

연구보고서

복수노조 및 전임자 무엇을 어떻게 대응할 것인가?

2010. 2.

연구위탁: 복수노조/전임자 연구팀
(권두섭, 김철희, 김혜선, 박주영)

 전국민주노동조합총연맹

연구보고서

복수노조 및 전임자, 무엇을 어떻게 대응할 것인가?

발행일: 2010년 2월

연구 및 집필: 복수노조/전임자 연구팀

- 권두섭(민주노총 법률원)
- 김철희(노무사)
- 김혜선(노무사)
- 박주영(노무사)

최종정리 및 편집: 민주노총 정책실

※ 본 연구내용은 민주노총의 입장과 다를 수 있음.

1부 개정노동법 및 쟁점	1
2부 민주노총의 전임자·복수노조 관련 단협 지침	31
3부 복수노조 및 전임자, 무엇을 어떻게 대응할 것인가?	42
제1장 서설	31
1. 개정 노동조합 및 노동관계조정법의 내용	31
2. 개정 노조법의 위헌성	31
제2장 복수노조	37
1. 복수노조 병존과 법률문제	37
2. 복수노조의 교섭창구 단일화	46
3. 복수노조간 차별과 사용자의 부당노동행위	98
제3장 타임오프제의 법리적 문제점과 노조 환경의 변화	145
1. 들어가면서	145
2. 전임자 급여지급 금지, 타임오프제의 도입	146
3. 근로시간면제심의위원회	164
4. 전임자 관련 조항의 시행시기	172
5. 전임자 급여 및 타임오프상한 초과 요구 쟁의행위 금지와 처벌	178
6. 복수노조에서의 타임오프	180
제4장 전임자 급여지급 금지와 복수노조 창구단일화에 대한 노조의 대응에 관한 제언	185
1. 노동조합이 처한 어려움과 개정 노조법이 미치는 영향	186
2. 노동조합의 대응 방향	186
3. 날치기-개악 노조법 제개정 투쟁 : 단기적 투쟁이자, 장기적 투쟁임	186
4. 전임자 관련 대응 2010년 상반기 대응	188
5. 전략적 대응을 위한 노력	191
4부 참고자료	200

· 1부 ·

개정 노동법 및 쟁점

개정노조법의 주요 내용

1. 개정노조법의 내용

		개정노조법
복수노조	창구단일화 방안 및 절차	- 1단계: 노조간 자율적 단일화 - 2단계: 자율결정이 안되는 경우 과반수 노조에게 교섭대표권을 부여 - 3단계: 만일 과반수 노조가 없다면 조합원 10% 이상의 노조가 참여하는 공동대표단 구성 - 4단계: 공동대표단 구성에 합의하지 못할 경우 조합원 비율에 따라 비례대표
	교섭단위	- 기본적으로 사업 또는 사업장 단위로 교섭창구 단일화(초기업 노조도 단일화 절차에 포함) - 자율단일화 기간 동안 사용자가 동의하면 창구단일화 없이 개별 교섭 가능 - 과반수노조 결정시 연합 방법으로 2개 이상 노조가 해도 가능 - 현격한 근로조건 차이, 고용형태, 교섭관행 등을 고려하여 노동위원회가 교섭단위 분리 여부 결정
	공정대표의무	- 교섭대표노조와 사용자에게 부과 - 3개월 이내 노동위원회에 지정 요청
	쟁의행위	- 파업은 창구단일화 절차에 참여한 모든 노조 조합원의 과반수 찬성으로 결정, 쟁의행위 지도권 등을 교섭대표노조가 가짐.
	필수유지업무	- 사용자와 노조는 필수유지업무 통보시 조합원비율을 고려해야 함.
전입	전입자 활동보장	- 전입자에 대한 급여지급을 금지하는 현행규정은 유지하되, - 전입자의 정당한 조합활동을 임의로 제한할 수 없도록 함.

자	급여지급 제한 및 처벌	- 급여지급 시 사용자 처벌규정은 유지 - 타임오프 초과요구를 쟁의대상으로 할 수 없음.(1천만원 이하 형사처벌)
	타임오프범위	- 사용자와의 교섭·협의를, 고충처리, 산업안전 등 - 건전한 노사관계 발전을 위한 노조유지 및 관리업무
	타임오프 상한선 설정	- 노동부 산하 근로면제심의위원회 설치(노·사·공익 5인씩 구성) - 3년마다 결정 - 재적과반수 출석, 출석 과반수 찬성으로 의결
시행시기 / 부칙 / 참고		- 전입자 2010.7.1 시행(6개월 유예) - 복수노조 2011.7.1 시행(1년 6개월 유예) - 최초 근로시간면제심의위원회의 결정은 2010.4.30까지 결정. 이 시기까지 결정하지 못한 때에는 국회의 의견을 들어 공익위원 단독 결정 - 시행 당시의 단협은 유효한 것으로 봄. 전임자임금관련 단협 조항도 이 법시행 이후에도 그 단협 유효기간까지는 유효 - 단, 법시행을 2010.1.1로 볼 것인가, 7.1로 볼 것인가에 대해서는 논란 있음. - 2010.1.1. 현재 단체교섭 중인 노조는 교섭대표노조로 봄 - 2009.12.31 현재 복수의 노조(조직 형태 불문)가 존재하는 사업장에서는 2012년 7월부터 교섭창구 단일화 적용(복수노조 시행 이후 1년 동안만 복수교섭 인정) ※ 당초 한나라당 개정법안에 있던 전교조관련 부칙은 삭제됨. 즉, 2010.1.1.부터 자율교섭 가능. 그러나 2월 임시국회시 창구단일화 관련 교원노조법 논의 예정

2. 복수노조 관련

- 사업장단위 복수노조 설립 1년 6개월 유예(2011년 6월 30일까지 제한)
- 복수노조 창구단일화(과반수교섭대표제) 방안 법률로 규정(제29조의 2)
 - ① 하나의 사업단위로 조직형태와 무관하게 교섭대표노동조합을 통하여 교섭 요구 강제, 단 사용자 동의시 예외조항 추가(크게 실익은 없을 것으로 예상됨), 산별노조도 창구단일화 대상 (제29조의 제1항)

- ② 자율적 교섭대표 선정 (제29조의2 제2항)
- ③ 과반수 노조에게 대표교섭권 부여-다수대표제 (제29조의2 제3항)
- ④ 과반수 노조 부재(다툼발생)시 교섭대표권 선정절차는 10%이상 조직 노동조합들이 공동으로 공동교섭대표단 구성(제29조의2 제4항)
- ⑤ 공동교섭단 구성 합의 실패시 노동조합의 신청에 의하여 조합원 비율을 고려하여 노동위원회가 결정-비례대표제(제29조의2 제5항)
- ⑥ 교섭요구, 조합원 수에 대한 이의가 있는 경우 노동조합의 신청에 의하여 노동위원회가 결정(제29조의2 제6항)
- ⑦ 노동위원회 결정(⑤, ⑥)에 대한 불복절차는 중재재정 불복절차 준용-지도위 10일, 중노위 15일내 이의, 위법·부당인 경우 취소사유 (제29조의2 제7항)
- ⑧ 세부사항은 시행령으로 규정 (제29조의2 제8항) - 아래 <참고> 참조

- 교섭단위는 사업 혹은 사업장을 원칙으로 하고, 예외적으로 교섭단위 분리제도 규정하되 초기업별 교섭단위에 대한 제도는 없음, 교섭단위 분리는 노사 중 일발의 신청에 의하여 노동위원회가 결정하고, 근로조건의 현저한 차이, 고용형태, 교섭관행을 판단기준으로 함.(제29조의3)

- 교섭대표노조와 사용자에 공정대표의무 규정, 노동위원회를 통한 시정명령제도 (제29조의4)

합리적 이유없는 차별금지, 차별발생일로부터 3월내 노동위원회 시정요구가능, 불복절차 및 시정명령의 효력은 부당노동행위구제제도 준용

- 교섭창구단일화 대상노조에 초기업별 노조(산업노조, 지역노조) 포함

- 쟁의행위 찬반투표는 전체 조합원 재적 과반수로 결정토록 함(소수노조의 별도 단체행동권은 사실상 제한됨)

- 필수유지업무 근무 근로자에 대한 지명시 노조들 가입자(조합원)들간의 비율을 고려하도록 규정(제42조의6) 기존 한나라당 법안에는 미가입자(비조합원)까지 고려하게 하였으나 해당 내용은 삭제됨.

- 쟁의행위 기본원칙과 지도책임, 무노무임, 쟁의조정위원구성, 부당노동행위(단체교섭거부) 등에 교섭대표노동조합이 권한 행사

- 노동위원회가 교섭단위 결정, 교섭대표 인준, 선정 과정, 관련 이의신청, 공정대표의무 위반여부 등을 관장함

- 기존 사업장단위 복수노조(이미 병존하는 경우)에는 창구단일화 제도는 2012년 7월 1일부터 적용(⇒그 이전까지는 자율교섭제이나 이후에는 창구단일화 대상이 됨)

<참고> 산별노조 - 산별사용자단체 사이의 교섭은 창구단일화하지 않음

- 이번 개정 노조법 제29조의 3 제1항은 ‘제29조의2에 따라 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위(이하 “교섭단위”라 한다)는 하나의 사업 또는 사업장으로 한다.’고 하여 산별 단위에서의 교섭창구는 단일화하지 않는 것임을 명확히 하고 있음
- 따라서 산별노조와 이에 대응하는 사용자단체 사이에 이루어지는 산별교섭은 창구단일화의 대상이 아님. 그러나, 현존하는 사용자단체가 거의 없을 뿐만 아니라, 존재하는 경우에는 사업장 사용자들의 집합체 수준에 불과하여 현재로서는 큰 의미가 없음. 산별노조의 교섭요구에 대하여 사용자단체를 구성하여 교섭에 응하도록 하는 의무를 부과하는 등 산별교섭을 촉진하는 입법적 조치가 있어야만 의미가 있을 것임
- 사용자가 통일교섭의 결과를 수용하기로 하면서 동시에 사업장내 별도의 교섭대표노조와 협약을 체결한 경우 해당 산업별 노동조합의 조합원들에게는 복수의 단체협약이 적용되게 되는데 이러한 단체협약 사이의 충돌이 발생하는 경우 적용의 어려움이 발생할 수 있음. 이런 경우 일반적인 노동법의 적용원칙에 따라 상위법우선의 원칙(산별협약), 특별법우선의 원칙(기업별협약), 신법우선의 원칙, 유리조건 우선의 원칙의 적용을 고려해 볼 수 있음

3. 전임자 급여지급 금지와 타임오프제도

- 전임자 급여지급 금지 2010. 7. 1.부터 적용됨(6개월 적용 유예).

- 전임자 급여지급 금지 현행법 제24조에 제3항을 신설하여 전임자제도 자체를

제한하지는 못하는 규정이 신설되었고, 제4항과 5항을 신설하여 타임오프제도 도입함

① 제24조 제3항. 전임자의 조합활동 자체를 제한할 수는 없음을 명확히 함(법에서 제한하는 것은 전임자에게 급여를 지급하는 것일 뿐이고, 전임자 제도 자체나 전임자의 무급조합활동을 제한하는 것은 아님)

② 제24조 제4항. Time off 제도(근로시간 면제)

○ 실시요건 : 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의

○ 타임오프 대상업무 : 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무 + 건전한 노사관계발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무

cf) 기존 한나라당 법안 : 통상적인 노동조합 관리업무와 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 노사 공동의 이해관계에 속하는 활동

○ 상한선 결정(근로시간면제심의위원회에서 고시한 면제한도가 상한임)
예상되는 규제 방식 : 사업 또는 사업장별로 조합원 수 등을 고려하여 조합원 수 등을 감안하여 인원수를 제한하는 방식이 될 수도 있겠으나, 사업장규모별로 대상 업무에 대하여 년/월/주 당 허용되는 시간수의 상한을 규제하는 방식이 될 가능성이 큼

○ 근로시간면제심의위원회 설치 및 고시를 통한 면제한도 결정제도(제24조의 2)

- 구성 : 노동부에 노사정 추천 각 5명으로 구성
- 의결 : 과반수출석 과반수 찬성
- 구체적인 사항은 대통령령으로 규정
- 최초 시행될 고시내용 심의·의결 기한(2010년 4월 30일), 기한까지 못한 경우 국회의 의견을 들어 공익위원만으로 심의·의결 가능(부칙 제2조)
- 위원회가 심의의결한 사항에 대하여 노동부장관이 고시(3년마다 재심의 결

정가능)

○ 기존 한나라당법안의 '통상적인 노동조합 관리업무' 대신 "건전한 노사관계발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무"로 문구가 변경되었으나, 역시 다양한 해석이 가능하여 다툼의 여지가 발생할 가능성이 크고, "건전한 노사관계발전"이라는 문구에서 노동조합의 업무 중 대외적인 업무나 단체행동 등과 관련된 업무는 포함되지 않을 가능성이 크며, 향후 근로시간면제심의위원회는 상당히 제한적으로 고시를 결정할 가능성이 있음.

○ 전임자 급여지급 또는 유급상한선을 초과하여 요구하여 쟁의행위를 하는 경우 처벌규정을 두고 있음(쟁의행위의 합법성을 문제삼는 방식임)

기존 한나라당 법안은 전임자의 급여지급 또는 유급상한을 초과하여 요구하는 것 자체에 대하여 처벌규정을 두고 있었고, 노동조합 뿐만 아니라 업무종사자에게도 처벌규정을 두고 있었음.(기존 한나라당 법안에 비하여는 처벌대상이 축소됨)

③ 기존 단협 유효기간 동안 효력 유지 (부칙 제3조.)

④ 2010. 1. 1. 체결한 단체협약의 효력에 대하여는 해석상의 다툼이 있음.(2010. 7. 1.이후 유효기간동안 유효하다는 입장과 7. 1.이후에는 노조법 위반으로 무효라는 입장 대립)

4. 노조법 개정에 따른 영향

구분	복수노조 관련	전임자 관련
주요 영향	기업단위 복수노조 설립제한과 1년 6개월 후 교섭창구 강제적 단일화 제도 도입	6개월 후 전임자 임금지급 금지와 타임오프제 도입
시행전 주요	① 단일화제도 시행 전까지 사업장내 과반수 노조지위 확보 여부	① 시행령과 근로시간면제심의위원회 구성 (1, 2월)

구분	복수노조 관련	전임자 관련
변수	② 교섭창구 단일화에 대한 세부 시행령 ③ 시행전까지 전략조직화 사업 결과 ④ 2010. 1. 1.이후 시행전 복수노조 교섭형태	② 고시내용(3월 경 쯤 구체화될 가능성)과 고시확정(4월말)과 관련 노동부 유권해석 ③ 상반기 중 투쟁과 교섭 결과 ④ 1월~6월 체결된 단협의 효력 지속여부
시행 전단계 영향	① 복수노조 설립이 제한되는 효과(시행후 교섭권·쟁의권 제한이 예상되어 복수노조 설립자체 제한) ② 산업노조 우회가입 전략을 통한 산업노조 조직 확대 가능성	① 상반기 중 단체교섭 필요성 증가 ② 고시 의결 이후 교섭의 가이드라인으로 작용할 가능성이 높음(고시 시한 4월말) ③ 사업장 노사관계 불안과 갈등요소 증가
시행 후 영향	① 복수노조 설립 제한(소수노조 출현가능성 감소) ② 교섭단위 분리를 둘러싼 갈등 ③ 과반수노조 부재시 공동교섭단 선정을 둘러싼 갈등발생 ④ 산별교섭-집단교섭 저해 ⑤ 실리적·교섭중심 노사관계 ⑥ 사용자의 지배개입 가능성 증대 ⑦ 노동위원회 및 법제도 의존도 증가 ⑧ 복잡한 교섭체제로 인한 교섭지연, 노노 갈등, 노사갈등 발생가능성	① 사업장단위 개별적 대안 모색가능성 : 기존 단협 유지, 조합간부 및 조합원 활동보장시간 최대 확보, 노조발전기금 등 노사공동출연 등 운영, 타임오프(time-off) 확보, 조합비 인상, 조직 효율적 관리, 산업노조 또는 연맹 등에 권한과 책임 위임, 전임자 중심의 조합 활동 관행 변화, 공동조합활동, 전임자 축소, 조합 경비 절감 등 ➔ 본교섭 또는 특별교섭 실시를 통한 단협 체결 ② 노동조합 조직 재편(산별중심 재편) (사업장 조합업무 집중화, 대정부 교섭제도 구축, 노조발전기금 등을 공동관리, 현장성-전문성(다기능성) 강화, 조직재편과 통합, 조직확대(미비 전략 등) ➔ 조직재편 또는 통합산별노조 구성
준비 사항	법 재개정 투쟁 유예기(조직확대, 미비사업, 산별노조 중심 우회조직화 및 다수노조 확보, 교섭관행 형성 등) 실행기(다수파 유지 또는 획득 전략)	법 재개정 투쟁 유예(6개월)기 임단협 교섭 조기실시, 또는 특별교섭 실시를 위한 교섭 준비와 교섭력 향상을 위한 조직력 증대 조직재편과 산별전환 (통합산별추진)

5. 시행령 내용

1. 근로시간 면제제도 관련

□ 근로시간면제심의위원회 구성

- 위원은 노동부장관이 위촉하도록 함
- 노동계·경영계의 위원은 전국적 규모의 노동단체와 경영자 단체가 전·현직 임원, 노동관련 전문가 중에서 추천한 자 중에서 위촉
- 위원의 임기는 2년으로 하고 연임할 수 있도록 함
- 공익위원 자격기준
 - 노동 관련 학문을 전공한 자로서 대학 또는 공인된 연구기관에서 교원 또는 이에 상당하는 직에 5년 이상 근무한 경력이 있는 자
 - 3급 또는 3급 상당 이상의 공무원으로 있던 자로서 노동문제에 관하여 학식과 경험이 풍부한 자.
 - 그 밖에 노동문제에 대한 학식과 경험이 있다고 인정되는 자
- 위원결격사유 : 삭제

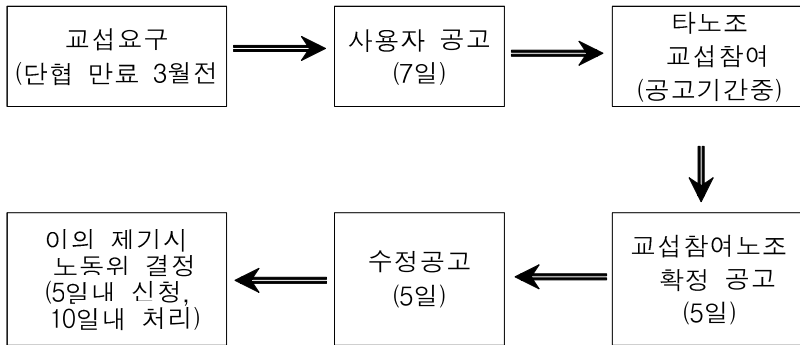
□ 근로시간면제심의위원회 운영

- 노동부장관이 심의요청한 날부터 60일 이내에 심의·의결토록 함(50일에서 60일로 변경)
 - 위원회에 간사 1명을 두고, 전문위원을 둘 수 있도록 함
- 근로시간 면제 한도
- 사업장의 전체 조합원수와 근로시간 면제사유를 고려하여 시간으로 정하되, 그 시간을 활용할 수 있는 근로자 수 지정도 가능

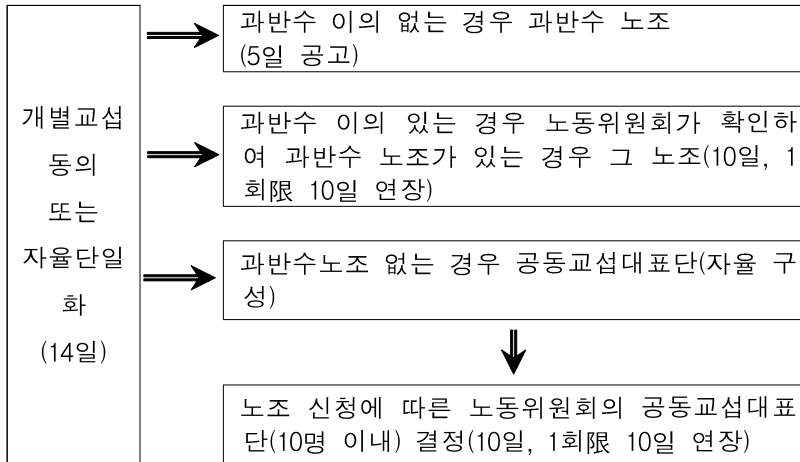
2. 교섭창구 단일화 관련

□ 교섭창구 단일화 절차도

○ 교섭창구 단일화 참여노조 확정 절차



○ 교섭대표 결정절차 : 참여노조 확정후 진행



□ 교섭단위 분리 결정

- 교섭창구 단일화 개시 전 교섭단위 분리결정 신청 가능(단일화 절차 개시 후 참여노조 확정시까지의 교섭단위 분리결정 신청 금지)
- 분리신청이 있을 경우는 분리 결정 후 교섭창구 단일화 절차 진행

□ 공정대표의무

- 노조의 공정대표의무 위반 시정 요청시 조사, 심문 및 결정 등에 대한 구체 적인 절차를 규정

□ 교섭대표노동조합의 지위 유지기간

- 단협유효기간이 2년인 경우 : 단협 유효기간 만료되는 날
- 단협유효기간이 2년 미만인 경우 : 단협효력발생일을 기준으로 2년이 되는 날

타임오프 대상 업무의 범위 예상

- 개정법은 면제시간 한도가 설정되도록 되어 있고 대상 업무에 관한 규정 방식이 구체적인 열거방식이 아닌, 예시 및 포괄적인 규정방식으로 되어 있어, 타임오프 대상업무에 해당되는지의 여부를 둘러싼 해석상의 쟁점이 발생할 여지가 있음.
- 타임오프 대상업무에 포함되는지의 여부는,
 - ① 고시로 정해질 타임오프 상한선의 수준을 결정하는데 고려요소가 될 것이고 (이 경우 제한적이지만 타임오프 대상업무가 많을수록 상한시간수도 늘어나는 효과를 기대할 수 있을 것임),
 - ② 사용자가 고시에 의한 상한선을 한도로 전임자가 실제 타임오프 활동을 한 시간수에 해당하는 급여만을 지급하려 할 때 대상업무의 포함여부는 급여지급 대상이 되는 유급시간 수를 결정하는 주요한 요소가 될 수 있을 것이며,
 - ③ 사용자가 협약상에 보장된 유급시간수에 따라서 급여를 지급한 이후 전임자가 타임오프 대상업무를 실제 수행한 시간이 부족하다는 이유로 이미 지급한 급여의 반환을 요구하거나 또는 징계책임을 물을 경우 이의 정당성을 판단함에 주요한 요소가 될 수 있을 것임.
- ☞ **사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무의 범위**
- 노조법에서 정한 전임자가 행하는 사용자와의 협의·교섭은 근로기준법, 노조법 등에서 협의의무를 규정하고 있는 경우만 국한되는 것이 아니라, 전임자가 노동조합의 모든 활동(조합원의 권익 옹호라는 포괄적인 의미)과 관련하여 사용자와 필요한 협의를 하거나 교섭을 하는 것을 말함.

- 전임자가 행하는 협의·교섭 관련 사전준비, 사후정리, 보고 업무시간도 포함되는 것으로 해석하여야 함. 즉, 이와 같은 협의와 교섭과 연관된 준비시간 즉 의견수렴, 노조 회의, 간부수련회, 상급단체와의 회의 등 사전준비시간도 이에 포함된다고 보아야 할 것임
- 전임자가 행하는 고충처리, 산업안전 등의 업무도 위와 동일하게 해석하여야 할 것임.

☞ **건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무의 범위**

- 노동조합의 유지·관리업무는 노조법 제2조 제4호를 참고할 수 있음.
- ‘근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하는데 필요한 업무’와 ‘근로조건의 유지, 개선 기타 근로자의 경제적, 사회적 지위향상을 도모하기 위한 활동’을 포함하는 것임.
- ‘건전한 노사관계 발전’은 법적 의미가 없는 수사적인 용어로 굳이 의미를 찾는다면, 법을 위반하지 않는 노조법상 노조의 정의에 부합하는 것이라면 이에 해당한다고 보아야 할 것임, 노사공동의 이해관계에 관한 활동에 국한되어서는 안 됨.
- 노동부는 예시로 “노조법상 인정된 총회·대의원회 등 필수적 노조 유지·관리 업무 중심”이라고 밝히고 있어, 노조법 제2장(노동조합) 중 제3절(노동조합의 관리) 제14조 내지 제27조에 해당하는 총회, 대의원회, 임시총회, 임원의 선거, 회계감사 등에 업무만 해당된다고 제한적으로 해석하고 있는데, 이는 월권적인 부당 해석임

☞ **타임오프 범위 내에서 상급단체에 전임자를 파견할 수 있는지의 여부**

- 노동부는 “상급단체에 파견된 전임자의 업무는 노사공동 및 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무에 해당한다고 볼 수 없음”이라고 하여 부정하고 있으나, 노사공동의 이해관계 부분은 법률에서 삭제되었으므로 노동부 해석은 부당함.
- 노동조합의 단결력 유지, 근로조건 유지개선을 위한 상급단체와의 연대활동은 당연히 노조의 유지관리업무에 포함
- 별도로 고려할 것은 산업별 노동조합에서 지부/본조의 관계는 단위노조와 상급단체의 관계로 볼 수 없다는 것임. ‘산업별 노동조합은 기업별 노동조합과 마찬가지로

가지로, 동종 산업에 종사하는 근로자들이 직접 가입하고 원칙적으로 소속 단위 사업장인 개별 기업에서 단체교섭 및 단체협약체결권과 조정신청 및 쟁의권 등을 갖는 단일조직의 노동조합이라 할 것이므로, 산업별 노조의 노동조합 업무를 사용자의 사업과 무관한 상부 또는 연합관계에 있는 노동단체와 관련된 활동으로 볼 수는 없다(대법원 2007.3.29. 선고 2005두11418 판결).’는 대법원 판결을 감안할 때, 산별노조는 상급단체가 아님, 상급단체는 산업별 연합단체, 총연합단체와 같이 노동조합이 가맹되어 있는 다른 노동단체를 의미하는 것임.

☞ 타임오프 범위 내에서 노동조합의 쟁의행위 관련 업무가 포함되는지 여부

- 노동부는 “대립적 노사관계가 아닌 노사상생의 발전을 위해 반드시 필요한 노동조합의 유지·관리업무를 의미함. 즉, 법에 규정되어 있는 회계처리업무, 총회(대의원회) 개최 관련 업무 등 필수적인 노조관리 업무는 해당될 것이나, 파업 준비 등과 같이 노사의 대립과 갈등요소가 내포되어 있는 업무는 해당되지 않음. 따라서, 노조의 모든 활동을 포함하는 것이 아니며 “건전한 노사관계 발전”을 위한 노조업무 만이 해당됨. 구체적인 업무내용은 근로시간 면제심의위원회가 근로시간면제한도를 결정함에 있어서 기준으로 삼을 노동조합 업무로서 그 내용이 확정될 것임”이라고 밝히고 있음.
- 쟁의행위는 헌법상 노동기본권의 행사이므로 이를 ‘건전’하지 않은 것으로 보는 노동부 해석이 위헌적인 해석임, 쟁의행위시의 노조 유지관리업무 역시 그것이 법에 위반된 쟁의행위가 아닌 이상 쟁의행위시의 노조유지 관리업무로 보아야 할 것이므로, 노동부의 해석은 부당함.

☞ 공적(公的) 직무를 집행하기 위하여 필요한 시간이 타임오프 범위에 포함되는 것인지의 여부

- 노동위원회 근로자위원 등 근로기준법 제10조에서 보장한 공의 직무를 위한 활동은 Time-Off 범위와는 별개인지의 여부가 쟁점이 되는데, 애초 2009. 7. 20. 노사정위에 제출된 공익위원안에는 “법원, 노동위원회 등 권리구제기구에 참여하거나, 그와 관련된 업무”가 포함되어 있었는데 이를 제외하였으므로 타임오프 범위에서 제외되는 것으로 해석될 여지가 있음.(마찬가지로 각종 법률에 의한 근로자복지기본법 제8조의 근로자복지정책위원회, 고용정책기본법 제6조 고용정책심의회 등 정부위원회에 근로자대표로 참여하는 활동 등)
- 근로기준법에서 보장하는 공의 직무는 헌법상 국민으로서의 권리와 의무를 행

사하기 위한 활동이라는 측면이 있으므로 타임오프와는 별개인 것으로 해석될 수 있을 것임. 다만, 해당 시간의 임금은 근로기준법에 따라 노사가 협의하여 단체협약, 취업규칙으로 정하는 것이므로 이에 따르면 될 것임. 대다수 사업장과 정부기관에서 노동위원회의 근로자위원·사용자위원, 정부위원회의 근로자대표·사용자대표 등의 공의 직무를 수행하는 경우 해당시간의 임금을 지급하는 것이 하는 일반적이 관행이므로 이에 따르는 것이 형평의 원칙에 비추어 합당할 것임.

☞ 복수노조와 타임오프 문제

- 개정법과 입법예고한 시행령(안)에 의하면 타임오프의 상한은 사업장 단위에서 하나의 노조만이 존재하는 경우를 상정하고 있는 제도로 보이는 바, 복수의 노조가 존재하는 경우 각각의 노조가 각각 고시에서 정한 상한선을 적용받는 것인지, 또는 모든 노조의 조합원수를 합산하여 상한선을 적용받고 조합들간에 공정하게 배분하는 것으로 적용되는지 등에 대한 해석문제가 발생될 수 있음.

근로시간면제 심의위원회 구성과 운영

○ 위원회의 구성과 심의, 의결 방식

- 근로시간면제심의위원회는 노동부 산하에 두고 노동계, 경영계가 추천하는 위원 각 5인, 정부가 추천하는 공익위원 5인, 총 15인으로 구성됨.
- 노동계 추천은 전국적 규모의 노동단체이므로 민주노총과 한국노총이 될 것임. 다만, 민주노총은 3월 3일 개최되는 중집에서 위원회 참가 여부를 결정하기로 되어 있음. 참가를 결정하지 않으면 한국노총만으로 노동계 위원이 채워질 것이며, 그렇지 않으면 민주노총과 한국노총이 위원을 나누어 가질 것임.
- 노사단체는 전, 현직 임원이나 노동문제 관련 전문가를 추천하도록 되어 있고 주로 책임 있는 현직 임원 및 산별대표가 참여하게 될 것임. 시행령 초안에는 공무원 임용결격사유에 해당하면 위원으로 위촉될 수 없게 되어 있어 파업, 집회로 인한 형사처벌을 받는 민주노총의 임원들이 참여할 수 없게 되어 있었지만, 2.9일 국무회의에서 통과된 시행령에서는 공무원 결격사유를 삭제했기 때문에 참가가 가능함.
- 위원회는 재직위원 과반수 출석과 출석위원 과반수 찬성으로 의결하도록 되어 있으므로 노동부 장관이 위촉하는 공익위원 중 3명 이상이 사용자측 의견에 찬성하면 의결 가능함
- 이번에 정하는 근로시간 면제한도는 위원회가 2010. 4. 30.까지 심의, 의결하지 못한 때에는 국회의 의견을 들어 공익위원만으로 심의, 의결할 수 있도록 규정(부칙 제2조 제2항)하고 그 시한도 5. 31.로 정함(시행령 부칙 제2조). 이 경우 공익위원 재적과반수 이상의 찬성으로 의결.
- 결국 논란이 되어 의결이 이루어지지 못할 경우에는 정부측의 영향을 받는 공익위원들이 결정하는 구조임.

- 기본적으로 현재 지형에서 정부와 사용자측의 의사가 관철될 가능성이 큰 구조이며, 이는 다른 위원회들과 유사함.

○ 노동부 고시는 3년마다 근로시간 면제심의위원회의 재심의 하는가?

- 노동부는 “3년후 재심의는 의무사항이 아니므로 결정을 하지 못하더라도 기존의 상한선이 그대로 유지”된다고 밝히고 있음.
- 근로시간 면제한도는 3년마다 그 적정성 여부를 재심의, 의결하여 결정할 수 있도록 하고 있음, 노동부 장관의 심의 요청을 받은 날로부터 50일 이내에 심의, 의결하여야 한다고 시행령에 규정하여(시행령 제11조의 7 제1항) 노사간 논란으로 50일내에 재심의, 의결을 못하면 종전 내용을 그대로 유지하겠다고 의도를 밝힘, 그러나 이는 근로시간면제심의위원회의 재심의, 의결권한을 제한하는 월권적인 해석임
- 매년 6월말 최저임금심의 마감시점에 총력투쟁이 벌어지는 것과 유사하게 매 3년 마다 4월말 면제심의위원회 투쟁이 벌어질 수 있고 그 시기에 타임오프제의 적정성이나 문제점이 쟁점화될 것임.

전임자 조항의 시행시기

부칙 제1조(시행일) 이 법은 2010년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 제24조제3항·제4항·제5항, 제81조제4호, 제92조의 개정규정은 2010년 7월 1일부터, 제29조제2항·제3항·제4항, 제29조의2부터 제29조의5까지, 제41조제1항 후단, 제42조의6, 제89조제2호의 개정규정은 2011년 7월 1일부터 시행한다.

제3조(단체협약에 관한 경과조치) 이 법 시행일 당시 유효한 단체협약은 이 법에 따라 체결된 것으로 본다. 다만, 이 법 시행에 따라 그 전부 또는 일부 내용이 제24조를 위반하는 경우에는 이 법 시행에도 불구하고 해당 단체협약의 체결 당시 유효기간까지는 효력이 있는 것으로 본다.

제8조(노동조합 전임자에 관한 적용 특례) 제24조제2항 및 제81조제4호(노동조합의 전임자에 대한 급여지원에 관한 규정)에 한한다)는 2010년 6월 30일까지 적용하지 아니한다.

☞ 노동부¹⁾, 국회 입법조사처 입장

- 부칙 제3조(단체협약에 관한 경과조치)는 개정된 법률의 시행일 당시 유효한 단체협약에 대하여 그 효력을 인정하는 것으로 시행일은 부칙 제1조에 명시된 것과 같이 2010년 1월 1일임.
- 일반적으로 부칙의 경과조치는 행위 당시 예측하지 못했던 법률의 개정 등으로 이미 발생한 기득의 권리가 침해되지 않도록 하기 위해서 두는 것이지, 법 시행 이후에 새로이 단체협약을 체결하여 창설하는 권리까지 보장하는 것은 아님.
- 따라서 부칙 제3조(단체협약에 관한 경과조치)는 '10년1월1일 이전에 이미 체결되어 유효

한 단체협약에 한하여 적용되는 것이고, 2010년 이후에 체결된 단체협약 중 전임자 관련 법규정 위반조항은 관련법이 적용·시행되는 2010. 7. 1.부로 효력을 상실하게 됨.

☞ 노동부 해석의 부당성

- 개정법은 전임자 관련 조항의 시행(적용까지 포함)은 2010. 7. 1.부터 시행한다는 것임.
- 이와 같이 2010. 7. 1.자로 법이 시행(적용까지 포함)되면서야 비로소 기존에 체결되어 있는 단체협약이 법 24조에 위반되는 상황이 발생함. 부칙 제3조는 이를 일률적으로 무효로 볼 것이나(강행법규 위반) 아니면 이와 같은 경과규정을 두어 최소한 그 단체협약의 유효기간까지는 효력을 인정해 줄 것이나를 정하고 있는 것으로 보아야 할 것임. 이른바 환노위 대안은 후자를 선택한 것이고, 애초 한나라당 개정안²⁾은 전자를 채택했던 것으로 보아야 할 것임
- 부칙 제3조는 '단체협약에 관한 경과조치'인데, 이 조항은 복수노조 교섭창구 단일화 관련 조항, 전임자 관련 조항과 모두 연관되어 있음
- 먼저 '이 법 시행일 당시 유효한 단체협약은 이 법에 따라 체결된 것으로 본다.'고 규정하고 있음, 위 부칙 제3조 본문의 '이 법 시행일'은 복수노조 창구단일화 관련 조항들의 경우(제29조제2항·제3항·제4항, 제29조의2부터 제29조의5까지, 제41조제1항 후단, 제42조의6, 제89조제2호)에는 통상 사업장의 경우에 그 시행일이 2011. 7. 1.부터이므로 2011. 7. 1.을 의미함, 즉 2011. 7. 1. 유효하게 그 사업장에 존재하는 단체협약은 이 법에 따라 체결된 것으로 보고 그 유효기간까지는 효력 인정(그 유효기간 만료일 3개월 전부터 교섭요구, 이후부터 교섭창구 단일화 적용)
- 전임자 관련 부분 중 근로시간면제한도에 관하여 새로 규정된 조항들은(제24조 제3항 : 전임자의 정당한 노동조합 활동 제한 금지, 제4항 : 근로시간 면제한도, 대상업무, 제5항 : 급여 및 면제한도 초과 요구 행위행위 금지, 제81조 제4호 : 부당노동행위 관련 조항 수정, 제92조 : 제24조 제5항 위반에 대한 벌칙 조항) 시행시기가 2010. 7. 1.임은 명백하고, 2010. 7. 1. 시행일 당시 유효한 단체협약은 이 법에 따라 체결된 것이며, 근로시간 면제한도와 대상업무에 관련된 조항을 두고 있는 단체협약 조항이 위 제24조 제4항을 위반하는 경우에도 그 단체협약 유효기간까지는 효력이 있는 것으로 본다는 점에 의문이 없음
- 한편 부칙 제3조 단서는 '다만, 이 법 시행에 따라 그 전부 또는 일부 내용이 제24조를 위반하는 경우에는 이 법 시행에도 불구하고 해당 단체협약의 체결 당시 유효기간까지는 효력이 있는 것으로 본다.'고 규정하고 있는데, 법 제24조 3항 내지 5항이라고 하고 있지

1) 노동부, 노조법 개정 설명자료, 2010. 1.

2) 안상수 의원 대표 발의안

않고 법 제24조라고 하여 법 제24조 제2항도 포함하는 전임자에 관한 조항 전체에 대한 경과규정임을 명백히 하고 있으며, 일반적으로 적용이 되지 않으면 위반의 문제는 생기지 않으므로 여기서 시행은 시행 및 적용을 전제로 한 것으로 보임

- 당시 입법논의를 주도한 추미애 환노위 위원장은 "그 밖에도 처음부터 합의가 어려웠던 쟁점도 많았지만 부칙조항으로 기존 노조에게 상당기간 변화를 준비할 수 있도록 하기 위해 추가 유예기간을 대폭 늘이는 등 막바지까지 정부 여당의 양보를 받아냈던 것입니다. 부칙 조항에 대한 자유선진당의 논평은 이를 시사하는 것입니다"라고 하는 등 당시 수정논의를 주도한 추미애 환경노동위원회 위원장은 위 부칙조항의 취지에 대하여 노동부와 달리 2010. 7. 1.시점을 기준으로 유효하게 존재하는 단체협약이 법 제24조를 위반하더라도 그 단체협약 유효기간까지는 효력을 인정한다는 것으로 최장 2년 6개월까지 가능하다는 것이라면서 그 입법경위를 설명하고 있음.

☞ 상반기 공동투쟁의 필요성

- 요약하자면, 2010. 1. 1.이후 전임자 관련 단협을 새롭게 체결할 경우의 효과와 보충교섭 관련하여 논란이 존재함. 즉, 2010. 1. 1.이후 전임자 관련 단협을 새롭게 체결할 경우 효과가 2010. 7. 1.이후에도 유효한가에는 논란이 있음.(2010. 7. 1.이후 무효론 vs 유효론)
- 단, 2009. 12. 31.까지 체결된 전임자 관련 단체협약이 남은 유효기간 동안 전임자 관련 법적용여부와 무관하게 계속하여 효력을 갖는다는 점에서는 이견이 없음(개악노조법 부칙 제3조)
- 그러나 중요한 것은 2010년의 단협이 유효기간까지 인정되는가 아닌가의 문제는 일정 정도의 유예기간을 얻어내는 것의 문제에 불과함. 2009년까지의 단협 유효기간 이후에도 동일한 문제가 발생할 수밖에 없음.
- 결국 총연맹 혹은 연맹별 공동의 전선 및 공동투쟁을 통해 상반기 신규단협을 체결할 필요가 있음. 이 과정에서 교섭타결된 내용은 단체협약서로 서면으로 작성함을 원칙으로 하고, 보충협약 등의 용어를 사용하지 말고, 기존 단협과는 별개의 합의서 방식으로 정리하고 유효기간도 별도로 정리하는 방식을 통해 돌파가 가능함. 이 때 반드시 서면합의를 행하여야 함.³⁾

3) 구두합의 또는 관행으로 보장받을 수 있을 지라도, 이는 향후 사용자 의존성을 심화시켜 노동조합 활동의 자주성과 민주성을 훼손하게 될 가능성이 높은 것임에 주의해야 함.

정리와 쟁점 5

전임자 관련 사용자의 보충교섭 의무 및 쟁의행위 정당성

- 노동부는 “단협 유효기간이 도래하지 않았음에도 전임자 관련 사항의 갱신을 요구하면서 단체교섭 또는 특별교섭(보충교섭)을 요구하는 것은 명백한 평화의무 위반임. 따라서 사용자는 교섭에 응할 의무가 없고 교섭을 거부하더라도 부당노동행위에 해당하지 않음. 또한, 노동조합이 전임자 관련 사항의 갱신을 요구하며 쟁의행위를 하거나 사용자의 교섭거부를 이유로 한 쟁의행위는 민·형사상 면책 되지 않음”이라고 밝히고 있음.
- 하지만, 기존 단체협약에 “법률 개정 또는 사회경제적 조건의 변경” 등을 이유로 보충(특별)교섭 또는 재교섭 관련 근거 규정이 있는 경우에는 당연히 사용자에게 단체교섭 유효기간 중이라도 노동조합의 요구안에 대한 교섭의무가 존재함.(⇒거부시 부당노동행위 성립)
- 위와 같은 보충교섭 관련 근거규정이 없는 경우라 하더라도 “법개정에 따른 사정 변경”을 이유로 교섭을 요구할 수 있을 것임.
- 관련된 쟁의행위와 관련하여 노동부는, “당해 쟁의행위의 “주된 목적”에 관계없이 쟁의행위의 여러 요구사항 중 “전임자 급여지급 요구”가 있는 경우에는 법 제24조제5항을 위반한 것임”이라고 주장하고 있음.
- 그러나, 법 제24조 제5항은 2010. 7. 1.이후 시행되는 것이고, 그리고 2010. 7. 1.이후에도 ‘노동조합은 제2항과 제4항을 위반하는 급여 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니 된다.’고 되어 있으므로, 노동조합이 전임자에 대한 임금지급을 요구하거나 또는 근로시간 면제한도를 위반하는 내용을 요구하면서 이를 관철할 목적(즉, 그것이 주된 목적인 경우)으로 하는 경우에 위 법 조항에 위반되는 것이지, 교섭사항 중의 하나로 들어가 있고 주된 목적이 아닌 경우까지도 이에 해당하는 것은 아님

- 따라서, 2010. 7. 1.이전에 전임자 급여지급을 요구하거나, 근로시간 면제한도를 위반하는 요구를 하고, 그의 관철을 요구하면서 쟁의행위를 하더라도 위 24조 5항에 위반되지 않으며, 2010. 7. 1.이후에도 근로시간 면제에 관한 한도를 위반하지 않는 범위에서 요구를 하고 이를 관철하기 위해 쟁의행위를 하는 것은 위 법 24조 5항 위반이 아님.
- 한편, 전임자 제도, 전임자 급여지급, 타임오프 설정 등 집단적 노동관계에 관한 사항도 단체교섭 의무가 있고 쟁의행위의 대상이 될 수 있다고 보는 것이 일반적인 해석이나, 판례상 논란이 있어 금년 상반기에 해당 사항만을 주된 쟁점으로 파업에 돌입할 경우 정권과 사측의 불법시비 및 탄압이 발생될 것이 예상됨.

정리와 쟁점 6

타임오프제도 도입과 노조활동

1. 전임자 규정과 타임오프

- 전임자는 '회사일은 전혀 하지 않고 노조업무에만 종사하는 자'를 의미함.(노조법 제24조 1항) 이러한 전임자의 경우는,
 - 노조활동 전반 : 타임오프 범위에 포함
 - 노사협의회 등 다른 법률상의 규정(협의회, 위원회 구성 규정)에 따른 활동의 경우, 논란이 될 수 있음. 해당법률과의 관계를 노조법 부칙 등에 규정하고 있지 않으므로 각 법률에서 정한 바를 따른다고 보아야 함.(예: 근참법처럼 아예 법률에 유급으로 명시하거나, 해당법률에 따라 작성한 위원회 운영규정에 유급 명시되었을 경우)
 - 공적인 직무 활동(근로기준법 제10조): 타임오프와 별개임

2. 전임자 급여지급 금지와 타임오프

- 노조 전임자는 단체협약이나 사용자의 동의가 있는 경우에 노동조합 업무에만 종사할 수 있음.(법제24조 1항)
- 전임자의 급여를 사용자가 지급하는 것은 법으로 금지되었으나, 노조에서 전임자의 임금 몫을 부담하고 전임자를 계속해서 두는 것은 제한이 없고 이는 종전과 동일하게 단체협약으로 정하면 됨.
- 특히 제24조 제3항을 신설하여 전임자급여지급과 전임활동보장은 별개임을 명확히 하고 법개정을 빌미로 한 전임자의 정당한 조합활동을 침해할 수 없도록 제차 확인하는 규정을 둔.

- 법 개정 또는 2010. 7. 1. 적용을 이유로 사용자측이 기존 단협이 유효함에도 전임자의 업무복귀 내지는 축소를 일방적으로 시도할 가능성이 있으나 이는 전혀 법률적 근거가 없는 행위임.(부당노동행위에 해당)
- 특히 시행령에 따라 노동부 고시로 기형적인 타임오프를 사용할 수 있는 인원수를 정할 경우에 이를 이유로 전임자 축소를 요구할 가능성이 있음. 그러나 이는 타임오프 사용인원이자, 사업장의 전임자수와는 무관한 것이며, 고시 자체가 위법한 것에 불과함.
- 전임자의 축소 내지는 폐지는 노동조합과 합의가 반드시 필요한 사항임.

3. 근로시간 면제의 자율적 활용

- 개정법과 시행령(안)에 의하면 “사업장 전체 조합원수와 업무의 범위 등을 고려하여 시간단위로 정한다”라고만 정하고 있어, 근로면제시간의 설정 단위가 연간, 월간, 주간, 일간인지의 문제, 또한 만약 월간단위 이하로 정할 경우 적치분할 사용이 가능한지의 문제 등이 발생될 수 있음.
- 상반기 단협요구안은 현행 전임자 수준의 유지/보장에 초점을 두어야 함. 7월이 되면 법적으로 타임오프제가 강제되므로 그 상한선을 넘을 수가 없게 됨. 그러므로 각 사업장에서는 반드시 상반기 중에 단협을 마무리하여야 함.
- 만일 7월 이후로 단협이 넘어가거나 7월 이후 신설된 노동조합의 경우에는 노동조합의 전임자가 유급근로시간 면제한도내에서 자유롭게 해당 시간을 적치분할할 수 있도록 단협에 명기할 필요가 있음.
- 반대로 사측은 “고시로 결정된 한도내에서 타임오프에 해당되는 업무를 실제로 수행한 경우에만 해당 시간에 대한 급여를 지급한다.”는 취지로 단협체결을 요구하여 향후 전임자에 대한 근태관리 및 조합활동 통제수단을 마련하는 방식으로 요구할 가능성이 높음.
- 노동부 연구보고서(2008)에도 사업장규모별 전임자수만 파악되었을 뿐 구체적인 업무 및 활동별 실태는 정확히 파악되어 있지 않아 향후 상한선 결정을 둘러싼 상당한 분쟁이 발생될 가능성이 높음.(조합원수를 중심으로 하지만 사업장 규모와 환경적 특성도 조합업무수행 시간에 영향을 줄 수 있음)

<쟁점> 모법의 위임범위를 넘어서는 시행령의 ‘전임자 수 지정’ 규정

- 시행령(안) 제11조의2에서 시간을 활용할 수 있는 인원도 정할 수 있도록 규정하고 있는데, 이는 사실상 전임자 수의 기준으로 작용될 수 있음. 법률에서는 ‘근로시간 면제한도’라고 하여 그 한도내의 시간에는 임금의 손실 없이 이러이러한 업무를 수행할 수 있도록 되어 있으므로 법률이 예정한 것은 근로시간의 한도만을 설정하는 것이지, 그를 사용할 수 있는 인원수까지 제한하는 것은 아니었으므로, 법률의 위임없이 법률의 내용에 반한 시행령 규정에 해당되어 삭제되어야 할 것이며, 설사 고시기준으로 정해진다고 해도 이는 단지 권고적인 의미로 축소 해석되어야 할 것임.
- 참고로 <노동부>는 “사업장내 조합원 규모에 따라 정해지는 근로시간 면제시간을 모두 모아서 한 사람이 full-time으로 쓰는 경우도 발생할 수 있음”이라고 밝히고 있음.

교섭창구 단일화 절차 요약

① 교섭을 원하는 노동조합은 과반수 여부에 상관없이 단협 유효기간 만료일전 3개월 전부터 교섭요구 가능(시행령 제14조의2)

- 변경된 노조법상 교섭요구의 시작부터 본교섭 개시까지 소요되는 기간은 아무런 이의절차 없이 진행되고 과반수 노조가 존재하더라도 최초 교섭요구일부터 최소 29일 필요함(최초교섭요구사실공고7일+교섭참여노조공고3일+자율적단일화14일+과반수노조결정공고5일=29일)이 소요되고, 이의신청이 계속될 경우 최장 67일이 소요될 수 있고, 과반수노조 부재로 공동교섭대표단 구성이 난항을 겪을 경우 교섭개시가 상당히 곤란한 경우가 발생될 수도 있음

② 사용자는 7일 동안 교섭요구 사실 공고

③ 그 사업장에 있는 교섭에 참여하려는 다른 노조들은 위 7일 기간 내에 교섭요구를 하여야 함

- 참여하기 위해 관련서류를 제출해야 하고, 노동조합에 가입한 조합원들의 명부를 본인의 날인을 받은 상태에서 상시적으로 준비해 놓고 있어야 함.(조합가입사실이 사용자에게 알려지기를 원하지 않는 조합원들과 갈등을 겪어야 하고, 비밀조합원제도나 조합비면제정책도 사실상 사용할 수 없게 될 가능성이 높음)

④ 사용자는 교섭을 요구한 모든 노동조합의 명칭, 각 노조의 조합원수 등을 5일간 공고

- 위 5일의 공고기간 내에 사용자에게 공고사항에 대한 이의신청 가능
- 시정이 되지 않으면 5일 이내에 노동위원회에 시정 요청 가능

- 노동위원회는 10일 이내에 그에 대한 결정을 함

⇒ 교섭창구 단일화 절차에 참여하는 노동조합이 확정

[노동위 결정에 대한 불복] 노조법 제69조, 제70조 제2항 적용 : 위법, 월권인 경우에만 불복 가능, 불복이 있어도 노동위 결정 효력 유지(이후 단일화 절차는 불복과 상관 없이 계속 진행) / 불복이 받아들여지고 행정법원에서 집행정지 결정이 내려지는 경우에는 소 확정시까지 사실상 교섭 중단 초래 우려

⑤ 위 교섭창구 단일화 절차에 참여하는 노동조합이 확정된 때로부터 14일 기간 내에 자율적으로 교섭대표노조를 정할 수 있음(법 제29조의 2 제2항)

- 자율적으로 결정된 교섭대표노조는 그 대표자, 교섭위원 등을 참여 노조들의 연명으로 사용자에게 통지

- 사용자에게 통지한 이후에 일부노조가 탈퇴해도 교섭대표노조의 지위는 그대로 유지

⇒ 자율적으로 정해진 교섭대표노조가 사용자와 교섭 개시

⑥ 위 자율적 단일화 기한 내에 사용자가 교섭창구 단일화 절차 거치지 않기로 동의하는 경우

⇒ 그 사업장은 자율교섭 방식으로 각 노조가 사용자와 단체교섭을 하고 단체협약도 각자 체결, 쟁의행위 여부도 각 노조별로 절차(조정신청, 쟁의행위 찬반투표)를 거쳐 각자 진행

- '1. 회사는 2011. 7. 1.이후 별도의 절차 없이 금속노조(지부, 지회 포함)와의 교섭을 보장하며, 교섭창구단일화 대상에 포함시키지 않는다.

'2. 이 합의로 조합(지부, 지회 포함)과의 노조법상의 자율교섭에 동의한 것으로 간주한다.

