

교섭창구단일화 폐지로 새로운 복수노조 시대를 준비하는 국회토론회

해외사례를 통해 보는 복수노조의 다양한 노동3권 보장제도

일시 2022년 6월 14일(화) 14시

장소 국회의원회관 제8간담회실

| 사회 | 김유정 (금속노조 법률원 법률원장)

현장증언

- 현장증언 1 : 윤상한 지회장 (광주전남지부 대양판지회)
- 현장증언 2 : 김성민 지회장 (대전충북지부 유성기업 영동지회)

발제1

현행 복수노조 교섭창구단일화 제도 대안 모색을 위한 해외 교섭제도 검토
조이현주 변호사 (노동자권리연구소, 법무법인 여는)

발제2

교섭창구단일화 폐지 입법발의 취지와 대안 방향
이동한 연구위원 (정의당 정의정책연구소)

토론

- 고용노동부
- 조남덕 지회장 (대전충북지부 콘티넨탈지회)
- 조경영 분회장 (전북지부 익산지역금속지회 현대필터산업분회)
- 권수정 부위원장 (민주노총 금속노조)

<공동주최>

 **정의당** 강은미 의원실

 **전국금속노동조합**

교섭창구단일화 폐지로 새로운 복수노조 시대를 준비하는 국회토론회

해의사례를 통해 보는 복수노조의 다양한
노동3권 보장제도

일시 2022년 6월 14일(화) 14시

장소 국회의원회관 제8간담회실

<공동주최>

정의당 강은미 의원실

전국금속노동조합

토론회 순서

시간	내용	세부내용
14:00~14:20	개회	개회사 : 공동주최 대표자
14:20~15:30		사회 : 금속노조 법률원 김유정 법률원장
	현장증언	현장증언 1 : 윤상한 지회장 (금속노조 광주전남지부 대양판지회) 현장증언 2 : 김성민 지회장 (금속노조 대전충북지부 유성기업 영동지회)
	발제	발제1 : 조이현주 변호사(노동자권리연구소, 법무법인 여는) 발제2 : 이동한 연구위원 (정의당 정의정책연구소)
15:30~15:50	토론	고용노동부 조남덕 지회장 (금속노조 대전충북지부 콘티넨탈지회) 조경영 분회장 (금속노조 전북지부 익산지역금속지회 현대필터산업분회) 권수정 부위원장 (민주노총 금속노조)
15:50~16:20	종합토론	참석자 질의응답 및 종합토론
16:20~16:30	폐회	

인사말

- 윤장혁 | 전국금속노동조합 위원장 5
 - 강은미 | 정의당 국회의원 7
-

현장증언

- 윤상한 | 금속노조 광주전남지부 대양관지지회 지회장 11
 - 김성민 | 금속노조 대전충북지부 유성기업 영동지회 지회장 17
-

발제문

- 발제1 : 현행 복수노조 교섭창구단일화 제도 대안 모색을 위한 해외 교섭제도 검토 25
- 조이현주 변호사(노동자권리연구소, 법무법인 여는)
 - 발제2 : 교섭창구단일화 폐지 입법발의 취지와 대안 방향 52
- 이동한 연구위원 (정의당 정의정책연구소)
-

토론

- 고용노동부 55
 - 조남덕 | 금속노조 대전충북지부 콘티넨탈지회장 57
 - 조경영 | 금속노조 전북지부 익산지역금속지회 현대필터산업분회장 61
 - 권수정 | 금속노조 부위원장 65
-

인사말

- 윤장혁 | 전국금속노동조합 위원장
- 강은미 | 정의당 국회의원

윤 장 혁

전국금속노동조합 위원장



어느덧 복수노조법이 시행된지 10년이 지났습니다.

복수노조의 허용은 애초 노동자의 단결권을 보장하려는 취지였으나, 현실에서는 교섭창구단일화 제도와 맞물려 민주노조의 교섭권, 쟁의권을 박탈하는 노조파괴법으로 전락하고 있습니다.

얼마 전 노동자들의 단결권과 단체교섭권, 노동기본권에 관한 ILO 핵심협약이 발효되었습니다. 노동3권은 헌법에서 보장한 기본권이며 어떠한 경우라도 보장되어야 합니다. 그러나 조합원 수의 많고 적음으로 노동3권을 보장받지 못하고 특히 사용자에 의해 교섭에 방식이 결정 나는 현재의 복수노조법은 노동자의 단결권을 보장하려는 복수노조 제도의 취지에도 어긋날 뿐 아니라 노동3권의 기본권을 침해하는 것입니다.

악법은 법이 아닙니다.

윤석열 정부가 이야기하는 법과 정의가 통하는 사회라는 것이 노동자들의 권리를 짓밟고 사용자들의 이익만 대변하는 이런 악법이라고 한다면 이전 정부가 그랬던 것처럼 민중들의 심판을 받을 것입니다.

오늘 현장에서 교섭창구단일화 제도로 인해 고통받는 노동자들의 생생한 증언과 함께 복수노조의 노동3권을 보장하고 있는 다양한 해외 사례를 통해 교섭창구단일화만이 답이 아님을 공론화하고 노동자의 권리를 온전히 보장받을 수 있는 새로운 복수노조 시대를 준비하기 위한

방안을 함께 모색하는 자리가 되었으면 합니다.

아무쪼록 오늘 이 자리를 함께 해주신 분들께 감사의 말씀을 드리며 금속노조가 앞장서서 모든 노동자의 노동3권을 보장받고 교섭창구단일화 제도가 폐지될 수 있도록 힘차게 투쟁하겠습니다.

마지막으로 공동주최로 오늘 국회토론회가 개최될 수 있도록 많은 도움을 주신 강은미 국회의원님과 발제를 준비해주신 조이현주 변호사님과 이동한 연구위원님께 감사드립니다. 그리고 교섭창구단일화제도가 현장에서 어떻게 악용되고 있는지 생생하게 전달해주신 윤상한 대양판 지지회장님과 김성민 유성기업 영동지회장님께 감사드리며, 어려운 조건에서도 토론자로 나서 주신 고용노동부 관계자분과 조남덕 콘티넨탈지회장, 조경영 현대필터산업분회장님과 이번 국회토론회를 준비하시고 토론자로까지 나서주신 권수정 부위원장님께도 감사의 인사를 드립니다.

2022년 6월 14일

전국금속노동조합 위원장 윤장혁



강 은 미

정의당 국회의원

안녕하십니까?

정의당 국회의원 강은미입니다.

2020년 11월 17일 민주노총과 저희 의원실이 복수노조 교섭창구단일화 제도 도입 10년을 맞아 공동주최한 토론회에 이어 1년 7개월 만입니다.

당시 토론회에서는 복수노조 교섭창구단일화 제도의 위헌성을 짚고, 이를 폐지하는 것과 함께 대안 입법의 방향을 모색하였습니다.

저는 2020년 9월 복수노조를 전제로 하여 교섭창구단일화를 강제하는 내용의 노동조합법 규정을 폐지하는 개정안을 발의하였습니다.

그러나 이 개정안은 법안심사소위원회에서 제대로 논의되지 못하고, 현재 이를 심사하기 위한 환경노동위원회 전체 회의도 열리지 못한 상황입니다.

한편 제가 21대 국회 첫 번째 국정감사에서 지적했었던 ‘대양관지’의 경우, 2020년 금속노조의 교섭요구를 거부하고 기업노조를 만들었으나, 광주고등법원은 2022년 1월 20일 대양관지의 기업노조 설립은 무효라는 판결을 내렸습니다.

“노동조합 설립 신고가 행정관청에 의하여 형식상 수리되었더라도 실질적 요건이 흠결된 하

자가 해소되거나 치유되는 등의 특별한 사정이 없는 한 노동조합은 노동조합법상 그 설립이 무효로서 노동3권을 향유할 수 있는 주체인 노동조합으로서의 지위를 가지지 않는다” 고 판단하였습니다.

비록 국회에서 교섭창구단일화 폐지와 대안입법 과정이 더디게 진행되고 있지만, 그 사이 교섭창구단일화 제도를 악용한 어용노조 설립에 대한 사법부의 철퇴가 가해지고 있는 것입니다.

민주노총이 2021년 11월 80개 사업장을 대상으로 복수노조 교섭창구단일화 제도로 인한 노동 3권 침해사례를 조사한 바에 따르면, 대표적인 문제점이 △교섭창구 단일화 절차를 악용한 교섭 지연 △사측의 자의적인 교섭대표노조 선정 △조합원을 확보하기 위한 노노갈등 유발 △소수노조 쟁의권 봉쇄 △소수노조 조합원에 대한 노조 탈퇴 회유 △ 소수노조 조합원에 대한 차별과 괴롭힘 등이었습니다.

오늘 열리는 토론회에서는 현장증언을 통해 실제 침해사례를 공유하고, 미국·독일·프랑스·일본 등 해외의 교섭제도와 우리의 교섭제도를 비교하면서 우리의 교섭창구단일화의 위헌성을 다시 확인하고 이의 폐지와 대안입법에 관해 더 구체적으로 논의할 수 있을 것이라고 생각합니다.

이를 바탕으로 교섭창구단일화 폐지와 후퇴된 노동 3권 회복과 개선을 위한 입법활동을 더욱 적극적으로 하겠습니다.

감사합니다.

현장증언

- 윤상한 | 금속노조 광주전남지부 대양판지지회 지회장
- 김성민 | 금속노조 대전충북지부 유성기업 영동지회 지회장

[현장증언 1]

윤상한 지회장 (금속노조 광주전남지부 대양판지지회)

「2010. 12 고용노동부의 “사업(사업장) 단위 복수노조 업무매뉴얼」 1페이지를 보면 창구단일화 제도가 1. 교섭질서와 산업현장의 혼란을 방지하고 2. 노동자들의 단결권이 제한 없이 보장되며 3. 노사관계가 원칙을 지키면서 안정적으로 발전할 수 있는 디딤돌이 마련되었다, 4. 국제기준에 부합하는 선진적 노사관계 제도를 갖추게 되었다, 5. 민주적 노조활동이 활성화 되고 6. 기업의 경영 투명성과 효율성 상승 7. 성숙한 노사관계로 진일보하는 전기가 마련되었다...라고 마치 창구단일화 제도가 노사관계상 벌어질 수 있는 모든 형태의 문제점들을 해결하는데 그치는 게 아니라 경제활동에 있어서의 주요한 악셀과 브레이크의 역할을 100% 소화해내는 것처럼 묘사가 되어 있다. 위에 열거된 다양한 선물보따리 같은 문구들이 현실의 산업현장내에서 특히 복수노조사업장에서는 어떻게 표현이 될 수 있을지 경각심을 일깨우는데 도움이 되었으면 한다.

민주노조 조합원수가 어용(사측친화 노조)보다 많을때 사용자는 개별교섭의 방식을 선택한다.

이제는 사용자가 악용한다는 표현을 쓰기도 애매하다. 그냥 이용한다.

현행 제도하에서는 민주노조가 몇 년을 공들이고 노력해서 다수 조합원을 확보하더라도 사용자는 어용과 개별교섭을 진행하면 그만이다. 다수든 소수든 구분을 두지 않고 개별교섭을 취하게 하는 것이 보다 민주적인 방식이다. 가능하다면 조합원 최소수를 지정하는 방식으로 해서 기준을 상회하는 조합이라면 사용자와 개별교섭을 취할 수 있게 하는 것도 바람직해 보인다.(사용자 입장에서 지나치게 많은 노동조합과 수많은 횡수의 개별교섭을 진행하는 것이 부담스럽다고 할 수 있으므로 이런 경우에는 수 개의 노조를 합산하여 새로운 노조를 구성시키는 방안으로 대체하는 것도 효율적일 수 있다. 노동조합을 생성하는 과정에서부터 형식적 절차를 강화하는 등의 행정보완도 필요하다)

노동3권을 보장해주고자 하는 것이 법의 취지라면 사용자측과 교섭을 하고 싶어 하는 노조가 몇 개가 되든 전부 다 인정해주는 것이 사실상 맞는 말이기도 하다. 최소한 승자독식 구조로 되어 있는 교섭대표노조의 전권을 일정 기준을 갖춘 노동조합과의 개별교섭 시스템으로 바꿔야 한다. 결합이 아닌 화합의 구도가 되게끔 판을 짜주어야 한다.

개별교섭의 유효기간이 “당해년도” 에만 해당되게 한 것도 재고의 대상이다.

사용자의 부당노동행위로 인해 조합활동에 심각한 데미지를 입은 상태로 고소, 고발과 재판 등의 과정을 거치면서 상당히 많은 시간이 소요가 되는 것이 일반적이다. 어찌어찌해서 사용자와 개별 교섭을 하게 되더라도 최초 창구단일화 과정 당시의 수준으로 조합을 유지하는 것조차 힘겨운 상태일 수 있다. 개별교섭의 임단협 유효기간을 교섭대표노조에게 주어지는 유효기간과 동일하게 적용시켜 주어야 한다.

쟁의조정신청 절차와는 상대적으로 간편한 직장폐쇄절차, 벌써부터 차별의 기운이 느껴진다.

(즉각적 제도 개선 요구)

신청서 1장만으로 직장폐쇄 실행이 가능하다. 노동조합의 쟁의행위에 맞대응 할 수 있는 사용자측 대항책임에도 쟁의와 직장폐쇄는 순서도 자체가 다르다.

이 외에도 직장폐쇄 기간동안에 사용자측의 민주노조를 상대로한 경제적 불이익 행사가 가능하다.

근로기준법 제46조(휴업수당)

- ① 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.
- ② 제1항에도 불구하고 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동위원회의 승인을 받은 경우에는 제1항의 기준에 못 미치는 휴업수당을 지급할 수 있다.

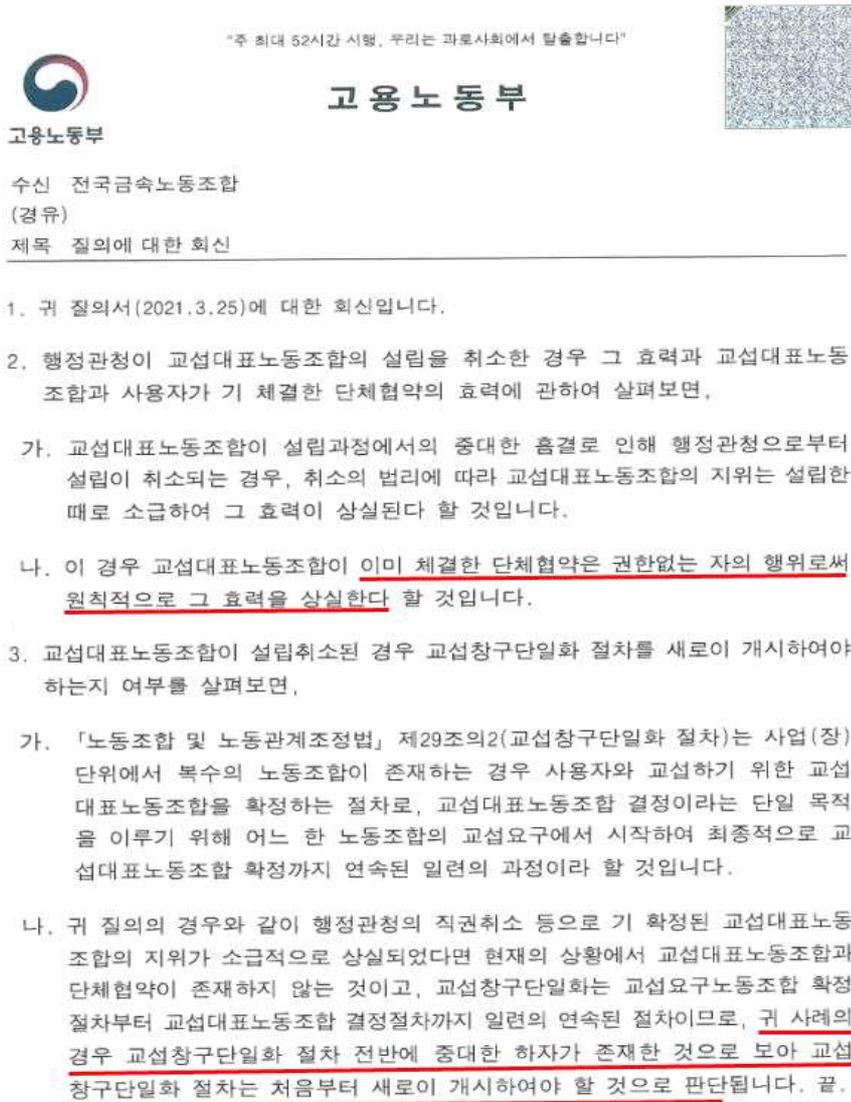
노동조합법 제44조(쟁의행위 기간중의 임금지급 요구의 금지) ①사용자는 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여는 그 기간중의 임금을 지급할 의무가 없다.

지급할 의무만 면제가 될 뿐 지급하지 말라는 내용이 아니다.

사용자의 의도만 존재한다면 어용을 수 개든 수십개든 만들어 낼 수 있다.

고용노동부 최초로 어용에 대한 직권취소를 단행했고 이후 교섭은 처음부터 다시 시작해야 한다는 질의회시가 있었다. 사용자측의 부당노동행위로 피해자 노동조합은 20년도 창구단일화 과정에서 발생했는데 20년도 창구단일화 경기장은 사라지게 만들고 21년도에 탄생된 어용복사판과 처음부터 다시 교섭을 진행하라는 내용이였다. 21년과 22년 고용노동부와와의 면담을 통해 이 치명적 오류가 얼마든지 발생될 수 있으며 현재 발생되고야 말았고 마치 뱀비우스의 띠와 같이 무한 반복되

는 양상을 보일 수 있다는 것과 타기업의 사용자측에 노조를 와해할 수 있는 공식을 제공할 수 있다는 점은 충분히 지적했으나 제도에는 문제가 없다는 입장만 되풀이 하고 있다.



동일 사업장내에서 부당노동행위 고소가 수차례나 발생하게 되는 것은 관계행정부처의 무관심 내지 직무유기와 다를 바 없으며 다른 각도로 본다면 창구단일화라는 제도에 심각한 오류가 있다는 것이다.

형량자체가 제도의 도입 취지를 무색하게 할 정도로 지나치게 낮게 책정되어 있다.

