민주노총 총서 039

복수노조 시대, 노조환경 변화와 주요 쟁점

전국민주노동조합총연맹

우리는 지난해 전임자 임금지급 금지와 타임오프제도 도입에 따라 빚어진 현장의 혼란을 생생히 기억하고 있습니다. '타임오프 제도는 현장의 노조활동을 가로막는 노동탄압 도구로 활용될 것'이란 민주노총의 우려는 고스란히 현실로 드러났습니다. 만일 그들의 의도대로 노조가 약화된다면, 뒤이어서 정리해고 완화와 불안정 노동 확산 등과 같은 개별 노사관계에 대한 자본의 총공격이 이어질 것이 불을 보듯 뻔합니다. 민주노총이 '노조법 전면 재개정'을 기치로 총노동전선 구축을 통한 전면 투쟁을 준비하는 이유도 바로 여기에 있습니다. 또 복수노조 허용의 근본적 취지를 살려내기 위한 조직화 사업과 어용노조 민주화 사업도 함께 병행될 것입니다. – 발간사 중

contents

발간사 4

복수노조 시대의 법률쟁점 해설

제1장 복수노조시대 노동조합 환경변화와 운영론

Ⅰ. 총론 : 복수노조시대, '민주노조'의 해법 8
1. 동전의 양면, 복수노조 도입 8
2. 복수노조 시대 노조환경의 변화 예상 9
3. 대응방향 : 복수노조에 대응하는 4가지 원칙과 '노조법 재개정 투쟁' 11
4. '복수노조 시대, 노조환경 변화와 주요 쟁점'의 활용법 15

Ⅱ. 복수노조 시대의 각급 조직운영 : 갈등 조정 중심으로 17
1. 개요 17
2. 조직운영 19
3. 복수노조의 교섭 및 쟁의 27

복수노조 시대의 법률쟁점 해설

제2장 복수노조 허용 및 교섭창구 단일화를 비롯한 법률적 쟁점

Ⅰ. 복수노조와 노동조합의 설립·운영 32
1. 2011. 7. 1.부터 자유로운 노동조합 설립 보장 32
2. 노동조합의 설립과 조합원의 노조 가입 35
3. 노동조합의 운영(선거, 일상활동, 각종 의결기구 운영) 40

Ⅱ. 단체교섭 및 창구단일화 관련 법률쟁점 42
1. 복수노조 시대 단체교섭(교섭창구단일화) 개요 42
2. 교섭창구 분리제도 84
3. 교섭대표노조의 지위와 권한 90
4. 공정대표의무 102

Ⅲ. 복수노조 교섭창구단일화와 단체협약 107
1. 단체협약 체결과 관련된 쟁점 107
2. 단체협약 효력과 관련된 쟁점 112

Ⅳ. 복수노조 교섭창구단일화와 쟁의행위 120
1. 교섭창구단일화시 쟁의행위 정당성 판단기준에 따른 쟁점 120
2. 정당성 요건별 쟁점 검토 121

Ⅴ. 복수노조간 차별과 사용자의 부당노동행위 125
1. 복수노조 환경에서 부당노동행위제도의 변화 125
2. 공정대표의무제도와 부당노동행위제도 관계 129
3. 복수노조상황에서 발생할 수 있는 부당노동행위 사례 유형 132
4. 복수노조 환경에서 부당노동행위 대응 153

[참고자료1] 노동부 '복수노조 업무 매뉴얼' 비판 158
[참고자료2] 민주노총 복수노조 대응 지침 172

발 간 사

개악 노조법에 따른 사업장 단위 복수노조 허용과 교섭창구 단일화 강제방안이 오는 7월1일부로 시행됩니다. 사업장 단위 복수노조 허용은 노동자의 단결권과 단결 선택의 자유를 확대-강화한다는 의미에서 반길 일입니다. 하지만 개악 노조법은 '복수노조 허용'과 함께 '교섭창구 강제 단일화 방안'을 함께 포함하고 있어, '단결권 확대'라는 애초의 입법 취지를 심각하게 훼손했습니다. '교섭창구 단일화 강제 방안'에 따르면 소수노조의 교섭권과 파업권은 근본적으로 가로막히고, 설사 다수노조라 하더라도 이전과 같은 노동3권 행사가 사실상 불가능해 집니다. 국제사회의 압력과 민주노조운동 진영의 끊임없는 요구로 마지못해 형식적인 단결권을 보장하되, 그 대가로 단체교섭권과 단체행동권을 앗아가는 셈입니다. 이대로 교섭창구 강제 단일화 방안을 맞이할 경우, 우리나라 노동자는 '노동1권 시대'로 후퇴하게 됩니다.

우리는 지난해 전임자 임금지급 금지와 타임오프제도 도입에 따라 빚어진 현장의 혼란을 생생히 기억하고 있습니다. '타임오프 제도는 현장의 노조활동을 가로막는 노동탄압 도구로 활용될 것'이란 민주노총의 우려는 고스란히 현실로 드러났습니다. 강력한 투쟁으로 타임오프 제도를 정면 돌파했던 사업장들은 '단체협약 시정명령'이란 정부의 억지를 마주해야 했습니다. 교섭창구 강제 단일화에 따른 현장의 혼란 역시 이에 못지않을 것이며, 오히려 더욱 강력한 노조탄압 수단으로 활용될 위험도 높습니다. '파업권 제한'이라는 자본의 오랜 숙원이 그대로 반영된 법이 현행 노조법이기 때문입니다. 지난해 시행된 전임자 임금지급 금지와 올해 시행을 앞두고 있는 교섭창구 강제 단일화 방안은, 집단적 노사관계 파탄과 노조파괴를 겨냥한 정부-자본 정책의 결정체라 해도 과언이 아닙니다.

만일 그들의 의도대로 노조가 약화된다면, 뒤이어서 정리해고 완화와 불안정 노동 확산 등과 같은 개별 노사관계에 대한 자본의 총공격이 이어질 것이 불을 보듯 뻔합니다. 민주노총이 '노조법 전면 재개정'을 기치로 총노동전선 구축을 통한 전면 투쟁을 준비하는 이유도 바로 여기에 있습니다. 또 복수노조 허용의 근본적 취지를 살려내기 위한 조직화 사업과 어용노조 민주화 사업도 함께 병행될 것입니다.

연구보고서는 사업장 단위 복수노조 허용과 교섭창구 강제 단일화 방안을 둘러싼 노조법의 해석과 다양한 쟁점을 담고 있습니다. 보고서의 내용이 모두 민주노총의 조직적 방침을 의미하는 것은 아니지만, 제도 시행 초기 그 본질을 꿰뚫고, 각급 조직이 시의적절한 대응을 준비하기 위한 기초자료로서 그 역할을 다 할 것이라 기대합니다. 어려운 조건에도 불구하고 연구에 힘써주신 민주노총 정책-법규담당자 동지들께 진심으로 감사 인사를 드립니다. 아울러 조언과 자문을 아끼지 않아 주신 민변 노동위원회와 노동인권 실현을 위한 노무사모임, 불안정노동 철폐연대, 한국노동사회연구소, 강성태 교수님, 이승욱 교수님께도 80만 조합원을 대신해 감사드립니다.

전국민주노동조합총연맹 위원장 김 영 훈

제 1 장

복수노조 시대의 **법률쟁점 해설**

복수노조시대 노동조합 환경변화와 운영론

Ⅰ 총론 : 복수노조시대, ‘민주노조’의 해법

1 동전의 양면, 복수노조 도입

- 노동조합및노동관계조정법의 복수노조 허용과 교섭창구 단일화 조항이 2011년 7월 1일부터 본격 발효됨. 복수노조 허용은 민주노조 운동의 오랜 주장으로, 노동자의 자주적 단결권을 확대한다는 점에서 반길 일임. ‘자유롭게 노동조합을 설립할 권리’는 우리 헌법이 보장한 노동3권 중 하나인 ‘단결권’을 구성하는 핵심 요소이기 때문임. 따라서 복수노조의 허용은 헌법이 정한 국민의 기본권을 실현한다는 점에서 진작 허용됐어야 하는 내용이며, 지금도 늦은 감이 있음. 실제로 국제노동기구(ILO)를 비롯한 많은 국제기구는 이미 오랜 기간에 걸쳐 한국정부를 상대로 ‘기업단위에서의 복수노조 허용’을 촉구해 왔으며, 지난해 정부가 복수노조를 허용하는 입법조치를 취한 것 역시 이와 같은 국제사회의 압력이 거셌기 때문이기도 함.

- 그런데 복수노조 허용을 앞둔 현장의 분위기가 긍정적이기만 한 것은 아님. 이는 복수노조 허용과 함께 도입된 ‘교섭창구 단일화 제도’ 때문임. 아울러 민주노조 운동 혁신의 정체 역시 복수노조 도입을 ‘위협요소’로 만드는 요인이기도 함. 교섭창구 단일화 제도를 따르게 되면 소수 노조의 경우 단결권은 보장되지만 단체교섭권과 단체행동권은 사실상 행사할 수 없게 됨. 설사 다수 노조라 하더라도 실질적으로 단결력을 극대화하는 데에 있어 제약을 받게 됨. 결국 복수노조의 의미 자체가 사라지게 되며, ‘무늬만 복수노조 허용’이 되는 셈임. 이미 여러 차례에 걸쳐 지적된 바와 같이, 현행법과 같은 ‘교섭창구 단일화 제도’는 헌법 제11조 1항의 평등권을 침해할 뿐만 아니라 헌법 제37조 2항을 위배한 기본권의 과잉침해임. 아울러 국제노동기구(ILO) 제87호 및 제98호 협약[1]을 위배하여 노조의 자율권을 침해하는 것이란 지적도 높음.

- 따라서 현행 노조법에 따른 복수노조 도입에 대한 대응은 ‘노조법 전면 재개정’을 기치로 내건 강력한 대중투쟁과 짝을 이루지 않는 한 아무런 의미가 없음. 현행법은 형식적인 복수노조 허용 이면에 오히려 교섭창구 단일화 절차를 통해 단결권과 단체교섭권, 단체행동권을 지금보다 더 제약하는 독소조항으로 가득 채워져 있기 때문에, 이 틀 안에서 자주적 단결권을 확장할 수 있는 여지는 사실상 봉쇄돼 있음. 오히려 기존 노동조합의 조직력을 약화시키고, 노조의 활동영역을 철저하게 사업장 담장 안으로 제한하게 될 위험이 높음. ‘교섭창구 단일화 제도 철폐’와 ‘복수노조 자율교섭 쟁취’는 민주노조의 명운을 좌우하게 될 의제임.

2 복수노조 시대 노조환경의 변화 예상

- 복수노조 도입은 노동조합을 둘러싼 환경을 근본적으로 뒤바꾸게 됨. 기존 ‘사업장 단위 유일 노조체계’와는 다른 형태의 노조설립과 운영, 교섭, 쟁의행위 양상이 펼쳐지기 때문임.

- 아래 표는 이와 같은 환경변화와 관련해, 주요하게 예상될 수 있는 내용들을 분류한 것임. 다만 이와 같은 예상은 절대적인 전망을 담은 것은 아니며, 분류별로 제기될 수 있는 우려와 기대를 종합적으로 기입한 것임.

	복수노조–창구단일화 도입 전	복수노조–창구단일화 도입 후
노사관계	• 노조 상급단체 및 집행부 성향	• 노사관계 상에 대한 이견에 따라 노조 자체

1 ILO 제87호 협약은 ‘결사의 자유 및 단결권 보장에 관한 협약’으로 1948년 채택됐으며, 제11조를 통해 ‘이 협약의 적용을 받는 국제노동기구의 각 회원국은 근로자 및 사용자가 단결권을 자유롭게 행사할 수 있도록 확보하기 위해서 필요하고 적당한 모든 조치를 취할 것을 약속한다’고 규정하고 있다. 제98호 ‘단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약’은 1949년 채택됐다.

노사관계	에 따라 이념–활동–노사협력 경향 등에서 다양한 노사관계 존재	의 분화 가능 • 노사협력주의 강화 가능성 증대 • 사측이 주도하는 노사협력적 어용노조를 통한 지배개입 가능 • 어용노조 사업장에 민주노조 출현 가능성 • 무노조 사업장에 노조 신규설립 가능성 • 조합원–비조합원 차별문제와 함께 조합원의 소속에 따른 차별문제 부각
노조 형태	• 기업별–산업별–지역별 노조 혼재 • 산별노조 전환 지향	• 기업별 노조 고착화 우려 • 산업노조 VS 기업별 노조 대립가능성
노동 운동의 전략적 지향	• 소속 상급단체와 집행부가 속한 의견그룹의 영향 큼 • 사회적 투쟁과제 수행 • 비정규직 투쟁과 계급내 격차해소 등 전계급적 의제 중시 • 산업–지역–전국적 연대투쟁 지향	• 이념지향에 따른 노조분화 가능 • 사업장 내 임금–복지 치중 가능성 • 산별–지역 차원의 연대투쟁 약화 우려
기존 노조	• 유일교섭단체 지위 확보 • 복수노조 시에도 자율교섭 보장 • 대사용자 관계가 주로 문제	• 유일교섭단체 지위 붕괴로 대사용자 대응력 약화 • 노조간 경쟁체제로 대사용자 관계 외에도 노조간 조직 경쟁 • 복수노조 창구단일화로 정체성 유지 곤란 우려
신설 노조	• 복수노조 설립 불허 • 어용노조 존재 시 산별노조 지부 건설경로	• 노사 모두 자유로운 노조설립 시도 가능 • 다수 조직화 없을시 소수노조 한계로 신설노조 출현 억제 효과 • 초기 조직화모델 성패에 따라 다수 노조 출현 가능 • 기존노조가 있는 사업장에서 신규노조 설립시 산별 경유 이외의 경로 가능
과반수 노조	• 단체교섭과 노사협의회, 각종 규정 변경시 절대적 지위 행사	• 대표교섭 노조로서의 영향력 증가 가능성 및 복수노조 출현과 이중가입에 의해 과반수 지위 보전 어려움 공존 • 조직된 조합원의 과반수 차지를 위한 노조간 경쟁 • 과반수 노조 부재시 노조간 연합, 위임 등 이합집산
노조 조직률	• 전체노동자 대비 10% 수준 • 대규모사업장(일부 무노조사업장 제외)의 경우 조직력 높음	• 무노조사업장, 기존 조직사업장에 신규노조 조직 증가로 전체 조직율 증가 가능성 있으나, 소수노조 한계는 조직율 증가 억제요소로 작용 • 제도 시행 초기 사회적 분위기 및 전략적 조직화모델 개발의 중요성 증대

노노 갈등	• 위원장 선거 등에서 유일노조를 전제로 한 의견그룹 갈등 표출 • 고용형태에 따른 갈등요소 존재	• 정치적 입장을 중심으로 한 노조 분할 가능성 • 분할노조간 및 기존–신설노조간 주도권 경쟁 치열 • 과반수 노조 없을시 갈등 증대 우려 • 헤게모니 장악 위한 분열, 연합 등 증가
단체교섭 쟁의행위	• 정책적 과제 등 사회적 문제 가능 • 특단협–보충교섭 등 다양한 교섭형태 • 파업 등 여러 형태의 쟁의권 발동 • 기존 복수노조도 자율교섭 시행	• 사업장 내(해당 조합원) 근로조건 문제로 교섭의제 제한 • 쟁의권 제한 요소 증대 • 교섭창구 단일화 과정 등의 어려움으로 교섭 지연 • 교섭 중심, 성과 중심 교섭 관행 • 교섭단위 분리 등 갈등 요소 증대 • 산별교섭, 집단교섭 등 무력화 가능성
행정기관	• 노사자치주의를 원칙으로, 제한적 행정개입 • 사용자를 통한 노조 압박 등 우회 • 공공기관 정부 통제	• 법에 명시된 권한 이용한 적극적 개입 가능 • △조합원 수 산정 △조합원 자격 규정 △공동 교섭단 구성(교섭대표노조 선정) 등에 다양한 행정개입 요소 산적

3 대응방향 : 복수노조에 대응하는 4가지 원칙과 '노조법 재개정 투쟁'

• 많은 노동자들이 복수노조 허용에 큰 기대를 걸고 있는가 하면, 어떤 이들은 막연한 공포감을 가지고 있음. 어용노조에 맞선 민주노조 설립에 대한 기대가 높아지는 것과 비례해, 어용노조 등장에 따른 민주노조 약화를 우려하기도 함. 복수노조 의제는 '전임자 임금지급 금지 분쇄투쟁'과 달리, 민주노조 간에도 그 대응에 있어 각자의 지위에 따라 이해관계가 엇갈릴 가능성도 높음. 기존 노조와 신규 노조의 이해와 요구가 다를 수 있으며, 다수 노조와 소수 노조의 이해가 충돌함. 위기감을 근거로 민주노조운동 진영의 단결력이 높아질 것이란 관측과, 노선과 지향에 따른 분화가 심화될 것이란 예상이 동시다발적으로 교차함.

• 이런 의미에서 복수노조 시대의 도래는 지금의 민주노조에게 진지한 자기 성찰과 혁신의 기회이기도 함. 민주노조운동 진영의 계급적 단결을 높이고, 이를 통해 더 강력한 투쟁력을 확보하기 위한 방안과 노력이 필요하다는 데에 의견과 시선이 모아질 수 있기 때문임. 더욱이 지금과 같은 형태의 복수노조 도입 상황에서 혁신의 정체와 실패는 곧바로 '민주

노조운동의 몰락'으로 이어질 수 있다는 점에서 더욱 치명적임.

가. 조직의 민주성 제고

- 민주노조운동 혹은 민주노총의 조직 민주주의는 이미 수많은 도전 앞에 직면해 있음. 총연맹에서부터 단위 노조(지부 분회)까지 크고 작은 조직분쟁이 끊이질 않음. 정치적 이견과 운동관의 상이함을 대중조직 안에서 슬기롭게 풀지 못할 경우, 이는 곧바로 조직간 대립으로 이어짐.

- 민주노조운동은 초기부터 '위원장 직선제와 주요 현안에 대한 조합원 총회' 방식을 채택하며 어용노조에 맞선 정체성을 세워 왔음. 이는 임금협상 등과 같은 일상 현안사업에 대한 조합원의 관심과 참가도를 높이는 효과를 불러왔음. 이와 같은 '직접 민주주의 방식'은 노동조합의 연대투쟁과 대정부투쟁 등에 있어서도 조합원을 설득하고 주체로 세우는 과정을 필수적으로 밟게 했으며, 그 성과는 고스란히 조직의 강화로 돌아왔음.

- 조직강화와 함께 조합원의 양적 팽창이 이뤄지면서, 조직운영의 주요 영역은 대표자들이 참여하는 대의구조로 진화했음. 조직운영의 '민주성'과 '효율성'이 결합된 이 방식은 그간 효율적으로 작동돼 왔으나, 노조 안정화와 동반된 대의체계 약화도 함께 나타났음. 대의원 선출은 점차 '지명'으로 바뀌었고, 대의원대회나 조합원 총회를 비롯한 주요 의사결정 과정은 '토론의 장'이라기 보다는 '거수의 장'으로 변질되는 사례도 없지 않았음. 그러나 이와 같은 조직운영의 후퇴에도 불구하고 '단일 민주노조'는 유지돼 왔음.

- 그러나 복수노조 허용과 함께 이와 같은 민주적 조직운영의 빈곤은 곧바로 '단일 민주노조'에 대한 커다란 위험요소가 될 수도 있음. 또 이해관계에 따른 조직분화를 위해 '조직의 민주성 문제'를 활용할 여지도 없지 않음. 따라서 조직 민주주의를 높여내는 과정은 복수노조 대응에 있어 첫 과제라 할 만큼 주요한 의제임.

- 조직 민주주의 실현의 요체는 △합리적 의사결정 과정의 채택 △다양한 의견수렴과 반영 △소수의견에 대한 존중 등임. 진지한 토론을 거치지 않은 다수결은 민주주의와는 거리가 먼 패권주의일 뿐임. 설사 자신의 의견과 다르더라도 소수의 의견을 사업계획에 반영하고, 그 실현과정에 실질적-형식적 참여를 보장하는 등의 노력을 기울여야 함.

- 각자의 조직 현실에 맞는 조직 민주주의의 실현 기제를 찾아내고 적용하는 것 역시 매우 시급하고 중요한 문제임. 이는 노조마다 다소간 차이를 보이고 있으나 △할당제 확대 △전직 위원장단 자문기능 강화 △대의원 선출체계 합리화 및 민주성 강화 △지도부 소환제도 강화 △다양한 의견수렴이 가능한 집행체계 구성 등이 실시되고 있음.

나. 노동조합운동의 사회연대 강화와 계급성–계급단결 확대

- 일각에서는 현재 노동조합 운동을 두고 '임금투쟁의 과잉과 이에 따른 계급 내 임금격차 확대'를 지적하는 목소리가 높아지고 있는 반면, 또 다른 측면에서는 이와 같은 지적이 '경제투쟁과 정치투쟁의 분리를 부추긴다'고 우려하는 시각도 있음. 즉 임금투쟁 '이' 문제인지, 아니면 임금투쟁'만' 하는 것이 문제인지의 차이일 수도 있음. 그 대안적 실천 경로와 의제 등의 차이에 따라 때론 '국민과 함께 하는 노동운동'이란 이름으로, 또 때론 '사회연대 노조운동'이란 이름으로, 또는 '사회변혁적 노동운동'이란 이름으로 불리기도 함. 다만 핵심은 '공장 담벼락 안에 갇힌 노동운동'에 대한 지적임.

- 현행법에 따른 복수노조 도입과 교섭창구 단일화 강제방안은 노조의 활동을 사업장 담장 안으로 제한하며, 그 의제 역시 '조합원의 문제'로 한정함. 이와 같은 법제 하에서 이뤄지는 노조활동은 자기중심적-경제주의적 태도를 보일 수밖에 없게 됨. 따라서 이와 같은 현행법의 한계를 극복하고, 민주노조운동을 더욱 확장해 '노동자의 보편적 권리 확대와 차별 철폐, 평등실현, 노동해방' 등과 같은 민주노조운동 본연의 과제를 실현하기 위해서는 '사업장 중심주의'와 '경제주의'를 의식적으로 극복해야 할 필요가 높음.

- 노동조합 운동의 사회연대 강화와 계급성 확장은 이를 위해 필수불가결한 요소임. 복수노조-창구단일화가 짝을 이루고 있는 현행 노조법은 노조의 관심을 사업장 안으로 국한시키고 있기 때문에, 전 계급적 단결과 공동투쟁을 저해하는 요소로 작동함. 정부와 자본은 이 약한 고리를 깨기 위해 때로는 회유하고 때로는 탄압하며 모든 사안을 사업장 안의 문제로 한정하려 할 것임. 계급투쟁의 기초는 단결임. 그리고 이 가치가 훼손되고 연대투쟁이 붕괴될 때 노동운동은 수세에 몰릴 수밖에 없음. 노동운동의 수

세와 계급투쟁의 실종은 곧바로 다음 세대 혹은 다른 사업장 노동자의 노동기본권 박탈로 이어지게 됨.

- 이를 위해서는 노조간부들의 목적의식적 활동과 함께 노조 내부의 제도를 보완할 필요도 있음. 즉 산별노조의 경우 지역간 공동투쟁을 더욱 활성화할 수 있는 조직체계와 사업구조를 수립해야 하며, 중앙교섭을 비롯한 산별교섭 강화, '노동조건 상향평준화'와 같은 교섭원칙 확립 및 실현 등도 제기됨. 초기업단위 산별교섭을 촉진하고 보장하기 위한 각종 법제도 개선 노력[2] 역시 매우 중요함. 총연맹 지역본부의 역할과 권한, 재정과 인력을 강화할 필요도 높음. 또 산업적 차원에서도 총연맹을 중심으로 투쟁의 집중시기와 공통의제를 함께 설정해 연중 연대사업을 강화해 나아가야 함. 이를 위해 총연맹 정기 대의원대회의 대표성과 논의력을 강화하고, 조직진단을 포함한 사업계획의 정세분석력을 높여내야 함.

다. 공세적 조직화 전략 수립

- 복수노조 제도의 요체는 '자주적 단결권의 확대'에 있음. 앞서 지적한 바와 같이 '교섭창구 단일화 방안'은 '형식적 단결권'은 보장하되, 이 단결권에 생명을 불어 넣는 '단체교섭권과 단체행동권'을 제약하고 있다는 점에서 수용할 수 없는 내용임.

- 따라서 '노조법 전면 재개정 투쟁'이 전제돼야 하며, 이를 위해서 민주성-계급성 강화를 통한 민주노조 사수와 함께 반드시 병행돼야 할 과제가 바로 '공세적 조직화 전략의 수립'임. 노조법 재개정 문제는 일부 야당이나 진보정당의 '의회 대리전'으로 해결될 수 있는 문제가 아니라, 노동과 자본간의 역관계에 따라 좌우될 것이기 때문임. 또 현행 노조법의 폐해와 부작용 역시 '법리 논쟁'으로는 한계가 있으며, 실제 노동조합 설립과 운영, 교섭 과정에서 나타나는 문제를 근거로 제기하는 것이 더욱 강력한 근거가 될 수 있음. 즉 오랜 기간 '복수노조 전면 허용'을 요구해 왔던 민주노조운동의 입장에서 볼 때에도, 또 심각하게 왜곡된 현행 노조법을 극복하기 위한 경로의 차원에서도 공세적 조직화 사업은 필수불가결한 내용임.

2 이와 관련해 민주노총은 △사용자단체 구성 의무화 △산별협약의 효력확장제도 신설 등을 주요 제도개선 과제로 제시하고 있다.

- 더군다나 애초 민주노조운동은 '비정규직 신규 조직화'나 '어용노조 민주화', '무노조 사업장 조직화' 등의 과정을 거치며 확대일로를 걸어왔음. 기존의 민주노조 방어가 중요한 만큼, 어용노조-무노조 사업장을 겨냥한 '공세적 조직화 사업'이 오히려 민주노조운동 강화의 발판으로 더 강력하게 작동해 왔다는 것임. 최소한 노동조합 운동에 있어서는 '공격이 최선의 방어'인 셈임.

라. 교육선전 소모임 등 일상 조합활동 강화

- 위와 같은 과제를 실현하기 위해서 가장 중요한 것은 조합원의 동의와 결의라 할 수 있음. 따라서 교육선전 등 일상적 조합 활동을 강화하고, 소모임 활성화 등을 통해 노조활동을 중층화-다양화 하는 것은 이 모든 과제의 기본 전제임.

- 민주노조 초기, 노조와 조합원을 이어주던 유력한 수단이었던 '노보'는 최근 들어 상당수 폐간되거나 정간된 사례가 많음. 노조 홈페이지가 이를 대신하는 시대에 이르러서도 홈페이지가 온전한 정보교환이나 쌍방향 소통의 공간으로 활용되는 경우를 찾아보기란 쉽지 않음.

- 따라서 기본적인 교육-선전체계의 확보-재건과 활용과 같이, 조합 활동의 기본적인 내용들을 보다 충실히 집행하는 것이 필요함. 이와 관련된 산별연맹과 총연맹의 기능을 강화해 단위노조에 대한 지원책을 확보하는 것도 병행돼야 함.

4 '복수노조 시대, 노조환경 변화와 주요 쟁점'의 활용법

- 이 연구보고서는 지난 2010년 2월 발간된 연구보고서 〈복수노조 및 전임자, 무엇을 어떻게 대응할 것인가〉에 이은 후속 보고서로, 복수노조 및 창구단일화와 관련된 현행 법규정에 대한 해석과 가능한 대응방안에 대한 분석을 주요하게 담고 있음. 단위 노조에서 사용자와 교섭을 진행할 때 마주하게 되는 새로운 환경을 적시하고, 예상되는 사

용자의 탄압에 어떻게 대응할 수 있는가를 서술한 것임.

- 그러나 앞서 수차례에 걸쳐 강조한 바와 같이, 이와 같은 연구는 '노조법 전면 재개정 투쟁' 없이는 아무런 의미가 없음. 현행법은 근본적으로 노동자의 노동기본권을 박탈하는 방향으로 구성돼 있기 때문에, 이에 대한 투쟁 없이 현행법 테두리 안에서 법을 활용할 수 있는 여지는 지나치게 국한돼 있기 때문임. 일각에서는 이런 이유로 '복수노조 도입 유예'를 다시 검토하기 시작했다는 말도 들려옴. 그러나 이는 '자주적 단결권 실현'을 또다시 봉쇄하는 것으로 일부 어용노조의 생존책일 뿐, 민주노조의 선택일 수 없음.

- 아울러 △조직의 민주성 제고 △노조운동의 사회연대 강화와 계급성 확장 △공세적 조직화 전략 수립 △교육선전 소모임 등 일상 조합 활동 강화 등과 같은 복수노조 시대에 대비하는 튼튼한 준비 없이는 기존 민주노조 역시 악화일로를 걷게 될 가능성이 높음. 복수노조 허용을 두고 '민주노조운동에 대한 시험대'라는 전망이 나오는 이유도 여기에 있음.

- 복수노조 도입은 '전임자 임금지급 금지' 제도와 함께 오랜 기간 유지돼온 민주노조운동의 근간을 위협하는 요소가 될 수도 있음. '전임자 임금지급 금지'의 경우 그 논리 자체가 수용불가능하고, 노조의 규모나 형태에 상관없이 같은 반대 목소리를 높일 수 있는 반면, 복수노조의 경우 다분히 형식적인 '단결권 실현' 뒤에 '단체교섭권 및 단체행동권 제한'이 숨어있다는 점에서 쟁점화가 다소 어려울 수도 있음. 더군다나 노조의 상황과 성격에 따라 요구가 엇갈릴 위험도 없지 않음. 복수노조 의제에 대한 접근 기준이 '유리-불리'가 아니라 '원칙'에 터 잡아야 할 필요도 바로 여기에 있음.

- 노동자는 법을 지키는 사람도 법을 어기는 사람도 아니며, 잘못된 법을 고치는 이들임. 이 연구보고서는 단순히 '법적 대응'을 위한 도구가 아니라, 이와 같은 원칙을 향해 나아가는 데에 필요한 참고자료로 족함. 근본적인 대응책은 바로 '노동자 투쟁'에 있음.

II 복수노조 시대의 각급 조직운영 : 갈등 조정 중심으로

1 개요

- 민주노총은 창립 때부터 산별노조 건설과 연동된 '1산업 1노조(연맹)' '1사 1조직' 원칙 등을 유지해오고 있음. 이와 같은 조직원칙은 실제 노조운동 과정에서 철저하게 관철되진 못한 것이 사실이나, 사업장(산업) 내에서 고용형태와 직군별 노동자를 단일노조의 틀로 묶어 강력한 조직력과 투쟁력 확보를 가능케 한다는 점에서 계속 유지돼 왔음.

- '1사 1조직' 원칙은 운영 과정에서 나타난 몇몇 현실적 문제에도 불구하고 최선의 조직형태로 이해되고 있으며, 이는 복수노조 시대에도 마찬가지일 것으로 해석됨. 그러나 복수노조 도입과 이에 따른 교섭창구 단일화 시행에 따라 민주노총의 조직원칙도 커다란 도전에 직면할 수밖에 없을 것으로 예상됨.

- 복수노조 도입과 동시에 기존 노조의 급격한 분화가 나타나진 않을 것으로 보이나, '복수노조 허용 및 교섭창구 단일화' 조치에 따른 교섭과 노조운영 환경 변화는 피할 수 없는 문제임. 아울러 이미 타임오프 제도 때부터 '사업장'을 법 적용단위로 절대화하고 있는 정부의 집단 노사관계 정책방향에 따라, 실리주의에 따른 노조분화와 교섭창구 분리 움직임이 일 가능성도 배제할 수 없음. 운동노선 차이에 따른 노조분화의 여지도 없지 않음.

• 따라서 아래에서는 복수노조 도입과 교섭창구 단일화에 따라 나타날 수 있는 조직운영상의 쟁점을 예시하고, 이에 따른 대응방향을 제시함.

2 조직운영

가. '대산별 원칙'과 복수 산별 가맹신청

● 기존 조직방침

• 규약 제5조(구성) ①민주노총은 민주노총의 선언, 강령, 규약에 찬동하고 이 규약이 정하는 바에 따라 가맹이 승인된 산업별 노동조합으로 구성한다. ②산업별 노동조합이란 전국 규모의 산업별 단위노동조합과 연합단체를 말하며, 이에 준하는 전국 규모의 산업별 협의회와 직업별 노동조합, 일반노동조합은 가맹단위로 본다.

• 규약 제8조(가맹과 탈퇴) ①민주노총에 가맹하고자 하는 산업별 노동조합은 소정의 신청서를 민주노총에 제출하고 중앙집행위원회의 의결을 거쳐야 한다. ②민주노총을 탈퇴하고자 하는 가맹조직은 해당 조직의 규약이 정하는 소정의 절차를 거친 후 회의록을 첨부하여 탈퇴서를 민주노총에 제출하고 중앙집행위원회의 의결을 거쳐야 한다.

사례

① IT연맹 : 2004년 8월, 중집 표결 17대 13으로 가맹 승인

② 민주연합노조 : 2007년 9월, 만장일치로 가입 부결, 이후 2008년 1월 시설연맹 가입 뒤 민주일반연맹으로 조직명칭 변경

• 민주노총은 창립 초기부터 '대산별 건설'을 원칙으로 정해 기존 산별조직 통합(상업연맹+관광연맹=민간서비스연맹, 공공연맹+운송하역노조+민주택시연맹+민주버스노조=공공운수노조준비위원회, 언론연맹+출판노협=언론노조, 건설연맹+건설일용노조=건설산업연맹, 민주금속연맹+자동차연맹+현총련=금속노조 등)을 추진해 왔음.

○ 예상 쟁점

• 민주노총의 대산별 건설 방침은 복수노조 허용 여부와 별개로 유지되기 때문에, 2011.7.1. 이후 이와 관련해 변화되는 사항은 없음.

• 다만 이와 같은 원칙이 일관되게 유지될 수 있도록 적용할 필요가 높음.

• 현존하는 산별질서를 초과하는 범위의 대산별연맹(혹은 노조)이 구성돼 가입신청을 하는 경우에도, 의결기구를 통한 방침수정이 없는 한 이와 같은 원칙이 지켜질 필요가 있음.

이해당사자간의 합의에 따른 분리의 경우

▪ 복수노조 허용을 기화로 운동 노선에 따른 사업장 복수노조 출연과 더불어, 이와 궤를 같이 하는 복수의 산별연맹의 이해당사자간 합의에 따라 구성될 경우 문제가 될 수 있음.

▪ 이는 △기존 조직에 대한 일방적 문제제기 형식이 아닌 합의에 의한 분화라는 점 △합의에 의한 분화인 만큼 오히려 이에 대한 추인이 조직적 갈등을 줄일 수 있다는 점 △인정하지 않을 경우 조직분화를 되돌릴 수 없는 이상 가맹상태를 유지할 수 있는 '기존 가맹조직'을 가려내기 어렵다는 점 등에서 이전의 사례와는 다르다고 볼 수 있으나,

▪ △노동계급의 단결력을 극대화하기 위한 대산별 원칙이 사실상 붕괴될 수밖에 없다는 점 △대중조직인 노동조합이 노선에 따라 분화되는 효과를 가속화할 수 있다는 점 △조직분화에도 불구하고 상급단체 가입유지가 보장되는 효과로 개별 사업장 차원에서 노조가 쉽게 분열에 다다를 수 있다는 점 등은 여전히 주요하게 검토돼야 함.

● 원칙과 방향

• '1산업 1조직' 원칙을 유지하고, 가맹조직간 통합 등을 통한 대산별 건설을 촉진함. 이를 위해 강령개정 및 각급조직의 상위 의결기구 결의 등을 통해 대산별 원칙을 다시 한 번 확인하고, 실현을 위한 실행계획을 제출해야 함.

• 각급 조직의 민주적 의사결정 및 조직운영을 강화하기 위해 대의원 선출 및 운영제도 혁신 등 규약정비와 세력간 한시적 통합운영체제 등을 검토할 필요가 있음.

• 이해당사자간 합의에 따른 분할의 경우, 비록 합의가 전제됐다고 하더라도 '대산별 건설' 경로에 역행하는 조치인 만큼 그대로 수용키는 어려울 것으로 판단됨. 다만 이와

같은 권고에도 불구하고 결사의 자유에 근거한 분할이 당장 원상복구 될 수 없어 기존 가맹조직을 가려내기 어려울 경우가 있을 수 있으므로, 이때에는 대산별 건설 촉진사업과 함께 조건부로 가맹을 허용하는 방안도 검토 가능함. 이 때 조건의 내용은 △민주노총 의결기구 참가와 피선거권 등 분할산별의 동시적 권리행사 제한 △대산별 건설사업에 따른 통합계획 제출 및 실행 등이 될 수 있으며, 이와 같은 제한 역시 규약에 명시될 필요가 높음.

나. 동일사업장 내 복수노조의 산별연맹 동시가입 문제

(1) 고용형태별 또는 직무·직군·영업소별 복수노조

● 현행 법규정

- 복수노조가 허용되는 2011.7.1. 이후 고용형태와 직군을 불문하고 설립에 대한 제한 없음.
- 제29조의3(교섭단위 결정) ② 제1항에도 불구하고 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한 쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있다.

● 기존 조직방침

- 각 산별연맹별로 다소간의 차이를 보이고 있으나, 대체적으로 '1사 1조직' 노선을 채택하고 있음.
- 다만 현실적 조건에 따라 △고용형태에 따라 동일 사업장 내 복수노조를 유지하는 경우(현대자동차 등) △합병에 따라 복수노조를 유지하는 경우(농협중앙회 등)가 나타나고 있음.
- 고용형태에 따른 복수노조의 경우, 정규직 조직의 준비부족 등의 이유로 한시적인 복수노조 체제가 유지되는 경우도 있는 반면, 비정규직 조직의 선택에 따라 이뤄지는 경우도 없지 않음.

○ 예상 쟁점

- 특정 고용형태(비정규직 등)와 직군, 영업소별로 기존 노조와 다른 복수노조가 설립될 경우, 이들은 노동위원회를 통해 교섭창구 분리요구를 할 수 있음. 이와 같은 교섭창구 분리신청이 수용되고, 기존 노조에 속한 특정 고용형태나 직군, 혹은 영업소가 기존 노조로부터 분할해 과반 이상을 점할 수 있을 경우 교섭과 조직화에서 유리하다고 판단할 여지가 있음. 역으로 사용자가 이와 같은 기존 노조의 분할을 노려 분할을 종용할 수도 있음. 문제는 이 경우 기존의 '조직노선'과 '교섭실리'가 충돌할 경우임.

(가) 특정 고용형태별 노조분할

- 사용자에 대한 교섭력을 극대화하고, 상대적으로 조직력이 열악한 비정규직 조합원을 보호하기 위해서는 현행 방침과 같이 '1사 1조직' 형태를 유지하는 것이 가장 효과적임.
- 그러나 △교섭의제 제한 등으로 내부의 고용형태별 별도 교섭요구가 높아질 경우 △친사용자적인 고용형태별 복수노조의 출연으로 교섭창구가 분리될 경우 등에는 노조분할 문제가 불거질 수 있음.
- 현실적으로는 기존의 '1사 1조직' 방침이 지켜지지 못했던 현실(원칙론에 입각한 조직방침과 현실적 조직편재가 불일치하고 있는 문제)에 대한 진단과 대책이 병행돼야 할 필요가 높음.
- 2011.7.1.까지 사업장 내 고용형태별 복수노조가 병존하고 있을 경우에는 교섭창구 자율단일화 절차에 따라 유사한 문제가 생겨날 수 있음.

(나) 특정 직군별 노조분할

- △기존 노조에서 특정 직군에 대한 조직률이 저조해, 취약 직군을 대상으로 한 복수노조가 출연할 경우 △기존 노조에서 특정 직군이 압도적 다수를 차지할 경우 등에 발생할 수 있는 문제임.
- 이는 복수노조 도입을 계기로 직군노조를 촉진하고, 결과적으로 노동조합의 조직력을 크게 약화시킬 수 있다는 점에서 지양해야 할 현상임.
- '근로조건의 현저한 차이'와 관련해 우리 판례는 '주된 업무의 내용과 작업조건 등'을 들고 있으며, '채용절차나 업무의 부수적 내용 또는 구체적인 권한·책임 등에 있어서 이들 사이에 차이가 있다 하더라도, 이들은 동종 또는 유사한 업무에 종사'하는 것으로 보고 있음.[3)]

3 서울행법 2008구합6622, 선고, 2008.10.24,

(다) 복수의 영업소를 둔 사업장에서 특정 영업소의 노조분할

- 복수의 영업소를 가진 사업장의 경우 영업소별 노동조합 설립시 교섭창구 분리가 가능할 것인지가 쟁점일 수 있음.
- 현행 노조법은 교섭창구 분리의 요건으로 △현격한 근로조건의 차이 △고용형태 △교섭 관행만을 들고 있으며, 타임오프제도 적용 과정에서는 '근로조건의 결정권이 있고, 인사·노무관리, 회계 등이 독립적으로 운영되는 경우'에 타임오프 한도를 별도 적용하는 것이 가능하다고 해석하고 있음.
- 따라서 영업소(사업장)의 분리만을 이유로 교섭단위 분리신청을 하는 것은 인정되지 않을 가능성이 높을 것으로 판단되며, 그 외의 요소(사업장별 주된 업무내용의 차이나 근로조건의 차이 등)에 따라 판단 기준이 달라질 것으로 보임.

● **원칙과 방향**

- 원칙적으로는 고용형태나 직군 등의 조건에 상관없이 노조분할 및 교섭창구 분리와 복수의 단체협약 체결을 금지하고, 이에 불복하는 단위에 대해서는 규약을 통한 징계 등의 절차를 규정함.
- 아울러 현재 동일사업장 내에 고용형태 등에 따른 복수노조가 현존하고 있는 경우 2011.7.1. 이전에 통합토록 하고, 이 시한 내 통합이 불가능할 경우에는 교섭대표단을 공동으로 구성토록 함.
- 다만 현실적인 외부 조건(특정 고용형태의 복수노조 출연 등)에 따라 분리의 필요성이 제기될 때에 한해 별도의 단체협약 체결을 위한 노력을 우선 기울이되, 그럼에도 불구하고 분리 요구가 심각하게 제기될 경우 엄격한 요건을 둬 상호 합의를 전제로 분할할 수 있도록 할 수도 있음.
- 요건으로는 △단일노조 내 복수의 단체협약 체결 노력 선행 △통합을 전제로 한 시한부 분할 △요구안에 대한 상호 합의 △쟁의행위를 포함한 임단협 공동투쟁 등이 예시될 수 있음.

다. 이중가입 조합원 자격 유지 문제

● **현행 법규정**

- 이중가입이 허용되므로 조합원 자격은 유지되는 것으로 해석

● **기존 조직방침**

- 일부 노조에서 조합원이 다른 노동조합에 조합원 및 준조합원 등으로 이중 가입하는 것을 금지하거나, 가입한 경우 조합을 탈퇴한 것으로 간주하는 규정을 두고 있음.

○ **예상 쟁점**

- 동일 산별 내에서 이중가입이 발생할 수 있는 경우는 주로 조직 확대를 위한 '토로이의 목마' 과정에서 생겨날 수 있음. 기존 노조의 조합원이 조직화의 주체가 될 수도 있으며, 반대로 기존 노조가 조직화의 과녁이 될 수도 있음.
- 현행 노조법 제5조는 '근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다'고 규정해 노조가입에 대해 아무런 제한을 두고 있지 않으며, 시행령 제14조의7 6항도 이중가입 조합원에 대한 조합원수 산정 방법을 규정하고 있음. 따라서 이중가입을 규제하거나 제한할 법적 근거는 없음.
- 다만 제한적인 요건을 정해 권리 일부를 제한하는 방식은 가능할 것으로 해석됨. 제한되는 권리의 범위가 쟁점이 될 수 있음.

● **원칙과 방향**

- 이중가입 자체를 금지하거나 부정하는 것은 현행법이나 판례에 따르더라도 인정되기 어렵다는 것이 학계의 대체적인 의견임.
- 다만 조직운영 원리 차원에서 이중가입 조합원에 대한 전면적인 혹은 일정정도의 권리 제한은 가능할 것으로 보이며, 이 경우 규약개정 등이 선행돼야 함.
- 제한하는 권리의 내용은 '이중가입 제한'에서부터 '피선거권 제한'까지 광범위하게 가능함.
- 노동부도 '노조 규약에 따른 제한'을 인정하고 있음.

라. 동일 산별연맹 내 복수노조 병존시, 조합비 등 산별차원의 동일기준 설정의 문제

- 복수노조 도입이 '교섭창구 단일화'와 함께 시행됨에 따라 '기업주의' 또는 '실리주의'로의 회귀가 급격하게 일 가능성이 매우 높아짐.
- 이는 구체적으로 △연대투쟁 후퇴 △경제주의로의 경도 △조합원 확보를 위한 조합비

인하경쟁 △상급단체 결합도 저하 등으로 나타날 수 있음.

- 따라서 동일 산별연맹 내에 복수노조가 병존할 경우, 조합비에 대한 산별 차원에 대한 구체적인 기준이 없을 경우 혼란이 발생할 여지가 높음.

● 원칙과 방향

- 산별연맹 대의원대회를 통해 △조합원 임금 수준 △고용형태 △사업장 규모 등을 고려한 구체적인 단위노조 조합비 기준을 설정.
- 단위노조가 산별연맹이 정한 조합비 기준을 상회해 결정토록 규약을 개정

마. 가맹산하조직 간 분쟁 해결

● 기존 조직방침

- 규약 제27조(기능) 중앙집행위원회의 기능은 다음과 같다. 5. 조직관할범위 등 조직간 분쟁 처리

○ 예상 쟁점

- 민주노총 내 조직관할 범위 등을 둘러싼 조직간 분쟁에 대한 합리적이고 민주적인 해결방안 모색요구가 그치질 않고 있음.
- 현행 규약에 따르면 민주노총 중앙집행위원회가 이와 같은 기능을 갖도록 하고 있으나 △중집 내 다양한 이해관계의 충돌 △50여명에 이르는 중집 구성의 규모에 따른 체계적 논의의 한계 △중집 구성 성향에 따른 판단의 일관성 부족 △사업계획 등 현안논의에 따른 충분한 의안검토 제한 △가맹산하조직 대표자간 과대대표 혹은 과소대표에 따른 의사결정의 한계 등의 문제가 없지 않았음. 이에 따라 중집 결정에 대한 신뢰도가 높지 못해, 동일 사안이 상급 의결기구인 중앙위원회와 대의원대회 때 반복해 논쟁이 되는 경우도 발생함.
- 따라서 현실적으로 적용가능한 보완책은 △중집 의결에 앞서 이를 조사하고 성안하는 별도 기구의 구성을 통해 중집 결정의 근거와 신뢰도를 격상시키고 갈등해결 속도를 높이는 방안 △사법부와 같은 별도의 분쟁조정 기구를 새롭게 구성하고, 이 기구의 결정을 수용토록 하는 방안 등이 제시될 수 있음.
- 새로운 준사법기구의 설치의 경우 △선출되지 않은 권력 혹은 선출절차를 밟는다 하더라도 사실상 임명의 효과와 같은 과정을 거친 기구 구성원의 한계 △노동조합의 규약과 관례상 모든 결정이 중집과 중앙위원회, 대의원대회 등 의결기구를 거칠 수밖에 없다는 점 등이 지적되며, 기존 중집 결정을 강화하는 방안의 경우 △공정하고 전문성을 갖춘 조사단(성안단위)을 구성한다고 하더라도 중집 의결이 이와 일치하지 않을 수 있다는 점 △조사단(성안단위) 구성의 민주성과 다양성을 보장하기 어렵다는 점 등이 지적됨.
- 그러나 조직간 분쟁에 대한 민주노총의 중재 및 처리가 실효를 갖기 위해서는 분쟁처리기구의 구성여부 등의 제도적 보완과 함께, 민주노총의 결정사항에 대해 강제성을 부여할 수 있는 방안이 반드시 뒤따라야만 함. 즉 불복시 △피선거권 및 선거권, 의결권 등 권리 제한 △(산하조직의 경우) 교부금 제한 등이 예시될 수 있음.

외국사례

① 영국노총(TUC)

- 영국노총(TUC) 규약에는 제2장 노총의 목적사항에 '본 규약 아래에서 정한 바에 따라 회원조직의 조합원들과 그들의 사용자 사이의 분쟁, 또는 회원조직과 그 조합원들 사이의 분쟁, 또는 회원조직들 사이의 분쟁을 해결하는 것을 지원한다'고 규정하고 있음. 이에 따라 중앙위원회의 임무로 '중앙위원회는 회원조직 사이의 분쟁과 불화를 조정키 위해 노력한다'고 적시.

② 스웨덴노총(LO)

- 스웨덴노총(LO)의 규약은 소속 노조간 갈등에 대해 '노총 가입 노조들 간에 갈등이 생기면 그 갈등은 집행위원회의 조사와 결정에 회부되도록 하고 있음. 집행위원회는 회부된 갈등을 가능한 최대한 빨리 해결해야 하며, 집행위원회의 결정은 당사자들에게 구속력이 있다'고 규정.

③ 미국노총(AFL-CIO)

- AFL과 CIO는 1954년 6월9일 "관할권 침범 안하기 합의안(no-raid agreement)"을 체결. AFL 산하 65개 노조와 CIO 산하 29개 노조들이 이 합의안에 서명. 합의안의 주요 내용은 그 당시의 노조가 가지고 있는 관할권을 현실 그대로 인정하는 것으로, AFL과 CIO는 이 합의안이 현실에서 더 효과적으로 잘 활용되도록 하기 위해, 노조들 간의 분쟁을 해소하기 위한 불만처리 절차까

지 합의안에 포함. 불만처리 절차의 마지막 단계는 최종적이며 구속력을 가지는 엄정한 심판자를 두어 의사결정을 내리도록 하는 서비스를 제공하도록 함.

