

복수노조시대, 노동위원회 절차에 대한 새로운 해석론

김 동 옥*

◆ 서론 : 노동위원회 절차 해석의 중요성

법은 실체법이 먼저 발달하고 절차법이 뒤따라 발달하였다는 것이 일반적인 견해이다. 초기의 실체법은 구현절차에 대한 충분한 고민 없이 그 법에 의하여 금지되는 행위를 중심으로 발달하였지만, 실체법의 발달이 일정한 단계에 이르면 그 금지내용을 구현화할 수 있는 절차법의 발달이 필연적으로 뒤따르게 된다.

현행 노동위원회법은 노동위원회의 조직과 권한 등에 대해서는 비교적 자세히 규정하고 있으나, 심판절차 등에 대한 절차규정은 거의 담고 있지 않다. 다만 근로기준법, 노동조합 및 노동관계조정법 등 노동위원회가 담당하는 행정작용을 규정한 법률에서 절차에 대해 일부 규정하고 있을 뿐이다. 그리고 이러한 법률의 공백을 노동위원회법 제25조를 근거로 제정된 노동위원회 규칙이 보완하고 있다.

이러한 상황에서 복수노조 관련 노조법 규정이 2011. 7. 1.부터 시행됨에 따라 노동위원회는 기존의 부당해고 구제절차, 부당노동행위 구제절차 등의 절차와는 제도 본질적으로, 절차적으로 상당히 다른 다양한 유형의 사건을 처리하여야 하는 상황이 되었다. 이에 따라 노동위원회 절차의 안정성과 공정성을 담보하는 것이 더욱 필요하게 되었다고 할 것이다.¹⁾

노동위원회는 우리나라에서 사실상 유일한 노동분쟁 전문해결기관이다. 따라서 그 기능과 전문성에 대한 지속적인 도전에도 불구하고 우리나라 노동분쟁 해결에 있어서 노동위원회의 역할과 기능은 무시될 수가 없다. 복수노조 시대에는 이러한 노동위원회의 중요성은 더욱 강조될 것이다. 그러한 역할을 감당하기 위해서 노동위원회의 절차에 대한 재정비와 절차적 쟁점에 대한 검토가 필요하다.²⁾

* 고용노동부 노사관계법제과 사무관(roman17@naver.com).

1) 또한 복수노조 관련규정들이 대부분 절차규정으로 이루어져 있기 때문에 교섭창구 단일화 절차에 대한 해석론도 중요하게 다루어져야 할 것이다.

◆ 노동위원회 절차규정의 형식

현재 노동위원회 절차는 대부분의 근거를 노동위원회 규칙에 두고 운영되고 있다. 그런데 노동위원회 규칙의 성격에 대해서는 아직 견해가 정립되어 있지 않고, 그 법규성과 효력을 의심하는 견해도 존재한다.

노동위원회 절차가 노동위원회 규칙에 근거를 두고 운영되는 현재의 상황을 위법이라고 단정할 수는 없다. 노동위원회 규칙은 헌법에서 예정하고 있는 법규명령의 형식이 아니고 일종의 행정규칙의 형식을 취하고 있으나, 우리나라의 현행법 질서하에서는 위와 같이 법률에 의한 행정규칙에의 직접적인 위임이 존재하고 그 행정규칙에 국민의 권리의 무에 관계되는 사항이 규정되어 있는 경우가 상당히 많다. 이러한 법현상에 대해 헌법재판소는 일정한 요건과 기준하에 법률이 입법사항을 고시와 같은 행정규칙의 형식으로 위임하는 것이 헌법에 위반되지 아니한다는 취지의 판시를 한 바 있고³⁾, 대법원도 일정한 경우 이러한 행정규칙에 대하여 상위 법령과 결합하여 법규적인 효력을 가지는 소위 법령보충적 행정규칙이라는 개념을 인정하기 때문이다.⁴⁾

그러나 노동위원회 규칙의 법규성을 인정한다는 것이 노동위원회 절차를 법률에 규정하는 것이 불필요하다는 의미는 아니다. 우리 헌법은 제40조에서 국회입법의 원칙을 천명하면서, 다만 헌법 제75조, 제95조, 제108조, 제113조 제2항, 제114조 제6항에서 법률의 위임을 받아 발할 수 있는 법규명령으로 대통령령, 총리령과 부령, 대법원 규칙, 헌법재판소 규칙, 중앙선거관리위원회 규칙 등을 한정적으로 열거하고 있다. 그러므로 우리 헌법과 같이 법규명령의 형식이 헌법상 확정되어 있고 구체적으로 법규명령의 종류·발령주체·위임범위·요건 등에 관한 명시적인 규정이 있는 이상, 원칙적으로 법률로써 그와 다른 종류의 법규명령을 창설할 수 없고, 더구나 그러한 법규사항을 행정규칙에 위임하여서는 아니되는 것이 원칙적인 것이기 때문이다.