현행 제도 자체를 전면개정할 수 없다면 사용자가 부당노동행위 자체를 생각할 수 없을 정도의 형량으로 범죄를 사전예방하는 효과를 기대하는 것도 바람직하다. 대표이사나 사업장의 대표자만 갈 아치우면 부당노동행위를 반복해도 그만이라는 인식을 매몰시킬 수준의 형량재설정이 절실하다.

「2017. 6.29 고용노동부 부노근절 대책 발표」의 유효성 및 고용노동부의 지속성 의지 확인도 필요하다. 부당노동행위에 대한 현행 형량이 부족하다는 인식도 일부 표현되고 있으며 고용노동부 단독으로 진행할 수 없는 사안들이 있기에 보도자료상 대상 유관기관과의 업무협조가 어느선까지 진척이 되어 있는지도 확인할 필요가 있다. 1회성, 선심성, 달래기용으로 배포한 자료는 아니지 않겠는가.

 고용노동부	보도자료	
❖ 보도일시: 2017. 6. 29(목) 조간, <인터넷 2017. 6. 28(수) 12:00 이후> ❖ 총 9쪽 (붙임 자료 포함)	❖ 고용노동부 노사관계법제과장 조충현 사무관 강승현 ☎ 044-202-7637	
< 본 자료는 http://www.moel.go.kr 에서도 볼 수 있습니다 >		
고용노동부, 「부당노동행위 근절방안」 발표·추진 -7월 「집중감독기간」, 부당노동행위 특별근로감독·기획수사 등 실시-		

- 고용노동부는 근로자의 노동기본권 및 노사관계 질서를 침해하는 사용자의 부당노동행위를 뿌리뽑기 위하여 「부당노동행위 근절방안」을 발표했다.
- 오늘 발표된 근절방안을 즉시 전국 47개 지방관서에 시달하고, 준비기간을 마치는 즉시 주요사업장 별로 특별감독 착수 등 본격 추진할 계획이다.
- 부당노동행위는 사용자가 근로자의 노동3권을 침해하는 행위로 노동조합법상 금지되어 있으며, 노동존중사회 실현을 위해서는 반드시 근절되어야 할 범죄행위이다.

앞으로는 노조탄압 방식이 기록된 종이 문서화된 자료는 구할 수조차 없게 될 것이며 스마트폰, SNS를 이용한 부당노동행위 범죄가 지능화 되고 있는 것이 현실이다.

지회장 및 임원들이 직장과 노조활동을 병행할 수 있을만큼의 여유가 없는 사업장 내 노동조합의 경우 부당노동행위 입증의 세세한 과정을 수행하는 것 자체가 불가능에 가까운 수준이다. 사용자

를 상대로 한 투쟁에 있어서의 “연속성과 집중“이 약해지게 되는 이유이기도 하다. **사용자측이 부당노동행위가 아니라는 것을 입증해내는 방식으로 전환해야 하는 것이 노동3권을 보장하고자 하는 법 취지와도 맞아 떨어진다.**

창구단일화 과정에서도 어용의 다수노조원 확보가 사용자의 비호를 받을 경우 쉽게 이루어진다는 문제도 있지만 창구단일화를 제외하고서도 **근로자대표가 가지는 범위를 명확하게 할 필요가 있다.**

쉬운 예로 복수노조사업장이지만 확실하게 다수노조를 점유하고 있는 노조가 없는 상태이면서 사측의 입맛대로 현장에 대한 통제를 통해 경영을 유지해가고 싶은 사업장의 경우가 해당될 수 있다. 근로자대표를 내세우는 것보다는 전체 근로자의 의견을 듣는다 식으로 변경할 필요가 있다. 최소한 선출방식을 민주적으로 진행시킬 조건 정도는 명기해야 한다. 물론 이 방식도 비밀/무기명 투표 등의 형식을 유지해야지만 사용자로부터 독립된 의견수렴이 가능할 것이다.

어차피 교섭창구단일화 제도의 도입취지로 고용노동부가 내세운 여러 가지 항목들이 실상은 산업 현장에서 제대로 구현되고 있지 않기 때문이기도 해서 노동조합의 유무와 무관하게 과반수 근로자를 사용자 친화적인 인사로 배치할 수 있는 인사 권한이 사용자에게 있는 한 근로자대표가 가지는 의미는 복수노조창구단일화 제도하에서의 친사용자적인 어용을 사용자가 활용하는 것과 비슷한 유형의 부당노동행위 소지가 상당히 큰 편이라고 보여진다.

부당노동행위라는 단어가 강간, 인신매매, 마약, 살인, 학교폭력이라는 단어들과 동급수준의 혐오감부터 불러일으키게 하는 교육과정이 필요하다.(중장기적 관점)

죄악시되고 반인륜적이고 잔혹 범죄임을 인식시키는 취업 전 청소년기 교육과정으로 노동인권에 대한 전반을 아우르는 교육을 배치하여 부당노동행위에 대한 인식확산 계기가 있어야 할 것이다.

노동사건전문 법원의 필요성을 이제는 실행단계로 올려야 하는 시점이다.(중장기적 관점)

노동계 사건을 일반형사 사건의 시각으로 바라보는 것 보다는 노동관련 사건만을 전문적으로 취급하는 노동전문법원을 둬으로써 사건진행에 있어 권리구제 측면의 신속성과 전문성이 확보될 수 있다.(굽직한 노동계 사건은 기본적으로 몇 년이 소요됨) 사건의 특성상 일반 법원의 처리기한을 적용하다 보면 물리적인 체력이 상대적으로 약한 노동조합이 와해될 수 있는 가능성도 배제할 수 없기 때문이기도 하다. (경영자측 입장에서 보더라도 노사관계의 신속한 회복 등을 이룰 수 있어 경영정상화에도 일익을 도모할 수 있는 경우도 발생할 것)

노동위원회는 사실상 사법부의 기능을 수행하고 있다는 현실적인 느낌을 지우기가 어려울 정도다. 독일/영국/프랑스 등의 유럽선진국에서 독립적인 노동법원이 운용중임도 참조사유가 될 수 있겠다.

[현장증언 2]

복수노조법(창구단일화)은 노동권을 박탈하는 법이다!

김성민 지회장 (금속노조 대전충북지부 유성기업 영동지회)

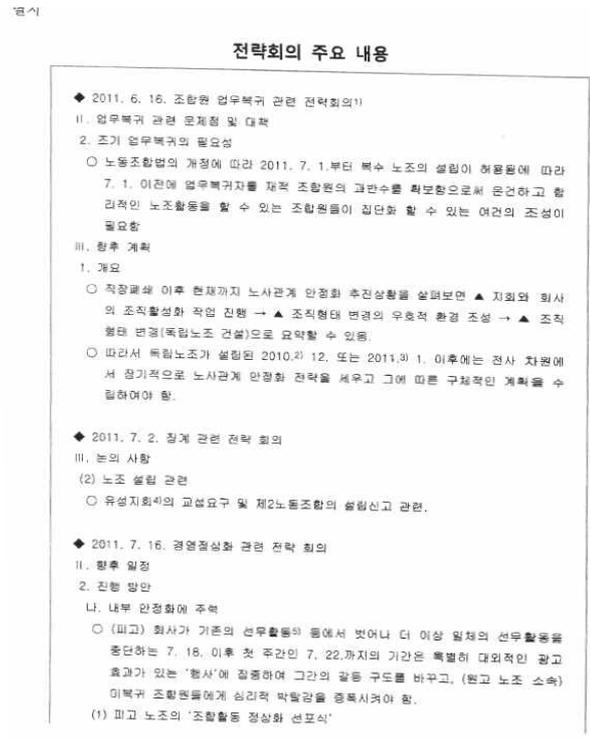
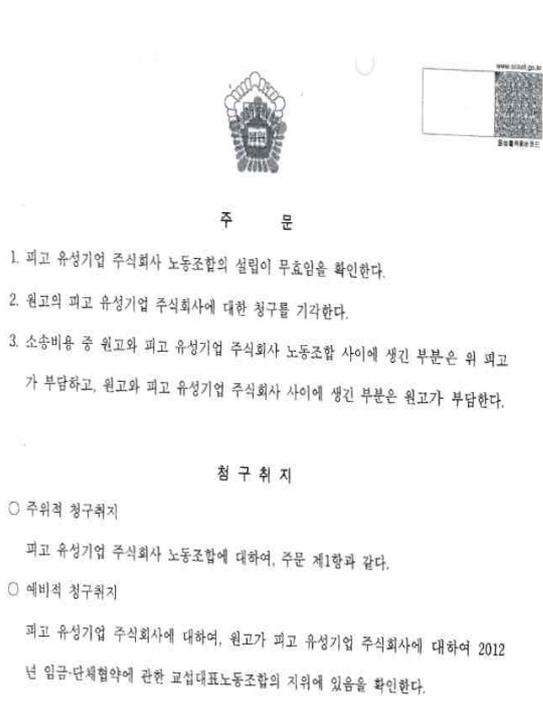
들어가며

2011년 5월 18일 금속노조 유성기업지회에 직장폐쇄가 내려졌다. 노동자들은 3개월동안 공장으로 돌아가기 위한 투쟁을 했고 2011년 7월 1일부로 복수노조법이 시행되면서 민주노조는 거의 와해되었다. 유성기업의 노조파괴가 10년동안 이어져 올수 있었던 것은 복수노조(어용노조)의 역할이 가장 컸다.

민주노총에서 요구했던 한사업장에 다수의 노조가 만들어져야 한다는 주장은 교섭창구단일화에 의해 교섭권, 쟁의권이 박탈된 노동1권의 소수노조들을 만들었다.

복수노조법 실행 11년 이제 법의 잘못을 짚어보고 현장에서 어떻게 악용되는지 알아야 한다.

1. 노동조합의 민주성을 확인해야 한다.

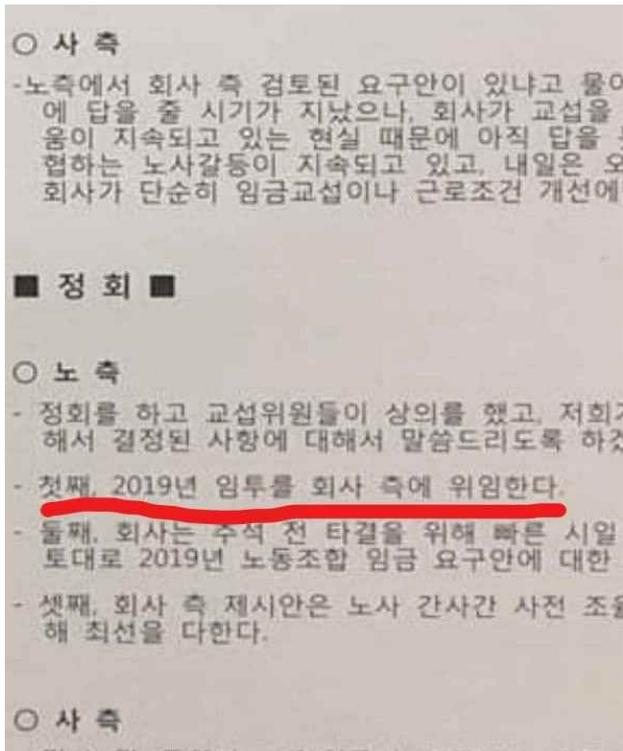


(사진) 어용노조 설립무효 판결문, 사측의 전략회의중 어용노조 설립준비

- 한국사회에서 노동조합을 설립하는 것은 대단히 어려운 일이다. 기본적으로 자본가들이 노동조합을 인정하고 있지 않기 때문이다. 그런데 어용노조(사용자노조)는 굉장히 만들기 쉽다. 유성기업에서 2011년 7월 14일 제2노조가 설립되었는데 2016년 4월 천안지원에서 노조설립 무효 판결을 받자마자 제 3노조를 2016년 4월 19일 만들었다. 심지어 2노조 임원이었던 자들이 2노조를 버리고 3노조로 갈아 탔음에도 노동부 천안지청은 설립신고서를 만들어주었다.

- 어용노조의 존재는 현장노동자들에게 자본이 현장권력을 가지고 있는 것을 의미한다. 유성기업에서 복수노조는 노사협력, 화합을 선언하고 만들어졌다. 그 결과 유성기업의 임금인상, 노동조건은 과거로 후퇴되었다. 임금인상은 어용노조를 유지하기위해 기본급인상보다는 성과급 위주로 인상이 되었다. 그러다보니 최저임금에 미달되는 노동자들이 일부 생겨나기도 했다. 교섭을 통해서 임금인상이 되지 않으니 교섭을 사측에 위임하는 등 반노동적 행위가 빈번히 일어나기도 했다. 단체협약의 경우 조합원들의 조건에는 후퇴하지는 않았으나 조합활동에 대한 부분등을 대부분 개악했다. 간부활동시간 축소, 상급단체 활동, 그리고 핵심적으로 징계관련해서 개악을 했다.

2. 어용노조의 존재는 투쟁을 봉쇄하는 가이드 라인이다.



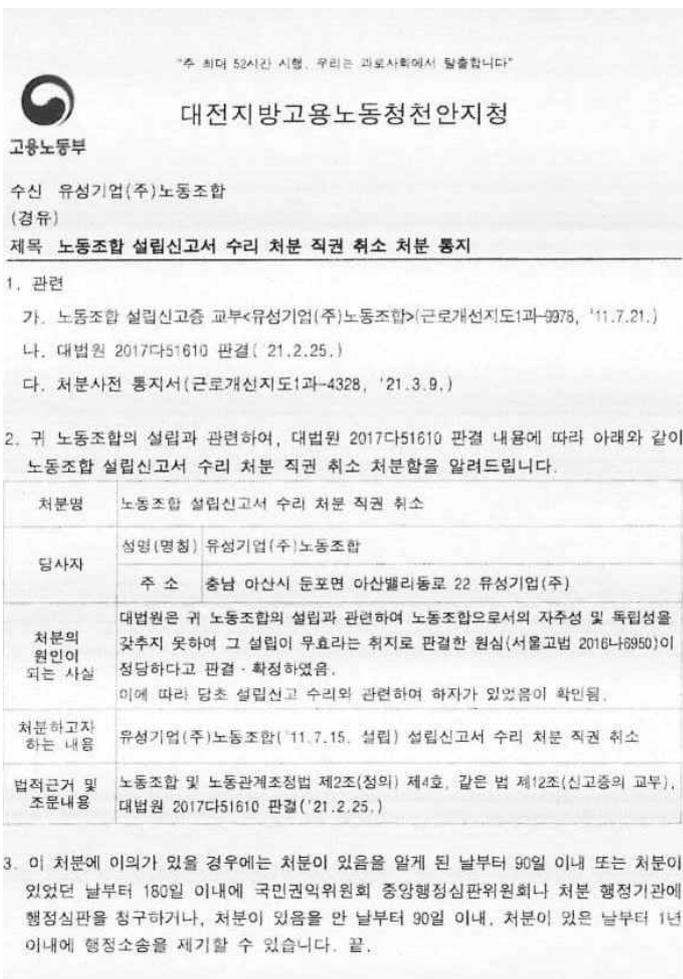
	일금	월금
2011년	1,500원	45,000원
2012년	3,500원	105,000원
2013년	3,400원	102,000원
2014년	2,500원	75,000원
2015년	500원	15,000원
2016년	1,000원	30,000원
2018년	1,500원	45,000원
2019년	1,500원	45,000원
2020년	700원	21,000원
2021년	1,200원	36,000원
		519,000원

(사진) 어용노조 선전물, 임금인상표

- 그나마 유성기업지회가 10년동안 8년간의 임금인상, 無단체협약, 각종징계, 사법처리를 견뎌내며 노조파괴를 이겨냈지만 이미 어용들이 합의한 내용들을 넘어서는 것은 불가능했다.

- 회사는 어용노조(복수노조)의 활용을 이렇게 할 것이다. 어용노조는 투쟁할 생각이 전혀 없다. 그러다보니 회사측의 입장이 반영된 임금인상, 단체협약, 그리고 각종 현장의 문제들을 정리할 것이다. 지회는 절반으로 떨어지 투쟁력으로 아무것도 할것없이 어용노조의수준에서 활동을 할 수밖에 없다.

3. 법은 멀고 주먹은 가깝다는 것을 확인하는 복수노조 법!



유성기업의 제2노조는 2021년 대법판결에 의해서 완전히 해산하였다. 그러나 그들이 체결한 임금, 단체협약은 그대로 현장에 적용되었다. 또한 어용노조는 새노조라는 이름으로 갈아타고 아직까지 회사의 관리 아래 있다.

즉, 어용노조가 불법임을 밝히는 일도 노동자들의 투쟁으로 했고 그 시간도 근 10년이 걸렸다. 그럼에도 현장은 원상회복을 하지 못하고 있다.

현실이 이러하는데 어떤 자본가가 복수노조(어용노조)를 만들지 않겠는가?

국가기관은 복수노조법 문제뿐만 아니라 부당노동행위에 대한 처벌에 대한 강화 및 부당노동행위에 대한 증명을 자본가가 할수 있도록 해야 한다.

이미 기울어진 운동장인 노사관계가 복수노조법의 악용으로 더욱더 기울어지게 만들었다.

(사진) 대법원 판결에 따른 어용노조 직권 취소 통지서



고용노동부

대전지방고용노동청천안지청

수신 수신자 참조
(경유)

제목 신고사건 처리결과 통지

1. 귀하가 2021.10.14. 유성기업 주식회사 및 대표이사 등 7명을 상대로 제기한 진정 사건 관련입니다.
2. 위 사건을 조사하고 검사의 내사지휘를 받은 결과, 아래와 같이 피신고인들에 대해 형사책임을 적용할 수 없을 것으로 판단되어 사건을 종결하였음을 알려드립니다.

