

미국의 배타적 교섭대표제도*

오문완
사회과학부 법학 전공

<요 약>

교섭창구 단일화방안으로 미국의 배타적 교섭대표제도가 관심을 끌고 있다. 이 제도는 다수결원칙을 그 최대의 장점으로 한다. 그러나 이 제도가 미국에서 정착할 수 있었던 배경에는 우리와는 다른 미국 특유의 역사와 문화가 있다는 데 주의해야 한다. 따라서 이 제도의 도입은 신중한 검토가 전제되어야 한다. 또한 사용자의 부당노동행위 등 여러 문제점에 대한 해결방안 역시 강구되어야 한다.

Doctrine of exclusive representation in America

Oh, Moon-wan
Professor of Law

<Abstract>

The doctrine of exclusive representation in America is attractive as a method for the employer and the trade union to bargain collectively only one time in a company. This system has a great merit because of its majority rule. But we should not forget that this system has been developed by the history and culture of America. So we should carefully examine the doctrine of exclusive representation to introduce American scheme to Korea. And we should solve some previous questions such as how to prevent employer's unfair labor practices.

* 이 논문은 1997학년도 울산대학교 학술연구조성비에 의하여 연구되었음

I. 머리말

우여곡절 끝에 1997.3.13. 개정된 노동관계법은 예전의 모습과 비교하자면 실로 엄청난 변모임이 분명하다. 그 가운데 그 동안 대표적인 악법조항이라 불리워 온 복수노조금지조항이 삭제된 것은 그간 줄기차게 전개되어 온 노동운동의 결과인 동시에 노동법제 선진화의 한 징표라고 이해할 수 있겠다. 협약자율의 이념에 비추어 하나의 사업장에 제2노조를 인정하지 않더라도 원칙적으로 이를 위헌이라고 할 수 없을 것이라는 견해¹⁾가 없는 것은 아니나 대다수의 노동법학자들은 복수노조의 존재 자체를 부인하는 것은 헌법에서 단결권을 기본적인권으로 보장한 취지에 맞지 않는다고 보아 왔다.²⁾

다만, 노동조합 조직자유화에는 여전히 일정한 제한이 있다. 즉 ‘노동조합 및 노동관계조정법’(이하 ‘노조법’) 부칙 제5조 제1항은 「하나의 사업 또는 사업장에 노동조합이 조직되어 있는 경우에는 제5조의 규정에 불구하고 2001년 12월 31일까지는 그 노동조합과 조직대상을 같이 하는 새로운 노동조합을 설립할 수 없다.」고 규정하여 사업(장) 단위의 노동조합에 한해서는 2002년이 되기까지는 조직대상이 중복되는 제2노조의 존재를 인정하지 않겠다는 취지를 밝히고 있다.

그리고 2002년이 되면 자동적으로 사업(장) 단위의 복수노동조합이 아무런 제한을 받지 않고 활동할 수 있게 되는 것도 아니다. 노조법 부칙 제5조 제3항이 노동부장관으로 하여금 그 사이에 교섭창구 단일화를 위한 방안을 마련토록 하고 있어 단결은 자유롭게 하되 단체교섭에는 일정한 제약이 가해진다는 게 예정되어 있는 셈이다. 이 조항은 잘 알려져 있는 바와 같이 노조의 병존으로 인한 혼선을 최소화하자는 취지에서 삽입되었다.

때문에 종전의 복수노조 허용 여부에 관한 논의가 이제는 어떻게 교섭창구를 단일화할 것인가 하는 논의로 바뀌는 상황이 되었다. 물론 교섭창구를 단일화하지 않는 것이 가장 합당하다는 판단이 설 때는 모든 노동조합에게 단체교섭의 길을 열어 놓는 것이 최선의 해법이 된다. 우리 역시 설부른(인위적인) 교섭창구 단일화는 바람직하지 못하다는 생각을 가지고 있다. 그러나 이러한 주장은 복수노조의 존재 자체를 두려워하는 사용자들을 불안케 하고 지나치게 낙관적이고 나이브한 생각이라는 비판의 표적이 되는 것 역시 현실이다.³⁾

그렇다면 법이 예정하고 있는 바대로 교섭창구 단일화방안을 강구하는 것이 하나의 과제이고 그 과제를 잘 수행하는 게 노동법 연구자의 과제가 되었다고 볼 수 있겠다. 단일화 방안으로 외국의 제도 중에서는 미국의 배타적 교섭대표제도와 프랑스의 비례적 교섭대표제도⁴⁾를 도입하는 방안을 생각할 수 있겠다. 이 가운데에서도 미국의 제도에 대해 보다 관심이 쏠리고 있는 듯하다. 이하 미국의 단체교섭제도를 소개하면서 우리나라에서의 수용 가능성을 검토해 보기로 한다.

1) 김형배, 159쪽.

2) 특히 신인령(1988), 이병태(1996)의 글을 보라.

3) 이는 노개위에서의 노동법 개정 논의과정에서 사용자대표의 발언에 잘 나타나 있는 바이다. 노사관계 개혁위원회(1996.7.16.) 참조.

4) 프랑스제도에 대해서는 이미 상당한 분석이 이루어진 바 있다. 김상호(1996) 참조.

II. 미국의 단체교섭제도 개관

미국의 단체교섭제도를 특징지우는 배타적 교섭대표제란 일정한 단위(직정교섭단위)에 속하는 근로자의 다수에 의해서 선출된 대표만이 그 단위내의 근로자를 위하여 사용자와 단체교섭을 하는 권한이 인정되는 제도를 말한다[연방노동관계법; 와그너법; National Labor Relations Act(이하 'NLRA') Sec.9(a) 참조]. 이 제도는 오랜 노동운동과 법원/노동위원회의 판결(견정)을 통해 형성된 것인데⁵⁾ 1935년 NLRA에 배타적 교섭대표제를 명문으로 규정할 때 그 입법의도는 다음과 같이 설명된다.⁶⁾

첫째로, 배타적 교섭대표제도 아래서의 교섭대표는 미조직근로자까지 대표하므로 결국 미조직근로자의 조직화를 도모하여 사용자에 대한 대항력(countervailing power)을 키움으로써 구매력 양상정책을 구현하는 것이 되기 때문이고,

둘째로, 배타적 교섭대표제도는 기업내에서의 조합간의 관할권 분쟁을 적어도 일정기간 정지시킬 수 있기 때문이며,

셋째로, 배타적 교섭대표제도는 당시 널리 존재하였던 회사조합(company union, 곧 어용조합)을 배제하는 데 큰 역할을 할 수 있기 때문이며,

네째로, 배타적 교섭대표제도는 이념적으로 민주주의를 산업사회에 적용하는 것으로서 정당한 것으로 받아들여질 수 있기 때문이다.

배타적 교섭대표 원칙의 개괄적인 내용을 보면, 연방노동관계위원회(National Labor Relations Board: 이하 'NLRB')로부터 인증받은 노동조합은 교섭단위내 모든 근로자들의 배타적 교섭대표가 된다. 특정 교섭단위의 구조와 관계없이 일정 그룹의 근로자를 위한 교섭권한을 가진 노동조합은 그 단위의 모든 구성원을 공정하고 평등하게 대표하여야 한다. 그 노동조합은 조직운동 기간 동안 자신을 지지한 근로자만 아니라 그 노동조합에 반대한 근로자들도 대표한다. 근로권 조항(right-to-work clause)이 있는 주에서는 노동조합은 그 노동조합에의 가입이나 조합비 지급을 거부하는 데 찬성한 근로자들도 대표하여야 한다. 배타적 교섭대표 원칙은 노동조합에 특권과 의무를 준다. 한편으로 그 노동조합은 교섭권을 다른 노동조직과 공유할 필요가 없다. 또 한편으로 그 노동조합은 근로자들의 단결에 관한 의견과는 상관없이 교섭단위의 모든 근로자들을 완전히 대표하여야 한다.

미국에서 배타적 교섭대표라는 지위는 그 노동조합으로 하여금 임금, 근로시간, 근로조건을 협상할 때 소속원들을 위한 통일적인 전선을 구축할 수 있도록 해준다. 경영측도 다수 노동조합과 협상하거나 개별근로자와 협상함으로써 분리-승리 전략을 채택하여 단체교섭절차의 힘을 붕괴하려고 하지는 않는다. 배타적 교섭대표 원칙의 요점은 아래와 같다.

① 배타적 교섭대표라는 개념은 노동조합이 사용자와 보다 효율적으로 교섭할 수 있도록 해주고 교섭단위 내 분파의 문제를 최소화한다.

② 노동조합은 교섭단위내 모든 근로자들을 공정하게 대표할 법적 의무가 있다.

③ 개별 근로자의 교섭력은 매우 제한된다. 단체교섭력은 교섭단위에 소속됨으로써 얻을 수 있다.

④ (가입이나 정기회비의 지급을 통한)개별 조합원자격은 그 자체로는 개별 근로자에게 교섭력을 주지 않는다. 개별 근로자의 교섭력의 요체는 교섭단위내의 소속이다.⁷⁾

5) 그 역사적 궤적에 관해서는 이철수, 86·99쪽 참조.

6) 김진용, 203쪽.

배타적 교섭대표 원칙 아래서 사용자는 개별근로자와의 사이에서 단체협약과 다른 내용의 계약을 체결할 수는 없다. 배타적 교섭대표 원칙에 대한 유일한 예외는 노동조합의 지원없이 개별 근로자가 직접 사용자에게 고충을 제기하는 것이다. 이 경우 고충처리는 단체협약에 정한 조건과 달라질 수도 있다. 하지만 사용자가 개별 근로자와 만나서 협의할 의무는 없다. 사용자는 개별 근로자와의 고충처리를 거부하고 고충처리절차에 따라서 해결하자고 주장할 수 있다. 연방대법원에 따르면 한두 근로자나 불만그룹에게 그들의 특수이해를 직접 사용자에게 제기하는 것을 허용하는 것은 단체교섭의 개념을 지해한다고 본다. 그래서 법원은 배타적 교섭대표 원칙은 동일전선을 형성할 노동조합의 권한을 보호하기 위해 고안되었기 때문에 개별 근로자가 협약상의 고충처리절차를 무시할 권한은 좁다고 해석한다.

