

노동정책연구
2011. 제11권 제2호 pp.41~61
© 한국노동연구원

연구논문

복수노조 시대의 교섭창구 단일화 절차에 있어서 노동위원회의 법적 권한 연구

장의성*

지난 14년간이나 시행이 유보되어 왔던 복수노조가 오는 7월부터 시행된다. 이로써 눈에 띄게 달라진 변화가 있다면 노동위원회의 법적 권한이 강화된 점이다. 새로운 노조법에서의 노동위원회의 법적 권한은 7가지가 있다. 즉, ① 교섭요구 사실공고 시정명령권, ② 교섭요구 노조 확정공고 시정명령권, ③ 과반수 노조 확정권, ④ 공동교섭대표단 구성 결정권, ⑤ 공동교섭대표단 구성 이의 결정권, ⑥ 교섭단위 분리 결정권, ⑦ 공정대표의무 위반 시정명령권 등이 그것이다. ①~⑤까지의 권한은 교섭창구 단일화 절차 과정에서의 노조와 노조 간 심판자 권한을, ⑥은 하나의 사업 또는 사업장에서 교섭단위를 분리하는 사업(장) 단위를 결정하는 권한을, ⑦은 교섭창구 단일화로 인한 차별(합리적 이유 없는 차별)피해 구제권한을 법적으로 인정한 것으로 보면 된다. 복수노조 시대에는 노동위원회가 핵심적인 역할을 하도록 법적 권한이 부여된 것이라고 볼 수 있다.

핵심용어: 복수노조, 교섭창구 단일화, 노동위원회의 법적 권한, 교섭단위 분리 결정, 공정대표 의무

논문접수일: 2011년 4월 19일, 심사의뢰일: 2011년 5월 25일, 심사완료일: 2011년 6월 8일

* 서울지방노동위원회 위원장(dam408@moel.go.kr)

I. 서 론

2011년 7월 1일부터 14년간이나 시행이 유보되어 왔던 복수노조 시대가 열린다. 그렇지만 제도 시행을 목전에 둔 현재까지도 노사 모두 새로운 제도에 대한 경계감이 곳곳에서 보이고 있고, 새로운 제도가 제대로 정착되면 기존의 노사 교섭비용을 오히려 줄일 수도 있다는 시각도 있다.

복수노조 시대에 있어 눈에 띄게 달라진 변화가 있다면 노동위원회의 법적 권한이 강화된 점이다. 종전에도 노동위원회가 노사관계에 있어 노동쟁의조정이나 필수유지업무 결정과 같은 중요한 역할을 했던 것이 사실이다. 그러나, 이번 복수노조 제도와 같이 노노 간, 노사 간 다툼의 소지를 없애는 법적 심판자로서 노동위원회가 전속적 권한을 가진 것은 ‘복수노조 제도의 운영은 노동위원회에 맡긴다’는 입법자의 의도에서 비롯되었다고 볼 수 있다.

이하에서는 복수노조 시대의 교섭창구 단일화 절차(이하 ‘창구 단일화 절차’라 한다)에 있어서 노동위원회 법적 권한에 대해 살펴보고, 그 권한의 행사방법에 관하여 논의해 보기로 한다.

II. 창구 단일화 절차에 있어서의 노동위원회 법적 권한

창구 단일화 절차에 있어서의 노동위원회의 법적 권한은 7가지가 있다. 즉, ① 교섭요구 사실공고 시정명령권, ② 교섭요구 노조 확정공고 시정명령권, ③ 과반수 노조 확정권, ④ 공동교섭대표단 구성 결정권, ⑤ 공동교섭대표단 구성이의 결정권, ⑥ 교섭단위 분리 결정권, ⑦ 공정대표의무 위반 시정명령권 등이 그것이다.

여기서 유의할 점은 ①~⑤까지의 권한은 교섭창구 단일화 절차에 관한 것이고, ⑥의 권한은 창구 단일화를 위한 전제로서 교섭단위를 확정하는 데 필요한

절차이면서 경우에 따라서는 교섭단위 분리를 인정¹⁾하는 권한이며, ⑦의 권한은 교섭창구 단일화로 인해 교섭과정, 단체협약 운영과정에서 합리적 이유 없이 차별받았다고 주장하는 노조가 교섭대표노조와 사용자를 상대로 한 차별시정신청에 대해 노동위원회가 시정명령을 발하는 것이다.

다시 말하면, ①~⑤까지는 교섭창구 단일화 절차 과정에서의 노조와 노조 간 심판자 권한을, ⑥은 하나의 사업 또는 사업장에서 교섭단위를 분리 결정하는 권한을, ⑦은 교섭창구 단일화로 인한 비교섭노조²⁾와 그 조합원의 차별(합리적 이유 없는 차별)피해 구제권한을 법적으로 인정한 것으로 보면 된다.

그러면 이러한 노동위원회의 권한을 교섭창구 단일화 절차에 관한 심판권, 교섭단위 분리 결정권, 교섭창구 단일화로 인한 차별피해 구제권 등으로 나누어서 자세히 살펴보기로 한다.

1. 교섭창구 단일화 절차에 관한 심판권

교섭창구 단일화 절차 과정에 있어서 노동위원회의 권한은 5가지로 나누어 볼 수 있다. 즉, ① 교섭요구 사실공고 시정명령권, ② 교섭요구 노조 확정공고 시정명령권, ③ 과반수 노조 확정권, ④ 공동교섭대표단 구성 결정권, ⑤ 공동교섭대표단 구성 이의 결정권 등이 그것이다. 여기서 유의해야 할 점은 개정 노동조합 및 노동관계조정법의 취지가 우선 노동조합 간 자율적으로 교섭질서를 정해 보고 그래도 안 되면 노동위원회에 심판을 봐 달라고 하는 신청주의에 입각하고 있다는 점이다. 즉, ‘先자율 後노동위원회 결정’ 방식을 채택하고 있다. 이러한 관점에서 볼 때 교섭창구 단일화 절차에 관한 노동위원회의 심판권한은 이미 노동조합 간 자율적으로 질서가 성립되지 않은 상태 즉, 주장이 명백히 불일치하거나 협상이 결렬된 상태임을 감안하여 노동위원회의 결정은 신속하고 공정해야 함을 전제로 한다고 볼 수 있다.