신고내용	관련법조항	처리결과	판단근거
부당노동행위(지배·개입)	노동조합 및 노동관계 조정법 제81조 제4호 (부당노동행위)	행정종결	아래와 같음

3. 행정종결 판단 근거

가. 진정요지

유성기업 주식회사는 2011. 5. 6. 노조파괴 전문 컨설팅 업체인 노무법인 창조컨설팅과 컨설팅 계약을 체결한 후 전국금속노동조합 충남지부 유성기업지회(이하 '1노조')를 파괴하기 위한 자문을 받으며 2011년 사측의 주도하에 유성기업(주) 노동조합(이하 '2노조')을 설립함

1) 이후 유성기업 주식회사는 2012년 7월부터 2016년 4월까지 2노조 간부들에게 타임 오프를 인정한다는 명목으로 미상의 금품을 지급하였고,

2노조와 체결한 단체협약에 2노조의 창립기념일이 유급휴일로 규정되어 있음을 기화로 2012년부터 2016년까지 2노조 조합원들에게 미상의 금품을 지급하였으며,

단체협약에 정기총회 등 근무시간 중 조합활동이 유급으로 인정되어 있음을 기화로 2012년부터 2016년까지 2노조 임원 및 조합원들에게 미상의 금품을 지급하였음

이러한 금품을 각 지급하는 행위는 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위로서 노동조합 및 노동관계조정법 제84조제1항제4호에서 규정한 부당노동행위에 해당하고, 피진정인 회사 및 당시 피진정인 회사의 대표이사 내지 공장장이었던 류시영, 이기봉, 최성욱은 이에 대한 책임이 있음

2) 대법원은 2021. 2. 25. 전국금속노동조합이 피진정인 회사와 2노조를 상대로 제기한 노동조합설립무효확인 소송에서 1노조를 와해시키기 위해 피진정인 회사가 주도하여 설립한 2노조에 대하여 그 설립이 무효라는 판결을 하였고, 대전지방법고용노동청 천안지청은 2021. 3. 31. 2노조 설립신고서 수리 처분을 직권으로 취소하였음

따라서 피진정인 회사가 제2노조에 대해 지급한 위 1)항의 금품들은 아무런 정당성이 없는 부당한 금품으로서 마땅히 환수되어야 함에도 아직까지 환수조치를 하지 않는 것은 노조법 제81조제1항제4호의 지배·개입의 부당노동행위에 해당하므로 환수조치가 이루어질 수 있도록 피진정인 회사에 위 금품들에 대해 전액 환수할 것과 환수 여부를 확인할 수 있는 근거자료를 제출하라는 시정명령을 하여야 하고, 환수 조치를 이행하지 않을 경우 피진정인 회사 및 대법원 판결 이후 피진정인 회사의 대표이사 내지 공장장들로서 환수 의무를 지고 있는 류현석, 이종범, 최종일을 엄벌에 처해야 함

나. 진정요지 1) 근로면제시간 급여 등 지급 관련

- 피진정인 회사 및 대표이사 등이 2노조 설립에 개입하여 부당노동행위를 한 것으로 인해 형사처벌이 확정되었고, 대법원에서 2노조 설립이 무효임이 확정되었다고 하더라도,
- '11.7.15. 2노조의 설립신고에 대해 법령상 요건이 충족되었다고 보아 '11.7.20. 설립신고증이 교부되었고 이로 인해 피진정인 회사는 복수노조 사업장이 된 점, '12년 단체교섭 과정에서 교섭창구단일화 절차를 거치면서 '12.3.12. 충남지방노동위원회는 2노조를 교섭대표노동조합으로 결정한 점, 2노조는 교섭표노동조합의 지위에서 '12년 단체협약을 체결하였고 이후 개별교섭을 통해 '14년 단체협약을 체결한 점, 피진정인 회사는 복수노조를 상대로 노조법을 준수해야 할 의무가 부여되어 단체협약에 근거한 근로면제시간·근로시간 중 조합활동·노조창립기념일 등을 유급으로 처리하게 된 점, 2노조의 간부 및 조합원들이 근로시간면제자로서의 활동 및 각종 교육 및 회의 등을 실질적으로 수행한 사실이 각종 공문을 통해 확인되는 점, '21.2.25. 대법원에서 2노조의 설립무효가 확정되기까지는 관련 사항에 대해 법률적으로 다루고 있던 상태로 노조법상 노동조합으로서의 형식적 요건을 갖추고 있었고 노동조합으로서의 활동하는 것 자체를 차단할 수는 없었을 것으로 보이는 점 등을 고려할 때,
 - 2노조 설립 및 운영에 지배·개입하여 형사처벌이 확정된 것과 별개로 피진정인 회사가 단체협약의 규정에 따라 2노조 간부 및 조합원들에게 근로면제시간 급여 등을 지급한 것을 부당노동행위에 해당하는 것으로 볼 수는 없을 것으로 판단됨
 - 또한, 진정 내용인 2012.7.-2016.4. 근로면제시간 급여 등 지급 내역은 각 지급일('12.8.10.~'16.5.10.) 기준으로 공소시효(5년)가 도과되었음

다. 진정요지 2) 근로면제시간 급여 등 환수 관련

- 근로감독관 직무규정에서는 부당노동행위에 대한 조치기준으로 '즉시 범죄인지하되 위법의 정도가 경미하거나 시정지시를 통한 원상회복이 가능한 경우 또는 노사가 시정을 통한 해결을 희망하는 경우에 예외적으로 시정지시'를 할 수 있도록 하고 있어, 시정지시를 위해서는 먼저 피진정인 회사가 2노조에 근로면제시간 급여 등을 지급한 행위가 부당노동행위로서 확정이 되어야 함
- 그러나 위 '진정요지 1)'에 대한 검토 결과와 같이 2노조 간부 및 조합원들에 대하여 근로시간면제 급여 등을 지급한 사실이 부당노동행위에 해당한다고 보기 어려워 근로면제시간 급여 등에 대한 환수의 시정지시는 불가할 것으로 판단됨
- 또한 2노조 설립무효확인소송에 대해 2노조의 설립이 무효라는 대법원의 확정 판결이 있었다고 하더라도, 2노조에 지급한 근로시간면제 급여 등을 환수하여야 한다는 명시적인 규정이 있거나 이에 대한 판례 등도 존재하지도 않고, 운영비 원조 및 근로시간 면제한도 초과 지급 등 부당노동행위에 대한 처벌은 해당 행위를 대상으로 하는 것으로 이에 대한 환수 여부를 대상으로 하지 않는 점 등을 종합해 볼 때,
- 피진정인들이 단체협약에 근거하여 2노조 간부 및 조합원들에게 지급한 근로면제 시간 급여 등을 회수하지 아니한 부작위 행위가 지배·개입의 부당노동행위에 해당하는 것으로 볼 수 없다고 판단됨. 끝.

(사진) 어용노조설립 무효판결후 원상회복을 위한 어용의 부당이득금(단체에 의한 전임자임금, 총회, 활동시간 등) 반환 진정에 대한 노동부 천안지청의 무혐의 판단

4. 그렇다면 무엇을 해야 하나?

복수노조법의 취지와는 다르게 유성기업 현장에서만 보더라도 법을 악용하고 있다. 노동부의 복수노조법 시행 10년에 대한 평가에서 현장에 안착하고 있다는 평가는 거짓이다.

- 교섭창구단일화로 인한 노동3권의 침해를 확인해야 한다.
- 관련법 재개정이 필요하다.
- 부당노동행위에 대한 처벌을 강화해야 한다.
- 부당노동행위에 대한 증명을 사측이 해야 한다.

발제문

- 발제1 : 현행 복수노조 교섭창구단일화 제도 대안 모색을 위한 해외 교섭제도 검토
 - 조이현주 변호사(노동자권리연구소, 법무법인 여는)
- 발제2 : 교섭창구단일화 폐지 입법발의 취지와 대안 방향
 - 이동한 연구위원 (정의당 정의정책연구소)

발제문 1

현행 복수노조 교섭창구단일화 제도 대안 모색을 위한 해외 교섭제도 검토

조현주 변호사(노동자권리연구소, 법무법인 여는)

1. 들어가며

본 발제문의 내용은 대부분 전국민주노동조합총연맹 법률원 부설 노동자권리연구소가 2021년에 진행한 현행 복수노조 교섭창구단일화 제도 대안 모색을 위한 해외 교섭제도 연구보고서¹⁾에서 발췌·요약하였다.²⁾

위 연구는 현행 노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노조법’)상 복수노조 교섭창구단일화 제도의 위헌성에 대한 문제의식을 바탕으로 해외 교섭제도를 살펴보고, 우리 교섭제도와 비교하여 시사점을 얻기 위해 진행되었다.

이하에서는 해외 교섭제도 이해를 위한 간략 설명과 우리 교섭제도와 비교 및 시사점을 차례로 서술하도록 하겠다. 본 글 마지막에 해외 교섭제도 비교표를 정리해 두었다.

2. 미국 교섭제도

가. 미국 교섭제도 요지

-적정 교섭단위 근로자들의 교섭대표가 배타적 교섭하고 교섭단위 전체 근로자³⁾에게 단협 적용

○ 연방노동법상 단체교섭권의 주체는 근로자

- 연방노동법은 근로자들이 교섭단위의 선거 절차에 참여할 수 있는 것으로 단체교섭권이 행사된다고 하는 구조이다. 법률상 단체교섭권의 주체는 근로자이다.

1) 김미영·박귀천·정영훈·조임영, 『해외 교섭제도 연구』, 전국민주노동조합총연맹 법률원 부설 노동자권리연구소, 2021 (발간 예정). 미국은 김미영(경기대학교 법학연구소 선임연구위원), 독일은 박귀천(이화여자대학교 법학전문대학원 교수), 프랑스는 조임영(영남대학교 법학전문대학원 교수), 일본은 정영훈(한국노동연구원 연구위원)이 연구진으로 참여하였다.

2) 본 발제문에서는 일부를 제외하고 연구보고서에 인용된 문헌을 상당수 생략하였다.

3) 노조법과 관련된 글이므로 법률상 표현인 ‘근로자’라고 쓴다.

○ 교섭단위 제도가 필요한 이유 - 단체교섭의무 법제화

- 연방노동법에서 교섭단위는 노사당사자의 단체교섭의무 성립 자체를 결정짓는 필수제도로써 배타적교섭대표의 선출단위이면서 원칙적으로 단체협약(이하 ‘단협’으로도 기재)의 구속력 범위이다. 이는 법률상 노동조합이 단체교섭권의 주체가 아니기 때문에 필요한 제도이다.
- 단체교섭의 목적에 적정한 단위(unit)에서 근로자 다수가 지명하거나 선출한 대표는 단체교섭을 목적으로 한 그 단위의 모든 근로자들의 임금률, 임금, 근로시간 및 기타 근로조건에 관하여 배타적 대표가 된다(연방노동관계법 제9조 (a)).
- 연방대법원 판례법은 단체협약의 규범적 효력 근거를 교섭대표와 교섭단위제에서 찾는다.
- 연방노동법의 교섭단위제는 사업장내 교섭창구단일화를 목적으로 하는 제도가 아니다. 1935년 당시에 연방노동법은 사용자의 단체교섭의무를 법제화 하는 것이 주요 목표였다. 노동자들의 파업이나 태업, 보이콧의 대부분이 사용자가 교섭 자체에 응하지 않은 이유로 발생했기 때문이다. 그때까지 일반법원은 전통적 계약법리와 단체교섭의무가 본질적으로 충돌한다는 제도적 틀을 벗어나지 못했는데, 이를 입법으로 해결한 것이 1935년 연방노동법이다.

○ 교섭단위와 교섭대표 결정 - 노동단체 수권카드 등으로 다수 지지를 받고 있다는 주장을 하고 사용자 임의 승인 가능, 교섭단위 당사자 합의 가능, 연방노동위원회 교섭단위 적정성 결정과 교섭대표 선거 진행

- 노동단체(labor organization)는 근로자들이 참여하여, 임금, 임금률, 근로시간 또는 노무제공의 조건, 개별 이의신청에 관하여, 부분적이든 전체적이든, 협의할 목적으로 존재하는 모든 종류의 대리인, 근로자대표위원회 또는 협의회를 의미한다. 노동조합 외 개인이나 그 외 노동단체도 교섭대표가 될 수 있다.
- 연방노동위원회(National Labor RelationsBoard)는 교섭대표 선거를 신청한 노동단체가 제시한 교섭단위의 적정성을 결정할 권한이 있다. 그러나 적정한 교섭단위 확정을 연방노동위원회에 신청하는 것이 노사당사자의 의무는 아니다. 노동조합이 제시한 교섭단위에 사용자가 동의함으로써 자율적으로 정할 수 있는데, 이는 노동조합 조직률이 높은 직종이나 기업에서 주로 이루어지는 것으로 나타난다. 노사당사자가 임의로 결정하지 못하고 분쟁이 있으면 연방노동위원회에 교섭단위 적정성 판단을 신청하고 그 결정에 따른다. 교섭단위 적정성에 대한 연방노동위원회의 결정은 법원의 사법심사를 받지 않는다. 노동조합뿐 아니라 사용자도 연방노동위원회 교섭단위 적정성 판단을 신청할 수 있다.
- 노사가 자율적으로 배타적 교섭대표를 승인할 수 있다(수권카드 또는 조합원을 다수 확보하여 다수결지위에 기초해서 사용자를 압박하여 사용자가 임의승인). 노동조합은 교섭대표 지위

를 획득하기 위하여 교섭단위를 특정하여 다수결 지위를 주장하는 신청(대표선거 신청)을 할 수 있다. 그 경우에 사용자가 교섭단위의 적정성을 다투지 않으면 연방노동위원회는 다수결 지위 여부만 판단할 수 있다. 연방노동위원회는 그 구제신청을 조사하고, 교섭대표 지위의 문제가 존재한다고 믿을 합리적인 사유가 있으면 적법한 통지에 따라 적정한 심리를 개최한다. 노동위원회가 그러한 교섭대표 지위의 문제가 존재한다는 심리 기록을 확인하면, 비밀투표 방식의 (대표) 선거를 명령하고, 그 결과를 인증한다(유효투표수 과반수 기준).

- 교섭단위제에서 노동조합은 자신의 조합원이 사업장 내 근로자 다수일지라도 단체교섭권을 가질 수 없다.

○ 단체교섭 및 단체교섭 의무 - 교섭대표와 배타적 교섭

- 교섭대표가 배타적으로 교섭한다.

- 단체교섭의무는 교섭대표로 선출된 노동조합과 사용자 모두가 주체이며 협약 체결 이전 교섭뿐 아니라 협약 체결 이후에 그 협약이 종료하기까지 단체교섭의무가 유지된다.

- 법률에 따른 배타적 교섭대표와 단체교섭을 거부하는 것은 사용자의 부당노동행위이다. 또한 배타적 교섭대표이면서 사용자와 단체교섭을 거부하는 것은 노동조합의 부당노동행위이다.

○ 단체협약 효력 - 교섭단위 근로자들

- 교섭대표가 체결한 단체협약의 효력은 교섭단위 근로자들에게 미친다.

나. 우리 교섭제도와 비교 및 시사점

	우리나라	미국
단체교섭 구조와 성격	-노동조합이 <u>단체교섭권의 주체인 노동조합제</u> -대표자는 단체인 노조의 기관, 단체 의사는 민주적 의사결정을 통해 정해짐	-근로자대표가 <u>단체교섭권의 주체인 교섭대표제</u> -대의제 구조, 교섭대표 지위는 근로자의 다수결 지지로 결정, 대표 의사의 민주성은 다수결 지위 확정으로 충족됨
단체협약의 효력	-단체협약은 규범적 부분과 채무적 부분 효력을 구성	-단체협약의 효력은 포괄적·집단적으로 구성, 사용자는 개별 근로자에게 단체협약상 어떤 의무를 부담하지 않는 체제
단체협약의 구속력	- <u>단체교섭에서 자신의 조합원만 대표하고, 단체협약 효력 구속력범위는</u>	- <u>교섭단위제는 교섭대표제의 주요한 특징, 교섭단위는 단체교섭의무 성립 및</u>

	우리나라	미국
	<p>원칙적으로 노조 조합원범위가 됨</p> <p>-노조에 가입한 근로자의 자유의사에 기반해서 단체교섭권과 단체협약 효력을 연계</p> <p>-조합원지위가 단체협약의 구속력범위와 직결됨. 노동조합제에서 무임승차 문제는 현실적으로 존재하지만 단체교섭제도 안에서 해결할 수 없는 것임</p> <p>-한 노동조합이 다른 노조의 조합원까지 대표하여 교섭하고 협약을 체결하는 교섭단위제는 노동조합제에서 근본적인 문제를 야기함. 노동조합제의 기본전제인 단체자치와 단체선택의 자유와 충돌 문제. 노동조합이 자신이 임의로 결정하고 통제할 수 있는 범위에 포섭되지 않는 근로자까지 대표해서 교섭할 의무를 부담하는 구성이 되기 때문. 근로자는 자신이 선택하지 않은 노조가 체결한 단체협약의 적용을 받아야 함</p>	<p>단체협약의 구속력범위가 됨</p> <p>-교섭대표제에서 근로자는 교섭단위를 선택할 수 없고 교섭대표 선출에 반대했어도 다수결과 확정된 이후에는 임의로 벗어날 수 없음</p> <p>-교섭대표제에서 무임승차 문제는 단체교섭제도 안에서 나타남. 노조가 비조합원에게 조합비에 준하는 정도의 수수료를 받도록 정한 단체협약의 효력은 제한 없이 인정될 수 있었음</p> <p>-교섭단위 신속 확정 중요, 교섭단위 적정성 일률적·통일적 판단기준 설정 어려움</p>
공정대표 의무	<p>-노동조합제에서 노동조합이 공정대표의무를 부담한다는 것이 필연적인 논리는 될 수 없음⁴⁾</p> <p>-노조가 비조합원의 근로조건에 어떤 형태의 책임이나 의무를 부담해야 하는 금전적 비금전적 대가를 보장하는 원리 없음</p> <p>-노동조합제에서 근로자는 노조를 설립가입하거나 탈퇴하여 결과적으로</p>	<p>-공정대표의무는 교섭대표제의 필연적 구성요소. 교섭대표의 단체교섭권한 남용가능성을 제어하는 장치</p> <p>-교섭대표제에서는 근로자가 교섭단위를 선택할 수 없다는 전에 위에 공정대표의무를 구성</p>

	우리나라	미국
	로 단체협약 구속력 범위를 선택할 수 있는 것이 기본전제	

3. 독일 교섭제도

가. 독일 교섭제도 요지

-단체교섭능력 있는 노조들이 자율교섭⁵⁾하고 체결한 단협 중 규범적 부분은 사업장 단위 다수노조 단협 효력만 인정(소수노조 근로자그룹 이익 진지하고 유효하게 고려된 경우에 한)

○ 독일기본법(헌법) 단결의 자유 해석상 단체교섭권, 쟁의권도 인정됨

- 독일에서 근로자의 단체교섭권은 우리의 헌법에 해당되는 독일기본법(Grundgesetz)상 규정되어 있는 기본권인 단결의 자유(Koalitionsfreiheit)에 의해 보장되는 것으로 해석된다.
- 실정법상 단체행동권 내지 단체행동에 관한 정의 규정은 존재하지 않지만 근로자의 파업권은 기본법 제9조 제3항을 법적 근거로 하여 헌법상 보장되는 권리라는 점이 연방헌법재판소에 의해 인정되고 있다.