⑦ 자율적으로 단일화되지 않고 사용자가 자율교섭 동의도 하지 않은 경우

- 전체 조합원 과반수 노조(2개 이상의 노조가 위임, 연합 등의 방법으로 과반수가 되는 경우도 포함)는 자신이 교섭대표노조임을 사용자에게 통지(시행령안 제14조의 8 제1항)

- 사용자는 이 사실을 5일간 공고

- 이의가 있는 노조는 위 공고기간(5일)내에 노동위원회에 이의 신청 가능

⇒ 이의신청이 없으면 교섭대표노조임을 통지한 과반수노조가 교섭대표노조로 확정되어 사용자와 교섭 개시

⑧ 이의신청에 대하여 노동위원회는 10일(추가로 10일 연장 가능) 이내에 조합원수를 확인하여 교섭대표노조를 결정함

- 노동위원회는 이의신청을 받으면 각 노조와 사용자에게 통지하고 조합원 명부 등 서류를 제출받는 등 조합원수 조사
- 조합원 수 판단 기준시점은 교섭참여노조를 사용자가 공고한 날(한 노조가 최초 교섭요구를 한 시점부터 사용자가 7일간 다른 노조의 교섭참여를 받고 그 사실을 공고한 날이므로 최초교섭요구 시점부터 7일이 지난 시점임)
- 이중가입 노조원의 조합원수 산정 방법 : 조합비 납부노조에 우선 산정 / 2개노조 가입(각 1/2씩 각 노조에 가산), 3개노조 가입(각 1/3씩 각 노조에 가산) 등의 방식

⇒ 노동위원회가 교섭대표노조 결정 통지하면 그 교섭대표노조가 사용자와 교섭 개시

[노동위 결정에 대한 불복] 노조법 제69조, 제70조 제2항 적용 : 위법, 월권인 경우에만 불복 가능, 불복이 있어도 노동위 결정 효력 유지(이후 단일화 절차는 불복과 상관 없이 계속 진행) / 불복이 받아들여지고 행정법원에서 집행정지 결정이 내려지는 경우에는 소 확정시까지 사실상 교섭 중단 초래 우려

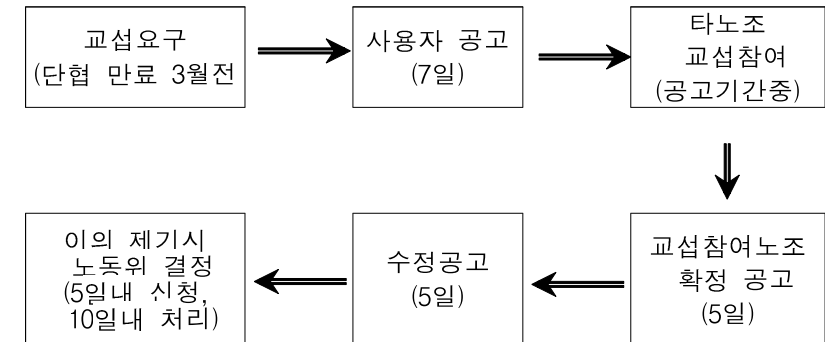
⑨ 교섭대표노조를 결정하지 못하면, 창구단일화 절차에 참여한 노조 중 전체 조합원 10/100 이상인 노조에 한하여 공동교섭대표단을 구성

- 자율적으로 공동교섭대표단을 구성한 경우에는 그 대표자, 교섭위원 등을 연명으로 사용자에게 통지하고 교섭 개시
- 자율적으로 구성하지 못하면 노동위원회가 조합원 수 비율을 고려하여 공동교섭대표단 구성(이의 신청 절차는 위와 동일)
- 공동교섭대표단의 대표자는 합의에 의해 정하되, 합의가 되지 않으면 가장 다수노조의 대표자가 맡음

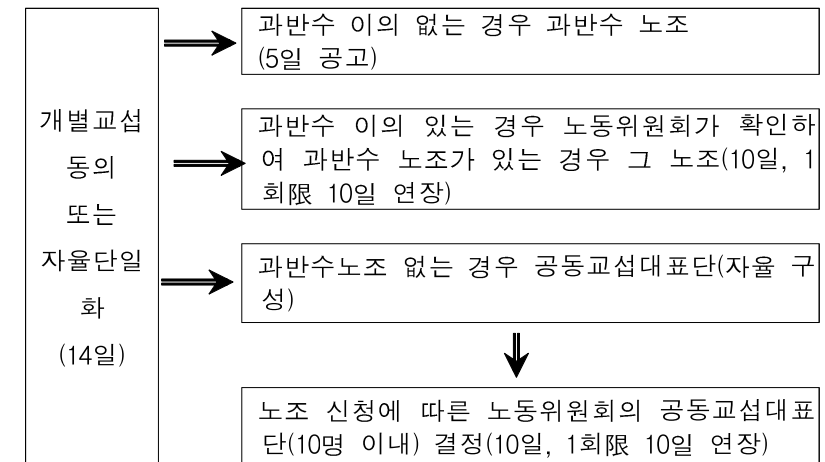
[노동위 결정에 대한 불복] 노조법 제69조, 제70조 제2항 적용 : 위법, 월권인 경우에만 불복 가능, 불복이 있어도 노동위 결정 효력 유지(이후 단일화 절차는 불복과 상관 없이 계속 진행) / 불복이 받아들여지고 행정법원에서 집행정지 결정이 내려지는 경우에는 소 확정시까지 사실상 교섭 중단 초래 우려

□ 교섭창구 단일화 절차도

○ 교섭창구 단일화 참여노조 확정 절차



○ 교섭대표 결정절차 : 참여노조 확정후 진행



제2부. 민주노총 전임자·복수노조 단체협약 지침

1. 단체교섭 요구안의 목표와 기초

1) 단체교섭요구의 목표

(1) 총연맹을 중심으로 공동투쟁전선 구축

- 단체교섭과 관련하여 각 단위는 2월 임시국회가 끝난 3월부터는 2010년 임·단협교섭 또는 전임자 관련 보충(특별)교섭을 요구하고 준비하여야 함(교섭요구 시기를 예년에 비하여는 가능한 3월 경부터 신속하게 시작함)
- 총연맹 투쟁일정을 감안하여 시기집중 투쟁을 전개하며, 노동법 재개정 투쟁과 임단협 투쟁 외에 현장 조직정비 등 노동조합 체제정비를 통한 공동대응 체계 구축

(2) 단협을 통한 전임자 개악규정의 현실적 무력화

- 최초 시행법이니 만큼, 구체적인 실행방안에 대한 제도의 공백이 존재함. 특히, 근로시간 면제심의위원회를 통해 유급근로면제의 사업체 규모별 한도와 전임자에 대한 예외적 임금지급의 사유를 모두 결정한다는 것이나 현실적으로 모든 사안을 규율하기 어려운 만큼 포괄적으로 규정될 가능성이 존재함.
- 결국, 단협안에 기존의 전임활동을 최대한 보장할 수 있을 수 있는 조항을 삽입하여 노사자율에 의한 노조활동을 최대한 보장하는 동시에 추후 투쟁의 근거를 마련할 필요가 있음.

2) 요구의 기초 및 교섭방향

(1) “현재 전임활동 및 조합활동에 대한 유급보장시간”을 사업장단위에서 총량적으로 유지

- 2010년 7월 1일 이전까지 갱신되거나 체결된 단체협약의 유효기간까지는 전임자 임금 지급에 관한 단체협약의 효력이 인정됨(쟁점 4 참조).

- 이에 따라 각 조직에서는 4월 이전까지 임단협(보충교섭 및 특별단협 포함)조기 돌입을 통해 현장에서 개악법을 무력화하고 현재의 전임활동과 조합활동에 대한 유급 보장시간을 총량적으로 유지해야 함. 최소한 늦어도 6월까지의 기존의 전임활동 및 조합활동 유급 보장을 체결하여야 함.

- 사측이 노조법 개정을 이유로 단협 교섭을 거부하거나 전임자 축소, 임금지급 거부 등의 저항을 할 것으로 예상되므로 민주노총 차원의 총력투쟁전선이 요구됨. 개별개악전으로는 돌파할 수 없음.

- 개악법안의 시행시기를 둘러싸고 노,사,정간에 대립이 있으나 결국은 법해석과 관련된 입장 차이는현장의 교섭결과와 노사간 다툼 및 법원의 최종판단에 따를 수 밖에 없는 상황이므로 이 문제 역시 민주노총 차원의 총력대응 결과에 달려있다는 점을 명심하여 대응하여야 함.

(2) 상반기 공동교섭과 공동투쟁 원칙 확인

- 2010년의 단협이 유효기간까지 인정되는가 아닌가의 문제는 일정정도의 유예기간을 얻어 내는 것의 문제에 불과함. 2009년까지의 단협 유효기간 이후에도 동일한 문제가 발생할 수밖에 없음.
- 결국 총연맹 혹은 연맹별 공동의 전선 및 공동투쟁을 통해 상반기 신규단협을 체결할 필요가 있음. 이 과정에서 교섭타결된 내용은 단체협약서로 서면으로 작성함을 원칙으로 하고, 보충협약 등의 용어를 사용하지 말고, 기존 단협과는 별개의 합의서 방식으로 정리하고 유효기간도 별도로 정리하는 방식을 통해 돌파가 가능함. 이 때 반드시 서면합의를 행하여야 함.4)
- 다양한 변수들이 있으므로 교섭 타결에는 신중할 필요가 있고, 단위사업장의 투쟁이 아니라 공동투쟁이 필요함(1차적으로는 4월말 타임오프 상한이 의결되는 시점에 총파업을 포함한 공동투쟁이 필요함)

(3) 전임자와 전임자가 아닌 자에 대한 분리대응 필요

- 노동부 고시로 결정될 타임오프 상한선은 노조법 24조에 명기된 전임자에 대한 예외적

4) 구두합의 또는 관행으로 보장받을 수 있을 지라도, 이는 향후 사용자 의존성을 심화시켜 노동조합 활동의 자주성과 민주성을 훼손하게 될 가능성이 높은 것임에 주의해야 함.

- 임금지급에 대한 것이며 전임자가 아닌자의 조합활동시간 보장조항과는 별개의 사안임.
- 현실적으로 전형적인 전임자(A), 통상적인 '반전임'을 포함한 노조간부(B) 및 일반조합원(C)을 나눈다 할 때, 현행법이 (A)에 대해 24조 및 24조의2에 의거하여 시간과 사유를 근로시간면제심의위원회에서 규율토록 하고 있는 것은 분명함. 그러나 특히 중간에 위치한 (B)에 대해서는 불분명하며, 추후 교섭과정상에서 이를 둘러싼 노사정간 논쟁이 불가피함.
- 참고로 노동부가 모법에 명기된 입법위임의 한계를 벗어나 시행령을 통해 타임오프에 적용되는 '인원수를 지정'하고자 하는 월권적 규정을 두고자 하는 이유도 사실 (B)영역에 해당하는 다양한 형태의 노조간부 및 반전임을 일괄적으로 규율하고자 하는 의도라 할 수 있음.
- 따라서 전형적인 전임자(A)에 대해서는 개정노조법이 예고하고 있는 타임오프제의 적용을 수용한다 해도, 전임자가 아닌 (B)와 (C)에 대해서는 노사자율을 통해 정하도록 하는 방안을 입단협요구안에 명기할 필요가 있음.

2. 노조전임자 관련 요구안

제 조 【전임자수 및 활동보장】 ①회사는 전임자의 수와 처우를 종전과 동일하게 보장한다.

②회사는 조합·지부 파견(상급단체 파견포함) 및 기타 시간할애 등을 포함한 기존 노조 활동을 현행과 동일한 조건으로 보장한다.

제 조 【노동자대표 활동 보장】 회사는 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률, 산업안전보건법, 사내근로복지기금법 등에 의거한 활동과 단협상 각종 위원회의 활동은 현행과 같이 유급으로 보장한다.

제 조 【근무시간 중 조합활동 보장】 ① 회사는 조합간부 및 조합원이 (조합규약에 따라) 근무시간 중에 각종 회의, 교육, 교섭, 행사, 출장 등 조합과 관련된 각종 대내외

활동에 참가할 경우 근무한 것으로 간주하고, 조합활동을 이유로 어떠한 불이익의 처우도 하지 아니한다.

② 위 1항에 따른 조합활동은 노조법 제24조 2항, 4항과 별개로 보장한다.

제 조 【노조의 재정자립 후속대책】 노사는 현행 전임자 유지 및 활동보장과 관련하여 노사공동기금 마련 등을 포함하여 지속적으로 후속대책을 마련한다.

요구안 해설

(1) 노조법 개정 내용

○ 지난 1/1 통과된 개정노조법 중 전임자와 관련된 내용은 아래와 같음.

<개정노조법 중 전임자 관련 규정>

	개정노조법
전임자 활동보장	- 전임자에 대한 급여지급을 금지하는 현행규정은 유지하되, - 전임자의 정당한 조합활동을 임의로 제한할 수 없도록 함.
급여지급 제한 및 처벌	- 급여지급 시 사용자 처벌규정은 유지 - 타임오프 초과요구를 쟁의대상으로 할 수 없음.(1천만원 이하 형사처벌)
타임오프범위	- 사용자와의 교섭·협의를, 고충처리, 산업안전 등 - 건전한 노사관계 발전을 위한 노조유지 및 관리업무
타임오프 상한선 설정	- 노동부 산하 근로면제심의위원회 설치(노·사·공익 5인씩 구성) - 3년마다 결정 - 재적과반수 출석, 출석 과반수 찬성으로 의결
시행시기 등(부칙)	- 전임자 2010.7.1 시행(6개월 유예) - 최초 근로시간면제심의위원회의 결정은 2010.4.30까지 결정. 이 시기까지 결정하지 못한 때에는 국회의 의견을 들어 공익위원 단독 결정 - 시행 당시의 단협은 유효한 것으로 봄. 전임자임금관련 단협 조항도 이 법

	시행 이후에도 그 단협 유효기간까지는 유효 ㉔ 단, 법시행을 2010.1.1로 볼 것인가, 7.1로 볼 것인가에 대해서는 논란 있음.
--	--

① 6개월 적용 유예 및 타임오프제도 도입

- 전임자 급여지급 금지 2010. 7. 1.부터 적용됨(6개월 적용 유예).
- 전임자 급여지급 금지 현행법 제24조에 제3항을 신설하여 전임자제도 자체를 제한하지는 못하는 규정이 신설되었고, 제4항과 5항을 신설하여 타임오프제도 도입함

② 전임자의 조합활동 제한 불가 - 24조 3항

- 전임자의 조합활동 자체를 제한할 수는 없음을 명확히 함. 법에서 제한하는 것은 전임자에게 급여를 지급하는 것일 뿐이고, 전임자 제도자체나 전임자의 무급조합활동을 제한하는 것은 아님

③ 타임오프제도(근로시간면제제도) - 제24조 제4항

- 실시요건 : 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의
- 타임오프 대상업무 : 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무 + 건전한 노사관계발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무
- 상한선 결정(근로시간면제심의위원회에서 고시한 면제한도가 상한임)
 - 예상되는 규제 방식: 사업장규모별로 대상 업무에 대하여 년/월/주 당 허용되는 시간수의 상한을 규제하는 방식이 될 가능성이 크나, 시행령(안)에서 보듯 사업 또는 사업장별로 조합원 수 등을 고려하여 조합원 수 등을 감안하여 인원수를 제한하는 방식이 될 수도 있음.
- 근로시간면제심의위원회 설치 및 고시를 통한 면제한도 결정제도(제24조의 2)
 - 구성 : 노동부에 노사정 추천 각 5명으로 구성
 - 의결 : 과반수출석 과반수 찬성
 - 최초 시행될 고시내용 심의·의결 기한(2010년 4월 30일), 기한까지 못한 경우 국회의 의견을 들어 공익위원만으로 심의·의결 가능(부칙 제2조)
 - 위원회가 심의의결한 사항에 대하여 노동부장관이 고시(3년마다 재심의 결정가능)
- 기존 한나라당법안의 '통상적인 노동조합 관리업무' 대신 "건전한 노사관계발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무"로 문구가 변경
 - 이 역시 다양한 해석이 가능하여 다툼의 여지가 발생할 가능성이 크고, "건전한 노사관계발전"이라는 문구에서 노동조합의 업무 중 대외적인 업무나 단체행동 등과 관련된

업무는 포함되지 않을 가능성이 크며, 향후 근로시간면제심의위원회는 상당히 제한적으로 고시를 결정할 가능성이 있음.

- 전임자 급여지급 또는 유급상한선을 초과하여 요구하여 쟁의행위를 하는 경우 처벌규정을 둠
 - 쟁의행위의 합법성을 문제삼는 방식임

④ 기존 단협 유효기간 동안 효력 유지 (부칙 제3조)

- 2010년 상반기 체결한 단체협약의 효력에 대하여는 해석상의 다툼이 있음.(아래 참조)

(2) 요구의 근거

제 조 【전임자수 및 활동보장】 ①회사는 전임자의 수와 처우를 종전과 동일하게 보장한다.
②회사는 조합·지부 파견(상급단체 파견포함) 및 기타 시간할에 등을 포함한 기존 노조활동을 현행과 동일한 조건으로 보장한다.

제 조 【노동자대표 활동 보장】 회사는 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률, 산업안전보건법, 사내근로복지기금법 등에 의거한 활동과 단협상 각종 위원회의 활동은 현행과 같이 유급으로 보장한다.

○ 전임자의 활동 보장

- 전임자는 '회사일은 전혀 하지 않고 노조업무에만 종사하는 자'를 의미함.(노조법 제24조 1항) 이러한 전임자의 경우는,
 - 노조활동 전반 : 타임오프 범위에 포함
 - 노사협의회 등 다른 법률상의 규정(협의회, 위원회 구성 규정)에 따른 활동의 경우, 논란이 될 수 있음. 해당법률과의 관계를 노조법 부칙 등에 규정하고 있지 않으므로 각 법률에서 정한 바를 따른다고 보아야 함.(예: 근참법처럼 아예 법률에 유급으로 명시하거나, 해당법률에 따라 작성한 위원회 운영규정에 유급 명시되었을 경우)
 - 공적인 직무 활동(근로기준법 제10조): 타임오프와 별개임

○ 현행법은 전임자에 대한 급여지급을 금지하고 그 예외를 적용하기 위한 타임오프제

의 시행을 목적으로 할 뿐 전임자를 포함한 노조활동과는 별개의 사안임.

- 노조 전임자는 단체협약이나 사용자의 동의가 있는 경우에 노동조합 업무에만 종사할 수 있음.(법제24조 1항)
- 전임자의 급여를 사용자가 지급하는 것은 법으로 금지되었으나, 노조에서 전임자의 임금 몫을 부담하고 전임자를 계속해서 두는 것은 제한이 없고 이는 종전과 동일하게 단체협약으로 정하면 됨.
- 특히 제24조 제3항을 신설하여 전임자급여지급과 전임활동보장은 별개임을 명확히 하고 법개정을 빌미로 한 전임자의 정당한 조합활동을 침해할 수 없도록 재차 확인하는 규정을 둬.
- 법 개정 또는 2010. 7. 1. 적용을 이유로 사용자측이 기존 단협이 유효함에도 전임자의 업무복귀 내지는 축소를 일방적으로 시도할 가능성이 있으나 이는 전혀 법률적 근거가 없는 행위임.(부당노동행위에 해당)
- 특히 시행령에 따라 노동부 고시로 기형적인 타임오프를 사용할 수 있는 인원수를 정할 경우에 이를 이유로 전임자 축소를 요구할 가능성이 있음. 그러나 이는 타임오프 사용인원이자, 사업장의 전임자수와는 무관한 것이며, 고시 자체가 위법한 것에 불과함.
- 전임자의 축소 내지는 폐지는 노동조합과 합의가 반드시 필요한 사항임.

<쟁점> 모법의 위임범위를 넘어선 시행령의 ‘전임자 수 지정’ 규정

- 시행령(안) 제11조의2에서 시간을 활용할 수 있는 인원도 정할 수 있도록 규정하고 있는데, 이는 사실상 전임자 수의 기준으로 작용될 수 있음. 법률에서는 ‘근로시간 면제한도’라고 하여 그 한도 내의 시간에는 임금의 손실 없이 이러 이러한 업무를 수행할 수 있도록 되어 있으므로 법률이 예정한 것은 근로시간의 한도만을 설정하는 것이지, 그를 사용할 수 있는 인원수까지 제한하는 것은 아니었으므로, 법률의 위임없이 법률의 내용에 반한 시행령 규정에 해당되어 삭제되어야 할 것이며, 설사 고시기준으로 정해진다고 해도 이는 단지 권고적인 의미로 축소 해석되어야 할 것임.
- 참고로 <노동부>는 “사업장내 조합원 규모에 따라 정해지는 근로시간 면제시간을 모두 모아서 한 사람이 full-time으로 쓰는 경우도 발생할 수 있음”이라고 밝히고 있음.

○ 근로시간 면제의 자율적 활용

- 개정법과 시행령(안)에 의하면 “사업장 전체 조합원수와 업무의 범위 등을 고려하여 시간

단위로 정한다”라고만 정하고 있어, 근로면제시간의 설정 단위가 연간, 월간, 주간, 일간 인지의 문제, 또한 만약 월간단위 이하로 정할 경우 적치분할 사용이 가능한지의 문제 등이 발생할 수 있음.

- 상반기 단협요구안은 현행 전임자 수준의 유지/보장에 초점을 두어야 하며, 타임오프제가 실행되는 것을 전제로 한 단협안을 제출하는 것은 개악입법의 무력화라는 관점에서는 바람직하지 않음. 즉 유급근로시간 면제한도내의 자유로운 해당시간을 적치분할할 수 있다는 정도는 현행 악법의 틀내에서 자율적 활용을 한다는 것이므로 지금 시점에서는 바람직하지 않음.
- 전임자 활동에 대한 제한은 사용자의 노조활동에 대한 개입이므로 전임자 해당업무와 시간은 노동조합의 통보만으로 간주하는 조항을 둘 필요 있음.
- 반대로 사측은 “고시로 결정된 한도내에서 타임오프에 해당되는 업무를 실제로 수행한 경우에만 해당 시간에 대한 급여를 지급한다.”는 취지로 단협체결을 요구하여 향후 전임자에 대한 근태관리 및 조합활동 통제수단을 마련하는 방식으로 요구할 가능성이 높음.
- 노동부 연구보고서(2008)에도 사업장규모별 전임자수만 파악되었을 뿐 구체적인 업무 및 활동별 실태는 정확히 파악되어 있지 않아 향후 상한선 결정을 둘러싼 상당한 분쟁이 발생될 가능성이 높음.(조합원수를 중심으로 하지만 사업장 규모와 환경적 특성도 조합업무 수행 시간에 영향을 줄 수 있음)

제 조 【근무시간 중 조합활동 보장】 ① 회사는 조합간부 및 조합원이 (조합규약에 따라) 근무시간 중에 각종 회의, 교육, 교섭, 행사, 출장 등 조합과 관련된 각종 대내외 활동에 참가할 경우 근무한 것으로 간주하고, 조합활동을 이유로 어떠한 불이익 처우도 하지 아니한다.
② 위 1항에 따른 조합활동은 노조법 제24조 2항, 4항과 별개로 보장한다.

○ 노동부 고시로 결정될 타임오프 상한선은 전임자 이외의 조합활동시간 보장조항과는 별개임

- 통상적으로 단체협약에 존재하는 일반적인 노조활동 보장 조항들(예를 들면 조합원의 분기별 교육시간 보장, 조합원 총회 보장 등과 그 시간을 유급으로 처리하는 것)은 이번 개정과는 별개로 보아야 할 것임.
- 전임자가 아닌 노조간부나 대의원 또는 조합원이 단체협약상 노사간의 각종 공동위원회,

산업안전보건위원회 등 법상 위원회에 참석하는 경우 역시 이번 개정법과는 별개로 보아야 할 것임.

- 단체교섭시 등 특정시기에 단체교섭 참여를 위한 준비, 교섭, 정리시간을 근로한 것으로 처리하는 것 등 기타 전임자가 아닌 조합간부나 조합원이 일정한 업무의 활동에 대하여 이를 근로한 것으로 간주하는 간부활동, 교섭활동시간 보장도 이번 개정법과는 별개로 보아야 할 것임
- 단합요구안 마련을 위해 고려되어야 하는 사항은 아래와 같음.
 - 조합활동보장 조항은 단위노조별로 다양하게 규정하고 있음. 그런데 위 사항들이 “전임자 및 전임자의 처우”조항에 포함되어 있다면, “근무시간중 조합활동 보장”조항 등으로 배치 변경 필요 → 전임자 관련 조항과 구분해서 규정할 필요있음. 종전에는 구분이 의미가 없었지만, 이제는 전임자에 대한 규율이 달라졌으므로 구분하여 배치 필요함
 - 임시전임, 반전임, 임시상근 등 전임자와 구분에 혼란이 오는 표현은 사용하지 말아야 함.
 - 단체협약상 전임자 관련 부분과 조합 활동 부분을 구분하고 조합 활동 부분에 넣을 것
 - 규정 방식도 특정 노조 업무에 대한 근로한 것으로 간주하는 방식으로 하고, 일정기간 임시상근 방식은 피해야 함, 예를 들어 교섭기간 동안 임시전임 내지 임시상근이 아니라, ‘단체교섭의 준비, 교섭, 정리에 필요한 시간(비전임 교섭위원의 경우)’이라고 규정해야 함
- 단서로, “이상의 조합활동에 필요한 시간은 근무한 것으로 간주”하며, “노조법 제24조 2항, 4항와는 별개로 한다.”는 취지의 조항을 삽입.

<예시 1> 제 조 [근무시간중 조합활동 보장] ① 회사는 조합간부 및 조합원이 (조합규약에 따라) 근무시간 중에 각종 회의, 교육, 교섭, 행사, 출장 등 조합과 관련된 각종 대내외 활동 및 기타 이에 준하는 활동에 참가할 경우 근무한 것으로 간주하고, 조합활동을 이유로 어떠한 불이익 처우도 하지 아니한다.

② 위 1항에 따른 조합활동은 노조법 제24조 2항, 4항과 별개로 보장한다.

<예시 1> 제 조 [근무시간중 조합활동 보장] ① 회사는 조합간부 및 조합원이 (조합규약에 따라) 근무시간 중에 각종 회의, 교육, 교섭, 행사, 출장 등 조합과 관련된 각종 대내외 활동 및 기타 이에 준하는 조합활동에 참가할 경우 근무한 것으로 간주한다.

② 회사는 조합활동을 이유로 해고, 휴직, 정직, 전직, 그밖의 징벌, 민·형사책임 등 어떠한 불이익

의 처우도 하지 아니한다.

③ 위 1항에 따른 조합활동은 노조법 제24조 2항, 4항과 별개로 보장한다.

- 이상의 예시처럼 다소 포괄적으로 규정할 경우 해석상 논란의 여지가 발생할 수 있으나, 노사관계의 힘 관계에 따라 폭넓게 인정받을 수 있는 가능성이 열려 있음.
- 한편, 기존의 활동에서 이미 보장된 것이라면 명시적으로 열거하되, 열거하지 못한 사항은 “기타 이에 준하는 조합활동”이라는 문구를 포함시키는 방식도 있음.
- 이상의 내용에 각 활동별로 구체적인 필요시간, 통보 방식 등 활용절차, 활동에 필요한 공간 및 편의시설 제공, 불이익처우 금지 등을 추가로 규정 가능

<구체적 열거방식 예시> 제 조 [근무시간중 조합활동 보장] ① 회사는 조합간부 및 조합원이 (조합규약에 따라) 근무시간중에 다음 각 호와 같은 조합활동에 참가할 경우 근무한 것으로 간주하며, 조합활동을 이유로 어떠한 불이익 처우도 하지 아니한다.

1. 총회, 대의원대회, 운영위원회, 집행위원회, 간부 회의 등
2. 상급단체 회의 및 교육, 행사 등
3. 각종 위원회(선관위, 산안보건위.....)
4. 단체교섭의 준비, 교섭, 정리에 필요한 시간(비전임 교섭위원의 경우)
5. 조합원 교육 및 신입사원 교육
6. 회계감사
7. 긴급시 또는 재해시의 활동
8. 기타 이에 준하는 조합활동

② 위 ①항에 따른 조합활동은 노조법 제24조 2항, 4항과 별개로 보장한다.

③ 조합은 위 ①항에 따른 조합활동시 회사에 통지하여야 한다.

④ 회사는 조합이 조합활동에 필요하다고 요구하는 장소 및 편의 등을 제공한다.

- 이상과 같이 열거하는 경우 이에 포함되지 않은 사항에 대하여 논란이 발생할 수 있고, 또한 나열된 사항에 따라 활동하지 않은 경우(목적에 벗어나 임의로 사용할 경우) 임금을 지급하지 않거나 징계를 할 수도 있다는 문제가 있음.
- 위와 같이 판단하는 근거는 법 제24조는 노조 전임자에 한해 적용된다는 점, 타임오프 제도가 전임자에 대하여 규율하는 제도로 마련되었고, 법 제24조 제4항(타임오프관련 조항)에서 “제2항(전임자 급여지급 금지조항)에도 불구하고”라 하여 전임자에 대하여 한정하여 적용되는 조합임을 명시하고 있기 때문임.

- 다만, 일각에서는 타임오프제도가 전임자 외에 전체 조합원의 근로시간 중 유급조합활동에 대하여 총량적으로 규제하는 것이라는 주장을 하기도 함.
- 향후 교섭국면에서 “전임자 축소”가 불가피한 경우에도 반드시 “비전임 조합활동 시간 확대요구”를 위한 일련의 단협요구조항을 일괄 제시할 필요가 있음.
- 다만, 이 경우 조합활동의 무게중심이 기존 전임자 중심활동에서 비전임 조합간부 중심으로 이동되는 것도 함께 감안해야 함.

제 조 【노조의 재정자립 후속대책】 노사는 현행 전임자 유지 및 활동보장과 관련하여 노사 공동기금 마련 등을 포함하여 지속적으로 후속대책을 마련한다.

○ 전임자에 대한 급여지급 축소에 따른 노조 재정자립기금 조성 요구

- 여전히 유효한 중전법 부칙 제6조 제2항(이번 개정에서 삭제되지 아니하고 계속 효력유지됨)을 활용

<구체적 열거방식 예시> 노동법 부칙 제6조 ②노동조합과 사용자는 전임자에 대한 급여지원 규모를 노사협의를 의하여 점진적으로 축소하도록 노력하되, 이 경우 그 재원을 노동조합의 재정자립에 사용하도록 한다.<개정 2001.3.28>

· 2부 / 연구보고서.

복수노조 및 전임자, 무엇을 어떻게 대응할 것인가?

연구위탁: 복수노조/전임자 연구팀
(권두섭, 김철희, 김혜선, 박주영)

서 설

1. 개정 노동조합 및 노동관계조정법(이하 노조법 이라 함)의 내용

- 2010년 1월 1일 새벽 국회에서 이명박의 전화를 받은 국회의장의 직권 상정과 한나라당의 날치기로 개정 노조법이 통과되었음. 개악된 노조법은 사업장 단위의 복수노조 허용을 2년 6개월 더 유예하고, 복수노조는 교섭 창구를 단일화해서 교섭을 요구해야만 하고, 창구단일화의 대상에 산별노조의 지부, 분회도 포함시켰음. 교섭창구 단일화는 자율적 단일화 → 사업장 조합원 과반수노조(또는 노조 연합을 통한 과반수노조) → 공동교섭대표단의 순서로 창구단일화 절차를 밟도록 하고 예외적으로 노동위원회에 교섭단위 분리신청을 가능하도록 규정하고 있음. 교섭대표노조는 2년 동안 그 지위를 가지는데, 교섭권과 단체협약 체결권, 쟁의행위지도권 등 교섭과 쟁의 전반의 권한을 독점적으로 행사하도록 하였음

- 한편, 전임자 급여지급에 대하여는 2010. 7. 1.부터 전임자급여지급을 금지하고 근로시간 면제한도를 초과하지 않는 범위에서 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리 업무를 수행할 수 있도록 기형적인 타임오프제도를 도입하였음. 근로시간 면제한도는 노사공익 3자로 구성되는 근로시간 면제 심의위원회에서 결정하도록 하고 매 3년마다 재심의를 할 수 있도록 규정하였음

2. 개정 노조법의 위헌성

가. 복수노조 교섭창구 단일화 강제 위헌성⁵⁾

- 기본권을 제한하는 입법 활동이 합헌이기 위해서는 목적의 정당성, 방법(수단)의 적정성, 피해의 최소성, 법익의 균형성이라는 요건을 갖추어야 하는데, 우선 목적의 정당성을 보면 헌법 제37조 제2항은 "국민의 모든 자유와 권리는 국가안전보장·질서유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 경우에 한하여 법률로써 제한할 수 있으며, 제한하는 경우에도 자유와 권리의 본질적인 내용을 침해할 수 없다."고 규정하고 있음. 그 중 교섭창구단일화의 논거로 제시되는 노사관계의 안정, 교섭비용의 감소 등은 위의 국가안전보장, 질서유지의 개념에 포섭되지 아니함은 명백하고, 나아가 공공복리(bonum commune) 역시 '사회적 공동의 행복과 이익' 또는 '사회공동체의 상호이익'을 의미하는 바, 이에 의하면 노사관계의 안정, 교섭비용 감소 등이 공공복리의 개념에 포섭되지 아니하고 오히려 단체교섭권은 공공복리를 실현하기 위한 기본권이지 공공복리에 의하여 제한되는 기본권이 아님

- 교섭창구단일화는 방법적정성의 원칙에도 어긋남. 교섭창구단일화에 대하여 주장되는 보호이익은 노사관계의 안정과 교섭비용의 감소로 요약할 수 있는데, 교섭창구를 단일화하더라도 교섭대표자의 교섭사항의 범위, 교섭대표의 공정성 확보 및 공정대표의무에 위반한 경우의 법률효과, 사용자의 교섭창구단일화 개입 및 방해문제, 교섭 진행과정에서의 갈등, 교섭결렬시의 쟁의행위를 둘러싼 갈등 등과 관련하여 노노간 및 노사간의 분쟁이 빈발한다는 점에 비추어 사용자측의 교섭비용은 감소할런지 몰라도, 노동조합측은 상상하기 어려운 비용을 치러야만 하고 노사관계의 안정은 민주적인 노사관계를 형성함으로써 달성할 수 있는 것인바, 단체교섭은 민주적인 노사관계를 형성하기 위한 중핵적인 제도로서 본질적으로 노사관계의 안정을 위한 제도이므로 이를 위하여 단체교섭권을 제한하는 것은

본말이 전도된 것임. 한편 교섭창구단일화는 사용자가 부담하는 교섭비용을 감소하게 하는 대신 교섭창구단일화에 필요한 근로자의 부담비용을 증가하게 하여 전체적으로 보면 교섭창구단일화는 '교섭비용을 근로자에게 전가시키는 제도'이므로 수단의 적정성을 인정할 수 없음

- 근로자는 단체교섭권의 주체가 됨에 반하여 사용자는 단체교섭에 응할 의무를 부담할 뿐 근로자의 단체교섭권에 대응하는 어떠한 권리도 인정되지 아니하므로 단체교섭에 관한 한 권리조정은 성립할 여지가 없고 교섭창구를 단일화로 인하여 침해되는 것은 헌법상 보장된 기본권인 반면, 이득을 보는 것은 사용자의 편익에 불과하여 사익보호를 위해 기본권을 침해하는 것으로 법익 균형성의 요건도 현저하게 위반하고 있음

- 헌법 제37조 제2항 후단은 본질적 내용침해금지의 원칙을 선언하고 있는 바, 교섭창구 단일화는 소수노조의 단체교섭권보유 자체를 전면적으로 배제한다는 점에서, 단체교섭권의 본질적인 내용을 침해하는 것임. 이 뿐만 아니라 노동조합의 단체교섭권, 단체행동권 행사에 심대한 장애요소를 부담시켜 형해화함으로써 자유롭고 자주적인 행사를 본질로 하는 노동3권의 본질적인 내용을 침해하고 있음

- ILO나 외국입법례도 교섭창구 단일화를 인정하고 있는 예가 있으므로, 위헌이라고 보기 어렵다는 견해가 있으나, 한국은 헌법 제33조 제1항에서 "근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다."고 규정하여 근로3권을 개별적·명시적으로 규정하고 있으며 이러한 노동3권은 사용자와 근로자의 근로관계에 직접 적용되는 구체적 기본권성을 인정받는 것으로 이해되고 있는 반면 교섭창구를 단일화한 외국의 경우 단체교섭권을 법률차원에서 보장하고 있어 단체교섭권의 보장차원이 다름. 한국과 마찬가지로 노동3권을 헌법에서 규정하고 있는 일본의 경우도 학설, 판례가 교섭창구단일화를 위헌으로 보고 있음

나. 노조 전임자 급여지급 금지의 위헌성

5) 권창영, 복수노동조합 병존시의 법률관계, 사법논집 30집, 668쪽 이하 참조

- 노동조합 활동을 최소한으로 보장하기 위하여 일정한 업무에 대하여는 최소한의 타임오프를 두도록 입법을 하는 경우가 있고 이것을 통상 타임오프제라고 하는데, 현행 노조법은 세계적으로 유례가 없는 입법을 하여 노사간 자율적으로 정하여야 할 문제인 전임자 급여지급 문제를 법으로 금지하는가 하면, 더 나아가 노조활동 보장을 위한 최저한의 시간을 정하는 것이 아니라, 상한을 설정하는 방식으로 매우 기형적이고 그 유례를 찾기 힘든 입법을 하고 있는 바, 이는 노사간 자치 원칙을 훼손하고 노동조합의 단결권에 지나치게 국가가 개입하여 제한하는 규정으로 그 위헌성이 크다고 할 것임.

- 나아가 노동조합의 자주성을 상실시키지 않는 임금지급에 대해서조차 부당노동행위로 처벌하는 것은 헌법상 행동의 자유 등에 위반될 가능성 있고 특히, 타임오프의 상한선과 범위를 법률이 아닌 시행령에 위임하고 이를 위반할 경우 형사처벌을 행하도록 하는 것은 기본권을 제한하는 위입입법의 한계를 초과할 뿐만 아니라 죄형법정주의의 원칙에도 위반된다고 할 것임.

다. 노조법 개정의 절차적 문제점

(1) 국회 환경노동위원회 심사의 위법성

- 여야 합의로 개최 여부를 결정하도록 하고 있는 상임위원회 회의를 위원장이 사전 논의도 없이 일방적으로 단독 개최하고 야당위원들에게는 회의 개최시간조차 고지하지 아니함.

- 의사일정과 의안은 사전에 위원들에게 배포하여 검토할 수 있도록 하여야 함에도 불구하고 국회 환경노동위원회를 통과한 안은 사전에 고지된 바 없으며, 환경노동위원회를 통과한 안은 환경노동위원회 법안심사소위원회에 정식으로 회부된 법안과는 무관하며, 환경노동위원회 위원장은 정식절차를 밟아 발의하지 않은 자신의 중재안을 직권으로 상임위에 상정하

여 여당의원들만 참여시킨 가운데 통과시킴.

- 환경노동위원회 위원장은 사전적 국회경호권을 발동하여, 야당위원들의 회의장 출입을 금지함

- 따라서 야당의원들의 심의와 표결권을 심대하게 침해하였음.

(2) 법제사법위원회 심사절차 생략 및 직권상정 절차상의 위법성

- 2009. 12. 31. 김형오 국회의장은 환경노동위원회를 통과한 노조법 개정안에 대한 심사기일을 12. 31. 13:30으로 정하여 법제사법위원회에 통보하였으나, 심사기일 지정 통보서가 같은 날 오전 10시경 법제사법위원회 산회 후 도착함으로써 1일 2회 상임위 개최금지규정에 따라 적법한 심사기일 지정통보가 이루어지지 아니함.

- 김형오 국회의장은 심사기일 지정통보의 절차적 문제점 등을 고려하여 '노조법의 경우 여야간 의견차이가 크기 때문에 직권상정하지 않겠다.'고 천명하고 국회 본회의에 노조법 개정안을 직권상정하지 않음.

- 그런데 김형오 국회의장 국회 본회의장에서 이명박 대통령으로부터 전화를 받은 후에 12. 31. 밤 11시경 노조법 개정안 직권상정 의사를 밝히고, 12. 31. 밤 12시경 심사기일을 2010. 1. 1, 00:30으로 재지정 통보한 후 새벽 1시 본회의 개최, 야당의 반대에도 불구하고 노조법 개정안을 통과시킴.

- 2009. 12. 31. 밤 12경 심사기일을 2010. 1. 1, 00:30으로 재지정 통보하였으나 통보 시점과 심사기간을 고려할 때 물리적으로 법제사법위원회 개최 및 안전심의가 불가능한 것이었음. 사실상 법제사법위원회 개최를 불가능하게 함으로써 법제사법위원회 위원들의 심의 및 표결권을 침해함

- 법제사법위원회를 통과하지 않은 법안을 본회의에 직권상정하고 이를 통과시킴으로써 국회 상임위원회 제도를 형해화시키는 절차적 위법을 범

함.

- 국회의장이 노조법 개정안을 직권상정 하지 않겠다고 공식 발표하였음에도 대통령과 전화통화 후 대통령의 요청에 따라 입장을 바꾸어 노조법 개정안을 직권상정하고 통과시킴으로써 삼권분립의 헌법정신을 정면으로 위반하고 헌법상의 국회 입법권을 대통령의 거수기로 전락시킴으로써 국회의 입법권을 본질적으로 침해하는 위헌행위를 자행한 것임.

제2장

복수노조

I. 복수노조 병존과 법률문제⁶⁾

1. 2011. 7. 1. 이전 복수노조 금지규정의 해석과 적용

가. 복수노조 금지규정

- 현행 노조법은 노동조합에 대해 자유선택주의를 채택하고 있음(노조법 제5조 본문). 다만 개정 노조법 부칙 제7조 제1항은 “하나의 사업 또는 사업장에 노동조합이 조직되어 있는 경우에는 제5조의 규정에 불구하고 2011년 6월 30일까지는 그 노동조합과 조직대상을 같이 하는 새로운 노동조합을 설립할 수 없다.”고 규정하여, 사업 또는 사업장 단위에서 설립되는 이른바 기업별노조에 있어서는 2011. 6. 30.까지 복수노조의 설립을 금지하고 있음.

나. 노동부 행정해석

- 노동부는 기업별 노동조합뿐만 아니라, 지역별, 직종별, 산업별 단위노조가 사업 또는 사업장에 노동조합의 조직을 두고 있거나 조합원으로 가입시키고 있는 경우를 포함하여 해석하고 있음. 예를 들어 사업장에 기업

6) 복수노조 병존시의 법률문제 중 노조간 차별 등 사용자의 부당노동행위 부분은 별항에서 서술

별 노조가 조직된 경우뿐만 아니라, 단 1명의 노동자라도 초기업별 노조, 일반노조, 지역노조 등에 가입하고 있을 경우에는 어떠한 형태의 제2노조의 설립, 가입도 모두 금지하고 있음. 이러한 노동부의 법적용은 현재의 대법원 판례에 정면으로 반하는 해석이지만, 노동현장에서 1차적인 구속력을 발휘하고 있어 매우 혼란스러운 상황을 초래하고 있음.

다. 판례

- 대법원 2002. 7. 26. 선고 2001두5361판결은 동부적십자 혈액원 근로자 중 9명이 보건의료노조에 가입되어 활동하던 중, 대한적십자사 노동조합이 동부적십자 혈액원에 지부를 설치하였던 사건에서, “...부칙 제5조 제1항의 ‘하나의 사업 또는 사업장에 노동조합이 조직되어 있는 경우’는 기업별 단위노동조합이 설립되어 있는 경우를 가리키는 것이고, 다만 독립한 근로조건의 결정권이 있는 하나의 사업 또는 사업장 소속 근로자를 조직대상으로 한 초기업적인 산업별, 직종별, 지역별 단위노동조합의 지부 또는 분회로서 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립된 단체로서 활동을 하면서 당해 조직이나 그 조합원에 고유한 사항에 대하여는 독자적으로 단체교섭 및 단체협약체결 능력을 가지고 있어 기업별 단위노동조합에 준하여 볼 수 있는 경우도 포함된다..... 전국보건의료노조 규약에는 전국보건의료노조 내 모든 단체교섭의 대표자는 노조 위원장이 되며, 노조 위원장은 필요하다고 인정될 때 지부장 등을 지명하여 교섭권을 위임할 수 있다는 취지로 규정하고 있어 전국보건의료노조 서울직십자기관지부가 독립하여 단체교섭 및 단체협약체결 능력을 가지고 있다고 볼 수 없는데다가, 달리 노동조합지부 설립신고를 한 바도 없으므로, 독립한 노동조합으로 볼 수 없어 기업별 단위노동조합에 준한다고 할 수도 없다.”고 판시한 바 있음.

- 또 인천지방법원 2003. 8. 28. 선고 2002가합9543 단체교섭응낙 가처분 사건인 제1노조가 기업별노조이고, 제2노조인 지역별·업종별 노조에 가입하였던 사례에서 ‘위 부칙 제5조 제1항에 의해 설립이 금지되는 복수노조는 기존의 노동조합이 기업별 단위노동조합 또는 이에 준하는 초기업적인 산업별·직종별·지역별 단위노동조합의 지부 또는 분회가 설립되어 있

는 때에만 한정되고, 기존의 노동조합이 기업 단위를 벗어나 초기업적인 산업별·직종별·지역별 단위 노동조합인 경우에는 아무런 제한이 없이 기업별 단위노동조합을 설립할 수 있는 것이며, 역으로 기존 노동조합이 기업별 단위노동조합으로 되어 있으면 새로이 설립되는 노동조합이 기업별 단위노동조합이 아닌 초기업적인 산업별·직종별·지역별 단위 노동조합인 경우에는 복수노조 금지 규정에 위반되지 않는다.’고 판시한 바 있음

- 또 대법원 2008. 12. 24. 선고 2006두15400 판결에서 ‘새로 설립된 노동조합이 기존의 기업별 노동조합과 조직대상이 중복되더라도 그 조직형태의 실질이 하나의 사업 또는 사업장의 근로자만을 조직대상으로 한정하지 않은 산업별 노동조합인 경우에는, 그 산업별 노동조합은 기존의 기업별 노동조합과의 관계에서 노동조합 및 노동관계조정법 부칙(1997. 3. 13.) 제5조 제1항에 정한 설립이 금지되는 복수노조는 아니므로, 기존의 기업별 노동조합이 설치된 사업장에 속한 근로자들은 새로이 설립된 산업별 노동조합의 조합원으로 가입할 수 있다.’고 판시하고 있음

- 따라서 위 판례들을 종합하면 제1노조가 기업별노조(또는 독자적인 교섭권, 체결권을 가지는 기업별노조와 유사한 산별노조 지부나 분회도 포함)이어야 하고, 제2노조도 동일하게 기업별노조(기업별노조와 유사한 산별노조 지부나 분회 포함)인 경우에만 제2노조 금지(부칙 제7조 적용대상임)하고 1노조가 기업별노조(또는 독자적인 교섭권, 체결권을 가지는 기업별노조 유사 산별노조 지부나 분회도 포함)가 있더라도, 다른 산별노조에 가입하는 것은 가능(2006두15400 판결)하며, 1노조가 기업별노조(또는 독자적인 교섭권, 체결권을 가지는 기업별노조 유사 산별노조 지부나 분회도 포함)가 아니라면, 다른 산별노조 가입이나, 기업별노조 설립 가능(2001두5361 판결)하다고 보고 있음

라. 소결 : 복수노조 설립유예 상황에서 산별노조를 통한 조직화 방안 검토

- 즉 제1노조와 제2노조가 모두 기업별 노조(또는 산업별·직종별·지역별

단위노동조합의 지부 또는 분회로서, 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립한 단체로서 활동을 하면서 당해 조직이나 그 조합원에 고유한 사항에 대하여는 독자적으로 단체교섭 및 단체협약체결 능력을 가지고 있어 기업별 단위노동조합에 준하여 볼 수 있는 경우 포함)인 경우에만, 사업장 단위 복수노조 금지규정이 적용됨. 나머지 경우에는 적용되지 않고 자유롭게 복수노조 설립이 가능함

- 따라서 2011. 7. 1.이전이라도 기존에 기업별 노조가 있는 경우에도 산별노조 등 초기기업단위 노동조합에 가입시키는 등 복수노조 설립을 적극적으로 시도할 필요성이 있고 사용자가 노동부 행정해석을 근거로 교섭을 거부하는 경우에는 단체교섭응낙 가처분을 제기하는 방법을 통해서 교섭권을 확보할 필요가 있음

- 다만, 대법원 2002. 10. 25. 선고 2000다23815 판결은 원고들이 부산지역 택시노조를 탈퇴하고 부산지역민주택시노조라는 지역노조에 가입하였다는 이유로 원고들을 유니언샵 조항에 근거하여 해고한 사건에서 ‘위에서 본 단체협약상의 유니언 샵 협정은 유효하고, 따라서 피고 회사가 부산지역 택시노조를 탈퇴한 원고들에 대하여 위 노조의 요구를 받아 유니언 샵 협정에 따라 해고한 것은 특별한 사정이 없는 한 정당하다.’고 판시하여, 제1노조가 유효한 유니언샵 조항을 두고 있는 경우에 이를 탈퇴하고 새로운 노조를 설립하거나, 가입하는 것에 현실적인 제한이 따르고 있음

- 따라서 조직적인 문제를 논외로 하면, 사실상 유일한 법적 장애요소는 “기존 노조와 사용자간의 유니온숍 협정체결과 사용자측의 조합탈퇴자 해고조치”임.(즉, 어용노조와 사용자가 유니온숍 협정을 체결하고 어용노조에 불만을 가진 조합원이 어용노조를 탈퇴할 경우 사용자가 해당 조합원을 해고하는 경우임)

- 유니온숍으로 인한 장애요소에 대한 대안

대안 ① 조합원 이중가입 전략

- 현행법상 노조를 2개 이상 가입하는 것이 명문으로 금지되지 않으므로,

기존 노조의 조합원 지위를 유지한 채 산별노조 조합가입을 이중으로 하여 조직화 할 수 있을 것임. (이 경우 조합비 이중부담으로 인한 조직화에 불리한 요소가 있음-이를 대비하여 산별노조에서 이중가입 조합원에 대한 조합비 특례(조합비 유예나 조합비 인하)제도 등을 검토해 볼 수 있을 것임)

대안 ② 집단적 제명전략

- 기존 노조에 대한 조합비 납부 거부 등을 통하여 기존 노조로부터 제명을 당하는 전략(이 경우 기존 노조가 제명이 아니라 정권 등을 행할 경우 여전히 조합 이중가입의 상황이 여전히 발생하게 됨)

대안 ③ 이중가입전략과 기존 노조 조합비 납부거부를 결합

- 위 ‘대안 ①’을 사용하면서 기존 노동조합에 대한 조합비 공제를 거절하는 방안을 사용하는 방안, 이 방법을 사용하는 경우 창구단일화 등을 위한 조합원 산정에 있어서 신규설립 노동조합에 불이익이 발생하지 않게 됨. 이때 조합원은 사용자에게 서면과 같은 명시적인 방법으로 조합비 일괄공제에서 제외해 달라는 취지의 의사를 밝혀야 함.

2. 복수노조와 유니언샵 협약

- 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)

5) 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

- 제1노조에 유니언샵 협약이 있더라도, 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나, 다른 노동조합에 가입하는 것은 가능하며 이 경우에는 유니언샵 협약을 이유로 해고 등 신분상 불이익을 주지 못함

- 복수노조가 설립되어 있는 경우에도 특정 노조와 유니언샵 협약을 체결하는 것은 법으로 용인될 가능성이 크며, 다만 사용자가 유니언샵 협약을 체결한 노조의 단결을 원조하고 협약외 노조를 약체화하려는 의도에 기인한 것으로 인정되면 유니언샵 협약체결 자체는 사용자에게 부여된 중립의무를 위반하는 것으로 부당노동행위가 될 수 있음

3. 노조의 분열과 재산분할청구 가능성 여부

가. 노조법상 분할의 경우

- 노동조합이 노조법 제16조 제2항에서 규정한 절차(재적조합원 과반수 출석과 출석 조합원 3분의 2 찬성)로 노동조합의 분할이 이루어지는 경우에는 종전 노조가 체결한 단체협약도 승계가 되고, 노동조합의 재산도 분할 결의의 내용에 따라 분할이 된다고 보아야 할 것임

나. 기존 노조에서 조합원들이 집단적으로 탈퇴하여 새로운 노조를 만드는 경우

- 그러나, 복수노조시 대부분은 기존 노조에서 조합원들이 집단적으로 탈퇴하는 경우가 문제될 것임. 기본적으로 노동조합의 분열은 바람직하지 않으나, 불가피하게 분열이 되는 경우도 있을 수 있음

(1) 법적 분열을 인정하는 않는 견해

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

- 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 기존노조의 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

(2) 법적 분열을 인정하는 견해

- 일본 최고재판소 판례⁸⁾는 ‘구(舊)조합의 내부 대립으로 그 통일적인 존속, 활동이 대단히 고도로 또한 영속적으로 곤란하게 되고 그 결과 구조

8) 名古屋ダイハツ労組 사건-最一小判 昭49.9.30. 판시 760호 97쪽

합원의 집단적 이탈 및 거기에 이어서 신조합의 결성이라는 사태가 발생한 경우에 비로소 조합의 분열이라는 특별한 법리 도입의 가부에 대하여 검토할 여지가 생긴다.’고 하면서 법적 분열의 개념은 인정하면서 다만 그 요건을 엄격하게 설정하고 있음

- 이러한 견해에 의하면 사실상의 분열, 즉 기존 노조의 조합원들이 집단적으로 탈퇴하여 새로운 노조를 설립한 경우에도 예외적으로 일정한 요건 하에서 법적 분열의 개념을 도입하여 분할과 유사한 효과, 즉 기존 조합 재산의 분할(조합원수 비례)을 인정하고, 기존 노조가 체결한 단체협약의 경우에도 신설노조에 승계될 여지가 생기게 됨

4. 노동조합 이중가입

- 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 시행령안 제14조의 10(2중 가입 조합원에 대한 처리 방법)도 이중가입이 당연히 가능함을 전제로 하여 그럴 경우의 조합원수 산정 방법을 규정하고 있음

- 다만, 이중가입이 노동조합 내부의 통제대상이 될 수 있는지가 문제됨. 노동자가 가입한 2개 이상의 각 노동조합이 조직적 경합관계에 있지 아니한 경우(예를 들어 사업장 노조에 가입하면서 또 여성노조에 가입한 경우 등)라면 특별한 사정이 없는 한 노동조합은 그 조합원에게 책임을 추궁할

수 없을 것임, 그러나, 조직적 경합관계에 있는 노동조합에 가입한 경우를 노조 내부의 징계대상으로 규약 등에 규정하고 있다면 제명처분 등 노동조합 내부의 통제의 대상이 될 수 있음

5. 복수노조와 근로자 대표

- 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) 등 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 근로자참여협력법, 산업안전보건법, 사내근로복지기금법 등에도 있음.

- 병존 조합 중 어느 노조도 과반수노조가 되지는 못하나, 병존 조합이 조합원수의 합이 단위사업장 근로자의 과반수가 되는 경우는 과반수를 유지하는 병존 조합의 합의를 조건으로 과반수조합과 동일한 취급을 하여야 할 것임. 즉 구체적으로 특정노조가 대표자가 되는 것을 다른 노조가 동의하거나, 조합원의 합이 과반수를 유지하는 병존 조합이 대응하게 각 노조의 대표자가 연명으로 서면합의를 체결하거나, 상호 공동의 동의를 명확히 한다면 근로자대표로서 일정한 권한을 행사할 수 있다고 보아야 할 것임.

