

복수노조 시행시 노사관계 전망과 쟁점 실태조사

이 성 희

목 차

요 약	i
I. 우리나라 복수노조 제도와 노사관계 변화 전망	1
1. 우리나라 복수노조 제도의 제도적 특징	1
2. 복수노조 간 경쟁이 노사관계에 미치는 영향의 두 가지 유형	2
3. 우리나라 복수노조 시대 노동조합 활동 전망	5
4. 복수노조 시대의 노사관계 변화 전망	7
5. 복수노조 시대 주요 노사관계 변수	9
II. 복수노조 법시행 이후 노사관계 실태조사 결과	14
1. 복수노조 간 조직 경쟁	14
2. 복수노조하의 단체교섭대표단 구성	17
3. 복수노조하의 단체교섭과 교섭창구단일화	21
III. 복수노조 실태조사에서 나타난 노사관계 쟁점	24
1. 복수노조 존재 시 단체교섭 관련 법률적 쟁점	24
2. 복수노조 존재 시 노조활동 관련 쟁점	29
IV. 복수노조 시대 공정한 노사관계 구축과 노동위원회의 역할	32
1. 복수노조 시대 노동위원회의 역할	32
2. 복수노조 시대 공정한 노사관계 질서 구축을 위한 노동위원회의 과제	32

표 목 차

<표 I-1> 복수노조 설립 시 실제 교섭방식	8
<표 I-2> 복수노조 설립 시 창구단일화 방식	8
<표 I-3> 복수노조 설립 시 쟁의발생가능성	9
<표 III-1> 부산신항다목적터미널 교섭단위 분리 쟁점 관련 차이	27
<표 III-2> 근로복지공단의 교섭단위 분리 신청 관련 쟁점 현황	27

그림목차

[그림 I-1] 1971~2006년 캐나다와 미국의 노조 조직률(비농업 임금근로자 대상)	4
[그림 I-2] 노동조합 조합원수 및 조직률 추이	7
[그림 I-3] 상급단체별 조합원수 증감 추이	10

요 약

2011년 7월 1일부터 기업단위(사업 또는 사업장 단위) 복수노조가 허용되면서 우리나라의 노조활동과 노사관계 지형은 큰 변화를 겪고 있다. 복수노조 허용으로 가장 큰 변화가 예상되는 부문은 노동조합 설립과 노조활동, 교섭대표단 구성 및 단체교섭, 노동쟁의 등 노사관계 영역이다.

본 연구에서는 복수노조 도입으로 노조활동과 노사관계에 어떠한 변화가 나타나고 있는지 실제 복수노조 사업장의 실태를 조사하였다. 복수노조 허용 직후에 이뤄진 실태조사라는 점에서 복수노조 시행 초기의 노조활동, 노사관계 변화를 보여주고 있다.

◆ 복수노조 허용 이후 노조활동 변화

복수노조 설립 허용 이후 노조활동에 나타난 가장 큰 변화는 새로운 복수노조 설립붐이라고 할 수 있다. 복수노조 설립 허용으로 2011년 7월 1일부터 하루에 10개씩 복수노조가 설립되고 있고, 2012년까지 650개 정도의 복수노조가 설립될 것으로 예상되고 있다. 이러한 복수노조 설립은 2012년 이후에 점차 줄어들면서 균형점을 찾아 갈 것으로 예상되고 있다.

복수노조 설립 이후 노사관계 변화 효과는 단기적으로는 복수노조가 설립되는 사업장에 집중될 가능성이 크다. 이런 복수노조 설립 시의 노사관계 변화와 관련해 신규노조의 노조활동 성향은 기존 노조보다 협력적인 경우가 더 많고, 전체적으로는 노조운동이 실리적인 성향이 강해질 것으로 전망되고 있다.

복수노조 설립 이후 노조활동을 조사해 본 결과 복수노조들 사이에는 다양한 조직경쟁이 나타나고 있다. 이 중에서도 과반수 노조 지위를 확보하기 위한 조합원 수 경쟁이 가장 치열한 것으로 확인되고 있다. 상급단체 존재여부와 무관하게 복수노조들 간에는 과반수 노조 지위를 둘러싸고 기존 노조 조합원의 이탈, 신규 조합원 확대 등 다양한 방식의 조합원 수 경쟁이 나타나고 있다. 일부 복수노조 사업장에서는 과반수 노조 지위를 확보하기 위해 복수노조끼리 통합을 하는 경우도 나타나고 있다. 이외에 복수노조들 간에 기존 노조의 노조 적립금 등을 둘러싼 소유권 경쟁도 나타나고 있다.

◆ 복수노조 시대의 단체교섭

복수노조하에서의 단체교섭대표단 구성방식을 살펴본 결과 중소기업 복수노조의 경우 과반수 노조가 교섭대표단을 구성하는 경우가 많았다. 반면에 대기업 복수노조의 경우 복수노조들 간에 타협을 통해서 공동교섭대표단을 구성하는 경향이 나타나고 있다.

중소기업 복수노조하에서는 어느 한 노조가 확실히 다수노조를 점하고 있는 경우뿐만 아니라 복수노조 간에 조합원 수가 크게 차이가 나지 않는 경우에도 과반수 노조가 교섭대표노조로서 역할을 하는 경우가 많은 것으로 나타났다. 반면에 대기업노조에서는 다수노조가 교섭대표권을 독점하기보다는 공동으로 교섭대표단을 구성하는 경향이 있는 것으로 분석되고 있다.

또한 기존 복수노조들 간 업무체계, 근로조건, 교섭관행에 차이가 있을 경우 교섭단위 분리신청을 선호하는 것으로 나타나고 있다. 기존에 복수의 교섭단위를 유지하고 있었던 경우는 교섭단위 분리결정 또는 개별교섭을 통해서라도 기존에 교섭관행을 유지하려는 경향이 강한 것으로 나타나고 있다.

이 외에도 민주노총 소속 노조가 과반수 노조 지위를 확보하고 있는 경우에는 사용자가 개별교섭에 동의함으로써 복수의 교섭채널

을 유지하려는 경향도 나타나고 있다.

복수노조 간 교섭창구를 단일화하여 단체교섭을 진행하는 과정에서 복수노조 간 채무적 교섭사항과 관련된 복수노조 간 차이 해소 문제, 복수노조들 간의 선명성 경쟁도 나타나고 있다. 특히 복수노조들 간의 선명성 경쟁은 상급단체가 다른 복수노조가 존재할 경우 조직력과 투쟁력을 과시해서 더 많은 조합원을 확보하려는 시도도 나타나고 있다.

복수노조 제도가 도입되면서 산업별 교섭은 더 어려워지고 있는 것으로 나타나고 있다. 복수노조 허용 시 노동조합 및 노동관계조정법에 교섭단위는 사업 또는 사업장 단위를 원칙으로 규정하면서 산업별 교섭은 더 어려워질 수밖에 없게 되었다. 여기에 기존 지역단위로 업종별 교섭 관행을 갖고 있었던 분야에서는 복수노조 설립으로 복수노조들 간에 선명성 경쟁이 나타나고, 기존 노조의 독점적 지위가 흔들리면서 사용자단체에서도 기존에 업종별 교섭을 기피하려는 경향이 나타나고 있다.

◆ 복수노조 제도 정착을 위한 정책연구 필요

이러한 복수노조 제도하에서의 노조활동과 노사관계 변화는 현재 진행형이다. 실제로 복수노조 허용의 노사관계 변화 효과를 진단하기 위해서는 지속적인 실태조사와 분석이 필요할 것이다. 이런 실태조사를 통해서 우리나라의 노사관계 현실에 맞는 복수노조 제도가 정착될 수 있도록 합리적인 교섭관행과 제도적 보완을 추진해 나갈 필요가 있을 것이다.

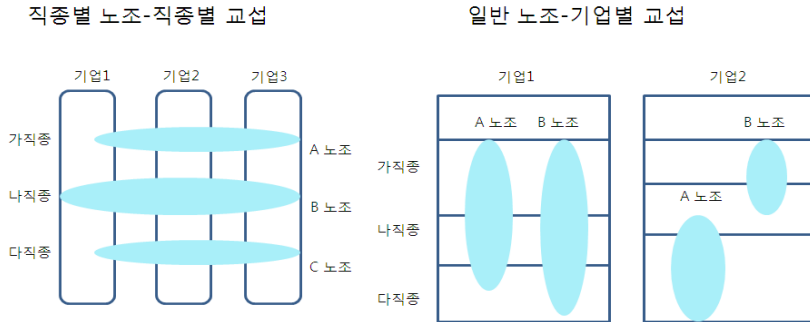
I. 우리나라 복수노조 제도와 노사관계 변화 전망

1. 우리나라 복수노조 제도의 제도적 특징

- 2011년 7월 1일부터 사업 또는 사업장 단위 복수노조가 허용되면서 우리나라의 노사관계 지형은 1987년 이후 가장 큰 변화를 겪을 것으로 전망이 되고 있음.
 - 기업단위 복수노조 허용으로 가장 큰 변화가 예상되는 부문은 노동조합 설립과 노조활동, 교섭대표단 구성(교섭창구단일화) 및 단체교섭, 노동쟁의 등 노사관계 영역임.

