

복수노조 -
그 궁금증을 풀어드립니다

2011. 6





Contents

1. 「복수노조」, 이래서 필요합니다	4
2. 「교섭창구단일화제도」, 왜 도입했나?	5
3. 「교섭창구단일화제도」, 위헌인가?	6
4. 「교섭창구단일화」, 우리나라에만 있는 제도인가?	8
5. 교섭창구단일화에 시간과 비용이 많이 든다는데...	9
6. 개별교섭·교섭단위분리는 창구단일화를 무력화하나?	10
7. 「교섭창구단일화제도」와 산별교섭의 관계	11
8. 사용자는 아무 때나 개별교섭을 동의할 수 있나?	12
9. 「교섭창구단일화제도」가 파업권을 제약하나?	13
10. 개정 노조법의 시행일은?	14

1 「복수노조」, 그래서 필요합니다



- 복수노조는 근로자들이 자유롭게 노조를 만들거나 선택할 수 있도록 하는 제도입니다. 따라서 복수노조가 시행되어야 근로자는 **헌법상 보장된 단결권을 완전하게 누릴 수 있는 것**입니다.
- 그간 우리나라는 기업 내 복수노조를 금지함으로써 국제사회로부터 ‘**노동후진국**’이라고 **지탄받아 왔습니다**.
 - 그 결과 ILO는 11차례나 복수노조 시행을 권고하였으며, OECD에서도 우리나라 노동권에 대해 지속적으로 모니터링을 실시해 왔습니다.
 - * '06.9.11 「3년 이후 시행한다」는 노·사·정 합의를 신뢰하여 '07년 모니터링을 종료
 - 특히, 복수노조 금지로 기존 노조의 독점적 지위가 보장됨에 따라 우리 노동운동이 현장 근로자의 이익보호에 소홀하고 이념·투쟁 중심으로 변질되는 근본 원인이 되고 있습니다.
- 복수노조가 보장되면 **노동조합간의 건전한 경쟁**이 촉진되어 **근로자가 중심이 되는 노동운동**이 정착될 것입니다. 서비스가 마음에 들지 않더라도 이용할 수밖에 없는 **독점시장의 예**를 생각해보면 이해가 쉬울 것입니다.
 - 경쟁과 책임의 노사관계가 정착됨으로써 **기업 경영도 더 투명해질** 것입니다. 특히, 국제기준에도 부합하는 만큼 **대외적 평가도 개선되어 국격 제고**에 기여할 것으로 기대됩니다.
- 금년 7월 1일 복수노조제도의 시행은 우리나라가 노동후진국의 오명에서 벗어나 노사관계를 선진화 시킬 수 있는 계기를 마련하는 것입니다.
 - 특히, 복수노조의 시행은 **국제사회에 대해 우리정부가 13년에 걸쳐 약속한 사항임을 다시 한번 생각해야 합니다**.
 - 따라서 복수노조는 기존 노조와 사용자의 이해관계를 떠나 **꼭 시행되어야 합니다**.



2 「교섭창구단일화제도」, 왜 도입했나?



● 「교섭창구단일화제도」는 기업 내 여러 개의 노동조합 중에서 사용자와 교섭할 수 있는 “대표노동조합”을 정하는 것으로서 **교섭질서의 혼란을 막고 노조의 교섭력을 높일 수 있는 제도**입니다.

● 교섭창구단일화는 대부분의 선진국에서도 복수노조 제도와 함께 시행하고 있는 제도입니다.

● 만일 기업 내에 다수의 노동조합이 있음에도 **교섭창구를 단일화하지 않을 경우** 여러 가지 문제가 발생하게 됩니다.

① 여러 노조가 각각 교섭을 요구하고, 유리한 단체협약을 체결하기 위해 노조간 경쟁을 하게 되면 **교섭질서가 혼란스럽게 되고 교섭비용이 늘** 것입니다.

② 근로자들이 동일한 기업 내에서 같은 업무를 하더라도 하나의 사업장에 여러 개의 단체협약이 생기게 되어 유사한 근로자간에도 근로조건이 달라지고 그만큼 경영 관리의 혼란이 발생할 수 있습니다.

③ 새로운 노조설립만으로 단체교섭권이 보장되면 집행부에 대한 사소한 불만이 노조의 분화로 이어지고 **노조간 세력다툼이나 분열이 심해질** 수 있습니다. 노조가 사분오열될 경우 단결력이 약화됩니다.

