

교섭단위 분리 절차 상 몇 가지 쟁점에 관한 연구

오 세 응*

< 목 차 >

- I. 머리말
- II. 단수노조 사업장에서의 교섭단위 분리
- III. 사용자의 교섭단위 분리 신청권
- IV. 교섭단위 분리 신청 기간
- V. 맺음말

I. 머리말

노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노조법’)은 복수노조를 허용하면서 근로조건의 결정권이 있는 사업 또는 사업장 단위에서 복수 노동조합과 사용자 사이의 교섭절차를 일원화하여 효율적이고 안정적인 교섭체계를 구축하고, 소속 노동조합과 관계없이 조합원들의 근로조건을 통일하기 위해 교섭창구단일화 절차를 마련하였다.¹⁾ 그리고 그와 동시에 교섭창구단일화가 가지는 단점을 보완하기 위해 사용자 동의를 바탕으로 한 자율적 개별교섭제도, 노동위원회를 통한 교섭단위 분리제도, 소수노조 보호를 위한 공정대표의무제도 등을 함께 규율하였다.

이중 교섭단위 분리제도는 교섭단위를 원칙적으로 하나의 사업 또는 사업장으로 정하면서 예외적으로 교섭단위를 분리하여 단체교섭을 진행하는 것이 교섭대표노동조합을 통하여 교섭창구를 단일화하는 것보다 오히려 근로조건의 통

* 법학박사, 법무법인(유) 세종 전문위원.

1) 헌법재판소 2012. 4. 24. 선고 2011헌마338.

일적 형성이나 안정적인 교섭체계 구축에 적절하다고 판단되는 경우 노동위원회의 결정을 통해 교섭단위를 인위적으로 분리하는 제도이다.

그러나 실제 현장에서는 교섭단위 분리제도는 사용자의 동의가 있어야만 가능한 개별교섭 제도를 대체하는 용도나 교섭대표노조 결정에 대해 불복하는 방법으로 변질되어 이용되는 등 본래의 취지와는 달리 활용되기도 하였다. 이는 교섭단위 분리제도가 교섭창구단일화 절차 내에서 지나치게 경직되어 구성되어 있기 때문이라고 생각한다. 그런 의미에서 교섭단위 분리제도에 관한 규정의 해석과 적용이 본래 취지나 복수노조 현실에 맞게 이루어지고 있는지에 관한 연구는 매우 중요하다.

그간 교섭단위 분리에 관한 연구가 적지 않게 이루어진 것은 사실이다. 그러나 교섭단위 분리에 관한 대부분의 연구는 교섭단위분리 기준인 “현격한 근로조건 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우”에 대한 해석론에 집중되어 있었고, 실제 교섭단위 분리제도 절차에서의 쟁점들에 대한 연구는 그리 많지 않았다. 특히 교섭단위 분리제도 본질과도 연계된 단수노조 사업장의 교섭단위 분리 가능 여부, 사용자의 교섭단위 분리 신청권에 대해서는 절차적 관점에서의 논의로만 그친 것이 사실이다.

아래에서는 그와 같은 교섭단위 분리 제도 절차상의 쟁점 중 그간 논의가 많지 않았던 몇 가지를 선정하여 그 취지와 규율 목적을 검토하고 합리적인 해석 및 적용에 대해 논의하도록 하겠다.

II. 단수노조 사업장에서의 교섭단위 분리

1. 교섭단위의 의의

(1) 노조법상 교섭단위 규정

노조법 제29조의3 제1항에서는 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위는 하나의 사업 또는 사업장으로 한다고 규정하면서 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위를 “교섭단위”로 명명하고 있다.

노조법상 교섭단위라는 개념이 규정화된 것은 복수노조가 도입된 2010년 이후이다. 이전에는 교섭단위라는 개념이 교섭실무상 사용되기는 하였지만 노조법상 존재하지는 않았다. 이 때문에 교섭단위를 노조법에서 정하고 있는 바에 따라 단체교섭의 단위와 구조를 결정하는 기준으로서 교섭창구를 단일화하여야 하는 단위²⁾ 내지 복수 노조 병존 시 교섭창구단일화를 하여야 하는 근로자집단의 범위³⁾ 등 복수노조를 전제로 한 개념으로 이해하는 것이 일반적이다.

하지만 교섭단위가 법 규정으로 들어온 것과 달리 교섭 과정에서 교섭단위의 확정은 필연적으로 이루어진다는 점에서 교섭단위를 입법 이후의 새롭게 형성된 개념으로 이해하는 것이 맞는지의 의문이다.

(2) 집단적 노사관계법에서의 교섭단위

교섭단위 분리가 복수노조 사업장에서만 가능한지 아니면 단수노조 사업장에서도 가능한지여부에 대한 판단은 결국 교섭단위를 어떻게 이해하는지에 따라 좌우된다고 할 수 있다.

노조법 개정에 따라 복수노조가 인정되고 이에 따라 교섭창구단일화 절차가 규율되었으며, 이와 함께 교섭단위 개념도 새롭게 도입된 것이라고 보는 견해에서는 교섭단위 분리는 복수노조 사업장에서만 가능한 것으로 이해하게 된다. 교섭창구단일화 절차가 가지는 소수 노조의 교섭권 제한의 보완책으로 교섭단위 분리제도가 도입되었다는 점에서 교섭단위의 개념 이해에는 반드시 복수노조가 전제가 되어야 한다는 견해가 일응 일리가 있다.

그럼에도 불구하고 과연 교섭단위를 그와 같이 복수노조 하에서 교섭대표노조를 결정하는 단위로만 좁게 해석하는 것이 그간 우리 교섭의 실제에 있어 적절할가에 대한 의문이 있다. 노조법에서 교섭단위 개념을 규정화하기 이전부터 교섭단위라는 개념은 집단적 노사관계의 교섭과정에서 인정되는 개념이었기 때문이다.

사실 노조법에 교섭단위 개념이 도입되기 이전 교섭단위는 노사가 실제 단체교섭을 행하는 단위로 이해되었다⁴⁾. 노조법에서 노사 간의 교섭단위가 법에서

2) 고용노동부, 「사업(사업장)단위 복수노조 업무 매뉴얼」, 2010, 34면.

3) 노동법실무연구회, 「노동조합 및 노동관계조정법 주해 I」, 박영사, 2015, 673면.