II. 복수노조의 교섭창구 단일화

1. 교섭창구 단일화의 대상과 범위

가. 법률의 개요

노동조합 및 노동관계조정법	노동조합 및 노동관계조정법 시행령
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 교섭대표기구)을 포함한다. 이하 같다.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.	제14조의2(교섭 요구) ① 노동조합은 해당 사업 또는 사업장에 단체협약이 있는 경우에 그 유효기간 만료일 3개월 전부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다. 다만, 2개 이상의 단체협약이 있는 경우에는 그 중 최초로 도래하는 단체협약의 유효기간 만료일 3개월 전부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다. ② 노동조합은 제1항에 따라 사용자에게 교섭을 요구하는 경우에 교섭을 요구한 날 현재의 조합원 수 등 노동부령으로 정하는 사항을 기재한 서면으로 하여야 한다. 제14조의3(교섭요구 공고) 사용자는 제14조의2에 따른 노동조합의 교섭 요구를 받은 때에는 그 다음날부터 7일 동안 교섭요구 사실 등 노동부령으로 정하는 사항을 노동조합과 근로자가 알 수 있도록 게시판 등에 공고하여야 한다. 제14조의4(노동조합의 교섭 참여 요구) 제14조의2에 따라 사용자에게

노동조합 및 노동관계조정법	노동조합 및 노동관계조정법 시행령
	교섭을 요구한 노동조합 외에 교섭에 참여하고자 하는 노동조합은 제14조의3에 따른 공고기간 내에 노동부령으로 정하는 사항을 기재한 서면으로 사용자에게 교섭을 요구하여야 한다. 제14조의5(교섭 참여 노동조합의 확정) ① 사용자는 제14조의4에 따라 교섭을 요구하는 노동조합이 있는 경우에는 제14조의3에 따른 공고기간이 끝난 날부터 3일 동안 교섭을 요구한 노동조합의 명칭, 조합원의 수 등 노동부령으로 정하는 사항을 공고하고, 해당 노동조합에게 통지하여야 한다. ② 제1항에 따른 공고 사항에 대하여 이의가 있는 노동조합은 공고기간 중에 사용자에게 이의를 신청할 수 있다. ③ 사용자는 제2항에 따른 이의신청을 받은 경우 제1항에 따른 공고가 제14조의2 및 제14조의4에 따라 제출된 내용과 다른 때에는 이를 즉시 수정하여 3일 동안 공고하고 해당 노동조합에게 통지하여야 한다. ④ 사용자가 제2항의 이의신청을 받아들이지 아니하거나 제3항에 따른 공고에 이의가 있는 노동조합은 다음 각 호에서 정한 날부터 5일 이내에 노동부령으로 정하는 서식으로 노동위원회에 시정을 요

노동조합 및 노동관계조정법	노동조합 및 노동관계조정법 시행령
	청할 수 있다. 1. 사용자가 제2항의 이의 신청을 받아들이지 아니한 경우에는 이의를 신청한 날 2. 제3항에 따른 공고에 이의가 있는 경우에는 그 공고기간이 끝난 날 ⑤ 노동위원회는 제4항에 따른 시정 요청을 받은 때에는 10일 이내에 그에 대한 결정을 하여야 한다. ② 노동조합은 제1항에 따라 사용자에게 교섭을 요구하는 경우에 교섭을 요구한 날 현재의 조합원 수 등 노동부령으로 정하는 사항을 기재한 서면으로 하여야 한다.

(1) 노동조합의 교섭요구

- 교섭을 원하는 노동조합은 과반수 여부에 상관없이 단협 유효기간 만료일전 3개월 전부터 교섭을 요구할 수 있음(시행령 제14조의2)
- 복수의 단체협약이 존재하는 경우 그 중 가장 빠른 단체협약의 만료일이 그 기준일이 됨.
- 단체협약이 복수로 존재하는 경우란 ①노동조합이 복수로 존재하는 상황에서 어느 하나의 노동조합과 체결한 단체협약이 만료일에 도달한 경우 ②하나의 노동조합과 임금협약, 단체협약과 같이 복수의 단체협약을 체결해 놓고 있는 경우를 의미함
- 교섭을 요청하는 노동조합은 사용자에게 교섭요구서를 제출하여야 함. 제출되어야 하는 교섭요구서의 내용은 아래와 같을 것으로 예상됨.

1. 노동조합의 명칭

2. 대표자의 성명
3. 주된 사무소의 소재지(사무소가 있는 경우에 한한다)
4. 교섭을 요구한 날
5. 교섭을 요구한 날 현재 조합원 수

(2) 사용자의 교섭요구 사실 공고

- 사용자는 노동조합으로부터 교섭요구를 받은 때 그 다음날부터 7일 동안 교섭요구 사실 등을 공고하여야 함(시행령 제14조의3)
- 사용자가 교섭요구를 받은 후 공고해야할 사항은 아래와 같을 것으로 예상

1. 교섭을 요구한 노동조합의 명칭, 대표자의 성명 및 교섭을 요구한 날
2. 교섭을 원하는 다른 노동조합이 있는 경우 교섭요구서의 제출기한(공고일을 포함하여 7일 이내)
3. 공고일 및 공고기간
4. 제2호에 따른 기한까지 교섭을 요구하지 아니한 노동조합은 교섭대표 노동조합 결정 및 단체교섭의 절차에 참여할 수 없다는 사실

(3) 교섭참여노동조합의 참여요구

- 교섭에 참여하려는 노동조합은 공고일을 포함하여 7일의 공고기간 이내에 교섭참여의사를 사용자에게 통지하여야 함(시행령 제14조의4)
- 사용자는 공고기간의 끝난 날부터 3일 동안 교섭에 참여하기로 한 노동조합의 명칭, 조합원 수 등을 해당 노동조합에게 통보하고, 아울러 이를 공고하여 확정함(시행령 제14조의5 제1항)
- 공고사항은 아래와 같을 것으로 예상(폐지된 고시 참조)

1. 교섭을 요구한 모든 노동조합의 명칭, 대표자의 성명, 주된 사무소의

소재지(사무소가 있는 경우에 한한다) 2. 교섭을 요구한 날 3. 교섭을 요구한 날 현재의 노동조합별 조합원의 수
--

(4) 교섭참여노조의 이의신청

- 교섭참여노조에 대한 확정공고사항에 대하여 이의가 있는 노동조합은 위 공고기간(3일) 중에 사용자에게 이의를 신청할 수 있음. 사용자는 사실 관계를 확인하여 공고가 사실과 다른 경우에 이를 수정하여 3일간 재공고 하여야 함(시행령 제14조의5 제2항 및 제3항)
- 사용자가 이의가 있는 노동조합의 이의신청을 받아들이지 않은 경우 그 노동조합, 또는 재공고한 내용에 이의가 있는 노동조합은 아래 각호에서 정한 날부터 5일 이내에 노동위원회에 시정을 요청할 수 있음. 노동위원회는 위 시정 요청을 받은 때에는 10일 이내에 그에 대한 결정을 하여야 함.(시행령 제14조의5 제4항, 제5항)

1. 사용자가 제2항의 이의 신청을 받아들이지 아니한 경우에는 이의를 신청한 날 2. 재공고에 이의가 있는 경우에는 그 공고기간이 끝난 날

(5) 사용자의 자율교섭 동의

- 교섭창구단일화 절차에 참여하는 노동조합이 확정된 날로부터 노동조합이 자율적으로 교섭대표노조를 정하기로 하는 기한 내에 사용자가 창구단일화 절차를 거치지 아니하는 데에 동의하는 경우에는 자율교섭을 실시할 수 있음
- 교섭창구 단일화를 거치지 않고 모든 노동조합과 자율교섭을 실시하기로 하는 사용자의 동의를 득하는데 있어서 모든 노동조합이 공동으로 사용자에게 자율교섭의 실시에 관한 동의를 요청해야 하는지 여부는 법문상

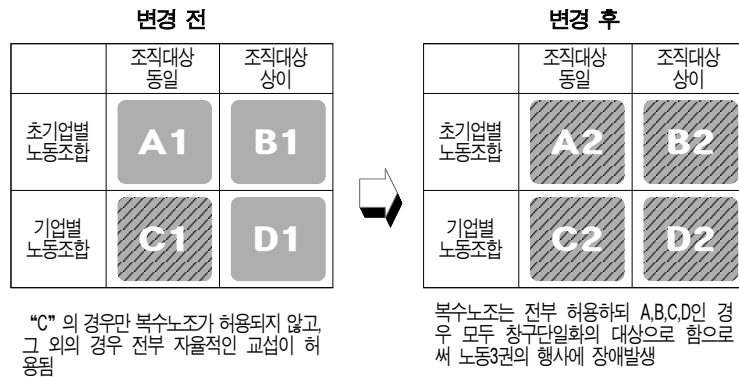
분명하게 드러나 있지 않음. 다만 법문의 내용으로 볼 때, 어느 하나 혹은 일부 노동조합의 요청에 사용자가 동의하는 것만으로도 그 사업장은 창구단일화 절차를 거치지 아니하고 자율교섭방식으로 단체교섭을 실시할 수 있는 것으로 해석됨

나. 현재의 산별교섭 및 산별노조에 주는 영향 ; 산별노조 지부의 창구단일화 강제로 인한 문제점과 영향

(1) 개정 노조법의 교섭창구단일화 대상

- 개정 노조법은 구법에서 보장되던 노동조합의 단체교섭권의 범위를 창구단일화라는 미명아래 과도하게 축소시킨 것으로, 그 부당성이 명백히 확인되고 있음. 지난 87년 노동법 개정 이후 노조법은 노동조합 자유설립주의 원칙을 표방하여 왔기 때문에 원칙적으로 모든 노동조합의 설립은 헌법상 기본권으로 보호되어 왔으며, 설립된 노동조합의 단체교섭권도 자연스럽게 보호되는 권리로 보호되어 왔음. 다만 기업차원에서 조직대상을 같이하는 노동조합의 설립을 제한적으로 불허하기 때문에 기업차원에서 조직대상을 같이하는 노동조합의 단체교섭권만 제한되는 것으로 평가될 수 있었음.
- 따라서, 원칙적으로 기업수준을 벗어나 설립되는 초기업별노동조합과 기업단위에서 조직대상을 달리하여 설립되는 노동조합은 허용되었고(아래 표의 A1,B1,D1의 경우), 그렇기 때문에 이들 노동조합이 병존하는 상황에서 자율적인 교섭도 가능했던 것임. 그러므로 복수노조의 허용과 함께 창구단일화의 도입이 검토되더라도 과거 복수노조의 설립이 허용되지 않았던 부분에 한하여 창구단일화제도의 도입여부가 검토되었어야 했고(아래 표의 C1의 경우만), 그 영역을 넘어서서 이미 법률로 허용되어 오던 초기업별 노동조합의 교섭권이나 조직대상을 중복하지 않는 노동조합의 교섭권을 무리하게 침해하는 것은 허용될 수 없는 것이라 할 수 있었음.
- 그러나 이번의 노조법 변경과정을 통해 조직형태를 망라하여 기업단위

에 존재하는 모든 노동조합을 창구단일화의 대상으로 포섭시킴으로서 결국 과거 노동조합에게 보장되어 왔던 단체교섭권까지 제한하는 우를 범하고 만 것임(아래표의 A2,B2,C2,D2의 경우 모두가 창구단일화의 대상).



- 이상과 같은 점에서 이번의 개정 노조법은 결국 과잉금지의 원칙, 최소침해의 원칙에 위배되는 위헌적 입법이라고 할 수 있을 것임. 이 부분은 장차 노동조합의 적극적인 활동을 통해 법률의 재개정을 추진하고 다른 한편, 헌법재판을 통한 위헌확인을 구하는 방안을 적극적으로 고려해야 할 것임.

(2) 산별교섭과 산별노조에 미치는 영향

- 산별노조 및 산별교섭 무력화 가능성이 큼. 사업장단위 교섭창구 단일화를 해야 한다는 명분으로 그나마 사용자단체에 가입되어 있는 각 회사들도 탈퇴할 가능성이 큼. 설사 탈퇴하지 않는다고 해도 산별노조의 지부 분회가 사업장에서 과반수 다수가 되지 못할 경우에는 법률적으로 산별노조의 대각선 교섭에도 응할 의무가 없게 되므로 탈퇴할 가능성이 큼

- ① 산별노조 지회나 분회가 과반수 노조조직이 되지 못하는 경우 : 사용자는 산별노조 지회나 분회가 교섭대표노조가 아니므로 교섭자체 거부

할 것임. ② 산별노조 지회나 분회가 과반수 노조조직이 되는 경우 : 사용자들은 지금도 산별교섭 회피(경총 지침도 동일), 이 방안은 산별교섭 회피의 명분을 주게 될 것임. 더 나아가 산별노조 지회나 분회가 과반수노조 조직이 되지 못하게 각종 부당노동행위가 성행할 가능성이 있음

- 장기적으로 기업별 교섭구조가 고착화되고 맹아단계인 산별교섭은 무력화 → 산별노조 무력화로 이어질 가능성이 있음.

다. 산업별 통일교섭의 실효가능여부

- 이번 개정 노조법 제29조의 3 제1항은 ‘제29조의2에 따라 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위(이하 “교섭단위”라 한다)는 하나의 사업 또는 사업장으로 한다.’고 하여 산별 단위에서의 교섭창구는 단일화하지 않는 것임을 명확히 하고 있음

- 따라서 산별노조와 이에 대응하는 사용자단체 사이에 이루어지는 산별교섭은 창구단일화의 대상이 아님. 그러나, 현존하는 사용자단체가 거의 없을 뿐만 아니라, 존재하는 경우에는 사업장 사용자들의 집합체 수준에 불과하여 현재로서는 큰 의미가 없음. 산별노조의 교섭요구에 대하여 사용자단체를 구성하여 교섭에 응하도록 하는 의무를 부과하는 등 산별교섭을 촉진하는 입법적 조치가 있어야만 의미가 있을 것임

- 한편, 개정 노조법이 창구단일화를 추진한 가장 강력한 원인이 교섭비용의 절감하려는 측면에 있다고 한다면, 산업별 통일교섭이야말로 개별 기업단위의 교섭비용 축소에 상당히 기여할 수 있는 주요한 제도인 만큼 정부가 정책적으로도 지지해야 할 교섭방식이라고 할 것임.

라. 복수의 산별노조와 사용자단체의 교섭 ; 산별교섭 강제화 방안(사용자단체 구성 의무 부여 등), 산별협약과 사업장협약의 경합과 효력관계

- 이와 같이 개정 노조법 환경 속에서 통일교섭이 가능하다고 해석하더라도 실제 산업별 교섭을 현실적으로 강제하기 위해선 몇 가지 문제점을 추가적으로 검토해야 함.

- 첫째, 산별 통일교섭에 부담을 느끼는 사업주가 사용자단체를 탈퇴하고 기업별 교섭방식을 고집하는 경우에는 통일교섭을 통한 산업별 교섭결과를 사업장 내부로 적용할 수 없게 됨. 물론 산업별 노동조합의 지부가 대표교섭노조의 지위를 확보하여 사용자로 하여금 통일교섭에 참여하도록 영향력을 행사할 가능성이 남아있지만 이 역시 사실상 대각선 교섭방식으로 평가할 수밖에 없는 것이어서 이런 경우를 예방하기 위한 적절한 방법이 도모될 필요가 있음.

— 이러한 문제를 해결하기 위해 고려될 수 있는 대안으로는 ①산업별 통일협약 및 기업별 보충협약의 내용으로 사용자의 산별교섭 참가의무를 강력하게 규정하는 방안, ②산별노조의 지부가 과반수노조의 지위를 확보하게 되는 경우 집단교섭 혹은 통일교섭의 방식을 강력하게 관철시켜 관행화 시키는 방안 등이 있을 수 있음.

— 그러나 이와 같은 방안이 효과적으로 적용되기 위해서는 무엇보다도 실제 현재의 각급 산별노조가 실질적인 산업별노동조합으로서의 역할과 지위를 확보하고 실제 노동관계에 있어 산업별 교섭이 결정력을 가질 수 있도록 하기 위한 다종 다기한 노력이 필요함.

- 둘째, 사용자가 통일교섭의 결과를 수용하기로 하면서 동시에 사업장내 별도의 교섭대표노조와 협약을 체결한 경우 해당 산업별 노동조합의 조합원들에게는 복수의 단체협약이 적용되게 되는데 이러한 단체협약 사이의 충돌이 발생하는 경우 적용의 어려움이 발생할 수 있음. 이런 경우 일반적인 노동법의 적용원칙에 따라 상위법우선의 원칙(산별협약), 특별법우선의 원칙(기업별협약), 신법우선의 원칙, 유리조건 우선의 원칙의 적용을 고려해 볼 수 있겠지만 이러한 개별적인 원칙들의 적용과정에서도 각각 그 결과가 달라질 수 있기 때문에 보다 신중한 접근이 필요함.

— 위와 같은 문제에 있어, 산별협약과 기업별협약의 체결주체가 다른 상황에서 기업별협약의 체결주체가 산별협약의 규정을 보강하기 위한 목적으로 기업별협약을 체결한 것이라고 볼 수 없으므로 이 경우 기업별협약이 산별협약의

특별규정이라고 볼 수는 없으므로 특별법우선의 원칙은 적용하기 어려움.

— 또, 두 협약의 성립과정이 사실상 완전히 무관하다고 할 수 있으므로 협약 체결 시점의 신구여부를 따져 신법우선의 원칙을 적용하는 것은 적절하지 않음.

— 반면, 산별협약은 해당 산업 전체의 근로조건 일반에 영향을 미치는 규정으로 상당한 보편성에 기반하고 있다고 볼 수 있고, 조합원들의 근로조건은 가장 유리한 것이 적용될 수 있도록 하는 것이 노동관계법의 기본 취지라고 할 것이므로 원칙적으로 산별협약의 우선적으로 적용하도록 하면서 보충적으로 유리한 조건을 적용하는 방향으로 해석하는 것이 타당하다고 판단됨.

- 위의 입장과 달리 기업별로 체결된 협약이 우선적으로 적용되는 것으로 해석되는 것이 합당한 것이 아닌가 하는 의견도 있음. 일반적으로 산업별 교섭에서 다루는 내용이 추상수위가 높고, 구체적이고 세부적인 사항들이 대부분 기업별 차원에서 다루어지기 때문에 이와 같이 해석하는 것이 적절하다는 근거에서 제출되는 의견이라고 생각됨.

— 하지만 사용자가 산업별협약에 가입하여 협약안이 정한 원칙을 기업 내에 적용하기로 한 상황에서 두 협약간의 충돌이 발생한다면, 최소한 해당 산별노조에 가입한 조합원들은 상위규정인 산별규정의 우선적용을 주장할 수 있고, 특별한 사정이 없는 한 사용자는 이를 거부할 수 없는 것으로 보는 것이 적절하지 않은가 생각됨.

마. 창구단일화가 비정규직 노조활동에 미치는 영향

(1) 문제의 소재

- 비정규직 노동자들이 독자적으로 노동조합을 결성하여 사용자와 독립적으로 교섭을 진행하고 있는 경우들이 있음. 이와 같은 비정규직들은 △ 노동조합 가입률이 낮고, △ 정규직에 비해 소수노동조합인 경우들이 많으며, △ 고용의 불안정성 등으로 인한 교섭력의 한계를 보이는 경우들이 많음.

- 그러나 한편, 비정규직 노동자들의 경우 △ 적극적인 조직화가 요구되는 분야이고, △ 정규직-비정규직 공동투쟁의 일환으로 정규직 노동조합

과의 공동교섭전술이 유효할 수 있으며, △ 「기간제법」등의 효과로 원칙적으로 정규직과의 차별적인 협약체결은 위법한 것으로 간주될 수 있음.

- 창구단일화와 비정규직 노동조합간의 문제는 다음과 같이 유형화해 볼 수 있음. △ 기간제 및 단시간 노동자들로 구성된 노동조합에 대한 사용자의 차별적 협약 체결요구의 문제, △ 간접고용 노동자들의 창구단일화 대상범위로의 포섭문제 등이 있을 것임. 그밖에 비정규직만을 대상으로 하는 교섭단위 분리에 관련된 문제가 있을 수 있으나 이 부분은 이후 교섭단위분리에 관한 항에서 다루도록 함.

(2) 직접고용 비정규직에 대한 차별적 협약체결의 문제

- 교섭창구가 단일화되어 교섭대표노동조합이 단체협약을 체결하면서 비정규직에게 차별적인 조항을 포함할 수 있는가가 문제가 될 수 있음.

- 현행 노조법 제9조(차별대우의 금지)는 “노동조합의 조합원은 어떠한 경우에도 인종, 종교, 성별, 연령, 신체적 조건, 고용형태, 정당 또는 신분에 의하여 차별대우를 받지 아니한다.”고 규정하고 있고, 기간제법 제8조도 비정규직임을 이유로 하는 차별적 처우를 금지하고 있으므로 고용형태에 따른 차별적인 단체협약안을 작성하거나 차별적인 협약을 체결하는 행위는 금지됨. 따라서 사용자나 교섭대표노동조합은 비정규직을 차별하는 단체협약을 체결할 수 없고, 동등한 기준에 따라 처우할 수 있도록 단체협약을 체결할 수 있도록 하여야 함.

- 한편, 자율교섭 등의 상황에서 비정규직 노동조합이 독자적으로 교섭을 하는 경우에도 평등한 단체협약 체결을 요구하고 차별적 협약체결요구에 반대의 의사를 적극적으로 표방해야 함. 최근 차별시정제도 도입이후 법원의 판결 중 비정규직 노동조합이 독자적으로 체결한 단체협약에 의거하여 차별적 처우가 발생한 경우라면 합리적인 것으로 본다는 판결이 나오고 있음. 이런 판결이 정당한지 여부에 대해서는 논란의 여지가 있지만 최소한 이러한 경우를 대비한다는 측면에서 비정규직 노동조합은 차별적인 교섭체결 요구에 적극적으로 반대하고, 동등한 수준의 단체협약체결을

요구할 수 있어야 할 것임

(3) 간접고용 노동조합의 창구단일화 범위 포함에 관한 문제

- 간접고용의 방식으로 고용된 근로자들이 노동조합을 결성하고 있는 경우, 보다 구체적으로 사내하청이나 근로자파견에 따른 파견노동자들이 그 주체가 되어 설립 또는 가입한 노동조합이 존재하는 경우 원청사업주 혹은 사용사업주가 운영하는 사업이나 사업장의 창구단일화 대상에 포함되는지 여부가 쟁점이 될 수 있음.

- 최근 사내하도급을 통해 노동력을 제공받고 있는 원청사업주가 사내하청노동조합을 대상으로 행한 부당노동행위의 구제를 구하는 사건에서 제한적으로 원청사업주가 지배개입 및 단체교섭 거부해태를 금지하는 부당노동행위 관련규정의 수급자임을 확인하는 판결이 나오고 있는 상황에서 이 논의는 더욱 의미를 가짐.

- 아울러 사용사업주의 통제범위에 해당하는 사항에 대해 사용자업주는 파견근로자들을 대표하는 노동조합과 교섭의무를 진다는 일반론에 비추어 볼 때도 당연히 중요한 의미를 갖는다고 할 수 있음.

- 이 사안에 대해 살펴보면, △ 첫째, 원칙적으로 자율교섭을 통해 교섭이 이루어지는 것이 바람직하겠지만, △ 둘째, 사실상 비정규직 노동자들이 가입한 노동조합의 유형이 그 계위나 소속 단위노조를 달리할 뿐, 대부분 같은 단위노조나 같은 상급단체인 노동조합에 가입하고 있다는 점, △ 셋째, 필요할 경우 교섭단위 분리를 통해 개별교섭의 가능성도 열려 있으므로 교섭의 분리가 요청되는 경우 분리를 선택할 수 있다는 점, △ 넷째, 비정규직 노동자들의 근로조건 개선이 시급하다는 특수상황을 고려하였을 때 교섭창구 단일화의 대상범위에 포함되는 것으로 해석함이 적절하다고 판단됨.

- 다만 간접고용 근로자들로 구성된 노동조합을 창구단일화의 대상범위에 포함되는 것으로 해석함이 적절하다는 견해에 대해 간접고용 근로자들로

구성된 노조는 과반수노조가 아니라 소수노조의 지위에 설 가능성이 농후하며, 교섭대표노조로 될 가능성도 많지 않으므로 원칙적으로 단일화 대상에서 제외하는 것이 바람직할 수도 있다는 견해가 있음. 현실적으로 간접고용 노동조합의 교섭단위 포함이 과연 적절한 것인가가 신중하게 고려될 필요가 있다는 점에서 긍정하지만 일률적으로 교섭단위를 분리시키는 것이 간접고용 노동운동에 이익이 되는 것인지 여부도 동시에 검토될 필요가 있을 것임.

바. 사용자의 절차 및 제척기간 위반의 효과

- 개정 노조법은 사용자가 준수해야 할 공고 등의 기간에 대해 시행령으로 이를 명시해 놓았음. 이럴 경우 이런 위임법령이 정한 일이나 절차를 사용자가 위반하는 경우 그 효과는 어떻게 되는 것인지 여부가 검토될 필요가 있음. 이 부분에 대해서는 보다 진지한 접근이 필요할 것으로 생각되지만 우선적으로 기간이나 절차를 위반한 것은 하자의 치유가 가능한 사항이거나 그 하자의 정도가 미약한 경우를 제외하고는 그로인해 선출된 교섭대표노조의 지위, 단체협약의 내용은 무효로 인정되는 것이 마땅하다고 판단됨.

2. 교섭대표 결정 절차

가. 법률의 개요

노동조합 및 노동관계조정법	노동조합 및 노동관계조정법 시행령
제29조의2(교섭창구 단일화 절차) ② 교섭대표노동조합 결정 절차(이하 "교섭창구 단일화 절차"라 한다)에 참여한 모든 노동조합은 대통령령으로 정하는 기한 내에 자율적으	제14조의6(자율적 교섭대표노동조합 결정 기한) 법 제29조의2제2항에 따른 "대통령령으로 정하는 기한"이란 교섭창구 단일화 절차에 참여하는 노동조합이 제14조의5에

노동조합 및 노동관계조정법	노동조합 및 노동관계조정법 시행령
로 교섭대표노동조합을 정한다.	따라 확정된 날부터 14일을 말한다. 제14조의7(자율적 교섭대표노동조합 결정의 통지 등) ① 법 제29조의2 제2항에 따라 자율적으로 결정된 교섭대표노동조합은 그 대표자, 교섭위원 등을 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합이 연명으로 서명 또는 날인하여 사용자에게 통지하여야 한다. ② 제1항에 따라 사용자에게 통지한 경우에는 자율적 교섭대표노동조합 결정에 참여한 노동조합 일부가 그 결정에 대한 동의를 철회하더라도 교섭대표노동조합의 지위는 유지된다.
③ 제2항에 따른 기한 내에 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.	제14조의8(과반수 노동조합에 대한 교섭대표노동조합 인정) ① 법 제29조의2제2항에 따른 교섭대표노동조합을 정하지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 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 사용자에게 교섭대표노동조합임을 통지할 수 있다. ② 사용자가 제1항에 따른 통지를 받은 때에는 그 다음 날부터 5일

노동조합 및 노동관계조정법	노동조합 및 노동관계조정법 시행령
	동안 이를 공고하여야 한다. ③ 제2항에 따라 공고된 내용에 이의가 있는 노동조합은 공고기간 내에 노동위원회에 이의를 신청할 수 있다. ④ 제3항에 따른 이의 신청이 없는 때에는 제1항에 따른 과반수 노동조합이 교섭대표노동조합으로 확정된다. 제14조의9(조합원 수의 확인) ① 노동위원회는 제14조의8제3항에 따른 이의 신청을 받은 때에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합과 사용자에게 통지하고, 조합원 명부(조합원의 서명 또는 날인이 있어야 한다) 등 노동부령으로 정하는 서류를 제출하게 하는 등 조합원 수를 확인하기 위한 조사를 하여야 한다. ② 제1항에 따른 조합원 수 확인의 기준시점은 제14조의5제1항에 따른 공고일로 한다. ③ 제1항에 따른 서류제출 요구에 노동조합 또는 사용자가 따르지 아니한 경우의 처리방법은 노동부령으로 정한다. 제14조의10(2중 가입 조합원에 대한 처리 방법) 노동위원회는 2개 이상의 노동조합에 가입한 조합원에 대하여는 다음 각 호에 따라 처리한다. 1. 조합비를 납부하는 노동조합이

노동조합 및 노동관계조정법	노동조합 및 노동관계조정법 시행령
	1개인 경우에는 그 노동조합의 조합원 수에 가산할 것 2. 조합비를 납부하는 노동조합이 2개 이상이거나 조합비를 납부하는 노동조합이 없는 경우에는 “해당 조합원이 가입한 노동조합의 수의 역수(逆數)”를 해당 노동조합의 조합원 수에 가산할 것 제14조의11(조합원 수 확인에 의한 교섭대표노동조합 결정) ① 노동위원회는 제14조의9에 따른 조사 결과 과반수 노동조합이 있다고 인정하는 경우에는 제14조의8제3항에 따른 신청을 받은 날부터 10일 이내에 그 노동조합을 교섭대표노동조합으로 결정하여 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합과 사용자에게 통지하여야 한다. ② 노동위원회는 제1항에 따른 기간에 조합원 수를 확인하기 어려운 경우에는 1회에 한하여 10일의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다. 제14조의12(공동교섭대표단 결정의 통지) 법 제29조의2제4항에 따라 공동교섭대표단을 구성한 노동조합은 그 대표자, 교섭위원 등을 연명으로 서명 또는 날인하여 사용자에게 통지하여야 한다. ④ 제2항과 제3항에 따라 교섭대표 노동조합을 결정하지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합은 공동으로 교섭대표단(이하 이 조에서 "공동교섭대표단"이라 한다)을 구성하여 사용자와 교섭하여야 한다. 이 때 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노동조합은 그 조합원 수가 교섭

노동조합 및 노동관계조정법	노동조합 및 노동관계조정법 시행령
창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 100분의 10 이상인 노동조합으로 한다. ⑤ 제4항에 따른 공동교섭대표단의 구성에 합의하지 못할 경우에 노동위원회는 해당 노동조합의 신청에 따라 조합원 비율을 고려하여 이를 결정할 수 있다.	제14조의13(노동위원회 결정에 의한 공동교섭대표단의 구성) ① 노동위원회는 노동조합이 제출한 조합원 수를 기준으로 하여 법 제29조의5 제5항에 따른 결정을 하여야 한다. 다만, 조합원 수에 대하여 노동조합 중 일부 또는 전부가 이의를 제기하는 경우에는 제14조의9 및 제14조의10을 준용한다. ② 법 제29조의2제5항에 따른 공동교섭대표단은 10명 이내로 하되, 노동위원회는 신청을 받은 날부터 10일 이내에 각 노동조합의 조합원 수를 고려하여 노동조합별 공동교섭대표단에 참여하는 인원 수를 결정하여야 한다. 다만, 그 기간에 조합원 수를 확인하기 어려운 경우에는 1회에 한하여 10일의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다. ③ 노동위원회는 제2항에 따른 결정을 한 때에는 법 제29조의5제4항 후단에 따른 노동조합과 사용자에게 통지하여야 한다. ④ 공동교섭대표단 구성에 참여하는 노동조합은 제2항에 따라 노동위원회가 결정한 인원 수에 해당하는 교섭위원을 선정하여 사용자에게 통지하여야 한다.

노동조합 및 노동관계조정법	노동조합 및 노동관계조정법 시행령
	⑤ 법 제29조의2제5항에 따른 공동교섭대표단의 대표자는 공동교섭대표단에 참여하는 노동조합이 합의하여 정한다. 다만, 합의가 되지 않을 경우에는 조합원 수가 가장 많은 노동조합의 대표자로 한다. 제14조의14(교섭대표노동조합의 교섭대표기간 등) ① 법 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합은 그 결정된 날부터 단체협약의 유효기간 동안 교섭대표노동조합의 지위를 유지한다. 다만, 단체협약의 유효기간이 2년 미만인 경우에는 2년 동안 교섭대표노동조합의 지위를 유지한다. ② 법 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합이 그 결정된 날부터 1년 동안 단체협약을 체결하지 못한 경우에 교섭대표노동조합이 아닌 노동조합이 사용자에게 교섭을 요구하는 때에는 제14조의3부터 제14조의13까지의 규정을 적용한다. ③ 제1항 및 제2항에서 교섭대표노동조합이 결정된 날은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날을 말한다. 1. 제14조의7제2항에 따라 교섭대표노동조합을 결정하여 사용자에게 통지한 날 2. 제14조의8제4항에 따라 교섭대표노동조합으로 결정된 날

노동조합 및 노동관계조정법	노동조합 및 노동관계조정법 시행령
	3. 제14조의11제1항에 따라 노동위원회가 교섭대표노동조합을 결정하여 통지한 날 4. 제14조의12 또는 제14조의13에 따라 공동교섭대표단을 구성하는 경우에는 그 구성에 대하여 사용자에게 통지한 날

(1) 교섭의 주체

- 노동조합은 사업 또는 사업장 단위로 하나의 교섭대표노조를 정하여 그 교섭대표노조만이 교섭권을 행사할 수 있음.

- 이 중 '노동조합의 연합'이라는 방식은 다소 모호한 개념인데 일시적으로 결합된 노동조합 연대체로 이해되지만 단체교섭권의 주체로 인식하기 위한 명확한 법률적 해석이 필요한 상황임

- 다만 예외적으로 자율적 결정기간 기한 내에 사용자가 자율교섭에 동의하는 경우 자율교섭을 실시할 수 있음.

(2) 창구단일화의 단계별 구분

- 창구단일화의 단계는 아래와 같이 5단계로 구분해 볼 수 있음.

단계	교섭방식	설 명
1단계	자율교섭 (노사합의)	○ 대통령령이 정하는 기간 내에 참여노동조합의 요청에 따라 사용자가 자율교섭에 동의하는 경우 자율교섭으로 진행
2단계	대표교섭 노동조합 (자율결정)	○ 대통령령이 정하는 기간 내에 참여노동조합끼리 대표노조 결정 ○ 참여노조 확정일로부터 14일의 기한 동안 노동조합들이 결정 ○ 자율적으로 결정된 노동조합은 그 대표자, 교섭위원 등에 대해 참여 노동조합의 연명(서명 날인 받아)으로 사용자에게 통지

		○ 이 경우 일부노조가 동의를 철회하더라도 교섭대표노동조합의 지위는 유지됨
3단계	대표교섭 노동조합 (과반수노조)	○ 참여노조 범위 내 조합원 과반수 노동조합이 대표노조가 됨 ○ 노조끼리 위임 또는 연합의 방법으로 과반수를 넘는 경우 그 노조 또는 노조연합이 대표노조가 될 수 있음 ○ 위 노동조합이 사용자에게 교섭대표노조임을 통지함으로써 결정 ○ 사용자는 통지 후 5일간 이를 공고함 ○ 이의가 있는 노동조합은 이에 대해 노동위원회에 이의를 신청할 수 있음 ○ 노동위원회는 이의신청을 받은 경우 참여노동조합과 사용자에게 이를 통지하고 조합원 명부(서명날인이 있는 것)에 대한 조사를 실시 ○ 조합원 수 산정은 사용자의 교섭접수공고일을 기준으로 함 ○ 이종가입조합원은 조합비납부노조 원칙, 기타의 경우 조합수로 분할하는 것을 원칙으로 함. ○ 노동위원회는 10일 이내에 결정통지 하고 필요시 1회에 한하여 10일간 기간을 연장할 수 있음.
4단계	공동교섭 대 표 단 (자율결정)	○ 과반수 노동조합이 없는 경우 공동교섭대표단 구성 ○ 공동교섭대표단을 구성한 노동조합은 그 대표자, 교섭위원 등을 연명하여 사용자에게 통지함 ○ 참여노조 범위 내 조합원 10%이상의 노동조합만 자격을 가짐 ○ 조합원수에 대한 이의절차는 위와 같음
5단계	공동교섭 대 표 단 (노동위원회)	○ 자체적으로 공동교섭대표단 구성에 실패할 경우 노동위원회가 공동교섭대표단을 결정 ○ 노동위원회 결정에 의한 공동교섭대표단의 교섭위원은 10명 이내로 하고 조합원수 비율을 고려하여 구성(10일+10일) ○ 이 경우 선정된 노동조합은 교섭위원을 선정하여 통지 ○ 공동교섭단의 대표자는 합의로 정하되 합의가 이루어지지 않을 경우 조합원수가 가장 많은 노동조합의 대표자로 함

(3) 교섭대표노조의 지위

- 교섭대표노동조합은 그 결정된 날부터 단체협약의 유효기간 동안 교섭대표노조의 지위를 유지하고, 설사 단체협약의 유효기간이 2년 미만인 경우라도 2년간 교섭대표노조로서의 지위를 유지함(시행령 제14조의14).

- 교섭대표노조가 1년간 단체협약을 체결하지 못하는 경우, 다른 노동조합이 교섭을 요구하는 때에는 재차 교섭대표노조 결정절차를 진행함. 이

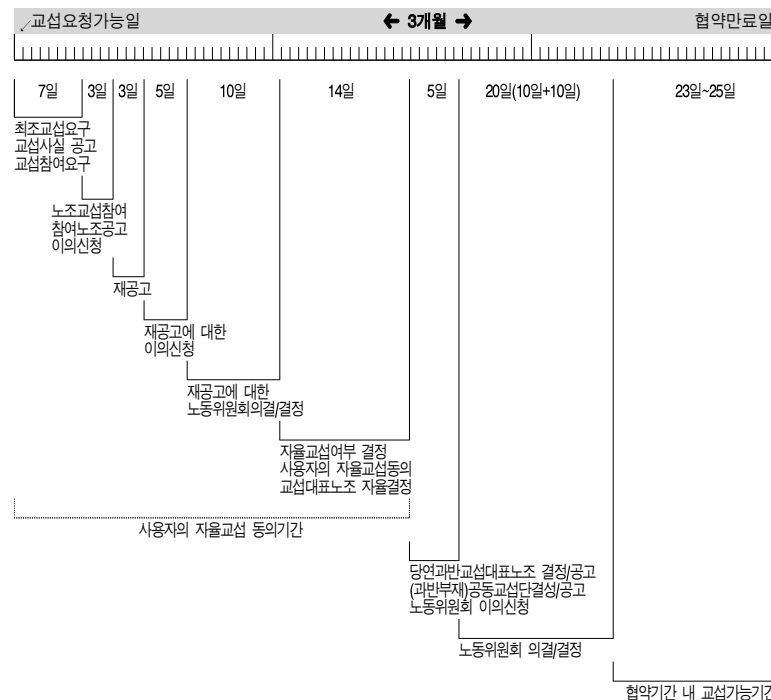
경우 종전 교섭대표노조의 참여에 제한이 없음

(4) 창구단일화 과정의 관리감독기관

- 노동위원회가 교섭제기사실, 조합원 수 등에 관한 관리감독기능을 수행함.
- 노동위원회의 판단은 상당한 재량권이 부여되어 있음. 노동위원회 결정에 대해서 전부 불복이 허용되는 것이 아니라 노동위원회의 결정이 위법, 월권인 경우에만 제한적으로 불복(재심, 행정소송)이 허용됨
- 노동위원회 결정은 위 불복을 이유로 효력이 정지되지 않고 효력을 발생함. 따라서 그 결정에 따라 절차는 그대로 진행. 다만 행정법원에서 집행정지 결정을 받거나, 민사 가처분에 따라 절차 진행이 중단되면 수년간 교섭진행에 혼란이 올 수 있음

나. 교섭 대표 결정

- 개정 노조법과 동법 시행령은 최초로 도래하는 협약만료일 이전 3개월이 되는 시점부터 교섭 준비절차를 개시하도록 하고 있음.
- 아래 도표에서 볼 수 있는 바와 같이 개정 노조법이 설정한 교섭 전 절차는 매우 복잡하고 그 기간도 상당히 장기간에 걸쳐 진행됨.
- 교섭에 참여하기 위해 노동조합들이 상시적으로 노동조합에 가입한 조합원들의 명부를 본인의 날인을 받은 상태에서 상시적으로 준비해 놓고 있어야 하며, 노동조합은 다른 노동조합이 교섭을 개시하려 하는 경우 이에 참여하기 위해 관련서류를 제출해야 하는 등 교섭참여를 위해 통상적으로 수행해 온 교섭준비과정보다 더 복잡한 과정을 거쳐야 함.



- 더군다나 잠재적 경쟁관계에 놓여있는 다른 노동조합과의 자율적 의사결정 과정도 적지 않은 부담이 될 것임. 과반수를 차지하는 노동조합과 소수 노동조합 사이에 교섭방식을 놓고 벌이는 설전은 한두 번으로 끝날 문제가 아닐 것이고, 교섭방식 이외에도 협약안의 구성, 교섭위원의 배정, 나아가 쟁의행위의 돌입여부, 쟁의행위의 진행방식, 잠정타결된 협약안에 대한 인준 등의 문제를 고스란히 노동조합들이 해결해야 함. 아울러 이러한 업무들을 이번 변경 노조법을 통해 전반적으로 규모가 축소된 전임자들이 담당해야 한다는 사실 역시 원활한 교섭진행을 어렵게 만드는 요인이 될 것임.
- 한편, 위와 같은 절차적 복잡성과 현실적인 노동조합 사이의 긴장관계는 교섭준비기간의 장기화로 이어질 수 있고, 이는 본교섭 기간의 단축으

로 이어질 가능성이 높음. 변경된 노조법상 교섭요구의 시작부터 본교섭 개시까지 소요되는 기간은 최장 67일임. 그렇다면 아무리 빨리 교섭개최 요청이 들어간다고 하더라도 실제 노동조합이 협약만료일 전에 사용자와의 교섭을 타결하기 위해서는 본교섭 개시일부터 23일 내지 25일 이내에 교섭안을 마련하고 교섭을 실시해 타결까지 이루어야 한다는 결과가 나옴. 그러나 이러한 계산도 주휴일을 고려하지 않은 계산결과이고, 기간 중에 교섭단위분리신청이 노동위원회에 제기되게 되면 절차가 중지될 수 있으므로 교섭준비기간은 더 늘어나 실제 교섭할 수 있는 기간이 줄어드는 효과가 나타날 수 있음.

- 이상과 같이 변경된 노조법은 기존의 노동조합이 감당하지 않아도 되는 상당한 부담을 노동조합에게 전가하여 노동조합의 정상적인 활동을 어렵게 만드는 문제점을 가지고 있음.

다. 노동위원회에 의한 교섭대표노동조합 결정 절차와 문제점

- 교섭대표노동조합의 결정과정에서 당사자들 사이의 이해가 불일치하는 경우 노동위원회가 이에 대한 관리감독권한을 행사하도록 되어 있음. 노동위원회는 조합원 수, 공고방식의 적절성 등에 관한 판정권을 행사함.

- 그러나, 이에 관한 노동위원회의 판단에 당사자들이 이의를 가지고 있는 경우 그 불복의 절차를 거칠 수 있도록 하고 있는데 불복이 허용되는 경우가 매우 제한적인 것이 문제가 되고 있음. 개정된 노조법의 경우 대표교섭노동조합의 결정과정에 노동위원회가 행한 판정에 불복이 허용되는 경우는 노동위원회의 판단이 위법하거나 월권인 경우에 한정된다고 하고 있음. 이는 다시 말해 노동위원회가 관련 판단을 하는 것이 법률을 명백히 위반하는 경우나 주어진 권한을 뛰어넘은 경우에만 한정하여 불복이 허용된다는 의미로, 노동위원회의 판단이 지나치게 사용자에게 유리하게 이루어지거나, 소수노조에게 불리하게 이루어지는 등 불합리하여 공정성을 잃었다고 하더라도 위법하거나 월권이 아닌 이상 불복이 허용되지 않는다는 의미인 것임.

- 아울러 제한적이거나 불복이 허용되어 있다고 하더라도 불복절차를 통해 원상을 회복할 수 있는지에 대해 상당한 의구심이 발생함. 개정된 노조법에서는 노동위원회의 판정에 불복절차가 진행된다고 하더라도 그 결정은 그대로 유효하다고 함. 따라서 노동위원회의 판정에 대한 불복이 있더라도 노동위원회의 최초 결정은 유효하게 효력을 미치게 됨. 그런데 최종적으로 노동위원회의 판정이 위법한 것으로 확정되더라도 일반적으로 노동위원회의 초심결정이 행정소송을 거쳐 대법원까지 확정되는 기간이 3년~4년 정도 소요된다는 점에서 볼 때, 이미 위법한 판정으로 인해 확정된 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약은 이미 2년의 단체협약의 유효기간을 다 지내고 난 뒤가 되어 이미 새로운 절차를 통해 교섭대표노조가 선출되고 난 뒤가 될 가능성이 높음. 따라서 사실상 불복절차가 제도화되어 있더라도 그 실효성을 기대할 수는 없는 상황임.

라. 조합원수의 확인 방법과 조합원 관리

- 개정된 노조법은 상시적으로 노동조합이 조합원 수를 증명하는 조합원 명부를 비치하게 하고, 교섭참여노조를 확정하는 단계부터 자신의 조합원 수를 공개하도록 하여 교섭대표노조를 확정짓도록 하고 있음.

- 이렇게 설계된 노동조합 교섭참여제도는 현실적으로 사용자가 특정 노동조합에 대해 혐오적인 태도를 보이는 경우 특정 노동조합의 조합원들이 사용자에게 노동조합 가입여부를 알려지기를 원하지 않을 수 있고, 그 노동조합도 비밀조합원제도를 운영할 수 있다는 현실을 고려하지 않은 제도라고 할 수 있을 것임.

- 아울러 변경 노조법은 이중조합원이 있는 경우 그 조합원을 포함하는 노동조합의 조합원 수를 산정함에 있어 조합비를 내는지 여부를 우선적으로 고려하고, 동일한 조건으로 2개 이상의 노동조합에 가입되어 있는 경우 조합원을 노동조합의 수로 나눈 수($=1/\text{가입조합 수}$)를 합산하도록 하고 있음. 이와 같은 기준은 △ 첫째, 해당 조합원의 진정한 조합가입의사를 확인하지 않고, 단순히 가입조합의 수로 개별 조합원의 권리와 의무를 분할하는 우를 범할 수 있고, △ 둘째, 다른 노동조합에 가입하고 있다는

이유만으로 각각의 노동조합에 대한 기여도 또는 충성도의 가치를 낮게 평가해 버리는 불평등한 차별적 기준이 되는 것이며, △ 셋째, 수학적으로 복수의 과반 노조가 나올 수 없도록 하기 위한 행정편의적 판단기준에 불과하며, △ 넷째, 아무런 법적 근거 없이 이중가입 조합원의 단결권을 침해하는 기준이라고 할 것이므로 이와 같은 판단기준은 즉시 개정되어야 할 것임.

- 이상과 같이 노동조합이 교섭권을 행사하려면 조합가입사실이 사용자에게 알려지기를 원하지 않는 조합원들과 갈등을 겪어야 하고, 조합원 수를 확대하기 위한 전술의 일환인 비밀조합원제도나 조합비면제정책도 사실상 사용할 수 없게 될 가능성이 높음. 나아가 조합원수 등 노동조합 관련사실이 교섭대표권 행사에 영향을 미치는 경우 그 노동조합은 교섭이 개시되기 전까지 2차례의 사용자에게 이의절차를 거쳐야 하고 노동위원회에도 2차례나 거쳐야 하며, 노동위원회의 결정에 불복하는 경우 재심과 소송까지 거쳐야 하는 매우 복잡한 상황이 진행되게 될 것이므로 이는 교섭에 관한 모든 절차적 책임을 노동조합 일방에게만 부담시키는 불합리한 입법이라고 할 것임.

마. 공동교섭대표단의 내용과 문제점

- 공동교섭대표단 구성의 실효성 문제가 제기될 수 있음. 교원노조법 사례에서 증명되는 바와 같이, 공동교섭대표단 구성을 둘러싼 노동위원회의 결정과 그에 대한 다툼이 진행될 경우 장기간 교섭 진행 불가하게 됨.

- 개정 노조법은 공동교섭대표단을 구성할 경우 참여조합 전체조합원 수의 10%미만 규모의 노동조합은 참여할 수 없다고 하고 있음. 그러나 교섭을 원하는 조합에게 교섭권을 부인하기 위한 근거로서 참여노조 소속 조합원 10%이상의 조합원을 보유하고 있어야 한다는 기준은 합리적으로 인정될 근거가 없음. 한편, 만일 전체 참여노조 중 10%이상의 조합원을 구성원으로 하는 노동조합이 단 한 개도 없는 경우, 교섭대표단의 구성 자체가 불가능하다는 결과가 나오게 됨. 그렇기 때문에 위와 같은 기준은 논리적으로도 불완전한 규정이라 할 것임.

- 한편, 공동교섭대표단의 대표를 결정하는데 있어 최다수노동조합이 대표역할을 수행하도록 한 것은 사실상 다수대표제를 도입한 것이라 할 것임. 이는 창구단일화에 지나치게 맹목적이라 할 것임. 아울러 최다수 노동조합의 대표자가 직권으로 조인하는 경우 등을 허용하는 조항으로 매우 위법한 규정이라고 할 수 있음.

- 따라서 공동교섭대표단이 구성되는 경우 이를 하나의 '교섭대표노조'로 해석하는 것은 매우 지양되어야 할 것임. 실제 변경 노조법 제29조 제1항을 통해 개별노동조합이 단체협약의 체결주체임을 규정하고 있고 예외적으로 교섭창구가 단일화되는 경우 대표교섭노동조합이 교섭체결권을 갖는다고 하고 있으므로 이는 원칙적으로 개별노동조합의 교섭체결권을 인정하고 있는 것으로 해석할 수 있음. 이에 대한 적극적인 해석을 통해 공동교섭대표단의 경우 개별적인 참여노동조합이 각각 체결권을 갖고, 그 대표자인 최대노조의 대표자는 형식상의 교섭대표로서의 역할만 수행하는 것으로 판단하는 것이 적절할 것임.

바. 교섭대표의 지위와 권한, 교섭대표 기간과 소수노조의 노조 활동

- 개정 노조법은 교섭대표노조의 지위에 관하여 2년의 기간 동안 유지된다고 규정하고 예외적으로 1년의 기간 동안 교섭대표노조가 단체협약을 체결하지 못하는 경우 새로이 교섭대표노조 결정절차를 거칠 수 있도록 하여 교섭대표노조의 인준신청절대금지기간(certification year bar)을 1년으로 하고 있음.

- 위 규정은 교섭대표노동조합이 과반수의 지위를 획득한 뒤 교섭대표노동조합이 되면, 이후 과반수 지위가 지속적으로 유지되지 않는다고 하더라도 2년간 이를 보장한다는 의미로 해석됨. 다만, 1년 동안 교섭체결을 하지 못하는 경우에 한해 재차 교섭대표노조 결정절차를 거치도록 한 것임.

- 이와 같은 교섭대표노동조의 지위의 유지와 관련하여 '연합'관계의 해체에 따른 교섭대표노동조 지위의 유지에 관한 부분은 변경 노동법의 내용만으로 분명하게 확인되지 않고 있음. 법 제29조의2 제3항은 '2개 이상의 노동조합이 위임 또는 연합 등의 방법으로 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 전체 조합원의 과반수가 되는 경우' 교섭대표노동조합이 될 수 있다고 규정하고 있음. 여기서 2개 이상의 노동조합이 연합을 형성하여 조합원 과반수를 획득, 이에 따라 교섭대표권을 행사하던 중 내부적 갈등을 이유로 연합이 해체되는 경우 잔여기간 중의 교섭대표노동조합의 지위는 어느 노동조합에게 승계되는지가 불분명함. 이와 같은 상황에서 해체된 각각의 노동조합이 스스로가 교섭대표노동조를 주장하게 되는 경우 나아가 사용자가 교섭대표노동조합의 확인을 구하며 교섭을 중단하는 경우 등이 발생하고 이러한 상황을 예비한 입법적 해석의 근거를 찾아볼 수 없어 이와 같은 점은 입법의 불비라 할 수 있겠음.

3. 창구단일화와 교섭단위의 분리

가. 법률의 개요

노동조합 및 노동관계조정법	노동조합 및 노동관계조정법 시행령
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	제14조의15(교섭단위 분리 결정 신청) 노동조합 또는 사용자는 노동부령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 법 제29조의3제2항에 따른 교섭단위 분리 결정 신청을 할 수

노동조합 및 노동관계조정법	노동조합 및 노동관계조정법 시행령
노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한 쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있다.	있다. 다만, 제14조의3에 따라 사용자가 교섭요구 사실을 공고함으로써 법 제29조의2에 따른 교섭창구 단일화 절차가 개시된 이후 교섭대표노동조합이 결정되기 전에는 교섭단위 분리 결정 신청을 할 수 없다. 제14조의16(노동위원회 결정 절차 등) ① 노동위원회는 제14조의15에 따른 신청을 받은 때에는 해당 사업 또는 사업장의 노동조합과 사용자에게 이를 통지하고, 이에 대한 의견을 제출하도록 하여야 한다. ② 노동위원회는 제14조의15에 따른 신청을 받은 날부터 30일 이내에 교섭단위 분리에 관한 결정을 하고 해당 사업 또는 사업장의 노동조합과 사용자에게 통지하여야 한다. 제14조의17(교섭창구 단일화 절차의 정지) 제14조의16에 따른 교섭단위 분리 결정 신청에 대한 노동위원회의 결정이 있기 전에 제14조의2에 따른 교섭 요구가 있는 때에는 법 제29조의3제2항에 따른 결정이 있을 때까지 법 제29조의2에 따른 절차의 진행이 정지된다.

- 교섭단위는 원칙적으로 사업 또는 사업장으로 함. 다시 말하면, 하나의 사업을 수행하는 사업주가 복수의 사업장을 운영하는 경우 사업단위를 기준으로 창구단일화가 이루어짐.

- 다만 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭관행 등을 고려하여 분리 필요가 인정되는 경우 일방 또는 쌍방(노사)의 신청을 받아 노동위원회가 교섭단위 분리를 결정할 수 있음.

- 어느 노조가 사용자에게 교섭을 요청하여 사용자가 공고한 날부터 교섭 대표노조가 결정되기 전 사이에는 분리결정을 신청할 수 없음(시행령 14조의15)

- 노동위원회는 신청을 받은 날로부터 30일 이내에 이를 결정하여야 함

- 노동위원회 결정이 위법/월권인 경우에 한하여 불복(재심, 행정소송)이 가능함

- 노동위원회의 결정이 있기 이전에 특정노조의 교섭요청이 있는 경우에 창구단일화 절차는 노동위원회 결정이 있을 때까지 정지됨

나. 교섭단위 분리제도와 그 문제점

(1) 교섭단위 분리제도의 개념

- 변경된 노조법의 규정에 의하면 창구단일화는 사업 및 사업장을 기준으로 실시하고 근로조건, 고용형태, 교섭관행 등을 종합적으로 고려하여 교섭단위를 분리할 수 있도록 하였음. 보다 구체적으로는 아래 표의 예를 참조.

- 아래 표에서 볼 때, 원칙적으로 위 甲기업이 창구단일화를 실시하려는 경우 사업 또는 사업장을 기준으로 실시하기 때문에 가장 큰 단위인 사업을 단위로 하는 경우 전체 총 조합원 490명 중 과반수인 250명이 가입되어 있는 C노조가 교섭대표노동조합이 되어 교섭을 실시하게 될 것임.