● 따라서, 교섭창구단일화는 복수노조 시행에 따른 근로자의 근로3권을 확대하면서 이에 따라 예상되는 산업현장의 혼란을 방지하기 위해 도입한 장치로 반드시 필요한 제도입니다.



3 「교섭창구단일화제도」, 위헌인가?



- 「교섭창구단일화제도」는 복수노조 시행에 있어 반드시 필요한 제도임에도 소수노조의 교섭권이 일부 제한된다는 이유로 위헌이라는 주장을 하고 있으나 이는 전혀 타당하지 않습니다.
- 헌법상 근로3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)은 무제한적으로 보장되는 기본권이 아닙니다. 사용자의 재산권(경영권) 등 다른 기본권과 조화를 이루어야 하며, 질서유지나 공공복리를 위해 제한될 수 있습니다.
- 그리고, 단결권 → 단체교섭권 → 단체행동권으로 옮겨갈수록 다른 기본권이나 질서유지, 공공복리 등의 가치와 충돌할 가능성이 높아지므로 더 많은 제한을 받게 됩니다.
 - 단결권은 설립 목적, 구성원(근로자) 등 기본요건만 충족하면 되나 단체교섭권은 교섭대상, 시기 등에 대한 제한이 있고 단체행동권은 필수유지업무수행, 조정전치, 긴급조정 등 더 많은 제한이 있습니다.
- 「교섭창구단일화제도」가 위헌인지의 여부는 이러한 맥락에서 판단되어야 합니다.
 - 교섭창구단일화제도가 위헌이라면 기본권 제한의 정도가 과잉금지의 원칙에 위반되거나 기본권의 본질적 내용을 침해해야 합니다. 그러나, 교섭창구단일화제도는 어느 것에도 저촉되지 않습니다.
- 노동후진국이라는 불명예의 주범인 복수노조 금지를 폐지하고 복수노조 제도를 시행하려면 교섭창구단일화제도가 반드시 필요합니다.
 - 정부는 ‘복수노조 제도 시행’이라는 근로3권의 핵심가치를 보장하기 위해 다른 헌법적 가치들과 조화를 이루는 범위 내에서, 국제적으로 보편화되고 ILO가 권고하는 기준에 따라 교섭창구단일화제도를 마련하였습니다.





특히, 복수노조 시행에 따라 교섭창구단일화제도를 도입하면서 **소수노조 보호를 위한 여러 가지 보완제도를 함께 마련했습니다.**

- ① 사용자가 동의할 경우 **개별교섭**이 가능하며, **노조 간에 자율적으로 단일화 하거나 연합·위임을 통해 소수노조도 교섭에 참여할 수 있도록** 하였습니다.
- ② 교섭대표노조에게 **공정대표의무를 부여하여** 소수노조에 대한 불합리한 차별을 금지하고 있습니다.
- ③ 또한, 소수노조의 노력 여하에 따라 **다음번 창구단일화에서 교섭 대표권을 획득**할 수 있는 기회를 부여합니다.

* ILO도 일정기간 이후 재도전권이 보장된다면 「결사의 자유 원칙」에 부합한다는 입장입니다.

따라서 **소수노조의 교섭권이 일부 제한된다는 이유만으로 교섭창구단일화 제도가 위헌이라는 주장은 전혀 타당하지 않습니다.**



4 「교섭창구단일화제도」, 우리나라에만 있는 제도인가?

● 우리나라의 「교섭창구단일화제도」는 **국제적 기준에 부합**하면서도 다른 나라에 비해 상대적으로 **단결권과 교섭권을 두텁게 보호**하고 있습니다.

- 미국·캐나다·영국 등은 국가기관이 주관하는 선거를 통해 교섭대표노조를 선정하고, “전체 근로자”의 과반수 지지를 얻는 노조가 없을 경우 단체교섭 자체를 할 수 없습니다.
- 반면, 우리나라는 각 노조가 자율적으로 단일화할 수 있도록 보장하고 있습니다. 또한 자율적 단일화가 안될 경우에도 ①전체 근로자가 아닌 “전체 조합원”의 과반수로 조직된 노조를 **교섭대표노조**로 하거나, ②과반수 노조가 없을 때는 공동 교섭대표단을 구성하여 교섭할 수 있도록 하고 있습니다.