4) 박종희, “교원노사관계에 있어서의 교섭당사자, 교섭단위 및 교섭창구 단일화”, 「노동연구」

규율하고 있지 않았기 때문에 자율적으로 결정하는 대상으로 이해되었고, 이로 인해 교섭단위를 기업별로 할 것인지 초기업별로 산업 내지 지역 단위로 할 것인지에 대해서는 오랜 기간 동안 교섭에서 쟁점이 되어 왔다.

뿐만 아니라 교섭단위라는 개념 자체를 노조법에서 도입하였을 뿐, 다른 집단적 노사관계법에서 법은 교섭단위를 간접적으로 규율하여 왔었다. 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률과 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률에서는 노조법과 달리 공무원 및 교원의 노동조합 설립 단위와 교섭 상대방을 법에서 규율하는 방식으로 교섭단위를 자치단체 내지 기관 단위로 제한하여 왔었다.

이와 같이 집단적 노사관계법 체계는 교섭단위에 대해 명시적으로 규정하지 않았을 뿐 교섭단위 자체에 대해서는 인식하고 있었고, 이는 단지 노사 간 자율적으로 결정하여야 하는 대상으로 이해하여 왔다. 따라서 현행 노조법 제29조의3 제1항에서 교섭단위를 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위로 정의하고 있다고 하여 이를 복수노조를 전제로 한 단위로 국한하여 이해하는 것은 적절치 않다.

(3) 교섭단위 분리 제도와 교섭단위

노조법 제29조의3 제1항이 교섭단위를 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위로 설명하고 있으면서도 제2항에서는 교섭단위 분리와 관련하여 “제1항에도 불구하고 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우에는 노동위원회는 노동관계 당사자의 양면 또는 한 면의 신청을 받아 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있다.”고 규정하고 있다.

이와 같이 노조법 제29조의3 제1항과 제2항을 연결하여 살펴보면 교섭단위를 교섭창구단일화를 통해 교섭대표노동조합을 결정하는 단위로 좁게 해석하는 것이 적절하지 않다는 결론에 이르게 된다. 노조법이 교섭단위 분리를 결정하는 요소로 현격한 근로조건 차이, 고용형태, 교섭 관행을 제시하고 있는 것을 통해 교섭단위를 오히려 단체협약 체결의 기본 단위⁵⁾ 내지 단체교섭 당사자 확

제23집, 고려대학교 노동문제연구소, 2012, 10면.

5) 김상호, “교섭단위의 분리에 관한 법적 쟁점의 고찰”, 『노동법학』 제43호, 한국노동법학회,

정 단위⁶⁾이자 통일적 근로조건 형성단위⁷⁾로 이해하는 것이 더 정확한 해석이 아닌가 생각된다.

이와 같이 “교섭단위”는 별도의 교섭을 통해 근로조건을 결정하는 단위일 뿐, 노조의 수에 연동되는 개념이 아니라고 보게 되면 노조가 하나인 경우에도 그 사업장에서 현격한 근로조건 차이 등이 있는 경우에는 별도로 교섭을 하여야 할 필요가 있을 수 있어 교섭단위 분리 제도가 필요로 하게 된다.

앞서 살펴본 바와 같이 복수노조가 허용되고 처음 교섭단위라는 개념이 노조법에 등장하였지만 그렇다고 하여 이전 단수노조 시기에 교섭단위가 존재하지 않은 것은 아니다. 따라서 교섭단위를 복수노조가 도입되었다고 하여 달리 이해할 이유도 없다.

한편, 교섭단위는 복수노조 허용 이전부터 인정되어 온 교섭 절차 상의 개념이라고 이해한다면 기존에도 노사 간 자율 결정 대상으로 정해놓았던 교섭단위의 임의적 분리 역시 부정할 이유는 없다고 생각한다. 특히 임의로 교섭단위를 획정하여 단체협약을 체결하는 것에 대해 행정청이 통제하거나 해당 단체협약을 무효화 할 수도 없는 상황에서 더욱 그러하다.⁸⁾ 노조법이 새롭게 교섭단위 분리 제도를 도입하면서 노동위원회를 통해 분리를 결정하도록 한 것은 기존에는 노사 간 1:1 결정으로 이루어질 수 있는 대상이 복수노조 허용으로 인해 다자간의 이해관계가 달리 할 수 있는 대상으로 변화했기 때문이다. 사용자와 복수의 노조 모두가 교섭단위 분리를 원하는 상황에서 행정기관인 노동위원회가 이를 허용하지 않아 분리된 교섭단위로 교섭을 할 수 없다고 본다면 이는 노사간의 자치를 가장 중요시 하고 행정의 개입을 최소화하고자 하는 노조법의 기본 정신에 부합하지 않는다고 할 것이다.

이와 같이 교섭단위를 노사 당사자 간 자율적 결정을 원칙으로 하는 단위로 이해하면 현행법상 노조법상 교섭단위 분리 제도는 노사 합의에 의한 교섭단위 확정이 불가능한 경우에 이용하는 제도로 이해할 수 있다. 그리고 교섭단위의 원칙을 법에서 사업 또는 사업장으로 한 것은 기업별 교섭 관행이 확립되어 있는 우리나라 현실을 반영하여 복수노조 허용에 따른 현장의 혼란을 최소화하고자

2012, 65면.

6) 당사자 확정단위에 대한 구체적인 설명은 이준희, “단체교섭권에 관한 연구”, 박사학위논문, 고려대학교 대학원, 2014, 167-169면 참조.

7) 이정현, “교섭단위 결정 법리에 관한 연구”, 박사학위논문, 고려대학교 대학원, 2018, 99면.

8) 이준희, 앞의 논문, 174면.

하는 취지가 이해되지만 이로 인해 초기업별 단체교섭 및 노동조합의 설립취지를 훼손하였다는 비판⁹⁾도 충분히 가능하게 된다.

2. 교섭단위 분리 제도의 이해

교섭단위분리에 있어 노조법이 요구하고 있는 것은 ‘교섭단위의 분리 필요성’일 뿐이고, 법문 어디를 보더라도 ‘해당 사업장이 복수노조 상태일 것’이 신청의 적법요건 내지 전제조건으로 규정되어 있지 않다. “노동관계 당사자의 양면 또는 한면의 신청”이라는 요건을 보더라도, 사용자와 노동조합이라는 노동관계 당사자가 존재하면 되는 것이지, 한편 당사자인 노동조합이 반드시 복수이어야 한다는 근거는 어디에도 존재하지 않는다. 이는 교섭단위분리가 복수노조 사업장만을 전제로 하는 것이 아니라는 것의 방증이기도 하다.

