

노동3권 침해사례에서 드러난
복수노조 창구단일화제도 위헌성

• 복수노조 침해사례 조사집 •

노동3권 침해사례에서 드러난 복수노조 교섭창구단일화제도 위헌성

- 복수노조 침해사례 조사집 -

박주영 민주노총 법률원 부원장

조현주 공공운수노조 법률원 변호사

탁선호 금속노조 법률원 변호사

김종진 서비스연맹 법률원 노무사

박다혜 금속노조 법률원 변호사

심층조사 및 조사표 작성에 함께 해주신 전국민주노동조합총연맹
법률원, 전국금속노동조합 법률원, 전국공공운수사회서비스노동조합
법률원, 전국서비스산업노동조합연맹 법률원의 변호사, 노무사님들께
감사드립니다.

강성희, 김세정, 김세희, 김종진, 김형규, 김훈녕, 민현기, 박경순, 박다혜, 박용원,
박주영, 봉하진, 서범진, 송영섭, 이상권, 이수열, 이종희, 이환춘, 정이량, 주민영,
조현주, 최경아, 최연재, 최영주, 최혜인, 탁선호, 하태승, 호영진, 황규수

목 차

제1장 서론	(박주영) 1
제1절 기업단위 복수노조 교섭창구단일화제도 10년	2
제2절 조사 대상과 방법	4
제3절 조사상의 한계와 범위	5
제2장 복수노조 설립배경으로 본 노동기본권 침해	(박다혜) 9
제1절 서론	10
제2절 복수노조 설립 배경과 교섭창구단일화제도 악용	11
제3절 소결	20
제3장 교섭창구단일화제도로 인한 노동3권 침해	21
제1절 서론	(박주영) 22
제2절 교섭대표노조 결정과정에서의 단체교섭권 침해	(박주영) 23
제3절 교섭창구단일화절차로 인한 쟁의권 제약	(조현주) 59
제4절 교섭창구단일화절차로 인한 단결권 제약	(박주영) 68
제6절 소결	(박주영) 80
제4장 단체교섭권 제약의 제도적 보완 불가능	81
제1절 서론	(조현주) 82
제2절 개별교섭 동의절차에서의 노동기본권 침해	(박다혜) 83

제3절 교섭단위분리제도상의 노동기본권 침해	(김종진) 89
제4절 공정대표의무 위반과 제도적 한계	(조현주) 103
제5절 소결	(조현주) 133
제5장 교섭창구단일화제도 하에서의 부당노동행위	135
제1절 서론	(탁선호) 136
제2절 사용자의 이해관계가 관철된 교섭창구단일화제도	(탁선호) 137
제3절 기업·법률전문가·국가관료 네트워크에 의한 노동통제	(탁선호) 142
제4절 교섭창구단일화제도 하에서의 부당노동행위의 유형	(김종진) 153
제4절 소결	(탁선호) 178
제6장 초기업단위 단체교섭권의 제약	(탁선호) 181
제1절 서론	182
제2절 초기업 교섭을 제약하는 교섭창구단일화제도의 특징	183
제3절 소결	206
제7장 교섭창구단일화제도가 비정규직 노동3권에 미치는 제약	
..... (박주영)	209
제1절 서론	210
제2절 비정규직 고용형태별 노동3권의 제약	211
제3절 소결	233
제8장 결론	(조현주) 235

[참고문헌]	244
[부록] 복수노조 교섭창구단일화제도 침해사례조사표	249

발간사

노동3권은 노동자들이 자본의 무한이윤추구에 맞서 스스로의 권리를 지키기 위해 보장된 최소한의 조건입니다. 그리고 그런 권리를 더욱 폭넓게 보장하기 위해 복수노조가 허용된 것입니다. 그러나 조합원 수의 많고 적음에 따라 노동조합이 교섭권을 독점하거나 박탈당하고, 이에 따라 온전한 노동3권이 보장되지 못하는 노동조합이 존재하는 것은 복수노조 제도의 취지 자체를 훼손하는 것은 물론 헌법적 가치의 침해입니다.

박정희 군사독재가 노동조합을 허가제로 바꾸고 복수노조를 금지하고, 전두환 군사독재가 ‘사업 또는 사업장 단위’ 로만 노동조합 설립을 허용하고 제3자 개입을 금지하면서 ‘노동조합을 선택할 권리’가 봉쇄됐습니다. ‘노동조합을 선택할 권리’가 사라졌던 군사독재 시절을 우리는 노동3권이 유린당한 시대로 기억합니다.

1987년 노동자대투쟁, 96·97 노동법 개정투쟁을 거쳐 복수노조는 허용됐지만, ‘노동조합을 선택할 권리’는 노동자에게 오지 않았습니다. ‘사업 또는 사업장 단위’ 로만 교섭단위를 제한하고, ‘교섭대표노조’ 에게만 교섭권과 쟁의권 독점을 허용하고, 사용자에게는 ‘개별교섭 선택권’ 을 부여한 창구단일화제도 때문입니다.

복수노조 창구단일화제도가 시행된 지 10년이 지났습니다.

짐짓 복수노조를 허용하는 제도인 양 도입된 복수노조 교섭창구단일화제도는 민주노조운동이 터 잡은 현장마다 민주노조운동을 파괴하는 수단, 신규노조의 설립과 활동을 규제하는 장치, 초기업노동조합 운동을 무력화하는 제도, 특고·간고·플랫폼 등 비정규직 노동자의 노동3권을 박탈하고 노동조합의 파업과 투쟁을 가로막는 장벽이 됐습니다.

올해로 정부가 비준한 노동자의 단결권과 단체교섭권, 노동기본권에 관한 ILO핵심협약이 발효됩니다. 복수노조 창구단일화제도의 위헌성 여부를 가리는 헌법소송이 진행 중이기도 합니다.

‘복수노조제도 노동3권 침해사례 조사집’은 지난 10년간 창구단일화제도가 파괴한 현장 기록입니다. 한편, 창구단일화제도가 박탈한 노동3권 침해에 맞선 노동자들의 민주노조운동 기록이기도 합니다. 끈질긴 투쟁으로 창구단일화제도의 폐해와 맞서 싸워온 조합원 여러분과 사례 분석과 법리 검토를 통해 창구단일화제도의 노동3권 침해실태를 조사하고 정리해주신 법률원 동지들께 감사드립니다.

민주노총도 복수노조 창구단일화제도 폐기와 모든 노동자의 온전한 노동3권 쟁취 투쟁으로 함께하겠습니다.

2022년 1월 12일
민주노총 위원장 양경수

제1장 서론

박주영

서론

I. 기업단위 복수노조 교섭창구단일화제도 10년

복수노조 교섭창구단일화제도 시행 10년동안 현장의 노동조합들과 여러 노동단체들에서는 교섭창구단일화제도로 인한 문제점이 끊임없이 지속되고 있다는 점을 지적하면서 제도 폐기와 교섭제도 재설계가 필요함을 주장해왔다.

그런데 정부는 복수노조 교섭창구단일화제도로 인한 부당노동행위와 노동3권 침해의 문제를 단지 제도 초기, 교섭대표노조 결정절차상의 시행착오라고 일축한다. 오히려 10여년의 제도 시행이 경과하면서 제도가 안정적인 노사관계에 잘 안착되었다고 평가하면서, 복수노조를 악용하는 부당노동행위에 대해서는 일부 사용자의 위법행위로 제도 내에서 규율하면 된다는 발언을 심심치 않게 하고 있다.

그러나 현장에서 체감하는 상황은 전혀 다르다. 제도 초기 노골적인 노조파괴행위가 드러나면서 최근 몇몇 기업들이 형사처벌을 받게 되었지만, 교섭창구단일화제도의 침해적 속성은 이를 활용한 부당노동행위를 막을 수 없었다. 거의 10년 가까이 걸린 한 두건의 형사판결만으로는 사용자들에게 부당노동행위 처벌은 전혀 위협이 되지 않고 있다. 오히려 노동조합의 외피를 이용한 부당노동행위는 훨씬 더 은밀하고 교묘해졌다. 사업장별로 쪼개진 노동자들 몇몇이서 어찌해볼 수 없다고, 열패감이 들도록 사업장 내 폭력적인 고립화와 사용자의 조합원

수 개입을 통한 소수노조 공고화 작업은 오늘도 계속되고 있다.

지난 2012년 헌법재판소가 ‘교섭절차의 효율성과 안정성’의 이름으로 교섭창구단일화 제도의 목적적 정당성을 천명하였지만, 제도가 시행된 이후의 모습은 달랐다. 정부는 교섭 석상의 일원화에 그치지 않고 교섭대표노조만의 교섭권 독식을 공식화하였고, 사용자는 특정 노동조합의 노동3권을 봉쇄하기 위한 노조파괴 시나리오를 강행하였다. 노동조합 불모지에 새로 노동조합이 만들어지기라도 하면 하나같이 제2노조가 설립되고 신규노조의 교섭권을 빼앗기 위한 활동이 펼쳐졌다. 법원이 신규노조의 단결권 보장을 근거로 파업 중에도 다시 창구단일화절차를 개시하라고 결정하자, 사용자는 노동조합의 쟁의권을 봉쇄하는 카드로 복수노조를 활용하여 파업을 중단시켰다. 특히 비정규직 노동자들에게, 초기업단위 단체교섭이 필요한 노동조합들에게 교섭창구단일화제도는 이중 삼중의 장벽이 되고 있다. 정부가 눈과 귀를 막고 있지만, 현장에서 교섭창구단일화제도 폐기론이 끊이지 않고 제기되는 이유이다.

본 연구는 복수노조 교섭창구단일화제도 10년의 오늘, 벼랑 끝에 서 있는 노동조합에게서 불구화된 노동3권의 실태를 들여보고자 했다. 과연 복수노조 교섭창구단일화제도의 문제가 제도 초기 일시적인 현상인지, 또는 극히 일부의 일탈적인 사용자에 의한 불협화음에 불과한 것인지, 복수노조 교섭창구단일화제도로 인한 노동3권 침해에 관한 10년의 기록을 정리하고자 했다.

먼저 사업장단위 교섭강제 제도의 성격상 교섭창구단일화제도 침해사례를 사업장별로 조사표를 작성하였다. 복수노조가 된 원인과 배경, 각

사업장에서 경험한 교섭창구단일화절차, 노동3권이 침해된 구체적인 법률쟁점과 사실행위들을 검토하고 이를 통한 위험적 특성을 요약하였다. 일부 초기업수준의 교섭구조를 만들어가고 있는 경우, 초기업교섭에서 교섭창구단일화제도가 어떠한 결림돌이 되고 있는지 사례를 살펴 보기 위해서는 사업장단위가 아닌 집단교섭수준을 고려하여 하나의 조사표에 심층조사결과를 반영하였다. 이렇게 취합된 심층조사표를 바탕으로 교섭창구단일화제도로 인한 침해사례들의 유형별 특징과 제도적 위험성을 분석하고, 대표적인 사례와 판결·판정을 소개하였다.

II. 조사 대상과 방법

금번 복수노조 침해사례 조사는 전국민주노동조합총연맹 가맹조직을 중심으로 침해사례 실태를 취합하였다. 민주노총 내 참여의사를 밝힌 주요 산별·연맹을 통해 침해사례 조사사업을 알렸고, 사업장단위 복수노조 상황을 경험한 단위조직들이 작성해준 기초조사표 중 교섭창구단일화제도와 관련하여 법의 위험성이 드러나거나 법해석·적용상, 제도운영상 문제로 헌법상 노동3권이 침해되거나 제약을 받는 사례들을 중심으로 선별하여 심층조사를 진행하였고 별첨된 침해사례조사표를 정리하였다.

본 연구는 전국민주노동조합총연맹의 전국금속노동조합, 전국공공운수사회서비스노조, 전국서비스산업노동조합연맹, 전국화학섬유식품노동조합, 전국대학노동조합, 전국사무금융연맹, 전국건설연맹 산하의 전국건설노동조합과 전국플랜트건설노동조합, 전국민주일반연맹 산하의 민주

연합노동조합, 경남지역일반노동조합, 세종충남지역일반노동조합 등에서 참여¹⁾하여, 총 80개 사례조사표를 정리하였다. 원칙적으로는 기업단위 교섭을 법정강제하는 교섭창구단일화제도의 교섭수준에 따라 각 기업별로 조사표를 작성하였으나 초기기업단위 교섭을 진행하거나 원하청 복수의 사용자를 상대로 하는 경우에는 교섭방식에 따라 하나의 조사표에 침해사례를 정리하였다.

본 연구는 복수노조 심층조사를 통해 정리한 침해사례조사표를 바탕으로 복수노조 교섭창구단일화제도의 위헌성을 보여주는 법률쟁점별로 침해사례와 문제점을 정리하고, 복수노조 상황에서 노동조합이 어떠한 과정을 통해 중층적·누적으로 노동3권 침해가 현실화되는지 그 구체적인 과정을 생생하게 소개하는데 목적을 두었다.

Ⅲ. 조사상의 한계와 범위

복수노조 창구단일화제도 10여년의 침해사례들은 그 규모와 빈도가 헤아릴 수 없이 많아서 이를 모두 취합하는 전수조사 목표를 잡을 수 없었다.

첫째, 노동조합 병존이 발생하는 전체 규모나 교섭창구단일화제도로 인한 침해사례의 빈도를 파악하는 데는 한계가 있을 수밖에 없다. 정부차원의 관련 통계도 지속적으로 이루어지지 않고, 초기기업단위 노동조합의 산하조직인 경우 복수노조가 존재하는지를 접근하기 쉽지 않기

1) 이하 ‘민주노총’, ‘금속노조’, ‘공공운수노조’, ‘서비스연맹’, ‘화섬식품노조’, ‘대학노조’, ‘사무금융연맹’, ‘건설노조’, ‘플랜트건설노조’, ‘민주연합노조’, ‘경남일반노조’, ‘세종충남일반노조’의 약어를 사용함.

때문에 복수노조 침해사태에 대한 전수조사는 불가능했다.

둘째, 민주노총 산하의 복수노조만을 대상으로 하는 전수조사 역시 쉽지 않다. 복수노조였던 기간이 길거나 오래된 사례일수록 노동조합에서 이러한 침해사태에 관한 자료를 제대로 정리해두지 못한 경우가 대부분이기 때문이다.

대체로 소수노조는 안정적인 조합 활동, 나아가 노동조합의 유지 자체가 쉽지 않다. 조합활동을 전담할 수 있는 노조간부가 없어지거나 빈번하게 교체되기 때문에 침해사태에 대한 자료를 축적하기 어렵고, 심지어 해당 노동조합이 와해되는 경우에는 교섭창구단일화제도로 인해 발생된 수많은 침해사태 자료와 정보들을 확인할 길이 없어진다.

셋째, 복수노조 상태인 단위조직을 확인하더라도 교섭창구단일화제도 도입 10년의 모든 과정에서 발생된 침해사태들을 체계적으로 모두 취합관리하는 것이 현실적으로 어렵다. 특히 복수노조 교섭창구단일화제도를 악용하여 노조와해를 시도하는 경우, 노동조합에 대한 공세가 집중포화되었던 제도 초기 2~3년 동안의 침해사태들은 그 심각성에도 불구하고 침해사태를 유형별로 온전히 정리해둔 경우가 많지 않다. 또한 복수노조가 되면서 노조 조직력을 약화시키는 상당한 압박과 부당노동행위에 대처하기에도 벅찬 상황이기 때문에, 관련 소송을 진행하지 않는 경우에는 해당 자료들을 제대로 정리해두지 않은 경우가 대부분이다. 복수노조 상황에서 소수의 열악한 지위로 단체교섭권과 단체행동권을 차단당한 노동조합은 상당수가 얼마 못가 와해되거나 정상적인 기능이 불가능한 상태가 되어 침해사태 자료가 유실될 뿐 아니라 당시 사건을 기억하는 조합원도 거의 남아있지 않게 된다.

넷째, 교섭창구단일화제도 자체의 특성으로 인한 사례조사의 한계이다. 노동법 전문가들에게도 창구단일화절차는 워낙 복잡한 제도여서 교섭권 침해가 발생하게 된 원인이 정확히 무엇 때문인지 이해하기 어려운 경우가 많다. 하물며 사업장에서 일하면서 조합활동을 하는 현장 조합원들에게는 교섭창구단일화제도를 알지 못하는 경우가 대부분이고, 노동조합 활동이 가로막히는 이유가 교섭창구단일화제도의 어떤 점 때문인지 판단하기 어렵기 때문에 침해사례의 특징이나 사실관계를 제대로 설명하거나 정리하지 못하는 경우가 상당수이다.

결국 본 침해사례조사는 민주노총 산하에 법률원을 두고 있는 가맹 산별연맹을 중심으로, 교섭창구단일화제도로 인한 피해사례에 적극적으로 법률대응을 해왔던 단위조직을 침해사례 심층조사의 주 대상으로 선정하여 진행할 수밖에 없었다. 특히 사업장 규모가 작거나 노조전임자가 없는 경우, 노동조합이 와해되고 상당한 시간이 지난 경우 등 이번 심층조사를 진행하기 어렵다면 과거 법률원을 통해서 관련 자문이나 사건대리를 했던 사안을 중심으로 조사표에 반영하는데 그칠 수밖에 없었음을 밝힌다.

본 연구의 사례조사 대상인 복수노조 교섭창구단일화제도는 그 자체로 노동조합에 대한 노동3권 침해가 매우 중층적이고 다각적으로 작동하지만 법적 구제제도 밖으로 드러나기에는 얼마나 어려운 일인지 그 심각성을 잘 보여주는 과정이었다고 생각된다.

가능한 다양한 업종과 분야, 노동3권 침해의 세부쟁점별로 사례를 취합하고자 했으나, 교섭창구단일화제도로 인해 노동조합으로서 목소리 자체를 잃어버린 노동조합 할 권리의 현주소를 짚어내기에 여전히 미

진한 부분이 많다. 이번 조사를 디딤돌로 삼아 향후 교섭창구단일화제도의 위헌성에 대한 좀 더 진지하고 진전된 후속 연구를 기대해본다.

제2장 복수노조 설립배경으로 본 노동기본권 침해

박다혜

복수노조 설립배경으로 본 노동기본권 침해

I. 서론

2011. 7. 복수노조 교섭창구단일화제도가 시행되면서 하나의 사업장 내에 복수의 노조가 존재하게 된 원인 내지 배경을 구분할 때, 사용자의 부당노동행위와 연관되어 있는지에 따라 △ 민주적인 노동조합 설립 및 활동을 방해하기 위한 목적으로 복수의 노동조합을 활용하는 경우와 △ 노동조합 내부의 전략이나 입장 차이로 분화되는 경우, △ 새로운 직종 또는 고용형태, 복수의 사업장 특성 등으로 인해 다양한 유형의 노동조합이 존재하게 되는 경우로 구분해볼 수 있다.

그러나 현실에서 노동조합 내부의 자연적 분화와 공존의 사례는 극히 드물다. 왜냐하면 사업장 단위 교섭을 강제하는²⁾ 현행 복수노조 창구단일화제도 하에서 사업장 내 노동조합 분열과 분화는 사용자에게 노동조합의 불안정한 상황으로서 노출되기 쉽고, 사용자가 직접적, 효과적으로 노동조합에 대한 개입할 여지가 상당해져 특정 노동조합을 약화시킬 수 있는 매우 용이한 기회가 되기 때문이다. 결국 기존 노동조합으로부터 분리되거나 새로운 고용환경적 특성으로 인하여 새로 설립된 제2노조가 기존의 노동조합보다 사용자 친화적이지 않거나 기존의

2) 사업장 단위 교섭이 강제되고 있는 구체적인 실태와 문제점에 대해서는 이하 [제6장 II. 초기업별 교섭을 제한하는 교섭창구단일화제도의 특징]에서 부연하여 설명하고 있다.

친사용자적 노동조합에 대한 반발의 과정에서 설립되는 경우, 사용자의 기존 노동조합에 대한 특혜나 지원, 제2노조에 대한 방해나 탄압으로 연결된다.

따라서 사용자에게 친화적인 노조로부터 민주노조 활동을 위한 제2노조가 설립되는 경우를 제외하면, 노동조합의 자주적 활동을 방해하는 전략으로서 복수의 노동조합이 손쉽게 활용되고 있음을 알 수 있다. 이는 기존의 노동조합을 약화시키기 위한 노조파괴 전략으로 제2노조를 설립하거나, 무노조 상태에서 노동조합이 설립될 때 노동조합의 교섭권을 박탈하기 위한 제2노조를 활용하는 방식으로 구분할 수 있다. 특히 무노조 상태에서의 노동조합 설립에 대한 복수노조 활용 양태는, 노동조합 설립에 대항하여 사용자가 제2노조 설립을 지원하거나 노동조합 설립 시 신속하게 제2노조의 규모를 확대하여 교섭권을 빼앗기 위해 일종의 페이퍼노조를 준비해두고 노동조합 설립시 곧바로 기존 페이퍼노조를 활용하는 방식이 있다.

이하에서는 위와 같이 교섭창구단일화제도를 악용한 각 복수노조 설립 유형별 사례들을 통해 노동기본권이 어떻게 침해되어오고 있는지 살펴보도록 한다.

II. 복수노조 설립 배경과 교섭창구단일화제도 악용

1. 기존 노동조합을 약화시키기 위해 사용자의 지원을 받은 제2노조 설립

교섭창구단일화제도 도입 후 복수노조의 발생은 노조파괴를 위한 전략으로 사실상 집중되는 양상을 보였다. 제도도입 초기에는 노조 내부의 갈등관계에 있는 자를 활용하기도 했지만, 순수하게 노조 내부의 일부 구성원을 제2노조의 주축으로 삼기보다 기존에 비조합원이었던 관리직 등을 중심으로 제2노조가 설립되는 특성이 점차 두드러졌다. 사용자가 자신이 원하는 바대로 노동조합을 활용하고 개입하기 용이하려면 비조합원 또는 관리직을 주축으로 제2노조를 구성하는 것이 효과적이라고 판단한 것으로 보인다.

기존노조의 와해를 위해 활용되는 제2노조가 관리직 등을 중심으로 운영되는 경우, 업무상 사용자로서 지휘·감독하는 자로서의 이해가 노동조합 활동의 그것과 상충하는 측면이 나타난다. 이 때 제2노조는 △ 사용자의 이익을 대변하는 특성으로 인해 오히려 노동자들의 근로조건을 개선하기보다는 기존 근로조건을 더욱 저하시키는 특징을 나타내기도 한다. 또한 많은 경우 △ 개별 근로자에 대한 근로조건 직접적인 저하로 나타나지 않는 경우에도 노동조합 활동의 주된 내용이 다른 노동조합의 조합활동을 방해하는데 더 관심이 있거나 사용자의 부당노동행위를 대항하는 기관으로 기능하는 특징을 보이기도 한다(1-1 금속노조 경기지부 *****지회, 1-3, 1-4 금속노조 경남지부 *****지회, 1-5, 1-6 금속노조 경주지부 *****지회, 1-10 금속노조 구미지부 ***지회, 1-12 금속노조 대구지부 ****지회, 1-13, 1-14 금속노조 대전충북지부 *****지회, 1-16, 1-17 금속노조 부산양산지부 *****지회, 1-22 금속노조 충남지부·대전충북지부 **지회, 1-23 금속노조 충남지부 ****지회, 1-24, 1-26 금속노조 포항지부 ****지회, 2-1-1, 2-1-2 발전노조 **발

전본부, 2-3-2 공공운수노조 서울지부 *****분회, 4-5-1 세종충남일반노조 *****지회, 4-5-3 세종충남일반노조 *****지부, 4-7-2 사무연대노조 *****지부 등 사례).

1-14 금속노조 대충지부 **지회**

회사는 2012. 7.경, 제1노조(금속노조)를 약화시킬 목적으로 제2노조(기업노조)를 적극적으로 지원하여 가입을 유도하였다. 2012년 교섭창구단일화절차에 따라 교섭요구 노동조합 확정 공고(제1노조(금속노조) 351명 / 제2노조(기업노조) 229명) 후 제2노조(기업노조)가 개별교섭을 요구하자 회사는 이에 동의해 2012년, 2013년 임금 및 단체교섭을 모두 개별교섭으로 진행하였는데, 제2노조(기업노조)와는 신속하게 단체협약을 체결한 뒤 무분규 타결금을 지급하고, 제1노조(금속노조)와는 고의적으로 교섭을 지연하면서 임금 및 근로조건 등을 차별하는 부당노동행위를 지속하였다(대전고법 2015나13940(확정)). 이러한 노골적인 불이익 취급은 소속 노동자들이 제1노조(금속노조)로의 가입을 선택하기 어렵게 만들었고, 이후 차별이 계속되면서 2014년 교섭창구단일화절차 진행 시 제2노조(기업노조)의 조합원 수가 역전을 하였고, 조합원 수가 적었던 제1노조(금속노조)는 소수노조가 되면서 교섭권, 쟁의권 등을 모두 상실하였다.

2014년 교섭창구단일화절차 이후, 회사와 제2노조(기업노조)는 잠정합의안 찬반투표시 제1노조(금속노조) 배제, 단체교섭 과정 비공개, 제1노조(금속노조) 요구(안) 일방적인 누락, 근로조건 등에 관한 사항에 대하여 모든 협의·합의 권한을 제2노조(기업노조)에게만 부여하는 등 단체교섭 및 단체협약 체결 과정에서 제1노조(금속노조)를 철저히 배제하였다(대전지법 2018카합50332, 대법원 2017두37772, 대법원 2017다263192).

2-1-2 발전노조 **발전본부

2010. 11. 한국발전산업노동조합 산하 **발전본부를 한국발전산업노동조합에서 탈퇴시키고 기업별 노동조합으로 조직을 변경하는 안건(조직변경안)이 조합원 투표에서 부결되자, 조직변경을 추진하는 세력은 한국발전산업노동조합에서 탈퇴하고 기업별 노동조합을 신설하기로 하고 2010. 12. 창립총회를 개최하였다. 대표이사 등 경영진은 2010. 11.경부터 2011. 1경까지 사이에 ①한국발전산업노동조합 산하 **발전본부 조합원들이 조직변경안에 찬성하도록 여론을 조성하고, 조합원들의 성향을 분석하여 조직변경안에 반대하는 성향의 조합원들

을 설득하며, 조직변경에 반대하는 조합원들이 투표에 불참하도록 유도하는 등 조직변경안이 가결되도록 계획을 수립하여 추진하고, ②조직변경안이 부결되자 기업별 노동조합을 설립하려는 자들을 독려하고 지원하는 한편, 회사 직원들에게 한국발전산업노동조합을 탈퇴하지 아니할 경우 불리한 인사조치를 받을 수 있다는 분위기를 형성하는 등으로 조합원들이 한국발전산업노동조합을 탈퇴하도록 설득·회유·종용하였다(서울고등법원 2014나54801(대법원 심리불속행 기각으로 확정)). 이와 같은 부당노동행위로 인하여, 한국발전산업노동조합 산하 **발전본부 조합원수는 2010. 12.경 1,325명에서 2011. 4.경 317명으로 감소하고, 기업노조의 조합원수는 900명 증가하였다.

2. 친사노동조합으로부터 자주적인 조합활동을 위해 제2노조(민주노조) 설립

기존 노동조합의 어용화를 비판하고 설립되는 제2노조는 자주적인 노조설립의 시도라고 할 수 있으나, 실제 의도한 민주적 조합활동이 가능하려면 노동조합 설립 초기 상당한 규모의 조직확대가 관건이 된다. 초기 조직화에 실패하면 노동조합이 쉽게 와해되거나 존립하더라도 장기적으로 소수노조로 간신히 명맥만을 유지하는 수준에 머물 우려가 있기 때문이다.

사업장 내에서 여론 형성과 노동조합 활동에 대한 비판적 기능은 사용자의 사업장 정책에 대한 교섭권과 쟁의권 없이 실질적인 영향력을 갖기 어렵다. 그러나 현행과 같은 사업장 단위 복수노조 창구단일화제도는 교섭대표노조가 아니면 교섭권과 쟁의권을 부여하지 않기 때문에 사업장 내 소수노조로서는 복수의 노동조합을 통해 노동조합의 민주성을 강화시키는 역할과 기능에서도 상당한 한계를 가질 수밖에 없다 (1-15 금속노조 대전충북지부 *****지회, 1-27 금속노조 포항지부 ***지회, 2-2-1 공공운수노조 *****본부, 2-3-3 공공운수노조 **지부,

2-5-1 공공운수노조 의료연대본부 *****분회, 2-6-1 공공운수노조 *****지부, 2-6-2 공공운수노조 ****지회, 2-7-2 공공운수노조 민주버스본부 대전충청지부, 2-7-5, 2-7-6, 2-7-7, 2-7-8, 2-7-9, 2-7-10 공공운수노조 민주버스본부 인천지부 ****지회, 2-8-1 공공운수노조 *****지부, 3-1-1 서비스연맹 마트산업노조 ****지부, 4-3-1 대학노조 ****지부, 4-5-4 세종충남일반노조 *****지회 등 사례).

1-15 | 금속노조 대충지부 ***지회**

회사와 제1노조(기업노조)는 59년간 무분규 교섭을 하는 등 오랜 기간 긴밀한 유대관계를 공고히 다져왔다. 제2노조(금속노조) 지회가 조직되면서 교섭창구 단일화절차가 진행되었지만 제1노조(기업노조)가 교섭대표노조가 되었고 교섭권, 쟁의권 등이 없는 제2노조(금속노조)를 철저히 무시·배제해왔다.

제1노조(기업노조)는 단체교섭 과정에서 소수노조인 제2노조(금속노조)의 협의 요청을 무시하며 의견수렴을 하지 않았고 교섭 진행상황을 공유하지 않은 채 일방적으로 교섭을 진행하거나 2020년도 임금교섭 당시에는 소수노조와의 협의도 없이 아예 회사에 교섭을 백지 위임하는 식으로 공정대표의무를 계속하여 위반하였다(중앙2017공정2~4/부노19 (병합), 중앙2020공정28). 회사도 그동안 제1노조(기업노조)에게는 인정해 온 공장 내 현장순회를 제2노조(금속노조)가 실시하자 현장관리자인 반장·주임 등을 동원하여 물리력으로 저지하면서 당시 현장순회에 참가한 조합원들을 부당하게 징계하였고(대전지법 2017노1186, 대전지법 2017노1096, 대전고법 2018두49574), 제2노조(금속노조)에게는 근로면제시간 및 노동조합 전임자 미배분, 노동조합 사무실 미제공 등을 지속하였다(대법원 2018두62577, 62584). 관련하여 노동위원회 시정명령에도 불구하고 대법원까지 장기간 소송을 진행하면서, 제2노조(금속노조)에 가입하면 당연한 것조차도 불이익을 받을 수 있다는 분위기를 형성해나갔다.

2-2-1 | 공공운수노조 ***본부**

****본부 내 기존 노동조합에 맞서 노동조합2가 설립되었지만 과반수노조로 교섭대표노조인 노동조합1과 회사는 단체교섭 절차 및 노조 사무실, 계산판, 무급전임자 등 내용 적용에서 소수노조인 노동조합2를 차별하였다. 2019년 소위

총파업 당시 노동조합1과 노동조합2는 집배원 과로사 근절, 완전한 주5일제 쟁취, 조합원 근로조건 개선 등을 위한 인력증원 및 토요근무 폐지를 요구하며 함께 쟁의행위 찬반투표를 진행하고 93%의 압도적인 찬성 의견으로 가결됐으나 노동조합1이 노동위원회 노동쟁의 조정중지 결정 직후 요구안에 못 미치는 정부의 합의안을 수용하고 노동조합2의 파업 요구에도 불구하고 파업에 돌입하지 않아 헌법상 쟁의권을 행사할 수 없었다. 그 외에도 교섭대표노조인 노동조합1은 임금 및 단체협약 체결시 그 적용을 받게 되는 노동조합2의 조합원들에 대하여 임단협 잠정합의안 찬반투표 진행시에 참여권을 보장하지 않았다. 그 외에도 교섭대표노조인 노동조합1은 파업 철회 및 단체협약 체결 직전 사용자 설명회에 노동조합1 대의원만 참석하도록 하고 노동조합2 조합원들의 참여권을 보장하지 않았다.

3. 무노조 상태에서 신규노조 설립하자 제2노조 설립

신규 노조의 설립과 거의 같은 시기에 혹은 불과 몇 달만에 제2노조가 설립된다는 것은 실제 매우 부자연스러운 현상이다. 창사 이래 노동조합이 존재하지 않았던 사업장에서 노동자들에게 노동조합의 필요성에 대한 자주적인 의식이 형성되었다면, 최초로 설립된 노동조합에 가입하는 방식으로 노동조합에 대한 욕구가 드러나는 것이 자연스럽고 합리적이다. 사업장 내에 처음으로 노동조합이 설립되는 경우 노동조합의 구체적인 활동이나 운영의 모습이 아직 제대로 드러나지 않은 상태이기 때문에, 노동조합 활동을 자주적으로 원하는 노동자들이라면 최초로 설립된 신규 노동조합을 굳이 거부하고 복수의 노동조합을 설립하려고 할 이유를 떠올리기는 쉽지 않다. 신규 노동조합의 가입을 통해 노동조합의 내용을 스스로가 원하는 대로 만들어가는데 관심을 갖는 것이 일반적이기 때문이다.

그런데 이 신규 노동조합이 어떠한 요구를 우선과제로 하여 앞으로 활

동할지가 구체화되기도 전에 이 노동조합과 경쟁적인 복수의 노동조합이 하나의 사업장 내에 설립된다는 것은 매우 이례적이고 통상적이지 않은 현상이다. 즉 무노조 상황에서 노동조합의 설립 움직임이 복수의 노동조합으로 가속된다면, 특별한 사정이 없는 한 이는 사용자가 직·간접적으로 복수노조간 경쟁적 환경을 의도적으로 만들어내는 기형적인 상황이라고 일응 추정하는 것이 합리적이다. 즉 무노조 상황에서 신규노조가 설립되자 이러한 노조와 대립되는 복수의 노동조합이 경쟁적으로 설립된다면 부당노동행위 가능성에 대해 조사와 사용자의 개입가능성을 차단하기 위한 적극적인 근로감독이 고려되는 것이 바람직하다.

그러나 사업장 단위 복수노조 창구단일화제도에 있어, 고용노동부(내지 노동위원회)는 복수노조를 악용한 전형적인 부당노동행위 조건들에 대해 아무런 관심도, 대응지침도 마련하고 있지 않은 것이 안타까운 현실이다(1-2 금속노조 경기지부 **지회, 1-8 금속노조 대전충북지부 ****지회, 1-9 금속노조 광주전남지부 **지회, 1-11 금속노조 구미지부 ****지회, 1-18, 1-19 금속노조 서울지부 ****지회, 1-20 금속노조 인천지부 *****지회, 1-21 금속노조 전북지부 *****지회, 1-25 금속노조 포항지부 **분회, 2-3-1 공공운수노조 서울지부 ***분회, 2-4-1, 2-4-2 공공운수노조 ****지역지부 ****지회, 2-7-12 공공운수노조 민주버스본부 인천지부 *****지회, 3-1-2 서비스연맹 마트산업노조 ***지부, 4-1-2 건설노조 ***지부, 4-5-2 세종충남일반노조 *****지회, 4-6-1 경남일반노조 *****지회, 4-7-1, 4-7-3 사무연대노조 ****지부, 4-8-1 화섬식품노조 *****지회 등 사례).

1-8 금속노조 대전충북지부 ****지회

2019. 10.말 경부터 금속노조 산하 지회 설립을 준비하여, 2020. 3. 22. **** 청주공장에서 근로자들에게 노동조합 가입원서를 받고, 25일~26일 총회를 개최하여 지회를 설립하고, 2020. 3. 26. 2020년 임금단체협약 교섭요구를 하였다.

회사 전무이사 등은 2020. 3. 24. 청주공장 내 회의실에서 근로자들과 면담을 통해 기업노조 설립을 지시하였고, 이 중 일부 근로자들이 회사의 지시에 따라 한국노총 사무실로 이동한 후 회사가 정해놓은 절차대로 형식적인 총회를 실시한 후 청주시청에서 제1기업노조 설립신고를 하였다. 회사는 금속노조 지회 조합원수를 고려할 때 청주공장 근로자들로 조직된 제1기업노조로는 금속노조보다 조합원수가 적기 때문에 조직대상을 장성공장까지 넓히기로 하였고, 이와 같은 내용을 담은 규약변경 신고를 하였으나 청주시청은 총회 소집공고 하자를 이유로 신고 수리를 거부하여 결국 변경신고를 취하하였다. 이에 회사는 임원 대책회의 끝에 제2기업노조를 설립하기로 하고, 조직대상을 청주공장과 장성공장 모두로 하여 근로자들을 제2기업노조에 가입시켰고, 제2기업노조가 금속노조의 교섭권을 빼앗기 위해 급조된 소위 어용노조임을 숨기기 위하여 사실은 2020. 3. 23. 노동조합 설립총회를 한 사실이 없음에도 불구하고, 설립신고서에 총회 개최일자를 '2020년 3월 23일'로 기재하고, 2020. 3. 23.자로 제정한 것처럼 허위 작성된 규약과 2020. 3. 23.자 총회회의록, 허위의 총회 공고문, 허위의 총회 참석자명단을 2020. 3. 31. 장성군청에 제출하였고, 장성군청으로부터 2020. 4. 1. 노조설립신고증을 발급받았다. 동시에 회사는 임원과 관리자들을 총동원하여 두 공장의 근로자들을 제2기업노조에 가입시켰다.

위 제2기업노조는 교섭참여신청 마지막날인 2020. 4. 2. 교섭창구단일화절차에 참여하여 과반수노조로서 교섭대표노조가 되었고, 회사와 2020년 단체협약 및 임금협약을 체결하였다. 이후 부당노동행위 수사와 재판을 통해 회사가 제1기업노조 및 제2기업노조를 설립한 사실과 교섭창구단일화 과정에서 회사 임직원들의 부당노동행위가 확인되었고(광주지법 2021고단1921), 광주지방고용노동청은 제2기업노조에 대하여 “노동조합 및 노동관계조정법 제10조(설립의 신고) 제1항 및 같은 법 제16조(총회의 의결사항) 제1항을 위반한 것으로 확인되어(설립총회 미개최), 해당 설립신고에 대한 수리처분을 직권으로 취소”하였다.

회사는 제2기업노조 직권취소에 대비해 제3기업노조를 설립한 후 제2기업노조 소속 조합원들을 대거 제3기업노조로 옮겼고, 2021년 교섭창구단일화절차를 통해 금속노조 및 제3기업노조와 개별교섭에 동의하면서 금속노조의 대표교섭권을 부정하고 제3기업노조에게 교섭권을 부여하고 있다.

4. 무노조 상태에서 신규노조 설립하자 유령노조(페이퍼노조) 존재 확인

무노조 사업장에서 신규노조 설립 직후 복수의 노조를 설립하여 교섭권을 박탈시키려는 전략과 달리 유령노조 내지 페이퍼노조를 심어두고 노조설립 움직임이 있을 경우 선제적으로 대응하는 방식은 복수노조 창구단일화제도를 악용하여 조합활동을 가로막는 전략에서 구체적인 차이가 존재한다.

신규노조 설립시 신규노조가 장래에 교섭권과 쟁의권을 확보하는 핵심적인 전략은 조직확대를 신속하게 진행하는 것이다. 페이퍼노조를 두지 않은 경우 사용자가 친사노조로 조합원 가입을 끌어모으기 위해서는 노동조합 설립필증을 받는 절차상 3~4일이 소요될 수 있다. 반면 페이퍼노조를 두는 경우는 전혀 조합활동을 하지 않는 휴면노조라도 형식적으로 위원장 등 간부를 문서상으로만 선임해두더라도 신규노조 설립시 곧바로 조합원총회를 통해 휴면상태를 깰 수 있고 동시에 사용자의 지원 하에 일사불란하게 조합가입 규모를 확대시킬 수 있기 때문에 이러한 페이퍼노조를 활용한 복수노조 전략은 신규노조의 조합활동을 방해하는 치명적인 부당노동행위 중 하나이다.

특히 페이퍼노조는 신규노조 설립(예정) 사실을 확인하면 마치 설립 전에 단체협약이 체결된 것처럼 단체협약을 만들어 행정관청에 신고하는 방식으로 신규노조의 교섭요구에 대해 단체협약 유효기간동안 창구단일화절차의 개시 자체를 차단하는 방식으로 신규노조를 식물화한다(단체협약 신고는 체결 이후 15일 이내까지 가능하도록 한 노조법 규

정을 악용).

따라서 장기간 휴면노조였거나 사업장 내 노동조합의 존재나 활동사실을 전혀 알 수 없었던 페이퍼노조가 신규노조의 설립 사실에 갑자기 조합활동을 공식화하는 이례적인 행동을 하는 것이야말로 전형적인 복수노조를 악용한 부당노동행위로 의심할 여지가 현저하다.

Ⅲ. 소결

앞서 살펴보았듯이 현행 교섭창구단일화제도는 복수노조가 설립되는 단계에서부터 사용자의 개입 여지가 현저히 높은 실태를 보여주고 있다. 제도 자체가 부당노동행위에 본질적으로 취약한 구조이고, 오히려 사용자의 악의적이고 체계적인 부당노동행위를 유인한다고도 평가할 수 있다.

제3장 교섭창구단일화절차로 인한 노동3권 침해

박주영·조현주

교섭창구단일화절차로 인한 노동3권 침해

I. 서론

사업장에 복수의 노조가 있건 없건, 노동조합을 처음 만들려고 하건 오래된 노동조합이건, 교섭창구단일화제도를 동원한 부당노동행위는 어두운 그림자 속 유령처럼 항상 따라다니다 노동조합이 노동3권을 행사하려 하면 곳곳에서 불쑥 튀어나온다. 어떻게 이런 일이 가능할까.

교섭창구단일화제도가 교섭창구를 일원화하는 단순한 사실이 아니라 교섭대표노동조합의 결정에 의해 단체교섭권을 모조리 흡수해버리는, 마치 도박처럼 모든 것을 걸어야 하는 제도적 배타성에 기인한다. 이러한 교섭창구단일화제도의 위험적 면모는 교섭대표노동조합을 결정하는 교섭창구단일화 절차의 과정에서 가장 두드러지게 드러난다. 특히 집단적 노사관계를 관리적 측면에서만 바라보는 정부와 사용자의 이해가 맞아떨어지면서 교섭창구단일화 절차에 관한 시행령과 시행규칙은 노동조합에게 가혹하리만치 복잡하고 엄격한 절차적 제약을 요구하면서 이를 더욱 증폭시키고 있다.

복수노조를 악용하여 노조파괴를 하도록 지원하고 이를 돈벌이로 삼은 창조건설팅의 노조파괴 시나리오는 바로 이러한 교섭창구단일화제도의 본질상 만들어진 괴물이다. 창조건설팅 관계자 몇이 우여곡절 끝에 처벌을 받았다 하지만 제2, 제3의 창조건설팅이 여전히 성업하는 이유이다.

이 글에서는 교섭창구단일화절차가 실제 어떤 방식으로 작동되고 노사 당사자에게 어떠한 효과를 미치면서 노동3권을 옥죄고 있는지, 이러한 노동3권의 침해가 단체교섭을 하는 순간의 문제가 아니라, 노동조합의 설립부터 쟁의행위에 이르기까지 각 단계에서 순차적, 중첩적으로 제약되는, 살아움직이는 족쇄가 될 수밖에 없는지 그 내밀한 속살을 들여다보려 한다.

II. 교섭대표노조 결정과정에서의 단체교섭권 침해

1. 현행 교섭창구단일화제도는 노동3권의 영역을 어떻게 축소시켰나

현행 복수노조 창구단일화제도가 도입되기 전, 1997년 노동조합법 개정을 통해 복수노조 금지조항을 삭제되면서 사실상 노동조합의 단결권을 행사를 제한해왔던 법적 장애물은 상당부분 제거되었다. 2010년까지 약 10여년 넘는 기간동안 복수노조 설립이 제한된 것은 오직기업별노동조합의 병존만이였다. 구 노동조합법 부칙 제5조 제1항은 “하나의 사업 또는 사업장에 노동조합이 조직되어 있는 경우에는 제5조의 규정에 불구하고 ... 까지는 그 노동조합과 조직대상을 같이 하는 새로운 노동조합을 설립할 수 없다.” 고 정하여, 복수노조의 금지는 하나의 사업 또는 사업장에 조직되어 있는 기업별노조가 있는 경우에는 조직대상을 같이 하는 기업별노조가 설립되는 것만을 제한할 뿐, 초기업단위 노조는 기존의 기업별노조와 조직대상을 달리하기 때문에 복수노조

금지의 대상이 되지 않았다. 판례도 초기업단위 노조의 노동3권을 보장해왔다.³⁾

<표> 창구단일화제도 도입 이전 복수노조 노동3권

노조병존	기업노조	초기업노조
기업노조	금지	허용
	단결권 ×	단결권 ○
	단체교섭권× 단체행동권×	단체교섭권○ 단체행동권○
초기업노조	허용	허용
	단결권 ○	단결권 ○
	단체교섭권 ○ 단체행동권 ○	단체교섭권 ○ 단체행동권 ○

※ 필자 작성

그러나 2010년 개정된 현행 노동조합법은 교섭창구단일화제도를 도입 하면서 조직대상과 상관없이 모든 노동조합에 대해 복수노조 교섭창구 단일화절차를 거치도록 하여 종전보다 단체교섭권의 행사 범위를 제한 해버렸다. 사업장 단위 내 조직대상을 같이 하는 복수의 노동조합에 대한 단결의 자유를 보장하는 대신, 사업장 단위로 기업별 교섭구조를 강제하면서, 조직대상을 달리하는 노동조합들 간의 자유로운 단체교섭 권 및 단체행동권 행사를 차단하였다. 오로지 사업장 단위 내 조합원 수가 과반수를 점하는 노동조합만 직접적인 단체교섭권과 단체행동권 행사의 자유가 허용되었다.

결과적으로 종전에는 기업노조들간의 병존시 먼저 설립된 노동조합이

3) 대법원 2006두15400 판결, 대법원 2001두5361 판결 등

있을 경우 단결권과 그에 따른 단체교섭권, 단체행동권이 금지되었다면, 2010년 노동조합법 개정 이후에는 조직형태와 상관없이 단결의 자유만이 모든 노동조합에게 확장되었을 뿐, 오히려 사업장단위 교섭대표노조를 제외하면 기업노조와 초기업노조간 병존, 초기업노조 상호간의 병존시 모든 노동조합에게 보장되어왔던 단체교섭권과 단체행동권이 금지되는 광범위한 제한이 도입된 것이다.

<표> 창구단일화제도 도입 이후 복수노조 노동3권

노조병존	기업노조	초기업노조
기업노조	제한 단결권 ○ 단체교섭권 × 단체행동권 ×	제한 단결권 ○ 단체교섭권 × 단체행동권 ×
	제한 단결권 ○ 단체교섭권 × 단체행동권 ×	제한 단결권 ○ 단체교섭권 × 단체행동권 ×
	제한 단결권 ○ 단체교섭권 × 단체행동권 ×	제한 단결권 ○ 단체교섭권 × 단체행동권 ×

※ 필자 작성

특히 구 노동조합법은 조직대상을 달리하는 경우는 복수노조로 보지 않았기 때문에, 2010년 노동조합법 개정에서의 기업단위 교섭을 강제하는 교섭창구단일화제도는 조직대상이 중복되는 경우에 대해서 복수노조 교섭창구단일화제도를 마련하도록 한 구 노동조합법 한시적 유예규정의 범위를 넘어선 것이다.

구법상 복수노조로 볼 수 없는 초기업단위 교섭까지도 무조건 기업단위 교섭창구단일화절차에 의해 사업장 단위 과반수 노조일 때에만 교

섭권을 행사할 수 있도록 제약한 현행 교섭창구단일화제도는 산별교섭을 무력화하고 일방적인 기업별 교섭구조만을 고착화시켰다.

2. 교섭창구단일화절차의 권리침해적 요소

1) 노동조합의 최초교섭요구 효력요건 신설

2010년 교섭창구단일화제도 도입 이전 노동조합을 설립하면 언제든지 노동조합이 원하는 때에 단체교섭을 요구할 수 있고 기존 단체협약의 유효기간이 얼마 남아있는지와 상관없이 단체교섭을 서둘러 진행할 수 있었던 것과 달리 현행 교섭창구단일화제도는 노동조합이 단체교섭을 요구할 수 있는 시기와 방식에 상당한 제한조건을 법정하고, 이를 충족해야만 유효한 단체교섭 요구로 인정하고 있다.

첫째, 최초교섭요구 가능시점을 기존 단체협약 유효기간 만료 3개월 이전시점부터 가능하다고 제한하고, 둘째, 의사표시만으로 성립되는 교섭요구를 시행규칙을 통해 정한 교섭요구사항(노동조합명, 대표자 성명, 소재지, 교섭요구일자 조합원수)을 기재하지 않으면 효력을 부인하는 요식행위로 만들어서 노동조합의 교섭요구 자체를 어렵게 만들었다.

사실 ‘교섭요구일자’의 조합원 수는 노동조합의 교섭요구의 유효성을 인정하는데 필요조건이 되어야 할 합리적 이유가 없다. 또한 교섭창구단일화절차상 과반수노조나 공동교섭단의 교섭위원 결정시에도 아무런 고려요소가 아니기 때문에 쓸모없는 무의미한 조건이다. 그럼에도 사용자는 노동조합의 최초교섭요구 기재사항의 흠결을 들어 교섭요

구사실공고를 거부하는 것에 대해, 노동위원회는 최초교섭요구시 시행규칙상 교섭요구일자의 조합원 수의 기재가 누락되었다는 이유만으로 유효한 교섭요구가 아니라고 결정하고, 사용자의 공고 거부를 합법적으로 보장해주고 있다(1-14 금속노조 인천지부 **지회 사례).

인천지방노동위원회 2014.3.28.자 결정 인천2014교섭3 판정, 한즈코퍼레이션 주식회사 교섭요구 사실의 공고에 대한 시정신청

이 사건 노동조합의 교섭요구 문서에 노동조합의 명칭과 대표자의 성명, 주된 사무소의 소재지는 확인할 수 있으나, 교섭요구 날 현재 조합원 수를 기재하지 않아 노동조합 및 노동관계조정법 시행령 제14조의 2에서 정한 교섭요구 방법을 지키지 아니한 점이 명백하므로 이 사건 사용자가 교섭요구시 필수적 기재사항이 누락되었음을 이유로 교섭요구 사실을 공고하지 않은 것을 위법·부당하다고 할 수 없다.

오히려 사용자는 기재된 조합원수를 인정하지 못하겠다는 핑계로 조합원 전체명단을 제출할 것을 요구하거나 노동조합 위원장의 직인이 있는 위임장을 제출하라고 요구하는 등 시행규칙상 최초교섭요구의 기재사항이 아님에도 교섭요구의 유효성을 문제삼아 교섭요구사실 공고를 거부·지연하는 일이 비일비재하나 정작 이에 대한 사용자에게 어떠한 법적 제재도 없다(1-21 금속노조 전북지부 ***지회 사례, 3-1-1 서비스연맹 마트산업노조 **마트지부 사례, 4-1-2 건설노조 전차선공사 사례).

4-1-2 건설노조 전차선공사 전문건설업체 사례

2020년 5월 건설노조 전차선지부는 전차선공사를 수주하는 전기공사업체들에 철로의 전기선 건설공사를 수행하는 현장직 직종 지부설립 사실을 통지하고 성실교섭을 요청하면서 노동조합과의 단체협약 체결 경험이 없는 사용자들을

위해 사용자간담회도 진행하였다. 그러나 전기공사업체 사용자들은 교섭요구사실공고의무를 이행하지 않았다. 노동조합은 가급적 사용자들의 자발적인 성실 교섭을 이끌어내고자 한 달여에 걸쳐 공문이나 유선전화로 교섭요구사실공고를 하도록 요구하였으나, 사용자들은 마치 서로 약속이나 하듯 교섭요구를 위한 법적인 적시사항에 해당하지 않는 조합원명단과 노조위원장의 위임장 제출 등을 요구하면서 두 달여 동안 공고를 지연하였고, 최종적으로 노조가 다시 교섭요구하면서 계속 공고를 지연하면 노동위원회에 시정신청을 접수할 수밖에 없다고 최후 통첩을 하자, 사용자들은 노동위원회에 교섭단위 분리신청을 접수하면서 또다시 교섭요구사실공고를 지연하였다.

한편 최초교섭요구 기재사항은 시행령에 명시되어 있지만 노동조합의 교섭요구 기재사항 4가지 중 일부를 누락한 경우, 그 유효성 여부는 전적으로 사용자의 선택에 따라 그 효과가 달라짐으로써 사실상 사용자의 재량에 의해 노동조합의 교섭요구의 효력이 결정된다. 즉 노동조합이 교섭요구를 하면서 교섭요구일자 외의 조합원 수를 누락하였더라도 사용자가 이를 문제삼지 않고 공고해주는 경우 공고의 효력이 인정되는 것으로 해석하여, 해당 노동조합의 교섭요구 자체의 효력이 부인되지 않는다(4-2-4 플랜트건설노조 ***** 사례).

그러나 반대로 사용자가 교섭요구의 기재사항을 일부 누락했다는 이유로 공고를 하지 않을 경우, 그 책임은 온전히 노동조합에 귀속된다. 따라서 노동조합의 교섭요구에 흠결이 있다는 이유로 사용자가 공고를 거부하더라도 이를 보완하여 다시 교섭요구해야 하고 교섭창구단일화 절차상 정하여진 기한 내에 제때 교섭요구를 하지 못한 것으로 해석될 경우 교섭창구단일화절차에 참여하지 못하게 되는, 사실상 단체교섭권을 박탈당하는 책임을 부담하게 된다.

중앙노동위원회 2020.3.3.자 결정 중앙2020교섭15 판정, 성창이앤씨 주식회사
과반수 노동조합 이의 결정 재심신청

노동조합법 시행령 제14조의2 제2항과 같은 법 시행규칙 제10조의2 제3호에는 노동조합이 교섭요구 또는 교섭을 참여하는 경우 서면으로 하도록 규정하면서 여기에 교섭요구일 현재의 조합원의 수를 적도록 규정하고 있는데, 신청 외 노동조합은 2019.10.11. 이 사건 교섭창구 단일화절차에 참여하면서 조합원 수를 ‘다수’라고 기재하여 조합원 수를 특정하지 않은 하자가 있으나 ... 교섭창구 단일화제도 전 취지와 이를 촉진하기 위한 노동위원회의 역할 등에 비추어 보면 그 점만으로 교섭참여 노동조합의 자격을 부정할 것은 아니다.

결국 교섭창구단일화절차를 진행하는 과정에서 사용자가 공고할 권한을 가지면서 노동조합의 교섭요구에 대한 효력 유무를 결정하는 재량을 누리는 반면, 공고 지연이나 거부에 대해서는 어떠한 법적 불이익이나 제재를 받지 않기 때문에, 법령상 창구단일화절차를 정확히 준수하지 않아 사용자가 공고하지 않을 경우, 단체교섭권이라는 기본권 행사에서 불이익을 당하는 것은 오로지 노동조합의 몫이 된다.

2) 최초교섭요구시점의 불명확성

노동조합에게 교섭 절차를 복잡하게 만드는 것은 최초교섭요구의 시기와 방법상의 제한만이 아니다. 최초교섭요구 가능시점을 판단하는 것도 노동자들에게는 쉽지 않은 장벽이 된다.

최초교섭요구를 할 수 있는 시점에 대해 노동조합법 시행령 제14조의2는 “기존 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터” 라고 명시하여 단체협약이 존재하는 경우 그 유효기간을 기준으로 삼도

록 하는 한편, 시행령 제14조의10에 단체협약을 체결할 경우 교섭대표 노조의 배타적 교섭권이 보장되는 지위유지기간(1~3년)을 별도로 정하고 있다. 이로 인하여 단체협약 유효기간과 교섭대표노조 지위 유지기간이 일치하거나 불일치할 경우 최초교섭요구 가능시점을 어떻게 판단할 것인지가 불분명하다.

첫째, 단체협약 유효기간은 만료되었으나 교섭대표노조 유지기간이 남아 있는 경우, 최초교섭요구가 불가능하고, 둘째, 단체협약 유효기간이 남아 있더라도 교섭대표노조 유지기간은 만료되면 누구나 최초교섭요구가 가능해질 수 있으며, 셋째, 교섭대표노조 유지기간과 단체협약 유효기간이 일치하는 경우, 교섭대표노조 유지기간만료시에 최초교섭요구가 가능한지, 교섭대표노조 유지기간이 만료되지 않았더라도 단체협약 유효기간 만료 3개월 전부터 최초교섭요구가 가능한지 등 언제 최초교섭요구를 할 적기인지 노동조합이 판단하는데 어려움을 겪게 된다.

특히 신설노조에게는 노조설립 사실을 알리고 교섭요구를 함과 동시에 조합원 가입확대를 받는 것이 노동조합 생존에 필수적이기 때문에 교섭요구가능시점이 언제인가의 문제는 단순히 시기를 확인하는 문제가 아니다. 최초교섭요구가 가능하지 않은 시점에 교섭요구를 하였다가 노동조합 설립사실만 노출되고 부당노동행위 등으로 교섭도 제대로 해보지 못하고 노동조합이 와해될 수 있기 때문이다. 따라서 최초교섭요구 가능시점을 복잡하게 정하여 노동자들이 쉽게 알기 어렵게 제도를 만드는 것 자체만으로도 노동자들의 단결권 행사에는 치명적인 장애가 된다(제3장 제4절 후술).

3) 사용자의 공고지연을 통한 교섭지연 합법화

노동조합의 최초교섭요구에 있어 시기 및 방법 등 유효요건으로 교섭권 행사에 상당한 제한을 받지만, 사용자는 공고의무와 관련하여 아무런 법적 제재를 받지 않는다. 사용자가 이런 저런 핑계를 들어 공고를 지연하거나 심지어 아무런 근거 없이 미공고해도 제재규정을 두고 있지 않다는 이유만으로 합당한 근거 없는 공고지연을 막을 방법이 거의 없다.

사용자의 이러한 공고지연은 교섭창구단일화절차를 지연함으로써 노동조합의 단체교섭권을 행사 시기를 최대한 지연하려는 목적, 또는 신설노조의 최초교섭요구에 대해서 교섭권 행사를 막기 위해 제2노조의 설립 및 조합원수 확대를 할 시간을 벌어주기 위한 목적 등 부당노동행위를 위한 전형적인 방법으로 활용되고 있다.

교섭창구단일화절차를 합리적 이유 없이 지연하는 경우, 혹자는 부당노동행위로 의율할 수 있다고 주장하지만 이는 사용자의 부당노동행위 의사를 인정할 정도로 장기간의 지연, 공고 거부에 대한 사용자의 비합리적인 언행을 노골적으로 하는 매우 드문 경우에만 인정될 뿐이다. 공고 지연 자체를 제재하지 않기 때문에 사용자의 교섭창구단일화절차 지연 행위는 교섭창구단일화제도가 도입된 지 10이 지난 지금까지도 매우 일상적이고 반복적으로 자행되고 있다(1-11 금속노조 대구지부 *****지회사례, 4-1-1 건설노조 토건분과 사례, 4-1-3 건설노조 전차선지부 ***** 사례, 4-2-3 플랜트건설노조 *** 사례, 4-7-1 사무연대노조 **신협 사례 등 다수).

또한 사용자의 미공고 또는 잘못된 공고에 대해 노동조합이 시정신청을 하고 노동위원회에서 인용되어 판정회의 당일 결과통지를 해주어도 사용자는 시정명령 주문을 담은 결정서가 송달되어야만 시정명령의 효력이 있다는 이유로 결정 통지시 즉각 공고하지 않고 결정문이 올 때까지 공고를 최대한 지연한다. 노동위원회에서는 이러한 사용자의 노골적인 지연행위를 알면서도 딱히 법적으로 방법이 없다면서 어떠한 제재도 고려하지 않고 있다.

최근 사용자는 공고 시정신청사건의 심문회의 직전 또는 시정명령 결정을 하는 판정회의 직전에 공고 사실을 노동위원회에 통지하여 각하 또는 취하를 하도록 하면서 교섭창구단일화절차를 가능한 지연하면서도 사용자가 부당하게 공고지연했다는 노동위원회의 결정 사실 자체도 남기지 않는 전략을 사용하고 있다(4-1-2 건설노조 전차선지부 사례, 4-2-4 플랜트건설노조 ***** 사례, 4-7-1 사무금융연맹 사무연대노조 **신협 사례).

노동위원회 심문회의나 판정회의 직전에 공고를 하였다고 통지하여 노동조합의 신청을 취하하는 방식으로 사용자는 반복적으로 공고 지연을 하지만 그러한 명백한 사실이 어디에도 기록에 남지 않기 때문에 누적적인 교섭 해태·지연의 부당노동행위 사실에 대한 근거를 불분명하게 만든다.

한편 사용자의 일부 사업장 공고 누락은 잘못된 공고로 보아 창구단일화절차 전체를 무효로 만들 수 있다. 사용자가 일부러 일부 사업장의 공고 누락을 통해 교섭지연을 하더라도 조합원들이 모든 사업장에 근무하는 것은 아니라서, 노동조합으로서는 공고가 일부 누락되었다는

사실 자체를 공고 당시에는 알 수 없다. 그럼에도 사용자의 공고를 신뢰하고 교섭창구단일화절차를 진행해왔던 노동조합에게는 이러한 사용자의 공고누락은 예상할 수 없는 불이익임에도 그동안 진행된 교섭창구단일화절차 모두 무효가 되기 때문에, 노동조합으로서는 단체교섭권을 행사하려면 결국 교섭창구단일화절차를 처음부터 다시 거쳐야 한다. 그러나 공고 누락에 대해 사용자는 아무런 불이익이 없고(오히려 교섭지연의 혜택을 누림), 그 피해는 고스란히 노동조합에게 전가된다(4-1-1 건설노조 토목분과 사례).

경기지방노동위원회 2016.9.21.자 결정 경기2016교섭27 판정, 과반수 노동조합 이의 결정신청

이 사건 사용자는 이 사건 현장 이외에 강원 삼척 및 충남 서산에서도 건설현장을 운영하고 있음에도 불구하고 신청외 노동조합1의 2016.7.22.자 교섭요구 사실을 이 사건 사용자의 전체 현장이 아닌 이 사건 현장에만 공고를 하여 노동조합법 시행령 제14조의3 제1항을 위반하였고, 이 사건 사용자의 부적법한 교섭요구사실 공고에 따라 그간 이 사건 사용자와 신청외 노동조합 및 신청외 노동조합들 사이에 진행된 일련의 교섭창구단일화절차는 명백히 법령에 위배되어 효력이 없다고 할 것이므로 신청인 노동조합의 과반수 노동조합에 대한 이의신청은 법령상 실현할 수 없어 노동위원회규칙 제60조 제1항 제6호 및 제134조 제5호의 각하 사유에 해당한다.

4) 사용자 공고방식 자의성과 노동조합 교섭절차부담

사용자의 공고지연과 누락뿐 아니라 공고 방식에 있어서도 교섭창구단일화 절차는 노사간 불균형을 초래한다. 교섭창구단일화절차의 개시는 사용자의 교섭요구사실 공고를 통해서 비로소 공개적으로 시작되는

데, 공고 방식을 사용자에게 임의로 맡겨놓은 반면, 공고 하자의 위험 부담은 노동조합에게 지운다.

사업장 내 공고 장소나 공고 방법에 대해 특별히 정하고 있는 바가 없으나 제대로 공고가 이루어지지 않았을 경우 공고장소나 방법에 문제가 있다는 점을 입증해야 하는 부담은 노동조합이 지게 되고, 공고가 게시되지 않았거나 잘 보이지 않는 곳에 공고하여 이의제기를 할 수 있는 기한을 놓치는 경우에도 노동조합이 노동3권의 행사 자체를 박탈 당할 수 있다. 가령 사용자가 악의적으로 공고문을 붙여놓고 사진촬영 후 이를 제거해버린 후 해당 노조가 공고에 제대로 참여하지 않았다고 주장해도 그러한 행위를 노동조합이 직접 목격하지 않는 한 공고 하자를 입증하기 어렵다. 즉 사용자의 공고의무가 성실히 이루어지지 않을 경우 노동조합의 피해는 장기적이고 회복하기 어려운 반면, 사용자의 공고의무 위반에 대해서는 매우 관대하다.

4-2-4 플랜트건설노조 ***** 사례

2019년 교섭창구단일화절차에서 사용자는 플랜트건설노조의 교섭요구에는 곧바로 공고하지 않다가 다른 노조의 교섭요구가 있을 때 교섭요구사실공고를 하는 등 공고에서도 노동조합 간 차별적인 태도를 취하였다. 자율적 교섭대표 노조 결정기간 14일이 경과한 뒤 플랜트건설노조가 과반수노조 통지를 하였으나 바로 과반수노조 공고를 하지 않아, 과반수노조 공고를 하지 않은 경우에도 과반수노조 이의신청이 가능한지 노동위원회에 문의를 하게 되었다. 노동위원회의 조사관은 과반수노조 공고를 하도록 사용자에게 지도하고, 거부할 경우 시정신청을 접수하기로 하였다. 그런데 사용자는 양 노조로부터 받은 과반수노조 통지에 대해 게시판에 노조로부터 받은 과반수노조 통지 공문 사본을 그대로 부착하였으므로 이미 과반수노조 공고를 하였다고 주장하였다. 플랜트건설노조는 타노조의 과반수노조 통지 공문 사본을 부착한 것은 정상적인 과반수노조 공고로 보기 어려우니 제대로 공고할 것을 요구하였으나 사용자는 이를 거

부하였고, 플랜트건설노조는 과반수노조 이의신청을 해야만 했다.

또한 과반수노조 공고 등을 하면서 사용자가 먼저 공고한 내용을 임의로 변경하여 다른 노조를 과반수노조로 공고하거나 복수의 노동조합에 대해 과반수노조 공고를 하면서 서로 다른 방식으로 공고하기도 하며, 노동조합이 한 과반수노조 통지와는 그 내용을 달리하는 공고를 하는 등 사용자에게 의해 교섭창구단일화절차에 혼란이 초래되더라도 직접적으로 그에 대해 사용자 책임을 묻기 어렵고, 지연에 대한 부담은 결국 노동조합에만 귀속되는 상황이 반복되고 있다.

4-1-3 건설노조 전차선지부 ***** 사례

사용자는 2020. 4. 새로 수주받은 전차선공사현장에 소속된 노동자들이 건설노조에 가입하면서 최초교섭요구를 하였으나 공고하지 않았다. 이후 2020. 7. 1. 사용자의 다른 사업장인 강릉 안인 플랜트건설현장에서 한국노총 건설플랜트노조가 교섭요구를 하였으나 해당 사업장에만 교섭요구사실공고를 하여 건설노조는 이를 알 수 없었다. 이후 건설노조는 공고 사실을 알지 못한 채 재차 사용자에게 교섭요구를 하였으나 사용자는 이러한 창구단일화절차가 진행중이라는 사실을 안내해주지 않았고, 2020. 7. 9. 사용자가 플랜트건설공사현장에 게시한 확정공고에는 건설노조는 교섭참여노조에서 누락되었다.

그런데 2020. 7. 27. 강릉 안인 플랜트건설현장의 노동자들이 조직된 한국노총 건설플랜트노조와 플랜트연합노조이 과반수노조 통지를 하자, 사용자는 이제야 전차선공사현장에 공고가 누락되었다(건설노조의 교섭요구도 누락)는 이유로 확정공고를 다시 하면서 기존 창구단일화절차를 무효화시켰고, 이후 노동조합들이 다시 과반수노조 통지를 하자 이번에는 3개 노조 중 과반수노조가 없다는 취지의 공문을 3개 노조에 보내고 과반수노조 공고를 하지 않았다.

10. 7. 강원지방노동위원회(부당노동행위 관할노동위)는 사용자의 이러한 창구단일화절차 지연을 부당노동행위임을 인정, 중단된 교섭창구단일화절차를 이행하라는 구제명령을 하였고, 그에 따라 사용자는 12. 7. 다시 확정공고를 하였으며, 노동조합들은 이 세 번째 확정공고를 신뢰하여 건설노조와 건설플랜트노

조가 연합하여 과반수노조임을 통지하였다. 그런데 경기지방노동위원회(창구단 일화절차 관할노동위)는 10. 27. 사용자의 3번째 확정공고의 효력을 부인(7. 27. 2차 확정공고 유효)하여 건설플랜트노조와 건설노조의 연합을 부인, 과반수노조가 없다고 판정하였다. 사용자의 공고지연 및 자의적인 공고와 관련하여 사용자는 특별한 제재를 받지 않은 반면, 부당노동행위와 교섭창구단일화절차에 대해 각 관할노동위원회가 공고절차에 대한 다른 판단을 하면서 결국 교섭창구단일화절차의 지연 및 혼선의 부담은 노동조합들만이 부담하게 되었다.

5) 개별교섭동의 및 위임연합 합의시 노사간 통지의무 불균형

창구단일화절차에서 노사의 책임과 부담에서 격차는 노동조합의 통지와 사용자의 통지의 요건에 있어서도 현격히 차이가 난다. 첫째, 확정공고 이후 14일의 자율결정기간 중 노동조합들 간 자율적 교섭대표노조 결정의 통지는 “교섭대표노조의 대표자, 교섭위원 등 연명으로서명날인하여 사용자에게 통지(령 제14조의6)” 하도록 통지의 방식을 제한하고 있다. 둘째, 과반수노조 통지를 할 때에 노동조합은 자율결정기간 14일이 만료된 날부터 5일 이내에 “노동조합 명칭, 대표자, 과반수 노동조합이라는 사실 등(령 제14조의7)” 에서 사용자에게 통지하도록 정하고 있고, 셋째, 위임·연합에 의한 과반수노조 통지 시에도 마찬가지로 노동조합은 통지사항을 준수해야 한다. 이처럼 노동조합의 통지의무는 통지의 시기뿐 아니라 그 형식과 내용에 대해서도 엄격한 제한을 두고 있다(4-2-1 플랜트건설노조 ***** 사례).

반면, 14일의 자율결정기간 사용자가 개별교섭 동의를 하는 통지는 법령상 아무런 정함도 없다. 따라서 사용자가 개별교섭 동의를 요청한 노조에게만 통지하고, 다른 노동조합에게는 통지를 하지 않아도 개별

교섭 동의를 효력이 발생하는 것으로 보고 있다.

법원은 개별교섭 동의는 확정공고 이후 14일이라는 강행규정에 정한 기간 내에만 통지할 수 있도록 정하고 있음에도 정작 사용자가 개별교섭 동의를 요청한 노조에게만 비공식적으로 통지하는 것도 허용하고 있어서 실제 14일 기간 내에 동의 여부를 통지하였는지에 대해 이해관계 있는 노동조합이 확인할 방법도, 사용자의 개별교섭 동의가 강행규정 위반으로 무효인지를 입증할 방법도 없다(4-7-2 사무연대노조 *** 실험 사례).

중앙노동위원회 2021.5.17.자 결정 중앙2021교섭12 판정, 한우리신용협동조합 과반수 노동조합 이의 결정재심신청

개별교섭 동의는 자율적 교섭대표노동조합 결정기간 내에 사용자가 어느 한 노동조합의 개별교섭 요구에 동의함으로써 성립되며, 그 동의는 서면으로 하고 그 사실을 즉시 노동관계 상대방뿐만 아니라 근로자 모두가 알 수 있도록 하는 것이 바람직하다. 그런데, 이와 같은 일이 신청 노동조합이 다수 노동조합으로 교섭창구단일화절차 이행 중에 발생하였다는 점에서 보면, 이 사건 사용자가 신청 노동조합을 교섭 상대방으로 인정하는 것인지에 대한 의문을 넘어 그간 신청 노동조합과의 관계 등에 비추어 경우에 따라서는 신청 노동조합에 대한 부정적 의사까지도 추정될 수 있을 정도로 가볍게 여길 사안은 아니나 그렇다고 하여 노동조합법에 서면동의와 그 사실의 통지를 개별교섭 성립요건으로 규정하고 있지 않은 이상 이를 위반하다거나 그 효력을 부정하기는 어렵다.

6) 잘못된 교섭창구단일화절차 개시에 대한 시정절차 부재

교섭창구단일화절차에 대한 노동위원회 공고 시정신청절차는 노동조합이 오직 자신이 한 교섭요구의 내용이 잘못 공고되거나 미공고될 경우에 대해서만 시정신청을 할 수 있도록 하고 있을 뿐, 다른 노동조합

의 교섭요구에 위법부당이 있음을 이유로 공고 시정신청을 할 수는 없다(오직 과반수노조 이의신청단계에 이르러서야 비로소 다른 노동조합의 교섭요구의 하자를 확인하고 교섭창구단일화절차 전체가 무효로 판단될 수 있을 뿐이다).

교섭창구단일화절차의 신속한 진행을 위해 다른 노동조합의 교섭요구를 공고 시정신청의 대상으로 삼지 않은 것이라는 반론은 현실적으로 인정되기 어렵다. 왜냐하면 다른 노동조합의 교섭요구사항이라는 이유만으로 무효인 교섭창구단일화절차가 한 달여간 지속되면서 하자를 주장했던 노동조합이든 교섭창구단일화절차를 신뢰한 노동조합 모두 교섭지연의 불이익을 받게 된다.

특히 단체협약 유효기간(교섭대표노조 유지기간)이 남아 있어 교섭창구단일화절차 개시요건에 해당되지 않는 경우에도 사용자가 타 노조의 교섭요구를 그대로 공고하더라도 교섭대표권이 있는 노동조합은 공고 시정신청을 할 수 없기 때문에, 사실상 과반수노조 이의신청단계에서 절차의 무효를 인정받을때까지 상당기간 교섭대표권 행사에 상당한 제약을 당할 수밖에 없다.

또한 하나의 사업 내에 별도의 독립된 사업장이 존재하는 경우, 또는 교섭단위 분리결정으로 별개의 교섭단위에 해당되는 사업장에 교섭요구사실공고가 되었다면 이를 사전에 막을 절차적 방법이 존재해야만 한다. 그러나 현행 복수노조 교섭창구단일화제도는 이에 대한 적절한 제도적 장치를 마련하고 있지 못하여 다른 노동조합의 교섭권을 위태롭게 한다. 교섭대표노동조합(혹은 독립사업장의 노동조합)으로서 노동조합은 교섭창구단일화절차의 위법성을 주장해야 하는지, 법적 판단에

따라 교섭창구단일화절차에 참여하지 않았다가 교섭대표노조가 될 기회 자체를 박탈당할지 모르니 다시 교섭요구를 해야할지 혼란스럽고 복잡한 상태에 놓이게 된다.

혹자는 공고 시정신청절차에서 이를 다투지 못하더라도 과반수노조 이의신청 단계에서 이를 다룰 수 있다고 주장할지 모르겠지만, 교섭창구 단일화절차 자체가 문제인 경우(가령 교섭대표노조가 이미 존재하여 단일화절차 개시 자체가 위법이라는 주장) 과반수노조 이의신청단계까지 가려면 스스로 무효인 교섭창구단일화절차에 참여해야 한다는 모순이 발생한다. 또한 교섭요구를 하여 창구단일화절차에 참여하더라도 사용자의 개별교섭 동의를 해버리면 과반수노조 이의신청을 제기할 기회도 없어지기 때문에, 창구단일화절차 적법성 및 유효성 여부에 대한 판단을 구할 기회 자체가 없어진다.

7) 노동위원회 이의신청절차의 복잡성과 노동조합 교섭절차부담

교섭창구단일화절차를 전체적으로 살펴보면 크게 「교섭요구노조 확정단계」와 「교섭대표노조 결정단계」로 구분할 수 있고, 「교섭요구노조 확정단계」로 (1) (노)최초교섭요구→(사)교섭요구사실공고→(2) 공고가 제대로 되지 않을 경우 노동위원회 교섭요구사실공고 시정신청절차→(3) (사)교섭요구노조 확정공고→(노)수정공고 요구→(사)재공고→(4) 공고가 제대로 되지 않을 경우 노동위원회 확정공고 시정신청절차를 거치게 되며, 「교섭대표노조 결정단계」에서 교섭대표노조 결정의 예외로 (5) 개별교섭 요구에 대한 사용자 동의절차와 (6) 참여노

조들 간의 자율적 교섭대표노조 결정 결정단계→ 자율결정 또는 개별 교섭 동의를 이루어지지 않으면 (7) 위임·연합을 통한 과반수노조 결정절차, (8) (노)과반수노조 통지→(사)과반수노조 공고→ (9) 노동위원회 과반수노조 이의신청을 통한 과반수 교섭대표노조 결정단계→ 과반수노조 통지가 없거나 과반수노조가 없을 경우 (10) 자율적 공동교섭 대표단 자율결정단계→ 자율적으로 공동교섭단이 구성되지 못하면 (11) 노동위원회 공동교섭대표단 결정 및 다수노조의 공동교섭단 대표 결정 단계를 거치게 된다.

이처럼 교섭창구단일화절차는 상당히 복잡한 순서를 거치고, 단계별로 일정 기한이나 기산점을 두고 교섭요구나 통지, 공고와 동의, 시정신청에 대한 제한을 두고 있어서, 노동조합이 교섭권 행사를 하려면 모든 절차를 이해하고 이러한 기한과 기산점을 지켜 절차를 거쳐야만 한다. 첫째, 최초교섭요구 가능시점과 교섭요구시 기재사항을 제한하고(령 제 14조의2), 교섭요구사실공고의 기간, 공고에 대한 시정신청기한(령 제 14조의3), 확정공고의 수정요청 기한을 각각 정하여 여러 단계의 복잡한 절차를 두었다. 둘째, 사용자가 확정공고 자체를 하지 않을 경우에는 시정신청이 가능한지, 언제 가능한지 그 절차나 기한이 불명확하여 노동조합에 혼란을 초래하고 있으며, 셋째, 사용자가 잘못된 확정공고의 수정요구를 받은 뒤 수정공고를 하지 않은 경우와 또 다시 잘못된 수정공고를 한 경우의 시정신청 기산점이 서로 상이하야(령 제14조의5) 시정신청을 하려는 노동조합에게는 상당한 혼선을 야기한다. 넷째, 자율결정기간 및 그 기산점(령 제14조의6), 과반수통지 기한과 과반수노조 이의신청 기한을 각기 정하고 있을 뿐 아니라 다섯째, 과반수 공고

가 없을 때와 과반수 공고가 잘못되었을 때, 시정신청 기산점을 상이하게 정하여(령 제14조의7) 신청을 하려는 노동조합에게 상당한 혼란을 초래한다.

그런데 현행 교섭창구단일화제도는 이러한 절차와 각 기산점 및 기간을 준수하지 아니한 책임을 오로지 노동조합에게 부담시킨다. 실제 과반수노조 이의신청 기한을 놓치게 될 경우 시정신청이 불가능해지고 교섭대표노조의 지위를 빼앗길 수 있는 등 노동조합의 불이익은 회복할 수 없는 결과를 가져올 수 있다. 이러한 복잡한 교섭창구단일화절차는 법률이 아닌 시행령에 정하고 있고, 노동조합의 단체교섭권 실현을 매우 어렵게 만드는 절차적 제한으로 헌법상 단체교섭권을 제약하는 상당한 장벽이 되고 있다.

8) 과반수노조 이의신청단계 이전의 조합원 수 확인절차 부재

교섭창구단일화절차를 개시할 때 교섭요구시점의 조합원 수를 기재하여 교섭요구를 하도록 정하고 있으나 이는 과소 또는 과대 기재될 수 있다. 하지만 이를 확인할 수 있는 절차가 있는 것도 아니고, 교섭요구시 절차상조합원 수를 기재를 요구해야할만한 필요도 없다.

오히려 노동조합이 교섭요구를 할 때 조합원 수를 밝히도록 강제하는 것은 예상하지 못하는 부작용을 초래한다. 첫째, 신생 노동조합에게는 조직규모를 노출할 경우 사용자의 부당노동행위를 당할 위험부담이 크다. 둘째, 친사용자 노조가 사용자의 지원을 받고 있음을 드러내고 다른 노동조합의 조직확대를 위축시킬 목적으로 조합원 수를 과장하기도

한다. 셋째, 과반수노조를 판단할 때 단 한 명이라도 많으면 쉽게 교섭권을 배제시킬 수 있기 때문에, 사용자에게 의해서 복수노조를 악용한 부당노동행위에 전략적인 정보로 역이용된다. 즉 사용자가 특정 노동조합의 교섭을 막고자 친사용자 노조를 과반수노조로 만들기 위해 어느 정도의 조합원 가입을 지원하면 될지, 해당 노조가 교섭요구시 밝힌 조합원 수가 사용자의 구체적인 부당노동행위의 척도가 된다(4-2-4 플랜트건설노조 ***** 사례).

또한 부당노동행위 의도로 조합원 수가 과장되어 공고되더라도 이를 확인하려면 교섭창구단일화절차가 개시된 지 한 달이 지난 교섭대표노조 결정단계, 즉 과반수노조 이의신청을 통해서만 가능하다. 하지만 사용자의 지원이나 부당노동행위 등 노조 간 조직경쟁 과정에서 실제 조합원 수를 확인하는 것은 문제가 된 당시에 확인하지 않으면 큰 의미가 없다. 만약 교섭창구단일화절차 진행 중 사용자의 개별교섭 동의를 있거나 상당한 조합원 수의 상실 또는 격차로 과반수노조 이의신청 단계까지 갈 수 없는 경우에는 아예 조합원 수를 확인할 길도 없다.

한편 교섭창구단일화절차가 존재하는 한, 조합원 수 확인은 단지 과반수노조를 결정할 때에만 필요한 것이 아니라 이후 근로시간면제배분 비율을 결정하거나 조합사무실 등 각종 노동조합의 활동에 필요한 편의제공, 근무시간 중 조합활동을 보장할 때 조합원 수 규모를 근거로 교섭이 진행되기 때문에, 객관적이면서도 부당노동행위로부터 안전한 조합원 수 확인 요구가 생긴다.

하지만 교섭대표노조는 소수노조가 제시한 조합원 수를 신뢰하기 어렵기 때문에 조합원명부공개를 요구하고, 반대로 소수노조는 조합원명부

공개가 자주적인 조합활동 및 노동조건 간 대응성 원칙에 부합하지 않고, 부당노동행위 우려가 큰 경우 이를 꺼릴 수밖에 없다.

결국 부당노동행위에 상시적으로 노출되는 소수노조가 조합원 수 공개를 하지 않으면, 사용자는 체크오프된 조합원 수만을 기준으로 타임오프 배분이나 편의제공 여부를 결정하는 등 소수노조에게 불리한 단체교섭 및 단체협약 체결이 이루어지게 된다.

설사 과반수노조 이의신청을 통해 조합원수를 확인한 적이 있는 경우에도 최초교섭요구로부터 8일째 날의 조합원 수만을 확인하는 것일 뿐이어서 이후 조합원 수 변동이 발생하면, 근로시간 면제배분이나 편의제공과 관련한 단체협약 적용, 파업 찬반투표 등 조합원 수를 수시로 확인을 요구하기 때문에, 과반수노조 이의신청을 거쳤다해도 수시로 조합원 명단 공개를 요구받게 된다(3-1-1 서비스연맹 마트산업노조 ** 마트지부 사례). 자주적 노동조합 운영의 핵심적인 사항이자 조합원 개인에게도 자유롭게 노동조합을 선택하고 활동할 단결의 자유, 조합원으로서의 지위와 활동을 공개당하지 않을 신념상의 자유와 사생활 보호 등의 측면에서도 노동조합 운영 내내 상시적으로 조합원 명단을 공개해야 하는 창구단일화제도는 소수노조의 노동3권을 심각하게 제약하게 된다.

중앙노동위원회 2019공정30 롯데쇼핑(주) 공정대표의무 위반 시정재심신청

근로시간면제시간 한도는 사업장 전체 조합원 수를 기준으로 고용노동부고시(제2013-31호) 기준에 따라 정해지고, 이때 조합원 규모는 단체협약을 체결한 날 또는 사용자가 동의한 날을 기준으로 산정한다.

신청인 노동조합이 2019. 3. 25. 신청한 과반수 노동조합에 대한 이의신청 사

건에서 서울지방노동위원회가 2019. 4. 15. 결정한 조합원 수의 산정시점은 2018. 12. 11.(소급하여 단체협약 효력발생일)이다. 그리고 이 사건 근로시간 면제시간 배분에 관한 조합원수 판단시점은 2019. 5. 31.(단체협약 체결일)이다. 이 사건 피신청인들로서는 노동조합별 조합원 수의 변동이 있어 이를 확인할 필요가 있다. 그럼에도 신청인 노동조합은 조합원 명단이 공개될 경우 조합원들에 대한 부당한 탄압이 우려된다는 이유로 조합원 명부, 가입원서 등 조합원 수를 확인할 수 있는 자료를 제출하지 않았고 초심지노위에서도 이를 제출하지 않다가 재심에서야 비로수 우리 위원회에 제출하였는 바, 동 자료는 초심지노위의 결정에 위법·월권이 있었는지 여부를 판단하는 자료로 보기 어렵다.

9) 노동위원회의 조합원 수 확인능력 부재

그렇다면 과반수노조 이의신청절차에서 노동위원회를 통한 조합원 수 확인은 과연 객관적이고 공정한 절차인가. 그렇지 않다. 노동위원회는 노동조합과 사용자가 제출하는 자료의 진위 여부를 점검할 방안을 마련하고 있지 않다.

첫째, 근로자명부에는 실제 근무하지 않는 허위명단이 포함될 수 있고, 이를 친사용자노조의 조합원으로 둔갑시켜도 노동조합에게는 근로자명부 등 입증자료를 제공해주지 않기 때문에 이를 확인할 방법이 없다(4-2-1 플랜트건설노조 ***** 사례).

둘째, 사용자가 근로자명부나 임금대장을 제출하지 않는 경우, 노동위원회는 노동조합법 시행령 제14조의7 제8항(규칙 제10조의6)에 따라 제출된 자료만으로 조합원수를 계산할 수 있도록 하였다는 이유로 각 노동조합이 제출한 조합원명단만으로 조합원 수를 계산한다. 이럴 경우 노동조합이 제출한 조합원이 실제 해당 업체 소속의 근로자인지 여

부를 판단하지 않고 노동조합이 주장하는 조합원 수를 그대로 인정하게 된다. 그런데 노동조합 상호간에는 각 제출된 조합원명단을 제공해주지 않기 때문에, 기재된 사람이 실제 소속 근로자인지 아닌지 알 수 없고, 노동조합이 과대 또는 과소 주장하더라도 그대로 조합원 수로 반영하므로 객관적으로 신뢰할 수 있는 판단으로 보기 어렵다(4-1-1 건설노조 토목분과 사례).

셋째, 과반수노조 시정신청을 통해 조합원 수를 확인하는 것은 최초교섭요구를 기산점으로 하여 8일째날 기준 조합원 수를 산정한다. 그러나 과반수노조 시정신청으로 조합원수를 확인하는 것은 최초교섭요구 시점으로부터 한 달 이상 지난 후기 때문에 해당 기간동안 사용자의 부당노동행위에 의해 특정 노동조합의 조합원 탈퇴를 종용하거나 가입을 강제하여 조합원 수에 변동이 생기는 경우가 다반사다. 이런 경우 조합가입원서의 작성시점을 임의로 조작하더라도 이를 검증할 수 있는 방법이 부재하다. 노동위원회는 노사가 제출한 자료를 상호 제공하지 않기 때문에 사용자와 친사노조간에 조합원수를 부풀리기 위한 서류상의 조작은 매우 쉬운 반면, 사업장 밖의 노동위원회나 이해관계 노동조합이 이를 발견하기는 거의 불가능한 구조이다.

혹자는 조합원 수의 객관적인 검증을 위해 노사간, 노동조합간 교차확인 등을 통해 가능하도록 노동위원회 제도를 개정하면 문제되지 않는다고 생각할 수 있겠지만, 교섭대표노조 결정을 위해 노동조합의 조합원 명단을 모두 공개하고, 조합비 납부 내역 등을 노출하는 제도도 노동조합의 자주적인 활동의 측면에서 헌법상 노동3권의 본질을 훼손하기 때문에 타당한 제도라 보기도 어렵다.

넷째, 조합원 수 계산은 단지 근로자명부와 조합원명부를 대조하거나 조합비 납부 여부만을 판단하는 문제만은 아니다. 조합원 수를 명확하게 판단하려면 조합원명부에 있는 사람이 사용자의 이익대표자인지, 조합비 납부의 경위와 방식이 사용자의 차별적인 조합비 일괄공제에 따른 것은 아닌지, 노동조합들의 가입과 탈퇴과정에서 사용자의 부당노동행위가 개입된 것은 아닌지, 사용자의 주도 하에 설립된 노동조합으로서 자주성을 결여한 것은 아닌지 여부 등 교섭대표노동조합 결정에 필요불가결한 전제조건이나, 현재 노동위원회로서는 이를 판단할 수 있는 절차를 갖추고 있지 못하다(4-2-2 플랜트건설노조 ***** 사례).

결국 조합원 수를 기준으로 교섭대표노조를 결정하는 것을 가장 핵심적인 제도적 기초로 삼고 있는 현행 교섭창구단일화제도에서 조합원 수에 대한 객관성과 공정성을 본질적으로 신뢰할 수 없다는 점에서 헌법상 단체교섭권 침해의 근본적 문제를 내포하고 있다.

10) 노동위원회 이의신청절차에서 당사자 변론권 제약

교섭창구단일화 절차에 대한 노동위원회 시정신청사건에 대해 노동위원회는 시행령에 심문 절차를 진행해야 한다는 조문⁴⁾이 없다는 이

4) 근로기준법 제29조 제3항의 부당해고 등 구제신청절차, 노동조합 및 노동관계조정법 제83조 제3항의 부당노동행위 구제신청절차, 동법 시행령 제기간제 및 단시간 근로자 보호에 관한 법률 제10조 제3항의 기간제 근로자 등 차별시정신청 절차에서 “노동위원회는 심문을 함에 있어서 관계당사자에 대하여 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다”는 조문에 근거하여 양 당사자에게 상대방의 서면과 증거자료를 송달하고 반박하는 등의 변론기회를 보장하고 있다. 한편 복수노조 교섭창구단일화제도와 관련한 노동위원회 시정절차와

유로, 노사 상대방이 제출한 주장과 입증자료를 송달받지 못하고 그러한 주장의 부당성을 반박할 수 있는 변론기회를 보장받지 못한다. 특히 노동위원회규칙 제132조 제1항 2호에는 복수노조 창구단일화절차와 관련한 공고 시정신청, 과반수노조 이의신청 사건에 대해 심문회의도 생략할 수 있도록 정하여 심문회의 없이 공익위원회 판정회의만으로 사건을 처리하고 있다. 이는 노동위원회에서 당사자들의 주장과 반박을 청취하지 않고 서면심사만을 한다는 것인데, 정작 노동위원회는 각 당사자가 제출한 서면과 입증자료를 상대방에게 송달하지 않기 때문에, 이러한 상황에서 당사자들이 제출하는 서면이나 증거자료가 진정한 것인지 노동위원회가 충분히 검토할 수 없는 조건에서 판정을 하게 되면, 사실관계를 잘못 이해하거나 조사보고서 작성시 주요 사실관계를 누락하는 등 채증법칙의 위배, 사실오인의 위법을 범할 가능성이 높다. 대표적으로 부당노동행위로 인한 공고 자체뿐 아니라 공고의 내용상의 위법성을 제대로 검토할 수 없고, 사용자 이익대표자 여부, 해당 사업장에 실제 근무하지 않는 허위 근로자명부의 존부, 부당노동행위로 인한 조합원 가입, 탈퇴, 조합비 납부의 사용자 개입 등 과반수노조를 판단하는 필수불가결한 핵심요건을 온전히 판단할 수 없다.

최근 심문회의 생략에 대한 지속적인 문제제기로 인하여 당사자의 심문회의 참석요청이 있을 경우 노동위원회가 심문회의를 진행하도록

관련하여 노동조합법 시행령 제14조의12 제4항에서 공정대표의무 위반 시정신청 절차는 동일한 조문을 포함하고 있어 양 당사자가 제출한 주장과 입증자료를 상대방에게 송달하여 이에 대한 변론기회를 부여하는 반면, 교섭창구단일화절차와 관련한 공고 시정신청절차, 과반수노조 이의신청절차, 교섭단위분리결정절차는 해당 규정이 없다는 이유로 관련 절차를 보장하고 있지 않다.

심판업무매뉴얼을 마련하였다. 하지만 심문회의 개최는 여전히 노동위원회 재량사항이고, 무엇보다 상대방이 제출한 서면을 주지 않기 때문에 노동위원회 위원들의 질문에 답변하는 방식으로 진행되는 한 시간 내외의 심문회의에서 상대방의 주장을 제대로 알기 어렵고, 적절히 입증자료를 확보하여 반박하기도 어렵다. 심지어 노동위원회 조사관이 사실관계 조사를 명분으로 신청인 노동조합이 제출한 서면을 사용자에게 제공하여 답변서를 받는 문제에 대한 의혹이 제기되고 있으나, 신청인 노동조합으로서는 이를 입증하기 쉽지 않다.

결국 교섭창구단일화절차 과정에서의 노사의 주장이 사실인지, 제출한 증거가 신뢰할 수 있는 것인지에 대해 당사자의 반론을 제기할 기회도 봉쇄된 상태에서 심문회의를 통해 구술을 통해서 상대방의 주장에 대한 항변을 할 기회도 막힐 수 있다는 것이다. 교섭창구단일화절차에 대한 이의절차는 노동조합에게 헌법상 기본권인 단체교섭권을 박탈당할 수 있는 매우 중대한 사안임에도 중첩적으로 변론권을 제약을 받게 된다는 점에서 현행 교섭창구단일화 제도의 제도적 불완전성을 보여준다.

3. 교섭창구단일화절차의 단체교섭권의 본질적 침해성

1) 절차적 복잡성으로 인한 노동조합의 과도한 단체교섭권 행사 제약

앞 절에서 살펴본 것처럼 교섭창구단일화절차는 절차 개시를 위한 최초교섭요구의 가능시점과 유효한 교섭요구 방식을 제한할 뿐 아니라 절차를 진행하는 각 단계마다 노동조합의 통지시점과 기한, 방식의 제

한, 시정신청의 기한과 신청요건 등 매우 중층적이고 복잡한 절차상의 제한을 두어 단체교섭권 행사에 상당한 제약을 두었다.

복수노조 교섭창구단일화제도는 복잡한 절차와 관련하여 법문상의 공백이 너무 많고, 절차 진행과정 법적 근거가 모호한 경우, 그 절차에 대한 해석여부가 불확실할 뿐만 아니라 절차를 지키지 못한 경우의 사법적 효력도 불확정적이다. 이러한 불확정성과 불안정성으로 인한 피해는 오로지 노동조합에 부담지우기 때문에 창구단일화제도는 노동조합의 헌법상 노동3권에 대한 과도한 침해의 소지가 크다.

2) 노동조합의 단체교섭권과 사용자의 단체교섭의무의 본질 전도

노동조합에 대한 교섭창구단일화절차상의 제한과 상반되게 교섭창구단일화절차에서 사용자가 이행하는 공고는 지연에 대한 엄격한 제재가 부과되어 있지 않고 공고의 내용과 방식에 있어서도 아무런 규정을 두고 있지 않다.

사용자의 공고지연에 의한 교섭창구단일화절차의 지연, 교섭대표노동조합 결정 지연은 고스란히 노동조합의 단체교섭 지연으로 이어지면서 헌법상 단체교섭권 행사의 제약으로 작용하고 있다. 공고의 내용을 사용자가 임의로 변경하거나 노동조합 간에 상이하게 공고하여 노동조합에 혼선을 야기하더라도 그에 따른 불이익을 노동조합이 지게 된다.

특히 제도 자체의 복잡한 절차와 유효요건의 제약, 사용자에 의한 공고 지연과 혼선 등으로 노동조합이 교섭요구 기재사항을 일부 누락하거나 통지기한을 놓치는 등 절차하자가 발생하는 경우에도 사용자의

공고절차 진행 여하에 따라 달라지기 때문에, 결국 교섭창구단일화절차상의 노동조합의 통지나 교섭요구 등의 효력 유무가 사용자에 자의적인 선택에 의해 좌우된다.

또한 노동조합의 통지의무에 대해서는 기한과 방식에 엄격한 제한을 둔 반면, 사용자의 개별교섭 동의는 교섭창구단일화절차에 참여하는 노동조합들에 대한 통지의무도 없고, 동의의 방식과 관련해서도 사용자의 자유에 맡기고 있다. 이는 마치 교섭창구단일화절차에 대해 노동조합은 의무를, 사용자에게는 권리를 부여하는 모양새를 취하는 것과 같다.

헌법상 단체교섭권은 노동조합의 권리이고 사용자는 그에 대한 응할 의무만을 부여한 것이나 교섭창구단일화절차는 노동조합의 단체교섭권을 전면적으로 박탈할 수 있도록 하는 원칙을 세운 뒤, 사용자의 공고의무는 임의규정으로 보아 공고지연이나 혼선을 초래하더라도 절차 하자의 치유를 인정하는 반면, 노동조합에게 부과된 교섭창구단일화절차상의 통지의무 및 교섭요구, 이의제기 등 권리행사의 제한에 대해서는 강행규정성을 부여하여 규정된 시기와 방식을 지키지 않으면 효력을 부인할 수 있도록 전제하였다.

중앙노동위원회 2021.2.15.자 결정 중앙2021교섭3 판정, 현대필터산업(주) 공동교섭대표단 구성 결정재심신청

교섭창구단일화제도의 목적과 취지, 노동조합법 제29조의2 및 시행령에서 정한 교섭창구단일화절차에 관한 규정 체계 및 내용과 강행규정성에 비추어보면, 원활한 절차 이행을 위해 중립적 진행자로서 사용자의 의무를 부과하는 점에서 제도 취지에 반하는 결과가 초래되거나 당사자 귀책없이 본질적 권리가 중대하게 침해되는 등의 특별한 사정이 없는 한 하자의 치유의 영역인 반면, 교섭대표노동조합의 지위라는 실체적 권리를 취득하기 위해 교섭참여노동조합으로서 권리행사 여

부에 관한 자기 판단에 따른 선택의 문제이며, 그러한 권리행사는 각 단계에 대응하는 목적에 한해 정한 기한 내에 행사하는 것이 원칙이며, 그 권리를 행사하지 않은 경우, 특별한 사정이 없는 한 권리포기로 간주되며 강행규정이 적용되는 영역이다. 권리불행사의 하자 치유 기한을 언제까지 허용할지 정하기 어려운 점, 사용자의 부당개입 여지도 적지 않은 점, 교섭창구단일화절차의 강행규정성에 반하는 점, 전반적인 절차의 불확실성 증가로 노사관계가 불안정하게 되어 신속한 교섭질서를 확립하려는 교섭창구단일화제도의 취지가 크게 훼손될 수 있는 점 등을 감안, 법령이 정한 기한 내에 이를 정당화할 만한 이유 없이 과반수 노동조합 통지를 하지 않은 이상, 그 이후 통지하였다고 하여 이를 두고 하자가 치유되었다고 보아 그 효력을 인정하기는 어렵다.

그런데 노동조합의 통지상 하자가 있어도 사용자가 공고하여 절차를 진행시키면 절차 하자가 치유된다고 본다. 이는 교섭창구단일화절차 이행시 절차 하자의 치유 여부를 사용자에게 맡긴 것과 같아서, 교섭창구단일화절차의 진행에 대해 사용자에게 권리(노동조합의 절차 하자를 이유로 공고를 거부할 수 있는 권리)를 부여해주도록 제도화된 것이다. 사용자가 교섭창구단일화절차의 진행 또는 지연을 할 권한을 행사함으로써 사용자에 의해 노동조합의 헌법상 단체교섭권 행사를 제한하는 효과를 야기한다.

3) 사용자의 부당노동행위를 유도하는 본질적 속성

사용자의 특정 노동조합의 선호에 따라 해당 노동조합을 가장 강력하게 제압할 수 있는 방법은 노동조합의 교섭권과 쟁의권을 박탈함으로써 노동조합을 식물화하는 것인데, 이를 달성할 수 있는 방법이 과거에는 노동조합 설립 자체를 막지 못하면 노동조합의 조합원을 모두

탈퇴시키지 않는 한 노동조합의 교섭권과 쟁의권을 막는 것은 불가능한 일이었다. 그러나 이제는 교섭창구단일화제도 하에서 복수의 노동조합을 활용하여 사용자가 선호하는 노동조합의 조합원을 단 한 명만 더 확보하면 얼마든지 다른 노동조합의 단체교섭권과 쟁의권을 온전히 박탈하는 것이 손쉽게 가능해졌다는 점이다.

따라서 사용자는 부당노동행위에 대한 처벌의 위험성을 감수하더라도 특정 노동조합과의 단체교섭을 거부하기 위해서, 나아가 노동자들의 자주적 단결체로서 노동조합의 본래적 기능을 무력화시키기 위해서 노동조합의 가입·탈퇴를 종용하고 신규직원 채용시 특정 노동조합의 가입 또는 탈퇴를 조건으로 하는 부당노동행위에 적극적으로 나서게 된다.

또한 상기에서 살펴본 바와 같이 현행 교섭창구단일화제도는 노동조합에 대해서는 절차하자에 대한 강행규정성을 요구하는 반면 사용자에게는 노동조합이 교섭창구단일화절차를 거치지 않는 한 교섭에 응하지 않은 자유를 가지는 것으로 설계하고 있다.

따라서 사용자의 공고지연이나 미공고 등 절차위반에 대해서는 아무런 제재를 두지 않는 점, 사용자의 공고지연에 의한 창구단일화절차의 지연을 적법한 절차로 인정하는 점, 노동조합의 절차 미비에 대해서는 사용자에게 자의적인 공고 여부에 따라 절차 효력을 맡기고 있는 점 등 결국 교섭창구단일화절차의 주도권을 사용자에게 부여함으로써, 단체교섭권을 가진 노동조합과 교섭요구에 응할 의무만 있는 사용자의 지위가 실질적으로 역전되는 결과를 초래한다. 이러한 권리-의무 관계의 전도는 사용자의 공고절차에 대한 편파적인 운영에 대해 마치 사용자에게 정당한 권한이 있는 것처럼 노사관계를 왜곡시키기 때문에 교

섭창구단일화절차 단계에서부터 사용자의 부당노동행위를 유인하는 강력한 동인이 되고 있다.

조합원 수를 기초로 과반수 노동조합에게 단체교섭권을 일원화함으로써 다수인 노동조합의 교섭력을 높이고, 이를 통해 사용자와 대등적인 교섭력을 확보하도록 한다는 교섭창구단일화제도의 목적이란 결국 현행 교섭창구단일화제도의 이와 같은 부당노동행위 취약성으로 말미암아 단체교섭권을 침해함에도 불구하고 입법목적상 정당성을 갖는 제도라고 말할 수 있을지 의문이다.

4) 노노간 분쟁과 갈등의 증폭

교섭창구단일화절차는 조합원 수를 기준으로 교섭대표노조를 결정하고, 교섭대표노조가 아닌 노동조합은 직접적인 교섭권한 행사를 보장하지 않기 때문에, 사실상 교섭권을 빼앗기는 효과가 발생한다. 노동조합은 자신의 교섭권을 박탈당하지 않으려면 조합원 수 경쟁에서 이겨야만 하는데, 이 과정에서 노동조합 간 조합원을 뺏고 빼앗기는 경쟁이 심화된다.

특히 사업장에 다수가 조합원으로 가입되어 있는 경우, 제2노조가 설립되면서 조합원 수 경쟁을 할 수밖에 없고, 제1노조가 사용자와 분쟁 상태에 있거나 제2노조가 사용자와 더 친밀한 관계에서 설립되는 경우, 기존 제1노조의 조합원의 탈퇴를 종용하거나 제2노조 가입을 유인하려는 시도에 사용자의 지원이나 암묵적 지지, 양 노조를 대하는 사용자의 차별적 태도 등은 조합원을 뺏고 빼앗는 과정에서 감정적으로

나 물리적으로도 노노간의 갈등과 반목은 증폭될 수밖에 없다.

반대로 복수노조 간 조합원 수에 상당한 격차가 있는 경우에는 소수노조를 탈퇴하지 않는 조합원에 대해 업무상 불이익을 주거나 회사에서 고립시키는 등 직장 내 괴롭힘에 매우 취약하다. 특히 다수노조의 조합원이 업무상 상급자이거나 관리자인 경우, 업무수행과정이나 회사 생활 전반에서 발생하는 폭언이나 부당한 대우들은 훨씬 노골적이고 공세적인 경향을 보인다(제5장 제3절 상술).

또한 노동조합이 없는 사업장에 노동조합이 생기면 상당수 곧바로 제2노조가 설립되면서 제1노조의 조직확대를 방해하거나 제1노조 설립을 주도한 사람들에 대한 비방, 사용자와의 불화 등을 언급하며 제1노조 가입을 할 경우 조합원에게 이롭지 않다는 부정적인 이미지를 유포하는 일이 다반사로 발생된다. 이는 제1노조의 설립 자체에 대해 적대적인 제2노조 설립이라는 점에서 사용자를 대리한 노노갈등, 사실상 노사 갈등으로 양 노조의 조합원 간에는 회복불가능한 적개심이 초래된다.

이러한 노노갈등과 분쟁으로 인하여 노조를 탈퇴하거나 다른 노조로 가입하는 비자발적인 선택(단결권 침해)을 해야 하는 문제가 발생되지만 심한 경우 견디지 못하고 퇴사하거나 심각한 정신적 손상을 야기하기 하는 등 회복하기 어려운 노동권 침해가 발생된다.⁵⁾

서울질병판정위원회 2014.11.13.자 서울-2014-0001393 판정, 유성기업(주) 소속 '혼합형 불안 및 우울병 장애'에 대한 업무상질병 판정요청

- 5) 이러한 결과는 기업차원에서도 심각한 손실이며, 인사관리 및 운영능력상 상당한 경영상 흠결이 될 수밖에 없다. 그럼에도 사용자가 이러한 제2노조 설립 및 운영 과정에 개입 또는 지지하거나 조합원들 간의 갈등을 묵인하거나 조장한다면 이는 복수노조 하에서의 전형적인 부당노동행위에 해당된다.

<신청인 주장>

신청인은 용역경비로부터 소화기 등으로 폭력을 당하였고 동료 조합원들이 피 흘리면서 쓰러지는 모습, 용역경비의 폭력적인 모습, 쇠파이프 등으로 무장한 동료 근로자들의 구사대 모습 등을 목격하면서 공포감과 분노, 자괴감을 함께 느끼기 시작하였고, 사업주의 부당한 직장폐쇄, 노무수령 거부 및 해고로 인하여 생계의 곤란을 야기할 정도의 경제적 어려움과 그로 인한 가장으로서의 역할을 하지 못한다는 자괴감을 심하게 받았으며, 2011. 9. 업무에 복귀한 이후부터는 한 동안 업무에서 배제되어 페인트칠 등의 업무종사, 강압적인 교육 참여, 해고처분 등 차별적 처우로 인한 지속적으로 울분과 좌절감에 시달렸으며, 장기간의 직장폐쇄 이후에도 해고와 거액의 손해배상청구소송에 따른 경제적 압박 및 관리자와 CCTV 등으로 일거수일투족 감시와 통제, 그리고 중징계에 대한 압박 등으로 인하여 스트레스를 지속적으로 받았으며, 해고처분의 취소로 인하여 업무에 복귀하였으나, 또다시 업무에서 배제되는 한편 정직 3개월의 중징계처분을 받는 등 지속적인 부당한 처우로 인해 상병이 발생하였다.

<위원회 판단 및 결론>

의무기록 및 심리검사기록상 신청상병이 확인되며 도박 및 폭행 등은 신청상병으로 인한 이차적인 증상으로 판단된다는 것이 위원들의 다수의견이며 2011년 5월 이후 노사관계에서 발생한 일련의 사건들은 불안 및 우울증상을 일으킬 충분한 스트레스 요인이 된 것으로 판단되므로 신청상병과 업무와의 상당인과관계가 인정된다는 것이 위원들 다수 의견이다. 이상의 사실과 의학적 소견 등을 종합하여 판단해 보면, 신청인이 요양급여 신청한 상병은 「산업재해보상보험법」 제37조 제1항 2호에 의한 업무상질병으로 인정한다.

이처럼 현행 노조법상 교섭창구단일화절차는 헌법상 단체교섭권을 결코 복수노조 간 조합원 수 경쟁을 극단으로 몰아붙이는 것을 제도적 본질로 하고 있어서, 노동자들 간의 대립과 반목은 단순히 단체교섭 국면에서의 일시적 문제가 아니라 고용과 근로조건 등 근무환경 전반에 결정적인 영향을 미친다.

5) 단수노조의 단체교섭권 및 단체행동권 위축

교섭창구단일화제도는 사업장단위 복수의 노동조합이 있는 경우에 예외적으로 적용되는 제도이다. 따라서 단수노조의 단체교섭권 행사는 원칙적으로 교섭창구단일화절차를 거칠 필요없이 노동조합법 제29조 제1항에 따라 자유롭게 단체교섭을 할 수 있어야 한다. 그러나 노동부는 원칙적으로 교섭창구단일화절차를 거쳐 교섭요구한 유일한 노동조합임이 확인되어야 단체교섭을 개시할 것을 요구하고 있다. 따라서 단수노조의 경우에도 단체교섭권을 행사하려면 사용자에 의해 진행되는 공고절차를 거쳐야 하거나, 교섭창구단일화절차에서 사용자의 공고지연 및 미공고로 인한 교섭지연 문제가 발생할 수 있다.⁶⁾

최근 대법원의 판단에 비추어보면, 단수노조의 경우에도 교섭권을 행사할 때 교섭창구단일화제도상의 제약을 받을 수 있다. 대법원은 단수노조가 교섭창구단일화절차를 거쳐 교섭을 진행중인 경우라도 교섭대표노조로서 지위를 인정하지 않는다고 판단⁷⁾하여, 신설노조의 교섭요

6) 중앙노동위원회, 「복수노조 업무 매뉴얼」, 2019.12., 8면. (하나의 교섭단위에 복수의 노동조합이 있는지 여부는 사용자가 확인할 수 없어 교섭요구 공고절차를 통해 비로소 알 수 있으므로 노동조합법 시행령 제14조의2에 따라 노동조합이 교섭을 요구할 경우 사용자는 이를 공고하여야 할 의무가 있다.); 반면, 중앙노동위원회 2018. 8. 31. 중앙2018교섭60 판정 (하나의 사업장 내에 하나의 노동조합이 존재할 뿐 아니라 단체협약도 존재하지 않는 경우에는 노동조합법 시행령 제14조의3에서 정한 교섭요구 사실 공고 절차를 거칠 필요가 없다고 봄이 상당하다.),

7) 대법원 2017. 10. 31. 선고 2016두36956 판결.(대법원은 ①노동조합법 제29조의 2 소정의 교섭창구 단일화 제도는 복수 노동조합이 교섭요구노동조합으로 확정되고 그 중에서 다시 모든 교섭요구노동조합을 대표할 노동조합이 선정될 필요가 있는 경우를 예정하여 설계된 체계라는 점, ②노동조합법 제29조 제2항 등 제반규정에 의하면, 교섭대표노동조합의 대표자는 모든 교섭요구노동조합 또는 그 조합원을 위해 사용자와 단체교섭을 진행하고 단체협약을 체결한 권한이 있으므로, 해당 노동조합 이외의 노동조합이 존재하지 않아 다른 노동조합의 의사를 반영할 만한

구에 대해 사용자가 다시 교섭창구단일화절차를 개시할 경우 그동안 진행한 단체교섭이 침해될 위험에 처하게 된다. 다만 이 대법원 판결이 교섭대표노조의 지위를 인정하지 않더라도 기왕의 교섭을 지속할 수 있는지, 교섭창구단일화절차를 다시 개시하여야 하는지에 대해서는 명확히 판단한 것은 아니어서 이에 대해서는 기존 노조의 교섭권을 보장하는 하급심법원과 노동위원회 판단이 병존하고 있다.⁸⁾

여지가 처음부터 없었던 경우에는 교섭대표노동조합의 개념이 무의미해질 뿐만 아니라, 달리 고유한 의미를 찾기도 어렵게 된다는 점 등에 비추어보면, 단수 노동조합이 노동조합법 제29조의2 및 같은 법 시행령 제14조의2 등에서 규정하고 있는 교섭창구 단일화 절차를 형식적으로 거쳤다고 하더라도, 단수 노동조합은 교섭대표노동조합으로서의 지위를 취득할 수 없다고 해석함이 타당하다고 보았다.)

동 판결의 1심 법원은 하나의 사업 또는 사업장에 여러 개의 노동조합이 존재하지만 단체교섭을 요구한 노동조합은 하나인 경우에 그 노동조합에게 ‘교섭대표노동조합’의 지위가 인정될 수는 있겠지만, 그렇다고 하여 필연적으로 그 노동조합에게 노동조합법 시행령 제14조의10 제1항에 정하는 교섭대표노동조합 지위유지기간의 보장이 인정되어야 하는 것은 아니고, 오히려 노동조합법 시행령 제14조의10 제1항은 문언상 단체교섭을 요구한 노동조합이 하나뿐이어서 4단계 절차를 거칠 여지가 없는 경우에는 위 조항에 따른 교섭대표노동조합 지위 유지 기간의 보장을 인정하지 않겠다는 취지를 밝히고 있는 것으로 보아야 한다고 설시하였다(서울행정법원 2015. 8. 20. 선고 2015구합2840 판결).

- 8) 수원지방법원 평택지원 2013. 1. 23. 선고 2012카합75 결정 (단수노조가 교섭창구단일화절차를 거쳐 교섭 진행 중에 신설노조가 설립되어 다시 교섭창구단일화절차를 거치면서 사용자가 개별교섭 동의를 한 사안 - 기존 단수노조는 사용자와 사이에 교섭대표노동조합의 지위를 갖는다고 보기는 어려우나, 교섭당사자로서 사용자와 사이에 단체교섭권을 보호받을 수 있다.), 수원지방법원 성남지원 2017. 12. 21. 선고 2017카합50205 결정 (교섭창구단일화절차에서 교섭요구노조를 공고하는 절차를 통해 단수노조로 확정된 노조는 교섭대표노조의 지위에 이르는 것은 아니지만 적어도 당해 단체협약 체결을 위한 단체교섭에 있어서는 특별한 사정이 없는 한 단수노조만이 단체교섭 단체협약의 체결권을 가진다는 전제 아래, 교섭 진행 중 신설노조가 당연히 개별교섭을 요구하거나 신설노조의 교섭요구에 따라 새로이 교섭창구단일화절차를 개시하여야 한다고 볼 수 없다.), 중앙노동위원회 2019. 12. 24. 중앙2019교섭100 판정 (교섭창구 단일화 과정을 통해 이 사건 노

만약 단체교섭 중 제2노조가 설립될 경우, 그동안의 단체교섭은 중단되고 다시 교섭창구단일화절차가 개시되어 교섭대표노조의 지위를 인정받아야 한다면, 단수노조는 언제든지 교섭권이 박탈될 수 있는 불안정한 상태에 있게 된다. 새로 시작된 교섭창구단일화절차에서 과반수 노조로 인정받지 못하면, 그간 진행해온 교섭성과는 모두 무위로 돌아가기 때문이다(2-1-4 공공운수노조 *****지부 사례, 3-1-2 서비스연맹 마트산업노조 ***지부 사례).

특히 노사간 교섭이 결렬되고 쟁의행위를 하게 될 경우, 언제든지 사용자의 지원을 받은 제2노조의 설립 위험에 노출되기 때문에, 단수노조로서는 단체협약 유효기간이 종료되는 교섭시기, 쉽게 단체교섭권이 박탈될 수 있는 불안정한 지위에 놓이게 된다.

앞서 살펴본 바와 같이 복수노조 창구단일화제도는 본질적으로 사용자에게 복수노조 상황을 악용한 부당노동행위를 유인하는 동인을 갖고 있고, 단수노조로서는 복수노조 상황에서 겪게 되는 조직경쟁과 사용자에 의한 노조 탈퇴중용 등 부당노동행위에 대응해야 할 조직적 위협이 부담될 수밖에 없다. 따라서 복수노조 교섭창구단일화절차는 아직 복수노조가 아닌 단수노조에게도 가급적 사용자와의 갈등이 초래될 수 있는 교섭결렬 및 쟁의행위를 결정하는데 위축될 수밖에 없는 바, 창구단일화제도는 복수노조가 아닌 모든 노동조합의 단체교섭권과 단체

동조합만이 유일하게 교섭요구를 하여 단수노조로 확정된 후 사용자와 단체교섭을 진행하고 있는 경우에는 이후 설립된 신청 외 노동조합의 교섭요구에 사용자는 새로이 교섭창구 단일화 절차를 개시할 의무가 있다고 볼 수 없다. 그러므로 이 사건 사용자가 신청 외 노동조합의 2019. 9. 1.자 교섭요구에 응하여 2019. 9. 3. 교섭요구 사실의 공고절차를 시작으로 교섭창구 단일화 절차를 진행한 것은 적법하다고 볼 수 없다.)

행동권 행사도 제약하는 효과를 가진다.

Ⅲ. 교섭창구단일화로 인한 쟁의권 제약

1. 헌법상 쟁의권의 의미와 중요성

대체로 쟁의권은 근로자가 그의 주장을 관철하기 위하여 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 하는 권리라고 정의한다.⁹⁾ 헌법재판소는 “단체행동권이라 함은 노동쟁의가 발생한 경우 쟁의행위를 할 수 있는 쟁의권을 의미하며, 이는 근로자가 그의 주장을 관철하기 위하여 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 할 수 있는 권리라고 할 수 있다.”¹⁰⁾라고 판시한 바 있다. 쟁의권과 그 행사는 본질적으로 헌법이 인정한 기본권으로서 또 더 나아가 인권으로서 합헌적인 불복종이라는 것이 인정되어야 한다는 견해도 있다.¹¹⁾

우리 헌법이 노동3권을 보장하는 취지는 노동관계 당사자가 상반된 이해관계로 말미암아 계급적 대립·적대의 관계로 나아가지 않고 활동

9) 김철수, 「헌법학신론(제21전정신판)」, 박영사, 2013, 1032면; 권영성, 「헌법학원론(2010년판)」, 법문사, 2010, 691면; 성낙인, 「헌법학(제19판)」, 법문사, 2019, 1383면; 이준일, 「헌법학강의(제6판)」, 홍문사, 2015, 798면; 김형배, 「노동법(제26판)」, 박영사, 2018, 148면; 임종률, 「노동법(제17판)」, 박영사, 2019, 29면.

10) 헌법재판소 1998. 7. 16. 선고 97헌바23 결정.

11) 김재완, “불복종으로서의 쟁의권과 쟁의행위”, 「민주법학 55권」, 민주주의법학연구회, 2014. 7., 71면.

과정에서 서로 기능을 나누어 가진 대등한 교섭주체의 관계로 발전하게 하여 분쟁을 평화적으로 해결하게 함으로써, 종국적으로는 근로자의 이익과 지위의 향상을 도모하는 사회복지국가 건설의 과제를 달성하고자 함에 있다 할 것이고¹²⁾, 근로자의 단체행동권이 전제되지 않은 단체결성이나 단체교섭이란 무력한 것이어서 단체결성이나 단체교섭권만으로는 노사관계의 실질적 대등성이 확보될 수 없다고 볼 것이므로, 단체행동권은 헌법상 노동3권의 본질적인 내용이라고 보아야 한다. 헌법상 단체행동권 보장의 연혁 및 취지에 비추어 볼 때 쟁의권이 헌법상 단체행동권의 핵심적 부분임은 부인할 수 없다.¹³⁾

최근 대법원 2020. 9. 3. 선고 2016두32992 판결(전국교직원노동조합 법외 노조통보 처분취소)은 “헌법 제33조제1항은 “근로자는 근로조건 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.” 라고 규정함으로써 노동3권을 기본권으로 보장하고 있다. 노동3권은 법률의 제정이라는 국가의 개입을 통하여 비로소 실현될 수 있는 권리가 아니라, 법률이 없더라도 헌법의 규정만으로 직접 법규범으로서 효력을 발휘할 수 있는 구체적 권리라고 보아야 한다. 노동조합법 제1조가 ‘이 법은 헌법에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여’ 근로조건 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위 향상을 도모함을 목적으로 한다고 규정하고 있는 것도 이러한 차원에서 이해할 수 있다. 특히 노

12) 헌법재판소 1993. 3. 11. 선고 92헌바33 결정.

13) 헌법재판소 2009. 10. 29. 선고 2007헌마1359 결정(경비업법 제15조 제3항 등 위헌확인)에서 재판관 김종대, 송두환의 반대의견. 헌법재판소 2010. 4. 29. 선고 2009헌바168 결정(형법 제314조 제1항 위헌소원) 법정의견도 “단체행동권에 있어서 쟁의행위는 핵심적인 것”이라고 판시한 바 있다.

동3권 중 단결권은 결사의 자유가 근로의 영역에서 구체화된 것으로서(헌법재판소 2012.3.29. 선고 2011헌바53 결정 등 참조), 연혁적·개념적으로 자유권으로서의 본질을 가지고 있으므로, ‘국가에 의한 자유’가 아니라 ‘국가로부터의 자유’가 보다 강조되어야 한다. 따라서 노동관계법령을 입법할 때에는 이러한 노동3권, 특히 단결권의 헌법적 의미와 직접적 규범력을 존중하여야 하고, 이렇게 입법된 법령의 집행과 해석에 있어서도 단결권의 본질과 가치가 훼손되지 않도록 하여야 한다. “라고 판단하였다. 이처럼 노동3권은 헌법의 규정만으로 직접 법규범으로서 효력을 발휘할 수 있는 구체적 권리이며 쟁의권 또한 헌법상 구체적 권리이다.

2. 교섭창구단일화로 인한 단수노조 쟁의권 제약

1) 단수노조 교섭·쟁의행위 중 신설노조 교섭요구시 지위 불안정

위에서 살펴본 바와 같이 대법원은 단수노조가 교섭창구단일화절차를 거쳐 교섭을 하더라도 교섭대표노조의 지위를 갖지 못한다고 판단하였다. 때문에 단수노조 교섭·쟁의행위 중 신설노조가 설립되어 교섭을 요구하는 경우 단수노조는 새로 교섭창구단일화절차에 참여해야 할 수 있는 불안정한 지위에 있게 된다.

2) 단수노조 쟁의행위의 정당성 다툼

단수노조 사업장에서 교섭창구 단일화 절차를 진행하지 않고 교섭을 진행하다 교섭이 결렬되어 노동쟁의 조정 신청을 하였는데 노동위원회가 교섭창구 단일화 절차를 진행하지 않아 조정대상이 되지 않는다고 결정하고 교섭창구 단일화 절차를 거칠 것을 권고하였고, 노동조합은 단수노조임이 분명했기 때문에 그대로 쟁의행위를 진행하던 중 제2노조가 설립된 사례에서(제2노조가 교섭을 요구한 시점 이후에는 쟁의행위를 하지 않음), 사용자는 단수노조 근로자들에 대하여 위법한 파업을 주도하였다는 이유로 해고 등 징계를 한 바 있다. 법적 다툼을 통해 법원은 “노동조합이 하나만 존재하는 경우에 유일 노동조합은 교섭창구 단일화 절차를 거치지 않고도 단체교섭을 요구할 수 있으며 단체교섭이 결렬되면 쟁의행위로 나아갈 수 있다.” 라고 판단하였으나,¹⁴⁾ 복수노조 교섭창구 단일화 제도 관련 법조항 해석이 불분명하였기 때문에 노동자들은 해고 등 징계를 받았고 이를 다투는 기간 동안 법적 지위가 불안정해졌다.

3) 단수노조가 교섭대표노조가 되지 못한 경우 쟁의권 박탈

단수노조로 사용자와 교섭을 진행하던 중에 제2노조가 설립되어 교섭창구 단일화 절차를 거치게 되는 경우, 단수노조가 교섭대표노조가 되지 못한다면 기존 교섭이 몇 차례 계속되었는지, 어느 정도 교섭이 진척되고 합의 전 단계에 이르렀는지에 상관 없이 기존 진행된 교섭은

14) 서울행정법원 2014. 1. 24. 선고 2013구합14139, 2013구합17831(병합) 판결(1심), 서울고등법원 2014. 11. 27. 선고 2014누44191, 2014누44207(병합) 판결(2심, 상고취하로 확정).

무위(無爲)로 돌아갈 수 있다.

실제 사례를 보면, 5개월 남짓한 기간 동안 20차례 교섭을 진행하고 파업을 하였으나 제2노조가 설립되어 그동안의 교섭이 무용지물이 되고 쟁의권 또한 박탈된 사례(1-5 금속노조 경주지부 ***지회 사례), 단체교섭 진행 중 사용자의 반노조적 발언으로 교섭이 결렬되어 쟁의행위 돌입한 후 10여일만에 팀장 등 관리직 중심으로 제2노조 설립되어 쟁의권이 박탈된 사례(4-6-1 경남일반노동조합 *****지회 사례), 노동조합 설립 후 사용자의 부당노동행위가 5개월간 지속되다가 비로소 교섭을 시작하였고, 1년여 동안 30차례의 교섭을 진행하였으나 사용자의 교섭지연으로 협약이 체결되지 못하여 노동쟁의 조정신청을 하였는데, 새로 설립된 노조의 교섭요구로 노동쟁의 조정신청이 각하된 사례(3-1-2 서비스연맹 마트산업노조 ***지부 사례) 등이 있다.

단체교섭과 쟁의행위, 단체협약 체결은 일련의 동적인 과정인데, 이 과정에서 제2노조가 설립되고 교섭창구 단일화 절차가 진행된다면, 기존노조가 교섭대표노조가 되지 못한다면 그동안의 단체협약 체결을 위한 일련의 과정은 순식간에 사라지게 되는 것이다. 더구나 제2노조의 설립에 사용자가 개입하게 되는 경우 복수노조 교섭창구 단일화 제도는 쟁의행위를 중단시키는 효과를 낳고 결국 쟁의권을 박탈하는 수단으로도 악용될 수 있다.

1-5 금속노조 경주지부 ***지회

2019. 4. 3. 금속노조(***지회)는 회사에 단체교섭을 요구하였고, 단수노조로 교섭요구 노동조합으로 확정 공고되었다. 이후 2019. 5. 10.~7.19.까지 2개월 동안 11차례에 걸쳐 교섭을 진행하여 141개 조항 가운데 32개 조항에 대

하여 의견접근이 이루어졌고, 금속노조는 노동쟁의 조정신청과 조정중지결정을 받고 쟁의행위 찬반투표 가결(87.5% 찬성) 후 2019. 8. 13.~8. 26. 집중교섭을 하여 17차까지 64개 조항에서 추가 의견이 접근되었다. 회사의 18차 교섭 입장 반복에 따라 교섭이 중단되고, 금속노조는 12. 3.까지 파업을 진행하였다. 2019. 11. 21. 21차 교섭을 하루 앞두고 기업별노조인 제2노조가 설립되어 교섭을 요구하였으며 회사는 교섭요구 사실 공고를 하면서 금속노조와의 교섭을 거부하였다. 교섭창구 단일화 절차에서 금속노조가 과반수노조가 되지 못 하면서 5개월 남짓한 기간 동안의 20차 교섭은 무용지물로 돌아가게 되었고 쟁의권은 박탈되었다.

3. 교섭창구단일화로 인한 소수노동조합 쟁의권 제약

1) 교섭대표노조의 쟁의행위 주도권과 쟁의행위 찬반투표

노동조합법은 조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 아니된다고 규정하면서(제37조 제2항), 교섭대표노조가 있는 경우에 동조합의 “노동조합”은 “교섭대표노동조합”으로 본다(제29조의5).

교섭대표노조가 쟁의행위를 주도할 수 있다고 하더라도 쟁의행위 찬반투표는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정해야 하고, 그렇지 않으면 쟁의행위를 할 수 없으며, 이 경우 조합원수 산정은 종사근로자인 조합원을 기준으로 한다(제41조 제1항). 교섭대표노조가 아닌 교섭참여노조의 조합원들도 쟁의행위를 실시할지에 대하여 찬반투표를 통해 그 의견을 표명할 수 있고 이러한 의견을 반영하여 교섭대표노조는 쟁의행위 절차적 정당성을 획득할 수 있다. 교섭참여노조

조합원들의 의사를 쟁의행위 찬반투표시에 묻는 이유는 교섭참여노조 조합원들도 쟁의행위에 참여할 수 있고 진행된 쟁의행위에 대한 책임을 지게 될 수도 있으며 쟁의행위 진행 등 과정을 통해 체결한 단체협약의 적용을 받기 때문으로 볼 수 있다.

쟁의행위는 단체교섭 중 노사간 힘 겨루기에서 노동자와 노동조합이 가질 수 있는 가장 큰 무기이다. 그런데 노동조합법 제29조의5, 제37조 제2항이 조합원은 교섭대표노조에 의해 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 아니된다고 규정하고 있기 때문에, 교섭대표노조가 단체교섭이 지지부진한 상태임에도 불구하고 노동쟁의 조정신청, 쟁의행위 찬반투표 조차 진행하지 않는 경우 교섭참여노조가 대응할 방법이 마땅치 않다. 금속노조 노동연구원의 금속노조 복수노조 사업장 설문조사에 따르면, 기업노조가 교섭대표노조가 되는 경우 교섭이 진척이 없을 경우 교섭결렬을 선언하고 조정신청과 찬반투표를 거쳐 쟁의권을 확보한 사례는 총 응답 사업장 19개 가운데 1개에 불과하였고, 실제 파업 사례는 0건이었다.¹⁵⁾ 쟁의행위를 할 수 없는 소수노조의 경우 근무시간 외 피케팅 등 조합활동을 하는 것 외 헌법상 쟁의권 행사를 할 수 없어서 기울어진 운동장을 균형 있게 맞출 수 있는 수단을 상실하게 되었다(4-3-1 대학노조 ****지부 사례 등 모든 소수노조 사례).

만약 교섭대표노조가 쟁의행위 찬반투표를 진행하는 경우, 소수노동조합과 조합원들은 교섭대표노조가 쟁의행위를 통해 조합원들 이해관계가 최대한 반영된 단체협약을 체결하기를 바라면서 교섭대표노조에 공

15) 금속노조 노동연구원, “금속노조 복수노조 실태 및 대응과제 연구” 자료집 (2017년), 133면.

동투쟁본부 결성을 제안하거나 적극적으로 쟁의행위 찬반투표에 참여하기도 한다(2-2-1 공공운수노조 *****본부 사례).

2) 교섭대표노조가 쟁의행위를 하지 않는 경우 요구할 방법의 미비

교섭대표노조가 교섭창구단일화절차에 참여한 노동조합 전체 조합원 과반수의 찬성으로 쟁의행위를 결정했음에도 불구하고 쟁의행위를 진행하지 않고 조합원들의 요구에 못 미치는 단체협약을 체결하는 경우들이 있다(2-2-1 공공운수노조 *****본부 사례).

이처럼 교섭대표노조가 쟁의행위 찬반투표가 압도적으로 가결된 경우에도 쟁의행위로 나아가지 않는 경우, 교섭참여노조와 그 조합원들은 교섭대표노조에게 쟁의행위 진행을 요구하는 것 외 마땅한 대응 방법이 없다. 즉, 교섭참여노조 조합원들은 쟁의행위 찬반투표에 참여했어도 실질적으로 교섭참여노조와 그 조합원들의 쟁의권은 보장되지 않는다.

2-2-1 공공운수노조 *****본부

2019년 교섭대표노조인 ****노동조합과 공공운수노조는 임단협 요구안에 대하여 함께 쟁의행위 찬반투표를 진행하고 93%의 압도적인 찬성 의견으로 가결되었다. 그러나 쟁의권을 가진 ****노동조합은 노동위원회 노동쟁의 조정중지 결정 직후 요구안에 못 미치는 사용자의 합의안을 수용하고 파업에 돌입하지 않았다. 공공운수노조는 쟁의행위 강행 입장이었으나 교섭창구 단일화 제도로 인하여 쟁의권이 없어서 독자적으로 파업을 하지 못 하였다.

4. 교섭창구단일화로 인한 교섭대표노조의 쟁의권 제약

고용노동부는 복수노조 사업장에서 교섭대표노조가 찬반투표 실시

공고를 할 경우에는 교섭창구 단일화에 참여한 전체 조합원이 알 수 있도록 공고해야 하고, 교섭대표노조는 교섭창구단일화에 참여한 해당 노조로부터 투표자 명부를 제출받아 전체 투표자 명부를 작성 한 후 찬반투표 대상이 된 전체 조합원이 열람할 수 있도록 조치하여야 하며, 교섭대표노조가 선거관리위원회를 구성·운영할 경우 창구단일화 참여노조도 참여시키는 등 객관성·공정성 시비를 예방하는 것이 바람직하다고 한다.¹⁶⁾

그런데 교섭참여노조가 쟁의행위 찬반투표 참여를 위한 조합원 명부 제공, 찬반투표 참여 의사표시 등을 하지 않고 무시하거나 거부하는 경우 교섭대표노조는 어떻게 해야 하는지에 관하여 노동조합법은 아무런 규정을 두고 있지 않고, 때문에 해석상 다툼이 되고 있다(3-1-3 서비스연맹 마트산업노조 ****지부 및 ****노동조합 사례).

서울서부지방법원 2020. 11. 9. 선고 2020카합50642 결정(사용자가 교섭대표노조를 상대로 쟁의행위금지가처분 신청한 사건, 사용자가 항고하여 서울고등법원 2021라20081 사건으로 계속 중)은 교섭대표노조가 쟁의행위 찬반투표 진행을 위해 교섭참여 노동조합에게 5일 이내로 조합원 명단을 알려줄 것을 요청하였는데 교섭참여 노동조합은 이를 위해 3주 정도의 시간이 필요하다고 통보해 왔으며, 이에 교섭대표노조가 교섭참여 노동조합을 제외하고 투표인 명부를 확정된 다음 요청한 5일이 경과한 7일째 날부터 5일 동안 쟁의행위 찬반투표를 실시하여 가결된 사안에서, “조합원 명부조차 가지고 있지 않은 교섭참여 노동조합을 배제하고 쟁의행위 찬반투표를 진행하였다는 사유만으로 쟁의

16) 고용노동부, 「집단적 노사관계 업무매뉴얼」, 2016. 9., 280~281면.

행위 자체를 위법하다고 보기 어렵다.” 라고 판단하였다. 동일한 사건에 대하여 중앙노동위원회 2021. 4. 22. 중앙2020공정35 판정도 교섭참여노동조합이 참여하지 않은 상태에서 쟁의행위 찬반투표를 진행한 데에는 상당한 이유가 있으므로 공정대표의무 위반이라고 보기 어렵다고 판단하였다.

이와 같은 판단이 있으나, 입법의 미비로 법원의 최종 해석이 있을 때까지 교섭대표노조의 쟁의행위의 정당성 자체도 분쟁이 생길 여지가 있는 상황이다.

IV. 교섭창구단일화절차로 인한 단결권 제약

1. 교섭창구단일화 절차가 단결권 실질에 미치는 영향

복수노조를 허용하고 교섭권 행사에 대해서만 교섭창구단일화절차를 거치도록 하는 것처럼 설명되고 있으나 실제로 교섭창구단일화제도는 교섭 및 쟁의행위를 사전에 차단해버림으로써 단결권 행사에 직접적인 제약을 초래한다.

노동자들에게 노동조합을 설립하고 단체교섭을 통해 단체협약을 체결한다는 것은 회사가 국세청에 사업자등록을 신청하여 받거나 공시 대상 기업의 사업보고서 공시를 위한 총회와 같은 단순한 법적 절차 이행의 문제가 아니다.

신설노조가 조직안정화를 피하고 사용자의 부당노동행위를 중단시킬

수 있는 가장 효과적인 수단은 노조설립과 동시에 단체교섭을 통해 단체협약을 체결하는 것, 만약 사용자가 교섭을 거부·해태하면 곧바로 쟁의권 행사를 통해 부당노동행위를 제압할 수 있는 실효적이고 집단적인 힘이 필요하다.

노동조합을 가입했거나 만들었다는 이유로 사용자로부터 불이익을 받지 않기 위해서 노동조합 설립 사실을 공식화하기 전에는 사용자에게 드러나지 않도록 발기인을 모아야 하며, 노조 설립을 알린 뒤에는 가능한 빠르게 상당한 규모의 조합원을 조직하면서 곧바로 단체교섭을 요구하고, 사용자가 교섭요구를 받아들이지 않으면 신속하게 쟁의행위를 통해 사용자를 교섭 석상에 나오도록 조직력을 통해 압박하고, 단체협약 체결을 통해 노동조합 인정을 받는 것이 매우 중요하다.

노동조합을 만들고 조직 가입을 독려하는 활동은 사용종속관계에 있는 사용자의 시설, 근무시간 등 사용자의 지배권 하에서 만나는 동료 노동자들을 설득하여 집단을 형성해야 하기 때문에, 상당히 불안한 지위와 적대적일 수 있는 노사관계 하에서 노동자들의 단체를 구성하는 것이다. 그렇기 때문에 사용자에게 노동자들의 단결력을 통해 노동조합을 인정하도록 하고 부당노동행위를 하지 않기로 약속받는 등 신속한 단체협약 체결을 통해 안정적인 노사관계를 형성해야만 노동조합을 비로소 온전하게 설립했다고 할 수 있다. 그런데 교섭창구단일화제도는 이러한 노동조합 설립과정에 상당한 제약을 가한다.

2. 신설노조의 단결권 확보에서 교섭창구단일화절차의 제약

신설 노동조합을 설립한 직후 노동조합의 안정화를 위해서는 신속한 단체교섭 개시와 쟁의행위를 활용하여 단체협약을 체결하는 것이 노동조합의 설립, 즉 단결권의 실질적인 보장을 위한 핵심적인 요소이다. 즉 노조 설립 직후 노동조합이 필요로 하는 상황에서 바로 단체교섭의 개시가 가능할 수 있도록 하는 것은 곧 노동조합 단결권 보장의 핵심적 기능이 된다. 그러나 교섭창구단일화제도는 적기에 노동조합이 단체교섭을 개시할 수 있는 단결권 보장의 핵심적 기능을 제거해버렸다. 교섭창구단일화제도 하에서는 노동조합의 단체교섭 요구의 유효요건 자체가 시기와 방법, 내용상 제한을 두고 기본권인 단체교섭할 자유의 효력 유무를 달리한 것이다. 이제, 노동자들은 노동조합을 설립할 것인지 말 것인지 판단하는 준비단계에서부터 언제 어떻게 단체교섭 요구가 가능한지, 노조를 설립하면 과반수노조로서 실질적으로 단체교섭을 개시할 수 있을 것인지 여부 등을 모두 판단해야만 한다. 그리고 사전 점검을 거쳐 교섭권을 행사할 수 있는 교섭대표노조가 될 수 없다면 노동조합 설립 자체도 포기하거나 설립시기를 미뤄야 하는 등 교섭창구단일화제도로 인하여 노동조합 설립에 대한 단결권 행사에 근본적인 제약을 받게 된다.

1) 신생노조의 최초교섭가능시점 확인의 어려움

과거처럼 노조를 만들고 곧바로 교섭을 시작하거나 교섭을 거부할 때 쟁의행위를 할 수 있는 것이 아니라, 신설노조를 설립 전부터 교섭과 쟁의행위가 가능할 것인지 검토해야만 한다. 즉 노조설립을 하려면

① 노조설립 후 교섭요구를 할 수 있는지 ② 기존노조가 있는지, 기존 노조가 있다면 ③ 단체협약을 체결하였는지, 단체협약이 있다면 ④ 유효기간이 언제까지인지, ⑤ 기존노조가 복수의 노조가 있는지, 복수의 노조가 있다면 ⑥ 교섭창구단일화절차를 거쳐 교섭대표노조가 된 것인지, ⑦ 교섭대표노조의 유지기간이 언제까지인지 등을 모두 확인해야만 최초교섭요구 가능시점을 파악할 수 있다(기존 단체협약 만료 3개월전부터, 교섭대표노조가 있는 경우 교섭대표노조 유지기간만료 이후에 교섭요구가 가능하므로).

그런데 첫째, 기존노조의 단체협약의 내용을 확인하는 것이 쉽지 않다. 단체협약의 존부나 유효기간을 알기 위해서는 단체협약을 확인해야 하는데, 사용자나 기존노조가 단체협약의 제공을 거부할 경우 기존 노조의 소속조합원이 아닌 이상 직접 이를 확인할 방법은 전무하다. 기존 노조가 제대로 조합원을 위한 노조활동하지 않거나 단체교섭 및 단체협약 체결을 은밀하게 진행하는 경우에는 조합원인 경우에도 단체협약을 제공받기 어려운 경우가 많다.

둘째, 사용자나 기존 노조로부터 단체협약을 확보하지 못하면, 행정관청을 통해 신고된 단체협약에 대한 정보공개청구를 하는 방법을 생각해볼 수 있는데, 이 경우에도 사용자나 기존노조가 이해관계인으로서 정보공개를 거부하면 바로 단체협약 내용을 확인하기 어렵고, 단체협약 공개 이유가 인정되어 행정관청으로부터 정보공개결정이 되더라도 이해관계인의 공개거부시 실제 정보공개까지는 30일의 기간을 경과해야만 한다. 즉 정보공개신청시 이해관계인 의견청취과정에서 사용자와 기존노조는 누가 어떤 이유로 정보공개를 하는지 미리 알게 되므로 제

2노조 설립을 준비한다는 사실이 노출될 수 있다. 따라서 정보공개를 통한 단체협약 확인은 제2노조 가입을 막기 위한 사용자와 기존노조의 부당노동행위 등으로 노동조합 설립 자체가 좌절될 수 있는 상당한 위험을 감수해야 한다는 점에서도 단결권에 대한 제약이 된다.

셋째, 이러한 위험을 감수하면서 정보공개청구를 하더라도 심지어 사용자와 기존노조가 단체협약 신고를 하지 않았다면 그나마 행정관청을 통한 정보공개청구를 활용하는 것도 기대하기 어렵다. 단체협약 신고 의무 위반에 대한 과태료처분 진정을 통해 단체협약을 제공받기에는 너무 오랜 시간이 걸리고, 사용자와 기존노조가 제2노조의 교섭요구를 막기 위해 단체협약 유효기간을 조작할 가능성도 있기 때문에 오히려 노동조합 설립에 걸림돌이 될 수 있다.

2) 페이퍼노조를 통한 단체협약 유효기간 등 조작 가능성

최초교섭요구 가능시점을 확인하기 위한 기초정보조차도 은폐된 상태에서 노동조합을 설립할 경우, 사용자는 너무 쉽게 신설노조 설립을 무력화할 수 있다.

첫째, 사용자는 노동조합 설립을 위한 움직임 또는 그러한 의심이 있으면, 페이퍼노조를 통해 형식적으로 단체협약을 신고해놓을 수도 있다. 노동조합은 기업 내에 노동조합이 없는 상태에서 노동조합을 설립하였는데, 페이퍼노조가 체결한 단체협약의 유효기간이 남아있다는 이유로 노동조합의 단체교섭을 거부하는 것이다.¹⁷⁾

17) 매일노동뉴스 2016.11.28.자 언론보도, “휴면노조와 싸운 대창지회 이겼다”,

둘째, 노동조합 설립 전 단체협약이 없는 경우에도 노조 설립 직전에 단체협약을 체결하였다고 주장하면서 뒤늦게 단체협약 신고를 하면서 신설노조의 교섭요구를 거부할 핑계를 사후에 조작하는 것도 가능하다. 왜냐하면 단체협약의 유효요건은 노사간 서명 또는 날인으로 족하고, 노동부 신고는 절차적 요건에 불과(노동조합법 제31조 제2항에 따르면, 단체협약 체결 뒤 15일 이내에만 신고하면 과태료도 부과되지 않는다)하기 때문에 사용자와 어용노조 사이에 신설노조의 조직화 및 교섭을 방해하기 위해 임의로 신설노조 설립 직전에 단체협약을 체결하였다고 서류를 만들어내더라도 단협의 효력을 부인하기 어렵기 때문이다.

셋째, 노동조합이 없는 사업장에 노동조합을 설립하고 교섭요구를 하였는데, 숨어있던 페이퍼노조가 나타나 신설 노동조합이 교섭요구에서 밝힌 조합원 수보다 조금 더 많은 수를 채워 교섭창구단일화절차에서 교섭대표노조의 지위를 가로챌 수 있다. 교섭대표노조가 된 뒤 페이퍼노조는 사용자와의 단체교섭을 진행하지 않거나 (교섭대표노조가 된 지 1년여가 되는 시점에) 거의 아무런 내용도 없는 단체협약을 체결해 버리면서 자주적으로 설립된 노동조합을 식물화시킬 수 있다.¹⁸⁾

따라서 노동조합 설립 전에 최초교섭요구 가능시점에 대한 객관적 확

(<https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=141289>)

18) 아시아경제, 2011.7.20.자 언론보도기고, “삼성노조, 에버랜드노조 단체협약 체결에 법적 대응” (<http://www.asiae.co.kr/news/view.htm?idxno=2011072015115426707>), 한겨레21, 2013.12.13.자 기고, “삼성의 ‘또 하나의 가족’ 공무원? - ‘무노조경향’ 위해 노동3권과 인간 존엄성 파괴 일삼는 삼성과 이를 비호하는 공무원들” (http://h21.hani.co.kr/arti/society/society_general/35966.html)

인이 불가능한 상황에서는 사용자가 교섭요구가능시점을 쉽게 조작할 수 있고, 페이퍼노조를 통해 조합원수를 만들어내어 교섭대표권을 빼앗을 수 있기 때문에, 이러한 불분명한 상황에서 교섭요구를 하고 조합원을 조직할 수 있을지 여부가 불확실하기 때문에 사실상 노동조합 설립을 위한 활동에 착수한다는 것은 매우 어려운 일이 되어버렸다. 이처럼 교섭창구단일화제도로 인해 노동조합을 설립하기로 하는 결정 자체도 상당한 제약이 초래되는 바, 창구단일화제도는 단결권도 실질적으로 제한하는 제도이다.

3) 노조설립 직후 사용자에게 의한 제2노조 설립 위험

회사 내에 기존 노조가 존재하지 않는 경우에도 신설노조를 설립하게 되면, 사용자가 조합활동을 방해하고 노동조합을 와해시킬 목적으로 복수노조 상황을 활용한다. 수년 또는 십수년간 노동조합이 존재하지 않았던 회사에 노동조합이 설립된 직후 신설된 노동조합이 아닌 제2의 노동조합이 연달아 생겨난다는 것은 매우 이례적인 상황이다.¹⁹⁾ 신설노동조합의 활동을 견제하려는 의도가 아니라면 처음 만들어진 노동조합에 가입하여 단결력을 높이려고 하는 것이 효과적이기 때문이다. 그러나 복수노조 교섭창구단일화제도가 도입된 이후 신설된 노동조합의 단체교섭을 회피하는 효과적인 방법으로 사용자에게 의해 주도되거나 지원받는 제2노동조합을 활용하는 전략이 일반화되었다.²⁰⁾

19) 신아일보 2021.1.27.자 언론보도, “삼성화재 ‘복수노조’논란...이재용 사과도 ‘무색’”(http://www.shinailbo.co.kr/news/articleView.html?idxno=1475170)

20) 경향신문, 2021.8.30.자 언론보도, “삼성개입한 어용노조는 무효 판결 나오기까지

노동조합이 없는 회사에서 처음 노동조합을 만들 때에는 언제든지 노동조합 활동과 교섭을 가로막기 위해 제2노조의 설립 가능성을 예상해야 하고, 심지어 숨어있던 폐업노조가 있을 위험도 예상해서 이를 대비해야만 한다. 사업장에 노동조합을 만들고 싶다고 찾아오는 노동자들에게 복수노조 교섭창구단일화제도를 악용하는 사용자의 부당노동행위를 설명할 수밖에 없는데, 실제로 상당수는 노동조합 설립을 포기하게 되는 경우가 많다.

