

복수노조 환경하의 노사관계 연구



전명숙, 윤문희, 김삼수, 정병기 외 지음
한국노동연구원 펴냄 / 2006 / 207P

본 서적 요약은 비전노동센터의 프로젝트 사업인 <일하기 좋은 기업 만들기>, <노동조합 비전만들기>를 위한 정보 공유를 목적으로 제공되는 것으로 판매를 목적으로 하지 않습니다. 많은 분량의 서적을 핵심 내용을 중심으로 요약한 것이기 때문에 더 깊은 이해를 위해서는 원서를 참고하여야 합니다.

본 서적 요약의 무단 전재와 배포는 금지되어 있습니다.

목 차

* 이번 도서요약에서는 2,3,4장에 해당하는 내용을 정리합니다.

제1장 서 론

제1절 연구의 필요성과 목적

제2절 연구의 구성

제2장 복수노조 창구단일화 관련 기존 논의

제1절 복수노조 창구단일화 논의의 배경

제2절 2차 유예까지의 논의 경과(1996. 5~2000. 11)

1. 제1기 노사관계개혁위원회 논의 내용(1996. 5~1997. 3)
2. 1997년 노동조합및노동관계조정법 제정(1997. 3. 13)
3. 노사관계개혁위원회 제2기 논의 내용(1997. 4~1998. 2)
4. 노사정위원회 공익위원안(1999. 12. 15)
5. 국무회의 의결 정부안: 15대 국회 종료로 자동 폐기
6. 노사정위 제24차 노사관계소위 공익위원안(2000. 10. 12~2000. 11. 23)

제3절 최근의 논의 경과(2003. 5~현재)

1. 노사정위 노사관계소위원회 논의 재개와 다노조 사례연구(2003. 5~2003. 8)
2. 노사관계 법?제도 선진화 방안(2003. 11)
3. 노사정위원회의 논의(2005. 3~최근)
4. 노사관계 선진화방안 주요쟁점 공론화 및 입법대안 모색

제4절 소결

제3장 외국의 복수노조 경험

제1절 일본

1. 서론
2. 일본의 노동법제와 복수노조대표제
3. 복수노조의 성립과 조합 분열의 메커니즘
4. 복수노조 노사관계 문제점
5. 결론

제2절 이탈리아

1. 서론
2. 조직 노동운동의 발전과 복수노조 조직 구조
3. 복수노조와 단체협상 체계
4. 노조통합과 공동 단체협상을 둘러싼 갈등
5. 전망과 시사점

제3절 미국

1. 서론

2. 노동법의 발전과 분권화
3. 노동운동과 법제도간 상호작용
4. 노동조합의 복수노조주의와 분권화 전략
5. 결론

제4장 기업단위 복수노조 환경하의 노사관계 전망

제1절 문제의 제기

제2절 주요 주제별 설문조사 결과

1. 노조 설립
2. 노조의 교섭력
3. 교섭창구 단일화
4. 복수노조시 노동조합비 징수방법
5. 사용자의 부당노동행위 가능성
6. 정부 역할에 대한 기대

제3절 소결

제5장 결 론:요약 및 정책적 함의

참고문헌

<부록 1> 응답자 특성에 따른 설문결과

<부록 2> 설문지

제2장 복수노조 창구단일화 관련 기존 논의

■ 제1절 복수노조 창구단일화 논의의 배경

- 1997년 노조법 개정으로 복수노조 설립 금지조항(구노동조합법 제3조 제5호) 삭제
 - ▶복수노조 설립의 원칙적 허용
 - ▶복수노조 허용에 따른 혼란방지를 위해 유예기간 설정
 - ▶1차 유예 : 2001년 12월 31일까지
 - ▶2차 유예 : 2006년 12월 31일까지

■ 제2절 2차 유예까지의 논의 경과(1996. 5~2000. 11)

1. 제1기 노사관계개혁위원회 논의 내용(1996. 5~1997. 3)

- 복수노조 허용여부, 허용범위 문제 중심으로 논의됨
 - ▶창구단일화 문제는 사업장단위까지 복수노조를 허용하기 위한 전제조건으로만 다뤄짐
- 최초 공익위원안
 - ▶제1안) 복수노조의 원칙적 허용
교섭창구 단일화(노동조합 측에 교섭단일화 의무 부과/단일화 안될 경우 사용자측 교섭 거부)
 - ▶제2안) 초기업적 차원에서 복수노조 전면허용 / 사업장 차원에서 일정 정도 제한
 - * 제한 규정 : 기존 노동조합이 최근 1년간 활동하지 않은 경우이거나 기존 노동조합이 당해 사업 또는 사업장 근로자의 가입을 거부한 경우
 - ▶위 두가지 안과 연계하여 노조전임자 급여문제 논의
- 노사 입장
 - ▶한국노총 : 기업단위까지 전면 허용, 배타적 교섭제도 도입으로 교섭창구단일화
 - ▶민주노총 : 상급단체만 복수노조 허용
 - ▶경영계 : 상급단체 한해 허용 입장 유지하다가 노조전임자 임금지급 금지 전제로 기업단위 노조까지 허용하는 것으로 변경
- 최종 공익위원안
 - ▶교섭창구 단일화 전제로 복수노조 전면허용
 - ▶기업단위는 일정기간 유예

2. 1997년 노동조합및노동관계조정법 제정(1997. 3. 13)

- 상급단체 뿐 아니라 사업장단위에서의 복수노조 허용
 - ▶부칙에 경과규정으로 2001년 12월 31일까지 사업장단위에서는 기존 노동조합과 조직대상 같이 하는 새로운 노동조합 설립 막음

3. 노사관계개혁위원회 제2기 논의 내용(1997. 4~1998. 2)

- 1997년 노동법 개정으로 법적으로 복수노조 허용, 창구단일화 방안 강구 주문.
- 노사 합의가 이뤄지지 않아 노사공익안을 병기하는 방식으로 [기업단위 복수노조하의 교

섭창구 단일화 방안(안)] 의결

○ 공익안

▶교섭창구단일화 결정단위 : 하나의 사업 또는 사업장(노사 자율성 존중, 교섭비용 최소화 차원)

▶교섭대표권자 결정 : 3가지 방식을 단계적으로 활용

a) 사업장내 조직근로자 과반수 대표 노조 존재시 : 소수노조까지 포괄해 교섭대표권 가짐

b) 과반수 노조 없을 경우 : 사용자가 적정기간내 노조측에 교섭창구단일화 요구.

