

사업(사업장) 단위 복수노조 업무매뉴얼

2010. 12.

< 일러두기 >

1. 이 매뉴얼은 2010.1.1.부로 시행 중인 개정 「노동조합 및 노동관계조정법」에 의해 2011.7.1.부터 사업(사업장) 단위에서 복수노조가 허용되고 교섭창구 단일화 제도가 적용됨에 따라 고용노동부 근로감독관 등 업무담당자에게 제도에 대한 이해를 높이고 현장 교섭시에 지도 방향과 내용을 제시하기 위해 노사관계 전문가, 노사 상급단체, 현장 노사 실무자 등의 의견을 참고하여 마련한 것입니다.
2. 지방고용노동관서장은 소속 직원들이 매뉴얼의 내용을 충분히 알게 하고, 이 매뉴얼의 내용에 대하여 의견이 있거나 추가 또는 보완할 사항이 있는 경우에는 고용노동부 노사관계법제과 (☎ 02-2110-7335)로 의견을 제출하여 주기 바랍니다.
3. 이 매뉴얼에서 「노동조합 및 노동관계조정법」은 ‘노조법 또는 법’으로, 「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」은 ‘노조법 시행령 또는 시행령’으로, 「노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙」은 ‘노조법 시행규칙 또는 시행규칙’으로 약칭합니다.

차 례

I. 사업(사업장) 단위 복수노조 제도의 개요	1
1. 의 의	1
2. 복수노조 제도의 주요 내용	2
3. 복수노조 허용에 따른 법적 문제	3
(1) 사업 또는 사업장 판단	3
(2) 두 개 이상의 노동조합 가입(이중가입)	3
(3) 조합원의 집단적 탈퇴와 노동조합의 재산 분할	4
(4) 유일교섭단체 조항의 효력	5
(5) 유니온숍 협정의 효력	6
II. 교섭창구 단일화 절차	7
1. 개요	8
2. 교섭요구 노동조합의 확정	8
(1) 교섭 요구	8
(2) 교섭요구 사실의 공고	11
(3) 다른 노동조합의 참가 신청	14
(4) 교섭요구 노동조합의 확정 공고 및 통지	14
(5) 교섭요구 노동조합 확정 공고에 대한 이의제기	15
(6) 교섭요구 노동조합의 확정	18

3. 교섭대표노동조합 결정	19
(1) 개요	19
(2) 사용자의 동의에 의한 개별교섭	19
(3) 자율적 교섭대표노동조합 결정	21
(4) 과반수 노동조합	22
(5) 공동교섭대표단	26
4. 복수노조 유형별 교섭대표노동조합 결정 및 교섭방식	30
(1) 원칙	30
(2) 사례별 교섭대표노동조합 결정 방식	30
(3) 산업별 교섭의 절차와 방식	32
5. '09.12.31. 현재 1사 다수노조 사업장의 교섭창구 단일화 제도 적용 ...	32
(1) 내용	32
(2) 1사 다수노조 사업(장)의 개념	33
(3) 적용 사례	33
6. 교섭창구 단일화의 예외: 교섭단위 분리	34
(1) 의의	34
(2) 교섭단위 분리 결정	34
(3) 교섭단위 분리 결정의 효과	36
Ⅲ. 교섭대표노동조합의 지위	38
1. 개요	38
2. 교섭대표노동조합의 지위 유지기간	39
(1) 의의	39
(2) 교섭대표노동조합의 지위 유지기간	39

3. 교섭대표노동조합의 권한 및 의무 43

- (1) 단체교섭의 당사자 43
- (2) 단체교섭 및 협약 체결권한의 위임 43
- (3) 조정 및 쟁의행위 지도·관리·통제 44
- (4) 쟁의행위 찬반투표 관리 44
- (5) 필수유지업무협정 체결 및 대상자 통보 45
- (6) 공정대표의무 46

IV. 복수노조제도와 부당노동행위 50

1. 개요 50

2. 복수노조제도에서의 부당노동행위 판단 기준 50

- (1) 불이익 취급 50
- (2) 불공정 고용계약 51
- (3) 단체교섭 거부·해태 52
- (4) 노동조합의 운영 등에 대한 지배·개입 53

【참고】 노조법령의 교섭창구 단일화 관련 규정 55

1. 의 의

- 2010.1.1. 「노동조합 및 노동관계조정법」이 개정됨에 따라 2011.7.1.부터 근로자들은 사업(장) 단위에서 2개 이상의 노동조합을 자유롭게 설립하거나 가입할 수 있음
 - 또한 교섭창구 단일화제도를 도입하여 하나의 사업(장)에 하나의 단체협약이 적용되도록 함으로써 복수노조 허용에 따른 중복 교섭 등 교섭질서의 혼란, 근로조건의 통일성 훼손과 노동조합간 과도한 세력 다툼 및 분열과 같은 산업현장의 혼란을 방지함
- 복수노조 제도의 시행으로 13년간 묵은 최대 노동현안이 해결되는 한편, 근로자들의 단결권이 제한 없이 보장되고 「1사 1교섭 원칙」이 확립됨으로써 우리 노사관계가 원칙을 지키면서 균형과 조화 속에 안정적으로 발전할 수 있는 디딤돌이 마련되었음
 - 이와 함께 ILO와 OECD 등 국제기구로부터 지속적인 개선 요구를 받았던 노동현안이 해소됨으로써 국제기준에 부합하는 선진적인 노사관계 제도를 갖추게 되었음
- 또한, 노동조합간의 건전한 경쟁을 바탕으로 조합원이 중심이 되는 민주적 노조활동이 활성화되고 기업의 경영 투명성과 효율성도 한층 높아지는 등 '경쟁과 책임'의 성숙된 노사 관계로 진일보하는 전기(轉機)가 마련되었음

2. 복수노조 제도의 주요 내용

□ 사업(사업장) 단위 복수노조 설립 허용

- 2011.7.1.부터는 사업(사업장) 단위에서 복수노조를 설립할 수 있도록 허용됨으로써 초기업단위 노동조합은 물론 기업단위에서 2개 이상의 노동조합을 자유롭게 설립할 수 있게 되었음

□ 교섭창구 단일화 제도 도입

- 사업 또는 사업장 내에서 사용자와 교섭하기 위해서는 모든 노동조합은 교섭창구를 단일화하여 교섭대표노동조합을 정해야 함

* 다만, 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 예외

- 교섭창구 단일화 기본단위는 사업 또는 사업장이나, 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭관행 등을 종합적으로 고려하여 노동위원회의 결정으로 동일한 사업(장)에서 교섭단위를 분리할 수 있음

□ 합리적인 교섭창구 단일화 절차 마련

- 교섭창구 단일화는 노사간 자율결정 원칙을 최대한 보장하면서 단계적으로 진행되도록 함

- (자율적 단일화) 노동조합간 자율적으로 교섭대표노동조합을 정하여 사용자와 교섭

- (과반수 노동조합) 자율적 단일화가 되지 않은 경우에는 교섭창구 단일화에 참여한 노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직된 노동조합을 교섭대표노동조합으로 하여 사용자와 교섭

- (공동교섭대표단) 과반수 노동조합이 없는 경우에는 창구 단일화에 참여한 노동조합의 전체 조합원의 10% 이상인 노동조합이 공동교섭대표단을 구성(노동조합이 자율적으로 결정하지 못할 경우에는 노동위원회에서 결정)하여 사용자와 교섭

□ 공정대표의무제도 도입

- 교섭창구 단일화에 따라 발생할 수 있는 소수 노동조합에 대한 불합리한 차별을 방지하기 위해 공정대표의무 위반에 대해서는 노동위원회를 통해 시정할 수 있도록 하였음

3. 복수노조 허용에 따른 법적 문제

(1) 사업 또는 사업장 판단

- 교섭창구를 단일화 해야 하는 단위는 “사업 또는 사업장”임
- 사업이란 장소적 관념을 기준으로 판단하는 것이 아니라 장소에 관계 없이 경영상의 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는지 여부에 따라 판단하여야 함
- 사업이란 경영상의 일체를 이루는 기업체 그 자체를 의미하는 것이며, 사업장은 장소적으로 분산되어 있는 사업의 하부조직을 말함

* 사업이란 경영상의 일체를 이루는 기업체 그 자체를 말하며, 경영상의 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 기업조직은 하나의 사업임(대법원 1993.2.9., 91다21381 ; 대법원 1993.10.12., 93다18365 등)

- 하나의 법인은 하나의 사업에 해당하므로 수 개의 사업장이나 사업 부서는 인사·노무관리에 있어 일정부분 재량권이 위임되어 있다 하더라도 전사적인 방침이나 목표 등에서 제약이 있는 것이 일반적이므로 법인의 일부에 해당함
- 따라서 경영주체인 법인은 하나이므로 그 법인 내에 있는 모든 사업장 및 사업부서 전체를 하나의 교섭단위로 봄
- 다만, 하나의 법인체라 하더라도 각 사업장 또는 사업부문별로 근로 조건의 결정권이 있고, 인사·노무관리, 회계 등이 독립적으로 운영되는 등 독립성이 인정되는 경우에는 예외적으로 개별 사업장 또는 사업 부문을 하나의 교섭단위로 봄

(2) 두 개 이상의 노동조합 가입(이중가입)

- 노동조합을 조직하거나 가입하는 것은 근로자의 자유의사에 따라 선택할 수 있는 것이므로, 2개 이상의 노동조합에 가입하는 것도 ‘단결선택의 자유’에 포함된다 할 것임

- 이러한 취지에서 노조법 시행령에서 동일인이 2개 이상의 노동조합에 가입할 수 있다는 것을 전제로 이중(二重) 가입 조합원에 대한 조합원 수 산정방법을 규정(시행령 제14조의7 제6항)
- ILO 단결 선택의 자유 취지상 노조법에서 근로자의 이중 가입을 제한하지는 않으나, 노동조합 스스로 조합원의 이중 가입을 금지·제한하는 것은 가능함
- 노동조합의 소속 조합원이 다른 노동조합에 가입하는 것은 단결을 저해할 수 있으므로 규약으로 그 조합원을 제명하거나 권리를 제한하는 것은 노동조합의 내부적 통제권에 의한 합리적 규율에 해당하며, 근로자의 단결권 자체를 봉쇄하는 것이 아니기 때문임

(3) 조합원의 집단적 탈퇴와 노동조합의 재산 분할

- 사업(사업장) 단위에서의 복수노조가 허용됨에 따라 일부 조합원들이 개별 또는 집단적으로 탈퇴하여 다른 노동조합에 가입하거나 새로운 노동조합을 설립하는 사례가 예상됨
 - * 조합원들의 집단적 탈퇴는 노동조합 내부의 의사결정 없이 이루어진다는 점에서 총회 또는 대의원회의 결의에 의한 노동조합의 분할과 구분됨
- 기존 노동조합에서 개별 또는 집단적으로 탈퇴하더라도 기존 노동조합의 채권·채무나 단체협약은 새로이 가입하거나 설립된 노동조합에 승계되지 않는 것이 원칙
 - 따라서 노동조합에서 탈퇴한 조합원은 기존 노동조합의 재산에 대한 일체의 권리를 상실하는 것이므로 재산분할에 관한 합의 등 별도의 법률행위가 존재하지 않는 이상 재산분할을 요구할 수 없는 것이 원칙임

【집단적 탈퇴 관련 판례】

- ◆ 법인 아닌 사단의 구성원들이 집단적으로 사단을 탈퇴한 다음 사단으로서의 성립요건을 갖추어 새로운 단체를 형성하는 행위는 사적자치의 원칙상 당연히 허용되나, 이 경우 신설 사단은 종전 사단과 별개의 주체로서 그 구성원들은 앞서 본 바와 같이 종전 사단을 탈퇴한 때에 그 사단 구성원으로서의 지위와 함께 사단 재산에 대한 권리를 상실한다.
 - 따라서 신설 사단의 구성원들이 종전 사단의 구성원들과 종전 사단 재산에 관하여 합의하는 등의 별도의 법률행위가 존재하지 않는 이상, 종전 사단을 집단적으로 탈퇴한 구성원들은 종전 사단 재산에 대한 일체의 권리를 잃게 되고, 이와 마찬가지로 탈퇴자들로 구성된 신설 사단이 종전 사단 재산을 종전 사단과 공유한다거나 신설 사단 구성원들이 그 공유지분권을 준총유한다는 관념 또한 인정될 수 없다(대법원 2006.4.20., 2004다37775 전원합의체 판결).

(4) 유일교섭단체 조항의 효력

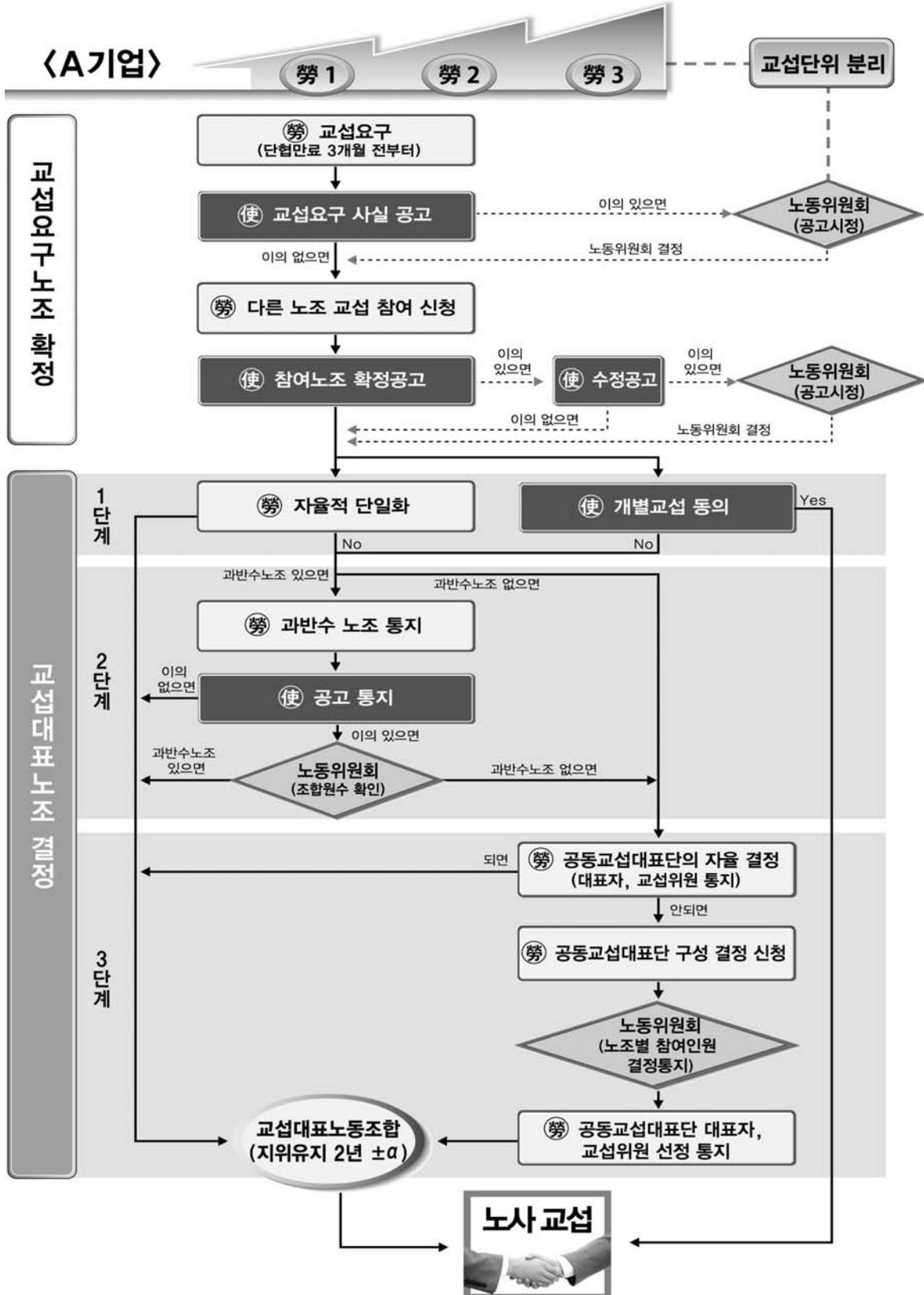
- 유일교섭단체 조항이란 통상 ‘사용자는 특정 노동조합이 해당 기업의 근로자를 대표하여 근로조건 등에 관하여 교섭하는 유일한 노동단체임을 인정하고 다른 어떠한 제2의 노동단체도 인정하지 않는다’는 취지의 단체협약 조항을 말함
- 이러한 조항은 당사자간의 합의를 통해 다른 노동조합의 단체교섭권을 근본적으로 박탈하는 것으로 헌법 제33조 제1항 및 노조법 제5조에 위배되어 무효임
 - * 헌법 제33조 ① 근로자는 근로조건 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.
 - * 노조법 제5조: 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다. 다만, 공무원과 교원에 대하여는 따로 법률로 정한다.
- 따라서 사용자가 유일교섭단체 조항을 근거로 다른 노동조합과의 교섭을 거부하는 것은 단체교섭 거부의 정당한 사유에 해당하지 않으므로 부당노동행위에 해당

(5) 유니온숍 협정의 효력

- 유니온숍(Union shop)이란 근로자를 채용할 때에 특정 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약으로 근로자들의 단결을 강제하는 대표적인 수단의 하나임
 - 이 경우 노동조합은 신규 근로자가 일정한 기간 내에 노동조합에 가입하지 않거나, 노동조합을 자진 탈퇴한 경우 사용자에게 해고할 것을 요구할 수 있고, 사용자는 이에 응할 의무를 부담함
- 현행 노조법은 유니온숍 협정을 체결하기 위해서는 해당 노동조합이 당해 사업(장)에 종사하는 근로자의 2/3 이상을 대표해야 한다고 규정하면서
 - 근로자가 노동조합으로부터 제명된 것 뿐만 아니라 복수노조가 허용되는 2011.7.1.부터는 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로도 신분상 불이익한 행위를 할 수 없도록 하였음(법 제81조 제2호)
- 따라서, 2011.7.1. 이후에는 유니온숍 협정이 있더라도 근로자는 자유롭게 해당 노동조합을 탈퇴하여 새로운 노동조합을 설립하거나 다른 노동조합에 가입할 수 있음