- 우리나라의 노동조합은 일반노조(General Union)의 성격이 강하기 때문에 직종별노조-산별노조가 중심이 되는 외국의 복수노조와는 다른 특성을 갖게 될 것으로 분석됨.
 - 유럽의 노동조합은 직종별 노동조합(Craft Union)에서 출발하여 한 기업 내에 여러 직종이 존재할 경우 직종별 복수노조가 존재하는 것이 일반적임. 직종별 복수노조 체제하에서는 실질적으로 조직대상 중복이 적고, 직종별 교섭을 통해 임금 및 근로조건이 직종별로 결정되므로 교섭대상 중복효과도 적음.
 - 반면에 우리나라의 경우 복수노조 설립 시 하나의 기업 내에 일반노조가 복수로 존재하는 형태가 될 가능성이 큼. 이렇게 일반노조가 복수노조로 존재할 경우 조직대상이 중복되고, 단체교섭 대상도 중복되는 경우가 많을 수밖에 없어 복수노조 간 경쟁효과가 더 치열해지는 특성을 갖게 됨.
 - 첫째, 우리나라의 복수노조는 조직대상 중복으로 인해 외국의 복수노조보다 조직확대를 둘러싸고 생존권 경쟁이 더 치열해질 수밖에 없을 것임.

2 복수노조 시행시 노사관계 전망과 쟁점 실태조사



- 둘째, 우리나라의 복수노조는 단체교섭대상 중복으로 사용자 측에서는 교섭창구 단일화에 대한 요구가 더 강해질 수밖에 없고, 복수노조들 간에는 교섭대표단 내에서 자신들의 요구를 관철시키기 위한 선명성 경쟁이 치열해질 가능성이 있음.
- 셋째, 우리나라의 복수노조는 이렇게 복수노조 간 경쟁효과가 더 클 수밖에 없어 복수노조의 생성과 소멸 주기가 짧고, 기업 내 복수노조 존재비율이 유럽보다 더 낮을 것으로 예상됨.
 - ※ 직종별 노조운동이 일찍부터 정착된 영국의 경우 2004년 WERS 조사결과 생산직 복수노조 존재 비율이 30.3%인 데 비해, 우리나라와 유사한 일반노조 조직형태가 많은 일본의 경우 2000년 조사결과 복수노조 존재비율이 14.5%였음.

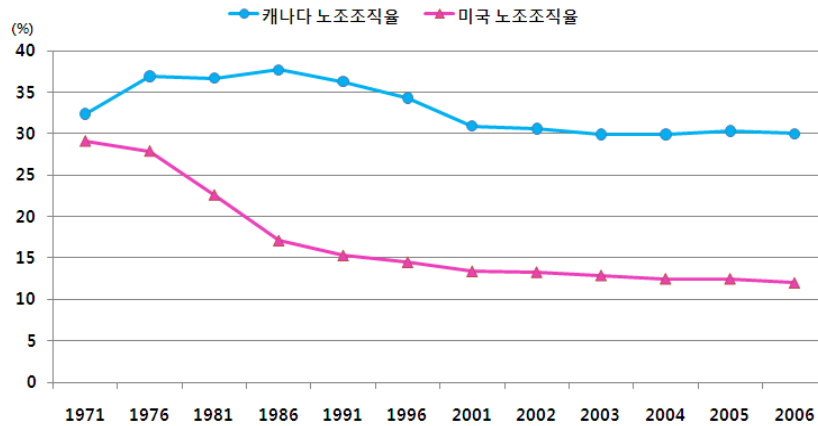
2. 복수노조 간 경쟁이 노사관계에 미치는 영향의 두 가지 유형

- 선진국의 노사관계 사례연구를 종합해 보면, 복수노조가 노사관계에 미치는 효과는 크게 노조 간 ‘분열약화’ 효과와 노조 간 ‘경쟁상승’ 효과로 구분해 볼 수 있음.
 - 복수노조의 ‘분열약화’ 효과는 복수노조의 활동이 노조들 간의 분열로 이어지거나, 상호대체 효과에 의해 노조들 간의 조직력 결집이 더 어려워지고, 결과적으로 노조 조직력 약화로 이어지는 경우임(Horn & Wolinsky, 1988).

- 복수노조의 ‘경쟁상승효과’는 노조들 간의 조직화 경쟁과정에서 노조 조직률이 상승하고, 노조 조직력이 강화됨으로써 노조활동이 활성화되는 경우임.
- 일본의 경우 1955~65년까지 복수노조가 활발하게 결성되면서 좌파 노조운동이 퇴조하고 노조운동이 약화되는 경험을 한 바 있음.
 - 일본의 노조운동은 1945년 미군정하에서 노조운동이 합법화되면서 노조활동이 비약적으로 성장하였고, 좌파 성향의 일본노동조합총평의회(총평)가 주도적인 역할을 하였음.
 - 1955년부터 경기침체를 맞으면서 기업들은 구조조정에 나서게 되었고, 총평의 좌파 노조운동은 총파업투쟁으로 맞서면서 노사간에 극한대치 양상이 나타났음.
 - 총평 소속 노조의 구조조정 반대 파업 과정에서 노조 내에 분열이 나타나고, 총파업 투쟁이 성과 없이 끝나면서 좌파노조의 조직력은 약화되고, 우파노조가 노동운동을 주도함.
 - 1955년부터 나타난 일본 노조운동의 ‘분열효과’는 일본의 노동조합 활동을 위축시키고, 이후 1970~1990년대를 거치면서 조직률이 하락하는 한 원인으로 작용함(노병직·이준우, 2009; 김삼수, 2007).
- 캐나다에서는 1970년대 이후 미국노총(AFL-CIO) 소속 국제노조(International Union)와 캐나다 민족노조(National Union) 간 조직경쟁으로 노조운동이 활성화되는 현상이 나타남.
 - 국제노조는 AFL-CIO의 경제적 조합주의(Business Unionism)의 영향으로 노사협조적인 노조활동 성향이 강한 반면, 민족노조의 경우 파업을 적극적으로 활용하는 노조활동 성향에, 진보적 성향의 캐나다 신민주당(NDP)과 밀접한 관계였음.
 - 1970년대 이전에는 캐나다 국제노조들은 미국노총(AFL-CIO)의 재정적, 조직적 지원을 배경으로 높은 임금인상을 달성하며 캐나다 노조운동을 주도함(1970년 국제노조가 62%).
 - 1970년대 말 오일쇼크 이후 국제노조들은 미국 AFL-CIO의 방침

4 복수노조 시행시 노사관계 전망과 쟁점 실태조사

(그림 1-1) 1971~2006년 캐나다와 미국의 노조 조직률(비농업 임금근로자 대상)



자료: HRSDC, BLS(각 연도).

을 따라 임금삭감 등 양보교섭을 수용한 반면, 민족노조들은 파업 등 투쟁력을 앞세운 노조활동으로 임금, 근로조건 유지에 주력. 1980년대 이후 국제노조와 민족노조 간의 조직경쟁에서 민족노조가 우세해져(2000년대 초반 민족노조 비중 70%) 노조활동이 활성화되는 결과로 이어짐(노용진, 2010).

- 미국의 노조 조직률이 1981년 22.6%에서 1991년 15.3%로 하락하는데 비해, 캐나다의 경우 1981년 36.9%에서 1991년 36.3%로 거의 하락폭이 없었음(Murray, 2009).
- 이러한 캐나다의 노조 조직률 증가는 캐나다의 경우 미국보다 노동관계법상 노조설립이 용이하고, 노동조합 활동에 더 우호적인 정치적 환경이 주요한 요인으로 작용했기 때문임.

○ 일본과 캐나다의 복수노조 효과 사례연구는 복수노조 간 경쟁에서 노조의 전략적 선택에 따라 다른 결과가 나타날 수 있고, 이러한 노조의 전략적 선택에서 두 가지 요인이 중요함을 말해주고 있음.

- 첫째, 복수노조 간 경쟁에서 실리적인 성과가 중요한 변수가 된다는 것임. 일본의 경우 좌파노조의 구조조정 반대 파업이 실패하자 노동자들이 대거 이탈했고, 캐나다의 경우 민족노조의 공세적인

노조활동으로 근로조건 유지향상에 성과를 내면서 노조활동이 활성화되는 결과를 낳았음. 이는 우리나라의 경우도 복수노조 간 경쟁에서 이념적인 대립보다는 실리적인 성과가 더 중요한 변수가 될 수 있음을 말해주고 있음.

- 둘째, 일본과 캐나다의 복수노조 효과를 보면, 경기침체로 인한 구조조정기와 같이 경제사회적 상황이 급변하는 경우에 복수노조의 노사관계 효과가 집중적으로 나타나는 것을 볼 수 있음. 이는 우리나라의 경우에도 경제사회적 격변기에 복수노조 효과가 더 극명하게 나타날 수 있음을 말해주고 있음.