교섭창구단일화 후 교섭의무 발생

b-1) 자율 단일화 실패시 : 노동위원회 등 공적기구 관장하에 조합원 선거를 통해 교섭대표권 결정

▶단체협약 효력, 공정대표의무 및 공적기구의 정비 등 입법적, 제도적 보완이 이뤄져야 함

○ 노사안

▶한국노총 : 교섭창구단일화 방안은 노사 자율 결정

▶경영계 : 근로자 과반수 찬성 얻는 노조가 교섭당사자로 되는 배타적 교섭대표제 도입 주장

4. 노사정위원회 공익위원안(1999. 12. 15)

○ 노사관계개혁위원회 해산, 노사정위원회에서 창구단일화 논의

○ 1999년 9월 1일, 제3기 노사정위원회 출범. 그러나 민주노총 계속 불참

▶불참이유 : 노조전임자 및 복수노조 문제 + 전력산업 구조개편 논의로 정부와 갈등

○ 같은 해 11월 한국노총마저 노사정위원회 활동중단 선언

○ 노사정위원회 공익위원 연석회의서 공익위원안 마련, 정부에 제출

○ 공익위원안

▶노동조합간 자율에 의한 교섭창구단일화

▶단일화 안 될 경우 전체 조합원의 과반수 대표하는 노동조합에 배타적 교섭권 부여

▶과반수 대표 노조 없을 경우 대통령령이 정하는 방법에 의해 결정

5. 국무회의 의결 정부안: 15대 국회 종료로 자동 폐기

○ 공익위원안을 기초로 정부안 마련.

▶공익위원안과 거의 동일.

▶다만 단일화 안 될 경우 전체 조합원 과반수 대표 노동조합에 대한 권한을 교섭대표권 이라고 함.

▶하지만 15대 국회 종료로 자동 폐기

6. 노사정위 제24차 노사관계소위 공익위원안(2000. 10. 12~2000. 11. 23)

○ 한국노총이 다시 노사정위원회 활동복귀 선언해 복수노조 교섭창구단일화 논의 재개

○ 2000년 11월 23일 최종 노사소위 공익위원안 확정했으나 노사 합의 못함

○ 노조전임자 제도와 복수노조 제도 시행을 위한 준비기 부족이라는 이유로 2006년 12월

31일까지 5년간 유예하자는데 노사 동의

○ 노사관계소위 공익위원안

- ▶복수노조는 사용자와의 교섭 위해 교섭창구를 단일화해야 함
- ▶창구단일화 대상 : 하나의 사업 또는 사업장의 2개 이상의 노동조합이 조직된 경우
다만 조직대상이 중복되지 않거나 임금, 근로시간 등 근로조건 유사동일하지 않은 경우는 예외
- ▶교섭창구단일화 방안 : 노동조합간 자율. 다만 단일화되지 않을 경우 전체 조합원의 투표로 별표에 정한 상한선 범위 내에서 교섭위원 및 교섭단 대표 선출
- ▶즉 전체 조합원 과반 출석, 출석 조합원 과반수 찬성으로 교섭대표권 갖는 노동조합 선출
- ▶교섭대표권 갖는 노동조합이 공정대표의무 부담
- ▶교섭단 대표가 단체협약 체결권 가짐

○ 노동계 입장

- ▶창구단일화는 자율에 맡기고, 단일화 하더라도 단일화 대상 최소화해야 한다는 입장

○ 경영계 입장

- ▶1사 1단체교섭 주장. 원칙적으로 창구단일화 주장했으나 방안에 대한 조율은 안 됨

■ 제3절 최근의 논의 경과(2003. 5~2005)

1. 노사정위 노사관계소위원회 논의 재개와 다노조 사례연구(2003. 5~2003. 8)

- 제88차 노사관계소위(03.5)에서 2003년 우선관제로 ‘노조의 조직 및 교섭체계에 관한 사항’을 선정, 논의 진행

2. 노사관계 법·제도 선진화 방안(2003. 11)

- 2003년 5월 10일, 노사당사자 제외한 공익전문가 중심으로 <노사관계제도선진화연구위원회> 발족
- 위원회 논의를 통해 2003년 11월 ‘노사관계 법·제도 선진화 방안’ 발표
- 합의내용 중 의견일치 사항
 - ▶노동조합간 교섭창구의 자율적 단일화가 이뤄지는 경우에 사용자가 교섭의무 부담
 - ▶교섭대표기구는 공정대표의무를 부담해야 함
- 합의사항 중 의견 일치가 되지 않은 사항
 - ▶1안 : 자율적 단일화→조합원 과반수 노조→투표에 의한 과반수 득표 노조
 - ▶2안 : 자율적 단일화→조합원수 비례대표제
- 4사 노무관리 담당자 초빙해 1사 다노조 사업장 사례 청취
 - ▶공통점 : 양 노조간 선명성 경쟁 강화, 노조간 세력확대 경쟁으로 인한 노노간 갈등 유발 가능성 상존, 교섭창구 다원화로 인한 낭비 초래, 교섭력에 따라 상급단체 연계로 인한 대리전 양상을 어려움으로 꼽음
 - ▶교섭창구단일화 필요성 제기 : 노조간 자율해결 원칙, 노사간 협정 통해 과반수 노조를 유일교섭단체로 인정하도록 하는 방안 제시

▶ 대체로 배타적 교섭대표제 선호

○ 1사 다노조 사업장 방문 사례 분석

▶ G사 : 양 노조가 교섭창구단일화는 불가능한 것으로 보고 있음

노조의 한 형태인 지역노조는 배타적 교섭제를 선호, 비례대표제는 소수노조가 교섭 방해할 가능성 있으므로 회피, 자율적 자율화는 노조 생리상 불가능하다고 봄

▶ F사 : 배타적 교섭대표제는 소수노조 존속을 부정하는 결과 초래, 비례대표제는 노노간 갈등이 심할 경우 아무 것도 하지 못하는 결과를 초래할 것이라는 의견이 지배적 법에 의한 창구단일화 의무가 노노간 갈등 초래할 우려 있다고 봄

3. 노사정위원회의 논의(2005. 3~최근)

○ 복수노조 교섭창구단일화 방안

▶ 비례대표제 교섭창구단일화 방안

-노동3권이 보장되고, 노동법 기본원리에도 부합하는 창구단일화

-단체교섭권 침해 최소화, 노동조합간 평등권 보장, 노사자치원칙 및 국제노동기준에 부합, 노조 대표성 및 협약제도 본질에 부합, 분쟁해결에 따른 사회적 비용 최소화의 장점

-적용대상 교섭단위, 기업별교섭에 참여하는 초기업단위노조의 창구단일화 여부, 노사 개별합의시 창구단일화 적용배제여부, 교섭창구단일화 절차 등이 문제될 수 있음

