

에이전시 솅 법리와 우리 노동법예의 도입검토

최 윤 희*

목 차

- | | |
|---------------------|-------------------|
| I. 서 론 | 2. 조합비의 사용처 |
| II. 에이전시 솅의 개념 및 연혁 | V. 우리 노동법예의 도입 검토 |
| III. 성립요건 | 1. 도입 필요성 |
| 1. 노동조합의 교섭대표성 | 2. 도입 방법의 제안 |
| 2. 조합에 대한 비용 납부 | VI. 결 론 |
| IV. 검토를 요하는 주요 법리 | |
| 1. 근로자개인의 권리침해 | |

I. 서 론

본고에서는 캐나다에서 시작되어 미국과 영국 등지에서 널리 인정되고 있는 노조보호 규정의 하나인 연대금지급조항으로 통상 지칭)되는 에이전시 솅의 법리를 살펴보고, 우리 법에서의 그 활용 가능성을 모색하고자 한다. 오늘날 노동법이 당면한 과제는 개별 근로관계의 법리와 집단 근로관계의 법리를 조화롭게 공존시키면서도 이와 동시에 글로벌 경쟁구도 하에서 근로자와 사용자가 상생하는 방안을 모색하는 것이라 할 것이다. 보다 구체적으로 단결권의 측면에서만 본다면 개별 근로자의 적극적·소극적 단결권을 공히 보장하고 나아가 단결선택권의 본질을 침해하지 않으면서도 노동조합의 단결권 내지 결속을 충실히 유지하

* 건국대학교 법학전문대학원 교수

1) 하갑래, 집단적노동관계법((주)중앙경제, 2011), 67쪽.

여야 할 필요성이 매우 크다. 주지하는 바와 같이, 우리 법은 사업장별 단일노조 원칙을 포기하고 복수노조 설립을 허용하게 되었는데, 복수노조는 노조운동 활성화의 한 방안이 될 수도 있으나 기존 노조의 분할형²⁾으로 가게 될 가능성도 상당히 높다. 노동조합의 관점에서 단결권을 강화하기 위해 요구되는 조직강제 즉 노조보호 규정의 일환으로 현행 노동법은 유니언 쉘 협정을 허용하고 있는데, 현행법상 인정되는 노조보호규정으로서의 유니언 쉘 협정은 복수노조가 허용되는 상황 하에서 그 실효성이 크지 않다고 본다. 복수 노조 하에서 특정 노조가 유니언쉘협정의 체결 전제로서 요구되는 사업장 내 노동조합 가입률 2/3를 충족하기는 쉽지 않을 뿐만 아니라, 유니언 쉘 협정은 개별근로자의 권리를 침해할 수 있다는 우려³⁾로 인하여 그 입지가 상당히 좁혀진 것 또한 사실이다. 이러한 현실 하에서 단체협약 체결의 결과 그 혜택을 입는 근로자에게 노조에의 가입을 강제하지 않으면서도 단체교섭을 담당하는 노조에 대하여 일정한 비용을 부담하게 하는 에이전시 쉘 협정의 법리는 앞으로 우리의 노조보호규정으로서 유니언 쉘을 대신할 수 있는 좋은 방안이 될 것으로 보인다. 이하에서 그 구체적 법리와 우리 법에의 활용방안을 살펴보고자 한다.

II. 에이전시 쉘의 개념 및 연혁

에이전시 쉘은 캐나다에서 비롯되었다. 캐나다는 역사적으로 보더라도

2) 배규식, “2012 노사관계 평가와 2013 노사관계 전망”, 월간 노동리뷰 2013년 1월호 (한국노동연구원, 2013), 33쪽.

3) 박종희, “복수노조 설립금지 하에서 유니온 쉘 협정의 효력-대법원 2002. 10. 25. 선고, 2000다23815 판결; 부산고법 2000. 4. 12. 선고, 99나7794 판결, 부산지법 1999. 7. 7. 선고, 98가합15852 판결-”, 고려법학 제40권(고려대학교 법학연구원, 2003), 247쪽.

도 비교적 조합의 단결강제를 위한 단체협약을 많이 인정함으로써 노조 보호규정을 많이 활용해 온 나라이다. 대부분의 사용자들은 조합비를 근로자들의 급여에서 원천징수할 의무를 가지는 것이 현실이며, 노동조합들은 단결을 강화하고 조합원수 확보를 위해 급여로부터 조합비를 원천징수하여야 할 필요성이 크므로 이러한 업무에 대한 사용자 측의 협력이 필수적임을 일찍이 인식하여 단체협약 체결에 있어 각종 노조보호 규정을 두고자 노력하였다.⁴⁾ 미국과 마찬가지로 연방국가인 캐나다에서는 각 주별로 단체협약 내의 노조보호 규정과 관련한 입법을 하게 되었는데, 그 중에서도 에이전시 쉘에 대한 기본원칙은 소위 “랜드 공식”(Rand Formula)에 의해 합법화되었다. 랜드 공식은 노조 측의 단결강제 필요성과 근로자 개인의 소극적 단결권 보호라는 상충되는 요청을 합법적으로 조화시키는 방편으로서 노조원이 아닌 근로자들이라 하더라도 노동조합이 체결한 단체협약의 혜택을 누리는 한 조합비를 부담하게 하는 법리⁵⁾이다. 즉, 에이전시 쉘을 통해서 비노조원들은 굳이 노조에 가입하여 노조원으로서 노조의 규약을 일일이 따르지 않더라도 노조가 체결한 단체협약의 혜택을 누리는 대가로 금전적 비용을 치르게 한다는 것이었고, 이는 무엇보다도 비노조원 근로자들의 단체협약 무임승차를 막자는 논거에 주안점을 두었는데 이러한 논거는 캐나다 연방 대법관이었던 랜드 판사(Ivan Rand)의 에이전시 쉘에 대한 합법성 인정 논리가 되었다. 이러한 이론은 캐나다 연방 노동법에도 반영되어 있는데 교섭대표가 된 노동조합이 요구할 경우 단체협약의 영향을 받게 되는 근로자들의 조합가입 여부를 불문하고 그들의 급여에서 조합가입비 및

4) Geoffrey S. Kercsmar, “Protecting the Golden Goose: Canadian Union Security Agreements and Competitiveness in the Age of NAFTA”, *Dickinson Journal of International Law* Spring 1977(Dickenson School of Law, 1977), 595쪽.

5) *Ford Motor Co. of Canada Ltd. v. The International Union, United Automobile, Aircraft and Agricultural Implement Workers of America* (1946), 46CLLC18.