○ 단체교섭을 할 수 있는 주체와 판단기준 - 단체교섭능력 있는 노조

- 노동조합과 사용자단체가 단체협약의 당사자가 되기 위해서는 각각 교섭능력(Tariffähigkeit, collective bargaining capacity)과 교섭권한(Tariffzuständigkeit, collective bargaining competences)을 가지고 있어야 한다. 구체적으로 교섭능력과 교섭권한을 인정받기 위하여 어떤 요건을 갖추어야 하는지에 관한 법리는 실정법적 규정이 아닌 판례에 의해 형성되어 온 것으로서 일종의 법관법이라고 할 수 있다.
- 근로자들의 단체가 교섭능력을 갖추기 위한 요건에 관하여 판단한 연방노동법원 판례의 입장⁶⁾에 따르면 조합원들의 이익 보장을 규약상의 임무로서 정하고 있어야 하고 단체협약을 체결할 의사를 가지고 있어야 하며 자유롭게 결성되어야 하고 상대방으로부터 자유롭게 독립적이어야 하며 사업장을 초월하는 단위로(초기업적으로) 조직되어야 하고 유효한 협약법에 구속된다는 것을 인정하여야 한다. 또한 판례와 학설에 따르면 교섭능력을 인정받기 위한 전제조

4) 현행 교섭창구단일화 제도 하에서 공정대표의무 부담에 대한 견해가 아니라 근본적으로 공정대표의무가 노동조합이 단체교섭권의 주체인 노동조합제 하에서 이질적인 제도라는 의미이다.

5) 이 글에서 '자율교섭'은 교섭대표가 배타적 교섭을 하는 방식이 아니라는 의미로 사용한다.

6) BAG 14.12.2004 EzA TVG § 2 Tariffähigkeit Nr. 1=EzA TVG § 2 Nr. 2=NZA 2005, 697.

건으로는 일반적으로 ① 조직의 민주성⁷⁾, ② 협약체결의사(Tarifwilligkeit)⁸⁾, ③ 현행 단체협약법에 대한 인정⁹⁾, ④ 사회적 세력¹⁰⁾ 등이 인정되어야 한다.

- 교섭권한은 당해 조합 내부 또는 사용자단체 내부에서 단체협약을 체결할 수 있는 영역을 결정한다.

○ 단체교섭 - 자율교섭

- 단체교섭 능력 있는 노조의 교섭요구에 따라 자율교섭한다.

- 사용자가 어느 노조와 단체협약을 위한 교섭을 개시하면 사업장 내에서 공개하고, 다른 노조는 사용자 또는 사용자단체에 대해 의견과 요구사항 표명이 가능하다(협약단일화법).

○ 쟁의 - 단체교섭능력 있는 노조

- 판례를 통해 형성되어 인정되고 있는 쟁의행위에 관한 법리에 따르면 파업은 단체교섭능력이 있는 단체, 즉 노동조합에 의해 수행될 것을 전제조건으로 한다.

○ 체결한 단체협약의 효력 - 협약단일화법

- 단체협약의 병존의 경우는 하나의 사업장 단위에 복수의 단체협약이 존재하는 경우로서 소속된 단체의 구별을 통해 개별 근로관계에 적용될 단체협약을 구분할 수는 있지만, 동일한 유형의 근로관계로서 적어도 부분적으로는 각 단체협약의 적용범위가 중복되는 상황을 말한다.

- 2015년 7월 사업장 내에 복수의 단체협약이 존재하는 경우, 규범적 부분에 대하여는 다수 노조가 체결한 협약이 적용되도록 하는 ‘협약단일화법’(Tarifeinheitsgesetz)이 제정되었고, 동법에 따라 기존 단체협약법에 단일 협약 적용에 관한 조항(제4조의a¹¹⁾)을 도입하게 되었다.¹²⁾

7) 조직의 민주성을 인정받기 위해서 내부조직은 구성원들의 의사결정에 대하여 적절한 영향을 미치는 것을 보장하기 위하여 특정한 최소한의 조건을 충족하고 있어야 한다. 예컨대 정기적인 임원선거, 모든 조합원들에게 보장되는 동등한 참여권과 동의권, 소수파에 대한 적절한 보호 등을 민주성의 요건으로 볼 수 있다.

8) 협약체결 응낙성은 대개 노동조합이 단체협약의 체결을 규약에 의해 당해 조합의 임무로서 인정하고 있어야 함을 의미한다.

9) 노동조합이 현행 단체협약법을 비롯하여 쟁의행위와 조정에 관하여 인정되고 있는 법리들을 인정하여야 한다.

10) 이는 해당 조직이 자신의 구조에 의해 사회적 상대방에 대하여 일정한 힘을 내보일 수 있는 능력을 의미한다. 이 경우 적어도 한 조직이 사회적인 상대방에 대하여 협상 제안을 한 경우 이러한 제안이 상대방에 의해 무시될 수 없다는 것이 보장되어야 한다. 판례에 의하면 사회적 세력의 존재 여부를 판단하는 기준으로는 조합원 수가 어느 정도인지, 해당 조직이 이미 단체교섭 타결에 성공한 바 있는지, 단체협약 체결 경험이 있는지 등이 제시된다.

11) “제4조의a 제1항: 단체협약의 법규범(Rechtsnormen)의 보호기능, 분배기능, 평화기능, 규율기능의 보장을 위해 사업장 내에서의 협약의 충돌(Tarifkollisionen)을 방지한다.”

“제4조의a 제2항: 사용자는 각기 다른 노동조합의 복수의 단체협약에 구속될 수 있다. 다양한 노동조합의 내용이 동일하지 않은 단체협약의 적용범위가 중복되는 한에서는(단체협약의 충돌(kollidierende Tarifverträge)), 가장 최근에 체결된 충돌되는 단체협약의 체결 당시에 당해 사업장에서 근로관계에 있는 조합원 최다수를 보유하고 있는 노동조합의 단체협약의 규범만 사업장 내에서 적용될 수 있다.”

12) 소수노조의 협약이 다수노조 협약과 공간적, 시간적, 사업전문적(betrieblich-fachlich), 인적으로 중복되고 있는 경우에 소수노조 협약의 배제에 관한 규정이 적용된다. 만일 두 협약의 인적 적용범위가 겹치지 않는다면 협약의 충돌은 없는 것이고 따라서 두 협약 모두 유효하게 적용된다.

- 연방헌법재판소에 협약단일화법의 위헌성 판단을 구하는 헌법소원이 제기되었는데, 연방헌법재판소는 2017년 7월 11일 협약단일화법에 대해 추가적인 입법조치를 전제로 하는 한정합헌 결정을 내렸다. 연방헌법재판소는 단체협약법 제4조의a가 원칙적으로는 헌법에 위반되지 않는다고 판단했고, 다만 헌법에 합치되도록 개정할 것을 요구했다. 보다 구체적으로는 소수노조에 해당되는 직종노조 구성원들의 이익이 보장되는 방향으로 개정되어야 한다고 본 것이다.
- 2019년 입법자는 이러한 헌법재판소의 요구에 따라 제4조의a 제2항 제2문을 개정했다. 이는 다수노조가 체결한 단체협약에 의한 소수노조 배제 효과를 제한하는 방향으로의 개정이라고 할 수 있다. 제4조의a 제2항 제2문은 다음과 같다.

“사용자는 각기 다른 노동조합의 복수의 단체협약에 구속될 수 있다. 다양한 노동조합의 내용이 동일하지 않은 단체협약의 적용범위가 중복되는 한에서는(단체협약의 충돌(kollidierende Tarifverträge), 가장 최근에 체결된 충돌되는 단체협약의 체결 당시에 당해 사업장에서 근로관계가 있는 조합원 최다수를 보유하고 있는 노동조합의 단체협약의 규범만 사업장 내에서 적용될 수 있다(다수단체협약). 다수단체협약 성립시, 적용될 수 없는 단체협약을 가지고 있는 근로자 집단의 이익이 진지하고 유효하게 고려되지 않았다면 당해 단체협약의 규정도 적용될 수 있다

- 즉, 이에 따르면 복수의 단체협약이 성립될 때 특정 단체협약을 체결한 어느 근로자그룹의 이익이 진지하고 유효하게 고려되지 않은 경우에는, 이들의 단체협약이 최다수에게 적용되는 단체협약에 의해 배제될 수 없는 것이다. 여기서 중요한 것은 소수노조의 이익이 아니라 ‘소수노조에 속해 있는 근로자그룹의 이익’이 고려되어야 한다는 점이다. 그들의 이익이 진지하고 유효하게 고려되어야 한다는 것은 다수 노조와 사용자 또는 사용자단체의 의사형성 과정에 소수노조가 영향을 미칠 수 있어야 함을 의미한다.
- 사업장 내 다수 노조 해당 여부는 노동법원법 제58조 소정의 공증 문서를 통해 확인되 조합원의 이름을 공개할 필요는 없다.

○ 단체협약 효력 확장 - 협약자치강화법

- 2014년 8월 제정된 ‘협약자치강화법’(Tarifautonomiestärkungsgesetz) 제1조는 ‘최저임금법’(Mindestlohngesetz(MiLoG)) 제정에 관한 규정이고, 제5조는 ‘단체협약법’ 중 일반적 구속력 조항 개정에 관한 규정이다. 일반적 구속력 조항은 법 개정 이전에는 ‘협약의 적용을 받는 사용자가 협약의 적용을 받는 근로자의 100분의 50이상을 고용하고 있어야’ 한다는 근로자 수에 관한 요건이 있었고, 협약당사자 중 일방이 신청할 수 있는 것으로 규정되어 있었으나 개정법에서는 근로자 수에 관한 요건을 삭제한 대신 노사 협약당사자가 공동으로 신청하도록 요건을 변경하였다.

나. 우리 교섭제도와 비교 및 시사점

	우리나라	독일
노동3권 규율	-헌법 제33조 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권 보장	-독일기본법 단결의 자유에 의해 단체교 섭권, 파업권 보장되는 것으로 해석
노조설립	-노조법으로 규율	-노조의 요건을 엄격하게 판단하는 법제 존재하지 않음 -오랫동안 산별노조 조직의 원칙을 고수 하여 노조는 초기업적 노조여야 한다는 것을 받아들여 옴
단체교섭을 할 수 있는 주체	-원칙적으로 사업 또는 사업장 단위 교섭창구단일화 절차에 따라 결정된 교섭대표노조(조합원수)	-교섭능력을 가진 노조(조합원 이익보장을 규약상 임무로, 단체협약 체결 의사, 자유 롭게 결성되고 상대방으로부터 자유롭고 독립적, 초기업적 조직, 유효한 협약법에 구속, 사회적 세력)
단체교섭	-원칙적으로 교섭대표노조가 배타 적 교섭	-각 교섭능력을 가진 노조들과 사용자(또 는 사용자단체)간 자율교섭
쟁의권	-교섭대표노조가 주도해야 가능	-각 교섭능력을 가진 노조 가능
협약의 효력	-원칙적으로 교섭대표노조와 체결 한 협약이 교섭창구단일화 절차에 참여한 노조와 그 조합원에게 미 침(채무적 부분, 규범적 부분) -절차적 공정대표의무 위반이 있 다고 해서 바로 단협이 무효가 되 지는 않음(하급심 법원 ¹³⁾)	-협약병존시, 규범적 부분에 대하여는 각 노조들과 체결한 단체협약 중 사업장 다 수에게 적용되는 단체협약이 적용됨.(cf) 소수노조 단협 채무적 부분은 적용됨) 단, 소수노조에 소속된 근로자그룹의 이익이 진지하고 유효하게 고려되지 않은 경우에 는 소수노조가 체결한 단체협약이 적용될 수 있음
협약적용률	-2020년 우리나라 협약적용률 11.7%	-2020년 독일 협약적용률 51%

13) 금속노조가 6개 기업별노조를 상대로 절차적 공정대표의무 위반에 대하여 불법행위 손해배상 청구한 사건 1심(서울중앙지방법원 2016. 7. 21. 선고 2014가합60526 판결)에서 금속노조는 단체협약 체결 과정에서 절차적 공정대표의무 위반이 있으므로 체결된 단체협약은 사회질서에 반하는 것으로 민법 제103조에 의해 무효라고 단체협약 무효확인을 청구하였으나, 법원은 노조법은 공정대표의무 위반행위에 대해서는 따로 형사처벌 규정을 두고 있지 않고, 노동위원회 시정명령 불이행에 대해서만 형사처벌을 규정하고 있으며, 노동위원회의 구제명령이 곧바로 노사간 사

4. 프랑스 교섭제도

가. 프랑스 교섭제도 요지

-대표적 노조들이 공동교섭¹⁴⁾하고 기업단위 경우 직업선거 50% 이상 유효 득표한 노조들이 서명하면 단위 근로자 전부에게 효력 미침

○ 단결권 기본권으로 인정, 단체교섭권은 노동법 기본원칙으로 인정, 파업권은 법률의 제한을 받음

- 1946년 헌법 전문 제6조에서는 단결권 내지 단결의 자유를 규정하고 있는데, 헌법재판소(Conseil constitutionnel)는 이는 헌법적 가치를 가진다고 판단하였다. 헌법에서 단결의 자유를 보장함에 따라 그 당연한 귀결로서 복수노조주의(pluralisme syndical) 원칙과 노동조합들 간의 평등의 원칙이 도출된다.

- 프랑스 헌법에는 단체교섭권에 관한 직접적인 규정은 없으며, 헌법상 단체교섭은 헌법 전문 제8조에서 도출되는 것으로 파악되고 있다. 헌법재판소는 단체교섭권과 관련하여 사용자와 노동조합 간의 자유로운 임금 교섭은 ‘노동법의 기본원칙’에 해당한다고 판단하고 헌법적 가치를 부여하지 않았다.

- 헌법 전문 제7조에서 규정하고 있는 파업권은 헌법적 가치를 가지나 절대적 권리는 아니며 그 획정이 입법자에 속하는 한계를 가진다. 헌법상 보장되는 파업권은 노동조합 또는 조합원의 권리가 아니라 원칙적으로 근로자들의 개별적 권리로 인정되고 그에 따라 단체교섭과의 관련성도 가지지 않는 것이 특징이다.

○ 단체교섭을 할 수 있는 주체 - ‘대표적 노동조합’

- 노동조합 설립의 자유는 자유로이 설립된 노동조합은 노동조합이 가지는 모든 특권에 당연히 그리고 직접적으로 접근할 수 있음을 내포하는 것으로 이해되어 왔다. 프랑스에서 이러한 전제는 단체교섭 등과 관련하여 다음과 같은 이유로 일정한 대표성을 도입함에 따라 조정되었다. 먼저, 노동조합에 대해서는 자신들의 조합원뿐만 아니라 관련 직업의 노동자 전체, 나아가 전체 노동자들을 대표할 수 있는 특권이 부여되었다. 이러한 대표성이란 노동조합이 자신의 조합원 집단보다도 더 넓은 노동자 공동체의 이름으로 자신의 주장을 제시할 수 있는 자격을 말한다. 다음으로 단체협약은 조합원인지 여부와 관계 없이 해당 교섭단위의 전체 근로자에게 적용되기 때문에 노동조합과의 개별교섭이 아닌 공동교섭의 방

법상 법률관계를 발생 또는 변경시키는 것은 아닌 점에서 공정대표의무 위반이 인정되었다 하여 그 자체로 단체협약이 무효로 되는 것은 아니고, 선량한 풍속 기타 사회질서에 반한다고 인정할 증거도 없다는 이유로 청구를 기각하였다.(2심, 3심에서 이 쟁점은 다투어지지 않았다.)

14) 이 글에서 ‘공동교섭’은 수개의 노조와 사용자가 하나의 교섭자리에서 같이 교섭을 한다는 의미로 사용한다.

식으로 진행되며, 공동교섭에 참여할 수 있는 노동조합은 단체협약의 성질상 해당 교섭단위의 근로자 전체를 대표할 수 있는 대표성이 인정되어야 한다는 것이다.

- 노동법전에서는 노동조합의 대표성은 다음과 같은 누적적 기준들(critères cumulatifs)에 따라 결정된다고 규정하고 있다. ① 공화국 가치들의 존중¹⁵⁾, ② 자주성¹⁶⁾, ③ 재정의 투명성¹⁷⁾, ④ 교섭단위에 해당하는 직업 및 지역 영역에서의 최소 2년의 존속¹⁸⁾(이 존속 기간은 규약의 법적 제출일부부터 산정된다), ⑤ 종업원 대표 선거 득표율¹⁹⁾, ⑥ 주로 활동 및 경험에 따른 영향력²⁰⁾, ⑦ 조합원 수 및 조합비²¹⁾.

- 판례는 노동조합 대표성 기준을 충족했는지를 다음과 같이 두 부분으로 나누어 평가하는 방식을 취하고 있다. 대표성 기준 중 적격 노동조합에 관한 ① 공화국 가치들의 존중, ② 자주성, ③ 재정의 투명성 등의 세 가지 기준은 독립적으로 평가한다. 그러나 그 외의 네 가지 기준에 대해서는 종합적으로 평가하며, 각 기준들은 상호 보완될 수 있다.

- 전국, 업종 및 직업간 단위에서의 대표성이 인정되는 노동조합들의 목록은 노동담당장관이 ‘사회적 대화 최고위원회’(Haut Conseil du dialogue social)의 의견을 들은 후 결정한다.

○ 단체교섭 - 대표적 노조들과 사용자(대표적 사용자단체)간 공동교섭

- 위와 같이 원칙적으로 해당 교섭단위의 전체 근로자에 대한 대표성이 인정되는 대표적 노동조합들(syndicats représentatifs)만이 교섭 자격을 가진다. 대표성을 충족하는 모든 대표적 노동조합들은 단결의 자유에 따른 복수노조 및 평등의 원칙에 따라 조합원 규모 등에 관계없이 교섭에 참가할 수 있다. 사용자는 기업단위 교섭에서 대표적 노동조합들과 개별교섭을 할 수 없으며 모든 대표적 노동조합과 공동으로 교섭하여야 한다.