결국 교섭단위 분리제도는 하나의 사업 또는 사업장이라는 원칙적인 교섭단위가 동일한 단체협약을 통해 근로조건을 결정·형성하기에 적절하지 않은 경우에 사업 또는 사업장 대신 근로조건을 결정·형성하기에 적절한 더 작은 단위로 교섭단위를 분리하게 함으로써 구체적 타당성을 기하는 제도라고 보아야 한다. 이처럼 근로조건을 결정·형성하기에 적절한 단위를 어떻게 형성해야 하는지는 교섭단위 분리 필요성, 노사관계 안정성 확보 및 사업장 단위의 근로조건 통일적 형성이라는 목적 범위 내에서 이루어져야 한다.¹⁰⁾

교섭단위 분리제도는 복수노조를 전제로 한다는 해석은 여러 사업부문으로 나누어져 있는 사업장에 하나의 노조만 있지만 현저한 근로조건 차이가 있는 경우에도 교섭단위를 분리하지 못한다는 불합리한 결론에 이르게 된다. 심지어는 사용자와 노동조합 모두 사업장에 여러 교섭단위가 있음을 인정하고, 이를 분리하여 교섭하는 것을 원하는 경우에도 교섭단위를 분리하지 못하게 된다.

여러 직군 상호간에 현격한 근로조건 차이 등이 존재하는 사업장에서 특정 교섭단위에 속한 근로자들로 조직된 노동조합이 1개만 존재하는 경우를 가정하면, 단수노조 사업장이더라도 교섭단위분리를 해주는 것이 이후 조직될 다른

9) 유성재, “2010년 개정 노동법에 대한 입법론적 평가”, 『노동법학』 제34호, 한국노동법학회, 2010, 21면.

10) 박종희, “교섭창구 단일화 방안의 안정적 정착을 위한 해석방안”, 『안암법학』 제34호, 안암법학회, 2012, 546면.

직군 신설노조의 단체교섭권을 보다 넓게 보장하는 방법이 될 수 있다. 기존 노조가 사용자와 교섭을 통해 단체협약을 일단 체결하게 되면 그 단체협약은 특정 교섭단위(A)에 속한 근로자들 중 일부인 조합원들에게만 적용이 되는 것인데, 그 후 다른 교섭단위(B)에 있는 근로자들이 노조를 결성하더라도 먼저 체결된 다른 교섭단위(A)에만 적용되는 단체협약 때문에 그 유효기간 만료일이전 3개월까지는 교섭권을 박탈당하게 되기 때문이다.

따라서 노조가 하나라고 하더라도 교섭단위가 분리될 수 있는 경우에는 사전에 분리를 하여 해당 노조의 적절한 단체협약 적용범위를 확정하는 것이 그 이후에 설립하는 노동조합의 교섭권 보장에 더 효과적이다. 또한 이렇게 해석하는 것이 교섭단위 분리제도를 노동조건 결정에 다양한 직군의 이해가 적절히 대표될 수 있도록 하는 제도로 이해하고 있는 현재 결정¹¹⁾의 취지에도 부합한다고 생각한다.

이러한 점은 노조법이 교섭단위분리 제도와 별개로, 사용자의 동의가 있는 경우 개별교섭을 할 수 있도록 규정하고 있는 점을 보아도 분명해진다. 노조법은 제29조의2 제1항 단서에서 ‘교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 교섭창구단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우’에는 교섭창구단일화 없이 사용자가 각 노동조합과 개별적으로 교섭을 진행할 수 있도록 규정하고 있다. 그런데 만약 교섭단위분리를 ‘복수의 노조를 전제로 각 노조가 분리된 단위를 대표하여 사용자와 교섭할 수 있도록 하는 제도’로 이해하면, 교섭단위분리는 개별교섭 제도와 유사한 제도가 되어 교섭단위 분리제도와 개별교섭 제도를 별도로 두고 있는 노조법의 취지가 오염될 수 있다. 개별교섭이 노사 간의 합의의사에 의하여 ‘자율적인 노사관계’라는 이상을 지향하기 위한 교섭 형태라고 한다면, 교섭단위분리는 사업장 내에서 복수노조가 근로자들의 다양한 이해관계를 대변할 수 있도록 원칙적인 교섭단위를 노동위원회라는 공적기관의 직접 개입을 통해 구분하고 이로써 복수노조의 순기능을 최대한 보장하려는 것이라고 보아야 한다.¹²⁾

11) 헌법재판소 2012. 4. 24. 2011헌마338; 현재는 교섭창구단일화제도의 위헌여부를 판단한 사안에서 교섭단위분리제도를 노동조건 결정에 다양한 직종의 이해가 적절히 대표될 수 있는 길을 열어 둘 목적으로 규정한 것으로 이해하였다.

12) 이정, “자율교섭과 ‘교섭단위분리’에 관한 법적 쟁점”, 『노동법학』 제41호, 한국노동법학회, 2012, 262면.

3. 교섭단위 분리 절차와 단수노조

노조법 시행령 제14조의11 제1항 제1호는 노동조합 또는 사용자가 교섭단위 분리결정을 신청할 수 있는 시기를 ‘사용자가 노동조합으로부터 최초 교섭요구를 받고 시행령 제14조의3에서 정한 바에 따라 그 사실을 사업장 게시판 등에 공고하기 전까지’로 제한하고 있다.

그런데 노동조합이 처음 설립되어 사용자에게 교섭요구를 하는 경우에 사용자는 자신의 사업장이 복수노조 사업장인지 여부를 알 수 없는 것이 일반적이다. 경우에 따라서는 우연히 복수노조 사업장인 경우도 있을 수 있겠으나, 단수노조 사업장인 경우도 있을 수 있는데, 특히 노동조합으로부터의 교섭 요구가 처음 있었던 사업장은 단수노조 사업장일 가능성이 높은 것이 현실이다. 그럼에도 노조법 시행령 제14조의11은 교섭요구를 받은 사용자는 교섭요구 사실 공고 전에 교섭단위분리를 신청할 수 있다고 규정하고 있다. 즉, 복수노조 사업장인지 여부와 관계없이, 교섭요구를 받기만 하면 교섭단위 분리결정을 신청할 수 있도록 법에서 규정하고 있는 것이다.