- AFL와 CIO 사이에 이루어진 이 합의안은 노조들 간의 많은 문제를 해결하기도 했으나, 현실적으로 문제가 없었던 것은 아님. 첫째 이 합의안이 합의안에 서명한 노조들 사이에서만 한정되어 적용되고 있다는 점. 둘째로 AFL과 CIO 사이에서는 관할권 침범을 하지 않기로 했으나 각각의 총연맹 내에서는 여전히 노조간 관할권 침범이 이뤄졌다는 점 등이 지적됨.
- "관할권 침범 안하기 합의안(no-raid agreement)"은 AFL-CIO가 통합된 이후 조직 내부에서 발생하는 노조들 간의 관할권을 둘러싼 논쟁의 원칙, 기준으로 작용하고 있으며, 총연맹은 이 같은 전통에 따라 조정, 심판자로서 역할을 부여받고 있음.

● 원칙과 방향

[1안]
- 규약개정 등을 통해 중집과 별도로 갈등해결기구를 신설하거나, 기존의 규율위원회를 강화해 조직분란에 대한 판단기능을 추가함.
- 심급제와 관련해선 규율위원회 규정 내용을 준용해 중앙위원회를 재심기구로 함.

[2안]
- 현 규약에 따라 중앙집행위를 분쟁 처리기구로 두되, 신속-공정한 판단을 위해 중집 산하에 조사단(성안단위) 구성조항을 신설.
- 조사단 구성원은 '관련 조직 추천 각 1인, 총연맹 위원장 추천 1인, 중집 중 2인, 중집 추천 외부전문가 2인' 등과 같이 이해관계 수렴과 전문성을 담보할 수 있도록 함.
- 조사단은 해당 분쟁에 대한 진상조사와 검토의견서(주문사항 포함)를 중집에 제출함. 중집은 이를 채택하거나 채택하지 않을 권한을 갖도록 하되, 절차상의 심각한 오류 등이 발견되지 않는 한 조사단의 동의 없이 조사내용을 수정해 채택할 수 없도록 함. 중집은 조사단의 검토의견서를 채택하지 않을 경우 지체 없이 중앙위원회를 소집해 이를 논의토록 함.

3 복수노조의 교섭 및 쟁의

가. 복수의 가맹산하조직에 속한 노조가 동일한 사용자를 교섭당사자로 할 경우 교섭대표권

○ 예상 쟁점

- 복수의 가맹산하조직에 속한 노조가 동일한 사용자를 교섭당사자로 할 경우에, 교섭대표를 정하는 과정에서 특정 조직의 규약이나 절차가 통용되지 않을 수 있음.
- 이 때 자칫 교섭대표 및 교섭단위 분리를 둘러싼 이견이 발생할 경우, 사업장 내부의 갈등은 물론 가맹산하조직간 갈등으로 비화될 여지가 높으며,
- 노조법이 정한 단체교섭 절차와 각종 시한에 따라 면밀하고 체계적인 조직내 분쟁처리 과정을 밟기 어려울 수도 있음.
- 따라서 복수노조 도입 및 창구단일화 절차와 함께 새롭게 변화된 교섭환경과 관련해서는 규약개정을 통해 이를 보완하고 대비할 필요가 있음.

● 원칙과 방향

- 총연맹 규약에 '단체교섭'과 관련된 항목을 신설해, 동일한 사용자를 대상으로 한 교섭 당사자가 복수의 가맹산하조직에 있을 경우 △자율교섭 요구 절차 △교섭창구 단일화 절차 △대표교섭노조 혹은 공동교섭단 구성 절차 등 해당 조직간 사전합의 시한과 내용을 명시.
- 당사자간 합의가 이뤄지지 않을 경우, 총연맹 차원의 중재단위 설정 등 관련 절차를 규약에 명시.

나. 산별 규약을 통한 교섭절차 통제 문제

- 사업장 내에 동일산별 소속 복수노조가 병존할 경우, 현행법은 기존 단협 만료 3개월 이전에 이들 중 일방이 교섭을 요청할 경우 교섭과정을 개시토록 하고 있음.

- 여기에서 산별 규약을 통해 교섭요구 관련 절차를 통제할 수 있는지 검토할 필요가 있음. 즉 복수노조간 교섭대표 합의가 불가능할 경우, 상급단체의 강제조정을 규약에 첨부할 수 있는지 여부 등이 이에 포함됨.
- 복수노조간 합의나 상급단체 규약의 유효성을 차치하더라도, 이와 같은 절차에 대한 규정 필요성은 부인할 수 없음. 이 경우 노조법이 정한 절차에 선행해 교섭창구 단일화 절차를 밟도록 해야 함.
- 복수노조 중 일방이 이와 같은 절차에 불복할 경우 문제가 발생함. 규약과 노조간 합의(계약)에 따른 내용과 노조법이 정한 절차가 충돌할 때, 교섭창구 단일화와 관련된 상급조직(혹은 개별조직)의 규약과 합의가 노조법에 우선할 수 있느냐의 해석 충돌.

다. (사업장 단위) 공동교섭단 구성 시 '공동쟁의대책본부' 운영

- 공동교섭단 구성에 따른 쟁의행위의 경우, 기존 단일노조 쟁의대책위원회 체계와는 근본적으로 많은 차이를 보일 수밖에 없음.
- 더군다나 복수노조의 출연이 다양한 이해관계와 조직노선-쟁의노선 상의 차이에 기인할 가능성이 높으므로, 공동교섭단 또는 '공동쟁의대책본부' 구성 단계에서부터 예상되는 다양한 쟁점에 대해 합의하는 것이 매우 중요함.
- 이는 기존 노조 규약상의 단체교섭 및 쟁의행위 관련 내용과 쟁의대책위원회 규정 관련 내용을 최대한 준용하되, 특히 아래와 같은 내용이 반드시 포함돼야 할 것으로 보임. 아울러 이와 같은 내용은 노조간의 합의서 형태로 작성토록 함.

공동쟁의대책위원회(공동교섭단) 운영규정에 포함돼야 할 내용

① 공동쟁의대책위원회(공동교섭단) 구성 및 운영 관련
- 교섭대표노조(공동대표자) 권리행사 절차 및 제한, 불신임 관련 사항
- 소수노조 요구 및 권리행사 관련 사항
- 노조별 확대쟁의대책위원회 구성 및 운영에 관한 사항
- 단체교섭 교섭권 위임이나 교섭위원 참가, 참관 등 교섭방법과 절차
- 단체교섭, 쟁의행위, 조합원 설명 등에 대한 절차와 방법
- 조합원 명부 공유
- 단체협약 조합원 인준 방법
- 공정대표의무의 구체적인 예시와 위반시 위약금 조항
- 노조간 분쟁 발생 예방 및 발생시 조정 방법

② 쟁의행위 관련
- 쟁의기금 설치 및 사용에 관한 사항
- 쟁의행위 불참 시 위약금, 격차 조항 등
- 쟁의행위 전술결정 및 운영에 관한 사항
- 쟁의행위 공동책임
- 시급을 요하는 쟁의행위에 대한 교섭대표 사후 승인제
- 필수유지업무 대상자 선정에 관한 사항

③ 기타
- 피해자 구제에 관한 사항
- 상급단체 집회참가 등 연대활동 보장에 관한 사항
- 노동위 구제신청시 사유와 절차
- 기타

제 2 장

복수노조 시대의 **법률쟁점 해설**

복수노조 허용 및 교섭창구단일화를 비롯한 법률적 쟁점

I 복수노조와 노동조합의 설립·운영

1 2011.7.1.부터 자유로운 노동조합 설립 보장

현행 노조법은 노동조합에 대해 자유설립주의를 채택하고 있음(노조법 제5조 본문). 다만 개정 노조법 부칙 제7조 제1항에 "하나의 사업 또는 사업장에 노동조합이 조직되어 있는 경우에는 제5조의 규정에도 불구하고 2011. 6. 30.까지는 그 노동조합과 조직대상을 같이 하는 새로운 노동조합을 설립할 수 없다."고 규정하고 있어, 사업 또는 사업장 단위에 조직대상을 같이하는 제2의 기업별노조 설립은 2011. 6. 30.까지 금지되고 있음. 그러나 2011.7.1.부터는 사업 또는 사업장 단위에 조직대상의 중복여부나 형태와 관계없이 자유로이 노동조합 설립이 가능함.

쟁점1 2011. 7. 1. 이전 복수노조 설립 가능여부

- 법원은 조직대상이 중복되지 않는다면, 2011. 7. 1. 이전에도 복수의 노동조합을 설립하거나 가입하는 것이 가능하다고 해석하고 있음.[1] 즉 1노조가 기업별노조라고 하더라도, 다른 산별노조(제2노조)에 가입하는 것은 가능(2006두15400 판결)하고, 또한 1노조가 기업별노조가 아니라면, 다른 산별노조 가입이나, 기업별노조 설립이 가능(2001두5361 판결)하다고 보고 있음.

1 노동부는 기업별 노동조합뿐만 아니라, 지역별, 직종별, 산업별 등 초기업별 단위노조가 사업 또는 사업장에 노동조합의 조직을 두고 있거나 조합원으로 가입시키고 있는 경우를 포함하여, 어떠한 경우에도 하나의 사업장에서 복수노조의 설립, 존재를 부정하고 있음.

- 부칙 제7조의 복수노조 금지규정은 제1노조가 기업별노조(또는 독자적인 교섭권, 체결권을 가지는 기업별노조와 유사한 산별노조 지부나 분회도 포함)이고, 제2노조도 동일하게 기업별노조인 경우에만 적용됨.

- 다만, 제1노조가 유효한 유니언숍 조항을 두고 있는 경우에 이를 탈퇴하고 새로운 노조를 설립하거나, 가입하는 것에 현실적인 제한이 따르고 있음.[2] 따라서 제1노조가 유니언숍 협약이 있는 경우, 먼저 그 유니언숍 협약이 유효한 것인지를 우선 확인해야 함, 유니언숍 협약은 '그 사업장 노동자 2/3 이상을 조직하고 있어야 체결이 가능'하므로 확인이 필요함. 또 노조가입하지 않을 시 해고조항이나, 고용을 조건으로 하고 있는 내용인지도 확인 필요(단지 자동가입만 규정하고 있다면 엄밀하게는 노조법상의 유니언숍 조항이 아님)

! 알아두기

- 1노조와 2노조 모두가 기업별 노조가 아닌 한 구법상 복수노조 금지규정에 저촉되지 않다는 것이 법원 판례, 2011. 7. 1.이전에 이미 기업별 노조가 있는 경우 산별노조 등 초기업단위 노동조합에 가입하는 방식으로 복수노조 설립이 가능함.
- 다만, 제1노조가 유니언숍 협약이 있는 경우, 탈퇴시 유니언숍 협약에 따라 해고가 정당하다는 판례가 있음에 유의할 것. 이러한 경우 그 유니언숍 협약이 유효한 것인지를 확인한 후 별도의 방안을 강구할 필요가 있음.
- 노동부는 법원과 달리 위 사안을 복수노조 금지규정에 저촉된다고 보고 있음. 사용자가 복수노조임을 이유로 단체교섭을 거부하는 경우에는 법원에 단체교섭 응낙 가처분을 제기하는 방법 등을 통해서 교섭권을 확인할 필요가 있음. (노동위원회는 노동부와 동일하게 해석하고 있으므로, 노동위원회에 단체교섭거부에 대한 부당노동행위 구제신청을 해서는 안 됨)
- 파업 등 쟁의절차로 갈 경우에 노동위원회 조정신청을 하면 복수노조라는 이유로 행정지도를 할 수 있으나, 행정지도가 있더라도 조정절차는 거친 것으로

2 원고들이 부산지역택시노조를 탈퇴하고 부산지역민주택시노조라는 지역노조에 가입하였다는 이유로 원고들을 유니언숍 조항에 근거하여 해고한 사건에서 '위에서 본 단체협약상의 유니언 숍 협정은 유효하고, 따라서 피고 회사가 부산지역택시노조를 탈퇴한 원고들에 대하여 위 노조의 요구를 받아 유니언 숍 협정에 따라 해고한 것은 특별한 사정이 없는 한 정당하다.'고 판시함. (대법원 2002. 10. 25. 선고 2000다23815 판결)

보는 것이 대법원 판례이므로 조정신청을 하였다면 그 결과에 상관없이 절차는 거친 것으로 보게 될 것임

쟁점2 복수노조와 유니온숍 협약의 적용

- 유니온숍은 노동자를 채용할 때 특정 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약을 체결하는 것으로 노동자들의 단결을 강제하는 대표적 수단의 하나임

.

- 노조법 제81조 제2호 단서는 '....다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.'고 규정하고 있는데, 개정 노조법은 밑줄 친 부분을 2011. 7. 1.부터 시행하는 것으로 다시 부칙을 개정하였음.[3)]

- 2011. 7. 1.이후에는 제1노조에 유니언숍 협약이 있더라도, 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나, 다른 노동조합에 가입하는 것은 가능하며 이 경우에는 유니언숍 협약을 이유로 해고 등 신분상 불이익을 주지 못함. 그러나, 제1노조에서 탈퇴하여 상당한 기간 내에 다른 노조를 설립하거나 가입하지 않으면, 유니언숍 협약이 적용되어 해고가 될 수 있음.

  복수노조가 설립되어 있는 경우에도 특정 노조와 유니언숍 협약을 체결하는 것은 법으로 용인되며, 다만 사용자가 유니언숍 협약을 체결한 노조의 단결을 원조하고 협약 외 노조를 약체화하려는 의도라고 인정되면 유니언숍 협약체결 자체는 사용자에게 부여된 중립의무를 위반하는 것으로 부당노동행위가 될 수 있음.

3 단, 종전 부칙에서는 2010. 1. 1.부터 시행한다고 되어 있었는데, 이미 2010. 1. 1. 0시를 기점으로 시행에 들어간 이후에 다시 위 부칙조항의 시행일을 2011. 7. 1.로 개정하는 것이 가능한지 여부를 둘러싸고 법적 논란이 있음

알아두기

- 2011. 7. 1.이후에는 새로운 노조 설립이나, 가입의 경우에는 유니언숍 적용이 되지 않으므로 어용노조를 탈퇴하고 새로운 민주노조를 설립하는데 아무런 장애가 없음.
- 특정노조와 유니언숍 조항을 체결하는 것은 여전히 가능, 조직강제효과도 일부 약해졌지만 여전히 있을 것으로 보임.

2 노동조합의 설립과 조합원의 노조가입

복수노조가 전면 허용된다 하더라도 노동조합 설립 방법, 절차 등은 현재와 달라지는 것은 없으며, 노동자는 본인의 선택에서 따라 자유로이 기존 노동조합에 가입하거나 새로운 노동조합을 설립할 수 있음.

또한 노동자가 동시에 복수의 노동조합에 가입하는 것을 이중가입이라고 함. 노조법 제5조는 '근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나, 이에 가입할 수 있다.'고 되어 있으므로 이중가입은 제한되지 않음. 대법원 2004. 7. 22. 선고 2004다24854 판결도 '.....지역별 단위노동조합을 설립함에 있어 반드시 기존 지역별 단위노동조합의 탈퇴절차를 밟아야 한다는 전제를 인정할 아무런 근거가 없다는 등의 이유로 이를 받아들이지 아니하였는바, 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 이러한 판단은 정당한 것으로 수긍할 수 있다.'고 하여 이중 가입이 유효함을 판시한 사례가 있음.

한편, 개정 노조법 시행령 제14조의 7(2중 가입 조합원에 대한 처리 방법)도 이중가입이 당연히 가능함을 전제로 하여 그럴 경우의 조합원수 산정 방법을 규정하고 있음.

쟁점3 조합원의 노조 가입과 가입승인의 거부

- 규약상 노조 가입 자격이 있으면 누구나 그 노조에 가입할 수 있음. 노동조합 가입행

위는 원칙적으로 근로자의 청약과 조합의 승낙이라는 의사의 합치에 의하여 성립하는 계약이라고 봄(대법원 2004. 11. 12. 선고 2003다264 판결)

- 한편, 노조법 제9조는 '노동조합의 조합원은 어떠한 경우에도 인종, 종교, 성별, 연령, 신체적 조건, 고용형태, 정당 또는 신분에 의하여 차별대우를 받지 아니한다.'고 규정하고 있음. 이 조항을 가입 이후뿐만 아니라, 가입에 있어서도 차별대우를 금지하는 조항으로 해석한다면 정당한 사유가 없는 가입제한 내지 거부는 위법, 그와 같은 규약 조항도 무효가 됨.

- 또한 노동조합이 단순한 가입 절차 규정 외에 실질적인 가입 제한 규정을 두거나 단순히 노조와 맞지 않다는 이유 등으로 가입을 거부하는 경우, 판례는 조합원 자격을 갖추고 있고 특별한 사정이 없는 한 노조가입의 의사표시(가입원서 제출)가 노조에 도달한 때에 가입의 효력이 발생한 것으로 보고 있음.[4)]

- 선거를 전후하여 교섭대표노조의 집행부 교체를 위한 집단가입 가능성이 증가할 것임(소수노조가 집단적으로 다수노조에 가입), 어용노조 민주화, 민주노조의 어용화란 양측면에서 모두 있을 수 있음.
  - ◦ 규약상 선거권 제한 규정 : 현재 노조가 일반적으로 가지고 있는 3개월 전 가입(3회 이상 조합비 납부) 조건보다 강화되거나, 다양한 조건을 부과하는 규정 등장.
  - ◦ 규약상 피선거권 제한 규정 : 조합활동 최소 년수 조항(ex. 임원 출마자격을 2년 이상 조합원으로 활동한 자로 제한)
  - ◦ 위와 같은 선거권, 피선거권 제한 조항은 합리적 범위[5)]내라면 유효성이 인정되고 있음

4 종래 대법원 판례는 '조합이 조합원의 자격을 갖추고 있는 근로자의 조합 가입을 함부로 거부하는 것은 허용되지 아니하고, 특히 유니언 숍 협정에 의한 가입강제가 있는 경우에는 단체협약에 명문 규정이 없더라도 노동조합의 요구가 있으면 사용자는 노동조합에서 탈퇴한 근로자를 해고할 수 있기 때문에 조합측에서 근로자의 조합 가입을 거부하게 되면 이는 곧바로 해고로 직결될 수 있으므로 조합은 노조가입 신청인에게 제명에 해당하는 사유가 있다는 등의 특단의 사정이 없는 한 그 가입에 대하여 승인을 거부할 수 없고, 따라서 조합 가입에 조합원의 사전 동의를 받아야 한다거나 탈퇴 조합원이 재가입하려면 대의원대회와 조합원총회에서 각 3분의 2 이상의 찬성을 얻어야만 된다는 조합 가입에 관한 제약은 그 자체가 위법 부당하므로, 특별한 사정이 없는 경우에까지 그와 같은 제약을 가하는 것은 기존 조합원으로서의 권리남용 내지 신의칙 위반에 해당된다.'고 판시함.
이 판례는 다른 노조에 가입할 수 없었던 복수노조가 금지되는 시기의 판례이므로, 복수노조 시기에는 변경가능성도 있음.

5 예를 들어 임원출마 자격을 노조활동 경력 10년 이상자로 제한한다면, 이러한 조항은 조합원의 균등 참여권에 위배되어 무효로 판단될 수 있음

- 집단적으로 가입하는 경우에 가입승인을 거부하면 어떻게 될 것인가. 이러한 경우에 집단적인 가입을 거부할 수 있다는 규정을 둔다면 그 규정은 유효한 것인가에 대해서는 명확하지 않음. 다만 추정컨대, 복수노조가 허용되지 않던 종래 판례와 달리, 일정한 사상, 정치적 경향, 반노조 활동 등을 거부사유로 규정하고 이에 따라 가입을 거부한다면 그 유효성을 인정받을 가능성도 있음. 이로 인한 법적 분쟁은 증가할 것임.

쟁점4 노동조합의 합병, 조직형태 변경과 단체협약의 승계

- 회사의 인수, 합병, 영업양도의 경우에도 노동조합이 체결한 단체협약은 그대로 승계됨.

- 그런데, 한 사업장에서도 복수의 노조가 존재하게 되면 노조간 합병, 분할, 조직형태 변경, 집단적인 탈퇴 등 조직의 변경이 자주 생길 수 있음. 복수노조 이전에도 산별노조의 조직전환 또는 이탈, 상급단체의 변경 과정에서 노조의 조직형태 변경, 집단적인 탈퇴가 있어 왔음.

  - ◦ **노조의 합병** : 합병의 경우에 기존에 해산 소멸된 노동조합의 재산관계, 그 노동조합이 체결한 단체협약의 주체로서 지위가 그대로 승계, 따라서 단체협약도 그대로 승계됨.
  - ◦ **노조의 조직형태 변경** : 전후 조직의 실질적 동일성이 유지되는 것을 전제로 조직형태 변경 절차를 거치면 변경후의 노동조합이 변경 전 노동조합에 의하여 체결된 단체협약의 주체로서의 지위를 그대로 승계, 따라서 단체협약도 승계됨.
  - ◦ **산별노조 지부 또는 분회의 조직형태 변경**

    현재 판례 입장을 정리해보면 지부, 분회가 집행체계, 규약, 단체교섭권 및 단체협약 체결권 등을 가지거나, 실제 행사하여 왔다면 조직형태 변경 결의가 가능. 그 반대라면 즉 집행체계나, 규약(규정)은 가지고 있지만 단체교섭과 단체협약 체결을 위임을 받지 않은 한 독자적으로 하지 못하고 산별노조 차원에서 해 왔다면 조직형태 변경은 어렵고 개별적인 탈퇴만이 가능하다고 함.

    조직형태 변경이 가능한 경우에도 해당 노조, 지부 또는 분회의 각 규약과 규정에 따른 지부(분회) 총회 소집 절차를 밟아야 함. 절차에 관한 규약(규정)을 위반하여 진행하면 결의가 위법함. 만일 소집권자가 지부(분회) 총회 소집을 거부하는 경우에

는 노조법상 임시총회 소집 요구 절차를 따라서 임시총회 소집 절차를 밟아 총회를 개최할 수 있음.

다만 조직형태 변경 총회로서의 효력은 부정되더라도, 개별적으로 기존 노조를 탈퇴하고 새로운 노조를 설립하는 총회로서의 효력은 가질 수 있음. 조직형태 변경 총회로서 효력이 인정되면 기존노조의 지위를 승계(단체협약, 기존노조의 재산 승계 등), 그러나 신설노조 설립 총회로만 보면 단체협약 승계가 안 되고 기존노조 재산도 하급심이지만 판례에 따르면 분할, 승계되지 못함.

쟁점5 노조의 분할, 개별적인 탈퇴와 재산분할 청구, 단체협약 승계 문제

- 노조법상 노동조합의 결의에 따라 분할하는 경우

노동조합이 노조법 제16조 제2항에서 규정한 절차(재적조합원 과반수 출석과 출석 조합원 3분의 2 찬성)로 노동조합의 분할이 이루어지는 경우에는 기존노동조합의 재산도 분할 결의의 내용에 따라 분할이 된다고 보아야 함.

단체협약의 경우에는 조합원들의 권리, 의무에 관한 규범적 부분은 효력을 그대로 유지, 나머지 부분은 분할 전 기존 노조와 분할 후 신설노조와의 실질적 동일성을 인정하기 어려운 경우에는 단체협약의 주체로서 지위가 그대로 승계된다고 볼 수 없다는 것이 일반적인 견해.[6)]

- 기존 노조에서 조합원들이 개별적으로 탈퇴하여 새로운 노조를 만드는 경우

복수노조시 기존 노조에서 조합원들이 개별적으로 탈퇴하여 새로운 노조를 설립하는 경우에 기존 노조가 가지고 있던 재산(조합비, 각종 기금 등)의 분할, 단체협약의 승계 등이 문제됨.

◦ **개별적인 탈퇴로서 재산분할과 단체협약의 승계 등을 인정하지 않는 견해**

민법상 사단법인은 구성원의 탈퇴나, 해산은 인정하지만 사단법인의 구성원들이 2개의 법인으로 나뉘어 각각 독립한 법인으로 존속하면서 종전 사단법인에 귀속되었던 재산을 분할하여 소유하는 방식의 사단법인의 분열을 인정하지 않고 있음.

6 사법연수원 '노동조합 및 노동관계조정법', 2010

하급심이지만, 판례는 노동조합을 비법인 사단으로 보고 민법 제275조 제1항에 의해 그 구성원들이 노동조합의 재산을 총유(總有)의 형태로 소유한다고 판단하고 있음. 총유는 사원이 집합체로서 물건을 소유하게 되는데, 대표적인 경우가 교회이며, 교회의 교인이 개별적이든, 집단적이든 교회를 탈퇴하여 그 교회 교인으로서 지위를 상실하게 되면 종전 교회의 총유 재산의 관리처분에 관한 의결에 참여할 수 있는 지위나, 그 재산에 대한 사용, 수익권을 상실하고 종전 교회는 잔존 교인들을 구성원으로 하여 실체의 동일성을 유지하면서 존속하며 종전 교회의 재산은 그 교회에 잔존한 교인들의 총유로 귀속된다고 보고 있음. (대법원 2006. 4. 20. 선고 2004다37775 전원합의체 판결 참조)

따라서 기존 노조의 조합원들 중 일부가 탈퇴하여 다른 노조를 설립한 경우에 기존 노조의 재산 분할청구가 인정되는지 여부에 관하여 보면, 위 교회에서 교인들이 탈퇴한 경우와 같이 신설노조의 조합원들은 더 이상 기존 노조의 조합재산에 관한 권리를 갖지 아니하므로 그 조합재산의 분할을 청구할 수 없게 됨. (서울남부지방법원 2008. 7. 22. 선고 2008가합4170 판결-공무원노조 재산분할청구 사건)

이와 같은 경우에 기존 노조가 체결한 단체협약은 기존 노조와의 관계에서만 유효하고, 신설노조에 승계되지 않는다고 보게 될 것임. 다만, 근로조건 등을 정한 단체협약의 규범적 부분은 개별적 근로조건으로 화체되어 그대로 효력이 유지된다고 볼 수 있음.

◦ **노조 분열의 하나로 보는 견해**

일본 최고재판소 판례[7)]는 '구조합의 내부 대립으로 그 통일적인 존속, 활동이 대단히 고도로 또한 영속적으로 곤란하게 되고 그 결과 구조합원의 집단적 이탈 및 거기에 이어서 신조합의 결성이라는 사태가 발생한 경우에 비로소 조합의 분열이라는 특별한 법리 도입의 가부에 대하여 검토할 여지가 생긴다.'고 하면서 다만 그 요건을 엄격하게 설정하고 있음.

이러한 견해에 의하면 사실상의 분열, 즉 기존 노조의 조합원들이 개별적으로 탈퇴하

7 名古屋ダイハツ勞組사건-最一小判 昭49. 9. 30. 판시 760호 97쪽

여 새로운 노조를 설립한 경우에도 예외적으로 일정한 요건 하에서 법적 분열의 개념을 도입하여 분할과 유사한 효과, 즉 기존 조합재산의 분할(조합원수 비례)을 인정하고, 기존 노조가 체결한 단체협약의 경우에도 신설노조에 승계될 여지가 생기게 됨.

- 따라서 기존 노조를 탈퇴(또는 별도로)하여 새로운 노조를 설립(산별노조 등에 집단가입하고 지부, 분회 설치하는 경우 포함)할 것인가. 기존 노조에 남아 그 노조를 새로운 노조로 만들 것인가. 어떤 조건에서는 전자를, 어떤 조건에서는 후자를 선택하는 것인가. 조직적인 고민이 필요한 부분임.
  과반수 다수노조가 교섭대표노조의 지위에 있다는 점(교섭권 등 노조대표권을 갖는다는 점), 위와 같이 재산분할 청구가 어렵다는 하급심 판례가 존재한 점 등은 새로운 노조 설립의 억제 요인이라고 할 수 있음.

알아두기

- 기존노조에서 개별적으로 탈퇴하여 새로운 노조를 설립하는 경우에 재산분할이 어렵다는 하급심 판례가 있음. 단체협약 중 규범적 부분은 개별 근로자의 근로조건화되어 계속 적용 가능, 기존 어용노조가 재산이 많고, 그 재산(기금)을 활용하여 조합원 복지에 사용하는 경우에 개별적인 탈퇴를 통한 새로운 노조 설립에는 장애요소로 작용할 것.
- 재산 및 단체협약의 승계가 이루어지는 조직형태 변경의 방법이 활용될 가능성이 큼.

3 노동조합의 운영 (선거, 일상활동, 각종 의결기구 운영)

사업장에 복수노조가 존재한다고 해서 각 노조의 운영이 법률적으로 달라질 것은 없음. 다만 노조 선거에 대한 다른 노조의 개입, 사용자의 노조운영 및 활동에 대한 개입 증가, 선거 후유증으로 노조 분열 가능성 증가, 노조간 조직 경쟁 등이 생기기 때문에 실제 운영에 상당히 영향을 미치게 될 것임. 즉 실제 운영방식 등은 이전과는 많이 달라져야 할 것으로 예를 들어 다른 노조의 조합원들을 대상으로 한 선전활동도 필요하게 될 것임.

조직 확대와 사업장내에서의 민주노조의 주도권 확보를 위해서 규약과 단체협약상의 조합원 범위 제한조항은 하루 빨리 재검토가 필요하며, 이중조합원의 권리제한(피선거권, 의결기구 등)문제도 등장하게 됨.

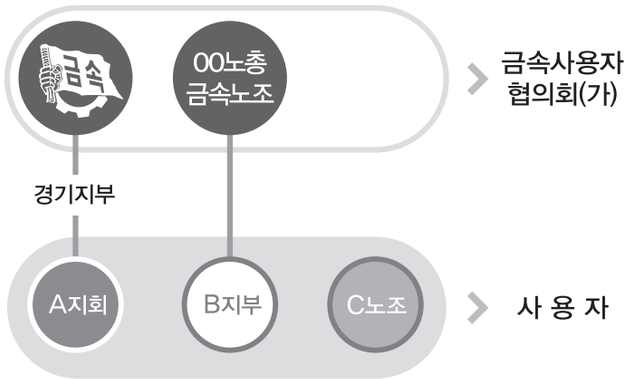
| 복수노조 시대 바람직한 노동조합 운영을 위한 제안 |

- 복수노조 시기 소수노조가 되었을 때 노조의 전반적인 일상활동은 어떻게 해야 하는가. (사용자의 지배개입 증가, 노조분열 가능성이 증가한 환경 고려 / 일본에서 민주노조가 소수노조인 경우에 어떻게 생존을 유지하고 나아가 조직을 확대하기 위해 어떻게 활동하였는가 등 사례 연구 필요)
- 복수노조 시기 교섭대표노조인 경우에 노조의 전반적인 일상활동은 어떻게 해야 하는가. (사용자의 지배개입 증가, 노조분열 가능성이 증가한 환경 고려)
- 산별노조의 지회, 분회인 경우에 산별교섭이 되지 않더라도 조직형태가 산별노조로 되어 있다는 것이 유리하게 작용하는 측면은 어떠한 것이 있는가. 산별노조가 어떻게 하면 그것이 유리하게 작용할 수 있는가. 산별노조(본조, 지역지부 등)의 역할은 어떠해야 하는가.

II 단체교섭 및 창구단일화 관련 법률쟁점

1 복수노조 시대 단체교섭(교섭창구단일화) 개요

가. 교섭창구 단일화의 대상 이해 및 관련 쟁점



(1) 창구단일화의 대상이 되는 사업 또는 사업장 개념

노조법 제29조의2(교섭창구 단일화 절차) ①항에서는 "하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우" 교섭창구를 단일화하여 교섭을 요구하여야 한다고 규정하고 있음.

| 사업 또는 사업장의 해석 |

- 사업이란 경영상의 일체를 이루는 기업체 그 자체를 의미하는 것으로 장소적 관념을 기준으로 판단하는 것이 아니라 일괄된 공정하에 통일적으로 업무가 수행되는지 여부에 따라 판단하여야 함.
  - 장소에 관계없이 경영상의 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 기업조직은 하나의 사업으로 봄.

  ※ 사업이란 경영상의 일체를 이루는 기업체 그 자체를 말하며, 경영상의 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 기업조직은 하나의 사업임. (대법원 1993.2.9 91다21381 ; 대법원 1993.10.12 93다18365 등)
- 하나의 법인체는 원칙적으로 하나의 사업으로 인정.
  - 법인 내 있는 수 개의 사업장·사업부서는 인사·노무관리에 있어 일정부분 재량권이 위임되어 있다 하더라도 전사적인 방침이나 목표 등에서 제약이 있는 것이 일반적이므로 기업의 일부에 해당함.
  - 따라서 경영주체인 법인체는 하나이므로 모든 사업장·사업부서의 전체 조합원 수를 고려하여 근로시간면제 한도를 정하여야 함.
  - 다만, 하나의 법인체라 하더라도 각 사업장별로 근로조건의 결정권이 있고, 인사·노무관리, 회계 등이 독립적으로 운영되는 등 각각의 사업장이 독립성이 있다면, 이 경우에는 각 사업장 단위로 교섭창구를 단일화하여야 할 것임.

쟁점6 조직대상이 분리된 노조의 경우에도 창구 단일화를 해야 하는가?

- 사무직, 생산직과 같이 각 노조의 규약상 조직대상이 분리되어 있는 2개의 노동조합도 창구단일화를 해야 하는 지가 문제됨.

- 노동부가 취하고 있는 입장은 노동조합의 조직대상의 중복 여부에 관계없이 교섭창구 단일화 절차에 참여하여야 한다는 견해이며 조직대상이 중복되지 않는 2개의 노조도 교섭창구 단일화를 하여야 한다는 입장임.

쟁점7 하나의 용역업체가 수개의 원청사업장에 파견, 용역을 보내는 경우 사업 내지 사업장의 판단

- 이 경우에는 용역업체를 기준으로 해서는 안 되고 실제 업무에 종사하는 원청사업장별로 하나의 사업장으로 보고 그 단위에서 교섭창구 단일화를 하면 될 것임. 용역업체의 변경과 상관없이 해당 근로자는 원청 사업장에서 지속적으로 근무하게 되고 근로조건 등도 원청사업장의 조건에 따른 영향이 크며 장소가 다르다는 점 등을 고려하면 원청사업장을 기준으로 사업장 독립성이 존재한다고 보아야 함.

- 만일 용역업체를 사업장로 보게 되면 용역업체 변경(도급계약은 보통 1년 단위)에 따라 수시로 창구단일화의 범위나 대상이 달라지게 되어 사실상 교섭이 불가능한 상황을 초래하게 되는 문제점도 발생하게 됨. 이 경우에는 사업장을 지속적으로 근무하는 원청사업장을 단위로 보고 그 단위에서 창구단일화를 하면 될 것임.

쟁점8 산업별·지역별 초기업 노동조합의 별도교섭 요구 가능 여부

- 노동부 입장
  노동부는 산별노조의 지부·분회도 창구단일화 절차에 참가하여야 한다고 하며, 초기업단위 노조의 집단교섭 요구에 대하여 사용자가 이를 거부하더라도 부당노동행위에 해당하지 않는다고 함.
  초기업단위 노동조합이 사용자와 집단적으로 교섭하기 위해서는 ① 개별사업(장)에서 해당 노동조합의 지부·지회가 교섭대표노조로 결정되거나, ② 사용자가 자율교섭에 동의하여야 한다고 함.
  또한 초기업단위 노동조합이 개별사업(장)에서 교섭대표권을 획득한 경우 사용자단체를 구성토록 하여 통일교섭을 요구하는 것이 가능하며, 교섭대표권을 확보하지 못한 사업장은 통일교섭을 요구할 수 없다고 함.

- '사업장단위 창구단일화'에는 산별노조의 지부·지회도 단일화 대상이 됨.
  사업장에 있는 기업별노조는 물론이고 산별노조 등 초기업단위노조의 지부, 분회 등의 경우에도 모두 교섭창구를 단일화하여 사용자에게 교섭 요구해야 함.

따라서 산별노조 및 산별교섭이 어려워질 가능성이 큼. 사업장단위 교섭창구 단일화를 해야 한다는 명분으로 그나마 사용자단체에 가입되어 있는 각 회사들도 탈퇴할 가능성이 있고 설사 탈퇴하지 않는다고 해도 산별노조의 지부 분회가 사업장에서 과반수 다수가 되지 못할 경우에는 법률적으로 산별노조의 대각선 교섭에도 응할 의무가 없음을 이유로 탈퇴할 가능성이 있음. 하루 속히 산별노조로 전환하여 조직활동, 노조운영, 교섭 등에서 다른 구조를 만들 필요가 있음.

- 사용자단체와 교섭시 초기업별노조간에는 창구단일화, 별도교섭 모두 가능
  (예: 금속사용자협의회 vs 금속노조/보건 사용자협의회 vs 보건의료노조)

  ◦ 사용자단체와의 교섭시에는 초기업별노조 단위는 창구단일화 대상이 아님. 교섭 창구 단일화는 '하나의 사업 또는 사업장에서'만 요구하고 있으므로 사업장 단위를 벗어난 형태의 교섭에서는 창구단일화가 필요 없음. 금속산별 교섭을 할 때 다른 금속산별노조와 창구를 단일화하여 교섭을 할 필요는 전혀 없는 것임. 지역산별, 업종별 등 기업단위를 넘어서는 교섭은 모두 마찬가지임.
  경총 자료 역시 초기업단위노조가 지부나 지회별 교섭 또는 대각선 교섭 등 개별 기업단위 단체교섭에 임하는 경우가 아니라, 사용자단체를 통한 교섭, 사용자들이 모두 참여하는 집단교섭 등을 요구하여 이에 임할 때에는 교섭창구 단일화 규정이 적용된다고 볼 수 없다고 설명하고 있음.
  따라서 사용자단체와 교섭하는 경우, 협회 등에 위임하는 방식으로 산별교섭을 하는 경우, 지역, 업종단위에서 위임, 집단 등의 다양한 방법으로 교섭하는 경우에는 이 법의 창구단일화 규정이 적용되지 않고 종전과 동일하게 교섭을 하면 될 것임. 이 경우에 쟁의행위 찬반투표와 쟁의행위 역시 그 소속 조합원만을 대상으로 진행하면 될 것임.
  산별교섭을 활성화하기 위해서는 산별노조 교섭요구에 대하여 사용자측도 사용자단체를 구성하여 교섭에 응하도록 하는 의무를 부과하고 산별협약의 효력 확장제도 개선 등 산별교섭을 촉진하는 입법적 조치가 필요하다고 할 것임.

참고로 교원노조나 공무원노조는 해당 특별법인 교원노조법과 공무원노조법의 적용을 받게 될 것인데, 교원노조법은 제14조 제1항은 '..... 이 법에서 정하지 아니한

사항에 대하여...'만 일반 노조법을 적용하게 되는데, 교원노조법 제6조에서 교원노조의 단체교섭 절차와 협약 체결 절차에 대한 특별 규정을 두고 있으므로 노조법이 적용될 여지는 없다고 할 것임. 즉 노조법이 적용되나 교원노조는 초기업단위 노조의 교섭이므로 창구단일화 절차가 적용되지 않는 것이 아니라 교원노조법 제6조에 따라서 각 교원노조별로 교섭을 하면 되는 것임.

◦ 초기업별 노조가 산별교섭 혹은 통일교섭 참가를 요구할 경우 사용자는 참가해야 함.
노동부는 사업장 단위에서 교섭대표권을 획득한 사용자에게만 통일교섭을 요구할 수 있고 교섭대표권을 획득하지 못한 사업장의 사용자에게는 단체협약 체결을 위한 교섭을 요구할 수 없다고 함.

그러나, 초기업별 노동조합의 지회, 분회는 기업단위 창구단일화의 대상이 되지만, 산별교섭, 통일교섭에 대한 동의가 있는 경우에는 사업장에서의 교섭대표권이 없는 경우에도 기업단위 교섭과 별개로 산별교섭이 가능하다고 보아야 함. 산별노조가 집단교섭 동의를 이미 획득하고 있는 경우, 사용자는 노동조합의 교섭요구에 당연히 응해야 하며, 나아가 이러한 동의에도 불구하고 창구단일화를 이유로 집단교섭에 참가하지 않는 경우 부당노동행위가 성립함.

알아두기

- 산업별 통일협약 및 기업별 협약으로 사용자의 산별교섭 참가의무를 강력하게 규정하여 사용자를 규율.
- 산별노조 지부가 과반수노조의 지위를 확보하게 된 경우, 산별교섭과 통일교섭의 방식을 지속할 수 있도록 협약에 명시하고 강제하여야 함.
- 사용자의 기업별 교섭 요구를 철저히 배척하고, 산별교섭이 이루어질 수 있도록 강제하여야 함.

쟁점9 비정규단위(직접고용, 간접고용) 노조의 창구단일화 대상 포함 여부

- 노동부의 입장 : 해당사업장의 사용자와 직접적인 사용종속관계가 있지 않은 근로자로 조직된 노동조합은 그 사용자에 대하여 교섭을 요구하거나 교섭창구 단일화에 참여할 수 없다고 함. 즉 노동부에 입장에 따르면 사업장에 직접고용 비정규직 노조가 별도로 조직되어 있을 경우 조직대상 중복 여부에 상관없이 창구단일화의 대상이 되므로 기존 정규직 노조와 창구단일화를 해야 한다는 것임.

- 간접고용노동조합은 원청사업(장), 하청사업(장) 창구단일화 참가 등 2중 구조 가능

◦ 원칙적으로 간접고용노조는 원청사업(장) 창구단일화 대상 포함 요구
근로계약관계가 없다고 해도 하청 업체 소속 노동자들의 노동관계 등에 대하여 실질적 지배력, 영향력이 있는 원청 사업주는 하청 노동자들이 속한 노동조합의 단체교섭 요구에 응해야 하며 이는 국내 노동법학계의 통설, 일본 최고재판소의 판결, 그리고 최근 한국 대법원도 현대중공업 사내하청 사건에서 동일한 법리를 채택하여 근로계약관계가 없는 경우에도 노조법상 사용자 지위를 인정한 바 있음.(대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두9075, 2007두8881 판결)

이 경우에 원청 사업주를 상대로 교섭을 요구할 경우 원청 회사의 소속 노동자들이 가입된 노조(예를 들어 정규직 노조)와 교섭 창구를 단일화해야 하는 문제가 생길 수 있음. 물론 이 경우에는 근로조건, 고용형태, 교섭관행 등을 고려하면 교섭단위 분리를 신청할 경우에 분리결정이 나게 될 것임.

노동부는 위 대법원 판결에도 불구하고 매뉴얼에서 '사용자와 직접적인 사용종속관계에 있지 않은 근로자로 조직된 노동조합은 그 사용자에 대하여 교섭을 요구하거나, 교섭창구 단일화 절차에 참여할 수 없음'이라고 이전의 태도를 고수하고 있는 상황임.

◦ 2중적인 교섭구조도 가질 수 있음.
한편, 간접고용노동조합은 원청사업 뿐만 아니라 하청사업의 창구단일화에 참가하

는 2중적인 교섭구조를 가질 수도 있음.

◦ 단일화 대상에 포함되는 경우 간접고용 노동자의 요구 반영 방법 필요
원청사업 창구단일화에 참가할 경우 소수일 가능성이 높아 교섭대표노조가 될 가능성이 높지 않다는 점을 고려한다면, 간접고용 노동운동의 전망과 함께 현실적인 요구 역시 실현할 수 있도록 방안이 마련되어야 함.

쟁점10 법외노조가 창구단일화 대상인지 여부

- 여기서 법외 노조란 노조법 제2조 4호의 실질적 요건을 구비하였으나 설립신고를 하지 않은 노동조합을 말함.

- 노동부는 교섭을 요구할 수 있는 노동조합은 노조법상 노동조합을 의미하므로 행정관청으로부터 설립신고증을 교부받은 노동조합 또는 설립신고증을 교부받은 노동조합의 지부·분회이어야 한다고 주장하고 있음.

- 법외노조는 노조법 제7조에 따라 노동쟁의조정, 불성실교섭 및 지배개입에 대한 부당노동행위 구제신청, 노동조합 명칭 사용금지의 제한을 받을 뿐이고, 그 외 노조법 조항은 모두 적용됨. 따라서 노동부 해석처럼 단체교섭권이 따로 제한되어야 할 아무런 이유가 없음. 법외노조도 단체교섭 창구단일화 절차에 참여할 수 있고 다만, 법외노조가 교섭대표노조가 된 경우 노동쟁의조정신청, 부당노동행위구제신청은 어떻게 되는 것인지가 문제되나, 이 경우에는 노조법 제7조의 예외로 노동위원회 조정과 부당노동행위 구제신청이 가능하다고 보아야 할 것임. 그렇지 않고 노동부 해석처럼 노조설립신고증을 요건으로 한다면 법외노조는 교섭창구 단일화 절차밖에서 별도로 교섭을 요구하고 교섭을 할 수 있다고 해석하는 것이 타당할 것임.

알아두기

▪ 법외노조가 과반수를 점하고 있고 사용자가 법외노조라는 이유로 교섭을 거부하고 있다면, 창구단일화에 참가하여 다른 노동조합과의 교섭 등을 근거로 사용자의 교섭을 이끌어 낼 수도 있을 것임.

▪ 다만, 노동위원회에 구제신청이 불가능할 수 있으므로, 법원에 교섭응낙가처분 등 소송을 제기하여 사용자의 교섭거부 해태에 대하여 대응해야 함.

나. 교섭창구단일화 절차 이해 및 관련 쟁점

1단계 교섭요구
◦ 단협유효기간 만료 3월전
◦ 2개 이상의 단협 존재시 최초 도래하는 단협기준

2단계 사용자공고 타노조 참여
◦ 사용자 교섭요구 사실 7일간 공고
◦ 위 기간 동안 타노조 교섭참여 요구
◦ 노동위에 시정요청 가능
◦ 노동위는 10일 내에 결정

3단계 교섭참여노조 공고
◦ 교섭참여를 요구한 모든 노동조합의 명칭, 조합원 수 등을 5일간 공고
◦ 공고사항에 대한 이의신청
◦ 노동위에 시정요청 가능
◦ 노동위는 10일내에 결정

4단계 자율적단일화
◦ 자율적으로 교섭대표노조 결정(14일 이내)
◦ 대표자, 교섭위원 등을 연명 사용자에게 14일 이내 통지
◦ 단일화 후 일부노조 탈퇴해도 교섭대표 노조지위 유지

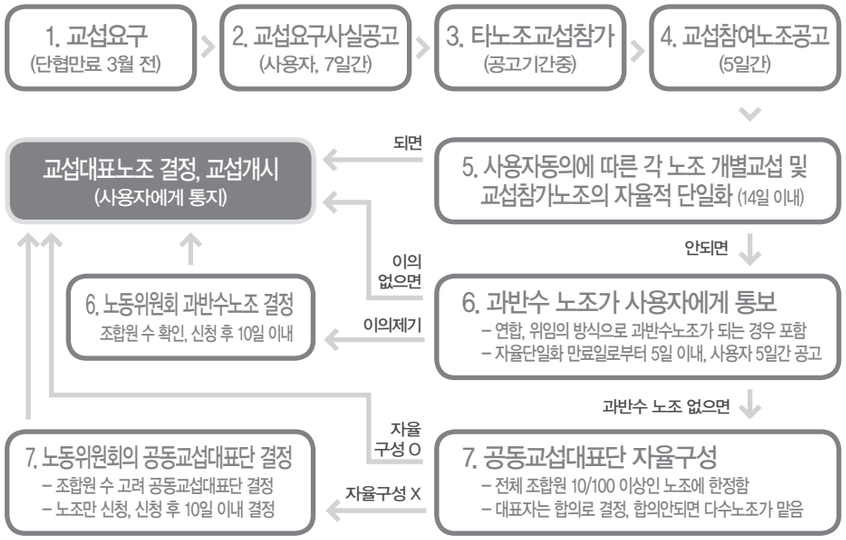
5단계 자율교섭 사용자동의
◦ 교섭창구단일화 하지 않기로 사용자와 합의
◦ 교섭, 협약체결, 쟁의행위 각 진행

6단계 과반수노조 확정
◦ 조합원 과반수노조(연합 또는 위임포함)가 자신이 교섭대표노조임을 사용자에게 자율적단일화기간 만료일부터 5일 이내 통지
◦ 사용자 5일간 공고
◦ 노동위에 이의신청 가능(조합원수 확인 후 결정(10일이내))
◦ '조합원수 판단시점'은 교섭참여노조를 공고한 날

7단계 공동교섭대표단 구성
◦ 전체조합원 10% 이상 노조에 한정
◦ 일정한기한내에 자율적으로 구성안되면, 노동위가 조합원수 고려하여 공동교섭대표단 구성
◦ 대표자는 합의로 정하되 합의 안되면 다수노조 대표자

8단계 교섭개시
◦ 사용자 교섭요구 사실 7일간 공고
◦ 위 기간동안 타노조 교섭참여 요구
◦ 교섭개시

| 교섭단위 창구단일화 절차도 |



(1) 최초교섭요구

시행령 제14조의2【노동조합의 교섭 요구 시기 및 방법】

① .....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 도래하는 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 조합원 수 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 적은 서면으로 하여야 한다.

- 조직형태, 과반수노조 여부 등에 상관없이 사용자와 교섭을 원하는 해당 사업(장) 소속 근로자가 가입한 노동조합은 모두 최초 교섭요구 가능.

- 초기업단위 노동조합 가입 인정 예시(노동부),

◦ 노동조합이 해당 기업의 조합원 명부를 첨부한 경우.
◦ 근로자가 은행 등 공신력 있는 금융기관을 통하여 조합비를 납부한 경우.
◦ 해당 노동조합과 사용자가 체결한 단체협약이 있는 경우.
◦ 기타 이에 준하여 객관적으로 노동조합에 가입한 사실이 확인되는 경우.

