조직강제를 위한 유니언숍 협정의 법리에 대한 연구

최 윤 희*

목 차

Ⅰ. 들어가며
Ⅱ. 유니언숍 협정의 허용여부
1. 다양한 견해들
2. 우리 법원의 입장
3. 근로권의 문제
Ⅲ. 관련 문제
1. 노동조합의 조합원 선별
2. 제명
3. 근로자의 노동조합 선택권
4. 사용자의 해고 의무
Ⅳ. 숍 협정의 발전방향
－에이전시 숍의 활용가능성－
Ⅴ. 맺음말

Ⅰ. 들어가며

본고에서는 조직강제와 관련하여 유니언숍 협정의 법리에 대하여 살펴보고자 한다. 조직강제 내지 단결강제라 함은 근로자로 하여금 노동조합가입을 강제하려는 것이다. 단결이 원래 근로자 개개인의 근로조건 유지 및 향상을 목적으로 한다는 점에 입각하여 원칙론적으로만 생각하다면 단결은 자발적으로 이루어져야 마땅할 것이나, 노동조합 활동을 함에 있어 노조원으로서의 개별 근로자는 조합비를 납부하고 각종 조합활동에 적극적으로 참여하는 외에도 보다 나은 근로조건을 얻기 위해 경우에 따라 파업과 같은 단체행동 등을 함에 있어 개인적으로 일시적인 경제적 불이익도 감수하여야 하는 만큼, 개별 근로자의 입장에서는 경우에 따라 노동조합 가입을 하지 않더라도 단체협약 효력의 확장 등에

* 건국대학교 법학전문대학원 교수

의해 그 결실만을 얻고자 하는 경우도 충분히 있을 수 있다. 그런데 문제는 모든 근로자가 노동조합 가입을 원하지 아니하는 반면 노조의 활동에 의한 결실만을 얻고자 한다면 종국적으로 노동조합의 결속력은 약화될 수밖에 없고, 그로 인해 결국은 노동조합의 원칙적인 목표 즉 근로자 전체의 근로조건 유지 및 향상을 이루기가 힘들다는 것이다. 그런데 또 한편으로 바꾸어 생각한다면 이처럼 근로자 전체를 위한 조직강제가 매우 필요한 것임에도 불구하고 일단 조직강제가 획일화 되면 경우에 따라 개별 근로자의 이해관계와 일치하지 않는 경우가 불가피하게 발생한다는 점이다. 이하 본고에서는 조직강제 중에서도 가장 대표적인 방법이자 현재 우리의 노동조합및노동관계조정법에서 규정하고 있는 유니언숍 규정을 둘러싼 그 허용여부에 대한 논의 및 구체적인 법적 문제점 등을 학설과 판례 등을 중심으로 살펴보면서 향후 우리의 조직강제 규정의 나아갈 방향을 생각해 보고자 한다.

Ⅱ. 유니언숍 협정의 허용여부

1. 다양한 견해들

조직강제 중에서도 가장 대표적인 유니언숍 조항의 근거가 되는 것은 현행법 하에서는 '노동조합 및 노동관계 조정법' 제81조 제2호의 규정이다. 동조에 의하면 부당노동행위의 하나로서 "근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위"를 금지하되, 단서조항으로서 "다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외"라고 규정함으로써

조직강제를 위한 유니언숍 협정을 체결할 수 있는 근거를 마련하고 있다. 그런데 이처럼 법에서 허용하는 유니언숍 협정임에도 불구하고, 유니언숍 조항의 허용 여부에 대하여는 학자들의 경우 입장이 나뉜다. 특정 노동조합에의 가입을 고용의 선제조건으로서 강제하는 클로즈드숍은 허용될 수 없지만 일반적인 조직강제 조항인 유니언숍 규정은 허용할 수 있다는 입장,[1] 근로자 개개인의 소극적 단결권을 침해한다는 측면에서 이를 허용할 수 없다고 보는 입장[2]과 노사관계법의 규정, 근로자의 단결권 내지 단결선택권 등을 보장할 수 있는 한도에서 구체적으로 유효여부를 인정하려는 해석론[3] 외에도, 소극적 단결권 침해 여부에만 초점을 두지 말고 헌법상의 자유권 규정 즉 일반적 행동의 자유 내지 집회결사의 자유에서 근거한다고 보는 입장에서 그 허용 여부를 논하여야 한다는 입장[4] 등도 있어 그 허용여부에 대한 학자들의 입장은 매우 다양하게 나타난다.

이처럼 다양한 입장을 취할 수밖에 없는 것은 그간의 우리의 법규정과 관련하여 나타난 독특한 노동현실과도 밀접한 관련이 있다고 보여지는데, 종래 복수노조의 설립을 불허하던 법규정 하에서 조직율 2/3 이상의 노동조합이 사용자와 단결강제협정을 체결할 수 있다는 노동조합및노동관계조직법 규정은 사실상 제한적 단결강제 규정으로 작용할 수밖에 없었다는 점도 큰 몫을 차지한 것으로 보인다. 물론 이때 3분의 2 이상의 근로자가 노조에 가입하여야 한다고 함은 노동조합및노동관계조정법 소정의 사용자의 이익을 대표함으로써 노조에 가입할 수 없는

1) 김형배, 노동법(박영사, 2009), 147-148쪽.
2) 독일헌법과 같이 단결권의 대사인간 효력에 있어 직접적 효력이 인정되는 경우 단결강제조항이 근로자의 단결권을 침해하는 행위로서 당연 무효가 될 수밖에 없다; 허영, 한국헌법론(박영사, 2005), 508쪽; 임종률, 노동법(박영사, 2007), 71쪽.
3) 김유성, 노동법 Ⅱ(법문사, 1997), 332쪽; 임종률, 앞의 책, 72쪽.
4) 조상균, "유니온숍 협정의 위헌성-헌법재판소 2005. 11. 23. 2002헌바95·96(병합), 2003헌바9(병합)-", 민주법학 제30권(민주주의법학연구회, 2006), 321쪽.