3. 우리나라 복수노조 시대 노동조합 활동 전망

- 복수노조 허용으로 2012년까지 350~650개 정도 복수노조가 설립될 것으로 추정됨.
 - 한국노동연구원의 실태조사 결과, 2011년 7월 복수노조 허용 이후 2012년까지 복수노조 설립 가능성은 7~14% 정도 되는 것으로 분석됨.
 - 또한 3년 이내 복수노조 설립의 잠재적 가능성이 있는 사업장까지 포함하면 복수노조 설립 가능성이 잠재해 있는 사업장은 31~37% 정도 되는 것으로 분석됨.
 - 현재 노동조합 수가 2009년 기준으로 4,689개라는 점을 감안하면, 2011년 복수노조 허용 시 단기적으로 350~650개 정도의 신규노조가 설립될 것으로 추정됨.
- 복수노조 설립 시기는 복수노조가 허용되는 2011년 7월 1일부터 1~2개월에 집중되었다가 2012년 상반기에 다시 증가할 가능성이 있음.
 - 복수노조 설립을 준비하는 세력들은 복수노조 설립 후 단체교섭을 통해 노조활동 성과를 내려고 할 가능성이 크다는 점을 감안하면, 2011년의 경우 복수노조 설립이 허용되는 7월 1일 이후에 집중될

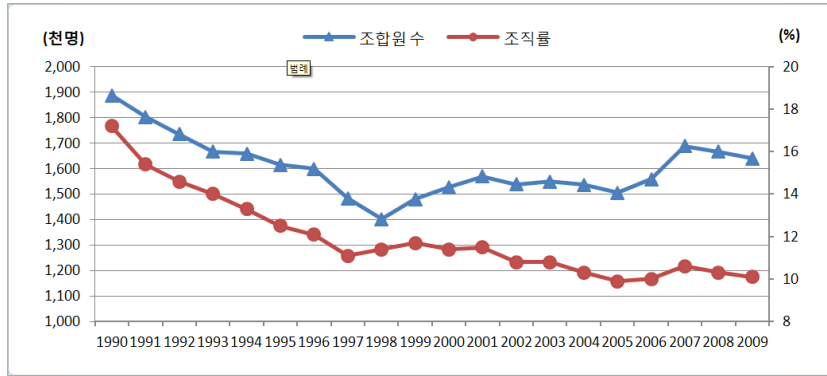
것으로 예상됨.

- 기존 노조가 단체교섭을 시작하고, 교섭창구 단일화 절차를 끝내면(최소 12일 소요), 복수노조를 설립해도 단체교섭에 참여하기 어렵기 때문에 7월에 집중적으로 복수노조를 설립할 가능성이 있음.
- 2012년에 단체협약 유효기간 만료가 도래하는 사업장의 경우 2012년 상반기에 복수노조를 설립해 단체교섭에 참여하려는 복수노조 설립 시도가 증가할 수 있을 것으로 예상됨.

○ 복수노조 설립으로 단기적으로는 조합원 수와 노조 조직률 모두 증가할 것이나, 2~3년 정도 후에는 새로운 균형 상태에 이를 것으로 전망됨.

- 우리나라에서 복수노조 설립은 그동안 노조가 조직돼 있지 않았던 사업장이나 직종에서 노조가 설립되는 경우(신설형 복수노조)가 51.9%, 기존 노조가 분할되어 복수노조가 설립되는 경우(분할형 복수노조)가 48.1% 정도 될 것으로 예상되어, 복수노조 설립 숫자 만큼 노조 조합원 수가 증가하지는 않을 것으로 분석됨.
- 우리나라는 1990년 이후 노조 설립의 자유를 확대한 제도개선이 1999년(교원노동조합 합법화)과 2007년(공무원노동조합 합법화) 두 번 있었는데, 당시의 노조 조직률 변화를 보면 노조 조합원 수는 교원노조 합법화만큼(7만 9천 명), 공무원노조 합법화만큼(11만 9천 명) 증가하긴 했으나, 그 효과는 그 다음 해에 지속되지 않는 현상을 볼 수 있음.
- 우리나라에서 복수노조의 조합원 수 증가 효과도 향후 2~3년간에 집중된 뒤에 균형점을 찾아갈 가능성이 있음. 1990년 이후 노조 조직률이 하향 안정세라는 점을 감안하면, 복수노조 허용 이후 노조 조합원 수나 조직률은 증가하겠지만 큰 폭으로 증가하지는 않을 것으로 예상됨.

(그림 1-2) 노동조합 조합원 수 및 조직률 추이



4. 복수노조 시대의 노사관계 변화 전망

- 복수노조 설립이 노사관계에 미치는 영향 범위는 단기적으로는 복수노조가 설립되는 사업장에 집중될 가능성이 있음.
 - 복수노조가 설립되면 해당 기업에서는 단체교섭, 노조활동, 노사협의 등과 관련해 기존 노조와 신설 노조 간의 경쟁구도 속에서 새로운 노사관계가 형성되기 때문에 노사관계 변화가 크게 나타날 수밖에 없음.
 - 반면에 복수노조가 설립되지 않은 사업장의 경우 기존의 노사관계 제도와 관행이 그대로 적용되기 때문에 실질적인 변화가 그리 크지 않을 것임.

- 복수노조 설립 시 신설 노조의 노조활동 성향은 기존 노조보다 협력적인 성향의 노조가 더 많고, 전체적으로 노조운동은 실리적인 성향이 강해질 것으로 전망됨.
 - 지난해 복수노조 시대 노사관계 전망 실태조사에서는, 복수노조가 설립될 경우 신규 노조의 노조활동 성향은 기존 노조보다 협력적일 것이라는 사업장이 57.5%, 기존 노조보다 투쟁적일 것이라는 사업장이 42.5%로 나타났음.

8 복수노조 시행시 노사관계 전망과 쟁점 실태조사

- 전체적으로 보면 복수노조 시대에 신설되는 복수노조는 실리형 성향이 더 많을 수 있음을 말해주고 있음. 실제로 7.1 이후 복수노조 설립신고를 보면, 버스·택시업종을 제외하면 민주노총에서 분화한 복수노조 설립이 더 많은 것으로 나타나고 있음(제조·금융의 경우 민주노총에서 분화한 복수노조 36개, 한국노총에서 분화한 복수노조 17개).

- 복수노조 설립 시 단체교섭은 교섭창구단일화 방식으로 하는 경우가 가장 많고, 교섭창구단일화는 과반수 교섭대표노조가 가장 많으며, 공동교섭단을 구성하는 경우도 많을 것으로 조사됨.
 - 복수노조 존재 시 단체교섭 방식은 노사간에 선호도 차이는 있지만 (노조는 개별교섭 61%, 사용자는 교섭창구단일화 91% 선호), 결국은 교섭창구단일화를 할 것이라는 전망이 85%를 차지함.
 - 교섭창구단일화 방식으로는 과반수노조가 교섭대표노조가 되는 경우가 많긴 하지만, 소수노조가 교섭과정을 비판하는 부담을 최소화하기 위해 교섭대표단에 소수노조 대표도 포함시킬 가능성이 일정정도 존재함을 보여줌.

〈표 1-1〉 복수노조 설립 시 실제 교섭방식

	빈도	퍼센트
기업단위 교섭을 교섭창구를 단일화하여 교섭	67	84.8
기업단위 교섭을 노조별로 개별교섭(복수 교섭단위 교섭)	11	13.9
산업별노조 소속 사업장을 모아서 산업별 집단교섭	1	1.3
전 체	79	100.0

〈표 1-2〉 복수노조 설립 시 창구단일화 방식

	빈도	퍼센트
과반수 교섭대표노조	37	55.0
공동교섭대표단(공동 또는 비례)	32	45.0
전 체	69	100.0

〈표 1-3〉 복수노조 설립 시 쟁의발생 가능성

	빈도	퍼센트
쟁의발생 가능성 높아짐	25	30.9
현재와 비슷함	37	45.7
쟁의발생 가능성 낮아짐	19	23.5
전 체	81	100.0

- 복수노조 설립 시 파업이 발생할 가능성은 높아지는 반면, 파업 지속일수는 짧아질 것으로 전망됨.
 - 복수노조 설립 시 복수노조 간 선명성 경쟁으로 파업발생 가능성은 약간 높아질 것으로 전망됨.
 - 영국에서도 1981~89년간 4,832개의 임금교섭에서 발생한 파업사례를 분석한 결과 교섭집단의 수가 1개일 경우 사업장 내 파업 발생은 2%였는데 비해, 교섭단위가 5개일 경우는 파업 발생이 14.5%에 달할 것으로 조사되었음.
 - 그러나 복수노조가 존재할 경우 파업에 돌입한 이후에 복수노조 간 분열효과가 나타날 가능성이 크고, 그 결과 파업을 오랫동안 지속하기 어려워질 것으로 전망됨. 지난해 실태조사에서도 복수노조가 존재할 경우 쟁의행위 실패 가능성이 가장 큰 원인으로 '노조간 분열'을 꼽고 있음.

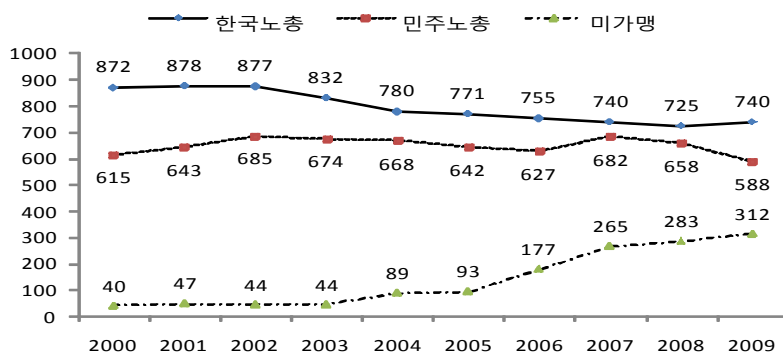
5. 복수노조 시대 주요 노사관계 변수

- 복수노조 시대에는 양대노총 등 상급단체 간의 조직경쟁이 불가피한데, 이러한 조직경쟁에서는 복수노조 설립보다 어느 쪽이 과반수 노조 지위를 확보하느냐가 일차적인 관건임.
 - 7.22까지 설립된 복수노조 284개 중에서 상급단체를 선택한 노조는 32개이고(한국노총 22, 민주노총 10) 미가입이 252개나 되어, 이들 미가입 노조의 향배가 상급단체 간 구도에 중요한 변수가 될 것임.

