

개정 노동조합법 ■ ■

원 · 하청 상생 교섭절차 매뉴얼

2026. 2.



고용노동부
Ministry of Employment and Labor



중앙노동위원회
National Labor Relations Commission

<일러두기>

1. 이 매뉴얼은 2026. 3. 10.부로 시행된 「노동조합 및 노동관계조정법」에 의해 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자와의 교섭이 가능해짐에 따라 해당 사용자와의 교섭절차에 관한 현장의 이해를 높이고 바람직한 방향을 제시하기 위해 노사관계 전문가, 노사상급단체, 현장 실무자 등의 의견을 참고하여 마련한 것임
2. 이 매뉴얼에서 「노동조합 및 노동관계조정법」은 “노동조합법” 또는 “법”으로, 「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」은 “노동조합법 시행령” 또는 “시행령”으로, 「노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙」은 “노동조합법 시행규칙” 또는 “시행규칙”으로 함

<용어례>

- ❖ 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자로 인정될 수 있는 경우는 사업주 간 도급, 위임 등 다양한 형태가 가능하나, 이하 편의상 도급계약에서의 원·하청 관계를 대표적으로 기재함에 따라 각 당사자들 중 ①사용자를 원청사용자(즉, 하청노동자와 근로계약, 노무제공계약 등을 체결하지 않은 자), 하청사용자, ②노동자 및 노동조합을 각각 하청노동자, 하청노동조합, 원청노동자, 원청노동조합으로 기재함

목 차

1. 목적	1
2. 원·하청 교섭 체계	2
① 교섭창구단일화 절차 적용 및 교섭단위	2
② 원·하청 교섭절차 개관	4
3. 교섭절차 세부 내용	6
① 교섭창구단일화 절차	6
<1> 하청노동조합의 교섭요구	6
<2> 원청사용자의 교섭요구 사실의 공고	7
① 원칙	7
② 공고 범위	7
③ 공고 방법	8
[참고] 원청사용자가 공고를 제대로 하지 않은 경우 하청노동조합의 불복 방법	9
<3> 다른 하청노동조합의 교섭 참여	10
<4> 원청사용자의 교섭요구 노동조합 확정 공고	10
<5> 자율적 교섭대표노동조합 결정 또는 개별교섭 동의	12
<6> 과반수 노동조합 결정 등	12

2 교섭단위 분리 절차 14

<1> 개요14

<2> 교섭단위 분리 신청15

① 신청인 15

② 신청 가능 기간 15

③ 신청 절차 16

<3> 교섭단위 분리 신청 내용의 통지 및 의견 제출18

① 신청내용 통지 18

② 다른 당사자의 의견 제출 19

<4> 노동위원회 심리19

① 사용자성 판단 19

② 교섭단위 분리 필요성 판단 20

<5> 교섭단위 분리 결정22

① 분리 형태 22

② 교섭단위 분리 결정 이후의 절차 23

4. 교섭 촉진을 위한 방안 24

<1> 교섭 당사자로서의 사용자성 판단 및 교섭 거부·해태 등에 대한 조치 방안24

<2> 교섭 과정에서 교섭 촉진 방안25

1. 목적

- 노동조합법 제2조제2호에서 노동조합법 전반에 적용되는 사용자의 정의에 대해 규정
 - 개정 노동조합법은 하도급 등 다층화된 고용구조에서 근로조건을 실질적으로 지배·결정하는 주체와의 대화와 상생을 촉진하기 위해서 제2조제2호 후단을 신설하여 노동조합법상 사용자의 범위를 확대

〈개정 노동조합법 제2조제2호〉

현 행	개 정
<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영 담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. <u>〈후단 신설〉</u></p>	<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영 담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. <u>이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.</u></p>

- 원·하청 관계 등에서 원청사용자 등이 하청노동자 등의 근로조건을 실질적·구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 경우,
 - 제2조제2호 후단에 따른 사용자에 해당하여 하청노동조합 등과의 관계에서 교섭 의무를 갖는 상대방이 됨
- 원·하청 교섭은 하청노동조합의 교섭권을 실질적으로 보장하면서 대화를 통해 원·하청 상생과 협력의 노사관계 구축을 위한 것임
 - 이를 위해 하청노동조합 뿐만 아니라 원청사용자의 적극적 역할이 필요하며, 교섭창구단일화의 취지를 고려하여 하청노동조합의 교섭권을 실질적으로 보장할 수 있도록 절차 준수 필요
- 이에 노동조합법 제2조제2호 후단에 따라 원청사용자가 노동조합법상 사용자로 인정되어 하청노동조합과 원청사용자 간 단체교섭을 하는 경우 교섭절차에 관한 구체적 사항을 안내하고자 함

2. 원·하청 교섭 체계

1 교섭창구 단일화 적용 및 교섭단위

- (원청사용자의 계약외사용자로서 지위) 노동조합법 개정으로 하청 노동자와 근로계약관계를 맺은 계약사용자인 하청사용자 뿐만 아니라 하청노동자의 근로조건을 실질적·구체적으로 지배·결정하는 원청 사용자도 그 범위 내에서 계약외사용자로서 법적 책임을 가짐
 - 원청사용자는 하청노동자와 직접 근로계약관계가 없음에도 하청 노동자의 근로조건을 일부 지배·결정함을 전제로 부분적 사용자로서 하청노동조합과 노동조합법상 단체교섭의무 등을 부담하게 됨
- (원·하청 교섭단위) 원·하청 간 교섭당사자는 하청노동조합과 원청사용자이고, “계약외사용자인 원청사용자”는 “전체 하청노동자 집단”과 교섭단위를 구성함
 - 계약외사용자로서 원청사용자는 복수의 하청기업에 종사하는 전체 하청노동조합(원)에 대해 실질적 지배력이 미치는 범위 내에서 단체교섭 의무를 지게 됨
 - 하청노동조합(원)과 원청노동조합(원)은 교섭권의 범위 및 사용자의 책임 범위, 근로자의 특성, 이해관계, 근로조건 결정 방식 등에 있어서 본질적인 차이가 존재하며,
 - 전체 하청노동조합(원)은 하청사용자를 달리하더라도 계약외사용자인 원청사용자를 공유한다는 이해관계의 공통성을 가지고 있으므로, 전체 하청노동자 집단이 동일한 교섭단위에 속함