III. 교섭단위의 확정⁸⁾

1. 교섭단위구조의 중요성

배타적 교섭대표 원칙과 교섭단위 개념은 미국 노사관계의 요체이다. 배타적 교섭대표제에서는 교섭대표에게 교섭단위내 모든 근로자를 배타적으로 대표할 권한이 주어진다. 따라서 교섭단위는 배타적 교섭대표를 선출하기 위한 단위인 동시에 선출된 대표의 대표권한의 단위이기도 하므로 교섭단위의 결정분제는 여러 번에 걸쳐 중요한 의미를 갖는다. 실로 이는 조합간의 경쟁을 비롯하여 여러 문제를 야기시키고 있다.⁹⁾

교섭단위구조는 보통 인증선거 전에 정해지고 선거결과에 중요한 영향을 미친다. 적정교섭단위를 정하는 NLRB 절차규정은 논란이 없다고 하지만, 실세로는 아주 논란거리이다(게리맨딩에 비유할만하다고 한다). 예컨대 노동조합은 기술직근로자를 교섭단위에서 배제하려고 하는 데 반해 사용자는 이들을 비숙련근로자들과 함께 교섭단위에 포함시키려고 한다. 사용자의 전략은 인증선거에서 조합이 질 가능성을 높이기 위해 가능한 한 많은 수의 반조합적인 근로자들을 교섭단위에 포함시키려고 한다. 기술직근로자가 인증선거에서 무노조(no union)에 찬성할 것으로 예견할 때 노동조합은 선거단위에서 이 그룹의 근로자들을 제외시켜 달라고 NLRB를 설득하려 할 것이다. NLRB의 걱정은 사신상 선거에서 어느쪽이 이길지를 성할 수 있다.

교섭단위의 구성은 어느쪽이 우월한 교섭력을 가지는지를 정한다. 교섭력을 결정하는 주요요소의 하나로 작업정지(파업)를 지지하는 능력을 들 수 있다. 예컨대 제조업의 교섭단위구조가 생산직과 운송부문의 근로자를 포함하고 있을 때는 파업의 효과는 사용자에게 치명적이다. 생산직근로자의 경제파업을 예기한 사용자는 작업중지기간 동안 하역을 계속하려고 새고를 쌓아둘지도 모른다. 하지만 교섭단위가 생산직과 완성품의 운송을 담당하는 근로자를 포함하고 있을 때는, 특히 대체근로자가 채용되지 못한 경우에는, 그 회사는 불

7) Leap, 97-98쪽. 배타적 교섭대표제도의 기본적 내용을 '교섭항구의 단일화' '신체근로자 대표성' '단체교섭권의 개인주의적 구성'으로 설명하는 견해로는 고희성, 37쪽.

8) 이 부분은 주로 Leap, 98쪽 이하 참조.

9) Taylor/Witney, 308 - 346 쪽.

안한 상태에 놓이게 된다. 반면에 생산과 운송부문이 다른 교섭단위일 때는 사용자는 경제 파업에서 유리한 위치를 차지한다. 소수의 대체근로자만으로도 정상적인 공장가동이 가능하기 때문이다. 종종 작업중단이 일반 공중에게 미치는 영향이 고려되기도 한다. 대규모 회사의 파업은 교섭단위 조정이 달랐다면 막을 수도 있었을 불편을 공중에게 끼치기도 한다.

단체협약이 체결될 때 교섭단위 구조는 그 협약의 적용이 쉽거나 어려워지는 요인으로 작용하기도 한다. 노동조합은 그 구성이 다원적일 때 다양한 사람들과 집단을 조화시키기에 제안된 단위가 너무 다양하여 고통을 받곤 한다. 교섭단위가 너무 크고 분화되면 의미있는 근로자참가와 산업평화가 저해될 수도 있다. 지나치게 많고 다양한 이익을 충족시키려면 근로자들을 공정하게 대표할 수 있는 노동조합의 능력, 고충처리질차의 남용에 관한 문제, 노동조합을 지지하지 않겠다는 근로자들의 위협, 사기저하에 관한 문제들이 나타나기도 한다.

2. 적정교섭단위를 결정하는 NLRB기준

NLRB는 교섭단위구조를 정하는 궁극적 책임을 진다. 많은 부서와 다양한 근로자를 포함하는 대규모 근로자조직에서 NLRB는 교섭단위를 광범위하게 선정할 수 있다. 개별 회사에서 교섭단위구조는 노사관계 분위기에 결정적인 영향을 미친다. 그래서 가장 적정한 교섭단위를 정하는 것은 다양한 요소들을 고려해야 함을 의미한다. 만약 노사가 교섭단위구조의 적정성에 합의한다면 NLRB는 다른 구조를 활용할 불가피한 이유가 없는 한 이들의 바람을 존중할 것이다. 이들이 교섭단위의 구성에 합의를 보지 못할 때는 NLRB는 교섭단위를 구성하는 데 관련된 모두의 권리를 조화시키려고 시도한다.

수년간 NLRB는 수천의 교섭단위 결정에 관련해 왔다(일련의 가이드라인이 개발되어 왔고 결정에 통일성을 견지해 왔다). 현재 미국에는 대략 20만개의 교섭단위가 있다고 하고, NLRB는 교섭단위를 정하는 데 다음과 같은 기준들을 활용하고 있는데, 다른 요인들보다 이해관계의 공통성(community of interest)을 우선 고려한다.

① 공장근로자조직의 역사, 내용, 유형

교섭단위를 정하는 데 이 요소가 큰 비중을 차지하는 것은 아니지만 어떤 경우에는 유용한 고려사항이 되기도 한다. 예컨대 일련의 근로자들이 예전에는 노동조직을 승인하지 않았고 현재 다른 노동조합에 조직되어 있을 때 NLRB는 예전 교섭단위의 구성을 고려하기 쉽다. 만약 예전 단위가 교섭단위구조에서 분화될 어려움에 직면하게 되면 NLRB는 새로운 교섭단위의 구성으로 바꾸도록 결정할지 모른다. 기존 교섭단위의 파업역사와 같은 생김, 교섭과 협약 적용과 관련된 문제들, 근로자들의 교섭역사와 관련된 문제들은 교섭단위구조를 정하는 데 유용할 수 있다.

② 같은 기업이나 산업의 여타 근로자들의 교섭단위구조와 단체교섭활동의 성질

어느 정도의 일관성 유지를 위해 NLRB는 비슷한 상황에서는 비슷한 기준에 따라 교섭단위를 형성하려고 시도할 것이다. 예컨대 NLRB는 가능하다면 화기애애한 분위기에서 교섭할 수 있도록 교섭단위를 표준화하려고 시도한다. 철강이나 석탄과 같은 산업은 다수 공

장/다수 사용자 교섭단위가 특징이다. 반면에 화학산업에서는 공장별 교섭단위를 내용으로 한다. 특수 산업에서 일정한 교섭단위구조가 작동하는 것을 발견하면 NLRB는 종종 이들 단위를 활용하곤 한다.

③ 조직된 근로자들의 기술, 임금수준과 임금구조, 직무영역, 근로조건

이들 요소들은 보통 근로자들의 이해관계의 공통성이라고 부르는데 상당히 비중을 차지한다. 근로자들이 같은 인사정책, 노무관리, 비슷한 임금규모(scales)나 상여프로그램에 따라 왔는지, 비슷한 기술수준과 업무기능을 가지고 있는지, 통합업무과제를 수행하고 있는지 하는 문제들은 모두 이해관계의 공통성 요소이다.

④ 근로자들과 노동조합의 요구

가능하다면 NLRB는 그 단위가 달리 적절하다거나 사용자가 강하게 반대하지 않는 한 근로자들과 노동조합의 요구를 고려한다. NLRB는 보통 수권카드에 서명한 근로자만 포함시키고 서명에 반대한 근로자는 배제한 교섭단위를 구상하지는 않는다. 그렇게 하는 것은 사용자의 이익을 해치는 것이고 교섭단위에 없는 다른 사람들의 이익을 해치는 것이다. 대규모 개인병원의 실험실 기술자 그룹은 수권카드에 서명했는데 같은 회사의 X-ray 기사들은 노동조합에 반대하여 서명하지 않은 경우를 생각해 보자. 이 경우 NLRB는 이들의 강한 이해관계의 공통성 때문에 두 부류의 기술자들을 교섭단위에 포함시킬 것이다. 수권카드 서명에 기한 교섭단위 확정은 노동조합의 승리를 확보할 뿐이고 그 병원의 임금, 각종 수당, 인사정책의 통일성을 해칠 것이다. 대다수 병원 관리자들은 이러한 상황에 반대할 것이고 NLRB는 아마도 경영진의 입장을 존중할 것이다.

⑤ 인증절차에 관련된 노동조합(들)에의 가입 용이성

일부 노동조합의 조합규약이나 정관은 가입할 수 있는 근로자의 범주를 한정한다. 대부분의 노동조합은 조합원자격이 없는 근로자들을 포함하는 교섭단위를 꺼려할 것이다. 종종 다른 이유와 함께 특정 노동조합의 조합원자격이 없다는 이유로 그 교섭단위에 포함되지 않으면서 아무 교섭단위에도 포함되지 않는 근로자들이 나타나곤 한다. 이러한 근로자들은 잔여(residual) 교섭단위를 구성할 수도 있다. 잔여교섭단위는 종종 앞서 말한 이해관계의 공통성에서 분명히 벗어남을 보여준다. 하지만 NLRB는 일부 근로자들이 단체교섭과정에 참가할 기회나 이를 통해 이익을 볼 기회가 박탈된다는 이유로 이들에게도 일종의 잔여교섭단위를 허용한다.