만약 교섭단위분리가 복수노조를 전제로 하는 제도였다면 교섭요구가 있으면 일단 교섭요구 사실을 공고하여 교섭창구단일화를 절차를 진행한 결과 복수노조 사업장임을 확인하고 그 후에야 교섭단위 분리결정을 신청할 수 있도록 규정하였을 것이다. 따라서 교섭단위 분리결정 신청시기에 대한 규정으로는 노조법 시행령 제14조의11 제1항 제2호만 있으면 충분하고, 노조법 시행령 제14조의11 제1항 제1호는 필요가 없었을 것이다. 그러나 입법자는 노조법 시행령 제14조의11 제1항 제1호를 규정하여 교섭창구단일화 절차를 진행하지 아니하여 복수노조 여부가 불분명한 경우에도(나중에 보면 단수노조 사업장인 것이 밝혀지는 경우도 있을 것인데도) 교섭단위 분리결정 신청을 할 수 있도록 하고 있다.

노조법 시행령 제14조의2 제1항 본문은 “노동조합은 해당 사업 또는 사업장에 단체협약이 있는 경우에는 법 제29조 제1항 또는 제29조의2 제1항에 따라 그 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다”고 규정하고 있다. 한편, 노조법 제29조 제1항은 “노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자가 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다”라고 하여 단수노조 사업장에서의 교섭에 대해 규정하고 있고, 제29조의2 제1항은 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태와 관계없이

근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 노동조합은 교섭대표노동조합을 정하여 교섭을 요구하여야 한다“고 하여 복수노조 사업장에서의 교섭에 대해 규정하고 있다.

위와 같은 규정을 보면 단수노조 사업장인 경우에도, 노조법 제29조 제1항, 시행령 제14조의2 제1항에 따라, 노동조합이 아무 때나 교섭을 요구할 수 있는 것이 아니고 단체협약 유효기간 만료일 3개월 전부터 교섭을 요구할 수 있고, 교섭요구를 받은 사용자는 시행령 제14조의3에 따라 교섭요구사실을 공고하여야 한다.

만약 복수노조 사업장의 경우에만 교섭단위분리가 인정이 된다면, 단수노조 사업장의 경우 사용자가 교섭요구사실을 공고하기 전에도 교섭단위분리가 되지 않지만 교섭창구단일화 절차를 끝낸 이후에도 교섭단위분리가 인정되지 않는다. 대법원 판례에 따르면 단수노조 사업장의 경우에 교섭창구단일화 절차를 거친다고 하더라도 교섭대표노조가 아니므로¹³⁾, 시행령 제14조의11 제1항 제2호에서 정하는 요건을 충족하지 못하기 때문이다.

이와 같이 입법자 역시 교섭단위 분리제도를 도입하면서 단수노조 사업장의 경우를 배제하고 있지 않은 것으로 이해할 수 있다.

Ⅲ. 사용자의 교섭단위 분리 신청권

1. 문제제기

현행 교섭단위 분리 제도는 “노동관계 당사자의 양면 또는 한면의 신청”으로 이루어진다. 이에 따라 사용자도 노조와 동등한 교섭단위 분리 신청권이 인정된다.

그러나 이와 같이 노조법에서 사용자에게 교섭단위 분리 신청권을 부여하는 것이 적절치 않아 이를 개정하여야 한다는 부정적인 시각도 존재한다. 이 견해는 사용자에게 교섭단위 분리 신청권을 인정할 필요성을 인정하지 않으면서, 교섭단위 분리 신청을 통해 교섭을 지연하거나 자신에게 유리한 교섭 구도

13) 대법원 2017. 10. 31. 선고 2016두36956 판결.

를 형성하는 등 부당노동행위 또는 그에 준하는 노사관계를 악화시키는 행위로 남용될 가능성을 경계한다. 이러한 이유로 사용자에게 대한 교섭단위 분리 신청권 부여에 부정적인 입장은 노동관계 양당사자 또는 노동조합에게만 분리 신청권한을 부여하거나¹⁴⁾ 노동조합과 연명 또는 사용자가 노동조합의 동의를 득하는 경우에만 신청이 가능하도록 제한하여야 한다는 개정안을 주장하고 있다.¹⁵⁾

2. 교섭단위 분리 신청권의 근거

(1) 단체교섭권에 근거한다는 견해

사용자의 교섭단위 분리 신청권을 제한하여야 한다는 견해에서는 교섭단위 분리 신청권을 헌법상 보장된 단체교섭권을 근거로 교섭권한을 가진 노동조합이 독자적으로 교섭권한을 행사할지 아니면 복수의 단위로 분리하여 행사할지에 관한 결정을 노동위원회에 요구하는 권리라고 이해하여 애초에 단체교섭권이 없는 사용자에게 교섭단위 분리 신청권을 허용하는 것이 적절치 않다고 본다.¹⁶⁾

사용자의 교섭단위 분리 신청권 부여가 부당하다고 주장하는 견해에서는 교섭단위 분리제도의 목적을 궁극적으로 노사 간 대등성 확보를 통한 집단적 자치 및 단체교섭권의 실질적 보장이라고 보아, 이를 위해 교섭단위는 노사 간 실질적 대등성이 확보될 수 있는 수준에서 결정되어야 한다고 설명한다.¹⁷⁾ 따라서 교섭단위 분리 여부에 대한 신청은 교섭권을 가진 노동조합이 노사 간 대등성 확보를 위한 방안의 하나로 활용될 대상이라고 이해한다. 따라서 단체교섭권 향유 주체가 아닌 사용자에게 이를 인정하는 것은 부적절하다고 본다. 이러한 견해에 입각하였을 때 교섭단위 분리 제도는 마치 노동조합이 단체교섭권을 근거로 사용자와의 관계에서 보다 강화된 교섭력을 가지기 위해 교섭단위를 재편할 수 있는 제도로 이해하게 된다.

14) 이정현, 앞의 논문, 210면.

15) 방준식, “교섭단위분리제도의 실제적 운영과 법적 과제 - 부산지방노동위원회 2015. 6. 17. 2015단위19 현대중공업 교섭단위 분리 결정 -”, 『노동법포럼』 제20호, 노동법이론실무학회, 2017, 190면.