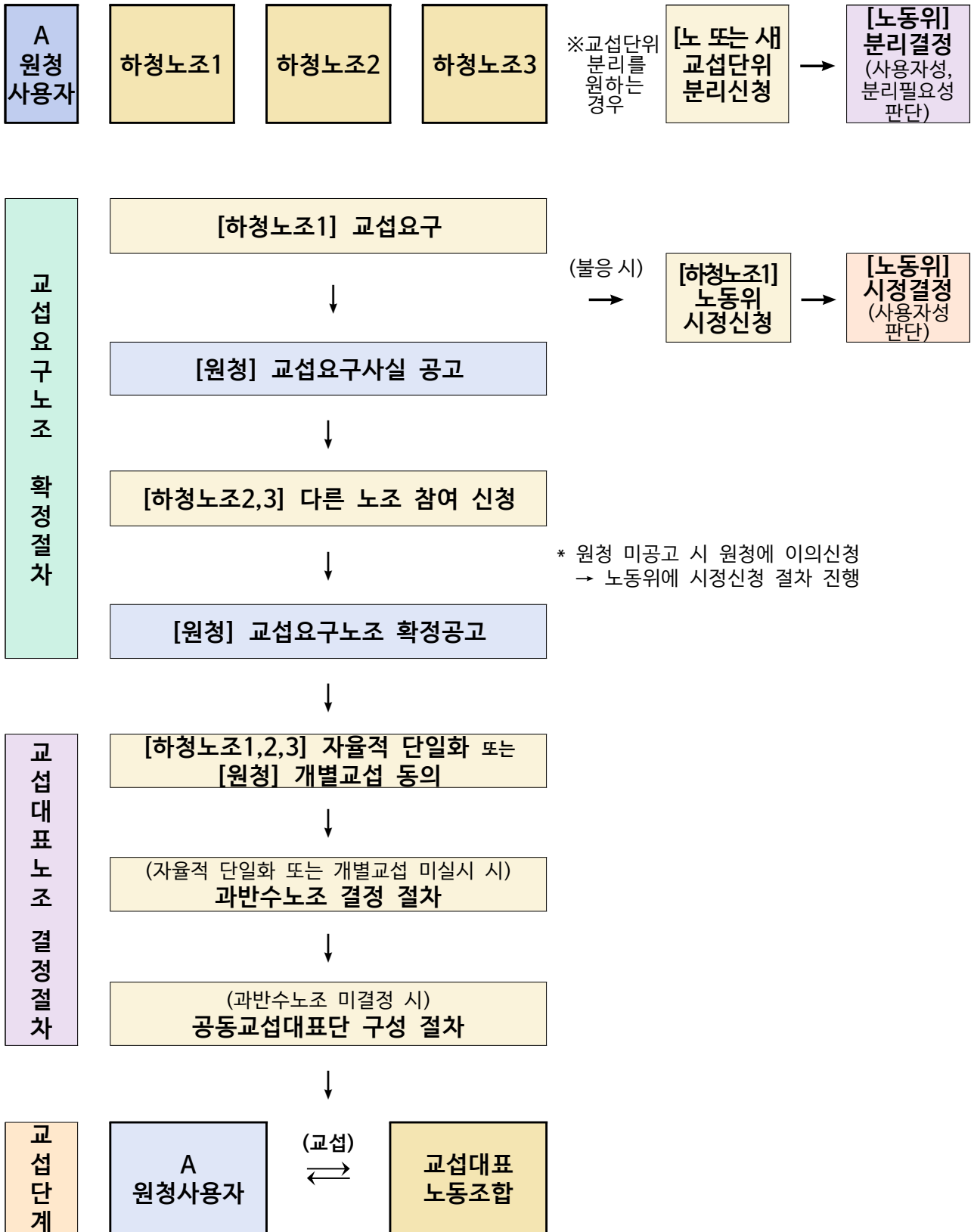
- (원·하청 교섭창구 단일화 절차) 노동조합법 제29조의2에 따른 교섭창구 단일화는 전반적으로 강행규정으로 해석되고, 노동조합법 개정에 의한 원청 사용자와 하청노동조합 간 교섭 절차에도 적용
 - 이에 따라 교섭권자인 전체 하청노동조합은 교섭의무자로서 계약외사용자인 원청사용자를 대상으로 교섭을 진행하기 위하여 전체 하청노동조합 간 교섭창구 단일화 절차를 진행하여야 함
 - 이를 통해 전체 하청노동자 간 근로조건의 통일적 형성 및 하청노동조합 간 효율적·안정적 교섭체계를 구축할 수 있으며,
 - 원청사용자에 대한 하청노동조합의 단체교섭권을 보장함으로써 하청노동자의 근로조건 향상 및 원·하청 간 상생과 협력의 노사관계를 구축하고자 하는 개정 노동조합법의 취지에도 부합
 - 원·하청 간 단체교섭을 위한 교섭창구단일화 절차에서 원청노동조합(원)과 교섭단위 분리 절차를 거칠 필요는 없으며,
 - * 하청노동조합(원)은 해당 교섭단위에서 교섭당사자가 아닌 원청노동조합(원)과 교섭창구단일화 절차를 거칠 필요가 없고, 기존의 원청사용자와 원청(교대)노동조합 간 교섭단위는 종래와 같이 별도로 존재·운영됨
 - ** 원청노동조합(원)은 계약사용자인 원청사용자에 대해 원청노동자의 근로조건을 교섭하는 교섭권자일뿐, 계약외사용자 지위에 있는 원청사용자와 하청노동자의 근로조건을 교섭하는 하청노동조합(원) 간 원·하청 교섭단위에서 교섭당사자에 해당하지 않음
 - 교섭단위 분리는 전체 하청노동자 집단 내에서 개정 노동조합법 시행령의 취지에 따라 합리적으로 결정
 - 한편, 현행법상 개별교섭 요구는 교섭창구 단일화 절차 내에서 사용자의 동의를 얻도록 규정하고 있으므로,
 - 특정 하청노동조합이 전체 하청노동자의 단위에서 원청사용자에 대해 교섭창구단일화를 거치지 않고 곧바로 개별교섭을 요구하는 경우, 원청사용자는 개별교섭에 응해야 할 의무는 없을 것임