⑥ 교섭단위와 기업의 조직구조, 경영진, 조업과의 관계

이 요소는 다분히 이해관계의 공통성 요소와 중복된다. NLRB는 교섭단위를 단일 공장으로 한정하거나 지리적으로 떨어진 근로자들로 구성된 다수 공장 교섭단위를 허용할 것 인지를 고려할 수 있다. 여러 다른 공장에서 일하고 있지만 같은 생산과정에 소속된 근로자들은 이해관계의 공통성 고려로 같은 교섭단위에 포함될 수 있다. 봉급근로자가 있는 부서를 대부분 시간급근로자로 구성된 부서에 통합시키지 않는 예도 있을 것이다. NLRB는 같은 감독자에게 보고하는 근로자들을 다른 단위로 분리하는 것은 기업의 조직구조에 부합하지 않는다는 이유로 이를 꺼리곤 한다.

3. 특수 근로자집단의 처리

NLRA 아래서 일부 근로자집단은 특이하게 취급되고 교섭단위를 정할 때 NLRB는 특수한 고려를 한다. 아래서 언급하는 첫째 범주의 근로자들(숙련근로자, 전문직근로자, 경비직근로자)은 단지 한 종류의 근로자로만 구성되는 별도 교섭단위를 구성할 수 있다. 두 번째 범주의 근로자들(감독자와 관리자, 기밀업무취급자, 농업에 종사하는 사, 임시직근로자, 독립계약자, 사업주의 가족)은 NLRA 아래서 아무런 보호를 받지 못하고 따라서 단결하기 어렵다.

(1) 별도 교섭단위가 보장되는 근로자들

가. 숙련근로자

숙련근로자는 특별한 기술과 업무지식을 획득한 개개인이다. 배관공, 목수, 전기공, 미장이 등 건설업에서 일하는 사람들이 숙련근로자의 예이다. 이들은 보통 특수 숙련의 요구에 따른 노동조합에 의해 대표된다. 많은 숙련근로자들은 오랜 기간에 걸쳐 특수기술을 개발하고 직장과 학교에서의 수습세도를 요구한다. 미국 여러곳에서 숙련근로자들은 비숙련근로자에 비해 상당히 높은 시간급으로 고용된다. 종종 특정 직종의 임금과 수당은 대도시에서는 표준화되기도 한다.

유일성(회소성) 때문에 숙련근로자는 같은 교섭단위에 카바되는 여타 근로자와 공통점이 거의 없다고 믿는다. 그 결과 그들은 그들의 특수한 이해관계를 잘 대변하는 별도 교섭단위를 세우려고 한다. 일단의 숙련근로자들이 기존 교섭단위를 깨고 그들 자신의 교섭단위를 형성하려 할 때 직종분리(craft severance) 문제가 생긴다. 수년간 직종분리 문제는 노동변호사들, 경영진, 조합간부들 사이에 논란을 불러일으켰다. 다음과 같은 문제들이다: 무엇이 진정한 직종을 구성하나? 어떤 조건에서 이러한 근로자집단은 기존 교섭단위에서 분리될 허용받는가? 이 분리는 원래의 교섭단위에 머무는 근로자들의 교섭력에 어떠한 영향을 미치는가, 그리고 이들은 어떠한 권리가 있는가?

직종분리에 관한 논란과 불확실성은 1966년 NLRB가 Mallinckrodt Chemical Works사건과 두 가지 관련 사건에서 결정을 내렸을 때 불거져 나왔다. NLRB는 직종분리에 관하여 다음과 같은 요소들을 고려한다고 밝혔다.¹⁰⁾

- ① 세안된 교섭단위가 다른 근로자와 구별되고 동일성이 있는 숙련근로사 또는 분리대표의 전통이 있고 기능적으로 독립한 부서의 근로자들로 구성되는가.
- ② 기존 교섭형태의 안정성과 함께 근로자들의 단체교섭역사가 분리로 인하여 깨지게 되는가
- ③ 세안된 교섭단위의 숙련근로자들이 보다 넓은 단위의 한 부분으로서 어느 정도까지 자신들의 동일성을 세우고 유지할 수 있는가. 아울러 NLRB는 숙련근로자들이 새로운 교섭단위를 형성할 때 어느 정도로 근로자참가와 민주주의를 이룰 수 있는지를 고려하게 될 것이다.
- ④ 관련 산업의 단체교섭의 역사와 형태

10) *Mallinckrodt Chemical Works*, 64 LRRM 1011 (1966). *Holmberg, Inc.*, 64 LRRM 1025 (1966); *E.I. du Pont de Nemours & Co.*, 64 LRRM 1021 (1966).

- ⑤ 사용자의 정상적인 공장가동이 기존 교섭단위에서 분리를 바라는 근로자들에게 의존하는 정도를 포함한 사용자의 생산과정의 통합 정도
- ⑥ 기존 단위에서 분리를 바라는 근로자들의 유형을 대표하는 데 노동조합의 경험을 포함한 별도 교섭단위를 세우려는 노동조합의 자격(능력)

나. 전문직/기술직 근로자

전문직근로자는 비전문직근로자와 같은 교섭단위에 남겨나 별도 단위를 형성할 선택권이 주어진다. 그들의 분리가 기존(넓은) 교섭단위의 효율성을 해치지 않는다는 것을 제시해야 하는 숙련근로자와 달리 NLRB는 전문직근로자에 대해서는 그러한 엄격한 입증을 요하지 않는다. 종종 전문직근로자는 비전문직과는 관심영역이 다르기 때문에 그들의 고용에 대한 관심은 부차적인 것일 수 있다. 때문에 전문직근로자에 관해서는 그 과반수가 찬성하지 않는 한 전문직근로자와 그 이외의 근로자를 같은 단위에 포함할 수는 없다(NLRA 9조(b)(2)). 전문직근로자의 다수결에 의한 자기결정으로 독립의 전문직단위(professional unit)를 설정할 권리를 보장하고 있는 것이다.

전문업무가 충분히 복잡하고 도전적인 것이어야 하지만 반드시 전문가 자격의 학위를 요하는 것은 아니다. 하지만 기술학교, 지역대학이나 사업장에서 특수업무지식과 기술을 획득한 기술직근로자는 보통 전문가로 여겨지지는 않는다. 이렇듯 전문직근로자와 일반근로자의 중간에 위치하는 기술직근로자에 관해서는 전문직근로자에게 인정되는 권리가 주어지는 않지만 제반사정으로 독립성이 높다고 인정되어 기술직근로자단위(technical employees unit)가 설정되는 예도 적지 않다. 용접공, 기계공, 수선공과 같은 기술직근로자를 다른 근로자들과 같이 한 교섭단위에 포함시키는 결정을 하는 데 NLRB는 이해관계의 공통성, 교섭역사, 그리고 여타 요인들과 같은 것을 고려한다.

다. 경비직근로자와 안전요원

경비직근로자와 안전요원은 사용자의 재산과 회사구내에 있는 사람들의 안전을 보호하기 위한 규칙을 집행한다. 대프트하트리법 9조(b)(3)은 근로자나 다른 사람에 대하여 사용자의 재산과 회사구내의 사람들의 안전을 보호하기 위한 규칙을 집행하는 경비로 고용된 개별근로자는 다른 근로자들과는 분리된 교섭단위에 포함되어야 한다고 요구하고 있다. 더욱이 경비직근로자와 안전요원은 경비 이외의 근로자들의 가입을 허용하는 노동조합에 의해 대표될 수는 없다. 따라서 경비직근로자는 예컨대 생산-보전 근로자들과 같은 교섭단위에 포함될 수는 없다. NLRB는 경비직근로자의 이해관계에 배타적으로 헌신하는 노동조합만 배타적 교섭대표로서 인정할 뿐이다.

(2) 교섭단위에서 배제되는 근로자들

두 번째 범주의 근로자들(감독자와 관리자, 기밀업무취급자, 농업에 종사하는 자, 임시직 근로자, 독립계약자, 사업주의 친족)은 다른 근로자들과 같은 보호나 단체교섭권을 누릴 수 없다. 사용자들이 이들 집단을 인정하고 교섭을 하는 것은 상관이 없지만 NLRA 아래서 그렇게 할 의무는 없다. 사용자가 이들 제외집단에 대해 부당노동행위를 한다고 해도 근로

자들은 NLRB에 구제신청을 할 수가 없다.

가. 감독자와 관리자

NLRA 아래서 감독자와 관리자에 대한 취급은 오랫동안 논쟁거리였다. 원래 와그너법에서는 감독자는 단결권과 단체교섭권이 완전히 보장되었다. 태프트하트리법이 통과되면서 급격한 변화가 있었다. 실제로 감독자는 NLRA상의 보호를 박탈당했다. 사실상 의미있는 단체교섭에 참여할 가능성이 배제된 것이다. 감독자를 이 법의 보호에서 제외한 의회의 취지는 만약 감독자가 경영결정을 하면서 임금, 근로시간, 근로조건에 관하여 경영자와 협상하게 되면 그들의 경영자에의 충성이 손상된다는 것이었다. 미국헌법은 결사의 자유를 보장하고 있어 감독자가 노동조합을 결성하고 가입할 권리를 보호한다. 하지만 사용자는 감독자노조의 승인을 거부할 권리가 있고 조합활동을 하는 감독자를 해고하거나 징계하기도 한다.

감독자라는 용어는 보통 작업시간을 다른 사람의 작업지시에 보내고 작업할당을 하고 부하에게 영향을 미치는 인사결정을 하는 자에게 적용된다. 하지만 다른 사람들을 감독하지 않는 경영직근로자도 있다. 예컨대 회사사장을 보조하는 것은 분명히 경영직근로자인데 이러한 근로자는 다른 근로자들을 직접 감독하지는 않는다. 그 대신 이들은 사장의 정책결정에 자문역할을 한다. 많은 전문직근로자는 경영 역할을 하지 감독 역할을 하지는 않는다. 이러한 비감독직 전문직근로자는 NLRA의 보호를 받아야 하는데, 1974년 연방대법원은 (감독적이든 아니든) 모든 경영직근로자는 NLRA의 보호대상에서 제외된다고 밝혔다.¹¹⁾

나. 기밀업무취급자

기밀업무취급자는 경영자가 보호하려고 하는 긴밀하고 민감한 정보에 접근한다. 회사 생산실차, 재정상황, 전략계획, 인사문제에 대한 지식을 가지고 있는 근로자는 종종 기밀업무취급자로 간주된다. 경영자는 이들이 회사가 경쟁에서 뒤처지거나 법적·재정적으로 불안한 상황에 처하지 않도록 정보를 떠벌이지 않을 것을 믿을 수밖에 없다. 기밀업무취급자는 경영진과 밀접한 연계를 맺고 NLRA의 보호범위밖에 놓이게 된다. 하지만 이 법에서 배제되는 유일한 기밀업무취급자는 노동분제에 관련된 사람들이다.