3. 조합원 수 개입을 위한 채용재량권 악용

1) 신규채용시 특정 노조 가입·탈퇴의 전제조건화

복수노조 교섭창구단일화제도 이후 사용자는 노동조합의 조합원 수 개입으로 쉽게 노동조합의 단체교섭권을 통제할 수 있게 되면서, 사용자는 사업장 진입단계에서부터 특정 노동조합의 가입을 전제하여 입사하거나 정규직으로 전환하는 일이 반복되고 있다(4-8-1 화섬식품노조*****지회 사례). 노동조합법상 노조 가입 또는 탈퇴를 고용조건으로 하는 것을 부당노동행위로 규제하고 있지만 노동조합이 부당노동행위를 입증해야 하는 기울어진 구조 하에서 이러한 유형의 부당노동행위

10년 걸렸다” (<https://www.khan.co.kr/national/labor/article/202108301505001>), 한겨레, 2021.2.25.자 언론보도, “대법, 유성기업 ‘어용노조’, 주체성, 자주성 없어 설립 무효” (https://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/984468.html), 매일노동뉴스, 2016.10.6.자 언론보도, “유령노조로 버티다 실패하자 산별노조 파괴 작업 본격화?” (<https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=140395>)

사실을 밝히는 것은 불가능에 가깝다.

입사과정은 사용자와 개별 노동자간 면접 등을 통해 진행하기 때문에, 해당 노동자가 그 사실을 알리고 면접 등의 과정에서 노조 가입을 종용받았다는 사실을 채증해야 하는데, 입사시기에 관련 채증을 기대하기 어렵다.²¹⁾

특히 노동조합 활동에 관심이 없는 노동자에게는 고용을 약속받을 수 있는 조건으로 특정 노동조합 가입을 요구받는 것을 별로 중요한 문제로 인식하지 못하기 때문에, 이러한 사용자의 부당노동행위는 제대로 드러나지 못한다. 반면 자신이 원하는 노동조합에 가입하기를 희망하는 노동자에게는 사용자의 이러한 제안은 고용보장을 위해 자신의 의사에 반하여 원치 않은 노동조합에 가입해야하는 상황이 발생하게 된다는 점에서 노동자들의 단결권을 침해한다.

실제 노동조합에 가입되어 있는 조합원 규모의 상당수가 노동조합의 필요성을 인식하고 자주적인 조합활동을 하고자 단결권을 행사하는 노동자가 아니라서 진정한 의미의 단결권의 행사 주체로 보기 어려운데, 오히려 노동조합활동을 하려는 노동자들의 조합활동을 방해하기 위해 동원된다는 점에서 복수노조 창구단일화제도에 기인한 단결권 침해는 그 심각성이 더 크다고 평가된다.

2) 정년 이후 축탁직 채용의 자의성 증가

21) 매일노동뉴스 2020.10.26.자 언론보도, “국감서 노조병해한 적 없다더니 대영판지 대표 출석 전 날 계열사선 ‘노조가입 마라’”(http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=167205)

노동조합의 조합원 수 개입을 통해 사용자가 노동조합의 교섭권을 통제하는 전략은 사업장에 신규 입사자에 의한 진입시만이 아니라 정년 이후 재채용 과정에서도 작용한다.²²⁾ 정년제도에 의해 정규 고용관계가 종료된 이후에도 숙련노동자를 계속 사용하는 것은 사용자의 경영상 필요만이 아니라 여전히 일할 수 있는 능력이 있기 때문에 노동자들의 고용유지를 보장하는 노사관행이 형성되거나 단체협약을 통해 축탁직 재채용 규정을 두고 있는 사업장들이 많다.

그런데 복수노조 교섭창구단일화제도 이후 사용자의 노동조합 조합원 수 개입을 축탁직 재채용에서도 복수의 노동조합들 간 차별적인 적용을 통해 한 노동조합의 조합원 수는 자연감소를 유도하거나 특정 노동조합의 과반수 노조 지위를 유지할 수 있도록 지원하는 전략을 활용한다(4-4-1 민주연합노조 **지부 사례, 4-4-2 민주연합노조 **지부 사례). 특별한 건강상 문제가 없으면 축탁직 채용을 해왔던 경우 이러한 노사관행이 확고히 형성되어 있다는 점을 노동조합이 입증하지 못하는 한 이러한 차별적인 재채용 사례들만으로 사용자의 차별적 부당노동행위를 입증하는데 어려움이 크다. 특히 축탁직 채용근거를 둔 단체협약 조문을 교섭대표노조와 사용자가 삭제한 뒤 소수노조 조합원에 대해서는 축탁직 채용을 더 이상 하지 않으면서, 교섭대표노조 조합원에 대해서는 축탁직 채용을 하는 사례들이 확인되고 있지만 채용권한은 사용자의 고유한 권한으로 보는 법원의 태도 하에서 사용자가 채용의 합리적인 다른 이유가 있다는 근거를 하나만이라도 제시하면 부당노동행

22) 매일노동뉴스 2021.8.10.자 언론보도, “파리버के트 부당노동행위 논란, 퇴직앞둔 조합원에 ‘노조 탈퇴할 수 있어?’” (<http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=204326>)

위에 해당될 수 없기 때문에, 현행 교섭창구단일화제도 하에서는 사용자가 채용재량권한을 악용하여 노동조합의 조합원 수에 개입하고 이를 통해 노동조합의 단체교섭권 행사를 통제하는 것이 가능하게 된다.

4-4-1 민주연합노조 **지부 사례

2017년 노동조합의 파업 이후, 사용자 지원 하에 은밀하게 기업별노조 설립되었다. 2018년 교섭과정에서 사용자의 발언으로 제2노조 설립이 추진 중이 사실이 드러났고, 곧바로 제2노조 설립으로 교섭 중단, 교섭창구단일화절차를 개시하여 제2노조가 교섭대표노조가 되었다. 교섭대표노조(기업노조)는 기존 단체협약상 정년 도달 이후 건강상 이유 없는 한 촉탁직 재고용하도록 한 고용보장조항을 삭제하였다.

이후 사용자는 촉탁직 재고용을 이용하여 기업노조 조합원, 비조합원에 대해서 촉탁직 채용하면서, 사용자에게는 채용의 자유를 이유로 제1노조(민주연합노조) 조합원인 경우 채용하지 않는 방법으로 노동조합의 조합원 수에 개입하여 제1노조가 교섭권을 직접 행사할 수 있는 가능성을 차단하였다. 특히 정년을 앞둔 조합원들로서는 촉탁직 채용기회를 얻기 위해 사용자의 발언만으로도 제1노조를 탈퇴하여 기업노조(제2노조)로 가입함으로써 결과적으로 제1노조의 단결권을 침해하는 결과를 초래하였다.

3) 채용특례법령을 악용한 특정 노조 가입 유도

사용자의 채용권한을 이용하여 노동조합의 조합원 규모를 조작하는 부당노동행위는 채용관련 특례법령을 둔 경우, 더욱 노골적으로 행해질 수 있다. 발전소주변, 공항소음지역, 군부대 접경지역, 화장시설주변 등 혐오시설을 유치하는 지역의 주민에 대한 지원을 위해 주민소득증 대사업관련 해당산업시설의 지역민 우선채용특례규정을 둘 수 있다.

그런데 사용자는 이러한 채용특례를 이용하여 조합원들에게 자신의 가족이나 친척의 채용을 흥정하여 특정 노동조합 가입이나 탈퇴를 종용

하고, 채용된 그의 가족을 다시 특정 노조에 가입하도록 하여 이중으로 조합원 수 조작을 더 손쉽게 한다.

4-5-1 세종충남일반노조 **발전서비스지회 사례

한국**발전(주)의 하청업체인 **발전서비스는 발전소 특수경비 및 환경미화업무를 수행한다. 업체변경을 반복하는 과정에서 고용불안을 느낀 노동자들이 노동조합에 가입하면서 지회가 설립되었다. 공공부문 정규직전환정책에 따라 2019년 용역업체 자회사 전환되면서, 관리직을 중심으로 기업노조(중부발전서비스 노동조합)가 설립된 뒤 과반수노조 지위를 확보하여 교섭대표노조가 되었다. 사용자와 관리직 중심의 교섭대표노조(기업노조)는 「발전소주변지역지원법」 및 관련 조례를 근거로 지역주민에 대한 우선채용조건을 이용하여 특정 노조 가입 또는 탈퇴를 할 경우 노동자의 친인척이나 자녀의 채용(뿐 아니라 승진) 혜택을 주겠다고 하여 노동조합의 조합원 수에 개입하였다. 이러한 사용자 및 관리자의 행위는 은밀하게 이루어지기 때문에 부당노동행위를 입증하기 어려운 반면, 교섭창구단일화제도 하에서 조합원 수를 통제함으로써 노동조합의 단결권과 교섭권에 대한 제약하는 효과는 매우 강력하다.

4) 조합비 면제나 대납을 통한 특정 노조가입 지원

근로계약 체결과정이 아니라도 사용자가 특정 노동조합 가입원서에 서명하도록 하는 경우, 노동조합 조합비를 면제해주거나 사용자가 조합비일괄공제처럼 노동조합에 직접 지급하면서도 노조가입원서를 쓴 노동자의 급여에서 실제 이를 공제하지 않기로 하면서 노조가입원서를 받기도 한다.

V. 소결

복수노조 교섭창구단일화제도는 단지 단체교섭권에 대한 제한만이 아니라 교섭대표노조의 지위를 확보하지 못하면 단체교섭권뿐 아니라 단체행동권도 제한된다. 또한 교섭창구단일화제도가 있어도 노동조합의 설립은 마치 자유롭게 보장되는 것처럼 보이지만 실제 노동조합을 설립하고자 하는 노동자들에게 교섭창구단일화제도는 교섭대표노조의 지위를 확보하지 못하면 사실상 노동조합이 와해될 수밖에 없기 때문에, 교섭창구단일화제도는 노동조합 설립시 상당한 장애로 작용하게 된다. 교섭창구단일화제도에 의해 교섭권과 쟁의권이 박탈될 수 있기 때문에, 기존 노동조합이 단수인지 복수인지, 단체협약은 체결되었는지 유효기간은 얼마인지, 교섭창구단일화절차를 거쳤는지 여부 등 구체적인 상황을 모두 판단해야만 하고 노조설립 후 식물화될 수 있는 위험 등을 모두 예상하여 노동조합 설립여부를 판단해야 한다. 특히 신설노조는 사용자로부터의 탈퇴종용, 인사상 불이익이나 차별 등 부당노동행위에 노출될 위험이 상존하기 때문에 이러한 교섭창구단일화제도로 인한 제약은 신설노조의 단결권도 현저하게 위축시키게 된다.

한편 복수의 노조가 존재하는 경우만이 아니라 단수노조인 상태에서도 언제든지 복수노조가 발생할 경우 진행중인 단체교섭과 쟁의행위를 제약할 수 있는 불안정한 상태에 놓여있어서 단수노조인 경우에도 교섭창구단일화제도로 인한 헌법상 노동3권을 행사하는데 제약을 받게 된다.

이처럼 교섭창구단일화제도는 모든 노동조합에 대해 단체교섭권만이 아니라 헌법상 노동3권에 대한 포괄적이고 중첩적인 침해를 하는 제도로써, 권리침해의 위헌성이 매우 높다.

제4장 단체교섭권 제약의 제도적 보완 불가능성

조현주 · 박다혜 · 김종진

단체교섭권 제약의 제도적 보완 불가능성

I. 서론

헌법재판소 합헌 결정은 “사용자의 동의가 있는 경우에는 교섭창구 단일화를 요구하지 않고 자율교섭도 가능하도록 하고 있고(노조법 제29조의2 제1항 단서), 노동조합 사이에 현격한 근로조건 등의 차이로 교섭단위를 분리할 필요가 있는 경우에는 당사자의 신청으로 노동위원회가 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있도록 하여 노동조건의 결정에 다양한 직종의 이해가 적절히 대표될 수 있는 길도 열어두는 한편(노조법 제29조의3 제2항), 교섭대표 노동조합이 되지 못한 소수 노동조합을 보호하기 위해 사용자와 교섭대표 노동조합에게 공정대표의무를 부과하여(노조법 제29조의4 제1항) 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원에 대한 차별을 금지하고 있다. 위와 같은 제도들은 모두 교섭창구단일화를 일률적으로 강제할 경우 발생하는 문제점을 보완하기 위한 것으로서, 노동조합의 단체교섭권 침해를 최소화하기 위한 제도라 볼 수 있다.” 라고 판단하였다.

그러나 실제 사용자의 동의에 따른 자율교섭(개별교섭)은 사용자가 교섭상대방을 선택할 수 있는 제도 내지 특정 노동조합에게 단체교섭권을 부여하는 제도가 되고 있고, 교섭단위 분리는 엄격하게 예외적으로 인정되어 단체교섭권 침해를 최소화하는 제도로 한계가 뚜렷하며, 공

정대표의무는 교섭대표노조가 되지 못한 교섭참여노조의 단체교섭권 박탈을 전제로 한 차별금지의무로 단체교섭권 침해를 최소화하지 못하고 있다. 이하에서는 개별교섭, 교섭단위분리, 공정대표의무의 실태를 살펴보도록 하겠다.

II. 개별교섭 동의절차에서의 노동기본권 침해

1. 개별교섭 동의절차의 내용과 한계

교섭창구를 단일화하지 않고 복수의 노동조합이 노동조합별로 교섭권을 행사할 수 있는 방법은 오직 사용자의 동의에 따른 개별교섭을 하는 경우에만 가능하다. 반면 노동조합이 개별교섭을 확보하기 위해 사용자와 사전 합의하는 것에 대해서는 강행규정으로 법적 효력을 배제하고 있다. 이와 같이 교섭창구단일화제도에서 개별교섭 방식은 오로지 사용자의 선택으로만 가능한 것이기 때문에, 사용자가 원치 않는 노동조합이 과반수노조로 교섭대표노조가 될 가능성이 있는 경우에만 개별교섭방식이 채택되는 것이 거의 대부분이다. 법원은 복수의 노동조합 중 하나의 노동조합만 개별교섭 요구를 하고 사용자가 동의한 경우에도 그 개별교섭 동의를 유효하다고 보는 전제에서, 사용자가 하나의 노동조합과 개별교섭에 동의하면 다른 모든 노동조합에 대해서도 개별교섭을 진행해야 한다고 판단하였다²³⁾. 즉 교섭창구단일화제도에

23) 수원지방법원 2020. 11. 13. 선고 2019노4120 판결(확정)

서 사용자의 개별교섭 동의 자체는 특정 노동조합에 대한 사용자의 호 불호, 특정 노동조합이 교섭대표노조가 되는 것을 배제시키기 위한 사용자의 부당노동행위 의사에 의해 선택될 수 있다는 점에서, 개별교섭에 대한 법적 절차 자체가 사용자의 악의적인 부당노동행위를 자극하는 요인이 된다.

2021년 개정 노동조합법은 개별교섭을 하게 되는 경우 사용자가 교섭을 요구한 모든 노동조합과 성실하게 교섭하여야 하며 차별적으로 대우해서는 안 된다는 규정을 신설하였다(법 제29조의2 제2항). 해당 조항은 법 개정 이전 판례 법리를 통해 개별교섭 과정에서 사용자의 중립의무를 인정하고, 이를 위반할 경우 부당노동행위가 성립한다는 판례 법리를 반영한 것으로 보인다. 법원은 하나의 사업장에 병존하는 복수의 노동조합은 헌법상 노동3권에 근거하여 고유의 단체교섭권 및 단체협약체결권을 가지므로, 사용자로서는 어떤 노동조합에 대해서도 성실히 단체교섭을 할 의무가 있고 개별교섭 과정에서 각 조합에 대한 중립적 태도를 유지하며 각 조합의 단체교섭권 및 단체협약 체결권을 평등하게 존중하는 중립의무를 부담한다고 보았다²⁴⁾.

만약 사용자가 중립의무를 위반하여 개별교섭과정에서 노동조합을 차별적으로 대우할 경우 부당노동행위가 성립한다. 다만 현실에서 사용자는 개별교섭 동의 이후 각 노동조합과의 교섭 및 단체협약 체결·적용 과정에서 노동조합 간의 차별을 적절히 활용하여 특정 노동조합을 약화시키거나 지원하는 방식으로 노동조합 활동에 지배개입하는 것이

24) 대전지방법원 2015. 9. 2. 선고 2014가합102474 판결.(2심인 대전고등법원 2016. 8. 18. 선고 2015나13940 판결은 1심을 그대로 인용, 대법원에서 노사합의 후 소취하로 종결됨.)

매우 용이하다. 현행 부당노동행위 제도는 노동조합에게 부당노동행위 의사를 입증할 책임을 부담시키는 반면 부당노동행위 범죄에 대해 충분한 형사처벌이나 원상회복 조치가 이루어지지 않고 있는데, 교섭창구단일화제도 하에서 창구단일화의 예외로서 개별교섭방식을 통한 차별행위에 대해서도 별도의 규제 제도를 마련하고 있지 않다는 문제가 있다.

2. 사용자의 자의적인 개별교섭 동의권 행사

현재 노동조합법상 교섭창구단일화 절차의 예외인 개별교섭은 사용자의 동의로 결정된다. 어느 한 노동조합이 사용자에게 개별교섭(교섭창구단일화 절차를 거치지 않도록)을 요구하고 사용자가 이에 동의하면 개별교섭을 할 수 있고 거부하면 개별교섭을 할 수 없다. 사용자의 동의가 요건이기 때문에 때문에 사용자의 의지에 의하여 개별교섭 여부가 결정된다. 현행 노동조합법상 개별교섭 제도의 실질은 사용자에게 사실상 ‘교섭 상대 선택권’을 준 것이라 볼 수 있다. 사용자가 개별교섭 동의권을 행사하고 있는 실태를 보면, 친사용자적인 노동조합이 소수노조인 경우 개별교섭 동의를 하고, 친사용자적인 노동조합이 다수노조인 경우 교섭창구단일화 절차를 거치는 방식으로, 실질적으로 사용자가 특정 노동조합에 단체교섭권을 주기도 하고 빼앗기도 하는 방식으로 이용되고 있다.

즉, 헌법재판소 2012. 4. 24. 선고 2011헌마338 전원재판부 합헌 결정²⁵⁾

25) 이하 ‘헌법재판소 합헌 결정’

의 판단²⁶⁾과는 정반대로 노동조합법상 예외적 개별교섭 규정은 교섭창구단일화 제도의 단체교섭권 침해를 최소화하는 제도가 아니라 교섭창구단일화 제도와 결합하여 단체교섭권 보장과 박탈 권한을 사용자에게 넘긴 제도일 뿐이다(1-3, 1-4 금속노조 경남지부 *****지회, 1-13, 1-14 금속노조 대전충북지부 ****지회, 1-22 금속노조 충남지부·대전충북지부 **지회, 2-3-1 공공운수노조 서울지부 ***분회, 2-3-2 공공운수노조 서울지부 *****분회, 2-7-6 공공운수노조 민주버스본부 인천지부 *****지회, 4-5-4 세종충남일반노조 *****지회, 4-7-3 사무연대노조 ****지부 등 사례).

1-3 금속노조 경남지부 *****지회

2011. 7. 5. 기업별 노조인 노동조합2 설립(현장기술직협의회가 노조로 조직을 변경한 것임)되면서 복수노조 사업장이 되었는데 노동조합1(금속노조)이 소수노조이던 2012년~2016년은 교섭창구단일화절차를 통해 노동조합2에게 배타적 교섭권을 부여하였지만, 노동조합1(금속노조)이 다수노조가 된 2018년~2021년에는 개별교섭에 동의하여 금속노조가 교섭대표노조가 되는 것을 차단하였다. 특히 2019년 이후 사업장 내 노동조합의 수가 5개가 되어 교섭대표노조를 통하여 교섭을 진행하는 것이 효율적이고 안정적임에도 불구하고, 노동조합1(금속노조)가 교섭대표노조로서 교섭권을 행사하는 것을 막기 위하여 무려 5개의 창구를 통해 개별교섭을 진행하였다. 회사는 개별교섭에서 노동조합2와 우선 임단협을 타결하여 노동조합2 조합원들에 대하여 우선 적용하면서 노

26) “더욱이 ‘노동조합 및 노동관계조정법’은 위와 같은 교섭창구단일화제도를 원칙으로 하되, 사용자의 동의가 있는 경우에는 자율교섭도 가능하도록 하고 있고, 노동조합 사이에 현격한 근로조건 등의 차이로 교섭단위를 분리할 필요가 있는 경우에는 교섭단위를 분리할 수 있도록 하는 한편, 교섭대표노동조합이 되지 못한 소수 노동조합을 보호하기 위해 사용자와 교섭대표노동조합에게 공정대표의무를 부과하여 교섭창구단일화를 일률적으로 강제할 경우 발생하는 문제점을 보완하고 있다.” (헌법재판소 2012. 4. 24. 선고 2011헌마338 전원재판부 결정)

노동조합을 포함하여 다른 노동조합에 대해서 노동조합2와 동일한 내용의 요구안을 수용하라고 압박하였다.

2-3-1 공공운수노조 서울지부 ***분회

2018. 3.경 **대학교 청소·경비용역업체가 *****로 변경되면서 변경 전 업체와 사이에 체결된 임·단협을 승계하고 이전과 동일하게 개별교섭 동의를 하여 노동조합1, 2와 각 교섭을 진행하였다. 이와 같이 노동조합1이 다수노조이었을 당시에는 개별교섭 동의를 하였던 반면, 2018. 11. 노동조합2가 다수노조가 되자 회사는 노동조합1의 개별교섭 요구에 동의하지 않고 교섭창구단일화절차를 거쳐 교섭대표노조가 된 노동조합2와만 배타적으로 교섭을 하였다.

3. 개별교섭 동의 후 노동조합 간 차별 및 부당노동행위

현행 제도 하에서는 복수노조 사업장에서 어느 한 노동조합의 개별교섭 요구에 대해 사용자가 동의하기만 하면 교섭창구를 단일화하는 대신 개별교섭을 할 수 있다. 이에 사용자의 입장에서는 손쉽게 개별교섭을 하는 노조 간의 차별을 악용하여 특정 노조의 조합원들에 대한 불이익조치와 조합 탈퇴를 유도할 수 있게 되었으나, 정작 개별교섭 과정에서 노동조합을 차별적으로 대우할 경우 공정대표의무 위반을 적용할 수 없어 제도적 한계를 내포하고 있다(1-13, 1-14 금속노조 대전충북지부 ****지회, 1-22 금속노조 충남지부·대전충북지부 **지회, 2-4-2 공공운수노조 ****지역지부 **분회, 4-7-3 사무연대노조 ****지부 등 사례).

1-13 금속노조 대전충북지부 ****지회

2012년 제2노조(기업노조) 설립으로 복수노조 사업장이 된 후 제1노조(금속

노조)가 전체 조합원의 과반수를 이루자 2012년, 2014년 모두 제2노조(기업노조)가 개별교섭을 요구하였고 회사는 이에 동의하여 개별교섭을 진행하였다. 이 때 회사는 제1노조(금속노조)와의 교섭을 고의적으로 지연하면서 제2노조(기업노조)와의 단체협약은 신속하게 체결하였다. 회사는 공무 취임 인정 여부, 조합비 공제, 인사원칙, 규정의 제정과 개정, 장애인의 계속 근로조건, 징계절차, 고용안정, 임시직 사원의 채용, 공장 신설로 인한 조합원 이동, 임금체계의 개편, 근무시간 등의 사항에 관하여 제2노조(기업노조)와 체결한 단체협약과 비교해 현저히 불리한 내용을 제1노조(금속노조)에게 제시하는 등 방법으로 교섭을 지연시켰고(대법원 2016도2446), 결국 2017년경에 이르러서야 2012년, 2014년 단체협약을 타결하게 되었다.

반면 수년간 노골적인 차별과 부당노동행위 결과 제1노조(금속노조) 조합원 수가 급감하고 제2노조(기업노조)가 과반수노조가 되자, 2018년, 2020년 제1노조(금속노조)가 개별교섭을 요구에도 불구하고 회사는 이에 동의하지 않고, 교섭창구단일화절차를 진행하여 교섭대표노동조합인 제2노조(기업노조)와만 단체교섭을 하였다.

4. 개별교섭 동의 후 신설노조 개별교섭 거부

사용자가 교섭요구 노동조합으로 확정된 노동조합 외 교섭요구사실 공고기간 만료 이전에 존재했으나 교섭요구를 하지 않은 노동조합, 개별교섭 동의 이후 설립된 노동조합에 대하여도 교섭의무가 있는지 문제 된다. 고용노동부는 확정된 교섭요구 노동조합 외 교섭요구 노조 확정 이후 신설된 노조나 교섭창구단일화 절차에 참여하지 않은 기존 노조에 대한 사용자의 교섭의무는 없다는 입장이다²⁷⁾. 법원은 기존 노동조합에 가입되어있지 않았던 근로자들로 구성된 신설노동조합의 경우 사용자의 개별교섭 동의 이후에 설립되었다는 이유만으로 기존 노동조합과 별개로 단체교섭권을 행사하는 것이 곧바로 제한된다고 보지

27) 집단적 노사관계 업무매뉴얼, 고용노동부 (2016. 9), 192.

는 않았으나, 기존 노동조합을 통해 단체교섭권을 행사할 수 있었던 근로자들이 기존 노동조합을 탈퇴하고 새로운 노동조합을 구성한 후 단체교섭을 요구한 경우에도 언제나 사용자가 개별교섭에 응하여야 할 의무가 있다고 본다면 개별교섭에 대한 부담을 과도하게 가중시키고 궁극적으로 사용자가 개별교섭에 동의하기 어렵게 만들 수 있으며 다른 노동조합의 단결권과 단체교섭권마저 제약할 우려가 있다는 점을 언급하며 피보전권리와 보전의 필요성 등이 소명되지 않았음을 이유로 신설 노동조합의 단체교섭응낙 가치분을 기각하였다²⁸⁾. 법원의 이러한 판단은 사용자가 교섭창구단일화 절차를 거치지 않기로 한 경우에도 신설노조의 교섭권과 쟁의권이 제약된다는 점에서 문제가 있다.

Ⅲ. 교섭단위분리제도상의 노동기본권 침해

1. 의의와 취지

교섭창구단일화제도에서 교섭대표노조를 결정하는 단위는 하나의 사업 또는 사업장이다. 다만 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한 쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있도록 하고 있다.

28) 서울중앙지방법원 2020. 4. 16. 선고 2019카합21643 결정(확정).

그리고 앞서 본 바와 같이 헌법재판소(헌재 2012. 4. 24. 2011헌마338)는 교섭단위분리제도를 단체교섭권의 침해를 최소화하기 위한 제도로 보고 있다.

2. 교섭단위분리제도에 의한 노동기본권 침해의 내용

1) 교섭단위분리결정 판단 기준 문제

노동조합법 제29조의3 제2항에 따르면 하나의 사업 또는 사업장에서 ▲현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 ▲교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우 교섭단위분리가 가능하다.

해당 법규정에 대하여 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등은 분리의 필요성을 판단하기 위한 징표적 요소로 이 요건들을 종합적으로 판단하여 분리의 필요성이 인정되는 경우에는 분리 결정을 할 수 있다는 해석²⁹⁾이 있고 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등의 객관적 요건과 교섭단위분리의 필요성이라는 주관적 요건을 각각의 독립적인 요건으로 해석해야 한다는 입장이 있다.

그 외에도 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 규정한 조항을 예시 규정으로 볼 것인지 열거 규정으로 볼 것인지에 대해서도 논란이 될 수 있다.

29) 박종희, “교섭창구 단일화 제도의 시행에 따른 쟁점 및 그에 대한 합리적 해결방안에 관한 연구”, 고려법학(제71호). 2013, 264쪽

중앙노동위원회는 2011. 6. 에 발행한 복수노조업무매뉴얼³⁰⁾에서 “근로 조건의 차이 등 객관적인 요소와 교섭단위분리 필요성 등을 동시에 고려하여야 한다고 하여 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행의 3가지 요소를 충족하더라도 교섭단위분리의 필요성이 인정되어야 교섭 단위분리결정을 할 수 있다” 라고 설명하여 위 세 가지 항목을 반드시 충족해야 할 요건으로 해석하는 것처럼 이해되기도 하였으나 2013. 4. 개정 발간한 복수노조업무매뉴얼에서는 “이들 3가지 항목은 단순히 예시한 것에 불과하며 분리하고자 하는 단위 간 인사교류 여부, 취업규칙 적용 상 차이 등 교섭단위분리 필요성을 판단할 수 있는 사항이면 모두 포함할 수 있음”³¹⁾이라고 설명하여 이를 단순 예시 조항으로 해석하고 있다.³²⁾

대법원은 “ ‘교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우’란 하나의 사업 또는 사업장에서 별도로 분리된 교섭단위에 의하여 단체교섭을 진행하는 것을 정당화할 만한 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등의 사정이 있고, 이로 인하여 교섭대표노조를 통하여 교섭창구를 단일화 하는 것이 오히려 근로조건의 통일적 형성을 통해 안정적인 교섭체계를 구축하고자 하는 교섭창구단일화 제도의 취지에도 부합하지 않는 결과를 발생시킬 수 있는 예외적인 경우를 의미한다.(대법원 2018. 9. 13. 2015두39361 판결).” 라고 하여 현격한 근로조건의 차이 등 객관적 판단기준과 교섭단위분리 필요성을 별개의 요건이 아니라 현격한 근로조건의 차이 등 객관적 판단기준이 교섭단위분리 필

30) 중앙노동위원회, “복수노조업무매뉴얼”, 2011. 6. 152쪽

31) 중앙노동위원회, “복수노조업무매뉴얼”, 2013. 4. 11쪽

32) 심요섭, “교섭단위 분리 제도의 법적 쟁점”, 노동법포럼 제23호(2018. 2.), 290쪽

요성 판단의 고려요소라는 점을 전제로 판시한 것으로 보인다.³³⁾

대법원 2018. 9. 13. 2015두39361 판결

교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우'란 하나의 사업 도는 사업장에서 별도로 분리된 교섭단위에 의하여 단체교섭을 진행하는 것을 정당화할 만한 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등의 사정이 있고, 이로 인하여 교섭대표노동조합을 통하여 교섭창구를 단일화 하는 것이 오히려 근로조건의 통일적 형성을 통해 안정적인 교섭체계를 구축하고자 하는 교섭창구단일화 제도의 취지에도 부합하지 않는 결과를 발생시킬 수 있는 예외적인 경우를 의미한다.

이러한 판단 기준에 대한 해석의 차이와 혼란은 노동위원회에서의 엇갈린 결정에 영향을 주고 있는 것으로 보인다. 시설, 미화, 경비 등의 용역업을 영위하는 에스티엘 주식회사를 상대로 불과 10개월 간의 간격으로 신청된 교섭단위분리결정 신청사건(서울2012단위3, 서울2013단위10)에서 노동위원회가 서로 다른 결정을 하게 된 것이다.

사실상 동일한 사안에 대하여 판단한 두 개의 사건을 두고 선행 사건에 대하여는 근무형태, 근무시간의 동일, 임금구성 등의 유사 등으로 근로조건상 현저한 차이가 존재하지 않고, 본사는 정규직이고 현장은 기간제인 점의 차이가 있으나 현장 기준에 따르면 채용조건 및 배치방법이 거의 유사하여 독자적 단체교섭을 할 정도의 고용형태의 차이가 있다고 보기 어렵고, 개별 교섭 관행도 없으며, 용역기간의 만료에 따른 사업주 변경 등의 사정은 용역업체사업장의 본질적 특수성에서 기인하는 것으로 교섭단위분리를 통하여 근본적으로 해결할 수 있는

33) 임상민, “교섭창구 단일화하에 관한 연구”, 고려대학교 석사학위논문, 2020. 8., 156~157쪽

것은 아니라며 기타 교섭단위분리의 필요성도 인정되지 않는다고 하였으나, 후행 사건에 대해서는 근로조건 및 고용형태에 큰 차이가 없다는 점을 인정하면서도 이는 용역계약의 결과물인 것이지 사용자의 사업자 내의 인사교류나 조정 등을 통한 통일이 이루어진 것으로 볼 수 없는 것이고 신설노조이므로 개별 교섭 관행이 존재할 수는 없는 것이라면서 용역 사업의 특수성을 고려하여 교섭단위분리의 필요성을 인정하였다. 그런데 후행 사건은 재심 중앙노동위원회에서 분리결정이 취소(중앙2013단위6)되었는데 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등 객관적인 차이가 존재하여야 하고, 해당 객관적 차이를 고려하여 교섭단위를 분리할 필요성이 존재하여야 한다고 본 것이다.

이렇듯 교섭단위분리결정을 위한 요건에 대한 해석상의 논란의 존재, 심지어 사실상 같은 사안에 대하여 같은 노동위원회가 다른 결정을 하는 등의 혼란 등 일관되지 않는 결정은 노동위원회의 기준에 대한 신뢰를 무너뜨리면서 분리결정 신청에 대한 기각 결정으로 인하여 결국 신청 당사자인 노동조합의 교섭권을 박탈하는 결과를 초래한 것이다.

2) 교섭단위 혼란으로 인한 교섭권 침해

교섭단위에 대한 혼란으로 교섭권이 침해되는 사례도 발생하고 있다. 플랜트건설업의 경우 전국단위에서 공사현장이 개설되었다가 공사가 완료되면 공사현장도 종료된다. 하나의 행정구역에는 주로 하나의 공사현장만 존재하는 것이 일반적이어서 해당 공사현장이 종료되면 분리된 교섭단위에 적용할 단체협약이 사실상 존재하지 않게 된다. 이러

한 상황 속에서 분리된 교섭단위에서 새로운 현장이 개설되어 교섭을 요구하였는데 분리된 다른 교섭단위에서의 단체협약의 유효기간이 남아있다고 하여 교섭요구사실공고 시정신청을 각하한 사례까지 존재한다. (4-2-1 플랜트건설노조 ***** 사례)

4-2-1 플랜트건설노조 ***** 사례

플랜트건설공사업 특성상 전국단위에 공사현장이 생겼다가 사라지는 유동적 구조이다. 2014년 지역단위 분리결정(①전남광양·순천·곡성·보성·고흥·구례·경남 하동, ②전남여수, ③경북포항, ④울산, ⑤전북군산, ⑥충남당진, ⑦충남서산, ⑧나머지 지역)은 모든 행정구역별 분리가 아니라 분리결정 당시 존재하는 사업장의 지역만 분리된 것이므로 신설공사현장이 생길 때마다 어느 교섭단위에 속하는지 노사 모두 혼란을 겪게 되었다. 또한 해당 교섭단위에 단체협약이 있는지, 유효기간이 언제까지인지, 교섭요구시점과 공고가 제대로 되었는지 여부 등 절차가 너무 복잡하여 교섭요구조차도 제대로 하기 어렵게 되었다.

또한 지역단위로 분리결정되었지만 실질적으로 지역 내 하나의 공사현장만 존재하는 경우가 대부분이므로, 공사가 완료되면 분리된 교섭단위에 장기간 공백이 발생하고 추후 해당 교섭단위 내 신설공사현장이 개설되더라도 노사 모두 별도 교섭단위인지 알지 못하여 교섭권 행사에 혼란과 노사분쟁 반복적으로 발생하게 되었다.

2018.1.8. 전북 군산소재 신설현장(⑤교섭단위) 개설시 노조1의 교섭요구에 대해 사용자는 충남 신보령 현장(⑧교섭단위)에서 체결된 단체협약 유효기간이 남아있다는 이유로 교섭요구사실공고를 거부하였다.

전북 군산지역은 충남 신보령지역과는 별도 교섭단위이므로(전남2012단위 1~3,5~7,9~19,21~28 병합), 교섭요구사실공고 거부의 합리적 이유가 될 수 없다. 노조1은 교섭요구사실공고 시정신청을 제기하였으나 전남지방노동위조차도 교섭단위를 착오하여 신보령현장 단체협약 유효기간이 남아있다고 시정신청을 각하결정(전남2018교섭3)하여 노조1의 교섭권을 침해하였다.

3) 사용자에게 대한 신청권 부여로 인한 문제

교섭단위분리제도는 교섭창구단일화제도의 원칙에 대한 예외로써,

사업 또는 사업장 내에서 교섭창구단일화제도로 인하여 발생할 수 있는 단체교섭권 침해를 최소화하기 위한 제도이다.

그렇다면 교섭단위분리제도는 단체교섭권을 향유하는 주체에 의하여 주도적으로 운영되어야 할 것이다. 우리 헌법은 단결권, 단체교섭권, 단체행동권의 주체를 근로자라고 명시하고 있다. 단체교섭권의 주체는 근로자이므로 근로자집단인 노동조합이 교섭단위분리제도 신청의 주체가 되어야 할 것이다.

그러나 교섭단위분리결정 신청에 대하여 “노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청”을 받아 노동위원회가 결정할 수 있다고 하여 사용자를 교섭단위분리신청의 주체로 인정하고 있고 실제로도 사용자의 교섭단위분리결정 신청이 허용되고 있다.

이러한 사용자의 교섭단위분리결정 신청은 △교섭단위분리결정 이전에 노동조합이 사용자에게 교섭을 요구한 때에는 노동위원회 결정이 있을 때까지 교섭창구단일화 절차의 진행이 정지되는 규정(노동조합법 시행령 제14조의11 제5항)에 따라 사용자 원활한 교섭창구단일화 절차를 지연시키거나 △교섭단위분리시 이원화되는 교섭으로 인하여 특정 노동조합의 교섭력을 분산 및 약화시키거나 △특정 교섭단위 소속에 대한 차별적인 취급을 위한 의도로 악용될 수 있다. (1-1 금속노조 **지부 *****지회, 4-1-1 건설노조 토건분과, 4-5-4 세종충남일반노조 *****지회 등 사례)

1-1 금속노조 **지부 ***지회**

사업장 내의 복수로 존재하였던 노동조합이 해산신고를 하여 단수의 노동조합이 되었음에도 사용자는 특정 공장에 대하여 교섭단위분리결정 신청을 하였

고, 사건 과정에서도 사용자는 복수노조를 전제로 교섭단위분리결정 신청을 할 수 있는 것은 아니라는 취지의 주장을 하면서 분리결정 신청을 취하지 않으며 교섭요구에 불응하며 교섭요구 사실을 공고하지 않았다. 지노위는 다른 복수의 노조가 존재하지 않으며, 특정 공장을 별도의 교섭단위를 분리하여야 할 실익이 존재하지 않는다고 판단하여 사용자의 교섭단위분리결정 신청을 각하(인천2018단위11)하였는데 결국 교섭창구단일화 절차만 지연되는 결과가 발생한 것이다.

4-1-1 건설노조 토건분과 사례

2017년에는 사용자들은 5개월동안 교섭창구단일화절차를 최대한 지연하다가 노조가 단체교섭을 본격 개시하려 하자 사용자들이 교섭단위분리결정 신청을 하고 이를 핑계로 교섭을 지연하였다.

2019년에는 노조가 최초교섭요구를 함에 따라, 사용자는 즉시 교섭요구사실 공고를 해야 하나, 사용자들은 집단적으로 공고의무를 이행하지 않고 교섭단위 분리신청을 하면서 교섭창구단일화절차를 중단하였다. 교섭단위분리신청을 한 사용자들을 핑계로 다른 사용자(전문건설업체)들도 교섭단위분리결정의 결과가 나온 이후에 교섭창구단일화절차를 거친다면서 사업장에 부착했던 교섭요구사실공고문을 다시 제거하기도 하였다. 교섭단위분리신청이 각하될 것으로 보이자 사용자는 심문회의 직전에 신청취하를 하고, 다른 전문건설업체는 다시 처음부터 교섭창구단일화절차를 시작하는 방식으로 교섭을 지연하였다.

4-5-4 세종충남일반노조 ***지회**

특정 노동조합과의 단체교섭(개별교섭)을 회피하기 위한 수단으로 사용자의 교섭단위분리 결정 신청을 하여 인정한 사례(경기2021단위1)이다.

노동조합1(A공장을 제외한 사용자의 5개 공장)과 노동조합2(A공장)가 각각 개별교섭을 해오다 노동조합3(B공장)이 설립되어 교섭창구단일화 절차가 개시되자 노동조합3의 개별교섭을 사용자가 거부하고 노동조합1 및 노동조합2가 연합하여 과반수노조가 된다. 사용자는 교섭단위분리결정 신청을 하여 B공장을 별도의 교섭단위로 분리 결정을 받는다.

사용자는 노동조합 3이 설립되자 개별교섭하던 관행을 파기하고 교섭단위분리결정 신청을 통해 노동조합2와 노동조합1(다수노조)·노동조합3의 교섭단위를 분리하였다. 결과적으로 사용자는 교섭단위분리제도를 통해 특정 노조(노동

조합3)의 단체교섭권을 박탈하고자 하는 목적을 달성하게 되었다.

4) 교섭단위분리에 따른 교섭단위간 차별

교섭대표노조는 교섭참여노조와 조합원의 이익을 합리적 이유없이 차별하지 않고 공정하게 대표하여야 하는 의무를 진다. 최근에는 노동조합법 제29조의2 개정으로 개별교섭시 발생할 수 있는 차별을 금지하는 내용이 포함되었으나 교섭단위분리의 경우에는 일반적인 부당노동행위제도를 통하여 사용자의 노동조합 탄압행위를 규제하는 것을 제외하고는 분리된 교섭단위 간의 사용자의 차별에 대한 별다른 규제 제도가 존재하지 않는다.

특히 교섭단위분리결정 신청권자인 사용자가 분리결정 신청을 하는 경우 사용자가 교섭비용을 부담하겠다는 의사를 표시한 것으로 판단되기 때문에 노동조합이 신청한 경우에 비하여 교섭단위분리결정을 받는 것은 상대적으로 매우 수월하다.

그렇다면 친사노조와 민주노조를 각각의 교섭단위로 나눌 수 있다면 사용자는 직접 교섭단위분리 결정 신청을 하여 분리 결정을 받은 다음, 친사노조가 속한 교섭단위에서는 신속하게 높은 수준의 근로조건으로 단체협약을 체결하는 한편 민주노조가 속한 교섭단위에서는 교섭을 지연하고 낮은 수준의 근로조건을 제시하여 차별적 처우를 함으로써 민주노조를 위축시킬 수 있는 것이다.

5) 교섭단위분리에도 불구하고 사업 또는 사업장의 조합원 수를 기준으

로 결정되는 근로시간 면제시간 제도

근로시간면제제도는 사용자로부터 급여를 지급받는 근로자가 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있는 제도이다. 근로시간면제시간은 고용노동부가 고시한 근로시간면제시간의 한도 안에서 사업 또는 사업장별로 종사근로자인 조합원 수 등을 고려하여 노사가 자율적으로 정할 수 있다.

문제는 근로시간면제제도는 사업 또는 사업장 전체 조합원 수를 기준으로 산정하도록 되어 있어서 교섭단위가 분리된 사정이 있다고 하여도 그 기준을 달리 보지 않는다는 점이다. 고용노동부도 근로시간면제 한도는 해당 사업 또는 사업장의 전체 조합원 수를 기준으로 적용되므로 교섭단위분리와 관계없이 하나의 사업(장) 전체 조합원 규모에 따라 근로시간면제 한도가 적용된다³⁴⁾고 보고 있다.

교섭대표노조가 근로시간면제를 합의한 후 교섭단위분리가 되어 분리된 교섭단위 교섭대표노조가 근로시간면제를 합의하려고 할 때 타 교섭단위의 기체결된 근로시간면제 합의에 구애된다는 점, 교섭단위분리시 교섭대표노조가 2개가 되어 조합활동, 단체교섭 등과 관련한 필요시간이 늘어나게 됨에도 이를 더 확보할 수 없다는 점 등은 결국 교섭단위분리제도도 사용자 측의 조건을 기준으로 설정되는 근로시간면제제도에 제한되어 운영됨으로써 교섭단위분리를 통한 단결권 확대, 단

34) 고용노동부, “복수노조업무매뉴얼”, 2010. 12. 37쪽

체교섭권 확장에 한계를 드러내게 한다.

6) 고용형태나 직종 특성을 고려하지 않은 교섭단위 결정

교섭창구단일화제도는 비정규직(기간제, 단시간 등) 노동자들의 노동 3권 실현에 훨씬 더 많은 제약을 하고 있다. 복수노조 허용과 교섭창구단일화제도가 시행된 2011년 이전에는 정규직 노동자만으로 조직된 기존 노동조합에 비정규직 노동자들이 가입할 수 없거나 가입하더라도 비정규직 노동자들의 요구를 반영하지 못하였기 때문에 초기업노조를 통해 별도의 노동조합을 조직하고 단체교섭할 수 있었다. 교섭창구단일화제도가 도입되자 사업 또는 사업장 단위 내에서 소수인 경우가 많은 비정규직 노동자들이 교섭대표노조의 지위를 점하는 것은 사실상 불가능해졌다.

그렇다면 이러한 비정규직 노동자들의 교섭권을 보장하는 보완적 제도로 교섭단위분리결정신청 제도가 운영되고 있는지를 보면 긍정적인 역할을 하고 있다는 결론을 내리기가 어렵다. 고용형태 자체가 달라 하나의 같은 조건으로 담기 어려운 직군(정규직군/강사직군), 본질적으로 임금구조와 근무장소, 출퇴근시간 등이 뚜렷이 구분되는 직군(사무직/현장직)간에 대하여도 교섭단위분리결정 신청이 기각되어 교섭권 행사가 불가능해진 사례가 발생하면서 해당 노동자들의 교섭권이 박탈되는 경우가 존재하는 것이다. (4-3-1 대학노조 ****지부, 4-1-4 건설노조 ***지부 등 사례).

4-3-1 대학노조 ****지부

한국어강사는 대학 내 근무하는 정규 직원과 같이 사립학교법상 교원이나 직원에 해당하지 않아 고용상 지위 및 고용 형태에서 본질적인 차이가 존재하였다. 심지어 한국어 강사의 경우 근로계약서도 작성되지 않은 관계로 대학 내부에서는 근로자성의 시비도 존재하였다.

교섭대표노조는 소속조합원이 아닌 비정규직 형태인 한국어 강사들의 처우개선에 대해 매우 소극적일 수밖에 없었고 결국 한국어 강사의 특수성을 고려한 단체교섭권 행사가 사실상 제약되었다.

대학 내부에서 근무하는 한국어 강사는 다른 직종과 고용형태, 근로조건 등이 명백히 상이했음에도 다수노조는 이와 같은 직군에 대해 무관심으로 응대하자 소수노조는 교섭단위분리결정 신청을 제기하였으나 최종적으로 위 교섭단위 분리결정 신청은 기각 결정을 받았다.(서울2019단위32)

7) 위수탁 용역업체에서의 일관되지 않는 결정

사업 또는 사업장 단위를 하나의 교섭단위로 설정한 것은 사용자의 기준에 따른 것이다. 애초 교섭창구단일화제도가 복수의 노동조합과의 단체교섭시 발생하는 사용자의 교섭비용을 절감하고자 하는 차원에서 접근한 것이므로 기본적 교섭 방법은 기업별교섭이라는 일차원적인 교섭구조만을 고려하여 설정된 것으로 보인다.

그러나 소위 위수탁사업의 경우, 위수탁업무는 계속적으로 이루어지나 (해당 업무 종사자도 동일) 수탁업체만 변경될 때 위탁업체의 업무를 수행하는 종사자들만의 독립적인 단체교섭을 진행하고자 하여도, 원청 사업주의 사업장을 기준으로 한 교섭단위분리결정이 제도적으로 보장되는 것도 아닐 뿐더러, 설사 교섭단위분리가 되더라도 새로운 수탁업체가 선정되는 경우 변경된 수탁업체를 기준으로 교섭단위분리 결정이 재차 이루어야 하는 번거로움이 있으며, 교섭단위분리결정을 하기 위

한 기간의 소요는 원하청 회사간 위수탁계약 기간 내에 단체협약이 체결되어야 하는 부담을 발생시켜 충분한 기간 동안 단체교섭을 하지 못하게 하는 장애요인이 된다.

이와 관련하여 환경관리센터를 별도의 교섭단위로 분리할 것을 신청한 에스디엠케이(청소업, 경비업을 수행하는 법인) 사건에서 중앙노동위원회는 “용역직종의 특성에서 살펴본 바와 같이, 용역직종의 경우 임금 등 근로조건은 업종 특성 상 용역계약의 의해 근로조건이 결정되고, 용역업체가 소속 근로자들에 대한 근로조건을 독자적으로 결정, 변경할 수 있는 재량의 폭은 극히 미미할 수밖에 없는 환경적 측면을 고려할 때 해당 용역계약에 의해 영향을 받고 있는 근로자들로 구성된 현장을 단위로 단체교섭이 진행되는 것이 보다 합리적이라고 할 것이므로 용역 직종의 경우 현장 간 근로조건의 차이가 크지 않더라도 원칙적으로 용역계약의 범주인 현장 단위로 교섭단위를 구성하는 것이 타당하다(중앙2016단위24).” 라며 용역직종에서의 판단 기준을 제시하였다.

그러나 이러한 판단 기준은 그 이후의 사건에서 지속적으로 인용되지 못하면서 교섭단위분리 기준에 대한 혼란을 가중시켰다. 일례로 케이티씨에스 사건(충남2019단위48)이 있다. 용역 현장간 근로조건의 차이가 크지 않아도 현장 단위로 교섭단위를 구성하는 것이 타당하다는 판단 기준을 전혀 고려하지 않는 사례에 해당한다. (3-3-1 서비스연맹 *****노조 *****지회. 4-4-3 민주일반연맹 연합노조 **지부 등 사례)

충남지방노동위원회 2019. 12. 24. 충남2019단위48 결정
현장별 임금수준 및 구성항목, 기타 복리후생 등의 근로조건이 위·수탁 계약

내용에 따라 차이가 있지만. 콜센터의 임금구성항목은 기본적으로 기본급과 등급 수당으로 구성되고 그 외 현장별로 직무수당, 근속수당, 식비 등의 위탁계약의 내용에 따라 추가로 지급된다. 분리 신청한 제주항공 고객센터도 기본급과 등급 수당, 직무수당, 근속수당 등으로 임금이 설계되어 있어 다른 현장과 임금 구성 항목에서 일부의 차이는 있으나 현장별 임금수준의 차이가 크지 않다.....고용형태도 대부분 현장에 대하여 위탁업체 변경에 따라 이전 업체로부터 고용을 승계하거나 신규 인력에 대하여는 공개 채용을 하고 있어 현장 간 고용형태나 채용방식의 차이가 없고, 이 사건 현장을 포함하여 일부 현장에 대하여 별도로 분리하여 교섭한 관행은 없다.....(후략).

8) 지역별 교섭단위분리결정을 통한 기존의 집단교섭질서 파괴

건설공사현장과 같이 중층적인 원하청구조의 노동시장이 고착화된 경우, 건설사의 공사발주 후 전문건설업체가 노동자를 모집하고 건설공사가 끝나면 근로관계가 단절되는 과정이 반복되기 때문에, 일정한 지역 내 건설노동자들은 지속적으로 다수의 전문건설업체들과 연속 또는 교차하여 근로계약을 체결하게 된다.

이러한 간접고용의 특수성상 지역집단교섭이 이루어져왔는데 교섭창구 단일화제도 도입 이후, 사용자가 노동조합의 교섭력 약화를 위하여 교섭단위분리결정 신청을 하고 노동위원회가 공사현장 단위로 교섭단위 분리결정을 하면서 집단교섭으로 이루어졌던 교섭관행이 깨지는 결과도 나타나고 있다.(4-2-4 플랜트건설노조 사례)

4-2-4 플랜트건설노조 ***** 사례

건설공사 현장직근로자는 종합건설사로부터 전문건설사가 수주받은 개별현장의 공사기간에 따라 단기임시직 형태로 고용된다. 즉 전국의 신규플랜트건설공

사 개설마다 근로계약 상대방이 변경되기 때문에 개별 전문건설업체별 조합원 수는 유동적으로 변동될 수밖에 없다. 전문건설업체도 전국의 신규공사 입찰에 응하여 낙찰받은 공사에 참여하는 구조라는 점에서 특정한 지역에 국한되지 않고 인건비 등의 결정도 낙찰받은 공사도급단계에 따라 결정되는 바, 업체별 개별적인 특성이 크지 않다. 이러한 전국단위 고용유동성으로 인하여 노동조합도 전국단위로 설립되므로 교섭창구단일화제도 이전부터 복수노조가 존재하였으며, 각 노동조합들은 복수의 사용자들과 지역집단교섭을 진행해왔다.

그런데 사용자의 교섭단위분리결정 신청 남용과 노동위원회의 반복적인 교섭 단위분리결정(중앙2013단위7~18 병합)으로 인하여 교섭단위가 무려 12개로 분리되어 이후 신설공사현장 개설 시 단체협약 공백과 교섭단위 혼란이 초래될 위험을 초래하였다.

Ⅳ. 공정대표의무 위반과 제도적 한계

1. 의의와 취지

노동조합법은 “교섭대표노동조합과 사용자는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별을 하여서는 아니 된다.”(제29조의4 제1항)라고 공정대표의무를 규정하고 있다.

헌법재판소 합헌 결정은 공정대표의무 제도를 교섭창구단일화를 일률적으로 강제할 경우 발생하는 문제점을 보완하기 위한 것으로 노동조합의 단체교섭권 침해를 최소화하기 위한 제도라고 판단하였다. 대법원은 “교섭창구 단일화 제도하에서 교섭대표노동조합이 되지 못한 노동조합은 독자적으로 단체교섭권을 행사할 수 없으므로, 노동조합법은 교섭대표노동조합이 되지 못한 노동조합을 보호하기 위해 사용자와 교섭대표노동조합에게 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그

조합원을 합리적 이유 없이 차별하지 못하도록 공정대표의무를 부과하고 있다(제29조의4 제1항). 공정대표의무는 헌법이 보장하는 단체교섭권의 본질적 내용이 침해되지 않도록 하기 위한 제도적 장치로 기능하고, 교섭대표노동조합과 사용자가 체결한 단체협약의 효력이 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노동조합에게도 미치는 것을 정당화하는 근거가 된다.”³⁵⁾라고 그 취지와 기능을 판단한 바 있다.

그러나 공정대표의무 이행 및 해석 실체는 헌법재판소 합헌 결정과 대법원 판례에서의 취지를 충족하기에는 턱없이 부족한 상황이고, 오히려 현재 교섭창구단일화제도의 위헌성을 명확히 드러내고 있다.

2. 공정대표의무의 내용과 한계

1) 공정대표의무의 내용

공정대표의무는 교섭대표노조와 사용자가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별해서는 안 되는 의무를 그 내용으로 한다. 대법원은 공정대표의무의 취지와 기능 등에 비추어 보면, 공정대표의무는 단체교섭의 과정이나 그 결과물인 단체협약의 내용뿐만 아니라 단체협약의 이행과정에서도 준수되어야 한다고 봄이 타당하고, 또한 교섭대표노조나 사용자가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노동조합 또는 그 조합원을 차별한 것으로 인정되는 경우, 그와 같은 차별에 합리적인 이유가 있다는 점은 교섭

35) 대법원 2018. 8. 30. 선고 2017다218642 판결.

대표노조나 사용자에게 그 주장·증명책임이 있다고 판단하고 있다.³⁶⁾ 법원은 공정대표의무의 취지에 비추어 교섭대표노조의 공정대표의무는 교섭대표행위를 함에 있어 불합리한 차별을 하여서는 안 된다는 소극적인 의미에 그치는 것이 아니라 경우에 따라서는 소수 노동조합이 받는 불합리한 차별을 제거하기 위해 노력해야 하는 적극적인 의무까지 포함한다고 판단하고³⁷⁾, 사용자에게도 적극적인 공정대표의무가 있다고 판단한 바 있다.³⁸⁾

법원이 교섭대표노조와 사용자가 적극적인 공정대표의무가 있다고 판단하고 있으나 교섭대표노조는 교섭참여노조³⁹⁾와의 관계에서 수임인으로서 책임을 지지 않는다고 해석하고 있고, 공정대표의무는 명문상 차별금지의무라는 근본적인 한계가 있다.

2) 교섭대표노조의 수임인으로서의 지위 부정에 따른 한계

노동조합법 제29조 제2항은 “제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합(이하 “교섭대표노동조합”이라 한다)의 대표자는 교섭을 요구한 모든 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. “라고 규정하고 있다. 교섭창구 단일화 제도에서는 교섭대표노조의 대표자가 교섭대표노조 외 교섭참여노조 또는 조합원들 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진

36) 대법원 2018. 8. 30. 선고 2017다218642 판결

37) 서울고등법원 2017. 3. 30. 선고 2016누70088 판결(확정)

38) 서울고등법원 2018. 6. 20. 선고 2017누86233 판결(확정).

39) 공정대표의무 서술 부분에서 “교섭참여노조”는 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합 중 교섭대표노조가 되지 못한 노조를 뜻한다.

다. 그렇다면 교섭대표노조는 교섭참여노조와 어떤 관계에 있고, 교섭 참여노조에 어떤 의무를 진다고 해석할 수 있을지 문제된다.

교섭대표노조와 교섭참여노조의 관계에 대하여는 다음과 같은 견해가 있었다. 첫째, 교섭창구 단일화 절차를 통하여 교섭대표노조가 된 노동 조합은 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노조와 법정위임(委任)관계에 있고, 교섭대표노조와 그 대표자는 교섭담당자로서 사용자와 교섭하는 것이 타당하다는 견해이다.⁴⁰⁾ 둘째, 교섭대표노조는 교섭참여노조의 관계에서 교섭담당자가 아니라는 견해이다.⁴¹⁾ 단체교섭의 당사자이기 위해서는 ‘자신의 이름으로 단체교섭을 행하고 그 법적 효과가 귀속되는 자’ 이어야 하는데, 교섭대표노조가 아닌 다른 노조들은

40) 법원행정처, 「법원실무제요 민사집행Ⅳ」, 2014, 458면에는 이렇게 적고 있다. “노동조합에게 교섭창구단일화의무가 부과되었다 하더라도 단체교섭의 주체는 여전히 노동조합이고, 창구를 단일화하여 교섭을 담당하는 노조·교섭단 등은 아래에서 보는 바와 같이 교섭담당자의 지위에 불과하므로, 채권자적격은 여전히 복수노조가 지닌다. 교섭대표노동조합과 과반수노동조합은 노동조합 및 노동관계조정법에 의하여 교섭담당자의 지위를 취득하므로 법정위임관계, 공동교섭대표단의 경우에는 약정에 의하여 교섭담당자의 지위를 취득하므로 약정위임관계, 위임·연합에 의한 과반수노동조합의 경우에는 양자가 혼합된 위임관계에 기하여 교섭담당자의 지위를 취득한다.” 장영석, “단체교섭권 보장과 교섭창구단일화 제도”, 한양대학교 박사학위논문, 2019. 8, 116면은 이러한 견해를 “위임관계설”이라고 적고 있다.

41) 고용노동부, 「사업(사업장) 단위 복수노조 업무매뉴얼」, 2010. 12, 38면; 김영문, “복수노조와 협약자율-교섭창구단일화와 소수노조와 관련하여-”, 『노동법학』 제38호, 한국노동법학회, 2011. 6, 49면; 정명현, “교섭대표의 선정방식 및 법적 지위에 관한 고찰”, 『서울대학교 법학』 제53권 제1호, 2012. 3, 205~206면. 박종희, “교섭대표노조의 법적 지위 관점에서 본 공정대표의무의 의의와 내용”, 『노동법포럼』 제17호, 노동법이론실무학회, 2016. 2, 89~90면에서 “교섭대표노조를 교섭창구단일화절차에 참여한 모든 노조들을 모집단으로 한 별개의 독립한 협약자치의 주체로 설정하는 것이다.”라는 견해도 교섭대표노조를 교섭참여노조의 교섭담당자로 보지 않는 해석이다. 장영석, 앞의 논문, 117면은 이러한 견해를 “법정 독립주체설”이라고 적고 있다.

단체교섭권이 없을 뿐만 아니라 자신의 이름으로 단체교섭을 행하는 것도 아니며 다만 법률에 의하여 교섭대표노조가 행한 단체교섭의 법적 효과가 이들에게 발생하기 때문이라고 한다. 따라서 교섭대표가 아닌 노조는 개별적으로 사용자에게 교섭을 요구할 수도 없고 사용자가 이들의 교섭을 거부하여도 부당노동행위가 성립하지 않으며, 교섭대표 노조가 체결한 단체협약의 적용을 거부하거나 독자적으로 쟁의행위에 돌입하는 등의 행위를 할 수 없다고 본다.

서울고등법원 2017. 8. 18. 선고 2016나2057671 판결은 “노동조합은 제3자 또는 제3의 기관에 단체교섭권을 위임하더라도 여전히 단체교섭권을 가진다(대법원 1998.11.13. 선고 98다20790 판결 참조). 그러나 노동조합법 제29조제2항, 제29조의2는 소수노조의 단체교섭권과 단체협약체결권을 인정하지 않는 것을 전제로 한다.” 라고 판단하고, “교섭대표노조는 수임인으로서 소수노조를 위하여 민법 제681조, 제683조에 따른 선관주의의무 또는 보고의무를 부담한다고 보기 어렵다.” 라고 보았다. 해당 사건의 대법원 2020. 10. 29. 선고 2017다263192판결(금속노조 6개 기업별노동조합에 대한 공정대표의무 위반 불법행위 손해배상 청구 사건, 이하 ‘금속노조 손해배상 판결’ 이라고 한다)은 2심의 결론을 인정하였다.

이처럼 법원은 교섭대표노조 외 노조의 단체교섭권 및 단체협약 체결권이 박탈된다는 전제에서 교섭대표노조의 의무는 수임인으로서의 의무가 아니라고 판단하고 있어서, 현행 노동조합법상 교섭대표노조의 의무는 제한적으로 해석될 수밖에 없다. 수임인이라면 선관주의의무 또는 보고의무 등을 부담하나 수임인이 아니라면 그러한 의무는 부담

하지 않기 때문이다.

교섭대표노조가 단체교섭을 시작조차 하지 않거나, 단체교섭을 하면서 소수노조에게 필요한 사항을 전혀 요구하지 않거나, 단체협약 체결권한을 사용자에게 위임해 버리거나, 잠정합의안 찬반투표 등 조합원 의견수렴시 교섭대표노조 소속 조합원들의 의견만 수렴하는 등 경우에 교섭대표노조에게 수임인으로서의 의무이행을 요구할 수 없게 된다. 이런 경우 공정대표의무 위반인지를 검토하게 되는데, 공정대표의무는 명문상 차별금지의무로만 규정되어 있어서 한계가 있다.

대법원 2020. 10. 29. 선고 2017다263192 판결, 금속노조 6개 기업별노동조합에 대한 공정대표의무 위반 불법행위 손해배상 청구 사건

관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 교섭대표노조인 피고 1 등이 소수노동조합인 각 원고 지회와 개별적인 위임관계에 있지 않고, 정보제공의무 위반으로 불법행위를 저질렀다고 볼 수도 없다는 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 노동조합법 제29조제2항의 해석, 법정위임관계 등에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

3) 차별금지의무라는 한계

공정대표의무 규정은 다음과 같이 차별금지의무로 규정되었다는 한계를 가지고 있다.

첫째, 평등의 원칙은 본질적으로 같은 것을 자의적으로 다르게, 본질적으로 다른 것을 자의적으로 같게 취급하는 것을 금하고 있다.⁴²⁾ 교섭대표노조에게 배타적 교섭권을 인정하고 그 외 교섭참여노조에게 교섭

42) 헌법재판소 2001. 11. 29. 선고 99마494 결정 등.

권을 박탈하는 제도 하에서 양자간 차별은 교섭권 있는 노조와 교섭권 없는 노조를 달리 취급한다는 논리로 쉽게 차별이 합리화될 수 있다.⁴³⁾ 대법원 2020. 10. 29. 선고 2017다263192판결은 절차적 공정대표 의무를 위반한 것으로 보기 위해서는 교섭대표노조가 가지는 재량권을 일탈·남용함으로써 소수노동조합을 합리적 이유 없이 차별하였다고 평가할 수 있는 정도에 이르러야 한다고 판단하였는데, 이처럼 교섭대표노조는 독자적으로 교섭하고 단체협약을 체결하는 재량권을 가진다는 전제에서 그 일탈·남용이 있는 경우에만 제한적으로 공정대표의무 위반이라고 판단될 수 있다.

둘째, 외형상 차별이 발생하지 않은 경우 교섭대표노조와 그 대표자의 권한 남용에 대하여 문제제기할 방법이 마땅치 않다. 예를 들어, 교섭대표노조가 소속 조합원들의 의견을 청취하고 교섭참여노조 조합원들의 의견을 청취하지 않은 경우 차별이 발생하였기 때문에 공정대표의무 위반의 문제로 다룰 수 있다. 그런데 교섭대표노조가 소속 조합원들의 의견도 청취하지 않고 교섭참여노조 조합원들의 의견도 청취하지 않은 경우 외형상으로는 차별이 발생하지 않았기 때문에 이를 공정대표의무 위반으로 문제제기할 수 있을지 불분명하다(2-3-3 공공운수노조 **지부 사례).

현행 공정대표의무 규정은 교섭대표노조의 독단을 규제하기 부족하고,

43) 김영진 대법원 재판연구관은 교섭대표노조의 찬반투표 절차에 소수노동조합의 참여권을 인정하지 않더라도 차별이라고 보기 어려운 근본적인 이유는 교섭대표노조의 독자적인 단체협약 체결권, 즉 교섭대표 지위 그 자체에 있다고 견해를 밝히고 있다(김영진, “단체교섭 과정에서 교섭대표노동조합의 절차적 공정대표의무”, 「사법 통권 55호」, 사법발전재단, 2021. 2, 936면).

교섭참여노조의 단체교섭권 박탈의 위헌성을 보완하기 어렵다.

2-3-3 공공운수노조 **지부

2014. 4. 8. 1차 노사합의, 2015. 2. 24. 2차 노사합의에 대하여 교섭대표 노조인 **노조는 규약상 조합원 총회 의결을 거쳐 단체협약을 체결해야 하나, 이러한 조합원 총회 절차를 거치지 않았고, 교섭요구노조인 **지부 조합원들도 마찬가지로 의견수렴을 위한 절차에 참여하지 못하였다. **노조 조합원들 총회 절차 미진행에 대하여는 헌법과 법률에 의하여 보호되는 조합원의 단결권 또는 노동조합의 의사 형성 과정에 참여할 수 있는 권리 침해 불법행위로 인정되었으나(대법원 2018. 7. 26. 선고 2016다205908 판결로 확정), 법원은 **지부 조합원들의 의견수렴 절차 미진행에 대하여는 찬반투표가 **지부 조합원들 및 **노조 조합원들 모두를 상대로 시행되지 않았으므로 **노조가 공정대표의무를 위반하여 **지부를 부당하게 차별하였다고 볼 수 없다고 판단하였다(수원지방법원 성남지원 2020. 12. 9. 선고 2018가단237700판결, 미확정)

4) 공정대표의무의 범위 문제

공정대표의무가 교섭창구단일화절차의 전제가 된 교섭의제에 관하여만 적용되는 것인지 다툼이 되는 경우가 있다. 예를 들어 단수노조가 임금협약(유효기간 1년) 및 단체협약(유효기간 2년)을 체결하였는데 임금협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 복수의 노조가 사용자에게 교섭을 요구하여 교섭창구단일화절차를 거쳐 단수노조가 교섭대표노조가 된 경우, 단수노조가 임금협약에 관하여만 공정대표의무를 지는지이다. 하급심 법원은 교섭창구 단일화 절차의 전제가 된 교섭의제와 무관한 내용은 원칙적으로 공정대표의무의 대상이 된다고 보기 어렵다고 판단하고 교섭대표노조가 단체협약 교섭요구를 전혀 하지 않은 행위가 공정대표의무 위반이 아니라고 판단하였다(2-8-1 공공

운수노조 *****지부 사례).

위와 같이 판단한다면 교섭창구단일화절차 진행 시점에 교섭대표노조가 어떤 단체협약을 기체결한 상황인지에 따라 노동조합 활동의 기본적인 사항에 관한 단체협약, 경우에 따라서는 노동자의 기본적인 근로조건에 관한 임금 및 단체협약에 관한 교섭이 전혀 이루어지지 않아도 공정대표의무 위반이 아니라는 결론에 이를 수 있다. 만약 법원의 위와 같은 해석이 유지된다면 교섭창구단일화절차는 단체교섭권뿐만 아니라 단결권도 침해하고 있고 공정대표의무는 이러한 기본권 침해를 완화하는 제도로 전혀 작동하지 못함을 반증하는 것이다.

3. 실체적(내용상) 공정대표의무 위반 문제점

1) 실체적 차별 유형들

실체적 차별은 단체협약 내용, 단체교섭 과정, 단체협약 이행·적용 등 교섭대표노조가 그 지위를 유지하는 기간 내내 지속적 반복적으로 발생하고 있다.

첫째, 교섭대표노조와 사용자가 단체협약 채무적 부분 중 노동조합 사무실 제공, 근로시간면제시간 배분, 노조계시판 부여, 편의제공 등 기본적인 노동조합 활동에 관한 사항에서 차별 하는 경우는 빈번하다.

△노동조합 사무실 제공 차별한 경우(1-15 금속노조 대전충북지부 *****지회 사례, 1-16 금속노조 *****지회 사례, 1-20 금속노조 인천지부 *****지회 사례, 2-2-1 공공운수노조 *****본부 사례, 2-3-3 공공운

수노조 **지부 사례, 2-6-2 공공운수노조 *****지회 사례, 2-7-1 공공
 운수노조 민주버스본부 **지부 사례, 2-7-2 공공운수노조 민주버스본
 부 **지부 사례, 2-7-3 공공운수노조 민주버스본부 전북지부 **지회
 사례, 2-7-4 공공운수노조 민주버스본부 인천지부 **분회 사례, 2-7-5
 공공운수노조 민주버스본부 인천지부 **분회 사례, 2-7-6 공공운수노
 조 민주버스본부 인천지부 **분회 사례, 2-7-9 공공운수노조 민주버스
 본부 인천지부 **분회 사례, 2-7-10 공공운수노조 민주버스본부 인천
 지부 **분회 사례, 2-7-11 공공운수노조 민주버스본부 인천지부 **분
 회 사례), △근로시간면제시간 배분 차별한 경우(1-15 금속노조 대전충
 북지부 **지회 사례, 1-19 금속노조 서울지부 **지회 사례, 1-20 금속
 노조 인천지부 **지회 사례, 2-2-1 공공운수노조 **본부 사례, 2-3-3
 공공운수노조 **지부 사례, 2-4-1 공공운수노조 **지회 사례, 2-7-1 공
 공운수노조 민주버스본부 **지부 사례, 2-7-2 공공운수노조 민주버스
 본부 **지부 사례, 2-7-3 공공운수노조 민주버스본부 전북지부 **지회
 사례, 2-7-4 공공운수노조 민주버스본부 인천지부 **분회 사례, 2-7-5
 공공운수노조 민주버스본부 인천지부 **분회 사례, 2-7-6 공공운수노
 조 민주버스본부 인천지부 **분회 사례, 2-7-9 공공운수노조 민주버스
 본부 인천지부 **분회 사례, 2-7-10 공공운수노조 민주버스본부 인천
 지부 **분회 사례, 2-7-11 공공운수노조 민주버스본부 인천지부 **분
 회 사례), △노조계시판 부여 차별한 경우(1-20 금속노조 인천지부
 *****지회 사례, 2-2-1 공공운수노조 *****본부 사례), △차량 및 근로
 시간면제시간 배분에서 차별한 경우(1-27 금속노조 포항지부 ***지회
 사례)는 무수히 많고 지속적으로 발생하고 있다.

둘째, 그 밖의 단체협약 채무적 부분에서도 차별이 왕왕 발생한다. △교섭대표노조에게만 복리후생비를 지원하는 차별을 하는 경우(2-7-3 공공운수노조 민주버스본부 전북지부 **지회 사례), △교섭대표노조의 창립일만 기념일로 지정하는 차별을 한 경우(1-14 금속노조 대전충북지부 ****지회, 1-15 금속노조 대전충북지부 ****지회 사례), △노동조합 소개시간을 소수노조에게는 부여하지 않아서 이에 대하여 문제제기 하자 교섭대표노조가 신입사원 대상 소개시간을 갖지 않겠다고 하면서 소수노조 노동조합 소개시간 사용을 보장하지 않은 경우(4-8-1 화섬식품노조 ****지회 사례) 등이 있다.

셋째, 차별이 직접차별 방식보다 간접차별 방식으로 이루어지는 경우가 있는데, 형식적으로 교섭대표노조와 교섭참여노조에게 적용되는 단체협약의 내용은 동일하지만 실질적으로는 차별적인 결과가 발생하는 경우다.

△금속노조 조합원이 대부분인 직장/반장에 대하여 단체협약 적용범위에서 제외하고, 종전에는 임금인상하는 경우 생산직과 사무직 임금인상률이 동일하였으나 특정 시점 임금협약 체결시 금속노조 조합원 대부분인 생산직 기감과 사무직 과장의 임금인상률을 차별한 경우(1-4 금속노조 경남지부 *****지회 사례), △징계처분을 받은 노동자 중 상당수가 소수노조 조합원이었는데 단체협약으로 징계처분을 받은 자를 격려금 지급대상에서 제외하기로 합의한 경우(1-20 금속노조 인천지부 *****지회 사례), △공공부문 정규직전환 정책에 따라 사회사로 소속이 전환되는 과정에서 2020년 이후 전환자의 대부분은 소수노조 조합원이었는데 2019년말까지 전환된 자에게만 명절 상여금을 지급한 경우

(2-4-1 공공운수노조 ****지회 사례), △교섭대표노조에는 법인직원(정규직)만 있고 소수노조에는 무기계약직만 있던 당시 정규직에 대하여는 임금인상을 명시하고 자체직원(무기계약직)에 대하여는 임금인상 권고 또는 이행을 위한 노력으로 적은 단체협약을 체결한 경우(4-3-2 대학노조 ***지부 사례), △교섭대표노조와 사용자가 단체협약상 촉탁직 채용에 관한 조항을 삭제하는 합의를 한 후 실제 촉탁직 채용시 교섭대표노조 조합원들은 특별한 사정이 없는 한 재고용하고 소수노조 조합원들은 재고용이 거절된 경우(4-4-1 민주일반연맹 연합노조 **지부 사례, 4-4-2 민주일반연맹 연합노조 전주지부 **분회 사례) 문제된 바 있다.

교섭대표노조가 사용자와 근로시간면제 시간을 노동조합법상 상한보다 낮은 수준으로 합의하고, 소수노조의 근로시간면제시간 사용에 대하여 문제를 제기한 후 상급단체 활동, 농성 등 비적격업무를 하면 근로시간면제시간을 보장하지 않는다는 합의를 하는 경우(4-8-1 화섬식품노조 ****지회 사례)도 외형상으로는 교섭대표노조의 근로시간도 노동조합법상 최대한 수준이 아니라는 점에서 차별이 아닌 것처럼 보이나, 조합원수 비례로 근로시간면제시간을 배분할 때 소수노조가 더 불이익을 받을 수밖에 없어서 간접차별의 일종으로 볼 수 있을 것이다.

이러한 간접차별은 특히 차별인지 여부가 분명히 드러나지 않아서 문제제기하기가 쉽지 않고 법적인 다툼 과정도 지난할 수 있다.

넷째, 교섭대표노조의 권한을 넘는 사항에 대하여 교섭대표노조의 권한으로 규정하는 경우가 있다.

△주요 근로조건에 관해 사용자와 · 심의 · 결정 · 합의할 권한을 교섭대

표노조에만 부여하는 규정{단체협약 제103조(적용범위) “본 협약의 11조, 18조(휴직), 26조(합병·분할·양도 등 발생 시 고용안정위원회 설치 운영), 29조(법인체 분리와 관련된 조합에 통보 및 합의), 30조(용역·외주·하도급 전환 시 사전합의), 31조, 38조, 41조, 44조(취업규칙 개정), 72조, 73조, 75조(건강진단 결과에 대한 조합과의 협의 및 요청), 79조(재해 발생 시 조합 통보 및 조사참여), 83조(신기술도입 등에 따른 조합 요청 및 의견제시), 86조, 91조, 92조에서의 심의·결정 및 노사협의, 노사합의의 주체가 되는 노동조합은 교섭대표노조를 말한다.” 라는 규정}을 둔 경우(1-14 금속노조 대전충북지부 ****지회 사례), △ 부당노동행위 시정요구, 조합활동에 필요한 제공받은 자료 처분, 정관 또는 내부규정에 의거하여 설치·운영되고 있는 위원회 참관 및 자료 제공, 조합활동으로 인한 인사 및 징계 협의권 부여, 비정규직 실태 파악, 안전보건관리 문제제기 등에 관하여 교섭대표노조에게만 권한을 부여하는 방식으로 차별하는 경우(2-1-4 공공연구노조 ****지부 사례), △ 지방자치단체가 사용자인 경우 민간위탁과 관련된 협의주체를 교섭대표노조로만 합의하려고 했던 경우(2-6-1 공공운수노조 지역 산하조직 사례) 등이 있다.

2) 판단기준 문제와 판단의 어려움

법원은 단체협약 채무적 부분 중 노동조합 사무실 제공에 대하여는 교섭대표노조에게 제공된 사무실 면적을 조합원수 비율로 안분할 경우 소수노조에게 물리적으로 사용할 만한 면적이 산정될 수 없다 하더라도 최소한의 물리적 사무실 공간을 제공해야 한다고 판단하고, 근로시

간 면제시간 부여에 대하여는 조합원수에 비례해서는 부여해야 한다고 판단하고 있다.

반면, 법원은 3개의 노동조합과 사용자가 교섭대표노조가 종래 노동조합 사무실을 사용하고 교섭대표노조가 변경되면 변경된 교섭대표노조가 노동조합 사무실을 사용하며, 도중에 노동조합 사이에 서로 불만이 제기되는 등 문제가 발생하면 노동조합 사무실을 사용자에게 반환하기로 구두 합의하였고, 이에 따라 사용자가 교섭대표노조에게 노동조합 사무실을 제공한 사례에서, 1심 법원은 공정대표의무 위반이라고 판단하였으나⁴⁴⁾, 2심 법원은 3개의 복수 노동조합과 사용자 사이의 노조사무실 사용합의에 토대하여 사용자가 계속하여 교섭대표노조에 노조사무실을 제공하고 다른 노동조합이 이를 용인함에 따라 노조사무실 사용방법에 관한 노사 관행이 상당히 성립되어 가고 있었으며, 그런 노사 관행이 노동조합들의 자주성이나 노동조합 간의 경쟁을 저해하지는 않았다고 보이므로, 노조사무실 사용합의에 토대한 위와 같은 노사관행에 따라 사용자가 교섭대표노조에 노조사무실을 제공하라고 한 단체교섭 조항이 노동조합 간에 합리적 이유 없이 차별을 했다고 볼 수 없다고 판단⁴⁵⁾한 적 있다. 이러한 판단에 따르면 교섭대표노조가 아닌 노동조합이 사용자의 사정을 고려하여 잠정적으로 노조사무실 제공을 포기하는 합의를 한 경우에도 이후 쉽게 노사관행으로 인정되어 노동조합 활동의 기본적인 사항인 노조사무실 미제공을 공정대표의무로 다루기 어려워질 수 있다.

44) 서울행정법원 2018. 10. 19. 선고 2018구합555 판결.

45) 서울고등법원 2019. 7. 10. 선고 2018누73708 판결(대법원 2019. 10. 31. 선고 2019두48561 심리불속행 판결로 확정.).

노동조합 게시판 부여 차별에 대하여 법원은 사용자가 교섭대표노조에만 게시판을 제공하고 교섭참여 노동조합에게는 게시판을 제공하지 않았다면 특별한 사정이 없는 한 합리적 이유 없는 것이나, 노동조합의 조합원 수, 게시판에 게시할 게시물의 양, 단체교섭의 과정, 다른 노동조합에 대한 게시판 제공의 경위, 사업장의 구체적 사정 등에 비추어 노동조합 업무 수행에 필요한 기능을 수행할 수 있는 크기에 해당하고 합리적이 이유가 있다면 사용자가 각 노동조합에 제공하는 노동조합 게시板的 규모나 내용에 적절히 차이를 둘 수 있다고 보고, 해당 사건에서 교섭참여 노동조합 조합원 수가 교섭대표노조 조합원 수의 약 1/13 정도이고 교섭참여 노동조합에게 제공한 게시판 크기가 교섭대표노조에게 제공한 게시판 크기의 1/4 정도에 불과하나 전지 1매의 크기보다는 커서 노동조합의 기본적인 업무 수행에 필요한 정도는 된다고 보이며 조합원 수의 차이, 예상되는 게시물의 양의 차이, 단체교섭의 과정 등에 비추어 합리적 이유 있는 차별이라고 판단하였다.⁴⁶⁾ 그런데 노동조합 사무실이 조합원이 모일 수 있고 사무를 볼 수 있는 등 용도를 다하기 위해서는 조합원수에 비례해서만 제공해서는 안 되듯이, 노동조합 게시판도 마찬가지이다. 따라서 전지 1매의 크기를 기준으로 노동조합 게시판 부여 차별이 합리적인지를 판단하는 것은 부당하다.

교섭대표노조와 사용자가 단체협약 문구는 교섭대표노조와 그 외 교섭참여노조에 대하여 동일하게 규정하였지만 결과적으로 집단간 차별이

46) 서울고등법원 2018. 10. 10. 선고 2018누48412 판결(2심), 대법원 2019. 1. 31. 선고 2018두61222(3심) 심리불속행 기각 판결로 확정.

발생하는 경우, 이에 대하여는 판단이 용이하지 않다는 문제가 있다. 즉, 사용자와 교섭대표노조는 직접차별이 아닌 간접차별 방식으로 교섭참여노조와 그 조합원을 차별할 수 있는데, 이러한 차별은 교묘하게 이루어질 수 있어서 다투기가 쉽지 않다.

4. 절차적 공정대표의무 위반 문제점

1) 단체협약이 체결된 후에는 노동위원회가 판단대상으로 삼지 않는 문제

노동위원회 판정 분석⁴⁷⁾에 따르면 노동위원회가 절차적 공정대표의무 위반에 대하여 시정명령을 하는 경우는 첫째, 노동위원회 판정시 단체협약이 체결되기 이전으로 교섭 중인 경우, 둘째, 단체협약이 체결되었고 단체협약 내용 등에 차별이 있고 이와 더불어 교섭과정상의 공정대표의무 위반이 시정신청이 된 경우, 즉 시정신청의 대상이 교섭과정에서의 공정대표의무 위반 뿐만 아니라 다른 사항(단체협약의 내용 및 이행 등)까지 포함하고 있고 이에 대해 공정대표의무 위반으로 재교섭 등의 시정명령을 할 경우 교섭과정상의 절차위반에 대한 시정명령도 같이 하는 경우이다. 이와 같은 경우가 아닌 경우(이미 단체협약이 체결되었고 단체협약 자체에는 차별문제가 없는 경우)에는 노동위원회는 교섭과정에서 절차적 공정대표의무 위반이 인정되더라도 시정신청의 이익이 없다는 이유로 각하한다(2-7-10 공공운수노조 민주버스

47) 강선희·김용진, “교섭창구단일화와 관련된 노동위원회 분쟁의 현황과 평가(Ⅰ)-공정대표의무 위반을 중심으로-”, 복수노조 도입 이후의 노사관계 및 노동법상의 쟁점과 과제, 노동법이론실무학회, 2015. 1. 19., 79면.

본부 인천지부 **분회 사례).

이러한 노동위원회 기준에 따르면 절차적 공정대표의무 위반이 있다고 하더라도 단체협약이 체결되고 그 단체협약 내용상 차별이 없는 경우에는 노동위원회가 판단대상으로 삼지 않고 각하하게 된다. 이처럼 절차적 공정대표의무 위반은 그 시정 자체에 어려움이 크다.

2) 절차적 차별 유형들

절차적 차별에는 다음과 같은 유형들이 있다.

첫째, 교섭요구노조의 교섭하라는 요구에도 불구하고 교섭대표노조가 사용자와 단체교섭을 시작조차 하지 않는 경우(4-4-1 민주일반연맹 연합노조 **지부, 4-5-4 민주일반연맹 세종충남지역 **지회 사례)가 있다.

둘째, 단체교섭을 사용자에게 위임해 버리는 경우도 있다(1-15 금속노조 대전충북지부 ****지회 사례, 1-27 금속노조 포항지부 ***지회 사례).

셋째, 단체교섭을 하면서 소수노조에게 필요한 사항을 전혀 요구하지 않는 사례가 있다. △소수노조에는 기본적 노조활동에 관한 단체협약이 없나 교섭대표노조에게 단체협약이 있다는 이유로 이러한 사항에 관하여 교섭을 요구하지 않는 경우(2-8-1 공공운수노조 ****지부 사례), △소수노조 주된 조직대상 중 하나인 한국어강사에 대해 적용되는 단체협약을 요구하지 않는 경우(4-3-1 대학노조 ****지부 사례), △교섭대표노조가 조합비로 사무실을 운영할 것이라고 하면서 사용자에게 노동조합사무실을 요구하지 않은 사례(1-25 금속노조 포항지부 ****지회 **분회 사례) 등이다.

넷째, 정보제공, 의견청취 의무를 다하지 않은 경우는 수도 없이 많다(1-3 금속노조 경남지부 ****지회 사례, 1-10 금속노조 구미지부 ***지회 사례, 1-11 금속노조 구미지부 ****지회 사례, 1-12 금속노조 대구지부 ****지회 사례, 1-14 금속노조 대전충북지부 ****지회 사례, 1-15 금속노조 대전충북지부 ****지회 사례, 1-16 금속노조 ****지회 사례, 1-17 금속노조 부양지부 ****지회 사례, 1-19 금속노조 서울지부 ****지회 사례, 1-23 금속노조 ****지회 사례, 1-26 금속노조 포항지부 ****지회 ***분회 사례, 2-1-4 공공연구노조 ****지부 사례, 2-2-1 공공운수노조 ****본부 사례, 2-4-1 공공운수노조 ****지회 사례, 2-5-1 공공운수노조 의료연대본부 ****분회 사례, 2-6-1 공공운수노조 지역산하조직 사례, 2-7-3 공공운수노조 민주버스본부 전북지부 **지회 사례, 2-7-4 공공운수노조 민주버스본부 인천지부 **분회 사례, 2-7-10 공공운수노조 민주버스본부 인천지부 **분회 사례, 4-3-1 대학노조 ****지부 사례, 4-3-2 대학노조 ***지부 사례, 4-4-1 민주일반연맹 연합노조 **지부 사례, 4-4-2 민주일반연맹 연합노조 전주지부 **분회 사례, 4-5-2 세종충남지역노조 ***지회 사례).

다섯째, 잠정합의안 찬반투표시 소수노조 조합원들의 참여권 미보장하는 경우도 일상적으로 발생하고 있다(1-3 금속노조 경남지부 ****지회 사례, 1-7 금속노조 경주, 경기지부 ****지회, 1-14 금속노조 대전충북지부 ****지회 사례, 1-17 금속노조 부양지부 ****지회 사례, 1-23 금속노조 ****지회 사례, 1-27 금속노조 포항지부 ***지회 사례, 2-1-4 공공연구노조 ****지부 사례, 2-2-1 공공운수노조 ****본부 사례, 2-3-3 공공운수노조 **지부 사례, 2-4-1 공공운수노조 ****지회 사례,

2-5-1 공공운수노조 의료연대본부 ****분회 사례, 2-6-2 공공운수노조 ****지회 사례, 4-3-2 대학노조 ***지부 사례).

잠정합의안 찬반투표시 교섭대표노조 조합원뿐만 아니라 교섭참여노조 조합원들에게도 참여권을 미보장하여 외형상으로는 차별이 발생하지 않은 사례(2-3-3 공공운수노조 **지부 사례), 잠정합의안 찬반투표시 교섭참여노조 조합원들에게도 참여권을 보장하였으나 잠정합의안 부결에도 불구하고 교섭대표노조가 사용자와 단체협약을 체결한 사례(1-10 금속노조 구미지부 ***지회 사례) 등도 있다.

3) 교섭대표노조의 재량을 폭넓게 인정하는 판단기준

대법원 2020. 10. 29. 선고 2017다263192판결은 교섭대표노조가 절차적 공정대표의무를 위반한 것으로 보기 위해서는 교섭대표노조가 가지는 재량권을 일탈·남용함으로써 소수노동조합을 합리적 이유 없이 차별하였다고 평가할 수 있는 정도에 이르러야 한다고 판단하였다.”⁴⁸⁾

대법원 2020. 10. 29. 선고 2017다263192 판결, 금속노조 6개 기업별노동조합에 대한 공정대표의무 위반 불법행위 손해배상 청구 사건

공정대표의무의 취지와 기능 등에 비추어 보면, 공정대표의무는 단체교섭의 결과물인 단체협약의 내용뿐만 아니라 단체교섭의 과정에서도 준수되어야 하고(대법원 2018.8.30. 선고 2017다218642 판결 등 참조), 교섭대표노동조합으로서 단체협약 체결에 이르기까지의 단체교섭 과정에서도 소수노동조합을 절차

48) 서울중앙지방법원 2016. 7. 21. 선고 2014가합60526 판결(1심), 서울고등법원 2017. 8. 18. 선고 2016나2057671 판결(2심), 대법원 2020. 10. 29. 선고 2017다263192판결(3심).

대법원 2020. 10. 29. 선고 2017다263192 판결, 금속노조 6개 기업별노동조합에 대한 공정대표의무 위반 불법행위 손해배상 청구 사건
 면에서 합리적인 이유없이 차별하지 않아야 할 공정대표의무를 부담한다. 이에 따라 교섭대표노동조합이 단체교섭 과정에서 소수노동조합을 동등하게 취급하고 공정대표의무를 절차적으로 적정하게 이행하기 위해서는 기본적으로 단체교섭 및 단체협약 체결에 관한 정보를 소수노동조합에 적절히 제공하고 그 의견을 수렴하여야 한다. 다만 단체교섭 과정의 동적인 성격 및 실제 현실 속에서 구현되는 모습, 노동조합법에 따라 인정되는 대표권에 기초하여 교섭대표노동조합 대표자가 단체교섭 과정에서 어느 정도의 재량권 등을 가지는 점 등을 고려하면, 교섭대표노동조합의 소수노동조합에 대한 이러한 정보제공 및 의견수렴의무는 일정한 한계가 있을 수밖에 없다. 그러므로 교섭대표노동조합이 단체교섭과정의 모든 단계에 있어서 소수노동조합에 일체의 정보를 제공하거나 그 의견을 수렴하는 절차를 완벽하게 거치지 아니하였다고 하여 곧바로 공정대표의무를 위반하였다고 단정할 것은 아니고, 이때 절차적 공정대표의무를 위반한 것으로 보기 위해서는 단체교섭의 전 과정을 전체적·종합적으로 고찰하여 기본적으로 중요한 사항에 관한 정보제공 및 의견수렴 절차를 누락하거나 충분히 거치지 아니한 경우 등과 같이 교섭대표노동조합이 가지는 재량권을 일탈·남용함으로써 소수노동조합을 합리적 이유 없이 차별하였다고 평가할 수 있는 정도에 이르러야 한다.

4) 절차적 공정대표의무 위반의 한계

금속노조 손해배상 판결은 교섭대표노조가 합리적 이유 없이 교섭참여 노동조합을 차별하는 내용의 단체협약을 체결하면서 이에 관하여 교섭참여노동조합에 대한 정보제공 및 의견수렴절차를 제대로 거치지 않은 경우, 교섭대표노조가 단체협약을 체결하는 과정에서 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합에 대해서 단체협약과 관련한 정보제공이나 의견수렴 절차를 전혀 이행하지 않은 경우 절차적 공정대표의무 위반을 인정하였고, 반면 단체협약 잠정합의안 찬반투표 절차에 소수노동조합 조합원들을 배제한 것은 공정대표의무 위반이 아니라고 판단

하였다. 같은 날 선고된 대법원 2020. 10. 29. 선고 2019다262582 판결은 교섭대표노조가 잠정합의안에 대하여 자신의 대의원들에게만 이를 알리고 대의원회의 결의 절차를 거쳤을 뿐 교섭참여노동조합에 대해서는 잠정합의안 마련사실을 알리거나 이에 대하여 설명하고 그로부터 의견을 수렴하는 절차를 전혀 거치지 않은 것은, 단체교섭의 전 과정을 전체적·종합적으로 살펴볼 때 교섭대표노조가 가지는 재량권의 범위를 일탈하여 소수 노동조합을 합리적 이유 없이 차별함으로써 절차적 공정대표의무를 위반한 것이라고 판단하였다.⁴⁹⁾

하급심 법원은 교섭대표노조가 교섭요구안 의제를 선택함에 있어 교섭요구할 각 의제의 중요성 판단, 교섭력 집중과 목표달성을 위한 전략 선택 등에 관하여 교섭대표노조에 광범위한 재량권이 인정된다고 판단한 바 있다.⁵⁰⁾

법원이 교섭대표노조의 재량권을 광범위하게 인정하는 전제에서 재량의 일탈·남용 여부를 공정대표의무 위반의 판단기준으로 보고 있기 때문에, 절차적 차별이 발생한 유형 중 소수노조를 차별하는 내용의 단체협약을 체결하면서 정보제공이나 의견수렴을 제대로 거치지 않은 경우, 단체협약 체결과정에서 정보제공이나 의견수렴 절차를 전혀 이행하지 않은 경우, 잠정합의안 마련사실을 알리거나 이에 대하여 설명하고 그로부터 의견을 수렴하는 절차를 전혀 거치지 않은 경우 등 정도에서만 공정대표의무 위반이 인정되고 있다.

49) 대법원 2020. 10. 29. 선고 2019다262582 판결.

50) 서울행정법원 2013. 7. 11. 선고 2012구합39292 판결(확정)

5) 잠정합의안 찬반투표에서 소수 노동조합 조합원 배제 문제

금속노조 손해배상 판결은 단체협약 잠정합의안 찬반투표 절차에 소수 노동조합 조합원들을 배제한 것이 공정대표의무 위반이 아니라고 판단하였는데 그 구체적인 판시는 다음과 같다.

“나) 한편 교섭대표노동조합이 사용자와 단체교섭 과정에서 마련한 단체협약 잠정합의안(이하 ‘잠정합의안’ 이라고 한다)에 대하여 자신의 조합원 총회 또는 총회에 갈음할 대의원회의 찬반투표 절차를 거치는 경우, 소수노동조합의 조합원들에게 동등하게 그 절차에 참여할 기회를 부여하지 않거나 잠정합의안에 대한 가결 여부를 정하는 과정에서 그들의 찬반의사를 고려 또는 채택하지 않았더라도 그것만으로는 절차적 공정대표의무를 위반하였다고 단정할 수 없다. 그 이유는 다음과 같다.

(1) 교섭창구 단일화 제도의 취지나 목적, 노동조합법 제29조제2항의 규정내용과 취지 등을 고려하면, 교섭대표노동조합의 대표자는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 및 조합원 전체를 대표하여 독자적인 단체협약체결권을 가지므로, 단체협약 체결 여부에 대하여 원칙적으로 소수노동조합이나 그 조합원의 의사에 기속된다고 볼 수 없다.

(2) 교섭대표노동조합의 규약에서 잠정합의안에 대하여 조합원의 찬반투표를 거치도록 규정하고 있더라도, 이는 해당 교섭대표노동조합 소속 조합원들의 의사결정을 위하여 마련된 내부적인 절차일 뿐이지, 법률상 요구되는 절차는 아니다.

(3) 노동조합법 제29조의2는 교섭창구 단일화 절차를 규정하고 있고,

그 위임에 따른 노동조합법 시행령 제14조의7에서는 교섭대표노동조합 확정에 필요한 조합원 수 산정 기준 등에 관한 상세한 규정을 두고 있다. 그리고 노동조합법 제41조제1항 후문은 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원의 찬반투표 절차를 거친 경우에만 쟁의행위를 할 수 있다고 정하고 있다. 그러나 잠정합의안에 대한 찬반투표와 관련해서는 이러한 찬반투표를 거칠 것인지 여부는 물론이고, 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합별로 찬반투표 실시 여부, 실시기관, 실시방법 및 정족수 등에 관하여 각기 다른 규약상 규정을 두고 있는 경우 이를 어떻게 조율할 것인지 등에 관하여 노동조합법 및 같은 법 시행령에서 아무런 규정을 두고 있지 않다.”⁵¹⁾

반면, 금속노조 손해배상 판결 선고 전 해당 사건의 2심 법원은 교섭 과정에서 절차적으로 ① 교섭대표노조가 소수 노동조합에 잠정합의안 마련 사실이나 단체협약 체결 사실을 알리지 않았고, 이에 관한 의견제출 기회를 부여하지 않은 것뿐 아니라 ② 교섭대표노조 대표자가 잠정합의안 찬반투표권을 소수 노동조합 조합원에게만 부여하지 않았다면 이는 공정대표의무를 위반한 것이라고 판단하였다.⁵²⁾ 그리고 하급심 법원은 교섭참여노조 조합원들은 헌법 제33조 제1항, 노동조합법 제29조 제2항, 제29조의4 제1항 등에 근거하여 이 사건 잠정합의안에 대한 투표와 개표 절차에 참여하여 자신들의 의사를 투표 결과에 반영할 권리를 가진다(교섭참여노조 조합원들이 주장하는 권리는 교섭참

51) 서울중앙지방법원 2016. 7. 21. 선고 2014가합60526 판결(1심), 서울고등법원 2017. 8. 18. 선고 2016나2057671 판결(2심), 대법원 2020. 10. 29. 선고 2017다263192판결(3심).

52) 서울고등법원 2017. 8. 18. 선고 2016나2057671 판결(2심).

여노조 및 교섭참여노조 조합원들에게 교섭대표노조 및 교섭대표노조의 조합원들과 동등하게 잠정합의안 찬반투표 절차에 참여할 기회를 부여하고, 교섭참여 조합원들의 찬반의사를 교섭대표노조 조합원들의 것과 동등하게 취급할 것을 요구할 권리로서, 구체적으로 교섭참여노조의 개표 참관 보장, 교섭참여노조 조합원들의 동시투표 및 의사정족수, 의결정족수 반영 등으로 구체적으로 특정될 수 있다)고 판단하기도 하였다(1-7 금속노조 경주지부/경기지부 ****지회 사례).⁵³⁾

금속노조 손해배상 판결이 선고되기 전에 여러 학자들은 교섭대표노조가 잠정합의안에 대한 찬반투표를 실시할 경우 교섭참여 노동조합 조합원들도 참여하게 해야 한다는 견해를 취해 왔다.⁵⁴⁾

53) 수원지방법원 안산지원 2018. 11. 29. 선고 2018카합50089 잠정합의안 찬반투표 배제 금지 가처분 결정. 이 결정에 대하여는 대상판결 선고 이후 수원지방법원 안산지원 2021. 6. 10. 선고 2020가합13103 집행문부여에 대한 이의의 소 판결에서 해당 결정에 따른 강제집행이 불허되었다.

54) 이승욱 교수는 “소속 조합원에 대해서만 단체협약 인준투표를 실시하고 다른 노조 조합원에 대해서는 이를 실시하지 않은 교섭대표노조의 행위는 차별에 상응하며 공정대표의무 위반이라고 할 수 있다.”라는 입장{이승욱(연구책임자), “공정대표의무에 관한 연구”, 중앙노동위원회, 2010. 12., 117면}, 송강직 교수는 “노동기본권 보장의 현실하에서 위헌론 비판을 감내하고 도입된 복수노동조합 하의 교섭창구단일화제도라는 점을 고려하면 공정대표의무 위반의 대상의 폭은 확대되어야 한다고 생각한다.”라는 입장(송강직, “교섭대표노동조합의 공정대표의무”, 『노동법연구』 제34호, 서울대학교 노동법연구회, 2013, 282~283면.), 박종희 교수는 “교섭대표노조는 교섭대표로서 단체교섭과정에 들어선 후에는 전체 조합원의 총의를 형성하는 절차적 과정을 거쳐야 한다. 이를 위하여 소수노조 조합원 의사를 집약한 소수노조의 의견을 충분히 수렴하는 한편 전체 노조와 조합원을 위한 관점에서 적절하다고 판단되는 내용으로 단체협약을 체결하여야 한다.”라는 입장이었다(박종희, “교섭대표노조의 법적 지위 관점에서 본 공정대표의무의 의의와 내용”, 94면.). 임상민, “교섭창구 단일화에 관한 연구 - 공정대표의무와 교섭단위 분리에 관한 대법원 판례 분석을 중심으로 -”, 고려대학교 석사학위 논문, 2020. 8., 70면에서는 “의견청취를 아무리 한들, 다른 노동조합 조합원들이 인준투표에

교섭대표노조 대표자가 체결한 단체협약의 규범적 효력이 교섭참여 노동조합 조합원에게 미치는데(노동조합법 제29조 제2항) 교섭참여 노동조합 조합원들은 교섭대표노조 대표자를 선출한 적도 없고 교섭대표노조에 가입한 적도 없다. 즉 교섭대표노조 및 그 대표자와의 관계에서 교섭참여 노동조합 조합원들은 수권적 동의를 한 적도 없고 조합민주주의가 보장된 적도 없다. 노동조합법에 따라 교섭참여 노동조합 조합원들은 자신이 가입하지도 않은 노동조합의 대표자가 체결한 단체협약에 자신의 근로조건이 결정되는 상황이 되는 것이다. 교섭참여 노동조합 조합원들은 노동조합 가입과 자신이 선출한 대표자를 통해 헌법상 단체교섭권을 행사하게 되는데 이러한 권리가 사실상 박탈되는 상황이다. 교섭참여노동조합 조합원들의 단체교섭권이 사실상 박탈되는 위헌적 상황을 조금이라도 보완하기 위한 제도가 공정대표의무라고 한다면, 공정대표의무의 해석 방향은 교섭참여 노동조합 조합원들의 수권적 위임과 조합민주주의 흠결을 최대한 보완하는 방향으로 해석되어야 한다.

그런데 금속노조 손해배상 판결은 교섭창구 단일화 절차 하에서 교섭참여 노동조합 조합원들이 교섭대표노조 대표자에게 수권적 동의도 하지 않았고 조합민주주의에 따라 아무런 권한도 행사할 수 없음에도 불구하고 교섭대표노조 대표자가 체결한 단체협약의 효력의 적용을 받을

서 배제된다면 사실상 다른 노동조합 또는 그 조합원들의 절차참여권은 배제되는 것이나 마찬가지로, 인준투표참여가 가장 분명하고 확실한 절차참여방법이라 할 수 있는 점 등을 고려할 때, 인준투표참여에서 다른 노동조합 조합원을 배제하는 것은 절차적 공정대표의무 위반이라고 평가함이 타당할 것이다.”라는 견해를 밝혔다.

유일하고 최소한의 근거인 공정대표의무를 매우 협소하게 인정하였다. 인준투표에서 주되게 검토되어야 할 부분은 교섭대표노조의 대표자와 교섭참여 노동조합 조합원들간의 관계이다. 교섭대표노조가 배타적인 단체교섭권 및 단체협약 체결권을 보장받는다고 하더라도 교섭대표노조 대표자는 교섭대표노조 조합원들만을 위해 단체교섭을 하고 단체협약을 체결하는 것이 아니다. 교섭대표노조 대표자는 교섭대표노조 조합원들만이 아니라 교섭참여노동조합 조합원들을 위해서 단체교섭을 하고 단체협약을 체결할 권한을 가지고(제29조 제2항), 그 효력이 교섭참여 노동조합 조합원들에게 직접적으로 미친다. 교섭참여 노동조합 조합원들은 헌법상 단체교섭권의 향유 주체이기도 하다. 교섭참여 노동조합 조합원들이 향유하는 헌법상 단체교섭권은 소속 노동조합, 교섭창구단일화 절차에서는 교섭대표노조 및 그 대표자를 통해 실현된다. 교섭참여 노동조합 조합원들의 단체교섭권을 보장하는 합헌적 방향으로 공정대표의무를 해석하고 절차적 공정대표의무를 보장하지 않는다면 교섭참여 노동조합 조합원들의 기본권은 박탈된다. 인준투표는 노동조합 대표자의 단체교섭권 및 단체협약 체결권에 대한 감시로서의 의미를 가진다. 그런 측면에서 잠정합의안에 대해 의견표명을 하고 노동조합 대표자가 권한을 남용하거나 함부로 행사하는 것을 제어할 수 있는 권리는 교섭참여 노동조합 조합원들에게도 동등하게 보장되어야 하며, 그래야 노동조합의 단체교섭 및 단체협약 당사자로서의 지위를 부정하는 현행 교섭창구단일화 제도의 위헌성이 조금이라도 완화될 수 있다. 그럼에도 불구하고 대법원은 교섭참여 노동조합 조합원들의 조합민주주의에 따른 권리를 박탈하는 판단을 하였다. 이 판결은 역설적

이게도 현재 교섭창구 단일화 절차는 헌법재판소 종전 합헌 결정서 문헌상의 소망(“교섭창구단일화를 일률적으로 강제할 경우 발생하는 문제점을 보완하기 위한 것으로서, 노동조합의 단체교섭권 침해를 최소화하기 위한 제도라 볼 수 있다.”)과는 달리 교섭창구 단일화 절차를 보완하는 기능을 충분히 할 수 없음을 명확히 드러내 주었다.

5. 공정대표의무 위반 시정에서의 문제점

1) 노동조합법 규정의 해석상 문제점

교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합은 교섭대표노조와 사용자가 합리적 이유 없이 차별한 경우에는 그 행위가 있는 날(단체협약의 내용의 일부 또는 전부가 합리적 이유 없이 차별한 경우에는 단체협약 체결일을 말한다)부터 3개월 이내에 노동위원회에 그 시정을 요청할 수 있다(제29조의4 제2항).

조합원간 차별 문제에 대하여도 조합원이 노동위원회에 시정신청을 할 수는 없고 노동조합만 시정신청을 할 수 있도록 해두어서 조합원이 차별을 받는다고 느껴도 노동조합이 시정신청을 하지 않으면 노동위원회에 시정신청을 할 수 없다는 문제가 있다.

시정신청 기산점과 관련해서 교섭대표노조가 소수 노동조합에게 단체협약 내용에 대한 정보제공 없이 단체협약을 체결하고 당해 단체협약상의 차별적 내용을 근거로 차별행위가 이루어진 경우, 단체협약 효력 발생 시점을 기산점으로 하면 3개월이 도과되려 시정신청이 불가능해

질 수 있는 문제가 있다. 또한 계속되는 차별행위의 경우 최초 차별행위 시점을 시정신청 시점으로 보는 것이 타당한지도 현행법률 해석상 불분명하다. 노동위원회는 단체협약 체결 이전부터 단체협약 체결 이후까지 근로시간 면제시간 배분 차별이 계속된 경우 노동위원회는 공정대표의무 시정신청 기산점을 단체협약 체결일로 엄격히 해석하여 시정신청을 각하하였다(2-7-6 공공운수노조 민주버스본부 인천지부 **분회 사례).

현재 공정대표의무 규정상 공정대표의무의 주체에 “사용자단체”는 포함되어 있지 않고 “사용자”라고만 되어 있어서 사용자단체가 단체협약 이행에서 차별을 한 경우 사용자단체와 사용자 전부를 상대로 시정신청을 할 수 있는지, 시정에 필요한 명령을 할 수 있는지 해석상 다툼이 된 바 있다. 대법원은 시정명령의 상대방은 사용자단체와 사용자단체 구성원인 사용자들도 될 수 있다고 판단하였으나,⁵⁵⁾ 해당 사안은 사용자에 대한 시정신청을 한 사건으로 현행법 규정상 여전히 공정대표의무의 주체에 “사용자단체”가 명시되어 있지 않아서 사용자단체 자체를 시정신청 상대방으로 할 수 있을지 다툼의 소지가 있을 수 있다.

2) 노동위원회 시정명령의 한계

노동위원회는 공정대표의무 위반에 대한 시정 신청에 대하여 합리적 이유 없이 차별하였다고 인정한 때에는 그 시정에 필요한 명령을 하여

55) 대법원 2019. 4. 23. 선고 2016두42654 판결.

야 한다(제29조의4 제3항). 시정에 필요한 명령에 대하여는 제한이 없으므로 노동위원회가 적절하다고 판단하는 명령을 할 수 있다.⁵⁶⁾

그러나 위에서 적은 바와 같이 노동위원회 판정 분석⁵⁷⁾에 따르면 노동위원회가 일단 단체협약이 체결되고 단체협약 내용상 차별 문제가 없는 경우 절차적 공정대표의무 위반이 있다고 하더라도 이에 대하여 시정명령을 하지 않는다. 교섭대표노조와 사용자가 신속히 단체협약을 체결해 버리는 경우, 현실적으로 절차상 공정대표의무 위반에 대하여는 사후적인 손해배상 정도 조치만이 가능할 수 있어서 구제의 한계가 뚜렷하다.

제29조의4 제4항이 준용하는 제85조에 따르면 사용자가 중앙노동위원회 공정대표의무 시정 신청 재심판정에 대하여 소를 제기한 경우에만 긴급이행명령이 가능하고, 교섭대표노조가 소를 제기한 경우에는 긴급이행명령을 할 수 없는데 이는 입법상의 미비로 보인다.

3) 공정대표의무 위반시 단체협약 효력 문제

금속노조 손해배상 판결 1심에서 금속노조는 단체협약 체결 과정에서 절차적 공정대표의무 위반이 있으므로 체결된 단체협약은 사회질서에 반하는 것으로 민법 제103조에 의해 무효라고 단체협약 무효확인을 청구하였으나, 법원은 노동조합법은 공정대표의무 위반행위에 대해서

56) 이승욱(연구책임자), “공정대표의무에 관한 연구”, 3면은 시정명령에는 노동위원회의 광범위한 재량권이 부여되어 있다고 한다.

57) 강선희·김용진, “교섭창구단일화와 관련된 노동위원회 분쟁의 현황과 평가(Ⅰ)-공정대표의무 위반을 중심으로-”, 복수노조 도입 이후의 노사관계 및 노동법상의 쟁점과 과제, 노동법이론실무학회, 2015. 1. 19., 79면.

는 따로 형사처벌 규정을 두고 있지 않고, 노동위원회 시정명령 불이행에 대해서만 형사처벌을 규정하고 있으며, 노동위원회의 구제명령이 곧바로 노사간 사법상 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.⁵⁸⁾

절차적인 공정대표의무를 위반한 경우 근본적인 문제는 교섭대표노조가 일단 단체협약을 체결하고 나면 그 단체협약의 효력을 다투기가 어렵다는 것이다. 현재 법원의 해석으로는 교섭대표노조는 교섭참여노조에게 정보를 제공하고 의견을 청취하는 요식행위 정도를 하면 단독으로 배타적으로 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 수 있게 된다.

6. 소결

이처럼 공정대표의무는 교섭대표노조의 수임인의 지위를 인정하지 않는 한계, 차별금지의무로 규정되어 있다는 한계, 내용과 절차에서 차별이 반복적·지속적으로 발생하고 있는 현실, 절차적인 측면에서 차별이 발생해도 교섭대표노조의 재량권을 폭넓게 보면서 합리적 이유 있는 차별로 해석되는 상황, 특히 교섭대표노조가 아닌 노조의 조합원들은 아무런 수권적 동의나 조합민주주의에 따른 절차 참여권이 보장되지 않음에도 교섭대표노조 대표자가 체결한 단체협약의 적용을 받아야 하고 이러한 참여권 보장 차별이 공정대표의무 위반이 아니라는 대

58) 2심에서 단체협약 무효확인 청구기각 부분은 다투지 않았다.

법원의 입장, 예외적으로 절차적 공정대표의무 위반이 인정되더라도 다시 단체교섭을 진행할 수도 단체협약의 효력이 다투어 지기도 어렵다는 문제, 현행 공정대표의무 규정과 해석의 문제점 등에 비추어 볼 때, 헌법에 보장되어 있는 단체교섭권 박탈이라는 위헌성을 보완하기는 어려운 제도임을 알 수 있다.

V. 소결

이상에서 살펴본 바와 같이 개별교섭에 관하여는 사용자의 자의적인 개별교섭 동의권 행사, 개별교섭 동의 후 노동조합 간 차별 및 부당노동행위, 개별교섭 동의 후 신설노조 개별교섭 거부 등 문제가 있다. 교섭단위 분리에 관하여는 교섭단위 분리의 예외적 인정, 판단기준의 해석의 불분명함, 교섭단위 분리 혼선으로 인한 교섭권 침해, 사용자의 신청권 부여, 교섭단위 분리시 근로시간 면제시간 적용의 문제, 비정규직 직종 특성을 고려하지 않은 교섭단위 결정, 위수탁 용역업체에서의 일관되지 않은 결정, 지역별 교섭단위 분리 결정을 통한 기존의 집단교섭질서 파괴 등 문제가 발생하고 있다. 공정대표의무에 관하여는 교섭대표노조의 수임인으로서의 지위 부정과 차별금지의무라는 한계, 실제적(내용상) 공정대표의무 위반이 반복적으로 계속되고 있는 실태, 절차적 공정대표의무 위반에 관한 교섭대표노조의 재량을 폭넓게 인정하는 판단기준과 구제의 어려움, 잠정합의안 찬반투표에서 소수노조 조합원 배제 가능하다는 판단, 노동위원회 시정절차의 문제점 등 한계가

뚜렷하다.

교섭창구단일화제도가 시행된 이후 실태는 헌법재판소 합헌 결정의 판단과는 달리 개별교섭, 교섭단위분리, 공정대표의무 등이 노동조합의 단체교섭권 침해를 최소화하는 제도로 작동하지 못하고 있음을 여실히 드러내고 있다.

제5장 교섭창구단일화제도 하에서의 부당노동행위

탁선호 · 김종진

교섭창구단일화제도 하에서의 부당노동행위

I. 서론

교섭창구단일화제도는 교섭창구단일화절차에 참여한 노조 중 과반수 노조에게 배타적인 교섭권을 부여하고 나머지 노조로부터는 교섭권을 사실상 박탈하는 승자독식 구조다. 자율적 교섭대표를 정하는 절차와 공동교섭단을 구성하는 절차가 있지만, 승자독식 구조 하에서 노조가 상호간 신뢰를 가지고 공정하게 경쟁하고 협력하는 경우는 매우 드물다. 사용자와 교섭대표노조의 공정대표의무가 있지만, 재량권을 인정하는 범위가 폭넓어 교섭대표노조의 지위를 획득하지 못하는 노조가 교섭과 단체협약 체결 절차에 관여하기는 거의 불가능하다. 개별교섭 동의나 교섭단위분리 제도도 교섭창구단일화제도를 보완하기보다 사용자가 특정 노조의 교섭권을 무력화하거나 교섭을 지연시키는 수단으로 활용되는 경우가 많다.

무엇보다 교섭창구단일화제도를 보완하는 제도들은 사용자가 노동조합 설립이나 운영에 대해 전혀 개입하지 않고 특정 노조 소속이라는 이유로 어떠한 불이익도 가하지 않는 것이 전제된 노사관계, 즉 사용자가 모든 노동조합을 존중하고 노동조합 사이에서 완전히 중립과 공정함을 지킬 때 작동 가능하다.

그러나 기업단위에서 교섭을 통하여 노동조건을 결정하는 기업별 교섭

구조 하에서 사용자는 교섭상대방의 이념, 성향, 상급단체 등에 대하여 강한 이해관계를 가질 수밖에 없다. 따라서 사용자들은 어떠한 수단을 사용해서라도 자신에게 우호적인 노동조합을 교섭대표노조로 만들고 자신이 통제하기 어려운 노동조합을 소수화하려고 하는 경향을 띠게 된다. 교섭창구단일화제도는 사용자가 주도하면서 절차를 운용할 수 있도록 설계되어 있고, 제도 자체도 복잡하고 불명확하여 사용자는 자신의 이해관계를 쉽게 관철할 수 있다.

이 글에서는 먼저 교섭창구단일화제도가 사용자가 노사관계에서 주도권을 유지하기 위한 이해관계가 반영된 교섭제도라는 점에 대해서 설명하려고 한다. 그 다음으로 기업들은 기업단위에서의 복수노조 전면 허용이라는 변화된 제도적 환경에 대응하기 위하여 기존의 권위주의적인 노동통제보다는 법률전문가 집단과 국가 관료들과의 네트워크를 통해 노동을 통제하면서 협력주의적 노사관계를 구축하려 하였다는 점에 대해서 이야기하고, 마지막으로 교섭창구단일화제도 하에서의 부당노동행위 유형의 특징과 사례를 살펴보려고 한다.

II. 사용자의 이해관계가 관철된 창구단일화제도

1. 노조 탄압과 노동조합 약화를 초래한 미국식 제도의 모방

1997년 제정된 노조법은 기업단위에서의 복수노조 설립을 허용한 후 부칙에서 교섭창구단일화제도 등의 방안을 강구하도록 하였다. 노사관

계개혁위원회 2기(1997. 4.~1998. 2.)에서 “노동계는 우리나라와 노동3권의 보장체계와 노동조합의 조직형태가 유사한 일본의 예에 따라 교섭창구단일화방안은 노사가 자율적으로 결정하는 것이 바람직하다는 의견을 내었고, 경영계는 교섭창구단일화방으로는 근로자의 과반수 찬성을 얻는 노조만이 교섭당사자로 인정하는 배타적 교섭대표노제도의 도입이 적절하다고” 주장하였다. 이후 노사정위원회 노사관계소위원회 공익위원안(2000. 10. 17.)과 노사관계 법제도 선진화 방안(2003. 5. 10.) 등에서는 주로 경영계의 요구와 유사하게 “미국 제도를 주된 모델로 하여 배타적 교섭제도를 유력한 방안으로 논의” 하였다.⁵⁹⁾

이처럼 우리 나라의 교섭창구단일화제도는 미국의 배타적 교섭제도를 모델로 하여 설계되었다. 교섭창구단일화절차를 거쳐서 교섭대표노조를 결정하고, 그 교섭대표노조에게 배타적인 교섭권을 부여하는 한국의 배타적 교섭제도는 일정한 교섭단위에서 과반수의 지지를 얻으면 배타적 교섭권을 갖게 되는 미국의 교섭대표제와 유사한 측면이 많다. 그러나 미국의 배타적 교섭제도를 모델로 하면서도 미국의 노사관계와 법제도를 입체적으로 살펴보기보다는 학자들과 관료 위주로 단순히 법적 절차 위주로만 논의하였다.

이미 미국에서는 1970년대부터 노조탄압과 노조조직률 하락의 중요한 원인이 배타적 교섭대표를 선출하는 교섭대표노조 선거 과정의 복잡함이라는 점이 지적되어 왔다.⁶⁰⁾ 미국에서는 일정한 교섭단위에서

59) 이철수 외, “복수노조 교섭창구 단일화 방안”(학술연구용역사업), 고용노동부, 2004, 1~11면 참고

60) 이광택, “노동법의 선진적 개정 방향”, 『법학논총』 23권 제1호, 국민대학교 법학연구소, 2010, 260~261면 참고. 카터 행정부 시절인 1970년대 후반 민주당은 미국 미국노동법의 특징이기도 한 배타적 교섭대표(exclusive representation) 선출

노동조합이 사용자의 임의승인(voluntary recognition) 또는 연방노동위원회(NLRB)가 주관하는 교섭대표 선거를 통해 과반수 지위를 확보하면 배타적인 단체교섭권을 가진다. 노동조합은 노동자 다수의 수권카드를 이용해 과반수의 지지를 증명하면서 사용자에게 승인을 압박하여 교섭대표의 지위를 확보할 수 있으나, 사용자는 승인을 거부할 수 있다. 그러면 사용자 또는 노동조합이 연방노동위원회에 교섭단위 확정이나 교섭대표 선거를 신청하여 연방노동위원회의 주관하에 교섭대표 선거가 이루어진다. 그러나 연방노동위원회의 교섭대표 선거에서는 사용자가 노동자들의 선택에 개입할 여지가 많아 노동조합의 교섭대표노조 지위 확보를 무산시키는 경우가 많다.⁶¹⁾

미국의 경제정책연구소(EPI)가 2019년 발표한 연구보고서에 따르면, 미국에서 2016~2017년 사이 연방노동위원회(NLRB) 주관하에 실시된 교섭대표 인정 선거 과정에서 41.5%의 사용자들이 연방노동위원회에 의해 고발(charge)당했다.⁶²⁾ 사용자들은 노동조합이 교섭대표를 인정하는

제도를 개혁하기 위한 법안을 제출하여 하원에서 통과되었다. 그러나 공화당은 상원으로 이송된 법안에 대하여 무려 19일간의 필리버스터를 벌이면서 결국 부결되어 최종 통과되지 못했다.

61) 김미영, “한국과 미국의 단체교섭제 비교”, 「노동법학」 제40호, 2012, 212~222면 참고. 미국에서 노동조합은 사업장내 다수의 지위를 확보하더라도 사용자의 임의승인이나 연방노동위원회 선거나 인증을 거쳐야 하기 때문에 곧바로 단체교섭권을 가질 수 없다. 노동조합은 교섭단위 확정과 선거 과정에서 경제적, 조직적으로 큰 위험을 감수해야 하기 때문에 다수의 지지를 받았음을 증명하는 수권카드를 가지고 사용자의 임의승인을 압박하면서 연방노동위원회가 주관하는 선거를 신청하지 않도록 하는 전략을 취하나 사용자는 임의 승인을 거부할 수 있다.

62) Celine McNicholas et al., “Unlawful: U.S. Employers Are Charged with Violating Federal Law in 41.5% of All Union Election Campaigns”, Economic Policy Institute, December 2019.

선거에서 과반수 지지를 확보하지 못하도록 노동조합 활동을 이유로 한 해고 등 불이익 처분, 노동조합을 지지하는 노동자들에 대한 노동조건 변경 위협, 교섭거부 등의 부당노동행위를 폭넓게 실행했고, 연방노동위원회 조사를 거쳐 부당노동행위 혐의가 인정된 사례만도 41.5%에 달한다는 것이다.⁶³⁾

경제정책연구소(EPI)는 수십 년간 노동조합의 억압과 약화 시도가 기업과 보수정치의 목적이 되었고, 노동자들이 단결할 권리는 입법과 행정, 사법을 통해 공격받아 왔다고 비판한다. 미국의 배타적 교섭제도는 사용자가 어떠한 수단을 동원해서라도 교섭대표노조의 지위를 확보하지 못하도록 하는 유인을 제공한다. 거기에 더해 언론의 자유라는 이름하에 사용자가 노동자들을 상대로 설득이나 연설 행위 등을 하는 것을 폭넓게 인정하고 부당노동행위를 약하게 규제하고 있기 때문에 사용자들의 폭넓은 위법행위들이 발생한다는 것이다.

2. 사용자가 주도하도록 설계된 복잡한 교섭창구단일화제도

ILO 결사의 자유 위원회에 따르면, 가장 대표적인 노동조합이 우선적 또는 배타적인 교섭권을 행사하는 경우 가장 대표적인 단체의 결정은 편향이나 악용의 기회를 차단하기 위해 사전에 확립된 객관적인 기

63) 연방노동관계법(NLRA)은 제8조(a)에서 부당노동행위의 유형을 정하고 있는데, 1) 노동자가 노동조합에 가입하거나 지지하는 행위를 제한, 방해, 강요하는 행위, 2) 노동조합의 설립·운영하는 행위에 지배·개입하는 행위, 3) 노동조합 활동을 이유로 근로조건, 고용기간, 채용 등에 있어서 차별하는 행위, 4) 연방노동관계법에 따른 고소 또는 증언을 이유로 해고하거나 기타 차별하는 행위, 5) 교섭대표와의 단체 교섭을 거부하는 행위 등이다.

준에 의해 이루어져야 한다⁶⁴⁾.

그러나 노조법상 교섭창구단일화절차는 매우 복잡하고 모호하여 사용자가 교섭대표노조를 결정하는 절차에 자의적으로 개입할 수 있도록 설계되어 있다.

사용자는 노동조합으로부터 교섭요구를 받으면 교섭요구사실과 교섭 참여노조 공고 등을 해야 하는데, 사용자가 이를 하지 않을 경우 교섭 대표노조를 정하는 절차는 지연된다. 노동위원회에는 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합의 시정신청이 있을 경우 이를 해결하는 분쟁 조정기관이지 교섭대표노조를 인정하는 기구가 아니다. 교섭대표노동 조합이 되지 못한 노동조합이 조합원수에 대한 이의가 있을 경우 노동 위원회에 이의신청을 할 수 있는데, 노동위원회는 단지 조합원수만을 기준으로 교섭창구단일화에 참여한 노동조합 조합원 수를 판단한다.

교섭창구단일화절차에서 사용자가 공고를 지연하거나 각 기산점 및 공고기간을 준수하지 않는 경우 그에 대한 불이익은 모두 노동조합이 부담하게 된다. 노동위원회에 시정을 신청하거나 법원에 소송을 제기하여 교섭요구사실공고를 하도록 할 수 있으나 그러한 절차는 시간이 걸릴 뿐만 아니라 노동조합에서 입증할 책임을 부담한다.

이처럼 교섭창구단일화제도는 제도 자체가 매우 복잡하고 불명확하고 교섭창구단일화절차를 사용자가 주도할 수 있도록 하여 사용자의 자의적인 절차 운영과 개입 여지를 제공하고, 교섭대표가 된 노동조합에게 배타적인 교섭권을 부여함으로써 사용자가 사업장 내에서의 각종 노무

64) the 1996 Digest, para. 827; 307th Report, Case No. 1890, para. 373; and 328th Report, Case No. 2136, para. 525

관리 및 인사권 등을 활용하여 자신이 선호하는 노동조합을 교섭대표 노조로 만들도록 하는 유인을 제공한다.

Ⅲ. 기업, 법률전문가 집단, 국가 관료 네트워크에 의한 노동통제

1. 권위주의적 노동통제에서 체계적인 노무관리를 통한 노동통제로

기업단위에서의 복수노조 전면 허용이나 제3자 개입 등의 폐기가 노동조합 결성과 가입을 억압하던 권위주의적 노동정책의 폐기를 의미하는 것이라면, 교섭대표노조에게 배타적 교섭권을 부여하는 기업단위의 교섭창구단일화제도 도입과 타임오프제 도입, 그리고 이를 통한 기업별 노사관계-교섭구조 강화는 협조주의적인 노사관계 구축을 통해 심화되는 기업간 경쟁과 노동유연성에 대응하고자 하는 ‘선진화 프로젝트’의 제도적 내용이라고 볼 수 있다.

노무현 정부는 권위주의 군사정부 시절의 노동통제 기제들이었던 사업 또는 사업장 단위에서의 복수노조 금지, 직권 중재, 제3자 개입 금지 등을 폐기하여 노동정책의 정치적 정당성을 확보하려고 하였다. 그러나 2003년 상반기 이후 불법파업 만능주의, 집단 이기주의, 노동귀족, 국가경쟁력 잠식 등의 담론을 통해 민주노조에 대한 이데올로기적 비난을 강화하였다. 한편 노무현 정부는 2003년 9월 노사 관계 선진화 방안 등을 통해 노사갈등에서의 비용 최소화, 노동시장의 유연성 강화, 노사관계 법질서 확립 등 노동쟁의를 통제하는 데 초점을 맞추었다.

이는 이후 이명박 정부에서 추진될 ‘선진화 프로젝트’의 전체적 윤곽을 담고 있었다.⁶⁵⁾

이명박 정부의 노동부는 노사관계 선진화의 첫 단계로서 △노사협력의 분위기 확산을 위해 역량을 집중시키고, △노조가 임금인상 자제 및 무과업을 표명하게 하며, △노조의 폭력·파괴·점거 등 불법행동에 대해서는 엄정하게 의법 조치한다는 등의 계획을 보고하였고, 이후 전임자 임금 지급 금지와 기업단위 복수노조 허용 및 창구단일화제도가 도입·시행되었다.⁶⁶⁾

사용자들은 권위주의적 시대의 노골적인 물리적 탄압방식⁶⁷⁾보다는 새로운 제도에 맞는 노무관리전략들을 현장에 적용시켜 노사관계에서의 주도권을 확보해 나갔고, 노무사와 변호사 등 법률전문가 집단은 법률적 위험을 회피하면서 노조를 약화시키거나 파괴할 수 있는 방법을 기업들에게 컨설팅했으며, 기업들이나 노무컨설팅 집단과 네트워크를 구

65) 노중기, 노동체제 변동과 한국 국가의 노동정책, 후마니타스, 2020, 82~123면 참고. 노중기는 민주화 이후 정부들의 노동정책을 민주화 프로젝트와 선진화 프로젝트로 구분하고 그것이 중첩되어 진행되었다고 설명한다.

66) 노중기, 위의 책 12~21면, 100~101면 참고

67) 물론 모든 물리적인 탄압방식이 사라진 것은 아니었다. 교섭창구단일화제도 도입을 전후하여 노조파괴가 이루어진 사업장들에서는 조합원들에 대한 물리적 폭력이 빈번하게 발생했다. 발레오전장시스템스코리아 경우 파업 후 회사에 복귀한 조합원들에 대하여 오리걸음, 쪼그려 뛰기 등의 교육을 시켰다(박수진, “40~50대 직원들에게 앉아, 일어섯 오리걸음 시켜”, 한겨레 인터넷, 2011. 6. 10 15:01, <https://www.hani.co.kr/arti/society/labor/481975.html>). (주SJM와 (주만도의 경우 직장폐쇄와 함께 용역이 투입되어 조합원들에 대한 물리력을 행사했다(뉴스타파, “SJM-때려잡기”, 2012. 8. 17. 06:39, <https://newstapa.org/article/z8cc1>). 갑을오토텍은 경찰과 특전사 출신을 신입사원으로 뽑아서 별도 노조를 설립하도록 하여 기존 노조 조합원들에 대한 위협과 폭행을 하도록 했다(제정남, “갑을오토텍에 서는 무슨 일이 있었나”, 매일노동뉴스, 2017. 4. 20.).

축한 국가기관 관료들은 온건하고 협조주의적인 노조가 설립되어 다수 노조가 되는 것을 지원하였다.

2. 복수노조 시대 기업들의 노무관리전략

사용자들은 기업단위에서의 복수노조 설립 전면 허용이 노사관계에서 사용자들의 주도력을 약화시킬 수 있는 위험요인이라고 보면서도, 변화된 제도적 환경에 대비하여 새로운 노무관리전략을 준비하고 실행해나갔다.

삼성그룹 미래전략실의 임원 등이 노조법 위반 혐의로 기소된 사건(삼성에버랜드 부당노동행위 사건)에서 삼성측이 제출한 한국경영자총협회(이하 ‘경총’ 이라 함)의 2004. 9. 15.자 <복수노조의 문제점과 대응방안>은 복수노조 시대 사용자들의 체계적인 노무관리전략의 내용을 살펴볼 수 있는 자료다. 위 문건을 보면 사용자들은 입법적으로는 교섭비용 등을 최소화하고 근로조건 통일을 도모할 수 있는 교섭창구단 일화제도 도입 등 경영계의 입장을 반드시 반영되도록 하고, 인사노무관리 측면에서는 복수노조에 대응하는 노무관리방안과 전문가 육성 등을 해야 한다고 강조하고 있다.

특히 경총은 ‘복수노조 예방을 위한 노무관리방안’ 과 ‘사업장 내 복수노조가 병존하게 되었을 때의 노무관리방안’ 을 나누어 대응방향을 제시하면서, 기업단위에서의 복수노조 설립 전면 허용 이전부터 적극적인 대응이 필요하다는 점을 강조하고 있다.

경총은 ‘복수노조 예방을 위한 노무관리방안’ 을 통해 노·노갈등에

대한 관리가 복수노조 시대 노무관리의 중요한 부분이 될 것이라면서, 노·노갈등 관리 방법으로 “온건·우호적 세력에 대한 지원, 각종 교육 및 훈련을 통한 경영마인드 제고, 각종 대화채널이나 노동계 상급 단체를 통한 조정, 법적 분쟁이나 근로자의 노조가입과 탈퇴의 자유 활용을 통한 강성·적대적 조합원의 세력 약화 도모 등” 을 들고 있다. 또한 사용자의 개입은 부당노동행위의 우려가 있으므로 직접적인 개입보다는 온건, 우호적 세력에 대한 지원을 통한 간접적인 관리를 강조하고 있다. 경총은 사용자가 기존 노조를 견제하거나 회사 입장을 대변하기 위해 전략적으로 복수노조 설립을 유도할 수도 있다면서, “강성노조만 존재할 경우 온건 노조 설립을 지원하거나 생산직 노조만 존재할 경우 사무직이나 관리직 노조의 설립을 지원” 함으로써 노노 분쟁과 갈등을 증폭시켜 노조의 조직력과 교섭력을 약화시키는 전략을 제시하고 있다.

<복수노조 예방을 위한 노무관리 방안>

1. 노무관리 시스템 정비 : 사용자 노무관리 네트워크의 상시화, 전문화, 유기적 조직화 도모
2. 노·노 갈등 관리 : 온건, 우호적 세력에 대한 지원 등
3. 노·사 갈등 관리 : 고충처리, 제도 정비 등을 통한 개별적 갈등과 집단적 갈등의 예방
4. 취약부문 정비 : 하도급 관련 규정 정비, 노무관리 전문화 유도 등을 통한 사내 협력업체나 하도급업체의 노사관계 안정화 도모
5. 외부개입 최소화 : 상급단체 동향 파악 및 대책 등
6. 전략적 복수노조 설립 유도 : 온건, 우호적 세력에 대한 지원 등

※ 경총, <복수노조의 문제점과 대응방안>, 2004. 9. 15. 자 필자 일부발췌

경총은 ‘사업장 내 복수노조가 병존하게 되었을 때의 노무관리방안’

에 대해서는 사용자가 주도권을 가지고 안정된 노사관계를 도모하기 위해서 “복수노조 시대의 노무관리전략과 전술, 관련 법리의 해석 및 적용과 관련된 전문지식을 보유한 현장 노무관리 전문가 및 교섭 전문가의 양성이 필수적”이라는 점과 사용자가 노조 내부의 통제권, 단결력, 교섭력 등의 약화를 초래할 수 있는 노·노 갈등을 최대한 활용할 필요성이 있다는 점을 강조하고 있다. 경총은 노조 성향과 조직형태를 사용자에게 우호적인 노조와 그렇지 않은 노조를 분리하여 차별적으로 대응함으로써 우호적인 노조가 활성화될 수 있도록 해야 한다면서, 노조 사무실이나 경비원조, 각종 지원 등의 차별, 인사(배치전환, 고과, 승진 등)와 근로조건(연장근로시간 배정 등)에서의 차별, 교섭시 차별(교섭의 시기·장소·횟수·참석자 등의 차별), 임단협 타결시 차별, 체크오프 차별 등 당근과 채찍을 활용할 것을 주문하고 있다. 또한 노사협의회 등 각종 채널을 노조 동향 파악에 활용하면서 적대적인 노조와 우호적인 노조 사이에 정보 차별, 고충처리 차별 등을 통해 우호적인 노조 활성화를 도모하도록 하고 있다. 나아가 교섭창구단일화 절차에서의 분쟁, 대표권 분쟁, 공정대표의무 분쟁, 단일화의 적용범위와 관련한 분쟁 등 노·노 분쟁과 갈등을 활용하여 노사관계 안정을 도모할 수 있다며, 교섭창구단일화제도에 내재해 있는 분쟁의 요소들을 적극 활용하여 노동조합을 약화시킬 수 있는 전략적 접근이 필요하다는 점을 강조하고 있다.

<복수노조 시 노무관리 방안>

1. 시스템 노무관리 체제 구축/관리
 사용자 노무관리 네트워크의 상시화, 전문화, 유기적 조직화 구축 및 이를 통한 관리

2. 노노 갈등과 분열 활용
이념 논쟁 유도, 회유/포섭을 통한 이이제이(以夷制夷) → 교섭력 약화와 조합원 무관심 증폭
3. 차별적 대응
온건, 우호적, 기업별 노조 및 조합원 우대
4. 교육 및 훈련
경영 마인드 제고, 기업별 노조 및 조합원 우대
5. 전략적 제3노조 설립
기존 강성 노조 견제 및 회사 입장 반영 도모
6. 노사협의회 등 각종 대화채널 활용
동향 파악 및 차별적 대응(정보 제공 및 각종 고충 처리 등)
7. 교섭창구단일화방안 활용
대표권 분쟁 등 활용, 교섭비용 최소화 및 근로조건 통일 도모
8. 상급단체 활용
동향 파악 및 대책을 통한 현장 개입 차단 및 현장 노사관계 조정 도모
9. 법적 분쟁 활용
복수노조 시대 법리 혼돈 상태를 활용하여 유리한 선례 구축 및 강성 노조 세력 약화 도모
10. 노조 가입과 탈퇴의 자유 활용
회유/포섭을 통한 강성 노조 탈퇴 및 온건 노조 가입 유도 → 강성 노조 견제 및 사측 입장 간접 반영

※ 경총, <복수노조의 문제점과 대응방안>, 2004. 9. 15. 자 필자 일부발췌

이처럼 기업단위 복수노조의 전면 허용은 기업들에게 위협요인이었으나, 기업들은 사용자 입장에서 노사관계를 효율적으로 통제하고 주도할 수 있는 교섭창구단일화제도가 도입되도록 하고, 한편으로는 노·노간의 갈등과 차별, 복잡한 제도를 활용한 분쟁 등을 통해 노조를 약화시킬 수 있는 방법들을 설계하고 실행하고 있었다.

3. 법률전문가 집단의 노조파괴 컨설팅

기업단위에서의 복수노조 설립 전면 허용은 형식적으로는 노동조합 결성과 가입을 억압하던 권위주의적 노동정책에서 노동자들의 단결의 자유 보장을 강화하는 정책으로의 전환으로 볼 수 있다. 그러나 복수노조 설립 전면 허용 그 자체로 노동자들의 단결의 자유가 실질적으로 진전되는 것은 아니었다. 기업들은 기존의 권위주의적 노동통제 방식에서 벗어나 변화된 제도적 환경에 맞는 새로운 노동통제 방식을 통해 실질적인 단결의 자유 보장을 차단했다.

복수노조 시대에 맞는 새로운 노동통제를 위해서는 노·노간의 갈등 유발, 차별, 복잡한 교섭창구단일화제도의 활용 등 법적 분쟁으로 이어질 수 있는 사항에 대한 법률전문가 집단의 상시적이고 체계적인 지원이 필요했다. 경총의 <복수노조의 문제점과 대응방안>에도 나와 있듯이 복수노조 시대 노무관리전략의 핵심은 시스템 노무관리 체제 구축/관리, 즉 노무관리 네트워크의 상시화, 전문화, 유기적 조직화 구축 및 이를 통한 관리였다. 노무사, 변호사 등의 법률전문가 집단은 복수노조 시대의 법적 분쟁에 대한 전문지식 등을 갖추고 사용자들에게 적절한 노무관리 전략/전술을 제공하는 한편 국가기관 관료들과의 인적 네트워크를 통해 유리한 외부환경을 제공할 수 있는 역할을 했다.⁶⁸⁾

68) 미국의 경우 컨설팅업체들이 노조파괴(Union Busting) 또는 노조회피(Union Avoidance) 산업의 성장을 주도했으나, 1970~80년대 노조파괴 또는 노조회피 산업이 폭발적으로 성장하면서 로펌 등 법률전문가 집단의 역할이 더욱 중요해졌다고 한다. 로펌의 법률가들은 컨설턴트들과 달리 노동자들과 직접 대면하지 않고 컨설턴트들과 긴밀한 관계 아래 노조 파괴나 회피를 위한 법률 자문과 소송 등을 진행하는 역할을 한다. John Logan, "The Union Avoidance Industry in the United States", *British Journal of Industrial Relations*, vol. 44(4), London

창조컨설팅은 새로운 노무관리전략을 기업들에게 제공하면서 노조과
 과 컨설팅을 대중화·산업화시킨 대표적인 법률전문가 집단이다. 창조
 컨설팅이 2011. 4. 28. 유성기업에 전달한 <회사 경쟁력 강화를 위한
 노사관계 안정화 컨설팅 제안서>에는 2000년대 중반부터 현대제철, LG
 전자, 연세대의료원, 영남대의료원, KBS, 한국토지주택공사, KT, 하나은
 행, 홈플러스 등 전업종에 걸쳐 168개의 회원사를 두고 상담과 자문을
 하면서 산별노조를 기업노조로 조직형태 변경을 시키거나 노동조합의
 조합원수를 감소시키거나, 노동조합을 해산하게 하는 등의 성과를 올
 렸다는 것이었다.

위 문서에 따르면, 창조컨설팅은 성애병원(2004.~2010. 사이 4년간)에서
 노조 해산(서울성애병원)과 조합원 수 감소(광명성애병원, 350명→15명),
 한국외국어대학교(2006. 3.~2006. 12.)에서 협조적 집행부 구성, 레이크사
 이드 컨트리클럽(2006. 5.~2007. 4.)에서 노동조합 해산, 캡스(2006.
 10.~2006. 12.)에서 조합원 수 감소(1800명→20명), 영남대학교의료원
 (2007. 6.~2007. 12.)에서 조합원 수 감소(1200명→60명), 동아대학교 의료
 원(2007. 12.~2009. 8.)에서 조합원 수 감소(900명→200명), 연세대학교 의
 료원(2008. 8.~2010. 7.)에서 조합원 수 감소(4,500명→3,000명)와 노조위
 원장 재임, 주식회사 만도(2008. 12.~2009. 12.)에서 경영위기 극복 노사
 합의 및 2년 연속 무분규 타결, 동우파인케미컬(2009. 6.~2010. 5.)에서
 조합원 수 감소(420명→0명), 대림자동차(2009. 10.~2009. 12.)에서 산별노
 조→기업별노조로 조직형태 변경, 발레오전장시스템(2010. 3.~2010. 7.)에
 서 산별노조→기업별노조로 조직형태 변경, 상신브레이크(2010. 8.~)에

School of Economics, December 2006, pages 651-675 참고.

서 금속노조 탈퇴 및 복수노조 대응 등의 성과를 올렸다.

창조컨설팅은 현장 분석, 전략전술 수립 및 실행, 각종 법률 검토, 유관 기관 대응, 대내외 홍보, 돌발상황에 대한 대처와 지속적인 피드백을 통해 전략전술 수립에 반영하는 방식으로 컨설팅 전략을 수립하는 등 체계적인 노무관리 전략을 강조했다. 대표적으로 유성기업에 대해서는 “노사관계를 합리화시킴으로써 경영활동을 정상화하고, 제도개선을 통한 협력적 노사관계 구축 및 상생의 노사문화를 정착시켜 궁극적으로 회사의 경쟁력과 가치증대에 기여하는 것을 컨설팅 목적으로” 하면서, 1단계에서는 금속노조 유성지회의 조합원 규모 축소 등에 중점을 둔 회사의 현장관리능력 회복, 2단계에서는 노사협의회 기능을 회복시키고 금속노조 개입을 배제하여 협력적 노사문화를 정착시키겠다는 것을 목표로 제안했다. 창조컨설팅이 유성기업에 제안한 컨설팅 비용은 계약금 월 6천만 원, 성공보수는 금속노조 조합원 수가 2011. 5. 1. 기준 조합원 수 대비 50%로 감소 시점 1억 원, 20%로 감소 시점 1억 원이었다.⁶⁹⁾

4. 국가의 노조파괴 개입

국가기관들은 과거와 같이 권위주의적이고 물리적인 방식으로 노동자들의 단결권 행사를 탄압하거나 억압하지는 않았지만, 기업과 법률

69) 최하얀, “노조파괴 창조컨설팅에 82억 입금한 기업들은?”, 프레시안, 2014. 4. 15. 18:50, <https://www.pressian.com/pages/articles/116307>. 위 기사에 따르면 창조컨설팅은 2010년 1월부터 2년 8개월간 23개 회사로부터 82억4500만 원의 자문료와 성공보수를 받았다.

전문가 집단들과 긴밀한 네트워크를 구축하고 사용자의 노동조합 탄압을 방치하거나 때로는 지원하는 방식으로 부당노동행위에 관여했다. 경총은 「복수노조의 문제점과 대응방안」에서도 국가기관과의 긴밀한 관계 유지 및 활용을 복수노조 시대에 필요한 ‘상시 노무관리체제’의 일부로 제시하고 있다.

즉 복수노조 시대에는 기업 내부적으로 상시적으로 노조와 조합원 동향 파악과 관리, 교육·홍보를 통해 노동조합을 관리하는 전략이 필요하고, 외부적으로는 노동부, 지방노동사무소, 지자체, 검찰, 경찰, 국정원, 상급노동단체, 언론기관, 경총 등과의 관계 유지 및 관리의 중요성을 강조하고 있다. 국가기관 관료들과의 네트워크를 통해 노조 동향과 파업 관련 문제점 등을 전달하고 불법행위자 고소·고발에 대한 신속한 처리 협조 등을 요청하며, 노동조합의 고소·고발에 대해서는 소극적으로 대응해줄 것을 요청하는 것이 필요한 것이다.

사용자들과 노무컨설팅 집단들이 노동조합 활동을 탄압하기 위하여 국가기관과 긴밀한 유착관계를 맺고 있었다는 것은 창조컨설팅 사례를 통해서 잘 드러났다. 창조컨설팅은 13명의 노무사 등 총 24명의 구성원들이 노무컨설팅, HR컨설팅, 교육컨설팅 팀으로 구성되어 컨설팅을 진행하고 정부기관 등에 있는 네트워크를 적극적으로 활용한 것으로 보인다.⁷⁰⁾ 창조컨설팅의 심OO 대표는 한국경영자총협회(경총)에서 노

70) 김윤니영, “중노위, 창조컨설팅과 ‘노조 파괴’ 짝짜미”, 프레시안, 2012. 10. 11. 15:33. <https://www.pressian.com/pages/articles/39763>. 위 기사에 따르면 민주당 은수미 의원실이 중노위로부터 제출받은 자료에는 창조컨설팅이 2010. 1. ~ 2012. 8. 중앙노동위원회에서 대리한 86건의 사용자 대리 사건 중 35%를 2명의 조사관이 담당하고, 나머지 31명이 65%를 담당하였다고 한다.

사대책팀장, 법제팀장 등으로 13년 동안 근무하는 동안 노사정위원회 (대통령 자문기구) 부당노동행위특별위원회 전문위원 등을 역임하였고, 2003년 1월 창조컨설팅 설립하였다. 김OO 전무는 고용노동부 대전지방노동청 근로감독관, 충북지방노동위원회 심사관, 노동부 충주지청 충주고용지원센터장, 중앙노동위원회 심판1과 조사관, 서울지방노동위원회 심판2과장을 지내다 2009년에 창조컨설팅에 들어왔다.⁷¹⁾

고용노동부장관 자문기구로 출범하여 노조파괴 등을 조사한 고용노동행정개혁위원회가 2018. 9. 발표한 활동결과보고서에 따르면, 고용노동부는 창조컨설팅의 문건이 공개된 직후인 2012. 10. 18. 창조컨설팅을 압수수색하여 혐의사실을 확인하였으나 이에 대한 적극적인 수사를 진행하지 않았고 검찰은 불기소 결정을 하였다. 위 조사결과에 따르면, 창조컨설팅은 유성기업, 발레오만도 등에 노조파괴 컨설팅을 하면서 청와대, 경찰, 용역회사 등과 긴밀한 협조체계를 구축하여 활용하였다.⁷²⁾

창조컨설팅은 유성기업에 전달한 ‘회사 경쟁력 강화를 위한 노사관계 안정화 컨설팅 제안서’의 내용처럼 고용노동부, 노동위원회, 국정원, 경찰, 검찰 등 유관기관 대응 전략을 수립하여 실행하는 등 자신들의 컨설팅을 받은 기업들이 노조약화 내지 파괴를 성공할 수 있도록 조력했다. 이명박 전 대통령은 2011. 5. 30. 라디오 연설에서 유성기업 노동

71) 김소연, “창조컨설팅은 어떤 회사?”, 한겨레 인터넷, 2012. 9. 24. 08:36, <https://www.hani.co.kr/arti/society/labor/553027.html>

72) 고용노동행정개혁위원회, “고용노동행정개혁위원회 활동결과보고서”, 2018, 240면 참고. 창조컨설팅 관계자는 <창조의 대관업무프레임>에 대해 “기본적으로 창조에서 노사관련 컨설팅 들어갈 때 기본프레임 자체가 청와대, 경찰, 용역회사 이런 데를 하나의 컨소시엄처럼 묶어 컨설팅 상품을 파는 구조”라고 하는 등 국가기관과의 네트워크 자체를 기업들에게 컨설팅 상품으로 판매했다는 사실을 알 수 있다.