2

원·하청 교섭절차 개관

- 하청노동조합과 원청사용자 간 교섭에서 교섭단위는 '전체 하청노동자 집단'이며, 교섭요구권자는 전체 하청노동자 집단에서 조직 또는 가입된 전체 하청노동조합(원)이므로,
 - 해당 교섭단위에서 복수의 하청노동조합이 있는 경우에는 해당 하청노동조합(원) 간 교섭창구단일화 절차를 거쳐 교섭대표노동조합을 정하여 원청사용자와 교섭을 진행
 - 원청노동조합(원)은 해당 교섭단위 내에 있는 교섭당사자가 아니므로, 하청노동조합(원)과 원청사용자 간 교섭에 있어 전체 하청노동조합(원)과 원청노동조합(원) 간 교섭단위 분리 절차는 거칠 필요가 없음
- 하청노동조합(원)이 원청사용자에 교섭요구를 하면, 원청사용자는 교섭요구 사실을 전체 하청노동자 및 하청노동조합이 알 수 있도록 공고하고,
 - 교섭요구 사실 공고 기간 중 전체 하청노동자 집단에 존재하는 다른 하청노동조합은 원청사용자에 교섭요구를 함으로써 해당 교섭창구 단일화 절차에 참여할 수 있음
 - 이러한 절차를 통해 전체 하청노동조합 중에서 원청사용자에 대한 교섭요구 노동조합을 확정하고, 해당 하청노동조합 사이에서 교섭대표노동조합을 결정하는 절차를 거친 뒤 원청사용자와 교섭
- 한편, 원·하청 교섭에서 '전체 하청노동조합(원)'의 단위에 있어 하청노동조합 또는 원청사용자는 교섭단위 분리 신청을 할 수 있으며,
 - 이 경우 노동위원회는 영 제14조의11제3항 및 제4항에서 규정된 사항들을 고려하여 교섭단위 분리 여부를 결정할 수 있음
 - 노동위원회가 교섭단위 분리 결정을 하면, 분리된 교섭단위 내에 존재하는 하청노동조합은 해당 교섭단위 내에서 원청사용자에 대한 관계에서 교섭창구단일화 절차를 거쳐 교섭하여야 함

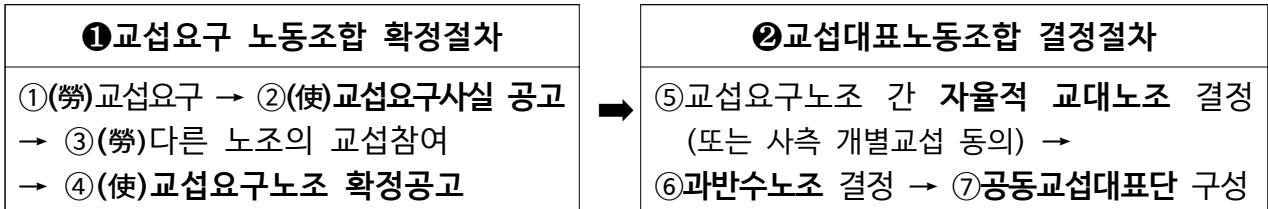
<원·하청 교섭절차 개관>



3. 교섭절차 세부 내용

1 교섭창구단일화 절차

〈현행법상 교섭창구단일화 절차〉



❖ 본 매뉴얼에서는 원·하청 교섭에서 교섭창구 단일화 절차에 관하여 기존 절차와 비교 시 차이가 있는 부분을 위주로 기술, 그 외의 부분에 대해서는 기존의 「집단적 노사관계 업무매뉴얼」을 참고 가능

<1> 하청노동조합의 교섭요구

〈노동조합법 시행령 관련 규정〉

제14조의2(노동조합의 교섭 요구 시기 및 방법) ① 노동조합은 해당 사업 또는 사업장에 단체협약이 있는 경우에는 법 제29조제1항 또는 제29조의2제1항에 따라 그 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다. 다만, 단체협약이 2개 이상 있는 경우에는 먼저 이르는 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다.

② 노동조합은 제1항에 따라 사용자에게 교섭을 요구하는 때에는 노동조합의 명칭, 그 교섭을 요구한 날 현재의 종사근로자인 조합원 수 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 적은 서면으로 해야 한다.

- 하청노동조합은 원청사용자가 소속 조합원의 근로조건에 대해 실질적·구체적으로 지배·결정하는 지위에 있어 원청사용자와 단체교섭을 하고자 하는 경우, 원청사용자를 상대로 교섭요구
- 다만 해당 교섭단위에서 원청사용자와 하청노동조합 간 체결한 기존 단체협약이 존재하는 경우에는 해당 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 교섭요구가 가능하며,
- * '26.3.10. 법 시행 이후 최초로 하청노동조합이 원청사용자에 교섭을 요구하고자 하는 경우에는 기존의 단체협약이 존재하지 않으므로 법 시행 후 즉시 교섭요구 가능

- 해당 교섭단위에서 기존 하청 교섭대표노동조합이 존재하는 경우에는 그 지위유지기간이 만료되는 경우에 교섭요구 가능

<2> 원청사용자의 교섭요구 사실의 공고

① 원칙

〈노동조합법 시행령 관련 규정〉

제14조의3(노동조합 교섭요구 사실의 공고) ① 사용자는 노동조합으로부터 제14조의2에 따라 교섭 요구를 받은 때에는 그 요구를 받은 날부터 7일간 그 교섭을 요구한 노동조합의 명칭 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 해당 사업 또는 사업장의 게시판 등에 공고하여 다른 노동조합과 근로자가 알 수 있도록 하여야 한다.

② 노동조합은 사용자가 제1항에 따른 교섭요구 사실의 공고를 하지 아니하거나 다르게 공고하는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 시정을 요청할 수 있다.

- 원청사용자는 하청노동조합으로부터 영 제14조의2에 따른 교섭요구를 받은 때에는 요구받은 날부터 7일간 교섭요구 사실을 해당 사업(장)의 게시판 등에 공고하여 다른 노동조합과 노동자가 알 수 있도록 하여야 함

② 공고 범위

- 교섭요구 사실을 공고하는 취지는, "해당 교섭단위 내"에 있는 다른 노동조합과 노동자가 알 수 있도록 함으로써 교섭창구 단일화 절차에 참여할 수 있도록 하는 것이므로 ,
 - 원청사용자는 사용자성이 인정되거나 인정될 가능성이 있는 모든 하청노동조합, 하청노동자가 알 수 있도록 교섭요구 사실을 공고해야 함
 - * 전체 하청노동자 집단에서 특정 직무에 종사하는 하청노동자 집단 등으로 교섭단위가 분리된 경우에는 분리된 해당 교섭단위 내에서 사용자성이 인정되거나 인정될 가능성이 있는 모든 하청노동조합, 하청노동자가 알 수 있도록 하여야 함

3] 공고 방법

〈관련 판례〉

- 본사뿐만 아니라, 전국에 8개 지역본부, 각 지역본부 산하에 82개 지사가 있고, 지역본부 및 그 산하지사에 본부 소속 근로자 약 430명의 약 6배에 이르는 약 2,600명의 근로자가 근무하고 있는 사업(장)의 경우
 - 교섭요구 사실을 본사 승강기 앞 벽면과 본사로비 벽면에 공고한 것만으로는 지역본부 및 지사에 근무하는 대다수 근로자가 알 수 없었을 것이어서 ‘다른 노동조합과 근로자가 알 수 있도록’ 공고한 것으로 볼 수 없음(서울고등법원 2018. 7. 20 선고 2018누39531 판결. 대법원 심리불속행 기각)