II

교섭창구 단일화 절차



1. 개요

- 하나의 사업 또는 사업장에서 사용자와 교섭하기 위해서는 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합은 교섭창구 단일화를 거쳐 교섭대표 노동조합을 정하여야 함(법 제29조의2 제1항)
- 교섭창구 단일화에 관한 규정은 강행규정으로 노동조합과 사용자는 반드시 이에 따라야 하므로
 - 사업 또는 사업장의 근로자들이 가입하거나 조직한 모든 노동조합은 노동조합의 '조직형태'와 '조직대상의 중복' 여부에 관계없이 교섭창구 단일화 절차에 참여하여야 함
- 교섭창구 단일화는 i)교섭창구 단일화 절차에 참여하는 노동조합(교섭요구 노동조합)을 확정하고, ii)그 노동조합들 중에서 교섭대표노동조합을 정하는 절차를 거치게 됨
 - * 교섭창구 단일화 절차에 참여하는 노동조합은 노조법 시행령 제14조의2부터 제14조의5에 따라 교섭요구 노동조합으로 확정된 노동조합을 말함
 - 예외적으로 교섭요구 노동조합이 확정된 후 14일 이내에 사용자의 동의에 의해 개별교섭을 하는 것은 가능
- 2009.12.31. 현재 1사 다수노조 사업(장)에 대해서는 단일노조 사업(장)과 달리 2012.7.1.부터 교섭창구 단일화제도를 적용함(법 부칙 제6조)

2. 교섭요구 노동조합의 확정

(1) 교섭 요구

가. 개요

- 사용자와의 교섭을 원하는 노동조합은 어느 노동조합이든지 노조법 시행령 제14조의2에 따라 단체협약 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 명칭, 조합원 수 등을 기재한 서면으로 교섭을 요구할 수 있음(시행령 제14조의2 제1항)
 - 해당 사업(장)의 노동조합 중 어느 한 노동조합이 사용자에게 교섭을 요구하면서 교섭창구 단일화 절차가 개시됨

- 하나의 사업(장)에 노동조합이 2개 이상 존재하는지 여부는 사용자가 교섭요구 사실을 공고하고, 공고기간내에 교섭참가 신청을 하는 노동조합이 없을 때 비로소 확정되는 것이므로
- 해당 사업(장)에 하나의 노동조합만 있다고 판단하더라도 해당 노동조합은 노조법 시행령 제14조의2에 따라 사용자에게 교섭을 요구하고, 사용자는 이를 공고하여야 함

나. 교섭을 요구할 수 있는 노동조합

- ① 해당 사업(장)의 근로자가 가입한 노동조합이라면 기업별 노동조합, 산업별·직종별·지역별 노동조합의 지부·분회 등 '조직형태에 관계없이' 교섭을 요구할 수 있음
- 다만, 초기업단위 노동조합의 경우에는 해당 사업(장) 소속 근로자가 해당 노동조합에 가입한 것이 객관적으로 입증되어야 함

【초기업단위 노동조합 가입 인정 예시】

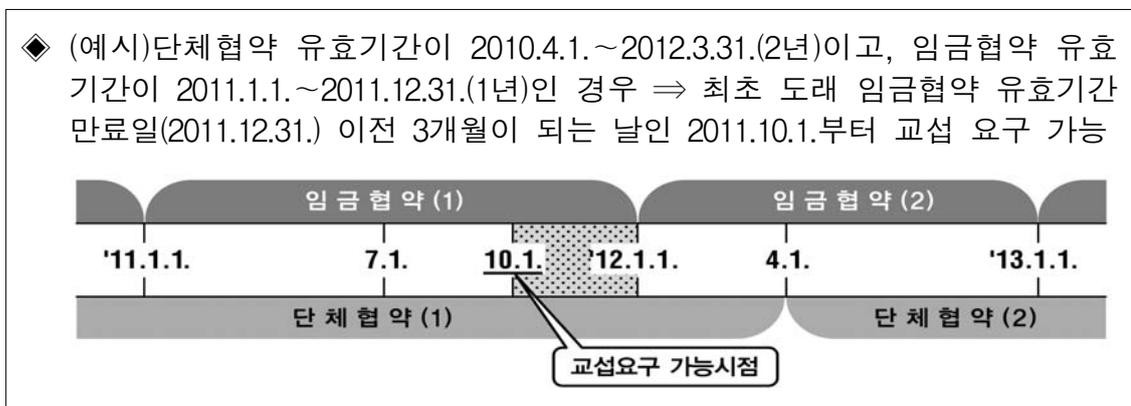
- 노동조합이 해당 기업의 조합원 명부를 첨부하는 경우
- 근로자가 은행 등 공신력 있는 금융기관을 통하여 조합비를 납부한 경우
- 해당 노동조합과 사용자가 체결한 단체협약이 있는 경우
- 기타 이에 준하여 객관적으로 노동조합에 가입한 사실이 확인되는 경우

- ② 노동조합간에 조직대상이 중복되지 않은 경우에도(생산직과 사무직, A공장과 B공장) 모든 노동조합은 교섭을 요구할 수 있으며, 교섭창구 단일화 절차에도 참여하여야 함
- ③ 교섭을 요구할 수 있는 노동조합은 노조법상 노동조합을 의미하므로 행정관청으로부터 설립신고증을 교부받은 노동조합 또는 설립신고증을 교부받은 노동조합의 지부·분회이어야 함
- ④ 해당 사업(장)의 사용자와 직접적인 사용종속관계에 있지 않은 근로자로 조직된 노동조합은 그 사용자에게 대하여 교섭을 요구하거나 교섭창구 단일화 절차에 참여할 수 없음

다. 교섭요구 시기

① 의의

- 교섭창구 단일화 절차의 개시를 위한 교섭의 요구는 노조법 시행령 제14조의2에 따라 '단체협약 만료일 이전 3개월이 되는 날부터' 할 수 있음
 - * 하나의 사업(장)에서 교섭단위가 분리될 경우에는 해당 교섭단위별로 교섭창구 단일화 절차가 진행
- 여기서 단체협약이란 임금협약, 단체협약 등 그 명칭을 불문하고 노조법상 단체협약에 해당되는 것은 모두 포함
 - * 노조법상 단체협약이란 노동조합과 사용자 또는 사용자단체가 임금, 근로시간 등에 대하여 법적 절차에 따른 단체교섭을 통해 합의한 사항을 서면으로 작성하여 서명 또는 날인한 문서를 말함
- 만약, 해당 사업(장)에 2개 이상의 단체협약이 있고, 그 유효기간이 다른 경우에는 먼저 도래하는 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날임



② 교섭을 요구할 수 있는 시기 이전에 교섭을 요구한 경우

- 노조법 시행령 제14조의2 제1항에서 교섭요구 시기를 규정한 취지는 교섭창구 단일화 절차 진행에 필요한 시간을 부여함과 동시에
 - 그 기간 이전에 교섭을 요구하는 것은 노조법 제30조의 교섭권한의 남용에 해당하는 것으로 본다
- 따라서, 단체협약 유효기간 만료일 3개월 이전에 노동조합이 교섭을 요구하는 경우 사용자는 이를 거부할 수 있음

라. 교섭요구 방법

- 노동조합은 교섭을 요구하는 때에는 반드시 다음의 사항을 기재한 서면으로 하여야 함(시행령 제14조의2 제2항)
 - * 기재사항: i)노동조합의 명칭, ii)대표자의 성명, iii)주된 사무소의 소재지(있는 경우에 한함), iv)교섭을 요구한 날 현재의 조합원 수
- 이 경우 조합원 수는 해당 사업 또는 사업장(교섭단위가 분리된 경우에는 해당 교섭단위)에 소속된 조합원 수만을 의미함

< 교섭 요구 서면(예시) >

○○사 노동조합	
문서번호: 노조 제 00 호	
시행일자: 2011. 10. 1.	
수 신: ○○사 대표이사 ◇◇◇◇	
<hr/>	
제 목: 교섭 요구	
<p>귀사와 체결한 단체협약의 유효기간 만료일(2011.12.31.)이 다가옴에 따라 「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」 제14조의2에 의거 단체협약 체결을 위한 교섭을 요구합니다.</p>	
<p>가. 노동조합의 명칭: ○○사 노동조합 나. 대표자의 성명: 위원장 △△△ 다. 주된 사무소의 소재지: ○○도 ○○시 ○○로 00번지 ○○사 노조사무실 라. 2011.10.1. 현재의 조합원 수: 170명. 끝.</p>	
○○사 노동조합 위원장 △△△	

(2) 교섭요구 사실의 공고

- 교섭 요구를 받은 사용자는 교섭 요구를 받은 날로부터 7일간 교섭요구 사실을 해당 사업(장)의 게시판 등에 공고하여야 함(시행령 제14조의3 제1항, 시행규칙 제10조의3 제1항)
 - * 공고 내용: i)교섭을 요구한 노동조합의 명칭, ii)대표자 성명, iii)교섭요구 일자, iv)교섭을 하려는 다른 노동조합이 교섭을 요구할 수 있는 기한

- 사용자가 해당 사업(장)에 노동조합이 1개만 있는 것으로 알고 있더라도 산업별·지역별 노동조합에 가입된 근로자가 있을 수 있으므로 반드시 교섭요구 사실을 공고하여 교섭창구 단일화 절차를 거쳐 교섭 대표노동조합을 결정하도록 해야 함

* 사용자가 공고를 하지 않은 상태에서 최초로 교섭을 요구한 노동조합과 단체 협약을 체결한 경우 노조법 및 시행령에 따른 절차를 거치지 않음으로 인해 해당 협약의 효력이 문제될 수 있으므로 반드시 공고해야 함

○ 공고 장소

- 해당 사업 또는 사업장 전체를 대상으로 공고해야 하며, 사업(장)의 게시판은 예시한 것이므로 노동조합과 조합원들이 쉽게 그 사실을 알 수 있는 장소와 방법이라면 내부 전산망에 공지하는 것도 가능함

* 교섭단위가 분리된 경우에는 해당 교섭단위를 대상으로 공고하면 됨

○ 공고 기간

- 최초로 노동조합으로부터 교섭을 요구받은 날부터 7일간이며, 초일은 산입하지 않음

< 사용자의 교섭요구 사실 공고문(예시) >

교섭요구 사실의 공고문

2011.10.1. ○○사 노동조합으로부터 교섭 요구가 있어 그 사실을 아래와 같이 공고하니 우리 회사와 교섭하려는 노동조합은 공고기간(2011.10.1.~10.8.) 내에 우리 회사(참조: 노사협력팀)에 아래 사항을 기재하여 교섭을 요구하시기 바랍니다.

- 교섭을 요구한 노동조합의 명칭: ○○사 노동조합
- 그 대표자: 노조위원장 △△△
- 교섭요구일자: 2011.10.1.
- 다른 노동조합이 교섭을 요구할 수 있는 기간: 2011.10.1. ~ 10.8.
- 교섭 요구시 서면에 기재해야 하는 사항
 - 노동조합의 명칭 및 대표자의 성명
 - 사무소가 있는 경우 주된 사무소의 소재지
 - 교섭을 요구한 날 현재의 조합원 수

2011.10.1.

○○사 대표이사 ◇ ◇ ◇

○ 교섭요구 사실 공고의 시정신청

- 사용자가 노동조합의 교섭요구를 받았음에도 공고하지 않거나 사실과 다르게 공고한 경우에 해당 노동조합은 노동위원회에 시정을 요청할 수 있으며(시행령 제14조의3 제2항)
 - * 사실과 다르게 공고한 경우란 노동조합이 제출한 서류와 달리 노동조합의 명칭, 대표자의 성명 또는 교섭요구일자를 잘못 공고한 경우를 말함
- 독립성이 없는 사업장임에도 불구하고 전체 사업을 대상으로 공고하지 않고 해당 사업장에 대해서만 공고한 경우에도 노동위원회에 시정을 신청할 수 있음
- 노조법 시행규칙 별지 제7호의2서식의 『교섭요구 사실의 공고에 대한 시정신청서』를 작성하여 노동위원회에 제출

【노동위원회 시정신청시 첨부자료】

- ◆ 공고하지 않은 경우: 사용자에게 교섭을 요구한 서면 사본
- ◆ 해당 노동조합이 신청한 내용과 다르게 공고한 경우: 그 사실을 증명할 수 있는 자료

○ 노동위원회에서의 처리절차

- 노동위원회는 시정 요청을 받은 날부터 10일 이내에 사실관계를 조사한 후 그에 대한 결정을 해야 함
- 신청인 노동조합이 제출한 자료의 사실 여부를 확인한 후 사실일 경우 사용자에게 공고명령을 하거나 노동위원회가 직접 공고를 하고, 사실이 아닐 경우 기각 결정
- 노동위원회 결정이 위법·월권인 경우에 한해 중앙노동위원회에 이의제기 가능

○ 사용자의 자율적인 시정조치

- 교섭요구 사실 공고에 대한 노동위원회의 시정권한은 사용자의 자율적 시정공고를 금지하는 것이 아니므로 노동조합이 사용자에게 대해 공고와 관련된 이의를 제기하고 사용자가 이를 수용하여 수정공고를 하는 것은 가능함

(3) 다른 노동조합의 참가 신청

- 사용자와 교섭하려는 다른 노동조합은 교섭요구 사실에 대한 공고기간 내에 사용자에게 교섭을 요구하여야 함(시행령 제14조의4)
- 교섭요구 시기
 - 교섭요구 사실에 대한 공고기간(공고일부터 7일간)내에 하여야 하며, 그 기간에 교섭을 요구하지 않을 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여할 수 없음
- 교섭을 요구하는 경우에는 아래의 사항을 기재한 서면으로 함(시행규칙 제10조의2)
 - * 기재사항: i)노동조합의 명칭과 대표자의 성명, ii)사무소가 있는 경우에는 주된 사무소의 소재지, iii)교섭을 요구한 날 현재의 조합원 수

(4) 교섭요구 노동조합의 확정 공고 및 통지

- 사용자는 교섭요구 사실에 대한 공고기간(7일)이 끝난 후에 공고기간 동안 참가신청을 한 교섭요구 노동조합 등을 확정하여 해당 노동조합에 통지하고
 - * 공고대상인 노동조합은 시행령 제14조의2 및 제14조의4에 따라 교섭을 요구한 노동조합 전체임
 - 교섭요구 사실에 대한 공고기간이 끝난 다음날부터 5일간 공고하여야 함(시행령 제14조의5 제1항)
- 공고 내용(시행규칙 제10조의4 제1항)
 - i)교섭요구 노동조합의 명칭과 대표자 성명, ii)각각 교섭을 요구한 일자, iii)교섭을 요구한 날 현재의 조합원의 수, iv)공고 내용이 노동조합이 제출한 내용과 다르게 공고되거나 공고되지 아니한 경우에는 공고기간 중에 사용자에게 이의를 신청할 수 있다는 사실

< 사용자의 교섭 요구 노동조합의 확정 공고문(예시) >

교섭요구 노동조합의 확정 공고문

「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」 제14조의5 제1항의 규정에 따라 2011.10.1.~10.8. 교섭요구 사실에 대한 공고기간 중 우리 회사에 교섭을 요구한 노동조합에 대하여 아래와 같이 공고합니다.

- 아 래 -

- 공고기간: 2011.10.9. ~ 2011.10.14.
- 교섭 요구 노동조합

교섭 요구 노동조합의 명칭	○○사 노동조합	○○노조 ○○사 지회	○○지역노조 ○○사 지부
교섭요구 노동조합 대표자	△△△	○○○	◇◇◇◇
교섭을 요구한 일자	2011.10.1.	2011.10.6.	2011.10.7.
조합원수(교섭요구일 현재)	170명	80명	50명

- 공고내용이 노동조합이 제출한 내용과 다르게 공고되거나 공고되지 않은 경우에는 공고기간 중에 회사(참조: 노사협력팀)로 이의를 신청하여 주시기 바랍니다.

2011.10.9.