근로자는 제외한 나머지 근로자를 의미한다고 해석[5]된다. 그런데 이처럼 조직율 2/3 이상의 노조에게 유니언숍 협정 체결을 법상 허용하고 있다 하더라도, 위에서 든 여러 학자들의 견해들을 살펴보면 주목할 점은, 전통적으로 문제가 되어온 개별 근로자의 단결권 보장에는 적극적 측면의 단결권 외에도 소극적 의미의 단결권 즉 단결하지 아니할 자유가 있다거나 혹은 일반적인 행동의 자유라는 측면에서 이를 허용하기 어렵다는 자유권 일반론적 접근방법 외에도, 설혹 적극적 단결권이 소극적 단결권 보다 우선적으로 보장되어야 할 기본권이라는 입장에 선다 하더라도 적극적 단결권 역시 선택이 허용되어야 한다는 입장에서 본다면 유니언숍 협정 중에서도 제한적 단결강제규정의 필요성은 상당히 논리가 곤궁해지는 부분도 있다는 지적이 있다는 점이다.

2. 우리 법원의 입장

우리 법이 유니언숍 협정을 조직율 3분의 2 이상의 노조에게 예외적으로 허용하고 있을 뿐만 아니라 실제로 노조의 세력 강화를 위한 단결강제의 필요성이 있다 하더라도, 우리 법은 명문상 특정 노조에의 가입을 고용의 조건으로 하는 것을 금지하고 있다. 즉, 제한적 단결강제가 원칙적으로 부당노동행위의 하나로서 금지되고 있는 것이다. 그런데 그럼에도 불구하고 이 법조문은 그동안 복수노조 금지와 맞물려서 다시금 조직율 3분의 2 이상이라는 조건을 충족하면 제한적 단결강제조항으로서 기능을 하게 되었는데 복수노조가 금지되는 상황 하에서 종전의 우리 법원의 입장은 법이 원칙적으로 제한적 단결강제를 금지하면서도 또 한편으로는 해석론상 제한적 단결강제 규정으로 활용된 종전의 유니언숍 규정만큼은 합헌이라는 것이었다. 노동조합 가입을 거부하거나 탈퇴하는 근로자는 해고하여야 한다는 내용의 유니언숍 협정을 체결하

5) 노동부 행정해석 1988. 3. 22. 노조 01254-4332.

고 있던 모 택시회사 노조사건에 있어서, 노동조합및노동관계조정법 소정의 유니언숍 허용규정은 당시 한시적으로 단위 사업장 내에서 복수노조의 설립을 금지하는 노조법 부칙과 결합하여 특정 노동조합의 가입을 강제하는 것이 되므로 이는 근로자의 단결선택의 자유를 침해할 뿐만 아니라, 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하는 노동조합만이 유니언 숍 협정을 체결할 수 있도록 규정하고 있어 그렇지 못한 다른 노동조합(소수노조)의 단결권을 침해하고 나아가 사실상 소수노조에게만 불리하게 작용하는 것이므로, 결국 유니언숍 규정이 헌법상의 평등의 원칙에도 위배된다는 것이 청구인측 주장의 요지였다. 이에 대하여 헌법재판소의 판단은, 개별근로자의 단결하지 아니할 자유와 노동조합의 적극적 단결권이 충돌하게 되더라도 근로자에게 보장되는 적극적 단결권이 단결하지 아니할 자유보다 특별한 의미를 갖고 있다고 볼 수 있고, 노동조합의 조직강제권도 이른바 자유권을 수정하는 의미의 생존권(사회권)적 성격을 함께 가지는 만큼 근로자 개인의 자유권에 비하여 보다 특별한 가치로 보장된다는 근거에서 노동조합에 적극적 단결권(조직강제권)을 부여하는 것은 합헌이라는 것[6]이었다. 결국 법에 의해서 금지되는 제한적 단결강제가 법에 의해서 다시 허용되게 되는 다소 아이러니한 법해석이 가능한 법규정은 그대로 합헌으로 인정되었던 것인데, 이 문제는 유니언숍 규정 자체의 문제였다기보다는 또 다른 규정인 복수노조 금지규정과의 종합해석상 불가피하게 합헌으로 해석되었다고 보인다.

3. 근로권의 문제

앞서 본 우리 법원의 입장은 법규정이 명문상으로는 제한적 조직강제를 금지하면서도 복수노조금지 법규정하에서 결과적으로 제한적 조직

6) 헌법재판소 2005. 11. 24. 선고, 2002헌바95・96, 2003헌바9.

강제를 허용할 수밖에 없다는 식의 다소 일관성이 부족한 법해석을 가져오게 하였는데, 이처럼 조직강제의 허용여부를 둘러싼 논의가 어렵고도 복잡하다는 점은 조직강제의 허용여부에 대한 각국의 입법례에서도 잘 나타난다. 각국의 입법례를 살펴보면, 적극적 의미의 단결의 자유뿐만 아니라 소극적 단결의 자유 역시 동일하게 인정되어야 한다는 취지에서 일체의 조직강제를 금지하는 프랑스와 같은 경우도 있고, 혹은 조직율 과반수 노동조합의 경우 조직강제를 인정하는 일본, 혹은 주별로 조직강제를 허용할 수도 있고 조직강제의 금지 역시 허용될 수 있는 미국과 같은 경우가 있다.[7] 다양한 입법례와 해석론의 기저에는 무엇보다도 개별근로자의 자유권 보장이 우선시 되어야 한다는 논리가 기저에 깔려 있음은 앞서 살펴본 바와 같지만, 자유권적 고찰에서 더 나아가 우리 헌법재판소가 논거로 삼고 있는 사회권적 기본권으로서의 생존권적 측면에서 단결권이 우선시되어야 한다는 논리에는 한 가지 더 고려되어야 할 부분이 있다고 보인다. 그것은 미국의 입법례에서 실제로 많은 고려대상이 되었던 개별근로자의 근로권 보장문제이다. 주지하는 바와 같이 1935년의 전국노동관계법에서 전면적으로 허용되었던 클로즈드숍에 근거한 제한적 단결강제허용법리[8]는 1947년의 태프트하틀리법에 의해 일반적 단결강제 법리로 수정[9]되었는데 그 기저에는 근로권 개념이 크게

---

7) 문무기/김홍영/송강직/박은정, "부당노동행위제도연구", 한국노동연구원 연구보고서 2005-09, 94쪽 재인용.

8) 클로즈드숍이 그 자체로서 곧 제한적 단결강제와 반드시 같은 의미가 될 수는 없고 실제로 미국의 경우 클로즈드숍은 노조가입이 채용의 통로로 사용되는 한정적 의미로 통용되고 있다는 점에 착안하여 본고에서는 클로즈드숍을 제한적 단결강제보다도 더 좁은 개념으로 사용함.