- 원청사용자는 하청노동자들이 사용하는 게시판뿐만 아니라 각 하청노동자들이 작업하는 공간의 벽면이나 기둥, 휴게장소, 출입구, 식당 등 하청노동자들이 머무는 장소 여러 곳에 충분히 공고할 필요
 - 아울러, 원청사용자의 전산시스템에 하청노동자들이 접속하는 경우에는 전산시스템에도 공고하고, 하청에도 협조를 구하여 하청사용자의 사업(장) 게시판, 하청 전산시스템에도 공고
 - * 하나의 사업장이 지역으로 나누어져 있는 경우에도 해당 지역별 사업장을 누락하지 않도록 모두 다 공고해야 함

- 원청사용자는 기본적으로 모든 사내하청 노동조합(하청노동자)이 알 수 있도록 공고하고, 사외하청의 경우에도 「개정 노동조합법 해석지침」에 따라 사용자성이 인정될 소지가 있으면 사내하청에 준하는 방식으로 폭넓게 공고할 필요
 - 원청사용자가 사용자성 인정 가능성을 스스로 판단하기 어려운 경우에는 고용노동부 내 「단체교섭 판단지원 위원회*」의 지원을 받아 판단하는 것도 가능

- 하청노동조합의 교섭요구에 대해 원청사용자가 공고하지 않는 경우, 노동위원회가 교섭요구 사실 공고 시정신청 절차를 통해 사용자성 및 공고의무 여부를 판단한 후 원청사용자에 공고를 명할 수 있는데,
 - 노동위원회가 공고를 명했음에도 원청사용자가 정당한 이유 없이 공고하지 않는 경우에는 시정신청한 노동조합과의 관계에서 부당노동행위로 사법처리 등도 검토

- 원청사용자가 시행령 제14조의3제1항에 반하여, 교섭요구를 한 노동조합 외에 다른 하청노동조합과 근로자가 교섭요구 사실을 알 수 없도록 공고하여 교섭창구단일화 절차에 참여하지 못한 경우,
 - 해당 하청노동조합은 노동위원회에 "교섭요구 사실 공고 시정 신청"을 할 수 있고, 노동위원회는 원청의 사용자성 및 공고 의무 미이행 여부를 판단하여 시정명령
- 노동위원회의 시정명령이 있는 경우, 원청사용자는 교섭창구단일화 절차를 다시 진행해야 함
- 이에 따라 교섭비용 증가, 교섭에 참여한 다른 노동조합의 교섭 지연 등 원청사용자의 부담도 상당하므로
 - 원청사용자는 당초에 교섭요구 사실 공고를 할 때 하청노동조합 및 하청노동자가 충분히 알 수 있도록 공고할 필요가 있음

<3> 다른 하청노동조합의 교섭 참여

<노동조합법 시행령 관련 규정>

제14조의4(다른 노동조합의 교섭 요구 시기 및 방법) 제14조의2에 따라 사용자에게 교섭을 요구한 노동조합이 있는 경우에 사용자와 교섭하려는 다른 노동조합은 제14조의3제1항에 따른 공고기간 내에 제14조의2제2항에 따른 사항을 적은 서면으로 사용자에게 교섭을 요구하여야 한다.

- 어느 하청노동조합의 교섭요구에 따라 원청사용자가 교섭요구 사실을 공고한 경우,
 - 그 원청사용자와 교섭하려는 다른 하청노동조합은 해당 교섭요구 사실 공고기간 내에 원청사용자에 대하여 교섭을 요구함으로써 교섭에 참여할 수 있으며,
 - 이 경우에도 원청사용자가 해당 하청노동조합 소속 조합원의 근로 조건에 대해 실질적·구체적으로 지배·결정하는 지위에 있어 제2조 제2호 후단에 따른 사용자로서 교섭상대방으로 인정되어야 함

<4> 원청사용자의 교섭요구 노동조합 확정 공고

<노동조합법 시행령 관련 규정>

제14조의5(교섭 요구 노동조합의 확정) ① 사용자는 제14조의3제1항에 따른 공고기간이 끝난 다음 날에 제14조의2 및 제14조의4에 따라 교섭을 요구한 노동조합을 확정하여 통지하고, 그 교섭을 요구한 노동조합의 명칭, 그 교섭을 요구한 날 현재의 종사 근로자인 조합원 수 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 5일간 공고해야 한다.

② 제14조의2 및 제14조의4에 따라 교섭을 요구한 노동조합은 제1항에 따른 노동조합의 공고 내용이 자신이 제출한 내용과 다르게 공고되거나 공고되지 아니한 것으로 판단되는 경우에는 제1항에 따른 공고기간 중에 사용자에게 이의를 신청할 수 있다.

③ 사용자는 제2항에 따른 이의 신청의 내용이 타당하다고 인정되는 경우 신청한 내용대로 제1항에 따른 공고기간이 끝난 날부터 5일간 공고하고 그 이의를 제기한 노동조합에 통지하여야 한다.

④ 사용자가 제2항에 따른 이의 신청에 대하여 다음 각 호의 구분에 따른 조치를 한 경우에는 해당 노동조합은 해당 호에서 정한 날부터 5일 이내에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 시정을 요청할 수 있다.

1. 사용자가 제3항에 따른 공고를 하지 아니한 경우: 제1항에 따른 공고기간이 끝난 다음날
2. 사용자가 해당 노동조합이 신청한 내용과 다르게 제3항에 따른 공고를 한 경우: 제3항에 따른 공고기간이 끝난 날

- 원청사용자는 교섭요구 사실의 공고기간이 끝난 다음 날에 최초 교섭을 요구한 하청노동조합 및 교섭에 참여한 하청노동조합에 교섭요구 노동조합을 확정하여 통지하고, 5일간 교섭요구 노동조합 확정 공고를 하여야 함
 - 공고의 범위, 방법 등에 대해서는 교섭요구 사실 공고와 동일함
- 교섭요구 노동조합은 원청사용자의 확정 공고 내용이 자신이 제출한 내용과 다르게 공고되거나, 공고되지 않은 것으로 판단되는 경우,
 - 먼저 원청사용자에게 이의를 신청할 수 있고, 원청사용자는 이의 신청 내용이 타당하다고 인정되는 경우에는 수정공고 및 통지
 - 하청노동조합의 이의신청에도 원청사용자가 이에 따른 조치를 취하지 않은 경우에는 하청노동조합은 노동위원회에 시정신청 가능
- 원청사용자는 교섭요구 노동조합 확정 공고 절차까지 진행한 결과, 해당 교섭단위 내에 최초로 교섭요구한 하청노동조합 외에 다른 하청노동조합은 없는 것으로 밝혀진 경우,
 - 이후의 교섭창구단일화 절차(자율적 교섭대표노동조합 결정 또는 개별 교섭 동의 → 과반수노동조합 결정 → 공동교섭대표단 구성)는 진행하지 않고 곧바로 교섭 가능
 - 다만 해당 하청노동조합은 교섭대표노동조합의 지위는 취득하지 못하므로 단체협약 체결 후 그 단체협약 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 다시 교섭요구를 통해 교섭창구단일화 절차를 진행할 필요
 - 해당 하청노동조합이 교섭 중 새로운 하청노동조합이 신설된 경우 등에 대해서는 기존의 「단수노조의 교섭대표노조 지위 변경 지침」(노사관계법제과-1095, 2020.4.20.)에 따라 판단