16) 방준식, 앞의 논문, 191면; 이정현, 앞의 논문, 210면.

17) 이정현, 앞의 논문, 99면.

(2) 교섭단위는 교섭당사자 간 결정 대상이라는 견해

그러나 교섭단위를 단체교섭을 하고 단체협약을 체결하여 통일된 근로조건을 형성하는 단위로 이해하는 입장에서는 교섭단위의 획정은 노동조합의 단체교섭권을 보장하기 위해 이루어져야 할 것이 아니라 사용자와 노동조합 간의 관계에서 교섭 내지 협약 체결에 적절한 단위인지 여부에 따라 이루어져야 한다고 본다. 이에 대한 근거는 우리 노조법이 교섭단위 분리를 위해 고려하여야 할 요소로 현격한 근로조건 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 그 요소로 규정하고 있는 점에서 찾을 수 있다.

헌법 제33조 제1항에 따라 단체교섭권의 주체를 근로자로 규율하고 있기 때문에 사용자가 단체교섭의 주체가 되지 않는다는 점은 명확하나, 헌법이 근로자에게 단체교섭권을 보장하고 있는 목적이 단체교섭권을 바탕으로 노사관계의 또 다른 당사자인 사용자와 집단적 자치를 형성하기 위한 점임을 고려하면, 사용자도 단체교섭 당사자로서의 지위를 당연히 갖는다고 본다.¹⁸⁾ 사용자에게도 단체교섭당사자로서의 지위가 인정되므로 단체교섭 및 단체협약 체결 단위의 결정에 사용자도 관여할 수 있다고 보아야 한다는 것이다.¹⁹⁾ 즉, 교섭단위 분리 제도는 단체교섭권의 실질적 보장이 아닌 단체교섭 당사자 간의 교섭 개시 전제로서 교섭이 미치는 범위를 정하기 위한 제도로 이해한다.

(3) 소결

교섭단위분리제도는 복수노조가 허용되고 교섭창구단일화제도 시행되면서 도입된 제도이다. 기존 복수노조가 허용되지 않던 시기에는 하나의 사업 또는 사업장에서 근로조건이 현격한 차이가 있는 경우 등 교섭단위를 분리하고자 하는 경우, 노사는 자율적 교섭을 통해 교섭단위를 형성해 왔다. 노사 간 자율적 결정 원칙이 복수노조 허용으로 인해 인위적 결정 원칙으로 변경된 것이다. 변경 전과 후에 있어 달라진 것은 사업 또는 사업장 내 노조가 단수에서 복수로 변경된 것뿐이다.

18) 이준희, 앞의 논문, 206면.

19) 이준희, “회사분할과 교섭단위 분리의 필요성”, 『노동법논총』 제53호, 한국비교노동법학회, 2021, 331면.

교섭단위분리제도가 노조의 단체교섭권에 기인하였다면, 교섭단위분리는 노동위원회와 같은 공권력의 개입을 배제한 채 노조 간 자율적으로 결정할 수 있도록 두어야 한다. 단체교섭권은 자유권적 기본권으로 공권력의 개입은 이러한 기본권의 제한으로 이해될 수 있기 때문이다. 그리고 교섭단위분리제도를 노조가 단체교섭권을 기초로 노사 간 대등성 확보를 위한 방안을 선택할 수 있는 제도로 이해하면서 동일한 단체교섭권을 가진 복수 노조의 서로 다른 대등성 확보 방안 중 어느 방안이 더 우위의 방안인지에 대한 선택권을 노동위원회에 맡기는 것도 어색할 수밖에 없다.

오히려 우리 헌법재판소도 인정한 것과 같이 교섭단위분리제도는 노동조건 결정에 다양한 직종의 이해가 적절히 대표될 수 있도록 하기 위함임을 고려하여, 노동조건 결정의 주체인 교섭당사자 노조와 사용자 모두가 교섭단위분리 신청권을 가진다고 이해하는 것이 훨씬 합리적인 해석이라고 할 수 있다. 따라서 교섭단위분리 신청권은 단체교섭권에 근거한 권리가 아닌 교섭당사자 간의 근로조건 결정 단위에 관한 이해관계 충돌 시 자율적 해결이 어려운 경우 교섭의 신속한 진행을 위해 교섭당사자 중 일방이 이를 공적기관인 노동위원회에 그 결정을 맡기는 제도로 이해하는 것이 적절하다고 생각한다.

3. 사용자의 교섭단위 분리 신청권 남용 가능성

그리고 다음으로 사용자가 교섭단위 분리신청을 할 경우 실제 교섭단위 필요성을 근거로 하지 않고 특정 노동조합에 대한 우호적 처우나 배제를 위한 수단으로 교섭단위 분리 제도를 악용할 소지나 그로 인한 부당노동행위 가능성이 있다는 점이 제시된다.²⁰⁾ 사용자의 교섭단위 분리 신청권을 제한하여야 한다는 주장이 노조와의 교섭과정에서 소극적인 자세를 취하면서 교섭을 지연하고 노사관계를 악화시켰던 사용자의 모습들을 떠올릴 때 전혀 이해할 수 없는 것은 아니다. 그리고 실제 사용자의 교섭단위 분리 신청권을 제한한다고 하여 곧바로 노사 간의 교섭구조에 영향을 미친다거나 사용자에게 부당한 교섭이 이루어진다고 하지는 않을 것이다.

그러나 사용자가 교섭단위 분리 신청을 부당노동행위 목적으로 사용하는 것

20) 조상권, “개정노동법상 ‘교섭창구단일화 방안’을 둘러싼 문제”, 『노동법논총』 제18집, 한국비교노동법학회, 2010, 178면.

에 대한 우려와 관련하여서는 사용자의 자신의 권한을 이용한 노조에 대한 부당노동행위 가능성은 비단 교섭단위 분리 신청권 외에 다른 권한에서도 존재한다고 보아야 하고, 부당노동행위 발생 시 부당노동행위 구제제도 등을 통해 규율하면 되므로 이는 문제가 되지 않는다고 본다.²¹⁾ 즉, 부당노동행위 발생 가능성을 이유로 단체교섭 당사자로서 당연히 인정될 권리가 부정될 이유는 없다고 본다.

