

# 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

## (윤종오의원 대표발의)

의안 번호	9016
----------	------

발의연월일 : 2025. 3. 17.

발 의 자 : 윤종오 · 전종덕 · 정혜경  
김종민 · 용혜인 · 김 윤  
임미애 · 한창민 · 신장식  
이수진 의원(10인)

### 제안이유

초기업단위노동조합 등 다양한 노동조합이 출현하고 있으나 이와 관련하여 단체교섭 절차 등 근로자의 단체교섭권 확보를 위한 제도에 미진한 점이 있고, 교섭창구 단일화 절차를 통해 소수 노조의 단체교섭권과 단체행동권이 원천적으로 제한되고 있음.

이에 현행법의 과도한 규제와 미비한 제도를 정비함으로써 현행법을 국제노동기준에 부합하게 하고, 근로자의 노동3권이 실질적으로 보장되도록 하려는 것임.

### 주요내용

가. 포괄적으로 정하고 있는 노동조합의 교섭 대상을 구체적이고 명확하게 하면서, 그 범위를 근로자의 경제적·사회적 지위 향상에 관한 사항까지로 확대함(안 제29조제1항).

- 나. 하나의 사업 또는 사업장에 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합을 정하여 교섭을 요구하도록 하는 교섭창구 단일화 절차를 폐지함(안 제29조의2부터 제29조의5까지 삭제).
- 다. 산업별·지역별·업종별로 구성된 초기업단위노동조합은 산업별·지역별·업종별로 사용자에게 장소 및 시간을 특정하여 단체교섭을 요구할 수 있고, 이를 요구받은 사용자는 사용자단체를 구성하거나 연합하여 교섭에 응하도록 함(안 제29조의6 신설).
- 라. 공공기관 또는 지방공기업의 근로자들이 가입된 초기업단위노동조합의 대표자나 산업별 연합단체의 대표자는 근로자의 임금, 복지 등 근로조건 등에 관하여 국무총리·기획재정부장관·공공기관의 업무를 관장하는 주무기관의 장 또는 해당 지방공기업을 관장하는 지방자치단체의 장과 단체교섭을 하여 단체협약을 체결할 권한을 가지며, 공공기관등교섭대표는 이에 성실히 응하도록 함(안 제29조의7 신설).
- 마. 제29조의6에 따라 초기업단위노동조합이 사용자단체 또는 연합교섭단과 교섭단위를 통합하거나 분리할 필요가 있는 경우 이에 관한 절차를 규정하여 초기업단위 교섭을 실질적으로 보장함(안 제30조의2 신설).
- 바. 단체협약의 유효기간을 단축하고, 단체협약 유효기간이 만료된 경우 효력의 존속기간과 해지의 절차 등을 규정하여 단체협약 효력에 관한 분쟁을 예방하고자 함(안 제32조).

사. 단체협약에 특별히 정한 바가 없다면, 해당 사업장의 모든 근로자에게 단체협약이 적용되도록 하고, 단체협약의 지역적 구속력을 확대하여 산업·지역·업종 단위에서 체결된 단체협약이 해당 산업·지역·업종의 근로자와 사용자에 대하여도 적용될 수 있도록 규정함(안 제36조).



## 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

노동조합 및 노동관계조정법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제29조의 제목 중 “交渉”을 “교섭”으로, “締結權限”을 “체결권한”으로 하고, 같은 조 제1항을 다음과 같이 하며, 같은 조 제2항을 삭제한다.

① 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 다음 각 호의 사항에 관하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 다만, 노동조합은 규약으로 사전 인준투표 등 대표자의 단체협약 체결권을 제한할 수 있다.

1. 근로조건의 유지·개선에 관한 사항
2. 조합활동, 단체협약의 이행, 노동3권 보장 등 집단적 노사관계에 관한 사항
3. 그 밖에 근로자의 경제적·사회적 지위 향상에 관한 사항

제29조의2부터 제29조의5까지를 각각 삭제한다.

제29조의6부터 제29조의8까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

제29조의6(초기업단위노동조합의 단체교섭) ① 초기업단위노동조합(산업별·지역별·업종별로 구성된 노동조합을 말한다. 이하 같다)이 해당 산업·지역·업종의 사용자 또는 사용자단체에게 장소 및 시간을 특정하여 단체교섭을 요구하는 경우 이에 성실히 응하여야 하

며, 사용자단체에 가입되지 아니한 사용자는 사용자단체를 구성 또는 가입하거나 연합하여 교섭에 응하여야 한다.