이 법에서 배제되는 기밀업무취급자의 예로는 공장감독의 비서, 인사부시 근로자, 인사관리자의 비서, 사무실관리자의 비서를 들 수 있다.¹²⁾ 이들 기밀업무취급자를 같은 교섭단위에 포함시키는 것은 노동조합이 경영자와 단체협약을 협상하거나 기존 계약을 집행할 때 갈등을 불러일으킨다. 기밀업무취급자는 노동조합이 교섭을 하면서 매우 유익하다고 판단할 특정 재정/인사 정보를 누설하도록 압력을 받는 비타협적인 위치에 놓일 우려가 있다. 이들을 교섭단위에서 제외함으로써 잠재적인 산업스파이 문제는 최소화된다.

다. 농업에 종사하는 자

11) *NLRB v. Bell Aerospace Co.*, 416 U.S. 267 (1974). 경영직근로자들에 대한 NLRA 적용 제외는 와그너법 시대부터 법원과 NLRB의 일관된 입장이었다는 지적은 강성태, 44쪽 참조.

12) *Morris*, 217쪽.

농업에 종사하는 자는 NLRA의 보호에서 제외된다. 농업에 종사하는 자를 NLRA의 보호에서 배제하는 주된 이유는 그 작업의 계절적이고 일시적인 성격 때문이다. 하지만 농장 일에 종사하는 사람이 모두 농업에 종사하는 자는 아니다. 예컨대 밭에서 수확하는 일을 하는 근로자는 농업에 종사하는 자이다. 그러나 수확물을 운반하는 트럭운전수는 농업에 종사하는 자가 아니다. 마찬가지로 통조림공장에서 생산하는 근로자는 농업에 종사하는 자이기 보다는 상업으로 분류된다. 1948년 NLRB는 농업작업장(그 근로자는 이 법에서 제외된다)과 상업(그 근로자는 완전한 법적 보호와 단체교섭권을 누린다)의 구분기준을 세웠다:

관련 업무가 일상 생산이나 농장일의 통합적인 부분이고, 그 생산전의 필수적인 단계가 통상의 출구에서 거래가 될 때는 농업으로서의 성격을 보유한다. 하지만 만약 그 업무가 농장작물에 가치를 크게 높이기 위해 채택된 때는 상업의 속성을 부여받는다.¹³⁾

라. 임시근로자

단시간근로자는 교섭단위에 포함되고 NLRA의 보호를 받는데 임시근로자는 보통 제외된다. 만약 단시간근로자가 다른 교섭단위 근로자와 공동의 이해관계를 가지고 정기적으로(예컨대 주마다 하루 저녁 또는 토요일 내내) 일할 때 이 근로자는 그 교섭단위에 포함된다. 임시근로자는 필요할 때 또는 간헐적으로 일하게 되어 있다. NLRB는 단시간근로자와 임시근로자를 근로시간으로 나눈다. 일단의 백화점 근로자에 관한 사건에서 NLRB는 90일간 적어도 15일을 일한 사람들은 단시간근로자로 보고 교섭단위에 포함하는 결정을 내렸다.¹⁴⁾ 여름업무에 종사하는 대학생과 같은 계절근로자도 한 시즌에서 다른 시즌으로 계속 고용이 합리적으로 예견되는 경우는 교섭단위에 포함된다. 예컨대 시멘트공장이 여름고용으로 일단의 대학생들을 채용한 경우이다. 이들은 3달 동안 풀타임으로 채용되었고 교섭단위에 포함되었다.

마. 독립계약자

독립계약자는 NLRA의 보호에서 배제된다. 다른 배제되는 근로자들처럼 어떤 부류의 사람들이 독립계약자인지가 문제가 된다. 독립계약자는 보통 특수업무를 행하기 위해 채용되고 그가 어떻게 업무를 수행하는지에 대해 사용자는 통제하지 않는다. 예컨대 신문배급자, 전국운수회사의 감독 아래 밴과 장비를 소유하고 가동하는 전문 운수업자, 프리랜스 사진작가, 판매요원 등은 독립계약자로 본다. NLRB와 법원은 개개인이 근로자인지 독립계약자인지를 판별하는 데 통제권 유무를 따진다.

바. 부모나 배우자에게 고용된 사람들

이해관계분쟁의 잠재성 때문에 부모나 배우자에게 고용된 사람들은 연방노동법의 보호를 받지 못한다. NLRB 역시 그 주식이 주식시장에서 거래되지 않고 일단의 개개인과 가족이 소유하는 회사에서 실질적으로 주식에 대한 이해를 가지고 있는 자식이나 배우자를

13) *Di Giorgio Fruit Corp.*, 23 LRRM 1188 (1948).

14) *Scoa, Inc.*, 52 LRRM 1244 (1963).

배제한다. 일반적으로 NLRB는 이 규칙을 우선 소유주나 주식소유자의 직계가족에게 적용한다. 하지만 배우자의 직계존비속이나 사촌과 같은 다른 가족들도 경영진과 특권관계가 있을 때는 역시 배제된다.

자녀나 배우자고용의 요점은 소유권의 요소이다. 소유권은 단일, 합작, 회사주식을 통한 다수지배라는 형태를 취할 수 있다. 사업주의 직계 또는 가까운 가족은 NLRA의 보호를 받지 못한다는 것이다. 하지만 전문경영인의 배우자나 자녀는 이 법에서 카바된다. 예컨대 소유주가 아닌 회사경영자의 아내는 노동조합 대표선거에서 투표할 권한이 있다고 밝혔다.¹⁵⁾

IV. 교섭대표의 선출

1. 대표선거의 신청

(1) 선거절차의 개요

NLRA 9조(a)에 의한 배타적 대표권한은 조합이 단위내 근로자의 과반수로부터 지지를 받았다는 사실에서 생긴다. 이 사실을 확인해서 단체교섭관계를 수립하기 위한 규칙으로 첫째로 사용자가 수권카드를 확인한 후 조합을 임의로 승인할 수가 있다. 그러나 조합이 선거에서 이겨 NLRB의 인증을 받는다고 하는 두 번째 길이 가장 확실하고 정식의 수단이 다(와그너법시대에는 NLRB가 수권카드를 확인한 후 인증을 행하는 것도 인정되고 있었는데 현재로는 선거를 거치지 않으면 인증은 주어지지 않는다).

NLRB의 대표선거절차는 ① 선거의 신청(pctition)에 의해 개시되고, ② 이에 대한 조사(investigation)에 의해 대표문제의 존재가 확인되면, ③ 당사자간의 합의로 혹은 청문회(hearing)를 거친 후 내려지는 NLRB의 선거명령에 의해 투표일시와 교섭단위 등이 결정된다. 이후 ④ 노사가 각각 선거운동을 한 후 ⑤ 투표일에 NLRB의 감독 아래 근로자의 무기명비밀투표가 행해져 ⑥ 개표 결과 과반수 지지를 받은 조합은 NLRB의 인증(certification)을 받는다. 이러한 일련의 선거절차에 관하여 NLRB는 지방사무소장(regional director)에게 대폭 권한을 위양하고 있다.¹⁶⁾

(2) 선거신청

대표선거의 가장 전형적인 유형은 그 때까지 교섭대표가 없던 근로자들에 대하여 조합이 조직화활동을 행한 후 선거신청을 하는 것이다. 이러한 신청은 스스로 교섭대표가 되기를 희망하는 노동조합이 NLRB에 대해 선거에 의해 다수근로자의 지지를 확인하고 교섭대표로서의 인증을 달라고 요구하는 것이고 인증신청(petition for certification)이라 불리운다(NLRA 9조(c)(1)(A)(i)).

신청에 있어 조합은 적절하다고 생각되는 교섭단위를 용지에 기재한 후 단위내 근로자

15) *Pargas of Crescent City*, 78 LRRM 1712 (1971).

16) 中窪裕也, 99-100쪽 이하에서는 NLRB로 일관하여 말하지만 실제로 신청을 수리하고 선거를 실시하는 것은 지방사무소장이다. 그 결정에 대해서는 특별한 사정이 있을 때 한하여 워싱턴DC의 위원회(board)의 심사가 인정된다.

의 30% 이상의 지지의 증거(보통은 수권카드)를 제출하여야 한다. 이것은 이익의 증명(showing of interest)이라 부르는데 전혀 조합이 이길 가망이 없는데도 선거를 실시한다고 하는 사태를 피하기 위해 정해진 기준이다.