월 회비를 사용자가 원천 공제하여 조합에게 지급하여야 함을 의무지우는 조항을 단체협약의 내용 중에 포함시킬 것을 규정하고 있다.⁶⁾

이러한 캐나다의 법리는 이웃한 미국에도 직접적 영향을 주었다. 미국 노동법의 개정과정을 살펴보면, 1947년 태프트하틀리 입법으로 개정된 전국노동관계법 제8조(a)(3)은 종전의 와그너법 제8조(a)가 개정된 것으로써, 와그너법 제9조(a) 소정의 교섭대표노동조합⁷⁾에 대하여는 클로즈드 샵을 허용하고 있었다. 이러한 와그너법상의 강력한 노조보호 규정은 1947년의 태프트하틀리 입법에서 제한을 두게 되었는데, 근로계약 체결의 전제조건으로서 노조원신분을 요구하던 와그너법과는 달리 고용 이전에 사전적 조건으로서 노조가입을 요구하는 것이 아니라 고용 이후의 노조가입 조건만을 허용함으로써 사실상 엄격한 의미에서의 클로즈드 샵을 허용하지 않는 한편, 조합비를 지급하는 한 조합가입이

6) Canada Labor Code 70. (1) : “Where a trade union that is the bargaining agent for employees in a bargaining unit so requests, there shall be included in the collective agreement between the trade union and the employer of the employees a provision requiring the employer to deduct from the wages of each employee in the unit affected by the collective agreement, whether or not the employee is a member of the union, the amount of the regular union dues and to remit the amount to the trade union forthwith.”

7) Sec. 9 [§ 159.] (a) [Exclusive representatives; employees’ adjustment of grievances directly with employer] Representatives designated or selected for the purposes of collective bargaining by the majority of the employees in a unit appropriate for such purposes, shall be the exclusive representatives of all the employees in such unit for the purposes of collective bargaining in respect to rates of pay, wages, hours of employment, or other conditions of employment: Provided, That any individual employee or a group of employees shall have the right at any time to present grievances to their employer and to have such grievances adjusted, without the intervention of the bargaining representative, as long as the adjustment is not inconsistent with the terms of a collective-bargaining contract or agreement then in effect: Provided further, That the bargaining representative has been given opportunity to be present at such adjustment,

거부되거나 조합원 자격을 박탈할 수 없도록 규정⁸⁾함으로써 유니언숍 협정이 체결되었다 하더라도 조합비를 납부하는 한 고용을 유지할 수 있게 하였다. 다시 말하여, 유니언 쉘과 같은 노조보호규정이 단체협약에 들어 있다 하더라도 고용유지의 최저 조건은 조합비 납부만으로 가능하게 하였으며, 이는 결국 노조보호의 강화라는 요구와 근로자 개인의 자유권보호라는 요구가 상충되는 현실 하에서 특정 노조에의 노조원 자격 내지 노조원으로서의 노조활동 의무수행을 고용유지의 원칙적 조건으로 하는 클로즈드 쉘 내지 유니언 쉘보다는 근로자의 자유권 침해의 소지⁹⁾가 비교적 덜한 에이전시 쉘 협정을 허용할 수 있는 법적

8) Section 8(a)(3): by discrimination in regard to hire or tenure of employment or any term or condition of employment to encourage or discourage membership in any labor organization: *Provided*, That nothing in this Act [subchapter], or in any other statute of the United States, shall preclude an employer from making an agreement with a labor organization (not established, maintained, or assisted by any action defined in section 8(a) of this Act [in this subsection] as an unfair labor practice) to require as a condition of employment membership therein on or after the thirtieth day following the beginning of such employment or the effective date of such agreement, whichever is the later, (i) if such labor organization is the representative of the employees as provided in section 9(a) [section 159(a) of this title], in the appropriate collective-bargaining unit covered by such agreement when made, and (ii) unless following an election held as provided in section 9(e) [section 159(e) of this title] within one year preceding the effective date of such agreement, the Board shall have certified that at least a majority of the employees eligible to vote in such election have voted to rescind the authority of such labor organization to make such an agreement: *Provided further*, That no employer shall justify any discrimination against an employee for non-membership in a labor organization (A) if he has reasonable grounds for believing that such membership was not available to the employee on the same terms and conditions generally applicable to other members, or (B) if he has reasonable grounds for believing that membership was denied or terminated for reasons other than the failure of the employee to tender the periodic dues and the initiation fees uniformly required as a condition of acquiring or retaining membership;

기초가 되었다고 보인다.

Ⅲ. 성립요건

1. 노동조합의 교섭대표성

에이전시 쉘의 효용은 앞서 본 바와 같이, 근로자계층 전체의 권익보호라는 집단노동관계 법리의 목적에 충실하기 위한 노조보호 규정을 운영함에 있어 필연적으로 동반되는 근로자 개인의 권리침해 문제를 줄여가면서 노동조합이 가장 큰 문제로 삼고 있는 소위 무임승차를 막을 수 있다는 것이다. 노조에 참여하지 아니하는 근로자들은 노동조합이 노력하여 얻은 단체협약의 결과물만을 누리면서 노조원이 되어 함께 파업에 참여하거나 노조회비를 부담하는 등의 부담은 회피하고자 하는 경향이 있을 수 있는데, 이에 대한 가장 효과적이면서도 개인권리 침해라는 위헌 논란의 소지를 줄일 수 있는 대응책이 에이전시 쉘이라 할 수 있다. 이처럼 에이전시 쉘의 효용 내지는 성립 논거가 된 무임승차 방지는 결국 그 논리적 전제이자 성립 요건이 되었다. 즉, 단체협약 체결의 임무를 맡게 된 교섭대표 노동조합이 자신이 노력하여 체결한 단체협약의 혜택을 누리는 모든 근로자에게 무임승차를 방지하기 위한 비용 부담을 요구하는 것은 에이전시 쉘의 핵심이자 첫 번째 성립요건¹⁰⁾이다.

즉, 에이전시 쉘의 가장 주요한 성립요건으로서 노동조합의 교섭대

9) 근로자 개인의 소극적 단결권 침해의 문제는 유성재, “유니언쉘 협정과 소극적 단결권”, 노사포럼 제23권(한국경영자총협회, 2004), 156쪽 참조.

10) Kenneth G. Dau-Schmidt, “Union Security Agreements under the National Labor Relations Act: The Statute, The constitution, and the Court’s Opinion in Beck”, *Harvard Journal on Legislation* 27 (1990), 75쪽.

표성이 요구되는데, 에이전시 쉘의 원조인 캐나다에서 노동조합이 교섭 대표가 되기 위해서는 적정 교섭단위 별로 교섭대표 자격인증(certification as the bargaining agent for a bargaining unit)을 획득하여야 한다. 이러한 증명을 갖기 위해서 노동조합은 캐나다산업관계위원회(Canada Industrial Relations Board: CIRB)로부터 자신이 교섭대표로서 적정함을 인정받기 위한 신청절차를 거쳐야 하고, 이러한 신청을 하려면 당해 교섭단위에 현재 유효한 단체협약이나 교섭대표자격인증을 받은 노동조합이 없어야 한다. 만약 유효한 단체협약은 존재하지 아니하더라도 현재 교섭대표 자격인증을 받은 다른 노동조합이 있는 경우에는 그 노조가 교섭대표 자격인증을 받은 시점으로부터 12개월이 경과한 시점부터 신청 가능하며, 현재 유효한 단체협약이 있다 하더라도 협약 유효기간이 3년 이내 인 경우는 협약 종료 전 3개월 내에 신청할 수 있다. 예외적으로 협약 유효기간이 3년을 넘는 장기의 경우, 협약유효시점 34개월부터 37개월 사이의 기간 동안 신청 가능하되, 이 기간이 경과한 경우에는 이후 매 연말로부터 3개월 이내 혹은 협약 최종종료 전 3개월 내에 신청이 가능하다.¹¹⁾

미국의 경우에도 전국노동관계위원회(National Labor Relations Board: NLRB)의 인증을 거쳐 배타적교섭대표가 되는 노동조합에 한하여 에이전시 쉘 협정을 체결할 수 있는데,¹²⁾ 배타적 교섭대표를 결정하는 방식에는 근로자들의 선거에 의한 방식과 지명의 두 가지 방식이 있다. 지명의 경우는 또다시 두 가지 방식으로 나뉘는데, 사용자가 조합

11) Canada Labor Code, Division III "Acquisition and Termination of Bargaining Rights" 24, (1)(2)(3)(4).