○○사 대표이사 ◇ ◇ ◇

(5) 교섭요구 노동조합 확정 공고에 대한 이의제기

가. 사용자에게 대한 이의신청

- 교섭을 요구한 노동조합은 교섭요구 노동조합 확정공고 내용이 ‘자신이 제출한 내용’과 다르게 공고되거나 공고되지 않은 것으로 판단한 경우에는 그 ‘공고기간(5일) 중’에 사용자에게 이의를 신청할 수 있음 (시행령 제14조의5 제2항)

- 이의 신청은 자신이 제출한 내용과 관련된 경우에만 허용되므로 다른 노동조합과 관련된 공고 내용에 대한 이의 제기는 할 수 없음

* 초기업단위 노동조합에 해당 사업(장) 근로자의 가입 여부에 대한 다툼으로 공고하지 않은 경우에는 노동위원회가 실제로 가입여부를 확인하여 결정해야 함

나. 사용자의 수정공고

- 사용자는 노동조합의 이의신청에 대해 그 내용이 타당하다고 인정하는 경우에는 확정공고일이 끝난 날부터 5일간 신청한 내용대로 공고하고, 이의를 제기한 노동조합에 그 사실을 통지하여야 함(시행령 제14조의5 제3항)

다. 노동위원회에 의한 시정조치

- 사용자에 대한 이의신청에도 불구하고 사용자가 그에 따른 조치를 하지 않을 경우에는 해당 노동조합은 노동위원회에 시정을 요청할 수 있음(시행령 제14조의5 제4항)
- 시정신청 기간
 - 사용자가 수정공고를 하지 않은 경우: 확정공고기간이 끝난 다음날부터 5일 이내
 - 사용자가 해당 노동조합이 신청한 내용과 다르게 수정공고를 한 경우: 그 공고기간이 끝난 날부터 5일 이내
- 노동조합은 노조법 시행규칙 별지 제7호의3서식의 『교섭요구 노동조합 확정공고 이의신청 사실의 공고에 대한 시정신청서』를 작성하여 노동위원회에 제출
- 노동위원회 제출시 첨부 자료
 - i) 사용자에게 이의를 신청한 서류사본, ii) 사용자가 해당 노동조합이 신청한 내용과 다르게 공고하였다는 사실을 증명할 수 있는 자료
 - * (예시) 사용자에게 교섭을 요구한 서류사본, 사용자에게 이의를 신청한 서류 사본 및 사용자의 공고문 사본 또는 사진 등
- 노동위원회는 시정 요청을 받은 날부터 10일 이내에 신청인 노동조합이 제출한 자료와 사실관계를 조사·확인한 후 교섭요구 노동조합에 대한 확정 결정을 하여야 함

라. 노동위원회의 시정결정에 대한 불복

① 불복 절차

- 노동위원회의 교섭요구 노동조합의 확정 결정에 대한 불복 절차는 중재재정의 불복 절차에 관한 규정(법 제69조)을 준용함(법 제29조의2 제7항)
 - 따라서 노동위원회 결정이 위법·월권인 경우에 한해 중앙노동위원회에 이의제기를 할 수 있음

【위법·월권 관련 판례】

◆ 중재재정은 그 절차가 위법하거나 그 내용이 근로기준법 위반 등으로 위법한 경우 또는 당사자 사이에 분쟁의 대상이 되어 있지 않은 사항이나 정당한 이유 없이 당사자의 분쟁범위를 벗어나는 부분에 대하여 월권으로 중재재정을 한 경우와 같이 위법이거나 월권에 의한 것임을 이유로 하는 때에 한하여 불복할 수 있고, 중재재정이 단순히 노사 어느 일방에게 불리한 내용이라는 사유만으로는 불복이 허용되지 않는다.(대법원 2009.8.20., 2008두8024, 대법원 2007.4.26., 2005두12992 등)

- 당사자는 지방노동위원회의 결정이 위법이거나 월권에 의한 것이라고 인정하는 경우
 - 그 결정서를 송달받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있음
- 중앙노동위원회의 재심결정에 대해 그 결정이 위법이거나 월권에 의한 것이라고 인정하는 경우
 - 재심결정에 불복하려는 당사자는 그 결정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있음

② 불복 신청에 따른 효력

- 교섭요구 노동조합의 확정 결정에 대한 지방노동위원회의 결정이나 중앙노동위원회의 재심결정은 그에 대한 불복에도 불구하고 중앙노동위원회의 재심절차 또는 행정소송에서 취소되지 않는 한 효력이 인정됨(법 제29조의2 제7항, 제70조 제2항)

- 따라서 노동위원회의 결정이 법원의 확정 판결에 의하여 취소되기 전까지는 노동위원회가 결정한 교섭요구 노동조합을 대상으로 교섭대표 노동조합 결정 절차를 진행하여야 함

(6) 교섭요구 노동조합의 확정

- 교섭요구 노동조합으로 확정되는 노동조합
 - 사용자의 교섭요구 노동조합 확정공고에 대해 그 공고기간 중 이의가 없을 때에는 공고된 노동조합
 - 노동조합의 이의제기에 의한 사용자의 수정공고에 대해 5일간 이의가 없을 때에는 그 공고된 노동조합
 - 노동조합의 시정요청에 의해 노동위원회에서 결정한 때에는 노동위원회가 결정한 노동조합
- 교섭요구 노동조합 확정에 따른 효과
 - 교섭요구 노동조합으로 확정된 노동조합만이 교섭대표노동조합 결정 절차에 참여할 수 있음(법 제29조의2, 시행령 제14조의6 등)
 - 교섭대표노동조합이 사용자와 교섭하여 체결한 단체협약은 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합, 즉 확정된 교섭요구 노동조합 전체에 대하여 적용됨(법 제29조 제2항)
 - 쟁의행위를 하기 위해서는 확정된 교섭요구 노동조합 전체 조합원 과반수의 찬성이 있어야 함(법 제41조 제1항)
 - 교섭요구 노동조합으로 확정된 노동조합만이 교섭대표노동조합의 공정대표의무 위반 시정신청을 할 수 있음(법 제29조의4)
- 교섭창구 단일화 절차에 참여하지 않은 노동조합의 법적 지위
 - 확정된 교섭요구 노동조합이 아닌 노동조합이 사용자와 교섭하여 단체협약을 체결하는 것은 허용되지 않으며
 - 노동위원회에 조정신청을 할 수 없으며, 쟁의행위를 할 경우에는 그 정당성이 인정될 수 없음

3. 교섭대표노동조합 결정

(1) 개요

- 확정된 교섭요구 노동조합이 1개인 경우에는 그 노동조합이 교섭대표노동조합이며, 사용자와 교섭하여 단체협약을 체결할 수 있음
- 확정된 교섭요구 노동조합이 2개 이상인 경우에는 원칙적으로 조직 대상의 중복, 조직형태에 관계없이 교섭대표노동조합을 결정하여 사용자와 교섭해야 함 (1社 1交渉 原則)
 - 다만, 예외적으로 일정한 기한 내에 사용자가 동의하는 경우에는 노동조합과 개별교섭이 가능함
- 교섭대표노동조합은 ①노동조합간 자율적 단일화 ②과반수 노동조합으로 교섭대표노동조합 결정 ③공동교섭대표단(자율 → 노동위원회 결정)의 3단계 방식으로 결정됨

(2) 사용자의 동의에 의한 개별교섭

㉠ 개별교섭 동의 기한과 방법

- 개별교섭을 하기 위해서는 교섭요구 노동조합이 확정된 때부터 14일 이내에 사용자가 개별교섭에 대한 동의를 하여야 함(법 제29조의2 제1항·제2항, 시행령 제14조의6 제1항)
 - 해당기간 내에 사용자의 동의가 없거나, 자율적으로 단일화가 이루어지지 않으면 과반수 노동조합이 교섭대표권을 갖게 되는 단계로 전환됨
- 개별교섭 동의 기한의 의미
 - 개별교섭 동의는 1사 1교섭 원칙의 교섭창구 단일화 원칙에 대한 예외로 인정되는 것이므로 노조법 제29조의2 제1항 단서에 따른 개별교섭 동의 기한은 강행규정에 해당하여 교섭요구 노동조합이 확정된 경우에만 사용자의 개별교섭 동의가 허용됨

- 노조법 제29조의2 제1항의 '기한 내'의 의미는 '시행령 제14조의5에 따라 교섭요구 노동조합이 확정 또는 결정된 날'로부터 '확정 또는 결정된 날로부터 14일이 되는 날'까지를 의미함
- 따라서, 해당 기한(교섭요구 노동조합이 확정된 날부터 14일간) 외에 노사가 교섭창구 단일화를 하지 않고 개별교섭하기로 합의하였다 하더라도 이는 강행규정을 위반한 것으로 효력이 없음
- 개별교섭 동의 방법
 - 어느 한 노동조합의 개별교섭 요구에 사용자가 동의함으로써 성립되며, 그 동의는 반드시 서면으로 하여야 하는 것은 아니지만, 향후에 발생할 수 있는 분쟁을 방지하기 위하여 서면으로 작성하는 것이 바람직함

② 개별교섭 동의의 효과

- 동의에 따른 효과
 - 사용자가 개별교섭에 동의한 경우에는 확정된 교섭요구 노동조합은 각각 사용자와 교섭하여 단체협약을 체결할 수 있음
 - 이 경우 개별교섭 동의에 의해 사용자가 교섭의무를 부담하는 노동조합은 '확정된 교섭요구 노동조합'이므로 교섭요구 노동조합 확정 이후 신설된 노동조합이나 교섭창구 단일화 절차에 참여하지 않은 기존 노동조합에 대한 사용자의 교섭의무는 없음
- 동의의 효력기간
 - 동의의 효력은 그에 따라 체결된 단체협약의 유효기간 만료일까지만 유효하고, 그 동의 후 신설된 노동조합 등 확정된 교섭요구 노동조합이 아닌 경우에는 먼저 도래하는 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 교섭을 요구할 수 있음

(3) 자율적 교섭대표노동조합 결정

① 결정방식

- 교섭요구 노동조합이 확정된 후 노동조합은 교섭요구 노동조합이 확정 또는 결정된 날로부터 14일 이내에 자율적으로 교섭대표노동조합을 정할 수 있음(법 제29조의2 제2항, 시행령 제14조의6 제1항)
- 노동조합간 자율적 단일화의 방식에 대해서는 특별한 절차나 제한이 없으므로 참여 노동조합들의 합치된 의사가 반영되는 형태라면 자유롭게 정할 수 있음

② 교섭대표노동조합의 확정

- 노동조합 간에 자율적으로 교섭대표노동조합을 정하기로 합의할 경우 모든 노동조합은 교섭대표노동조합의 대표자, 교섭위원 등을 연명으로 서명 또는 날인하여 사용자에게 통지함으로써 교섭대표노동조합으로 확정됨
 - 이 경우 서명 또는 날인은 교섭창구 단일화 절차에 참여하는 모든 노동조합이 해야 함
- 교섭대표노동조합의 의사결정방식 등 교섭대표노동조합으로서의 역할 수행에 필요한 주요 사항에 대해서도 서면으로 작성하여 서명 또는 날인하는 것도 필요

③ 자율적 교섭대표노동조합 결정 후 일부 노동조합이 그 이후의 절차에 참여하지 않을 경우의 효력(시행령 제14조의6 제2항)

- 자율적 교섭대표노동조합 결정 이후 교섭을 시작하기 전 또는 진행 중 일부 노동조합의 탈퇴 또는 불참은 노동조합간의 합의를 위반하는 것이므로 교섭대표노동조합의 지위는 그대로 유지됨
- 또한, 일부 노동조합이 교섭대표노동조합 결정 이후의 절차에 참여하지 않더라도 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약이 그대로 적용되고, 쟁의행위 찬반투표를 하는 경우 그 대상에 포함되어야 하며, 불참 노동조합은 독자적으로 쟁의행위를 할 수 없음

(4) 과반수 노동조합

① 과반수 노동조합의 개념

- 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 전체 조합원의 과반수를 차지하는 노동조합을 의미(시행령 제14조의7 제1항)
 - * 해당 사업(장) 전체 근로자의 과반수로 조직된 노동조합을 의미하는 것이 아님
- 조합원 수는 교섭요구 노동조합의 확정공고일을 기준으로 산정(시행령 제14조의7 제5항)
- 위임·연합에 의한 과반수 노동조합(법 제29조의2 제3항, 시행령 제14조의7 제1항)
 - 과반수 노동조합이 없더라도 2개 이상의 노동조합이 위임 또는 연합 등의 방법으로 전체 조합원의 과반수가 되는 경우에도 과반수 노동조합으로 인정
 - ‘위임’이란 노조법 제29조 제3항에 따라 교섭대표권을 획득하기 위하여 특정 노동조합에게 교섭권을 위임하는 것을 의미
 - ‘연합’이란 2개 이상의 노동조합이 교섭대표권 획득을 위해 하나의 노동조합인 것으로 의제하기 위한 노동조합간의 계약을 의미
 - 위임의 경우 교섭대표노동조합의 대표자는 위임받은 노동조합의 대표자가 되는 것이 일반적이나, 연합의 경우에는 노동조합간 협의하여 결정하는 것이 일반적이라는 점에서 차이가 있음
 - 위임·연합을 통해 과반수 노동조합으로 인정되어 교섭대표노동조합이 된 이후에 위임·연합의 의사를 철회하더라도 교섭대표노동조합으로서의 지위가 유지됨

② 과반수 노동조합의 통지

- 과반수 노동조합이라고 주장하는 노동조합은 사용자에게 자신이 전체 조합원의 과반수 이상을 차지하는 과반수 노동조합으로서 교섭대표 노동조합이라는 사실을 통지해야 함(시행령 제14조의7 제1항)

- 사용자에게 통지할 수 있는 기한 및 내용
 - 자율적 단일화 결정 기한이 만료되는 날부터 5일 이내에 과반수 노동조합은 노동조합의 명칭, 대표자, 과반수 노동조합이라는 사실을 통지(시행령 제14조의7 제1항)
 - 위임 또는 연합의 방법에 의한 과반수 노동조합의 경우에는 위임 또는 연합에 참여하는 노동조합의 명칭, 대표자 등을 포함하여 통지

③ 사용자의 공고 및 교섭대표노동조합 확정

- 사용자는 과반수 노동조합임을 통지 받은 때에는 그 통지를 받은 날부터 5일간 그 내용을 공고하여 다른 노동조합과 근로자가 알 수 있도록 하여야 함(시행령 제14조의7 제2항)
- 공고기간 중 공고 내용에 이의가 없을 때에는 공고된 노동조합이 교섭대표노동조합으로 확정됨
 - 교섭대표노동조합으로 확정된 후 조합원 수가 감소하여 과반수가 되지 않더라도 교섭대표노동조합의 지위 유지기간 동안에는 그 지위를 유지함

< 과반수 노동조합에 대한 공고문 예시 >

과반수 노동조합에 대한 공고문

2011.10.15. ○○노동조합이 과반수 노동조합임을 통지하였는 바 「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」 제14조의7 제2항에 따라 그 사실을 아래와 같이 공고합니다.

- 과반수 노동조합: ○○ 노동조합
- 대표자: 노조위원장 △△△
- 확정된 교섭요구 노동조합의 전체 조합원 수: 300명
- ○○ 노동조합의 조합원 수: 170명
- 공고기간: 2011.10.15. ~ 2011.10.20.

이 공고에 대하여 이의가 있는 노동조합은 공고기간(2011.10.15.~10.20.)내에 노동위원회에 이의를 신청할 수 있으며, 같은 기간 내에 이의를 신청하는 노동조합이 없는 경우에는 관련법에 의거 ○○사 노동조합이 과반수 노동조합으로서 교섭대표 노동조합으로 확정됨을 알려드립니다.

2011.10.15.

○○사 대표이사 ◇ ◇ ◇

④ 노동위원회에 의한 교섭대표노동조합 결정

- 과반수 노동조합의 공고에 대해 이의가 있는 노동조합은 그 공고기간 중에 노동위원회에 이의를 신청할 수 있으며
 - 노동위원회는 조합원 수를 확정하여 과반수 노동조합을 교섭대표 노동조합으로 결정(시행령 제14조의7 제3항)
 - 과반수 노동조합에 대한 이견이 있다는 이유 등으로 사용자가 공고 자체를 하지 않는 경우에도 노동조합은 노동위원회에 이의 신청이 가능
 - * 그러나, 사용자가 교섭을 거부·해태할 목적으로 과반수 노동조합에 대한 공고를 하지 않은 경우에는 부당노동행위에 해당될 수 있음
- 신청 절차
 - 공고에 이의가 있는 노동조합은 노조법 시행규칙 별지 제7호의4 서식의 '과반수 노동조합에 대한 이의신청서'에 과반수 노동조합에 대한 이의신청 내용을 증명할 수 있는 자료를 첨부하여 관할 노동위원회에 이의를 신청하여야 함(시행규칙 제10조의5 제1항)
- 처리기간(시행령 제14조의7 제8항)
 - 노동위원회는 이의신청을 받은 날부터 10일 이내에 과반수 여부를 확인하여 과반수 노동조합이 있는 경우 그 노동조합을 교섭대표노동 조합으로 결정하여 노동조합과 사용자에게 통지
 - 조합원 수가 많거나, 소속 노동조합을 확인하기 어려운 경우 등의 사정 으로 그 기간 내에 조합원 수를 확인하기 어려운 경우에는 1회에 한하여 10일의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있음
- 처리절차 및 요령
 - 노동위원회는 이의신청을 받은 경우 다른 노동조합과 사용자에게 그 사실을 통지하고, 조합원 명부 등 서류를 제출하게 하거나 출석하게 하는 등의 방법으로 조합원 수에 대하여 조사·확인해야 함(시행령 제14조의7 제4항)

- 노동조합 또는 사용자가 서류제출 요구 등 필요한 조사에 따르지 않은 경우에 고용노동부령으로 정하는 인정기준에 따라 조합원 수를 계산하여 각 노동조합별 조합원 수를 확인(시행령 제14조의7 제7항)

< 노동위원회의 제출 요구 서류(시행규칙 제10조의5 제2항) >

노동조합	사용자
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 조합원 명부(조합원 서명 또는 날인이 있는 것으로 한정) 또는 노동조합 가입원서 ▪ 조합비 납부 증명서 ▪ 노동조합 규약 사본 ▪ 단체협약이 있는 경우 단체협약 사본 ▪ 그 밖에 해당 노동조합의 조합원임을 증명할 수 있는 서류 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 근로자 명부 ▪ 조합비를 임금에서 공제하는 경우에 공제대상 근로자 명단과 해당 노동조합의 명칭 ▪ 단체협약이 있는 경우 단체협약 사본 ▪ 그 밖에 해당 교섭단위에 소속된 근로자임을 증명할 수 있는 서류

