

# 노동조합

중앙대학교  
박찬균 교수

# 제1절 노동조합의 개관

## 1. 노동조합의 정의

- 웹 부처 - “노동조합이란 임금노동자들이 근로생활에 있어서 여러 가지 근로조건을 유지·개선을 목적으로 조직한 항구적인 단체”
- 헤네만과 요더 - “노동조합이란 사용자와의 협상을 통해서 양보를 얻어내고, 그 협상결과의 집행을 감시하기 위하여 만들어진 조직된 노동자들의 상설단체”
- 국제자유노동조합연합(ICFTU) - “노동조합이란 노동자가 직장에서 단체교섭을 통하여 노동조건을 개선하고 보다 잘 살 수 있도록 하는 한편, 사회문제에 대하여 노동자들의 의사를 대변함으로써 노동자들의 권익을 보호하고자 조직된 계속적·항구적·민주적·자주적 단체”

# 제1절 노동조합의 개관

- 우리나라 - “노동조합이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지.개선 기타 경제적.사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 연합단체를 말한다”
- 노동조합은 다음의 세 가지 공통된 의미
- 첫째, 노동조합은 근로자의 자주적인 단체이다. 즉, 노동조합은 근로자의, 근로자에 의한, 근로자를 위한 조직체이다.
- 둘째, 노동조합은 근로조건의 유지.개선을 주요목적으로 하는 단체이다.
- 셋째, 노동조합은 근로자들의 항구적인 단체이다.