- 1) 교섭단위는 노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노조법’이라 한다) 제29조의3 제1항에서와 같이 사업 또는 사업장 단위로 함을 원칙(1사1교섭 원칙)으로 하되, 같은 법 같은 조 제2항에 의거한 요건이 충족될 경우에는 예외적으로 하나의 사업 또는 사업장 내에서도 노동위원회 결정으로 둘 이상의 교섭단위로 분리할 수 있음을 의미한다.
- 2) 여기서 비교섭노조란 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 중 교섭대표노동조합이 되지 못한 노동조합을 말한다.

따라서 ①~⑤까지의 5가지 권한 모두 10일 이내 노동위원회가 결정하도록 한 것도 그러한 취지로 이해될 수 있다. 다만 과반수 노동조합 이의신청 사건과 공동교섭대표단 구성 결정 신청 사건에 있어서만 10일 이내의 범위 내에서 한 차례 연장을 가능토록 한 것은 신속하고 공정한 노동위원회 결정의 예외규정으로 둔 것이 아니라, 현실적으로 조합원 수가 많거나 소속 노동조합을 확인하기 어려운 경우 등이 나타나, 사실관계 확인을 위해 추가적인 시일이 필요한 사례가 있을 수 있기 때문이다. 따라서 이를 두고 교섭창구 단일화 절차에 관한 심판 기일인 ‘10일 이내 원칙’의 예외규정이 있다고 보기는 어렵다고 할 것이다.

가. 교섭요구 사실공고 시정명령권

교섭요구 사실공고 시정명령권은 노동조합이 단체협약 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 최초 사용자에게 교섭을 요구하였으나 사용자가 다른 노조가 교섭요구에 참여하도록 ‘교섭요구 사실공고’를 하지 않거나 다르게 공고한 경우에 노동위원회가 이를 시정하는 결정권한을 말한다.

노동위원회는 사용자가 ‘교섭요구 사실공고’를 하지 않은 경우에는 공고를 하라는 명령을 하며, 또한 사용자가 교섭을 요구받은 날부터 7일간 공고하지 않은 경우에도(예: 3일간만 공고) 시정명령을 할 수 있다고 보아야 한다. 또한 노조가 교섭요구한 내용을 그대로 공고하지 아니한 때에는 노동위원회는 사용자에게 수정공고 명령을 하여야 한다³⁾.

공고문을 게시하여야 하는 장소를 사업장의 게시판 등이라고 규정하고 있는데⁴⁾ 이는 공고문이 사업장 내 전체 근로자들이 볼 수 있도록 통상적으로 부착되는 곳을 원칙으로 하며, 내부 전산망에 공지하는 것도 가능⁵⁾하다고 해석된다. 사업장이 다수인 경우에도 모든 사업장 게시판 등에 이를 공고하여야 한다. 일부 사업장 미공고를 이유로 시정신청이 행해진 경우 노동위원회는 미공고 사업장에 공고를 하도록 시정 결정을 하는 것이 아니라 전체 사업장에 공고하도

3) 노조법 시행령(이하 ‘령’이라 한다)제14조의3 제2항 참조

4) 령 제14조의3 제1항 참조

5) 이 경우 노동조합의 내부 전산망 이용에 제한이 없어야 하며, 종전에도 인사명령 등 일반적인 사항의 공고 등을 행함에 있어서 내부 전산망을 통해 공고한 관행이 어느 정도 정착되어 있는 경우라야 가능하다고 보아야 한다.

록 명령하여야 한다.

나. 교섭요구 노조 확정공고 시정명령권

교섭요구 노조 확정공고 시정명령권은 교섭요구 사실공고 기간(7일) 내에 사용자에게 교섭을 요구한 노동조합(이하 ‘교섭요구 노조’라 한다)이 사용자의 확정공고(공고기간: 5일)에 대해 이의신청을 하였음에도 ‘사용자가 이의신청의 내용을 공고하지 아니하는 경우’ 또는 ‘사용자가 해당 노동조합이 이의신청한 내용과 다르게 공고한 경우’에 노동위원회가 이를 시정하는 결정권한을 말한다.

사용자의 교섭요구 노조 확정공고에 대해 이의가 있는 노조는 공고기간(이하 ‘先5일’이라 한다) 중에 사용자에게 이의신청을 할 수 있다. 사용자는 노조의 이의신청 내용이 타당하다고 인정되는 경우 신청한 내용대로 공고기간(先5일)이 끝난 날부터 5일간(이하 ‘後5일’이라 한다) 공고하고 그 이의를 제기한 노동조합에 그 사실을 통지해야 한다.⁶⁾ 그런데 사용자가 이의신청 노조의 교섭요구 노조 확정공고에 대한 이의신청 내용을 받아들이지 않았을 경우가 문제된다. 이 경우 이의신청 노조는 노동위원회에 시정신청을 할 수 있고, 이러한 시정신청은 i) 사용자가 이의신청 내용을 공고하지 아니한 경우, ii) 사용자가 해당 노동조합이 신청한 내용과 다르게 공고한 경우 등이 모두 해당된다. 노동위원회 시정신청 기한은 i)의 경우는 교섭요구 노조 확정공고 기간(先5일)이 끝난 다음날로부터 5일 이내, ii)의 경우는 이의신청 내용 공고기간(後5일)이 끝난 날로부터 5일 이내다.

i)의 경우는 先5일이 끝난 다음날로부터 5일 이내로 하고, ii)의 경우 後5일이 끝난 날로부터 5일 이내로 한 것은 i)의 경우에는 先5일의 마지막 날까지도 교섭요구 노조가 사용자에게 시정신청을 할 수 있기 때문에 노동위원회 시정신청 기한의 시점을 그 다음날로 분명히 한 것으로 볼 수 있다.

그러나 ii)의 경우는 後5일이 끝난 날로부터 5일 이내라고 한 것은 後5일을 포함한 6일의 시정신청 기한을 부여한 것으로 보아야 한다. 왜냐하면 이미 공고한 내용이 이의신청한 내용과 다르게 공고되었고 마지막 날은 다르게 공고된 내용이 이미 수정될 수 없음을 충분히 숙지한 날이기 때문에 노동위원회의 시정

6) 령 제14조의5 제1항 내지 제3항.

신청 기한을 추가해서 부여한 것으로 보아야 한다.