* 사용자가 제출하는 근로자명부에는 근로자의 보직, 담당업무 등을 기재

○ 조합원 수 산정방법

- 교섭요구 노동조합의 확정공고일을 기준으로 조합원 수 산정(시행령 제14조의7 제5항)
- 2개 이상의 노동조합에 가입한 조합원에 대한 조합원 수 산정방법 (시행령 제14조의7 제6항)
 - ① 조합비를 납부하는 노동조합이 1개인 경우: 그 노동조합의 조합원 수에 숫자 1을 가산
 - ② 조합비를 납부하는 노동조합이 2개 이상인 경우: 숫자 1을 조합비를 납부하는 노동조합의 수로 나눈 후에 산출된 숫자를 그 조합비를 납부하는 노동조합의 조합원 수에 각각 가산
 - ③ 조합비를 납부하는 노동조합이 없는 경우: 숫자 1을 조합원이 가입한 노동조합의 수로 나눈 후에 그 산출된 숫자를 그 가입한 노동조합의 조합원 수에 각각 가산

- 노동위원회의 서류 제출 요구 등 조사에 따르지 아니한 경우의 처리 기준(시행규칙 제10조의6)
 - 노동위원회는 제출된 서류 등 처리기한내 조사된 결과를 토대로 교섭대표노동조합을 결정할 수 있으며, 다만 노동위원회가 다른 자료를 통하여 조합원 수를 판단할 수 있는 경우에는 그에 따라 직권으로 결정을 할 수 있음
 - 이의를 신청한 노동조합은 서류 제출 등 필요한 조사에 따르고 그 노동조합 외에 다른 노동조합은 서류 제출 등 필요한 조사에 따르지 아니한 경우에는 제출된 자료를 기준으로 조합원 수를 계산하여 확인
 - 이의를 신청한 노동조합이 서류 제출 요구 등 필요한 조사에 따르지 아니한 경우에는 시행령 제14조의7 제1항에 따라 과반수 노동조합임을 통보한 노동조합을 교섭대표노동조합으로 결정

⑤ 노동위원회 결정에 대한 불복

- 노동위원회의 과반수 노동조합에 관한 결정에 대한 불복 절차 및 효력은 중재재정의 불복 절차(법 제69조) 및 효력(법 제70조 제2항)을 준용
 - * 자세한 내용은 노동위원회의 교섭요구 노동조합 확정 결정에 대한 불복 절차 및 효력 부분(17 ~ 18쪽) 참조

(5) 공동교섭대표단

① 개 요

- 과반수 노동조합이 없는 경우에는 확정된 교섭요구 노동조합은 공동교섭대표단을 구성하여 사용자에게 교섭을 요구하여야 함 (법 제29조의2 제4항)
 - 공동교섭대표단은 먼저 노동조합간 자율적으로 구성하고, 합의가 되지 않을 경우 노동위원회 결정에 따라 구성(법 제29조의2 제4항·제5항)
- 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노동조합은 조합원 수가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 전체 조합원의 10% 이상인 노동조합으로 제한(법 제29조의2 제4항 후단)
 - 조합원 수가 전체 조합원의 10% 미만 노동조합 및 그 조합원이라 하더라도 공동교섭대표단이 사용자와 체결한 단체협약은 적용되며, 쟁의행위 찬반투표 대상인원에도 포함됨

② 자율적인 공동교섭대표단 구성

- 확정된 교섭요구 노동조합에 소속되어 있는 전체 조합원의 10% 이상을 조합원으로 확보하고 있는 노동조합은 자율적인 공동교섭대표단 구성에 참여할 수 있음
 - 자율적인 공동교섭대표단의 결정 방식에 대한 제한은 없으므로 참여 노동조합들의 합치된 의사가 반영되는 형태라면 자유롭게 공동교섭대표단을 정할 수 있음
- 교섭대표노동조합의 확정과 통지
 - 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 모든 노동조합간에 자율적으로 공동교섭대표단을 구성하기로 결정한 경우에는 공동교섭대표단의 대표자, 교섭위원 등을 정하여 연명으로 서명 또는 날인한 후 사용자에게 통지함으로써 교섭대표노동조합으로 확정
 - * 서명 또는 날인은 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 모든 노동조합이 해야 효력이 있음
 - 사용자에게 대한 통지는 과반수 노동조합에 대한 통지·공고가 없는 경우에는 자율적 단일화 결정 기한으로부터 10일 이내, 노동위원회가 과반수 노동조합이 없음을 결정한 때에는 그 날부터 5일 이내에 하여야 함(시행령 제14조의8 제1항)
- 자율적 공동교섭대표단 통지 후 일부 노동조합이 그 이후의 절차에 참여하지 않을 경우의 효력(시행령 제14조의8 제2항)
 - 자율적 공동교섭대표단 통지 후 교섭을 시작하기 전 또는 진행 중에 일부 노동조합이 탈퇴하거나 참여하지 않더라도 교섭대표노동조합의 지위는 그대로 유지됨
 - 일부 노동조합의 불참으로 대표자, 교섭위원 등을 변경할 필요가 있는 경우에는 이를 변경하여 남은 노동조합이 변경사실을 연명으로 서명 또는 날인하여 사용자에게 통지할 수 있음
 - 또한, 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약은 교섭대표노동조합 결정 이후의 절차에 참여하지 않은 노동조합에 대해서도 적용되며, 쟁의행위 찬반투표 대상인원에도 포함하여야 함

③ 노동위원회에 의한 공동교섭대표단 결정

- 노동조합간 자율적으로 공동교섭대표단을 결정하지 못할 경우에는 해당 노동조합의 신청에 의해 노동위원회가 조합원 비율을 고려하여 공동교섭대표단을 결정(법 제29조의2 제5항, 시행령 제14조의9)
 - 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노동조합(전체 조합원 10% 이상 노동조합)에 해당하는지 여부에 대해 다툼이 있는 경우에도 노동위원회에 신청을 하여 공동교섭대표단을 결정
- 노동위원회에 신청할 수 있는 노동조합은 공동교섭대표단 구성에 참여할 수 있는 노동조합(조합원 수가 전체 조합원의 10% 이상인 노동조합)임
- 노동위원회의 결정
 - 노동위원회는 노동조합이 제출한 교섭요구 노동조합 확정공고일 현재의 조합원 수를 기준으로 하여 신청일부터 10일 이내에 공동교섭대표단에 참여하는 인원수를 결정하고 노동조합과 사용자에게 통지(시행령 제14조의9 제2항·제3항)
 - * 10일내에 결정하기 어려운 경우에는 1회에 한하여 기간 연장 가능
 - 노동조합별 공동교섭대표단에 참여하는 인원 수는 총 10명 이내에서 각 노동조합의 조합원 비율을 고려하여 결정(시행령 제14조의9 제2항)
 - 노동위원회는 공동교섭대표단 구성에 참여할 수 있는 노동조합의 수, 전체 조합원 규모 등을 고려하여 노동조합별 공동교섭대표단에 참여하는 인원 수를 정해야 함
- 조합원 수 확인 기준일, 2개 이상의 노동조합에 가입한 조합원에 대한 조합원 수 산정방법, 서류 제출하지 않은 경우의 처리 방법 등은 과반수 노동조합 결정에 대한 규정을 준용(시행령 제14조의9 제3항)

○ 교섭위원 및 대표자의 결정

- 공동교섭대표단에 참여하는 노동조합은 노동위원회가 결정한 인원수에 해당하는 교섭위원을 선정하여 사용자에게 통지해야 함(시행령 제14조의9 제4항)
- 공동교섭대표단의 대표자는 공동교섭대표단 참여 노동조합이 합의하여 정하되, 합의가 안될 경우 조합원 수가 가장 많은 노동조합의 대표자를 그 대표자로 함(시행령 제14조의9 제5항)
 - * 사후 분쟁을 방지하기 위하여 공동교섭대표단의 대표자는 각 노동조합이 선정하여 사용자에게 통보한 교섭위원 명단 전체를 포함한 명단과 대표자를 사용자에게 통지하는 것이 바람직함

4] 노동위원회 결정에 대한 불복

- 노동위원회 결정에 대한 불복 절차 및 효력에 대해서는 중재재정의 불복 절차(제69조) 및 효력에 관한 규정(제70조 제2항)을 준용
 - * 자세한 내용은 노동위원회의 교섭요구 노동조합 확정 결정에 대한 불복 절차 및 효력 부분(17 ~ 18쪽) 참조

4. 복수노조 유형별 교섭대표노동조합 결정 및 교섭방식

(1) 원칙

- 기업별 노동조합은 교섭창구 단일화 절차를 거쳐 교섭대표노동조합으로 결정 또는 확정된 경우에는 사용자와 단체협약 체결을 위한 교섭을 할 수 있음
- 산업별 노동조합 등 초기기업단위 노동조합의 지부·분회도 사용자와 교섭하기 위해서는 기업별 노동조합과 동일하게 교섭창구 단일화 절차를 거쳐 교섭대표노동조합으로 결정 또는 확정되어야 함
- 따라서, 교섭대표노동조합으로 결정 또는 확정되지 못한 초기기업단위 노동조합의 지부·지회나 기업별 노동조합은 사용자와 교섭할 수 없으며
 - 초기기업단위 노동조합의 집단교섭 등의 요구에 대해 사용자가 이를 거부하더라도 부당노동행위에 해당하지 않음
- 초기기업단위 노동조합은 사용자와 집단적으로 교섭하기 위해서는 개별 사업(장)에서 해당 노동조합의 지부·지회가 교섭대표노동조합으로 결정되거나 사용자가 개별교섭 동의한 사업장을 대상으로 해야 함

(2) 사례별 교섭대표노동조합 결정 방식

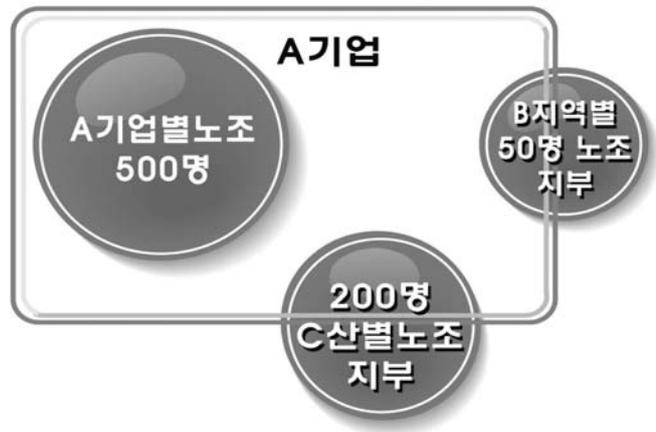
① 2개의 기업별 노동조합이 있는 경우

- 우선, A노동조합과 B노동조합이 자율적으로 교섭대표 노동조합을 합의하여 결정
- 자율적 단일화가 이루어지지 않을 경우 전체 조합원 500명 중 A노동조합이 과반수를 차지하므로 A노동조합이 교섭대표노동조합으로 결정됨



② 기업별 노동조합 조직 사업(장)에 산업별·지역별 노동조합 지부가 있어 3개 노동조합이 공존하는 경우

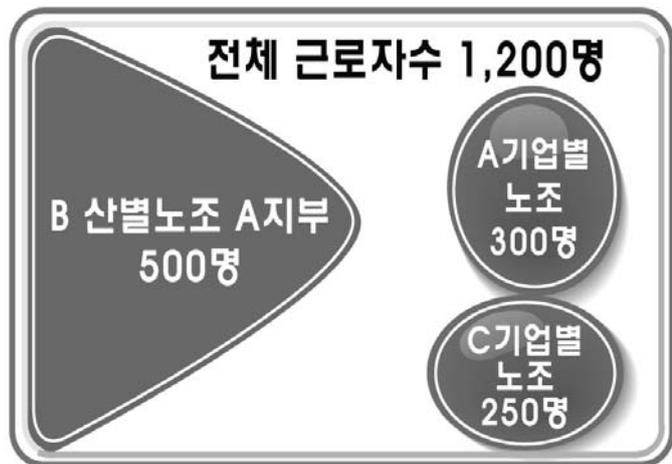
- 우선, A기업별 노동조합, B지역별 노동조합 지부, C산업별 노동조합 지부간 자율적으로 교섭대표노동 조합을 결정



- 자율적 단일화가 이루어 지지 않을 경우 전체 조합원 750명중 A기업별 노동조합이 과반수(500명/750명)를 차지하므로 A기업별 노동조합이 교섭대표노동 조합으로 결정됨

③ 1개의 산별노동조합과 2개의 기업별 노동조합이 공존하는 경우

- 우선, 3개의 노동조합간 합의에 의해 자율적으로 교섭대표노동 조합을 결정



- 자율적 단일화가 이루어지지 않을 경우 전체 조합원수 1,050명 중 과반수를 차지하는 노동조합이 없으므로 연합이나 위임에 의해

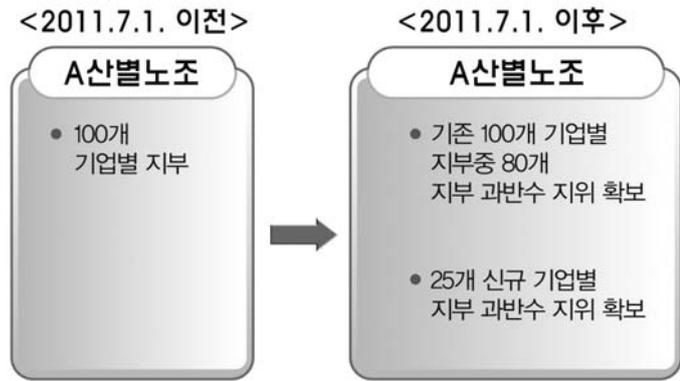
과반수를 차지하는 경우 그 연합체가 과반수 노동조합으로서 교섭 대표노동조합의 지위를 획득

* A기업별 노동조합과 C기업별 노동조합이 연합하는 경우 과반수 노동조합(550명/1,050명)으로 그 연합체가 교섭대표노동조합의 지위를 획득

- 과반수 노동조합에 의한 교섭대표노동조합이 결정되지 않을 경우 공동교섭대표단 구성을 통한 교섭대표노동조합 결정단계로 이행

(3) 산업별 교섭의 절차와 방식

- A산별 노동조합은 기존 80개 기업별 지부에서 획득한 교섭대표권과 신규로 획득한 25개 교섭대표권 등 모두 105개의 교섭대표권을 통해 해당 기업 사용자와 교섭하여 단체협약을 체결하는 것이 가능함



- 또한, 교섭대표권을 획득한 기업의 사용자에 대해 사용자 단체를 구성토록 하여 동일교섭을 요구하는 것도 가능

- 그러나, 교섭대표권을 획득하지 못한 20개 사업(장)의 사용자에 대해서는 단체협약 체결을 위한 교섭을 요구할 수 없음

5. '09.12.31. 현재 1사 다수노조 사업장의 교섭창구 단일화 제도 적용

(1) 내 용

- 2009.12.31. 현재 1사 다수노조 사업(장)에 대해서는 노조법 부칙 제6조에 의거 2011.7.1.부터 근로자의 노동조합 설립·가입의 자유는 보장하되
 - 교섭창구 단일화 관련 규정은 2012.7.1.부터 적용되므로 2012.6.30.까지 사용자는 개별 노동조합과 각각 교섭하여야 함
- 따라서, 이 경우에는 2012.7.1. 이후 최초로 도래하는 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 노동조합이 교섭을 요구함으로써 교섭창구 단일화 절차가 진행되며
 - 2011.7.1. 이후 2012.6.30.까지는 기존 노동조합은 종전과 동일하게 교섭창구 단일화를 거치지 않고 사용자와 개별적으로 단체협약 체결을 위한 교섭을 할 수 있음

(2) 1사 다수노조 사업(장)의 개념

- 조직형태와 조직대상의 중복 여부에 관계없이 하나의 사업 또는 사업장의 근로자가 가입하거나 설립한 노동조합이 2개 이상 있는 경우를 말함
- 이 경우 노동조합이란 기업별노조, 산별노조 지회 등 모든 형태의 노동조합을 포함함
 - 다만, 노동조합의 지회 등은 그 내부적 조직에 불과하므로 해당 사업 또는 사업장의 근로자가 동일한 산별노조에 가입하고, 사업장별로 각각 지회 등을 구성한 경우는 1사 다수노조 사업(장)이 아니며
 - * 甲기업의 A공장, B공장, C공장 소속 근로자들이 동일한 초기업단위 노동조합에 가입하여 각각 A공장 지부, B공장 지부, C공장 지부를 구성한 경우에는 동일한 노동조합에 가입한 것이므로 1사 다수노조 사업(장)이 아님
 - 기업별 노동조합이 사업장 별로 지부 등을 구성한 경우에도 1사 다수노조 사업(장)에 해당하지 않음
- 또한, 사업(장) 독립성이 없는 공장의 경우에는 노동조합의 조직대상이 각 공장으로 한정되어 있더라도 1사 다수노조 사업(장)에 해당함
- 2009.12.31. 현재 1사 다수노조 사업(장)이라는 사실이 객관적으로 입증된 경우에 한정되며, 노동조합이 객관적으로 입증하지 못할 경우에는 교섭창구 단일화 절차가 적용됨

(3) 적용 사례

- 기업합병 등에 의한 경우
 - 합병 전 회사에 각각 노동조합이 조직되어 있었으나, 기업합병 후에도 노동조합이 통합되지 않은 채 1사 다수 노동조합으로 운영되는 경우를 말함
- 법원판결에 의해 1사 다수노조가 된 경우
 - 기존 노동조합과 조직대상이 중복되어 노동조합 설립신고 반려처분에 대한 취소소송에서 확정판결로 반려처분이 취소되는 등 법원 판결에 의해 노동조합으로 인정된 경우를 말함

- 하나의 사업내에 조직대상을 달리하는 경우
 - 각 공장별로 조직된 노동조합의 조직범위가 해당 공장으로 한정되어 그 노동조합과 별도로 교섭을 하는 경우와
 - * 모든 공장에 노동조합이 있어야 하는 것은 아니며 그 중에 2개 이상의 노동조합이 있으면 노조법 부칙 제6조가 적용됨
 - 사무직, 생산직 등 직종별로 각각의 노동조합이 조직되어 별도로 교섭을 하는 경우를 말함