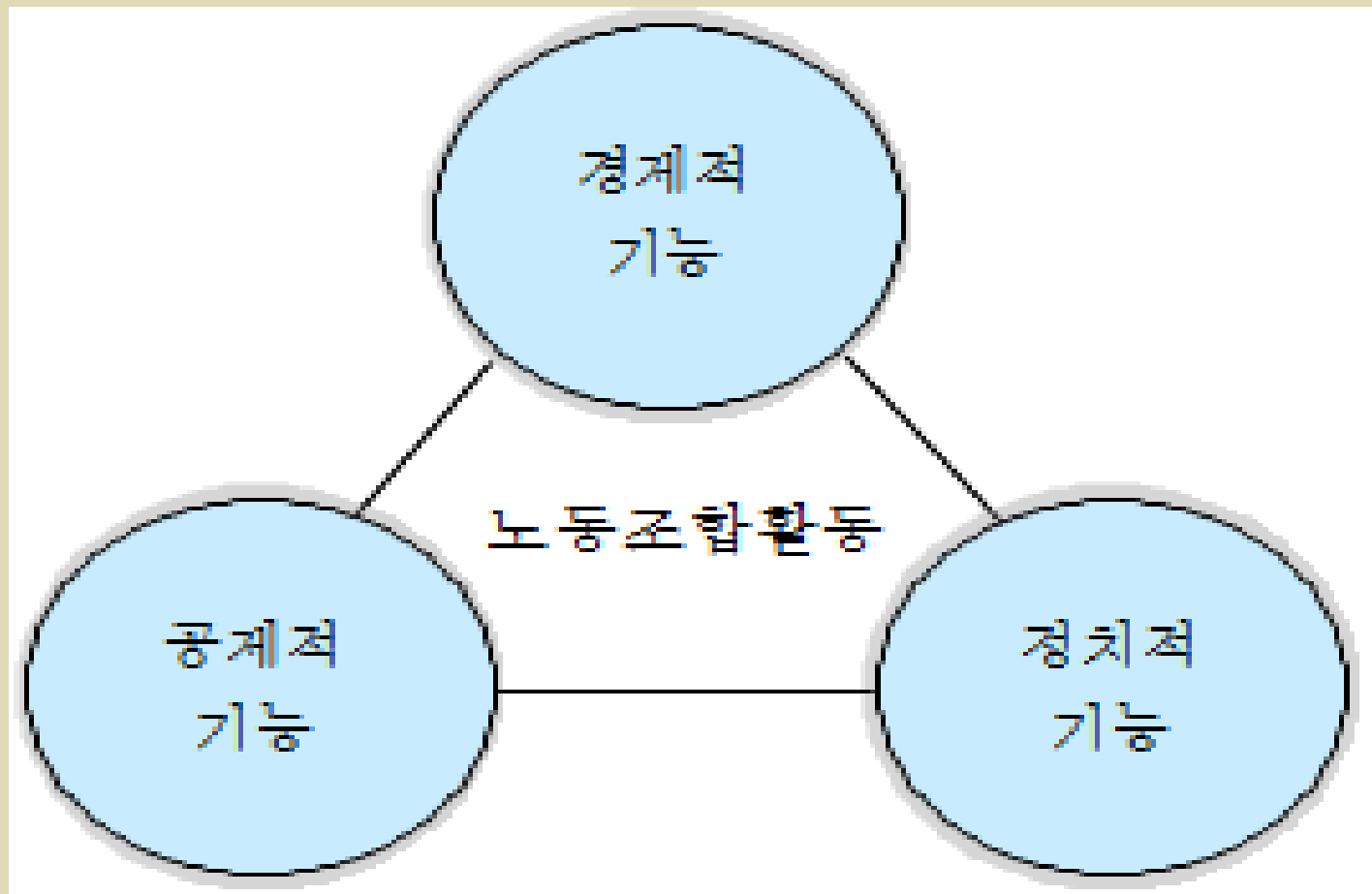
# 제1절 노동조합의 개관

연도별 노동조합 수, 조합원수 및 조직률 추이

| 연 도  | 노동조합수(개) | 노동조합원수(천명) | 조직률(%) |
|------|----------|------------|--------|
| 1987 | 4,103    | 1,267      | 13.8   |
| 1988 | 6,164    | 1,707      | 17.8   |
| 1989 | 7,883    | 1,932      | 18.6   |
| 1990 | 7,698    | 1,887      | 17.2   |
| 1995 | 6,606    | 1,615      | 12.5   |
| 2000 | 5,698    | 1,527      | 11.4   |
| 2005 | 5,971    | 1,506      | 9.9    |
| 2010 | 4,420    | 1,643      | 9.7    |
| 2012 | 5,177    | 1,781      | 10.1   |
| 2013 | 5,305    | 1,848      | 10.3   |
| 2014 | 5,445    | 1,905      | 10.3   |
| 2015 | 5,794    | 1,939      | 10.2   |

# 제1절 노동조합의 개관

## 2. 노동조합의 기능



# 제1절 노동조합의 개관

## 1) 경제적 기능

경제적 기능은 노동조합이 단결된 힘으로 사용자와 단체교섭을 통하여 근로자들의 경제적 이익을 도모하는 활동이다.

## 2) 공제적 기능

노동조합은 공제적 기능을 중심으로 태동하였으며, 산업화 초기에는 노동조합의 설립 자체를 금지하였으므로 노동자들의 재난이나 질병에 상부상조하기 위한 공제적 기능이 가장 중요하였다.

## 3) 정치적 기능

노동조합은 특정 법률의 제정이나 개정을 촉구하거나 반대를 위한 정치적 발언권을 행사하려 하며, 또한 이러한 주장을 실현하기 위하여 특정 정당을 지지하거나 반대하며, 특정 입후보자의 선거를 지원하거나 조합대표를 의회에 진출시키는 정치활동을 전개함으로써 경제적 목적을 달성하려 한다.

# 제1절 노동조합의 개관

## 3. 노동조합의 역할

### 1) 긍정적 역할

첫째, 경제적 효율성을 제고시킬 수 있다. 직장내 민주화, 근로자의 사기 제고, 이직률 낮춤, 적절한 정보흐름

둘째, 소득분배의 공정성을 제고시킨다. 표준임금정책 시행으로 근로자들의 보상불공정성을 감소. 단체협약을 통해 근로자들의 승진, 해고, 재고용 등 사용자의 자유재량 범위를 제함으로서 근로자들의 균등한 대우

셋째, 노동조합은 사회정치적 역할을 수행한다. 조합원들의 의사를 대표, 저소득층의 불이익을 제거

# 제1절 노동조합의 개관

## 3. 노동조합의 역할

### 2) 부정적 역할

첫째, 노동조합은 국민생산과 경제적 효율성을 저하시킨다.

노동조합이 있는 기업은 경쟁수준 이상으로 임금인상요구하여 효율성 저하,  
노동조합의 규칙은 작업배치나 인력관리의 유연성 거부, 경직성 고수

둘째, 노동조합은 소득분배의 불공정성을 야기시킨다.

근로자의 능력과 성과에 상관없이 균등한 보상 요구, 분배의 불공정성 지각

셋째, 노동조합은 사회적 정당성에 역행하고 있다.

큰 사회의 일원으로서 사회,조직을 위해서보다는 개인 자신만의 이익만을 위하여  
정치적으로 행동하며 비민주적 행동

# 제1절 노동조합의 개관

## 4. 노동조합의 가입방법과 조합비 징수

### 1) 노동조합 가입방법

#### (1)클로즈드 숍 (closed shop)

- 기업의 근로자 신규채용이나 결원보충에 있어서 사용자는 조합원 중에서 고용해야 하는 제도를 말한다.

#### (2) 오픈 숍 (open shop)

- 회사가 종업원의 고용에 있어서 노동조합의 가입과 관계없이 자유로이 채용할 수 있는 제도이다. 우리나라의 「노동조합 및 노동관계조정법」(제81조 제2호)에서는 근로자가 노동조합에 가입하거나 탈퇴할 것을 고용조건으로 하는 행위를 부당노동행위로 규정함으로써 오픈 숍 제도를 채택하고 있다.

# 제1절 노동조합의 개관

## (3) 유니언 숍(union shop)

- 클로즈드 숍과 오픈 숍 제도의 중간형태로서, 사용자가 노동조합원 이외의 근로자도 자유로이 고용할 수 있으나 일단 고용된 근로자는 일정기간 내에 조합원이 되지 않으면 안 되는 제도이다.

## (4) 메인테넌스 숍(maintenance shop)

- 조합원 자격유지 숍이라고도 하는데, 이 제도는 일단 단체협약이 체결되면 협약체결일 현재 조합원인 근로자는 일정기간 내에 노조에서 탈퇴할 수 있으나 그 기간에 탈퇴하지 않으면 협약기간 동안 노동조합원 자격을 유지하여야 한다.