15) 공화국 가치들의 존중의 기준은 불확정적인 내용의 개념이다. 이 기준의 구체적 내용에 대해서는 입법의 근거가 되었던 2008년 4월 9일의 노사 공동입장(position commune)을 참조할 수 있다. 이 공동입장에서는 공화국 가치의 준수로서 표현, 정치, 철학 또는 종교의 자유의 준수와 모든 차별, 전통주의(intégrism) 또는 불관용(intolérance)의 거부를 들고 있다.

16) 자주성 기준은 사용자의 영향 하에 있는 노조들에 대표성 권한을 부여하는 것을 피하기 위해서이다. 이 전통적 기준은 회사노조(syndicat-maison), 즉 사용자의 주도로 또는 사용자의 지지를 받아 설립된 노조를 대상으로 한다.

17) 재정의 투명성은 자주성의 기준에 실효성을 부여하고자 하는 취지에서 도입되었다.

18) 즉 당해 대표성을 주장하는 단위를 포괄하는 직업 및 지역 영역에서 최소 2년간 존속하여야 한다.

19) 노동조합 대표성의 기준으로 득표율은 2018년 8월 20일 법에 의해 새로이 도입 기준 중 가장 중요한 기준이다. 득표율은 노동조합의 민주적 기반의 강화, 이를 통한 조합과 기업의 근로자들과의 관계 강화, 근로자들에 대한 단체협약의 정당성 확보 등의 취지에 따라 도입되었다. 노동법전에서는 사업 또는 사업장단위, 그룹단위, 업종단위, 전국 및 직업간단위별로 대표성 인정을 위한 득표율 기준을 두고 있다. 사업 또는 사업장·그룹단위의 경우, 최근 사회경제위원회 종업원대표위원 선거(직업선거) 1차 투표에서 투표자 수에 관계없이 유효투표의 10% 이상 득표. 업종단위의 경우, 최근 직업선거의 1차 투표의 유효투표와 근로자 11인 미만의 기업들에서의 선거의 유효투표를 해당 업종단위에서 합산하여 유효투표의 8% 이상 득표하고 해당 업종 내에서 지역적으로 균형 있게 설립되어 있어야 함. 전국 및 직업간단위의 경우, 전국단위에서 합산하여 유효투표의 8% 이상을 득표하며, 제조업, 건설업, 서비스업 및 상업 부문에서 동시에 대표성이 인정되어야 함.

20) 영향력은 노조가 대표성을 인정받고자 하는 단위에서 근로자들을 위한 구체적인 활동을 실시한 노조의 실제적인 경험 및 활동에 따라 평가된다.

21) 조합원 수 및 조합비 규모에 대한 기준은 원칙적으로 기업 내에서의 활동 능력에 대한 기준이다. 프랑스 노동조합의 평균적인 조직률은 7-8%이다. 따라서 법원은 기업의 근로자 수, 해당 직종 또는 경쟁 노동조합이 있는 기업에서의 조직률 및 조합비 등을 반영하여 결정한다.

- 대표적 노동조합이 교섭을 요구하면 사용자는 8일 이내에 다른 대표적 노동조합들에 통지해야 한다. 그리고 사용자는 대표적 노동조합이 교섭을 요구한 날로부터 15일 이내에 교섭당사자들을 소집하여야 한다(L.22) 2242-13조). 제1차 회의에서는 회의의 장소 및 일정, 사용자가 조합대표위원들 및 교섭단에 포함된 근로자들에게 제공해야 할 교섭 사항에 관한 정보 등을 구체화해야 한다(L. 2242-14조).

○ 쟁의 - 개별근로자의 집단적 권리, 교섭과 무관하게 행사 가능

- 프랑스에서 파업권은 개별 근로자의 권리이다. 판례는 파업을 근로자들의 “직업적 요구를 관철시키기 위한 합의된 집단적 노동의 중단”으로 정의하고 있다. 따라서 파업은 그 성질상 집단적으로 행사되어야 한다(집단적으로 행사되는 근로자의 권리).
- 그리고 파업의 이러한 성질에 따라 파업은 단체교섭과 무관하게 행해질 수 있고, 이른바 독일식의 최후수단의 원칙도 적용되지 않는다.

○ 단체협약의 체결 요건 - 다수대표원칙

- 노동법전에서는 단체협약이 유효하게 체결되기 위한 요건으로서 근로자 11인 이상 모든 기업에 설치하는 사회경제위원회의 선출직 종업원위원 선거에서의 근로자 지지율을 기반으로 하는 다수대표원칙을 도입하고 있다.
- 산업(업종)단위 단체교섭에서 단체협약이 유효하게 성립하기 위해서는 직업선거에서 해당 단위에서 대표성이 인정되는 노동조합들을 지지하는 유효표의 30% 이상을 득표한 하나 또는 복수의 대표적 노동조합이 서명해야 하며 동일한 선거에서 대표성이 인정되는 노동조합들을 지지하는 유효표의 과반을 득표한 하나 또는 복수의 노동조합들이 반대하지 않아야 한다,
- 기업단위 단체교섭에서 기업 또는 사업장협약은 한편으로는 사용자 또는 그 대표가 서명하고, 다른 한편으로는 최근의 사회경제위원회의 종업원위원 선거의 1차 투표에서 투표자 수와 관계없이 대표적 노동조합들을 지지하는 유효표의 50%를 넘게 득표한 하나 또는 복수의 대표적 노동조합들이 서명하여야 유효하게 성립한다(L. 2232-12조 제1항). 이러한 50%를 넘어야 한다는 다수결의 요건이 충족되지 않을 경우에, 사용자 및 최근 직업선거의 1차 투표에서 투표자 수와 관계없이 대표적 노동조합들을 지지하는 유효표의 30%를 넘게 득표한 대표적 노동조합들이 협약에 서명한 경우에는, 투표의 30%를 넘게 득표한 하나 또는 복수의 그 노동조합은 협약의 서명일로부터 1개월 내에 당해 협약의 유효한 성립을 목적으로 하는 근로자들의 투표를 원한다는 의사를 표시할 수 있다. 이 기간의 만료 시에 사용자는 당해 노동조합들 전부의 반대가 없는 경우에 이러한 투표의 실시를 요구할 수 있다(L. 2232-12조 제2항). 노동조합 또는 사용자의 요구일로부터 8일이 경과한 시점에서 다른 대표적 노동조합들의 추가 서명들이 50%에 이르지 않는 경우에 그 투표는 2개월 내에 실시되어야 한다(L. 2232-12조 제3항). 당해 투표에서 유효표의 과반수의 근로자들의 찬성이 있는 경우에 해당 협약은 유효하게 성립한다(L. 2232-12조 제7항).

22) 프랑스 노동법전을 말한다.

○ 단체협약 효력 범위 - 협약 적용영역 모든 근로자들

- 단체협약은 사용자를 기준으로 적용된다. 기업별 협약의 경우 해당 기업의 모든 근로자에게 적용되며, 초기업단위의 협약의 경우에는 사용자가 단체협약에 서명한 사용자단체에 가입하고 있고 당해 협약의 적용영역에 해당하면 사용자가 고용하고 있는 모든 근로자들에게 적용된다. 즉 이러한 요건을 충족하면 협약에 서명한 또는 서명하지 않은 노동조합의 조합원인지 여부, 근로자의 의사, 근로자가 종사하는 업무와 관계없이 협약은 모든 근로자에게 적용된다(단체협약의 만인효(erga omnes) 시스템).
- 서명 당사자들은 특정한 이익들을 서명 노동조합들 만에 한정할 수 있는지가 문제될 수 있다. 판례에 따르면, 협약 규정이 법률에서 정한 대표제도의 운영을 개선하는 것을 목적으로 하는 경우에는 그 규정은 기업 내의 모든 노동조합들에 대해 적용되어야 한다. 따라서 단결권 행사 등의 개선을 목적으로 하는 협약 규정들은 대표적 노동조합들을 포함하여 모든 노동조합들에 당연히 적용된다. 이러한 규정들의 적용에 있어 해당 단체협약에의 서명 또는 가입한 노동조합들과 그러하지 않은 노동조합들을 구분할 필요가 없다

나. 우리 교섭제도와 비교 및 시사점

	우리나라	프랑스
노동3권의 법적 성질	<ul style="list-style-type: none"> -헌법 제33조 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권 보장 -단결권에 따라 복수노조 허용, 동등한 권리 전제 -<u>단체교섭권 독자적인 기본권으로 보장. 노조의 개별적인 단체교섭권 및 단체행동권 보장되어야 함</u> 	<ul style="list-style-type: none"> -헌법상 단결권 규정 헌법적 가치, 그 보장에 따른 결과로 복수노조주의와 노조간 평등원칙 도출됨 -<u>단체교섭권은 헌법적 가치를 가지지 않으며 입법자 입법정책적 판단에 속하는 노동법의 기본원칙에 해당함</u>
단체교섭 법제 설계	<ul style="list-style-type: none"> -<u>단체교섭 결과 체결되는 단협 적용대상이 조합원들임. 교섭대표노조는 사업 또는 사업장에서 교섭창구단일화 절차에 참여한 노조들과 그 조합원을 위해 교섭함. 교섭대표노조가 다수라는 이유로 교섭창구단일화 절차에 참여한 노조들에 대하여 대표성을 가진다고 볼 수 없음</u> -<u>조합원이 1명이라도 많은 노조의 배타적 교섭권을 인정하고 있음</u> -<u>소수노조는 단체교섭권이 본질적으로 침해됨</u> 	<ul style="list-style-type: none"> -<u>단체교섭 결과 체결되는 단협 적용대상이 조합원이 아니라 사용자에 속한 모든 근로자들임. 단체교섭의 주체가 되는 노조는 해당 교섭단위에서 조합원이 아닌 전체 근로자를 위하여 교섭하는 것이며, 교섭단위 전체 근로자에 대한 일정한 대표성을 가져야 함</u> -<u>특정 노조의 독점적 대표성 인정하지 않고, 최소한의 대표성을 요구하고 있음(헌법상 단결권의 귀결)</u>

	우리나라	프랑스
단체교섭	-교섭대표노조가 배타적 교섭	-대표적 노조들과 공동교섭(단체협약이 교섭단위 전체 근로자에게 적용되기 때문에 하나의 단체협약을 체결해야 하기 때문)
단체협약 체결요건	-교섭대표노조 대표자가 서명 -교섭대표노조 규약에 따라 잠정합의안 찬반투표시 교섭대표노조 외 노조 조합원들 참여권 미보장(판례 ²³⁾)	-기업단위 단체협약 체결의 경우 직업선거에서 대표적 노조를 지지하는 유효표의 50%를 넘게 득표한 노조(들)이 서명
파업권	-교섭대표노조 주도해야 가능 -소수노조의 단체행동권은 근본적으로 제한될	-근로자 개인의 권리 단체교섭 관계없이 행사 가능. 노조는 단체교섭 진행 중 파업 조직 가능

5. 일본 교섭제도

가. 일본 교섭제도 요지

-모든 노조들이 자율교섭하고 단체협약을 체결하면 노조 조합원들에게만 효력 미침

○ 노동3권 - 헌법에 명시

- 헌법 제28조 “근로자의 단결권 및 단체교섭, 그 밖의 단체행동권은 보장된다.”. 노동3권을 보장하고 있는 현행 일본 헌법은 1946년 11월에 제정되었다(1947년 5월 3일 시행).
- 1945년 제정 노동조합법은 제10조에 노동조합의 대표자 또는 노동조합의 위임을 받은 사람은 조합 또는 조합원을 위하여 사용자 또는 그 단체와 단체협약의 체결 기타의 사항에 관해서 교섭을 권한을 가진다고 규정하고 있었다. 그런데 한 가지 흥미로운 사실은 노동조합법의 정부안을 입안하기 위하여 정부가 1945년 10월에 설치한 노무법제심의회에서 논의된 초안의 내용을 보면 제1차 초안에서는 노동조합법상의 노동조합 요건 중 소극적 요건으로서 “조합원이 현저히 소수(小數)로서 단체의 실체를 갖추지 못한 것”을 규정하고 있었다는 점이다. 하지만 제3차 초안에 대한 심의 과정에서 이 소극적 요건은 삭제되었다. 이 소극적 요건을 삭제함으로써 조합원의 수가 아무리 적어도 노동조합으로서 단체교섭권을 가질 수 있다는 복수노조 평등주의가 탄생할 수 있게 된 것이다.

23) 금속노조가 6개 기업별노조를 상대로 절차적 공정대표의무 위반에 대하여 불법행위 손해배상 청구한 사건 3심(대법원 2020. 10. 29. 선고 2017다263192판결)은 단체협약 잠정합의안 찬반투표 절차에 소수 노동조합 조합원들을 배제한 것이 공정대표의무 위반이 아니라고 판단하였다.

○ 단체교섭을 할 수 있는 주체와 교섭 - 모든 노조, 자율교섭

- 모든 노조가 자율적으로 교섭을 할 수 있다. 노동위원회와 법원은 일찍부터 유일교섭단체조항은 다른 노조의 단체교섭권을 침해하는 것으로서 이는 다른 노조에 대해서 법률상 무효이며 이를 이유로 하는 단체교섭의 거부는 정당한 이유가 없는 것으로 부당노동행위가 된다고 판단하였다.

- 1945년 노동조합의 입법 논의에서 극소수의 노동조합은 노동조합법상의 노동조합으로 인정하지 않음으로써 단체교섭제도에서 배제하려는 시도가 있었다. 일정 수 이상의 조합원을 대표하는 노동조합, 특히 다수 노조에 대해서만 교섭권과 협약체결권을 부여하고자 하는 발상은 배타적 교섭대표제도와 같은 제도의 도입론으로 이어진다. 배타적 교섭대표제도를 포함하여 단체교섭제도에 관한 제도 개선 논의는 1952년 노동조합법 개정 논의를 마지막으로 자취를 감추었고, 최근에는 근로자 대표제도를 포함한 다양한 집단적 커뮤니케이션의 활성화를 위한 논의가 대세를 점하고 있다.

○ 교섭시 사용자의 의무 - 단체교섭의무, 평등취급의무

- 사용자의 정당한 이유 없는 단체교섭 거부는 부당노동행위가 된다..

- 1985년의 닛산자동차사건 최고재판소 판결²⁴⁾이 평등취급의무를 확인함으로써 단체교섭권뿐만 아니라 단결권, 단체행동권을 소수 노조에 대해서 사용자는 평등하게 승인하게 존중할 의무가 있음이 확인되었다. 닛산자동차사건 최고재판소 판결이 실시한 중립유지의무에 관한 부분을 추출하면 다음과 같다.

① 복수노조 병존 하에서는 각 조합은 각각의 독자적인 존재의의를 인정받고 고유의 단체교섭권 및 단체협약체결권을 보장받고 있기 때문에 당연한 귀결로서 사용자는 모든 조합과의 관계에서 성실하게 단체교섭을 행할 의무를 진다.

② 이러한 의무는 단순히 단체교섭에 한정되지 않는다. 사용자는 노사관계의 모든 영역에서 각 조합에 대해서 중립적 태도를 견지하면서 그 단결권을 평등하게 승인하고 존중해야 하는 것이다. 따라서 각 조합의 성격, 경향이나 종래의 운동노선의 여하에 따라서 차별적인 처우를 하는 것은 허용되지 않는다고 해야 할 것이다.

○ 단체협약의 효력 범위/효력 확장 - 각 노조 조합원, 일반적 구속력 등

- 각 노조가 체결한 단체협약의 효력은 각 노조와 조합원에게만 미친다.

24) 最高裁判所 第3小法廷 1985. 4. 23 선고 民集 29卷 3號 70쪽(닛산자동차 부당노동행위 구제명령 취소 청구 사건).

- 일본 노동조합법은 단체협약의 효력 확장에 대해서 제17조는 일반적 구속력을, 제18조는 지역적 구속력을 규정하고 있다. 일반적 구속력의 요건은 하나의 사업장에서 상시 사용되는 동종 근로자의 4분의 3 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용되도록 하고 있다. 지역적 구속력에 대해서는 하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 대부분이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 단체협약의 당사자의 쌍방 또는 일방의 신청에 의하여 노동위원회의 의결을 얻어 후생노동성 대신 또는 都道府縣(도도부현)의 知事(지사)는 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있도록 하고 있다.
- 일반적 구속력을 적용할 때 소수노조가 이미 단체협약을 체결하고 있는 경우에 이들 소수노조의 조합원에 대해서도 일반적 구속력이 인정될 수 있는지에 대해서는 오래전부터 학설에서는 일반적 구속력제도의 목적 및 취지 등을 근거로 긍정설과 부정설이 첨예하고 대립하고 있었다. 최근에는 부정설이 유력하며, 하급심 판례도 부정설의 입장이 많다.

○ 쟁의권 - 모든 노조

- 각 노조가 쟁의행위를 할 수 있다.

○ 헌법재판소 합헌 결정의 자율교섭제도 판단에 대하여

- 헌법재판소 2012. 4. 24. 선고 2011헌마338 전원재판부 결정(이하 ‘종전 교섭창구단일화 제도 합헌 결정’) 이유 중 하나는 자율교섭제도를 채택하게 되면, ① 복수의 노동조합이 각각 교섭을 요구하고 유리한 단체협약을 체결하기 위해 경쟁을 하는 경우 그 세력다툼이나 분열로 교섭력을 현저히 약화시킬 우려도 있고, ② 하나의 사업장에 둘 이상의 협약이 체결·적용됨으로써 동일한 직업적 이해관계를 갖는 근로자 사이에 근로조건의 차이가 발생하고, 특히 교섭력이 약한 소수 노동조합의 경우는 동일한 근로를 제공하면서도 열악한 지위에 머물게 될 가능성이 크다. ③ 여러 노동조합이 일시에 혹은 유사한 시기에 자신과 먼저 교섭하자고 요구하는 경우 사용자는 동시다발적인 교섭의 어려움을 들어 자신이 선택한 특정 노동조합과의 선(先) 교섭을 이유로 다른 노동조합과의 교섭을 연기하는 등 사실상 장기적으로 교섭에 응하지 아니함으로써 교섭을 합법적으로 거부할 수 있게 되어 오히려 노동조합을 불리한 지위에 서게 할 위험이 있다. 이러한 결과는 근로자가 단결된 집단의 힘을 통해 사용자와 대등한 입장에서 근로조건을 개선할 수 있도록 노동3권을 보장하는 취지에 반하게 된다는 것이었다.
- 후생노동성의 2018년도 노사관계종합조사(노동조합 활동 등에 관한 실태조사²⁵) 결과를 보

면 사업장 단위에서 복수의 노동조합이 있다고 응답한 비율은 전체적으로 9.8%이다. 전체적으로 보면 복수노조주의를 취하고 있더라도 하나의 사업장에 복수의 노동조합이 난립하는 상황이라고 이해되지 않는다.