② 제1항에 따라 연합하여 교섭에 응하는 사용자는 초기업단위노동조합이 교섭대표단 구성을 요구한 때에는 정당한 사유 없이 이를 거부하여서는 아니 된다.

제29조의7(공공기관 등의 단체교섭 및 단체협약 체결 등) ① 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따라 지정된 공공기관(이하 “공공기관”이라 한다) 또는 「지방공기업법」에 따른 지방공기업(이하 “지방공기업”이라 한다)의 근로자들이 가입된 초기업단위노동조합의 대표자 또는 해당 근로자들이 가입된 단위 노동조합이 가입한 산업별 연합단체의 대표자는 근로자의 임금, 복지 등 근로조건과 기타 대우에 관한 사항과 이에 영향을 주는 사항에 관하여 국무총리, 기획재정부장관 및 공공기관의 업무를 관장하는 주무기관의 장, 해당 지방공기업을 관장하는 지방자치단체의 장(이하 “공공기관등교섭대표”라 한다)과 단체교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가지며, 공공기관등교섭대표는 이에 성실히 응하여야 한다.

② 국무총리, 기획재정부장관, 주무기관의 장은 해당 공공기관의 사용자와 공동으로, 지방자치단체의 장은 해당 지방공기업 사용자와 공동으로 각각 제2조제2호에 따른 사용자로 본다.

③ 초기업단위노동조합 또는 산업별 연합단체가 공공기관 및 지방공기업의 사용자와 공공기관등교섭대표에게 공동 또는 연합하여 단

체교섭에 응할 것을 요구한 때에는 정당한 사유가 없으면 응하여야 한다.

④ 초기업단위노동조합 또는 산업별 연합단체가 공공기관 및 지방 공기업의 사용자와 공공기관등교섭대표에게 단체교섭을 요구한 경우에 사용자는 30일 이내에 교섭을 개시하여야 한다.

⑤ 제1항, 제3항 및 제4항에 따른 단체교섭의 절차, 공동 또는 연합 교섭단의 구성 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

제29조의8(정부기관 등의 단체교섭 및 단체협약 체결 등) ① 중앙행정 기관, 지방자치단체, 교육기관 및 교육행정기관의 근로자(「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」의 적용을 받는 공무원과 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」의 적용을 받는 교원은 제외한다)와 위 기관이 실질적이고 구체적으로 근로조건을 지배·결정할 수 있는 근로자가 가입한 초기업단위노동조합의 대표 자는 근로자의 임금, 복지 등 근로조건과 기타 대우에 관한 사항과 이에 영향을 주는 사항에 관하여 국무총리, 기획재정부장관 및 해당 중앙행정기관의 업무를 관장하는 주무기관의 장, 지방자치단체의 장, 교육감(이하 “정부기관등교섭대표”라 한다)과 단체교섭하고 단체 협약을 체결할 권한을 가지며, 정부기관등교섭대표는 이에 성실히 응하여야 한다.

② 국무총리, 기획재정부장관은 해당 중앙행정기관의 업무를 관장하 는 주무기관의 장과 공동으로, 행정안전부장관은 해당 지방자치단체

의 장과 공동으로, 교육부장관은 해당 교육감과 공동으로 각각 제2조제2호에 따른 사용자로 본다.

③ 초기업단위노동조합이 정부기관등교섭대표에게 공동 또는 연합하여 단체교섭에 응할 것을 요구한 때에는 정당한 사유가 없으면 응하여야 한다.

④ 초기업단위노동조합이 정부기관등교섭대표에게 단체교섭을 요구한 경우에 사용자는 30일 이내에 교섭을 개시하여야 한다.

⑤ 제1항, 제3항 및 제4항에 따른 단체교섭의 절차, 공동교섭단의 구성 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

제30조의 제목 중 “交渉”을 “교섭”으로 하고, 같은 조에 제4항을 다음과 같이 신설한다.

④ 제3항에 따른 국가 및 지방자치단체의 지원과 노력을 위한 절차 및 방법 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

제30조의2를 다음과 같이 신설한다.

제30조의2(교섭단위 결정) ① 제29조의6에 따른 단체교섭 요구와 관련하여 교섭에 응해야 하는 사용자단체 또는 연합교섭단의 교섭단위를 분리하거나 통합할 필요가 있다고 인정되는 경우 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하거나 교섭단위를 통합하는 결정을 할 수 있다.