● 복수노조를 허용하면서 교섭창구단일화제도를 채택하지 않고 있는 나라는 일본이 유일할 정도로 **대부분의 국가가 단체교섭권의 중복을 합리적으로 조정하는 제도를 가지고 있는 것입니다.**

- ☞ (미국·캐나다) 선거로 과반수 근로자 지지를 받은 노조를 교섭대표노조로 인정 (영국) 과반수 노조 또는 근로자 40% 지지 노조는 CAC에서 교섭대표로 승인 (프랑스) 근로자 10% 이상 지지 노조는 교섭권 인정, 30% 지지 노조는 단협체결권 부여(다만, 50% 이상 지지 노조의 반대가 없어야 함)

● ILO도 복수노조가 허용되면 개별교섭을 하기 보다는 **교섭창구단일화를 통한 교섭을 권장**하고 있으며 2011년 2월 ILO 근로기준국 부국장(카렌 커티스)은 한국의 교섭창구단일화제도에 대해 ‘바람직한 제도’라고 평가한 바 있습니다.

- ☞ 대표노조에 의한 배타적 교섭체제와 복수교섭체제 모두 결사의 자유 원칙에 부합 (para 950, 2006 CFA Digest)
- ☞ 협력적인 단체협상을 촉진하고 노사분쟁을 방지하려면 가장 대표적인 노조를 선정하는 관행이 정착되어야 함. 그렇지 않은 경우 정부는 대표노조 선정을 위한 중립적인 규칙(rule)의 제정을 검토해야함.(para 971, 2006 CFA Digest)

5 교섭창구단일화에 시간과 비용이 많이 든다는데...



- 창구단일화 절차는 교섭을 요구하는 노동조합을 확정짓는 단계, 교섭을 요구한 노동조합 중 교섭대표 노동조합을 선정하는 단계로 구분됩니다.
 - 교섭대표 노동조합을 선정하는 절차는 자율적 교섭대표, 과반수 노조 교섭대표, 공동교섭대표단 등 단계별로 되어 있으며 前 단계가 이루어지지 못하면 다음 단계로 넘어가는 체계입니다.
- **교섭창구단일화 절차가 마지막 단계까지 가는 경우는 매우 예외적인 경우**이고 노사관계 전문가들도 **‘과반수 노동조합’ 단계에서 대부분 창구단일화가 이루어질 것이라고 예상**하고 있습니다.
 - 이러한 상황을 반영할 때 창구단일화에 소요되는 시간은 통상 약 한달 남짓 정도입니다.
 - * ① **교섭요구단계**: 교섭요구 공고(7일), 확정공고(5일)에 12일이 소요
 - ② **교섭대표노조 결정단계**: 일반적으로 자율교섭대표(14일), 과반수 노조(5~30일), 공동교섭대표단 결정(20~30일)
 - 교섭창구를 단일화하는 과정에서 교섭준비도 하게 되므로 이를 감안하면 교섭창구단일화에 따라 추가로 소요되는 시간이 그리 길지는 않습니다.
 - * **교섭을 준비하는데 걸리는 기간은 '07년 평균 5주('08년 단체교섭비용 실태분석)**
- 대다수 국가들은 국가기관 주도의 선거를 통해서 대표 노동조합을 뽑고 있어 선거절차가 복잡하고, 공정한 선거를 준비하는데 시간과 비용이 많이 듭니다.
 - 그러나 우리나라는 **선진국에 비해 시간과 비용측면에서 노사의 부담을 최소화 하도록 설계**하였습니다.
 - 특히, 창구단일화 없이 개별교섭을 무한정 허용할 경우 생기는 교섭질서 혼란, 노조의 단결력 약화, 과도한 교섭비용 등을 감안하면 창구단일화에 걸리는 시간을 결코 낭비라고 할 수 없을 것입니다.



6 개별교섭·교섭단위분리는 창구단일화를 무력화하나?