- 생산직과 사무직의 근로조건이 매우 차이가 난다는 점을 이유로 사용자 또는 어느 노조가 교섭단위 분리를 신청할 수 있고, 노동위원회가 이를

받아들이면 甲기업의 교섭단위는 생산직 단위와 사무직 단위로 분리되게 됨. 이럴 경우 전체사무직 220명 중 과반수인 150명을 조직하고 있는 A노조가 사무직 단위의 교섭대표노동조합이 되고, 전체 생산직 270명 중 과반수인 250명을 조직하고 있는 C노조가 생산직 단위의 교섭대표노동조합이 됨.

甲기업	지역	생산직		사무직			교섭단위분리			
		정규직	비정규직	내근직		영업직 (정규직)	①	②	③	④
				정규직	비정규직		생산직 ↓ 사무직	정규직 ↓ 비정규직	생산·내근 ↓ 영업직	서울 ↓ 부산
A노조 (170명)	서울	10명	10명	100명	50명	-	사무직 교섭대표	비정규직 교섭대표		서울지역 교섭대표
B노조 (70명)	서울	-	-	-	-	70명			영업직 교섭대표	
C노조 (250명)	부산	200명	50명	-	-	-	생산직 교섭대표	정규직 교섭대표	생산·내근 교섭대표	부산지역 교섭대표
합계		210명	60명	100명	50명	70명				

- 마찬가지로 정규직과 비정규직의 고용형태가 다르다는 점을 이유로 사용자 또는 어느 노조가 교섭단위 분리를 신청할 수 있고, 노동위원회가 이를 받아들이면 甲기업의 교섭단위는 정규직 단위와 비정규직 단위로 분리되게 되고, 이럴 경우 전체 정규직 380명 중 과반수인 200명을 조직하고 있는 C노동조합이 정규직 단위의 교섭대표노동조합이 되고, 전체 비정규직 110명 중 과반수인 60명을 조직하고 있는 A노조가 비정규직 단위 교섭대표노동조합이 됨.

- 그러나 과거 교섭관행상 영업직이 오랜기간 동안 독자적으로 교섭을 해왔고 왔다면, 이러한 관행을 이유로 사용자 또는 어느 노조가 교섭단위 분리를 신청할 수 있고, 노동위원회가 이를 받아들이면 甲기업의 교섭단위는 영업직과 영업직이 아닌 직종(생산직+내근직)으로 구분될 수 있을 것임. 이 경우 영업직 70전체가 가입하고 있는 B노동조합이 당연히 영업직단위의 교섭대표노동조합이 되고 영업직이 아닌 직종은 전체를 합산

한 조합원 수가 420명이므로, 이중 250명을 조직하고 있는 C노조가 나머지 교섭단위의 대표교섭노동조합이 됨.

- 아울러 교섭단위는 사업 또는 사업장을 기준으로 할 수도 있으므로 사업장을 단위로 하는 교섭단위분리신청도 가능하다고 할 것임. 위 甲기업의 사안에서 사업장이 서울과 부산으로 각각 분리되어 있으므로 이를 이유로 사용자 또는 어느 노조가 교섭단위 분리를 신청할 수 있고, 노동위원회가 이를 받아들이면, 甲기업의 교섭단위는 서울지역단위와 부산지역단위로 각각 구분될 수 있을 것임. 이와 같은 경우 서울지역단위는 전체 조합원 240명 중 과반수인 170명을 조직하고 있는 A노동조합이 교섭대표 노동조합이 되고, 부산지역의 경우 조합원 250명 전원을 가입시키고 있는 C노동조합이 교섭대표 노동조합이 됨.

(2) 교섭단위분리제도의 문제점

- 이와 같은 규정은 보는 바와 같이 원칙적으로 사업 또는 사업장을 최대단위로 하여 창구를 단일화하고 교섭단위의 결정에 있어서도 사업장 단위의 하부단위로 교섭단위를 분리하고자 하는 것임. 그러나 이는 교섭단위 결정제도를 매우 협소하게 적용하는 것이라 할 수 있음. 일례로 미국의 경우 교섭단위의 결정에 관하여 사업장단위를 기본으로 하고 있지만⁹⁾ 교섭단위 결정에 관한 상당한 권한을 NLRB가 행사하면서 실제로 기업단위를 넘어서서 하나의 산업별노동조합에 소속된 배타적교섭대표노조들과 그

9) 전미노동관계법 제9조(b) [위원회에 의한 교섭단위의 결정] 위원회(The Board)는 각 사건에서 이 법이 보장하는 권리를 근로자들이 최대한 자유롭게 행사할 수 있도록 하기 위하여 적정교섭단위가 사용자단위(employer unit)인지, 숙련공단위(craft unit)인지, 공장단위(plant unit)인지 또는 그 하부단위(subdivision thereof)인지를 결정한다. 다만, 위원회는

(1) 어떤 단위가 전문직근로자들(professional employees)과 그렇지 않은 근로자들을 포함하고 있는 경우 전문직근로자들의 과반수가 그 단위에 포함되는 것에 찬성하지 않는 한 그 단위를 적정하다고 결정하여서는 아니 되고,

(2) 신청된 숙련공단위 내의 근로자 과반수가 반대하지 않는 한 위원회의 과거 결정에 의해 다른 교섭단위가 설정되었다는 이유만으로 어떤 숙련공단위가 적정하지 않다고 결정하여서는 아니 되며,

(3) 어떤 교섭단위가 사용자의 재산 또는 사업장에서의 사람의 안전을 목적으로 경비원(guard)으로 고용된 자과 다른 근로자들을 포함하는 경우 그 단위가 적정하다고 결정하여서는 아니 되고, 어떤 노동단체가 경비원 외의 근로자의 가입을 허용하거나 이를 허용하는 다른 단체에 직간접적으로 소속되어 있는 경우 그 노동단체는 경비원의 교섭단위에서 근로자대표로 인준되어서는 아니 된다.

들의 사용자들을 하나의 교섭단위로 묶는 결정을 행하고 있음.

- 앞서 말한 바와 같이 교섭단위 분리제도를 운용함에 있어 산업별/업종별로 교섭창구를 단일화하여 실질적으로 산업별 노사관계를 정착시키고, 한 산업 내의 근로조건의 균등화를 정착해 나갈 수 있는 방향으로 운용될 필요성이 있고, 그런 의미에서 교섭단위의 분리는 초기업 단위로 재구성하는 방식이 함께 고려될 필요성이 있음.

- 자율적으로 교섭단위를 분리할 수 있는가가 문제가 될 수 있음. 현행규정은 노동조합이든 사용자가든 교섭단위를 분리하려면 노동위원회에 교섭단위분리신청을 하도록 하고 있음. 달리 말하면 노동위원회의 결정 없이 자율적인 교섭단위 분리는 불가능하다는 것임. 그럼에도 불구하고 교섭단위 분리에 관하여 관계당사자들이 충분히 동의하고, 이견이 없다면 자율적으로 교섭단위 분리를 실시할 수 있도록 하는 것이 타당하다 할 것임.

- 아울러 변경 노조법은 노동조합과 사용자 모두 교섭단위 분리신청의 주체가 될 수 있도록 하고 있음. 그런데 외형적으로는 동일한 교섭단위의 분리신청이라고 하더라도 그 실질적인 내용에 있어서 노동조합이 신청과 사용자의 신청은 그 목적하는 바가 매우 상이할 가능성이 높음. 생각건대 △ 노동조합의 교섭단위분리신청에 비해 사용자의 분리신청은 실질적으로 특정 노동조합에 대한 우호적 처우를 목적으로 이루어질 가능성이 높고, △ 이는 특정 노동조합에 대한 배타적 교섭을 목적으로 이루어지는 경우일 수도 있으며, △ 또한 사용자가 조직개편을 단행한 후 개편된 조직의 경계선을 따라 교섭단위로 분리할 것을 요구할 수 있는데 이런 경우 역시 외형적인 교섭단위 분리의 필요성을 검토하는 것보다 실제로 사용자가 의욕하는 바가 무엇인지를 확인할 필요가 있음.

- 따라서 노동위원회는 이 업무를 다루는 과정에서 사용자의 교섭단위 분리신청에 대한 인정기준과 노동조합의 분리신청에 대한 인정기준을 달리 하여 사용자에게 대해 보다 엄격히 적용해야 할 필요성이 있음.

4. 공정대표의무

가. 법률의 개요

노동조합 및 노동관계조정법	노동조합 및 노동관계조정법 시행령
제29조의4(공정대표의무 등) ① 교섭 대표노동조합과 사용자는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별을 하여서는 아니 된다.	
② 노동조합은 교섭대표노동조합과 사용자가 제1항을 위반하여 차별한 경우에는 그 행위가 있는 날(단체협약의 내용의 일부 또는 전부가 제1항에 위반되는 경우에는 단체협약 체결일을 말한다)부터 3개월 이내에 대통령령으로 정하는 방법과 절차에 따라 노동위원회에 그 시정을 요청할 수 있다.	제14조의18(시정요청) 법 제29조의4제2항에 따른 시정요청은 노동부령으로 정하는 서식에 따라 하여야 한다. 제14조의19(시정요청에 대한 조사 등 노동위원회 처리 절차) ① 노동위원회는 법 제29조의4제2항에 따른 신청을 받은 때에는 지체없이 필요한 조사와 관계 당사자에 대한 심문을 하여야 한다. ② 노동위원회는 제1항에 따른 심문을 할 때에는 관계 당사자의 신청이나 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다. ③ 노동위원회는 제1항에 따른 심문을 함에 있어서는 관계 당사자에게 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.

노동조합 및 노동관계조정법	노동조합 및 노동관계조정법 시행령
③ 노동위원회는 제2항에 따른 신청에 대하여 합리적 이유 없이 차별하였다고 인정한 때에는 그 시정에 필요한 명령을 하여야 한다.	④ 법 제29조의4제3항에 따른 명령이나 결정은 서면으로 하되, 그 서면을 교섭대표노동조합과 사용자 및 신청인 등 관계 당사자에게 각각 발급하여야 한다. ⑤ 관계 당사자는 법 제29조의4제3항에 따른 명령을 받은 경우에는 그 명령에 따라야 한다. ⑥ 노동위원회의 조사와 심문 등에 관한 절차는 법 제29조의4와 이영에서 정하는 것 외에는 중앙노동위원회가 따로 정하는 바에 따른다.

- 노사모두가 (노조간 또는 조합원간)합리적 이유 없이 차별하는 것은 금지됨
- 시정명령은 서면으로 하는 등 노동위원회의 심문회의 절차와 유사하게 적용됨(시행령 제14조의19)
- 차별적 행위가 있었던 경우 그 행위시/단협인 경우 체결일 기준으로 3개월 이내에 노동위원회 시정을 요청하도록 하고 있음
- 불복의사에 따라 재심 및 행정소송이 가능함. 긴급이행명령만 가능하므로 긴급한 제제 수단이 없는 문제가 발생함

나. 공정대표의무제도의 운용상 문제점¹⁰⁾

- 변경 노조법은 공정대표의무를 규정하면서 '합리적 이유'가 없는 경우 차별적 처우를 금지한다고 하고 있음. 여기서 '합리적 이유'가 무엇인지가

10) 자세한 논의는 III. 복수노조간 차별과 사용자의 부당노동행위 부분 참조

규명될 필요 있음. 공정대표의무의 도입을 논하였던 노사정위원회의 공익위원안은 미국법의 영향을 받아 공정대표의무제도를 설계하였는데 이 점에 비추어보면 공정대표의무를 부여받는 사용자와 교섭대표 노동조합은 교섭에 있어서 “광범위한 합리성”(“a wide range of reasonableness”)의 재량이 인정될 가능성이 있음. 즉 단체교섭에 있어서 교섭대표노동조합의 공정대표의무 위반 여부를 판단함에 있어서 노동조합활동의 성과 내지 결과를 기준으로 판단하기보다는 활동상의 재량권을 존중할 가능성이 많다는 것임.

- 그러나 규범적 부분에 무게중심이 쏠려있는 북미국가의 제도와 달리 한국의 교섭대표노조는 채무적 부분에 관한 사항까지 교섭하여 협약으로 체결하도록 하고 있으므로 과연 “광범위한 합리성”이라는 기준을 적용하는 것은 부적절하고 임금, 휴가, 복리후생의 적용 등에 있어서의 동일성의 원칙이 적용되어야 하고 채무적 부분에 있어서도 소수노조의 활동을 제약하거나 기존의 기득권을 하향화시키는 등의 대표권 행사는 금지되는 것으로 보아야 할 것임.

- 교섭대표노동조합이 공정대표의무를 위반한 경우 변경 노조법이 정하고 있는 노동위원회 구제방법 이외에도 법원에 사용자 내지 노조에 대한 손해배상명령, 임금차액지급, 시간외근로명령(시간외근무에서 특정 조합원들을 배제한 경우) 등을 구하는 방식이 있을 수 있음.

- 교섭대표노동조합과 사용자의 차별 금지의무는 구분될 필요가 있다는 지적이 있음. 공정대표의무는 교섭대표노조 대표자의 의무이지 사용자의 의무가 아니기 때문이고, 노조 간 차별을 하지 아니할 사용자의 의무는 공정대표의무에서 도출되는 것이 아니라 사용자의 노동조합 간 차별은 정당한 노동조합 활동에 대한 불이익취급 또는 지배·개입으로서 부당노동행위에 해당한다는 견해임. 이는 현재의 부당노동행위 조항의 해석으로도 사용자의 노조 간 차별이 부당노동행위에 해당한다는 점에 대해서는 학설상 일치하고 일본 판례나 학설도 동일. 죄형법정주의와의 관계에서 해석론상 문제의 소지가 있다면 사용자의 노조 간 차별을 부당노동행위로 규정할 필요 있다는 것임. 공정대표의무 조항에서 규정함으로 말미암아 사

용자의 노조 간 차별이라는 부당노동행위에 대해 벌칙 조항 적용에 현실적으로 애로가 초래될 우려 또한 존재함.

- 위와 같은 견해는 지극히 타당하고, 입법과정에서 사용자의 노조간 차별행위는 부당노동행위와 구분한 것이 의도적으로 부당노동행위와 노조차별행위를 달리 취급하려는 것이 아닌가 하는 의구심이 들고 있음. 따라서 최소한 공정대표의무를 위반한 사용자는 공정대표의무위반에 대한 시정명령의 수급자가 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.

- 변경 노조법은 이에 대한 시정신청기간을 제척기간으로 하는 기간을 ‘3개월’로 하고 있음. 그런데 일반적으로 단체협약의 내용은 다소 불분명한 표현으로 기재되는 경우들이 많고, 이럴 경우 당사자의 의사 합의(이 경우 사용자와 대표노조), 혹은 노동위원회의 단체협약해석절차 등을 통해 그와 같은 문제들이 확인되어야 하는데, 이런 가능성이 높음에도 일률적으로 3개월의 제척기간을 적용하는 것은 제도의 실효성을 떨어뜨리는 효과만을 낳는 것이라 할 것임.

5. 교섭창구 단일화와 노조 일상활동, 쟁의행위

가. 법률의 개요

노동조합 및 노동관계조정법	참 고
제29조의5(그 밖의 교섭창구 단일화 관련 사항) 교섭대표노동조합이 있는 경우에 제2조제5호, 제29조 제3항·제4항, 제30조, 제37조제2항, 제38조제3항, 제42조의6제1항,	제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 5. "노동쟁의"라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 "노동관계 당사자"라 한다)간에 임금·

노동조합 및 노동관계조정법	참 고
제44조제2항, 제46조제1항, 제55조제3항, 제72조제3항 및 제81조제3호 중 "노동조합"은 "교섭대표노동조합"으로 본다.	근로시간·복지·해고 기타 대우등 근로조건에 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다. 제29조(교섭 및 체결권한) 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. 제30조(교섭등의 원칙) ① 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 신의에 따라 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며 그 권한을 남용하여서는 아니 된다. ② 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 정당한 이유없이 교섭 또는 단체협약의 체결을 거부하거나 해태하여서는 아니 된다. 제37조(쟁의행위의 기본원칙) ② 조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 아니

노동조합 및 노동관계조정법	참 고
	된다. 제38조(노동조합의 지도와 책임) ③ 노동조합은 쟁의행위가 적법하게 수행될 수 있도록 지도·관리·통제할 책임이 있다. 제42조의6(필수유지업무 근무 근로자의 지명) ① 노동조합은 필수유지업무협정이 체결되거나 제42조의4제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정이 있는 경우 사용자에게 필수유지업무에 근무하는 조합원 중 쟁의행위기간 동안 근무하여야 할 조합원을 통보하여야 하며, 사용자는 이에 따라 근로자를 지명하고 이를 노동조합과 그 근로자에게 통보하여야 한다. 다만, 노동조합이 쟁의행위 개시 전까지 이를 통보하지 아니한 경우에는 사용자가 필수유지업무에 근무하여야 할 근로자를 지명하고 이를 노동조합과 그 근로자에게 통보하여야 한다. 제44조(쟁의행위 기간 중의 임금지급 요구의 금지) ② 노동조합은 쟁의행위 기간에 대한 임금의 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니 된다. 제46조(직장폐쇄의 요건) ① 사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있다. 제55조(조정위원회의 구성) ③ 제2항의 규정에 의한 조정위원은 당해 노동위원회의 위원 중에서 사용자를 대

노동조합 및 노동관계조정법	참 고
	표하는 자, 근로자를 대표하는 자 및 공익을 대표하는 자 각 1인을 그 노동위원회의 위원장이 지명하되, 근로자를 대표하는 조정위원은 사용자가, 사용자를 대표하는 조정위원은 노동조합이 각각 추천하는 노동위원회의 위원중에서 지명하여야 한다. 다만, 조정위원회의 회의 3일전까지 관계 당사자가 추천하는 위원의 명단제출이 없을 때에는 당해 위원을 위원장이 따로 지명할 수 있다. 제72조(특별조정위원회의 구성) ③ 제2항의 규정에 의한 특별조정위원은 그 노동위원회의 공익을 대표하는 위원중에서 노동조합과 사용자가 순차적으로 배제하고 남은 4인 내지 6인중에서 노동위원회의 위원장이 지명한다. 다만, 관계 당사자가 합의로 당해 노동위원회의 위원이 아닌 자를 추천하는 경우에는 그 추천된 자를 지명한다. 제81조(부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다. 3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위 제41조(쟁의행위의 제한과 금지) ①

노동조합 및 노동관계조정법	참 고
노동조합의 쟁의행위는 그 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다. 제29조의2에 따라 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 없다	

- 교섭대표노동조합이 존재하고 있는 경우 그 교섭대표노동조합을 「노조법」상의 '노동조합'으로 간주. 다만 창구단일화가 이루어지지 않은 경우에는 위 규정은 적용 없음.

- 노동조합은 원칙적으로 조합원들의 직접·비밀·무기명 투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 쟁의행위를 개시할 수 있음

- 다만 예외적으로 창구단일화를 통해 교섭대표노동조합이 결정되어 있는 경우 그 절차에 참여한 노동조합의 사업 또는 사업장 소속 전체 조합원이 직접·비밀·무기명 투표를 실시하여 과반수가 찬성하는 경우 쟁의행위를 개시할 수 있음.

나. 교섭대표노조를 노조법상 노동조합으로 의제하는 개념의 문제점

- 변경 노조법은 교섭대표노조가 확정되면 교섭대표기간 동안 「노조법」상의 '노동조합'으로 간주되고, 그 노동조합으로서의 권한은 교섭대표노동조합만이 행사할 수 있음

- 여기서 말하는 「노조법」상의 '노동조합'은 △ 노동쟁의의 주체로서의 노동조합, △ 대표교섭노동조합이 존재할 경우 교섭 및 체결권을 갖는 노동조합, △ 성실교섭의 주체가 되는 노동조합, △ 쟁의행위의 주도/지도/관리 책임을 부담하는 노동조합, △ 필수유지업무 결정 및 필수유지협정의 체결주체가 되는 노동조합, △ 쟁의행위 중 임금지급요구 금지의 의무를 부담하는 노동조합, △ 사용자가 직장폐쇄를 통해 대항하는 주체로서의 노동조합, △ 쟁의조정 주체로서의 노동조합, △ 사용자가 단체교섭 거부 태태의 부당노동행위가 금지되는 대상으로서의 노동조합임

- 위 규정에서 정하는 경우를 제외한 「노조법」상의 '노동조합'은 모든 개별노동조합을 의미함. 교섭대표노조 체제 하에서도 개별 노동조합들에게 적용되는 노조법상의 규정들은 아래와 같음.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

4. "노동조합"이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다.(이하생략)

제4조(정당행위) 형법 제20조의 규정은 노동조합이 단체교섭·쟁의행위 기타의 행위로서 제1조의 목적을 달성하기 위하여 한 정당한 행위에 대하여 적용된다. 다만, 어떠한 경우에도 폭력이나 파괴행위는 정당한 행위로 해석되어서는 아니 된다.

제2장 제5조(노동조합의 조직·가입) 내지 제28조(해산사유)상의 노동조합

제29조(교섭 및 체결권한) ①노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.

제29조의2 내지 제29조의5 상의 참여대상노동조합

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 조직하려

고 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.

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.

제82조(구제신청) ①사용자의 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합은 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있다.

부칙 제6조 (노동조합 전임자에 관한 적용의 특례) ②노동조합과 사용자는 전임자에 대한 급여지원 규모를 노사협약에 의하여 점진적으로 축소하도록 노력하되, 이 경우 그 재원을 노동조합의 재정자립에 사용하도록 한다.

- 이상과 같은 규정은 교섭대표노동조합을 교섭권 행사의 유일한 주체로 간주함으로써 다른 노동조합의 존립근거를 희박하게 만드는 효과를 발생시킴.

다. 창구단일화와 쟁의행위(조정신청, 쟁의행위 찬반투표, 쟁의행위의 양태, 쟁의행위의 중단 등)

- 더군다나 창구단일화에 참여한 소수노동조합들이 교섭권은 물론 쟁의권의 행사까지 제한받게 된다는 점은 이번 변경 노조법의 위헌성을 보여주

는 매우 중요한 부분임.

- 개별 노동조합별로 쟁의행위 여부를 결정하지 못하고 전제 노동조합 조합원 과반수 찬성을 얻도록 하고 있어서 사용자에게 협조적인 노조가 존재하는 사업장의 경우에, 그 노동조합이 반대하고, 또 자주노조 내에서도 일부는 쟁의행위에 반대표를 행사하는 것이 통상적이라는 점을 고려하면 복수노조와 창구단일화를 규정한 개정 노조법하에서 쟁의행위는 상당히 어렵게 될 가능성이 큼, 또 이를 둘러싼 사용자의 지배개입과 부당노동행위가 집중될 가능성이 크기 때문에 쟁의행위 찬반투표에서 재적 과반수를 얻기가 매우 어려울 것임

- 변경 노조법에 의하면, 교섭대표노조는 교섭에 있어서 단일창구를 형성하고 이를 통해 사용자의 교섭비용의 축소에 기여하는 것 이외에 쟁의행위의 개시와 종료에 관한 노동조합의 권한을 유일하게 행사할 수 있는 존재로 개념화 되어 있음.

- 현실적으로 다른 노동조합에 의해 지도되는 쟁의행위에 순순히 참여할 노동조합이 있는지 의문이 아닐 수 없고, 설사 있다고 하더라도 실제 효과적인 쟁의행위가 전개될 수 있는가도 의심이 됨.

- 또한 쟁의행위의 종료에 관해서도 노동조합 사이의 이견이 발생할 가능성이 높고, 이견이 잘 봉합되지 않는 경우 노동조합 간의 갈등만 부추겨, 결국 사용자와의 교섭은 뒷전으로 놓고 노동조합 사이의 감정적 충돌로 인해 효율적인 교섭이 이루어지지 않을 수 있음. 아울러 소수노조가 대표노조와 사용자 사이의 합의된 협약안에 동의할 수 없는 경우 불법파업이 양산되는 등 더 많은 노사갈등이 발생할 가능성도 높음.

- 이처럼 이번 변경 노조법은 단체교섭권뿐만 아니라 단체행동권까지 제한하는 법률로써 위헌의 정도가 심각하고, 교섭창구의 단순화를 통해 궁극적으로 노사관계의 안정을 도모하려 했던 입법취지와는 달리 노-노, 노-사간의 갈등을 증폭시키고, 불법파업과, 대량 징계 등의 문제점을 양산하는 등 더 많은 사회적 비용을 발생시키는 것으로서 개정의 필요성이 상당

한 법률이라고 할 것임.

5. 노동조합의 대응

가. 개정 노조법의 입법이 가져올 효과

- 복수노동조합의 설립가능성은 무노조사업장 혹은 미조직사업장에 대한 조직화 가능성이라는 긍정적인 면과 함께 사용자의 어용노조 설립과 이를 통한 기존 노동조합의 대체가 이루어 질 가능성, 노조 간의 경쟁심화, 이런 조건에서 살아남기 위해 대중추수적 경향성의 확장 등의 부정적인 면도 함께 가지고 있음.

- 이번 변경 노조법의 제정과정에서 입법을 주도해 왔던 정부측이 무수한 반론이 존재하고 있음에도 교섭단위를 사실상 기업단위로 제한하고, 산업별 노동조합의 교섭권을 제한하려 하였던 점에서 볼 때, 교섭창구단일화는 기업별 교섭관행을 공고히 하고 새롭게 움트려는 산업별 노동조합운동의 확산을 제어하려는 의도가 적극적으로 내포된 입법이었다고 할 수 있음. 이는 노동운동의 사회적/정치적 성장을 멈추게 하려는 의도에 의한 것이라 할 수 있음.

- 한편, 지난 수십년 동안 외부적 충격으로부터 보호받아왔고 그런 환경에 적응해 왔던 노동조합 운동이 급격한 환경의 변화를 맞게 되고 있음. 과반수노동조합의 경우 어느 정도 현재와 같은 안정적인 위치를 유지할 수 있다 하더라도 언제든지 외부적 충격을 통해 과반수 이하로 떨어질 수 있다는 점은 불안요소로 상존할 것임. 일본의 예에서와 마찬가지로 쟁의행위가 개시되는 경우 노사는 물론 노조 내부적으로도 갈등이 증폭되고, 이를 계기로 노동조합이 분열하는 양상이 전개되게 되고, 이런 상황을 적절히 해결하지 못한다면 과반수의 안정적 조합원수를 확보하고 있는 노동조합도 지속적인 지위를 보장받을 수는 없게 될 것임.

- 아울러, 소수노조의 경우 사용자에 대한 긴장과 함께 다수노조와의 불편한 긴장관계를 유지하면서 교섭권 확보를 위한 지난한 줄다리기를 벌여야 할 것임. 그러나 획기적으로 조합원수를 넘기거나 제3의 다른 노조와의 연합 등을 성사시키지 못하는 한 이러한 상황은 지속되게 될 것이고, 교섭권과 쟁의권을 가지지 못하는 노동조합은 평조합원들로부터 불임노조로 평가되어 기본적인 설립토대조차도 잃어버리게 될 가능성이 높음.

- 또한, 대부분의 노동조합은 실질적으로 쟁의행위를 운영하기 위한 어려운 조건에 빠지게 될 것으로 보임. 소수노조는 물론이고 과반대표노조라고 하더라도 마찬가지일 것임. 과반대표노조가 쟁의행위에 관한 지도/관리 책임을 부담하지만 실제 소수노조 소속 조합원들의 적극적인 참여를 이끌어내기 어려울 것이고(잠정적으로 경쟁관계), 이런 상황에서 파괴력 있는 쟁의행위를 진행한다는 것은 매우 어려우며, 결국 자기 소속의 조합원들만으로 파업을 운영해 나가야 할 것이고, 이는 추후 다수노조 진영 내에서 소수 노조에 대한 대리전을 치른 것에 불과하다는 불쾌감, 소수노조의 무임승차에 대한 거부감 등으로 현상화할 가능성이 높음.

- 더불어 노동조합의 교섭비용이 배가될 것임. 교섭방식을 놓고 벌이는 설전은 한두 번으로 끝날 문제가 아닐 것이고, 교섭방식 이외에도 협약안의 구성, 교섭위원의 배정, 나아가 쟁의행위의 돌입여부, 쟁의행위의 진행방식, 잠정 타결된 협약안에 대한 인준 등의 과제를 고스란히 노동조합들이 해결해야 함.

나. 민주노조 운동의 대응방향

(1) 조직적 혁신을 우선과제로 하여야 함

- 변경 노조법이 시행되기까지 1년 6개월이 남겨져 있는 상황임. 이 시간은 노동조합운동의 조직적 혁신이라는 묵혀두었던 숙제를 집중적으로 해결해 나가야 할 기간이기도 할 것임. 산업별노동조합의 강화를 통한 노동운동의 사회적/정치적 영향력 확대, 이를 통한 교섭력의 확장이 주요한 과제임.

- 산업별노동조합의 강화는 기업단위의 경계를 넘어서는 노동운동의 성장을 막아서려는 이번 입법의 의도에 맞서 노동운동 스스로가 국가적 차원에서의 교섭전략을 수립하는 것을 통해 전체 노동자의 경제적 이익과 정치/사회적 성장에 복무하기 위한 기본 과제라고 할 수 있음.

- 더불어 이러한 산별조직화의 완성을 통해 노동운동의 의제, 노동운동의 주체를 기업수준에서 국가와 사회 수준으로 끌어올려 실질적인 노동운동의 역량을 확충해야만 이를 토대로 실질적인 노동3권의 확보를 위한 투쟁동력을 확보할 수 있다는 원칙을 확인하는 것이기도 함.

(2) 거시적으로 법개정 투쟁을 필두로 한 전략적 투쟁을 필요로 함

- 앞서 확인해 왔던 것과 같이 이번의 변경된 노조법은 위헌적 입법으로 노동3권의 행사를 위축시키는 입법임. 따라서 장기적으로 이번의 노조법변경을 무효로 하기 위한 적극적인 법개정 투쟁이 진행될 필요가 있음.

- 산별노조 전환, 산별교섭 정착을 위한 법제도 개선 방안도 동시에 병행될 필요가 있음. 산별노조운동의 성공적인 정착은 실질적으로 산업별노동운동이 가능한 법/제도적 환경을 확보하는데 있다고 할 것이고 이를 위해 산업별교섭이 유의미하게 작동할 수 있는 노동조합 조직보호, 교섭제도, 부당노동행위제도 등이 입법적으로 보장될 필요성이 있음.

- 구체적으로 복수노조가 허용되는 2011년 하반기부터, 1기업 1교섭 체제가 본격화되는 2012년 하반기 사이에는, 교섭창구 단일화 조항의 문제점이 구체적으로 드러나게 될 것이고 각급 사업 또는 사업장을 단위로 하여 교섭창구 단일화를 둘러싼 노-노갈등, 노-사갈등이 표출될 것임. 이러한 시기에 발생하는 사안에 대해 적극적인 위헌소송과 부당노동행위 신청 등의 법률적 대응을 진행해 나가야 할 것임.

- 한편 2012년 상반기의 국회의원 총선거와 하반기 총선 직후 첫 정기국회와 대통령 선거를 앞둔 정치일정을 적극적으로 활용하자는 의견에 귀 기울일 필요가 있음. 이 경우 노동법 개정은 2012년 하반기 정기국회 또는

2013년 상반기 임시국회에서 법 개정을 최종 목표로 추진할 필요가 있다 할 것임.

(3) 미시적 단계에서의 적극적인 전략수립이 필요함.

- 창구단일화 도입의도 분쇄를 위한 교섭전략의 수립이 필요함. 산별교섭협정과 자율교섭협정의 체결을 통해 기업단위의 창구단일화 교섭의 한계를 벗어나기 위한 노력이 진행되어야 할 것임.

- 산별교섭협정은 사용자로 하여금 ‘산별협정을 준수하기로 한다는 것’을 주요 내용으로 하는 협정으로 상황에 따라서 사용자에게 사용자단체의 가입을 강제하고, 산별교섭을 우선의 원칙과 기업단위의 보충교섭을 실시한다는 내용으로 협정을 체결하는 것이 바람직 함.

- 자율교섭협정은 ‘사용자는 2011. 7. 1. 이후 창구단일화의 절차를 거치지 아니하고 모든 노동조합과 교섭하기로 한다’는 취지의 협정임. 이를 통해 일정정도 산별교섭을 강제하고, 창구단일화의 함정을 피해 교섭을 진행할 수 있을 것으로 판단됨.

- ‘1. 회사는 2011. 7. 1.이후 별도의 절차 없이 금속노조(지부, 지회 포함)와의 교섭을 보장하며, 교섭창구단일화 대상에 포함시키지 않는다.
‘2. 이 합의로 조합(지부, 지회 포함)과의 노조법상의 자율교섭에 동의한 것으로 간주한다.

- 격차조항의 도입도 고려할 필요가 있음. 격차조항이란 조합원우대조항¹¹⁾ 또는 연대금지급조항¹²⁾ 등으로 구분되는데, 일반적으로 조합원으로 가입하지 않고 노동조합의 협정을 그대로 적용받는 비조합원들에게 노동

조합에 대한 가입의 유인을 증대시키기 위한 조항으로 외국의 노동조합이 도입하고 있는 단체협약 조항임. 우리나라의 경우 소극적 단결권(단결하지 않을 권리), 단체협약의 일반적 효력확장 등에 관한 법률적 논쟁이 남아 있고, 노동조합이 사실상 전체 노동자들의 대표체로서 활동하고 있다는 의식 등으로 인해 격차조항의 도입에 다소 부정적 견해들이 존재하고 있었음. 하지만 일부 노동조합의 경우 복수노조의 시행시기 이전에 조합원의 증대방안이 필요하다는 점, 현실적으로 노동조합의 조직율 약화의 원인에는 노조의 교섭성과에 대한 비조합원의 무임승차가 허용되고 있다는 점, 더불어 조합비를 납부하지 않는 비조합원들이 상대적으로 더 많은 이익을 확보하는 결과가 되어 이를 합리적으로 규율할 필요성이 대두된다는 점 등의 입장에서 볼 때 격차조항의 도입에 대한 법률적 방안을 검토할 필요성이 있음.

- 소수노조의 경우 교섭대표노동조합이 진행되는 교섭과정에 직접 참여할 수는 없다고 하더라도 일정정도 교섭과정에 영향력을 행사할 수 있는 방안들을 고려해 볼 수 있음. 우선 교섭주체인 노사에게 투명한 교섭을 요구하면서 교섭식상 대한 참관을 실시하고, 교섭의 진행과정에 대한 홍보활동을 강화하여 최대한 대표교섭노동조합의 교섭권 남용을 견제해 나가는 것이 필요할 수 있음. 아울러 교섭과정이나 노사가 제출한 교섭안에 대해 적극적인 의사개진활동을 펼치고, 전체 조합원들의 인준투표를 제도화 함으로써 간접적으로나마 교섭과정에 참여도를 넓혀 나갈 수 있을 것으로 판단됨. 한편, 대표교섭에서는 규범적 부분에 국한된 교섭만을 진행하고, 채무적부분에 대해서는 각 노동조합의 자율에 따른 개별교섭을 진행할 것을 요구할 수 있을 것임. 실제 채무적 부분은 노동조합의 특수성에 따라 달리 적용될 여지가 많은데 이를 교섭대표노조가 일률적으로 협약으로 체결한다는 것이 부적절한 측면이 있으므로 이러한 요구를 통해 직접교섭권을 확보하는 것이 가능할 것임

6. 노동위원회제도 개혁 필요성

11) 일반적으로 임금인상에 관한 협정에 있어서 조합원인 경우 임금인상율을 7%로 하고, 비조합원의 경우 임금인상율을 5%로 한다는 등의 내용의 협정임.

12) 격차조항을 전제로 비조합원이 조합원의 근로조건을 적용받고자 하는 경우 조합비에 상당하는 연대금을 납부하여 조합원과 같은 수준으로 근로조건을 상향조정할 수 있도록 하는 협정임

가. 들어가며

- 최근 몇 년간 노동위원회의 권한강화 현상이 분명하게 드러나고 있음. 노동위원회는 과거처럼 실효성 없는 부당해고나 부당노동행위만을 다루는 기관이 아니라 이제는 명실 공히 노동관련분쟁의 전담처리기관이 되고 있음. 그러나 실제 노동위원회의 판정은 점차 정치재판화 되어가고 있다는 비판과 함께, 제도의 전문성이나 공정성 등에 많은 의문이 제기되고 있는 것 역시 사실임.

- 이번 복수노조 관련 법률개정의 결과에서도 볼 수 있듯 노동위원회는 노동조합의 조합원 확인 등에 관한 분쟁해결권한, 과반수노동조합 결정에 관한 분쟁해결권한, 공동교섭단 구성에 관한 권한, 교섭단위분리에 관한 결정권한 및 공정대표의무 위반에 관한 판정권한이 새롭게 부여되어 복수노조를 둘러싼 노사관계의 형성에 중요한 역할을 수행하게 되었음.

나. 노동분쟁해결제도의 현황

- 지난시기 한국의 노동분쟁해결제도는 노동부와 검찰이 담당하는 노동형사, 노동위원회가 담당하는 행정심판(부당노동행위 등), 법원이 담당하는 노동민사의 분리구도 하에서 운용되어 왔음.

- 이러한 노동분쟁해결제도는 각 기관별로 통일되지 못한 기준으로 인해 적지 않은 혼선이 발생하기도 하였고, 기관별로 노동법 집행에 대한 전문적 인력을 확보·양성하지 못함으로 인해 실질적으로 노동분쟁 해결을 효과적으로 가능하게 하는 제도로 성장하지 못하고 있으며, 이러한 현 상태는 법률적 구제를 요청하는 주체이자 피해자인 노동조합과 개별 노동자들에게 상대적으로 불리하게 작용하였다고 할 수 있음.

- 특히, 노동문제가 일반법원에서 다루어지면서 “노동법의 시민법화”경향이 두드러지는 양상이 전개되었음. 노동계는 이러한 현상에 주목하면서 몇 년 전부터 노동분쟁을 다루는 특별법원의 도입에 관심을 가지기 시작

하였고, 노동계에서는 노동법원의 도입에 대한 제한을 내놓기 시작했고, 이 논의는 지난 정부에서 대통령산하 사법제도개선위원회에서 하급심강화방안의 일종으로 논의되기도 하였음. 그러나 사법제도개선위원회는 장기적으로 노동법원 도입에 관한 논의를 진행하되, 우선적으로 심급단축을 위해 중앙노동위원회절차를 임의화하는 방향으로 개선방향을 정리한 바 있으나 그 구체적인 실현방도는 제출하지 못한 채 지난 정권의 임기종료로 해당 부분에 관한 논쟁도 중단된 상태임.

다. 노동조합운동과 노동위원회

- 한국의 노동위원회제도는 외국의 유사한 제도와 다른 특징을 가지고 있음. 외국의 노동분쟁해결제도는 대부분 국가적 차원에서 노·사간 또는 노·사·정의 합의에 의해 도입되었는데, 한국의 노동위원회제도는 이러한 합의 없이 1952년 미군정의 제안에 의해 전시국회가 입법을 통해 도입된 이후 정부가 주도하면서 50년 넘게 운영되고 있으며, 그 운영에 있어서도 정부가 주도하는 형태를 보임.

- 이러한 정부주도적 노동위원회제도는 노동사건, 특히 노동조합운동이 개입된 사건을 법리적으로 다루지 않고 정부정책적 기준에 따라 다룸으로서 공정한 법률적 해결제도로 안착될 수 없도록 하고 있음. 이러한 경향은 노동위원회의 주요 중요직책을 정부출신 인사들이 장악하고, 상대적으로 법률전문가들의 지위가 축소되어 있는 현상을 통해서도 잘 알 수 있음.¹³⁾

- 한편, 교섭창구 단일화에 관련된 입법에 있어 노동위원회가 교섭대표결정방식에 중대한 영향력을 행사할 수 있도록 제도가 설계된 점과, 공공부분에서의 필수유지업무제도의 운용, 각종 차별시정사건에 관한 노동위

13) 2008. 10. 현재 전국의 각급 노동위원회 심판담당 공익위원들의 직역별 분포상태를 보면, 전체 직역별로는 대학교수(50.14%), 법조인(34.38%), 전직 공무원(13.75%)순으로 많음을 알 수 있는데 이러한 직역분포는 노동위원회의 공익위원을 추천하는 각 노사단체들이 준사법기관인 노동위원회의 근본기능이 노동관계에 대한 사법심사에 놓여있다는 점을 고려하여 노동관계 전문가들을 주로 추천해 왔기 때문이라고 생각됨. 한편, 전체 인원 중 법률전문가로 볼 수 있는 법학계열 교수, 판사, 검사, 변호사, 공인노무사의 규모는 총 212명(60.74%)이었음.

원회의 역할제고, 부당해고 및 부당노동행위와 연동된 신규제도들이 도입되면서 노동위원회는 더 많은 권한을 형성하여 왔지만 여전히 우리가 노동위원회를 통해 공정한 판정이 불가능하다고 믿는 것은 노동위원회를 통해 공정한 판단이 어렵다고 여기고 있기 때문이다.

라. 노동위원회 개혁의 방향성

- 노동분쟁해결제도의 설계에 관하여 많은 부분이 논의될 수 있겠지만 이러한 논의와 별도로 노동위원회 제도에 대한 개혁활동을 진행하여 노동위원회를 공정한 노동분쟁해결기구로 재탄생 시키고, 장차 노동법원의 도입을 위한 유효한 경로로 만들 필요가 있음.

출 신 직 역	인원수(명)	비율(%)	비 고
대 학 교 수	175	50.14	법학계열 89명
법 조 인	120	34.38	판,검사 : 4명, 변호사 : 116명
전 공 무 원	48	13.75	
공인노무사	3	0.86	
기 타	3	0.86	목사 : 1명, 노동관련경력 : 2명
합 계	349	100.00	

그러나 노동위원회의 고위직으로 분류할 수 있는 위원장 및 상임위원들의 직역분포를 보면 전혀 다른 상황을 알 수 있는데 노동위원회 공익위원 중 상임으로 활동하면서 노동위원회의 업무만을 담당하는 고위급으로 볼 수 있는 위원장, 상임위원은 총 22명(조사당시 서울지방노동위원회 위원장은 공석 중)이고 이들의 직역별 분포를 살펴보면 전체 대상 고위급 공익위원 총 22명 중 대학교수와 공인노무사인 직역(출신자 포함)은 단 한명도 없었으며, 법조인은 1명(4.55%), 기타직역은 2명(9.09%)에 불과하였음. 이에 비해 공무원이었던 자가 상임위원 이상의 공익위원을 담당하는 비율은 전체 22명 중 19명(86.36%)로 압도적임. 이와 같은 현상은 노사단체의 추천으로 구성되는 일반 비상임 공익위원 중 공무원 비율인 13.75%의 6배가 넘는 수준이었음.

직 역 구 분	인원수(명)	비율(%)	비 고
대 학 교 수	0	0.00	
법 조 인	1	4.55	
전 공 무 원	19	86.36	
공 인 노 무 사	0	0.00	
기 타	2	9.09	
합 계	22	100.00	

이상과 같이 고위급 공익위원에 공무원 그것도 특히 노동부 출신의 고위급 공무원이 집중되어 있는 현상을 보이는 것은 노동위원회 위원장과 상임위원의 임명에 관하여 노동부장관이 제청권을 보유함으로써 발생하는 문제라고 할 수 있고, 또한, 노동위원회 소속 직원들이 노동부와 인력을 교류하면서 결국 노동위원회 자체가 노동부의 산하기관화 되어있는 현상도 위와 같은 상황을 부추기고 있음. 즉, 노동부장관이 계급상 동일한 장관급 수장을 둔 노동위원회의 인사에 개입함으로써 노동위원회의 독립적 운영권을 침해하는 결과를 가져오는 것임. 이와 같은 공무원 직역 편중은 노동위원회의 위상과 운영에 부정적인 영향을 끼치고 있음.

- 그래야만 현재적으로 유일한 노동분쟁해결제도인 노동위원회를 통해 발생 가능한 여러 유형의 노동분쟁을 공정하고 효과적으로 해결해 나갈 수 있기 때문이다.

- 이를 위한 노동위원회 개혁의 근본적 방향성으로는 3원주의 원칙 관철, 전문성 강화, 현장성 강화라고 할 수 있음.

- 노사정 3원주의 원칙의 복원 : 정부주도형 노동위원회가 아니라 노/사/정의 주체가 직접 노동위원회의 대표로서 책임성을 가지고 노동위원회를 운영하는 방향으로 진행되어야 할 것임을 원칙으로 하는 것임. 구체적으로 현재의 비효율적인 전원회의제도를 상임이사제도로 변경하고, 정부나 대통령이 임명하는 노동위원회 위원장이나 노동위원회 상임위원을 노동위원회 위원들 내부에서 선발하도록 하는 것이 필요함.

- 판정기능의 전문성 강화 : 공익위원들의 전문화를 꾀하기 위해 전문법관이나 그에 준하는 자격을 갖춘 자 등 공익위원의 선발기준을 까다롭게 할 필요가 있음. 구체적으로는 관할법원에 판사의 배치를 요청하여 직업법관을 중심으로 공익위원이 배정될 수 있도록 하거나 일정수준 이상의 변호사, 법학교수, 공인노무사 등과 같이 법률적 판단력을 갖춘 자들로 공익위원으로 배정될 수 있도록 하는 방안이 고려될 수 있을 것임.

- 판정기능의 현장성 강화 : 노동위원회의 판정이 철저하게 법원의 판례와 개별 공익위원들의 경험만 국한되어 있는 상황에서 개별 공익위원들의 판정에 현재 노동현장의 현실관계가 충분히 반영되고 있는가에 대해 심각한 의문이 들고 있음. 신속성 있는 판단과 함께 정확성이 중요한 요소로 인정되어야 하는 노동위원회 제도에 있어서 노/사위원이 판정권을 부여받아 평결에 참여하여 노동현장의 현실을 정확하게 파악하고 그 판단이 판정에 반영될 수 있도록 하는 방안이 검토되어야 할 것임.

- 결론적으로 노·사위원의 판정참여권을 확보하고, 직업법관과 노·사위원 제도를 통해 노동위원회를 강화하는 것을 골자로 하는 개혁안을 마련할 필요가 있음. 이를 통해 우리나라 노동분쟁 해결시스템의 수준을 국제적

수준으로 올리는 계기가 될 것임.

III. 복수노조간 차별과 사용자의 부당노동행위

1. 서설

가. 일반 부당노동행위의 개관

(1) 부당노동행위의 법적 개념

- 부당노동행위란 사용자가 노동자 및 노동조합의 헌법상 노동3권의 실현을 침해하는 행위라고 폭넓게 정의할 수 있음. 헌법 제33조가 규정하는 노동3권이 국가 및 사용자에 의해 침해된다면 이는 위헌, 위법행위로서 효력이 부인되는 것은 당연한 것임. 개별 법률에 정함이 없더라도 사법적 효력이 부인되고, 사용자에 대한 민사상 손해배상 등 법적 구제가 가능함.

- 한국은 노동3권에 대한 사용자의 침해에 대해서 특별히 노조법상 사용자의 부당노동행위 유형을 구체화하여 이에 해당하는 노동3권의 침해에 대해 노동위원회를 통해 행정적인 구제를 받을 수 있도록 하고, 부당노동행위를 한 사용자를 형사처벌할 수 있도록 엄격히 규제하고 있음.

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 하였

노조법 제81조의 부당노동행위

거나 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 구제 등을 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

(2) 부당노동행위의 성립요건

(가) 부당노동행위는 사용자의 행위에 대해서만 적용됨

- 노조법상 부당노동행위는 "사용자는 부당노동행위를 할 수 없다"고 규정한 바와 같이 사용자에 대해서만 금지되는 행위임. 노조법상 부당노동행위자로서의 사용자는 개별적 근로관계와 달리 사용자란 노사관계에 실질적인 영향력 및 지배력을 행사할 수 있다면 사용자의 범위는 확장될 수

있음. 따라서 도급계약에 있는 사내하청업체에 소속된 노동자나 그 노동조합에 대하여 원청사업주가 부당노동행위를 한 경우에도 그 원청사업주는 부당노동행위의 사용자로서 책임을 지게 됨.

(나) 부당노동행위 의사가 있어야 함.

- 부당노동행위는 노동조합의 노동3권 실현을 침해하여 노동조합을 약체화시키고자 하는 사용자의 의도에 기초를 둔 행위인 바, 사용자의 반조합적 의도 내지는 동기라는 “부당노동행위 의사”를 필요로 함.

- 부당노동행위 의사는 사용자의 내심의 의사에 속하므로 외부에 드러난 객관적·외형적 사실로부터 추정되는 의사만으로 충분하며, 적극적인 목적이나 동기까지 필요로 하는 것은 아님. 대법원은 사용자가 내세우는 해고사유와 그 근로자가 한 노동조합업무를 위한 정당한 행위의 내용, 징계해고를 한 시기, 사용자와 노동조합과의 관계, 동종의 사례에 있어서의 조합원과 비조합원에 대한 제재의 불균형 여부, 종래의 관행에 부합하는지 여부, 평소 사용자의 노동조합에 대한 언동이나 태도 등 기타 부당노동행위 의사의 존재를 추정할 수 있는 제반 사정 등을 비교·검토하여야 한다(대법원 1991. 4. 23. 선고, 90누7685 판결)고 판시하고 있음.

(3) 부당노동행위의 유형별 개념과 사례

(가) 불이익취급의 부당노동행위

◎ 불이익취급의 개념 및 성립요건

- 사용자의 불이익 취급행위는 조합의 설립·가입 및 정당한 조합활동을 이유로 개별조합원을 상대로 한 불이익을 가함으로써 노동자 개인에게는 경제적·심리적 압박을 가하는 동시에 노동조합 활동까지 위축시킴으로써 노동3권의 실현을 위협하는 가장 대표적인 부당노동행위임.

- 불이익취급행위는 사용자가 “정당한 조합활동 등을 이유로 해고 기타 불

이익을 주는 행위”를 하여야 하므로 ①노동자의 정당한 조합활동 등을 하였다는 이유로 ②사용자가 그 노동자에게 현실적으로 불이익한 행위를 하여야 하며, ③행위의 원인과 결과 사이에 인과관계가 존재해야 함.

◎ 불이익취급의 주요 사례

- 불이익취급은 사용자와 노동자의 근로관계 내에서 형성될 수 있는 모든 고용조건과 관련하여 발생될 수 있음.

- ① 신분상 인사상 불이익으로서 해고, 계약갱신 거부, 휴가·휴직의 거부 및 차별, 휴직후 복직의 거부, 출근정지, 전근, 감봉, 상벌, 정년의 적용 등에서의 차별 등
- ② 경제적 불이익으로서 임금 기타 수당, 퇴직금, 복리후생 등의 급부에서 불이익이나 시간외근로의 거부 등
- ③ 정신적 불이익으로서 작업배치의 거부 및 차별, 잡일 등 일반적으로 꺼려하는 일의 부여, 작업도구 등에서의 차별, 생활근거지로부터 원격지 전직 등
- ④ 조합활동상의 불이익으로서 조합총회 참석의 방해를 위한 출장이나 외근, 조합가입이 불가능한 직위로의 승진, 조합원을 만나기 어려운 부서로의 고립, 조합활동하기 곤란한 지역으로의 전근 등

불이익 취급의 부당노동행위 사례

- 특정노동자가 파업참가 또는 조합활동 적극적이라는 이유로 연장근로 거부하는 행위(대법원 2006. 9. 8. 선고, 2006도388 판결)
- 노동조합 설립을 주도하고 적극적인 조합원 모집활동을 하였다는 이유로 합리적 이유 없이 재계약을 거부한 행위(서울고법 2008. 12. 5. 선고, 2007누12318 판결)
- 사용자가 일방적으로 임금인상폭을 정해 수령하고 급여대상에 날인할 것을 강요하였고 이를 거부한 것을 이유로 정직하고 해당조합원만을 구공장에 배치하여 일반 노동자와 격리한 행위(서울행법 2005. 5. 20. 선고, 2004구합11008 판결)
- 노조지시에 따라 노조조끼 착용을 이유로 출입저지하여 노무수령거부하고 임금미지급한 행위(부산지노위 2005. 9. 15. 2005부노54)

불이익 취급의 부당노동행위 사례

○ 불법파업에 대한 자제고지 등 사전노력없이 불법잔업거부 선동, 근무지 이탈, 무단 결근 등을 이유로 징계한 행위(중노위 2006. 2. 15. 2005부해474)

(나) 반조합계약의 부당노동행위

◎ 반조합계약의 형태와 예외

- 반조합적 계약으로 인한 부당노동행위는 개별 노동자로 하여금 노조의 가입, 불가입, 탈퇴, 설립금지, 조합활동 금지 등을 고용조건으로 하여 향후노동자 및 노동조합의 조합활동을 제약하고자 하는 행위임.

- 노조법은 조합활동과 관련한 고용계약의 금지에 대한 예외로서 종업원 2/3 이상이 가입된 노동조합이 조직확대를 위해 조합에 가입하지 않는 노동자를 고용하지 않을 것 혹은 해고할 것을 조건으로 하는 유니온숍조항을 단체협약으로 체결할 수 있음. 그러나 노조탈퇴 후 다른 노조로의 가입시 해고할 수 없도록 한 노조법 제81조 2항의 단서 후단은 2011. 7. 1.이후에 시행되는 바, 지금은 위에서 본 바와 같이 유니온숍이 체결된 사업장에서 해당 노조의 탈퇴 후 다른 노조에 가입한 것을 이유로 해고될 수 있음.

- 다만 유니온숍에 의한 해고가 바로 정당한 해고가 되는 것은 아니고 해고의 정황 및 해고가 노동조합의 단결권을 옹호하기 위해 행하여졌다고 볼 수 있는 사정을 종합적으로 판단해야 하는 바, 단결권 옹호와 무관한 해고 또는 다른 노동조합에 대한 반감으로 조합원을 불이익취급한 것이라면 부당해고 또는 부당노동행위가 성립될 수 있음.

- 한편 제명의 경우에는 불이익취급을 하지 못하도록 정한 구 노조법 제81조 제2항 단서가 유효하므로 노동조합 제명시에는 해고 등 불이익처분을 할 수 없고, 이러한 부당해고가 다른 노조의 가입 또는 활동을 이유로 한 것이라면 불이익취급의 부당노동행위가 성립될 수 있음.

(다) 단체교섭 거부·해태의 부당노동행위

◎ 단체교섭 거부의 개념과 성립요건

- 단체교섭 거부는 정당한 이유 없이 단체교섭 요구에 응하지 않는 교섭 거부와 성실의무를 위반하는 교섭 해태의 부당노동행위가 있고, 단체교섭 거부는 개별근로자를 대상으로 하는 다른 부당노동행위와 달리 직접적으로 노동조합의 단체교섭권에 대한 침해를 대상으로 함.