- 상급단체들 간에는 이들 미가입 노조를 조직화하려는 경쟁이 점차 가열될 것이고, 이때 가장 중요한 변수는 어느 쪽이 과반수노조를 장악하느냐의 문제일 것임. 지난 한국노동연구원 실태조사에서는 신설 노조가 과반수노조가 될 가능성이 16%로 나타났음.
- 7.22 현재 전체 노조의 조합원 과반수를 차지한 신규 노조는 52개 (18.3%)이며, 민주노총에서 분화한 노조(87개) 중 31개(35.6%), 한국노총에서 분화한 노조(112개) 중 17개(15.2%)가 과반수노조인 것으로 나타남.
- 현재까지의 상황으로만 본다면 상급단체 간 경쟁에서 민주노총의 조직세는 약간 약화되고, 미가맹은 증가하는 양상이 나타날 가능성이 있음. 특히 신설되는 복수노조 중 상당수는 당분간 미가맹으로 남아 있으면서 관세를 관망할 가능성이 있을 것으로 보임.
- 중장기적으로는 독립노조로 활동하는 것이 조직 간 경쟁에 불리하다고 판단되면 상급단체를 선택하는 경우가 많아질 수 있고, 그 결과 상급단체 간 조직세 변화 유동성이 이전보다 더 커질 것으로 전망됨.
- 그러나 상급단체 간 경쟁은 향후 양대노총과 제3노총 추진세력들이 어떠한 조직성과를 내느냐에 따라 달라질 가능성이 있음. 여기서 중요한 것은 어느 쪽이 실리적인 성과를 더 많이 내느냐가 관건일 수 있음.

(그림 1-3) 상급단체별 조합원 수 증감 추이

(단위: 천 명)



- 복수노조 설립 시 복수노조 간 주도권 다툼이 가장 첨예한 곳은 중소기업장이 될 가능성이 크고, 대기업 사업장은 복수노조 간 타협을 통한 공동교섭대표단 구성 가능성이 높음.
 - 중소기업장의 경우 복수노조 설립 시 과반수노조가 될 수 있는 가능성이 상대적으로 열려 있기 때문에 과반수노조가 되기 위한 조직경쟁이 첨예하게 전개될 가능성이 있음.
 - 중소기업장 노조의 경우 과반수노조가 존재할 경우 과반수노조만으로 교섭대표단을 구성하려는 경향이 강하기 때문에 상대적으로 과반수노조 지위 확보가 생존권적인 문제가 될 가능성이 있음.
 - 특히 버스·택시 등과 같이 기존 노조 조합원이 100명 이하인 사업장, 기존 노조의 조직률이 50% 미만인 사업장의 경우는 복수노조 설립 이후 과반수노조가 되기 위한 복수노조 간 조직경쟁이 첨예해질 수 있을 것임.
 - 반면에 대기업 사업장의 경우는 과반수노조가 되는 것이 상대적으로 어렵고, 반대로 과반수노조가 아니더라도 일정정도 조직규모를 갖추고 있어 교섭대표단 구성 시 공동교섭대표단을 구성하는 방식으로 타협을 하는 경우가 더 많을 것으로 예상됨.
 - 최근에 국민건강보험공단의 경우 민주노총 소속의 사회보험노조(조합원 6,100여 명)와 한국노총 소속의 직장의보노조(조합원 3,300여 명)가 공동으로 교섭대표단과 쟁의대책위원회를 구성하고, 쟁의 행위 찬반투표도 공동으로 실시하는 등 공동전선을 펼치고 있음.

- 복수노조 설립 시 복수노조 간 조직경쟁 과정에서 사용자가 상대방 노조를 지원하거나 자기 노조를 차별한다는 이유로 부당노동행위 구제신청이 증가할 것으로 전망됨.
 - 양대노총, 특히 민주노총에서는 신설 노조의 30% 정도가 회사 측 노조(Company Union)라고 분석하고 있음. 신설 노조가 사용자 측의 영향력하에 있다고 판단되면 부당노동행위에 대한 의혹도 커질 수밖에 없을 것임.
 - 복수노조 시대에는 노조 간 생존경쟁이 치열해질 수밖에 없어 노

12 복수노조 시행시 노사관계 전망과 쟁점 실태조사

동조합에 대한 편의제공, 노조활동시간, 조합원 인사관리 등을 놓고 부당노동행위 구제신청이 제기될 수 있음.

- 특히 복수노조 설립 초기에 사용자가 신규 노조를 기존 노조와 똑같이 대하지 않을 경우 노조들 사이에서는 부당노동행위 구제신청이 제기될 수 있음.

○ 노동조합법에 소수노조 차별 금지제도(공정대표의무제도)는 교섭대표노동조합과 사용자가 공동으로 책임을 지도록 하고 있어 교섭창구단일화 시 소수노조의 공정대표의무 위반 시정 신청이 많을 것으로 예상됨.

- 미국의 경우 공정대표의무의 일차적인 책임은 교섭대표노조에 있는 반면, 우리나라의 공정대표의무제도는 “교섭대표노동조합과 사용자”에 법적인 책임을 부과하고 있음.
- 따라서 교섭대표노조와 사용자를 상대로 노조사무실 제공, 노조활동시간, 총회 또는 대의원대회 업무협조, 노동조합 편의제공 등과 관련해 소수노조를 차별했다는 이유로 공정대표의무 위반 시정 신청이 빈발할 것으로 예상됨.

○ 과반수교섭대표노조 결정, 교섭대표단 구성 시 교섭위원 배정을 둘러싸고 복수노조 간 조합원 수 확인 다툼이 많이 발생할 것으로 예상됨.

- 복수노조 존재 시 과반수노조가 교섭대표노동조합이 될 수 있기 때문에 과반수노조인지 여부를 둘러싸고 조합원 수 확인과 관련된 분쟁이 발생할 수 있음.
- 특히 중소기업장 복수노조들의 경우 조합원 몇 명에 의해서 과반수노조가 갈리는 경우가 생길 수 있어 조합원 수 확인 관련 분쟁이 치열해질 수 있음.
- 현재 조합원 수 확인방법은 조합비 납부를 기준으로 판단하도록 되어 있으나, Check-off를 하지 않거나 조합비 납부 장부만 있는 경우, 조합비를 냈는지 확인하기 어려운 경우 조합원 수 확인 분쟁이 발생할 수 있음.

- 또한 위임과 연합에 의한 과반수노조 인정 요구 시 위임과 연합의 법적인 정당성 여부를 놓고 노-노간 분쟁이 발생할 수 있음.
- 이 외에도 노동조합법상의 '사용자를 위하여 일하는 자'는 조합원 자격을 상실하게 되는데, 이 사용자를 위하여 일하는 자의 범위를 놓고 노-노간 분쟁이 발생할 수도 있음.

II. 복수노조 법시행 이후 노사관계 실태조사 결과

1. 복수노조 간 조직 경쟁

□ 과반수노조 지위확보를 위한 조합원 확대 경쟁

- 복수노조 시대가 시작되면서 복수노조가 존재하는 사업장에서는 복수노조 간 과반수노조 지위 확보를 둘러싼 조직경쟁이 나타나고 있음.
- 공주시청의 경우 민주노총 소속의 3개 복수노조가 존재하는데, 충남 지역노조 소속이 30명, 충남공공일반노조 소속 2개 지회가 27명으로 과반수노조 지위를 둘러싸고 노조 간 눈치작전이 치열함.
 - 같은 민주노총 산하 조직들인데도 동일한 사용자를 대상으로 교섭을 하면서 조합원 몇 명에 의해 과반수노조 지위가 바뀔 수 있다는 점 때문에 복수노조 간 조직 확대 경쟁이 나타나고 있음.
 - 공공일반노조의 경우 기존의 도로보수원, 상하수도 검침원만을 조직대상으로 하고 있었는데, 이를 확대해 공주시 산하 무기계약직 중에서도 조합원 조직 확대를 추진 중임.
- 한미약품의 경우 한국노총 소속 기업노조에는 조합원이 42명, 민주노총 소속 한미약품지회에는 조합원이 4명만 있었는데, 복수노조 시행을 앞두고 조합원 수가 크게 증가하고 있음.
 - 민주노총 소속 한미약품지회는 현재 4명만 공개적으로 활동하고 있으나, 공개되지 않은 조합원이 꽤 되는 것으로 파악되고 있음. 특히 민주노총 화학섬유노조에서 조직적인 지원을 하고 있음.
 - 이에 대해, 한국노총 기업노조는 민주노총 한미약품지회의 비공개 조합원의 존재를 알고 있어 이에 대비하기 위해 노조 조합원 수

확대에 나서 최근 한 달 사이에 기업노조 조합원은 42명에서 81명으로 2배 가까이 증가했음.