<표-3> 복수 노동조합의 비율(사업장 단위)(단위 : %)

구분	계	있음	없음	불명
계	100.0	9.8	89.3	0.9
<산업>				
광업, 채석업, 모래채취업	100.0	9.6	87.4	3.0
건설업	100.0	3.2	95.7	1.0
제조업	100.0	4.1	95.3	0.7
전기·가스·열공급·수도업	100.0	4.7	94.9	0.4
정보통신업	100.0	17.1	80.4	2.5
운수업, 우편업	100.0	23.7	76.1	0.2
도매업, 소매업	100.0	3.9	96.1	0.0
금융업, 보험업	100.0	8.5	90.3	1.2
부동산업, 물품임대업	100.0	7.8	91.2	1.0
학술연구, 전문·기술서비스업	100.0	7.2	91.6	1.2
숙박업, 음식서비스업	100.0	6.7	92.6	0.7
생활관련서비스업, 오락업	100.0	15.0	85.0	-
교육, 학습지원업	100.0	21.4	75.4	3.2
의료, 복지	100.0	14.0	82.5	3.5
복합서비스업	100.0	20.5	76.3	3.1
그 외 서비스업	100.0	7.9	91.9	0.2
<기업규모>				
5,000 명 이 상	100.0	19.0	80.3	0.6
1,000 - 4,999 명	100.0	8.0	91.3	0.8
500 - 999 명	100.0	6.3	91.7	2.0
300 - 499 명	100.0	18.5	81.2	0.3
100 - 299 명	100.0	5.2	93.8	1.0
30 - 99 명	100.0	1.3	98.0	0.7
<조합원수 규모>				
5,000 명 이 상	100.0	17.0	80.5	2.5
1,000 - 4,999 명	100.0	9.3	90.4	0.3
500 - 999 명	100.0	14.2	84.4	1.4
300 - 499 명	100.0	7.5	91.9	0.6
100 - 299 명	100.0	8.6	90.3	1.1
30 - 99 명	100.0	10.3	88.9	0.8

- 중앙노동위원회의 부당노동행위 관련 통계를 보면 복수노동조합 하에서 발생하는 부당노동행위의 건수를 전국의 지방노동위원회에 신청된 건수의 합계를 보면 아래와 같다.²⁶⁾

25) "노동조합활동등에 관한 실태조사"는 노동조합을 대상으로 노동환경의 변화 속에서 노동조합의 조직 및 활동의 실태 등을 명확히 하는 것을 목적으로 하는 것인데, 민간부문 사업장의 조합원 30인 이상의 노동조합 중에서 산업별 및 노동조합 조합원 수 별로 계층화하여 무작위로 추출한 약 5,100개 노동조합을 대상으로 한 것이다.

26) 아래의 사건 수는 공무원 등의 노동관계법이 적용되는 경우를 제외한 사건 수이다.

- 1998년 부당노동행위 구제신청 신규건수 : 318건
복수노동조합 병존 사건 수 : 106건(약 33%)
- 2007년 부당노동행위 구제신청 신규건수 : 308건
복수노동조합 병존 사건 수 : 78건(약 25%)
- 2008년 부당노동행위 구제신청 신규건수 : 322건
복수노동조합 병존 사건 수 : 84건(26%)
- 2015년 부당노동행위 구제신청 신규건수 : 331건
복수노동조합 병존 사건 수 : 75건(23%)
- 2016년 부당노동행위 구제신청 신규건수 : 290건
복수노동조합 병존 사건 수 : 59건(20%)
- 2017년 부당노동행위 구제신청 신규건수 : 2289건
복수노동조합 병존 사건 수 : 56건(19%)
- 2018년 부당노동행위 구제신청 신규건수 : 289건
복수노동조합 병존 사건 수 : 59건(20%)
- 2019년 부당노동행위 구제신청 신규건수 : 236건
복수노동조합 병존 사건 수 : 44건(19%)

- 부당노동행위 구제신청 신규건수는 점차 감소하는 추세를 보이고 있는데, 이는 복수노동조합 하에서의 부당노동행위 구제신청 신규 건수도 마찬가지이다. 1998년과 비교하면 2019년에는 절반 이하로 줄어들었다. 다만, 비중의 면에서는 2000년대 이후 20% 전후에서 추이하고 있음을 알 수 있다. 그런데 19%, 약 5건 중 1건이라는 수치에서 보면 복수노동조합 하에서의 부당노동행위 사건이 적지 않다는 인상을 준다. 즉, 복수노동조합 체제 하에서는 부당노동행위가 상당히 발생할 가능성이 있다는 부정적인 인상을 준다. 그러나 이 수치는 당해 사건에서 피신청인인 사용자의 사업 또는 사업장에 신청인인 노동조합 이외에 다른 노동조합이 조합원을 조직하고 있는지를 기준으로 한 것이어서 복수노동조합 하에서의 사용자에 의한 전형적인 부당노동행위가 어느 정도 존재하는지를 보여주지는 않는다. 즉, 2019년도의 44건이 모두 사용자와 복수노동조합 간의 갈등이나 차별 등이 부당노동행위 구체 신청의 원인이라는 것을 의미하지 않는다. 오히려 19%, 약 5건 중 1건이라는 수치는 전체 부당노동행위 신청 건수 중에서 합동노조²⁷⁾가 신청인인 경우가 압도적으로 많다는 점에서 유래할 가능성이 매우 높다.

27) 합동노조는 노동조합의 명칭에서 상당히 흔하게 사용되지만, 그 정의는 명확하지 않다. 중앙노동위원회의 실무에서는 합동노조를 “기업의 틀을 넘어서 주로 중소기업의 근로자를 대상으로 특정 기업에의 소속을 조건으로 하지 않으면서 일정한 지역 단위로 조직하는 개인 가입의 조합”이라고 정의하고 있다(直井春夫, “舍同勞組·地域ユニオンの

- 제2차 세계대전 종전 이후 일본 노동조합운동의 역사는 분열의 역사였다.²⁸⁾ 노동조합의 분열은 일본 노사관계의 특징은 아니지만, 기업별 노조의 분열은 일본 노동조합운동사의 중요한 특징이다. 일본 노동조합운동의 결함을 가장 상징적으로 보여주는 것이 바로 조합분열이다.²⁹⁾ 조합분열의 원인은 조합 내부 요인과 사용자 요인 등으로 다양하게 존재하지만, "기업별 조합에 필연적으로 존재하는 모순적 요인이 자본의 개입을 계기로 현재화한 것"이라는 표현에서 조합분열의 원인이 어디에 있는지를 잘 보여준다. 즉, 노동조합자유설립주의와 자율교섭주의가 노사관계의 격화와 그에 따른 조합분열, 노동운동의 약화를 가져온 주된 원인이 아니라는 것이다. 1950~60년대의 일본의 노사대립과 노동조합 분열의 경험을 교섭창구단일화제도의 정당성을 주장하기 위한 논거로 사용하고자 한다면 이는 분명히 난센스다. 아무리 작은 규모의 노동조합이라고 하더라도 단체교섭권이 동등하게 보장되어 있다는 것만을 믿고 소수의 조합원 집단이 노동조합을 분열시키지는 않는다. 위에서 본 일본의 노동조합 분열의 전형적인 특징은 장기 쟁의를 거치면서 발생했다는 점이다. 장기 쟁의에 반대하는 집단이 노동조합을 탈퇴하면서 조합분열이 발생하였다는 점에서 단체교섭 자율주의와 조합분열의 관련성을 찾을 수 없다.

나. 우리 교섭제도와 비교 및 시사점

	우리나라	일본
헌법상 노동3권 규정	헌법 제33조 “근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.”	헌법 제28조 “근로자의 단결권 및 단체교섭, 그 밖의 단체행동권은 보장된다.”
단체교섭을 할 수 있는 주체/ 교섭방식	-교섭창구단일화 절차를 통해 결정된 교섭대표노조 -조합원수가 1명이라도 많은 노조가 배타적 교섭, 그 외 노조의 단체교섭권 박탈	-모든 노조 -모든 노조가 자율적으로 교섭을 할 수 있음
교섭시 사용자의 의무/ 교섭불응시	-교섭대표노조의 교섭요구에 대하여 사용자의 정당한 이유 없는 교섭거부는 부당노동행위 -사용자의 교섭창구단일화 절차에 참여	-사용자의 정당한 이유 없는 단체교섭 거부는 부당노동행위 -사용자의 평등취급의무(중립유지의무)(최고재판소 판결)

由來”, 中央勞動時報 第1109號, 2009, p. 37). 일본에서는 합동노조는 일반노조(general union)의 한 형태로 이해되고 있다(西谷敏, 『勞動組合法』, 有斐閣, 2012, p. 6).

28) 蓼沼謙一, 『組合分裂·差別支配と權利闘争』, 勞動旬報社, 1976, p.13.

29) 藤田若雄, 『第二組合』, p.7.

	우리나라	일본
조치	한 노조와 그 조합원 간 합리적 이유 없는 차별 금지 의무(공정대표의무)	
쟁의권	-교섭대표노조가 주도하는 쟁의행위만 가능	-모든 노조가 가능
단체협약의 효력 범위/효력 확장	-교섭대표노조가 체결한 단체협약은 교섭창구단일화 절차에 참여한 노조와 그 조합원에게 미침 -동종 근로자 반수 이상이 하나의 단협 적용을 받게 된 때 다른 동종 근로자에게 당해 단협 적용됨(일반적 구속력), 지역적 구속력	-각 노조가 체결한 단체협약은 각 노조와 조합원에게만 미침 -동종근로자 3/4이상 하나의 단협 적용시 다른 동종 근로자에게 당해 단협 적용(일반적 구속력), 지역적 구속력

6. 나가며³⁰⁾

- 우리나라는 근본적으로 노동조합이 헌법상 단체교섭권의 주체가 되고, 근로자가 노동조합에 가입하고 조합원의 수권적 동의와 조합민주주의에 토대를 둔 노동조합(대표자)이 헌법상 단체교섭권을 행사하고, 체결한 단체협약의 효력이 소속 조합원들에게 미치는 노동조합제인 반면, 미국은 근로자가 단체교섭권의 주체로 적정 교섭단위가 정해지면 그 단위에서 교섭대표를 선출하고 선출된 교섭대표가 단체교섭을 하여 체결한 단체협약의 효력이 그 교섭단위 근로자들에게 미치는 교섭대표제이다.

- 이러한 근본적인 제도의 차이를 무시하고 도입된 교섭창구단일화 절차를 통한 배타적 교섭 제도로 인해 조합원 수가 1명이라도 적은 노조는 헌법상 단체교섭권이 박탈되고, 소수노조에 가입한 조합원들은 교섭 과정에서 동등한 절차적 참여권도 보장받지 못하면서 가입한 바도 선출한 바도 없는 교섭대표노조(대표자)가 체결한 단체협약의 규율을 받고 있다.

- 독일은 교섭능력 있는 노조만 교섭을 할 수 있지만 그 판단기준이 단지 조합원 수만이 아니고, 교섭능력 있는 노조들이 사용자와 자율교섭을 할 수 있고 쟁의권도 행사할 수 있도록 하여 단체교섭권과 쟁의권은 최대한 보장하면서, 사업장에서 협약단일화법에 따라 규범적 부

30) 이 목차 글은 발제자의 의견이다.

분의 통일을 추구하고 있고 그 경우에도 소수노조 근로자집단의 이익이 진지하고 유효하게 고려되지 않았다면 소수노조 단협 규범적 부분이 여전히 유효하다.

- 프랑스는 대표적 노조들만 교섭을 할 수 있지만 근로자 전체의 대표로 공동교섭을 하기 때문에 대표성이 요구되고, 공동교섭을 진행하면서 각 노조는 개별적으로 파업을 할 수 있으며, 단체협약 체결시 단위별로 직업선거 유효 득표율을 요건으로 하며, 체결된 단체협약은 해당 단위 근로자 전부에게 적용된다.

- 반면, 우리 교섭제도는 조합원 수가 1명이라도 많은 노조가 독점적 배타적으로 단체교섭권을 행사할 수 있고 쟁의권도 독점하고 있으며, 교섭대표노조가 절차적 공정대표의무를 위반한 경우에도 체결한 단체협약이 무효로 될 수 있을지 불분명하다.

- 우리 교섭제도는 교섭대표노조가 아닌 노조의 단체교섭권, 쟁의권이 박탈되는 제도로 침해최소성, 법익균형성 원칙이 지켜지지 않아 헌법상 노동3권을 침해하는 제도이다.

- 일본은 우리와 마찬가지로 헌법에 노동3권을 명시하고 있고, 모든 노조의 단체교섭권과 쟁의권이 보장되며, 자율적 교섭제도 하에서 사용자의 평등취급의무 등이 확립되어왔다. 일본 노동조합운동의 역사적 배경을 무시하고 모든 노사관계 실태를 자율적 교섭제도의 결과라고 해석할 수도 없다.

- 우리 헌법이 단체교섭권을 기본권으로 명시하고 있음에도, 현행 교섭창구단일화 제도는 교섭대표노조가 되지 못한 노조의 단체교섭권을 박탈하고 있으며 교섭단위 분리, 개별교섭 동의, 공정대표의무 등 제도가 이러한 기본권 침해를 최소화하지 못하고 있다.³¹⁾

- 헌법재판소의 종전 교섭창구단일화 제도 합헌 결정은 교섭창구단일화 제도가 효율적이고 안정적인 교섭체계를 구축하고 근로조건을 통일하고자 하는 목적에 부합하는 적절한 수단이며 최소침해성, 법익균형성도 인정될 수 있다고 판단하였다. 그러나 배타적 교섭제도를 취하는 미국 교섭제도는 노조간 효율적이고 안정적인 교섭체계 구축이나 근로조건 통일이 근본적인 목적이 아니라 단체교섭의무의 제도화가 근본적인 목적이고, 노동조합제인 우리 법제에서 효율적 교섭체계라는 명목으로 특정 노조에게만 배타적 교섭권을 보장하는 건 입법목적으로 타당하지 않다. 독일과 프랑스 교섭제도는 노조의 단체교섭권과 쟁의권을 최대한 보장하면서 근로조건 통일을 추구하고 있는데, 이처럼 근로조건 통일을 위해 배타적 교섭제도를 두는 건 필연

31) 복수노조 교섭창구단일화 제도 실태에 대하여는 민주노총, 『노동3권 침해사례에서 드러난 복수노조 창구단일화제도 위험성 - 복수노조 침해사례 조사집-』, 2022. 1. 참고.

[http://nodong.org/index.php?_filter=search&mid=data_paper&search_keyword=%EB%B3%B5%EC%88%98%EB%85%B8%EC%A1%B0&search_target=title_content&document_srl=7802012\)](http://nodong.org/index.php?_filter=search&mid=data_paper&search_keyword=%EB%B3%B5%EC%88%98%EB%85%B8%EC%A1%B0&search_target=title_content&document_srl=7802012)

적이지도 않고 침해가 최소화되는 것도 아니다. 한편, 일본 교섭제도 실패는 역사적 과정을 무시하고 평가할 수 없고 자율교섭으로 세력다툼이나 분열이 야기되어 교섭력이 약화 되었다는 근거도 없다.

- 우리 교섭창구단일화 제도를 간략히 정리하면 ① 노동3권은 헌법상 기본권, 노동조합과 노동자는 노동3권의 주체, ② 사업 또는 사업장 단위에서 조합원이 1명이라도 많은 노조는 단체교섭권을 배타적으로 행사하고 그 외 노조는 단체교섭권이 사실상 박탈되는 제도, ③ 교섭대표노조가 아닌 노조에 가입한 조합원들은 자신이 가입하지도 선출하지도 않은 교섭대표노조(대표자)가 체결한 단협에 따라 근로조건이 규율되고, 단체교섭 및 단체협약 체결 과정에서 참여권도 동등하게 보장되지 않는 제도, ④ 교섭대표노조가 아닌 노조는 쟁의권도 박탈되는 제도라고 할 수 있다.

- 우리 교섭창구단일화 제도를 재검토해야 할 이유는 차고 넘친다.