- 정당한 이유없는 교섭 거부이므로 ①노동조합의 교섭 요구에 대한 사용자의 거부 및 해태의 사실이 존재해야 하고, ② 이러한 행위에 정당한 이유가 없음을 입증해야 함. 노동조합 설립·운영의 주요목적인 노동자의 근로조건 개선 등의 활동에 핵심은 바로 단체교섭을 통한 단체협약의 체결에 있는 바, 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부하였다는 사실 자체가 곧 부당노동행위 의사를 추단하는 것이므로 사용자가 아무런 이유 없이 교섭을 거부하거나 해태한 경우는 물론 그러한 행위에 정당한 이유가 있다고 믿었던 경우라도 성립됨.

- 성실교섭의무의 위반여부는 교섭횟수나 교섭시간, 사용자의 자료제출, 수정요구안의 제시 및 교섭태도 등 교섭과정 전반에 대한 상황을 구체적·종합적으로 검토하여 판단함.

◎ 단체교섭 거부의 주요 사례

① 노동조합의 성립 요건을 문제 삼아 단체교섭을 거부하는 경우로서 사업장 내에 이미 노동조합이 존재한다는 사실(2011. 6. 30.까지), 노동조합에 사용자에게 해당하는 자가 조합원으로 가입하고 있다는 사실, 해고 등으로 인해 교섭위원이 조합원의 자격이 부인된다는 사실 등

② 노동조합의 요구하는 교섭의 내용을 문제 삼아 단체교섭을 거부하는 경우로서 주로 정치적 목적을 갖는다는 주장, 사용자의 인사상의 재량권을 침해한다는 주장, 해고자의 복직을 요구한다는 주장, 사용자에게 처분권한이 없다는 주장 등

③ 성실교섭의무를 위반하는 경우로서 교섭의 일시, 장소, 시간, 인원수 등이 부적절하다고 주장, 부수적 교섭사항을 우선처리만을 고집하는 경우, 사용자측 요구안만을 전달하고 이를 조정·설득하기 위한 대화노력을 다하지 않는 경우 등

단체교섭 거부의 부당노동행위 사례

- 단체교섭 진행 도중 조합의 규약 해석과 단체교섭 당사자로서의 자격을 문제삼아 바로 단체교섭을 거부하는 행위(서울행법 2005. 7. 14. 선고, 2005구합9057 판결)
- 조합의 성격이나 조합원의 범위가 다소 명확하지 않고 가입조합원이 소수에 불과하더라도 사용자의 단체교섭의무는 존재하는 바, 교섭 자체를 거부하는 행위(서울행법 2005. 7. 14. 선고, 2005구합 4960 판결)
- 사용자가 정당한 노동조합 위원장의 조합원 지위를 인정하지 않아 실질적인 단체교섭을 하지 아니한 행위(중노위 2001. 3. 20. 2000부노170)
- 사용자가 노조 내 갈등을 조정하면서 이를 빌미로 단체교섭을 거부하는 행위(중노위 2003. 3. 14. 2002부노271)

(라) 지배개입·경비원조의 부당노동행위

◎ 지배개입의 개념과 성립요건

- 지배개입의 부당노동행위는 노동조합의 자주성과 단결력을 약화시키기 위해 사용자가 행하는 노동조합의 결성 및 운영에 대한 일체의 간섭행위 또는 조직약화행위를 일컫는 것으로 가장 광범위한 부당노동행위 유형이라고 할 수 있음.
- 지배개입은 사용자의 주관적인 인식이나 목적이 없더라도 사용자가 자신이 행한 행위에 대한 인식이 있고, 그 행위로 인해 노조의 자주성이 침해되거나 그럴 우려가 있다고 평가될 수 있는 행위에 대해서는 사용자의 내심의 진정한 의사와 상관없이 지배개입이 성립됨(혹은 지배개입의 의사가 존재하는 것으로 판단됨).

- 지배개입의 부당노동행위는 불이익취급과 달리 지배개입 행위가 노조의 자주성 침해라는 결과의 발생을 요건으로 하지 않음. 또한 불이익취급·반조합계약·단체교섭 거부의 부당노동행위가 동시에 노동조합의 자주성을 침해하거나 그럴 우려가 있다고 판단되면 지배개입의 부당노동행위도 성립됨.

◎ 지배개입의 주요 사례

- ① 노동조합 결성시기의 지배개입으로는 노조결성에 대한 비난, 설립중지의 요구, 노조불가입의 회유로서의 이익 또는 불이익, 노조 결성 중심인물에 대한 해고 등 불이익취급, 노조창립총회의 방해, 노조결성을 방해하기 위한 중업원친목단체의 형성 등
- ② 노동조합 활동시기의 지배개입으로는 조합 활동방향에 대한 비난, 조합해산 종용, 조합 간부에 대한 해고 등 불이익이나 반조합적 행위를 획책하기 위한 이익의 제공 또는 약속, 조합 탈퇴의 회유로서 이익 또는 불이익, 노조 총회 및 각종 회의의 방해 및 감시, 노조 내부 운영에 개입, 기존의 편의제공의 중지, 노조 내 대립집단에 대한 일방 지원, 복수노조간 차별 등

지배개입의 부당노동행위 사례

- 해고효력을 다투는 조합위원장이 조합장복귀통지문을 회사에 보내고 단협에 따라 조합장 명의로 조합비 일괄공제를 요청하였으나 이를 반려하고 다른 조합원 명의로 요청하도록 한 행위(대법원 1997. 5. 7. 선고, 96누2057 판결)
- 노동조합 대의원 입후보등록용으로 재직증명서의 발급을 신청하였으나 대표이사가 직인을 소지한 채 부재중이라는 이유로 마감시한까지 재직증명서를 발급하지 아니한 행위(대법 1992. 6. 23. 선고, 92누3496 판결)
- 징계양정의 자료로 활용할 목적뿐 아니라 노동조합의 조직력을 파악하고 향후 조합원에 대한 통제능력을 확보하기 위해 파업참가자에 대한 행동기록표 작성을 요구하고, 그 작성결과를 토대로 일부조합원들에게 서약서를 징구하고 행동기록표의 결과 징계가 달라질 것이라는 점을 공공연히 말하여 조합활동을 위축시키는 행위(서울행법 2004. 7. 22. 선고, 2003구합32923 판결)

지배개입의 부당노동행위 사례

- 노조가입을 이유로 해고하고 고정승무차량의 배차를 하지 않는 불이익을 주거나 근무시간 통제로 인한 사납금 미납 혹은 징계 등을 빌미로 조합탈퇴를 종용하는 행위(서울행법 2004. 3. 5. 선고, 2003구합13755 판결)
- 파업기간 중 징계유보를 정한 단협에 반하여 징계하고 회사관리자가 조합원에게 노조탈퇴서를 배포한 행위(서울행법 2008. 4. 22. 선고, 2007구합23279 판결)

나. 복수노조 상황과 부당노동행위의 특수 문제

- 복수노조와 관련한 개정 노조법의 통과로 늦어도 2011. 7. 1.이면 사업장 내 조직대상을 같이 하는 복수의 노동조합 설립이 허용. 그런데 개정 노조법은 사업장 내 교섭창구의 단일화와 관련하여 『자율합의에 따른 교섭대표노조의 결정-과반노조가 교섭대표노조(위임, 연합에 의한 과반수노조 포함)-자율합의에 따른 공동교섭대표단의 구성-조합원수에 비례하는 공동교섭대표단의 구성』이라는 복잡하고 획일적인 교섭창구 단일화 절차를 정하고 있음.
- 개정 노조법 상 복수노조의 교섭제도의 특성에 따라 부당노동행위의 성립 여부에 특수한 문제가 발생되며, 인위적으로 구성된 창구단일화로 인해 노사간, 노동조합간, 노동조합 내의 분쟁 가능성이 커지는 바, 이를 이용한 사용자의 부당노동행위의 유형 및 특성을 살펴볼 필요가 있음.

(1) 복수노조 교섭제도와 부당노동행위 성립의 특수성

(가) 공정대표의무 위반과 부당노동행위의 관계

- 개정 노조법은 사업장 내 복수의 노조에 대해 교섭창구 단일화의 절차를 정하였고, 교섭창구 단일화를 통해 교섭대표노동조합이 결정될 경우, 교섭대표노동조합에 단체교섭 및 체결권한을 배타적으로 행사할 수 있도록 정하고 있음. 이러한 개정 노조법의 복수노조 교섭제도는 교섭대표노

동조합이 다른 노동조합의 교섭권을 독점함으로써 교섭권을 행사하지 못하는 다른 노동조합 및 조합원에게 불리한 내용의 단체협약을 체결하는 등 복수노조 간의 차별대우함으로써 특정 노동조합을 약체화를 가져올 수 있음. 이처럼 특정 노동조합의 약체화나 해당 노조의 조합원임을 이유로 한 불이익한 차별대우는 사용자에게 의해 노동자 및 노동조합의 노동3권의 실현을 침해할 수 있는 바, 부당노동행위에 해당되는지 문제됨.

- 개정 노조법은 이와 관련하여 교섭대표노동조합과 사용자에게 대하여 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노동조합 및 조합원을 합리적 이유 없이 차별하지 못하도록 공정대표의무를 부과하고 있음. 그러나 노조법 제 81조의 부당노동행위에는 사용자가 교섭대표노동조합과의 교섭 등을 통해 다른 노동조합 및 해당 조합원에게 불리한 차별대우를 금지하는 바를 명시적으로 정하고 있지 않음. 따라서 복수의 노조가 병존하는 경우 노조간의 차별의 문제에 대해 공정대표의무의 법적 성격이 무엇이고, 부당노동행위는 이를 규율할 법적 근거를 가지고 있는지, 부당노동행위의 개념과 공정대표의무 위반이 어떠한 관계에 있는지 정립할 필요가 있음.

(나) 공정대표의무의 법적 성격

- 국내 복수노조 교섭제도는 근본적으로 헌법상의 노동3권을 침해할 수 없음. 따라서 복수노조 창구단일화의 절차를 통해 교섭대표노동조합을 결정하더라도 교섭창구의 단일화가 곧 다른 노동조합의 노동3권 특히 단체교섭권을 박탈할 수 없음.
- 헌법상으로 처음부터 사용자의 단체교섭옹박의무가 형성되지 않았던 미국에서 배타적 교섭대표제도는 사용자의 단체교섭의무를 형성하기 위해 노동조합의 교섭전제조건을 갖추도록 한 것으로 헌법상 이미 노동조합의 노동3권이 보장되고 사용자는 노동조합에 대한 교섭옹박의무가 존재하는 국내의 노동권적 지위에서 노동조합의 교섭창구 단일화 절차는 동일한 의미를 가질 수 없음.
- 마찬가지로 미국식 공정대표의무의 개념은 국내에서 노동조합간의 차별

금지를 규정한 공정대표의무의 개념과는 법적으로 전혀 상이한 성격을 가짐. 미국식 공정대표의무는 선거를 통해 배타적인 교섭대표노조로 승인되면 다른 노동조합의 교섭권을 대표하는 것이 아니라 모든 종업원에 대한 대표성을 갖는 것으로 이미 존재하는 다른 노동조합의 교섭권을 통합적으로 취하는 형태가 아님. 따라서 미국에서 대표교섭노조의 단협체결 등이 노동자에게 미치는 불이익 취급은 단순히 개별 종업원의 고충의 문제로 격하됨.

- 그러나 우리나라의 공정대표의무는 헌법상 노동3권을 갖은 각 노동조합의 교섭권에 대해 자율교섭을 할 경우 사용자는 각 노동조합에 대한 중립의무를 부담해야 하고, 교섭창구를 단일화할 때에도 그 단체협약의 내용이 노동조합의 노동3권 실현에 있어 합리적인 이유없이 차별적인 결과를 갖는다면 헌법상 노동3권에 대한 침해로서 위법성을 갖는다는 점에서 그 위상이 다르다고 할 것임.

(다) 부당노동행위의 법적 지위

- 공정대표의무는 일반적으로 전체 조합원의 이익을 위해 소수를 희생시킨 것이라는 사실이 합리성의 영역에 속한다고 할 수 없고 공정대표의무가 문제되는 대상의 내용 및 성격에 따라 구체적·종합적으로 판단되어야 함

- 가령 규범적 부분의 경우 가능한 많은 조합원에게 유리한 것이 바람직하나 대안적 방법이 존재하고 이를 요구하였음에도 합리적 이유없이 반영하지 않았다면 공정대표의무 위반에 해당될 수 있음. 한편 단체협약의 대상이 가능한 많은 노동자에게 유리하도록 적용되는 사안과 달리 가능한 적은 조합원에게 불리한 내용이 적용되는 사안은 모든 노동자에게 불리하지 않을 수 있는 대안의 존재 여부뿐 아니라 특정 노동자에게 너무 과도한 불이익이 부과되는지 등도 엄격히 파악해야 함.

- 반면 채무적 부분의 경우, 직접적으로 노동자의 대우에 대한 유불리의 문제가 발생되지 않는 바, 단순히 조합원수에 따라 노동조합의 활동에 필

요한 대우의 차별 여부를 판단할 수 없으며, 요구되는 보장의 내용이 사용자의 자력이나 비용, 조합원수에 따른 조합활동의 규모 등과 밀접한 관련이 없다면 각 노동조합에게 동등한 보장이 이루어져야 할 것이므로 불리한 결과의 발생 사실만으로 광범위하게 공정대표의무 위반이 성립될 수 있음.

- 공정대표의무는 직접 교섭에 참여하지 못하는 노동조합 및 해당조합원이 다른 노동조합 및 그 조합원에 비해 불리한 대우를 받는 결과의 발생만으로 곧 차별의 일응 입증이 이루어지고, 대우의 차등에 대한 합리적인 이유를 제시하지 못하면 공정대표의무 위반이 성립하는 것으로서 특정 노동조합과 그 조합원에 대한 불이익을 가할 의도나 동기는 전혀 고려하지 아니함. 공정대표의무에서 합리적 이유는 단지 노동조합의 자주성 및 단결력을 제약하고자 하는 부당노동행위 의사뿐만 아니라 성별을 이유로 한 차별이나 비정규직이라는 고용형태상의 차별의사 등도 합리적 이유가 결여되는 것으로서 공정대표의무 위반에 해당함.

- 따라서 사용자의 공정대표의무 위반은 특정 노동조합의 자주성을 침해하거나 그러한 우려한 있는지 여부나 불리한 영향이 특정 노조에 집중되는지 여부, 특정 노조원의 정당한 조합활동 등의 행위를 이유로 한 차별의사를 갖는지 판단하는 부당노동행위보다 넓은 개념이라고 할 수 있음. 즉 복수노조 간의 차별로 인한 부당노동행위는 노조법 제81조의 부당노동행위의 성립요건에 따라 판단되면 되고, 공정대표의무는 부당노동행위의 개념보다 넓은 범위에서 차별적 결과에 대한 합리성 여부를 판단하는 것이므로 부당노동행위의 개념을 축소하는 내용이 아니라고 할 것임.

(2) 복수노조 간 차별과 부당노동행위 성립의 특수성

(가) 부당노동행위에서 병존조합 간의 차별의 의미

- 전통적으로 부당노동행위는 노동조합이나 개별조합원에 대한 구체적인 행위가 사용자에 의한 노조활동침해행위라는 점, 즉 부당노동행위 의사에 의한 행위라는 점을 입증하면 부당노동행위가 성립. 이러한 부당노동행위

의 의사는 사용자의 언동이나 태도, 단체교섭의 진행경과, 당해 행위가 있
기전 노동조합 설립 및 활동 상황 등을 통해 객관적으로 평가해왔음.

- 그런데 조합병존 상황에서는 병존 조합간의 차별대우라는 방식으로 사
용자의 특정 노동조합에 대한 반감이 두드러지게 나타날 수 있음. 사용자
가 노조간 차별적인 취급을 하였다는 사실 자체가 곧 특정 조합에 대한
선호나 반감이 존재한다는 객관적인 추단을 이끌어내기 때문에 이러한 차
별적 처우에 대해 사용자가 합리적인 이유를 입증하지 못하는 한 부당노
동행위로서 판단할 수 있게 되는 것임.

(나) 병존조합 간 단체협약을 통해 차별이 발생하는 경우

- 복수의 노동조합이 병존하는 상황에서 노조간 차별이 발생하는 경우는
① 사용자가 단체교섭을 하면서 노동조합 간에 차별적인 단체협약을 체결
하는 경우와 ②단체협약의 내용을 구성하고 있지 않으나 노사관행·근로계
약·취업규칙 등을 통해 사용자가 행하는 처분행위를 통해 발생할 수 있
음.

- 단체협약을 통해 사용자가 행하는 차별의 경우, 개정 노조법은 자율교
섭을 통해 한 사업장 내에 다수의 단체협약이 존재할 수 있을 뿐 아니라
교섭창구 단일화 절차를 통해 교섭대표노동조합을 결정한 경우에는 하나
의 단체협약을 체결하게 될 수도 있음.

① 자율교섭에서의 특정노조 차별

각 노동조합별로 단체교섭의 대상으로 포함시키는지 여부나 단체협약에
서 보장되는 내용의 수준, 단체협약의 효력발생시기 등에 차등을 둔 경우
임금·수당·복리후생, 징계 등에서 불이익취급이 발생될 수 있음.

② 교섭대표노동조합과 소수노조 차별

교섭대표노동조합과 사용자가 체결한 하나의 단협 내에 노조 간의 차별적

대우를 정하는 것이 허용되는지 여부가 문제됨. 하나의 단협 내에 노조간
상이하게 정한 근로조건 등이 개별 조합원에게 적용됨으로써 불이익취급
의 결과를 낳게 되는 경우뿐만 아니라 편의제공 등에서 노동조합간 차별
을 두는 경우 문제됨.

앞서 살펴보았듯이 교섭대표노동조합과 사용자는 노조간 차별하지 아니할
공정대표의무를 부담하므로 단협에 의한 차별적용은 공정대표의무 위반에
해당됨에는 이견이 없음. 이와 별도로 단협에 의한 차별적 효과가 자명하
거나 사용자에 의해 의욕된 사정 등 구체적으로 부당노동행위의 의사를
인정할 수 있다면 지배개입의 부당노동행위가 성립.

한 단협 내에 노조간 차별(공정대표의무 위반) 판단기준	
1안	노조간 조합원 비율 등 일관된 분배기준을 정하는 경우
	일관된 분배기준에 따라 노조간 차별적 결과가 발생하였다는 것만으로는 부족하고 조합원 비율 등 정한 기준이 차별의 대상을 분배하는 타당한 기준이 될 수 없음을 입증하여야 한다.
2안	개별 노조별로 구체적으로 분배의 결과를 명시하는 경우
	차별의 대상이 노조별로 구분할 성질의 단협사항이 아니라는 사실 혹은 분배의 결과를 산출하는 합리적인 기준을 제시하지 못하면 차별적 취급이라고 판단할 수 있다.

(다) 노조에 대한 차별과 조합원에 대한 차별

복수의 노조간의 차별의 유형은 노동조합을 상대방으로 하는 ① 편의제
공 등 조합활동에 필요한 사항에서의 차별대우와 개별 조합원을 상대로
하는 ② 임금 기타 근로조건 등에서의 차별대우로 크게 구분할 수 있음.

① 노조간 편의제공에서의 차별

- 노동조합에 대한 편의제공에서의 차별은 지배개입·경비원조의 부당노동

행위가 성립. 따라서 이때의 차별이란 불이익한 차별의 결과가 발생할 수 있는 가능성이 있으면 되므로, 차별적 처우를 하겠다는 의사의 표시만으로도 성립.

- 특히 편의제공 차별에 의한 지배개입의 부당노동행위는 노동조합에 대한 편의제공 차별 사실이 구체화되면 곧 노동조합 간의 차별을 통해 해당 조합의 약체화를 유발하거나 그러할 우려가 있다고 평가되므로 일단 부당노동행위의 위법성이 추단되며, 이를 뒤집을 만한 합리적인 이유를 사용자가 입증하지 못한다면 부당노동행위가 성립된다고 판단되어야 할 것임.

② 조합원 간 근로조건 등의 차별

- 개별 노동자에 대한 불이익취급의 부당노동행위는 노동조합의 편의제공 등과는 달리 개별조합원에 대한 근로조건 상의 불이익한 결과가 노동조합 활동으로 인한 것이라는 점을 바로 입증해 주는 아니기 때문에 부당노동행위의 인과관계를 입증하는데 어려움이 큼.

- 개별 노동자에 대한 근로조건 등의 불이익취급은 외관상 개별적으로 일어날 수도 있고, 집단적으로 발생되기도 함. 따라서 근로조건 차별은 원칙적으로 개별적인 행위가 노동조합 활동과 관련되어 이루어진 것임을 입증하는 방법과 장기적으로 관찰해 보았을 때 집단적으로 특정노조 조합원들이 불이익취급을 받는 일련의 특징이 보인다면 특정노조 조합원임을 이유로 한 불이익취급이라고 볼 수 있고, 특정 노조에 대한 부당노동행위 의사를 추단할 수 있음.

- 특히 노동조합에 대한 차별처우의 하나인 특정노조 조합원에 대한 불이익처분은 특정노조 조합원과 다른 노조 조합원 간의 비교를 통해 불이익한 결과를 보여줌으로써 이것이 조합관련성을 갖는다는 점을 입증할 수 있음.

2. 노동조합 및 조합원에 대한 불이익 취급의 부당노동행위

가. 조합병존과 개별조합원에 대한 불이익취급의 유형

- 개별 조합원을 상대로 한 불이익취급은 부당노동행위의 전형적인 형태임. 일본의 부당노동행위 사례는 국내 복수노조 상황에서의 부당노동행위 판단에 좋은 시사점이 됨. 따라서 일본의 부당노동행위 사례를 통해 국내의 조합병존으로 인해 예상되는 불이익취급의 유형과 차별취급에 대한 합리적 이유의 판단기준을 살펴보기로 함.

(1) 경제적 불이익취급으로서의 차별

(가) 임금·수당 등에서의 차별

- 각 조합원이 제공하는 근로가 그 질이나 양에서 대체적으로 균등하다는 것을 전제로 함. 특정 노동조합의 조합원이라는 사실은 노동자의 근로관계에 기인하여 직·간접적으로 발생하는 임금·수당 기타 복리후생에 대한 차별적 대우의 합리적인 이유가 당연히 될 수 없음.

임금·수당에서의 불이익취급 일본사례

- 특정조합원에 대해서만 심야 차고정리 명목으로 월 5,000엔을 지급한 경우(대영교 통사건, 횡병지재 1974. 3. 29. 판결)
- 월급제를 일급제로 변경할 경우 연령, 근속, 학력 등의 면에서 거의 차이가 없는 갑노조원과 을노조원 간에 상당한 차이가 발생한 경우(양천농원사건, 북해도지노위 1963. 3. 12. 결정)
- 임금인상의 시기를 비조합원에게는 4월부터 조합탈퇴자는 탈퇴시점부터 조합원에 대해서는 단협타결일로부터 실시하는 경우(덕도신문사건, 덕도지노위 1966. 3. 3. 결정)
- 行樂수당을 전체 종업원에게 일률적으로 지급하던 것을 노동조합 간에 금액의 차등을 둔 경우(이세만해운사건, 애지지노위 1967. 11. 24. 결정), 생활보조금(장내운송사건, 산형지노위 1964. 4. 17. 결정), 親元송금수당(キュービー사건, 중노위 1966. 11. 26. 결정), 예금증강운동협력수당금(문사신용금고사건, 중노위 1969. 7. 2. 결정), 냉

임금·수당에서의 불이익취급 일본사례

방수당(サカエタシ(タクシー)사건, 대판지노위 1967. 12. 29. 결정) 등 특정 조합원에 대해서는 지급하지 않는 경우

○ 생산성향상에 관한 전제조건에 동의하지 않은 것을 이유로 조합원에 대한 생산협력 보상금이나 기타 일시금의 지급을 거부하는 경우(다이ワ정공지이사사건, 동경지노위 1979. 3. 20. 결정)

○ 사용자가 조합에 대해 주식상장에 관한 방해행위를 하지 않을 것 혹은 회사사업의 확대발전에 협력할 것이라는 전제조건에 동의하지 않는 한 주식상장특별임금 지급하지 않는 것(학습연구사사건, 동경지노위 1986. 6. 17. 결정)

○ 특정노조의 조합원이 파업참가하였다는 이유로 파업기간 기본급 이외의 임금에 대해서는 삭감하지 않던 관행에 반하여 일시적 급여 및 주택수당 등에서도 삭감하는 경우(강산전기궤도사건 강산지재 1994. 10. 12. 판결)

(나) 근로제공과 관련한 차별

- 동등한 근로관계를 형성하는 노동자들은 동등한 근로능력을 가졌다고 전제되므로 특정노조 조합원에 대해 근로제공을 거부할 합리적인 이유가 없다면 차별적인 취급으로서 불이익취급의 부당노동행위에 해당.

근로제공 거부의 불이익취급 일본사례

○ 직장폐쇄기간 중 갑노조원에게만 근로를 허가하고 을노조원의 근로를 거부하는 경우(중산강업사건, 중노위 1952. 12. 17. 결정)

○ 특별한 사정없이 노조병존시 특정조합원에게 잔업을 시키지 않는 행위(일산자동차, 최고재 1987. 5. 8. 제2소법정 판결)

○ 일반적으로 잔업수당이 근로자의 임금 전체에서 상당비율을 차지하는 경우 사용자로부터 잔업거부는 근로자에게 경제적인 큰 고통을 입히기 때문에 병존노조 특정조합원에 대해 잔업을 시키지 않는 근로상의 차이를 두는 것은 경제적 압박을 가하여 갑노조 내부의 동요와 조합원의 탈퇴 등에 따른 약체화를 의도한 것이어서 지배개입도 구성된다. (영운운흥업사건, 태본지재 1986. 8. 21. 판결)

○ 조합소식지에 “매일 2시간 잔업으로 녹초가 될 때까지 일을 시키지 말라”라는 문구가 기재되었다는 이유로 해당 노조원에게 잔업을 시키지 않았다는 사용자 주장은 정시

근로제공 거부의 불이익취급 일본사례

간근무만으로도 생활할 수 있는 안정적인 근로조건을 획득하고자 하는 의도이고 조합이 시간외근로협정체결을 계속 요구하는 사정상 잔업거부는 부당노동행위(길전철공소사건, 중노위 1971. 4. 21. 결정)

○ 단협체결을 위해 조합이 시간외근로 거부의 시한파업을 하다가 시간외근로 의사를 통고한 후에도 사용자가 해당 조합원에 대해서는 시간외근로를 거부하는 경우(トウガク사건, 동경지재 1976. 9. 30. 판결)

(다) 복리후생 기타 근로조건에서의 차별

- 복리후생적 급부는 반드시 근로제공의 대가로 지급되는 것이 아니라 근로관계를 형성하고 있다는 것에서 파생되는 권리로서 근로관계로부터 동등하게 보장되어야 할 것이지 근로제공에 여부에 따라 달리 취급되어서는 안됨.

복리후생에서의 불이익취급 일본사례

○ 특정조합원에게만 신차를 우선적으로 배차해주는 행위(サンデン교통사건, 산구지재 하판지재 1991. 9. 30. 판결)(ヒノヤタクシ사건, 선대고재 1995. 1. 26. 판결)

특정조합원에게만 운전자의 유니폼에 넥타이를 지급하는 경우(キュービー사건, 중노위 1966. 11. 26. 결정)

○ 남자에게는 넥타이, 여자에게는 블라우스를 지급하면서 특정노조에게는 지급하지 않는 경우(송본전철사건, 장야지노위 1966. 3. 15. 결정)

○ 갑노조 파업 중에 을노조원은 생활자금 대부를 하면서, 갑노조원은 이를 거부하고, 갑노조를 탈퇴하여 을노조로 가입한 경우에는 대부를 허용한 경우(은영택시(タクシー)사건, 경도지노위 1965. 9. 7. 결정)

○ 특정조합원이 은행으로부터 생활자금을 대출받을 때에만 회사에서 보증을 선 경우(구주전력사건, 북강지노위 1954. 8. 25. 결정)

○ 상여금 등 임금에서 소속 노조에 따라 차별(홍옥상사사건, 최고재 1986. 1. 24. 제2소법정 판결)

(2) 신분상 불이익취급으로서의 차별

- 징계사유에 대한 징계회부여부 및 양정 판단, 전직·배치전환·업무분장·승진 등 사용자의 인사권한에 속하는 사항은 사용자의 재량권의 행사범위에 속한다는 점에서 사용자의 주관적이고 자의적인 판단이 개입될 가능성이 매우 높음. 따라서 특정 노동조합에 대한 반감이나 혐오가 해당 노동조합의 소속조합원에게 반영될 수 있는 바, 소속조합원에 대한 인사조치의 경향성 및 다른 조합원과의 비교를 통해 반조합적 의사를 추단하는 방법을 사용함.

인사상 지위에서의 불이익취급 일본사례

- 동일한 징계사유에 대해 특정조합원만을 징계 또는 해고(대광상호은행사건, 신사지노위 1968. 4. 18. 결정)하거나 또는 징계의 양정에서 더 과중하게 징계한 경우
- 특정조합원에게는 정규직무에 근로하게 하지 않고 참고정리 및 페인트도색 등 잡무만 시키는 경우(명회제작소사건, 동경지재 1985. 5. 27. 판결)
- 반장승진에서 소속조합에 따라 차별하는 경우(제일소형사건, 철강고재 1977. 10. 27. 판결)
- 공기업 민영화시 특정노조의 조합원을 우대하여 채용한 경우(JR서일본등 채용거부사건, 북강지노위 1989. 3. 9. 결정)

(3) 집단적 비교에 따른 부당노동행위 의사의 입증

(가) 인사고과에서의 병존조합 간의 차별 판단기준

- 개별 조합원에 대한 불이익취급이 부당노동행위에 해당하려면 다른 노조 조합원 또는 비조합원과 비교를 하여 부당노동행위를 판단하게 됨. 이 때 개별 조합원 간의 비교만으로는 어렵고 특정 노동조합에 대한 차별적 성격을 띠는 점을 보여줄 수 있으려면 해당 노동조합의 조합원 집단에 대한 차별적인 경향을 발견할 수 있어야 함. 즉 개별 조합원에 대한 불이익 취급이 특정 노동조합에 대한 차별로서 인식되려면 집단적 비교에 의한 집단적 차별성을 보여주어야 함.

- 일본에서는 1960년대 이후 개별 노동자의 인사고과에 따른 임금 기타

경제적 불이익, 승진·승격 등 인사상의 불이익이 노조간 차별행위의 하나로 부당노동행위 사건의 주요한 유형으로 등장함. 일본의 노동위원회는 이러한 집단적 차별행위에 대해 “대량관찰방식”이라는 집단적 비교를 통한 부당노동행위 의사의 판단이 이루어졌음.

- 대량관찰방식은 특정 노조의 조합원과 그 비교대상 사이에 집단적인 비교를 할 수 있어야 하고, 비교가 가능하기 위해서는 양 집단의 구성원이 비교의 타당성이 인정될 수 있는 균일성을 요구함. 따라서 양 집단의 인원수에 현저한 차이가 발생되지 않아야 균일성이 인정되나 차별을 주장하는 노조의 조합원수의 많고 적음은 크게 중요한 고려사항으로 삼지는 않음. 또한 특정 노조의 조합원 집단과 다른 노조의 조합원 집단의 고과사정을 비교하되 차별의 대상이 되는 급부나 인사처분의 성격에 따라 평균사정률만을 비교하기도 하고, 입사시기, 연령, 학력 등을 고려하여 비교범위를 결정하기도 함.

- 부당노동행위성을 인정하는 핵심요소로서, 조합결성 후 인사고과가 나빠진 사실, 고과기준이 주관적 요소에 크게 영향을 받는다는 사실, 고과자가 다른 노조 소속조합원이라는 사실, 같은 노조 소속 조합원은 고과평가가 거의 동일하다는 사실, 조합활동의 방침의 차이에 의해 다른 조합의 결성하게 되었던 경위 등을 통해 조합활동을 이유로 한 불이익취급의 의사를 추정함.

- 양 집단간의 인사고과에서의 비교를 통해 외관상의 차별적 결과를 확인하면 부당노동행위 의사에 대한 추정이 이루어지며, 사용자는 그러한 차별적 결과에 대한 합리적인 이유를 제시해야 함. 인사고과의 합리성은 주로 고과평가자가 중립적인 위치에 있고 실제 객관적이고 공정하게 심사하였는지 여부를 판단하게 됨. 따라서 사용자는 인사고과를 행하게 된 구체적인 기준을 상세히 밝혀야 하며, 주로 사정과정이 비공개이거나 자의적 요소가 많거나 고과평가자가 다른 노조 소속의 조합원인 경우에는 합리적인 이유가 있다고 보기 어려울 것임.

(나) 집단적 비교(대량관찰법)에 따른 부당노동행위 사례

- 대량관찰방식¹⁴⁾의 경우 고과평가에서 차별을 받아 임금 기타 인사상의 지위에서 불이익취급을 받는 경우, 일본 최고재판소는 명확한 조합원 간의 격차의 존재, 회사의 신청조합에 대한 혐오, 분열 전에는 양 조합원에 대해 고과점수의 차이가 없었던 점, 신청조합원의 근무성적이 나쁘지 않았다는 점 등을 이유로 부당노동행위를 인정하였음.

- 또한 비교 집단의 균일성에 대해서도 두 노조간에 현저한 격차가 없는 한 근무능력이나 업무성적 등의 편차는 집단 내에 고루 분포되어 있다고 평가될 수 있는 바, 노동자 또는 노동조합이 이를 명시적으로 입증해야 하는 것도 아니고, 특히 노동조합 설립 전 후의 변화와 사용자와의 관계, 노동조합에 대한 사용자의 혐오나 반감에 대한 태도, 교섭상황 등 그간 노동조합에 대한 사용자의 반조합적 의사가 있었음을 추단할 수 있다면 인사고과에서도 그러한 차별 행위의 가능성을 일응 인정할 수 있다고 봄.

인사고과에서의 불이익취급 일본사례

○ 특정 노조의 조합원과 다른 조합원의 고과사정을 비교하여 해당 조합원에 대한 차별을 일응 인정하였고 사용자의 합리적 이유로 주장한 고과기준인 생산공헌도(15점)·작업전념도(10)·협조도(10)·인물품성(10)·정근도(5) 중 객관적 기준인 정근도외에 사용

14) 대량관찰방식(大量觀察方式)이란 일본에서 발달한 노동조합간 차별 입증방식으로 통계학적 방법에 의한 차별입증방법으로 해석되고 있음. 이는 비교집단 전수를 조사하여 평균값 등 통계적인 자료를 바탕으로 차별여부를 판정하는 방식으로 통계학에서의 [두 모집단의 비교 및 분산분석]에서 유래되었음. 이는 일본에서 임금차별, 정리해고, 전환배치 등 다양한 집단간의 차별에 대해 적용될 수 있으며, 이 사건에서는 각 직위별로 구분한 집단에 대해 평가단이 부여한 점수가 상호 연관관계를 갖는지를 입증하는 데 사용되었음.

예를 들어 특정 노동자집단에게 부여되는 근로조건이 $x_1, x_2, x_3, \dots, x_m$ 이라고 하고, 다른 노동자집단에게 부여되는 근로조건을 $y_1, y_2, y_3, \dots, y_n$ 이라 하면 x_1 과 y_1 을 비교하는 것이 아니라 평균인

$$\mu_x \text{와 } \mu_y \quad \left\{ \mu_x = \frac{\sum_{i=1}^m x_i}{m}, \quad \mu_y = \frac{\sum_{i=1}^n y_i}{n} \right\}, \quad \text{또는 분산인 } \sigma_x^2 \text{과 } \sigma_y^2 \left(\sigma_x^2 = \frac{\sum_{i=1}^m x_i^2}{m} - \mu_x^2, \right.$$

$$\sigma_y^2 = \frac{\sum_{i=1}^n y_i^2}{n} - \mu_y^2 \left. \right\} \text{를 각각 비교하는 방법임.}$$

이와 같은 통계적 입증방법이 가능하기 위해선 통계적 처리가 가능할 정도의 집단성이 요구된다고 하며, 동경지방법판소는 북진전기제작소사건(1981. 10. 22.판결)에서 신청인 노동조합이 소속된 조합원 수가 극단적으로 소수인 경우에는 개별입증의 방법에 의하여야 한다고 판시한 바 있음.

인사고과에서의 불이익취급 일본사례

자의 주관적인 의사에 좌우될 수 있는 요소가 큰 비중을 차지하고 있어 공정성을 기대하기 어렵다는 점, 노조설립 전에는 근무성적과 기술만을 기준으로 하였던 점을 근거로 합리적 이유가 인정되지 않은 사례(길전철공사사건, 중노위 1973. 12. 19. 결정)

○ 특정 노조의 조합원과 다른 조합원은 상여금 지급 근거인 인사고과율에 현저한 격차가 발생하였고, 노조설립 전에는 이러한 현저한 차이가 없었으며, 조합결성 후 근무성적이 저조했으며, 노조를 탈퇴한 자는 평균고과율에 가까운 수치가 되었다는 사실을 근거로 부당노동행위를 인정하여 평균고과율 수준의 상여금 지급을 명한 사례(홍옥상사사건, 최고재 1986. 1. 24. 판결)

○ 조합내 소수파는 조합운영이나 생산성향상에의 협력을 둘러싸고 두 집단이 대립하고 있었고 회사의 생산성향상협력에 반대하는 집단은 입사동기와 비교하여 최저위에 집중되는 경향을 보였다는 점에서 부당노동행위의 일응 차별이 인정되었고, 사용자가 이에 대한 합리적인 이유를 제시하는데 실패하여 부당노동행위가 인정된 사례(북진전기제작소사건, 동경지노위 1976. 12. 7. 결정)

○ 조합활동에 대한 방침의 견해차이로 별개 노조가 결성되는 경우 양 조합원 중바원의 근로의 양과 질에 유의미한 차이를 추인할 수 있는 특단의 사정이 없는 한 양 조합에서는 대체로 근무성적이 고루 분포한다고 추정되기 때문에 신청인 조합원 두 조합원 조합원을 전체로서 비교하는 경우 그 근로의 양과 질의 균일성을 특별히 입증할 필요는 없다고 판단한 사례(ニブ구의공사건, 전교지재 1988. 3. 28. 판결)

○ 직위자격등급제도에 의한 신임금제도를 도입하고 그 인사고과에 의해 낮은 고과를 받은 경우 사용자의 노조와 조합활동을 시종일관 장기간 혐오·적대시키고 조합이 공개된 후 조합원 개인에 대한 작업상의 차별취급 등 위법한 행위가 반복되었고 조합 약체화 정책이 이루어졌는 바, 당연히 인사고과에서도 차별적 취급의 의도가 존재함이 상당한 바, 각 조합원의 능력이나 근무성적이 형저히 낮다는 구체적인 반증이 없는 한 차별적 의도의 추정이 가능하다고 한 사례(オリエンタルモーター사건, 동경고재 2003. 12. 17. 판결)

3. 특정노조의 가입·불가입, 탈퇴를 고용조건으로 하는 부당노동행위

- 노동조합 병존시 사용자가 특정 노동조합에의 가입 또는 불가입, 탈퇴를 고용조건으로 하는 경우에는 부당노동행위에 해당되며 예외적으로 종업원 2/3 이상의 조합원을 보유한 노조와 유니온숍조합을 체결하는 것은 가능함. 다만 유니온숍조합에 반하여 해당 노조에 가입하지 않거나 탈퇴하여 다른 노조에 가입하는 경우 신분상 불이익을 줄 수 없도록 한 노조법 제81조 제2호 단서 후단은 2011. 7.부터 시행되는 바, 시행전까지는 다른 노조에 가입하는 경우 사용자가 해고 기타 불이익취급을 할 수도 있는 바, 시행전후에 따라 반조합계약의 부당노동행위에 대한 쟁점을 구분하여 살펴볼 필요가 있음.

가. 개정법 시행 이전 부당노동행위

(1) 유니언숍을 체결한 사업장에서 조합원이 탈퇴하였음에도 사용자가 해당 조합원을 해고하지 아니한 경우

- 유니언숍 협약이 체결되면 사용자에게 솥 협약체결 노조에 가입하지 아니한 노동자를 해고할 의무가 부과되나, 이는 어디까지나 채무적 효력을 갖는 것으로 해고를 하지 않았다고 부당노동행위가 성립되는 것은 아님.

(2) 사업장내 복수의 노조가 발생하는 것을 막기 위해 사용자가 2/3 이상의 조합원을 보유하지 아니한 노동조합과 유니언숍을 체결한 경우

- 노조법은 원칙적으로 노조의 가입·불가입·탈퇴를 고용조건으로 할 수 없도록 하고, 다만 예외적으로 종업원 2/3 이상의 조합원을 유지하는 경우에만 유니언숍 협정을 체결할 수 있도록 정하고 있는 바, 2/3 이상을 보유하지 아니한 노동조합과 체결한 유니언숍은 노조에 가입하지 않거나 탈퇴한 노동자를 해고할 수 있는 범상의 유니언숍이라고 할 수 없음.

- 또한 사용자가 복수노조제도가 시행되기 전 특정 노조의 규모를 과반이상으로 만들어 향후에 신설될 노동조합의 활동을 제약하기 위한 반조합적 의사가 있거나 그러한 우려가 있다면 그러한 유니언숍 협정의 체결은 반조합적 계약의 부당노동행위에 해당된다 할 것임.

나. 개정법 시행 이후 부당노동행위

(1) 유니온숍협정을 맺은 노조를 탈퇴하여 다른 노조에 가입함을 이유로 해고 등 신분상 불이익행위를 하는 경우

- 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.

(2) 자율교섭시 특정노조 단협에 유일교섭단체조항을 포함시키는 경우

- 자율교섭시 유일교섭단체조항을 정하였다 하더라도 이는 이미 자율교섭을 시행하는 사업장에서는 법적 효력을 가질 수 없음. 또한 사용자가 차후에 자율교섭을 하지 않겠다는 의사표시로 해석될 수 없음. 따라서 유일단체교섭조항은 무효인 조항이 되나 무효인 조항을 정하였다는 것만으로 바로 사용자에게 부당노동행위가 성립되는 것은 아니고, 별도로 부당노동행위 의사를 판단하여야 할 것임.

(3) 2/3 이상의 노동조합과 유니언숍협정을 맺으면서 노조불가입·탈퇴한 경우에 신분상 불이익 이외의 불이익조치를 하도록 정하는 경우

- 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, 기본적으로 노조법 제81조 제2호의 신분상의 불이익은 일체의 불이익으로 보아야 할 것이고, 만일 위와 같이 특정노조에의 불가입, 탈퇴에 대하여 사용자가 경제적인 불이익 조치를 취한다면 이는 그 자체로 노조간 차별행위에 해당하여 부당노동행위를 구성하게 될 것임.

- 노동조합의 조직력을 확보하기 위한 목적으로 유니온숍협정을 정함으로써 신규 종업원에 대한 조합원 확보에 유리한 위치에 있게 되는 것 이상으로 불이익의 형태를 통해 노동자의 조합원 지위를 유지하는 것까지 허용할 수 없다는 취지로 이해하는 것이 마땅함

4. 단체교섭 거부·해태의 부당노동행위

- 개정노동법은 조합 병존 상황에서 교섭창구 단일화제도를 도입하면서 이를 2011. 7. 1.부터 시행하도록 정하고 있는 바, 조합병존시 단체교섭 거부의 부당노동행위의 법적 쟁점에 있어서 경우에도 개정법 시행 전·후에 따라 구분하여 살펴보아야 하며, 개정법 시행 이후에도 자율교섭에 의하는 경우와 교섭창구 단일화 절차에 따르는 경우를 나누어 각각 발생될 수 있는 교섭 거부의 부당노동행위 유형을 살펴보기로 함.

- 개정법 상 교섭창구 단일화 절차의 실행과정에서 교섭단위 분리신청 및 공정대표의무 위반의 발생, 공동교섭대표단의 법적 지위 등으로 인해 발생하는 단체교섭 거부의 부당노동행위 성립 여부도 판단되어야 함

가. 개정법 시행 이전 교섭 거부

(1) 대법원 판례에 따르면 복수노조가 허용되는 경우임에도 사용자가 복수노조임을 이유로 교섭을 거부하는 경우

- 이미 살펴본 바와 같이 노동부의 행정해석 및 내부지침에 따르면 노조의 조직형태와 상관없이 한 사업장 내의 노동자가 조직된 기존 노동조합이 존재하면 새로운 노동조합은 설립될 수 없다고 해석하고 있으나, 이는 대법원 판례에 반하는 것으로 위법한 행정해석임.

- 특히 개정노동법 부칙 제6조에 따르면 현재 사업장 내 조직대상에 상관없이 2개의 노동조합이 설립된 경우, 2012. 6. 30.까지 교섭창구단일화 제

도를 적용함 없이 자율교섭을 하도록 정하고 있어, 한 사업장 내의 노동자가 기업별 노조와 산별·지역별 노조에 각각 가입된 조합병존의 상황을 이미 예정하고 있기도 함.

- 따라서 판례에 의해 허용되는 복수노조가 교섭을 요구할 경우 이를 거부하면 부당노동행위가 성립.

(2) 유니온숍 사업장내 노동자가 산별·지역별노조에 이중조합원 자격을 취득하여 산별·지역별노조가 단체교섭을 요구할 경우 사용자의 교섭 거부

- 이중조합원의 법적 지위에 관한 견해의 대립이 있으나, 노동자는 두 노동조합에 조합비를 납부하여 양 노동조합으로부터 자신에게 유리한 근로조건 개선 등의 목적을 얻을 수 있으며, 단체협약의 중첩 등의 문제에 대해서는 단체교섭 요구시 두 단체협약 중 어느 협약을 적용받을 것인지의 사표시를 요구하는 것은 별론으로 하고, 단체교섭 자체를 거부할 수는 없음.

나. 개정법 시행 이후 자율교섭에서의 교섭 거부

(1) 단일화 절차에 따르지 않기로 한 경우 순차교섭을 이유로 한 교섭 거부

- 자율교섭으로 인한 교섭업무의 과중을 이유로 순차교섭을 시행하고자 할 경우에도 노동조합들과 순차교섭의 순서 및 시기·방법 등에 관한 협의를 거쳐 합리적인 범위 안에서 결정되어야 하며, 이러한 순차교섭의 방식 및 우선순위를 사용자가 임의로 정하는 것까지 허용된다고 해석될 수는 없음.

- 특히 다수노조 우선 등 사용자가 임의로 정한 순차교섭 방식은 그러한 방식이 특정 노동조합의 교섭활동을 방해하려는 것이라면 부당노동행위에 해당됨.

(2) 단일화 절차에 따르지 않기로 한 후 일부 노조들 간에 공동교섭을 거부하거나, 한 노조의 교섭단위 분리를 요구하며 교섭을 거부하는 경우

- 자율교섭시 노조 스스로 공동교섭단을 구성하여 사용자에게 교섭을 요구하는 경우에 사용자는 분리교섭을 요구하면서 단체교섭을 거부할 수 있는가. 창구단일화 제도가 사용자의 교섭비용을 줄이자는 취지임을 고려하고, 창구단일화의 제1단계가 자율적 단일화임을 고려한다면 사용자가 합리적인 이유 없이 분리교섭을 고집하는 것은 부당노동행위가 될 수 있음

다. 개정법 시행 이후 단일화 과정에서의 교섭 거부

(1) 교섭창구 단일화에 참여하지 아니한 노조의 채무적 부분에 대한 교섭요구에 전혀 응하지 않는 경우

- 교섭창구 단일화 절차에 참여하지 않는 노동조합에 대한 독자적인 교섭권한을 인정할 수 있는가에 대해서는 견해 차이가 존재하며, 교섭권한의 유무에 따라 사용자의 교섭응낙의무도 발생한다고 해석됨.

교섭요구하지 아니한 불참노조의 단체교섭권	
1안	불참노조 인정설
	교섭창구 단일화 절차에 참가하지 아니한 조합에 대해서도 노동조합의 고유의 일상적인 조합활동 및 조합원에 관한 사항, 조합과 관련한 특별협약 등이 필요한 경우 교섭권이 부인되는 것은 아니므로 특별한 위임이 없는 한 박탈할 수 없는 헌법상의 노동3권으로서 교섭권을 인정한다.
2안	부정설
	일단 교섭창구 단일화가 이루어지면 교섭에 참여한 노동조합만 교섭대표노조가 교섭하고, 불참노조는 2년 후 다음 교섭시기에 참여할 수 있다.

(2) 교섭창구 단일화 절차가 개시된 후 설립된 신규노조의 단체교섭 요구를 거부하는 경우

- 이 경우에 아직 진행중인 교섭에 참여할 수 있도록 하면, 즉 다시 교섭창구 단일화 절차를 처음부터 진행하여야 한다고 볼 수는 없음, 그렇게 보면 창구단일화 절차가 신설노조의 설립으로 무한반복될 가능성이 있고 사용자에게 의해 악용될 소지도 있음

- 교섭참여시기를 지나 설립된 노동조합은 그 교섭에 참여도 어려우며 그 교섭의 결과 체결된 단체협약의 적용을 받게 될 것으로 보임. 다만 채무적 부분에 대하여 교섭중인 교섭대표노조가 신설노조 부분을 반영하지 않거나, 이미 단체협약이 체결된 경우라면, 최소한 신설노조의 경우 교섭창구 단일화시기에 노동조합이 설립되어 있지 않았다는 우연한 사실로 인해 노동3권이 전면적으로 부인되는 것은 용납되기 어려우므로 채무적 부분에 한하여 별도의 교섭권을 가진다고 해석되어야 할 것임

(3) 기존에 교섭단위 분리결정이 이루어진 경우, 병존조합들이 다시 교섭단위를 통합하기로 합의하여 교섭을 요구한 경우 교섭단위별로 분리하여 교섭을 해야 한다면서 교섭을 거부하는 경우

(반대의 상황도 가능 : 교섭단위 분리결정이 이루어졌고 병존 조합들이 분리된 교섭단위에 따라 교섭을 요구한 경우 사용자가 교섭단위의 효력을 문제 삼아 사업장 단위로 교섭창구 단일화를 하여 교섭 요구할 것을 주장하는 경우)

- 이 문제는 교섭단위 분리결정의 효력기간을 어떻게 볼 것인지 선결되어야 함. 즉 교섭단위 분리결정의 효력이 지속된다고 해석할 경우 노동조합들 간의 임의로 교섭단위를 결정할 수 없다면 사용자의 교섭단위 분리요구를 부당노동행위라고 볼 수 없을 것임. 이러한 해석론에 따르면 차후에 교섭단위를 통합하고자 할 경우 이에 대한 법적인 신청절차가 명시되지 않아 문제가 됨.

- 반면 교섭단위 분리결정이 교섭대표노동조합의 유효기간 내로 제한된다

면 사용자는 당연히 교섭단위 분리를 요구할 수 없고 교섭단위 분리를 주장하면서 단체교섭 자체를 거부하는 것은 부당노동행위에 해당될 것임. 그러나 이 경우 역시 효력기간이 존재한다면 매번 교섭대표노동조합을 정할 때마다 교섭단위 분리신청을 해야 하는지 문제됨.

교섭단위 분리결정의 효력기간	
1안	지속설
최초의 교섭단위 분리결정 상태가 지속된다.	
2안	단절설
교섭단위 분리결정 이후 교섭대표노조가 결정되면, 그 교섭대표노조의 권한행사의 유효기간 내에서만 유효하다.	

- 어떠한 해석론에 따라 해석되더라도 개정노조법 자체가 명확한 법제도를 정하지 아니하여 복잡한 해석상의 문제 및 실무적으로 노동조합과 사용자 간의 분쟁을 양산한다는 점에 근본적인 문제가 놓여있음.

(5) 교섭대표노동조합의 결정 이후 다른 노조가 교섭단위 분리신청을 하여 분리결정을 받은 경우 분리된 교섭단위별로 교섭을 요구하였으나 사용자가 교섭대표노동조합과의 교섭만을 고수하는 경우

(반대의 상황도 가능 : 교섭대표노동조합의 결정 이후 사용자가 교섭단위 분리신청을 하여 분리결정을 받은 경우 교섭단위 분리 후 교섭대표노동조합 결정 절차를 마치지 않는 한 교섭에 응할 수 없다고 하는 경우)

- 교섭대표노조 결정 이후에도 교섭단위 분리신청이 가능한데, 분리결정이 이루어지면 그 효력을 어떻게 인정할 것인지에 따라 부당노동행위 성립 여부가 달라짐.

- 분리결정 이후 분리된 각 단위별로 교섭대표노조를 다시 결정해야 한다

는 견해에 따르면 분리된 교섭단위별 교섭요구를 거부하는 사용자는 부당노동행위에 해당한다고 할 수 있음. 그러나 사용자가 교섭단위 분리를 신청하여 분리결정을 근거로 교섭대표노조 결정을 원점으로 돌릴 경우 교섭진행을 장기화할 수 있다는 문제가 발생함.

- 교섭대표노조 유효기간 중에는 종전의 효력이 유효하고, 다음 교섭시기에 분리된 교섭단위별로 교섭대표노조를 결정한다고 보는 견해라면 분리결정에도 불구하고 종전의 교섭대표노조와의 교섭을 고수하는 사용자는 부당노동행위가 성립되지 않으나 사용자가 교섭대표노조 결정 후 교섭단위 분리결정을 받은 경우에도 종전의 교섭대표노조가 교섭권을 행사할 수 있게 되고 이를 거부하면 부당노동행위가 된다고 해석될 것임. 이러한 견해에 따를 경우 분리결정에도 불구하고 분리결정의 효력이 발생하지 않는 불안정한 상황이 지속되고 사실상 교섭대표노조의 결정 이후 교섭분리결정은 무의미하며, 교섭단위 분리신청을 교섭요구 전에만 허용되는 것과 다르지 않음.

- 마지막으로 분리결정으로 제외된 단위만 새로 결정하고 남은 단위에 대해서는 기존 교섭대표노조가 유효하다고 보는 견해에 따르면, 종전의 교섭대표노조만을 고수할 수 없음.

- 그러나 교섭대표노조 결정절차를 새로 해야 하는 경우에는 분리되는 교섭단위와 노동조합의 조직대상이 일치하지 않는 경우 교섭대표노조가 복잡하게 변동되는 문제, 분리결정시 이미 단체협약이 체결된 경우(분리결정이 예상되어 사용자와 교섭대표노동조합이 결정 전 서둘러 체결한 경우)에는 교섭 대표의 중복 및 단체협약의 중복이 발생하는 문제 등 복잡한 문제가 발생함. 이는 어떠한 견해를 취하더라도 법제도의 하자로 인하여 근본적인 결함을 가지고 있음.