따라서 노동위원회법을 개정하거나, 노동위원회 절차법이라는 별도의 법률을 만들어 절차규정의 대부분을 법률의 형식으로 규정하는 것이 타당할 것이다.⁵⁾ 다만 현실적으로

2) 그간 연구자들 사이에서는 노동위원회에 대한 평가와 비판이 다양한 스펙트럼을 가지고 전개되어 왔다. 그러나 연구자들과 심지어 실무자들 사이에서도 관심의 대상이 되지 못했던 부분이 노동위원회의 절차이다. 노동법 학자들은 실체법적인 연구에 중점을 두고 노동절차법에 대해서는 그다지 관심을 두고 있지 않은 것으로 보인다. 한편 노동위원회 절차가 상당부분에 있어서 민사소송절차에 유사하나 민사소송절차 그 자체는 아니기 때문에 소송법 학자들의 관심의 영역에서도 제외되어 있다. 노동위원회 절차의 본질에 대해 말하자면 행정절차이기 때문에 행정법의 연구영역에는 포함되어야 한다. 그러나 행정법 학자들의 연구영역도 행정절차법이라고 하는 행정절차에 대한 일반법에 머무르고 있고, 노동위원회 절차와 같은 특수 행정절차에까지는 미치지 못하고 있다.

3) 현재 2004. 10. 28. 선고 99헌바91 결정; 2006. 12. 28. 선고 2005헌바59 결정 등

4) 대법원 1987. 9. 29. 선고 86누484 판결 등

는 그 규정의 내용 중 상당부분은 노동위원회 규칙의 내용이 원용되어야 할 것이다.

◆ 노동위원회 절차에 대한 시각의 유연성

노동위원회 규칙을 노동위원회법에 편입시킨다고 하여, 현재 노동위원회 규칙의 내용을 무비판적으로 수용하는 것은 바람직하지 않다. 노동위원회 규칙의 상당부분은 민사소송법의 규정을 그대로 차용하여 온 것인데, 노동위원회 절차와 민사소송절차는 외형상 비슷하기는 하지만, 행정절차와 사법절차라는 본질적인 차이가 있다. 따라서 노동위원회 절차를 운영하면서 노동위원회 규칙을 해석하다보면 상당히 많은 해석상 난점에 접하게 된다.⁶⁾

기존 부당해고구제절차, 부당노동행위구제절차는 법원의 판결절차를 원용하였고, 복수노조 관련 업무처리절차는 다시 부당해고구제, 부당노동행위구제절차를 모델로 하여 설계되었다. 이러한 이유로 하여, 현재 복수노조 업무처리절차는 법원의 변론절차와 유사하게 양당사자 대립구도를 취하고 있는 부당해고구제절차, 부당노동행위구제절차의 틀에서 벗어나지를 못하고 있다고 평가할 수 있다.

그러나 복수노조 관련 노동위원회 업무의 합법적·합목적적 처리를 위해서는 기존 절차에 기초한 사고의 틀을 깨뜨릴 필요가 있다. 해고를 법원에서 다투는 경우 법원은 해고를 다투는 근로자를 원고로 해고의 정당성을 주장하는 사용자를 피고로 하여 양당사자가 대립된 상태에서 제출하는 공격방어방법을 기초로 절차를 진행한다. 이러한 절차는 현재 심판절차의 원칙적인 형태를 이루고 있다. 그러나 이러한 틀을 너무 제한적으로 해석하여, 그 외의 틀을 만들 수 있다는 가능성에 대해 눈을 닫아서는 곤란하다. 예를 들어 기존의 심판사건 중에서도 의결사건과 같은 경우에는 의결을 신청한 행정관청의 의결요청 내용을 살펴보면 족한 것이지, 노동위원회 의결에 따라 행정처분이 내려질 상대방을 행정관청의 대립당사자로 반드시 세울 필요는 없다. 필수유지업무 결정절차도 마찬가지이다. 현재 필수유지업무 결정절차는 노동조합과 사용자를 각 신청인과 피신청인으로 하여 양당사자 대립구도로 절차를 진행하고 있다. 그러나 필수유지업무 결정을 담당하는 특별조정위원회가 담당할 것은 그 사업장의 필수유지업무의 유지·운영 수준 등의 결정이고, 이때 주된 판단기준은 양당사자의 주장 내지 이익이 아니라, 단체행동권과 공익의 비교형

