

# 복수노조 공동교섭대표단 구성 및 운영 관련 쟁점

이 성 희\*

## ◆ 복수노조 설립시 단체교섭 관련 쟁점 유형

7월 1일부터 시행되는 복수노조 제도하에서는 하나의 교섭단위 내에 복수노조가 존재할 경우 단체교섭은 복수노조간 교섭창구를 단일화하여 교섭하는 것을 원칙으로 하고 있다. 다른 한편으로 자율적 교섭창구 단일화 기간 동안 노사가 동의할 경우 개별교섭을 할 수 있도록 하고 있다. 다시 말해 복수노조 존재시에 교섭방법은 교섭창구 단일화, 개별교섭 두 가지 방식이 존재할 수 있다는 것이다.

이러한 복수노조하에서의 단체교섭 시행과정에서 다양한 쟁점이 제기될 가능성이 있다. 이를 유형별로 본다면 교섭창구 단일화를 둘러싼 쟁점, 교섭창구 단일화 절차에 의해 구성된 교섭대표단의 운영과 관련한 쟁점, 개별교섭의 합의 및 이행과 관련된 쟁점 등 크게 세 가지 유형으로 분류할 수 있을 것이다.

실제 이러한 유형의 쟁점이 어떤 양상으로 얼마나 많이 나타날 것인지는 실제 복수노조의 설립빈도, 신설노조의 조직범위 및 규모, 사용자 및 기존 노조와의 관계 등 다양한 변수에 따라 달라질 수 있다.

이에 먼저 복수노조 법시행에 따른 복수노조 설립 및 단체교섭 양상에 대한 실태조사 결과를 살펴보면 다음과 같다.

## ◆ 복수노조 설립시 단체교섭 방법 및 교섭대표단 구성 전망

### (1) 복수노조 설립시 과반수 노조의 존재 가능성

복수노조가 존재할 경우 교섭창구 단일화와 관련하여 조합원 과반수 노조의 존재 여부는 중요한 변수이다. 복수노조 존재시 교섭대표단 구성은 일차적으로 노사자율로 교섭대

\* 한국노동연구원 연구위원(musedori@kli.re.kr).

표단을 구성하되, 자율적인 교섭대표단 구성이 안될 경우 과반수 노조가 교섭대표노조가 될 수 있기 때문이다.

필자가 2010년 노사 당사자를 대상으로 한 복수노조 법시행 효과 실태조사<sup>1)</sup>를 한 결과에 따르면, 복수노조 설립시 과반수 노조가 존재할 가능성은 85.9%로 나타났다. 또 한편으로 소수 노조가 난립하는 경우도 14%나 되는 것으로 나타났다. 이는 다수의 복수노조 사업장에서는 과반수 노조의 존재로 과반수 노조 중심의 교섭창구 단일화가 이뤄질 수 있지만, 일부 복수노조 사업장에서는 교섭대표 구성 및 운영에서 노-노간 갈등으로 인해 노사관계 불안정 요인이 나타날 수 있음을 보여주고 있다.

## (2) 복수노조 설립시 단체교섭 방식

앞서 실태조사 결과에서는 복수노조 설립시 단체교섭에서 교섭방식을 둘러싼 노사의 갈등수위도 상당히 높을 것으로 조사되었다. 먼저 노사 양측의 교섭방식에 대한 선호도 차이를 보면, 노동조합측은 개별교섭을 통해서 복수노조들 모두가 교섭권을 인정받을 것을 희망하는 경우가 많고(61.4%), 사용자측의 경우 교섭창구 단일화를 선호하는 경우가 대부분(90.4%)이었다. 다시 말해 복수노조가 존재할 경우 교섭창구를 단일화할 것인지, 복수노조들과 개별교섭을 할 것인지를 두고 노사갈등이 많이 발생할 수 있다는 것이다.

실태조사 결과 최종적으로 어떠한 교섭방식으로 결론이 날 것인지를 보면, 기업단위 교섭창구 단일화 방식이 84.8%로 가장 많은 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 이는 복수노조 설립시 노사간에 교섭창구 단일화와 복수 교섭단위의 선택을 놓고 갈등을 겪겠지만 그래도 대부분은 교섭창구 단일화를 하는 쪽으로 결론이 날 가능성이 크다는 것을 말해주고 있다.

또 하나 주목할 것은 복수노조별로 개별교섭을 할 것이라는 응답도 13.9%나 된다는 점이다. 이는 복수노조 존재시에 사용자측의 개별교섭 합의를 둘러싸고 노사, 노-노갈등이 발생할 가능성이 있음을 보여주고 있다. 사용자측이 복수노조들과 개별교섭에 합의하는 경우는 사용자측에 우호적인 소수 노조의 교섭권을 인정해 주려 하거나, 다수 노조의 압박에 밀려 개별교섭에 합의하는 경우가 많을 수 있기 때문이다. 실태조사 결과는 이러한 갈등을 통해 교섭창구 단일화가 아니라 복수 교섭단위로 교섭을 하는 것으로 결론이 나는 경우도 나타날 수 있음을 말해주고 있다.