▶ 다수교섭대표제 내용과 쟁점

-교섭창구단일화 대상과 교섭단위가 창구단일화의 문제

초기업별 단위노조, 단일화 대상으로 인정여부, 교섭단위, 산별노조 등에 대한 공동교섭단위 결정

-따라서 다수대표제하 창구단일화 방안으로 선진화 방안에서의 방법, 조합원 과반수 대표제, 종업원 과반수대표제, 조합원 과반수 대표의 우선적 교섭제도 등이 있음

-여기서 교섭대표 지위, 교섭대표 권한, 근로조건 변경금지기간의 설정, 단체협약안에 대한 인준투표제 도입, 합의에 의한 개별교섭 허용 여부 등이 쟁점사항

▶ 사업장단위 복수노조와 노사자율교섭주의

-노동계는 원칙적 자율교섭 선호, 경영계는 교섭창구 단일화 선호

-노사자율교섭주의 이전에 창구단일화가 가지는 한계 지적

-따라서 창구단일화 방안을 의무화하기보다 자율교섭구조를 통하는 것이 기대효과 있을 것이라고 전망

○ 복수노조 사례 발표

▶ 건강보험공단 사례

-다수노조와 소수노조간 갈등 존재

-창구단일화가 소수노조의 노동3권을 위축시킬 것으로 보고 별도교섭을 타당하다고 보고 있으며 별도교섭해도 교섭비용에 큰 차이 없을 것으로 봄

▶ 코카콜라보틀링노동조합

- 4개사 합병으로 생긴 노조
- 공동교섭 형태로 단체교섭 진행
- 창구단일화 관련 교섭대표 선정이 향후 가장 큰 쟁점
- 외투기업 특수성 고려하여 접근하는 것 필요

▶한국교원노조

- 교섭위원 구성과 관련해 시각차 큼
- 소수노조에 대한 정부의 기본적 지원이 필요하다고 주장
- 한교조는 현재 구도에서의 다수대표제 반대, 전체 교원 다수대표제는 지지함

○ 해외사례 연구

▶미국의 배타적 교섭제도

- 교섭대표결정 : 종업원 과반수
- 교섭대표 : 규범적 부분 대표, 채무적 부분은 교섭대상 안됨. 채무적 부분교섭 결렬시 쟁의행위 대상 되지 않음
- 창구단일화에서 중요한 점 : 근로조건의 통일

▶이탈리아 사례

- RSU(통합노동노조로 기존 노조총연합과 달리 노동자를 대표하여 교섭행하는 기구)를 중심으로 공공부문이 노동운동 주도
- 교섭단위가 갖는 법률상 지위/권한 : 전국적 수준에서 이리지는 단체협약은 3개 노총을 중심으로 이뤄져 RSU개입 여지 적음. 다만 기업단위에서는 RSU의 법적 지위가 절대적

▶캐나다 사례

- 각 주마다 노동관계법이 있고, 대체로 연방법 아닌 주법이 적용
- 종업원 베이스의 배타적 교섭대표제 채택. 다만 대표선정과 관련해서는 주마다 상이함
- 교섭 관련 분쟁은 노동위원회가 담당.
- 교섭대표권 취득방법 : 교섭대표 인준 신청, 사용자가 임의로 노동조합 승인, 사용자의 부당행위로 인한 자동적 인증 방법
- 교섭단위 결정 : 사안별로 구체적으로 결정. 근로자간의 이익의 공통성이 결정의 중요요소.
- 인준 후 노동조합은 배타적 교섭권, 체크오프 요구 권리, 근로조건 동결, 공정대표의 무 부과
- 교섭대표노조의 교섭권 종료는 개별근로자, 라이벌 노동조합 또는 사용자에 의해 가능

▶영국 사례

- 직종별노조 중심으로 산별교섭 체계가 기업별교섭, 공장교섭 제도로 변화하면서 노동조합 승인제도도 발전
- 현재 노동조합 승인방법은 노사의 자율적 승인과 CAC에 의한 법령상 승인제도
- 교섭단위는 당사자 결정 혹은 CAC에 의한 효율적 경영과 양립할 수 있는 단위로 결정

- CAC에 의한 승인 : 자동승인과 선거를 통한 승인
- 노동조합이 승인되면 단체교섭 할 수 있고 3년간 자격보유.
- CAC에 의한 승인보다 노사간 자율적 승인이 일반적

▶일본 사례

- 기업별노조가 일반적인 일본에서는 교섭창구단일화 방안을 노사 자율로 결정
- 일본 복수노조 교섭창구단일화 과정에서의 문제점은 노조간 차별문제 발생, 근로조건의 집단적 결정시스템이 다수노조의 지지를 배경으로 운영되는 현상 등임

○ 노사정위원회 공익위원 합의문(2005. 9.23)

- ▶노조의 자율적 교섭창구단일화를 원칙으로 함
- ▶자율적 창구단일화 실패시 다수교섭대표제가 불가피
- ▶다수교섭대표제로 초기업차원의 교섭구조를 저해하지 않도록 배려한 것임
- ▶또 소수노조와 그 조합원의 권익 침해치 않도록 배려해야 한다는 것을 원칙으로 함
- ▶위 합의문 내용에 경총은 전반적 반대입장 표명.

제 3장 외국의 복수노조 경험

■ 제1절 일본

1. 일본의 노동법제와 복수노조 대표제

가. 집단적 노사관계 정책의 성립과 주요 특징

1) 1949년 노동조합법 개정과 의의

1949년 개정법은 노동조합을 역사상 최초로 법적으로 승인한 1945년 12월의 노동조합법을 전면 개정한 것으로 1950년대 이후에 전개된 노사관계의 전환 과정에서 커다란 역할을 했다.

1949년 개정법은 노조의 기능을 반드시 단체교섭에 한정하지 않고 광범하게 상정하고 있었던 구노동조합법에 비해 노동조합의 기능을 본질적으로 단체교섭에 한정하는 원칙에 의거해 입법체계를 정비한 특징이 있다. 이를 위해 먼저, 사용자의 이익대표를 배제하는 등 조합원 자격의 허용 범위를 좁게 하고, 사용자의 조합 경비원조의 허용범위를 좁게 하였다. 다음으로 노동조합의 조직을 강력하게 규제하는 것을 목표로 했던 행정관청의 규약 변경명령권, 노조 해산명령권 등 노조에 대한 제 규제조항을 폐지했다.

법 개정으로 사용자의 의 이익대표자 (이사, 감사 등 임원), 인사권을 갖는 관리감독자, 기타 직무의 성격상 노조원으로서의 성의와 책임에 저촉하는 자(인사.노무에관계하는 하위 직제)가 노조원으로부터 배제되게 되었다. 그리고 근무시간 중에 유급으로 사용자와 교섭을 행하는 것, 필요최소한의 조합 사무소를 대여하는 것은 단서의 명문규정에 의해 허용되지만, 당시 상당히 많은 기업에서 관행화되어 있었던 노조전임자를 위한 임금지급이나 특별한 조합 활동비 지급은 금지되게 되었다.