② 제1항에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력은 제69조와 제70조제2항을 준용한다.



③ 교섭단위를 분리하거나 교섭단위를 통합하기 위한 신청 및 노동위원회의 결정 기준·절차 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

제31조의 제목 중 “團體協約”을 “단체협약”으로 하고, 같은 조 제3항을 삭제한다.

제32조제1항 중 “3년”을 “2년”으로 하고, 같은 조 제3항 본문 중 “團體協約의 有效期間”을 “단체협약의 유효기간”으로, “當事者 雙方”을 “당사자 쌍방”으로, “團體協約”을 각각 “단체협약”으로, “團體交渉”을 “단체교섭”으로, “效力滿了日부터 3月”을 “효력만료일부터 3개월”로 하며, 같은 항 단서를 삭제하고, 같은 조에 제4항 및 제5항을 각각 다음과 같이 신설한다.

④ 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따르되, 당사자 일방은 해지하고자 하는 날의 6개월 전까지 상대방에게 그 사유를 기재하여 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 새로운 단체협약을 체결하기 위한 당사자 일방의 교섭 노력이 있는데도 불구하고 상대방이 이를 정당한 이유 없이 거부하거나 게을리하는 경우
2. 단체교섭이 진행 중인 경우

⑤ 제4항에 따라 단체협약이 해지된 경우에도 새로운 단체협약이 체결될 때까지는 그 체결을 위하여 노동조합이 활동하는 데 필요한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항에 대하여는 종전 단체협약의 효력이 유지된다.

제33조를 다음과 같이 한다.

제33조(기준의 효력) ① 근로자의 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 집단적 기준(취업규칙을 포함한다) 또는 개별계약(근로계약을 포함한다)이 단체협약에 정한 사항에 미달하는 부분은 무효로 한다.

② 제1항의 집단적 기준 또는 개별계약에 규정되지 아니한 사항은 단체협약에 정한 기준에 의한다.

제33조의2를 다음과 같이 신설한다.

제33조의2(단체협약들 간의 효력) ① 노동관계 당사자가 교섭수준을 달리하는 복수의 단체협약을 동시 또는 순차로 체결하는 경우, 더 높은 수준의 산업·지역·업종 등을 적용범위로 하는 단체협약(이하 “초기업수준 단체협약”이라 한다)의 기준보다 근로자에게 불리한 내용을 포함하는 단체협약을 체결할 수 없다.

② 제1항은 노동관계 당사자가 단체협약을 체결한 이후에 더 높은 초기업수준 단체협약을 체결하는 경우에도 적용된다.

③ 근로자가 단체협약의 당사자를 달리하는 복수의 단체협약의 효력이 미치는 경우, 가입한 노동조합의 단체협약을 우선 적용하며, 복수의 노동조합에 가입한 경우 유리한 조건의 단체협약을 우선 적

용한다.

제35조 및 제36조를 각각 다음과 같이 한다.

제35조(일반적 구속력) 단체협약을 체결한 사용자의 사업 또는 사업장에 종사하는 모든 근로자의 근로조건 및 근로자의 대우에 관한 사항에 대하여 특별히 정한 바가 없다면 해당 단체협약의 효력이 미친다. 다만, 별도로 적용받는 단체협약이 존재하거나 해당 단체협약의 적용가능한 범위에 속하지 아니하는 근로자는 제외한다.

제36조(단체협약의 효력확장) ① 중앙노동위원회는 단체협약의 당사자의 쌍방 또는 일방의 신청에 의하여 관련된 산업·지역·업종에 종업하는 다른 동종의 근로자와 다른 사용자에게 해당 단체협약의 전부 또는 일부를 적용한다는 결정을 할 수 있다. 이 경우 중앙노동위원회는 효력 확장을 신청한 단체협약의 내용의 사회적 공익성을 고려하여 결정하여야 한다.