〈원청사용자의 미공고 등에 대한 하청노동조합의 구제 수단〉

- 최초 교섭요구를 했음에도 교섭요구 사실을 공고하지 않은 경우 : 노동위원회에 교섭요구 사실 공고 시정신청
- 교섭요구 사실 공고 기간 중에 참여신청을 했음에도 교섭요구 노동조합 확정 공고에서 제외한 경우 : 원청사용자에 이의신청 → 노동위원회에 교섭요구 노동조합 확정 공고 시정신청
- 교섭요구 사실 공고를 다른 하청노동조합이 알 수 없도록 좁은 범위에서만 공고함에 따라, 하청노동조합이 공고 사실을 몰라 참여신청을 하지 못한 경우 : 노동위원회에 교섭요구 사실 공고 시정신청

<5> 자율적 교섭대표노동조합 결정 또는 개별교섭 동의

<노동조합법 및 시행령 관련 규정>

노동조합법 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.

노동조합법 시행령 제14조의6(자율적 교섭대표노동조합의 결정 등) ① 제14조의5에 따라 교섭을 요구한 노동조합으로 확정 또는 결정된 노동조합은 법 제29조의2제3항에 따라 자율적으로 교섭대표노동조합을 정하려는 경우에는 제14조의5에 따라 확정 또는 결정된 날부터 14일이 되는 날을 기한으로 하여 그 교섭대표노동조합의 대표자, 교섭위원 등을 연명으로 서명 또는 날인하여 사용자에게 통지해야 한다.

- 교섭요구 노동조합으로 확정된 하청노동조합 간에 교섭요구 노동조합 확정(결정)일로부터 14일 이내에 자율적으로 교섭대표노동조합을 결정하거나, 원청사용자와 개별교섭 협의 가능
 - 이해관계가 유사한 하청노동조합 간 협의를 통해 최대한 자율적으로 공동교섭단을 구성하는 것이 바람직하며,
 - 그 과정에서 지방고용노동관서의 교섭컨설팅이나 지도 등 조력을 받아 공동교섭단을 구성하는 방안도 적극 고려 가능

<6> 과반수 노동조합 결정 등

- 자율적 교섭대표노동조합 결정 기간 내에 하청노동조합 간 자율적으로 교섭대표노동조합을 결정하지 못하고, 원청사용자의 개별교섭 동의도 없는 경우, 과반수 노동조합이 교섭대표노동조합으로 결정됨
 - 과반수 노동조합은 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 종사근로자인 조합원 과반수로 조직된 노동조합을 의미하며,
 - 2개 이상의 노동조합이 위임 또는 연합하여 과반수가 되는 경우에도 과반수 노동조합으로 인정됨

- 따라서 자율적 교섭대표노동조합 결정 기간 내에 하청노동조합 간 자율적으로 공동교섭단을 구성하지 못하였다고 하더라도, 가능한 다수의 하청노동조합들이 위임·연합을 함으로써 연대하여 교섭함이 바람직하고, 그 과정에서 위임·연합에서 제외된 소수노조의 이해관계도 반영될 수 있도록 함이 바람직
 - 이 경우에도 지방고용노동관서의 교섭컨설팅이나 지도 등을 통해 적극 지원할 필요
- 과반수 노동조합 결정 절차를 통하여 교섭대표노동조합이 결정되지 못한 경우에는 이후 공동교섭대표단 구성절차를 진행

2

교섭단위 분리 절차

<1> 개요

〈노동조합법 관련 규정〉

제29조의3(교섭단위 결정) ① 제29조의2에 따라 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위(이하 “교섭단위”라 한다)는 하나의 사업 또는 사업장으로 한다.

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

③ 제2항에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력은 제69조와 제70조 제2항을 준용한다.

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

- 교섭단위는 원칙적으로 ‘하나의 사업 또는 사업장’으로 하나,
 - 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우 노동관계 당사자 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 노동위원회가 교섭단위 분리결정 가능
 - ※ 법 제29조의3제4항에서 교섭단위 분리의 결정기준은 대통령령으로 정하도록 위임하고 있음
 - 따라서 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자와의 교섭에서, 전체 하청노동자의 교섭단위를 직무, 이해관계 등이 유사한 하청노동자의 집단끼리 분리하는 것도 가능
- 다만 교섭단위 분리의 신청 및 적용대상이 되는 노동조합은 교섭요구권이 있는 노동조합을 기준으로 판단하므로
 - 원청사용자가 하청노동자의 사용자임이 확인되지 않는 경우 해당 하청노동자가 소속된 하청노동조합은 원청사용자에 대해 교섭을 요구할 수 있는 노동조합이라고 볼 수 없어 교섭단위 분리 신청을 하더라도 신청인 적격 미충족 등의 사유로 인정될 수 없을 것임

<2> 교섭단위 분리 신청

① 신청인

<노동조합법 및 시행령 관련 규정>

법 제29조의3(교섭단위 결정) ② 제1항에도 불구하고 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 할 수 있다.

시행령 제14조의11(교섭단위 결정) ① 노동조합 또는 사용자는 법 제29조의3제2항에 따라 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하여 교섭하려는 경우에는 다음 각 호에 해당하는 기간에 노동위원회에 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 신청할 수 있다.