이렇게 사용자가 개별교섭에 동의하여 개별교섭이 이뤄질 경우가 10%를 넘는 수준이 될 경우 노사관계에서는 사업 또는 사업장단위로 복수 교섭창구로 교섭을 하는 것이 또 하나의 관행으로 자리잡을 가능성이 있을 것으로 예상되고 있다.

1) 이성희 외(2011), 『복수노조 및 전임자 실태와 정책과제』, 한국노동연구원.

이렇게 사용자 동의로 복수노조간 개별교섭 형식의 복수 교섭단위 관행이 형성될 경우 기업내 임금 근로조건의 중층화 가능성, 교섭단위간 합의내용 차이 및 합의사항 이행방식 차이 등을 둘러싼 노사갈등 및 부당노동행위 분쟁, 개별교섭 진행 후 교섭창구 단일화를 하려 할 경우의 단일화 방법과 절차 등 다양한 분쟁이 발생할 가능성이 있다.

### (3) 교섭창구 단일화할 경우 교섭대표단 구성 방식

복수노조 존재시 교섭창구 단일화를 할 경우 교섭대표단 구성방식을 보면, 과반수 노조를 중심으로 한 대표노조 교섭단 구성이 55.0%, 복수노조간 공동으로 교섭대표단 구성(비례대표+공동대표)이 45.0%로 나타나고 있다. 앞서 조사에서 복수노조 설립시 대부분인 86% 정도가 과반수 노조가 존재할 것이라는 전망과 달리 과반수 노조가 교섭대표노조로 나서는 것은 55%밖에 되지 않는 것은 과반수 노조가 존재해도 교섭대표단 구성에서는 소수 노조가 교섭단에 참여하는 경우가 상당히 많을 수 있다는 것을 말해주고 있다. 이는 과반수 노조가 존재해도 과반수 노조만으로 교섭대표단을 구성할 경우 소수 노조는 교섭 진행과정에서 교섭대표노조를 계속 비판하는 방식으로 역할을 할 가능성이 있고, 과반수 노조에서 이를 우려해서 교섭대표단 구성에 소수노조 대표도 일부 참여시키는 경우가 상대적으로 많이 나타날 수 있음을 말해주고 있다. 과반수 노조로서는 이렇게 교섭대표단에 소수노조 대표를 참여시킴으로써 내부 비판을 잠재우고, 공동책임을 지는 방향으로 교섭대표단을 구성하고 운영할 가능성이 있다는 것이다.

이렇게 과반수 노조가 존재하는 경우에도 소수 노조를 교섭대표단 구성에 참여시킬 경우, 교섭과정에서 의견 수렴을 하는 데는 장점이 있지만 최종 의사결정과정에서 소수 노조의 비토권 행사 등과 같은 노-노갈등으로 교섭타결이 난항을 겪는 사례도 나타날 수 있을 것으로 전망되고 있다.

### (4) 교섭창구 단일화 관련 분쟁 쟁점

복수노조 존재시 교섭창구 단일화 과정에서 어떠한 쟁점이 분쟁대상이 될 것인지를 보면, 교섭창구 단일화 방법이 64.6%로 가장 많고, 교섭단위 설정문제가 26.2%, 조합원수 확인 문제가 9.2%를 차지하는 것으로 나타났다.

이는 복수노조 존재시 교섭창구 단일화 과정에서 교섭창구 단일화 방식이 가장 큰 쟁점이 될 가능성이 크다는 것을 말해주고 있다. 이밖에도 교섭단위 설정문제가 쟁점이 될 것이라는 사업장도 상당히 높은 비중으로 나타나고 있는 것은 복수노조 설립시 교섭단위 설정문제가 노사간에 상당한 분쟁 쟁점이 될 수 있음을 말해주고 있다.

## ◆ 복수노조 존재시 단체교섭 대표단 구성 관련 쟁점

### (1) 교섭창구 단일화 과정에서 교섭단 구성과 관련한 노-노분쟁

실태조사에서는 복수노조 설립시 교섭창구 단일화와 관련하여 과반수 노조의 존재와 무관하게 공동 또는 비례대표교섭단을 구성할 가능성이 45%나 되는 것으로 조사되었다. 이는 복수노조간 공동으로 교섭대표단을 구성할 가능성이 크다는 것을 말해주고 있다.