9) Sec. 14. (b) [Agreements requiring union membership in violation of State law] "Nothing in this Act [sub chapter] shall be construed as authorizing the execution or application of agreements requiring membership in a labor organization as a condition of employment in any State or Territory in which such execution or application is prohibited by State or Territorial law."

작용하였다. 즉, 아무리 유니언숍 조항이 근로자의 사회권적 기본권으로서의 적극적 단결권을 보장하기 위한 것이라 하더라도 개개 근로자의 일할 권리를 침해할 정도의 극단적 단결강제가 된다면 이는 또 다른 사회권적 기본권으로서의 근로권을 침해한다는 논리가 가능하게 된다. 앞서 본 우리의 헌법재판소 판결은 생존권 내지 사회적기본권으로서의 적극적 단결권과 근로자 개인의 소극적 단결권 등의 자유권을 비교한 다음 결론적으로 적극적 단결권은 사회적기본권으로서 자유권에 우선하여 고려되어야 한다는 결론을 내리고 있는데, 여기서 더 나아가 근로권 개념까지 고려하는 경우 언제나 적극적 단결권이 우선한다고 보기는 어려울 것 같다. 물론 근로권 개념을 논할 때 가장 많이 공격받는 부분은 소위 비노조원의 무임승차의 문제가 될 수 있는데, 현행 법규정은 복수노조를 허용함에 따라 부분 개정을 통해 이러한 문제를 상당 부분 해결할 수 있게 되었다고 보이는데 이하에서 계속하여 현행 법규정 해석과 함께 관련 문제들을 살펴보겠다.

Ⅲ. 관련 문제

1. 노동조합의 조합원 선별

노동조합의 조직강제가 노조의 단결력 강화를 위해서 어느 정도 필요하다는 점은 필자도 공감하는 부분이고 따라서, 조직강제는 합리적으로 필요한 한도 내에서 인정되어야 한다고 생각한다. 다만, 근로자의 근로권 등과 관련한 몇 가지 법적 문제 중 노동조합이 조합원을 선별할 수 있느냐는 점을 살펴보고자 한다. 이 문제는 보다 구체적으로 이하에서 크게 둘로 나누어 노동조합이 근로자의 노조 가입을 거부할 수 있느냐는 문제(이 문제는 탈퇴 후 재가입도 함께 포함해서 논하고자 함)와 제명의

문제로 나누어 살펴보겠다.

먼저 노동조합의 특정 근로자에 대한 노조 가입거부가 가능한 것인지 여부에 대하여 살펴보면, 노동조합의 입장에서만 본다면 노조원을 선별할 자유가 보장될 필요[10]가 있다. 예컨대, 노동조합의 단결을 저해할 우려가 있는 성향의 소유자가 노동조합에 가입하려 하는 경우 등이 그 극단적 일례가 될 수 있을 것이다. 그러나 그럼에도 불구하고 유니언숍 협정이 적용되는 한에 있어서는 노동조합이 근로자의 조합가입을 거부하기는 힘들다고 보인다. 이러한 논리는 조합을 탈퇴하였다가 재가입하고자 하는 근로자에 대하여도 마찬가지이다. 유니언숍이 근로자의 고용유지와 직결되는 문제인 만큼 노동조합이 근로자를 선별하여 가입시킬 수 있는 권한을 보유하게 된다면 사실상 근로자의 고용계속 여부는 노조의 집행부에 의하여 좌우될 수밖에 없기 때문이다. 결국 근로권의 본질적 부분을 보호하여야 한다는 필요로 인해 노조의 노조원 선별권은 제한될 수밖에 없다. 우리 판례도 같은 취지에서 조합이 조합원의 자격을 갖추고 있는 근로자의 조합 가입을 함부로 거부하는 것은 허용되지 아니하고, 특히 유니언 숍 협정에 의한 가입강제가 있는 경우에는 단체협약에 명문 규정이 없더라도 노동조합의 요구가 있으면 사용자는 노동조합에서 탈퇴한 근로자를 해고할 수 있기 때문에 조합 측에서 근로자의 조합 가입을 거부하게 되면 이는 곧바로 해고로 직결될 수 있으므로 조합은 노조가입 신청인에게 제명에 해당하는 사유가 있다는 등의 특단의 사정이 없는 한 그 가입에 대하여 승인을 거부할 수 없고, 따라서 조합 가입에 조합원의 사전 동의를 받아야 한다거나 탈퇴 조합원이 재가입하려면 대의원대회와 조합원총회에서 각 3분의 2 이상의 찬성을 얻어

10) 학자에 따라서는 '정당한 이유' 여부를 기준으로 노조의 노조원 선별 가능성을 판단하자는 견해도 있음; 송강직, "복수노동조합 하에서의 단체교섭·단체협약의 법리－유니언 숍 협정과 단체교섭 체결을 중심으로－", 노동법학 제13호(한국노동법학회, 2001), 252쪽 참조.

야만 된다는 조합 가입에 관한 제약은 그 자체가 위법 부당하므로, 특별한 사정이 없는 경우에까지 그와 같은 제약을 가하는 것은 기존 조합원으로서의 권리남용 내지 신의칙 위반에 해당된다고 판시하면서, 유니언숍 협정이 있는 사업장의 일부 조합원이 노동조합에 불만을 품고 탈퇴하였다가 다시 재가입 신청을 하였으나 그들 중 일부만의 가입을 승인하고 나머지에 대하여는 승인을 거부한 것은 권리남용 내지 신의칙 위반이라고 본 사례[11]가 있으며, 같은 취지에서 노조를 탈퇴한 근로자 11명이 노조탈퇴의사를 철회하고 노조에 다시 가입하기 위한 노력을 하였음에도 불구하고 그중 일부에 대하여는 노조탈퇴의사 철회를 받아들여 노조원의 자격을 유지하게 하고도 나머지 3명에 대하여서만 이를 받아들이지 않고 회사에 대하여 해고를 요구하여 결국 회사가 이들을 해고한 사안의 경우, 노조탈퇴의사를 철회하고 노조에 다시 가입하려는 근로자에 대하여 이를 거부하고 해고되게 한 것은 노조 자체가 단결권의 정신을 저버리고 실질상 제명과 같은 효과를 발생시킨 것으로서, 노동조합법 제39조 제2호 단서에 위반될 뿐만 아니라 유니언숍 협정에 기한 해고의 목적범위를 일탈한 것이고, 또한 11명의 탈퇴자 중 3명에 대하여서만 탈퇴의사 철회를 거부하고 해고되게 한 것은 다른 탈퇴근로자들과의 형평에도 반하여 무효라고 판시한[12] 사례 등이 있다.