# 제1절 노동조합의 개관

## (5) 에이전시 숍(agency shop)

- 종업원들이 노조에 가입하도록 강제되지는 않지만 조합원들의 단체교섭활동을 지원하기 위하여 비조합원들도 조합원들이 납부하는 입회비와 조합비에 상당하는 금액을 노동조합에 정기적으로 불입하도록 하는 제도이다.

## (6) 프레퍼런셜 숍(preferential shop)

- 비조합원의 고용도 가능하지만 고용에 있어서 조합원에 대하여 차별적 우대를 해주는 제도이다.

# 제1절 노동조합의 개관

## 2) 조합비 징수방법

- 「노동조합 및 노동관계조정법」 제22조 [조합원의 권리와 의무]에는 “노동조합의 조합원은 균등하게 그 노동조합의 모든 문제에 참여할 권리와 의무를 가진다. 다만, 노동조합은 그 규약으로 조합비를 납부하지 아니하는 조합원의 권리를 제한할 수 있다”고 규정하고 있어 조합비 납부의무를 명시하고 있다.
- 노동조합이 조합비를 징수하는 방법으로는 조합원 개개인으로부터 조합비를 걷는 방법과 회사가 급여계산 시에 급여에서 일괄 공제하는 체크오프제도가 있다. 노동조합은 조합원  $\frac{2}{3}$  이상의 동의가 있으면 체크오프의 조항을 둘 수 있다.
- 우리나라의 체크오프제도를 채택하고 있으며, 미국의 경우 현재 90% 이상의 기업에서 이 제도를 채택하고 있다.

# 제2절 노동조합의 유형

## 1. 단위노동조합 형태

1

• 직업별노동조합

2

• 산업별노동조합

3

• 기업별노동조합

4

• 일반노동조합

# 제2절 노동조합의 유형

1

## • 직업별노동조합

- 직업별노동조합(craft union)은 가장 오래된 노동조합형태로서 직종별 또는 직능별 노동조합이라고도 한다.
- 직업별노동조합은 산업이나 기업에 관계없이 동일한 직종(직업)을 갖는 근로자들이 그들의 경제적 이익을 확보하기 위하여 횡적으로 결속한 노동조합 형태이다.
- 이 조합은 인쇄공조합, 제화공조합, 선반공조합, 목공조합 등과 같이 숙련노동자가 중심이 되어 ‘직업독점’이나 ‘노동력 공급제한’을 목적으로 하는데 특색이 있다.
- 직업별노동조합은 숙련노동자가 고용관계에 있어서 노동시장을 배타적으로 독점하기 위해서 조직되었기 때문에 미숙련 노동자의 가입을 제한하였다.

## 제2절 노동조합의 유형

### ➤ 직업별노동조합의 장점

- 첫째, 동일직종의 근로자들로 조직되었기 때문에 동일한 이해관계를 가지므로 **단체교섭 요구사항이 명확**하다.
- 둘째, 동일직종 근로자들 끼리이므로 상호유대의식과 단결력이 강하여 **어용화될 가능성이 낮다**.
- 셋째, **직장단위의 조직이 아니므로 실직한 후에도 조합가입이 가능**하고, 조합원의 실업을 예방할 수도 있다.

### ➤ 직업별 노동조합의 단점

- 첫째, 노동조합이 지나치게 **배타적** 성격을 띠므로 산업사회에서 전체근로자의 분열을 초래할 수 있다.
- 둘째, 기업을 초월한 조직이므로 **사용자와의 관계**가 소원할 수 있다.

## 제2절 노동조합의 유형

2

### • 산업별노동조합

- 산업별노동조합(industrial union)은 직업이나 계층에 관계없이 동일산업에 종사하는 모든 근로자가 하나의 노동조합을 구성하는 조직형태이다.
- 예를 들면 운수산업.섬유산업.철강산업 등에 종사하는 근로자가 자기가 종사하는 기업 또는 직종에 관계없이 자신이 속해 있는 산업을 중심으로 조합을 조직하는 형태를 말한다.
- 산업별 조합은 직업별 조합이나 일반조합보다 늦게 발달한 조합이며, 미숙련노동자가 노동시장을 수적으로 크게 차지하게 됨에 따라 이들의 조직화를 위하여 발달한 조직형태이다.

## 제2절 노동조합의 유형

### ➤ 산업별노동조합의 장점

- 첫째, 직종이나 기업을 초월한 조직이므로 조합원수에 있어서 거대화 될 수 있고, 단결력을 강화시켜 압력단체로서의 지위를 확보할 수 있다.
- 둘째, 산업의 발전에 따른 자본의 집중화에 대응하여 단체교섭에 있어서 산업수준의 통일을 유지할 수 있다.

### ➤ 단점으로는 ① 산업별 조직 내부에서 직종간의 이해 대립과 반목을 초래할 수 있고, ② 조직이 형식적인 단결에 그치면 힘을 발휘할 수 없게 된다.

## 제2절 노동조합의 유형

### 3

#### • 기업별노동조합

- 기업별노동조합(company union)은 동일기업 내에 종사하는 근로자들에 의하여 조직되는 노동조합형태로서, 이 조합은 기업을 단위로 하여 조직되므로 직종이나 산업은 고려되지 않는다.
- 우리나라에서는 해방 이후 노조의 생성과정에서 기업별 조직이 등장하였으며, 5.16혁명 직후 한 때 산업별 조직으로 개편되었으나 대부분이 기업별 조직으로 되어 있어 명목상 산업별이라고 하는 일종의 연합체와 같은 형식으로 유지해 왔었다.