- **개정 노조법은 교섭창구단일화에 따른 1사1교섭을 원칙으로 하면서 예외적으로 개별교섭을 허용하고 있습니다.**
- **개별교섭은 아래와 같은 일정한 요건 하에서 사용자의 동의가 있는 경우에만 예외적으로 가능합니다.**
 - ① 교섭창구단일화 절차에 참여한 노조만 교섭이 가능하므로, 그렇지 않은 노조는 개별교섭요구 자체를 할 수 없습니다.
 - ② 교섭창구단일화 절차에 참여한 노조라도 노동조합간에 자율적으로 교섭대표를 선정할 수 있는 기간(14일 이내) 내에서만 가능합니다.
 - 개별교섭을 하려면 사용자가 동의해야 하나 사용자는 개별교섭을 원하는 노동조합을 차별적으로 선택할 수 없습니다.
 - 즉, 하나의 노동조합과 개별교섭에 동의하면 모든 노동조합과 개별교섭을 하여야 하므로 사용자도 동의 여부를 신중하게 결정할 필요가 있습니다.
 - 사용자의 개별교섭 동의는 당해 단체교섭에 대해서만 적용되며 이후 새로운 단체교섭에 대해서는 새로운 동의가 필요합니다.
- **교섭단위분리의 경우도 교섭단위를 분리해야할 필요성이 있는 경우에만 아주 예외적으로 인정되는 제도입니다.**
 - 즉, 교섭단위분리는 노동위원회가 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭관행 등을 고려하여 전문적이고 엄격한 심사를 통해 교섭단위 분리 여부를 결정하게끔 되어 있습니다.
 - * 예컨대, 하나의 사업장에 A직종과 B직종이 있고 각 직종별로 노동조합이 조직되어 있으며, 각 직종 소속 근로자들의 고용형태가 달라 그간 A직종 노조, B직종 노조와 각각 교섭해온 경우
- 이처럼 사용자의 **개별교섭과 교섭단위 분리**는 교섭창구단일화 제도의 대원칙에 대한 예외적인 사항으로 매우 **제한적으로 인정되는 제도입니다.**



7 「교섭창구단일화제도」와 산별교섭의 관계



- 현재도 산별노조와 사용자간의 산별교섭*을 강제할 수 없습니다. 다만, 노사 당사자간 합의가 있으면 가능합니다.

* 산별노조와 그 소속 사업주들이 집단적으로 모여서 교섭하는 방식을 의미합니다.

- 따라서 복수노조와 교섭창구단일화제도가 시행된다고 해도 각 산별 지부·분회가 교섭대표권을 확보하면 **지금처럼 교섭 당사자간 합의를 통해 산별 교섭을 할 수 있습니다.**

- 만약, 산별노조를 교섭창구단일화에서 제외한다면 하나의 사업장에 여러 개의 단체교섭과 단체협약*이 생기는 문제가 있습니다.

* 산별교섭에 의한 단체협약, 기업별 교섭에 의한 단체협약 등이 그 사례가 될 것입니다.

- 또한, 우리나라의 경우 산별노조 사업장도 대부분 기업단위 지부·분회 교섭에서 사실상 근로조건이 결정되고 있기 때문입니다.

- 이러한 우리 노사관계 현실을 고려할 때 복수노조 **교섭창구단일화제도는 산별노조, 기업별노조 등 조직형태와 관계없이 모두 적용되어야 하는 것입니다.**

- 복수노조를 허용하면서 **산별노조에만 교섭창구단일화제도를 적용하지 않는 것은 합리적인 이유없이 기업별 노조 등 다른 형태의 노조를 차별하는 것입니다.**

- 따라서 교섭창구단일화제도가 시행되면 산별교섭이 불가능해질 것이라는 주장이나 산별교섭을 창구단일화에서 제외하여야 한다는 주장은 맞지 않습니다.



8 사용자는 아무 때나 개별교섭을 동의할 수 있나?



● 노조법에서 명확하게 **개별교섭 동의기간(14일)**을 규정하고 있고 이 규정은 **강행규정**입니다.

○ 따라서, 개별교섭 동의기간 전·후에 사용자가 동의할 경우 그 동의는 효력이 없습니다.

* 사용자의 개별교섭 동의는 개정 노조법 제29조의2제1항 단서에서 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 하도록 명시되어 있습니다.

- 이에 따라 개별교섭 동의가 시작되는 시점은 '교섭창구단일화 절차에 참여하는 노조가 확정되는 시점'이며, 끝나는 시점은 '자율적 단일화의 기간(14일)이 끝나는 날'입니다.

● 만일 임의로 개별교섭에 동의할 수 있다고 해석하는 경우 개정법에 따른 **교섭절차의 체계가 훼손되고 교섭질서가 흐트러지게 됩니다.**

○ 뿐만 아니라 **교섭창구단일화제도에 따른 각 개별노조들의 정당한 권익이 침해*** 될 수 있습니다.