② 제1항에 따른 중앙노동위원회의 효력확장을 위한 절차 및 방법 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

## 부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.



## 신 · 구조문대비표

현           행	개           정           안
<p>第29條(交渉 및 締結權限) ① 勞 動組合의 代表者는 그 勞動組 合 또는 組合員을 위하여 使用 者나 使用者團體와 交渉하고 團體協約을 체결할 權限을 가 진다.</p> <p>② 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합(이하 “교섭 대표노동조합”이라 한다)의 대 표자는 교섭을 요구한 모든 노 동조합 또는 조합원을 위하여</p>	<p>第29條(교섭 및 체결권한) ① 노 동조합의 대표자는 그 노동조 합 또는 조합원을 위하여 다음 각 호의 사항에 관하여 사용자 나 사용자단체와 교섭하고 단 체협약을 체결할 권한을 가진 다. 다만, 노동조합은 규약으로 사전 인준투표 등 대표자의 단 체협약 체결권을 제한할 수 있 다.</p> <p>1. 근로조건의 유지·개선에 관 한 사항</p> <p>2. 조합활동, 단체협약의 이행, 노동3권 보장 등 집단적 노사 관계에 관한 사항</p> <p>3. 그 밖에 근로자의 경제적· 사회적 지위 향상에 관한 사 항</p> <p>&lt;삭 제&gt;</p>

사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.

③·④ (생략)

제29조의2(교섭창구 단일화 절차)

① 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합(2개 이상의 노동조합 조합원을 구성원으로 하는 교섭대표기구를 포함한다. 이하 같다)을 정하여 교섭을 요구하여야 한다. 다만, 제3항에 따라 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 이 조에서 정하는 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항 단서에 해당하는 경우 사용자는 교섭을 요구한 모든 노동조합과 성실히 교섭하여야 하고, 차별적으로 대우해서는 아니 된다.

③ 교섭대표노동조합 결정 절차(이하 “교섭창구 단일화 절차

③·④ (현행과 같음)

<삭 제>

차”라 한다)에 참여한 모든 노동조합은 대통령령으로 정하는 기한 내에 자율적으로 교섭대표노동조합을 정한다.

④ 제3항에 따른 기한까지 교섭대표노동조합을 정하지 못하고 제1항 단서에 따른 사용자의 동의를 얻지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직된 노동조합(2개 이상의 노동조합이 위임 또는 연합 등의 방법으로 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 전체 조합원의 과반수가 되는 경우를 포함한다)이 교섭대표노동조합이 된다.

⑤ 제3항 및 제4항에 따라 교섭대표노동조합을 결정하지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합은 공동으로 교섭대표단(이하 이 조에서 “공동교섭대표단”이라 한다)을 구성하여 사용자와 교섭하여야 한다. 이 때 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노

동조합은 그 조합원 수가 교섭  
창구 단일화 절차에 참여한 노  
동조합의 전체 조합원 100분의  
10 이상인 노동조합으로 한다.

⑥ 제5항에 따른 공동교섭대표  
단의 구성에 합의하지 못할 경  
우에 노동위원회는 해당 노동  
조합의 신청에 따라 조합원 비  
율을 고려하여 이를 결정할 수  
있다.

⑦ 제1항 및 제3항부터 제5항  
까지에 따른 교섭대표노동조합  
을 결정함에 있어 교섭요구 사  
실, 조합원 수 등에 대한 이의  
가 있는 때에는 노동위원회는  
대통령령으로 정하는 바에 따  
라 노동조합의 신청을 받아 그  
이의에 대한 결정을 할 수 있  
다.

⑧ 제6항 및 제7항에 따른 노  
동위원회의 결정에 대한 불복  
절차 및 효력은 제69조와 제70  
조제2항을 준용한다.

⑨ 노동조합의 교섭요구·참여  
방법, 교섭대표노동조합 결정을  
위한 조합원 수 산정 기준 등



교섭창구 단일화 절차와 교섭  
비용 증가 방지 등에 관하여  
필요한 사항은 대통령령으로  
정한다.

⑩ 제4항부터 제7항까지 및 제  
9항의 조합원 수 산정은 종사  
근로자인 조합원을 기준으로  
한다.

제29조의3(교섭단위 결정) ① 제2

9조의2에 따라 교섭대표노동조  
합을 결정하여야 하는 단위(이  
하 “교섭단위”라 한다)는 하나  
의 사업 또는 사업장으로 한다.

② 제1항에도 불구하고 하나의  
사업 또는 사업장에서 현격한  
근로조건 차이, 고용형태, 교  
섭 관행 등을 고려하여 교섭단  
위를 분리하거나 분리된 교섭  
단위를 통합할 필요가 있다고  
인정되는 경우에 노동위원회는  
노동관계 당사자의 양쪽 또는  
어느 한쪽의 신청을 받아 교섭  
단위를 분리하거나 분리된 교  
섭단위를 통합하는 결정을 할  
수 있다.