<표> 해외 교섭제도 비교

	미국	독일	프랑스	일본
노동3권 인정근거 (헌법 명시 여부)	연방노동법	-독일기본법상 기본권인 단결의 자유에 의해 단체교섭권, 파업권 보장되는 것으로 해석 -독일기본법상 단결의 자유는 누구나 향유할 수 있는 자유(근로자, 사용자)	-1946년 헌법전문에서 모든 사람의 단결권 규정. 단체교섭권 도출되는 것으로 파악되고 있음(헌법적 가치를 가지는 않고 노동법 기본원칙). 파업권은 헌법적 가치를 가지나 절대적 권리는 아니고 획정이 입법자에 속함	-1946년 제정 헌법 노동3권 명시 -1945년 제정 노동조합법 노동조(소수인 경우를 소극적 요건으로 하지 않음), 단체교섭권 규정
교섭단위	-노사당사자의 단체교섭의무 성립 자체 결정 필수제도로 배타적교섭대표의 선출단위 이면서 단체협약의 구속력 범위 -교섭단위제는 단체협약의 규범적 효력 근거. 연방노동법의 교섭단위제는 사업장내 교섭장구단일화를 목적으로 하는 제도가 아니라, 사용자의 단체교섭의무를 범제화하는 것이 주요 목표 -1) 노사간 교섭단위 합의, 2) 연방노동위원회 교섭단위 적정성 결정 -단일사용자 단위 원칙, 다수사용자 단위는 사용자들 동의를 있어야 적정성 판단 가능 -공동사용자 지위가 확정되면 단일사용자 단위가 됨(2021년 연방노동법 시행령)			

	미국	독일	프랑스	일본
<p>단체교섭을 할 수 있는 주체/ 결정 방식 내 지 근거</p>	<p>-연방노동법상 단체교섭권 주체는 근로자(교섭단위 선거절차 참여) -단체교섭 목적 적정 단위에서 근로자 다수가 지명하거나 선출한 대표가 배타적 대표</p> <p>-1) 사용자 임의승인, 2) 연방노동위원회 주관 선거</p> <p>-노동단체는 모든 종류의 대리인, 근로자대표위원회 또는 협의회를 의미. 노동단체는 교섭대표가 될 수 있음</p> <p>-교섭대표는 단체협약 규범적 효력 근거</p>	<p>-교섭능력과 교섭권한 가지고 있어야 함(판례에 의해 형성) -교섭능력 요건 : 조합원 이익보장을 규약상 임무로, 단체협약 체결 의사, 자유롭게 결정되고 상대방으로부터 자유롭고 독립적, 초기협약 조직, 유호한 협약법에 구속, 사회적 세력</p> <p>-교섭권한 : 단체협약 효력의 전제조건, 노조와 사용자단체의 자치적인 규약에 따라 정해지게 됨</p>	<p>-'대표적 노동조합'들만이 단체교섭 자격을 가짐(해당 단위 전체 근로자 대표, 단체협약 적용이 법규범과 유사한 역할과 기능을 가짐)(cf) 조합활동권은 '적격 노동조합'에게 보장)</p> <p>-대표성 기준 : ① 공화국 거주자의 존중, ② 자주성, ③ 재정의 투명성, ④ 교섭단위에 해당하 는 직업 및 지역 영역에서의 최소 2년의 존속, ⑤ 종업원 대표 선거 득표율, ⑥ 주로 활동 및 경험에 따른 영향력, ⑦ 조합원 수 및 조합비</p> <p>-종업원 대표 선거 득표율 : 사업 또는 사업장·그룹단위 10%, 업종전국 및 직업간단위 8% 등</p> <p>-노동조합의 대표성은 각 교섭단위에서 평가됨</p>	<p>-모든 노조(노동위원회와 법원은 유일교섭단체조항 무효라고 판단)</p>
<p>배타적 교섭대표가 있는 경우 권한과 의무</p>	<p>-교섭단위 내 근로자의 배타적 교섭대표로 사용자와 단체교섭</p> <p>-공정대표의무(교섭대표의 단체교섭권한 남용가능성 제어 장치)</p> <p>-개별적 근로조건 불이행 쟁점이라도 직접적인 분쟁 당사자는 사용자와 배타적 교섭대표임</p>			
<p>교섭상대방</p>	<p>-단일사용자 단위 원칙, 다수사용자 단위는 사용자들 동의가 있어야 적정성 판단 가능</p> <p>-공동사용자 지위가 확정되면 단일사용자 단위가 됨(2021년 연방노동법 시행령)</p>		<p>-사업장, 기업 또는 그룹 단위에서 사용자 대표성 문제 안 됨</p> <p>-전국 단위 사용자단체 대표성 결정 필요</p>	

	미국	독일	프랑스	일본
단체교섭 의무/ 거부시 규율	<ul style="list-style-type: none"> -교섭대표로 선출된 노조와 사용자 모두에게 있음 -단체교섭 거부하는 사용자/노조의 부당노동행위 	<ul style="list-style-type: none"> -교섭을 청구하고 이에 응하는 건 협약자처에 맡겨져 있다는 입장. 현실적으로는 교섭 불응 경우 노조가 파업권 행사 가능하고 실무적으로 단체협약 등에서 교섭 및 협약체결 의무 명시 	<ul style="list-style-type: none"> -단체협약은 해당 교섭단위의 전체 근로자에게 적용되기 때문에 노조와의 개별교섭이 아닌 공동교섭의 방식으로 진행 -대표적 노조가 교섭을 요구하면 사용자는 다른 대표적 노조들에 통지해야 함. 교섭요구시부터 15일 이내 교섭당사자를 소집. -판례는 모든 대표적 노조들이 교섭에 소집되지 않았을 경우, 개별교섭이 확인된 경우 등 해당 단협 무효라고 판단 	<ul style="list-style-type: none"> -사용자의 정당한 이유 없는 단체교섭 거부하는 부당노동행위 -사용자의 평등취급의무 (종립유지의무) (최고재판소 판결)
단체교섭과 협약체결	<ul style="list-style-type: none"> -교섭대표가 배타적 교섭 -단일사용자 교섭, 다수사용자 교섭 -초기임별 교섭, 공동교섭, 페틴교섭, 집단교섭, 공급체인 교섭 등 	<ul style="list-style-type: none"> -산별노조와 사용자단체를 당사자로 하는 산업별 단체협약 중심으로 운영. 산별노조 내 지역별·직종별 별도 교섭 진행 단협 체결하는 경우 발생 -기업 단위 체결 단협 증가 -단체교섭 능력 있는 노조의 교섭요구에 따라 자율 교섭 -사용자가 어느 노조와 단체협약을 위한 교섭을 개시하면 사업장 내에서 공개. 다른 노조는 사용자 또는 사용자단체에 대해 의견과 요구사항 표명 가능(협약단일화법) 	<ul style="list-style-type: none"> -산업(업종)단위 단체교섭 : 유효표 30% 이상 득표한 노조(들) 서명, 과반 득표 노조(들) 반대하지 않아야 단협 유효 성립 -기업단위 단체교섭 : 유효표 50% 이상 득표한 노조(들) 서명, 미충족시 유효표 30% 넘게 득표한 노조(들) 협약 서명일로부터 1개월 내 근로자들 투표 원한다는 의사표시 가능. 투표에서 유효표 과반수 근로자 찬성이 있으면 유효하게 성립 	<ul style="list-style-type: none"> -노조와 자율교섭

	미국	독일	프랑스	일본
<p>체결한 단체협약의 효력 범위/ 효력 확장</p>	<p>-교섭단위가 원칙적으로 단체협약의 구속력 범위. 연방대법원 판례법은 단체협약의 규범적 효력 근거를 교섭대표와 교섭단위 제에서 찾음</p>	<p>-2014. 8. 제정 '협약자지강화법' 일 반적 구속력 조항 개정(사용자 50% 이상 고용 근로자 수 요건 삭제, 노 사 협약당사자가 공동으로 신청하도 록 변경)</p>	<p>-체결한 단체협약 해당 협약 적용영역에 속하는 모든 근로자들에게 적용됨 -단결권 행사 등 개선을 목적으로 하는 협약 구 정들은 대표적노조를 포함하여 모든 노조에 적용 되고, 서명노조와 비서명 노조 구분할 필요 없음 -문제되는 이익이 대표성을 조건으로 할 수 없는 경우가 아니라면 대표적노조에게 유효하게 한정 할 수 있음</p>	<p>-체결한 단체협약은 체결 노조 조합원에 게 미침 -동종근로자 3/4이상 하나의 단협 적용시 다른 동종 근로자에 게 당해 단협 적용, 지역적 구속력</p>
<p>단체협약 병존 시 효력</p>		<p>-단체협약 병존(하나의 사업장 단위 복수의 단체협약 존재) : 2015. 7. 협 약단일화법 제정(사업장 내 다수노조 체결 협약 적용-규범적 부분에 한함, 임의규정), 연방헌법재판소 2017. 7. 11. 한정합헌 결정(다수노조가 자신 의 협약에서 소수노조 이익을 진지하 고 유효하게 고려했다는 점 설득력 있게 제기 경우 적용 가능) -2019년 개정 협약단일화법 소수노 조 속해 있는 근로자그룹의 이익이 진지하고 유효하게 고려되지 않았다 면 당해 단체협약 규정 적용될 수 있 다는 내용 추가됨</p>		<p>-소수노조가 이미 단 체결약을 체결하고 있는 경우 소수노조 조합원에 대해서 일 반적 구속력 적용여 부 : 부정설이 최근 유력설이고 하급심 판결 다수</p>
<p>쟁의권</p>	<p>-판례 법리에 따르면 교섭능력이 있 는 단체인 노조에 의해 수행되어야 함</p>		<p>-파업권은 근로자 개별적 권리고(집단적으로 행사되는 근로자의 권리), 단체교섭과의 관련성도 없음</p>	<p>-모든 노조</p>

발제문 2

교섭창구단일화 폐지 입법발의 취지와 대안 방향

이동한 연구위원 (정의당 정의정책연구소)

토론문

- 고용노동부
- 조남덕 | 금속노조 대전충북지부 컨티넨탈지회장
- 조경영 | 금속노조 전북지부 익산지역금속지회 현대필터산업분회장
- 권수정 | 민주노총 금속노조 부위원장

토론 1

고용노동부

노조할 권리를 파괴하는 교섭창구단일화제도는 악법 중에 악법

금속노조 대전충북지부 소속 전체 16개 사업장 중 9개가 복수노조 사업장이고, 이중 6개가 소수노조임. 복수노조 사업장 노동자들은 다수/소수 여부를 떠나 모두 교섭창구단일화제도가 사측에 유리한 방향으로 설계됐다고 판단하고 있으며, 이로 인해 노조 활동의 어려움을 겪고 있음.

(2021년금속노조 대전충북지부 복수노조 사업장 진단 및 과제 수립을 위한 간부설문조사 결과 간부들은 복수노조 사업장의 노조활동 어려움이 법제도의 제약과 교섭창구단일화를 손꼽고 있음.)

노동부는 교섭창구단일화제도로 인해 반복되는 사측의 부당·불법행위를 예방·관리하지 못하고 있고, 발생한 사건을 사후적으로 처리하는 정도여서 노동조합 활동은 위축되고 있음. 이에 대해 일부 근로감독관들은 사건임을 전제로 현행 제도의 문제점을 제기하는 상황. 그럼에도 제도개선이 이뤄지지 않고 있음.

교섭창구단일화제도 11년. 11년동안 교섭창구단일화제도로 인해 많은 노조들이 고통받아왔음. 제도가 실행된 직후부터 이 제도에 대한 문제가 제기됐고, 제도 개선의 요구가 봇물처럼 쏟아져왔음. 이제는 더 이상 미룰 수 없는 과제임.

아래는 대전충북지역 복수노조 사업장들이 겪고 있는 문제를 중심으로 교섭창구단일화제도 개선의 필요성을 제기하고자 함.

1. 교섭창구단일화제도와 공정대표는 합법적 노조파괴면허

① 대전충북지부내에서 2011년 7월 이후 설립한 신생지회 12곳 중 50%인 6곳이 복수노조 사업장이며 이중 교섭권을 가진 사업장은 1곳임. 지부소속 조합원 총 숫자는 6,800여명이고 이중 3,700여명이 복수노조 소속 사업장임.

② 교섭창구단일화제도로 인해 노조의 선의에 경쟁이란 소위 조합원 쪽수를 확보하기 위한 땅따먹기 전략으로 변질됨. 이 과정에서 회사가 부당노동행위가 판을 치고 있음.

- 금속노조를 막기 위해 이주 노동자 수백 명을 회사가 선호하는 특정 노조에 가입(현대성우메탈)
- 다수노조 지위를 확보할 목적으로 느닷없이 사무직 노동자들에 대한 집단가입을 강요(유성기업)
- 특정노조 가입을 방해하려고 소속 조합원들에 대한 무분별한 전환배치(한국타이어, 현대성우메탈, 보쉬전장, 콘티넨탈).

이 과정에서 사측은 특정노조를 비호하기 위해 노조간 차별 및 부당·불법행위를 벌이고 있음.

- 승진차별(현대성우메탈, 보쉬전장, 유성기업, 한국타이어, 콘티넨탈, 애플티브, 디오포스),
- 노조 간 차별 (현대성우메탈, 보쉬전장, 한국타이어, 콘티넨탈, 애플티브, 디오포스)등을 경험함.

회사는 각각의 사안들에 대해 입증이 쉽지 않다는 것을 악용해 교묘한 방식으로 부당행위를 벌이고 있음. 이는 복수노조 사업장 대부분에서 벌어지고 있는 일.

이에 사업장들이 노동부를 찾아가 문제 해결을 호소하고 있지만 노동부는 수동적인 태도로 일관하면서 회사의 부당노동행위를 사실상 묵인하고 방조하고 있다는 점도 매우 심각함.

③ 노동자의 권리인 교섭권이 사실상 사측에게 부여되는 교섭창구단일화제도. 자본은 필요에 따라 개별교섭/대표교섭을 선택하면서 노조활동을 막고 있음.

- 콘티, 보쉬전장의 경우 금속노조가 다수노조 였음에도 3년에 걸쳐 고의로 교섭을 지연시키면서 기업노조와는 개별교섭을 통해 조기 타결. 그러면서 심지어 기업노조로 갈아타면 성과급과 임금인상분을 지급해 기업노조로의 노조 가입을 회사가 유도. 심지어 금속노조로 다시 소속을 갈아타면 이미 인상된 임금 환급을 강요하기도 함(콘티넨탈). 이를 통해 금속노조의 다수노조 지위를 박탈하고 소수노조로 전략시킴. 금속노조가 소수노조가 되자 바로 대표교섭으로 전환. 금속노조의 교섭권을 박탈함.

자본은 금속노조 가입으로 인해 조합원 개인이 손해를 볼 수 있다는 학습효과를 현장에 주입시키고 민주노조에 대한 고립을 한층 강화시키는 것.

- 반면, 유성기업의 경우 금속노조가 다수노조 지위를 확보했음에도 소수노조인 기업노조와 여전히 개별교섭을 진행. 모비스의 경우에도 개별교섭을 하다가 대표교섭권을 가졌으나 최근 다시 1개 업체를 별도로 구분해 개별교섭 추진.

④ 공정대표의무는 교섭과정 전반에 소수노조의 참여가 보장되어 있음. 그러나 이는 현실과 괴리된 창구단일화제도의 불합리함을 가리기 위한 분칠에 불과함.

- 교섭요구안 마련 시 소수노조의 의견을 청취하게 되어있으나 지부 내 9개 사업장 중 소수노조의 의견을 제대로 수렴하는 교섭 대표노조는 없음.

- 법적 시비를 우려하는 경우조차도 형식적으로 소수노조 요구안을 교섭의제로 올려놓을 뿐, 실제 교섭에서는 소수노조의 요구는 완전히 배제됨. 하지만 이를 제어할 방법이 없음.
- 뿐만 아니라 요구안을 만들기 위해 회사에게 기업경영정보라도 요구하면 사측은 교섭 대표노조를 통해 자료를 확보하라고 하는 등 기본적인 정보공개조치 회피하고 있음.(콘티넨탈, 보쉬전장)
- 교섭과정에서도 교섭내용 전반에 대한 구체적 사실을 소수노조에게 알리지 않고 형식적인 공문이나 소식지로 대체하고 있어(현대성우메탈, 디어포스, 엠티브, 보쉬전장, 콘티넨탈) 사실상 소수노조는 교섭시작부터 마지막까지 철저히 배제당하고 있음.

⑤ 잠정합의 찬반투표에서도 배제되는 소수노조. 민주주의 사회에서 반민주적 행위를 유도하는 교섭창구단일화제도

- 소수노조 조합원들은 교섭대표노조 소속이 아니라는 이유로 잠정합의 내용에 대한 설명도 듣지 못하고 있고, 총회에도 참여할 수 없음.

찬반투표를 한다고 해도 그 결과에 반영하지 않아, 찬반투표 행위가 아무런 의미가 없음.

- 회사와 교섭대표노조가 단체교섭을 통해 소수노조의 활동을 축소하거나 봉쇄해도 별다른 제어장치가 마련되지 않음. (콘티넨탈은 징계위원회, 고용안정위원회 등 각종 협의회에 참여를 막고 노조 창립기념일을 삭제했음.)

공정대표의무위반은 벌칙조항이 없고 그런 이유로 결국 회사는 대법원까지 사건을 고의로 지연시킴. 판결 확정 수년이 걸리는 동안 개악된 단체협약으로 소수노조의 노조활동을 봉쇄하고 이를 통해 소수노조의 활동은 크게 위축됐으며 현장을 교대노조 중심으로 재편함) 즉 자본이 맘만 먹으면 솜방망이 같은 공정대표의무위반을 스스로 감수하고 특정 노조의 노조 활동을 봉쇄할 수 있음.

⑥ 일상의 차별, 노무관리로 이용되는 교섭창구단일화제도

- 법 위반이 명백한 차별도 존재하지만, 그 경계에 놓이는 일상의 차별이 횡행
- 회사가 기업노조에게 제공하는 노조사무실과 사무실 집기도 조합원 숫자로 구획을 정리해서 차별(엑티브지회는 소수노조라는 이유로 공장밖에 컨테이너 설치하고 파손된 사무실도 방치. 노조활동에 필요한 최소한의 집기도 차별해서 지급)
- 노동부에서도 이런 방식이 법 위반 여부가 불투명하다는 의견.
- 회사는 이 제도로 발생하는 사측의 우월적 지위를 이용해 교대노조를 직간접적으로 지원하고 있음. 궁극적으로 이는 양노조의 지위가 균등한 것이 아니라 역으로 교대노조를 통해 소수노조를 관리하는 자본의 노무전략이 가능해짐.

3. 소수/다수노조가 아니라, 금속노조냐 아니냐로 노동조합의 권리가 달라지는 비상식-반민주 노사관계

- ① 소수노조 사업장은 말할 것도 없고 다수노조 지위에 있더라도 늘 불안한 금속노조 사업장. 다

수노조 사업장 노조 간부들도 ‘교섭선택권이 사측에 있는 게 노사관계에 가장 큰 불안요소’라고 지적하고 있음. 언제든 회사가 마음 먹으면 다수노조 지위가 박탈될 수 있다는 불안감이 커지게 됨. 또한 다수노조 지위에 있다고 하더라도 주요 현안 문제에 대해 노조간 갈등을 유도하면서 문제를 회피하는 방식도 만연하고 있어 금속노조 다수노조 사업장들은 노조 활동에 어려움을 겪는 것.

② 이는 자본으로부터 자주적이고 독립적이어야 할 노조 활동이 교섭창구단일화제도를 매개로 자본에 영향력 아래 놓이게 됐다는 것을 의미함. 법원은 ‘회사가 주도하는 노조는 노조가 아니다’라는 판결을 내렸지만, 현실에서는 회사가 주도하는 노조를 앞세워 또 다른 노조의 노조 할 권리를 박탈하게 하는 게 바로 교섭창구단일화제도임. 그런데 이 모두가 금속노조냐 아니냐로 구분되는 상황.

금속노조 소속이 되면 소수노조는 교섭권을 빼앗긴 기울어진 운동장에서 생존전략 마련에 어려움을 겪고 다수노조는 언제든지 교섭권을 빼앗길 수 있다는 상시적인 공포와 만나게 되는 것. 이는 노동조합의 자주성과 민주성을 지키려는 노조에 대한 노동3권 제약이며, 결국 법이 일터의 민주주의를 가로막고 있으며, 민주적 노사관계로의 발전을 지체시키고 퇴행적인 노사관계를 유도하는 것임. 악법 중의 악법이며, 한국사회 노사관계를 파행으로 만드는 반민주적 제도.

