



전국노동관계법 기본 가이드

전국노동관계위원회의 규칙과 절차에 의거한 법의 일반 원칙

본 문서는 1962년 발행된 책자의 개정판이다. 본 문서는 전국노동관계법 및 그 시행에 대한 이해 증진을 위한 기본 틀을 제공한다.

본 책자에는 불공정 노동 관행 및 대표 선거 절차를 포함하여 해당 법에 의거하여 고용주 또는 노동 조합에 관련된 사안의 종류를 체계적으로 정리한 도표가 포함되어 있다.

미국 정부간행물출판국

WASHINGTON 2005

미국 정부간행물출판국 판매용

전국노동관계법 기본 가이드

작성: 전국노동관계위원회 고문 변호사실

www.nlr.gov

무료 전화: 866-667-NLRB (6572)

TTY 866-315-6572

목차

법 개요	2-2
본 법의 목적	2
본 법의 내용	2
본 법의 집행 방식	2
본 자료의 구성	2
종업원의 권리	3-5
Section 7의 권리	3
Section 7의 권리의 예	3
조합 보호	3
조합 보호 합의	3
조합 보호 합의 요구 사항	3
건설업에서의 고용 전 합의	3
파업 권리	4
합법 파업 및 불법 파업	4
합법적 목적을 위한 파업	4
경제적 파업자의 정의	4
불공정 노동 관행에 대한 파업자의 정의	4
목적으로 인한 불법 파업	5
시기의 문제로 인한 불법 파업— 파업 금지 계약의 효과	5
상동— 계약 기간 종료 시 파업	5
파업자의 불법 행위로 인한 불법 파업	5
피켓 시위 권리	5
단체 교섭 및 종업원의 대표	6-
11	
단체 교섭	6
고용주 및 조합 모두에 부과되는 교섭 의무	6
계약의 종료 또는 변경을 위한 교섭 단계	6
교섭 단계가 요구되지 않는 경우	6
종업원 대표	6
적합한 교섭 단위	6
적합한 교섭 단위의 결정 방법	7
교섭 단위 포함 또는 미포함 대상	7
교섭 대표와 고용주의 의무	7

교섭 대표의 선정 방식	7
대표 승인 청원.....	7
승인 취소 선거에 대한 청원.....	8
조합 보호 승인 철회.....	8
조사 및 심리의 목적.....	8
선거 실시를 위한 권한.....	8
8(b)(7)(C)에 따른 신속한 선거.....	8
이해 관계 증명 요구.....	8
대표성 문제의 존재.....	8
교섭 대표의 자격.....	8
선거 금지	9
기존의 단체 교섭 계약.....	9
시간 관련 조항.....	9
기존 계약이 존재하는 경우 청원 제기 시기.....	9
승인의 효력.....	9
이전 선거의 효력.....	9
이전 선거가 존재하는 경우 청원 제기 시기.....	9

대표 선거.....	10
동의 선거 합의.....	10
선거 문제에 대한 판단.....	10
대표 선거의 투표 자격.....	10
파업자의 투표 허용 가능 시기.....	10
선거 시기.....	10
선거의 실시.....	10
고용주의 불공정 노동 관행.....	12-18
18	
Section 8(a)(1)— Section 7의 권리에 대한 간섭.....	12
Section 8(a)(1)의 위반에 대한 예.....	12
Section 8(a)(2)— 노동 조합에 대한 지배 또는 불법적인 원조 및 지원.....	12
지배.....	12
불법 원조 및 지원.....	12
Section 8 (a) (2)의 위반에 대한 예.....	12
불법 원조 및 지원과 다른 지배에 대한 법적 구제.....	13
Section 8(a)(3)— 종업원에 대한 차별.....	13
Section 8(a)(3)에 대한 보합 보호의 예외.....	13
경제적 사유로 인한 고용주의 해고 권리를 제한하지 않음.....	13
Section 8(a)(3)의 위반에 대한 예.....	13
Section 8(a)(4)— NLRB 활동에 대한 차별.....	14
Section 8 (a) (4)의 위반에 대한 예.....	14
Section 8(a)(5)— 선의의 교섭 거부.....	14
사건 종류.....	15-16
교섭의 필수 주제.....	17
정의된 교섭의 의무.....	17
Section 8 (a) (5)의 위반이 성립되는 경우.....	17
충족 및 협의의 의무.....	17
정보 제공의 의무.....	17
복수 고용주 교섭.....	17
일방적 조치 금지의 의무.....	17
승계 고용주의 의무.....	17
Section 8 (a) (5)의 위반에 대한 예.....	17
Section 8(e)— 불공정 화물에 대한 합의 체결.....	18