2. 제명

조합원의 노조원 선별과 관련된 또 다른 문제로는 제명을 들 수 있다. 앞서 본 가입에서의 허용 여부는 비노조원에 대한 진입 장벽이라면 제명은 이미 노조원이 된 자에 대한 노조원 자격 박탈이므로 보는 관점에 따라서는 다른 차원의 문제로 접근할 부분이 있는 것은 사실이다. 그런

11) 대법원 1996. 10. 29. 선고, 96다28899 판결.
12) 대법원 1995. 2. 28. 선고, 94다15363 판결.

데 노동조합의 현실적 운영측면에서 보자면 노조의 규칙 내지 규율을 지키지 않아 노조의 통제권의 일환으로서 제명의 권한을 행사할 필요가 있고 이러한 제명 또한 조직강제를 위한 주요한 수단인 만큼 제명에 따른 해고가 가능하다고 하여야 조직강제의 실효성이 보장 된다[13]고 볼 측면도 있다. 실제로 미국 등의 유니언숍 협정의 적용 사례를 보면 제명이 유효하게 된 경우 근로자는 원칙적으로 해고대상이 된다. 다만, 이 경우에도 조합원이 되고자 하는 자는 누구든지 노조가 동등한 조건으로 차별 없이 받아 들여야 하고, 일단 조합원이 된 근로자는 조합비를 납부하는 한 계속 조합원 자격을 유지하도록 하여야만 한다는 것을 전제로 하는 것으로 보인다. 그렇다면 결국 제명과 관련된 유니언숍 협정의 적용은 조직강제와 근로자의 생존권으로서의 근로권을 어떻게 적절하게 절충시킬 수 있느냐를 고려해야 할 문제라고 생각된다. 필자의 견해로서는 노조의 통제권과 징계권은 단결권보장의 취지에 따라 단결을 유지하고 조합의 진정한 목적을 달성하기 위하여 필요한 한도 내에서 신중하게 행사되어야 할 것이며, 특히 제명이 근로자의 고용과 직결될 경우 제명처분이 근로자 개인의 해고로까지 이어지는 것은 문제가 있다고 본다. 물론 노조의 징계권이 참으로 합리적으로 이루어진 경우라면 제명에 의한 해고처분까지 가능하도록 하는 유니언숍 협정이야 말로 노동조합의 단결력 강화를 위한 최고의 수단이 될 수 있다. 다만 현실적으로 개개의 구체적 사안에서 제명의 유효적정성을 판별하기는 쉽지 않을 것으로 보인다. 한 사람이라도 억울한 근로자가 발생하지 않기 위해서는 현행 규정상 제명을 유니언숍 적용 대상에서 명시적으로 제외한 것이 최선책은 아니더라도 불가피한 입법이라고 생각된다. 이와 관련하여 주목할 만한 미국 사례로서는 유니언숍과 관련하여 조합원의 제재기간 중 조합비 납부의무 불이행 문제에 관한 사례로서 길버트 사건[14]을

13) 송강직, 앞의 논문, 252쪽.

14) James Gilbert v. National Labor Relations Board, and International

들 수 있다. 이 사안에서 연방대법원은 조합에서의 반대의견 개진 등으로 인하여 조합원 자격 일부 정지라는 노조의 제재를 받은 노조원들이 조합비 납부의무를 반드시 이행하지 않아도 된다고 판결하였다. 원고인 근로자가 제명을 당하거나 조합원으로서 향유할 이익을 박탈당한 것이 아니므로 조합비는 납부하였어야 한다는 노동조합 측의 항변에 대하여, 유니언숍의 취지가 조합원이 되고자 하는 자는 누구든지 동등한 조건으로 차별 없이 받아 들여야 한다는 것이고, 일단 조합원이 된 사람은 조합비를 납부하는 한 계속 조합원 자격을 유지하도록 하여야만 한다는 것이라고 원칙론을 설시한 반면, 조합 회의에 참석하고 노조간부 선거에 투표하는 등 조합의 주요정책 결정에 참여하거나 노조의 직책을 맡을 권리가 전부 박탈되었다면 이는 결국 노조원으로서의 주요한 이익을 박탈당한 것이라는 논리 하에, 이처럼 노조원으로서의 주요한 이익을 박탈당한 경우 비록 징계 자체에는 하자가 없었다 하더라도 전국노동관계법 제7조[15]에서 규정하는 근로자의 권리의 일환으로서의 조합 내 소수 의견 개진을 이유로 조합원으로서의 권리가 심각하게 제한된 만큼 이러한 상황 하에서 조합비 납부를 강요하는 것은 동법에서 금하는 노조의 노조원에 대한 부당한 강요행위가 된다는 취지로 판시하였다.

Brotherhood of Boilermakers, Iron ship Builders, Blacksmiths, Forgers and Helpers, AFL-CIO, 410 U.S. 926 (1996).

15) Sec. 7. "Employees shall have the right to self-organization, to form, join, or assist labor organizations, to bargain collectively through representatives of their own choosing, and to engage in other concerted activities for the purpose of collective bargaining or other mutual aid or protection, and shall also have the right to refrain from any or all such activities except to the extent that such right may be affected by an agreement requiring membership in a labor organization as a condition of employment as authorized in section 8(a)(3) [section 158(a)(3) of this title]."

3. 근로자의 노동조합 선택권

앞서 본 바와 같이 우리의 노동조합및노동관계조정법이 복수노조 설립을 불허할 당시 종전의 유니언숍 규정에 대한 일반적인 해석론은 유니언숍 규정이 불가피하게 제한적 단결강제규정으로서 작용하게 되며, 이를 합헌으로 해석하는 입장이었다. 우리 대법원의 입장 역시 앞서 본 헌법재판소 판결과 마찬가지로, 유니언숍 협정이 체결된 위 노동조합을 탈퇴하여 조직대상을 같이 하면서 독립된 단체교섭권을 가지는 다른 노동조합에 가입하는 것을 허용한다면 사실상 피고 회사 내에는 단체교섭권을 가지는 노동조합이 복수로 존재하게 되어 위 유니언숍 협정의 근본이 와해되어 위 유니언숍 협정은 유명무실한 것이 되어 버리는 결과가 된다는 전제 하에서 노조법 제5조 및 부칙 제5조 제3항의 취지는 과거에 금지되어 왔던 복수노조의 설립을 허용하는 한편, 교섭창구의 단일화를 위한 단체교섭의 방법 등 필요한 사항이 마련되는 2001년 12월 31일까지는 하나의 사업 또는 사업장에 별도의 단체교섭권을 가지는 복수노조를 허용하지 아니함으로써 하나의 사업체에 교섭창구의 이중화로 인한 노사관계의 혼란을 방지하자는 데에 있다 할 것이어서 회사 내 3분의 2 이상의 다수 근로자들의 이익을 보호하기 위하여 유니언숍 협정은 기존의 노동조합을 탈퇴하여 다른 노동조합에 가입한 근로자들에게도 그대로 적용되어 이들의 다른 노조 가입은 유니언숍 협정 하에서의 노조원 자격을 인정할 수 없다는 취지로 판시한[16] 바 있다. 다만 이 판례에서는 특별히 부연설명을 붙였는데 즉, 독립된 단체교섭권을 가지는 복수노조가 전면적으로 허용되는 시점부터는 달리 해석할 여지도 있다는 것이었다.