* 교섭창구단일화 절차가 개시된 이후에 사용자가 소수노조와 개별교섭에 동의할 경우 과반수 노조의 교섭대표권이 침해될 수 있습니다.

* 반면 다수노조와 개별교섭에 동의할 경우 다수노조의 공정대표의무 위반에 따른 소수노조의 권익 침해가 발생하게 됩니다.

● 따라서 **교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기간인 14일 동안만 가능하며 그 기간 외에 사용자가 개별교섭에 동의하거나, 그런 사항을 단체협약에 포함시키더라도 효력이 없습니다.**



9 「교섭창구단일화제도」가 파업권을 제약하나?



- **파업 등 쟁의행위**는 노사가 성실히 단체교섭을 했음에도 합의에 이르지 못해 **교섭이 결렬된 이후에만 가능합니다.**
 - 이밖에도 노동위원회 조정, 조합원 찬반투표 등 소정의 절차를 거쳐야만 정당성이 인정됩니다.
- **교섭창구단일화제도**는 1사1교섭이 원칙이고, 교섭대표노조는 교섭에 참여한 모든 노조를 대표하는 것입니다.
 - 특히, 쟁의행위는 최후 수단이고 그 결정은 민주적이어야 하며, 사용자는 물론 다른 조합원에 대해 미치는 영향도 매우 큽니다.
 - 따라서 교섭이 결렬되어 쟁의행위에 돌입하는 경우에는 **교섭대표노조가 대표하는 모든 노동조합 조합원의 의사가 반영**되어야 하는 것입니다.
- 그러나 교섭창구단일화절차에 참여하지 않은 노동조합의 경우는 노사간 교섭자체를 하지 않은 것이므로 파업권을 주지 않는 것은 당연합니다.
 - 그럼에도 불구하고 이를 두고 파업권을 제한한다는 주장은 이치에 맞지 않습니다.



10 개정 노조법의 시행일은?



- ◆ 부칙 제4조는 ‘이 법 시행일 당시 교섭중인 노조는 이 법에 따른 교섭 대표노조로 본다.’고 규정 → 동조에서 말하는 ‘이 법 시행일’은 부칙 제1조에 따른 시행일인 ‘10.1.1.임

* 부칙 제1조: 이 법은 2010년 1월 1일부터 시행한다.

- ◆ 그럼에도 개정 노조법의 복수노조 관련 규정 시행일인 ‘11.7.1.이라는 일부 오해가 있음

- 부칙 제1조에서 “이 법은 2010년 1월 1일부터 시행한다.”고 규정하고 있으므로 부칙 제3조, 제4조, 제5조에서 말하는 ‘이 법 시행일’은 **2010년 1월 1일이 됩니다.**

- 만약, 개별 규정의 시행일로 해석하기 위해서는 기존 노조법 표현과 같이 “제○조의 개정 규정 시행”으로 표현해야 합니다.

* 법률 제8158호(2006.12.30.) 부칙 제4조(필수공익사업의 조정사건에 관한 경과조치) 부칙 제1조 단서의 규정에 따른 제62조제3호, 제71조, 제74조 및 제75조의 개정 규정의 시행 전에 노동위원회에 신청한 필수공익사업에 대한 조정사건에 대하여는 종전의 규정에 따른다.

- 부칙 제4조와 같은 경과규정은 법률의 개정에 따른 예상하지 못한 **소급적 불이익을 예방하기 위해 두는 것입니다.**

- 개정법률 시행일인 2010년 1월 1일 이후에는 법 개정에 따른 소급적인 불이익 문제가 발생하지 않으므로 **2010년 1월 1일 이후 교섭이 시작된 경우에는 개정법률이 적용되고 부칙 제4조는 적용되지 않습니다.**





● 결론적으로 부칙 제4조는 2010년 1월 1일 이전에 교섭이 시작되어 2011년 7월 1일 이후까지 계속 교섭이 진행되는 경우에 적용됩니다.

○ 2010년 1월 1일 이후 교섭이 시작되어 2011년 7월 1일 이후 지속되는 경우에는 부칙 제4조가 적용되지 않으므로 교섭창구단일화 규정이 적용되는 것입니다.



문의 사항	노사관계법제과장	김성호	02-2110-7332
	노사관계선진화지원단팀장	오영민	02-2110-7333