수권카드에 서명함으로써 근로자는 그의 배타적 교섭대표로서 노동조합에 대한 관심을 표시한다. 수권카드에 서명하였다는 이유만으로 근로자가 노동조합에 찬성하는 투표를 할 필요는 없다. 근로자는 단지 압력수단으로 또는 조합결성은 비밀투표를 하여야 한다는 믿음으로 서명할 수 있다. 더욱이 처음에 수권카드에 서명한 근로자가 나중에 마음을 바꿔 NLRB가 감독하는 선거에서 조합에 반대하는 투표를 할 수도 있다. NLRA는 NLRB가 인증선거를 실시하기에 앞서 적어도 30%의 유효투표자격 근로자가 수권카드에 서명할 것을 요한다. 실제로 조합운동가는 적어도 60-70%(많은면 90%) 정도의 서명을 확보하려고 한다. 선거에 요하는 비율보다 이렇듯 많은 서명을 확보하려 하는 것은 이 가운데 선거에 참여하지 않는 근로자들, 그리고 수권카드에 서명하고서도 노동조합에 반대표를 던지는 근로자들까지도 감안하여야 하기 때문이다. 이 숫자를 채우지 못할 때는 노동조합은 패할지도 모르는 선거를 계속하기보다는 조직운동을 그만두기도 한다. 사용자가 수권카드를 제시하는 노동조합을 인정하고 교섭하는 것은 물론 가능하다. 예컨대 스미티사(Smitty's Super Value, Inc.)는 식료·상업노조(United Food & Commercial Workers)가 수권카드를 통해 다수 근로자의 지지를 받고 있음을 보고 이 노동조합을 아리조나 상점의 4,500명의 서기와 회계원에 대한 교섭대표로 인정하는 데 동의하였다. 회사는 갈등과 기타 문제들을 피하기 위해 선거를 진행시키느니 노동조합을 인정하기로 결정한 것이다.¹⁷⁾ 하지만 대부분의 사용자는 이러한 인정방법의 채택을 꺼리고 비밀선거를 고집한다. 선거에 앞서 NLRB는 노동조합이 제시한 수권카드가 적절하게 서명이 되었는지 그리고 교섭단위의 적법성에 관한 분쟁은 없는지를 확인하는 조사를 행한다. 논쟁이 있을 때는 이 이슈를 해결하기 위한 대표청문회를 연다.¹⁸⁾

한편 둘째 유형의 선거신청으로 조합으로부터 승인요구를 받은 사용자가 행하는 사용자에게 의한 신청이 있다(9조 (c)(1)(B)). 그러나 사용자는 승인요구를 자유롭게 거부할 수 있고 혹은 조합이 인증신청을 하는 것을 기다려도 좋으므로¹⁹⁾ 신규 조직화에 있어 사용자측으로부터 선거신청을 하는 예는 드물다.

(3) 동의선거와 명령선거

선거신청을 받은 NLRB는 조사에 의해 선거실시가 적당하다고 생각되는 경우 당사자인 노사에게 동의선거(consent election)를 권유한다. 이것은 당사자간에 선거를 실시할 것에 합의하고 선거의 일시·장소, 교섭단위, 투표자격자 등을 결정하고 NLRB의 승인을 받는 것이다.

선거의 합의가 성립하지 않을 때는 NLRB가 청문회를 열고 정식으로 선거의 가부를 결정한다. 이리하여 실시되는 것이 명령선거(directed election)이고 선거의 일시·장소, 교섭단위, 투표자격자 등에 관해서도 선거명령 속에서 결정된다.

한편 선거절차에 다른 조합이 참가하는 것(intervention)도 인정되고 있다. 참가조합은

17) Leap, 145쪽.

18) Leap, 155쪽.

19) *Linden Lumber Div., Sumner & Co. v. NLRB*, 419 U.S. 301 (1974).

투표 때 선택대상에 포함시켜 주도록 요구할 뿐이라면 단위내 근로자의 지지를 한 명이라도 제시하면 된다. 그러나 다른 당사자에 의한 동의선거의 내용(교섭단위를 배제한 것)을 다투기 위한 경우라면 단위내 근로자의 10% 이상의 지지가 필요하고, 또한 독자의 교섭단위를 주장할 때에는 그 단위 근로자의 30% 이상의 지지를 제시할 필요가 있다.

2. 선거와 인증

(1) 투표자격자

근로자의 투표자격은 선거전에 정해져야 한다. 근로자는 NLRB가 정한 투표자격기간 동안 그 교섭단위에서 일했을 때는 보통 투표권이 주어진다. 교섭단위에 속하는 근로자로 NLRB에 의한 선거명령(혹은 동의선거의 승인) 직전 급여지급기간에 고용되어 있던 자는 투표일에도 역시 재직하고 있다는 것을 조건으로 투표자격을 인정받는다(특히 법률과 NLRB의 정책에 반하지 않는 한 당사자간의 합의로 별도의 기준시를 채택하는 것도 가능하다). 질병, 휴가, 임시해고, 국방의무 중인 자는 선거일에 투표장에 나타나면 보통 투표권이 있다. NLRB는 비정규직, 계절적 성격의 고용 역시 인정하고 이들이 자신의 직업에 계속하여 이해관계를 가지고 있는 경우에 투표권을 부여한다. 예컨대 NLRB는 건설회사 근로자가 선거전 1년 동안 65일 이상 그 사용자를 위해 일한 경우 투표권을 부여받았다. TV, 필름, 영화, 음반산업 근로자들은 선거전 1년 동안 오로지 2일 일한 경우에도 투표권을 부여하였다. 부당노동행위파업에 참가하고 있는 근로자는 늘 투표자격을 갖는 데 대해 경제적파업의 참가자는 항구적인 대체근로자가 고용되면 파업개시후 12개월 이내에만 투표자격을 인정받는다(NCRA 9조 (c)). 영구대체근로자 역시 인증선거나 인증철회선거에서 투표권을 가진다.²⁰⁾

한편 사용자는 선거명령(혹은 동의선거의 승인)부터 1주간 이내에 투표자격을 가지는 근로자의 성명·주소리스트를 NLRB에 제출하여야 한다.²¹⁾ 이 명부(Excelsior list라 한다)는 조합에 제공되고 선거운동에 이용된다.

(2) 선거운동

투표일은 보통 선거명령에서 20-30일 후에 설정된다. 그 사이 조합과 사용자는 각각 근로자에 대해 선거운동을 벌이고 조합에 대한 지지나 부지지를 호소한다. 선거과정에서 부당한 수단이 이용되면 선거취소사유가 된다(대상이 되는 것은 선거신청에서 투표까지의 기간이고 선거신청보다도 앞선 행위는 취소사유로 고려되지 않는다).

선거취소의 가부를 판단하는 기준은 근로자의 자유로운 선택(투표에 의한 의사표명)을 가능케 하는 조건, 소위 실험실적 환경(laboratory conditions)이 침해되었는지 여부이다.²²⁾ 당해 단위의 근로자에 대해 부당노동행위가 행해지면 거의 자동적으로 취소사유가 되는데 실령 부당노동행위에 해당하지 않는 행위라도 근로자의 자유로운 선택을 불가능케 하는

20) Leap, 155 6쪽.

21) *Excelsior Underwear, Inc.*, 156 N.L.R.B. 1236 (1996). 명부를 제출하지 않는 것은 선거취소사유가 된다

22) *General Shoe Corp.*, 77 N.L.R.B. 124 (1948); *Dal-Tex Optical Co.*, 137 N.L.R.B. 1782 (1962).

것같은 악영향이 인정될 때는 결국 취소사유가 된다. 그러한 사유로는 다음과 같은 예를 들 수 있다.

① 협박, 이익유도

사용자가 반조합적 선전을 하는 것은 자유지만 근로자에 대한 지지조사와 스파이행위, 조합이 승리한 공장을 폐쇄하겠다는 등의 협박, 조합이 따낸 임금을 인상하는 등 이익유도를 하는 것은 허용되지 않는다. 선거기간중에 근로조건의 변경을 행하는 것도 특히 그것을 정당화하는 사정이 없으면 선거결과에 대한 영향을 노린 것으로 본다. 조합측의 협박과 이익유도도 허용되지 않는데 근로조건 개선 약속을 하는 것은 무방하다(스스로는 결정권이 없고 오히려 목표의 표명에 가깝기 때문에). 선거전에 조합에 가입한 자에 대해서는 임금을 면제한다는 취급에 관하여 연방대법원은 선거결과에 대한 부당한 영향을 인정하여 취소사유에 해당한다고 판단하고 있다.

② 허위의 선전

과장과 허위를 포함하는 선전에 관하여 예전 NLRB는 사실에 반하는 정도가 높고 또한 상대방이 반박하는 시간이 충분하지 않을 때는 취소사유가 된다고 해석하고 있었다. 그러나 지금은 이것을 포기하고 노사의 선전내용의 진위에 관해서는 관여하지 않는다(근로자의 판단에 맡긴다)는 태도를 취하고 있다. 또한 투표용지 등 NLRB의 공식서류의 사본과 샘플을 이용한 선전에 관해서는 NLRB가 일방적으로 채택하고 있다는 오해를 초래하고 선거의 공정함을 의심할 가능성이 커져 특히 엄격하게 취급해 왔는데 이것도 완화방향에 있다.

③ 인종적 편견에 호소

노사를 불문하고 근로자의 인종적 편견을 특히 자극하는 것같은 운동이 이용된 때에는 냉정한 판단에 기해 투표하는 환경이 상실되고 선거의 취소사유가 될 수 있다.

④ 24시간룰(24-hour rule)

투표개시 직전 24시간은 투표에 주는 영향이 특히 커서 사용자도 조합도 근로자를 모아 강제적으로 선거연설을 듣도록 하는 것(소위 captive audience speech)은 허용되지 않는다. 하지만 24시간규칙이 감독자가 다가온 선거에 관하여 소수의 근로자들과 토론을 하는 것을 막는 것은 아니다. 참가가 강제되지 않은 집회에서의 연설과 유인물배포 등도 이 제한의 범위 밖에 있다.

⑤ 투표장 근처에서의 행동

선거 당일에 투표장이나 그 주변에서 연설과 유인물배포 등 선거운동을 하는 것은 자유로운 선거를 저해할 가능성이 높아서 허용되지 않는다. 투표장 입구에서 회사간부와 조합 임원이 근로자와 회합하는 것도 취소사유가 될 수 있다.²³⁾

(3) 투표와 선거이의

23) 中窪裕也, 104-5쪽.

NLRB가 일단 선거를 지시하면 보통은 30일 이내에 이뤄진다. 사용자는 선거명령이 내려진 후 7일 이내에 노동조합에게 투표자격 있는 근로자들의 이름과 주소 리스트를 제공하여 노동조합이 충분한 시간을 가지고 이들과 접촉할 수 있도록 해야 한다. 선거를 뒤집기 위해 사용자는 종종 불충분하거나 부정확한 리스트를 노동조합에게 주곤 한다. 선거 직전에 반조합적인 근로자를 다수 고용하는 경우도 있었다. 조합에 반대표를 던지라고 교육받은 감독자의 친척 등을 인종선거에 참여할 수 있을만한 기간 동안 임금대장에 올려놓고 그 직후에 일시해고상태로 만드는 예도 있다. 이들 상황에서 NLRB는 첫 번째 선거결과를 세쳐놓고 두 번째 선거를 명할 수 있다.²⁴⁾

선거는 NLRB의 담당직원의 감독 아래 무기명비밀투표로 행한다. 근로자의 직장(즉 사용자의 시설내)에 투표소가 설치되는 게 보통이고, 각 당사자는 근로자 가운데 각각 입회인을 뽑을 수가 있다. 투표자의 투표자격에 이의가 있을 때는 투표이의(challenge)신청을 하는 것은 입회인의 중요한 기능이다.