금지 사항	18
건설업 및 의류업에 적용되는 예외	18
노동 조합의 불공정 노동 관행	19–
25	
Section 8(b)(1)(A)— 종업원에 대한 규제 및 억압	19
Section 8(b)(1)(A)와 Section 8(a)(1) 비교	19
Section 8(b)(1)(A)의 위반 행위	19
Section 8(b)(1)(A)의 위반에 대한 예	19
Section 8(b)(1)(B)— 고용주에 대한 규제 및 억압	20
Section 8(b)(1)(B)의 위반에 대한 예	20
Section 8(b)(2)— 차별 행위 또는 차별 시도	20
Section 8(b)(2)의 위반 행위	20
불법적인 고용 센터 계약 및 관행	20
불법적인 조합 보호 합의	20
Section 8(b)(2)의 위반에 대한 예	21
Section 8(b)(3)— 선의의 교섭 거부	21
Section 8(b)(3)의 위반에 대한 예	21
Section 8(b)(4)— 파업 및 보이콧 금지	22

금지 행위: 파업 또는 보이콧을 유도하거나 조장하는 행위	22
금지 행위: 위협, 억압 및 규제	22
Subparagraph (A)— 금지 목적: 고용주 또는 노동 조합의 회원 자격을 강요 또는 불공정 화물에 대한 합의 강요	22
Section 8(b)(4)(A)의 위반에 대한 예	22
Subparagraph (B)— 금지 목적: 미승인 조합의 인정 강요	22
Section 8(b)(4)(B)의 위반에 대한 예	23
2차 파업 및 보이콧으로부터 고용주가 보호 받지 못하는 경우	23
타 고용주와 부지를 공유하는 고용주에 대해 조합이 피켓 시위 할 수 있는 경우	23
피켓 시위 계약자의 출입문	23
Subparagraph (B)— 금지 목적: 미승인 조합의 인정 강요	24
Subparagraph (C)— 금지 목적: 다른 조합이 승인된 상태에서 조합의 인정 강요	24
Subparagraph (D)— 금지 목적: 특정 종업원에 대한 특정 업무 할당 강요	24
Section 8(b)(4)에서 허용하는 전단 등의 선전 활동	24
Section 8(b)(5)— 과도하거나 불공정한 조합비	24
Section 8(b) (5)의 위반에 대한 예	24
Section 8(b)(6)— "과잉 고용"	24
Section 8(b)(7)— 비승인 조합에 의한 조직화 및 인정을 위한 피켓 시위	24
선전용 피켓 시위	25
Section 8(b)(7) (C)에 따른 신속한 선거	25
Section 8(b) (7)의 위반에 대한 예	25
Section 8(e)— 불공정 화물에 대한 합의 체결	25
Section 8(g)— 사전 통지 없는 의료 기관의 파업 또는 피켓 시위	25

본 법의 집행 방식

30

NLRB의 조직	26
위원회, 고문 변호사, 지역 사무소	26
NLRB의 기능	26
NLRB의 권한	26
상업 활동에 영향을 주는 기업	26
상업 활동의 정의	26

고용주의 사업이 상업 활동에 영향을 주는 경우	26
위원회가 상업 활동에 영향을 주는 사안에 대해 권한을 행사하지 않는 경우	26
NLRB 관할 기준	27
본 법은 특정 개인에게 적용되지 않음	28
관리자의 정의	28
본 법은 특정 고용주에게 적용되지 않음	28
NLRB의 절차	28
대표 사건에 대한 절차	28
불공정 노동 관행 사건에 대한 절차	28
소장 발행을 제한하는 6개월 규정	29
소장이 발행되지 않은 경우 고문 변호사에게 항소	29
NLRB의 법적 권한	29
조사와 관련된 권한	29
처벌이 아닌 구제를 위한 법	29
위원회에 의한 적극적 조치 명령	29
고용주에게 내려지는 적극적 조치 명령의 예	29
조합에 내려지는 적극적 조치 명령의 예	30
특정 사건에서의 특별 법적 절차	30
관할권 분쟁에서의 법적 절차	30
우선 처리되어야 하는 특정 고소의 조사	30
Section 10(1)에 따른 중지 명령의 법적 절차	30
기타 사건에 대한 금지적 구제	30
위원회 명령에 대한 법원의 집행	30
미국 항소 법원	30
미국 대법원의 검토	30
결론	31
부록	
차트: “사건 종류” 15~16 ... 지역 구분 및 사무소 지도, 32	
지역 소장 및 지역 사무소 주소 목록, 33.	

서문

전국노동관계위원회의 지역 사무소들은 전국노동관계법의 발효 이후 60년 이상 경과하였음에도 여전히 이 법에 대한 기본 정보가 부족하다는 점을 인식하고 있다. 위원회의 자문들은 모든 사람들이 참조할 수 있도록 본 법에 대해 쉽게 기술된 해설서의 필요성에 대해 역설해 왔다. 이러한 요구에 부응하기 위해 본 책자에서는 본 법의 기본 규정을 비전문적인 방식으로 작성하여 이 법에 따라 영향을 받을 수 있는 사람들이 자신들의 권리와 의무에 대해 보다 잘 이해할 수 있도록 하였다.

법의 기본 원칙을 간결하게 기술하려는 노력은 힘들고 고된 작업이다. 이 점은 법률 분야 중 상대적으로 복잡한 노동법의 경우 특히 그러하다. 본 책자의 독자들은 몇 가지 주의 사항을 기억하고 있어야 한다.