여기서 또 한 가지 주목할 점은 앞서 본 유니언숍 규정의 합헌 결정을

16) 대법원 2002. 10. 25. 선고, 2000다23815 판결, 앞서 본 헌법재판소 2002헌바95・96, 2003헌바9 판결의 위헌법률심사청구사건의 원인사건임.

내린 헌법재판소 판결에 있어서 소수의견이다. 소수의견에 의하면 현행 법규정 상의 유니언숍 규정은 근로자가 특정 노동조합에 가입하는 것이 고용조건이 됨으로써 특정 노동조합에 가입하지 않는 근로자를 해고할 수 있게 하는 것이어서 개별 근로자의 소극적 단결권과 생존권을 본질적으로 침해한다는 것이다. 다시 말하여, 노동조합의 단체교섭권과 단결강화권은 전체로서의 근로자의 지위 향상을 위하여 인정되는 것이어서 근로조건의 향상을 위하여 필요한 경우일지라도 개별 근로자의 생존권을 근본적으로 위협하는 해고를 수단으로 삼는 것은 허용되지 아니하며 특정의 노동조합에 가입하지 않거나 탈퇴하였다는 이유로 근로자를 해고하여 근로자의 지위를 근본적으로 부정하는 것은 근로자의 생존권 보장과 지위향상을 보장하고자 하는 헌법 제33조 제1항의 취지에 정면으로 반하고 자유민주주의가 지향하는 공존공영의 원칙 및 소수자 보호의 원칙에도 어긋난다는 것이다[17]. 독일 연방노동법원은 격차조항과 관련된 1967년의 판결[18]에서 단결선택의 자유가 보장되지 않는 단체는 더 이상 독일기본법 제9조제3항의 보호를 받는 자유롭게 결성된 단체로 볼 수 없다고 판시한 바 있고, 독일 연방헌법재판소 역시 1979년의 공동결정법의 위헌여부에 대한 판결에서 소극적 단결권을 인정하였다.[19] 이와 아울러, 우리의 경우도 비록 노동조합및노동관계조정법 입법 이전의 대법원 판결이기는 하지만 위 헌재판결에서의 소수의견과 동지의 대법원판결[20]도 있었음을 감안한다면, 유니언숍 협정의 허용 여부는 많은 논의를 불러일으키는 문제라고 생각된다. 일본의 경우에도 과거 제한적 단결강제를 인정하는 판례도 있었으나 이후의 판례들에 의하여 일반적 단결강제가 아닌 제한적 단결강제조항으로서의 유니언숍 조항

17) 재판관 권성, 재판관 조대현의 의견임.

18) BAGE(GS) 20, 175.

19) 유성재, "유니언숍(Union Shop) 협정과 소극적 단결권", 중앙법학 제5집 제1호(중앙법학회, 2003), 18-19쪽: 독일 판결 부분은 이 논문의 관련 부분 참고한 것임.

20) 대법원 1989. 1. 17. 선고, 87다카2646 판결.

의 효력을 부인하고 이에 따른 해고조치를 부당노동행위로 인정하고 있다고 한다.[21] 실제로 이러한 취지의 고려가 반영되어 현행 노동조합 및노동관계조정법은 근로자가 다른 노동조합에 가입한 경우도 제명과 마찬가지로 유니언숍 적용제외 대상으로 규정하고 있다. 이러한 일반적 단결강제규정은 강력한 조직강제를 위해서는 그 효력이 미흡하다고 보일 여지도 있으나, 근로자의 적극적 단결권을 보장한다 하더라도 단결의 선택권까지 침해하기는 어렵다는 점과 더 나아가 다른 노동조합을 선택한 근로자의 또 다른 사회적 기본권으로서의 근로권의 본질에 대한 침해 가능성 등을 감안한다면 제한적 단결강제가 아닌 일반적 단결강제조항이 바람직하다고 보인다. 따라서 현행 규정은 이러한 관점에서 합리적으로 개정[22]되었다고 생각한다.

4. 사용자의 해고 의무

유니언숍 조항의 핵심은 노조원이기를 거부하거나 노조를 탈퇴한 근로자를 사용자가 해고하여야 한다는 것이다. 해고는 조직강제를 위한 핵심으로서 유니언숍 조항이 강력한 단결강제 수단이 될 수 있는 이유이기도 하다. 또한 현실적으로도 유니언숍 협정을 체결한 이상 사용자는 노조에 가입하지 아니하거나 노조를 탈퇴한 근로자를 노조의 요구에 의하여 해고하는 것이 일반적이라고 할 수 있다. 유니언숍 협정을 체결함에 있어 노조를 탈퇴한 근로자에 대한 사용자의 해고의무를 협약 상에 명시적으로 규정하고 있지 않더라도 유니언숍 협정만으로도 사용자의 조합가입 거부자 내지 탈퇴자에 대한 해고의무는 인정된다는 것이 판

21) 일본 판례의 변천의 자세한 내용은 이승욱, 복수노조 병존의 쟁점과 과제(한국노동연구원, 2001. 6.), 104-109쪽 참조.

22) 현행 규정은 복수노조금지 규정의 폐지에 따라 2006. 12. 30. 개정되어 제명 외에도 "노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것"이 유니언숍 적용제외사유로 규정됨.