다. 과반수 노동조합 확정권

교섭요구 노조가 확정되면 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합은 14일 이내에 자율적으로 교섭대표노동조합을 정할 수 있게 된다. 그러나 14일 이내에 교섭대표노동조합을 정하지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직된 노동조합(이하 ‘과반수 노동조합’이라 한다.)이 교섭대표노동조합이 된다. 이때 ‘과반수 노동조합’은 물론 단순히 1개 노조만 과반수가 되는 경우도 해당되지만 2개 이상의 노동조합이 위임⁷⁾ 또는 연합⁸⁾ 등의 방법으로 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 전체 조합원의 과반수가 되는 경우도 해당된다.

이와 같이 ‘과반수 노동조합’은 자율적으로 교섭대표노동조합을 정할 수 있는 기한(14일)이 만료된 날로부터 5일 이내에 사용자에게 노동조합의 명칭, 대표자 및 과반수 노동조합이라는 사실 등을 통지하여야 한다. ‘과반수 노동조합’ 통지를 받은 사용자는 그 통지를 받은 날로부터 5일간 그 내용을 공고하여 다른 노동조합과 근로자가 알 수 있도록 하여야 한다.

이때 사용자가 공고한 과반수 노동조합에 대하여 그 과반수 여부에 대한 이의를 제기하려는 노동조합은 공고 기간(5일) 내에 노동위원회에 이의신청을 하여야 하며, 이의신청이 없는 경우 그 ‘과반수 노동조합’이 교섭대표노동조합으로 확정되는 것이다.

과반수 노조 확정권은 사용자의 과반수 노조의 공고에 대해 이의가 있는 노동조합이 그 공고 기간 중에 노동위원회에 이의를 신청할 경우 노동위원회가 조합원 수를 조사·확인하여 과반수 노조 해당 여부를 결정하는 권한을 말한다.

노동위원회는 이의신청을 받은 경우 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합과 사용자에게 그 사실을 통지하고, 조합원 명부·조합비 납부 증명서·노동조합 규약 사본·근로자 명부 등 서류를 제출하거나 출석하게 하는 등의

7) ‘위임’이란 노조법 제29조 제3항에 따라 교섭대표권을 획득하기 위하여 특정한 노동조합에게 교섭권을 위임하는 것을 의미한다.

8) ‘연합’이란 2개 이상의 노동조합이 교섭대표권 획득을 위하여 하나의 노동조합인 것으로 의제하기 위한 노동조합 간의 계약을 의미한다.

방법으로 확인하며, 10일 이내에 과반수 노조 해당 여부를 결정한다. 이때 과반수 노조에 해당한다고 판단할 경우 노동위원회는 “사용자가 공고한 △△노동조합을 교섭대표노동조합으로 인정한다” 등의 주문으로 간결·명확하게 결정하게 된다. 또한 과반수 노조에 해당하지 않는다고 판단할 경우 노동위원회는 사용자가 공고한 △△노동조합을 교섭대표노동조합으로 보지 아니한다. 이 사건 교섭대표노동조합은 존재하지 아니한다” 라고 결정한다. 이때 노동위원회가 이의신청에 따른 조사·확인 후 다른 과반수 노조가 있다고 인정하는 경우에 어떻게 해야 하는가가 문제된다. 노조법 시행령 제14조의7 제8항은 이에 대해 명시적 규정을 두고 있다. 즉 노동위원회 조사·확인 결과 과반수 노조가 있다고 인정하는 경우에는 그 이의신청을 받은 날로부터 10일 이내에 그 과반수 노조를 교섭대표노동조합으로 결정하여 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합과 사용자에게 통지할 의무를 부과하고 있는 것이다. 따라서 이 경우 노동위원회는 “사용자가 공고한 △△노동조합을 교섭대표노동조합으로 보지 아니한다. 이 사건 교섭대표노동조합은 ○○노동조합으로 본다” 라고 결정한 후, 이의신청한 노조를 포함하여 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합과 사용자에게 통지하게 된다.

다만, 노동위원회는 당해 과반수 노동조합에 대한 이의신청 사건이 조합원 수가 많거나 소속 노동조합을 확인하기 어려운 경우에는 10일의 범위 내에서 그 기간을 연장하여 과반수 노조 해당 여부를 확정할 수 있다.

여기서 유의해야 할 점은 ‘과반수 노동조합에 대한 이의신청서’의 제출 권한은 당해 사업 또는 사업장의 교섭요구 노조만 할 수 있다는 것이다. 따라서 당해 사업 또는 사업장의 교섭요구 노조가 초기업노조인 경우에는 해당 사업 또는 사업장 소속 근로자가 그 노조에 가입한 것이 객관적으로 입증되어야 한다.

소속근로자의 초기업노조 가입을 확인하는 방법은 ① 초기업노조가 해당 기업의 조합원 명부를 첨부하는 경우, ② 근로자가 은행 등 공신력 있는 금융기관을 통해 조합비를 납부한 경우, ③ 해당 노동조합과 사용자가 체결한 단체협약이 있는 경우⁹⁾, ④ 기타 이에 준하여 객관적으로 노동조합에 가입한 사실이 확

9) 초기업노조와 해당 사업 또는 사업장 사이에 단체협약이 체결되어 있다는 것은 해당 사업 또는 사업장에 해당 노동조합의 조합원이 존재한다는 것을 강력하게 추정할 수 있기 때문이다.

인되는 경우 등이다.

다만, 초기업노조 가입 여부에 관하여 당사자 간 다툼이 있는 경우가 문제된다. 이때에는 노동위원회 조사관이 현장을 방문하여 해당 근로자의 해당 초기업노조 가입확인서·조합비 납부 영수증 등을 징구하는 등의 조사를 통하여 실제 가입 여부 등을 확인하게 된다.

또한 노동위원회가 조합원 수를 확인하는 과정에서 2개 이상의 노동조합에 가입한 조합원에 대해서 어떻게 조합원 수를 산정해야 하는지가 문제된다. 이에 대해서는 노동조합 및 노동관계조정법 시행령 제14조의7 제6항에 그 산정 기준을 명기해 놓고 있다. 즉, ① 조합비를 납부하는 노동조합이 1개인 경우 조합비를 납부하는 노동조합의 조합원 수에 숫자 1을 더하고, ② 조합비를 납부하는 노동조합이 2개 이상인 경우에는 숫자 1을 조합비를 납부하는 노동조합의 수로 나눈 후에 그 산출된 숫자를 그 조합비를 납부하는 노동조합의 조합원 수에 각각 더하며, ③ 조합비를 납부하는 노동조합이 하나도 없는 경우에는 숫자 1을 조합원이 가입한 노동조합의 수로 나눈 후에 그 산출된 숫자를 그 가입한 노동조합의 조합원 수에 각각 더하도록 하고 있다.