③ 제2항에 따른 노동위원회의

<삭 제>

결정에 대한 불복절차 및 효력은 제69조와 제70조제2항을 준용한다.

④ 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하기 위한 신청 및 노동위원회의 결정 기준·절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제29조의4(공정대표의무 등) ①

교섭대표노동조합과 사용자는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별을 하여서는 아니 된다.

② 노동조합은 교섭대표노동조합과 사용자가 제1항을 위반하여 차별한 경우에는 그 행위가 있는 날(단체협약의 내용의 일부 또는 전부가 제1항에 위반되는 경우에는 단체협약 체결일을 말한다)부터 3개월 이내에 대통령령으로 정하는 방법과 절차에 따라 노동위원회에 그 시정을 요청할 수 있다.

③ 노동위원회는 제2항에 따른

<삭 제>

신청에 대하여 합리적 이유 없  
이 차별하였다고 인정한 때에  
는 그 시정에 필요한 명령을  
하여야 한다.

④ 제3항에 따른 노동위원회의  
명령 또는 결정에 대한 불복절  
차 등에 관하여는 제85조 및  
제86조를 준용한다.

제29조의5(그 밖의 교섭창구 단  
일화 관련 사항) 교섭대표노동  
조합이 있는 경우에 제2조제5  
호, 제29조제3항·제4항, 제30  
조, 제37조제2항·제3항, 제38  
조제3항, 제42조의6제1항, 제44  
조제2항, 제46조제1항, 제55조  
제3항, 제72조제3항 및 제81조  
제1항제3호 중 “노동조합”은  
“교섭대표노동조합”으로 본다.

<신 설>

<삭 제>

제29조의6(초기업단위노동조합의  
단체교섭) ① 초기업단위노동  
조합(산업별·지역별·업종별  
로 구성된 노동조합을 말한다.  
이하 같다)이 해당 산업·지역  
·업종의 사용자 또는 사용자  
단체에게 장소 및 시간을 특정  
하여 단체교섭을 요구하는 경

<신 설>

우 이에 성실히 응하여야 하며, 사용자단체에 가입되지 아니한 사용자는 사용자단체를 구성 또는 가입하거나 연합하여 교섭에 응하여야 한다.

② 제1항에 따라 연합하여 교섭에 응하는 사용자는 초기업단위노동조합이 교섭대표단 구성을 요구한 때에는 정당한 사유 없이 이를 거부하여서는 아니 된다.

제29조의7(공공기관 등의 단체교섭 및 단체협약 체결 등) ① 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따라 지정된 공공기관(이하 “공공기관”이라 한다) 또는 「지방공기업법」에 따른 지방공기업(이하 “지방공기업”이라 한다)의 근로자들이 가입된 초기업단위노동조합의 대표자 또는 해당 근로자들이 가입된 단위 노동조합이 가입한 산업별 연합단체의 대표자는 근로자의 임금, 복지 등 근로조건과 기타 대우에 관한 사항과 이에 영향을 주는 사항에

관하여 국무총리, 기획재정부장관 및 공공기관의 업무를 관장하는 주무기관의 장, 해당 지방공기업을 관장하는 지방자치단체의 장(이하 “공공기관등교섭대표”라 한다)과 단체교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가지며, 공공기관등교섭대표는 이에 성실히 응하여야 한다.

② 국무총리, 기획재정부장관, 주무기관의 장은 해당 공공기관의 사용자와 공동으로, 지방자치단체의 장은 해당 지방공기업 사용자와 공동으로 각각 제2조제2호에 따른 사용자로 본다.

③ 초기업단위노동조합 또는 산업별 연합단체가 공공기관 및 지방공기업의 사용자와 공공기관등교섭대표에게 공동 또는 연합하여 단체교섭에 응할 것을 요구한 때에는 정당한 사유가 없으면 이에 응하여야 한다.

④ 초기업단위노동조합 또는 산업별 연합단체가 공공기관

<신 설>

및 지방공기업의 사용자와 공  
공기관등교섭대표에게 단체교  
섭을 요구한 경우에 사용자는  
30일 이내에 교섭을 개시하여  
야 한다.

⑤ 제1항, 제3항 및 제4항에 따  
른 단체교섭의 절차, 공동 또는  
연합교섭단의 구성 등에 관한  
사항은 대통령령으로 정한다.