## 제2절 노동조합의 유형

### ➤ 기업별노동조합의 장점

- 첫째, 노동조합원이 모두 동일기업의 종업원들이기 때문에 근로조건을 통일적·종합적으로 결정하기가 용이하고,
- 둘째, 노동조합이 평소에 회사의 사정에 정통함으로 무리한 요구로 인한 노사분규가 발생하지 않으며,
- 셋째, 사용자와의 관계가 밀접하여 노사공동체의식을 통한 노사협력에 노력할 수 있다.

### ➤ 기업별노동조합의 단점

- 첫째, 모든 조합원이 사용자와 종속관계에 있는 종업원이므로 쉽게 어용화될 수 있고,
- 둘째, 기업별 노동조합은 직종에 관계없이 형성된 조직이므로 직종간의 요구를 공평하게 처리하기 어려우므로 직종간의 반목이나 대립을 초래할 수 있다.

## 제2절 노동조합의 유형

### 4

### • 일반노동조합

- 일반노동조합(general union) 또는 지역 노동조합은 기업이나 직업 및 산업을 구별하지 않고 특정한 지역이나 수개의 산업에 걸쳐 흩어져 있는 일반근로자들에 의해 폭넓게 조직하는 노동조합의 형태이다.
- 일정 지역의 특정 산업이나 직업에 종사하는 노동자들이 기업을 초월하여 노동조합을 조직하기도 하는데 이를 **지역노조**라고 부르기도 한다.
- 일반노동조합은 생산기술의 발달에 따른 대량생산체제 하에서 창출된 미숙련근로자들이 숙련근로자들로만 조직된 직업별 노동조합이 지나치게 특권적이고 폐쇄적인데 대한 반발에서 미숙련자들의 세력을 강화하기 위해서 조직된 단체이다.

## 제2절 노동조합의 유형

### ➤ 일반노동조합의 특징

- 첫째, 능률을 확보하는데 필요한 최저생활권 보장을 위한 임금의 원리에 기초를 둔다.
- 둘째, 근로생활을 영위하기 위한 최저생활의 필요조건으로 안정된 고용, 근로시간의 최고한도, 임금의 최저한도 등의 규제를 확립하도록 한다.
- 셋째, 조직주체의 취약성 때문에 입법규제를 중시한다.

### ➤ 일반노동조합의 단점

- 첫째, 미숙련자들을 결속시키고 그들의 노동조합의식을 강화시키기 위해서 강력한 중앙집권적 노동조합이 등장하게 되므로 조합민주주의 실현이 어렵다.
- 둘째, 조합원들의 단결력이 부족하고 여러 집단 간의 근로조건에 대한 이해관계가 엇갈려 단체교섭기능이 취약하게 된다.

# 제2절 노동조합의 유형

## 2. 연합노동조합 형태

**1**    • 산업별 연합조직

**2**    • 전국적 연합조직

**3**    • 국제적 연합조직

# 제2절 노동조합의 유형

## 2. 연합노동조합 형태

- 노동조합연합체는 지역별 노동조합 또는 기업별 노동조합이 독립된 노동조합의 자격을 가지면서 지역적·전국적·국제적 연합조직의 구성원이 되는 조직형태를 말한다.
- 이러한 노동조합연합체는 사업장을 중심으로 결성한 단위노동조합들이 기업단위로 가입한 기업별 연합노동조합이 있을 수 있고, 기업별 단위노조나 기업별 연합노조가 산업별로 결성한 산업별 연합노동조합이 있을 수 있다.
- 우리나라의 **한국노총**, **민주노총**, **국민노총**(2011. 2014)이나 미국의 AFL-CIO, 영국노동조합총연맹(TUC) 등은 전국적 연합체조직이고, 세계노동연맹(WFTU), 국제자유노조연맹(ICFTU) 등은 국제적 연합체조직이다.

## 제2절 노동조합의 유형

### 1 • 산업별 연합조직

- 산업별 연합노동조합(연맹)은 특정 산업에 있어서 산업별, 직업별, 기업별 노동조합들이 관련 산업에 공통적으로 영향을 미치는 문제들에 대처하기 위하여 연합한 노동조합형태이다.
- 외부적으로 노동외교, 정치활동, 로비 등의 활동을 수행하며, 내부적으로는 단위노조들의 전략을 조정 및 통합하는 역할을 수행할 뿐 아니라, 개별단위노조가 독자적으로 하기 힘든 교육훈련, 연구조사 등의 활동을 수행한다.
- 우리나라는 대부분 기업별 노동조합형태를 취하고 있는 단위노동조합으로 구성된 50여개의 산업별 연합노동조합이 조직되어 있으며, 철도, 전력, 체신, 전매사업에 있어서는 산업별 연맹의 성격도 있으나, 하나의 사업체로 구성되어 있어 실질적으로 전국규모의 단위노동조합으로서의 기능을 하고 있다.