2) 집단적 노사관계의 주요 특징

1949년 노동조합법 개정에 의해서 체계화된 일본의 집단적 노사관계의 주요 특징은

첫째, 노조의 설립과 운영에 관해 자유설립주의와 단체자치의 존중이라는 두 가지 원칙에 의해 노동조합의 자유를 철저히 인정하고 있다. 노조의 설립에 관련하여 그 조직형태, 단위, 인수 등에 대해서 아무런 법적 규제를 두고 있지 않다. 행정관청의 허가나 신고서 제출 의무가 없는 철저한 자유설립주의를 채택하고 있다.

둘째, 노동조합과 사용자의 자유로운 단체교섭과 그 결과물인 노동협약에 의해 집단적 노사관계에 관련된 규칙을 설정함으로써 노사관계를 규율하도록 하는 체계를 갖추고 있다.

그리고 이를 위한 구체적인 정책수단으로 사용자의 부당노동행위제도와 노동협약제도를 도

입하고 있다.

사용자의 부당행위의 유형으로서 노동자 또는 노조에 대한 불이익취급행위 정당한 이유, 없는 단체교섭의 거부행위, 노조에 대한 지배개입 및 재정적 원조행위 등이 규정되고 있다.

나. 복수노조 교섭대표제와 복수노조 취급의 원칙

1) 미국식 교섭단위 = 배타적 교섭대표제도의 도입 시도의 좌절

단체교섭제도와 관련하여 1949년 노동조합법 개정 과정에서 또 하나 주목할 만한 사실은, 노동성을 비롯한 일본 정부가 노사관계를 재편하는 데 필수적으로 여겨 도입을 시도했던 미국식의 교섭단위=배타적 교섭대표제가 미군정의 검토과정에서 채택되지 않았다는 점이다

2) 복수노조교섭대표제

미국식 교섭단위제의 도입이 좌절됨에 따라 일본의 1949년 노동조합법 하에서 노동조합은 자신의 조합원에 대해서만 단체교섭권을 갖는 것이 원칙이다. 조합원을 극히 소수밖에 갖고 있지 않는 노조도 단체교섭권이 인정된다. 기업 내에 병존하는 복수노조가 각각 고유한 단체교섭권을 가지는 복수조합교섭대표제(plural representation)가 채택되고 있다.

사용자는 병존하는 복수노조와 경합적인 교섭이 의무화되어 있기 때문에 사용자에 의한 복수노조의 교섭상의 취급을 둘러싸고 노사분쟁이나 노노분쟁(勞勞紛爭)이 발생하기 쉽다.

3) 복수노조의 취급 원칙

첫째, 경쟁적 조합주의

복수조합은 조합원의 다소에 관계 없이 모두 사용자에게 대해서 평등한 권리를 갖고 있으며, 조합 상호간에 경쟁관계에 서는 것이 원칙이다.

둘째, 조합간 차별금지

사용자는 각 조합과 노동조건에 대해서 별개로 교섭할 수 있으며, 그 경우 각 조합의 교섭력에 따른 차이도 포함하여 '거래의 자유'가 용인되고 있다고 할 수 있다.

셋째, 사용자의 중립유지 의무

지배개입금지 규정에 의해 사용자는 특정한 조합의 운영에 개입하거나 세력의 약화를 의도하는 것이 금지된다. 각 조합에 대해서 중립적 입장을 유지해야 할 의무를 진다.

2. 복수노조의 성립과 조합 분열의 매커니즘

가. 노동조합 분열 사례

1) 닛산자동차

1953년 닛산쟁의는 일본 경제의 자립화를 위한 제1차 합리화정책이 전개된 시기에 이루어졌다. 쟁의의 직접적 발단은 당시 자동차산업의 산별노조인 전자자동차산업노동조합(全自) 닛산분회가 1953년 5월 23일 전자자동차의 통일요구인 ‘경험별(연령별) 최저보장임금제’ 요구에 더해 임시공의 본공 채용, 퇴직금제도의 개선 등 8개항 요구를 제출한 것에 대해 사용자측이 이를 전면 각하하는 한편, 역으로 노동조합 활동을 규제하기 위한 제안을 한 데 있다. 이에 대해 전자(全自) 닛산분회는 100일에 걸쳐 시한부파업, 무기한파업 등의 투쟁을 전개했지만 경영측의 단호한 직장폐쇄에 직면하여 전면 패배했다.

닛산분회는 동년 9월 21일 회사측의 요구안을 그대로 승인하지 않을 수 없게 되었다. 당시 가장 강력한 직장규제로 유명했던 닛산분회가 패배한 중요한 요인 가운데 하나는 조합 분열이었다.

쟁의가 전개되는 가운데 의식적인 분열파(‘직장방위’조직)와 그에 호응한 사무.기술계의 직원층(조합원)과 계장, 조장의 현장감독층(현장직계층)을 중심으로 8월 30일에 닛산자동차노동조합(닛산노조 : 제2조합)이 기업별조합의 형태로 결성되었다. 직원 및 현장감독층의 탈퇴는 조합 분열에 결정적인 역할을 하였으며, 이를 계기로 탈퇴자가 생산현장의 평노동자까지 확대되는 상황에서 분회는 사용자측의 역요구를 승인하지 않을 수 없었던 것이다. 제2조합의 닛산노조는 동년 10월 30일까지 3차례에 걸친 탈퇴 과정을 거쳐 닛산분회(제1조합)를 능가하는 다수파로 성장하고, 경영측의 지지를 받아 노사관계에서 주도권을 장악하게 되었다.

쟁의의 결과, 닛산분회(제1조합)와 체결된 ‘조합활동에 관한 협정서’에는 쟁의의 결과 기업 내에 병존하게 된 복수노조의 취급과 관련하여 중요한 역할을 하게 되는 조문이 포함되어 있었음에 주의할 필요가 있다.

이 협정서의 의도는 조합활동 전반을 회사 자신의 재량적 승인권의 범위 안에 두는 것이었다. 이와 동일한 내용의 협정이 제2조합과도 체결되었던 점을 고려하면, 이 조문은 결국 회사의 재량에 의해 닛산노조와 닛산분회의 조합활동에 대해서 조합 차별을 할 수 있게 하는 근거로 이용될 수 있게 된다. 실제로 제2조합에 대한 차별적 우대가 이루어졌다. 이와같은 조합 차별 등에 의해 1954년 12월에는 닛산분회(제1조합)가 소멸하였으며, 이를 계기로 전일본자동차산업노조(全自) 자체가 해산하게 되었다. 이리하여 경영협조적인 조합(제2조합)만이 존재하는 기업별조합의 상황으로 일단 전환하게 되었다.