12) Gary Davenport, et al., v. Washington Education Association, 127 S. Ct. 2372(2007): 에이전시 쉘은 기본적으로 비조합원들로 하여금 단체협약 체결성과를 무임승차 하지 못하도록 하기 위한 목적으로 인정되는 노조보호협약의 하나로서 비노조원이면서도 노조의 단체교섭에 의하여 그 이익이 대표되는 근로자들에게 비용을 부담하게 하는 것이므로 전국노동관계법 하에서 에이전시 쉘을 체결하는 것은 부당노동행위가 되지 않는다고 판시하고 있음.

의 교섭대표를 임의승인하거나, 혹은 공정선거를 불가능하게 할 정도의 사용자 측 부당노동행위가 있는 경우 이에 대한 구제의 일환으로 전국 노동관계위원회(NLRB)가 배타적교섭대표로 특정 노조를 승인할 수 있다.¹³⁾ 미국의 배타적 교섭대표제도는 노조원 여부를 불문하고 단체협약 적용대상이 되는 모든 근로자에 대하여 교섭대표 노동조합이 전체 근로자들의 이익을 공정하게 대표하여야 할 의무가 있다는 판례¹⁴⁾에 의하여 성립된 공정대표 의무법리¹⁵⁾와 함께 에이전시 쉘 협정 하에서 비노조원으로 하여금 교섭대표 노조에 대하여 비용을 지급하도록 하는 또 하나의 논리적 전제가 되는 것으로 보인다.

2. 조합에 대한 비용 납부

두 번째 주요한 에이전시 쉘 성립 요건은 비노조원 근로자의 노조에 대한 비용부담이다. 여기서 비노조원들에게 비용을 부담시킴에 있어 그 액수를 구체적으로 어떻게 정할 것인가가 관건이다. 무임승차를 방지한다는 취지에서만 생각하자면 직접 쟁의행위에 참여하고 조합비까지 납부하는 조합원에 비하여 비노조원에게는 더 큰 비용 부담을 지워야 한다는 논리도 가능할 것이나, 조합원들이 납부하는 금액을 초과하는 비용을 비노조원에게 부담시킨다면 사실상 노조가입을 강제함으로써 근로자 개인의 헌법상 보장된 단결권 중에서도 소극적 단결권을 침해하는 결과가 초래된다는 점에서 에이전시 쉘이 이루어질 경우 비노조원들에게 부과되는 비용은 통상 노조원들이 조합에 대하여 부담하는 비용을 그 상한선으로 하여야 한다는 견해가 지배적¹⁶⁾이다.

13) 이철수, “미국의 배타적 교섭대표제와 한국적 함의”, 산업관계연구 제15권 제2호 (한국노사관계학회, 2005), 71-74쪽 요약 인용.

14) *Steele v. Louisville & Nashville Railroad Co.*, 323 U.S. 192(1944).

15) 공정대표의무법리의 자세한 내용은 송강직, “미국의 공정대표의무”, 노동법연구 제33호(서울대노동법연구회, 2012), 356-373쪽 참조.

현재 캐나다 및 미국의 법 규정 역시 비노조원인 근로자가 부담하여야 하는 비용은 조합원들이 조합에 납부하는 금액을 초과할 수 없다는 입장이다. 구체적으로 캐나다의 경우 조합원들이 매월 조합규약에 따라 지불하는 조합회비에서 조합원에게만 혜택이 주어지는 연금, 상해보험금 등의 각종 조합원에 국한된 금전적 혜택을 부여받기 위한 분담금을 제외한 금원을 비노조원들이 부담하여야 할 비용으로 규정하고 있다.¹⁶⁾ 미국의 경우 앞서 본 전국노동관계법 8(a)(3)에서도 규정하는 바와 같이, 가입비와 월 회비를 지급하는 한 비노조원인 근로자라 하더라도 차별대우를 할 수 없다고 규정되어 있는 점에 비추어 보더라도 법은 노조원이 부담하는 비용 이상을 요구하지는 않는다고¹⁸⁾ 보인다. 판례들도 대체로 같은 입장으로서는, 비노조원인 근로자의 경우 전국노동관계법 하에서 비노조원에게도 조합원과 같은 회비납입의무를 지우게 하는 에이전시 쉘은 동법에서 금하고 있는 고용 내지 근로조건에 있어서의 위법한 차별에 해당하지 아니하며, 클로즈드 쉘보다 부당노동행위의 정도가 상대적으로 경미한 유니언 쉘의 안전장치는 고용의 계속 유지 조건으로서의 노조원 자격유지를 위한 근로자의 최저한도의 의무이행을 조합비 납부에 국한하고 있었다고 실시하면서, 주법에서 에이전시 쉘을 합법적으로 인정하고 있는 한, 에이전시 쉘 하에서 계속 근로하기 위하여 근로자는 조합원이 되거나 혹은 조합원이 되지 않으려는 근로자는 적어도 조합원과 같이 조합비를 납부하면 된다고 미국 연방대법원은 판시¹⁹⁾하였다. 이와 아울러 비노조원이 부담하는 비용은 단체협약 체결에 있어서의 무임승차를 막기 위한 것인 만큼 일반적으로 단체협약체결을 위하여 소요되는 비용을 조합에 대하여 부담하는 것을 원칙²⁰⁾으로 한다는

16) 김형배, 노동법(박영사, 2012), 156-157쪽; 임종률, 노동법(박영사, 2013), 71-72쪽.

17) Canada Labor Code 70.(4).

18) Kenneth G. Dau-Schmidt, Id. 75쪽.

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

판례 역시 같은 맥락의 판결로 보인다. 에이전시 쉼에 관한 전국노동관계위원회(NLRB)의 입장 또한 이러한 전통적인 에이전시 쉼 이론의 원칙을 고수하고 있다고 보이는데, 전국노동관계법 제8조(a)(3)은 조합원들이 내는 조합비 상당액을 비노조원에게 요구할 수 있는 에이전시 쉼 협정을 보장하고 있다고 해석²¹⁾한다. 즉, 태프트하틀리법에 의하여 개정된 전국노동관계법 규정은 무임승차하려는 비노조원 근로자들로부터 조합이 비용을 징수하는 노동관행을 불법화하려는 것이 아니며, 모든 근로자들에게 노조원 여부를 불문하고 조합원과 동등한 액수의 조합비 징수를 요구할 수 있다²²⁾는 입장이다.