# 제2절 노동조합의 유형

## 2 • 전국적 연합조직

- 전국적 연합노동조합은 각 산업별노동조합 또는 기업별노동조합이 독립된 노동조합의 자격을 가지면서 전국적인 노동조합연합체의 구성원이 되는 조직형태를 말한다. 즉, 전국적인 연합체의 구성원인 노동조합을 단위조합이라 하고, 지역적 또는 전국적 조직을 연합조직(연맹)이라 한다.
- 전국적 연합조직은 단체교섭이나 단체협약과 같은 활동은 하지 않으며, 주로 정부, 국회 또는 정당을 상대로 한 정치적·정책적 활동을 수행한다.
- 우리나라에는 현재 한국노동조합총연맹(한국노총), 민주노동조합총연맹(민주노총) 이 있다. \*국민노동조합총연맹(국민노총.2011,2014)

## 제2절 노동조합의 유형

### 3 • 국제적 연합조직

- 각국의 노동조합들은 국경을 넘어서 단결하고 세력을 규합할 필요성을 느끼면서 종교적·정치적 이념에 따라 국제적 연합조직을 형성하였다. 즉, 국제적 연합조직은 국가 간의 노동조건을 동일하게 하고, 재정적 지원을 하며, 정보교환 및 상호협력을 다양하게 추진하고 있다.
- 국제적 연합조직으로 제2차 세계대전 이후에 세계노련(WFTU)이 결성되었으나, 공산주의 노동운동 세력이 세계노련을 주도하게 되자 미국을 비롯한 자유진영 국가의 노동조합조직이 이탈하여 1949년 국제자유노련(ICFTU)을 새로 결성하면서 대부분의 비공산주의 노동조합조직이 여기에 가맹하였다. 국제자유노련은 각 대륙에 지역사무소를 두고 있으며, 아시아 지역 사무소는 태국 방콕에 있다.

# 제3절 노동조합의 설립과 운영

## 1. 노동조합의 설립

### 1) 노동조합의 설립원칙

- 노동조합은 근로자가 자신들의 경제적·사회적 지위향상을 목적으로 조직한 단체로서, 노동조합의 설립에 관하여는 일반적으로 각국의 헌법에서 보장하고 있는 단결권에 기초를 두고 있다.
- 그러나 헌법에 보장된 권리라 할지라도 각 나라의 실정 법률의 규정에 따라 설립방법이나 절차가 다를 수 있다.
- 헌법에서 보장된 단결권을 행사하는 과정에서 실정 법률규정의 차이에 따라 노동조합의 설립은 자유설립주의, 신고주의, 준칙주의의 세 가지로 구분할 수 있다.

# 제3절 노동조합의 설립과 운영

## (1) 자유설립주의

- 자유설립주의는 근로자의 노동조합 설립이나 가입이 헌법에서 보장하는 단결권에 근거하여 완전히 자유롭게 이루어질 수 있다는 원칙이다.

## (2) 준칙주의

- 준칙주의는 법률로 노동조합의 형태, 설립방법, 그리고 가입절차 등을 상세하게 규정하고, 근로자들이 법률의 규정에 의해서만 노동조합을 설립할 수 있다는 원칙이다.

## (3) 신고주의

- 신고주의는 자유설립주의와 준칙주의의 중간형태로서, 근로자가 노동조합을 조직하여 행정관청에 신고하도록 하는 원칙이다.

# 제3절 노동조합의 설립과 운영

## 2. 노동조합의 설립요건

### 1) 노동조합설립의 실질적 요건

- 노동조합이 법률적 효력을 인정받기 위해서는 실질적 요건을 구비해야 하는데, 실질적 요건이란 노조 및 조정법 제2조 4호의 적극적 요건을 충족해야 하고, 제2조 단서의 소극적 요건에 해당되지 않아야 함을 의미한다.

### (1) 적극적 요인

- 우리나라의 「노조 및 조정법」 제2조 제4호에서 “노동조합이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다”고 규정함으로써 노동조합의 적극적인 자격요건을 명시하고 있다.

# 제3절 노동조합의 설립과 운영

- 노동조합이 갖추어야 할 요건으로서 **조직측면에서 대외적 자주성과 목적측면으로서 근로조건의 유지.개선으로 구분하여 이해할 필요가 있다.**
- **조직측면의 요건이란** 노동조합은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 조직한 단체이어야 한다는 것으로서 근로자의 신분을 가진 사람들이 자발적 의사에 의하여 조직하여야 한다는 것을 의미하는 것인데, 이는 대외적 자주성을 강조한 것으로 사용자, 정부 또는 정당으로부터 자주적.독립적으로 조직한 단체이어야 한다는 것을 규정한 것이다.
- **목적측면의 요건이란** 노동조합이 근로조건의 유지.개선 기타 경제적.사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 하여야 한다는 것은 노동조합이 근로조건의 유지.개선을 주된 목적으로 하여야 하며, 부차적인 목적으로 공제, 복지 기타 문화활동을 할 수 있음을 의미한다.

# 제3절 노동조합의 설립과 운영

## (2) 소극적 요인

- 「노조 및 조정법」 제2조 제4호의 단서에서 규정하고 있는 **결격요인을 말하는 것**으로 여기에 해당하는 경우에는 노동조합으로서의 지위를 인정받지 못하게 된다.
- 첫째, 노동조합은 사용자 또는 그 이익대표자의 참가를 허용하지 않아야 한다
- 둘째, 노동조합은 그 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조를 받아서는 아니 된다.
- 셋째, 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하여서는 아니 된다.
- 넷째, 노동조합은 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하여서는 아니 된다.
- 다섯째, 노동조합은 정치운동을 주된 목적으로 하여서는 아니 된다.