례[23]의 입장이다. 이에 반대되는 견해로서는 해석론상 우리 법이 제명을 해고예외사유로 규정하고 있음에 착안하여, 제명과 임의탈퇴를 달리 볼 이유가 없다는 등의 논거로 해고의무발생을 부인하거나 내지는 단결강제의 사실상의 한 가지 유형에 불과한 유니언숍 협정은 노사 간 협약자치의 결과로서 다양한 변형이 가능함에도 불구하고 이를 모두 해고로 귀결시키려는 것은 협약자치의 영역을 무시한다는 점 및 단체협약에서 명시적으로 사용자의 해고의무를 규정하고 있는 유니언숍 협정은 전체 유니언숍 협정 중 극히 일부에 지나지 않는다는 점 등을 들어 해고의무발생을 부인하는 견해[24] 등도 모두 가능하다. 제명과 해고를 달리 볼 이유가 없다는 견해[25]는 원래 클로즈드숍 내지 유니언숍 협정은 제명과 임의탈퇴를 달리 취급하지 않는 것에서 출발하였음에도 불구하고 이후 기존의 노조권력 장악층에 의한 제명 등의 악용을 우려하여 현행 우리의 입법의 경우 유니언숍의 악용을 방지하는 의미는 있다고 하더라도, 경우에 따라 극도로 노조규율을 따르지 아니하여 제명된 근로자와 임의 탈퇴한 근로자를 굳이 다르게 취급하여 제명된 근로자를 특별히 보호할 근거를 찾을 수 없다는 점을 감안한다면 일리가 있는 주장이지만, 현재의 다수설과 판례는 앞에서 본 바와 같이 노조를 임의 탈퇴한 근로자에 대하여 사용자의 해고의무를 인정하고 있다. 물론 유니온숍 협정에 따른 해고의 정당성의 근거에 대하여는 과연 일반적인 정당한 해고의 판정기준이 될 수 있는 '정당한 이유'가 있느냐는 반론이 가능하겠지만 유니언숍 협정은 그 핵심이 고용의 조건으로서 노동조합원 지위를 계속 유지할 것을 요구하는 것이므로 노조를 탈퇴한 근로자에 대하여 사용자의 해고의무를 인정하는 것은 필요하다고 본다. 다만, 문제는 극히 예외적인

23) 대법원 1998. 3. 24. 선고, 96누16070 판결.

24) 피용호, "유니언숍 협정을 허용하는 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제2호 단서의 해석론, 법학연구 제21권(한국법학회, 2006), 337쪽.

25) 이러한 견해의 보다 구체적인 논거에 대하여는 김형배, 앞의 책, 149쪽에서 설명하고 있음.

경우에 해당하겠지만 만일 사용자가 해고의무를 이행하지 아니할 경우 이를 강제할 수 있는지 여부가 될 것이다. 현재의 통설과 판례는 사용자의 해고의무 발생을 인정하면서도 유니언숍 협정은 어디까지나 단체협약상의 채무적 효력 부분에 불과하므로 이에 따른 해고의무 불이행은 어디까지나 사용자의 단체협약상의 노조에 대한 채무불이행에 불과하다[26]는 입장이다. 이러한 사용자의 해고의무라는 채무불이행에 대하여 그 이행을 강제할 수 있느냐는 점에 대하여는, 간접강제는 별론으로 하되 해고의무 이행을 직접강제 하는 것은 불가능하다는 점을 유의하여야 할 것이다. 이것이 유니언숍 조항이 갖는 내재적 한계일 수도 있으나, 사용자로 하여금 해고의사표시를 직접 강제할 수는 없다는 민사법 일반원칙상 인정될 수밖에 없는 한계가 아닐까 생각한다. 그런데, 일반적으로는 노사관계의 현실에 있어 사용자가 유니언숍 협정까지 체결하고 난 후 그에 따른 해고의무를 이행하지 않는 경우가 흔하지 않을 것이므로, 여전히 해고의무의 존재만으로도 유니언숍 협정은 단결강제를 위한 유효한 수단이 될 수 있으리라고 본다. 우리 법원의 입장은 사용자의 해고의무를 인정하면서도 해고의무 불이행은 채무불이행이 될지언정 해고를 하지 않았다고 해서 그것이 부당노동행위가 된다고는 단정할 수 없고, 사용자의 부당노동행위를 인정하려면 반드시 지배개입의사가 필요하다는 입장이어서 사용자에게 지배개입 의사가 있었다고 볼만한 특단의 사정이 없는 한 유니언숍 협정에 따른 해고의무 불이행만으로는 부당노동행위가 성립하지 않는다는 입장[27]이다. 물론, 지배개입의사의 필요성 등에 대한 다른 견해[28]에 의거한다면 판례와 다른 해석이 가능하겠지만 현재의 다수설과 판례의 입장은 부당노동행위의 성립을 위해서

26) 김형배, 앞의 책, 775쪽; 하경효, 노동법사례연습(박영사, 2006), 397쪽.

27) 대법원 1998. 3. 24. 선고, 96누16070 판결.

28) 김홍영, "사용자가 유니언샵 협정에 따른 해고를 거부한 경우 지배개입의 성립여부－대법원 1998. 3. 24. 선고, 96누16070 판결－", 노동법연구 제8호(서울대학교노동법연구회, 1999), 415-417쪽.

는 지배개입의사를 필요로 한다고 해석하는 만큼 유니언 숍 협정에 따른 해고의무 불이행에 대하여 곧바로 부당노동행위책임을 물을 수는 없다고 보인다.

Ⅳ. 숍 협정의 발전방향 – 에이전시 숍의 활용가능성 –

조직강제를 위한 유니언 숍 협정의 허용여부를 일률적으로 말하기는 매우 어려운 문제이다. 앞서 본 각국의 다양한 입법례와 우리의 법규정 변천 과정을 보더라도 조직강제의 필요성과 그 한계는 쉽게 결론 내리기 힘든 문제이다. 그럼에도 불구하고 필자는 조직강제의 필요성을 인정하는 입장이다. 다만, 그 방법론에 있어서 상충되는 다른 기본권들과의 관계 속에서 합리적인 방법과 한계를 인정할 수밖에 없다고 본다. 이미 필자가 여러 번 견해를 밝혔듯이, 현재 우리의 법규정 하에서 특정노조의 가입이 고용의 선행조건이 되는 클로즈드숍 형태의 단결강제까지는 허용되기 힘들다고 본다. 단체협약 불이행시 사용자에 대한 제재수단이 법적으로 완비되지 못하였고, 노조원임을 이유로 부당해고를 당한 근로자의 법적 보호 방법이 충분하지 못한 현실 하에서는 19세기와 20세기 서구에서 많이 사용되었던 클로즈드숍 협정이야말로 가장 효율적인 노조보호수단이 될런지도 모른다. 그러나 해고법리가 정비되고 단체협약 불이행에 대한 제재수단이 법적으로 보장되는 현실 하에서 클로즈드숍 협정까지 허용하는 것은 개별근로자의 소극적 단결권과 단결선택 보장 이외에도 근로권의 침해 문제를 가져올 소지가 큰 만큼, 클로즈드숍 협정을 금하는 것으로 해석되는 현행 법규정은 타당하다고 보인다. 그렇다면 클로즈드숍 형태[29]까지는 아니라 하더라도 특정 노조에의 가입을

