

「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」 일부개정령(안)에 대한 중견기업계 의견

□ 교섭대표노동조합지위 유지기간 3년으로 확대(시행령 제14조의10제1항)

현 행	개 정 안	중견기업계 의견
제14조의10(교섭대표노동조합의 지위 유지기간 등) ① 법 제29조의2제2항부터 제5항까지의 규정에 따라 결정된 교섭대표노동조합은 그 결정된 때부터 다음 각 호의 구분에 따른 날까지 그 교섭대표노동조합의 지위를 유지하되, 새로운 교섭대표노동조합이 결정된 경우에는 그 결정된 때까지 교섭대표노동조합의 지위를 유지한다. 1. 교섭대표노동조합으로 결정된 후 사용자와 체결한 첫 번째 단체협약의 유효기간이 2년인 경우: 그 단체협약의 유효기간이 만료되는 날 2. 교섭대표노동조합으로 결정된 후 사용자와 체결한 첫 번째 단체협약의 유효기간이 2년 미만인 경우: 그 단체협약의 효력이 발생한 날을 기준으로 2년이 되는 날	제14조의10(교섭대표노동조합의 지위 유지기간 등) ① 법 제29조의2제3항부터 제6항----- ----- <u>결정이 있는 후 사용자와 체결한 첫 번째 단체협약의 효력이 발생한 날을 기준으로 2년이 되는</u> ----- ----- -----.	○ 개정 노조법은 단체협약 유효기간을 3년으로 확대하였으나 교섭대표노조지위 유지기간은 여전히 2년으로 유지하고 있음 ○ 노사가 합의를 통해 단체협약 유효기간을 3년으로 정하더라도 유효기간 내에 교섭대표노조가 변경되어 기존 단체협약을 부정한다면 사용자는 새로운 교섭대표노조와 다시 단체협약을 진행해야 하는 등 기업 부담이 가중 - 단체협약 유효기간이 남은 시점에서 새 교섭대표노조가 새로운 단체협약을 요구할 경우, 사용자는 단체협약 유효기간이 남았다는 이유로 협상을 거부하기가 쉽지 않음 - 특히, 중견기업은 인사노무를 담당하는 전문인력이 부족한 가운데 반복되는 단체교섭으로 추가되는 업무와 교섭비용 증가로 기업 부담이 가중 ○ 교섭대표노조지위 유지기간을 최대 3년까지 가능하도록 하며, 노사간 자율적 합의를 통해 결정할 수 있도록 하는 것이 바람직함