

## 교섭창구 단일화 관련 노동조합 및 노동관계조정법 규정의 합헌 결정을 이끌어낸 사례

2024.06.28

(헌법재판소 2024. 6. 27. 2020헌마237 결정, 헌법재판소 2024. 6. 27. 2021헌마1334 결정, 헌법재판소 2024. 6. 27. 2022헌바237 결정)

### 1. 본건 개요

헌법재판소는 2024. 6. 27. 노동조합 및 노동관계조정법(이하 “**노동조합법**”) 제29조제2항 등 위헌확인 및 위헌소원 사건(2020헌바237, 2021헌마1334, 2022헌바237)에서 재판관 5:4의 의견으로, 복수 노동조합이 구성된 경우 교섭대표노동조합을 통해 교섭하도록 하고 일정 기간 내에 자율적으로 교섭대표노동조합을 정하지 못할 경우 과반수 노동조합이 교섭대표노동조합이 되며, 교섭대표노동조합만이 쟁의행위를 주도할 수 있도록 규정한 노동조합법 제29조 제2항<sup>1</sup>에 관한 부분에 대하여 헌법에 위반되지 않는다는 결정(이하 “**본건 결정**”)을 선고하였습니다.

청구인들은 전국 단위 노동조합총연합단체, 단위 산업별 노동조합 및 그 산하 조직, 위 산하조직의 지회장들로, 본건 노동조합법 조항이 교섭대표노동조합이 되지 못한 소수 노동조합 및 그 소속 조합원의 단체교섭권, 단체행동권을 침해한다고 주장하며 본건 헌법소원심판을 청구하였습니다. 그리고 법무법인(유) 세종은 본건에서 이해관계인인 고용노동부를 대리하여 본건 노동조합법 조항이 합헌이라는 점에 대해 변론하였습니다.

### 2. 교섭창구 단일화와 관련한 노동조합법 제29조 제2항 등에 대한 합헌결정

청구인들은 본건 노동조합법 조항 중 하나의 사업 또는 사업장에 복수 노동조합이 존재하는 경우 교섭대표노동조합을 정하여 교섭을 요구하도록 하는 조항들(이하 “**제1조항**”)과 자율적으로 교섭창구를 단일화하지 못하거나 사용자가 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의하지 않은 경우 과반수 노동조합이 교섭대표노동조합이 되도록 하는 조항들(이하 “**제2조항**”)이 청구인들의 단체교섭권을 침해하고, 교섭대표노동조합에 의해 주도되지 아니한 쟁의행위를 금지하는 조항들(이하 “**제3조항**”)은 청구인들의 단체행동권을 침해하므로, 제1조항 내지 제3조항은 모두 위헌이라는 주장을 펼쳤습니다.

먼저 청구인들은 제1조항과 제2조항이 과잉금지원칙의 요건 중 특히 피해의 최소성 요건을 갖추지 못하여 위헌이라고 주장하였는데, 이에

대해 법무법인(유) 세종은 ① 노동조합법은 개별교섭 조항(제29조의2 제1항 단서), 교섭단위 분리 조항(제29조의3 제2항)을 두는 등 복수 노동조합이 존재하는 모든 상황에 있어서 교섭창구단일화를 강제하는 것이 아니라는 점, ② 소수 노동조합은 다른 노동조합과의 위임 내지 연합 등의 방법으로 과반수 노동조합이 되어 교섭대표노동조합이 될 수도 있다는 점(제29조의2 제4항), ③ 교섭대표노동조합 및 사용자는 공정대표의무를 부담하므로, 교섭창구단일화 이후에도 소수 노동조합의 권익이 충분히 고려될 수 있다는 점을 주장하며, 본건 노동조합법 조항이 피해의 최소성 요건을 충분히 충족한다는 점을 설명하고 청구인들의 단체교섭권을 침해하지 않는다는 점에 대해 적극적으로 변론하였습니다.

또한 청구인들은 제3조항이 교섭대표노동조합이 되지 않은 노동조합 및 그 조합원의 쟁의권 보장을 위한 최소한의 조치도 하지 않아 단체 행동권을 사실상 박탈하는 것이라고 주장하였습니다. 이에 대해 법무법인(유) 세종은 ① 교섭창구 단일화 제도 하에서 교섭대표노동조합이 쟁의행위를 주도하도록 하는 것은 교섭절차를 일원화하여 효율적이고 안정적인 교섭체계를 구축하고 근로조건을 통일하기 위한 목적에 부합하는 적합한 수단이라는 점, ② 특히 교섭대표노동조합이 결정된 경우 교섭대표노동조합이 쟁의행위를 하기 위해서는 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합 전체 조합원의 직접, 비밀, 무기명 투표에 의한 재적과반수의 찬성이 있어야 하고(제41조 제1항), 이처럼 노동조합법은 소수 노동조합이 쟁의행위에 개입할 수 있도록 장치를 마련하고 있어 피해의 최소성 요건도 충족하는 것이라는 점에 대해 설명하였습니다.

### 3. 결론

헌법재판소는 위와 같은 법무법인(유) 세종의 주장을 대부분 받아들여 본건 노동조합법 조항이 합헌이라고 결정하였습니다.

헌법재판소는 과거 2012. 4. 24. 단체교섭에 있어 그 창구를 단일화하도록 하고 교섭대표가 된 노동조합에게만 단체교섭권을 부여하는 노동조합법 규정이 합헌이라고 판단한바 있는데(2011헌마338), 본건 결정은 위 2011헌마338 결정으로부터 약 12년이 지난 현 시점에서 교섭창구 단일화 절차가 합헌이라는 것을 재차 확인하였습니다.

특히 원청업체가 하청업체 노동조합에 대해 교섭의무를 부담하는지 여부가 뜨거운 논쟁거리인 현 상황에서, 이를 반대하는 견해의 가장 중요한 법체계적 논거가 현행법상 교섭창구단일화 제도라는 점을 고려하면, 이번 결정의 의의는 매우 크다고 할 수 있습니다.

**법무법인(유) 세종의 노동그룹은 이처럼 사회적, 법률적으로 중요한 각종 사건을 담당하면서 법률, 산업, 정책 등 다양한 이슈에 대한 높은 이해를 축적하고 있습니다. 앞으로도 법무법인(유) 세종의 노동그룹은 풍부한 경험과 전문성을 바탕으로 선도적인 판결을 이끌어낼 수 있도록 노력하겠습니다.**

<sup>1</sup> 노동조합 및 노동관계조정법(2010. 1. 1. 법률 제9930호로 개정된 것) 제29조 제2항, 구 노동조합 및 노동관계조정법(2010. 1. 1. 법률 제9930호로 개정되고, 2021. 1. 5. 법률 제17864호로 개정되기 전의 것) 제29조의2 제1항 본문, 제3항, 제29조의5 중 제37조 제2항에 관한 부분, 노동조합 및 노동관계조정법(2021. 1. 5. 법률 제17864호로 개정된 것) 제29조의2 제1항 본문, 제4항, 제29조의5 중 제37조 제2항(이하 통칭하여 “**본건 노동조합법 조항**”).

### 관련구성원

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

권순규

변호사

02-316-7903

skkweon@shinkim.com

---

Copyright SHIN & KIM LLC. All rights reserved.