만약 노동위원회가 조합원 수 확인을 위하여 제한된 짧은 기간(원칙적으로 10일) 내에 신속하게 진행해야 하는 과정에서 노동조합 또는 사용자가 노동위원회의 필요한 조사에 따르지 않을 경우에는 어떻게 처리되는가가 문제된다. 이에 대해 노조법 시행규칙 제10조의6 제1항은 “제출된 자료를 기준으로 조합원 수를 계산하여 확인해야 한다”는 명백한 기준을 제시하고 있다. 즉 사용자가 공고한 과반수 노조에 대해 이의신청한 노동조합이 서류 제출 등 필요한 조사에 따르고, 그 노동조합 외에 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노동조합이 서류 제출 등 필요한 조사에 따르지 아니한 경우에는 제출된 자료를 기준으로 조합원 수를 계산하여 확인하도록 규정하고 있다. 반면 이의신청한 노동조합이 서류 제출 요구 등 필요한 조사에 따르지 아니한 경우에는 사용자가 과반수 노동조합임을 통보한 노동조합을 교섭대표노동조합으로 결정하도록 규정¹⁰⁾하고 있다.

이는 과반수 노동조합과 이의신청 노동조합 간 참여한 조합원 수 다툼의 문

10) 노조법 시행규칙 제10조의6 제2항 참조.

제를 엄격한 증거주의에 입각하여 판단하고, 이의제기자에게 입증책임을 부과 하겠다는 취지로 해석된다.

라. 공동교섭대표단 구성 결정권

공동교섭대표단이란 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 간에 자율적으로 교섭대표노조를 결정하지 못하거나 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합원 과반수로 조직된 노동조합이 없을 경우 교섭을 위해 구성하는 공동교섭 대표단체를 말한다.

이와 같이 교섭대표노조를 결정하지 못하였을 경우 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합은 자율적으로 공동교섭대표단을 구성할 수 있다. 이때에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노조의 전체 조합원의 100분의 10 이상인 노조인 경우에만 참여가 가능하게 된다.

그런데 교섭대표노동조합이 결정되지 못한 경우 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노동조합의 자율적 공동교섭대표단 구성 기한이 언제인지가 문제된다. 노동조합 및 노동관계조정법 시행령 제14조의8 제1항은 자율적 공동교섭대표단 구성 기한을 두 가지로 규정하고 있다. 첫 번째로, 과반수 노동조합이 없어서 사용자에게 과반수 노동조합에 의한 교섭대표노동조합이라는 통지(5일 이내)를 못하여 사용자가 과반수 노동조합에 의한 교섭대표노동조합 공고(5일간)를 못한 경우는 자율적 교섭대표노동조합 결정기한(14일)이 만료된 날로부터 10일간이다. 두 번째로, 노동위원회가 과반수 노동조합에 대한 이의신청서를 받아 10일 이내 심사한 결과 과반수 노동조합이 없다고 결정 통지가 있는 날로부터 5일간이다.

이와 같이 자율적 공동교섭대표단 구성 기한이 각각 10일과 5일로 나누어졌지만, 이는 사전절차 때문에 다른 것처럼 보이는 것이지 실제로는 모두 5일이라고 생각한다. 왜냐하면 첫 번째의 경우 즉, 과반수 노동조합이 없어서 사용자에게 과반수 노동조합에 의한 교섭대표노동조합이라는 통지(5일 이내)를 못한 기간 내에는 사실상 자율적으로 공동교섭대표단을 구성하기가 어렵기 때문이다. 즉 동 기간(5일 이내)에는 연합이나 위임의 방식으로 과반수 노동조합이 구성되어 교섭대표노동조합으로 사용자에게 통지할 수 있는 기간이라는 의미여

서, 그 기간이 끝난 후에야 실제 자율적으로 공동교섭대표단을 구성할 수 있기 때문이다.

그러나 자율적으로 구성하지 못하였을 경우가 문제된다. 이때 노동조합의 신청에 의해 노동위원회가 조합원 비율을 고려하여 공동교섭대표단을 결정하게 되는데 이 결정권한이 노동위원회의 공동교섭대표단 구성 결정권이다. 이와 같은 결정을 받기 위해서는 공동교섭대표단 참여노조가 「공동교섭대표단 구성 결정 신청서」와 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 조합원의 100분의 10 이상인 노동조합이라는 사실을 증명할 수 있는 자료를 갖추어 사업 또는 사업장의 소재지를 관할하는 지방노동위원회에 신청할 수 있다.

또한 노동위원회는 공동교섭대표단 구성 결정 신청서가 제출되면 반드시 최우선적으로 확인해야 할 사항이 있는데, ① 당해 사업 또는 사업장의 자율적 교섭대표노동조합 및 과반수 노동조합에 의한 교섭대표노동조합 미결정 여부, ② 신청 노동조합이 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 100분의 10 이상에 해당하는지 여부 등이 그것이다.

여기서 「공동교섭대표단 구성 결정 신청서」의 첨부서류인 교섭창구 단일화에 참여한 노동조합 조합원의 100분의 10 이상인 노동조합이라는 사실을 증명할 수 있는 자료는 어떤 것인가가 문제된다. 예를 들면 ① 노동위원회의 과반수 노조가 없다는 결정서 사본, ② 교섭요구 노조 확정공고문이 포함되며, 그 밖에도 ③ 교섭창구 단일화에 참여한 노동조합 조합원의 100분의 10 이상인 노동조합이라는 사실을 증명할 수 있는 자료들도 반드시 제출되어야 함은 물론이다. 여기서 유의해야 할 점은 노동위원회에 증명해야 할 사실이 ‘교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 전체 조합원의 100분의 10 이상인 노동조합’이라는 것이다. 따라서 전체 조합원 총수의 100분의 10 이상인 노동조합도 아니고 전체 근로자 총수의 100분의 10 이상인 노동조합도 아니라는 점이다.

그리고 노동위원회는 공동교섭대표단 구성 결정 신청사건이 다음에 해당할 경우 각하한다. 즉, ① 공동교섭대표단 구성 결정 신청 노동조합이 명백하게 당사자 적격이 없다고 판단되는 경우, ② 자율적 공동교섭대표단 구성기간 경과 이전에 신청하는 경우, ③ 공동교섭대표단 구성 결정 신청서에 기재된 사용자가 신청 노동조합에 대한 적법한 사용자가 아닌 경우, ④ 교섭창구 단일화 절차

에 참여한 노동조합 전체 조합원 수의 10% 미만인 노동조합이 신청한 경우, ⑤ 2회의 보정 요구에도 불응한 경우 등이 각하 사유에 해당한다.