- 이런 조합원 확대 경쟁은 과반수노조 지위를 겨냥하고 치열해지고 있으며, 민주노총 소속 조합원이 공개되면 과반수를 둘러싼 세력 다툼이 본격화될 것으로 예상하고 있음.

○ 전주시내버스의 경우 5개 시내버스별로 과반수노조를 보면, 민주노총 2곳, 한국노총 3곳으로 조사되었으나 복수노조들 간에 조합원 탈퇴, 신규 조합원 확보를 놓고 각축전이 벌어지고 있음.

- 현재 민주버스노조가 확실히 과반수를 차지하고 있는 곳은 제일여객과 전일여객이고, 전북지역자동차노조에서 과반수를 차지하고 있는 곳은 호남고속과 시민여객임. 신성여객은 한국노총 민주노총 모두 자신들이 과반수노조라고 주장을 하고 있음.
- 한국노총 전북지역자동차노조 측에서는 민주버스노조원 상당수가 노조원 탈퇴절차를 거치지 않아서 아직은 자신들의 조합원이고, 자신들이 과반수노조라고 주장함.
- 특히 제일여객의 경우 한국노총지부 시절에 민주버스노조로 상급단체 변경 결의를 한 것이 법원에서 무효로 판결이 나서 민주버스노조 소속이 아니라고 주장함.
- 한국노총 전북지역자동차노조의 경우 최근 들어 회사 측과 함께 조합원 확대에 적극적으로 나서고 있고, 이미 제일여객을 빼면 자신들이 과반수노조가 될 것이라고 장담을 하고 있음.

○ 군자(영)대로기업은 복수노조가 모두 한국노총 소속인데, 연초만 해도 영업소노조가 33명, 툇게이트노조가 20명 수준이던 것이 툇게이트노조의 조직 확대로 현재는 과반수노조 경쟁이 더 치열해졌음.

- 6월 말 기준으로 조합원 수는 영업소노조가 30명, 툇게이트노조가 27명으로 외형적으로는 아직 영업소노조가 과반수지만, 툇게이트노조는 영업소노조 탈퇴자 3~4명을 비공개 조합원으로 확보해 놓고 있음.

16 복수노조 시행시 노사관계 전망과 쟁점 실태조사

- 톨게이트노조 측에서는 교섭창구단일화 시점에서 이들 비공개 조합원을 등록해 교섭대표노조 지위를 확보하겠다는 생각임.

□ 과반수노조 지위 확보를 위한 조직통합 추진

- LGU⁺에는 복수노조가 3개인데, 민주노총 소속 정보통신노조가 1,184명, 한국노총 소속 LGU⁺노조(과거 파워콤노조)와 LG텔레콤노조가 각각 625명, 380명이며, 7.1 이후 한국노총 소속 2개 노조가 통합으로 과반수노조 지위를 확보하기 위해 공동교섭에 착수하였음.
 - 7월 현재 상태에서 교섭창구단일화 할 경우 민주노총 소속 정보통신노조가 과반수 교섭대표노조가 될 가능성이 크자, 한국노총 소속 2개 노조 간에 공동교섭과 조직통합 논의가 빠르게 전개되고 있음.
 - 한국노총 소속 노조들과 회사 측은 7.1 이후에도 교섭창구단일화 절차를 밟지 않고 6.30 이전에 진행하던 단체교섭을 그대로 진행 중임(내심 조직통합 이후에 과반수노조 지위가 가능하게 된 이후에 교섭창구단일화 하길 원하고 있음).

□ 복수노조 설립 시 기존 노조의 노조적립기금의 소유권 분쟁

- 전주시버스노조들의 경우 조합원이 퇴사할 경우 전별금을 지급하는 제도가 있는데, 전북지역자동차노조는 조합원이 노조를 탈퇴할 경우 전별금을 지급하지 않을 방침이어서 조합원 자격과 관련한 분쟁 발생이 예상됨.
 - 전북지역자동차노조는 조합원이 퇴사할 경우 퇴직금과 별도로 상조회 방식으로 전별금을 지급하는 제도를 운영해 왔음. 전별금은 회사마다 약간씩 다르기는 하지만 매년 1만~1만 5천 원씩 거둬서 적립하였다가 퇴직자에게 근무연수에 따라 전별금을 지급해 왔음(장기근속자는 몇백만 원 수준).
 - 전북지역버스노조는 자신들에게 노조탈퇴서를 내고 민주버스노조로 갈 경우 전별금의 혜택을 받을 수 없을 것이라고 주장하고 있

음(아직은 노조탈퇴서를 내지 않은 상황임).

- 이 경우 민주버스노조로 간 고참 조합원들은 전별금을 받기 위해 복수노조에 모두 조합원 자격을 유지하는 선택을 할 가능성도 있어 전별금을 받을 권리를 놓고 복수노조 간 분쟁이 발생할 가능성이 있음.

2. 복수노조하의 단체교섭대표단 구성

□ 중소노조의 경우 과반수노조 교섭대표단 구성을 선호

- 한미약품, 대한솔루션, 금마운수 등과 같이 복수노조 중 특정노조가 과반수노조임이 분명한 경우에는 복수노조 간 공동교섭대표단보다는 과반수노조가 교섭대표노조를 구성하는 방식을 선호함.
 - 한미약품의 경우 한국노총 한미약품 기업노조 조합원은 42명, 민주노총 한미약품지회는 4명(+비공개 조합원)이었는데, 기업노조 측에서 교섭대표노조 지위를 확실하게 하기 위해 최근 조합원 수를 늘려 81명까지 조직 확대를 하였음.
 - 대한솔루션의 경우 한국노총 대한솔루션 기업노조가 78명, 민주노총 대한솔루션분회가 38명인데, 기업노조 측은 자신들이 과반수 교섭대표단을 구성하겠다는 주장임. 이에 반해 대한솔루션분회는 공동교섭대표단이 안 될 경우 회사 측에 개별교섭을 요구할 계획임.
 - 금마운수의 경우 한국노총 금마운수분회 조합원이 110명, 민주노총 금마운수분회는 4명인데, 한국노총 금마운수분회는 당연히 자신들이 과반수 교섭대표단을 구성하는 것으로 알고 있음.
- 군자(영)대로기업, 공주시청의 경우 복수노조 간 조합원 수가 비슷한 경우에도 과반수 교섭대표노조가 되는 것을 더 선호하고 있음.
 - 이 때문에 조직 경쟁이 치열해짐.
 - 군자(영)대로기업의 경우 둘 다 한국노총 소속이고 영업소노조가 31명, 톨게이트노조가 27명인데, 두 노조 모두 공동교섭대표단 구

18 복수노조 시행시 노사관계 전망과 쟁점 실태조사

성은 어려울 것이라고 보고 있음. 현재 톨게이트노조가 과반수노조가 되기 위해 영업소노조에서 탈퇴한 조합원 3명을 비공개 조합원으로 확보해 놓고 있음.

- 공주시청의 경우 두 개 노조 모두 민주노총 소속이고 지역노조 조합원이 30명, 공공일반노조 조합원이 27명인데, 교섭창구단일화 시 공동으로 교섭대표단을 구성하는 쪽으로 정리가 되고 있음.

□ 대기업의 경우 교섭대표단 구성 시 복수노조 간 타협, 통합 가능성

○ 국민건강보험공단의 경우 민주노총 소속 사회보험노조가 6,100여 명, 한국노총 소속 직장의보노조가 3,300여 명인데, 두 노조가 공동 요구안을 제시, 공동으로 교섭대표단 및 쟁의대책위원회를 구성하여 단체교섭을 진행함.

- 두 노조 모두 조합원규모가 크고, 과거 노-노 갈등 경험을 갖고 있어서 노조들 간의 협의하에 교섭대표단도 5대5로 구성하고, 쟁의대책위원회도 5대5로 구성하는 등 세력 간 타협 방식으로 단체교섭을 진행하고 있음.

○ 근로복지공단은 한국노총 소속 근로복지공단노조가 2,800여 명, 민주노총 소속 산재의료원노조가 1,500여 명인데, 교섭단위 분리신청이 받아들여지지 않을 경우 공동교섭대표단을 구성할 가능성이 높음.

- 근로복지공단노조와 산재의료원노조 간에는 업무 특성상 조직적인 경계가 분명해 상호 조직경쟁 가능성이 낮다고 판단하고 있어, 교섭창구단일화가 불가피할 경우 공동으로 교섭대표단을 구성하는 방안을 검토 중임(두 노조 위원장이 군대 동기라서 상호 신뢰 관계도 작용).

□ 업무체계, 근로조건, 교섭관행에 차이가 있을 경우 교섭단위 분리신청을 선호

- 근로복지공단이 산재의료원을 인수합병함에 따라 근로복지공단 소속이 된 산재의료관리원노동조합은 7월 11일 서울지노위에 교섭단위 분리신청을 접수하였음.
 - 산재의료관리원노조 측에서는 산재의료관리원은 병원사업이고 근로복지공단은 공공서비스 사업이기 때문에 사업의 성격도 다르고, 근로조건도 상이하며, 지금까지도 독자적으로 교섭을 해왔으므로 교섭단위 분리를 요구하고 있음.
 - 상급단체인 보건의료노조는 산재의료관리원지부가 한국노총 공공연맹으로 흡수될 가능성을 우려하고 있어 교섭단위 분리신청에 더 적극적임.