6. 교섭창구 단일화의 예외: 교섭단위 분리

(1) 의의

- 교섭단위란 단체교섭의 단위와 구조를 결정하는 기준으로, 노조법 제29조의 3에 의거 교섭창구를 단일화하여야 하는 단위, 즉 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위를 말함(법 제29조의3 제1항)
- 교섭단위는 하나의 사업 또는 사업장이 원칙이나, 당사자의 신청에 의해 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 노동위원회 결정으로 교섭단위를 분리할 수 있음(법 제29조의3 제2항)
- 노조법상 교섭단위 분리결정은 노동위원회의 전속사항이므로 노사 당사자 간의 합의에 의한 임의적인 교섭단위 분리는 허용되지 않음

(2) 교섭단위 분리 결정

① 신청주체 및 신청시기

- 교섭단위 분리 결정은 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽이 신청할 수 있음
 - 신청은 시행규칙 별지서식의 『교섭단위 분리결정 신청서』를 작성하여 사업(장) 관할 노동위원회에 제출하여야 하며
 - 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등 교섭단위를 분리할 필요가 있다는 사실을 증명할 수 있는 자료를 첨부해야 함

- 교섭단위 분리결정은 교섭대표노동조합 결정의 선행 절차에 해당하므로 양 절차가 중복되는 경우 교섭단위 분리 여부에 따라 교섭대표노동조합이 달라지는 등 혼란이 초래됨
 - 이를 감안하여 i)사용자의 교섭요구 사실 공고 전, 또는 ii)교섭대표노동조합 결정 이후에 신청할 수 있도록 규정(시행령 제14조의11)
 - 따라서, 노동위원회의 교섭단위 분리결정기간(30일)을 감안, 최소한 단체협약 유효기간 만료일 4개월 전에 교섭단위 분리결정 신청을 하는 것이 바람직함

② 교섭단위 분리결정 신청에 따른 효과

- 사업(장) 관할 노동위원회의 교섭단위 분리 결정 이전에 노동조합이 사용자에게 교섭을 요구한 때에는 노동위원회 결정이 있을 때까지 교섭창구 단일화 절차의 진행이 정지(시행령 제14조의11 제5항)
- 따라서 사용자는 노동위원회의 결정이 있을 때까지 교섭요구 사실 공고 등 교섭창구 단일화를 위한 후속 절차를 진행해서는 아니되며,
 - 노동위원회의 교섭단위 분리결정 이후에 교섭요구 사실에 대한 공고 등 교섭창구 단일화 절차를 진행하여야 함

③ 노동위원회의 교섭단위 분리 결정

- 교섭단위 분리 신청을 받은 노동위원회는 그 사실을 해당 사업(장)의 모든 노동조합과 사용자에게 통지하고, 노동조합과 사용자에게 노동위원회가 지정하는 기간까지 의견을 제출할 수 있도록 해야 함
- 노동위원회는 노동조합과 사용자가 제출한 자료 등을 토대로 교섭단위 분리결정 신청을 받은 날부터 30일 이내에 교섭단위 분리 결정을 하고, 해당 사업(장)의 모든 노동조합과 사용자에게 통지해야 함
- 노동위원회는 교섭단위 분리결정을 할 때에는 원칙적으로 당사자가 신청한 내용의 인용 여부를 결정하되,
 - 신청한 내용이 다른 노동조합 등의 교섭단위에 영향을 미치는 경우에는 당사자가 신청한 내용에 반드시 기속되어 결정해야 하는 것은 아님

④ 교섭단위 분리 결정 기준

- 노동위원회는 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭관행 등을 종합적으로 고려하여 교섭단위 분리를 결정(법 제29조의3 제2항)
- 외국에서는 근로조건의 차이 외에 노사 당사자의 의견, 이해관계의 공통성(community of interest)을 판단기준으로 활용하고 있으나
 - 우리나라의 경우는 사용자의 동의에 의한 개별교섭을 허용하고 있으므로 교섭단위 분리 기준은 노사당사자의 의견 등 주관적인 요소는 배제하고 근로조건의 차이 등 객관적인 요소와 교섭단위 분리 필요성 등을 동시에 고려해야 함

⑤ 노동위원회 결정에 대한 불복

- 노동위원회의 교섭단위 분리 결정에 대한 불복 절차는 중재재정의 불복 절차에 관한 규정(법 제69조)을 준용함(법 제29조의3 제3항)
 - 따라서 노동위원회 결정이 위법·월권인 경우에 한해 중앙노동위원회에 이의제기를 할 수 있음
- 노동위원회의 교섭단위 분리 결정에 대한 효력은 중재재정의 효력(법 제70조 제2항)을 준용하므로 노동위원회의 결정이 확정된 판결에 의하여 취소되기 전까지는 노동위원회가 결정한 교섭단위별로 교섭창구 단일화 절차를 진행하여야 함

* 자세한 내용은 노동위원회의 교섭요구 노동조합 확정 결정에 대한 불복 절차 및 효력 부분(17 ~ 18쪽) 참조

(3) 교섭단위 분리 결정의 효과

- 노동위원회의 교섭단위 분리결정 통보를 받은 노동조합은 각각의 교섭단위별로 교섭대표노동조합의 결정 절차를 진행하여야 함
 - 분리된 교섭단위 내에 하나의 단체협약이 있는 경우에는 단체협약 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 교섭을 요구할 수 있음

- 교섭단위별로 복수의 단체협약이 있는 경우에는 노동조합은 교섭단위 분리결정 이후 먼저 도래하는 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있음
 - 유효한 단체협약이 없는 경우 노동조합은 교섭단위 분리 결정 통지를 받은 후 언제든지 사용자에게 교섭을 요구할 수 있음
- 근로시간면제 한도는 해당 사업 또는 사업장의 전체 조합원 수를 기준으로 적용(법 제24조 제4항)되므로 교섭단위 분리와 관계없이 하나의 사업(장) 전체 조합원 규모에 따라 근로시간면제 한도가 적용됨

Ⅲ 교섭대표노동조합의 지위

1. 개 요

- 교섭창구 단일화 제도의 취지상 단체교섭, 쟁의행위 등은 개별 노동조합이 아닌 교섭대표노동조합을 중심으로 이루어져야 하므로
 - 노조법 제29조 제2항 및 제29조의5에 의거 교섭대표노동조합에게 당사자의 지위를 부여하고 있음
- 따라서, 교섭대표노동조합은 독립적으로 단체교섭, 단체협약 체결, 쟁의행위 주도 등의 노조법상 권한과 의무를 가지며,
 - * 다만, 교섭대표노동조합은 민주성의 원칙상 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 의사를 합리적으로 반영해야 할 의무를 부담
 - 교섭대표노동조합이 아닌 노동조합은 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약의 적용을 거부하거나 독자적으로 쟁의행위에 돌입하는 등의 행위를 할 수 없음
- 교섭대표노동조합은 단체교섭 및 단체협약을 체결할 권한(법 제29조 제2항) 외에 다음과 같은 노동조합의 권한과 의무를 행사함(법 제29조의5)

- * 제2조 제5호: 노동관계 당사자 정의
- * 제29조 제3항·제4항: 교섭권 위임 관련
- * 제30조: 교섭 등의 원칙(성실교섭 등)
- * 제37조 제2항: 노조가 쟁의행위 주도
- * 제38조 제3항: 노조의 쟁의행위 적법수행 지도의무
- * 제42조의6: 필수유지업무 근무 근로자 통보 주체
- * 제44조 제2항: 쟁의기간 중 임금지급 목적 쟁의행위 금지
- * 제46조 제1항: 노조의 쟁의행위 개시 이후 직장폐쇄 가능
- * 제55조 제3항: 조정위원회 구성시 사용자위원 추천
- * 제72조 제3항: 특별조정위원회 구성시 공익위원 순차배제
- * 제81조 제3호: 교섭거부 관련 부당노동행위 구제신청 제기권

2. 교섭대표노동조합의 지위 유지기간

(1) 의 의

- 단체교섭 및 협약체결권을 가진 교섭대표노동조합 결정에 많은 시간과 비용이 소요되고, 그 결정과정에서 노동조합간, 노사간 갈등이 초래될 가능성이 높으므로
 - 교섭대표노동조합이 결정된 경우 일정한 기간 동안 그 지위를 안정적으로 유지하도록 법정화함으로써 교섭비용을 절감하고 노사관계 안정을 도모할 필요
- 이에 노조법(법 제29조의2 제8항 및 시행령 제14조의10)은 교섭대표노동조합의 지위 유지기간을 명시적으로 규정하여
 - 교섭대표노동조합으로 결정된 날부터 일정한 기간까지 안정적으로 그 지위를 유지하도록 하였음
- 따라서, 교섭대표노동조합의 지위 유지기간 중 유효기간 만료일이 도래하는 단체협약이 있는 경우 그 협약을 갱신하기 위한 교섭 및 협약 체결의 권한은 기존 교섭대표노동조합이 행사함
 - 다만, 그 지위 유지기간 만료일 또는 그 이후에 만료되는 단체협약의 갱신을 위해서는 새로운 교섭대표노동조합을 결정해야 함

(2) 교섭대표노동조합의 지위 유지기간

① 일반 원칙(시행령 제14조의10 제1항)

- 교섭대표노동조합은 단체협약 유효기간에 관계없이 2년을 기준으로 그 지위를 유지하도록 규정
- 우선, 사용자와 체결한 첫 번째 단체협약의 유효기간이 2년인 경우에는 교섭대표노동조합으로 결정된 날부터 그 단체협약의 유효기간 만료일까지(1호) 그 지위를 유지함

* (예시①) 2011.9.1. 교섭대표노동조합으로 결정되어 2011.11.1.~2013.10.31.을 유효기간으로 하는 단협을 체결한 경우: 2011.9.1.~2013.10.31.(2년2월)

* (예시②) 2011.9.1. 교섭대표노동조합으로 결정되어 그 유효기간을 소급하여 2011.8.1.~2013.7.31.로 하는 단협을 체결한 경우: **2011.9.1.~2013.7.31.(1년8월)**

○ 사용자와 체결한 첫 번째 단체협약의 유효기간이 2년 미만인 경우에는 교섭대표노동조합으로 결정된 날부터 단체협약의 효력이 발생하는 날을 기준으로 2년이 되는 날까지(2호) 그 지위를 유지함

* (예시) 2011.9.1. 교섭대표노동조합으로 결정되어 유효기간이 1년(2011.11.1.~2012.10.31.)인 단체협약을 체결한 경우: **2011.9.1.~2013.10.31.(2년1월)**

< 교섭대표노동조합으로 결정된 날 >

- 자율적 교섭대표노동조합을 결정한 경우: 대표자 등을 결정하여 사용자에게 통지한 날(시행령 제14조의6 제1항)
- 과반수 노동조합에 관한 공고에 이의가 없는 경우: 그 공고기간이 끝난 날(과반수 노동조합으로 확정된 날)(시행령 제14조의7 제3항)
- 과반수 노동조합에 관한 공고에 대해 노동위원회에 이의신청을 한 경우: 노동위원회가 과반수 노동조합을 결정·통지한 날(시행령 제14조의7 제8항)
- 공동교섭대표단을 구성하는 경우: 교섭위원, 대표자 등을 사용자에게 통지한 날(시행령 제14조의8 제1항, 제14조의9 제4항)

② 새로운 교섭대표노동조합이 결정된 경우 기존 교섭대표노동조합의 지위 유지기간(시행령 제14조의10 제1항 후단)

○ 교섭대표노동조합 유지기간 만료일 이후 유효기간이 만료되는 단체협약 갱신을 위한 새로운 교섭대표노동조합이 결정됨으로써 기존 교섭대표노동조합과 새로운 교섭대표노동조합이 같이 병존할 경우에는

- 기존 교섭대표노동조합은 새로운 교섭대표노동조합이 결정된 때까지만 그 지위를 유지함

○ 이는 기존 교섭대표노동조합의 지위 유지기간 중에 다른 교섭대표노동조합이 결정되는 경우에 발생하는 대표권의 중복에 따른 혼란을 방지하기 위한 조치임

* 단협 만료일 이전 3개월이 되는 날 교섭요구를 하여 1개월만에 새로운 교섭대표노동조합이 결정된 경우: 기존 단체협약 만료까지 2개월이 남아 있으나 기존 대표노동조합의 지위는 새로운 교섭대표노동조합이 결정된 날에 종료

③ 지위 유지기간 만료 후 새로운 교섭대표노동조합이 결정되지 못한 경우(시행령 제14조의10 제2항)

- 교섭대표노동조합의 지위 유지기간이 만료되었으나, 새로운 교섭대표노동조합이 결정되지 못한 경우
 - 기존 교섭대표노동조합은 새로운 교섭대표노동조합이 결정될 때까지 기존 단체협약의 '이행'과 관련하여 계속 그 지위를 유지
- 이는 새로운 교섭대표노동조합의 선출지연에 따른 교섭대표노동조합의 공백상태를 메우기 위한 조치로
 - 임시적으로 기존 단체협약의 이행과 관련된 범위내에서 제한적으로 교섭대표노동조합의 역할을 수행할 수 있도록 한 것임

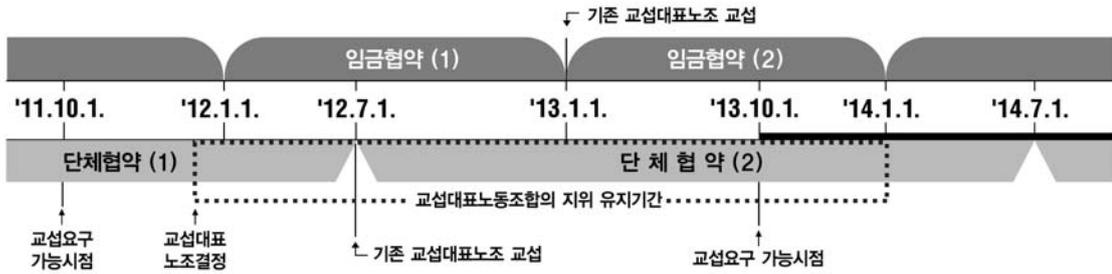
④ 1년간 단체협약을 체결하지 못한 경우(시행령 제14조의10 제3항)

- 교섭대표노동조합으로 결정된 후 1년간 사용자와 단체협약을 체결하지 못한 경우에는 어느 노동조합이든지 사용자에게 교섭을 요구함으로써 새로운 교섭대표노동조합을 정하기 위한 교섭창구 단일화 절차가 개시됨
- 이는 교섭대표노동조합이 사용자와 1년간 교섭하였음에도 단체협약을 체결하지 못한 것은 교섭대표권한을 행사할 의사가 없거나 해태 또는 그 권한을 남용한 것으로 보아야 하기 때문임

⑤ 사례로 보는 교섭대표노동조합의 유지기간

① 임금협약의 유효기간은 1년(2012.1.1.~2012.12.31.), 단체협약 유효기간은 2년(2012.7.1.~2014.6.30.)으로 유효기간 기산일이 다르고, 교섭창구 단일화 절차 개시가 임금협약 유효기간 만료로 인한 경우

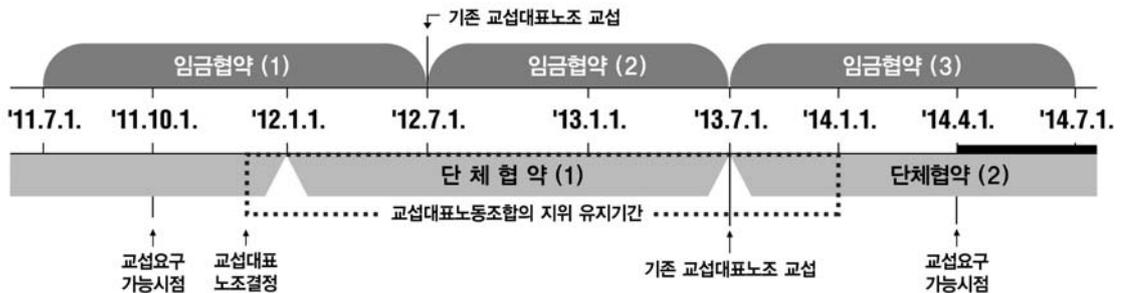
- 교섭대표노동조합 확정일은 2011.11.26.이고, 임금협약은 2012.2.5. 체결하면서 유효기간은 2012.1.1.로 소급하여 1년간으로 정함



- ▶ 교섭대표노동조합의 지위 유지기간: 2011.11.26. ~ 2013.12.31.
- ▶ 체결가능 임·단협: 단체협약(2), 임금협약(1), 임금협약(2)
- ▶ 새로운 교섭대표노동조합 결정절차 개시 가능일: 2013.10.1. 이후

② 단체협약의 유효기간은 1년 6개월(2012.1.1.~2013.6.30.), 임금협약의 유효기간은 1년(2012.7.1.~2013.6.30.)이고, 교섭창구 단일화 절차 개시가 단체협약 유효기간 만료로 인한 경우

- 교섭대표노동조합 확정일은 2011.11.26.이고, 단체협약은 2012.2.5. 체결하면서 유효기간은 2012.1.1.로 소급하여 1년 6개월간으로 정함



- ▶ 교섭대표노동조합의 지위 유지기간: 2011.11.26. ~ 2013.12.31.
- ▶ 체결가능 임·단협: 단체협약(1), 임금협약(2,3), 단체협약(2)
- ▶ 새로운 교섭대표노동조합 결정절차 개시 가능일: 2014.4.1. 이후
- ▶ 2014.1.1. 이후 새로운 교섭대표노동조합이 결정되기 전까지는 기존 교섭대표노동조합에 대해 단체협약 이행관련 지위를 인정
 - ※ 2013.7.1. 임금협약과 단체협약 유효기간 기산일이 동일하게 함으로써 반복적 교섭에 따른 번거로움과 비용 절감을 도모할 필요가 있음