노동위원회는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 100분의 10 이상인 노동조합에 대해 조합원 수에 따른 비율을 고려하여 10명 이내로 노동조합별 공동교섭대표단 구성을 결정한다. 이때 노동조합별 배정인원 수는 전체 조합원 수 규모 등을 고려하여 결정한다. 결정문을 예시하면 다음과 같다. “노동위원회는 위 당사자 간 공동교섭대표단 구성 결정 신청사건에 대하여 심리하고 주문과 같이 결정한다. 주문: 이 사건 공동교섭대표단의 구성결정 인원은 A노동조합은 4명, B노동조합은 3명, C노동조합은 2명, D노동조합은 1명 등 모두 10명으로 한다.”

마. 공동교섭대표단 구성 이의 결정권

공동교섭대표단 구성 이의 결정권은 당해 노동위원회의 공동교섭대표단 구성 결정이 완료되었음에도 불구하고 조합원 수 및 비율에 대하여 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노동조합 중 일부 또는 전부가 이의를 제기한 경우, ‘과반수 노동조합에 대한 이의신청 사건 조사에 준하여 조사’하고 당해 노동위원회가 내린 공동교섭대표단 구성 결정에 대해 다시 확인하여 결정하는 권한을 의미한다.

여기서 ‘과반수 노동조합에 대한 이의신청 사건 조사에 준하여 조사’한다는 의미는, 노동위원회가 공동교섭대표단 구성 이의신청에 대한 결정을 위해 ① 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합과 사용자에게 통지하고, ② 조합원 명부(조합원 서명 또는 날인이 있는 것으로 한정한다) 또는 노동조합 가입원서·조합비 납부 증명서·노동조합 규약 사본·단체협약 사본·그 밖에 해당 노동조합의 조합원임을 증명할 수 있는 서류 등을 노동조합에게 제출 요구하며, ③ 근로자 명부·조합비를 임금에서 공제하는 경우에 공제대상 근로자 명단과 해당 노동조합의 명칭·단체협약이 있는 경우에는 단체협약 사본·그 밖에 해당 교섭단위에 소속된 근로자임을 증명할 수 있는 서류 등을 사용자에게 제출 요구한다는 것이다. 물론 출석 조사·현장 방문조사 등도 가능하다. 이때 조합원 수를 확인하는 경우의 기준일은 교섭요구 노동조합을 확정공고한 날

로 한다. 2개 이상의 노동조합에 가입한 조합원에 대한 조합원 수 산정방법과 서류 제출 요구 등 조사에 따르지 아니한 경우의 처리기준 등은 앞에서 설명¹¹⁾한 바와 같다.

이와 같은 과정을 통해 노동위원회는 공동교섭대표단 구성 결정에 대한 이의신청 사건을 처리하게 된다. 여기서 유의해야 할 점은 공동교섭대표단 구성 결정에 대한 이의신청은 조합원 수 및 비율에 대한 이의신청으로 재심절차가 아니라는 점이다. 따라서 조합원 수 및 비율에 대하여 이의가 있는 노동조합은 기왕에 공동교섭대표단 구성 결정 신청을 한 지방노동위원회에 다시 이의신청서를 제출해야 한다는 것이 특징이다. 또한 이의신청 기한 만료일이 없다는 점이다. 그러나 노동조합 및 노동관계조정법에서 교섭창구 단일화 절차를 노동위원회의 전속적 권한으로 규정한 취지가 권리관계 존부에 관한 불확실성을 신속하게 확정할 필요에 의해 만들어진 것이고, 자율적 공동교섭대표단 구성 기한이 5일 내지 10일¹²⁾인 것을 감안하여 공동교섭대표단 구성 결정 이후 10일 이내로 보는 것이 신의칙에 맞는 해석이라 생각한다.

노동위원회는 공동교섭대표단 구성 결정에 대한 이의신청 사건에 대해 인정을 할 경우는 기존 ‘공동교섭대표단 구성 결정’에 대해 수정하여 결정하게 된다. 결정문을 예시하면 다음과 같다. “노동위원회는 위 당사자 간 공동교섭대표단 구성 결정에 대한 이의신청 사건에 대하여 심리하고 주문과 같이 결정한다. 주문: 위 당사자 간 공동교섭대표단 구성 결정에 대한 이의신청을 인정한다. 이 사건 공동교섭대표단의 구성결정 인원은 A노동조합은 4명, B노동조합은 2명, C노동조합은 3명, D노동조합은 1명 등 모두 10명으로 한다.”

바. 소 결

지금까지 창구 단일화 절차 과정에 있어서 노동위원회의 다섯 가지 권한에 대하여 살펴보았다. 그리고 창구 단일화 절차 과정이 ‘先자율 後노동위원회 결정’ 방식을 채택하고 있으며, 노동위원회 결정은 신속하고 공정해야 함을 전제로 노동위원회의 권한과 관련된 모든 절차가 10일 이내에 완료되도록 하고 있

11) 이 논문 II.1.다. 참조

12) 령 제14조의8 제1항은 자율적 공동교섭대표단 구성 기한을 두 가지로 규정하고 있다.

다는 점도 분명하다.

그런데 위와 같은 다섯 가지 노동위원회 명령·결정이 위법·월권인 경우에 한해 중앙노동위원회에 재심청구가 가능하도록 하고 있다¹³⁾. 여기에는 빠른 시일 내 권리관계의 내용을 확정시켜 줌으로써 법적 안정성을 기하려는 입법자의 의도가 깔려 있음을 알 수가 있다.

2. 교섭단위 분리 결정권

교섭창구 단일화 절차 과정에 있어서 노동위원회에 다섯 가지 권한이 있었다. 그런데 노동위원회는 하나의 사업 또는 사업장 내에서 교섭단위 분리를 인정할 수 있는 권한을 가진다. 즉 교섭단위 분리 결정권이 그것이다.

여기서 교섭단위란 교섭대표노동조합을 결정하는 단위를 말하며, 하나의 사업 또는 사업장을 원칙으로 한다. 다만, 하나의 사업 또는 사업장에서 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 노동위원회가 전속적으로 결정할 수 있는데, 이러한 노동위원회의 권한도 노동위원회 직권으로 결정하는 것이 아닌 당사자 일방 또는 양쪽의 신청에 의한 신청주의에 입각하여 결정한다는 점이 특징이다.