- 법 및 시행령상 교섭단위 분리의 신청인은 “노동관계 당사자”, 즉, 노동조합과 사용자로 규정
 - 이는 노동조합법상 노동조합과 사용자의 관계에 있어 해당 교섭단위에서 서로 교섭 상대방이 될 수 있는 당사자를 의미
- 원청사용자가 제2조제2호 후단의 사용자에 해당하는 경우, 원청사용자와의 교섭에서의 구체적인 노동관계 당사자는 아래와 같음
 - ① 하청노동조합: 원청사용자가 제2조제2호 후단의 사용자에 해당하는 하청노동자 집단에서 조직된 모든 단위 노동조합
 - ② 원청사용자: 제2조제2호 후단에 따른 사용자

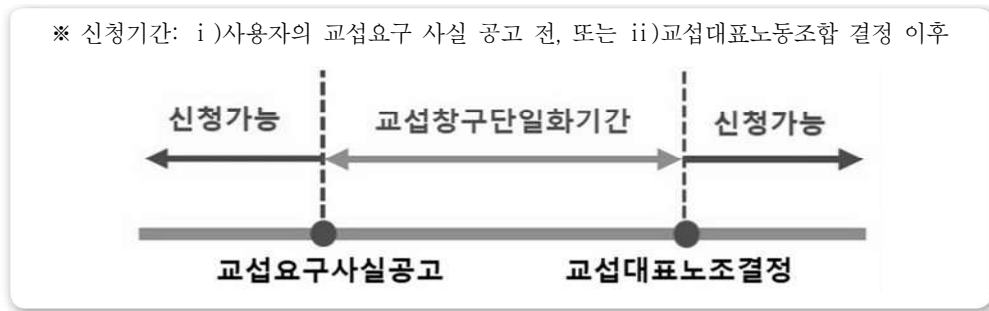
② 신청 가능 기간

<노동조합법 시행령 관련 규정>

제14조의11(교섭단위 결정) ① 노동조합 또는 사용자는 법 제29조의3제2항에 따라 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하여 교섭하려는 경우에는 다음 각 호에 해당하는 기간에 노동위원회에 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 신청할 수 있다.

1. 제14조의3에 따라 사용자가 교섭요구 사실을 공고하기 전
2. 제14조의3에 따라 사용자가 교섭요구 사실을 공고한 경우에는 법 제29조의2에 따른 교섭대표노동조합이 결정된 날 이후

- 시행령 제14조의11제1항에 따라 ‘사용자가 교섭요구사실을 공고한 때’부터 ‘교섭대표노동조합 결정 시’까지 사이(즉, 교섭창구 단일화 절차가 진행 중인 경우)에는 교섭단위 분리 신청 불가
- 제2조제2호 후단에 따른 사용자의 교섭단위를 분리하는 신청을 하는 경우에도 위 규정이 적용됨이 원칙



- 교섭단위 분리 신청이 가능한 기간이 아님에도 교섭단위 분리 신청을 한 경우에는 노동위원회규칙 제134조제4호에 따라 각하
 - * 노동위원회규칙 제134조(각하) 심판위원회는 교섭창구 단일화 절차 등의 신청사건이 다음 각 호 중 어느 하나에 해당하는 경우에는 각하한다.
 4. 신청시기를 벗어난 기간에 교섭단위 분리·통합 결정을 신청한 경우

③ 신청 절차

〈노동조합법 시행규칙 관련 규정〉

제10조의8(교섭단위 결정 신청) ① 법 제29조의3제2항 및 영 제14조의11제1항에 따라 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 신청하려는 노동조합 또는 사용자는 별지 제7호의7서식의 교섭단위 결정 신청서에 현격한 근로조건 차이, 고용 형태, 교섭 관행 등 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합할 필요가 있다는 사실을 증명할 수 있는 자료를 첨부하여 관할 노동위원회에 제출해야 한다.

- (신청서) 원청사용자 관할 지방노동위원회에 시행규칙 별지 제7호의7 서식에 따라 신청서 제출
- (신청취지 및 이유) 원청의 사용자성이 인정되는 근로조건*, 희망하는 분리 형태, 분리 이유 및 필요성 등에 대해 상세히 기재

* 특히 원청의 사용자성 여부는 신청인 적격, 신청이유를 판단함에 있어서 중요한 쟁점이므로 분리신청 시 하청노동자의 어느 근로조건에 대해서 원청사용자가 실질적·구체적 지배·결정하는지를 구체적으로 특정**하여 기재할 필요

** 실질적 지배력이 있는 근로조건을 특정하지 않은 때에는 신청이유가 명확하지 않은 경우에 해당하므로 노동위원회규칙 제138조 및 제41조에 따라 보정요구

- (노동조합 특정) 신청서 서식에 해당 교섭단위 내에 있는 모든 하청노동조합의 수를 기재하면서,

• 해당 노동조합들의 명칭 특정이 가능한 경우에는 별지에 노동조합 명칭, 소재지, 연락처 등의 정보를 최대한 기재할 필요

* 다른 노동조합에 대한 통지 및 의견 제출이 제대로 이루어져 원·하청 교섭이 원활히 이루어질 수 있도록 신청인도 최대한 상세히 기재하는 등 협조 필요

○ (첨부서류) 교섭단위 분리 필요성이 있다는 점을 증명할 수 있는 자료를 신청서에 첨부하여 제출

- 원·하청 교섭에서 하청노동자에 관하여 교섭단위를 분리하기 위해서는 먼저 해당 하청노동자와의 관계에서 원청의 사용자성이 인정되어야 하므로, 원청의 사용자성에 관한 자료가 있는 경우에는 해당 자료도 제출

- 이때 노동위원회는 원청사용자 등에 대한 직권조사를 통하여 관련 자료 확보

〈노동위원회의 직권조사 근거〉

- 노동위원회는 노동조합법에 따른 판정, 결정 등의 업무와 관련하여, 사실관계를 확인하는 등 사무집행을 위하여 필요하다고 인정되는 경우, 근로자, 노동조합, 사용자 등에 대하여 필요한 서류 등의 제출 요구 등을 할 수 있으며(노동위원회법 제23조),
- 위와 같은 노동위원회의 서류제출 요구 등에 응하지 않거나, 거짓의 서류 등을 제출하는 등의 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처함(노동위원회법 제31조)
- 노동위원회는 위 규정을 근거로, 사용자성 관련 자료의 제출 요구, 분리신청 사실을 통지해야 하는 대상인 다른 당사자 파악을 위한 조사 등 직권조사 가능

<3> 교섭단위 분리 신청 내용의 통지 및 의견 제출

① 신청내용 통지

〈노동조합법 시행령 관련 규정〉

제14조의11(교섭단위 결정) ② 제1항에 따른 신청을 받은 노동위원회는 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합과 사용자에게 그 내용을 통지해야 하며, 그 노동조합과 사용자는 노동위원회가 지정하는 기간까지 의견을 제출할 수 있다.