제29조의8(정부기관 등의 단체교  
섭 및 단체협약 체결 등) ①  
중앙행정기관, 지방자치단체,  
교육기관 및 교육행정기관의  
근로자(「공무원의 노동조합  
설립 및 운영 등에 관한 법  
률」의 적용을 받는 공무원과  
「교원의 노동조합 설립 및 운  
영 등에 관한 법률」의 적용을  
받는 교원은 제외한다)와 위  
기관이 실질적이고 구체적으로  
근로조건을 지배·결정할 수  
있는 근로자가 가입한 초기업  
단위노동조합의 대표자는 근로  
자의 임금, 복지 등 근로조건과  
기타 대우에 관한 사항과 이에  
영향을 주는 사항에 관하여 국

무총리, 기획재정부장관 및 해당 중앙행정기관의 업무를 관장하는 주무기관의 장, 지방자치단체의 장, 교육감(이하 “정부기관등교섭대표”라 한다)과 단체교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가지며, 정부기관등교섭대표는 이에 성실히 응하여야 한다.

② 국무총리, 기획재정부장관은 해당 중앙행정기관의 업무를 관장하는 주무기관의 장과 공동으로, 행정안전부장관은 해당 지방자치단체의 장과 공동으로, 교육부장관은 해당 교육감과 공동으로 각각 제2조제2호에 따른 사용자로 본다.

③ 초기업단위노동조합이 정부기관등교섭대표에게 공동 또는 연합하여 단체교섭에 응할 것을 요구한 때에는 정당한 사유가 없으면 이에 응하여야 한다.

④ 초기업단위노동조합이 정부기관등교섭대표에게 단체교섭을 요구한 경우에 사용자는 30일 이내에 교섭을 개시하여야

第30條(交渉등의 원칙) ① ~ ③  
(생략)  
<신설>

<신설>

한다.

⑤ 제1항, 제3항 및 제4항에 따른 단체교섭의 절차, 공동교섭단의 구성 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

第30條(교섭등의 원칙) ① ~ ③  
(현행과 같음)

④ 제3항에 따른 국가 및 지방자치단체의 지원과 노력을 위한 절차 및 방법 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

제30조의2(교섭단위 결정) ① 제29조의6에 따른 단체교섭 요구와 관련하여 교섭에 응해야 하는 사용자단체 또는 연합교섭단의 교섭단위를 분리하거나 통합할 필요가 있다고 인정되는 경우 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하거나 교섭단위를 통합하는 결정을 할 수 있다.

② 제1항에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력은 제69조와 제70조제2항을 준용한다.



第31條(團體協約의 작성) ①・②  
(생략)

③ 行政官廳은 團體協約중 違法한 내용이 있는 경우에는 勞動委員會의 議決을 얻어 그 正을 명할 수 있다.

第32條(단체협약 유효기간의 상한) ① 단체협약의 유효기간은 3년을 초과하지 않는 범위에서 노사가 합의하여 정할 수 있다.

② (생략)

③ 團體協約의 有效期間이 만료되는 때를 전후하여 當事者雙方이 새로운 團體協約을 체결하고자 團體交渉을 계속하였음에도 불구하고 새로운 團體協約이 체결되지 아니한 경우에는 별도의 약정이 있는 경우를 제외하고는 종전의 團體協約은 그 效力滿了日부터 3月까

③ 교섭단위를 분리하거나 교섭단위를 통합하기 위한 신청 및 노동위원회의 결정 기준·절차 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

第31條(단체협약의 작성) ①・②  
(현행과 같음)

<삭제>

第32條(단체협약 유효기간의 상한) ① -----

-2년-----

---.

② (현행과 같음)

③ 단체협약의 유효기간-----

-----당사자

쌍방-----단체협약-----

-----단체교섭-----

-----단체협

약-----

-----

-----단체협약--

----효력만료일부터 3개월----

지 계속 효력을 갖는다. 다만, 團體協約에 그 有效期間이 경과한 후에도 새로운 團體協約이 체결되지 아니한 때에는 새로운 團體協約이 체결될 때까지 종전 團體協約의 효력을 存續시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따르되, 當事者 一方은 解止하고자 하는 날의 6月전까지 相對方에게 통고함으로써 종전의 團體協約을 解止할 수 있다.