자들이 고액연봉을 받으며 불법파업을 벌인다면 유성기업 노동자들을 비난하였는데, 이는 창조컨설팅이 노동비서관을 통해 청와대에 전달한 것으로 확인되었다. 창조컨설팅은 이채필 당시 고용노동부장관을 통해서도 긴밀히 연락을 주고받은 것으로 확인되었다.⁷³⁾

발레오에서의 조직형태 변경(금속노조 → 기업별 노조)과 관련해서도 2009. 경 검찰, 노동부, 국정원 등의 관계자들이 경주 보문단지의 경주 조선히otel에 모여 회의를 했다는 내용과 창조컨설팅이 정부 유관기관들과 노조파괴 공모를 했다는 내용이 적힌 편지가 민주노총 경북본부에 배달되기도 하였다.⁷⁴⁾ 또한 고용노동부 교섭협력관 황OO이 2010. 4. 경 회사 대표이사에게 직접 기업별노조로의 조직형태 변경을 권유하였고, 이후 2010. 5.경 금속노조 발레오전장지회 내부에서 조직형태 변경이 거론되기 시작하는 등 국가기관의 관료들은 기업별 노조로의 조직형태 변경에 깊이 관여했다.⁷⁵⁾

IV. 교섭창구단일화제도 하에서의 부당노동행위의 유형

1. 자주적 노동조합 탈퇴 유도, 친사용자 노동조합 설립·운영 지원

ILO협약 제87호 제3항은 노동자단체가 완전히 자유롭게 대표자를 선

73) 위 “고용노동행정개혁위원회 활동결과보고서” 240~241면 참고.

74) 박다솔, “이게 다 다스 때문이다(?) 경주 지역 금속노조 파괴의 전말”, 월간 워커스 37호, 2017. 11. 참고.

75) 위 “고용노동행정개혁위원회 활동결과보고서” 188면

출하고, 관리 및 활동을 조직하며, 계획을 수립할 권리가 있다는 점을 명시하고 있다. 제98호는 노동자단체는 그 설립, 운영 및 관리에 있어서 사용자들의 개입으로부터 보호받아야 한다고 정하고 있다. 특히 사용자 또는 사용자단체가 자신의 지배에 둘 목적으로 근로자단체의 설립을 촉진하거나 재정적 또는 다른 방식으로 지원하기 위한 행위를 사용자의 간섭행위로 보고 있다.

사용자가 노사관계에서 주도권을 행사하려고 하는 것은 당연하다고 볼 수 있다. 그런데 특정 노동조합에게만 배타적인 교섭권을 부여한다면 사용자로서는 노사관계에서 주도권을 행사하려는 자신의 이해관계를 위해서 자신이 선호하는 특정 노동조합을 지원하는 행위를 할 유인을 강하게 갖게 된다. 그런 측면에서 본다면, 사용자가 교섭창구단일화절차를 운영하면서 배타적인 단체교섭권을 행사하는 교섭대표노조를 결정하도록 하는 교섭창구단일화절차는 그 자체에 사용자의 반노동조합적 차별행위와 노동조합 설립 및 운영에 개입하도록 하는 기제를 내재하고 있다고 볼 수 있다.

사용자가 자신이 선호하는 노동조합을 교섭대표노조로 만들기 위해 노무관리, 징계권 및 인사권 활용 등을 통해 자신에게 적대적인 노조에서의 탈퇴를 유도하고 우호적인 노조로의 가입을 유도하여 특정 노동조합이 교섭대표노조의 지위를 유지하도록 하는 것은 교섭창구단일화제도 이후 발생한 대표적인 부당노동행위 유형이다(1-2. 금속노조 경기지부 삼성** 사례, 1-3. 금속노조 경남지부 *****지회 사례, 1-4. 금속노조 경남지부 *****지회 사례, 1-8. 금속노조 광전지부 ****지회 사례, 1-10 금속노조 구미지부 ***지회 사례, 1-9 금속노조 광전지부 **

지회 사례, 1-22. 금속노조 충남지부/대충지부 **지회 사례, 2-1-2 한국 발전산업노동조합 ***** 사례, 2-3-2 공공운수노조 서울지부 ***** 사례, 2-4-2 공공운수노조 ***** 사례, 3-1-1 서비스연맹 ****지부).

사용자들은 자신들에게 적대적인 노동조합을 설립하거나 가입하려는 경우 문제인력 등으로 분류하여 감시하고, 해고 등의 징계 조치 및 각종 인사상 불이익을 통해 탈퇴를 유도하고 친사용자 성향의 노조로의 가입을 유도하면서 자신이 선호하는 노동조합을 교섭대표노조로 만드는 것에 개입한다. 사용자들이 노동조합 조합원들을 설득 및 압박하고, 관리직이나 사무직들의 가입유도 등을 통해 자신에게 우호적인 노동조합의 조합원수를 증가시키는 일은 매우 빈번하게 발생하는 일이다. 그러나 사용자들은 이를 노동조합 내부의 분열과 갈등의 외형을 띠게 만들기 때문에 증거의 편재상 사용자의 부당노동행위 의사를 입증하는 것은 현실적으로 어렵다.

발전노조 사례에서 보면, 회사는 산별노조 조합원들의 성향을 분석하여 조직형태 변경안에 찬성할 것으로 예상되는 조합원은 겉과 속이 하얀 ‘배’로, 적극 반대가 예상되는 조합원은 겉과 속이 빨간 ‘토마토’로, 중립 성향의 조합원은 겉은 빨강지만 속은 하얀 ‘사과’로 분류하여 기업별 노조로의 조직형태 변경을 시도하였고, 조직형태 변경에 실패하자 산별노조 탈퇴를 유도하고 기업별 노조의 설립 및 활동을 지원함으로써 기업별 노조가 교섭창구단일화절차에 교섭대표노조의 지위를 차지할 수 있도록 하였다.⁷⁶⁾

76) 서울고등법원 2016. 1. 8. 선고 2014나54801 판결(대법원 심리불속행 기각으로

2-1-2 한국발전산업노동조합 ***** 사례

2010. 11. 노무복지팀 차장이 작성한 “사장님 말씀자료”라는 문서에는 ‘민주노총 탈퇴로 기업가치를 높일 수 있는 절호의 기회가 무산된 점에 대한 실망이 큼.’, ‘민주노총 탈퇴 부결에 대한 경각심 차원에서 이번 인사는 사업소장 및 중간간부를 포함 대규모 인사이동이 있을 것임(피드백을 통해 공과를 반영)’, ‘다음 단계로 현재 추진위원회를 포함한 소수 조합원이 노조1을 탈퇴하고 복수노조 형태의 기업별 노동조합 설립을 추진할 것임’, ‘내년 3월까지를 목표로 과반수의 조합원을 기업별 노동조합으로 전환토록 사업소는 모든 관리력을 집중해야 할 것임.’ 등의 내용이 기재되어 있다.

대표이사 등 회사 경영진은 2010. 11.경부터 2011. 1경까지 사이에 ① 노조 1 산하 본부 조합원들이 조직변경안에 찬성하도록 여론을 조성하고, 조합원들의 성향을 분석하여 조직변경안에 반대하는 성향의 조합원들을 설득하며, 조직변경에 반대하는 조합원들이 투표에 불참하도록 유도하는 등 조직변경안이 가결되도록 계획을 수립하여 추진하고, ②조직변경안이 부결되자 기업별 노동조합을 설립하려는 자들을 독려하고 지원하는 한편, 회사 직원들에게 노조1을 탈퇴하지 않을 경우 불리한 인사조치를 받을 수 있다는 분위기를 형성하는 등으로 조합원들이 노조1을 탈퇴하도록 설득·회유·종용하였다.

대표이사 등 회사 경영진의 이와 같은 부당노동행위로 인하여, 노조1 산하 본부 조합원수는 2010. 12. 1,325명에서 2011. 4. 317명으로 감소하고, 노조2의 조합원수는 900명 증가하였다.

창조컨설팅이 2011. 4.경 유성기업에 보낸 ‘노사관계 안정화 컨설팅 제안서’에는 회사의 대응전략으로 ‘온건·합리적인 제2노조 출범’이라는 내용이, 핵심과제로 ‘건전한 제2노조 육성’이라는 내용이 포함되어 있었다. 또한 창조컨설팅의 주요 업무실적으로 ‘컨설팅을 해왔던 회사들에 대한 노조 집행부 변경, 금속노조 탈퇴, 조합원 수 감소 등’이 기재되어 있었다. ‘노사관계 전략회의’에서 마련한 시나리오

확정)은 회사, 대표이사, 인사노무담당자들의 부당노동행위를 인정하여 노동조합에 7천만 원을 배상하라고 판결하였다.

와 규약 등에 따라 2011. 7. 기업별노조의 설립총회와 설립신고가 이루어졌다. 법원은 유성기업의 계획과 지원 하에 이루어진 기업별노조는 자주성 및 독립성이 없다는 이유로 제2노조의 설립이 무효라고 보았다(서울중앙지방법원 2016. 4. 14. 선고 2013가합367 판결, 서울고등법원 2017. 10. 27. 선고 2016나6950 판결, 대법원 2021. 2. 25. 선고 2017다51610 판결).⁷⁷⁾

대법원 2021. 2. 25. 선고 2017다51610 판결

- 1) 노동조합법의 취지에 따르면 노동조합은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 조직한 단체임을 요하고 그 목적은 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함에 있어야 한다.
- 2) 그런데 유성기업은 전국금속노동조합(이하 '원고'라 한다)와 심한 갈등을 겪는 과정에서 노무법인 창조컨설팅(이하 '창조컨설팅'이라고 한다)의 자문 등을 통하여 새로운 노동조합을 설립하기 위한 계획을 세우게 되었다. 유성기업과 창조컨설팅은 유성기업 주식회사 노동조합(이하 '피고'라 한다)의 설립 과정 전반에 관한 사항을 구체적으로 논의하였고 특히 피고의 설립신고서, 규약, 회의록 등 노동조합의 설립 취지 등이 담긴 핵심 요소에도 개입하였으며, 실제로 유성기업의 사전 계획에 따라 설립되고 운영되었다. 따라서 원고의 세력을 약화시키고 새로운 노동조합을 설립하여 교섭대표노동조합의 지위를 확보하게 할 목적으로 유성기업의 치밀한 기획 하에 설립·운영된 피고는 노동조합으로서의 자주성 및 독립성을 갖추지 못하였다고 보아야 한다.
- 3) 한편 유성기업과 창조컨설팅은 피고가 설립된 이후에도 직원들에게 픽 조합

77) 대법원은 2017. 12. 22. 유성기업의 대표이사에게 기업별노조 운영에 관여하고 금속노조 조합원들에게 경고장을 발부하고 총회개최를 불허하며 연차유급휴가수당 등에 차별을 한 것은 노동조합에 대한 지배개입의 부당노동행위에 해당된다며 징역 1년 2개월을 선고한 원심을 확정하였다(2017도13781 판결). 대전지방법원 천안지원은 2019. 8. 22. 현대자동차 임직원 4명이 유성기업 노조활동에 지배·개입한 혐의를 인정하고 징역형을 선고하였다(2017고단1027 판결). 대법원은 2019. 8. 29. 유성기업 대표이사의 부당노동행위 범행을 방조한 창조컨설팅의 심OO, 김OO에게 각 징역 1년 2월의 실형을 선고한 원심을 확정하였다(2019도4481 판결).

원으로서의 가입을 독려하며 피고를 과반수 노동조합으로 만들기 위한 방안을 지속적으로 논의하였다. 피고의 세력을 확대하기 위한 이러한 논의는 매우 구체적으로 이루어졌고 실제로 유성기업의 계획대로 상집간부 회의, 노보 창간, 홈페이지 오픈, 노동조합 현판식, 간부 교육, 조합원 체육대회 등이 순차 진행되었다. 유성기업의 임직원들은 원고 조합원 일부에게 피고에 가입하라고 종용하기도 하였다.

경총의 <복수노조의 문제점과 대응방안>에 나와 있는 것처럼 사용자들은 한국노총과 같은 상급단체를 활용하여 자신에게 우호적인 노동조합을 설립하도록 하기도 하였다. 대표적인 것이 삼성이다.

삼성에버랜드는 2011. 경 자주적인 노동조합 설립이 확실해지자 복수노조 설립이 허용되기 직전인 2011. 6. 20. 친사용자 성향의 에버랜드 노동조합을 설립하였고 2011. 6. 30. 단체협약을 체결하였다. 삼성에버랜드는 소위 문제인력으로 관리하던 노동자들이 2011. 7. 13. 새로운 노조인 삼성노동조합을 설립한 후 조직확대를 하면서 기존 노조를 어용노조라고 비판하자, 에버랜드 노동조합 조합원수를 단계적으로 확대하면서 한국노총에 가입하도록 하였다. 이에 따라 조합원 수 4명에 불과하였던 기존 노조 조합원수는 22명으로 증가하였고 실제 한국노총에 가입하였다. 삼성에버랜드는 삼성노동조합 조합원들에 대한 감시와 징계를 통해서 조직확대를 막았고, 한편에서는 한국노총 소속의 에버랜드 노동조합이 교섭대표노조의 지위를 유지하도록 하면서 삼성노동조합이 단체교섭권을 행사할 수 없도록 하였다. 삼성그룹 미래전략실은 대항노조로 세운 에버랜드 노동조합이 어용노조라고 이슈화되는 것을 방지하기 위해 한국노총 가입시킬 것을 지시하여 실행되도록 하였고, 상황실은 대항노조 위원장직을 맡을 사람을 선별하여 제안하고, 교섭을 지원(대내외 행동지침, 단

채교섭 시뮬레이션, 모의 카메라 인터뷰 교육, ‘언론 인터뷰 Q&A 교육’, ‘어용노조, 알박기 노조 비난 대응 교육’ 등 포함)하였다.⁷⁸⁾⁷⁹⁾ 삼성그룹의 사례가 자신들이 설립을 주도한 노조가 어용노조라고 비판 받는 것을 은폐하기 위하여 한국노총을 활용한 사례라면, 아래 광주지방법원 2021. 9. 24. 선고 2021고단1921 판결 사건의 사례는 회사가 노조설립 절차 등에 관하여 한국노총으로부터 실질적인 도움을 받아 친 사용자적인 노조를 설립한 사례로 볼 수 있다. 오히려 노동조합 상급 단체가 사용자에게 노동조합 설립절차와 관련한 실무지식을 제공하면서 친사용자적인 노조 설립을 지원하는 등 사용자들의 노무관리 네트워크에서 일정한 역할을 하고 있다는 것을 알 수 있다.

광주지방법원 2021. 9. 24. 선고 2021고단1921 판결⁸⁰⁾

- 1) 상무이사 피고인 A는 2020. 3. 26. 경 노조1로부터 교섭요구를 받자 2020. 1) 피고인 A는 3. 27. 경 자신의 업무상 지휘감독을 받는 피고인 B를 불러 회사에 우호적인 한국노총 소속 노동조합 설립을 지시하였다. 피고인 B는 피고인 C, D, E에게 위와 같은 노동조합 설립을 지시하였다. 회사 노무이사는 피고인 F에게 “피고인 E가 노조설립 관련 도움을 요청하면 도움을 주라”고 지시하였다.
- 2) 피고인 A는 2020. 3. 27. 경 한국노총 광주본부 관계자, 한국노총 금속노동조합연맹 광주전남지역본부 관계자에게 각각 전화하여 “노조 설립이 급하다. 청주공장 근로자와 장성공장 근로자를 포괄하는 노동조합을 만들어야 한다. 설립신

78) 삼성그룹 미래전략실 임원 등은 위와 같은 노조법 위반(부당노동행위)으로 기소되어 1심(서울중앙지방법원 2019. 12. 13. 선고 2019고합25 판결)과 2심(서울고등법원 2020. 11. 26. 선고 2020노50 판결)에서 유죄선고를 받았고, 현재 대법원 2021도6524호 사건으로 상고심 계속 중.

79) 법원은 에버랜드 노동조합이 사용자의 부당노동행위에 의해 설립된 것으로 헌법 및 노조법상 실질적 요건을 갖추지 못하여 그 설립이 무효임을 확인하기도 하였다(수원지방법원 안양지원 2021. 8. 26. 선고 2019가합101811 판결, 현재 수원고등법원 2021나21575호 사건으로 계속 중).

고 절차를 안내해달라. 노조설립을 위해 방문할 회사 직원의 이름과 연락처를 보내겠다”고 말한 뒤 피고인 D의 이름과 연락처를 문자메시지도 보내고, 피고인 D에게는 한국노총 관계자로부터 받은 한국노총 설립 절차를 피고인 D에게 알려주었다.

3) 피고인 B, C, D, E는 노조 설립을 위한 총회를 개최한 사실이 없음에도 불구하고 마치 총회를 개최한 것처럼 허위 회의록을 만들고 규약 등 노동조합 설립에 필요한 서류를 준비한 뒤 장성군청을 방문하여 노조설립 신고서 등을 제출하는 등 노조2 설립을 완료하였다.

4) 피고인 A의 묵인 하에 피고인 B, C, D, E는 근무시간 중 근로자들을 상대로 노조 설명회를 개최하고 개별 면담을 진행하여 ‘회사에서 노조 가입비를 내준다고 했다’, ‘회사에서 민노총에 대응하는 노조를 만들려고 한다.’ ‘회사를 이기려 하지 말고 회사 측 노조에 가입하여 줄을 잘 서라’ 등 취지로 말하며 근로자들의 노조2 가입을 압박하였다.

5) 피고인들은 위와 같은 방식으로 노조2를 설립하여 교섭대표노조의 지위를 갖도록 하고, 제1노조의 교섭대표노조를 지위를 빼앗기 위하여 제2노조의 조직 또는 운영에 개입하였다.

위 사례 이외에도 무노조 전략을 고수했던 사업장에서 자주적인 노동조합이 설립되자마자 곧바로 설립된 신설노조에 다수의 직원들이 가입하여 교섭대표노조의 지위를 획득하거나, 현장직 중심으로 노조가 설립되자마자 관리자나 사무직 중심으로 신설노조가 설립되어 교섭대표노조가 되는 경우 등 신설노조의 설립 시기와 조직 구성상 회사가 자신에게 우호적인 노조 설립에 관여했다고 의심되는 상황들은 흔히 볼

80) 회사에는 두 개의 공장이 있는데, 노조1(민주노총 금속노조)이 교섭을 요구하였으나, 회사에 우호적인 노조3이 규약상 하나의 공장만을 조직대상으로 하여 교섭대표노조 지위를 가질 수 없게 되었다. 그러나 회사는 두 개의 공장 모두를 조직대상으로 하는 한국노총 소속의 노조2를 설립한 사건이다. 상무이사 피고인 A 등의 노조법 위반(부당노동행위)에 대하여 유죄가 인정되었다. 쌍방 항소하여 현재 광주지방법원 2021노2756호 사건으로 계속 중이다.

수 있다. 다만 수사기관의 압수수색 등이 없는 경우 사용자들의 부당노동행위를 입증해야 하는 어려움으로 인해 부당노동행위구제신청이나 형사재판을 통해 인정받는 사례가 적을 뿐이다.

2. 단수노조인 경우 교섭지연 및 해태를 통한 교섭권 무력화

사용자는 자신에게 적대적인 노동조합이 사업장 내 유일한 노조인 경우 교섭을 지연하거나 해태함으로써 노동조합의 분열을 야기하고 자신에게 우호적인 노동조합이 설립되어 교섭대표노조가 되는 전략을 취함으로써 노사관계의 주도권을 행사하게 되고, 특정 성향과 조직형태의 노동조합을 약화시킬 수도 있다(1-5 금속노조 경주지부 ***지회, 1-16 금속노조 부양지부 ****지회, 1-17 금속노조 부양지부 *****지회, 3-1-2 서비스연맹 ***지부, 4-7-2 전국사무연대노동조합 *****지부 사례).⁸¹⁾

1-17 금속노조 부양지부 *****지회 사례

노조1은 2011. 7. 29. 교섭창구단일화절차를 거쳐 회사와 교섭을 시작(당시 단수노조였으나, 창구단일화절차를 거쳐 교섭권을 확보한 후 교섭 시작)하였으나, 회사가 교섭을 지연 및 해태하여 1년간 단체협약을 체결하지 못하였다. 노조2는 2011. 8. 경 회사에 교섭을 요구하여 창구단일화절차가 다시 개시되었고, 노조2가 교섭대표노조가 되었다. 회사는 노조2와 2개월만에 09~12년까지의 임단협을 모두 체결하였는데, 단협에서 재해보상 축소, 법정 공휴일외 약정휴일 삭제, 징계위원회 노사동수 구성 삭제 등을 통해 근로조건을 저하시켰다.

81) 위 사례들은 노동위원회나 법원에서 교섭 거부 및 해태로 인한 부당노동행위가 인정된 것은 아니라는 점을 밝혀둔다.

3-1-2 서비스연맹 **노조 ***지부

노조1이 설립된 직후 노조1 위원장이 원격지 인사발령(인천→광주)되었고 사무국장도 징계해고되었다. 사용자의 “노조 탄압 문건”가 드러나면서, 사용자가 “주동자 외부화방안”, “확산방지방안”, “이원화를 통한 고립화로 조기 조직안정화 구축” 등 노조1 설립 이전 단계부터 노조탄압을 준비한 사실이 확인되었고, 이에 대표이사 및 인사담당 상무 등 회사관계자들이 부당노동행위로 형사처벌(서울고법 2015.1.29. 선고 2014노1676 판결 등) 되면서 사용자에 대한 비난 여론이 거세졌다.

결국 사용자는 상급단체와 합의서를 체결하고 2013년도 교섭창구단일화절차를 진행하여 교섭을 시작하였으나 사용자의 교섭지연으로 30차례의 단체교섭을 진행하도록 단체협약을 체결하지 못하였고, 그 사이 노조2와 노조3이 연달아 설립되었다. 특히 노조3의 위원장과 회계감사는 사용자의 부당노동행위를 주도했던 노조대응팀 소속 직원이었었는데, 결국 노조3이 교섭창구단일화를 거쳐 교섭대표노조가 되었다.

사업장내 단수노조가 존재하는 경우 교섭지연 및 해태로 인해 분쟁 상황이 장기화되는 경우 노조 집행부가 타격을 받아 사퇴하고 비상대책위원회가 구성되는 경우가 있었지만, 이제는 교섭진행 상황이 지체될 경우 새로운 노동조합이 설립되어 교섭권을 놓고 경합하게 되는 상황이 발생하게 된다. 특히 단수노조는 교섭창구단일화절차를 거치더라도 교섭대표노조의 지위를 갖지 못한다는 대법원 판결⁸²⁾ 이후 단수노조가 단체교섭을 진행하다가 신설노조가 설립되는 경우 새롭게 교섭창구단일화절차를 거쳐야 한다는 것이 일반적인 견해다. 따라서 사용자들은 언제든지 교섭 지연과 해태를 통하여 노·노 갈등을 유발하고 자신에게 우호적인 신설노조의 설립을 유도하고 교섭대표노조가 되는 것을 지원할 수 있다.

82) 대법원 2017.10.31. 선고 2016두36956 판결

그러나 사용자가 노·노 갈등을 유발하고 신설노조 설립을 유도하기 위하여 교섭을 지연하거나 해태한다고 하더라도 부당노동행위 의사를 입증하는 것이 쉽지 않다. 이러한 사례의 경우 표면적으로는 기존 노동조합의 회사에 대한 무리한 요구로 인해 교섭이 교착상태에 빠지고 노·노 갈등으로 이어졌고, 그 과정에서 신설노조가 설립되어 교섭대표노조의 지위를 획득한 것으로 사실관계가 정리된다.

3. 복잡한 창구단일화절차 활용한 교섭지연(교섭요구사실 공고 지연, 조합원수 확인, 교섭단위분리 등)

사용자는 교섭창구단일화상의 각각의 절차에서 의도적으로 공고를 하지 않음으로써 혹은 효율적 교섭과는 무관하게 교섭단위분리결정신청을 함으로써 교섭창구단일화 절차 중단에 따라 단체교섭이 신속하게 개시하는 것을 저지할 수 있고, 무엇보다도 절차의 지연은 (신설 혹은 기존) 타 노동조합이 조합원 수를 늘림으로써 친사노조가 교섭대표노조가 될 수 있는 계기가 된다. 단수노조로 교섭창구단일화가 진행되고 있는 경우라면 지연된 교섭창구단일화 기간 동안에 새로운 복수노조의 설립과 복수노조의 교섭요구로 교섭창구단일화 절차의 재개시까지 발생할 수도 있게 된다.

문제는 이러한 사용자의 노골적인 공고이행 거부 등도 이행명령의 대상이 될 뿐이고, 교섭단위분리결정 신청은 신청권한의 행사 그 자체로만 취급된다는 것이다. 즉 사용자의 입장에서는 굳이 신속하게 공고할 필요도 없고 사용자가 행사한 교섭단위분리결정 신청이 기각이 되더라

도 신청권자에게 부과되는 불이익은 전혀 없는 것이다.

결국 사용자에게 교섭 지연의 책임을 지울 수 있는 것은 이러한 공고 지연 등의 행위가 부당노동행위(교섭 거부·해태)에 해당 할 것인데 문제는 부당노동행위의 입증 책임이 노동조합측에 있음으로 인하여 그 인정이 쉽지 않다는 점이다. 더군다나 노동위원회에서의 부당노동행위 구제신청 제도는 신청일로부터 60일 이내에 판정하도록 되어 있는데 운영상 해당 날짜를 거의 다 채우고 판정하는 것이 일반적이고 해당 판정 내용을 당사자가 판정서로 수령하기까지는 다시 30일이 소요된다. 부당노동행위 고소의 경우에도 노동위원회의 판정서 수령까지의 기간 이내에 법원이 범죄 여부를 결정할 것을 기대하는 것은 무리이다.

즉 신속하게 이루어져야 하는 교섭창구단일화절차를 사용자가 악용하여 교섭이 지연되는 경우 이를 신속하게 규제할 수 있는 마땅한 장치가 존재하지 않는다는 점은 교섭창구단일화제도의 심각한 맹점이다.

교섭지연과 관련한 구체적인 사례들을 보면 △교섭요구사실공고를 계속 지연하여, 그 사이 복수노조가 노동조합설립신고증을 받아 교섭창구단일화절차에 참여한 사례(1-20 금속노조 인천지부 *****지회, 1-21 금속노조 전북지부 *****지회, 4-7-1 사무연대노조 ****지부 등 사례),

1-20 금속노조 인천지부 *****지회

노조1이 최초교섭요구를 하였으므로 사용자는 즉시 교섭요구사실공고를 하여야 했지만 오히려 사용자는 교섭을 받은지 7일째 되는 날 노동조합의 명칭, 조합원 수 등을 보완해 줄 것을 이유로 공고를 계속 지연하면서, 그 사이 노조2가 설립신고증을 받아 교섭창구단일화절차에 참여할 수 있도록 제2노조를 지원하였다. 설립신고증을 교부받은 노조2는 교섭을 요구하였고, 결국 노조2가 교섭대표노조로 확정되었다.

△사용자가 노동조합의 교섭요구공고를 지연하는 한편 노동조합 조합원들의 탈퇴를 종용한 사례(4-4-2 민주연합노조 **지부 **분회 사례), △교섭요구사실공고를 하지 않아, 노동조합이 교섭요구 사실의 공고에 대한 시정을 신청하니 심문회의 개최 전에서야 공고한 사례 (4-1-1 건설노조 토건분과, 4-1-2 건설노조 ***지부, 4-2-4 플랜트건설노조 등 사례). △노동조합법 상 노동자가 아니라는 이유로 사용자가 교섭요구 사실 공고를 거부한 사례(1-18 금속노조 서울지부 *****지회, 3-2-1 서비스연맹 **노조 등 사례),

1-18 금속노조 서울지부 ***지회**

원래 노조1에는 특수고용노동자와 정규직이 혼재되어 가입되어 있었으나 회사는 특수고용노동자인 조합원은 노조법상 근로자가 아니라면서 교섭요구사실을 공고하지 않다가 정규직만을 가입대상으로 하는 노조2의 교섭요구사실은 즉시 공고하여 노조1의 노동3권을 침해하였음.

△교섭창구단일화를 통한 교섭은 의무사항이나 현재 제도에서는 중첩적이고 중층적인 교섭이 허용될 수 없다며 원청 사업주가 교섭을 거부한 사례(3-2-1 서비스연맹 **노조 사례), △교섭요구시 즉시 교섭요구 사실공고를 하지 않고, 오히려 교섭단위분리신청을 한 사례(4-1-2 건설노조 ***지부, 4-2-1 플랜트건설노조 ***지부 등 사례),

4-1-2 건설노조 *지부**

노조1이 최초교섭요구를 하였는데 사용자는 즉시 교섭요구사실공고를 하지 않고 교섭단위분리신청을 하면서 교섭창구단일화절차를 중단하였다. 교섭단위분리신청이 각하될 것이 자명함에도 교섭창구단일화절차 지연이 목적 이어서 취하지 않아 심문회의 진행되었다.

결국 심문회의 당일 각하결정통지(인천2020단위2~11병합 판정)를 받았음에도 사용자는 판정문 송달시까지 공고하지 않아도 된다고 주장하면서 공고 거부하여 노동위원회에 교섭요구사실공고 시정신청을 하게 하였고, 결국 10일을 지연하면서 사실상 판정문 송달될 때까지 공고를 지연하였다.

△신설 현장 개설시 노동조합이 교섭을 요구할 때마다 사용자가 해당 현장에 대해 교섭단위분리결정 신청을 하여 교섭창구단일화절차가 지연된 사례(4-2-2 플랜트건설노조 사례), △과반수노조통보 시점에서야 사용자가 임의로 교섭요구사실공고가 잘못되었다면서 수정공고한 사례(4-1-3 건설노조 ***지부 사례), △수개월 동안 진행했던 교섭창구단일화절차에 대해 사용자가 일부사업장에 공고를 누락했다고 스스로 자인하면서 교섭창구단일화절차를 다시 해야 한다며 일방적으로 기존에 진행했던 교섭창구단일화절차를 무효화시킨 사례(4-1-1 건설노조 토건분과 사례), △과반수노조 통보시 조합원 명부를 요구하면서 과반수노조가 없다는 통지로 교섭창구단일화절차를 임의로 중단한 사례(4-1-3 건설노조 ***지부 사례), △일부현장 공고 누락으로 인한 흠결로 노동위원회로부터 교섭창구단일화절차를 다시 하라는 취지의 결정을 받은 사용자가 오히려 교섭단위분리결정 신청을 하여 노동위원회의는 분리 결정을 하고 이에 불복한 노조가 재심을 신청하니 사용자는 태도를 다시 뒤집어 교섭창구단일화절차 이행이 가능하다고 주장한 사례(4-2-3 건설노조 사례),

4-2-3 플랜트건설노조 *** 사례

플랜트건설공사업 특성상 전국단위에 공사현장이 생겼다가 사라지는데, 노조는 사용자가 시공 중인 현장 현황을 시시각각 파악할 수 없어 교섭요구한 지역

이나 현장이 분리결정 되지 않은 경우 분리되지 않은 나머지 지역 전체 현장에서 교섭창구단일화절차가 적법하게 진행되는지 확인할 수 없다. 노동위원회에서 기 진행된 절차가 교섭단위 전체에서 이루어지지 않았다는 이유로 기 진행한 절차는 무효라는 결정을 받게 되면, 처음부터 다시 교섭창구단일화절차를 진행하여야 하는 절차 지연 문제가 발생한다.

2016.7.22. 노조2가 교섭요구한 경기화성 현장과 2017.11.20. 노조1이 교섭요구한 인천현장은 교섭요구 당시 별도의 교섭단위로 분리되어있지 않았으나, 사용자는 해당교섭단위 전체 현장이 아닌 일부 현장에서만 교섭창구단일화절차를 진행하였다.

2016.10.31. 경기지노위와 2018.1.11. 인천지노위는 과반수노조 이의신청 사건에서 일부 현장에서만 진행된 교섭창구단일화절차의 효력을 부인하고 해당 교섭단위 전체 현장에서 다시 진행하라는 결정을 하였다.

△교섭요구사실공고 기간 중인 노동조합의 간부를 계약만료를 이유로 부당해고하고, 교섭요구노조확정공고를 지연 공고하면서 해당 간부를 조합원수에서 제외하여 공고한 사례(4-7-1 사무연대노조 ****지부 사례), △단체교섭을 본격 게시하려 하자 교섭단위분리결정 신청을 하고 이를 핑계로 교섭을 지연한 사례(4-1-1 건설노조 토건분과 사례), △교섭대표노조가 1년간 단체협약 체결하지 못한 경우 교섭창구단일화절차를 다시 할 수 있다는 점 악용하여 교섭 지연·해태한 사례(1-16 금속노조 부양지부 ****지회, 3-1-2 서비스연맹 **노조 ***지부 등 사례), △교섭대표노조 유지기간 중 교섭을 지연하는 한편, 별다른 사정이 없음에도 기존 정원보다 직원 수를 늘려서 신규인원을 채용하여, 신규입사자가 교섭도 하지 않는 친사노조에 입사와 동시에 가입한 사례(4-7-1 사무연대노조 ****지부 사례) 등이 있다.

5. 차별적인 단체교섭 및 단체협약의 체결

과반수노조의 교섭대표노조 지위를 통한 배타적 교섭권을 배제하기 위해 사용자가 소수노조와 개별교섭 동의를 하고 과반수노조에 대하여 차별로 대응하여 교섭창구단일화제도에서 특정 노동조합을 약화시키기 위한 행위들이 존재해왔다. 이는 교섭창구단일화제도상 차별을 금지하는 형태는 오직 교섭대표노조가 소수노조에 대하여 대표권을 행사하는 관계에서만 이루어졌기 때문이다.

이로 인하여 친사노조의 조합원수 규모의 변동에 따라 사용자는 개별교섭과 교섭대표노조와의 교섭을 상황에 따라 결정할 수 있었는데 친사노조가 과반수노조가 되지 않는다면 개별교섭을 통하여 특정노조에 대하여 단체교섭을 지연하고 교섭 과정에서도 친사노조와의 단체협약에 비하여 현저히 불리한 내용을 제시하는 악용 사례들이 발생하였다. (1-4 금속노조 경남지부 *****지회, 1-13, 금속노조 대충지부 ****지회, 1-14 금속노조 대충지부****지회, 1-22 금속노조 충남지부 및 대전충북지부 **지회 등 사례)

1-22 금속노조 충남지부, 대전충북지부 **지회

사용자는 예상보다 노조1 탈퇴 규모가 늘지 않자, 노조2에 관리직 사원을 가입시키는 방식으로 지원하였다. 그럼에도 불구하고 사용자는 노조2가 교섭대표노조가 될 만큼 조합원수를 확보하지 못하자 ‘노사관계 전략회의’에서 사전 논의한 바에 따라 2011년에는 교섭창구단일화를 거치지 않고 개별교섭으로 진행하기로 하였다. 결국 노조2는 2012년에는 다수노조가 되었고, 교섭창구단일화 절차를 거쳐 교섭대표노조가 되었다. 그러나 노조1이 다수노조가 된 2014년부터는 다시 개별교섭을 하였다. 사용자는 교섭창구단일화를 통해 교섭대표노조가 된 노조2와 교섭을 하는 경우 조합활동 등에 관한 내용을 대폭 후퇴시키는 단체협약을 체결하여 노조1의 조합활동도 위축시켰다.

최근에서야 개별교섭에서도 노동조합간 사용자의 차별을 금지하는 입법이 이루어졌다. 물론 이러한 입법이 현실에서 얼마만큼의 영향을 발휘할지는 미지수이다.

그마저도 아직까지 교섭단위가 분리결정된 후의 교섭단위간의 차별문제, 공동교섭단을 통한 교섭인 경우 공동교섭단 내부간의 차별, 기타 교섭창구단일화절차에 불참하였거나 교섭창구단일화절차 이후에 신설된 노조에 대한 사실상의 차별 등 곳곳에 산재하고 있는 차별문제에 대해서는 별도의 규제입법이 미비한 상태이다.

대표적 사례로는 △사실상 특정 조직, 특정 부문의 조합원들은 적용받지 못하는 내용으로 단체협약을 체결한 사례(1-20 금속노조 인천지부 *****지회, 2-4-1 공공운수노조 ****지역지부 ****지회, 4-3-1 대학노조 ****지부, 4-6-1 경남일반노조 *****지회 등 사례),

2-4-1 공공운수노조 ****지역지부 ****지회

특정시점 전 신분 전환자의 경우 기존 급여와 별도로 명절 상여금을 지급하지만, 특정시점 이후 신분 전환자의 경우 급여 인상이 아니라 기존 급여에서 급여 항목을 변경하는 방식으로 시행하여 특정시점 이후 신분 전환자가 많은 노동조합을 차별한 단체협약을 체결하였다.

4-6-1 경남일반노조 *****지회

조합원 징계 및 산재사고 등 현안문제에 대응하기 위해 노조1이 연장근로 및 휴일근로를 거부하자, 사용자와 노조2는 정액 또는 정률로 지급되어 왔던 상여금 지급 기준을 연장근로, 휴일근로 실적을 고려하여 차등지급하는 것으로 변경하여 연장근로, 휴일근로를 거부하였던 노조1 소속 조합원들만 명절 상여금이 크게 삭감되었다.

△근로조건 등에 관한 사항에 대하여, 민주노조를 배제하고, 모든 협의

· 합의 권한을 친사노조에게만 부여한 사례(1-14 금속노조 대전충북지부 ****지회 사례), △개별 교섭을 통하여 친사노조와는 임금 협약을 체결하였으나 민주노조와는 친사노조와의 임금 수준의 체결도 거부하면서 결국 임금협약 체결이 안된 채 용역업체 변경까지 된 사례(2-4-2 공공운수노조 ****지역지부 **분회 사례), △개별교섭을 통하여 특정 노동조합에 대하여만 무분규 격려금을 지급한 사례(1-14 금속노조 대전충북지부 ****지회 사례), △소수노조인 친사노조와 개별교섭에 동의한 사용자가 민주노조와 교섭을 지연하는 도중, 친사노조와 신속히 체결한 단체협약상 무쟁의타결 격려금과 경영목표달성 및 성과향상 격려금을 받으려면 친사노조에 가입할 것을 공지한 사례(4-7-3 사무연대노조 ****지부 사례) 등이 있다.

4-7-3 사무연대노조 ****지부

사용자의 개별교섭 동의 후 노조2와는 단체협약 체결하였으나 노조1에게는 노조2와 체결한 단체협약 수준 이하의 안을 제시하면서 노조1과의 단체교섭을 지연·해태하였다.

노조1은 이에 중앙노동위원회에 조정신청하였고, 중앙노동위원회는 노조2에게만 지급한 무쟁의타결 격려금, 경영목표달성 및 성과향상 격려금은 복수노조 간 및 조합원 간 차별이며 이를 시정하라고 권고하고 조정 중지를 결정하였다. (중앙2015조정1).

사용자는 노동조합간 차별에 대한 부당노동행위에 대한 대법원 판결(대법원 2017두33510 판결)을 앞두고 노조1과의 101차례에 걸친 교섭 끝에 첫 단체협약을 체결하였다.

6. 기업내의 인사권 등을 활용한 업무배치, 인사평가, 승진 등에서의 차별 및 괴롭힘

인사권은 원칙적으로 사용자의 권한에 속하므로 업무상 필요한 범위 안에서는 사용자의 상당한 재량을 인정하면서 그것이 근로기준법상 부당하고 등에 대한 규정에 위배되거나 권리남용에 해당하는 등 특별한 사정이 없는 한 무효라 볼 수 없다고 보는 것이 법원의 견해이다.

특히나 인사권 행사의 내용은 매우 다양하고 세세한 부분을 망라한다. 이에 불이익을 주려는 노동조합 조합원에 대하여 기피 업무로의 배치, 노조 간부의 원거리 발령, 승진에서의 차별, 연장근무에서의 배제 등 치밀하게 이루어지는 양상을 보인다. 이렇게 전방위적으로 인사권을 기반으로 한 특정노조 차별 대우가 만연하는 것은 이를 입증하는 것이 매우 어렵기 때문이다.

대표적으로 △친사노조에 가입한 친사노조 조합원에게는 기피업무 등을 제외하거나 업무량을 줄여주는 반면, 민주노조 조합원은 과중한 업무 및 기피작업에 배치한 사례(4-5-1 세종충남일반노조 *****지회, 4-5-3 세종충남일반노조 *****지부 등 등 사례), △코로나19 이후 물량이 축소되어 휴직이 시행되거나 연장근무가 축소되고 상황 속에서, 친사노조의 조합원인 현장직은 연장근무가 있는 신규라인에 배치하여 양노조의 조합원간 임금격차가 발생한 사례(1-7 금속노조 **지부 *****지회),

1-7 | 금속노조 **지부 ***지회**

노조1의 조합원은 모두 현장직인 직접생산부서인. 반면 노조2의 조합원은 현장직보다는 일반관리직 비중이 높고, 현장직 중 간접생산부서(자재, 출하, 공무) 직원이 포함되어 있었다.

사용자는 노조1 설립 이전에는 현장직 중에는 직접생산부서 노동자들에게만 현장관리직(조장/반장/직장/직장장/기장)의 직책을 부여하였는데, 2013. 경 이

후에는 간접생산부서 노동자들에게만 현장관리직 직책 부여하고 현장관리직 직책수당을 인상하였다. 현재 노조1 조합원 중 현장관리직은 1명 뿐이고 그마저도 조장에서 반장으로 승진하는데 다른 노동자들과 달리 9년 이상 걸린 것이었다. 또한 코로나19 이후 물량이 축소되어 휴직이 시행되거나 연장근무가 축소되고 있는데, 노조2의 조합원인 현장직은 연장근무가 있는 신규라인에 배치하여 임금격차가 발생하고 있다.

△민주노조의 주요 간부들을 생산직 근로자를 생산설비도 갖추지 않은 일반 사무실, 커피숍 등으로 구성된 건물의 전산관리로 전직 조치한 사례(1-21 금속노조 **지부 *****지회),

1-21 금속노조 **지부 ***지회**

민주노조가 설립되자 회사는 정기인사가 아님에도 직원 5명을 대표이사가 동일하나 별도 법인으로 운영되는 에이에스에이 김제로의 전적을 강행하였는데, 이 중 4명이 민주노조의 지회장, 수석부지회장, 사무장, 부지회장 등 민주노조의 핵심간부였다. 회사는 위 전적된 민주노조 간부들이 전직 장소로의 출근을 거부하자 모두 해고하였다.

위 전적은 생산직 근로자를 생산설비도 갖추지 않은 일반 사무실, 커피숍 등으로 구성된 건물의 전산관리로 전직시키는 등 전적의 필요성도 전혀 인정되지 않았고, 지방노위위원회 구제신청 및 가처분 모두에서 부당노동행위로 인정되었다(전북2019부해386/부노43, 전주지방법원 2020. 3. 4.자 2019카합1093 결정).

△노조 설립 후 간부에 대하여 원거리 인사발령을 한 사례, △사업장 내 지위와 임금 수준을 결정하는 인사고과 및 승진과 관련하여 노조원의 승진을 차별 또는 배제하는 사례(1-6 금속노조 경주지부 *****지회, 1-7 금속노조 **지부 *****지회, 4-8-1 화섬식품노조 *****지회, 4-5-1 세종충남일반노조 *****지회, 4-5-3 세종충남일반노조 *****지부 등 사례)가 존재한다.

4-5-3 세종충남일반노조 *****지부

차장 등 관리직 상급자가 노동조합 2에 편중되어 있어, 노동조합1의 조합원 대다수는 노동조합2 소속 조합원인 관리직의 지휘·감독을 받게 되어 이로 인해 노동조합1 조합원에게 과중한 업무 기타 기피작업에 배정되었다.

또한 노동조합2 소속의 관리자들로부터 과중업무를 부여하고 작업수행에 문제를 삼아 타 직원들 앞에서 인격 비하 발언 등 직장내 괴롭힘을 가하였다.

사용자는 차장급 승진시에 노동조합2 조합원만을 승진시켰다. 노동조합1의 조합원은 차장으로 승진되지 못하여, 차장승진연한이 된 노동조합1 조합원들은 차장승진시기가 되면 노동조합을 탈퇴하게 되고, 노동조합2 가입 후 차장승진 되는 일이 반복되었다.

결국 인사고과 및 승진차별, 업무상 불리한 조치와 괴롭힘 등으로 노동조합1 조합원이 지속적으로 감소되고, 반면 회사 임원과 관리직의 노동조합2에 대한 지원으로 노동조합2의 조합원수 급증하였다.

그런데 실제 위와 같은 조치들은 인사명령으로서 드러나는 부분인데 공식적인 인사명령 속에 뚜렷하게 드러나지 않거나 일상적인 업무명령이라고 치부될 수 있는 사용자의 세세한 행위, 조합원들에게 굴욕감과 모욕감을 줌으로써 결국 노조를 탈퇴하게 만드는 사용자의 괴롭힘 행위는 실제 업무에 종사하는 조합원들에게는 견디기 힘든 차별적 괴롭힘 행위에 해당한다.

△조합원만을 묶어 비조합원과 만나지 못하도록 외진 공정으로 변경(조합원의 조직화시도 차단), △조합원을 한 명씩 나누어 비조합원들만 있는 공정으로 변경(조합원 탈퇴종용 등 조직약화시도), △소수노조 위원장이나 핵심간부만을 원격지에 발령(노조 내 적극활동 간부와 평조합원 분리를 통한 조직약화 시도, 적극적 조합활동 제약), △적극적으로 활동하는 소수노조의 조합원을 표적으로 비상식적이고 차별적인 근무환경에 배치(CCTV가 감시하는 위치에 배치, 복도에 대기발령, 사업

장 풀뽑기, 업무배제, 연장근무 배제 등 소수노조 활동시 업무상 불이익을 받을 것이라는 본보기 세우기) 등이 있을 수 있다.

이와 관련하여 직장 내 괴롭힘이 극에 달했던 금속노조 유성지회는 실제 발생한 유형별로 괴롭힘 행위를 발표⁸³⁾하였는데 △전제적 노무관리(부당 배치와 작업 도구 안 주기, 복귀 및 조퇴 거부 등), △감시와 기초질서지키기 명목의 통제(점심시간이나 화장실 이용 시간 통제 및 감시, 노조 활동 감시 및 이에 항의하는 조합원들에 대한 고소, 잔업 특근 배제, △폭언과 대응 폭언 유발 및 차별적 징계, △고소고발 등 사법수단 활용, △친사노조 설립과 차별(임금 교섭 및 근로조건 등 모든 영역), △가족 및 친인척 관계를 이용한 노조 탈퇴 압력, △신체적 폭력 및 언어 폭력(임산부에 대한 폭력 포함) 등이 발생하였음을 공개한 것이다.

민주노조에 대하여 적대적이었던 사업장에서 위의 사례들과 유사한 방법들을 포함하여 다양한 괴롭힘을 하고 있음을 알 수 있다.

△민주노조로 소속을 옮기니 같이 담배를 피워도 차별적으로 경고장 발부(차별적 징계), △회사 창립기념일에 “회사 상대의 소송은 어떠한 경우에도 맞지 않는다고 생각한다면 통상임금 소송 취하의 선물을 회사 창일에 주지 않을래요” 식의 조롱 문자(인격 모독), △풀뽑기 지시(부당 배치)⁸⁴⁾ △사업장에서의 CCTV 확장 설치⁸⁵⁾, △중간관리자인 친사노조 조합원이 민주노조 조합원에 대하여 굴욕감과 모욕감을 주기

83) 유성기업 괴롭힘 및 인권침해 사회적 진상조사단, “노조파괴 전략이 된 괴롭힘”, 윤종오, 이정미 의원실 2017. 1. 17.

84) 경향신문 2014. 7. 20.자 언론보도, “기업노조와 회사는 동일체, 찍히면 풀뽑기 등 허드렛일 수모”

85) 한겨레, 2013. 7. 9.자 언론보도, “사방에 CCTV...복수노조 사업장 감시 기승”.

위하여 개별적으로 호출한 후 아무것도 시키지 않고 회의실에 앉혀 놓은 채 업무 복귀를 시키지 않는 행위를 민주노조 탈퇴시까지 지속적으로 반복(사실상 폭력) (4-8-2 화섬식품노조 ***지회 사례) 등, 각 유형은 일부 사업장별로 다를 수는 있으나 복수노조의 설립의 경우 갖가지 괴롭힘이 발생하고 있음을 확인할 수 있다.

7. 노조사무실, 근로시간면제 등 기본적인 노동조합 활동 사항에 있어서의 차별

노동조합 활동의 안정성을 위하여는 시간적, 장소적 제한없이 활동할 수 있는 내용의 보장이 필요하다. 특히 기업단위의 노동조합 조직 질서와 기업별 교섭의 문화가 아직 남아 있는 상황에서 노조사무실 제공과 같은 사업장 내의 시설이용권 확보, 근로시간면제시간 인정 및 유급 조합활동 보장 등의 내용은 중요한 부분이다.

또한 노동조합 활동 보장에 대하여 형식적으로 차별적인 내용이 없다고 하더라도 실질적으로 제도 운영 과정에서 노동조합이 충분한 사용을 보장받지 못한다면 이 역시 조합활동에 대한 온전한 보장이라고 볼 수 없다. 타 노동조합에 대하여는 근로시간면제시간 사용의 용도에 대하여 특별한 제한한 사정을 볼 수 없음에도 특정 노동조합에 대하여만 이를 규제하는 경우들이 대표적인 사례라 할 것이다.

노동조합간의 차별적 적용은 노동조합의 활동력의 차이를 가져오고 결국 차별당한 노동조합은 조직력 확대에 한계를 나타낼 수밖에 없다.

구체적으로 보면 △교섭대표노조와 비교하여 조합원 수가 적다는 등의

사정(혹은 별다른 이유도 없이)으로 사무실을 제공하지 않은 사례(1-9 금속노조 광주전남지부 ****지회, 1-16 금속노조 부양지부 ****지회, 2-2-1 공공운수노조 ****본부, 2-7-4, 2-7-6 공공운수노조 민주버스본부 인천지부 ****지회, 2-7-1 공공운수노조 민주버스본부 **지부, 2-7-10 공공운수노조 민주버스본부 인천지부 ****지회 등 사례), △노조사무실 제공하지 않다가 공정대표의무 위반 시정신청을 하자 곧바로 제공한 사례 (2-3-3 공공운수노조 **지부 사례),

2-3-3 공공운수노조 **지부

노조2지부(공공운수노조)가 회사와 노조1이 소수노조에 노동조합 사무실을 제공하지 않는 것 등을 공정대표의무 위반으로 경기지방노동위원회에 시정신청을 제기하자, 회사는 노조2지부의 지부장의 근무지인 지역에 노조2지부에 대한 노동조합 사무실을 제공하였다(2018. 7. 2.경까지 노조2지부에 노동조합 사무실 전혀 제공하지 않음). 해당 사안은 법원(수원지방법원성남지원 2020. 12. 9. 선고 2018가단237700판결(항소심 계속 중, 미확정))에서 공정대표의무 위반을 인정하였다.

△새로 설립된 친사노조에 대해서는 노조설립신고증이 교부되기도 전에 근로시간면제자를 지정해주면서 민주노조에 대해서는 기 체결한 단체협약상 명문의 근거가 있음에도 불구하고 근로시간면제자 지정을 거부한 사례(2-1-1 발전노조 **발전본부 사례),

2-3-3 발전노조 **발전본부

사용자는 새로 설립된 노조2에 대해서는 노조설립신고서가 교부되기도 전에 근로시간면제자를 지정해주면서 노조1에 대해서는 기 체결한 단체협약상 명문의 근거가 있음에도 불구하고 근로시간면제자 지정을 거부하였다. 서울지방노동위원회는 이러한 회사의 행위를 지배개입의 부당노동행위로 판단하고, 근로

시간면제자 지정을 명하였다(서울2012부노67 부당노동행위 구제신청 사건, 확정됨).

△근로시간 면제를 협약 체결 기준 조합원 수 비율로 부여하지 하지 않은 사례(2-4-1 공공운수노조 ****지역지부 ****지회 사례), △민주노조에 근로시간면제시간을 배정하지 않거나 조합원 수에 상응하는 배정을 하지 않은 사례(1-20 금속노조 인천지부 ****지회, 2-7-1 공공운수노조 민주버스본부 **지부, 2-7-2 공공운수노조 민주버스본부 ****지부, 2-7-3 공공운수노조 민주버스본부 ****지회, 2-7-5, 2-7-6, 2-7-9 공공운수노조 민주버스본부 인천지부 ****지회 등 사례),

2-4-1 공공운수노조 ****지부 ****지회

전체 근로시간면제시간 10,000시간을 조합원 수에 비례하여 배분하지 않고, 임의로 배분하였다(근로시간면제자 운용 협약이 체결된 날 기준 조합원 수 비율은 노조2(5.5) : 노조1(4.5) 임에도 근로시간 면제 한도는 노조2(8) : 노조1(2)로 부여).

△단체협약이 새로이 체결되었음에도 새로운 배분기준으로 근로시간면제시간을 재배분을 하지 않은 사례(2-7-10 공공운수노조 민주버스본부 인천지부 ****지회 사례), △노조간 근로시간면제 배분에 대하여 구체적으로 합의되지 않았다는 이유로 친사노조에게만 근로시간면제시간을 부여한 사례(1-26 금속노조 포항지부 ****지회 ***분회 사례), △단체협약 미체결 상태에서 친사노조에 대해서만 조합비공제를 한 사례(4-2-4 플랜트건설노조 사례), △차량제공관련 친사노조는 2~3대의 차량을 사용하도록 하는 한편 민주노조에 대하여는 차량을 온전히 사용

하지 못하게 한 사례(1-27 금속노조 포항지부 ***지회 사례), △친사노조에게만 체육대회비용을 지급하는 조항의 단체협약을 체결한 사례(2-7-3 공공운수노조 민주버스본부 ****지회 사례) 등이 존재한다.

V. 소결

기업들은 기업단위에서의 복수노조 설립 전면 허용이 노동자들의 단결권을 강화시켜줄 위협요인이라고 보면서도, 노·노 갈등을 활용하고 자신들에게 우호적인 세력을 육성하여 다수화하며 법적 분쟁을 활용하는 등 새로운 노무관리 전략을 통해 노동자들의 단결의 자유가 실질적으로 진전되는 것을 막고 노사관계의 주도성을 유지·강화할 수 있다고 보았다.

사용자가 주도하면서 자의적인 개입이 가능하도록 복잡하게 설계된 교섭창구단일화제도는 사용자들에게 ‘합법적인 부당노동행위’를 하도록 하는 토양을 제공했다. 사용자들은 자주적인 노동조합이 설립되려고 하면 곧바로 자신이 통제가능한 노동조합 설립에 관여하거나, 교섭을 지연하면서 교섭권을 무력화하면서 노동조합의 분열을 야기한다거나, 교섭요구사실 공고 지연이나 교섭단위분리 신청 등을 통해 교섭을 지연한다거나, 개별교섭 동의권을 활용해 자신에게 적대적인 노동조합이 교섭대표노조가 되는 것을 막거나, 편의 제공이나 인사상 차별을 통해 특정 노조를 약화시키고 다른 노조를 지원하는 방식으로 단결의 자유를 침해해왔다.

법률전문가 집단은 사용자가 복잡한 교섭창구단일화제도를 활용하여 노동조합을 약화시키거나 무력화할 수 있는 지식과 전략을 제공했고, 국가기관은 사용자들의 부당노동행위를 적극적으로 방조하거나 소극적으로 대응하면서 노동자들의 단결의 자유가 실질적으로 진전되지 않도록 차단하고 사용자가 노사관계에서 확실한 주도권을 가질 수 있도록 도왔다.

이처럼 지난 10여 년간 교섭창구단일화제도는 사용자들의 부당노동행위를 제도적으로 조장하고 노동자들의 단결의 자유 보장을 방해하는 등 매우 심각한 한계를 가진 제도라는 것이 드러났다.

제6장 초기업단위 단체교섭권의 침해

탁선호

초기업단위 단체교섭권의 제약

I. 서론

초기업별 교섭은 단순히 노사간의 합의나 교섭 관행만으로 구축되거나 지속되지 않는다. 이를 뒷받침하는 법·제도가 갖추어져 있어야 한다. 초기업별 교섭이 제도화하려면 초기업별 교섭을 추진하는 노동조합의 투쟁력이 담보되어야 할 뿐만 아니라 그에 조응하여 노·사·정의 이해관계가 초기업별 교섭이라는 제도적 대안으로 수렴되어야 한다. 노동조합은 개별기업의 임금과 근로조건 이슈를 넘어서 노동시장에 대한 개입과 통제력을 확대, 노동자들 내부의 임금 등 격차 해소, 정부의 산업정책에 대한 개입 필요성이라는 측면에서, 사용자들은 업종·산업 내에서의 임금 및 노동조건 표준화를 통한 기업들간 경쟁회피, 교섭비용의 절감, 노사갈등의 외부화(사업장의 중립화)라는 필요성 측면에서, 정부는 노사관계 또는 노사갈등의 해결 방식의 효율성 및 안정화의 필요성 측면에서 초기업별 교섭체제 구축을 대안으로 인식하고 행위해야 한다.⁸⁶⁾

그러나 정부와 국회는 기업단위에서 근로조건 통일과 교섭의 효율성과 안정성을 위하여 사실상 기업별 교섭을 강제하는 교섭창구단일화제도를 도입·시행하였고, 지금까지도 기업별 교섭구조의 관행을 이유로

86) 배규식 외, “유럽의 산별 단체교섭과 단체협약 연구”, 한국노동연구원, 2008, 1~51면 참고

이를 유지하고 있다.⁸⁷⁾

아래에서는 초기업별 교섭을 제한하는 교섭창구단일화제도의 특징 및 입법목적의 문제점을 살펴보고, 건설노조와 금속노조의 사례를 통해 사용자들이 교섭창구단일화제도 등을 활용하면서 자신들이 통제가 능한 기업별 노사관계-교섭구조를 고착시키려 한다는 점을 설명하고자 한다.

II. 초기업별 교섭을 제한하는 교섭창구단일화제도의 특징

1. 기업단위 교섭방식을 강제하는 제도

1997년 제정된 노조법은 제5조에서 “근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다”고 하여 기존에 금지되었던 복수노조 설립을 허용하였다. 그러나 부칙에서는 위 제5조에도 불구하고 사업 또는 사업장 단위에서의 복수노조 설립을 2001년 말까지 유예하였고, 고용노동부장관에게는 교섭창구단일화를 위한 단체교섭의 방법·절차 등을 마련하도록 하였다. 이후 국회는 2차례의 노조법 개정(2001. 3. 28., 2006. 12. 30.)을 통해 사업 또는 사업장 단위의 복수노조설립

87) 기업별 교섭 관행은 과거 군부 권위주의 정부의 유산이다. 양재진은 “한국의 기업별노조 체제가 확립된 것은 권위주의 정부에서 노동운동을 원자화시켜 시민사회의 정치세력화를 막고자 하는 의도”라고 분석한다. 양재진, “한국의 대기업중심 기업별 노동운동과 한국복지국가의 성격”, 「한국정치학회보」 39집 제3호, 한국정치학회, 2005, 408면.

허용을 유예하였고, 결국 2010. 1. 1. 개정된 노조법은 2011. 7. 1.부터 사업 또는 사업장 단위에서도 자유롭게 노동조합을 설립할 수 있도록 하였다.

기업단위에서의 전면적인 복수노조 허용과 더불어 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우에는 교섭대표를 정하도록 하는 이른바 교섭창구 단일화제도가 도입되었다(노조법 제29조의2). 이에 따라 기업단위에 복수노조가 병존하는 경우 교섭창구단일화제도를 거쳐 교섭대표노조가 된 노동조합이 배타적인 단체교섭권과 단체협약체결권을 행사하게 되었고(노조법 제29조 제2항), 사실상 교섭대표노조에게만 쟁의행위권을 인정한다(노조법 제37조 제2항, 제29조의5).

한편 2011년 7월 11일 이전에도 한 사업장 내에서 기업별 노조 외에 초기기업별 노조가 조직되는 경우 복수의 노동조합이 존재할 수 있었다. 법원도 “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 노조법 부칙 제5조 제1항에 정한 설립이 금지되는 복수노조는 아니므로, 기존의 기업별 노동조합이 설치된 사업장에 속한 근로자들은 새로이 설립된 산업별 노동조합의 조합원으로 가입할 수 있다”고 판시하여 한 기업 내에서 조직대상을 달리하는 경우 복수의 노동조합이 존재할 수 있다고 보았다(대법원 2008.12.24. 선고 2006두15400 판결)⁸⁸⁾

88) 인천지방법원 2003. 8. 28. 선고 2002가합9543 판결은 “기존의 노동조합이 기

이처럼 노조법은 기업단위에서의 복수노조 설립을 전면 허용하였지만 교섭창구단일화제도를 강제함으로써 오히려 기업단위에서의 복수노조 설립이 금지되어 있었던 시기에도 인정되어 왔던 초기업별 노조나 조직대상이 중복되지 않았던 노조의 단체교섭권을 제한하게 되었다.

2. 초기업단위 교섭방식 제한의 문제점

2011년 시행된 노조법은 모든 노동조합은 ‘조직형태와 상관없이’ ‘사업 또는 사업장’에서 교섭대표를 정하는 절차에 참여하도록 하고 있어, 사실상 노동조합의 조직형태나 노사간 초기업별 교섭 관행을 고려하지 않고 단체교섭이 기업단위에서 이루어지는 것을 전제로 하고 있다.

기업단위의 단체교섭을 전제로 설계된 교섭창구단일화제도가 시행되면 기업별 노사관계가 강화되고, 이로 인해 임금 및 근로조건이 기업 간 격차가 더욱 확대될 것이며, 결국 노사관계에서 사용자의 교섭력 및 주도성이 강화될 것이라는 전망이 있었다.

학계에서도 기업단위 교섭창구단일화제도는 기업별 교섭을 고착화시키는 효과를 가질 수 있기 때문에 제도를 설계함에 있어서 산별노조 등에 대한 고려가 이루어져야 한다는 의견이 있었으나 반영되지 않았다. 이승욱은 “사용자의 거래의 자유 내지 교섭의 자유를 본질적으로 침해

업단위를 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 판시하였다.

하는 내용이 되지 않도록 하면서, 교섭창구단일화제도가 다양한 조직 형태의 노동조합이 각자에게 적합한 교섭구조를 모색할 자유를 실질적으로 제한하지 않도록 하는 범위에서 설정하여야 한다. 산별노조에 대해서는 산별교섭구조의 선택이 가능하도록, 그리고 기업별 노조에 대해서는 기업별 교섭구조의 선택이 가능하도록 제도의 틀을 마련” 해야 한다면서 “산별노조나 지역별 노조 등 초기기업별 단위노조가 일정한 요건을 갖추는 경우에 복수의 사용자에게 단체교섭의 시기, 장소, 방법 등 단체교섭의 절차를 공동으로 하여야 할 의무, 즉 공동교섭단위의 구성을 법에 의해 부과하는 방안” 을 주장하기도 하였다.⁸⁹⁾

조상균은 “교섭단위를 사업 또는 사업장으로 하면서 단일화 대상을 조직형태에 관계없이 강제하는 입법태도는 결국 초기기업별 노동조합의 영향력을 감소시켜, 장기적으로 조직형태를 기업별 노동조합으로 강제하는 예기치 않는 결과를 가져와 노조법 제5조의 자유선택주의와 배치될 가능성이 높고, 게다가 ‘사용자단체’의 정의규정을 두어 노동조합과의 단체협약을 체결하는 것을 그 목적으로 하면서, 구성원인 각 사용자에게 대하여 통제력을 가지고 있는 한 단체교섭의 당사자지위를 인정하여 사용자단체로부터의 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 위임을 전제하고 있는 현행 노조법의 규정과도 합치하지 않는다” 고 하면서 “이러한 입법태도는 초기기업단위 노동조합에 대하여 사업(장)별 교섭을 강요하는 것과 다름이 없어, 이는 실질적으로 교섭방식에 있어서 대각선 교섭만을 인정하는 결과를 낳게 된다. 결국 초기기업단위의 교섭

89) 이승욱, “기업별 복수노조와 교섭창구의 단일화”, 「노동법학」 제21호, 한국노동법학회, 2005, 58~59면.

방식을 제한하는 문제가 발생하게 되는 것이” 라고 비판하였다.⁹⁰⁾
 유성재는 “초기업별 노동조합을 교섭창구 단일화대상에 포함하고, 사용자에게 교섭의무가 없는 독립성이 없는 초기업별 노동조합의 지부·분회 또는 독립성이 있으나 노동조합의 설립신고를 하지 않은 노동조합에 대해서까지 창구단일화를 의무화한 개정 노조법 제29조의2는 창구단일화의 취지를 벗어난 과잉입법” 이라고 비판하였다.⁹¹⁾

3. 교섭창구단일화제도 입법 목적의 문제점

1) 헌법재판소 합헌 결정의 근거

교섭창구단일화제도의 도입 배경은 “사업 또는 사업장 단위의 노동조합 설립 규제를 철폐하면서 교섭창구를 단일화하도록 하여 근로조건 통일성 확보 및 교섭이 효율적으로 이루어질 수 있도록 하” 여 “합리적인 노사관계가 산업현장에 정착되도록” 하는 것이다.

헌법재판소는 교섭창구단일화제도의 입법목적은 더욱 구체화하여 ① 사업장 내 통일적인 근로조건 형성, ② 효율적이고 안정적인 교섭체계 구축(단체교섭상의 혼란 방지), ③ 노사의 대등한 교섭력 확보(실질적인 협약자치 구현)로 판시한 바 있다.

90) 조상균, “교섭창구단일화제도의 쟁점과 문제점”, 「노동법학」 제43호, 한국노동법학회, 2012, 42~43면.

91) 유성재, “2010년 개정 노동법에 대한 입법론적 평가”, 「노동법학」 제34호, 한국노동법학회, 2010, 21면

(가) 목적의 정당성과 수단의 적절성

교섭창구단일화제도는 근로조건의 결정권이 있는 사업 또는 사업장 단위에서 복수 노동조합과 사용자 사이의 교섭절차를 일원화하여 효율적이고 안정적인 교섭 체계를 구축하고, 소속 노동조합이 어디든 관계없이 조합원들의 근로조건을 통일하고자 하는 데 그 목적이 있는바, 그 목적의 정당성은 인정되고, 교섭창구를 단일화하여 교섭에 임하는 경우 효율적으로 교섭을 할 수 있으며, 통일된 근로조건을 형성할 수 있다는 점에서 수단의 적절성도 인정된다.

(나) 최소침해성

자율교섭제도를 채택하게 되면, 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 큰 바, 이러한 결과는 근로자가 단결된 집단의 힘을 통해 사용자와 대등한 입장에서 근로조건을 개선할 수 있도록 노동3권을 보장하는 취지에 반하게 된다. (중략) ... 복수의 노동조합이 각각 교섭을 요구하고 유리한 단체협약을 체결하기 위해 경쟁을 하는 경우 그 세력다툼이나 분열로 교섭력을 현저히 약화시킬 우려도 있다. (중략) 이상과 같이 이 사건 법률조항의 교섭창구단일화제도는 노동조합의 교섭력을 담보하여 교섭의 효율성을 높이고 통일적인 근로조건을 형성하기 위한 불가피한 제도라는 점에서 최소침해성 원칙에 위반된다고 볼 수 없다.

2) 기업 내 통일적인 근로조건 형성이라는 공익의 한계

교섭창구단일화를 통한 통일적인 근로조건 형성이라는 입법 목적이 추구하는 ‘공익’의 범위와 효과는 매우 제한적이다. 기업별 교섭은 기업단위에서의 근로조건 통일에는 효과적이지만, 조직형태나 교섭관행과 상관없이 교섭창구단일화제도를 강제하여 기업별 교섭구조를 고착시키면서 기업을 넘어선 단위에서의 조정 기능도 약화시키기 때문에 업종 또는 산

업 내에서의 임금과 노동조건 격차는 오히려 심화되게 된다. 반면 기업별 교섭과 비교했을 때 지역별·업종별·산업별 교섭 등 초기업별 교섭은 광범위한 교섭 범위와 조정 기능을 통해 임금불평등을 감소시킬 수 있을 뿐만 아니라 중앙집중화된 방식으로 교섭의 효율성을 높이고 해당 업종·산업 내에서 저임금 노동을 통해 이윤을 유지하는 한계기업을 퇴출시켜 오히려 기술발전과 생산성을 높여 기업에게도 유리한 교섭형태다. 기업 규모나 고용형태에 따라 노동자들의 임금 또는 근로조건이 차이가 심화되어 가는 현재의 상황에서 보면 기업별 교섭구조를 공고하게 하는 교섭창구단일화제도의 ‘공익’ 효과는 제한적이거나 오히려 ‘공익’에 반하는 것이다.

사용자들의 이익을 대변하는 노동법학자들은 국가/산업/업종/지역 단위에서의 초기업별 교섭이 정착된 유럽에서 분권적인 교섭의 경향이 강화되고 있다면서 기업별 교섭의 유지·강화를 주장하나, 유럽은 여전히 기본적으로 초기업별 교섭 중심으로 노동시장이 규율되고 있고 ILO나 UN 등의 기구에서 발표하는 자료들에서도 중앙집중화된 산별교섭이 불평등 완화에 더 효과적이라고 분석하고 있다.⁹²⁾ 최근 경제협력개발기구(OECD)가 2019. 11. 발표한 ‘우리의 길을 위한 협상(Negotiating Our Way Up)’에

92) 1980년대 이후 신자유주의적 세계화에 따른 시장경쟁이 심화되면서 자본은 노동 조합 약화, 노동조건에 대한 사용자 통제 강화와 기업단위 의사결정의 촉진 및 유연성 제고 방식의 하나로 중앙집중적인 교섭구조의 분권화를 시도하였다. 노동 조합은 중앙집중화된 교섭이 임금 및 물가 안정과 고용 증대에 기여할 뿐만 아니라 기업별 교섭의 부정적 결과(기업의 규모 및 시장지배력의 차이에 따른 분배 왜곡과 이에 따른 사회적 비용의 증대)를 예방한다는 점 등을 들어 자본의 일방적 분권화 시도에 저항해 왔다. 배규식 외, “유럽의 산별 단체교섭과 단체협약 연구”, 한국노동연구원, 2008, 30~34면 참고

따르면 기업별 교섭은 소속 노동자의 임금 인상에는 효과적이지만 업종 또는 산업 내의 임금격차는 줄이지 못한 반면, 업종별·산업별 교섭은 광범위한 교섭 범위와 조정 기능을 통해 임금불평등을 감소시킬 뿐만 아니라 중앙집중화된 방식으로 교섭의 효율성을 높이고 해당 업종·산업 내에서 저임금 노동을 통해 이윤을 유지하는 한계기업을 퇴출시켜 오히려 기술발전과 생산성을 높이는 효과가 높다.

유럽 15개국 사례를 분석한 ‘연대의 재구성(Reconstructing Solidarity)’이라는 연구는 고용 안정성은 제도의 포괄성(복지제도, 노동시장 관련 법, 최저임금 수준, 단체협약 적용률 등)이 높을수록, 노동자들 내부의 연대성(대표성의 범위, 노조 조직율 등)이 강할수록, 노동조합의 포용적 전략(대표하고자 하는 노동자 집단의 다양성, 통합력, 복지혜택 및 고용 보호 확대범위 등)을 택할수록, 사용자들의 노조와의 파트너십 형성을 통한 발언권 확대 중심의 전략을 택할수록 높아진다고 분석하였음. 단체교섭의 측면에서 본다면 고용안정성은 노동조합의 중앙집중적 또는 중앙의 조율된 단체교섭을 통해 높아진다고 볼 수 있는데, 현재의 노동배제적인 한국사회에서 개별화된 교섭구조 하에서 내부노동시장에서의 정규직 조합원 중심의 고용안정, 고임금, 복지 확대 전략은 한계가 명확하고 고용안정성도 더욱 취약해질 수밖에 없다.⁹³⁾

3) 교섭창구단일화제도 하에서 안정적인 교섭체계 구축은 불가능

93) 이정희, “연대의 재구성”, 「국제노동브리프」 2018년 6월호, 한국노동연구원, 2018, 3~5면 참고.

교섭창구단일화제도의 입법 목적 중 교섭절차를 일원화하여 효율적이고 안정적인 교섭체계를 구축할 수 있다는 것은 ‘이론적인 가정 내지 추측’에 불과한데, 그러한 ‘이론적인 가정 내지 추측’도 교섭대표노조를 결정하는 절차가 신속·단순하게 설계되어 있고 사용자가 그 절차를 주도하지 못하며 자의적으로 개입할 수 없다는 것을 전제로 해야 가능한 것이다.

그러나 교섭창구단일화제도는 매우 복잡하고 불명확하여 그 자체에 법적 분쟁의 요소를 배태하고 있고, 사용자가 절차 전체를 주도하면서 자의적으로 판단하여 각종 절차를 지연하거나 교섭대표노조의 지위와 관련한 분쟁을 야기할 수 있도록 설계되어 있다. 또한 사용자는 자신에게 우호적인 노동조합이 배타적인 교섭권을 가지는 교섭대표가 되는 것이 유리한데, 교섭창구단일화제도는 사용자가 불법/탈법적으로 자신의 이해관계를 관철시키도록 조장한다. 현행의 교섭창구단일화제도가 단체교섭상의 혼란을 부추기고 조장한다는 것은 실증적으로도 확인되고 있음은 물론이다.

4) 노동조합 교섭력 강화는 잘못된 가정 내지 추측

헌법재판소가 강조한 교섭창구단일화제도의 입법 목적 중 ‘노사의 대등한 교섭력 확보’도 교섭창구를 단일화하지 않으면 노조간 분열과 갈등으로 노동조합 교섭력이 약화된다는 ‘이론적인 가정 내지 추측’에 불과하다. 헌법재판소는 합헌 결정을 내리면서 일본 노사관계(자율적 교섭제도)와 미국 노사관계(배타적 교섭제도)의 구체적인 특징과 역

사성을 간과한 채 표면적인 현상만 보고 판단하거나 제도만 분리하여 장단점을 파악한 후 규범적인 판단을 내린 것으로 보인다.

헌법재판소는 일본에서 1950~60년대 발생한 노조간 분열과 갈등의 원인을 자율적 교섭제도로 인한 것으로 단순화하면서 한국에서도 자율적 교섭제도를 채택하면 일본과 유사한 상황이 발생할 것이라고 가정하여 서술한 것으로 보인다. 그러나 일본에서 노조간 경쟁과 분열이 발생하고 노조의 교섭력이 약화된 원인은 자율교섭제도 때문이 아니라 기업들이 노조간 분열을 조장하고 각종 차별을 통해 일본노동조합총평의회가 추진한 산별노조 운동을 좌절시키고 회사에 협조적인 온건주의 성향의 기업별 노조가 다수파가 되도록 했기 때문이다.⁹⁴⁾ 즉, 일본 노동조합 위기의 주요 원인은 산별노조 운동의 좌절과 기업별 노조-교섭구조 체제의 정착으로 볼 수 있는데, 기업별 노조-교섭구조 하에서 노조는 기업 간 경쟁이 심해질수록 사용자와 일체가 되어 기업의 존속을 추구하게 되고, 개별 조합원에게 노동조합은 회사측의 노무관리에 대응하는 기구로 기능하게 된다. 이에 따라 노조의 연대와 집단주의적 전통이 약화되면서 사용자가 주도하는 인사관리와 노무관리의 개별화와 개인화 전략에 쉽게 대응할 수 없게 된다.⁹⁵⁾

헌법재판소는 일본의 사례와 함께 미국의 배타적 교섭제도 사례를 근

94) 윤진호, “일본의 기업별 복수노조 운영실태와 그 시사점 : 보건의료산업을 중심으로”, 「노동사회」 2011년 3월호, 한국노동사회연구소, 2011, 61~92면 ; 김삼수, “고도성장기 일본의 노사관계 - 기업별 조합체제의 성립을 중심으로”, 「한일경상논집」 제55권, 한일경상학회, 2012, 3~27면 ; 김삼수, “일본에서의 전후형 노사협의제의 성립과 특징”, 「일본연구」 제55권, 한국외국어대학교 일본연구소, 2013, 7 ~27면 참고.

95) 이정희 외, 기업별 복수노조와 단체교섭, 한국노동연구원, 2018, 188면 참고.

거로 하여 교섭창구단일화제도가 자율적 교섭제도보다 노동조합에 유리한 교섭제도라고 설명한 것으로 보인다. 그러나 미국에서는 1970년대 이후 노동조합 조직률이 하락한 중요한 원인으로 배타적 교섭대표 제도라는 점이 지속적으로 지적되어 왔다. 배타적인 교섭권을 가지는 교섭대표를 선출하는 과정이 복잡하고 길어 사용자들이 부당노동행위를 통해 무노조 전략을 추구하도록 유도하고 있다는 것이다.⁹⁶⁾ 미국의 배타적 교섭제도가 사용자들의 입장에서 보았을 때 효율적이라고 평가할 수 있을지는 몰라도 오히려 노동조합 조직율을 떨어뜨리는 주요한 원인으로 지적되어 왔음에도 불구하고 우리 나라에서 교섭창구단일화 제도를 도입하는 과정에서 거의 고려되지 않았다.

5) 사용자의 '이익'을 '공익'으로 포장

이처럼 교섭창구단일화제도의 도입을 통해 달성하고자 하는 '공익'은 사실상 사용자의 이익에 불과하고, 노동자들의 이익에 오히려 반한다. 교섭창구단일화제도가 사용자의 필요에 의해 도입된 것이라는 점은 제도 설계에 관여한 학자들도 인정하고 있다. 이승욱은 “교섭창구단일화 제도가 교섭비용 증대, 복수협약관리의 어려움과 비용, 노노간의 분쟁 등의 감소에 대한 ‘사용자’의 필요성을 위하여 ‘근로자’ 측의 단체 교섭권을 제한·조정하는 것이라면, 마찬가지로 교섭구조 결정의 자유, 교섭력의 강화, 조직형태 결정의 자유 등 노동조합의 필요성 등 ‘근

96) 이광택, “노동법의 선진적 개정 방향”, 「법학논총」 23권 제1호, 국민대학교 법학연구소, 2010, 260~261면 참고.

로자’의 필요성을 위하여 ‘사용자’측의 거래의 자유를 제한 내지 조정할 여지가 있다고 보는 것이 형평에 부합할 뿐만 아니라 합리적이라고 할 수 있는 것”이라며, 교섭창구단일화제도가 사용자의 필요성에 맞추어 설계된 제도임을 인정한다.⁹⁷⁾

4. 초기업별 교섭 관행의 제약

1) 건설업종 사례

건설업은 수주산업의 특성상 고용이 불안정하고 단속적이다. 기업들은 최소한의 인력만을 상용직으로 고용하고 건설현장의 수요가 발생하면 임시직 및 일용직을 고용하여 투입한다. 관리직 이외의 나머지 인력은 대부분 짧게는 1~2개월, 길어야 7~8개월 일하는 단기 계약직으로 고용된다. 이처럼 건설업종 노동자들은 취업과 실업을 반복하므로 업종 특성상 개별 업체와의 협약이 체결되더라도 큰 의미가 없고, 초기업별 협약이 있어야 현장이 새로 개설되더라도 별도의 교섭절차 없이 협약 적용이 가능하다. 또한 현장직 노동자들의 경우 업체에 상관없이 대체로 임금 및 노동조건이 유사하여 사업장 단위가 아니라 지역 또는 전국단위에서 협약을 체결하는 것이 효과적이다. 사용자 입장에서도 특정 업체가 협약의 적용을 받지 않고 저임금 노동을 활용할 경우 비용절감을 통해 경쟁에 우위에 있을 수 있기 때문에 전체 노동시장에서

97) 이승욱, “교섭창구단일화제도 시행 3년의 평가와 제도 개선 방향”, 노동법이론실무학회 제28회 정기학술대회, 노동법이론실무학회, 2015, 21~22면 참고.

의 경쟁 조건을 균질화할 필요가 있다.

토목업종의 경우 노동조합은 건설공사기간에 의해 전국의 복수의 전문 건설업체와 단기 계약을 체결하여 일하는 건설공사 현장노동자를 주된 조직대상으로 하기 때문에 전국단위 중앙교섭이 필요적절한 교섭구조임에도 현행 복수노조 교섭창구단일화제도는 무조건 기업단위 교섭창구단일화절차를 거치도록 강제하여 전문건설업체를 상대로 일일이 교섭창구단일화절차를 진행해야 한다. 업체별로 교섭창구단일화절차를 거치지만, 실제 업체별 교섭이 진행되지 않고 철근콘크리트사용자협의회가 사용자들로부터 교섭권을 위임받아 전국단위 중앙교섭을 한다. 따라서 교섭창구단일화절차는 실질적인 교섭권 행사하는 대표노동조합을 결정하는 것이 아니라 형식적인 절차만을 거치는 것에 불과하고, 사용자들에게는 노동조합의 교섭 개시시기를 지연하는 도구에 지나지 않는다. 실제 민주노총 전국건설노동조합은 2016년부터 중앙교섭 준비를 하여 2017. 3. 2. 전국에 산재한 토목건축관련 168개 전문건설업체에 교섭요구를 하였는데, 상당수의 업체들이 교섭요구사실 공고를 하지 않거나 사실과 다르게 공고하는 등 교섭절차를 최대한 지연하다가 단체교섭을 본격 개시하려고 하자 교섭단위 분리신청을 하는 방식으로 교섭을 지연하였다. 이러한 사용자들의 교섭공고절차 의무 미이행과 교섭단위분리신청을 활용한 교섭지연은 이후의 교섭창구단일화절차에서도 반복되고 있다(4-1-1 건설노조 ** 사례).

4-1-1 전국건설노동조합 ** 사례

사용자는 최초교섭요구보다 교섭단위분리신청이 먼저 접수된 경우, 교섭단위 분리결정 여부를 판단하는 30일 동안 교섭창구단일화절차를 개시할 수 없도록

규정(노조법 시행령 제14조의11 제5항)하는 점을 악용하여 교섭창구단일화 절차를 지연시킨다.

사용자들은 교섭단위 분리신청을 통해 교섭단위 확정에 혼란을 야기하면서 교섭권을 제약하기도 한다. 노동위원회의 지역단위 분리결정은 모든 행정구역별 분리가 아니라 분리결정 당시 존재하는 사업장의 지역만 분리한 것이다. 따라서 신설공사현장이 생길 때마다 교섭단위분리신청을 하면 해당 공사현장이 어느 교섭단위에 속하는지 노사 모두 혼란을 겪게 된다. 또한 해당 교섭단위에 단체협약이 있는지, 유효기간이 언제까지인지, 교섭요구시점과 공고가 제대로 되었는지 여부 등 절차가 너무 복잡하여 교섭요구조차도 제대로 하기 어렵다.

전차선건설공사업종의 경우에도 노동조합은 전국의 전차선 공사현장을 이동하면서 일하는 현장직 노동자들을 조직대상으로 하고 있고, 현장직 노동자의 임금 및 노동조건도 전국적으로 공통적이다. 따라서 노사 간에 기업별 교섭이 아니라 전국적 단위의 교섭을 통해 통일적인 근로조건을 형성하는 것이 요구되지만, 기업단위 교섭창구단일화로 인해 필요적절한 교섭을 할 수 없게 된다. 또한 기업단위 창구단일화절차로 인해 업무내용이 상이한 직종들(플랜트건설공사, 계전설비공사)을 조직대상으로 하는 노동조합과도 창구단일화절차를 거쳐야 하는 상황이 되기도 한다(4-1-2 건설노조 ***** 사례).

플랜트업종의 경우 교섭단위 분리로 인해 지역별로 이루어지는 초기기업별 교섭구조가 흔들리고 있다. 플랜트업종의 경우 2000년 초부터 지역별로 노사가 구성되어 임금 및 단체협약을 체결하는 등 지역단위로 이루어지는 초기기업별 교섭이 어느 정도 관행화되어 있다. 민주노총 전국 건설플랜트건설노조는 5개 지역(포항, 여수, 광양/하동, 울산, 서산)에서 지역별로 구성된 사용자단체와 ‘지역단위 업종별 통일교섭’이라는 방식으로 초기기업단위 교섭을 해왔다.⁹⁸⁾ 즉, ‘지역’ 플랜트건설 업종 노

동자들에게 적용될 협약 체결을 목표로 하여 초기업단위노조가 지역별 사용자단체와 통일교섭을 진행한다. 그러나 사용자의 신청에 의해 현장별로 교섭단위 분리결정이 이루어지고 분리된 현장별 교섭단위에서 단체교섭 및 단체협약체결이 이루어져 기존의 지역별 교섭구조가 무력화되고 있다(4-2-1 플랜트건설노조 ***** 사례, 4-2-2 플랜트건설노조 ***** 사례, 4-2-4 플랜트건설노조 ***** 사례).

4-2-2 전국플랜트건설노조 ***** 사례

사용자는 2014년부터 신설현장 개설시 노조가 교섭요구 할 때마다 현장별로 교섭단위 분리신청을 하였다. 2014년 한 해 동안에만 3차례에 걸쳐 사용자의 교섭단위분리신청이 반복적으로 이루어진 결과, 교섭단위가 ①충남보령, ②충남태안, ③충남당진 건설현장, 나머지 지역으로 분리되어, 각 교섭단위에서 교섭창구단일화절차를 거쳐 2015년 이후 교섭대표노조 결정되었다. 이처럼 교섭창구단일화 절차가 지연되었고, 다시 노동위원회가 현장별 교섭단위분리결정을 하면서 현장별 교섭단위에서 단체교섭 및 단체협약체결이 이루어졌다. 이로 인해 기존의 지역 집단교섭구조가 무력화되었다.

이처럼 업종 및 산업의 고용 특성(전국단위 현장 개설, 단기 고용 등)과 초기업별 교섭의 관행이 존재하기 때문에 기업단위를 넘어서 초기업별 교섭을 통하여 통일적인 노동조건을 형성하는 것이 필요적절한 교섭방식인데도 사업 또는 사업장 단위로 교섭창구단일화를 하도록 강제하도록 하고, 사업 또는 사업장을 교섭단위로 하는 교섭단위분리신청제도를 활용할 수 있도록 함으로써 초기업별 노조의 교섭권은 심각히 침해되고 있는 것이다.

98) 이창근 외, 민주노총 연구보고서-초기업단위 교섭 실태와 시사점, 전국민주노동조합총연맹 정책연구원, 2018, 139면 참고.

2) 금속노조 사업장 사례

1998년 2월 15일에 출범한 금속산업연맹은 2001년 산별 노조인 금속노조로 전환하면서 규약에 단체교섭 및 단체협약의 체결주체가 금속노조임을 명시하였다. 금속노조는 2002년에는 기존 대각선교섭이었던 교섭형태를 14개 지부에서 주도하는 지부집단 교섭방식으로 전환을 시도하였고, 2003년에는 97개의 사업장이 참여하는 중앙교섭도 성사시켰으며, 2004년 중앙교섭에서는 사용자들과 손배가압류 금지, 산별최저임금 보장, 산업 공동화 대책 마련 등에 합의하였다. 금속노조는 사용자들에게 규율과 조정 역할을 하는 사용자단체의 구성을 요구하여 2006년부터는 사용자단체인 금속산업사용자협의회와 중앙교섭을 하게 되었다.

이처럼 금속노조는 출범 이후 중앙교섭과 지부집단 교섭을 통하여 중앙에서의 관장과 조정 기능을 확대시켜 나갔다. 물론 2006년 금속노조로 전환한 완성차 기업별 지부를 중앙교섭이나 지부집단교섭에 참여시키는데 실패하면서 중앙교섭과 지부집단교섭의 의미와 영향력이 축소되었고, 교섭의제도 지역, 업종, 산업을 아우르는 내용으로 확장시키지 못하여 노동시장에 대한 통제력을 높이지 못하는 등 산별노조로서 실질적인 역할을 하지 못하는 한계에 직면하기도 했다. 그러함에도 불구하고 금속노조는 중앙의 조정과 관장 기능을 통하여 지속적으로 실질적인 산별교섭을 추진하려는 노력을 계속하였다.

교섭창구단일화제도는 이처럼 금속노조가 조직형태상으로 산별 노조의 형태를 갖추고 교섭방식에 있어서도 중앙집중화된 방식의 중앙교섭

과 지부집단교섭을 추진해나가는 가운데 도입·시행되었다. 특히 복수 노조 전면 시행을 전후한 2009년~2010년 경부터 발레오전장시스템코리아, 상신브레이크 등에서 기업별 노조로의 조직형태 변경이 시도되었다(1-6 금속노조 경주지부 *****지회 사례).

교섭창구단일화제도 시행을 전후한 2011~2012년에는 삼성에버랜드, 두산모트롤, KEC, AVO카본코리아, 보쉬전장, 콘티넨탈, 로노삼성, 한진중공업, 유성기업, 경남제약, (주)SJM, 만도, 갑을오토텍 등에서 기업별 노조의 설립 등이 이어졌다(1-2 금속노조 경기지부 **지회, 1-3 금속노조 경남지부 *****지회, 1-10 금속노조 구미지부 ***지회, 1-12 금속노조 대구지부 *****지회, 1-13 금속노조 대충지부 ****지회, 1-14 금속노조 대충지부 ****지회 사례, 1-16 금속노조 부양지부 ****지회, 1-17 금속노조 부양지부 *****지회, 1-22 금속노조 충남지부/대충지부 **지회, 1-23 금속노조 충남지부 ****지회 사례).

발레오전장시스템코리아 사례를 보면, 회사의 부당노동행위는 산별 노조 대신 온전한 기업별 노조를 협조주의적 노사관계를 구축하는 데 초점을 맞추고 있다. 회사는 창조컨설팅과 금속노조에서 기업별 노조로 전환에 성공할 경우 성공보수를 받기로 하는 계약을 체결하였다. 창조컨설팅이 회사측에 전달한 ‘쟁의행위 전략회의(2010. 3. 30.)’ 문건에는 금속노조 경주지부 발레오만도지회가 산별노조의 지회 형태로 존재하기 때문에 투쟁일변도라면서 “협력적 노사관계를 구축하기 위해서는 조합원들이 탈퇴하여 조합의 세력을 약화시키는 것이 필수적이며, 동시에 산별노조의 조직형태를 기업별노조 조직형태로 변경하여 조합을 합리적으로 통제할 수 있는 방안도 고려해 볼 수 있음” 이라고 기

재되어 있다. 위 문건에 따르면 “협력적 노사관계는 힘의 균형상 회사가 우위에 있고, 조합의 통제가 가능한 시스템”을 의미한다. 위 ‘쟁의행위 전략회의(2010. 3. 30.)’ 문건에는 산별노조와 기업별 노조를 아래와 <표6-1>과 같이 비교 설명하면서 온건한 기업별 노조 설립이 사용자 주도의 노사관계 구축에 도움이 된다는 점을 강조했다.⁹⁹⁾

<표> 산별노조와 기업별 노조 비교 정리

구분	주요내용
기업별 노조의 장점	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 단위기업내 조합원들이 직접적으로 근로조건을 향상 ▪ 기업단위 독립적인 교섭이 가능하므로 교섭대상의 선정과 교섭 비용의 결정이 기업실정에 맞게 이루어질 수 있음 ▪ 교섭대상 및 내용이 신속적으로 정해지므로 교섭범위 확대 ▪ 기업별 노조의 권한이 강해지면서 기업경영에 노조원의 참여를 최대화할 수 있음 ▪ 조합원들이 납부하는 조합비는 온건히 기업내 노조활동을 위해 사용할 수 있으므로 복리후생 확대
산업별 노조의 폐해	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 기업의 특성과는 맞지 않는 조합요구안을 제시하여 교섭을 교착상태에 빠지게 하는 사례 빈번 ▪ 지회를 투쟁의 공간으로만 인정하여 조합요구안을 제시하여 교섭을 교착상태에 빠지게 하는 사례 빈번 ▪ 상급단체의 지시로 불법행동 강행시 책임은 지회 조합원에게 전가 ▪ 과도한 조합비 각출로 조합 제정 곤란

※ 창조컨설팅, 발레오전장시스템코리아주식회사에 전달한 ‘쟁의행위 전략회의(2010. 3. 30.)’ 인용

사용자들은 위와 같이 산별 노조인 금속노조를 기업별 노조로 조직형태 변경하는 것에 개입하거나 지원하는 방식을 통하여 사업장 내에서

99) 금속노조가 창조컨설팅 등을 상대로 제기한 손해배상청구 사건인 서울고등법원 2017. 10. 20. 선고 2017나9376 판결의 사실관계에서 인용함(대법원 2020. 12. 24. 선고 2017다51603 판결로 확정).

금속노조를 없애고 기업별 노조를 설립하려고 하였다. 그러나 조합원 3분의 2 이상의 찬성을 얻어야 하는 조직형태변경이 쉽지 않은 경우 노동조합 내 분열과 갈등을 야기하여 금속노조에 대항하는 기업별 노조가 설립되도록 하고 교섭대표노조가 되는 것을 지원하면서 금속노조를 소수화하려고 하였다. 사용자들은 금속노조를 소수화하기 위하여 단체협약 해지, 교섭 거부 및 해태, 교섭창구단일화절차 지연, 해고와 징계 등 각종 불이익 처분과 차별 등 간접적인 방법뿐만 아니라 기업별 노조 설립과정을 주도하고 기존 조합원들에 대하여 금속노조 탈퇴와 기업별 노조 가입을 압박·종용하는 한편 통제가 용이한 관리직이나 사무직들을 기업별 노조에 대거 가입하게 하는 등 기업별 노조를 교섭대표노조로 만들기 위한 직접적인 방법까지 다양한 수단을 활용하였다.

유성기업 사례를 보면, 회사의 부당노동행위는 산별노조를 약화시키고 기업별 노조를 지원하여 통제가능한 협력주의적 노사관계를 구축하는데 초점을 맞추고 있다는 점을 알 수 있다. 유성기업은 2011년 4월 경부터 노무컨설팅업체인 창조컨설팅과 자문계약을 맺고 ‘노사관계 전략 회의’를 운영하였다. 위 노사관계 전략회의에는 유성기업으로부터 부품을 공급받는 현대자동차도 적극적으로 관여하였다. 유성기업은 2011년 5월 창조컨설팅과 성공보수약정을 체결하였는데 금속노조 조합원 수가 감소된 시점에 일정액의 성공보수금을 주는 내용이 포함되어 있었다. 창조컨설팅이 2011년 4월 경 유성기업에 보낸 ‘노사관계 안정화 컨설팅 제안서’에는 회사의 대응전략으로 ‘온건·합리적인 제2노조 출범’이라는 내용이, 핵심과제로 ‘건전한 제2노조 육성’이라는 내용이 포함되어 있었다. 또한 창조컨설팅의 주요 업무실적으로 ‘컨

설탕을 해왔던 회사들에 대한 노조 집행부 변경, 금속노조 탈퇴, 조합원 수 감소 등' 이 기재되어 있었다.¹⁰⁰⁾

(주)KEC 등의 사례 등을 보면, 회사는 원활한 기업구조조정을 위해서도 산별노조인 금속노조를 약화시키고 회사에 협조적인 기업별 노조 설립을 지원했음을 알 수 있다.

1-10 금속노조 구미지부 ***지회 사례

회사는 국가산업단지 구조고도화 민간대행 사업을 통해 공장부지를 백화점이나 레지던스, 물류센터 등으로 개발하여 개발이익을 누리고 한편으로는 인력구조조정, 반도체 제조업 외주화 등의 회사방침에 협력하는 노동조합을 필요로 하였다. 이에 창구단일화제도가 시행되면 교섭대표노조가 배타적인 교섭권을 가지게 된다는 점을 이용하여 노조1을 소수노조로 만들고 자신들이 통제할 수 있는 기업별 노조를 지원·육성하려고 하였고, 그 과정에서 노조1 조합원들에 대한 정리해고, 징계 등을 통해 노조1 탈퇴를 압박하여 노조2가 교섭대표노조의 지위를 가질 수 있도록 하였다.

회사는 산별노조인 노조1을 약화시키고 자신이 통제가능한 기업별 노조 설립을 주요 내용으로 하는 '직장폐쇄 대응방안', '인력구조조정로드맵' 등을 수립하고, 2010. 9. ~ 12. 까지 노무사 신OO과 이메일을 주고받으며 '신노조 설립 시나리오' 등을 상의하면서 노조1 조합원들에 대한 압박을 통하여 탈퇴를 유도하고 친기업노조 설립에 관여한 점이 밝혀졌고, 법원은 회사 기획조정실장 등 노무담당 임직원 4명의 지배개입 부당노동행위에 대하여 유죄를 선고하였다(대구지방법원 김천지원 2015. 2. 11. 선고 2013고단1007 판결, 항소심인 대구지방법원 2016. 10.19. 선고 2015노1122 판결에서 1심 판결 유지, 대법원 2017. 5. 26. 선고 2017두121 판결로 확정됨).

2011~2012년경 이후 많은 사업장에서 금속노조 가입이 이루어졌으나, 많은 사업장에서 금속노조 가입이 이루어지면 곧바로 기업별 노조가 곧바

100) 유성기업의 어용노조설립 무효 확인 사건인 서울중앙지방법원 2016. 4. 14. 선고 2013가합367 판결의 사실관계에서 인용함(서울고등법원 2017. 10. 27. 선고 2016나6950 판결을 거쳐 대법원 2021. 2. 25. 선고 2017다51610 판결로 확정).

로 설립되어 교섭대표노조의 지위를 차지하게 되는 상황이 유사한 양상을 띠며 반복되고 있다(1-4 금속노조 경남지부 *****지회, 1-5 금속노조 경주지부 ***지회, 1-8 금속노조 광전지부 ****지회, 1-9 금속노조 광전지부 **지회, 1-10 금속노조 구미지부 ****지회, 1-18 금속노조 서울지부 *****지회, 1-19 금속노조 서울지부 *****지회, 1-20. 금속노조 인천지부 *****지회, 1-21 금속노조 전북지부 *****지회, 1-25 금속노조 포항지부 *****지회 **분회, 1-26 금속노조 포항지부 *****지회 ***분회, 1-27 금속노조 포항지부/광전지부 ***지회 사례).

1-4 금속노조 경남지부 *****지회 사례

노조1이 설립되어 교섭요구하자(2014. 12. 10.) 곧바로 설립된 노조2(2014. 12. 16.)에 순식간에 1,500명이 넘는 조합원이 가입하여 교섭대표노조가 되었다. 무노조 전략을 취한 사업장에서 이미 자주적인 노동조합을 결성하려는 사람들이 대다수 노조1에 가입한 상태에서 짧은 시간 안에 회사의 개입 없이 대규모 조합원이 가입하는 것은 불가능한 것이었다.

실제 회사는 노조1을 고사화시키고 노조2를 교섭대표노조로 만들려는 시도 하였다. 고용노동부가 압수수색 과정에서 확보한 자료 중 “차기교섭대표지위 유지방안(2016. 3. 28.)”에는 노조1 조합원들에 대한 각종 차별을 통해 자발적 탈퇴를 유도하여 노조1을 고사화시킨다는 각종 전략들이 나와 있었다. 2019년 회사의 임원 등은 노조법 위반(부당노동행위)으로 기소되어 법원에서 유죄가 인정되었다. 법원에서는 회사가 ‘현장관리자 우급화’ 등 각종 문건을 작성하여 노조1 조합원 탈퇴시킬 계획을 세우고 탈퇴종용하는 행위를 조직적으로 하였고, 2015.8. 삼천포 남일대 리조트 직책간부 워크숍에서 “노조1을 우리 사원으로 보지말라. 노조탈퇴는 이번 연말까지 해야한다”라고 말한 사실이 있으며, ‘노조1 세 축소 및 기업노조 교섭대표 유지방안’ 등을 지시하고 <2016년 노사협력팀 수행계획서>를 작성하여 조합원 등급별 분류를 하여 노조2의 세력을 확대하고, 노조1의 현황 분석하고 직/반장의 노조탈퇴를 계속 종용 및 추진한 사실 등이 인정되었다(창원지방법원2018고단 3605 판결에서 전무에게는 징역1년 집행유예 2년 상무에게는 벌금 2천만원, 노사협력팀에게는 벌금 1천5백만원 선고, 창원지방법원 2019노859 판결 항소기각 확정).

이처럼 사용자들은 사업장에 노조가 없는 무노조 상태를 가장 선호하고, 그 다음으로 자신이 통제할 수 있는 기업별 노조를 선호한다. 기업단위에서의 복수노조 설립이 전면 허용되고 교섭창구단일화제도가 도입될 시기를 전후하여 사용자들은 산별노조의 기업별 노조로의 조직형태 변경을 지원하거나, 산별노조를 소수화하고 기업별노조를 다수노조로 만들어 교섭대표노조 지위를 유지하도록 하는 전략을 통해 기업별 노사관계-교섭구조를 강화하려고 시도하였다. 기업단위에서의 교섭창구단일화를 강제하는 교섭창구단일화제도는 사용자들의 이러한 전략을 제도적으로 뒷받침하는 것이었다.

2011년 7월 창구단일화제도 시행 전후를 기점으로 하여 지금까지 이어지고 있는 사용자들의 금속노조의 소수화 전략은 금속노조가 2001년 이후 추진해온 지부집단교섭과 중앙교섭이 정착되지 못하게 한 주요 요인 중 하나다. 아래 <표6-2>는 금속노조 연도별 중앙교섭 참가 사업장 수 현황이다.

<그림> 전국금속노동조합 연도별 중앙교섭 참가 사업장 수



※참고 : 2021년 금속노사 중앙교섭 핸드북

위 <표6-2>를 보면 금속노조와 금속산업사용자협회의 중앙교섭 참가 사업장 수 비율(중앙교섭 참가 사업장 수/전체 사업장수)은 2011년 36%를 기점으로 급격히 감소하여 2020년에는 15%까지 떨어진 것을 알 수 있다. 이는 교섭창구단일화제도 시행을 전후하여 많은 사업장에서 기업별 노조가 교섭대표노조가 되면서 해당 사업장의 사용자들이 금속산업사용자협회에서 탈퇴하였고, 꾸준한 신규조직화에도 불구하고 해당 사업장에서 금속노조가 조직화되면 곧바로 기업별 노조가 설립되어 교섭대표노조가 되는 경우가 많아 신규조직화 사업장에서 중앙교섭에 참여하게 되는 사례가 매우 적기 때문이다.

5. 기업단위 교섭방식의 강제는 국제기준에 위반

국가가 교섭단위를 기업단위로 강제하는 것은 노사간 자발적 교섭을 위한 매커니즘을 충분히 발전시키도록 한 협약 제98호 제4조에도 위반된다. 결사의 자유 위원회는 협상은 반드시 지역단위에서 이루어져야 하며 이에 따라 협상단체는 지역단위 단체여야 한다는 지역공공서비스법의 제한 규정은 근로자가 스스로 선택한 단체를 설립하고 이런 단체에 가입할 권리 및 완전히 자유롭게 대표를 선택할 권리에 대한 제한에 해당한다고 하였다.¹⁰¹⁾

결사의 자유 위원회는 또한 협약 제98호 제4조의 규정에 의한 자유롭고 자발적인 단체교섭의 원칙에 따르면 교섭수준의 결정은 본질적으로

101) the 1996 Digest, para. 284.

당사자의 재량에 맡겨야 할 사안이며 따라서 교섭수준을 법률, 행정당국의 결정 또는 노동행정당국의 판례에 의해 강제해서는 안된다고 보고 있다.¹⁰²⁾ 결사의 자유 위원회는 또한 법률이 산업수준의 단체교섭에 장애가 되어서는 안된다고 보고 있고,¹⁰³⁾ 단체교섭에 참가하는 당사자의 자주성을 보호하는 최선의 절차는 당사자가 상호 합의에 의해 교섭 수준을 결정하도록 허용하는 것이라고 보고 있다.¹⁰⁴⁾

Ⅲ. 소결

지금까지 살펴본 것처럼, 사용자들은 자신들이 통제할 수 있는 기업 단위에서의 교섭을 강화하면서 협력주의적인 노사관계를 구축하려고 노력해왔다. 교섭창구단일화제도는 사용자들이 협력주의적 노사관계를 구축하고 주도권을 행사하도록 도움을 주었으나, 초기기업별 교섭을 통한 지역·업종·산업 단위에서의 일정한 조정과 통일 기능을 무력화시켜 기업간 임금 및 노동조건의 격차를 심화시킨 한 요인이기도 했다. 교섭창구단일화제도는 기업별 교섭의 효율성과 기업단위 근로조건의

102) the 1996 Digest, para. 851; 302nd Report, Case No. 1845, para. 514; 306th Report, Case No. 1906, para. 553; 308th Report, Case No. 1926, para. 629; 321st Report, Case No. 1975, para. 117; 325th Report, Case No. 2099, para. 193; 338th Report, Case No. 2326, para. 448, Case No. 2403, para. 600, and Case No. 2375, para. 1226

103) the 1996 Digest, para. 853.

104) the 1996 Digest, para. 855; and 338th Report, Case No. 2375, para. 1226.

통일이라는 사용자의 이익을 위하여 초기업별 교섭관행의 형성을 억제하는 제도인데도 불구하고, 헌법재판소는 마치 노동조합의 교섭력 강화와 실질적인 협약자치를 위해 불가피한 제도인 것처럼 평가하면서 합헌이라고 보고 있다. 사실상 기업별 교섭을 강제하는 교섭창구단일화제도의 입법목적이 과연 공익인지, 노동조합의 교섭력을 오히려 약화시키고 협약자치 원칙을 사실상 무력화하는 제도가 아닌지 근본적인 검토가 필요하다.

제7장 교섭창구단일화제도가 비정규직 노동3권에 미치는 영향

박주영

교섭창구단일화제도가 비정규직 노동3권에 미치는 제약

I. 서론

교섭창구단일화제도 하에서는 교섭요구를 하려면 먼저 교섭창구단일화절차를 거쳐 교섭대표노조를 결정해야 하는데, 비정규직 노동자들의 경우에는 교섭창구단일화절차를 거치는 것부터 난관에 봉착한다. 교섭창구단일화절차를 개시하려면 교섭상대방을 확정하고 교섭상대방에게 교섭요구를 하여야 하는데, 비정규직 노조는 교섭상대방을 특정하는 것부터 어려움을 겪게 된다.

교섭창구단일화제도가 기업단위 교섭창구단일화절차를 전제하고 있기 때문에, 통상 직접 근로계약관계의 상대방인 사용자에게 교섭요구를 해야 한다. 기업단위 교섭창구단일화절차에서 교섭요구해야 하는 상대방이 누구인가의 문제는 주로 간접고용관계에서 제기되는 문제이지만, 최근 직접 근로계약관계에 있는 경우라도 채용경로와 채용결정권한의 범위에 따라 교섭상대방으로서 사용자가 누구인지 문제될 수 있으며, 하나의 사업 내에 사업장별로 별도 법인화를 하는 경우가 증가하면서 근로관계 성립여부, 근로관계 상대방의 사용자성에 대한 논란이 발생하고 있다.

II. 비정규직 고용형태별 노동3권의 제약

1. 비정규직의 고용불안정으로 인한 단결권 침해·위축

교섭창구단일화제도 하에서 복수노조간 조합원 수의 득실을 통해 노동조합의 단체교섭권을 배제시킬 수 있기 때문에, 사용자가 채용과정에서 특정 노동조합의 가입을 늘리는 방식으로 자신이 원하는 노동조합을 교섭대표노동조합으로 만드는 것이 가능해졌다. 이렇게 사용자가 노동조합의 조합원 수에 개입하는 가장 쉬운 방법은 고용상 불안한 지위에 있는 기간제나 수습계약직과 같이 재계약이나 정규직원 채용을 앞두고 있는 비정규직 노동자에게 고용유지과정에서 특정 노동조합 가입원서에 서명하도록 하는 것이다.

비정규직 노동자들은 고용이 불안정한 지위로 인하여 사용자에게 의해 특정 노동조합의 가입이나 탈퇴를 암묵적으로 제안받게 되면 채용이나 재계약에서 불이익이 발생할 수 있기 때문에 이를 거절하기 어렵다.

첫째, 근로계약의 갱신 또는 정규직 전환채용과정에서 사용자가 근로계약서에 서명하면서 동시에 노동조합 가입원서에 서명하도록 한다. 이는 사용자가 특정 노동조합의 가입 여부에 직접 개입함으로써 노조 가입을 고용조건으로 하는 황견계약, 지배개입의 부당노동행위에 해당된다. 그러나 비정규직 노동자가 고용단절의 불이익이 발생할 수 있는 상황에서 노조가입을 거부하는 것은 불가능에 가깝다.

또한 기간제 노동자가 재계약 이후라도 해당 노동조합에서 탈퇴를 한

다는 것은 향후의 계약갱신이 거절되거나 정규직 전환이 되지 못하더라도 일정 기간 이후 다시 기간제 계약으로 계속 근무할 수 있는 기회를 모두 포기하는 것과 같아서, 기간제 노동자로서는 단결권을 행사하기 어려울 뿐 오히려 자신의 헌법상 단결권을 사용자에게 팔아야만 고용이 보장될 수 있는 처지에 놓이게 된 것이다.

둘째, 비정규직 노동자를 정식 채용하기 위한 근로계약서 서명 전에 먼저 사용자(인사부서에서)는 특정 노동조합 사무실에 방문해서 면담을 받고 오라고 안내하는 사례도 있다. 즉 근로계약 체결 전에 사용자가 지원하는 노동조합 사무실에 방문하거나 전화통화를 통해 노조가입원서를 작성하는 것을 거치도록 하는 것이다. 이는 사용자가 직접 노조가입원서에 서명을 받거나 특정 노조가입을 종용하는 발언을 한 것은 아니어서 이를 부당노동행위로 입증하는데 훨씬 어려움이 따른다. 그러나 복수의 노조가 존재하는 상황에서 사용자가 지지하는 특정노조에 방문하도록 안내하는 행위는 재계약이나 정식 근로계약 체결을 앞둔 비정규직 노동자에게는 특정 노동조합 가입을 고용조건으로 암시하는 행동으로 해석될 수밖에 없다.

셋째, 비정규직 노동자들은 사용자가 선호하지 않는 노동조합에 가입했다는 사실이 알려지게 되면, 사용자로부터 직접 노조탈퇴를 요구받고 이를 거절할 경우 고용유지에 불이익을 받을 수밖에 없기 때문에, 비밀조합원으로 자신이 특정 노동조합에 가입하였다는 사실을 숨길 수밖에 없다.¹⁰⁵⁾

105) 매일노동뉴스 2013.1.29.자 언론보도, “국책연구원이 ‘비정규직 돌려쓰기’에 ‘노조 탈퇴 종용’까지”(http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=116291); 수원시민신문 뉴스365 2018.9.1.자 언론보도, “보건의료노조, ‘부당해고와 노조할 권리

비정규직 노동자들이 자신의 노조가입 사실을 숨겨야 하는 상황은 해당 비정규직을 조직한 노동조합에게도 단결권 행사에 불이익을 초래한다. 비정규직 노동자들이 조합원으로 공식적으로 밝히기 어렵기 때문에 복수노조 교섭창구단일화절차에서 교섭대표노조를 결정하는 조합원 수 산정에 반영하기 어려운 경우가 많다. 과반수노조 이의신청사건에서 노동위원회에 제출되는 조합원 명단이 사용자나 다른 노동조합에게 공개되지 않도록 하고 있으나 정부기관의 구제절차를 통해 신원이 노출되는 사례가 있기 때문에 조합원들이 자신의 명단제출을 거부하는 경우도 많다.¹⁰⁶⁾

또한 교섭대표노조가 결정된 이후에도, 근로시간면제한도 등 조합원 수를 기준으로 조합활동상 편의제공의 규모를 결정하게 되는 경우, 공개하기 어려운 비밀조합원을 두는 노동조합은 조합활동 과정에서도 불이익을 감수해야 한다. 특히 고용이 불안정한 비정규직 노동조합, 노사

침해에 맞서 강력 투쟁' 선언”(http://www.urisuwon.com/sub_read.html?uid=104796)

106) 노조설립초기 사용자의 계약해지 부당노동행위가 만연한 상황에서 조합원임을 밝히는 것이 어려워 교섭창구단일화절차 진행을 하지 못한 사례 : 경기 2015. 12. 30. 2015교섭41 현대남안산판매대리점 교섭요구사실 공고시정 “초기업단위 노동조합의 경우에는 조직 대상의 범위가 하나의 교섭단위를 초월하는 것이므로 사용자는 소속 근로자가 초기업단위 노동조합에 가입하였는지 여부를 초기업단위 노동조합이 객관적으로 알려주기 전까지 이를 인지하는 것이 현실적으로 불가능한 점, 초기업단위 노동조합이 사용자의 소속 근로자가 초기업단위 노동조합이 교섭요구를 하였다든 사실만으로 사용자에게 공고의무를 부담하도록 하는 것은 사회통념상 타당하지 않다고 보이는 점 등을 종합적으로 고려할 때, 이 사건 노동조합이 이 사건 사용자에게 교섭을 요구하면서 이 사건 사업장 소속 판매인원이 노동조합에 가입하였다는 사실을 교섭요구 당시는 물론 우리 위원회, 심문회의 시까지 객관적으로 입증하지 아니한 것은 정당한 교섭요구라고 볼 수 없으므로 이 사건 사용자는 이 사건 노동조합의 교섭요구 사실을 공고할 의무가 없다.”

관계가 안정화되지 못한 신생 노동조합의 경우, 조합원 수의 왜곡현상을 필연적이기 때문에, 복수노조 교섭창구단일화제도는 노동조합이 단결권 행사에도 상당한 제약을 초래한다.

넷째, 특정 사용자와의 전속성이 낮은 임시일용직, 단기의 프리랜서 고용형태가 일반적인 노동시장에서는 사용자가 선호하지 않는 노동조합에 가입한 이력이 있거나 해당 노조 간부들과 친분이 있다는 사정만으로도 동종직종의 채용과정에서 불이익을 받을 수 있다. 대표적으로 임시일용직 고용형태인 건설업 현장직 노동자들을 조직하는 노동조합은 노동조합 설립 초기 블랙리스트로 인한 부당노동행위가 심각했다. 방송산업, 출판산업, IT산업, 연구직 등 전문직종을 활용하는 산업은 일정한 지역이나 직종 특성상 노동수요와 공급이 제한적이어서 비정규직 노동자들로서는 노동조합 활동에 상당히 위축될 수밖에 없다. 따라서 이러한 산업에서 노동조합을 조직한다는 것은 노동시장에 지배적인 조직력을 갖지 못하면 특정 노동조합의 조합원이라는 이유로 노동시장에서 배제되어버린다.

이러한 산업은 기업단위가 아니라 한정적인 업종 또는 직종별 노동시장에서 고용을 지속하는 단기·임시일용 형식이기 때문에, 기업단위의 노동조합을 설립하거나 단기간 일하는 회사에 소속된 정규직 노동조합에 가입하는 것으로는 실질적으로 단결권을 행사한다고 볼 수 없다. 그러나 기업단위 복수노조 교섭창구단일화제도는 이러한 단기·임시일용 고용형태를 취하는 업종이나 직종의 비정규직 노동자들로 조직된 노동조합이 정상적으로 조합활동을 할 수 없기 때문에 노동조합 설립 자체에 제약을 받게 된다.

2. 비정규직 고용형태별 단체교섭권 제약

1) 기간제·무기계약직 고용 특성과 창구단일화제도 악용

기간제나 무기계약직과 같은 직접고용 비정규직 고용형태는 통상 기업단위 내에서는 규모면에서 소수집단이기 때문에, 비정규직의 노동조건을 개선하는 것을 주된 목적으로 조직하는 노동조합은 조합원 수에서 소수노조의 지위를 갖을 수밖에 없다.

IMF 구제금융시기를 경과하면서 대량정리해고 후 기간제와 같은 비정규직이 증가하면서 정규직보다 열악한 노동조건으로 노동력을 활용하려는 비정규직 차별이 만연해지면서 비정규직 노동자들로 조직된 노동조합이 생겨나게 되었다. 정규직을 중심으로 설립되었던 기존의 노동조합에서는 비정규직 노동자의 가입을 허용하지 않거나 기간제 노동자를 가입시키더라도 다수 조합원의 이해관계를 중심으로 조합활동이 이루어지게 되거나 정규직과 비정규직 간 이해가 충돌되는 상황이 발생하였고, 비정규직 노동자의 노동조건 개선을 위해 별도의 노동조합 조직을 필요로 하게 되면서 기간제 노동자를 중심으로 한 노동조합이 증가하였다.

1997년 비정규직법 제정으로 금융산업 등 민간부분에서 일정정도 기간제 노동자에 대한 상용직전환이 있었고, 2005년 이후 몇차례 공공부문에서 정규직전환정책으로 무기계약직이 형성되었는데 여전히 차별이 해소되지 못한 상태였기 때문에, 기존 정규직 노동조합에 가입이 허용

되어도 노동조합을 통한 기간제·무기계약직을 중심으로 한 노동조합의 단결이 필요한 상황은 계속되었다. 그러나 2011년 복수노조 교섭창구단일화제도의 도입은 사실상 기간제·무기계약직 노동조합의 존립을 위협하였다.

첫째, 기간제·무기계약직으로만 조직된 노동조합은 기업단위 내에서 과반수노조로 교섭대표권을 확보하는 것이 불가능하기 때문에, 비정규직 차별 개선을 비정규직 노동자의 단결을 통해 해결하고자 했던 비정규직 노동조합의 존립 의미 자체가 상실되었다(4-3-2 대학노조 ***지부 사례).

둘째, 복수노조 교섭창구단일화제도상 교섭단위 분리결정제도를 활용하는 것도 불가능하다. 교섭단위 분리결정은 교섭의제의 본질적 기초를 달리할 정도에 이르러야 한다고 보는 노동위원회와 법원의 판단에 비추어볼 경우, 기간제·무기계약직과 정규직 노동자들 간의 교섭단위 분리, 사무직과 현장직 간 교섭단위분리 등이 거의 인정되지 않기 때문에 비정규직 노동자들의 독자적인 단결권 행사는 사실상 박탈된다.

셋째, 오히려 비정규직 노동조합과의 개별교섭 동의는 비정규직과 정규직 간의 차별을 두고자 하는 경우, 즉 비정규직 차별을 더 공고히 하기 위한 목적에서 정규직노조와 사용자간 합의에 의해 이루어지게 된다.

결과적으로 복수노조 교섭창구단일화제도 도입 이후 상당수의 직접고용 비정규직 노동자로 조직된 노동조합은 독자적인 단결권 행사가 불가능하여 점차 소멸되었다.

2) 특수고용 특성과 창구단일화제도 악용

특수고용형태 노무제공에 종사하는 노동자들은 외관상 근로계약을 체결하지 않는 점 때문에 노동법을 적용받을 수 있는 노동자에 해당되는지 불명확하다는 사정으로 인하여 단체교섭권을 행사하는데 어려움을 겪는다.

첫째, 노동위원회나 노동부를 통해 노동자성을 인정받기 전 특수고용 노동자들은 노동조합 설립에 적극적으로 나서기 어렵다. 노동조합을 설립하거나 가입할 경우 계약해지와 같은 부당노동행위가 즉각 발생되기 때문에, 같은 사업장 또는 유사 직종에서 노동부나 법원을 통한 임금 또는 퇴직금 지급청구, 또는 산업재해보상청구 과정에서 근로기준법상 노동자성이 확인되기 전에는 단결권 행사 자체가 위축될 수밖에 없다.¹⁰⁷⁾

둘째, 근로기준법상 노동자성 여부가 불분명한 경우라도, 노동조합법상 노동자성을 인정받을 가능성이 있다면 노동조합을 설립하는 시도가 있을 수 있다. 그러나 교섭창구단일화제도 이후에는 노조 설립 직후 바로 단체교섭이 가능하지 않기 때문에 교섭창구단일화절차를 먼저 거쳐야만 한다. 특히 특수고용 노동자가 노조를 설립하고 사용자에게 교섭요구를 할 경우, 기업단위 교섭창구단일화제도는 하나의 사업단위 내 다른 노동조합이 존재하는 경우 이미 단체협약이 체결되어 있다면 단체교섭요구 자체가 어렵게 된다. 특수고용 노동자들은 교섭창구단일화개시를 위해 고용형태와 근로조건의 차이를 들어 교섭단위 분리신청을 하여 특수고용형태 직종의 교섭단위분리를 인정받아야만 교섭창구단일

107) 매일노동뉴스 2019.4.11.자 언론보도, “애니카손해사정 ‘노동자성 인정’ 피하려 사고조사원 밖으로 내모나” (<http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=157811>)

화절차 개시가 가능하게 된다.¹⁰⁸⁾

셋째, 단체교섭 요구 즉시 교섭창구단일화절차 개시가 가능하더라도 특수고용 노동자의 교섭요구에 대해서는 모든 사용자들은 외관상 근로 계약관계가 없다고 주장하면서 공고를 거부한다. 따라서 특수고용 노동자들은 교섭창구단일화절차를 개시하기 위해 거의 대부분은 교섭요구사실공고 시정신청을 다시 제기해야만 한다. 초심 지방노동위원회에서 노동조합법상 노동자성이 인정되더라도 재심과 행정소송을 계속하면서 사용자의 공고거부가 장기화될 수 있다.

1-18 금속노조 서울지부 *****지회 사례

2020. 5. 경 금속노조(노조1)에 가입하여 교섭을 요구했으나 회사는 특수고용 노동자인 다수 조합원들의 노동자성을 인정할 수 없다는 이유로 교섭요구사실을 공고하지 않았다. 교섭요구사실공고 시정신청사건에서 노동위원회가 시정명령을 한 날 정규직을 중심으로 한 노동조합2를 설립하여 노조1 지회의 교섭권을 빼앗으려 하였다. 그러나 과반수노조 이의신청사건에서 노조1이 과반수노조로 교섭대표노조가 되자(중앙2020교섭56), 이번에는 정규직과 특수고용직의 교섭단위를 분리해달라는 취지의 교섭단위분리신청을 하였다.

서울지방노동위원회의 단위분리결정에 대해 다시 교섭창구단일화절차를 개시하여, 분리된 정규직 교섭단위에서 노조2를 교섭대표노조로 공고하였으나 중앙노동위원회 재심에서는 교섭단위분리를 허용하지 않았다(중앙2021단위1 초심 취소). 사용자는 아예 특수고용 노동자를 사용하는 사업부문을 분할하여 별도 회사를 신설하고, 교섭요구사실 시정신청사건과 교섭단위분리신청사건에 대한 중앙노동위원회 재심결정에 대해 불복하여 행정소송(서울행정법원 2021구합 58394)을 진행하면서 노조1과의 교섭을 계속 거부하였다.

108) 중앙노동위원회 2018.10.5.자 결정, 중앙2018단위12 판정 대한민국(과학기술정보통신부 우정사업본부) 재택위탁배달원 직종 교섭단위 분리결정; 중앙노동위원회 2019.3.8.자 결정, 중앙2019단위1 판정 삼성화재애니카손해시정주식회사 교통사고현장조사원 직종 교섭단위 분리결정 등

넷째, 특수고용 노동조합의 교섭요구에 대한 사용자의 공고거부가 계속되는 과정에서 노동조합의 핵심 간부나 조합활동에 중심점이 되는 조합원들에 대한 탈퇴 회유 및 종용, 표적감사나 계약해지 등 부당노동행위가 필연적으로 뒤따른다.

그런데 특수고용 노동자들의 경우에는 계약해지의 부당노동행위가 대표적으로 가장 손쉽게 발생하는데, 이러한 부당노동행위성이 인정되더라도 계약해지 기간 동안에 대한 임금상당액의 배상이 인정되기 어렵다. 특수고용 노동자들은 외관상 근로계약을 체결하지 않기 때문에 보수의 지급방식이 건당 수수료에 따라 지급되거나 근로시간에 상응한 기본급여가 책정되지 않아 부당노동행위로 일하지 못한 기간의 임금상당액의 지급액을 산정하기 어렵다는 이유로 구제명령의 내용에서 임금상당액 배상이 제대로 인정되지 못한다. 노동조합 결성만으로도 상당한 금전적, 경제적 불이익을 감수해야 하는 특수고용 노동자에게 단결권 행사는 생계를 건 어려운 선택이 될 수밖에 없다.¹⁰⁹⁾

109) 중앙노동위원회 2017.2.17.자 결정, 중앙2016부노220,221 병합 판정 기아자동차 주례대리점 부당노동행위 구제재심신청(①...노동위원회의 구제명령은 부당노동행위를 시정하기 위한 행정상의 조치로서 노동위원회의 재량권이 폭넓게 인정되는 바, 초심지노위가 독자적인 판단으로 이 사건 구제명령을 발한 것은 초심지노위가 노동위원회로서 가지고 있는 재량권을 발동한 것으로 판단되는 점, ②비록 이 사건 근로자들은 이 사건 사용자의 계약해지로 인하여 자동차 판매 대수에 따라 판매수당을 받는 등 경제적 손실이 발생할 가능성은 인정되나, 이 사건 근로자가 주장하는 경제적 불이익은 이 사건 근로자의 계약이 유지되었다면 얻을 수 있었을지 모르는 기대이익에 불과하여 해당 금원을 근로기준법 제30조제3항에서 말하는 임금상당액에 해당한다고 볼 수 없고, 이 사건 근로자들은 매월 고정급 없이 자동차 판매대수에 대응하는 수수료만을 받아왔을 뿐만 아니라 그 수수료 액수도 판매인원의 능력이나 판매차량의 종류 및 그 대수 등에 따라 수수료의 편차가 상당할 수 있으므로 매월 평균적인 금원(수수료)을 산출할 수도 없다는 측면에서 이 사건 근로자들이 이 사건 사용자를 상대로 민사소송으로 민법 제750조의 불법행위에 의

결국 교섭창구단일화제도는 사용자가 단체교섭을 장기간 거부하면서 고용단절의 부당노동행위 가능성을 더욱 확대시킴으로써, 특수고용 노동자의 단결권 행사의 어려움을 더욱 가중시킨다.

3) 임시일용직 사업장 이동 특성과 창구단일화제도 악용

방송이나 영화, IT, 건설, 연구분야 등 직종별 일정한 자격이나 숙련을 중심으로 노동시장이 제한적으로 형성되는 산업에서 일하는 사람 대부분은 특정 사용자와의 전속적인 계약관계보다 프리랜서와 같은 특수고용형태, 근로계약관계를 맺더라도 단기, 임시일용 형태가 많다. 이런 경우 잦은 사업장 이동이 불가피하고, 특정 사용자와 계약조건보다는 해당 직종의 노동시장에서의 고용조건에 영향을 받는다. 따라서 집단적 노동관계를 통한 근로조건 개선은 초기업단위 교섭을 통한 노동시장에서의 공정한 조건과 초기업단위 단체협약의 형성이 중요하게 된다.

첫째, 이러한 임시일용직종의 노동시장에서 노동조합을 설립한다는 것은 반복적인 사업장 이동과정에서 조합원에 대한 블랙리스트에 노출될

한 손해배상책임 등을 묻는 것은 별론으로 하더라도 노조법상 부당노동행위 구제 명령의 일환으로 원상회복에 의한 배상명령을 청구할 수 있다고 볼 수 없는 점 등을 종합적으로 고려하면 초심지노위가 이 사건 근로자 및 노동조합의 신청취지 중의 하나인 '계약해지로 근로자가 입은 경제적 불이익을 금원으로 환산하여 매월 지급하라'를 구제명령의 내용에서 제외한 채 이 사건 사용자의 이 사건 근로자들에 대한 계약해지를 취소하고, 공고문 게시명령만을 내린 것은 적절하다고 할 것이다.); 중앙노동위원회 2017.11.3.자 결정, 2017부노158,162 병합 판정 (부당노동행위 인정에 따라 우너상회복을 위한 계약해지 취소는 구제명령을 하더라도 경제적 불이익의 대상인 판매수수료는 가변적이고 편차가 상당한 기대수익에 불과하여 원상회복의 법리를 적용하기 어렵다.)

경우, 향후의 고용지속에 문제가 발생되고 해당 노동시장에 재진입하지 못하게 될 경우 노동조합 가입을 통한 근로조건 개선(단체협약 적용)을 기대하기 어렵다. 따라서 임시일용직 노동조합에서 노동조합의 존립 및 유지, 조합원의 근로조건 개선을 위한 일차적이고 핵심적인 목표는 반복되는 채용과정에서 조합원에 대한 고용안정일 수밖에 없다.

둘째, 임시일용직종의 본래적 성격상 하나의 기업단위에서의 채용과 고용단절은 수시로 반복되고, 물량의 흐름에 따라 끊임없이 노동자의 이동은 동적으로 변화될 수밖에 없다. 그런데 교섭창구단일화제도 하에서는 단체교섭요구를 하려면 각 사용자와 기업단위 교섭창구단일화 절차를 거쳐야만 하고, 이는 교섭요구시점을 기준으로 특정 기업에 소속된 조합원의 존부와 조합원수를 확인해야만 한다. 그런데 임시일용직 노동시장에서는 노동수요와 공급이 끊임없이 유동적으로 변경되기 때문에, 제한적인 직종별 노동시장에서 요구되는 공정한 기준을 형성하는데 초기기업단위 교섭의 필요성에 비춰보면 실질적인 의미도 없다.

셋째, 유동적인 고용흐름을 가진 임시일용 노동시장에서 노동조합이 교섭요구시점에 개별 조합원이 특정 사용자와 계약관계 있는지, 특정 사용자와 언제까지 계약관계가 지속되는지 여부를 일일이 확인하고 관리하는 것은 매우 어렵고, 특히 노동조합의 조직운영에 부합하지도 않는다. 물량 흐름에 따라 조합원들은 수시로 기업이나 사업장, 지역을 넘나들게 되는데, 이러한 변동은 3-6개월, 길어도 1-2년 단위로 짧을 뿐 아니라 계약기간도 작업공정율에 따라 불확정적인 특성을 갖는 경우가 많기 때문에 하나의 사업 또는 사업장별로 개별 조합원의 계약변동사항을 관리하기 쉽지 않다.

따라서 전속적인 기업단위로 고용을 지속하지 않는, 사업장이나 지역 이동이 빈번한 직종의 노동자를 조직하는 노동조합은 산하조직을 기업단위로 편재하여 관리해야 할 의미도 크지 않기 때문에, 단체교섭시기마다 기업단위로 소속된 조합원 현황을 파악할 것을 요구하는 기업단위 교섭창구단일화절차는 임시일용직을 중심으로 하는 노동조합의 조직운영과는 부합하지 않은 제도로써 무의미한 교섭절차상의 제약을 통해 노동조합의 단체교섭권을 침해한다(4-1-1 건설연맹 건설노조 토목분과 사례, 4-2-1 건설연맹 플랜트건설노조 ***** 사례).

넷째, 기업단위 교섭창구단일화제도로 인하여 교섭요구시점부터 단체교섭 및 단체협약 체결에 이르는 기간동안 조합원이 특정 기업에 소속되어 있지 않으면, 단체교섭권 행사를 박탈하게 되므로, 교섭요구시점에 특정 사용자와의 계약이 없으면 과반수노조를 결정하는 조합원수산정에서 제외되고, 교섭대표노조로서 교섭권을 확보하더라도 해당 사용자와의 단기 업무가 완료되어 버리면 교섭을 해태하다가 단체협약체결을 거부하는 방법으로 단체교섭권을 무력화시킬 수 있다(4-1-1 건설연맹 건설노조 토목분과 사례).

특히 임시일용직 노동시장에서 사용자들에게는 이러한 반복적인 채용과 고용단절의 상황은 특정 노동조합에 가입된 조합원의 채용규모를 통제하여 교섭대표노조 결정에 사용자가 개입하는 부당노동행위가 훨씬 쉽다. 즉 다른 산업보다 조합원에 대한 블랙리스트가 만연하게 되는 이유이다. 그럼에도 이러한 임시일용직 노동자들의 노동3권의 제약의 문제는 제대로 고려하지 않은 채, 조합원의 고용보장과 조합원 채용차별을 막기 위한 노동조합 활동은 채용강요로만 치부되고 있다.

심지어 하나의 사업보다 더 작은 사업장단위로 하는 교섭단위분리결정을 통해, 사용자의 신규업무에 대한 채용시 노동조합의 조합원 수에 직접적으로 개입하는 부당노동행위도 자행되었다. 사업장단위로 교섭단위분리결정이 되면 특정 사업장 단위로 단체교섭요구할 수 있는 조합원이 존재해야만 하고, 교섭대표노조 결정시 해당 사업장 소속 조합원수를 산정하기 때문에, 임시일용직 노동시장에서 교섭단위분리제도는 지난 10여년간 임시일용직 노동자의 단결권과 단체교섭권에 대한 본질적 침해수단으로 기능하였다(4-2-1, 4-2-2, 4-2-4 건설연맹 플랜트 건설노조 ***** 사례).

4) 간접고용 특성과 창구단일화제도 악용

우리나라의 간접고용은 원-하청간 위임·도급계약상 하청업체가 변경되더라도 하청노동자들이 원청사업장 내에서 계속근로하는 사내하청 형태를 취하고 있다. 대체로 하청의 업무가 기본적으로 원청 사업장에서 계속근무해온 노동자의 노동집약적인 숙련을 통해 수행되는 업무들로, 실질적으로 원청사업주와 묵시적 근로관계 또는 불법파견에 따른 원청사업주와의 직접적 근로관계가 인정될 수 있다. 그러나 법원을 통해 원청사업주와의 직접적 근로관계에 대한 확정판결을 받기 전에는 원청사업주와 현실적으로 단체교섭이 불가능한 구조인 점에서, 직접적 근로관계를 주장하는 것과는 별개로 하청업체와의 교섭요구가 불가피하다.

(1) 하청업체와의 단체교섭에서 교섭창구단일화제도의 권리 침해

외관상 근로계약관계에 기초하여 하청업체를 상대로 한 단체교섭요구시 기업단위 교섭창구단일화제도에 따르면, 일하고 있는 원청사업장의 사업장단위와 별개로 하청업체의 사업단위 교섭창구단일화절차를 거쳐야 한다.

첫째, 하청업체와 교섭창구단일화절차를 거쳐 단체교섭을 진행하게 되더라도 원청사업주가 하청업체와 도급계약을 종료하고 새로운 업체로 변경하게 되면, 교섭 중이라도 교섭창구단일화절차를 다시 개시해야 한다. 쟁의행위 중에 업체가 변경되는 경우에도, 심지어 단체협약을 체결하여 유효기간 중이라도 업체가 변경되면 새로운 업체가 해당 단체협약을 체결한 주체가 아니라는 이유로 이행을 거부하게 되면 다시 교섭창구단일화절차를 거쳐야만 한다(2-3-2 공공운수노조 의료연대본부 ****병원 사례, 2-4-2 공공운수노조 ****지역지부 **분회 사례).

둘째, 하청업체가 하나의 원청사업주와 도급계약을 맺은 경우, 해당 사업장만을 교섭단위로 교섭창구단일화절차를 거치기 때문에, 동일한 원청 사업장 내 해당 하청업체 소속 복수의 노동조합이 존재하지 않는 한 교섭요구확정공고만을 거쳐 교섭을 개시할 수 있다. 그러나 하청업체가 다수의 원청사업주와의 도급계약을 수행하는 경우, 기업단위 교섭창구단일화절차를 하청업체의 복수의 사업장 내에 존재하면 복수의 노동조합 간 교섭대표노조를 결정해야 하는데, 아무런 교류가 없는 원거리의 타 사업장 노동조합이 배타적인 교섭권을 행사하는 것은 사내하청구조 하에서 간접고용 노동자들의 단체교섭권을 현저히 제약하게 된다.

셋째, 특히 새로 변경된 하청업체를 상대로 다시 교섭창구단일화절차

를 개시해야 하는 경우, 해당 하청업체의 다른 사업장에서 이미 교섭창구단일화절차를 거쳐 교섭대표노조를 결정하였거나 타 사업장 노동조합의 단체협약을 체결하였다면, 교섭 또는 쟁의행위 중에 업체가 변경된 간접고용노동자들은 교섭창구단일화절차를 개시할 기회조차도 박탈당하게 된다.

넷째, 단체교섭권 행사를 위해 하청업체의 다른 사업장과 교섭단위를 분리하는 것도 쉽지 않다.

교섭단위 분리결정을 받으려면 교섭의제의 본질적 기초를 달리할 정도에 이르러야 하는데, 교섭단위를 분리하고자 하는 하청업체의 다른 사업장에서 수행하는 업무가 유사한 경우, 사업장이 원거리에 있고, 원청사용자와의 도급계약상 임금수준이나 임금체계, 근무환경에 따른 고용조건이 상이한 경우에도 교섭단위분리가 인정되지 않는다(3-3-1 서비스연맹 서비스일반노조 ****고객센터지회 사례).

특히 하청업체에 소속된 정규직(사무직, 연구직 등) 노동조합과 원청사업장에서 일하는 현장직 노동자를 조직대상으로 하는 노동조합이 존재하는 경우, 기존 정규직 노동조합이 규약상 조직대상을 정규직으로만 한정하지 않으면 비정규직 노동자를 포함하고 있다고 주장하면, 실제 수행하는 업무나 사업부문의 현저한 격차가 존재하는 경우에도 교섭단위 분리가 인정되지 않는다(4-4-3 민주일반연맹 민주연합노조 제천지부 사례).

또한 하청업체는 원청사용자와의 도급계약이 얼마남지 않았다거나 다시 갱신계약할 의사가 없다는 주장, 다수의 사업장이 존재할 경우에 실제 각 사업장에 노동조합이 설립되어 있지 않은 경우에도 하나의

사업장을 교섭단위분리해주면 나중에 다른 사업장에 노동조합 설립시마다 사업장별로 단체교섭하는 것은 불가능하다는 과장된 주장까지도 받아들여지고 있다.

4-4-3 민주일반연맹 민주연합노조 제천시부 *****지회 사례

원청사업장에서 일하는 하청노동자만을 조직대상으로 하는 노동조합2는 위탁 사업을 하는 하청업체에서 교섭창구단일화절차를 거쳐야 하는데, 하청업체 정규직만을 조직대상으로 하는 노동조합1보다 조합원수가 적을 수밖에 없어 교섭 대표노동조합이 될 수 없다. 즉 하청업체 정규직인 노조1과 하나의 교섭단위로 교섭창구단일화절차를 거쳐야 하면, 원천적으로 교섭권이 박탈되는 상황이다. 노조2는 원청사업장(하청업체의 위탁사업장)을 별도 교섭단위로 분리해달라는 교섭단위분리신청을 하였으나 2020.9. 충북지노위는 2020.12.말 위·수탁계약 만료가 예정되어 있고 전국에 수많은 위탁사업장들이 있어서 노조가 생길때마다 단위분리를 할 수 없다는 이유로 단위분리를 기각결정 통보하였다. 노조1은 본사에만 교섭요구사실공고를 하고 위탁사업장에는 공고를 하지 않아 노동조합 2는 창구단일화절차에 참여할 수도 없었고, 노동조합1의 단체협약을 적용받을 가능성도 없기 때문에, 공정대표의무 위반 시정신청도 불가능함에도, 충북지노위 위원들은 공정대표의무의 문제라고 교섭단위분리를 인정하지 않았다.

다섯째, 오히려 원청 사업장 내에서 사실상 전속하여 근무하는 사내하청 간접고용 노동자들은 원청 사업장에서 함께 일하는 다른 하청업체 소속 노동자들과 함께 단체교섭을 해야 할 필요가 더 크다. 하나의 원청사업주와 도급계약을 체결한 다수의 하청업체들은 임금이나 노동조건, 근로시간이나 휴게, 휴가, 출퇴근 등 작업환경에 따른 현안문제에서 하나의 원청 사업주와 동일한 수준의 도급계약, 동일한 사업장에서의 근무를 하기 때문에 간접고용 노동자들의 단체교섭의제에서 공통적인 이해관계 하에 있게 된다. 그러나 하청업체마다 교섭창구단일화절차를 진행해야 하고, 업체변경 시기의 차이, 각 업체 내 다른 사업장의

복수노조 존재 여부, 유효기간 있는 단체협약 유무, 타 사업장에 이미 창구단일화절차 완료 및 교섭대표노조 결정 여부 등에 따라 원청 사업장 내의 다른 하청업체 간접고용 노동자들의 공동교섭, 집단교섭 구조를 안정화시키는데 상당한 어려움이 초래될 수밖에 없다.

또한 원청 사업장에 소속된 다수의 하청업체들과 공동교섭을 진행하는 경우에도 효율적인 근로시간면제배분이 어렵다. 하나의 원청 사업장 내 다수의 하청업체 소속 간접고용 노동자들을 조직대상으로 하는 노동조합의 경우, 노조전임활동을 할 의사와 역량이 되는 조합원을 각 업체별로 확보하기 쉽지 않다. 따라서 집중적·효과적으로 조직운동을 하기 위해서는 특정 하청업체 소속 조합원을 근로시간면제자로 지정하고 각 하청업체에서 근로시간면제자의 급여분에 대해 업체수로 나누어 분담하는 방식으로 단체협약을 체결하는 것이 노사 모두에게 이롭다. 그러나 근로시간면제배분을 각 기업단위로 결정하도록 한 현행 노동조합법상 무조건 각 하청업체에 소속된 노동자들을 각 업체별 근로시간면제자로 지정하고, 근로시간면제시간을 각 업체별로 부여할 수밖에 없도록 제약하고 있어서, 초기업단위 교섭과 단체협약시 효과적인 조합활동과 편의제공을 노사간 자유롭게 합의하는데 걸림돌이 되고 있다.¹¹⁰⁾

110) 고용노동부, 「사업(장)단위 복수노조 교섭창구단일화·근로시간면제제도 질의회 시모음집」, 197~200면. 노사관계법제과-54, 2010.7.12.자 회시(각 생산공정별로 도급계약업무를 수행 중인 수개의 하청업체가 산재해 있고 각각의 하청업체들이 독립된 법인체로서 근로조건의 결정권이 있으며, 인사노무관리, 회계 등이 독립적으로 운영되고 있다면 각 하청업체별로 조합원수를 산정하여 근로시간면제 한도(시간 및 인원)를 적용하여야 할 것); 노사관계법제과-697, 2010.9.8.자 회시(A업체 소속의 근로시간면제자인 분회장이나 분회간부가 같은 분회조합원이 소속한 B업체와 관련한 조합활동을 행한 경우나 소속업체와 관계없이 순수하게 상급단체에 파견되어 조합활동을 하는 경우에는 A업체 근로시간면제 시간으로 인정받을 수 없을 것).

(2) 원청사업주와의 단체교섭에서 교섭창구단일화제도의 권리 침해

간접고용, 특수고용 노동자들은 계약의 실질과 외관의 불일치로 인하여, 단체교섭을 요구하는 상대방이 누구인지 문제부터 어려움을 겪는다. 원청 사업주와 묵시적 근로계약관계 또는 불법과건관계로 추단될 경우, 간접고용 노동자들은 원청사업주를 상대로 단체교섭을 요구할 수 있으며, 특수고용 노동자도 위임·도급 등의 계약(특수고용 노동자가 외관상 하청사업주의 지위)의 실질이 근로관계에 해당된다면 원청사업주를 상대로 단체교섭을 요구할 수 있다. 최근 특수고용 노동자들은 원청사업주와의 직접적인 계약관계뿐 아니라 특수고용관계와 간접고용관계가 중첩된 경우도 나타나고 있는 바, 계약의 실질과 외관이 불일치하는 비정규직 노동자의 단체교섭은 교섭요구의 상대방을 특정하는 것부터 제약을 받게 된다.

첫째, 간접고용·특수고용 노동자들은 원청사업주의 사업장 내에서 근로를 제공하기 때문에, 원청 사업장 내의 다양한 조합활동 과정에 제약을 받는다.¹¹¹⁾ 사업장에서 선전물 배포나 조합원들의 단결활동에 대해 사업장의 소유주인 원청 사업주가 사용자가 아니라는 이유로 조합활동을 가로막고, 원청 사업장에서 근로를 제공하는 간접고용·특수고

111) 대법원 2020.9.3.선고, 2015도1927 판결 (대법원은 피고인들이 수자원공사지회 조합원들과 함께 한국수자원공사 사업장에서 이 사건 각 집회를 개최하였다고 하더라도 이러한 행위는 사회상규에 위배되지 아니하는 정당행위로서 위법성이 조각되고, 피고인들이 대체근로자들의 작업을 방해한 것은 위법한 대체근로자 투입에 대항하기 위해 상당한 범위 내에서 실력 행사가 이루어진 정당행위에 해당하여 위법성이 조각된다고 보아 피고인들에게 무죄를 선고한 원심을 유지하고 검사의 상고를 기각함).

용 노동자들을 조직대상으로 하는 노동조합이 노동조합 명칭에 원청기업명을 사용하였다는 이유만으로 명칭사용금지가처분 등을 제기하여 단결권 행사를 위축시키려 한다.¹¹²⁾

둘째, 원청사업주를 상대로 단체교섭요구를 하는 경우에도 통상 교섭창구단일화절차를 개시하기 않기 때문에, 신청일로부터 10일 이내에 결정해야 하는 교섭요구사실공고 시정신청에서 노동조합법상 노동자성 및 원청사업주의 사용자성을 인정받아야만 하는데, 단시일 내에 노동조합이 관련한 입증하기에 상당한 어려움이 초래될 수밖에 없고, 자료를 제출하더라도 노동위원회에서 이를 충분히 심리하기 어렵다.

원청사업주의 교섭거부가 불 보듯 뻔하여, 교섭창구단일화절차의 신속한 진행을 기대하기 어려워서 바로 쟁의조정신청을 한 경우에도 조정신청기간이 10일, 연장하더라도 20일에 불과하고 조정회의에서 법률쟁점에 대해 심리하는 것이 어렵다는 이유로 노동조합법상 노동자성, 사용자성에 관한 판단이 제대로 이루어지지 못하여 사실상 단체교섭권 및 쟁의권 행사가 제약된다.¹¹³⁾

112) 서울남부지방법원 2016카합20075 결정 아시아나항공이 공공운수노조 아시아나항공분회에 대한 인격권 침해금지가처분 (채무자 분회가 채권자 소속 근로자로 구성된 노동조합인 것처럼 행세하면서 그 명칭을 모용하여 사용하고 있는 것이 아니라 소속 조합원들이 주된 용역업무를 수행하는 사업장이 채권자의 항공기와 관련이 있기 때문에 채권자 명칭의 일부를 지리적, 장소적 지칭으로써 분회 명칭으로 사용한 것으로 보인다. ... 하나의 공항에 다수의 업체가 채무자 분회와 유사한 용역업무를 수행하고 있음에 비추어 공항 또는 공항관리업체를 사용하는 방식으로 분회를 다른 분회와 구별하는 것이 불가능한 상황에서 소속 조합원들이 용역업무를 수행하는 주된 사업장의 지칭으로 채권자 명칭 일부를 사용하는 것이 허용되지 않는다고 보기 어려우므로 위 주장을 받아들일 수 없다. 결국 채무자 분회가 채권자의 명칭 일부를 노동조합의 명칭으로 사용하고 있다는 사실만으로 ... 채권자 | 의 명칭권이 침해되고 있다고 보기는 어렵다.)

셋째, 원청사업주의 교섭거부에 대해 노동위원회에 원청사용자를 상대로 한 부당노동행위 구제신청을 제기하는 경우에도 교섭창구단일화제도는 비정규직 노동자의 교섭요구를 거부하는 핑계로 사용된다. 원청사용자는 현행 교섭창구단일화제도 하에서 중첩적·중층적 교섭은 불가능하다거나 원청사업장의 교섭창구단일화절차에 참여하지 않았다는 점도 교섭거부 부당노동행위가 성립되지 않는다는 이유로 주장하였다. 현재까지 원청사용자와의 교섭시 교섭창구단일화절차를 거쳐야 하는지에 대해 명확한 해석이 없고, 부당노동행위를 인정하는 중앙노동위원회도 이에 대해서는 명확한 설시를 밝히지 않았다. 원청 사업주가 직접고용을 통해 수행하는 사업과 달리 하청 활용을 통해 영위하는 사업은 하나의 교섭단위로 볼 수 없으므로, 이미 하청업체에서 교섭창구단일화절차를 거쳤거나 명백히 하나의 노조만 존재하여 교섭권한을 행사할 수 있는 상태임이 확인되면 별도로 원청을 상대로 한 창구단일화절차를 거칠 필요가 없다고 보아야 할 것이다. 하지만 만약 원청 사업장의 교섭단위로 창구단일화절차를 거쳐야 하는 것으로 해석된다면, 교섭창구단일화제도는 원청 사용자와의 교섭을 저해하는 원인으로 작용할 수밖에 없다.

3. 비정규직 전환과정에서 교섭권 침해 문제

113) 중앙노동위원회 2020.6.1.자 결정 중앙2020조정23 한국지역난방공사, 한국마사회에 대한 공공운수노조 쟁의조정신청; 중앙2020조정24 현대자동차외 8개사에 대한 금속노조 쟁의조정신청; 중앙노동위원회 2020.6.4.자 결정 중앙2020조정25 환경부장관 및 고양시장 등 20개 지방자치단체장에 대한 민주연합노조 쟁의조정신청 (교섭상대방으로서 원청사용자성을 판단하기에 주장에 대한 입증이 부족하여 확인하기 어렵다고 결정)

최근 비정규직 노동자에 대한 정규직전환정책이 진행되면서, 근로계약의 상대방인 사용자가 변경되는 경우 전환 후 새로운 사용자와의 사이에서 다시 교섭창구단일화절차를 거치고 교섭대표노조를 정해야 하는 상황이 발생하게 되었다. 문제는 정규직전환이 동시에 일률적으로 진행되지 않고, 파견·용역업체와의 계약만료 시점에 따라 각 노동자들의 전환시점이 달라질 수 있다.