5) 노동위원회와 유사하게 준사법적 행정기관으로서 지위를 가지는 다른 합의제 행정기관(조세심판원, 공정거래위원회, 특허심판원 등)의 경우, 대부분 법률에 일정정도의 절차규정을 가지고 있다.
 6) 노동위원회의 절차를 이해함에 있어 법원절차에 비추어 제도를 이해하고 설계하는 것은 상당한 이점이 있다. 법원절차는 오랜기간의 고민과 실험의 결과가 반영한 잘 정비된 절차이기 때문이다. 그러나 법원절차와 노동위원회 절차의 본질적인 차이 등에 대해 고민하지 않은 상태에서 법원절차를 무비판적으로 수용하여서는 아니된다.

량이다. 따라서 필수유지업무 결정절차에서는 그 이익이 비교형량의 대상이 아닌 사용자를 당사자로 할 필요가 인정되지 않는다. 노동위원회는 신청인을 일방 당사자로 하여 절차를 진행하면 된다.

특허심판원의 경우에는 위와 같이 양당사자 대립구도를 취할 필요가 없는 심판형태를 결정계 심판이라고 하여 심판사건의 유형에 따라 피신청인을 두지 않기도 한다. 노동위원회 심판대상사건을 살펴보면, 위와 같은 결정계 심판의 유형에 해당하는 사건이 상당히 많다. 따라서 사건의 특성에 따라 심판절차의 구성을 유연하게 하는 사고가 필요하다.

특히 복수노조 사건처리절차에서는 기존 심판절차와는 달리 위와 같은 사고의 전환이 필요하다고 생각된다. 예를 들어 사용자가 교섭사실을 미공개하였다고 노조가 이의신청을 하는 경우에는 굳이 사용자를 피신청인으로 절차에 편입시킬 필요 없이 노동위원회가 신청인 노조와의 관계에서 공고가 되었는지 여부를 확인하여 시정명령을 하면 족할 것이다. 이 경우 신청인이 제출하는 서류의 피신청인에의 송달 등 불필요한 절차를 막아 사건의 신속한 처리에도 상당한 도움이 될 것이다.

◆ 신청취지의 확대를 통한 절차의 새로운 해석

노동위원회는 근로자나 노동조합이 구제를 신청한 범위 안에서 판정할 수 있고(노동위원회 규칙 제58조), 당사자의 재심신청은 초심에서 신청한 범위를 넘어서는 아니되며, 중앙노동위원회의 재심 심리와 판정은 당사자가 재심신청한 불복의 범위 안에서 하여야 한다(노동위원회 규칙 제89조). 위와 같은 내용에 기초하여 노동위원회 절차는 처분권주의⁷⁾를 절차의 기본원칙으로 하고 있다고 해석되고 있다.

따라서 노동위원회 절차에서 노동위원회의 심판의 대상은 당사자가 특정하여야 한다. 그런데 노동위원회 절차에서 ‘심판의 대상’을 무엇으로 볼 것인가? 이는 가장 기본적인 심판절차인 부당해고·부당노동행위구제신청절차에 있어서도 아직 해결되지 못하고 있는 쟁점이다.⁸⁾ 그러나 절차법적 정합성을 제고하기 위한 해석을 위해서는 선행적으로 ‘심판의 대상’ 개념을 이에 따른 신청취지의 개념을 명확히 할 필요가 있다.

예를 들어 보면, 신청인 노조(A)가 자기가 속한 교섭단위와 B, C노조가 속한 교섭단위를 분리하여야 한다고 주장하면서 교섭단위분리를 신청하였으나, 노동위원회의 심리결과 A, B노조가 하나의 교섭단위에 포함되고 오히려 C노조를 별도의 교섭단위로 분리시

7) 구제절차의 개시, 심판물의 특정, 절차의 종결을 당사자의 의사에 기초하고 있는 불복절차 운용원리를 말한다.