3. 교섭대표노동조합의 권한 및 의무

(1) 단체교섭의 당사자

- 교섭대표노동조합의 대표자는 교섭을 요구한 모든 노동조합 및 조합원을 위해 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가짐(법 제29조 제2항)
 - 교섭대표노동조합의 지위 유지기간 중 새로운 단체교섭(임금교섭 포함)을 하게 되는 경우에는 별도의 교섭창구 단일화 절차를 거치지 않고 기존의 교섭대표노동조합이 교섭당사자가 됨
 - * 교섭대표노동조합의 대표자는 단체협약을 체결할 때에 해당 단체협약은 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합을 위해 체결된 것임을 명시하는 것이 바람직함
- 보충협약은 본협약을 보충하는 것이므로 본협약의 유효기간 범위 내에서 효력을 인정하는 것이 원칙
 - 보충협약을 체결하면서 본협약과 유효기간을 다르게 정한 경우 본협약의 유효기간을 넘는 부분은 기존 교섭대표노동조합의 교섭대표권의 범위를 넘는 권한을 행사한 것이므로 무효임
- 교섭대표노동조합은 신의에 따라 사용자와 성실하게 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며 그 권한을 남용하여서는 아니됨(법 제30조 제1항)
 - 또한, 정당한 이유없이 사용자와의 교섭이나 단체협약의 체결을 거부하거나 해태하여서는 아니됨(법 제30조 제2항)

(2) 단체교섭 및 협약 체결권한의 위임

- 교섭대표노동조합은 교섭권한을 위임하는 것이 보다 효율적인 교섭에 도움이 된다고 판단하는 경우 제3자에게 단체교섭 권한을 위임할 수 있음(법 제29조 제3항, 제29조의5)
- 단체교섭 및 단체협약 체결권한을 제3자에게 위임한 때에는 그 사실을 상대방에게 통보해야 함(법 제29조 제4항)
 - 교섭권한 등을 위임한 사실을 통보할 때에는 ①위임을 받은 자의 성명(그자가 단체인 경우에는 그 명칭 및 대표자의 성명), ②교섭사항과 권한범위 등 위임의 내용을 포함하여야 함(시행령 제14조 제2항)

(3) 조정 및 쟁의행위 지도·관리·통제

- 교섭대표노동조합은 사용자와의 교섭에도 불구하고 더 이상 당사자간 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없다고 판단되는 경우 노동위원회에 조정신청을 할 수 있음
 - * 개별 노동조합은 자신의 명의로 교섭창구 단일화 절차 참여 여부와 관계없이 노동위원회에 조정신청을 할 수 없음
- 교섭대표노동조합은 쟁의행위 결정 주체이며, 쟁의행위가 적법하게 수행될 수 있도록 지도·관리·통제할 책임이 있음(법 제29조의5, 제38조 제3항)

(4) 쟁의행위 찬반투표 관리

- 쟁의행위 결정은 교섭창구 단일화에 참여한 전체 조합원의 과반수 찬성으로 의결하여야 하며(법 제41조 제1항),
 - 공동교섭대표단 구성에 포함되지 않은 조합원 10% 미만 노동조합의 조합원도 포함되어야 함
- 또한, 쟁의행위를 하기 위해서는 반드시 전체 조합원의 직접·비밀·무기명 투표를 거쳐야 함
 - 쟁의행위 찬반투표는 교섭에 참여한 모든 노동조합의 조합원들을 대상으로 하므로 교섭대표노동조합은 찬반투표의 절차가 정당하게 수행되는데 필요한 조치를 취하고 이를 관리·통제할 의무가 있고
 - 쟁의행위 찬반투표 후에 투표자명부, 투표용지 등을 상당기간동안 보존해야 함
- 교섭대표노동조합의 대표자는 교섭창구 단일화에 참여한 모든 노동조합과 협의하여 중립적인 기구를 구성하여 쟁의행위 투표 전반에 대한 관리를 하는 것이 바람직함

< 쟁의행위 찬반투표시 지켜야 할 사항 >

- (투표자 명부) 노조사무실 등에 비치하고 조합원의 자유로운 열람을 보장
- (투표함) 고정된 장소에 비치하고, 기표행위의 비밀을 보장
- (투표용지) 반드시 투표장에서 교부하고, 사전에 신분증을 대조·확인
- (출입통제) 투표장소에 참관인 등 관계자 이외의 자는 출입을 금지
- (감시활동) 선거관리위원과 참관인단의 현장투표 감시활동을 전개
- (투표함 봉인) 투표 완료시 투표함의 투입구와 자물쇠를 봉쇄·봉인
- (개표) 선거관리위원과 참관인단의 감시 하에 특정장소에서 일괄 개표
- (결과 공고) 개표 종료 후 즉시 투표결과를 공고
- (사후관리) 투표자 명부 및 투표용지는 반드시 상당기간 보존

(5) 필수유지업무협정 체결 및 대상자 통보

- 교섭대표노동조합은 쟁의행위기간 중에 필수유지업무가 정당하게 유지·운영되도록 하기 위해 필수유지업무 협정을 체결하거나 노동위원회에 결정을 신청하여야 함(법 제42조의3, 제42조의4)
- 필수유지업무 협정이나 결정이 있는 경우, 사용자에게 쟁의행위 기간 동안 근무하여야 할 조합원을 사용자에게 통보하여야 함(법 제42조의6 제1항)
 - 필수유지업무에 종사하는 근로자가 소속된 노동조합이 2개 이상 있는 경우, 교섭대표노동조합은 각 노동조합의 해당 필수유지업무에 종사하는 조합원 비율을 고려하여 필수유지업무 근무 근로자를 통지하여야 함(법 제42조의6 제2항)
 - * 사용자도 쟁의행위기간 중 필수유지업무에 근무해야 할 근로자를 지명·통보하는 경우, 각 노동조합의 해당 필수유지업무에 종사하는 조합원 비율을 고려해야 함
- 교섭대표노동조합이 자의적으로 필수유지업무에 근무할 근로자를 통지·지명하는 경우에는 공정대표의무를 위반할 가능성이 있음

(6) 공정대표의무

가. 의의

- 공정대표의무란 교섭대표노동조합이 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합과 조합원의 이익을 합리적인 이유 없이 차별하지 않고 공정하게 대표하여야 할 의무를 말함
- 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 부담함
- 이에 따라 노조법은 교섭대표노동조합에게 명시적으로 공정대표의무를 부과하고 있음(법 제29조의4)
 - * 미국의 경우 공정대표의무는 전국노동관계법(NLRA)에 명시되어 있지는 않으나, 판례는 교섭창구 단일화 제도와 표리일체의 관계에 있다고 일관되게 인정

나. 공정대표의무의 주체와 내용

- 공정대표의무를 부담하는 자는 원칙적으로 교섭대표노동조합이나 사용자도 합리적 이유없이 노동조합간에 차별을 하지 말아야 할 의무를 부담하고 있음
 - * 공정대표의무의 개념상 교섭대표노동조합이 부담 주체이지만, 사안에 따라 사용자도 공정대표의무를 위반할 수 있기 때문에 노조법에서 사용자도 공정대표의무를 부담하도록 하고 있음
- 교섭대표노동조합은 공정대표의무의 내용으로 교섭 및 단체협약 등을 불편부당하게 체결하지 않아야 할 의무를 부담
 - 그 외 고충처리, 단체협약의 적용, 조합활동 등에 있어서도 합리적 이유 없이 차별해서는 안됨
 - * 합리적 이유가 있는 차별인 경우에는 그 효력을 인정

- 합리적 이유는 “자의적이지 않아야 함”, “불성실하지 않아야 함” 등을 의미하며, 합리적 이유 여부에 대한 판단은 구체적인 사실 관계에 따라 개별적으로 판단해야 함

<합리적 이유 관련 헌법재판소 결정례>

- ◆ 헌법재판소에서는 평등권 침해 여부에 대한 차별심사 시에 “자의적”, “정당한 사유” 등으로 표현하면서 “차별을 합리화할 정당한 목적과 합리적 근거가 있어야 한다”고 판시함
- 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 불합리한 조건에 의한 차별을 하여서는 안된다는 상대적·실질적 평등을 뜻하며, 합리적 근거없이 차별하는 경우에 한하여 평등의 원칙에 위반될 뿐이다.(헌재 1989.5.24. 결정, 89헌가37)
- 평등의 원칙은 일체의 차별적 대우를 부정하는 절대적 평등을 의미하는 것이 아니라 입법과 법의 적용에 있어서 합리적 근거 없는 차별을 하여서는 아니된다는 상대적 평등을 뜻하고 따라서 합리적 근거 있는 차별 내지 불평등은 평등의 원칙에 반하는 것이 아니다.(헌재 1994.2.24. 결정, 92헌바43)

다. 공정대표의무 위반의 시정

① 시정신청 주체 및 신청기한

- 불공정한 교섭과 협약 체결로 인해 권리를 침해받았거나 합리적 이유 없이 차별을 받는 등 교섭대표노동조합이 공정대표의무를 위반한 경우 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합은 관할 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있음
 - 교섭창구 단일화 절차에 참여하지 않은 노동조합이나 개별 조합원은 노동 위원회에 시정신청을 할 수 없음
 - * 개별 조합원의 경우에는 소속 노동조합을 통하여 시정 신청을 할 수 있음
- 시정신청 기간은 단체협약의 내용이 공정대표의무 위반인 경우에는 단체협약 체결일부터 3개월 이내이며
 - 공정대표의무 위반인 차별의 행위가 단체협약의 내용과 다른 경우에는 그 차별의 행위가 있는 날부터 3개월 이내임

② 노동위원회에서의 처리 절차

- 노동위원회는 노동조합으로부터 공정대표의무 위반에 대한 시정신청을 받은 경우 지체 없이 필요한 조사와 관계 당사자에 대한 심문을 하여야 함
 - 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 함
- 노동위원회는 공정대표의무에 위반된다고 인정하는 경우 관계 당사자에게 불합리한 차별의 시정에 필요한 조치를 명하고, 공정대표의무를 위반하지 않는다고 인정하는 경우에는 기각 결정을 하여야 함
 - 결정·명령은 서면으로 하여야 하며, 교섭대표노동조합, 사용자 및 그 시정을 신청한 노동조합에게 각각 통지해야 함
- 공정대표의무 위반에 대한 시정명령은 불합리한 차별의 시정에 필요한 내용을 포함하여야 함
 - 교섭대표노동조합 또는 사용자가 확정된 시정명령을 이행하지 않은 경우에는 각각의 책임범위에 따라 벌칙이 부과됨

* 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금 부과(법 제89조 제2호)

③ 노동위원회 결정·명령에 대한 불복

- 노동위원회의 시정명령 또는 기각결정에 대한 불복절차 및 벌칙규정에 대해서는 부당노동행위 구제명령에 대한 불복절차 및 벌칙규정(제85조, 제86조, 제89조 제2호) 준용함
 - * 불복사유가 노동위원회 명령·결정이 위법·월권에 의한 경우로 제한되는 것이 아님
- 지방노동위원회의 시정명령 또는 기각결정에 대해 이의가 있는 때에는 그 명령서 또는 결정서를 송달받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있으며

- 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 이의가 있는 때에는 그 재심판정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있음
- 노동위원회의 시정명령·기각결정 또는 재심판정은 중앙노동위원회에의 재심신청이나 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 않으므로 관계 당사자는 이에 따라야 함
- 중앙노동위원회에의 재심신청기간이나 행정소송 제기기간에 재심신청이나 행정소송을 제기하지 않은 경우에는 노동위원회의 시정명령·기각결정 또는 재심판정은 확정됨
- * 확정된 시정명령을 불이행할 경우 3년 이하의 징역이나 3천만원 이하의 벌금

1. 개요

- 부당노동행위란 노조법 제81조에서 금지하고 있는 사용자에게 의한 단결권, 단체교섭권, 단체행동권의 침해행위를 말하며,
 - 사용자에게 침해행위를 금지하여야 할 의무를 지우면서, 노동위원회에 의한 구제신청 또는 벌칙을 통해 그 의무 이행을 담보하고 있음
- 노조법에서는 사용자의 부당노동행위의 유형으로 ①불이익 취급, ②불공정 고용계약의 체결, ③단체교섭의 거부·해태, ④지배·개입, ⑤보복적 불이익 대우 등을 규정하고 있음(법 제81조)
- 이러한 부당노동행위는 복수노조가 허용되는 경우 개별 노동조합에 대한 부당노동행위 문제 뿐만 아니라
 - 사용자의 공정의무 또는 중립유지의무를 위반하는 특정 노동조합에 대한 차별적 대우, 노동조합간 차별 대우 등이 문제될 수 있음
- 즉, 사용자가 특정 노동조합에 대한 교섭을 거부하거나 특정 노동조합 또는 조합원에 대한 불합리한 차별 또는 인사상 불이익 취급 등을 한 것이 부당노동행위에 해당하는지가 문제될 수 있음

2. 복수노조제도에서의 부당노동행위 판단 기준

(1) 불이익 취급

- 정당한 노동조합 활동을 이유로 근로자에게 불이익을 주는 유형의 부당노동행위로서
 - 부당노동행위가 성립하기 위해서는 근로자의 정당한 노동조합 활동과 근로자에 대한 불이익 취급 사이에 인과관계가 성립해야 함

<불이익 취급 관련 대법원 판례>

◆ 사용자가 근로자를 해고함에 있어서 표면적으로 내세우는 해고사유와는 달리 실질적으로는 근로자의 정당한 노동조합 활동을 이유로 해고한 것으로 인정되는 경우에 있어서는 그 해고는 부당노동행위로 보아야 할 것이고, 근로자의 노동조합 업무를 위한 정당한 행위를 실질적으로 해고 사유로 한 것인지의 여부는 사용자측이 내세우는 해고사유와 근로자가 한 노동조합 업무를 위한 정당한 행위의 내용, 해고를 한 시기, 사용자와 노동조합과의 관계, 동종 사례에 있어서 조합원과 비조합원에 대한 제재의 불균형 여부, 종래의 관행에 부합 여부, 사용자의 조합원에 대한 언동이나 태도 기타 부당노동행위 의사의 존재를 추정할 수 있는 제반사정 등을 비교 검토하여 종합적으로 판단하여야 한다.(대법원 1999.11.9., 99두4273 등)

- 기존 노동조합이 있는 경우에 새로운 노동조합을 조직 또는 조직하려고 하거나 다른 노동조합에 가입 또는 가입하려고 한 것을 이유로 해고 등 불이익 취급을 할 경우에 정당한 이유가 없다면 부당노동행위가 성립함

< 법 제81조 제1호 및 제5호 >

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위
5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

(2) 불공정 고용계약 (비열계약)

- 불공정 고용계약은 종업원이 되기 전의 상태에서 단결권 행사를 제한하려는 성격의 부당노동행위로서
 - 예외적으로 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때 제한적으로 유니온숍 협정의 효력을 인정

- 근로자와 근로계약을 체결할 때에 특정 노동조합에 가입하지 않거나 특정 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 할 경우에는 부당노동행위가 성립함
- 유효한 유니온숍 협정이 있더라도 근로자가 노동조합으로부터 제명되거나 그 노동조합 탈퇴 후 새로운 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 경우에는 신분상 불이익한 행위를 할 수 없음

< 법 제81조 제2호 >

2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.

(3) 단체교섭 거부·해태

- 노동조합의 교섭요구에 대하여 정당한 이유없이 단체협약 체결 등 단체교섭을 거부하거나 해태하는 형태의 부당노동행위로서
 - 단체교섭 거부·해태의 정당한 이유에 대해서는 노동조합측의 교섭권자, 노동조합측이 요구하는 교섭시간, 교섭장소, 교섭사항 및 그간의 교섭태도 등을 종합하여 개별적·구체적으로 판단해야 함
- 교섭대표노동조합과의 교섭 또는 노조법 제29조의2 제1항 단서에 따른 사용자의 동의에 의한 개별 노동조합과의 교섭을 정당한 이유 없이 거부·해태하는 것은 부당노동행위에 해당함
 - 교섭창구 단일화 절차에 참여하지 않은 노동조합 또는 신설노동조합은 해당 단체협약이 있는 경우에 단체협약 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 교섭을 요구할 수 있으므로 그 전에 행한 교섭요구에 대해 교섭을 거부하는 것은 정당성이 인정됨

< 법 제81조 제3호 >

3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약 체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위

(4) 노동조합의 운영 등에 대한 지배·개입

- 노동조합 활동에 영향을 미치기 위한 사용자의 제반 지배·개입 행위와 노동조합에 대한 운영비 원조 및 노동조합의 전임자에 대한 급여 지원을 부당노동행위로 규정한 것으로
 - 노동조합의 조직준비행위 등 노동조합 결정을 위한 일체의 행위, 노동조합 대내적 운영 및 대외적 활동 등을 포함한 전반적인 운영 등을 사용자가 지배하거나 개입하는 것을 금지하는 것임
- 특정 노동조합의 조직을 방해하거나 조합원의 노동조합 탈퇴를 종용하거나 제2의 단체를 통한 노동조합 조직의 와해 및 노동조합 활동을 방해하는 경우에는 부당노동행위가 성립함
- 복수의 노동조합 간에 합리적인 이유 없이 노동조합에 대한 편의제공 등을 차별하거나 교섭대표노동조합의 교섭대표권한을 침해하는 것은 부당노동행위에 해당하나,
 - * 특정 노동조합에 대해서만 조합비 일괄공제(Check-off)를 허용하지 않는 것은 지배·개입의 부당노동행위에 해당
 - 근로시간면제한도 적용에 있어서 교섭대표노동조합인 노동조합에게 조합원수 비례에 의한 한도보다 많이 인정한다 하더라도 그것만을 이유로 부당노동행위라고 할 수 없음

< 법 제81조 제4호 >

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 제24조 제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.