교섭단위 분리신청의 시기와 분리결정의 효력	
1안	교섭대표노조 무효설
	교섭단위는 교섭대표노조 결정의 단위로서 분리결정으로 다시 교섭대표노조 결정을 하여야 한다.
2안	교섭대표노조 전부 유효설
	교섭대표노조 유효기간 종료시까지의 분리결정에도 불구하고 교섭대표노조가 사업장 전체에 대한 교섭권을 갖는다.
3안	교섭대표노조 부분 유효설
	교섭단위 분리결정으로 분리·제외되는 부문에 대해서는 교섭대표노조를 새로 결정해야 하고, 분리되고 남은 기존의 부문은 종전의 교섭대표노조의 교섭권한이 유효하다.

(6) 노동위원회의 교섭단위 분리결정 이후 특정 노동조합 또는 사용자가 불복 절차를 제기한 경우, 이를 이유로 사용자가 교섭을 거부하는 경우

- 교섭단위 분리신청의 결과 인용 또는 기각에 대해서는 노동위원회의 결정의 효력이 불복여부와 상관없이 유지되므로 이에 대한 불복을 이유로 그 결과가 확정될 때까지 사용자가 단체교섭을 거부한다는 것은 교섭해태를 위한 명백한 부당노동행위라 할 것임.

(7) 공동교섭대표단의 대표자를 정하지 않고 집단교섭의 형태를 취할 때 교섭대표노조를 특정하지 않았다는 이유로 한 교섭 거부

- 이는 공동교섭대표단의 법적 지위와 관련된 문제로서 공동교섭대표단은 단순히 교섭창구 단일화만을 요구하고 단일화되는 교섭대표단의 구성 및 운영방법에 대해서는 병존조합들 간의 자율적인 협의사항이라고 보면, 공동교섭대표단은 일종의 집단교섭의 형태로서 대표교섭노동조합과 다르다고 할 것인 바, 병존조합들 중 하나를 대표교섭노조로 정하지 않았다고

교섭 자체를 거부하는 것은 부당노동행위라 할 것임.

공동교섭대표단의 법적 지위	
1안	다수의 교섭주체설
	공동교섭대표단은 교섭대표노동조합의 결정이 실패한 경우 복수의 노조들이 교섭창구를 단일화하여 집단적으로 교섭하되, 단체협약의 체결여부 및 쟁의행위 여부 등은 원칙상 독자적으로 판단할 수 있다.
2안	교섭대표노동조합설
	공동교섭대표단이 구성되면 곧 교섭대표노동조합이 된다.

(8) 복수의 노조 간에는 노조간 분배율에 이견이 없음에도 사용자가 공정대표의무 위반을 이유로 노조간 잠정합의 교섭요구안을 거부하는 경우

- 노동조합의 편의제공 및 조합원의 근로조건 등에 관한 사항에 있어 노동조합들 상호간에 분배 비율 및 방식을 결정한 경우, 그러한 결정방식이 법규상 공정대표의무에 위반될 소지가 있다는 이유로 사용자가 체결을 거부할 수 있는지 문제됨.

- 공정대표의무는 사용자 및 교섭대표노조에 대하여 다른 노조 및 조합원이 차별에 대한 시정을 주장할 수 있을 뿐이고, 부당노동행위와 같이 별척조항이 적용되지 않으므로 병존 조합들 간에 이견이 없는 사항에 대해 사용자의 막연한 판단만으로는 공정대표의무 위반이 성립된다고 할 수도 없고, 차별에 대한 상당한 이유가 없고, 노동조합과의 교섭을 해태하려는 의도 등이 추단된다면 부당노동행위에 해당된다고 보아야 할 것임.

(9) 간접고용 노동자의 교섭 요구에 대한 거부

(가) 정규직 교섭대표노동조합이 사내하청소속노조를 교섭위원에 포함시키는 경우, 사용자가 제외할 것을 요구하며 교섭거부

- 교섭대표노조가 정해진 후 교섭대표노조가 교섭위원단을 구성함에 있어 소수노조 등을 교섭위원으로 포함하여 교섭을 요구하는 것이 부인되지 않음. 사내하청노동조합이 불법파견이라면 사용사업주가 파견근로자에 대해 부담하는 근로조건과 관련한 사항에 대해 교섭할 수 있으며, 파견근로자의 노동조합에 관한 편의제공에 대해서도 교섭을 요구할 수 있음.

- 한편 사내하청노동조합이 파견으로 인정되지 않더라도 사내하청노동조합은 사업장 내에 함께 근무하는 바, 원청사용자를 상대로 원청 사업장 내에서의 조합활동이나 편의제공, 원청사업장 내 복무와 관련한 협의사항들을 정규직 교섭대표노조와 함께 교섭할 수 있음.

(나) 하나의 용역회사의 근로자가 다수의 사업장에서 근무하고, 사업장별로 복수의 노조를 둔 경우, 사업 전체에 대해 교섭창구 단일화를 요구하며 교섭을 거부한 경우

- 가령 갑 용역업체는 A호텔룸메이드, B호텔룸메이드, C호텔룸메이드 인력도급에 대한 계약을 맺고 있고, 각 호텔별로 룸메이드가 서로 다른 노조에 가입되어 있는 경우, 갑 용역업체는 사업장이 각각 분리되어 있으나 하나의 사업이므로 A, B, C 호텔 전체에 복수노조가 병존되고 있다고 주장하면서, A, B, C 호텔에 복수노조 창구단일화를 요구하며 교섭을 거부하는 경우를 의미함.

- “하나의 사업 또는 사업장”의 의미상 사업장별로 각종 근로조건 및 근무환경이 다른 경우 사업장을 기준으로 노동조합별 교섭이 가능하며, 별도의 교섭단위 분리결정 없이도 교섭요구 가능함. 따라서 사업 전체의 교섭대표노조 결정을 요구하며 교섭을 거부하는 행위는 부당노동행위에 해당될 수 있음.

- 특히 다수의 사업장에 인력을 공급하는 용역회사들의 경우 대부분 위탁계약기간만료 후 용역업체가 변경되어도 노동자들은 새로운 용역업체로부

터 신규채용 또는 고용승계의 형식으로 사업장에 종속하여 계속근로하는 형태를 띠는 경우가 대부분임. 사업 전체에 대한 교섭창구 단일화가 필요하다고 가정하면, 용역업체의 변경시마다 사업 전체의 범주가 되는 노동자도 계속 변경되고 노동조합도 변경되는 불합리한 결과를 낳는 바, 사업장 단위로 교섭대표노조를 결정하는 것이 타당함.

5. 지배·개입·경비원조와 부당노동행위

가. 노동조합에 대한 사용자의 지배·개입금지와 중립의무

(1) 어용노조를 통해 사용자가 특정 노조의 조합활동 및 조직화를 방해하는 경우

- 복수의 노조가 병존하기 이전에는 사용자가 특정 노조에 대해 비방하는 발언이나 특정 노조의 활동에 대한 비판, 노조간부나 조합원을 대상으로 한 탈퇴·타 노조 가입의 종용뿐만 아니라 조합활동에 나서지 말 것을 당부하거나 그에 따른 이익·불이익을 고지하는 행위를 행하는 것이 일반적인 지배개입의 모습임. 그런데, 복수의 노조가 존재하는 상황에서는 사용자는 외관상 중립의무를 지키는 것처럼 행동하면서 어용노조가 자주적인 특정 노조의 조합활동을 방해하는 적극적인 지배·개입을 할 위험이 커짐.

- 어용노조가 특정 노조의 조합원에게 노조탈퇴 및 어용노조로의 가입을 종용하는 행위, 특정 노조의 활동에 대한 비방 등을 통해 특정 노조의 조합원들을 위축시키는 행위, 특정 노조의 총회나 선거 등 정상적인 조합운영을 방해하는 행위, 특정 노조의 대의원을 포섭하여 내부의 교란을 야기하는 행위 등이 있을 수 있음.

- 어용노조의 이러한 행위가 사용자의 부당노동행위가 되는 것인지 여부는 그것이 조합 활동으로써 근로조건 개선 등의 노조의 목적에 부합하는 것인지 여부, 그와 같은 행위가 특정 노조의 활동 및 운영에 미치는 영향

및 결과, 사용자의 이해와의 상관관계, 사용자와의 교신행위 유무 및 내용 등을 전체적으로 살펴보아야 하나, 이 때 어용노조가 노동조합으로서의 자주성 및 목적성을 완전히 상실되어 사용자와 동일하다고 평가되어야 할 필요는 없음.

- 어용노조는 업무방해·폭행·주거침입 등 일반형법에 따라 의율될 수 있음

(2) 소수노조에 대한 일상적인 사용자의 지배·개입에 대해 문제제기할 경우 사용자가 교섭대표노동조합을 통해 교섭요구할 것을 주장하며 거부하는 경우

(반대의 상황도 가능 : 병존조합들에 대한 사용자의 지배·개입에 대해 교섭대표노동조합이 교섭을 요구할 경우 개별노조에 관한 사항이라는 이유로 사용자가 교섭 거부하는 경우)

- 자율교섭을 하는 경우, 사용자가 병존조합들에 대한 중립의무를 부담하고, 각 노조들은 조합활동 및 조직화의 과정에 사용자가 지배개입하면 각 노조별로 혹은 병존노조들이 연합하여 지배·개입에 문제제기하고 시정을 요구할 수 있음은 일상적인 노동조합 활동으로서 당연하고 더불어 교섭의 무에 대한 거부해태로 해석될 수 있음.

- 개정 노조법상 교섭대표노동조합의 교섭권의 범위와 관련한 사항으로, 교섭대표노동조합이 모든 조합에게 공통적이고 항상적인 사항에 대해서는 교섭권을 행사하나 각 노조별로 일상적이고 비상시적으로 발생한 사항 등에 대해서는 각 노조별로 사용자에게 교섭을 요구하는 등 대응활동을 할 수 있다고 봄.

- 즉 소수노조에 대한 사용자의 지배·개입에 대해 해당 노동조합이 직접적이고 신속한 대응을 할 수 없다면 이는 곧바로 노동조합의 존립에 영향을 미치는 바, 헌법상 단결권으로부터 직접 발생하는 각 노동조합의 고유한 권한이라고 보아야 함. 소수노조의 단결권 침해의 문제에 대해서는 교섭대표노동조합과는 무관한 문제이거나 오히려 노조간 경쟁을 피하기 위

해 사용자와 이해를 같이 하는 사항으로서 해당 노조에게만 관련된 고유한 문제이므로 사용자와 협의할 사항 및 사용자의 지배·개입에 대한 시정요구 등을 노동조합의 고유한 권한으로서 수행할 수 있고 이에 대한 사용자의 교섭거부는 부당노동행위라고 해석하는 한에서만 개정 노조법은 합법적이라 할 것임.

(3) 단일화된 교섭대표노동조합과의 교섭 중 아직 불이익한 결과가 나타나지 않았으나, 교섭대표노조와 사용자가 공정대표의무에 위반하여 소수노조에게 불리한 교섭을 진행할 경우 부당노동행위 성립 여부

- 단체협약이 체결되지 않았더라도 교섭대표노동조합이 제시한 단체교섭요구안의 내용이 특정 노조에게 현저히 불리하여 차별적인 결과를 낳는다면 그러한 교섭요구안 자체로도 공정대표의무 위반이 성립될 수 있고, 이와 반대로 사용자가 제시한 교섭요구안에 이러한 차별적인 내용이 포함되어 있다면 사용자에 대한 공정대표의무 위반도 성립됨.

- 공정대표의무 위반과 별도로 사용자의 이러한 차별적인 교섭요구안의 특정 노조에 대한 반감의 표시 등 규정형식이나 그 효과가 특정 노조에 미치는 영향 및 그로 인한 특정 노조의 노동3권의 침해 상황, 사용자와 교섭대표노동조합의 교섭 태도 등 특정 노조의 자주성 및 단결력을 침해하거나 침해가 우려되는지(지배개입의 의사)를 종합적으로 검토하여 판단하여야 함.

나. 경비원조 기타 편의제공 차별을 통한 지배·개입¹⁵⁾

(1) 편의제공에서의 차별의 특수성

- 사용자는 합리적 이유 없이 조합사무소 대여나 조합시설물의 제공, 조합계시판의 대여, 조합비 공제, 취업시간 중 조합활동에 대한 임금보전 등 각종 편의제공에서 노조간에 차별을 할 수 없음.

¹⁵⁾ 부당노동행위뿐만 아니라, 공정대표의무위반으로 시정신청의 대상이 될 것임, 공정대표의무와의 관계에 관하여 자세한 것은 공정대표의무 부분 참조

- 사용자는 조합활동에 관한 편의제공에서는 각 노조별로 노동3권을 실현할 수 있는 활동에 대해 중립적인 의무를 부담하므로 특별한 사정이 없는 한 합리적인 이유 없이 특정노조에게 유리한 혹은 불리한 편의제공도 부당노동행위의 의사에 기한 것이라는 추정이 가능하기 때문이다.

- 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 존부는 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 전임자의 근로시간면제의 배분이나 조합사무실 대여의 문제는 사용자의 재산권에 대한 배타적인 권한을 허용한다는 측면에서, 노동조합의 규모에 따라 실질적인 조합활동에 필요한 편의제공의 내용이나 조건이 다를 수 있다는 측면에서 항상 동일한 편의제공이 이루어져야 한다고 보기 어려우나 조합계시판의 설치나 조합비공제제도의 허용, 기업시설 내의 조합활동, 취업시간 중 조합활동에 대한 임금보전, 후생자금의 기부 등에 있어서는 사용자의 단순한 시설이용에 그치거나 실제 발생하는 노동조합 활동을 전제로 한다는 점에서, 노동조합의 규모와 달리 모든 노동조합에 대해서는 동등하게 보장되어야 할 성질의 것이라는 점에서 합리적인 이유 없이 동등한 대우를 하지 아니하면 곧바로 부당노동행위에 해당됨.

(2) 편의제공 차별의 유형과 합리적 이유

- 편의제공의 거부, 폐지로 인한 노조간 차별뿐 아니라 편의제공의 내용

에서의 차이에 의한 노조간 차별을 포함.

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 노조결정 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 세개는 노조전임자를 인정하면서 을노조에게는 노조전임자를 인정하지 아니한 경우(직방택시사건, 북강지노위 1969. 6. 17. 결정)

(가) 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.

조합사무실 제공에서의 차별 일본사례

- 회사가 다수노조인 갑노조에 대하여 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 대

조합사무실 제공에서의 차별 일본사례

여를 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 조합원 수가 적다는 이유로 조합사무실 대여를 거부하는 경우(회효소아전레미콘사건 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)

(나) 조합계시판의 설치·조합비공제제도

- 조합계시판은 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.

조합계시판 제공에서의 차별 일본사례

○ 병존조합 중 갑, 을 두 노조에게만 조합계시판을 대여하고 병노조에 대하여는 조합원 수가 적다는 이유로 조합계시판 대여를 거부하는 경우(회효소아전레미콘사건, 최고재 1995. 10. 3. 제3소법정 판결)

(다) 취업시간 중 조합활동의 보장

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

취업시간 중 조합활동에서의 차별 일본사례

○ 갑노조에 대하여 중앙위원회에 한하여 중앙위원회개회를 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 허가하면서 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)

(라) 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 차별로서 부당노동행위가 됨.

- 전임자의 근로시간면제를 인정하되 전임자의 조합활동에 대한 서면기록을 제출할 것을 요구하거나 서면기록 상의 입증이 부족하다는 등의 사유

로 급여를 전부 또는 일부 지급을 거부하는 경우, 서면기록을 문제삼아 징계하는 경우는 편의제공과 관련한 지배개입 및 불이익취급에 해당될 수 있는 한편 전임자 근로시간 면제에 대해 서면기록을 특정노조에게만 요구하여 편의제공의 전제조건에서의 차별이 이루어진다면 이는 편의제공 차별로서 지배개입의 부당노동행위에 해당.

6. 결어 : 부당노동행위에 대한 노동조합의 대응

가. 사업장 내 조합병존시 사용자의 대응의 다각화

- 사업장 내 복수의 노조가 존재할 수 있다는 점은 노동자의 단결권 행사의 자유와 선택의 자유를 확대한다는 긍정적인 면과 함께 다수의 노조들 사이에서 사용자의 지배·개입이 더욱 용이하고 다양화될 수 있다는 부정적인 면도 존재함. 특히 복수노조가 허용될 경우 사용자가 복수노조 상황을 이용하여 노동자의 자주적인 노동조합의 활동을 침해하는 특수한 상황을 야기할 수 있음.

(1) 어용노조의 출현

- 과거 사업장 내 조직대상을 같이 하는 복수노조의 설립의 금지되었기 때문에 이미 기업별 노조가 설립된 경우에는 사용자의 이익에 친화적인 어용노조를 설립할 수 없었음. 따라서 사용자는 주로 친목도모를 명목으로 한 종업원단체를 구성하여 노동조합을 감시하거나 조합활동을 방해하는 부당노동행위를 하는 경우가 많았음. 그러나 이러한 종업원친목단체는 헌법상 노동3권을 통해 보장되는 노동조합과 같은 법적 지위가 없기 때문에 노동조합에 고유한 노동3권에 근거한 조합활동을 제약하기에는 한계를 가지고 있었음.

- 그러나 복수노조가 허용될 경우 사용자는 어용노조를 설립하여 노동조합의 노동3권 실현을 차단하거나 그 행사가 용이하지 못하도록 제한을 가

할 가능성이 있음.

(2) 소수노조의 고립

- 어용노조가 다수를 점하게 되면 소수노조인 자주적인 민주노조는 최소한의 노동3권의 행사조차도 차단될 수 있음.

- 복수노조 상황에서 소수노조는 사용자는 다수를 점하는 어용노조의 교섭대표권한을 빌미로 소수노조의 교섭요구를 거부할 가능성이 매우 높고, 교섭대표권을 갖는 어용노조는 소수노조와 경쟁관계에 있는 다수노조로서 소수노조에 대한 부당노동행위 문제에 있어 사용자와 이해를 같이할 개연성이 매우 높기 때문에 이에 대한 소수노조의 요구를 교섭에 반영하지 않거나 성실한 교섭을 다하지 않아 소수노조 및 조합원에게 불이익취급을 수용하도록 하는 수준에서 사건을 봉합하려고 할 가능성이 큼.

- 결국 소수노조는 근로조건의 개선 등 노동조합으로서의 목적을 스스로 이룰 수 있는 방법이 없어지고, 노동조합 및 조합원에 대한 부당노동행위에 대응할 수 있는 조합활동이 사실상 불가능함으로써 사업장 내에서 고립되고 노동조합으로서의 존립의 의의를 상실하게 될 수 있음.

(3) 노조간 갈등의 심화

- 어용노조가 소수로 조직된 경우에도 다른 다수노조의 조합 활동에 대한 방해할 가능성이 높음. 자주적인 민주노조가 과반 혹은 다수를 점함으로써 교섭대표노동조합 혹은 공동교섭대표단의 대표자를 맡게 되더라도 사업장 내에 어용노조가 존재하면, 어용노조는 자신의 조합활동이라는 명목으로 교섭대표노동조합의 활동 방침을 비방하거나 교섭진행이 순조롭게 이루어지지 못하도록 방해하는 행위를 할 수 있음. 특히 교섭대표노동조합의 교섭수행에 대해 사사건건 공정대표의무 위반임을 문제삼아 교섭과정을 방해하거나 어용노조의 조합활동에 대한 비판을 오히려 명예훼손이나 업무방해 등으로 고소·고발하여 정상적인 조합업무를 방해하거나 도덕성을 훼손함으로써 조합원의 조직력을 약화시킬 수 있음.

- 동시에 사용자 역시 소수노조인 어용노조의 규모 및 조직력을 확보하기 위해 교섭대표노동조합과의 교섭에서 소수노조에게 보장되는 편의제공 등에 차별적인 요소가 있어 공정대표의무 위반이 문제될 수 있다는 이유로 소수노조에게 교섭대표노동조합과 동등한 정도를 보장하거나 소수노조 수준으로 낮추지 않으면 협약에 서명할 수 없다고 거부하는 등 이중적인 교섭 지연 및 해태의 상황을 겪을 수 있음.

(4) 노조 내부 분열의 촉진

- 노동조합 내에는 조합 활동에 대한 방침에 있어 견해 차이가 존재하고, 이러한 조합 내 민주주의적 갈등은 선거를 통해 공개적으로 토론하고 조합원을 통해 검증됨. 그런데 복수노조 상황에서는 노동조합 내의 논의가 강화되지 못하고 견해 차이가 발생하면 신설 노조를 설립하는 방식으로 분열될 수 있는 길이 열리기 때문에 견해 차이에 대한 극복보다는 노조 내부에 자신과 견해를 같이 하는 세력의 확보에만 주력하게 될 수 있음. 특히 개정노조법 하에서 노조가 분열하면 다수를 점해야만 노동조합으로서의 교섭권한을 제대로 확보할 수 있는 바, 분열되기 전 단계에서는 서로 자신의 세력 규모를 키우기 위해 조합원들을 대상으로 한 상호 비방과 암투가 증가될 우려가 큼.

- 사용자는 복수노조가 허용되는 상황에서 노동조합 내부의 견해 대립 상황을 이용하여 보다 자신에게 친밀한 세력의 규모를 키우도록 지원하거나 노동조합의 활동 방침에 대한 견해대립을 부추이거나 장기화시킬 수 있음. 노조 활동방침에 대한 내부의 견해 대립은 주로 사용자의 인사·경영상의 조치에 대한 대응전략과 관련되어 있기 때문에(가령 합병·분할·경영권 양도나 정리해고, 아웃소싱, 파견근로의 도입 등 주로 노동자의 고용상의 지위에 변동을 가져오는 사안이나 연봉제, 성과상여금의 도입 등 임금체계 및 업무분장, 인사평가제도의 대폭적인 개편으로 생활보호와 관련된 사안), 노조 내부 세력의 경향성 및 취약성을 이용하여 노조 내의 갈등을 촉진시킴으로써 자신에게 유리한 노조세력을 지원하거나 갈등 그 자체로 원활한 조합활동이 이루어지지 못하도록 하는 부당노동행위를 행할 수 있음.

복수노조 상황을 이용한 부당노동행위

○ 어용노조가 과반/다수노조인 경우

- 어용노조를 통해 민주노조의 설립·조합원 가입·선전·선거 등 활동을 방해하는 행위
- 사용자의 지배개입 등 민주노조에 대한 부당노동행위를 방치하는 행위
- 사용자와의 단체교섭을 해태하거나 민주노조 및 조합원을 차별하는 행위

○ 자주적인 민주노조가 과반/다수노조인 경우

- 어용노조가 교섭대표노조의 활동에 대해 각종 고소·고발 또는 공정대표의무 위반 등을 문제삼아 자주적인 민주노조의 도덕성을 훼손하는 행위
- 자주적인 민주노조 내에 분열을 책동하여 과반의 지위를 상실하게 하는 방법
- 개별교섭을 통해 자주적인 민주노조와 어용노조 간에 차별적 처우를 행함으로써 민주노조를 약체화시키는 방법

○ 민주노조가 소수노조인 경우

- 비조합원을 어용노조에 가입하도록 종용하여 허구의 과반/다수 노조를 만드는 방법
- 민주노조를 고립시키는 방법

나. 복수노조 시대를 대비한 노동조합의 부당노동행위 대응

(1) 사용자의 복수노조 대응 전략의 감시

- 조합병존의 상황을 이용하여 사용자가 행할 수 있는 다각화된 부당노동행위에 대응할 필요가 있으며, 특히 개정노조법상 복수노조제도가 1년 6개월 유예되면서 법시행 전에 미리 사용자는 각 사업장의 특성과 현실에 적합한 복수노조 대응전략을 준비할 가능성이 높으므로 노동조합도 이에 대한 감시를 소홀히 하지 않아야 함.

- 노동조합 스스로 향후 사업장내 사용자의 대응 전략을 예상하고, 어용노조의 조직화 움직임이나 노조 내부의 세력분열에 관여하는 움직임이 있다면 면밀히 동향을 파악하고 관련보고자료를 취합·관리할 필요 있음.

(2) 노조 간 건전성 확보를 위한 기초협정 및 제재방안

- 사업장 내 조합병존 시 교섭창구 단일화 절차로 인해 노조간에 경쟁이 지나치게 과열될 수 있어 불공정하거나 비열한 행위가 발생할 수 있는 바, 노조간 건전성을 확보하기 위한 기초협약을 준비할 필요가 있음.

- 기존 노조가 다수노조를 점하고 있는 경우라도 향후 복수노조의 발생으로 노조간 갈등이 격화되면 노동조합 활동을 정상적으로 이행하기 어렵게 됨. 따라서 사업장 내 복수노조가 발생할 상당한 개연성이 있는 사업장의 경우에는 개정법 시행전에 기초협약의 내용에 대한 구체화를 시작하는 것이 좋음.

- 기초협약은 기존노조가 다수노조에서 소수노조가 될 수도 있기 때문에 복수의 노동조합이 공정하게 노동3권을 실현할 수 있는 공정한 기준을 마련하는 것이 바람직함. 기초협약의 내용은 ①반노동조합적 행위를 하는 노동조합에 대한 제재로서 반조합적 행위에 대한 판단절차, 공동교섭 혹은 집단교섭에서의 배제나 교섭위원 배정제외 등으로, 어용노조에 대한 노조의 집단적 규율 방안을 마련할 필요가 있으며, ② 교섭대표노조 또는 공동교섭대표단의 경우 교섭활동에 대한 절차 및 교섭요구안 구성방식, 쟁의행위 수행 및 지도에 관한 사항 등으로, 법상의 교섭권 독점을 완화하고 복수의 노조들이 협력 및 공생할 수 있는 내용이나 소수노조의 교섭요구안을 공모하는 등 법상 교섭권을 박탈한 소수노조 참여권 등을 구체화할 수 있음.

(3) 노조 내부의 투명성 및 민주성의 확보

- 노조 내부 조합원들 간에는 조합활동 방침에 대해 견해를 달리하는 상황이 발생하는 것은 지극히 당연하나 이러한 견해 차이가 조합 내부에서 해소될 수 있는 민주적이고 투명한 운영방식이 확보되어야 함.

(4) 어용노조의 방해행위에 대한 철저한 채증 및 적극적인 선전활동

- 어용노조의 활동이나 사용자의 부당노동행위에 대한 최선의 방법은 결국 개별 노동자들이 그러한 위법 사실을 인식하도록 공개하고 상식적이고 건전한 판단을 하도록 함으로써 노동조합 조직화 및 단결력 강화를 통해 해결할 수밖에 없음.

- 따라서 부당노동행위에 대해서는 철저한 채증 및 자료의 체계적 관리를 위한 정비가 이루어져야 할 것이며, 어용노조의 위법행위에 대해서는 사업장 내 노동자들에게 공개하고 교육하는 방법을 통해 노동자 스스로 어용노조가 아닌 민주노조를 선택하고 단결하도록 하여야 함.

타임오프제의 법리적 문제점과 노조환경의 변화

I. 들어가면서

- 노동조합 활동을 최소한으로 보장하기 위하여 일정한 업무에 대하여는 최소한의 타임오프를 두도록 입법을 하는 경우를 통상 타임오프제라고 함
 - 그러나, 개정 「노동조합및노동관계조정법」(이하 ‘노조법’)은 세계적으로도 유례가 없는 입법으로 노사간에 자율적으로 정하여야 할 문제인 전임자 급여지급 문제를 법으로 금지하고 있으며,
 - 노조활동 보장을 위한 최저한의 시간을 정하는 것이 아니라, 상한을 설정하는 방식으로 타임오프를 정하여 매우 기형적이고 그 유례조차 찾기 힘든 입법을 하고 있음
 - 이는 노사자치원칙을 훼손하고 노동조합의 단결권에 지나치게 국가가 개입하여 제한하는 규정으로 위헌성이 크다고 할 것임
 - 더 큰 문제는 위헌적인 개정 노조법에 근거하여 이제 곧 ‘근로시간면제심의위원회’가 구성될 것이며, 늦어도 오는 5. 31.까지는 타임오프의 상한이 결정될 것으로 예상된다는 것임
- 이러한 상황에서 필요한 일 중 하나는 개정 노조법의 내용과 쟁점을 상세히 분석하여 이에 대한 문제점을 지적하고 해석론을 제시하는 것임
 - 따라서, 이 글은 개정 노조법 중 타임오프제와 관련된 부분의 △주요내용을 정리하고, △법적 쟁점과 이에 대한 해석을 제시하는 한편, △복수노

조와 타임오프제의 관계, △노동조합의 대응방안 등을 함께 다루고 있음

II. 전임자 급여지급 금지, 타임오프제의 도입

1. 개정법

노동조합및노동관계조정법	노동조합및노동관계조정법 시행령(안)
제24조(노동조합의 전임자) ① 근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다. ② 제1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하 "전임자"라 한다)는 그 전임기간동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니된다. ③ 사용자는 전임자의 정당한 노동조합 활동을 제한하여서는 아니 된다. ④ 제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도(이하 "근로시간 면제 한도"라 한다)를 초과하지 아니하는 범위에서 근로자는 임금의 손실 없이 사용자와의	제11조의2(근로시간 면제 한도) 법 제24조제4항에 따른 근로시간 면제 한도는 사업 또는 사업장의 전체 조합원 수와 법 제24조제4항에서 정한 업무의 범위 등을 고려하여 시간단위로 정한다. 이 경우 그 시간을 활용할 수 있는 인원을 정할 수 있다.

협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리 업무를 할 수 있다. 제81조(부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 1에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다. 1. ~ 3. (생략) 4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 가입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다. 5. (생략)	
--	--

2. 개정법의 내용

- 노조법 제24조는 노조 전임자에 대한 규정임, 개정법에서는 제24조 제3항, 제4항, 제5항이 신설되었음
- 전임자는 그 전임기간 동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니됨(제24조 제2항)
- 이를 위반하여 사용자가 전임자에게 급여를 지급한 경우에는 제81조의

부당노동행위에 해당되어 처벌을 받을 수 있음(적용시기는 2010. 7. 1부터 임)

○ 개정법은 제24조 제3항을 신설하여 전임자의 급여지급 금지와 전임활동 보장은 별개임을 명확히 하였음

○ 개정법은 제24조 제4항 근로시간면제규정을 신설하여 타임오프제를 도입하였음

- 타임오프제는 그 요건으로 △단체협약 또는 사용자 동의를 전제로 △근로시간 면제한도를 초과할 수 없도록 하고 있으며,

- 대상 또한 △협의·교섭, 고충처리, 산업안전 등 법률에서 정하는 업무와 △건전한 노사관계발전을 위한 노동조합 유지·관리업무로 한정하고 있음

- 여기에 더하여 2010. 1. 11. 공개된 시행령(안) 제11조의 2는 △사업장 전체 조합원수를 고려하여 시간단위로 타임오프의 상한을 정하고, △시간을 활용할 수 있는 인원까지도 정할 수 있다고 하였음

- 결국, 정부의 의도는 △조합원수를 기준으로 하여 타임오프의 한도를 정하는 것은 물론, △해당 시간을 활용할 수 있는 인원까지도 노동부고시로 정하겠다는 것임

3. 개정법의 쟁점과 해석

가. 전임자 활동과 전임자 급여지급 내지 타임오프제는 별개임

○ 전임자는 단체협약이나 사용자의 동의가 있는 경우에는 노동조합 업무에만 종사할 수 있음

- 전임자의 급여를 사용자가 지급하는 법으로 금지되었으나, 노조에서 임금을 부담하고 무급 전임자를 두는 것은 제한이 없으며 무급 전임자수 등 관련사항은 단체협약으로 정하면 되는 것임

○ 개정법은 제24조 제3항을 신설하여 전임자의 급여지급을 금지하는 것과 전임자의 전임활동을 보장하는 것은 별개임을 명확히 하였음

- 이 규정은 법개정을 빌미로 삼아 전임자의 정당한 조합활동을 침해할 수 없도록 제차 확인하는 의미를 가지며, 사용자가 이를 침해하는 경우에는 제81조의 부당노동행위로 처벌할 수 있음

○ 단체교섭 과정에서 사용자는 “법 개정이 되었으니 전임자의 규모를 축소하자”고 요구할 수도 있으며,

- 타임오프제를 빌미로 삼아 전임자의 노조활동시간을 관리하는 등 노조활동에 개입할 가능성도 있으므로 이에 대한 대비가 필요할 것임

나. 통상 단체협약에 존재하는 일반적인 노조활동 보장 조항들과 타임오프제는 별개임

○ 통상적으로 단체협약에는 일반적인 노조활동 보장 조항들을 규정하고 있음. 예를 들어 조합 총회시간, 조합원 대상 분기별 교육시간 등을 유급으로 보장하는 것 등임

- 이러한 단체협약에 따라 보장되는 일반적(집단적) 노조활동을 유급으로 처리하는 것과 개정법의 타임오프제와는 별개로 보아야 할 것임

다. 조합원이 단체협약상의 노사 공동위원회, 법률상의 위원회에 참석하는 경우는 타임오프제와 별개임

○ 전임자가 아닌 노조간부나 조합원이 단체협약에 따라 노사간에 설치한 각종 공동위원회, 노사협의회 등 법률에 근거하여 설치된 위원회에 참석하는 경우에는,

- 해당 참석시간 및 이와 관련된 시간을 근로시간으로 보는 것은 개정법의 타임오프제와는 별개로 보아야 할 것임¹⁶⁾

라. 근로시간 면제 상한의 기준

16) 이에 대한 상세한 내용은 제3장 II. 3. 마. 참조

○ 개정법은 노사정 각 5명으로 구성된 근로시간면제심의위원회에서 사업 또는 사업장별로 조합원 수 등을 고려하여 타임오프의 상한을 정하도록 하고 있으나, 어떠한 기준으로 논의할 것인지에 대해서는 아무것도 제시하지 않고 있음¹⁷⁾

- 결국, 논의 기준이 될 기초자료가 없으니 근로시간면제심의위원회가 알아서 정하라는 것임

- 따라서, △타임오프는 연간단위로 설정할 것인가? 아니면 월간·주간·일간단위로 설정할 것인가? △만약 월간단위로 타임오프를 정한다면 적치 분할하여 사용할 수 있는가? △타임오프의 상한을 정할 때 그 대상업무는 어떤 기준으로 정할 것인가? △각 업무별로 소요되는 시간은 어떻게 산정할 것인가? 등이 문제될 수 있음

○ 시행령(안)은 타임오프의 “시간을 활동할 수 있는 인원도 정할 수 있다”(제11조의2 제2문)고 규정하고 있음

- 그러나, 개정법 제24조 제4항은 근로시간 면제한도 내의 시간에 대하여는 임금의 손실 없이 노조업무에 종사할 수 있다고 되어 있으므로 법률이 예정한 것은 근로시간의 한도만을 설정하는 것으로 보아야 함

- 그럼에도 불구하고 시행령에서 인원수 제한을 추가하는 것은 법률에 위임이나 법률에 근거가 없이 법률 조항에 반하는 내용을 시행령에서 규정하는 것으로 위법한 내용으로 볼 수 있음

- 현실적으로도 만일 인원수까지 제한하게 되면 타임오프제도는 ‘근로시간의 한도 + 업무의 범위 제한 + 인원수 제한’이라는 3중 제한을 두는 것임

- 근로시간의 면제한도가 설정되는 이상 그 시간을 노조가 여러 사람이 나누어 사용하든지, 1명이 모아서 사용하든지의 알아서 하는 것임

- 따라서, 만약 노동부고시로 타임오프 사용인원수가 정해진다고 해도 이는 전임자수의 축소를 목적으로 하는 위임입법의 한계를 넘어서는 것임

17) 노동부는 타임오프제를 도입하기 위하여 많은 연구용역을 실시하였음. 그러나 가장 최근의 연구용역보고서(노동연구원 <<노조전임자 관련 개선방안을 위한 실태조사>>)에서도 사업장규모별로 전임자수만 파악하고 있을 뿐 전임자가 담당하는 구체적인 업무 및 활동별 실태는 파악하지 않고 있음

○ 이와 같은 상황을 종합할 때, 타임오프의 상한은 소위 적정 유급전임자수를 미리 정하고 이를 시간으로 환산하여¹⁸⁾ 결정될 가능성이 매우 높음

- 이와 관련하여 정부의 의도를 예측할 수 있는 자료는 아래 [표1], [표2], [표3]으로, 관련 외국사례는 맨 뒷부분의 [참고자료]로 정리하였음

[표1] <정부투자기관 경영채신 12대과제>(1995) 중 노조전임자 기준

• 노조원수 ~ 100명	반전임	1명
• 노조원수 ~ 300명	전임자	1명
• 노조원수 ~ 1000명	전임자	2명
• 노조원수 ~ 10000명	전임자	2명 + [추가 1천명당 전임자 1명]
• 노조원수 10001명 ~	전임자	11명 + [추가 1천5백명당 전임자 1명]

[표2] <노사관계법·제도 선진화 방안>(2003)

- 적정 유급전임자의 수 판단 자료
- 현황 : 노조전임자(유급 완전전임) 1인당 조합원 수 159명(한국노동연구원 2002년 9월 실태조사 결과)
 - 외국의 사례
 - 프랑스: 기업규모별로 1-5인 파트타임 전임(최저기준), 1천인 미만 기업의 경우 1인, 그 이상의 경우 1천당 1인 추가, 단 1만인 이상 5인, 50인 미만 사업의 경우 별도로 인정하지 않음. 각 노동조합(총연합단체로서 대표적 노동조합이 5개 존재)에게 인정되는 기준.
 - 일본: 1997년 기준으로 전임자(반전임 포함) 1인당 조합원수 249명(한국의 노사관계발전방안 연구(III), 2002, 노동부, 36면)

299인 이하 기업:	전임자 1인당 조합원수	73명
300~999인 기업:	"	128명
1천~4천 미만 기업:	"	217명
5천~1만 미만 기업:	"	203명
1만인 이상 기업:	"	313명
 - 독일: 근로자 300인~1만 미만 사업의 경우 그 규모별로 1~11명 인

18) 예를 들어 유급전임자수를 10명으로 한다면 매월 근로시간 면제 상한은 2,090시간으로 환산될 수 있음. 매월 근로시간 면제 상한 = 유급전임자수 * 통상임금 기준근로시간(209시간)

정, 1만 이상의 경우 2천명당 1명 추가(단, 종업원대표 전임자수 인정기준임). ※ 종업원 200~600의 경우 1명, 601~1천의 경우 2명, 1천인 이상의 경우 2천명당 1명 추가, 9,001~1만 미만의 경우 11명, 1만 이상의 경우 2천명당 1명 추가 ○ 방안 - 노조법 제81조 제4호 개정: 예시) “지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 ... 최소한의 규모의 노동조합사무의 제공 또는 대통령령이 정하는 범위 내에서 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하는 것은 예외로 한다.” - 기업단위에서 조합원규모를 기준으로 하여 유급 완전전임자의 수를 결정 - 부당노동행위 예외로 허용되는 유급 완전전임자의 수는 최소범위(예컨대, 최대 20명을 초과하지 않는 범위) 내에서 설정 · 조합원수가 일정 규모(예컨대, 100인) 이하인 경우 유급전임 부인 또는 반전임 인정 여부 검토 필요 - 허용되는 유급전임자의 수를 정함에 있어서는 외국의 사례에서 보듯 기업규모에 따라 전임자 1인당 조합원수가 반비례할 수 있도록 기준을 설정하는 것이 바람직

[표3] 개정 노조법 시행령(안) 규제영향 분석(2010. 1. 11)

1-2 규제 신설 필요성 ○ 근로시간면제한도는 제도 취지상 시간단위로 정하는 것이 원칙이나, - 엄격하게 근무시간을 산정하여 임금을 지급하는 선진국과 달리 우리나라는 근무시간을 엄격하게 관리하고 있지 않는 것이 현실임 ○ 한편, 외국의 경우에는 근로시간 면제제도에 대하여는 각 국의 사정에 따라 달리 운영하고 있음 * 프랑스, 이탈리아 등에서는 법률에서 기업규모별 노조대표수 및 인정시간을 규정, 영국에서는 합리적인 범위에서 단체협약으로 규정하도록 하고 있음

* <프랑스 사례 중 노조대표에 대한 사항> ▲ 인정시간 : 월 10시간(50~150명), 15시간(151~500명), 20시간(501명이상) ▲ 노조대표수 : 50~999인(1명), 1,000~1,999인(2명), 2,000~3,999인(3명), 4,000~ 9,999인(4명), 10,000인 이상(5명) ○ 따라서, 근로시간 면제한도를 시간단위로 정하는 것을 원칙으로 하되, 그 시간을 활용할 수 있는 인원도 정할 수 있도록 하여 - 노사간 “근로시간면제제도”를 단체협약에 규정하기 위한 교섭시에 그 한도 내에서 정할 수 있도록 할 필요
--

마. 대상 업무

- 개정법은 면제시간 한도가 설정되도록 되어 있고 대상 업무에 관한 규정 방식이 구체적인 열거방식이 아닌, 예시 및 포괄적인 규정방식으로 되어 있음
- 따라서, 근로시간 면제한도를 정할 경우에 업무와 소요시간을 고려하게 되는데, 이 때 대상 업무가 의미를 가지게 되며,
- 또한, 대상 업무는 근로시간 면제한도 규정 방식이나, 해당시간 임금 지급방법에 따라 사용자가 전임자의 노조활동에 개입하는 통로로서 기능하게 될 수도 있음

(1) 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무의 범위

- 고충처리, 산업안전 활동 등 다른 법률에서 정하는 활동에는 전임자가 아닌 노조임원 등 간부나 개별 조합원도 참여할 수 있음. 이러한 경우 전임자가 아닌 조합원이 노조법 또는 다른 법률에서 유급으로 정한 활동에 참여하는 시간이 사업장별로 정해진 타임오프에 포함되는 것인지의 여부가 문제될 수 있음
- 전임자가 아닌 조합원이 노조법 또는 다른 법률에서 정한 활동에 참여한 시간은 △개정법이 다른 법률과의 관계를 규정하지 않고 있는데 정해

진 타임오프에 이를 포함하는 경우에는 다른 법률에서 보장하는 권리를 침해한다는 점, △다른 법률에서 정한 활동은 노사협의회 등 노동조합과 무관한 별개기구에 참여하는 활동이라는 점, △제24조는 전임자에 한해 적용되는 규정이어서 전임자가 아닌 조합원에게는 적용될 수 없다는 점, △노동조합이 없는 경우에도 당연히 유급으로 인정되는 시간인데 이를 노동조합이 있기 때문에 인정할 수 없다는 것은 형평성에 문제가 있다는 점 등에서 사업장별로 정해진 타임오프에 포함되는 시간으로 볼 수는 없을 것임

- 다만, 전임자가 다른 법률에서 정하는 활동에 참여하는 경우가 문제될 수 있음. 그러나 이러한 경우에도 위와 같은 이유(다만, 제24조의 취지는 제외)로 노조법 또는 다른 법률에서 유급으로 정한 활동에 참여한 시간은 사업장별로 정해진 타임오프에 포함되는 시간으로 볼 수 없을 것임

○ 사용자와의 협의·교섭의 범위를 협의·교섭 자체에 소요된 시간으로 보아야 하는지, 아니면 이와 연관된 시간까지 보아야 하는 지가 문제될 수 있음

- 노조법에서 정한 사용자와의 협의·교섭의 범위는 근로기준법, 노조법 등에서 협의의무를 규정하고 있는 경우만 국한되는 것이 아니라, 전임자가 노동조합의 모든 활동(조합원의 권익 옹호라는 포괄적인 의미)과 관련하여 사용자와 필요한 협의를 하거나 교섭을 하는 것을 말하는 것으로 해석해야 함

- 따라서, 이와 같은 협의와 교섭과 연관된 준비시간 즉 의견수렴, 노조 회의, 간부수련회, 상급단체와의 회의 등 사전준비시간 등도 협의·교섭의 범위에 포함된다고 볼 수 있음

- 고충처리, 산업안전 등의 경우에도 동일하게 판단할 수 있을 것임

○ 노조법 외 다른 법률에서 유급으로 인정하고 있는 경우와 활동을 보장하고 있는 경우는 아래 [표4]와 같음

[표4] 노조법 외 다른 법률에서 보장하는 활동의 범위

<근로자참여 및 협력증진에 관한 법률>¹⁹⁾

제9조(위원의 신분)

- ① 위원은 비상임·무보수로 한다.
- ② 사용자는 협의회 위원으로서의 직무 수행과 관련하여 근로자위원에게 불이익을 주는 처분을 하여서는 아니 된다.
- ③ 위원의 협의회 출석 시간과 이와 직접 관련된 시간으로서 제18조에 따른 협의회규정으로 정한 시간은 근로한 시간으로 본다.

시행령 제5조(협의회규정)

- ① 법 제18조에 따른 협의회규정(이하 “협의회규정”이라 한다)에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.
 1. 협의회의 위원의 수
 2. 근로자위원의 선출 절차와 후보 등록에 관한 사항
 3. 사용자위원의 자격에 관한 사항
 4. 법 제9조제3항에 따라 협의회 위원이 근로한 것으로 보는 시간에 관한 사항
 5. 협의회의 회의 소집, 회기(회기), 그 밖에 협의회의 운영에 관한 사항
 6. 법 제25조에 따른 임의 중재의 방법·절차 등에 관한 사항
 7. 고충처리위원의 수 및 고충처리에 관한 사항

제20조(협의 사항)

- ① 협의회가 협의하여야 할 사항은 다음 각 호와 같다.
 1. 생산성 향상과 성과 배분
 2. 근로자의 채용·배치 및 교육훈련
 3. 근로자의 고충처리
 4. 안전, 보건, 그 밖의 작업환경 개선과 근로자의 건강증진
 5. 인사·노무관리의 제도 개선
 6. 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등 고용조정의 일반원칙
 7. 작업과 휴게 시간의 운용
 8. 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도 개선
 9. 신기계·기술의 도입 또는 작업 공정의 개선
 10. 작업 수칙의 제정 또는 개정
 11. 종업원지주제(從業員持株制)와 그 밖에 근로자의 재산형성에 관한 지원
 12. 직무 발명 등과 관련하여 해당 근로자에 대한 보상에 관한 사항

13. 근로자의 복지증진
14. 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치
15. 여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항
16. 그 밖의 노사협조에 관한 사항

제21조 (의결 사항) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항에 대하여는 협의회의 의결을 거쳐야 한다.

1. 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립
2. 복지시설의 설치와 관리
3. 사내근로복지기금의 설치
4. 고충처리위원회에서 의결되지 아니한 사항
5. 각종 노사공동위원회의 설치

제26조(고충처리위원) 모든 사업 또는 사업장에는 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 고충처리위원을 두어야 한다. 다만, 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장은 그러하지 아니하다.

시행령 제8조(고충처리위원의 신분 및 처우)

- ① 고충처리위원은 비상임·무보수로 한다.
- ② 사용자는 고충처리위원의 직무수행과 관련하여 고충처리위원에게 불리한 처분을 하여서는 아니 된다.
- ③ 고충처리위원이 고충사항의 처리에 관하여 협의하거나 고충처리 업무에 사용한 시간은 근로한 시간으로 본다.

<산업안전보건법>

제19조(산업안전보건위원회)

- ① 사업주는 산업안전·보건에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 근로자와 사용자가 같은 수로 구성되는 산업안전보건위원회를 설치·운영하여야 한다.
- ② 사업주는 다음 각 호의 사항에 대하여는 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다.
 1. 제13조제1항제1호부터 제5호까지 및 제7호에 관한 사항
 2. 제13조제1항제6호의 규정 중 중대재해에 관한 사항

3. 유해하거나 위험한 기계·기구와 그 밖의 설비를 도입한 경우 안전·보건 조치에 관한 사항

- ③ 산업안전보건위원회의 회의는 대통령령으로 정하는 바에 따라 개최하고 그 결과를 회의록으로 작성하여 보존하여야 한다.
- ④ 산업안전보건위원회는 해당 사업장 근로자의 안전과 보건을 유지·증진시키기 위하여 필요한 사항을 정할 수 있다.
- ⑤ 사업주와 근로자는 제2항과 제4항에 따라 산업안전보건위원회가 심의·의결 또는 결정한 사항을 성실하게 이행하여야 한다.
- ⑥ 제2항과 제4항에 따른 산업안전보건위원회의 심의·의결 또는 결정은 이 법과 이 법에 따른 명령, 단체협약, 취업규칙 및 제20조에 따른 안전보건관리규정에 반하여서는 아니 된다.
- ⑦ 사업주는 산업안전보건위원회의 위원으로서 정당한 활동을 한 것을 이유로 그 위원에게 불이익을 주어서는 아니 된다.
- ⑧ 산업안전보건위원회를 설치하여야 할 사업의 종류 및 규모, 산업안전보건위원회의 구성과 운영, 의결되지 아니한 경우의 처리방법 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제29조의2(안전·보건에 관한 협의체의 구성·운영에 관한 특례)

- ① 제29조제1항에 따른 사업으로서 대통령령으로 정하는 종류 및 규모에 해당하는 사업의 사업주는 근로자와 사용자가 같은 수로 구성되는 안전·보건에 관한 노사협의체(이하 "노사협의체"라 한다)를 대통령령으로 정하는 바에 따라 구성·운영할 수 있다.
- ② 사업주가 제1항에 따라 노사협의체를 구성·운영하는 경우에는 제19조제1항에 따른 산업안전보건위원회 및 제29조제1항제1호에 따른 안전·보건에 관한 협의체를 각각 설치·운영하는 것으로 본다.
- ③ 제1항에 따라 노사협의체를 구성·운영하는 사업주는 제19조제2항 각 호의 사항에 대하여 노사협의체의 심의·의결을 거쳐야 한다. 이 경우 노사협의체에서 의결되지 아니한 사항의 처리방법은 대통령령으로 정한다.
- ④ 노사협의체의 회의는 대통령령으로 정하는 바에 따라 개최하고 그 결과를 회의록으로 작성하여 보존하여야 한다.
- ⑤ 노사협의체는 그 사업장 근로자의 안전과 보건을 유지·증진시키기 위하여 필요한 사항을 정할 수 있다.
- ⑥ 노사협의체는 산업재해 예방 및 산업재해가 발생한 경우의 대피방법 등 노동부령으로 정하는 사항에 대하여 협의하여야 한다.

- ⑦ 제1항에 따라 노사협의체를 구성·운영하는 사업주 및 근로자는 제3항 및 제5항에 따라 노사협의체가 심의·의결하거나 결정한 사항을 성실하게 이행하여야 한다.
- ⑧ 노사협의체에 관하여는 제19조제6항 및 제7항을 준용한다.

제61조의2 (명예산업안전감독관)

- ① 노동부장관은 산업재해 예방활동에 대한 참여와 지원을 촉진하기 위하여 근로자, 근로자단체, 사업주단체 및 산업재해 예방 관련 전문단체에 소속된 자 중에서 명예산업안전감독관을 위촉할 수 있다.
- ② 사업주는 명예산업안전감독관으로서 정당한 활동을 한 것을 이유로 그 명예산업안전감독관에 대하여 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
- ③ 제1항에 따른 명예산업안전감독관의 위촉 방법, 업무 범위, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

시행령 제45조의2(명예감독관 위촉 대상 등)

- ① 노동부장관은 법 제61조의2제1항에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 명예감독관을 위촉할 수 있다.
 1. 산업안전보건위원회 또는 노사협의체 설치 대상 사업의 근로자 중에서 근로자대표가 사업주의 의견을 들어 추천하는 사람
 2. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제10조에 따른 연합단체인 노동조합 또는 그 지역 대표기구에 소속된 임직원 중에서 해당 연합단체인 노동조합 또는 그 지역대표기구가 추천하는 사람
 3. 전국 규모의 사업주단체 또는 그 산하조직에 소속된 임직원 중에서 해당 단체 또는 그 산하조직이 추천하는 사람
 4. 산업재해 예방 관련 업무를 하는 단체 또는 그 산하조직에 소속된 임직원 중에서 해당 단체 또는 그 산하조직이 추천하는 사람
- ② 명예감독관의 업무는 다음 각 호와 같다. 이 경우 제1항제1호에 따라 위촉된 명예감독관의 업무 범위는 해당 사업장에서의 업무(제8호의 경우는 제외한다)로 한정하며, 제1항제2호부터 제4호까지의 규정에 따라 위촉된 명예감독관의 업무 범위는 제8호부터 제10호까지의 업무로 한정한다.
 1. 사업장에서 하는 자체점검 참여 및 근로감독관이 하는 사업장 감독 참여
 2. 사업장 산업재해 예방계획 수립 참여 및 사업장에서 하는 기계·기구 자체검사 입회
 3. 법령을 위반한 사실이 있는 경우 사업주에 대한 개선 요청 및 감독기

관에의 신고

4. 산업재해 발생의 급박한 위험이 있는 경우 사업주에 대한 작업중지 요청
 5. 작업환경측정, 근로자 건강진단 시의 입회 및 그 결과에 대한 설명회 참여
 6. 직업성 질환의 증상이 있거나 질병에 걸린 근로자가 여럿 발생한 경우 사업주에 대한 임시건강진단 실시 요청
 7. 근로자에 대한 안전수칙 준수 지도
 8. 법령 및 산업재해 예방정책 개선 건의
 9. 안전·보건 의식을 복돋우기 위한 활동과 무재해운동 등에 대한 참여와 지원
 10. 그 밖에 산업재해 예방에 대한 홍보·계몽 등 산업재해 예방업무와 관련하여 노동부장관이 정하는 업무
- ③ 명예감독관의 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있다.
 - ④ 노동부장관은 명예감독관의 활동을 지원하기 위하여 수당 등을 지급할 수 있다.
 - ⑤ 명예감독관의 위촉 및 운영 등에 필요한 사항은 노동부장관이 정한다.

<사내근로복지기금>

제8조(협의회의 구성)

- ① 협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 동수의 위원으로 구성하되, 각 3인 이상 10인 이내로 한다.
- ② 근로자를 대표하는 위원은 대통령이 정하는 바에 의하여 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자가 된다.
- ③ 사용자를 대표하는 위원은 당해 사업의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자가 된다.
- ④ 제2항 및 제3항의 규정에 불구하고 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 의한 노사협의회가 구성되어 있는 사업의 경우에는, 그 노사협의회의 위원이 협의회의 위원이 될 수 있다.

제12조(이사 등의 신분)

- ① 협의회의 위원, 이사 및 감사는 비상근, 무보수로 한다.

- ② 사용자는 협의회의 위원, 이사 및 감사에 대하여 기금에 관한 직무수행을 이유로 불이익한 처우를 하여서는 아니된다.
- ③ 협의회의 위원, 이사 및 감사의 기금업무수행에 소요되는 시간에 대하여는 근로한 것으로 본다.