우선 고문 변호사실은 조언적 의견을 제시하지 않으며, 본 책자는 법에 대한 공식 성명으로 간주될 수 없다는 점이다. 본 책자는 발행일 당시의 고문 변호사실의 견해만을 포함한다. 법은 변화하고 발전된다는 점에 주의해야 한다. 사실상 기본 법의 틀에서 변화하는 조건에 따라 결정을 유지하는 것이 정부 기관의 의무이다. 따라서 시간이 경과한 후에 법이 실질적으로 또는 구체적으로 변경되었는지 확인하기 전에는 어느 누구도 이러한 성명을 절대적인 것으로 의지해서는 아니 된다.

또한 이러한 성명은 광범위한 일반 원칙에 불과하며, 셀 수 없이 많은 세부 원칙과 세부 규칙은 여기에 포함되어 있지 않다. 현재의 원칙에 비추어 그리고 전문가 조언의 도움을 통해 특정 사실 상황을 평가했을 경우에 한하여 주어진 행위가 합법적인지 여부를 명확히 알 수 있다. 어떠한 기본 안내서 또는 텍스트도 특정 사실 상황에 대한 법률적 조언으로 해석될 수 없다. 법에 대한 기본적인 교육을 개선하려는 이러한 노력은 그러한 것으로서 간주되어서는 아니 된다. 이 법의 많은 부분은 검증되지 않은 상태이다. 법률 자문과 기타 전문가들은 기타 정부 기관의 출판물에서 “위원회법”의 전문을 참고할 수 있다.

주의할 다른 사항은 본 자료의 경우 노동법에서 제기하는 문제들을 다루고 있지 않으며, 전국노동관계법에 대해서만 다루고 있다는 것이다. 노사보고공개법(1959)(Labor-Management Reporting and Disclosure Act), 종업원퇴직소득보장법(Employee Retirement Income Security Act), 직업안전보건법(Occupational Safety and Health Act), 철도노동법(Railway Labor Act), 공정근로기준법(Fair Labor Standards), Walsh-Healy 및 Davis-Bacon법, 민권법(1964)(Civil Rights Act) Title VII, 미국장애인법(Americans with Disabilities Act), 연방광산안전보건법(Federal Mine Safety and Health Act), 퇴역군인우대법(Veterans' Preference Act) 등과 같은 기타 정부 기관에 의해 관리되는 법들은 여기에서 다루지 않는다.

마지막으로 본 자료는 제기되는 각 사안에 대한 결정을 내려야 하는 판결 기관으로서의 전국노동관계위원회의 견해를 반영하지 않는다.

이러한 주의 사항과 함께 본 책자가 노동관계법에 대한 기본적인 이해를 높이고자 하는 이들에게 도움이 되기를 희망한다.

법 개요

본 법의 목적. 경제의 완전한 생산 능력을 유지하는 것은 미국의 국가 이익에 해당된다. 종업원, 고용주 및 노동 조합 사이에 발생하는 산업 분규는 완전한 생산을 저해하며 또한 국가의 이익에 위배된다. 노동 쟁의의 당사자들이 상호 관계에 있어서 각자의 법적 권리를 인지함으로써 이러한 노동 쟁의가 줄어들 수 있다는 사실은 경험을 통해 증명된 바 있다. 이러한 법적 권리를 명확히 하기 위해 의회는 전국노동관계법을 제정했다. 이 법은 종업원과 고용주의 권리를 정의 및 보호하고, 단체 교섭을 촉진하며, 공공의 복지를 해치는 일부 노동 및 경영 관행을 불식하는 것을 그 목적으로 한다.

본 법의 내용. 전국노동관계법은 종업원이 조합을 결성하고 종업원이 선택한 대표를 통해 고용주와 단체 교섭을 할 수 있는 권리 또는 그러하지 않을 권리를 기술했고 정의한다. 종업원이 단체 교섭을 목적으로 자유 의사에 의해 자신의 대표를 선택하거나 자신을 대표하지 않을 것을 선택할 권리를 보장하기 위해 본 법에서는 종업원이 전국노동관계위원회가 실시하는 비밀 투표에서 자신의 선택권을 행사할 수 있는 절차를 수립했다. 또한 종업원 및 고용주의 권리를 보호하고, 일반 대중의 권리를 침해할 수 있는 노동 쟁의를 방지하기 위해 의회는 종업원 및 조합의 특정 행위를 불공정 노동 관행으로 규정했다.

본 법의 집행 방식. 본 법은 미국 주요 도시와 여러 곳에 위치한 52개 지역 사무소와 기타 현장 사무소를 통해 집무를 수행하는 전국노동관계위원회 및 고문 변호사에 의해 주로 관리되고 집행된다. 고문 변호사와 지역 사무소의 직원은 불공정 노동 관행 사안을 조사 및 기소하고, 종업원 대표 결정을 위한 선거를 실시한다. 5인의 위원으로 구성된 위원회는 불공정 노동 관행으로 고소된 사건을 결정하고, 지역 사무소에 제기된 대표 선거 관련 문제를 판단한다.