IV. 검토를 요하는 주요 법리

1. 근로자개인의 권리침해

앞서 본 바와 같이 캐나다와 미국 등에서는 에이전시 쉼의 법리가 형성되고 그 정당성이 인정되어 오면서 전통적인 유니언 쉼 협정이 가질 수 있는 개인근로자의 소극적 단결권 내지 근로권²³⁾ 등 개인의 권리침해 문제는 많은 부분 해결되면서 동시에 노조의 조직 강화를 도모할 수 있는 좋은 제도로 활용되고 있다. 이처럼 근로자 개인의 권리

20) *Railway Employees' Department v. Hanson*, 351 U.S. 225(1956).

21) *American Seating Co.*, 98 N.L.R.B. 800(1952).

22) *General Motors Corp.*, 130 N.L.R.B. 481(1961).

23) 근로권은 소위 “right to work”의 개념으로서, 근로자가 자유롭게 근로할 권리를 지칭하는 개념으로 주로 캐나다와 미국 등지에서 노조의 조직 강제에 대응하는 개념으로 사용되는 권리 개념임, 보다 구체적인 법리는 최윤희, “조직강제를 위한 유니언쉼 협정의 법리에 대한 연구”, 일감법학 제20권(건국대학교 법학연구소, 2011), 409-411쪽 참조.

침해 문제를 크게 해결함으로써 종전의 노조보호 규정들에 비하여 개인의 권리침해구제사례 건수가 상대적으로 적다는 장점에도 불구하고, 에이전시 쉼 규정에 대하여 여전히 근로자 개인의 자유로운 단결거부권을 침해할 수 있다는 지적은 가능하다. 다만, 노동조합의 존립을 위한 최소한의 단결강제의 필요성을 감안한다면 종전의 유니언 쉼 규정에 비하여 근로자 개인의 소극적 단결권 침해 내지는 단결선택권 침해 문제를 최소화 하였다는 점에서 에이전시 쉼 규정의 장점을 찾을 수 있는 반면, 그럼에도 불구하고 에이전시 쉼 규정이 근로자 개인의 신앙의 자유를 침해할 수 있다는 문제가 꾸준히 제기되기도 하였다. 일반적으로 에이전시 쉼 협정을 인정하고 있는 캐나다, 미국, 영국의 법원들은 대체로 에이전시 쉼 규정이 근로자 개인의 소극적 단결권 내지 근로권을 침해할 우려가 있다는 근로자들의 주장에 대하여는 에이전시 쉼 규정에서 보호하고자 하는 노동조합 보호가 근로자 개인의 소극적 단결권 내지 근로권보다 우선 한다²⁴⁾는 입장을 취하고 있는 반면, 신앙의 자유의 침해가 문제될 경우에는 근로자가 단순히 조합비를 내지 않으려는 핑계 내지 구실이 아니라 진정한 신앙을 이유로 문제 제기한 경우라면 보호하여야 한다는 입장을 취하는 것으로 보인다. 캐나다의 경우 이 문제와 관련한 법규정을 보면, 근로자가 종교적 신념으로 인해 노조에 가입하거나 노조에 회비 납부하는 것을 반대하는 것으로 캐나다산업관계위원회(CIRB)가 인정할 경우, 그러한 근로자에 한하여 사용자와 노조 간에 상호 합의한 자선단체에 조합회비 상당액을 기부하도록 단체협약에서 약정할 수 있도록 규정하고 있다.²⁵⁾

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

및 캐나다 사례로서 *Margaret Tomen et al., v. Federation of Women Teachers' Association of Ontario et al.*, 43 D.L.R.(4th) 255(1987) 등.

25) Canada Labor Code 70.(2): Where the Board is satisfied that an employee, because of their religious conviction or beliefs, objects to joining a trade

이와 관련하여 진정한 신앙에 기한 납부거부인지 여부에 대한 판단 원칙을 잘 보여주는 몇 가지 사례들이 있는데 미국의 사례로 Beatrice Linscott 사건²⁶⁾의 경우 근로자가 비노조원이라 하더라도 노조 가입비와 정규회비 상당액을 노조에 납부할 것을 내용으로 하는 에이전시숍 협정을 체결하고 있는 회사에서, 근로자인 베아트리체는 자신이 제7일 교회의 신자(Seventh Day Adventist)로서 이웃을 너의 이익보다 소중히 여기라는 교회의 가르침에 의거하여 자신의 이익이 되는 근로조건 향상을 위하여 사용자에게 대하여 교섭과 압박을 가하는 노조원이 되거나 노조 회비를 납부할 수 없다고 주장하였는데, 제 1 항소부는 노사관계의 평화를 위한 노조의 조직강제 규정은 국가적 차원에서 인정된 것이라는 점과 이 사건 근로자는 자신의 신앙과 충돌을 일으키지 않도록 노조가 결성되어 있지 않는 사업장을 찾아서 일할 수 있다는 점을 들어서 근로자 패소 판결을 내렸다.

Beatrice 사건과 유사하지만 근로자의 주장을 받아들여준 사례로서는 제9항소부가 담당한 David Anderson 사건²⁷⁾이 있다. 베아트리체와 마찬가지로 제7일 교회의 신자(Seventh Day Adventist)인 근로자 데이빗은 조합비를 납부할 수 없다는 점에 대한 신앙을 합리적으로 수용하여 줄 것을 주장하였는데 데이빗은 단순히 종교를 이유로 한 납부거부 주장에만 그치지 아니하고 여기서 더 나아가 조합비에 상당한 금액의

union or to paying regular union dues to a trade union, the Board may order that the provision in a collective agreement requiring, as a condition of employment, membership in a trade union or requiring the payment of regular union dues to a trade union does not apply to that employee so long as an amount equal to the amount of the regular union dues is paid by the employee, either directly or by way of deduction from their wages, to a registered charity mutually agreed on by the employee and the trade union.

26) *Beatrice Linscott v. Millers Falls Co., et al.*, 404 U.S.872(1971).

27) *International Association of Machinists and Aerospace Workers, AFL-CIO Silvergate District Lodge 50 v. David Anderson, et al.*, 454 U.S. 1145(1982).

돈을 노조나 종교단체가 아닌 자선단체에 기부하겠다는 선제적인 제안을 하였다. 데이빗의 이러한 제안은 노조의 주된 항변인 무임승차 공격을 봉쇄하려는 것이었는데, 지방법원은 근로자의 주장을 받아들여주지 않았지만, 이러한 지방법원의 판결은 제 9 항소부에서 파기되었다. 항소심 법원은, 전국노동관계법 하에서 인정되는 노조의 조직강제를 위한 규정이 단체협약 내에 체결되어 있다 하더라도, 그것만으로 사용자나 노조가 개개 근로자의 신앙을 ‘합리적으로 수용할’ 의무가 면제되는 것은 아니라고 함으로써 Beatrice 사건과 상반되는 결론을 내렸다.