- 부산신항다목적터미널의 복수노조 둘 다 업무체계, 근로조건, 교섭관행의 차이를 이유로 교섭단위 분리를 원하고 있음.
 - 부산신항다목적터미널의 경우 과거 (주)동부, (주)세방에 각각 노조가 있었고, 향운노조 중앙부두지부도 있었는데, (주)동부와 (주)세방이 통합회사를 설립하면서 민주노총 BNMT지회가 설립되었고, 향운노조는 부산신항지부가 되어 복수노조를 형성함.
 - 공공운수노조 BNMT지회에 가입돼 있는 조합원들은 부산신항다목적터미널운용주식회사 소속의 직원들이고, 부산향운노조 조합원들은 회사 측과의 계약에 근거해 직접 하역업무를 담당하고 있음.
 - BNMT지회 조합원들은 주간근무만 하고 주5일근무 체계인 데 비해, 향운노조 조합원들은 번호순번제근무 체계에 따라 근무를 하고 있어 주말, 야간근무와 상관없이 순번이 돌아오면 근무를 하고 있음.
 - 임금수준도 향운노조 조합원은 평균 연봉이 4,000만 원을 넘는 반면에, BNMT지회 조합원은 관리직의 경우 10년 근무한 직원도 연봉 3,000만 원이 안 되고 있음.
 - 이러한 임금 및 근로조건 결정방식 차이, 근무형태의 차이, 업무내용의 차이 등을 이유로 BNMT지회나 향운노조 양측 모두 교섭창구단일화를 하면 별로 유리하지 않다고 생각하고 있음.

20 복수노조 시행시 노사관계 전망과 쟁점 실태조사

- 향운노조는 교섭창구단일화 절차 진행 시 과반수교섭대표노조 지위를 확보할 수 있으나, 임금교섭에서 근로조건 저하 문제가 발생할 가능성 있어 교섭창구단일화에 부정적임.

○ 두산인프라코어 복수노조는 공장별로 노조가 별도로 설립되어 있는데, 사업본부별로 독립돼 있고, 그동안 별도 교섭을 해 왔고, 거리상으로도 상당히 멀다는 이유(인천, 창원)로 교섭단위 분리를 선호하고 있음.

- 인천공장의 금속노조 두산인프라코어지회는 투쟁성향이 강하고, 기업별노조인 두산인프라코어창원공장노조는 노사협조적인 성향이라서 복수노조 간 교류가 거의 없음.
- 창원공장노조는 두 개 노조가 사업본부로 나뉘어 있고, 거리상으로도 상당히 떨어져 있기 때문에 교섭단위 분리를 희망하고 있음.
- 회사 측도 교섭창구단일화 시 투쟁적인 금속노조 두산인프라코어지회가 과반수교섭대표노조가 되기 때문에 교섭단위 분리를 희망하고 있음.

□ 민주노총 과반수노조와의 교섭부담을 피하기 위한 개별교섭

○ LGU⁺에는 복수노조가 3개인데, 현재 교섭창구단일화를 할 경우 민주노총 정보통신노조가 과반수교섭대표노조가 되는 상황에서 회사 측은 6월 이전의 개별교섭을 그대로 진행하고 있음.

- LGU⁺에는 민주노총 소속 정보통신노조가 1,184명, 한국노총 소속 LGU⁺노조(과거 파워콤노조)와 LG텔레콤노조가 각각 625명, 380명 등이어서 교섭창구단일화 시 정보통신노조가 과반수노조가 될 가능성이 큼.
- 7.1 이후 LGU⁺ 회사와 3개 노조는 교섭창구단일화 절차를 거치지 않고 기존에 단체교섭틀에 따라 LG텔레콤노조와 LGU⁺노조는 공동교섭단을 구성해서 공동교섭을 계속하고 있고, 정보통신노동조합도 별도로 단체교섭을 계속하고 있음.

- LGU⁺ 회사 측은 복수노조 관련 법시행일을 2011년 7월 1일로 해석하고 7.1 교섭 중인 노조는 교섭창구단일화 절차를 거친 것으로 봐야 한다며 기존 2개 단위 단체교섭 체제를 그대로 유지하려 하고 있음.
- 회사 측으로서는 7.1 이후 바로 교섭창구단일화 할 경우 민주노총 소속 정보통신노동조합이 과반수노조가 될 가능성이 크고, 이렇게 될 경우 LGU⁺ 전체가 민주노총 노조화될 가능성을 우려하고 있음.
- 정보통신노동조합도 교섭창구단일화 시 과반수노조가 될 수는 있지만, 회사 측에서 교섭창구단일화 요구를 하지 않고 있는 상황에서 먼저 교섭창구단일화를 요구하지는 않고 있음.

3. 복수노조하의 단체교섭과 교섭창구단일화

□ 교섭창구단일화 시 복수노조 간 단협상 채무적 조항 통합 쟁점

- 근로복지공단에서 복수노조가 교섭창구단일화하여 교섭을 할 경우 과거 두 노조 간 단협에 규정되었던 노동조합활동 관련 채무적 조항을 통일시키는 문제가 쟁점이 될 것으로 전망됨.
 - 공단과 산재의료관리원노조 간에 체결된 단체협약에는 노조의 인사경영권 개입 조항이 전혀 없고, 근무시간 중 노조활동 등이 고용노동부 지침에 근거한 내용으로 체결되어 있음.
 - 반면 공단과 근로복지공단노조 간에 체결된 단체협약에는 인사경영권 관련 사항에 노동조합과 협의하도록 규정하거나, 근무시간 중 노조활동 범위가 폭넓게 규정되어 있음.
 - 또한 이전 두 노조의 단체협약에 규정된 정년 조항을 보면, 근로복지공단 노조 단협에는 3급 이하 57세, 1급 이상 60세로 되어 있고, 산재의료관리원의 경우에는 모두 58세로 규정되어 있음.
 - 공단 측에서는 단체교섭 시 교섭창구단일화 할 경우 단체협약의 노조활동 관련 조항 및 정년 관련 조항을 통일할 수밖에 없는데, 이를 둘러싸고 근로복지공단과의 갈등이 예상되고 있음.

- LGU⁺에서는 LG텔레콤노조와 LGU⁺노조 간에 공동단체교섭과 조직 통합 논의가 진행 중인데 두 노조 간의 단체협약에 규정된 노조활동 범위의 차이, 통상임금 범위의 차이, 각종 수당의 차이 때문에 단체교섭이 난항을 겪고 있음.
 - LGU⁺는 조직통합 이후 기존의 LG텔레콤, 파워콤, 데이콤의 인사, 평가, 승진 기준 등 인사관리 기준과 임금체계 등 근로조건을 통합 하였음.
 - 그러나 이전 두 노조의 단협에 통상임금과 평균임금의 산정 기준, 연차수당 등 각종 수당의 지급 수준과 시기 등이 아직 차이가 있어 교섭에 어려움을 겪고 있음.

□ 상급단체가 다를 경우 단체교섭 진행과정에서 선명성 경쟁

- LGU⁺회사가 한국노총 소속의 LG텔레콤노조와 LGU⁺노조의 공동교섭, 민주노총 정보통신노동조합과의 개별교섭 등 두 개의 단체교섭을 진행하면서 임금인상률을 둘러싸고 복수노조 간 선명성 경쟁이 나타나고 있음.
 - 정보통신노동조합은 임금교섭에서 민주노총 소속 노조의 장점인 조직력과 투쟁력을 앞세워 확실한 실리를 쟁취하겠다는 계획임.
 - 현재 회사 측과 LG텔레콤노조와 LGU⁺노조 공동교섭단의 단체교섭에서는 3.5% 인상안이 검토되고 있는 것으로 알려져 있는데, 정보통신노동조합은 회사 측의 임금인상안을 돌파하겠다고 공언을 하고 있음.
 - 정보통신노동조합은 급등하는 물가상승을 반영하여 고용노동부 발표 협약임금인상률 5% 이상을 반드시 관철시킬 계획을 공개적으로 밝히고 있음.
 - 이러한 임금인상률 높이기 경쟁은 두 개 교섭단위 간에 선명성 경쟁의 핵심 쟁점으로 비화될 가능성이 있음.

□ 산별교섭 사업장에서 복수노조로 과반수노조 변경 시 산별교섭 와

해 가능성

- 전주시내버스의 경우 그동안 지역산업별교섭을 진행해 왔는데, 복수노조 설립으로 소속 사업장별 과반수노조가 한국노총과 민주노총으로 나누어지면서 기존의 지역산업별교섭틀이 와해될 위기를 맞고 있음.
 - 전주시의 5개 시내버스별로 과반수노조를 보면 민주노총 2곳, 한국노총 3곳이라서 현재의 지역산별교섭방식을 유지할 경우 전북 지역자동차노조와 민주버스노조가 공동으로 교섭대표단을 구성할 수밖에 없는 상황임.
 - 사용자단체인 시내버스공동운영위는 양 노총이 공동으로 단체교섭단을 구성하는 방식의 지역산별교섭에 대해 부정적임. 전북지역 자동차노조도 양 노총 소속 노조를 통합한 공동교섭단 구성에 대해 부정적이고, 민주버스노조 측도 부정적임.
 - 따라서 향후 단체교섭은 전북지역자동차노조와 민주버스노조가 각각 별도의 지역산업별교섭을 하거나, 아예 기업별 단체교섭으로 전환하는 방식으로 바뀔 가능성이 있음.