투표용지에는 ① 선택대상이 되는 조합이 하나일 때는 그 조합을 교섭대표로 할 것인지 아닌지(가부의 선택)를 표시하고, ② 선택대상이 되는 조합이 복수일 때는 어느 조합을 교섭대표로 할 것인가, 또는 어느 조합도 불가한가(AB 두 조합이 다투고 있다면 'A조합', 'B조합', '모두 불가'라는 세 가지 선택지 가운데 택일)를 표시한다.

선거결과는 유효투표수의(투표자격자수가 아니다) 과반수를 기준으로 결정한다. 가부동수라면 과반수 지지를 받지 못한 것으로 조합이 지게 된다. 조합이 복수인 경우 처음 투표에서 어느 선택지도 과반수에 달하지 못했다면 상위 두 가지 선택지에 의한 결선선거(run-off election)를 한다(NCRA 9조 (c)(3)).

개표결과 확정후 당사자는 선거취소를 구하여 NLRB에 선거이의(objection)신청을 할 수 있다. 취소사유가 되는 것은 선거기간중의 타방 당사자의 부당한 행위, 혹은 NLRB의 선거운영상의 과오와 불비이다. 이들에 의해 근로자의 자유로운 선택이 방해받았다고 인정될 때 NLRB는 선거를 취소하고 재선거(rerun election)를 실시한다.

개별 근로자나 근로자집단의 투표자격은 종종 회사나 노동조합으로부터 문제가 제기된다. 근로자가 교섭단위의 총실한 구성원인지에 대한 분쟁이 일어난다(근로자가 교섭단위 업무는 한 주에 10시간 동안 행하고 교섭단위 밖의 일을 나머지 시간에 보는 경우). 무한정의 병가나 군복부에 종사하는 근로자의 지위에 대해서도 문제가 제기된다. 이들의 재고용이 거의 가능성이 없을 때도 인종선거 때 이들에게 투표권을 주어야 하나? 이리저리한 이유로 일정한 종류의 근로자들이 행한 투표는 이의의 대상이 된다.

NLRB는 보통 투표자의 자격문제를 선거전에 해결하려고 한다. 그런데 그게 불가능한 때는 문제가 되는 투표수는 산입하지 않는다. 선거결과가 그 표수로 영향을 받지 않을 때는 NLRB는 결과를 인종하고 문제되는 투표수를 따지지 않을 것이다. 예컨대 이의제기된 투표수가 6이고 회사가 20표차로 이겼을 때 문제표수는 상관이 없다. 만약 결과가 6표차 이내로 정해졌다면 NLRB는 이의제기된 투표자의 자격을 심사하여야 한다.

그리고 연방노동법을 직접 위반하지는 않는다고 하더라도 노동조합이나 사용자가 투표의 자유를 방해하는 위협행위를 하거나 인종적 적대감을 불러일으킬 때 선거는 무효가 된다. 대표선거후 논쟁과 법적절차가 진행될 뿐만 아니라 선거결과의 최종인증을 수개될 동안 연기시킬 수도 있다.²⁵⁾

24) Leap, 156쪽.

(4) 인증

선거를 마감하면서 NLRB는 투표수를 세고 그 결과를 인증한다. 선거전 행동, 선거기간 중의 부직질함, 투표권 없는 사람들의 불평에 관한 이의제기가 없으면 선거절차는 끝난다.

선거결과 과반수 근로자의 지지를 받은 조합은 NLRB에 의해 인증을 받는다. 이것은 엄밀하게는 대표인증(certification of representation)이라 부르고 당해 교섭단위내의 근로자가 그 조합을 배타적 교섭대표로 선출한 것을 공식으로 확인하는 것이다. 승리한 노동조합의 다음 발걸음은 회사와 협상을 준비하는 것이다.

선거에서 조합이 과반수 지지를 얻지 못한 때는 NLRB는 선거결과에 대한 인증(certification of results of election)을 행한다. 노동조합이 선거에서 지면 그 노동조합도 다른 노동조합도 적어도 12개월 동안은 인증선거 청원을 할 수 없다. 하지만 앞에서 말한 바대로 첫 번째 인증 시도에서 교섭단위의 한 부분이 아니었던 근로자들은 12개월 규칙에 포섭되지 않는다.

(5) 사법심사

선거절차에서의 NLRB의 결정에 대해서는 원칙적으로 직접 사법심사는 인정되지 않는다. 따라서 당사자는 NLRB의 결정에 불만인 때에도 선거명령의 중지소송과 인증의 취소소송을 연방지방법원에 제기할 수 없다.

본래 연방대법원은 NLRB가 교섭단위결정에 관한 명시적규정(NLRA 9조(b)(1))에 위반하고 전문직근로자의 자기결정부표의 권리를 인정하지 않고 선거를 실시해서 인증을 한 사안에 관하여 당사자가 연방지방법원에 취소소송을 제기하는 것을 인정했다.²⁶⁾ 그러나 나중에 판례에서는 이것이 극히 이례적인 상황에 관한 좁은 범위에 한정된 판단이라는 것을 강조하고 있다.²⁷⁾

한편 사용자는 인증된 조합과의 단체교섭을 거부함으로써 간접적인 경로로 사법심사를 받는 것이 가능하다. 조합의 부당노동행위 구제신청에 기해 NLRB가 단체교섭명령을 발하는 것을 기다려 그 명령의 취소소송을 연방고등법원에 제기하면(NLRA 10조(F)) 단체교섭의무의 전제로서 조합의 지위가 문제가 되고 선거에서의 NLRB의 결정의 당부를 다룰 수 있기 때문이다. 이러한 형태로 사법심사를 받는 것을 목적으로 한 형식적 단체교섭거부는 실제로 종종 행해진다. 다만 선거실시에 관한 NLRB 재량권의 폭이 넓기 때문에 이러한 형태로 사법심사에 들어가도 실제로 법원이 NLRB의 판단을 번복할 가능성은 거의 없다.

(6) 근로자들이 더 이상 노동조합을 지지하지 않을 때 : 인증철회절차

근로자들은 현 노동조합이 더 이상은 자신들을 잘 대변하지 못하고 다른 노동조합이 더 바람직하다고 생각할 때가 있다. 태프트-하트리법은 근로자가 자신의 노동조합에 대한 인증을 철회하는 규정을 두고 있다. 그 절차는 인증선거와 비슷하다(30%의 인증철회신청

25) Leap, 157쪽.

26) *Leedom v Kyne*, 358 U.S. 184 (1958).

27) *Boire v. Greyhound*, 376 U.S. 473 (1964).

petition for decertification : NLRA 9조(c)(1)(A)(ii)). 선거에서 무노조(no union)가 가장 높으면 노동조합은 더 이상 근로자를 대표하지 못하고 12개월간 인증선거는 금지된다. 사용자는 다른 선거를 치르지 않아도 되고 이듬해까지 교섭의무를 지지 않는다.

노동조합이 다수 지지를 잃어버리면 어떻게 되나? 사용자는 근로자가 철회운동을 시작하기를 기다려야 하나 아니면 사용자가 이 운동을 취하는게 법적으로 허용되나? 노동조합이 더 이상 다수 지지를 받지 못하면 사용자는 1년 후에는 조합승인을 철회할 수 있다 (contract bar가 없을 때에는). 노동조합의 다수지지 상실은 사용자의 강요에 의한 것이어서는 안된다. 사용자는 근로자들이 인증철회절차를 추진하는 데 방관(hands-off)정책을 유지하여야 한다. 다수 근로자가 더 이상 노동조합을 지지하지 않는 한 사용자는 인증하고 교섭할 의무가 없다는 것이다. 많은 경우 그 결정이 쉽지는 않다. NLRB는 상당수 근로자의 변동(퇴직이나 해고), 노동조합에 대한 불만의 일반적인 표현, 조합탈퇴나 파업참가근로자의 영구대체를 이유로 노동조합이 다수 지위를 상실한 것으로 결론짓지는 않는 것이 보통이다. 또한 NLRB는 새 근로자(신규 채용이나 파업대체근로자)가 반드시 조합에 적대적이라고 보지도 않는다. 노동조합이 더 이상 적정한 지지를 받지 못한다는 가장 확실적인 증거는 더 이상 기존노조에 의해 대표되기를 바라지 않는다고 표명하는 다수 근로자가 서명한 신청을 통해서이다.

인증철회는 상대적으로 비율이 낮다(선거의 10% 미만). 하지만 철회율은 지난 십여년간 늘어나고 있고 몇몇 노동조합 구성원들의 점증하는 불만을 반영하는 것으로 이해할 수 있다고 한다.²⁸⁾

3. 배타적 대표권한과 공정대표의무

이러한 과정을 거쳐 확립된 배타적 교섭대표의 지위는 다음과 같다. 교섭대표로 뽑힌 조합은 단위내의 근로자의 배타적 교섭대표로서 사용자와 단체교섭을 행한다. 대표권한의 배타성(exclusivity)은 그 노동조합만이 사용자와 단체교섭할 수 있다는 것을 의미한다. 즉, ① 그 이외의 조합은 설혹 일부 근로자가 그 조합에 의해 대표될 것을 희망한다해도 그들만을 위한 교섭대표로 인정받지 못하며 ② 단체교섭을 원하지 않는 근로자(비조합원 등)들도 자신의 대표로 그 노조를 선택한 것이어서 반드시 대표노조의 단체교섭 아래 속하게 된다. 따라서 사용자가 배타적 교섭대표를 통하지 않고 직접 근로자와 개별적으로 교섭할 수는 없음을 뜻한다.²⁹⁾

그리고 근로자의 자유로운 선택의 보장과 노사관계의 안정을 조화시킨다는 취지에서 NLRB는 다음과 같은 관행(rule)을 정비하고 있다.