같은 맥락으로 이해할 수 있는 판결로는 Kenneth Yott 사건²⁸⁾이 있다. 노조가 회사 측과 고용 유지의 조건으로 모든 근로자들에게 조합비 납부를 의무화 하는 단체협약을 체결하자, 예수성체교회의 오랜 신자이던 요트는 조합원이 되거나 조합비를 내는 것에 대하여 신앙을 이유로 한 거부를 인정하여 달라고 청구하였다. 해고처분을 하기 전에 노조와 회사 측은 요트에게 그가 다니는 교회를 포함한 자선단체에 조합비와 같은 액수의 기부금을 납부하는 옵션을 제안하였지만, 요트는 강요된 자선을 하여서는 안 된다는 교회의 가르침을 이유로 이 또한 거부하였는데 이 사안에서는 근로자가 패소하였다. 또 다른 주목할 만한 사례로써 영국의 경우 근로자가 노조간부로서 노조활동에 적극적으로 참여하다가 이후 노조 집행부에서 배제된 이후 자신의 신념에 반한다는 이유로 조합비 대신 자선단체에 기부하겠다고 제안한 사안에서, 근로자의 주장은 진정한 신념에 기한 것으로 볼 수 없다는 취지로 근로자의 주장을 배척한 사례²⁹⁾ 등이 있다.

28) *Kenneth R. Yott v. North American Rockwell Corporation, et al.*, 445 U.S. 928(1980).

29) *Hynds v. Spillers French Baking Ltd*, 1974 WL 42293, National Industrial Relations Court, 05 March 1974.

2. 조합비의 사용처

전통적인 노동조합의 기능은 단체협약 체결에 있을 뿐만 아니라 에이전시 쉐 헵정이 인정된 이론적 배경에는 비노조원들의 단체협약 무임승차 방지가 주된 이유인 만큼, 일반적으로 에이전시 쉐 헵정 하에서 비노조원인 근로자가 부담하는 비용은 단체협약체결 등 노동조합의 목적수행을 위하여 통상 필요하다고 인정되는 비용으로 하고, 노동조합의 목적수행과 무관한 비용임이 명백한 경우 이를 사용할 수 없음을 원칙으로 한다. 이러한 원칙을 비교적 엄격하게 해석하는 것이 미국 법원의 입장으로 보이는데 대표적 사례의 하나로 Beck 사건³⁰⁾을 들 수 있다. 이 사건에서 징수한 조합비를 무임승차 방지 목적을 벗어나서 노조가 사용하는 것은 헌법위반으로서 인정할 수 없다고 이의를 제기한 비노조원 근로자 Beck의 주장에 대하여, 헌법의 정신은 노조보호규정의 남용을 막으려는 것일 뿐이므로 에이전시 쉐 헵정의 경우 노조원 여부를 불문하고 어디까지나 모든 근로자에게 동등한 금액을 지급하도록 할 수 있다고 노조는 주장하였다. 연방대법원은 에이전시 쉐 헵정을 체결하는 목적이 단체교섭에 있어서의 비노조원의 무임승차 방지에 있는 만큼, 노동조합이 에이전시 쉐 헵정 하에서 비노조원으로부터 징수한 조합비를 원래의 징수 목적인 단체교섭, 단체협약 이행 및 협약이행과정에서의 분쟁해결 등 단체협약 체결을 위하여 통상 필요하다고 인정되는 범위 외의 다른 목적으로 사용하는 것은 허용되지 않는다는 원칙을 명시하였다.

단체협약 체결을 위하여 필요한 목적 이외의 용도로 조합비를 사용한 것으로 인해 가장 많이 다투어진 사례는 주로 정치적 목적의 기금사용 사례들인데, Street 사건³¹⁾에서 미국 연방대법원은 에이전시 쉐 헵정

30) *Communications Workers of America and its Locals 2100, 2101, 2108 and 2110 v. Harry E. Beck, Jr. et al.*, 487 U.S. 735(1988).

의 가장 큰 목적은 단체협약의 혜택을 함께 누리려는 비노조원 근로자들의 무임승차를 방지하려는 것에 있는 만큼, 이러한 입법목적에 의하면 비노조원 근로자들에게 부담시킬 수 있는 비용은 어디까지나 단체협약 체결에 소요되는 비용이며, 이러한 비용을 넘어서서 근로자들이 반대하는 정치적 내지는 사상적 목적을 위하여 사용된 비용까지 부담시킬 수는 없다고 판시하였다. 이와 같은 취지로 이후에도 계속하여 Abood 사건³²⁾에서는 근로자들의 반대가 있더라도 거두어들인 분담 비용을 단체협약 체결목적이 아닌 용도로 노동조합이 사용하는 것은 가능하다고 판시한 미시간 주 대법원의 판결에 대하여, 미국 연방대법원은 수정 헌법 제1조에 의거하여 근로자들이 납부한 분담비용을 단체협약체결 목적이 아닌 정치적 혹은 다른 사상적 용도로 노조가 사용하는 것은 허용되지 않는다고 판시하였다.

일반적으로 에이전시 쉘 협정 하에서 근로자들의 의사에 반하여 에이전시 쉘 협정의 원래 목적과 명백히 다른 용도로 노조가 비용을 사용하는 것은 금지된다는 것이 원칙임에도 불구하고 미국과 캐나다의 법원은 공히 노조의 모든 비용사용이 근로자들의 동의를 요하는 것은 아니라는 입장을 분명히 하고 있는데, 미국의 경우 Ellis 사건³³⁾ 등에서 노조의 비용 집행 중 일부는 단체협약체결과 무관한 용도의 사용이라고 주장한 근로자들의 제소에 대하여 연방대법원은 에이전시 쉘 하에서의 비용부담에 관한 원칙을 잘 보여준 Hanson 사건³⁴⁾의 판결 법리를 원용하면서 정치적 기부 등과 같이 단체협약 체결과 무관한 비용이 아닌 것으로 인정되는 회의참석비용, 조합의 친목도모비용 등은 근로자들이

31) *Internation Association of Machinists et al. v. S. B. Street et al.*, 367 U.S. 740(1961).

32) *Powell J. in Abood v. Detroit Board of Education*, 431 U.S. 209(1977).

33) *Ellis v. Brotherhood of Railway, Airline & Steamship Clerks*, 466 U.S. 435 (1984).

34) 본고의 각주 20번 참조.

비용사용을 반대할 수 있는 성격의 비용이 아니며 따라서 헌법상 허용되는 정도의 지출이라고 판시하였다.