그 후 닛산자동차는 경제개방화에 대응하여 국민경제적 차원에서 기업의 대형 합병이 이루어지는 가운데 1965년 5월 프린스자동차공업을 합병하게 되었다. 합병 당시 프린스자동차에는 총평(좌파계)의 전국금속노동조합 프린스자동차공업지부(全金프린스지부 : 조합원 7,500명)가조직되어 있었다. 프린스지부는 산별노조인 전금의 유력조합으로서 합병에 따라 기존의 노동조건이 저하하는 것에 대해 반대하는 입장을 취했다. 이러한 상황에서 닛산자동차의 닛산노조를 중심으로 계열기업을 조직하게 된 ‘자동차노련’은 경영측이 전국금속노동조합 프린스지부의 저항을 파괴하는 과정에 협력하여 대부분의 프린스노동자를 조직하는 데 성공하였

다.

회사측에 의해 포섭된 프린스지부의 일부 간부(11명 중 5명)를 중심으로 닛산과가 결성되어 대의원대회에서 기존의 간부들을 모두 불신임하고 새로운 중앙집행위원을 선임, 프린스지부 조직자체로서 전국금속노조를 탈퇴하고, 닛산노조에 통합하는 것을 예정하여 프린스자동차공업노동조합(기업별조합 : 프린스 제2조합)을 결성하여 다수파조합이 되었다.

2) 미쓰이미이케탄광

1960년 제1차 안보투쟁기에 발생한 미쓰이미이케탄광의 쟁의는 일본노동운동사에서 좌파가 최종적으로 몰락하게 되는 역사적 의의를 갖는 사건이었다.

쟁의 당시 미쓰이미이케탄광에는 미이케노동조합(이하, 미이케노조)이 조직되어 있었다(그 산하에는 광업소별로 3개의 지부가 조직) 기업 차원의 미쓰이탄광에는 미쓰이탄광노동조합 연합회(‘三鑛連’, 이하 삼광연)라는 기업연(企業連)이 조직되어 있었으며, 삼광연은 산별연맹체인 탄노(일본탄광노동조합연맹)에 가맹하고 있었다. 당시 탄노는 총평계의 산별연합체로서 단일산별조합을 지향하고 있었다. 미이케노조는 삼광연의 중심적인 조합으로서 3,000여 명에 이르는 대규모 인원삭감을 둘러싸고 발생한 1953년의 쟁의에서 승리한 후 ‘노동자의 자치구’로 불릴 정도로 강력한 직장규제를 행해 왔다.

1960년 쟁의의 발단은 당시 주유종탄 정책 하에서 석탄산업이 사양화하는 가운데 경영측이 1959년에 발표한 기업정비안이었다. 기업정비안은 1959년 1월과 8월, 두 차례에 걸쳐 제시되었는데, 희망퇴직자 모집에 의한 인원삭감, 퇴직자 자제 대체채용의 원칙적 정지, 배치 및 배치 전환에 관련한 작업관리규율의 확립 등을 주요 내용으로 하였다.

제1차안을 둘러싼 교섭에서 조합측은 희망퇴직자의 모집, 퇴직자 자제 채용의 축소를 인정하였지만, 희망퇴직자 수가 예정인원을 충족하지 못했기때문에 제2차안이 제시되었다. 제안된 인원 삭감의 규모는 미쓰이광산 전체로 4,580명이었으며, 그 가운데 미이케탄광은 2,210명이나 되었다. 쟁의의 최대 쟁점은 경영측이 단순한 대규모의 인원삭감이 아니라 사실상의 지명해고를 행하려고 하는 데 있었고 당시 가장 강력한 직장 규제를 행하고 있던 미이케노조가 분쟁의 중심에 섰다.

이와 같은 지명해고조치에 반발하여 미이케탄광은 분쟁상태에 빠지게 되었다. 회사측에 의한 직장폐쇄 조치가 취해지는 가운데 미이케노조는 1960년 1월 25일 무기한 파업에 돌입하였다. 그러나 미이케노조는 내부 분열과 안보투쟁의 종식에 따라 고립된 상황에서 결국 중노위의 새로운 알선안을 받아들여짐으로써 전면 패배했다.

1960년 쟁의의 과정에서 주목할 것은 조합 분열에 의해 제2조합이 결성되고, 또 그러한 분열 사태가 노조측의 전면 패배를 초래한 중요 원인 가운데 하나였다는 점이다. 미이케노조가 최종적으로 중노위 알선안을 수락하게 된 직접적인 원인은 삼광연(기업연)의 파업전선 이탈이었다. 그리고 삼광연이 파업대열을 이탈하게 된 계기는 미이케노조의 분열이었다. 미이케광산에서는 집행부에 반대하여 쟁의 종결을 주장하는 ‘쇄신동맹’을 중심으로 1960년 3월18일에 제2노조(신미이케탄광노동조합)가 결성되었는데 그 조직세가 예상(150명)을 크게 넘어

선 2,870명이나 되었다(1957년 현재 미이케노조의 조합원수는 16,003명). 더욱이 사무직의 본소지부(조합원 2,096명)는 원래부터 쟁의에 참가하지 않았으며, 기계제작 부문의 제작소지부(1,486명)도 이미 전년도 10월 24일에 미쓰이노조에서 이탈해 있는 상황이었다. 제2조합은 직원과 현장감독자를 중심으로 한 주도 세력에 무관심층의 다수가 결집하는 형태로 조직이 확대되었다.

이와 같은 경위를 거쳐 미이케탄광에는 제1조합(탄노 미이케노조)과 제2조합이 병존하는 복수노조 상황이 초래되었다. 쟁의가 종결하는 시점에서는 미이케탄광의 5개 지부 가운데 1개의 지부만 제2조합이 주도권을 장악했을 뿐, 나머지 4개의 지부에서는 여전히 제1조합이 우세를 견지했다. 특히 갱내노동자의 경우는 제1조합이 주도권을 장악하고 있었다. 그 후 제2조합이 주도권을 장악하게 된 데는 회사의 조합차별정책이 결정적으로 중요한 영향을 미쳤다. 회사는 정기적인 승급, 상여, 승격의 측면에서만이 아니라 탄광노동의 특성상 임금수입에 직접적으로 영향을 미치는 직무배치(장소와 직무내용)에 있어서 제1조합 및 조합원에게 매우 불리한 차별을 했다. 제1조합의 주도 세력인 갱내노동자를 대상으로 한 차별정책으로 인해 제1조합이 사실상 붕괴하게 되었다.