#### 〈교섭위원 배분을 둘러싼 노-노갈등〉

복수노조간 공동교섭대표단 구성시, 교섭위원 배분을 어떻게 할 것인가를 놓고 다양한 분쟁이 발생할 가능성이 크다. 과반수 노조가 존재하는 경우 교섭위원 다수를 과반수 노조가 차지하는 것을 원할 수 있고, 소수 노조의 경우 조합원수와 무관하게 일정 수의 교섭위원 배정을 요구할 가능성이 있다. 이러한 교섭위원 배분문제를 둘러싼 노-노갈등이 발생할 가능성이 크다는 것이다.

#### 〈교섭위원 수를 둘러싼 노-노, 노-사갈등〉

복수노조간 공동교섭대표단 구성시 교섭위원 수를 몇 명으로 할 것이냐의 문제도 노-노, 노-사간 쟁점이 될 수 있다. 복수노조들 간에는 비례의 원칙을 적용하려 하겠지만 소수 노조는 교섭위원 수를 더 많이 확보하려 할 것이기 때문에 복수노조들 간의 줄다리기 과정에서 교섭위원 수를 늘리는 쪽으로 결론이 날 가능성이 크다. 이 경우 사용자측은 교섭위원 수를 줄이도록 요구할 가능성이 있기 때문에 노-사간에는 교섭위원 수를 둘러싼 갈등이 발생할 수도 있다.

또한 공동대표단 구성과정에서 과반수 노조가 없는 경우는 노동위원회에서 조합원 수를 고려하여 교섭대표단을 구성하도록 판단하게 되어 있는 바, 조합원 수 비례를 어떻게 반영할 것이냐가 쟁점이 될 가능성이 있다. 교섭대표단을 조합원수 비례에 정확하게 맞추기 위해서는 교섭대표 수를 많이 뒤야 하는데, 전체 조합원수가 얼마 되지 않는 경우 교섭대표단 수를 많이 하기 어렵고, 이 경우 교섭대표단 수의 배정 기준이 쟁점이 될 수 있다는 것이다.

### (2) 공동비례대표 교섭대표단 구성 후 교섭단 내의 최종 의사결정 관련 노-노분쟁

실태조사에서는 복수노조 설립시 교섭창구 단일화와 관련하여 과반수 노조의 존재와 무관하게 소수 노조의 대표를 교섭대표단에 참여시킬 가능성이 상당히 있는 것으로 조사

되었다.

이렇게 소수 노조를 교섭대표에 포함시킬 경우, 소수 노조는 교섭대표단 참여를 통해서 자기발언권을 확실히 하기 위해 교섭대표단 내의 의사결정방식에 대해 다수결이 아니라 만장일치로 하거나, 소수노조 교섭대표의 거부권을 인정해 달라는 요구 등을 할 수 있다. 이러한 교섭대표노조 내부의 의결구조와 관련된 합의가 이뤄질 경우 실제 단체교섭에서는 교섭대표권 문제로 노사 교섭비용이 증가하거나, 교섭에서 잠정합의 후 교섭대표단 내 합의를 거쳐 협약을 체결하는 식의 교섭체결권 행사 등이 나타남으로써 교섭체결권과 관련된 분쟁이 발생할 가능성도 있다.

### (3) 개별교섭 노사합의를 둘러싼 쟁점

복수노조 설립 초기에는 개별교섭을 둘러싼 노사간의 힘겨루기가 나타날 가능성이 있다. 복수노조가 설립되면 일단 기존 노조든, 신설노조든 교섭권을 인정받으려 할 가능성이 크고, 이 과정에서 사용자의 개별교섭 동의를 둘러싼 노-노, 노-사갈등이 발생할 가능성이 크다는 것이다.

#### 〈사용자의 개별교섭 동의와 부당노동행위 분쟁〉

복수노조 존재시 사용자에게 우호적인 노조가 소수 노조일 경우, 사용자는 다수 노조를 견제하기 위하여 사용자측과 대화가 잘되는 소수 노조와 교섭을 하려 할 수 있다. 이렇게 사용자에게 우호적인 소수 노조와 개별교섭을 통해 사용자와 대립적인 다수 노조를 견제하려 할 경우, 다수 노조는 이를 부당노동행위로 문제 제기를 하거나, 사용자에게 개별교섭에 합의를 하지 말 것을 압박하는 식으로 나올 가능성도 있다. 물론 부당노동행위에 해당되는지 여부는 구체적인 노조활동에 대한 지배개입 의사 또는 노조활동을 이유로 한 불이익 처우의 존재가 입증돼야 하기 때문에 노동위원회는 사안별로 판단하게 될 것이다.

#### 〈소수 노조의 개별교섭 합의요구를 둘러싼 노사갈등〉

또 다른 측면에서 보면, 소수 노조측에서 사용자에게 개별교섭을 압박하는 경우도 나타날 수 있다. 소수 노조의 입장에서는 과반수 노조가 교섭대표단을 구성할 수 있기 때문에 교섭권을 확보하기 위해서 사용자에게 개별교섭을 합의하도록 압박하려 할 가능성도 있다. 물론 개별교섭을 요구하며 쟁의행위를 하는 것은 불법이지만 다양한 방식으로 사용자를 압박할 수도 있고, 이를 둘러싼 노사갈등도 발생할 수 있다는 것이다.