2-4-1 공공운수노조 ****지역지부 ****지회 사례

2017.9.13. 공공부문 비정규직 정규직화의 일환으로 원청 자회사1이 설립되었음. 이후 2018년 1월부터 12월말까지 시설분야와 운영서비스분야의 비정규직 노동자들이 순차 정규직 전환 진행되었다. 이는 같은 사업분야 내에서도 각 용역업체와 원청 간의 용역계약 기간이 서로 달라서 용역계약이 만료되는 순서대로 자회사 소속으로 전환하게 된 것이다. 2019.1.22. 자회사2가 설립되고 2019.4.1.부로 자회사1의 사업 일부(여객터미널, 교통관리 운영 사업 등 10개 사업)를 인수받게 되었는데, 다시 순차적으로 근로계약을 체결하면서 자회사2로 정규직 전환이 되었다.

각 사업단위별 용역업체와 계약이 만료되는 시점이 상이하여 정규직 전환시점에 격차가 발생하였는데, 이로 인해 전환이 완료된 2020.6. 기준으로 보면 노조1 조합원이 가장 많지만 자회사2가 설립된 직후인 2019.4.에 노조2의 조합원이 더 많이 정규직 전환된 상태여서, 먼저 정규직 전환된 노조2가 자회사 설립초기 교섭요구하여, 노조1은 교섭대표노동조합 지위를 확보할 수 없게 되었다.

또한 정규직전환의 방식에 대해 원청 사용자가 직접고용만이 아니라 자회사를 설립하는 간접고용방식을 선택하기도 하면서, 정규직전환 방식에 반대하는 노동조합의 조합원의 경우 자회사와의 근로계약 체결을 거부하면서 직접고용 전환을 요구하는 일이 발생하였고, 노동조합의 소속에 따라 전환시점에 차이가 발생하게 되었다.

4-8-1 화섬식품노조 ****지회 사례

원청 불법파견을 문제제기하며 설립된 노동조합¹은 자회사 전환이 아닌 원청 직접고용이 조합활동의 핵심적인 목표임. 불법파견 시정지도를 받자 원청사용자는 자회사 전환을 결정하고, 자회사 전환에 협조적인 근로자들을 먼저 입사시키고 이들을 중심으로 노동조합³을 설립하였다.

정규직 전환 등을 요구하며 투쟁하는 노동조합¹의 조합원들이 아직 자회사에 완전히 입사하기 전에 노조³이 최초교섭요구를 하였다. 불법파견에 대한 직접고용의무에 따라 기존 하청업체의 모든 하청근로자들이 자회사로 전환, 고용승계되는 것임에도 조합원수 산정시점을 형식적으로 자회사 근로계약서 작성을 기준으로 하나의 사업 또는 사업장 교섭단위 내 조합원으로 제한 해석하였다.

결국 먼저 입사한 노동조합³의 최초교섭요구시점을 기준으로 조합원수를 산정하여, 대부분 이후 입사하게 된 노동조합¹의 조합원수는 과반수노조 결정에서 제외됨. 실질적으로 노동조합¹은 조합원 수가 가장 많았음에도 교섭대표노조 지위를 인정받지 못하게 되었다.

이러한 정규직 전환과정에서 노동자들의 전환시점(근로계약 체결시점)의 차이는 전환 이후 교섭창구단일화절차상 조합원 수 산정에 영향을 미치면서, 정규직전환과정의 비정규직 노동자의 단체교섭권 행사에 불측의 권리 침해를 초래하였다.

이러한 특수성은 사용자에게 특정 노조의 교섭권을 봉쇄하기 위한 목적에서 노동조합의 소속에 따라 정규직 전환시점을 달리하는 부당노동행위 가능성을 열어두고 있다.¹¹⁴⁾

114) 한국뉴스투데이, 2021.8.31.자 언론보도, “현대제철 자회사 설립, 일부 노동자 반발하는 이유” (<http://www.koreanewstoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=65731>)

Ⅲ. 소결

고용상 불안정한 지위와 실질적 사용자의 사용자 책임 회피 및 부당 노동행위, 표면상 근로계약 상대방인 사용자의 결정권한 부재 등 비정규직 노동자에게 헌법상 노동3권 행사는 비정규직의 고용형태상의 특수성으로 인해 이미 상당한 제약을 받고 있다. 그런데 복수노조 교섭창구단일화절차는 비정규직의 노동3권 행사에 있어 가중적인 제약을 가한다.

비정규직의 불안정한 노동시장에서 기업단위 교섭구조는 무용할 뿐 아니라 초기업수준의 고용조건을 안정화할 필요가 있지만 기업단위 교섭창구단일화제도는 단체교섭을 위해 기업단위로의 회귀, 기업차원의 조합원수 변동과 공고절차, 기업수준의 교섭대표노조의 지위 등을 제한하고 있어서 비정규직 노동자들의 단체교섭 및 단체행동을 방해하는 주된 원인임을 확인할 수 있다.

또한 업체변경과 상관없이 원청 사업장에서 계속근무하는 실질과 달리 업체변경시마다 교섭창구단일화절차를 개시해야 하고, 새로운 하청업체의 교섭창구단일화절차 상황에 따라 교섭권을 박탈당할 수 있는 불완전한 지위를 초래하는 교섭창구단일화제도는 비정규직 노동자들에게는 헌법상 노동3권을 침해하는 심각한 위헌적 제도이다.

제8장 결론

조현주

결론

헌법재판소는 제도가 시행되어 실태가 제대로 드러나기 전인 2012. 4. 24. “하나의 사업 또는 사업장에 두개 이상의 노동조합이 있는 경우 단체교섭에 있어 그 창구를 단일화하도록 하고, 교섭대표가 된 노동조합에게만 단체교섭권을 부여하고 있는 ‘노동조합 및 노동관계조정법’ (2010. 1. 1. 법률 제9930호로 개정된 것) 제29조 제2항, 제29조의2 제1항이 청구인들의 단체교섭권을 침해하는지 여부”에 대하여 “소극”으로 판단하였다.

이번 복수노조 침해사례 조사를 통해 드러난 교섭창구단일화제도의 실태를 정리하면 이렇다.

첫째, 복수노조 설립 단계에서부터 사용자가 개입하는 경우가 많이 발생하고 있다. 기존 노동조합을 약화시키기 위해 또는 신규노조 설립에 대항하여 사용자의 지원을 받은 제2노조가 설립되거나, 신규노조가 설립되자 폐이퍼노조가 등장하는 경우이다. 특정 노동조합에 배타적 교섭권을 부여하는 교섭창구단일화제도가 노조 설립 단계에서부터 사용자의 개입을 유인하는 이유가 되고 있다.

둘째, 교섭창구단일화 절차는 노동조합의 최초교섭요구 효력요건 신설, 최초교섭요구시점의 불명확성, 사용자의 공고지연을 통한 교섭지연 합법화, 사용자 공고방식 자의성과 노동조합 교섭절차 부담, 개별교섭동의 및 위임연합 합의시 노사간 통지의무 불균형, 잘못된 교섭창구단일화절차 개시에 대한 시정절차 부재, 노동위원회 이의신청절차의 복잡

성과 노동조합 교섭절차부담, 과반수노조 이의신청단계 이전의 조합원 수 확인절차 부재, 노동위원회의 조합원 수 확인능력 부재, 노동위원회 이의신청절차에서 당사자 변론권 제약 등 문제점을 드러냈다. 교섭창구단일화 절차의 복잡성은 노동조합의 단체교섭권 행사를 과도하게 제약하고 있고, 교섭창구단일화 절차의 주도권을 사용자에게 부여하여 부당노동행위를 유도하고 있으며, 단수노조의 단체교섭권은 교섭창구단일화 절차를 거친 경우에도 불안정한 상황에 놓이게 된다.

셋째, 단수노조 교섭·쟁의행위 중 신설노조 교섭요구시 쟁의권이 박탈될 수 있고, 소수노조가 쟁의행위 찬반투표에 적극 참여를 하였다 하더라도 교섭대표노조가 쟁의행위를 하지 않은 경우 쟁의행위를 요구할 방법이 미비하여 소수노조의 쟁의권은 박탈되고 있으며, 교섭대표노조도 소수노조가 쟁의행위 찬반투표에 협조하지 않는 경우 쟁의행위 찬반투표 진행에 어려움을 겪기도 한다. 현재 교섭창구단일화제도는 단체교섭권뿐만 아니라 쟁의권도 침해하고 있다.

넷째, 교섭창구단일화 절차는 신생노조의 최초교섭가능시점 확인 어려움, 폐업노조를 통한 단체협약 유효기간 등 조작 가능성, 노조설립 직후 사용자에게 의한 제2노조 설립 위험, 조합원 수 개입을 위한 채용재량권 악용(신규채용시 특정 노조 가입·탈퇴의 전제조건화, 정년 이후 축락직 채용의 자의성 증가, 채용특례법령을 악용한 특정 노조 가입 유도, 조합비 면제나 대납을 통한 특정 노조가입 지원) 등 상황으로 단체교섭권, 쟁의권뿐만 아니라 단결권 자체도 침해하고 있는 실정이다.

다섯째, 헌법재판소가 단체교섭권 침해를 최소화하는 제도로 보았던 개별교섭은 사용자의 자의적인 개별교섭 동의권 행사로 사용자가 단체

교섭권을 보장하거나 박탈하는 권한을 가지는 제도가 되고 있고, 개별 교섭 동의 후 노동조합 간 차별 및 부당노동행위에 대하여도 제도적인 보완책이 미비하며, 고용노동부 입장에 따르면 사용자는 개별교섭 동의 후 신설노조의 개별교섭 요구는 거부할 수 있어서 여전히 단체교섭권 박탈의 문제가 있다. 개별교섭은 단체교섭권 침해를 최소화하는 제도로 작동하지 못하고 있다.

여섯째, 헌법재판소가 단체교섭권 침해를 최소화하는 제도로 보았던 교섭단위분리는 예외적인 경우에만 인정되고 있고(고용형태나 직종 특성을 고려하지 않은 교섭단위 결정 등), 판단기준 해석이 불분명한 측면이 있으며(위수탁 용역업체에서 일관되지 않은 결정 등), 사용자에게 신청권을 부여하여 사용자가 특정 노동조합의 교섭력을 분산 및 약화시킬 의도로 악용될 우려가 있고(지역별 교섭단위분리결정을 통한 집단교섭질서 파괴 등), 교섭단위간 차별의 가능성도 있으나 규제할 제도가 미비하고, 교섭단위가 분리되어도 사업 또는 사업장의 조합원 수를 기준으로 근로시간 면제시간이 정해지는 제도적 문제점도 있다. 이처럼 교섭단위분리는 단체교섭권 침해를 최소화하는 제도로 보기 어렵다.

일곱째, 헌법재판소가 단체교섭권 침해를 최소화하는 제도로 보았던 공정대표의무는 교섭대표노조의 수임인으로서의 지위를 부정하고 소수노조의 단체교섭권과 단체협약체결권을 인정하지 않는 것을 전제로 한 제도이고, 차별금지의무로만 규정되어 있는 근본적인 한계를 가진다. 실체적(내용상) 공정대표의무 위반 사례는 기본적인 노동조합 활동에 관한 사항 차별, 그 외 단체협약 내용상 차별, 보다 교묘한 간접차별 방식에 의한 차별 등으로 지속적·반복적으로 발생하고 있다. 절차적

공정대표의무 위반에 관하여는 노동위원회가 단체협약이 체결된 후에는 판단대상으로 삼지 않는 구제의 한계가 있다. 교섭대표노조가 사용자와 단체교섭을 시작조차 하지 않거나 단체교섭을 사용자에게 위임해 버리거나 소수노조에게 필요한 사항을 전혀 요구하지 않거나, 정보제공 및 의견청취 의무를 다하지 않거나, 잠정합의안 찬반투표시 소수노조 조합원들의 참여권을 보장하지 않는 등 문제가 전부 절차적 공정대표의무 위반일 수 있으나, 법원은 교섭대표노조의 재량을 폭넓게 인정하는 판단기준을 전제로 절차적 공정대표의무 위반을 협소하게 인정하고 있다. 소수노조 조합원들은 조합민주주의에 따른 절차적 참여권 보장도 받지 못한 상태에서 가입한 적도 없는 교섭대표노조 대표자가 체결한 단체협약의 적용을 받아야 하는 위치에 있다. 어렵게 절차적 공정대표의무 위반이 인정되더라도 체결된 단체협약의 효력은 유효하게 판단될 수 있다는 측면에서도 공정대표의무는 제도적 한계가 뚜렷하다. 공정대표의무는 단체교섭권 침해를 보완할 수 없다.

여덟째, 기업단위 복수노조의 전면 허용에 따라 기업들은 사용자 입장에서 노사관계를 효율적으로 통제하고 주도할 수 있는 교섭창구단일화 제도가 도입되도록 하였다. 교섭창구단일화제도 하에서 부당노동행위는 자주적 노동조합 탈퇴 유도, 친사용자 노동조합 설립·운영 지원, 단수노조인 경우 교섭지연 및 해태를 통한 교섭권 무력화, 복잡한 교섭창구단일화절차를 활용한 교섭지연(교섭요구사실 공고 지연, 조합원 수 확인, 교섭단위분리 등), 차별적인 단체교섭 및 단체협약의 체결, 기업 내의 인사권 등을 활용한 업무배치, 인사평가, 승진 등에서의 차별, 노조사무실·근로시간면제 등 기본적인 노동조합 활동 사항에서의 차

별 등 다양한 형태도 나타나고 있다. 사용자의 부당노동행위를 적극적으로 규제할 제도정비가 절실함에도 불구하고 제도정비가 되지 않았고, 사용자의 복수노조 교섭창구단일화제도를 악용한 노동3권 침해는 다양한 방식으로 자행되어 오고 있다.

아홉째, 기업단위에서 전면적인 복수노조 허용과 더불어 도입된 교섭창구단일화제도는 조직형태와 상관없이 사업 또는 사업장에서 교섭대표노조를 정하는 절차에 참여하도록 하고 있어 사실상 기업단위 교섭을 강제하고 있고 초기업별 교섭을 약화시키고 있다. 건설업종에서의 지역별 사용자단체와의 지역단위 업종별 통일교섭은 사용자의 신청에 의한 현장별 교섭단위 분리결정 등에 의해 무력화되고 있고, 금속노조의 지부집단교섭과 금속산업사용자협의회와의 중앙교섭 등은 사업 또는 사업장에서 금속노조가 교섭대표노조가 되지 못한 경우 해당 사업장의 사용자들이 금속산업사용자협의회에서 탈퇴하여 지속적으로 약화되어 왔다. 현재 교섭창구단일화제도는 초기업별 단체교섭을 침해하는 제도이다.

열째, 복수노조 교섭창구단일화제도 하에서 사용자의 부당노동행위는 특히 고용이 불안정한 비정규직의 노조 조직, 가입 등에 영향을 준다. 비정규직 특성상 조합원수를 기준으로 교섭대표노조를 결정하게 되는 제도 하에서 단체교섭권 행사에 어려움을 겪게 된다(정규직에 비해 소수, 임시일용직 과반수노조 조합원수 산정시점에 계약관계 유무 확인 어려움 등). 간접고용 노동자들의 경우 하청업체 변경시 교섭창구단일화절차 다시 개시, 하청업체 다른 사업장 교섭창구단일화 상황 파악 어려움, 하청업체 사업장별 교섭단위 분리 어려움 등 하청업체와의 단

체교섭에도 어려움이 있고, 원청사업주와의 단체교섭에서도 교섭창구 단일화절차 적용 여부가 해석상 다툼이 되어 실질적인 교섭이 저해되고 있다. 교섭창구단일화제도는 비정규직에게 더욱 가혹하게 작용하여 노동3권을 침해하고 있다.

이와 같은 실태에 비추어 볼 때 헌법재판소 합헌 결정은 다음과 같은 문제가 있다.

첫째, 헌법재판소 합헌 결정은 “근로조건의 결정권이 있는 사업 또는 사업장 단위에서” 라고 사업 또는 사업장 단위에서 근로조건의 결정권이 있음을 전제하였다. 기업단위 교섭과 근로조건 형성만을 전제로 한 헌법재판소의 판단은 헌법상 노동3권이 보장하고 있는 초기업노조와 초기업별 단체교섭을 전혀 고려하지 않았다.

둘째, 헌법재판소는 “효율적이고 안정적인 교섭체계 구축” 이 정당한 목적이고 이를 위해 교섭창구단일화제도가 적절한 수단이라고 판단하였다. 그러나 교섭창구단일화절차가 가진 문제점과 복잡성, 교섭창구단일화제도는 사용자에게 주도권을 부여한 제도이고 비정규직의 특성을 고려하지 않은 제도라는 점 등에 비추어 목적의 정당성과 수단의 적절성이 인정되지 않는다.

셋째, 헌법재판소의 “소속 노동조합이 어디든 관계없이 조합원들의 근로조건을 통일” 한다는 정당한 목적과 교섭창구단일화제도가 적절한 수단이라는 판단은 우리 헌법은 노동3권을 기본권으로 명시하고 있으므로 자유권으로서의 노동3권을 최대한 보장할 수 있는 제도에 대해 면밀히 검토했어야 했다는 측면에서 문제가 있다.

넷째, 헌법재판소가 노동조합의 단체교섭권 침해를 최소화하기 위한 제도라고 본 개별교섭, 교섭단위분리, 공정대표의무는 침해를 최소화하고 있지 않다. 개별교섭은 오히려 사용자가 노동조합에 단체교섭권을 보장하거나 박탈하는 권한을 가지는 제도가 되었고, 교섭단위분리는 예외적으로 인정되어 단체교섭권 침해를 최소화할 수 없으며, 공정대표의무는 교섭대표노조 외 교섭참여노조의 단체교섭권 박탈을 전제로 교섭대표노조에게 폭넓은 재량권을 부여하는 선에서 엄격하고 협소하게 인정되고 있어서 단체교섭권 침해를 최소화할 수 없다.

다섯째, 헌법재판소는 교섭창구단일화제도는 노동조합의 교섭력을 담보하여 교섭의 효율성을 높이고 통일적인 근로조건을 형성하기 위한 불가피한 제도라는 점에서 최소침해성 원칙에 위반된다고 볼 수 없다고 판단하였다. 그러나 교섭창구단일화제도 시행 이후 복수노조와 관련된 수많은 사용자의 부당노동행위 및 이에 대한 제도적 보완 미비, 사용자의 부당노동행위로 인한 사업장에서의 노·노·사간 갈등, 초기업별 교섭의 약화, 교섭력을 담보하기 위한 쟁의권 침해와 위축, 단결권 자체에 대한 침해 등에 비추어 볼 때 이러한 판단은 타당하지 않다.

여섯째, 헌법재판소는 효율적이고 안정적인 교섭체계 구축 및 근로조건 통일이라는 공익은 큰 반면, 소수노조의 단체교섭권 제한은 지위유지기간에 한정되는 잠정적인 것으로 침해되는 이익이 그렇게 크지 않다고 판단하였다. 그러나 앞에서 언급한 바와 같이 교섭창구단일화제도는 이와 같은 공익을 달성하지 못하고 있을 뿐만 아니라, 초기업노조와 초기업별 단체교섭을 약화하고, 사용자가 노조에 단체교섭권을 부여하거나 박탈하며, 복잡한 교섭창구단일화절차의 부담은 노조에게

지우면서 사용자는 특정 노조에 배타적 교섭권을 부여하기 위해 노조 설립 단계에서부터 각종의 부당노동행위를 자행하고 있고, 교섭단위분리와 공정대표의무는 단체교섭권 박탈이라는 실질을 보완하지 못 하며, 노동3권의 보장이 더욱 절실한 비정규직에게 더욱 가혹하게 작용하고 있다는 측면에서 법익 균형성이 인정될 수 없다.

결론적으로 이번 복수노조 침해사례 조사는 교섭창구단일화제도가 다시 검토되어야 할 필요성을 보여 주고 있다. 헌법 제33조 제1항은 “근로자는 근로조건을 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.” 라고 규정하고 있고, 노동3권은 최대한 보장되어야 할 구체적 권리인 기본권이다. 현행 교섭창구단일화제도는 노동조합과 조합원들의 단체교섭권뿐만 아니라 쟁의권을 박탈하고 있고, 결과적으로 단결권도 침해하는 하는 제도라는 점에서 위헌성이 크다. 교섭창구단일화제도 10년 동안 드러난 문제점을 면밀히 살펴서 합헌적 방향으로 제도를 모색해야 할 시점이다.

〈참 고 문 헌〉

〈책〉

김철수, 「헌법학신문(제21전정신판)」, 박영사, 2013.

권영성, 「헌법학원론(2010년판)」, 법문사, 2010.

성낙인, 「헌법학(제19판)」, 법문사, 2019.

이준일, 「헌법학강의(제6판)」, 홍문사, 2015.

김형배, 「노동법(제26판)」, 박영사, 2018.

임종률, 「노동법(제17판)」, 박영사, 2019.

〈논문〉

강선희·김용진, “교섭창구단일화와 관련된 노동위원회 분쟁의 현황과 평가(Ⅰ)-
공정대표의무 위반을 중심으로-”, 복수노조 도입 이후의 노사관계 및
노동법상의 쟁점과 과제, 노동법이론실무학회, 2015. 1. 19.

고용노동부, 「사업(장)단위 복수노조 교섭창구단일화·근로시간면제제도 질의회
시모음집」, 2013.

고용노동부, 「사업(사업장) 단위 복수노조 업무매뉴얼」, 2010. 12.

고용노동부, 「집단적 노사관계 업무매뉴얼」, 2016. 9.

고용노동행정개혁위원회, “고용노동행정개혁위원회 활동결과보고서”, 2018.

김미영, “한국과 미국의 단체교섭제 비교”, 「노동법학」 제40호, 2012.

김삼수, “고도성장기 일본의 노사관계 - 기업별 조합체제의 성립을 중심으로”,
「한일경상논집」 제55권, 한일경상학회, 2012.

김삼수, “일본에서의 전후형 노사협의제의 성립과 특징”, 「일본연구」 제55권, 한
국외국어대학교 일본연구소, 2013.

김영문, “복수노조와 협약자율-교섭창구단일화와 소수노조와 관련하여-”, 『노동

- 법학』 제38호, 한국노동법학회, 2011. 6.
- 김영진, “단체교섭 과정에서 교섭대표노동조합의 절차적 공정대표의무”, 『사법 통권 55호』, 사법발전재단, 2021. 2.
- 김재완, “불복종으로서의 쟁의권과 쟁의행위”, 『민주법학 55권』, 민주주의법학연구회, 2014. 7.
- 노중기, 노동체제 변동과 한국 국가의 노동정책, 후마니타스, 2020.
- 박주영, “복수노조 창구단일화제도의 대안입법 방향”, 『복수노조 교섭창구단일화 제도 도입 10년 문제 실태와 개선방향 토론회』 자료집, 2020. 11. 17.자
- 박종희, “교섭대표노조의 법적 지위 관점에서 본 공정대표의무의 의의와 내용”, 『노동법포럼』 제17호, 노동법이론실무학회, 2016. 2.
- 박종희, “교섭창구 단일화 제도의 시행에 따른 쟁점 및 그에 대한 합리적 해결 방안에 관한 연구”, 고려법학(제71호). 2013, 264쪽
- 배규식 외, “유럽의 산별 단체교섭과 단체협약 연구”, 한국노동연구원, 2008.
- 법원행정처, 『법원실무제요 민사집행Ⅳ』, 2014.
- 송강직, “교섭대표노동조합의 공정대표의무”, 『노동법연구』 제34호, 서울대학교 노동법연구회, 2013.
- 심요섭, “교섭단위 분리 제도의 법적 쟁점”, 노동법포럼 제23호 2018. 2.
- 양재진, “한국의 대기업중심 기업별 노동운동과 한국복지국가의 성격”, 『한국정치학회보』 39집 제3호, 한국정치학회, 2005.
- 유성재, “2010년 개정 노동법에 대한 입법론적 평가”, 『노동법학』 제34호, 한국노동법학회, 2010.
- 유성기업 괴롭힘 및 인권침해 사회적 진상조사단, “노조파괴 전략이 된 괴롭힘”, 윤종오, 이정미 의원실 2017. 1. 17.
- 윤진호, “일본의 기업별 복수노조 운영실태와 그 시사점 : 보건의료산업을 중심

- 으로, 「노동사회」 2011년 3월호, 한국노동사회연구소, 2011.
- 이광택, “노동법의 선진적 개정 방향”, 「법학논총」 23권 제1호, 국민대학교 법학연구소, 2010.
- 이승욱, “교섭창구단일화제도 시행 3년의 평가와 제도 개선 방향”, 노동법이론 실무학회 제28회 정기학술대회, 노동법이론실무학회, 2015.
- 이승욱외, “공정대표의무에 관한 연구”, 중앙노동위원회, 2010. 12.
- 이승욱, “기업별 복수노조와 교섭창구의 단일화”, 「노동법학」 제21호, 한국노동법학회, 2005.
- 이정희, “연대의 재구성”, 「국제노동브리프」, 2018년 6월호, 한국노동연구원, 2018.
- 이정희 외, 기업별 복수노조와 단체교섭, 한국노동연구원, 2018.
- 이창근 외, 민주노총 연구보고서-초기업단위 교섭 실태와 시사점, 전국민주노동조합총연맹 정책연구원, 2018.
- 이철수 외, “복수노조 교섭창구 단일화 방안”(학술연구용역사업), 고용노동부, 2004.
- 임상민, “교섭창구 단일화에 관한 연구 - 공정대표의무와 교섭단위 분리에 관한 대법원 판례 분석을 중심으로 -”, 고려대학교 석사학위 논문, 2020. 8.
- 장영석, “단체교섭권 보장과 교섭창구단일화 제도”, 한양대학교 박사학위논문, 2019. 8.
- 정명현, “교섭대표의 선정방식 및 법적 지위에 관한 고찰”, 『서울대학교 법학』 제53권 제1호, 2012. 3.
- 조상균, “교섭창구단일화제도의 쟁점과 문제점”, 「노동법학」 제43호, 한국노동법학회, 2012.
- 중앙노동위원회, “복수노조업무매뉴얼”, 2013.

Celine McNicholas et al., "Unlawful: U.S. Employers Are Charged with Violating Federal Law in 41.5% of All Union Election Campaigns", Economic Policy Institute, December 2019.

John Logan, "The Union Avoidance Industry in the United States", British Journal of Industrial Relations, vol. 44(4), London School of Economics, December 2006, pages 651-675.

<언론기사>

경향신문, "삼성개입한 어용노조는 무효 판결 나오기까지 10년 걸렸다", 2021.8.30.자

_____, "기업노조와 회사는 동일체, 찍히면 풀뽑기 등 허드렛일 수모", 2014. 7. 20.자

뉴스타파, "SJM-때려잡기", 2012. 8. 17.자

매일노동뉴스, "파리바게뜨 부당노동행위 논란, 퇴직앞둔 조합원에 '노조 탈퇴할 수 있어?'", 2021.8.10.자

_____, "국감서 노조방해한 적 없다'더니 대양판지 대표 출석 전날 계열 사선 '노조가입 마라'", 2020.10.26.자

_____, "애니카손해사정 '노동자성 인정' 피하려 사고조사원 밖으로 내모 나", 2019.4.11.자

_____, "갑을오토텍에서는 무슨 일이 있었나", 2017. 4. 20.자

_____, "휴면노조와 싸운 대창지회 이겼다", 2016.11.28.자

_____, "유령노조로 버티다 실패하자 산별노조 파괴작업 본격화?", 2016.10.6.자

_____, "국책연구원이 '비정규직 돌려쓰기'에 '노조탈퇴 종용'까지",

2013.1.29.자

수원시민신문 뉴스365, “보건의료노조, ‘부단해고와 노조할 권리 침해에 맞서

강력 투쟁’ 선언”, 2018.9.1.자

신아일보, “삼성화재 ‘복수노조’논란...이재용 사과도 ‘무색’”, 2021.1.27.자

아시아경제, “삼성노조, 에버랜드노조 단체협약 체결에 법적 대응”, 2011.7.20.

자

월간 워커스(37호), “이게 다 다스 때문이다(?) 경주 지역 금속노조 파괴의 전

말”, 2017년 11월호

프레시안, “노조파괴 창조컨설팅에 82억 입금한 기업들은?”, 2014. 4. 15.자

_____, “중노위, 창조컨설팅과 ‘노조 파괴’ 짬짜미”, 2012. 10. 11.자

한겨레, “대법, 유성기업 ‘어용노조’, 주체성, 자주성 없어 설립 무효”,

2021.2.25.자

_____, “사방에 CCTV...복수노조 사업장 감시 기승”. 2013. 7. 9.자

_____, “창조컨설팅은 어떤 회사?”, 2012. 9. 24. 자

_____, “40~50대 직원들에게 앉아, 일어섯 오리걸음 시켜”, 2011. 6. 10. 자

한겨레21, “삼성의 ‘또 하나의 가족’ 공무원? - ‘무노조경향’위해 노동3권과 인

간 존업성 파괴 일삼는 삼성과 이를 비호하는 공무원들”,

2013.12.13.자

한국뉴스투데이, “현대제철 자회사 설립, 일부 노동자 반발하는 이유”,

2021.8.31.자

[부록]

복수노조 교섭창구단일화제도 침해사례조사표

1-1	명칭	설립연도	조직대상	인원수 (현재)	복수노조 후 조합원변동
회사	주식회사 OOOOO			810명 (△△ 191명)	
노동조합1	민주노총 전국금속노동조합 경기지부 OOOOO지회(△△ 공장)	2006. 5. 21.	소속직원	101명 (현재)	
노동조합2	OOOOO△△노동 조합	2010. 2. 26.	소속직원	64명(해산 당시)	2018. 12. 21. 해산

복수노조 설립배경	<input checked="" type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
--------------	--	---	--	--

□ 최초 창구단일화

- 제2노조가 해산함으로써 제1노조가 단일노조로 존재

□ 최근 창구단일화

- 2018. 1. 4. 제2노조 교섭요구
- 2018. 1. 30. 제2노조 교대노조 확정
- 2018. 7. 5. 2018년 임단협 체결
- 2018. 12. 21. 제2노조 해산

부당노동행위

1. 사실관계(중앙노동위원회 중앙2017부노129 판정, 확정)

- 2017년도 승진 시 제1노조와 제2노조의 승진대상자 수는 비슷함에도 총 승진자 5명 모두가 제2노조 소속이었고, 제1노조 소속은 단 한명도 없었음
- 사용자는 제2노조 조합원을 승진평가자로 임명한 것과 달리 제1노조 조합원 중에서 평가자로 임명한 자는 한 명도 없었음
- 제2노조는 노사협의회를 통해 평가기준, 평가항목, 평가시기 등을 사전에 알고 있었음

2. 판정

- 제1노조 조합원이 제2노조 조합원에 비하여 합리적 이유 없이 승진 상 차별을 받은 것이 인정됨
- 사용자가 제1노조 조합원에게 승진차별을 한 행위는 불이익취급의 부당노동행위에 해당함
- 제1노조와 제2노조 각 조합원 수에 고려하여 승진기회 부여하도록 구체명령

교섭단위분리제도 적용

1. 사실관계(인천지방노동위원회 인천2018단위11 판정에서 인정, 확정)

- 회사는 △△, 당진, 인천, 경산, 광주 등 5개 공장을 운영하고 있는데, △△공장은 2018년 제2노조가 과반수노조로서 교대노조 지위를 갖고 있었음
- 제1노조가 2018. 12. 19. 회사에 교섭요구를 하자 회사는 △△공장은 이미 제2노조로 교섭창구 단일화 절차를 이행하고 임단협을 체결하였다는 이유로 경기지노위에 △△공장의 교섭단위 분리 결정을 신청함
- 2018. 12. 21. 제2노조가 해산함으로써 금속노조가 유일한 노조가 되었음에도 회사는 교섭단위 분리 신청을 취하지 않으며 교섭요구에 불응하며 교섭요구 사실을 공고하지 않았음

2. 판정

- 인천지방노동위원회는 △△공장에는 제1노조 이외에 다른 복수의 노조가 존재하지 않으며, △△공장을 분리하여야 할 실익이 존재하지 않는다고 판단하여 회사의 교섭요구 분리 결정 신청을 각하함

■ 침해실태 총평

- 회사측이 승진평가 제도를 이용하여 특정 노조의 가입을 독려하고 반대 노조의 가입 및 활동을 암묵적으로 방해함
- 실질적으로 하나의 노조가 해산되었음에도 불구하고, 교섭창구 단일화 절차를 거쳤음을 핑계삼아 교섭단위 분리를 신청하며 교섭을 해태하는 사례가 발생함

1-2	명칭	설립연도	조직대상	인원수 (2021. 2. 현재)	복수노조 후 조합원변동
회사	OOOO 주식회사 (전. OO△△△△ 주식회사)				
노동조합1	한국노총 △△△△ 노동조합	2011. 6. 23.	소속직원 전체 (다만 내부적인 영입기준 존재)	14	
노동조합2	민주노총 전국금속노동조합 경기지부 OO지회	2011. 7. 13.	소속직원 전체	11	

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input checked="" type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<input checked="" type="checkbox"/> 회사가 노조2 설립 준비사실을 인지한 직후, 기존에 수립되어온 ‘그룹노사전략’에 따라 노조2의 단체교섭권 등을 봉쇄하기 위한 ‘대항노조’로서 선제적으로 ‘직접’ 노조1을 설립함. (서울고등법원 2020. 11. 26. 선고 2020노50 판결, 서울중앙지방법원 2019. 12. 13. 선고 2019고합25 판결 - 상고심 계속 중) 위 노조1은 이후 법원에 의해 “그 조직이나 운영을 지배하려는 사용자의 부당노동행위에 의해 설립된 것으로서 헌법 제33조 제1항 및 노동조합법 제2조 제4호가 규정한 실질적 요건을 갖추지 못하여 그 설립이 무효”라고 확인됨. (수원지방법원 안양지원 2021. 8. 26. 선고 2019가합101811 판결)			

□ 최초 창구단일화

1. 복수노조 설립 배경 - 회사가 직접 개입·관여하여 노조 설립

- 그룹 미래전략실에서 수립한 “그룹노사전략”에서는 2011. 7. 1.부터 복수노조 설립이 허용됨에 따라 계열사에 노조설립 가능성이 커지자 이를 막기 위해 그 무렵부터 소위 ‘문제인력’에 대한 집중 동향파악 및 관리를 강조하고, 만약 진성노조(眞性勞組)가 설립되거나 설립될 것이 예상되는 경우 회사 차원에서 대항노조(對抗勞組)를 설립하여 교섭대표 노조 지위를 획득하고 교섭권을 독점하는 등의 방법으로 진성노조의 활동을 방해하고, 진성노조 주동

자들에 대해서는 지속적인 채증 등을 통하여 형사고발, 징계 등의 방법으로 압박하고, 궁극적으로는 노조를 와해할 것을 강조”함.

- “2011. 6.경 회사 내 ‘문제인력’이 노조를 설립할 것이 확실히 예상되자 위 ‘그룹노사전략’에 따라 2011. 7. 1. 이전에 대항노조(노조1을 칭함)를 설립하고 대항노조와 단체교섭을 체결한 후 계속적으로 대항노조에 교섭대표 노조로서의 지위를 부여함으로써 문제인력이 만들 노조의 교섭요구권을 봉쇄하여 노조를 와해할 것을 계획”함.
- 실제 회사는 위와 같은 전략에 따라 노조1을 직접 설립하였고(설립신고서 작성, 위원장 및 간부 섭외, 노조 규약 마련, 회의록 작성, 단체교섭요구안, 단체교섭 회의록, 단체협약안 마련 등을 모두 회사에서 ‘직접’ ‘사전에’ 진행함) 노조2 설립 전 단 며칠만에 급히 회사의 요구가 그대로 반영된 단체협약을 체결하였음.

(서울고등법원 2020. 11. 26. 선고 2020노50 판결, 서울중앙지방법원 2019. 12. 13. 선고 2019고합25 판결 - 상고심 계속 중)

2. 기업노조 교섭대표노동조합 지위 취득

- 2013. 4.경 최초 교섭창구단일화 절차 진행. 사용자 관여 하에 노조1의 조합원 수를 증원하였고 그 결과 노조1이 교섭대표노동조합이 됨. (서울고등법원 2020. 11. 26. 선고 2020노50 판결, 서울중앙지방법원 2019. 12. 13. 선고 2019고합25 판결 - 상고심 계속 중)

□ 최근 창구단일화 (2021. 2. 기준)

- 회사가 노조1을 노조2에 대한 ‘대항노조’로서 설립 및 활동하도록 한 혐의로 회사와 노조1 전·현직 위원장 등이 노조법위반 등의 공범으로 기소되었음에도 불구하고, 2019. 2.~3.경 창구단일화절차를 거쳐 노조1을 교섭대표노동조합으로 인정함.

교섭창구단일화 절차 악용

- 최초 교섭창구단일화 절차 때부터 계속하여, 사용자 관여 하에 노조1 조합원 수가 ‘노조2 조합원수 + 1’이 되도록 증원하였고 그 결과 노조1이 교섭대표노조가 됨으로써 노조2의 교섭권을 박탈하였음. (서울고등법원 2020. 11. 26. 선고 2020노50 판결, 서울중앙지방법원 2019. 12. 13. 선고 2019고합25 판결 - 상고심 계속 중)

공정대표의무 위반

- 회사와 노조1은 2019. 3. 교섭창구단일화 절차 후 교섭 과정에서 노조2에 교섭진행과 관련

한 어떠한 정보 제공이나 의견 개선 기회도 부여하지 않았고 잠정합의안을 제공하지도, 찬반투표에 참여시키지도 않은 채 1년이 지난 2020. 3. 이미 체결된 임·단협을 일방적으로 통보함.

부당노동행위

1. 그룹 차원의 '그룹노사전략'의 수립 및 실행

- 그룹은 '노조는 경영에 막대한 지장을 초래하는 방해물'이라는 인식 하에 매년 '그룹노사전략'을 수립한 후, 정기적인 사장단 세미나, 임원 교육, 노사 담당자 교육 등을 통하여 전 계열사 등에 순차 지시하고, 노사관리 능력을 평가항목에 포함하여 각 계열사 사장단과 임원 전체의 업무능력을 평가함. '그룹노사전략' 주요 내용은, 미래전략실 주관 각 계열사별 복수 노조 대응태세 점검, 노조대응 전략 전파를 위한 그룹 화상회의 실시, 무노조 경영 철학을 견지할 수 있는 임직원 정신교육 강화, 노조원 개별 탈퇴 유도를 위한 노조 조기 와해, 노조 발생을 효과적으로 예방하거나 기존 노조 와해를 위한 인력(노무사 자격 소지자 등) 총원, 노조를 설립('사고'로 칭함)하거나 노조활동을 할 것으로 우려되는 소위 '문제인력'에 대한 동향 파악, 지속적인 채증 등을 통하여 형사고발, 징계 등의 방법으로 압박, 노조 대응 활동을 위한 비상상황실 설치·운영, 교섭 과정에서 단체교섭 지연을 통한 노조 장기 고사화(故死化), 진성노조가 설립되거나 설립될 것이 예상되는 경우 회사 차원에서 대항노조 설립 등임.
 - 한편 미래전략실은 각 계열사 등의 복수노조 대응실태 점검을 위해 문제인력 현황, 문제인력의 안정화 및 퇴출실적 등 세부영역을 담은 체크리스트 문건을 작성하고, 노사담당자용, 임원/부서장/현장관리자용, 우군화 인력용 등으로 세분화하여 구체적으로 실태를 점검하고, 실전 대응을 위해 모의훈련도 실시함.
- (서울고등법원 2020. 11. 26. 선고 2020노50 판결, 서울중앙지방법원 2019. 12. 13. 선고 2019고합25 판결 - 상고심 계속 중)

2. 민주노조 설립 및 활동 방해를 위한 지배·개입 행위

- 실제 회사 인사지원실은 2009년경부터 노동조합을 설립할 수 있는 '문제인력'으로 특정하여 동향을 감시해온 이들의 2011. 6.경 노조 설립 준비 사실을 구체적으로 확인하자 신속히 '그룹노사전략'에 따라 상황실을 설치하고 위 '문제인력'과 가족 등에 대한 동향 파악, 매일 상황실 회의 및 미래전략실 보고 등 실행
- 회사 임직원들은 그룹의 '비노조경영'의 기초 아래 노조설립 저지 및 조기와해와 노조2의 무력화를 위한 대항마 육성 및 투입이라는 전략적 목표를 설정하고 그룹 미전실과 회사 상황실이 상호작용한 일련의 행위로서 공동가공의 의사 및 기능적 행위지배 존재 인정하여 공모 공동정범 인정됨. 이 사건 범행은 그룹 미전실 인사지원파트-회사 본사-회사 리조트

사업부의 순으로 이어지는 지시 및 보고체계 하에서 회사 내에 설치된 상황실을 통해 장기간 이루어진 조직적 범죄라고 판단받음.

- 회사는 노조2 조합원들의 개인정보를 매일 수집함. 차량을 통해 미행 및 감시, 주변 인물 동향 파악을 위해 소속 부서장 및 대항사원(문제인력의 지근거리에서 근무하는 직원), 퇴로 관리자(회사 문제인력과 허심탄회하게 이야기를 나눌 수 있는 직원), 전담관리자, 전담관찰자 등을 지정하여 행동, 대화내용 등을 수집, 이를 일일동향 문건으로 작성하여 차량번호, 주소, 심지어는 가족과의 휴일 활동내역, 가족의 건강 정보까지 파악하여 미전실까지 보고함.

(서울고등법원 2020. 11. 26. 선고 2020노50 판결, 서울중앙지방법원 2019. 12. 13. 선고 2019고합25 판결 - 상고심 계속 중)

3. 기업노조 설립 후 교섭대표노동조합 지위 취득 지원 지배·개입 행위

- 회사는 주요 전략 중 하나로서 진성노조(眞性勞組)의 단체교섭권 등을 봉쇄하기 위해 용인 시청 직원을 섭외하여 은밀하게 신고필증을 받는 식으로 대항노조(노조1)를 설립하여 대항노조와 단체교섭을 체결한 후 계속적으로 대항노조에 교섭대표 노조로서의 지위를 부여하여 노조2의 교섭요구권을 봉쇄함.
- 미전실은 노조1이 어용노조라고 이슈화되는 것을 방지하기 위해 한국노총 가입시킬 것을 지시하여 실행함. 상황실은 대항노조 위원장직을 선별하여 제안하고, 교섭을 지원(대내외 행동지침, 단체교섭 시뮬레이션, 모의 카메라 인터뷰 교육, '언론 인터뷰 Q&A교육', '어용노조, 알박기 노조 비난 대응 교육' 등 포함)함. 이와 같이 대항노조 설립과 운영으로 대항노조 운영에 지배한 부당노동행위 인정됨.
- 노조1의 1기, 2기 위원장도 대항노조 설립 및 운영으로 인한 부당노동행위 공모 공동정범을 인정함.

(서울고등법원 2020. 11. 26. 선고 2020노50 판결, 서울중앙지방법원 2019. 12. 13. 선고 2019고합25 판결 - 상고심 계속 중)

- 법원은 노조1이 사용자의 부당노동행위에 의해 설립된 것으로 헌법 및 노조법상 실질적 요건을 갖추지 못하여 그 설립이 무효임을 확인함.(수원지방법원 안양지원 2021. 8. 26. 선고 2019가합101811 판결, 현재 수원고등법원 2021나21575호 사건으로 계속중)

4. 노조2에 대한 교섭 거부 행위

- 노조2의 조합활동을 방해하고 '대항노조'와의 교섭을 이유로 노조2의 교섭요구를 거부함.

5. 노조2 간부, 조합원들에 대한 불이익처분 행위

- 그 외에도 노조2의 간부 및 조합원들에 대해 지속적 채증 등 사찰을 통해 경찰과 전략 논의, 현행범인 체포 등 징계사유를 연출하는 등의 방법으로 노조결성 및 활동에 있어 영향력이 큰 순서대로 조합원 전원에 대한 징계를 함. 이처럼 노조를 와해시킬 목적으로 주축 조

합원들을 각 징계하여 노조2의 조직 및 운영 등에 관한 업무를 방해함. 법원은 해당 징계가 업무방해에서의 위력에 해당하고, 조합원들에 대한 징계행위를 피해자 노조2에 대한 위력행사와 동일시된다고 보고 노조2에 대한 업무방해죄 인정함.

(서울고등법원 2020. 11. 26. 선고 2020노50 판결, 서울중앙지방법원 2019. 12. 13. 선고 2019고합25 판결 - 상고심 계속 중)

■ 침해실태 총평

- ▶ 노조와해 전략의 주요한 내용으로서 복수노조 교섭창구단일화 제도를 적극적으로 활용한 대표적인 사례에 해당함.
 - 그룹은 1997년 복수노조 허용을 담은 노동조합법이 국회를 통과하고 두 차례 유예 끝에 2010년 시행을 앞두자, 복수노조가 법률상 허용되면 무조건 경영이 위험에 처한다고 판단하여 경총, 한국노총 등과 연계하여 노동부, 노사정위, 국정원 노동팀, 노동 관련 학회, 국회 환경노동위원회, 청와대 등에 적극적인 입법 로비 끝에 복수노조 시행을 2011. 7.로 유예시켰고 아울러 “복수노조가 시행되더라도 노조 전임자 임금이나 교섭 창구 단일화 등에서 경영계에 유리하게 시행되도록” 입법 대응함. (‘2007년 그룹노사전략’, ‘복수노조 단계별 대응전략’, ‘2011년 그룹노사전략’, ‘2011년 상반기 복수노조 관련 추진전략’, ‘복수노조 전략TF 회의 내용 요약’)
- ▶ 교섭창구단일화제도는 조합원 수가 다수노조에 비해 단 한 명이라도 적다면 이를 이유로 소수노조의 단체교섭권, 단체협약체결권, 조정신청권, 쟁의행위 투표 실시권, 쟁의권 등 노동조합으로서 사실상의 모든 권한을 완전히 박탈할 수 있게 하는 제도임. 그룹과 회사는 이와 같은 제도의 위헌적 특성을 적극적으로 기획·활용하여 사용자로서의 인사권 등을 통해 노조2의 세력 확장을 막으면서 동시에 대항노조의 세력을 확장하여 민주노조와 그 조합원들의 헌법상 기본권을 손쉽게 박탈하는 식으로 ‘그룹노사전략’을 수립하고 실행해왔음.

1-3	명칭	설립연도	조직대상	인원수 (현재)	복수노조 후 조합원변동
회사	주식회사 000	1977			
노동조합1	민주노총 전국금속노동조합 (경남지부 △△000지회)	1987.7.21.	기술직	151	98 → 151
노동조합2	●●●전사노동조합	2011.7.5.	기술직	70	156 → 70
노동조합3	●●●노동조합	2018.8.14.	기술직	2	
노동조합4		2019.12.	기술직	3	
노동조합5		2019.12.	기술직	3	

복수노조 설립배경	<input checked="" type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<p>1. 단체협약 후퇴안 및 일방적 단협 해지를 통해 산별노조인 노조1 압박</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2008년초 회사가 000을 인수함. - 회사는 인수 직후부터 비용절감 등 전체적인 구조조정을 추진. - 위 과정에서 당시 유일한 노동조합이었던 노조1에게 단체협약 내용을 대폭 후퇴시킬 것을 요구[유급휴일 축소(제51조), 퇴직금누진제 폐지(제44조), 비정규직 사용제한 폐지(제32조), 고용안정 보장 조항 삭제(제31조), 조합원 교육시간 축소(제7조) 등 근로조건 및 고용안정과 조합활동 전반에 걸쳐 총 28개 조항에 걸친 대폭 후퇴한 내용 제시] - 노조1은 회사의 단협 후퇴안을 거부함 - 회사는 노조1과 새로운 단체협약 체결을 미루다 2008. 10. 15. “인사경영에 해당하는 사항, 과도한 노동조합 활동에 관련된 사항, 기타 경쟁력 제고에 지나치게 걸림돌이 되는 사항에 대해 개정을 요청하였으나 노동조합이 수용불가 입장을 고수”한다며 일방적으로 노조1에 대하여 기존 단체협약의 해지 통보 - 회사는 일부 직원들을 동원하여 업무시간 중임에도 불구하고 ‘타결촉구탄원서’ 서명작업을 진행. 이러한 서명 작업은 회사의 협조 또는 묵인 아래 이루어짐. 급기야 비조합원인 사무직 사원 160여명까지 동원하여 서명한 탄원서를 노조1에게 제출하는 방식으로 노조1을 압박함(*비조합원 사무직 사원들은 2007년 이전에는 차장급 이하의 경우 모두 노조1 조합원이었으나, 2007년 ●●●●● 매각 추진 당시 회사의 관여로 인하여 탈퇴하였음) 			

- 노조1은 2010. 3. 8. 위 서명작업을 주도한 조합원에 대하여 조합규정에 따른 징계위원회에의 회부절차를 거쳐 심의를 진행하고자 하였으나, 판단 및 결정이 채 나기도 전에 모두 탈퇴서를 제출, 징계 대상 여부 및 양정에 이르지도 못하고 규정에 따른 제명처리됨.

2. 복수노조 허용 노조법 개정안 시행 전 “현장기술직협의회” 기구 신설 및 개정 노조법 시행후 기업별 노조인 노조2 설립

- 2010. 3.경 ●●●●● 매각과정에서 노조1의 징계대상자나 탈퇴자들이었던 사람들이 주축이 되어 회사로부터 “단체협의”라는 형식으로 교섭을 대신하는 협의를 약속받고 “현장기술직협의회”라는 기구 설립(명칭은 ‘협의회’나 그 실질은 노동조합과 상당히 유사하였고, 단체협약을 체결할 수 없는 점을 우회하고자 ‘단체협의’라는 명칭으로 동결된 임금 및 성과급, 그리고 근로조건에 대한 논의를 진행)
- 회사는 현장기술직협의회를 통해 취업규칙 불이익 변경을 추진.
- 2010. 4.경 회사는 ‘단체협의’라는 방식을 통해 현장기술직협의회 소속 근로자들에 대하여서만 기본급 76,000원 인상, 성과급 250%(2008년), 340%(2009년)를 소급정산하여 지급하기로 합의. 위 합의를 유인책으로 하여 현장기술직협의회는 노조1 탈퇴 및 협의회 가입 회원을 단계적으로 늘려 나감.
- 2011. 7. 5. 기업별 노조인 노조2 설립(현장기술직협의회가 노조로 조직을 변경한 것임)

□ 최초 창구단일화

- 2012. 4. 노조2가 교섭창구단일화절차에서 교섭대표노조가 됨.
(노조1 98명 / 노조2 156명)

□ 최근 창구단일화

- 2016. 창구단일화절차를 거쳐 노조2가 교섭대표노조가 됨.
(노조1이 다수가 된 2018. 이후부터 개별교섭 진행)

공정대표의무 위반

형식적인 의견수렴 및 정보제공, 잠정합의안 찬반투표에서 배제

- 노조2는 2014년 단체교섭에서 형식적으로만 의견수렴 및 정보제공하고, 잠정합의안 찬반 투표에서 노조1의 조합원들을 참여시키지 않음. 이에 노조1은 공정대표의무 위반 등을 이

유로 노조2에 대하여 손해배상청구의 소 제기.

- 대법원은 노조2가 잠정합의안 찬반투표를 진행하면서 소수노조인 노조1의 “조합원들에게 동등하게 그 절차에 참여할 기회를 부여하지 않거나 잠정합의안에 대한 가결 여부를 결정하는 과정에서 그들의 찬반의사를 고려 또는 채택하지 않았더라도 그것만으로는 절차적 공정대표의무를 위반하였다고 단정할 수 없다”며 노조1의 청구를 기각함(대법원 2017다 263192 판결)
- 교섭대표노조가 배타적인 교섭권을 가지고 폭넓은 재량권을 행사하면서 소수노조를 단체교섭 과정에서 배제하는 것이 가능하기 때문에 사용자로서는 누가 교섭대표노조가 되는지 중요할 수밖에 없음.

개별교섭 동의권 악용 및 차별

개별교섭권 남용으로 산별노조인 노조1의 교섭권을 제한

- 2012년 이후 노동조합 조합원수 변동 추이는 다음과 같음
2012. 4. : 노조1 - 98명 / 노조2 - 156명
2014. 1. : 노조1 - 120명 / 노조2 - 125명
2015. 4. : 노조1 - 120명 / 노조2 - 125명
2016. 1. : 노조1- 121명 / 노조2 - 125명
2017. 6. : 노조1 - 137명 / 노조2 - 109명
2021. 2. : 노조1 - 151명 / 노조2 - 70명, 노조3 - 2명
/ 노동조합4 - 3명 / 노동조합5 - 3명
- 회사는 노조1이 소수일때는 교섭창구단일화 진행, 노조1이 다수노조가 된 2018년~2021년 사이에는 개별교섭 진행하면서 개별교섭권 동의권을 통해 노조1의 교섭권을 제한함
- 특히 2019년 이후 노동조합의 수가 5개가 되어 교섭대표노조를 통하여 교섭을 진행하는 것이 효율적이고 안정적임에도 불구하고, 노조1만 교섭권 행사하는 것을 막기 위하여 5개의 창구를 통해 교섭을 진행함
- 회사는 개별교섭에서 노조2와 우선 임단협 타결하여 노조2 조합원들에 대하여 우선 적용하면서 노조1을 포함하여 다른 노동조합에 대해서 노조2와 동일한 내용의 요구안을 수용하라고 압박함

부당노동행위

1. 산별노조(노조1) 고사화 전략 및 기업별 노조(노조2) 육성·지원

- 2015. 3. 경 작성된 ■■■■■의 노사관계 안정화TF 1차보고서(창원지방법원 2019. 4.

□ B/M 사업장 概要 (유연식)
 - 복수노조(금속노조) 사업장 内 다양한 이슈 및 금속노조
 관련 노사간 갈등 사례를 통해 시사점 도출

구분				
B/M 포인트	인천 금속노조 内 개과갈등으로 인한 복수노조화	금노 소수노조화 기노 양성방안	금속노조 갈등 양상 및 사례 조사 중심	

25. 선고 2018고단3605 판결, 창원지방법원 2019. 10. 23. 선고 2019노859(확정) 판결에서 유죄의 증거로 채택된 자료)에 따르면, 회사가 계획적으로 산별노조인 노조1을 고사화하고 기업별노조인 노조2를 육성·지원하였다는 정황이 드러남.

2.보직 및 인사평가, 승진에서의 불이익 취급의 부당노동행위

- 노동조합 1과 노조2 조합원 사이의 보직 및 인사평가, 승진에서의 불이익 취급의 부당노동행위가 1심에서는 인정되었으나(창원지방법원 2017가합51092 판결), 항소심과 대법원에서는 기각되었음(부산고법(창원) 2020나12373 판결, 대법원 2021다222259 판결)
- 통계상 유의미한 격차가 제1심 및 항소심에서 모두 인정되었음에도 불구하고, 항소심에서는 노조1과 노조2 간 발생한 분쟁경과 등에 비추어 보직부여, 직위승진, 인사평가에서의 격차가 노조1의 조합원임을 이유로 불이익취급을 하려는 회사의 반조합적 의사에 기인한 것으로 인정하기 부족하다고 보아 노조1의 청구를 배척하고 회사의 항소를 인용. 상고심에서도 심리불속행 기각.
- 차별 행위의 내용은 아래와 같음(아래는 제1심 판결문의 사실인정 내용)

가. 보임 현황 관련

- ① 소 제기 무렵인 2017. 3경 이 사건 사업장의 보직자 41명(기장 7명, 직장 23명, 반장 11명)중 노조1 소속 근로자는 단 1명도 없었고,
- ② 이후 피고 사업장의 노조2로 조직변경된 현장기술직협의회가 설립된 2010. 3경부터 2017. 12경까지의 기간에 신규보임된 '직장' 17명과 '기장' 1명은 모두 노조2 소속이거나 무소속인 근로자였음.

나. 승급심사 관련

- ① 두 번의 승급심사에서 승진 근로자는 총 57명인데, 그 중 노조1 소속 근로자는 6명에 불과, 나머지 51명은 모두 노조2 소속이었음.
- ② 생애 첫 승진에 있어 당초 2015년도의 경우 기술사원 승진대상자 41명 대비 49%, 2016년도의 경우 결격사유 없을 시 인사평가 B(3.0) 이상자를 각 승진시킬 계획이었음에도 위 기간 동안 노조1 소속 기술사원 총 22명 중 단 4명만 기술전임으로 승진했음(2015년 16명 중 2명, 2016년 19명 중 2명만이 노조1 소속이고, 나머지는 모두 노조2 소속).
- ③ 동기간 기술부장으로 승진한 전원이 노조2 소속이었음.

④ 기술수석(현 기술차장)으로 승진한 8명 중 노조1 소속 근로자는 단 2명(2015년 1명, 2016년 1명)에 불과했음.

다. 인사평가 관련

소속 노조별, 노조간부 해당 여부별 인사평가 점수 하락률 간 격차가 발생한 점에 비추어 2010. 3.~2017년까지의 보임현황, 2015년~2016년까지의 승급심사, 2014년~2016년까지의 인사평가에서 위 두 집단 간 통계적으로 현격한 격차가 있었음.

- 특히 대량관찰방법에 따라 통계상 유의미한 격차 존재가 확인됨에 따라, 반조합적 의사를 추단할 제반사정의 판단이 이루어져야 함에도, 반조합적 의사를 추단할 제반사정에 관하여 대량관찰방법에 부합하지 않는 방식인, 개별적·직접적으로 판단하여 회사의 반조합적 의사를 입증할 증거가 없다는 취지로 판단.
- 사용자는 기업별 교섭구조 하에서 자신이 선호하는 노동조합을 지원하기 위하여 인사권을 사용하기도 하나, 법원이 부당노동행위 의사의 존재를 매우 엄격히 판단하기 때문에 노동조합은 사용자가 특정 노동조합을 약화시키기 위해 차별을 하더라도 대응하기 어려운 점을 고려하여야 함에도 그러지 아니함.

■ 침해실태 총평

- 사업장 단위 복수노조 설립이 허용되기 전에는 산별노조(노조1)를 소수화, 고사화하기 위하여 일방적으로 단협을 해지하고 현장기술직협회를 설립을 통해 노조1의 탈퇴를 유도하였고, 복수노조 설립 허용 이후에는 기업별노조(노조2)를 육성·지원하면서 산별노조 조합원들에 대해서는 각종 인사상 차별을 통해 계속하여 소수화 전략을 펼쳐왔음.
- 이후 노조1이 다수가 되자 개별교섭 동의권을 활용하는 전략을 통해 노조1의 교섭권을 제한하고 있고, 오로지 산별노조인 노조1의 교섭대표권 행사를 막기 위하여 5개의 노동조합과 5개의 교섭창구를 열어 놓고 교섭을 하는 실정임. 또한 보직 및 인사평가, 승진에서의 차별을 통하여 자신들이 선호하는 노조2에 대한 지원을 계속하고 있음.
- 본 사례는 교섭창구단일화제도의 입법목적인 교섭의 안정성과 효율성이 사용자가 원하는 노동조합이 교섭대표노조가 되었을 때만 작동하는 것임을 보여주는 것임.

1-4	명칭	설립연도	조직대상	인원수 (현재)	복수노조후 조합원변동
회사	○○○○○○○○○○ (회사1) ○○○○○○(회사2) ○○○○○○(회사3) ○○○○○○○○(회사4) ○○○○○○(회사5)				
노동조합1	민주노총 전국금속노동조합 (경남지부 ○○○○○지회)	2014.12.10	5개 사업장	684	1100→684
노동조합2	○○○○○노동조합	2014.12.16	5개 사업장	600	1200→600
노동조합3	○○○○○○○노동조합		○○○○○○○	73	
노동조합4	한국노총 전국금속노동조합연맹 ○○○노동조합		○○○○○	214	
노동조합5	○○○제1노동조합		○○○○○	10	

복수노조 설립배경	<input checked="" type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	회사분할 등 기업구조조정 과정에서 복수노조화 - 방산업체인 회사는 2015년 사명을 변경한 후 2017~2018년 회사분할 등을 통해 5개의 회사가 되었음. - 노조1은 2014년 설립된 후 2015년 회사가 OO그룹에 인수돼 사명이 변경되고 5개사로 분할되는 과정에서도 산업별노조 조직형태를 유지하고 있음. 현재 1개사에서 교섭대표노조임 - 노조2는 노조1 설립 직후 기업별노조로 설립되었으나, 회사분할 과정에서 초기기업별노조(5개사 1노조) 형태를 띠게 됨. 현재 3개사에서 교섭대표노조임 - 노조3은 회사2에 있던 기업별노조가 그대로 존재하게 되었음 - 노조4는 피합병 회사에 있던 기업별노조로, 회사3의 교섭대표노조임. - 노동조합5는 노조2의 지부가 기업별노조로 조직형태변경을 한 것임.			

□ 최초 창구단일화

- 2014.12.10. 노조1 설립
- 2014.12.12. 노조1의 교섭요구
- 2014. 12. 16. 노조2 설립
- 2015. 1. 23. 노조2가 교섭대표노조가 됨.
- 2015. 12. 15. 회사와 노조2는 '단체협약'(적용기간은 체결일로부터 2년)와 '2015년 임단협 합의' (2015. 3. 1. ~ 2016. 2. 28.) 체결
- 2016. 4. 20. 2016년 임금협약(2016. 3. 1. ~ 2017. 2. 28.) 체결

□ 최근 창구단일화

- 회사1 : 2020.4. 교섭창구단일화(노조1이 교섭대표노조)
- 회사2 : 2021.2. 교섭창구단일화 (노조2가 교섭대표노조)
- 회사3 : 2021.2. 교섭창구 단일화(노조4가 교섭대표노조)
- 회사4 : 2021. 1.교섭창구 단일화 (노조2가 교섭대표노조)
- 회사5 : 2019년 (노조2가 교섭대표노조)

교섭창구단일화 절차 악용

교섭대표노조 지위 기간의 기산점 관련 조항의 불명확성 악용하여 교섭창구단일화 절차 개시하지 않음

- 노조1은 2016년 임금협약의 유효기간 만료일인 2017. 2. 28. 이전 3개월이 되는 2016. 12. 1. 회사에 2017년 임금협약 체결을 위한 단체교섭 요구
- 회사는 노조2의 교섭대표노조 유지기간은 '단체협약'의 유효기간이 만료되는 2017. 12. 14. 까지라는 이유를 들어 교섭을 거부함
- 이에 대하여 노조1은 회사를 상대로 교섭공고이행 가처분을 신청함.
- 창원지방법원은 2017. 1. 11. “단체협약 및 임금협약은 같은 날 체결되어 어느 단체협약을 노조법 시행령 제14조의10 제1항의 ‘교섭대표노동조합으로 결정된 후 사용자와 체결한 첫 번째 단체협약’으로 보아야 하는지가 문제“되는데, 교섭대표노조의 지위 유지기간은 소수노조 소속 근로자들의 노동기본권 또한 보장될 수 있는 합리적인 기간 내로 제한되어야 한다는 점 등을 고려하면 입법자는 유효기간 2년의 단체협약 1개와 유효기간 1년의 임금협약 2개를 체결할 수 있도록 그 지위 유지기간을 정할 의도였다고 보인다고 판단하여, 노조1의 신청을 인용함(창원지방법원 2017. 11. 선고 2016카합10286 결정)
- 회사는 창원지방법원의 결정에 항고, 재항고하여 결국 대법원(2017마5644)에서 2017. 10.13. 에 최종 확정되어(대법원 2017마5644 결정), 결국 노조1이 교섭요구한지 1년여 만

에 교섭창구단일화절차가 개시됨

- 창구단일화제도는 회사가 자신이 선호하는 노조2에게 교섭대표노조지위 유지기간을 길게 부여하기 위하여 자의적으로 법을 해석·활용할 수 있는 기회를 주는 것임.

개별교섭 동의권 악용

사용자는 자신이 선호하는 노조가 소수인 경우 개별교섭동의, 산별노조인 노조1이 소수인 경우 개별교섭 동의거부

- 회사1에서 노조1이 다수노조여서 노조2가 개별교섭요구하자 동의
- 회사2에서는 소수노조인 노조1이 개별교섭동의 요청하였으나 거부하고 창구단일화절차 개시하여 노조2가 교섭대표노조가 되도록 함

교섭단위분리제도 악용

합병 후 근로조건 낮게 유지하기 위하여 교섭단위분리제 활용

- 회사2에는 노조1과 노조2(다수노조)가 존재, 회사3에는 노조3이 존재
- 회사2와 회사3이 합병되었으나, 회사3이 회사2에 비해 근로조건이 낮자 사용자가 교섭단위분리 신청하여 합병 후에도 개별 교섭을 함.

공정대표의무 위반

1. 차별적인 단체협약 적용 체결 공정대표의무 위반

- 노조2는 2015년 단체협약 보충협약서(2016. 4. 20.자)에서 노조1 조합원이 대다수인 직장/반장에 대해서는 단협상 조합원 범위(효력 적용 범위)에서 제외하여 공정대표 의무위반으로 판정받았으나(중앙2016공정24 재심판정) 재교섭 하지 않음. 공정대표의무 위반에 대한 실질적 구제가 어려움

2. 생산직, 사무직의 임금인상액 차별 행위

- 종전에는 임금인상하는 경우 생산직과 공통직(사무직) 임금인상률(액)이 동일하였는데 2017년 및 2018년 임금협약 체결하면서 공통직 과장과 생산직 기감을 차별함
- 이에 노조1 조합원은 대부분 생산직 기감들이고 공통직 과장은 일부여서 결과적으로 노조1에 대한 차별이라는 이유로 공정대표의무 위반 신청하였으나 기각당함(중앙2019공정4 판정/서울행법2019구합70421 판결로 기각. 확정)

1. 노조2 설립 과정에서의 지원 의심 행위

- 노조1이 교섭요구하자마자 설립된 노조2에서 순식간에 1,500명이 넘는 조합원이 가입하여 교섭대표노조가 됨
- 무노조 전략을 취한 사업장에서 이미 자주적인 노동조합을 결성하려는 사람들이 대다수 노조1에 가입한 상태에서 짧은 시간 안에 회사의 개입 없이 대규모 조합원이 가입하는 것은 불가능함.
- 고용노동부 압수수색자료(이하 '압수수색자료'라 함)에 의하면 노조2 조합원들은 “ 부서장 설득에 의한 수동적 가입자”가 구성되어 있다고 되어있음

2. 노조1 탈퇴 계획을 세우고 조직적으로 실행한 지배개입의 부당노동행위

- 회사는 현장관리자(직/반장)을 조합원 범위에서 제외하는 요구안을 노조2에 제시하여 단체협약 보충협약서(2016. 4. 20. 자)을 체결하였고, 노조1 탈퇴현황을 일일보고 현황으로 작성하여 보고하고 점검회의를 하는 등 노조1의 조합원인 반장들을 대상으로 노동조합 탈퇴 계획을 세워 조직적으로 실행한 지배개입의 부당노동행위가 있었음(중앙2016부노161 결정)
- 2019년 고용노동부 압수수색 등을 거쳐 회사의 임원 등이 기소되었고, 법원에서 부당노동행위가 인정되어 형사처벌까지 받았음. 법원에서는 회사가 '현장관리자 우군화' 등 각종 문건을 작성하여 노조1 조합원 탈퇴시킬 계획을 세우고 탈퇴종용하는 행위를 조직적으로 하였고, 2015.8. 삼천포 남일대 리조트 직책간부 워크샵에서 “노조1을 우리 사원으로 보지말라. 노조탈퇴는 이번 연말까지 해야한다”라고 말한 사실이 있으며, ‘노조1 세 축소 및 기업 노조 교섭대표 유지방안’ 등을 지시하고 <2016년 노사협력팀 수행계획서>를 작성하여 조합원 등급별 분류를 하여 노조2의 세력을 확대하고, 노조1의 현황 분석하고 직/반장의 노조탈퇴를 계속 종용 및 추진한 사실이 인정되었음(창원지방법원2018고단 3605 판결에서 전무에게는 징역1년 집행유예2년 상무에게는 벌금2천만원, 노사협력팀장에게는 벌금 1천5백만원을 선고함, 창원지방법원 2019노859 판결에서 항소기각하여 확정되었음)
- 부당노동행위 수사과정의압수수색에서 확보한 자료 중 “차기교섭대표지위유지방안(2016. 3. 28.)”에는 노조1 조합원들에 대한 각종 차별을 자발적 탈퇴를 유도하여 노조1을 고사화시킨다는 각종 전략들이 나와 있음.

3. 노조1의 근로시간면제시간 제한, 조합원 잔업차별 등 불이익 취급 및 지배개입의 부당노동행위

- 회사는 2015~2016년경 노조2와 조합원 범위에서 반장/직장(대다수가 노조1 조합원)을 제외하는 내용의 단체협약 보충협약서(2016. 4. 20.자)를 체결한 후 잔업차별 등 불이익을 주면서 노조1에서 탈퇴하라고 압박하고, 근로시간면제 제한 등을 통해 노조활동을 제한하

려고 하였음. 이에 노조1의 부당노동행위 금지 가처분 신청을 하여 인용됨[부산고등(창원)2016라10059 부당노동행위 금지 등 가처분 결정]

- 법원이 부당노동행위로 인정하여 금지한 행위는 ❶ 단체협약상(2016. 4. 20. 자 보충협약서) 조합원 범위에 포함되지 않는다는 이유로 노동조합에서 탈퇴할 의무를 부담한다거나 조합원 자격을 유지하는 경우 직무 또는 부서전환, 잔업배제, 인사고과, 승진 등에 있어 불이익을 받을 수 있으므로 노조1을 탈퇴하라는 내용을 사내전산망, 카카오톡, 게시판, 구두 등으로 전달, 전송, 게시하는 행위 ❷ 단체협약상 조합원 범위에 포함되지 않음에도 조합원 자격을 유지하였다는 이유로 직무 또는 부서전환, 기타 불이익을 주는 행위, ❸ 근로시간 면제자가 사용자의 부당노동행위 및 부당징계 등에 대한 노동위원회 구제신청사건 심문회의, 노동조합활동이 원인이 된 조합원 또는 노동조합의 민·형사재판에 참석하는 것을 금지하거나 이를 이유로 무단결근 처리하는 행위.

4. 차별적인 무쟁의 장려금 지급 차별 등 불이익취급 및 지배개입의 부당노동행위

- 회사와 노조2는 2015. 12. 15. 임단협을 체결하면서 통상임금 부제소 격려금과무쟁의 장려금을 받기 위해서는 통상임금 소송을 제기하지 않거나 취하한다는 내용의 확인서를 제출하도록 함.
- 법원은 회사는 노조1 조합원들로 하여금 무쟁의 장려금을 지급받을 수 없도록 하여 위 조합원들을 불이익하게 취급함으로써 노조1의 단결력을 약화시키려는 의도로 무쟁의 장려금 지급 조건을 통상임금 부제소 격려금 지급 조건과 결부시키는 내용의 합의를 하였고, 실제 노조1 조합원들 상당수가 통상임금 소송을 취하하고 노조1을 탈퇴하는 등 노조1의 단결력도 약화되는 등 불이익 취급 및 지배개입의 부당노동행위라고 봄(부산(창원)고등법원 2018. 12. 13. 선고 2018나11667판결, 대법원 2019다200386 판결로 확정됨)

5. 노조1 조합원에 대한 인사고과 및 인사처분 등에 있어서의 차별 등 부당노동행위

- 노조1 간부들이 고과가 낮고 승격누락 많이 발생하였음. 이에 2016년에 노조간부 37명이 부노로 인한 손해소송 제기함(서울중앙지방법원 2016가단5258585 사건으로 진행 중)

■ 침해실태 총평

- 무노조 전략을 취하던 사업장에서 자주적인 노동조합이 결성되자, 회사의 조직적 지원을 받은 노동조합이 설립되어 짧은 시간안에 다수 조합원을 확보하여 교섭대표노조가 됨. 이후에도 회사는 자신이 선호하는 노조2의 교섭대표노조지위 유지를 위해 교섭창구단일화제도를 악용하여 교섭요구 이후 1년만에 교섭창구단일화절차가 개시되도록 하고, 노조1의 교섭권 행사를 저지하기 위하여 개별교섭권 동의를 자의적으로 행사하였음. 또한 노조1 조합원들에 대한 징계, 각종 인사상 차별 등 불이익 취급 및 지배개입의 부당노동행위를 통해

노조1 조합원들의 탈퇴를 유도하면서 노조1의 조직력을 약화시키고 고사화하려는 전략을 실행해왔음.

- 교섭대표노조에게만 배타적인 교섭권을 부여하는 등 사용자가 주도하도록 설계되어 있는 창구단일화제도에서 자주적인 노동조합을 고사화시키기 위한 다양한 전략들이 실행되는 예를 보여주는 것임.

1-5	명칭	설립연도	조직대상	인원수 (현재)	복수노조 후 조합원변동
회사	○○○○○○○○○ ○○○○○○○				
노동조합1	민주노총 전국금속노동조합 (경주지부 ○○○지회)	2019.4.3.		38명	78명(2019.4.) → 38명(현재)
노동조합2	영천○○○ 노동조합	2019.11.18		84명 (추정)	81명(2019.11.) →84명(현재추정)

복수노조 설립배경	<input checked="" type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	- 노조1의 쟁의기간 중에 노조2가 설립되어 복수노조 상태가 됨.			

<p><input type="checkbox"/> 교섭창구단일화 절차</p> <p>1. 노조1 설립 및 교섭 요구</p> <ul style="list-style-type: none"> - 회사는 2011. 11. 29. 설립되어 영천에 본사를 두고 자동차 부품 제조 및 도매업을 하는 업체로 서울에 영업소를 두고 있음 - 2019. 4. 3. 노조1은 설립 후 회사에 단체교섭 요구(당시 조합원수 78명) - 2019. 4. 17. 회사는 노조1을 단수노조로 교섭요구 노동조합으로 확정공고 - 2019. 5. 10. ~ 7. 19. 까지 11차례에 걸쳐 교섭 진행하였으나 141개 조항 가운데 32개 조항에 대해서만 의견접근이 이루어짐 <p>2. 노조1의 쟁의행위 진행</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2019. 7. 22. 노조1은 경북지방노동위원회의 노동쟁의신청 - 2019. 8. 1. 2차 조정회의 끝에 조정중지결정이 내려짐 - 2019.8. 1. 노조1 조합원들 대상 쟁의행위 찬반투표에서 87.5%의 찬성율로 가결됨 - 2019. 8. 13. ~ 8.26. 집중교섭 형태로 교섭이 진행되어 8. 26. 17차교섭까지 64개조항에서 추가 의견접근 - 2019. 9. 4. 회사는 18차 교섭에서 추가 의견접근을 위해 대표이사의 결정권을 회사측 교섭위원에게 위임하고 차기 교섭에서 타결되지 않는 쟁점에 대해 입장을 밝히겠다고 함. - 2019. 9. 10. 회사는 18차 교섭의 입장을 번복하여 교섭이 중단됨 - 2019. 9. 23. ~ 12. 8. 까지 전면파업
--

- 2019. 10. 10. 대구지방고용노동청 중재로 20차 교섭 재개되었으나 회사는 기존 입장 고수

3. 쟁의행위 기간 중 노조2 설립 및 새로운 창구단일화절차 개시

- 2019. 11. 21. 21차 교섭을 하루 앞두고 갑자기 기업별노조인 노조2가 신설되어 교섭요구함. 회사는 교섭요구 사실 공고.
- 2019. 11. 22. 회사는 21차 교섭에서 복수노조가 설립되어 창구단일화를 진행해야 한다면, 그 결과가 나오기 전까지 금속노조와 교섭을 하지 않겠다고 통보함
- 2019. 11. 28. 노조1 교섭요구
- 2019. 11. 29. 회사는 교섭요구 노동조합 확정 공고를 함
- 2019. 12. 19. 회사는 자율적 교섭대표노조 결정기간(2019. 12. 5. ~ 12. 18.)을 거쳐 노조2(80명)를 과반수노조로 공고함. 노조1은 61명.

4. 과반수노조 이의신청 절차를 거쳐 노조2가 교섭대표노조로 결정됨

- 2019. 12. 20. 노조1은 경북지방노동위원회에 과반수노조 이의신청을 함.
- 2020. 1. 8. 경북지방노동위원회는 노조1 61명, 노조2 79명이 확인된다는 이유로 노조1의 이의신청 기각함(경북2019교섭48 결정문).
- 2020. 2. 17. 중앙노동위원회는 노조1의 재심신청을 기각함(중앙2020교섭13 결정문).
- 2020. 3. 30. 회사는 노조2와 단체협약 체결

쟁의권 침해

1. 회사가 교섭권 및 쟁의행위 무력화 수단으로 다른 노동조합의 설립 유도

- 노조법 제29조의2 제1항은 “하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합을 정하여 교섭을 요구하여야 한다”고 정하고 있음.
- 2개 이상의 노동조합이 존재하는 경우 교섭대표노조를 정하도록 하고 있기 때문에, 하나의 노조가 교섭을 진행하다가 신설노조가 생긴 경우에도 교섭대표노조를 정하여 다시 교섭창구를 진행해야 하는 것으로 해석됨. 특히 노조1의 상황과 같이 장기간에 걸쳐 교섭 및 쟁의행위가 이루어진 상황에서 신설노조가 생긴 경우 교섭대표노조를 정하는 절차를 진행해야 하는지 문제되는데, 중앙노동위원회는 교섭창구단일화절차를 통해 교섭대표노조를 정해야 한다는 경향을 띠고 있는 것으로 보임.
- 회사는 노조1과의 21차례에 걸친 단체교섭과 77일간의 전면파업에도 불구하고 교섭을 해태하거나 지연시키면서 성실히 교섭에 응하지 않았고, 이렇게 단체교섭이 교착상태에서 노조2가 설립됨

- 회사는 노조1과의 단체교섭에서 '대리급 이상은 노동조합 가입대상으로 할 수 없다'고 주장한 바 있으나, 노조2에는 과장 2명, 대리 11명 등이 가입되어 있고, 회사는 이에 대해서는 전혀 문제 삼지 않음. 회사가 노조1의 쟁의행위를 무력화시키기 위하여 노조2의 설립에 관여했다는 합리적 의심은 있지만, 회사의 부당노동행위를 밝히기는 어려운 사정.

2. 신설 기업노조의 교섭대표노조 지위 취득으로 기존 노조의 쟁의권 박탈

- 회사는 노조2와는 단 3~4차례의 교섭을 통해 단체협약을 체결하였음. 노조2는 쟁의조정신청조차 하지 않음.
- 결국 사용자는 전략적 선택에 따라 헌법이 보장한 노동조합의 무기인 쟁의행위권은 무력화되고, 사용자가 원하는 내용의 단체협약이 체결될 수밖에 없음.

■ 침해실태 총평

- 노동3권은 노동자들이 자주적으로 단결하여 노동조건을 유지·개선과 사회경제적 지위 향상을 위하여 자유롭게 단체를 결성하고 노동조건에 대하여 자유롭게 교섭을 하며 때로는 요구를 관철하기 위하여 단체행동을 할 수 있는 권리를 의미함. 단체행동권을 인정한다는 것은 노동자들이 사용자와의 이해관계 대립을 투쟁행위 또는 사실적인 실력행사를 통하여 해결할 수 있도록 하고 사용자는 이에 대한 수인의무가 있다는 것을 제도적으로 인정하는 것임.
- 그러나 조합원 수가 더 많은 노동조합에게만 배타적 교섭권을 부여하는 현재의 창구단일화 제도는 사용자의 전략적 선택에 따라 장기간에 걸친 사실적인 실력행사조차 무력화시킬 수 있음. 결국 사용자가 선호하는 노동조합이 교섭대표가 되도록 하는 구조적인 한계를 가지고 있음.
- 교섭창구단일화의 입법목적 중 하나는 교섭창구를 단일화하여 효율적인 교섭을 진행하고 혼란을 방지한다는 것인데, 신설노조가 교섭대표노조가 되는 경우 그동안 진행되어온 교섭이나 요구를 관철시키기 위하여 한 쟁의행위가 무력화되거나 매물비용이 발생하게 되는 등 노사관계의 혼란이 발생하게 됨.
- 특히 사용자는 전략적 선택에 따라 기존 노조와 교섭을 지연시키며 피로감을 높게 하면서 제2노조의 설립을 부추기거나 지원할 수 있고, 이에 따라 협조주의적인 노동조합이 득세할 수 있음.
- 결국 특정시점에 조합원수가 더 많은 노동조합에게 배타적인 교섭권을 부여하는 교섭창구 단일화절차는 사용자의 개입과 선택을 통해 교섭상대방을 정할 수 있도록 하는 제도로서 헌법 및 노조법의 노동3권 보장과 노동조건 향상 취지에 부합하지 않음

1-6	명칭	설립연도	조직대상	인원수 (현재)	복수노조 후 조합원변동
회사	○○○○○○○○○ ○○ 주식회사				
노동조합1	민주노총 전국금속노동조합 (경주지부 ○○○△△지회)	2001.2.8.		239명	621명(2010. 5.) 74명(2012. 5.) 73명(2020. 4.)
노동조합2	○○○○○ 노동조합	2010.6.7.			2012. 12. 경 해산
노동조합3	민주○○○ 노동조합	2012.1.25.		3명	변동 없음
노동조합4	○○○경주 노동조합	2012.12.17		199명	590명(2010. 6.) 389명(2012. 5.) 389명(2020. 4.)

복수노조 설립배경	<input checked="" type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<p>1. 사용자의 노조1(산별노조) 조직형태 변경개입 시도</p> <ul style="list-style-type: none"> - 사업 또는 사업장 단위 복수노조 허용을 앞두고 사용자가 협력적 노사관계를 구축하기 위하여 산별노조인 노조1을 기업별 노조로 조직형태 변경하는 것에 개입하면서 자주적·민주적 노조와 친사적인 기업별 노조로 분화되었음. 회사의 조직형태 변경에 대한 개입, 직접적인 노조1 탈퇴 종용, 징계권과 인사권을 활용한 탈퇴 압박을 통해 회사가 통제 용이한 기업별 노사관계를 구축·유지하려고 해왔음. - 2010. 2. 4. 회사는 노조1과 체결한 단체협약의 고용안정조항 위반하여 제1공장 경비업무 외주화 실시 - 2010. 2. 5. 노조1은 2. 9. ~ 12. 태업 등 쟁의행위하기로 결의 - 2010. 2. 16. 새벽 회사는 노조1 조합원들에 대한 직장폐쇄 단행하고 공장 출입 막음 - 2010. 3. 회사는 노조1 파괴 등을 목적으로 창조컨설팅과 계약금액 월 2,500만원 성공보수 1억원의 노무컨설팅 계약 체결하고 매주 전략회의를 함. 창조컨설팅은 2019. 3. 19. 자로 '직장폐쇄를 둘러싼 법적 제문제 검토', 2010. 3. 30. 자로 '쟁의행위 전략회의', 2010. 4. 6. 자로 '쟁의행위 대응 전략회의'라는 문건 등을 작성하여 회사에 제공하였는데, 내용은 회사가 직 			

장폐쇄를 유지하면서 협력적인 노사관계의 구축을 위하여 노조1의 조합원 수가 감소하도록 탈퇴를 유도하고 기업별노조로 조직형태를 변경하는 방안을 추진하는 것이었음.

- 2010. 2. ~ 4. 22. 까지 노조1은 4차례에 걸쳐 복귀의사를 거쳤으나 회사는 직장폐쇄 유지하면서 개별 조합원들과 접촉하면서 약 300명의 조합원들을 선별적으로 업무에 복귀시킴
- 2010. 4. 20. 조합원을 위한 조합원들의 모임(이하 '조조모')이 만들어지고 정00, 서00이 공동대표가 됨
- 2010.4. 회사는 복귀자들을 대상으로 '민주노총 바로알기' 등과 같은 현장복귀프로그램 실시함. '조조모' 간부들은 미복귀 조합원 167명을 대상으로 노조1 지회 집행부의 사퇴나 노조1 탈퇴 등을 주장하고 설득함. 이러한 과정에서 모멸감과 고용불안감을 심어주면서 노조1의 조직력을 저하시킴
- 2010. 5. 초 회사는 조조모에 창조컨설팅이 작성한 '쟁의행위 대응 전략회의' 등의 문건에 첨부된 '임시총회소집 및 임시총회 소집권자 지명요청', '조직형태 변경 및 노조설립 총회 회의록', '00노동조합 규약' 등을 전달함.

2. 노조1의 조직형태변경(산별노조 → 기업별노조)

- 2010. 5. 19. 조조모 주도로 지회 총회 개최하여 기업별노조인 노조2로 조직형태변경을 결의함. 노조1 지회 임원들이 소집절차에 대한 이의제기 하자 6. 7. 조합원총회를 개최하여 조직변경을 재차 결의함.
- 2010. 5. 25. 08:00부터 직장폐쇄 철회하면서 2010. 5. 24. 24:00까지 회사에 복귀하지 않은 조합원 58명에게 자택대기명령을 내리고 장기간을 교육을 실시하면서, 업무복귀 조합원들과 접촉하지 못하도록 이동 장소와 시간을 제한하고 감시하는 행위를 하였음. 또한 노조1 탈퇴서 작성을 거부한 조합원만을 대상으로 지피지기TFT, 개선TFT를 구성한 후 상당기간 풀뽑기, 페인트 칠, 화장실 청소 등을 하도록 지시하거나사무실 복도 중간에 책상을 놓고 홀로 앉아 있도록 하여 노조1 탈퇴를 종용함.
- 2010. 6. 5. 회사는 대기발령자들에게 2010. 6. 8.부터 2010. 6. 15.까지 업무복귀 교육을 받도록 명령을 내렸으나 일부는 교육을 거부하고 교육장 이탈함. 회사는 이에 전임자 정00, 배00, 이00, 권00에게 전임을 해제하고 생산직으로 인사발령을 함
- 2010. 6. 7. A시장은 노조2의 노동조합설립신고를 수리함

3. 노조1 조합원에 대한 징계처분

- 2010. 7. 회사는 2010. 6. 경 파업에 참여한 조합원 403명을 징계절차에 회부한 후 403명을 징계에 회부하고 15명 징계해고, 13명 정직, 감봉 66명,

출근정지 1명, 경고 173명 등 무더기 징계를 함. 특히 노조1을 탈퇴하지 않은 조합원들에게는 해고와 정직의 중징계를 내림. 징계사유는 2010. 3. 및 4. 시위 및 집회 참가, 출입문 파손, 대기발령자 회사 무단진입, A시 일대에서 회사 비방 선전전 가담, 회사복귀 조합원들의 가정방문 교육 중 무단이탈 등임.

- 2010. 7. 26. 회사는 노조2와 새로운 단체협약을 체결함
- 2010. 회사는 대표이사 직장폐쇄기간 영업 손실과 대표이사 명예훼손 등을 이유로 임원 4명과 조합원 28명에게 26억 4천여만 원의 손해배상 및 가압류를 신청함.
- 2011. 5. 2. 회사는 노조1 조합원 11명에게 2010. 8. ~ 10. 회사 대표이사 등을 비판하는 선전전과 집회참여 등을 이유로 정직 3개월의 징계처분을 함

4. 노조1의 조직형태 변경 결의 무효확인 소송 진행

- 2011. 7. 26. 서울중앙지방법원은 위 각 총회의 결의가 무효임을 확인하는 판결을 선고함(2010가합1247908)
- 2012. 9. 21. 서울고등법원은 회사의 항소 기각하는 판결을 선고함(2011나79540 판결)
- 2012. 12. 17. 조직형태 총회 결의가 무효라는 1, 2심의 판결이 있자, 노조 2 조합원들 대부분은 탈퇴하여 노조4를 설립함. 당시 노조1 소속 조합원은 8명에 불과하였음.
- 2014. 3. 회사는 노조1 사무실이 있는 승용공장 건물과 본관 건물 사이에 컨테이너박스로 바리케이드 설치하고 사무실 인도를 요구하였으나, 노조1이 응하지 않자 2015. 4. 경 단전단수조치를 취함.
- 2014. 5. 회사는 노조1 조합원 박00, 이00이 점심시간에 상용공장 직원식당에서 “함께하면 승리한다 권리복원 금속사수!” 등의 내용이 적힌 피켓을 들고 피케팅을 하였다는 이유로 각 출근정지 15일의 징계처분을 함. 법원은 부당징계를 인정하였으나 부당노동행위에는 해당하지 않고, 단전단수 조치는 부당노동행위에 해당하나 바리케이드 설치하는 부당노동행위에 해당하지 않는다고 보았음(서울고등법원 2015누60251).
- 2016. 2. 19. 대법원 전원합의체는 조직형태 총회 결의가 무효라는 원심 판결을 파기환송함. 기업별 노동조합과 유사한 근로자단체로서 비법인 사단의 실질을 가지고 있는 지회 등의 경우에도 노조법상 조직형태변경의 주체가 될 수 있다고 봄(대법원 2012다96120 판결).

□ 최초 창구단일화

1. 조직형태 변경 결의 무효확인 소송 진행 중 별개의 기업별노조 설립

- 노동위원회는 서울중앙지방법원에서 총회결의의 효력을 정지한다는 결정을 내렸음에도 불구하고 A시청이 노동조합 설립신고증 교부를 취소한 바 없으므로 노조2가 과반수 노조라고 인정함. 이후 서울고등법원에서 총회결의가 무효라는 판결이 선고되자 노조2 조합원들은 탈퇴하여 2012. 12. 17. 노조4를 설립함.

2. 조직형태 변경으로 구성된 기업별노조를 과반수노조로 인정

- 2012. 4. 10. 회사는 노조1을 누락하고 노조2와 노조3을 교섭요구 노동조합으로 공고함
- 2012. 4. 26. 경북지방노동위원회는 노조1의 이의신청을 받아들여 노조1을 포함하여 교섭요구사실을 공고하라고 결정함
- 2012. 5. 23. 회사는 교섭요구사실 공고절차를 거친 후 노조2를 과반수노조(교섭요구 노동조합 전체 조합원수 523명 중 517명)로 공고함
- 2012. 6. 7. 노조3이 과반수노조이의 신청을 한 사건에서 경북지방노동위원회는 노조2가 과반수노조에 해당한다는 결정을 함(경북2012교섭16).
- 2012. 7. 9. 중앙노동위원회는 법원에서 조직형태 변경 등 총회의결에 대한 효력정지 결정을 하였지만, A시청이 노조2의 설립신고증 교부를 취소한 사실이 없고, 법원의 확정판결이 있기 전까지 행정관청의 처분은 효력이 유지되므로 노조2가 과반수노조에 해당한다며 초심 결정을 유지함(중앙2012교섭7).

□ 최근 창구단일화

1. 사용자가 기업별노조인 노조4에 유리하게 과반수노조 공고

- 2020. 4. 1. 노조1과 노조4는 사용자에게 각 교섭요구
- 2020. 4. 9. 회사는 교섭요구사실 공고(노조1 246명, 노조4 384명)
- 2020. 5. 6. 양 노조는 자율적 교섭대표노조 결정기간(4. 15. ~ 4. 28.) 내 교섭대표를 결정하지 못하자 회사에 각 교섭대표노조임을 통지함(노조1 228.5명, 노조4 238명)
- 2020. 5. 6. 회사는 과반수노조 공고를 함(노조1 - 228.5명, 노조4 - 238명)

2. 과반수노조 이의 절차를 거쳐 노조1이 교섭대표노조로 확정됨

- 2020. 5. 8. 노조1은 경북지방노동위원회에 과반수노조 이의신청
- 2020. 5. 27. 경북지방노동위원회는 노조1의 과반수노조 이의신청을 인정하는 판정을 함(경북2020교섭22 결정문). 경북지방노동위원회는 5명의 노조1 탈퇴서 및 노조4 가입원이 '조합원 수 산정 기준일(2020. 4. 9.)' 이전에 제출되었다고 단정하기 어렵고, 5명은 '조합원 수 산정 기준일' 이전에 노조4 탈퇴와 노조1 가입이 확인되므로 노조1 조합원 수에 포함되어야 하며, 4명은 노조4 탈퇴는 확인되나 노조1 가입 사실이 확인되지 않으므로 양 노조의 조합원수 모두에 포함되지 않는다고 보았음.
- 결국 노조1이 교섭대표노조로 확정됨.

1. 지배개입 부당노동행위(기업별노조로의 조직형태 변경에 개입)

- 2017. 6. 29. 대법원은 회사가 2010. 및 2011. 한 노조1 조합원들에 대한 해고 및 정직의 징계는 부당하고, 이는 지배개입의 부당노동행위에 해당한다 본 원심(파기환송심)의 판결이 적법하다고 보았음(대법원 2017두206, 대법원 2017두213, 대법원 2017두220 판결).
- 2019. 7. 15. 대법원은 노조법 위반(부당노동행위) 혐의로 기소된 회사 대표이사에게 징역 8월, 회사에 벌금 500만원을 선고한 원심판결을 확정함(대법원 2019도3431 판결). 창조컨설팅과 자문계약을 체결한 후 심OO, 김OO의 자문에 따라 노조1 지회 대항세력인 조조모가 결성되도록 유도하고 조조모가 조직형태변경 결의를 하도록 지원함으로써 노동조합의 조직·운영에 지배개입한 혐의가 인정된 것임.
- 2020. 12. 24. 대법원은 창조컨설팅 및 대표이사 심OO, 회사 및 대표이사가 공모하여 기업별노조로 조직형태변경에 개입하는 등 지배개입의 부당노동행위를 하였고, 그로 인하여 노조1에 손해를 끼쳤으므로 3,000만원의 손해배상책임이 있다는 원심(서울고등법원 2017나9376 판결)을 확정함(대법원 2017다51603 판결).

2. 불이익취급 부당노동행위(조합원간 인사평가 및 상여금 차별)

- 기업별노조로의 조직형태변경 이후에도 노조1이 완전히 와해되지 않고 점차 조합원수가 증가하자 노조1의 조직력을 약화시키기 위하여 기업별노조와 인사평가에 상여금 지급을 연동시키는 내용으로 2014년 단체협약을 체결한 후 노조1 조합원에게 인사평가점수를 낮게 부여하고 상여금을 적게 지급함.
- 2014. 6. 3. 회사는 노조4와 단체협약을 체결하면서, 상여금과 관련하여 종전 기준금액의 연 700%를 지급하던 내용에서 연 200%를 설날과 추석에 나누어 지급하고 나머지 연 500%는 근로자에 대한 성과평가의 결과에 따라 그 지급률을 가감하여 차등지급하는 내용으로 변경하고, 그에 맞게 상여금 지급규칙을 변경함.
- 2014. 11. 14. 경 노조4는 ‘노조4와 함께 합시다’라는 문구가 기재된 현수막으로 선전전을 하였는데, 조합원 자격이 없는 회사 부장, 차장 등도 참여하였음
- 2015. 1. 품질보증팀 보직반장 권OO은 소속 팀원인 이OO이 성과평가에서 D등급을 받은 이유에 대해서 질문하자, 노조1에서 탈퇴하고 소송을 취하하고 회사 정책에 잘 따르면 된다는 취지로 답변함.
- 2012년 단체협약과 개정전 상여금 지급규칙에 따라 지급되던 연 700%의 상여금과 동일한 수준의 상여금을 지급받기 위해서는 B등급을 받아야 하는데, 2014년 상반기 성과평가에서 노조1 조합원 중 B등급보다 높은 S, A, B+ 등급을 받은 사람은 없고 B등급을 받은 사람은 98명 중 19명(19.38%)에 불과하였음. 반면 노조4는 422명의 조합원 중 B등급보다 높

은 등급을 받은 사람은 278명(65.88%), B등급을 받은 사람은 144명(34.12%), B등급보다 낮은 등급은 없음(서울행정법원 2015구합65575 판결).

- 2018. 12. 27. 대법원은 ‘노조1 조합원 집단과 교섭대표노조인 노조4 소속 조합원 등 그 밖의 근로자 집단은 전체적으로 보아 기능직 직원으로서 서로 동질의 균등한 근로자 집단임에도 불구하고 해당 성과평가에서 두 집단 사이에 통계적으로 현격한 격차가 있고, 그러한 격차가 이 사건 지회의 조합원임을 이유로 하여 그 밖의 근로자들에 비하여 불이익취급을 하려는 회사의 부당노동행위의 존재가 추정되며, 해당 성과평가에서 위와 같은 차별이 없었더라면 이 사건 지회 소속 근로자들이 더 높은 등급을 부여받았을 것으로 보이므로 이 사건 근로자들에게 상여금을 적게 지급한 것은 부당노동행위에 해당한다’는 원심의 판결에 위법이 없다고 하면서, 2014년 상반기 성과평가, 2014년 하반기 성과평가, 2014년 연간 성과평가가 각 불이익취급의 부당노동행위라고 인정하는 판결을 선고하였음(대법원 2017두37301 판결, 2017두47311 판결, 2017두47328 판결).
- 2019. 9. 19. 서울고등법원은 2015년 상반기 성과평가도 마찬가지로 불이익취급의 부당노동행위에 해당한다는 판결을 선고함(서울고등법원 2019누45748 판결).

■ 침해실태 총평

1. 국가, 자본의 협력주의적 노사관계 구축 시도

- 본 사례는 사업 또는 사업장 단위 복수노조 허용과 창구단일화제도 도입이라는 제도적 변화를 전후하여 협력적 노사관계(창조컨설팅의 설명에 따르면 회사가 통제가능한 노사관계)를 구축하기 위한 일련의 전략이 계획되고 실행된 과정을 보여줌. 즉, 사용자는 노동조합의 파업 → 기습적 직장폐쇄 공고 → 용역강패 투입, 공장진입 봉쇄 → 대체인력 투입 → 노조간부에 대한 가압류, 고소고발 → 선별 복귀 → 기업노조 건설과 친회사 집행부 구성, 노조간부 징계와 단협해지 → 산별노조 조합원에 대한 차별을 통해 기업별노조의 수적 다수 유지를 통해 통제가능한 기업별 노사관계를 구축하고 유지하려고 하였음.

2. 조직적인 산별노조 약화 시도

- 회사는 창조컨설팅과 노조1에서 기업별 노조로 전환에 성공할 경우 성공보수를 받기로 하는 계약을 체결함.
- 창조컨설팅이 회사에 전달한 ‘쟁의행위 전략회의(2010. 3. 30.)’ 문건에는 노조1의 지회가 산별노조의 지회 형태로 존재하기 때문에 투쟁일변도라면서 “협력적 노사관계를 구축하기 위해서는 조합원들이 탈퇴하여 조합의 세력을 약화시키는 것이 필수적이며, 동시에 산별노

조의 조직형태를 기업별노조 조직형태로 변경하여 조합을 합리적으로 통제할 수 있는 방안도 고려해 볼 수 있음”이라고 기재되어 있음. 문건에 따르면 “협력적 노사관계는 힘의 균형상 회사가 우위에 있고, 조합의 통제가 가능한 시스템”을 의미함[*쟁의행위 전략회의 (2010. 3. 30.) 문건 참고]

<산별노조와 기업별 노조 비교 정리>

구 분	주요 내용
기업별 노조의 장점	<ul style="list-style-type: none"> · 단위기업내 조합원들이 직접적으로 근로조건을 향상 · 기업단위 독립적인 교섭이 가능하므로 교섭대상의 선정과 교섭 내용의 결정이 기업실정에 맞게 이루어질 수 있음. · 교섭대상 및 내용에 신속적으로 정해지므로 교섭범위 확대 · 기업별 노조의 권한이 강해지면서 기업경영에 노조원의 참여를 최대화할 수 있음. · 조합원들이 납부하는 조합비는 온전히 기업내 노조활동을 위해 사용할 수 있으므로 복리후생 확대.
산별 노조의 피해	<ul style="list-style-type: none"> · 기업의 특성과는 맞지 않는 조합요구안을 제시하여 교섭을 교착 상태에 빠지게 하는 사례 빈번 · 지회를 투쟁의 공간으로만 인정하여 쟁의행위로 인해 얻으려는 목표가 상이함 · 상급단체의 지시로 불법행동 감행시 책임은 지회 조합원에게 전가 · 과도한 조합비 각출로 조합 재정 곤란

- 또한 창조컨설팅이 작성한 전략회의 문건에는 업무복귀 프로그램을 시행하면서 ‘산업별 노조의 폐해와 기업별 노조의 장점’에 대해 정리하여 여론작업을 해야 한다고 언급하고 있고, 2010.4. 경 위와 같은 내용의 강의나 분임토의가 이루어졌음.

3. 시법부 및 행정부의 관여

- 고용노동행정개혁위원회가 2018. 8. 경 9개월에 걸쳐 노조 무력화 및 부당개입 관련 실태를 조사하여 발표한 결과에 따르면 검사의 부당한 수사지휘(회사 대표이사의 부당노동행위 고소 사건에 대해 고용노동청은 애초 기소의견이었으나 검사의 수사지휘에 따라 불기소의 견으로 송치하여 불기소되었고, 결국 재정신청 끝에 기소되어 처벌받음), 고용노동부 포항지청이 작성한 “OOO 직장폐쇄를 둘러싼 법적 제문제 검토”라는 문건이 창조컨설팅에 유

출, 검찰, 고용노동부, 국정원 등의 공무원들이 관계기관대책회의를 열어 조직형태변경이나 노조1 악화시도 등에 관해 논의함(*고용노동행정개혁위원회 활동결과보고서 184~195쪽 참고)

- 양승태 대법원의 '사법행정권 남용의혹 관련 특별조사단'(단장 안철상 법원행정처장, 이하 '특조단')이 2018. 5. 25. 자 조사보고서를 통해 공개한 문건에는 “정부 운영에 대한 사법부의 협력사례”로 00000 조직형태 변경 사건을 언급하고 있음(*민변 사법농단 이슈 페이퍼 11권 1~7쪽 참고)

4. 교섭대표노조에게 배타적인 교섭권 부여 + 기업별교섭체계 강화하는 교섭창구단일화제도의 위헌성

- 창구단일화제도는 수적으로 다수인 노동조합에게만 배타적인 교섭권을 부여하기 때문에 사용자로서는 자신에게 협조적인 노동조합이 교섭대표노조가 되는 것이 중요함.
- 특히 사업 또는 사업장 단위에서 근로조건을 결정하는 기업별 교섭체계에서 사용자는 기업별 노동조합에 대하여 통제력을 강하게 행사하여 협조주의적 노사관계를 구축할 수 있기 때문에 기업별 노동조합 형태를 선호하게 됨
- 본 사례는 사용자에게 협조적인 기업별 노조로의 조직형태 변경을 지원하고, 인사권 등의 행사를 통하여 지속적으로 산별노조 조합원들에 대한 차별을 함으로써 노동조합을 약화시킬 수 있는 제도적 유인을 제공하는 교섭창구단일화제도의 위헌성을 보여주는 사례임

1-7	명칭	설립연도	조직대상	인원수 (현재)	복수노조 후 조합원변동
회사	○○○○○○(주)				
노동조합1	㉞민주노총 전국금속노동조합 (경주지부 ○○○○○○경주시회)	2008. 10.	경주공장	59명	77(2013.1.) → 59(2020.4.)
	㉜민주노총 전국금속노동조합 (경기지부 ○○○○○○안산지회)	2009. 10.	안산공장	94명	98(2013.1.) → 94(2020.4.)
노동조합2	○○○○○○ 노동조합	2008. 12.	안산공장 경주공장	216명	268(2014.10.) → 216(2020.4.)

복수노조 설립 경위	<input checked="" type="checkbox"/> 기존노조약화목적 사용자의 제2노조 지원	<input checked="" type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<ul style="list-style-type: none"> - 회사는 시흥에 본사를 두고 A, B, C에 공장을 두고 있음(위 3개의 공장은 모두 별도법인이었음. 특히 회사는 2005. B공장을 별도의 법인으로 분리하여 B공장에서 근무하는 노동자들은 OO주식회사로 소속이 변경되었음. 이에 고용불안을 느끼고 노조1-㉞를 설립하고(2008. 10.), 2009. 경 회사 본사를 상대로 근로자지위확인의 소를 제기하였고, 2011년 법원에서 인정됨. - 2009. 3. 회사와 노조1-㉞는. 2008년 단체협약 체결 - 2008. 12. 한편 A공장에 전직원을 가입대상으로 하는 노조2가 설립되었으나 페이퍼노조였음. A공장에서 2009. 10. 경 노조1-㉜가 설립될 무렵 관리직과 일반직이 대거 노조2에 가입함. - 2009. 10. 노조1-㉜이 회사에 교섭요구했으나 회사는 노조2가 존재한다는 이유로 복수노조 금지대상에 해당된다며 교섭거부. - 2009. 11. 노조1-㉜는 20차례에 걸쳐 교섭을 요구하였으나 거부함. 이에 경기지방노동위원회에 조정신청과 부당노동행위구제신청을 함 - 2009. 12. 경기지방노동위원회는 노조1-㉜는 기존 기업별노조와 조직대상을 달리하므로 회사는 노조1-㉜와 성실히 교섭할 의무가 있다고 결정함(경기 2009조정76) - 2010. 1. 11. 노조1-㉜ 4시간 쟁의행위(태업)를 하자 다음 날 본사 및 1공 			

장 직장폐쇄 단행. 2010. 18. 4시간 쟁의행위(태업)를 하자 다음 날 2공장 직장폐쇄 단행

- 2010. 2. 경기지방노동위원회는 산업별노동조합은 기존 기업별 노조와 조직 형태를 달리하므로 노조법 부칙상 금지되는 복수노조에 해당되지 않으므로 노조1-㉔의 단체교섭에 응하지 않은 것은 부당노동행위에 해당한다고 판정함 (경기2009부노154)

□ 최초 창구단일화

- 2010년~2012년 사이 노조1-㉓, 노조1-㉔, 노조2는 개별교섭으로 각 단체협약 체결
- 2013. 노조1과 노조2가 참여하는 교섭창구단일화절차를 통해 노조2가 교섭대표노조가 되어 현재까지 교섭 진행함.

□ 최근 창구단일화

- 2019년 창구단일화절차를 통해 노조2가 교섭대표노조가 됨

공정대표의무 위반

잠정합의안 찬반투표에서 소수노조 조합원 배제

- 노조2는 2013년 이후 금속노조의 교섭요구안을 형식적으로 청취하였을 뿐 이를 수용한 적이 없고, 교섭 및 협약체결 과정에 대한 정보제공도 제대로 하지 않았으며, 잠정합의안 찬반투표에서 노조1 조합원들을 배제함.
- 2018. 10. 15. 노조1은 노조2를 상대로 잠정합의안 찬반투표 배제금지 가처분 신청
- 2018. 11. 19. 수원지방법원 안산지원은 노조2가 임금 및 단체협약 체결과정에서 실시한 잠정합의안 찬반투표에서 금속노조 조합원들을 배제한 것은 공정대표의무라며, 금속노조 조합원들에게도 동등하게 잠정합의안 찬반투표 절차에 참여할 기회를 부여하고, 찬반의사를 동등하게 취급하라는 취지의 명령을 내림(2018카합50089 결정)
- 위 2018카합50089 결정에 따라 노조1과 노조2 조합원들은 잠정합의안 찬반투표(1차)에 참여함. 잠정합의안에 대한 설명회 및 투표는 같은 장소에서 동시에 하였고, 투개표 과정을 동시에 관리하였음.
- 노조2는 위 잠정합의안이 찬반투표(1차)에서 부결되자 자신들의 조합원에 대한 잠정합의안 찬반투표(2차)는 실시하지 않고, 노조1이 독자적으로 한 잠정합의안 찬반투표(2차) 결과는 무효로 간주한 채 단체협약을 체결하였음.
- 이에 노조1은 집행문 부여를 받아 노조2에 대한 강제집행 등을 하였고, 노조2가 집행문부

여 이외의 소를 제기하였음. 수원지방법원 A지원 2020가합13103 판결은 잠정합의안 찬반 투표에 소수노조 조합원을 참여시키지 않아도 공정대표의무가 아니라는 취지의 대법원 2019가262582 판결 이후 공정대표의무 위반이 아니라고 보고 집행문 부여를 취소하였음.

- 공정대표의무로는 소수노조의 교섭권 침해를 해소할 수 없음.

쟁의권 침해

노조2는 2013년 이후 한 번도 쟁의조정신청을 한 사실이 없음.

- 회사는 쟁의행위를 할 수 있는 단체교섭 대신 노사협의회에서 주로 임금체계 개편 등을 논의하고자 하는 전략을 취하고 있음. 그러나 노조2가 전체 근로자 과반으로 조직된 노조 인지도 불분명한 상황에서 기업별노조 위원장은 2019. 2. 경 5명의 노사협의회 근로자위원 중 2명의 노조1의 근로자위원의 지위를 박탈하는 결정을 함.
- 노조2는 현장직 노동자들의 요구사항인 심야노동 철폐를 위한 주간연속2교대제 도입을 교섭에서 요구하지 않고, 오히려 회사측 최저임금 인상 효과를 억제하기 위하여 상여금 400%를 기본시급과 수당으로 전환하는데 동의해줌. 조합원들의 근로조건 개선과 사회경제적 지위 향상을 도모해야 할 노동조합이 쟁의행위 등을 통한 요구사항 관철 전략을 포기하고 근로조건 저하에 적극적으로 동의하고 있는 상황임

조합원간 차별

1. 노조1(현장직 직접생산부서)와 노조2(관리직, 현장직 간접생산부서)의 인적 구성 차이

- 노조1의 조합원은 모두 현장직인 직접생산부서임. 반면 노조2의 조합원은 현장직보다는 일반관리직 비중이 높고, 현장직 중 간접생산부서(자재, 출하, 공무)에 속해 있는 사람도 있음.

2. 현장직의 승진 및 연장근무 차별

- 회사는 노조1 설립 이전에는 현장직 중에는 직접생산부서 노동자들에게만 현장관리직(조장/반장/직장/직장장/기장)의 직책을 부여하였는데, 2013. 경 이후에는 간접생산부서 노동자들에게만 현장관리직 직책 부여하고 현장관리직 직책수당을 인상함. 현재 노조1 조합원 중 현장관리직은 김OO 1명 뿐임(위 김OO도 조장에서 반장으로 승진하는데 다른 노동자들과 달리 9년 이상 걸렸음). 또한 코로나19 이후 물량이 축소되어 휴직이 시행되거나 연장근무가 축소되고 있는데, 노조2의 조합원인 현장직은 연장근무가 있는 신규라인에 배치하여 임금격차가 발생하고 있음.

3. 일반직과 현장직의 근로조건 격차 심화

- 노조2의 조합원인 일반관리직은 연봉제로 매년 수%의 임금인상이 되고 있음. 반면 현장직은 시급제로 최저임금 인상효과를 회피하기 위하여 임시수당을 지급하거나 격월과 명절에 지급되던 연간상여금 400%를 시급과 수당으로 각 200%씩 전환하여 지급하여 오히려 근로조건이 저하됨.

■ 침해실태 총평

- 본 사례는 교섭창구단일화제도가 노사관계의 대등성을 확보할 수 있도록 하는 것이 아니라 사용자에게 협조적인 노동조합이 교섭대표노조가 되는데 유리한 제도임을 보여주는 것임.
- 회사는 노사협의회 등 중심으로 노사관계를 운영하고 있고, 노조2는 단체교섭에서 적극적인 근로조건 개선을 위한 요구와 쟁의행위를 하지 않고 있음. 이에 따라 근로조건도 계속하여 하락하고 있음.
- 한편 회사는 노조2의 일반직에게는 연봉상승을, 노조1의 현장직에게는 승진과 연장근무 배치를 하는 혜택을 부여하여 근로조건 하락에 대한 불만을 해소시키고 있음.
- 결국 창구단일화제도는 사업 또는 사업장 단위에서 근로조건을 통제할 수 있는 회사가 기업별 노조와 협조주의적인 노사관계를 구축함으로써 노동조합의 힘을 약화시키고, 사업 또는 사업장 단위에서 근로조건 결정을 강제하는 기업별 교섭체계를 강화시키고 있다는 것을 알 수 있음.

1-8	명칭	설립연도	조직대상	인원수 (현재)	복수노조 후 조합원변동
회사	OOOO 주식회사			160	
노동조합1	민주노총 전국금속노동조합 OOOO지회	2021.3.25	전체 근로자	약 70명	60명(출범시)
노동조합2	OOOO주식회사노동 조합	21. 3. 31.설립	전체 근로자	약 53명	75명(교섭창구 단일화 참여시)
노동조합3	OOOO청주공장노동 조합	21. 3. 24.설립	청주공장	4명	4명(교섭창구단 일화 참여시)

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input checked="" type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<input checked="" type="checkbox"/> 기타(직접기재) 제2노조 및 제3노조 설립			

최초 창구단일화

1. 금속노조 대전충북지부 OOOO지회 설립 경위

- OOOO 주식회사는 골한지 및 골판지상자, 포장용 지함, 지류 제조, 인쇄업을 하는 회사로 장성공장과 청주공장을 운영하고 있음.
- 2019년 10월 말경부터 금속노조 산하 지회 설립을 준비하여, 2020. 3. 22. 청주공장에서 근로자들에게 노동조합 가입원서를 받고, 25일~26일 총회를 개최하여 금속노조 대전충북지부 OOOO지회를 설립하고, 2020. 3. 25.자로 OOOO 주식회사에 대표이사 면담요구를 하고, 2020. 3. 26. 2020년 임금단체협약 교섭요구함.

2. OOOO 청주공장노동조합(제1 기업노조) 설립경위

- OOOO 주식회사 김OO 본부장(전무이사), 김□□ 청주공장 공장장, 윤◇◇ 주식회사 광신OO 인사노무관리이사는 2020. 3. 24. 12시경부터 14:30경까지 청주공장 사무실 내 회의실에서 근로자 이○○을 포함한 6명에 대하여 개별 면담 내지 집단 면담을 진행하면서 기업노조 설립을 지시함. 근로자 2명은 거부하고, 이○○을 포함한 나머지 근로자 4명은 회사요구에 응하여 OOOO 주식회사의 지시에 따라 3. 24. 오후 근무를 하지 않고 14:30경 출차하여 한국노총 사무실로 이동한 다음, OOOO 주식회사에서 미리 짜놓은 절차대로 형식적인 총회(4명 참석)를 한국노동 사무실에서 진행한 후, 같은 날 오후 청주시청으로 가서 근로자 이○○을 대표자로 하여 OOOO 청주공장노동조합(제1 기업노조) 설립신고함.
- 금속노조 대전충북지부 OOOO지회의 2020. 3. 26. 2020년 임금단체협약 교섭요구시점

을 전후하여 지회 조합원이 60여명에 이른다는 사실을 인지한 ○○○○ 주식회사는 청주공장의 나머지 근로자들을 ○○○○ 청주공장노동조합(제1 기업노조)에 가입시키더라도 금속노조보다 조합원수가 적기 때문에, ○○○○ 청주공장노동조합(제1 기업노조)의 조직대상을 장성공장까지 넓혀서 장성공장 소속 근로자들까지 가입시켜 금속노조의 교섭대표권을 박탈시키려고 함.

- ○○○○ 청주공장노동조합(제1 기업노조)은 금속노조 ○○○○지회보다 더 많은 조합원수를 확보하기 위해 2020. 3. 30. 총회를 열어 가입대상을 장성공장까지 확대하는 내용으로 규약을 변경한 후 청주시청에 규약변경 신고를 하였으나, 청주시청은 총회 소집공고에 하자가 있으므로 위 규약변경에 대하여 신고의 수리를 거부하여, 결국 변경신고를 취하함.

3. ○○○○주식회사 노동조합(제2 기업노조) 설립 경위

- ○○○○ 청주공장노동조합(제1 기업노조)이 규약변경을 통해 장성공장 근로자들을 가입시켜 금속노조로부터 교섭대표권을 빼앗으려 하였으나 청주시청의 규약변경 신고 거부로 불가능하게 되자, ○○○○ 주식회사 윤◇◇ 인사노무관리이사 등은 3월 30일 오후 급하게 장성공장으로 내려가서 장성공장 임원들과의 대책회의를 하고 또 다른 어용노조인 ○○○○ 주식회사 노동조합(제2 기업노조)을 설립하고 조직대상을 청주공장과 장성공장 모두로 하여 근로자들을 제2 기업노조에 가입시켰음.
- ○○○○ 주식회사는 ○○○○주식회사 노동조합(제2 기업노조)이 금속노조의 교섭권을 빼앗기 위해 급조된 어용노조임을 숨기기 위하여 사실은 2020. 3. 23. 노동조합 설립총회를 한 사실이 없음에도 불구하고, 설립신고서에 총회 개최일자를 '2020년 3월 23일'로 기재하고, 2020. 3. 23.자로 제정한 것처럼 허위 작성된 규약과 2020. 3. 23.자 총회회의록, 허위의 총회 공고문, 허위의 총회 참석자명단을 2020. 3. 31. 장성군청에 제출하였고, 장성군청으로부터 2020. 4. 1. 노조설립신고증을 발급받음.
- 설립총회를 하지 않아 노동조합으로서의 실체가 없는 ○○○○주식회사 노동조합(제2 기업노조)가 허위 서류를 근거로 장성군청으로부터 설립신고증을 받은 것을 기화로 ○○○○ 주식회사는 김○○ 본부장(전무이사), 장성공장의 최○○ 공장장, 윤◇◇ 주식회사 광신○○ 인사노무관리이사, 장성공장 각 부서의 부장들, 팀장, 반장 등을 총 동원하여 장성공장과 청주공장의 근로자들을 ○○○○주식회사 노동조합(제2 기업노조)에 가입시켰음.

4. 교섭창구단일화 절차에서 금속노조의 교섭권 박탈

- 금속노조(○○○○지회)는 2020. 3. 26. ○○○○ 주식회사에 2020년 임금.단체협약에 대한 단체교섭 요구를 하였고, ○○○○ 주식회사는 2020. 3. 27. 교섭요구사실을 공고하였음.
- 교섭참여신청 마지막날인 2020. 4. 2. ○○○○주식회사 노동조합(제2 기업노조)은 조합원수 76명으로 하여 참여신청을 하였고, ○○○○ 청주공장노동조합(제1 기업노조)은 조합원수 4명으로 하여 참여신청을 하였음.
- ○○○○ 주식회사는 2020. 4. 3.자로 교섭요구 노동조합 확정공고문을 부착하였고, ○○○○

○주식회사 노동조합(제2 기업노조)은 2020. 4. 23. 과반수 노동조합 통지를 하였으며, ○○○○ 주식회사는 2020. 4. 23. ○○○○주식회사 노동조합(제2 기업노조)이 교섭대표노조라는 내용의 과반수 노동조합에 대한 공고를 하였음.

5. ○○○○ 주식회사와 제2 기업노조가 2020년 단체협약 및 임금협약 체결

- ○○○○주식회사 노동조합(제2 기업노조)은 설립총회를 하지 않고 허위의 총회회의록 및 규약, 허위의 총회참석자 명단 등을 제출하여 노동조합신고를 발급받은 것이므로 노동조합및노동관계조정법상 적법한 노동조합이 아님에도 불구하고, ○○○○ 주식회사는 2020. 11. 17.자로 ○○○○주식회사 노동조합과 2020년 단체협약 및 임금협약을 체결함.

□ 최근 청구단일화

1. ○○○○주식회사 노동조합(제2 기업노조)에 대한 고소고발 및 직권취소처분

- 금속노조는 ○○○○ 주식회사 및 임직원들에 대하여 노동조합및노동관계조정법상 부당노동행위로 2020. 3. 30.에 고용노동부 대전지방고용노동청 청주지청에 고소하고(제1 기업노조에 대한 부당노동행위), 2020. 4. 23.에 고용노동부 광주지방고용노동청에 고소하였음(제2 기업노조에 대한 부당노동행위).
- 2020. 6. 9. ○○○○ 주식회사 본사와 청주공장, 장성공장에 대한 압수수색이 이루어졌고, ○○○○ 청주공장노동조합(제1 기업노조)과 ○○○○주식회사 노동조합(제2 노동조합) 설립과 교섭청구단일화 과정에서 ○○○○ 주식회사 및 임직원들의 부당노동행위 사실이 확인되었고, ○○○○주식회사 노동조합(제2 기업노조)이 2020. 3. 23. 설립총회를 한 사실 자체가 없음에 확인되었음.
- 광주지방고용노동청은 2020. 11. 24. ○○○○ 주식회사와 임원 및 관리자, ○○○○주식회사 노동조합(제2 기업노조) 임원들을 부당노동행위 기소의견으로 광주지방검찰청에 송치하였고, 대전지방고용노동청 청주지청도 2021. 1. 5.자로 ○○○○ 주식회사와 임원 및 관리자들에 대하여 부당노동행위 기소의견으로 청주지방검찰청에 송치하였음. (광주지방법원 2021.9. 14. 선고 2021고단1921 판결 등으로 모두 유죄판결됨. 쌍방 항소제기하였음)
- 광주지방고용노동청은 2021. 3. 4.자로 ○○○○주식회사 노동조합(제2 기업노조)에 대하여 “노동조합 및 노동관계조정법 제10조(설립의 신고) 제1항 및 같은 법 제16조(총회의 의결 사항) 제1항을 위반한 것으로 확인되어(설립총회 미개최), 해당 설립신고에 대한 수리처분을 직권으로 취소”함

2. ○○○○주식회사 노동조합(제2 기업노조) 직권취소를 대비한 ○○○○노동조합(제3 기업노조) 설립 경위

- 광주지방고용노동청이 2020. 11. 24. ○○○○주식회사 노동조합(제2 기업노조) 설립과 관련하여 ○○○○ 주식회사와 임원 및 관리자, ○○○○주식회사 노동조합(제2 기업노조) 임원들을 부당노동행위 기소의견으로 송치하고, ○○○○주식회사 노동조합(제2 기업노조)에 대한 직권취소 절차를 진행하자, 직권취소에 대비하여 ○○○○노동조합(제3 기업노조)을

2021년 2월 설립하고 ○○○○주식회사 노동조합(제2 기업노조) 소속 조합원들을 대거 ○○○○노동조합(제3 기업노조)으로 옮김.

3. 금속노조의 2020년 임단협 교섭요구 거부

- 2021. 3. 4. 광주지방고용노동청이 ○○○○주식회사 노동조합(제2 기업노조)에 대하여 노동조합 설립신고를 직권취소함에 따라 금속노조는 ○○○○ 주식회사에 2020년 단체협약 체결을 위한 교섭요구함.
- ○○○○주식회사 노동조합(제2 기업노조)은 설립총회도 없이 허위 서류로 설립되었으므로 회사가 ○○○○주식회사 노동조합과 체결한 2020년 임단협은 무효임.
- 2020년 교섭창구단일화절차에 참여한 3개 노조 중 ○○○○주식회사 노동조합(제2 기업노조)은 설립무효이고, 나머지 금속노조 ○○○○지회와 ○○○○청주공장 노동조합(제1 기업노조) 중 금속노조 ○○○○지회가 과반수노조임. ○○○○청주공장 노동조합(제1 기업노조)도 사용자의 지배개입에 따라 설립된 자주성 없는 노조로서 설립무효라고 한다면 금속노조 ○○○○지회가 2020년 교섭창구단일화에 참여한 유일한 노동조합임. 따라서 ○○○○ 주식회사는 금속노조와 2020년 단체교섭을 진행할 의무가 있음.
- 그러나 ○○○○ 주식회사는 종○○○○ 주식회사는 ○○○○주식회사 노동조합(제2 기업노조)과 체결한 2020. 11. 17.자 단체협약 및 임금협약을 이유로 금속노조의 단체협약을 정당한 이유없이 거부함.

4. ○○○○주식회사의 2021년 교섭창구단일화절차의 자의적인 진행

- 2020년 교섭창구단일화절차에 참여한 3개 노조 중 ○○○○주식회사 노동조합(제2 기업노조)은 설립무효이므로, 나머지 2개 노조 중 과반수노조인 금속노조 ○○○○지회가 교섭대표노동조합의 지위에 있고, 교섭대표노조의 지위유지기간은 2년이므로 2021년 교섭창구단일화절차를 별도로 진행할 필요가 없음.
- ○○○○주식회사 노동조합(제2 기업노조)에 대해 직권취소된 이후 2021년 3월 금속노조는 ○○○○ 주식회사에 대하여 2020년 단체협약 체결을 위한 교섭요구를 하자, ○○○○ 주식회사는 2020년 단체교섭에는 불응하면서 자의적으로 2021년 임단협 체결을 위한 교섭요구사실 공고를 한 후 교섭창구단일화절차를 진행함.
- 금속노조는 회사측이 일방적으로 진행되는 2021년 교섭창구단일화절차는 위법함을 지적하였으나, 회사는 교섭요구사실 공고기간 중 ○○○○노동조합(제3 기업노조)의 교섭참여신청을 받고, 자율적 단일화 기간 중에 자율교섭 동의를 하는 방식으로 ○○○○노동조합(제3 기업노조)에도 교섭권을 부여함
- ○○○○ 주식회사는 금속노조 및 ○○○○노동조합(제3 기업노조)와 각각 2021년 임단협 교섭을 진행함.
- 현재까지 ○○○○ 주식회사는 금속노조의 2020년 단체교섭에 불응하고 있으며, 2021년 교섭에서의 금속노조의 교섭대표권을 부정하고 있음.

1. 교섭대표권을 박탈시키기 위한 사측의 지배개입

- 금속노조가 2020. 3. 22. 청주공장에서 근로자들에게 노동조합 가입원서를 받는 등 설립이 가시화되자, ○○○○ 주식회사는 2020. 3. 24. 청주공장 근로자 4명으로 하여금 ○○○○ 청주공장 노동조합(제1 기업노조) 설립을 지시하여 당일 설립신고 완료토록 함.
- 금속노조(○○○○지회)가 2020. 3. 26. 회사측에 교섭요구를 하자, 회사는 금속노조(○○○○지회)의 조합원수가 60여명임을 인지하고, ○○○○청주공장 노동조합(제1 기업노조)의 조합원수를 더 많이 확보케 하여 금속노조의 교섭대표권을 박탈시키기 위해 ○○○○청주공장 노동조합(제1 기업노조)의 조직대상을 장성공장까지 확장하는 내용의 규약변경을 하도록 하였으나 규약변경총회의 하자로 인하여 규약변경신고가 처리되지 못함.
- ○○○○청주공장 노동조합(제1 기업노조)을 통한 금속노조 교섭대표권 박탈이 불가능하게 되자, 회사측은 2020. 3. 26. 장성공장의 팀장들이 주축이 되어 ○○○○주식회사 노동조합(제2 기업노조)을 설립케 하고, 설립총회를 2021. 3. 23. 진행한 것처럼 허위로 총회회의록 등을 만들어 설립신고증을 교부받도록 하고, 결국 ○○○○주식회사 노동조합(제2 기업노조)이 과반수노조로 교섭대표노조가 되고, 금속노조의 교섭권을 박탈시킴

2. 과반수노동조합 이의신청제도는 사측의 교섭권침해를 정당화시켜주는 제도에 불과함

- 회사측이 2020. 4. 23. ○○○○주식회사 노동조합(제2 기업노조)을 교섭대표노조로 공고하자, 금속노조는 2020. 4. 27. 전남지방노동위원회에 과반수 노동조합에 대한 이의신청을 제기함(전남지방노동위원회 전남 2020교섭7). 그러나 전남지노위는 2020. 5. 15. “이 사건 사용자가 신청외 노동조합(○○○○주식회사 노동조합)의 설립과정에 개입하였을 가능성을 배제할 수 없으나, 사용자 주도로 설립되어 노동조합법상 자주성이 결여되었다는 명백한 객관적 사실이 확인되지 않은 상태에서 법원의 확정판결이나 소관 행정기관의 노동조합 설립 취소 처분이 있기 전까지는 신청외 노동조합(○○○○주식회사 노동조합)의 실체를 단정적으로 부인할 수 없으므로 이 사건 노동조합(금속노조)의 주장일 인정하기 어렵다”며 금속노조의 이의신청을 기각결정하였음.
- 금속노조는 2020. 6. 8. 중앙노동위원회에 재심신청을 하였으나, 중노위도 2020. 6. 26. “신청 외 노동조합(○○○○주식회사 노동조합)이 권한 있는 기관에서 노동조합법상 노동

조합 아님이 확정되거나 노동조합법상 노동조합으로서 실체가 존재하지 않는 등의 특별한 사정이 있다고 볼 수 없어 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합별 조합원 수 산정을 핵심 내용으로 하는 이 사건에서는 노동조합법상 노동조합임을 부인할 수 없다”며 금속노조의 재심신청을 기각결정하였음(중노위 중앙 2020교섭39 결정). 위 사건에 대하여는 현재 대전지방법원 2020구합104506호로 재판 진행 중임.

- 금속노조는 광주지방법원에 단체교섭응낙가처분을 제기하였음(광주지방법원 2021카합 50217 결정)), 그러나 광주지방법원은 2021. 5. 10. “제2노조가 설립총회를 거쳤는지 여부 및 그 설립이 무효인지 여부는 그에 관한 사실관계나 법률관계를 면밀히 조사한 후에야 비로소 밝혀낼 수 있어서 그 하자가 외관상 명백한 것이라고 할 수는 없으므로, 제2노조가 교섭대표노동조합이 된 교섭창구단일화절차가 당연무효가 된다고 할 수는 없다.”라고 하여 금속노조의 가처분을 기각결정하였음. 위 사건에 대하여는 현재 광주고등법원 2021라1079 사건 진행중임.
- 금속노조는 2020. 4. 20. 청주지방법원에 노동조합 설립무효확인 소송을 제기함. 현재 청주지법 2020가합11428 사건 진행중에 있음.
- 이 사건 전남지노위 및 중노위에서 ○○○○주식회사 노동조합(제2 기업노조)을 교섭대표노조로 인정한 결정, 광주지방법원의 단체교섭응낙가처분 기각결정에서 확인되듯이, 현행 교섭창구단일화제도도 사측의 지배개입을 통한 어용노조 설립행위 및 특정 노동조합의 조합원수 확대를 위한 사측의 지배개입행위, 그로 인한 민주노조의 교섭권 박탈에 대하여 아무런 규제를 하지 못함.

3. 광주지방고용노동청의 ○○○○주식회사 노동조합(제2 기업노조)에 대한 직권취소에도 금속노조의 교섭권을 여전히 침해받을 수밖에 없음

- 금속노조가 2020. 3. 30. 및 2020. 4. 23. 사측 임직원 및 1, 2기업노조의 임원들에 대하여 고소고발을 진행하고, 2020. 6. 9. 회사에 대한 압수수색이 진행되었고, 그 결과 ○○○○주식회사 노동조합(제2 기업노조)이 2020. 3. 23. 설립총회를 한 사실 자체가 없음에 확인되었음. 만약 금속노조가 고소고발을 하지 않았다면 ○○○○주식회사 노동조합(제2 기업노조) 설립의 불법성과 노동조합의 실체가 없다는 것은 영원히 드러나지 못하고, 노조의 실체도 없는 ○○○○주식회사 노동조합(제2 기업노조)은 교섭대표노동조합으로서 교섭권을 행사하였을 것임.
- ○○○○주식회사 노동조합(제2 기업노조) 설립자체가 불법임이 드러난 것은 고소고발 및

입수수색 과정에서 우연하게 드러난 것으로 다른 사례에 비하여 운이 좋다고 할 수 있음. 대다수의 복수노조 사례에서는 사측의 증거인멸 등으로 인해 지배개입사실이 드러나지 않는 것이 더 일반적임.

- 수사과정을 통해 ○○○○주식회사 노동조합(제2 기업노조)의 실체가 없음이 드러나자, 제3 노동조합인 ○○○○노동조합(제3 기업노조)을 설립하고 ○○○○주식회사 노동조합(제2 기업노조) 조합원들을 대거 제3 노조로 옮김으로써 또다시 불법을 은폐시킴.
- 회사측은 설립이 무효인 노조(○○○○주식회사 노동조합)와 2020. 11. 27. 체결한 단체협약을 이유로, 금속노조의 2020년 단체교섭을 현재까지 거부하고 있음.
- 또한 2020년 교섭창구단일화에서의 금속노조의 교섭대표권을 부정하고, 금속노조가 2020년 단체교섭을 요구하자 사측은 이를 악용하여 2021년 교섭요구사실 공고를 함으로써, 근거없이 2021년 교섭창구단일화절차를 진행하고 개별교섭동의조항을 근거로 ○○○○노동조합(제3 기업노조)에게 교섭권을 부여함.
- 그로 인해 금속노조는 2020년 단체교섭권 및 2021년 교섭대표권을 여전히 침해받고 있음.

공정대표의무 위반

- ○○○○주식회사는 지배개입을 통해 ○○○○주식회사 노동조합(제2 기업노조)을 설립케하고, 교섭을 진행하여 2020. 11. 27. 단체협약을 체결함.
- ○○○○주식회사 노동조합(제2 기업노조)은 노조로서의 실체도 없고 사측의 지배개입으로 만든 것으로서, 2020년 임단협은 사실상 회사가 결정한 것으로 볼 수 밖에 없음.
- 따라서 위 단체협약의 내용은 노동조합의 각종 의사표현의 자유를 제약하고 노동조합 활동을 축소시키는 내용으로 체결되었음.

부당노동행위

- 광주지방법원 2021. 9. 14. 선고 2021고단1921 판결에서 ○○○○ 주식회사 임원이 자신의 지휘·감독을 받는 팀장에게 한국노총 소속 노동조합 설립을 지시하고, 허위의 서류를 이용하여 노동조합 설립하였다는 점에 대하여 유죄판결함(쌍방 항소하여 현재 광주지방법원 2021노2756호 사건으로 계속 중)

쟁의권 침해

2020년에 형식적으로는 소수노조로서 쟁의행위 불가능한 상태, 집회 등 조합활동을 계속하였으나, 사측에서는 금속노조의 교섭권과 쟁의권을 부정하였음.

■ 침해실태 총평

- 현행 교섭창구단일화제도는 사측의 지배개입과 어용노조 설립 및 지원에 따른 위법한 교섭권침해를 규제하지 못함. 과반수노조 이의신청제도는 복수노조간 조합원수 산정이 핵심이지 그 외에 사측의 지배개입에 대한 적절한 대응은 불가능함. 그로 인하여 2020년 교섭창구단일화에 참여한 결과 당연히 교섭대표노조가 되었을 전국금속노동조합의 법적 권리를 보호하지 못함.
- 본 사건에서 고소고발과 강제수사를 통해 어렵게 사측의 지배개입행위와 제2 기업노조의 설립무효를 밝혀냈으나, 또다시 회사는 복수노조 교섭창구단일화제도를 악용하여 제3의 기업노조(○○○○노동조합)을 이용하여 금속노조의 교섭대표권을 부정함. 사측의 부당노동행위를 밝혀내는 것은 매우 어려운 반면, 부당노동행위가 드러나더라도 사측은 제도의 허점을 이용하여 또다른 제3의 노조설립을 통해 매우 쉽게 빠져나감.
- 복수노조의 조합원수를 단순 비교하여 교섭대표권을 부여하는 현행 교섭창구단일화제도 하에서는 사측의 부당노동행위와 교섭권 침해를 근절할 수 없음.

1-9	명칭	설립연도	조직대상	인원수 (현재)	복수노조 후 조합원변동
회사	주식회사 ○○			412	
노동조합1	민주노총 전국금속노동조합 ○○지회	2020.1.5.	전체 근로자	약 110	203명 > 약 110여명
노동조합2	○○기업노조	20.1.5.주 장 (지노위 심문 과정), 신고필증 20.1.7.	전체 근로자 (+평택의 ○○오토 까지 가입대상 으로 확장)	약 280 명	207명 > 약 280여명

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input checked="" type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<input type="checkbox"/> 기타(직접기재)			

1. 노조설립경위

- 특근·잔업을 하지 않으면 저임금에 시달려야 하는 임금구조, 화장실조차 제대로 마련되어 있지 않고, 환풍시설도 없는 열악한 노동환경, 상시적으로 행해진 막말 등에 지친 주식회사 ○○의 직원들이 2020. 1. 5. 전국금속노동조합에 가입하고, ○○지회를 설립하였음.

2. 신설노조 설립 직후 제2노조 설립

- 2020. 1. 5. 노조 1 설립 직후 **1. 6. 회사에 최초교섭요구를 하자 이에 바로 다음 날인 1. 7. 기업노조(노조 2)가 설립됨.** 노조1이 설립 후 교섭요구를 하자, 곧바로 이에 대응한 노조2가 만들어진 것임.

교섭창구단일화 절차 약용

1. 노조2 설립 과정 및 과반수노조 결정 조합원수 개입

- 노조1이 설립되자, 회사는 노조2를 설립하였고, 상무이사 및 반장 등의 직책보임자들에게 직원들의 노조2 가입신청서를 받아오라고 지시함. 지시를 받은 임원 또는 직책보임자들이 직접 직원을 만나거나 전화를 하는 방식으로 직원들에게 노조2 가입원서에 서명을 요구하였음.
- 예를 들어, 회사의 상무이사 000는 직원에게 전화하여 “인자 000한테 지금 싸인 하나 받고, 그거 받고 지금 00씨한테 전화하는데 두 번째, 일단 판은 없어졌으니까 나 봐서라도 싸인 한 번 해주라”라면서 가입신청서에 서명을 받으려 하였음.
- 반장 000는 전화통화 과정에서 ”조립라인 쪽에서 금속노조 가입을 해버렸어“, ”방어차원에서 기업노조를 하나 만들어야 되거든, 그래서 지금 전부 싸인 받아가지고 오라서 그래서“라면서 회사가 노조2를 설립하고, 직원들에게 조합원 확보를 지시하였다고 밝혔음.
- 이에 수많은 직원이 노조2에 가입하였고. 그 결과, 2020. 2. 4. 과반수노조 공지에 따라 노조2가 교섭대표권을 확보하였음. 노조1은 과반수노동조합에 대한 이의신청을 하였으나 전남지노위, 종노위에서 모두 기각되어 현재 행정소송 중임.

공정대표의무 위반

1. 노조사무실 미제공

- 단체교섭을 시작하며 회사와 노조2는 2020. 2. 28. 단체교섭을 위한 노사합의서를 체결하고, 위 노사합의서에 따라 노조2에게 단체교섭위원 임시 사무실을 제공하면서, 노조1에게는 위 임시 사무실 사용을 제한하였음.
- 2018. 8. 18. 단체협약 체결 후에도 노조2는 단체교섭 과정에서 제공받은 단체교섭위원 임시사무실을 그대로 노조사무실로 활용한 반면, 노조1은 노조사무실을 제공받지 못하였음.
- 노동위에 공정대표의무위반시정신청을 하자, 2020. 12. 8. 회사가 입장을 바꾸어 노조 사무실을 제공하기로 하여 이 부분은 각하되었음.

2. 단체협약 잠정 합의안 등에 관한 미설명

- 단체협약 과정에서 교섭대표노조가 사측과 체결한 합의서, 단체협약 잠정합의안 등을 공유 해주지 않고, 노조1이 설명을 요구함에도 설명을 하지 않았음.
- 특히, 2020. 2. 28. 단체교섭을 위한 노사합의서의 경우, 체결 사실조차 공유해주지 않아 노조1 지회장의 전남지방노동위원회 부당해고구제신청 사건에서 사용자측이 제출한 자료를 통해 비로서 그 존재를 알게되었음.
- 이 부분에 대하여도 공정대표의무위반시정신청을 하였으나, 제척기간을 초과하여 각하되었음.

1. 노조1 탈퇴 및 노조2 가입 독려 등 노조 설립 과정 개입

- 위 내용처럼 노조1이 설립되자, 회사는 노조2를 설립하고, 관리직책에 있는 직원들에게 노조2 가입원서를 받아오라고 지시하여 노조2 설립 및 운영에 직접적으로 개입하였음.
- 위 사건에 대하여 광주지방고용노동청의 압수수색이 이루어져, 광주지방고용노동청은 주식회사 ○○의 대표이사 등 9명을 기소의견으로 검찰에 송치하였음.

2. 노조1 간부들의 해고, 징계

- 사내 집회 중 외부 조합원의 참여, 그 과정에서 한 차례 발생한 회사 관리직원과 조합원들 사이의 폭행사건, 조합활동 중의 소음, 천막 등 업무방해 등을 핑계삼아 노조1 간부들을 징계하였음.
- 노조1 지회장은 반장에서 일반직원으로 강등한 뒤, 사업장 출입, 소음, 천막 등에 관한 법원의 가처분결정이 내려지자 노조1의 지회장을 해고하고, 다른 간부들에 대해서는 정직처분을 하였음.

쟁의권 침해

- ▶ 현재 소수노조로서 쟁의행위가 불가능하고, 천막농성과 집회 등의 조합활동만이 가능한 상황이나. 사측은 가처분, 형사고소, 징계 등을 통하여 조합활동조차 불가능하도록 하고 있음.

■ 침해실태 총평

- ▶ 당해 사건의 경우 회사가 노조2의 설립을 직접 주도하고, 직원들로 하여금 노조2의 조합원 수를 확보하도록 지시하여, 결국 노조2가 교섭대표노동조합이 되었고, 노조1은 교섭권을 박탈당하였다. 현재의 창구단일화 절차는 교섭권을 박탈함으로써 노동조합을 쉽게 고립시킬 수 있어 창구단일화절차를 악용하여 노동조합을 약화 내지는 파괴시키려는 사용자의 부당노동행위의사를 유인·강화하고 있다.
- ▶ 이 사건의 경우, 사용자가 노조2의 설립 및 운영에 지배·개입한 정황이 명백히 확인되는

녹취, 노조1에 대하여 적대적인 회사의 대응 등 객관적인 증거가 다수 존재함에도 교섭에서 배제당한 노조1의 조합원수는 급격히 감소하였다. 교섭에서 배제당한 노조1이 조직력 및 단결력을 유지 할 수 있는 유일한 방법은 사내집회 등의 조합활동 뿐인데, 이러한 조합활동은 사측이 노조1의 핵심간부들을 징계하는 빌미로 활용되었다. 창구단일화를 악용한 부당노동행위의 경우 사용자와 친사노조 간의 은밀한 야합으로 제3자가 이를 인지하기도 어렵지만, 현재의 창구단일화 절차 하에서는 객관적인 증거가 존재하는 경우라도 사용자는 창구단일화 절차를 악용하여 절차를 지연시킴으로써 노동조합을 충분히 약화시킬 수 있고, 이 사건의 경우처럼 형식적으로라도 다른 노동조합이 교섭권을 확보하는 경우 교섭권을 잃은 노동조합은 쉽게 고사화된다.

1-10	명칭	설립연도	조직대상	인원수 (2021. 3.)	복수노조 후 조합원변동
회사	주식회사 000				
노동조합1	민주노총 전국금속노동조합 (구미지부 000지회)	2001.2.8.		106명	714명(2010.) 168명(2011.4.)
노동조합2	한국노총 000노동조합	2011.7.1.		257명	468명(2011.7.)
노동조합3	000기업노동조 합	2016.10.11.		20명	

복수노조 설립배경	<input checked="" type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최 초 노 조 설 립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최 초 노 조 설 립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<p>기업구조조정에 협조적인 기업별 노조 설립 지원</p> <ul style="list-style-type: none"> - 회사는 국가산업단지 구조고도화 민간대행 사업을 통해 공장부지를 백화점이나 레지던스, 물류센터 등으로 개발하여 개발이익을 누리고 한편으로는 인력구조조정, 반도체 제조업 외주화 등의 회사방침에 협력하는 노동조합을 필요로 하였음. 이에 창구단일화제도가 시행되면 교섭대표노조가 배타적인 교섭권을 가지게 된다는 점을 이용하여 노조1을 소수노조로 만들고 자신들이 통제할 수 있는 기업별노조를 지원·육성하려고 하였음. 그 과정에서 정리해고, 징계 등을 통해 노조1 탈퇴를 압박하였음. 2011년 이후 고용 및 근로조건은 악화되었고, 노조2는 회사측에 종속되어 일방적으로 협조하는 역할을 하는데 그치고 있음. - 회사는 산별노조인 노조1을 약화시키고 친사용자 성향의 기업별 노조 설립을 주요 내용으로 하는 ‘직장폐쇄 대응방안’, ‘인력구조조정로드맵’ 등을 수립하고, 2010. 9. ~ 12. 까지 노무사 신00과 이메일을 주고받으며 ‘신노조설립 시나리오’ 등을 상의하면서 노조1 조합원들에 대한 압박을 통하여 탈퇴를 유도하고 친기업노조 설립에 관여함. 			

교섭창구단일화 절차 경과

1. 노조1은 2011년 창구단일화제도 시행 이전 교섭으로 발생한 교섭권 행사 및 2018년까지 교섭창구단일화절차 미참여

- 노조1은 사업장 단위의 복수노조 설립을 허용하도록 개정된 노조법 부칙에 따르더라도 2011. 7. 1. 에는 단체교섭 중이었으므로 2010년 및 2011년 단체협약 체결을 위해서는 교섭권을 가지고 있었음. 그러나 회사는 노조1 탈퇴를 종용하고 기업노조 설립과 가입을 지원하여 다수노조로 만든 후 노조1이 2010년 및 2011년 단체협약 체결을 위한 교섭을 요구해도 계속 거부함.
- 이에 노조1은 2012. ~ 2017. 까지 교섭창구단일화절차에 참여하지 않음. 회사가 2010년과 2011년에 대한 노조1의 교섭권을 인정하지 않고 계속하여 교섭을 거부하는 가운데, 회사의 지원으로 다수노조가 된 노조2가 교섭대표노조로서 배타적인 교섭권을 행사하는 상황에서 교섭창구단일화절차에 참여하는 것이 회사의 위법한 행위에 정당성을 부여하고 창구단일화제도의 위법성 등을 제대로 드러낼 수 없다고 판단했기 때문임.

2. 2018년 교섭창구단일화절차 참여

- 노조1은 2018. 전략을 수정하여 공정대표의무 등을 활용해보기로 하고 창구단일화절차에 참여하기 시작하였음.
- 그러나 회사의 지원·육성하여 설립된 노조2는 고용안정이나 근로조건 향상 등 노동자들의 이해대변을 위하여 교섭권을 사용하는 것이 아니라 회사의 입장에 동의하고 협조하는 것 이외 노동조합으로서 실질적인 역할을 하지 않고 있고, 광범위한 재량권이라는 명목으로 사실상 공정대표의무를 무용하게 만드는 제도 하에서 노조1이 노조2를 통해 교섭에 참여하는 것은 사실상 불가능하다는 점이 확인되고 있음.

교섭창구단일화 절차 악용

1. 교섭창구단일화제도 시행일에 복수노조 설립 지원하고, 부칙 조항 악용하여 기존 노동조합에 대한 교섭 거부를 통해 조직력 약화 시도

- 노조1은 사업장 단위의 복수노조 설립을 허용하도록 개정된 노조법 부칙에 따르더라도 2011. 7. 1.에는 단체교섭 중이었으므로 2010년 및 2011년 단체협약 체결을 위해서는 교섭권을 가지고 있었음.
- 그럼에도 회사는 노조1이 2010년 및 2011년 단체협약 체결을 위한 교섭을 요구해도 계속 거부하다가, 2011. 7. 1. 노조2가 설립신고를 마치고 회사에 교섭요구한 후인 2011. 7. 9. 노조1과 노조2를 교섭요구 노동조합으로 공고함
- 2011. 7. 29. 회사는 노조1과 노조2 모두를 과반수 노동조합으로 공고함
- 2011. 8. 3. 서울중앙지방법원은 노조1이 제기한 단체교섭응낙가처분 사건에서 1) 노조1이 회사의 직장폐쇄가 철회된 2011. 6. 이후에는 노조전임자 문제 또는 경영권 사항에 대하여 단체협약 체결을 요구하지 않고 있고, 2) 해고되었더라도 노조 규약상 조합원 자격을 유지

하고 있으므로 교섭위원 자격이 있으며, 3) 노조법 부칙상 ‘이 법 시행일’은 교섭창구단일 화절차가 시행되는 2011. 7. 1. 이므로 회사가 노조1에 대하여 교섭의무가 있다는 점을 인정함(서울중앙지방법원 2011카합1584 결정. 회사측이 가처분 결정에 대하여 이의를 제기 하였으나 법원은 2011. 8. 3. 자 가처분 결정을 그대로 인가함).