이는 마치 사용자에게 인사권을 인정하는 경우 인사권을 가지고 노동조합 조합원에 대한 불이익 처분을 할 수 있으니 조합원에 대해서는 사용자의 인사권을 인정하지 않아야 한다는 주장과 동일하다. 판례는 사용자가 실질적으로는 정당한 노조활동을 이유로 한 것임에도 그 표면상 업무상 필요성을 들고 한 인사권에 기한 조치에 대해 부당노동행위로 보아야 한다고 판시²²⁾하고 있으므로 부당노동행위 이용 가능성만으로 사용자의 권리를 부정할 당연한 이유가 된다고 볼 수는 없다.

한편, 노조법 제30조에서 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 정당한 이유 없이 교섭 또는 단체협약의 체결을 거부하거나 해태하여서는 아니된다고 규정하고, 제81조에서 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위를 부당노동행위의 하나로 규정하고 있는 것을 지나치게 확대해석하여 사용자가 노조의 교섭 진행 요구에 대해 곧바로 응하지 않고 법상 요구되는 절차나 교섭을 위해 필요한 조치 등을 하는 것을 마치 교섭을 해태하는 것으로 오인하여 이를 법적으로 금지되는 행위로 이해하는 경향이 있다.

교섭은 이해관계가 서로 다른 두 주체가 자신의 주장을 제기하고 상대의 주장을 확인하면서 의논하고 절충해 나가는 동적이고 연속적인 과정을 지칭하는 사실적 개념이다.²³⁾ 따라서 교섭에 임하는 주체는 자신의 주장을 상대방으로부터 관철시키기 위해 설득하기 위해 다양한 전략과 전술을 사용하게 되며, 이는 교섭의 속도, 방식, 형태를 통해서도 구현된다. 물론, 사용자가 노동조합을 위축시키고 단체협약 체결을 고의적으로 방해할 목적으로 단체교섭을 지연하는 행

21) 심요섭 “교섭단위 분리 제도의 법정 쟁점”, 『노동법포럼』 제23호, 노동법이론실무학회, 2018, 284면.

22) 대법원 1995. 11. 7. 선고 95누9792 판결 등 참조.

23) 이준희, 앞의 ‘단체교섭권에 관한 연구’, 60-61면.

위는 당연히 금지되고, 필요한 경우 제재가 가해져야 할 것이며, 이는 법에서 보장되는 권리의 실행이라고 하더라도 다르지 않을 것이다. 그렇다고 하여 단순히 단체교섭이 노동조합이 원하는 속도와 달리 다소 지연되었다고 하여 사용자의 교섭에 필요한 권한 행사 및 조치 등을 모두 부당노동행위와 같은 금지되는 행위로 이해하는 것은 교섭의 본질을 몰각하는 것으로 적절치 않은 주장이라고 생각한다.

4. 소결

집단적 노사관계에서 이해되어온 교섭단위의 의의와 이에 대한 노사 자율 결정의 필요성 등을 고려하면, 사용자에게 교섭단위 분리 신청권을 부정할 이유는 없다고 생각한다. 오히려 교섭단위 분리 신청권을 사용자에게 인정함으로써 노사 간의 대등한 교섭구도를 형성하고, 이를 통해 실질적 노사 자치를 지향할 수 있다.

우리 헌법과 이에 기반한 노조법이 고수해 온 노사관계의 핵심가치는 노사 간의 집단적 자치 형성이고, 이를 위한 교섭단위의 획정은 당연히 교섭의 주체인 교섭당사자의 몫이지 일방 교섭 당사자의 몫이 아니다. 교섭당사자로서 당연히 인정되어야 할 권리가 일부 부작용을 우려하여 본질적으로 제한되는 것은 문제가 있다고 생각한다. 노조법에는 이러한 부작용을 방지하거나 바로 잡기 위한 장치가 이미 마련되어 있기 때문이다.

IV. 교섭단위 분리 신청 기간

1. 문제 제기

노조법 시행령 제14조의11 제1항에 따르면 교섭단위 분리는 사용자가 교섭요구 사실을 공고하기 전 또는 사용자가 교섭요구 사실을 공고한 경우에는 교섭대표노동조합이 결정된 날 이후에 신청할 수 있다. 시행령 제14조의3 제1항에 따라 사용자는 노조로부터 교섭 요구를 받은 때에는 그 요구를 받은 날부터 7일간 해당 사실을 공고하여야 하고, 교섭 요구 사실의 공고는 교섭창구단일화

절차의 시작이라고 할 수 있으므로 결국 교섭단위 분리는 교섭창구단일화 절차 이전 또는 이후에 신청할 수 있다는 의미가 된다. 교섭창구단일화 절차 중에는 교섭단위 분리 신청을 할 수 없도록 한 취지는, 교섭창구단일화 절차 중에 교섭단위 분리 신청이 가능하도록 허용할 경우 교섭단위 분리 결정에 따라 교섭대표노조의 결정이 무의미해지게 되어 오히려 교섭창구단일화 절차에 혼란을 초래할 수 있기 때문으로 보고 있다.²⁴⁾

그리고 시행령 제14조의11 제5항에 따라 교섭단위 분리 신청에 대한 노동위원회의 결정이 있기 전에 교섭요구가 있는 때에는 교섭단위 분리 결정이 있을 때까지 교섭요구 사실의 공고 등 교섭창구단일화절차의 진행은 정지된다.

이와 같은 교섭단위 분리 신청 기간 규정은 그 취지에도 불구하고 실제 적용과정에서는 적절치 않거나 의아한 부분이 발생한다.

2. ‘교섭요구 사실 공고 전’의 문제

먼저, 교섭요구 사실 공고 전이란, 사용자가 사업장 내 특정 노조로부터 교섭을 요구받고 이러한 사실에 대해 공고를 하기 전을 말한다. 이 경우 사업장 내에서 교섭요구가 있다는 사실은 사용자와 교섭요구 노조만 알 수 있다. 이로 인해 법에서 정한 바와 같이 교섭요구 사실 공고 전에 교섭단위 분리 신청을 할 수 있는 주체는 교섭요구 노조와 교섭요구를 받은 사용자로 국한된다. 복수노조 사업장이라는 전제에서는 교섭요구 노조 외 노조는 타 노조의 교섭요구 사실을 사용자의 교섭요구 사실 공고 이전에 알 수 없어 교섭단위 분리 신청할 기회가 주어지지 않는다. 사용자가 교섭요구 사실 공고 전에 교섭요구 노조가 타 노조에 이 사실을 알리거나 사용자가 타 노조에 교섭단위 분리 의향을 물을 의무는 없기 때문이다.