<신 설>

----- . <단서 삭제>

④ 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따르되, 당사자 일방은 해지하고자 하는 날의 6개월 전까지 상대방에게 그 사유를 기재하여 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

<신 설>

第33條(기준의 효력) ① 團體協約에 정한 勤勞條件 기타 勤勞者의 待遇에 관한 기준에 위반하는 就業規則 또는 勤勞契約의 부분은 無效로 한다.

② 勤勞契約에 規定되지 아니한 사항 또는 第1項의 規定에 의하여 無效로 된 부분은 團體協約에 정한 기준에 의한다.

<신 설>

1. 새로운 단체협약을 체결하기 위한 당사자 일방의 교섭 노력이 있는데도 불구하고 상대방이 이를 정당한 이유 없이 거부하거나 게을리하는 경우

2. 단체교섭이 진행 중인 경우

⑤ 제4항에 따라 단체협약이 해지된 경우에도 새로운 단체협약이 체결될 때까지는 그 체결을 위하여 노동조합이 활동하는 데 필요한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항에 대하여는 종전 단체협약의 효력이 유지된다.

제33조(기준의 효력) ① 근로자의 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 집단적 기준(취업규칙을 포함한다) 또는 개별계약(근로계약을 포함한다)이 단체협약에 정한 사항에 미달하는 부분은 무효로 한다.

② 제1항의 집단적 기준 또는 개별계약에 규정되지 아니한 사항은 단체협약에 정한 기준에 의한다.

제33조의2(단체협약들 간의 효력)

	<p>① <u>노동관계 당사자가 교섭수준을 달리하는 복수의 단체협약을 동시 또는 순차로 체결하는 경우, 더 높은 수준의 산업·지역·업종 등을 적용범위로 하는 단체협약(이하 “초기업수준 단체협약”이라 한다)의 기준보다 근로자에게 불리한 내용을 포함하는 단체협약을 체결할 수 없다.</u></p> <p>② <u>제1항은 노동관계 당사자가 단체협약을 체결한 이후에 더 높은 초기업수준 단체협약을 체결하는 경우에도 적용된다.</u></p> <p>③ <u>근로자가 단체협약의 당사자를 달리하는 복수의 단체협약의 효력이 미치는 경우, 가입한 노동조합의 단체협약을 우선 적용하며, 복수의 노동조합에 가입한 경우 유리한 조건의 단체협약을 우선 적용한다.</u></p>
<p><u>第35條(一般的 拘束力) 하나의 사업 또는 事業場에 상시 사용되는 同種의 勤勞者 半數 이상이 하나의 團體協約의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는</u></p>	<p><u>제35조(일반적 구속력) 단체협약을 체결한 사용자의 사업 또는 사업장에 종사하는 모든 근로자의 근로조건 및 근로자의 대우에 관한 사항에 대하여 특별</u></p>

<p><u>事業場에 사용되는 다른 同種의 勤勞者에 대하여도 당해 團體協約이 적용된다.</u></p>	<p><u>히 정한 바가 없다면 해당 단체협약의 효력이 미친다. 다만, 별도로 적용받는 단체협약이 존재하거나 해당 단체협약의 적용가능한 범위에 속하지 아니하는 근로자는 제외한다.</u></p>
<p><u>第36條(地域的 拘束力) ① 하나의 地域에 있어서 從業하는 同種의 勤勞者 3分の 2 이상이 하나의 團體協約의 적용을 받게 된 때에는 行政官廳은 당해 團體協約의 當事者の 雙方 또는 一方의 申請에 의하거나 그 職權으로 勞動委員會의 議決을 얻어 당해 地域에서 從業하는 다른 同種의 勤勞者와 그 使用者에 대하여도 당해 團體協約을 적용한다는 決定을 할 수 있다.</u></p> <p><u>② 行政官廳이 第1項의 規定에 의한 決定을 한 때에는 지체없이 이를 公告하여야 한다.</u></p>	<p><u>제36조(단체협약의 효력확장) ① 중앙노동위원회는 단체협약의 당사자의 쌍방 또는 일방의 신청에 의하여 관련된 산업·지역·업종에 종업하는 다른 동종의 근로자와 다른 사용자에 게 해당 단체협약의 전부 또는 일부를 적용한다는 결정을 할 수 있다. 이 경우 중앙노동위원회는 효력 확장을 신청한 단체협약의 내용의 사회적 공익성을 고려하여 결정하여야 한다.</u></p> <p><u>② 제1항에 따른 중앙노동위원회의 효력확장을 위한 절차 및 방법 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</u></p>