노조법령의 교섭창구 단일화 관련 규정

【참고】

노조법령의 교섭창구 단일화 관련 규정

법	시	시	행	규	칙
<p>제29조(교섭 및 체결권한) ①노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.</p> <p>② 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합(이하 “교섭대표노동조합”이라 한다)의 대표자는 교섭을 요구한 모든 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. <개정 2010.1.1 ; 시행일 2011.7.1></p> <p>③노동조합과 사용자 또는 사용자단체로부터 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임받은 자는 그 노동조합과 사용자 또는 사용자단체를 위하여 위임받은 범위안에서 그 권한을 행사할 수 있다. <개정 2010.1.1 ; 시행일 2011.7.1></p> <p>④노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 제3항에 따라 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임한 때에는 그 사</p>	<p>제14조(교섭권한 등의 위임통보) ①노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 "노동관계 당사자"라 한다)는 별 제29조제3항에 따라 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임하는 경우에는 교섭사항과 권한범위를 정하여 위임하여야 한다. <개정 2010.2.12, 시행일 2011.7.1></p> <p>②노동관계당사자는 별 제29조제4항에 따라 상대방에게 위임사실을 통보하는 경우에 다음</p>				

법	률	시	시	행	규	칙
<p>실을 상대방에게 통보하여야 한다. <개정 2010.1.1 ; 시행일 2011.7.1></p> <p>제29조의2(교섭창구 단일화 절차) ① 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표 노동조합(2개 이상의 노동조합 조합원을 구성원으로 하는 교섭대표기구를 포함한다. 이하 같다)을 정하여 교섭을 요구하여야 한다. 다만, 제2항에 따라 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 이 조에서 정하는 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>② 교섭대표노동조합 결정 절차(이하 “교섭창구 단일화 절차”라 한다)에 참여한 모든 노동조합은 대통령령으로 정하는 기한 내에 자율적으로 교섭대표노동조합을 정한다.</p>	<p>각호의 사항을 포함하여 통보하여야 한다. <개정 2010.2.12, 시행일 2011.7.1></p> <p>1. 위임을 받은 자의 성명(위임을 받은 자가 단체인 경우에는 그 명칭 및 대표자의 성명)</p> <p>2. 교섭사항과 권한범위 등 위임의 내용</p> <p>제14조의2(노동조합의 교섭 요구 시기 및 방법) ① 노동조합은 해당 사업 또는 사업장에 단체협약이 있는 경우에는 법 제29조제1항 또는 제29조의2제1항에 따라 그 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다. 다만, 단체협약이 2개 이상 있는 경우에는 먼저 도래하는 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다.</p> <p>② 노동조합은 제1항에 따라 사용자에게 교섭을 요구하는 때에는 노동조합의 명칭, 그 교섭을 요구한 날 현재의 조합원 수 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 적은 서면으로 하여야 한다. <개정 2010.7.12></p> <p>[본조신설 2010.2.12]</p>	<p>제10조의2(교섭의 요구) 영 제14조의2제2항에서 “노동조합의 명칭, 그 교섭을 요구한 날 현재의 조합원 수 등 고용노동부령으로 정하는 사항”이란 다음 각 호의 사항을 말한다.</p> <p>1. 노동조합의 명칭과 대표자의 성명</p>				

법	시	시	시
률	행	행	칙
<p>③ 제2항에 따른 기한내에 교섭대표노동조합을 정하지 못하고 제1항 단서에 따른 사용자의 동의를 얻지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직된 노동조합(2개 이상의 노동조합이 위임 또는 연합 등의 방법으로 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 전체 조합원의 과반수가 되는 경우를 포함한다)이 교섭대표노동조합이 된다.</p> <p>④ 제2항과 제3항에 따라 교섭대표노동조합을 결정하지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합은 공동으로 교섭대표단(이하 이 조에서 “공동교섭대표단”이라 한다)을 구성하여 사용자와 교섭하여야 한다. 이 때 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노동조합은 그 조합원 수가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 100분의 10 이상인 노동조합으로 한다.</p> <p>⑤ 제4항에 따른 공동교섭대표단의 구성에 합의하지 못할 경우에 노동위원회는 해당 노동조합의 신청에 따라 조합원 비율을 고려하여 이를 결정할 수 있다.</p>	<p>제14조의3(노동조합 교섭요구 사실의 공고)</p> <p>① 사용자는 노동조합으로부터 제14조의2에 따라 교섭 요구를 받은 때에는 그 요구를 받은 날부터 7일간 그 교섭을 요구한 노동조합의 명칭 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 해당 사업 또는 사업장의 게시판 등에 공고하여 다른 노동조합과 근로자가 알 수 있도록 하여야 한다. <개정 2010.7.12></p> <p>② 노동조합은 사용자가 제1항에 따른 교섭요구 사실의 공고를 하지 아니하거나 다르게 공고하는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 시정을 요청할 수 있다. <개정 2010.7.12></p> <p>③ 노동위원회는 제2항에 따라 시정 요청을</p>	<p>제10조의3(교섭요구 사실의 공고 및 시정요청)</p> <p>① 영 제14조의3제1항에서 “그 교섭을 요구한 노동조합의 명칭 등 고용노동부령으로 정하는 사항”이란 다음 각 호의 사항을 말한다.</p> <p>1. 영 제14조의2에 따라 교섭을 요구한 노동조합의 명칭과 대표자의 성명</p> <p>2. 교섭을 요구한 일자</p> <p>3. 교섭을 하려는 다른 노동조합이 교섭을 요구할 수 있는 기한</p> <p>② 영 제14조의3제2항에 따라 노동위원회에 시정을 요청하려는 노동조합은 별지 제7호의2서식의 교섭요구 사실의 공고에 대한 시정신청서에 다음 각 호의 자료를 첨부하여 관할 노동위원회에 제출하여야 한다.</p> <p>1. 영 제14조의2에 따라 사용자에게 교섭을 요</p>	<p>2. 사무소가 있는 경우에는 주된 사무소의 소재지</p> <p>3. 교섭을 요구한 날 현재의 조합원(법 제29조의2에 따른 교섭대표노동조합 결정 절차에 참여한 노동조합에 소속된 조합원을 말한다)의 수</p> <p>[본조신설 2010.8.9, 시행일 2011.7.1]</p>

법	시	시	시
률	행	행	규
칙	령	규	칙
<p>⑥ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 교섭대표노동조합을 결정함에 있어 교섭요구 사실, 조합원 수 등에 대한 이의가 있는 때에는 노동위원회는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동조합의 신청을 받아 그 이의에 대한 결정을 할 수 있다.</p> <p>⑦ 제5항 및 제6항에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력은 제69조와 제70조제2항을 준용한다.</p> <p>⑧ 노동조합의 교섭요구·참여 방법, 교섭대표노동조합 결정을 위한 조합원 수 산정 기준 등 교섭창구 단일화 절차와 교섭비용 증가 방지 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>[본조신설 2010.1.1. ; 시행일 2011.7.1]</p>	<p>받은 때에는 그 요청을 받은 날부터 10일 이내에 그에 대한 결정을 하여야 한다.</p> <p>[본조신설 2010.2.12, 시행일 2011.7.1]</p> <p>제14조의4(다른 노동조합의 교섭 요구 시기 및 방법) 제14조의2에 따라 사용자에게 교섭을 요구한 노동조합이 있는 경우에 사용자와 교섭하려는 다른 노동조합은 제14조의3제1항에 따른 공고기간 내에 제14조의2 제2항에 따른 사항을 적은 서면으로 사용자에게 교섭을 요구하여야 한다.</p> <p>[본조신설 2010.2.12, 시행일 2011.7.1]</p>	<p>구한 서면 사본</p> <p>2. 사용자가 해당 노동조합이 신청한 내용과 다르게 공고하였다는 사실을 증명할 수 있는 자료</p> <p>[본조신설 2010.8.9, 시행일 2011.7.1]</p>	<p>제10조의4(교섭요구 노동조합의 확정공고 등)</p> <p>① 영 제14조의5제1항에서 “그 교섭을 요구한 노동조합의 명칭, 그 교섭을 요구한 날 현재의 조합원 수 등 고용노동부령으로 정하는 사항”이란 다음 각 호의 사항을 말한다.</p> <p>1. 영 제14조의2 및 제14조의4에 따라 교섭을 요구한 노동조합의 명칭과 대표자의 성명</p> <p>2. 영 제14조의2 및 제14조의4에 따라 교섭을 요구한 일자</p>
<p>제14조의5(교섭 요구 노동조합의 확정) ① 사용자는 제14조의3제1항에 따른 공고기간이 끝난 다음 날에 제14조의2 및 제14조의4에 따라 교섭을 요구한 노동조합을 확정하여 통지하고, 그 교섭을 요구한 노동조합의 명칭, 그 교섭을 요구한 날 현재의 조합원 수 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 5일간 공고하여야 한다.<개정 2010.7.12></p> <p>② 제14조의2 및 제14조의4에 따라 교섭을 요</p>	<p>제14조의5(교섭 요구 노동조합의 확정) ① 사용자는 제14조의3제1항에 따른 공고기간이 끝난 다음 날에 제14조의2 및 제14조의4에 따라 교섭을 요구한 노동조합을 확정하여 통지하고, 그 교섭을 요구한 노동조합의 명칭, 그 교섭을 요구한 날 현재의 조합원 수 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 5일간 공고하여야 한다.<개정 2010.7.12></p> <p>② 제14조의2 및 제14조의4에 따라 교섭을 요</p>	<p>제10조의4(교섭요구 노동조합의 확정공고 등)</p> <p>① 영 제14조의5제1항에서 “그 교섭을 요구한 노동조합의 명칭, 그 교섭을 요구한 날 현재의 조합원 수 등 고용노동부령으로 정하는 사항”이란 다음 각 호의 사항을 말한다.</p> <p>1. 영 제14조의2 및 제14조의4에 따라 교섭을 요구한 노동조합의 명칭과 대표자의 성명</p> <p>2. 영 제14조의2 및 제14조의4에 따라 교섭을 요구한 일자</p>	<p>제10조의4(교섭요구 노동조합의 확정공고 등)</p> <p>① 영 제14조의5제1항에서 “그 교섭을 요구한 노동조합의 명칭, 그 교섭을 요구한 날 현재의 조합원 수 등 고용노동부령으로 정하는 사항”이란 다음 각 호의 사항을 말한다.</p> <p>1. 영 제14조의2 및 제14조의4에 따라 교섭을 요구한 노동조합의 명칭과 대표자의 성명</p> <p>2. 영 제14조의2 및 제14조의4에 따라 교섭을 요구한 일자</p>

법	시	시	시
률	행	행	규
칙	령	규	칙
	<p>구한 노동조합은 제1항에 따른 노동조합의 공고 내용이 자신이 제출한 내용과 다르게 공고되거나 공고되지 아니한 것으로 판단되는 경우에는 제1항에 따른 공고기간 중에 사용자에게 이의를 신청할 수 있다.</p> <p>③ 사용자는 제2항에 따른 이의 신청의 내용이 타당하다고 인정되는 경우 신청한 내용대로 제1항에 따른 공고기간이 끝난 날부터 5일간 공고하고 그 이의를 제기한 노동조합에 통지하여야 한다.</p> <p>④ 사용자가 제2항에 따른 이의 신청에 대하여 다음 각 호의 구분에 따른 조치를 한 경우에는 해당 노동조합은 해당 호에서 정한 날부터 5일 이내에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 시정을 요청할 수 있다.<개정 2010.7.12></p> <p>1. 사용자가 제3항에 따른 공고를 하지 아니한 경우: 제1항에 따른 공고기간이 끝난 다음날</p> <p>2. 사용자가 해당 노동조합이 신청한 내용과 다르게 제3항에 따른 공고를 한 경우: 제3항에 따른 공고기간이 끝난 날</p> <p>⑤ 노동위원회는 제4항에 따른 시정 요청을</p>	<p>3. 교섭을 요구한 날 현재의 조합원(법 제29조의2에 따른 교섭대표노동조합 결정 절차에 참여한 노동조합에 소속된 조합원을 말한다)의 수</p> <p>4. 공고 내용이 노동조합이 제출한 내용과 다르게 공고되거나 공고되지 아니한 경우에는 공고기간 중에 사용자에게 이의를 신청할 수 있다는 사실</p> <p>② 영 제14조의5제4항에 따라 노동위원회에 시정을 신청하려는 노동조합은 별지 제7호의3서식의 교섭요구 노동조합 확정공고 이의신청 사실의 공고에 대한 시정신청서에 다음 각 호의 자료를 첨부하여 관할 노동위원회에 제출하여야 한다.</p> <p>1. 영 제14조의5제2항에 따라 사용자에게 이의를 신청한 서류 사본</p> <p>2. 사용자가 해당 노동조합이 신청한 내용과 다르게 공고하였다는 사실을 증명할 수 있는 자료</p> <p>[본조신설 2010.8.9, 시행일 2011.7.1]</p>	

번	를	시	행	규	칙
	<p>받은 때에는 그 요청을 받은 날부터 10일 이내에 그에 대한 결정을 하여야 한다. [본조신설 2010.2.12, 시행일 2011.7.1]</p> <p>제14조의6(자율적 교섭대표노동조합의 결정 등) ① 제14조의5에 따라 교섭을 요구한 노동조합으로 확정 또는 결정된 노동조합은 법 제29조의2제2항에 따라 자율적으로 교섭대표노동조합을 정하려는 경우에는 제14조의5에 따라 확정 또는 결정된 날부터 14일이 되는 날을 기한으로 하여 그 교섭대표노동조합의 대표자, 교섭위원 등을 연명으로 서명 또는 날인하여 사용자에게 통지하여야 한다.</p> <p>② 사용자에게 제1항에 따른 교섭대표노동조합의 통지가 있는 이후에는 그 교섭대표노동조합의 결정 절차에 참여한 노동조합 중 일부 노동조합이 그 이후의 절차에 참여하지 않더라도 법 제29조제2항에 따른 교섭대표노동조합의 지위는 유지된다. [본조신설 2010.2.12, 시행일 2011.7.1]</p>	<p>령</p>			

법 률	시 시 행 령	시 시 행 규 칙
	<p>제14조의7(과반수 노동조합의 교섭대표노동조합 확정 등) ① 법 제29조의2제2항 및 이영 제14조의6에 따른 교섭대표노동조합이 결정되지 못한 경우에는, 법 제29조의2제2항에 따른 교섭창구 단일화 절차(이하 "교섭창구 단일화 절차"라 한다)에 참여한 모든 노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직된 노동조합(2개 이상의 노동조합이 위임 또는 연합 등의 방법으로 교섭창구 단일화 절차에 참여하는 노동조합 전체 조합원의 과반수가 되는 경우를 포함한다. 이하 "과반수 노동조합"이라 한다)은 제14조의6제1항에 따른 기한이 만료된 날부터 5일 이내에 사용자에게 노동조합의 명칭, 대표자 및 과반수 노동조합이라는 사실 등을 통지하여야 한다.</p> <p>② 사용자가 제1항에 따라 과반수 노동조합임을 통지받은 때에는 그 통지를 받은 날부터 5일간 그 내용을 공고하여 다른 노동조합과 근로자가 알 수 있도록 하여야 한다.</p> <p>③ 제2항에 따라 공고된 과반수 노동조합에 대하여 그 과반수 여부에 대한 이의를 제기하려는 노동조합은 제2항에 따른 공고기간</p>	<p>제10조의5(과반수 노동조합에 대한 이의신청)</p> <p>①영 제14조의7제3항에 따라 노동위원회에 이의신청을 하려는 노동조합은 별지 제7호의</p>

법	시	시	시
률	행	행	규
칙	령	규	칙
	<p>내에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 이의 신청을 하여야 하며, 이의 신청이 없는 경우에는 그 과반수 노동조합이 교섭대표노동조합으로 확정된다. <개정 2010.7.12></p> <p>④ 노동위원회는 제3항에 따른 이의 신청을 받은 때에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합과 사용자에게 통지하고, 조합원 명부(조합원의 서명 또는 날인이 있는 것으로 한정한다) 등 고용노동부령으로 정하는 서류를 제출하게 하거나 출석하게 하는 등의 방법으로 조합원 수에 대하여 조사·확인하여야 한다. <개정 2010.7.12></p> <p>⑤ 제4항에 따라 조합원 수를 확인하는 경우의 기준일은 제14조의5제1항에 따라 교섭을 요구한 노동조합의 명칭 등을 공고한 날로 한다.</p> <p>⑥ 노동위원회는 제4항에 따라 조합원 수를 확인하는 경우 2개 이상의 노동조합에 가입한 조합원에 대해서는 그 조합원 1명별로 다음 각 호의 구분에 따른 방법으로 조합원 수를 산정한다.</p> <p>1. 조합비를 납부하는 노동조합이 1개인 경우:</p>	<p>4서식의 과반수 노동조합에 대한 이의신청서에 과반수 노동조합에 대한 이의신청 내용을 증명할 수 있는 자료를 첨부하여 관할 노동위원회에 제출하여야 한다.</p> <p>② 영 제14조의7제4항에서 “조합원 명부(조합원의 서명 또는 날인이 있는 것으로 한정한다) 등 고용노동부령으로 정하는 서류”란 다음 각 호의 구분에 따른 서류를 말한다.</p> <p>1. 노동조합에게 제출 요구하는 서류</p> <p>가. 조합원 명부(조합원 서명 또는 날인이 있는 것으로 한정한다) 또는 노동조합 가입원서</p> <p>나. 조합비 납부 증명서</p> <p>다. 노동조합 규약 사본</p> <p>라. 단체협약이 있는 경우에는 단체협약 사본</p> <p>마. 그 밖에 해당 노동조합의 조합원임을 증명할 수 있는 서류</p> <p>2. 사용자에게 제출 요구하는 서류</p> <p>가. 근로자 명부</p> <p>나. 조합비를 임금에서 공제하는 경우에 공제대상 근로자 명단과 해당 노동조합의</p>	