3) 미쓰비시중공업

1965년 12월에 발생한 미쓰비시중공업 나가사키(長崎)조선소에서의 조합 분열은 미쓰비시중공업의 노사관계만이 아니라 조선중기계산업의 노사관계를 협조주의적 노선으로 전환시키는 데 결정적인 역할을 하였다. 제2조합이 결성된 것을 계기로 한 조합 분열에 의해 제1조합(나가사키분회)의 조합원은 2주 만에 절반 이상이 감소하였다. 그리고 이는 기업 차원으로 파급하여 미쓰비시중공업조합(지부)의 조합원수도 2개월 만에 1할 정도 수준으로 격감하였다.

조합 분열 이전인 1960년대 전반 나가사키조선소에는 총평(좌파)계의 전일본조선기계노동조합(全造船: 전조선) 미쓰비시조선지부 나가사키조선분회(이하, 나가사키분회)가 조직되어 있었다. 타2사와는 달리 전조선이라는 산업별조합의 기업별, 사업장별, 지부, 분회의 조직형태였다. 당시 현장직제를 마비시킬 정도로 강력한 직장규제를 행하고 있었던 나가사키분회는 4대 파벌이 심각히 대립하는 상태에 있었다. 사회당계의 동지회, 민사당계의 쇄신동지회, 공산당계의 공산당, 신좌익계의사회주의연구회(공산당에서 제명된 활동가 중심)가 그것이다. 이러한 파벌대립 구조는 당시의 전국적 정치상황을 반영한 것이었다.

이와 같은 상황에서 1965년 9월 대규모의 비용 삭감을 목표로 하는 경영합리화안이 경영측에 의해 발표되었다. 합리화안은 그 규모가 매우 컸을 뿐만 아니라 고용문제에 관련되는 대규모의 출향 및 배치전환을 포함하고, 더 나아가 조합 기능의 제한, 노무관리의 강화, 직장관행의 제한, 폐지를 내용으로 하는 것이었다.

1965년 9월 말에 개최된 지부 대회에서는 경영합리화안과 3사 합병에 수반하는 조합의 조직통일 문제가 최대 쟁점이 되었다. 전자의 경영합리화안에 대해서는 문제를 순차적으로 처리한다는 미쓰비시중공업지부의 원안이 부결되고, 나가사키분회의 주장에 따라 파업권 확립

을 배경으로 총자본 대 총노동의 입장에서 전면 철회를 요구하는 투쟁방침이 채택되었다. 이러한 대회 결과는 당시 1년 동안 지부의 집행권을 장악하고 있었던 쇄신동지회의 운동노선이 전면 부정되는 결과였다.

이에 대응하여 쇄신동지회는 지부 중심으로부터 전면 철수함과 더불어 미쓰비시중공업 타사의 기업별조합과의 조직통일을 시야에 넣은 신조합을 결성하여 조합 분열이 개시되었다. 1965년 12월 7일 나가사키조선분회에서 신조합 결성, 동월 8일 히로쇼크(.職)분회의 지부 이탈, 그리고 동월 9일에는 이 양자에 의해 미쓰비시중공업노동조합서일본연합회라는 신조합(기업노동조합연합)이 결성되었다. 조합 분열은 급속히 진행되어 1966년 1월을 기준, 제2조합(서일본연합회)의 조합원수가 19,484명으로 제1조합(미쓰비시지부) 2,419명을 완전히 압도하게 되었다. 그 후 신조합은 타 2사의 기업별조합과 함께 기업 차원의 협의회를 구성하고, 1966년 12월에 미쓰비시중공업노동조합연합회(기업연 : 조합원 73,808명)를 결성하여 1968년 12월에는 동맹에 가입하였다. 그 후 1972년에는 타사의 기업별조합(기업연)과 연합하여 산별연맹으로서 조선중기노련을 결성하였다. 그리고 이와 같이 재편된 기업별조합 체제를 기반으로 하는 조선중기노련(造船重機.連)이 초계과적 금속산업노동조합의 협의체인 금속노협(IMF.JC)에 마지막으로 참가함으로써 협조주의 노선의 일본 노사관계 구조가 성립되게 되었다.

나. 복수노조의 구조와 양적 규모

1) 노조조직과 복수노조의 구조

일본의 기업 내 복수노조의 성립은 주로 조합 분열을 통해 이루어졌다. 대체로 렌고(連合)결성 이전에는 제1조합(=총평계 좌파), 제2조합(=동맹계 우파)의 구조를 가지며, 분열 후 시기가지남에 따라 제2조합이 다수파조합이 되고 제1조합이 소수파조합으로전락하는 패턴을 취했다. 렌고 결성 이후에는 제2조합은 렌고, 제1조합은 전노련(공산당계)이나 전노협(사회당계)을 상부단체로 하는 패턴을 취하고 있다.

조합의 분열 과정은 바로 이와 같은 형식상의 산별조합 체제나 그 시도가 좌절되고 기업별조합 체제가 형성되는 과정이었다. 분열에 의해 결성된 제2조합은 거의 예외 없이 기업별조합으로 우파(동맹계)의 상부단체에 가맹하게 되었다. 분열 후 제2조합이 급신장하여 제1조합을 흡수함으로써 1기업.1조합의 상태가 회복된 경우가 많지만, 제1조합이 소멸하지 않고 소수파조합으로 존속함으로써 복수노조 병존 상태가 되는 경우도 결코 적지 않다.

2) 복수노조의 양적 규모

일본에서는 1기업에 1 조합이 존재하는 ‘전종업원 일괄가입형’의 기업별조합이 중심적이기는 하지만 복수노조가 병존하는 상황이 결코 적지 않다.

노동성의 노동조합기본조사통계 (각 연도)에 의하면 1955년에서 1965년까지 ‘조합분열에 의한 신설’(제2조합) 수는 매년 300건 전후로 기간 중 연평균 275건이었다. 조합 분열에 의해 제1조합이 해산되는 사례는 기간 중(1960년 제외) 평균 44.1건에 불과하며, 대부분의 경우

조합 분열에 의해 복수노조 병존 상황으로 전환하였다. 후생노동성의 최근 자료에 의하면 2000년 현재 동일 사업소 내에 복수노조가 존재하는 기업의 비중은 14.5%에 이르고 있다. 기업규모가 5,000인 이상의 기업에서는 27.1%가 복수노조의 상황에 있다.

1980년대 중엽의 시점에서 관공 부문의 노동조합(국철, 우정성, 공립학교 등)의 경우는 거의 대부분 복수노조 병존 상황에 있다. 조직노동자 전체 가운데 관공로(官公勞) 부문의 노동자가 30%를 차지하고 있는 점, 그리고 민간기업 부문의 복수노조 상황의 노동자수가 15% 정도인 점을 고려하여 추산하면, 일본의 조직노동자의 약 40% 정도가 복수노조가 병존하는 조직에 종사하고 있다고 할 수 있다.