# 제3절 노동조합의 설립과 운영

## 2. 노동조합의 설립요건

### 2) 노동조합 설립의 형식적 요건

- 노동조합 설립의 형식적 요건이란 노조 및 조정법 제10조 제1항과 동법 제11조에서 규정하고 있는 필요한 기재사항을 기록한 신고서에 노동조합 규약을 첨부하여 관할 행정관청에 제출하도록 한 것이다.

#### (1) 노동조합의 설립신고

- 현행 노조 및 조정법에 따르면 근로자는 직업별, 산업별, 기업별 등의 형태로 자유롭게 노동조합을 설립할 수 있으며, 민법상의 조합에 관한 규정이 적용되므로 근로자 2인 이상이면 노동조합을 설립할 수 있다. 다만 노동조합을 설립하고자 하는 근로자는 설립신고서에 규약을 첨부하여 행정관청에 제출하여야 한다.

# 제3절 노동조합의 설립과 운영

- 설립신고는 연합단체인 노동조합이나 2개 시(市).도(道) 이상에 걸쳐있는 단위노동조합은 노동부장관에게, 그 외의 노동조합은 광역시장 또는 도지사에게 제출하도록 하고 있다.
- 설립신고의 기재사항(동법 제10조 제1항)으로는 ① 명칭, ② 주된 사무소의 소재지, ③ 조합원 수, ④ 임원의 성명과 주소, ⑤ 소속된 연합단체가 있는 경우에는 그 명칭, ⑥ 연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체의 명칭, 조합원 수, 주된 사무소의 소재지 및 임원의 성명.주소 등을 기재하여야 한다.
- 노동조합의 신고서가 행정관청에 접수되면 동법 제12조 제3항의 경우를 제외하고는 3일 이내에 신고증을 교부하여야 한다. 따라서 동조 제4항의 규정에 따라 노동조합이 신고증을 교부받은 경우에는 설립신고서가 접수된 때에 설립된 것으로 간주한다.

# 제3절 노동조합의 설립과 운영

## (2) 노동조합의 규약

- 노동조합의 규약은 노동조합의 조직과 운영에 관한 기본규칙을 말하는 것으로서, 동법 제11조에는 노동조합은 조직의 자주적·민주적 운영을 보장하기 위하여 노동조합의 규약에 필수적 기재사항을 규정하고 있으므로 다음 사항을 반드시 기재함으로써 노동법률의 보호를 받을 수 있게 된다.
- ① 명칭, ② 목적과 사업, ③ 주된 사무소의 소재지, ④ 조합원에 관한 사항(연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체에 관한 사항), ⑤ 소속된 연합단체가 있는 경우에는 그 명칭, ⑥ 대의원회를 두는 경우에는 대의원회에 관한 사항, ⑦ 회의에 관한 사항, ⑧ 대표자와 임원에 관한 사항, ⑨ 조합비 기타 회계에 관한 사항, ⑩ 규약변경에 관한 사항, ⑪ 해산에 관한 사항, ⑫ 쟁의에 관한 사항, ⑬ 대표자와 임원의 규약위반에 대한 탄핵에 관한 사항, ⑭ 임원 및 대의원의 선거절차에 관한 사항, ⑮ 규율과 통제에 관한 사항 등이다.

# 제3절 노동조합의 설립과 운영

## 3. 노동조합의 운영과 관리

1

• 노동조합의 운영기구

2

• 노동조합원의 권리와 의무

3

• 복수노조의 설립과 운영

4

• 노동조합의 해산

# 제3절 노동조합의 설립과 운영

## 3. 노동조합의 운영과 관리

- 노동조합은 근로자들이 자발적인 의사에 의하여 설립된 단체로서 외부로부터의 어떤 간섭이나 개입이 배제되도록 자주성을 인정하여야 하며, 노동조합은 근로자들의 경제적·사회적 지위향상을 도모하기 위하여 결성된 자주적 단체이므로 민주적으로 운영되어야 조직 내부의 대립과 분열을 방지할 수 있으므로 민주성의 확립이 중요하다.
- 다시 말하면 조직의 민주성 확보가 노동조합의 자주성 유지의 기본이 되기 때문이다. 따라서 우리나라 노동조합 관련 법률은 노동조합의 운영에 관하여 원칙적으로 자주적으로 결성된 노동조합의 민주적 결정에 맡기고 있으며, 다만 노동조합의 규약이 법령을 위반하거나 공익을 해칠 염려가 있는 경우에 한하여 행정관청에서 적절한 조치를 취할 수 있도록 하고 있다.

# 제3절 노동조합의 설립과 운영

## 1

### • 노동조합의 운영기구

- 노동조합의 운영기관으로는 ① 조합의 전체 의사를 결정하는 의결기관인 총회와 대의원회가 있고, ② 의결된 사항을 집행하는 위원장, 부위원장, 사무국장 등의 임원이 있으며, ③ 집행된 내용에 대하여 회계감사를 실시하는 감사원이 있다.