법	시	시	시
률	행	행	규
	령	규	칙
	<p>조합비를 납부하는 노동조합의 조합원 수에 숫자 1을 더할 것</p> <p>2. 조합비를 납부하는 노동조합이 2개 이상인 경우: 숫자 1을 조합비를 납부하는 노동조합의 수로 나눈 후에 그 산출된 숫자를 그 조합비를 납부하는 노동조합의 조합원 수에 각각 더할 것</p> <p>3. 조합비를 납부하는 노동조합이 하나도 없는 경우: 숫자 1을 조합원이 가입한 노동조합의 수로 나눈 후에 그 산출된 숫자를 그 가입한 노동조합의 조합원 수에 각각 더할 것</p> <p>⑦ 노동위원회는 노동조합 또는 사용자가 제4항에 따른 서류 제출 요구 등 필요한 조사에 따르지 아니한 경우에 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 조합원 수를 계산하여 확인한다. <개정 2010.7.12></p> <p>⑧ 노동위원회는 제4항부터 제7항까지의 규정 에 따라 조사·확인한 결과 과반수 노동조합 이 있다고 인정하는 경우에는 그 이의 신청 을 받은 날부터 10일 이내에 그 과반수 노동 조합을 교섭대표노동조합으로 결정하여 교섭 창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합과</p>	<p>명칭</p> <p>다. 단체협약이 있는 경우에는 단체협약 사본</p> <p>라. 그 밖에 해당 교섭단위에 소속된 근로자 임을 증명할 수 있는 서류</p> <p>[본조신설 2010.8.9, 시행일 2011.7.1.]</p> <p>제10조의6(서류 제출 요구 등 조사에 따르지 아니한 경우의 처리 기준) ① 노동위원회는 영 제14조의7제3항에 따라 이의를 신청한 노동조합이 서류 제출 등 필요한 조사에 따르고 노동조합 외에 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노동조합이 서류 제출 등 필요한 조사에 따르지 아니한 경우에는 제출된 자료를 기준으로 조합원 수를 계산하여 확인하여야 한다.</p> <p>② 노동위원회는 영 제14조의7제3항에 따라 이의를 신청한 노동조합이 서류 제출 요구</p>	

법 률	시 행 령	시 행 규 칙
	<p>사용자에게 통지하여야 한다. 다만, 그 기간 이내에 조합원 수를 확인하기 어려운 경우에는 한 차례에 한정하여 10일의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다. [본조신설 2010.2.12, 시행일 2011.7.1]</p> <p>제14조의8(자율적 공동교섭대표단 구성 및 통지) ① 법 제29조의2제2항 및 제3항에 따라 교섭대표노동조합이 결정되지 못한 경우, 같은 조 제4항에 따라 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노동조합은 사용자와 교섭하기 위하여 다음 각 호의 구분에 따른 기간 이내에 공동교섭대표단의 대표자, 교섭위원 등 공동교섭대표단을 구성하여 연명으로 서명 또는 날인하여 사용자에게 통지하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 과반수 노동조합이 없어서 제14조의7제1항에 따른 통지 및 같은 조 제2항에 따른 공고가 없는 경우: 제14조의6제1항에 따른 기한이 만료된 날부터 10일간 2. 제14조의7제8항에 따라 과반수 노동조합이 없다고 노동위원회가 결정하는 경우: 제14조의7제8항에 따른 노동위원회 결정의 통 	<p>등 필요한 조사에 따르지 아니한 경우에는 영 제14조의7제1항에 따라 과반수 노동조합임을 통보한 노동조합을 교섭대표조합으로 결정하여야 한다. [본조신설 2010.8.9, 시행일 2011.7.1]</p>

법	률	시	시
	행	행	규
	령	칙	
	<p>지가 있는 날부터 5일간</p> <p>② 사용자에게 제1항에 따른 공동교섭대표단의 통지가 있는 이후에는 그 공동교섭대표단 결정 절차에 참여한 노동조합 중 일부 노동조합이 그 이후의 절차에 참여하지 않더라도 법 제29조제2항에 따른 교섭대표노동조합의 지위는 유지된다.</p> <p>[본조신설 2010.2.12, 시행일 2011.7.1]</p> <p>제14조의9(노동위원회 결정에 의한 공동교섭대표단의 구성) ① 법 제29조의2제4항 및 이 영 제14조의8제1항에 따른 공동교섭대표단의 구성에 합의하지 못한 경우에 공동교섭대표단 구성에 참여할 수 있는 노동조합의 일부 또는 전부는 노동위원회에 법 제29조의2제5항에 따라 공동교섭대표단 구성에 관한 결정 신청을 하여야 한다.</p> <p>② 노동위원회는 제1항에 따른 공동교섭대표단 구성에 관한 결정 신청을 받은 때에는 그 신청을 받은 날부터 10일 이내에 총 10명 이내에서 각 노동조합의 조합원 수에 따른 비율을 고려하여 노동조합별 공동교섭대표단에 참여하는 인원 수를 결정하여 그 노동조합과</p>	<p>제10조의7(공동교섭대표단 구성 결정신청 등)</p> <p>① 영 제14조의9제1항에 따라 공동교섭대표단 구성에 관한 결정을 신청하려는 노동조합은 별지 제7호의5서식의 공동교섭대표단 구성 결정 신청서에 해당 노동조합이 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 전체 조합원의 100분의 10 이상인 노동조합인 사실을 증명할 수 있는 자료를 첨부하여 관할 노동위원회에 제출하여야 한다.</p> <p>② 영 제14조의9제3항에 따라 공동교섭대표단 구성과 관련된 조합원 수 및 비율에 대하여 이의를 제기하려는 노동조합은 별지 제7호의6서식의 공동교섭대표단 구성 결정에 대한 이의신청서에 조합원 수 및 비율에 대한 이</p>	

법 률	시 시 행 령	시 시 행 규 칙
	<p>사용자에게 통지하여야 한다. 다만, 그 기간 이내에 결정하기 어려운 경우에는 한 차례에 한정하여 10일의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.</p> <p>③ 제2항에 따른 공동교섭대표단 결정은 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 모든 노동조합이 제출한 조합원 수에 따른 비율을 기준으로 하며, 조합원 수 및 비율에 대하여 그 노동조합 중 일부 또는 전부가 이의를 제기하는 경우에는 제14조의7제4항부터 제7항까지의 규정을 준용한다.</p> <p>④ 공동교섭대표단 구성에 참여하는 노동조합은 사용자와 교섭하기 위하여 제2항에 따라 노동위원회가 결정한 인원 수에 해당하는 교섭위원을 각각 선정하여 사용자에게 통지하여야 한다.</p> <p>⑤ 제4항에 따라 공동교섭대표단을 구성할 때에 그 공동교섭대표단의 대표자는 공동교섭대표단에 참여하는 노동조합이 합의하여 정한다. 다만, 합의가 되지 않을 경우에는 조합원 수가 가장 많은 노동조합의 대표자로 한다.</p> <p>[본조신설 2010.2.12, 시행일 2011.7.1]</p>	<p>의신청 내용을 증명할 수 있는 자료를 첨부하여 관할 노동위원회에 제출하여야 한다.</p> <p>[본조신설 2010.8.9, 시행일 2011.7.1]</p>

법 률	시 시 행 령	시 시 행 규 칙
	<p>제14조10(교섭대표노동조합의 지위 유지기간 등) ① 법 제29조의2제2항부터 제5항까지의 규정에 따라 결정된 교섭대표노동조합은 그 결정된 때부터 다음 각 호의 구분에 따른 날까지 그 교섭대표노동조합의 지위를 유지하되, 새로운 교섭대표노동조합이 결정된 경우에는 그 결정된 때까지 교섭대표노동조합의 지위를 유지한다.</p> <p>1. 교섭대표노동조합으로 결정된 후 사용자와 체결한 첫 번째 단체협약의 유효기간이 2년인 경우: 그 단체협약의 유효기간이 만료되는 날</p> <p>2. 교섭대표노동조합으로 결정된 후 사용자와 체결한 첫 번째 단체협약의 유효기간이 2년 미만인 경우: 그 단체협약의 효력이 발생한 날을 기준으로 2년이 되는 날</p> <p>② 제1항에 따른 교섭대표노동조합의 지위 유지기간이 만료되었음에도 불구하고 새로운 교섭대표노동조합이 결정되지 못할 경우 기존 교섭대표노동조합은 새로운 교섭대표노동조합이 결정될 때까지 기존 단체협약의 이행과 관련하여서는 교섭대표노동조합의 지위를 유지한다.</p>	

법	률	시	시	행	규	칙
<p>제29조의3(교섭단위 결정) ① 제29조의2에 따라 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위(이하 “교섭단위”라 한다)는 하나의 사업 또는 사업장으로 한다.</p> <p>② 제1항에도 불구하고 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용 형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한 쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있다.</p> <p>③ 제2항에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력은 제69조와 제70조제2항을 준용한다.</p>	<p>③ 법 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합이 그 결정된 날부터 1년 동안 단체협약을 체결하지 못한 경우에는 어느 노동조합이든지 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다. 이 경우 제14조의2제2항 및 제14조의3부터 제14조의9까지의 규정을 적용한다.</p> <p>[본조신설 2010.2.12, 시행일 2011.7.1.]</p> <p>제14조11(교섭단위 분리의 결정) ① 노동조합 또는 사용자는 법 제29조의3제2항에 따라 교섭단위를 분리하여 교섭하려는 경우에는 다음 각 호에 해당하는 기간에 노동위원회에 교섭단위 분리의 결정을 신청할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 제14조의3에 따라 사용자가 교섭요구 사실을 공고하기 전 제14조의3에 따라 사용자가 교섭요구 사실을 공고한 경우에는 법 제29조의2에 따른 교섭대표노동조합이 결정된 날 이후 <p>② 노동위원회는 제1항에 따라 교섭단위 분리의 결정 신청을 받은 때에는 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합과 사용자에게 그 내용을 통지하여야 하며, 그 노동조합과 사용자</p>	<p>제10조의8(교섭단위 분리 결정 신청) ① 법 제29조의3제2항 및 영 제14조의11제1항에 따라 교섭단위 분리의 결정을 신청하려는 노동조합 또는 사용자는 별지 제7호의7서식의 교섭단위 분리 결정 신청서에 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등 교섭단위를 분리할 필요가 있다는 사실을 증명할 수 있는 자료를 첨부하여 관할 노동위원회에 제출하여야 한다.</p> <p>② 법 제29조의3제3항에 따라 노동위원회의 결정에 대하여 중앙노동위원회에 재심을 신청하려는 자는 별지 제7호의8서식의 교섭단위 분리 결정 재심신청서를 작성하여 중앙노동위원회에 제출하여야 한다.</p>				

법 률	시 행 령	시 행 규 칙
<p>④ 교섭단위 분리 신청 및 노동위원회의 결정 기준·절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [본조신설 2010.1.1. ; 시행일 2011.7.1]</p>	<p>는 노동위원회가 지정하는 기간까지 의견을 제출할 수 있다. ③ 노동위원회는 제1항에 따른 신청을 받은 날부터 30일 이내에 교섭단위 분리에 관한 결정을 하고 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합과 사용자에게 통지하여야 한다. ④ 노동위원회로부터 제3항에 따라 교섭단위 분리의 결정을 통지받은 경우에, 사용자와 교섭하려는 노동조합은 자신이 속한 교섭단위에 단체협약이 있는 때에는 그 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 제14조의2제2항에 따라 필요한 사항을 적은 서면으로 교섭을 요구할 수 있다. ⑤ 제1항에 따른 교섭단위 분리의 결정 신청에 대한 노동위원회의 결정이 있기 전에 제14조의2에 따른 교섭 요구가 있는 때에는 법 제29조의3제2항에 따른 교섭단위 분리에 관한 결정이 있을 때까지 제14조의3에 따른 교섭요구 사실의 공고 등 교섭창구 단일화 절차의 진행은 정지된다. ⑥ 제1항부터 제5항까지에서 규정한 사항 외에 교섭단위 분리의 결정 신청 및 그 신청에 대한 결정 등에 관하여 필요한 사항은 노동</p>	<p>[본조신설 2010.8.9, 시행일 2011.7.1]</p>

법	률	시	시
행	행	행	행
칙	칙	칙	칙
<p>제29조의4(공정대표의무 등) ① 교섭대표노동조합과 사용자는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별을 하여서는 아니 된다.</p> <p>② 노동조합은 교섭대표노동조합과 사용자가 제1항을 위반하여 차별한 경우에는 그 행위가 있는 날(단체협약의 내용의 일부 또는 전부가 제1항에 위반되는 경우에는 단체협약 체결일을 말한다)부터 3개월 이내에 대통령령으로 정하는 방법과 절차에 따라 노동위원회에 그 시정을 요청할 수 있다.</p> <p>③ 노동위원회는 제2항에 따른 신청에 대하여 합리적 이유 없이 차별하였다고 인정한 때에는 그 시정에 필요한 명령을 하여야 한다.</p> <p>④ 제3항에 따른 노동위원회의 명령 또는 결정에 대한 불복절차 등에 관하여는 제85조 및 제86조를 준용한다.</p> <p>[본조신설 2010.1.1. ; 시행일 2011.7.1]</p>	<p>제14조12(공정대표의무 위반에 대한 시정) ① 노동조합은 법 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합과 사용자가 법 제29조의4 제1항을 위반하여 차별한 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 공정대표의무 위반에 대한 시정을 신청할 수 있다. <개정 2010.7.12></p> <p>② 노동위원회는 제1항에 따른 공정대표의무 위반의 시정 신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사와 관계 당사자에 대한 심문을 하여야 한다.</p> <p>③ 노동위원회는 제2항에 따른 심문을 할 때에는 관계 당사자의 신청이나 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.</p> <p>④ 노동위원회는 제2항에 따른 심문을 할 때에는 관계 당사자에게 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.</p> <p>⑤ 노동위원회는 제1항에 따른 공정대표의무</p>	<p>부령으로 정한다. <개정 2010.7.12> [본조신설 2010.2.12, 시행일 2011.7.1]</p>	<p>제10조의9(공정대표의무 위반에 대한 시정신청 등) ① 법 제29조의4제2항 및 영 제14조의12 제1항에 따라 공정대표의무 위반에 대한 시정을 신청하려는 노동조합은 별지 제7호의9 서식의 공정대표의무 위반 시정신청서에 공정대표의무 위반 신청 내용을 증명할 수 있는 자료를 첨부하여 관할 노동위원회에 제출하여야 한다.</p> <p>② 법 제29조의4제4항에 따라 노동위원회의 명령 또는 결정에 대하여 중앙노동위원회에 재심을 신청하려는 자는 별지 제7호의10서식의 공정대표의무 위반 시정 재심신청서를 작성하여 중앙노동위원회에 제출하여야 한다.</p> <p>[본조신설 2010.8.9, 시행일 2011.7.1]</p>

법	률	시	행	규	칙
<p>제29조의5(그 밖의 교섭창구 단일화 관련 사항) 교섭대표노동조합이 있는 경우에 제2조 제5호, 제29조제3항·제4항, 제30조, 제37조 제2항, 제38조제3항, 제42조의6제1항, 제44조제2항, 제46조제1항, 제55조제3항, 제72조 제3항 및 제81조제3호 중 “노동조합”은 “교섭대표노동조합”으로 본다. [본조신설 2010.1.1. ; 시행일 2011.7.1]</p> <p>제41조(쟁의행위의 제한과 금지) ①노동조합의 쟁의행위는 그 조합원의 직점·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다.</p>	<p>위반의 시정 신청에 대한 명령이나 결정을 서면으로 하여야 하며, 그 서면을 교섭대표노동조합, 사용자 및 그 시정을 신청한 노동조합에 각각 통지하여야 한다.</p> <p>⑥ 노동위원회의 제1항에 따른 공정대표의무 위반의 시정 신청에 대한 조사와 심문에 관한 세부절차는 중앙노동위원회가 따로 정한다. [본조신설 2010.2.12, 시행일 2011.7.1]</p>				

법	시	시	행	규	칙
<p>제29조의2에 따라 교섭대표노동조합이 결정된 경우에는 그 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원(해당 사업 또는 사업장 소속 조합원으로 한정한다)의 직접·비밀·무기명투표에 의한 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 재의행위를 할 수 없다. <개정 2010.1.1. ; 시행일 2011.7.1></p> <p>제42조의6(필수유지업무 근무 근로자의 지명)</p> <p>① 노동조합은 필수유지업무협정이 체결되거나 제42조의4제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정이 있는 경우 사용자에게 필수유지업무에 근무하는 조합원 중 재의행위기간 동안 근무하여야 할 조합원을 통보하여야 하며, 사용자는 이에 따라 근로자를 지명하고 이를 노동조합과 그 근로자에게 통보하여야 한다. 다만, 노동조합이 재의행위 개시 전까지 이를 통보하지 아니한 경우에는 사용자가 필수유지업무에 근무하여야 할 근로자를 지명하고 이를 노동조합과 그 근로자에게 통보하여야 한다. <개정 2010.1.1. ; 시행일 2011.7.1></p>					

법 률	시 행 법 령	시 행 규 칙
<p>② 제1항에 따른 통보·지명시 노동조합과 사용자는 필수유지업무에 종사하는 근로자가 소속된 노동조합이 2개 이상인 경우에는 각 노동조합의 해당 필수유지업무에 종사하는 조합원 비율을 고려하여야 한다. <신설 2010.1.1. ; 시행일 2011.7.1></p>		