이와 같이 교섭단위 분리 결정권은 노동위원회가 하나의 사업 또는 사업장에서 ① 현격한 근로조건 차이, ② 고용형태, ③ 교섭관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우에 사건 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하는 결정권한을 말한다. 교섭단위 분리 결정권은 창구 단일화를 위한 전제로서 교섭단위를 확정하는 데 필요한 절차이면서, 경우에 따라서는 교섭단위 분리를 인정하는 권한이다. 따라서 노동위원회의 교섭단위 분리 결정권은 신중하게 행사될 필요가 있다. 노동위원회가 교섭단위 분리를 결정한 경우에는 분리된 각각의 교섭단위 내에서 창구 단일화 절차에 따라 교섭대표노조를 결정하는 절차를 진행해야 한다.

우선 교섭단위 분리 신청권자는 노동조합뿐만 아니라 사용자도 가능하고, 둘 이상의 노동조합이 공동으로 신청하는 것도 허용된다. 교섭단위 분리 신청을 받은 노동위원회는 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합과 사용자에게 그

13) 노조법 제29조의2 제7항 참조

내용을 통지하게 되며, 그 노동조합과 사용자는 노동위원회가 지정하는 기간까지 의견을 제출할 수 있다.

교섭단위 분리 신청서를 제출한 신청인은 신청서를 노동위원회에 제출할 때 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭관행 등 교섭단위를 분리할 필요가 있다는 사실을 증명할 수 있는 자료를 첨부해야 한다.

교섭단위 분리 결정은 교섭대표노동조합 결정의 선행절차에 해당하므로 양 절차가 중복되는 경우 교섭단위 분리 여부에 따라 교섭대표노동조합이 달라지는 등 혼란이 예상되어 노동조합 및 노동관계조정법 시행령 제14조의11 제1항은 다음의 시기에 신청하도록 규정하고 있다.

즉, ① 교섭창구 단일화 절차 중 첫 번째 절차인 교섭요구 사실공고를 사용자가 하기 전, ② 교섭창구 단일화 절차에 따라 교섭대표노동조합이 결정된 날 이후 등이다.

이론적으로는 교섭창구 단일화 절차 진행 중인 기간만 제외하면 교섭창구 단일화 절차 전과 후가 모두 가능하다. 그러나 실제로는 노동위원회의 교섭단위 분리 결정기간이 30일을 감안하면, 최소한 단체협약 유효기간 만료일 4개월 전에 교섭단위 분리 결정 신청을 하는 것이 현실적인 방법이라 생각된다.

이와 같이 사업 또는 사업장 관할 노동위원회의 교섭단위 분리 결정 이전에 노동조합이 사용자에게 교섭을 요구한 때에는 노동위원회 결정이 있을 때까지 교섭창구 단일화 절차의 진행이 정지된다¹⁴⁾. 따라서 사용자는 노동위원회의 결정이 있을 때까지 교섭요구 사실공고 등 교섭창구 단일화를 위한 후속 절차를 진행해서는 아니 되며, 노동위원회의 교섭단위 분리 결정 이후에 교섭요구 사실에 대한 공고 등 교섭창구 단일화 절차를 진행하여야 한다.

노동위원회는 노동조합과 사용자가 제출한 자료 등을 토대로 교섭단위 분리 결정 신청을 받은 날부터 30일 이내에 교섭단위 분리 결정을 하고, 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합과 사용자에게 통지해야 한다¹⁵⁾.

노동위원회는 교섭단위 분리 결정을 할 때에는 원칙적으로 당사자가 신청한 내용의 인용 여부를 결정하되, 신청한 내용이 다른 노동조합 등의 교섭단위에

14) 령 제14조의11 제5항.

15) 령 제14조의11 제3항.

영향을 미치는 경우에는 당사자가 신청한 내용에 반드시 기속되어 결정해야 하는 것은 아니다. 노조법상 교섭단위 분리 결정권은 노동위원회의 전속적 권한 이면서도 판단에 있어 재량적 권한을 부여하고 있다. 그래서 노조법 제29조의3 제2항은 “……교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는……교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있다”고 규정하고 있는 것이다. 따라서 교섭단위를 2개로 분리해 달라고 신청하더라도 노동위원회가 3개로 분리 결정하거나 분리를 인정하지 않을 수 있다.

노동위원회는 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭관행 등을 종합적으로 고려하여 교섭단위 분리를 결정하게 되는데, 우리나라의 경우는 사용자의 동의에 의한 개별 교섭을 허용하고 있으므로 교섭단위 분리 기준은 노사 당사자의 의견 등 주관적인 요소는 배제하고 현격한 근로조건의 차이 등 객관적인 요소와 교섭단위 분리 필요성 등을 동시에 고려해야 한다.

노동위원회는 교섭단위 분리 신청 사건이 다음과 같은 사유에 해당된다고 판단되는 경우 각하한다. 즉, ① 교섭단위 분리 결정 신청 시기¹⁶⁾를 벗어난 시기에 신청한 경우, ② 교섭단위 분리 결정 신청자가 해당 사업 또는 사업장 소속이 아닌 경우¹⁷⁾, ③ 하나의 노조 또는 복수의 노조가 하나의 사업 또는 사업장을 벗어나 다수의 사용자를 포함하여 교섭단위 분리 결정을 신청한 경우, ④ 노동위원회의 2회 보정 요구에도 불응한 경우 등이 각하 사유에 해당한다.

노동위원회의 교섭단위 분리 결정에 대한 불복 절차는 중재재정의 불복 절차에 관한 규정(노조법 제69조)을 준용하도록 규정¹⁸⁾하고 있다. 따라서 노동위원회 결정이 위법·월권인 경우에 한해 중앙노동위원회에 재심청구를 할 수 있다. 노동위원회의 교섭단위 분리 결정이 위법·월권이 아니면 중앙노동위원회는 재심청구가 들어오더라도 각하 판정을 하게 된다. 이는 위법·월권이 아닌 한 해당 노동위원회로 하여금 사실상 교섭단위 분리 결정의 최종적인 권한을 부여한 것으로 볼 수 있다. 또한 노사 간, 노노 간 교섭단위와 관련된 분쟁을

16) 신청 시기는 사용자의 교섭요구 사실공고 전, 또는 교섭대표노조 결정 이후에 신청이 가능하다.