마. 일본형 복수노조의 특징과 조합 분열의 메커니즘

1) 일본형 복수노조의 특징

대규모 쟁의 과정에서의 조합 분열을 통해 형성된 일본의 복수노조는 기업별조합을 전제로 한 복수노조라는 특징을 갖는다. 제1조합의 소수파조합도 특정 기업의 정규종업원을 대상으로 하는 조직이라는 점에서 다수파조합(제2조합)과 다르지 않다.

그러한 점에서 일본의 복수노조는, 직종별 또는 산업별로 조직 대상을 달리하는 초기조합이 동일한 사업장 내에서 종업원을 각각 조직하게 됨에 따라 결과적으로 복수조합(multi unionism) 상황이 일반화되는 구미와는 본질적으로 다르다. 일본의 경우는 사실상 조직 대상을 같이 하는 복수노조가 병존하고 있는 점이 최대의 특징이다. 그리고 조직 분열의 과정에서는 거의 예외 없이 직원층과 현장감독층을 중심으로 한 경영협조노선의 기업별조합 세력이 제2조합으로 분열하여 회사의 지원을 배경으로 다수파조합이 되는 점에서 또 하나의 고유한 특징이 있다.

제2조합이라는 명칭은 분열 조합(breakaway union)의 일종이지만 일본의 기업별조합을 기초로 하는 전후 노동운동의 특유한 용어라고 할 수 있다.

2) 기업별조합 체제와 조합 분열의 논리

‘대규모 쟁의 → 조합 분열 → 제2조합의 성립 및 우세화’라는 패턴을 거치면서 구조화된 일본에서의 복수노조 구조의 성립 과정은 노사관계적 측면에서 보면 산업별조합주의 운동이 좌절하고 기업별조합 체제가 형성되는 과정이었다. 그리고 산업별조합주의 운동이 전개되는 과정에서 형성되어 왔던 직장투쟁의 성과인 직장규제가 붕괴하는 과정이기도 했다.

기업별조합 체제하에서의 조합 분열의 메커니즘은

첫째, 조합 분열의 경제적 기반과 관련하여 기업별조합은 기업간 과점경쟁이 심화되는 상황에서 인원삭감을 수반하는 합리화계획이 강력히 시행될 경우 쟁의가 기업의 사활을 건 분규로 전개되는 경향이 강하다.

둘째, 쟁의가 노사의 사활을 건 장기 쟁의로 전개될 경우 기업 내에서 관리적 지위에 있는 조합원층이 조합 자체의 리더십을 장악하거나 그 층을 중심으로 조합 분열이 발생하여 제2조합이 결성된다. 이러한 조합분열의 사태는 합리화에 반대하는 조합의 지도자와 활동가를 배제하는데 주력하는 사용자의 행동에도 원인이 있지만, 공직혼합형의 기업별조합의 성격에 의해 규정되는 바가 크다.

셋째, 경영협조적인 제2조합이 결성되어 다수파조합이 되는 과정에서 위와 같은 기업별조합의 요인 이외에 사용자 또는 사용자단체의 공세적 대응 또한 중요한 역할을 했다.

복수노조 노사관계 문제점

가. 복수노조교섭대표제의 실태

1) 일반적 현상

기업내 조합 병존 상황의 노사관계에 대한 거의 유일한 실태조사에 의거해 경영측, 제1조합(분열좌파조합), 제2조합(기업내 우파조합)의 3자관계의 실태를 보면

첫째, 경영측에 의한 조합 차별이 심하다. 좌파조합은 차별적 탄압을 받고 우파조합이 차별적 우대를 받는 경우가 많다. 차별의 유형은 조합에 관한 차별(예컨대 단체교섭, 경영협의회, 노동협약 등)과 조합원 개인에 관한 차별(예컨대 임금인상의 개인 배분, 승진·승격, 업무 배분, 인사사고 등)로 구분되는데 후자가 전자에 비해 더 많은 경향이 있다.

차별 내용을 보면 조합에 관한 차별은 소수파조합의 교섭력 봉쇄를 의도하는 것이 많은 한편, 조합원 개인에 관해서는 불리한 대우를 하는 것이 많다. 단체교섭과 관련해서는 본질적으로 소수파조합의 교섭에 응하지 않고 또 협약을 체결하지 않는다는 방침에서 여러 가지의 차별이 강구되고 있다. 조합원 개인에 관해서는 대우의 기초자료가 되는 인사사고상의 차별이 많다.

둘째, 기업내 복수노조의 양 조합간에 정규적인 연락기관이 설치되는 경우는 거의 없다. 공식적으로 양자간의 관계는 완전히 단절되어 있다. 조합 분열로 인해 양자간에 서로 증오심이 강하고, 대립관계가 심하기 때문이다. 그러나 소수파조합은 기업내 우파조합의 조합원에 대해서는 적극적으로 대응하고 있다. 교육·선전활동을 위한 수단으로는 기관지, 전단 등이 중시되며, 그 주된 독자층으로 자신의 조합원보다도 기업내 우파조합의 조합원을 설정하는 경우가 많다.

나. 조합 차별과 부당노동행위 유형

일본에서는 복수노조가 병존하는 경우 조합 차별을 금지하는 경쟁적 조합주의 원칙과 복수노조 교섭대표제도를 선택하고 있기 때문에 노사관계에서 구체적으로 문제가 되는 것은 조합 차별과 단체교섭 거부를 중심으로 한 사용자의 차별적 행위이다. 그리고 이것은 노동조합

법상 금지된 사용자의 부당노동행위의 성립 여부에 관한 문제로 나타난다.

사용자의 조합 차별은 매우 다양한 형태로 이루어지는데, 그 방식과 양태를 기준으로 분류하면 대표적으로 다음과 같은 차별행위가 있다.

가) 제1유형 : 조합 자체의 존립 및 운영에 관련된 차별행위

- ① 다수파조합과의 유니언숍 협정 체결을 통한 소수파조합의 조직 확대기능 저해행위
- ② 다수파조합에 대한 특별한 편의제공.경비원조 등의 우대조치(조합사무소, 특별 대부금, 조직가 및 조합활동에 대한 편의제공 등)
- ③ 소수파조합에 대한 편의제공 등의 폐기(조합사무소의 명도요구, 조직가 및 조합활동에 대한 편의제공 폐기 등)
- ④ 다수파조합과의 단체교섭을 우선하는 행위. 그 교섭 결과(협약)를 소수파조합에 강요하거나 소수파조합과의 단체교섭을 거부하는 행위

나) 제2유형 : 조합원에 대한 노동조건 대우상의 차별

- ① 임금 차별
- ② 인사에서의 차별
- ③ 잔업 면에서의 차별
- ④ 다수파조합과 체결한 협약을 승낙할 것을 전제조건으로 하여 교섭을 진행하여, 소수파조합이 이를 받아들이지 않을 경우 이를 이유로 소수파조합과 협약체결을 거부하는 것을 통한 노동조건상의 차별
- ⑤ 협약이 타결된 달(妥結月)에 지불하는 방식을 통한 실질적인 임금차별
- ⑥ 특별수당 지급에 있어서의 차별

■ 결론

이상과 같은 일본에서의 조합 분열과 복수노조 병존하의 노사관계의 경험이 한국에 시사하는 바를 논하면 다음과 같다.