본 자료의 구성. 본 법의 Section 7에 의해 보호되는 자기 조직화 및 단체 교섭 권리를 비롯한 종업원의 권리는 본 가이드의 첫 부분에서 설명한다. 조합 보호 합의를 위한 요구 사항에 대한 본 법의 조항들은 같은 장에서 설명하며, 또한 파업 권리 및 피켓 시위 권리에 대한 논의도 같은 장에서 설명한다. 단체 교섭의 의무 및 종업원 대표 선택에 대한 본 법의 조항들은 그 다음 장에서 다룬다. 고용주 및 노동 조합에 의한 불공정 노동 관행은 별개의 장으로 나누어 설명한다. “본 법의 집행 방식”이라는 제목의 마지막 장에서는 NLRB의 조직, 그 권한 및 한계, 대표 문제, 불공정 노동 관행 사안, 법에 따른 특별 소송 등에 있어서의 절차와 권한, 그리고 위원회 명령의 집행에 관한 본 법의 조항들을 소개한다.

종업원의 권리

Section 7의 권리. 종업원의 권리는 주로 본 법의 Section 7에서 다음과 같이 정의되어있다.

Section 7. 종업원은 자기 조직화, 노동 조합의 구성, 가입 및 지원, 자신이 선택한 대표를 통한 단체 교섭 수행, 단체 교섭 또는 기타 상호 구조 또는 보호를 목적으로 하는 기타 단합 행위에 참여할 권리가 있다. 또한 이러한 권리가 Section (a)(3)에서 승인한 고용 조건과 같이 노동 조합의 조합원 자격을 요구하는 합의에 의해 영향을 받는 경우를 제외하고 이러한 행위의 일부 또는 전부를 중단할 권리가 있다.

Section 7의 권리의 예. 이 Section에 의해 보호되는 권리의 예는 다음과 같다.

- 한 회사의 종업원들이 조합을 결성하거나 결성을 시도할 권리
- 고용주의 인정 여부에 관계없이 조합에 가입할 권리.
- 고용주의 종업원들을 가입시키도록 조합을 지원할 권리
- 개선된 근로 조건을 보장 받기 위해 파업할 권리
- 조합을 위한 활동을 중지할 권리

조합 보호. 본 법은 정해진 조건 하에서 조합 및 고용주가 단체 교섭 합의라 칭하는 합의를 통해 일자리 유지를 목적으로 일정한 금액을 조합에 지불하도록 종업원에게 요구하는 것을 허용한다. 조합 보호 합의는 고용을 원하는 지원자가 고용되기 위해 조합의 회원이 되도록 요구할 수 없으며, 이러한 합의는 일자리 유지를 목적으로 조합에 가입하거나 조합원 자격을 유지하도록 종업원에게 요구할 수 없다. 조합 보호 합의에 따라 회비를 납부하는 비조합원은 조합에 가입한 종업원과 마찬가지로 단체 교섭 계약이 발효된 후 또는 새로 고용된 후 일정 기간(“유예 기간”) 내에 가입비 및 회비 전액을 납부해야 할 수도 있다. 그러나 납부한 회비가 비대표적 목적으로 사용되는 것에 반대한다는 의사를 조합에게 통지한 비조합원에게 최대로 요구할 수 있는 것은 대표로서의 활동(단체 교섭, 계약 관리 및 고충 처리 등)과 관련된 조합의 비용에 대한 해당 비조합원의 분담금을 지불하도록 하는 것이다.

조합 보호 합의. 조합 보호 합의의 효력이 발생되기 전까지의 유예 기간은 건축/건설업의 경우를 제외하고 30일 이상이어야 한다. 본 법에서는 건축/건설업의 경우 이보다 짧은 7 일의 유예 기간을 허용한다(Section 8(f)). 법에서 허용하는 유예 기간보다 짧은 유예 기간을 제공하는 조합 보호 합의는 무효이며, 이러한 합의를 준수하지 않았다는 이유로 해고된 종업원은 복직할 자격이 있다.

조합 보호 합의 요구 사항. 조합 보호 합의에 따라, 조합에 가입하거나 또는 재정적으로 조합을 지원하는 데 대해 종교적으로 반대하는 종업원은 조합 정기 회비 및 가입비를 면제 받을 수 있다. 단, 이러한 종업원은 조합에 회비를 지불하는 대신 노동 분야와 관계없는 비종교적 비과세 단체에 기부를 해야 한다. 이러한 종업원을 대표하는 조합은 종업원의 요청 시 고충 처리에 대해 합리적인 비용을 청구할 수도 있다.

건설업에서의 고용 전 합의. 조합 보호 합의가 유효하기 위해서는 다음과 같은 요구 사항을 모두 충족해야 한다.