- 노동부는 교섭을 요구할 수 있는 노동조합의 범위를 노조법상 노동조합으로 제한하여, 설립신고증을 교부받은 노동조합 또는 설립신고증을 교부받은 노동조합의 지부·분회로 한정하여 해석하고 있음.

- '서면'에 다음 사항을 포함하여 사용자에게 요구. (시행규칙 제10조의 2 참조)

▪ 노동조합의 명칭
▪ 대표자의 성명
▪ 주된 사무소의 소재지(사무소 있는 경우만)
▪ 교섭요구한 날 현재의 조합원 수

(2) 최초교섭요구의 시기

- 먼저 도래하는 단체협약(임금협약 포함) 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 최초 교섭요구 가능.

- 이때 단체협약은 형식과 내용을 불문하고 노사 당사자 쌍방이 서면으로 작성하여 서명 또는 날인한 것을 의미함. 즉 단체협약이란 임금협약, 단체협약 등 그 명칭을 불문하고 노조법상 단체협약에 해당하는 것은 모두 포함됨. 따라서 한 노조에도 2개 이상의 단체협약이 존재할 수 있음. 따라서 임금협약이든 단체협약이든 노사합의서든 명칭을 불문하고 유효기간 만료가 도래하면 교섭요구 할 수 있음.

- 다만 종전 단체협약, 임금협약 등에 부속하는 보충협약(별도의 합의서는 제외)은 그 주된 단체협약과 임금협약에 종속된 것으로 보아야 할 것임(노동부입장과 동일함)

- 법 개정으로 새롭게 규정되어 문언자체의 해석상 3개월을 지켜야 할 것으로 해석되고, 이 시기를 지키지 않을 경우 다른 노동조합의 교섭요구나 창구단일화 참가를 어렵게 할 수 있으므로 지켜야 한다고 해석될 수 있음.

쟁점11 주제별 단체협약이 있는 경우 창구단일화 방법

- 시행령 제14조의 2 ①항 단서에는 ".....단체협약이 2개 이상 있는 경우에는 먼저 도래하는 단체협약....."이라고 규정하고 있고, 동 시행령 14조의 10 (교섭대표노동조합의 지위 유지기간 등)에서 노사간 체결한 첫 번째 단체협약 유효기간이 2년 미만이라도 2년 동안 지위가 유지된다고 규정하고 있음.

- 따라서 노동조합이 주제별로 복수의 단체협약을 갖고 있는 경우라도, 창구단일화 후 교섭대표노조는 노사간 체결한 첫 번째 단체협약의 유효기간 시작일(소급된 경우에는 소급되어 유효기간이 시작된 날)로부터 2년이 되는 시점까지 지위가 유지되므로, 주제별로 창구단일화 절차를 다시 진행할 필요는 없음.

- 즉, 교섭대표노조가 된 노동조합이 다른 협약의 유효기간 만료로 인한 갱신교섭, 새로운 쟁점 교섭 때에도 교섭대표노조로서 지위를 가짐.

쟁점12 신설노조의 교섭권

- 교섭대표노조가 있고 이후에 설립된 신설노조의 교섭권 여부에 대하여 견해가 나뉨.

  ◦ 긍정설 : 신설노조는 이전 교섭창구단일화 절차에 참여한 바가 없으므로 별도로 교섭을 요구하고 단체협약을 체결할 수 있다는 견해. 다만, 다음에 다시 교섭대표노조가 결정되는 시점에 그 절차에 참여하면 된다는 것임.

  ◦ 부정설 : 신설노조는 다음 교섭창구단일화 절차 시점까지 기다려야 하고 그 이전에는 별도로 교섭을 하지 못한다는 견해.

  ◦ 절충설 : 창구단일화 절차는 교섭을 위한 절차적 제한이지, 노조의 단체교섭권 등을 박탈해서는 안 되는 것이므로 위 창구단일화 절차를 현저히 곤란하게 하거나, 신설노조의 참여 불참의사가 있다면 몰라도 그렇지 않고 교섭중이라면 그 교섭에 참여의사를 교섭대표노조와 사용자에게 표시하고 참여할 수 있으며, 이미 교섭이 끝났다면 다음 교섭에서는 신설노조의 위와 같은 교섭참여 의사 표시가 있으면 교섭대표노조는 신설노조를 포함하여 교섭을 해야 한다는 견해. 이 경우에 쟁의행위 찬반 투표의 대상에 포함된다고 해석될 것임. 만일 교섭대표노조가 신설노조의 교섭을 대표하기를 거부하는 경우에는 공정대표의무 위반에 해당하게 될 것임.

쟁점13 유효기간 만료일 '3개월 이전' 단체교섭요구 가능여부

- 시행령 14조의 2 ①항에서는 "유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다."고 규정하고 있는 바, 3개월 이전에 교섭을 요구하거나 쟁의행의를 하는 것은 평화의무 위반이 문제될 수 있음.

- 그러나 기존의 판례는 평화의무에 대하여 기존 협약의 유효기간 내라도 새로운 단체협약을 체결하기 위하여 교섭을 요구할 수 있다고 보았음. 다만, 법 개정으로 새롭게 규정되어 문언자체의 해석상 3개월을 지켜야 할 것으로 해석되고, 이 시기를 지키지 않을 경우 다른 노동조합의 교섭요구나 창구단일화 참가를 어렵게 할 수 있으므로 지켜야 한다고 해석될 수 있음.

알아두기

- 교섭요구한 날 현재의 조합원이 요구사항에 포함되어야 하므로, 항상 조합원수를 확인하여야 함.
- 특정노조의 협약 만료일 3개월 전이 도래하기 전부터 다수노조 및 타 노조와 자율교섭, 창구단일화 방법, 단일화 후 노조 간 관계설정 등을 미리 논의하여 결정하여야 함.
- 다수노조의 경우 협약 유효기간, '3개월'에 얽메이기 보다는 노동조합의 상황, 타 노조의 상황 등을 고려하여 교섭을 요구할 수 있음.

▪ 법 시행후 1개의 노동조합만이 존재하는 경우, 조합원 수 및 요구안 마련 등 내실을 갖추고 사업장 및 사용자의 동향 등을 보며 설립과 교섭요구시기를 결정하여야 할 것임.

(3) 최초교섭요구 사실에 대한 사용자의 공고

노조법 시행령 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.

③ 노동위원회는 제2항에 따라 시정 요청을 받은 때에는 그 요청을 받은 날부터 10일 이내에 그에 대한 결정을 하여야 한다.

- 공고 장소 : 교섭요구노조뿐만 아니라 다른 노조와 노동자들이 알 수 있도록 게시판, 홈페이지 등에 게시하여야 하며, 접급성이 낮으면 안됨. 따라서 인터넷, 인트라넷의 경우 권한 제한 등이 있고 평소 노동자들의 이용이 상시화되어 있지 않다면 불가함.

예시 **잘못된 공고방법**

사례 1 : 사내 전산망에 공고하였으나, 비정규직에 대하여 사내 전산망 접근권한을 제한한 경우

사례 2 : 사내 전산망에 공고하였으나, 평소 이용이 거의 되지 않은 경우

사례 3 : 사업장이 분산되어 있는데, 본사 게시판에만 게시한 경우

사례 4 : 사업장의 부지가 매우 넓은데도, 특정 공장이나 사무소에만 게시한 경우

- 공고 내용 : 1) 교섭을 요구한 노동조합의 명칭, 2) 대표자 성명, 3) 교섭요구 일자, 4) 교섭을 하려는 다른 노동조합이 교섭을 요구할 수 있는 기한.
- 공고 기간 : 최초 교섭을 요구받은 날로부터 7일간.
- 사용자가 공고하지 않은 경우 처벌규정 없음.
- 교섭요구 사실 공고의 시정신청
  - 사용자가 교섭요구 사실을 공고하지 않거나 다르게 공고한 경우, 노동위원회에 시정신청. 또한 지역을 달리하는 복수의 사업장이 존재하고, 각 사업장별 독립성이 없는 경우, 전체 사업을 대상으로 공고하지 않는 경우에도 일부 사실을 공고하지 않은 경우에 해당하여 시정신청가능.
  - 시정신청 권자 : 최초 교섭을 요구한 노동조합.
  - 시정신청의 가능성을 대비하여 교섭요구 서면 사본, 사용자의 공고 내용 등에 대한 채증이 필요.

- 노동위원회 처리 절차 (시행령 제14조의 3 ② 항)
  - 처리기한 : 시정요청을 받은 날로부터 10일 이내 결정.
  - 처리방법 : 사용자에게 공고를 명하거나 노동위원회가 직접공고하거나 기각.
  - 이의제기 : 위법·월권인 경우에 한하여(어느 일방 노조에게 불리하다는 사유만으로는 불복이 허용안됨) 결정서를 송달받은 날로부터 10일 이내에 중노위 재심 신청, 중노위 재심 결정에 불복하는 경우에는 그 결정서를 송달받은 날로부터 15일 이내에 행정소송 제기 가능.
  - 노동위 시정 명령에 불복하거나 이행하지 않거나, 지속적으로 공고하지 않는 경우 부당노동행위 성립. (※ 단체교섭 응낙 가처분, 부당노동행위 구제신청 가능)

| 노동위 시정 요청 시 첨부할 자료 |

▪ 시정신청서 (노조법 시행규칙 별표 제7호의 2 서식)

▪ 사용자에게 교섭을 요구한 서면 사본

▪ 사용자가 노동조합이 신청한 내용과 다르게 공고하였다는 사실을 증명할 수 있는 자료

- 노동부는 교섭요구 사실 공고에 대한 노동위원회의 시정권한은 사용자의 자율적 시정

공고를 금지하는 것이 아니므로 노동조합이 사용자에 대해 공고와 관련된 이의를 제기하고 사용자가 이를 수용하여 수정공고를 하는 것이 가능하다고 함.

알아두기

- 사용자가 교섭요구사실을 다른 노조와 노동자들이 알 수 있도록 사업(장)의 특성 및 사업장 분포 등을 고려하여 게시판, 홈페이지 등에 게시하도록 하여야 함.
- 사용자가 공고방식이나 시기, 절차 등을 어길 경우 노동위원회에 곧바로 시정요청을 하여야 함.
- 노동위 시정 결정에 불복하거나 이행하지 않을 경우 부당노동행위가 성립하므로, 부당노동행위 구제신청, 단체교섭응낙가처분 소송을 제기하도록 함.

(4) 타노조의 교섭 참여 요구

노조법 시행령 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.

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 조합원 수 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 5일간 공고하여야 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

⑤ 노동위원회는 제4항에 따른 시정 요청을 받은 때에는 그 요청을 받은 날부터 10일 이내에 그에 대한 결정을 하여야 한다.

- 교섭에 참여하려는 다른 노조들은 위 교섭요구사실 공고기간(7일)내에 아래의 사항을 기재한 서면으로 교섭을 요구하여야 함. (시행규칙 제10조의2 참조)
  - 노동조합의 명칭과 대표자의 성명.
  - 사무소가 있는 경우, 주된 사무소의 소재지.
  - 교섭을 요구한 날 현재 조합원 수.

- 이 경우에 조합원 명부를 제시할 필요는 없고 전체 조합원의 수만 명시하면 될 것임. 구체적인 조합원 명부를 공개해야 하는 것은 과반수 노조를 노동위원회에서 조사하여 확정할 때에 필요하게 되나, 소수노조로서 조합원 명단 전체를 공개하는 것이 어렵다면 공개된 노조간부 명단만 확인해 주어도 될 것임.(공개된 조합원만 조합원 숫자로 인정되는 불이익이 있게 됨)
- 공고기간 내에 교섭을 요구하지 않는 경우 교섭창구 단일화 절차에서 배제됨. 따라서 초기업단위 지부·지회의 경우 본조에 공고사실을 즉시 통보하여 조치하는 것이 필요함.

(5) 교섭참여노조 확정 공고

- 사용자는 최초교섭요구에 대한 공고가 만료되는 다음날부터 5일간 교섭을 요구한 모든 노동조합의 명칭 등 아래의 기재사항을 공고하며, 각 노조에도 통지하여야 함.

◦ 교섭요구 노동조합의 명칭과 대표자 성명.
◦ 각 교섭을 요구한 일자.
◦ 교섭을 요구한 날 현재의 조합원 수.
◦ 공고 내용이 노조가 제출한 내용과 다르게 공고되거나 공고되지 아니한 경우에는 공고기간 중에 사용자에게 이의를 신청할 수 있다는 사실.

(6) 교섭참여노조 확정 공고에 대한 이의제기

- 교섭을 요구한 노동조합은 교섭참여의사를 전달할 방법이나 절차 내용과 교섭참여노조에 대한 확정공고가 문제가 있을 경우 사용자에게 이의신청할 수 있고, 사용자는 사실관계 확인 후 재공고(5일간) → 사용자가 이의신청 안 받아 들이면 노동위에 시정요청 → 10일 이내 결정.
- 노동부는 이의신청의 대상을 해당 노종조합에 한하고 다른 노조의 공고내용에 대해서는 이의신청을 할 수 없다고 함 (A노동조합이 B노동조합의 내용에 대하여는 시정신청 불가)

| 노동위원회에 시정요청을 할 수 있는 기한 |

사용자가 교섭참여노조 공고하지 않은 경우	제14조의 3 제1항에 따른 공고기간 끝난 다음날부터 5일간
이의신청에 대하여 수정 공고 하지 않은 경우	제14조의 3 제1항에 따른 공고기간 끝난 다음날부터 5일간
이의신청한 내용과 다르게 수정 공고한 경우	수정공고 기간(5일) 끝난 다음날부터 5일간

| 노동위원회 시정 신청 시 첨부자료 |

◦ 사용자에게 이의를 신청한 서류사본
◦ 사용자가 해당 노동조합이 신청한 내용과 다르게 공고하였다는 증빙 자료

- 노동위 시정신청에 관한 처리절차는 위 최초교섭요구공고에 대한 이의신청과 동일함.
- 이의제기, 시정신청에 대비하여 교섭요구 서면 사본, 이의신청 서류 사본 및 사용자의 공고 내용에 대한 채증 필요.
- 교섭참가노조가 확정된 경우 그에 따른 효과 : 창구단일화 절차에 참가하는 교섭요구 노동조합으로 확정된 경우, 이후 교섭대표노조 결정 절차에 참가할 수 있고, 쟁의행위를 하게 되는 경우 참가 노동조합의 전체조합원수의 과반수 찬성을 얻어야 하며, 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약의 적용을 받게 됨.

쟁점14 창구단일화에 참여하지 않고 지속적으로 교섭을 요구하는 것이 가능한가?

- 이에 관하여 견해가 나뉨.

- 창구단일화 규정은 '강행 규정'에 해당하므로, 창구단일화에 참가하지 않은 노동조합이 별도로 교섭을 요구하여 단체협약을 체결하거나, 쟁의행위행위를 할 수 없다고 해석하는 견해가 있음. 이는 별도로 체결한 단체협약의 효력도 부정하며 독자적인 쟁의행위도 위법하다는 입장으로, 현재 노동부가 이러한 견해를 취하고 있음.

- 한편 창구단일화 절차에 관한 규정은 단체교섭의 방법에 대한 규정일 뿐, 각 노조는 여전히 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 가지고 각 노조의 대표자는 제29조에 제1항에 따라 단체협약을 체결할 권한을 가짐. 창구단일화에 대한 노조법 제29조의 2에 따른 단일화를 거치지 아니하고 교섭을 요구하는 경우에 사용자가 이를 이유로 단체교섭을 거부할 수는 있겠으나, 임의로 교섭에 임하여 단체협약을 체결하는 것을 배제하는 것은 아님. 또한 자율교섭 동의기간이 아니더라도 모든 노조와 사용자가 합의한다면 그 때부터는 자율교섭으로 단체교섭과 협약체결, 쟁의행위가 가능하다고 보아야 한다는 견해가 있음.

쟁점15 창구단일화 미참가 노조의 지위

- 이에 관하여는 견해가 나뉨.

- 먼저 창구단일화 규정은 '강행 규정'에 해당하므로, 창구단일화에 참가하지 않은 노동

조합이 별도로 교섭을 요구하여 단체협약을 체결하거나, 쟁의행위행위를 할 수 없다고 해석하는 견해가 있음. 별도로 체결한 단체협약의 효력도 부정하며 독자적인 쟁의행위도 위법하다는 입장. 현재 노동부가 이러한 견해를 취하고 있음.

※ 노동부는 교섭창창구 단일화 절차에 참가하지 않은 경우 별도로 사용자와 교섭하여 단체협약을 체결하는 것은 허용되지 않으며, 노동위원회에 조정신청을 할 수 없고, 쟁의행위를 할 경우에는 정당성이 인정될 수 없다고 함.

- 다음으로 창구단일화 절차에 관한 규정은 단체교섭의 방법에 대한 규정일 뿐, 각 노조는 여전히 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 가지고 각 노조의 대표자는 제29조에 제1항에 따라 단체협약을 체결할 권한을 가짐. 창구단일화에 대한 노조법 제29조의 2에 따른 단일화를 거치지 아니하고 교섭을 요구하는 경우에 사용자가 이를 이유로 단체교섭을 거부할 수는 있겠으나, 임의로 교섭에 임하여 단체협약을 체결하는 것을 배제하는 것은 아님. 또한 자율교섭 동의기간이 아니더라도 모든 노조와 사용자가 합의한다면 그 때부터는 자율교섭으로 단체교섭과 협약체결, 쟁의행위가 가능하다고 보아야 한다는 입장.

- 어느 견해에 따르더라도 창구단일화 절차에 참여하지 않은 노조는 독자적인 단체교섭권과 단체행동권의 행사가 어려움에 처하게 됨. 또한 창구단일화에 참가하지 않았는데 해당 노조의 단체협약 유효기간이 만료하면, 다시 창구단일화 될 때까지 사실상 교섭이 어려움에 봉착함.

- 단체협약에 자동연장협정과 자동갱신협정이 있는 경우 적용할 수 있으나, 사용자가 단협해지나 갱신거절의 의사를 표시할 경우 효력을 상실함. (구체적인 내용은 단체협약, 쟁의행위 파트 참조)

- 미참가 노조(신설노조는 신설노조 부분 참조)의 노조의 조합원에 대한 단체협약 적용 여부. (미참가 노조는 그 교섭대표노조의 지위 유지기간(2년)에 체결되는 단체협약 모두를 적용받을 수 없게 되는 것인가. 절차에는 미참가하였지만, 단체협약을 적용받을 수 있는 방법은 없는가.)

◦ 먼저 미참가 노조는 그 교섭대표노조의 지위 유지기간(2년)에 체결되는 모든 단체협약을 적용받을 수 없다고 보는 견해가 있을 수 있음. 노동부는 '확정된 교섭요구 노동조합이 아닌 노동조합이 사용자와 교섭하여 단체협약을 체결하는 것은 허용되지 않는다.'고만 밝히고 있음.

◦ 다음으로 당해 단체교섭에 의해 체결되는 단체협약은 적용이 어렵겠지만, 교섭대표노조의 지위 유지기간에 체결되는 그 다음 단체협약부터는 미참가 노조가 교섭참여 의사만 노조와 사용자에 전달하면 적용받는다고 보아야 한다는 견해가 있을 수 있음.

- 단체협약의 효력 확장 가능 여부

◦ 단체교섭 창구단일화 절차에 참여하지 아니하여 교섭대표노조가 체결한 단체협약이 적용되지 못하는 경우에 만일 소수노조에 기존의 단체협약이 있거나, 기존의 단체협약의 자동연장협정 등에 따라 효력이 유지되는 경우에는 기존 자신의 단체협약이 적용된다고 할 것임. 그런데 무단협 상태가 되었다고 할 때에 노조법 제35조 사업장 단위의 일반적 구속력(동종 근로자 반수 이상이 적용받는 단체협약의 효력 확장) 규정에 따라 교섭대표노조가 체결한 단체협약을 동종 근로자 반수 이상이 적용받을 때, 무단협 상태에 있는 소수노조의 조합원들에게도 그 단체협약이 효력이 확장될 수 있는가가 문제됨.

◦ 단체협약의 여후효에 따라 창구단일화 절차에 참가하지 아니한 소수노조에 기존 단체협약이 있다가 그 효력이 상실되었을 경우에는 그 기존 단체협약상의 규범적 부분은 조합원 개인들의 근로조건의 내용으로 화체되어 여전히 효력이 유지(다만 취업규칙 변경, 개별 근로계약을 통한 변경 가능)될 것임. 아예 단체협약이 없었다면 물론 여기에 해당되지 않음.

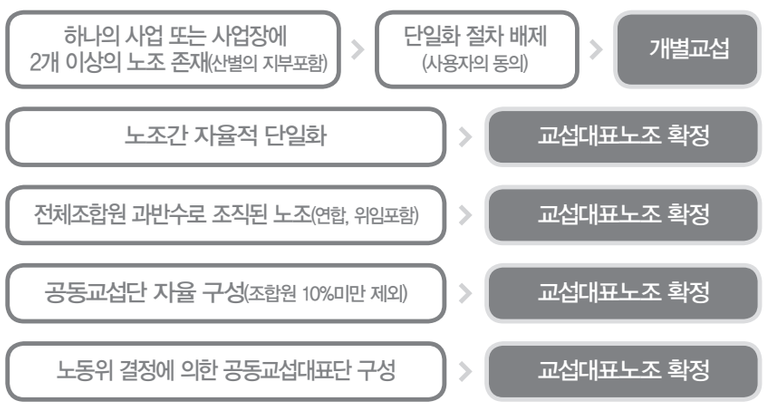
◦ 노조법 제35조에 따라 규범적 부분의 단체협약이 효력 확장될 수 있을 것인지에 대하여는 다른 노조에 확장되는 것을 부정하는 견해도 있을 수 있고, 모든 노조의 교섭권이 보장된 일본과 달리 창구단일화가 강제되고 있으므로 확장을 긍정하는 견해도 있을 수 있음.

알아두기

- 법제도의 취지가 창구단일화에 참가하는 노조 모두가 '하나의 노동조합'을 구성하는 것처럼 해석하는 것이므로, 이후 단체교섭, 쟁의행위, 단체협약 체결 및 적용 등에 있어 동일하게 대상이 됨을 인식하여야 함.
- 창구단일화에 참가하지 않는 노조는 이후 단체교섭, 쟁의행위를 제한받을 수 있고, 교섭대표노조가 체결한 단체협약을 적용받지 못함을 인지하여야 함.
- 교섭참여노조에 대한 사용자의 공고가 문제가 있을 경우 곧바로 노동위원회에 시정을 신청하고 강력하게 대응하여야 함.

(7) 교섭대표노조 결정 절차 개괄

| 교섭대표노조 결정단계 |



(8) 사용자의 자율교섭 동의

노조법 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 하다. 다만, 제2항에 따라 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에사용자가 이 조에서 정하는 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 그러하지 아니하다.

- 노조법 제29조의2 제1항 단서에는 교섭참여 노조가 확정된 이후 자율적으로 교섭대표노종조합을 결정할 수 있는 기간(14일 이내)내에 사용자가 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 때에는 복수노조 각각이 사용자와 개별교섭을 하고 단체협약을 체결할 수 있다고 규정하고 있음.

- 동의의 방법 : 법률 규정 없음. 이 또한 교섭의 절차 및 방법에 관한 사항이므로 반드시 서면으로 작성할 필요는 없으나, 분쟁의 소지를 줄이기 위해서는 '교섭 및 협약체결권자'와 서면으로 체결하는 것이 필요함. (초기 교섭원칙을 합의하는 것과 유사하게)

- 한편 노동부는 자율교섭 동의에 사용자가 교섭의무를 부담하는 노동조합은 '확정된 교섭요구 노동조합'이라면서 이후 신설된 노동조합이나, 교섭창구 단일화 절차에 참여하지 않은 기존 노조에 대한 사용자의 교섭의무는 없다고 설명하고 있음. 그러나 이러한 해석은 헌법 제33조, 노조법 제29조의 2 제1항, 노조법 제29조 제1항 등에 정면으로 반하고 아무런 법적 근거도 없는 자의적인 해석에 불과함. 즉 노조법 제29조의2 제1항은 '사업장에 복수의 노조가 존재하는 경우에 교섭대표노조를 정하여 교섭을 요구해야 하지만, 사용자가 교섭창구 단일화 절차를 거치지 않기로 동의한 경우에는 그러하지 않다'는 것인데, 그러하지 않다는 의미는 원래의 모습으로 돌아가 교섭을 하면 된다는 것이므로 그 사업장은 창구단일화 절차가 배제되고 존재하는 복수노조나 이후 신설되는 노조 모두 각각 교섭하고 협약을 체결하며, 쟁의행위를 할 수 있다고 해석할 수밖에 없음.

쟁점16 자율교섭 동의 주체

- 견해가 나뉨.

- 자율교섭 동의는 어느 한 노동조합의 자율교섭 요구에 사용자가 동의하면 성립한다는 견해. 노동부는 이 견해를 제시하고 있음. 이렇게 될 경우에 결국 자율교섭 여부의 선택권을 사용자측에서 행사하게 될 가능성이 있음. 예를 들어 민주노조가 과반수로 교섭대표노조가 될 것 같다든가, 이번 교섭에서 차별적 교섭을 통해 민주노조를 탄압하겠다고 생각하면 자율교섭을 일단 선택하고, 어용노조가 교섭대표노조가 될 것 같으면 자율교섭 동의를 거부하게 될 것이기 때문임.

- 반면 위 견해는 사용자가 사실상 자율교섭 여부를 선택하게 되므로 자율교섭은 모든 노조가 요구해야 하고, 그에 대하여 사용자가 동의하는 경우에 가능하다는 견해. 그러나 이 견해 역시 모든 노조의 합의를 전제로 하기 때문에 이해관계가 상충되는 노조 사이에 합의가능성이 낮다는 점을 고려하면 사실상 창구단일화 절차내에서만 교섭이 가능하다는(자율교섭이 불가능한) 결과를 초래하는 문제점이 있음.

- 법 개정이 필요한 부분임.

쟁점17 자율교섭 동의 시기의 문제

- 사용자의 자율교섭 동의를 2011. 7. 1. 이전(창구단일화절차 이전)에 한 경우, 사용자가 창구단일화 절차에서 동의해 줄 의무를 부여한 것으로 해석하고, 이를 지키지 않을 경우 부당노동행위가 성립할 수 있음.

- 또 자율교섭 동의기간 외에도 모든 노조와 사용자가 합의하여 자율교섭을 하기로 결정하면 그 때부터는 자율교섭이 가능함.

- 노동부는 해당 기한(교섭요구 노동조합이 확정된 날로부터 14일간) 외에 노사가 교섭창구 단일화를 하지 않고 자율교섭을 합의하였다고 하더라도 이는 강행규정을 위반한 것으로 효력이 없다고 함. 즉 위 두 가지 경우 모두 불가능하다고 함.

- 그러나, 하나의 노조와 해당 기한 이전에(예를 들어 2011. 7. 1. 이전에) 자율교섭 동의를 하였다면 최소한 창구단일화 절차에서 이에 동의해 주어야 할 의무를 부담한다고 보아야 하며, 설사 창구단일화 절차가 진행된 이후에도 모든 노조와 사용자가 합의하여 자율교섭을 하기로 했다면 이는 존중되어야 함.

  창구단일화 절차에 관한 노조법 제29조의2는 중복교섭에 따른 교섭 비용 등을 고려한 규정이라고 설명하고 있기 때문에 모든 노사가 자율적 합의로 개별교섭하는 것이 노사자율의 원칙에 합당하며 반사회적이거나 사회통념을 해하는 것으로 볼 수 없기 때문에 노사가 이를 배제하고 자율교섭에 합의한 이상 그 시기를 엄격히 제한받아야 할 아무런 이유가 없어 위 시기를 강행규정으로 해석하기는 어려움. 따라서 위와 같은 별도의 합의를 배제할 이유는 없음.

(9) 교섭참여노조의 자율적 단일화

노조법 제29조의 2(교섭창구 단일화 절차) ① .....노동조합은 교섭대표노동조합(2개 이상의 노동조합 조합원을 구성원으로 하는 교섭대표기구를 포함한다.....)을 정하여 교섭을 요구하여야 한다. 다만, 제2항에 따라 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 이 조에서 정하는 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 그러하지 아니하다.

- 위 교섭창구 단일화 절차에 참여하는 노동조합이 확정된 때로부터 14일 기간내에 자율적으로 교섭대표노조를 정할 수 있음.
- 자율적으로 결정된 교섭대표노조는 그 대표자, 교섭위원 등을 참여 노조들의 연명으로 14일 기한내에 사용자에게 통지. 구체적인 인원구성, 교섭 절차나 방법은 교섭참여 노조가 자율적으로 결정.
- 자율적 단일화 기간이 아니더라도, 노사 모두가 동의하면 가능하다고 보아야 할 것임.

| 자율적 단일화 유형 |

[유형 1] 자율적으로 특정 노동조합을 교섭대표노조로 정하는 방법.

[유형 2] 자율적으로 공동교섭기구 구성하고 1인 이상의 대표가 교섭을 하는 방법.

노조법 제29조의 2 제①항에서는 "....노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합(2개 이상의 노동조합 조합원을 구성원으로 하는 교섭대표기구를 포함한다.)...."라고 규정하고 있어, 특정 노동조합을 교섭대표노조로 정하는 것뿐만 아

니라 연합·위임, 공동교섭 등 형태의 제한 없이 자율적으로 단일화 할 수 있음.

- 자율적 단일화를 할 경우 노동조합간 합의내용에 포함할 사항.
  - ◦ 자율적 단일화 유형 / ◦ 교섭대표 및 교섭위원 구성
  - ◦ 교섭요구안 준비 및 확정 절차
  - ◦ 노동쟁의조정, 부당노동행위 구제, 단체협약 체결 등 권한 등

쟁점18 특정노조가 자율적 단일화 동의 후, 이후 절차에 참여하지 않는 경우

- 단일화된 교섭대표노조(교섭대표기구)의 지위는 특정노조가 동의 철회해도 유지됨. (시행령 제14조의 6 ②항) 따라서 노동조합간에 특정 노조가 이후 절차에 참가하지 않으면 교섭대표노조(또는 기구)의 지위가 상실된다는 계약이 있다고 하더라도, 잔류한 노조(들)가 여전히 교섭대표노조 지위 유지.

- 동의를 철회하거나 이후 절차에 참여하지 않는 노조의 지위 (시행령 제14조의 6 ②항 참조)에 대해서는 견해가 나뉨.
  - ◦ 일부 노동조합이 교섭대표노조 결정 이후의 절차에 참여하지 않더라도 교섭대표노조가 체결한 단체협약이 그대로 적용되고, 쟁의행위 찬반투표를 하는 경우 그 대상에 포함되어야 하는 것으로 해석하는 견해.(노동부)
  - ◦ 교섭에서 탈퇴하는 의사를 명시적으로 표시하였다면, 이후 절차에서는 이탈한 것으로 보아 교섭창구단일화 절차에 참여하지 않은 노조와 동일하게 보아야 한다는 견해.

쟁점19 노조간 계약으로 내부통제, 교섭, 쟁의, 협약체결 등 전반을 제한할 수 있는지 여부

- 자율적 단일화 이후 참여노조 참여 강제 및 통제방식을 계약한 경우, 법에 위반되거나 반사회적이어서 무효가 되지 않는다면 유효할 것임.

- 노조간 계약으로 단체교섭 교섭요구안 마련 절차와 확정, 교섭위원 인원수와 배정, 노동쟁의 조정신청 시기와 절차, 쟁의행위 찬반투표 절차와 방법, 쟁의행위 형태와 방법, 노동위원회 구제신청 요구 등 창구단일화 절차 전체를 규율할 수 있음.

- 노조간 계약으로 단체협약 체결권한도 제한할 수 있음. 1인 대표체제에서는 그 노조(사람)가 체결권자임. 다수대표체제일 경우 각각의 교섭대표가 사용자와의 관계에서는 체결권을 갖는다고 할 것임. 다수대표체제일 경우 노조간 합의로 모든 노조가 연명해야 단체협약을 체결할 수 있다고 정하고 이 사실을 사용자에게 통보하면, 다수 대표중 어느 1개 노조가 단체협약을 체결하더라도 그 효력은 부정될 것임.

- 체결권자의 권한을 절대적으로 제한하는 내부 규약은 사용자와의 관계에서 효력이 없다는 판결을 볼 때, 1노조가 교섭대표노조의 지위를 갖는 경우 단체협약 체결권 자체를 제한하는 것은 어려울 듯함. (구체 내용은 단체협약 체결파트 참조)

- 예컨대 교섭대표노조 권리 행사 절차 및 제한, 불신임에 관한 사항, 소수노조 요구 및 권리행사 사항, 단체교섭 교섭권 위임이나 교섭위원 참가, 참관 등 교섭방법 및 절차, 쟁의행위 불참시 위약금 등.

알아두기

- ▪ 창구단일화 절차에서 자율적 단일화 합의를 도출하도록 하여야 함.
- ▪ 자율적 단일화를 위하여 시간이 필요한 경우 모든 노동조합과 사용자의 동의로 기간을 연장할 수도 있을 것임.
- ▪ 자율적 단일화를 할 경우 교섭위원구성, 교섭요구안 반영, 교섭주기 및 회의진행 방식, 이후 쟁의행위 및 단체협약 체결 등 노조간의 관계설정에 필요한 합의를 하는 것이 필수적임.

※ 노조간 신사협약문에 포함될 수 있는 사항

- · 교섭대표노조 권리행사 절차 및 제한, 불신임 관련 사항
- · 소수노조 요구 및 권리 행사 관련 사항
- · 단체교섭 교섭권 위임이나 교섭위원 참가, 참관 등 교섭방법과 절차
- · 단체교섭, 쟁의행위, 조합원 설명 등에 대한 절차와 방법

· 단체교섭, 쟁의행위 시기 공동투쟁 방법, 참여강제, 역할분담에 관한 사항
· 노동위 구제신청시 사유와 절차
· 쟁의행위 불참 시 위약금 등
· 단체협약 조합원 인준 방법
· 공정대표의무의 구체적인 예시와 위반시 위약금 조항
· 노조간 분쟁 발생 예방 및 발생시 조정 방법
· 기타

(10) 과반수 노조의 교섭대표노조 결정

제14조의7(과반수 노동조합의 교섭대표노동조합 확정 등) ① 법 제29조의2제2항 및 이 영 제14조의6에 따른 교섭대표노동조합이 결정되지 못한 경우에는, 법 제29조의2제2항에 따른 교섭창구 단일화 절차(이하 "교섭창구 단일화 절차"라 한다)에 참여한 모든 노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직된 노동조합(2개 이상의 노동조합이 위임 또는 연합 등의 방법으로 교섭창구 단일화 절차에 참여하는 노동조합 전체 조합원의 과반수가 되는 경우를 포함한다. 이하 "과반수 노동조합"이라 한다)은 제14조의6제1항에 따른 기한이 만료된 날부터 5일 이내에 사용자에게 노동조합의 명칭, 대표자 및 과반수 노동조합이라는 사실 등을 통지하여야 한다.

② 사용자가 제1항에 따라 과반수 노동조합임을 통지받은 때에는 그 통지를 받은 날부터 5일간 그 내용을 공고하여 다른 노동조합과 근로자가 알 수 있도록 하여야 한다.

③ 제2항에 따라 공고된 과반수 노동조합에 대하여 그 과반수 여부에 대한 이의를 제기하려는 노동조합은 제2항에 따른 공고기간 내에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 이의 신청을 하여야 하며, 이의 신청이 없는 경우에는 그 과반수 노동조합이 교섭대표노동조합으로 확정된다.

④ 노동위원회는 제3항에 따른 이의 신청을 받은 때에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합과 사용자에게 통지하고, 조합원 명부(조합원의 서명 또는 날인이 있는 것으로 한정한다) 등 고용노동부령으로 정하는 서류를 제출하게 하거나 출석하게 하는 등의 방법으로 조합원 수에 대하여 조사·확인하여야 한다.

⑤ 제4항에 따라 조합원 수를 확인하는 경우의 기준일은 제14조의5제1항에 따라 교섭을 요구한 노동조합의 명칭 등을 공고한 날로 한다.

⑥ 노동위원회는 제4항에 따라 조합원 수를 확인하는 경우 2개 이상의 노동조합에 가입한 조합원에 대해서는 그 조합원 1명별로 다음 각 호의 구분에 따른 방법으로 조합원 수를 산정한다.

1. 조합비를 납부하는 노동조합이 1개인 경우: 조합비를 납부하는 노동조합의 조합원 수에 숫자 1을 더할 것
2. 조합비를 납부하는 노동조합이 2개 이상인 경우: 숫자 1을 조합비를 납부하는 노동조합의 수로 나눈 후에 그 산출된 숫자를 그 조합비를 납부하는 노동조합의 조합원 수에 각각 더할 것
3. 조합비를 납부하는 노동조합이 하나도 없는 경우: 숫자 1을 조합원이 가입한 노동조합의 수로 나눈 후에 그 산출된 숫자를 그 가입한 노동조합의 조합원 수에 각각 더할 것

⑦ 노동위원회는 노동조합 또는 사용자가 제4항에 따른 서류 제출 요구 등 필요한 조사에 따르지 아니한 경우에 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 조합원 수를 계산하여 확인한다.

⑧ 노동위원회는 제4항부터 제7항까지의 규정에 따라 조사·확인한 결과 과반수 노동조합이 있다고 인정하는 경우에는 그 이의 신청을 받은 날부터 10일 이내에 그 과반수 노동조합을 교섭대표노동조합으로 결정하여 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합과 사용자에게 통지하여야 한다. 다만, 그 기간 이내에 조합원 수를 확인하기 어려운 경우에는 한 차례에 한정하여 10일의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.

- 과반수 노조의 교섭대표노조 통지 기한 : 자율적으로 단일화되지 않고 사용자가 자율교섭 동의도 하지 않은 경우 자율적 단일화 기간(14일) 만료일로부터 5일 이내.

- 과반수 노조의 교섭대표노조 통지 내용 : 노동조합의 명칭, 과반수노조라는 사실, 위임 또는 연합의 경우 위임 또는 연합에 참여한 노조의 명칭, 대표자 등을 포함하여 통지.

• 과반수 노조의 교섭대표노조 결정 절차 : 모든 노동조합의 전체조합원수의 과반수로 조직된 노조(2개 이상의 노조가 위임, 연합 등의 방법으로 과반수가 되는 경우도 포함)가 자신이 과반수 노조임을 사용자에게 통보(5일이내) → 사용자는 통지를 받은 날부터 5일간 내용 공고 → 공고기간내에 이의제기 없으면 교섭대표노조로 확정.

• 이때 과반수는 해당 사업(장) 전체 근로자의 과반수로 조직된 노조가 아님에 유의. 예컨대 교섭단위가 분리되고, 분리된 교섭단위에 소속된 근로자가 전체 사업장 근로자의 과반수를 차지한다 할지라도, 분리된 교섭단위에 소속된 근로자를 제외하고, 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노조들을 기준으로 과반수 여부를 판단함,

| 과반수 노조의 교섭대표노조 결정 유형 |

[유형 1] 1개 노동조합이 전체조합원수의 과반수를 점하고 있는 경우
[유형 2] 3개 이상의 노조 중 일부 노조가 1개 노조에 권한을 위임하여 과반수가 된 경우
[유형 3] 3개 이상의 노조 중 일부 노조가 서로 연합하여 과반수가 된 경우
[유형 4] 3개 이상의 노조가 모두 연합·위임으로 단일화 한 경우

• 위임·연합 '등' 이라고 하였으므로, 여타의 다른 방법으로 과반수노조 된 경우의 수도 존재할 수 있음. 또한 위 유형 중 유형4는 자율적 단일화와 마찬가지임. 그렇다면 자율적 단일화 기간 이후에도 노조간 연합·위임으로 단일화를 결정할 수 있다고 보아야 함.

• 과반수노조의 공고 및 교섭대표노조의 확정 : 사용자는 위 과반수 노조의 통지를 받은 날부터 5일간 공고하며 다른 노조의 이의가 없을 때 공고된 노조가 교섭대표노조로 확정.

(11) 노동위원회에 의한 교섭대표노조의 결정

• 사용자의 과반수 노조에 대한 공고에 이의가 있으면 노동위에 이의신청. (신청권자 : 과반수노조가 아닌 다른 노동조합)

• 사용자의 미공고시에도 이의신청 가능. (신청권자 : 과반수노조라 주장하는 노조)
• 절차 : 노동위는 이의신청 받은 내용을 사용자와 모든 노조에 통지 → 모든 노조의 조합원 명부 등 제출이나 출석케 하여 조합원수 조사·확인 → 교섭대표노조인지 여부 결정하여 모든 노조와 사용자에게 통보. (10일이내 + 10일 연장 가능)
• 과반수 여부에 대한 이의가 있는 경우, 다음 서류를 갖춰 관할노동위에 제출
  ◦ 과반수노동조합에 대한 이의신청서. (시행규칙 별지 제7의 4 서식)
  ◦ 이의신청 내용을 증명할 수 있는 자료.
• 노동위원회의 조합원 수 확인방법과 절차.
  ◦ 노동위원회는 모든 노동조합의 조합원명부 등을 통해 조합원 수를 확인하여야 함.
  ◦ 조합원수 확인 기준일은 교섭참여노조 확정공고한 날. (시행령 제14조의 7 ⑤항)
  ◦ 조합비를 납부하거나 조합원임을 증명할 수 있는 조합원을 기준으로 함.

| 2개 이상 노조에 이중가입한 경우의 산정방법 |

▪ 조합비를 납부하는 노동조합이 1개인 경우, 조합비를 납부하는 노동조합의 조합원 수에 숫자 1을 더할 것
▪ 조합비를 납부하는 노동조합이 2개 이상인 경우, 숫자 1을 조합비를 납부하는 노동조합의 수로 나눈 후에 그 산출된 숫자를 그 조합비를 납부하는 노동조합의 조합원 수에 각각 더할 것
▪ 조합비를 납부하는 노동조합이 하나도 없는 경우, 숫자1을 조합원이 가입한 노동조합의 수로 나눈 후에 그 산출된 숫자를 그 가입한 노동조합의 조합원 수에 각각 더할 것

  ◦ 이의 신청을 받은 날로부터 10일 이내 결정 + 필요한 경우 10일 연장.

• 노동위원회의 조사에 응하지 않은 경우의 처리.
  ◦ 이의를 신청한 노조만 조사에 따른 경우, 그 자료에 따라 조합원수 계산.
  ◦ 이의를 신청한 노조가 조사에 따르지 않은 경우, 자신이 과반수노조라고 통보한 노동조합을 교섭대표노조로 결정.
• 노동위가 조합원수 확인 위해 제출 요구 자료. (시행규칙 제10조의5 ②항 참조)

ㅣ 노동조합에게 제출요구하는 서류 ㅣ

- 조합원 명부(조합원의 서명·날인이 있는 것) 또는 노동조합 가입원서
- 조합비 납부 증명서
- 조동조합 규약 사본, 단체협약이 있는 경우 단체협약 사본
- 그 밖에 조합원임을 증명할 수 있는 서류

ㅣ 사용자에게 제출요구하는 서류 ㅣ

- 근로자 명부
- 조합비 체크오프시, 공제대상 근로자명단과 해당노조의 명칭
- 단체협약이 있는 경우 단체협약 사본
- 그 밖에 해당 교섭단위에 소속된 근로자임을 증명할 수 있는 서류

- 노동위 결정에 대한 불복 : 상기 각 공고에 대한 노동위 이의신청 절차와 동일.
- 이의제기의 효력 : 재심절차 또는 행정소송 등 법원의 확정 판결에 의해 취소되기 전까지 계속 유효. 즉 노동위가 결정한 교섭대표노조의 교섭권이 인정됨.

쟁점20 위임·연합으로 과반수 노조가 된 경우 교섭대표노조의 지위

- 위임·연합으로 과반수노조가 된 경우의 형태.
  위임·연합으로 과반수 노조가 된 경우, 1개 이상의 노조가 교섭대표노조의 지위를 가짐. 위임·연합인 경우 1개 노조가 교섭대표노조가 될 수도 있으나, 2개 이상의 노조가 공동으로 교섭대표가 될 수 있음.

- 위임·연합이 붕괴된 경우 교섭대표노조의 지위.

지위 유지설 : 위임·연합에서 일부노조가 탈퇴·철회 하더라도, 잔존 노조가 교섭대표노조 지위 유지
절차 재개설 : 위임·연합이 붕괴되면 교섭대표노조의 지위 상실, 창구단일화 절차 재개

→ 지위유지설 : 과반수노조의 교섭대표노조 지위는 법에 의하여 규정된 것이므로, 이후 일부 노조가 이후 절차에 참가하지 않더라도 잔존노조의 교섭대표노조의 지위는 유지됨. 한편, 시행령 제14조의6 ②항에 따른 자율적 교섭대표노동조합의 결정과 시행령 제14조의 8 ②항에 따른 자율적 공동교섭대표단 구성시 일부 노조가 이후절차에 참가하지 않은 경우 교섭대표노조 지위를 유지하도록 정한 별도로 정한 규정은, 이 경우 '교섭대표노조'의 지위가 법률에 의해 부여된 것이 아니라 노조간 합의로 부여된 것이므로 교섭대표노조의 지위를 안정적으로 유지하기 위하여 이러한 규정을 둔 것임.

→ 절차재개설 : 자율적 단일화나 자율적 공동교섭대표단의 교섭대표노조의 지위는 일부 노조가 탈퇴하더라도 여전히 유효하도록 시행령에서 규정하고 있는 반면, 과반수노조가 교섭대표노조가 된 경우는 관련 규정이 없음. 이러한 규정방식과 과반수노조 교섭대표제가 소수노조의 교섭권 침해가 크다는 점을 감안하면, 위임·연합으로 교섭대표노조가 된 노동조합 중 일부가 탈퇴하면 그 지위는 상실된다고 보아야 함. 다만, 이 경우 창구단일화를 재개하게 되는데 어느 단계부터 할 것인지(자율적 단일화, 과반수 대표결정, 공동교섭대표단 결정) 견해가 나뉨.

쟁점21 이중가입이 노동조합 내부의 통제대상이 될 수 있는지 여부

- 견해가 나뉠 수 있음.
  - 노동자가 가입한 2개 이상의 각 노동조합이 조직적 경합관계에 있지 아니한 경우라면 특별한 사정이 없는 한 노동조합은 그 조합원에게 책임을 추궁할 수 없을 것임. 즉, 조직적 경합관계에 있는 노동조합에 가입한 경우를 노조 내부의 징계대상으로 규약 등에 규정하고 있다면 제명처분 등 노동조합 내부의 통제의 대상이 될 수 있다고 보는 견해가 있음. 노동부도 동일한 입장을 취하고 있음.

  - 이중가입이 허용되는 이상 이중가입 사실과 별도의 반노조행위(노조 집행부에 대한 비판 등 노조내부 민주화를 요구하는 활동은 당연히 반노조 행위로 보지 않음)를 하지 않는 한, 가입 선택의 자유(중복가입의 자유)를 제한할 수는 없다는 입장도 있음.

  - 이중가입은 교섭대표노조 결정시 조합원 수 산정, 이중가입 조합원의 권리제한 여부(피

선거권, 선거권 등), 단체협약의 적용 여부 등 여러 쟁점에 영향을 미치게 됨.

알아두기

- 위임·연합으로 교섭대표노조 된 경우, 노조간 신사협정으로 교섭대표노조의 지위와 권한 등을 설정.
- 노동위원회에 의한 과반수 노조 결정시에는 조합원 명단을 모두 공개해야 하는 상황이 되므로, 공개시 사측의 탄압이 예상되는 경우에 적절한 대응이 필요.
  - 아예 처음부터 교섭에 참여하지 않거나,
  - 참여하여 공개를 해야 하는 상황에서도 가능한 일부만 공개.
- 과반수노조의 경우 공정대표의무를 충실히 하여야 하며, 위반시 공정대표의무 위반이 성립함.
- 노동조합의 조합원 관리 전략의 변경이 필요함.(과반수노조 교섭대표노조 결정시 조합원수 확인이 가장 중요한 사항이므로, 조합원수 확대 및 관리 전략의 변경이 필요함.)
  - 조합원 수 증명을 위하여 조합원 명부 등 객관적 자료의 상시 비치가 필요함.
  - 비밀조합원 제도 타격, 조합비 인하·할인 경쟁 등 문제 발생.
  - 규약 및 단체협약의 정비와 변경이 요구됨.

예시

조합원 범위 및 권리 발생 시점

- 규약상 조합원 범위를 확대
- 단체협약상 조합원 범위, 단체협약적용범위 조항 삭제
- 단체협약상 유니온숍 규정 쟁취
- 단체협약상 체크오프 조항 쟁취
- 권리발생은 조합비 납부시점이 아니라 가입원서 제출 시점으로 변경.

제명 등 조합 징계 규정

- 탈퇴자의 경우 일정사유로 재가입을 제한하는 조항
- 제명자의 경우 일정기간 및 재가입을 제한하는 조항
- 제명자의 경우 조합원 권리조항을 제한하는 조항

(12) 공동교섭대표단 구성

제14조의8(자율적 공동교섭대표단 구성 및 통지) ① 법 제29조의2제2항 및 제3항에 따라 교섭대표노동조합이 결정되지 못한 경우에, 같은 조 제4항에 따라 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노동조합은 사용자와 교섭하기 위하여 다음 각 호의 구분에 따른 기간 이내에 공동교섭대표단의 대표자, 교섭위원 등 공동교섭대표단을 구성하여 연명으로 서명 또는 날인하여 사용자에게 통지하여야 한다.