Ⅲ. 복수노조 실태조사에서 나타난 노사관계 쟁점

1. 복수노조 존재 시 단체교섭 관련 법률적 쟁점

- 6.30 이전에 A노조는 단협체결, B노조는 법원의 단체교섭가처분 결정을 받았을 경우 7.1 이후 교섭창구단일화 절차
- 전주시내버스 단체교섭과 관련해 전북지역자동차노조와 사용자단체 간에는 6월 24일 임금협약이 체결되었고, 민주버스노조 5개 지부는 2010년 11월에 교섭옹락가처분 결정을 받았음.
 - 현재 전주시내버스 사용자단체와 전북지역자동차노조 간에는 6월 24일 임금협약이 체결되었기 때문에 사용자 측은 2012년 6월까지 단체교섭의무가 없다고 주장함.
 - 이에 대해 민주버스 5개 지부는 법원으로부터 교섭옹락가처분 결정이 내려졌기 때문에 교섭권이 유효하게 인정돼야 한다고 주장함.
 - 이 경우 전주시내버스 ① 사용자는 민주버스의 교섭요구에 응해야 하는지, ② 교섭에 응할 경우 교섭창구단일화 절차를 거쳐야 하는지, ③ 교섭창구단일화 절차를 거치지 않고 교섭에 응할 경우 이를 개별교섭에 동의한 것으로 봐야 하는지 여부가 쟁점임.
- 금마운수의 경우 민주노총 금마운수분회는 2010년 12월에 법원의 교섭옹락가처분 결정을 받았고, 한국노총 금마운수분회는 2011년 5월에 단체협약을 체결하였음.
 - 회사는 단체협약이 체결되었기 때문에 2013년 6월까지 단체교섭의무가 없다고 주장하는 데 반해, 민주노총 금마운수분회는 법원의 교섭옹락가처분 결정을 근거로 교섭권이 있다고 주장하고 있음.

- 6.30 이전에 복수노조와 따로 교섭하다가 7.1 이후에도 교섭창구단 일화 절차 없이 계속 따로 교섭을 했을 경우 단체협약의 효력을 인정해야 하는지?

- LGU⁺회사는 6월 30일 이전에 두 개 교섭단위(회사-정보통신노조, 회사-LG텔레콤노조+LGU⁺노조)로 교섭을 해왔는데, 7.1 이후 교섭창구단일화 절차를 진행하지 않고 단체교섭을 진행하고 있음.
 - 회사측은 복수노조 범시행일을 2011.7.1이라며 교섭창구단일화 절차를 거치지 않아도 된다고 주장함(내심은 지금 교섭창구단일화 할 경우 민주노총 소속인 정보통신노조가 과반수노조로 교섭대표 노조가 되기 때문에 이를 피하려 하는 것으로 보임).
 - LG텔레콤노조와 LGU⁺노조의 공동교섭대표단은 가능한 한 빠른 시일 내에 회사와 단체협약을 체결하고 노조 간 통합 작업을 진행할 계획을 하고 있어 별도 노조 합의 가능성이 높음
 - 이렇게 7.1 이후 교섭창구단일화 절차를 거치지 않고(개별교섭 동의절차도 거치지 않고) 별도의 교섭단위로 교섭을 진행하여 합의에 이르게 되었을 경우 단체협약으로서의 효력을 가질 수 있는 것인지 쟁점화가 예상됨.

- LGU⁺의 정보통신노동조합은 현재 진행 중인 임금교섭에서 한국노총 노조 공동교섭보다 더 높은 수준의 임금인상을 관철시키려 하기 때문에 조정신청이 제기될 가능성이 있는데, 이 경우 행정지도 대상 여부가 쟁점이 될 것으로 예상됨.
 - 7.1 이후 사용자가 노동조합의 교섭요구사실 공고 및 교섭요구노조 확정공고를 하지 않아 교섭창구단일화 절차가 진행되지 않은 채 교섭이 결렬되었을 경우 적법성 여부에 대한 판단이 필요함.
 - ① 정보통신노동조합은 회사 측이 민주노총 소속 노조가 교섭대표 노조로 되는 것을 피하기 위해 교섭창구단일화 절차를 진행하지 않았기 때문에 노동조합의 조정신청 정당성을 주장할 가능성이 있음 (노조 측이 이의신청을 하지 않았기 때문에 노조 측 책임도 있음)

감안할 필요).

- ② 정보통신노조는 행정지도 결정이 내려질 경우 회사 측이 정보통신노조의 교섭대표노조로 활동하는 것을 방해했다는 이유로 부당노동행위 구제신청을 할 가능성이 있음.

□ 2010.1.1 이전에 복수노조가 설립되어 있었는데, 2010년 9월에 기업합병을 거쳐 산별노조 지회였던 A노조가 일부 조합원을 같은 산별노조 AB분회로 명칭변경을 했을 경우 교섭창구단일화 시기는 2011년부터인가?

- 부산신항다목적터미널의 경우 부산항운노조지부와 공공운수노조 BNMT분회가 복수노조로 존재하는데, BNMT지회의 설립일을 2010년 이전으로 보느냐 아니냐에 따라 교섭창구단일화 적용 시점이 달라짐.
 - 부산신항다목적터미널 복수노조의 경우 항운노조지부는 2000년, 공공운수노조 BNMT분회는 2010년 9월에 설립되었음.
 - 공공운수노조 BNMT분회는 부산항 중앙부두에 있던 공공운수노조 세방지회가 2010년 9월 부산신항으로 옮겨오면서 회사명칭은 변경됐지만 산별노조였던 공공운수노조 세방지회의 조합원들은 노조 탈퇴를 하지 않고 공공운수노조 BNMT분회로 명칭을 변경하였음.
 - 이 경우 공공운수노조 BNMT분회의 설립일을 2010년 9월로 봐야 하는지, 아니면 과거 공공운수노조 세방분회 때부터로 봐야 하는지 쟁점이 제기되고 있음 .
 - 현재 공공운수노조 세방분회는 노조설립일이 2010.1.1 이전이라며 교섭창구단일화 적용시기를 2012년 7월 1일 이후라고 주장하고 있음.

□ 교섭단위 분리 신청 시 근로조건, 고용형태, 교섭관행의 현저한 차이의 판단기준을 어떻게 설정해야 하는가?

- 부산신항다목적터미널과 근로복지공단의 경우 모두 복수노조들이 교섭단위 분리 결정신청을 할 계획인데, 근로조건, 고용형태, 교섭

- 관행의 현저한 차이를 어떠한 기준으로 판단할 것인지가 관건임.
- 부산신항다목적터미널의 경우 노사 당사자들은 교섭단위 분리가 가능할 것으로 판단하고 있는 반면, 근로복지공단 산재의료원노조는 교섭단위 분리 신청을 했지만 자신을 못하고 있음.
 - 근로조건, 고용형태, 교섭관행의 차이가 어느 정도면 교섭단위 분리 결정을 할 수 있는 수준인지에 대한 막연한 불안감과 과도한 기대감이 교차하고 있는 실정임.

〈표 III-1〉 부산신항다목적터미널 교섭단위 분리 쟁점 관련 차이

	BNMT지회 조합원	항운노조 조합원
임금(15년차)	연봉 3천만 원(관리직)	연봉 4천만 원
복리후생	교통비 12만 원 상여금 200%	교통비 17만 원 상여금 400% 초과근로수당 60%만 반영 월 20일 근무시 특근 인정
담당업무	관리직, 장비기사 업무	현장 단순노무
근무형태	주간 근무, 주5일제	번호순번제, 주말·야간 근무
취업방식	터미널운영주식회사 채용	부산항운노조에 조합원 가입
기존 교섭관행	별도 교섭	별도 교섭

〈표 III-2〉 근로복지공단의 교섭단위 분리 신청 관련 쟁점 현황

	근로복지공단	산재의료관리원
주요 사업	산재보험, 고용보험, 근로복지 등 공공서비스 사업	산재환자 진료 및 재활, 산업보건 등 병원 사업
근로조건	주간 업무, 주5일 근무	병원 업무의 경우 24시간 교대근무형태가 많음
	과거 공단 직원은 일반직 개념으로 순환근무	의료원 병원 업무는 직무별로 고정 근무가 많고, 일반직은 순환근무
	본부 인사관리 업무는 통합돼 있으나 과거 두 기관 간 인사교류는 2012년까지 보류	좌동
고용형태	공채를 통해서 채용	병원별로 결원 발생시 해당 직무별 수시 채용
기존 교섭 관행	별도 교섭 및 협약 체결	별도 교섭 및 협약 체결

- 노사협의회 근로자위원 추천권을 갖는 종업원 과반수노조 판단 시 과반수 판단을 단일노조를 기준으로 하는 것인가? 아니면 복수노조 전체를 기준으로 하는 것인가?

- 군자(영)대리기업의 경우 직원이 80명인데, 영업소노조와 톨게이트 노조 조합원이 31명 대 27명으로 종업원 과반수노조는 없고 복수노조 조합원 합산 시 종업원 과반수가 됨.
 - 이 경우 ① 복수노조가 연합하여 근로자위원 추천권을 행사할 수 있는 것인지? ② 근로자위원 추천권을 행사할 수 있다면 조합원 수 비례로 추천을 해야 하는 것인지? ③ 두 노조 모두 자체로는 종업원 과반수가 안 되므로 종업원 투표로 근로자위원을 선출해야 하는 것인지 등이 쟁점임.
 - 또한 특정노조가 종업원 과반수가 될 경우 ④ 특정노조가 독점적으로 근로자위원 추천권을 갖는 것인지? 아니면 ⑤ 그런 경우에도 조합원 수 비례로 근로자 위원 추천권을 갖게 되는 것인지 등이 쟁점임.