1. 조합은 고용주의 지원을 받거나 고용주에 의해 통제되어서는 안 된다(14~15페이지의 Section 8(a)(2) “ 고용주에 의한 불공정 노동 관행” 참조).
2. 조합은 이러한 합의에 적용되는 적합한 단체 교섭 단위에 속한 종업원들의 다수 대표이어야 한다.
3. 이러한 합의 체결에 대한 조합의 권한은 위원회 선거에서 지난 12개월 이내에 종업원에 의해 취소된 적이 없어야 한다.
4. 합의는 적절한 유예 기간을 제공해야 한다.

본 법의 Section 8(f)에서는 건축/건설업에 주로 종사하는 고용주가 본 법에서 요구하는 바와 같이 종업원의 대표로서 지정되지 않은 조합과 조합 보호 합의를 체결할 수 있도록 허용한다. 이 합의는 고용주가 프로젝트를 위해 종업원을 고용하기 전에 체결될 수 있으며, 고용과 함께 종업원에게 적용된다. 그러나 위에서 언급한 바와 같이 건축/건설업에서의 단체 교섭 계약의 조합 보호 조항은 새로 고용된 종업원에 대해 7일 후 효력이 발생한다. 종업원이 고용된 상태에서 합의가 이루어진 경우 기존 종업원에게 동일한 7일의 유예 기간을 허용해야 한다. 다른 조합 보호 합의의 경우 관련된 조합은 고용주의 지원 또는 통제로부터 자유로워야 한다.

건축/건설업의 단체 교섭 계약은 Section 8(f)에 명시된 바와 같이 다음과 같은 추가 조항을 포함할 수 있다.

1. 고용주가 채용 공고와 관련하여 조합에 통지하도록 요구하는 조항
2. 조합에게 해당 채용 업무에 대해 자격을 갖춘 지원자를 추천할 수 있는 기회를 주는 조항
3. 교육 또는 경험을 바탕으로 한 직무 요건 기준 조항
4. 산업 또는 특정 지역에서의 근무 기간을 바탕으로 고용에 우선권을 주는 조항

이러한 네 가지 고용 조항은 다른 산업에서도 종업원들에 적용되는 단체 교섭 계약에 합법적으로 포함될 수 있다.

마지막으로, 본 법의 Section 14(b)에 의거하여 주(State)에 따라 특정 형태의 조합 보호 합의를 금지할 수 있으며, 일부 주에서는 이를 금지하고 있다.

파업 권리. 본 법의 Section 7에서는 “종업원은...단체 교섭 또는 기타 상호 구조 또는 보호를 목적으로 하는 기타 단합 행위에 참여할 권리가 있다.”고 명시하고 있다. 파업은 이 Section에 의해 종업원을 위해서 보호되는 단합 행위에 포함된다. Section 13에서는 또한 파업 권리에 대해 명시하고 있다. 그 내용은 다음과 같다.

본 법의 어떠한 조항도 구체적으로 명시된 경우를 제외하고 어떠한 방식으로든 파업 권리를 방해 또는 축소하거나 이러한 권리의 제한 또는 자격에 영향을 주는 것으로 해석되지 않아야 한다.

상기 두 조항은 본 법이 종업원의 파업 권리를 보장할 뿐 아니라 이러한 권리의 행사에 대한 제한 및 조건에 대해서도 규정하고 있음을 명확히 보여준다. 제한 및 조건에 대한 예는 32페이지의 의료 기관의 파업 제한 참조.

합법 파업 및 불법 파업 파업의 합법성 여부는 파업의 대상 또는 목적, 시간, 행위에 따라 결정된다. 파업의 목적, 그리고 이러한 목적이 합법적인지 여부는 항상 쉽게 판단할 수 있는 문제가 아니다. 이러한 사안은 때때로 전국노동관계위원회가 판단해야 하는 문제이다. 그 결과는 파업을 진행하는 종업원 및 고용주에게 큰 타격이 될 수 있는데, 이는 이러한 문제가 복직 및 체불 임금과 관련되기 때문이다.

다음은 간략한 개요만을 제공한다. 파업에 관한 법, 그리고 파업과 관련하여 발생할 수 있는 모든 실제 상황에 대한 법의 적용에 관한 상세 분석은 본 자료의 영역에 포함되지 않는다. 파업 참여를 미리 고려하는 종업원 및 고용주는 합법적인 조언을 바탕으로 주의 깊게 행동해야 한다.

합법적 목적을 위한 파업. 합법적 목적을 위해 파업에 참여하는 종업원은 “경제적 파업자”와 “불공정 노동 관행에 대한 파업자”로 구분된다. 두 종류의 파업 모두 종업원의 신분이 유지되나, 불공정 노동 관행에 대한 파업자가 복직할 수 있는 권리가 더 크다.