- 2011. 8. 10. 경북지방노동위원회는 노조2의 과반수 노조 이의신청을 받아들여 노조2를 과 반수 노조라고 결정함. 이에 노조1이 재심을 신청하였으나 중앙노동위원회는 이를 기각함.
- 2012. 3. 6. 회사는 노조1과 체결한 2009년 단체협약을 해지한다고 통보함. 그러면서 노 조1의 2010년 및 2011년 단체협약 체결을 위한 교섭요구에 대해서 계속 불응함.
- 2012. 5. 17. 서울고등법원은 노조법 부칙 제4조의 규정된 이 법 시행은 2011. 7. 1. 이 아닌 2010. 1. 1. 이라고 하면서 2011카합1584 가처분 결정을 취소하고 노조1의 가처분 신청 기각함(서울고등법원 2011라1502 결정)
- 2012. 7. 23. 회사는 노조2와 2011년 단체협약을 체결

2. 법원이 노조1에 대하여 교섭의무가 있다고 판결을 선고하였음에도 불구하고 계속적으로 교섭거부

- 2012. 11. 12. 대법원은 부칙 4조의 이 법 시행일이 2011. 7. 1. 이라고 보면서 2010년과 2011년 단체협약 체결에 대해서만큼은 회사가 노조1에 대하여 단체교섭의무가 있다고 판 단함(대법원 2012. 11. 12. 선고 2012마858 결정, 파기환송). 서울고등법원 파기환송심 사 건에서 회사는 교섭거부 사유가 해소되었기 때문에 성실한 교섭을 이행할 것이라고 하며 교섭응낙가처분의 보전의 필요성이 없다고 주장하였고, 노조1은 회사측 성실교섭 약속을 믿고 위 가처분 신청을 취하함.
- 그러나 회사는 당초 약속과는 달리 노조1과의 교섭을 회피하다가 단체교섭의무 부존재 확 인의 소를 제기함. 회사는 3년이나 지난 사안에 대하여 교섭을 한다는 것이 무의미하고, 기 업노조인 노조2와 2011년부터 2015년까지 임금 및 단체협약을 체결하여 동종의 근로자들 에게 적용되므로 교섭의 실익이 없다고 주장함.
- 2016. 6. 16. 서울중앙지방법원은 회사측이 노조2와 근로조건 등에 대하여 단체협약을 체 결하였다고 하더라도 2010년 및 2011년 임금 및 단체협약 체결을 위한 단체교섭을 통하여 위 단체협약보다 유리한 단체협약을 체결할 수 있으므로 노조1이 2010년 및 2011년 임금 및 단체협약 체결을 위해 단체교섭을 요구할 실익이 있다는 내용의 판결을 선고하였음. 또 한 대법원은 노조법 부칙 제4조에 따라 교섭당사자의 지위를 유지하는 노동조합이 몇 년간 단체협약을 체결하지 못했다고 하더라도 강행규정으로 보호받는 노동조합의 단체교섭권이 실효되거나 교섭당사자로서 지위가 박탈된다고 볼 수 없다고 보았음(서울중앙지방법원 2016. 6. 16. 선고 2015가합17963 판결. 항소심인 서울고등법원 2016. 11. 23. 선고 2016나2043238 판결과 상고심인 대법원 2019. 7. 25. 선고 2016나274607 판결도 동일 한 결론을 유지함).

공정대표의무 위반

1. 교섭과정에서의 의견수렴, 정보제공 누락

- 2018. 7. 10. 교섭대표노동조합으로 확정된 노조2는 노조1의 임단협 요구안이나 의견을 전혀 수렴하지 않았고, 17회까지 진행된 교섭내용에 대해서도 구체적으로 알려주지 않음.
- 15회차 교섭때에 이르러서야 형식적으로 노조1의 주요요구인 임금체계 개편(단일호봉제)을 교섭내용에 포함시킴.
- 2019. 1. 14. 노조2와 회사는 2018년도 임금 및 단체협약에 관한 잠정합의안 도출함. 교섭과정을 공유받지 못했던 노조1은 잠정합의안을 전달받고서야 그 내용을 알게 됨.

2. 잠정합의안 찬반투표 결과 미반영하고 회사와 단체협약 체결

- 2019. 1. 17. 노조2는 교섭창구단일화절차에 참여한 3개 노동조합 전체 조합원 상대로 잠정합의안 찬반투표 실시. 재적인원 370명 중 찬성 138표(39.09%), 반대 212표(60.05%), 무효 3표(0.84%)로 부결이었음
- 2019. 1. 23. 노조2는 잠정합의안 찬반투표 결과 무시하고 2018년 단체협약 체결함.
- 노조1은 2018년 임단협 과정에서 노조2의 공정대표의무 위반을 주장하며 제기한 단체협약 및 손해배상청구의 소를 제기함. 교섭대표노조로서 교섭요구 등 의견수렴과 정보제공 의무를 다하지 않았고, 잠정합의안 찬반투표 결과에도 일방적으로 단체협약을 체결한 것은 공정대표의무로서 무효이고, 손해를 배상할 책임 있다고 주장함.
- 2019. 12. 5. 서울중앙지방법원은 노조1의 청구를 기각함. 법원은 교섭대표노조에게는 교섭의제 선정에 대한 상당한 재량권이 있고 합리적인 이유 없이 노조1의 요구안을 뒤늦게 교섭내용에 포함시켰다고 볼 만한 자료가 없다고 판단함. 또한 모든 과정을 일일이 소수노조에 일일이 제공할 의무가 있다고 보기는 어렵다고 판단하고, 교섭대표노조가 잠정합의안 찬반투표에서 부결된 내용대로 단체협약을 체결하였다고 하더라도 이를 재량권의 일탈·남용이라고 볼 수 없다고 판단함(서울중앙지방법원 2019. 12. 5. 선고 2019가합505895 판결, 항소하였으나 서울고등법원 2020. 7. 24. 선고 2019나2057320 판결은 기각함. 대법원 2020. 12. 10. 2020다258800 판결은 심리불속행 기각으로 확정됨).

부당노동행위

1. 노조1 조합원에 대한 정리해고 등의 불이익 통한 부당노동행위 :

- 법원은 2010. 6. 13. 자 회사측 '노조대응전략' 문건, 2010. 8. 18. 자 회사측 '직장폐쇄 대응방안(출구전략)' 문건, 2011. 2. 24. 회사측 '인력구조조정 로드맵' 등을 종합해보면 회사가 노조1 조합원들의 노동조합 활동을 실질적인 사유로 삼아 정리해고를 하였다고 보았

음(서울고등법원 2017. 1. 13. 선고 2014누8652 판결, 대법원 2017. 5. 26. 선고 2017두 121 심리불속행기각 판결로 확정됨)

2. 기업별노조인 노조2 설립을 지원하고 산별노조인 노조1 탈퇴를 압박한 지배개입의 부당노동행위 :

- 법원은 회사 기획조정실장 등 노무담당 임직원 4명의 지배개입 부당노동행위에 대하여 유죄를 선고함. 법원은 회사 사용자가 2010. ~ 2011. 노조1 탈퇴, 친기업 성향 노조 설립, 노조1 집행부에 대한 중징계, 고소, 손배소 등, 구조조정 등을 주요 내용으로 하는 '직장폐쇄 대응방안', '인력구조조정로드맵' 등을 계획, 실행하고 000 노무사와 수회 이메일을 주고받으며 '신노조 설립 시나리오' 등을 상의하고 진행상황을 보고하고, 파업 복귀자들에 대하여 조합탈퇴를 강요하였다는 점을 인정하였음(대구지방법원 김천지원 2015. 2. 11. 선고 2013고단1007 판결, 항소심인 대구지방법원 2016. 10.19. 선고 2015노1122 판결에서 1심 판결 유지, 대법원 2017. 5. 26. 선고 2017두121 판결로 확정됨).

3. 교섭거부 부당노동행위

- 법원은 노조1이 노조법 부칙 4조에 의하여 보장받는 2010년 및 2011년 단체협약에 대해서 교섭을 거부한 것이 부당노동행위에 해당된다고 보고 대표이사에게 유죄를 선고하였음(대구지방법원 김천지원 2018고정, 2020고단532 병합 사건, 현재 항소심 진행 중)

■ 침해실태 총평

- 본 사례는 사업 또는 사업장 단위 복수노조 허용과 창구단일화제도 도입이라는 제도적 변화를 전후하여 회사에 의해 주도되는 친사용자 성향 노조 설립 또는 지원을 통해 민주적으로 운영되는 산별노조의 교섭권을 박탈하려는 일련의 전략이 계획되고 실행된 과정을 잘 보여줌.
- 회사는 특히 2011. 7. 1. 기업별 노조가 설립될 때까지 교섭을 지연한 후, 산별노조인 노조1 조합원에 대한 차별적 불이익, 지배개입, 교섭거부라는 거의 모든 유형을 부당노동행위를 하였고, 이를 통해 기업별 노조인 노조2가 수적 다수를 유지하도록 하면서 회사에 비협조적인 산별노조의 교섭권을 박탈하였음.
- 사용자가 특정의 노동조합이 다수가 되도록 지원하고 다른 노조를 소수화하기 위해서 부당노동행위를 하는 것은 다수의 노조에게 배타적인 교섭권을 부여하는 교섭창구단일화제도가 있기 때문에 가능한 것임.
- 한편 노조2는 교섭대표노조로서 교섭과정을 노조1에 알리지 않고 요구안도 반영하지 않았고, 잠정합의안 찬반투표 결과도 무시하고 단체협약을 체결하였음. 그럼에도 불구하고 공정

대표의무 위반에 관한 현행의 시정절차를 통해서도 실효성 있는 구제책이 없는 상황임.

- 이렇듯 교섭권 집중에 따른 부작용을 방지하기 위한 공정대표의무 부과 등의 시정제도는 현행 창구단일화 제도의 부작용을 시정하기에 부족하고, 소수노조의 헌법상 단체교섭권을 사실상 전면적으로 박탈하는 효력을 지니는 것이므로 위헌적인 제도라고 할 것임.

1-11	명칭	설립연도	조직대상	인원수 (현재)	복수노조 후 조합원변동
회사	주식회사 0000				
노동조합1	민주노총 전국금속노동조합 (구미지부 0000지회)	2019.12.15.	생산직	18명	51명→18명
노동조합2	0000 노동조합	2019.12.18.	생산직 사무직	69명	

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input checked="" type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<ul style="list-style-type: none"> - 2019. 12. 15. 구조조정 대응 및 고용안정 보장, 열악한 노동조건 개선 등을 요구하기 위해 노조1에 가입 - 2019. 12. 18. 회사의 사무직 및 생산직 관리자 중심으로 노조2가 설립됨 - 노조2에는 부장, 차장, 경영지원팀 근무자 등 사용자의 이익을 대표하는 자들로 의심되는 자들이 다수 가입. 이에 노조1은 경북지방노동위원회에 과반수 노동조합에 대한 이의신청을 제기. 노조1은 '노조2에 가입한 부장, 차장, 경영지원팀 근무자 등은 사용자의 이익 대표자이므로 노동조합에 가입할 수 없다.'고 주장 - 2020. 2. 4. 경북지방노동위원회는 부장, 차장, 경영지원팀장 등은 노동조합 및 노동관계조정법상 근로자에 해당하고, 노조2는 사용자의 지시하에 설립된 노동조합이라고 할 수 없다고 결정(경북2020교섭3, 확정) 			

□ 최초 교섭창구단일화 절차

- 2019. 12. 16. 노조1 회사에 단체교섭 요구
- 2019. 12. 17. 회사 교섭요구 사실 공고
- 2019. 12. 18. 노조2 설립
- 2019. 12. 24. 노조2 회사에 단체교섭 요구
- 노조2가 교섭대표 노동조합이 됨

공정대표의무 위반

노조2는 상여금을 축소하는 단체협약을 체결하면서 의견수렴 및 정보제공을 하지 않음

- 노조2는 상여금을 400%에서 300%로 축소하는 내용의 특별단체협약을 노조1 몰래 체결함. 뒤늦게 이 사실을 안 노조1은 특별단체협약서 및 회의록 공개를 노조2에게 요청하였으나 거부함.
- 노조1이 공정대표의무 위반 문제를 제기하자 그제야 노조2는 특별단체협약서와 회의록을 공개
- 공정대표의무위반 구제신청을 통해서는 이미 체결된 단체협약의 효력을 부인할 수도 없어, 교섭대표노조가 소수노조에 교섭 및 협약 체결과정에 대해서 제대로 알리지 않고 협약을 체결할 경우 구제할 방법이 부재함

■ 침해실태 총평

- 무노조 사업장에서 생산직 노동자들은 구조조정 대응 및 고용안정 보장, 열악한 노동조건 개선 등을 요구하기 위해 노조1에 가입했으나, 노조1이 설립되자마자 사무직 및 생산직 관리자 중심으로 한 노조2가 설립되어 교섭대표노조가 됨. 노조2는 상여금을 축소하는 단체협약을 체결하면서 노조1에 대해 의견수렴이나 정보제공을 제대로 하지 않음. 이후 회사는 노조1의 다수 조합원으로부터 희망퇴직을 받아 구조조정을 원활하게 할 수 있었음(조합원 수 51명→18명)
- 회사는 사무직 및 생산직 관리자 중심의 노조2가 교섭대표노조가 되도록 하여 생산직의 근로조건 하락과 구조조정을 원활하게 할 수 있었음. 결국 교섭대표노동조합이 되지 못한 노동조합은 조합원들의 근로조건 향상 및 고용안정을 위하여 아무런 대변을 하지 못하는 등 소수노조의 노동3권이 침해되는 상황을 여실히 보여줌.

1-12	명칭	설립연도	조직대상	인원수 (현재)	복수노조 후 조합원변동
회사	○○○ ○○ 코리아 주식회사				
노동조합1	민주노총 전국금속노동조합 (대구지부 ○○○○○지회)	2010.7.9.	현장직, 사무직	40	45(2010.) → 20(2011.7.) → 40(2021.)
노동조합2	○○○○○ 코리아 주식회사 노동조합	2011.7.	현장직, 사무직 (과장까지)	21	

복수노조 설립배경	<input checked="" type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제 2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<p>1. 복수노조 시행 이전 노조1 설립 초기의 부당노동행위</p> <ul style="list-style-type: none"> - 회사는 2004. 6. 1. 설립되어 대구에 본사를 두고 자동차 및 가전 공구용 ○○ 브러쉬 제조업을 경영하는 업체임 - 2006. 12. 4. 노조1은 기업별 노동조합으로 설립되었으나, 회사는 설립 초기부터 직·반장들을 이용하여 조직적으로 노동조합탈퇴를 종용 - 2007. 5. 18. 회사의 노동조합탈퇴 공작에 분노한 조합원이 분신자살하는 사건이 발생함. 회사의 부당노동행위가 외부에 알려지고 회사는 형사처벌(회사 벌금 700만원, 대표이사 벌금 700만원, 관리이사 벌금 300만원 등) 받게 됨 - 2010. 7. 9. 기업별 노동조합이었던 노조1은 금속노조로 조직형태를 변경 <p>2. 창구단일화제도 시행 직후 노조2 설립됨</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2011. 7. 교섭창구 단일화 제도 시행과 동시에 관리자 및 사무직 중심으로 노조2가 설립됨. 회사는 직·반장들을 이용하여 현장직 직원들이 노조2에 가입하도록 독려함. 회사는 노조1 조합원이나 비조합원들이 노조2에 가입하면 직·반장으로 승진시키기도 하였음. - 회사와 노조2 조합원인 직·반장들은 노조1 조합원들에게 작업배치, 인사평가 등에 불이익을 가하고, 노동조합 탈퇴 압력을 가하였음 			

<input type="checkbox"/> 최초 창구단일화 - 2013. 노조2가 교섭창구 단일화 절차를 거쳐 교섭대표노동조합이 되어 단체협약 80개 규
--

정을 하향하는 조건으로 단체협약을 체결

□ 최근 창구단일화

- 2020. 2. 교섭창구단일화 절차에서 노조1이 교섭대표노동조합이 됨.
- 2021. 3. 노조1과 사용자가 단체협약을 체결함

교섭창구단일화 절차 악용

노조1이 교섭대표노조가 되는 것을 막기 위하여 교섭요구사실공고 지연

- 2020. 2. 4. 및 2020. 2. 5. 노조1은 회사측에 단체교섭을 요구.
교섭요구 당시 노조1은 다수 노동조합이 되었음
- 2020. 2. 5. 회사는 노조1에게 관련 조항 검토 후 교섭창구단일화 절차에 들어갈 예정이라고 답변함. 회사는 어떤 조항에 검토가 필요했는지는 묵묵부답으로 일관.
- 2020. 2. 12. 노조1은 경북지방노동위원회에 교섭요구 사실 공고에 대한 시정신청.
- 2020. 2. 24. 경북지방노동위원회는 교섭창구 단일화 절차를 진행하라는 결정을 하였음(경북2020교섭16, 확정)

공정대표의무 위반

소수노조인 노조1을 잠정합의안 찬반투표에서 배제

- 교섭대표 노동조합인 노조2는 2013. 단체교섭에서 기존보다 불이익한 내용(상여금, 근로시간 등 근로조건)으로 단체협약을 체결하고자 하였고, 이에 노조1은 현행대로 유지되어야 한다는 교섭요구안을 전달하기 위해 노조2에게 간부 간담회 실시를 요구하였으나 노조2가 거부함.
- 2014. 3. 28. 노조2는 잠정합의안을 마련한 뒤 2014. 3. 31. 노조1을 배제한 채 찬반투표를 실시하였고, 조합원 과반수가 찬성하자 사용자와 단체협약을 체결함. 이에 노조1은 사용자와 노조2가 공정대표의무를 위반하였다고 법원에 손해배상 청구의 소를 제기.
- 2심은 공정대표의무위반은 인정하지만 고의,과실이 있다고 보기 어렵다며 불법행위 성립은 인정하지 않음(서울고등법원 2017. 8. 18. 선고 2016나2057671 판결). 그러나 대법원은 잠정합의안 찬반투표에서 소수노조 조합원들을 배제하였다고 해서 곧바로 공정대표의무위반으로 볼 수는 없다고 판단함(대법원 2020. 10. 29. 선고 2017다263192 판결)

회사는 노조1의 조합원수 감소를 위하여 노조1 조합원만 선별적으로 정리해고하는 등 불이익 취급 및 지배개입의 부당노동행위를 함

- 2020. 2. 27. 회사는 노조1이 교섭대표노동조합이 되자 회사는 정기 노사협의회에서 갑자기 경영상 해고의 필요성을 설명.
- 2020. 4. 6. 회사는 경영상 해고 절차를 밟기 시작함
- 2020. 6. 23. 회사는 노조1 조합원들로만 구성된 해고자 명단과 함께 정리해고를 통보하였고, 노조1 등은 부당해고 및 부당노동행위 구제신청을 함
- 2020. 12. 18. 중앙노동위원회는 평소 갈등 관계에 있던 노조1의 간부 및 조합원들의 징계전력 등을 구실삼아 경영상 해고의 대상으로 선정한 것은 불이익 취급의 부당노동행위에 해당하고, 회사가 노조1의 조직과 운영에 지배개입하려는 의사를 사회통념상 추정할 수 있으므로 지배개입의 부당노동행위를 인정할 수 있다고 판단(중앙2020부해1477/부노237,238 병합, 확정)

■ 침해실태 총평

- 회사는 회사에 협조주의적인 노동조합을 교섭대표노조가 되도록 하여 근로조건을 하락시켰음. 교섭대표노조는 불리한 단체협약을 체결하면서도 소수노조의 의견수렴을 하지 않음. 또한 잠정합의안 찬반투표에서도 소수노조를 배제하였지만, 대법원에서 교섭대표노조의 재량권을 폭넓게 인정하기 때문에 소수노조가 근로조건 하락을 막을 수 있는 방법이 없음.
- 회사는 노조1이 다수 노동조합이 되려고 하자 교섭절차를 지연하면서 교섭대표노조가 되는 것을 막으려 하였고, 노조1이 교섭대표노조가 된 이후에는 노조1 간부 및 조합원만 선별하여 정리해고함으로써 교섭을 지연하고 조직력을 약화시키면서 이후에도 교섭대표노조의 지위를 가지지 못하도록 기도하였음.
- 사용자가 자신이 선호하는 노동조합을 교섭대표노조로 만들기 위하여 교섭창구단일화절차를 악용하고 부당노동행위를 자행하는 것을 보여줌.

1-13	명칭	설립연도	조직대상	인원수 (현재)	복수노조 후 조합원변동
회사	주식회사 OOOO				
노동조합1	민주노총 전국금속노동조합 대전충북지부 OOOO지회	2001. 2. 8.	생산직 노동자	62명	332명 → 36명
노동조합2	OOOO노동조합	2012. 2. 22.	생산직 노동자	288명	166명

복수노조 설립배경	<input checked="" type="checkbox"/> 기존노조 약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조 사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조 사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조 건설 위해 제2노조 설립
	<input type="checkbox"/> 기타(직접기재)			

<p><input type="checkbox"/> 최초 창구단일화</p> <p>[2012년 교섭창구 단일화 절차 : 개별교섭]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2012. 2. 22. 제2노조(기업노조) 설립 - 2012. 2. 23. 교섭 요구, 교섭창구 단일화 절차 진행함.(제1노조(금속노조) 332명 / 제2노조(기업노조) 166명) - 2012. 3. 21. 제2노조(기업노조)가 개별교섭을 요구함. - 2012. 3. 23. 회사가 개별교섭 요구에 동의함. - 2012. 4월초, 제1노조(금속노조)에 단체협약 해지 통보 - 2012. 6월초, 제2노조(기업노조)와는 단체협약을 체결하였으나, 제1노조(금속노조)와는 단체협약을 체결하지 않음. <p>[2016년 교섭창구 단일화 : 교섭대표노조 확정]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2016. 1. 8. 제1노조(금속노조) 단체교섭 요구 - 2016. 1. 11. 제2노조(기업노조) 단체교섭 요구 - 2016. 1. 16. 교섭요구 노동조합 확정 공고 - 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직된 제2노조(기업노조)이 교섭대표노동조합이 됨.(제1노조(금속노조) 60명 / 제2노조(기업노조) 326명) <p><input type="checkbox"/> 최근 창구단일화</p>

- 2020. 2. 26. 제1노조(금속노조)의 교섭 요구
- 2020. 2. 27. 제2노조(기업노조)의 교섭 요구
- 2020. 3. 5. 교섭요구 노동조합 확정 공고
- 2020. 4월초, 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직된 제2노조(기업노조)이 교섭대표노동조합이 됨.(제1노조(금속노조) 62명 / 제2노조(기업노조) 299명)

개별교섭 동의권 약용

- 2012년, 2014년 모두 제2노조(기업노조)는 개별교섭을 요구하였고, 회사는 이에 동의하여 개별교섭을 진행하면서, 제2노조(기업노조)와 달리 제1노조(금속노조)와의 교섭을 고의로 계속 지연함.
- 회사는 제2노조(기업노조)와 체결한 단체협약과 비교하여 현저히 불리한 내용을 제1노조(금속노조)에게 제시하는 등 방법으로 교섭을 지연시켰고(대법원 2016도2446), 결국 2017년 경에 이르러 2012년, 2014년 단체협약을 타결하게 되었음.
- 2018년, 2020년 제1노조(금속노조)가 개별교섭을 요구하였으나, 회사는 이에 동의하지 않고, 교섭창구 단일화 절차를 진행하여 교섭대표노동조합인 제2노조(기업노조)와 단체협약을 체결함.

개별교섭 차별

- 제2노조(기업노조) 설립 후, 회사는 개별교섭을 진행하였고, 제1노조(금속노조)와의 교섭은 고의적으로 지연하면서, 제2노조(기업노조)와의 단체협약은 신속하게 체결하였음.
- 회사는 개별교섭을 통해 제2노조(기업노조)와 단체협약을 체결한 후, 제1노조(금속노조)와 단체교섭을 하는 과정에서 공무 취임 인정 여부, 조합비 공제, 인사원칙, 규정의 제정과 개정, 장애인의 계속 근로조건, 징계절차, 고용안정, 임시직 사원의 채용, 공장 신설로 인한 조합원 이동, 임금체계의 개편, 근무시간 등의 사항에 관하여 제2노조(기업노조)와 체결한 단체협약과 비교하여 현저히 불리한 내용을 제1노조(금속노조)에 제시함.(대법원 2016도 2446)

공정대표의무 위반

- 2016년도 단체협약에서 임금, 휴업, 휴직, 신설공장, 복지후생 등 근로조건에 관한 사항에 대하여, 제1노조(금속노조)를 배제하고, 모든 협의·합의 권한을 제2노조(기업노조)에게만 부여함.(충남2016공정9/부노60, 회사와 제2노조(기업노조)의 단체협약 내용 변경으로 취함.)

부당노동행위

- 회사는 개별교섭을 통해 제2노조(기업노조)와 단체협약을 체결한 후, 제1노조(금속노조)와 단체교섭을 하는 과정에서 제2노조(기업노조)와 체결한 단체협약과 비교하여 현저히 불리한 내용을 제1노조(금속노조)에 제시하면서, 지배·개입의 부당노동행위를 함.(대법원 2016도2446)
- 회사가 제1노조(금속노조)를 탈퇴하고 제2노조(기업노조)에 가입한 조합원들의 조합비를 제1노조(금속노조)의 동의 없이 제2노조(기업노조)에 일괄적으로 인도한 행위는 제2노조(기업노조)에 편의를 제공하여 노동조합의 조직과 활동에 영향을 미치려는 의도에서 이루어진 지배·개입의 부당노동행위에 해당함.(대법원 2016도2446)

쟁의권 침해

- 제1노조(금속노조)는 회사와의 2012년, 2014년 교섭이 지연되면서 쟁의권을 가지고 계속 투쟁을 전개해 나갈 수 있었으나, 2017년경에 2012년, 2014년 단체협약이 타결되면서 쟁의권이 사라졌고, 이로 인해 제1노조(금속노조)는 소수노조로서, 쟁의행위를 할 수 없는 상황에 이르게 되었음.

■ 침해실태 총평

[제2노조(기업노조) 지원 및 개별교섭을 통한 제1노조(금속노조)의 조직력 약화 유도]

- 회사는 2012년 2월경, 제1노조(금속노조)를 약화시킬 목적으로 제2노조(기업노조)를 적극적으로 지원하여 가입을 유도하였고, 순식간에 조합원들을 대거 가입시키면서 제1노조(금속노조)의 조합원 수를 급감시켰음.
- 그리고 회사는 제1노조(금속노조)에게 기존 단체협약의 해지를 통보한 뒤, 2012년, 2014년 단체교섭을 모두 개별교섭으로 진행하여 제2노조(기업노조)와는 신속하게 단체협약을 체결

하고 제1노조(금속노조)와는 고의적으로 교섭을 지연하면서, 무협약 상태를 지속하였음.

- 이러한 노골적인 차별은 소속 노동자들로 하여금 제1노조(금속노조)로의 가입을 선택하기 어렵게 만들었음.

[교섭창구 단일화 제도를 이용한 제1노조(금속노조)의 단체교섭권, 쟁의권 등 행사 봉쇄 및 조직력 강화 요인 제거]

- 수년간 차별이 지속되고, 조합원 수가 역전될 가능성이 적어지자, 회사는 2016년부터 개별 교섭이 아닌 교섭창구를 단일화하여 진행하였고, 조합원 수가 적었던 금속노조 ○○○○ 지회는 소수노조가 되어 교섭권, 쟁의권 등을 모두 상실하였음. 이후 회사는 제1노조(금속노조)를 철저히 배제·고립시키기 시작하였음.
- 특히, 2017년에 제1노조(금속노조)가 임금 및 근로조건 향상 등을 위해 2012년, 2014년 단체협약을 체결하면서 쟁의권마저 없어지게 되자, 회사는 교섭대표노동조합의 지위 뒤에 숨어 소수노조인 제1노조(금속노조)에 대한 무시전략을 현재까지 유지해오고 있음.

[노동조합 무력화의 수단으로 전략한 복수노조 관련 규정의 모방·확산]

- 회사는 노조법상 복수노조 관련 규정을 악용하여 제1노조(금속노조)를 약화시킬 목적으로 제2노조(기업노조)를 이용하여 단숨에 제1노조(금속노조)의 조합원 수를 급감시킨 뒤, 개별 교섭으로 차별을 지속하면서 소속 노동자들로 하여금 그러한 차별에 익숙해지게 만든 후, 교섭창구 단일화를 통해 제1노조(금속노조)를 소수노조로 전략시켜 무시하는 전략을 활용하여 현재까지 제1노조(금속노조)가 세력을 펼 수 없도록 관리하고 있음.
- 2012년 9월경, 실시된 이러한 회사의 전략은 ▲ 충남 아산과 충북 영동에 소재한 유성기업이 2011년 7월경, 기업별 노조를 내세워 금속노조 유성기업 아산지회/영동지회를 소수노조로 만든 뒤, 교섭권, 쟁의권 등을 박탈시키고 고립·배제시킨 전략과 상당히 유사한 것으로, 인근 지역에서 복수노조 관련 규정을 노동조합 무력화의 수단으로서 모방·확산되고 있음.

1-14	명칭	설립연도	조직대상	인원수 (현재)	복수노조 후 조합원변동
회사	OOOOOOOOOOO OOOOO 유한회사				
노동조합1	민주노총 전국금속노동조합 대전충북지부 OOOO지회	2001. 2. 8.	생산직 및 과장 이하	47명	351명 → 52명
노동조합2	OOOO노동조합	2012. 7월	생산직 및 과장 이하	229명	229명

복수노조 설립배경	<input checked="" type="checkbox"/> 기존노조 약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조 사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조 사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조 건설 위해 제2노조 설립
	<input type="checkbox"/> 기타(직접기재)			

최초 창구단일화

[2012년 교섭창구 단일화 절차 : 개별교섭]

- 2012. 3. 30. 제1노조(금속노조)와 회사의 교섭 개시
- 2012. 7. 11. 쟁의행위 찬반투표 진행
- 2012. 7. 13. ~ 8. 6. 부분파업 진행
- 2012. 7. 26. 제2노조(기업노조) 설립
- 2012. 8. 21. 교섭창구 단일화 절차에 따른 교섭요구 노동조합 확정 공고(제1노조(금속노조) 351명 / 제2노조(기업노조) 229명)
- 2012. 8. 27. 제2노조(기업노조)가 개별교섭을 요구함.
- 2012. 8. 28. 회사가 개별교섭 요구에 동의함.
- 2012. 9. 11. 제2노조(기업노조)와는 단체협약을 체결하였으나, 제1노조(금속노조)와는 단체협약을 체결하지 않음.

[2014년 교섭창구 단일화 : 교섭대표노조 확정]

- 2014. 2. 5. 제1노조(금속노조)의 교섭 요구, 회사의 교섭요구 사실 공고
- 2014. 2. 7. 제2노조(기업노조)의 교섭 요구
- 2014. 3. 12. 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직된 제2노조(기업노조)가 교섭대표노동조합이 됨.(제1노조(금속노조) 50명 / 제2노조(기업노조) 295명)

□ 최근 창구단일화

- 2020. 1. 8. 제1노조(금속노조)의 교섭 요구, 회사의 교섭요구 사실 공고
- 2020. 1. 14. 제2노조(기업노조)의 교섭 요구
- 2020. 2. 15. 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직된 제2노조(기업노조)가 교섭대표노동조합이 됨.(제1노조(금속노조) 50명 / 제2노조(기업노조) 282명)
- 2020. 4. 1. 제2노조(기업노조)의 임금 및 단체협약 소위원회 구성
- 2020. 4. 4. 제2노조(기업노조)는 제1노조(금속노조)에 의견 수렴을 위한 공문 발송
- 2020. 4. 28. 제1노조(금속노조)의 단체교섭 요구(안) 전달
- 2020. 5. 11. 제2노조(기업노조)의 임금 및 단체교섭 요구(안) 확정을 위한 조합원 총회 진행
- 2020. 5. 12. 임금 및 단체교섭 요구(안) 확정 통보, 제1노조(금속노조)의 요구(안) 반영 안 됨.
- 2020. 6. 14. 제2노조(기업노조)와 회사의 상견례 진행

개별교섭 동의권 약용 및 차별

- 2012년, 2013년 모두 제2노조(기업노조)는 개별교섭을 요구하였고, 회사는 이에 동의하여 개별교섭을 진행하면서, 제2노조(기업노조)와 달리 제1노조(금속노조)와의 교섭을 고의로 계속 지연함.
- 회사는 제2노조(기업노조)에게 지급한 무분규 격려금을 제1노조(금속노조)에게는 지급하지 않겠다고 하거나(대전고법 2015나13940, 대법 소취하 확정), 제1노조(금속노조)가 도저히 수용할 수 없는 내용을 제시하는 등 방법으로 교섭을 지연시켰고, 결국 2017년 6월경에 이르러 2012년, 2013년 단체협약을 타결하게 되었음.

개별교섭 차별

- 제2노조(기업노조) 설립 후, 회사는 개별교섭을 진행하였고, 제1노조(금속노조)와의 교섭을 고의적으로 지연하면서, 제2노조(기업노조)와의 단체협약은 신속하게 체결함.
- 제2노조(기업노조) 조합원에게만 무분규 격려금을 지급함.(대전고법 2015나13940, 대법 소취하 확정)

공정대표의무 위반

1. 교섭 '과정'에서의 공정대표의무 위반

- 제2노조(기업노조)는 단체교섭 회의록 등 단체교섭 과정을 공유하지 않음. 제1노조(금속노조)가 관련 정보 공개를 요구하면, 제2노조(기업노조)는 선전물 뒷면에 축약된 회의 내용으로 충분하다고 주장함.
- 임금 및 단체교섭 요구(안) 확정시, 제1노조(금속노조) 요구(안)을 누락한 이유를 설명해주지 않음.
- 잠정합의안 찬반투표 배제(대전지법 2018카합50332)
- 제1노조(금속노조)가 단체교섭 관련 자료를 요청하면, 회사는 제2노조(기업노조)에게, 제2노조(기업노조)는 회사에게 요청하라고 서로 미루면서 거부함.

2. 임금 및 단체협약의 '내용'상 공정대표의무 위반

- 근로조건 등에 관한 사항에 대하여, 제1노조(금속노조)를 배제하고, 모든 협의·합의 권한을 제2노조(기업노조)에게만 부여함.(대법원 2017두37772)
- 제1노조(금속노조)의 창립 기념일은 배제하고, 제2노조(기업노조)의 창립 기념일만 유급휴일로 지정함.(대법원 2017두37772)

3. 임금 및 단체협약의 '적용'상 공정대표의무 위반

- 근무형태 변경, 산업안전 등 현장에서 제1노조(금속노조) 조합원에게 발생한 문제에 대하여 임금 및 단체협약을 적용할 때, 제1노조(금속노조)를 배제함.

4. 제2노조(기업노조)의 공정대표의무 위반에 대한 손해배상 인정

- 교섭대표노동조합인 제2노조(기업노조)가 ▲ 합리적인 이유 없이 제1노조(금속노조)를 차별하는 내용의 2014년 단체협약 제103조 및 단체협약 세부지침 제48조를 추가한 것, ▲ 제1노조(금속노조) 요구안을 일부 반영하지 않은 것, ▲ 제1노조(금속노조)의 교섭회의록 제출 및 간담회 개최 요구를 거부한 것, ▲ 그밖에 의견수렴 및 정보제공의무를 이행하지 않은 것은 공정대표의무 위반에 해당하고, 불법행위를 구성한다고 하여, 500만원의 위자료를 인정함.(대법원 2017다263192)

부당노동행위

- 제2노조(기업노조) 조합원에게만 무분규 격려금을 지급하고, 제1노조(금속노조) 조합원에게는 지급하지 않음(대전고법 2015나13940, 대법 소취하 확정)
- 제1노조(금속노조) 전임자보다 제2노조(기업노조) 전임자에게 더 많은 임금을 지급함.
- 제2노조(기업노조)에게만 매점 이익금을 지급하고, 제1노조(금속노조)에게는 지급하지 않음.

쟁의권 침해

- 2012. 7. 13 ~ 8. 6. 제1노조(금속노조)가 정당한 파업을 진행하던 중 2012. 7. 26. 제2노조(기업노조)가 설립되었음. 회사는 단수노조였던 제1노조(금속노조)가 교섭창구 단일화 절차를 거치지 않고 파업을 한 것은 불법 파업임을 이유로 당시 제1노조(금속노조) 임원들에게 징계하고 및 정직처분을 하였으나, 노동조합이 하나만 존재하는 경우에 교섭창구 단일화 절차를 거치지 않고도 단체교섭을 요구하고 쟁의행위로 나아갈 수 있음을 이유로 부당한 징계처분으로 인정됨.(서울고법 2014누44191, 2014누44207(병합), 상고취하 확정)
- 제1노조(금속노조)는 회사와의 2012년, 2013년 개별교섭이 지연되면서 쟁의권을 가지고 계속 투쟁을 전개해 나갈 수 있었으나, 2017년 6월경에 2012년, 2013년 단체협약이 타결되면서 쟁의권이 사라졌고, 이로 인해 제1노조(금속노조)는 소수노조로서, 쟁의행위를 할 수 없는 상황에 이르게 되었음.

기타

- 회사는 교섭대표노동조합이 아니라는 이유로 제1노조(금속노조)와의 협의체를 운영하지 않음.

■ 침해실태 총평

[제2노조(기업노조) 지원 및 개별교섭을 통한 제1노조(금속노조)의 조직력 약화 유도]

- 회사는 2012년 7월경, 제1노조(금속노조)를 약화시킬 목적으로 제2노조(기업노조)를 적극적으로 지원하여 가입을 유도하였고, 순식간에 조합원들을 대거 가입시키면서 제1노조(금속노조)의 조합원 수를 급감시켰음.
- 그리고 회사는 2012년, 2013년 임금 및 단체교섭을 모두 개별교섭으로 진행하여 제2노조(기업노조)와는 신속하게 단체협약을 체결한 뒤 무분규 타결금을 지급하고, 제1노조(금속노조)와는 고의적으로 교섭을 지연하면서 임금 및 근로조건 등을 차별하는 부당노동행위를 지속하였음.
- 이러한 노골적인 불이익 취급은 소속 노동자들이 제1노조(금속노조)로의 가입을 선택하기 어렵게 만들었음.

[교섭창구 단일화 제도를 이용한 제1노조(금속노조)의 단체교섭권, 쟁의권 등 행사 봉쇄 및 조직력 강화 요인 제거]

- 차별이 계속되고, 조합원 수가 역전될 가능성이 적어지자, 회사는 2014년 단체교섭부터 교섭창구를 단일화하여 진행하였고, 조합원 수가 적었던 제1노조(금속노조)는 소수노조가 되면서 교섭권, 쟁의권 등을 모두 상실하였음.
- 교섭창구 단일화 절차 이후, 회사와 제2노조(기업노조)는 잠정합의안 찬반투표 배제, 단체교섭 과정 미공개, 제1노조(금속노조) 요구(안) 일방적인 누락, 근로조건 등에 관한 사항에 대하여 모든 협의·합의 권한을 제2노조(기업노조)에게만 부여하는 등 단체교섭을 통해 단체협약을 체결하고 이를 적용하는 일련의 과정에 제1노조(금속노조)를 철저하게 배제하였음.
- 회사는 이러한 무시전략을 교섭대표노동조합의 지위 뒤에 숨어 현재까지 유지해오고 있음.

[노동조합 무력화의 수단으로 전략한 복수노조 관련 규정의 모방·확산]

- 회사는 노조법상 복수노조 관련 규정을 악용하여 제1노조(금속노조)를 약화시킬 목적으로 제2노조(기업노조)를 이용하여 단숨에 제1노조(금속노조)의 조합원 수를 급감시킨 뒤, 개별교섭으로 차별을 지속하였고, 이후 교섭창구 단일화를 통해 제1노조(금속노조)를 소수노조로 전략시켜 무시하는 전략을 활용하여 현재까지 제1노조(금속노조)가 세력을 펼 수 없도록 관리하고 있음.
- 2012년 7월경, 실시된 이러한 회사의 전략은 ▲ 충남 아산과 충북 영동에 소재한 유성기업이 2011년 7월경, ▲ 세종시에 소재한 보쉬전장이 2012년 2월경, 기업별 노조를 내세워 금속노조를 소수노조로 만든 뒤, 교섭권, 쟁의권 등을 박탈시키고 고립·배제시킨 전략과 상당히 유사한 것으로, 인근 지역에서 복수노조 관련 규정이 노동조합 무력화의 수단으로서 모방·확산되고 있음.

1-15	명칭	설립연도	조직대상	인원수 (현재)	복수노조 후 조합원변동
회사	○○○○○○○○○ ○○○ 주식회사				
노동조합1	한국노총 ○○○○○○○○○ ○○○노동조합	1962. 5. 31.	생산직 노동자	3,200명	3,900명
노동조합2	민주노총 전국금속노동조합 대전충북지부 ○○○○○지회	2014. 11. 27.	생산직 노동자	700명	444명

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input checked="" type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조설립
	<input type="checkbox"/> 기타(직접기재)			

<p><input type="checkbox"/> 최초 창구단일화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2015년 초, 제2노조(금속노조)의 교섭 요구, 교섭창구 단일화 절차를 진행함. - 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직된 제1노조(기업노조)가 교섭대표노동조합이 됨. <p><input type="checkbox"/> 최근 창구단일화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2019. 11. 6. 제1노조(기업노조)의 교섭 요구 - 2019. 11. 11. 제2노조(금속노조)의 교섭 요구 - 2019. 12월초, 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직된 제1노조(기업노조)가 교섭대표노동조합이 됨.(제2노조(금속노조) 444명 / 제1노조(기업노조) 3,900명)
--

공정대표의무 위반

1. 교섭 '과정'에서의 공정대표의무 위반

- 제1노조(기업노조)는 2016년 단체협약 체결을 위한 단체교섭 과정에서 제2노조(금속노조)

의 관련 협의 요청을 무시하고, 성실한 의견 수렴 없이 소극적·형식적인 태도로 일관했으며, 교섭 진행상황을 공식적으로 통보하지 않으면서 공정대표의무를 위반함.(중앙2017공정2~4/부노19 (병합))

- 제1노조(기업노조)는 2020년 임금협약 체결을 위한 단체교섭 과정에서 제2노조(금속노조)에게 임금교섭 과정 및 결과에 대한 구체적인 정보를 제공하는데 소홀히 했을 뿐만 아니라 사전에 의견수렴 또는 협의 없이 일방적으로 이 사건 사용자에게 2020년도 임금교섭을 백지 위임하면서 공정대표의무를 위반함.(중앙2020공정28)

2. 임금 및 단체협약의 '내용'상 공정대표의무 위반

- 2016년 단체협약에 제1노조(기업노조)의 창립일만 기념일로 지정하면서, 제2노조(금속노조) 조합원들에게 회사가 인정하는 노동조합은 제1노조(기업노조)뿐이라는 인식을 가질 수밖에 없게 만들어 공정대표의무를 위반함.(대법원 2018두62577, 62584)

3. 임금 및 단체협약의 '적용'상 공정대표의무 위반

- 2016년 단체협약 체결 이후, 합리적인 이유 없이 제2노조(금속노조)에 근로면제시간을 배분하지 않으면서 공정대표의무를 위반함.(대법원 2018두62577, 62584)
- 2016년 단체협약 체결 이후, 제2노조(금속노조)에만 노동조합 전임자를 배분하지 않으면서 공정대표의무를 위반함.(대법원 2018두62577, 62584)
- 2016년 단체협약 체결 이후, 조합활동을 위해 필수적인 최소한의 공간으로써 노동조합의 존립과 발전에 필요한 일상적인 업무들이 이루어지는 노동조합 사무실을 제2노조(금속노조)에게만 제공하지 않으면서 공정대표의무를 위반함.(대법원 2018두62577, 62584)

부당노동행위

- 회사는 그동안 제1노조(기업노조)의 공장 내 현장순회를 허용해왔는데, 2016년 6월경부터 제2노조(금속노조)가 정당한 조합활동의 일환으로 현장순회를 하려고 하자, 현장관리자인 반장·주임 등을 동원하여, 물리력으로 저지하는 부당노동행위를 자행함.(대전지법 2017노1186, 대전지법 2017노1096)
- 회사는 당시 현장순회에 참가한 조합원에게 징계처분을 하였고, 법원은 해당 징계처분은 부당할 뿐만 아니라 불이익 취급의 부당노동행위에 해당함을 인정함.(대전고법 2018두49574)
- 회사가 제2노조(금속노조)의 사내집회를 제한하고자하는 의도에서 집회 참석자격을 제한·설정하고 이에 반발하는 조합원의 일탈행위에 대하여 징계를 가한 것은 개별 행위에 대한 징계와는 별개로 이러한 징계를 유발하는 사용자의 행위가 인정되고 그에 따라 가해진 징계가 결과적으로 조합활동을 위축시키려는 의도와 연결된다고 하여, 지배·개입의 부당노동행위에 해당함을 인정함.(중앙2020부해974/부노155(병합))

■ 침해실태 총평

- 회사와 제1노조(기업노조)는 59년 연속 무분규 교섭을 자랑하며 오랜 기간 긴밀한 유대관계를 공고히 다져왔음.
- 이러한 긴밀한 유대를 바탕으로 조합원 수가 쉽게 역전되지 않겠다는 판단을 한 회사는 교섭창구 단일화 절차를 진행하였고, 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직되어 교섭대표노동조합으로 확정된 제1노조(기업노조)의 지위 뒤에 숨어서 복수노조 관련 규정에 따라 교섭권, 쟁의권 등이 없는 제2노조(금속노조)를 철저히 무시·배제해왔음.
- 회사는 ▲ 관행으로 인정해 온 공장 내 현장순회를 현장관리자인 반장·주임 등을 동원하여 물리력으로 저지하면서 부당노동행위를 노골적으로 자행하기도 하였고, ▲ 직접 고소(발)을 할 수 없고 노동위원회를 통한 행정적인 시정명령만 가능한 공정대표의무 위반 시정신청 제도를 악용하여 근로면제시간 및 노동조합 전임자 미배분, 노동조합 사무실 미제공 등을 지속하였음.
- 특히, 회사는 조합활동을 위해 필수적인 최소한의 공간으로 당연히 제공해야 할 노동조합 사무실을 제공하지 않고 노동위원회의 시정명령에 불복하여 대법원까지 장기간 소송을 진행하면서, 소속 노동자들에게 제2노조(금속노조)에 가입하면 당연한 것조차도 불이익을 받을 수 있다는 분위기를 형성해나갔고, 이는 제2노조(금속노조)의 가입을 어렵게 만들었음.
- 회사의 부당한 대우를 받으면서도 적극적인 조합활동으로 최근 제2노조(금속노조)의 조합원 수가 700명으로 늘어났으나, 여전히 소수노조로서 교섭권, 쟁의권이 없고, 근로면제시간도 충분히 배분받지 못하고 있는 실정임.

1-16	명칭	설립연도	조직대상	인원수 (현재)	복수노조 후 조합원변동
회사	○○○○○○○	2000.9.1.			
노동조합1	민주노총 전국금속노동조합 (부양지부 ○○○○○○○지회)	2011.8.21.		40명	200명 감소
노동조합2	○○○○○○○ 노동조합	2012.8.23.		1749명	
노동조합3	새미래 ○○○○○○ 노동조합	2019.9.16.		129명	
노동조합4	○○○○○○○ 영업,서비스 노동조합	2020.2.14.		26명	

복수노조 설립배경	<input checked="" type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<p>1. 회사의 무노조 전략에도 불구하고 산별노조인 노조1이 설립됨</p> <ul style="list-style-type: none"> - 회사의 무노조 전략으로 인하여 사원대표위원회(사대위)라는 노사협의회 수준의 조직이 오랫동안 노조 대체제로 기능하며 회사측 이해를 대변함. - 2011년 7월부터 사업장 단위 복수노조 설립이 허용되면서 노조설립 분위기가 형성되어 2011년 8월 노조1이 설립됨 <p>2. 회사가 노조1과 교섭을 지연하는 사이 사원대표위원회의 중심으로 기업별 노조인 노조2가 설립됨</p> <ul style="list-style-type: none"> - 회사는 노조1의 선전물 배포 방해, 경고장, 징계, 조합원 및 간부 하위 인사고과 평가 등을 하면서 조합활동을 방해하고 교섭지연 및 해태 - 2012년 8월 회사의 교섭지연을 명분을 이유로 사원대표위원회 중심으로 기업별노조인 노조2가 설립됨. - 회사는 사원대표위원회가 회사 인터넷에 노조1 탈퇴서와 노조2의 가입서를 올리고 조회시간에 단체 가입할 수 있도록 배려해줌으로써 노조2에 대규모로 가입할 수 있도록 해줌. - 노조2는 회사측 이해를 대변하며 임단협 양보 합의, 노동조건 후퇴, 인원감축에 동의하는 등 근로조건 향상이나 조합활동 활성화를 위한 노력을 하지 않음. <p>3. 노조2에서 민주적 집행부 당선된 후 회사가 교섭을 지연하자 노조3 및 노조4가 설립됨</p>			

- 2018년 12월 노조2에서 민주적인 집행부 당선 이후 산업별노조인 노조1로의 조직형태 변경 모색함(1차 투표에서 부결되어 전환되지는 못함)
- 회사는 교섭대표노조인 노조2에서 민주적인 집행부 당선되자 이전과 달리 교섭 지연 및 해태
- 교섭지연을 명분으로 노조3이 2019년 9월에, 노조4가 2020년 2월에 각 설립됨

□ 최초 창구단일화

2012년 11월 창구단일화 진행되어 노조2가 교섭대표노조가 됨

□ 최근 창구단일화

2021년 05월 창구단일화 진행되어 노조2가 교섭대표노조가 됨

교섭창구단일화 절차 약용

교섭대표노조가 1년간 단체협약 체결하지 못한 경우 교섭창구단일화절차를 다시 할 수 있다는 점 약용하여 교섭 지연·해태하며 신설노조 설립 유도

- 회사가 산별노조인 노조1과 1년간 교섭을 지연·해태하는 사이 기존 회사측 이해를 대변하던 사원대표위원회가 기업별노조인 노조2를 설립하여 교섭대표노조가 됨
- 회사는 노조2에서 6년만에 민주적 집행부가 당선되자 다시 교섭지연과 해태를 되풀이하며 노동조합3 및 4가 설립되도록 함.
- 사용자가 통제하는 노동조합(또는 집행부)이 교섭대표노조가 되도록 교섭지연·해태 및 신설노조 설립 반복하면서 노사관계에서의 일방적인 주도권 행사

공정대표의무 위반

1. 노동조합 사무실 제공에 있어서의 차별행위

- 회사가 노조1에 사무실을 제공하지 않은 것에 대하여 2014년 공정대표 의무위반 판정받았음(중앙2014공정3재심판정). 회사는 이에 노조1에 외부사무실을 제공하여, 이에 대해서 다시 시정신청을 하였으나 노동위원회는 공정대표의무위반이 아니라고 판단함(중앙2019공정33재심판정)
- 노동조합 활동의 근거지가 되는 사무실을 차별적으로 제공해도 공정대표의무 위반을 통해 구제받는 것에 한계가 있음.

2. 일상적인 노조간 차별

- 노조 교육용 책자 지급/ 교섭과정 차별(정보제공, 의견청취)/ 교대노조 아니라는 이유로

- 일체의 노동조합 활동 불인정(각종 위원회 참여 배제, 회의내용 공유 등)/ 전임자 수 차별 /조사지원 복리후생 차별/ 사내 차량출입 차별/ 사무실, 집기/ 차량 지원 차별을 통해 노조의 활동을 위축시키고 조합탈퇴를 통해 노조2로의 가입을 유도함
- 노동조합간 선물(스피커) 미지급 차별은 인정함(창원지법2015머12346 강제조정서)

부당노동행위

1. 노조활동(소식지배포)이유로 부지회장징계

- 2011년 노조1이 설립된 후 노조1의 부지회장을 소식지 배포 등이 이유로 징계하였으나, 노동위원회 거쳐 대법원에서 부당징계로 인정됨(대법원 2015두1328 판결)

2. 일상적인 노조활동 방해

- 노조1의 쟁의기간 및 일상적인 사내 조합활동 방해 및 협박(천막, 현수막, 식당, 몸벽보, 피켓팅, 선동 등), 사진 및 동영상 무단 촬영
- 조합원 인사고과 차별 및 불이익 / 제1노조 조합원 산업재해 요양자에게 출근 지시 및 징계

3. 제2노조의 제1노조로 조직형태 총회 방해 및 지배개입

- 2019년 노조2가 노조1로 조직형태 변경을 위한 총회를 하려고 하자 사내매체와 외부 언론을 통해 노조1 및 민주노총을 비방하는 보도를 내보냄.

4. 구조조정 목적으로 부당휴업실시하고, 공격적 직장폐쇄하여 부당휴업 및 부당노동행위구제신청

- 2021.3. 휴업하면서 노조1 조합원 절반이상을 휴업대상에 포함시켜서 차별(노조2의 경우는 파업참가자 위주로 휴업자 선정)
- 노동위원회 사건 진행 중

5. 2021년 현재도 쟁의행위 참가이유로 제1노조 지회장, 노조간부 징계, 고소고발

- 직장폐쇄기간 피켓팅, 천막농성등노조활동을 이유로 고소 및 징계
- 부산지노위 부당징계 및 부당노동행위 구제신청 진행중

쟁의권 침해

교섭대표노조가 1년간 단체협약 체결하지 못한 경우 교섭창구단일화절차를 다시 할 수 있다는 점 악용하여 교섭 지연·해태하며 쟁의권까지 무력화함

- 2021. 4. 교섭대표노조인 노조2는 노조1과 함께 경부터 공동 쟁의행위에 돌입함
- 2021.5.31. 노조3은 1년간 단체협약이 체결되지 않았다면서 교섭 요구하여 창구단일화절차가 다시 개시됨(노조2는 조합원 1,500명, 노조3은 조합원 150명이고 노조1과 4도 조합원수가 50명 미만이어서 교섭대표노조가 바꿀 수 없는 상황임에도 노조3은 사용자에게 유리하게 하려고 교섭요구)

- 회사측은 그 사이 노조2를 상대로 쟁의행위 금지 및 교섭 중단 등의 가처분 신청함
- 2021. 7. 9. 부산지방법원 서부지원의 회사측의 가처분 신청을 인용함. 법원은 “노동조합법 시행령 제14조의10 제3항에 따라 1년 이내에 단체협약을 체결하지 못하였고 새로운 노동조합이 사용자에게 교섭을 요구하여 교섭창구 단일화 절차가 개시되는 경우에는 기존의 교섭대표노동조합은 법에서 보장하고 있는 교섭대표노동조합으로서의 지위를 상실하는 것으로 보는 것이 타당하다. 이 경우 지위를 상실한 기존의 교섭대표노동조합은 독자적으로 단체교섭권을 행사할 수 없고, 쟁의행위를 주도할 수 없다”고 판단하였음(부산지방법원 서부지원 2021카합100132 결정). 노동부도 법원과 동일한 입장임.
- 사용자의 전략에 따라 교섭대표노조 지위 상실 + 쟁의권 무력화를 통해 사용자가 주도권을 행사할 수 있게 해주는 창구단일화제도의 문제점을 보여줌.

■ 침해실태 총평

- 사용자는 기존 노동조합이 자신에게 우호적이지 않은 경우 교섭지연 및 해태하는 동안 이를 이유로 신설노조가 설립되도록 하는 전략을 취하면서 교섭권을 무력화하는 전략(산별노조인 노조1에 대한 전략), 교섭 지연 및 해태를 통해 1년간 단체협약을 체결하지 않고 창구단일화절차를 다시 시작하도록 함으로써 교섭대표노조의 지위 박탈 및 쟁의권을 무력화하는 전략(기업별 노조인 노조2의 집행부가 사용자에게 우호적이지 않은 경우)을 통해 노사관계에서 주도권을 행사하면서 구조조정, 노동조건 후퇴, 조합활동 축소 등을 용이하게 해왔음.
- 교섭창구단일화제도는 사용자가 선호하는 노동조합이 교섭대표노조가 되도록 지원하는 것을 유도하는 제도임과 동시에 사용자가 선호하지 않는 노동조합(또는 집행부)이 교섭대표노조가 되어 교섭권, 쟁의권을 행사하는 경우에는 사용자가 손쉽게 이를 무력화할 수 있게 해준다는 것도 보여주는 사례임

1-17	명칭	설립연도	조직대상	인원수	복수노조 후 조합원변동
회사	○○○○○	1937			
노동조합1	민주노총 전국금속노동조합 (부양지부 ○○○○○지회)	1964.5.	생산직	236	
	민주노총 전국금속노동조합 (부양지부 △△지회)	2019.11.	기술행정직	61	
노동조합2	○○○○○ 노동조합	2012.1.	전 직원	353	

복수노조 설립배경	<input checked="" type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<ul style="list-style-type: none"> - 회사는 2002년 650명 정리하고, 2011년 228명 희망퇴직 및 172명 정리해고를 통보하는 등 상시적인 구조조정을 해온 사업장임. - 회사의 2011. 1. 대규모 구조조정 실시 이후 노조1에서는 크레인 농성을 진행하고 시민들의 희망버스 등 정리하고 반대 투쟁이 전개됨 - 2011. 10. 노조1의 선거에서 회사측이 지지하는 후보가 낙선 - 2012. 1. 노조1의 선거에서 낙선한 후보 및 간부들이 중심이 되어 노조2 설립함. 			

<p><input type="checkbox"/> 최초 창구단일화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2012. 8. 노조2가 교섭대표노동조합이 됨 <p><input type="checkbox"/> 최근 창구단일화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2020. 1. 회사는 교섭창구단일화절차를 거쳐 노조2를 교섭대표노동조합으로 공고함 - 노조1은 노동위원회에 과반수노조 이의신청을 하였음. 교섭요구사실 공고 기간 중에 사무직(기술행정직) 118명이 노조2에 한꺼번에 가입한 것임. 노조1은 그동안 회사와 노조2가 체결한 단체협약은 대리직급 이상의 사무직군에는 적용되지 않았는데 회사의 관여로 사무직이 다수 가입한 것으로 조합원 자격이 없다고 주장함. - 그러나 2020. 4. 중앙노동위원회는 조합원 자격을 인정할 수 없는 근로자를 발견할 수 없으며 노조2를 교섭대표노조로 결정함(노조1 316명, 노조2 323명) .
--

교섭창구단일화 절차 악용

1. 2012년 회사가 노조1과의 교섭 지연 및 해태를 통해 교섭권 무력화하는 사이 신설노조인 노조2가 교섭대표노조가 됨

- 2011. 7. 29. 노조1은 교섭창구단일화절차를 거쳐 회사와 교섭을 시작(당시 단수노조였으나, 창구단일화절차를 거쳐 교섭권을 확보한 후 교섭 시작)하였으나, 회사가 교섭을 지연 및 해태하여 1년간 단체협약을 체결하지 못함
- 2011. 8. 경 노조2가 회사에 교섭요구를 하여 창구단일화절차가 다시 개시되었고, 노조2가 교섭대표노조가 됨.
- 회사는 노조2와 2개월만에 09~12년까지의 임단협을 모두 체결함. 단협에서 재해보상 축소, 법정 공휴일외 약정휴일 삭제, 징계위원회 노사동수 구성 삭제 등을 통해 근로조건을 저하시킴

2. 2020년 노조1이 다수노조가 되려고 하자 교섭요구사실공고 기간 중에 사무직이 노조2에 대거 가입

- 2020. 노조2에서 탈퇴한 조합원들이 노조1에 대거 가입하여 노조1이 다수노조가 되는 분위기가 됨
- 교섭요구사실 공고 기간 중에 사무직(기술행정직) 118명이 노조2에 한꺼번에 가입함. 회사와 노조2가 체결한 단체협약은 생산직에게만 적용되어 왔고, 노조2는 그동안 사무관리직의 이해를 반영한 적이 없는데도 사무직 118명이 노조2에 가입한 것임.
- 결국 노조1이 교섭대표노조가 되는 것을 막기 위한 것으로, 사용자가 자신이 통제가능한 노동조합을 교섭대표노조로 만들기 위하여 관여하였고 볼 수밖에 없는 정황임.

공정대표의무 위반

1. 형식적인 의견수렴 및 정보제공, 잠정합의안 찬반투표에서 배제

- 노조2는 교섭과정에서 노조1의 의견 청취나 반영을 하지 않음.
- 노조2는 교섭과정에 대한 정보제공도 매우 부실하고 느리며, 임단협 잠정합의안 찬반투표에서 노조1 조합원들을 참여시키지도 않음.
- 노조2는 조합원들에게 임단협 잠정합의안을 설명하는 자리에 노조1의 간부들이 참석했다는 이유로 업무방해로 고소까지 함(노동조합 간 충돌이나 고성은 없었고, 설명회 후 별도로 노조1의 조합원에 질문시간도 할애하여 마이크까지 제공했음)
- 법원은 노조2가 잠정합의안 찬반투표를 진행하면서 노조1의 “조합원들에게 동등하게 그 절차에 참여할 기회를 부여하지 않거나 잠정합의안에 대한 가결 여부를 결정하는 과정에서 그들의 찬반의사를 고려 또는 채택하지 않았더라도 그것만으로는 절차적 공정대표의무를 위반하였다고 단정할 수 없다”며 노조1이 노조2를 상대로 제기한 손해배상청구의 소를 기

각함(대법원 2017다263192 판결로 확정됨).

2. 회사와 구성하는 각종 위원회에서 노조1을 배제

- 회사와 노조2는 산업안전보건위원회, 월간 메뉴협의회 등 회사와 함께 구성하는 각종 위원회에서 노조1을 배제하고 참여시키지 않음.

부당노동행위

1. 우호적인 노동조합의 조합원 수를 늘리기 위한 전략과 지원

- 회사는 2012년 노조2가 설립될 당시 정리해고과정에서 회사로부터 지급받은 1,000만원 생계비 대출을 노조2에 가입하면 면제해준다고 하거나 노조2로 가입하면 시행중이던 휴업에서 빼준다고 하는 등의 방법으로 노조2로의 가입을 유도함(노조2가 교섭대표노조가 되자 노조1 조합원에 대해서도 동일하게 대우하여 차별문제를 회피하였으나 이미 조직력에 큰 타격을 입은 후였음)
- 노조2는 설립 이후 체결한 단체협약의 적용 범위에서 대리급 이상 사무직(기술행정직)을 제외하는 등 사무직의 이해를 전혀 대변해오지 않았음에도 불구하고, 2020년 교섭요구사 실공고 기간 중에 사무직(기술행정직) 118명이 대거 노조2에 가입하여 교섭대표노조가 됨. 회사의 관여와 지원 없이는 불가능한 상황임

2. 사외 노동조합 활동을 축소시키기 위한 탄압

- 2019년까지 산별노조인 노조1의 업무시간 중 사외 노동조합 활동에 대하여 아무런 문제를 삼지 않다가, 2020년부터 사외에서 조합활동하는 것을 무단이탈로 적용하며 노조1을 조합 활동을 탄압하고 있음

■ 침해실태 총평

- 상시적으로 대규모 인적 구조조정을 하는 사업장에서 회사 입장에서는 구조조정에 협조적인 노동조합이 교섭대표노조가 되어 배타적인 교섭권을 행사하도록 하고 구조조정을 반대하는 노동조합을 소수화하는 것이 중요함
- 다수의 노조에게 배타적인 교섭권을 부여하는 교섭창구단일화제도도 2012년 노조2가 설립된 직후 다수노조가 될 수 있도록 지원해준 회사의 전략을 실행될 수 있도록 해주는 토대임. 또한 2020년 노조1이 노동조합 활동을 통하여 다수노조가 되려고 하는 상황이 되어도 회사의 개입에 따라 얼마든지 회사가 선호하는 노동조합이 다수가 되는 상황을 보여주는 것임.

1-18	명칭	설립연도	조직대상	인원수 (현재)	복수노조 후 조합원변동
회사	△△△△△주식회사	2006		일반 약1350 특고 약4000	
노동조합1	민주노총 전국금속노동조합 서울지부 ○○○○○○○○지회	2020. 5. 27.	소속 노동자	000	
노동조합2	한국노총 △△△△△△ 노동조합	2020. 7. 2.	소속 근로자	450(추정)	

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input checked="" type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<input type="checkbox"/> 기타(직접기재)			

최초 창구단일화

2020. 5. 27. 사업장에 최초로 제1노조(금속노조)가 설립되자마자 제2노조가 2020. 7. 2. 설립되었으며, 회사는 제1노조(금속노조)의 교섭요구(① 제2노조 설립 전 2020. 6. 17., ② 제2노조 설립 후 2020. 7. 8.)에 무응답하다가 제2노조가 2020. 8. 3. 교섭요구하자 창구단일화 절차 개시

교섭창구단일화 절차 악용

1. 제2노조가 설립되기 전후로 제1노조(금속노조)가 교섭요구하였으나 각 미공고하다가 제2노조 교섭요구는 즉시 공고

가. 2020. 6. 17.자(제2노조 설립 전) 교섭요구사실 미공고 관련

- 금속노조가 2020. 6. 17. 교섭 요구하였으나 회사의 무응답으로 2020. 6. 22. 서울지방노동위원회에 시정 신청(2020. 7. 2. 인용 결정). 회사는 이에 불복하여 2020. 7. 20. 중앙노동위원회에 재심 신청(중앙2020교섭45 교섭요구사실의 공고에 대한 시정 재심신청)하였으나 기각 결정(회사가 금속노조의 교섭 요구사실을 공고해야 한다는 결론). 회사는 이에 불복하여 행정소송을 제기하였고, 서울행정법원 2020구합77244로 진행중.

- 쟁점 : 제1노조(금속노조)의 조합원이자 기전유지관리 노무를 제공하는 ○○○○매니저(특

수고용노동자)가 노동조합법 상 근로자에 해당하는지 여부. 회사는 제1노조(금속노조)의 교섭요구에 대하여 조합원이 노동조합법상 근로자가 아니기 때문에 교섭요구에 응할 의무가 없다고 주장.

- 서울지노위의 인용 결정일인 2020. 7. 2. 회사 정규직을 조직 대상으로 하는 제2노조 설립 됨
- 나. 2020. 7. 8.자(제2노조 설립 후) 교섭요구사실 미공고 관련
 - 제2노조가 설립됨에 따라 제1노조(금속노조)는 2020. 7. 8. 회사에 대하여 새로이 교섭 요구하였으나 회사는 교섭요구 사실을 공고하지 않음. 그러나 제2노조가 2020. 8. 3. 교섭 요구하자 회사는 당일 바로 제2노조의 교섭요구사실을 공고.
 - 제1노조(금속노조)는 2020. 8. 5. 서울지방노동위원회에 2020. 7. 8.자 교섭요구사실을 공고하지 않은 것에 대하여 시정을 신청(서울2020교섭20 교섭요구 사실의 공고에 대한 시정 신청)하는 한편 2020. 8. 7. 청구 단일화 절차에 참여.
 - 서울지노위는 회사가 실제 공고한 날짜와 무관하게 제1노조(금속노조)가 교섭을 요구한 날짜인 2020. 7. 8.자로 회사에게 교섭요구사실 공고의무가 이미 발생하였고, 과반수 노동조합을 결정하는 조합원 수 산정기준일 또한 이를 기준으로 해야 하는 것(2020. 7. 16.)이라는 결정.

2. 양 노조를 모두 과반수노조로 공고(회사가 제2노조의 교섭요구일을 과반수 노동조합 결정을 위한 조합원 수 산정기준일의 기준이라고 주장)

- 회사가 제1노조(금속노조) 및 제2노조를 모두 과반수노조로 공고함에 따라 양 노조가 2020. 9. 4. 서울지방노동위원회에 각 이의신청을 함. 서울지노위가 제1노조(금속노조)를 교섭대표노조로 결정함에 따라 제2노조가 이에 불복하였으나 기각됨(중앙2020교섭56 과반수 노동조합에 대한 이의 결정 재심신청. 확정.).
- 노동위원회는 2020. 11. 16.자 결정에서 과반수 노동조합을 결정하는 조합원수 기준일자를 제2노조 설립 후 제1노조(금속노조)가 교섭을 요구한 날짜를 기준으로 해야 하며, 이에 따라 제1노조(금속노조)가 교섭대표노동조합임을 인정한 것.

교섭단위분리제도 적용

1. ○○○○○매니저(특수고용노동자)에 대한 교섭단위 분리 신청

- 노동위원회가 제1노조(금속노조)를 교섭대표노조로 인정하자, 제2노조는 특수고용노동자(○ ○○○○ 매니저)가 대부분이었던 제1노조(금속노조)의 교섭대표노조 지위를 박탈하기 위하여 특수고용노동자(○○○○○ 매니저)에 대한 교섭단위 분리 신청(교섭단위분리신청서건(중앙2021단위1)).
- 중앙노동위원회는 분리의 필요성이 없다고 보아 기각 결정. 그러나 이에 회사가 불복하여 행정소송 진행중(서울행정법원 2021구합58394).

- 회사는 교섭단위 분리 사건 계속 중 관련 사업부문(○○○○○ 사업 부문)을 완전히 분할하여 신규 회사를 설립한 상황.

비정규직 특성상 노동3권 침해

1. 비정규직인 특수고용노동자의 교섭요구 무시

- 원래 제1노조(금속노조)에는 특수고용노동자와 정규직이 혼재되어 가입되어 있었으나 회사는 특수고용노동자인 조합원은 노조법상 근로자가 아니라면서 교섭요구사실을 공고하지 않다가 정규직만을 가입대상으로 하는 제2노조의 교섭요구사실은 즉시 공고하여 제1노조(금속노조)의 노동3권을 침해하였음.

2. 제1노조(금속노조) 및 특수고용노동자와 교섭하지 않기 위하여 특수고용노동자에 대한 교섭단위 분리 시도

- 과반수노동조합에 대한 다툼 중 제1노조(금속노조)가 교섭대표노조가 될 것으로 예상되자 제2노조는 2020. 10. 19. 특수고용노동자에 대한 교섭단위분리신청을 하였고, 이 신청이 초심에서 인용되자 회사는 즉시 창구단일화 절차 재개하여 제2노조를 교섭대표노조로 결정. 회사가 다른 법적 쟁송에서 지방노동위원회 및 중앙노동위원회의 결정에 따른 사례가 없는 것과 대비됨.
- 위 교섭단위분리결정에 대하여 제1노조(금속노조)가 불복한 재심에서 중앙노동위원회는 초심결정을 취소하고 제1노조(금속노조)를 교대노조로 인정하였으나, 회사는 위 지노위 결정에 즉각 따랐던 것과는 달리 '다툼의 존재'를 이유로 제1노조(금속노조)와의 교섭에 성실히 나서지 않고 있음.

3. 제1노조(금속노조) 및 특수고용노동자와 교섭하지 않기 위하여 특수고용노동자가 소속된 사업부문 분할

- 회사는 교섭단위 분리 신청 이후 특수고용노동자를 고용한 사업부문을 분할하여 회사를 신설하여 사업장을 분리함으로써 사실상 비정규직인 특수고용노동자의 노동3권을 지속적으로 침해하고 있음.
- 참고로 회사가 특수고용노동자 사업부문(○○○○○ 사업부문)을 분할한 것은 2021. 1. 1.로 제1노조(금속노조)가 설립된 후 약 반년만에 갑자기 이뤄졌으며, 관련하여 위 재심 심문 기일에 '제2노조가 교섭단위 분리를 신청하던 시점(2020. 10. 19.)에도 회사의 분할계획이 가시화되지 않았다'고 회사 스스로 밝힌 바 있음.

■ 침해실태 총평

△△△△△주식회사의 경우 비정규직인 특수고용노동자의 노동3권 부정 및 제1노조(금속노

조)와의 교섭 회피를 위하여 복수노조(제2노조) 설립 및 창구단일화제도(교섭단위 분리제도 포함)가 활용되었다고 평할 수 있음.

- ① 제1노조(금속노조) 설립 직후 제2노조 설립
- ② 제1노조(금속노조)의 교섭요구를 지속적으로 무시(교섭요구사실 미공고)한 것과 달리 제2노조의 교섭요구에는 즉각 반응하여 교섭요구사실을 공고함으로써 교섭창구단일화 절차 개시
- ③ 제2노조가 과반수노동조합의 지위를 획득하지 못하자 교섭단위분리제도를 활용하여 교섭단위를 정규직과 특수고용노동자로 분리하여, 정규직의 경우 제1노조(금속노조)를 소수노조로 하여 노동3권을 박탈하고, 특수고용노동자의 경우 노동자성 자체를 부정하여 노동3권을 박탈하려고 함.
- ④ 한편 제1노조(금속노조)가 교섭대표노조라는 것을 거부할 수 없는 상황이 되자 교섭단위 분리제도와 별도로 사업부문을 완전히 분할함. 이는 창구단일화제도가 단체교섭의 기본단위로 '사업 또는 사업장'을 두고 있다는 점을 활용하여 해당 사업을 원천적으로 별개의 교섭단위로 분리시킨 것으로 평가할 수 있음. 즉 회사는 사업부문을 분할함으로써 사실상 원치 않는 노동조합 또는 노동자가 교섭상대방으로 정해지지 않게 함으로써 제1노조(금속노조) 및 특수고용노동자와의 교섭을 회피한 것으로 볼 수 있음.

1-19	명칭	설립연도	조직대상	인원수 (현재)	복수노조 후 조합원변동
회사	주식회사 ○○○○서비스			850	
노동조합1	한국노총 금속노련 ○○○○서비스노동조 합	2019. 4. 3.	소속직원	430(추 정)	
노동조합2	민주노총 전국금속노동조합 서울지부 ○○○○서비스지회	2019. 4. 28	소속직원	73명	

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input checked="" type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<ul style="list-style-type: none"> - 금속노조가 2019. 4. 1. 서울과 부산 콜센터에서 노조 가입 독려를 위한 선전전을 진행하였는데, 그 직후인 2019. 4. 3. 제1노조가 설립됨 - 제2노조는 2019. 4. 28. 설립됨 			

<p><input type="checkbox"/> 최초 창구단일화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2019. 4. 22. 제1노조 교섭 요구 - 2019. 4. 29. 제2노조 교섭 요구 - 2019. 5. 28. 제1노조 교대노조 확정 <p><input type="checkbox"/> 최근 창구단일화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2021. 4. 제1노조와 및 제2노조 교섭 요구, 제1노조 교대노조로 확정 - 2021. 8. 단체교섭 시 제2노조가 교섭요구안 제출했으나 단체협약에 반영된 것은 없음.
--

공정대표의무 위반

- 2019년 단체협약 체결 과정에서 절차적 공정대표의무 위반(서울지노위 2020. 2. 17. 2019공정36/부노117 병합, 중노위 2020. 6. 1. 2020공정10,11/부노71 병합 판정, 확정)
 - 제1노조(교대노조)는 2019년도 단체교섭 과정에서 제2노조의 교섭요구안 공유나 면담 요청

에 응하지 않았으며, 제2노조의 교섭요구안을 선택 또는 배제한 이유 등에 대해 통지하거나 설명하지 않았음

- 지노위와 중노위는, 제1노조가 2019년 단체협약 체결과정에서 신의성실의 원칙에 입각하여 제2노조에게 교섭요구안에 대한 의견수렴 기회를 충분히 부여하고, 교섭안 및 교섭과정에 대한 정보를 성실하게 공유하였다고 볼 수 없어 절차적 공정대표의무를 성실히 이행하지 않았다고 판단함
2. 근로시간면제시간 배분과 관련한 공정대표의무 위반서울지노위 2020. 2. 17. 2019공정36/부노117 병합, 중노위 2020. 6. 1. 2020공정10,11/부노71 병합 판정, 확정)
- 제1노조는 429명, 제2노조는 78명이므로 제2노조에 전체 근로시간면제 시간 총 6,000시간 중 15.4%인 924시간을 배분해야 함에도, 10%인 600시간만 배분함
 - 게다가 제1노조는 조합비 일괄 급여공제(체크오프) 인원만 조합원으로 인정하도록 단체협약을 체결하여, 조합비를 CMS로 납부하고 있는 제2노조 조합원을 조합원 수 산정에서 배제함
 - 지노위와 중노위는 제1노조가 제2노조에게 근로시간면제시간 총 6,000시간 중 10%에 불과한 600시간을 배분하는 것에는 합리적인 이유가 없는 차별로서 공정대표의무를 위반하였다고 판단함

복수노조간 차별

- 노조 설립 당시 임원, 팀장들이 전 사업장을 순회하면서 제2노조 가입이 많이 된 부서의 중간관리자들을 질책하였으며, 제1노조 가입을 종용하였고, 본사(LG전자)도 제1노조에 대하여는 적극적으로 장소를 제공하는 등 조직화를 지원함
- 제1노조 집행부 인원을 관리직으로 승진시켜 소수노조 집행부의 업무, 인센티브 평가자가 되도록 함
- 교대노조에게는 독립된 사무실을, 소수노조에게는 공유오피스 형태의 조합사무실을 제공하고, 출입 및 조합사무실 활용에 있어서도 현저히 차별을 하고 있음. 또한 조합사무실은 본사 인근에 위치해야 한다는 기준을 단체협약으로 체결하여 지방권에 근무중인 집행부가 조합사무실 활용을 할 수 없게 됨.

사업장 특성상 노동3권 침해

- 상담직의 경우, 보안시설 내에서 각 파트별로 밀집된 형태로 근무하고 있고, 업무평가에 따른 인센티브의 수혜금액이 급여대비 높아서 파트장(중간관리자)의 통제가 심한데, 파트장들이 제2노조 탈퇴와 제1노조가입을 종용하는 경우가 있음. 뿐만 아니라 조회석상에서 제1노조 가입 신청서를 강압적으로 작성하게 만드는 행위도 일부 발생함(보안시설 내부는 촬영

및 녹취, 관련증거포착이 현실적으로 어려움)

- 기술직의 경우, 2개월 단위로 인센티브와 연말 고과평가, 승진 등의 평가가 이루어지는데, 평가는 제1노조원인 파트장에 의하여 이루어지는 것이 일반적임. 평가 불이익에 대한 압박으로 제2노조 활동을 제대로 하기 어려운 상황인데, 사용자는 복수노조원들 간의 일상적인 조합홍보 경쟁이라 치부하며 제2노조원에 대한 불이익취급을 묵인하고 방조하는 악순환이 반복되고 있음.

■ 침해실태 총평

- 회사측이 일방적으로 특정 노조의 가입을 독려하거나, 다른 특정 노조에 가입한 조합원에 대하여 평가 불이익 등의 방식으로 활동을 방해하는 경우, 회사의 지원을 받지 못하는 노조는 조직 규모를 확대하기가 어려워 교대노조 지위를 갖기가 어려움

1-20	명칭	설립연도	조직대상	인원수 (현재)	복수노조 후 조합원변동
회사	○○○○○○○ 주식회사	1972.7.1.			
노동조합1	민주노총 전국금속노동조합 인천지부 ○○○○○○○ 지회	2014.3.18.	소속직원	130여 명/146 0여명	405/1460여명 > 158명 ¹¹⁵⁾ /1460 여명
노동조합2	○○○○○○○ 노동조합	2014.4.1.	소속직원	800여 명/146 0여명	807명/1460여명

복수노조 설립배경	<input checked="" type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제 2노조 지원	<input checked="" type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설 립
	<input type="checkbox"/> 기타(직접기재)			

<p><input type="checkbox"/> 최초 창구단일화</p> <p>신설노조 설립 직후 제2노조 설립</p> <p>- 2014. 3. 18. 전국금속노동조합에 가입하고, ○○○○○○○ 지회(이하 '제1노조'라 함)를 설립하고, 직후 2014. 3. 19. 최초교섭요구를 하자 이에 곧바로 2014. 4. 1. ○○○○○○ ○ 노동조합(이하 '제2노조'라 함)이 설립됨. 제1노조가 설립되자 곧바로 이에 대응한 제2노조가 만들어진 것임.</p> <p><input type="checkbox"/> 최근 창구단일화</p> <p>2020. 11. 19. 제2노조가 교섭대표노동조합으로 단체협약 체결</p>
--

교섭창구단일화 절차 악용

1. 교섭창구단일화 절차 지연

- 제1노조가 2014. 3. 19. 최초교섭요구를 하였으므로 회사는 즉시 교섭요구사실공고를 해야 하나, 회사는 2014. 3. 26. 노동조합의 명칭, 조합원 수 등을 보완해 줄 것을 이유로 공고를 계속 지연하면서, 그 사이 제2노조가 설립필증을 받아 교섭창구단일화절차에 참여할 수 있도록 제2노조를 지원함.
- 2014. 4. 1. 제2노조가 설립되어 교섭을 요구하였고, 2014. 4. 8. 제2노조가 교섭대표노동

조합으로 확정되었음.

공정대표의무 위반

1. 교섭과정에서의 차별

- 제1노조는 2014. 3. 19. 교섭요구 이후, 지속적으로 사무실 및 비품제공을 요청하였음에도 이에 응하지 않다가 제2노조가 14. 5. 15. 노조사무실, 비품 제공 및 근로시간면제자 인정을 요청하자 회사는 그 다음 날 요청을 즉시 수용하여 단체협약 체결 과정부터 제2노조에 게만 노동조합 사무실을 제공하여 지회를 차별함.
- 마찬가지로 회사는 제2노조의 요청에 제2노조에게만 근로시간면제자 3명을 인정하여 합리적인 이유없이 지회를 차별하였고, 단체협약 체결 이후에도 근로시간배분과 관련한 한도 배분이 이루어지지 않고, 제2노조가 조합원 수 비율에 따라 분배해야할 근로시간면제 한도에 현저히 못미치는 300시간만을 제공하겠다는 등 차별이 있었음에도 그와 같은 차별을 해소하기 위한 별다른 노력을 기울이지 않았음.

2. 임단협 내용차별

- 회사는 참가인 지회 간부들 상당수가 징계를 받은 상황에서 단체협약에 유예기간도 두지 않은 채 '회사의 명예를 실추시킨 자, 징계처분을 받은 자 등'을 격려금 지급대상에서 제외하기로 한 단체협약 단서조항 신설하기로 합의하였음. 이는 제1노조 간부 조합원들에게 격려금을 지급하지 않으려 하는 의도에서 비롯된 것으로 보이며, 근로자들을 압박하는 수단 또는 지회를 차별하는 규정으로 악용될 소지가 높음.

3. 임단협 실행과정에서의 차별

- 제2노조가 게시판 명패를 제2노조의 것으로 변경하였고, 제1노조는 협의를 통한 해결이 어렵자 회사에게 해결책을 강구해 줄 것을 요청하였음에도 회사는 이를 해결하려는 별다른 노력을 기울이지 않았음. 이는 지회의 약화를 기도한 목인 또는 방관 행위임.

* 위 내용 모두 공정대표의무위반 및 부당노동행위로 인정되었고(중앙2015공정12,16,20/부노51(병합)), 회사가 제2노조가 모두 재심판정에 불복하여 행정소송을 제기하였으나 모두 기각되었고(서울행정법원 2016. 9. 29. 선고 2015구합70089 판결, 서울행정법원, 서울행정법원 2016. 9. 29. 선고 2015구합8459 판결), 항소가 기각되어 판결 확정되었음(서울고등법원 2017. 5. 12. 선고 2016누68191 판결, 서울고등법원 2017. 3. 30. 선고 2016누70088 판결).

부당노동행위

1. 공정대표의무 위반 행위

- 위 공정대표위반행위 모두 부당노동행위로 인정

2. 고소취하 및 노조탈퇴, 제2노조 가입 회유·종용

- 회사의 부서장 등 간부직원들은 2014. 4. 23.경부터 지회 조합원들과 개별 면담을 하면서 대표이사에 대한 근로기준법 위반 고소를 취하할 것을 종용하였고, 그 면담과정에서 지회를 탈퇴하고 제2노조 합류를 종용하는 등 지배·개입하였음.

3. 부당징계 및 부당해고

- 교섭요구 이후 회사는 제1노조 간부들의 연차휴가사용을 불승인한 뒤 해당 임원들이 ① 무 단결근 및 복무규정(출근명령 등) 위반, ② 허위내용의 유인물을 제작·배포했다는 사유, ③ 식사시간 및 휴게시간 보장이 되지 않는다며 연장근무 지시 불이행, ④ 회사를 고소하기 위해 근무장면을 촬영했다는 사유 등으로 지회 간부 4명을 징계 및 해고하였음.

- 제1노조가 설립된 2014년도 9명의 징계자 중 7명이 제1노조 소속이며, 그 중 4명이 제1노조 지회장 등 제1노조 간부들이었음. 특히, 위 연차휴가사용 불승인 및 출근명령 위반의 징계사유는 회사의 제1노조에 대한 근로시간면제 한도 불이익과 연관된 것으로 회사가 제1노조 설립을 저지하기 위하여 제1노조 간부들의 휴가신청을 받아들이지 않은 것으로 추단됨.

- 위 징계 및 해고는 모두 부당노동행위로 인정되었음.

* 위 2,3항 내용들은 모두 1심에서 사실인정되어 부당노동행위로 인정되었고(서울행정법원 2016. 9. 29. 선고 2015구합57635 판결), 서울고등법원 2017. 3. 15. 선고 2016누68337 판결로 회사의 항소가 기각되어 확정되었음.

■ 침해실태 총평

▶ 현재의 창구단일화 절차는 교섭권을 박탈함으로써 노동조합을 쉽게 고립시킬 수 있어 당해 사건과 같이 창구단일화절차를 악용하여 노동조합을 악화 내지는 파괴시키려는 사용자의 부당노동행위의사를 유인·강화하고 있음. 당해 사건처럼 공장이 5곳으로 나뉘어져 노동조합 설립 초기 결집력 있는 조합활동이 필요한 경우, 조직초기의 조직력 및 단결력 훼손은 치명적이고, 특히 현재의 창구단일화절차는 소수노조의 쟁의권과 교섭권을 박탈함으로써 당해사건처럼 소수노조의 조직력 및 단결력 회복을 사실상 불가능하게 만들고 있음.

1-21	명칭	설립연도	조직대상	인원수 (현재)	복수노조 후 조합원변동
회사	주식회사 ○○○○○○전주	2011. 8. 11.			
노동조합1	민주노총 전국금속노동조합 ○○○○○○ 지회	2019. 8. 1.	소속직원	103명	104명>
노동조합2	(주)○○○○○○ 전주 노동조합	2019. 8. 22.	소속직원	36명	36명 > 미확인

복수노조 설립배경	<input checked="" type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제 2노조 지원	<input checked="" type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설 립
	<p>1. 노조설립경위 - 일방적인 상여금 삭감, 인원감축 시도</p> <ul style="list-style-type: none"> - 회사는 2014년 기존 기본급의 600%에 해당하는 상여금 중 400%를 기본급에 포함시킴으로써 사실상 상여금을 삭감하였음. - 2017년 새로이 부임한 정문식 사장은 남은 기본급의 200%에 해당하는 상여금 중 100% 마저 다시 기본급으로 포함시키면서 상여금을 삭감하였고, 주52시간제 시행을 이유로 임금손실, 물량감소 등을 핑계삼아 인원감축을 시도하기도 하였음. - 일방적 상여금 삭감 및 노무관리에 현장 노동자들의 불만이 거셴지만 회사는 이 불만들을 수용하지 않았음. 이에 노동자들은 2019. 8. 1. 금속노조에 가입하여 전국금속노동조합 전북지부 ○○○○○○지회(이하 '제1노조'라 함)를 설립하였고, 직후 제2노조가 설립되었음. 			

□ 최초 창구단일화

1. 신설노조 설립 직후 제2노조 설립 및 교섭요구

- 2019.8.1. 제1노조 설립 후, 2019.8.19. 회사에 최초교섭요구를 하자, 직후인 2019.8.22. 제2노조가 설립되었음.
- 회사는 제1노조의 교섭요구를 무시하다가 2019.10.3. 제2노조의 교섭요구가 있자, 2019.10.14. 교섭요구 노동조합 확정공고를 하고, 2019.11.8. 제2노조를 과반수 노동조합으로 공고한 뒤 제2노조와 교섭을 시작함.

2. 제1노조가 교섭대표노동조합으로 단체협약 체결

- 전북지노위는 2019.11.21. 과반수노동조합에 대한 이의결정에서 제1노조를 과반수 노동조합으로 판정하였고, 제1노조가 교섭대표노동조합으로 2020.4. 회사와 단체협약을 체결함.

교섭창구단일화 절차 악용

1. 교섭창구단일화 절차 지연

- 제1노조(○○○○○○지회)가 2019.8.19. 교섭요구를 하였으므로, 회사는 즉시 교섭요구사실을 공고하였어야 하나, 제1노조의 노동조합원 숫자가 불분명하고, 제1노조의 불법 조합 활동으로 손해를 보았다는 핑계를 대며 공고를 지연하면서 그 사이 설립필증을 받은 **기업노조가 조합원 수를 확보해 교섭대표노조가 될 수 있도록** 제2노조를 지원함.
- 제2노조가 적절한 조합원 수를 확보하자 회사는 2019.9.30. 교섭요구사실 공고를 하였고, 3일 뒤인 2019.10.3. 제2노조(기업노조)가 단체교섭 참여를 신청하였음.

2. 위법한 교섭창구단일화절차 진행으로 제2노조가 조합원 수를 확보할 수 있도록 지원

- 제1노조는 2019.8.30. 교섭요구사실 공고에 대한 시정신청을 제기하여, 전북지노위는 2019.9.9. 위 시정신청을 인용하였음. 회사는 2019. 9. 20. 위 시정신청 결정서를 송달받았음에도 교섭요구사실을 계속하여 공고하지 않다가, 제1노조가 9.23. 교섭요구사실공고이행가처분을 제기하자, **2019.9.30. 제1노조의 최초교섭요구일이 아닌 노동위원회 결정서 송달일인 19.9.20.을 교섭요구일로 하여 교섭요구사실을 공고**하였고, 2019.10.8. 교섭요구노동조합 확정공고를 하였음. **기업노조가 교섭대표노동조합이 될 수 있도록 조합원 수 확보를 기다린 것으로 보임.** 그 기간동안 제1노조 조합원들에 대한 노동조합 탈퇴를 회유·종용하였음.
- 2019.11.8. 회사는 제2노조(기업노조)를 과반수 노동조합으로 공고하고, 이에 제1노조가 19.11.11. 전북지노위에 과반수 노동조합 공고에 대한 이의신청을 하였음. 전북지노위 및 중앙노동위원회는 **제1노조의 최초교섭요구를 기준으로 회사가 2019.8.27. 교섭요구사실을 공고했어야 한다는 취지**로 제1노조의 이의신청을 인용하고, **제1노조가 과반수노조에 해당한다고 판정**하였음(전북2019교섭41, 중앙2019교섭104).
- 회사가 불복하여 행정소송을 제기하였으나 모두 기각되었음(전주지방법원 2020. 6. 18. 선고 2019구합3176 판결, 광주고등법원(전주) 2020. 11. 25. 선고 2020누1419 판결).

부당노동행위

1. 노조 설립 직후 지회 간부에 대한 부당전적 및 부당해고

- 2019. 8. 1. 제1노조 설립 후, 회사 사장은 19. 8. 14. 제1노조 지회장과의 면담과정에서 **“민노는 다 죽이는 것이므로 허용할 수 없고, 8. 15. 지회장에 대한 해고절차를 밟겠다”**는 취지로 이야기하였음.

- 위 면담 직후인 2019. 8. 15. 회사는 정기인사가 아님에도 직원 5명을 대표이사가 동일하나 별도 법인으로 운영되는 ○○○○○○ 김제로의 전적을 강행하였는데, 이 중 **4명이 제1노조의 지회장, 수석부지회장, 사무장, 부지회장 등 제1노조의 핵심간부**였음. 회사는 위 전적된 제1노조 간부들이 전적 장소로의 출근을 거부하자 모두 해고하였음.
- 위 전적은 생산직 근로자를 생산설비도 갖추지 않은 일반 사무실, 커피숍 등으로 구성된 건물의 전산관리로 전적시키는 등 전적의 필요성도 전혀 인정되지 않았고, **지방노위위원회 구제신청 및 가처분 모두에서 부당노동행위로 인정**되었음(전북2019부해386/부노43, 전주지방법원 2020. 3. 4.자 2019카합1093 결정).

2. 노조 설립 직후 조합활동을 이유로 한 지회 간부에 대한 정직처분

- 제1노조는 19. 8. 21. 점심시간을 이용하여 설립보고대회를 진행하기 위해, 설립보고대회가 진행되는 점심시간 동안 제품이 손상우려가 있는 라인에 위치하지 않도록 컨베이어벨트 순서에 따라 도장 1라인 1시간, 도장 2라인 30분, 주조라인 30분 동안 각 제품투입 및 조업을 중단하였음.
- 이에 회사는 당시 전적처분되지 않았던 제1노조 간부 2명에게 책임을 물어 정직 3개월의 처분을 하였음. **전북지노위는 위 징계가 징계 형평성에 반한다고 부당징계 라고 판정하였으나, 부당노동행위 부분은 기각**하였음(전북2019부해401/부노47).

3. 사내하청업체 소속 조합 간부에 대한 전보

- 제1노조는 ○○○○○○전주 및 사내하청업체인 지티이엔지 소속 노동자들도 소속되어 있었는데, 회사는 노조가 설립되자 상대적으로 취약하고 불안정한 지위에 있는 사내하청업체 지티이엔지 소속인 제1노조 조직부장을 별도 법인인 ○○○○○○ 김제로 인사발령하였음.
- 이에 제1노조는 전북지노위에 부당해고 및 부당노동행위 구제신청을 제기하였고, 전북지노위는 **사내하청업체인 지티이엔지는 실체가 없으므로 ○○○○○○ 전주가 사용자에 해당하고, 이 사건 인사발령조치는 부당전보 및 부당노동행위에 해당한다는 취지로 신청을 인용**하였음.

4. 단체교섭 지연·해태

- 전북지노위의 판정 이후에도 회사는 제1노조를 과반수노조로 공고하지 않고, 계속하여 교섭을 거부하였음. 회사는 지회가 2019.12.13. 단체교섭응낙가처분을 제기하자, 2019.12.16. 일단 교섭에 응하였으나 **제1노조가 과반수노조가 아니라는 취지로 노조 측 제시안에 대한 검토를 거부하는 등 교섭을 해태**하였음.
- 이후 회사는 전북지방노동위원회 결정 무효 확인의 소, 중앙노동위원회재심결정 무효확인 의소 등을 제기하였으나 모두 패소하고 확정되자, 2020.4. 지회와 회사는 민·형사 사건을 모두 취하하기로 하는 합의를 작성하고, 단체협약을 체결하였음.

■ 침해실태 총평

- ▶ 당해사건과 같이 **신규노조가 설립된 직후 제2노조의 설립**은 그 연장선 상에서 **교섭창구단 일화절차**를 통해 제1노조에게 **교섭(대표)권을 행사하지 못하도록 막음으로써 노조를 고사 화시키겠다는 데에 목적이 있다.** 위 목적을 위해 회사는 (1) 제2노조가 과반수노동조합이 될 수 있는 조합원 수를 확보하기까지 **위법을 감수하면서 교섭요구사실공고**를 지연하였고, (2) 그 기간 동안 제1노조의 **조합원의 탈퇴를 종용하는 등 제2노조가 교섭대표노동조합을 차지하기 위한 지배개입을 시도**하고, (3) 다른 조합원들에게 **본보기 보일 목적으로 노동조합의 핵심간부들만을 타겟으로 한 전적 및 해고 등의 징계를 자행**하였다. **현행 창구단일화 제도는 교섭권을 박탈함으로써 사용자의 뜻에 반하는 노동조합을 쉽게 고립시킬 수 있기에 사용자의 부당노동행위위사를 유인·강화하고 있다.**
- ▶ 이 사건의 경우, 부당노동행위 의사가 명백히 확인되는 녹취, 비이성적으로 보일 정도로 노조 적대적인 회사의 대응 등 객관적인 증거가 다수 존재함에도 실제 교섭이 이루어지는 데까지는 수 개월의 시간이 걸렸다. 즉, 창구단일화를 악용한 부당노동행위의 경우 사용자와 친사노조 간의 은밀한 야합으로 제3자가 이를 인지하기도 어렵지만, **현재의 창구단일화 절차 하에서는 객관적인 증거가 존재하는 경우라도 사용자는 창구단일화 절차를 악용하여 절차를 지연시킴으로써 조합원들을 지치게 만들고, 노동조합의 조직력 및 단결력을 충분히 약화시킬 수 있다.**

1-22	명칭	설립연도	조직대상	인원수 (현재)	복수노조 후 조합원변동
회사	○○기업 주식회사			620	
노동조합1	민주노총 전국금속노동조합 ○○기업 아산지회/영동지회	1961.설립, (금속노조 설립후 조직형태변경)	전체 근로자	약 251명	
노동조합2	○○기업 주식회사 노동조합	2011. 7. 15. 설립	전체 근로자	약 11명 가량	
노동조합3	○○기업 새 노동조합	2016. 4. 19. 설립	전체 근로자	약 205명	

복수노조 설립배경	<input checked="" type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제 2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설 립
	<input checked="" type="checkbox"/> 기태(직접기재) 2016. 4. 14. 노동조합설립무효확인 1심 판결 선고된 이후 제3노조(○○기업 새노동조합)를 만들어, ○○기업주식회사노동조합의 조합원들을 ○○기업 새노동조합으로 이동시킴			

□ 최초 창구단일화

- 2011년 노동조합1이 교섭권 확보하고 파업투쟁을 전개함
- 직장폐쇄 중이던 2011. 7. 15. 회사와 창조컨설팅이 주도하여 노동조합2 설립
- 2012년 노동조합2가 교섭대표노조
- 2014년 이후 노동조합1이 과반수노조가 되자 회사는 개별교섭동의를 하여 기업노조와도 교섭 진행함
- 2016. 4. 14. 노동조합2 설립무효확인 1심판결
- 2016. 4. 19. 노동조합3 설립

□ 최근 창구단일화

- 2021년 1월 교섭창구단일화 절차에서 금속노조 ○○지회가 과반수노동조합이 확인되자 회사는 개별교섭 동의를 하였음.
- 최근 2021년에 이르러서야 2011년 교섭 및 2014년부터 2020년까지의 교섭에 대하여 합의를 하게 되었음(주간연속 2교대제 순차적 실시, 2011~2020년 임단협 미체결로 지급받지 못한 임금인상분 및 위로금 지급 합의, 손배가압류 등 민형사상 고소고발 취하).

교섭창구단일화 절차 악용

- 교섭창구단일화 절차를 통해 민주노조를 고사시키기 위해 사측이 기업노조(노동조합2) 조합원수 증가하도록 관리자들을 동원하여 기업노조에 대거 가입하도록 하여 금속노조 ○○지회(노동조합1)의 2012년 교섭권을 박탈시킴
- 2014년에 다시 금속노조 ○○지회(노동조합1)이 과반수노조가 되었으나 회사는 자율교섭을 통해 기업노조(노동조합2)를 지원하고 금속노조 ○○지회(노동조합1)과의 교섭은 해태하는 등 약 10여년간 부당노동행위를 자행함

부당노동행위

1. 회사와 창조컨설팅이 공모하여 어용노조 설립 및 육성, 금속노조 교섭권 박탈

- 회사는 2011. 4.경부터 창조컨설팅과 부당노동행위 공모(대응전략 ‘온건.합리적인 제2노조 출범’, 핵심과제 ‘건전한 제2노조 육성’)함, 회사와 창조컨설팅은 ○○기업주식회사노동조합 설립 전후 수회에 걸쳐 정기적,부정기적으로 전략회의 개최함, ○○기업주식회사노동조합 설립총회 시나리오 준비 - 설립신고서, 노조규약 등은 회사에서 작성해줌
- 회사는 2011년 교섭에서 ○○기업주식회사노동조합이 교섭대표노조가 될 수 있도록 가입 권유 내지 종용하였고, 그럼에도 불구하고 기업노조가 과반노조 획득에 실패하자 회사는 전략회의에서 논의된 바대로 자율교섭 동의하고 개별교섭 진행하면서, 기업노조와 교섭은 신속히 진행하는 반면, 금속노조와의 교섭은 지연시킴으로서 부당노동행위를 함
- 회사는 2012년 임금협상에서 기업노조가 과반노조가 되기 위해 기업노조 조합원 가입 종용하여 결국 2012년 임금협상을 위한 창구단일화에서 기업노조가 교섭대표노조로 되고, 금속노조 ○○지회는 교섭권과 쟁의권이 박탈됨

2. 차별과 부당노동행위로 인한 업무상 재해

- 2014년 충남노동인권센터가 실시한 정신건강 실태조사 결과 ○○기업영동지회 조합원 187명 중 41%인 77명이 주요 우울장애 고위험군으로 판단됨.
2019. 1. 11. 국가인권위원회, ‘○○기업 등에 차별시정 권고 및 사태해결을 위한 의견표명’. ○○기업이 기업노조 조합원에게만 잔업.특근에 따른 연장근로수당과 무분규 타결금을 지급

하고, 금속노조 ○○기업지회 조합원에게는 주지 않은 것은 차별에 해당함. 정신건강 실태 조사결과 지회 조합원중 72%가 일상에서 스트레스를 많이 느끼고, 최근 1년간 자살을 생각해 봤다는 조합원이 24%나 됨(국가인권위원회 2019. 1. 11. 결정 15진정0166200 결정서)

- 대법원은 2018. 11. 27. 8년에 걸친 회사의 노동조합 탄압으로 고통받다가 정신질환을 얻은 ○○기업 아산공장 조합원에 대하여 업무상 재해 인정 확정판결함. 회사는 2011년 쟁의 행위에 참여했던 조합원들에게 징계하면서 금속노조 소속 조합원에게는 중징계를, 회사가 만든 노동조합2에 속한 조합원에게는 경징계를 하였고, 금속노조 조합원들의 성과급을 삭감하거나 잔업.특근을 허용하지 않았음(서울행정법원 2018. 3. 8. 선고 2016구단59464 판결, 서울고등법원 2018. 8. 16. 선고 2018누40760 판결, 대법원 2018. 12. 13. 선고 2018두55487 판결)

3. 회사 대표이사 및 경영진, 창조컨설팅에 대한 형사처벌

- 회사 대표이사 및 경영진들은 부당노동행위에 따른 노동조합및노동관계조정법위반죄로 기소되어 형사처벌(대표이사 000 징역 1년 2개월 및 벌금 100만원 등)을 받고 확정됨(대전지방법원 천안지원 2017. 2. 17. 선고 2013고단1867 판결, 대전지방법원 2017. 8. 16. 선고 2017노663 판결, 대법원 2017. 12. 22. 선고 2017도13781 판결)
- 창조컨설팅 대표 등도 공인노무사법 위반으로 고용노동부장관으로부터 노무사 등록취소처분을 받고, 부당노동행위 공범으로 기소되어 형사처벌(000 징역 1년 2개월 선고 등)을 받고 확정됨(서울남부지방법원 2018. 8. 23. 선고 2015고단2030 판결, 서울남부지방법원 2019. 3. 21. 선고 2018노1712 판결, 대법원 2019. 8. 29. 선고 2019도4481 판결)
- 회사 대표이사 및 경영진들은 창조컨설팅과의 부당노동행위 공모 등에 회사 자금을 횡령, 배임한 것에 대하여 형사처벌(000 대표이사 징역 1년 4개월 및 벌금 500만원 등)을 받고 확정됨(대전지방법원 천안지원 2019. 9. 4. 선고 2019고합23 판결, 대전고등법원 2020. 1. 10. 선고 2019노351 판결, 대법원 2020. 5. 14. 선고 2020도1281 판결)

4. 원청인 OO자동차 임직원들에 대한 형사처벌

- **자동차는 ○○지회를 무력화시키기 위해 기간별로 노동조합2의 목표 가입인원을 정해주고 검검회의를 개최하는 등 노조파괴에 가담하였음
- **자동차 임직원들에게 6월부터 1년까지 징역형의 집행유예 선고(**자동차 임원 000은

징역 1년에 집행유예 2년, 사회봉사 120시간, 000·000 은 징역 8월에 집행유예 2년, 사회봉사 80시간, 000 징역 6월에 집행유예 2년, 사회봉사 60시간, 확정되었음(대전지방법원 2019노2706 판결)

5. 자주성 상실한 노동조합2의 노조설립무효확인 판결

- 금속노조는 회사와 기업노조를 상대로 노동조합1는 노동조합으로서의 자주성과 독립성을 갖추지 못하였으므로 노동조합 설립무효소송을 제기하여 노조설립무효판결 확정됨(서울중앙지방법원 2016. 4. 14. 선고 2013가합367 판결, 서울고등법원 2017. 10. 27. 선고 2016나6950 판결, 대법원 2021. 2. 25. 선고 2017다51610 판결)

쟁의권 침해

- 2012년 회사의 부당노동행위로 소수노조로서 쟁의행위 불가능했고, 2014년 이후에는 회사가 금속노조 ○○지회와 기업노조를 차별하는 부당노동행위를 지속적으로 자행함.
- 회사는 창조컨설팅과 공모하여 기업노조를 지원하고 금속노조를 탄압하였음이 드러났음에도 불구하고 금속노조 ○○지회에 대한 탄압을 10년 가까이 지속적으로 진행함.
- 지회 조합원들은 회사의 무더기 징계에 대하여 하나하나 법정 다툼을 해야 했음. 지회 조합원들은 2014년 다수노조를 회복한 이후에도 1천건 가량의 고소·고발, 거액의 손해배상 청구, 징계처분 등으로 쟁의권을 침해당함.

■ 침해실태 총평

- 2011년 5월 금속노조 ○○지회가 파업에 돌입하자 2시간만에 회사는 직장폐쇄를 단행하고 경비용역들을 동원하여 조합원들에게 폭력을 행사함. 2011년 7월 지회는 복귀의사를 밝혔으나 회사는 한 달 넘게 직장폐쇄를 유지하면서 그 사이 기업노조(노동조합2)를 설립하게 하였음. 지회가 복귀한 이후 회사는 지회 조합원 27명을 해고하는 등 노동탄압을 자행하였고, 이들 가운데 해고취소 판결로 복직했다가 다시 과거 쟁의행위를 이유로 재해고된 11명은 7년이 지난 2018. 10.에서야 대법원판결로 복직하게 됨.
- 복수노조 창구단일화 제도를 이용한 장기간의 노조 탄압으로 금속노조 ○○지회 조합원들의

- 정신건강은 위험한 상황에 처하였고, 2명의 조합원들이 스스로 목숨을 끊는 비극이 발생됨.
- ○○기업 대표는 부당노동행위 등으로 1년 2개월의 실형을 받고, 배임.횡령 등으로 1년 4개월의 실형을 선고받는 등 대표와 경영진들은 형사처벌을 받았고, 회사가 개입하여 설립한 기업노조(노동조합2)은 설립무효 판결을 받았음.
 - 금속노조 ○○지회 조합원들은 교섭창구단일화제도를 악용하는 회사와 창조컨설팅으로 인해 10년에 걸쳐 교섭권과 쟁의권을 침해당하였음.

1-23	명칭	설립연도	조직대상	인원수 (현재)	복수노조 후 조합원변동
회사	OOOO 주식회사			100	
노동조합1	민주노총 전국금속노동조합 OOOO지회	1990. 7.설립	아산공장 전체 근로자	약 34명	2020년 1월 기준 조합원 34명
노동조합2	OOOO 노동조합	2011년경 설립	아산공장 전체 근로자	약 40명 가량	2020년 1월 기준 조합원 40명

복수노조 설립배경	<input checked="" type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<input type="checkbox"/> 기타(직접기재)			

<p><input type="checkbox"/> 최초 창구단일화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2012년에 노동조합1이 교섭대표노조 - 2014년에 노동조합2가 교섭대표노조 - 2016년에 노동조합1이 교섭대표노조 - 2020년에 노동조합2가 교섭대표노조 <p><input type="checkbox"/> 최근 창구단일화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2020. 1. 7. 노동조합1 교섭요구 - 회사는 기업노조(노동조합2) 조합원 확대를 위해 관리부 직원들을 동원하여 노동조합1 조합원 탈퇴 및 노동조합2 가입을 종용함 - 2019년 무렵 기업노조(노동조합2) 조합원수가 8명 정도였던 것이 2020. 1.경 회사의 종용으로 40명으로 급격히 증가함 - 결국 2020. 1. 7. 창구단일화절차에서 노동조합1 조합원 34명, 노동조합2 조합원 40명으로 노동조합2가 교섭대표노조가 됨
--

교섭창구단일화 절차 약용

- 교섭창구단일화 절차를 통해 노조1을 고사시키기 위해 사측이 2020년 1월 기업노조(노동조

- 합2) 조합원수 증가하도록 관리자 등을 동원하여 노조2에 대거 가입하도록 하여 노동조합1의 교섭권을 박탈시킴
- 인사노무관리 업무를 수행한 '관리부'의 직원들과 생산부 제조파트 차장 등 관리자들은 노조1 조합원들에게 노조 탈퇴할 것을 종용하거나 일반 근로자들에게 노조2 가입을 종용하였음.
 - 관리부는 부장 1명, 과장 1명, 주임 1명, 사원 2명 등 5명으로 이루어져 있으며, 그 중 2인이 적극적으로 노조1에 대한 탈퇴 및 노조2에 대한 가입을 종용한 것으로 보아 관리부는 회의 등을 통해 조직적으로 부당노동행위를 기획하여 자행한 것으로 봄이 타당함.
 - 생산부 관리자는 업무시간 중 부하 직원들을 모아놓고 노조2에 가입할 것을 종용하였음.
 - 과반노조 결정에 대한 이의신청 및 재심신청하였으나 기각되었고 현재 행정소송 진행 중임(충남지노위 2020교섭5 결정, 중노위2020교섭27 결정, 현재 대전지방법원 2020구합102951호로 재판 진행 중에 있음)

공정대표의무 위반

- 2014년 노동조합2는 교섭대표노조로서 1) 단체교섭과정에서 노조1 지회의 의견수렴절차를 전혀 이행하지 않았고, 단체교섭 과정을 설명하지 않았으며, 2) 잠정합의안 마련 사실과 해당 내용을 설명하지 않았고, 3) 노조1지회 소속 조합원을 배제한 채 노동조합2 소속 조합원만을 상대로 잠정합의안에 관한 찬반투표를 시행한 다음 이를 기초로 임금협약을 체결함.
- 공정대표의무위반에 따른 손해배상사건에서 500만원의 손해배상 판결 확정됨(서울중앙지방법원 2016. 7. 21. 선고 2014가합60526 판결문, 서울고등법원 2017. 8. 18. 선고 2016나2057671 판결문, 대법원 2020. 10. 29. 선고 2017다263192 판결문)

부당노동행위

- 노동조합1 지회는 2020. 1. 7. 사용자에 대해 교섭 요구를 하였음
- 경영진 및 관리부는 교섭창구단일화절차가 시작될 무렵인 2020.1.경 노조1의 교섭대표노동조합의 지위를 박탈시키기 위해 노조2의 조합원을 확대시킬 것을 모의하고 관리부 직원들을 통해 '금속노조를 탈퇴할 생각이 없느냐, (고민하지 말고) 그냥 금속노조를 탈퇴하라'는 취지의 카카오톡 메시지, '노조1을 탈퇴하라. 이미 금속노조를 탈퇴한 사람이 3~4인이다. 탈퇴하면 회사가 다 알아서 새 라인을 깔아주는 등 금속노조의 다른 사람들과 안 마주치게 배려해주겠다.', 'QC(품질관리부)는 이미 다 가입했다. 공무과도 다 가입하라.'고 말하는 등 노조1 탈퇴종용 및 노조2 가입을 종용하였음.
- 노동조합1은 회사와 임직원들을 상대로 부당노동행위로 고소하였음.
- 현재 대전지방법검찰청 천안지청 조사 중임

쟁의권 침해

- 소수노조로서 쟁의행위 불가능한 상태, 집회 등 조합활동을 계속하고 있으나, 사측에서 노조의 교섭권과 쟁의권을 부정하고 있음

■ 침해실태 총평

- 2020년 1월 창구단일화 절차가 시작될 당시 노동조합1의 조합원은 34명, 노동조합2의 조합원은 약 8명이었음. 그런데 창구단일화 절차가 시작되면서 회사의 부당노동행위가 있고 나서 갑자기 노조2 조합원수가 늘어났다는 소문이 들렸고, 회사는 2020. 1. 15.자로 노조2가 40명의 조합원을 확보해서 교섭대표노조라는 공고를 하였음.
- 노조2가 2011년에 설립되어 부침을 겪은 후로 조합원의 수가 8명 정도로 줄어있었다는 것을 감안할 때, 피고소인들의 부당노동행위가 노조2의 조합원 확대에 결정적인 영향을 미쳤다는 것이 명확함.
- 그럼에도 불구하고 현재 노조1 지회는 소수노조로서 교섭권과 쟁의권이 박탈된 상태에서 노동조합 활동에 심각한 침해를 입고 있음.

1-24	명칭	설립연도	조직대상	인원수 (현재)	복수노조 후 조합원변동
회사	OOOO 주식회사				
노동조합1	민주노총 전국금속노동조합 (포항지부 OOOO지회)	2002.10.	현장직	15명	90(2002.) → 14(2011.) →15(2021.)
노동조합2	OOOO 노동조합	2014.6.24.	현장직	45명	

복수노조 설립배경	<input checked="" type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설 립
	<p>1. 사업장 단위 복수노조 허용 이전 대규모 정리해고를 통해 노조1을 약화시 키기 위한 시도</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2007. 7. 16. 회사의 대주주였던 OOO는 △△에 회사를 기습적으로 매각하 고 노동조합1과는 고용승계에 관한 ‘특별 단체교섭 합의’를 함. - 2008. 3. 24. 회사는 노조1에게 사용자협의회를 탈퇴하고 중앙교섭, 지부 집단교섭에 불참한다고 통보. - 2008. 5. 16. 및 7. 28. 회사는 노조1의 조합원 절반에 해당하는 40명에 대하여 정리해고를 실시하고, 그 과정에서 단협해지 통보 및 용역 투입 등 을 하였음. - 이후 법원은 ‘특별 단체교섭 합의서’ 중 ‘인수 후 인위적인 구조조정을 실시 하지 않는다’는 고용안정 조항은 협약체결 당시 예상하지 못했던 사정변 경이 있어 협약의 효력을 유지하는 것이 객관적으로 보아 부당한 경우와 같이 특별한 사정이 없는 한 협약은 유효하다고 보면서, 위 ‘특별 단체교섭 합의서’의 내용에 반한 해고가 부당하다고 판단함(대법원 2011. 5. 26. 선 고 2011두7526 판결; 서울고등 2011. 2. 9. 선고 2010누18552 판결, 심 리불속행 기각으로 확정) <p>2. 노조1 탈퇴자들이 노조2를 조직</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2011. 노조1과 회사와의 단체교섭이 결렬되자, 회사의 회유, 협박으로 노조 1에서 탈퇴함(조합원 수가 약 90명에서 14명으로 줄어듦) - 2014. 6. 24. 현장에서 통제력을 가지고 있던 직·반장들의 권유를 통해 노 조1 탈퇴자들 중심으로 기업별노조인 노조2를 조직함 			

□ 최초 창구단일화 절차

- 2014. 6. 30. 노조2 최초교섭요구
- 2014. 7. 4. 교섭요구사실 공고
- 2014. 7. 30. 노조2가 과반수 노동조합으로 확정 공고

□ 최근 창구단일화

- 2020. 교섭창구단일화를 거쳐 노조2가 교섭대표노조가 됨.

교섭창구단일화 절차 악용

회사가 노조1을 창구단일화절차에서 배제하기 위하여 노조2의 교섭요구사실을 비밀리에 공고 함

- 2014. 6. 30. 노조2가 교섭을 요구하자, 회사는 교섭창구단일화절차에서 노조1을 아예 배제하기 위해서 식당 구석 잘 보이지 않는 곳에 교섭요구사실을 공고
- 노조1의 조합원이 우연히 교섭요구사실공고를 발견하고 회사에 항의
- 노조2는 '노조1이 교섭요구사실공고를 확인하지 못한 것이 잘못이며, 노조2는 적법하게 교섭대표 노동조합이 되었다'고 주장
- 2014. 7. 4. 회사는 교섭요구사실을 다시 공고하였고, 결국 노조2가 교섭대표노조로 결정 됨

공정대표의무 위반

1. 노조2의 절차적 공정대표의무 위반

- 2014. 단체협약을 체결하면서 노조2는 수차례 교섭진행경과 보고대회를 개최하였으나, 노조1에게는 개최사실을 알리지 않았음.
- 2014. 10. 31. 회사와 노조2는 잠정합의안을 마련함. 같은 날 노조2는 확대간부회의에서 잠정합의안을 심의의결하고, 회사와 단체협약을 체결함.
- 2014. 11. 12. 노조1은 뒤늦게 노조2와 사용자가 단체협약을 체결하였다는 사실을 알게되어, 노조2를 상대로 단체협약무효확인 및 손해배상 소송을 제기
- 법원은 노조2가 잠정합의안 마련 사실이나 단체협약 체결 사실을 알리지 않았고, 이에 관한 의견제출 기회를 부여하지 않은 것, 근로시간 면제시간을 합리적인 이유 없이 차별하는 것은 공정대표의무를 위반하였다고 판단(서울고등 2017. 8. 18. 선고 2016나2057671 판결, 노조2가 상고하지 않아 확정됨)

2. 근로시간 면제시간 배분에서 교섭대표노조에게 70%를 선배분한 것은 단체협약 제7조는 공정대표의무 위반

- 2014. 11. 노조1은 경북지방노동위원회에 근로시간 면제시간 배분과 관련한 단체협약 조항이 공정대표의무위반이라며 시정신청을 제기
- 2015. 1. 13. 경북지방노동위원회는 ‘교섭대표 노동조합에게 근로시간 면제시간 70%를 우선 배분하고, 잔여 30%를 교섭창구 단일화 절차에 참여한 조합원의 조합원 수에 비례하여 배분한다.’는 단체협약 제7조가 공정대표의무에 반한다고 판단(경북2014공정12, 확정)

■ 침해실태 총평

- 회사는 복수노조 사업장이 되기 전부터 노조1을 약화시키기 위해 단협해지, 대규모 정리해고 등을 해왔음. 직·반장 중심의 노조2가 교섭대표노조가 되자, 회사는 교섭요구사실 공고를 제대로 하지 않아 아예 노조1을 교섭에서 완전 배제하려고 하였고, 노조2는 교섭과정에 대한 정보제공을 하지 않았으며, 근로시간면제한도 배분에 있어서도 차별적으로 배분하는 등의 창구단일화절차 악용 및 공정대표의무 위반 등을 하였음.
- 회사가 특정 노동조합을 혐오하는 경우 교섭대표노조에게만 배타적인 교섭권을 부여하는 창구단일화제도를 악용하여 특정 노동조합을 약화시킨 사례를 여실히 보여줌.

1-25	명칭	설립연도	조직대상	인원수	복수노조 후 조합원변동
회사	주식회사 ○○				
노동조합1	민주노총 전국금속노동조합 (포항지부 △△△사내하청지회 ○○분회)	2018.1.30.	전직원	약 44명	51(2018) 44(2019)
노동조합2	(주)○○노동조합	2018.2.2.	전직원 (부장이하)	약 80명	60(2018) 72(2019)

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input checked="" type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설 립
--------------	---	--	--	---

<p>□ 최초 창구단일화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2018. 1. 30. 열악한 계약직 근로자들의 정규직 전환 문제, 원청에 대한 불법파견 대응, 열악한 노동조건 개선, 산재발생 방지, 구조조정 대응 및 고용안정 보장 등을 위해 노조1 설립. - 2018. 1. 31. 노조1 단체교섭 요구 - 2018. 2. 2. 사무직 및 관리직 중심으로 노조2가 설립됨. - 2018. 2. 26. 노조2가 교섭창구단일화절차를 거쳐 교섭대표 노동조합이 됨 - 현장직 중심의 노조1이 생긴지 2일만에 사무직 및 관리직들이 중심이 되어 설립된 노조2에는 승진을 앞둔 주임파트장 등 사용자의 이익을 대표하는 자들로 의심되는 자들이 다수 가입. 이에 노조1은 경북지방노동위원회에 과반수 노동조합에 대한 이의신청을 제기. - 2018. 5. 3. 경북지방노동위원회는 승진을 앞둔 주임파트장들을 조합원 수 산정에서 배제 하더라도, 노조2는 과반수 노동조합의 지위를 확보하고 있으므로 노조2가 교섭대표노조에 해당한다고 결정(경북2019공정8, 확정) - 2018. 10. 29. 노조2가 회사와 단체협약을 체결하였음 <p>□ 최근 창구단일화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2019. 6. 노조2가 교섭대표 노동조합으로 결정
--

교섭대표노조는 회사와 제대로된 교섭 없이 단체협약을 체결하고 노동조합 사무실 제공 요구도 하지 않음

- 노조2는 2018년 및 2019년 단체교섭에서 교섭일정 및 교섭회의록 등을 공유하지 않았음. 공정대표의무 문제를 제기하자 노조2는 뒤늦게 교섭일정 및 교섭회의록을 공개함
- 교섭회의록을 살펴보면 노조2는 노조1의 요구안을 사용자와 구체적으로 논의한 바 없음. 노조2는 상견례 이후 두 세 차례의 형식적 교섭을 진행하고 찬반투표나 다른 절차 없이 사용자와 단체협약을 체결.
- 노조2는 노조사무실을 조합비로 운영할 것이라고 하면서 회사에 노동조합 사무실을 요구하지 않아, 노조1도 사무실을 제공받지 못하게 됨

■ 침해실태 총평

- 현장직 중심의 노조1이 생긴 지 2일 만에 사무직 및 관리직 중심의 노조2가 설립되고 교섭대표노조가 되어 단체협약을 체결했으나, 제대로된 교섭 없이 단체협약을 체결하고, 나아가 노동조합 사무실도 요구하지 않음.
- 회사는 교섭대표노조인 노조2가 요구하지 않는다는 이유로 노조사무실도 제공하지 않음. 노동조합 활동의 기초가 되는 노조사무실을 제공받지 못했지만, 차별이 아니므로 공정대표의무위반으로도 대응하기 어려움.
- 현장직 중심의 노조1은 회사가 사무직 및 관리직 중심의 노조2가 교섭대표노조로 되도록 지원하는 것을 입증하는 것은 사실상 어렵고, 교섭권도 가지지 못하여 마땅한 대응수단이 없음.

1-26	명칭	설립연도	조직대상	인원수	복수노조 후 조합원변동
회사	주식회사 △△△				
노동조합1	민주노총 전국금속노동조합 (포항지부 ○○○사내하청지회 △△△ 분회)	2018.7.1.	전직원	33명	
노동조합2	한국노총 (주)△△△ 노동조합	2019.3.	팀장급 미만	65명	

복수노조 설립배경	<input checked="" type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<p>1. 노조1 가입 및 단체협약 체결</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2016. 12. 포항에 소재한 회사인 A(사내하청업체)는 광양에 소재하고 있는 B(사내하청업체)에 합병됨 - 2017. 8.과 10.경 현장직 중심으로 산별노조인 노조1에 가입함 - 2018. 2. 노조1은 B와 단체협약 체결함. <p>2. 회사 분할 이후 신설회사가 단체협약 미승계</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2018. 7. 1. B는 회사분할하여 포항 사업장을 분리하여 C회사를 신설하고, 노조1과 체결하였던 단체협약을 승계하지 않음. - 회사분할 당시 C회사로 고용승계된 노조1의 조합원수는 13명에 불과하게 되어 사업장 단위로 창구단일화절차를 진행하는 제도하에서는 소수화될 가능성이 컸음 - 2019. 3. 5. 노조1은 C회사와 2018년 단체협약 체결 <p>3. 신설회사에서 노조2가 설립되어 교섭대표노조가 됨</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2019. 3. 18. C회사에서 사무직과 관리자들을 중심으로 노조2가 설립됨. - C회사는 관리자들과 촉탁직(원청사업주의 정년퇴직자들로 C회사에 입사한 사람들)들을 독려하여 노조2에 대거 가입하도록 함(설립 당시 조합원 수 56명) 			

□ 최초 청구단일화절차

- 2019. 4. 29. 노조2가 2019. 임금교섭에 대한 과반수 노동조합으로서 교섭대표 노동조합으로 확정
- 2019. 7. 1. 회사와 노조2는 2019. 및 2020. 임금협약을 체결

공정대표의무 위반

관리직 및 촉탁직(원청 정년퇴직자) 중심 노조2는 현장직 중심의 노조1의 의견수렴을 전혀 하지 않음.

- 노조1은 노조2에게 2019. 및 2020. 임금교섭시 교섭요구안을 전달하였으나, 노조2는 아무런 답변이 없다가 임금협약 체결 당일 직접 만나 교섭요구안에 대한 의견을 들은 후 곧바로 임금협약 체결

부당노동행위

1. 근로시간면제시간 미부여와 관련한 불이익 취급의 부당노동행위

- 회사는 '2019. 3. 5. 노조1과 체결한 단체협약은 2018. 8. 6.부터 소급적용되므로 노조1이 사용할 수 있는 2019. 근로시간 면제시간은 모두 소진되었다'고 주장하며, 노조1 분회장이 근로시간 면제시간을 사용하여 조합활동을 하자 결근처리하고 견책 징계.
- 경북지방노동위원회는 '노조1의 근로시간 면제시간 적용 시점은 단체협약 체결일인 2019. 3. 5.로 보는 것이 타당하므로, 노조1이 사용할 수 있는 2019. 근로시간 면제시간은 2,000시간이 초과되지 않았다'고 판단하여 부당징계를 인정. 또한 근로시간 면제시간이 남아있음에도 노조1의 분회장을 징계처분한 것은 불이익 취급의 부당노동행위에 해당한다고 판단(경북2020부해/부노18 병합, 확정)

2. 노동조합 사이에 구체적인 합의가 되지 않았다는 이유로 노조1에게만 근로시간면제시간 미부여하는 등 지배개입의 부당노동행위

- 한편 회사는 2019. 3. 5. 자 노조1과의 근로시간면제시간 관련 합의를 무시하고 2019. 7. 1. 자 노조2와의 별도 합의(노조1과 노조2가 합의하지 않을 경우 우선적으로 1,000시간을 부여하기로 하는 내용)에 따라 노조1과 노조2가 근로시간면제시간에 대한 구체적인 합의를 하지 못하자 노조2에게만 1,000시간을 부여함.
- = 2020. 6. 5. 중앙노동위원회는 노조1과 노조2 사이에 구체적으로 합의되지 않았다는 이유로 노조2에게만 근로시간 면제시간을 1,000시간 부여하는 것은 노조1의 조합활동과 운영에 영향을 미치는 지배개입 부당노동행위에 해당한다고 판단(중앙2020부노78, 확정)

■ 침해실태 총평

- 회사는 합병한 지 2년도 되지 않은 시점에 회사 분할을 실시함. 신설 회사로 고용승계된 노조1의 조합원수가 적어 관리직과 촉탁직(원청 정년퇴직자 출신) 중심의 노조2가 설립되어 교섭대표노조가 되기 용이하였음.
- 노조2는 현장직 중심의 노조1의 교섭요구안을 전혀 수렴하지 않는 등 단체교섭권을 침해하고 근로시간면제시간 합의도 축소하여 하고, 회사는 교섭대표 노조와 합의가 되지 않았다는 이유로 근로시간 면제시간을 미부여하는 등의 부당노동행위를 통해 노조1의 조합활동을 위축시켰음.
- 관리직 및 촉탁직 중심의 교섭대표노동조합이 직군이 다른 근로자들로 조직화된 다른 노동조합의 이해관계를 대변하지 않는 등 소수노조의 노동3권이 침해되는 상황을 여실히 보여줌.

1-27	명칭	설립연도	조직대상	인원수 (현재)	복수노조 후 조합원변동
회사	(주)○○○	1968. 4.			
노동조합1	한국노총 ○○○노동조합	1988.6.29.	전직원	약 6,500명	9(2018.8.) → 6,500(2018.9.)
노동조합2	민주노총 전국금속노동조합 (포항·광전지부 ○○○지회)	2018.9.16.	전직원	약 1,000명	3,300(2018.) →1,000여명

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input checked="" type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설 립
	<p>민주노조 건설 위해 노조2 설립</p> <ul style="list-style-type: none"> - 노조1은 1988년 설립되어 조합원이 1만8천명에 달하였으나 안기부가 개입한 공작사건과 회사의 탄압으로 1991년에 사실상 와해됨. 이후, 노조1은 2018년 노조2가 설립되기 전까지 30여 년 동안 가입 및 활동이 전무하여 조합원 10여 명 규모의 사실상 ‘휴면노조’ 상태로 존재. 2018. 8. 말 기준 노조1 조합원 수는 9명에 불과하였고, 단체교섭. 단체협약 체결 등 노동조합으로서 기본적인 활동 사실이 사업장 내 노동자들에게 전혀 알려진 바가 없었음. - 노조1이 유명무실한 상황에서 회사는 ‘노경협의회’라는 기구를 통해 직원들의 근로조건을 결정해 왔음. 노경협의회는 임금 등 근로조건에 관하여 회사의 제시안을 그대로 수용하거나 백지위임하는 행태를 반복해 왔고 이에 대한 노동자들의 불만이 누적되어 왔음. - 2018. 4. 경 민주노조를 설립하기 위한 준비가 시작되었고, 2018. 7~8월 공개 SNS 단체방을 개설하고 민주노조 설립 계획을 홍보함. - 2018. 9. ‘○○○ 노동자 노조1 가입 발표 기자회견’을 개최하면서 노조2가 공식 출범하였음. 			

□ 최초 창구단일화

1. 회사의 노조1 조직 확대 지원 및 제2노조 가입방해 행위

- 2018. 9. 노조2가 공식 출범하자 노조1은 기존 집행부가 전원 사퇴하고, 비상대책위원회로

운영되다가 2018. 11월 임원을 선출하였음.

- 노조2가 출범하자 회사는 제2노조 가입을 방해하는 한편, 노조1 조직 확대를 지원하는 행위를 하였음. 그 결과 노조2 설립직전까지 조합원이 단 9명이었던 노조1이 노조2가 단체교섭을 요구한 2018. 10월 경에는 주장하는 조합원 수가 6,300여 명에 달할 정도로 급속히 세를 불림.

2. 노조1이 과반수 노조가 됨

- 2018. 10. 19. 노조1이 단체교섭을 요구하여 창구단일화 절차가 개시되었고, 2018. 11. 16. 회사는 노조1을 과반수 노조로 공고함.
- 위 공고에 대하여 노조2가 과반수 노동조합 이의신청을 제기하였고, 노동위원회는 노조1이 과반수 노조라고 판단함(경북2018교섭33, 중앙2019교섭2).

□ 최근 창구단일화

- 2020. 11. 3. 노조1이 교섭대표노조가 됨

부당노동행위 / 교섭창구단일화 절차 악용

1. 노조2 교섭권 박탈 및 와해를 위한 '부당노동행위' 시나리오 수립 및 실행 행위

- 사용자는 노조2가 설립되자 2018. 9. 노조1 와해를 위한 '부당노동행위' 시나리오를 수립하고 실행함.
- 추석 연휴기간 노무협력팀의 회의 장소에서 노조2 와해를 위한 문건 및 메모 등이 발견됨. 동 문건 등에는 '직책보임자에게 적극적인 노무관리 미션을 부여'하고, 이를 위해 '부서별 그룹 활동지원 비용을 지원하고 직책보임자 처우를 개선'하는 방안, '단체협약을 개정하여 노조1에 가입 가능한 부서를 확대'하고, '노조1 비상대책위원회 가입 우수 부서를 홍보'하는 방안이 확인됨. 또한, '노조2를 "M단체"로 지칭'하고, '근로자 권익과 무관한 정치세력화를 목적으로 활동'한다거나, '강성노조로 인해 노사공멸에 이를 수 있다'고 하는 등 부정적 이미지와 혐오를 덧씌우는 논리의 문건과, 직책보임자들을 통해 '해당 논리를 현장에 전파'하는 방안이 확인됨.
- 사용자는 실제로 직책보임자들에게 직책수당, 직책활동비 등을 인상하여 지급하였으며, 직책보임자들은 일반직원들에 대한 면담을 실시하여 급속노조 비방 및 가입 방해, 기업노조 가입 강권, 직원 성향 파악 및 노조1 가입자 밀착 관리 등 부당노동행위 시나리오를 실행하였음. 예를 들어, 광양제철소 도금부 3공장장이 소속 파트장 및 주임들에게 보낸 메일을 보면, 주임단 비상대책회의를 열고, 직원들을 "회사 우호 그룹", "불만/가입의사", "M가입 의식/확인"으로 나누어 파악하고, "직원 성향별 개별 케어방안", "불만직원 대상 케어방안 및 민씨(민노=노조2) 이해 및 설득 방안"을 토론했음이 확인됨. 또한, "가입 사실이 확인된 인원에 대하여 주임, 파트장이 밀착 대응 Care하여 탈퇴를 권유하도록 진행(현 가입공개자

협의결과)”한다는 지시 내용이 확인됨.

- 사용자는 노조1 조직 확대를 지원하기 위해 적법한 권한자도 아닌 비상대책위원회 위원장과 합의하여 노조1 가입대상부서 범위를 확대하는 내용의 단체협약 변경행위를 하였음.
- 상기 행위에 대한 부당노동행위 구제신청에 대하여 부당노동행위 불인정(서울행법 2019구합72854, 서울고법 2020누40015 판결, 확정. / 서울행법 2019구합72786 판결, 서울고법 2020누58658 판결, 확정)
- 상기 행위에 대한 부당노동행위 고소 건에 대하여 불기소 결정(광주지검 순천지청 2019년 형 제65호, 2021년 형 제2317호, 6425호 / 대구지검 포항지청 2019년 형 제124호, 2021년 형 제1381호)
- 위 부당노동행위 구제신청 사안에서 중앙노동위원회는 다수의 피신청인 중 일부 인원에 대하여 부당노동행위를 인정하였음. 그 재심판정 취소소송에서 하급심 판결은 피신청인들의 부당노동행위 언동 사실이 인정되지 않거나 이를 부당노동행위로 볼 수 없고, 부당노동행위 피신청인 적격이 인정되지 않는다는 점을 근거로 부당노동행위를 불인정하였음(서울행법 2019구합72854, 서울고법 2020누40015 판결, 확정. / 서울행법 2019구합72786 판결, 서울고법 2020누58658 판결, 확정). 서울행법 2019구합72786 판결은 부당노동행위 구제신청의 피신청인 적격이 “구제명령의 이행의무를 지는 자는 사업주인 사용자”로 한정된다고 하면서 사용자 범위를 지나치게 협소하게 해석하였음.
- 한편, 위 부당노동행위 고소 사안에서 대구지방고용노동청 포항지청은 직책보임자(공공장, 리더)의 사용자성을 인정하였음. 일부 행위에 대하여는 부당노동행위를 준비하는 범죄실행의 예비·음모에는 해당하나 부당노동행위 실행의 착수가 없다고 판단함.

2. 노조1 가입지원 노조2 가입 방해 등 부당노동행위를 통해 사용자가 과반수노조 결정에 개입

- 상기 내용의 부당노동행위로 인해 불과 9명이던 노조1 조합원 수는 한 달 여 만에 6,300명으로 폭증. 반면, 노조2는 3,300여 명을 조직하는데 그쳐 창구단일화 절차에서 교섭대표 노조 지위가 박탈됨(중앙2019교섭2). 이후 사용자의 탈퇴 종용 등 부당노동행위가 지속되면서 노조2는 3,300명이던 조합원 수가 1,000여 명으로 급감함.

3. 부당노동행위 증거 입수를 이유로 노조 간부에 대한 해고 등 중징계

- 부당노동행위 증거 입수 과정에서 발생한 직원 간 신체 접촉을 이유로 2018. 12. 노조2 간부 5명에 대하여 해고 등 중징계(부당해고 인용, 부당노동행위 기각, 중앙2019부해626/부노109병합 판정. 부당노동행위 부분 확정. / 부당해고 부분 미확정, 1, 2심 부당해고 인용(서울행법 2019구합82509, 서울고법 2020누66505), 현재 대법원(2021두47844) 계류 중.

1. 잠정합의안 찬반투표에서 배제

- 노조1이 교섭과정에서 정보제공, 의견청취, 결과 설명 의무를 다하지 않음. 노조1은 2019. 5월부터 3개월 간 사용자와 23차례 단체교섭을 진행하였는데, 노조2와는 2차례만 직접 만나 단체교섭 과정 및 결과에 대한 정보를 제공하였음. 교섭과정에 관하여 노조1은 해당 노조 소식을 참고하라고 노조2에 통보하였고, 노조2를 직접 만나 교섭 결과를 설명하였으나 그 자리에서 노조 간 물리적 충돌이 있었음.
- 노조1이 단체협약 잠정합의안 찬반투표시 노조2의 참여를 배제함.
- 중앙노동위원회는 상기의 노조1의 행위를 절차적 공정대표의무 위반으로 판단함(중앙2020 공정8,9 병합), 동 판정에 대한 취소소송에서 1심 법원은 위 재심 판정을 취소함(서울행법 2020구합69816 판결).

2. 노동조합 편의제공상 차별행위1 - 노동조합 차량지원 차별

- 사용자가 노동조합 차량 지원에 있어 노조2를 차별함. 교섭대표노조인 노조1에는 20개월의 차량 지원 기간 동안 2~3대의 차량을 사용하도록 한 반면, 노조2는 1대의 차량도 온전히 이용할 수 없도록 함. 사용자는 노조 간 조합원 수에 비례하여 이용시간을 배분하였다는 점을 차별의 합리적 이유로 제시함.
- 노동위원회는 소수노조에도 차량지원의 취지에 부합하는 내용의 지원이 이루어져야 하는 점, 차량지원의 목적이 조합활동 지원에 있음을 사용자가 밝힌 이상, 조합활동의 상시성에 비추어 볼 때, 소수노조에만 차량을 상시적으로 이용할 수 없도록 하는 것은 합리적 이유가 없다는 점 등을 들어 상기 차량지원상 차별행위를 공정대표의무 위반으로 인정함(중앙 2020공정8,9병합). 동 판정에 대한 취소소송에서 1심 법원은 위 재심 판정을 취소함(서울행법 2020구합69816 판결)

3. 노동조합 편의제공상 차별행위2 - 근로시간면제 한도 배분 차별

- 사용자와 노조1은 2019. 2월 체결한 근로시간면제한도 배분 협약을 노조2에 전혀 공개하지 않은 채, 노조2를 기망하여 불리한 배분 조건을 받아들이도록 유도함. 상기 배분 협약에서 쟁점이 되는 내용은 ① 노조 간 근로시간면제한도 배분합의가 이루어지면 그에 따르고 그렇지 아니하는 경우에는 상기 협약서 체결시점의 조합원수에 비례하여 근로시간면제 한도를 노조 간에 배분하기로 하고, ② 위 배분 기준의 조합원수는 각 노조가 조합원수에 대해 구체적 증빙을 하는 경우 그에 따르고 그렇지 않은 경우에는 교섭요구노조 확정공고일 당시의 조합원 수를 기준으로 하는 내용임. 사용자와 노조1이 해당 협약을 비공개한 채로, 노조1이 노조2에 노조 간 배분합의 체결을 종용하면서 노조2는 위 ①, ②에 따른 유리한 결과를 모두 포기하게 됨. 양 노조 간 체결한 배분합의에는 “근로시간면제 한도 시간은

교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합 간 조합원 수에 비례하여 배분한다”는 문구가 있을 뿐, 그 외 배분 기준에 관한 아무런 세부 내용이 없음.

- 이후, 사용자와 노조1이 2019. 2월 체결한 근로시간면제한도 배분 협약의 내용은 그대로 2019년도 단체협약(부속협약)에 반영됨. 동 단체협약의 유효기간은 2019. 7. 1.부터 2년 간임.
- 사용자는 2019. 7월부터 1년 간의 근로시간면제한도를 배분하였는데, 단체협약(부속협약) 상 명시적 근거가 없음에도 불구하고 배분시점 기준의 조합원 수를 기준으로 양 노조 간에 배분하였음. 이에 대해서 노조2는 공문 대응 등 즉각 항의하였으나 쟁송을 제기하지는 않음.
- 이후, 사용자는 2020. 7월부터 1년 간의 근로시간면제한도를 배분하였고, 이전 기간 사용자가 행한 부당노동행위로 인해 노조2 조합원 수가 크게 감소한 결과 노조2에 현저히 불리한 배분이 이루어짐.
- 게다가 사용자와 노조1은 조합원 중 체크오프가 아닌 CMS로 조합비를 납부하는 ‘비공개’ 조합원 수를 배제함(960명 중 729명을 조합원 수에서 누락시킴).
- 이와 같은 방식으로 사용자와 노조1은 근로시간면제한도 배분에 있어 노조2의 불이익을 극대화함.
- 노조2는 2020. 7월부터 1년 간의 근로시간면제한도 배분상 차별행위에 대하여 공정대표의 무 위반 시정 신청을 하였음. 노동위원회는 공정대표의무 위반을 인정하고, 2019. 2월 체결한 근로시간면제한도 배분 협약 및 동 내용의 단체협약 부속협약의 문언 해석에 따라 교섭요구노조 확정공고일 당시의 조합원 수를 기준으로 배분하라고 명령함(중앙2020공정33). 동 판정에 대해 재심판정 취소소송(서울행법 2021구합63013) 진행 중.

기타

노조1이 단체교섭을 포기(‘백지위임’)하여 노조2의 교섭권 박탈

- 노조1이 2020년도 임금교섭을 회사에 백지위임한다면서 교섭을 포기하고 회사 제시안을 그대로 수용함. 노조2는 당해 임금교섭에 관하여 교섭요구안 마련에 관하여 의견을 제시할 기회부터 박탈당하는 등 당해 교섭에 관해 교섭권의 내용 중 아무 것도 행사하지 못함.

■ 침해실태 총평

1. 민주노조 교섭권 박탈을 위한 사용자의 친사용자적인 성향의 대항노조 설립 내지 지원의 전형적 사례

- 30여 년 동안 사실상 ‘휴먼노조’ 상태로 존재하던 노조1이 민주노조인 노조2가 설립되자마

자 한 달 여 만에 그 조합원이 9명에서 6,300여명으로 증가하면서 교섭대표노조 지위를 확보함.

- 사안에서 사용자가 행한 개입 행위는 그 시기와 내용상 **교섭창구단일화 절차를 통해 노조2가 교섭대표노조 지위를 확보하지 못하도록 막기 위한 목적임**. 이를 위해 사용자는 노조2 와해 및 노조1 가입 지원 시나리오를 수립하고 실행함. 사용자는 직책보임자들에게 노조2 비방 논리를 제공하고 노무관리임무를 부여하여 노조2 가입자 동향을 파악하고 가입 방해 및 탈퇴를 종용하였음. 노조2가 설립되자마자 노조1은 비상대책위원회로 전환하고 임원을 선출하는 등 조직 '변화'를 위한 형식적인 조치를 취했으며, 사용자는 권한이 의심되는 비대위원장과 신속히 단체협약을 변경하여 노조1 가입범위를 확대시키고 직책보임자들을 통해 가입을 독려, 종용하는 등 노조1 가입 지원행위를 하였음.
- 노조1은 근로조건 대등결정을 통한 근로조건 개선이라는 노동조합의 본래 목적과는 거리가 먼 행태를 보이고 있음. 사용자의 지원을 통해 교섭대표노조 지위를 확보한 노조1은 2020년도 임금교섭을 회사에 백지위임한다면서 교섭을 포기하고 회사 제시안을 그대로 수용함. 노조1은 1991년에 사실상 와해된 이후 조직규모를 확대한 현재까지도 단 한 번도 쟁의행위를 수행한 적이 없음. 노조2가 설립되었으나 지난 30여 년과 마찬가지로 사용자가 일방적으로 노동자들의 근로조건을 결정하는 사실상 '무노조' 상태는 큰 틀에서 달라지지 않았음.

2. 사용자가 교섭할 노동조합을 선택하게끔 지배·개입할 유인을 제공

- 통상 노동위원회 과반수노조 이의신청 사건 실무상 조합원 수 판단에 대하여 대체로 형식적인 숫자 판단에 그칠 뿐, 사용자의 지원을 통해 설립되거나 조직된 노동조합의 노동조합 여부 내지 조합원 수 배제 여부 등 질적 판단을 동 절차에서 독립적으로 하지 않는 편임. 따라서 사용자의 특정 노조 지원 또는 차별 행위가 별도의 쟁송 과정에서 부당노동행위로 판단되더라도, 정작 교섭대표노조 결정에는 별다른 영향을 미치지 못할 가능성이 큼. 이 때문에 현행 교섭창구단일화 제도에서는 사용자는 손쉽게 사용자가 선호하는 노조가 교섭대표노조 지위를 확보하도록 개입할 수 있음. 이 사안에서도 노동위원회는 사용자의 노조1 지원 및 노조2 차별 행위의 법적 성격 등에 대한 독자적 판단을 유보하고 과반수 노조 판단시 배제하였음.
- 노조법상 사용자에게 해당하지 않는 관리자들이 사용자에게 우호적인 노조의 조합원이면서 부하직원에 대한 노조 가입 독려, 경쟁 노조 비방 등의 행위를 하는 경우가 실제 빈번하게

발생하며 노조 조직력에 영향을 미침. 그러나 사용자 아닌 관리자들의 행위가 회사 차원의 지시로 이루어졌음을 뜻하는 명시적 증거를 확보하지 않는 한 위와 같은 행위가 부당노동행위로 판단받기는 어려움. 부당노동행위 인정률이 낮다보니 현행 청구단일화제도에서 사용자는 법적 제재를 피해 개입하여 경우에 따라서는 특정 노조의 교섭대표노조 지위를 손쉽게 박탈시킬 수 있음. 이 사안의 경우, 회사는 파트장·주임의 직책보임자들을 ‘비상대책 회의’의 참가시켜 직원들의 노조가입 현황을 파악하고 노조2 가입자들을 탈퇴시키도록 지시하였는데, 법원 등은 파트장·주임 등 중간 내지 하급 관리자들의 부당노동행위 사용자성을 인정하지 않았으며, 회사 차원의 부당노동행위 지시가 있었다고 판단하지 않았음.

3. 소수노조에 대한 지속적 차별행위와 대항 수단의 부재로 인한 단결권 침해

- 이 사안에서 교섭대표노조는 교섭과정에서 교섭요구만 마련시 소수노조의 의견수렴, 교섭 과정에 대한 정보제공 등 절차적 공정대표의무 불이행함. 사용자와 교섭대표노조는 근로시간면제 배분, 노동조합 차량 제공 등 조합활동상 편의제공에 있어서 소수노조를 차별하였음. 특히, 사용자는 직책보임자들을 통해 소수노조 조합원들의 탈퇴 유도행위를 지속하였음. 직책보임자들은 소수노조에 가입할 경우 고과, 승진 등에서 불이익을 받게 될 것임을 암시하는 등의 방식으로 조합 탈퇴 유도행위를 지속하고 있음.
- 그러나 현행 교섭청구단일화 제도에서 소수노조는 독자적으로 교섭권, 쟁의권 등을 행사할 수 없어, 소수노조가 사용자 등의 차별행위와 단결권 침해 행위에 대하여 대항할 수 있는 수단이 부재함. 또한, 독자적 교섭권 및 쟁의권 행사 능력의 부재는 노동조합 간 조직 경쟁 과정에서 승자독식 구조를 고착시켜 결과적으로 소수노조의 단결권 침해의 결과로 이어지게 됨. 그 결과 이 사안의 소수노조는 기존 조합원의 71%가 탈퇴하여 노동조합이 크게 약화됨.