#### (1) 서류의 비치

- 우리나라 「노조 및 조정법」 제14조에 의하면 노동조합은 조합설립일로부터 30일 이내에 주된 사무소에 ① 조합의 업무, ② 규약, ③ 임원의 성명·주소록, ④ 회의록, ⑤ 재정에 관한 장부와 서류를 비치하도록 규정하고, ④와 ⑤의 서류는 3년간 보존하도록 하고 있다. 또한 노동조합의 대표자는 회계연도마다 결산결과와 운영상황을 공표하도록 하고, 조합원의 요구가 있을 때에는 이를 열람하도록 하고 있다.

# 제3절 노동조합의 설립과 운영

## (2) 총 회

- 총회는 노동조합의 최고의결기관이다. 총회는 조합원 전원에게 의하여 구성되지만 조합원 전원의 참가가 어려운 대규모의 조합에서는 총회에 갈음하여 대의원회를 둘 수 있다.
- 총회는 정기총회와 임시총회가 있고, 정기총회는 매년 1회 이상 개최하여야 하며, 노동조합의 경우 대표자는 총회의 의장이 된다(동법 제15조).

# 제3절 노동조합의 설립과 운영

## (3) 총회의 결의사항

- 「노조 및 조정법」 제16조에는 총회의 결의사항으로 ① 규약의 제정과 변경에 관한 사항, ② 임원의 선거와 해임에 관한 사항, ③ 단체협약에 관한 사항, ④ 예산·결산에 관한 사항, ⑤ 기금의 설치·관리 또는 처분에 관한 사항, ⑥ 연합단체의 설립·가입 또는 탈퇴에 관한 사항, ⑦ 합병·분할 또는 해산에 관한 사항, ⑧ 조직형태의 변경에 관한 사항, ⑨ 기타 중요한 사항 등을 규정함으로써 이는 반드시 총회의 결의를 거치도록 하고 있다. 동법에 규정된 이외의 사항에 대해서도 규약으로 총회결의를 거치도록 규정할 수 있다. 그러나 노동조합 총회의 결의가 노동관계법령 또는 규약에 위반하거나 공익을 해칠 염려가 있다고 인정하는 경우에는 행정관청은 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다(동법 제21조 1항).
- 총회는 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성으로 의결하도록 하고 있으며, 다만 규약의 제정 및 변경, 임원의 해임, 합병 및 해산 등 조직의 변경에 관한 사항에 대하여는 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의2 이상의 찬성으로 의결하도록 하고 있다.

# 제3절 노동조합의 설립과 운영

## (4) 대의원회

- 동법 제17조에 따르면 노동조합은 규약으로 총회를 갈음하는 대의원회를 둘 수 있도록 규정하고 있으며, 노동조합은 조합의 대규모화, 사업장의 분산, 조합업무의 전문화 등의 이유로 대의원회를 둘 수 있다.
- 대의원은 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출되고, 대의원의 임기는 규약으로 정하되 3년을 초과할 수 없으며, 대의원회는 총회에 관한 규정을 준용하도록 하고 있다.

# 제3절 노동조합의 설립과 운영

## (5) 임원의 선거

- 노동조합 운영의 민주성 확보에 있어서 가장 중요한 것은 집행기관을 얼마나 민주적으로 구성하느냐에 달려있다.
- 동법 제23조에 따르면 노동조합의 임원은 그 조합원 중에서 선출되도록 하고 있으며, 동법 제16조 제4항에서는 선거방법을 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의하도록 규정하고 있다.
- 또한 임원의 임기는 규정으로 정하되 3년을 초과할 수 없도록 하고 있다.

# 제3절 노동조합의 설립과 운영

## (6) 노동조합의 회계감사

- 노동조합은 재정운영에 관한 공정성과 민주성을 확보하기 위하여 노동조합의 모든 자원 및 용도, 주요한 기부자의 성명, 현재의 경리 상황 등에 대하여 회계감사를 실시하고 이를 공개해야 한다.
- 즉, 노동조합의 대표자는 회계감사원으로 하여금 6월에 1회 이상 회계감사를 실시하게 하고 감사결과보고서를 작성하여 전체조합원에게 공개하도록 하고 있다. 또한 회계감사원은 필요하다고 인정할 경우에는 노동조합의 감사를 실시하고 그 결과를 공개할 수 있다.
- 한편 노동조합의 대표자는 회계연도마다 회계감사를 받은 결산결과와 운영상황을 공개하여야 하고 조합원의 요구가 있을 때에는 이를 열람하도록 함으로써 조합운영의 투명성을 보장하도록 하고 있다.

# 제3절 노동조합의 설립과 운영

## (7) 노동조합의 전임자

- 노동조합은 상시적으로 노동조합 업무에만 종사하는 전임자를 둘 수 있다. 노조전임자는 반드시 조합의 임원이 되는 것은 아니나, 일반적으로 노조의 임원이 전임자로서 활동하고 있다.
- 「노조 및 조정법」 제24조 1항에 의하면 “근로자는 단체협약으로 약정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다”고 규정함으로써 노동조합 업무만 전담할 수 있는 노조전임자를 둘 수 있다.
- 동조 제2항에서는 노조전임자는 전임기간 동안 사용자로부터 어떤 급여도 받지 않도록 규정하고 있다. 따라서 사용자가 노조전임자의 급여를 지급하는 것은 노조의 자주성을 해치는 부당노동행위로 규정함으로써 국제적 관행을 따르는 것이다.