(2) 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무의 범위

(가) 노동조합의 유지·관리업무의 범위

- 노동조합의 유지·관리업무는 노조법 제2조 제4호에서 규정한 노동조합의 목적에 따라 활동하는 업무를 모두 포함한다고 보아야 함
- 즉, △근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하는데 필요한 업무, △근로조건 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위향상을 도모하기 위한 활동을 모두 포함한다고 보아야 함

- 이에 대하여 노동부²⁰⁾는 다음과 같이 밝히고 있음

<5> 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무의 범위는?

- 대립적 노사관계가 아닌 노사상생의 발전을 위해 반드시 필요한 노동조합의 유지·관리업무를 의미함
- 즉, 법에 규정되어 있는 회계처리업무, 총회(대의원회) 개최 관련 업무 등 필수적인 노조관리 업무는 해당될 것이나, 파업준비 등과 같이 노사의 대립과 갈등요소가 내포되어 있는 업무는 해당되지 않음
- 따라서, 노조의 모든 활동을 포함하는 것이 아니며 “건전한 노사관계 발전”을 위한 노조업무 만이 해당됨
- 구체적인 업무내용은 근로시간 면제심의위원회가 근로시간면제한도를 결정함에 있어서 기준으로 삼을 노동조합 업무로서 그 내용이 확정될 것임

- 그러나 노동부가 예시로 들고 있는 업무는 노조법 제2장(노동조합) 중 제3절(노동조합의 관리) 제14조 내지 제27조에 해당하는 총회, 대의원회, 임시총회, 임원의 선거, 회계감사에 불과함

19) 30인 이상 사업장에만 적용됨

20) 이하 개정법에 대한 노동부의 해석은 노동부의 <노조법 개정 설명자료>에서 인용한 것임

- 이 것 이외의 노동조합이 행하는 업무를 노동조합의 유지·관리 업무에 해당하지 않는다고 볼 수 있는 아무런 근거도 없으므로 노동부의 해석은 월권적인 부당한 해석으로밖에 볼 수 없음

- 건전한 노사관계 발전에 대해서도 해석이 필요하다는 입장이 있을 수 있음. 그러나 이는 법적 의미가 없는 수사적인 용어에 불과함
- 굳이 의미를 찾는다면 노조법 전체의 입법취지에 따라 제2조 제4호에서 규정하고 있는 노동조합의 정의에 부합하는 활동이라면 건전한 노사관계 발전에 해당한다고 보아야 하는 것임²¹⁾
- 전임자 관련 판례를 인용하여 노사공동의 이해관계에 관한 활동을 의미한다는 해석을 하는 경우도 있음
- 그러나, 종래 전임자에 관한 판례는 업무상 재해의 인정기준으로서 회사의 노무관리업무와 밀접한 관련을 가지는 업무의 범위를 실시한 것으로서 기본적으로 노사공동의 이해관계에 관한 사항에 국한하고 있는 것이어서 여기에서 원용할 내용이 아님

(나) 타임오프의 범위 내에서 상급단체에 전임자를 파견할 수 있는지의 여부

- 이에 대하여 노동부는 다음과 같이 밝히고 있음

<3> 노사정이 합의한 time-off의 상한이 설정될 경우 상급단체에 전임자를 파견할 수 있는가?

- time-off제도는 사업장 내에서의 합리적 노조활동을 보장하기 위한 것임
- 상급단체에 파견된 전임자의 업무는 개정 노조법에 규정된 time-off의 범

21) 2009. 12. 30. 환경노동위원회 회의 당시 한나라당 박대해위원의 질문에 대한 추미애위원장의 답변에서도 이를 유추할 수 있을 것임 “사실은 이 부분에 대해서는 기본적으로 우리가 노동조합을 하나의 민주적 제도로서 마치 우리의 정당제도처럼 존중을 한다면 노동조합의 기본 전체적인 활동, 노동조합의 구성에 필요한 활동…… 예를 들어 정당이 존재하려면 당원 모집이 필요하지 않습니까? 역시 노동조합도 모집활동 또는 노동조합을 건전하게 교육하는 활동 이런 것은 우리가 논란의 여지없이 포함시켜야 되겠다 해서 그와 관련해서 통상적인 이런 것이 혹시 노조전임자 활동 전부 다를 얘기하는 오해를 받을 수 있기 때문에 그것을 조금 더 구체적으로 노동조합을 우리가 민주적인 제도로서 노사 모두 다가 또 정치권이 또 헌법질서 아래에서 우리가 보호하고자 하는 이상은 바로 그런 모집활동, 교육활동 이런 것을 좀 포함하자 해서 그것을 '통상적인' 이런 표현 대신에 '건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지관리업무' 이렇게 했습니다”

위인 노사공동 및 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무에 해당한다고 볼 수 없음

○ 따라서, 노조 스스로 급여를 부담하여 상급단체에 파견할 수는 있으나, 사업주가 파견 전임자의 급여를 부담하는 것은 time-off 제도의 취지에 맞지 않음

- 노동조합의 단결력 유지, 근로조건 유지개선을 위한 상급단체와의 연대 활동은 당연히 노조의 유지·관리업무에 포함되는 것임.
- 따라서, 사업장별 타임오프의 범위 내에서 상급단체에 파견하여 해당 노조의 유지·관리업무를 할 것인가 아니면 사업장에 머물면서 노조의 유지·관리업무를 할 것인가는 해당 노조의 상황에 따라 자율적으로 결정할 문제이지 정부와 사용자가 간여하거나 지침을 내릴 수는 없는 것임

(다) 산별노조인 경우의 타임오프

- 산별노조는 상급단체가 아님. 상급단체는 산업별 연합단체, 총연합단체와 같이 노동조합이 가맹되어 있는 다른 노동단체를 의미하는 것임
- 따라서, 산별노조에서는 위 (나)와 같은 문제가 발생할 이유가 없음
- 판례 또한 “산업별 노동조합은 기업별 노동조합과 마찬가지로, 동종 산업에 종사하는 근로자들이 직접 가입하고 원칙적으로 소속 단위사업장인 개별 기업에서 단체교섭 및 단체협약체결권과 조정신청 및 쟁의권 등을 갖는 단일조직의 노동조합이라 할 것이므로, 산업별 노조의 노동조합 업무를 사용자의 사업과 무관한 상부 또는 연합관계에 있는 노동단체와 관련된 활동으로 볼 수는 없다”(대법원 2007.3.29. 선고 2005두11418 판결)고 판시하고 있음

(라) 쟁의행위 준비와 노조 유지·관리업무

- 이에 대하여 노동부는 다음과 같이 밝히고 있음

<1> 전임자 급여지급 금지의 예외로 인정되는 근로시간 면제제도(time-off)는 무엇인가

- 해당 범주 내 활동이 아닌 사업장 밖의 노조활동, 파업준비 등 투쟁활동 등은 그 비용을 노조 스스로 부담하여야 함

<5> 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무의 범위는?

- 대립적 노사관계가 아닌 노사상생의 발전을 위해 반드시 필요한 노동조합의 유지·관리업무를 의미함
- 즉, 법에 규정되어 있는 회계처리업무, 총회(대의원회) 개최 관련 업무 등 필수적인 노조관리 업무는 해당될 것이나, 파업준비 등과 같이 노사의 대립과 갈등요소가 내포되어 있는 업무는 해당되지 않음

- 쟁의행위는 헌법과 법률에 의해 보장된 권리이며, 이에 따라 노조의 유지·관리업무에 쟁의행위의 준비 또한 당연히 포함되는 것임
- 따라서, 쟁의행위 준비에 필요한 노조의 유지·관리업무 역시 그것이 법에 위반된 쟁의행위가 아닌 이상 노조의 유지·관리업무에 해당되는 것으로 보아야 할 것임

(3) 공(公)의 직무와 타임오프

- 노동위원회의 근로자위원 등 근로기준법 제10조에서 보장한 공의 직무를 위한 활동시간과 타임오프의 관계를 설정할 필요가 있음
- 특히, 2009. 7. 20. 노사정위원회에 제출된 공익위원안에는 “법원, 노동위원회 등 권리구제기관에 참여하거나, 그와 관련된 업무”가 포함되어 있었으므로 이러한 활동시간도 타임오프의 상한에 포함되는 것으로 보아야 한다는 주장도 있을 수 있음
- 이와 유사하게, 근로자복지기본법 제8조의 근로자복지정책위원회, 고용정책기본법 제6조 고용정책심의회 등 정부위원회에 근로자대표로 참여하는 경우도 문제가 될 수 있음

- 근로기준법이 보장하는 공의 직무는 노동조합과 무관한 헌법상 국민으로서의 권리와 의무를 행사하기 위한 활동이라는 점에서 당연히 타임오프의 상한에 포함되지 않는 것으로 보아야 함
- 해당 시간의 임금에는 근로기준법에 따라 노사가 협의하여 단체협약, 취

업규칙으로 정하는 것이므로 이에 따르면 될 것임

- 대다수 사업장과 공공기관에서 노동위원회의 근로자위원 · 사용자위원 · 공익위원, 정부위원회의 근로자대표 · 사용자대표 · 정부대표 등의 공의 직무를 수행하는 경우 해당시간의 임금을 지급하는 것이 하는 일반적이 관행이므로 이에 따르는 것이 형평의 원칙에 비추어 합당할 것임22)

Ⅲ. 근로시간면제심의위원회

1. 개정법

노동조합및노동관계조정법	노동조합및노동관계조정법 시행령(안)
제24조의2(근로시간면제심의위원회) ① 근로시간 면제 한도를 정하기 위하여 근로시간면제심의위원회(이하 이 조에서 “위원회”라 한다)를 노동부에 둔다. ② 근로시간 면제 한도는 위원회가 심의·의결한 바에 따라 노동부장관이 고시하되, 3년마다 그 적정성 여부를 재심의하여 결정할 수 있다. ③ 위원회는 노동계와 경영계가 추천하는 위원 각 5명, 정부가 추천하는 공익위원 5명으로 구성된다. ④ 위원장은 공익위원 중에서 위원	제11조의3(근로시간면제심의위원회 위원의 위촉) ① 법 제24조의2에 따른 근로시간면제심의위원회(이하 “위원회”라 한다) 위원은 노동부장관이 위촉한다. ② 법 제24조의2제3항에 따른 위원 중 노동계와 경영계가 추천하여 위촉되는 위원은 각각 전국적 규모의 노동 단체와 전국적 규모의 경영자 단체가 추천하는 사람 중에서 위촉한다.

22) 예를 들어 정부위원회에 공익위원 또는 정부대표로 참여한 공무원의 해당시간 급여를 무급으로 처리하는 경우가 있는가?

회가 선출한다. ⑤ 위원회는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. ⑥ 위원의 자격, 위촉과 위원회의 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.	제11조의4(위원의 자격기준) ① 제11조의3제2항에 따른 단체는 해당 단체의 전·현직 임원이나 노동문제 관련 전문가 중에서 위원을 추천한다. ② 공익위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 위촉한다. 1. 노동 관련 학문을 전공한 자로서 대학 또는 공인된 연구기관에서 교원 또는 연구원으로 5년 이상 근무한 경력이 있는 사람 2. 3급 또는 3급 상당 이상의 공무원으로 있던 자로서 노동문제에 관하여 학식과 경험이 풍부한 사람 3. 그 밖에 제1호에 해당하는 학식과 경험이 있다고 인정되는 사람 제11조의5(위원의 결격 사유) 「국가공무원법」 제33조에 해당하는 사람은 위원에 위촉될 수 없다. 제11조의6(위원의 임기) ① 위원의 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있다. ② 위원이 궐위된 경우에 보궐위원의 임기는 전임자(前任者) 임기의 남은 기간으로 한다. ③ 위원은 임기가 끝났더라도 후임자가 위촉될 때까지 계속하여 그
---	--

	직무를 수행한다. 제11조의7(위원회의 운영) ① 위원회는 노동부장관의 심의 요청을 받은 때에는 그 요청을 받은 날부터 50일 이내에 심의·의결하여야 한다. ② 위원회의 사무를 처리하기 위하여 위원회에 노동부 소관부서의 4급 이상 공무원 중에서 간사 1명을 둔다. ③ 위원에 대하여는 예산의 범위에서 그 직무 수행을 위하여 필요한 수당과 여비를 지급할 수 있다. ④ 위원장은 필요한 경우에 노동부 소속 공무원 중 위원회 관련 업무를 수행하는 공무원으로 하여금 위원회의 회의에 출석하여 발언하게 할 수 있다. ⑤ 위원회에 근로시간 면제 제도에 관한 전문적인 조사·연구업무를 수행하기 위하여 전문위원을 둘 수 있다. ⑥ 이 영에서 정하는 사항 외에 위원회의 운영에 필요한 사항은 위원회의 의견을 들어 노동부장관이 정한다.
부 칙 제2조(최초로 시행되는 근로시간 면제 한도의 결정에 관한 경과조치) ① 근로시간면제심의위원회는 이 법 시행 후 최초로 시행될 근로시간 면제 한도를 2010년 4월 30일까지 심의·의결하여야 한다. ② 근로시간면제심의위원회가 제1	부칙 제2조(최초로 시행되는 근로시간 면제

항에 따른 기한까지 심의·의결을 하지 못한 때에는 제24조의2제5항에도 불구하고 국회의 의견을 들어 공익위원만으로 심의·의결할 수 있다.	한도의 결정에 관한 경과조치) ① 법 부칙 제2조제2항에 따른 심의·의결은 2010년 5월 31일까지 하여야 한다. ② 법 부칙 제2조제2항에 따라 공익위원만으로 심의·의결하는 경우에는 재적 공익위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
---	---

2. 개정법의 내용

가. 노사정 각 5명으로 구성

○ 노동계가 추천하는 5명, 경영계가 추천하는 5명, 정부가 추천하는 공익위원 5명으로 구성하며, 위원장은 공익위원 중에서 위원회가 선출하고, 의결은 일반의결정족수(과반수 출석, 출석과반수 찬성)에 따른다

○ 위원의 자격, 위촉과 위원회의 운영 등에 필요한 사항은 시행령으로 정하도록 하고 있음

- 시행령(안)에 따르면, 노동계와 경영계가 추천하여 위촉되는 위원은 전국적 규모의 단체가 추천하는 사람 중에서 위촉하도록 하고 있으며,
- 임기는 2년(연임 가능)이고,
- 국가공무원법 제33조(결격사유)에 해당하는 사람은 위원에 위촉될 수 없음

나. 위원회가 심의·의결과 노동부장관의 고시

○ 근로시간면제 한도는 위원회가 심의·의결한 바에 따라 노동부장관이 고시하되, 3년마다 그 적정성 여부를 재심의하여 결정할 수 있음.

- 위원회는 노동부장관의 심의 요청을 받은 날로부터 50일 이내에 심의·

의결하여야 함

다. 최초로 시행될 근로시간면제 한도는 2010. 4. 30까지 의결

- 근로시간면제심의위원회는 최초로 시행될 근로시간 면제 한도를 2010. 4. 30까지 심의·의결하여야 하며, 기한내에 심의·의결하지 못한 때에는 국회의 의견을 들어 공익위원만으로 심의·의결할 수 있음
- 공익위원만으로 심의·의결하는 경우에도 2010. 5. 31까지 하여야 함

3. 개정법의 쟁점과 해석

가. 위원회의 구성과 심의, 의결 방식

- 근로시간면제심의위원회의 전국적 규모의 노동단체가 추천하는 노동계 위원 5인으로 구성되므로 전국적 규모의 노동단체가 추천하는 위원수의 배정기준이 문제가 될 수 있음
- 전국적 규모의 노동단체들 간에 배정기준을 확정해야 할 것이며, 배정 기준에 대해서는 노동계가 결정해야 할 것임
- 이때 조합원수에 비례할 것인지? 그렇게 한다면 어떤 조합원수를 기준으로 할 것인지? 등에 대해 사전준비가 필요할 것임
- 시행령(안)에 따르면 노사단체는 전·현직 임원이나 노동문제 관련 전문가를 추천하도록 되어 있으므로, 주로 책임 있는 현직 임원이 참여하게 될 것임. 그런데, 위원의 자격을 국가공무원법 제33조에서 규정한 결격사유가 없도록 하고 있어 문제가 됨

<국가공무원법>

제33조(결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 공무원으로 임용될 수 없다.

1. 금치산자 또는 한정치산자
2. 파산선고를 받고 복권되지 아니한 자
3. 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니

하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 자

4. 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행유예 기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 자

5. 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예 기간 중에 있는 자

6. 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 상실되거나 정지된 자

7. 징계로 파면처분을 받은 때부터 5년이 지나지 아니한 자

8. 징계로 해임처분을 받은 때부터 3년이 지나지 아니한 자

- 민주노총의 경우에 대부분의 임원들이 파업, 집회 등으로 인한 형사처벌을 당하고 있기 때문에 이는 참여자격에 실질적인 제한으로 작용하게 될 것임

- 위원회는 재적위원 과반수 출석과 출석위원 과반수 찬성으로 의결하도록 되어 있으므로 노동부 장관이 위촉하는 공익위원 중 3명 이상이 사용자측 의견에 찬성하면 의결이 가능함
- 이번에 정하는 근로시간 면제한도는 위원회가 2010. 4. 30까지 심의, 의결하지 못한 때에는 국회의 의견을 들어 공익위원만으로 심의·의결할 수 있도록 규정하고 그 시한도 5. 31로 정함. 이 경우 공익위원 재적과반수 이상의 찬성으로 의결함
- 결국 논란이 되어 의결이 이루어지지 못할 경우에는 정부측의 영향을 받는 공익위원들이 결정하는 구조임
- 기본적으로 현재 지형에서 정부와 사용자측의 의사가 관철될 가능성이 큰 구조인 것임

나. 3년마다 근로시간 면제심의위원회의 재심의, 의결 문제

- 노동부는 “3년후 재심의를 의무사항이 아니므로 결정을 하지 못하더라도 기존의 상한선이 그대로 유지”된다고 밝히고 있음

<8> 근로시간면제 상한 결정과정에서 노사간 마찰이 우려되고, 3년마다 결정토록 하여 노사갈등이 반복될 우려가 있는데...

- 근로시간면제심의위원회는 노·사·공익위원 각 5명씩으로 구성하여 time-off상한을 심의·의결하게 됨
- 그러나 노·사의 의견대립 등으로 2010. 4. 30까지 심의·의결하지 못 할 경우에는 국회의 의견을 들어 공익위원만으로 심의·의결 할 수 있으므로 노사간 갈등으로 인한 문제소지는 없음
- 또한, 3년 후 재심의는 의무사항이 아니므로 결정을 하지 못하더라도 기존의 상한선이 그대로 유지되므로 문제는 없음

- 근로시간 면제한도는 3년마다 그 적정성 여부를 재심의·의결하여 결정 할 수 있도록 하고 있음, 노동부 장관의 심의 요청을 받은 날로부터 50일 이내에 심의, 의결하여야 한다고 시행령에 규정하여(시행령 제11조의 7 제1항) 노사간 논란으로 50일내에 재심의, 의결을 못하면 종전 내용을 그대로 유지하겠다는 의도를 드러내고 있음
- 매년 6월말 최저임금심의 마감시점에 총력투쟁이 벌어지는 것과 유사하게 3년 마다 4월말 면제심의위원회 투쟁이 벌어질 수 있고 그 시기에 타임오프제의 적정성이나 문제점이 쟁점화될 것임
- 시행령(안) 제11조의7 제1항(50일 이내 심의, 의결)은 법 제24조의2 제2항에 규정된 근로시간면제심의위원회의 재심의권을 침해하는 규정으로 그 효력은 훈시규정으로 해석할 수 있음
- 근로시간 면제심의위원회가 3년마다 적정성 여부를 심의하여 의결하기로 결정하였다면 위 시행령의 시한을 넘어서 의결이 이루어지더라도 노동부 장관은 고시를 해야 할 것임

다. 국회의 ‘의견’의 의미

- 부칙 제2조 제2항은 근로시간면제심의위원회가 2010. 4. 30까지 심의·의결을 하지 못한 때에는 국회의 의견을 들어 공익위원만으로 심의·의결 할 수 있도록 하고 있는데, 여기서 △국회의 ‘의견’이 무엇을 의미하는지의 문제, △만약 국회에서 의견을 제시하지 않거나, 2010. 5. 31. 이후에 의견을 제시하는 경우 어떻게 되는 것인지에 대한 문제가 있음
- 국회의 의견이란 노동부 소관 상임위원회인 환경노동위원회의 의견이라는 점은 명백함

- 그러나, 국회법에 따라 상임위원회가 의견을 제시하려면 △개회중에는 상임위원회 의결 또는 소위원회의 의결(위원회의 의결로 정한 범위내로 한정된다)을 거쳐야 하며, △폐회중에는 정례회의의 심사를 거쳐야 함
- 특히, 2010. 5월은 폐회중이고, 6월 지방선거를 목전에 두고 있는 상황에서 환경노동위원회가 의결 등을 거쳐 의견을 제시하는 것이 가능할 것이라고 판단하기는 어려워 보임
- 이 경우, 부칙에 정해진 국회의 의견제시권을 침해한 노동부장관 고시의 효력을 어떻게 보아야 하는지가 문제될 수 있음

- 이런 점들을 고려하여 시행령(안) 부칙 제2조는 국회가 의견을 제시하는 지의 여부와 관계없이 법 부칙 제2조 제2항에 따른 심의·의결을 2010. 5. 31까지 하도록 하고 있음
- 그러나, 이는 법 부칙이 규정한 국회의 의견제시권을 시행령 부칙으로 제한하는 것으로서 위임입법의 한계를 벗어나는 것임
- 따라서, 시행령(안) 부칙 제2조는 효력이 없는 것으로 해석해야 하며, 노동부장관은 반드시 국회의 의견을 들은 후 근로시간 면제 한도를 고시해야 할 것임

라. 근로시간 면제심의위원회에 참여할 것인가, 참여하지 말 것인가

- 이번에 정해지는 근로시간 면제한도는 3년간 유지됨. 3년 뒤에 재심의·의결이 가능하지만, 시행령(안)에서 나타난 노동부의 의도(노사간 논란으로 정해진 기한인 50일 이내에 심의·의결이 되지 못할 경우에는 종전 기준 계속 유지)에 비추어 보면 이번에 정해지는 근로시간 면제한도가 상당기간 계속 유지될 가능성이 큼
- 또한, 3년 뒤에 다시 정해진다고 해도, 이번에 정해지는 근로시간 면제한도가 하나의기준이 될 수 있음
- 법률, 시행령에 구체적인 기준이 없다면, 근로시간 면제심의위원회가 세부적인 내용을 모두 결정하게 될 것임. 기준 방식 여하에 따라 노조간 분쟁, 사용자의 노조활동에 대한 부당한 개입과 통제가 심해질 수도 있음
- 예를 들어, △실태조사를 둘러싼 논쟁, △근로시간 면제를 사용할 수 있는 인원수를 어떻게 정할 것인가? △복수노조의 경우에는 노조간 심각한

논란이 생길 수 있는데, 어떤 방식으로 정할 것인가? △시간한도를 총량으로 한다면 연간단위로 할 것인가? 월간·주간·일간단위까지 규제하는 방식일 것인가? △어떤 업무를 고려하여 어느 수준에서 시간을 정할 것인가? 등의 문제임

- 앞에서 살펴본 바와 같이 정부 추천 5인, 사용자측 5인으로 정부와 사용자의 의사가 관철될 수 있는 구조인 것은 사실임
- 참여하는 경우 사안을 쟁점화시키는 데에는 유리하나,
- 한편으로는 악법 재개정 투쟁을 하면서 타임오프를 정하는 근로시간면제심의위원회에 참여하는 논리적 모순이 발생하기도 함²³⁾

IV. 전임자 관련 조항의 시행시기

1. 개정법 부칙

노동조합및노동관계조정법	비 고
부 칙 제1조(시행일) 이 법은 2010년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 제24조제3항·제4항·제5항, 제81조제4호, 제92조의 개정규정은 2010년 7월 1일부터, 제29조제2항·제3항·제4항, 제29조의2부터 제29조의5까지, 제41조제1항 후단, 제42조의6, 제89조제2호의 개정규정은 2011년 7월 1일부터 시행한다.	

23) 참고로 근로시간면제심의위원회의 임기는 2년임. 따라서 이번에 불참하는 경우에는 2년 뒤 참여 여부를 재논의하게 됨

노동조합및노동관계조정법	비 고
제3조(단체협약에 관한 경과조치) 이 법 시행일 당시 유효한 단체협약은 이 법에 따라 체결된 것으로 본다. 다만, 이 법 시행에 따라 그 전부 또는 일부 내용이 제24조를 위반하는 경우에는 이 법 시행에도 불구하고 해당 단체협약의 체결 당시 유효기간까지는 효력이 있는 것으로 본다.	
제8조(노동조합 전임자에 관한 적용특례) 제24조제2항 및 제81조제4호(노동조합의 전임자에 대한 급여지원에 관한 규정에 한한다)는 2010년 6월 30일까지 적용하지 아니한다.	

2. 개정법 부칙의 내용과 노동부의 해석

- 이 법 시행일 당시 유효한 단체협약이 전임자 임금지급을 규정하고 있는 경우 해당 단체협약의 유효기간까지 효력이 있다고 본 개정법 부칙 제3조의 적용대상의 해석을 둘러싼 논란이 있음
- 법 부칙 제3조의 규정에 따라 유효한 전임자 급여 지급을 규정한 단체협약은 2010. 1. 1. 기준 유효한 단체협약인가 아니면 2010. 7. 1. 기준 유효한 단체협약인가의 문제
- 즉, 2010. 1. 1부터 6. 30사이에 체결된 단체협약이 전임자 임금지급을 규정하고 있는 경우 그 효력문제임.

○ 노동부는 이에 대하여 2010. 6. 30까지만 효력이 인정된다고 해석하고 있음

<10> 부칙 제3조에 따라 단체협약의 유효기간이 인정되는 단체협약의 체결일 기준은?

- 부칙 제3조(단체협약에 관한 경과조치)는 개정된 법률의 시행일 당시 유효한 단체협약에 대하여 그 효력을 인정하는 것으로 시행일은 부칙 제1조에 명시된 것과 같이 2010년 1월 1일임
- 일반적으로 부칙의 경과조치는 행위 당시 예측하지 못했던 법률의 개정 등으로 이미 발생한 기득의 권리가 침해되지 않도록 하기 위해서 두는 것이지
 - 법 시행 이후에 새로이 단체협약을 체결하여 창설하는 권리까지 보장하는 것은 아님
- 따라서 부칙 제3조(단체협약에 관한 경과조치)는 2010년 1월 1일 이전에 이미 체결되어 유효한 단체협약에 한하여 적용되는 것임

<11> 2010. 1. 1이후 단협을 체결하면서 전임자에게 급여를 지급하도록 할 경우 효력은?

- 2010. 1. 1이후 체결한 단체협약은 부칙 제3조의 적용대상이 아니므로 전임자 급여지급이 금지되는 2010. 7. 1이전까지만 적용되는 것임
- 따라서 2010. 7. 1이후에도 계속하여 전임자에게 급여를 지급하는 것은 법 위반임

- 또한, 노동부는 단체협약 개시일을 소급적용하거나, 여후효, 자동연장 규정 등으로 단체협약 유효기간을 연장하는 경우에는 적용되지 않는다고 해석하며 이에 대한 사례를 제시하고 있음

- **(사례1)** 2010년1월1일 이전에 단체협약이 만료된 후 자동연장 규정에 의해 2010년 상반기 단체협약을 체결할 경우
 - ⇒ 10.1.1현재 유효한 단체협약은 자동연장 협정에 의해 적용되는 **舊** 단체협약이므로
 - “해당 단협 체결당시 유효기간까지” 효력을 인정하기로 한 부칙 규정에 따라 ‘10.1.1이전에 효력이 만료된 것으로 보아 부칙 제3조의 적용대상이 아님
- **(사례2)** 2010년1월1일 이전에 단체협약이 만료된 후 교섭 중에 있다가 2010년 상반기 중 단협을 체결하고 이를 2010.1.1이전으로 소급하여 적용할 경우

- ⇒ 당사자주의 원칙상 단체협약을 체결한 후 그 유효기간을 소급하여 적용하는 것은 가능하나
 - 개정법의 적용과 관련된 사항은 강행규정에 해당하므로 당사자의 의사에 의해 적용여부가 달라질 수 없음
 - 따라서 단체협약 체결 후 적용시점을 소급했다 하더라도 2010.1.1시점에는 새로운 단체협약이 체결되지 않은 것이므로 부칙적용 대상이 아님
- **(사례3)** 2010.1.1이전 단협이 만료된 후 자동갱신을 통해 2010.1.1 이후까지 협약이 존재할 경우
 - ⇒ 갱신된 단협은 새로운 단체협약을 체결한 것과 동일한 효과가 있으므로 갱신시점을 기준으로 판단하여야 함
 - ‘10.1.1 이전에 단협이 자동갱신되어 단협이 ‘10.1.1시점에 유효하다면 부칙 제3조가 적용됨(이후에는 자동갱신 되더라도 적용되지 않음)
- **(사례4)** 2010.1.1이전에 단체교섭을 체결하면서 그 유효기간을 체결일 이전으로 소급한 경우
 - ⇒ 2010.1.1시점에서 단체협약이 본래 유효기간 중에 있으므로 부칙 제3조 적용대상임
 - 이 경우 동 협약의 유효기간은 당사자간의 합의에 따라 소급된 시점을 기준으로 기산하여 할 것임

3. 노동부 해석의 문제점

- 개정법 부칙 제1조와 제8조는 전임자 관련 조항을 2010. 7. 1.부터 시행(적용까지 포함)한다는 점을 명백히 하고 있음
 - 이와 같이 2010. 7. 1자로 법이 시행(적용까지 포함)되면 기존에 체결되어 있는 단체협약이 법 24조에 위반되는 상황이 발생함. 이런 문제를 해결하기 위하여 부칙 제3조는 △이를 일률적으로 무효로 볼 것이냐(강행법규 위반), 아니면 △경과규정을 두어 최소한 그 단체협약의 유효기간까지는 효력을 인정해 줄 것이냐를 정하고 있는 것으로 보아야 할 것임
 - 국회 본회의의를 통과한 환경노동위원회 대안과 수정안은 후자를 선택한 것이고, 애초 한나라당 개정안²⁴⁾은 전자를 채택했던 것임

24) 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(의안번호: 6908, 안상수 의원 발의)

○ 개정법 부칙 제3조는 단체협약에 관한 경과조치인데, 이 조항은 복수노조 교섭창구 단일화 관련 조항, 전임자 관련 조항과 모두 연관되어 있음

- 먼저 위 부칙 제3조는 “이 법 시행일 당시 유효한 단체협약은 이 법에 따라 체결된 것으로 본다”고 규정하고 있음

- 위 부칙 제3조 본문의 “이 법 시행일”은 복수노조 창구단일화 관련 조항들(제29조제2항·제3항·제4항, 제29조의2부터 제29조의5까지, 제41조제1항 후단, 제42조의6, 제89조제2호)의 경우에는 2011. 7. 1을 의미하고

- 전임자 관련 조항들의 경우에는 2010. 7. 1을 의미하는 것임

○ 이러한 결과, 복수노조 창구단일화와 관련하여 2011. 7. 1. 유효하게 그 사업장에 존재하는 단체협약은 이 법에 따라 체결된 것으로 보고 그 유효기간까지는 효력을 인정하고 있는 것(그 유효기간 만료일 3개월 전부터 교섭요구, 이후부터 교섭창구 단일화 적용)이며,

- 전임자 관련 부분 중 근로시간면제한도에 관하여 새로 규정된 조항들은 2010. 7. 1이 시행일이 되는 것이며, 이에 따라 2010. 7. 1에 유효한 단체협약은 이 법에 따라 체결된 것이며, 근로시간 면제한도와 대상업무에 관련된 조항을 두고 있는 단체협약 조항이 제24조 제4항을 위반하는 경우에도 그 단체협약 유효기간까지는 효력이 있는 것으로 본다는 점에는 의문이 없음

- 제24조 제3항: 전임자의 정당한 노동조합 활동 제한 금지
- 제24조 제4항: 근로시간 면제한도, 대상업무
- 제24조 제5항: 급여 및 면제한도 초과 요구 쟁의행위 금지
- 제81조 제4호: 부당노동행위 관련 조항 수정
- 제92조: 제24조 제5항 위반에 대한 벌칙 조항

○ 한편 부칙 제3조 단서는 “다만, 이 법 시행에 따라 그 전부 또는 일부 내용이 제24조를 위반하는 경우에는 이 법 시행에도 불구하고 해당 단체협약의 체결 당시 유효기간까지는 효력이 있는 것으로 본다”고 규정하고

부칙 제2조(단체협약에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 유효한 단체협약은 이 법에 따라 체결된 것으로 본다. 다만, 이 법 시행으로 인하여 그 전부 또는 일부 내용이 이 법을 위반하는 경우에는 그 부분에 한하여 무효로 한다.

있는데, 법 제24조 3항 내지 5항이라고 하고 있지 않고 법 제24조라고 하여 법 제24조 제2항도 포함하는 전임자에 관한 조항 전체에 대한 경과규정임을 명백히 하고 있으며, 일반적으로도 적용이 되지 않으면 위반의 문제는 생기지 않으므로 여기서 시행은 시행 및 적용을 전제로 한 것으로 보아야 할 것임

○ 당시 입법논의를 주도한 추미애 환경노동위원회 위원장 역시 “그 밖에도 처음부터 합의가 어려웠던 쟁점도 많았지만 부칙조항으로 기존노조에게 상당기간 변화를 준비할 수 있도록 하기 위해 추가 유예기간을 대폭 늘이는 등 막바지까지 정부 여당의 양보를 받아냈던 것입니다. 부칙 조항에 대한 자유선진당의 논평은 이를 시사하는 것입니다”라고 하여

- 위 부칙조항의 취지에 대하여 노동부와 달리 2010. 7. 1. 시행일을 기준으로 유효하게 존재하는 단체협약이 법 제24조를 위반하더라도 그 단체협약 유효기간까지는 효력을 인정한다는 것으로 최장 2년 6개월까지 가능하다는 것이라면서 그 입법경위를 설명하고 있음

○ 정리하자면 △규정의 적용을 유예한다는 것은 그 기간 동안 규정의 효력을 발생시키지 아니한다는 것을 의미한다는 점, △중전 노조법 부칙에도 개정 노조법의 시행시기를 공포한 날부터 시행한다고 하면서도 노조전임자 지급금지 규정에 대해서는 적용을 유예한다는 조항을 두었고 그 적용유예 조항에 대해 이견 없이 그 시행시기를 유보한 것으로 해석해온 점, △부칙조항으로 기존노조에게 상당기간 변화를 준비할 수 있도록 하기 위해 추가 유예기간을 대폭 늘이는 등 막바지까지 정부 여당의 양보를 받아냈다는 환경노동위원회 위원장의 설명이 있었던 점, △개정 노조법 규정의 시행시기를 2010. 1. 1.로 정하면서도 제24조 제2항의 적용을 유예함으로써 효력을 발생시키지 아니한 것은 제24조 제2항의 시행시기를 다시 유예한 것으로 해석된다는 점 등을 고려할 때,

- 법 부칙 제3조의 규정에 따라 유효한 전임자 급여 지급을 규정한 단체협약은 2010. 7. 1. 기준 유효한 단체협약으로 해석해야 할 것임

V. 전임자 급여 및 타임오프상한 초과 요구 쟁의 행위 금지와 처벌

1. 개정법

노동조합및노동관계조정법	비 고
제24조(노동조합의 전임자) ⑤ 노동조합은 제2항과 제4항을 위반하는 급여 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니 된다.	
제92조(벌칙) 다음各號의 1에 해당하는 자는 1千萬원 이하의 罰金에處한다. 1. 제24조제5항을 위반한 자	

2. 개정법의 내용

- 제24조 제5항을 신설하여 전임자 급여지급을 요구 또는 면제한도 초과요구를 관철할 목적의 쟁의행위를 금지하고 있고,
 - 이를 위반한 경우에는 제92조로 처벌(1천만원이하의 벌금형)하도록 하고 있으며, 각 시행시기는 2010. 7. 1.임

3. 개정법의 쟁점과 해석

가. 사용자의 교섭의무

- 노동조합이 단협 유효기간이 도래하지 않은 경우 전임자 관련 규정의 변경 등을 이유로 교섭을 요구하는 경우 사용자의 교섭의무가 있는 지에 대하여 논란이 있음

- 이에 대하여 노동부는 ‘평화의무 위반’이라고 해석하고 있음

<7> 금년 상반기중 단협 유효기간이 도래하지 않았음에도 전임자 규정갱신을 위해 단체교섭 또는 특별단협 체결을 요구하는 경우 교섭에 응해야 하는지 ○ 단협 유효기간이 도래하지 않았음에도 전임자 관련 사항의 갱신을 요구하면서 단체교섭 또는 특별교섭(보충교섭)을 요구하는 것은 명백한 평화의무 위반임 - 따라서 사용자는 교섭에 응할 의무가 없고 교섭을 거부하더라도 부당노동행위에 해당하지 않음 ○ 또한, 노동조합이 전임자 관련 사항의 갱신을 요구하며 쟁의행위를 하거나 사용자의 교섭거부를 이유로 한 쟁의행위는 민·형사상 면책 되지 않음
--

- 그러나, 노사간의 특별교섭에 관한 합의가 있는 경우에는 당연히 사용자의 교섭의무가 있는 것이고,
 - 법개정에 따른 사정변경을 이유로 교섭을 요구할 수도 있는 것임

나. 쟁의행위 문제

- 노동부는 쟁의행위의 주된 목적에 관계없이 쟁의행위의 여러 요구사항중 전임자 급여지급 요구가 있는 경우에는 법 제24조제5항을 위반한 것이라고 해석하고 있음

<6> 임금·단체교섭이 결렬되어 임금 등 다른 근로조건 사항과 함께 전임자 급여지급을 요구하며 쟁의행위를 하는 경우 법 위반 여부 ○ 노동조합의 쟁의행위는 여러 개의 요구사항을 함께 요구하면서 행하는 경우가 일반적임 ○ 그러나 개정 노동법에 새로이 전임자 급여지급 요구관련 쟁의행위 금지가 명시됨으로써
--

- 당해 쟁의행위의 “주된 목적”에 관계없이 쟁의행위의 여러 요구사항 중 “전임자 급여지급 요구”가 있는 경우에는 법 제24조 제5항을 위반한 것임

- 그러나, 법 제24조 제5항은 2010. 7. 1. 이후 시행되는 것임, 그리고 2010. 7. 1. 이후에도 “노동조합은 제2항과 제4항을 위반하는 급여 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니 된다”고 되어 있음
- 즉 근로시간 면제한도를 위반하는 내용을 요구하면서 이를 관철할 목적, 즉 그것이 주된 목적인 경우에 위 법 조항에 위반되는 것이지, 교섭사항 중의 하나로 들어가 있고 주된 목적이 아닌 경우까지도 이에 해당하는 것은 아님
- 따라서 2010. 7. 1. 이전에 전임자 급여지급을 요구하거나, 근로시간 면제한도를 위반하는 요구를 하고, 그의 관철을 요구하면서 쟁의행위를 하더라도 개정법에 위반되지 않음
- 또한, 2010. 7. 1. 이후에도 근로시간 면제에 관한 한도를 위반하지 않는 범위에서 요구를 하고 이를 관철하기 위해 쟁의행위를 하는 것은 위 법 위반이 아님
- 따라서, 노동부의 해석은 과잉제한 및 형벌권의 남용에 해당하는 것임

○ 다만, 전임자 제도, 전임자 급여지급, 타임오프 설정 등 집단적 노동관계에 관한 사항도 단체교섭 의무가 있고 쟁의행위의 대상이 될 수 있다고 보는 것이 일반적인 해석이나, 판례상 논란이 있으므로 상반기 정권과 자본측의 불법시비 및 탄압이 예상됨

VI. 복수노조에서의 타임오프

1. 개관

○ 개정법과 입법예고한 시행령에 의하면 타임오프의 상한은 사업 또는

사업장별의 전체 조합원 수와 법이 정한 업무의 범위 등을 고려하여 시간 단위로 정하며, 이 경우 그 시간을 활용할 수 있는 인원을 정하도록 할 수 있음. 그 전제는 단체협약이나 사용자의 동의임

- 따라서 복수노조가 인정되는 현 상황에서 교섭대표노조가 단체협약을 사업장 내 각 노조별 타임오프 상한을 결정할 때 비율산정 등 합리적 기준에 맞지 않는 불이익한 내용으로 체결하거나, 사용자가 위와 같은 내용에 동의한 경우 소수노조는 타임오프 활용에서 실질적으로 배제될 가능성이 매우 높아질 우려가 있음.

2. 복수노조 간의 타임오프 배분문제(소수노조의 타임오프 배분문제)

(1) 노동위원회 시정요청 및 벌칙규정

- 타임오프 관련 불합리한 배분이 이루어졌다고 생각하는 소수노조는 교섭대표노조와 사용자를 공정대표의무 위반을 근거로 노동위원회에 시정을 요청할 수 있음

- 공정대표의무위반의 대하여는 노동위원회의 확정된 시정명령을 위반한 경우에는 제89조의 벌칙의 적용을 받고 긴급이행명령을 위반한 자는 제95조의 과태료 부과가²⁵⁾ 가능함

(2) 시정명령 미 이행시 강제방법

- 실질적으로 노동위원회의 시정명령에 대한 이의신청절차는 마련되어 있으나, 시정명령에 대한 이의신청도 하지 않은 채 시정조치도 취하지 않는 경우 벌칙조항의 적용외에 이를 강제할 절차 및 규정이 없다는 한계가 있음.

25) 시정명령에 대한 불복절차 등에 대해서 부당노동행위 구제명령에 대한 불복절차인 노조법 제85조와 제86조를 준용하고 있으므로 이에 대한 벌칙규정과 과태료 규정도 적용된다고 봄

- 만일 시정요청을 통해 공정대표의무를 위반한 협약으로 차별적인 조항이라는 인정을 받아 시정명령을 내렸음에도 불구하고 이를 이행하지 않는 경우에는 사용자와 교섭대표노조를 상대로 한 손해배상청구 소송, 재교섭이행을 명하는 가처분 제기를 고려해 볼 수 있을 것임

(3) 타임오프의 공정배분과 부당노동행위 해당여부

- 사용자는 각 노동조합을 그 성격과 운동방침의 차이에 의해 합리적 이유없이 차별하거나 일방 노동조합에 대한 약화를 꾀해서는 안됨²⁶⁾. 일례로 사용자가 일방 노동조합에게 제공한 근로조건과 편의제공을 합리적인 이유 없이 다른 쪽 노동조합에게 제공하지 않는 것은 다른 노동조합을 약화시키는 행위로서 지배개입으로 될 수 있음²⁷⁾

- 일반적인 부당노동행위의 의사와 관련해서 평상시 해당 노조에 대한 사용자의 대응, 해당 노조 존재와 해당 조합원의 조합활동에 대한 혐오 등이 인정되고 위와 같은 조치로 인하여 노동조합의 조직과 활동에 효과적으로 타격을 주고 있다고 인정되는 경우 해당 노조, 조합원에 대한 불이익 취급, 지배개입을 하려고 하였다는 사용자의 의욕이 추인되기 쉬울 것임²⁸⁾

- 즉, 타임오프 배분과 관련해서도 위와 같은 사용자의 대응 등이 인정되는 경우 사용자의 위와 같은 교섭체결 또는 합의가 부당노동행위로 인정될 여지가 있다고 보임

- 또한 이미 협정·관행으로 확립된 전임자 수 및 활동보장에 대해 합리적인 이유없이 폐지하는 것은 원칙적으로 지배개입으로 간주될 수 있을 것이며 경우에 따라서는 위와 같은 사용자의 행위가 곧바로 단결 침해의 의미를 가지는 것으로 평가될 경우 부당노동행위가 인정될 수 있을 것임²⁹⁾

26) 日産自動車事件 - 最三小判 昭60. 4. 23. 民集 39권 3호, 730면. 재인용

27) 日産自動車事件 - 最一小判 昭62. 5. 8. 判時 1247호, 131면. 재인용

28) 이정역 <<일본노동법>> 621p 참조.

- 이 경우 차별의 입증책임은 주장하는 소수노조(혹은 소수노조 전임자)에게 있는데, 이 경우 차별의 외형적 입증이 인정되면 노동위원회는 부당노동행위가 성립한다고 일단 추정하여야 하고 이를 뒤집기 위해서는 사용자가 위 시간 배분에 합리적인 이유가 존재한다는 사실을 입증하여야 할 것임³⁰⁾

29) 김진국 외 역 <<일본노동조합법>> 241p 참조

30) 이정 역 <<일본노동법>>634p 참조

전임자 급여지급 금지와 복수노조 창구 단일화에 대한 노조의 대응에 관한 제언

1. 노동조합이 처한 어려움과 개정 노조법이 미치는 영향

- 전임자 축소와 노조활동 축소, 노조의 현장장악력 약화, 상급단체 연대 활동 약화, 노동조합의 재정적 어려움 증가, 산별노조 및 상급단체의 재정적 어려움 가중으로 인한 사업축소 압력, 전임자 급여지급 및 기형타임오프를 둘러싼 분쟁 및 사용자의 개입 증가, 사업장의 노사협조적 경향성 증가 가능성, 중소기업사업장 노조활동 및 비정규노조의 약화
- 기존노조 사업장에 사측 영향력아래 있는 어용노조 출현, 선거 및 임단협 의견충돌로 인한 기존 노조 분열(동일 상급단체 아래 조직 분열), 사용자의 부당노동행위 급증(노조간 차별, 창구단일화 과정 개입 등), 단체교섭과 협약체결 어려움 가중, 쟁의행위가 어려워지고 쟁의행위 과정에서 노조간 분쟁과 갈등 격화, 실리추구 노조의 조합원수 및 영향력 확대
- 비정규직 노동자가 전체 노동자의 56%인 상태, 조직율은 3%수준에서 답보, 산별노조는 추진되고 있으나 산별교섭 답보, 내용은 여전히 기업별 중심 노조활동 지속, 기존노조 및 조합원의 보수화
- 이명박 정권의 전방위적인 노동탄압과 공안탄압, 징계, 손배가압류, 형

사처벌 증가, 합법적 노조활동 추구경향 증대 가능성

- 산별 노동조합 운동을 무력화시키기 위한 법안임
- 노사정 야합과 절차적 정당성을 상실한 날치기 법안임

2. 노동조합의 대응 방향

- 노동조합이 어떻게 대응해야 할 것인가.는 우선 사업장조직, 산별노조, 총연합단체(및 지역본부)가 준비하고 대응해야 할 사항을 구분할 필요가 있음
- 2010. 7. 1.부터 시행되는 전임자 급여지급 금지와 기형적 타임오프제도 시행을 둘러싼 단기적인 대응, 2010년 상반기 본격적인 노동법 개정투쟁부터 이를 관철할 때까지 장기적이 지속적인 악법 개폐투쟁, 전임자 급여지급 금지의 시행 및 2011. 7. 1. 복수노조 허용과 교섭창구 단일화 강제 시행에 대비한 노동조합의 전략적인 준비와 대응이 있음
- 단기적인 대응에 급급하거나, 발생하는 상황에 대처하는 것에 집중한다든지, 각 사업장별로 각개 약진하는 방법으로 해결방안을 모색하는 것은 매우 부정적인 결과를 초래하게 될 것임

3. 날치기-개악 노조법 재개정 투쟁 : 단기적 투쟁이자, 장기적 투쟁임

(1) 개정 노조법의 성격 규정

- 노동기본권을 부정하는 반헌법적인 법안임
- 민주적인 노동조합 운동을 말살하는 노동운동 탄압 법안임

(2) (상반기) 시기별 주요 이슈와 변수

- 1월 시행령 관련 논란
- 2월 근로시간면제심의위원회 참여, 구성 관련 논란, 임시국회 투쟁, 개정법률 법안 발의
- 3월~4월 근로시간 면제심의위원회 관련 투쟁(심의기한 4월말일), 개정법에 따른 Time-off 기준 가시화, 진행 중인 교섭에 영향
- 4월~5월 총연맹의 노조법 재개정 총력투쟁, 타임오프 기준 고시
 - 특단협 사업장 시기집중투쟁
 - 공공부문 작년 임단협 미타결 사업장 투쟁(철도, 발전, 가스, 공공연구노조 산하 사업장의 단체협약 해지 여부)
- 6월 지방선거(6/2), 임시국회 일정
- 정부의 행정지도, 지침내용 (정부는 지침 등으로 시행전 단협체결을 유보할 것 또는 Time-off 고시내용을 초과하는 단협체결 금지 등)
- 사용자측의 대응과 노동계의 대응투쟁
- 7월 이후 : 2010년 체결 단협의 7.1 이후 효력여부를 둘러싼 해석론 발생, 전임자에 대한 급여지급을 하지 않는 상황 발생, 법적 분쟁 빈발 가능성 커

(3) 노조법 개정의 방향

- “복수노조 설립 허용 ! 복수노조 자율교섭제 ! 전임자 급여지급 노사자율! 산별교섭 제도적 보장!” 원칙에 입각한 노조법 재개정 투쟁
- 다만, 법제개정 투쟁 과정에서 개정법의 특히 악법적 요소에 대한 문제제기를 통한 법임부 개정의 가능성도 고려필요[특히 악법적 요소 : 1.

복수노조와 전임자의 시행시기가 다르고, 특히 전임자 시행시기 지나치게 급박함. 2. 복수노조 교섭창구를 강제적으로 단일화하는 제도 설정의 위헌성, 3. 교섭단위를 사업장단위로 한정하여 산업별 교섭의 여지를 없앴 것.(창구단일화 대상에 산별노조도 포함시킨 것), 4. 교섭단위 분리제도만 존재하고 통합제도는 없는 점.(교섭단위를 사업장 단위로 한정), 5. 창구단일화에 대하여는 위헌 논란이 있으므로 법으로 정하지 않고, 추후 재정비하는 것, 6. 전임자 임금지급 요구 쟁의행위에 대한 처벌조항 삭제, 7. (창구단일화를 수용하는 문제가 있기 때문에 조심스럽지만), 창구단일화교섭이 되더라도 소수노조에 대한 보충교섭권/쟁의권 인정하는 방안, 소수노조의 채무적 단협체결권 인정방안, 교섭지연/교섭해태 시 모든 노조에 자율교섭권 보장하는 방안, 공정대표의무입증책임을 사용자나 교섭대표노조에 부담지우는 방안, 사용자의 귀책사유로 인한 절차상 하자시 모든 노조에 자율교섭권을 보장하는 방안, 대표노조의 단협체결행위에 대한 조합원 인준투표제도 도입 등)

4. 전임자 관련 대응 2010년 상반기 대응

(1) 법 개정에 따른 시행령 개정(~1월) 및 Timeoff 고시(~4월말) 관련 투쟁

○ 정부는 법개정에 대한 시행령을 1. 11. 입법예고한 후 국무회의를 통해 통과시킬 예정임

○ 정부는 현장 실태조사를 진행한 후 3월~4월경 타임오프제의 상한선에 대한 고시의 초안이 제출될 가능성이 높고, 이에 따른 논란이 거세질 것으로 전망됨.(의결시한 4월말)

○ 개악법 재개정 투쟁에 집중해야 할 것이지만, 시행령과 심의위원회가 의결할 고시에 대한 감시 및 저지 투쟁도 함께 진행될 필요가 있음.

○ 1월, 2월 중 심의위원회 참여를 둘러싼 민주노총 내부 논란이 발생할 가능성 존재

○ 4월말 고시 이후부터는 단위 사업장들의 교섭국면이 “기존 단협유지 체결여부”에서 “고시를 기준으로 한 단협체결”로 변경될 가능성이 존재함.

(2) 단위 현장의 대응

○ 대응기조 :

1. 전임자 관련 대응은 노동법재개정 투쟁을 중심으로 총력투쟁 진행
2. 단체교섭과 관련하여 각 단위는 2월 임시국회가 끝난 3월부터는 2010년 임단협교섭 또는 전임자 관련 보충(특별)교섭을 요구하고 준비하여야 함(교섭요구 시기를 예년에 비하여는 가능한 3월 경부터 신속하게 시작함)
3. 총연맹 투쟁일정을 감안하여 시기집중 투쟁을 전개함.
4. 노동법 재개정 투쟁과 임단협 투쟁 외에 현장 조직정비 등 노동조합 체제정비를 통한 공동대응 체계 구축

○ 2010년 임단협 관련 사항

- 요구안의 원칙 :

“현재 전임활동 및 조합활동에 대한 유급보장시간”을 사업장단위에서 총량적으로 유지

- 공동교섭과 공동투쟁 원칙 확인:

다양한 변수들이 있으므로 교섭 타결에는 신중할 필요가 있고, 단위사업장의 투쟁이 아니라 공동투쟁이 필요함(1차적으로는 4월말 타임오프 상한이 의결되는 시점에 총파업을 포함한 공동투쟁이 필요함)

- 세부적인 교섭 방향 :

- 기존 단협 유지를 원칙으로 함.

[금속노조 요구안]

1. 전임자수 및 활동보장
 - 회사는 전임자의 수와 처우를 종전과 동일하게 보장한다.
2. 조합원 조합활동 보장
 - 회사는 모든 조합원의 노동조합 총회, 대의원대회, 교육시간, 조합, 지부 파견(상급단체 파견 포함) 및 기타 시간함에 등을 포함한 기존 노조활동을 현행과 동일한 조건으로 보장한다.
 - 회사는 대의원, 부서대표 등 선출직 간부에 대한 현행 유급활동시간을 보장한다.
3. 회사는 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률, 산업안전보건법, 사내근로복지기금법 등에 의거한 활동과 단협상 각종 위원회 활동은 현행과 같이 유급으로 보장한다.
4. 노조 자립 후속대책
 - 노사는 현행 전임자 유지 및 활동보장과 관련하여 지속적으로 후속대책을 마련한다.