8) ‘심판의 대상’과 심판의 대상물은 구별하여야 하는 개념이다. 부당해고구제신청절차에서 심판의 대상물은 당사자가 특정한 해고이지만, 심판의 대상은 후술하는 바와 같이 ‘해고의 무효를 전제로 하는 구제명령권의 존부’라고 보아야 할 것이다.

키는 것이 타당하다고 판단되는 경우, 노동위원회는 A의 신청내용과는 달리 A, B노조를 하나의 교섭단위로 묶고 C를 분리시키는 결정을 할 수 있을 것인가?

이에 대해서는 교섭단위분리 결정신청에 대해서는 신청인이 요구한 신청취지 내에 한정하여 판단하고 결정하여야 하므로 기각결정하여야 한다는 견해(부정설)와, 교섭단위분리의 구체적인 내용은 노동위원회에 형성재량이 있으므로 교섭단위분리의 필요성과 타당성 등을 고려하여 교섭단위분리를 할 수 있다고 보는 견해(긍정설)가 있을 수 있다.

위 쟁점에 대한 해석론적 논거를 제시하기 위해서는 먼저 노동위원회 절차에서 '구제를 신청한 범위'가 무엇인지를 해명하여야 한다. 이는 실무상 신청취지라고 부르는데, 민사소송절차에서 청구취지에 대응하는 개념이다.

노동위원회 실무상으로는 부당해고구제신청의 주문은 민사상 해고무효확인소송과 임금지급청구소송의 예에 따라, '이 사건 사용자는 이 사건 근로자를 원직에 복직시키고, 복직시까지의 임금상당액을 지급하라'라는 형태를 취하는 것이 일반적이다. 그리고 실무상 '이 사건 해고는 무효임을 확인한다', '이 사건 사용자는 이 사건 근로자를 원직에 복직시키라', '이 사건 사용자는 이 사건 근로자에게 복직시까지의 임금상당액을 지급하라'는 세 가지 주문내용을 각각 독립한 심판물에 대한 심판의 결과로 생각하고 있는 것이 일반적이다.

그러나 노동위원회 절차에서의 심판물은 판결절차의 소송물의 범위와는 다르다고 보아야 하고, 현재의 실무례보다 훨씬 넓은 범위로 심판물을 설정하여야 한다. 노동위원회 절차에서 심판물에 대한 판단의 기준이 되는 실체법상 청구권은 부당해고구제신청권(근로기준법 제28조 제1항)이라고 보아야 할 것이므로, 노동위원회 심판절차에서 심판물은 개개의 주문별로 판단하는 것이 아니라 신청권의 근거조문인 근로기준법 제23조 제1항에 근거한 '해고의 무효를 전제로 하는 구제명령권의 존부'가 심판물이라고 보아야 할 것이다. 그리고 신청인의 신청취지는 '(이 사건 해고가 효력이 없음을 전제로) 구제명령을 발하여 달라'는 것이라고 보아야 한다.

이렇게 해석한다면 구제명령 주문의 구체적인 내용에 대해서는 당사자가 신청한 내용에 기속되지 않고 노동위원회가 광범위한 형성의 자유를 가지고 있는 것으로 해석된다. 노동위원회 규칙에 대한 문리해석상 심판절차가 처분권주의를 취하고 있다고 해석된다 하더라도 원직복직청구권과 임금상당액청구권이 별개의 심판물이 아니므로, 비록 신청인이 원직복직과 임금상당액을 동시에 구하였다 하더라도 노동위원회가 재량으로 다른 형태의 구제명령을 발할 수도, 2가지 신청내용 중 하나를 인정하지 않을 수도 있다. 즉, 노동위원회는 당사자가 원하는 구체적인 주문의 내용과 형태에 구속되지 않고 심판물의 범위 내에서는 자유롭게 주문의 내용을 형성할 수 있는 것이다.

노동위원회 절차의 심판물을 위와 같이 이해한다면, 교섭단위분리 결정절차에 관한 위

의 질문에 대해서도 답이 가능할 것이다. 교섭단위분리 결정신청의 신청취지는 ‘해당 사업(장)에 가장 적절한 형태로 교섭단위를 분리해 달라’는 것으로 이해하여야 하고, 신청인이 제시하는 교섭단위분리 형태는 노동위원회의 재량발동을 촉구하는 의미 밖에 없다고 보아야 할 것이다. 따라서 당사자가 주장하는 교섭단위분리의 구체적인 내용은 신청취지 그 자체는 아니므로 노동위원회는 이에 대해 기속되지 않는다고 해석하여야 한다.