17) 예를 들면 해당 사용자와 사용종속관계가 없는 근로자들만으로 구성된 노동조합이 교섭단위 분리 결정 신청을 한 경우를 말한다.

18) 노조법 제29조의3 제3항 참조.

빠른 시일 내 해소시켜 교섭절차 비용을 줄이고 효율적인 단체교섭을 진행하려는 입법 취지로 보인다. 노동위원회의 교섭단위 분리 결정에 대한 효력은 중재재정의 효력(노조법 제70조 제2항)을 준용하므로 노동위원회의 결정이 확정된 판결에 의하여 취소되기 전까지는 노동위원회가 결정한 교섭단위별로 교섭창구 단일화 절차를 진행¹⁹⁾하여야 한다.

여기서 교섭단위 분리 결정이 되면 근로시간면제 한도도 바뀌는 것인가가 문제된다. 근로시간면제 한도는 해당 사업 또는 사업장의 전체 조합원 수를 기준으로 적용²⁰⁾되므로 교섭단위 분리와 관계없이 하나의 사업 또는 사업장의 전체 조합원 규모에 따라 적용하면 된다.

3. 교섭창구 단일화로 인한 차별피해구제권

교섭창구 단일화로 인한 차별피해구제권이란 노동위원회가 교섭창구 단일화로 인해 교섭과정, 단체협약 운영과정에서 합리적 이유 없이 차별받았다고 주장하는 노동조합이 교섭대표노동조합이나 사용자를 상대로 한 차별시정신청에 대해 해당 당사자에게 공정대표의무 위반으로 시정명령을 발하는 권한을 말한다.

여기서 공정대표의무란 교섭대표노동조합과 사용자가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합과 조합원의 이익을 합리적인 이유 없이 차별하지 않고 공정하게 대표하여야 할 의무를 말한다.

교섭대표노동조합은 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합과 조합원을 대표하여 사용자와 단체협약을 체결할 권한을 가지며, 다른 노동조합은 교섭대표노동조합을 통하여 간접적으로 단체교섭권을 행사하므로 교섭창구 단일화를 할 경우에는 그 취지상 교섭대표노동조합이 공정대표의무를 부담한다. 이에 따라 노동조합 및 노동관계조정법 제29조의4는 교섭대표노동조합에게 명

19) 노동위원회의 교섭단위 분리 결정 통보를 받은 노동조합은 각각의 교섭단위별로 교섭대표노동조합의 결정 절차를 진행하여야 한다. 분리된 교섭단위 내에 하나의 단체협약이 있는 경우에는 단체협약 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 교섭을 요구할 수 있다. 또한 교섭단위별로 복수의 단체협약이 있는 경우에는 노동조합은 교섭단위 분리 결정 이후 먼저 도래하는 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다.

20) 노조법 제24조 제4항 참조

시적으로 공정대표의무를 부과²¹⁾하고 있다. 동시에 같은 법에서는 사용자가 교섭대표노동조합의 차별적 행위에 동조하는 경우 등을 감안하여 사용자²²⁾에게도 합리적 이유 없이 노동조합 간에 차별을 하지 말아야 할 의무를 부담시키고 있다²³⁾.

교섭대표노동조합은 공정대표의무의 내용으로 교섭 및 단체협약 등을 불평부당하게 체결하지 않아야 할 의무를 부담한다. 그 외 고충처리, 단체협약의 적용, 조합활동 등에 있어서도 합리적 이유 없이 차별²⁴⁾해서는 아니 된다. 합리적 이유는 ‘자의적이지 않아야 함’, ‘불성실하지 않아야 함’ 등을 의미하며, 합리적 이유²⁵⁾ 여부에 대한 판단은 구체적인 사실관계에 따라 개별적으로 판단해야 한다.

이와 같이 불공정한 교섭과 협약 체결로 인해 권리를 침해받았거나 합리적 이유 없이 차별을 받는 등 교섭대표노동조합이 공정대표의무를 위반한 경우 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합은 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 교섭창구 단일화 절차에 참여하지 않은 노동조합이나 개별 조합원²⁶⁾은 노동위원회에 시정신청을 할 수 없다. 또한 시정신청 기간은 단체협약의 내용이 공정대표의무 위반인 경우에는 단체협약 체결일로부터 3개월 이내이며, 공정대표의무 위반인 차별의 행위가 단체협약의 내용과 다른 경우에는

-
- 21) 미국의 경우 공정대표의무는 전국노동관계법(NLRA)에 명시되어 있지는 않으나, 판례는 교섭창구 단일화 제도와 표리일체의 관계에 있다고 일관되게 인정한다.
 - 22) 공정대표의무의 개념상 교섭대표노동조합이 부담 주체이지만, 사안에 따라 사용자도 공정대표의무를 위반할 수 있기 때문에 노동조합 및 노동관계조정법에서 사용자도 공정대표의무를 부담하도록 하고 있다.
 - 23) 노조법 제29조의4 제1항 참조.
 - 24) 합리적 이유가 있는 차별인 경우에는 그 효력을 인정한다.
 - 25) 헌법재판소에서는 평등권 침해 여부에 대한 차별심사 시에 ‘자의적’, ‘정당한 사유’ 등으로 표현하면서 “차별을 합리화할 정당한 목적과 합리적 근거가 있어야 한다”고 판시하고 있다. 즉, “헌법 제11조 제1항이 규정하고 있는 평등의 원칙은 ‘본질적으로 같은 것을 같게, 다른 것은 다르게’ 취급해야 한다는 것을 의미한다. 그러나 이는 일체의 차별적 대우를 부정하는 절대적 평등을 의미하는 것이 아니라 법의 적용이나 입법에 있어서 합리적인 조건에 의한 차별을 하여서는 아니 된다는 상대적·실질적 평등을 뜻하며, 합리적 근거 없이 차별하는 경우에 한하여 평등의 원칙에 위반될 뿐이다(헌재 1989.5.24. 결정, 89헌가37)”라고 하고 있다. 또한 “평등의 원칙은 일체의 차별적 대우를 부정하는 절대적 평등을 의미하는 것이 아니라 입법과 법의 적용에 있어서 합리적 근거 없는 차별을 하여서는 아니 된다는 상대적 평등을 뜻하고 따라서 합리적 근거 있는 차별 내지 불평등은 평등의 원칙에 반하는 것이 아니다(헌재 1994.2.24. 결정, 92헌바43)”라고 한다.
 - 26) 개별 조합원의 경우에는 소속 노동조합을 통하여 시정신청을 할 수 있다.