〈복수노조 법시행 전에 개별교섭 합의를 둘러싼 갈등〉

복수노조 시행 전에 노사간에 복수노조가 설립되더라도 기존 노조와는 개별교섭을 하기로 사전에 협약을 체결하거나, 기존 노조를 유일한 교섭대표로 인정할 것에 합의를 한 경우, 이 합의의 효력을 인정할 것인지를 놓고 노사갈등이 발생할 가능성이 있다.

현재 정부는 이러한 사전적인 개별교섭 합의는 신설노조의 교섭권 침해 가능성이 있다는 입장인 것으로 알려지고 있어 이를 둘러싼 갈등이 발생할 수도 있을 것으로 전망되고 있다.

◆ 복수노조 존재시 교섭대표단 운영과 관련된 쟁점

(1) 공동교섭대표단 구성 이후 교섭대표의 변경 문제

복수노조 존재시 단체교섭을 위해 공동대표단 구성했을 경우, 단체교섭을 진행하는 과정에서 교섭참여 노조들 간의 합의로 교섭대표를 변경할 수 있는지 여부도 쟁점이 될 수 있을 것으로 보인다.

공동교섭대표단을 구성하여 교섭을 진행하는 과정에서 교섭대표단에 참여하는 일부 노조가 자기 노조 소속 교섭위원의 교섭활동이나, 내부적인 이유로 교섭대표를 교체하려 할 경우 교섭위원 교체가 적법한지에 대한 논란이 발생할 수 있다는 것이다.

또한 공동교섭대표단을 구성하여 단체협약을 체결했을 경우, 이후 단체협약을 이행하는 과정에서 단체협약 유효기간 중에 일부 노조가 위원장 선거 등을 거쳐 교섭대표를 교체하였을 경우, 단체협약의 이행 및 해석과 관련된 쟁점에서 이렇게 교체된 교섭대표가 적법한 교섭대표로서 역할을 할 수 있는 것인지 등에 대한 쟁점도 나타날 수 있다. 또한 노조의 분할 또는 합병이 발생했을 경우 교섭대표단의 구성 변경이 가능한지 등에 대한 쟁점도 제기될 수 있을 것으로 예상되고 있다.

(2) 공동교섭대표단과의 교섭과정에서의 복수노조들과 실무교섭의 적법성

복수노조 존재시 단체교섭을 위해 공동대표단 구성하고 단체교섭을 진행하는 과정에서 교섭이 난항에 봉착하게 되면 사용자는 원활한 교섭진행을 위해서 개별노조들과 실무교섭을 추진하려 할 수도 있다. 특히 주요 쟁점에 대해 복수노조들 간에 이견이 커서 교섭이 진척되지 않을 경우 사용자는 교섭의 신속한 타결을 위해서 쟁점에 대해 의견접근이 쉬운 노조와, 어려운 노조별로 별도의 실무교섭을 통해서 의견접근을 시도하려 할 가능성이 있다.

이러한 공동교섭대표단의 활동기간 내에 개별노조와의 실무교섭을 둘러싸고 부당노동행위 해당 여부가 제기될 수도 있다. 교섭대표단에 참여하는 노조들 입장에서는 사용자의 개별교섭간 실무교섭이 복수노조간 분열을 유도하는 과정이 될 수 있기 때문에 지배개입의 부당노동행위로 문제 제기를 할 수 있다는 것이다.

실제 복수노조하의 단체교섭에서는 공동교섭대표단을 구성하여 단체교섭을 진행과정에서 사용자측에서 교섭의 진척을 위해 실무교섭을 추진할 가능성이 크기 때문에 이러한 개별노조와의 실무교섭을 둘러싼 부당노동행위 관련 갈등이 발생할 가능성이 있다는 것이다.

### (3) 공동교섭대표단 구성 이후 개별교섭으로의 전환문제

공동대표단 구성 이후 교섭참여노조들이 개별교섭으로 전환하기로 합의한 경우 개별교섭으로 전환할 수 있는 것인지도 쟁점이 될 수 있을 것이다. 공동교섭대표단을 구성하여 교섭을 진행하다가 복수노조들 간의 이견으로 교섭이 난항에 봉착할 경우, 복수노조들과 사용자들 간에는 개별교섭으로 전환하는 방식으로 해결을 하려 할 수도 있다. 이렇게 교섭창구 단일화 절차를 거친 공동교섭대표단이 활동 중에 교섭의 원활한 진행을 위해 개별교섭에 합의할 경우, 이것이 적법한 것인지에 대한 논쟁도 발생할 수 있다는 것이다. **KL**