1. 과반수 노동조합이 없어서 제14조의7제1항에 따른 통지 및 같은 조 제2항에 따른 공고가 없는 경우: 제14조의6제1항에 따른 기한이 만료된 날부터 10일간
2. 제14조의7제8항에 따라 과반수 노동조합이 없다고 노동위원회가 결정하는 경우: 제14조의7제8항에 따른 노동위원회 결정의 통지가 있은 날부터 5일간

② 사용자에게 제1항에 따른 공동교섭대표단의 통지가 있은 이후에는 그 공동교섭대표단 결정 절차에 참여한 노동조합 중 일부 노동조합이 그 이후의 절차에 참여하지 않더라도 법 제29조제2항에 따른 교섭대표노동조합의 지위는 유지된다.

제14조의9(노동위원회 결정에 의한 공동교섭대표단의 구성) ① 법 제29조의2제4항 및 이 영 제14조의8제1항에 따른 공동교섭대표단의 구성에 합의하지 못한 경우에 공동교섭대표단 구성에 참여할 수 있는 노동조합의 일부 또는 전부는 노동위원회에 법 제29조의2제5항에 따라 공동교섭대표단 구성에 관한 결정 신청을 하여야 한다.

② 노동위원회는 제1항에 따른 공동교섭대표단 구성에 관한 결정 신청을 받은 때에는 그 신청을 받은 날부터 10일 이내에 총 10명 이내에서 각 노동조합의 조합원 수에 따른 비율을 고려하여 노동조합별 공동교섭대표단에 참여하는 인원수를 결정하여 그 노동조합과 사용자에게 통지하여야 한다. 다만, 그 기간 이내에 결정하기 어려운 경우에는 한 차례에 한정하여 10일의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.

③ 제2항에 따른 공동교섭대표단 결정은 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 모든 노동조합이 제출한 조합원 수에 따른 비율을 기준으로 하며, 조합원 수 및 비율에 대하여 그 노동조합 중 일부 또는 전부가 이의를 제기하는 경우에는 제14

조의7제4항부터 제7항까지의 규정을 준용한다.

④ 공동교섭대표단 구성에 참여하는 노동조합은 사용자와 교섭하기 위하여 제2항에 따라 노동위원회가 결정한 인원 수에 해당하는 교섭위원을 각각 선정하여 사용자에게 통지하여야 한다.

⑤ 제4항에 따라 공동교섭대표단을 구성할 때에 그 공동교섭대표단의 대표자는 공동교섭대표단에 참여하는 노동조합이 합의하여 정한다. 다만, 합의가 되지 않을 경우에는 조합원 수가 가장 많은 노동조합의 대표자로 한다.

- 교섭대표노조를 결정하지 못하면, 창구단일화 절차에 참여한 노조 중 전체 조합원 10/100 이상인 노조에 한하여 일정한 기한내에 공동교섭대표단을 구성.

- 자율적으로 공동교섭대표단을 구성한 경우에는 그 대표자, 교섭위원 등을 정하여 공동교섭대표단에 참여한 모든 노조의 서명 또는 날인한 후 사용자에게 통지함으로써 교섭대표노조로 확정.

- 절차 : 과반수 노조가 없는 경우(과반수노조 통지 후 확정공고 없는 경우, 노동위가 과반수노조가 없다고 결정하는 경우) 아래 기한내에 자율적으로 공동교섭단 구성 → 자율적 공동교섭대표단 구성 실패시, 노조의 일부 또는 전부가 노동위원회에 공동교섭대표단 구성 신청 → 노동위원회는 10명 이내에서 각 노조의 조합원수에 비례한 대표단 참여 인원수를 노조와 사용자에게 통보(10일 이내 결정, 1회 한정하여 10일 연장) → 대표단 참여 인원수에 이의를 제기하면 노동위 확인, 이의제기 없으면 각 노조는 노동위가 결정한 인원수에 해당하는 교섭위원을 선정하고 자율적으로 대표자를 결정하여 사용자에게 통지 → 대표자가 자율적 결정이 안 될 경우 최대 조합원수 노조의 대표자가 대표가 됨.

- 자율적으로 구성하지 못하면 노조의 신청에 따라 노동위원회가 조합원 수 비율을 고려하여 공동교섭대표단 구성. (이의 신청 절차는 위와 동일)

- 공동교섭대표단의 대표자는 합의에 의해 정하되, 합의가 되지 않으면 가장 다수노조의 대표자가 맡음.

- 자율적 구성과 노동위원회를 통한 구성 비교

구분	자율적 공동교섭대표단 구성	노동위원회 공동교섭대표단 구성
신청권자		노조의 일부 또는 전부
구성시기	과반수노조가 없는 경우	자율적 공동교섭대표단 구성 실패시
구성방법	노조자율	노동위원회 결정
인원수	제한없음	10명 이내
인원 배정	자율 결정	조합원수 비례하여 배정
대표자 선정	자율 결정	자율결정 안될 시 최대노조
노조 자격	전체조합원수 10%이상 노조	전체조합원수 10%이상 노조
결정 기한	시행령 14조의 8(10일, 5일)기한내 사용자에게 통지	신청받은 날부터 10일(+10일) + 노조의 인원 선정 통지기간

- 노동위 결정시 조합원수 확인 방법 : 노동위원회에서 과반수노조의 교섭대표 결정시 조합원수 확인방법과 동일.

- 무임승차를 최소화하기 위한 노동조합간의 노력이 필요함 : 교섭과 쟁의행위 시기 사용자를 상대로 한 투쟁에 공동으로 참여하기 위한 세부적인 협정을 마련하는 것도 필요함. 이러한 공동투쟁을 통해 이후 민주노조로 통합하는 방향을 설정.

쟁점22 자율적 구성 실패 후 노동조합이 노동위에 신청을 하지 않은 경우, 사용자가 신청하거나 노동위원회가 직권으로 공동교섭대표단을 구성할 수 있는가?

- 사용자 신청이나 노동위원회 직권 결정은 불가함.

- 한편, 자율적으로 공동교섭대표단을 구성하기 위하여 시간을 투여할 수 있으나, 자칫 장기화될 수 있으므로 노조간에 합의될 때까지 신청하지 않는다는 내용의 신청자체를 제한하는 합의는 신중해야함.

쟁점23 공동교섭대표단과 대표자의 지위와 권한

• 공동교섭대표단과 대표자의 의미.

> 견해 1. : 공동교섭대표단은 노조법상 교섭대표노조의 지위를 가지므로, 공동교섭대표단 혹은 대표자는 단체교섭, 단체협약 체결 등 권한을 가짐.
> 견해 2. : 공동교섭대표단과 대표자는 교섭대표노조의 지위를 갖지는 않으며, 모든 노조가 각자의 노조를 위하여 교섭 및 체결권을 행사할 수 있음.

노조법 제29조의 2 ⑥항에서 "...제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 교섭대표노동조합을 결정함에 있어....."라고 하여, 공동교섭대표단도 교섭대표노조로 하고 있음. 즉, 공동교섭대표단은 '교섭대표노조'의 지위를 가지며, 공동교섭대표단의 대표자는 단체교섭과 체결, 쟁의행위지도 등의 교섭대표노조의 권한을 가짐.
한편, 대표자에게 교섭대표노조의 지위를 부여한다면, 사실상 과반수에 미치지 못하는 노조가 대표성을 갖게 되므로 타 노조의 교섭권을 배타적으로 침해하게 된다며 공동교섭대표단의 대표자는 형식적인 위치에 불과하다는 견해도 있음.

• 단체교섭권, 노동쟁의 조정, 단체협약 체결, 부노구제신청 등

> 유형 1 : 공동교섭대표단이 다수의 대표자로 구성된 경우, 각 대표자는 공동교섭대표단을 위하여 교섭권과 체결권을 행사함.
> 유형 2 : 공동교섭대표단이 1인 대표자 체제일 때, 개별노동조합은 교섭위원으로 참가하되 체결권 등 일체권한은 대표자가 가짐

자율적으로 공동교섭대표단 구성 후 모든 노조가 각각 대표자의 지위를 갖도록 정한 경우, 각 노조의 대표자는 창구단일화에 참가한 노조를 위하여 각자 단체교섭 및 체결권 등 노조법상 대표자의 권한을 가짐.(유형 1)

한편, 공동교섭대표단 구성 후 대표자 1인을 선정한 경우라면, 그 대표자가 교섭대표노조의 지위와 권한을 모두 가지게 됨.(유형 2)

쟁점24 대표자 결정시 노조간 연합·위임으로 다수가 되어 대표자가 될 수 있는지?

• 공동교섭대표단의 대표자는 합의에 의해 정하되, 합의가 되지 않으면 가장 다수노조의 대표자가 맡음.

• 이때 노조간 연합·위임으로 조합원을 합산하여 다수가 된 경우 대표자가 될 수 있다는 견해와 연합·위임의 경우 시행령 제14조의 9 ⑤항에서 '조합원수가 가장 많은 노동조합'에 해당하지 않으므로 대표자가 될 수 없다는 견해가 있음.

쟁점25 공동교섭대표단 구성 후 노조간 위임·연합으로 과반수노조 지위 가질 수 있는가?

• 창구단일화절차에서 모든 결정은 정해진 기간내에 이루어지는 것이 교섭권 침해 최소화와 안정성 측면에서 유효할 것임. (공동교섭대표단이 구성되면 각 노조가 교섭권이 보장되는데, 이후 일부 노조간 연합 위임으로 과반수노조 지위를 주장하게 되면 나머지 노조들의 기 확보된 교섭권이 침해될 수 있음.)

• 다만, 노사 당사자 모두가 동의하면 가능할 것임.

쟁점26 일부 노조가 이후 절차에 참여하지 않는 경우 공동교섭대표단의 지위

• 자율적 공동교섭대표단의 경우, 특정노조가 동의 철회해도 교섭대표노조지위 유지(시행령 제14조의 6 ②항)되며, 이후 절차에 참가하지 않는 노조도 추후 공동교섭대표단이 체결한 단체협약이 적용됨.

• 노동위원회 결정에 의한 공동교섭대표단의 경우, 특정 노조가 이후 절차에 참가하지 않더라도 교섭대표노조의 지위가 유지되는지 논란이 있음. (위임, 연합에 의한 과반수노조 결정의 붕괴이후 교섭대표노조 지위 부분 참조)

| 교섭대표노조 결정 이후 절차 미참여노조의 지위 |

유 형		일부노조 탈퇴 후 지위 유지 여부
자율적단일화	1개 노조를 대표로	지위 유지
	여러 노조가 공동으로 대표	지위 유지
과반수노조	1개 노조가 과반수	–
	연합·위임으로 과반수	창구단일화 절차 재개 or 지위 유지
공동교섭대표단	1개 노조가 대표자	지위 유지
	여러 노조가 공동으로 대표	지위 유지
	노동위원회에 의한 결정	절차 재개 or 지위 유지

※ 다만, 2개 이상의 노조가 연합·위임을 통하여 과반수노조 지위 획득하였는데, 위임·연합이 붕괴된 경우, 노동위원회에 의한 공동교섭대표단 구성후 탈퇴시 교섭대표노조의 지위 유지여부에 논란이 있음.

쟁점27 조합원수 10% 미만인 경우 교섭대표단 참가 제한과 단체협약 적용 여부

- 조합원수 10% 미만인 복수의 노동조합만 존재하는 경우 공동교섭 대표단 구성자체가 불가능하므로 불완전한 규정임.

- 10% 미만 소수노조의 경우 공동교섭대표단 구성에의 참여가 제한될 뿐, 최초교섭요구 및 교섭요구 참가, 공정대표의무 위반에 대한 시정신청권자로서의 지위 등은 동일하게 가짐.

- 자율적 공동교섭대표단의 경우 10%미만 소수노조의 참여배제를 정한 법규정을 위반하여 노동조합간 자율적으로 소수노조의 참여를 인정하였다 하더라도 공동교섭대표단의 지위, 체결된 단체협약의 효력을 무효로 보기는 어려움.

- 쟁의행위 찬반투표시 재적조합원수에 포함되며, 단체협약을 체결된 경우, 창구단일화에 참가한 조합원 10% 이하의 노조 역시 이 협약을 적용 받게 됨.

쟁점28 노동위원회에 의한 공동교섭대표단 결정시 교섭위원은 10인 이내로 한정되는 것인가?

- 법규정에는 10인 이내에서 교섭위원을 정한다고 되어 있음.

- 그러나, 이는 훈시 규정으로 보아야 하며 전국단위 사업장이나, 사업장 규모가 클 경우에는 10명을 초과하는 교섭위원을 정할 수 있다고 보아야 할 것임.

- 물론 10인 이내에서 교섭위원을 정하였다고 하더라도 노조내부에서 자율적으로 실무교섭위원 등의 이름으로 추가로 교섭위원을 정할 수도 있을 것임.

알아두기

- 공동교섭대표단 구성시 최대다수인 노조가 어용이거나 적대적 관계일 때에는 1인 대표체제 보다 다수 대표체제를 구성하여야 함.
- 다수 대표자 체제의 공동교섭대표단 구성 시, 각자가 공동교섭대표단의 대표자로서 지위를 가지므로, 그 권리를 제한하기 위한 노조간 신사협정을 체결하고 사용자에게 이 사실을 통지하는 것이 필요함.
- 대표단 구성 및 이후 대표자 선정시 조합원수 확인이 중요한 사항이므로, 조합원수 확대 및 관리 전략의 변경이 필요함.
- 공동교섭대표단은 대표단에 참가하지 못한 노조(10%미만 노조)의 요구를 충실히 반영하여야 함.
- 창구단일화 후 일부노조가 참여하지 않더라도 교섭대표노조의 지위는 유지됨.
- 창구단일화에 참가하지 않는 노조는 자신의 단체협약 유효기간이 만료하더라도 이후 단체교섭, 쟁의행위를 사실상 제한받을 수 있고, 교섭대표노조가 체결한 단체협약을 적용에 논란이 발생할 수 있음.
- 최초에 창구단일화 절차에 참가하였다면 이후 절차에 참가하지 않는다 하더라도

여전히 일부로 존재하므로, 쟁의행위 찬반투표시 재적 조합원으로 계산되며, 교섭대표노조가 체결한 단체협약이 적용된다는 것이 노동부 입장임.

- 이상의 사항을 인지한 후 창구단일화절차에 참가할 것인지, 중도에 동의를 철회할 것인지 혹은 이후 절차에 참가하지 않을 것인지 판단하여야 함.

쟁점29 소수노조의 단체교섭 요구 및 창구단일화에 참가 여부에 대한 우선 순위

- 1순위 : 창구단일화 하지 않기로 합의를 하여야 함. (자율교섭 동의)
- 2순위 : 자율교섭 동의 안 되면, 자율적으로 교섭대표노조(기구 포함) 구성 합의.
- 3순위 : 과반수 노조 지위 확보 위해 위임 연합 전술 구사.
- 4순위 : 자율적 단일화 및 과반수노조지위 확보 안 될 것이 예상되고, 기존 근로조건보다 하향할 위험이 있다면 창구단일화에 참가하지 말 것.

※ 산별노조의 기업내 소수지부(지회)의 경우도 산별교섭 보장을 위하여, 우선 자율교섭 동의를 받아야 함. 자율교섭동의가 불가능할 경우 창구단일화 과정에서 다수의 대표자가 공동으로 대표지위를 갖도록 노조간 합의를 이끌어내야 함.

※ 개별 노동조합이 자신이 가지는 권한이나 요구안, 타결 수준을 모두 동의하는 것은 쉽지 않은 일이므로, 되도록 창구단일화 절차 전에 노조간 합의가 선행되어야 할 것임.

쟁점30 창구단일화 절차의 하자 발생시 무효가 되는가?

- 창구단일화 절차에서 기간 엄수 필요.
  창구단일화 절차의 제척기간은 반드시 지켜야 함. 지키기 않을 경우 신규노조의 교섭참가 배제, 교섭대표노조지위 주장 불가 등 교섭권 침해와 사용자의 개입가능성이 발생할 수 있음.

- 창구단일화 절차상 기간을 단축, 또는 연장할 수 있는지 여부.
  - 기간을 단축할 경우 창구단일화 절차를 참가하지 못하거나 대표노조 지위 통보, 단일화 및 자율교섭 동의를 위한 시간의 부족 등의 문제가 발생할 수 있으므로, 기간 단축은 불가능함.
  - 다만, 노사간 합의로 제척기간을 연장하는 경우에는 교섭참가나 교섭권 자체를 침해할 가능성이 거의 없으므로, 기간 연장 사실을 명확히 인지할 수 있도록 공고한 후 기간을 연장하는 것은 가능할 것임.
    다만, 교섭기간이 장기화 되거나 교섭을 저해할 수 있으므로, 되도록 엄격히 지키는 것이 필요함.

- 기간이나 절차위반의 하자가 미약한 경우의 효과.
  기간이나 절차를 위반한 것이 하자의 치유가 가능한 상황이거나 그 하자 정도가 미약한 경우, 선출된 교섭대표노조의 지위, 단체협약의 내용은 유효하게 인정될 수 있을 것임.(판례는 총회 공고기간을 위반하였다하더라도 그 절차 위반의 정도가 미약한 경우 총회의결을 유효하게 인정한 사례가 있음.)

알아두기

- 신규노조의 교섭참가 배제, 교섭대표노조지위 주장 불가 등 교섭권 침해와 사용자의 개입가능성이 발생할 수 있으므로, 엄격히 지켜야 함.
- 노사 당사자간의 합의로 기간을 연장하는 것은 가능하되, 이해관계인들이 연장 사실을 명확히 인지할 수 있도록 하여야 함.

| 창구단일화 절차 중 노동위 이의 신청이 가능한 경우 |

- 사용자가 노동조합의 교섭요구 사실을 공고하지 않거나 다르게 공고한 경우.
- 사용자가 교섭참여노조의 참여요구를 공고하지 않거나 다르게 공고한 경우.
- 과반수노조라면서 교섭대표노조지위를 주장하는 노조의 과반수 여부에 이의가 있는 경우.
- 노동위가 과반수노조를 교섭대표노조로 결정하였는데 이 결정에 이의가 있는 경우.
- 노동위가 조합원수 비율을 기준으로 공동교섭대표단을 구성할 때 조합원 수 및 비율에 대하여 이의가 있는 경우.

2 교섭창구 분리제도

노조법 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 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한 쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있다.

③ 제2항에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력은 제69조와 제70조제2항을 준용한다.

④ 교섭단위 분리 신청 및 노동위원회의 결정 기준·절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

노조법 시행령 제14조의11(교섭단위 분리의 결정)

① 노동조합 또는 사용자는 법 제29조의3제2항에 따라 교섭단위를 분리하여 교섭하려는 경우에는 다음 각 호에 해당하는 기간에 노동위원회에 교섭단위 분리의 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

② 노동위원회는 제1항에 따라 교섭단위 분리의 결정 신청을 받은 때에는 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합과 사용자에게 그 내용을 통지하여야 하며, 그 노동조합과 사용자는 노동위원회가 지정하는 기간까지 의견을 제출할 수 있다.

③ 노동위원회는 제1항에 따른 신청을 받은 날부터 30일 이내에 교섭단위 분리에 관한 결정을 하고 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합과 사용자에게 통지하여야 한다.

④ 노동위원회로부터 제3항에 따라 교섭단위 분리의 결정을 통지받은 경우에, 사용자와 교섭하려는 노동조합은 자신이 속한 교섭단위에 단체협약이 있는 때에는 그 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 제14조의2제2항에 따라 필요한 사항을 적은 서면으로 교섭을 요구할 수 있다.

⑤ 제1항에 따른 교섭단위 분리의 결정 신청에 대한 노동위원회의 결정이 있기 전에 제14조의2에 따른 교섭 요구가 있는 때에는 법 제29조의3제2항에 따른 교섭단위 분리에 관한 결정이 있을 때까지 제14조의3에 따른 교섭요구 사실의 공고 등 교섭창구 단일화 절차의 진행은 정지된다.

⑥ 제1항부터 제5항까지에서 규정한 사항 외에 교섭단위 분리의 결정 신청 및 그 신청에 대한 결정 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

가. 교섭단위 분리제도에 대한 이해

- 창구단일화는 '사업 또는 사업장'을 기준으로 실시하고, 현격한 근로조건의 차이[8], 고용형태, 교섭 관행을 기준으로 교섭단위를 분리하여 단체교섭을 할 수 있음.

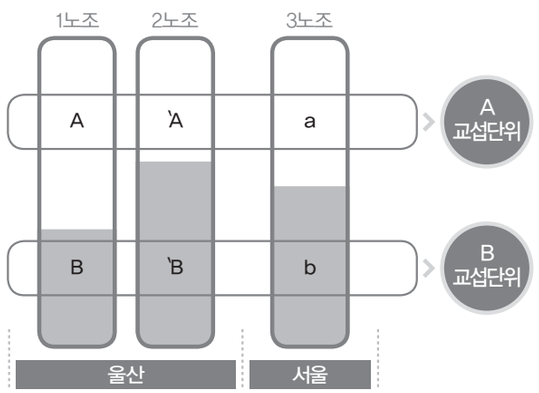
- 미국의 경우 교섭단위 결정에 관하여 사업장 단위를 기본으로 하나, 교섭단위 결정에 관한 상당한 권한을 NLRB(전국노동관계위원회, National Labor Relations Board)가 행사하면서, 실제로 기업단위를 넘어 하나의 산업별 노동조합에 소속된 배타적 교섭대표노조들과 그들의 사용자들을 하나의 교섭단위로 묶는 결정을 함.
  우리나라의 경우에도 교섭단위 분리제도를 운용함에 있어 산업별/업종별 등 초기업단위를 고려함으로써 실질적 산별 노사관계가 정착될 수 있도록 하거나, 산업 내 근로조건의 균등화를 정착해 나갈 수 있는 방향으로 운용될 필요성이 있음.

구 분	설 명
결정 기관	– 노동위원회에서 분리결정 신청 받아 결정 – 모든 노사가 자율적으로 합의하여 분리하는 것도 가능할 것임(노동부는 불가입장)

8 '현격한 근로조건 차이' 관련 판례는 '주된 업무의 내용과 작업조건 등'을 들고 있으며, '채용절차나 업무의 부수적 내용 또는 구체적인 권한·책임 등에 있어서 이들 사이에 차이가 있다 하더라도, 이들은 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 것으로 보고 있음(서울행법 2008.10.24. 선고2008구합6622판결)

신청 주체	– 노동조합, 사용자 중 어느 일방
신청 사유	– 현격한 근로조건의 차이 – 고용형태 – 교섭 관행 – 기타 교섭단위 불리 필요성을 증명할 수 있는 자료
신청 시기	– 교섭요구 사실 공고 전, 교섭대표노동조합이 결정된 후 (법 제14조 11 ①항)
결정기한	노동위는 신청을 받은 날로부터 30일 이내 결정 후 통지
노동위 결정 신청 후 창구단일화 절차 진행	법 제14조의 3에 따라 사용자가 교섭요구 사실을 공고하기 전에 분리 결정을 신청한 경우, 이후 창구단일화 절차는 정지
분리결정 후 교섭	분리결정 후 단체교섭은 자신이 속한 교섭단위에 단체협약이 있으면 그 협약 만료일 이전 3개월 되는 날부터 교섭요구 가능
분리결정의 효력	한번 분리결정하면 다시 결정할 때까지 그 효력은 유지됨.
통합신청, 결정 여부	교섭단위 분리신청에 대하여 분리하지 않겠다고 결정할 수 있다는 점을 볼 때, 이미 분리된 교섭단위를 다시 통합하는 결정도 가능.
노동위 분리결정에 대한 이의신청	노동위원회의 결정이 위법·월권일 경우에는 중노위 재심신청 또는 행정소송 제기할 수 있음(소 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니함.)

나. 분리유형



A 예시 : 사무직, 내근직, 정 규 직, A직군.....

B 예시 : 생산직, 영업직, 비정규직, B직군.....

→ 1, 2노조는 울산, 3노조는 서울에 있을 경우, 지역적 거리와 교섭관행을 고려하여 같은 사업이라도 사업장단위로 분리가능.

| 교섭단위 분리 사유 예시 |

- 생산직과 사무직의 근로조건이 매우 차이가 나는 경우.
- 정규직과 비정규직의 고용형태가 다르다는 것을 이유로 분리신청.
- 과거 교섭관행상 특정 직군이 오랜 기간 독자적으로 교섭을 해왔을 경우.
- 지역적 거리가 멀어서 교섭을 진행하는 것이 사실상 불가능한 경우.
- 사업장단위 작업환경·근로조건이 차이가 있고, 교섭을 별도로 한 관행이 있는 경우.

다. 교섭단위 분리 신청 절차

- 노동조합 또는 사용자의 교섭단위 분리 신청(노조법시행규칙 별지 제7호의 7 서식)→ 노동위는 모든 노조와 사용자에게 분리신청 내용 통지 → 노동위가 지정하는 기간까지 노사 의견 제출 → 노동위는 30일 이내 교섭단위 분리 결정 후 노사에게 통지 → 창구단일화 절차 재개. (노동위 결정에 불복할 경우 중노위에 재심신청 및 행정소송)

- 다만, 사용자가 교섭단위 분리를 신청할 경우는 노동조합의 신청과는 달리 특정 노조에 대한 우호적 처우나 배제를 위한 수단으로 악용될 여지가 있음.
  따라서, 단체협약으로 교섭단위 분리신청을 할 수 있는 주체를 노동조합으로 한정하거나, 사용자의 경우에는 노조동의를 필요로 하는 등 절차규정을 두거나, 사용자의 신청사유를 제한적으로 설정하는 것이 필요함.

라. 분리결정의 효과

- 분리 결정된 노조는 각각의 교섭단위별로 교섭대표노조의 결정 절차를 진행. 분리된 교섭단위에 단체협약이 있는 경우 그 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날 최초교섭요구, 유효한 단체협약이 없는 경우 결정 통지를 받은 후 언제든지 최초교섭요구.

- 노동부와 경총은 근로시간 면제한도는 전체 조합원 수를 기존으로 적용되는 바, 교섭단위 분리와는 관계없이 전체 조합원 규모에 따라 면제한도를 적용한다고 함. 그러나 근로시간 면제한도는 각 노조별 해당 규모의 노동조합 운영에 필요·적정한 시간을 정하는 것으로 보아야 하므로 근로시간 면제한도의 적용기준은 사용자 중심의 전체 조합원 수의 합이 아니라 실제 조합활동을 수행하는 주체인 '각 노조별 조합원 수'를 기준으로 산정하여야 할 것임.

쟁점31 노사간 합의로(노동위 거치지 않고) 교섭단위 분리할 수 있나?

- 현행법은 교섭단위를 분리하려면 노동위원회에 분리 신청을 하도록 하고 있으므로, 노동위 분리 결정이 필요하다고 보여짐.

- 다만, 모든 노사가 합의로 자유롭게 교섭단위를 분리하여 교섭을 진행하거나 다시 통합할 수 있는지에 대하여는 노동위원회 결정에 따라서만 가능하다는 견해(노동부)와 모든 노사가 합의하여 결정한다면 이를 인정해야 한다는 견해가 있음.

쟁점32 노동위원회의 교섭단위 분리결정은 언제까지 유효한가?

- 효력의 지속기간에 대해서는 법률규정이 없음. 한번 노동위원회의 결정을 받으면 다시 결정전까지 그 효력은 지속되며, 한번 분리된 후 임의로 통합하거나 교섭단위를 변경하기 위해서는 노동위원회의 결정을 받아야 함.

- 교섭단위 분리 결정을 노사합의로 가능하다는 견해에 따를 경우 그 합의의 효력기간까지 유효하게 될 것임.

쟁점33 교섭단위 분리 신청 후 통합 신청도 가능한가?

- 명문의 규정이 없어 해석상 논란이 있음.

- 다만, 교섭단위 분리신청에 대하여 분리하지 않겠다고 결정할 수 있다는 점을 볼 때, 이미 분리된 교섭단위를 다시 통합하는 결정도 가능할 것으로 법개정 전이라도 적극적 해석을 통해 보완하여야 함.

쟁점34 비정규직 교섭단위 분리

- 창구단일화에 참가할 경우 소수일 가능성이 높아 요구를 반영하기 쉽지 않거나 과반수노조가 어용일 경우, 교섭단위 분리신청을 고려해 볼 수 있음.

- 이때, 정규직과 비정규직의 교섭단위 분리가 근로조건의 차이나 고용불안정 해소를 위한 장기적 요구를 관철하기 위하여 적절한 방안인지 신중히 고민해 보아야 함.

! 알아두기

- 교섭단위 분리, 통합은 노사가 자유롭게 결정하여 운영하되, 이견이 있는 경우 노동위원회를 통해 해결하도록 함.
- 노동위의 교섭단위 분리 결정뿐만 아니라 다시 통합하거나 다른 형태로 분리하는 등의 절차가 복잡하고 노동조합의 요구가 그대로 반영되지 못할 수도 있으므로, 교섭단위 분리는 신중하게 접근하는 것이 필요함.
- 비정규직 단위의 교섭단위 분리신청은 신중하게 접근해야 함. 다만, 창구단일화에 참가할 경우 소수일 가능성이 높아 요구를 반영하는 것이 불가능하거나 과반수노조가 어용일 경우, 교섭단위 분리신청을 고려해 볼 수 있음.

3 교섭대표노조의 지위와 권한

가. 지위유지기간

기간 | 결정일로부터 교섭일(최장 1년) + 체결단협유효기간(2년)

| 교섭대표노조로 결정된 날 |

- 자율적으로 교섭대표노조를 결정한 경우 : 대표자 등을 정하여 사용자에게 통지한 날(시행령 제14조의 6 제1항)
- 과반수 노조에 관한 공고에 이의가 없는 경우 : 그 공고기간이 끝난 날(과반수 노조로 확정된 날)(시행령 제14조의 7 제8항)
- 과반수 노조에 관한 공고에 대해 노동위원회에 이의신청을 한 경우 : 노동위원회가 과반수 노조를 결정, 통지한 날(시행령 제14조의 7 제8항)
- 공동교섭대표단을 구성하는 경우 : 교섭위원, 대표자 등을 사용자에게 통지한 날(시행령 제14조의 8 제1항, 제14조의 9 제4항)

- 교섭대표노조가 체결한 단체협약의 유효기간이 2년인 경우 그 협약의 유효기간인 2년까지 지위를 유지. 교섭대표노조가 체결한 단체협약의 유효기간이 2년 미만인 경우에도 효력이 발생한 날로부터 2년까지 지위를 유지하게 됨. 해당 기간내에 다른 단체협약이 만료하면 그 협약에 대한 교섭도 조합원수 변동에 관계없이 그 교섭대표노조가 진행.
  결국, 교섭대표노조로 결정된 날부터 체결된 단체협약의 효력발생일로부터 2년시점까지 교섭대표노조의 지위를 유지한다는 것.

- 교섭대표노조가 단체협약을 체결하면서 그 효력을 체결일 이전의 특정 시점으로 소급하는 경우, 교섭대표노조의 지위는 소급하여 적용하기로 한 날부터 2년까지 교섭대표노조의 지위를 유지하게 됨. 다만, 소급하더라도 교섭대표노조 지위가 인정되기 전의 기간까지 소급하는 것은 당연히 불가능할 것.

① 임금협약 유효기간 1년 (2011. 1. 1. ~ 2011. 12. 31.), 단체협약 유효기간 2년 (2010. 7. 1. ~ 2012. 6. 30.) 임금협약A의 유효기간 만료로 교섭창구 단일화 절차 개시

- 교섭대표노조 확정일 2011. 11. 26., 임금협약 2012. 2. 5. 체결, 유효기간 2012. 1. 1.로 소급하여 1년(2012. 1. 1. ~ 2012. 12. 31., 아래 임금협약 (1))

  - 교섭대표노조 지위 유지기간 : 2011. 11. 26. ~ 2013. 12. 31.

  - 체결가능한 임·단협 : 임금협약 (1), 단체협약(2), 임금협약 (2)

  - 새로운 교섭대표노조 결정절차 개시 가능일 : 2013. 10. 1. 이후

  - 지위 유지기간 종료 이후 계속 유효한 단체협약 (2) (~ 2014. 6. 30.)에 대한 교섭대표노조의 지위는 새로운 교섭대표노조

  - 지위 유지기간 중, 2013. 10. 1. 이후 새로운 교섭대표노조가 결정된 경우, 기존 교섭대표노조는 지위 상실

② 단체협약 유효기간 1년 6개월 (2010. 7. 1. ~ 2011. 12. 31.), 임금협약 유효기간

1년 (2011. 7. 1. ~ 2012. 6. 30.), 단체협약A의 유효기간 만료를 이유로 교섭창구 단일화 절차 개시

▪ 교섭대표노조 확정일 2011. 11. 26., 단체협약 2012. 2. 5. 체결, 유효기간 2012. 1. 1.로 소급하여 1년 6개월

- 교섭대표노조 지위 유지기간 : 2011. 11. 26. ~ 2013. 12. 31.

- 체결가능한 임·단협 : 단체협약(1), 임금협약 (2, 3), 단체협약(2)

- 새로운 교섭대표노조 결정절차 개시 가능일 : 2014. 4. 1. 이후

- 지위 유지기간 종료 이후 계속 유효한 임금협약(3), 단체협약 (2)의 잔여기간에 대한 교섭대표노조의 지위는 2014. 4. 1. 이후 결정된 새로운 교섭대표노조가 됨. 다만, 새로운 교섭대표노조가 결정되기 전까지는 기존 교섭대표노조가 '이행'관련 지위를 계속 유지

• 예외적 경우의 지위 유지기간 :

◦ 교섭대표노조 결정일로부터 1년간 단체협약을 체결하지 못할 경우, 어느 노동조합이 든지 교섭을 요구하면 대표교섭노조 확정절차가 다시 진행됨. 이때 '어느 노동조합'에는 교섭대표노조 결정 이후 설립된 노동조합도 포함.

◦ 교섭대표노조 지위유지기간이 만료되었으나 새로운 교섭대표노조가 결정되지 못한 경우 새로운 교섭대표노조 결정 때까지 '기존 단체협약 이행과 관련'해서는 교섭대표노조 지위를 유지.

◦ 그 외 교섭대표노조를 다시 정할 수 있는 경우 : 교섭대표노조의 지위 인정기간 내에 교섭대표노조 대표자의 장기간 공석이나 심대한 비위행위 등의 사유가 발생한 경우 교섭대표노조를 다시 결정할 수 있다고 보아야 할 것임.

쟁점35 교섭대표노조의 조직에 변경이 있는 경우에는 어떻게 될 것인가?

• 교섭대표노조가 해산한 경우 : 당연히 지위는 종료됨. 남은 노조가 다시 교섭대표노조를 정하면 될 것.

• 교섭대표노조에서 상당수의 조합원들이 탈퇴 : 복수노조간 조합원수에 현저한 변동이 생긴 경우로 볼 수 있다면 아래 설명한 바와 같이 해결될 수 있음.

• 교섭대표노조가 분할, 합병, 조직형태의 변경 : 종래 노조의 지위를 그대로 승계하는가에 따라 해결하면 될 것임. 분할의 경우에는 공동교섭대표기를 구성한 후 하는 경우가 아니라면 지위가 계속 유지되는 것이 어려울 수도 있음.(일단 분할된 노조 중 어떤 노조가 지위를 가지는지도 불분명할 수 있음.)

쟁점36 복수노조간 조합원수에 현저한 변동이 있는 경우에도 그대로 교섭대표노조로서의 지위를 유지하는가?

• 개정법에는 조합원수 변동시 어떻게 처리한다는 규정이 없음. 노동부는 조합원수의 변동에 상관없이 한번 정해진 교섭대표노조는 위 유지기간(2년) 동안은 교섭대표노조로서 지위를 유지한다고 봄. 다만 1년 동안 단체교섭을 하였으나 협약을 체결하지 못한

경우에는 새로이 교섭대표노조를 정하게 된다고 함.

- 그러나, 현저한 조합원수의 변동이 있는 경우에도 동일하게 보아야 하는지에 대하여는 의문이라는 견해가 있을 수 있고, 어떤 경우가 현저한 변동이냐는 논란이 있을 수 있지만, 그러한 경우에는 다시 교섭대표노조를 정해야 한다는 견해도 있음.

나. 교섭대표노조의 권리 및 의무

- 교섭대표노조의 권한(법 29조의 5 에 따른 교섭대표노동조합 의제조항 포함) 요약.

| 권 한 |

- 단체교섭권
- 단체협약 체결권(다른 노조의 채무적 부분도 체결권 가짐)
- 쟁의행위 돌입여부 결정권, 쟁의행위 지도권
- 필수유지업무 결정 및 필수유지협정의 체결주체가 되는 노동조합
- 쟁의행위 중 임금지급요구 금지의 의무를 부담하는 노동조합
- 사용자가 직장폐쇄를 통해 대항하는 주체로서의 노동조합
- 노동쟁의조정 주체로서의 노동조합
- 사용자가 단체교섭 거부시 구제신청권한을 가짐

※ 이하 상세한 권한은 해당 파트(협약 및 쟁의행위 등)에서 상세히 서술함.

쟁점37 교섭대표노조가 소수노조에 교섭권 및 체결권을 위임할 수 있는가?(교섭대표노조의 단체교섭권 위임과 한계)

- 노조법 제29조의 5에 의해 교섭대표노동조합 또한 제29조 제3항, 제4항에 따라 교섭권 및 협약체결권을 제3자에게 위임할 수 있음. 따라서 교섭대표노동조합이 타노조에게 교섭권과 체결권을 위임한 경우 위임받은 노조의 대표자는 위임받은 범위 안에서 권한을 행사할 수 있게 됨. 이 경우 교섭대표노동조합은 위임받은 자와 중복하여 경합적으로 교섭권 및 체결권을 가지게 될 것인가가 문제됨.

"단체교섭권한의 '위임'이라고 함은 노동조합이 조직상의 대표자 이외의 자에게 조합 또는 조합원을 위하여 조합의 입장에서 사용자측과 사이에 단체교섭을 하는 사무처리를 맡기는 것을 뜻하고, 그 위임 후 이를 해지하는 등의 별개의 의사표시가 없더라도 노동조합의 단체교섭권한은 여전히 수임자의 단체교섭권과 중복하여 경합적으로 남아 있다고 할 것이며, 같은 조 제2항의 규정에 따라 단위노동조합이 당해 노동조합이 가입한 상부단체인 연합단체에 그러한 권한을 위임한 경우에 있어서도 달리 볼 것은 아니다.(대법98다20790판결)"

- 결국 교섭대표노조로부터 위임받은 범위내에서 자신의 노동조합 의제에 대하여 분리하여 별도의 교섭을 진행하고 협약을 체결하는 것도 가능하다고 보아야 함. 다만, 창구단일화 자체를 형해화하고 사실상 각각의 자율교섭처럼 될 경우는 법 위반이 되어 위임행위 자체나 수임자의 권리행사가 무효가 될 수도 있다는 견해도 존재할 수 있음.

- 이러한 우려를 최소화하기 위하여 교섭내용, 교섭 및 체결권한 등에 대하여 위임범위를 제한적으로 정하는 것도 고려해 볼 수 있음.

쟁점38 교섭대표노조가 아닌 노조가 교섭 석상에 교섭위원으로 참여할 수 있는가?

- 교섭위원선정, 교섭방법과 절차, 창구단일화 노조간의 역할배분 문제 등에 대한 영역은 온전히 노동조합의 자율에 맡겨져 있음. 따라서 소수노조의 권리보장과 다양한 이해반영, 노조간 공동교섭과 공동투쟁을 통한 노조통합과 단결을 위해서라도 소수노조를 교섭위원에 참여를 보장하는 것이 바람직할 것임.

쟁점39 복수의 노조간 교섭, 운영 등에 대한 협정을 체결하여 권한 제한할 수 있나?

- 교섭대표노동조합의 권한은 막강한 반면 이를 통제·감독할 방법은 공정대표의무밖에 없는 것이 현실.(교섭대표노조가 고의로 단체교섭을 진해하지 않거나 단체협약을 체결하지 아니하는 경우, 소수노조의 교섭요구안을 반영하지 않는 경우, 소수노조에 불리

한 단체협약을 체결하는 경우 등) 이에 노동조합간 자율적 협정(신사협정)으로 교섭대표노동조합의 권한을 제한하는 방법이 있을 수 있음.

- 노조간 계약으로 단체교섭 교섭요구안 마련 절차와 확정, 교섭위원 인원수와 배정, 노동쟁의 조정신청 시기와 절차, 쟁의행위 찬반투표 절차와 방법, 쟁의행위 형태와 방법, 노동위원회 구제신청 권한 등 전체를 규율할 수 있음.

- 교섭대표노조 결정 후 노동조합간에 교섭대표노조의 권한을 제한하는 계약을 한 후 이 사실을 사용자에게 통보하였다면 그 계약의 효력은 유효할 것임.

- 노조간 이와 같은 내용을 담은 합의서를 작성한 경우 이는 규범 또는 계약으로서 법적 효력을 가짐.

- 단체협약 체결권 제한 등 대 사용자 관계에 관한 교섭대표노조의 대표권에 제한이 문제될 수 있는데, 교섭대표노동조합의 대표권 제한을 사용자에게 통보한 경우라면 그 효력이 인정된다 할 것임. 다만 교섭대표노동조합의 협약체결권을 형해화하는 정도의 제한은 효력을 인정받기 어려울 수 있음.

- 노조간 합의로 교섭대표노조에 대한 탄핵(자진사퇴)사유와 절차 등을 두고 사용자에게 이를 통보한 경우 그에 따라 창구단일화에 참가한 노동조합의 과반수 출석과 2/3의 찬성(노조법 제11조 및 제16조 규정을 준용하여)등의 방식으로 교섭대표노조를 탄핵하는 것도 가능할 것임.(대표자에 대한 탄핵도 가능하나 그 범위에 관한 논란이 있음/다만 탄핵 이후 교섭대표노동조합을 재확정하는 절차를 밟아야 하기에 교섭대표노동조합이 과반수를 유지하는 경우 그 실효성이 문제될 수 있음)

쟁점40 노조법상 복수노조와 타 법령의 '근로자대표' 개념

- 근로기준법은 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한), 제51조(탄력적 근로시간제), 제52조(선택적 근로시간제), 제57조(보상휴가제), 제58조(근로시간 계산의 특례), 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례), 제62조(유급휴가의 대체), 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한) 등에 근로자대표와 서면합의 또는 협의를 하도록 하는 규정을 두고 있음. 여기서 근로자대표는 '그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자'를 말함.

- 이 뿐만 아니라, 과반수 노조가 일정한 권한을 가지는 경우는 근로자참여및협력증진에관한법률, 산업안전보건법, 사내근로복지기금법 등에도 있음.

- 노조법과 위 법률 등에서는 교섭대표노조의 지위와 관련한 규정을 두지 않았으므로, 교섭대표노조가 근기법 등 타 법률상의 '과반수노조'의 지위를 갖지는 않는다고 봐야 할 것임. 즉, 근기법, 근참법, 산안법 등 타 법률에서 규정한 과반수노조는 '1개 노조가 사업(장)의 근로자 과반수로 조직된 경우'에만 해당한다고 해석됨.

- 다만, 한 사업장의 두 개의 노동조합이 합의(위임, 연합 등의 방법)하여 두 개 노조의 조합원수의 합이 과반수가 될 경우에 이를 위 법률조항에서 말하는 '그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합'으로 볼 수 있는지가 문제될 수 있음. 별도의 규정이 없고 위임, 연합을 통한 과반수 대표는 명문의 규정을 둔 교섭창구단일화 절차에서만 가능하다는 부정하는 견해와, 근로자대표제도에서 과반수 노조에게 일정한 권한을 주는 입법취지 등을 고려하면 해석으로 꼭 불가능한 것만은 아니라는 긍정하는 견해가 있을 수 있음.

알아두기

- 창구단일화 이후 요구안 확정, 교섭위원구성, 교섭권 위임 등 교섭방법과 절차에 관하여 노동조합간 합의를 하여야 함.
- 창구단일화 전에 교섭대표노조 결정 후 특정 노조의 의제에 대하여는 그 노조에게 교섭 및 체결권을 위임한다는 합의를 도출하는 것이 필요함.
- 교섭 및 체결권 위임이 불가능할 경우, 최소한 교섭위원으로 참가하고 연명으로 단체협약을 체결할 것을 합의하는 것이 필요함.

• 노조법 부칙 제4조(교섭중인 노동조합에 관한 경과조치)에서는 '이 법 시행일 당시 단체교섭 중인 노동조합은 이 법에 따른 교섭대표노동조합으로 본다.'라고 규정하고 있음. 이때 시행일을 언제로 볼 것인가에 대해 두 가지 견해가 대립됨.

• 부칙 제4조는 단체교섭창구 단일화 조항이 실제 시행이 될 때, 그 실제 시행 시점에 이미 단체교섭을 하고 있는 노조는 교섭을 중단하고 다시 처음부터 교섭창구 단일화를 위한 절차를 거쳐서 교섭을 새로이 시작해야 하는 것이냐는 문제를 해결하기 위한 경과규정이라는 점, 여기서의 '이 법 시행일'을 2010. 1. 1.로 보면 그 시점에 단체교섭중인 노조는 아직 복수노조 관련 조항이 시행되기 이전이므로 그냥 개정이전의 법에 따라 계속 교섭을 하면 되는 것이고 '교섭대표노조로 본다.'라고 할 필요가 없고 그럴 수도 없다는 점, 이러한 부칙 제4조의 문언 전체의 객관적 의미를 종합적으로 보면 여기서의 '이 법 시행일'은 2011. 7. 1.이라는 견해.
이 견해에 따르면 2011. 7. 1. 시점에 교섭중인 노동조합이라면 교섭 중인 노동조합이 2개 이상이라고 해도 별도의 교섭창구 단일화 절차 없이 단체교섭과 단체협약 체결, 쟁의행위를 할 수 있음.
결국 부칙4조와 관련하여 신설 노동조합의 설립시기를 고려해 보면 2011. 7. 1. 이전에 신설노조를 설립하여 교섭 중인 노조가 되어야 한다는 결론에 이르게 됨.

※ '교섭중'의 의미 : 노동조합의 교섭요구에 사용자가 응하거나 그렇게 볼만한 경우
· 사례 1 : 노동조합이 공문 등을 통해 교섭 요구를 한 날
· 사례 2 : 노동조합의 교섭요구에 사용자가 응하여 단체교섭이 개시된 상태
· 사례 3 : 노동조합의 교섭요구에 사용자가 응하여 실제로 수차례 교섭하고 있는 상태
· 사례 4 : 노동조합이 교섭요구을 지속적으로 하고 있으나, 사용자는 응하지 않고 있는 상태
→ 사례 1을 제외하고, 나머지 사례는 '교섭중'인 노동조합으로 보아야 할 것임. 따라서, 노사간 노노간 논란을 최소화하기 위하여 실제 단체교섭이 몇 차례에 걸쳐 진행된 상태로 만드는 것이 필요함.

※ 2010. 7. 1. 이전, 사용자가 '복수노조'라는 이유로 단체교섭을 거부할 경우
→ 위 '사례 4'의 경우처럼 사용자가 단체교섭을 거부할 경우, 교섭요구 회수를 최소한 4회 ~ 5회까지 늘리고, '단체교섭응낙가처분'을 통해 교섭을 이끌어내거나 그러한 상태에 있음을 객관화할 필요가 있음.

• '이 법 시행일'은 부칙 제1조의 전단 문언인 '이 법은 2010년 1월 1일부터 시행한다.'고 한 그 일자를 의미하는 것으로 보는 것이 문언 자체의 의미에 부합하는 해석이므로 여기서 '이 법 시행일'은 2010. 1. 1.이라는 견해(노동부).

이 견해에 의하면 위 부칙 조항은 현실적으로 의미가 없다는 결론에 이르며, 2011. 7. 1. 교섭중이라도 이후 다시 교섭창구단일화 절차를 개시하여 그에 따라 교섭을 다시 해야 한다는 결론에 이르게 됨. 교섭 중인 노조는 교섭절차를 중단하고 법령에 따라 사용자에게 교섭요구를 하고 교섭대표노조 확정 절차를 거쳐서(설사 그 사업장에 복수의 노조가 없더라도) 교섭대표노조로 확정을 받은 다음에 다시 교섭을 재개하여야 한다는 결론에 이르게 됨.

• 이를 정리해 보면 다음과 같음.

◦ 2011. 6. 30. 이전에 교섭이 타결되는 경우.
- 6. 30. 이전에 타결되더라도 예를 들어 임금협약이 유효기간을 소급하여 2011. 1. 1.부터 2011. 12. 31.까지로 정하면, 유효기간 만료일로부터 3개월 전부터인 2011. 10. 1.부터 교섭요구를 할 수 있고 2012년 임금협약에 대한 교섭창구단일화 절차가 진행됨.
- 임금협약의 유효기간이 통상 1년인 점, 위와 같이 소급하여 적용하는 점을 고려하면, 위 예와 같은 경우 2011. 10. 1.부터 다시 내년 임금협약 체결을 위한 창구단일화 절차를 거쳐야 하므로 2011. 6. 30.이전에 협약 체결하는 것이 현실적으로 큰 의미가 없게 됨.

◦ 2011. 7. 1. 이후까지 교섭이 진행되는 경우. (위 견해대립에 따른 경우의 수)
① 이 법 시행일'이 2011. 7. 1. 이므로 7월 1일 당시 민주노조가 교섭중이면 7. 1. 이후에 별도의 창구단일화 절차를 거칠 필요가 없다는 견해(경총도 동일) : 7. 1. 시

점에 교섭중인 노조가 교섭대표노조.