이는 결국 타 노조에 대한 교섭단위 분리 신청권 행사의 제한 내지 차별이라고 밖에 이해할 수 없다.

교섭요구 노조 이외의 노조는 교섭요구 공고로 인해 교섭단위 분리 신청 시기를 놓치게 되고, 교섭창구단일화 절차는 그대로 진행된다. 교섭창구단일화 절차가 모두 종료되고 교섭대표노동조합이 결정되고 나서야 최초 교섭요구 노조

24) 이승욱, 「교섭단위분리제도에 관한 연구」, 중앙노동위원회, 2010, 106면.

이외의 노조는 교섭단위 분리 신청을 할 수 있게 된다. 이때의 교섭단위 분리 신청으로 교섭단위가 분리되면 이전의 교섭창구단일화 절차는 사실상 의미 없게 되어, 교섭 비용과 시간의 낭비를 초래하게 된다.

이 때문에 고용노동부는 교섭단위 분리 결정은 교섭대표노동조합의 결정의 선행 절차에 해당하는 것으로 보아 양 절차가 중복되는 경우 교섭단위 분리 여부에 따라 교섭대표노동조합이 달라지는 등 혼란이 초래됨을 이유로 법에서 정한 교섭단위 분리 신청기간을 노동위원회의 교섭단위 분리결정기간이 30일 정도 소요됨을 감안하여 단체협약 유효기간 만료일 4개월 전에 교섭단위 분리 결정 신청을 하는 것이 바람직하다는 설명을 부가하고 있다.²⁵⁾

3. ‘교섭대표노동조합이 결정된 날 이후’의 문제

다음으로 교섭대표노동조합이 결정된 날 이후의 경우 이미 기존 교섭단위가 확정된 교섭대표노조를 인정된 상태에서 교섭단위 분리 절차를 진행하게 되어 교섭창구단일화 절차에 대한 대표성을 부정할 수 있어 적절하지 않다. 교섭요구부터 교섭대표노동조합 결정까지 상당 기간이 소요된다. 법은 일단 교섭창구단일화절차가 개시되면 이는 그대로 진행하여야 한다는 입장으로 이해된다.

그러나 교섭 단위 분리 가능성이 내재되어 있으면서도 교섭창구단일화 절차에 상당 기간을 소요하고 그 이후 결정된 교섭대표노조까지 부정하면서 교섭단위 분리 신청을 허용하는 것은 오히려 교섭의 상당한 지연과 노사 간 분쟁만 야기시키는 결과가 발생할 수 있다.

4. 소결

이상과 같은 교섭단위 분리 신청기간의 문제로 인해 교섭요구사실 공고 이전이 아니라 교섭요구 노조가 확정되어 교섭대표노조 결정절차에 들어가기 전까지 분리신청을 할 수 있도록 하고, ‘교섭대표노동조합이 결정된 날 이후’ 기간은 교섭대표노조로 결정된 노조가 이후 교섭단위 분리 결정에 따라 교섭대표노조지위가 박탈될 수 있다는 점에서 이는 삭제하는 것이 적절하다고 보는 견해

25) 고용노동부, 앞의 글, 35면.

도 있다.²⁶⁾ 충분히 현행 문제점을 개선할 수 있는 방안이라고 생각한다.

다만, 교섭단위는 원칙적으로 노사 간에 자율적으로 결정할 대상이고, 자율적 결정에 예외적으로 제3자로서 국가가 개입하여 이를 결정해주는 것이라는 이해에서는 굳이 교섭단위 분리 신청 기간을 법에서 정하고 있을 필요가 있는지 의문이다. 교섭요구, 교섭창구단일화 과정, 단체협약 유효 기간과 관계없이 교섭단위 분리에 대한 합리적 이유를 가지고 교섭 당사자가 교섭단위 분리 신청을 한다면 교섭 과정 내지 협약 유효기간과 관계없이 노동위원회가 교섭단위 분리 결정을 하면 된다고 생각한다. 이때 중요한 것은 교섭단위 분리 결정은 기존 단체협약의 유효성에 영향을 미치지 못하고, 단지 단체협약 체결 전에 교섭단위를 재편하는 역할만 하는 것으로 이해하여야 한다. 그리고 교섭단위 분리 제도의 특성상 교섭단위 분리 신청과 결정은 하나의 사업 또는 사업장에서 한번 또는 두 번 정도 밖에 이루어지지 않는다는 점에서 굳이 신청기간을 제한하는 것이 실질적으로 교섭 진행에 큰 영향을 미치지 못할 것이라고 생각한다.

V. 맺음말

교섭창구단일화 절차와 함께 도입되어 교섭단위 분리제도 역시 시행된 지 10년이 넘었지만, 그 제도에 대한 해석과 적용이 현장에 완전히 정착하지는 못한 것 같다. 특히 교섭단위 분리가 노동위원회나 법원의 결정으로 이루어지는 과정에서 교섭단위 분리 기준이나 결정에 대한 다툼이 클 수밖에 없어 연구나 실무에도 그에 편중될 수밖에 없었다. 그러나 이에 못지않게 여전히 이 논문에서 다룬 사용자에 대한 교섭단위 분리 신청권 부여가 적절한지, 단수노조에도 교섭단위 분리가 인정되는지, 교섭단위 분리 신청기간이 적절한지에 대해서는 교섭 과정에서 노사 간 중요한 쟁점 중 하나가 되고 있다. 그럼에도 이는 절차적 문제로 치부되어 그 본질에 대한 고민은 많지 않았다.

이러한 쟁점에 대한 이해는 교섭단위 분리제도를 어떻게 이해하는가에 따라 결론이 달라질 수 있으나, 필자는 우선 교섭단위를 근로조건을 결정하는 단위로 이해하여 반드시 복수노조가 아닌 단수노조 사업장에서 그 필요성이 인정된

26) 이정현, 앞의 논문, 219면.