한편, 단체협약 체결과 무관한 것으로 판단되는 정치적 목적 등의 비용사용을 금지하는 원칙에 대하여는 노조가 정치적으로 로비할 필요성이 있다는 이유³⁵⁾에서 혹은 노조의 정치적 활동이 필요³⁶⁾하다는 이유에서 정치적 목적의 비용사용을 전면적으로 폭넓게 허용하자는 취지의 입장들도 있는데, 정치적 비용사용을 전면적으로 허용한 것으로까지 보기는 어렵지만 이러한 취지를 어느 정도 반영한 것으로 보이는 사례로서 캐나다의 Mervyn Lavigne 사건³⁷⁾을 들 수 있다. 온타리오 주 기술고문이자 전 공직후보자인 근로자가 온타리오 주 공무원노조를 상대로 노조가 조합비를 급여에서 공제하여 근로자와 정치적으로 반대 입장에서 있는 정당에 정치헌금을 한 것에 대하여 근로자의 개인적 신념과 상반되는 정치적 목적을 위해 노조의 비용을 사용함으로써 헌법상 보장되는 근로자의 자유권을 침해하였다고 제소한 사안에서, 근로자의 결사의 자유가 침해되었다고 인정한 온타리오 주 대법원과 달리 캐나다 연방대법원은 이 사안에서의 노조의 정치헌금 납부는 근로자가 납부한 비용 중 적은 비율의 부분으로서 노조가 지향하는 노조원들의 이익추구와 상당한 연관성을 가지고 있으므로 노조의 목적달성을 위하여 필요한 비용집행으로 인정된다는 취지로 근로자의 청구를 기각하였다.

35) Joseph C. Sandbank, "Higher Education Meets The Agency Shop: Most UC and CSU Employees Will Pay "Fair Share" to Unions Even If They Choose Not to Be Union Members", *McGeorge Law Review* 31(2000), 597쪽.

36) David Wright, "Unions and Political Action: Labor Law, Union Purposes, and Democracy", *Queen's Law Journal* 24(1998), 18-19쪽.

37) *Mervyn Lavigne v. Ontario Public Service Employees Union* [1991] 27 A.C.W.S.(3d) 795.

V. 우리 노동법예의 도입 검토

1. 도입 필요성

우리의 경우 현행 법 상 노조보호규정을 본다면, 노동조합 및 노동관계조정법 제 81조 2호에 의하여 인정되는 유니언숍 관련 규정을 들 수 있다. 이 규정에 의하면, 우리는 “특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위”를 금지하고 있으므로 클로즈드 쉐 협정은 법규정상 허용되지 않고 있다고 해석되며, 따라서 유일하게 인정되는 노조보호 내지 조직강제 관련 규정은 클로즈드 쉐 형태가 아닌 일반적인 유니언 쉐 협정³⁸⁾이라고 할 수 있다. 현행 유니언 쉐 관련 규정은 조직을 2/3 이상인 노조에게 협정 체결을 허용하고 있는데, 이 규정은 복수노조가 허용됨에 따라 현실적으로 종전의 단일노조 체제에서보다 그 협정체결 가능성이 크게 낮아졌다고 보인다. 단일노조 체제 하에서도 특정 사업장에서 노조 가입률 2/3 이상을 실현하는 것은 쉽지 않은 일인데, 복수노조 체제가 본격화되면서 여러 노조 중에서 어느 한 노조가 사업장 내 근로자 전체의 2/3 이상을 차지하는 것은 매우 어려운 일이다.

이와 아울러 고려하여야 할 점은 복수노조 하에서 우리의 교섭창구 단일화 규정인데 이를 살펴보면, 노동조합 및 노동관계조정법 제29조의 2에 의하여 자율적으로 교섭대표노동조합을 정하거나 과반수노조를 선정하지 못한 경우에는 공동교섭대표단을 결성하도록 되어 있는데, 이러한 교섭창구단일화 절차를 거쳐 교섭대표가 정해지더라도 교섭대표노조의 활동경비를 구체적으로 어떻게 조달하고 부담할 것인지에 대하여는 구체적으로 규정하지 않고 있다. 그렇다면 근로자 전체의 권

38) 유니언 쉐 법리에 대한 자세한 내용은 최윤희, 앞의 논문 참조.

익향상이라는 집단근로관계 법리상의 과제를 수행하기 위하여 단체협약을 체결하여야 하는 교섭대표 노동조합의 경비조달 문제는 현행 유니언 쉘 관련 규정이 현실화되지 않는 한 전적으로 복수 노조 중에서 교섭대표노조로 선정된 단일 내지 몇몇 노조의 노조원들의 회비로만 조달하여야 한다는 결론이 될 수밖에 없어서, 향후 단체교섭 경비문제는 해결하기 힘든 문제로 남게 된다. 지난 10여 년간 우리의 노조 조직률의 변화추이³⁹⁾를 살펴보면, 2010년에서 2011년에 걸쳐 소폭 상승 추세를 보여 주고는 있으나 전반적으로 조직률이 감소⁴⁰⁾하여 왔음을 알 수 있다. 이러한 전반적인 조직률 감소 추세 하에서 향후 우리의 노조보호규정이 그 효과를 제대로 발휘하지 못한다면 노동조합이 근로자 전체의 권익향상이라는 노동조합 및 노동관계조정법 소정의 입법 목적을 달성하기는 쉽지 않을 것으로 보인다. 물론 교섭대표 노동조합이 체결하는 단체협약은 당해 협약체결에 참여한 노조원에 한하여 효력을 미치는 것을 원칙으로 하고 있으므로, 이 문제를 간단하게 생각한다면 단체협약의 효력이 미치는 노조들 간의 경비분담문제만으로 해결가능하다고 볼 수도 있을 것이나, 실제 우리 사업장의 현실은 단체협약의 효력이 비노조원 근로자들에게도 미치는 경우가 상당수이다.

우선 법적으로도 동법 제35조 소정의 일반적 구속력 규정에 의하면, 사업장 전체의 근로자 중 단체협약의 효력이 미치는 노조원수가 과반수에 달하게 될 경우 단체협약은 노조원여부를 불문하고 전체 근로자에게 그 효력을 미치게 된다. 뿐만 아니라, 일반적 구속력 규정의 요건을

39) 출처 : 통계청운영 e-나라지표 사이트

(단위 : %, 개소, 천명)

연도	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
노동조합조직률	12.2	12.6	11.9	12	12	11.6	11	10.6	10.3	10.3	10.8	10.5	10.1	9.8	10.1

40) 2010년에서 2011년에 노조조직률 소폭 상승추세는 복수노조설립허용에 근거한 것으로 분석하는 편이 더 합리적이라고 보인. 이러한 취지의 분석은 고용노동부의 2011년 전국노동조합 조직현황 보고서(고용노동부, 2012), 5쪽 참조.