▪ 쟁의행위 절차
- 이전에 거친 조정절차, 쟁의행위 찬반투표 당연히 그대로 유효

▪ 교섭대표노조 지위 유지기간
- 교섭대표노조 지위 유지기간 2년이라는 견해(그 단체협약 또는 임금협약의 유효기간 시작시점부터 2년, 즉 소급된 날로부터 2년)(경총)
- 부칙 제4조는 창구단일화 절차 새로이 거칠 필요 없다는 의미이므로 그 다음 협약 교섭부터는 창구단일화 절차 거쳐야 하며, 그렇게 하는 것이 신설노조의 교섭권 보장하는 방안이라는 견해

▪ 이후 신설노조의 교섭 가능성
- 교섭대표노조 지위 유지기간에는 신설노조는 교섭을 못한다는 견해(경총)
- 신설노조는 창구단일화 절차를 거치지 않았으므로 별도로 교섭권이 있다는 견해
- 신설노조의 별도 교섭권은 없고 지위 유지기간 동안 새로이 교섭대표노조 결정 절차를 거칠 필요는 없지만, 다음 교섭부터는 교섭대표노조와 사용자측에 교섭 참여의사 표시하면 대표노조는 이 신설노조도 대표하여 교섭해야 한다는 견해(절충설)

② 이 법 시행일은 2010. 1. 1.이고(입법 불비로 인한 의미 없는 조항이라고 함) 2011. 7. 1. 당시 금속노조가 교섭중이어도 교섭대표노조가 아니며, 7월 1일 이후 별도의 창구단일화 절차 거쳐야 한다는 견해. (노동부 입장)

- 7. 1.이후 교섭요구 공문 발송, 사용자의 교섭참여 공고(7일), 참여노조가 있으면 이후 교섭창구단일화 절차 계속 진행.
- 참여노조가 없으면 기존 노조가 교섭대표노조로 확정, 교섭 재개하는 수순이 될 듯.
- 위와 같은 창구단일화 절차 거치지 않고 교섭을 하다가, 신설노조가 교섭요구 하면 창구단일화 절차 다시 거쳐야 함(노동부), 여기에도 참여하지 않고 계속 가는 경우에는 신설노조가 이후 2년간 교섭대표노조로서 지위 행사 우려. (민주노조의 2년간 교섭권 박탈 우려)
- 창구단일화 절차 없이 7. 1. 이후 교섭을 계속하여 단체협약(임금협약 포함)을 체결하면 그 단체협약의 효력은 : 유동적(노동부 정확한 입장 표명 없으나, 논리적으로 연결하면 그 단체협약의 효력도 부정하고 나설 가능성 ⇒ 이후 노조의 힘이 약하거나, 어용노조를 통한 본격적인 탄압을 하려는 사용자는 단체협약의 효력을 부정하고 나설 가능성 ⇒ 법적 시비, 조직약화 초래 가능성)

▪ 쟁의행위 절차
- 신설노조가 설립되어 참여하면, 민주노조가 교섭대표노조가 되더라도 그 신설노조의 교섭요구안을 반영하여 교섭해야 하므로 조정절차, 찬반투표 절차(그 신설노조 조합원들도 포함하여 찬반투표 실시)를 다시 거쳐야 할 듯
- 신설노조가 없이, 그냥 민주노조가 교섭대표노조로 확정되면(사용자의 교섭참여공고 7일이 지나면) 교섭 재개 상황이 됨, 이전에 거친 조정절차, 쟁의행위 찬반투표를 다시 거쳐야 되느냐에 대한 논란이 있으나, 종전 교섭과 상황이 달라지지 않았으므로 이전 절차의 효력이 유지될 수 있을 듯함

▪ 교섭대표노조 지위 유지기간
- 교섭대표노조 지위 유지기간 2년(그 단체협약 또는 임금협약의 유효기간 시작시점부터 2년, 즉 소급된 날로부터 2년)(노동부 견해)

▪ 이후 신설노조의 교섭 가능성
- 교섭대표노조 지위 유지기간에는 신설노조는 교섭을 못한다는 견해(노동부 견해)
- 신설노조는 별도의 교섭권이 있다는 견해
- 신설노조의 별도 교섭권은 없고 지위 유지기간 동안 새로이 교섭대표노조 결정 절차를 거칠 필요는 없지만, 다음 교섭부터는 교섭대표노조와 사용자측에 교섭 참여의사 표시하면 대표노조는 이 신설노조도 대표하여 교섭해야 한다는 견해(절충설)

쟁점42 2009. 12. 31. 당시 사업장에 복수노조가 있는 경우에는 어떻게 되는가?

노조법 부칙 제6조(하나의 사업 또는 사업장에 2개 이상의 노동조합이 있는 경우의 경과조치) 2009년 12월 31일 현재 하나의 사업 또는 사업장에 조직형태를 불문하고 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상 있는 경우에 해당 사업 또는 사업장에 대하여는 제29조제2항·제3항·제4항, 제29조의2부터 제29조의5까지, 제41조제1항 후단, 제89조제2호의 개정규정은 2012년 7월 1일부터 적용한다.

- 부칙 제4조의 이 법 시행일을 2010. 1. 1.로 보는 견해 : 2012. 7. 1에 교섭 중인 노조는 교섭절차를 중단하고 법령에 따라 사용자에게 교섭요구를 하고 교섭대표노조 확정 절차를 거쳐서 교섭대표노조로 확정을 받은 다음에 다시 교섭을 재개하여야 한다는 것임.

- 부칙 제4조의 이 법 시행일을 2011. 7. 1.로 보는 견해 : 이 경우에는 2011. 7. 1. 교섭 중인 노조는 교섭대표노조로 본다는 결론에 이르게 됨.

- 부칙 제4조의 이 법 시행일을 2012. 7. 1.로 보는 견해 : 이 경우에도 마찬가지로 2012. 7. 1. 교섭 중인 노조는 교섭대표노조로 본다는 결론에 이르게 됨.

- 다만, 이러한 지위는 법 시행 후 첫 번째 창구단일화에 해당하는 것일 뿐이므로, 장기적인 안목을 갖고 복수노조 시대를 대비할 필요가 있음.

4 공정대표의무

노조법 제29조의 4(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 있은 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 신청에 대하여 합리적 이유 없이 차별하였다고 인정한 때에는 그 시정에 필요한 명령을 하여야 한다.

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

시행령 제14조의 12(공정대표의무 위반에 대한 시정)

① 노동조합은 법 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합과 사용자가 법 제29조의4제1항을 위반하여 차별한 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 공정대표의무 위반에 대한 시정을 신청할 수 있다. 〈개정 2010.7.12〉

② 노동위원회는 제1항에 따른 공정대표의무 위반의 시정 신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사와 관계 당사자에 대한 심문을 하여야 한다.

③ 노동위원회는 제2항에 따른 심문을 할 때에는 관계 당사자의 신청이나 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.

④ 노동위원회는 제2항에 따른 심문을 할 때에는 관계 당사자에게 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.

⑤ 노동위원회는 제1항에 따른 공정대표의무 위반의 시정 신청에 대한 명령이나 결정을 서면으로 하여야 하며, 그 서면을 교섭대표노동조합, 사용자 및 그 시정을 신청한 노동조합에 각각 통지하여야 한다.

⑥ 노동위원회의 제1항에 따른 공정대표의무 위반의 시정 신청에 대한 조사와 심문에 관한 세부절차는 중앙노동위원회가 따로 정한다.

가. 공정대표의무에 대한 이해

- 공정대표의무란 교섭대표노조와 사용자가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노조와 조합원의 이익을 합리적 이유없이 차별하지 않고 공정하게 대표하여야 하는 의무를 말함. 미국의 경우 NLRB에 명시되어 있지 않으나, 판례는 교섭창구 단일화 제도와 표리

일체의 관계에 있다고 일관되게 인정하고 있음.

- 공정대표의무의 주체 : 교섭대표노조와 사용자

- 내용(합리적 이유에 따른 차별의 내용) :
  - 교섭 및 단체협약 등을 체결함에 있어 다른 노조 또는 조합원을 합리적 이유 없이 차별하지 않도록 하여야 할 의무.
  - 그 외 고충처리, 단체협약의 적용, 쟁의행위, 조합활동 등에 있어서의 합리적 이유 없는 차별의 금지.
  - 노동조합 및 노동조합간 활동에 대하여 재량권을 폭넓게 존중할 가능성이 많으므로, '합리적 이유'를 다소 광범위하게 인정하여 줄 것으로 보임.
  - 미국의 사례는, 노조간 이해관계의 대립이나 차이가 존재하는 경우 교섭대표노조가 이러한 이해관계 차이를 합리적으로 고려하고 성실하게 단체교섭에서 이를 반영하고자 노력하는 경우 비록 단체협약 조항이 일부 노조에게 불리하더라도 이는 교섭대표노조의 합리적인 재량권 행사의 범위로 보았으며, "자의적 또는 차별적"이거나 "불성실"한 경우에 공정대표 의무 위반으로 보았음.

알아두기

- 인종차별이나 성차별, 비정규직과 같은 소수자 또는 약자에 대한 차별을 내용으로 하는 단체협약이나 고충처리 내용.
- 징계나 해고절차에서 교섭대표노조가 참가(참관)하게 되어있는 경우, 이 절차에서 책임을 다하지 않거나 소명을 충실히 하지 않은 경우.
- 교섭요구안 마련시 소수노조의 요구안을 합리적 이유없이 무조건 배제하거나 자신 노조의 요구안만을 단체교섭시 요구하는 경우
- 교섭대표노조가 전임자 및 타임오프 조항, 조합사무실 및 활동시간 보장 관련 요구를 할때나 협약 체결시 노동조합 규모, 편재, 기본적인 운영 등을 전혀 고려하지 않은 채 절대적으로 특정 노조에 유리하게 체결할 때.

나. 공정대표의무 위반의 시정

구 분	설 명
공정대표 의무자	– 교섭대표노조 – 사용자
시정 신청권자	– 교섭대표노조가 아닌 노동조합(개별조합원 ×)
시정 신청 사유	– 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별한 경우
노동위원회 시정 신청 절차	– 교섭대표노조와 사용자가 공정대표의무를 위반하여 차별한 행위가 있는 날로부터 3개월 이내 – 단체협약의 내용이 공정대표의무를 위반한 경우 단체협약 체결일로부터 3개월 이내 – 노동위는 시정에 필요한 명령을 할 수 있으며, 시정명령의 효력은 노조법 제85조 및 제86조 준용 – 노동위 결정에 불복할 경우 재심 또는 행정소송이 가능하며, 사용자가 행정소송을 할 경우 법원은 긴급이행명령을 할 수 있음.
민사상 시정절차	– 노동위 시정은 필요적 절차가 아니므로, 법원에 가처분 및 민사소송도 동시에 진행할 수 있음. – 무효 확인, 손해배상명령, 임금차액지급, 시간외 근로명령, 작위 혹은 부작위 명령 등 각각의 차별행위에 대응하는 시정을 구하는 소송을 할 수 있다고 보아야 함.

- 노동위의 시정명령의 내용과 효과 :
  - 공정대표의무 위반에 대한 시정명령은 단순히 '시정하라'에 그치지 않고, 관계당사자에게 불합리한 차별의 시정한 필요한 조치까지 명하도록 하고 있음. 차별시정신청에 대한 노동위 결정과 유사할 것임.
  - 시정명령을 이행하지 않을 경우 벌칙이 부과됨.
  - 노동위 시정명령의 구체적 내용은 차별행위의 중지, 소수노조의 교섭요구안 반영, 임금 등 근로조건의 변경 및 적절한 금전보상, 조합활동 보장 등임.

쟁점43 공정대표의무를 위반하면 부당노동행위가 성립하는가?

- 사용자의 노동조합 간 차별은 공정대표의무 위반뿐만 아니라 정당한 노동조합 활동에 대한 불이익취급 또는 지배·개입으로서 부당노동행위에 해당함.

• 사용자의 노조 간 차별이 부당노동행위에 해당한다는 점에 대해서는 현재의 부당노동행위 조항의 해석으로도 인정되며 일본 판례나 학설도 동일.

• 한편, 공정대표의무 조항에서 규정함으로서 부당노동행위로 인정되는지 해석상 논란을 일으킬 수 있고 사용자의 노조 간 차별(부당노동행위)에 대해 벌칙 조항 적용에 현실적으로 애로가 초래될 우려 또한 존재함.

• 따라서 최소한 공정대표의무를 위반한 사용자는 공정대표의무위반에 대한 시정명령의 수규자가 되는 것과 동시에 부당노동행위(지배개입, 불이익처분)의 주체가 되는 것이기 때문에 원칙적으로 이 두 개의 사건은 병합되어 처리됨이 타당할 것이고, 이는 노동위원회 사건 신청단계에서 두 사건을 동시에 신청하는 방식으로 강제해 나가는 것이 바람직 할 것임.

▪ 교섭과정, 쟁의행위 과정, 협약내용 등에서 합리적 이유없이 차별이 발생한 경우 곧바로 공정대표의무 위반이 성립함을 알리고 시정을 요구하여야 함.

▪ 교섭대표노조의 공정대표의무 위반에 대하여는 대화를 통해 해결하는 것을 우선하고(단체협약을 체결한 경우는 예외), 사용자의 공정대표의무 위반은 곧바로 부당노동행위와 병합하여 법률 제소 등 강력히 대응하여야 함.

▪ 창구단일화 절차에서 교섭대표노조의 공정대표의무 위반시 손해배상 등 노조 간 합의를 통해 교섭대표노조의 공정대표의무 위반을 사전에 예방하도록 하여야 함.

III 복수노조 교섭창구단일화와 단체협약

1 단체협약 체결과 관련된 쟁점

제29조(교섭 및 체결권한)

① 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.

② 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합(이하 "교섭대표노동조합"이라 한다)의 대표자는 교섭을 요구한 모든 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.

③ 노동조합과 사용자 또는 사용자단체로부터 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임받은 자는 그 노동조합과 사용자 또는 사용자단체를 위하여 위임받은 범위안에서 그 권한을 행사할 수 있다.

④ 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 제3항에 따라 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임한 때에는 그 사실을 상대방에게 통보하여야 한다.

• 복수의 노조가 교섭창구를 단일화하여 교섭대표노동조합을 선정하여 교섭을 진행하는 경우에는 그 대표교섭노동조합이 교섭창구단일화에 참여한 모든 노동조합을 위하여 단체교섭권과 단체협약 체결권을 가짐.

교섭대표노동조합은 '교섭을 요구한 모든 노동조합 또는 조합원을 위하여' 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가지는 것이므로, 교섭창구 단일화에 참여한 노동조합이 교섭창구단일화에서 탈퇴할 경우에도 탈퇴한 노동조합에 대한 단체교섭과 단체협약 체결권한은 교섭대표노동조합이 유지함. 교섭대표노동조합이 단체협약을 체결하면 이는 교섭창구단일화에서 탈퇴한 노동조합의 단체협약도 함께 체결한 것이 됨. 그러나 아예 교섭창구단일화에 참여하지 않는 노동조합이 있다면 그 노동조합에까지 대표교섭노동조합의 단체협약체결권한이 미친다고 볼 수 없음.

◦ 복수노조 상황에서 단체협약 유형 예시 : 교섭창구단일화를 통하여 수개의 노동조합의 교섭을 교섭대표노동조합이 진행할 경우에는 다양한 협약체결 방식들이 도출될 수 있음.

[유형 1] 모든 노동조합이 단일하게 적용받는 단체협약을 체결하는 방식 (이 경우 특정 조항들에 노조별로 격차를 두는 조항을 마련할 수 있음)

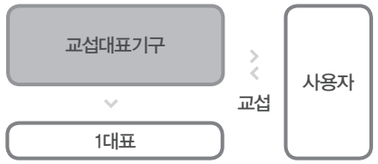
[유형 2] 각각의 노동조합의 단체협약을 달리 마련하여 교섭대표노조가 각각 체결하는 방식 (각각의 단체협약을 작성하여 노조별로 격차를 두는 방식)

[유형 3] 공통협약(유형 1) + 노조별 협약(유형 2)

쟁점44 노동조합들이 자율적으로 교섭대표기구를 구성하여 교섭을 요구하는 경우 단체협약 체결권한

• 노동조합들이 자율적으로 교섭대표기구를 구성하여 교섭을 요구하는 경우 교섭대표기구의 대표자는 반드시 1인일 필요는 없고, 수인의 대표자를 둘 수 있을 것임. 각각의 대표자들의 대표권 제한도 가능(아래 설명 참조)함.

① 교섭대표기구의 대표자를 1인으로 선정한 경우



◦ 이 경우 교섭대표기구의 대표자가 1인일 경우에는 그 교섭대표기구의 대표자에게 단체교섭권 및 협약체결권한이 있음.

② 교섭대표기구의 대표자가 수인이고 대표권에 대한 제한이 없는 경우

◦ 교섭대표기구의 대표자가 수인인 경우에는 각자가 노동조합을 대표하는 것이 원칙임.[9] 노동조합의 대표자에 관한 규정은 민법상 대리에 관한 규정을 준용할 수 있음(민법 제59조 제2항). 민법의 각자대리 조항(제119조)은 '대리인이 수인인 때에는 각자가 본인을 대리한다. 그러나 법률 또는 수권행위에 다른 정한 바가 있는 때에는 그러하지 아니하다'고 규정하고 있음.

◦ 노동조합의 대표 또는 교섭대표기구의 공동대표자가 수인이고, 대표권에 특별한 제한이 없는 경우 그 중의 한명만 사용자와 서명 또는 날인하여도 단체협약은 유효하게 체결되어 전체를 위하여 효력을 가짐.

③ 교섭대표기구의 대표가 수인이고, 단체협약체결권한에 제한이 있는 경우

대표권 제한의 예 – 교섭대표기구 운영규정

'제00조[단체협약의 체결] 단체협약은 공동대표가 모두 서명날인해야 효력이 있다. 만일, 공동대표 전체가 서명 날인하지 않는 단체협약은 무효로 한다.'

9 민법 제 59조 1항 이사는 법인의 사무에 관하여 각자 법인을 대표한다. 그러나 정관에 규정한 취지에 위반할 수 없고, 특히 사단법인은 총회의 의결에 의하여야 한다. 2항 법인의 대표권에 관하여는 대리에 관한 규정을 준용한다.

◦ 법인의 경우에는 대표권제한에 대하여 '이사의 대표권에 대한 제한은 등기하지 아니하면 제3자에게 대항하지 못한다'고 '등기'를 대항요건으로 정하고 있음.

◦ 등기를 요건으로 하지 않는 비법인의 경우도 대표권 제한이 가능한가가 쟁점임.

◦ 판례는 '비법인사단의 경우에는 대표자의 대표권제한에 관하여 등기할 방법이 없어 민법 제60조의 규정을 준용할 수 없고, 비법인사단의 대표자가 정관에서 사원총회의 결의를 거쳐야 하도록 규정한 대외적 거래행위에 관하여 이를 거치지 아니한 경우라도, 이와 같은 사원총회 결의사항은 비법인사단의 내부적 의사결정에 불과하다 할 것이므로, 그 거래 상대방이 그와 같은 대표권제한사실을 알았거나 알 수 있었을 경우가 아니라면 그 거래행위는 유효하다고 봄이 상당하고, 이 경우 거래의 상대방이 대표권제한사실을 알았거나 알 수 있었음은 이를 주장하는 비법인사단측이 주장·입증하여야 한다.(대법원 2003.7.22 선고, 2002다64780 판결)'고 판시하고 있음.

◦ 위의 판결을 반대로 해석하면, '그 거래 상대방이 그와 같은 대표권제한사실을 알았거나 알 수 있었을 경우'에는 대표권 제한이 가능하다고 할 것임. 즉, 교섭대표기구 결성시에 '운영규정'에서 대표권 제한사항을 마련하고, 이를 미리 상대편 교섭당사자에게 통지 및 공고하여 상대편이 대표권제한사실을 알았거나 알 수 있었을 경우에는 그 대표권의 제한이 가능하다고 할 것임.

◦ 따라서 교섭대표기구의 대표가 권한을 넘는 단체협약 체결을 한 경우에 사용자가 그 권한이 있다고 믿을 만한 정당한 이유가 있는 때에는 단체협약이 성립된 것으로 보아야 할 것이나,[10] 상대방에게 공동교섭체결권한을 충분히 통지하여 교섭상대방(사용자 또는 사용자단체)이 이를 알고 있었다면 사전에 이를 변경하는 의사를 통지하지 않는 이상 사용자가 단체협약체결을 주장할 수 없을 것임. 더욱이, 악의적으로 사용자가 단체협약을 체결한 경우라면 단체협약 체결을 무효로 할 수 있을 것임. [11]

10 민법 제126조(권한을 넘은 표현대리) 대리인이 그 권한 외의 법률행위를 한 경우에 제삼자가 그 권한이 있다고 믿을 만한 정당한 이유가 있는 때에는 본인은 그 행위에 대하여 책임이 있다.

11 (법률행위의 일부무효 제37조 법률행위의 일부분이 무효인 때에는 그 전부를 무효로 한다. 그러나 그 무효부분이 없더라도 법률행위를 하였을 것이라고 인정될 때에는 나머지 부분은 무효가 되지 아니한다.)

쟁점45 조합원 인준조항의 효력

- '교섭대표자가 사용자와 합의하여 단체협약안을 마련한 후 조합원 총회의 결의를 거치도록 한 단체협약 규정이 제29조제1항에 위반되는지 여부'가 문제됨.

- 대법원은 '노동조합의 대표자 또는 수임자가 단체교섭의 결과에 따라 사용자와 단체협약의 내용을 합의 한 후 다시 협약안의 가부에 관하여 조합원 총회의 의결을 거쳐야만 한다는 것은 대표자 또는 수임자의 단체협약체결권한을 전면적, 포괄적으로 제한함으로써 사실상 단체협약 체결권한을 형해화하여 명목에 불과한 것으로 만드는 것이어서 위 법 제33조 1항의 취지에 위반된다[12]'고 함. 즉 조합원총회인준조항은 무효로서 인준투표 없이 대표자에 의해 체결된 단체협약은 유효함.

- 그러나, 노조 대표자가 교섭 개시전 또는 교섭중에 조합원의 총의를 수렴하기 위한 총회의 의결은 가능하다 할 것이므로[13], 노동조합 규약이나 교섭대표기구 규정에 따른 인준투표가 대표자의 단체협약을 전면적, 포괄적으로 제한하는 것이 아닌 한 유효함.

쟁점46 '유일교섭단체조항'의 의미와 한계

- 종래 노조를 배제하고 상조회 등 단체와 교섭하는 것을 막기 위하여 유일교섭단체 조항을 도입하였으나, 복수노조 시기에는 헌법 제33조의 단체교섭권은 모든 노동조합에 보편적으로 보장된 권리라는 점에서 논란이 있음.

- 노동부의 경우 일교섭단체조항은 헌법 제33조 1항 및 노조법 제5조에 위배되어 무효라고 해석하고 있음. 노동조합 이외의 단체(00사모, 직원협의회, 사우회 등)와의 교섭불가 조항으로 변경 필요.

12 대법원 1993.4.27 선고 91누12257판결

13 노조 01254-608, 1994.05.06

알아두기

▪ 단체교섭과 협약체결은 가능한 노동조합의 자주성이 보장되도록 하여야 함.
- 복수노조 사업장의 경우 단일 대표체제보다는 노조간 합의로 교섭대표기구를 구성하여 교섭하도록 함.(이 경우 공동대표제도와 대표권의 제한을 생각해 볼 수 있음)
- 복수노조 경우 체결권의 위임 등의 전술을 통하여 종래의 단체협약체결 권한을 최대한 보장할 수 있도록 하여야 함. (산별노조 단협체결권한, 각 단위노조의 체결권한)

2 단체협약 효력과 관련된 쟁점

단체협약은 2년을 초과하는 유효기간을 정할 수 없고(노조법 제32조제1항), 단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우에 그 유효기간은 2년으로 함(동법 제32조제2항). 그럼에도, 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정을 할 수 있음. (자동 갱신조항과 자동연장조항임)
복수노조 교섭창구단일화시에 종래의 단체협약이 가지고 있던 자동연장조항과 자동갱신조항이 그대로 적용될 수 있을 지가 쟁점임.

쟁점47 단체협약 효력 연장조항의 적용문제① – 자동 연장 조항

- 자동연장조항이란 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정이고, 판례도 이를 유효하게 인정[14]하고 있음.

14 '단체협약에 단체협약의 유효기간 만료 이후 협약갱신을 위한 단체교섭이 진행 중일 때에는 종전의 단체협약이 계속 효력을 갖는다는 "자동연장조항"이 있다면 노동조합법 제35조 제3항에 불구하고 단체협약의 유효기간 만료 후 3개월이 경과하여도 그 단체협약은 계속 유효하다. (대법원 1993.02.09선고, 92다 27102 판결)'

- 자동연장조항은 대표적으로 교섭을 전제로 하는 유형과 그렇지 않은 유형으로 크게 2가지가 존재하고 있음. 복수노조 창구단일화와 관련하여 교섭창구단일화에서 탈퇴하는 노조, 교섭창구단일화에 참여하지 않는 노조의 자동연장조항이 인정될 것인가와 관련하여 구별의 실익이 있음.

대표적인 유형	
교섭을 전제로 하는 유형1	협약 갱신 기간 중에는 본 협약이 계속 효력을 갖는다
교섭을 전제로 하지 않는 유형2	이 협약의 효력이 만료되더라도 새로운 협약을 갱신, 체결할 때까지 이 협약의 효력은 자동연장된다.

- 즉 당해 사업장에 하나의 노동조합이 있는 경우와 복수의 노동조합이 존재하는데 사용자가 자율교섭에 동의한 경우에는 해당 노동조합의 단체협약에 자동연장조항이 있는 경우 단체협약 체결시까지 자동연장조항이 적용될 것임. (위 2가지 유형모두에 적용)

- 복수의 노조가 교섭창구단일화 절차에 참여하는 경우 자동연장 조항이 있는 단체협약을 가진 노동조합은 단체협약 체결시까지 자동연장조항이 적용될 것임. 이 경우도 유형에 상관없이 모두 적용될 것임.

- 복수의 노동조합 중에 자동연장 조항을 가진 하나 또는 그 이상의 노조가 교섭창구단일화참여 이후 절차를 참가하지 않는 경우 ①유형의 경우에는 교섭대표노동조합이 교섭을 진행하는 한 자동연장조항은 적용된다고 보아야 할 것이고, ②유형의 경우에는 당연히 적용될 것임.

- 복수의 노동조합이 존재하는 사업장에서 특정 노조가 교섭창구단일화에 참여하지 않고 개별 교섭에 동의할 것을 계속 요구하는 경우에도 자동연장조항이 적용될 수 있는지가 문제임.

교섭을 전제로 하는 ①유형의 경우에는 '협약갱신기간중(교섭중)'에 대한 해석의 차이로 견해 대립이 있음. '교섭요구 했던 사실'만으로 교섭중이라 본다면 자동연장조항이 당연히 적용되나, '실질적인 교섭이 이루어지고 있는 상태'를 교섭중이라 본다면 자동

연장조합의 적용이 불가하다는 것임.

노조법 제32조의 규정은 갱신체결시까지의 의미가 반드시 실질적인 교섭을 전제로 하고 있는 것은 아니라고 해석되며, 추후에라도 사용자가 교섭요구에 응 할 경우에는 자동연장조항의 적용이 당연시되고, 이 경우에도 사용자는 단체협약을 해지할 수 있다는 점을 함께 고려하면, 실질적인 교섭 뿐만 아니라 교섭을 요구만 하였더라도 자동연장조항이 적용된다고 해석할 수 있을 것임.

②유형의 경우 교섭을 전제로 하지 않는 자동연장 조항은 교섭 여부와 관계없이 적용되는 것이므로 자동연장조항의 적용에는 문제가 없으나 역시 사용자가 단체협약을 해지할 경우 실효성이 문제됨.

쟁점48 단체협약 효력 연장조항의 적용문제② – 자동 갱신 조항

- 자동갱신조항이란 교섭당사자가 단체협약 유효기간이 만료되었음에도 일정기간동안 교섭을 요구하지 않는 경우 그 단체협약의 동일유효기간동안 단체협약을 체결하는 것으로 본다는 취지의 별도의 약정임.

대표적인 유형	내용
유형1	본 협약의 갱신은 유효기간 만료 30일전까지 상대방에게 문서로써 의사 표시를 하여야 하되 어느 일방에서도 갱신의 의사표시가 없을 때에는 0년간 자동갱신되는 것으로 한다.
유형2	단체협약의 유효기간 만료 이후 6개월까지 단체협약이 갱신되지 아니한 경우에는 단체협약이 자동갱신된 것으로 본다.

- 종래에는 단체협약 갱신의 의사를 당사자 일방이 표시하지 않으면 자동갱신된 것으로 보는데 문제가 없었지만 교섭창구단일화에서는 하나의 노동조합의 교섭요구가 복수로 존재하는 다른 노동조합에 까지 영향을 미치므로, 그 인정여부가 쟁점이 됨.

① 유형1의 자동갱신조항의 경우

◦ 하나의 사업(장)에 하나의 노동조합이 존재하고, 그 노동조합의 단체협약에 자동갱신조항이 있는 경우 노사 모두가 일정기간 내에 협약의 개정이나 폐기의 통고가 없으면 자동갱신조항이 적용됨.

◦ 복수의 노동조합이 존재하고, i) 창구단일화 절차 참가 의사 표시, ii) 사용자가 자율교섭에 동의하는 경우, iii) 교섭창구단일화 절차 진행, iv) 창구단일화 절차 중 이후 절차에 참가하지 않는 경우 등 창구단일화 절차가 진행되는 경우는 당사자 일방 또는 쌍방이 협약 개폐의 의사를 표시하는 것을 전제로 하므로 자동갱신조항은 적용되지 않음.

◦ 복수의 노조가 존재하는 사업장에서 특정노조가 교섭창구단일화에 참여하지 않는 경우 그 노동조합이 보유한 단체협약을 이유로 자동갱신을 주장할 수 있을지 여부에 대해서 견해대립이 있음.

> 1설 : 복수의 노동조합 중 1개 노조라도 교섭을 요구하고 사용자가 교섭요구사실을 공고한 경우 이 효과가 전체에게 미친다고 보면 자동갱신조항의 적용은 불가하다는 견해
> 2설 : '사용자의 교섭요구 사실 공고'만으로 족한 것이 아니라 갱신조항을 가진 미참여 노동조합에 대해 명시적인 갱신거절의 의사를 표현하지 않은 경우(비교적 간단한 방법으로 의사를 확인할 수 있기에) 갱신조항이 적용된다는 견해.[15]

② 유형2의 자동갱신조항의 경우

◦ 교섭진행 후 일정기간이 경과한 시점까지 단체협약이 체결되지 않는 경우 단체협약이 자동갱신된 것으로 간주하는 조항이므로 어느 경우를 막론하고 적용되는 것이 타당할 것으로 사료됨.

◦ 다만 창구단일화이후 교섭중 단체협약이 자동갱신된 경우 갱신된 단체협약의 적용범위가 문제될 수 있음. 우선 갱신된 노조가 교섭대표노동조합일 경우에는 교섭대

15 노사간 합의의 이행과 비교섭노조의 무협약 상태를 예방하는데 도움이 될 수 있다는 점이 있으나, 이 견해에 따를 경우 '노동조합의 교섭요구시기 및 방법'을 해당 사업 또는 사업장에 단체협약이 있는 경우에는 그 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있도록 하였기 때문에 단체협약의 갱신시기가 교섭을 하고자 하는 노조의 교섭요구 시점보다 앞설 경우 교섭하고자 하는 노조의 교섭권이 장기간 침해될 수 있음.

표노동조합이 나머지 노조를 위하여 교섭하고 단체협약을 체결한 것으로 보는 견해와 교섭대표노동조합에 한해 적용되고 교섭대표노동조합이 나머지 노동조합을 위한 단체협약을 별도로 체결하여야 한다는 견해가 있음. 또한 갱신된 노조가 교섭대표노조가 아닐 경우에는 교섭대표노조는 나머지 노동조합을 위하여 교섭하고 단체협약을 체결해야 할 것임. (다만 이 경우 1년 동안 교섭을 진행했음에도 불구하고 단체협약을 체결하지 못해 새롭게 교섭창구단일화를 거쳐야 하는 경우 갱신된 노동조합 역시 그 대상이 되는지가 문제될 수 있음)

| 자동연장조항및 자동갱신조항의 적용여부 정리 |

구분		1개 노조	자율교섭 동의	복수노조		
				교섭창구단일화 참여하는 경우	교섭창구단일화에서 탈퇴하는 경우	교섭창구단일화에 참여하지 않는 경우
자동 연장 조항	1유형	적용	적용	적용	적용	논란
	2유형	적용	적용	적용	적용	적용
자동 갱신 조항	1유형	적용	적용없음	적용없음	적용없음	논란
	2유형	적용	적용	적용	적용	적용

쟁점49 단체협약효력확장의 적용문제

- 단체협약은 협약당사자인 노동조합의 조합원 및 사용자단체의 구성원인 사용자에게만 적용되는 것이 원칙이지만 노조법은 이러한 원칙에 예외를 두고 일정한 조건 아래서 협약당사자인 노동조합의 조합원이 아닌 자에게도 적용하도록 규정하고 있음. 다만, 복수의 노동조합 간에도 단체협약 효력확장이 적용될 수 있는 지가 문제임.

- 기본적으로 복수노조의 경우, 독자적으로 단체교섭권을 행사하여 별도의 단체협약을 체결한 경우에는 그 노조나 조합원에게 효력확장이 미치지 아니함.

- 사업장 단위 일반적 구속력

◦ 복수의 노조가 존재하는 사업장에서 사용자가 자율교섭에 동의하는 경우까지 이반적 구속력이 적용된다고 보기는 어려움.

◦ 교섭창구단일화에 참여한 경우와 교섭창구단일화에서 탈퇴하는 경우는 교섭대표노동조합의 단체협약 체결이 전체를 위하여 효력이 미치므로 효력확장이 문제되지 않음.

◦ 따라서 일반적 구속력이 미치는 범위는 교섭창구 단일화 절차에 참여하지 아니한 비조합원과 단체협약이 없는 노조나, 교섭창구 단일화 절차 이후에 신설된 노조로서, 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합과 조합원 자격 범위가 중복되어 교섭대표노조가 체결한 단체협약의 적용이 예상되는 조합원에 대해서 별도의 단체협약 체결 전까지 일반적 구속력이 적용됨.

- 지역적 구속력

◦ 대법원은 '노동조합법 제38조가 규정하는 지역적 구속력 제도의 목적을 어떠한 것으로 파악하건 적어도 교섭권한을 위임하거나 협약체결에 관여하지 아니한 협약 외의 노동조합이 독자적으로 단체교섭권을 행사하여 이미 별도의 단체협약을 체결한 경우에는 그 협약이 유효하게 존속하고 있는 한 지역적 구속력 결정의 효력은 그 노동조합이나 그 구성원인 근로자에게는 미치지 않는다'고 함. (대법원 1993.12.21선고 92도2247)

◦ 지역적 구속력의 경우도 교섭대표노조에게 교섭권 및 단체협약 체결권이 있으므로, 지역적 구속력은 적용되지 아니함. 물론 단체협약이 없는 경우에는 단체협약이 체결할 때까지 효력확장이 적용될 수 있음.

쟁점50 법률에 의한 3개월 효력연장의 적용문제

- 단체협약은 유효기간이 만료되는 때를 전후하여 당사자 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하고자 단체교섭을 계속하였음에도 불구하고 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 경우에는 별도의 약정이 있는 경우를 제외하고는 종전의 단체협약은 그 효력만료일부터 3월까지 계속 효력을 가짐.(노조법 제 32조 3항)

- 법률에 의한 효력연장의 전제조건은 '쌍방이 새로운 단체협약을 체결하고자 단체교섭

을 계속하였음에도 불구하고 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 경우'이기 때문에, 여기서 ' 새로운 단체협약을 체결하고자 단체교섭을 계속한다'는 의미를 무엇으로 보느냐에 달라짐.

- 노사가 새로운 단체협약을 체결하고자 단체교섭을 계속하고 있는 상태이므로 1개의 노조가 있는 경우, 자율교섭에 동의하는 경우, 복수노조가 교섭창구단일화에 참여하는 경우 또는 탈퇴하는 경우에 여후효가 적용된다는 것에는 이견이 없음.

- 교섭창구단일화에 참여하지 않고, 교섭을 요구하는 경우에도 적용될 수 있을 지가 쟁점임. 교섭창구단일화에 참여하지 않는 경우 개정 노조법에서는 교섭을 강제할 방법이 없으므로, 사실상 교섭이 이루어지기 어렵기 때문에 사용자가 교섭에 응하지 않는 한 인정하기 어렵다는 견해와 단체교섭은 교섭을 요구한 때부터 시작되는 것이기 때문에 당사자 일방이 교섭을 요구하고 있는 이상 인정되어야 한다는 견해가 있음.

쟁점51 단체협약 간 충돌의 문제

- 우리나라 노조법은 독일과 같은 유리의 조건 우선의 원칙을 규정하고 있지 않음. 다만, 노조법은 단체협약 중 일정한 부분에 대하여는 당사자인 노동조합이 아닌 근로자 개인과 사용자 사이에 직접 적용되는 효력('규범적 효력')을 부여하고 있음(33조1항).[16] 이를 강행적 효력과 보충적 효력이라 하는데, 이로 인해서 단체협약, 취업규칙, 근로계약간에는 유리한조건 우선의 원칙이 적용됨.

- 그런데, 단체협약과 단체협약이 충돌되는 경우에는 어떻게 해석해야 하는지가 논란이 될 수 있음. 예를 들어, 산별협약과 기업별 협약이 충돌하는 경우, 교섭창구단일화를 통해 체결된 단체협약과 개별노동조합의 단체협약의 내용이 충돌하는 경우 등.

- 이 경우 동일사용자가 동일한 조합원들에게 적용할 단체협약을 각각 달리 체결하면서 산별협약 또는 기업별협약의 내용에 차이가 있는 경우에는 유리의 조건 우선의 원칙을 주장할 수 있음. 또한, 기업별, 지부별 조항을 우선으로 판단하는 특별조항 우선의 원칙이 적용될 경우에는 기업별 협약을 우선할 수 있음.

- 이러한 논란을 사전에 잠재우기 위해서는 "산별협약을 우선 적용하되, 지부 지회 등 협약이 유리할 경우 그것을 우선 적용한다." 등의 유리의 조건우선 원칙을 단체협약에 마련하는 것이 바람직 할 것임.

쟁점52 직접고용 비정규직 노동자에 대한 차별적 협약 체결 문제

- 사업장에 직접고용 비정규직 노조가 별도로 조직되어 있을 경우에 조직대상 중복 여부에 상관없이 창구단일화의 대상이 된다는 노동부의 입장에 의하면 기존 정규직 노조와 창구단일화를 해야 함. 만일 교섭대표노조인 정규직 노조가 비정규직 노동자에 차별적인 협약을 체결하는 경우가 문제될 수 있음.

- 노조법 제9조(차별대우금지)와 기간제법 제8조(차별적처우의 금지)에 위반되는 합리적인 이유가 없는 차별적인 협약 체결은 강행법규인 기간제법, 노조법 등에 위반되어 무효가 되므로 차별적인 교섭체결에 적극적으로 대응하고 균등한 조건으로 단체협약을 체결할 것을 요구할 수 있음.

16 제33조(기준의 효력) ① 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.

Ⅳ 복수노조 교섭창구단일화와 쟁의행위

1 교섭창구단일화시 쟁의행위 정당성 판단기준에 따른 쟁점

정당성요건	주요내용	쟁점
주체	노동조합이 주도	– 교섭창구단일화 시 쟁의행위 주체 – 교섭대표노조가 권한을 남용하고 의무를 해태할 시에 다른 노조들의 쟁의행위 가능성 – 창구단일화에 참여하지 않는 노조의 경우 쟁의행위 정당성
목적	쟁의행위의 목적 정당성	– 종래 논의에 변화 없음
절차	쟁의행위 찬반투표 조정전치주의	– 복수노조 교섭창구단일화시 쟁의행위 찬반투표 대상 – 교섭대표노조가 권한을 남용하고 의무를 해태할 때에 쟁의행위찬반투표 방법 – 쟁의행위시 조정신청주체, 조정결정사항의 효력
방법 및 수단	안전보호시설의 운영 방해 금지 필수유지업무의 유지	– 복수노조 교섭창구단일화시 필수유지업무

2 정당성 요건별 쟁점 검토

가. 주체

- 개정 노조법은 교섭대표노동조합(2개 이상의 노동조합 조합원을 구성원으로 하는 교섭대표기구를 포함한다)에게 노조법 제37조 제2항의 쟁의행위 지도·책임이 있음을 명시 하고 있음.

- 사업장별로 복수의 노조가 교섭창구를 단일화하여 교섭을 진행할 경우에는 그 교섭대표노동조합 또는 교섭대표기구가 쟁의행위의 주체가 된다고함.

- 한편, 사업장에 하나의 노조가 있는 경우, 사용자가 자율교섭에 동의하여 교섭하는 경우, 교섭단위가 분리된 경우에는 각 분리단위마다 교섭대표노조가 쟁의행위의 주체가 됨. 만일 복수의 노조가 규약상 조직대상 자체가 분리되어 교섭창구 단일화가 필요 없다는 견해에 의하면 이 경우에도 각자 교섭하고 쟁의행위의 주체가 될 것임.

나. 시기 및 절차

- 교섭요구 시기와 평화의무

  시행령 제14조의 2의 ①항에서 단체협약 '유효기간 만료일 이전 3개월'부터 교섭을 요구할 수 있다고 규정하고 있는 바, 이에 따라 3개월 이전에 평화의무를 적용받는다고 할 가능성이 있음.

  그러나 이 문구는 법률이 아닌 시행령에 존재하는 것일 뿐이고, 창구단일화를 위한 교섭 시기를 정하는 목적만을 갖고 있을 뿐이므로, 일률적으로 모든 단체협약의 평화의무를 설정하는 조항으로 확대해석하는 것은 과도하다고 보아야 함.

- 절 차

  노조법은 쟁의행위의 개시요건으로 조합원 찬반투표와 조정전치주의를 등을 두고 있으며, 절차에 관한 기본적인 내용은 종전과 변함이 없음.

◦ 조합원찬반투표

- 하나의 사업 또는 사업장에 복수노조 교섭창구단일화가 진행되어 교섭대표노동조합이 결정된 경우에는 그 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원(해당 사업 또는 사업장 소속 조합원으로 한정한다)의 직접·비밀·무기명투표에 의한 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 쟁의행위를 할 수 없다고 규정하고 있음.(노조법 제41항 하단)
- 이 때 복수노조 교섭창구단일화 후에 특정노조가 교섭창구단일화에서 탈퇴한 경우에 그 탈퇴한 노조까지 포함하여 조합원 찬반투표가 이루어져야 하는지가 문제됨. 1설은 탈퇴한 경우에도 단체교섭의 결과 체결되는 단체협약의 적용을 받게 되므로 탈퇴한 노조의 조합원들도 대상이 된다는 것(노동부도 동일 견해). 2설은 탈퇴한 노조의 경우에 쟁의행위에 참여할 가능성은 없으므로 체결된 단체협약의 적용 여부는 별론으로 하더라도 쟁의행위는 참여노조만을 대상으로 찬반투표를 하면 된다는 견해.
- 쟁의행위 찬반투표에 관한 위 규정은 교섭 결과에 대한 각 노조의 쟁의행위 돌입 여부를 다른 노조의 의사에 종속시키는 결과를 초래하게 되고 이는 각 노조와 조합원들의 자주적인 단체행동권 행사를 제약하게 됨. 교섭 창구 단일화제도의 합헌성을 주장하는 견해에서도 이는 복수노조시의 교섭의 편의를 위한 절차이지, 더 나아가 쟁의행위까지 창구를 단일화해야 하는 입법을 정당화해주지 못함. 교섭대표노조의 교섭 결과에 대하여 쟁의행위 돌입 여부는 각 노조가 자주적으로 결정할 수 있도록 해주어야 한다는 비판적인 견해가 있음.

◦ 조정전치주의

복수의 노조가 교섭창구단일화를 통하여 조정 신청을 하는 경우 조정 주체는 일차적으로는 교섭대표노동조합 또는 교섭대표기구, 공동교섭대표단이 될 것임.

다. 방법 및 수단

- 쟁의행위에 관한 기본적인 내용은 종전과 변함이 없음.

- 교섭대표노조가 쟁의행위의 주체로서 지도, 찬반투표 회부 등의 권한 행사 의무를 해태하는 경우 :

교섭창구를 단일화하도록 하고, 그 경우에 교섭대표노조가 쟁의행위의 주체가 되고 지도 책임을 부여하며 조정신청 및 쟁의행위 찬반투표에 회부하는 주체로 본 것은 어떠한 경우에도 유지되는 권한을 부여한 것이 아니며 다른 노조의 독자적인 교섭권, 단체행동권을 원천적으로 박탈하는 경우로까지 나아가서는 안 됨. 교섭대표노조가 부여된 권한 행사를 거부하거나, 해태하는 경우에는 다른 노조가 독자적으로 단체행동권을 행사할 수 있다고 보아야 할 것임.

- 산별교섭과 쟁의행위 :

산별노조가 산별 사용자단체와 하는 산별교섭은 교섭창구단일화 제도와 무관하며 종전과 달라질 것이 없으므로 산별노조가 사용자단체와 교섭이 결렬되어 쟁의행위로 나아가게 된다면 그 산별노조가 쟁의행위의 주체가 되고 산별노조의 조합원들만을 대상으로 쟁의행위 찬반투표(정확히는 산별 사용자단체에 가입하거나 교섭권을 위임, 또는 산별교섭에 직접 참여한 사업장의 조합원들)를 하여 과반수 결의를 얻어 쟁의행위를 하면 됨. 만일 특정 사업장에 해당 산별노조의 지회와 제2의 기업별노조가 존재할 때에도 위 산별교섭에 대한 쟁의행위에서는 해당 산별노조의 지회 조합원들만 쟁의행위 찬반투표를 하면 되는 것임.
산별 사용자단체에 가입하지 않고 있거나, 위 산별교섭에 참여하지 않은 사업장은 대각선 교섭으로 산별교섭 요구안을 논의하게 되는데, 이 경우에 쟁의행위 찬반투표 대상은 논란이 될 수 있음. 즉 산별교섭의 한 형태로 보아서 산별노조 조합원들만 대상으로 하면 되는 것인지, 이를 사업장 단위 교섭으로 보고 그 사업장의 다른 노조까지 포함하여 쟁의행위 찬반투표를 해야 하는 것인지 문제가 됨.

- 필수유지 업무 사업장의 쟁의행위 :

노동조합과 사용자는 필수유지업무에 종사하는 근로자가 소속된 노동조합이 2개 이상인 경우에는 각 노동조합의 해당 필수유지업무에 종사하는 조합원 비율을 고려해야 함. 필수유지업무에 종사하는 조합원 비율에 차별이 있는 경우 공정대표의무위반으로 노동위원회에 시정요청을 할 수 있을 것임.

노동부는 필수유지업무협정의 체결 및 노동위원회의 결정 신청 대상 노조를 교섭대표

노조라 해석하고 있음. 그러나 법 제29조의5에서 교섭대표노조의 권한은 법 제42조의6 제1항에 따른 '필수유지업무 근무 근로자로 지명·통보'에 한정하고 있어, 필수유지업무협정 체결권이나 노동위원회의 결정 신청권까지 당연히 교섭대표노조에게 있다고 볼 법적 근거는 없음.

쟁점53 교섭창구단일화에 참여하지 않는 노조의 쟁의행위 정당성

- 교섭창구단일화에 참여하지 않는 노동조합이 단체협약체결을 위한 교섭을 요구하고 쟁의행위를 하는 경우 쟁의행위 정당성을 인정받을 수 있을 지가 문제됨.

- 교섭창구단일화를 규정한 노조법 제29조의 2의 성격을 어떻게 볼 것인가에 따라 달라지게 됨. 노조법 제29조의 2를 강행규정으로 볼 경우 창구단일화에 참여하지 아니한 노조의 독자적인 교섭권과 단체행동권을 위법한 것으로 보게 됨.(노동부)

- 그러나 교섭창구단일화는 교섭비용절감을 주요 목적으로 하는 제도로서 헌법상 보장된 노동자의 노동 3권의 보장측면에서 보면 일반적인 쟁의행위 정당성에 큰 하자가 없는 경우 쟁의행위 정당성을 부인될 수 없을 것임.(노동위원회가 조정신청에 대하여 행정지도 결정을 내린다고 하여도 종례의 판례에 따르면 쟁의행위 정당성이 부인되지 않음)

V 복수노조간 차별과 사용자의 부당노동행위

1 복수노조 환경에서 부당노동행위제도의 변화

가. 관련 법조문

| 노조법 제81조의 부당노동행위 |

제81조(부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다. 〈개정 2006.12.30, 2010.1.1〉

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위
2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.[시행일 : 2011.7.1]
3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결

기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.[시행일 : 2010.7.1]
5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

나. 법개정 내용 요약

- 부당노동행위와 관련하여 유니언숍 조항(제81조 제2호)에서 다른 노조 조직·가입을 이유로 한 불이익취급 금지규정이 신설된 것(시행시기 2011. 7. 1)을 제외하고는 부당노동행위체계 자체에 큰 변화는 없음.

- 사용자에 의한 노동조합 경비원조 조항(제81조 제4호)에서 전임자에 대한 급여지급 금지와 예외로서 타임오프에 대한 급여지급 허용 규정이 개정되었으나(시행시기 2010. 7. 1.), 이는 전임자 급여지급금지제도의 영향이라는 점에서 복수노조 환경에서의 부당노동행위와 직접적인 관련성이 없음.