29) 각주 8)에서 설명한 바와 같이, 본고에서는 클로즈드숍의 개념을 좁게 해석하여 미국 등에서와 마찬가지로 처음부터 채용의 선행조건으로서 특정노조 가입을 요하

고용 계속의 조건으로 하는 제한적 단결강제는 허용될 수 있느냐 여부에 대하여도 이미 살펴본 바와 같이 현행 법 규정의 해석상 허용될 수 없고, 결국 허용 가능한 형태는 일반적 단결 강제로서 복수 노조 중 어느 하나에 가입하거나 혹은 새로운 노조를 결성하여 그 조합원이 되는 것을 제외한 문자 그대로의 자발적 비노조원에 한하여서만 적용 가능한 유니언 숍 형태가 될 수밖에 없다. 결국 여기서 향후 복수노조 하에서의 단체교섭과 단체협약 체결이라는 문제를 연계시켜 생각해 본다면, 일체의 노조에 가입하지 아니한 채 단체협약의 혜택만을 누리려는 근로자에 한하여 유니언숍 조항이 적용된다는 결론에 도달하게 된다. 그렇다면 우리의 유니언숍 조항은 향후 에이전시 숍을 활용하는 방향도 아울러 고려하여야 할 것으로 보인다. 근로자가 복수노조 하에서 교섭대표가 된 노동조합에 속하지 아니하는 소수 노동조합의 조합원인 경우, 유니언숍 협정이 체결된 사업장 내에서의 교섭대표 노동조합과의 관계에서 당해 근로자 자신이 속한 노동조합에게 납부하는 조합비는 에이전시 숍에서의 회비 납부와 비슷한 상황도 될 수 있을 것이다.

에이전시 숍은 1946년 캐나타 온타리오주의 포드자동차회사 사건에서 캐나다 연방 대법관이었던 란드 판사(Ivan Rand)에 의해 공식화 되었다고 할 수 있는데,[30] 비교적 단결강제 협정을 많이 인정하는 편인 캐나다에서는 노동조합의 단결을 강화하고 노조회비의 급여 원천징수에 주력한 결과 단결강제협정 체결에 많은 노력을 기울여 왔다. 이러한 역사적 배경 속에서 노동조합의 조직강제와 개별 근로자의 권리 보호를 어떻게 합리적으로 절충 조화시킬 수 있을 것인가를 고심한 끝에 탄생한 에이전시 숍은 노동조합 가입을 희망하지 아니하는 근로자들은 조합비

는 것을 클로즈드숍의 개념으로 봄.

30) 소위 "란드 공식(Rand Formula)"에 의해 공식적으로 합법화된 에이전시 숍은 비조합원들로 하여금 단체협약 체결성과를 무임승차 하지 못하도록 하기 위한 목적으로 인정되는 노조보호협약의 하나로서 비노조원이면서도 노조의 단체교섭에 의하여 그 이익이 대표되는 근로자들에게 비용을 부담하게 하는 것임.

상당액을 부담하게 함으로써 굳이 노조의 규약을 일일이 따르지 않더라도 노조의 단체협약의 혜택을 누리는 대가로서 비용을 부담하게 한다는 에이전시 숍을 인정[31]하였다. 이처럼 캐나다에서 처음 공식화된 에이전시 숍은 비노조원의 무임승차를 막는다는 논리 하에 미국에서도 전국노동관계법에 의하여 부당노동행위가 아니라고[32] 본다. 에이전시 숍에 대한 미국 판례 중에는 제너럴 모터스 사건[33]이 있는데, 전국노동관계법 하에서 비조합원에게도 조합원과 같은 회비납입의무를 지우게 하는 에이전시 숍은 동법에서 금하고 있는 고용 내지 근로조건에 있어서의 위법한 차별에 해당하지 아니하며, 유니언숍이 체결된 사업장에 소속된 근로자라 하더라도 조합비를 납부하는 한 유니온숍 협정 하에서의 해고 사유에는 해당되지 않는다고 판시하였다.

Ⅴ. 맺음말

결론적으로 말하자면 조직강제 조항은 노동조합의 결속력과 전체 근로자의 지위향상이라는 대전제를 위하여 필수불가결한 부분이 있다. 다만, 이러한 필요성을 인정하면서도 이러한 조직강제 조항들이 어쩔 수 없이 갖게 되는 개별 근로자의 소극적 단결권과 단결선택권의 침해 더 나아가서는 생존권으로서의 근로권 침해문제로 인해 그 적용방법과 한계를 고민하지 않을 수 없다. 그런데 여기서 잊지 말아야 할 점이

31) David Wright, "Unions and Political Action: Labour Law, Union Purposes and Democracy", *Queen's Law Journal*(Queen's University in Kingston, Ontario, Fall, 1998), [FN 39] 요약 인용.

32) Gary Davenport, et al., v. Washington Education Association, 127 S. Ct. 2372, (2007).

33) National Labor Relations Board v. General Motors Corporation, 373 U.S. 734 (1963).