# 제3절 노동조합의 설립과 운영

## (8) 근로시간 면제한도

- 노조전임자 등의 근로시간 면제한도를 정하기 위해서 고용노동부에 근로시간면제심의위원회를 두도록 하고 있다(동법 제24조의 2). 이 위원회는 근로시간면제한도를 심의·의결하고 이를 고용노동부장관이 고시하며, 이 근로시간 면제한도는 3년마다 그 적정성 여부를 재심하여 결정할 수 있다.
- 이 위원회는 노동계와 경영계가 추천하는 위원 각 5명, 정부가 추천하는 공익위원 5명으로 구성된다(동조 제3항). 위원회는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

# 제3절 노동조합의 설립과 운영

## (9) 근로시간면제 협약

- 근로시간면제심의위원회가 심의·의결하고 이를 고용노동부장관이 공고한 근로시간 면제한도 내에서 사용자와 노동조합은 근로시간이 면제되는 면제시간과 그 면제시간이 적용되는 대상 업무를 단체협약으로 정할 수 있으며, 또한 노동조합의 요구에 대하여 사용자가 동의하는 형식으로 이를 정할 수도 있다(동법 제24조 4항).
- 노동조합은 노조전임자의 임금지급을 요구하거나(동조 2항), 근로시간 면제한도 내의 시간에 대한 임금지급을 요구하여서는 아니 되며(동조 4항), 이 규정에서 금지하고 있는 급여지급을 목적으로 쟁의행위를 하여서도 아니 된다(동조 5항).

# 제3절 노동조합의 설립과 운영

## 2

### • 노동조합원의 권리와 의무

- 노동조합은 근로자에 의하여 자발적으로 결성된 조직이므로 노조조합원들은 자주성·민주성에 바탕을 둔 권리와 의무를 갖는다.
- 「노조 및 조정법」 제22조에서 “노동조합의 조합원은 균등하게 그 노동조합의 모든 문제에 참여할 권리와 의무를 진다. 다만, 노동조합은 규약으로 조합비를 납부하지 아니한 조합원의 권리를 제한할 수 있다”고 규정하고 있다.
- 조합원은 누구나 총회에 참여하여 발언 및 의결권을 가짐은 물론 임원의 선거권이나 피선거권을 갖는다. 또한 조합원은 조합비를 납부하지 않음으로써 권리행사가 제한될 수 있으므로 조합비 납부의 의무를 지게 된다.

# 제3절 노동조합의 설립과 운영

## 3

### • 복수노조의 설립과 운영

#### (1) 복수노동조합의 의의

- 복수노동조합이란 하나의 사업 또는 사업장에 근로자가 조직하거나 가입할 수 있는 노동조합이 2개 이상인 경우를 말한다. 우리나라 헌법 제33조는 근로자들이 자유롭게 노동조합을 조직하고 이에 가입할 수 있는 단결권이 보장되어 있다.
- 「노조 및 조정법」 제5조에서도 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다고 규정함으로써 복수 노조의 설립이나 가입이 제한되지 않고 있다.

# 제3절 노동조합의 설립과 운영

- 현실적으로 하나의 사업장에 두 개 이상의 노조가 존재할 경우에 과도한 경쟁으로 상대방 노조에 대한 비판과 대립이 심화하고 노노갈등으로 인한 노동조합의 세력을 약화시킬 수 있다.
- 복수노조의 설립은 1997년 3월 13일 「노동조합 및 노동관계조정법」 제정 당시에 복수노조의 설립을 인정하고 시행을 2002년부터 시행하기로 하였으나, 단체교섭의 창구 단일화 절차에 관한 제도를 노.사.공익.정부가 합의안을 이룩하지 못하여 그 동안 두 차례나 시행을 미루어 오던 중에 2010년 1월 1일 국회에서 복수노조와 교섭창구 단일화에 관한 법안이 통과하여 2011년 7월 1일부터 시행하게 되었다.

# 제3절 노동조합의 설립과 운영

## (2) 교섭창구 단일화제도

### ① 자율적 단일화

- 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 간에 자율적으로 교섭대표노동조합을 정하여 사용자와 교섭하도록 한다.

### ② 과반수 노동조합으로 정하는 단계

- 자율적으로 단일화가 되지 않는 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직된 노동조합을 교섭대표노동조합으로 하여 사용자와 교섭하도록 한다.

### ③ 공동교섭대표단 구성 단계

- 과반수 노동조합이 없는 경우에는 교섭창구 단일화에 참여한 노동조합의 전체 조합원의 10% 이상인 노동조합이 공동교섭대표단을 구성(노동조합이 자율적으로 결정하지 못하는 경우에는 노동위원회에서 결정)하여 사용자와 교섭하도록 한다.

# 제3절 노동조합의 설립과 운영

## 4

### · 노동조합의 해산

- 「노조 및 조정법」 제28조 1항은 노동조합의 **해산사유**를 다음과 같이 규정하고 있다.
  - ① 규약에서 정한 해산사유가 발생한 경우
  - ② 합병 또는 분할로 소멸한 경우
  - ③ 총회 또는 대의원회의 해산결의가 있는 경우
  - ④ 노동조합의 임원이 없고 노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로 인정되는 경우로서 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻는 경우이며, 또한 위의 ①, ②, ③의 사유로 노동조합이 해산한 경우에는 노동조합의 대표자는 해산한 날로부터 15일 이내 행정관청에 신고하도록 규정하고 있다(동조 2항).