다. 복수노조 환경에서 부당노동행위 관련 사용자의 전략 예상

- 기존 단일노조 환경에서 사용자는, 사업장내 단일노조로서 민주노조를 영향력을 약화시키기 위하여 ① 사업장내 노동조합을 소수화시켜 영향력을 최소화하는 전략을 사용하거나, ② 노동조합의 조합가입율이 높아 소수화 가능성이 낮은 경우에는 노동조합 집행부 선거 과정에서 사용자가 선호하는 집행부를 당선시켜 소위 어용노조를 만드는 전략을 사용하여 왔음.

- 이와 같은 전략하에 사용자는, 조합원과 비조합원간의 각종 차별대우, 민주노조 핵심 활동간부에 대한 해고, 노동조합의 요구에 대한 비타협적 교섭전술, 일부 노조 간부에 대한 회유, 노동조합 탈퇴 강요, 선거과정 등에 대한 개입 등의 부당노동행위를 행하여 왔었음.

- 복수노조 환경에서 사용자는, 사업장내 앞의 두 가지 전략(민주노조를 소수화시키거나 또는 집행부 장악을 통한 노조 지배·개입 전략)이 여의치 않다고 판단할 경우 제3의 전략으로 소위 어용노조를 설립한 후 어용노조에 대한 차별적 지원행위를 통하여 기존의 민주노조를 소수화시키고 어용노조를 교섭대표 노조로 만들기 위한 전략을 사용할 가능성이 있음. 이 경우에는 당장은 민주노조가 교섭대표노조의 지위를 보유할 가능성이 높으므로, 사용자는 단체협약을 통한 차별적 대우보다는 사용자의 인사권에 근거한 각종의 차별적 대우를 행하는 등의 방법으로 부당노동행위를 행할 가능성이 높음.

- 한편, 기존 단일노조 환경에서 사용자의 민주노조 소수화 전략이 일정정도 성공하여 민주노조가 이미 소수화되어 있는 상황인 경우 또는 무노조 경영을 하는 상황인 경우에도, 사용자는 소수의 조합원을 보유한 민주노조가 사업장내 단일노조로서 단체교섭권과 행동권을 보유한 채 활동하는 것을 막기 위하여 개정 노조법이 복수노조들간의 창구단일화를 강제하고 있는 점을 악용하여 이미 소수화된 민주노조보다 많은 수로 조직된 제2의 어용노조를 설립함을 통하여 소수화된 민주노조의 단체교섭권과 행동권을 사실상 박탈하는 전략을 사용할 가능성도 있음. 이 경우에는 어용화된 교섭대표노조를 통하여 소수인 민주노조를 차별하는 단체협약을 체결하는 형태와 인사권을 활용한 차별대우를 결합한 부당노동행위가 행하여질 가능성이 높음.

- 반대로, 사업장내 기존 어용노조를 민주화시킬 가능성이 적어 독자적인 민주노조를 설립하려는 움직임이 있을 경우 사용자는, 일단 소수 노조로 출범할 가능성이 큰 민주노조를 차별함을 통해서 민주노조가 다수노조로 되는 것을 막을 가능성이 높음.

- 즉, 복수노조 환경하에서 사용자는 민주노조 진영을 고립화, 소수화 시킬 목적에 다양한 형태의 부당노동행위를 행할 가능성이 높음.

라. 복수노조 환경에서 부당노동행위제도가 중요한 이유

- 지금까지는 '1사 1노조'의 조건이었으나, 2011. 7. 1. 사업장단위에서 전면적인 복수노조의 설립이 허용됨에 따라서, 기존의 '노-사'관계라는 단면적인 상황에서 '노-사'관계와 '노-노'관계가 결합되는 복잡한 양상을 나타낼 것으로 예상됨.

- 이 과정에서 사용자의 대응 역시 앞에서 살펴본 바와 같이 다양한 양상을 나타낼 것이고, 이 과정에서 특정 노조를 우대(또는 불이익대우) 하는 등의 방법으로 노동조합 또는 조합원들에 대한 차별대우를 행하거나, 또는 특정 노동조합의 활동을 방해하거나, 또는 노동조합의 분열을 유도하는 등의 방법으로 개입할 가능성도 상대적으로 높아짐.

- 즉, 기존의 부당노동행위제도가 사용자에 의한 "조합원과 비조합원간의 차별행위"나 "노동조합 활동 방해나 탈퇴 강요행위"와 같은 "일반적인 노동조합 탄압행위"를 금지하고 구제하는 제도였다면, 앞으로의 복수노조 환경에서는 기존의 "일반적인 노동조합 탄압행위"뿐만 아니라 "(사용자가 혐오하는) 특정한 노동조합 탄압행위"를 규제하는 제도로서의 기능을 함께 수행하게 될 것임.(복수노조환경에서는 사용자의 특정한 노동조합에 대한 선호도에 따라서 노조간 차별대우의 문제가 특히 부각될 것으로 예상됨)

- 개정 노조법이 복수노조 환경하에서 변화되는 부당노동행위의 성격에 맞추어 사용자에 의한 노동조합들간 차별대우로 대표되는 부당노동행위의 유형을 별도로 신설하는 방식으로 법 개정을 하지는 않았지만, 우리 헌법에서 모든 노동조합에 대하여 노동3권을 보장하고 있는 취지에 비추어 볼 때 현재 노조법의 규정형식 내에서도 "특정 노조에 대한 상대적 불이익 취급" 등의 행위는 불이익취급 및 지배개입의 부당노동행위로서 규율되고 금지됨이 마땅하다고 할 것임.(일본의 경우에도 우리와 유사한 부당노동행위 법규를 가지고 있으나, 복수노조에 대한 사용자의 차별대우를 부당노동행위로 보아 규율하고 있음)

- 향후 복수노조 환경 하에서 사용자는 민주노조 운동에 대한 탄압과 어용노조에 대한 우대정책을 통하여 민주노조 운동을 약화·고립시키려는 전략을 사용할 것으로 예상되므로, 사용자에 의한 다양한 부당노동행위에 대응하고 또한 방어해 내기 위해서 부당노동행위제도에 대한 충분한 이해가 중요함.

2 공정대표의무제도와 부당노동행위제도 관계

가. 공정대표의무 제도 요약 정리

- 개정 노조법에서는 교섭대표노조와 사용자에게 모두 공정대표의무를 규정하여 합리적 이유없는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노조들을 차별하는 행위를 금지하고 있고, 이를 위반한 경우 노동위원회를 통한 시정명령제도를 도입하고 있으며, 차별발생일로부터 3월내 노동위원회 시정요구가능하고, 노동위원회 결정에 대한 불복절차 및 시정명령의 효력은 부당노동행위구제제도를 준용하고 있음. (제29조의4)

나. 부당노동행위제도와 공정대표의무 비교

- 부당노동행위제도와 공정대표의무는 완전히 일치하는 개념은 아니고, 사용자의 행위가 어느 하나에만 해당되는 경우도 있을 수 있으며, 사용자의 행위가 부당노동행위에도 해당되고 동시에 공정대표의무위반에도 해당될 수 있음. (부당노동행위와 공정대표의무 위반이 경합할 수 있음)

| 유형별 부당노동행위와 공정대표의무 위반과의 관계 |

① 사용자가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합에 차별대우를 행한 경우

☞ 부당노동행위(법 제81조)와 공정대표의무(법 제29조의 4) 위반에 모두 해당되므로 '교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합'은 부당노동행위구제신청과 공정대표의무구제신청을 모두 행할 수 있고, '차별대우로 피해를 당한 조합원'은 부당노동행위구제신청을 할 수 있음.

② 사용자가 교섭창구 단일화 절차에 참여하지 않은 노동조합에 차별대우를 행한 경우, 또는 신규노조 또는 설립 중인 노동조합에 대한 차별대우를 행한 경우

☞ 공정대표의무 위반은 성립되지 않으므로, '노동조합 또는 피해조합원'은 부당노동행위 구제신청을 할 수 있음.

③ 사용자와 교섭대표 노동조합이 공동으로 단일화 절차에 참여한 노동조합을 차별대우를 행한 경우(예, 노사 공동으로 특정 노동조합에 대한 차별적 대우를 담고 있는 단체협약을 체결한 경우)

☞ 사용자에 대하여는 부당노동행위(법 제81조)와 공정대표의무(법 제29조의 4) 위반에 모두 해당, 교섭대표 노동조합에 대하여는 공정대표의무 위반에 해당됨.(교섭대표 노동조합에 대하여는 부당노동행위 자체가 성립되지 않음)

④ 교섭대표 노동조합만이 단일화 절차에 참여한 노동조합을 차별대우하는 경우(예, 단체교섭 요구안 자체가 특정 노동조합에 대한 차별적 대우를 담고 있는 경우)

☞ 사용자에 대하여는 부당노동행위와 공정대표의무가 성립하지 않으나, 교섭대표 노동조합에 대하여는 공정대표의무 위반에 해당됨.

⑤ 교섭대표 노동조합만이 단일화 절차에 참여하지 않은 노동조합, 또는 신규설립 노동조합을 차별대우하는 경우

☞ 개정 노조법상 이 경우에는 공정대표의무가 성립되지 않는 문제가 있음.

| 부당노동행위제도와 공정대표의무제도 비교표 |

구분	부당노동행위제도	공정대표의무제도
근거법률 조항	노조법 제81조	노조법 제29조의 4
주요 내용	▪ 조합설립, 가입, 활동 등을 이유로 한 불이익대우금지 ▪ 특정 조합원 가입과 고용관계 연동 금지 ▪ 단체교섭 거부·해태 금지 ▪ 노동조합에 대한 지배·개입행위, 경비원조 금지	교섭창구 단일화 절차에 참여한 노조에 대한 합리적 이유없는 차별행위 금지

규제 대상자		사용자만 규제대상이 됨	사용자 뿐만 아니라, 교섭대표 노동조합도 규제대상이 됨
위반시 형사처벌		2년이하의 징역 또는 2천만원 이하 벌금형	위반시 직접적인 형사처벌 조항 없음
보호대상		모든 노동조합(설립 중인 노동조합 포함), 피해조합원	교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합
노동위원회 구제제도	구제 절차	① 부당노동행위일로부터 3월내 지노위에 구제신청 ② 초심결정서 송달일로부터 10일 내 재심 ③ 중노위 결정일로부터 15일내 행정소송 ④ 행정법원–고등법원–대법원	왼쪽과 동일
	제척 기간	부당노동행위일(계속되는 행위는 그 종료일)로부터 3월	차별행위일(단체협약의 내용이 차별일 경우 협약 체결일)로부터 3월
	신청 권자	노동조합 또는 피해조합원	교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 (피해조합원은 구제신청 못함) (단일화 절차에 참여하지 못한 노조도 안 됨)
	구제 명령	원상회복 명령, 중지명령과 그에 상응하는 명령	차별 시정에 필요한 명령(원상회복, 중지명령, 차별시정 명령 등)
	명령 위반	확정된 구제명령 위반시 형사처벌(3년이하징역, 3천만원 이하 벌금)	왼쪽과 동일
	긴급 이행 명령	중노위 명령에 대하여 불복이 있어 행정소송에 계류 중이더라도 중노위 신청에 의한 법원의 결정으로 긴급이행명령 가능함 (긴급이행명령위반시 500만원이하 과태료)	왼쪽과 동일
민사소송		피해 노조, 조합원을 원고로 하여 손해배상청구소송, 이행(금지)가처분 등 가능	왼쪽과 동일

다. 사용자에 의한 복수노조 간 차별행위 발생과 부당노동행위 성립 판단원칙

원칙 ① 사용자의 중립의무 인정되어야 함(모든 노조가 노동3권을 보유하고 있음)

원칙 ② 사용자에 의한 노동조합간 차별 사실이 입증될 경우 사용자가 차별에 대한 사회통념상 합리적인 이유를 입증하지 못하는 이상 부당노동행위 성립(노조는 차별사실을 입증하면 사용자의 부당노동행위의사는 추정되고, 사용자의 반증이 없는 이상 부당노동행위 성립)

원칙 ③ 부당노동행위구제명령은 사용자의 노동3권 침해행위를 중지시키고 원상회복조치와 함께 재발방지효과를 기대하기 위하여 다양한 방식의 구제명령이 인정되어야 함

라. 부당노동행위와 공정대표의무위반이 경합할 경우 구제절차

- 노동위원회를 통한 구제절차를 진행할 경우, 행위일 또는 차별행위일로부터 3월 이내에 관할 지방노동위원회에 구제신청 가능함.

- 사용자에 의한 부당노동행위는 형사처벌 대상이 되므로, 노동위원회를 통한 구제신청과는 별도로 관할지방노동청 또는 검찰청에 고소·고발 또는 진정을 제기할 수 있으며, 이 경우에는 반드시 3월 이내에 제기하여야 하는 것은 아님.

- 노동위원회 또는 위의 형사상 고소·고발 절차 이외에도, 법원에 피해를 입은 노동조합 또는 조합원이 원고가 되어 손해배상청구소송이나 차별행위의 무효확인 또는 차액청구소송 등을 제기할 수 있고, 본안소송 이전에 각종의 가처분이나 가압류 등을 행할 수 있음. (이 경우에도 반드시 3월 이내에 제기하여야 하는 것은 아님)

3 복수노조상황에서 발생할 수 있는 부당노동행위 사례 유형

가. 복수노조의 조합원에 대한 임금 등 근로조건과 관련한 차별적 취급

(1) 복수노조 상황에서 임금 등 불이익취급 부당노동행위의 변화

구분	단독노조 상황	복수노조 상황
주된 유형	조합원과 비조합원간의 차별대우를 행하는 것	조합원과 비조합원간의 차별대우 이외에도, 특정노조 조합원에 대한 상대적 차별대우가 쟁점이 될 수 있음
사용자 의도	노동조합 자체의 단결력 약화	노동조합 자체의 단결력 약화와 함께 특정 노조의 단결력 약화

(2) 사용자의 차별행위를 부당노동행위로 판단하는 과정에서 입증책임의 문제

- 기존에 우리 법원과 노동위원회는, 부당노동행위에 대한 입증책임(행위 자체에 대한 입증과 사용자의 부당노동행위 의사에 대한 입증책임)을 모두 노동조합이 부담한다고 판단하였고, 입증책임이 노동조합에 부담지워진 결과 사용자의 부당노동행위가 발생하더라도 법률적으로 인정받기 대단히 어려운 문제점이 있었음.

- 복수노조 환경하에서는 특히 문제가 될 수 있는 사용자에 의한 노동조합간 차별행위는 실제로는 여러 가지 원인들이 복잡하게 결합된 형태이거나 또는 상당히 은밀한 형태로 진행될 가능성이 높고 차별행위에 대한 대부분의 입증에 필요한 자료는 사용자의 지배하에 있다는 점 등을 감안할 때, 만약 차별행위의 부당노동행위에 대한 입증책임을 기존과 같이 모두 노동조합에게 부담지운다면 이는 사실상 사용자의 차별행위에 면죄부를 주는 것과 같은 효과가 발생될 것임.

- 비정규직 관련법률에서 차별적 처우의 시정신청과 관련한 분쟁에 대한 입증책임을 사용자에게 부담지우고 있는 입법례를 감안하여 공정대표의무위반의 문제나 또는 부당노동행위와 관련된 분쟁의 경우에도 법률로 명확히 입증책임이 사용자에게 있음을 명시적으로 정하는 것이 바람직하겠음.

- 교섭창구단일화 제도를 취하고 있는 캐나다의 다수의 주에서는 부당노동행위의 입증책임을 법에 의해 전환시켜, 사용자가 당해 해고가 법에 의해 금지된 일체의 사유를

동기로 하고 있지 않다는 것을 입증하도록 하여 입증책임을 사용자로 전환하고 있음.[17] 또한, 이와 같이 사용자에게 입증책임을 부담하는 것이 캐나다 연방의 권리자유장전(Canadian Charter of Rights and Freedoms) 제11조 (d)에 규정된 무죄추정의 원칙에 반하는 것도 아니라고 판단하고 있음.[18] 또한 캐나다의 각 노동관계위원회는 법률에 의하여 입증책임의 전환 대상이 아닌 사유를 포함하고 있는 부당노동행위 구제신청 사건의 경우라고 하더라도 일반적으로 사용자에 대해 최초의 입증을 하도록 요구하고 있음.[19]

- 설사 부당노동행위에 대한 입증책임을 사용자에게 부담지우는 법개정이 없다고 하더라도 법원과 노동위원회는 이제부터라도 부당노동행위에 대한 입증책임을 노동조합이 아닌 사용자에게 부담지우도록 아래와 같이 법해석을 함이 마땅하다고 할 것임.

| 노조간 차별행위가 공정대표의무 위반 또는 부당노동행위 여부에 대한 판단원칙 |

① 노동조합 또는 피해조합원은 다른 노조 또는 비조합원과 비교하여 다른 대우(차등대우)를 받았다는 사실을 주장하는 것으로 충분

② 사용자는 차등대우를 하지 않았다는 사실을 입증하여야 하고, 이를 입증하지 못한 경우 차등대우가 있었음을 인정

③ 간접차별행위, 즉 모든 노조와 비조합원에게 동일한 기준을 적용하였더라도 특정노조 조합원이 달성하기 어려운 기준을 적용하여 결과적으로 특정노조 조합원에게 불리한 결과를 초래한 경우도 역시 차등대우로 인정

④ 일단, 차등 대우 사실이 확인되면 이에 대한 합리적인 이유를 사용자가 입증하지 못하는 한 합리적 이유없는 차별행위(공정대표의무 위반행위)로 인정하고, 또한 사용자의 부당노동행위 의사 역시도 추정하여 부당노동행위 인정

⑤ 일반적인 경우에 사용자의 차등대우에 대한 상당한 합리적인 이유가 있는 경우에라도 특정 노조에 대한 혐오의사가 추정되는 특수한 경우에는 부당노동행위로 인정

17 Canada Labour Code, s. 98(4); B.c., Labour Relations Code, s. 14(7); N.S., Trade Union Act, s. 56(3); Ont., Labour Relations Act, 1995, s. 96(5); P.E.I., Labour Code, s. 11(5); Que., Labour Code, s. 17; Sask., Trade Union Act, s. 11(4)(b).

18 Third Dimension Mfg. Ltd., [1983] O.L.R.B. Rep. Feb. 261; Constellation Hotel Ltd. (1983), 2 Can. L.R.B.R. (N.S.) 104 (Ont.); Knob Hill Farms Ltd., [1983] O.L.R.B. Rep. July 1087; Scotian Shelf Traders Ltd. (1983), 4 Can. L.R.B.R. (N.S.) 278 (Can.).

19 Domtar Packaging, [1982] 3 Can. L.R.B.R. 173 (Ont.); Bessette Transport Inc. (1981), 43 di 64.

위로 인정

(예) 사용자가 장기근속을 유도하기 위하여 임금체계를 장기근속자에게 유리한 방식으로 변경한 행위 자체는 사회통념상 합리적인 사유로 일반적으로 인정되어 차별행위에 해당될 수 없다고 하더라도, A 노조에는 장기근속자가 많은 상황이었고 B 노조는 상대적으로 근속년수가 짧은 노동자로 조직되어 있는 상황에서 사용자가 평상시 B 노조에 대한 혐오감을 피력하는 등의 특별한 사정이 인정되는 경우에는 B 노조에 대한 차별행위로서 부당노동행위가 성립될 수 있음

(3) 조합원에 대한 임금 등 근로조건에 대한 차별행위로서 부당노동행위 사례

(아래의 차별행위가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 특정 노동조합에 대하여 행하여진 경우에는 사용자에 의한 공정대표의무위반행위에도 해당될 수 있음)

① 임금·수당 등의 차별로 부당노동행위로 볼 수 있는 사례

아래와 같이 합리적 이유없이, 임금체계, 임금 및 각종 수당액, 임금인상 시기, 승급시기, 각기 다른 임금 산정 기준을 적용하여 특정 노동조합의 조합원을 차별하는 행위는 부당노동행위에 해당됨.

사례 **임금 관련 차별대우**

- 임금체계를 달리 변경(월급제, 시급제, 일급제, 호봉제, 연봉제, 성과급 등)하면서, 소속된 노동조합에 따라서 상당한 차이가 발생하도록 설계하는 경우
- 임금인상시기를 노조별로 달리 정하는 경우, 또는 특정 노조에 대하여만 임금인상 시기를 소급하는 경우
- 각종 수당을 노조별로 달리 정하여 지급하거나 지급하지 않는 경우
- 각종 복리후생을 노조별로 달리 정하여 지급하거나 지급하지 않는 경우
- 상여금, 성과급 등을 노조별로 달리 정하여 지급하거나 지급하지 않는 경우
- 파업에 참가한 노조(또는 참가율이 높은 노조)에 대하여만 성과급이나 상여금을 달리 지급하거나 지급하지 않는 경우
- 노동조합 소속에 따라 퇴직금 지급기준, 퇴직연금제도 등을 달리 하는 경우

- 노동조합 소속에 따라 시간외 수당(연장, 야간, 휴일근무수당)을 달리 정하는 경우
- 특정 노조가 받아들이기 어려운 전제조건(노사평화선언, 무쟁의선언, 노사화합선언 등)을 고집하면서, 해당 노조가 이를 수용하지 않는다는 이유로 임금 등 각종 수당을 차등지급하는 경우
- 임금 등이 차등이 발생할 수 있는 업무, 보직, 부서 등에 특정 노조의 조합원만을 차별적으로 배치하는 경우

※ 간접차별도 차별에 해당됨

- 임금, 수당 등에 동일한 기준을 적용하여 외형적으로 차등대우가 아닌 것처럼 설계하였으나, 특정 노조의 조합원들이 실제로 해당 기준을 충족하는 것이 상당히 곤란하여 결과적으로 위와 같은 차별이 노조 소속 여부에 따라 현저한 차이가 발생한 경우
  (예) 직종별 복수노조가 존재하는 경우 특정 직종이 달성하기 곤란한 기준을 모든 노동자에게 동일하게 정하여 적용하는 경우
- 특정 노조가 많이 소속된 부서, 직종, 직급 등에 대하여 임금 등을 차등하여 결과적으로 위와 같은 차별이 노조 소속 여부에 따라 현저한 차이가 발생한 경우

② 근로제공과 관련한 차별

아래와 같이 합리적 이유없이, 특정 노동조합의 조합원들에 대하여만 근로제공 자체를 거부하거나, 잔업이나 시간외 근로를 시키지 않거나, 휴가부여에 차등을 두는 행위는 부당노동행위에 해당됨.

사례 **근로제공과 관련한 차별대우**

- 특별한 사정없이 특정노조 조합원에게 잔업, 시간외 근로 등을 시키거나 시키지 않는 행위
- 특정한 노동조합 조합원에 대하여만 휴가를 부여하지 않거나 또는 강제로 휴가를 부여하는 경우

- 직장폐쇄기간 중 특정 노조원에 대하여만 직장폐쇄를 행하는 경우
- 노동조합의 파업중단 통고 이후에도 사용자가 노무수령을 거부하는 경우
- 특정 노조 조합원들에 대하여만 휴일을 부여하거나 부여하지 않는 경우
- 특정 노조 조합원들에 대하여만 탄력적 근로시간제 도입 등 변형근로시간제도를 도입하는 경우

※ 임금 등의 차별행위와 마찬가지로 간접차별행위도 차별대우에 해당됨

③ 복리후생 기타 근로조건의 차별

아래와 같이 합리적 이유없이, 특정 노동조합의 조합원들에 대하여만 복리후생 등 편의제공 등에서 차등을 두는 행위는 부당노동행위에 해당됨.

사례 **복리후생 기타 근로조건 차별대우**

- 특정 노조 조합원에 대하여만 각종의 복리후생을 차등 적용하는 경우
  (예) 사택·기숙사 제공, 각종 대출제도, 교통편의제공, 장학금제도, 동호회 지원, 의료보장제도, 연금제도, 단체보험 적용, 휴게공간 및 시설편의제공(헬스장, 식당 이용 등), 식비 지원, 육아시설 이용 또는 육아수당 지급, 경조사 휴가 또는 경조사비 등을 노조들 간에 차등적으로 적용하는 행위
- 각종 교육, 연수 등의 기회를 노조간에 차등 적용하는 경우
  · 정년을 노조간에 차등 적용하는 경우
  · 작업복, 또는 작업용품의 제공 또는 부담을 노조간에 차등 적용하는 경우
  · 안전과 보건관련 제도를 노조간에 차등 적용하는 경우
  · 표창과 관련된 제도를 노조간에 차등 적용하는 경우
  · 기타 근로조건에 대하여 노조간에 차등 적용하는 경우

※ 임금 등의 차별행위와 마찬가지로 간접차별행위도 차별대우에 해당됨
  (예) A노조는 사무직이 많고, B 노조는 생산직이 다수로 구성된 경우, 사무직에 대하여만 우대하여 복리후생을 적용하는 경우

※ 사내근로복지기금, 우리사주조합, 노사협의회 등 노사공동으로 또는 노동자

들의 집단적 결정으로 차등적용이 된 경우에는 균등대우 위반(근로기준법 제6조) 및 각각의 근거법령에서 금지하는 차등대우에 해당되어 문제가 될 수는 있겠으나, 사용자의 부당노동행위 자체가 성립되기는 어려울 수 있으나, 사용자가 관련된 각종 위원회 활동에서 특정 노조에 대한 차등대우 적용을 고집하거나 압력을 행사하는 다양한 행위를 하는 경우에는 그 자체로 부당노동행위가 성립될 수 있음

④ 신분상 차별 또는 인사상 대우 차별

아래와 같이 합리적 이유없이, 특정 노동조합의 조합원들에 대하여 고용관계, 해고, 휴직, 전보 등을 차등적으로 적용하는 경우에는 부당노동행위에 해당됨.(특히, 최근 인사평가가 임금, 승진, 승급, 보직부여 등에 중요한 요소가 되면서, 인사평가의 기준이나 실제 적용상에 노조 소속에 따라 차등을 두는 부당노동행위가 많이 발생할 것으로 예상됨)

사례 **신분상 또는 인사상 차별대우**

- 특정 노동조합의 조합원에게만 불리하거나 달성하기 곤란한 선정기준을 정한 후, 각종의 인사조치(예, 정리해고 대상자, 승진대상자, 승급대상자, 전보대상자, 휴직대상자, 정규직 전환대상자, 전직대상자, 계약기간만료로 재계약 거부 대상자 등)를 선정하는 행위
- 동일한 징계사유에 대하여 특정 노조 조합원만을 징계하거나 또는 중징계하는 행위
- 노동조합 소속에 따라서 징계절차 등을 달리 적용하는 행위
- 인사고과의 기준을 설정하면서 특정 노조 조합원에게 불리한 기준을 적용하거나, 또는 특정 노조가 달성하기 어려운 기준을 적용하여 평가하는 행위
- 노동조합의 소속에 따라서 인사평가 점수가 집단적으로 차이가 발생하는 경우로서, 사용자가 이와 같은 차이를 발생시킨 정당하고 합리적인 이유를 입증하지 못하는 경우
- 정년제도에 노조간 차등대우를 하는 경우
- 명예퇴직제도, 퇴직위로금 등에서 노조간 차등대우를 하는 경우

※ 임금 등의 차별행위와 마찬가지로 간접차별행위도 차별대우에 해당됨

나. 복수노조 중 특정노조 가입·불가입, 탈퇴를 고용조건으로 하는 부당노동행위

(1) 개정법 시행전후의 변화 개괄

구분	단독노조 상황	복수노조 상황
주된 유형	– 노조의 조합원이 될 것을 예정하는 행위(유니온숍 조항) – 노조의 조합원이 되지 않을 것을 예정하는 행위(조합가입금지 서약)	동일
허용되는 예외	사업장 2/3이상을 조직한 노동조합과 체결한 유니온숍 조항	동일
유니온숍의 한계	– 사업장 2/3 조직하지 못한 경우 효력상실 – 노동조합 제명을 이유로 한 불이익 금지	왼쪽의 경우 이외에도 다른 노동조합 가입, 설립 등을 이유로 한 탈퇴시 불이익 금지

(2) 유니온숍협정을 맺은 노조를 탈퇴하여 다른 노조에 가입함을 이유로 해고 등 신분상 불이익행위는 부당노동행위로 금지됨

- 개정 노조법에 따라 '그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것'을 이유로 신분상 불이익을 주지 못하도록 되어 있고 복수노조시 노조 선택의 자유를 제한할 수 없으므로 사용자가 이를 이유로 해고 등을 행하는 것은 그 자체로 조합원이 새로 가입한 노동조합의 단결권을 침해하는 것으로서 합리적인 이유가 없는 한 불이익취급의 부당노동행위가 성립하게 됨.

(3) 2/3 이상의 노동조합과 유니온숍협정을 맺으면서 노조불가입·탈퇴한 경우에 신분상 불이익 이외의 불이익조치를 하도록 정하는 경우도 마찬가지로 금지됨

- 복수노조 하에서 특정 노조와 유니언숍 협정을 체결한 경우에도 그 의미는 특정노조에만 가입하여야 한다는 의미로 해석될 수는 없고, 어떤 노조이든 가입해야 할 의무로 보아야 할 것임. 법조문에는 "노조법 제81조 제2호의 신분상 불이익 금지"로 규정하고 있으나, 이 때 신분상 불이익은 해고 이외에도 모든 형태의 불이익으로 보아야 할 것이므로 만일 위와 같이 특정노조에의 불가입, 탈퇴에 대하여 사용자가 경제적인 불이익 조치를 취한다면 이는 그 자체로 노조간 차별행위에 해당하여 부당노동행위에 해당될 것임.

다. 단체교섭 거부·해태의 부당노동행위

(1) 개정법 시행전후의 변화 개괄

구분	법시행일 이전	법시행일 이후
주된 유형	사용자가 '정당한 이유없이' – 교섭 자체를 거부하는 행위 – 교섭을 불성실하게 하는 행위	– 사용자가 교섭대표 노조와의 교섭을 거부하거나 또는 불성실하게 하는 행위 (사용자가 교섭대표 노조 이외의 노조와의 교섭거부나 불성실교섭은 논란이 있음)
복수노조의 교섭요구	– 모든 노조에 대한 교섭의무가 존재하므로 부당노동행위에 해당됨이 원칙(다만, 노동부는 교섭단위 중복되는 복수노조에 대한 교섭거부가 부당노동행위가 아니라는 입장임)	– 교섭대표 노조를 통하지 않은 교섭요구는 정당한 교섭거부 사유로 인정될 것으로 예상됨

(2) 복수노조 환경하에서 단체교섭 거부·해태 부당노동행위 유형

- 복수노조 환경에서는 아래와 같이 정당한 이유없이 단체교섭을 거부 또는 불성실(해태)하는 경우에는 부당노동행위에 해당됨.

사례 **복수노조 환경에서 단체교섭 거부해태의 부당노동행위**

- 기존에 산별교섭 또는 집단교섭을 하기로 노사합의를 하였음에도, 사용자가 사업장단위의 교섭형태 및 교섭창구단일화를 고집하면서 합의된 산별교섭 등을 거부하는 경우
- 노사간에 단일화 절차에 따르지 않는 자율교섭합의를 하였음에도 법에 의한 교섭창구 단일화절차를 고집하면서 자율교섭을 거부하는 경우
- 자율교섭을 합의한 후, 사용자가 주장하는 특별한 교섭절차(순차교섭, 공동교섭 등)를 고집하면서 교섭을 거부하는 경우
- 자율교섭 상황에서 노조간에 교섭태도 등에 차등을 두는 경우(A 노조와는 4시간 교섭, B 노조와는 30분 교섭, A 노조와 교섭에는 대표자 출석, B 노조와 교섭에는 대표자 불출석 등)
- 임의로 교섭단위를 분리 또는 통합할 것을 고집하면서 교섭을 거부하는 경우
- 노동위원회의 교섭단위 분리결정과 다른 교섭단위를 고집하면서 교섭을 거부하거나, 사용자가 노동위 결정에 이의절차가 진행 중이라는 이유로 교섭을 거부하는 경우
- 교섭대표노조가 교섭권 등을 위임하였다는 이유로 교섭을 거부하는 경우
- 사용자가 교섭대표 결정절차를 고의로 지연하거나 해태하는 경우
- 교섭대표 결정절차에 대한 노조의 이의절차가 진행 중이라는 이유로 교섭대표노조와의 교섭을 거부하는 경우
- 사용자가 공정대표의무를 위반하는 교섭요구안을 고집하는 경우
- 사업장에 실질적으로 편입되어 있는 간접고용 노동자로 조직된 노동조합의 교섭참여를 이유로 교섭을 거부하는 경우
- 사용자가 교섭과정에서 특정한 조건(노사화합선언, 무쟁의선언 등)을 고집하면서 교섭을 거부 또는 해태하는 경우
- 노동조합들이 자율적 단일화를 통하여 교섭대표기구를 구성한 경우, 노조들이 합의한 교섭대표기구의 구성이나 교섭형태에 대한 반대를 이유로 교섭을 거부하는 경우
- 특정 노동조합과 체결한 유일교섭단체조항을 이유로 다른 노조와의 교섭을 거부하는 경우

- 법외 노동조합이라는 이유로 교섭대표노조와의 교섭을 거부하는 경우
- 노동조합이 아닌 사업장내 단체(사우회, 노사협의회, 회사발전협의회 등)와 협의(교섭)을 이유로 교섭대표노조 등과의 교섭을 거부하는 경우
- 교섭창구단일화 절차에 대한 개정노조법이 적용, 시행되기 이전에 복수노조라는 이유로 자율교섭을 거부하는 경우
- 사용자가 교섭대표노조 이외의 특정노조와는 임의적으로 교섭에 임하면서 다른 노조와는 교섭을 거부하는 경우
- 법시행일 당시에 교섭중인 노조의 교섭대표노조 지위를 부정하면서 별도의 교섭대표노조결정절차를 진행할 것을 요구하면서 교섭을 거부하는 경우
- 보충교섭, 재교섭 등의 의무가 있음에도 단순히 기존 단체협약의 유효기간 만료일이 3월이상 남았다는 이유로 단체교섭을 거부하는 경우
- 노동조합들간의 자율적 단일화, 또는 자율적 공동교섭대표단을 구성하여 교섭을 하던 와중에, 이 중 일부 노동조합의 이탈 등을 이유로 단체교섭을 거부하는 경우
- 기존 교섭대표노조가 사실상의 활동 중지 등의 상태이어서 새롭게 교섭대표노조를 결정하여야 하는 경우에 사용자가 사실상의 활동 중지 상태인 교섭대표노조를 상대로만 교섭하겠다고 고집하는 경우

사례 **단체교섭 거부해태의 부당노동행위 인정여부에 논란이 있는 사례**

- 단일화절차에 참여하지 않은 노동조합의 단체교섭 요구를 거부하는 경우
- 단일화절차 개시 이후 신규 설립된 노조와의 교섭을 거부하는 경우
- 교섭대표 노조와의 교섭과정에서 논의되지 않았던 특정 노동조합에 해당되는 특별의제에 대한 보충교섭 요구를 거부하는 경우
- 법시행일 당시 교섭 중인 노조는 아니었으나 단독노조로서 법시행일 이후 단체교섭이 진행 중인 와중에 신규노조가 설립되었다는 이유로 창구단일화 절차를 거칠 것을 요구하면서 기존의 노동조합과 단체교섭을 거부하는 경우
- 위임, 연합의 방식으로 과반수가 되어 교섭대표노조로 결정되었으나 이후 위임, 연합이 붕괴된 경우 연합을 구성한 특정 노조를 사용자가 임의적으로 교섭대표노조로 인정하거나 새로운 교섭대표노조와의 교섭을 거부하는 경우

※ 이상의 경우에 사용자가 노동조합의 교섭요구를 거부하는 경우 부당노동행위에 해당되는지의 여부에 대하여는 논란이 있을 것으로 예상됨(인정설, 제한적 인정설, 부정설의 논란이 있고 이에 대한 자세한 내용은 단체교섭 부분 참고바람)

라. 지배·개입, 경비원조와 부당노동행위

(1) 개정법 시행전후의 변화 개괄

구분	법시행일 이전	법시행일 이후
주된 유형	사용자가 노동조합의 활동에 지배·개입하는 행위	– 왼쪽의 행위유형 이외에도 노조들간에 경비지원, 시설편의제공을 차별하는 행위 – 노조 소속에 따라 조합원들의 임금, 근로조건, 각종 대우 등을 차별하여 특정노조에 대한 차별적 지원행위에 해당되는 행위 – 특정 노조 조합원에 대한 탈퇴, 가입 등을 강요하거나 압력을 행사하는 행위 – 특정 노조에 대한 혐오 등을 표현하는 언론행위

(2) 복수노조 환경하에서 노동조합에 대한 지배·개입, 경비원조의 부당노동행위 판단 원칙 "사용자는 노동조합들간에 중립의무를 지켜야 함"

- 하나의 사업장내에서 복수의 노동조합이 있는 경우에는 사용자는 모든 상황에서 각 조합에 대하여 중립적 태도를 유지하고, 각각의 노동조합의 단결권을 모두 평등하게 승인, 존중하여야 하며, 각 노조의 성격, 경향이나 종래의 운동노선, 조직형태 등의 차이에 따라서 어느 특정한 노조를 보다 유리하게 하여 그 조직의 강화를 돕거나 또는 다른 특정의 노조의 약체화를 도모하려는 행위를 하거나 하는 것은 중립의무 위반행위로 허용되지 아니하고 지배·개입의 부당노동행위에 해당됨.(사용자의 중립유지의무, 일본, 미국, 캐나다 등에서도 사용자의 중립유지의무 인정됨)

- 사용자는 노동조합들간에 중립적인 의무를 부담하므로, 사용자는 합리적 이유 없이 조합사무소 대여나 조합시설물의 제공, 조합게시판의 대여, 조합비 공제, 취업시간 중 조합활동에 대한 임금보전 등 각종 편의제공에 있어 노조들간 차별대우를 할 수 없음.

- 조합활동에 관한 편의제공을 하면서 합리적인 이유 없이 특정노조에게 유리한 혹은 불리한 편의제공을 하는 것은 특정한 노조를 우대 또는 차별하고자 하는 부당노동행위의 의사에 기한 것이라고 추정되어야 함.

- 따라서 편의제공에서 노조간 차이가 발생하였다는 사실을 노조가 입증하면 이는 곧바로 사용자의 중립의무 위반으로서 부당노동행위의 의사가 존재하는 것으로 추정되므로 사용자는 이러한 추정을 뒤집을 수 있을 정도의 합리적인 이유를 입증해야 함.

- 합리적 이유의 존재 여부는 사용자가 표명하는 편의제공 거부의 표면적 이유, 다른 노동조합에 편의제공을 하게 된 경위, 편의제공의 내용, 편의제공에 관한 조건의 유무와 내용, 노동조합과 편의제공에 대해 단체교섭에 이르게 된 경우, 교섭 내용 및 성격, 기업시설 현황 및 사용자의 능력의 규모, 편의제공 차별이 노동조합에 미치는 영향, 복수의 노조 간 역학관계 등 제반사정을 종합적으로 판단하여야 함.

- 한편 편의제공의 유형에 따라, 노동조합의 규모에 따라 실질적인 조합활동에 필요한 편의제공의 내용이나 조건이 다를 수 있으므로 항상 동일한 편의제공이 이루어져야 한다고 보기 어렵겠지만, 조합게시판의 설치나 조합비공제제도의 허용, 기업시설 내의 조합활동, 취업시간 중 조합활동에 대한 임금보전, 후생자금의 기부 등에 있어서는 사용자의 단순한 시설이용에 그쳐 사용자에 특별히 부담이 크다고 볼 수도 없고, 편의제공의 필요성이 노동조합의 규모보다는 실제 발생하는 조합활동 자체를 전제로 한다는 점에서, 노동조합의 규모와 달리 모든 노동조합에 대해서는 최대한 동등하게 보장되어야 할 성질의 것이라는 점에서 합리적인 이유 없이 동등한 대우를 하지 아니하면 곧바로 부당노동행위에 해당됨.

(3) 복수노조 환경에서 노동조합에 대한 지배·개입, 경비원조의 부당노동행위 유형

① 사용자가 특정노조의 조합활동 또는 조직활동을 방해하거나 개입하는 행위

사례 **조합결정 및 활동에서의 차별 일본사례**

- 갑노조의 비판파가 을노조를 새로 결성할 때 회사의 지점장 및 상무 집을 제공하여 노조결성준비를 위한 편의를 제공하고 노조탈퇴자의 모임비용과 여관비를 사용자가 부담하는 경우(부산상호은행사건, 중노위 1970. 12. 2. 결정)
- 새로운 노조결정 준비 및 노조탈퇴 협의를 위한 모임에 업무제휴관계에 있는 회사의 회의실을 사용하도록 편의제공한 사실(동경신문사건, 1967. 9. 26. 결정)
- 새 노조결성 발기인이 새 노조가입 설득을 위한 조합원의 집을 방문하는데 회사차량을 제공한 경우(경우부도산업운수사건, 북해도지노위 1964. 7. 24. 결정)
- 임시근로자의 주소인명부를 갑노조에게만 열람하게 하고 을노조의 열람을 거부한 경우(명성전기사건, 군마지노위 1961. 11. 7. 결정)
- 객실승무원으로 있는 노조활동가를 특정과에 집중배치하거나 신규 직원은 모두 노조탈퇴자에게만 배치하는 경우(일본항공사건, 동경지노위 1977. 5. 10. 결정)
- 세 노조 결성 발기인이 세게는 노조전임자를 인정하면서 을노조에게는 노조전임자를 인정하지 아니한 경우(직방택시사건, 복강지노위 1969. 6. 17. 결정)

사례 **조합결정 및 활동에서의 차별 미국, 캐나다 사례**

- 노동조합의 사업장내 선전활동 금지규칙이나 회사 전화이용을 차별적으로 허용하는 것을 통하여 또는 특정 노조의 조합원 총회에만 스폰서를 하는 것을 통해 특정 노조를 지원하는 경우[Davis Supermarkets, 306 NLRB 426, 140 LRRM 1160 (1992), aff'd, 2 F.3d 1162, 144 LRRM 2057 (D.C. Cir. 1993), cert. denied, 511 U.S. 1003, 145 LRRM 2896 (1994). Ella Indus., 295 NLRB 976, 131 LRRM 1747 (1989).]
- 사용자가 선호하는 특정 노조를 지지하면서 다른 노조를 근로자가 선택한다면 회사를 폐쇄할 것이라고 위협하고 다른 노동조합을 지지한다는 이유로 근로자를 해고하는 경우[Schlabach Coal Co. v. NLRB, 611 F.2d 1161, 104 LRRM 2593 (6th Cir. 1979).]

- 사용자가 특정 노조의 활동가를 채용하고 이들에 대해 그 조직활동을 원활하게 할 수 있도록 "위장" 근무를 시킨 경우[Windsor Castle Health Care Facilities, 310 NLRB 579, 144 LRRM 1200 (1993), enforced as modified) 13 F.3d 619, 145 LRRM 2220 (2d Cir. 1994).]
- 사용자가 특정 노조에게는 회사시설에서 캠페인을 하는 것을 허용하면서 다른 노조에게는 거부한 경우[Regal Recycling, Inc., 329 NLRB 355, 163 LRRM 1249 (1999); King David Ctr., 328 NLRB 1141, 168 LRRM 1458 (1999).]
- 사용자가 작업과 관련한 메시지와 근로자의 개인적 메시지를 알리는 데 공동으로 이용되는 작업장내의 우편함에 유인물을 두는 행위를 제한하는 경우[American Airlines Inc. v. Brack [1981], 3 Can. L.R.B.R. 90.]
- 조직대상이 된 준공공시설(예, 백화점 등)의 종업원과 접촉할 목적으로 개점 시간 이전에 직원이 아닌 조합활동가들이 쇼핑몰에 들어가지 못하도록 한 사용자가 제한한 경우[Cadillac Fairview Corp. v. Retail Wholesale Department Store Union (1985), 10 Can. L.R.B.R. (N.S.) 289, varied on other grounds O.L.R.B. Rep. Nov. 1683, application for judicial review dismissed, 62 O.R. (2d) 337, (Ont. Div. Ct.) aff'd 71 O.R. (2d) 206 (C.A)(이후에는 Cadillac Fairview Corp. 사건으로 인용).]
- 특정 노조가 조직화를 개시하자 관리자(작업반장 등)을 통하여 사용자가 선호하는 노조에 대한 유인물을 회람케 하고 노동자들에게 서명을 요구하는 경우[Square D Canada Electrical Equipment Inc. 사건]
- 선거 이전에 해고되었으나 정당하게 선출된 노동조합장의 공장 출입을 거부한 경우[McDonnell Douglas Canada Ltd. (Re) 사건]
- 교섭단위 내 노동자의 정확한 성명, 주소 및 전화번호를 제공하는 것을 거부하거나 차별적으로 제공하는 경우[F. W. Woolworth Co. and UFCW, Loc. 14000 (Re) (1994), 22 C.L.R.B.R. (2d) 123 (Sask.); CAW Loc. 448 and Millcroft Inn Ltd. (Re) (2000), 63 C.L.R.B.R. (2d) 181 (Ont.); OPSEU and Alcohol and Gaming Commission of Ontario (Re) (2002), 81 C.L.R.B.R. (2d) 154 (Ont.) 등.]

② 경비원조 기타 편의제공의 차별을 통한 지배개입 사례

- 조합사무실의 대여
  - 회사시설을 조합사무실로 이용하도록 하는 것은 편의제공의 대표적인 것으로 노사간의 합의나 관행에 의하여 인정되는 것이나 조합사무실의 위치, 규모, 설비 등 구체적인 내용에 따라 병존조합 간에 합리적인 이유 없이 차별을 행하는 것은 부당노동행위에 해당.

사례 **조합사무실 제공에서의 차별 일본사례**

- 회사가 다수노조인 갑노조에 해하여 무조건으로 조합사무실을 대여하면서 소수노조인 을노조의 대여요청에는 노조전임자문제의 해결을 선결조건으로 내걸면서 조합사무실의 제공을 거부한 경우, 최고재판소는 사용자의 중립의무는 조합사무실 등의 편의제공에 있어서도 유지되어야 하고, 특히 조합사무실은 조합활동상 중요한 의미를 지니는 것이므로 사용자가 갑노조에 대하여는 조합사무실을 대여하면서 을노조에 대하여 일체 대여를 거부하는 것은 각 노조에 대한 취급을 달리하는 합리적인 이유가 존재하지 않는 한 을노조의 활동력을 저하시켜 그 약체화를 꾀하려고 하는 의도를 추인할 수 있고 이는 부당노동행위에 해당하는 바, 본 건 사실관계에서 노조전임자문제는 조합사무실 등의 대여문제와 직접적인 관련성을 결영하고 있는 점, 조합사무실 대여문제와 동시에 해결해야만 하는 긴급성이 없는 점 등에 비추어 볼 때, 을노조가 노조전임자문제의 해결에 소극적이었던 점을 들어 갑노조와 을노조를 차별하는 것은 그에 합리적인 이유가 있다고 할 수 없다(일산자동차사건, 최고재 1987. 5. 8. 제2소법정 판결)
- 갑노조에 조합사무실을 대여하면서 을노조에는 특별한 사정없이 대여를 거부하거나 병존조합 중 갑, 을노조에게는 조합사무실을 대여하고 병노조는 조합원수가 적다는 이유로 조합사무실 대여를 거부하는 경우(회효소야전레미콘사건 최고재 1995. 10. 3. 제3소법정 판결)
- 회사가 건물을 신축하여 지점을 이전할 때 갑노조에게 새 건물에 조합사무소를 대여하고 을노조에는 대여를 거부하는 경우(일본항공충승지점사건, 충승지노위 1980. 3. 28. 결정)

- 을노조에 대하여 조합사무실을 대여하지 않았다는 이유만으로 갑노조에 대여한 조합사무실의 대여약정을 해지하는 경우(내전양행사건, 대판지노위 1963. 10. 30. 결정)
- 갑노조에게는 공장 구내에서 직접 출입할 수 있는 조합사무실을 대여하는 반면 을노조에게는 공장 구내에서 직접 출입할 수 없고 수위실 앞을 통하여 정문을 나와 공장앞 도로에서 출입할 수 있는 장소에 신설하고 통로 양측에 높이 2m 가량의 철망을 설치한 조합사무실 대여(태동제망사건, 북해도지노위 1958. 1. 16. 결정)

• 조합게시판의 설치·조합비공제제도

◦ 조합게시판은 단순히 사용자의 시설관리권에 일정한 허가만을 요구하는 것이고, 체크오프제도는 임금정산의 과정에서 사용자에게 큰 비용부담이나 불편을 야기하지 않는 것임. 따라서 다른 노동조합에 이를 허용하면서 특정 노조에 대해서만 허용하지 않는 것 자체가 부당노동행위 의사를 보여주는 것임. 따라서 특단의 합리적인 사정이 없다면 노조간 차별로서 부당노동행위에 해당됨.

사례 **조합게시판 제공에서의 차별 일본사례**

- 병존조합 중 갑, 을 두 노조에게만 조합게시판을 대여하고 병노조에 대하여는 조합원 수가 적다는 이유로 조합게시판 대여를 거부하는 경우(회효소야전레미콘사건, 최고재 1995. 10. 3. 제3소법정 판결)

사례 **조합게시판 제공에서의 차별 미국, 캐나다 사례**

- 노동조합의 사업장내 선전활동 금지규칙이나 회사 전화이용을 차별적으로 허용하는 것을 통하여 또는 특정 노조의 조합원 총회에만 스폰서를 하는 것을 통해 특정 노조를 지원하는 경우
- 사용자가 특정 노조에게는 회사시설에서 캠페인을 하는 것을 허용하면서 다른 노조에게는 거부한 경우
- 사용자가 작업과 관련한 메시지와 근로자의 개인적 메시지를 알리는 데 공동으로 이용되는 작업장내의 우편함에 유인물을 두는 행위를 제한하는 경우
- 조직대상이 된 준공공시설(예, 백화점 등)의 종업원과 접촉할 목적으로 개점 시간 이전에 직원이 아닌 조합활동가들이 쇼핑몰에 들어가지 못하도록 한 사용자가 제한한 경우
- 교섭단위 내 노동자의 정확한 성명, 주소 및 전화번호를 제공하는 것을 거부하거나 차별적으로 제공하는 경우

• 취업시간 중 조합활동의 보장

◦ 갑노조에게는 신입사원에 대한 연구시간 중 조합원 홍보시간을 확보해주면서, 을노조에게는 조합홍보시간을 전혀 부여하지 않거나 홍보시간에 차별을 두는 경우 부당노동행위가 성립될 수 있음.