그 차별의 행위가 있는 날로부터 3개월 이내²⁷⁾다.

노동위원회는 노동조합으로부터 공정대표의무 위반에 대한 시정신청을 받은 경우 지체 없이 필요한 조사와 관계 당사자에 대한 심문을 하여야 한다. 심문을 할 때에는 관계 당사자의 신청이나 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있고, 관계 당사자에게 증거의 제출과 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다²⁸⁾.

노동위원회는 시정신청을 받은 날로부터 60일 이내에 명령·결정을 하여야 한다. 즉, 공정대표의무에 위반된다고 인정하는 경우 관계 당사자에게 불합리한 차별의 시정에 필요한 조치를 명령하고, 공정대표의무를 위반하지 않는다고 인정하는 경우에는 기각 결정을 하여야 한다²⁹⁾. 명령·결정은 서면으로 하여야 하며, 교섭대표노동조합, 사용자 및 그 시정을 신청한 노동조합에게 각각 통지해야 한다³⁰⁾.

공정대표의무 위반에 대한 시정명령은 불합리한 차별의 시정에 필요한 내용³¹⁾을 포함하여야 한다. 교섭대표노동조합 또는 사용자가 확정된 시정명령을 이행하지 않은 경우에는 각각의 책임범위에 따라 벌칙이 부과된다.

노동위원회의 시정명령 또는 기각결정에 대한 불복절차 및 벌칙규정에 대해서는 부당노동행위 구제명령에 대한 불복절차 및 벌칙규정(노조법 제85조, 제86조, 제89조 제2호)을 준용³²⁾한다. 따라서 불복 사유가 노동위원회 명령·결

27) 노조법 제29조의4 제2항 참조.

28) 령 제14조의12 참조.

29) 노조법 제29조의4 제3항 참조.

30) 령 제14조의12 제5항 참조.

31) 노조법 제29조의4 제3항은 ‘그 시정에 필요한 명령’이라고 되어 있고 ‘그 시정에 필요한 명령’의 범위를 어디까지로 할 것인가에 대한 규정은 없다. 따라서 ‘그 시정에 필요한 명령’의 범위는 위법 월권이 아닌 한, 노동위원회가 사안에 따라 판단하면 된다고 해석된다.

32) 부당노동행위 구제명령에 대한 불복절차 및 벌칙규정이 준용되므로 지방노동위원회의 시정명령 또는 기각결정에 대해 이의가 있는 때에는 그 명령서 또는 결정서를 송달받은 날로부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있으며, 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 이의가 있는 때에는 그 재심판정서를 송달받은 날로부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다. 노동위원회의 시정명령·기각결정 또는 재심판정은 중앙노동위원회에의 재심신청이나 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 않으므로 관계 당사자는 이에 따라야 한다. 중앙노동위원회에의 재심신청 기간이나 행정소송 제기 기간에 재심신청이나 행정소송을 제기하지 않은 경우에는 노동위원회의 시정명령·기각

정이 위법·월권에 의한 경우로 제한되는 것이 아니라는 점에 유의해야 하며, 노동위원회 명령·결정이 부당하다고 생각되는 경우에도 불복이 가능하다. 이는 노동위원회의 차별시정 사건 절차와 유사한 판단 구조를 가지고 있기 때문이라고 생각된다.

Ⅲ. 결 어

지금까지 복수노조 시대의 창구 단일화 절차에 있어서 노동위원회의 법적 권한에 대해 살펴보았다. 즉, 노동위원회는 ① 교섭창구 단일화 절차에 관한 심판권, ② 교섭단위 분리 결정권, ③ 교섭창구 단일화로 인한 차별피해구제권 등을 법적으로 부여받은 것이다.

그러나 ③의 차별피해구제권에 대한 불복절차와는 달리 ①, ②와 같은 노동위원회 명령·결정권은 불복절차가 위법·월권에 한정되어 있다는 점에 유의하여야 한다. 위와 같은 입법 태도는 복수노조 시대의 창구 단일화 절차와 관련하여 해당 노동위원회에게 사실상 최종적인 판단 권한을 부여한 것으로 생각되며, 빠른 시일 내 권리관계의 존부를 확정시켜 줌으로써 법적 안정성을 기하고 교섭절차 비용을 줄여 효율적인 단체교섭을 진행시키려는 취지로 보인다.

또 다른 한편으로, 노동조합 및 노동관계조정법상 창구 단일화 절차와 관련하여 노동위원회에 진속적 권한을 부여한 의미는 노동위원회에게 신속하고 공정한 결정으로 사업 또는 사업장 내 단체교섭 질서가 유지될 수 있도록 노력해야 하는 책무도 부여하고 있음을 명심해야 한다.

결정 또는 재심판정은 확정된다. 확정된 시정명령을 불이행할 경우 3년 이하의 징역이나 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정되어 있다.

A Study on the Legal Authorities of Labor Relations Commission in Designating a Bargaining Representative among Multiple Unions at Enterprise Level

Eui-Sung Jang

Starting from July 1st 2011, multiple unionism at enterprise level is permitted, which has been postponed for 14 years since 1997. This reform makes Labor Relations Commission's legal authority firmer. The new Trade Union and Labor Relations Adjustment Act(TULRAA) provides Labor Relations Commission with seven authorities, The Commission ① shall take a decision on the union's request for redressing the public notice on the trade union's bargaining request, if an employer gives false notice or fails to give the public notice; ② shall take a decision on the union's request for redressing the public notice of confirmation of trade union's bargaining request, if the notice fails to deliver the facts; ③ shall determine the majority trade union as a bargaining representative union; ④ shall determine the joint bargaining representative team; ⑤ shall take a decision on the request for redressing the determination of the joint bargaining representative team; ⑥ shall give a notification of the request for division of bargaining unit; ⑦ shall issue an order with regard to a request to redress the violation of the duty of fair representation. The former 5 authorities (from ① to ⑤) are based on the role of Labor Relations Commission which can judge issues among the unions involved. The 6th authority gives the Commission to decide the division of bargaining unit within an enterprise or a workplace. The last one is related with the remedy for the damage (or unreasonable discrimination) during the process of unifying the bargaining channel. As the multiple unionism is implementing throughout industries, the Labor Relations Commission is endowed with legal authority to become a key player.

Keywords : multiple unionism, designation of a bargaining representative union, legal authorities of Labor Relations Commission, division of bargaining unit, duty of fair representation