첫째로, NLRB로부터 대표인증을 받은 조합은 인증 후 1년간은 설혹 다수 근로자의 지

28) Leap, 161-2쪽.

29) 1944년 J.I Case 사건은 이 의미에서의 배타성원칙을 확립한 판례로 알려진다. 이 사건에서는 선거에서 이진 조합이 사용자에게 단체교섭을 요구한 바, 사용자는 각 근로자와의 고용계약(기간 1년)의 만료까지는 교섭에 응할 수 없다는 태도를 취했다. 연방대법원은 8조(5)의 단체교섭의무위반을 인정했는데 그 속에서 ① 사용자도 근로자도 개별계약으로 단체교섭을 회피한다든지 단체협약상의 이익을 포기한다든지 하는 것은 허용되지 않는다, ② 개별계약쪽이 단체협약보다도 유리한 조건을 정하고 있다 하여도 집단 전체의 이익에 빈환 우려가 강해서 협약 자신이 그것을 허용하지 않는 한 결국 근로자는 협약조건에 따라야 한다고 밝히고 있다. 개별계약에 대한 단체교섭·단체협약의 우선권을 명확히 선언한 것이라 하겠다. *J.I Case Co. v. NLRB*, 321 U.S. 332 (1944).

지를 상실하였다 하더라도 배타적 대표권한은 유지되는 것으로 본다.

둘째로, 선거신청에 대하여 장벽적 효력을 발휘하는 단체협약을 체결한 노조는 단체협약 유효기간 중에는 설령 다수의 지지를 상실하였다 하더라도 대표로서의 지위가 유지된다.

세째로, 확정적으로 대표권한을 갖는 기간이 경과한 후에도 다수 근로자로부터의 지지는 지속되는 것으로 추정된다. 즉, 사용자가 조합의 대표성에 대해 ‘진지하고 합리적인 근거 있는 의문’(a good faith and reasonably grounded doubt)에 입각하여 교섭을 거부하였다고 항변할 수 있어야 사용자는 부당노동행위의 책임을 지지 않게 된다.³⁰⁾

배타적 대표권한은 한편으로는 소수와 내지 개별 근로자의 이익을 부당하게 침해할 위험을 안고 있다. 조합이 일부의 근로자의 이익을 희생하는 듯한 단체교섭을 행하여도 다수 근로자가 그것을 지지하는 한 어쩔 수 없기 때문이다. 이 문제에 관해서 NLRA는 명시적인 규정을 두고 있지 않다. 그러나 1944년 Steele사건³¹⁾ 이후 판례에 의해 공정대표의무(duty of fair representation)의 법리가 형성되고 교섭대표조합의 자의적·차별적인 권한행사를 규제하고 있다.

공정대표의무란 교섭대표조합이 단위내의 근로자 전원의 이익을 차별없이 공정하게 대표하는 것을 명하는 것이다. 이 의무의 근거는 NLRA 9조(a)이다. 즉 9조(a)가 교섭대표조합에 배타적 대표권한을 부여하는 데 있어 그것과 불가분의 의무로서 공정대표의무를 과한다고 해석하고 있다.

공정대표의무의 일반적 기준을 제시한 1967년 Vaca사건³²⁾에 의하면 단위내 근로자에 대한 교섭대표조합의 행위가 자의적, 차별적 혹은 불성실(arbitrary, discriminatory, or in bad faith)하다고 인정될 때 의무위반이 성립한다. 인종과 성에 의해 근로자를 차별하는 협약을 체결하는 것은 분명한 공정대표의무 위반이다. 또한 협약 성립후 근로자의 고충처리에(이것도 단체교섭과정의 일부이다) 개인적 적의와 자의에 따라 부당한 취급을 하게 되면 결국 공정대표의무 위반이 성립한다. 다만 근로자간의 이해대립의 존재는 불가피하고(특히 선임권제도의 취급과 관련해서는 어느 사람의 유리가 다른 사람의 불리로 직결된다) 교섭대표조합이 합리적인 고려에 기해 성실하게 행동할 때는 일부근로자에게 불이익을 주는 듯한 결정도 할 수 있다. 연방대법원은 교섭대표조합의 권한행사에 관하여 광범한 범위의 합리성을 인정할 필요성을 지적하고 그만큼 불합리한 행위가 아니라면 의무위반은 성립하지 않는다는 태도를 제시하고 있다.³³⁾

V. 맺음말 - 미국 제도의 수용 여부

이상 미국의 배타적 교섭대표제도에 대하여 살펴보았다. 이 제도의 특징으로는 다음과 같은 점들을 들 수 있다.

① NLRA 9조(a)에 의한 배타적 교섭대표제도는 개별 근로자의 조합가입과 단체교섭에서의 대표관계를 분리시키고 있다. 노동조합이 단체교섭에서 근로자대표가 되기 위해서는

30) 오문환, 43쪽.

31) *Steele v. Louisville & Nashville R.P.*, 323 U.S. 192 (1944).

32) *Vaca v. Sipe*, 386 U.S. 171 (1967)

33) 中窪裕也, 115-7쪽.

적정교섭단위내에서 다수의 근로자에 의한 지지를 받아야 한다. 그 대표선출의 과정에서 다수근로자의 지지를 확인하는 절차·방법, 선거의 기초가 되는 교섭단위(선거구역)의 결정 등에 관하여 NLRB가 관장하는 선거절차가 중심이 되므로 다양한 법률상의 규제가 필요해진다.

② 이들 법적규제(NLRA 9조, NLRB 규칙들)에 따라 교섭단위내의 다수근로자에 의해 선출된 조합은 NLRA 9조(a)에 의해 타조합원, 비조합원도 포함한 단위내의 모든 근로자를 배타적으로 대표할 권한이 주어진다. 단위내의 근로자는 다른 조합을 통하거나 자신이 사용자와 직접교섭할 수는 없고 대표자격을 얻은 조합이 행하는 단체교섭의 결과에 따라야 한다.

③ 배타적 교섭대표로서의 조합은 단위내의 근로자 전체의 이익을 광범하게 대표하여야 한다. 이 공정대표의무는 노동조합의 모든 근로자를 대표한다는 데 따른 구체적이고 조합의 배타적 교섭대표권한과 표리일체의 내용을 이룬다.

④ 노동조합과 사용자 사이의 관계라는 측면에서 사용자와 조합(대표)은 서로 성실교섭의무를 진다. 양자는 적절한 시기에 회견하여 근로자의 고용조건에 관한 합의를 위해 진지하게 협상하여야 한다. 이 성실교섭의무를 위반할 때는 NLRA 8조(a)(5) 내지 (b)(3) 위반의 부당노동행위가 성립하고 NLRB가 구제명령을 내리게 된다.

요컨대 미국의 단체교섭제도는 교섭대표와 근로자 사이에서는 다수결원리에 기한 배타적 교섭대표권한과 공정대표의무, 조합과 사용자 사이에서는 서로 성실교섭의무를 진다는 데 따른 법적규제가 가해진다는 체계를 이루고 있다고 하겠다. 그렇다면 과연 이 미국식의 단체교섭제도는 우리나라에 도입할 수 있을 것인지 검토해 보기로 한다.

(1) 배타적 교섭대표제도의 헌법 합치 여부

우선 동 제도의 도입은 헌법에 반한다는 주장이 제기될 수 있다. 즉 헌법 제33조의 노동3권의 보장은 모든 노조가 향유해야 하므로 이에 대한 제한은 헌법정신에 반한다는 주장이다. 미국은 하위법에서 단체교섭권을 보장하고 있고, 배타적 교섭대표제도는 미국 특유의 노동정책과 법리에 의해 확립된 것이므로 이를 우리 나라와 같이 헌법상 단결권이 보장된 국가에 적용하는 것은 무리라는 견해가 있다.³⁴⁾

그러나 헌법상의 노동3권도 합리적인 제한의 대상이 된다는 의미에서 법리상 동 제도의 도입을 부인할 논거로 작용하기는 어려운 것으로 본다. 물론 단결권의 본질적인 내용을 침해해서는 안되지만(헌법 제37조 2항 후단) 인권 상호간의 충돌을 조정하고 사람들 하나하나의 인권을 최대한으로 보장코자 하는 사회정의의 원리로서의 공공복리를 위해서는 단결권 역시 일정한 제한을 받지 않을 수 없기 때문이다. 즉 배타적 교섭대표제도는 단체교섭권의 부인을 의미하는 것이 아니라 그것의 합리적인 조정을 위한 한 방법으로 이해할 수 있다.³⁵⁾

따라서 배타적 교섭대표제의 도입 여부는 법논리의 문제라기 보다는 그 실효성에 달려 있다고 하겠다. ILO도 복수 노동단체의 병존에 따른 곤란 때문에 가장 대표적인 노동단체가 주로 단체교섭상의 특권을 누릴을 인정하는 조치는 제87호 조약에 반하지 않는다고 본다.³⁶⁾

34) 윤성진, 40쪽.

35) 복수조합 교섭대표제를 채택할 것인지 배타적 교섭대표제를 채택할 것인지 여부는 입법정책의 문제라는 견해로는 菅野和夫, 24쪽 참조.

(2) 동 제도의 도입 여부 - 수용? 변용?

두 번째로 검토를 요하는 부분은 이 제도를 도입하는 게 바람직하나 노사의 자율에 맡기는 것이 바람직하나 하는 판단 문제이다. 앞에서 말한 바와 같이 우리는 기본적으로 복수노조의 존재로 인한 문제는 시간이 해결해준다는 생각을 가지고 있지만³⁷⁾ 사회 일각의 우려나 노조법이 예정하고 있는 사항이라는 점을 감안해서 적극적인 검토를 해보는 것도 굳이 꺼릴 이유는 없을 듯하다.

이 제도의 도입 검토에서는 우리 노조법체계는 노동조합의 존재(와 가입)를 당연히 전제하고 있음에 반하여 미국제도는 개개인의 교섭권 차원에서 접근한다는 차이를 염두에 두어야 한다. 이는 노동3권의 상호관계에 대한 이해의 차이를 뜻하는 것이기도 하다.