2-1-1	명칭	설립연도	조직 대상	인원수 (2021. 3. 현재)	복수노조 후 조합 원변동
회사	한국○○○○주식회사	2001.4.2.		1896	
노동조합1	민주노총 한국○○○○노동조합 (○○○○본부)	2001.7.24.	소속 직원	457/ 1896	2011. 6. 이전 최 대 1,200여명 → 2011. 7. 400여명
노동조합2	한국○○○○노동조합	2011.6.7.	소속 직원	1336 /1896	2011. 6. 이전 0명 → 2011. 7. 700 여명

복수노조 설립배경	<input checked="" type="checkbox"/> 기존노조 약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설 립
	<input type="checkbox"/> 기타(직접기재)			

<p><input type="checkbox"/> 최초 창구단일화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2012년 교섭창구 단일화 절차 진행하였고, 노조2만 교섭에 참여하고 노조1은 교섭에 참여하지 않았음. 노조2만 교섭요구노조가 되었음 - 2014. 1.경 교섭창구 단일화 절차 진행하여, 노조1과 노조2가 참여하여, 노조2가 과반수노조로 교섭대표노동조합으로 결정됨 <p><input type="checkbox"/> 최근 창구단일화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2020. 11. 10. 교섭창구 단일화 절차 진행하고, 노조1과 노조2가 참여하여, 노조2가 과반수노조로 교섭대표노동조합으로 결정됨

공정대표의무 위반

- 노조2가 교섭대표노동조합의 지위를 획득한 2014. 1.경 이후로 2014. 7. 24.자 공기업 정상화를 위한 노사 특별합의 및 2014. 8. 28.자 공기업 정상화를 위한 노사 특별합의시에는 노조1의 의견수렴을 하지 않고 노조1에 정보제공을 하지 않았고, 2014년부터 2018년까지 각 임금협약 및 단체협약 체결 과정에서 의견수렴, 정보제공을 하였으나 소홀하였고, 최종 의사결정 과정인 잠정합의안 찬반투표에는 노조1 조합원 참여를 배제하였음. 이에 대하여 노조1은 법원에 공정대표의무 위반을 이유로 한 손해배상청구를 하였으나, 법원은 노조1과 노조2가 법정위임관계에 있지 않으므로 선관주의의무 또는 보고의무 위반의무

위반은 인정될 수 없다고 판단하였고, 2014. 7. 24.자 합의 및 2014. 8. 28.자 합의에 근로조건의 유지 및 개선에 관한 사항 또는 단체협약의 내용에 해당하는 사항이 포함되어 있음에도 교섭대표노조인 노조2가 합의 과정에서 노조1로부터 의견을 수렴하지 않고 교섭과 관련한 정보제공을 하지도 않은 사실에 관하여는 공정대표의무 위반이지만 3년 시효가 도과되었다고 판단하였음. 법원은 교섭대표노조인 노조2가 2014년부터 2018년까지 각 임금협약 및 단체협약 체결 과정에서 노조1의 요구안을 제출받아 이를 반영하여 노동조합안을 마련하고 이를 노조1에게 통보하는 등 의견 수렴 절차를 거쳤고, 잠정합의안을 송부하였으나, 노조1 소속 조합원들이 공동으로 찬반투표를 실시하지는 주장이 수용하지 않았고 노조1이 독자적으로 실시한 찬반투표 결과를 반영하지 않은 행위에 대하여는 재량권의 범위를 일탈하여 절차적 공정대표의무를 위반하였다고 인정할 수 없다고 판단하였음(서울남부지방법원 2021. 4. 29. 선고 2019가단261354 판결, 확정).

- 노조2와 사용자간 협의로 근로시간면제 시간의 20%를 노조2에 우선 배분하였음

부당노동행위

○ 노조1에 대한 근로시간면제자 지정 거부

- 2012. 회사는 새로 설립된 노조2에 대해서는 노조설립신고서가 교부되기도 전에 근로시간면제자를 지정해주면서 노조1에 대해서는 기 체결한 단체협약(2011. 3. 17. 체결, 유효기간 2년)상 명문의 근거가 있음에도 불구하고 근로시간면제자 지정을 거부함. 서울지방법노동위원회는 이러한 회사의 행위를 지배개입의 부당노동행위로 판단하고, 근로시간면제자 지정을 명함(서울2012부노67 부당노동행위 구제신청 사건, 확정됨).

■ 침해실태 총평

- 사용자가 새로 설립된 노조2에 대하여 노조설립신고서가 교부되기도 전에 근로시간면제자를 지정해 주고, 기존 노조에 대하여는 단체협약이 있음에도 불구하고 근로시간면제자 지정을 거부하는 방식으로 복수노조를 악용하여 노동조합 조직운영에 지배개입하는 부당노동행위를 하였음
- 이처럼 복수노조 교섭창구 단일화 제도가 사용자의 노동조합에 대한 부당노동행위 수단으로 악용될 수 있음에도 이에 대한 제도적인 보완은 미비한 상황임
- 법원은 절차적 공정대표의무를 매우 제한적으로 해석하여 교섭대표노조가 진행하는 실질적으로 가장 중요한 의견수렴 절차인 잠정합의안 찬반투표 절차에는 소수노동조합 조합원들의 참여를 보장하지 않아도 된다고 해석하고 있음. 소수노동조합 조합원들은 자신이 선출

하지도 않은 교섭대표노조 대표자가 체결한 임금 및 단체협약의 적용을 받게 되지만 이에 대하여 직접적으로 의견표명을 할 수 있는 기회는 박탈당하고 있는 셈임. 이처럼 현행 공정대표의무 제도는 특정 노동조합에게만 배타적으로 단체교섭권을 부여하고 있는 교섭창구 단일화 제도의 위헌성을 보완하기에는 한계가 있음

2-1-2	명칭	설립연도	조직 대상	인원수 (2021. 3. 현재)	복수노조 후 조합 원변동
회사	한국〇〇〇〇 주식회사	2001.4.2.		1775	
노동조합1	민주노총 한국〇〇〇〇노 동조합 (〇〇〇〇본부)	2001.7.24.	소속 직 원	225/ 1775	2010. 12. 1,325 명 → 2011. 4. 317명
노동조합2	한국〇〇〇〇노 동조합	2010.12.20	소속 직 원	1505/ 1775	2010. 12. 이전 0명 → 2011.4. 900여명

복수노조 설립배경	<input checked="" type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설 립
	<input type="checkbox"/> 기타(직접기재)			

<p><input type="checkbox"/> 최초 창구단일화</p> <p>- 2012년 교섭창구 단일화 절차 진행되었고, 노조1은 참여하지 않고, 노조2는 참여해서, 노조2만 교섭요구노조가 되었음</p> <p><input type="checkbox"/> 최근 창구단일화</p> <p>- 2018. 12. 18. 교섭창구 단일화 절차 진행되었고 노조1과 노조2가 참여해서 노조2가 교섭대표노동조합으로 결정되었음</p>

부당노동행위

○ 노조1의 조합원 탈퇴와 노조2 설립 과정에 대표이사 등 회사 경영진 적극 개입

- 2010. 11. 노조1 산하 본부를 노조1에서 탈퇴시키고 기업별 노동조합으로 조직을 변경하는 안건(조직변경안)이 조합원 찬반투표결과 찬성 542명, 반대 766명으로 부결. 이후 조직변경을 추진하는 세력은 노조1에서 탈퇴하고 기업별 노동조합을 신설하기로 하고, 2010. 12. 노조2 창립총회 개최.
- 2010. 11. 회사 노사협력파트장은 조합원들의 성향을 분석하여 조직변경안에 찬성할 것으로 예상되는 조합원은 결과 속이 하얀 '배'로, 적극 반대가 예상되는 조합원은 결과 속이

빨간 ‘토마토’로, 중립 성향의 조합원은 겉은 빨강지만 속은 하얀 ‘사과’로 분류.

- 당시 회사 노사협력파트장은 ‘조합원들의 성향을 분석하여 조직변경안에 반대하는 조합원들을 설득하는 등 사업소장 이하 전 간부가 조직변경안 투표 기결에 총력을 기울였다’는 내용의 “노조1 탈퇴 투표결과에 대한 원인과 대책”이라는 문서 작성.
- 위 문서에는 ‘조직화합 위해직원에 기피 보직 부여, 사업소간 이동 등 근무환경의 변화를 추진하고, 노골적으로 조직변경안 반대의사를 표출한 직원들을 포상 등 인센티브에서 철저히 배제하는 등 차별화된 관리를 하여 근무분위기를 쇄신하여야 한다’는 내용도 포함.
- 2010. 11. 노무복지팀 차장이 작성한 “사장님 말씀자료”라는 문서에는 ‘민주노총 탈퇴로 기업가치를 높일 수 있는 절호의 기회가 무산된 점에 대한 실망이 큼.’, ‘민주노총 탈퇴 부결에 대한 경각심 차원에서 이번 인사는 사업소장 및 중간간부를 포함 대규모 인사이동이 있을 것임(피드백을 통해 공과를 반영)’, ‘다음 단계로 현재 추진위원회를 포함한 소수 조합원이 노조1을 탈퇴하고 복수노조 형태의 기업별 노동조합 설립을 추진할 것임’, ‘내년 3월까지를 목표로 과반수의 조합원을 기업별 노동조합으로 전환토록 사업소는 모든 관리력을 집중해야 할 것임.’ 등의 내용이 기재됨.
- 대표이사 등 회사 경영진은 2010. 11.경부터 2011. 1경까지 사이에 ① 노조1 산하 본부 조합원들이 조직변경안에 찬성하도록 여론을 조성하고, 조합원들의 성향을 분석하여 조직변경안에 반대하는 성향의 조합원들을 설득하며, 조직변경에 반대하는 조합원들이 투표에 불참하도록 유도하는 등 조직변경안이 가결되도록 계획을 수립하여 추진하고, ②조직변경안이 부결되자 기업별 노동조합을 설립하려는 자들을 독려하고 지원하는 한편, 회사 직원들에게 노조1을 탈퇴하지 아니할 경우 불리한 인사조치를 받을 수 있다는 분위기를 형성하는 등으로 조합원들이 노조1을 탈퇴하도록 설득·회유·종용함.
- 대표이사 등 회사 경영진의 이와 같은 부당노동행위로 인하여, 노조1 산하 본부 조합원수는 2010. 12. 1,325명에서 2011. 4. 317명으로 감소하고, 노조2의 조합원수는 900명 증가함.
- 서울고등법원 2016. 1. 8. 선고 2014나54801 판결(대법원 심리불속행 기각으로 확정)은 위 부당노동행위를 인정하여 회사, 대표이사, 인사노무담당자들이 노조1에 7천만원을 배상하라고 판결함.

○ 노조1에 대한 근로시간면제자 지정 거부

- 2012. 회사는 새로 설립된 노조2에 대해서는 노조설립신고서가 교부되기도 전에 근로시간면제자를 지정해주었으면서 노조1에 대해서는 기 체결한 단체협약(2011. 3. 17. 체결, 유효기간 2년)상 명문의 근거가 있음에도 불구하고 근로시간면제자 지정을 거부함. 서울지방노동위원회는 이러한 사용자의 행위를 지배개입의 부당노동행위로 판단하고, 근로시간면제자 지정을 명함(서울2012부노67 부당노동행위 구제신청 사건, 확정됨).

■ 침해실태 총평

- 회사는 노조1의 조합원 탈퇴를 유도하고, 기업별 노조(노조2)의 설립 및 활동을 지원하였음. 사용자가 기업별 노조의 설립 추진부터 교섭 등 활동까지 전방위적으로 개입하여 과반수 노조의 지위를 얻도록 한 것은 교섭창구단일화 절차가 과반수 노조에 교섭대표노동조합의 지위를 부여할 수 있도록 하고 있기 때문임.
- 사용자는 교섭창구단일화 절차를 악용, 자신이 지원한 교섭대표노동조합인 노조2와 배타적으로 교섭하여 경영상 유리한 상태를 형성해왔고, 소수노조가 된 노조1을 노사관계에서 사실상 축출하였음.
- 사용자가 교섭창구단일화 절차를 악용한 결과, 노조1 산하 본부에는 노조2 설립 전 1,300여명의 조합원이 가입되어 있었으나, 현재는 조합원수가 200여명으로 축소되어 조직력이 급격히 약화되었음.
- 교섭대표노동조합에 배타적 교섭권을 부여하고 있는 현행 교섭창구단일화 절차는, 노사관계를 불법적 방법으로 변형시키고자하는 사용자의 의지, 욕구를 강화시키는 제도로서 노동3권을 침해하고 있고 이를 보완하기 위한 부당노동행위 등 제도적인 대책은 미비한 상태임.

2-1-3	명칭	설립연도	조직대상 (2019. 3. 현재)	인원수 (2019. 3. 현재)	복수노조후 조합원변동
회사	○○○○○○공사			618	
노동조합1	○○○○○○공사 노동조합	1992.7.	일반직, 사무직, 별정직	470/528	입퇴사에 따른 변동 외 없음
노동조합2	민주노총 전국공공운수사회서 비스노동조합(○○○ ○○○공사지부) (○○○○○○공사 우리노동조합이 2019. 11. 6. 조직형태 변경함)	2019.3.	지원직	36/90	

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<input checked="" type="checkbox"/> 공공기관 정규직 전환 정책에 의하여 파견용역 근로자에서 새로 신설된 직군 인 지원직 근로자로 전환된 후 지원직 근로자를 조직대상으로 노동조합 신설			

<p><input type="checkbox"/> 최초 창구단일화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2019. 4. 노조1 교섭요구 - 교섭창구단일화 절차 진행되고, 노조2도 교섭요구하였으며, 노조1이 과반수 노동조합으로 교섭대표노동조합이 되었음

교섭단위분리제도 한계

○ 교섭단위 분리 엄격한 판단으로 교섭권 박탈

- 노조2가 교섭단위 분리 신청하였으나 인정되지 않았음(2019. 7. 지노위에서 분리결정 되었으나 중노위에서 취소되고 대법원에서 중노위 판정이 확정됨. 서울지방법노동위원회 2019. 6. 13.자 2019단위23 결정, 중앙노동위원회 2019. 8. 6.자 2019단위21 결정, 서울행정법원 2020. 6. 4. 선고 2019구합81605 판결. 서울고등법원 2021. 5. 12. 선고 2020누

45270 판결, 대법원 2021. 9. 9. 2021두40683 심리불속행기각으로 확정됨)

- 노조2가 조직대상으로 하는 지원직은 노조1이 조직대상으로 하는 직군들과 임금체계 자체를 달리하는 등 교섭의제와 이해관계에서 상충됨. 지원직은 직무급제, 성과상여금 및 정기상여금 미지급, 명절 상여금 지급, 작업장소는 직무별로 차이가 있는 반면, 그 외 직군(일반직/사무직/별정직)은 성과연봉제/직무급 기반 연봉제/연봉제, 성과상여금 지급, 정기상여금 지급, 명절 상여금 미지급, 작업 장소는 사무실인 등의 차이가 있음
- 노조1은 지원직을 조직대상으로 하지 않고 있었음(현재 2021. 6.시점에는 조직대상으로 하려고 논의 진행 중임). 정원상 지원직 노동자들이 소수일 수밖에 없어 노조2가 아무리 노력을 한다고 해도 교섭대표노조의 지위를 점하는 것이 불가능함. 그럼에도 교섭단위 분리가 허용되지 않아 지원직 외 다른 직군을 조직대상으로 하는 교섭대표노조가 노조2 소속 지원직 조합원들의 이해에 관하여 교섭하게 되는 결과가 발생하였음

■ 침해실태 총평

- 조직대상을 달리하는 노동조합이 교섭대표노동조합이 된 경우, 교섭대표노동조합이 되지 못한 노조 조합원들의 직종에 대하여 잘 알지 못하고 이해관계를 제대로 대변할 수가 없음에도 불구하고, 교섭단위 분리를 엄격하게 인정하는 법원 태도로 인해 교섭권이 박탈되고 있다.
- 교섭단위 분리제도만으로는 헌법상 단체교섭권을 박탈하는 교섭창구단일화 절차의 위헌성이 보완되기 어렵다.

2-1-4	명칭	설립연도	조직대상 (2017. 7. 현재)	인원수 (2017. 7. 현재)	조합원 변동
회사	○○○○○○○○ ○○	1998.1.1	-	390명	-
노동조합1	민주노총 전국공공연구 노동조합 (○○○○○○○○ ○○지부)	2013. 6.3	부서장 이상의 직책이 있 거나 또는 사용자의 이익 을 위한다고 판단되는 자 를 제외한 전체 직원	114명 /390명	-
노동조합2	○○○○○○○○ ○○ 공감노동조 합	2017. 3.15	'노동조합 및 노동관계조 정법 제2조 제2항(사용 자)에 해당하는 자' 및 ' 본 노동조합의 정상적인 운명을 고의적으로 방해 하는 자'를 제외한 노동 자	144명 /390명	-

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input checked="" type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설위 해 제2노조 설 립
	<input type="checkbox"/> 기타(직접기재)			

<p>□ 최초 창구단일화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2017.06.26. ~ 2017.07.03. 교섭요구사실공고 - 2017.07.04. ~ 2017.07.10. 교섭요구노조 확정 (노조1, 2 참여) - 2017.07.25. ~ 2017.07.31. 노조2를 과반수노조로 공고 - 이후 노조1이 서울지방노동위원회에 과반수 노동조합 이의신청을 하였으나 2017. 8. 21. 서울지방노동위원회가 이를 기각하였고 2017. 9. 4. 노조2가 교섭대표노동조합으로 확정 됨(서울지방노동위원회 교섭대표결정가-2479). <p>□ 최근 창구단일화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2019.09. 진행 (노조1, 2 참여) - 2019.09.30. 노조2가 교대노조로 확정됨 (개별교섭 동의 없었음)
--

공정대표의무 위반

- 2018. 2. 9. 소수노조인 노조1이 교대노조인 노조2를 상대로 총복지노위에 공정대표의무 위반 시정신청(충북2018공정1), 2018. 6. 8. 중노위에 재심신청(중앙2018공정18)을 하였고 그 결과 단체교섭과정과 일부 단체협약 내용에서 공정대표의무 위반을 인정받았음(사측의 소송 미제기로 판정 확정됨).
- 중노위와 총복지노위는 모두 단체교섭과정 및 단체교섭내용에서 아래와 같은 공정대표의무 위반이 있었음을 지적한 뒤 “교섭대표노동조합과 사용자는 판정서를 송달받은 날로부터 30일 이내에 이 사건 판정이유 취지에 따라 이 사건 노동조합이 합리적 이유 없이 부당하게 차별받지 않도록 이 사건 노동조합의 의견을 적극 수렴하여” 문제의 단체협약 조항들을 “합리적으로 개선하라”고 주문하였음.

1. 단체교섭과정에서의 공정대표의무 위반

- 교섭진행과정에서 교대노조가 소수노조에게 단체교섭 진행 사실과 과정, 협약 체결 사실 등을 전달받지 못했음.
- 단체협약 체결을 위한 임시총회를 진행한다고 공지만을 했을 뿐, 단체협약 찬반투표에 소수노조를 참석시키거나 찬반의사를 들은 바 없었음.
- 잠정합의안을 소수노조에 송부하였으나 소수노조가 이에 대한 의견을 개질할 만한 충분한 시간을 보장하지 않았으며(2017.11.16. 잠정합의안 송부이후 2017.11.22. 단체협약 체결), 잠정합의안에 대한 소수노조의 의견 수렴 확인 절차를 거치지 않은 채 단체협약을 체결하였음.

2. 단체협약 내용에서의 공정대표의무 위반

- **제14조(부당노동행위금지)** ② 다음 각호 1에 해당하는 행위를 한 경우에는 교섭대표노동조합대표가 이의 시정을 요구할 경우, 사용자는 사실여부를 즉시 파악하여 사실인 경우에는 이를 시정하고 그 결과를 조합에 통보한다. → [노동위 판정] 근로조건과 직접적인 관련이 없을 뿐만 아니라 다른 노동조합에게 이러한 권한을 부여하는 경우에도 사용자에게 지나친 부담이 발생한다고 보기 어렵고, 교섭창구단일화 제도의 도입 취지와도 상충되지 않으므로 교대노조 외의 노동조합들을 배제하는 것은 합리적인 이유가 없는 차별에 해당함.
- **제22조(문서 및 자료제공)** 사용자는 조합이 조합활동에 필요한 자료를 요청할 경우나 제출된 자료에 대해 설명을 요청할 경우 이에 응해야 하며, 제출된 자료의 처분에 관해서는 노사합의에 의한다. → [노동위 판정] 각각의 노동조합이 받은 자료의 처분은 각자 사용자

와 합의하여 처분하는 것이 자유로움. 굳이 이렇게 조항을 둘 필요가 없으며 합리적인 이유가 없는 차별에 해당함.

- **제33조(경영자립과 경영자율)** ② 사용자는 정관 또는 내부규정에 의거하여 설치, 운영하고 있는 각종 위원회에 교섭대표노동조합이 참관하도록 하며, 참관할 경우 위원회에서 발언은 위원장의 동의를 얻어 할 수 있다. → [노동위 판정] 근로조건과 직접적인 관련이 없을 뿐만 아니라 다른 노동조합에게 이러한 권한을 부여하는 경우에도 사용자에게 지나친 부담이 발생한다고 보기 어렵고, 교섭창구단일화 제도의 도입 취지와도 상충되지 않으므로 교대노조 외의 노동조합들을 배제하는 것은 합리적인 이유가 없는 차별에 해당함.
- **제33조(경영자립과 경영자율)** ③ 사용자는 정관 또는 내부규정에 의거하여 설치, 운영하고 있는 각종위원회의 회의결과를 교섭대표노동조합에게 제공하며(열람하도록 하며), 각종 위원회 구성 시 조합원을 차별하지 아니한다. 또한 직종, 직급, 성별을 고려한 다양한 의견을 반영한다. → [노동위 판정] 특별히 교대노조에게만 자료를 제공할 이유가 없으며 합리적 이유가 없는 차별에 해당함.
- **제35조(노사협의회)** ③ 사용자는 근로자참여 및 협력증진에 관한법률(근참법) 제20조(협의 사항), 제21조(의결 사항), 제22조(보고 사항 등)에 규정된 항목의 자료 중 노사협의회 시 작성된 자료를 교섭대표노동조합에도 제공한다. → [노동위 판정] 특별히 교대노조에게만 자료를 제공할 이유가 없음. 합리적인 이유가 없는 차별에 해당함.
- **제37조(조합간부의 인사와 처우)** ① 사용자는 조합(지부)의 임원, 간부의 조합활동으로 인한 인사 및 징계에 대하여는 사전에 단체교섭의 절차와 방법에 따라 교섭대표노동조합과 충분히 협의하여야 한다. → [노동위 판정] 노동조합의 임원, 간부의 조합활동으로 인한 인사 및 징계에 관한 협의권을 교섭대표노조에게만 보장하는 것으로 합리적 이유가 없는 차별에 해당함.
- **제41조(비정규직 운용)** ① 사용자는 비정규직 규모와 고용 형태, 노동조건 등 전반적 현황과 문제점에 대한 정확한 실태파악을 교섭대표노동조합과 공동으로 실시한다. → [노동위 판정] 근로조건과 직접적인 관련이 없을 뿐만 아니라 다른 노동조합에게 이러한 권한을 부여하는 경우에도 사용자에게 지나친 부담이 발생한다고 보기 어렵고, 교섭창구단일화 제도의 도입 취지와도 상충되지 않으므로 교대노조 외의 노동조합들을 배제하는 것은 합리적인 이유가 없는 차별에 해당함.
- **제84조(임금의 임의공제 동의)** 사용자는 조합원의 임금 중에서 다음 각 호의1에 해당하는 경우를 제외하고는 임금을 임의로 공제하지 못한다. → [노동위 판정] 조문의 성격상 각 노동조합의 동의를 얻거나 협의를 하는 것이 보다 합리적일 것임. 따라서 합리적 이유가 없는 차별에 해당함.
- **제113조(안전보건관리)** ② 사용자는 조합원이 쾌적한 실내 환경에서 근무할 수 있도록 노력하며 이를 위하여 조합에서 문제를 지적하면 즉시 사안별로 교섭대표노동조합과 협의

한다. → [노동위 판정] 조문의 성격상 각 노동조합의 동의를 얻거나 협의를 하는 것이 보다 합리적일 것임. 따라서 합리적 이유 없는 차별에 해당함.

- 공정대표의무위반 지노위 중노위 판정에 따라 보충협약을 체결하는 과정 및 이후 또 다른 단체협약을 체결하는 과정에서 ▲ 교대노조는 소수노조로부터 단체교섭 요구사항을 청취하긴 하지만 이를 단체교섭 과정에서 실제 논의 안건으로 추가하지는 않고 있으며(형식적으로 의견 청취만을 실시), ▲ 과거 공정대표의무위반 판정에서 소수노조의 찬반투표 참여 보장 문제가 쟁점이 되자 이후 아예 잠정합의안에 대한 찬반투표를 진행하지 않고 교대노조의 교섭위원 및 대표자 선에서 이른바 '직권조인'을 하는 방식을 선택하여 추가적인 공정대표의무 위반 문제제기를 원천적으로 차단하고 있음.
- 후자의 문제(잠정합의안에 대한 투표 미진행)에 대해서 이것이 교대노조의 규약을 위반한 것은 아닌지 소수노조가 규약을 공개하라고 요구하였지만 교대노조는 이를 거부한 채 규약 위반이 아니라고 주장을 하고 있음. 이에 소수노조가 관할 고용노동청에 교대노조의 규약에 대한 정보공개청구를 하였으나 교대노조의 반대로 규약 열람은 불가능하였음.

■ 침해실태 총평

- 공정대표의무 위반 시정신청을 통해 잠정합의안에 대한 투표 절차에서 소수노조를 배제한 것은 문제가 있다는 취지의 판정을 얻어냈지만, 이후 교대노조가 잠정합의안에 대한 찬반투표 자체를 진행하지 않게 됨에 따라 외형상 보기에는 차별이 발생하지 않게 되었고 소수노조가 단체교섭 과정에서 의견 미청취에 대하여 공정대표의무로 다투기는 어려워졌음.
- 현재 공정대표의무 제도는 교섭대표노조가 되지 못한 교섭참여노조와 그 조합원들의 단체교섭권 박탈 문제를 보완하는 제도로 한계가 큼. 현재 복수노조 교섭창구단일화절차 하에서 교섭대표노조가 되지 못한 노동조합의 단체교섭권은 침해되고 있음.

2-2-1	명칭	설립연도	조직대상	인원수	복수노조 후 조합원변동
회사	대한민국 (○○사업본부)			약 3만	
노동조합1	전국○○노동조합	1958.3.		27,150	1,400 감소
노동조합2	민주노총 전국공공운수 사회서비스노동조합 전 국민주△△△본부 (구 전국●●●노동조합)	2016.4.		1,400	1,400 증가

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input checked="" type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<input type="checkbox"/> 기타(직접기재)			

<input type="checkbox"/> 최초 창구단일화 2017.9. 노조1이 과반수노조로서 교섭대표노조로, 노조2가 교섭참여노조로 됨 <input type="checkbox"/> 최근 창구단일화 2020.9. 노조1이 과반수노조로서 교섭대표노조로, 노조2가 교섭참여노조로 됨
--

공정대표의무 위반

1. 교섭 절차에서의 차별

- 교섭대표노조인 노조1이 교섭참여노조인 노조2에게 교섭과정에서 교섭사실, 내용, 진행과정을 통지하거나 설명하지 않았고, 노동위원회는 이를 공정대표의무위반으로 인정하였음.(서울 2018공정3/부노5 병합, 확정)

2. 임단협 내용 적용 차별

- 단체협약 내용 중 노조사무실 제공에서의 차별에 관해 공정대표의무위반 인정. 사무실 제공에 엄격한 기준을 두어 노조2에게는 사무실을 제공하지 않은 반면, 노조1에게는 새로운 기준에 미달하더라도 기준에 제공한 사무실을 유지시킴.(서울 2018공정3/부노5 병합, 확정)

3. 노동조합 활동 보장 관련 차별

- 노조2에게는 게시판 크기를 60*90으로 최소크기로 제공하고 노조1에게는 3배 더 큰 180*90으로 제공하고 있음.
- 노조2에게는 조합원 수에 따라 6개월의 무급전임을 부여하고 노조1에게는 12명의 무급전임을 부여하는 등 채무적 부분에 있어 최소한의 노동조합 활동을 보장받지 못함.

4. 실질적인 잠정합의 설명회 참여 차별

- 2019년 총파업 준비 당시 노조1과 노조2는 쟁의행위 찬반투표까지는 함께했으나, 이후 노조1은 파업 철회와 단체협약 체결 직전 사용자 관리자의 협의사항 설명회를 자신의 대의원들만을 대상으로 진행하였고 노조2 조합원들의 참여를 배제함.

쟁의권 침해

- 2019년 총파업 준비 당시 노조1과 노조2는 함께 쟁의행위 찬반투표를 진행하고 93%의 압도적인 찬성 의견으로 가결됐으나 쟁의권을 가진 노조1은 노동위원회 노동쟁의 조정중지 결정 직후 요구안에 못 미치는 사용자의 합의안을 수용하고 파업에 돌입하지 않음. 노조2는 쟁의행위 강행 입장이었으나 교섭창구 단일화 제도로 인하여 쟁의권이 없어서 독자적으로 파업을 하지 못함

- 2019년 총파업 준비 일정은 아래와 같음

5. 14. 노조1은 '3만 조합원의 명령으로 총파업을 선언한다'라는 성명서를 발표하고 총파업을 준비함
6. 10. 노조2는 총파업 승리를 위해 교섭대표노조인 노조1에게 공동투쟁본부 결성을 제안함 (총파업 찬반투표와 파업투쟁에 적극적으로 결합하고자 하고, 쟁의조정신고 및 조합원 찬반투표일정, 필수요원 편성, 파업 절차 등 공유 요청)
6. 17. 노조1은 노조2와의 공동투쟁본부 결성을 결정함
6. 18. 노조2는 노조1에 공동투쟁본부 운영과 집행에 관한 의견 발송(쟁의대책위원회 구성 및 쟁대위 대표 각 단위 공동대표 선임, 공동 파업투쟁기금 및 공동투쟁 결의대회 개최, 파업 찬반투표/대국민 안내문/투쟁리본 등 공동계획 및 지침으로 쟁대위 이름으로 진행 등)
6. 19. 노동자 1명 뇌출혈 사망
6. 20. 중앙노동위원회 1차 노동쟁의 조정회의 결렬
6. 24. 쟁의행위 찬반투표 및 개표. 93%의 압도적인 찬성으로 가결
6. 25. 노조1은 총파업 찬반투표 결과 및 향후 투쟁계획 발표
6. 27. 노조2는 노조1에 공동투쟁본부 결성 이후 10일이 넘도록 전 조합원에게 교섭진행상황, 구체쟁점, 공동투쟁본부 운영 방식 등에 대하여 전혀 공유하고 있지 않다고 문제제기하고 교섭진행상황 및 공동투쟁본부 운영 방식 등에 관하여 빨리 공유를 요청하는 공문을 보냄

중앙노동위원회 2차, 3차 노동쟁의 조정 연기

7. 4. 노조1은 설명자 시측 관리자들, 참석대상을 노조1 대의원 등 총 400여명으로 하여 설명회를 2019. 7. 5. 14:00 개최한다고 임시대의원대회 소집공고
7. 5. 중앙노동위원회 조정중지 결정. 노조1 임시대의원대회 진행
7. 8.경 노조1은 사용자와 합의하고, 총파업 철회함

■ 침해실태 총평

- 노조1에 대하여 노조2가 설립되었지만 과반수노조로 교섭대표노조인 노조1은 단체교섭 절차 및 내용 적용에서 소수노동조합인 노조2를 차별하였음
- 교섭대표노조인 노조1은 노조2가 쟁의행위 돌입을 요구하였으나 이러한 요구를 무시하고 쟁의행위를 진행하지 않았음. 소수 노동조합인 노조2는 독자적으로 쟁의행위를 주도할 수 없어서 실질적으로 헌법상 쟁의권을 행사할 수 없었음
- 교섭대표노조인 노조1은 파업 철회와 단체협약 체결 직전 사용자 관리자의 협의사항 설명회를 자신의 대의원들만을 대상으로 진행하였고 노조2의 참여를 배제함
- 이처럼 현재 복수노조 교섭창구 단일화 절차 하에서 교섭대표노조가 되지 못 한 소수노조와 그 조합원들의 헌법상 단체교섭권 및 단체행동권은 사실상 박탈되고 있는 상황이고, 공정대표의무 제도만으로 이러한 침해를 보완하기는 어려움

2-3-1	명칭	설립연도	조직대상	인원수	복수노조 후 조합 원변동
회사	(주)○○종합관리				
노동조합1	민주노총 전국공공운수사회서비스노동조합 (서울지역공공서비스지부 △△△분회)	2013.11.	△△△ 청소 경비주차관리 용역업체 근로자	52(2018. 4.), 43(2018. 10.), 25(2020)	
노동조합2	한국노총 ○○○○공공산업노동조합 (현재는 한국공공사회산업노동조합으로 조직형태 변경)	2013.11.	△△△ 청소 경비주차관리 용역업체 근로자	30여명(2018. 4.), 48(2018. 10.), 50여명 이상 (2020)	

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input checked="" type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<input type="checkbox"/> 기타(직접기재)			

최초 창구단일화

1. 종전 용역업체와의 개별교섭 동의와 집단교섭 관행

- 2010년부터 노조1은 대학교 청소경비주차관리 용역업체들과 집단교섭 기본합의서(개별교섭 동의, 용역업체들과 노조1간 집단교섭이 그 내용임)를 체결하여, 개별교섭(노동조합법 제29조의2 제1항 단서에 따라 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 제29조의2에서 정하는 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우) 동의를 하고, 노조1과 여러 용역업체들이 같이 교섭하는 방식의 집단교섭을 진행해 왔음
- 2013년 노조1은 ○○대학교 청소·경비 용역업체 내에서 조합원수가 가장 많은 다수 노동조합이었으며, 위 집단교섭 기본합의서에 따라 용역업체로부터 개별교섭 동의를 받고 용역업체들과 집단교섭을 진행 해왔음

2. 업체변경 후 교섭

- 2018년 3월 ○○대학교 청소·경비용역업체가 회사로 변경되었음
- 2018년 3월 26일 노조1은 회사와 기본합의서(노조1과의 집단교섭에서 기 체결된 임금 및

단체협약과 사업장 보충협약을 승계하고 준용, 개별교섭 동의 및 집단교섭 진행)를 체결하였음. 그에 따라 2018년 4월 2018년 임단협 교섭을 위한 교섭창구 단일화 절차가 진행되었고 회사는 개별교섭 동의를 하여 노조1, 노조2와 개별교섭을 진행하였음

□ 최근 창구단일화

- 2018년 11월, 2019년 임금협약 체결을 위한 교섭창구 단일화 절차를 진행하였는데, 당시 이전에 소수 노동조합이었던 노조2가 다수 노동조합이 되었고, 회사는 종전과는 달리 노조1의 개별교섭 요구에 대하여 동의하지 않았음. 노조2가 과반수노동조합으로 교섭대표노조가 되었고 배타적으로 회사와 교섭을 하였음

자의적 개별교섭 동의

- 노조1이 다수노조이었을 당시에는 개별교섭 동의를 하였던 반면, 노조2가 다수노조가 되자 개별교섭 동의를 하지 않고 교섭창구 단일화 절차를 거쳐 교섭대표노조가 된 과반수노조와만 배타적으로 교섭을 하였음

초기업별 교섭 약화

- 2010년부터 노조1은 대학교 청소경비주차관리 용역업체들과 집단교섭 기본합의서(개별교섭 동의, 용역업체들과 노조1간 집단교섭이 그 내용임)를 체결하여, 개별교섭 동의를 하고, 노조1과 여러 용역업체들이 같이 교섭하는 방식의 집단교섭을 진행해 왔고, 이는 일종의 초기업별 교섭으로 볼 수 있음
- 그런데 사용자는 2018년 11월 종전과 달리 과반수 노동조합과 배타적 교섭을 하고자 하였고 이에 따라 초기업별 교섭에서 이탈하게 되었음

■ 침해실태 총평

- 사용자가 종전에는 개별교섭에 동의하였는데, 특정 노동조합이 다수노조가 되자 개별교섭에 동의하지 않고 교섭창구 단일화 절차를 거쳐 과반수노조와만 교섭을 하였음
- 현재 복수노조 교섭창구 단일화 절차는 사용자가 개별교섭으로 모든 노동조합과 교섭을 할 것인지 다수노조와 배타적으로 교섭을 할 것인지를 선택할 수 있는 제도이고, 이로서 노동조합의 노동3권 보장 여부가 사용자의 의사에 달려 있게 됨. 이와 같이 현재 교섭창구 단일화 절차는 헌법상 노동3권을 침해하는 제도임

- 사용자의 의사에 따라 개별교섭을 할지 과반수 노동조합과 배타적 교섭을 할지가 결정되는
현행 제도 하에서 사용자의 의사에 따라 초기업별 교섭에서의 이탈과 초기업별 교섭의 약
화 또한 초래되고 있음

2-3-2	명칭	설립연도	조직대상	인원수	조합원 변동
회사	OOOO 주식회사 (△△△△병원 사업장 기준으로 정리)	1996.3.		200	
노동조합1	한국노총 연합노련 기업별노동조합 →한국노총 한국철도·사회산업노동조합(현재 명칭 한국■■■■산업노동조합) (2016. 9.경 조직형태 변경)	2016.9. 조직형태 변경	△△△△ 병원 미화용역 업체 노동자	165	165
노동조합2	민주노총 전국공공운수사회서비스노동조합 (서울지역공공서비스지부 △△△△병원분회)	2016.6.	△△△△ 병원 미화용역 업체 노동자	33	102→ 33

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최 초 노 조 설 립 후 제2노조	<input checked="" type="checkbox"/> 무노조사업장 최 초 노 조 설 립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<input type="checkbox"/> 기타(직접기재)			

<p>□ 최초 창구단일화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 회사는 청소용역업체로 여러 사업장과 용역계약을 체결하고, 청소용역업무를 해오고 있음. OO병원 등. - 2010년부터 노조2는 대학교 청소경비주차관리 용역업체들과 집단교섭 기본합의서(개별교섭 동의, 용역업체들과 노조2간 집단교섭이 그 내용임)를 체결하여, 개별교섭(교섭창구단일화 절차를 거치지 않기로 함) 동의를 하고, 노조2와 여러 용역업체들이 같이 교섭하는 방식의 집단교섭을 진행해 왔음 - 회사는 최소한 2014년부터 노조2와 집단교섭 기본합의서를 체결하였고, 집단교섭을 진행해 왔음. 이때 당시에는 OO병원에 노조2만 있었으나, 2015년 7월 OO병원에 노조1이 설립된 후 노조2 조합원들 중 반장 중심으로 30명이 탈퇴하고 노조1에 가입하였으며 2016년 OO병원에 노조2 조합원수는 50여명이었음 - 회사는 2016년 5월경 실태조사 사업장인 △△병원과도 청소용역계약을 체결하였음 - 2016년 5월경 당시 회사 △△병원 사업장에는 현재 노조1 산하조직의 조직형태 변경 전 노조가 있었고, 2016년 6월 노조2에 가입한 조합원들로 산하 분회가 조직이 되었음
--

- 2016년 9월 노조1 산하조직의 조직형태 변경 전 노조는 조직형태 변경을 통해 노조1 산하 조직이 되었음
- △△병원 사업장에 노조1로 조직형태 변경한 후 노조2 조합원수는 102명에서 33명으로 감소하였고, 노조1 조합원수는 165명이 되었음
- 2016년 연말 회사는 종전의 집단교섭 기본합의서와는 달리 교섭창구 단일화 절차를 진행하였고(○○병원, △△병원 등 사업장 전체), 노조1과 노조2가 참여해서, 회사는 과반수도 동조합이 된 노조1과 단체교섭을 진행하였음

□ 최근 창구단일화

- 2019-2020년 단체협약에 대한 교섭창구 단일화 절차 진행하였으며, 노조1과 노조2가 참여해서 노조1이 교섭대표노동조합으로 결정되었음

부당노동행위

- 2016년 6월부터 원청 △△병원 관리자 3명, 회사 관리자 5명이 △△병원, 회사로 이어지는 노사관련 지시 및 보고 체계를 활용하여 노조 설립 동향 파악 및 발대식 저지, 탈퇴 종용 등의 대책을 수립하는 등 노조2 대응 활동을 함으로써 순차 공모하여 노조 와해 전략을 수립한 후 실행하였고, 구체적으로 노조2 조합 탈퇴 종용, 노조2 발대식 참석 저지, 노조1에 복리후생비 등 지급 등 부당노동행위를 하였다는 사실로 기소되었음(서울서부지방법원 2021고단640 사건으로 공판 진행 중임)
- 이 과정에서 △△병원에서 근무하는 노조2 조합원은 102명에서 33명으로 조합원 수가 감소하여 소수노조가 되었음
- 용역업체 소속 근로자들은 각기 다른 사업장에서 근무하는 경우에도 교섭단위 분리 없이는 전 사업장의 조합원수를 기준으로 과반수 노동조합인지 판단되게 되는데, 이러한 비정규직 특성으로 특정 사업장에서의 부당노동행위로 인한 조합원수 감소는 전 사업장에서의 교섭 창구단일화 절차와 교섭권에 영향을 미치게 됨

초기업별 교섭 약화

- 노조2는 2010년부터 대학교 청소경비주차관리 용역업체들과 집단교섭 기본합의서(개별교섭 동의, 용역업체들과 노조1간 집단교섭이 그 내용임)를 체결하여, 개별교섭 동의를 하고, 노조2와 여러 용역업체들이 같이 교섭하는 방식의 집단교섭을 진행해 왔고, 이는 일종의 초기업별 교섭으로 볼 수 있음. 회사도 2014년부터 노조2와 이러한 집단교섭을 진행함.
- 그런데 회사는 2016년 연말 종전과 달리 과반수 노동조합과 배타적 교섭을 하고자 하였고 이에 따라 초기업별 교섭에서 이탈하게 되었음

■ 침해실태 총평

- 사용자가 복수노조 교섭창구 단일화 절차를 악용하여 특정 노동조합을 지원하고, 특정 노동조합의 조직운영에 지배개입하여 특정 노동조합을 다수로 만들어 교섭하였음
- 사용자가 자신의 편의에 따라 종전에는 개별교섭에 동의해 주다가, 특정 노동조합을 교섭 상대방에서 배제하고 싶을 경우 부당노동행위를 자행하고 특정 노동조합을 소수노동조합으로 만들어 과반수 노동조합과만 교섭을 하는 방식으로 단체교섭권을 박탈하였음
- 현재 복수노조 교섭창구 단일화 절차는 사용자가 개별교섭을 할 것인지 다수노조와 배타적으로 교섭을 할 것인지를 선택할 수 있는 제도이고, 그 과정에서 특정노조를 지원하려는 부당노동행위의 유인이 크고, 이를 규제할 수 있는 제도는 미비한 상태임. 특히 용역업체 소속 비정규직 노동자들의 경우 특정 사업장 부당노동행위와 조합원수 감소가 다른 사업장 노동자들의 교섭권에도 영향을 미칠 수 있음. 현재 교섭창구 단일화 절차는 헌법상 노동3권을 침해하는 제도임
- 사용자의 의사에 따라 개별교섭을 할지 과반수 노동조합과 배타적 교섭을 할지가 결정되는 현행 제도 하에서 사용자의 의사에 따라 초기업별 교섭에서의 이탈과 초기업별 교섭의 약화 또한 초래되고 있음

2-3-3	명칭	설립연도	조직대상	인원수 (2020. 1. 현재)	복수노조 후 조합원변동
회사	주식회사 ○○○	1997. 10. 1.		23,000	
노동조합1	△△노동조합	1982. 1. 6.	직원 전체	17,695명	
노동조합2	민주노총 전국공공운수사회 서비스노동조합 (△△지부)	2011. 7. 28. 단위노조로 설립 2012. 7. 4. 노조 지부로 조직형태 변경	직원 전체	32명	

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input checked="" type="checkbox"/> 민주노조건설위 해 제2노조 설 립
	<input type="checkbox"/> 기타(직접기재)			

최초 창구단일화

- 2014. 1.경 교섭창구단일화 절차 진행, 노조1 과반수노동조합으로 교섭대표노동조합으로 확정됨

최근 창구단일화

- 2020. 1.경 교섭창구단일화 절차 진행, 노조1 과반수노동조합으로 교섭대표노동조합으로 확정됨

공정대표의무 위반

1. 공정대표의무 위반 발생일시와 내용

일시	내용
2014. 1.	- 노조2지부는 2014. 1. 2. 회사에 2014년 단체교섭 요구 공문을 발송함 - 교섭창구 단일화 절차에 따라, 노조1은 회사와 단체교섭을 진행할 교섭대표 노동조합으로 확정됨
2014. 1. ~ 2014. 4.	- 노조1은 조합원 총회 의결을 거쳐 단체협약을 체결해야 하나, 이러한 조합원 총회 절차를 거치지 않았고, 노조2지부 조합원들도 마찬가지로 의견수렴을 위한 절차에 참여하지 못하였음(2014. 4. 8. 1차 노사합의, 2015. 2.

일시	내용
	24. 2차 노사합의에 대한노조1 조합원들 총회 절차 미진행에 대하여는 헌법과 법률에 의하여 보호되는 조합원의 단결권 또는 노동조합의 의사 형성 과정에 참여할 수 있는 권리 침해 불법행위로 인정되었음, 대법원 2018. 7. 26. 선고 2016다205908 판결로 확정)
2014. 4. 8.	- 노조1은 회사와 사업합리화, 특별명예퇴직 시행 및 복지제도 축소에 관한 노사합의서를 직권 체결함
2014. 4. 25.	- 노조1은 회사와 특별명예퇴직을 하지 않는, 이른바 “잔류 인력”에 대해 강제 전보할 수 있도록 하는 노사합의서를 직권 체결함
2014. 4. 25. 전후	- 노조1은 회사와 2014. 4. 25. 노사합의서를 체결하면서, 위 합의에 관한 노조2지부의 의견을 수렴한 사실이 없음 - 회사 노조2지부 소속 조합원들 업무지원단(CFT) 강제 전보
2014. 9. 26.	- 노조1 회사와 인사평가 제도변경에 관한 노사합의서 직권 체결
2015. 2. 24.	- 노조1은 회사와 정년연장 및 임금피크제에 관한 노사합의서를 직권 체결함
2015. 3. 31.	- 노조2지부는 노조1에게 그동안 회사와 체결한 노사합의서 및 단체협약에 관한 자료를 전부 제공해줄 것을 요구 - 노조2지부는 2013년 단체협약에 노동조합에 보장된 근로시간 면제한도, 노동조합 사무실, 사무기기 등을 노조1만 독점하지 말고, 노조2지부와 함께 사용하고 이에 관한 협의를 해줄 것을 요구
2015. 4. 8.	- 노조1은 노조2지부에 노사합의서 및 단체협약서 제공할 수 없다고 답변함
2015. 4. 16.	- 노조2지부는 노조1에 공정대표의무 위반임을 지적하자, 노조1은 노조2지부에 회사와 체결한 노사합의서 27개 중 일부인 8개 문서만 선별 발송함
2015. 11. 16.	- 노조1은 회사와 근로시간 면제 한도에 관한 노사합의서를 체결(노조 간 자율 배분하되, 교섭대표노동조합이 회사에 통보하기로 함) - 노조1은 회사와 근로시간 면제 한도에 관한 구체적인 합의 내용을 노조2지부에 알리지 않음
2015. 11. 19.	- 노조1 단체협약 잠정합의안 조합원 찬반투표 진행, 노조2지부 조합원들은 의견수렴을 위한 절차에 참여하지 못하였음
2015. 11. 24.	- KT노조는 회사와 2015년 단체협약을 체결함
2015. 11. 26.	- 노조2지부는노조1에게 근로시간 면제한도 배분 및 노동조합 전임자 선정을 위한 협의를 요청함
2015. 12.	- 노조1은 노조2지부에 근로시간 면제 한도 및 노동조합 전임자 선정을 위

일시	내용
8.	한 원고들의 세부 요구안을 보내주면 검토하겠다고 답변함
2015. 12. 14.	- 노조2지부는 노조1에게 근로시간 면제 한도 연간 2,000시간 및 무급 노동 조합 전임자 1명 배정해줄 것을 요청함
2015. 12. 30.	- 노조1은 노조2지부의 요청을 수용할 수 없다고 거부함
2016. 1. 8.	- 노조2지부는 회사에 2016년도 단체협약에 관한 교섭을 요구함
2016. 1. 13.	- 교섭창구 단일화 절차에 따라, 노조1은 회사와 2016년도 단체교섭을 진행할 교섭대표노동조합으로 확정됨
2016. 1. 21.	- 노조2지부는 노조1에 근로시간 면제한도 배분 거부에 항의하고, 대면하여 협의해줄 것을 요구함
2016. 2. 2.	- 노조1은 노조2지부의 요구를 수용할 수 없다고 주장하면서, 독단적으로 노조2지부에 근로시간 면제한도를 전혀 배분하지 않음
2016. 2. 15.	- 노조2지부는 노조1 의견을 반영하여 근로시간면제 한도 연간 1,000시간을 요구하고, 무급 노동조합 전임자 요구는 철회함 - 노조2지부는 노조1에게 2016. 2. 19.까지 노조1이 생각하는 구체적인 배분 방식과 기준을 정해서 알려달라고 요청함
2016. 3. 7.	- KT노조는 노조2지부의 요구를 수용할 수 없다고 주장하면서, 노조2지부에 근로시간 면제 한도를 전혀 배분하지 않음
2016. 5. 30.	- 경기지방노동위원회 “교섭대표노동조합(노조1)가 신청인 노동조합(노조2지부)에 대하여 근로시간 면제시간을 배분하지 않은 것은 공정대표의무 위반 임을 인정한다. 교섭대표 노동조합(노조1)은 이 사건 판정서를 송달받은 날로부터 30일 이내에 조합원 수에 비례하여 신청인(노조2지부)에 근로시간 면제 시간을 배분하라 ”라고 판정함(경기지방노동위원회 경기2016공정1판정)
2016. 7. 1.	- 노조1은 위 경기지방노동위원회 판정에 불복하지 않았음(노조2지부만 경기지노위 일부 기각 부분 재심신청하였으나 기각되어 확정되었음. 중앙노동위원회 2016. 10. 7. 중앙2016공정15 판정) - 노조1은 위 경기지방노동위원회 판정서를 수령한 2016. 7. 1. 무렵부터 30일 이내에 노조2지부에 조합원 수에 비례한 근로시간 면제한도 시간을 배분했어야 하나, 이에 대한 조치를 전혀 이행하지 않음
2016. 11. 11.	- 노조1 단체협약 잠정합의안 조합원 찬반투표 진행, 노조2지부 조합원들은 의견수렴을 위한 절차에 참여하지 못하였음
2016. 11. 11. 이후	- 노조1은 회사와 2016년 단체협약을 체결함 - 2016. 11. 16.부터 노동조합2 근로시간면제한도 68시간 사용할 수 있었음

일시	내용
	(2016. 11. 16.경까지 노조2지부에 근로시간면제한도 분배하지 않음)
2017. 10. 10.	- 노조1은 회사와 2017년 단체협약 잠정합의안에 합의하였음
2017. 10. 11.	- 노조1은 “단체협약 타결에 따라 귀 노조(노조2지부)는 근로시간 면제(타임 오프)를 갱신된 단협유효기간 동안 매년 68시간 사용하시기 바랍니다” 라고 일방 통보
2017. 10. 13.	- 노조1 2017년도 단체협약 잠정합의안 조합원 찬반투표 진행, 노조2지부 조합원들은 의견수렴을 위한 절차에 참여하지 못하였음
2017. 10. 13. 이후	- 노조1은 회사와 2017년도 단체협약서 등을 체결함
2018. 1. 8.	- 노조2지부는 회사에 2018년도 단체협약에 관한 교섭을 요구함
2018. 1. 8. 이후	- 교섭창구 단일화 절차에 따라, 노조1은 회사와 2018년도 단체교섭을 진행 할 교섭대표노동조합으로 확정됨
2018. 5. 25. 이후	- 노조1은 전국에서 노조1 조합원들을 위하여, 2018년 단체협약 가협정(안)에 관한 조합원 설명회를 개최함(노조2지부 조합원들을 위한 설명회는 없었음)
2018. 5. 31.	- 노조1 2018년도 임금협약 및 단체협약 가협정안에 대한 조합원 찬반투표 진행, 노조2지부 조합원들은 의견수렴을 위한 절차에 참여하지 못하였음
2018. 5. 31. 이후	- 노조1은 회사와 2018년도 임금협약 및 단체협약을 최종 체결함
2018. 7. 2.	- 노조2지부가 회사와노조1이 소수노조에 노동조합 사무실을 제공하지 않는 것 등을 공정대표의무위반으로 경기지방노동위원회에 시정신청을 제기하자, 회사는 노조2지부의 지부장의 근무지인 지역에 노조2지부에 대한 노동조합 사무실을 제공함(2018. 7. 2.경까지 노조2지부에 노동조합 사무실 전혀 제공하지 않음) => 수원지방법원 성남지원 2020. 12. 9. 선고 2018가단237700판결(항소심 계속 중, 미확정)에서 공정대표의무위반 인정

2. 법원(수원지방법원 성남지원 2020. 12. 9. 선고 2018가단237700판결(항소심 계속 중, 미확정)의 판단

- 위와 같이 일련의 공정대표의무가 지속적으로 발생하였으나, 법원은 2014, 2015년 노사합의에 대한 찬반투표는 노조2지부 조합원들 및 노조1 조합원들 모두를 상대로 시행되지 않

았으므로 노조1이 공정대표의무를 위반하여 노조2지부를 부당하게 차별하였다고 볼 수 없다고 판단하였음

- 그 외 절차적 공정대표의무 위반 주장에 대하여는 노조1이 거처온 노조2지부에 대한 정보 제공 및 의견수렴 절차가 교섭대표노조가 가지는 재량권을 일탈남용함으로써 소수노조를 합리적 이유 없이 차별하였다고 평가할 수 있는 정도에 이르지 않았다고 보았음
- 노조2지부의 계속적 요청에도 불구하고 상당기간 조합원수에 따른 근로시간 면제 배분을 하지 않고 노동조합 사무실을 제공하지 않은 것은 합리적 이유 없는 차별이라고 판단하였음

■ 침해실태 총평

- ▶ 교섭대표노동조합이 노동조합/조합원간 차별을 하는 문제에 대하여 공정대표의무위반으로 어느 정도 시정이 가능하나, 시정을 하는 데까지 오랜 시간이 걸리고, 내용상 차별이 아닌 절차상 참여권의 차별 문제에 대하여는 대법원이 교섭대표노동조합 재량의 일탈남용 위반의 경우로만 엄격하게 한정하여 판단하였기 때문에 인정되기 어렵다. 특히 교섭대표노동조합이 체결하는 임단협은 교섭대표노동조합뿐만 아니라 그 외 교섭참여노조 조합원들에게 규범적 효력을 미쳐서 근로조건이 됨에도 불구하고 이에 대하여 교섭참여노조 조합원들은 제대로 된 의견표명을 할 기회를 보장받지 못하고 있다. 사실상 교섭대표노동조합이 되지 못한 교섭참여노조 조합원들의 단체교섭권은 박탈되고 있는 것과 마찬가지로이다.
- ▶ 교섭대표노동조합이 소속 조합원들에게 잠정합의안 찬반투표 절차를 부여하지 않은 경우 노동조합법과 규약 등에 따른 참여권 침해 불법행위 손해배상 책임을 지나, 교섭대표노동조합 외 교섭참여노조 조합원들에게 위와 같은 절차를 부여하지 않는 경우 외형상 차별이 발생하는 것은 아니므로 교섭참여노조 조합원들은 명확한 법적인 구제방법을 찾기가 어렵다. 교섭대표노동조합이 체결하는 임단협에 따라 근로조건이 규율된다는 점에서 교섭대표노동조합의 조합원들과 교섭참여노조 조합원들간에는 차이가 없음에도 교섭참여노조 조합원들은 잠정합의안에 대한 찬반투표 참여권이 보장되지 않을 뿐만 아니라 그 참여권이 박탈된 경우 아무런 배상도 받을 수 없다.
- ▶ 현재 공정대표의무 규정은 헌법상 단체교섭권을 박탈하는 교섭창구단일화 절차의 위헌성을 보완하기 어려운 제도이다.

2-4-1	명칭	설립연도	조직대상	인원수 (2021. 6. 5. 현재)	조합원 변동
회사	OOOO운영서비스 주식회사		환경미화, 교통관리, 셔틀버스 및 버스터미널, 탑승교 등을 관리하는 OOOO공사 자회사		
노동조합1	민주노총 전국공공운수사회서 비스노동조합 (OOOO지역지부 운영통합지회)	2008. 9. 25	운영자회사 노동자	936	
노동조합2	한국노총 전국연합노조연맹 OOOO운영관리 노동조합	2017. 12. 6.	운영자회사 노동자	843	
노동조합3	OOOO민주노조	2020. 9. 이후	운영자회사 노동자	235	

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input checked="" type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<input type="checkbox"/> 기타(직접기재)			

<p>□ 최초 창구단일화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2017. 9. 13. ‘자회사1’ 설립 (공공부문 비정규직 정규직화의 일환으로 원청 자회사1이 설립되었음. 이때까지만 해도 1자 회사 체제.) - 2018. 1. 1. ~ 2018. 12. 31. 시설분야와 운영서비스분야 순차 정규직화 {사업 단위 내에서도 용역업체와 원청 사이의 용역계약 기간이 서로 달라서 용역계약이 만료 되는 대로 순차적으로 자회사 소속으로 전환(이는 이후에도 동일한 절차로 진행)} - 2019. 1. 22. 자회사2인 신태조사 회사 설립 - 2019. 4. 1. 회사가 자회사1로부터 일부 사업 인수 <p>해당 사업 : 여객터미널, 교통관리 운영 사업 등 10개 사업</p>
--

- 2019. 4. 2. 회사에서 교섭창구 단일화 절차 개시
- 2019. 4. 2. 노조2 교섭요구
- 2019. 4. 10. 교섭요구 노동조합 확정 공고 : 노조1, 노조2, 소외 노조 (소외 노조는 원청의 다른 자회사 노동자를 조직대상으로 하는 노동조합으로 최근 교섭창구 단일화 절차에는 참여하지 않음)
- 2019. 4. 30. 과반수 노동조합 공고 : 노조2

- 2020. 1. 1. 회사가 이하 차례로 사업 인수. 원청 청사관리 운영 사업 인수
- 2020. 4. 1. T1 교통센터 및 여객센터 환경미화 사업 인수
- 2020. 6. 1. T2 환경미화 사업 인수
- 2020. 7. 1. 운영서비스 부문 전 사업 인수 완료(자회사 전환 완료)
- * 각 사업 단위별 용역업체와 계약이 만료되는 시점이 상이해 정규직 전환 시점 역시 달라짐. 이로 인해 전환이 완료된 2020. 6. 기준으로 보면 노조1 조합원이 다수이나, 자회사가 설립된 직후인 2019. 4.은 노조2 조합원 다수가 먼저 전환된 상태여서 노조2가 교섭대표 노동조합으로 결정됨.

□ 최근 창구단일화

- 2021. 5. 28. 노조1 교섭 요구
- 2021. 6. 5. 교섭요구 노동조합 확정 공고 : 노조1, 노조2, 노조3
- 2021. 6. 11. 자율적 교섭대표노조 정하는 기간에 노조1, 노조2, 노조3이 연합해서 교섭대표 노조가 되었음

교섭창구단일화 절차 약용

각 사업 단위별 용역업체와 계약이 만료되는 시점이 상이해 정규직 전환 시점 역시 달라짐. 이로 인해 전환이 완료된 2020. 6. 기준으로 보면 노조1 조합원이 다수이나, 자회사가 설립된 직후인 2019. 4.은 노조2 조합원 다수가 먼저 전환된 상태여서 노조2가 교섭대표노동조합으로 결정됨.

공정대표의무 위반

1. 단체교섭 과정에서 절차적 공정대표의무 위반

- 사용자와 교섭대표노조인 노조2는 2019. 12. 31. 임금협약을 체결하는 과정에서 노조1의 의견을 듣지 않았고, 가합의된 임금협약안에 대해 노조1에게 설명하지 않았으며, 잠정합의

안에 대하여 조합원 찬반투표를 거치지 않았음. 이에 대하여 노조1은 공정대표의무 위반 시정신청을 하였으나, 노동위원회는 노조1의 주장대로 공정대표의무 위반 행위가 있었다고 하더라도 단체협약상 노동조합 및 조합원 간 차별이 존재하지 않는 이상 노동위원회에서 교섭 과정 중의 공정대표의무 위반을 이유로 이미 체결된 단체협약을 재교섭하도록 시정명령하는 것은 불가능하므로 교섭 과정 중의 공정대표의무 위반 행위에 대하여 시정을 명령할 이익은 없다고 판단하였음(인천지방법노동위원회 2020. 6. 10. 판정 인천2020공정1, 확정)

- 교섭대표노조인 노조2는 사용자와 2019. 12. 31. 4개의 붙임자료가 첨부된 임금협약을 체결하였고, 임금협약의 붙임자료는 임금협약의 일부로서 임금협약의 구체적인 내용은 붙임 자료를 통해서 알 수 있도록 되어 있음에도 사용자와 교섭대표노조는 노조1에게 임금협약을 제공하면서 붙임자료는 제공하지 않았음. 붙임자료를 제공하지 않은 것에 대해 노동위원회에서 공정대표의무 위반 인정받음(인천지방법노동위원회 2020. 6. 10. 판정 인천2020공정1, 확정)

2. 근로시간 면제 한도 배분 관련 차별

- 전체 10,000시간을 조합원 수에 비례하여 배분하지 않고, 임의로 배분
- 근로시간면제자 운용 협약이 체결된 2020. 5. 기준 조합원 수 비율은 [노조2(교섭대표노동조합) : 노조1] 5.5 : 4.5 임에도 근로시간 면제 한도는 [노조2(교섭대표노동조합) : 노조1] 8 : 2로 부여함

3. 명절 상여금 지급 관련 차별

- 노조2가 체결한 임금협약에 따라 명절 상여금 지급 방식을 전환 시기에 따라 상이하게 운영
- 2020년 이전 전환자의 경우 기존 급여와 별도로 명절 상여금을 지급하지만, 2020년 전환자의 경우 급여 인상이 아니라 기존 급여에서 급여항목을 변경하는 방식으로 시행
- 2020년 전환자의 대부분은 노조1 조합원이었음

■ 침해실태 총평

- ▶ 정규직 전환이 한 번에 이루어지지 않다 보니 정규직 전환 완료시점 기준으로 조합원이 다수인 노동조합이 교섭창구단일화 절차에서 과반수노동조합을 판단하는 시점(교섭요구 노동조합 확정 공고시점)에는 다수가 아니었음. 특정 시점 조합원수를 기준으로 교섭대표노동조합을 정하는 현행 교섭창구 단일화 절차의 문제점을 알 수 있음
- ▶ 교섭대표노동조합이 단체교섭 과정에서 소수노조에게 정보를 제대로 제공하지 않았거나 의견을 제대로 반영하지 않았다고 하더라도, 이에 대하여 현재 공정대표의무 위반으로 규

제하고 시정하기 어려움. 때문에 실질적으로 교섭대표노조와 그 조합원이 아닌 교섭참여노조와 그 조합원들의 단체교섭권은 침해되어 있고 침해받고 있는 상황임. 즉, 교섭대표노조 이외 노동조합의 단체교섭권 침해 문제를 공정대표의무 제도만으로 보완하는 것은 한계가 있음.

2-4-2	명칭	설립연도	조직대상	인원수	조합원 변동
(변경 전) 회사	(주)00000		(~2021. 6. 30.)		
(변경 후) 회사	△△△△주식회사		(2021. 7. 1.~)		
노동조합1	민주노총 전국공공운수사회서 비스노동조합 (△△△△지역지부 △△분회)	2019. 11.	△△ 노동자	변경 전 회사 41명/ 변경 후 회사 25명	75명에서 37명까지 감소하였 다가 다시 증가
노동조합2	한국노총 전국연합노조연맹 △△△△운영관리 노동조합	2019. 12.	△△ 노동자	변경 전 회사 60명/ 변경 후 회사 최소 72명	

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input checked="" type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<input type="checkbox"/> 기타(직접기재)			

<p><input type="checkbox"/> 최초 창구단일화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2019. 12. 20. 노조1 교섭요구 - 2019. 12. 22. 교섭요구 사실의 공고 - 2019. 12. 27. 노조2 교섭요구 - 이후 사용자 개별교섭 동의 <p><input type="checkbox"/> 최근 창구단일화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2021. 7. 1. 변경 전 사용자와 원청과의 용역계약 만료로 새로운 업체인 스마트 변경 후 사용자가 새로운 사용자가 됨 - 그 과정에서 고용승계가 이뤄지지 않아 노조1 조합원 2명 채용되지 않음 - 2021. 7. 20. 노조2 교섭요구 - 2021. 7. 20. 교섭요구 사실의 공고
--

- 2021. 7. 27. 노조1 교섭 요구
- 2021. 7. 28. 교섭요구 노동조합 확정 공고
- 2021. 8. 20. 노조2 과반수노동조합으로 교섭대표노동조합 결정

개별교섭 차별

○ 변경 전 회사 임금협약 내용 차별

- 2019. 12. 교섭창구 단일화 절차에서 개별교섭 동의 이후 사용자가 노조2와는 임금협약을 체결하였으나, 노조1과는 계속 임금협약 체결을 하지 않았음
- 노조2의 인천지방노동위원회 노동쟁의 조정 과정에서 노조2와 체결한 임금협약과 동일한 내용 및 수준으로 조정안이 제시되었음에도 사용자가 받지 않아 조정 중지 결정되었음
- 이후 몇 차례 진행된 교섭 과정에서 노조1은 임금협약을 체결하고자 노력하였으나, 사용자는 계속적으로 협약 체결을 하지 않았고 니중에는 소급 문제로 최종 교섭이 결렬되었음
- 결국 변경 전 회사와 임금협약 체결을 하지 못하고 용역업체 변경이 되었음

비정규직 교섭권 박탈

○ 변경 전 회사

- 인천지방노동위원회의 노동쟁의 조정중지 결정 이후에도 중부지방고용노동청이 여러 차례 중재 자리를 마련하였으나, 변경 전 회사는 노조2와 체결한 임금협약과 동일한 내용 및 수준으로 노조1과 협약을 체결하기를 계속 거부하였고, 노조1과 변경 전 회사 사이의 임금협약은 용역업체가 변경될 때까지도 체결되지 못하였음
- 노조1은 변경 후 회사에는 변경 전 회사와 개별교섭으로 체결하지 못한 임금협약 체결을 요구하지 못하였고, 새로 교섭창구단일화 절차를 진행하여 교섭대표노조가 되지 못하였음
- 노조1은 간접고용 비정규직 노동자들로 조직된 노동조합이라는 이유로 사용자가 수시로 변경될 수 있는 상황이고, 사용자가 교섭을 해태하거나 지연하고 있다 더이상 사용자로서의 지위를 유지하지 않는 경우, 그간의 교섭이 무위로 돌아가게 되었음

부당노동행위

○ 변경 전 회사

- 2020. 4. 이후 순환 유급휴직을 실시하는 과정에서 노조1 조합원들 경우 노동조합 탈퇴서를 작성해야만 유급휴직을 갈 수 있었음. 유급휴직을 간 노동자는 모두 비조합원이거나 노조2 소속 조합원이었음

- 2020. 9. 유급휴직을 가려는 노조1 조합원에게 이사가 직접 탈퇴서를 전달하는 한편 작성된 탈퇴서를 회사 사무실 번호로 노조1에 팩스로 전송하였음. 이에 대하여 노조1은 중부지방고용노동청에 부당노동행위로 진정을 제기하였고, 2021. 6. 22. 노동조합및노동관계조정법 위반 혐의가 인정되어 기소의견으로 검찰에 송치되었음

■ 침해실태 총평

- ▶ 변경 전 사용자는 교섭창구 단일화 절차에서 개별교섭에 동의(교섭창구 단일화 절차를 거치지 않기로 동의)하여 노조1, 노조2와 각각 교섭을 진행하면서, 노조2와 먼저 임금협약을 체결하였고, 노조1과는 더 이상 사용자의 지위에 있지 않을 때까지 임금협약을 체결하지 않았음
- ▶ 변경 전 사용자는 유급휴직을 가려는 노조1 조합원에게 노동조합 탈퇴서를 전달하고 탈퇴서를 노조1에 전송하는 등으로 복수 노동조합 상황 하에서 특정 노조의 조직운영에 지배개입하는 방식으로 복수노조를 악용하여 부당노동행위를 자행하였음
- ▶ 복수노조 교섭창구 단일화 제도는 사용자가 개별교섭 동의 여부를 선택하여 교섭상대방인 노동조합을 정할 수 있는 제도이고, 복수노조간 차별 및 복수노조를 악용한 부당노동행위에 대한 규율 및 구제 제도가 충분하지 못 함. 현재 복수노조 교섭창구 단일화 절차는 노동조합의 노동3권을 침해하고 있음
- ▶ 게다가 하청업체의 경우 원청과의 계약기간 동안 교섭을 끝다가 용역계약이 만료되면, 하청업체 노동자들로 구성된 노동조합은 새로운 하청업체와 다시 교섭을 진행해야 하는 상황이 됨. 이 과정에서 새로 교섭창구단일화 절차를 거쳐야 할 수 있고 새로운 하청업체가 기존 교섭을 승계하기로 하지 않는 경우 처음부터 교섭을 다시 진행하게 되는 상황이 될 수 있음. 이처럼 현재 교섭창구 단일화 절차는 비정규직의 노동3권 행사를 더욱 어렵게 하고 노동3권을 침해하고 있음

2-5-1	명칭	설립연도	조직대상	인원수 (2017. 11. 현재)	복수노조 후 조합원변동
회사	서울특별시 ○○○○○			1,450	
노동조합1	○○○○○노동조합	1989.6.20.	전직원	850	
노동조합2	민주노총 전국공공운수사회서비스 노동조합 (의료연대본부 ○○○○○○분회)	2006.11.30. (2012. 11월)	전직원	150	

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input checked="" type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<input type="checkbox"/> 기타(직접기재)			

최초 창구단일화

- 2014년 최초 교섭창구 단일화 절차를 거쳤고, 노조1과 노조2가 참여하여 노조1이 과반수 노동조합으로 교섭대표노동조합으로 결정됨

최근 창구단일화

- 2017. 11. 1. 노조1 2017년 임금협상 및 단체교섭 요구
- 2017. 11. 2. 노조2 교섭 참여
- 2017. 11. 9. 사용자의 교섭요구 노동조합 확정공고
- 2017. 11. 29. 노조1의 과반수 노동조합 통지
- 2017. 11. 29. 사용자의 과반수 노동조합 공고
- 2017. 12. 5. 노조1 과반수 노동조합으로 확정됨

공정대표의무 위반

○ 단체교섭 과정에서 소수 노동조합 배제

- 2017. 11. 24. 노조2는 교섭대표노동조합인 노조1에 교섭대표단 참여를 요구함. 노조1은 노조2의 임금 및 단체협약 요구안이 반영될 수 있도록 성실히 교섭하겠다고 하며 이를 거절함
- 2017. 12. 8. 사용자와 노조1은 노사 상견례 후 2017. 12. 27.까지 열 차례 실무교섭을 진행하였음

- 2017. 12. 28. 노조1과 사용자는 '2017년 임단협'을 체결하였음. 노조1은 2017년 임단협 합의서 등을 노동조합 게시판에 게시하였음
- * 노조1은 2017년 임단협을 체결하기 이전 노조2에 단체교섭이 최종단계라는 사실을 통보하고, 이에 대한 의견을 수렴하지 않았음. 노조1은 체결 당일 2017년 임단협 체결 사실을 노조2에 통보하지 않았고, 임금 및 단체협약 합의에 관한 설명 및 자료를 제공하지 않았음
- 2017. 12. 29.~31. 노조1이 임금 및 단체협약 해설서를 전 직원을 대상으로 배포하며 설명회를 실시하였음. 노조1은 노조2에 이 설명회에 관해 통보하지 않았음
- 2018. 1. 3. 노조1은 규약에 따라 '임시 상집간부 및 대의원대회'를 개최하여 2017년 임단협을 인준하였음
- 2018. 2. 12. 노조2는 노조1에 사용자와 합의한 근로시간면제제도 내용을 공개할 것으로 요구하였음
- 2018. 2. 22. 노조1은 노조2에 2017. 12. 28. 임금 및 단체협약 합의서 등을 첨부하여 답변하였음(합의서는 귀 노조가 지난 2018. 1. 10. 서울시청 앞 기자회견 시 OO 기자에게 제공했던 합의서로 이미 귀 노조가 알고 있는 내용임)
- 2018. 5.경 노조2는 노조1은 단체교섭의 최종단계에 이르기까지 노조2에 의견을 구하거나 교섭상황을 통보한 사실이 없고, 임금 및 단체협약 체결 후에도 합의서를 전달한 사실이 없으며, 임금 및 단체협약 인준절차에 교섭에 참여한 노조2를 참여시키지 않았으며, 노조2의 농성 기간 중에 노조1은 임단협을 체결하였는데 노조1이 진행한 임금 및 단체협약 설명회에 노조2를 참여시키지 않아서 공정대표의무 위반이라고 주장하며 노동위원회에 공정대표의무 위반 시정신청을 하였음
- 2018. 6. 14. 서울지방노동위원회는 ① 노조1이 2017년 단체교섭 중 노조2에 최종 교섭 단계라는 사실을 통보하지 않은 것과 최종(안)에 대한 의견을 수렴하지 않은 것에 대하여 차별이지만 단체교섭 최종단계에서의 긴박성 등을 고려할 때 합리적 이유가 있는 차별이고, ② 노조1이 노조2에 2017년 임단협 체결 사실을 알리지 않고 체결 내용에 관한 설명이나 관련 자료 제공을 하지 않은 것에 대하여 합리적 이유 없는 차별로 공정대표의무에 반할 여지가 있으나, 2018. 2. 22. 노조2에 2017년 임단협 자료를 제공함으로써 그 하자가 치유되었기에 공정대표의무 위반사실이 드러나지 않으며, ③ 노조1이 2018. 1. 3. 실시한 2017년 임단협 인준절차에 노조2의 참여를 배제한 것에 대하여 임금 및 단체협약 인준절차는 노조1의 내부통제절차로서 노조2를 차별하였다고 할 수 없어 공정대표의무를 위반하지 않았고, ④ 노조1이 임단협 체결 후 실시한 설명회에 노조2의 참여를 배제한 것에 대하여는 차별이나, 교섭대표노동조합으로 2017년 임단협의 취지 및 내용을 알리고자 실시한 설명회에 단체교섭에 참여하지 않은 노조2가 반드시 참여하여야 할 필요성이 있다고 할 수 없으므로 합리적 이유 있는 차별이라고 보는 등 공정대표의무 위반을 인정하지 않았음(서울지방노동위원회 2018. 5. 10. 서울2018공정2 판정, 재심신청하지 않아서 확정됨)

■ 침해실태 총평

- 교섭대표노동조합이 되지 못한 소수 노동조합은 공정대표의무를 통해서만 교섭에 참여할 수 있는데, 법원과 노동위원회는 교섭 과정에서 공정대표의무를 협소하게 인정하고 있음
- 교섭대표노동조합이 소수 노동조합을 차별했다고 보면서도 교섭의 긴박성, 사후적인 자료 제공 등을 이유로 합리적 이유가 있다고 판단하고, 체결한 임단협은 교섭대표노동조합 조합원뿐만 아니라 교섭참여노조 조합원들에게도 직접적으로 효력이 미침에도 불구하고 임단협에 대한 인준투표 절차를 노조 내부의 절차로 치부해 버림으로써, 가장 중요한 의견 표명에서 배제되도록 하고 있음
- 이처럼 공정대표의무는 노동조합의 단체교섭권 박탈이라는 기본권 침해를 완화하는 제도로서는 턱없이 부족함. 현재 교섭창구 단일화 절차는 헌법상 단체교섭권을 박탈하는 위헌적인 제도임

2-6-1	명칭	설립연도	조직대상	인원수	교섭단위
회사	○○특별자치도			2,800	
노동조합1	한국노총 ○○특별자치도 ○○시청노동조합	95.01.18	공무직 (환경미화)	176	
노동조합2	한국노총 전국자동차노동조합연맹 ○○지역자동차노동조합	05.08.31 (지부)	자동차운송 업·자동차 제조업·자 동차정비업 종사 노동자	-	
노동조합3	한국노총 전국공공노동조합연맹 전국공무직노동조합 (○○본부)	10.09.14	공무직	1,500	
노동조합4	민주노총 공공운수사회서비스노동 조합 (○○특별자치도지부, ○○환경지회, ○○도로관리분회, ○○청소년지도사지회, ■■■■국립공원후생복지 회분회, ○○시공영버스지회, △△△시공영버스지회)	09. 9. 15. (산하조직)	공무직	604	○○특별자치 도립예술단 별도 교섭단위
노동조합5	한국노총 △△△시청 환경미화원 노동조합	11.09.09	공무직 (환경미화)	-	
노동조합6	민주노총 공공연대노동조합 (아동복지교사○○지부)		공무직 (아동복지교 사)		아동복지교사 별도 교섭단위였으 나, 2020년 정규직 전환 이후 이

					교섭단위는 사라짐
--	--	--	--	--	-----------

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input checked="" type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<input type="checkbox"/> 기타(직접기재)			

□ 노동조합 및 교섭단위분리 현황

- 지방자치단체 특성상 다종다기한 직종의 노동자들이 고용되어 있으며, 각 직종의 노동자들
을 조직대상으로 삼고 있는 노동조합도 매우 다양하게 존재함.
- 교섭창구 단일화 절차 시행 이후 위 노동조합들은 지방자치단체라는 단일한 사용자와 교섭
하기 위해 교섭창구를 단일화해야 했는데, 이 과정에서 직종 간 근로조건에 차이에 대한
이해 및 특정 직종 위주로 조직된 노동조합이 타 직종 중심인 노동조합을 대표하여 교섭하
는 것 등에 관한 갈등이 있었음. 그 결과 최초로 창구단일화 절차가 진행된 2012. 12. 12.
부터 2021년 현재까지 총 7건의 교섭단위 분리신청이 제기된 바 있음(아래의 표 참조, 제
주2016공정1 결정문 및 제주지노위 홈페이지의 '판정요지' 검색에 따름).

순번	신청 노동조합	결과	결정 날짜
1	노동조합1	기각	2012.10.29.
2	노동조합4	<u>제주특별자치도립예술단 별도 교섭단위 인정</u>	2012.11.28. (제주2012단위3 사건)
3	노동조합2	기각	2015.02.24. (서울고등법원 2016. 9. 30. 선고 2016누33782 판결로 확정)
4	노조4		2015.07.14.
5	노동조합1·5		2015.08.16. (대법원 2017. 2. 23. 선고 2016두58949 판결로 확정)
6	노동조합3		2015.10.15.
7	노동조합6	<u>아동복지교사 별도 교섭단위 인정</u>	2016.07.19. (제주2016단위1 사건) => 2020년경 정규직 전환으로 이 별도 교섭단위는 사라짐

- 교섭단위 분리신청 내역을 보면, 소속과 관계없이 존재하는 모든 노동조합이 최소한 한 번

씩은 교섭단위분리신청을 하였음을 확인할 수 있음. 다만 실제로 인정된 것은 제주특별자치도립예술단과 아동복지교사에 대한 교섭단위분리 신청 2건(2012. 10. 29. 제주2012단위 3, 2016. 7. 19. 제주2016단위1)이었고 나머지 사건들은 모두 기각되었음.

- 이에 따라 다종다기한 공무원 직종 중 2020년까지는 아동복지교사와 제주특별자치도립 예술단만 별도 교섭단위로 교섭을 진행하였고, 2021. 8.부터는 제주특별자치도립 예술단만 별도 교섭단위로 교섭을 진행하고 있고, 나머지 직종은 전부 하나의 교섭창구단일화 절차에 참여하고 있음

□ 최초 창구단일화

- 2012. 12. 05. ~ 12. 12. 교섭요구 사실 공고
- ① 노조3, ② 노조1, ③ 노조5, ④ 노조4가 교섭요구
- 2012. 12. 13. ~ 12. 18. 교섭요구 노동조합 확정 공고
- 노조3이 교섭대표노동조합으로 결정되었음

□ 최근 창구단일화

- 2021. 08. 23. ~ 08. 30. 교섭요구 사실 공고
- ① 노조3, ② 노조4, ③ 노조1, ④ 노조5, ⑤ 노조6, ⑥ 노조2가 교섭요구
- 2021. 08. 31. ~ 09. 06. 교섭요구 노동조합 확정 공고
- 노조3이 교섭대표노동조합으로 결정되었으며 2021. 10. 현재 교섭대표노동조합이 다른 교섭참여 노동조합으로부터 교섭요구안 수렴 중임

공정대표의무 위반

1. 단체교섭 과정에서의 문제① : 교섭위원의 일방 지정

- 교대노조가 각 직종을 대표할 수 있는 교섭위원을 직접 지정하는 방식으로 단체교섭 노측 교섭위원을 선임함. (ex. 2015년 단체교섭에서는 일반공무직, 공영버스운전원, 청소차량운전원 등을 대표하여 교대노조에서 6명, 환경미화원을 대표하여 노동조합1·5에서 1명, 청소차량운전원을 대표하여 노조4 내부 청소차량운전원분회에서 1명의 교섭위원을 지정하였음.)
- 노조4는 이러한 교대노조의 교섭위원 지정 방식을 비판하며 ‘노조4를 대표할 수 있는 교섭위원은 우리가 직접 토론을 통해 선출하게 해달라’고 요구했지만 교대노조는 이를 수용하지 않은 채 ‘노조4 소속 조합원 중 교대노조 소속 조합원과 직종이 겹치는 사람들에 대해서는 교대노조가 충분히 의사를 대변할 수 있으니 교대노조에서 포괄하고 있지 못한 직종의 대표자를 교섭위원으로 지정하더라도 문제가 없다’는 입장을 보이고 있음.

- 교대노조의 답변이 일응 합리적으로 보일 수 있겠으나 현장에서는 다음과 같은 문제가 초래되고 있음.

i) 노동조합 민주주의 원칙에 따르면 조합원 혹은 노동조합은 자신을 대표할 인물을 직접 선출·지정할 수 있어야 함. 그런데 현재 해당 교섭단위의 소수노조들은 단지 교대노조가 아니라는 이유로 단체교섭이라는 중요한 활동에 자신들을 대표하여 참여할 인물을 직접 지정하지 못함.

- 이는 노조4처럼 하나의 노동조합 내부에 다양한 직종들로 구성된 여러 조직이 있는 경우에 특히 문제가 됨. 본래 노조4의 교섭위원은 노조4에 소속된 여러 조직의 의견을 아우르면서 노조4의 공동 요구안을 제기·관철할 수 있는 인물이어야 하는데 그저 '교대노조가 조직하지 못한 조직의 대표자'라는 단순한 기준으로 교섭위원이 지정되는 것임.

ii) 위와 같은 과정 - 애당초 해당 직종의 이해관계를 대변할 수 있는 인물이 지정된 - 을 통해 임명된 교섭위원은 자신이 속한 노동조합(ex. 노조4) 내의 여러 직종(ex. 일반 공무원, 도로관리원, 청소차운전원 등)들을 대표하는 자로서 책임감을 갖기보다 자신의 조직이 포괄하고 있는 특정 직종의 이해관계에만 집중하게 됨.

- 또한 이들은 교섭위원으로 참여를 일정 보장받게 되므로 자신들이 단체교섭에 참여하는 것이 당연한 권한이라고 인식하게 되면서 동일 노동조합 내의 다른 조직들이 제시한 의견을 상대화하는 경향도 발생함. 이는 결국 소수노조 교섭위원의 대표성과 책임성에서 문제로 이어짐.

iii) 현재 교대노조의 교섭위원 선정 방식은 교대노조가 조직한 직종은 모두 교대노조가 대표하고, 대신 교대노조가 조직하지 못한 직종은 해당 직종을 조직한 소수노조의 대표자를 교섭위원으로 참여시킨다는 것인데, 이는 뒤집어 말하면 교대노조가 조직한 직종의 교섭사항에 대해서는 조직대상이 겹치는 소수노조가 있다고 하더라도 해당 소수노조의 의견을 반영할 창구는 특별히 마련해두지 않겠다는 것임.

- 예를 들어 노조4 산하의 제주특별자치도지부는 교대노조와 조직대상이 겹치는데, 이에 대해서 타 직종의 조직 대표를 통해서 밖에 의견개진을 할 수 없게 됨. 문제는 타 직종의 조직 대표는 제주특별자치도지부 조합원들의 상황에 대해서 이해도가 낮고 대신 본인이 속한 조직의 조합원에 관한 사항에만 관심이 높은 경우가 많다는 것임.

- 위와 같은 문제점으로 인해 교대노조는 ▲ 조직대상이 겹치는 소수노조에게 '너희들과 같은 노동조합(노조4) 소속인 교섭위원에게 이야기해라'라고 자신의 의무를 회피할 수 있으며, ▲ 교대노조와 소수노조의 갈등을 소수노조 내부의 갈등으로 전환시킬 수 있게 됨.

2. 단체교섭 과정에서의 문제② : 비공개 교섭 방침 고수

- 교대노조는 2012년부터 지금까지 교섭과정에서의 정보를 전혀 공개하고 있지 않음. ▲ 소수노조가 교섭 과정에서의 정보 공개를 요구할 경우 교섭이 원활하게 진행되기 위해서 비공개를 원칙으로 한다고 거부하고 있으며, ▲ 조합원을 대상으로 잠정합의안에 대해서 설

명하고 의견을 수렴·청취하는 일조차도 교대노조 규약에 명시된 바 없다는 이유로 시행하고 있지 않음.

- 때문에 소수노조들은 자신들의 교섭요구안을 교대노조에 전달하면서도 실제로 어떤 요구안이 협상 테이블에 올라갔고, 어떤 내용이 관철되었는지는 전혀 확인할 수 없게 됨.
- 이에 대해서 노동위원회는 공정대표의무위반 사건에서 ‘소수노조 교섭위원을 통해서 교섭내용을 전달받으면 되지 않느냐’고 보았지만, 교대노조는 다른 노조 소속의 교섭위원들에게도 비공개 교섭 방침을 강하게 요구하고 있으며, 이를 준수하지 않을 시 격렬하게 반발하는 모습을 보임.
- 예를 들어 과거 소수노조 소속 교섭위원을 통해 잠정합의안을 전달받은 소수노조가 조합원들을 위해 SNS(네이버 밴드(Band))에 잠정합의안을 올린 적이 있었는데, 이를 알게 된 교대노조가 ‘이걸 누가 누설했느냐’, ‘왜 알려줬느냐’, ‘우리 조합원도 모르는 내용인데 왜 공개 된거냐’며 극심하게 문제제기하는 일이 발생하였음. 이 일을 계기로 소수노조 소속 교섭위원은 더욱 위축되어 소수노조 소속 교섭위원과 소수노조의 나머지 조직 및 대표자들의 관계가 소원해지는 일도 발생하였음.
- 한편, 앞서 언급한 교대노조의 소수노조 교섭위원 일방 지정 방식과 비공개 교섭방침이 결합하면서 오히려 소수노조 내의 민주적인 의사소통과 단결력이 훼손되는 경우도 발생함. 교섭에 참여하지 못하는 소수노조의 나머지 조직 및 간부들은 교섭위원으로 지정된 인물을 통해 교섭에 관한 정보를 얻고 자신의 요구안을 전달하고자 하는데, 소수노조의 교섭위원이 ‘자신이 교섭위원으로 선발된 것은 직종의 차이에 기인한 당연한 일이므로 다른 조직의 의견을 수렴할 필요가 없다’고 생각하거나, 교대노조의 비공개교섭 방침에 압박을 많이 받아서 위축될 경우 소수노조 내의 민주적인 의사소통이나 의견수렴에 소극적(때로는 적대적)이게 될 수도 있기 때문임. 이 과정에서 소수노조 교섭위원이 자신이 속한 다른 조직들보다 교대노조와 더 가까워지는 현상이 발생하기도 함.

3. 단체협약 내용에서의 공정대표의무 위반

- 2019년 단체협약 체결 과정에서 교대노조가 민간위탁과 관련한 협의주체를 교대노조로 한정하여 소수노조들이 강하게 반발하였고, 이에 교대노조가 한발 물러서서 ‘해당 조합원이 소속된 노동조합에 그 권한을 위임할 수 있다’라고 이를 수정한 적 있음(아래의 조문 참조).

단체협약 제32조(민간위탁) ① 도는 기존사무의 민간위탁, 공사, 공단, 출연기관으로 공무직 고용조정 등 소속변경이 있는 경우에는 교섭대표노동조합과 협의하여야 하며, 교섭대표노동조합은 해당 조합원이 소속된 노동조합에 그 권한을 위임할 수 있다.

■ 침해실태 총평

- ▶ 지방자치단체에는 매우 다종다기한 직종의 노동자들이 ‘공무직’으로 있으며, 각 직종의 노동자들을 조직대상으로 삼고 있는 노동조합도 매우 다양하게 존재함. 각 직종의 요구를 반영하여 사용자와 단체교섭을 하고 단체협약을 체결할 수 있기 위해서는 교섭단위가 분리되는 게 필요할 수 있는데, 현재 교섭단위 분리는 매우 엄격하게 예외적으로 인정되고 있음.
- ▶ 다양한 직종의 요구를 반영할 수 있는 방법은 현재 제도로는 공정대표의무인데, 교섭대표노조가 조직하고 있는 직종의 경우 교섭참여노조는 사실상 교섭대표노조가 그 직종을 대변해 주기를 기대할 뿐 실질적으로 자신의 요구를 반영하기 어렵고, 교섭대표노조가 조직하고 있지 않은 직종의 경우 교섭참여노조에서 그 직종 대표자만이 교섭위원으로 지정되어 그 직종 외 교섭참여노조 조합원들은 상대적으로 교섭 참여가 배제되고 있으며, 노동조합 내부에서의 갈등이 커지게 하는 원인이 되기도 함.
- ▶ 복수노조 교섭창구 단일화 절차로 교섭대표노조만이 배타적으로 교섭을 할 수 있도록 하는 제도는 교섭대표노조가 되지 못한 교섭참여노조 및 조합원들의 단체교섭권을 실질적으로 침해하고 있고, 현재 교섭단위분리와 공정대표의무 제도는 이를 보완하기에는 한계가 있음.

2-6-2	명칭	설립연도	조직대상	인원수	복수노조 후 조합원변동
회사	○○시청			56명	
노동조합1	한국노총 ○○특별자치시 환경노동조합	2017.6.	환경 공무직	40	
노동조합2	민주노총 전국공공운수사회서비스 노동조합 (○○시청지회)	2018.11.27.	환경 공무직	6	

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최 초 노 조 설 립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최 초 노 조 설 립 후 페이퍼노조	<input checked="" type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<input type="checkbox"/> 기타(직접기재)			

<p><input type="checkbox"/> 최초 창구단일화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 환경공무직이 아닌 일반공무직으로 조직된 노동조합도 존재하지만 노조1이 2015. 8. 13. 교섭단위 분리 결정(충남2015단위32)을 신청하여 인정받은 이후 교섭이 별도로 이루어지고 있음 - 2019. 04. 24. ~ 05. 01. 교섭요구 노동조합 확정 공고 (노조1, 2, 참여) - 2019. 05. 17. ~ 05. 22. 과반수 노동조합 확정 공고 (이후 노조1이 교섭대표노동조합으로 확정됨)
--

공정대표의무 위반

1. 교섭진행 상황 공유 거부 및 교섭체결과정에서 소수노조 참여 배제

- 교대노조(노조1)가 교섭을 진행하면서 ▲ 소수노조의 구성원을 교섭위원으로 포함시키지도 않으며, ▲ 교섭 진행 경과도 게시하지 않고 있으며, ▲ 교섭 과정에서 논의되는 내용들도 공유하지 않고, ▲ 교섭 결과에 대한 찬반투표 일정 또한 소수노조에게 통보하지 않아 소수노조는 잠정합의안에 대한 의견 표명할 기회를 얻지 못하였으며, ▲ 잠정합의안에 대한 찬반투표가 이루어져 결과가 나왔음에도 불구하고 이에 대해 전혀 언급한 바 없었음.
- 위와 같은 절차에 대하여 소수노조가 항의하면 '알 것 없다'는 식의 태도로 일관함. 이에 소수노조는 일일이 사용자를 찾아가서 교섭 진행 과정이나 교섭 결과에 대한 이야기를 들

어야 함. 이런 식이다보니 임금교섭 결과 또한 사용자로부터 통보받게 됨. 환경공무직들을 담당하는 부서 또한 노사 간의 쟁점이 되는 사항에 대하여 소수노조가 항의를 하면 ‘교대노조와 이야기하겠다’는 식으로 답변할 뿐임.

2. 단체협약 이행과정에서의 차별 : 사무실 미제공

- 2019. 11. 단체협약을 체결하면서 단체교섭 기간 교대노조에게만 제공되었던 노조사무실을 소수노조에게도 제공하기로 합의함. 하지만 이 합의는 이행되지 않았음.

※ 1번(교섭 경과 및 결과 미공유)과 2번(노동조합 사무실 미제공)에 대해서 소수노조는 충남지노위에 공정대표의무 위반으로 시정신청(충남2020공정4)을 넣었고, 이후 2020. 4. 1. 화해로 종결됨. 화해 내용은 ‘① 교대노조가 향후 교섭과정에서 소수노조의 의견을 성실히 청취하고, 교섭 진행 과정을 알린다, ② 소수노조가 요청할 시 수면실을 노동조합 활동을 위한 공간으로 활용하도록 협조한다’는 것이었음.

■ 침해실태 총평

- ▶ 교섭대표노조가 되지 못한 교섭참여노조 및 조합원들이 단체교섭 과정에서 자신들의 의견을 표명하고 정보를 제공받을 방법은 공정대표의무인데, 이러한 의무는 매우 제한적으로 인정되고 문제가 발생할 때마다 이에 대하여 법적 대응을 통해 구제받기도 용이하지 않음.
- ▶ 교섭대표노조 외 교섭참여노조 및 그 조합원들의 단체교섭권 박탈에 대한 보완제도로 공정대표의무는 한계가 큼.

2-7-1	명칭	설립연도	조직대상	인원수 (2013. 9.~11.현재)
회사	주식회사 ○○기업		서울지역 노선 시내버스 운수업 영위 여객자동차 운송사업자	120~500명 상시노동자
	●●운수 주식회사			
	◎◎운수 주식회사			
	주식회사 ◇◇여객			
	◆◆여객 주식회사			
	□□운수 주식회사			
	△△상운 주식회사			
	▲▲버스 주식회사			
	주식회사 ■■교통			
▽▽▽버스 주식회사				
사용자단체	▼▼서비스운송사업조합	1975. 7. 1.	위 사용자들이 조합원으로 가입되어 있고, 정관 제4조 제4호에 의해 위 회사들을 위해 단체협약 체결하고 있음	
노동조합1	한국노총 전국자동차노동조합연맹 ☆☆서비스노동조합	1988. 9. 2.	서울지역 버스운송 노동자	회사들 소속 조합원 2,800명
노동조합2	민주노총 전국공공운수사회서비스 노동조합 (민주버스본부 ★★지부)	2006. 11. 30.	전국의 공공·운수·사회 서비스 노동자	회사들 소속 조합원 100여명

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제 2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input checked="" type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설 립
	<input type="checkbox"/> 기타(직접기재)			

□ 최초 창구단일화

- 2012년 각 사용자 사업장에서 노조1, 노조2 교섭창구단일화 절차 참여해서 교섭창구 단일화 절차 진행하였고, 노조1이 과반수노동조합으로 교섭대표노조가 되었음

공정대표의무 위반

○ 배경

- 사용자단체인 사업조합과 노조1은 2013. 4. 23. 단체협약 합의서에 서명하고, 2013. 7. 25. 단체협약을 체결하였음. 단체협약의 유효기간은 2013. 2. 1.~2015. 1. 31.이었음
- 공정대표의무와 관련된 조항은 다음과 같음

제6조 (소노사협의회)

회사와 지부(노동조합)간에는 소노사협의회를 둔다. 임금에 관한 사항은 다를 수 없다. 단, 요금 차이가 있는 운전직 종업원(조합원)임금은 사업장 소노사협의회에서 정한다.

제36조 (문서의 게시 배포)

노동조합은 회사가 지정한 장소에 공고문 게시 혹은 인쇄물의 배포를 자유로이 행할 수 있다.

제41조 (학자금 등 복지기금 조성)

① 사업조합은 학자금 및 복지기금 조성을 위한 지원금으로 월 2억 5천만원 씩 연간 30억원을 지급한다.

② 지급기간은 2001년 6월부터 2019년 5월31일까지로 한다.

③ 지급시기는 매월 말일로 한다.

④ 시행일은 2001년 6월 1일부터 시행한다.

⑤ 추가로 지급되는 월 4천 2백만원 (연간 5억 4백만원)은 2003년 7월 1일부터 2019년 5월 31일까지로 한다.

⑥ 교통카드 판독기 아래공간 광고사업권을 참가인 노조에 이양한다. (제반사항은 합의서에 의한다).

제42조 (회사시설의 이용)

회사는 노동조합의 사무실을 대여하며 노동조합 활동상 필요한 집기비품, 통신, 기타시설은 회사와 협의하여 대여 및 이용할 수 있다.

제43조 (조합비 위탁)

회사는 노동조합으로부터 위탁받은 조합비를 종업원(조합원)의 임금에서 일괄 공제하여 매월 15일 이전에 이를 일괄 노동조합에 인계한다.

제45조 (전임자)

- ① 회사는 노동조합 대표자(지부장)와 지부 사무업무 전담자를 근로시간면제자로 하며, 노시간 협의 및 교섭, 고충처리, 산업안전활동, 건전한 노사관계 발전을 위한 자율적인 노동조합의 유지, 관리 업무등에 대해서 근로시간을 면제한다.
- ② 회사는 근로시간면제자의 임금손실이 없도록 급여를 지급하고, 근로시간면제자 외 전임자의 활동에 대하여는 무급전임을 인정한다.
- ③ 회사는 근로시간면제자로 지정된 전임자를 특별한 사유없이 해고치 못하며 전임이 해제되었을 시는 원직에 복직시킨다.

제46조 (노조간부의 조합활동)

- ① 회사는 노동조합 간부가 노동조합 규약 운영규정 및 세칙에 의한 회의참석으로 인한 휴무는 출근일로 인정한다.
- ② 노동조합은 회의 일시와 목적 등에 관한 사항을 회사와 사전협의 하에 개최한다.

○ 단체협약 적용 차별 공정대표의무 위반

- 노조2는 노조1과 회사들이 단체협약 중 소노사협의회(제6조), 문서의 게시 배포(제36조), 학자금 등 복지기금 조성(제41조), 회사시설의 이용(제42조), 조합비 위탁(제43조), 전임자(제45조), 조합활동(제46조) 등을 노조2에 적용되지 않도록 배제하였 공정대표의무 위반하였다고 서울지방노동위원회에 시정신청을 하였음(서울2013공정0).
- 2013. 11. 12. 서울지방노동위원회는 단체협약 제6조, 제42조, 제45조 부분 기각, 단체협약 제36조, 제41조, 제43조, 제46조에 대하여 노조2에 적용되지 않도록 배제한 행위는 공정대표의무를 위반한 것으로 인정하고, 시정명령을 하였음
- 2014. 2. 19. 중앙노동위원회는 노조2의 재심 신청을 기각하였음
- 노조2는 법원에 ① 단체협약 제6조(소노사협의회), ② 제42조(회사시설의 이용), ③ 제45조(전임자)에 관하여도 공정대표의무 위반이라고 주장하면서 재심판정 취소 소송을 제기하였음
- 법원은 ① 부분(소노사협의회)에 대하여는 단체협약상 소노사협의회가 근로자참여법 상의 노사협의회로 운영되고 있고 각 사업장에 고용된 노조2 소속 조합원 수(1~21명)의 노조1 소속 조합원 수(109~436명)에 대한 비율은 0.4~7.8%에 불과하여 원고에 배분할 근로자위원 수를 객관적으로 산정하기 곤란하고 노사협의회 참여 여부는 노조2의 노동조합 자체로서의 존속·유지와 관련하 기본적 활동에 해당하는 것으로 보기 어려운 점 등을 종합하여 합리적 이유 있는 차별이라고 보았음. ② 부분(회사시설의 이용)에 대하여는 각 사업장에 고용된 노조2 조합원 수의 노조1 소속 조합원 수에 대한 비율은 0.4~7.8%로서 그 비율이 현저하게 낮고 절대적 숫자도 적으며, 조합원 수에 단순 비례하여 노조1이 사용하고 있는 사무실 면적의 0.4~7.8%로 면적을 산정할 경우 실제로 사용할 수 있는 면적에 이르지 못 하고, 각 사업장별 조합원 수에 비추어 사무실이 제공되어야만 각 사업장에 설치된

노조2 지회의 기본적 활동이 가능해진다고 보기 어려우며, 사용자들은 사업장 시설의 현실적인 형편과 사정에 따라 고용된 근로자의 대다수가 소속된 노조1에게 사무실을 제공하고 있는 것으로 보이는 점을 종합하면, 향후 노조2 소속 조합원이 일정 수 이상으로 증가한 경우라면 몰라도 현재로서는 합리적 이유 없는 차별은 아니라고 보았음. ③ 부분(전임자)에 대하여는 고용노동부 장관은 조합원 수가 99명 이하인 경우에도 연간 최대 2,000시간 이내의 근로시간 면제 한도를 정하여 고시하고 있는데 이 사건 노조2 소속 조합원 수를 전혀 고려하지 않고 노조1에게만 근로시간 면제를 인정하고, 산술적으로 총 조합원 수에 대한 노조2 소속 조합원 수의 비율에 따라 노조2에게도 총 근로시간 면제 한도의 0.4~7.3%인 시간이 면제 한도로 부여될 수 있고, 이와 같은 근로시간 면제 한도가 무시할 수 있을 정도로 작은 시간이 아니며, 교섭대표노조가 아닌 노조2의 전임자도 조합 활동에 시간이 소요되고 그 정도의 차이는 있을 수 있으나 근로시간면제 시간을 전혀 배분하지 않을 정도로 본질적인 차이라고 볼 수 없고, 노동조합 활동에 소요되는 시간은 노동조합 자체로서의 존속유지에 불가결하며 반드시 전제되어야 하는 것임에도 전혀 인정받지 못하고 있는 점을 종합해 볼 때 합리적 이유 없는 차별로 공정대표의무를 위반한 것이라고 판단하였음.(대전지방법원 2015. 5. 6. 선고 2014구합101414 판결, 대전고등법원 2016. 5. 12. 선고 2015누11644 판결, 대법원 2018. 12. 27. 선고 2016두41224 판결로 확정되었음)

■ 침해실태 총평

- 교섭대표노조인 노조1과 사용자는 소수노조인 노조2에게 노동조합 활동을 위해 필요한 노동조합 사무실 제공, 근로시간 면제시간 인정을 하지 않았음
- 노조2는 이를 공정대표의무 위반으로 문제제기하였으나, 단체협약 체결 후 5년 5개월이 지나서야 대법원에서 근로시간 면제시간 미부여가 공정대표의무 위반임이 확정되었고 노동조합 사무실 미제공은 조합원수가 적다는 이유로 합리적 이유 있는 차별이라고 판단되었음
- 노조2는 조합원이 소수라는 이유로 독자적으로 단체교섭을 진행하지 못하고 단체협약을 체결하지 못하였고, 교섭대표노조가 체결한 단체협약 적용에 대하여는 실질적으로 합리적 이유 있는 차별인지(공정대표의무 위반인지)로만 문제제기가 가능한 상황임
- 이처럼 소수노동조합의 단체교섭권 박탈 문제를 보완하기 위한 제도로 공정대표의무는 부족함

2-7-2	명칭		설립연도	조직대상	인원수 (2013.11. 현재)
회사	○○교통운수			대전지경 시내버스 운수사업	111
	●●버스				198
	◎◎운수				112
	◇◇교통				182
	◆◆교통				260
	□□교통				162
	■여객				254
사용자단체	△△시버스운송사업조합				
노동조합1	한국노총 대전광역시 지역버스노 동조합	○○교통지부	1980.9.10.	대전지역 버스 노동자	67
		●●버리지부	1970.3.25.		112
		◎◎운수지부	1980.9.10.		80
		◇◇교통지부	2008.2.28.		154
		◆◆교통지부	2006.9.25.		188
		□□교통지부	2008.1.29.		81
		□□여객노동조합	2007.8.28.		165
노동조합2	민주노총 전국공공운 수사회서비 스노동조합 (민주버스 본부 대전충청지 부)	○○교통분회	2010.5.31.	전국의 공공·운수 ·사회서비 스 노동자	21
		●●버스분회	2012.5.25.		41
		◎◎운수분회	2011.2.22.		16
		◇◇교통분회	2006.12.26.		11
		◆◆교통분회	1980.5.30.		51
		□□교통분회	2010.7.12.		72
		□□여객분회	1980.9.30.		57

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input checked="" type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<input type="checkbox"/> 기타(직접기재)			

최초 창구단일화

- 노동조합법 부칙 제1조, 제6조에 따라 사용자들은 노조1, 노조2 등과 각각 별개의 단체협약, 임금협약을 체결해 왔음. 사용자들과 노조1은 2011. 6. 30. 단체협약(유효기간 2011. 1. 1.~2012. 12. 31., 효력연장 규정 있음)을 체결하였음
- 2012. 7. 최초 교섭창구 단일화 절차 진행하고 노조1과 노조2가 참여하여 노조1이 과반수 노조로 교섭대표노조가 되었음
- 2013. 11. 노조1, 노조2가 2013년도 단체교섭을 요구함에 따라 교섭창구단일화 절차 진행되었고, 각 사업장에서 과반수노조인 노조1이 교섭대표노조로 결정되었음

공정대표의무 위반

1. 소수노조 근로시간면제 미부여

- 2011. 6. 30. 교섭창구 단일화 절차 적용 이전 노조1은 사용자들과 단체협약 체결(유효기간 2011. 1. 1.~2012. 12. 31., 효력연장 규정 있음)
- (근로시간면제제도 시행(2010. 7. 1.) 이래 노조2는 단체협약에 없다는 이유로 근로시간면제 한도 전혀 적용받지 못함. 반면 노조1은 2011년도 단체협약 제40조의 효력연장 규정에 근거하여 교섭창구 단일화 절차 이후에도 2014. 5. 30.자 합의 체결시까지 연 2,000시간 근로시간 면제 한도를 적용받아옴.)
- 2012. 7.경 사업장별 교섭창구 단일화 절차 진행되어, 노조1이 각 사업장에서 교섭대표노조가 되었음
- 2013. 7. 18. 노조2가 근로시간면제 관련 요구사항이 담긴 임금 및 단체협약 요구안 제출
- 2013. 9. 12. 노조2 의견 반영 안 된 단체협약 체결 (근로시간 면제자에 관한 사항은 추후 협의한다.)
- 2014. 5. 20. 충북지노위 추후 협의한다고만 되어 있을 뿐 실질적으로 체결한 내용이 없어 공정대표의무 위반 해당 여부를 판단할 대상 자체가 없다는 이유로 공정대표의무위반 시정 신청 각하
- 2014. 5. 30. 노조1과 사용자들 근로시간 면제 합의(합의 주체가 대전서비스운송사업조합으로 되어 있음)(노조2 분회 대표자들도 근로시간 면제 대상에 포함, 합의서 제12항(단협상 제11항) “2013. 1. 1.부터 2014. 5. 31.까지 현행, 2014. 6. 1.부터 위 합의서 기준을 적용한다.”)
- 2014. 6. 1.부터는 노조2 분회 분회장들도 근로시간 면제자로 지정되어 일정 정도의 근로시간을 면제받고 있음
- 노조2는 적용시점을 소급하지 않은 2014. 5. 30.자 합의서 제12항이 공정대표의무 위반이라고 주장하며 지노위에 시정신청함. 지노위는 공정대표의무 위반 아니라고 판정하고 기각 결정하였음.
- 2015. 2. 9. 중앙노동위원회는 합의서 제12항은 노조2를 2014. 5. 31.까지 근로시간 면제

사용에서 배제하는 차별이고 합리적인 이유가 없는 자의적인 차별에 해당한다고 보고 공정 대표의무 위반 판정. 지노위 기각결정을 취소함

- 2016. 10. 19. 대전지방법원은 사용자들이 2013. 1. 1.부터 2014. 5. 31.까지 기간 동안 노조2 분회에 전혀 근로시간 면제 제도를 제공하지 않고, 2014. 5. 30.자 합의를 체결하면서 이에 관한 아무런 대상조치를 취하지 않은 것에 합리적인 이유가 없으므로 공정대표의무 위반이고, 이와 같은 불법행위로 노조2는 노조1에 비하여 교섭력이나 단결력이 약화되는 무형의 손실을 입게 되었으므로 사용자들에게 위자료 각 500만원을 지급하라고 판단하였음.(대전지방법원 2016. 10. 19 선고 2016가합100052 판결, 대전고등법원 2017. 2. 16. 선고 2016나16038 판결, 대법원 2018. 8. 30. 선고 2017다218642 판결로 확정됨)

2. 소수노조 노조사무실 등 미제공

- 2011. 6. 30. 교섭창구 단일화 절차 적용 이전 노조1은 사용자들과 단체협약 체결(유효기간 2011. 1. 1.~2012. 12. 31., 효력연장 규정 있음). 노조 사무실 등 제공 관련 조항 제10조로 있음
- 2013. 11. 노조1, 노조2가 2013년도 단체교섭을 요구함에 따라 교섭창구 단일화 절차 진행되었고, 각 사업장에서 과반수노조인 노조1이 교섭대표노조로 결정되었음
- 2013. 12. 23. 노조1은 사용자들과 노조사무실 제공 관련 합의(교대노조에게만 사무실, 비품, 통신시설 대여한다.)
- 2014. 5. 12. 지노위 단지 교섭대표 노동조합이 아니라는 이유로 노조사무실을 제공하지 않는 것은 합리성을 인정하기 어렵다고 판단하고 공정대표의무 위반 판정
- 2014. 6. 24. 노조1과 사용자들 노조사무실 제공 관련 재합의 (경영상태, 시설형편 등 제반여건 종합적으로 고려하여 교대노조에게 사무실, 비품, 통신시설 대여한다.)
- 2014. 10. 27. 지노위는 2014. 6. 24. 합의 또한 노조사무실은 노조활동에 있어 필수불가결한 요소이고, 소수노조의 조합원 수가 47%에서 17%에 이르고 있음에도 이러한 점을 고려하지 않은 단지 교섭대표노조가 아니라는 이유로 노조사무실을 제공하지 않는 것은 합리성을 인정하기 어렵다고 판단하고 공정대표의무 위반 판정
- 2014. 12. 24. 노조1과 사용자들은 노조사무실 제공 관련 단체협약 제10조를 개정하는 내용의 합의(개정된 단체협약 제10조)를 하였음(경영상태, 시설형편 등 제반여건 종합적으로 고려하여 노동조합에게 사무실, 비품, 통신시설 대여한다.)
- 2016. 8. 24. 현재 기준 노조2 분회에 노조 사무실 등을 제공하지 않고 있었던 사용자들은 3개 회사였음
- 2016. 10. 19. 대전지방법원은 ① 개정된 단체협약 제10조를 근거로 한 노조2의 3개 회사들에 대한 노조 사무실 등 제공 청구에 대하여는 사용자들 및 노조1과의 협의 없이 곧바로 개정된 단체협약 제10조에 근거하여 노조 사무실 등의 제공을 구할 수 있다고 보기 어렵다는 이유로 기각하였음, ② 사용자들과 노조1이 '회사는 대표 노조에만 사무실 등을 대여한다', '회사는 교섭대표노조에게 사무실 등을 대여한다'는 내용의 합의를 한 것은 합리적 이유 없이 교섭대표노조와 소수노조를 차별한 것으로 공정대표의무 위반에 해당하고, 노조2

는 개정된 단체협약 제10조가 체결될 때까지 노조 사무실 등의 제공을 요구할 근거를 얻지 못하였고, 이미 위 사용자들로부터 노조사무실을 제공받은 노조1에 비하여 교섭력이나 단결력이 약화되는 무형의 손실을 입게 되었으므로 손해를 배상할 의무가 있다고 판단하여 사용자들에게 위자료 각 500만원을 지급하라고 판단하였음(대전지방법원 2016. 10. 19 선고 2016가합100052 판결, 대전고등법원 2017. 2. 16. 선고 2016나16038 판결, 대법원 2018. 8. 30. 선고 2017다218642 판결로 확정됨)

■ 침해실태 총평

- 교섭대표노조인 노조1과 사용자는 소수노조인 노조2에게 노동조합 활동을 위해 필요한 노동조합 사무실 제공, 근로시간 면제시간 인정을 하지 않았음
- 노조2는 이를 공정대표의무 위반으로 문제제기하였으나, 구제에는 시간이 소요되고, 이미 교섭력이나 단결력이 약화된 손해에 대하여는 위자료 지급 정도의 법적 조치가 이루어질 뿐이며, 노조사무실 제공과 관련해서는 사용자에게 바로 제공을 요구하는 방식의 법적 대응도 용이하지 않은 부분이 있음
- 노조2는 조합원이 소수라는 이유로 독자적으로 단체교섭을 진행하지 못 하고 단체협약을 체결하지 못 하였고, 교섭대표노조가 체결한 단체협약 적용에 대하여는 실질적으로 합리적 이유 있는 차별인지(공정대표의무 위반인지)로만 문제제기가 가능한 상황임
- 이처럼 소수노동조합의 단체교섭권 박탈 문제를 보완하기 위한 제도로 공정대표의무는 부족함

2-7-3	명칭	설립연도	조직대상	인원수
회사	○○여객			
노동조합1	민주노총 전국공공운수사회서비스노동조합 (민주버스본부 전북지부 ○○여객지회)		전국의 공공·운수·사 회서비스 노동자	
노동조합2	한국노총 전국자동차노동조합연맹 <input type="checkbox"/> 지역자동차노동조합		전북지역 버스운송사업 노동자	

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<input type="checkbox"/> 기타(직접기재)			

<p><input type="checkbox"/> 최초 창구단일화</p> <p>2012. 4. 교섭창구단일화 절차를 진행하여 노조2가 과반수노동조합으로 교섭대표노조로 확정</p> <p><input type="checkbox"/> 최근 창구단일화</p> <p>2014. 4. 교섭창구단일화절차를 진행하여 노조2가 과반수노동조합으로 교섭대표노조로 확정</p>
--

공정대표의무 위반

○ 배경

- 2015년 단체협약 중 공정대표의무와 관련된 조항은 다음과 같음
- 단체협약의 유효기간은 2015. 7. 1. ~ 2017. 6. 30. 임

제1조 (교섭권 및 교섭단체)

1. 회사와 노조는 동일 지역 내의 근로조건의 통일 및 경영질서의 확립을 기하기 위한 공동 교섭이 필요할 때에는 연명 또는 노조 대표자 중에서 선임된 대표자와 사용자 단체 인 사업조합을 교섭당사자로 인정한다.
2. 회사는 별도의 절차 없이 노조2의 단체 교섭권을 보장하며 교섭창구 단일화 대상에 포함시키지 아니한다.
(이하 생략)

제5조 (조합원의 인정)

1. 이 협약서에서 조합원이라 함은 회사에 종사하는 운전자를 말하고 입사와 동시에 노동조합원이 된다.
2. 회사는 노조가입 거부 및 탈퇴자는 노조의 요청에 의해 해고하여야 한다.

제9조 (노조활동 보장)

1. 회사는 조합원이 근무시간 중 규약에 의한 단체협약, 노사협의회, 대의원대회, 운영위원회 또는 지역자동차노동조합 대의원대회에 한하여 인정하며 노조는 3일 전에 회사에 통보하여야 한다.
2. 회사는 제1항의 경우 근무한 것으로 간주하여 일당 전액 (승무수장제외) 을 지급한다.

제11 조 (노조전임)

1. 회사는 노동조합 대표자 (지부장) 의 전임을 인정하고 전임자에 대해 노동조합법 제 24조 제4항에 의하여 근로시간을 면제한다.
3. 제1항에 따른 근로시간 면제자의 임금은 320만 원으로 하고, 근속년수에 따른 1년당 월 9,000원의 수당을 더하여 지급한다. 또한 근로시간 면제자의 임금인상은 매년 조합원의 임금 인상 비율에 따른다.

(이하 생략)

제13조 (시설의 이용)

회사는 노조지부에 사무실 및 필요한 집기, 비품, 통신시설 등 회사시설을 대여한다.

제34조 (정원유지와 노조통보의무)

1. 회사는 고용안정을 위하여 신규채용의 규모와 기준을 노동조합과 공동으로 결정한다.

(생략)

3. 회사는 운행대수의 증감 또는 운행체계의 변화 등에 따라 인원조정이 불가피한 경우에는 노사협의 하에 조정한다.

(이하 생략)

제 44조 (후생복지)

회사는 복리후생비로 월 50만 원을 매월 10일 노조지부에 지원하고 체육대회 지원금으로 1회 5월에 100만 원을 참가회사에 한하여 피고 노조2에 지원한다.

1. 단체협약 적용에서 소수노조 차별 (근로시간 면제 미부여, 사무실 미제공, 복리후생비 차별 지급 등)

- 2012. 11. 22. 노조2와 사용자가 합의서를 작성하였는데, 합의서에는 “회사는 노동조합이 운영하는 공제회에 노조2 조합원에 한하여 재해구제를 위하여 단체협약에서 정한 일정금액의 공제료를 노동조합에 인도한다.”는 내용이 존재하였음.
- 2013. 2. 27. 이에 노조1은 전북지방노동위원회에 공정대표의무위반 시정신청을 하였고, 노조1과 사용자는 전북지방노동위원회에서 “사용자는 노조2와 동일한 수준의 금액을 2012

년 7월부터 원고에게 지급한다”는 내용으로 화해하였음.

- 2015. 5. 12. 노조2와 사용자가 단체교섭을 시작함
- 2015. 7. 3. 노조1은 노조2에게 ① 단체협약 제11조(노조전임)는 명백한 부당노동행위이니 삭제하고, 소수노조에게 타임오프가 배분될 수 있도록 하며, ② 단체협약 제13조(시설의 이용)가 소수노조에 대한 조합사무실 차별이 되지 않도록 반영하여 주고 ③ 단체협약 제44조(후생복지)에 의하여 노조2에게만 지급하는 복리후생비 월 50만원과 체육대회 지원금 100만원은 소수노조에게도 배분될 수 있도록 반영하여 주고 ④ 단체협약 제5조(조합원 인정)는 현재 사용자 소속 노조2 조합원이 전체 직원의 2/3이 되지 않음에도 입사와 동시에 노동조합원이 된다고 되어있는데 이는 노조2 조합원이라고 인식될 여지가 있으므로 수정해 줄 것을 요청함.
- 2015. 11. 4. 노조2와 사용자는 ‘2015년 노사합의’를 체결하였고, 내용은 다음과 같음.

1. 2015. 7. 1.부터 2016. 6. 30.까지 적용되는 임금은 2014년 기본급 대비 10% 인상한다. 단, 2015. 7. 1.부터 소급 적용한다.
2. 그 외 단체협약 및 임금협정은 현행대로 한다.

- 2016. 1. 15. 노조1의 요청에도 불구하고 단체협약을 현행대로 하기로 노사합의가 체결되자 노동위원회에 시정을 요청하였고, 전북지방노동위원회는 ① 노조2가 사용자가 진행한 단체교섭 과정을 노조1에게 공유하지 않은 행위는 공정대표의무 위반이라고 판정함. ② 또한, 단체협약 중 제1조(노조2에게만 교섭권 보장), 제9조(노조2에게만 노조활동 보장), 제11조(노조2에게만 근로시간면제시간 부여), 제34조(신규채용 시 노조2를 제외한 노동조합의 참여 배제), 제44조(노조2에게만 복리후생비 지원)은 공정대표의무 위반이라고 판정함.
- 2016. 6. 20. 노조2와 사용자가 재심신청을 하였고, 중앙노동위원회에서는 ① 초심 판정 중 단체협약 제13조의 노동조합 사무실 제공과 관련한 부분을 취소하고, ② 사용자가 노조1에게만 노동조합 사무실을 제공하지 않은 것은 합리적인 이유가 없는 차별로 공정대표의무 위반임을 인정하였음.
- 2016. 8. 16. 중앙노동위원회 판정서를 송달받고 노조2와 사용자가 보충교섭을 진행하였고, 사용자가 노조2에게 노조1과 사무실을 공동으로 사용할 것을 제안하였으나, 노조2가 거부하였고, 결국 사업장 내 사무실이 있는 노조2와 달리 노조1에게 회사에서 2km 떨어진 곳에 임차하여 사무실을 제공하였음.
- 2017. 12. 19. 노조1과 노조2에게 268시간의 근로시간 면제를 부여하고, 조합원 수에 따라 매월 50만원 x 조합원 수대로 복리후생비를 지급하기로 합의하였음.
- 법원은 사용자가 공정대표의무 위반으로 지적받은 단체협약 제1조(노조2에게만 교섭권 보장), 제9조(노조2에게만 노조활동 보장), 제11조(노조2에게만 근로시간면제시간 부여), 제13조(시설의 이용), 제34조(신규채용 시 노조2를 제외한 노동조합의 참여 배제), 제44조(노조2에게만 복리후생비 지원) 중에서 ① 제1조 제2항은 교섭창구 단일화절차 없이 노조2에

게만 단체교섭권을 보장하는 내용으로 오해될 소지가 있고, 제9조 제1항은 ‘지역자동차노동조합 대의원대회에 한하여’라는 부분이 노조2에게만 우대하여 노동조합 활동을 보장한다는 내용으로 오해될 소지가 있는데, 실제 위 제1조와 제9조의 내용으로 노조1의 손해가 구체적으로 현실화되지 않았다고 하더라도 그 차별적인 내용의 존재만으로 원고의 교섭력 내지 단결력을 약화시킬 수 있다는 점에서 노조1에게 비재산적 손해가 발생하였다고 충분히 인정할 수 있고, ② 단체협약 제11조와 제44조는 노조2에게만 근로시간 면제, 복리후생비 지원 등 특별한 혜택을 부여하는 차별적인 것으로서 공정대표의무 위반일 뿐 아니라 부당노동행위에도 해당하고, ③ 단체협약 제34조에 따라 사용자가 노조2와만 협의하여 신규채용을 결정하여 왔고 이 과정에서 노조1의 의견을 청취하지 않았으며, 이는 신규 직원이 노동조합에 가입할 경우 노조2에게만 노조1 등 다른 노동조합에 비하여 상대적으로 유리한 지위를 부여하는 것으로서 차별적 조항이므로 손해배상 책임이 인정되고, ④ 단체협약 제13조와 관련하여 사용자가 노조2에게는 사업장 내 별관 건물 2층에 사무실을 제공하는 반면 노조1에게는 사업장으로부터 약 2km 떨어진 곳에 노동조합 사무실을 제공하였는데, 공정대표의무는 근로조건 등 노동자의 대우에 대한 사항뿐만 아니라 노동조합 활동과 관련된 사항 즉, 사무실 제공 등도 포함된다고 할 것이고, 노동조합 사무실이 노동조합의 존립과 발전에 필요한 일상적인 업무들이 이루어지는 공간으로서 노동조합 활동을 위하여 필수적으로 요구되는 요소인데, 사용자가 노동조합 사무실로 제공할 장소를 마련하기가 여의치 않다는 등의 사유만으로 노조2에게는 사업장 내에 사무실을 제공하면서 노조1에게는 사업장으로부터 약 2km 떨어진 곳에 노동조합 사무실을 제공한 것은 정당화될 수 없고 그 차별에 합리적인 이유가 있다고 할 수 없으므로 손해배상 책임이 인정된다고 보아(사용자가 중앙노동위원회 재심판정 중 제13조에 관한 부분의 취소를 구하는 행정소송을 제기하였으나 공정대표의무 위반사실이 인정된다는 이유로 청구를 기각하는 판결이 선고, 확정되었음. 대법원 2020. 7. 23. 선고 2020두37710 판결) 사용자에게 1,000만원, 노조2에게 500만원의 손해배상책임을 인정하였음. (서울남부지법 2019. 11. 5. 선고 2018가단251558 판결, 서울남부지법 2020. 12. 3. 선고 2019나66598 판결, 대법원 2021. 4. 28. 선고 2020다300350 심리불속행기각 판결로 확정됨)

2. 단체교섭 과정에서의 소수노조 차별

- 2013. 11. 22. 노조2와 사용자의 2013년 단체협약 및 임금협약 체결을 위한 교섭과정에서 노조1이 수차례에 걸쳐 단체교섭 진행상황 등을 알려달라는 요청을 하였음에도, 노조1로부터 의견을 수렴하거나 진행상황 등을 설명하지 않았고 2013년 단체협약 및 임금협약을 체결함.
- 2014. 3. 5. 노조1이 전북지방노동위원회에 단체협약 중 일부가 공정대표의무를 위반하였다고 보아 시정신청을 함.
- 2014. 5. 14. 전북지방노동위원회는 노조1의 시정신청이 제척기간을 초과하였고 시정신청의 이익이 없다는 이유로 각하 판정하였음.
- 2014. 8. 21. 중앙노동위원회도 같은 이유로 재심신청을 기각하였음.

- 2015. 5. 12. 법원 또한 시정신청의 제척기간이 경과하였다는 이유로 기각판결을 선고함. (서울행정법원 2015. 5. 12. 2014구합68713 판결로 확정됨.)
- 2015. 5. 12. 노조2와 사용자가 단체교섭을 시작함
- 2015. 4. 8. 노조1은 사용자와 노조2에게 단체교섭 진행상황, 경과, 계획 등을 알려줄 것을 요청하였음.
- 2015. 6. 25. 노조1은 사용자와 노조2에게 단체협약 체결에 있어 노조1이 합리적 이유 없는 차별을 받지 않도록 주의를 기울여달라고 요청함.
- 2015. 6. 26. 노조1의 요청에 대해 사용자는 “노조1을 대리하는 노조2에게 단체협약 및 임금협상에 대한 전반 사항을 공유하고, 요청사항이 있으면 노조2에게 요청하기 바란다”고 회신함. 노조2는 노조1에게 “단체교섭과 관련하여 노조1의 의견을 노조2에게 제출하기 바란다.”고 답변함.
- 2015. 7. 3. 노조1은 노조2에게 ① 단체협약 제11조(노조전임)는 명백한 부당노동행위이니 삭제하고, 소수노조에게 타임오프가 배분될 수 있도록 하며, ② 단체협약 제13조(시설의 이용)가 소수노조에 대한 조합사무실 차별이 되지 않도록 반영하여 주고 ③ 단체협약 제44조(후생복지)에 의하여 노조2에게만 지급하는 복리후생비 월 50만원과 체육대회 지원금 100만원은 소수노조에게도 배분될 수 있도록 반영하여 주고 ④ 단체협약 제5조(조합원 인정)는 현재 사용자 소속 노조2 조합원이 전체 직원의 2/3이 되지 않음에도 입사와 동시에 노동조합원이 된다고 되어있는데 이는 노조2 조합원이라고 인식될 여지가 있으므로 수정해 줄 것을 요청함.
- 2015. 8. 25. 노조1이 노조2에게 교섭상황 진행을 공유해줄 것을 요청함
- 2015. 11. 4. 노조2와 사용자는 ‘2015년 노사합의’를 체결하였고, 내용은 다음과 같음.

1. 2015. 7. 1.부터 2016. 6. 30.까지 적용되는 임금은 2014년 기본급 대비 10% 인상한다. 단, 2015. 7. 1.부터 소급 적용한다.
2. 그 외 단체협약 및 임금협정은 현행대로 한다.

2016. 1. 15. 노조1의 요청에도 불구하고 단체협약을 현행대로 하기로 노사합의가 체결되자 노동위원회에 시정을 요청하였고, 전북지방노동위원회는 ① 노조2가 사용자가 진행한 단체교섭 과정을 노조1에게 공유하지 않은 행위는 공정대표의무 위반이라고 판정함. ② 또한, 단체협약 중 제1조(노조2에게만 교섭권 보장), 제9조(노조2에게만 노조활동 보장), 제11조(노조2에게만 근로시간면제시간 부여), 제34조(신규채용 시 노조2를 제외한 노동조합의 참여 배제), 제44조(노조2에게만 복리후생비 지원)은 공정대표의무 위반이라고 판정함.

부당노동행위

- 교대노조에게만 복리후생비 지급하고 근로시간면제자 과다급여지원 등 경비원조를 한 행위

- 2013. 11. 22. 노조2와 사용자가 2013년 단체협약 및 임금협약 체결
- 2014. 9. 23. 노조1이 사용자가 ① 노조2에게만 근로시간면제를 부여하고 복리후생비를 지급하는 행위, ② 노조2 지부장에게 과도한 임금을 지급한 행위, ③ 노조2에게만 체육대회 비용을 지급한다는 행위 등 5개 행위가 부당노동행위에 해당한다는 이유로 전북지방노동위원회에 구제신청을 함
- 2014. 11. 17. 전북지노위에서 회사가 단체협약에 따라 ① 제2노조에게만 근로시간 면제를 부여하고 복리후생비를 지급하는 행위 ② 제2노조 지부장에게 과도한 임금을 지급하는 행위 ③ 제2노조에게만 체육대회비용을 지급하는 조항을 체결한 행위가 부당노동행위에 해당한다고 인용 판정을 함
- 2015. 3. 13. 사용자가 중앙노동위원회 재심신청을 하였으나 기각됨
- 2016. 8. 25. 사용자가 서울행정법원에 행정소송을 제기하였으나 청구 기각 판결 (서울행법 2016. 8. 25. 선고 2015구합61535 판결로 확정됨)

■ 침해실태 총평

- 현재 교섭창구 단일화 절차에서 교섭대표노동조합이 정해지고 교섭대표노동조합이 배타적으로 교섭권을 행사하는 경우, 교섭대표노동조합이 되지 못 한 노동조합은 교섭대표노동조합과 사용자에게 공정대표의무 이행을 요구하는 방식 정도로만 교섭에 참여할 수 있음
- 그런데 절차적인 공정대표의무는 협소하게 인정되고 있고, 교섭대표노동조합과 사용자가 단체협약을 체결하고 나면 절차적 공정대표의무가 제대로 이행되지 않았다고 하더라도 구제에는 한계가 있을 수밖에 없음(이미 체결한 단체협약의 효력을 다투기 어려움)
- 단체협약 내용상 공정대표의무를 다투는 것도 지난한 법적 다툼이 필요함
- 사용자는 복수노조 상황을 이용하여 특정 노조를 지원하는 방식으로 부당노동행위를 자행하고 있으며, 현행 제도가 이러한 문제를 제대로 규율하지 못 하고 있음
- 현재 교섭창구 단일화 절차가 노동3권을 침해하는 문제를 보완하기에는 현재 공정대표의무, 부당노동행위 등 제도가 충분하지 않은 상황임

2-7-4	명칭	설립연도	조직대상	인원수	복수노조 후 조합원변동
회사	○○운수 주식회사	1979.8.2		275	
노동조합1	전국운수산업 □□버스노동조합	2013.2.27.	인천지역 버스운송사업 종사하는 노동자	2 (2014. 5. 16.)	0 (2021. 1.)
노동조합2	민주노총 전국공공운수사회 서비스노동조합 (민주버스본부 인천지부 ○○운수지회)	2013.9.12.	전국의 공공·운수·사 회서비스 업무에 종사하는 노동자	25 (2014. 5. 16.)	13(2016. 5.16.) → 3(2020. 10.7.) → 3 (2021. 1.)
노동조합3	한국노총 전국자동차노동조 합연맹 △△지역노동조합	2013.10.24.	인천지역 버스운송사업 종사하는 노동자	210 (2014. 5. 16.)	222(2018) →237(2020. 10. 14.)→ 240 (2021. 1.)
노동조합4	○○운수 단위노동조합	2014.3.24.	○○운수에서 버스운송사업에 종사하는 노동자	4 (2014. 5. 16.)	19 (2021. 1.)
노동조합5	○○운수 기업노조	2014.2.28.	○○운수에서 버스운송사업에 종사하는 노동자	-	3 (2021.1.)

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<input type="checkbox"/> 기타(직접기재)			

최초 창구단일화

2014. 5. 16. 교섭요구노동조합 확정
2014. 6. 5. 노동조합3이 과반수노동조합으로 교섭대표노조 확정
2016. 5. 16. 교섭요구노동조합 확정
2016. 6. 5. 노동조합3이 과반수노동조합으로 교섭대표노조 확정

□ 최근 청구단일화

2020. 10. 5. 노동조합3 교섭요구

2020. 10. 14. 교섭요구노동조합 확정

2020. 11. 3. 노동조합3이 과반수노동조합으로 교섭대표노조 확정

공정대표의무 위반

1. 단체교섭 과정에서 차별 및 단체협약 적용에서 차별

- 2015. 11. 4. ~ 2016. 1. 15. 노동조합3과 사용자가 4차례 교섭을 거쳐 단체협약을 체결함. (유효기간 2015. 8. 1. ~ 2017. 7. 31.)

제11조(근로시간 면제 및 전임자 처우 등) ①“근로시간 면제자”라 함은 노동조합 및 노동관계조정법 제24조 제4항에 의해 근로시간을 면제받는 자로서, 교섭대표노동조합이 전임자 중에서 자유롭게 정하여 이를 회사에 통보한다.

② 회사는 고용노동부가 고시한 근로시간면제의 최대 상한을 보장하도록 노력하며 근로시간면제의 상한에 대하여 교섭대표노동조합과 회사가 별도로 합의한다. 회사는 그 총량에서 근로시간면제자가 다음 각 호 등의 활동을 자유롭게 할 수 있도록 보장하여야 한다.

1. 노동조합 및 노동관계조정법 등 관련법령에 따른 활동
2. 노동조합 규약에 따른 각종 활동
3. 교통 및 기타 관련 활동 등

③ 회사는 근로시간면제의 상한이 소속 사업장의 소정근로시간에 부족한 때에는 초과하는 시간에 대하여 무급전임을 인정한다.

④ 전임 해제사유가 발생한 때에는 회사는 전임자를 원직에 복직시켜야 하며 원직의 소멸로 복직이 불가능할 때에는 본인의 의사를 들어 원직과 대등하거나 그 이상의 대우로 복귀시켜야 한다.

⑤ 제2항에서 정한 근로시간면제 한도에 노동관계법령 등에서 별도로 보장하고 있는 유급활동시간은 포함되지 않는다.

⑥ 기타 근로시간면제의 구체적인 안에 대하여는 조합원수 및 근로시간 면제 한도를 고려하여 교섭대표노동조합과 별도의 합의서로 결정한다.

제12조(근로시간면제자 및 노조전임자의 처우) 회사는 제39조에 따른 근로시간면제자의 임금에 대해서 그 소정근로시간이 근로시간면제한도 이내인 때에는 기존의 급여 수준으로 지급하여야 한다.

② 회사는 전임자의 전임기간을 근속기간에 포함한다.

③ 회사는 전임자라는 이유로 일체의 불이익 처우를 하지 아니하며 전임자의 각종 복지후생 사회보험 승급 재해보상 등은 조합원과 동일하게 적용된다.
제14조(시설 편의 제공) 회사는 교섭대표노동조합에게 조합사무실로 적합한 시설물을 조합사무실로 대여할 수 있다 사무실을 제공하는 경우 조합이 관리하게 한다.

- 2016. 6. 7.~ 2016. 10. 6. 노동조합3과 사용자가 9차례 교섭을 거쳤으나 임금협약 교섭 결렬되었음.
- 2015년 단체협약과 2016년 임금협약 교섭 과정에서 노동조합3은 노동조합2 등 소수노조에게 교섭진행과정 설명/안내/의견청취 절차 거치지 않았음.
- 2016. 1. 15. 노동조합3과 사용자는 2015년 단체협약을 체결하였음
- 사용자는 노동조합3에게만 2,574시간의 근로시간 면제와 조합사무실을 제공하였고 다른 노동조합에게는 전혀 제공하지 않았음.
- 노동조합3의 조합사무실이 있는 회사 건물의 3층에 과거 버스안내원 숙소 및 편의시설로 사용하던 공간이 비어있음에도 불구하고 “30년 이상 낡은 건물이라 조합사무실을 추가로 제공할 공간이 없다”고 진술하며 소수 노동조합에게 사무실을 제공하지 않았음.
- 노동조합2 등 소수노조에게 근로시간면제시간을 전혀 배분하지 않았음.
- 2016. 8. 3.까지 교섭 참여 노동조합에게 단체협약 사본을 제공하지 않았음.
- 2016. 8. 26. 노동조합2가 인천지방노동위원회에 공정대표의무 위반 시정신청을 하였음.
- 2016. 11. 23. 인천지방노동위원회는 노동조합3과 사용자가 단체협약에 따른 근로시간면제 한도 배분과 조합사무실 제공에 있어서 노동조합2에 근로시간면제시간과 조합사무실을 제공하지 않아 합리적 이유 없는 차별을 하였고, 2015년 단체협약 및 2016년도 임금협약 체결을 위한 교섭과정에서 교섭과정을 통지설명하지 않고, 노동조합2의 의견을 성실히 청취하지 않은 것은 공정대표의무 위반이라고 판단하였음. 판정 주문은 공정대표의무 위반임을 인정하고, 노동조합3과 사용자에게 판정서 송달받은 날부터 30일 이내에 근로시간면제 한도와 조합사무실에 관해 노동조합2의 의견을 성실하게 청취하고 다시 교섭하여 노동조합2에 근로시간면제시간 및 조합사무실을 제공하라는 내용이었음(인천지노위 2016. 11. 23. 판정 인천2016공정10, 중노위 2017. 3. 8. 판정 중앙2016공정40,41으로 확정됨.)

2. 단체협약 적용상 차별 - 근로시간면제시간 배분

- 2017년 사용자가 구제명령에 따라 근로시간면제를 다음과 같이 배분하였음. (노동조합 2-216시간, 노동조합3-2,574시간, 노동조합4-144시간, 노동조합5 - 없음)
- 2020. 6. 19. 노동조합3과 사용자가 임금협약(2020. 1.1. ~12. 31.) 및 단체협약(2020. 1. 1. ~ 2021. 12. 31.)을 체결하였음.
- 단체협약 체결 시 제42조 제2항에 ‘사용자는 고용노동부가 고시한 근로시간면제의 최대 상한을 보장하도록 노력하며 상한에 대하여 교섭대표노동조합과 별도로 합의한다.’고 명시하였음.

제42조(근로시간면제자와 노동조합의 전임자) ①근로시간면제자라 함은 노동조합 및 노동관계조정법 제24조 제4항에 의해 근로시간을 면제받는 자로서, 교섭대표노동조합이 전임자 중에서 자유롭게 정하여 이를 회사에 통보한다. ② 회사는 고용노동부가 고시한 근로시간면제의 최대 상한을 보장하도록 노력하며 근로시간면제의 상한에 대하여 교섭대표노동조합과 회사가 별도로 합의한다.

- 2020. 11. 10. 노동조합2는 노동조합3에게 교섭요구안을 전달하며 '노조활동을 위하여 노동조합2에게 월 1일의 근로시간 면제 부여' 등을 요청하였음.
- 2020. 11. 26. 노동조합3과 사용자가 근로시간면제의 최대 상한(연 4,000시간)을 합의하지 않고, 연 2,926시간만을 근로시간면제시간으로 합의하였고 조합원 수에 비례하여 노동조합2에게 연 38시간의 근로시간 면제를 배분하였음.

제2조 (근로시간면제자와 노동조합의 전임자) ① 근로시간면제자라 함은 노동조합 및 노동관계조정법 제24조제4항에 의해 근로시간을 면제받는 자로서 교섭대표노동조합이 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 근로시간면제 대상자 중에서 정하여 이를 회사에 통보한다.

② 회사는 고용노동부가 고시한 근로시간면제 한도를 보장하고, 그 한도 내에서 근로시간면제자가 다음 각 호의 활동을 자유롭게 할 수 있도록 보장한다.

1. 노동조합 및 노동관계조정법 등 관련 법령에 따른 활동
2. 노동조합 규약에 따른 각종 활동

<별표 1>

구분	조합원(명)	비율(%)	근로면제시간 배분 (9.5시간/1일)		비고
			면제시간	면제일수	
계	263	100	2,926	308	-
노동조합3	238	90.4	2,622	276	교섭대표 23일
노동조합2	3	1.14	38	4	부분전임 1명
노동조합4	19	7.22	228	24	
노동조합5	3	1.14	38	4	

- 2020. 12. 21. 노동조합2가 사용자와 교섭대표노동조합인 노동조합3이 근로시간면제의 최대 상한(연 4,000시간)을 보장하도록 노력해야 한다고 규정된 단체협약에도 불구하고 연 2,926시간만을 합의하였고 노동조합 활동에 더 많은 근로시간면제가 필요함에도 노동조합2에 연 38시간을 배분한 것을 공정대표의무 위반에 해당한다는 취지로 인천지방노동위원회에 시정신청을 하였음.

- 2021. 3. 19. 인천지방노동위원회는 단체협약 제42조 제2항이 사용자에게 근로시간 면제 최대 상한을 보장할 법적의무를 부과하는 것이라고 보기는 어렵고, 조합원 수에 따른 비율에 따라 근로면제시간을 배분한 것이 노동조합2에 대한 차별이라고 보기 어려워서 공정대표의무 위반이라고 볼 수 없다고 하여 기각판정을 하였음. (인천2020공정19, 재심 미신청으로 확정됨.)

■ 침해실태 총평

- 현재 교섭창구 단일화 절차에서 교섭대표노동조합이 정해지고 교섭대표노동조합이 배타적으로 교섭권을 행사하는 경우, 교섭대표노동조합이 되지 못한 노동조합은 교섭대표노동조합과 사용자에게 공정대표의무 이행을 요구하는 방식 정도로만 교섭에 참여할 수 있음
 - 그런데 절차적인 공정대표의무는 협소하게 인정되고 있고, 교섭대표노동조합과 사용자가 단체협약을 체결하고 나면 절차적 공정대표의무가 제대로 이행되지 않았다고 하더라도 구체에는 한계가 있을 수밖에 없음(이미 체결한 단체협약의 효력을 다투기 어려움)
 - 단체협약 내용상 공정대표의무를 다투는 것도 지난한 법적 다툼이 필요함
- 교섭대표노동조합이 고용노동부 근로시간면제 고시 최대 상한 시간에 못 미치는 시간을 사용자와 합의하고 자신은 풀타임 근로시간면제자를 두고 교섭 참여 노동조합에게는 제대로 조합활동을 할 수 없을 정도의 시간을 분배하더라도, 현재 공정대표의무는 조합원수를 기준으로 합리적 이유 없는 차별인지를 판단하는 수준이기 때문에, 실질적으로 교섭 참여 노동조합의 교섭권이 박탈된 상황을 완화하기 어려움

2-7-5	명칭	설립연도	조직대상	인원수	복수노조 후 조합원변동
회사	○○버스 주식회사	2009.4.1.		140	
노동조합1	한국노총 전국자동차노동조합연맹 인천지역노동조합	2011.5.19.	인천지역 버스노동자	90(2012.5.1.)	83(2014.5.1.) → 88(2018.5.2.)
노동조합2	전국운수산업민주 버스노동조합	2012.3.21.	전국의 버스노동자	17(2012.5.7.)	-
노동조합3	○○버스(주) 노동조합	2012.6.5.	○○운수에서 버스운송사업에 종사하는 노동자	30(2014.5.7.)	38(2018.5.)
노동조합4	민주노총 전국공공운수사회 서비스노동조합 (민주버스본부 인천지부 ○○버스지회)	2013.10.2.	전국의 공공·운수· 사회서비스 업무 종사 노동자	26(2014.5.8.)	15(2018.5.)
노동조합5	○○노동조합	2018.6.25.		7(2018.5.)	
노동조합6	전국○○○○노동 조합	2019.10.1.		2(2018.5.)	

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input checked="" type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제4노조 설립
	<input type="checkbox"/> 기타(직접기재)			

<p><input type="checkbox"/> 최초 창구단일화</p> <p>2012. 5. 1. 노동조합1 사용자에게 교섭요구 2012. 5. 7. 노동조합2 사용자에게 교섭요구 2012. 5. 1. ~ 5. 8. 교섭요구 사실공고</p>

2012. 5. 9. ~ 5. 14. 교섭요구노동조합 확정공고
 2012. 5. 29. 노동조합1 사용자에게 과반수 노동조합 통지
 2012. 5. 29. ~ 6.3. 사용자가 과반수노동조합 공고
 2012. 6. 4. 노동조합1이 과반수 노동조합으로 교섭대표노조 확정
 2014. 5. 10. 노동조합1, 노동조합3, 노동조합4가 교섭요구노동조합 확정
 2014. 6. 5. 노동조합1이 과반수 노동조합으로 교섭대표노조 확정

□ 최근 창구단일화

2018. 5. 2. 노동조합1 교섭요구
 2018. 5. 2. ~ 5. 9. 교섭요구 사실공고
 2018. 5. 10. ~5. 15. 교섭요구노동조합 확정공고 (노동조합1, 노동조합4)
 2018. 5. 30. ~ 2018. 6. 4. 과반수 노동조합 확정공고
 2018. 6. 5. 노동조합1이 과반수 노동조합으로 교섭대표확정

공정대표의무 위반

1. 단체협약 적용에서 차별 (근로시간면제 미부여, 조합사무실 미제공)

- 2012. 11. 12. 노동조합1과 사용자가 2012년 단체협약 체결함

제37조 (회사시설의 이용) ① 회사는 노동조합에 사무실을 대여할 수 있고, 노동조합은 활동상 필요한 집기와 비품, 통신기 등 기타 시설을 회사와 협의하여 대여 및 이용할 수 있다. 단, 회사는 종전에 이미 대여 및 제공되어 온 사무실 등에 대하여 환수 및 제공 중단할 수 없다.

제39조 (근로시간 면제자와 노동조합의 전임자) ① “근로시간 면제자”라 함은 노동조합 및 노동관계조정법 제2 4조 제4항에 의해 근로시간을 면제 받는 자로서, 교섭대표노동조합이 전임자 중에서 자유롭게 정하여 이를 회사에 통보한다.

- 2013. 4. 23. 노동조합2가 인천지방노동위원회에 노동조합1과 사용자가 노동조합2에게 노조전임자(타임오프), 편의제공(사무실) 등을 제공하지 않은 것은 합리적인 이유가 없는 차별이라는 취지로 공정대표의무 시정신청
- 2013. 6. 20. ① 전체조합원 수 중 21.6% 차지하는 제2노조에게 근로시간 면제시간을 전혀 부여하지 않은 것은 합리적인 이유가 없는 차별이고 ② 조합원 수 비중이 낮은 노동조합2에게 조합사무실을 제공하지 않았다는 시정만으로 합리적 이유 없이 차별하였다고 보기는 어렵다고 보아 근로시간면제 미부여에 대하여는 공정대표의무 위반, 사무실 미제공에 대하여는 기각 판정을 하였음. (인천지노위 2013. 6. 20. 판정, 인천2013공정4, 재심 미신청으로 확정됨.)

2. 단체협약 적용에서 차별 (근로시간면제 미부여)

- 2014. 10. 14. 노동조합1과 사용자가 2014년 단체협약을 체결함.

제39조(근로시간 면제자와 노동조합의 전임자) ① “근로시간 면제자”라 함은 「노조법」 제24조 제4항에 의해 근로시간을 면제받는 자로서, 교섭대표노동조합이 전임자 중에서 자유롭게 정하여 이를 회사에 통보한다.

② 회사는 고용노동부가 고시한 근로시간면제의 최대상한을 보장하도록 노력하며 근로시간면제의 상한에 대하여 교섭대표노동조합과 회사가 별도로 합의한다. 회사는 그 총량에서 근로시간 면제자가 다음 각 호 등의 활동을 자유롭게 할 수 있도록 보장하여야 한다.

1. 「노조법」 등 관련법령에 따른 활동
2. 노동조합 규약에 따른 각종 활동
3. 교통 및 기타 관련 활동 등

③ 회사는 근로시간면제의 상한이 소속 사업장의 소정근로시간에 부족 할 때에는 초과하는 시간에 대하여 무급전임을 인정한다.

④ 전임해제 사유가 발생한 때에는 회사는 전임자를 원직에 복직시켜야하며, 원직의 소멸로 복직이 불가능할 때에는 본인의 의사를 들어 원직과 대등하거나 그 이상의 대우로 복귀시켜야 한다.

⑤ 제 2항에서 정한 근로시간면제 한도에 노동관계법령 등에서 별도로 보장하고 있는 유급활동시간은 포함되지 않는다.