사례 **취업시간 중 조합활동에서의 차별 일본사례**

- 갑노조에 대하여 중앙위원에 한하여 중앙위원회개최를 위한 취업시간 내 조합활동을 허가하면서 을노조에 대하여는 단체교섭출석, 집행위원회 개최, 투표관리를 위한 취업시간 내 조합활동을 허가한 경우(동경신문사건, 동경지노위 1958. 7. 26. 판결)
- 신입사원 합숙연수기간 중 갑노조가 무단 면회한 것을 질책하면서 을노조에 대하여는 신입사원의 접촉을 하가하면서 사장실에서 을노조 간부를 신입사원에게 소개한 경우(フジモト사건, 동경지노위 1966. 5. 24. 결정)
- 취업시간 중 단체교섭에 출석한 자의 임금에 관하여 갑노조원의 임금을 삭감하면서 을노조원의 임금은 삭감하지 아니한 경우(태동제망사건, 북해도지노위 1958. 7. 26. 결정)

사례 **취업시간 중 조합활동에서의 차별 미국, 캐나다 사례**

- 비조합원 또는 특정 노조에게만 유급으로 근로시간 중에 다른 노동자와 접촉

하는 것을 허용하는 경우[Somerville Belkin Industries Ltd. 사건]
- 노동조합의 사업장내 선전활동 금지규칙이나 회사 전화이용을 차별적으로 허용하는 것을 통하여 또는 특정 노조의 조합원 총회에만 스폰서를 하는 것을 통해 특정 노조를 지원하는 경우
- 사용자가 특정 노조의 활동가를 채용하고 이들에 대해 그 조직활동을 원활하게 할 수 있도록 "위장" 근무를 시킨 경우
- 사용자가 특정 노조에게는 회사시설에서 캠페인을 하는 것을 허용하면서 다른 노조에게는 거부한 경우
- 특정 노조가 조직화를 개시하자 관리자(작업반장 등)을 통하여 사용자가 선호하는 노조에 대한 유인물을 회람케 하고 노동자들에게 서명을 요구하는 경우

• 전임자 인정 및 근로시간면제제도

◦ 전임자 수의 인정에서 노조간 상당한 격차를 두거나 과거 인정되어 왔던 전임자 수의 인정을 거부하는 경우, 사업장 내 근로시간 면제규모 중 노조 간의 상당한 차별을 하는 경우에는 편의제공에서의 차별로 부당노동행위가 됨.

◦ 전임자의 근로시간면제를 인정하되 전임자의 특정 노조에 대하여만 조합활동에 대한 서면기록을 제출할 것을 요구하거나 서면기록 상의 입증이 부족하다는 등의 사유로 급여를 전부 또는 일부 지급을 거부하는 경우, 서면기록을 문제삼아 징계하는 경우는 편의제공과 관련한 지배개입 및 불이익취급에 해당됨.

③ 사용자의 노동조합 언론활동과 부당노동행위

• 사용자의 노동조합 언론·선전 활동은 배타적 교섭대표제도를 취하면서 사용자의 언론의 자유를 법률로써 비교적 폭넓게 인정하는 미국과 캐나다에서 특히 문제가 되어 왔음. 다만, 캐나다의 경우 표현의 자유를 제한하는 방향으로 그리고 사용자의 부당한 영향력으로부터 노동자를 보호하는 경향을 보이고 있는데, 아래에서는 법률로 사용자의 표현의 자유가 보장되어 있는 캐나다에서도 사용자의 언론활동과 관련하여 부당노동행위로 인정된 사례를 중심으로 살펴보도록 하겠음.

사례 **사용자의 언론활동 관련 캐나다 사례**

- 사용자가 그 종업원에게 편지를 보내어, 특정 노조가 교섭대표가 될 경우 지속적인 고용 등에 대하여 문제가 생길 수 있다는 묵시적인 암시를 한 경우[Brewery, Flour, Cereal, Soft Drink and Distillery Workers v. Seven-Up (Ontario) Ltd. [1970], O.L.R.B. Rep. May 198.]
- 노동조합의 공개질의에 대하여 아무런 답변을 하지 않고 침묵하는 경우("노동조합이 설립되면 지점을 폐쇄할 것인가?"라는 노동조합의 질의에 대하여 사용자가 침묵함을 통하여 직원들이 노조 설립시 지점이 폐쇄될 수 있다는 위협을 느낄 수 있어 부당노동행위를 인정한 사례) [Wal-Mart [1997] O.L.R.B. Rep. Jan./Feb. 141.]케 하고 노동자들에게 서명을 요구하는 경우

• 우리의 경우에는 모든 노조에 대하여 헌법상 노동 3권이 보장되어 있어 사용자의 중립유지의무는 엄격히 준수되어야 할 것이므로, 미국, 캐나다 등에 비하여 사용자의 언론의 자유는 제한됨이 마땅하다고 할 것이므로, 아래와 같은 사용자의 언론행위 등은 부당노동행위로 금지된다고 해석될 것임.

| 복수노조 환경에서 부당노동행위가 될 사용자의 언론행위 유형 |

- 사용자가 앞에서 살펴본 다양한 부당노동행위에 해당되는 유형들을 실제 실시하지 않더라도, 향후 행할 예정이라고 표현하는 행위
(예) 특정노조 조합원들에 대하여는 인사고과를 나쁘게 줄 것, 임금상의 불이익이 있을 것, 전보조치할 것, 해고할 것, 각종 인사상 불이익을 줄 것이라거나 또는 반대로 특정노조 조합원들에 대하여 우대할 것이라고 공개적 또는 묵시적으로 표현하는 행위
- 사용자가 특정 노조에 대한 선호, 혐오 등을 공개적 또는 묵시적으로 표현하는 행위
- 사용자가 노동자 의식 조사 등의 명목으로 사용자가 복수의 노동조합들에 대한 선호도 등을 설문조사하는 행위

▪ 사용자가 특정노조가 교섭대표노조가 될 경우 경영상의 위기, 사업장 폐쇄, 노사갈등 등이 발생할 것이라고 공개적 또는 묵시적으로 표현하는 행위

④ 교섭대표노조의 결정에 지배·개입하는 부당노동행위

- 창구단일화제도 하에서 교섭대표노조라는 지위의 중요성을 감안할 때, 사용자는 가능한 자신이 선호하는 노조가 교섭대표노조가 될 수 있도록 각종의 지원행위를 행할 가능성이 높음.

- 이와 같은 상황에서 이상에서 언급된 다양한 부당노동행위들이 발생될 수 있고, 심한 경우에는 사용자가 자신이 지원하는 특정 노조의 조합원수를 증가시키기 위하여 해당 노조 조합원에 대한 조합비 자체를 대납하는 방식으로 운영하는 경우도 발생될 수 있을 것임.

- 이와 같은 사용자의 지배와 개입이라는 부당노동행위의 결과로 교섭대표노조가 결정된 경우로 판단되는 경우에는 해당 교섭대표노조의 결정행위 자체를 무효로 하여야 할 것이고, 이 경우 노동위원회는 사용자의 지배와 개입에 의한 노조(소위 어용노조)를 제외한 나머지 노조들로 교섭대표노조를 다시 결정하는 구제명령 또는 모든 노조에 대하여 자율교섭을 실시하라는 구제명령을 내려야 할 것으로 판단됨.

- 만약 사용자의 지배·개입에 의하여 결정된 교섭대표노조에 의하여 체결된 단체협약이 이미 존재하는 경우에는 이와 같은 단체협약 역시 무효로 보아야 할 것임.

⑤ 사용자의 단체행동에 대한 지배·개입하는 부당노동행위

- 개정 노조법이 시행될 경우 교섭창구 단일화절차에 참여한 모든 노동조합이 쟁의행위 찬반투표에 참가하게 되므로 사용자의 쟁의행위에 대한 지배·개입의 유형도 아래와 같이 다양해 질 것으로 예상되는 바 부당노동행위들은 엄격히 규제되어야 할 것임.

| 복수노조 환경에서 부당노동행위가 될 사용자의 쟁의행위 지배·개입 유형 |

▪ 사용자가 쟁의행위 찬반투표행위에 지배하거나 개입하는 행위
(예) 쟁의행위 찬반투표결과 찬성율이 높을 것으로 예상되는 특정 노조에 대하여만 투표참여를 제한하거나 방해하는 행위
▪ 모든 노조의 결의로 쟁의행위를 결정하여 실행하고 있음에도 특정 노조 조합원들에 대하여만 제한적으로 직장폐쇄를 하는 행위
▪ 필수유지업무 대상 사업장에서 특정 노조 조합원들에 대하여 근무대상자로 많이 지정하거나 또는 적게 지정하는 행위
▪ 파업에 대한 무노동무임금의 적용에 차등을 주는 행위
▪ 파업에 대한 징계, 손해배상 등에 차등을 주는 행위
▪ 파업과 관련하여 노동조합들간 분열을 조장하는 행위

4 복수노조환경에서 부당노동행위 대응

- 복수노조 환경에서 사용자의 대응전략은 민주노조 진영에 대한 소수화, 고립화에 목적을 두고 있고, 이를 위하여 앞에서 언급한 다양한 유형의 부당노동행위를 행할 가능성이 있음.

- 이와 같은 다양한 사용자의 부당노동행위에 대한 방어적인 대응방안을 준비하기에 앞서서 어떻게 민주노조 진영의 힘, 곧 단결력을 강화할 것인지를 먼저 고민해야 함. “어떻게 방어할 것인가?”를 고민하기 앞서서 “우리가 지켜야 할 것이 무엇인가?”라는 근본적인 질문에 대한 답변을 먼저 준비해야 하고, 이를 위해 각각의 단위별로 민주노조의 원칙과 역할에 대한 활발한 현장토론을 진행하고 이에 근거한 조직강화·확대 방안을 수립하고 실천해 나가야 할 것임.

- 단결의 이유가 명확해 졌다면 조직 내부의 분열은 사용자의 다양한 부당노동행위와 결합하여 민주노조 진영의 전체적인 약화로 귀결될 수 있으므로, 분열을 방지하기 위하

여 민주적인 조직운영을 강화하고, 발생가능한 내부 갈등을 조직내부에서 사전에 조정할 수 있는 있는 조정기구의 설치 등을 통하여 내부의 갈등이 분열로까지 확대되지 않도록 방지하는 노력이 필요함.

- 사용자의 부당노동행위가 공개적·전면적으로 진행되는 경우도 있으나, 대부분은 은밀하게 개별적으로 진행된다는 점을 감안하여 노동조합의 현장성을 강화하고 조합원의 의식강화를 위한 적극적인 교육과 선전활동이 필요함.

- 제도 시행 이후 초기단계에서 "사용자가 민주노조 고립화를 위한 다양한 부당노동행위를 획책하는 것이 득(得)보다 실(失)이 많다!"는 점을 명확하게 사용자에게 학습시키는 것이 중요하므로, 개정 노조법 시행을 빌미로 일부 사용자가 부당노동행위를 행할 경우 해당 단위 노조 차원의 대응을 넘어서 상급단체를 중심으로 가능한 역량을 총동원하여 적극적으로 대응하여야 할 것임.

참 고 자 료

참고자료 1

노동부 '복수노조 업무 매뉴얼' 비판

1 복수노조 제도 도입 의미와 한계

- 노동조합및노동관계조정법의 복수노조 허용과 교섭창구 단일화 조항이 2011년 7월1일부터 본격 발효됨. 복수노조 허용은 민주노조 운동의 오랜 주장으로, 노동자의 자주적 단결권을 확대한다는 점에서 반길 일임. '자유롭게 노동조합을 설립할 권리'는 우리 헌법이 보장한 노동3권 중 하나인 '단결권'을 구성하는 핵심 요소이기 때문임. 따라서 복수노조의 허용은 헌법이 정한 국민의 기본권을 실현한다는 점에서 진작 허용됐어야 하는 내용이며, 지금도 늦은 감이 있음. 실제로 국제노동기구(ILO)를 비롯한 많은 국제기구는 이미 오랜 기간에 걸쳐 한국정부를 상대로 '기업단위에서의 복수노조 허용'을 촉구해 왔으며, 지난해 정부가 복수노조를 허용하는 입법조치를 취한 것 역시 이와 같은 국제사회의 압력이 거셌기 때문이기도 함.

- 그러나 복수노조 허용과 함께 도입된 '교섭창구 단일화 제도'는 노동3권의 본질적 요소인 단체교섭권과 단체행동권을 과도하게 제한한다는 점에서 큰 문제임. 교섭창구 단일화 제도를 따르게 되면 소수 노조의 경우 단결권은 보장되지만 단체교섭권과 단체행동권은 사실상 행사할 수 없게 되며, 설사 다수 노조라 하더라도 실질적으로 단결력을 극대화하는 데에 있어 제약을 받게 됨. 결국 복수노조의 의미 자체가 사라지게 되며, '무늬만 복수노조 허용'이 되는 셈임. 이미 여러 차례에 걸쳐 지적된 바와 같이, 현행법과 같은 '교섭창구 단일화 제도'는 헌법 제11조 1항의 평등권을 침해할 뿐만 아니라 헌법 제37조 2항을 위배한 기본권의 과잉침해임. 아울러 국제노동기구(ILO) 제87호 및 제98호 협약[20]을 위배하여 노조의 자율권을 침해하는 것이란 지적도 높음.

2 복수노조 관련 개악노조법의 위헌성

1) 명백한 위헌으로서의 교섭창구단일화

- 교섭창구단일화는 소수노조의 단체교섭권을 제한 내지 침해하는 결과를 초래하므로 위헌임. 이는 헌법 제37조 2항에서 금지하고 있는 자유와 권리의 본질적 내용에 대한 침해에 해당함. 구체적으로는 헌법 제11조 1항의 평등권을 침해하며, 노동3권의 법적 성질에서 자유권적 요소가 존재하는 측면을 부정하며, 노동3권의 중심적 권리로서의 단체교섭권을 침해하고 있음.

| 교섭창구 단일화 논리의 위헌성 |

▪ 본질적 내용침해 금지원칙의 위배
- 국내 노동법은 노동3권을 기본권으로 정의하는 대륙국가적 법률체계임. 따라서 기본권에 해당하는 노동3권의 불가피한 제한이라해도 그 본질적 내용을 침해해서는 안됨.(헌법 제37조 제2항 후단) 그러나 창구단일화는 소수노조의 단체교섭권과 단체행동권을 심각하게 침해함.

▪ 목적정당성원칙 위배
- 정부가 교섭창구단일화의 근거로 제시해왔던 노사관계안정, 교섭비용 감소 등은 헌법 제 37조 제2항의 기본권제한 목적인 '국가안전보장'과 질서유지에 포함되지 않으며, 따라서 노동3권에 대한 규범적 침해를 정당화할 수 없음.

20 ILO 제87호 협약은 '결사의 자유 및 단결권 보장에 관한 협약'으로 1948년 채택됐으며, 제11조를 통해 '이 협약의 적용을 받는 국제노동기구의 각 회원국은 근로자 및 사용자가 단결권을 자유롭게 행사할 수 있도록 확보하기 위해서 필요하고 적당한 모든 조치를 취할 것을 약속한다'고 규정하고 있음. 제98호 '단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약'은 1949년 채택됐음.

▪ 수단상당성(방법적정성)원칙 위배

- 교섭창구 단일화를 통해 교섭비용이 감소하는 것이 아니라 헌법원리상 사용자가 부담해야 할 교섭비용을 노동자에게 전가하는 데 불과함.

▪ 법익비례성원칙 위배

- 노동3권은 구조적/필연적으로 발생하는 불평등한 노사관계를 전제로 규정한 헌법상 기본권임. 따라서 현행법리는 노동자에게 단체교섭을 요구한 권리가, 사용자에게는 단체교섭에 응할 의무만이 주어짐. 그럼에도 불구하고 교섭비용이 노동자에게 전가되는 동시에, 노동자의 자주적 단결권이 제한받는다면 이는 법익비례성의 원칙에 어긋나는 것임.
- 교섭창구단일화 논리가 정당화될 수 있다면, 이는 사용자의 교섭상 번거로움을 덜어주기 위한 것이 아니라, 하나의 사업장 내에서는 통일된 근로조건이 형성될 수 있는 기초를 마련하고자 하는데 있음. 따라서 하나의 기업 내에서 그 사업조직을 달리하거나 반드시 동일한 근로조건이 형성될 합리적인 이유가 없는 경우에까지 교섭창구를 단일화대상으로 포함할 경우 이는 교섭의 복잡성 방지라는 목적성에 적합하지 않는 것으로 비례원칙에 반함(과잉침해).

2) 산별교섭 무력화

- 13년 동안 유예를 거듭하며 논의된 복수노조 금지 및 창구단일화 관련조항은 "사업장 단위에서 조직대상이 중복되는 복수노조 설립이 금지"된다는 것이었으며, 향후 사업장 단위 복수노조 설립이 허용되는 경우에 그 복수노조들간의 교섭창구를 단일화하는 방안을 강구하도록 하는 것이었음.

- 현재 초기업단위 노조는 조직대상을 달리하므로 창구단일화 대상에 포함되지 않고 교섭권이 허용되고 있는 상황임. 판례에 대한 해석을 통해서도 초기업단위 노조는 복수노조병존이 가능하고, 기업단위에서도 초기업단위와 기업별 노조는 조직대상이 중복되는 기업별 복수노조가 아니므로 각각 노조 설립과 교섭권을 보유하여 왔음.

| 복수노조 관련 판례들 |

▪ 1노조가 기업별노조(또는 독자적인 교섭권, 체결권을 가지는 기업별노조 유사 산별노조 지부나 분회도 포함)이어야 하고, 제2노조도 동일하게 기업별노조(기업별노조 유사 산별노조 지부나 분회 포함)인 경우에만 복수노조 금지

▪ 1노조가 기업별노조(또는 독자적인 교섭권, 체결권을 가지는 기업별노조 유사 산별노조 지부나 분회도 포함)이라도, 다른 산별노조에 가입하는 것은 가능(2006두15400 판결)

▪ 1노조가 기업별노조(또는 독자적인 교섭권, 체결권을 가지는 기업별노조 유사 산별노조 지부나 분회도 포함)가 아니라면, 다른 산별노조 가입이나, 기업별노조 설립 가능(2001두5361 판결)

- 그러나 개정노조법은 창구단일화 대상에 초기업별노조를 일괄 포함하여 산별교섭을 무력화시키고 기업별 노사관계를 고착화시키고 있음. 보다 구체적으로는 산별노조의 특정사업장에 대한 대각선 교섭이 불가능해 질뿐 만 아니라, 다수노조로 승인되지 않은 소수노조의 경우 산별교섭에 참여할 수 없으며, 현재 산별교섭에 참여하고 있는 노조라 할지라도 사업장에서 다수노조의 지위를 상실하였을 경우에는 산별교섭에 대한 참여의 권리를 박탈당함.
  - 특히, 산별지부(지회)가 있는 사업장에 친사용자적 노조가 등장하고 해당 노조가 과반수노조의 지위를 득할 경우, 산별교섭이 무력화됨은 물론 장기적으로 산별운동의 퇴조로 이어질 수 있음.

- 결국, 창구단일화로 인한 노조운동의 기업별 회귀현상은 노동자계급 전체의 근로조건 균등화를 지향하고, 노동운동의 경제/사회적 지위를 강화하며, 사회적 주체로서의 책임성을 강화하는 차원에서 진행되고 있는 산별노조운동에 심각한 타격이 될 것임.

- 더불어, 산별교섭이 교섭비용 절감 및 노동조건의 평준화라는 관점에서 창구단일화보다 중장기적으로 더욱 효과적인 기제라는 측면에서 볼 때, 창구단일화방안은 소탐대실의 결과를 가져올 것임.

3) 기시행중인 교섭마저 무력화 가능성

- 개정된 노조법은 현재 진행되고 있는 다양한 교섭형태마저 무력화하는 조항을 내포하고 있음. 즉, 개정노조법에 포함된 창구단일화는 현재 진행되는 지역별, 산업별 교섭 등을 사업장단위로 강제 편입시키는 것에 불과함.

- 현재 판례에 따라(위 참조) 초기업단위와 기업별노조는 병존가능하며, 이 경우 초기업별 노조와 기업별노조가 모두 교섭권을 가지는 형태이며 이로 인한 현장에서의 분쟁은 없는 상황임. 그런데 창구단일화의 범위에 산별노조가 포함되어 현재 교섭구조로 정착되어 있으며, 온전히 교섭권을 소유하고 있는 산별노조의 교섭권을 박탈하는 상황이 초래되었음.

- 본 개정노조법에는 기업별 교섭으로 창구단일화의 대상을 한정하여 결국은 산별노조의 교섭권을 박탈하고 산별노조를 형해화시키려는 정부와 자본의 의도가 투영되어 있음.

4) 허울뿐인 교섭단위 분리

- 당초 복수노조 허용과 관련된 법리적 근거는 노동조건의 결정에 있어서 다른 다양한 직종의 이해가 적절히 대표되어야 한다는 논리였음. 그러나 조직대상과 무관하게 사업장 내 모든 복수노조의 교섭창구를 단일화할 경우, 교섭권을 독점하는 특정 노조는 조직대상범위를 넘어서는 노조의 이해까지 대표해야 하는 문제가 발생하며, 다양한 이해의 차이(예를 들어, 생산직/사무직의 차이, 기업단위노조와 초기업별 노조)에 대한 조정의 실패가 불가피함.

- 초기업노조를 포함하여 노동조건을 달리하는 노조에 대한 교섭단위 분리에 대해, 개정노조법은 자율적 단일화기간 내에 '사용자의 동의' 혹은 '노동위원회의 결정'이 있을 때에만 가능하게 하였음.

- 사용자의 동의를 조건으로 할 경우 사실상 노동조합 입장에서는 이를 강제할 방안이 없기 때문에, 산별노조의 교섭단위 분리는 사실상 불가능해짐. 현재도 산별노조가 독자적으로 단체교섭을 원한다 해도 사용자들의 교섭거부로 인해 산별교섭 자체가 어려운 상황이며, 현행법상에는 이에 대한 아무런 해결책이 없는 상황임.

- 이러한 상황에서 사용자 동의 규정을 삽입한다는 것은 사실상 초기업별 노조를 사업장 단위로 강제 단일화시키는 것과 실효적으로 동일함. 더불어 이러한 방안은 기존의 초기업적 교섭에 대해서도 '사용자 동의'라는 조건을 부과하기 때문에, 현재 존재하고 있는 산별교섭마저 사실상 기업별 교섭으로 퇴화시킬 것임이 분명함.

- 또한, 노동위원회를 통한 분리가능성은 결국 노사관계에 대한 행정부의 직접개입에 해당하므로, 노사자치 원칙에 대한 분명한 침해임. 더불어 정부의 편의에 따라 문제가 되는 산별노조의 교섭을 기업별 교섭으로 통합시켜 산별노조 자체를 무력화시키는 결과를 초래할 것임.

5) 소수노조 교섭권 무력화

- 비정규노동자들은 현재도 노동3권으로부터 배제되어 있음. 창구단일화방안이 실행될 경우, 단위사업장 내에서 소수노조로 전락할 수밖에 없어 단협을 통한 노동조건의 향상을 시도할 토대조차 박탈당하게 됨.

- 특히, 개정노조법의 창구단일화방안은 교섭대표에 대해 교섭당사자의 지위를 부여하고 집단적 노사관계 및 채무적 부분에 대한 권리 일체를 부여하고 있어, 사실상 부당노동행위에 대한 구제신청권 및 파업권을 포함한 쟁의행위 등 소수노조의 권리를 원천적으로 부정하고 있음. 결국 이는 소수노조 또는 그 조합원들의 노동3권에 대한 심각한 침해를 야기하며, 명백한 위헌에 해당함.
  cf) 대표권을 가진 다수노조는 "교섭권, 협약체결권, 조정신청권, 쟁의찬반투표 회부권, 쟁의지도권을 가지게 됨"

- 정부는 '공정대표의무제'를 통해 이를 최소화하겠다고 하나, 실제로 법적강제가 없는 선언적 규정에 불과한 공정대표의무제가 이 같은 실질적 기능을 수행할 수는 없음.

6) 단체행동권의 심각한 제한

- 개정노조법에 따르면, 창구단일화 절차에 참여한 해당 사업(장) 소속 모든 노동조합의 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 쟁의행위를 할 수 없도록 되어 있음.

- 이에 따라 교섭대표가 아닌 노조, 혹은 교섭대표노조이지만 다수노조가 아닌 노조의 경우는 사실상 다른 노조가 쟁의행위에 반대할 경우 파업권을 전혀 행사할 수 없게 됨. 뿐만 아니라, 설사 다수노조의 지위로 교섭대표가 된 노조라 할지라도 현실적으로 볼 때 다른 노조에 소속된 조합원의 동의를 얻어야만 파업에 돌입할 수 있음.

- 이렇게 될 경우, 소수노조의 파업권 소멸은 물론이거니와, 소수로 구성된 친사용자적 노동조합, 혹은 어용노조가 전체 노동조합의 파업권을 무력화하는 결과를 낳게 됨.

- 결과적으로 복수노조 하에서 노동조합의 쟁의행의권이 사실상 소멸되는 상황이며, 이는 노동3권에 대한 심각한 침해라 볼 수 있으며 분명한 위헌임.

7) 필수공익사업장 노조의 쟁의권 침해

- 현행법 해석상 쟁의행위시 필수유지업무는 노조의 쟁의권 보장을 위해서 비조합원을 우선 배치하도록 되어 있음. 개정노조법은 개별 노조 가입 여부(가입자및 미가입자 비율)를 고려한다고 명시하여 노조법이 규정할 필요 없는 비조합원까지 고려하여 비조합원 우선배치라는 기본 원칙을 훼손하여 노조의 쟁의권을 심대하게 침해할 위험이 큼.

8) 노동위원회의 부당한 지배개입 증가와 현실성 부재

- 현재의 개정노조법이 그대로 추진될 경우 조합원산정, 조합원 투표방식, 각각에 해당하는 이의제기 처리, 공정대표의무 이행에 대한 감독 등 노동위원회의 업무영역이 대폭 확대되리라는 것은 의심의 여지가 없음.

- 비정규직법 입법 이후 차별시정제도에 있어 노동위원회의 전문성 부재 문제나 무리한 법률해석의 문제 등이 빈번히 발생되고 있는 상황에서 현재의 노동위원회가 어떠한 발전적 변화 없이 복수노조에 관한 분쟁까지 담당하게 되는 경우 현재 예상되는 문제점들은 더욱 심각한 상황으로 전개될 수 있음.

3 노동부 '복수노조 업무 매뉴얼'의 문제점

1) 과도한 '강행규정' 해석

가. 노동부 주장

- 노동부는 복수노조와 관련한 대부분의 조항을 '강행규정'으로 해석해, 이를 벗어난 경우 설사 노사합의가 이뤄졌다 하더라도 그 효력을 부인하고 있음.

- 이에 따라 개별교섭(자율교섭) 합의와 관련해 '개별교섭 동의기한은 강행규정에 해당하여 교섭요구 노동조합이 확정된 경우에만 사용자의 개별교섭 동의가 허용(노동부매뉴얼 19p)'하고 있으며, '따라서 해당 기한 외에 노사가 교섭창구 단일화를 하지 않고 개별교섭 하기로 합의하였다고 하더라도 이는 강행규정을 위반한 것으로 효력이 없음(노동부매뉴얼 20p)'을 규정하고 있음.

- 교섭단위 분리신청 역시 '노조법상 교섭단위 분리신청은 노동위원회 전속사항이므로 노사 당사자간의 합의에 의한 임의적인 교섭단위 분리는 허용되지 않음(노동부매뉴얼 34p)'을 명시함.

- 아울러 교섭창구 단일화 절차에 대해서도 '강행규정으로 노동조합과 사용자는 반드시 이에 따라야 함(노동부매뉴얼 8p)'을 주장하고 있음.

- '단체협약 유효기간 만료일 3개월 이전에 노동조합이 교섭을 요구할 경우 사용자는 이를 거부할 수 있(노동부매뉴얼 10p)'도록 하고, 그 기간 이전에 교섭을 요구하는 것을 '교섭권 남용'으로 해석하고 있음.

나. 비판

- 이와 같은 노동부의 태도는 노사합의의 내용마저도 그 효력을 부인하는 것으로, '노사자치주의'를 근본적으로 뒤흔드는 결과를 초래함. 노동부는 이미 지난해 '근로시간 면제제도' 운영 과정에서도 이와 같은 과도한 행정해석을 통해 수많은 노사갈등을 불러일으킨 바 있음.

- 법리적으로 볼 때에도 강행규정은 행위 자체의 반도덕성과 반윤리성 및 반사회질서성으로 인한 행위 자체를 금지대상으로 하는 것으로, 교섭의 방식과 절차는 원칙적으로 노사가 자율적으로 결정할 문제이고, 교섭절차에 대한 노사합의 내용이 선량한 풍속이나 사회질서에 관한 내용으로 보기 어려운 점에 비추어 보면 임의규정으로 해석하는 것이 타당함.

- 또 복수노조 도입의 취지 자체가 '노동3권의 확대'에 있음에도 불구하고, 행정관청이 편의를 위해 이를 억압하고 축소하는 것은 큰 문제임.

- 특히 '단체협약 유효기간 만료일 3개월 이전의 교섭요청'을 '교섭권 남용'으로 해석한 것은 과도한 행정해석으로, 기존 판례 역시 평화의무와 관련해 기존 협약의 유효기간 내라도 새로운 단체협약을 체결하기 위하여 교섭을 요구할 수 있다고 보고 있음. 따라서 이는 조건 없이 교섭을 불허할 사항이 아닌, 교섭의 필요성 등을 종합적으로 고려해 결정해야 함.

2) 신규노조의 교섭권 및 쟁의권 박탈

가. 노동부 주장

- 노동부는 '개별교섭 동의에 의해 사용자가 교섭의무를 부담하는 노동조합은 '확정된 교섭요구 노동조합'이므로 교섭요구 노동조합 확정 이후에 신설된 노동조합 …에 대한 사용자의 교섭의무는 없음(노동부매뉴얼 20p)을 규정하는 등, 신규노조의 일체 권한을 박탈하고 있음.

- 즉 노동부 주장에 따를 경우, 교섭대표노조가 결정된 직후 설립된 신규노조는 2~3년을 '무단협' 상태로 지내게 되며, 이는 사실상 노조의 존립 자체를 위협하는 결과를 초래하게 됨.

나. 비판

- 그러나 신규노조의 경우 앞선 교섭창구 단일화 절차에 참여할 기회조차 없었던 것으로, 그럼에도 불구하고 교섭창구 단일화 절차를 절대화해 신규노조에 대한 일체의 교섭권과 쟁의권을 부인하는 것은 과도한 권리제한임.

- 따라서 이때에도 신규 노조가 별도로 요구한 단체교섭에 사용자가 응하여, 또는 교섭대표노조에 권한을 위임하여 단체협약을 체결하는 것이 가능토록 해석하는 것이 올바름.

3) 간접고용노조의 교섭권 제한

가. 노동부 주장

- 노동부는 교섭을 요구할 수 있는 노동조합의 정의와 관련해 '해당 사업(장)의 사용자와 직접적인 사용종속관계에 있지 않은 근로자로 조직된 노동조합은 그 사용자에 대하여 교섭을 요구하거나 교섭창구 단일화 절차에 참여할 수 없음(노동부매뉴얼 9p)'을 정하고 있음.

나. 비판

- 노동부의 이와 같은 입장은 '사용종속 관계'에 대한 노동부의 기존 해석이 매우 협소하다는 점을 더해 볼 때, 사실상 불법파견 등 간접고용 노동자의 원청사용자 상대 교섭권을 복수노조 시행 이후에도 가로막겠다는 것으로 해석됨.

- 특히 이는 최근 크게 이슈화된 현대자동차 비정규직 관련 대법원 판례가 사내하청 비정규직 노동자에 대한 실질적인 사용종속관계를 인정하고, 묵시적 근로계약 관계가 성립돼 있다고 판시한 것과도 정면으로 충돌하는 내용으로, 노동부의 행정지침이 여전히 구시대적이고 사용자 편의 위주라는 점을 드러내는 사례임.

4) 노조간 차별행위에 대한 부당노동행위 규정 불명확

가. 노동부 주장

- 노동부는 노조간 차별행위와 관련해 '사용자가 특정 노동조합에 대한 교섭을 거부하거나 특정 노동조합 또는 조합원에 대한 불합리한 차별 또는 인사상의 불이익 취급을 한 것이 부당노동행위에 해당하는 지가 문제가 될 수 있음(노동부매뉴얼 50p)'을 언급하고 있으나, 이에 대한 명확한 해석을 내놓지 않은 채 △편의제공 차별 △교섭대표노조의 교섭권 침해 등만을 예시하고 있음.

- 또 이의 입증책임에 대해 별다른 입장을 제시하지 않은 점을 볼 때, 행위 자체에 대한 입증과 사용자의 부당노동행위 의사에 대한 입증책임을 모두 노동조합이 부담토록 하는 기존의 입장을 그대로 유지할 것으로 보임.

나. 비판

- 그러나 이와 같은 노동부의 태도는 실제 사용자의 노조간 차별을 방지하는 데에 매우 무기력할 수밖에 없으며, 따라서 보완입법은 물론 노동부의 강력한 행정조치가 동반될 필요가 높음.

- 복수노조 환경 아래에서 특히 문제가 될 수 있는 사용자에 의한 노동조합간 차별행위는 실제로는 여러 가지 원인들이 복잡하게 결합된 형태이거나 또는 상당히 은밀한 형태로 진행될 가능성이 높고, 차별행위에 대한 대부분의 입증에 필요한 자료는 사용자의 지배하에 있다는 점 등을 감안할 때, 만약 차별행위의 부당노동행위에 대한 입증책임을 기존과 같이 모두 노동조합에게 부담지운다면 이는 사실상 사용자의 차별행위에 면죄부를 주는 것과 같은 효과가 발생될 것임.

- 비정규직 관련 법률에서 차별적 처우의 시정신청과 관련한 분쟁에 대한 입증책임을 사용자에게 부담지우고 있는 입법례를 감안하여 공정대표의무위반의 문제나 또는 부당노동행위와 관련된 분쟁의 경우에도 법률로 명확히 입증책임이 사용자에게 있음을 명시적으로 정하는 것이 바람직함.

5) 입법 미비사항에 대한 대책 전무

가. 노동부 주장

- 노동부 매뉴얼은 '위임 연합을 통해 과반수 노동조합으로 인정되어 교섭대표노조가 된 이후에 위임 연합의 의사를 철회하더라도 교섭대표노조로서의 지위가 유지(노동부 매뉴얼 22p)'된다고 해석하고 있음.

- 교섭단위 분리와 관련해서는, 신청주체 및 신청시기, 기준, 효과 등에서는 언급하고 있으나, 교섭단위 분리의 유효기간 및 재통합에 대한 절차 등에 대해서는 아무런 언급이 없음.

나. 비판

- 현행 노조법과 시행령은 △자율적 교섭대표노조 결정 △자율적인 공동교섭대표단 구성에 대해서는 일부 노조가 그 이후의 절차에 참여하지 않을 경우를 대표권 시비와 관련한 대비 규정을 두고 있으나(시행령 제14조의6 2항 및 제14조의8 2항), 연합 위임에 따른 과반노조 구성 시 연합 위임의 붕괴에 따른 대표권의 유지에 대해 아무런 규정을 두지 않고 있음. 이는 명백한 입법 미비 사항으로, 보완이 필요한 부분임.

- 아울러 교섭단위 분리 결정과 관련해서도 재통합과 관련한 어떠한 모법 규정 및 시행령 규정을 찾아볼 수 없음.

- 그럼에도 불구하고 노동부는 연합 위임의 붕괴에 따른 대표권 효력과 관련해 아무런 근거도 없이 '교섭대표노조로서의 지위 유지'를 명시하고 있음. 이는 철저하게 법에 근거해야 할 행정부의 지침이 아무런 근거규정 없이 내려지고 있다는 점에서 큰 문제임.

- 이 경우에는 '과반' 요건이 붕괴된 것이고, 과반수 교섭대표노조 제도 자체가 소수노조의 교섭권침해가 큰 만큼, 이후 또는 이전 교섭창구 단일화 단계로 넘어가는 것이 올바름.

6) 타임오프와의 연동 문제

가. 노동부 주장

- 노동부는 교섭단위 분리 결정의 효과와 관련해, '근로시간 면제 한도는 해당 사업 또는 사업장의 전체 조합원 수를 기준으로 적용되므로, 교섭단위 분리와 관계없이 하나의 사업장 전체 조합원 규모에 따라 근로시간 면제 한도가 적용됨(노동부매뉴얼 37p)'을 명시하고 있음.

- 이와 같은 태도에 비춰 볼 때, 복수노조 허용에 따른 소위 '타임오프' 한도 역시 '각 노조 조합원'이 아닌 '전체 조합원'을 기준으로 판단할 것으로 보여짐.

나. 비판

- 동일사업장 내 복수노조가 생겨날 경우, 각 노조는 조합 유지관리와 고충처리 등의 업무를 각각 독자적으로 수행해야 하며, 단체교섭 활동 역시 자율교섭이 이뤄질 경우는 물론 설사 교섭대표노조를 통한 교섭이 이뤄진다 하더라도 의견수렴과 교섭준비·쟁의행위 찬반투표 진행 등 다양한 교섭실무를 진행해야 함.

- 많은 비판이 있으나, 근로시간 면제한도는 근심위가 해당 규모의 노동조합을 운영하는 데에 있어서 적정하다고 판단한 면제시간을 정한 것으로 볼 수 있는 바, 그렇다면 각 노조가 고유의 업무를 수행하기 위해서는, 해당 노조의 조합원 규모에 맞는 근로시간 면제한도가 적용돼야만 이와 같은 활동이 가능하다고 봐야 하고, 따라서 근로시간 면제한도의 적용 기준 역시 사용자를 중심에 둔 '각 노조 조합원 수의 합'이 아니라, 실제 노조활동의 주체가 되는 '각 노조 조합원 수'로 보는 것이 합리적임.

- 특히 비정규직 노조의 경우 정규직 노조에 비해 구조적으로 소수노조일 수밖에 없고, 그러다보니 복수노조에 대한 근로시간 면제한도 고시는 상대적으로 더 취약하고 더 많은 노조의 보호와 활동이 필요한 비정규직 노조의 단결권을 제한하는 효과를 나타낼 것임.

4 종합

- 노동부의 '복수노조 업무매뉴얼'은, 오직 교섭비용 최소화를 위해 헌법이 보장한 기본권인 '노동3권'을 부정하고 있다는 점에서 크게 문제됨. 이는 매뉴얼 자체의 문제를 넘어 국회를 날치기로 통과한 개악 노조법의 태생에서부터 이미 예견된 비극이긴 하나, 노동부 매뉴얼을 통해 다시 한 번 확인됐다는 점에서 심각성을 더하고 있음. 충분하고 성의 있는 의견수렴 절차를 거치지 못한 '날치기 법'이다보니, 입법미비 사항도 많고, 그 만큼 행정관청의 해석권한 범위와 함께 다툼의 소지도 넓어졌음. 심지어 노동부 스스로도 입법미비임을 인정하는 부분도 없지 않음.

- 노조법과 시행령, 매뉴얼을 관통하는 일관된 취지는 '단체교섭권과 단체행동권 제한을 통한 교섭비용 최소화'임. '교섭비용 최소화'는 고려해야 할 요소 중 하나일 수 있지만, 백보를 양보해도 '교섭의 경제논리'가 헌법에 시퍼렇게 살아있는 단결권과 단체교섭권, 단체행동권에 앞설 수는 없음.

- 따라서 노동부의 '복수노조 업무 매뉴얼'은 전면 재검토 돼야 하며, 모법인 노조법 역시 복수노조의 노동3권을 온전하게 보장할 수 있는 형태로 시급히 재개정 돼야 함.

참고자료 2

민주노총 복수노조 대응 지침

순서

Ⅰ. 조직운영 지침

1. 복수노조 시대를 맞는 민주노총의 기본방향
2. 각급 조직별 중점 과제
   1) 총연맹
   2) 지역본부
   3) 산별연맹
3. 사업장 단위 복수노조 대응 조직지침

Ⅱ. 복수노조 대응 2011년 단체교섭 투쟁 지침

1. 단체교섭-투쟁 지침
2. 2011년 단체교섭 주요 요구

1 조직운영 지침

1. 복수노조 시대를 맞는 민주노총의 기본방향

☞ **노조법 전면 재개정 투쟁을 통한 노동3권의 실질적 확대**
☞ **민주적 조직운영과 현장조직력 강화를 통한 자본과 정권의 현장개입력 분쇄**
☞ **복수노조시대는 제2의 민주노조건설의 시대, 모든 노동자들에게 민주노조를!**
☞ **노동조합운동의 사회연대 강화와 계급성-계급단결 확대**

1) 노조법 전면 재개정 투쟁을 통한 노동3권의 실질적 확대

- 현행법의 형식적인 복수노조 허용을 통한 정권과 자본의 1차 목표는 민주노조(총)의 조직적 와해이며. 궁극적 목표는 한국진보세력의 변혁적 지향성과 투쟁력을 거세하고 진보정치의 확대를 근원적으로 봉쇄함으로써 보수적 사회질서를 구조화하는 것임.

- 강행적 교섭창구 단일화제도는 형식적인 단결권 보장 외에 그 절차와 강행적 규정으로 인해 노동조합의 단체교섭권, 단체행동권을 오히려 지금보다 더 제약하고 노노갈등을 유발시키는 결과를 초래할 것.

- 따라서, '교섭창구단일화 제도철폐'와 '복수노조자율교섭쟁취'를 통한 모든 노동자의 실질적 노동3권 보장투쟁은 복수노조시대의 기본 방향임.

2) 민주적 조직운영과 현장조직력 강화를 통한 자본과 정권의 현장개입력 분쇄

- 민주노총 각급 조직들의 주체 상황은 전반적인 조직력, 투쟁력, 지도집행력 약화로 축약되며, 조합원들의 계급의식과 투쟁의지도 전반적으로 약화되어 있음. 또한, 노조집행력 확보를 위한 이전 경쟁구조는 복수노조시대 조직단결의 악재로 작용할 우려가 있음.

- 이에 따라 다수의 현장은 복수노조로 인해 현장 내 힘의 역관계에서 자본에게 압도당할 수 있다는 위기의식이 상당히 높아져 있고 조직방어적, 수세적 정서가 더 크게 작동하고 있는 것이 현실임.
- 따라서 각급 조직의 민주적 운영 기풍을 높여 조직력과 투쟁력을 강화하고, 현장조합원을 중심에 둔 사업기조를 전면 구현하여 자본과 정권의 현장 개입력을 분쇄하는 것은 기본 요구라 할 수 있음.

3) 복수노조시대는 제2의 민주노조건설의 시대, 모든 노동자들에게 민주노조를!

- 복수노조 제도의 본질은 '노동자의 자주적 단결권의 확대'임. 공세적 조직확대 사업은 '복수노조전면허용'을 요구해왔던 민주노조운동의 기본입장과 현행 노조법의 전면재개정을 통해

복수노조시대 계급적 대표성을 확보하기 위한 민주노총의 핵심 과제임.

- 따라서 민주노총은 가장 대중적이고 힘있는 슬로건을 내걸고 복수노조시대 능동적인 대대적인 제2의 민주노조건설운동과 민주노조가입운동을 전개해야 함.

- '사업장내 조합원 확대', '비정규직 중소영세 사업장 신규조직화', '어용노조 민주화', '무노조사업장 조직화'에 대한 조직계획 수립을 통해 산별노조(연맹)와 지역본부의 사업태세를 마련하고 전략조직화사업을 전개하는 것이 매우 중요함.

4) 노동조합운동의 사회연대 강화와 계급성-계급단결 확대

- 일각에서는 현재 노동조합 운동을 두고 '임금투쟁의 과잉과 이에 따른 계급 내 임금격차 확대'를 지적하는 목소리가 높아지고 있는 반면, 또 다른 측면에서는 이와 같은 지적이 '경제투쟁과 정치투쟁의 분리를 부추긴다'고 우려하는 시각도 있음. 즉 임금투쟁 '이' 문제인지, 아니면 임금투쟁'만' 하는 것이 문제인지의 차이일 수도 있음. 그 대안적 실천 경로와 의제 등의 차이에 따라 때론 '국민과 함께 하는 노동운동'이란 이름으로, 또 때론 '사회연대 노조운동'이란 이름으로, 또는 '사회변혁적 노동운동'이란 이름으로 불리기도 함. 다만 핵심은 '공장 담벼락 안에 갇힌 노동운동'에 대한 지적임.

- 현행법에 따른 복수노조 도입과 교섭창구 단일화 강제방안은 노조의 활동을 사업장 담장 안으로 제한하며, 그 의제 역시 '조합원의 문제'로 한정함. 이와 같은 법제 하에서 이뤄지는 노조활동은 자기중심적-경제주의적 태도를 보일 수밖에 없게 됨. 따라서 이와 같은 현행법의 한계를 극복하고, 민주노조운동을 더욱 확장해 '노동자의 보편적 권리 확대와 차별 철폐, 평등실현, 노동해방' 등과 같은 민주노조운동 본연의 과제를 실현하기 위해서는 '사업장 중심주의'와 '경제주의'를 의식적으로 극복해야 할 필요가 높음.

2. 각급 조직별 중점과제

1) 총연맹

(1) 노동법 전면 재개정 투쟁과 제2의 민주노조 건설운동 전개

- 전면적 복수노조 시행을 위한 창구단일화제도 철폐 및 자율교섭투쟁 전개!
- 대대적인 제2의 민주노조 건설운동 지원 및 전개

(2) 복수노조 시행에 따른 조직강화와 조직내 분쟁 조정기구 및 조정절차 마련

- 1사 1노조 원칙에 대한 조직지침 마련을 통한 조직내 단결력 강화
- 복수노조 시행에 따른 민주노총 내부의 조직분화에 대한 합리적 대안 마련

(3) 노동자의 자주적 단결권, 민주노조, 노동존중사회 등에 대한 사회적 캠페인 일상화

- 민주노조에 대한 대중적 요구를 확산하고 각급 조직의 조직확대사업을 지원
- 매년 전체 노동자를 대상으로 하는 기획홍보사업 예산 책정
- 민주노총의 지향과 가치 등 홍보 컨텐츠와 방식의 창의적 개발
- 법률지원, 상담, 정치활동 거점으로서의 역할 강화

(4) 복수노조 시대 대대적인 전략조직화 및 노조가입운동 전개

- 미조직비정규 전략조직화 사업 단계적 확대
  - 학교비정규직 노조건설 투쟁과 같은 전국단위의 미비 조직화
- 무노조 전략사업장 조직화 사업 총괄지휘
  - 산별과 지역본부와 결합한 조직확대 전략단위 선정
  - 중장기적 조직화 기조를 수립 및 사회적 민주노조 건설 움직임 확산
- 비정규직없는 세상만들기 대중운동과 결합한 비정규 조직화
- 청년 실업운동, 청년단체 등과의 연대사업을 통한 노동조합 건설 지원

2) 지역본부

(1) 지역본부를 중심으로 하는 가맹산하 지역 노조들 간의 지역연대 복원 및 강화
(2) 노동자의 자주적 단결권, 민주노조, 노동존중 등에 대한 지역사회 캠페인 일상화
(3) 비정규직없는 세상만들기를 위한 사회적 연대사업과 결합한 비정규 조직화
(4) 지역본부별 미비 상담거점과 체계 확대 강화, 인적, 물적 토대 확대
(5) 지역공단 미조직 노동자(어용노조 사업장 노동자)에 대한 적극적 조직사업 강화

(6) 지역 노동자 일반으로 대상으로 한 교육 및 서비스 강화
(7) 지역 내 자주적인 민주노조 건설 추진 단위에 대한 적극적 지원

3) 산별노조(연맹)

(1) 산업 내 다양한 직종(군) 노동자 조직화 사업 적극화
(2) 산업내 미비 조직화 사업 적극화
(3) 소규모 유관산별과의 통합을 통한 조직확대 등 산별 자체의 조직전략을 포함한 산별 운동 발전전망과 결합한 조직확대 사업 전개

3. 사업장 단위 복수노조 대응 조직지침

1) 복수노조 시행에 따른 당면 지침

☞ **복수노조 시행에 따른 노동조합 집행부 및 조합원 대상 교육사업 진행**
☞ **민주노총의 '노조법 전면재개정 투쟁'에 전면적 결합**
☞ **전 조직 7월 이전 실질교섭 확보 및 사측의 부당노동행위 대응 준비**
☞ **사업장내 조합원 조직율 유지 및 확대 및 미조직, 비정규직 가입사업 진행**

(1) 복수노조 시행에 따른 노동조합 집행부 및 조합원 대상 교육사업 진행
- 복수노조 시행에 따른 노조환경 변화 및 주요쟁점 이해
- 복수노조 시대 민주노조의 대응방향에 대한 이해
- 2011년 교섭-쟁의-조직운영방안 교육 (사업장 조건별 방안)
- 사업장단위별 3~4월 중에 교육진행

(2) 민주노총의 '노조법 전면재개정 투쟁'에 전면적 결합
- '교섭창구 단일화 제도 철폐' '복수노조 자율교섭 쟁취'를 핵심으로 한 투쟁전개
- 전 사업장은 조직 강화사업과 함께 민주노총의 방침에 따른 노동법전면재개정 투쟁에 복무
- 11년 투쟁을 시작으로 12년까지 연속적으로 진행되는 전체 투쟁기조와 계획 공유

해설

복수노조의 시행은 동전의 양면이지만 독소조항을 철회하고 현장조직력을 강화한다면 실보단 득이 많은 것은 명확함. 결국 승패는 우리의 준비와 실천의 결과에 달려 있음. 전 사업장은 당장의 현장상황에 따른 유불리 판단만이 아니라 전체 민주노조운동 진영의 진로와 전망을 세우는 관점에서 동전의 양면 모두를 민주노조운동의 새로운 전환기로 만들어 가도록 준비해야 함.