경제적 파업자의 정의 파업의 목적이 임금 인상, 작업 시간 단축, 근로 조건 개선 등과 같이 고용주로부터 경제적 양보를 얻어내기 위한 것일 경우, 파업을 진행 중인 종업원을 경제적 파업자로 칭한다. 경제적 파업자는 종업원의 상태를 유지하며 해고되지 않지만, 고용주에 의해 대체될 수 있다. 고용주가 선의로 경제적 파업자의 업무를 수행할 진실된 정규직 후임자를 고용한 경우, 파업자가 해당 업무에 무조건 복귀를 요청하는 경우에도 복직할 자격이 주어지지 않는다. 그러나 파업자가 정규직 또는 이에 상당하는 고용 상태를 획득하지 못하고, 자신 또는 자신의 단체 교섭 대표가 무조건 복직을 요청한 경우, 자신이 자격을 갖춘 업무에 공석이 발생했을 때 해당 업무에 대해 복직할 수 있는 자격이 주어진다.

불공정 노동 관행에 대한 파업자의 정의. 고용주에 의한 불공정 노동 관행에 저항하기 위한 파업에 참여하는 종업원은 불공정 노동 관행에 대한 파업자라고 칭한다. 이러한 파업자는 면직되거나 영구히 대체될 수 없다. 파업이 종료되면 불공정 노동 관행에 대한 파업자는 자신의 입장에서는 심각한 위법 행위를 범하지 않은 경우, 해당 업무를 위해 고용된 종업원이 해고되어야 하더라도 자신의 업무에 복귀할 자격이 있다.

무조건 복직을 요청한 경제적 파업자 또는 불공정 노동 관행에 대한 파업자가 고용주로부터 불법적으로 복직을 거부당하는 경우, 위원회는 해당 파업자가 복직했을 시점을 시작으로 계산된 체불 임금을 받도록 판정할 수 있다.

목적으로 인한 불법 파업. 파업의 목적이 불법적일 경우 해당 파업은 불법이다. 조합의 불공정 노동 관행을 지지하는 파업, 또는 고용주의 불공정 노동 관행을 유발하는 파업은 불법적 목적을 가진 파업이 될 수 있다. 예를 들어, 유효한 조합 보호 합의가 없는 상황에서 조합에 대해 합법적인 지불을 하지 못했다는 이유로 고용주가 종업원을 해고하는 것은 불공정 노동 관행이다(Section 8(a)(3)). 고용주에게 이를 강요할 목적으로 행하는 파업은 불법적 목적을 위한 것이므로 불법 파업이 된다. 이러한 성격의 파업은 본 가이드의 뒷부분에서 여러 불공정 노동 관행들과 연계하여 논의된다.

또한 본 법의 Section 8(b)(4)는 다른 수단을 통해 획득한 경우 불법이 아닌 일부 목적을 가진 파업을 금지한다. 그 예로 고용주 A에게 고용주 B와의 거래를 중지할 것을 요구하는 파업을 들 수 있다. 고용주 A가 자발적으로 고용주 B와의 거래를 중단하거나 조합이 이를 요청하지만 한 경우에는 불법이 아니다. 그러나 조합이 고용주에게 이를 강압하기 위해 실시하는 파업은 불법이다. 이러한 사항은 Section 8(b)(4)에

보다 자세히 설명되어 있다. 어떤 경우에도 불법적인 파업에 참여한 종업원은 해고될 수 있으며, 복직 자격이 주어지지 않는다.

시기의 문제로 인한 불법 파업— 파업 금지 계약의 효과. 파업 금지 조항을 위반하는 파업은 본 법에 의해 보호받지 못하며, 고용주가 행한 불공정 노동 관행에 저항하기 위한 파업이 아닌 한 파업중인 종업원은 해고되거나 또는 달리 처벌을 받을 수 있다. 파업으로 간주되지 않는 작업 거부도 있으므로 모든 작업 거부가 파업 금지 조항을 위반한 것으로 보지 않는다. 스프레이 도장 공장에서 환기 장치의 고장과 같이 건강에 몹시 해로운 조건으로 인한 동맹 파업은 파업 금지 조항의 위반으로 간주되지 않는다.

상동— 계약 기간 종료 시 파업. Section 8(d)에서는 어느 일방이 기존에 계약을 종료하거나 변경할 것을 희망하는 경우, 일정한 조건을 충족해야 한다고 명시하고 있다. 이러한 요건이 충족되지 못할 경우, 계약의 종료 또는 변경을 위한 파업은 불법이며, 이러한 파업에 참가 중인 파업자는 해당 노동 쟁의에 연루된 고용주의 종업원으로서의 지위를 잃는다. 그러나 파업이 불공정 노동 관행에 의해 촉발된 경우, 파업자는 불공정 노동 행위에 대한 파업자로 분류되어 그 지위는 필요한 절차를 따르지 못했다는 이유로 상실되지 않는다.

파업자의 불법 행위로 인한 불법 파업. 파업 과정에서 심각한 불법 행위에 연루된 파업자는 이전 직장으로서의 복직이 거부될 수 있다. 이러한 제한은 경제적 파업자와 불공정 노동 관행에 대한 파업자 모두에게 적용된다. 심각한 불법 행위는 무엇보다도 폭력 및 폭력 위협을 포함하는 것으로 간주된다. 미국 대법원에서는 종업원이 사업장에 머무르며 작업을 거부함으로써 소유자의 재산을 빼앗는 “연좌” 파업은 법에 의해 보호 받지 못한다고 판결을 내린 바 있다. 종업원의 복직 권리를 박탈하는 심각한 불법 행위에는 다음과 같다.