이러한 해석이 작동하는 영역은 복수노조 사건처리절차에 두루 나타난다. 예를 들어 과반수 노동조합의 교섭대표노조 확정에 대한 이의신청사건에서는 사용자가 A노조로부터 과반수노조 통지를 받은 후 이를 공고하였으나 C노조가 노동위에 자신이 과반수노조라고 주장하며 이의를 제기하여 노동위원회 조사결과 B노조가 과반수노조로 확인된 경우, 노동위원회가 신청인 C노조의 신청내용과는 달리 B노조를 과반수노조로 인정하는 명령(주문)을 할 수 있는가 하는 문제가 생길 수 있다. 또한 공동교섭대표단 구성결정의 경우에는 신청인 노조가 주장하는 교섭위원의 배분에 노동위원회가 기속되는지 여부가 문제될 수 있다.

위의 사건들의 경우에는 각 신청취지를 과반수 노동조합의 교섭대표노조 확정에 대한 이의신청사건에서는 ‘해당 사업(장)의 과반수대표노조를 확인하여 달라’, 공동교섭대표단 구성결정사건에서는 ‘해당 사업(장)에서 가장 적절한 내용으로 공동교섭대표단을 형성하여 달라’는 것으로 해석하여야 한다. 이렇게 해석한다면 위 두 절차에 있어서도 노동위원회는 당사자가 주장하는 구체적인 내용에 기속되지 않는다.

◆ ‘필수적 공동결정’ 개념의 도입을 통한 절차의 새로운 해석

현재 노동위원회 절차에서는 판결절차에서의 필수적 공동소송⁹⁾에 대응하는 필수적 공동결정, 필수적 공동당사자 등의 개념이 없다.

그러나 복수노조 업무처리절차에서는 기존 심판절차와는 달리 위와 같은 개념이 반드시 필요하므로 도입될 필요가 있다. 복수노조 업무처리절차에서는 기존의 단수노조 대 사용자의 구도가 유지되지 못하는 경우가 많기 때문에 복수의 노동관계 당사자를 절차에 필수적으로 공동참여시키는 방향으로 절차를 해석하여야 한다.

예를 들어 A, B, C 3개의 노조가 있는 사업(장)에서 A노조가 교섭단위분리 신청을 하는 경우, 현재 실무례에 의하면 피신청인은 사용자에게 한정된다. 그러나 교섭단위분리 결정의 효력은 B, C노조에게도 미친다. 이러한 경우에는 B, C노조도 교섭단위분리 결정절차에

9) 공동소송인 간에 소송의 승패를 일률적으로 할 필요가 있고, 본안판결의 결과가 구구하게 되는 것이 법률상 허용되지 않아 공동소송인 사이에 합일확정을 필수적으로 요하는 소송형태이다(이시윤(2009), 『신민사소송법(제5판)』, 박영사, p.647 참조)

필수적으로 참여하도록 하여야 한다. 그렇게 하여야만 노사관계 당사자들(사용자, A노조, B노조, C노조) 중 교섭단위분리 결정에 대해 불복하는 어느 일방이라도 재심을 신청할 수 있게 된다.

현재 실무례에 의하면 노조가 교섭단위분리를 신청하는 경우에는 사용자만을 피신청인으로 보면서, 다른 노조에 대해서는 의견진술기회만 주는 것으로 하고 있어, 다른 노조의 절차참여 정도를 당사자에 비하여 제한하고 있다. 그러면서도 의견진술기회를 부여받은 노조는 재심신청은 할 수 있다고 보고 있다.¹⁰⁾

그러나 단순히 의견진술기회를 주는 것으로는 부족하고 B, C노조도 당해 절차에 당사자로 참여할 수 있도록 해주어야 한다고 본다. 현재 실무례처럼 해석하는 경우 단순히 의견진술기회만을 얻은 노조들이 재심신청권이 있다는 점을 이론적으로 설명하기가 어렵고, 초심의 결과에 대해 이해관계를 가지는 B, C노조에게 초심단계에서는 충분한 절차참여권을 보장하지 않아 심급의 이익을 침해하였다는 항변도 제기될 수 있다.