- 노동위원회는 교섭단위 분리 신청서를 접수받으면, 해당 교섭단위 내의 다른 모든 노동관계 당사자(원청사용자, 하청노동조합)에게 신청 사실을 통지
- 노동위원회는 일차적으로 신청인이 신청서에 기재한 내용을 토대로 다른 당사자들을 파악
 - 다만 하청노동조합의 경우, 다른 하청노동조합의 존재를 알지 못할 가능성이 있는 등 신청서에 기재되지 않은 노동조합이 존재할 여지가 있으므로, 신청서를 통한 파악 외에도 아래의 직권조사 방법들을 적절히 병행하여 다른 당사자를 파악할 필요
 - 원청사용자에 대한 전화복명, 자료제출요구, 현장방문 및 관계자 문답 등 다양한 방법을 통해 하청사용자 및 하청노동조합에 대해 파악
 - 원청사용자 등을 통해 파악한 하청사용자에 대해서도 전화복명, 자료제출요구 등을 통해 하청노동조합 파악
 - 그 외에 신청서에 기재된 다른 당사자에 대한 전화복명, 자료제출요구 등을 통해 신청서에 미처 기재되지 않은 또 다른 당사자 파악
 - 하청사용자의 협조를 얻어 하청사용자의 전산시스템 등에 교섭단위 분리신청 사실을 알리면서, 하청노동조합으로 하여금 노동위원회에 연락하도록 공지(노동위원회는 연락을 받으면 구체적 신청내용을 해당 하청노동조합에게 통지)

② 다른 당사자의 의견 제출

- 노동위원회로부터 교섭단위 분리 신청 사실을 통지받은 다른 당사자 (신청인 외에 하청노동조합, 원청사용자)는 교섭단위 분리에 대한 의견을 제출할 수 있음
- 제출하는 의견의 내용은 원청의 사용자성에 대한 의견, 분리 필요성에 대한 의견 등 교섭단위 분리를 둘러싼 제반 쟁점들이 가능

<4> 노동위원회 심리

① 사용자성 판단

- 교섭단위 분리 절차에서 노동위원회는 하청노동조합이 원청사용자의 실질적 지배력이 미친다고 주장하는 특정 근로조건에 대해 사용자성 인정 여부를 판단
 - 이를 위해 신청인이 제출한 의견 및 자료뿐만 아니라, 다른 당사자가 제출한 의견 및 자료, 노동위원회가 원청사용자 등에 대한 직권조사를 통해 확보한 자료 등을 종합적으로 고려하여 판단
- ※ 개정 노동조합법 제2조 및 고용노동부의 「개정 노동조합법 해석지침」 등에 따라 판단

② 교섭단위 분리 필요성 판단

〈노동조합법 시행령 관련 규정〉

제14조의11(교섭단위 결정) ③ 노동위원회는 제1항에 따른 신청을 받은 경우 법 제29조의3제2항에 따라 다음 각 호의 사항을 고려하여 교섭단위의 분리 또는 분리된 교섭단위의 통합 여부를 결정해야 한다.

1. 업무의 성질·내용, 작업환경, 책임비중, 임금체계·구성항목·지급방법, 근무시간, 휴일·휴가, 복리후생, 보수·복무규정 등을 고려한 현격한 근로조건의 차이
2. 계약의 형태·방식, 직종, 채용방법, 정년, 인사교류 여부 등을 고려한 고용형태
3. 노동조합의 가입 대상 및 조합원 자격, 노동조합에 가입된 근로자 범위, 기존의 단체교섭 등 노사 간 협의 여부 및 그 방식, 단체교섭 대상의 적용범위 등을 고려한 교섭 관행
4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 사항으로서 노동위원회가 교섭단위의 분리 또는 통합 여부를 결정하기 위하여 필요하다고 인정하는 사항

④ 제1항에 따른 신청을 받은 노동위원회가 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자에 대한 교섭에서 같은 후단의 적용을 받는 근로자에 관하여 법 제29조의3제2항에 따라 교섭단위의 분리 또는 분리된 교섭단위의 통합 여부를 결정하는 경우에는 노동조합 간 이해관계의 공통성 또는 유사성, 다른 노동조합에 의한 이익 대표의 적절성, 교섭단위 유지 시 노동조합 간 갈등 유발 가능성 및 노사관계 왜곡 가능성 등을 제3항 각 호의 사항보다 우선적으로 고려하여 그에 관한 결정을 해야 한다.

○ (영 제14조의11제3항) 일반적인 교섭단위 분리 시 고려요소에 관하여 기본원칙을 규정

- 법에 규정된 "현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등"을 판단함에 있어서 각 항목별로 고려하여야 하는 세부요소들을 규정한 것으로, 해당하는 요소들을 종합적으로 고려하여 분리 필요성 여부를 판단

- ① 우선, 각각의 항목별로 세부 요소들을 종합적으로 고려하여 각각의 항목이 충족되는지 여부를 판단하고,

* (예) 업무의 성질·내용, 작업환경, 책임비중 등 제1호에 규정된 세부요소들을 종합적으로 고려하여 현격한 근로조건의 차이가 있는지 여부를 판단

- ② 각각의 항목별로 충족 여부를 판단한 이후, 인정되는 항목, 부정되는 항목을 종합적으로 고려하여 분리 필요성이 있는지 여부를 판단

- 특히 기존에 교섭단위 분리 제도가 적용되어 왔던 직접적인 계약관계에 있는 사용자와의 관계에서는, 개정법 및 시행령이 시행되더라도 교섭단위 분리 기준이 종전과 변함이 없다는 점을 유의할 필요
- (영 제14조의11제4항) 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자와의 교섭에서, 하청노동자에 관하여 교섭단위를 분리하는 경우에 예외적으로 적용되는 고려사항을 규정
 - 교섭단위 필요성 여부에 대한 판단을 할 때에는 교섭단위 분리의 일반원칙인 제3항도 적용되는 것이므로 제3항에 규정된 사항들도 함께 고려하되, 제4항에 규정된 노동조합 간 이해관계의 공통성 또는 유사성, 다른 노동조합에 의한 이익 대표의 적절성, 교섭단위 유지 시 노동조합 간 갈등 유발 가능성 및 노사관계 왜곡 가능성 등을 제3항의 요소들보다 우선적으로 고려
 - 이는 원·하청 교섭에서 하청노동자에 관하여 교섭단위를 분리하는 경우에는 현장의 구체적 상황을 반영함으로써 교섭창구단일화 제도 및 교섭단위 분리 제도의 취지를 실질적으로 구현할 필요가 있음에 따라 이러한 취지를 적극적으로 반영할 수 있도록 한 것임

<5> 교섭단위 분리 결정

① 분리 형태

- 노동위원회는 신청취지 및 다른 당사자들의 의견, 사용자성 및 분리 필요성에 관한 자료 등을 종합적으로 검토하여, 아래의 예시를 비롯하여 다양한 형태로 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있음
- (예시①) 전체 하청노동자 집단*에서 A직무, B직무, C직무별로 분리하도록 결정 가능