- 파업 중인 사업장으로서의 출입을 물리적으로 막는 파업자
- 파업에 참가하지 않는 종업원에 대해 폭력적으로 위협하는 파업자
- 경영 대표를 공격하는 파업자.

피켓 시위 권리. 마찬가지로 피켓 시위 권리도 제약 및 자격 조건의 대상이다. 파업권과 마찬가지로 피켓 시위도 목적과 시기, 피켓 시위 중의 불법 행위로 인해 금지될 수 있다. 또한 Section 8(b)(7)은 피켓 시위와 파업이 함께 진행되는지 여부에 관계없이 조합이 일정한 목적을 가지고 진행하는 피켓 시위를 불공정 노동 관행으로 규정한다. 이러한 사항은 조합의 불공정 노동 관행에 대한 장에서 보다 상세히 설명된다.

단체 교섭 및 종업원 대표

단체 교섭은 본 법의 핵심 중 하나이다. 본 법의 Section 1에서는 미국의 정책이 “ 단체 교섭 관행과 절차를 촉진하고, 고용 조건의 협상, 기타 상호 협력, 보호를 목적으로 노동자가 결사, 자기 조직화 및 대표 선임의 완전한 자유를 행사하는 것을 보호함으로써” 수행되어야 한다고 선언하고 있다.

단체 교섭. 본 법은 단체 교섭에 대해 정의하고 있다. Section 8(d)에서는 고용주 및 종업원 대표가 합당한 시간에 회의를 갖고 신의 성실의 원칙에 따라 협의를 수행하고, 어느 일방의 요구가 있을 경우 합의 사항을 서면으로 작성할 것을 요구한다. 당사자들은 임금, 노동 시간 및 기타 고용 조건, 합의 또는 그로 인해 발생하는 문제에 대한 협상과 관련하여 신의 성실의 원칙에 따라 수행해야 한다.

고용주 및 조합 모두에 부과되는 교섭 의무. 이러한 의무는 고용주 및 종업원 대표 모두에게 동일하게 부과된다. 어느 일방이 상대방과의 단체 교섭을 거부하는 행위는 불공정 노동 관행에 해당된다. 그러나 이러한 의무는 어느 일방으로 하여금 제안에 동의하도록 강제하거나 양보할 것을 요구하지 않는다.

Section 8(d)에서는 또한 단체 교섭 합의가 유효한 경우, 어느 일방도 다음과 같은 단계를 따르지 않고는 계약을 종료하거나 변경할 수 없다고 규정하고 있다.

계약의 종료 또는 수정을 위한 교섭 단계.

1. 당사자는 상대방에 대해 계약 만료 예정 60일 전까지 계약의 종료 또는 수정에 대한 제안을 서면으로 통지해야 한다. 계약이 특정 일자에 종료되도록 예정되어 있지 않은 경우, 서면 통지는 계약의 종료 또는 수정이 실행되도록 제안한 날짜 60일 전까지 이루어져야 한다.
2. 당사자는 새로운 계약 또는 수정 제안을 포함하는 계약에 대한 협상할 목적으로 상대방과의 협의를 제안해야 한다.
3. 해당 일자까지 합의가 이루어지지 않은 경우, 당사자는 상대방에 대한 통지 후 30일 이내에 연방조정알선국에 쟁의가 발생했음을 통지해야 한다. 해당 당사자는 이와 동시에 분쟁이 발생한 주(State) 또는 준주(Territory)의 조정 또는 알선 기관에도 통지해야 한다.
4. 당사자는 상대방에게 통지 후 60일 전까지 또는 계약 만료 예정일까지(둘 중 나중에 발생하는 시점까지) 파업 또는 직장 폐쇄에 의지하지 않고 기존 계약의 모든 조건을 전력을 기울여 이행해야 한다.

(의료 기관의 경우 Paragraph 1 및 4의 통지 기간은 90일, Paragraph 3의 통지 기간은 60일로 한다. 또한 최초 계약을 위한 교섭에서 쟁의가 발생한 경우, Paragraph 3에서 기관에 대한 통지 기간은 30일로 한다.)

교섭 단계가 요구되지 않는 경우. 상기 Paragraph 2, 3 및 4의 요구 사항은 계약 당사자인 종업원의 대표가 다른 대표로 대체되었거나 종업원들의 투표를 통해 대표의 위치를 상실했음을 알리는 NLRB의 증명서가 발급된 경우에는 적용이 되지 않는다. 어느 당사자도 상대방이 계약 조건에 따라 변경 되는 계약 조항이 재개되기 전에 효력을 발생시킬 것을 제안하는 경우 해당 조항의 변경을 협의 또는 합의할 의무가 없다.