앞에서 본대로 교섭단위분리 결정과 같은 경우 신청인의 구체적인 주장내용에 기속되지 않고 노동위원회의 형성의 자유가 있는 절차라는 점을 고려하면, 해당 사업(장)의 모든 노사관계 당사자를 결정절차에 참여시켜 교섭단위분리 결정을 합일적으로 함으로써 분쟁을 일회적으로 해결하는 것이 타당하다고 할 것이다.

필수적 공동당사자 개념이 반드시 필요한 절차로서 공정대표의무 위반결정절차를 들 수 있다. 현행법상 공정대표의무의 수규자는 교섭대표노조와 사용자, 양자라고 해석된다. 따라서 공정대표의무 위반행위는 교섭대표노조 또는 사용자 일방에 의해 행하여질 수도 있다. 그러나 교섭대표노조와 사용자가 상호간 의사연락하에 행하는 경우가 일반적일 것이다. 이 경우 사용자 또는 교섭대표노조 일방에 대해서만 공정대표의무 위반결정을 하는 것은 실효성이 없다. 일방 당사자에 대한 결정만을 가지고 공정대표의무 위반상태를 해소하기는 어렵기 때문이다.

따라서 공정대표의무 위반사안에서는 신청인으로 하여금 필수적으로 사용자와 교섭대표노조를 공동피신청인으로 구제를 신청하여 심판절차에서 합일적으로 결정하는 것이 필요하다.

◆ 결 론

노동위원회는 심판과 조정의 두 가지 큰 기능을 가짐에 따라 노동위원회는 준사법적 행정기관과 행정적 조정기구로서의 성격을 아울러 가지고 있다고 한다. 노동위원회의 두 가지 큰 기능 중에서 특히 노동위원회가 준사법적 행정기관의 성격을 띠고 있다는 것은

10) 중앙노동위원회(2011), 「복수노조업무 매뉴얼」, p.199.

그 업무기능이나 권한행사의 절차가 사법기관인 법원에 준하는 것을 의미한다. 재판은 법규정을 대전제로 하고 사실을 소전제로 하여 결론을 도출하는 작용이 있는데, 노동위원회는 부당노동행위의 금지 등 법규범을 대전제로 하고, 특정한 사용자의 구체적인 행위를 소전제로 하여 구제 여부의 결론을 도출하는 작용을 한다. 또 재판의 과정은 증거에 의한 사실의 인정과 법률의 적용과 결론의 도출이라는 순서가 있는데 노동위원회 역시 동일한 과정을 밟고 있다. 이와 같이 양자의 기능이 유사해서 노동위원회를 준사법적 행정기관이라고 한다.

그런데 법원은 민사소송법, 형사소송법, 행정소송법 등의 절차법을 두어 재판절차의 세세한 부분까지도 규정함으로써 절차에 참여하는 당사자의 절차적 권리를 보장하는 반면, 노동위원회는 그 기능을 행하는데 있어서 반드시 필요한 절차법 규정을 가지고 있지 못하다. 절차의 상당한 부분이 노동위원회 규칙에 근거하여 운용되고 있다. 이러한 현재의 상황은 위법이라고 할 수는 없지만 바람직하다고도 할 수 없다. 노동위원회법을 개정하거나, 노동위원회 절차법이라는 별도의 법률을 만들어 절차규정의 대부분을 법률의 형식으로 규정하여야 할 것이다. 그 과정에서 규정의 내용 중 상당부분은 노동위원회 규칙의 내용이 원용되어야 할 것이나, 현재의 노동위원회 규칙은 다양한 심판사건의 유형을 반영하기에는 부족하므로 새로운 유형의 사건에 대해서는 기존의 부당해고구제절차나 부당노동행위구제절차와는 다른 새로운 형태의 절차를 마련할 필요성이 있다는 점에 대해 열린 시각을 가져야 할 것이다.

현행규정에 대해서도 합법적·정합적 해석이 필요하다. 노동위원회 절차를 해석하는데 있어서는 신청취지를 판결절차처럼 좁게 보지 않는 해석이 필요하고, 필수적 공동결정 개념을 도입해 노동조합과 사용자의 1 대 1 대립구도 외에도 경우에 따라서는 1 대 다수, 다수 대 1의 절차도 고안하여야 현재의 복수노조 관련업무를 무리 없이 처리할 수 있을 것이다. **□□**

<참고문헌>

- 이시윤(2009), 『신민사소송법(제5판)』, 박영사.
 김남진·김연태(2011), 『행정법(I)(제15판)』, 법문사.
 중앙노동위원회(2011), 『복수노조업무 매뉴얼』.