- 2014. 10. 15. 노동조합4가 노동조합1에게 근로시간 면제배분 관련 논의계획 통보해 줄 것을 요청하였음.
- 2014. 10. 24. 노동조합4가 사용자에게 노동조합1만 적용받고 있는 근로시간 면제시간을 노동조합4에게도 적용해줄 것을 요청하였음. (노동조합1은,2,717시간 적용. 그 외 노조 적용x)
- 2014. 11. 12. 노동조합4가 사용자에게 근로시간 면제제도 차별시정 재차 요구하였음.
- 2014. 11. 17. 노동조합4는 노동조합1이 교섭과정을 한 차례도 공개하지 않고 의도적으로 의견을 묵살하면서 근로시간 면제 한도시간을 단독으로 사용하는 행위는 공정대표의무 위반이라는 취지로 인천지방노동위원회에 공정대표의무 위반 시정신청을 하였음.
- 2015. 1. 13. 인천지방노동위원회는 ① 노동조합1과 사용자가 노동조합4에게 근로시간 면제한도를 부여하지 않은 행위는 공정대표의무 위반, ② 교섭과정에서의 공정대표의무 위반은 각하, ③ 나머지 시정신청에 대해서는 기각하는 판정을 하였음. (인천지방노동위원회 2015. 1. 13. 판정, 2014공정14)
- 2015. 4. 13. 중앙노동위원회는 사용자가 노동조합4에게 근로시간 면제시간을 적절히 배분하지 않은 행위에 대해 공정대표의무 위반 인정 (중노위 2015. 4. 13. 판정, 중앙2015

공정6,7)

- 2015. 12. 3. 서울행정법원은 ① 노조법 제24조 제4항은 근로시간 면제한도를 초과하지 않는 범위에서 근로시간 면제를 적용할 수 있는 것이고, 노조법 시행령 제11조의 2와 그 위임을 받은 근로시간 면제하고 고시에서 근로시간의 상한을 규정할 뿐 면제될 근로시간을 정하는 방법에 대해서는 별도로 규정하지 않고 있고, ② 공정대표의무는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합 사이에 절대적인 평등이나 단순 비례의 원칙이 적용되어야 한다는 것은 아니지만 불합리하거나 자의적인 차별까지 허용하는 것은 아니고, ③ 복수노조 사업장에서 각각 노동조합이 노조법 제24조 제4항에 따라 면제받을 근로시간은 조합원 수에 비례하여 배분되어야 하는 것은 아니지만 소수 노동조합도 노동조합의 유지 및 관리에 어느 정도 시간이 필요하므로 특별한 사정이 없는 한 소수노조의 근로시간 면제를 완전히 배제하는 것은 합리성을 인정받기 어렵고, ④ 노동조합4의 조합원수 25명은 사용자의 전체 조합원수 139명의 약 18%에 해당하므로 노동조합4가 근로시간 면제가 필요없을 정도로 소규모 노동조합이라고 보기 어려우며, ⑤ 근로시간면제는 단체협약 또는 사용자의 동의에 의해 정해지고, 사용자도 교섭대표노동조합과 다른 노동조합에 대한 공정대표의무를 지고 있으므로 노동조합별로 면제시간을 배분하는 것은 사용자의 개입이 불가피하고 노동조합이 자율적으로 결정하도록 방치할 수 없는 사항이며, ⑥ 사용자가 인천광역시에서 지원받는 노조전임자 인건비는 반드시 1명에 한하여 집행되어야 하는 것은 아니어서 노동조합1과 노동조합4에 지원금을 배분하여 집행하면 경영상의 부담이 가중된다고 보기 어렵고, ⑦ 노동조합4가 근로시간 면제를 조합원 수 확대수단으로 악용할 가능성이 있다고 인정할 증거가 없으며, ⑧ 노동조합은 조합원 수와 업무 등을 고려하여 각 노동조합이 면제받을 근로시간 배분기준을 마련하려는 노력을 하여야 함에도 이를 인정할 증거가 없고, 오히려 전체 조합원 수가 139명이어서 고시에 따른 면제한도가 연 3,000시간 이내이므로 노동조합1에게 부여된 연 2,717시간 외에 추가로 연 283시간의 범위 내에서 소수노동조합에게 근로시간 면제를 인정할 수 있음에도 경영상 부담이 가중된다는 이유로 노동조합4의 근로시간 면제요구를 거부한 점 등에 비추어보면 이는 노동조합4에 대해 근로시간 면제를 인정하지 않은 것은 합리적인 이유가 없으므로 공정대표 의무위반에 해당한다고 판결함. (서울행정법원 2015. 12. 3. 선고 2015구합64015 판결로 확정됨)

3. 단체협약 적용에서 차별 (조합사무실 미제공)

2020. 6. 19. 노동조합1과 사용자가 2020년 단체협약 체결함. (유효기간 2020. 1.1. ~ 2021. 12. 31.)

제40조(회사시설의 이용) ①회사는 노동조합에 사무실을 대여할 수 있고, 노동조합은 활동상 필요한 집기와 비품, 통신기 등 기타 시설을 회사와 협의하여 대여 및 이용할 수 있다. 단, 회사는 종전에 이미 대여 및 제공되어 온 사무실 등에 대하여 환수 및 제공 중단 할 수 없다.

- 사용자는 노동조합1과 노동조합3에게만 조합사무실을 제공하였음.
- 2019. 2. ~ 2020.6. 노동조합4는 사용자에게 조합사무실 제공 등을 논의하기 위해 기간 동안 7차례 면담 요구하였으나 면담이 이루어지지 않았고, 2019. 2. 사용자 부사장과 1차례 면담을 진행하였음.
- 2020. 6. 29. 노동조합4가 인천지방노동위원회에 사용자가 노동조합1에게만 조합사무실을 제공하고 노동조합4에게 사무실을 제공하지 않은 것은 공정대표의무 위반이라는 취지로 시정신청을 하였음.
- 2020. 10. 5. 인천지방노동위원회는 사용자의 사무실 미제공 행위에 대해 합리적 이유가 없는 명백한 차별에 해당하여 공정대표의무 위반을 인정함. (인천지노위 2020. 10. 5. 판정, 인천2020공정7, 재심 미신청으로 확정됨.)

■ 침해실태 총평

- 노동위원회가 공정대표의무 위반 판정을 해도 교섭대표노동조합의 소수 노동조합에 대한 차별(사무실 미제공, 근로시간 면제 미부여)이 계속해서 반복되고 있음
- 현행 공정대표의무 위반 시정신청은 실질적으로 소수 노동조합의 사업장내 조합활동을 보장하는 데 한계가 있으며, 사용자와 교섭대표노동조합이 소수 노동조합을 반복적, 지속적으로 차별하는 행위를 규율하기에는 부족함
- 공정대표의무 제도는 현재 교섭창구 단일화 절차가 노동3권을 침해하는 문제를 보완하기에는 한계가 있음

2-7-6	명칭	설립연도	조직대상	인원수	복수노조 후 조합원변동
회사	OOOO 주식회사	2003.12.4.		224	
노동조합1	한국노총 전국자동차노동조합 연맹 인천지역노동조합	2011.6.27.	인천지역 버스운송사 업 종사 노동자	87	91(2018. 10. 25.)→78(202 0.11.9.)
노동조합2	전국운수산업민주버 스노동조합	2011.7.15.	전국의 버스운송사 업 종사 노동자	2	7(2020.11.9.)
노동조합3	OOOO주식회사 노동조합	2011.7.22.	OOOO 종사 노동자	25	28(2018. 10. 25.)→16(202 0.11.9.)
노동조합4	민주노총 전국공공운수사회서 비스노동조합 (민주버스본부 인천지부 OOOO지회)	2013.10.21.	전국의 공공·운수 ·사회서비 스 업무에 종사하는 노동자	49	59(2018. 10. 25.)→70(202 0.11.9.)
노동조합5	OOOO주식회사 한우리노동조합	2016.8.	OOOO 종사 노동자	18(201 8. 10. 25.)	11(2020.11.9)
노동조합6	전국OOOO노동조 합	2018.5.21.	전국의 버스운송사 업 종사 노동자	1(2018 . 10. 25.)	
노동조합7	OO노조	2020.6.		4(2020 .11.9.)	

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input checked="" type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제4노조 설립
	<input type="checkbox"/> 기타(직접기재)			

□ 최초 창구단일화

2015. 5. 12. 노동조합1, 노동조합2, 노동조합3, 노동조합4가 교섭요구노조로 확정

2015. 5. 12. ~ 5. 17. 교섭요구노조 확정공고

2015. 6. 7. 노동조합1이 과반수노동조합으로 교대노조 확정

2017. 5. 1. 노동조합4 교섭요구

2017. 5. 2. 교섭요구사실공고

2017. 5. 10. 노동조합1, 노동조합2, 노동조합3, 노동조합4가 교섭요구노동조합으로 확정

2017. 6. 28. 노동조합1이 과반수노동조합으로 교대노조 확정

□ 최근 창구단일화

2019. 10. 2. 교섭요구

2019. 10. 28. 사용자가 노동조합1의 개별교섭 요구에 동의하여 개별교섭 실시

사용자 의사에 의해 결정되는 개별교섭

○ 사용자 의사에 의해 결정 되는 개별교섭

- 2019. 7. 3. 사용자는 '0000조합'에 2018년 단체협약과 2019년 임금협약에 대한 체결 권한을 위임하였고, 0000조합과 노동조합1이 2018년 단체협약(유효기간 2018. 8. 1. ~ 2019. 12. 31.) 및 2019년 임금협약(유효기간 2019. 2. 1. ~ 2019. 12. 31.)을 체결하였음.

- 2019. 10. 1. 노동조합1, 4를 비롯한 5개 노동조합이 사용자에게 2020년 단체협약 및 임금협약 교섭요구하였음.

- 2019. 10. 28. 사용자가 노동조합1의 개별교섭 요구에 동의하여 5개 노동조합에 대하여 개별교섭 진행하기로 하였음

*종전 개별교섭이 진행된 적은 없고, 조합원수 변동으로 노동조합4의 조합원 수가 증가하는 추세에서 노동조합1의 개별교섭 요구에 사용자가 동의하였음

- 2019. 10. 30. 노동조합4가 노동조합3과 노동조합5로부터 교섭권한을 위임 받고 과반수노동조합임을 통지하였음.

- 2020. 6. 19. 노동조합1과 사용자가 2020년 임금협약 (2020. 1. 1. ~ 12. 31.)과 2020년 단체협약(유효기간 2020. 1.1. ~ 2021. 12. 31.)을 체결함.

- 2020. 7. 29. 노동조합3이 2020. 7. 28.자로 노동조합4에게 위임한 교섭 및 체결권한을 철회한다고 사용자에게 통보하였음.

- 2019. 12. 24. ~ 2020. 7. 30. 노동조합4와 사용자가 총 11차례 교섭을 진행하였으나,

합의가 이루어지지 않았음.

- 2020. 8. 11. 노동조합4가 사용자에게 교섭 결렬을 통보하고 인천지방노동위원회에 노동쟁의 조정신청을 하였음.
- 2020. 9. 10. 노동조합4와 사용자가 인천지방노동위원회의 조정안을 수락하였음.
- 2020. 10. 26. 노동조합4가 사용자에게 2021년 임금협약 교섭요구
- 2020. 10. 28. 사용자는 노동조합4에게 '차기 교섭창구단일화 절차는 2021. 10.예정'이라고 회신하며 교섭요구 사실을 미공개하였음.
- 2020. 10. 29. 노동조합4가 2020. 10. 26. 이 사건 사용자에게 교섭을 요구하였으나 사용자가 교섭요구사실을 공개하지 않은 것은 위법하다는 취지로 인천지방노동위원회에 교섭요구사실 공고에 대한 시정신청을 하였음.
- 2020. 11. 9. 인천지방노동위원회는 사용자가 0000조합에 2020년 임금협약체결 권한을 위임한 적 없고, 2019. 12. 31. 임단협 만료 후 개별교섭 진행 중이므로 교섭요구사실 공고할 의무가 없다고 보아 '각하' 판정하였음.(인천지방노동위원회 2020. 11. 9. 결정, 2020교섭9 -> 중노위 2020. 12. 14. 판정, 중앙2020교섭63에서 재심신청 기각되어 확정됨)
* 사업장 내에 노동조합1과 체결한 단체협약 외에 별도로 체결된 단체협약은 존재하지 않음. 사용자는 노동조합1과 체결한 임단협 내용대로 사업장 근로자들에게 임금을 지급하고 있음.

공정대표의무 위반

1. 조합사무실 미제공 공정대표의무 위반

- 2016. 11. 21. 교섭대표노동조합인 노동조합1과 사용자가 2016년 단체협약(유효기간 2016. 8. 1. ~ 2018. 7. 31.)과 2016년 임금협약(유효기간 2016. 8. 1. ~ 2017. 7. 31.)을 체결하였음.

제39조(회사시설의 이용) ①회사는 노동조합에 사무실을 대여할 수 있고, 노동조합은 활동상 필요한 집기와 비품, 통신기 등 기타 시설을 회사와 협의하여 대여 및 이용할 수 있다. 단, 회사는 종전에 이미 대여 및 제공되어 온 사무실등에 대하여 환수 및 제공중단 할 수 없다.

- 2017. 7. 26. ~ 11. 8. 노동조합4가 2017년 임금협약 체결 교섭 과정에서 노동조합1에게 3차례에 걸쳐 노조 사무실 제공에 대한 내용이 포함된 교섭요구안을 전달하고 협의할 것을 요청하였으나, 노동조합1로부터 답변이 없었음.
- 2017. 9. 5. 노동조합1이 사용자에게 소수노조 요구안을 전달하였음.
- 2017. 12. 21. 노동조합1과 사용자가 2017년 임금협약(유효기간 2017. 8. 1. ~ 2019. 1. 31.)을 체결하였음. 노동조합4에 대한 사무실 제공은 논의되지 않았음.

- * 해당사업장에서 노동조합1은 2007년부터 사무실을 제공받아 사용하고 있으며, 그 외 노조는 사무실 제공받지 못함
- 2018. 3. 8. 노동조합4가 사용자가 노동조합1에게만 조합사무실을 제공하고 노동조합4에게는 사무실을 제공하지 않는 것은 공정대표의무 위반이라는 취지로 인천지방노동위원회에 공정대표의무 위반 시정신청을 하였음.
- 2018. 6. 15. 인천지방노동위원회는 단체협약 조항에도 불구하고 노동조합4에게 조합사무실을 제공하지 않아 명백한 차별이 존재하고, 노동조합 사무실이 노동조합의 존립과 발전에 필요한 일상적인 업무가 이루어지는 공간으로서 필수적이고 핵심적인 요소임에도, 노동조합1과 사용자는 노동조합4의 의견을 청취하거나 협의, 의논하는 등의 노력이 없었고, 사용자의 부지를 살펴보면 노동조합1이 사용하고 있는 컨테이너 주변에 추가로 컨테이너를 놓을 공간이 충분한 것으로 보아서 공정대표의무 위반에 해당한다고 판정하였음. (인천지방노동위원회 2018. 6. 15. 판정, 인천2018공정3-> 중앙노동위원회 2018. 11. 1. 판정, 중앙2018공정30으로 확정됨.)
- 2019. 1. 21. 사용자가 소수노동조합들에 공동 노동조합 사무실 제공 (노동조합2, 노동조합6에게는 미제공)
- 2019. 8. 13. 인천지방노동위원회는 노동조합2가 조합사무실 미제공이 공정대표의무 위반이라는 취지로 시정신청한 사건에서 조합사무실 미제공과 관련하여, 사용자가 다른 노동조합과 함께 사용할 수 있는 공동사무실을 제공하는 등 합리적인 제안을 하였음에도 노동조합2가 이를 거부한 것으로 이를 공정대표의무 위반으로 볼 수는 없다고 하여 기각판정을 하였음. (인천지노위 2019. 8. 13. 판정, 인천2018공정10, 재심 미신청으로 확정됨.)

2. 근로시간면제시간 미부여 공정대표의무 위반

- 2016. 11. 21. 노동조합1과 사용자가 2016년 단체협약(유효기간 2016. 8. 1. ~ 2018. 7. 31.)과 2016년 임금협약(유효기간 2016. 8. 1. ~ 2017. 7. 31.)을 체결하였음.
- 2017. 5. 1. 노동조합2가 사용자에게 임금협약 교섭 요구하였음.
- 2018. 1. 24. 노동조합4가 노동조합1에게 근로시간면제시간 추가 배분 및 사무실 제공을 요청하였음.
- 2018. 8. 17. 노동조합1과 사용자가 2018년 근로시간 면제협약서(유효기간 2018. 8. 17. ~ 2019. 7. 31.)를 체결하였음.

구분	조합원 수(명)	비율(%)	근로시간면제 시간 배분 (9.5시간/1일)		비고
			면제시간	면제일수	
계	166	100	2,993	315	-
노동조합1	84	50.6	2,546	268	전임 1명

노동조합2	3	1.8	-	-	-
노동조합3	24	14.5	133	14	부분전임 1명
노동조합4	55	33.1	314	33	

- 2019. 7. 3. 노동조합1과 사용자가 2018년 단체협약(유효기간 2018. 8. 1. ~ 2019. 12. 31.)을 체결하였음.

제39조(회사시설의 이용) ①회사는 노동조합에 사무실을 대여할 수 있고, 노동조합은 활동상 필요한 집기와 비품, 통신기 등 기타 시설을 회사와 협의하여 대여 및 이용할 수 있다. 단, 회사는 종전에 이미 대여 및 제공되어 온 사무실등에 대하여 환수 및 제공중단 할 수 없다.

제41조(근로시간면제자와 노동조합의 전임자) ① “근로시간면제자”라 함은 노동조합 및 노동관계조정법 제24조 제4항에 의해 근로시간을 면제받는 자로서, 교섭대표노동조합이 전임자 중에서 자유롭게 정하여 이를 회사에 통보한다.

② 회사는 고용노동부가 고시한 근로시간면제의 최대 상한을 보장하도록 노력하며 근로시간면제의 상한에 대하여 교섭대표노동조합과 회사가 별도로 합의한다. 회사는 그 총량에서 근로시간 면제자가 다음 각 호 등의 호라동을 자유롭게 할 수 있도록 보장하여야 한다.

1. 노동조합 및 노동관계조정법 등 관련법령에 따른 활동
2. 노동조합 규약에 따른 각종 활동
3. 교통 및 기타 관련 활동 등

- 2019. 8. 13. 인천지방노동위원회는 근로시간면제 미부여와 관련하여, ① 소수노동조합도 노동조합 유지관리에 필요한 최소한의 시간은 필요하며, ② 노동조합1은 노동조합2에게 근로시간면제 배분을 위한 회의시실을 통보하지 않고 노동조합2를 제외한 나머지 노동조합 관계자들만 모여 회의를 진행하였고, 노동조합2를 제외한 나머지 노동조합들에게만 근로시간 면제시간을 배분하는 내용으로 협의를 하였고, ③ 실제 노동조합2에게 근로면제시간 배분도 전혀 이루어지지 않았고, ④ 노동조합1이 근로시간 면제한도내에서 노동조합2에게 근로시간면제시간을 배분하기 위해 합리적인 배분기준을 마련하기위한 어떠한 노력을 기울였다고 하기 어려우므로 공정대표의무를 위반한 것으로 판단하였음. 그러나, 조합사무실 미제공과 관련하여, 사용자가 공동사무실을 제공하는 등 합리적인 제안을 하였음에도 노동조합2가 이를 거부한 것으로 이를 공정대표의무 위반으로 볼 수는 없다고 하여 기각판정을 하였음. (인천지노위 2019. 8. 13. 판정, 인천2018공정10, 재심 미신청으로 확정됨.)

■ 침해실태 총평

- 사용자가 개별교섭 동의 여부를 결정할 수 있는 현재 제도 하에서는 사용자가 노동조합의 교섭권을 박탈하기도 하고 보장하기도 함. 현재 교섭창구 단일화 절차는 사용자가 교섭 상대방을 정하는 제도로 작용하고 있음
- 공정대표의무 제도는, 노동조합의 조합활동에 필요한 기초적인 조합사무실에 대하여 차별의 합리적 이유를 넓게 인정하고, 조합원수가 적은 경우 조합사무실을 미제공해도 차별이 아니라고 판단하는 등 소수 노동조합의 교섭권 박탈의 문제를 보완하는 데 한계를 드러내고 있음

2-7-7	명칭	설립연도	조직대상	인원수	복수노조 후 조합원변동
회사	주식회사 ○○○○	1997.11 .5.		228	
사용자단체	통합인천광역시버스운 송사업조합				
노동조합1	한국노총 전국자동차노동조합연 맹 인천지역노동조합 ○○○○노동조합	1998.5. 15.	○○○○에 근무하는 운전직 노동자	148(201 3.9.24.)	168(2014.5 .)
노동조합2	민주노총 전국공공운수사회서비 스노동조합 (민주버스본부 인천지부 ○○○○지회)	2013.9. 2.	전국의 공공·운수· 사회서비스 노동자	47(2013 .9.24.)	27(2014.5.)
노동조합3	○○○○동부지점노동 조합		○○○○동부 지점 노동자	42(2013 .9.30.)	45(2014.5.)

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input checked="" type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<input type="checkbox"/> 기타(직접기재)			

□ 최초 창구단일화

2013. 9. 24. 노동조합1, 노동조합2 사용자에게 교섭요구
2013. 9. 24. ~10. 1. 교섭요구사실 공고
2013. 9. 30. 노동조합3 사용자에게 교섭요구
2013. 10. 2. ~ 10. 7. 교섭요구노조 확정공고
2013. 10. 22. 노동조합1은 사용자에게 과반수노동조합 통지
2013. 10. 22. ~10. 27. 과반수노동조합 확정공고
2013. 10. 28. 노동조합1이 과반수노동조합으로 교섭대표노동조합으로 확정

공정대표의무 위반

○ 단체교섭 과정 및 단체협약 적용상 근로시간면제 미부여 공정대표의무 위반

- 2013. 9. 23. 노동조합1의 상급단체와 사용자단체가 2013년 단체협약 체결하였음.
- 2013. 10. 29. 노동조합1이 상급단체에 단체협약 및 임금협약 체결에 관한 일체의 권한을 위임하였고, 사용자도 사용자 단체협약 체결과 관련한 권한을 위임하면서 2013년 단체협약을 추진하였음.

제39조(근로시간 면제자와 노동조합의 전임자) ① “근로시간면제자”라 함은 노동조합 및 노동관계조정법 제24조 제4항에 의해 근로시간을 면제받는 자로서, 교섭대표노동조합이 전임자 중에서 자유롭게 정하여 이를 회사에 통보한다.

② 회사는 고용노동부가 고시한 근로시간면제의 최대 상한을 보장하도록 노력하며 근로시간면제의 상한에 대하여 교섭대표노동조합과 회사가 별도로 합의한다. 회사는 그 총량에서 근로시간 면제자가 다음 각 호 등의 호리동을 자유롭게 할 수 있도록 보장하여야 한다.

1. 노동조합 및 노동관계조정법 등 관련법령에 따른 활동
2. 노동조합 규약에 따른 각종 활동
3. 교통 및 기타 관련 활동 등

*사용자는 2013. 11. 1.이전부터 노동조합1에게 근로면제 시간을 부여해왔으며, 노동조합3은 실경영자, 관리자, 주된 영업소를 달리하는 동부지점에서 근로시간 면제를 부여받았고, 노동조합2는 그간 근로시간 면제를 전혀 부여받지 못함.

* 이러한 근로시간 면제 배분행태는 단체협약 체결 이전부터 이루어진 것이고, 2013년 단체협약 내용 중 근로시간 면제 조항은 이전 단체협약 내용과 동일하며 변경사항은 없음.

노동조합	조합원수	근로시간면제	
		면제자	면제시간
노동조합1	168	풀타임 전임	2,717
노동조합2	27	-	-
노동조합3	45	파트타임 전임	912
계	240	2명	3,629

- 2013. 11. 11. 사용자가 2013년 단체협약을 사업장에 공고하였음.
- 2013. 11. 12. 노동조합1이 2013년 단체협약 및 임금협약 체결사실을 공지하였음.
- 2013. 12. 20. 노동조합1이 노동조합2에게 2013년 임금협정 등 단체협약 사본을 공문으로 발송하였음.
- 2014. 3. 11., 3. 19. 노동조합2가 노동조합1이 노동조합2와의 의견수렴 및 논의 없이 근로시간 면제시간을 단독으로 사용한 행위는 공정대표의무 위반이며, 사용자가 근로시간 면제시간을 노동조합2를 제외한 다른 노동조합에게 제공한 것은 노동조합 간 차별행위로서

부당노동행위에 해당한다는 취지로 인천지방노동위원회에 구제를 신청하였음.

- 2014. 5. 9. 인천지방노동위원회는 사용자의 근로시간 면제 차별행위는 단체협약 체결 이전부터 존재하여왔고, 노동조합2 또한 이를 인지하고 있었던 것으로 판단되어 공정대표의 무 위반 시정신청 제척기간의 기산점은 2013년 단체협약 체결일인 2013. 11. 1.로 보는 것이 타당한데, 노동조합2의 시정신청 일자가 2014. 3. 11. 이므로 제척기간을 초과하여 각하판정 하였음. 또한, 부당노동행위와 관련하여 단체협약 제39조 제1항에 따라 근로시간 면제자를 결정할 권한은 노동조합에게 있고, 노동조합1과 노동조합2간에 근로시간 면제 배분에 대한 합의가 되지 않는 한 사용자로서는 근로시간 면제를 강제로 배분하거나 임의로 결정하여 통보할 수 있는 권한이 없으므로 근로시간 면제를 제공하지 않은 것이 부당노동행위 의사에서 기인한 것이라고 단정할 수 없으며, 노동조합3은 별도로 운영되고 있어, 사용자는 단체협약에 근거하여 노동조합1에게만 근로시간면제시간을 제공하고 있는 것이고, 노동조합2에 대한 부당노동행위 의사를 가지고 근로시간 면제제공을 거부하였다고 보기는 어려워 부당노동행위에 대해서 기각판정을 하였음. (인천지노위 2014. 5. 9. 판정, 인천 2014공정9/부노12, 재심 미신청으로 확정됨.)

■ 침해실태 총평

- 노동위원회는 단체협약 체결 이후 교섭대표노동조합이 단체협약 체결 이전과 동일하게 근로시간 면제를 사용해 왔으니 차별이 있는 날은 단체협약 체결 이후의 특정한 날로 볼 수 없고, 단체협약 체결 시부터 차별이 발생한 것이라고 판단하고, 제척기간을 초과했다는 이유로 각하하였음
- 노동위원회에 공정대표의무 위반 시정신청을 하는 것은 노동조합이 법원에 소송을 제기하는 것보다 쉽게 접근할 수 있는 절차인데, 제척기간에 대한 해석을 엄격하게 하여 구제를 어렵게 하고 있음
- 이처럼 소수 노동조합이 합리적 이유 없는 차별을 받아서 공정대표의무로 다투고자 하는 경우 그 구제가 용이하지 않은 측면이 있음

2-7-8	명칭	설립연도	조직대상	인원수
회사	△△△△ 합자회사 → ○○○○○ 합자회사	1992.7.11.		170
노동조합1	한국노총 전국자동차노동조합연맹 인천지역노동조합	2012.11.12.	인천지역 버스운송사업 노동자	150 (2013. 10. 5.)
노동조합2	민주노총 전국공공운수사회서비스 노동조합 (민주버스본부 인천지부 ○○○○○지회)	2013.2.20.	전국의 공공·운수·사 회서비스 노동자	9 (2013. 10. 5.)

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input checked="" type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<input type="checkbox"/> 기타(직접기재)			

<p><input type="checkbox"/> 최초 창구단일화</p> <p>2013. 10. 5. 노동조합1, 노동조합2 교섭요구 노동조합으로 확정 2013. 10. 31. 노동조합1이 과반수노동조합으로 교섭대표노동조합으로 확정됨.</p>

공정대표의무 위반

○ 단체협약 차별적용 (근로시간 미부여, 조합사무실 미제공), 교섭과정에서의 차별

- 2013. 11. 7. 노동조합2가 교섭대표노조인 노동조합1에게 소수노조의 요구 수렴을 요청하는 공문을 발송하였음. → 교섭대표노조인 노동조합1 답변 없었음.
- 2013. 11. 12. ~ 2014. 4. 25. 노동조합1과 사용자 사이에 10여 차례 교섭회의 및 단체협약 체결 과정에서 노동조합2를 참여시키거나 협의한 사실이 없었음.
- 2014. 4. 25. 노동조합1과 사용자 단체협약을 체결함
- 공정대표의무 위반과 관련한 단체협약 (유효기간 2014. 4. 1. ~ 2016. 3. 31.) 내용은 다음과 같음

제5조(회사시설의 이용 및 통보사항) ① 회사는 노동조합 활동상 필요한 집기, 비품, 통

신, 기타시설은 회사와 합의하여 대여 및 이용할 수 있다.

제6조(노동조합대표의 활동보장)

회사는 노조대표자(조합원1명)가 근무시간 중 상당한 노조활동에 필요한 시간을 요구하여 회사가 이를 인정한 경우 유급으로 인정한다.

유급인정은 노동조합의 각종 교육, 상급단체 회의, 단위분회는 1회를 근무한 것으로 간주하여 기본급(통상임금)을 지급한다.

- 조합원 규모별 근로시간 면제 한도가 3,000시간 이내인 사업장인데 조합원 148명인 교섭 대표노동조합이 부여받고 있는 근로시간면제시간은 2,640시간이었음
- * 사용자는 노동조합1의 지부장 1인에 대하여 연간 2,640시간(완전전임)의 근로시간면제를 보장하고 있으며, 노동조합2에게는 근로시간 면제를 부여하지 않았음.
- * 사용자는 노동조합2의 근로시간 면제, 사무실 제공에 대한 어떠한 요구나 협의를 요청하지 않았으며, 노동조합1의 조합사무실은 2003년부터 기존의 기업별 노동조합이 사용해오던 것을 그대로 사용하는 것일 뿐 그 외에 다른 시설이나 비품 등을 제공한 바 없음.
- 2014. 9. 15. 인천지방노동위원회는 근로시간면제시간 미부여와 관련하여 ① 소수노조도 근로자의 처우개선 활동을 위한 최소한의 시간이 필요하며 ② 노동조합1과 사용자가 교섭 과정에서 노동조합2의 교섭요구사항을 성실하게 확인하고 협의하였다고 보기 어려우며, 결과적으로 노동조합1 지부장 1인에게만 단독으로 근로시간 면제를 부여하였고, ③ 노동조합2에게 근로시간 면제시간을 배분하는 것이 현실적으로 어려워보인다고 볼 만한 자료도 없어(조합원 규모별 근로시간 면제 한도가 3,000시간 이내인 사업장에서 조합원 148명인 교섭대표 노동조합이 부여받고 있는 2,640시간에 비례해서 산술적으로 계산해 보면 조합원이 9명인 노동조합2에게도 160시간 정도의 근로시간 면제를 부여할 수 있는 여지가 충분함에도 불구하고 노동조합1은 그러한 노력을 전혀 하지 않았음), “지방자치단체로부터 노조전임자 1명에 대한 임금분만 지급 되고 있어 노동조합2에게 추가로 부여하기가 곤란하다”는 것과 같은 교섭대표노동조합과 사용자의 주장은 소수노조 차별에 대한 합리적 이유로 허용되어서는 곤란하며, 합리적 수준에서 적정하게 근로면제시간을 배분하여야함에도 자율적 합의 없이 노동조합1에게만 단독으로 근로시간면제를 부여한 것은 공정대표의무 위반이라고 판정함. 한편, 조합사무실 미제공과 관련하여 ① 노동조합1, 2의 조합원수를 비교해볼 때 사무실을 제공하지 않는 것이 사회통념상 충분히 용인될 수 있고, ② 단체협약 제5조는 사용자가 노동조합의 의견을 듣고 제반여건을 고려하여 결정할 사항일뿐이고 당연히 제공해야할 의무가 아니며, ③ 노동조합2가 사무실 제공등과 관련한 직접적인 요청을 한 사실이 없고, 노동조합1의 사무실 사용에 대하여 다툼이 없었으며, 필요시 회사의 교양실을 사용가능한 점등에 비추어볼 때 공정대표의무 위반이라고 보기 어려워 기각판정을 하였음.(인천지방노동위원회 2014. 9. 15. 판정, 인천2014공정12 -> 중앙노동위원회 2015. 1. 8. 판정, 중앙2014공정25,26병합으로 확정됨)

■ 침해실태 총평

- 버스사업장에서 교섭대표노동조합과 사용자는 근로시간 면제 고시 한도보다 낮은 근로시간 면제에 합의하고, 지방자치단체의 임금 지원을 핑계로 소수노동조합을 차별하여 소수노동조합의 기본적인 노조 활동을 어렵게 하는 경우가 왕왕 발생하였음
- 사용자가 교섭대표노동조합과 배타적으로 교섭할 수 있도록 하는 현재 교섭창구 단일화 절차로 인해 소수 노동조합의 노동조합 활동은 침해되고 있는 것임

2-7-9	명칭	설립연도	조직대상	인원수	복수노조 후 조합원변동
회사	OOOO 주식회사	1979.8.16.		255	
노동조합1	한국노총 전국자동차노동조합연 맹 인천지역노동조합	1988.9.10.	인천지역 버스 노동자	235(201 6.5.2.)	225(2017.7.)
노동조합2	민주노총 전국공공운수사회서비 스노동조합 (민주버스본부 인천지부 OOOO지회)	2006. 11.30.	전국의 공공·운수 ·사회서비 스 노동자	20(2016. 5.4.)	28(2017.7.)

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최 초 노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최 초 노조설립 후 페이퍼노조	<input checked="" type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<input type="checkbox"/> 기타(직접기재)			

최초 창구단일화

2014. 5. ~ 6. 5. 교섭창구단일화절차 진행, 노동조합1이 과반수노동조합으로 교섭대표노동조합으로 확정

최근 창구단일화

2016. 5. 2. 노동조합1 교섭요구
2016. 5. 2. ~ 5. 9. 교섭요구사실공고
2016. 5. 4. 노동조합2 교섭요구
2016. 5. 10. ~ 5.15. 교섭요구노동조합 확정공고
2016. 6. 5. 노동조합1이 과반수 노동조합으로 교섭대표노동조합으로 확정

공정대표의무 위반

1. 단체협약 적용 차별(근로시간 면제 미부여, 조합사무실 미제공)

- 2015. 4. 30. 노동조합2가 사용자와 노동조합1이 근로시간 면제 제공, 조합사무실 제공 및 단체교섭 과정에서의 정보를 공유하지 않은 것이 공정대표의무 위반이라는 취지로 인천지방노동위원회에 시정신청을 하였음.
- 2015. 6. 22. 인천지방노동위원회는 근로시간 면제 제공하지 않은 행위에 대해 ①소수노조

인 노동조합2에게 근로시간 면제를 전혀 부여하지 않은 것은 명백한 차별이고 ② 근로시간 면제 한도를 조합원 수에 비례하여 할당해야 하는 것은 아니더라도 소수노조를 근로시간 면제에서 완전히 배제하는 것은 합리성을 인정받기 어렵고 ③ 소수노조에게도 조합원들에 대한 고충처리등 노동조합 활동을 위한 최소한의 시간이 필요한 점 등을 고려해볼 때 근로시간 면제를 전혀 부여하지 않은 것은 합리적인 이유가 없는 차별이어서 공정대표의무 위반 인정, 노동조합 사무실 미제공 행위에 대해서는 사무실 제공은 사용자가 회사의 제반 여건 등을 고려하여 결정할 사항으로 모든 노동조합에게 당연히 제공해야 할 의무는 없고, 노동조합1과 2의 조합원 수(236명vs16명)를 비교해 볼 때 사무실을 제공하지 않은 행위가 합리성이 결여된 부당한 차별에 해당한다고 보기는 어렵다고하여 공정대표의무 위반 기각, 단체교섭 과정에서 정보를 공유하지 않은 행위에 대해 공정대표의무 위반 각하판정을 하였음. (인천지노위 2015. 6. 22. 판정, 인천2015공정5 -> 중앙2015공정39, 40 병합 합의취하로 확정됨.)

- 2015. 10. 26. 노동조합1과 사용자는 노동조합1에게는 근로시간 면제자 1인 완전전임, 노동조합2에게는 월 1일(9.5시간) 면제를 배분한다는 내용의 근로시간 면제협약서를 체결하고, 이에 따라. 노동조합1에게 2,717시간, 노동조합2에게 114시간을 부여하였음.

2. 단체협약 적용 차별(근로시간 면제 미부여, 조합사무실 미제공)

2016. 6. 16. 노동조합1과 사용자 단체교섭 시작

2016. 11. 21. 노동조합1과 사용자가 2016년도 단체협약(유효기간 2016. 8. 1. ~ 2018. 7. 31.) 체결하였음.

제39조 (회사시설의 이용) ① 회사는 노동조합에 사무실을 대여할 수 있고, 노동조합은 활동상 필요한 집기와 비품, 통신기 등 기타 시설을 회사와 협의하여 대여 및 이용할 수 있다. 단, 회사는 종전에 이미 대여 및 제공되어 온 사무실 등에 대하여 환수 및 제공중단 할 수 없다.

제41조 (근로시간 면제자와 노동조합의 전임자) ① “근로시간 면제자”라 함은 노동조합 및 노동관계조정법 제24조제4항에 의해 근로시간을 면제받는 자로서, 교섭대표노동조합이 전임자 중에서 자유롭게 정하여 이를 회사에 통보한다.

② 회사는 고용노동부가 고시한 근로시간 면제의 최대 상한을 보장하도록 노력하며 근로시간 면제의 상한에 대하여 교섭대표노동조합과 회사가 별도로 합의한다. 회사는 그 총량에서 근로시간 면제자가 다음 각 호 등의 활동을 자유롭게 할 수 있도록 보장하여야 한다.

1. 노동조합 및 노동관계조정법 등 관련법령에 따른 활동
2. 노동조합 규약에 따른 각종 활동
3. 교통 및 기타 관련 활동 등

- ③ 회사는 근로시간 면제의 상한이 소속 사업장의 소정근로시간에 부족한 때에는 초과하는 시간에 대하여 무급전임을 인정한다.
- ④ 전임 해제사유가 발생한 때에는 회사의 전임자를 원직에 복직시켜야 하며, 원직의 소멸로 복직이 불가능할 때에는 본인의 의사를 들어 원직과 대등하거나 그 이상의 대우로 복귀시켜야 한다.
- ⑤ 제2항에서 정한 근로시간 면제 한도에 노동관계법령 등에서 별도로 보장하고 있는 유급활동시간은 포함되지 않는다.

- 2017. 1. 16. 사용자는 노동조합1에게 차고지 내 노동조합 사무실을 제공하고 있으나 노동조합2에게는 사무실을 제공하지 않고 있어, 노동조합2가 사용자에게 노조사무실 및 편의를 제공해 줄 것을 요청하는 문서를 발송하였음.
 - 2017. 2. 20. 노동조합2가 근로시간 면제 제공, 조합사무실 제공 및 단체교섭 정보 제공 등과 관련하여 노동조합1과 사용자가 공정대표의무를 위반하였다는 취지로 인천지방노동위원회에 시정신청을 하였음.
 - 2017. 3. 14. 노동조합1이 노동조합2에게 근로시간 면제에 관한 협의를 위한 의견을 요청하였음. -> 노동조합2는 고용노동부 근로시간 면제 한도 고시에 따라 제공 가능한 한도 시간인 4,000시간 중 노동조합1이 사용하는 2,622시간을 제외한 1,378시간을 배분하여 줄 것을 요구하였음. 이에 대해 사용자와 노동조합1은 노동조합2에게 현재 근로가 면제되는 114시간에 추가로 57시간 배분하는 것을 제안하였음.
 - 2017. 7. 4. 인천지방노동위원회는 근로시간면제와 관련하여 ① 노동위원회의 시정명령 및 당사자 합의를 거쳐 노동조합2에게 연 114시간의 근로시간면제가 배분되고 있고, ② 중앙 2015공정39,40 병합 합의 취하에 노동조합2의 의사도 포함되어 있고, 연간 114시간의 근로시간 면제 배분에 동의하여 이의를 제기하지 않았던 것으로 보는 것이 합리적이고, 이후 상당기간동안 문제를 제기하지 않았으며, ③ 노동조합2의 조합원 수가 기존의 합의의 변경을 요할 정도로 상당한 변동이 있었다고 볼 수 없으며, ④ 사용자가 반드시 고시에 명시된 근로시간 면제한도까지 제공해야 하는 의무가 있는 것은 아니고, 당사자 간에 자율적으로 결정하는 것이므로 한도까지 배분을 요구하는 것은 무리가 있으며, ⑤ 동종사업장 중 한도까지 근로시간 면제를 제공하고 있는 사업장이 없고, ⑥ 사용자와 노동조합1이 노동조합2에게 연 57시간을 추가로 배분할 것을 제안하는 등 협의를 위해 노력하였으나 노동조합2가 구체적인 사유없이 이를 거부하였다는 점 등을 고려하여 볼 때 현재의 근로시간 면제 규모에 합리적인 이유없이 차별을 하거나 문제해결을 위한 노력을 다하지 않았다고 보기 어려워 공정대표의무 위반이라고 보기 어렵다고 하여 기각판정을 하였음.
- 또한, 사무실 미제공과 관련하여 ① 노동조합2의 조합원수가 28명으로 전체 조합원 수의 11.1%에 불과하다고 하나 사무실은 노동조합의 존립과 발전에 필요한 일상적인 업무가 이루어지는 공간으로서 노동조합의 활동을 위해 필수적이고 핵심적인 요소로서 조합원 수가 작다는 것이 소수노조에게 사무실을 제공하지 않는 합리적인 이유라고 보기 어렵고, ② 노

동조합2가 계속해서 사무실 제공을 요청하고 있음에도 노동조합1에게 본사 건물 옥상에 사무실 제공하여 오다가 차고지 이전과 함께 사무실을 차고지로 옮겨 제공하는 등 적극 지원하는 반면, 노동조합2의 요청에는 계속적인 거부로 일관하고 있으며, 의견청취내지 협의의 노력을 한 적이 없으며, 사무실 또한 제공하지 않았다는 점 등에서 노동조합 간의 차별적인 노동조합 사무실 제공에 대해 합리적인 이유를 찾아볼 수 없어 공정대표의무 위반을 인정하였음.

한편, 단체교섭 진행과정에서의 공정대표의무 위반과 관련하여, 노동조합1이 노동조합2에게 교섭과정에 있어 어떠한 설명이나 공지도 없었고 단순히 단체협약을 체결한 후 단체협약 사본만을 전달한 바 있다는 사실이 인정되어 소수노조인 노동조합2의 제한된 교섭권을 대표하여 이행하여야 할 의무를 충분히 이행하였다고 보기 어렵다고 할 것이나, 2016. 11. 21. 단체협약이 체결되어 교섭이 종료되었고, 노동조합2가 동 단체협약의 효력을 인정하고 있어 시정신청의 이익이 없다고 보아 각하판정을 하였음. (인천지노위 2017. 7. 4. 판정, 인천2017공정1, 재심미신청으로 확정됨.)

■ 침해실태 총평

교섭대표노동조합의 교섭 과정에서의 절차적 공정대표의무 위반에 대하여는 합리적 이유 없는 차별이 있다고 하더라도, 단체협약을 이미 체결한 경우 적절한 구제를 받지 못하고 있음
교섭대표노동조합이 되지 못 한 교섭 참여 노조들의 단체교섭권이 박탈되는 기본권 침해를 공정대표의무 제도만으로는 보완할 수 없음

2-7-10	명칭	설립연도	조직대상	인원수
회사	OOOO 주식회사	1999.1.1.		190
노동조합1	OOOO(주)노동조합	2001.12.27.	OOOO에 근무하는 노동자	113 (2017. 5. 16.)
노동조합2	전국운수산업민주버스노 동조합	2013.5.28.	전국 버스운송사업 노동자	28(2017. 5. 11.)
노동조합3	민주노총 전국공공운수사회서비스 노동조합 (민주버스본부 인천지부 OOOO지회)	2014.2.6.	전국의 공공·운수·사회 서비스 노동자	18 (2017. 5. 4.)

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input checked="" type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제3노조 설립
	<input type="checkbox"/> 기타(직접기재)			

최근 창구단일화

2017. 5. 4. 노동조합3 교섭요구
2017. 5. 8. 노동조합3 교섭창구단일화 절차 속행 요구
2017. 5. 10. ~ 17. 교섭요구사실 공고
2017. 5. 11. 노동조합2 교섭참여
2017. 5. 16. 노동조합1 교섭참여
2017. 5. 18. ~ 23. 교섭요구노조 확정 공고
2017. 5.18. 노동조합2 교섭요구노조 확정공고 이의신청
2017. 7. 13. 노동조합1 과반노조 통지
2017. 7. 13. ~ 20. 과반노조 공고
2017. 7. 21. 노동조합1 과반수노동조합으로 교섭대표노동조합으로 확정

공정대표의무 위반

○ 단체교섭 과정 및 단체협약 적용상 근로시간면제 배분 차별, 조합사무실 미제공 차별
- 2015년경부터 별도 협약서 없이 노동조합1에 2,622시간, 노동조합2에 456시간, 노동조합3

에 228시간 근로시간 면제시간을 배분해왔음. 또한, 사용자는 노동조합1에게 약 13㎡ 규모의 컨테이너 사무실을 제공하고 있으나 노동조합3에게는 사무실 제공하지 않고 있음.

- 2018. 3. 9. 노동조합1과 사용자가 2017년 단체협약(유효기간 2017. 8. 1. ~ 2019. 7. 31.)을 체결함.

제12조(근로시간면제 및 전임자 처우 등) ⑨ 기타 근로시간면제의 구체적인 안에 대하여는 조합원 수 및 근로시간 면제한도를 고려하여 교섭대표노동조합과 별도의 합의서로 결정한다.

제15조(회사시설의 이용) ① 회사는 교섭대표노동조합에 사무실을 대여할 수 있고, 노동조합은 활동상 필요한 집기와 비품, 통신기 등 기타 시설을 회사와 협의하여 대여 및 이용할 수 있다.

- 2018. 4. 24. 노동조합3이 근로시간 면제 배분을 조합원 수에 따라 합리적으로 재배분하지 않은 것과 노동조합1에게만 사무실을 제공하는 것은 공정대표의무 위반에 해당한다는 취지로 인천지방노동위원회에 공정대표의무 위반 시정신청을 하였음.

- 2018. 7. 13. 인천지방노동위원회는 조합사무실 미제공과 관련하여 ① 조합사무실은 노동조합활동을 위하여 필수적이고 핵심적인 요소로서 사무실 공간 마련에 상당한 물리적, 비용적 부담이 따른다거나 노동조합1과 비교하여 노동조합3의 조합원 수가 적다는 사정만으로 사무실을 제공하지 않는 것은 정당하지 않고, ② 사용자의 차고지 시설 이용현황을 볼 때, 부속 공구류 및 운행일지 등을 보관하는 컨테이너를 적절히 활용하면 가용 공간을 확보할 수 있을 것으로 보이고, ③ 노동조합1과 사용자는 노동조합3이 필요한 경우 회의장소 제공을 거부하지 않을 것이라고 하나, 그것만으로 기본적인 노동조합 활동이 충분히 보장된다고 볼 수 없고, 사용자는 노동조합 사무실과 관련하여 원만한 합의를 도출하는 등 차별을 방지하기 위하여 노력하여야할 의무가 있음에도 상당한 노력을 하였다고 볼 수 없어서 공정대표의무를 위반한 것으로 판단하였음.

근로시간을 재배분하지 않은 것과 관련하여, ① 사용자와 노동조합1이 노동조합별 변동된 조합원 수 등을 고려하지 않고 기존의 근로시간면제 배분을 적용하면서 시간 재배분에 대한 협의 등도 거치지 않아 차별이 존재하고, ② 단체협약 체결일 기준 전체 조합원 162명에 따른 총 근로시간 면제한도 연간 3,000시간과 관련하여 노동조합2,3의 조합원 수 비율을 고려하여 근로시간 면제시간을 재배분 할 수있음에도 이를 반영하지 않은 것은 합리적 이유가 없고, ③ 사용자는 근로시간 면제시간을 재배분하는 것이 현실적으로 가능함에도 실질적인 노력을 하지 않았다는 점에서 공정대표의무 위반으로 판정하였음.(인천지노위 2018. 7. 13. 판정, 인천2018공정6, 재심미신청으로 확정됨.)

■ 침해실태 총평

버스 사업장에서 교섭대표노동조합과 사용자가 소수 노동조합에 대하여 근로시간 면제시간 배분 차별, 조합사무실 미제공 차별 등을 자행하는 경우가 매우 잦음을 알 수 있음
이에 대하여 소수 노동조합은 일일이 노동위원회 등 공정대표의무 위반 시정신청 등 법적 대응을 해야 하는 상황임
소수 노동조합의 노동3권 침해 문제는 공정대표의무 제도만으로 보완되기 어려움

2-7-11	명칭	설립연도	조직대상	인원수
회사	OOOO 주식회사			114
노동조합1	민주노총 전국공공운수사회서비스 노동조합 (민주버스본부 인천지부 OOOO지회→명진교통지회)		전국의 공공·운수·사회서 비스 노동자	67
노동조합2	전국운수산업민주버스노동조합		전국 버스운송사업 노동자	26
노동조합3	OOOO주식회사연수지점노동 조합		OOOO 연수지점 노동자	13
노동조합4	한국노총 전국자동차노동조합연맹 인천지역노동조합		인천지역 버스 노동자	9

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<input type="checkbox"/> 기타(직접기재)			

□ 최초 창구단일화

* 노동조합1 조직형태변경 연혁

1997. 5. 24. OO노동조합 설립 (산하 OO지회)

2007. 3. 28. △△노동조합 버스본부로 조직형태 변경

2011. 5. 27. '노동조합1 민주버스본부'로 조직형태변경. 2012. 1. 12. 노동조합 설립신
고사항 변경신고증 교부받았음.

2012. 12. 27. 민주버스본부를 노동조합1 민주버스협의회로 전환하고 권리의무를 승계
하는 내용의 결의를 하였음.

2013. 9. 30. 서울지방고용노동청 서울남부지청에 민주버스본부 해산신고를 하였음. (해
산일자 2012. 12. 27.)

2013. 10. 30. 서울남부지청에서 해산신고 수리를 통보함.

- 2014. 6. 1. 노동조합1 '민주버스본부' 명의로 사용자에게 단체교섭 요구
- 2014. 6. 3. 사용자 교섭요구 사실공고

- 2014. 6. 5. 노동조합4 교섭요구
- 2014. 6. 9. 노동조합2 교섭요구
- 2014. 6. 11. ~ 6. 16. 사용자 교섭요구노조 확정공고
- 2014. 6. 16. 노동조합4, '민주버스본부는 해산된 노조이므로 교섭창구 단일화 절차에 참여할 수 없다'는 취지로 인천지방노동위원회에 1차 교섭요구사실공고 시정신청을 하였음.
- 2014. 6. 23. 노동조합1은 노동조합1 산하 인천지역버는지부 지부장과 부지부장에게 교섭창구 단일화 절차에 관한 권한을 위임하였음.
- 2014. 6. 26. 인천지방노동위원회 노동조합4의 시정신청을 받아들여 인용결정을 하였고, 사용자에게 교섭요구사실 재공고 명령을 하였음.
- 2014. 7. 4. 사용자 교섭요구사실 재공고("노동조합4로부터 2014. 6. 5. 단체교섭요구가 있었다. 노동조합4 이외에 교섭을 원하는 노동조합은 2014. 7. 4.부터 2014. 7. 11.까지 회사에 교섭을 요구하라"는 내용)
- 2014. 7. 9. 인천지역버는지부 지부장, 노동조합1 명의로 교섭요구
- 2014. 7. 10. 노동조합3 교섭요구
- 2014. 7. 14. ~ 7. 19. 사용자 교섭요구노조 확정공고
- 2014. 8. 7. 노동조합1이 사용자에게 과반수노동조합 통지
- 2014. 8. 11. 노동조합4가 노동조합1은 교섭창구 단일화 절차에 참여하지 않았고, 사용자가 노동조합1을 과반수 노동조합으로 공고한 것은 잘못된 것이므로 노동조합1을 제외하고 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합 전체 조합원 중 과반수가 소속된 노동조합4를 과반수 노동조합으로 결정해달라는 취지로 인천지방노동위원회에 과반노조의신청을 하였음
- 2014. 8. 28. 인천지방노동위원회는 노동조합1이 2014. 7. 9. 적법하게 교섭요구를 하였다고 보아야하며, 조합원 수 산정 기준일인 2014. 6. 13. 현재 교섭요구를 한 노동조합1을 포함한 모든 노동조합 조합원 105명 중 60명을 소속조합원으로 하고 있는 노동조합1이 과반수노동조합으로서 교섭대표노동조합에 해당한다는 이유로 과반노조 이의신청을 기각하였음.
- 2014. 9. 12. 노동조합4, 중앙노동위원회 재심 신청
- 2014. 10. 6. 중앙노동위원회는 노동조합1이 인천지역지부 지부장에게 교섭창구단일화 절차에 관한 권한을 위임한 것은 1차 교섭요구에 대한 사후 위임일뿐, 2차 교섭요구에 대한 위임으로 볼 수 없고, 따라서 지부장이 노동조합1의 명의로 한 2차 교섭요구는 권한 없이 이루어진 것이므로 노동조합1이 사용자에게 교섭요구를 하였다고 볼 수 없어서, 조합원수 산정기준일인 2014. 6. 13. 현재 노동조합1을 제외한 나머지 교섭요구 노동조합 조합원 45명 중 25명을 소속조합원으로 하고 있는 노동조합4가 과반수 노동조합으로서 교섭대표 노동조합에 해당한다는 이유로 재심신청을 인용하였음. (중앙 2014. 9. 12. 판정, 중앙 2014교섭21)
- 2015. 4. 16. 법원은 노동조합1의 1차 교섭요구는 2012. 12. 27.에 이미 해산된 민주버스본부의 명의로 이루어진 것이어서 교섭창구 단일화 절차는 노동조합4의 2014. 6. 5. 교섭

요구 및 그에 따른 사용자의 2차 교섭요구사실 공고로 게시되었다고 보아야하는데, 노동조합은 2014. 6. 23. 인천지역지부 지부장에게 교섭창구 단일화에 관한 권한을 위임하였으므로 2차 교섭요구로서 적법하고, 위임장에 위임 기한이나 사항을 한정하는 아무런 기재도 되어 있지 않아 1차 교섭의 사후 추인만을 목적으로 한 것이라고 보긴 어렵고, 이는 오히려 지부장으로 하여금 차후 노동조합의 명의로 적법한 교섭요구를 할 수 있도록 하기 위한 것이었다고 봄이 타당하다고 하여 재심판정을 취소하였음. (서울행정법원 2015. 4. 16. 선고 2014구합72194 판결, 항소미제기로 확정됨)

■ 침해실태 총평

- 현행 교섭창구 단일화 절차의 복잡한 절차는 적법하게 교섭 요구를 한 경우에도 사용자 내지 다른 교섭 참여 노조의 이익 등 법적 분쟁이 빈번하게 발생하고 있고, 노동조합과 사용자의 교섭이 실질적으로 지연되는 결과가 발생할 수 있음.
- 헌법재판소의 교섭창구 단일화 절차에 대한 합헌 결정 이유에서는 교섭창구단일화제도가 노동조합과 노동조합 상호간의 반목 및 노동조합과 사용자 사이의 갈등, 교섭효율성의 저하와 교섭비용의 증가 문제를 효과적으로 해결하기 위한 제도라고 판단하였는데, 이러한 판단과 달리 노조간 갈등과 교섭비용의 증가 문제가 빈번하게 발생하고 있다는 사실을 알 수 있음

2-7-12	명칭	설립연도	조직대상	인원수
회사	○○○○○○ 주식회사	2009.12.7.		60
노동조합1	민주노총 전국공공운수사회서비스노동조합 (민주버스본부 인천지부 ○○○○○○지회)	2020.6.9.		7 (2020. 7. 28.)
노동조합2	○○○○○○노동조합	2020.8.13.		43 (2020. 8. 14.)

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input checked="" type="checkbox"/> 무노조사업장 최초 노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초 노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<input type="checkbox"/> 기타(직접기재)			

최초 창구단일화

2020. 7. 27. 노동조합1 교섭요구
 2020. 7. 28. ~ 8. 4. 노동조합1의 교섭요구사실공고
 * 8. 3. 당시 노동조합2 설립 준비위원회만 있었고 노조법상 설립신고증 교부받기 전이었음
 2020. 8. 5. 교섭참여 노동조합 확정공고
 2020. 8. 13. 노동조합2 설립
 2020. 8. 14. 노동조합2가 교섭요구
 * 노동조합2의 교섭요구 시까지 노동조합1이 체결한 단체협약이 없었음.
 2020. 8. 14. 사용자, 노동조합2의 교섭요구사실을 공고함
 2020. 8. 21. 사용자 교섭요구 노동조합 확정 공고
 2020. 9. 9.~9. 13. 노동조합2가 과반수 노동조합임을 통지함. 사용자는 노동조합2를 과반
 수 노동조합으로 공고
 2020. 9. 14. 노동조합2가 과반수 노동조합으로 교섭대표노동조합으로 결정되었음

단수노조 교섭창구 단일화 절차 진행 후 지위 불안정 및 단체교섭권 박탈

- 2020. 7. 28. 노동조합1 사용자에게 최초 교섭요구
- 2020. 7. 28. ~ 8. 4. 사용자 교섭요구사실 공고
- 2020. 8. 3. 노동조합2 설립 준비위원회는 교섭요구사실 공고기간 8. 20.까지 연장 요청하
 였음. 이에 대해 사용자는 '노조법상 신고증 교부받은 노동조합만이 창구단일화 절차에 참

- 여할 수 있으므로 수용할 수 없음'을 이유로 거부를 통보하였음.
- 2020. 8. 5. 교섭참여노조 확정공고
 - 2020. 8. 13. 노동조합2 설립
 - 2020. 8. 14. 노동조합2가 교섭요구
 - * 노동조합2의 교섭요구 시까지 노동조합1이 체결한 단체협약이 없음.
 - 2020. 8. 14. 사용자, 노동조합2의 교섭요구사실을 공고하고 노동조합1에게 경위를 설명함.
 - 2020. 8. 18. 노동조합1이 인천지방노동위원회에 노동조합1이 교섭창구단일화절차에 따라 교섭권을 취득하였으나, 그 이후 노동조합2의 교섭요구에 따라 사용자가 교섭요구사실공고를 한 것은 위법하다는 취지로 교섭요구사실공고 시정신청을 하였음.
 - 2020. 8. 21. 사용자는 교섭요구 노동조합 확정 공고
 - 2020. 8. 28. 인천지방노동위원회는 단수노동조합이 교섭창구단일화 절차를 거쳤더라도 교섭대표노동조합의 지위를 취득하였다고 볼 수 없고, 노동조합1은 2020. 8. 5. 교섭참여 노동조합 확정공고 시까지 유일한 노동조합이었으므로 교섭대표노동조합 지위와 그 유지기간이 인정되지 않으며, 별도로 유효한 단체협약이 존재하지 않으므로 사용자가 노동조합2의 교섭요구를 받고 노조법 시행령 제14조의3에 따라 교섭요구 사실을 공고한 것은 적법하다고 하여 기각 판결을 하였음. (인천지노위 2020. 8. 28. 판정, 2020인천교섭7, 재심 미신청으로 확정됨.)
 - 2020. 9. 9.~9. 13. 노동조합2가 과반수 노동조합임을 통지함. 사용자는 노동조합2를 과반수 노동조합으로 공고
 - 2020. 9. 14. 노동조합2가 과반수 노동조합으로 교섭대표노동조합으로 결정되었음

■ 침해실태 총평

- 현재 교섭창구 단일화 절차에서는 대법원이 단수노조가 교섭창구 단일화 절차를 거쳐서 유일한 교섭요구 노동조합으로 확정공고 되었다고 하더라도 교섭대표노동조합의 지위를 취득하지 못하게 됨.(대법원 2017. 10. 31. 선고 2016두36956 판결)
- 이에 따라 단수노조가 교섭요구 노동조합으로 확정 공고된 후 교섭을 수차례 진행하였거나 진행하려고 하는 상황, 심지어 노동쟁의 조정신청과 쟁의행위를 진행 중이라고 하더라도, 또 다른 노동조합이 설립되면 다시 교섭창구 단일화 절차를 진행해야 하는 것으로 해석될 수 있음. 이에 따라 노동조합의 그동안의 단체교섭은 무위로 돌아가고 단체교섭권 및 단체행동권이 박탈될 수 있음
- 교섭창구단일화 절차는 노동조합의 단체교섭권과 단체행동권을 박탈하는 제도임

3-1-1	명칭	설립연도	조직대상	인원수	복수노조후 조합원변동
업종	○○쇼핑주식회사	1970.7.2.			
노동조합1	한국노총 ○○마트노동조합	2009.2.24.	○○마트사업 본부 소속 근로자	5314.5	
노동조합2	민주노총 서비스연맹 마트산업노동조합 ○○마트지부 (舊민주○○마트노동조합)	2017.10.22. (2015.10.1.)	○○마트사업 본부 소속 근로자	278.5	

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조 약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조 사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조 사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input checked="" type="checkbox"/> 민주노조 건설 위해 제2노조 설립
	<input type="checkbox"/> 기타(직접기재)			

최초 창구단일화

- 2018.12.3. 노조1의 교섭요구에 따른 교섭요구사실 공고
- 2018.12.9. 노조2가 교섭요구를 하자 사용자는 조합원 명부 미제출시 교섭요구노조 확정공고할 수 없다는 내용을 노조2에 통보
- 2018.12.12. 노조1, 교섭요구노조 확정공고 이의신청 사실에 대한 공고에 대한 시정을 서울지노위에 신청(신청 취지 : 확정공고를 이행하라/조합원 수 확인을 요청한다)하고 노조2도 시정신청을 함(서울2016교섭32,33 병합)
- 2016.12.23. 서울지노위는 교섭요구사실공고를 하라는 결정을 함
- 2017.1. 서울지노위의 결정에 따라 교섭요구사실공고 절차가 진행되고 이후 노조1이 과반수노조로서 교섭대표노조가 됨

최근 창구단일화

- 2018.12.3. 노조1의 교섭요구에 따른 교섭요구사실 공고
- 2018.12.17. 노조1, 교섭요구 노조 확정공고 이의신청 사실에 대한 공고에 대한 시정신청(서울2018교섭44, 신청 취지 : 확정공고를 이행하라/조합원 수를 사용자에게 제출하라)
- 2018.12.27. 서울지노위가 일부인정 및 일부기각하자(확정공고 이행만 인정) 노조1은 재심신청
- 2019.1.25. 중노위는 재심신청 기각(중앙2019교섭4)
- 2019.2.26. 교섭요구노조 확정 공고

- 2019.3.21. 과반수노조 확정 공고(노조1이 과반수노조)
- 2019.3.25. 노조2의 과반수 노조에 대한 이의신청(서울2019교섭9)
- 2019.4.15. 과반수노조에 대한 이의신청 기각 결정

교섭창구단일화 절차 약용

1. 조합원명단 제출을 요구하며 교섭요구노조 확정공고의 반복적인 미게시와 절차지연

- 2016.12. 노조2의 교섭요구에 대하여 노조1이 사용자에게 노조2의 조합원수가 불명확하다는 주장을 하며 조합원수 확인을 해달라고 요구하고, 사용자는 이를 이유로 노조2에게 조합원명단 제출을 요구하면서 교섭요구노조 확정공고를 지연함. 노조2는 교섭요구노조 확정공고 시정신청을 하였고, 서울지노위는 확정공고 시정명령을 함(서울2016교섭32,33)
- 2018.12. 노조2의 교섭요구에 대해서도 사용자는 조합원명단 제출을 다시 요구하면서 교섭요구노조 확정공고를 반복적으로 미게시하였고, 노조1이 사용자와 호응하여 교섭요구노조 확정공고를 안하는 것에 더하여 노조2의 조합원수를 확인해 달라는 취지로 교섭요구노조 확정공고 시정신청을 제기함. 서울지노위는 확정공고 요구에 대한 부분은 인정, 타노조의 조합원수 확인을 구하는 확정공고 시정신청이 허용되지 않으므로 신청을 각하함(서울2018교섭44, 중앙2019교섭4)
- 결국 사용자는 명백히 미공고의 합리적인 이유가 없음에도 자의적으로 조합원명단을 이유로 공고를 거부하면서 교섭창구단일화절차를 지연시킴.

2. 과반수노조 결정 및 근로시간면제배분 등 조합원수 산정시점의 자의성과 불명확성

- 2018.12. 교섭창구단일화절차에서 노조2는 과반수노조에 대한 이의신청을 하여 서울지노위는 조합원수산정시점을 2018.12.11.기준으로 노조1은 5314.5명, 노조2는 278.5명으로, 노조1을 과반수노조로 결정함(서울2019교섭9).
- 교섭대표노조 노조1은 2016년 교섭창구단일화에 따른 교섭대표노조 유지기간동안 2018년 단체협약 체결을 위한 교섭을 진행하여, 2018.12.11.에 근로시간면제한도에 대한 합의를 포함하여, 단체협약을 체결함.
- 사용자와 노조1은 단체협약을 체결한 뒤 노조2에게 근로시간면제배분을 하지 않아, 노조2가 2,000시간의 근로시간면제배분을 요청하자 2019.5.31. 노조1은 조합비 일괄공제 대상 조합원수 22명에 한하여 55시간만 배분한다고 통지함.
- 근로시간면제배분 합의시 조합원수 산정시점은 근로시간면제배분에 대한 단체협약 체결일 또는 사용자의 동의일을 기준으로 하며, 조합원수는 반드시 조합비 일괄공제하는 조합원수만을 기준으로 삼아야 할 이유가 없기 때문에, 노조2는 사용자와 노조1에 대하여 근로시간면제배분에 대한 공정대표의무위반 시정신청을 함.
- 그러나 서울지노위 및 중노위는 단체협약 체결일인 2018.12.11.의 조합원수를 서울지노위가 결정한 바 있음에도, 단체협약 체결일이 아니라 노조1이 근로시간면제배분을 결정하여

통보한 날을 기준으로 조합원수를 산정하는 것에 문제가 없다고 하면서 조합비 일괄공제된 조합원 수만을 근거로 하여 배분할 수 있다고 자의적으로 판단함(서울2019공정15/부노57 병합, 중앙2019공정30/부노225병합).

- 이는 복수노조 하에서 조합원수를 산정하는 기준이 자의적으로 변동될 수 있다는 점, 조합원수 산정과 관련한 법적 기준이 모호하여 노동조합이 문제를 제대로 인지하거나 반박하기 어려운 점을 보여주는 사례라 할 수 있음.

부당노동행위

1. 노조2 설립 과정에서 노조간부에 대한 비방 및 탈퇴강요

- 노조2 설립 초기, 발기인 모임에 대한 사용자의 사찰이 이루어지고 설립 직후 노조2 간부들의 이력을 담은 유인물을 매장에 부착하면서 노조2에 대한 부정적인 비방을 하고, 조합원들에게 탈퇴를 강요함.

2. 노조활동을 이유로 한 부당징계

- 전직원들을 대상으로 한 노동조합 홍보활동에 대해 사용자는 허위사실 유포, 직원 연락처 무단 수집을 이유로 노조2의 위원장에게 정직1개월의 징계를 하였고, 부당노동행위로 인정됨 (대법원 2019.5.10. 선고 2019두34265판결).

■ 침해실태 총평

- 창구단일화제도상 사용자의 공고지연으로 교섭권 제약
 - 사용자는 노조2에 회사 직원이 있음을 분명히 인지하고 있었음에도 교섭요구노조 확정공고를 하지 않았고 이는 다음에 이루어진 교섭창구단일화 절차에서도 같은 태도를 보임으로써 교섭창구단일화 절차 자체가 지연되는 결과가 반복되어 교섭이 제약된 사례임
- 노동위원회가 조합원수를 산정하는 시점이나 기준이 자의적으로 적용하는 사례가 존재하여, 노동조합이 복잡한 창구단일화제도로 인해 문제를 제때 지적하기 어려움
 - 과반수노조 결정하는 조합원 수 산정 시점 및 산정방법은 해당 결정에서만 사용될 뿐 교섭과정이나 단체협약 적용시 조합원 수 산정 시점 및 산정방법에 대해 법규정상 명확하지 않아 혼란이 발생하고 있음

3-1-2	명칭	설립연도	조직대상	인원수 (2020. 9.)	복수노조 후 조합원변동
회사	주식회사 ○○○	1955.12.9. 기업분할 2011.5.3.		30,000	
노동조합1	민주노총 서비스연맹 마트산업노동조합 ○○○지부 (舊 ○○○노동조합)	2017.10.16. (2012.10.24.)	○○○ 소속 근무자	3,000	▲2,700
노동조합2	○○○민주노동조합 (상급단체 없음)	2014.3.10.	○○○ 소속 근무자	200	▲200
노동조합3	한국노총 전국○○○노동조합	2014.4.23.	○○○ 소속 근무자	6,000	▲6,000

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조 약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input checked="" type="checkbox"/> 무노조 사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조 사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조 건설 위해 제2노조 설립
	무노조 사업장 최초노조설립 후 제2노조 설립 - 연봉제 도입 등 회사의 일방적 근로조건 변경 등에 대한 문제의식으로 노조 설립			

<p>□ 최초 창구단일화</p> <p>1. 노조1 교섭창구단일화 절차</p> <ul style="list-style-type: none"> - 노조1 설립 직후 진행된 교섭창구단일화절차에서는 노조1이 유일노조임을 확인 - 2013.4.15. 교섭요구사실공고 - 2013.4.23. 교섭요구노조 확정공고 <p>2. 복수노조 설립 후 교섭창구단일화 절차</p> <ul style="list-style-type: none"> - 노조1 단체교섭 중 2014.3.10. 노조2 설립, 2014.4.23. 노조3 설립 - 2014.5.7. 노조3 교섭요구, 사용자의 교섭요구사실공고 - 2014.6.26. 노조3이 과반수노조로 결정(서울2014교섭18)

□ 최근 창구단일화

- 2019.9.16. 노조3이 다시 과반수노조로 확인됨(서울2019교섭172)

부당노동행위

1. 노조간부에 대한 부당인사조치 및 징계

- 2012.10.24. 노조1이 설립된 직후 노조1 위원장이 원격지 인사발령(인천→광주)되었고, 이후 위원장은 징계해고되고 및 사무국장도 징계해고됨.
- 2013.1. 사용자의 “노조 탄압 문건”가 드러나면서, 사용자가 “주동자 외부화방안”, “확산방지방안”, “이원화를 통한 고립화로 조기 조직안정화 구축”등 노조 설립 이전 단계부터 노조 탄압을 준비한 사실이 확인되었고, 이에 대표이사 및 인사담당 상무 등 회사관계자들이 부당노동행위로 형사처벌(서울고법 2015.1.29. 선고 2014노1676 판결 등) 되면서 사용자에게 대한 비난 여론이 거세짐.
- 결국 사용자는 4.4. 노조1 및 노조1의 상급단체와 합의를 체결하여, △부당노동행위 사실 시인, △“전태일 평전”을 불온서적으로 규정한 행위, 직원들의 개인정보를 활용하여 총연합 단체과 상급단체 홈페이지 회원가입 여부를 확인한 행위에 대해 재발 방지 약속, △노조간부에 대한 인사발령 철회, △근로시간면제 1,000시간 부여 등에 합의함.

2. 노조1과의 교섭 지연·해태 후 복수노조 설립 개입

- 노사합의 이후 노조1과 사용자간 2013년도 교섭창구단일화절차를 진행하여 교섭을 시작하였으나 사용자의 교섭지연으로 30차례의 단체교섭을 진행하도록 단체협약을 체결하지 못함.
- 교섭지연상황에서 노조2와 노조3이 연달아 설립되었으며, 특히 노조3의 위원장과 회계감사는 사용자의 부당노동행위를 주도했던 노조대응팀 소속 직원임.

쟁의권 침해

○ 교섭결렬 후 쟁의조정신청중에 교섭창구단일화절차 개시로 쟁의권 제약

- 노조1과 사용자간 1년여동안 본교섭, 실무교섭 포함 30차례의 교섭 및 실무협의 10여차례를 진행하도록 단체협약이 체결되지 못하였고, 2014.4.말 쟁의조정신청을 함.
- 쟁의조정신청 직후 노조3의 단체교섭 요구로 교섭창구단일화 절차를 개시하면서 노동위원회는 2014.5.16. 노조1의 조정신청을 각하함(중앙2014조정18). 이로 인하여 노조1은 쟁의권 행사가 불가능해짐.

■ 침해실태 총평

- 한정된 교섭대표노동조합의 지위 유지 기간 악용에 인한 단체교섭권 및 쟁의권 상실
 - 노조1 설립 직후 사용자는 노조 와해공작을 전방위적으로 진행하던 중 노조와해공작문건이 공개되어 여론화되면서 단체교섭을 개시하였으나 단체협약 체결에 소극적 자세를 보였고 복수노조 설립 후 재차 교섭창구단일화가 개시되어 노조1은 교섭권 및 쟁의권까지 상실함.
 - (단수노조만 존재하여 진행한 교섭창구단일화에서는 교섭대표노조 지위를 인정할 수 없다는 대법원 판결이 있기 전의 상황에서) 교섭창구단일화 절차 종료 후 1년만 끝면 새 노조가 참여하는 새로운 교섭창구단일화를 통하여 기존노조의 단체교섭권을 박탈할 수 있다는 방법이 이용된 사례로 평가됨.

3-1-3	명칭	설립연도	조직대상	인원수	복수노조후 조합원변동
회사	OOOO주식회사	1999.7.20.			
노동조합1	민주노총 서비스연맹 OOOO일반노동조합	2008.11.27.	OOOO의 근로자	1,200	
노동조합2	민주노총 서비스연맹 마트산업노동조합 OOOO지부 (舊 OOOO노동조합)	2017.10.16. (2013.3.28.)	OOOO 사업장 종사자	6,000 (3,950)	
노동조합3	한국노총 전국OOOO노동조합	2017.8.31.	OOOO의 근로자	890	

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조 약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조 사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조 사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조 건설 위해 제2노조 설립
	<input checked="" type="checkbox"/> 기타 : 합병 (사용자가 사업을 두 법인으로 운영하여 노조1, 노조2는 두 법인을 대상으로 각각 조직화를 해 왔는데 두 법인의 합병으로 복수노조 상태가 됨. 참고로 합병 과정에서 노조3은 교섭을 요구하면서 본격적으로 교섭창구단일화절차에 참여하였는데, 언론보도에 따르면 노조3은 사내 현안에 집중하기 위하여 설립되었다라고 함.)			

최초 창구단일화

- 2020.3.3. 노조2 교섭요구
- 2020.3.4. 노조1 및 노조3 교섭요구
- 2020.4.13. 노조1 및 노조2의 연합으로 교섭대표노조 확정

쟁의권 침해

○ 교섭대표노조의 쟁의권 제약

1) 노조3에 대한 쟁의행위찬반투표 배제를 이유로 하는 쟁의행위금지 사용자의 가처분

- 2020.6.18. 교섭대표노조(노조1 및 노조2 연합)는 사용자에게 교섭결렬을 선언하고 같은 날 노조3에게 쟁의행위 찬반투표 진행 예정 통보(6.22. 12:00까지 조합원 명부, 조합비 납부내역 3월분, 규약 제출 요청)하였는데 6.22. 노조3는 기간 내 자료 제출이 불가(약 3주에

서 1개월의 기간 필요하다고 함)하다고 회신하여 6.22.교섭대표노조는 6.23.까지 자료 제출 재차 요청하였으나 제출하지 않자 교섭대표노조는 노조3 조합원을 투표인 명부에 포함시키지 못했다고 통지하면서 6.25.~29. 쟁의행위 찬반투표를 단독으로 실시하여 7.2. 투표 결과를 공지(투표권자 4,973명 중 3,715명 찬성으로 가결)하고 다음날부터 쟁의행위를 시작함.

- 쟁의행위 중이던 9.15. 사용자는 쟁의행위금지가처분신청을 하였는데 해당 사건에서 사용자는 교섭대표노조가 노조3을 배제하고 쟁의행위를 진행하였다는 이유로 절차적 정당성을 결하였다고 주장하였으나 법원은“조합원 명부조차 가지고 있지 않은 신청외노조(노조3)를 배제하고 쟁의행위 찬반투표를 진행하였다는 사유만으로 쟁의행위 자체를 위법하다고 보기 어렵다.(서울서부지법2020카합50642)”라고 결정함
- 절차적 정당성 위반이 신청 이유 중 하나로 사용된 가처분신청 사건으로 인하여 교섭대표노조는 매장내 피케팅, 유인물 배포 등의 행위를 자유롭게 하지 못하고 있는 상태임.

2) 소수노조의 쟁의행위찬반투표 배제를 이유로 하는 공정대표의무 위반 시정신청

- 2020.9.3. 노조3은 쟁의행위찬반투표 시 노조3을 배제하고 진행한 것이 공정대표의무 위반이라고 시정신청을 하였는데 서울지노위(서울2020공정20)에 이어 2021.4.22. 중노위(중앙2020공정35)는“교섭대표노조가 요구하는 자료준비기간이 많이 소요된다고 볼 수 없고, 쟁의행위의 실시는 전략적이면서도 신속한 판단을 하지 않을 수 없고, 교섭대표노조는 두 차례에 걸친 자료 요청을 하였음에도 이에 참가하지 않은 것을 소수노조에 대한 차별이라고 볼 수 없으며, 서울서부지법의 결정(서울서부지법2020카합50642)에서도 노조3의 투표배제를 위법하다고 보기 어렵다고 본 것으로 해석된다”라고 하여 노조3의 신청을 기각함

■ 침해실태 총평

○ 쟁의행위찬반투표에 소수노조가 고의로 참여하지 않는 것을 이유로 쟁의행위 정당성이 문제가 되었고 비록 정당성이 부정되지는 않았으나 이것이 빌미가 된 가처분신청사건으로 인하여 쟁의행위 범위를 제한받게 됨

- 교섭대표노조가 아닌 교섭참여노조가 쟁의행위찬반투표에 참여하지 않는 경우 쟁의행위의 절차적 정당성 상실, 공정대표의무 위반의 소지가 발생함
- 비록 위 사안에서는 교섭대표노조가 두 차례에 걸쳐 쟁의행위 찬반투표를 위한 자료 제출을 요청한 것이 인정되면서 정당성 시비에서는 벗어날 수 있었으나, 이것이 빌미가 되어 사용자가 가처분신청을 하고, 그 신청이 일부 인정이 되면서 매장내 피케팅, 유인물 배포 등에 대한 행위의 일부를 제한받게 된 계기가 되었음.

3-2-1	명칭	설립연도	조직대상	인원수
회사	○○○○○○○ 주식회사 / 위 법인과 위수탁계약을 체결한 전국의 대리점	1930.11.15. (각 대리점은 상이함)		
노동조합1	한국노총 ○○○○○○○○노동조합	1961.12.12.	○○○○○○○ 근로자 (근기법상 근로자)	1,500
노동조합2	민주노총 전국공공운수사회서비스 노동조합(△△지부)	2006.11.30.	전국의 공공, 운수, 사회 서비스 노동자 (택배기사)	400
노동조합3	민주노총 서비스연맹 전국△△노동조합	2017.8.31.	택배관련 노동자 (택배기사)	7,000
노동조합4	한국노총 전국연대노동조합 △△산업본부	2020.10.14. (2021.2.)	모든 노동자 (택배기사)	

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조 약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조 사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조 사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조 건설 위해 제2노조 설립
	<input checked="" type="checkbox"/> 기타(특수고용노동자인 택배기사로 조직된 제3노조에 대한 노동조합설립신고 증 교부)			

최초 창구창구화

○ 대리점 사업주를 상대로 하는 교섭창구단일화절차

- 2017. 11. 노조3, 다수의 대리점을 상대로 대리점 소속 노동자들에 대한 단체교섭을 요구
- 원청 회사와 위수탁계약을 맺은 다수의 대리점들은 단체교섭을 요구하는 노조3에 대하여 위수탁계약을 맺은 택배기사는 노조법상 근로자가 아니라하여 교섭요구사실공고를 하지 않거나 교섭요구노동조합 확정공고를 게시하지 아니 함(대리점간 집단적 거부의 동의를 있었

다고 강하게 추정됨).

- 노조3은 교섭요구 사실의 공고에 대한 시정 신청, 교섭요구 노동조합 확정공고 이의신청 사실의 공고에 대한 시정 신청을 하였고 노동위원회 및 법원(중앙2017교섭34, 중앙2017교섭3, 서울행법2018구합50895, 서울행법2018구합50970등 다수)은 거듭 택배기사의 노조법상 지위를 인정함(현재 서울고법20누60408등에 계류)

○ 원청 회사의 직계약(위수탁) 기사와 관련한 교섭창구단일화

- 2018.1.8. 노조3, 원청 회사 직계약 택배기사에 대한 단체교섭을 요구
- 직계약을 한 택배기사가 노조법상 근로자에 해당하지 않는다며 원청 회사는 노조3의 교섭요구에 응하지 아니 함
- 노조3은 교섭요구사실 공고에 대한 시정신청을 하였고 초심 지노위(서울2018교섭2)와 재심 중노위(중앙2018교섭26)에서 거듭 직계약 택배기사의 노조법상 근로자성을 인정함. 중노위의 결정에 불복하여 원청 회사가 제기한 소송(서울행법2018구합62867)에서도 같은 취지의 결정이 내려짐
- 2020.10.8. 원청 회사는 직계약 택배기사에 대한 교섭창구단일화 절차를 진행하여 일단 교섭을 개시한 상태임.(교섭과는 별도로 원청 회사는 1심에 불복하여 현재 소송 진행 중이었다가 취하함 서울고법2020누60002(병합))

○ 원청 회사를 상대로 하는 교섭창구단일화

- 2020.3.12. 노조3, 원청 회사를 상대로 원청 회사의 위수탁계약을 체결하고 있는 대리점 소속 택배기사들에 대한 단체교섭을 요구
- 원청 회사는 위수탁계약을 맺은 택배기사는 노조법상 근로자가 아니고 원청 회사가 대리점 소속 위수탁계약 택배기사들에 대한 교섭의무 있는 사용자도 아니라며 노조3의 교섭요구에 응하지 아니 함
- 노조3은 2020.9.29. 원청 회사를 상대로 부당노동행위 구제신청을 하여 초심 지노위(서울2020부노92)에서는 신청이 각하되었으나 재심 중노위(중앙2021부노14)에서는 원청 회사가 대리점 택배기사에 대한 단체교섭 의무를 부담하는 사용자라며 부당노동행위가 인정됨.
- 원청 회사는 중노위의 판정에 불복하여 행정소송을 제기함(서울행법2021구합71748)

교섭창구단일화 절차 악용

○ 사용자의 공고 거부로 인한 교섭창구단일화절차 지연

- 원하청 회사들은 직접 계약관계에 있는 조합원인지 여부를 불문하고 일단 노조3과의 교섭 자체를 거부함
- 이에 따라 교섭요구사실공고 등의 이행명령을 구하는 시정신청 사건이 일제히 진행되었고, 원하청 회사들은 이행명령을 받더라도 소송을 진행하여 교섭대표노조가 확정되지 못하고

물론 교섭도 이루어지지 못하는 경우가 일상적으로 발생함.

비정규직 특수성 / 초기업단위 교섭 제약

○ 원청 회사의 대리점 소속 택배기사들에 대한 교섭거부

- 원청 회사는 대리점 소속 택배기사들에 대한 단체교섭 거부가 정당하다며 교섭당사자의 지위에 있지 않음을 주장하면서 현행 교섭시에는 교섭창구단일화를 통하여 교섭을 개시하여야 하는데 현행 교섭창구단일화 제도 하에서는 중첩적·중층적 교섭이 허용될 수 없는 것이라는 점을 근거로 삼음.
- 교섭창구단일화제도상에서의 흠결이(제도 설계 자체가 중첩적·중층적 교섭을 고려하지 않은 점)이 없었다고 하더라도 원청 회사의 교섭에 대한 태도로 볼 때 교섭이 이루어졌을리는 없으나 이러한 흠결은 단체교섭거부로 인정된 교섭요구사실공고 미이행의 정당성을 주장하는 원청 회사의 근거가 되었다는 점은 부인할 수 없음

■ 침해실태 총평

- 대리점소속 택배기사와 대리점간 단체교섭, 원청 회사 소속 택배기사와 원청 회사간 단체교섭, 대리점소속 택배기사와 원청 회사간 단체교섭, 그 어떤 형태의 교섭관계를 불문하고 원하청 회사들은 교섭거부로 일관하면서 교섭권침해가 일상적으로 발생함
- 이와 관련하여 원청 회사에 대한 부당노동행위구제신청사건에서 원청 회사는 당사자 적격에 대한 문제제기 이외에도, 강행규정인 교섭창구단일화제도에서는 중첩적·중층적 교섭은 불가능하므로 이에 응하지 않는다고 하여 부당노동행위로 볼 수 없다는 점을 주장하였음.
- 이 사건을 판정한 중앙노동위원회(중앙2021부노14)는 판정문에서“원사업주 이외의 사업주가 단체교섭 당사자로 인정되는 경우의 교섭 방식과 절차 등과 관련하여 현행 노동조합법에서 이를 구체적으로 규정하지 못하고 있는 입법 흠결 상황에서는 헌법 제33조 제1항과 제37조 제2항, 노동조합법 제29조 내지 제29조의 3 등의 취지를 고려하여 근로자의 노동3권을 실질적으로 보장하고 그 본질적 내용이 침해되지 않도록 해석·적용하여야 할 것이다.”라고 함으로써 교섭창구단일화 적용 여부에 대한 해석의 여지를 남김.
- 만약 위 소송을 포함하여 이 사건 하청 노동자와의 교섭과 관련한 소송에서 하청 노동자에게도 교섭창구단일화제도가 적용되는 것이라는 취지의 결정을 한다면 이는 위헌의 소지도 있다고 볼 것임
- 어쨌든 법적 다툼에서 해당 부분이 어떻게 판단될지는 선불리 판단할 수 없으며 교섭 진행에서도 적지 않은 장애가 될 수 있는 등 교섭창구단일화제도는 단체교섭권에 심대한 침해를 일으키고 있으므로 이 제도는 근본적인 부분에서부터 재검토되어야 할 것임

3-3-1	명칭	설립연도	조직대상	인원수	복수노조 후 조합원변동
회사	주식회사 ○○○○○○	2001.6.27.			
노동조합1	한국노총 ○○○○○○ 노동조합	2008.9.29.	○○○○○○ 전체직원	477 (TM직 군)	
노동조합2	민주노총 민주일반연맹 공공연대노동조합 고용노동부 광주/천안시분회	2018.2.8. (천안) 2018.4. (광주)	○○○○○○ 컨택사업본부 노동부고객센터 (천안/광주)	190 (광주2 4, 천안 166)	
노동조합3	전국여성노동조합 고용노동부 광주고객센터지회	2018.5.3.	○○○○○○ 컨택사업본부 노동부고객센터 (광주)	95	
노동조합4	민주노총 공공운수노조 대세충지역일반지부 중소벤처기업부 고객센터	2018.5.3.	○○○○○○ 컨택사업본부 중소기업청 고객센터	23	
노동조합5	민주노총 서비스연맹 서비스일반노조 △△△△ 고객센터지회	2019.2.24.	△△△△ 고객센터의 콜센터 근무자	20	분리신청 기각후 40→20

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조 약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조 사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조 사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조 건설 위해 제2노조 설립
	<input checked="" type="checkbox"/> 기타 새로운 하청업체 변경으로 복수노조됨 노조5 설립배경(직고용을 요구하는 과정에서 설립)			

<input type="checkbox"/> 최초 창구단일화
- 사용자의 교섭단위에서 특정직군은 별도의 교섭단위로 분리한다는 결정을 받았고 이에 따라

2013.3.15. 시작된 교섭창구단일화 절차에서 노조1이 교섭대표노조가 되었고 이후 노조1이 거듭 교섭대표노조가 됨

□ 최근 창구단일화

- 2019년 창구단일화절차 개시로 노조1이 과반수노조가 됨.
- 2019.6.1. ~2021.5.31. 단협 체결 중임

비정규직 특수성 / 교섭단위분리제도 한계

○ 사업장별 고유의 상황(원청이 다름으로 인한 고용문제 등 현안 다름)이 고려되지 못한 노동위원회의 결정

- 사용자의 교섭단위는 일단 특정직군이 분리(총남2013단위1)되어 있는 상태였는데 특정직군에서도 원청이 다름으로 인하여 별도의 교섭단위분리가 필요하다고 판단한 노조5는 교섭단위분리 신청(총남2019단위48)을 하였음
- 노조5는 해당 사건에서 같은 특정직군이라고 하더라도 소속(원청 회사에 따라 결정됨)이 다르고(참고로 원청 회사가 바뀌면 조합원들의 소속도 변경된 하청회사로 바뀌는 상황이 반복), 근무 내용(원청 회사의 업무 내용에 따라 결정)도 다르고, 근로시간도 원청 회사에서의 운영시간에 의하여 결정되는 근무시간조(08:00~17:00, 09:00~18:00, 10:00~19:00, 주말 순환 근무)에 따라 근무하고 임금 구성 항목 등 급여체계도 다르며 타 업무에 종사하는 다른 특정직군 직원과의 인적 교류도 없다는 점을 주장하였으나 총남지노위는 다른 사업장의 임금 구성항목과 일부 차이가 있더라도 임금 수준 차이가 크지 않고 고용형태나 채용방식의 차이가 없다는 판단을 하면서 노조5의 신청을 기각함.
- 이러한 기각은 “용역계약에 의해 영향을 받고 있는 근로자들로 구성된 현장을 단위로 단체교섭이 진행되는 것이 보다 합리적이라고 할 것이므로 용역 직종의 경우 현장 간 근로조건의 차이가 크지 않더라도 원칙적으로 용역계약의 범주인 현장 단위로 교섭단위를 구성하는 것이 타당하다(중앙2016단위24).”라는 취지의 중노위 결정례를 무색케 하는 것이기도 함.
- 총남지노위의 결정에 따라 사용자는 요구조건이 다른 각각의 소규모 특정직군 소속 근로자들과는 상관없이 노조1과만 교섭하면 되는 것이 되었으며 교섭권을 활용하여 원청 회사에 대한 직고용 요구 활동까지 전개하고자 하였던 노조5의 의도도 여의치 않게 되면서 해당 지회는 사실상 활동이 정체된 상태임

■ 침해실태 총평

- (위수탁)사업특성을 고려하지 않은 교섭단위 분리 신청 기각에 따른 교섭권 침해

- 노동위원회는 각 사업장별로 근무장소도 상이하고 이해관계도 다름에도 임금 수준이 낮음으로 인하여 발생하는 임금 구성항목의 유사 등을 이유로 교섭단위 분리를 인정하지 아니 하였는데, 사용자의 특정직군 내에서의 교섭분리신청결정 사건이 기각(총남2018단위3)된 전례가 있다고 볼 때 특정직군 내에서는 교섭단위를 분리하지 않으려는 태도를 보인 것으로 해석됨.
- 이는 각 사업장별 고객사는 동일하지만 위탁업체의 변경으로 인하여 자신들의 소속도 바뀌는 위탁업체 소속으로 변경되며 공통적 이해관계를 형성해온 조합원들의 사정을 감안하지 않은 것이고, 위수탁 사업의 특성을 고려하여야 한다는 판정례도 고려되지 않은 것이며, 이러한 노동위원회의 결정에 따라 노조5는 자신들의 사안을 교섭하지도 못하게 되어 교섭권이 침해된 사례임.

4-1-1	명칭	설립연도	단일화 참여연도	조합원수
업종	△△ 000000			
노동조합1	민주노총 전국△△노동조합	2007.3.6.	2017 2019	50,000
노동조합2	한국노총 전국△△산업노동조합		2017 2019	미상
노동조합3	한국노총 전국연합△△노동조합		2017 2019	미상
노동조합4	한국노총 전국연합연맹 한국△△기계산업노동조합		2017 2019	미상
노동조합5	한국노총 영남△△노동조합		2017	
노동조합6	한국△△산업노동조합		2017	
노동조합7	민주연합전국△△산업노동조합		2019	미상
노동조합8	한국노총 전국연합연맹 한국연합△△산업노동조합		2019	미상
노동조합9	한국노총 대한△△산업노동조합		2019	미상
노동조합10	경인지역△△노동조합		2019	미상
노동조합11	한국노총 전국연합노련 전국△△기계장비노동조합		2019	미상
노동조합12	전국노총 전국△△인노동조합		2019	미상

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조△△ 위해 제2노조 설립
	<input checked="" type="checkbox"/> 기타 - △△공사업 특수성			

2017년 창구단일화

- 전국단위 △△현장의 임금 및 근로조건 수준이 거의 유사한 반면, △△공사현장에 따른 고용단절 특성으로 안정적이고 지속적인 근로조건 및 노사관계의 형성을 위해 중앙교섭의 가

- 능성과 필요성을 인식하면서, 2016년부터 중앙교섭 준비논의를 시작해옴.
- 2017.1.17. 중앙교섭 구축을 위한 투쟁선포 기자회견과 선전물 배포, 전국의 전문△△업체들과의 단체간담회 진행
 - 2017.3.2. 노조1 전국 토목건축관련 168개 전문△△업체 최초교섭요구
 - 168개업체 중 노조1에서 접근가능한(조합원이 있는) 전국 △△공사현장 389개의 공고 현황을 파악(112개 업체 공고, 56개 미공고), 미공고 업체에 신속히 공고할 것을 요구(조합원 없는 공사현장에 미공고 현황 파악 불가능)
 - 2017.3.7. 노조1 교섭요구사실공고 미공고 또는 잘못된 공고(사업장 일부 공고)한 업체에 대해 교섭요구사실공고 시정신청 접수(서울지노위, 경기지노위, 부산지노위, 경북지노위, 경남지노위, 충북지노위, 충남지노위에 32개 업체)
 - 2017.3.9. 공고시정에 대한 시정조치 현황 파악(32개 중 11개 공고, 8개 잘못된 공고, 11개 미공고)
 - 2017.3.13.~14. 교섭요구사실공고 시정신청대상업체 중 26개 업체, 교섭요구사실공고 지연하였으나 노조1 공고사실 확인 후 시정신청 취하(10여일 지연)
 - 2017.3.10. 노조1 확정공고 현황 파악(98개업체만 확정공고, 미공고 및 잘못된 공고에 대한 이의제기, 수정공고를 요구
 - 2017.3.15. 광주전남지역 20개업체 중앙교섭 참여하기로 교섭권 위임
 - 2017.3.20. 노조1 확정공고 미공고업체에 대해 확정공고 시정신청 접수(경기지노위, 경북지노위, 경남지노위, 전남지노위, 부산지노위에 11개업체)
 - 2017.3.27.~31. 확정공고 시정신청대상업체 중 10개업체, 확정공고 지연하였으나, 노조1 공고사실 확인 후 시정신청 취하(20여일 지연)
 - 2017.3.29. 확정공고에 노조1만 공고된 업체 중심으로 중앙집단교섭 개시, 중앙교섭투쟁선포 결의대회 개최
 - 2017.4.11. 확정공고한 업체들 중 복수의 노동조합이 확정공고된 12개 업체에 과반수노조 통지, 과반수공고 현황을 파악하고 미공고업체에 공고요구
 - 2017.4.3. 1차교섭 사측연기, 4.5. 서울노동청 교섭촉진지도등 면담, 4.19. 중앙교섭 불참업체 부노규탄 기자회견 등
 - 2017.5.2. 노조2 과반수노조 이의신청 제기(98개업체 중 86개 노조1만 확정공고, 12개업체 노조1 과반수노조 통지의 이의신청 기간도과)
 - 2017.5.10. 168개업체 교섭불참, 부당노동행위 고소
 - 2017.5.16. 수도권지역 62개업체 중앙교섭 참여하기로 교섭권 위임
 - 2017.5.25. 대구경북지역 13개업체 중앙교섭 참여하기로 교섭권 위임
 - 2017.5.20. 노조2 과반수노조 이의신청사건 심문회의 전 취하.
 - 2017.5.24. 지난 교섭요구사실공고기간에 교섭요구하지 않았던 노조3이 뒤늦게 교섭요구사실공고 시정신청을 제기, 사용자가 일부 공사현장에 교섭요구사실공고를 누락했다고 스스로 주장하면서 다시 교섭요구사실공고 부착. 노조3은 공고부착하자 신청취하.

- 2017.5.24.~31. 새로운 교섭요구사실공고기간 중 교섭요구하지 않았던 노조4 내지 6 등이 추가로 교섭요구.
- 2017.6.15.전후. 다시 교섭창구단일화절차 시작(**3.2~6.15.130일 동안 진행된 창구단일화 절차 무효화**), 노조1 개별교섭요구, 73개업체 개별교섭동의서 작성
- 2017.7.4. 중앙교섭 참여중이던 18개업체 교섭단위분리신청(서울지노위, 경기지노위)
- 2017.8.3. 18개업체 모두 교섭단위분리신청 심문회의 당일 신청취하(**30일 지연**)
- 2017.9.7. 임단협 체결

□ 2019년 창구단일화

- 2019.4.1. 노조1 전국 240개 업체 최초교섭요구
- 2019.4.2.~3. 34개 전문△△업체 교섭단위분리신청, 다른 업체들 단위분리결정확인 후 절차진행하겠다고 교섭요구사실공고 및 확정공고 미부착. 또는 부착한 공고문을 제거하는 등 문제확인, 시정요구
: 전남2019단위1~10, 12~21(17개업체), 인천2019단위3(1개업체), 경기2019단위 2~7,10~12,14~16,18,19,21,23(16개업체)
- 2019.4.9. 전남지노위 본안전판단사항으로 보고 4.14. 심문기일 지정통지
- 2019.4.12.~13. 34개 업체 교섭단위분리신청 취하(**14일 지연**)
- 2019.4.13.이후 교섭창구단일화절차를 다시 시작한다고 교섭요구사실공고를 새로 하거나 교섭요구사실공고 또는 확정공고 지연공고한 업체별 현황확인하여 시정요구
- 2019.4.30. 214개업체 과반수노조 통지(123개업체 과반수노조공고, 41개업체 노조1만 확정공고, 4개업체 미공고, 50개업체 복수의 과반수노조 공고)
- 2019.5.3.~7. 노조3 100개업체 과반수노조 이의신청, 노조8 10개업체 과반수노조 이의신청(서울2019교섭17~86, 70개업체; 기2019교섭33~50 18개업체; 경북2019교섭14~28, 15개업체; 전남지노위 2개업체)
- 2019.5.19. 노조1 과반수노조 이의신청 접수(충남2019교섭60~62, 3개업체)
- 2019.5.22. 노조3, 노조8 과반수노조 이의신청 취하
- 2019.5.31. 노조1 노조3의 과반수노조 이의신청취하로 과반수노조를 확인하지 못하게 된 78개업체 중노위 재심신청(사건종결에 따른 반려처리됨)
- 2019.6.3.~5. 노조1 공동교섭대표단 결정신청(서울지노위 74개업체, 경기지노위 25개업체, 경북지노위 13개업체, 인천지노위 3개업체)
- 노조1만 확정공고된 사실확인 등 과반수노조 지위 인정된 경우 신청취하
- 2019.6.24. 서울지노위 결정 (서울2019교섭90~110, 112~121, 123, 124, 127~129,131,132,134~139,141~156,158~161,163,164 66개업체; 노조1 60개업체 교대노조, 노조2 2개업체 교대노조, 4개업체 공동교섭단 결정)
- 2019.6.27. 경기지노위 결정 (경기2019교섭55, 57, 60, 62~67, 70, 72~76,79, 16개업체; 노조1 9개업체 교대노조, 1개업체 공동교섭단 결정, 5개업체 노조1만 확정공고, 1개업

체 개별교섭확인)

- 2019.7.16. 노조8 재심신청(중앙2019교섭63 66개업체)
- 2019.8.2. 종노위 공동교섭대표단 재심 기각결정, 2019.9.3.결정문송달(과반수노조결정까지 4개월 소요)
- 2019.9.2. 노조1 121개업체 쟁의조정신청
- 2019.11.19. 노조1 223개업체와 단체협약 체결.

교섭단위분리제도 적용

○ 사용자는 교섭단위 분리신청을 단체교섭 및 교섭창구단일화절차를 지연하기 위한 수단으로 악용

1) 2017년 교섭단위분리신청

- 5개월간 교섭창구단일화절차를 지연하다가 노조1이 단체교섭을 본격 개시하려 하자 사용자들이 교섭단위 분리신청을 하고 이를 핑계로 교섭을 지연하는 등 부당노동행위 자행
- 교섭단위분리신청기간 30일동안 단체교섭이 사실상 지연됨.

2) 2019년 교섭단위분리신청

- 노조1이 4.1. 최초교섭요구를 하면, 사용자는 즉시 교섭요구사실공고를 해야 하나, 사용자들은 집단적으로 공고의무를 이행하지 않고 교섭단위분리신청을 하면서 교섭창구단일화절차를 중단함.
- 교섭단위분리신청을 한 사용자들을 핑계로 다른 전문△△업체들도 교섭단위분리결정의 결과가 나온 이후에 교섭창구단일화절차를 거친다면서 사업장에 부착했던 교섭요구사실공고문을 다시 제거하기도 함.
- 교섭단위분리신청이 각하될 것으로 보이자 사용자는 심문회의 직전에 신청취하를 하고, 다른 전문△△업체는 다시 처음부터 교섭창구단일화절차를 시작하는 방식으로 부당노동행위를 자행
- 200여개 전문△△업체를 상대로 한 중앙교섭을 해야 하는 상황에서, 각 업체별 공고시정신청이나 부당노동행위 구제신청을 할 경우, 오히려 판단결과를 확인하겠다는 것을 핑계로 다시 교섭창구단일화절차를 지연하고 단체교섭이 더 오래 지연될 소지가 크기 때문에, 노조1은 공고지연과 관련한 시정신청 등을 선택하기 어려움. 대신 부당노동행위 고소등을 압박하여, 사용자가 다시 시작한 교섭창구단일화절차 과정에서 개별교섭 동의를 하도록 요구하는 방식으로 대응함.(그러나 사용자가 새로 시작한 제2차 교섭창구단일화절차가 부당노동행위로서 오히려 절차무효로 볼 소지가 있고, 만약 무효로 보게 되면, 제2차 창구단일화 자율결정기간 중 행한 개별교섭 동의도 무효가 될 위험이 있으나 이러한 부담을 오로지 노동조합만이 부담하게 됨)

1. 사용자의 공고 지연 및 시정신청시 심문회의 직전 공고

- 2017년, 2019년 교섭창구단일화절차에서도 반복적으로 최초교섭요구에 대한 공고를 최대한 지연하고, 노동조합이 공고시정신청을 하면 10일 뒤 심문회의 직전에 공고하는 방식으로 시정신청의 실익이 없도록 각하(신청취하)하도록 함. 이러한 교섭지연의 부당노동행위 전략은 판정결과가 남지 않기 때문에 추후 부당노동행위를 입증하기도 어려움.
- 노동조합이 200여개 업체들의 공고현황을 일일이 점검해야 하고, 미공고, 잘못된 공고에 대해 각각 시정을 요구해야 하고, 공고시정신청을 위한 노동위원회 서류준비, 공고 확인 후 신청취하 등 절차를 노동조합이 모두 처리해야 하므로, 노동조합의 정상적인 운영에 상당한 부담을 초래. 사용자는 단체교섭전 노동조합에게 최대한 번거롭고 인력 및 비용을 소진하도록 괴롭히는 것을 교섭전략을 활용함.

2. 잘못된 공고를 이유로 한 재공고

- 2017년 3개월동안 진행했던 교섭창구단일화절차에 대해 사용자가 일부사업장에 공고를 누락했다고 스스로 자인하면서 교섭창구단일화절차를 다시 해야한다고 일방적으로 기존에 진행했던 교섭창구단일화절차를 무효화시킴.
- 2019년 다른 사용자들이 제기한 교섭단위분리신청을 이유로 교섭창구단일화절차를 중단하였다가, 이후 시간이 경과했다는 이유로 교섭요구사실공고를 다시 하는 방식으로 이전의 교섭창구단일화절차를 무효화함.

3. 어용노조를 이용한 교섭창구단일화절차 지연

- 2017년·2019년 어용노조들은 과반수노조 이의신청을 하고, 심문회의까지 20일의 기간이 끝나는 시점에 신청을 취하하는 방식으로 사용자의 교섭지연을 공공연하게 지원함.
- 2019년 타노조가 먼저 제기한 과반수노조 이의신청으로 결국 각 노동조합의 조합원수를 확인하는 과정을 거쳐 과반수노조가 누구인지 결정하게 되므로 노조1에서는 다시 과반수노조 이의신청을 하지 않았음. 그런데 어용노조들이 과반수노조 이의신청을 통해 교섭창구단일화절차 기간을 지연하다가 신청을 취하해버리면서, 복수의 과반수노조 공고가 된 경우 과반수노조가 누구인지 정해지지 않아 교섭을 시작할 수도 없고, 이미 과반수노조 시정신청을 할 수 있는 5일의 기간이 도과해버렸기 때문에 과반수노조이의신청도 할 수 없는 상황에 처하게 되었음.
- 공동교섭단결정신청에서라도 과반수노조가 존재한다면 과반수노조 결정을 해야 한다고 주장하였으나, 중노위는 재심신청노조가 조합원수 산정을 위한 자료 제출을 거부한 점을 들어 0명으로 계산하여 공동교섭대표단을 초심신청노조에게 모두 부여하는 판정하였지만(중앙2019교섭63), 다른 노조가 조합원수를 밝혔다면 과반수노조임에도 과반수노조 이의제기 기간 중에 신청하지 못하면 무조건 공동교섭대표단을 구성하는 결정을 할 위험있음최근 공

동교섭단결정신청단계에서 과반수노조 결정이 가능하다는 반대의 판정(중앙2021교섭3)도 있으나 판정의 결과에 의해 교섭권에 대한 예측불가능한 불리한 결과는 오직 노동조합에만 영향을 미침.

4. 공고지연 등의 교섭거부·해태 부당노동행위 판단의 관할문제

- 부당노동행위 구제신청의 관할(행위지 기준이므로 회사사무소 소재지)과 공고시정신청의 관할(회사사무소에 신청 노조 소속 조합원이 없으면, 조합원이 가장 많은 사업장의 소재지)이 불일치하여 공고시정신청을 다른 지노위가 아닌 다른 지노위에서 공고지연의 부당노동행위 여부를 판단해야 하는 구조적 불일치 문제도 발생됨.

5. 조합원수 산정관련 복수노조 창구단일화절차의 본질적 흠결

- 2021년 임단협 교섭을 위한 교섭창구단일화절차관련 과반수노조 이의신청사건에서 사용자가 직원명부, 임금대장 등의 자료제출요구에 응하지 않은 경우, 조합원수를 정확히 산정할 방법이 없음. 그럼에도 노동위원회는 사용자가 자료제출에 응하지 않으면 노동조합들이 제출한 조합원명부의 타당성 여부를 전혀 조사하지 않고 그대로 인정하여 조합원수를 산정, 과반수노조 결정을 함(서울2021교섭 결정).
- 조합원수를 산정하기 위해서는 적어도 (1) 각 노동조합이 제출한 조합원명부상의 조합원이 확정공고일 기준(조합원수 산정시점) 해당 사업장에 종사하는 자인지 확인해야만 하고, (2) 종사하는 조합원들 중 각 노동조합 간 조합원의 중복여부 및 조합비납부여부를 확인해야 함.
- 각 노동조합이 제출한 조합원명부의 실질과 타당성 판단없이 그대로 인정한다면, 조합원수를 부풀리는 행위를 전혀 걸러낼 수 없음. 이에 대한 문제제기에 대해 노동위원회는 사용자가 협조하지 않으면 조사할 방법은 없다는 입장이며, 재심신청을 해도 달라지지 않는다는 취지의 답변을 함.

초기업단위 교섭 제약



○ △△산업의 전국단위 교섭구조와 기업단위 교섭창구단일화절차 강제제도의 불일치

- △△공사 현장노동자는 개별 전문△△업체별 단체교섭은 의미가 없음. 전국의 △△공사현장이 개설될 때 낙찰받은 업체가 어딘가에 상관없이 공사완료를 기한으로 하는 기간제 근로관계로 일하기 때문에, 어느 지역, 어떤 공사현장인가와 크게 상관없이 대체로 임금 및 근로조건의 수준이 유사하여 전국차원의 노동기준을 설정하는 것이 핵심적임. 즉 기업단위 교섭이 아니라 초기업단위(전국단위) 단체협약이 필요하며, 노사 모두 가장 효율적인 교섭구조임.
- △△공사현장의 노동자를 조직대상으로 하는 노동조합들은 모두 초기업단위 노동조합임.
- 그러나 현행 복수노조 교섭창구단일화제도는 기업단위로 교섭단위를 법정하고 초기업단위 교섭구조에도 무조건적인 기업단위 교섭창구단일화절차를 진행하도록 규정하여, 불필요한

절차진행으로 장시간 교섭권 행사를 지연시키는 문제가 초래됨. 특히 △△공사현장 특성상 전국에 사업장이 흩어져있고, 사업장의 존속여부도 매우 유동적으로 계속 생겨났다 없어지기를 반복하므로 노동조합들이 사전에 모든 사업장의 현황을 알 수 없고, 교섭창구단일화 절차상 사용자가 해야 하는 공고가 모든 사업장에 제대로 이루어졌는지 알 수도 없음.

■ 침해실태 총평

- △△공사기간에 의해 전국의 복수의 전문△△업체와 단기 계약을 체결하여 일하는 △△공사 현장노동자를 주된 조직대상으로 하는 노동조합은 전국단위 중앙교섭이 필요적절한 교섭구조임에도 현행 복수노조 교섭창구단일화제도는 무조건 기업단위 교섭창구단일화절차를 거치도록 강제하여 200여개 전문△△업체를 상대로 일일이 교섭창구단일화절차를 진행해야 함으로써, 현행 교섭창구단일화제도는 전국단위 중앙교섭구조를 안정화시키는데 매우 심각한 걸림돌이 됨.
 - 업체별로 교섭창구단일화절차를 거치지만, 실제 업체별 교섭이 진행되지 않고 철근콘크리트사용자협의회가 사용자들로부터 교섭권을 위임받아 전국단위 중앙교섭을 하기 때문에, 교섭창구단일화절차는 실질적인 교섭권 행사하는 대표노동조합을 결정하는 것이 아니라 형식적인 절차만을 거치는 것에 불과하고, 사용자들에게는 노동조합의 교섭 개시시기를 지연하는 도구에 지나지 않음.
 - 실제 교섭창구단일화절차를 거쳐 각 업체별로 10여개의 노동조합 중 어느 노조가 교섭대표노조로 정해지거나 공동교섭대표단이 결정되더라도 실제 단체협약은 각 노동조합의 단체협약이 적용되는 구조임. 즉 민주노총 노조1이 교섭대표노조인 업체가 아니라도 해당 업체는 민주노총 단체협약에 서명하고, 해당업체에서 일하는 민주노총 조합원은 민주노총 단체협약이 적용됨. 또한 한국노총 노조2가 소수노조로 교섭권이 없어도 한국노총의 집단교섭 석상에 해당업체가 참석하거나 한국노조 단협에 서명하여 해당 업체에서 일하는 한국노총 조합원은 한국노총 단체협약이 적용됨. 실제 임금 및 근로조건 등 규범적 효력에 관한 사항은 민주노총 노조1이 체결한 단체협약과 동일한 수준으로 한국노총 노조들도 단체협약을 따라 체결하는 관행이 존재함.
- ☞ △△노조의 초기기업단위 교섭구조에서는 교섭창구단일화절차나 교섭대표노동조합을 정해야 할 실질적인 필요성이 존재하지 않음.

4-1-2	명칭	설립연도	대표자	직종	조합원 수
업종	건설 전차선공사				
업체명	[1차] 1.○○엔지니어링 2.(합자)△△전기 3.(주)●●건설산업 4.■■■전설(주) 5.▲▲전기(주) 6.(주)▣▣▣테크 7.◎◎전설(주) 8.(유)▽▽ 9.▼▼전기(주) 10.(주)☆☆전기 [2차] 11.한국★★★★ 12.◇◇전기 13.◆◆전기 14.◎◎ 15.◆◆유니스 16.●●● 17.●●계전 18.■■■■전업사 19.▣▣ 20.▣▣엔지니어링 21.▣▣기업 22.▣▣이엔씨 [3차] 23.(주)▣▣▣이엔아이 24.(주)▣▣▣이엔씨				
노동조합1	민주노총 전국건설노동조합 ( 지부)	2007.3.6. (전차선지부 2019.11.)	이영철	전차선공사 현장직	50,000
노동조합2	전국  노동조합 (상급단체없음)	2021.6.	설문환	전차선공사 관리직·현장직	미상

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input checked="" type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<input type="checkbox"/> 기타			

<p><input type="checkbox"/> 2020년 창구단일화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2020.5. 노조1 노조설립사실을 대표적인 전문건설업체들에 통지하고 단체협약관련 사용자 간담회 진행 - 2020.5. 노조1 교섭요구하였으나 교섭요구사실공고 지연. - 수차 유선 및 공문으로 교섭요구하자, 조합원 명단 또는 노조위원장 위임장 제출 등을 요구하면서 공고 지연. - 2020.7.7. 다시 최초교섭요구, 교섭요구사실공고 요구[1차 교섭대상 10개업체] - 2020.7.14. 교섭요구한 업체들 중 10개업체(열린노무법인 노무사에게 교섭위임한 업체들) 사측의 교섭단위 분리신청접수: 경기2020단위14,17(취하), 전남2020단위6(취하), 인천 2020단위2~11
--

- 2020.8.6. 인천지노위 심문회의(인천2020단위2~11 판정; 각하결정-교섭단위분리신청 가능시점 아님, 복수노조 아님)
- 2020.8.7. 노측 교섭창구단일화절차 촉구 공문(사측 판정문 송달까지 불응)
- 2020.8.7. 노측의 교섭요구사실공고 시정신청(충북2020교섭1,2; 경남2020교섭8,9 경북 2020교섭47~49; 울산2020교섭17,18; 경기2020교섭13)
- 2020.8.18.~19. 심문회의 직전 사측의 교섭요구사실공고 게시, 노측 취하서 제출(충북 2020교섭1,2; 경북2020교섭47~49; 경기2020교섭13; 울산2020교섭17,18)
- 2020.9.4. 창구단일화 완료-교섭창구단일화절차에 노조1만 참여하였음을 확정

<2020년 임단협 체결경과>

- 10개업체 동일한 노무사 교섭위임하면서도 집단교섭 거부, 코로나19 등을 이유로 교섭불참
- 2020.9.28.~29. 노측 쟁의조정신청(충북2020조정19; 인천)
- 교섭일정 및 주기관련 노사합의, 조정취하
- 2020.11.17. 회사 교섭제시안 계속 지연하다 교섭결렬하겠다고 하자, 필수유지업무협정을 체결해야 한다는 이유로 교섭 지연
- 2021.3.단체협약 체결(☞텔레콤,△△,■,☞,☞,●●,◇◇,◆◆,□□이알이시, ▲▲,△△,◆◆유니스,○○,■□■테크)
- 2020.10.23.~26. 최초교섭요구 진행[2차 교섭대상 7개업체]
- 2020.11.7. 창구단일화 완료-교섭창구단일화절차에 노조1만 참여하였음을 확정

□ 2021년 창구단일화

- 2021.4.30. 신설공사현장 개설에 따라 신규업체 교섭창구단일화절차 개시[3차 교섭대상 2개업체]
- 2021.5. 사측의 교섭요구사실공고 지연, 전차선공사 전문건설업체 및 불법하청업체 대표나 임원이 주도하는 노조2 설립움직임 감지됨.
- 2021.6.7. 노조2 설립 직후 사측의 교섭요구사실공고 게시
- 2021.6.8. 노조2 교섭요구
- 2021.6.14. 사측의 교섭요구노조 확정공고
- 2021.7.4. 노조1과 2의 과반수노조 통지 및 과반수노조 공고
- 2021.7.9. 과반수노조 이의신청, 노조1 과반수노조 인정(경북2021교섭20, 충남2021교섭 11,12병합)
- 2020년 교섭창구단일화절차 후 교섭중인 업체, 교섭기간 1년도래시점 제2노조 교섭요구하려고 준비중인 것으로 파악.

교섭단위분리제도 악용

- 아직 복수노조가 존재하지 않음에도 교섭단위 분리신청을 하여 교섭창구단일화절차를 지연하기 위한 수단으로 악용
 - 2020.7.7. 최초교섭요구를 하였는데 사용자는 즉시 교섭요구사실공고를 하지 않고 교섭단위 분리신청을 하면서 교섭창구단일화절차를 중단함.
 - 교섭단위분리신청이 각하될 것이 지명함에도 교섭창구단일화절차 지연이 목적이라서 취하지 않고 심문회의 진행함.
 - 2020.8.6. 심문회의 당일 각하결정통지(인천2020단위2~11병합 판정)를 받았음에도 판정문 송달시까지 공고하지 않아도 된다고 주장하면서 공고 거부하여 노동위원회에 교섭요구사실공고 시정신청을 하게 하였고, 결국 10일을 지연하면서 사실상 판정문 송달될 때까지 공고를 지연함.

교섭창구단일화 절차 지연

- 사용자의 공고 지연 및 시정신청시 심문회의 직전 공고
 - 처음 진행하는 교섭창구단일화절차라는 핑계로 사용자의 공고의무를 최대한 지연하고, 노동조합이 공고시정신청을 하면 10일 뒤 심문회의 직전에 공고하는 방식으로 공고시정신청의 실익이 없도록 각하(신청취하)되는 것은 이용하여 최대한 공고를 지연함. 이러한 교섭지연의 부당노동행위 전략은 판정결과가 남지 않기 때문에 추후 부당노동행위를 입증하기도 어려움. 그러나 1차 10개업체들은 이미 특정 노무법인에 공동으로 법률자문을 받아 무리한 교섭단위분리신청을 진행하는 등 교섭창구단일화절차를 알지 못한다는 주장은 핑계에 불과하고 교섭절차지연을 조직적으로 대응한 것으로 판단됨.
 - 1차 단체교섭 10개업체는 특정 노무법인과 교섭자문을 진행하면서 10개업체 집단교섭에 대해서는 합리적 이유 없이 거부, 교섭시 사용자의 입장은 모두 동일함에도 업체별 개별교섭을 통한 교섭해태 전략을 지속함.

부당노동행위

- 전기건설공사의 특수성 악용한 전기공사 불법하도급업자의 노동조합 가입 및 설립으로 자주적 노동조합 활동 제약, 복수노조 교섭창구단일화절차를 악용한 단체교섭권 박탈 시도
 - 전기공사도급은 건설산업기본법상 다단계 하도급이 금지되어 있으나 대부분 중소기업인 전기공사업체들은 공사를 낙찰받은 원도급업체가 소규모 전기공사업체(불법하도급업체)에 더

낮은 금액으로 공사수행하는 불법하도급계약을 맺으면서, 외관상으로 하도급업자를 원도급업체의 현장소장 또는 현장근로자로 근로계약을 맺고, 하도급업자의 소속근로자들 일부를 원도급업체의 현장근로자로 근로계약 체결함. 또한 하도급업체는 자신 또는 다른 원도급업체가 낙찰받은 도급공사에 대해서도 소속근로자들의 일부와 근로계약을 체결한 뒤, 실제 공사도급업무를 수행할 때에는 원도급업체들의 공사와 자신이 낙찰받은 공사의 구분없이 필요에 따라 근로자들을 복수의 공사업무에 동원하여 사용하는 불법하도급이 만연함.

- 불법하도급업자가 원도급업체와 근로계약을 체결한 것을 이용하여 노동조합을 설립하여 노동조합으로서 자주성이 결여된 어용노조가 탄생하게 됨.
- 사실상 사용자의 지위에 있는 자들이 주도하여 설립한 노동조합²는 실질적으로 노동조합에 해당된다고 볼 수 없지만 외관상 근로계약서를 근거로 부당노동행위 입증에 어려움 있음. 자주적으로 설립된 노동조합¹의 단체교섭권을 박탈하기 위한 목적으로 원도급업체 또는 자신과 근로계약을 맺은 근로자들, 관리직·사무직근로자에게 해당 노조 가입하도록 종용하여 복수노조 창구단일화절차를 악용함.

■ 침해실태 총평

- 복수노조 교섭창구단일화제도도 복수의 노조가 없는 경우에도 교섭진행의 지연 요소로 작용함. 교섭창구단일화제도 하에서는 단일노조라도 교섭요구노조 확정공고를 통해 하나의 노동조합만이 교섭요구하였다는 사실이 확인되어야만 교섭개시가 가능하기 때문에, 사용자는 복수의 노동조합 여부와 상관없이 모든 노동조합에 대해 교섭단위분리신청을 통한 교섭지연 또는 공고지연을 통한 교섭지연을 활용할 수 있게 됨.
- 특히 전기공사 건설산업의 특수성을 악용하여 불법 하도급업자가 직접 노동조합을 설립하고 노동조합 임원을 하는 등 복수노조를 만들고 교섭창구단일화절차를 악용하여 자주적 노동조합의 단체교섭권을 박탈하는 부당노동행위를 하는데 매우 취약함.
- 이 사건 전차선공사만이 아니라 한국전력공사가 발주하는 단가 전기공사업체들에서도 유사한 형태의 복수노조 악용사례가 발생한 바 있음. 노동자들은 전기공사업체와 근로계약을 체결하지만, 실제 원도급업체의 공사를 수행하는지, 근로계약을 체결한 전기공사업체가 수주한 공사를 수행하는지 정확히 알 수 없는 상황 때문에, 근로계약을 체결한 업체와 실제 작업을 수행하는 공사현장의 원도급계약자가 일치하지 않는 일이 비일비재함. 결국, 전기공사업체들이 조합원과의 근로계약 상대방을 임의로 지정할 수 있기 때문에, 특정 노동조합의 조합원수 계산에서 유리 또는 불리하도록 근로계약 상대방인 사용자를 정하여 특정

노동조합을 과반수노조로 결정하는데 개입할 수 있게 됨.

- ☞ 전기공사 건설산업의 경우, 교섭창구단일화절차를 악용하여 교섭을 지연할 뿐 아니라 전기공사업체들에 의해 업체별 근로계약의 외관을 임의로 정할 수 있는 산업적 실태로 인하여, 특정 노동조합의 조합원수에 사용자의 개입 및 왜곡이 가능한 바, 기업단위 조합원수에 따라 교섭대표노동조합을 결정하는 것을 제도의 핵심적인 근거로 하는 교섭창구단일화 제도의 본질적인 결함을 보여주는 사례라 할 수 있음.

4-1-2	명칭	설립연도	조직대상	인원수	조합원 변동
회사	OOOOO				
노동조합1	민주노총 전국건설노동조합 (전차선지부)	2007	전차선공사 현장직	50,000 (2020.7.9. 기준 15명)	
노동조합2	한국노총 전국건설 플랜트노동조합	2010	플랜트건설공 사 현장직	2,700 (12.5명)	
노동조합3	전국플랜트연합노동조합 (상급단체없음)	2016	플랜트건설공 사 현장직	4,700 (6.5명)	

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<input checked="" type="checkbox"/> 기타 건설공사업 특수성			

창구단일화 경과

- 2020.5.7. 노조1 전차선지부 사용자에게 교섭요구(2020.5.28. 노조위임장 첨부)
- 2020.7.1. 노조2 강릉안인화력발전소(플랜트공사) 현장대리인에게 교섭요구, 강릉안인현장에 교섭요구사실공고
- 2020.7.3. 노조1 사용자에게 재차 교섭요구
- 2020.7.8. 노조3 강릉안인 현장대리인에게 교섭요구
- 2020.7.9. 강릉안인현장에 교섭요구노조 1차확정공고(노조1 누락, 노조1은 전차선공사 현장직으로 강릉안인 플랜트공사현장의 공고 확인 불가)
- 2020.7.27. 노조3 사용자/현장대리인에게 과반수노조 통지
- 2020.7.27. 교섭요구노조확정공고 2차수정공고(노조1,2,3)
- 2020.7.28. 강릉안인현장에 노조3 과반수노조 공고
- 2020.7.29. 노조2 사용자에게 과반수노조 통지
- 2020.8.20. 노조2 사용자에게 과반수노조 공고 재요구
- 2020.8.21. 사용자는 노조2에게 조합원 명단 제출요구
- 2020.8.26. 노조2가 강원지노위에 부당노동행위 구제신청 접수(사용자의 공고 지연 및 해태를 통한 단체교섭 지연)
- 2020.9.28. 사용자는 7.27.기준 과반수노조 없다는 공문회신
- 2020.10.20. 강원2020부노9 부당노동행위 인용(2020.11.24. 판정문송달)
- 2020.12.7. 사용자는 부노구제명령에 따라 교섭요구노조 확정공고 3차

- 2020.12.28. 노조1과 노조2 연합에 의한 과반수노조 통지
- 2020.12.28. 과반수노조 공고
- 2021.1.4. 노조3 경기지노위에 과반수노조 이의신청
- 2021.1.25. 경기2021교섭1 과반수노조 없음 결정(3차확정공고 효력부인, 노조1과 2의 연합에 의한 과반수노조 불인정), 중앙2021교섭1 초심유지

□ 복수노조 특성

- 그동안 석유화학, 발전소 등의 플랜트건설공사의 현장직만이 노동조합에 조직되어 있다가, 전차선공사 현장직 노동자들이 처음 노동조합을 설립함.
- 석유화학, 발전소 등을 건설하는 플랜트공사와 철로의 전차선을 건설하는 공사는 업무 내용과 성격, 기술 및 자격조건 및 공사현장의 지역적 환경, 근로시간이나 근무방식, 인건비 단가나 산출방식도 모두 다르지만 교섭단위분리결정에 대한 노동위원회의 소극적 경향이 노사관계에 악영향을 미칠 수 있기 때문에 노동조합 운영과정에서 분리교섭관행이나 교섭의 실질적 의제의 차이 등을 구체화하려면 곧바로 교섭단위분리신청을 하지 못함.
- 교류가 없는 노동조합들 간에 교섭창구단일화절차를 거쳐야만 하는 불가피하게 상황에 처하게 됨.

교섭창구단일화 절차 악용

1. 사용자의 미공고

- 노조1은 5.7. 노조설립사실을 알리고 교섭요구하였으나 교섭요구사실공고가 이루어지지 않았음(노조위임장을 전달한 5.28.을 유효한 교섭요구라 하더라도 사용자는 교섭요구사실공고를 하지 않음)
- 노조1이 7.3. 재차 교섭요구를 한 상태에서 전차선공사를 하는 다른 건설업체들이 교섭창구단일화절차를 지연하기 위해 교섭단위분리신청을 제기하면서 공고를 지연함(아직 복수의 노조가 없는 상황에서 교섭단위분리신청을 할 수 없다는 점, 교섭요구 이후 사용자가 공고를 지연하면서 교섭단위분리신청을 할 수 없다는 점을 이유로 신청적격이 부인되어 각하결정됨, 인천2020단위2~11). 따라서 이 회사의 공고지연에 대해 효과적으로 대응하지 못하는 상황이 발생함.

2. 사용자의 잘못된 장소 공고(일부 사업장 공고누락)

- 건설업체는 다수의 공사현장이 존재하므로 일부 공사현장에서 일하는 노동자가 가입한 노동조합이 교섭요구를 하는 경우, 해당 사업장에만 교섭요구사실공고를 하는 경우, 다른 공사현장에서는 교섭요구사실을 알지 못함. 특히 플랜트건설공사 현장직을 조직대상으로 하는 노조2와 3이 신설된 강릉안인 공사현장에서 일하는 노동자들을 조직하면서 교섭요구하

자, 해당 사업장에만 교섭요구사실공고를 하고, 전차선공사현장에서 일하는 노동자를 조직 대상으로 하는 노조1은 이러한 교섭요구사실을 알지 못함.

- 노동조합이 건설업체가 참여하는 전국의 모든 건설현장을 알지 못하고, 특히 건설공사의 종료가 다른 경우 각 건설현장의 공사계약이나 공사기간, 일하는 노동자들의 현황 등을 확인하는 것은 불가능함. 따라서 **강릉안인 공사현장에만 교섭요구사실공고가 게시된 경우, 노조1은 교섭요구사실을 알지 못하여 교섭창구단일화에 제대로 참여하지 못하였고, 노조2와 3은 사용자의 다른 사업장이 어디에 있는지 알지 못하기 때문에 교섭단위 내 모든 사업장에 교섭요구사실공고가 제대로 되었는지 알 수 없음.** 그렇다면 사용자가 모든 사업장 현황 및 교섭요구사실공고를 했다는 사실을 노동조합에게 입증해주어야 할 책임도 없기 때문에, 교섭요구사실공고를 제대로 했는지 노동조합이 확인을 요구하더라도 이에 응하지 않음.
- 노조3이 7.27.과반수노조 통지를 하자 사용자는 자신이 한 교섭요구사실공고(1차)가 잘못 되었다고 주장하면서 7.27. 다시 확정공고(2차)를 게시하여 교섭창구단일화절차를 지연함.
- 법원은 사업장의 일부에만 공고가 되어 다른 사업장에 공고되지 않은 잘못된 공고는 공고하지 아니한 것과 같다(서울행법 2017구합66817; 서울고법 2018누39531 유지; 대법 2018두54378 심리불속행확정)고 봄. 그러나 사용자가 교섭을 지연하기 위해 잘못된 공고를 하고, 다수의 사업장에 공고되었는지 알 수 없는 노동조합이 과반수노조 통지를 할 때에 이르러 이를 수정한다는 이유로 재공고하고 교섭창구단일화절차를 지연하더라도 그 불이익은 노동조합에게만 귀속될 뿐임.

3. 공고지연의 부당노동행위 효과

- 강릉안인 플랜트건설공사현장에서 노조2와 3의 현장직 노동자를 조직하면서, 7.27. 노조3이 과반수노조 통지를 한 것에 대해서 사용자는 전차선공사 현장직을 조직대상으로 하는 노조1의 교섭요구를 누락했다고 다시 확정공고를 하면서, 노조3의 과반수노조 공고를 기피함.
- 7.28. 노조3이 9명으로 과반수노조 통지하자 17명으로 과반수노조로 공고한 반면, 7.29. 노조2가 21명으로 과반수노조 통지하자, 사용자는 조합원명단을 제출하라고 요청하면서 과반수노조 공고를 거부함.
- 8.26. 노조2가 이에 대해 부당노동행위 구제신청을 하자, 사용자는 9.28. 과반수노조가 없다고 노동조합들에게 통지하면서 교섭창구단일화절차를 중단함.
- 강원지노위는 사용자가 임의로 수정공고한 점, 조합원 명부를 요구할 수 없는 점, 과반수노조가 없다는 통지로 창구단일화절차를 임의로 중단한 사실을 교섭창구단일화절차 지연으로 교섭거부해태의 부당노동행위로 인정함(강원2020부노19). 그러나 구제명령의 내용은 중단된 교섭창구단일화절차를 이행하라는 것에 불과해서 교섭창구단일화절차 지연에 대한 불이익은 여전히 노동조합에게 귀속될 뿐, 사용자에게는 아무런 제재가 되지 않음.

4. 반복적 공고의 효력

- 강원지노위의 부당노동행위 구제명령에 따라 사용자는 12.7. 다시 확정공고(3차)를 하였고, 노조1과2는 해당 확정공고를 유효한 공고로 인지하고 확정공고일로부터 14일 기간동안 교섭대표노조 자율결정 등을 진행하다 2021.1.25. 연합에 의한 과반수노조 합의를 하고, 사용자에게 과반수노조 통지를 함.
- 그러나 노조3이 제기한 과반수노조 이의신청에 대해 경기지노위는 사용자의 3차례의 확정 공고 중 강원지노위의 구제명령에 따른 확정공고의 효력을 인정하지 않아, 노조1과 2의 연합에 따른 과반수노조 합의의 효력을 부인함(경기2021교섭1; 중앙2021교섭1). 결국 또 다시 과반수노조가 없는 상태로 공동교섭단 구성에 대한 합의가 이루어지지 못하여, 정상적인 단체교섭 개시가 지연되고 있음.

초기업단위 교섭 침해

- 전차선건설공사 현장직 노동자들은 전국의 전차선공사현장이 존재하면 전국을 이동하여 일하고 있음. 전차선건설공사 현장직 노동자의 임금이나 처우, 근무환경은 전국적으로 공통적인 점, 특정한 건설업체에 전속하여 업무를 수행하는 것이 아니라 공사기간동안 임금 및 근로조건에 대한 단체교섭이 필요한 점, 개별 회사와의 단체교섭이 아니라 전국의 전차선공사현장에서 일관되고 통일적인 근로조건 개선이 요구된다는 점에서 전국의 단체교섭이 필요한 상황임.
- 그러나 기업단위 창구단일화절차를 거치도록 하면서, 건설공사의 업무내용이 상이한 직종들(플랜트건설공사, 계전설비공사)과 창구단일화절차를 거쳐야 하는 상황으로 전차선공사현장의 다른 건설업체들과의 집단교섭을 할 수 없게 됨.

■ 침해실태 총평

- 사용자의 공고지연 또는 잘못된 공고와 관련하여, 법원은 사용자에게 공고의 내용을 인지할 수 있는 장소에 공고할 의무를 명시적으로 인정하는 결정을 하였다 하더라도, 사용자의 잘못된 공고에 대한 불이익은 노동조합에게만 귀속되며, 사용자는 의무위반에 대해 아무런 제재도 없기 때문에, 교섭지연을 위해 공고지연이나 잘못된 공고를 악용하는 것이 반복됨.
- 사용자의 공고지연 또는 잘못된 공고, 공고중단과 반복적인 공고 등으로 각 노동조합은 각각의 공고의 경위를 제대로 알기 어렵거나 어떠한 공고가 유효한 공고인지 판단하기 어려운 상황이 발생함. 특정한 공고의 효력을 신뢰하고 공고절차에 참여하였다고 공고의 효력이 부인되는 상황으로 노동조합이 교섭창구단일화절차 진행과정에서 단체교섭권을 확보하

기 위한 전략적인 대응이 불가능하거나 무력화됨.

☞ 결국 사용자가 행한 공고의 효력에 대한 다툼이 발생한 경우 그 불이익도 오로지 노동조합만이 부담하게 되는 구조라는 점에서 **현행 교섭창구단일화제도로 인한 노동조합의 단체 교섭권 침해는 완전히 일방적임**. 사용자가 절차를 악용하는 부당노동행위는 원상회복이 불가능하고, 부당노동행위가 인정되더라도 사용자가 절차 악용으로 달성하고자 하는 교섭지연 해태의 효과를 충분히 누리게 된다는 점에서 **현행 교섭창구단일화제도는 본질적 성격상 사용자의 부당노동행위를 유도하게 됨**.

4-1-4	명칭	설립연도	조직대상	인원수 (현재)	복수노조 후 조합원변동
회사	OOOOO 주식회사	1992		868	
노동조합1	민주노총 전국공공운수사회서비스 노동조합 (△△△△△지부)	(1990초)	소속직원	8	
노동조합2	OOOOO노동조합 (상급단체없음)	2000	소속직원	161	
노동조합3	민주노총 전국건설노동조합 (경인지역본부 전차선지부)	(2019)	전차선공사 현장직	12	

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최 초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최 초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<input checked="" type="checkbox"/> 건설산업 특수성 <input type="checkbox"/> 기업 인수합병으로 사업 부문이 확장되면서 건설업 현장직 직종 추가 - 유선통신업을 주된 사업으로 영위하던 OOOOO에는 기존 △△△△△을 합병하며 사무직종을 중심으로 조직된 노동조합1과2가 존재하게 됨. 이후 (주) 조일이씨에스를 흡수합병하면서 기존의 유선통신업과 별개의 건설업을 추가로 운영하게 되었고, 건설공사를 수주받으면서 공사현장별 일용직 근로자를 채용함. - 2020. 신설 전차선공사를 위해 현장직근로자 채용하면서 건설현장직을 조직 대상으로 하는 노동조합3에 가입하면서 직종이 다른 복수노조 존재하게 됨.			

<input type="checkbox"/> 창구단일화 - 2020. 신규 전차선공사가 개설되면서 전차선공사 현장직 채용되었을 당시 노조2가 체결한 단체협약 유효기간 계속중으로 교섭요구 불가능.
--

교섭단위분리제도 악용

1. 교섭단위분리제도의 교섭권 보호기능 미비

- 노동조합1과2는 유선통신업에 종사하는 사무직 근로자들로 조직되어 있음. 기존 노동조합

규약상 조직대상을 제한하고 있지 않지만, 이는 2019년까지 회사가 유선통신업만을 영위했기 때문에 교섭단위 분리의 이유가 없었음.

- 교섭대표노조인 노동조합2가 체결한 단체협약은 사무직에 적용을 전제한 내용이라 현장직 근무특성에 맞지 않아 적용불가한 것이 대부분이고, 현장직의 현안문제(일용직, 안전보건, 숙직, 휴게공간, 장비 등)는 단체협약에 반영되어 있지 않음.
- 유선통신업에 종사하는 사무직과 건설업에 종사하는 현장직은 고용형태와 고용상 지위, 업무내용, 근로조건이 현저히 다르고, 분리교섭 관행이 존재하므로 교섭창구단일화를 통해 하나의 교섭단위를 유지하더라도 근로조건을 통일하는 게 불가능하고 교섭의 효율성을 달성할 수 없음. 즉 교섭창구단일화 제도의 취지에 부합하지 않으므로, 교섭단위를 분리하는 것이 필요함.

구분	사무직	현장직
고용상지위고용형태	직접고용, 정규직	간접고용, 기간제, 일용직
업무내용의본질적차이	유선통신업, 지식집약적, 연중 중단 없이 가동	건설업, 주문생산방식, 제3자로부터 수주
근로조건	<ul style="list-style-type: none"> - 연봉4500~7200만원 - 교육훈련제도, 인사관리제도, 복지제도 적용 - 장기적 관점의 인력관리 - 주간근로(9-18) 	<ul style="list-style-type: none"> - 일당28만원, 시중노임단가 적용 - 인력관리제도 부재 - 야간근로
분리교섭관행	<ul style="list-style-type: none"> - 2020.8.18.부터 2020.11.2.까지 현장소장과 10차례 교섭하여 2020.11.3. 협의(안)과 상생협약서를 도출 - 2020.11.20. 현장소장과 교섭하여 안전관련 노사협정서 도출. 	

- 2020.11. 노동조합3의 교섭단위분리신청에 대해 서울지노위는 기존 노동조합에서 가입대상을 구분하고 있지 않고, 교섭창구단일화를 통해 교섭권을 행사할 수 있으며, 공사계약기간이 종료될 예정이므로 교섭단위를 분리하는 것은 교섭절차의 효율을 저해한다는 이유로 기각결정(서울2020단위39). 그러나 건설공사의 단기임시적 속성상 단체협약 유효기간 만료전에 공사가 완료되어, 현장직 근로자는 근로계약기간 동안 정규직 노조가 이미 체결한 단체협약을 적용받을 수도 없고, 현장직에 적용될 수 있는 단체협약 체결을 위해 단체교섭도 불가능. 건설공사 발주 및 현장직의 입사가 유동적이므로 건설현장직의 교섭요구시기는 정규직인 노동조합1과2의 창구단일화 및 단체협약 체결시점과 불일치하여, 건설현장직의 단체교섭권이 차단되는 결과 초래됨.

비정규직 특수성 / 초기업단위 교섭 제약

- 교섭창구단일화 제도는 기업단위 교섭을 전제한 제도로, 교섭단위 분리도 기업 내 사업장들을 기초로 분리여부를 판단하게 됨. 따라서 간접고용 근로자의 경우 도급계약기간이 종료되면 하나의 사업 범위인 하청업체의 사업장이 사라지는 것과 같아서, 단위분리가 기각됨. 건설공사 현장직에 대해서도 공사기간만료가 임박하다는 이유로 서울지노위는 교섭단위 분리를 기각함.
- 또한 전국단위 고용유동성에 기초하여 건설공사 현장직을 분리하고자 하는 것이나, 여전히 하나의 사업 내 사업장을 기초로 분리여부를 판단하기 때문에, 유선통신 및 건설사업본부의 사무직과 건설공사 현장(사업장)을 분리하고, 다시 건설공사 현장 내의 관리직과 현장직(일용직)을 분리해야 하는 중첩적인 단위분리 필요성을 입증해야 하는 문제가 발생함.
- 이러한 기업단위 교섭창구단일화제도 하에서의 교섭단위 분리제도는 초기업수준의 다양화된 교섭방식에서는 교섭권 보장을 위한 목적에 부합하여 적용되기 어려움.

■ 침해실태 총평

- 교섭단위 분리제도는 기업단위 교섭창구단일화제도의 교섭권 침해 등 흠결을 보완하는 제도로 도입되었다고 하나, 전국단위 고용유동성을 갖춘 단기임시직 건설공사 현장직 근로자들의 교섭권 보장에는 전혀 기능하지 못하고 있음을 확인함.
- 이는 교섭단위 분리제도 자체가 하나의 사업을 기초로 한 교섭단위를 전제하기 때문에, 특정한 사업장의 존재와, 복수노조 상태의 지속 등 교섭권 보장의 목적과 무관한 요건을 요구하는 점에서 교섭권 침해를 보완하는 제도로 보기 어려움.
- 오히려 비정규직 고용형태의 경우, 교섭창구단일화절차에 참여할 기회 자체가 제한적인 점, 다른 노동조합이 체결한 단체협약을 실제 적용할 가능성이 없는 점, 전국단위 고용유동성 및 공사현장(사업장)의 유동성에도 불구하고 입사시점에 단체교섭권을 행사할 수 있는 교섭 효율성이 보장되지 않는 점을 감안하면 교섭단위를 하나의 사업을 기초로 설계된 창구단일화제도 자체의 문제점을 드러냄.

4-2-1	명칭	설립연도	조직대상	인원수	복수노조후 조합원변동
회사	OOOOO 주식회사	1994.10.11.			
노동조합1	민주노총 전국플랜트건설노동조합	2007.8.5.	플랜트 건설공사 현장직	33,000 (2018)	
노동조합2	한국노총 전국플랜트연합노동조합	2016.1.12.	플랜트 건설공사 현장직	1,400 (2018)	
노동조합3	한국노총 전국건설산업노동조합	2013.3.25.	건설공사 현장직		

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<input checked="" type="checkbox"/> 플랜트건설산업 특수성 <ul style="list-style-type: none"> - 한국의 건설공사 현장직근로자는 종합건설사로부터 전문건설사가 수주받은 개별현장의 공사기간에 따라 단기임시직 형태로 고용됨. 즉 전국의 신규플랜트건설공사 개설마다 근로계약 상대방이 변경되기 때문에 개별 전문건설업체별 조합원수는 유동적으로 변동될 수밖에 없음. - 전문건설업체도 전국의 신규공사 입찰에 응하여 낙찰받은 공사에 참여하는 구조라는 점에서 특정한 지역에 국한되지 않고 인건비 등의 결정도 낙찰받은 공사도급단계에 따라 결정되는 바, 업체별 개별적인 특성이 크지 않음. - 이러한 전국단위 고용유동성으로 인하여 노동조합도 전국단위로 설립되므로 교섭창구단일화제도 이전부터 복수노조가 존재하였으며, 각 노동조합들은 복수의 사용자들과 지역집단교섭을 진행해왔음. 			

<p><input type="checkbox"/> 2016년 창구단일화 (⑧교섭단위)</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p><2012년 교섭단위분리></p> <ul style="list-style-type: none"> - 2012.4.6. 사용자 교섭단위 분리신청(지역단위 분리) - 2012.5.4. ①전남광양·순천·곡성·보성·고흥·구례·경남하동, ②전남여수, ③경북포항, ④울산, ⑤전북군산, ⑥충남당진, ⑦충남서산, ⑧나머지 지역 교섭단위 분리결정 </div> <ul style="list-style-type: none"> - 2015.8. 충남보령 신보령 1,2호기 기전공사 현장개설(⑧교섭단위) - 2016.5.20. 노조1 최초교섭요구(1차) ※ 2016.5.25. 사용자 교섭단위 분리신청(충남보령 신보령 1,2호기 기전공사 현장단위), 충남
--

지노위 기각 결정(충남2016단위8)

- 2016.6.23. 노조1 교섭요구(2차), 사용자 판정문 미송달 이유로 교섭요구사실공고 거부
- 2016.6.30. 노조2 교섭요구, 사용자 교섭요구사실공고
- 2016.7.26. 노조1 교섭요구(3차)
- 2016.8.31. 노조2 과반수노조 통지.
- 2016.9.5. 사용자, 노조2 과반수노조 공고
- 2016.9.7. 노조1 과반수노조 통지(1차)
- 2016.9.26. 노조2와 사용자 단체협약 체결(유효기간만료 2018.9.26.)
- 2016.10.11. 노조1 과반수노조 통지(2차)
- 2016.10.13. 사용자는 노조1에 과반수노조 통지기간을 경과하였고 노조2가 과반노조라고 회신
- 2016.10.31. 노조1은 수차례 공고지연 등 사용자의 교섭창구단일화절차 위반에 대해 노동부에 노조법 위반 진정 접수
- 2017.2.10. 취하(사용자가 향후 신규개설현장에 대해서는 노조1에 대해 성실교섭하겠다고 구두합의)

□ 2018년 창구단일화 (㉑교섭단위)

- 2018.1. 전북군산 공사현장 시공 중(㉑교섭단위)
- 2018.1.8. 노조1 최초교섭요구 사용자는 노조2와 체결한 단체협약 만료일이 2018.9.26.이라는 이유로 교섭요구사실공고 거부
- 2018.1.17. 노조1 교섭요구사실공고 시정신청, 2017년 노동부 진정 당시 노사합의사항에 따라 노조2와 체결한 단체협약은 신보령 현장에 국한된다고 주장하였으나 전남지노위는 교섭요구가능시기 아니라는 이유로 각하결정(전남2018교섭3)

□ 2018년 창구단일화 (㉒교섭단위)

- 2018.6.경 충남서천, 제주, 인천 등 6개 지역에서 공사 시공 중
- 2018.6.27. 노조2 최초교섭요구(㉒교섭단위), 사용자 교섭요구사실공고
- 2018.7.2. 노조3 교섭요구, 2018.7.3. 노조1 교섭요구
- 2018.7.25. 노조2 과반수노조 통지(과반수노조 통지기간 7.26.~7.30.)
- 2018.7.25. 사용자의 노조2 과반수노조 공고(선행공고, ~2018.7.30.)
- 2018.7.28. 노조1은 노조3 위임받아 연합노조로 과반수노조임을 통지
- 2018.7.28.사용자의 노조1 과반수노조 공고(후행공고, ~2018.8.2.)
- 2018.8.1. 노조2의 후행공고에 대해 과반수노조 이의신청. 충남지노위는 선행공고만 유효하여 후행공고는 무효이므로 각하결정(충남2018교섭16)
- 2018.9.21. 노조1 과반수노조 이의제심신청. 중앙노동위는 후행공고 효력인정하였으나 노조1과 3의 연합 불인정, 노조2 과반수노조로 결정(중앙2018교섭68)

초기업단위 교섭 제약

○ 현장별 교섭단위 분리로 인한 기존 지역집단교섭 약화

- 전국단위의 전체사업장 조합원수 기준 다수노조이지만 교섭단위 분리를 통해 사용자가 신설 공사현장별로 신규근로자의 입사시점에 개입하여 조합원수에 대한 지배개입 용이해졌고 결국 지역집단교섭구조가 흔들리게 됨

교섭단위분리제도 악용

1. 교섭창구단일화절차 지연을 위한 사용자의 교섭단위 분리신청

- 최초교섭요구보다 교섭단위분리신청이 먼저 접수된 경우, 교섭단위분리결정 여부를 판단하는 30일동안은 교섭창구단일화절차를 개시할 수 없도록 규정(노조법 시행령 제14조의11 제5항)하는 점을 악용하여, 사용자는 교섭단위분리신청을 통해 교섭창구단일화절차 개시를 지연함.
- 특히 노조1이 2016.5.20. 최초교섭요구를 하면 사용자는 즉시 교섭요구사실공고하여야 하나 공고의무를 다하지 않고, 공고 전 교섭단위 분리신청을 접수하는 방식으로 교섭창구단일화절차를 지연시킴.
- 사용자는 공사진행중인 사업장이 전국에 산재하여 공고가 누락되었다는 등의 핑계로 미공고 사업장에 대해 교섭단위 분리신청을 하고, 분리여부 결정시까지의 공고를 거부함.
- 2016.6.21. 충남지방노동위에서 기각(충남2016단위8)되자 2016.6.23. 노조1이 재차 교섭요구하며 공고할 것을 요구하였음에도 사용자는 판정문 미송달을 이유로 최대한 교섭요구사실공고 지연. (그러나 판정문 송달 전인 2016.6.30. 노조2 교섭요구에 대해 즉시 교섭요구사실공고, 노동조합에 대해 차별적인 태도 드러냄)

2. 사용자의 교섭단위 분리신청 남용으로 교섭단위 혼란 및 교섭권 제약

- 플랜트건설공사업 특성상 전국단위에 공사현장이 생겼다가 사라지는 유동적 구조임. 2014년 지역단위 분리결정은 모든 행정구역별 분리가 아니라 분리결정 당시 존재하는 사업장의 지역만 분리된 것이므로 신설공사현장이 생길 때마다 어느 교섭단위에 속하는지 노사 모두 혼란을 겪음. 또한 해당 교섭단위에 단체협약이 있는지, 유효기간이 언제까지인지, 교섭요구시점과 공고가 제대로 되었는지 여부 등 절차가 너무 복잡하여 교섭요구조차도 제대로 하기 어려움.
- 또한 지역단위로 분리결정되었지만 실질적으로 지역 내 하나의 공사현장만 존재하는 경우가 대부분이므로, 공사완료되면 분리된 교섭단위에 장기간 공백이 발생, 추후 해당 교섭단위 내 신설공사현장이 개설되더라도 노사 모두 별도 교섭단위인지 알지 못하여 교섭권 행사에 혼란과 노사분쟁 반복적으로 발생.