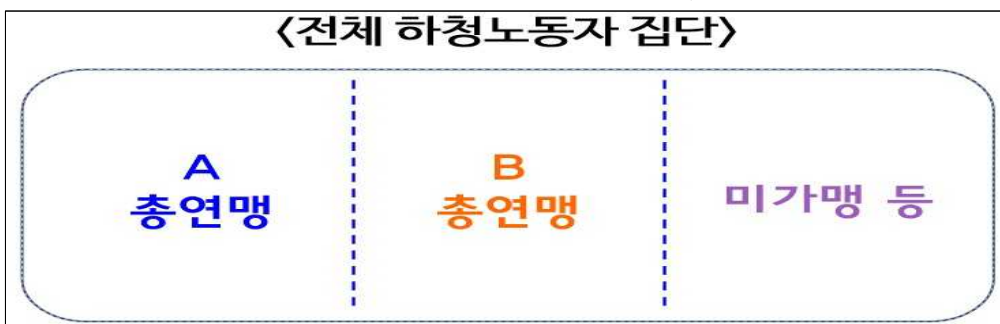
* 모든 하청노동자를 의미하는 것이 아니라, 원청의 사용자성이 인정되는 하청노동자 전체를 의미

〈예시①: 전체 하청노동자 집단에서 A,B,C 직무별 분리〉



- (예시②) 전체 하청노동자 집단에서 시행령 제14조의11제3항의 요소뿐만 아니라, 노동조합 간 이해관계의 공통성 또는 유사성, 다른 노동조합에 의한 이익 대표의 적절성, 교섭단위 유지 시 노동조합 간 갈등 유발 가능성 및 노사관계 왜곡 가능성 등을 고려하여 교섭단위 분리 필요성이 인정되는 경우에는 A상급단체, B상급단체로 분리하도록 결정 가능

〈예시②: 전체 하청노동자 집단에서 A총연맹, B총연맹별 분리〉



- (예시③) 전체 하청노동자 집단에서 ‘a+b+c하청기업’, ‘d+e+f하청기업’ 등 근로조건, 고용형태 등이 유사한 업체들을 묶어서 분리하는 등 하청기업의 특성을 고려하여 분리하도록 결정 가능

〈예시③: 전체 하청노동자 집단에서 하청기업의 특성을 고려하여 분리〉



- (기타) 위와 같은 예시 외에도 교섭단위 분리 필요성이 인정되는 경우에는 현장의 구체적 상황에 맞게 교섭단위를 합리적으로 분리 가능

② 교섭단위 분리 결정 이후의 절차

- 노동위원회의 교섭단위 분리 결정은 당사자에게 송달되면 처분으로서 효력을 갖게 되며, 이에 대해 행정소송이 제기되더라도 취소가 확정되지 않는 한 그 효력이 유지되므로
(노동위원회법 제17조의2제2항, 제27조제2항),
 - 사용자 및 노동조합은 노동위원회의 분리 결정에 따라 분리된 단위에서 교섭창구 단일화 절차를 진행해야 함
- 이때, 노동위원회의 분리 결정 이후 분리된 단위에서 하청노동조합이 원청사용자에게 교섭을 요구하였으나 원청사용자가 이를 공고하지 않는 경우,
 - ① 교섭요구 사실 공고 시정신청 절차를 통해 공고의무 유무를 판단한 후 시정을 명하고,
 - ② 노동위원회가 시정을 명하였음에도 원청사용자가 공고하지 않는 경우에는 지방고용노동관서 신고 등을 통해, 사용자성이 인정된 하청노동조합과의 관계에서 부당노동행위 사법처리 등을 검토

4. 교섭 촉진을 위한 방안

<1> 교섭 당사자로서의 사용자성 판단 및 교섭 거부·해태 등에 대한 조치 방안

- 교섭창구단일화 과정에서 노동위원회가 하청노동자의 근로조건 중 어느 하나라도 원청사용자의 사용자성이 인정된다고 판단한 경우,
 - 원청사용자는 교섭 절차 및 교섭당사자로서의 의무를 이행해야 함
- 하청노동조합이 원청사용자에 교섭요구, 교섭참여 신청을 하였음에도 원청사용자가 정당한 이유 없이 교섭요구사실 공고, 확정 공고 등의 절차를 미이행한 경우,
 - 하청노동조합이 공고 미이행에 대해 노동위원회에 시정신청을 하여 노동위원회가 사용자성 및 공고의무 여부를 판단한 후 원청사용자에 시정명령을 할 수 있으며,
 - 원청사용자가 노동위원회의 시정명령을 이행하지 않는 경우 지방고용노동관서는 이행을 지도하고, 이에 불응할 경우 시정신청한 노동조합과의 관계에서 교섭 거부·해태의 부당노동행위로 사법조치
 - 만약 원청사용자가 교섭요구 사실 공고 등 교섭 절차는 이행했으나 이후 실제 교섭에서 사용자성이 인정된 교섭의제에 대해 정당한 이유 없이 응하지 않는 경우에도 위와 동일한 방향으로 조치
- 다만 '26.3.10. 이후 하청노동조합이 원청사용자를 상대방으로 하는 교섭창구단일화 절차를 이행하지 않는 경우에는 원청사용자를 교섭 거부·해태의 부당노동행위로 처벌할 수 없음

<2> 교섭 과정에서 교섭 촉진 방안

- 노동위원회가 사용자성을 인정한 근로조건 이외에 다른 근로 조건에 대해 교섭에서 교섭의제로 할지 여부는 노사자치의 원칙에 따라 노사가 자율적으로 정할 수 있음
 - 하청노동조합이 사용자성이 인정되는 교섭의제를 추가 요구하고 원청사용자도 이에 동의하는 경우에는 해당 의제에 대해 단체 교섭을 진행
- 원청사용자는 노동위원회가 사용자성을 인정한 교섭의제 및 사용자성이 있다고 판단한 일부 교섭의제에 대해서는 교섭할 의사가 있으나, 그 외에 하청노동조합이 주장하는 교섭의제에 대해서는 교섭할지에 대해 노사의견이 불일치할 경우
 - 노사의견이 불일치된 의제에 대해서는 원청사용자가 교섭에 응하지 않았다고 해서 곧바로 지방고용노동관서에서 교섭 거부·해태의 부당노동행위로 판단하기는 어려움
 - 이 경우 노사는 교섭 전 미리 고용노동부의 '단체교섭 판단 지원 위원회'에 지원을 요청하여, 사용자성이 인정되는 의제에 대한 의견을 토대로 노사가 교섭의제를 논의하는 것이 바람직
 - 노사 간 교섭하기로 합의되지 않는 교섭의제에 대해서는 노동위원회의 부당노동행위 구제절차를 통해 노동위원회의 최종 결정에 따라 교섭의무가 있는 의제에 해당하는지 여부를 판단