그러나 우리 노동법학계의 다수설인 노동3권 유기체론이 반드시 논리필연적이라고 생각하지는 않는다. 헌법은 근로자에게 노동3권을 부여하고 있지 그것을 반드시 노동조합을 통해서만 행사하라고 요구하고 있지는 않기 때문이다. 이는 프랑스가 단체행동권을 개별 근로자의 권리로 이해하는 태도에서도 엿볼 수 있다. 결국 이는 입법정책의 문제라고 하겠다.

그러나 미국식으로 분해하였을 때는 노동조합의 약화는 당연한 귀결이라고 여겨진다. 그리고 노사간의 불필요한 마찰을 초래할 우려도 크다. 또한 노조법체계의 근본적인 재검토를 요하는 작업이 되어 설βολ리 접근하기도 어려울 듯하다. 따라서 현행법제의 기본골격 위에서 미국제도의 장점을 따오는 게 합당한 방안이 될 듯하다.³⁸⁾

(3) 구체적인 검토 과제

① 선거관장기구(노동위원회)의 공정성·중립성 확보 문제

미국의 예를 보면 NLRB가 어떠한 교섭단위를 직정한 것으로 선정하느냐에 따라 근로자의 단결권과 단체교섭권의 현실적 규범내용이 규정될 수밖에 없으며(즉 NLRB의 태도에 따라 노조의 대표성이 결정되며)³⁹⁾ 이는 곧 그 때 그 때의 정책적인 고려에 의해 노사관계의 안정성이 결정됨을 의미한다.

따라서 근로자들이 노동위원회를 신뢰하여 교섭대표의 선정결정에 승복할 것인지의 검토가 필요하다.⁴⁰⁾ 1997년 봄의 노동위원회법 개정으로 노동위원회의 독립성·전문성·중립성이 한층 보장되었다고는 하지만 이 법이 시행된 지 얼마되지 않았고 예전의 노동위원회에 대한 불신의 역사로 인하여 노동위원회하면 여태까지 그다지 신뢰할 수 없는 기관으로 여겨지고 있는 것 역시 현실이기 때문이다. 과연 노동위원회가 미국의 NLRB와 같은 구실을 해줄 수 있겠는지 주의깊게 살펴볼 필요가 있다.

36) Valticos, 83쪽

37) 오분완(1992) 참조.

38) 기본적으로 미국의 배타적 교섭대표제는 수많은 시행착오를 거치면서 미국의 실정에 맞게 정착되고 운영되어 온 것이라는 점을 간과해서는 안된다는 것이나 즉 이 제도는 미국 특유의 역사적인 배경과 노사관행 및 NLRB의 지도 아래 형성되어 온 것이어서 우리나라 현실에 그대로 적용시킬 수는 없다는 데 주목하여야 할 것이다.

39) 김진웅, 203-4쪽.

40) ILO 결사의 자유위원회도 유일교섭대표제를 인정하면서도 '신뢰받는 독립된 기구에 의한 인증'을 중요한 요건으로 제시하고 있다는 점(戶田義男, 342쪽 참조)을 주의해야 한다.

② 사용자의 조합과괴활동에 대한 대책

미국의 예를 보면 교섭대표 인증선거 기간 동안의 사용자의 공세를 어떻게 막아내느냐 하는 문제도 있다. 사용자는 다양한 수단을 동원하여 노동조합의 결성을 막아보려고 한다. 더욱이 불법수단의 동원도 불사하고 있다. 그리고 이러한 수단이 상당히 효과적인 듯하다. AFL-CIO 조직·현장서비스부가 1986-7년의 189건의 인증선거를 분석한 결과에 따르면 사용자가 별다른 노조반대운동을 펴지 않을 때는 노조의 승률이 80%에 달하지만, 사용자가 적극 운동할 때는 노조의 승률은 35%로 떨어진다고 한다. 특히 인증선거일자를 지연시키는 전술은 아주 효과적이라고 한다.⁴¹⁾

따라서 미국의 세도를 검토할 때는 교섭대표를 선정하는 과정에서 예상되는 사용자의 부당노동행위를 어떻게 막느냐 하는 것이 제도 도입의 관건이 된다고도 할 수 있다.

③ 선거분쟁의 조기해결과제

선거와 관련된 분쟁을 조속히 해결하는 절차의 구비도 과제가 된다. 조합활동에 대한 사용자의 부당한 차별은 선거 결과에 중대한 영향을 끼치기 마련인 바, 이러한 사용자의 부당노동행위에 대한 구제가 신속히 이루어지지 않으면 동 제도는 제 기능을 하지 못하게 되기 십상이다(뿐만 아니라 선거신청과 선거실시 사이에 장기간의 지체가 있으면 조합이 교섭대표권을 획득하기가 상당히 어렵다).⁴²⁾ 미국연방법원에 항소된 복잡한 부당노동행위 사건의 경우 선거결과를 마지막으로 인증되는 데는 오랜 시간이 걸리기도 한다. 많은 노사관계 전문가들은 이러한 지연 때문에 NIRA의 통합성이 깨진다고 생각하고 있는데, 식료·상업노조 위원장 William H. Wynn은 이 지연과 관련된 좌절의 예를 제시한다.

우리는 1977년 샌프랜시스코 교외의 큰 은행인 SeaFirst를 조직화했다. 그런데 노동조합의 손을 들어준 대법원을 포함한 모든 법원의 결정과 NLRB의 결정에도 불구하고 시퍼스트는 지연전술과 법원소송을 통해 오늘까지 어떠한 교섭에도 임하지 않고 있다. 사용자가 소송비용으로 돈을 쓰고 몇몇 노동법을 어기기로 마음먹으면 벌금형이 없는 한 노동조합을 내칠 수가 있다.⁴³⁾

때문에 미국의 노사관계 개혁위원회인 던롭위원회는 6-7주에 걸치는 선거기간을 2주로 단축하는 방안을 제안한 바 있고⁴⁴⁾ 이 문제는 미국내에서도 여전히 논쟁거리가 되고 있다.⁴⁵⁾ 이 문제는 ②번 문제와 연계되는 것인데 선거에 드는 금전적·시간적 비용을 줄이는 과제와 사용자의 간섭을 배제하는 과제로 등장하고 있다.

참 고 문 헌

강성대 (1994), 「근로자의 개념」 (서울대학교 법학박사학위논문)

고호성 (1995), 「미국 노동법상의 배타적 교섭대표제도」, 제주대학교 법과 정책 연구소 「법

41) Leap, 160쪽 참조.

42) Murphy(1987) 참조.

43) Leap, 155쪽.

44) 이에 관해서는 박영범 편 (1994) 및 Commission on the Future of Worker-Management Relations, *Report and the Recommendations*, Dec 1994 참조.

45) 던롭위원회의 제안과 관련한 논란에 관해서는 Hirsch(1996) 참조.

과 정책」 창간호

- 김상호 (1996), 「복수노조하에서의 단체교섭-프랑스를 중심으로-」, 한국노총 중앙연구원
- 김진웅 (1986), “배타적 교섭대표제도에 관한 연구”, 고려대법학연구소 「법학논집」 24집
- 김형배 (1997), 「제9판 노동법」, 박영사
- 노사관계 개혁위원회, 노동관계법 개정을 위한 공개토론회(1996.7.16.) 자료집 「근로시간·휴일·휴가·복수노조」
- 박영법 편 (1994), 「미국 노사관계의 장래에 관한 던롭위원회 보고서」 (Fact Finding Report of the Commission on the Future of Worker-Management Relations), 한국노동연구원
- 신인령 (1988), “단결선택권 보장과 그 제한의 한계 - 노동법개정 정국에 즈음한 복수노조 및 유니온샐협정 허용 여부를 둘러싼 논쟁을 중심으로 - ”, 이화여자대학교 법정대학 「사회과학논집」 제8집
- 오문완 (1992), “ILO 단결권협약과 복수노조 문제”, 「노동법연구」 2권 1호
- 윤성천 (1988), “노동조합의 조직 및 활동과 노동관계법”, 「노동관계법의 제문제」, 한국노동연구원
- 이병태 (1996), “복수노동조합의 설립 제한”, 「현대노사」 150호
- 이철수 (1992), 「단체교섭의 근로자측 주체에 관한 비교법적 연구」(서울대학교 법학박사학위논문)
- 菅野和夫 (1993), 「労働法 第3版」, 弘文堂
- 中窪裕也 (1995), 「アメリカ労働法」, 弘文堂
- 坂本重雄 (1994), 「團體交渉権論」, 日本評論社
- 戸田義男 (1971), 「ILOにおける労働組合権の保障」, 日本評論社
- Begin, James P. / Barbara A. Lee (1987), “NLRA Exclusion Criteria and Professional Work”, *Industrial Relations*, Winter
- Commission on the Future of Worker-Management Relations, *Report and the Recommendations*, Dec.1994
- Gorman, Robert A. (1976), *Basic Text on Labor Law: Unionization and Collective Bargaining*, West Publishing Co.
- Hirsch, Barry T. (1996), “The Dunlop Commission’s Premise: A Tilted Playing Field?”, *Journal of Labor Research*, Vol.17, No.1, Winter
- Leap, Terry L. (1995), *Collective Bargaining & Labor Relations 2판*, Prentice Hall, Inc.
- Leslie, Douglas L. (1979), *Labor Law in a Nutshell*, West Publishing Co.
- Morris, Charles G. (1971), *The Developing Labor Law*, BNA, Inc.
- Murphy, William P. (1987), “Establishment and Disestablishment of Union Representation”, Charles J. Morris(ed), *American Labor Policy : A Critical Appraisal of the National Labor Relations Act*, BNA Inc.
- Scott, Clyde / Robert Culpepper (1993), “Independent Contractors or Employees: The View From the National Labor Relations Board”, *Labor Law Journal*, July
- Taylor, Benjamin J. / Fred Witney (1987), *Labor Relations Law 5판*, Prentice-Hall, Inc.
- Valticos, N. (1979), *International Labor Law*, Kluwer-Deventer-The Netherlands