- 2018.1.8. 전북 군산소재 신설현장(⑤교섭단위) 개설시 노조1의 교섭요구에 대해 사용자는 충남 신보령 현장(⑧교섭단위)에서 체결된 단체협약 유효기간이 남아있다는 이유로 교섭요구 사실공고를 거부함.
- 전북 군산지역은 충남 신보령지역과는 별도 교섭단위이므로(전남2012단위 1~3,5~7,9~19,21~28 병합), 교섭요구사실공고 거부의 합리적 이유가 될 수 없음. 노조1은 교섭요구사실공고 시정신청을 제기하였으나 전남지방노동위원회조차도 교섭단위를 착오하여 신보령현장 단체협약 유효기간이 남아있다고 시정신청을 각하결정(전남2018교섭3)하여 노조1의 교섭권을 침해함.

비정규직 특수성 / 부당노동행위

1. 건설공사업 특수성상 업체별 조합원수 개입을 통한 부당노동행위 용이

- 전국단위 노동조합은 전국단위로 유동적인 사업장 현황에 따라 이동하는 조합원의 소속 사업장을 파악하기 어려움. 그렇기 때문에 기업단위 조합원수를 기준으로 교섭권 인정여부를 결정하는 현행 교섭창구단일화 제도 하에서 사용자가 특정 노동조합의 조합원수를 부풀리기를 해도, 노조도 노동위원회도 객관적으로 이를 검증하기 어려움.
- 노동위원회는 노사가 제출한 자료만을 신뢰하여 조합원수를 산정할 뿐 자료의 신빙성이나 객관성을 판단할 수 없음. 즉 전국에 다수의 사업장을 둔 건설공사현장의 특성상 사용자가 제출한 근로자명부에 유령근로자 존부, 사용자의 조합비 일괄공제의 부당노동행위성 여부 등을 판단할 수 없어, 노동위원회의 과반수노조 결정의 객관성을 신뢰하기 어려움.

2. 교섭단위 분리제도 악용을 통한 부당노동행위 용이

- 특히 지역 또는 현장별로 교섭단위가 분리되면 사용자가 신설현장의 신규채용을 결정하면서 특정 노동조합의 조합원수에 개입하는 부당노동행위가 더욱 수월해짐.
- 2018.6. 지역 신설공사현장 개설시 사용자는 근로계약 체결시 노동조합2의 가입원서에 서명하도록 하거나 아직 단체협약이 체결되지 않은 상태임에도 노조2에 대해서만 조합비 일괄공제를 해주어 조합원수 산정에 차별적으로 개입, 노조2를 과반수노조로 확정함.

■ 침해실태 총평

- 사용자는 노조의 교섭권을 제약하고자 교섭단위 분리제도를 악용하고 있음. 교섭단위 분리 신청 남용으로 인해 교섭창구단일화 절차가 지연되고, 잘못된 교섭단위 분리결정에 따른 혼란은 단체교섭요구 시기마다 반복.

- 전국에 걸쳐 공사현장이 신규개설되므로 근로자들의 사업장 소속이 유동적일 수밖에 없는 플랜트건설공사 특성상, 기업단위 조합원수를 산정하는 현행 교섭창구단일화 제도는 사용자가 조합원 수를 왜곡시키기 용이하지만 부당노동행위 밝히기는 어려움.
- 기업단위로 예정된 교섭창구단일화 절차는 전국단위 현장 개설, 고용유동성, 지역집단교섭 등 플랜트건설업의 특성을 전혀 반영하지 못하는 제도로, 노동조합의 교섭권 침해가 심각함.

4-2-2	명칭	설립연도	조직대상	인원수	복수노조 후 조합원변동
회사	주식회사 OOOOOO	1981.5.13.			
노동조합1	민주노총 전국플랜트건설노동조합	2007.8.5.	플랜트 건설공사 현장직	33,000 (2015)	
노동조합2	한국노총 전국연합건설플랜트노동 조합본부	2013.6.21.	건설공사 현장직	300 (2014)	
노동조합3	한국노총 강원동해전국플랜트노동 조합		플랜트 건설공사 현장직	400 (2014)	
노동조합4	당진지역건설플랜트노동 조합		플랜트 건설공사 현장직	100 (2014)	
노동조합5	한국노총 전국건설기능인노동조합	2011.11.30.	건설공사 현장직	2,300 (2015)	
노동조합6	한국노총 한국건설플랜트산업노동 조합	2015.2.23.	플랜트 건설공사 현장직	320 (2015)	

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<input checked="" type="checkbox"/> 플랜트건설산업 특수성			

□ 2014년 창구단일화

<2014년 교섭단위분리>

- 2014.3.18. 사용자 교섭단위 분리신청(지역단위 분리)
- 2014.4.16. ①충남보령, 나머지 지역 교섭단위 분리결정
- 2014.9.23. 노조1 조합원이 충남태안 현장에 입사하면서 최초교섭요구, 사용자 교섭요구 사실공고 미게시
- 2014.10.8. 사용자 교섭단위 분리신청(지역단위 분리)
- 2014.11.6. ②충남태안, 나머지 지역 교섭단위 분리결정
- 2014.12.1. 사용자 교섭단위 분리신청(현장단위 분리)
- 2014.12.31. ③충남당진 당진화력발전소 9,10호기 건설현장, 나머지 지역 및 현장 교섭단위 분리결정

- 2014년 한 해 동안에만 3차례에 걸쳐 사용자의 교섭단위분리신청이 반복적으로 이루어진 결과, 교섭단위가 ①충남보령, ②충남태안, ③충남당진 건설현장, 나머지 지역으로 분리되어, 각 교섭단위에서 교섭창구단일화절차를 거쳐 2015년 이후 교섭대표노조 결정됨.

□ 2015년 창구단일화 (④ 교섭단위)

<2015년 교섭단위분리>

- 2015.4.22. 사용자 교섭단위 분리신청(현장단위 분리)
- 2015.5.22. ④ 경기포천 포천천연가스발전소 1호기 건설현장, 나머지 지역으로 교섭단위분리 결정
- 2015.7.9. 초심 유지 결정
- 2016.5.27. 교섭단위 분리결정 재심판정 취소 판결
- 2016.11.17. 항소 기각(원심 유지) 판결

※ 결과적으로 ①충남보령, ②충남태안, ③충남당진 건설현장, ④나머지 지역 교섭단위 존재.

- 2015.2.11. 경기포천 포천천연가스발전소 1호기 기계설치공사 현장개설
- ※ 2015.4.22. 사용자 교섭단위 분리신청(경기포천 포천천연가스 발전소 1호기 기계설치공사 현장단위), 경기지노위 교섭단위 분리결정(경기2015단위2)
- 2015.6.3. 노조6 경기포천 현장에 최초교섭요구
- ※ 2015.6.11. 노조1 교섭단위 분리결정 재심신청, 중앙노동위 초심 유지 결정(중앙2015단위 27,28,30병합)
- 2015.7.3. 노조6 과반수노조 이의신청. 경기지노위 이의신청 인정(경기2015교섭17), 노조 6 교섭대표노조로 확정.
- ※ 2016.5.27. 서울행정법원 교섭단위 분리결정 재심판정 취소 판결(2015구합8848).
- ※ 2016.11.17. 서울고등법원 항소 기각(원심 유지) 판결(2016누50060) 확정.

초기업단위 교섭 제약

○ 현장별 교섭단위분리결정으로 지역집단교섭구조 무력화

- 2012년에는 지역단위로 교섭단위분리 되었다면, 2014년 이후부터는 사용자가 교섭단위분리를 신청한 현장단위로 별도의 교섭단위 분리결정이 이루어짐. 분리된 현장별 교섭단위에서 단체교섭 및 단체협약체결이 이루어져 기존의 지역집단교섭구조가 무력화 됨.

교섭단위분리제도 악용

○ 현장별 반복되는 교섭단위분리로 인한 교섭창구단일화절차 반복적 지연

- 2014년 신설현장 개설시 노조가 교섭요구 할 때마다 사용자가 해당 현장에 대해 교섭단위 분리신청을 하여 교섭창구단일화 절차가 지연되었고, 다시 노동위원회가 현장별 교섭단위 분리결정을 해주면서 노동조합의 교섭창구단일화절차에 대한 업무가 가중됨.

○ **사용자의 교섭단위분리신청 남용으로 인한 교섭단위 혼란**

- 2015.7. 현장별 단위분리결정 이후 2015.7.에 노조6이 경기포천 교섭단위의 교섭대표노조로 결정되었으나, 2016. 서울고등법원의 단위분리결정 취소판결에 따라 경기포천 교섭단위의 교섭창구단일화절차가 무효가 됨.
- 그러나 2016.에는 이미 경기포천 현장의 공사기간이 마무리단계로 사실상 해당 현장의 노동자들은 2년여의 공사기간동안 교섭권 행사가 불가능하게 됨. 즉 사용자의 교섭단위분리 절차 악용에 대해 취소판결을 받았지만 실질적인 구제를 할 수 없는 제도적 한계가 있음.

부당노동행위

1. 교섭단위 분리제도 악용을 통한 부당노동행위 및 교섭권 침해

- 공사현장별 교섭단위분리로 인하여 사용자가 현장의 신규채용과정에서 각 노동조합의 조합원 입사시기, 규모 등에 개입하기 용이해짐. 사용자는 신설공사 초기에 사무직과 현장관리직 중심으로 사용자가 지원하는 노동조합에 가입하도록 하여 교섭대표노조 결정에 개입함.
- 공사 초기에 교섭단위가 분리되어 사용자가 지원하는 노동조합이 교섭대표노동조합이 되면 공사가 본격화되는 시기부터 현장직 근로자들이 훨씬 많아지더라도 현장직 중심 노조는 교섭권을 행사할 수 없게 됨.

2. 사용자가 지원하는 노동조합 조합비 대납

- 사용자는 공사현장단위로 분리된 교섭단위 내에서 특정 노조의 조합원수가 더 많이 산정되도록 조합비를 대납하는 방식으로 부당노동행위를 자행함.
- 2015.2.11. 경기포천에 신설공사현장(㉔교섭단위)이 개설된 직후 경기포천 현장의 전문건설업체에 입사한 노동자들이 노조6으로 가입하기 시작. 노조6이 현장 내 노조 사무실에서 안전교육 시간에 가입원서를 돌려 노조6 가입을 종용하였다는 정황 포착됨.
- 2015.4.22. 사용자가 현장단위 교섭단위 분리신청을 하였고, 경기지노위로부터 경기포천 현장의 교섭단위 분리결정을 받자마자 2015.6.3. 노조6이 최초교섭요구를 하였음.
- ○○○○○○를 포함해 경기포천 현장(원청 대우건설)의 8개 전문건설업체들은 노조6을 교섭대표노조로 만들기로 결정하고, 경기포천 현장에서 일하는 노조6의 조합원의 1회차 조합비(조합원 1인당 3만원) 및 노무사 비용 7천만원 등 노조6의 조합 운영비를 원조함.
- 2015.6.16. 노조1 고용노동부 의정부지청에 사용자의 부당노동행위 고소. 2015.8.5. KBS 9시 뉴스와 2015.10.8. 경향신문에 사용자의 노조6 가입 종용 및 노조비 지원 행위 보도. 2015.10.7. 국정감사에서 문제제기 됨.

■ 침해실태 총평

- 사용자의 반복적인 교섭단위 분리신청으로 각 교섭단위에서의 교섭창구단일화절차 지연과 교섭단위 혼란으로 인한 노사분쟁이 반복적으로 발생하고 있음. 수 개의 교섭단위가 생기면서 각 교섭단위에서는 교섭창구단일화절차를 반복하여 교섭 비용이 증가하는 문제 발생.
- 2015년 사용자의 교섭단위 분리제도 악용에 대해 2016년에 법원으로부터 취소판결을 받았지만, 이미 노조는 교섭권 행사를 하지 못한 상태에서 해당 건설현장의 공사완료, 실질적인 구제할 수 없는 제도적 한계 드러남.
- 사용자는 부당한 현장별 교섭단위분리를 통해 특정 노조를 지원하고 조합원수에 개입하는 등 부당노동행위를 하지만 교섭권을 침해당한 노조의 불이익은 구제가 불가능함.

4-2-3	명칭	설립연도	조직대상	인원수	복수노조 후 조합원변동
회사	OOOOOO 주식회사	1993.8.26.			
노동조합1	민주노총 전국플랜트건설노동조합	2007.8.5.	플랜트 건설 공사 현장직	45,000(2018)	
노동조합2	한국노총 한국건설기계노동조합	2013.11.4.	건설공사 현장직		
노동조합3	전국노총 전국기능인노동조합	2011.11.30.	건설공사 현장직	13,000 (2018)	

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<input checked="" type="checkbox"/> 플랜트건설산업 특수성			

□ 2016년 창구단일화 (③교섭단위)

<2014년 교섭단위분리>

- 2014.2.11. 사용자 교섭단위 분리신청(지역단위 분리)
- 2014.3.13. ①강원삼척, 나머지 지역 교섭단위 분리결정
- 2014.12.16. 사용자 교섭단위 분리신청(현장단위 분리)
- 2015.1.15. ②충남보령 보령LNG터미널 건설현장, 나머지 지역 및 현장 교섭단위 분리 결정

<2016년 교섭단위분리>

- 2016.10.6. 사용자 교섭단위 분리신청(현장단위 분리)
- 2016.10.31. ③'경기화성 화성동탄2 집단지너지시설 건설현장, 나머지 지역으로 교섭 단위분리 결정
- 2016.12.15. 교섭단위③' 분리결정 취소

※ ①강원삼척, ②충남보령 보령LNG터미널 ③나머지 지역으로 교섭단위존재

- 2016.4.8. 경기화성 신설공사현장 개설
- 2016.7.22. 노조2 교섭요구, 사용자 교섭요구 사실공고(경기화성 현장에만 공고), 2016.8.31. 노조2 과반수노조 공고.
- 2016.9.2. 노조1 과반수노조 이의신청. 경기지노위는 사용자가 ③교섭단위 전체에 대해 교섭창구단일화절차를 진행하지 않고, 경기화성 현장만 절차를 진행한 것은 무효라는 이유로

각하결정(경기2016교섭29)

□ 2017년 청구단일화 (③교섭단위)

<2017년 교섭단위분리>

- 2017.6.15. 사용자 교섭단위 분리신청(지역단위 분리)
- 2017.7.13. 교섭단위 분리신청 기각

※ ①강원삼척, ②충남보령 보령LNG터미널 ③나머지 지역으로 교섭단위존재

- 2017.11.경 인천, 울산, 제주 등 6개 지역에서 공사 시공 중.
- 2017.11.20. 노조1 교섭요구, 사용자의 교섭요구사실공고(인천 공사현장에만 공고)
- 2017.11.27. 노조3 교섭요구
- 2017.12.20. 사용자의 노조3 과반수노조 공고
- 2017.12.22. 노조1 과반수노조 이의신청. 인천지노위는 사용자가 ③교섭단위 전체 현장이 아닌 인천 공사현장에서만 교섭청구단일화절차를 진행한 것은 무효라는 이유로 다시 교섭청구단일화절차를 실시하라고 결정(인천2017교섭21), 2018.2.13. 중노위의 초심 유지 결정(중앙2018교섭9).
- 2018.4.8. 사용자의 노조3 과반수노조 공고, 노조3 교섭대표노조 지위 획득

교섭청구단일화 절차 악용

○ 일부현장 공고 누락으로 인한 교섭청구단일화절차 지연

- 플랜트건설공사업 특성상 전국단위에 공사현장이 생겼다가 사라지는데, 노조는 사용자가 시공 중인 현장 현황을 시시각각 파악할 수 없어 교섭요구한 지역이나 현장이 분리결정 되지 않은 경우 분리되지 않은 나머지 지역 전체 현장에서 교섭청구단일화절차가 적법하게 진행되는지 확인할 수 없음. 노동위원회에서 기 진행된 절차가 교섭단위 전체에서 이루어지지 않았다는 이유로 기 진행한 절차는 무효라는 결정을 받게 되면, 처음부터 다시 교섭청구단일화절차를 진행하여야 하는 절차 지연 문제가 발생함.
- 2016.7.22. 노조2가 교섭요구한 경기화성 현장과 2017.11.20. 노조1이 교섭요구한 인천현장은 교섭요구 당시 별도의 교섭단위로 분리되어있지 않았으나, 사용자는 ③교섭단위 전체 현장이 아닌 일부 현장에서만 교섭청구단일화절차를 진행함.
- 2016.10.31. 경기지노위와 2018.1.11. 인천지노위는 과반수노조 이의신청 사건에서 일부 현장에서만 진행된 교섭청구단일화절차의 효력을 부인하고 ③교섭단위 전체 현장에서 다시 진행하라는 결정을 하였음.

○ 사용자의 교섭단위 분리신청을 통한 교섭창구단일화절차 지연

- 사용자는 2016.9.21. 경기지노위가 기 진행한 교섭창구단일화절차에 하자가 있어 처음부터 다시 진행하라는 결정을 한 후, 2016.10.6. 교섭단위 분리신청을 하였음(③'교섭단위).
- 사용자는 교섭단위분리결정 여부를 결정하기 전까지는 교섭창구단일화절차의 진행이 정지되는 점(노조법 시행령 제14조의11 제5항)을 악용하여, 교섭단위분리신청을 통해 새로 진행되어야 하는 교섭창구단일화절차 개시를 지연함.
- 경기지노위 교섭단위 분리결정 후 노조1이 재심을 신청하자, 사용자는 교섭단위분리를 신청한 사실과는 달리 교섭창구단일화절차 이행이 가능하다면서 진술을 반복함. 이로부터 사용자에게 교섭단위 분리신청의 결과와 상관없이 교섭단위 분리신청을 이용하여 교섭창구단일화절차를 지연하려는 의도가 있었음을 추단할 수 있음.

■ 침해실태 총평

- 현행법상 공고 의무는 사용자에게 부여되지만 미공고 혹은 공고 누락에 대한 제재 수단이 전무하여 사용자의 의도적인 교섭창구단일화 지연 전략에 대한 제재나 방지가 불가능함. 반면 노조는 사용자의 귀책으로 교섭창구단일화절차를 처음부터 다시 진행하게 되어 교섭권 행사에 상당한 제약이 발생함.
- 사용자는 교섭단위 분리신청의 결과와 상관없이 교섭창구단일화절차를 지연하려는 의도로 교섭단위 분리신청을 남용함. 이는 기업단위로 예정된 현행 교섭창구단일화제도 자체가 전국 단위 현장 개설, 고용유동성 등 플랜트건설 현장의 특성과 부합하지 않기 때문에 발생하는 문제임.

4-2-4	명칭	설립연도	조직대상	인원수	복수노조 후 조합원변동
회사	OOOOO 주식회사	1990.1.29.			
노동조합1	민주노총 전국플랜트건설노동조합	2007.8.5.	플랜트 건설 공사 현장직	33,000 (2020)	
노동조합2	한국노총 전국건설·플랜트노동조합	2010.7.2.	건설공사 현장직	2,200 (2020)	
노동조합3	전국노총 전국건설기능인노동조합	2011.12.30.	건설공사 현장직	13,000	

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<input checked="" type="checkbox"/> 플랜트건설산업 특수성			

2014년 청구단일화 (9교섭단위)

<2012년 교섭단위분리>

- 2012.4.6. 사용자 교섭단위 분리신청(지역단위 분리)
- 2012.5.4. ①전남광양·순천·곡성·보성·고흥·구례·경남하동, ②전남여수, ③경북포항, ④울산, ⑤전북군산, ⑥충남당진, ⑦충남서산, 나머지 지역 교섭단위 분리결정

<2013년 교섭단위분리>

- 2013.5. 사용자 교섭단위 분리신청(지역단위 분리)
- 2013.6.26. ⑧인천 지역 교섭단위 분리결정
- 2013.12.16. 사용자 교섭단위 분리신청(지역단위 분리)
- 2014.1.15. ⑨강원삼척지역 교섭단위 분리결정

- 2013. 11.경 강원삼척지역 신설공사현장 개설
- 2013.12.11. 노조1 최초교섭요구(8 나머지단위), 사용자 교섭요구사실 미공고
- 2014. 1. 15. 사용자의 강원삼척지역 단위분리신청 인용.
- 2014.1.23. 사용자의 교섭요구사실공고(9강원삼척교섭단위)
- 2014.1.28. 노조3 교섭요구
- 2014.2.21. 사용자 노조3 과반수노조 공고
- 2014.2.25. 노조1 과반수노조 이의신청, 강원지노위 인용결정(강원2014교섭2~6병합), 노조1 교섭대표노조 확정.

□ 2019년 창구단일화 (㉔교섭단위)

<2014년 교섭단위분리>

- 2014.8.26. 사용자 교섭단위 분리신청(지역단위 분리)
- 2014.9.24. ㉔충남태안 지역 교섭단위 분리결정

<2016년 교섭단위분리>

- 2015.12.21. 사용자 교섭단위 분리신청(지역단위 분리)
- 2016.1.20. ㉕위례신도시 지역 교섭단위 분리결정

※ ①전남광양·순천·곡성·보성·고흥·구례·경남하동, ②전남여수, ③경북포항, ④울산, ⑤전북군산, ⑥충남당진, ⑦충남서산, ⑧인천지역, ⑨강원삼척, ⑩충남태안, ㉕위례신도시, ㉔나머지 지역으로 교섭단위 존재

- 2017.12.~ 경남고성 고성하이화력발전소 건설현장(㉔교섭단위) 시공 중(원청 SK건설)
- 2017.12.27. 노조2와 사용자간 단체협약 체결(2년: 2019.12.26.까지)
- 2019.10.4. 노조1 교섭요구(㉔교섭단위), 사용자 교섭요구사실 미공고
- 2019.10.11. 노조2 교섭요구
- 2019.10.23. 노조1 교섭요구사실공고 시정신청, 11.4. 경남지노위 각하결정(경남2019교섭21, 교섭요구가능시점 이전)
- 2019.10.30. 사용자의 교섭요구사실공고, 2019.11.7. 교섭요구노조확정공고 미게시
- 2019.11.12. 노조1 교섭요구노조확정공고 시정신청, 직후 사용자의 교섭요구노조 확정공고, 경남지노위 각하결정(경남2019교섭24, 시정실익없음)
- 2019.11.29. 노조1 과반수노조 통지
- 2019.12.2. 노조2 과반수노조 통지, 사용자 노조1과 노조2 과반수노조 통지 공문의 사본을 게시
- 2019.12.13. 노조1 과반수노조 이의신청, 경남지노위 각하결정(경남2019교섭25, 이의신청 기한도과)
- 2020.3.3. 중노위 초심취소 및 기각결정(중앙2020교섭15, 기한도과로 볼 수없음, 과반수 노조는 노조2라고 결정)

초기업단위 교섭 제약

○ 현장별 교섭단위 분리로 인한 기존 지역집단교섭 약화

- 사용자가 지역 및 현장별 교섭단위 분리신청을 통해 전국에 10개 이상의 교섭단위를 만들어 기존 지역집단교섭구조를 약화시킴.

1. 사용자의 반복적인 공고지연과 부당노동행위 회피

- 노조법은 사용자에게 교섭창구단일화절차상 공고의무를 부과하고 있으나, 노조가 사용자의 미공고를 이유로 시정신청을 한 후라도 공고가 이루어지지만 하면 사용자에게는 미공고에 대해 어떠한 불이익도 발생하지 않음.
- 사용자는 노조1의 교섭요구에 대해서는 일단 공고지연하다 노조1이 시정신청을 한 직후 공고하여 각하판정받음. 노조1은 사용자의 미공고로 교섭창구단일화절차가 약 한 달 정도 지연되는 불이익발생하나, 사용자는 시정신청 후 공고하기만 하면 각하판정을 받기 때문에, 사용자의 반복된 공고 지연해도 부당노동행위 인정 어려움.

2. 사용자의 하자 있는 공고로 인한 교섭창구단일화 절차상 혼란

- 원청의 플랜트건설공사현장에 공고 장소가 특정되지 않기 때문에 사용자가 하자 있는 공고를 하더라도 노조가 곧바로 이를 인지하기 어려워 시정신청 혹은 이의신청 기간을 도과할 수 있는 위험을 감수해야함.
- 2019.12. 노조1은 과반수노조 공고문을 보지 못하여 2019.12.9. 과반수노조 이의신청 접수. 노동위원회 조사관을 통해 사용자가 2019.12.2. 노조1과 노조2가 발송한 과반수노조 통지 공문 사본을 게시하였다는 사실을 알게 됨. 노조1은 사용자에게 노조가 보낸 공문이 아니라 과반수노조 공고문 게시를 요청하였으나 받아들여지지 않자, 12.13.에 과반수노조 이의신청을 함.
- 경남지노위는 노조법 시행령상 사용자의 과반수노조 공고시 공고 주체와 공고일을 필수적 기재사항으로 명시하지 않기 때문에 사용자의 규정 위반을 인정하지 않았고, 노조1이 공고 기간을 도과하여 신청하였다는 이유로 각하 판정함(경남2019교섭25). 이후 중앙노동위는 사용자의 자의적인 공고방식의 하자를 이유로 노조1의 이의신청을 허용함. 다만 하자가 있더라도 교섭창구단일화절차의 효력은 인정된다고 판정함(중앙2020교섭15).
- 사용자의 하자있는 공고로 인하여 이의신청 등 교섭창구단일화 절차가 4개월 가까이 지연 됨.

부당노동행위

○ 매월 근로계약 갱신체결 방식을 통한 노동조합 이종가입 및 변경 종용의 부당노동행위

- 2017.11.경 고성하이화력발전소 현장 플랜트 관련 시공이 시작되자, 전문건설업체들은 노조1 조합원들과 한 달짜리 근로계약을 체결하고 매월 갱신하면서 일자리를 담보로 회사가 지원하는 노조에 가입하도록 종용함. 이러한 황건계약을 원청이 도급인의 지위를 이용하여 전문건설업체들에 지시하였다는 의혹이 제기됨.

○ 공고절차 및 조합비공제에서 사용자의 노동조합 간 차별

- 2019.10.4. 노조1의 최초교섭요구에 대해 사용자는 회생결정절차 진행을 이유로 교섭요구 사실을 공고하지 않다가, 2019.10.11. 노조2의 교섭요구에 대해서는 즉시 교섭요구사실공고함.
- 노조2는 교섭요구 기재사항 중 교섭요구일 현재의 조합원 수를 “다수”라고만 기재하였음에도 사용자는 교섭요구 기재사항(조합원수)이 누락된 노조2의 교섭요구를 그대로 공고함.
- 노조1의 교섭요구 기재사항에 적시된 조합원수를 보고, 사용자는 확정공고에 노조2의 조합원수를 노조1 보다 많이 기재하여 확정공고함.
- 이후 과반수노조 이의신청 과정에서 노조2는 확정공고의 조합원수가 최초교섭요구일로부터 8일째날(조합원수 산정시점)의 조합원수임을 입증하는 자료를 일체 제출하지 않았고, 사용자가 노조2의 조합비공제내역을 제출함.
- 그러나 단체협약 미체결된 상태에서 사용자는 노조2에 대해서만 차별적인 조합비공제를 하는 부당노동행위를 하였음에도, 노동위원회는 부당노동행위 판단없이 사용자가 일방적으로 제출한 조합비공제내역을 그대로 인정하여 노조2를 과반수노조라고 결정함(중앙2020교섭15).

■ 침해실태 총평

- 사용자의 교섭단위 분리신청 남용과 노동위원회의 반복적인 교섭단위 분리결정으로 인하여 교섭단위가 무려 12개로 분리되어 이후 신설공사현장 개설 시마다 교섭창구단일화절차상 혼란 초래.
- 반복적인 공고 지연과 미공고는 명백한 사용자의 귀책사유임에도, 교섭창구단일화절차 지연 및 교섭권 제약의 불이익은 노동조합에게만 부과됨.
- 사용자는 전국적으로 소속사업장이 유동적인 플랜트공사현장 특성상 일자리를 담보로 노동조합 이종가입 및 변경을 종용하고, 차별적인 조합비 공제를 통해 조합원 수에 개입하지만, 현행 교섭창구단일화제도 하에서는 이를 전혀 검증해내지 못함. 결국 사용자가 선호하지 않는 노동조합의 교섭권만 침해됨.

4-3-1	명칭	설립연도	조직대상	인원수	복수노조 후 조합원변동
회사	학교법인 ○○학원				
노동조합1	○○대노동조합 (기업별노조)	1987	전 직원	450	
노동조합2	민주노총 전국대학노동조합 (○○학원지부)	2017	전 직원	300	

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input checked="" type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<input type="checkbox"/> 기타(직접기재) - 2017년 전후 공공부문 비정규직 정규직전환정책 등으로 대학 내 비정규직 에 대한 정규직 전환 요구가 커졌으나 기존 노동조합1이 이에 적극적이지 않아서 비정규직을 중심으로 2017.11월에 노동조합2가 설립되게 됨.			

<input type="checkbox"/> 최초 창구단일화 - 2018년 임금단체교섭 과정에서 창구단일화 실시 - 노동조합1이 교섭대표노동조합이 되어 본교섭 실시 <input type="checkbox"/> 최근 창구단일화 - 2019년 단체 교섭 과정에서 창구단일화 실시 - 이후부터 개별교섭 시작

공정대표의무 위반

1. 교섭대표노조의 단체교섭 준비 및 진행과정에서의 공정대표의무 위반

- 2018년 교섭창구단일화절차 이후 노동조합1은 교섭대표노조가 되었음
- 노동조합2는 2019년 임금단체교섭 과정에서 한국어 강사 등 비정규직 근로자들의 처우 개선을 주된 교섭의제로 삼을 것을 주장하였으나, 노동조합1은 이를 진지하게 검토하지 않는 등 미온적인 입장을 유지하였음
- 교섭 사안에 대한 의견 수렴 혹은 회의, 잠정 합의안에 대한 투표 절차에서 소수노조를 배제해왔고, 이것이 소수노조가 개별교섭을 주장하게 된 주된 배경이 되었음.

2. 노동조합2의 비정규직 조합원에 대한 단체협약 적용 배제

- 교섭대표노조는 소수노조의 주된 조직대상 중 하나인 한국어강사에 대해 적용될 수 있는 단체협약 사항을 체결하지 않음.
- 한국어 강사는 학기별 강의 시수에 따라 강의료의 방식으로 임금이 책정되며, 근로시간 역시 정규 행정 직원과 달리 수업시수에 따라 연동되는 특성이 존재하였음.
- 그러나 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약은 근로시간, 임금 등 근로조건의 측면에서 정규 행정직원에 대해 적용될 수 있는 내용일 뿐, 한국어 강사들의 수업료, 수업시간 등과 관련된 내용은 일체 누락되었음. 즉 한국어 강사에게 적용될 수 있는 단체협약상 조항은 전무하였음.
- 결국 한국어 강사에게 적용할 수 있는 단체협약을 체결하지 않는 방식으로, 교섭대표노조에 조직되지 않은 비정규직 직종에 대해서는 단체교섭 자체를 하지 않는 공정대표의무 위반행위를 함.

쟁의권 침해

○ 소수노조(노동조합2)의 독자적 쟁의행위 불가

- 노동조합2는 2020년 개별교섭 동의 이전까지는 독자적으로 적법히 파업권을 행사할 수 없었음. 대표적으로 노동조합2는 대학노조 내 간접고용 노동자의 정규직 전환이 주된 교섭의제였으나 노동조합1은 이를 교섭요구의제에서 배제하였고, 노동조합2가 단독으로 이를 위한 쟁의행위를 할 수 없었음.
- 결국 노동조합2는 간접고용 노동자들의 정규직 전환을 위해 2019년 천막농성 등을 전개함. 근무시간 이외의 피케팅, 천막농성 등에 불과했을 뿐 태업, 부분파업, 전면파업 등의 적극적인 쟁의권을 행사할 수 없었음.

비정규직 특성상 노동3권 침해

○ 기간제·단시간 노동자의 단체교섭권 제약

- 한국어강사는 대학 내 근무하는 정규 직원과 같이 사립학교법상 교원이나 직원에 해당하지 않아 고용상 지위 및 고용 형태에서 본질적인 차이가 존재하였음. 심지어 한국어 강사의 경우 근로계약서도 작성되지 않은 관계로 ○○대 내부에서는 근로자성의 시비도 존재하였음.
- 교섭대표노조는 소속조합원이 아닌 비정규직 형태인 한국어 강사들의 처우개선에 대해 매우 소극적일 수밖에 없음. 결국 한국어 강사의 특수성을 고려한 단체교섭권 행사가 사실상 제약됨.
- ○○대 내부에서 근무하는 한국어 강사는 다른 직종과 고용형태, 근로조건 등이 명백히 상이했음. 다수노조는 이와 같은 직군에 대해 무관심으로 응대하자 소수노조는 교섭단위 분

리신청을 제기함. 최종적으로 위 교섭단위 분리신청은 기각 결정을 받아, 개별교섭이 이뤄지기 전까지 근로조건의 개선에 있어서 상당한 어려움이 존재하였음.

■ 침해실태 총평

- 개별교섭 이전까지 교섭대표노조의 공정대표의무 위반으로 인해 소수노조의 교섭권은 상당히 제약된 상황이었음. 단체교섭 과정은 물론이고, 잠정 합의안 체결 과정에서도 찬반투표에 참여하지 못했음. 절차적인 측면에서 교섭권은 지나치게 제약되었음
- 교섭대표노조의 “절차적” 공정대표의무 위반은 내용적인 문제를 초래하기도 함. 교섭대표노조는 정규직 중심의 노조였기에 기간제, 간접고용 노동자들의 처우 개선에 대해서는 전혀 관심이 없었음. 이와 같은 상황에서 교섭단위 분리신청도 기각되고, 공식적인 쟁의권을 행사할 수도 없었기에 소수노조로서는 최소한의 조합활동 - 천막농성, 피케팅 등에 의존할 수밖에 없었던 상황이 초래되었음.

4-3-2	명칭	설립연도	조직대상	인원수	복수노조 후 조합원변동
회사	국립대학법인 ○○○학교				
노동조합1	○○○노동조합 (기업별노조)	2012	전 직원	1500	
노동조합2	민주노총 전국대학노동조합 (○○○지부)	1988	전 직원	250	
노동조합3	민주노총 서울일반노동조합 (○○○지부)		시설관리직		

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설 립
	<input checked="" type="checkbox"/> 기타(직접기재) - 국립대법인화 이후 공무원들이 근로자로 지위가 전환 됨 에 따라 기업별 노동조합 설립.			

<p>□ 최초 창구단일화</p> <p>- 2013년~2014년 기간 중 노동조합1과 노동조합2는 통합을 논의하였으나 최종적으로 무산 됨. 노동조합2 소속 조합원들 중 상당수는 개별적으로 탈퇴하여 노동조합1에 가입하였고 노동조합1이 교섭대표노조로 선정</p> <p>□ 최근 창구단일화</p> <p>- 2017.12.11. 정규직(법인직원)과 무기계약직(자체직원)로 교섭단위 분리결정</p> <p>- 2017년 당시 무기계약직(자체직원) 교섭단위에서 노조2가 교섭대표노동조합였으나 2019년 이후부터 2021년 현재까지 노조1이 교섭대표노동조합됨.</p> <p>- 2018.8.6. 무기계약직(자체직원)에서 시설관리직군 교섭단위가 분리된 이후 시설관리직군 교섭단위에서 노조 3이 2021년 현재까지 교섭대표노동조합 지위를 유지하고 있음</p> <p>* 법인직원(정규직), 자체직원(무기계약직), 시설관리직군의 3개 교섭단위 분리되어있음</p>

공정대표의무 위반

1. 노동조합 조직대상 직종별 단체협약의 내용상 차별

- 교섭대표노조인 노동조합1은 종래 정규직(법인직원)에게만 가입자격이 인정되는 노조였음. 과거 2018년까지 단체협약의 적용범위를 정규직(법인직원)에게만 한정해왔음.
- 2015년 당시 교섭대표노조인 노조1은 정규직과 무기계약직 간 적용 규정에 차등을 둔 단체협약을 체결하여, 정규직만을 조직한 노동조합1과 무기계약직만을 조직대상으로 한 노동조합2 간에 차별을 지속함.
- 2015년 임금협약에 따르면, 법인직원(정규직)에 대해서는 확정적인 임금 인상율을 명시하여 단체협약을 체결한 반면, 자체직원(무기계약직)에 대해서는 임금 인상 “권고” 혹은 “이행을 위한 노력”을 적시하여 이행의무를 약화시키는 단체협약을 체결함.
- 이에 대해 서울지방노동위원회에 공정대표의무 위반 시정신청을 제기한 바 있음(다만 대학 본부와 무기계약직 처우 개선 t/f를 구성하기로 약속하고 신청취하-서울2015공정1)

2. 단체교섭의 준비 및 진행과정에서의 절차적 공정대표의무 위반

- 최근(2020~2021년) 교섭 과정에서 교섭대표노조인 노동조합1은 노동조합2의 교섭요구에 대한 의견을 제시하더라도 반영하지 않고, 요구안 마련을 위한 공동협의 요청에도 응하지 않음. 또한 단체협약 잠정합의에 대한 찬반투표에도 노동조합2의 조합원에게는 투표참여 기회를 부여하지 않음.

비정규직 특수성 노동3권 침해

○ 하나의 사업장 내 소수인 무기계약직에 대한 차별

- 대학직원 상당수가 법인직원으로, 소수인 무기계약직만을 조직대상으로 하는 노동조합은 무기계약직 차별개선 등 비정규직 의제를 위한 단체교섭권을 확보하는 것이 노동조합 활동의 본질적인 부분에 해당됨. 그러나 무기계약직 차별개선이 법인직원과 이해관계가 충돌되더라도 교섭창구단일화절차 하에서는 직접 교섭권 행사가 불가함.
- 무기계약직 차별개선을 주된 요구로 한 노동조합2가 직접 교섭권을 행사하지 못함으로써 정규직(법인직원)과 동종유사업무를 수행하더라도 노동조합1이 체결하는 단체협약을 통해 상당한 근로조건상의 차별이 지속되는 결과가 발생됨.
- 2018년 무기계약직을 별도 교섭단위로 하는 단위분리결정(중양2017단위8, 서울고등법원 2018누67604)이 있었으나 법인직원을 주로 조직한 노동조합1이 무기계약직까지 조직대상을 확대하면서 무기계약직을 주 조직대상으로 하는 노동조합2는 교섭대표노조 지위를 확보하지 못하여 비정규직 의제에 대해 직접 교섭요구할 기회가 배제됨.

■ 침해실태 총평

- 교섭창구단일화를 통해 소수노조 조합원도 외관상 교섭력이 높아진 것처럼 보이지만, 교섭 대표노조는 무기계약직에 비해 인원 수가 압도적으로 많은 정규직 중심의 노동조합이기 때문에 실질적으로 교섭대표노조가 앞장서서 무기계약직을 중심으로 조직된 소수노조 조합원들에 대해서는 고용형태를 이유로 차등적인 고용조건을 강행함(2014~2016년).
- 교섭대표노조가 무기계약직을 조직대상으로 포함한 이후에도, 교섭 과정에서 소수노조의 의견을 수렴하거나, 잠정합의안 찬반 투표 과정에 동참하게 하는 등 절차적 공정대표의무를 다하지 않고 있음.
- 소수노조는 무기계약직 중심의 노조인 만큼 무기계약직에 대한 근로조건 차별 시정을 주된 의제로 삼고 있지만, 정규직 중심의 노조인 다수노조는 해당 문제에 대해 소극적인 자세로 일관하고 있음. 이에 무기계약직 차별의 문제는 시정되기까지 요원한 상황. 소수노조의 교섭권, 쟁의권 등 노동3권 회복이 절실함.

4-4-1	명칭	설립연도	조직대상	인원수	복수노조 후 조합원변동
회사	㈜○○○○	1998	민간위탁	22	
노동조합1	민주노총전국민주연합 노조 (음성지부)	2007	전직원	6	2018.12.기준 4명→ 현재 6명
노동조합2	○○○○직장노동조합 (기업별노조)	2018	전직원	13	2018.12.기준 8명→ 현재 13명

복수노조 설립배경	<input checked="" type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설 립
	- 2007년부터 노동조합1은 단일노조로 사용자와 교섭하는 등 활발한 활동을 해왔고 2017년에 전면 파업에 돌입했었고, 2018년 단체교섭이 장기화되던 중 2018. 12. 기업별 노조가 설립됨.			

□ 최초 창구단일화

- 2018.12. 노동조합2 설립
- 2019.9. 노동조합2가 단체협약 유효기간 3개월전 교섭요구
- 2019.10. 노동조합2가 과반수노조로 교섭대표노동조합 됨
- 2019.12.말 노동조합2와 사용자간 한 차례 단체교섭 직후 2020.1.2. 단체협약 체결.

공정대표의무 위반

1. 단체협약요구안에 대한 노동조합1의 의견 배제

- 기존 노동조합1에서 체결한 단체협약에는 정년도과자에 대해 건강상 이유가 없는 이상 축
탁직으로 재고용하도록 하는 규정이 존재하였으나 노동조합2가 교섭대표노조가 된 뒤 해
당 단협조항을 삭제하려는 움직임.
- 노동조합1은 해당 단협조항 삭제를 반대하는 교섭요구안을 노동조합2에게 수차례 전달하
였으나 2020.1.2. 노동조합2와 사용자는 한 차례 교섭 직후 해당조항을 삭제한 단체협약
을 체결함.

제24조(정년) 조합원의 정년은 만 61세로 하고 정년에 도달한 분기별 말일로 한다. 단, 건강진단서등을 통한 작업능력에 이상이 없다고 판정될 시 1년 단위로 촉탁 근로자로 한다.



제15조(정년) 조합원의 정년은 만 61세로 하고 정년에 도달한 분기별 말일로 한다.

2. 단체협약 후퇴(촉탁직 채용조항 삭제)에 따른 촉탁직 채용차별

- 사용자는 촉탁직 채용에 관한 단체협약 조항을 삭제한 후 노동조합2 소속 조합원들은 특별한 사정이 없는 한 촉탁직으로 재고용하고, 노동조합1 소속 조합원들은 노동조합2 소속 조합원들과 마찬가지로 촉탁직으로 재고용하지 않을 특별한 사정이 없었음에도 노동조합1 소속 조합원이라는 이유만으로 촉탁직 재고용이 거절됨.
- 이에 점차 노동조합2 소속 조합원수는 증가하는 반면, 노동조합1 소속 정년도와 조합원들은 촉탁직 재고용 거절로 퇴사하면서 조합원 수가 감소하여 노동조합2이 계속 대표노조 지위를 유지하게 될 가능성이 높아짐.

3. 교섭대표노조(노동조합2)의 단체교섭 미개시

- 노동조합2는 교섭대표노동조합으로서 지위를 유지하고 있고, 2020년에 임금협약 유효기간 만료되었음에도 사용자에게 단체교섭 요구 자체를 하지 않고 있음.
- 노동조합1은 교섭대표노조인 노동조합2에게 교섭을 개시할 것을 요구하고 있으나 노동조합2는 전혀 응하지 않고 있음.

부당노동행위

○ 신규채용시 사용자의 조합원수 개입

- 해당 회사는 공채방식이 아닌 소속 임직원의 지인추천을 통해 신규채용을 하는 관행이 있음. 복수노조 설립 이후 사용자는 노동조합1 소속조합원이 추천하는 근로자에 대하여는 채용하지 않고, 노동조합2 소속조합원이 추천한 자를 적극 선발하고 있음.
- 노동조합2 소속조합원의 추천을 받아 선발된 신규근로자는 당연히 노동조합2의 조합원으로 가입하게 되어 노동조합1과의 조합원수 격차가 점점 벌어지고 있음. 사실상 사용자는 조합원 지인추천에 따른 신규채용관행을 통해 노동조합 조합원수에 영향을 미칠 수 있다는 사실을 인지하고 있음.

■ 침해실태 총평

- ▶ 사용자가 단체교섭 과정 및 단체협약 체결이 아닌 노동조합2에 대한 편향성을 드러내고 비공식적으로 노동조합2를 지원하는 행위는 공정대표 의무 위반 시정신청으로 규율하기 어려운 측면이 있음. 그 이유는 말 그대로 노동조합2에 대한 사용자의 지원은 겉으로 잘 드러나지 않을 뿐만 아니라 드러나더라도 노동조합1이 이를 입증하는 것은 쉽지 않기 때문임. 특히 복수노조 제도하에서 소수노동조합은 쟁의권이 없어 위와 같은 야합을 저지하는 것 또한 쉽지 않은 상황이므로 교섭단위 분리제도, 공정대표의무 시정제도 등 그 시정 절차가 존재한다는 이유만으로 소수노조의 노동3권을 제한하는 창구단일화제도가 정당화 될 수 없음.
- ▶ 당해사건에서 제1노조가 설립된 이후 제2노조의 설립은 교섭창구단일화절차를 통해 제1노조에게 교섭(대표)권을 행사하지 못하도록 막기 위한 목적이 가장 큼.
- ▶ 노조설립 초 노동조합1은 교섭대표권을 지켰으나 사용자가 노동조합2 조합원수에 대한 은밀한 지원이 계속되면, 결국 노동조합1은 다음 창구단일화절차에서 손쉽게 교섭권을 박탈당할 수밖에 없음. 현행 교섭창구단일화제도에서는 두 개의 노조 중 단 한명의 조합원수만 많으면 특정 노조의 교섭권을 완전히 박탈시킬 수 있는 제도임. 즉 **사용자로서는 선호하지 않는 노동조합에 대한 직접적인 탄압이나 탈퇴종용 없이도, 복수의 노조를 활용하여 특정 노조의 조합원수를 늘리는 방식으로 선호하지 않는 노동조합의 교섭권을 박탈하는 효과를 달성할 수 있음.** 노조에 대한 직접적인 공격이 아니라 다른 노조에 대한 지원을 통한 간접적인 부당노동행위는 사용자와 친사노조 간 은밀한 야합으로 제3자가 인지하기 어렵고, 객관적인 증거를 확보하는 것도 불가능하므로 현행 부당노동행위 제도나 공정대표의무 위반 시정제도로는 교섭창구단일화제도를 악용하는 이러한 방식의 교섭권 침해 행위를 방지하거나 구제할 수 있는 제도적 장치로 기능할 수 없음.

4-4-2	명칭	설립연도	조직대상	인원수	복수노조 후 조합원변동
회사	주식회사 ○○	1995.9.	가로청소 생활폐기물 수집운반	110여명	
노동조합1	주식회사○○노동조합	2008.11.	전체 노동자	70여명	
노동조합2	민주노총 민주연합노동조합 (전주지부 ○○분회)	2019.8.	전체 노동자	33명	53→20여명 탈퇴 33여명

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input checked="" type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
--------------	---	---	--	---

□ 복수노조 설립배경

- 2019년 사업주의 자택 리모델링공사 등에 근로자들을 동원함. 근로자들은 오후4시경 업무를 마친 후 사업주의 자녀소유 자택의 화장실 타일을 붙이거나, 용접, 청소, 애완견 사료주기, 배관작업, 정원관리 등 업무와 무관한 일을 강요받았고, 주말에 지시하면 일해야 했음.
- 그러나 노동조합1의 위원장이 사업주의 조카이자 관리직 부장으로 부당한 업무지시에 대해 노동조합에 문제제기할 수도 없었음.
- 이러한 직장내 괴롭힘과 인권침해에서 벗어나고자 2019. 8. 6. 노동조합2를 설립함.

□ 최근 청구단일화

- 2019.8.6. 노조2 설립 당시 노조1의 단체협약 유효기간 중으로 바로 교섭요구못함.
- 2020.1.31. 노조 2의 최초교섭요구. 사용자 교섭요구사실 미공고.
- 2020.2.7. 노조2 교섭요구사실공고 시정신청 접수, 전북지방노동위원회 교섭요구사실공고 시정명령(전북2020교섭6).
- 2020.2.24. 결정문 송달, 사용자의 교섭요구사실공고 노조2의 교섭요구일자(2.24)를 임의로 2.24로 변경기재하여 잘못된 공고함.
- 2020.3.3. 사용자 교섭요구노조 확정공고에도 노조2의 교섭요구일자와 조합원수를 자의적 기재.
- 노조2는 사용자의 잘못된 공고시정 요구하였으나 사용자 수정공고안함.
- 2020.4. 노조2 과반수노조 이의신청, 노조1이 과반수노조로 교섭대표노조로 결정됨.

1. 교섭요구사실 공고 지연과정에서 조합원수 개입

- 2020.1.31. 노동조합2가 교섭요구를 하였으나 사용자는 교섭요구사실을 공고하지 않음.
- 사용자는 교섭요구사실공고 지연하고, 노동위 판정 이후에도 판정문 송달 시점으로 노조2의 최초교섭요구일자를 자의적 기재하여 공고하는 등 조합원수 산정시점을 조작하려고 함.
- 사용자는 교섭요구공고를 지연하면서 노조2 소속조합원들의 탈퇴를 종용하는 등 부당노동행위를 자행함.(아래 부당노동행위 목차 참조)

2. 노동위원회의 조합원수 확인능력 부재

- 2020.4. 노동조합2는 노동조합1의 조합원이 과도하게 산정되었다며 노동위원회에 과반수노조 이의신청을 함.
- 노동위원회는 노동조합1에게 노동조합2에서 탈퇴한 조합원이 노동조합1에 가입하여 조합비를 납부하고 있다는 증거를 요구하였음. 노동조합1은 조합비를 현금으로 받아 입증자료가 없고, 간부 회식비로 다 사용하였다고 주장하였음에도 노동위원회는 노동조합1의 주장에 대한 조사없이 그대로 이를 인정, 노동조합1을 과반수노조로 교섭대표노동조합이라고 판정함.

공정대표의무 위반

1. 단체협약요구안에 대한 노동조합2의 의견 배제

- 노동조합1은 단체교섭 과정에서 노동조합2의 의견을 수렴하는 절차를 거치지 않음. 교섭과정 역시 공유하지 않았음.
- 노동조합1은 축탁직 재고용에 관한 사항을 회사의 전적인 재량으로 하는 단체협약을 체결하고자 함.
- 노동조합2는 ‘특별한 사정이 없는 한 축탁직으로 재고용해야 한다’는 의무규정으로 할 것을 요구하였으나 노동조합1은 이를 무시하고 단체협약 체결을 강행하였음.

2. 단체협약 후퇴(축탁직 채용조항 삭제)에 따른 축탁직 채용차별

- 사용자는 축탁직 채용에 관한 단체협약 조항을 삭제한 후 노동조합1 소속 조합원들은 특별한 사정이 없는 한 축탁직으로 재고용하고, 노동조합2 소속 조합원들은 노동조합 소속 조합원들과 마찬가지로 축탁직으로 재고용하지 않을 특별한 사정이 없었음에도 노동조합2 소속 조합원이라는 이유만으로 축탁직 재고용이 거절됨.
- 이에 점차 노동조합2 소속 조합원수는 증가하는 반면, 노동조합1 소속 정년도와 조합원들은 축탁직 재고용 거절로 퇴사하면서 조합원 수가 감소하여 노동조합2이 계속 대표노조 지위를

유지하게 될 가능성이 높아짐.

부당노동행위

1. 지배개입의 부당노동행위

1) 노동조합 탈퇴 종용

- 사용자는 교섭요구 사실 공고 이후 교섭대표노동조합 확정 공고를 지연하면서 전주지부 조합원들에게 불이익을 집중하면서 조합을 탈퇴하도록 유도함.
- 사용자는 노동조합2 소속 조합원의 부모님께 찾아가 노조 가입사실을 알리고 탈퇴를 종용함.
- 또한, 사용자는 전주지부 소속 조합원의 촉탁직 재고용을 조건으로 노동조합2에서 탈퇴할 것을 종용하고, 심지어 노동조합2 소속 조합원들에게 노동조합2 소속 조합원 중 한명을 더 탈퇴시켜야 촉탁직으로 재고용해준다는 등 노동조합 업무에 직접 개입하고 간섭하고자 하였음.

2) 경고장, 작업지시서 남발을 통한 노동조합 탈퇴 유도

- 사용자는 관행적으로 실시해온 작업 방식에 대해 노동조합2 소속 조합원들에 대해서만 경고장을 남발하기 시작함. 대표적으로 여성 노동자들에 대한 화장실 이용에 대해 동의를 받고 사용하게 하거나, 업무시간 중 휴대폰 사용을 과도하게 제한, 가로청소원이 잠시라도 업무행동을 하지 않으면 즉각 업무지시서나 작업지시서를 남발하였음. 경고장 남발 사유를 정리하면 아래 표와 같음

유형	내용
휴게시간 지적	1. 박○○(2019.9.12.) → 화장실을 사용하기 위해 관공서에 방문한 것을 휴게시간 미준수로 경고
	2. 나○○(2020.3.19.) → 업무 중 급한 전화 통화 한 차례 한 것을 휴게시간 미준수로 경고
	3. 강○○(2020.3.19.) → 돌풍이 심한 날 돌풍을 피해 있던 것을 휴게시간 미준수로 경고
	4. 이○○(2020.3.26.) → 업무 중 급한 전화통화 한 차례 한 것을 휴게시간 미준수로 경고
	5. 박○○(2020.4.13.) → 근무시간 종료 1분 전에 전화 통화 한 것을 휴게시간 미준수로 경고
	6. 홍○○(2019.9.12.) → 화장실을 사용하기 위해 관공서에 방문한 것을 휴게시간 미준수로 지적, 업무 중 급한 전화통화 한 차례 한 것을 휴게시간 미준수로 경고
	7. 장○○ → 아침점호를 위해 현장 대기 중 비가 많이 와 비를 피하려고 인근

	버스정류장에서 대기한 것임.
대화금지	1. 임○○(2020.3.7.) → 업무수행 중 구역 내 거주하는 주민과 잠깐 안부인사를 나눴을 뿐임에도 업무 중 대화하였다는 이유로 경고 2. 강○○(2020.3.19.) → 동료 직원과 작업계획에 관한 대화를 나눴을 뿐임에도 업무 중 대화하였다는 이유로 경고
상사모욕	1. 강○○(2020.4.9.) → 경고를 받으면 회사에서 잘리나는 질문에 모욕감을 느꼈다며 경고 2. 정○○(2020.3.23.) → 조합원 감시보다 코로나19 방역에 더 힘써달라는 말에 상사를 모욕하였다며 경고
업무처리 지적	1. 임○○(2020.2.28.) → 이미 청소하고 지나간 자리에 시민들이 투기하는 폐기물을 이유로 청소상태가 불량하다며 경고 2. 임○○ → 청소 구역의 폐기물 양에 따라 작업 시간이 달라질 수 있음에도 한 구역에서 오랫동안 폐기물을 청소한다며 경고

- 위와 같은 사정에 대해 노동조합2는 전주시 인권위원회에 진정을 제기하는 한편, 관할 고용노동청에 고소함.
- 전주시 인권위원회는 “노조에 가입하지 못하도록 하거나 노조에 가입한 조합원에 대한 설득, 회유, 강요와 조합원의 가족에게 찾아서 해고를 전제로 탈퇴를 강요하는 것은 집회, 결사의 자유 및 노동3권에 대한 침해 행위이고, 가족을 찾아가서 탈퇴를 강요하거나 다른 직원으로 하여금 조합을 탈퇴하도록 권유하게 하는 행위는 가족과 조합 탈퇴를 권유하는 직원의 양심의 자유를 침해하는 것이다. 또한, 근무시간에 화장실 사용이나 전화기 사용을 금지하거나 제한하는 행위, 업무상 적정 범위를 넘는 감시와 촬영은 사생활의 비밀과 자유 및 통신의 비밀을 침해하는 행위이고, 노조 조합원들에게 작업지시서, 경고, 정직, 해고조치는 부당노동행위이다.”라고 결정함.(2020. 10. 29.자 결정, 2020009-JO-진정1405)

2. 불이익취급의 부당노동행위 (핵심간부에 대한 부당징계)

- 사용자는 관행적으로 행해져온 업무수행 방식에 대해 노동조합2 소속 조합원들에게만 원칙을 강조하며 징계하기 시작함. 이에 따라 부지부장과 대의원, 조직부장과 같은 지부 핵심간부들은 업무수행 중 정해진 장소에서 휴식을 취하지 않았다는 사유로 해고됨.
- 위 사안에 대해 노동조합2는 부당해고 구제신청 및 부당노동행위 구제신청을 제기하여 부당해고는 인정하였으나, 전주시 인권위원회의 결정에도 불구하고 부당노동행위는 징계 사유가 인정하고, 노동조합활동과 징계사이의 인과관계를 찾아보기 어렵다는 이유로 기각함. 그러나 사용자는 노동조합2에 대한 반조합 의사를 기반으로 징계양정만을 감경하여 재차 정직 2개월의 중징계 처분을 행함. 이 역시도 노동조합2는 노동위원회에 부당징계 및 부당노동행위 구제신청을 하였는데, 노동위원회는 1차 노동위원회 구제신청과 동일한 근거들로 부당징계는 인정, 부당노동행위는 기각함(전북2020부해400,부노61병합).

■ 침해실태 총평

- ▶ 사용자가 단체교섭 과정 및 단체협약 체결이 아닌 노동조합2에 대한 편향 성을 드러내고 비공식적으로 노동조합1을 지원하는 행위는 공정대표의무 위반 시정신청으로 규율하기 어려운 측면이 있음. 그 이유는 노동조합1에 대한 사용자의 지원은 겉으로 잘 드러나지 않을 뿐만 아니라 드러나더라도 노동조합2가 이를 입증하는 것은 쉽지 않기 때문임. 특히, 복수 노조 제도하에서 소수노동조합은 쟁의권이 없어 위와 같은 야합을 저지하는 것 또한 쉽지 않은 상황이므로 **교섭단위 분리제도, 공정대표의무 시정제도 등 그 절차가 존재한다는 이유만으로 소수노동조합의 노동3권을 원천적으로 제한하는 창구단일화제도가 정당화될 수 없음.**
- ▶ 또한, 현행 교섭창구단일화제도는 두 개의 노조 중 단 한 명의 조합원 수만 많으면 특정 노조의 교섭권을 완전히 박탈할 수 있는 제도로, 사용자가 부당노동행위를 통해 선호하지 않는 노동조합의 탈퇴를 유도하여 교섭권을 박탈할 수 있음. 특히 현재 부당노동행위의 경우 객관적 증거를 통해 사용자의 부당노동행위 의사를 입증하기가 어렵고, 은밀한 부당노동행위의 경우 이를 인지하고 입증하는 것이 사실상 불가능함. **이에 부당노동행위 구제제도 역시 교섭창구단일화제도를 악용하는 교섭권 침해행위를 방지하거나 구제할 수 있는 제도적 장치로 기능하는데 한계가 존재함.**

4-4-3	명칭	설립연도	조직대상	인원수	복수노조 후 조합원변동
회사	○○○	1984.		10,500명	
노동조합1	한국노총 ○○○노동조합	2011.7.	전직원(정규직, 위탁사업장 현장직)	모름	
노동조합2	민주노총 민주연합노동조합 (제천지부)	2020.4.	청풍리조트 위탁사업장 현장직	19명	
고용구조	<ul style="list-style-type: none"> - 사용자는 식자재공급사업을 시작으로 급식, 외식, 식품사업 등을 영위함. 사용자는 청풍리조트와 같은 원청 식음료 사업에 대한 용역계약을 체결하고 원청사업장 내 식당을 입점시키거나 구내식당을 운영. - 노동조합1은 회사의 종사자를 조직대상로 하나 정규직(본사 및 위탁사업장 근무)외 위탁사업장 현장직(간접고용노동자)을 조합원 가입여부 알 수 없음. - 본사 소속 정규직은 본사에서 인사·노무·식품개발·생산관리 등의 업무를 수행하며, 위탁사업장 관리업무를 수행하는 정규직 근로자는 하청업체에 관한 전반적인 인사·노무관리 등의 업무를 행하고 원청업체와 위·수탁계약이 해지되는 경우 타 위탁사업장으로 사업장을 옮겨 계속하여 위탁사업장 관리업무를 수행함. - 노동조합2 소속 조합원은 국민연금공단의 청풍리조트 사업장에서 홀 청소, 음식 서빙 등을 수행하는 간접고용 근로자로서 업체변경시 새로운 하청업체에 고용이 승계되어 청풍리조트 사업장에서 계속근무함. 				

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<input checked="" type="checkbox"/> 기타 : 간접고용 비정규직 특수성으로 인한 복수노조			

<p><input type="checkbox"/> 최근 창구단일화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2020.4. 노동조합1의 최초교섭요구, 청풍리조트에 교섭요구사실 미공고 - 2020.4. 노동조합2의 노동조합 존재사실 통보 - 사측 노동조합1과 교섭중이라는 이유로 교섭창구단일화절차 개시 거부. - 2020.9. 노동조합2의 교섭단위 분리신청 - 2020.10. 충북지노위 교섭단위분리신청 기각결정(충북2020단위5) - 2020.11. 노동조합1과 사측의 단체협약 체결

1. 비정규직 사업장에는 교섭요구사실공고도 미게시

- 노동조합1이 2020. 4. 최초교섭요구 당시 정규직들이 근무하는 본사에만 공고하고, 노동조합2 소속 조합원들이 근무하는 청풍리조트 위탁사업장에는 교섭요구사실공고 미게시.

2. 비정규직 노동자들의 회사와 노동조합에 대한 정보 접근 한계

- 사용자는 전국에 수많은 위탁사업장을 두고 있어 노동조합2는 노동조합1 외 노동조합의 존재 유무, 타 위탁사업장 근로자들의 근로조건, 고용구조 등을 알 수 없었음.
- 노동조합2는 노동조합1의 기존 단체협약, 규약, 교섭요구 내용, 단체교섭 진행 상황 등 정보 공유를 요청하였지만 노동조합1은 거절함.
- 노동위원회는 교섭단위 분리신청 시 회사측과 신청외 노동조합의 정보를 신청 노동조합에게 공유할 의무가 없어 노동조합2는 교섭단위분리에 필요한 기초 정보를 전혀 확보하지 못함.

3. 교섭단위 분리 기각으로 인한 노동3권 침해

- 위탁사업장의 하청노동자만을 조직대상으로 하는 노동조합2는 창구단일화절차를 거치더라도 조합원수가 적어 교섭대표노동조합이 될 수 없음.
 - 청풍리조트 사업장에 교섭요구사실공고 미공고로 노동조합2는 창구단일화절차에 참여할 수 없었고, 노동조합1의 단체협약을 적용받을 수도 없었음. 공정대표의무위반 시정신청도 불가능하나 2020.9. 충북지노위는 공정대표의무의 문제라고 교섭단위분리를 인정하지 않음.
 - 또한 사용자는 2020.12.말 청풍리조트와 위·수탁계약 만료가 예정되어 있었다는 점, 교섭단위분리 기각의 근거로 지적함.또한 전국에 수많은 위탁사업장들이 존재한다는 점을 이유로 충남지노위는 교섭단위분리가 부적절하다는 입장을 피력함.
- ☞ 교섭단위 분리제도가 하나의 사업을 기준으로 일부 사업장을 분리하는 것으로 설계되었기 때문에, 순차적 업체가 변경되는 하청업체 간접고용 근로자들은 교섭단위 분리가 사실상 제약됨.

■ 침해실태 총평

- ▶ 노동조합2와 같이 용역업체 소속 간접고용 근로자로 구성된 노동조합은 용역업체의 교섭요구사실 공고 여부, 전국 위·수탁사업장 수, 근로조건 등 정보 접근이 어려워 창구단일화 절차를 통한 교섭 참여도 어렵고, 교섭단위 분리제도를 활용하는 것 역시 어려워 사실상 교섭권 확보가 불가능함.

▶ 설사 단위분리제도를 통해 교섭권을 확보하더라도 용역업체 변경시 분리된 교섭단위가 새 업체에 그대로 유자되지 않아 업체 변경마다 교섭단위분리신청을 해야하는 문제있음. 그런데 역시나 업체 변경사마다 해당 용역업체 내 존재하는 노동조합의 수, 단체협약 체결 여부, 사업장의 고용형태, 근로조건 등을 일일이 확인하기 어렵기 때문에 현행 교섭창구단일화절차와 단위분리제도는 간접고용 근로자들의 교섭권 보장에 상당한 장애를 초래함.

4-5-1	명칭	설립연도	조직대상	인원수	복수노조후 조합원변동
회사	○○○○○○○○	2018.12.28		610	
노동조합1	민주노총 세종충남지역노동조합 (○○○○○○○○지회)	2008.3.14	전직원	190	257명 →190명 (67명 감소)
노동조합2	○○○○○○○○노동조합 (기업별노조)	2019.2.	전직원	313	

복수노조 설립배경	<input checked="" type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<p>1. 노동조합1 설립배경</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2008년 당시 해당사업장은 발전사의 용역회사로 업체변경시 고용불안 문제가 반복되어 2008.3.14. 노동조합1 설립 - 이후 2019. 정규직전환정책에 따라 용역회사에서 발전사가 전액출자하여 설립된 자회사의 정규직으로 전환됨. - 2019년 자회사 전환 당시까지 노동조합1은 특수경비와 미화원 중심으로 조직됨. <p>2. 노동조합2 설립 경과</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2019년 발전사의 8개 용역업체에 5개의 노동조합이 존재하였고, 정규직 전환을 자회사를 설립하기로 하여, 자회사로 하청근로자들의 소속이 변경되면서 복수노조가 됨. - 자회사 전환 과정에서 사무직을 중심으로 노동조합2를 비롯한 기업별 노동조합이 2개 더 설립됨. 최초 교섭창구단일화절차 이후 각 노동조합들은 노동조합1과 노동조합2로 가입, 조직형태 변경, 해산 등으로 노동조합1과 2만 존재하게 됨. 			

<p>□ 최초 창구단일화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2019.2. 노동조합1을 비롯한 기존 5개 노동조합들이 관리사무직과 현장직 간에 교섭단위 분리신청을 하였으나 기각결정됨. - 2019.4. 교섭창구단일화절차 중 자율결정기간에 노동조합1(257명)과 기존 4개 노동조합들(69명)이 연합하여 교섭대표노동조합(공동교섭단)을 구성(노동조합2 등 사무직 노동조합은 93명).
--

1. 노동조합2 가입 지원

- 회사 임원들이 전국의 각 사업소에 방문, 사무직 대상으로 회식을 진행하면서 노조활동에 대한 개입 발언을 하는 등 노동조합2 가입을 독려함.

2. 노동조합1 등 기존 5개노조 조합원에 대한 업무가중

- 사용자는 노동조합2에 가입하면 기피업무 등을 제외하거나 업무량을 줄여주는 반면, 노동조합1 조합원은 과중한 업무를 부여하는 등 인사상 차별적 조치를 함.

3. 지역주민 우선채용법령을 악용한 사용자의 조합원수 개입

- 「발전소주변지역 지원에 관한 법률」 제15조 및 동법 제17조에 따라 사업장에 발전소 주변지역의 주민들을 우선고용할 수 있음. 또한 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」 제29조의2에 따르면 공공기관이 이전하는 경우 해당 지역의 지방대학 혹은 고등학교 등을 졸업한 사람을 채용 비율에 맞게 채용해야 함. 원청인 발전사의 채용공고를 보면 “발전소 주변 지역주민 등은 우대가점을 5~10% 부여”하도록 하고, 본사를 이전한 충남지역에서는 “지역인재 채용목표제를 시행 중”이라고 기재하고 있으며, 현재 이렇게 시행하고 있음.
- 그러나 채용 시 채용위원으로 선임되는 사람은 주로 노동조합2의 관리자들이고, 채용절차를 집행하는 사무직이 주로 노동조합2에 조직되어 있어서, 신규채용은 노동조합2 소속조합원의 가족들 위주로 채용됨. 실제 사용자와 관리자들은 비조합원이나 노동조합1 소속조합원들에게 ‘노동조합2에 가입하면 아들, 딸 등 가족을 채용해주겠다’고 제안하며 노동조합2 가입을 독려함. 그 결과 노동조합1의 조합원 탈퇴가 급격히 진행됨.
- 또한 노동조합2 소속조합원과 이해관계있는 신입사원 대다수는 노동조합2에 가입하면서 노동조합1과 2 간의 조합원 격차는 더욱 커짐.

4. 지역주민 우선채용 이후 가족의 승진을 이유로 한 지배개입

- 지역주민 우선채용으로 인해, 사업장 내 가족이 함께 근무하는 근로자들이 다수 존재함. 사용자는 노동조합2에 가입하면 자녀들을 승진해주겠다는 발언 등을 하며 노동조합2 가입과 노동조합1 탈퇴하도록 지배개입함.
- 그 결과 노동조합1 소속조합원은 상대적으로 승진에서 배제되는 일이 반복됨.

■ 침해실태 총평

- ▶ 다수의 노조가 노동3권을 행사하며 원활히 활동하였으나, 교섭창구단일화를 거치자 회사

가 지원하는 노동조합 외의 거의 모든 노동조합이 없어진 사례이다. 기존 노조 중 유일하게 존재하는 노동조합 또한 조합원 수가 급감하고 소수 노동조합이 되어 활동에 크게 제한을 받고 있음.

- ▶ 단체교섭 과정이나 단체협약을 통한 차별이 아닌 업무상 불이익을 주거나 승진·채용상의 이익을 주는 방식의 차별은 공정대표 의무 위반 시정신청으로 규율하기 어려움. 이러한 방식의 차별은 해당 행위의 목적이 노동조합을 차별하기 위한 것이라는 사용자의 목적을 입증하기 어렵기 때문임.
- ▶ 당해 사건은 특히 교섭창구단일화 이후 회사에 우호적인 노동조합 외의 노동조합들이 모두 해산하거나 조합원을 많이 잃게 되어 공공기관 채용 비리와 같은 공익적인 문제에 노동조합이 대응하지 못하게 되었다는 점에서 이례적임. 공공기관 채용 비리 문제는 부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률 제5조(부정청탁의 금지) 제1항 제3호 위반에 해당함. 이에 대해 교섭창구단일화 이전에는 각 사업장에서 활동하던 노동조합들이 감시자 역할을 수행하고 있었으나, 교섭창구단일화 이후 사업장 내 감시자가 없어지게 되었음. 회사는 발주법 관련 법령에 따른 주민 우선 채용을 이용하여 회사에 우호적인 노동조합 가입 및 타 노동조합 탈퇴를 종용하고, 이에 대항해야 할 노동조합은 해산 및 조합원 수 감소로 실질적인 대응 능력을 잃어 악순환이 되었음.

4-5-2	명칭	설립연도	조직대상	인원수	복수노조후 조합원변동
회사	○○○○○○○○○	2015.1.15		300여명	
노동조합1	민주노총 세종충남지역노동조합 (○○○○○○○○○지회)	2017.10.10	전직원	65명	
노동조합2	○○○○○○○○○노동조합 (기업별노조)	2018.1.	전직원	170명	

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input checked="" type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<p>1. 노동조합1 설립 배경</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2017년 지역시설관리공단 사업장은 파견근로자로 근무해오다 파견계약기간 만료로 근로관계를 종료한다는 얘기가 나오자 고용문제를 해소하고자 2017.10.10. 노동조합1 설립. - 노동조합1은 초반에 시설관리공단 소속 버스 기사 근로자들을 중심으로 조직되었으나 정규직 전환 이후 복수노조가 설립되자 조직대상을 전직원으로 확대함. <p>2. 노동조합2 설립 경과</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2017년 말 정부의 공공부문 비정규직 정규직화정책으로 시설관리공단의 용역파견직 직접고용 전환됨. 당시 ○○○○○○○○에는 노동조합1만 존재. - 직접고용 전환 후 노동조합1이 2017.11. 최초교섭요구를 하여 교섭창구단일 화절차 개시됨. - 2017.12. 노동조합1이 유일노조임이 확인됨. - 2018.1.경 노동조합1이 교섭요구를 하자 사용자는 긴급간부회의를 개최, 관리직, 회사 간부 중심으로 노동조합2를 설립하게 됨. 			

<p>□ 최초 창구단일화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2018.1. 관리직, 회사간부 중심으로 노동조합2 설립 직후 사업장 노동자 과반수 조직 - 2018.2. 노동조합2의 최초교섭요구 - 2018.3. 창구단일화절차를 거쳐 노동조합2가 과반수노조로 교섭대표노조가 됨. <p>□ 최근 창구단일화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2020.2. 노동조합2의 최초교섭요구로 교섭창구단일화 절차 개시.
--

- 노동조합2가 교섭대표노조 확정.

부당노동행위

○ 사용자의 노동조합2 설립 및 가입 지원

- 직접고용 후 2018.1. 노동조합1이 교섭요구를 하자 곧바로 회사차원의 긴급간부회의가 열렸고, 긴급간부회의에 참여한 관리직 중심으로 노동조합2가 설립됨.
- 이후 2018.1.~2018.2.에 걸쳐 노동조합2에 대해 가입한 관리직들은 소속 부하직원들인 사무직근로자들에게 노동조합2의 가입원서에 서명을 종용하였고, 매우 짧은 기간동안 사업장 과반수노조가 됨.

공정대표의무 위반

○ 교섭대표노조와 사용자의 단체협약 체결과정 및 내용상 차별

- 노동조합1은 과거 파견근로자였던 버스운전직을 주된 조직대상으로 하고 있었던 반면, 노동조합2는 관리직과 사무직 중심으로 노동조합별 조합원의 직종 및 근로조건이 상이하어 (정규직인 관리직, 사무직은 '취업규정'이 적용되지만 과거 무기계약직, 파견계약직인 비정규직들은 정규직 전환 후에도 '무기계약 및 기간제 근로자 등 관리규정' 적용), 각 노동조합의 단체교섭 요구사항에 차이가 있었으나, 노동조합1의 요구는 전혀 반영되지 않음.
- 대표적으로 노동조합1의 다수조합원인 버스기사로, 주된 근로조건 현안은 소정근로시간이 정해지지 않아 매주 근로시간 변동으로 불안정한 근무환경 및 극심한 임금변동을 개선해야 할 필요가 있음. 노동조합1은 단체협약요구안에 버스기사 소정근로시간을 정할 것을 요구하고 교섭대표노조인 노동조합2와 사용자에게 관련 문제에 대해 수차례 공문을 보냈으나 노동조합2와 사용자는 실제 단체교섭 과정에 이를 다루었는지 확인해주지 않음.
- 이후 체결된 단체협약에는 노동조합1의 의견이 전혀 반영되지 않았고, 노동조합2에게 이에 대해 문제제기했으나, 납득할만한 설명없이 교섭과정에서 반영될 수 없었다는 답변만 함.

■ 침해실태 총평

- ▶ 무노조 사업장 내 최초로 노조가 생기자마자 회사 긴급간부회의 후 관리직 중심으로 기업노조가 설립된 것은 노동조합1의 교섭권 행사를 막기 위한 목적이라고 볼 수밖에 없지만 아무런 제재도 불가능함.

▶ 사용자가 단체교섭 과정 및 단체협약 체결에서 교섭대표노동조합의 요구만 받아들이고 소수 노동조합의 요구는 받아들이지 않더라도 이를 공정대표의무 위반 시정신청을 통해 해결하기는 어려움. 또한 사용자가 비공식적으로 특정 노동조합을 지원하더라도 비공식적인 발언이나 지원 행위는 입증이 쉽지 않아, 부당노동행위 입증을 하지 못하면 비공식적인 차별 지원을 막을 방법이 없음.

4-5-3	명칭	설립연도	조직대상	인원수	복수노조 후 조합원변동
회사	㈜○○○○○	2005년		240	
노동조합1	민주노총 세종충남지역노동조합 (○○○○○지부)	2005.5.7.	진직원	67	
노동조합2	○○○○○노동조합 (기업별노조)	2019.1.30.	전직원	111	

복수노조 설립배경	<input checked="" type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<p>1. 노동조합1 설립 배경</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2005.5.7. 원청인 전자회사에서 소형가전분야를 분사하여 ㈜○○○○○를설립. - 회사분사 직후 고용안정 등을 위해 노동조합1 설립되었고, 이후 약15년간 단일노조였음. <p>2. 노동조합2 설립 경위</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2019.1. 관리직 중심으로 기업 노동조합인 노동조합2 설립. - 이후 회사 임원과 관리직들은 회사 회식 등에서 노동조합1을 과도한 요구를 하는 비합리적인 노조로 폄하하고 노동조합2가 합리적으로 회사상생을 추구 하기 위해 설립된 노조라는 지배개입발언을 수차례함. 			

<p>□ 최초 창구단일화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2019.1. 관리직 주도로 노동조합2를 설립한 뒤, 1년여간 회사 임원과 관리직을 중심으로 노동조합1에 대해 비방하는 한편, 노동조합2 조합원에 대해 인사고과, 승진, 휴가 등의 혜택을 부여하는 방법으로 노동조합1의 탈퇴종용 및 노동조합2 가입을 유도함. - 2020.초 노동조합2가 사업장 내 과반수노조가 되자 2020.3. 노동조합2의 최초교섭요구. - 2020.3.20. 사용자는 교섭창구단일화 절차 개시하여, 2020.5.12. 교섭대표노조로 노동조합2를 확정함.

부당노동행위

1. 고과평가에서 노동조합 간 차별의 불이익

- 매년 고과평가를 실시하고 그 결과를 승진에 반영하고 있음.

- 노동조합2 조합원들이 상위평가를 받는 반면, 노동조합1 소속조합원들을 하위평가가 반복 됨.
- 차별적 인사과과는 승진시 차별로 이어지게 되면서 노동조합1의 조합원은 승진정체가 계속 되는 등 노동조합간 인사상 불이익격차 심화됨.

2. 노동조합간 승진차별의 불이익

- 사용자는 차장급 승진시에 노동조합2 조합원만이 승진되고 있음. 노동조합1의 조합원에 대해서는 차장으로 승진되지 못하여, 차장승진연한이 된 노동조합1 조합원들은 차장승진시기가 되면 노동조합을 탈퇴하게 되고, 노동조합2 가입 후 차장승진되는 일이 반복됨.

3. 노동조합1 조합원에 대한 업무상 불이익

- 차장 등 관리직 상급자가 노동조합2에 편중되어 있어, 노동조합1의 조합원 대다수는 노동조합2 소속 조합원인 관리직의 지휘·감독을 받게 됨
- 이로 인해 노동조합1 조합원에게 과중한 업무 기타 기피작업에 배정됨.
- 또한 노동조합2 소속의 관리자들로부터 과중업무를 부여하고 작업수행에 문제를 삼아 타 직원들 앞에서 인격 비하 발언 등 직장내 괴롭힘을 가함.
- 인사과과 및 승진차별, 업무상 불리한 조치와 괴롭힘 등으로 노동조합1 조합원이 지속적으로 감소되고, 회사 임원과 관리직의 노동조합2에 대한 지원으로 노동조합2의 조합원수 급증.

■ 침해실태 총평

- ▶ 교섭창구단일화 하에서는 원활히 노동3권을 행사하던 노동조합이더라도 회사의 지원을 받은 신설노조가 등장하는 경우 쉽게 소수 노동조합이 되어 쟁의권, 교섭권을 잃게 됨.
- ▶ 단체교섭 과정이나 단체협약을 통한 차별이 아닌 업무상 불이익을 주거나 승진, 고과평가 상의 이익을 주는 방식의 차별은 공정대표 의무 위반 시정신청으로 규율하기 어려움. 업무상 불이익이나 승진 상의 이익을 주는 방식의 차별은 사용자의 목적이 소수노조를 차별하기 위한 것이라는 것을 입증하기 어려움. 특히 소수노조는 쟁의행위권이 없기에 집단적 단결을 통해 현안을 해결할 수도 없음.

4-5-4	명칭	설립연도	조직대상	인원수 (현재)	복수노조 후 조합원변동
회사	○○○○○○○				
노동조합1	○○○○○○○노동조합 (기업별노조)	1989	전체사업장 생산직	324	324
노동조합2	한국노총 ○○○○○○○새노동조합	2013	아산공장 생산직	180	180
노동조합3	민주노총 세종충남지역노동조합 (○○○○○○○지회)	2020	전체사업장 직원	9	9

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input checked="" type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<p>1. 최초 복수노조 배경</p> <ul style="list-style-type: none"> - 노동조합1은 단일노조로 1989년부터 존재해왔음. 2013년 ○○○○○○로 △△△△의 흡수합병으로 인하여 피인수회사인 △△△△△의 노동조합인 노동조합2가 승계됨. - 이후 사용자는 개별교섭 동의로 노동조합1(아산외 5개사업장)과 노동조합2(아산공장)가 각각 단체교섭해옴. <p>2. 노동조합3 설립배경</p> <ul style="list-style-type: none"> - 그동안 노동조합1의 경우 실제 위원장 선거를 한 사실이 없고, 위원장에게 회사가 제네시스G90차량과 운전기사를 제공하는 비리문제가 계속 제기되어 왔음. 노동조합1은 매년 개최해야 하는 총회, 대의원대회를 개최하지 않고 회계감사도 실시하지 않았음. 조합원들이 조합 재정에 대한 정보공개를 요청하였으나 이를 묵살함. 또한 단체교섭 과정 및 경과에 대한 설명이나 조합원 의견수렴 등 하지 않았음. 이에 정상적인 노조활동을 위해 2020년 노동조합3 설립하게 됨. 			

<p>□ 최근 창구단일화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2013년 이래 사용자의 동의에 따라 노동조합1과 노동조합2가 개별교섭을 해옴. - 2020.10. 노동조합3 설립 후 최초교섭요구 - 노동조합3의 개별교섭 요구에 대해 사용자 동의 거부 - 2020.11. 노동조합1과 노동조합2가 연합하여 과반수노조 통지, 교섭대표노조로 결정됨
--

개별교섭 동의절차 악용

○ 사용자의 자의에 따른 개별교섭 여부 결정

- 사용자는 노동조합3 설립 전에는 노동조합1(기업별노조)과 노동조합2(한국노총)에 대해서는 개별교섭 동의를 통해 각 노조의 단체교섭권을 인정해주었으나 노동조합3(민주노총)이 설립되자 그동안의 개별교섭 동의 관행을 파기하고, 창구단일화절차를 진행하기로 결정함.
- 개별교섭 관행 파기 후 창구단일화절차 진행과정에서 기존노조인 노동조합1과 노동조합2가 노동조합3을 제외하고 연합하여 과반수노조 통지를 함. 결국 소수노조인 노동조합3만 단체교섭권 행사에서 제외되는 결과 초래함.

교섭단위분리제도 악용

- 2021. 사용자가 교섭진행 중에 6개 사업장 중 아산공장을 분리하는 교섭단위 분리신청을 함.(경기2021단위1)
- 경기지노위는 “아산공장 소속 근로자는 임금체계, 성과급, 각종 수당, 연차휴가와 복리후생 등 근로조건에 현격한 차이가 있는 점, 사용자는 2013.1.1.부터 개별교섭을 해온 관행이 있는 점, 아산공장을 제외한 다른 공장들 간에는 현격한 근로조건 차이가 없고, 아산공장이 합병되면서 사실상 다른 공장들과는 별도의 사업장으로 취급되어 온 것으로 보이는 점 등에 비추어 교섭단위를 분리할 필요가 인정된다”라고 판정하였음.(경기2021단위1)
- 결국 회사측의 교섭단위 분리 신청 인용으로 인하여 노동조합1과 노동조합3이 하나의 교섭단위로, 노동조합2가 또 하나의 교섭단위로 사용자와 교섭 진행중임.
- 사용자측은 위와 같이 사용자와 밀접한 관계에 있는 노동조합이 있는 경우 개별교섭을 진행하고, 배제하여야 할 소수 노동조합이 설립된 경우 사용자는 다수노조와 연합하여 교대노조 지위를 확보한 후 교섭단위 분리 신청을 통해 소수노조의 교섭권을 배제하여 사실상 교섭상대방을 취사선택하는 결과가 초래되고 있음.

공정대표의무 위반

○ 교섭대표노조(노동조합1)의 단체교섭 미개시

- 노동조합1은 2020.10. 창구단일화절차 이후 현재까지 단체교섭 요구 자체를 하지 않고 있음.
- 노동조합3은 노동조합1에게 단체교섭 요구안을 보내고 단체교섭을 개시할 것을 수차례 요구하였으나 응하지 않고 있음.

■ 침해실태 총평

- ▶ 사용자는 노동조합3이 설립되자 개별교섭하던 관행을 파기하고 창구단일화절차를 거쳤고, 교섭단위 분리신청을 통해 노동조합2와 노동조합1·노동조합3 간 교섭단위 분리됨. 결과적으로 사용자는 창구단일화절차와 교섭단위 분리제도를 통해 특정 노조(노동조합3)의 교섭권만 배제하여 선호하지 않는 노동조합과 개별교섭은 물론 교섭권을 박탈할 수 있게 됨. 즉, 창구단일화제도는 사실상 사용자에게 교섭상대방을 선택할 수 있는 권한을 주고, 선호하지 않는 노동조합과 교섭하지 않을 방법들을 합법적으로 제공하는 도구로 활용됨.

4-6-1	명칭	설립연도	조직대상	인원수	복수노조후 조합원변동
회사	OOOOO 중부고객센터	2015.7.7.		80여명	
노동조합1	민주노총 경남일반노동조합 (OOOOO중부고객센터 지회)	2018.2.20.	민원처리 기사	12명	25명→ 12명
노동조합2	OOOOO 중부고객센터노동조합 (기업별노조)	2019.3.	전직원	53명	1명 퇴사

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제 2노조 지원	<input checked="" type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설 립
	<p>1. 노동조합1 설립 배경</p> <p>- 2018.2.20. 노동조합1 연장근로수당 미지급, 회사의 과도한 매출 관리로 인 한 과로 및 관리직의 갑질 등 열악한 근로조건 문제 해결을 위해 설립. 개 별 가구 방문하여 가스 검침 등 업무를 수행하는 민원기사를 조직대상으로 하여 설립됨. 2018년 임금협약 및 단체협약 체결.</p> <p>2. 노동조합2 설립 경과</p> <p>- 매년 임금인상해왔으나 노동조합1이 설립되자 사용자가 임금동결함. 2018년 노동조합1과 단체교섭을 통해 임금인상하는 임금협약을 체결했으나, 2019 년 임금-단체교섭 중 “노동조합이 임금교섭을 요구한 이상 임금 인상하기 어렵다”는 입장을 밝힘</p> <p>- 사용자의 반노조적 발언으로 교섭이 결렬되어 노동조합1은 쟁의행위 돌입하 자, 쟁의행위기간 중 팀장 등 관리직을 중심으로 노동조합2 설립됨.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>- 노동조합1 2019년 임금단체교섭 진행.</p> <p>- 2019.1.30. 노동조합1 경남지방노동위원회에 조정신청.</p> <p>- 2019.2.13. 경남지방노동위원회 조정 결렬.</p> <p>- 2019.2.28. 노동조합1 쟁의행위 돌입.</p> <p>- 2019.3.12. 노동조합2 설립.</p> </div>			

<input type="checkbox"/> 최초 창구단일화 - 2019.3.22. 노동조합1 쟁의행위기간 중 노동조합2 설립하고 교섭요구함.

- 교섭창구단일화절차를 개시하면서 2019.3.25. 사용자는 노동조합1에게 판례 및 행정해석을 이유로 쟁의행위 중단 및 업무복귀를 요구함.
- 노동조합1은 2018년 체결한 단체협약의 유효기간이 남아있었고, 교섭창구단일화 절차에 참여하면 새로운 단체협약을 체결하여 기존 단협을 적용받지 못할 수 있음을 우려하여 교섭창구단일화 절차에 참여하지 않음.
- 2019.4.2. 사용자는 노동조합2임을 과반수노조 공고함.
- 2019.4.23. 사용자와 노동조합2간 2019년 임금협약 체결

□ 최근 창구단일화

- 2019. 말 노동조합2가 최초교섭요구하여 교섭창구단일화 개시
- 노동조합1의 교섭요구
- 노동조합2가 교섭대표노조가 되었고, 2020.1. 2020년 임금협약 체결되었으나 단체협약은 체결되지 않음.

쟁의권 침해

○ 쟁의행위 중 복수노조 설립으로 쟁의권 행사 중단

- 노동조합1의 쟁의행위 기간 중인 2019.3.12. 관리직을 중심으로 노동조합2 설립되었고, 노동조합2가 2019.3.22. 교섭 요구를 하자, 사용자는 곧바로 교섭창구단일화 절차 개시에 대한 판례를 들어 노동조합1의 쟁의행위 중단 및 업무 복귀문서를 발송함.

“기존 노동조합이 존재하는 도중 다른 노동조합이 설립되어 교섭 요구를 하는 경우 교섭 창구단일화 절차가 진행되어야 하고(대법원 2016두36956 판결) 기존 쟁의행위 중인 노동조합도 쟁의행위를 중지하고 교섭창구단일화에 참여해야 한다(노사관계법제과-2530)”는 판례 및 행정해석을 제시

- 노동조합1은 징계 등 위협으로 2019.3.26. 업무 복귀 후 현재까지 쟁의행위를 할 수 없었음.

부당노동행위

1. 복수노조 이후 노동조합1 간부 및 조합원에 대한 부당징계 남발

- 사용자는 노동조합1의 쟁의행위 기간에 이미 조합원 대상으로 표적감사를 진행, 대량징계를 검토하였음. 이 과정에서 관리직 중심으로 노동조합2가 설립되었고 교섭대표노조가 됨.
- 노동조합2가 교섭대표노조가 된 이후 사용자는 과거 징계사유로 삼지 않았던 사정을 들어, 노동조합1의 조합원들을 대상으로 한 다수의 징계를 행함.

- 노동조합1의 간부 및 조합원에게 기존 징계하지 않던 입사 이후 모든 업무 차량 사고, 불만 민원, 현금영수증 허위 발급, 차량관리부실 등 징계사유를 모아 징계사유로 삼음.
- 2019.5.9. 노동조합1의 지회 사무장 해고, 2019.5.9. 부지회장 강등, 2019.9.25. 지회장 정직 3개월의 중징계를 하고, 일반 조합원들도 다수의 경징계를 받음. 조합원 상당수가 견책, 감봉에서 강등, 해고에 이르는 징계로 조합원의 절반 이상이 탈퇴하거나 징계를 피하여 사직함. 일례로 한 조합원은 “회사에서 짤리기 싫다”라며 노동조합에 메시지를 보내고 탈퇴한 바 있음.

1) 부지회장, 지회 사무장 등 10여 명 징계

- 2019.5.9. 회사가 부지회장 강등, 지회 사무장 해고 등 직원 10여 명에 대해 현금영수증 부정 발급, 근무태만 등을 이유로 징계함. 징계사유 중에는 현금영수증 발급오류 등 대다수 민원 기사들에게 발생되어왔지만 노동조합1 조합원들만 징계대상으로 삼음.
- 부지회장(강등), 지회사무장(해고), 일반조합원 2인(각 감봉1월, 승급정지2월) 경남지방노동위원회에 부당징계 구제신청함(2019.7.15.).
- 경남지방노동위원회 및 중앙노동위원회는 지회 사무장, 부지회장, 일반 조합원 2인에 대한 부당징계임을 인정하고(경남2019부해225/부노19 병합, 중앙2019부해1645/부노286 병합) 서울행정법원도 부당징계판정을 인정함(서울행정법원 2021.5.17.선고 2020구합61614 판결).

2) 사업장 안전관련 지회장의 조합활동에 대한 부당징계

- 쟁의행위를 할 수 없는 상태에서 2019.6.17, 2019.8.21. 연달아 조합원들에게 산재 사고가 발생함.
- 지회장이 창원KBS에 안전장비 미지급 등 사업장 안전문제를 제보한 것을 이유로 허위사실 유포 및 회사 명예훼손 등의 사유로 정직 3개월의 징계를 처분함(2019.9.25.).
- 경남지방노동위원회 및 중앙노동위원회는 지회장에게 처분된 정직 3개월이 부당정직 인용 결정(경남2019부해428/부해33,35 병합, 중앙2020부해192/부노 41,42 병합).

2. 추석 상여금 차등 지급 및 업무 배분 차별

- 2019.8. 조합원 징계 및 산재사고 등 현안문제에 대응하기 위해 노동조합1이 연장근로 및 휴일근로를 거부하자, 2019.8.28.사용자와 노동조합2는 정액 또는 정률로 지급되어 왔던 상여금 지급 기준을 연장근로, 휴일근로 실적을 고려하여 차등지급하는 것으로 변경함.
- 그 결과 연장근로, 휴일근로를 거부하였던 노동조합1 소속 조합원들만 2019.9.부터 추석 및 설날 상여금에서 큰 폭으로 삭감됨.
- 한편 업무실적에 따라 상여금이 차등지급되면서, 노동조합2 조합원인 업무 배정을 담당하는 팀장들이 노동조합1 조합원들에게 실적을 높힐 수 있는 업무를 차별적으로 배정함. 이로 인해 업무배정을 많이 받지 못한 노동조합1 조합원의 상여금 격차가 더욱 커지는 결과로 이어짐.

■ 침해실태 총평

- ▶ 노동조합¹의 설립 후 회사가 지속적으로 반노조 발언을 해오다 노동조합¹이 쟁의행위에 돌입하자마자 관리직 중심의 노동조합²가 설립되고 교섭을 요구한 것은 교섭창구단일화절차를 통해 노동조합¹에게 교섭권 및 쟁의권을 행사하지 못하도록 막기 위한 목적이다.
- ▶ 사업장의 유일 노조였던 노조¹은 형식적으로 이미 교섭창구단일화 절차를 거쳤더라도 새로운 노동조합이 설립되고 교섭을 요구하면 교섭창구단일화 절차가 개시된다. 고용노동부는 복수노조가 설립되어 교섭요구를 하면 교섭창구단일화 절차가 개시돼야 하고, 절차개시 후 교섭대표노조가 정해질 때까지 쟁의행위의 행사를 할 수 없다는 입장이기 때문에, 사용자는 기존 노동조합의 쟁의행위를 막고 단체협약 체결을 지연하기 위해 새로운 노동조합의 설립을 지원할 유인이 크다. 사용자가 쟁의행위 중단과 단체교섭 지연을 위해 새로운 노동조합 설립을 지원했다는 것을 입증하기 어렵기 때문에 노동조합으로서 사용자의 은밀한 복수노조 설립지원을 막기 어렵다.
- ▶ 교섭창구단일화제도 하에서 소수노조는 쟁의권, 교섭권을 독자적으로 행사할 수 없고, 공정대표의무 시정제도로는 단체협약을 통한 근로조건 차별, 노조사무실 미제공 등 한정적인 문제만을 해결할 뿐이며 현안에 대해 소수노조 해결할 방법이 없다. 그나마 언론제보 등을 하는 것도 사내정보유출, 명예훼손 등 징계위협에 시달려야 한다.
- ▶ 결국 교섭창구단일화제도 하에서 소수노조는 현안해결시도과정에서 사용자의 징계 등 불이익처분을 당하는 경우, 법적 대응시 확정판결날 때까지 장기화될 수밖에 없는데, 그 과정에서 조합원 탈퇴나 노동조합 약화에 대해 회복할 방법이 없다.

4-7-1	명칭	설립연도	조직대상	인원수 (현재)	복수노조 후 조합원변동
회사	○○신용협동조합	1996		20	22
노동조합1	민주노총 전국사무연대노동조합 (○○신협지부)	1999 (2020)	소속직원	10	9
노동조합2	○○신협노동조합 (기업별노조)	2020	소속직원	9	13

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input checked="" type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<input type="checkbox"/> 기타(직접기재)			

□ 최초 창구단일화

1. 노조 설립 경위 - 직장내 괴롭힘과 인사권 남용

- 2019년 이사장이 바뀌고, 새로 경력직원들이 다수 채용됨. 이후 2019.7. 부서장A가 업무 수행중인 부서 직원1의 뒷통수를 아무 이유 없이 때리는 행동을 하고, 상임감사B가 여성 직원2에게 과일이나 김밥 심부름 등 개인적인 일을 시키고, 해당 구입비용도 지급하지 않고, 직원3에게 세탁물을 찾아오라고 하거나 비오는 날 우산이 없다고 자신을 차로 데리러 오라고 요구하는 등 업무 아닌 일을 지시하거나 직원들에게 함부로 대하는 관리자들의 부적절한 언행이 반복됨.
- 2019.11. 부서장A는 회식자리에서 자신의 의견과 다르다는 이유로 부서 직원 3의 얼굴을 두 차례 가격하는 등 직장 내 폭행이나 폭언, 괴롭힘 문제를 개선해야 한다는 요구가 커졌음.
- 또한 2019.6. 상임감사B는 입사한지 6개월이 안된 상황에서 여신업무를 담당하는 직원1에게 일천만원의 금전대차를 요구하였는데, 금융기관은 직원간 금전대차를 금지하고 있음에도 상임이사가 이사장과의 친분관계가 있어 직원의 인사에 상당한 권한을 행사하고 있어, 이를 거부하지 못하였으나 2019.10. 또 다시 금전대차를 요구하자 징계사유가 될 수 있다는 점을 얘기하고 이를 거절하였는데, 이후 상임이사는 직원1에 대해 업무관련 비방을 하기 시작하였고, 2020.12. 명확한 설명없이 타지점1로 인사발령하고, 1주일만에 다시 타지점2로 인사발령함. 통상 인사이동은 2년 주기이고, 이미 2019.6. 전체적인 인사이동이 완료되었기 때문에 합리성 결여.
- 2019.11. 폭행관련 진상조사를 요구하였으나 아무런 조치를 하지 않자 2020.1.8.직원들이 신협중앙회에 불공정검사에 대한 집단적인 민원을 제기하고, 2020.1.9. 여성직원2는 노동

지청에 직장 내 괴롭힘 진정제기함.

- 2020.1.28. 회사는 괴롭힘 진정을 제기하고 신협중앙회 자체검사에 적극적으로 진술한 직원2을 갑자기 직원1과 같은 타지점2로 인사발령함. 또한 2020.2.5. 직원2에게 내부자료 유출을 명목으로 징계위 회부, 대기발령을 명함.(회사가 산정근거없이 전 전무C에게 5천만 원을 시간외수당으로 지급하라고 지시한 일과 관련하여 시간외수당 계산근거를 노동지청에 질의하기 위해 엑셀산식을 출력한 자료로 회사기밀이나 개인정보 유출과 무관함)
- 직원들이 직장내괴롭힘 신고하거나 부당한 업무지시를 거부하였다는 이유로 부당한 전보발령 및 징계를 가하는 등 피해가 심각해지자 직원들은 2020.2.17. 노동조합1에 가입하여 지부를 설립하게 됨.

2. 신설노조 설립 직후 제2노조 설립

- 2020.2.17. 지부설립 직후 2. 28. 회사에 최초교섭요구를 하자 이에 곧바로 2020.3.12. 노조2가 설립됨.
- 당해 회사는 설립된 지 25년이 되도록 노동조합이 설립된 적이 없었으나 직장내 괴롭힘 등을 문제제기하는 직원들이 노동조합1을 설립하자 이에 대응하여 노동조합2가 만들어진 것임.

교섭창구단일화 절차 악용

1. 교섭창구단일화 절차 지연

- 노조1이 2020.2.28. 최초교섭요구하였으므로 회사는 즉시 교섭요구사실공고를 해야 하나, 공고를 계속 지연하면서 그 사이 노조2가 설립필증을 받아, 교섭창구단일화절차에 참여할 수 있도록 노조2 지원함.
- 2020.3.9. 노조2가 설립신고하자마자 회사는 교섭요구사실공고를 하였고, 3일 뒤인 3.12. 노조2 설립필증받자 교섭요구함.

2. 조합원 해고를 통한 과반수노조 결정 조합원수 개입

- 회사는 교섭요구사실공고를 지연하여 노조2 설립을 지원하는 한편, 노조2를 과반수노조로 만들기 위해 교섭요구사실공고 지연하면서 2020.3.4. 노조1의 조합원(직원2)을 계약만료를 이유로 부당해고함.
- 또한 회사는 교섭요구사실공고 기간 중인 2020.3.13. 노조1의 지부장(직원1)을 계약만료를 이유로 부당해고하고, 확정공고를 지연하다가 2020.3.17. 확정공고하면서 노조1의 조합원수에서 해고된 조합원을 제외하여 공고함.
- 이에 대해 노조1은 2020.3.24. 경북지방노동위원회에 확정공고 시정신청을 제기하자, 회사는 그제서야 확정공고를 수정공고함. 이후 노조1의 과반수노조 통지에 따라 2020.4.10. 과반수노조 공고하게 되면서 최종 노조1 교섭대표권을 확보함.

1. 과반수노조 조합원수 개입을 위한 조합원 해고

- 회사가 계약만료로 해고한 노조1 조합원들은 모두 경력직 사원으로 명시적으로 근로계약서에 기간을 정한 계약을 체결한 바 없음. 경북지방노동위원회와 중앙노동위원회는 기간의 정함 없는 근로자로서 정당한 이유 없는 부당해고라고 판정하였음(경북2020부해247, 중앙2020부해1028).
- 회사는 이행강제금을 회피하기 위해 부당해고된 조합원을 복직시켰으나 현재 행정소송 진행중이며, 1년뒤인 2021.8. 업무수행상 징계사유를 만들어 다시 지부장에 대해 징계해고를 시도.

2. 부당해고를 통한 취업규칙 불이익변경과 징계사유 확대를 통한 특정노조 탄압 시도

- 회사는 노조1의 지부장, 집행부 부당해고한 직후, 노조2의 조합원의 동의만을 받아 징계사유를 확대하는 내용의 취업규칙 불이익변경을 강행하려 함. 20명의 직원 중 10명의 노조1 조합원들이 취업규칙 불이익변경을 거부하였으나 부당해고 뒤 총원을 18명으로 줄인 것임.
- 노동위의 부당해고 판정으로 취업규칙 불이익변경 시도가 중단되었으나 노동조합1의 조합원에 대한 징계를 용이하게 하려는 부당노동행위 의도 드러남.

3. 교섭대표노조 지위기간 소진 위한 정당한 이유 없이 교섭지연

- 노조1이 교섭대표노조 지위에 있는 1년여동안 단체협약 체결을 지연함. 2020년 노사간 회의장소를 번갈아 단체교섭을 진행하였는데, 아예 교섭시작한 지 8개월부터는 코로나19라는 이유로 교섭을 거부함.
- 2~3개월간 교섭거부가 계속되자 노조1(교섭대표노조)이 부당노동행위 진정을 제기하자 그 때에서야 교섭에 표면적으로 응하는 등 성실교섭을 하기보다는 교섭대표노조 유지기간만 소진하려는 태도를 취함.

4. 복수노조 교섭창구단일화절차에서 교섭대표노조 변경을 위한 신규채용

- 교섭대표노조 유지기간 중 교섭을 지연하는 한편, 별다른 사정이 없음에도 기존 정원보다 직원수를 늘려서 신규인원을 채용하는데, 신규입사자는 현재 교섭도 하고 있지 않은 노조2에 가입하고 있음.
- 교섭창구단일화절차 완료 이후 노조2는 전혀 실체적인 노동조합 활동을 한 바가 없고 노조 가입 홍보도 하지 않는데, 회사 내 노동조합의 실정에 대해 전혀 알지 못하는 신규직원인 입사와 동시에 노조2로 가입하는 것은 사용자에 의한 특정 노조 지배개입으로 추정됨. 그러나 입사과정에서 사용자의 특정노조 고용조건이나 특정노조 가입종용 등 부당노동행위의 객관적 증거를 노조1이 확보하는 것은 거의 불가능에 가까움.

■ 침해실태 총평

- ▶ 노동조합이 없던 사업장에 노동조합이 설립되자마자 거의 같은 시기 또는 몇 달 사이에 노조2가 설립된다는 것은 매우 비정상적이고 이례적인 현상이다. 창사 이래 노동조합이 없던 사업장에 노동조합의 필요성에 대한 진정한 “자주적” 의사가 생겼다면 막 설립된 노동조합에 가입하여 단결력을 강화하는 것이 스스로에게 이롭기 때문이다. 따라서 노동조합이 없는 사업장에 복수의 노동조합이 동시에 또는 연달아 설립된다면 이는 노동조합의 자주적 활동을 복수의 노동조합을 통해 방해하거나 위축시키기 위한 부당노동행위에 의해 설립될 가능성이 대단히 높다.
- ▶ 당해사건에서 신규노조가 설립된 직후 노조2의 설립은 교섭창구단일화절차를 통해 노조1에게 교섭(대표)권을 행사하지 못하도록 막기 위한 목적이 가장 크다. 사용자는 (1) 노조2의 설립신고 또는 설립필증을 받을 때까지 교섭요구사실공고를 지연하고, (2) 노조1의 조합원 탈퇴를 종용하거나 핵심조합원을 징계·해고하여 조합원수를 줄이기 위한 지배개입을 시도했다.
- ▶ 노조1의 조합원수를 줄이는데 실패하여, 최초 창구단일화절차에서 교섭대표권을 박탈하지 못하였더라도 (1) 단체협약 체결을 회피하면서 1년의 교섭대표노조 유지기간동안 교섭을 지연·해태하고, (2) 1년의 교섭대표노조 유지기간동안 신규인력을 총원하면서 이들을 노조2에 가입하도록 종용하여(가령 기간제 또는 수습 계약직의 정규직 전환으로 회유) 노조2 조합원수를 늘리는 방식으로 지배개입하였다.
- ▶ 노조설립 초 노조1은 교섭대표권을 지켰으나 사용자가 노조2 조합원수에 대한 은밀한 지원이 계속되면, 결국 노조1은 다음 창구단일화절차에서 손쉽게 교섭권을 박탈당할 수밖에 없다. 현행 교섭창구단일화제도에서는 두 개의 노조 중 단 한명의 조합원수만 많으면 특정 노조의 교섭권을 완전히 박탈시킬 수 있는 제도이다. 즉 사용자로서는 선호하지 않는 노동조합에 대한 직접적인 탄압이나 탈퇴종용 없이도, 복수의 노조를 활용하여 특정 노조의 조합원수를 늘리는 방식으로 선호하지 않는 노동조합의 교섭권을 박탈하는 효과를 달성할 수 있음. 노조에 대한 직접적인 공격이 아니라 다른 노조에 대한 지원을 통한 간접적인 부당노동행위는 사용자와 친사노조 간 은밀한 야합으로 제3자가 인지하기 어렵고, 객관적인 증거를 확보하는 것도 불가능하므로 현행 부당노동행위 제도나 공정대표의무 위반 시정제도로는 교섭창구단일화제도를 악용하는 이러한 방식의 교섭권 침해 행위를 방지하거나 구제할 수 있는 제도적 장치로 기능할 수 없다.

4-7-2	명칭	설립연도	조직대상	인원수 (현재)	복수노조 후 조합원변동
회사	○○○신용협동조합	1978		23	
노동조합1	민주노총 전국사무연대노동조합(○○○신협지부)	1999 (2012)	소속직원	16	16
노동조합2	○○○신협노동조합 (상급단체없음)	2021	소속직원	6	6

복수노조 설립배경	<input checked="" type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<input type="checkbox"/> 기타(직접기재)			
	<ul style="list-style-type: none"> - 2012년 노조1 지부설립 후 약 9년간 유일노조였음. - 2020년경 부장급 직원 3명의 비리 사실이 알려졌으나 이사장의 비호로 인 해 내부 감사로는 비리 문제를 다루기 어려운 상황이었음. - 이에 노조1에서 비리 자료를 수집하여 신협중앙회에 검사를 요청하고 경찰 에는 업무상 횡령 등으로 고소할 준비를 하던 중이었음. - 만약 신협중앙회를 통해 비리 사실이 밝혀질 경우, 신협중앙회는 해당 신협 에 징계 조치를 요구하고, 이에 따라 신협은 징계위원회를 개최하여 징계 의결을 하게 됨. 징계위원회는 단체협약에 따라 노동조합1의 2명, 사용자측 3명으로 구성되고, 과반수의 찬성으로 결의가 이루어짐. - 이때 비리 문제에 연루된 직원들이 징계위원회에 들어갈 노동조합측 인원을 분산하기 위해 2021.2. 노조2를 설립한 것으로 보임. 			

최초 창구단일화

- 2021.2.26. 노조1 지부 단체협약이 만료됨에 따라 2020.12.18. 교섭을 요구하였고, 교섭
창구단일화절차를 거처진 않았으나 약 9년간 유일노조 사업장이었기 때문에 교섭창구단일
화절차 없이 단체교섭이 개시됨.
- 2020.12.24.부터 교섭이 시작됐고 3차교섭까지 진행됐으나, 노조2가 사용자에게 교섭요구
함에 따라 교섭창구단일화절차가 진행됨.

교섭창구단일화 절차 약용

- 교섭창구단일화절차 중 자율결정기간(2021.3.3.~3.16.) 동안 노조1은 개별교섭에 대한 어떠한 통지도 받지 못해 자율결정기간이 끝난 2020.3.17. 사용자에게 노조1이 과반수노조임을 통지하고 공고할 것을 요구함. 그러나 사용자는 과반노조 확정공고를 하지 않았고, 2020.3.18. 노조2가 '개별교섭 확정공고'라는 문서를 게시함. 이는 개별교섭 동의 주체인 사용자의 공고가 아닐 뿐만 아니라, 자율결정기간이 도과한 후에 공고된 것이기 때문에 개별교섭 동의가 유효하게 이루어졌다고 볼 수 없으므로 노조1은 사용자에게 다시 과반수노조 공고를 요구함.
- 사용자는 자율결정기간 중인 2020.3.5.에 노조2와 단체협약을 체결하였기 때문에 유효하게 개별교섭 동의가 이루어졌다고 주장함. 또한 개별교섭 동의 방법이 정해져 있지 않고, 어느 일방의 노동조합의 개별교섭 요구에 동의함으로써 개별교섭이 이루어지므로 복수노조에 개별교섭 동의 사실을 알릴 법상 의무는 없으며, 노조2와 단체협약을 체결한 것이 노조법상 문제되지 않다고 주장함.
- 충남지방노동위원회에 과반수노조 이의신청을 했으나, 개별교섭 동의 사실을 일방에 알리지 않는 것이 노사윤리에 반할 순 있지만 법적 의무는 없으므로 효력에는 영향을 미치지 않는다고 각하 판정함(충남2021교섭3). 이에 노조1은 과반수 이상으로 조직되어 있음에도 교섭대표노조 지위를 얻지 못하게 됨.

부당노동행위

1. 노조1에 대한 단체교섭 해태

- 2020.12.24. 1차 교섭 이후 지부가 2차 교섭과 3차 교섭을 요구할 때마다 사용자는 대면교섭을 거부하며 노조1 요구안에 대한 의견을 서면으로 통보하는 공문만 발송함.
- 또한 노조1의 4차 교섭요구(2021.2.3., 2021.2.8.)부터 사용자는 아예 교섭거부함. 교섭일정과 장소 협의에 협조하지 않고 오로지 서면으로 의견을 주고 받자는 답변만 되풀이(2021.2.4., 2021.2.15.)하여 4차례 걸쳐 교섭요구한 후 4차교섭이 진행됨.
- 노조1이 4차 교섭을 세 번째 요구했을 때(2021.2.16.) 노조2가 설립 사실을 통보하며 사용자에게 교섭요구했고, 교섭창구단일화절차가 개시(2021.2.18.)됨.

2. 교섭창구단일화절차 개시 후 교섭과정에서 노조2와 차별

- 교섭창구단일화절차 중 자율결정기간에 사용자는 노조2와 단 한 차례 교섭으로 단체협약을 체결함. 2021.3.5. 노조2와 사용자는 단 한 차례 단체교섭만으로 단체협약을 체결함. 지부가 교섭을 요구했을 때와 대조적인 모습임.
- 반면 사용자는 노조1의 교섭요구에 대해서는 서면으로 의견을 교환하자고 하며 대면교섭을 거부하거나 4차 교섭일정만 수차례 거부, 7차 교섭(2021.4.28.)을 위해 교섭장소에 도착한 노조1 교섭위원들에게 일방적으로 교섭연기하겠다고 당일 불참통보를 하는 등 정상적인 단체교섭을 지연하고 있음.

■ 침해실태 총평

- ▶ 노조2는 사업장의 비리 문제를 무마하기 위해 설립되었고 사용자 또한 비리 문제를 해결할 의지가 없기 때문에 노조1에 어떠한 통지 없이 노조2와 개별교섭으로 단체협약을 체결해 지부가 대표교섭권을 행사하는 것을 막음. 이는 개별교섭 동의 방법과 절차가 노동조합법에 구체적으로 정해져 있지 않다는 점을 이용한 것으로, 교섭창구단일화절차의 상당 부분이 노동조합 측이 준수해야 할 내용 위주로 규정되어 있어, 사용자에게는 별다른 절차적 의무가 부과되지 않는 법적 한계에서 비롯된 것이라 할 수 있음. 이러한 입법의 미비로 인한 피해와 손해를 오로지 노동조합이 부담하는 것은 불합리함.
- ▶ 개별교섭 동의 사실을 알리지 않고 노조2와 단체협약을 체결함으로써 노조1의 단체교섭 과정을 예측불가능하게 만들고, 이를 통해 차별적 내용의 단체협약이 체결됐을 수 있다는 불안감을 조성하여 조합원이 이탈하거나 동요할 수 있는 상황을 만들었음. 이는 노조1의 교섭권 행사를 위축시키고 제약을 초래함. 이처럼 교섭창구단일화절차에도 불구하고 사용자의 동의 여부에 따라 개별교섭을 할 수 있도록 예외를 만들어 놓은 것은, 노동조합이 단체교섭권을 어떤 방식으로 행사할 것인지에 대한 결정권이 사용자에게 의해 좌지우지될 수 있게 함.

4-7-3	명칭	설립연도	조직대상	인원수	복수노조 후 조합원변동
회사	OOOO주식회사			1,450명	
노동조합1	민주노총 전국사무금융서비스노 동조합 (OOOO지부)	2014.1.25.	전직원	342명	700명(2014 년)→342명
노동조합2	OOOO노동조합 (기업별노조)	2014. 2. 29.	전직원	150여명	

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input checked="" type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<p>1. 노동조합1 설립 배경</p> <p>- 해당 증권사는 1962년 설립 이래 50년간 무노조사업장이었음. 2011년 창조컨설팅(노동조합 파괴 컨설팅 등으로 2012년 설립인가 취소, 대 표 징역 선고된 노무법인)을 통해 2012년부터 저성과자 상시퇴출프로그램을 시행하였고, 이로 인해 임금삭감, 저성과자 대상 구조조정계획 발표 등 고용 이 악화되자 2014. 1. 25. 노동조합1 설립.</p> <p>2. 노동조합2 설립 경위</p> <p>- 2014. 1. 27. 노동조합1 설립 통보 이틀뒤인 2014. 1. 29. 인사부, 총무부 중심으로 노동조합2 설립.</p>			

<p>□ 최초 창구단일화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2014.1.25. 노동조합1 설립. - 2014.1.27. 노동조합1 회사에 설립 통보, 최초교섭요구 - 2014.1.28. 회사 교섭요구사실공고(공고기간 2014.1.28.~2014.2.4.) - 2014.1.29. 노동조합2 설립 및 2014. 2. 2. 단체교섭 요구 - 2014.2.5. 교섭요구노조 노동조합1, 2로 확정. - 2014.2.11.~2014.2.24. 자율적 교섭창구 단일화 기간 중 2014.2.21. 노동조합2 개별교섭 요구. - 2014.2.23. 회사 개별교섭 동의함. <p>□ 최근 단체교섭</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2014년 사용자의 개별교섭 동의 후 노동조합2는 2014년말 단체협약을 체결한 반면, 노동조
--

합1은 2018년까지 4년여간 단체협약을 체결하지 못함.

- 2014.3.18. 노동조합1 상건례
- 2014.12.초 노동조합2 단체협약 체결
- 노동조합1은 사용자와 2014년 약20회 단체교섭 진행했으나 단체협약 체결하지 못함
- 2018.9.3. 101차례 단체교섭 끝에 노동조합1 첫 단체협약 체결.

개별교섭 차별

1. 회사의 자의적인 개별교섭 동의

- 회사는 2014.2.23. 노동조합1의 조합원 수가 과반수에 가까운 상태에서 노동조합2의 개별 교섭 요구에 동의함.
- 이후 노동조합2와는 단체협약을 빠르게 체결하고 노동조합1과는 단체협약 체결을 지연함.

2. 개별교섭 지연 및 차별

- 2014.2.23. 회사의 개별교섭 동의 후 노동조합2와는 2014.12. 단체협약 체결하였으나 노동조합1에게는 노동조합2와 체결한 단체협약 수준 이하로만 회사안을 제시하면서 노동조합1과의 단체교섭을 지연·해태함.
- 노동조합1은 2015.1.15. 중앙노동위원회에 조정신청하였고, 2015.2.4. 중앙노동위원회는 노동조합2에게만 지급한 무쟁의타결 격려금 150만원, 경영목표달성 및 성과향상 격려금 150만원은 복수노조 간 및 조합원 간 차별이며 이를 시정하라고 권고하고 조정중지를 결정함(중앙2015조정1).
- 사용자는 노동조합간 차별에 대한 부당노동행위에 대한 대법원 판결(대법원 2017두33510 판결)을 앞두고 노동조합1과의 101차례 교섭 끝에 2018.9.3. 첫 단체협약 체결.

부당노동행위

1. 노조파괴 컨설팅을 통한 조직적 부당노동행위

- 회사는 창조컨설팅을 통해서 저성과자 구조조정을 단행하고, 그 과정에서 노동조합1이 설립되자, 곧바로 노무사 2명을 인사노무담당자로 채용하여 대응함. 이후 노동조합1에 대한 대응은 창조컨설팅의 자문을 받아 진행함.

2. 노동조합1 지부장의 표적감사 및 지점 인사발령, 정직징계

- 2014.5.19. 노동조합1 지부장이 근무하던 부서에 특별감사를 통보하고 특별감사를 실시함.
- 다른 부서원들은 별다른 조치가 없었으나 노동조합1 지부장에 대해서만 근무시간에 노동조합활동을 하였는지 여부, 저성과자 상시퇴출프로그램에 대한 언론제보 경위 등을 조사함.

- 노동조합1 지부장에 대해 근무시간 무단이탈, 회사문서유출 등을 이유로 2014.6.20.부터 2014.6.30.까지 4차례 인사위원회 개최. 2014.7.1. 본사에서 청담지점으로 인사발령. 정직 3개월의 중징계 처분함.

3. 노동조합1 지부장에 대한 부당해고 및 조합활동 위축

- 2015.10.15. 회사는 노동조합1 지부장에게 노동조합계시판을 통한 회사 명예훼손, 사내 질서문란 등을 사유로 인사위원회 개최를 통보함.
- 2015.10.26. 인사위원회 개최 후 직권면직(해고) 결정하고, 2015.10.27. 해고 통보. 이에 대해 법원은 정당한 노동조합에 해당되어 징계사유로 삼을 수 없다고 판결함(서울고등법원 2018.4.13.선고 2017누81405 판결; 대법원 2018두44609 판결에서 확정).
- 노동조합1 지부장은 2015.10. 경부터 회사 본사 사옥 앞 보도에서 해고 관련 피케팅, 현수막 게시 등 진행.
- 2017.9.21. 사용자가 노동조합1 인터넷카페와 피케팅 등 행위로 인해 회사의 사회적 평가가 훼손되었다며 2억원의 손해배상금소송 제기.
- 법원은 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위에 해당되는 점 등을 반영하여 손해배상금 1천만 원으로 확정(서울중앙지법 2018. 1. 25. 선고 2017나64134 판결, 대법원 2018. 6. 15. 선고 2018다219093 판결).
- 해고에 더해 해고 관련 조합활동에 대한 손해배상소송이 진행되자 조합원 탈퇴가 급격히 가속함. 노동조합2에만 무쟁의타결 격려금, 경영목표달성 및 성과향상격려금을 지급했을 때 50여명 탈퇴하였고, 해고 및 손해배상 소송 진행 중 300여명이 탈퇴. 조합활동도 일반 조합원은 징계 및 손해배상에 대한 우려로 참여하기 어렵게 됨.

4. 노동조합1에 대한 차별적인 교섭 거부·해태

- 개별교섭 동의 후 회사는 노동조합2와는 몇 차례의 단체교섭 후 곧바로 내용에 합의하여 단체협약 잠정합의안을 만들었으나 노동조합1에게는 단체교섭 진행 원칙, 단체협약 내용 등에서 회사의 입장을 전혀 변화시키지 않으며 지연하다가 노동조합2 단체협약 체결 후 노동조합2 단체협약 이상의 안에는 동의할 수 없다고 입장 밝히며 교섭을 거부·해태함.
- 2014.3.18. 상건례로 단체교섭 시작. 회사는 교섭장소는 사업장 외부, 교섭시간은 반드시 퇴근시간 이후로 진행할 것을 고집하고, 교섭준비시간도 허용하지 않음. 단체교섭 진행원칙 합의에만 2개월여 소요.
- 2014.4.28.부터 2014.7.23.까지 단체교섭은 회사가 노동조합1의 단체교섭안에 대해 무조건 질의하는 방식으로 시간을 지연함. 취업규칙을 그대로 기재한 사항도 취지와 의도, 효과가 무엇인지 노동조합1에게 밝힐 것을 요구함.
- 회사는 2014.12.18. 노동조합2와 단체협약 체결 이후 노조전임자 및 근로시간면제, 노동조합사무실에 대해 노동조합2에게 제공하지 않았다는 이유로 노동조합1의 편의제공 요구를 모두 거부하고, 노동조합2에는 지급한 무쟁의타결 격려금 150만원, 경영목표 달성 및 성과

항상 격려금 150만원은 배제하는 방식으로 단체교섭을 지연함.

5. 노동조합1 탈퇴 및 노동조합2 가입 종용

- 회사 중간관리자들은 지속적으로 노동조합1의 탈퇴 및 노동조합2의 가입을 종용함. 한편 회사가 노동조합1과 교섭을 지연하는 사이, 노동조합2가 체결한 단체협약상 무쟁의타결 격려금 150만원과 경영목표달성 및 성과향상 격려금 150만원을 받으려면 노동조합2에 가입할 것을 공지함.
- 2014.12.5. 노동조합2는 노조게시판에 2014년 잠정합의안 주요안내를 게시하면서, 2014.12.17.까지 노동조합2에 가입한 근로자에 한하여 회사가 무쟁의 타결금과 성과향상 격려금 300만원을 지급할 것임을 공지함.
- 이로 인해 노동조합2의 조합원은 41명에서 250여명으로 급증한 반면, 노동조합1은 50여명이 감소함.

6. 단체교섭 지연에 따른 복리후생적 급부 차별

- 2014.12.17. 노동조합2와 사용자 간 단체협약이 먼저 체결되고 노동조합1은 4년여간 단체협약을 체결하지 못함으로 인해, 노동조합1의 조합원들은 사업장 전체 과반수에 달함에도 불구하고, 단체협약을 통한 근로조건 기타 처우에서 노동조합2와 불리한 처우를 장기간 적용받음.
- 노동조합1 조합원은 단체협약 체결지연으로 인하여 주택 매매 및 전세자금 대출한도에서 차별적용받았고, 체력단련휴가 및 포상휴가, 장기근속휴가 및 장기근속휴가 특별상여금 등은 노동조합2 조합원과 달리 지급받지 못함.
- 또한 노동조합2 조합원이 별도 합의를 통해 저성과자 상시퇴출 프로그램에 반대하지 않는 조건으로 지급받는 무쟁의타결 격려금과 경영목표달성 및 성과향상 격려금을 지급받지 못함.

7. 무쟁의타결 격려금, 경영목표 달성 및 성과향상을 위한 격려금 지급의 부당노동행위성

- 노동위 및 법원은 무쟁의 타결 격려금 지급에 대하여 “회사가 개별교섭 중 노동조합2 조합원들에게만 무쟁의 타결 격려금을 지급하기로 한 행위는 여전히 개별교섭 중인 노동조합1의 쟁의행위 여부 결정에 영향을 미쳐 의사결정을 회사가 의도한 대로 변경시키려 한 행위”라고 하여 부당노동행위라고 판결.
- 무쟁의타결 격려금, 경영목표달성 및 성과향상 격려금 지급을 단체협약 잠정합의 이후 조합원 확정일까지 14일의 기간을 둔 것에 대하여 “조합원가입 유치수단으로 이용할 가능성 및 회사가 지급해야 할 격려금이 증가될 가능성을 열어두었고, 실제로 노동조합2는 잠정합의 내용을 조합원가입 유치수단으로 적극활용한 것에 비추어 노동조합2가 격려금 지급 사실을 조합원가입 유치수단으로 홍보하게 함으로써 개별교섭 중인 노동조합1의 단체교섭에 영향을 미칠 의도가 있는 것”이기에 부당노동행위라고 판결(서울지노위 2015부노12, 중노위 2015부노105, 서울행법 2015구합78311, 서울고법 2016누62377, 대법 2017두33510 판결).

■ 침해실태 총평

- ▶ 50년 넘게 무노조사업장이었던 회사에 저성과자 상시퇴출 프로그램에 반대하는 것을 주요 이슈로 하여 최초 노동조합이 설립되자마자 저성과자 상시퇴출 프로그램에 찬성하는 노동조합2가 설립되고, 회사가 노동조합2 가입을 종용했다는 점 등에 비추어 노동조합2의 설립은 교섭창구단일화 절차를 통해 저성과자 상시퇴출 프로그램 반대 등 노동조합1 활동을 위축시키기 위한 것이다.
- ▶ 현행 교섭창구단일화제도는 개별교섭에 관한 결정권이 사용자에게 부여되어 있다. 따라서 조합원이 소수인 노동조합을 약화시키고 싶다면 개별교섭에 동의하지 않고, 소수 노동조합을 지원하고자 하는 의도가 있다면 개별교섭에 동의할 수 있는 결정권이 사용자에게 제도적으로 주어진다. 그리고 개별교섭을 진행하는 경우 공정대표의무 위반 시정신청을 할 수 없기에 기존 노동조합은 노동조합 간 차별에 대응하기 더욱 어렵다. 결국 교섭창구단일화 제도 하에서 사용자에게 부여되는 개별교섭 동의권은 회사에 비우호적인 노동조합1에 대한 지배·개입의 부당노동행위 수단으로 활용될 수 있다.

4-8-1	명칭	설립연도	조직대상	인원수	복수노조 후 조합원변동
회사	OO파트너즈	2017.10.27.		5,800	
노동조합1	민주노총 전국화학섬유식품산업 노동조합 (△△△△△지회)	2017.8.17.	△△△△△ 하청근로자 (현 전직원)	749	800(2017년) →1100(2018 년)→ 700(2020년) →300
노동조합2	한국노총 전국공공노동조합연맹 중부지역공공산업노동 조합	2017.9.경	△△△△△ 하청근로자 (현 전직원)	951	
노동조합3	한국노총 (주)OO파트너즈 노동조합(기업별노조)	2017.12.8.	전직원	575	→3700명

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input checked="" type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<input type="checkbox"/> 기타(직접기재)			
	<ul style="list-style-type: none"> - 2017.7. 원청사용자를 노동부에 파견법 위반 고발 - 2017.8. 원청사용자에 대한 불법파견·직접고용을 요구하며 하청근로자를 조 직대상으로 하여 노동조합1 설립 - 2017.8. 노동부 파견법 위반여부 현장조사가 진행되고 2017.9. 불법파견 판단(직접고용 시정지시) - 직후 전국의 원청사업장내 하청업체 11곳에 각 기업별 노동조합들이 설립. 동시에 노동조합2도 각 하청업체에서 조합원이 가입하였다고 주장. - 원청사용자는 불법파견 직접고용을 피하기 위해 산하 자회사 설립을 결정. - 2017.10. 자회사 설립되면서 하청근로자들이 순차로 자회사와 근로계약을 체결하면서 사업장에 노동조합2가 존재하게 됨. - 반면 노동조합1은 자회사 입사를 거부하며 원청 직접고용 요구 및 자회사의 고용·처우 등에 관한 노사교섭 진행하였고, 자회사에 입사한 근로자들 중 일부가 노동조합1에 가입하면서 사업장에 노동조합1이 존재하게 됨. - 2017.12.8. 자회사 소속근로자를 조직대상으로 하는 노동조합3(기업별노조) 가 설립되어 최종 3개의 복수노조가 존재하게 됨. 			

□ 2018년 최초 창구단일화

- 2017.12.20. 노동조합3 최초교섭요구
- 2017.12.20.~12.27. (자)회사의 교섭요구사실공고 게시
- 노동조합1과2 교섭창구단일화절차에 참여하지 않음(원청 직접고용 요구 등)
- 2017.12.28. (자)회사는 노동조합3만을 교섭요구노조 확정공고
- 2018.2.5. 노동조합2의 교섭요구(1차) 및 교섭창구단일화절차 게시 요청
- 2018.2.7. (자)회사는 노동조합1과3에게 교섭요구사실을 통지
- 2018.2.12. 및 2018.3.6. 노동조합3의 교섭대표노조 확정되었다는 주장
- 2018.5.29. 노동조합2 교섭요구(2차)
- 2018.6.7. 노동조합1 교섭요구
- 2018.6.12.~6.19. (자)회사는 3개 노동조합의 교섭요구사실공고(본점 및 각 지방사업본부 사무실, 점포제도 지원시스템에 게시)
- 노조1은 경기지방노동위원회에 사용자의 2018.6.12.자 교섭요구사실공고는 위법하다면 시정신청하였으나, 경기지방노동위원회는 2017.12. 있었던 교섭창구단일화절차 시점에 복수노조가 존재했는지 여부가 확인되지 않아 노조1을 교섭대표노동조합으로 볼 수 없다며 신청을 기각
- 2018.6.20. 사용자의 교섭요구노조 확정공고.
- 2018.7. 노동조합2와 3 연합하여 과반수노조임을 통지. 노동조합1도 과반수노조 통지함.
- 2018.7.13. 사용자는 노동조합2와 3의 연합노조 및 노동조합1을 각 과반수노조로 공고

1. 과반수 노동조합이라 주장하는 노동조합

노동조합 명칭	노동조합	전국화학설유식물산업 노동조합
그 대표	연합 위원장 연합 위원장	위원장
확정된 교섭요구 노동조합의 전체 조합원 수	3,515명	3,515명
조합원 수	2,472명	1,043명
과반수가 된 사실/경위	노동조합과 연합했다는 사실 통보	노동조합(구 노동조합)은 노조법 제2조 제4호의 노동조합이 아니라는 주장/통보

- 2018.7.16. 노동조합1, 2018.7.17. 노동조합3의 과반수노조 이의신청.
- 2018.8.3. 경기지방노동위원회는 조합원수 산정시점은 노동조합3이 최초교섭요구일의 8일째날인 2017.12.28. 기준으로 노동조합2와3의 연합노조가 과반수노조라고 결정(경기2018교섭23,24병합)

□ 2020년 최근 청구단일화

- 이후 노동조합2는 사실상 해체되고, 노동조합1과 노동조합3만 존재하게 된 상태에서 2020.9.경 교섭창구단일화 절차 진행되었고, 노동조합3이 과반수노조로 교섭대표노조가 됨.

비정규직 특수성 악용

○ 하청근로자의 자회사 전환 입사시점을 악용한 사용자의 조합원수 개입

- 원청 불법파견을 문제제기하며 설립된 노동조합1은 자회사 전환이 아닌 원청 직접고용이 조합활동의 핵심적인 목표임.
- 원청사용자의 자회사 전환에 협조적인 근로자들을 입사시키고 이들을 중심으로 노동조합3을 설립한 뒤, 노동조합1의 조합원들이 아직 자회사에 완전히 입사하기 전에 최초교섭요구를 함.
- 불법파견에 대한 직접고용의무에 따라 기존 하청업체의 모든 하청근로자들이 자회사로 전환, 고용승계되는 것임에도 조합원수 산정시점을 형식적인 자회사 근로계약서 작성시점을 하나의 사업 또는 사업장 단위 교섭창구단일화절차기준의 조합원 대상으로 제한함.
- 결국 먼저 입사한 노동조합3의 최초교섭요구시점을 기준으로 조합원수를 산정하여, 대부분 이후 입사하게 된 노동조합1의 조합원수는 과반수노조 결정에서 제외됨. 실질적으로 노동조합1은 조합원 수가 가장 많았음에도 교섭대표노조 지위를 인정받지 못함.

부당노동행위

1. 신입직원 근로계약 체결시 특정 노조 가입 권유

- 2019년 7월 사업장의 첫 근로자 대표를 선출하는 과정에서 회사와 노동조합은 과반수가 투표하도, 그중 다수 당사자를 근로자대표로 결정하기로 합의하고 투표를 진행
- 당시 전체 근로자수가 5400명 가량으로 약 2700명이 과반인 상황에서 과반수가 투표에 참여하고, 노조1 소속 후보자가 2200표를 얻어 근로자대표로 당선됨.
- 그러자 제3노조가 당선자의 득표수가 전체 근로자 과반에 못 미친다고 노동부에 질의를 하고, 선거 결과에 승복하지 않음, 한편 회사 역시 관련 회시 전까지 당선자의 협의회 개최 요청에 응하지 않음

- 그 사이 사용자는 신입사원 근로계약 체결시 노동조합3 가입원서를 작성하도록 유도하여 노동조합3이 과반수노조가 되자, 과반수노조가 근로자대표를 지명함. 그 후 노동부에서 애초 선거가 유효하다는 취지의 질의회시를 받았으나, 노동조합3이 이미 과반수노조가 되었다고 선거로 당선된 노조1 조합원인 근로자대표 지위를 묵살함.

2. 승진 불이익 등을 통한 노조 탈퇴 회유

- 회사에서 관리자로 승진 과정에서 노동조합1 조합원은 배제하고, 노동조합3 조합원만 승진시키는 노조간 승진 차별이 계속되었고, 노동조합3은 이러한 사실을 유포하며 ‘관리자들이 노조1 직원을 사무실에 들이고 싶겠냐’, ‘같은 조건이면 노조3부터 챙긴다’라는 분위기를 조성, 노동조합1 탈퇴를 회유함.

3. 관리자의 지위를 이용한 노조 탈퇴 회유

- 노동조합3의 조합원은 QC(품질관리), F/BMC(현장관리) 등 현장(중간)관리자들 중심으로 운영되면서, 신입사원이 들어오면 관리자의 지위에서 매장 방문, 업무상 문자와 전화를 하는 일과 구분없이 노동조합3으로 가입하도록 하고, 업무 채팅방을 이용해서 노동조합3의 가입링크를 전달하는 등으로 관리자의 지위를 이용하여 노동조합 활동을 함.
- 최근 퇴사한 BMC(현장 관리자)의 증언에 따르면, 회사 본부장이 노동조합1의 탈퇴를 종용하고, 탈퇴하여 노동조합3으로 가입시 1~5만원씩 지급하였다고 하고, 다른 퇴사직원들도 노동조합1의 탈퇴를 요청을 받았음을 증언하고 있음.

4. 소수노조인 노동조합1의 노동환경 문제제기에 대한 부당징계

- 2021.3. 라디오방송에 출연하여 열악한 노동환경에 대해 증언한 노동조합1의 수석부지휘장에 대해 사용자는 허위사실로 회사 명예훼손을 하였다는 이유로 정직3월의 부당징계를 함(경기지방노동위원회 2021.8.13.자 2021부해)

5. 지속적인 회유와 협박을 통한 노조탈퇴 강요 행위에 대하여 부당노동행위 인정

- 2021.3.경, 최초 사회적 합의 당시 3년내 본사직과 임금을 맞춘다는 합의가 있었고 3년이 되던 해가 2021.3.임. 이에 노조1이 사회적 합의 이행을 요구하며 1인시위, 집회 등을 이어감.
- 그와 동시에 3월 한달동안 120명의 노조탈퇴서가 접수되는 등 탈퇴행렬이 이어짐. 이후에도 4월과 5월 100명단위의 조합 탈퇴가 이어졌음. 탈퇴한 조합원들의 진술을 통해 노조3 조합원들과 회사측에서 노조1 조합원의 탈퇴 종용 사실을 확인하게 됨. 회사는 4월 승진인사를 5월말까지 미루면서 제조장들을 앞세워 승진대상자들에게 노조1 탈퇴를 회유함.
- 이에 제1노조는 부당노동행위에 구제신청하였고, 경기지노위는 2021.7.23. 사용자측인 제조장들이 신규입사자에게 팸플릿을 제공하여 교섭대표노동조합(노조3) 가입을 유도한 행위를 지배개입의 부당노동행위로, 휴가 중인 노조1 소속 조합원에게 노조1 탈퇴를 요구한 행위를 부당노동행위로 인정함. 현재 회사측의 불복으로 중노위 재심진행중. (경기2021공정17, 부노55판정)

6. 노동조합의 노조1 조합원에 대한 탈퇴서 조작

- 사업장에 2개의 복수노조가 존재하는데, 교섭창구단일화절차 전후마다 노조 이동이 빈번함. 노조에 가입하면 상대 노조 탈퇴서를 매월말 상호 전달함.
- 2021.7.경 노조1의 조합원 탈퇴서가 접수되었는데, 해당조합원이 9월초 자신의 노조1 조합비가 공제되고 있지 않라며 노조1로 확인연락을 함. 노조1에서 접수된 탈퇴서를 보여주자 조합원은 자신의 필체가 아니라고 주장하여, 노조3에 대해 사문서 위조 등 경찰에 고발, 조사진행중임.

공정대표의무 위반

1. 단체협약상 신입사원 노동조합 소개시간 보장조항의 적용상 차별

- 단체협약상 신입사원 대상 노동조합 소개 시간이 보장되어 있으나, 노동조합3에 시간을 부여하고, 근로계약 체결시 관리자들이 동석해 노동조합3 가입원서에 서명을 받음.
- 단체협약 차별적용에 노동조합1에서 문제제기하자 사용자는 노조소개시간 배분을 노동조합들 간에 협의할 때까지 부여할 수 없다고 노조1의 소개시간을 허용하지 않음. 이후 노동조합3은 이에 향후에는 신입사원 대상 노동조합 소개시간을 갖지 않겠다고면서 노동조합1과의 협의자체를 거부하고, 단체협약상 노동조합1의 노동조합 소개시간 사용을 거부함.

2. 근로시간면제 시간 축소 및 급여 중단을 통한 소수노조 조합활동 제약

- 교섭대표노조인 노동조합3과 사용자는 노동조합1에게 2인의 전임 근로시간면제자 배분을 막기 위해 노조법상 근로시간면제한도 상한보다 낮은 수준으로 합의함.
- 현재 전체 조합원수 3000명이상, 전국사업장에 대한 30% 할증으로 총 18,200시간을 받아야 하는데 교섭대표노조인 노조3은 인력부족으로 회사가 힘들다며 17000시간만 받기로 합의하여, 노조3은 81.4%(13,838시간), 노조1은 18.6%(3,162시간)만을 부여하여 전임자 2인을 허용하지 않음.
- 한편 소수노조인 노동조합1은 사용자에게 2018.1. 사회적 합의 이행을 요구하며 천막농성을 진행하자, 노동조합3이 근로시간면제 대상업무가 아니라고 주장하며, 노동조합1에게 근로시간면제급여를 지급한 것을 부당노동행위라고 노동부 진정을 넣은 뒤, 상급단체 활동, 농성 등 부적격 업무를 하면 근로시간면제급여를 지급하지 않는다는 근로시간면제 합의를 회사와 체결함.(근로시간면제 운영기준 별도합의서 제5조 3항 노동조합 및 면제자는 상급단체활동, 집회, 시위, 파업 등 회사 내 노사공동의 이해관계에 속하는 업무와 무관한 활동은 그 활동시간을 법정 한도내에서 사용하더라도 회사에 유급으로 처리해 줄 것을 요구할 수 없다.)

3. 교섭대표 노조의 단체협약상의 유니온샵 규정의 명시

- 교섭대표노조인 노동조합3이 단체협약을 체결하면서 “종업원은 입사와 동시에 회사 종업원

3분의 2이상을 대표하고 있는 노동조합(노조3)의 조합원이 된다. 회사는 제1항의 종업원이 노조3에 가입하는 것을 고용조건으로 한다.”는 유니온숍 조항을 둬.

- 이로 인해 신규입사자는 근로계약서 작성시 반드시 노조3 가입원서 작성해야 입사가 가능한 구조임. 노조1은 유니온숍 조항에 가입을 거부하거나 탈퇴하고 다른 노조에 가입할 수 있다는 점을 밝히지 않은 점에 대해 공정대표의무 위반을 제기함. 경기지노위는 각하결정을 하여 개인 노동자의 단결의 자유와 노조1의 조합가입 방해가 지속됨(중노위 계속중).

■ 침해실태 총평

- ▶ 비정규직 정규직전환 과정에서 고용상 자동승계가 아닌 신규입사절차를 거치기 때문에, 비정규직 근로자들의 경우 정규직 전환과정에서 사용자가 특정 노동조합 소속의 근로자에 대한 입사시점을 결정할 수 있게 됨. 교섭창구단일화제도에서는 최초교섭요구일로부터 8일째날을 기준으로 조합원수를 산정하여 교섭대표노조를 결정하도록 하고 있기 때문에, 정규직전환 과정에 있는 비정규직 근로자를 조직대상으로 하는 노동조합에서 사용자가 선호하는 특정 노동조합을 교섭대표노조로 결정할 수도 있고, 반대로 교섭권을 배제시킬 수도 있게 됨.
- ▶ 사용자가 신규입사시점을 임의로 결정할 수 있다는 점을 이용하여 교섭창구단일화절차에서 특정노조의 교섭권을 배제시키고 친사용자 성향의 노조를 교섭대표노조로 만들 수 있음. 사용자는 교섭대표노조 소속 조합원을 중심으로 관리직으로 승진시킨 뒤, 다시 관리직 지위를 이용하여 교섭대표노조로 가입하도록 회유함. 또한 교섭대표노조와 사용자가 특정 노동조합의 구체적인 조합활동에 대해 근로시간면제 사용 제약하는 노사합의를 하여 조합 활동을 위축시키고 결과적으로 기존 사업장 다수노조를 소수노조화하기에 이룸.
- ▶ 특히 교섭창구단일화제도는 교섭대표노조가 교섭권을 유지하기 위해 타 노조의 조합활동이나 조직화에 대해 적대적인 태도를 취할 가능성이 있고, 특히 사용자의 지원을 받아 설립된 노동조합이나 친사용자 성향의 노동조합은 결국 사용자와 이해를 같이 하면서 타 노동조합에 대한 사용자의 부당노동행위를 지원, 대행하는 경향을 띠 수밖에 없음. 사용자와 분쟁의 여지가 있는 자주적 노동조합에 대해 사용자는 직접적인 부당노동행위를 하기보다 친사용자노조를 동원하여 부당노동행위를 하므로 부당노동행위 의사를 은폐하기 쉬워 현행 부당노동행위, 공정대표의무 위반시정제도만으로는 근본적인 해결이 불가능함.

4-8-2	명칭	설립연도	조직대상	인원수(현재)	복수노조 후 조합원변동
회사	○○○			1000	
노동조합1	한국노총 ○○○노동조합	2018.8.	생산직		
노동조합2	민주노총 화학섬유식품산업노동조합 (○○○지회)	2020.11.	생산직	14	228→14

복수노조 설립배경	<input type="checkbox"/> 기존노조약화 목적 사용자의 제2노조 지원	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 제2노조	<input type="checkbox"/> 무노조사업장 최초노조설립 후 페이퍼노조	<input checked="" type="checkbox"/> 민주노조건설 위해 제2노조 설립
	<input type="checkbox"/> 기타(직접기재) - 생지를 납품하는 업체로 2017년 원청회사의 다른 하청업체 불법파견 인정으로 2018년 하청업체 소속이었다가 직접고용 전환이 되었고 2018.8. 경 회사 주도로 기업별노동조합 설립됨 - 노조1이 설립되자마자 상여금 200%를 삭감하고, 비민주적인 노조 운영으로 조합원들을 불만이 팽배해져 노조2에 가입하여 지회를 설립하게 됨.			

최초(최근) 창구단일화

- 노조설립 직후 부당노동행위 등으로 인하여 조합원수가 급감하였기 때문에 교섭창구단일화 절차 참여를 사실상 포기하게 됨.

부당노동행위

1. 노조1에 대한 조합원 수 개입

- 2020.11. 노조2 지회를 설립하고 3일만에 228명의 조합원을 조직함.
- 이에 위기감을 느낀 노조1은 노조 규약변경을 통해 종전 가입대상자가 아니었던 주임, 계장을 조직대상자로 포함하면서 한날 한시에 관리자 40여명을 노조1로 가입시킴.

2. 폭행 등 조합원에 대한 괴롭힘

- 관리자들 중심인 노조1은 상담을 빙자하여 노조2 조합원들의 탈퇴를 종용하고, 탈퇴하지 않으면 현장사무실에 혼자 남겨두고 업무를 부여하지 않는 식으로 괴롭히거나, 진급을 조건으로 탈퇴를 회유함.
- 중간관리자인 주임, 계장(노조1 조합원)가 조합원을 업무상 상담 명목으로 개별적으로 현

장사무실로 호출하여, 노조탈퇴서를 앞에 놓고 서명강요. 거부시 탈퇴서를 바로 보는데서 찢어버리고 “알았어 가봐” “어떻게 되나 두고 보자” 라고 협박.

- 노조1 조합원인 중간관리자들은 금전적으로 어려운 직원들을 개별적으로 접촉. “탈퇴하지 않으면 주52시간의 근무시간이 40시간으로 줄어들 수 있으니 잘 생각하라”며 회유와 협박함.
- 학교나 지역 등 친분있는 노조2 조합원들을 집중적으로 회유. “너 때문에 내가 힘들다. 내 사정 한번 봐주라” “내가 여기 있는 동안만이라도 민주노총 탈퇴해라” 등 반복하며 탈퇴할 때까지 지속적으로 접촉.
- 기숙사 생활 조합원들에게 매일 술 사들고 찾아가서 회유. 일과후 회식자리 마련하여 회유 관리자들 집으로 초대하여 진급 등을 언급하며 회유함.
- 40여명의 중간관리자들이 라인별로 동시다발적으로 회유, 협박, 폭언 등을 반복하여 노조2 조합원들 상당수를 모두 탈퇴시키고 겨우 14명만이 남은 상황임.

3. 노조2 핵심간부에 대한 집중적인 불이익처우

- 조합원들의 수가 줄어들자 회사는 남은 노조2 간부들에게 대해서는 집중적인 탄압을 시작함.
- 야간근무를 하는 지회장을 주간근무로 일방적으로 변경하여 임금수령액을 삭감시킴. 수석 부지회장은 주간근무로 변경하고 고정 보직없이 휴직자 업무를 순환대체시키고 쓰레기 버리기, 포장작업, 배합사 보조업무, 포장지 타오기 등 근속에 맞지 않는 온갖 잡일을 시키면서 모욕감을 줌.
- 노안부장도 보직해임 및 배합수당 없는 라인으로 이동시켜 임금수령액을 삭감시키고 고정 보직없이 순환대체업무를 시킴.
- 사무장과 조직부장은 CCTV로 업무감시를 통해 징계 등을 압박함.

■ 침해실태 총평

- ▶ 친사용자적 노동조합에 회의를 느끼고 민주노조를 설립하였으나, 관리자들이 중심이 된 노조1가 관리자로서의 지위를 이용하여 회유와 협박을 통한 노조 탈퇴를 종용함.
- ▶ 부당노동행위는 조합활동에 대한 사용자의 지배개입 행위, 조합활동을 이유로 한 불이익 취급 등의 행위를 금지하고 처벌하는 것인데 사용자가 친사용자적인 관리자들을 중심으로 한 노동조합을 통해, 사실상 자신들은 뒤에 숨어서 민주노조를 탄압하면서도 법적인 책임은 피해나가고 있음.
- ▶ 현실적으로 노조1과 사용자간 야합의 존재 등을 입증하기 어렵고, 사용자가 친사용자적인 노동조합의 조합원들만을 우대함으로써 사실상 민주노조가 사업장 내에 뿌리내릴 수 없도록 하고 있음. 사용자를 대리하는 부당노동행위는 **현행 부당노동행위제도나 공정대표의무 위반 시정제도로는 해결되기 어려움.**