먼저 복수노조가 전면 허용되면 그동안 법률에 의해서 설립이 금지되어 온 기업 내의 복수노조가 결성될 가능성이 있다. 현재 한국의 지배적인 조합체제가 기업별조합인 점을 감안하면 기업수준에서의 복수노조는 일본에서와 같이 주로 조합 분열을 통해 복수의 기업별조합이 병존하는 형태가 될 것이다.

이들 복수노조는 특정 기업의 종업원을 대상으로 하는 기업별조합이라는 점에서 조직 원리는 동일하지만 운동노선을 달리하는 점에 차별이 있을 것이다. 현재 한국에서의 기업내 노사관계의 구조에서 보면, 운동노선에 따라 양 방향으로 조합 분열이 동시에 발생할 것이다. 즉 노사대립노선의 조합에서 노사협조노선의 조합으로 분열이 발생하는 경우도 있을 것이며, 또 그 반대 방향으로 분열이 발생 할 수도 있을 것이다. 조합 분열의 방향과 속도에는 다음과

같은 두 가지 변수가 커다란 영향을 미칠 것으로 생각된다. 하나는 최근 비교적 활발하게 전개되고 있는 산업별조합운동을 중심으로 한 초기업적 노동운동의 향방이며, 또 다른 하나는 사용자의 조합에 대한 전략적 선택의 방향이다. 일본의 경향이 말해주는 것은 만일 일본에서와 같이 산업별조합운동이 좌절되고 결국 한국의 조합체제가 기업별조합체제로 고착될 경우 전자의 방향으로의 분열, 즉 노사대립노선의 조합에서 노사협조노선 조합으로 분열이 주로 발생할 가능성이 클 것이라 전망된다. 그리고 이러한 분열 과정에서는 조합에 대한 사용자의 전략적 선택이 결정적 영향을 미치게 될 것이다. 만일 일본에서와 같이 생산직노동자를 기업에 통합하는 방향에서 인사제도 및 현장감독제도가 적극적으로 추진.실시된다면 노사대결적 노동조합의 리더십이 협조적 노선으로 변경되거나 제2조합으로 협조적 노동조합이 결성되어 다수파조합으로 성장할 가능성이 크다.

다만, 현재 한국(제조업)의 기업별조합은 블루칼라 중심이어서 화이트칼라가 배제되어 있고, 또 많은 경우 현장감독자층이 리더십에서 배제되어있기 때문에, 노사대결적 노동조합의 경우 조합 분열의 가능성이나 속도에는 일정한 한계가 있을 것으로 전망된다.

제4장 기업단위 복수노조 환경하의 노사관계 전망

■ 제1절 문제제기

- 기업단위 복수노조 허용이 노사관계에 미치는 영향을 전망하기 위해 설문조사 실시
- 조사기간
 - ▶ 2005년 10월 한 달
- 조사내용
 - ▶ 복수노조 환경 하 예상되는 노조 변화, 노조 교섭력 변화, 교섭창구단일화 여부, 노조측 교섭대표 선출방법, 조합비 징수방법 변화, 복수노조 결성 시 예상되는 사용자의 부당노동행위, 산별노조의 지부의 교섭창구단일화 대상 포함 여부 등에 대해 설문
- 조사대상
 - ▶ 노동조합이나 노사협의회 있는 388개 사업장 노무담당자와 근로자대표 609명을 대상
 - ▶ 노조가 있는 대기업 38.8%, 노조가 없는 대기업 11.3%
 - ▶ 노조가 있는 중소기업 22.6%, 노조가 없는 중소기업 27.2%

■ 제2절 주요주제별 설문조사 결과

- 노조설립
 - ▶ 복수노조 전면허용 되어도 노조조직률에는 큰 변화 없을 것
 - ▶ 조·반·직장, 사무직, 중간관리직 조직화 여부에 대해 전반적으로 회의적
 - ▶ 비정규직 노조 탄생에 대해 노사 이해당사자 모두 실현성 높지 않을 것으로 봄
 - ▶ 유노조 중소기업장 및 대기업의 경우 조직대상이 중복되는 노조가 탄생할 것이라고 노사 모두 높게 전망
- 노조 교섭력
 - ▶ 노조 교섭력 저하 예측하는 응답이 전반적으로 높음
- 교섭창구단일화
 - ▶ 노무담당자 : 법적인 교섭창구단일화 선호
 - ▶ 근로자대표 : 자발적 교섭창구단일화에 높은 응답
 - ▶ 유노조 사업장 : 법적인 교섭창구단일화 선호
 - ▶ 무노조 사업장 : 자발적 교섭창구단일화 선호
 - ▶ 조직대상 다른 복수노조 : 노무담당자와 근로자 대표 모두 법적으로 교섭창구단일화 선호
 - ▶ 법적인 교섭창구단일화 선호 응답자 : 노조측 교섭대표 선출방법으로 다수대표제 선호
 - ▶ 응답자 특성에 관계 없이 산별노조 지부도 법적인 교섭창구 단일화 대상에 포함시켜야 한다는 의견 다수.
- 복수노조시 노동조합비 징수방법
 - ▶ 노무담당자, 근로자대표 모두 “회사가 조합원 수에 비례하여 조합비를 공제하여 해당노조에 넘겨준다”에 높은 응답률 보임

- ▶ 무노조 사업장 “노조들이 각각 조합원들로부터 조합비를 징수하도록 한다”가 높은 응답률
- ▶ 유노조 사업장 “회사가 조합원 수에 비례하여 조합비 공제하여 해당노조에 넘겨준다”가 높은 응답률
- 사용자의 부당노동행위 가능성
 - ▶ 노조간 차별대우, 노조간 갈등이용한 교섭력 약화시도, 어용노조 결성 등 다양한 의견 표출됨
- 정부역할에 대한 기대
 - ▶ 교섭대표 단일화 방안 제시에 대한 요구가 가장 높았음
 - ▶ 전임자에 대한 지원문제 해결, 복수노조 관련 법규정립을 시급한 정부역할으로 보는 의견도 있었음