· 다만, 사업장 상황에 따라서 전임자를 축소하더라도 아래와 같은 예비적 조항 확보 필요

- 비전임 조합간부 및 조합원 활동보장시간 최대 확보
- 노조재정자립기금 출연의무 조항 확보(노조법 부칙 참조)
- 전임자 임금 외 복리후생, 4대보험 적용, 계속근로연수 포함, 유급휴일, 유급휴가권 등 기타 근로조건 동일적용 보장 및 평가와 복귀 후 인사 배치 관련 보장
 - 노동조합 파견 직원 현행 유지 보장조항(채용 후 노조파견 상근자)
 - 노동조합 수익사업권 보장
 - 타임오프(time-off) 상한선 확보 및 확보된 시간범위내에서 노조의 자율적 사용 및 적치 분할 사용 보장, 타임오프 외 업무 또는 조합간부 유급활동시간 별도 보장 (타임오프 최대보장이 핵심이 아님)
 - (휴가사용 강제사업장의 경우) 조합원 유급휴가권을 노조(또는 전임자)에게 집단적으로 기부하여 적치·분할 사용 및 전임자 평균임금 보장 조항(전임자 유급휴일 조항 확보시 대략 250명의 조합원의 강제사용 유급휴가를 기부받아 1명의 유급전임자 확보 가능)

- 교섭타결된 내용은 단체협약서로 서면으로 작성함을 원칙으로 하고, 보충협약 등의 용어를 사용하지 말 것, 기존 단협과는 별개의 것으로 유효기간도 별도로 정하는 것임

- (별도)합의서 등의 형식으로 반드시 서면합의를 행하여야 함.³¹⁾

- 2010. 1. 1.이후 전임자 관련 단협을 새롭게 체결할 경우 효력 논란 발생과 보충교섭 관련 논란(개악노조법 부칙 제3조 관련 해석론)

· 2009. 12. 31.까지 체결된 전임자 관련 단체협약이 남은 유효기간 동안 전임자 관련 법적용여부와 무관하게 계속하여 효력을 갖는다는 점에서는 이견이 없음

· 그러나, 2010. 1. 1.이후 전임자 관련 단협을 새롭게 체결할 경우 효력이 2010. 7. 1.이후에도 유효한가에는 논란이 있음.(2010. 7. 1.이후 무효론 vs 유효론)

5. 전략적 대응을 위한 노력

■ 기업별 단위노조를 산업별 및 지역단위로 통합하고 활동의 내용도 산업별, 지역단위 중심으로 전환할 필요가 있음. 인적, 물적 자산의 통합과 조정이 필요함.

■ 동시에 사업장 현장에서의 조직력 유지 및 사업장 장악력을 강화하는 것도 중요한 과제일 것임

■ 미조직 노동자, 비정규직 노동자의 조직화사업을 강력하게 추진해 나가야 할 것임

31) 구두합의 또는 관행으로 보장받을 수 있을 지라도, 이는 향후 사용자 의존성을 심화시켜 노동조합 활동의 자주성과 민주성을 훼손하게 될 가능성이 높은 “달콤해 보이지만 독이 든 잔”에 해당됨에 주의하여야 함.

■ 노동조합의 민주적 운영, 자주성 회복, 노사협조적 경향 극복, 비정규직 노동자 대표성 확보 방안 마련 등 조직혁신이 필요

■ 불필요하고 무용한 내부 분열을 예방·최소화, 동일 상급단체내 복수노조에 대한 대응기준 마련, 조정기구 설치

■ 조합비 인상 등 재정 확대 방안 마련

■ 전임자에게 집중되었던 노동조합 업무를 대의원, 노조 간부 등 비(非)전임자에게 배분, 탄력적 운영방안 모색이 필요함, 노조전임자에 해당하지는 않지만 사실상 전임자의 기능을 대신 수행하는 평 조합원의 적극적 참여가 확대된다면 노조전임자의 수요는 상대적으로 크게 감소될 수 있음.

■ 사용자측의 각종 부당노동행위에 대한 대처 방안 마련

· 3부 ·

참 고 자 료

개정 노조법의 문제점

1. 복수노조 유예 및 창구단일화 비판

○ 근거 없는 복수노조의 추가 유예

- 이번 노조법 개정에 따르면 복수노조는 1년 6개월 유예되어, 6개월의 준비기간을 거쳐 바로 실시되는 전임자 임금 관련 규정보다 1년 이후 실시되게 되었음. 그러나 이에 대한 그 어떤 합리적 근거도 제시되어 있지 않아 사실상 복수노조에 대한 자본의 두려움을 반영한 것에 불과하다고 평가할 수 있음.
- 세계 주요국에서 사업(장)단위에서 복수노조가 금지되는 사례는 거의 없다는 점에서, 복수노조의 추가 유예는 ILO 결사의 자유위원회나 전문가위원회가 전개하고 있는 결사의 자유 원칙과 관련한 일련의 기준에 명확히 위반됨.

○ 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 법률체제임. 따라서 기본

권에 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.

○ 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 경우에만 교섭창구를 단일화대상으로 포함할 경우 이는 교섭의 복잡성 방지라는 목적성에 적합하지 않는 것으로 비례원칙에 반함(과잉침해).

○ 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 무력화된 것은 물론 장기적으로 산별운동의 퇴조로 이어질 수 있음.
- 결국, 창구단일화로 인한 노조운동의 기업별 회귀현상은 노동자에게 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 노동조건인의 평준화라는 관점에서 창구단일화보다 중장기적으로 더욱 효과적인 기제라는 측면에서 볼 때, 창구단일화방안은 소탐대실의 결과를 가져올 것임.

○ 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.

○ 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, 기업단위 노조와 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 직접개

입에 해당하므로, 노사자치 원칙에 대한 분명한 침해임. 더불어 정부의 편의에 따라 문제가 되는 산별노조의 교섭을 기업별 교섭으로 통합시켜 산별노조 자체를 무력화시키는 결과를 초래할 것임.

○ 소수노조 교섭권 무력화

- 비정규노동자들은 현재도 노동3권으로부터 배제되어 있음. 창구단일화방안이 실행될 경우, 단위사업장 내에서 소수노조로 전락할 수밖에 없어 단협을 통한 노동조건향상의 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.
예)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.
- ### ○ 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 할 지라도 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 쟁의행위권이 사실상 소멸되는 상황이

며, 이는 노동3권에 대한 심각한 침해라 볼 수 있으며 분명한 위헌임.

○ 필수공익사업장 노조의 쟁의권 침해

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

○ 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.

2. 전임자임금지급 금지 및 타임오프제 비판

○ 근거없는 전임자임금지급 금지 규정과 국제노동기준 위반

- 현재 개정노조법에 포함된 ‘타임오프’방식은 노조전임자임금지(노조법 24조 및 81조)를 전제로 하고 있음. 전임자 임금과 관련된 현행법의 규정은 96년 노동법개정안 강행통과시 삽입된 것이 개정되지 않은 채 남아있는 대표적 악법조항임.
- 정부는 전임자의 임금지급 금지의 이유를 ‘노동조합의 자주성 훼손’이라 설명하고 있음. 물론, 노조전임자에게 급여를 지급함으로써 노동조합의 자주성이 훼손될 위험성이 현저하거나, 혹은 이를 위하여 사용자가 자발적으로 노조전임자에게 급여를 지급하였다면 부당노동행위로 처벌하는 것은 당연함.
- 그러나 대부분의 경우 노조전임자의 급여는 투쟁의 결과 혹은 단협의 결과로서

쟁취되는 것일 뿐임. 따라서 자주성 훼손에 대한 개별적 판단을 전제하지 않고, 일률적으로 법적 금지를 명문화하는 것은 노동조합의 실체적/규범적 지위를 부정하는 것임(대법원 1991. 5.28. 선고 90누6392 판결 참조)

- 국제노동기준에 따르면 노조전임자에 대한 임금지급과 관련하여 입법적으로 금지시키는 것은 노사자치에 대한 중대한 침해에 해당함. 국제노동기구(ILO)는 노조전임자 급여지급의 금지는 입법적 관여사항이 아니므로 현행 노조법 상의 관련규정을 폐지할 것으로 수차례 권고한 바 있음.
 - “전임자 급여지급의 문제가 입법적 개입의 문제가 아니며, …… 노조법 제24조 제2항을 폐지할 것을 잠정결론으로 권고”(1998년 3월, 제271차 이사회에 제출된 보고서)
 - “노조전임자 급여지급의 금지는 입법적 관여사항이 아니므로 현행 노조법 상의 관련규정을 폐지할 것을 권고”(결사의 자유위원회, 제327차 보고서, 2002년, 487항).
 - “전임자의 급여지급을 단체교섭에 맡겨두는 것이 적절한 방안을 역설”(2004년 11월 제291차 이사회에 제출된 보고서)
 - “노조 전임자에게 사용자가 임금을 지급하는데 대한 해결책을 모색하여, 이 문제에 법적인 간섭이 없도록 할 것. 이를 통해 노동자와 사용자가 이 문제에 관해 자유롭게 자발적인 교섭을 진행할 수 있도록 할 것”(2007년 6월, ILO 결사의 자유 위원회(CFA) 353차 보고서)

○ 사유와 시간에 대한 이중규제로서의 ‘타임오프제’

- 개정노조법은 전임자에 대한 임금지급 금지를 전제로 “사용자와의 교섭·협의, 고충처리, 산업안전, 그리고 건전한 노사관계 발전을 위한 노조유지 및 관리업무”에 대해서만 전임자의 유급을 인정하고 있음. 또한, 이러한 사유제한과 함께 전임자가 유급으로 활동할 수 있는 시간의 총량을 ‘근로시간면제심의위원회’를 통해 일괄 결정토록 하였음.
- 노조전임자 임금지급의 원칙적 금지와 예외적 허용이라는 입법방식을 채택한 현재의 타임오프방식은 노조법의 해석과 적용을 복잡하게 하여 노사당사자 사이에 법적분쟁 가능성만을 높이는 것임.
- 개정노조법에서 전임자 임금 관련 조항은 예외적으로 임금지급이 허용되는 ‘사유’ 및 그 해당 사유에 대한 ‘시간’ 상한이 이중적으로 부과되는 타임오프제를 골간으로 하고 있음.

○ 노동조합의 일상활동에 대한 전임자 무급화 강제

- 개정노조법은 단체협약상 보장된 노조활동 조항도 예외사유를 제외하고는 무급 처리하고 있음. 이를 통해 노동조합의 자율적 의견수렴, 교육활동, 정치활동, 상급단체 활동 등 넓은 의미의 조합 활동 등이 현장단위에서 봉쇄될 가능성이 존재함.
- 위와 같이 법령에 명기되지 않은 사안의 경우는 단체협약에 규정한다 해도 무급으로 하는 것만 가능하며, 만일 단체협약에 유급으로 규정하는 경우 이는 노조법 위반으로 해당 단체협약은 행정관청의 시정명령 대상이 될 수 있음.(노조법 제31조 제3항)
- ‘사용자와의 교섭·협의를, 고충처리, 산업안전’이라고 명기되었다고는 하나, 구체적으로 노조활동가의 노조활동을 해당 사유로 볼 수 있는가, 그리고 ‘건전한 노사관계발전을 위한 노조유지 및 관리업무’에 대해서도 에 대한 현장에서의 혼란이 발생할 가능성이 큼.
- 특히 ‘건전한 노사관계발전’이라는 문구는 기존의 한나라당안에서 명기된 ‘통상적 노조관리업무’보다 덜 명확한 의미를 가질 뿐만 아니라, 경우에 따라 충분히 친사용자적으로 해석될 수 있는 여지가 있다고 볼 수 있음.
- 또한, 추가적으로 동일한 전임자 혹은 조합원이 조합활동을 할 때, 법적으로 명기된 사안의 활동과 그렇지 않은 활동을 동시에 수행할 때, 유급/무급 여부를 둘러싼 현장에서의 불필요한 논쟁이 양산될 수 있으며, 결국 노동조합에 대한 사용자측의 시간규율을 강화하는 결과를 양산할 것임.
- 결국 개정노조법에 명기된 타임오프제도는 그동안 노사 자율로 형성되어온 사항을 다시 법으로 제한하는 것이며 노조의 단결권에 중대한 침해를 가져오게 됨

○ 당초 정부안(2009. 7. 공익위원안)보다 후퇴

- 현재 개정노조법에 포함된 타임오프제는 2009년 7월 20일 노사정위에 제출된 공익위원안을 기본 골격으로 하고 있음.
- 당시의 안은 원칙적으로 노조전임자에 대한 임금지급을 금하되, 예외적으로 ▲고충처리업무, ▲사업장 내의 산업안전관련 업무, ▲단체협약체결과 관련된 업무, ▲법원, 노동위원회 등 권리구제기구에 참여하거나, 그와 관련된 업무, ▲노사협의회를 포함한 노사공동기구와 관련된 업무, ▲기타 대통령령으로 정하는 업무 등 6개 업무에 대하여 노조활동을 했다고 인정되면 유급 근로시간 면제를

인정하는 방식이었음.

- 그런데 당시 공익위원안은 예외적 허용이 인정되는 업무의 종류만을 열거했을 뿐, 각각의 업무에 대해 실제로 어느 정도의 근로시간이 유급으로 면제될 것인가는 노사자율로 결정토록 한 바 있음.
- 그러나 개정노조법은 전임자임금지급이 예외적으로 허용되는 사유를 지정하는 방식을 넘어 사업장 규모별로 근로시간 면제의 상한선을 지정한다는 것을 전제로 6개월의 준비기간을 설정하고 있음.
- 이는 2009년 7월의 공익위원안이 많은 본질적 문제에도 불구하고 그나마 ‘노사자율’의 형식을 점목시키고자하는 시도였는데 비해, 개정노조법은 이마저 포기하여 노사자율의 원칙을 철저히 외면할 뿐만 아니라, 사실상 사업장 규모별로 전임자의 숫자를 제한하는 방식으로 회귀한 것에 불과함.

○ 이미 존재하는 유급근로면제가 노동계에 대한 양보안으로 둔갑

- 개정노조법은 “교섭, 협의, 고충처리, 산업안전 등 관련활동”에 대해서만 유급근로면제를 인정하고 있음. 이에 대해 정부와 사측은 전임자에 대한 전면적인 임금지급금지가 가져올 파장을 고려해 노동계에 대한 합리적 양보안인양 타임오프제를 선전하고 있음.
- 그러나 ‘근로자대표’의 ‘교섭, 협의, 고충처리, 산업안전 등 관련활동’에 대해 시간을 보장해주는 것은 노조법 및 기타 현행 노동법에 이미 규정되어 있거나, 그렇게 처리하는 것이 일반적인 경우에 불과함.
- 결국, 기존의 현행법 규정을 통해 ‘근로자대표’에 대해 근로시간면제가 가능하다는 점에서, 개정노조법에 포함된 타임오프제도는 노조활동에 대한 보장이나, 노동계에 실질적인 이득과는 거리가 먼 ‘노동기본권의 후퇴’로 규정할 수 있음.

< 현행 노동법에서 ‘근로자 대표’ 등에게 시간보장을 해주는 규정들 >

○ 일반

- 근참법 제9조 제1항과 제3항: “근로자위원은 비상임·무보수를 원칙으로 한다. 그러나 위원의 협의회 출석 시간과 이와 직접 관련된 시간으로서 제18조에 따른 (노사)협의 회규정으로 정한 시간은 근로한 것으로 본다.”

○ 고충처리활동 관련

- 근참법 제20조 제1항 제3호: ‘근로자의 고충처리’

- 근참법 시행령 제5조 제1항 제7호 : ‘고충처리위원의 수와 고충처리에 관한 사항’

○ 산업안전활동 관련

- 근참법 제20조 4호: ‘안전, 보건 그 밖의 작업환경 개선과 근로자의 건강증진’
- 산안법 제19조 제7항: “사업주는 산업안전보건위원회의 위원으로서 정당한 활동을 한 것을 이유로 그 위원에게 불이익을 주어서는 아니 된다.”
- 산안법 제29조의2 제5항 및 제8항: “안전·보건에 관한 노사협의체는 그 사업장 근로자의 안정과 보건을 유지·증진시키기 위하여 필요한 사항을 정할 수 있고, 이 경우 제19조 제7항을 준용한다.”

○ 노사교섭 및 협의활동 관련

- 노조법 제81조 제4호 중: “근로자가 근로시간 중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용함은 무방”
- 근참법 제21조 제4호: ‘각종 노사공동위원회의 설치’
- 근기법 제10조: “사용자는 근로자가 근로시간 중에 공의 직무를 집행하기 위하여 필요한 시간을 청구하면 거부하지 못한다.”
- 근참법 제20조 제1항 제5호: ‘인사·노무관리의 제도 개선’
- 근참법 제20조 제1항 제16호: ‘그 밖에 노사협조에 관한 사항’

○ 과반수대표노조의 유급전임시간 독점의 문제

- 현행 노조법과 근참법을 함께 고려할 때, 타임오프제도가 허용되는 활동들을 보면 과반노조가 있는 경우 그 노동조합이, 과반수 노동조합이 없는 경우 근로자 과반수를 대표하는 자가 그 역할을 수행하도록 되어 있는 업무들임.
- 그런 전제 하에서 어느 노조가 교섭대표노동조합이 된다는 것은 타임오프제도의 적용을 독점하게 된다는 것을 동시에 의미하는 것이 됨. 결국 소수노조의 유급전임자 확보도 어려워지는 문제가 발생하는 것이 됨.

○ 사실상 행정부에 의한 타임오프 상한 설정

- 개정노조법은 노동부 산하에 노·사·공익 5인씩 동수로 구성된 근로면제심의위원회 설치하여 타임오프(근로시간면제)의 상한선을 3년마다 결정하게 하였음.
- 유급으로 처리되는 활동 내용들은 많은 사전 준비와 사후 정리 시간이 필요한 것들이어서 현실적으로 전일제로 전임을 해야 하는 정도의 시간을 필요로 하는 것임. 그 활동에 필요한 시간의 범위는 노사당사자가 사업장 상황에 맞게 합의하여 정할 수 있고 또 정해야 하는 것임. 그런데 노사간 협의라고는 하나, 중앙단위에서 일괄적으로 상한선을 정하는 것 현장에서의 전임자 수요에 대한 정확한 심의와 판단을 내리기 불가능한 방식임.
- 또한 개정노조법의 부칙은 2010.4.30까지 결정토록 하되, 이 시기까지 결정하지 못한 때에는 국회의 의견을 들어 공익위원이 단독 결정할 수 있도록 하였음. 시간총량에 대한 노사간의 입장차이가 명확하게 드러날 수밖에 없는 상황에서 장관의 추천에 의한 공익위원이 단독결정권을 행사하는 것은 외형상 노사합의라고는 하나, 사실상 정부의 일방적 상한 설정이 가능한 구조라 할 수 있음.

○ 근로면제한도의 고려사항

- 사업장의 다수 여부, 사업장의 분포 형태(복수의 장소), 사업장의 근무형태(24시간 운영 사업장), 노조의 형태 등을 고려하지 않을 경우 노동조합 운영 자체가 불가능해짐
- 특히, 교섭대표노조의 전임시간 독점 현상을 예방하기 위해 노조의 수와 개별 조합원의 수를 고려케 하여 복수노조 시행 이후에는 타 노조의 근로시간 면제 한도도 보장되어야 함.
- 또한, 단위 산별노조의 경우 지부, 지회 단위의 활동 뿐 아니라 노조 본조의 활동 등이 모두 포함되는 것이 마땅하므로 조직 형태를 포함해야 함

○ 상급단체 활동 보장

- 상급단체 활동은 노사 단체협약에 의해 별도로 인정할 수 있도록 해야 하며, 이를 부정하는 것은 총연합단체인 노동조합, 산업별 단위노동조합, 산업별 연합단체 등의 존재를 부인하는 것임

나. 공익위원 위원추천방식 관련

시행령	개정안
제11조의4(위원의 자격기준) ① 생략 ② 생략 ③ (없음)	제11조의4(위원의 자격기준) ① 생략 ② 생략 ③ <u>공익위원은 노동조합 및 사용자단체가 각각 추천한 자 중에서 노동조합과 사용자단체가 순차적으로 배제하고 남은 자를 위촉대상 공익위원으로 한다.</u>

<개정 요구 사유>

- 공익위원의 추천 방식은 교차배제 방식을 채택하여 중립성을 보장해야 함.

다. 근로시간면제심의위원회 위원에 대한 과도한 제한 삭제

시행령	개정안
제11조의5(위원의 결격 사유) 「국가공무원법」 제33조에 해당하는 사람은 위원에 위촉될 수 없다.	<삭제>

<개정 요구 사유>

- 시행령 입법예고안은 근로시간면제심의위원 결격사유로 국가공무원법 33조를 제시하고 있음(시행령 11조의5)
- 그러나 기껏 3년에 한 번씩 특정사안에 대해 일시적으로 열리는 회의참가 자격에 국가공무원법까지 제시하는 것은 과도함. 특히 노동탄압에 의해 적지 않은 신분적 피해를 입어 온 민주노총의 참가를 사실상 제한하는 것과 다름없음.
- 개정노조법은 부칙을 통해 근로시간면제한도를 2010.4.30까지 결정토록 하되, 이 시기까지 결정하지 못한 때에는 국회의 의견을 들어 공익위원이 단독 결정할 수 있도록 하고 있음. 결국, 노동부장관의 추천에 의한 공익위원이 단독결정권을 행사하는 방식이라 할 수 있음.
- 이러한 상황에서 심의위원의 자격과 관련하여 오히려 실질적인 결정권을 가지고 있는 공익위원의 자격을 강화하는 방식이 아니라, 특정 노동단체의 자격을 제한할 수 있는 방식은 노사합의정신에 명백히 위배됨.

라. 교섭 요구 시기를 단체협약 유효기간 만료일로부터 6개월 이전으로 조정

시행령	개정안
제14조의2(교섭 요구) ① 노동조합은 해당 사업 또는 사업장에 단체협약이 있는 경우에 그 유효기간 만료일 3개월 전부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다. 다만, 2개 이상의 단체협약이 있는	제14조의2(교섭 요구) ① 노동조합은 해당 사업 또는 사업장에 단체협약이 있는 경우에 그 유효기간 만료일 6개월 전부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다. 다만, 2개 이상의 단체협약이 있는

시행령	개정안
경우에는 그 중 최초로 도래하는 단체협약의 유효기간 만료일 3개월 전부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다.	경우에는 그 중 최초로 도래하는 단체협약의 유효기간 만료일 6개월 전부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다.

<개정 요구 사유>

- 현재 발표된 시행령에 의하면 교섭창구 단일화까지 시기가 최장 65일이 소요되므로, 실제 단체교섭이 시작된 이후 교섭을 진행할 수 있는 기간은 25일여밖에 되지 않음
- 노동부가 자체 조사하여 발표한 단체교섭 타결 소요기간이 약 87일, 약 9회 이상이 소요됨을 감안할 때, 현실적으로 단체협약 유효기간내 타결이 불가능함
- 즉, 단체협약 유효기간 만료를 앞둔 시점에서 원활한 단체교섭이 이루어지는 것이 아니라 노조의 일방적 양보 속에 단체교섭이 마무리될 가능성이 훨씬 큼
- 이에 단체협약 해지로 인한 불이익 없이 충분한 단체교섭 기간을 보장할 수 있도록 교섭 요청할 수 있는 기간이 확대되어야 함

마. 교섭의 교착과 사용자 교섭거부를 현실화하는 공동교섭대표단 관련 규정

시행령	개정안
제14조의13(노동위원회 결정에 의한 공동교섭대표단의 구성) ①~⑤ <생략> ⑥ <신설>	제14조의13(노동위원회 결정에 의한 공동교섭대표단의 구성) ①~⑤ (생략) ⑥ 교섭단은 교섭위원들의 자율적 합의로 그 의사결정 기준을 정하며, 교섭단의 대표자는 그 의사결정 기준에 따라 단체협약 체결 등을 하여야 한다. 다만, 교섭위원간의 자율적 합의가 어려울 경우에는 교섭위원 3분의 2 이상의

시행령	개정안
	찬성으로 그 의사결정 기준을 정한다.

<개정 요구 사유>

- 개정노조법과 시행령 입법예고안은 과반노조가 없을 시 참여노조간 자율적 방식 혹은 조합원수에 비례한 노동위원회의 결정에 의한 공동교섭대표의 구성을 명문화하고 있음.(개정노조법 29조의4, 29조의5, 시행령안 제14조의12, 제14조의13)
- 그러나 공동교섭대표의 법적 지위에 대해서, 또한 공동교섭대표 내부의 의견차이가 존재할 때 이를 해결할 수 있는 어떤 방안도 제출하고 있지 않음.
- 먼저, 공동교섭대표는 모법에 명기된 '교섭대표노조'와 달리 교섭당사자인지 교섭담당자인지에 대한 규정이 명확하지 않음. 더불어 공동교섭대표단 내에서 노조의 교섭요구안 혹은 노사간 교섭안에 대한 의견의 차이가 있을 때 의견의 합의에 대한 합리적 해결방안이 존재하지 않음.
- 이는 사실상 교섭 자체를 불발시켜 사용자의 '합법적' 교섭거부를 가능하게 할 수 있음. 친정부적 교원노조의 반대로 수년간 교섭을 진행할 수 없었던 전교조의 경우가 이를 증명함.
- 공동교섭대표단 내에서 노동조합 간 갈등이 심화되어 교섭이 장기화되는 상황을 막기 위해 먼저 교섭위원들간 의사결정 기준을 자율적으로 정하게 하고, 자율적 합의가 이루어지지 않을 경우의 의사결정 기준도 마련할 필요가 있음.

바. 교섭대표노조의 교섭기간 관련

시행령	개정안
제14조의14(교섭대표노동조합의 교섭대표기간 등) ① <생략> ② 법 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합이 그 결정된 날부터 1년 동안 단체협약을 체결하	제14조의14(교섭대표노동조합의 교섭대표기간 등) ① 생략 ② 법 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합이 그 결정된 날부터 1년 동안 단체협약을 체결하

지 못한 경우에 교섭대표노동조합이 아닌 노동조합이 사용자에게 교섭을 요구하는 때에는 <u>제14조의3부터 제14조의13까지의 규정을 적용한다.</u> ③ 생략	지 못한 경우에 교섭대표노동조합이 아닌 노동조합이 사용자에게 교섭을 요구하는 때에는 <u>사용자는</u> <u>정당한 이유없이</u> 교섭을 거부할 수 없다. ③ 생략
---	--

<개정 요구 사유>

- 교섭대표노조로 결정된 날로부터 1년 동안 단체협약을 체결하지 못한 경우 교섭대표노조 아닌 노조의 교섭요구시 사용자의 교섭의무 부여
- 현재의 창구단일화 방안에 따르면 대표노조에 의해 교섭이 진행되지 않을 경우 신규 혹은 소수노조는 1년 동안 교섭이 불가능할 수 있음.
- 1년이 경과한 이후에도 다시 과반수 노조 정하는 절차를 거쳐야 함. 그렇다 하더라도 과거(1년전) 대표노조가 다시 대표노조가 될 경우 되면, 다시 무교섭상태가 지속될 수가 있음.
- 따라서 교섭대표노조가 1년 동안 단체협약을 체결하지 못한 경우 교섭대표노조와 사용자가 교섭의 의무를 성실히 이행하지 못한 것으로 간주되어야 하며, 결국 교섭대표노조 아닌 노동조합이 교섭을 요구할 경우 사용자에게 교섭할 의무를 부과할 필요가 있음.

사. 교섭단위 분리 신청 조항의 실효성 제고

시행령	개정안
제14조의15(교섭단위 분리 결정 신청) 노동조합 또는 사용자는 노동부령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 법 제29조의3제2항에 따른 교섭단위 분리 결정 신청을 할 수 있다. 다만, <u>제14조의3에</u>	제14조의15(교섭단위 분리 결정 신청) ① 노동조합 또는 사용자는 노동부령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 법 제29조의3제2항에 따른 교섭단위 분리 결정 신청을 할 수 있다. 다만, <u>제14조의</u>

시행령	개정안
따라 사용자가 교섭요구 사실을 공고함으로써 법 제29조의2에 따른 교섭창구 단일화 절차가 개시된 이후 교섭대표노동조합이 결정되기 전에는 교섭단위 분리 결정 신청을 할 수 없다.	5에 따라 교섭참여 노동조합이 확정됨으로써 법 제29조의2에 따른 교섭창구 단일화 절차가 개시된 이후 교섭대표노동조합이 최종 확정공고될 때까지 교섭단위 분리 결정 신청을 할 수 있다.
② <신설>	② 사용자는 노사관계, 기존 교섭관행을 고려하여 교섭창구 단일화 절차 개시 전에 교섭단위 분리신청에 관한 노조의 의견을 듣고, 이를 반영하여 노동위원회에 결정 신청을 한다.

<개정 요구 사유>

- 개정노조법의 모범은 노사 쌍방 혹은 일방의 신청에 의해 노동위원회에 교섭단위의 분리를 신청할 수 있다고 규정하고 있으며(29조의3 제2항), 시행령 입법에 고안은 그 신청시기를 교섭창구 단일화 개시전, 즉 최초노조의 교섭요구 직후 사용자의 공고기간 이전으로 한정하고 있음(시행령안 14조의15).
- 창구단일화절차가 참여노조의 확정절차와 교섭대표노조 확정절차로 나뉘다고 볼 때, 교섭단위 분리 신청기간을 교섭대표노조 확정절차 개시 이전이 아니라, 굳이 전체 창구단일화 절차개시 이전으로 한정하는 것은 사실상 노동조합에 의한 교섭단위 분리신청을 무력화하는 규정이라 할 수 있음.
- 하여 교섭단위분리 신청기한을 교섭 참여 노동조합이 확정공고되는 시기까지로 연장할 필요가 있음. 또한 추가적으로 교섭단위 분리 신청 절차에 노동조합이 의견을 피력할 수 있는 규정을 신설할 필요가 있음.

아. 다양한 절차적 규정에 의해 교섭 진척 불가능

- 시행령 예고안은 창구단일화 관련하여 각종 이의제기절차를 두고 있음. 이는 모법에 규정된 위헌적 창구단일화방안에 따르면 불가피한 규정들이라고도 할 수

있음.

- 그러나, 각종 이의제기절차는 노사당사자의 이의가 제기되고, 이에 대한 지방노동위원회 차원의 합리적인 조정이 실패할 경우 중노위와 법원판결까지 이어질 수 밖에 없는 구조임.
- 이에 따라 노사간 교섭은 그만큼 진척되지 못할 뿐만 아니라, 이는 결국 사용자 의 합리적 교섭거부의 사유가 되어 단체교섭에 의한 노사문제의 해결을 불가능 하게 하고, 노사간 힘의 불평등을 더욱 심화시킬 것임.

참 고 3

전임자에 관한 외국 사례³³⁾

1. ILO 권고사항

- 국제노동기구(ILO)는 노조전임자 급여지급의 금지는 입법적 관여사항이 아니므로 현행 노조법 상의 관련규정을 폐지할 것으로 수차례 권고한 바 있음
- “전임자 급여지급의 문제가 입법적 개입의 문제가 아니며, …… 노조법 제24조 제2항을 폐지할 것을 잠정결론으로 권고”(1998년 3월, 제271차 이사회에 제출된 보고서)
- “노조전임자 급여지급의 금지는 입법적 관여사항이 아니므로 현행 노조법 상의 관련규정을 폐지할 것을 권고”(결사의 자유위원회, 제327차 보고서, 2002년, 487 항)
- “전임자의 급여지급을 단체교섭에 맡겨두는 것이 적절한 방안을 역설”(2004년 11월 제291차 이사회에 제출된 보고서)

2. 독일

- 독일의 집단적 노사관계는 기본적으로 산별조직형태의 노동조합과 ‘사업(장)조직법’에 따라 조직되는 사업(장)단위의 종업원평의회라는 이원적 체계로 구성됨
- 노동자대표위원(Betriebsrat)은 후자의 대표임
- 1960년대 이후 기업내의 노조활동을 강화할 목적으로 도입된 사업장내 노조신임자 제도가 있음(노조 신임자의 주요 과제는 사업장 내에서 노조의 정책과 선전·홍보 활동, 조직력 강화, 노동자의 권익대변 등인데, 특히 노조가 단체행동권을

33) 민주노총 <<노동조합 전임자의 급여지급에 관한 연구>>; 한국노동연구원 <<국제노동브리프>> <노조전임자제도>

행사할 경우에 개별 사업장 노동자들의 참여를 유도)

- 독일의 전임자는 산별노조의 전임자, 종업원평의회의 노동자대표위원, 사업장내 노조신임자가 있다고 할 수 있음
- 산별노조의 중앙본부, 지부(주), 지구(지역) 사무소에 근무하는 활동가로서 산별 노조의 전임자가 있고 노조가 채용을 하고 급여를 지급함, 사업장에서 파견된 전 임자도 관행적으로 존재함
- 노조신임자에 대하여 노사간 협약이나 사실적 관행으로 근로시간 중 노조활동에 대한 유근근로시간 면제권 인정이 확산되는 추세, 단체협약 등으로 인정되는 것이므로 인원수 등에 대한 제한도 없음
- 종업원 평의회의 노동자대표에 대하여는 최소한의 전임자 수를 법에 규정, 사용자 급여를 지급하고 있음

<근로제공의무가 면제되는 전임자의 수>

사업장 규모(인)	전임자의 수	사업장 규모	전임자의 수
200~500	1	4,001~5,000	7
501~900	2	5,001~6,000	8
901~1,500	3	6,001~7,000	9
1,501~2,000	4	7,001~8,000	10
2,001~3,000	5	8,001~9,000	11
3,001~4,000	6	9,001~10,000	12

출처: 김성훈(2002)

* 10,001명 이상 사업장에서는 종업원이 매 2천명 증가할 때마다 1명씩 추가

3. 프랑스

- 대표적 노동조합은 종업원 50인 이상의 기업에서 노조지부 설립 가능하고 이를 대표하는 노조대표가 있음, 노조대표의 수는 최소 1명에서 1만 명 이상인 경우에 5명, 법이 정한 노조대표의 수는 최소규정이므로 단체협약으로 숫자를 늘리는 것이 가능
- 50인 이상의 기업에 설치가 의무화되어 있는 근로자대표기구로서 기업위원회가 있고 노동자대표가 존재함
- 10인을 초과하는 사업장에서 무기명 투표를 통해 선출되는 종업원대표가 있음

- 산별노조에 파견되어 일하는 완전전임자도 단체협약과 관행으로 존재함

<프랑스 법전에 정해진 기업 규모에 따른 (최소)노동자 대표의 수>

종업원 수	종업원대표위원		기업위원회	조합대표위원
	통상	겸임 시		
10인 이하				
11-25인	1		**	
26-49인	2		**	
50-74인	2*	3	3(3)	1
75-99인	3*	4	4(4)	
100-124인	4*	5	5(5)	
125-149인	5*	6	5(5)	
150-174인	5*	7	5(5)	
175-199인	6*	8	5(5)	
200-249인	6		5(5)	
250-399인	7		5(5)	
400-499인	7		6(6)	
500-749인	8		6(6)	
750-999인	9		7(7)	
1,000-1,999인	종업원 250인당 1인씩 증가		8(8)	2
2,000-2,999인			9(9)	3
3,000-3,999인		10(10)		
4,000-4,999인		11(11)	4	
5,000-7,499인		12(12)		
7,500-9,999인		13(13)		
1만 이상			15(15)	5

출처 : Memento Pratique Francis Lefebvre Social 2001, p.1005.

- * 기업위원회나 위생·안전·근로조건위원회가 없는 경우 종업원대표위원의 수는 바로 우측(겸임의 경우)의 숫자와 동일
- ** 종업원 11인 이상 49인 이하의 기업의 경우 종업원대표위원이 조합대표위원으로 지명될 수 있음

○ 종업원 50인 이상 199인 이하의 기업에서 사용자는 종업원대표위원에게 기업 위원회위원의 임무를 겸임케 할 수 있음. 이는 종업원대표위원과 기업위원회위원

이라는 두 가지 근로자대표의 선출을 간소화하기 위한 차원에서 인정되는 것임 (1993년 12월 20일 법률). “겸임시”는 종업원대표위원이 기업위원회위원의 임무를 겸임하는 경우 종업원대표위원의 수를 나타내는 것임

- 조합대표위원의 수는 기업 내 각 조합지부별로 인정되는 수임
- 종업원이 50명 미만 기업의 경우 대표적 노조는 종업원대표위원을 조합대표위원으로 지명 가능
- 기업위원회의 ()는 부위원의 수임

○ 위와 같은 정함은 법이 정한 최소규정이므로 단체협약이나 노사협약에 의하여 얼마든지 증가가 가능함, 또한 노조대표에게 임금을 지급하는 것이 법적으로 금지되어 있지 않음

<기업규모에 따른 법정근로자대표의 월단위 근로시간 면제 시간>					
종업원 수	종업원대표위원			기업위원회위원	조합대표위원
	통상의 경우	기업위원회위원의 임무를 겸임하는 경우	기업위원회의 경제적 권한을 행사하는 경우		
11-49인	10				
50-99인	15	20	20	20	10
100-150인	15	20	20	20	10
151-199인	15	20	20	20	15
200-299인	15		20	20	15
300-499인	15		20	20	15
500인	15		20	20	15
501-999인	15		20	20	20
1,000-1,499인	15		20	20	20
1,500-1,999인	15		20	20	20
2000인 이상	15		20	20	20

출처 : Memento Pratique Francis Lefebvre Social 2001, p.1006.

○ 동일한 노조에 소속된 조합대표위원들간에는 그들에게 인정되는 근로시간면제의 총수를 ‘배분’하여 사용하는 것이 허용, 단 사용자에게 대한 통지 필요(L.412-20 조 2항)

- 단체교섭을 준비하는데 필요한 시간은 근로시간면제권과는 별개로 각 교섭대표단(조합지부별로 교섭대표단 구성됨)에게 부여(근로자 500~999명 기업 1년에 10시간, 1천명 이상의 기업 1년에 15시간(L.412-20조 4항))

4. 영국

○ 영국은 개별 사업장 단위에 존재하는 현장위원회 제도가 있고 여기서 사업장 단위의 노조간부와 같은 역할을 하는 현장위원이 있음

<현장위원의 인정 실태>

(단위: %)

항목		1980	1984	1990	1998	2004
노조인정 사업장	현장위원비중	79	83	72	72	62
	전임현장위원	3	3	2	4	7
영역별	제조업	86	98	90	92	70
	민간서비스	69	69	59	58	56
	공공부문	82	85	73	76	63
규모별	25~49	68	77	60	61	41
	50~99	83	84	72	71	75
	100~199	88	89	89	85	79
	200~499	97	95	93	91	90
	500~999	97	99	96	94	94
	1000인 이상	98	98	98	95	94

출처: Paul willman and Alex Bryson(2006), 18쪽.

* 사업체 패널조사와 같은 영국의 ‘작업장 고용관계 서베이조사(WERS)’를 토대로 작성된 것임

○ 현장위원은 사업장 내 노·사간 현안이나 문제점에 대한 협의, 단체교섭 시 사업장내 조합원 의견 대변, 조합원 확보, 조합비 징수 등의 역할을 담당, 또한 노동조합의 본조 혹은 지부와 사업장 간의 매개 역할을 담당하기도 하고 파업 시 노조와 사용자간의 매개 역할을 수행

- 사용자가 '인정(recognition)'한 노동조합의 간부(official)가 노사관계 업무를 수행하는 경우, 노동조합 교육에 참가하는 경우, 노동조합 행사에 참가하는 경우에는 그 시간에 대하여 사용자가 유급으로 처리하도록 규정(Time off work).
- 다만 할애하는 시간의 양에 대해서는 법으로 규정하지 않고, 노사 간에 '협의'하여 처리하도록 하고 있고, 만일 사용자가 시간 할애를 부당하게 거절하는 경우 이를 노동법원에 제소할 수 있음
- 현장위원들이 사용하는 할애 시간은 일반현장위원의 경우에는 '1주당 평균 6시간'이며 선임현장위원(senior shop steward)의 경우에는 '1주당 평균 12.5시간'으로 파악되고 있음, 또한 민간부문의 경우에는 주당 7.9시간, 공공부문의 경우에는 주당 13.3시간을 사용하는 것으로 나타남
- 영국은 현장위원외에도 노조교육위원, 산업안전대표 등 사업장내 활동에 대하여 편의제공과 타임 오프(유급 근로시간 면제)를 적용받으며 활동하는 노동자대표 제도가 있음

5. 일본

- 일본은 기업별 노동조합이 기본 구조임, 기업별 노동조합에는 풀타임으로 조합업무를 수행하는 전임 임원과 근무시간 외에 노동조합 활동을 하는 비전임 임원이 있음, 전임자의 수는 노조나 노사협약에 의해 결정
- 전임 임원의 임금은 노동조합에서 지급, 비전임 임원의 경우에 단체교섭, 노사협약, 노조의 각종 회의 참가 등에 대하여 노사협약에 의해 유급이 보장됨
- '비공식전임'이란 형식상 기업조직에 소속되어 사용자로부터 급여를 지급받으면서 노동조합의 업무에 종사하는 조합원을 말하는데, 다른 전임자와 구분되는 이유는 일본에서는 이미 전임자에게 사용자가 임금을 지급하지 않는 것이 일반적인 현상인 바, 이러한 급여를 지급받지 않는 노조전임자와는 달리 '비공식전임'은 사용자로부터 임금을 받는다는 점에서 구분
- 이와 같이 비공식전임제도가 존재하는 이유는 노동조합의 임원에 대한 급여지급이 일본에서 역시 부당노동행위성립 등의 논란이 될 수 있어 임원을 정식적인 전임으로 처리하지 않고 사용자와의 명시·묵시적 합의로 급여지급을 받으면서 노동조합의 업무에 전임하기 위해서임
- 이러한 비공식전임은 일반적으로 대기업에 많고 공공부문에서는 일부 단위노조

에 존재

6. 미국

- 미국의 노동조합은 AFL-CIO(American Federation of Labor and Congress of Industrial Organization; 미국노동총연맹 산업별회의)와 같은 노동조합총연맹과 산업별 또는 직종별 노동조합, 그리고 노동조합 지부(local)의 삼층 구조로 이루어져 있음
- 미국의 경우 미국노동총연맹이나 직종별, 산업별 노동조합의 선출직 간부나 직원들은 노동조합의 사무를 전담하는 노동조합 전임자이며, 이들은 노동조합 조직 이외의 개별 기업의 피고용인 자격을 유지하지 않고 있음. 따라서 이들의 급여는 해당 노동조합에서 지급하므로 전임자 임금 지급의 문제가 발생하지 않음
- 그러나 미국 노동조합 체계에서 최하부인 '지부'에는 피고용인의 자격을 유지한 채 전임이나 시간제로 활동하는 '지부장', '대의원' 등의 간부가 있고, 이들에 대한 임금 지급은 노사 간의 관심 대상임
- 임금 지급의 여부는 주로 '단체협상'을 통하여 결정, 일부 유급 풀타임 전임자도 존재함
- 민간부문의 경우는 주로 판례나 NLRB(연방노동위원회)의 결정과 노사 관행에 의하여 노조 간부의 노조 활동에 대한 임금 지급이 이루어지며, 공공부문의 경우에는 법과 관습에 의하여 허용되고 있음

<노조간부에 대한 임금지급(민간부문)>

노조활동의 종류	사용자 지급을 규정한 협약	사용자가 지급하지 않도록 한 협약	임금지급 규정이 없는 협약
산업안전 조사	60%	7%	33%
교육훈련 참가	54%	2%	44%
고충 처리	46%	5%	49%
산업안전위원회 업무	45%	6%	49%
단체협상	8%	4%	88%
고충중재	3%	3%	94%

* 출처: U.S. Department of Labor. 1980. Major Collective Bargaining Agreement: Employer Pay and Leave for Union Business Bulletin 1425~19, Washington, D.C.: U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics.
김동원(1999)에서 재인용

<노조간부에 대한 임금지급(공공부문)>

노조활동의 종류	사용자 지급을 규정한 협약	사용자가 지급하지 않도록 한 협약	임금지급 규정이 없는 협약
고충처리	58%	2%	40%
노사간 협의 참가	48%	0%	52%
산업안전위원회 업무	33%	0%	67%
단체협상	27%	1%	72%
고충중재	17%	2%	81%

* 출처: U.S. Department of Labor. 1980. Major Collective Bargaining Agreement: Employer Pay and Leave for Union Business Bulletin 1425~19, Washington, D.C.: U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics.
김동원(1999)에서 재인용

○ 미국의 민간부문과 공공부문 모두 주로 단체협약에 의하여 노조활동을 하는 노조 간부에 대한 임금 지급을 규정하고 있다고 할 수 있음, 특히 표에서 알 수 있듯이 산업안전, 교육훈련 참가, 고충처리 업무, 단체협상에의 참여, 고충중재업

무인 경우에 주로 사용자가 임금을 지급하도록 단체협약에서 규정하고 있음

7. 정리 및 시사점

○ 기업수준에서 노조 전임자에 대한 사용자의 임금지급을 법률로 명시하여 금지하는 경우는 다른 국가에서는 찾아보기 어려움

- 기업별 노조 체계가 아닌 유럽의 산별노조 중심 국가들에서도 다양한 형태의 사업장의 전임자가 존재하고 이들에 대한 임금 지급 및 유급 근로시간 면제제도가 존재함

- 외국의 경우 사업장에서 조합원을 대표하여 노조의 업무에 전념하는 자 또는 조합임원에 대한 유급근로면제시간의 최소한을 정한 경우는 있지만, 기본적으로 각국의 전임자임금 문제가 노사자율 원칙을 지키고 있음

○ 사업장에서 조합원을 대표하여 노조의 업무에 전념하는 자 또는 조합임원 기타 근로자에 대한 유급근로면제시간의 하한을 정한 경우에 이는 최저한도를 말하며 그 이상의 경우는 단체협약을 통해 정할 수 있음

- 보다 원칙적인 측면에서 노동자 대표에 대한 유급근로면제의 한도를 법으로 정하는 것은 노조의 활동을 법적으로 보장하기 위한 것이지, 노동자대표에 대한 급여지원을 제한하기 위한 것이 아님

타임오프에 대한 영국사례³⁴⁾

노동조합 의무 및 노동조합 활동에 대한 근로시간면제에 관한 <자문·조정·중재위원회> 시행 규칙 발췌문 (노동조합 교육위원회에 대한 근로시간 면제에 관한 지침 포함)

발췌: Tim de Meyer(ILO specialist)

번역: 이상훈(민주노총 정책부장)

배경

3. 노동조합 대표는 1975년 고용보호법에 근거하여 ‘노동조합 의무(union duties)’³⁵⁾를 수행하고 노동조합의 교육을 시행하기 위한 합리적인 유급 근로시간 면제(time off; 이하 타임오프)³⁶⁾의 법적 권리를 가진다. 노동조합 대표와 조합원들은 ‘노동조합 활동(union activities)’에 참여했을 때 무급으로 합리적 수준의 근로시간을 면제받을 수 있는 권리 또한 가진다. 노동조합 의무는 노사간 단체교섭에 포함되는 사안과 관련이 있어야 하며, 다사용자(multi-employer)와의 교섭 환경 등에서 다르게 합의된 상황이 아니라면 노동조합 대표의 직접 사용자와 관련되어야 한다. 모든 타임오프 조항은 1992년의 (통합)노동조합및노동관계법의 168~170

34) 본 글은 2009.11.9 민주노총, 한국노총 주최로 진행된 “노조전임자의 위상과 국제기준에 관한 국제세미나”의 발표문에 첨부된 문서를 번역한 것임.

35) 노동조합의 활동은 사용자와의 교섭, 협의, 고충처리, 산업안전 등 원칙적으로 개별적 노사관계에서는 사용자가 행해야 하는 활동을 집단적 노사관계에서 노동조합이 대행하는 역할, 즉 ‘기업의 노무관리를 대행하는 활동’으로서의 “노동조합 의무(union duty)”와 노동조합의 자체적인 일상적 활동영역을 의미하는 “노동조합 활동(union activities)”으로 구분됨. 영국의 타임오프제도는 이를 법적으로 구분하고 있음. - 번역자

36) 일반적으로 ‘타임오프(time-off)’는 노동조합의 대표 혹은 활동가들에 대해 근로시간을 면제해주는 제도로서 근로면제제도 혹은 근로시간 면제제도로 할 수 있음. - 번역자

조에 명기되어있다. ... ‘노동조합 의무’를 수행하고 교육을 실시할 목적에 대한 타임오프의 권리는 1992년 개정법의 188조의 해고와 관계된 업무에 종사하는 노동조합 대표, 그리고 2006년 기업인수 규정(고용 보호)과 관련된 업무에까지 확장되었다.

시행규칙의 일반적 목적

4. 법조항과 그 시행규칙(Code of Practice)의 일반적 목적은 사용자와 노동조합간 효과적인 관계형성을 지원하고 제고하는 데 있다. 사용자와 노동조합은 ‘노동조합 의무’, ‘노동조합 활동’, 그리고 교육에 대한 합리적인 타임오프제를 규정함으로써 체결된 단체협약이 상호이익에 이바지할 수 있도록 해야 하는 공동의 책무를 가진다.

...

1장. ‘노동조합 의무’에 대한 타임오프

노동조합 대표는 단체교섭, 경영자와의 업무, 노동조합 조합원과의 의사소통, 노동조합과의 연락, 그리고 사용자를 대신해서 개별적인 징계(disciplinary) 및 고충처리 사안들을 다루는 데 있어서 다양한 역할을 수행한다. 노동조합 대표가 업무를 효율적으로 수행하는 과정에서, 예를 들어 작업장에서의 갈등 및 문제의 해결을 돕는 등 사용자, 노동자 그리고 노동조합 조합원에게 긍정적 이익들이 존재한다. 그 역할들은 복잡하거나 큰 노력을 필요로 하는 것일 수 있다. 효과적으로 노동조합 대표 업무를 수행하기 위해서는 적절한 환경에서 그들의 정상적 근로로부터 합리적인 수준에서 유급방식으로 면제될 필요가 있다.

13. 단체교섭과 연관된 주제는 아래의 하나 혹은 그 이상을 포함한다:

(a) 고용의 기간 및 조건, 혹은 노동자가 노동하기 위해 요구되는 물리적 조건. 그 사례는:

- 임금
- 근로시간
- 휴일 및 휴일 급여

- 병가
- 연금
- 교육 및 직업훈련
- 형평성과 다양성
- 해고통지기간
- 근로환경
- 디지털 장비 및 다른 기계류의 조작;

- (b) 한명 이상의 근로자들의 고용/비고용 여부, 혹은 고용의 일시적/완전한 종료, 혹은, 고용상 의무
- 신규채용 정책
 - 인력개발 계획
 - (정리)해고 관련 조항;

- (c) 근로자들간 혹은 근로자 집단들간 노동의 할당, 혹은 고용의 의무, 그 사례로는:
- 직무 평점
 - 직무 평가
 - 직무 기술(서)
 - 유연한 노동 관행(flexible working practices)
 - 일-가정 균형;

- (d) 징계와 관련된 사안. 사례로는 아래의 사항들이 포함될 수 있다:
- 징계 절차
 - (징계 관련 사용자와의 - 번역자) 사내 면담에서 피고용자를 대표하거나 동행할 수 있는 권리 항목
 - 노동조합 조합원을 대신하여, 혹은 목격자로서, 사전에 동의된 외부 제소기구 및 고용법원에 출석할 수 있는 권리 항목

- (e) 노동조합의 가입 및 비가입. 그 사례로는:
- 대표 제도
 - 신규 근로자의 채용에 대한 노동조합의 관여

- (f) 노동조합 대표에 대한 편의제공. 그 사례들에는 체결된 단체협약에 의해 아래의 조항들이 포함될 수 있다:
- 숙소(accommodation)
 - 관련 비품(equipment)
 - 노동조합에 가입한 신규노동자의 이음;

- (g) 협상이나 자문 및 여타 절차의 기제들. 그 사례들에는 아래와 같은 항목들이 포함될 수 있다:
- 단일사용자 혹은 복수사용자 수준의 고충처리절차에 대한 단체교섭
 - 노사공동협의(joint consultation)
 - 조합원과의 의사소통
 - 다른 노동조합 대표들 그리고 (동일한) 사용자와 단체교섭 중인 노동조합 전임자와의 의사소통

14. 승인된 노동조합³⁷⁾ 대표의 의무는 시간과 사유 양자에 대한 협상 혹은 기능의 수행과 연결되거나 관련되어 있어야 한다. 합리적인 타임오프는 아래의 목적을 위해 요청된다:
- 관련 회의 참석을 포함한 협상의 준비
 - 조합원들에게 경과와 결과를 알림
 - (특정)노동조합이 유일 대표권 행사와 관련하여 사용자와의 회의를 준비

...

5장. 타임오프에 대한 단체협약

발생할 수 있는 광범위한 문제 및 환경에 대응하기 위해, 사용자와 노동조합이 자신들 고유의 상황을 반영하는 방식으로 타임오프에 대한 단체협약을 체결함으로써 상호간 긍정적인 이익이 존재할 수 있다. 그러나 타임오프에 대한 공식적 협약이 없다고 해서 개별적인 법적 권리가 없다는 것은 아님을 기억할 필요가 있다. 마찬가지로 어떠한 단체협약도 타임오프에 대한 법적 권리를 대신할 수 없다.

37) 영국에서는 노조 승인 절차가 존재하는데 즉, 노사간 교섭이 이루어지기 위해서는 노사 양자에 의한(임의적 승인) 혹은 중앙중재위원회(CAC)에 의한(법률적 승인) 승인절차를 거쳐야 하며, 이러한 절차를 거쳐 교섭권을 보유한 노조를 승인노조라 함 - 번역자

56. 공식적 단체협약은 아래의 사항을 제고할 수 있다:

- 타임오프의 적용이 결정될 수 있는 분명한 가이드라인의 제공
- 노동조합 대표 및 관리자(managers)의 역할에 대한 현실적 기대의 마련
- 오해의 소지를 없앴
- 더 나은 계획 입안 촉진
- 공정하고 합리적인 대우의 보장

57. 단체협약은 아래의 사항을 상세히 기술해야 한다:

- 타임오프가 노동조합 대표의 역할에 대한 요구가 변화함에 따라 다양해질 것이라는 점을 인지한 상태에서 허용되는 타임오프의 양
- 경영자와의 회의, 다른 노동조합 대표들과의 회의, 회의를 준비하는데 필요한 시간, 조합원 및 자신의 노동조합과의 의사소통, 필요할 경우 e-learning 및 인가된 훈련에 참가하는 시간 등 타임오프가 필요한 경우
- 타임오프가 유급으로 처리되어야 할 환경
- 짧은 공지를 통해 타임오프가 가능한 항목
- (유급일 경우) 급여가 계산되는 방법
- 유급의 타임오프가 적용되는 대상
- 필요할 경우 제공되어야 할 편의 및 설비 및 그 한계
- 노동조합 대표와 관련된 의사소통 과정에서 기밀유지 보장과 관련된 항목. 여기에는 자료의 활용 및 감시가 필요한 예외적 사례, 예를 들어 불법적 활용이 의심되는 경우, 그러한 감시가 수행될 수 있는 조건 및 방식(예를 들어 IT회사나 보안요원의 활용) 등에 대해 명기되어 있는 동의된 규칙이 포함되어야 한다.
- 타임오프에 대한 정당한 요구를 하가해주는 라인 관리자의 역할 및, 적절하고 실질적인 방식으로, 인력 대체나 업무할당량의 절감을 보장
- 타임오프의 요청 절차
- 타임오프와 관련된 고충처리 절차