완전히 충족하지 못하는 사업장에서조차도 사용자는 노동조합과 체결한 단체협약상의 근로조건 기준을 다른 근로자들에게도 그대로 적용하는 사례가 상당수인 현실을 감안할 필요가 있다. 물론 동법 제29조의 4는 교섭대표 노동조합의 공정대표 의무규정에 있어서 비노조원 근로자에 대한 공정대표의무까지 명시적으로 규정하고 있지는 아니하지만, 그럼에도 불구하고 교섭대표 노동조합의 교섭 및 협약체결로 인해 사실상 비노조원 근로자들도 혜택을 보고 있는 것이 현실이다. 이처럼 사업장에서 단체협약의 효력이 전체 근로자에게 미치게 되는 경우가 상당하다는 점을 감안한다면, 적어도 단체협약 체결의 혜택을 함께 누리는 근로자들에 한하여는 교섭대표 노동조합이 사용한 비용을 당해 노조의 소속 여부를 불문하고 함께 부담하게 하는 것이 궁극적으로 근로자 전체의 경제적·사회적 지위향상을 책임지는 노조의 생존을 위하여 필요하다고 본다. 2011년 말 기준 우리의 노동조합 조직현황을 보면 전체 노조원의 2/3 이상이 조합원수 1,000명 이상의 노조에 소속되어 있을 뿐만 아니라, 근로자수 300명 이상의 대규모 사업장에서의 노조 조직률 평균은 우리나라 평균 노조 조직률 10퍼센트를 훨씬 상회하는 42.7퍼센트에 달함으로써 일반적 구속력이 인정되기 위한 요건인 50퍼센트에 조금 미치지 못하는 정도의 높은 조직률 평균을 보이고 있다.⁴¹⁾ 따라서, 사업장 내 전체 근로자들에게 단체협약의 효력이 확장·적용되는 일반적 구속력 규정은 대규모 사업장일수록 그 효용이 큰 것으로 보인다. 이러한 관점에서 본다면, 법상 인정되는 일반적 구속력에 의하거나 혹은 관행에 의하여 단체협약 체결의 혜택이 비노조원에게도 사실

41) 고용노동부, 앞의 보고서, 10쪽.

2011년 12월 말 기준 사업체규모별 노동조합조직현황표 (단위 : %, 명)

구분	30명 미만	30-99명	100-299명	300명 이상
임금근로자수	10,329,000	3,409,000	1,752,000	2,007,000
조합원수	10,272	80,404	222,345	856,073
조직률	0.1	2.4	12.7	42.7

상 노조원과 똑같이 부여되는 사업장들에서는 단체협약의 혜택을 누리면서 일체의 부담을 지지 않는 무임승차를 방지함과 동시에 근로자에게 노조가입을 강제하지 아니함으로써 근로자 개인의 자유권 또한 최대한 존중할 수 있는 방안으로 캐나다와 미국 등의 에이전시 쉐 법리의 도입은 향후 꼭 필요하다고 생각한다.

2. 도입 방법의 제안

우리 법 하에서 전체 근로자들이 단체협약의 혜택을 누리게 되는 사업장에서의 에이전시 쉐 법리 도입을 위한 구체적 방안을 나름대로 제시하여 본다면, 단체협약의 효력을 받게 되는 근로자 중 노조에 가입하지 아니하거나, 혹은 노조원이지만 교섭대표에 들어가지 못한 노동조합에 소속한 근로자들은 모두 교섭대표 노조의 단체협약 체결을 위해 소요되는 비용을 분담하게 하는 것이 노조의 보호와 근로자 개인의 권리 보호라는 두 가지 요구를 모두 수용할 수 있는 합리적인 방안이 될 것이다.

보다 구체적인 방법을 살펴본다면 교섭대표노조가 단일 노조이나 혹은 공동교섭대표단이나에 따라 그 실현 방법은 달라질 수 있는데 일단 단일노조가 교섭대표 노조가 될 경우를 상정한다면, 교섭대표가 되지 못한 노조에 소속한 노조원인 근로자들과 일체 노조에 가입하지 아니한 비노조원 근로자들은 각기 일정액을 부담하게 하되, 비노조원 근로자들은 급여공제를 통하여 교섭대표노조로 비용이 공제되어 곧바로 지급되게 하는 한편, 교섭대표노조가 아닌 다른 노조에 소속된 근로자들의 경우 소속된 노조 측에서 기히 자신의 노조원들로부터 수납 받은 조합비의 일부를 교섭대표노조에게 일괄 지급하는 방식이 합리적이라고 생각한다. 또한 교섭대표가 단일 노조가 아닌 다수의 노조로 구성된 공동교섭대표단으로 구성되는 경우에는 공동교섭대표단을 구

성한 노조들 간의 비용배분 문제가 남아 있는데, 이 경우에는 공동교섭 대표단 구성에 참여한 노조 간의 합의에 의하여 비용배분이 일차적으로 이루어지는 것을 원칙으로 하되, 합의가 이루어지지 아니할 경우 공동교섭대표단 구성에 참여한 각 노조별 대표 인원수 비율에 따라 비용을 분배함이 타당할 것이다. 이러한 비용 분담 및 분배 원칙의 수립에도 불구하고 구체적 사안별로 근로자들이 분담하여야 할 비용 액수의 산정 문제 내지 공동교섭대표단에 속한 노조들 간의 비용분배문제 등과 관련하여 다툼이 발생할 경우, 당사자들 간의 원만한 조정이 이루어지지 아니하면 노동위원회가 최종적으로 이를 조사하여 결정하도록 하는 것이, 교섭창구단일화 및 교섭단위 결정 등에 있어서 당사자 간의 원만한 자율적 조정을 우선으로 하되 자율적 조정이 이루어지지 아니할 경우 노동위원회가 이를 결정하고 노동위원회의 결정에 불복할 경우 중재규정을 준용하도록 하고 있는 현행 노동조합 및 노동관계조정법 규정의 취지에 비추어 합리적 방안이 될 것이다. 물론 노동위원회의 결정에 대하여는 당사자가 불복할 경우 최종적인 분쟁 해결을 위한 법원예의 제소가 가능하도록 함으로써 사법적 구제의 길을 열어 두어야 함은 당연한 논리일 것이다.

Ⅵ. 결 론

현재 여러 나라들에서 시행하고 있는 노조보호 규정들 중에서 근로자 개인의 소극적 단결권 내지 단결선택권 등 자유권 침해의 소지가 가장 적으면서도 노조보호라는 노동법의 과제를 달성하기에 적합하다고 인정되는 에이전시 쉘에 대하여서도 헌법상 보장된 개인의 결사와 의사표현의 자유⁴²⁾ 및 심지어 평등권 위반이라는 이유 등으로⁴³⁾ 부정적 견해가 있는 것은 사실이다. 그러나 그럼에도 불구하고 현재까지

고안된 노조보호규정 중 가장 현실성 있고 합리적인 방안이 에이전시 쉼 규정이라고 생각한다. 앞서도 보았듯이 대규모 사업장에서의 근로자들의 노조 가입률이 50퍼센트 가까이 된다는 점을 감안한다면, 전체 근로자에 대하여 단체협약 효력이 확장되는 일반적 구속력 규정은 대규모 사업장일수록 그 효용이 크다. 대규모 사업장에서 근로자의 무임승차가 많아질수록 노조 가입률은 더욱더 저하될 수밖에 없고, 이러한 현상은 노조의 기반 약화로 이어져 궁극적으로는 단체협약 체결 자체가 힘들어지는 악순환을 초래할 수도 있다. 물론, 에이전시 쉼 도입에 따른 비노조원의 단체협약체결비용 분담에 대하여는 현행 법상 교섭대표 노동조합의 공정대표 의무규정에 있어서 비노조원 근로자에 대한 공정대표의무까지 규정되어 있지 않다는 지적⁴²⁾도 있지만, 비노조원들이 공정대표의무대상에 들어 있지 않더라도 단체교섭의 결과 임금상승 효과 등을 함께 향유하고 있는 현실을 감안한다면 혜택을 입는 비노조원의 비용분담은 꼭 필요한 사안으로 보인다. 나아가, 보다 바람직한 입법의 방향은 위 지적과 같이 향후 비노조원이 단체교섭 및 협약체결의 혜택을 함께 누리는 경우 노조의 비노조원에 대한 비용분담 요구권과 비노조원에 대한 공정대표의무까지 함께 규정하는 것도 좋은 방안이 될 것으로 본다.