(3) 전 조직 7월 이전 실질교섭 확보 및 사측의 부당노동행위 대응 준비
- 전 조직은 7월 1일 전까지 실질적인 교섭중인 상태를 확보할 것.
- 사측의 부당노동행위 유형에 대한 이해와 이에 대한 대응방안 확보
- 민주노총 교섭방침을 기본으로 단협요구안을 마련 할 것.

해설

7월 1일 복수노조시행이 기준 교섭에 돌입해 있는 노조에 대해 대표교섭노조 지위가 보장됨으로 적어도 전 사업장은 7월 1일을 기점으로 역산하여 4-5차례의 교섭을 진행할 수 있는 시기에 교섭을 요구하고, 사측이 지속적으로 불응시 '교섭응낙가처분'이나 부당노동행위구제신청을 통해 교섭진행중임을 확인해둘 것.

(4) 사업장내 조합원 조직율 유지 및 확대 및 미조직, 비정규직 가입사업 진행.
- 1사 1노조 원칙에 대한 전 조합원 공유 및 교육진행
- 사업장별 전체 종업원 대비 조직율 실태파악 및 과반조직율 확보대책 마련
- 노조가입대상 기준 조직율 50%이상 유지 및 확보
  - 특히, 조직율 4-60%대의 현장의 경우는 50%이상 조직율 확보와 유지확대
- 사업장내 미포괄 직종 및 비정규직에 대한 가입사업 진행(핵심발굴 사업 등)

해설

- 교섭창구단일화제도는 교섭에 참여를 신청한 노동조합들의 조합원 총수기준으로 과반을 넘는 노조간 자율적 단일화가 실패할 경우 배타적 교섭대표권을 보

장하고 있음. 따라서 최소한 가입대상범위 과반을 조직하고 있을 경우 대표교섭권이 확보.

- 기존 정규직 노조 조합원이 50명인 사업장에서 복수노조 시행이후 비정규직노동자 60명이 노동조합을 새롭게 만들었을 때 대표교섭권은 비정규직노조가 가지게 됨. 따라서 이러한 조건의 사업장들은 조합가입이 안된 미포괄 직종이나 비정규직 노동자에 대한 조직사업 진행이 필요. 예컨대, 사무직과 생산직이 근무하는 사업장에서 생산직만을 노조가입 대상으로 한 경우, 전체 직원대비 조합원수가 과반이 안 될 경우 규약변경을 통해 노조가입 대상을 확대하고 조직사업을 통해 전체 직원대비 과반이상의 조직율을 확보하기 위한 대책 수립이 필요.

2) 복수노조 시대에 맞는 조직운영 개선 지침

☞ **각급 노동조합 조직진단에 따른 조직운영 개선사업 진행**
☞ **조직 운영의 민주성, 현장성 강화**
☞ **사업장별 조건에 맞는 민주노조진영의 단결력 강화를 위한 대응책 마련**

(1) 각급 노동조합 조직진단에 따른 조직운영 개선사업 진행

- 전체 조합원들의 참여하는 조직운영이나 역할에 대한 건의사항 파악 및 공유
- 개선지점과 개선방향에 대한 공동 모색 및 이에 대한 개선사업
- 현장 그룹별 간담회 등을 통한 복수노조 공동대응에 대한 통일성 확보
- 현장내 복수노조 신설 가능성에 대한 파악과 사전예방

해설

사업장 단위에서 가장 중요한 것은 현재의 조직력을 유지 강화하는 것임. 특히, 이는 조직율과반문제와 더불어 무한경쟁체제로 돌입하는 복수노조시대에 맞게 조직운영에 대한 점검과 개선을 진행하는 것이 필요하다. 우선적으로 조직운영에서 나서는 문제는 없는지, 조합원들의 조합에 대한 불만은 없는지 등을 시급히 점검하고 이에 대한 개선사업을 진행하는 것이 필요.

(2) 조직 운영의 민주성, 현장성 강화

- 집행부 및 대의원의 위상과 역할 제고 및 활동조건 보장
- 일상사업계획수립과 집행과정에서 조합원 직접 대면 해설사업 강화
- 일상적 현장 순회 및 의견수렴 체계 내실화 (소통 및 현장토론문화 활성화)
- 위의 내용을 점검하기 위한 확대간부 토론회 및 수련회 진행

해설

조직력 강화의 핵심은 조합원의 이해와 요구를 집행부가 정확하게 파악하고 이를 실행하는 과정을 조합원들과 함께 만들어 가는 것이며 이는 곧 민주성과 현장성임. 우리 노조는 이 원칙을 잘 지켜가고 있는지 점검하고 부족한 경우 이를 시급히 개선함으로서 조합원이 노조에 대한 주인의식과 자긍심을 가질 수 있도록 간부들의 노력이 필요함.

(3) 사업장별 조건에 맞는 민주노조진영의 단결력 강화를 위한 대응책 마련

- 경선을 통한 지도부 선출이 경쟁과 대립이 아닌 단결을 강화하는 과정이 되도록 함
  - 경선시 단일노조 유지 확약서 받기, 민주적인 선거관리 및 풍토확립 등
- 현장조직간 신뢰구축 및 통합적 지도력 구성에 대한 방안 검토
  - 제 현장조직들과의 일상적 토론과 공유를 통해 신뢰관계 향상
  - 통합지도부 및 집행부 구성이나 종다수제 방식의 지도부 선출방안 등
- 노조의 힘은 복수노조가 아니라 조직적 단결임을 전체 조합원과 대중적으로 확산

해설

- 복수노조는 결사의 자유를 보장하는 것으로 당연한 것이지만, 결사의 자유라는 것이 곧 복수노조의 난립은 아님. 진정한 노동조합의 힘은 노동자들의 단결된 조직력에 있음. 경선을 통한 지도부 선출이 일상화 된 노동조합의 경우 이 과정이 조직력을 강화하는 축제의 장이 되도록 하는 심도 깊은 고민이 필요함.
- 위 대응에 대한 지침은 총연맹 의결단위 결정으로 하기엔 어려운 점이 있으나 사업장 단위에서는 규약 및 규정변경을 통해 검토할 수 있는 예시들로 단위사업장의 실정에 맞게 취사선택해서 방안을 마련할 것.

▪ 예컨대, 최근에 치러진 A노조 지도부 경선과정에서 한 후보측이 '낙선하면 따로 노조를 만들겠다며 복수노조가 되지 않으려면' 본인을 지지하라고 선거운동을 한 경우가 있었고, 반대로 철도노조는 복수노조시대 조직적 힘을 더욱 강화하기 위해 통합지도부를 구성하여 전체 조합원의 전폭적인 지지를 받은 경우도 있음.

3) 현장활동 복원 및 활성화 방향

☞ **현장 활동가 발굴 육성사업 및 현장소모임 복원 및 지원**
☞ **노조간부의 책임성과 역량 강화 사업진행**
☞ **조합원 교육사업의 강화**
☞ **선전사업의 강화**

(1) 현장 활동가 발굴 육성사업 및 현장소모임 복원 및 지원

- 복수노조시대 민주노조운동을 이끌어 갈 현장 활동가 육성
  - 조합원 중에서 발굴육성하여 현장에서 민주노조 활동을 전개할 수 있도록 함.
  - 집행간부와 더불어 현장에서 민주노조운동을 전개할 수 있는 활동가 준비사업
- 학습 소모임 등 현장 소모임운동 복원 및 확산

해설

▪ 현장활동가 육성사업은 복수노조시대에 대응하는 예비간부대오를 발굴 육성하는 차원에서 핵심적인 조직과제임. 다수의 사업장단위에서 간부기피 등으로 간부부족 현상이 나타나고 일부 사업장에서 임원선출 공고에도 1-2차례 미등록되는 경우도 나타나고 있음. 또한, 복수노조시대는 사업장단위의 노조활동보단 지역차원의 연대활동, 총노동전선 구축이 요구되는 시대임으로 현장간부들의 활동관점을 획기적으로 개선하는 것이 절실함. 따라서 이를 준비하기 위한 사업장단위, 지역단위의 현장 활동가 발굴, 육성 체계가 필요함.

▪ 사업장별 독자운영방식보단 지역본부차원으로 진행하고, 독자적 진행이 가능한 곳도 지역본부 단위로 결합하여 대중적으로 확산할 수 있도록 함. 사업방향의 핵심은 1)간부를 육성하는 것 2)사업장단위가 아닌 지역단위로 활동토록 하는 것 3)학습과 실천병행을 통한 운영을 보장하는 것을 기본으로 해서 지역별 실천단, 학습동아리, 복수노조시대미조직조직선봉대 등 지역실정에 맞게 검토.

(2) 노조간부의 책임성과 역량 강화 사업진행

- 제2의 노조민주화투쟁을 전개한다는 간부들의 집단적 결의가 필요
- 전체 간부대오의 민주성, 헌신성, 투쟁성 강화
- 집행간부의 담당업무에 따른 직무교육으로 실력있는 간부역량 강화
- 조직적, 개인적 비리나 부적절한 행위가 발생치 않도록 일상적 집행부내 자기점검

해설

복수노조시대는 무한경쟁시대로의 진입임. 지금처럼 노조 내 지도부선출경쟁이 아닌 노조간의 경쟁시대이며, 복수노조시대 조합원들은 노조 내에서 지도부를 선택하는 것을 넘어 노조를 선택하는 새로운 시대라 할 수 있음. 이러한 변화에 능동적으로 대처하고 민주노조를 사수, 강화하는 출발은 간부들의 체질을 개선하고 준비태세를 강화하는 것임. 87년 수많은 열사와 선배들이 민주노조를 건설하기 위해 바쳤던 그 헌신성과 무한책임의 기세로 복수노조시대를 준비하는 간부가 돼야 함. (예, 옛 선배에게 듣는 노동자의 이야기, 간부품성론 등 간부교육)

(3) 조합원 교육사업의 강화

- 현장 조건에 맞는 다양한 방식과 주제의 조합원 교육사업 강화 (정기, 부정기)
- 내용은 지침해설보단 계급성과 접근성이 높은 것으로 민주노총의 비전 제시.
- 방식은 일방적 주입식 교육이 아닌 토론과 참여방식을 통한 쌍방향 교육실시
- 현장별 교육사업을 담당한 전담간부를 반드시 배치.

(4) 선전사업의 강화

- 노동조합 활동(각종회의, 노사협의회. 단체교섭결과)에 대한 신속한 현장공지
- 정기적 소식지 발행 및 대자보를 통한 일상적 홍보활동 강화
- 노조 홈페이지와 카페 외에 트위터나 페이북을 통한 일상 노조활동 공개 및 공유

• 선전담당자 배치를 통한 안정적인 선전사업 진행 태세 구축

해설

선전사업은 조직내 소통과 조합원을 참여를 확보하는 위력적인 수단임. 반드시 담당자 배치를 통해 선전사업의 안정적 집행을 담보해야 함. 총연맹과 산별에서 정기발행하는 소식지를 기본으로 전국 및 산별상황과 사업장단위의 홍보내용을 현장조건에 맞게 작성, 정기적으로 배포하여 조합원들이 노동조합 활동에 대해 충분히 공유하고 소통할 수 있도록 할 것.

4) 복수노조시대 노동조합 연대활동 개선 방향

☞ **지역본부를 중심으로 한 산별지역 조직들 간의 지역연대 강화**
☞ **지역과 함께 하는 노동조합의 사회연대강화**
☞ **지역내 노동자 정치세력화를 위한 지역정치활동 강화투쟁**

(1) 지역본부를 중심으로 한 산별지역 조직들 간의 지역연대 강화

• 사업장 중심주의를 극복하고 지역연대운동의 새로운 기풍 마련
• 지역내 산별(연맹)지부(본부)간 연대강화(공동교육, 공동수련회, 공동실천 등)
• 지역차원의 노동의제 쟁취를 위한 투쟁전개
  ◦ 지역단위 최저임금 현실화 및 생활임금쟁취 운동본부(경남본부)
  ◦ 지역 중소영세노동자를 위한 의료생협, 보육시설 등 복지시설 설치, 방과후 대안학교 등

해설

지난 2월에 제출된 일반노협의 복수노조설문조사(전국 16개 지역 지역본부간부, 산별지역간부 등 335명 설문조사 및 결과분석)에 따르면 복수노조가 시행되면 사업장 실리주의경향성이 높아지고 지역연대는 약화될 수도 있다는 의견과 지역연대를 활성화해야한다는 분석이 응답자의 84%로 압도적임. 즉 복수노조시대 자본과 정권의 탄압으로부터 민주노조를 지키는 것은 산별과 지역별 연대를 강화하여 지역차원의 노동전선, 전국차원의 총 노동전선을 구축하는 일상적 체계와 노동조합 활동의 중심을 옮기는 것이 필요함.

(2) 지역과 함께 하는 노동조합의 사회연대강화

• 지역본부를 중심으로 지역연대를 통한 지역내 민주노조운동의 위상강화.
• 지역현안문제 및 지역주민 문제에 대한 전략적 개입을 통한 노동운동의 저변확대
• 민주노조의 경험으로 지역내 생활연대활동 대중적 전개

해설

▪ 복수노조시대는 사업장내 노조 간의 경쟁이 심화될 수 밖에 없고, 자기노조 지키기나 실리주의 경향성이 나타나기 좋은 조건임. 이는 산별체계를 무력화하고 노동자들을 기업별단위로 묶어두려는 자본과 정권의 의도에 정확히 말려들어가는 결과를 초래할 것임. 따라서 민주노조 진영은 현장조직력을 강화하는 동시에 노동의제만이 아닌 국민의 보편적 복지를 실현하기 위한 지역내 교통, 문화, 교육, 생태, 먹거리 등 조합원 및 지역주민들의 일상생활과 맞닿아 있는 지역의제에 대한 관심을 높이고 지역차원의 일상적 연대와 실천을 강화하는 길로 전진해갈 때 노동자가 주인되는 세상을 만들 수 있음.
▪ 예컨대, 아파트입주자대표자회의나 지역생활협동조합 참가를 통한 생활운동, 터널반대, 환경지킴이, 강지키기와 같은 생태운동, 산업고속도로 통행료 무료화와 같은 이동권문제 등 지역내에서 발생하는 생활적 의제와 지역적 의제들에 대한 사회적 연대를 강화.

(3) 지역내 노동자 정치세력화를 위한 지역정치활동 강화투쟁

• 노동 및 지역의제에 대한 지자체 대상 제도개선 투쟁
• 현장 정치활동 강화 및 노동자후보 발굴 육성 사업전개
• 지역단위 상설연대체 건설을 통한 일상적 지역연대 전선 구축

해설

▪ 대중투쟁의 결과는 제도개선. 전국적 총 노동전선의 구축과 정치권력을 장악하는 것은 지역적 기반이 튼튼할 때 더없이 유리함. 따라서 지역본부를 중심으로

한 노동조합들의 연대와 사회적 연대투쟁의 귀결은 지역 내 노동의제와 지역의제에 대한 제도개선으로 귀결되며 이는 지역정치권력을 장악하는 것과 연동됨. 이를 위한 경로는 대중투쟁과 이를 통한 지역 노동자정치권력을 장악하는 것임.

▪ 복수노조시대를 수동적, 방어적으로 맞이하는 것이 아니라 능동적, 공세적으로 맞이하고 변화를 진화로 만들어가기 위해서는 민주노조운동의 지역정치 개입력을 실질적으로 높이는 것이 주요한 과제임.

2 복수노조 대응 2011년 단체교섭 투쟁 지침

1. 임단협 교섭–투쟁 지침

○ 교섭지침

1) 기조

- 복수노조에 대한 총연맹의 단협 요구안을 기본으로 제시.
- 총연맹의 방침대로 내용과 시기를 일치·집중함

2) 시기

- 임단협 돌입시기 : 3월부터 시작
- 임단협 집중시기 : 5월~6월에 집중
- 전 조직은 최소 7월 이전 실질교섭을 확보함.
  - ◦ 7월 1일 시행되는 복수노조 관련 노조법은 부칙 경과규정을 통해 교섭 중인 기존 노조에 대해 대표교섭노조 지위를 보장하고 있으므로, 전 사업장은 7월1일을 기점으로 역산하여 4~5차례의 교섭을 진행할 수 있는 시기에 교섭을 요구하는 일정을 확보하여 진행함.

※ 노동부는 경과규정에 대해 법시행일을 2010. 1. 1.로 해석하며, 2011. 7. 1. 현재 교섭중인 노조의 대표교섭노조 지위를 부정하고 있음. 자세한 내용은 [참고자료 2] 참조

○ 투쟁지침

1) 기조

- 복수노조의 독소조항인 '교섭창구단일화 제도의 철폐'와 '복수노조자율교섭쟁취' 투쟁은 단위사업장이나 해당 산별연맹의 투쟁만으로는 돌파할 수 없는 민주노총을 중심으로 한 총노동투쟁전선의 구축으로 노조법 전면재개정 투쟁을 통해 쟁취할 수 있는 사안임을 분명하게 인식한 기초위에서 투쟁을 전개.
- 총연맹 중심의 상반기 총노동투쟁전선 구축을 목적의식적, 조직적으로 추진하며 핵심내용은 비정규 저임금 노동자들의 최저임금의 생활임금 쟁취 투쟁과 노조법 전면재개정투쟁으로 집중.
- 임단협 투쟁 시기집중 실현.

2) 일정

- 3,4,5월은 총연맹의 계기별 투쟁이나 조직의 임단투를 통해 내용과 조직을 정비, 일치시켜 나가고
- 6월 한 달을 순차적인 투쟁으로부터 시작하여 집중하는 기간으로 선정하며 다음과 같은 구체적인 일정을 전 조직이 확정하며, 집중함.
  - ◦ 1차 시기집중 투쟁 : 5월30일~6월3일.
  - ◦ 6/10 최저임금 생활임금 쟁취 및 노동관련법 재개정(노조법 전면재개정) 투쟁
  - ◦ 2차 시기집중 투쟁 : 6월23일~6월29일
  - ◦ 6/29 최저임금 생활임금 쟁취 및 노동관련법 재개정(노조법 전면재개정) 투쟁

※ 관련한 세부 일정 및 계획은 각 시기별 투쟁지침을 통해 수립

2. 복수노조 관련 2011년 단체교섭 주요 요구

총 칙

1) 유일교섭단체

제00조 [노동조합 아닌 단체와의 교섭 불가 및 효력 무효] 노동3권의 주체는 노동조합이므로, 회사는 노동조합 이외의 직원협의회, 노사협의회, 동호회, 상조회 등의 단체와

교섭할 수 없으며 그 단체와의 협의나 합의 등은 효력이 없다.

해설

- 그간 민주노조의 단체협약에는 '유일교섭단체' 보장 조항이 포함돼 있었음. 유일교섭단체 조항은 노동조합의 분열을 방지하고 그 단결을 공고히 함을 목적으로 체결되는 것이다. 사용자가 민주적·자주적 노조와 교섭을 회피하고 어용노조, 노사협의회, 직원협의회, 상조회, 친목회, 팀 또는 부처 등과 교섭하며 노동자의 분열을 유도하고 차별적 교섭을 획책하는 것을 방지하고 사용자 스스로 그러한 행위를 하지 않을 것을 약속하는 의미를 지니는 조항임.
- 그러나 2011.7.1. 사업장 단위 복수노조 시행과 함께 기존과 같은 형태의 '유일교섭단체' 조항을 유지하는 것은 불가능해 졌음.
- 따라서 기존 유일교섭단체 조항의 취지를 살리되, 노동조합이 아닌 노사협의회, 직원협의회, 상조회 등과 교섭할 수 없고 효력도 없음을 확인하는 단협 조항으로 변경 필요함.

자본주장 및 비판

- 유일교섭단체조항이 위헌의 소지가 크고, 실효성이 없는 조항이므로 단협상 규정치 않는 것을 원칙으로 한다?
  → 이 조항은 타 노조의 교섭권을 침해하지 않을 뿐만 아니라, 상조회 등 임의단체를 통한 노조탄압을 방지하기 위한 목적이다.
- 복수노조 시행에 따라 의미가 없고, 타 노조 결성이나 교섭을 봉쇄할 수 있기 때문에 안된다?
  → 이 조항은 과거의 유일교섭단체 조항과 달리, 특정 노조의 배타적 교섭권이 아닌 '노동조합' 일반의 교섭권을 인정하는 조항이란 점에서 별도의 노조설립을 봉쇄하는 것이 아님.

2) 협약의 우선 및 유리조건의 우선

제00조 [협약의 우선] 이 협약에 정한 기준은 근로기준법, 회사의 취업규칙과 제규정, 여타의 개별적 근로계약에 우선하며, 그 중 협약 기준에 미달하거나 상반되는 일체의 사항은 이를 무효로 하고 그 부분은 협약 기준에 따른다.

제00조 [유리의 조건 우선] 산별협약은 모든 사업장에 우선적으로 적용하되, 사업장 단위 협약이 산별협약보다 유리한 경우에는 사업장 단위 협약을 적용한다.

해설

- 협약의 우선
  - 협약의 우선 관련 조항은 오랜 기간 관행적으로 단체협약 안에 포함돼 왔을 뿐만 아니라, 관련 법규와 판례[21]를 통해서도 이미 근거가 마련돼 있기 때문에 크게 문제될 것이 없음.
  - 근로기준법은 근로조건의 최저기준을 정한 법임. 따라서 사용자가 이를 지키지 않을 경우 국가가 나서 형사처벌이 가능함. 그리고 노조법은 근로기준법에서 정하고 있지 않는 사항이거나, 그 최저기준보다 높은 근로조건은 노동자들이 노동조합을 설립(단결권)하여 집단적인 힘(단체교섭권, 단체행동권)으로 단체협약을 체결하여 해결하도록 정하고 있음. 따라서 단체협약에서 근로기준법의 기준보다 높은 근로조건을 정하는 것은 당연히 가능하며, 단체협약의 기준에 미달하는 취업규칙 및 근로계약은 무효로 됨.
  - 규범적 부분은 단체협약에서 근로조건 기타의 근로자의 대우에 관한 기준을 정한 조항을 말함. 그 내용은 임금에 관한 사항(임금액, 임금지급방법, 지급시기, 각종 수당, 퇴직금 등), 근로시간에 관한 사항(근로시간의 길이, 시업 및 종업시간, 휴게시간, 시간외 근로 등), 휴일, 휴가, 재해보상, 안전위생 등 좁은 의미의 근로조건을 포함하여 인사이동, 승진, 복무규율 등 인사와 관련한 사항이나 후생복리, 작업환경 등과 같이 넓은 의미에서 근로조건과 관련이 있는 근로자의 대우에 관한 부분을 포함함.
  - 단체협약 중 규범적 부분은 강행적 효력과 보충적 효력을 가짐. 즉 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약 부분은 무효이고 강행적 효력에 의해 무효로 된 취업규칙이나 근로계약 부분 또는 근로계약에 규정되지 않은 내용은 단체협약상의 기준이 적용됨.

21 대법원 1993. 1. 26. 선고 92다11695, 대법원 1995. 2. 17. 선고 94다44422 등

▪ 유리의 조건 우선

· 우리나라 노조법은 독일과 같은 유리의 조건 우선의 원칙을 규정하고 있지 않음. 다만, 노조법은 단체협약 중 일정한 부분에 대하여는 당사자인 노동조합이 아닌 근로자 개인과 사용자 사이에 직접 적용되는 효력('규범적 효력')을 부여하고 있음(33조1항).[22] 이를 강행적 효력과 보충적 효력이라 하는데, 이로 인해서 단체협약, 취업규칙, 근로계약간에는 유리한조건 우선의 원칙이 적용됨.

· 그런데, 단체협약과 단체협약이 충돌되는 경우에는 어떻게 해석해야 하는지가 논란이 될 수 있음. 예를 들어, 산별협약과 기업별 협약이 충돌하는 경우, 교섭창구단일화를 통해 체결된 단체협약과 개별노동조합의 단체협약의 내용이 충돌하는 경우 등임.

· 이 경우 동일사용자가 동일한 조합원들에게 적용할 단체협약을 각각 달리 체결하면서 산별협약 또는 기업별협약의 내용에 차이가 있는 경우에는 유리의 조건 우선의 원칙을 주장할 수 있음. 또한, 기업별, 지부별 조항을 우선으로 판단하는 특별조항 우선의 원칙이 적용될 경우에는 기업별 협약을 우선할 수 있음.

자본주장 및 비판

▪ '유리의 조건 우선' 원칙과 관련해, 복수노조 도입에 따른 창구단일화 절차가 '사업장'을 단위로 하고 있다는 점에서 수용할 수 없다?

→ 그러나 △산별협약의 취지 자체가 해당 산업 노동조건의 상향평준화를 꾀하기 위한 최저기준을 정한 것이란 점 △사업장단위 보충협약은 해당 사용자의 지불능력 등을 고려해 다양한 사용자 집단이 합의 가능한 수준에서 체결되는 산별협약을 상회할 수 있도록 하는 것이 보다 합리적이라는 점 △산별협약과 사업장 단위 협약 모두가 사용자의 동의와 합의에 따라 이뤄진 협약이라는 점 등을 들어 반박할 수 있음. 산별협약의 효력 문제는 근본적으로 산별교섭 법제화[23]를 통해 규율해야 할 문제이나, 법제화 이전 단체협약을 통해 이를 명문화해 사실상 통용토록 하는 것이 매우 중요한 과제임.

22 제33조(기준의 효력) ① 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.

23 민주노총은 산별교섭 법제화를 위한 입법의제로 △사용자단체 구성 의무화 △협약의 산업적 효력 확장 요건 신설 △산별협약의 최저기준 명문화 등을 제시하고 있음.

3) 조합원 자격과 가입(유니언숍 조항)

제00조 [조합원의 자격과 가입] 조합가입 대상자는 입사와 동시에 조합원이 된다. 단 조합가입 대상자의 범위는 조합 규약에 따른다.

해설

▪ 유니언숍은 근로자를 채용할 때 특정 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약을 체결하는 것으로 근로자들의 단결을 강제하는 대표적 수단의 하나임.

▪ 2011. 7. 1. 이후에는 제1노조에 유니언숍 협약이 있더라도, 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나, 다른 노동조합에 가입하는 것은 가능하며 이 경우에는 유니언숍 협약을 이유로 해고 등 신분상 불이익을 주지 못함.

▪ 그러나, 제1노조에서 탈퇴하여 상당한 기간 내에 다른 노조를 설립하거나 가입하지 않으면, 유니언숍 협약이 적용되어 해고가 될 수 있음

▪ 복수노조가 설립되어 있는 경우에도 특정 노조와 유니언숍 협약을 체결하는 것은 법으로 용인되며, 다만 사용자가 유니언숍 협약을 체결한 노조의 단결을 원조하고 협약 외 노조를 약체화하려는 의도에 기인한 것으로 인정되면 유니언숍 협약체결 자체는 사용자에게 부여된 중립의무를 위반하는 것으로 부당노동행위가 될 수 있음.

자본주장 및 비판

▪ 특정 노조와 맺은 유니언숍 조항이 복수노조를 허용한 입법취지에 어긋날 수 있다?

→ 사업장 단위 복수노조를 허용한 노조법에서도 '해고 의무'와 같은 몇몇 개정 내용을 제외하고 유니언숍 협약이 문제될 것이 없고, 노동부 역시 〈사업장 단위 복수노조 업무매뉴얼〉을 통해 이를 인정하고 있다.

▪ 유니언 샵 조항은 개별 노동자의 노조에 가입하지 않을 자유를 침해하고 노조

에 가입하지 않으면 일자리를 유지하지 못하는 점에서 근로의 권리를 보장하는 헌법의 이념에 반할 수 있다?

→ 유니언숍 협정이 유효한 것은 개별 노동자의 가입 않을 자유보다 노조의 조직 유지 강화가 결과적으로 헌법의 노동3권 보장과 노조법의 취지에 부합한다는 점 등을 들어 반박할 수 있음.

4) 협약의 적용범위

제00조 [협약의 적용범위]

① 회사는 단체협약의 모든 규정을 조합원에게 동등하게 적용한다.

② 회사가 조합과의 단체협약으로 정한 사항과 관련해 타 노조 조합원에게 적용하기 위해 회사의 제 규정과 취업규칙 등 기준을 변경하고자 하는 경우에는 조합의 동의를 얻어야 한다.

해설

- 민주노조는 그간 협약의 적용범위와 관련해 '모든 종업원'을 대상으로 할 것을 단체협약에 명시해 왔음.
- 만일 2011.7.1. 이후에도 기존 노조만 있을 경우에는 협약의 적용범위와 관련한 기존 조항이 그대로 유지될 수 있으나, 복수노조가 생겨날 경우에는 이와 같은 특정 노조의 일반적 구속력 조항이 효력을 유지하기 어려움.
- 아울러 신설노조의 어용 여부와 무임승차 방지 필요성 등, 각 사업장별 조건에 따라 협약의 적용범위 확장의 문제에 노조가 보다 구체적으로 관여해야 할 필요도 높아짐. 자칫 민주노조의 단체협약이 어용노조의 육성수단으로 악용될 수도 있을 뿐만 아니라, 민주노조의 투쟁과 희생으로 쟁취한 단체협약을 '취업규칙 변경' 등을 통해 경쟁 노조가 무임승차 할 수 도 있기 때문임.
- 따라서 기존 '협약의 적용범위 확대'의 정신과 내용은 그대로 살리되, 그 결정과정에 노조의 동의를 반드시 거치도록 규율해, 회사가 이를 두고 정치적으로 활용할 수 없도록 하는 조항 마련이 필요함.

자본주장 및 비판

- 근로기준법 제97조에 따르면 취업규칙 변경과 관련해 근로자의 과반수로 조직된 노조(과반 노조가 없을 경우에는 근로자 과반수)의 '의견청취'만을 정하고 있으며, 오직 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에만 동의를 얻도록 하고 있다?

  → 근로기준법 상의 위 절차는 단체협약의 유무와 상관없이 반드시 지켜야 할 최저 기준을 정한 것으로, 단체협약을 통해 노사합의가 이뤄진 경우 문제될 것은 없음.

조합활동

5) 조합간 균등처우 및 입증책임

제00조 [조합간 균등처우 및 입증책임] ① 회사는 합리적 이유 없이 교육과 홍보, 사업장 내 정치사업, 근무시간 내 조합활동, 시설편의 제공 등 이 협약에 명시된 조합 활동 보장에 조합간 직-간접적 차별을 두어서는 아니 된다.

② 회사는 차별을 두지 않았다는 사실을 입증해야 하며, 이를 입증하지 못한 경우 차별행위가 있었던 것으로 본다.

해설

- 복수노조 환경에서 사용자는 △민주노조를 소수화 △집행부 장악을 통한 노조 지배·개입 등 지금까지 사용했던 노조탄압책에 더해, 어용노조를 설립한 후 차별적 지원을 통해 기존의 민주노조를 약화시키고 어용노조를 육성하는 전략을 사용할 가능성이 있음. 보다 구체적으로는 자율교섭에 동의한 뒤 민주노조와 불성실 교섭을 한 뒤, 단체협약에 체결되지 않았다는 이유로 어용노조에게만 특혜를 주는 방식이 생겨날 수도 있음.
- 따라서 단체협약에 '사용자의 중립의무'를 명확히 규정할 필요가 있음.
- 아울러 복수노조 환경하에서는 특히 문제가 될 수 있는 사용자에 의한 노동조합간 차별행위는 실제로는 여러 가지 원인들이 복잡하게 결합된 형태이거나 또는 상당히 은밀한 형태로 진행될 가능성이 높고 차별행위에 대한 대부분의 입

증에 필요한 자료는 사용자의 지배하에 있다는 점 등을 감안할 때, 만약 차별행위의 부당노동행위에 대한 입증책임을 기존과 같이 모두 노동조합에게 부담지운다면 이는 사실상 사용자의 차별행위에 면죄부를 주는 것과 같은 효과가 발생될 것임.

- 입증책임의 문제는 입법 보완사항이나, 단체협약에 이를 명시해 사용자의 부당노동행위 의사를 사전에 차단할 필요도 있음.

자본주장 및 비판

- 차별에 대한 입증책임을 사용자에게 지우는 것은 과도하다?

→ 비정규직 관련법률에서 차별적 처우의 시정신청과 관련한 분쟁에 대한 입증책임을 사용자에게 부담지우고 있는 입법례를 찾아볼 수 있음.

→ 교섭창구단일화 제도를 취하고 있는 캐나다의 다수의 주에서는 부당노동행위의 입증책임을 법에 의해 전환시켜, 사용자가 당해 해고가 법에 의해 금지된 일체의 사유를 동기로 하고 있지 않다는 것을 입증하도록 하여 입증책임을 사용자로 전환하고 있음.[24] 또한, 이와 같이 사용자에게 입증책임을 부담하는 것이 캐나다 연방의 권리자유장전(Canadian Charter of Rights and Freedoms) 제11조 (d)에 규정된 무죄추정의 원칙에 반하는 것도 아니라고 판단하고 있음.[25] 또한 캐나다의 각 노동관계위원회는 법률에 의하여 입증책임의 전환 대상이 아닌 사유를 포함하고 있는 부당노동행위 구제신청 사건의 경우라고 하더라도 일반적으로 사용자에 대해 최초의 입증을 하도록 요구하고 있음.[26]

24 Canada Labour Code, s. 98(4); B.c., Labour Relations Code, s. 14(7); N.S., Trade Union Act, s. 56(3); Ont., Labour Relations Act, 1995, s. 96(5); P.E.I., Labour Code, s. 11(5); Que., Labour Code, s. 17; Sask., Trade Union Act, s. 11(4)(b).

25 Third Dimension Mfg. Ltd., [1983] O.L.R.B. Rep. Feb. 261; Constellation Hotel Ltd. (1983), 2 Can. L.R.B.R. (N.S.) 104 (Ont.); Knob Hill Farms Ltd., [1983] O.L.R.B. Rep. July 1087; Scotian Shelf Traders Ltd. (1983), 4 Can. L.R.B.R. (N.S.) 278 (Can.).

26 Domtar Packaging, [1982] 3 Can. L.R.B.R. 173 (Ont.); Bessette Transport Inc. (1981), 43 di 64.

6) 조합활동 보장

제00조 [조합활동의 보장] ① 회사는 조합원의 자유로운 조합활동을 보장하고, 어떠한 이유로도 조합운영에 개입해서는 아니 되며, 조합활동을 이유로 어떠한 불이익 처우도 하지 아니한다.

② 회사는 특정노조에 대한 조합원 가입과 탈퇴를 유도해서는 아니 되며, 이를 이유로 어떠한 불이익 처우도 하지 아니한다.

해설

- 기존 조합활동 보장 관련 내용에 '특정노조에 대한 가입과 탈퇴 유도 및 불이익 처우' 관련 내용 추가

단체교섭

7) 교섭요구

제00조 [자율교섭 동의] ① 회사는 2011년 7월 1일 이후 별도의 절차 없이 조합과의 교섭을 보장한다.

② 회사는 이 합의로 조합과의 노조법상 자율교섭에 동의한 것으로 간주한다.

해설

- 자율교섭을 원칙으로 요구하되,
- 그러나 어용노조의 출현 및 사용자의 지배개입으로 단체교섭권이 침해될 위협이 현저한 경우에는 교섭대표노조의 권한을 갖는 것이 유리할 수 있음.[27] [28]
- 사용자가 자율교섭 허용에 따른 노조 간 차별대우를 통해 무기삼아 민주노조 탄

27 노조법 제29조(교섭 및 체결권한) ② 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합(이하 "교섭대표노동조합"이라 한다)의 대표자는 교섭을 요구한 모든 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.

28 노조법 제29조의2(교섭창구 단일화 절차) ③ 제2항에 따른 기한내에 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.

압에 나설 수 있으므로, 자율교섭 시 사용자의 지배개입과 차별에 대해 면밀한 조사와 체증, 그리고 그에 대한 부당노동행위 성립을 강력히 경고.

▪ 자율교섭이 보장되지 않고, 앞으로 어용노조가 출연할 경우에는 법이 정한 '교섭창구 단일화 절차'를 피해가기 어려움. 이때에는 △최대한 자율합의 절차를 밟아 일정정도의 권한을 나눠 가지는 방법 △이중가입 등을 활용해 어용노조의 과반 점유를 막아 절대적 권한부여를 막는 방법 △공정대표 의무 관련 내용을 세세히 규정해 과반 노조의 전횡을 막는 방법 등이 입체적으로 수행돼야 함.

자본주장 및 비판

▪ 노조법에 따르면 자율교섭 결정여부는 사용자의 권한이므로, 이를 단체협약에 포함시키는 것은 수용할 수 없다?

→ 노동부는 자율교섭 동의의 요건으로 '복수의 노조가 있는 경우 이 중 하나의 노조와 자율교섭에 동의하면 다른 모든 노조와도 자율적으로 교섭토록 해석'하고 있으므로, 이를 단체협약 등을 통해 사전에 약정하는 것이 노조법에 위반될 여지가 없음. 다만 현행 노조법은 자율교섭 동의시기를 '교섭참가 노조 공고 후 14일 이내'로 하고 있으나 이를 '강행규정'으로 보긴 어렵고, 설사 강행규정으로 본다고 하더라도, 단체협약 상의 합의에 따라 해당 기간에 자율교섭 의사를 다시 확인하면 될 문제임.

8) 교섭의무

제00조 [교섭의무] ① 단체협약 교섭은 단체협약 교섭을 진행하는 해 **월부터 시작한다.

② 회사는 단체교섭 요구가 있을 때 이에 응해야 하며 정당한 이유 없이 이를 연기할 수 없다.

③ 회사는 부득이한 사정으로 일시를 연기하고자 할 때는 즉시 연기 사유와 함께 연기 일시를 명시하여 통지하여야 한다. 단, 3일 이상 연기할 수 없으며 2회 이상 교섭을 연기할 수 없다.

제00조 [산별교섭 보장] 사용자는 교섭창구 단일화와 관련한 노조법 규정과는 별개로 당해 사업장 노동자가 가입한 산별노조와의 교섭에 성실히 응하며, 이를 위해 구성된 사용자단체에 참여한다.

해설

▪ 교섭의무

· 현행 노조법은 '협약 만료 3개월 전'에 교섭을 요구할 수 있도록 하고 있으나,

· 이에 따른 창구단일화 절차를 모두 진행할 경우, 실제 교섭가능일은 20여일에 그치게 돼 사용자의 교섭지연 등 악용의 여지가 매우 높음.

· 따라서 비록 '협약 만료 3개월 전'이 도래하기 전이라도 단체협약을 통해 사전에 교섭에 돌입할 수 있도록 규율하는 것이 유리함.

· 반면 노동부는 이에 대해 '단협만료 3개월 도래 이전의 교섭요구는 평화의무 위반이므로, 사용자는 이에 응하지 않아도 된다'고 해석하고 있음.

▪ 산별교섭 보장

· 사용자는 '사업장 단위의 교섭창구 단일화'를 전제로 한 복수노조 허용을 이유로 기존 노조의 과반 여부를 불문하고 산별교섭을 거부하거나 해태할 여지가 높으며,

· 노동부 역시 이에 대해 사업장 단위에서 교섭대표노조의 권한을 갖지 못한 경우 사용자에 산별교섭 요구를 할 수 없는 것으로 해석하고 있음.

· 따라서 사업장 단위에서의 교섭대표노조 지위 획득과 별개로 산별노조와의 교섭을 강제할 수 있는 조항 마련이 필요함.

자본주장 및 비판

▪ '협약 만료 3개월 전'보다 앞선 교섭요구는 평화의무 위반이기 때문에 수용할 수 없다?

→ 현행 노조법이 정한 '협약 만료 3개월 이전' 관련 규정은 교섭창구 단일화 절차의 장기화에 따른 교섭 부족을 방지하기 위한 최소한의 기간을 정한 것으로 해석하는 것이 마땅하므로, 이에 앞서 교섭을 요구하는 것을 무조건 '평화의무 위반'으로 보는 것은 옳지 못함. 아울러 복수노조 관련 노조법 조항 대다수를 '강행규정'으로 해석하는 노동부조차도 이와 관련해선 임의규정으로 보고 있으므로, 문제될 것이 없음.

▪ 산별 지부가 사업장에서 과반 노조 지위를 갖고 있지 못한 경우에는 산별교섭

에 응할 수 없다?

→ 교섭방식은 노사 자율에 관한 사항으로, 다른 노조의 교섭권을 현저하게 침해할 위험이 있지 않은 이상 이를 금지할 수 없음. 특히 산업별 교섭의 경우 '산별 최저임금'과 같이 대부분 관련 노동조건의 최저기준을 정하는 내용인 만큼, 이를 통해 다른 노조의 교섭권을 침해할 여지도 없음. 아울러 '과반을 점한 지부(지회 또는 분회)가 아닌 경우 산별교섭 참가를 요구할 수 없다'는 노동부의 입장은 행정기관의 해석일 뿐, 모법은 물론 시행령에서조차 그 근거를 찾아볼 수 없음.

9) 합의서 작성

제00조 [합의서 작성] ① 단체교섭에서 합의된 모든 사항은 문서로 작성하고, 교섭대표자 날인과 쌍방 교섭위원 이 서명 하여야 한다.

② 합의서 작성에 대해 교섭창구 단일화 절차에 따른 복수노조간 별도 약정이 있을 경우, 이 약정에 따르지 않은 합의서 작성은 무효로 한다.

해설

- 일반적으로 단체협약이 유효하게 성립하려면 단체협약을 체결할 능력이 있는 노동조합과 사용자 또는 사용자단체가 근로관계에 관한 사항에 관하여 유효한 합의에 도달하여야 한다는 실질적 요건 이외에 서면작성 및 그 정당한 당사자 쌍방의 서명날인이라는 형식적 요건을 갖추어야 함.
- 복수노조에 따른 교섭창구 단일화 과정을 거쳤을 경우, 1인의 대표자를 두게 되면 직권조인 등의 문제가 생겨날 여지도 없지 않음. 따라서 복수노조가 공동교섭단을 꾸릴 경우, 합의서 작성과 관련한 노조간 규율을 별도 약정(예컨대 공동쟁의대책본부 운영규정 등)을 통해 명확히 하는 것이 필요하며,
- 이와 같은 노조간 규율(약정)에 따르지 않은 합의서 작성은 원천 무효임을 단체협약에 명시해야 함.
- 복수노조간 공동쟁의대책위원회 구성 시 운영규정 등에 포함되어야 할 내용은 아래와 같이 예시할 수 있음.

| 공동쟁의대책위원회(공동교섭단) 운영규정에 포함돼야 할 내용 |

① 공동쟁의대책위원회(공동교섭단) 구성 및 운영 관련
- 교섭대표노조(공동대표자) 권리행사 절차 및 제한, 불신임 관련 사항
- 소수노조 요구 및 권리행사 관련 사항
- 노조별 확대쟁의대책위원회 구성 및 운영에 관한 사항
- 단체교섭 교섭권 위임이나 교섭위원 참가, 참관 등 교섭방법과 절차
- 단체교섭, 쟁의행위, 조합원 설명 등에 대한 절차와 방법
- 조합원 명부 공유
- 단체협약 조합원 인준 방법
- 공정대표의무의 구체적인 예시와 위반시 위약금 조항
- 노조간 분쟁 발생 예방 및 발생시 조정 방법

② 쟁의행위 관련
- 쟁의기금 설치 및 사용에 관한 사항
- 쟁의행위 불참 시 위약금, 격차 조항 등
- 쟁의행위 전술결정 및 운영에 관한 사항
- 쟁의행위 공동책임
- 시급을 요하는 쟁의행위에 대한 교섭대표 사후 승인제
- 필수유지업무 대상자 선정에 관한 사항

③ 기타
- 피해자 구제에 관한 사항
- 상급단체 집회참가 등 연대활동 보장에 관한 사항
- 노동위 구제신청시 사유와 절차
- 기타

자본주장 및 비판

- 교섭창구 단일화 참가노조 간의 합의나 약정은 노조 사이의 문제일 뿐, 이를 근거로 사용자에게 따를 것을 요구할 순 없다?

  → 교섭대표기구 결성시에 '운영규정'에서 대표권 제한사항을 마련하고, 이를 미

리 상대편 교섭당사자에게 통지 및 공고하여 상대편이 대표권 제한사실을 알았거나 알 수 있었을 경우에는 그 대표권의 제한이 가능하다고 보는 것이 합리적이며, 노동조합과 같은 비법인 사단의 대표권 제한에 대한 기존 판례[29]도 이와 같은 입장을 취하고 있음. 또 노조간 교섭대표권 행사에 대한 합의서나 약정서를 작성한 경우 이는 민법상 계약의 효과를 갖는 것으로 보아야 함.

기타

9) 보충협약 및 재교섭

제○○조 [보충협약 및 재교섭] ① 사회적 경제적 여건의 변화와 법제도 변경 또는 협약에 누락되었거나, 협약의 내용 중 구체화 시킬 필요가 있거나, 수정·보충되어야 할 사항에 대하여는, 본협약의 유효기간 중이라도 보충협약을 체결할 수 있다.
② 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 가지며, 노사 쌍방중 어느 일방이 보충협약을 위한 교섭을 요구하면 다른 일방은 이에 응하여야 한다.
③ 본 협약의 유효기간 중이라도 노사 쌍방이 동의하였을 때는 본협약의 일부를 재교섭할 수 있다.
④ 회사가 타 노조와 본 협약에 정한 내용에 상회하는 협약을 체결한 경우 노사는 지체 없이 재교섭을 실시한다.

- ①항~③항의 내용은 기존 민주노총 단체협약 요구안에 포함된 내용으로, 이 조항을 명시해두는 이유는 단체협약 체결 후 협약의 준수의무와 함께 평화의무가 부과된다는 구실로 노동조합의 교섭요구와 그로 인한 쟁의행위를 불법시 함으로써 노조를 탄압하려 하는 시도가 있기 때문임.

- 많은 노조가 단체협약에 이 조항을 설치하고 있으나, 일부 보충협약의 원인사유 중 '사회·경제적 여건의 변화와 법제도 변경'을 명시하고 있지 않거나, '본 협약의 범위 내에서 한다'고 되어 있는 경우에는 위와 같이 시정될 필요가 있음.

29 대법원 2003.7.22 선고, 2002다64780 판결

- ④항의 경우 복수노조 도입과 함께 신설될 필요가 있는 조항임. 만일 회사가 복수노조 간 자율교섭에 동의하고, 이를 빌미로 어용노조에 대한 일방적인 단체협약 양보에 이를 경우 이를 제도적으로 막기 위한 장치가 필요함. 이 경우 위와 같이 '회사가 타 노조와 본 협약이 정한 내용이 상회하는 협약을 체결하는 경우 지체 없이 재교섭을 실시한다'고 규정하거나, 아예 이와 같은 경우 본 협약의 내용을 자동으로 상회시키는 이른바 '엘리베이터 조항'을 별도로 규정하는 것도 추진할 수 있음.

10) 협약갱신

- 현재 대부분의 단체협약에는 단체협약의 효력을 연장[30] 또는 갱신[31]하는 조항이 삽입돼 있음.

- 협약 연장조항의 경우 개악법에도 불구하고 대부분의 경우 효력이 인정될 것으로 보이기 때문에 새로운 단협에도 이를 유지하는 것이 유리함.

- 협약 갱신조항의 경우 복수노조 허용에도 불구하고 1개의 노조만 있을 경우 그 효력이 이전과 같으므로 이를 유지하는 것이 유리함.

- 그러나 (규모에 상관없이) 다수의 노조가 설립될 경우, 갱신조항의 유형과 교섭 형태에 따라 아래와 같이 적용 여부가 갈릴 것으로 예상됨.

협약의 내용 \ 교섭형태	자율교섭시	창구단일화 절차 참여시	창구단일화 절차 불참시
"본 협약의 갱신은 유효기간 만료 30일전까지 상대방에게 문서로써 의사 표시를 하여야 하되 어느 일방에서도 갱신의 의사표시가 없을 때에는 1년간 자동 갱신되는 것으로 한다."	×	×	△

30 '자동연장' 조항은 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 않은 때에는 새로운 단협 체결 때까지 종전 협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 조항.

31 '자동갱신' 조항은 교섭당사자가 단체협약 유효기간이 만료됐음에도 일정 기간동안 교섭을 요구하지 않는 경우 그 단체협약의 동일 유효기간동안 단체협약을 체결한 것으로 본다는 취지의 조항

"단체협약의 유효기간 만료 이후 6개월까지 단체협약이 갱신되지 아니한 경우에는 단체협약이 자동갱신된 것으로 본다."	○	○	○

- 따라서 종전과 같은 형태의 단체협약 연장 및 갱신조항을 새로운 단협에도 그대로 유지하는 것이 전반적으로 유리하며,
- 다만 자동갱신 조항의 경우 개악 노조법을 이유로 사용자가 자동갱신 조항을 의도적으로 쟁점화하거나, 정부가 단체협약 시정명령의 빌미로 삼을 여지도 없지 않음.