있다. 지금은 대부분의 입법례에서 위법화 하고 있는 클로즈드숍이 한때 서구에서는 필수불가결한 조직강제를 위한 장치였다는 점이다. 앞서도 설명하였듯이 조합원이라는 이유로 행하여지는 부당해고에 대한 법적 대응책이 구비되지 아니하고 노조의 단결력 강화가 절실하였던 시대적 상황 하에서는 극단적 단결강제로서 개별 근로자의 권리를 침해하는 클로즈드숍까지도 허용하였던 것이다. 물론, 현재 우리의 경우 부당해고 법리가 완비되고 단체협약의 이행확보책이 마련되어 있는 상황 하에서 또 다시 극단적 형태의 단결강제까지 허용을 요구하는 것은 무리가 있다. 클로즈드숍의 원형이었던 서구에서조차 상당수의 입법례가 클로즈드숍을 금지하고 있는 것을 보더라도 이는 분명하다. 그럼에도 불구하고 원칙론으로서 유념하여야 할 점은, 결국 노동법은 개별 법리와 집단 법리가 때로는 갈등하기도 하고 또 때로는 상호보완하면서 노동법의 궁극적 사명 즉, 근로자의 경제적·사회적 지위향상을 꾀하고 궁극적으로는 대등하고도 상생하는 노사관계의 수립과 유지를 위해 작용하여야 한다는 것이다. 그리고 이러한 목적을 위한 법규정은 그때그때의 노동현실에 맞추어 변화하여야 한다. 이러한 관점에서 현행 유니언숍 규정은 궁극적으로는 오픈숍 원칙의 예외를 규정[34]한 조직강제 허용의 대원칙 규정으로서 노동현실과 시장상황에 따라 합리적인 조직강제 방법이 적용되어야 할 것이다. 우리의 노동조합에 있어 개별 근로자는 교섭대표 여부를 불문하고 자신의 마음에 맞는 노동조합을 선택하여 그 조합원이 되거나, 더 나아가서는 비용을 분담하는 것만으로도 단체협약의 혜택을 누리는 에이전시 숍의 활용 가능성 등 보다 다양하고도 시의적절한 조직강제 방법들을 향후 입법에서 고려할 것을 제안하면서 본고를 마무리하고자 한다.

34) 피용호, 앞의 논문, 323쪽 참조.

(투고일 2011년 5월 26일, 심사일 2011년 8월 8일, 게재확정일 2011년 8월 16일)

주제어 : 유니언숍 협정, 복수노조, 근로자의 소극적 단결권, 근로자의 노조선택권, 노조원의 제명, 노조원의 조합원선택권, 사용자의 해고의무, 에이전시 숍 협정

참고문헌

1. 단행본

김유성, 노동법Ⅱ, 법문사, 1997.
김형배, 노동법, 박영사, 2009.
문무기/김홍영/송강직/박은정, 부당노동행위제도연구, 한국노동연구원 연구보고서, 2005-09.
이승욱, 복수노조 병존의 쟁점과 과제, 한국노동연구원, 2001. 6.
임종률, 노동법, 박영사, 2007.
하경효, 노동법사례연습, 박영사, 2006.
허 영, 한국헌법론, 박영사, 2005.

2. 논문

김홍영, “사용자가 유니언 샵 협정에 따른 해고를 거부한 경우 지배개입의 성립 여부－대법원 1998. 3. 24. 선고 96누16070판결－”, 노동법연구 제8호, 서울대학교노동법연구회, 1999.
송강직, “복수노동조합하에서의 단체교섭·단체협약의 법리－유니언 숍 협정과 단체교섭체결을 중심으로－”, 노동법학 제13호, 한국노동법학회, 2001.
유성재, “유니언숍(Union Shop) 협정과 소극적 단결권”, 중앙법학 제5집 제1호, 중앙법학회, 2003.
조상균, “유니온숍 협정의 위헌성－헌법재판소 2005. 11. 23. 2002헌바95·96(병합), 2003헌바9(병합)－”, 민주법학 제30권, 민주주의법학연구회, 2006.
피용호, “유니언숍 협정을 허용하는 노동조합 및 노동관계조정법 제81

조 제2호 단서의 해석론, 법학연구 제21권, 한국법학회, 2006.

David Wright, “Unions and Political Action: Labour Law, Union Purposes and Democracy”, *Queen’s Law Journal*, Queen’s University in Kingston, Ontario, Fall. 1998.

3. 판례 및 결정례

대법원 1989. 1. 17. 선고, 87다카2646판결.

대법원 1995. 2. 28. 선고, 94다15363 판결.

대법원 1996. 10. 29. 선고, 96다28899 판결.

대법원 1998. 3. 24. 선고, 96누16070판결.

대법원 2002. 10. 25. 선고, 2000다23815 판결.

헌재법재판소 2005. 11. 24. 선고, 2002헌바95・96, 2003헌바9.

노동부 행정해석 1988. 3. 22. 노조 01254-4332.

James Gilbert v. National Labor Relations Board, and International Brotherhood of Boilermakers, Iron ship Builders, Blacksmiths, Forgers and Helpers, AFL-CIO, 410 U.S. 926 (1996).

Gary Davenport, et al., v. Washington Education Association, 127 S. Ct. 2372, (2007).

National Labor Relations Board v. General Motors Corporation, 373 U.S. 734 (1963).

BAGE(GS) 20, 175.

[Abstract]

Survey on the Legal Theories of the Union Shop Agreement

Uni Choi*

This writing made a survey on the subject of one of the unfair labor practices, ‘union shop Agreement.’ There have been disputes over the legality and justifiability of the union shop agreement in terms of the laborers right not to unite or to choose a union of their own favor even before the revised legislation of the multiple unions permission. Apart from those two traditional concerns over the justifiability of a union shop agreement, the revised legislation of the multiple unions under the current ‘Trade Union and Labor Relations Adjustment Act’ made it necessary to modify the union shop regulations to be adjusted to the revision of the act. According to the article 81 of the ‘Trade Union and Labor Relations Adjustment Act’, it is forbidden to make it a condition of employment that the worker abstain from joining or withdraw from a union or join a particular union. owever, in cases where a union represents more than two-thirds of laborers working in the same business and the union establishes a collective agreement with an article of ‘union shop’ with the employer, then a person can be employed on condition that he or she will become a member of the union. In addition to this, the current law added another regulation to the above union shop article. The employer may not put the laborer in any disadvantageous position

* Professor of Law School, Konkuk University.

in terms of status, on the ground that the worker has been expelled from the union or has with drawn from the union to organize a new union or to join another union. This revision was made to be in accordance with the multiple union permission. Through this revision, the new law seems to accommodate the argument of the laborers' right to work as well as their right to choose a union. In this writing other relevant legal matters were also reviewed. Union shop related legal matters such as the expulsion of a union member, union's right to choose its members, and employer's duty to fire a laborer under the union shop agreement were dealt with in the writing. And finally, I want to add up that more agency shop agreements may be established under the multiple unions system in the future.

Key Words : Union Shop Agreement, Multiple Unions, Laborers' Right not to Unite, Laborers' Right to Choose a Union, Expulsion of a Union Member, Union's Right to Choose Its Members, Employer's Duty to Fire a Laborer, Agency Shop Agreement