요컨대 노조보호를 위한 각종 노조보호 규정의 범리는 근로자 전체의 권익향상을 위한 노조 및 근로자 전체의 적극적 단결권 보호라는 과제와 아울러 근로자 개인의 자유권 보장이라는 두 가지 과제를 어떻게 조화롭게 절충시킬 수 있느냐가 관건이다. 복수노조가 허용되는 현

42) 2013. 6. 20. 건국대학교 법학연구소 주최 ‘2013년 제1차 건국대학교 법학전문대학원 교내교수학술대회’에서 본고의 내용 발표에 대한 토론자인 건국대학교 법학전문대학원 최병규 교수님 토론내용 참조.

43) Joseph C. Sandbank, Id. 588쪽.

44) 위 같은 학술대회에서 본고의 내용 발표에 대한 토론자인 건국대학교 법학전문대학원 조용만 교수님 토론내용 참조.

시점에서 단체협약 체결의 임무를 수행하여야 할 교섭대표노조 내지 공동교섭대표단을 구성하는 노조들에 속하지 아니한 근로자들로서 단체협약의 혜택을 누리는 근로자들에 대하여 단체협약 체결비용을 분담시키는 에이전시 쉐 법리의 도입을 적극 검토할 필요가 있다.

(투고일 2013년 8월 22일, 심사(의뢰)일 2013년 9월 13일 게재확정일 2013년 10월 16일)

주제어 : 에이전시 쉐, 란드 공식, 교섭 대표, 단체협약체결 비용의 공제, 무임승차의 방지

참고문헌

1. 단행본

- 김형배, 노동법, 박영사, 2012.
임종률, 노동법, 박영사, 2013.
하갑래, 집단적노동관계법, (주)중앙경제, 2011.

2. 논문

- 박종희, “복수노조 설립금지 하에서 유니온 쉘 협정의 효력-대법원 2002. 10. 25. 선고, 2000다23815 판결; 부산고법 2000. 4. 12. 선고, 99나7794 판결, 부산지법 1999. 7. 7. 선고, 98가합15852 판결-”, 고려법학 제40권, 고려대학교 법학연구원, 2003, 241-259쪽.
- 배규식, “2012 노사관계 평가와 2013 노사관계 전망”, 월간 노동리뷰 2013년 1월호, 한국노동연구원, 2013, 23-45쪽.
- 송강직, “미국의 공정대표의무”, 노동법연구 제33호, 서울대노동법 연구회, 2012, 351-402쪽.
- 유성재, “유니언숍 협정과 소극적 단결권”, 노사포럼 제23권, 한국경영자총협회, 2004, 126-158쪽.
- 이철수, “미국의 배타적 교섭대표제와 한국적 함의”, 산업관계연구 제15권 제2호, 한국노사관계학회, 2005, 67-104쪽.
- 최윤희, “조직강제를 위한 유니언숍 협정의 법리에 대한 연구”, 일감법학 제20권, 건국대학교 법학연구소, 2011, 405-429쪽.
- David Wright, “Unions and Political Action : Labor Law, Union Purposes, and Democracy”, *Queen's Law Journal* 24, 1998, 1-60쪽.

Geoffrey S. Kerckmar, "Protecting the Golden Goose: Canadian Union Security Agreements and Competitiveness in the Age of NAFTA", *Dickinson Journal of International Law* Spring 1977, Dickenson School of Law, 1977, 593-620쪽.

Joseph C. Sandbank, "Higher Education Meets The Agency Shop: Most UC and CSU Employees Will Pay "Fair Share" to Unions Even If They Choose Not to Be Union Members", *McGeorge Law Review* 31, 2000, 571-610쪽.

Kenneth G. Dau-Schmidt, "Union Security Agreements under the National Labor Relations Act: The Statute, The constitution, and the Court's Opinion in Beck", *Harvard Journal on Legislation* 27, 1990, 51-141쪽.

3. 기타

고용노동부의 2011년 전국노동조합 조직현황 보고서, 고용노동부, 2012.

[Abstract]

Agency Shop and its Introduction to Our Labor Law

Uni Choi*

I have reviewed the agency shop theory in this paper and tried to find a way to introduce this shop agreement into the Korean labor law. As is well known, the agency shop agreement was first formulated by the “Rand Formula” in the Ford Motor Co. case of Canada in 1946. And ever since, the formula became one of the main union security agreements acknowledged by the courts of Canada, U.S.A., U.K., and etc. The core of the agency shop agreement is that a trade union that is the bargaining representative for employees in a bargaining unit can make a collective agreement between the union and the employer of the employees a provision requiring the employer to deduct from the wages of each employee in the unit affected by the collective agreement, whether or not the employee is a member of the union, the expense of the union’s collective bargaining, collective agreement establishment and any other necessary expense thereof. The money deducted from each employee shall be in the amount of no more than the initiation fees and periodic dues of a union member, so as to prevent any compulsory membership against an individual worker’s will. The main focus of the agency shop is to prevent a ‘free rider’ from the perspective of the union and its members regarding the establishment of

* Professor, Law School of Konkuk University

a collective agreement and its beneficiaries. On the other while, there are some other legal concerns about the agency shop agreement. Two of the most frequently raised concerns are the protection of an individual worker's religious belief, and the usage of the deducted expense for purposes other than the establishment of a collective agreement contrary to the expectation of non-union member workers. In the paper, I have reviewed how the two concerns are dealt with by the judicial authorities of Canada, U.S.A. and U.K. Despite the concerns about the agency shop, I find that the agency shop is one of the most practical and effective way to properly adjust the sometimes conflicting interests of unions and individual workers with a view to contributing to the idea of enhancing the economic and social status of workers and finally making peaceful industrial relations, which is the goal of the labor law. That is also the reason why the courts and labor authorities of Canada, U.S.A., and U.K. adhere to the principle of keeping agency shop agreement in a workplace. Under the current Korean labor law which allows multiple unions in a workplace, I want to suggest the agency shop agreement as a future solution of harmonizing the conflicting demands of union security and individual worker's freedom of association.

Key Words : agency shop, Rand Formula, the bargaining representative, deduction of the expense of the union's collective agreement establishment, prevention of a free ride