- 복수노조(A,B) 중 A노조가 임금교섭을 요구하여 교섭창구단일화 절차를 거쳐 임금협약을 체결했을 경우, 기존 A노조와 B노조의 기존 단체협약은 언제까지 유효한 것인가?

- 근로복지공단노동조합이 2011년 7월에 단체교섭 요구 시 임금교섭만 요구해서 임금교섭만을 가지고 교섭창구단일화를 할 경우 기존 근로복지공단노조와 산재의료원노조의 단체협약의 유효기간은 언제까지인 것인지?
 - 2011년 7월 이후 복수노조의 단체협약 유효기간 중 먼저 만료기간이 도래할 때까지인지?
 - 근로복지공단노조의 임금교섭 요구로 2011년 8월 공동교섭대표단 구성 방식으로 교섭창구단일화 되어 임금교섭을 진행할 경우 공동교섭대표단의 교섭대표노조 지위는 똑같이 2년간 유효한 것인지?

2. 복수노조 존재 시 노조활동 관련 쟁점

□ 민주노총/소수노조의 부당노동행위/공정대표의무 관련 구제신청 쟁점화

- 대한솔루션에서는 최근 시행한 승진, 우수사원 표창 시 한국노총 기업노조 소속 조합원만 승진, 표창을 하고, 민주노총 솔루션분회는 대상자가 한 명도 없어 솔루션분회가 이를 회사 측의 부당노동행위라며 문제를 제기함.
 - 회사에서는 매년 4월에 팀장, 조장, 반장 등 중간관리자 승진이 있어 왔는데, 2011년 인사에서는 기업노조 조합원들로만 승진 발령을 내서 솔루션분회에서는 자신들을 견제하기 위한 차별적 조치라고 판단하고 있음.
 - 또한 기업노조 위원장이 분회를 탈퇴하고 기업노조로 오면 팀장을 시켜주겠다고 회유하거나, 팀장이 될 것으로 예상했던 솔루션분회 조합원은 승진에서 모두 누락되었다고 주장을 하고 있음.
 - 4월 23일 회사창립일 모범사원 표창에서도 기업노조 조합원에게만 수여하였고, 기본급 인상혜택과 금반지 등 포상에서 솔루션분회 조합원은 전원 누락되었다고 주장하고 있어 향후 부당노동행위 또는 공정대표의무 위반 시정신청이 예상됨.
- 두산인프라코어는 인천공장에 민주노총 금속노조 두산인프라코어 지회, 창원공장에는 기업별노조인 창원공장노조가 있는데, 회사 측에서 창원공장에만 격려금, 등산복 지급 등 시혜적 금품을 지급해 부당노동행위 논란이 제기됨.
 - 회사는 2010년 창원공장노조가 임금을 회사에 위임하는 등 노사관계에 협조한 공로를 인정해 본부 목표달성 격려금 명목으로 1인당 100만 원을 더 지급하였음(노사합의서에는 없는 내용이었음).
 - 또한 올 상반기에는 창원공장만 전 종업원 등반대회 명목으로 하루 휴무하고 아웃도어 등산복까지 지급하면서 등반대회를 개최하였음.

- 금속노조 두산인프라코어지회는 이러한 회사 측의 조치가 복수노조 시대에 투쟁적인 성향인 금속노조 인프라코어지회의 노조활동을 압박하고 방해하기 위한 조치들로 부당노동행위에 해당한다고 문제를 제기하고 있음.

□ 소수노조의 노조사무실, 체크오프 요구

- 한미약품의 경우 한국노총 한미약품 기업노조 조합원은 42명, 민주노총 한미약품지회는 4명이었는데, 7월 1일을 전후해 한미약품지회가 비공개 조합원 확대에 나서 하반기 노조사무실, Time-off 요구가 쟁점화될 전망이다.
 - 한국노총 한미약품 기업노조의 경우 단협을 체결하면서 Time-off도 합의를 했지만, 민주노총 한미약품지회는 법원의 교섭양락가처분을 근거로 단체교섭을 요구하면서 노조사무실과 Time-off를 주로 요구할 계획임.
 - 특히 한미약품지회의 경우 최근에 비공개 조합원수 증가가 있어서 이를 토대로 노조사무실과 Time-off 요구할 것임.
 - 노조사무실과 Time-off 한도와 관련해 한미약품지회는 기존 한국노총 기업노조와 동일한 수준을 요구할 가능성이 커서 이를 둘러싼 갈등이 예상됨.

□ 소수노조의 고소고발 등 법률소송 위주의 노조활동

- 민주노총 금마운수분회는 소수노조로서 단체교섭으로 얻을 것이 별로 없는 상황에서 임단협 교섭보다는 회사 측의 전액관리제 위반행위, 유가환급금 유용, 최저임금제 등과 관련된 고소고발, 소송 위주의 노조활동이 예상됨.
 - 민주노총 충남지역노조 택시지부 측은 현재 각 택시회사 분회 소속 조합원들의 수가 현격하게 적은 관계로 임금 및 단체교섭을 진행하는 데는 한계가 있다고 평가하고 있음.

- 따라서 단체교섭보다는 전액관리제 위반행위 고소, 유가환급금, 최저임금제 등의 이슈를 중심으로 집단소송을 제기하면서 회사를 압박하고 조합원을 증대시키겠다는 전략을 세우고 있음.

IV. 복수노조 시대 공정한 노사관계 구축과 노동위원회의 역할

1. 복수노조 시대 노동위원회의 역할

- 복수노조 제도가 시행되면서 교섭대표단 결정, 공정대표의무제도, 부당노동행위 등 복수노조 분쟁해결 업무를 노동위원회가 담당하게 되어, 공정한 노사관계 질서구축을 위해 노동위원회 역할이 중요함.
 - • 교섭요구 사실 공고에 대한 시정 신청 • 교섭요구 노동조합 확정 공고 이의신청에 대한 시정 신청 • 과반수노동조합에 대한 이의신청 • 공동교섭대표단 구성 결정 • 공동교섭대표단 구성결정에 대한 이의신청 • 공정대표의무 위반 시정 신청 • (복수노조 관련) 부당노동행위 구제신청

- 복수노조 관련 노-사, 노-노간 분쟁 발생 시 노동위원회의 판정을 통해 해결하도록 함으로써 노동위원회가 복수노조 시대 공정한 노사관계 질서의 수호자 역할을 담당하게 됨.
 - 특히 복수노조 시행 초기에 노동위원회가 공정한 판정을 통해 새로운 노사관계 질서를 구축하는 역할을 담당하게 됨.
 - 따라서 복수노조 시대 공정한 노사관계 질서 구축을 위한 노동위원회의 역할 확대에 맞는 전문성 및 공정성 제고 노력이 필요함.

2. 복수노조 시대 공정한 노사관계 질서 구축을 위한 노동위원회의 과제

- 노동위원회의 복수노조 관련 결정과 관련해 지방노동위원회의 초심

결정이 가장 주요한 결정이 될 수 있음.

- 현행 노동조합법은 복수노조 관련 결정신청을 지방노동위원회에 신청하도록 되어 있고, 지방노동위원회 결정에 대한 불복절차는 부당노동행위 불복절차(노동조합법 제69조)를 준용하도록 되어 있음.
 - 대법원의 부당노동행위 구제절차에 대한 불복절차는 위법 월권 법리가 적용돼 ① 절차가 위법하거나 ② 법령 위반사항이 있거나 ③ 분쟁범위를 넘어선 결정 등의 이유가 있을 때 지노위 결정을 취소 또는 변경할 수 있음.
 - 따라서 지방노동위원회에서 공정하고 정확한 판단을 하는 것이 중요한 과제임.
- 복수노조 제도의 안정적 정착을 위해서는 복수노조 관련 사건을 담당하는 노동위원회 위원 및 조사관의 전문성과 공정성 제고가 중요한 과제임.
- 공익위원, 조사관의 전문성 강화를 위한 워크숍과 복수노조 관련 판정사례 연구 등 다양한 교육프로그램의 상시 가동이 필요함.
 - 공정한 판단을 위한 판례 및 법률해석, 유권해석 등에 대한 공감대 형성을 위한 일상적인 연구와 토론이 필요할 것임.

◆ 執筆者

- 이성희(한국노동연구원 연구위원)

복수노조 시행시 노사관계 전망과 쟁점 실태조사

- | | |
|-----------|---|
| ▪ 발행연월일 | 2012년 8월 6일 인쇄
2012년 8월 8일 발행 |
| ▪ 발 행 인 | 이 인 재 |
| ▪ 발 행 처 | 한국노동연구원
☎ 150-7410 서울특별시 영등포구
은행로 30
☎ 대표 (02) 3775-5514 Fax (02) 3775-0697 |
| ▪ 조판·인쇄 | 도서출판 창보 (02) 2272-6997 |
| ▪ 등 록 일 자 | 1988년 9월 13일 |
| ▪ 등 록 번 호 | 제13-155호 |

© 한국노동연구원 2012