다면 교섭단위 분리가 허용되어야 한다고 결론 내렸다. 그리고 교섭단위 분리 신청권이 헌법상 단체교섭권에 기인한 권리가 아닌 단체교섭권에 기하여 형성된 교섭 당사자 간의 관계에서 원칙적으로는 자율적으로 결정되어야 할 교섭단위에 관해 분쟁 발생 시 이를 해소하기 위한 방안으로 교섭당사자에게 주어지는 권리로 이해하여 사용자의 교섭단위 분리 신청권을 인정하는 것이 교섭단위 분리제도가 가지고 있는 본래 취지나 교섭단위의 본질에 더 부합하여 더 적절하다고 보았다. 그리고 이러한 해석이 불필요한 제한은 최소화 되는 것이 노사 자치의 실질적 보장에 도움이 된다고 집단법 원리에도 부합한다고 생각한다.

한편 현행법상 교섭단위 분리 신청기간에 대해서도 교섭과정이나 단체협약에 미치는 영향 등과 다소 무관하게 기간을 정하고 있어 노사 간 불필요한 분쟁을 발생시키는 면이 있다는 점에서도 이에 대해 삭제하는 것이 적절하다고 보았다.

투고일 : 2022.11.21. / 심사완료일 : 2022.12.12. / 게재확정일 : 2022.12.16.

[참고문헌]

- 고용노동부, 「사업(사업장)단위 복수노조 업무 매뉴얼」, 2010.
- 노동법실무연구회, 「노동조합 및 노동관계조정법 주해 I」, 박영사, 2015.
- 이승욱, 「교섭단위분리제도에 관한 연구」, 중앙노동위원회, 2010.
- 김상호, “교섭단위의 분리에 관한 법적 쟁점의 고찰”, 「노동법학」 제43호, 한국노동법학회, 2012.
- 박종희, “교원노사관계에 있어서의 교섭당사자, 교섭단위 및 교섭창구 단일화”, 「노동연구」 제23집, 고려대학교 노동문제연구소, 2012.
- _____, “교섭창구 단일화 방안의 안정적 정착을 위한 해석방안”, 「안암법학」 제34호, 안암법학회, 2012.
- 방준식, “교섭단위분리제도의 실제적 운영과 법적 과제 - 부산지방노동위원회 2015. 6. 17. 2015단위19 현대중공업 교섭단위 분리 결정 -”, 「노동법포럼」 제20호, 노동법이론실무학회, 2017.
- 심요섭, “교섭단위 분리 제도의 법정 쟁점”, 「노동법포럼」 제23호, 노동법이론실무학회, 2018.
- 유성재, “2010년 개정 노동법에 대한 입법론적 평가”, 「노동법학」 제34호, 한국노동법학회, 2010.
- 이 정, “‘자율교섭’과 ‘교섭단위분리’에 관한 법적 쟁점”, 「노동법학」 제41호, 한국노동법학회, 2012.
- 이정현, “교섭단위 결정 법리에 관한 연구”, 박사학위논문, 고려대학교 대학원, 2018.
- 이준희, “단체교섭권에 관한 연구”, 박사학위논문, 고려대학교 대학원, 2014.
- _____, “회사분할과 교섭단위 분리의 필요성”, 「노동법논총」 제53호, 한국비교노동법학회, 2021.
- 조상균, “개정노조법상 ‘교섭창구단일화 방안’을 둘러싼 문제”, 「노동법논총」 제18집, 한국비교노동법학회, 2010.

[국문초록]

교섭단위 분리 절차 상 몇 가지 쟁점에 관한 연구

오 세 응*

복수노조 사업장에서 교섭단위 분리 결정은 노조 간은 물론 사용자와의 교섭 관계에서도 매우 중요한 문제이다. 그리고 교섭단위 분리가 노동위원회나 법원의 결정으로 이루어지다 보니 교섭단위 분리 결정에 대해 수용성도 높지 않다. 그러다 보니 교섭단위 분리와 관련하여서는 교섭단위 분리 기준이나 결정이 적정한지에 대한 문제제기가 더 많았고 연구 역시 그에 편중된 부분이 없지 않다. 그러나 여전히 이 논문에서 다룬 사용자에 대한 교섭단위 분리 신청권 부여가 적절한지, 단수노조에도 교섭단위 분리가 인정되는지, 교섭단위 분리 신청 기간이 적절한지에 대해서도 검토와 연구가 필요하다고 생각한다.

교섭단위 분리제도를 어떻게 이해하는가에 따라 결론이 달라질 수 있으나, 사용자에 대한 교섭단위 분리 신청권을 인정하는 것이 교섭단위를 근로조건 결정 단위로 보아 이에 대한 결정은 교섭당사자가 결정하는 것이 적절하다는 관점에서 부합한다고 생각한다. 그리고 단수노조의 경우에도 교섭단위 분리 필요가 발생할 수 있으므로 이를 인정하는 것이 적절할 것이다. 이는 교섭단위의 결정은 전적으로 노사 관계 당사자가 결정하여야 하는 대상이라는 점에서 시작되며, 교섭에 대한 불필요한 제한은 최소화 되는 것이 노사 자치의 실질적 보장에 도움이 된다는 점에서 그러하다.

한편 현행법상 교섭단위 분리 신청기간에 대해서도 불필요한 분쟁과 교섭 과정에 부합하지 않는 면이 있다는 점에서도 전면적인 재검토가 요구된다.

주제어 : 교섭창구단일화, 교섭단위, 교섭단위 분리, 사용자 교섭단위 분리 신청권, 단수노조의 교섭단위 분리 신청, 교섭단위 분리 신청 기간

* 법학박사, 법무법인(유) 세종 전문위원.

[Abstract]

A Study on the Several Issues
in the Negotiation Unit Separation Procedure

OH SE WOONG*

The understanding of the negotiation unit separation issue may vary depending on how the negotiation unit separation system is understood. First, if the bargaining unit is understood as a unit that determines working conditions and the necessity is recognized in a single union workplace, not necessarily multiple unions, separation of bargaining units should be allowed. Second, it was considered more appropriate to recognize the employer's right to apply for separation of bargaining units in accordance with the original purpose or nature of the bargaining unit system as a way to resolve disputes.

On the other hand, it was considered appropriate to delete the period of application for separation of bargaining units under the current law, which creates unnecessary disputes between labor and management, regardless of the impact on the negotiation process or collective agreement.

Key words : The right to apply for separation of collective bargaining units,
Separation of collective bargaining units,
Separation of collective bargaining units procedure,
Employer's application for collective separation of bargaining units,
Application period for separation of collective bargaining units

* SHIN&KIM LLC, an expert adviser, a doctor of laws.