교섭창구단일화 폐지로 새로운 복수노조 시대를 준비하는 국회토론회

복수노조 교섭창구단일화가 시행된 지 10년이 지났습니다. 지난 10년의 시간동안 자본가들은 교섭창구 단일화 절차를 악용하여 수많은 민주노조 조합원동지들이 탄압받고 괴롭힘을 당하고 죽임을 당해왔습니다. 저는 멀리 전북 익산에서 국회토론회 토론을 위해 오늘 서울에 올라왔습니다. 국회토론회 일정이 잡히고 많은 생각을 했습니다. 그냥 형식적인 자리에서 뻘한 토론으로 마무리 하고 다시 현장으로 돌아가야 될지도 모른다는 생각도 많이 했습니다. 그러나 전국의 복수노조 소수노조 사업장의 조합원동지들의 서러움과 탄압의 고통을 잘 알기에 현장에서 교섭창구단일화가 얼마나 악법인지 토론을 통해 실체를 알리고 현장으로 돌아가겠습니다.

현대필터산업(주)는 평일 주말 구분 없이 하루 14시간 점심시간, 휴게시간도 보장 받지 못하고 장시간 노동을 시킨 사업장입니다. 이러한 노동조건 개선을 위해 2016년 금속노조에 가입하였습니다. 처음 노동조합을 결성하였을 때 사측은 노동조합을 인정하지 않고 막무가내 식으로 나왔습니다. 그러나 법률로 정해진 노동조합을 무시 하는 게 무리라고 판단을 하였는지 회사 관리자들을 앞세워서 기업에 친화적인 노동조합을 만들었습니다.

첫 번째 기업노조는 설립한지 2달 만에 사라졌습니다. 그리고 2018년 다시 한번 회사관리자를 주축으로 어용노조를 설립하여 지금까지 회사에서 설립한 어용노조가 교섭대표노조가 되었습니다. 이렇게 치밀하고 계획적으로 민주노조를 파괴하려는 시나리오는 검찰압수수색에서 증거로 확보되어 재판과정에서 공개가 되었습니다. 저는 사용자들이 왜 이렇게까지 민주노조를 파괴하려고 인간 힘을 쓸까? 에 대한 의문이 생겼습니다. 그건 바로 교섭창구단일화라는 악법이 존재하기 때문에 노조파괴 범죄행위는 멈춰지지 않는다 라는 결론을 내렸습니다.

교섭창구단일화는 복수노조 사업장에서 소수노조에게 노조 할 권리를 박탈하고 사용자들에게 노동자들을 탄압하는 무기가 되었다는 사실은 지난 10년 넘는 시간동안 많은 노조파괴 사건과 판례를 통해서도 잘 알고 계실 거라 생각합니다. 노동자의 노동조건 개선을 위해 민주노조가 설립되면 사용자측은 호시탐탐 기회를 노리다 사측관리자를 주축으로 친 기업노조인 어용노조를 설립하여 민주노조 조합원들에게 승진을 대가로 아니면 좀 더 편한 곳에서 일하게 해주겠다는 약속, 민주노조에 있으면 잔업, 특근에서 배제하겠다고 협박을 하여 어용노조 가입을 시킵니다.

이때 민주노조 사수를 위해 정신이 없는 현장의 혼란을 틈타 사용자측은 게시판에 교섭요구사실을 알리고 교섭창구를 열게 됩니다. 이시기에 교섭창구에 들어가지 못하면 2~3년을 노동조합으로써의 권리 자체가 없어지고 사용자와 관리자들은 민주노조 조합원 탄압을 대놓고 합니다. 저희가 이러한 경우에 해당 되었던 곳입니다.

교섭창구단일화 절차에 참여하여도 상황은 변할게 없습니다. 교섭창구단일화 절차에 참여해도 어용노조가 교섭대표노조가 되면 교섭뿐만 아니라 모든 권한을 어용노조에 줍니다.

현대필터산업(주)에서 민주노조 파괴를 위해 자주 이용하고 있는 방식이 징계위원회를 개최하는 겁니다. 지난 3년이 넘는 시간 우리 민주노조 조합원들은 현장에서 숨을 쉬는 것도 감시를 당하고 있습니다.

회사 출근 후 몸이 아파서 연차 허가원을 제출하고 병원을 갔음에도 불구하고 근무지 이탈로 징계위원회에 회부되고 현장에서 관리자가 여성조합원에게 폭언을 하는 걸 말렸다는 이유로 조합간부들을 징계위원회에 개최 하는 등 여러 가지 일들로 징계위원회를 남발하고 있습니다. 저 또한 사측에서 조합사무실 침탈하려는 일에 항의했다고 출근 정지 3주를 받았습니다.

여기서 문제가 되는 게 징계위원회 징계위원의 구성입니다. 우리 조합원들의 징계위원회 개최를 징계위원으로 민주노조 조합원들이 출석하겠다고 하면 너희들은 교섭대표노조가 아니라는 이유로 철저히 배제되는 것입니다. 그렇게 내려진 징계는 민주노조 조합원들은 정직(출근정지)을 받고 있습니다. 2018년 사측관리자(지금은 어용노조 사무장)가 민주노조 여성조합원에게 직장 내 성폭력 사건이 발생하였습니다. 그 당시 사측과 어용노조는 직장 내 성폭력이 아니다 라고 주장했지만 고용노동부 조사결과 직장 내 성폭력으로 판정을 받았고 피해자인 우리 여성조합원은 정신적인 충격과 공포로 근로복지공단에서 산업재해로 인정받아 치료와 상담을 장시간 받았습니다. 그 당시 사측에 성폭력 가해자에 대한 징계위원회 개최를 강력하게 요구하며 징계위원으로 우리가 참여하겠

다고 했지만 사측과 어용노조는 민주노조를 배제하고 자기들끼리 징계위원회를 개최하였습니다. 결과는 시말서 한 장 제출이었습니다.

조합사무실 침탈 항의는 출근정지 3주, 폭언당하고 있는 여성조합원을 보호하기 위해 말렸다고 출근정지 2주, 아파서 연차 쓰고 병원 가는데 근무지이탈로 출근정지 2주의 징계를 내리면서 직장 내 성폭력이라고 고용노동부와 근로복지공단에서 결과를 사측에 보냈는데도 시말서 한 장으로 징계결과를 내리는 건 노조차별, 노조탄압을 넘는 파렴치한 행동이라고 판단이 됩니다(이후 현장 피켓선전전과 언론 기자회견을 통해 부당함을 호소하여 성폭력 가해자에게 출근정지 2주 징계 확정됨). 이러한 말도 안 되는 상황이 지금 현재에도 진행되고 있으며 이와 관련하여 사측과 어용노조에서 주장 하는 것은 교섭대표노조이니깐 너희들 무시해도 된다는 입장입니다.

이것뿐만이 아닙니다. 현대필터산업 사업장은 현장에서 일하다 다치는 일이 빈번히 일어나는 사업장입니다. 일하다 다치면 치료를 받을 수 있어야 합니다. 일하다 다치면 우리 금속노조 현대필터산업분회는 조합원들에게 치료를 잘 받을 수 있게 산재신청을 하여 치료를 받게 도와주는데 어용노조 조합원들은 다쳐도 사측과 어용노조 간부들이 신경을 써주지도 않고 다친 것에 책임을 묻습니다. 이러한 과정속에 사측과 어용노조는 2021년 취업규칙변경 과정에서 인사규정목록에 산재신청하면 협조도 0점처리라는 말도 안되는 취업규칙을 개정하려 해서 불리한 취업규칙 개정이라고 주장하였음에도 불구하고 교섭대표노조인 어용노조와 합의했으니 그대로 진행을 시켰습니다.

교섭창구단일화 제도에서 교섭대표노조가 되면 교섭뿐만 아니라 노사협의회, 징계위원회, 현장에서 일하는 노동환경과 조건을 소수노조의 의견도 듣지 않고 모두 마음대로 할 수 있게 만드는 교섭창구단일화 제도가 정말 공정하고 합리적인 제도라는 생각은 전혀 들지 않습니다. 오히려 교섭창구단일화제도는 현장의 노동자와 민주노조를 탄압하고 파괴의 목적의 수단이 된 악법 중 악법이라 생각하며 더 이상 노동자들을 죽이지 말라는 절규를 말하며 지금이라도 빨리 폐기되길 간절히 바랍니다 .

위에 사측과 어용노조의 횡포에 공정대표위반이나 부당노동행위로 문제제기 하지 그랬나? 라고 물으실 수 있는데 노조파괴범 이길암, 이덕호 고소장 제출하고 그 수많은 증거가 있었음에도 형확정까지 3년 6개월 걸렸습니다. 지난 3년 6개월 동안 여러 가지 법률 소송을 진행했는데 결과는 좋게 나왔지만 시간이 너무 오래 걸려서 힘들었습니다. 교섭창구단일화 폐기를 통해 교섭도, 노사위원회도, 징계위원회도 참여하여 노동조합의 권리를 찾고 싶습니다.

전국금속노조 현대필터산업분회 사건의 경과

- 2017년 11월 경 이길암회장, 이덕호사장은 전직원을 대상으로 한 회의 중 “금속노조 말고 회사노조를 만들어 같이 해보자. 직원 여러분들의 급여를 주는 것은 회사이지 금속노조가 아니다”라는 말을 공개적으로 하며 노조탈퇴를 종용하고 어용노조 설립을 공개적으로 지시함.
- 2017년 12월 경 사무실 관리자와 반장들이 노조 설립함.
- 2018년 1월 관리자와 반장을 중심으로 설립한 노동조합 해산함.
- 2018년 상반기 중 본사 임원, 금속노조 당시 간부 3명과 수 차례 서울 본사 등에서 조합원에 보고 없이 사측을 만남.
- 2018년 8월 초 임단협 조인식을 앞두고 당시 금속노조 현대 필터 분회장 명승호 등이 확대 간부들에게 금속노조 탈퇴를 종용하였으나 간부들의 반발로 무산됨.
- 2018년 9월~10월 명승호는 조합 회의를 소집함. 조합 회의 중 이길암 회장과 이덕호 사장은 금속노조 간부들에게 금속노조 탈퇴를 수 차례 회유함.
- 2018년 10월 경 회사는 명승호 등에게 일체의 경비를 지원해 주면서 노조 수련회를 용인 한화 리조트에서 개최하게 하여 노조 탈퇴를 재차 종용하였음. 수련회에 이덕호 사장 등이 참여하여 ‘오늘까지 금속노조 탈퇴 및 기업노조 설립에 대한 계획을 잘 논의해서 내일 아침에 답변 달라’고 말함. 수련회 자리에서 탈퇴를 주도한 간부들이 사측에 승진을 요구하고 사측은 이를 수용함.
- 2018년 11월 명승호(전금속노조분회장)와 생산팀 관리자 김종범 어용노조 설립함.
- 2018년 11월 12일 금속노조는 노동조합 및 노동관계조정법 위반으로 회장과 사장을 고용노동부에 고소함.
- 2018년 12월 20일 검찰 (주)현대필터 사무실압수수색 진행
- 2019년~2022년 어용노조 간부를 중심으로 정기승진 인사 진행되고 있음.
- 2019년 어용노조 사무장 금속노조 조합원 직장내 성희롱
- 2020년 12월 3일 검찰 이길암 회장과 이덕호 사장을 노동조합 및 노동관계조정법 위반으로 기소함.
- 2021년 3월 26일 군산지방법원 공판 개시
- 2021년 5월 어용노조 위원장 김종범 위원장 1월 퇴임 후 반장에서 계장으로 2단계 승진
- 2021년 10월 26일(화) 이길암 회장 징역 6월, 이덕호 사장 징역 1년 검사 구형
- 2021년 11월 9일 오후 2시 1심 선고공판(이길암회장 징역1년, 집행유예 2년과 사회봉사를, 이덕호사장 징역 10월, 집행유예 2년, 사회봉사)
- 2022년 5월 12일 오후 2시 항소심 선고 공판
- 2022년 5월 20일 이길암회장 징역1년, 집행유예 2년과 사회봉사80시간, 이덕호사장 징역 10월, 집행유예 2년, 사회봉사 80시간 확정

**복수노조창구단일화 제도 개선 방향
노동3권의 침해없이, 산별노조를 제도화하는 방향으로,
노동자의 정신건강이 평온한 환경의 일터를 위해**

1. 금속노조 복수노조 현황

- 전체 460여 사업장중 복수노조 사업장 120여개
- 사업장 대비 1/4 이상이 복수노조, 조합원 10명중 1명
- 신규사업장 들중 하나는 복수노조
- 소수사업장의 2/3가 복수노조

2. 복수노조창구단일화 제도의 문제점

1) 어떤 노조와 어떤 방식으로 교섭할 것인지를 회사가 결정하도록 하므로 헌법에 보장된 노동3권 침해

1-1) 금속노조가 소수노조일때는 다수노조와 대표교섭 할 것을 회사가 결정

- 대표노조가 공정하지 않은 경우 횡포를 막을 방법이 없다.
- 대표노조가 교섭한 결과 잠정합의안 찬반투표에 소수노조를 배제했다고 해서 공정대표의무를 위반한 것이 아니라고 법원이 판결한 것의 의미는 창구단일화제도의 취지를 소수노조를 배제하고 대표교섭하는 다수노조가 마음대로 해도 된다는 취지로 법원이 이해하고 있는 것이다. 이것은 소수노조의 교섭권 침해를 법으로 보장하고 있다는 뜻이다.
- 교섭대표노동조합에게만 배타적 단체교섭권 인정

1-2) 금속노조가 다수노조일때는 각각의 노조와 개별교섭 할 것을 회사가 결정

- 소수노조와 교섭을 하고 단협을 체결한 회사가 대수노조를 배제함

1-3) 복수노조제도를 이용한 민주노조 파괴행위 횡행

- 어떤 경우든 복수노조간 갈등을 조장하고 민주노조를 배제하고 탄압할 수 있는 만능키를 제도가 보장하고 있는 꼴

2) 복수노조 사업장 노동자들의 건강권 침해

(1) 2019년 1월 11일 국가인권위원회의 유성기업에 차별시정 권고

- 유성기업이 사업장 내 복수노조 간 처우를 달리 대우한 것은 불합리한 차별이다.

- 인권위가 유성기업 노동자들에 대해 정신건강실태조사를 진행한 결과를 기반으로 유성기업 내 노사분쟁으로 소속 노동자들의 건강이 악화되어 있어 이에대한 해결이 시급하다고 판단

- 인권위 차별시정위원회는 노동조합 및 노동관계조정법 상 동일 사업장 내 복수노조가 허용된 이후 유성기업이 기존 노조인 금속노조 유성기업지회와 새로 설립된 노조간 교섭 등 노사관계와 각종 처우 등에 광범위한 차별을 하고 있다는 진정을 접수한후 조사를 통해 유성기업이 잔업,특근 부여 및 그에 따른 연장근로수당 지급 시 제1노조 조합원을 배제한 것과, 파업 없이 협상을 타결한 노조 조합원에게만 무분규 타결금을 지급한 것은 노조 소속을 이유로 한 차별행위로, 합리적 이유를 인정하기 어렵다고 판단

- 인권위는 정신건강실태조사 결과 유성기업의 상황이 제1노조(금속노조 유성기업지회) 조합원의 건강상태를 크게 악화시켰을 뿐 아니라 소속 노조와 상관없이 보더라도 많은 노동자들이 광범위한 정신적 피해를 입고 있음을 확인

(2) 복수노조 사업장의 갈등이 노동자들의 정신건강을 해친다.

3. 복수노조창구단일화 제도의 필요성에 대한 노동부의 주장

“복수노조를 2011. 7. 1자로 허용하면서 이로 인하여 발생될 수 있는 문제들, 예컨대 근로자측의 분열로 인한 실질적 교섭력의 부족, 통일적인 근로조건 형성 저해, 중복교섭 등 단체교섭 진행에 있어서의 혼란, 과도한 교섭비용의 증가, 산업현장의 갈등 증폭, 이로인한 국민경제의 발전저해 등과 같은 문제들을 최소화시키기 위한 제도적 장치” (2020.11.13. 헌법재판소에 고용노동부가 제출한 의견서 申)

- 노동계의 폐지 주장에도 불구하고 순조롭게 정착

- 과도기적 갈등에도 시정조치 등 원만히 해결함에 따라 노사관계는 안정적으로 형성

1) 제도시행 이후 10년 노동부의 주장은 달라진 것이 없다.

2) 2011년~2013년 노동조합 현황과 조직률, 복수노조관련 사건처리 현황을 근거로 함

3) 통계중 노동부 주장의 근거가 될 수 있는 것이 없음

- 복수노조창구단일화제도가 시행될 당시 노동부가 예측한 문제점 ‘근로자측의 분열로 인한 실질적 교섭력의 부족’이라는 점을 최소화하는가?

- 통일적인 근로조건 형성에 기여하는가?

- 중복교섭 등 단체교섭 진행에 있어서의 혼란이 있는가?

- 교섭비용의 증가는 왜 문제인가? 과도한 교섭비용이 지출되지 않는가?

- 산업현장의 갈등이 증폭되는 것을 막았는가?

4) 제도가 순조롭게 정착한 사업장의 사례?

5) 노사관계가 안정적이라는 근거는?

6) 복수노조 사업장 갈등의 유형

- 전체 복수노조 사업장중 노동위원회 분쟁을 한번도 하지 않은 사업장 비율

- 각 사업장 별 복수노조 유형

- 한 사업장에 예) 민주노총 소속 ; 한국노총 소속, 민주노총 소속 ; 상급단체 없는 단위노조, 상급단체 없는 단위노조 ; 상급단체 없는 단위노조

- 각각의 경우에 어떤 갈등유형이 있는지

- 상급단체가 민주노총인 경우 복수노조에 발생하는 갈등유형에 제도가 어떤 영향을 미치는지

- 복수노조 사업장 노동자의 정신건강 실태

- 제도가 비용절감 된다는 근거의 현황

4. 제도 개선 방향

- 노동3권이 침해되는 노동조합 없이

- 산별노조를 법제화하는 방향으로

- 교섭권이 박탈되어 노동자의 정신건강이 악화되는 사례가 없도록