앞서 지적한 바와 같이, 통지 기간 내에 파업에 참여한 종업원은 고용주의 종업원으로서의 지위를 상실한다. 그러나 이러한 지위의 상실은 해당 개인이 동일한 고용주에 의해 재고용되는 경우에 종료된다.

종업원 대표. Section 9(a)에서는 “ 단체 교섭의 목적에 적합한 교섭 단위에 속한 대다수 종업원들에 의해 지명 또는 선정된 대표는 단체 교섭의 목적을 위해 해당 교섭 단위에 속한 전체 종업원의 배타적 대표가 된다.” 고 명시하고 있다.

적합한 교섭 단위. 종업원의 교섭 단위는 이해를 공유하고 단체 교섭을 목적으로 합리적으로 집단을 이룰 수 있는 2인 이상의 종업원 집단을 말한다. 본 법에 의거하여 이러한 목적을 위한 적합한 교섭 단위의 결정은 NLRB의 지침에 따른다. Section 9(b)에서는 위원회가 각각의 경우에 대해 “ 본 법에서 보장한 권리 행사에 있어서 최대한의 자유를 종업원에게 보장하기 위하여 단체 교섭의 목적에 적합한 교섭 단위가 고용주 단위, 직종 단위, 공장 단위 또는 그 하위 단위인지 결정해야 한다.” 고 명시하고 있다.

그러나 이러한 위원회의 재량권은 본 법의 몇 가지 다른 조항에 의해 제한된다. Section 9(b)(1)의 경우 위원회는 특정 교섭 단위에 전문직 종업원과 비전문직 종업원이 모두 포함되어 있는 경우, 대다수의 전문직 종업원이 해당 교섭 단위에 포함될 것을 결의하지 않는 한 이를 적합한 교섭 단위로 승인하지 않아야 한다고 명시하고 있다.

Section 9(b)(2)의 경우 위원회는 제안된 직종 단위에 속한 종업원의 대다수가 별도의 대표성을 갖는 데 반대하지 않는 한 위원회의 이전 승인에 의해 다른 교섭 단위가 선택되었다는 이유로 직종 단위가 부적합하다고 결정하지 않아야 한다고 명시하고 있다.

Section 9(b)(3)에서는 위원회가 공장 경비원을 다른 종업원들과 함께 동일한 교섭 단위에 포함시키는 것을 금지하고 있다. 또한 경비원 이외의 종업원이 가입되어 있거나, 경비원 이외의 종업원이 가입되어 있는 조합에 “직간접적으로 관련되어 있는” 노동 조합을 위원회가 공장 경비원 단위의 대표로서 승인하는 것을 금지하고 있다.

적합한 교섭 단위의 결정 방법. 일반적으로 적합한 교섭 단위는 관련 종업원들의 이해 공동체를 기반으로 결정된다. 임금, 노동 시간 및 근로 조건에 대해 동일하거나 대체로 유사한 이해를 가진 종업원들은 하나의 교섭 단위를 이룬다. 제안한 교섭 단위가 적합한지 여부를 결정하는 데 다음과 같은 요인들이 또한 고려된다.

1. 단체 교섭 이력.
2. 관련 종업원들의 의사.
3. 종업원의 조직 범위. 그러나 Section 9(c)(5)에서는 위원회가 이러한 요인에 가장 높은 가중치를 두는 것을 금지한다.

마지막으로 의료 기관의 교섭 단위와 관련하여 위원회는 의료 서비스의 제공이 중단되는 것을 방지하기 위해 의회의 감독을 받으며 적합한 교섭 단위의 수를 최소화하기 위한 의회의 지시에도 영향을 받는다.

교섭 단위 포함 또는 미포함 대상. 하나의 교섭 단위는 한 고용주의 사업장에 있는 종업원들, 또는 동일 고용주의 두 개 이상의 사업장에 있는 종업원들을 포함할 수 있다. 고용주들이 자발적인 단체를 구성한 일부 산업의 경우 하나의 교섭 단위에는 사업장 위치에 관계없이 2인 이상의 고용주들의 종업원들이 포함될 수 있다. 교섭 단위는 본 법에서 의미하는 “종업원”만 포함될 수 있음에 유의해야 한다. 본 법은 농업 노동자, 도급자, 관리자 그리고 “ 종업원” 의 정의에서 관리 업무를 수행하는 사람 등과 같은 개인을 배제한다.

이러한 개인은 위원회가 정하는 교섭 단위에 포함될 수 없다. 또한 위원회는 원칙적으로 고용주의 노동 관계 담당자로서의 비밀 직능을 수행하는 종업원을 교섭 단위에서 배제한다.

교섭 대표와 고용주의 의무. 본 법은 적합한 단위의 종업원들의 다수결에 의해 선출된 종업원 대표를 해당 교섭 단위의 모든 종업원들의 배타적 교섭 대리인으로 인정한다. 배타적 교섭 대리인은 조합 가입 여부 또는 활동과 관계없이 해당 단위에 포함된 모든 종업원들을 평등하고 공정하게 대표할 책임이 있다. 종업원에 의해 단체 교섭 대표가 지정 또는 선택되면 고용주가 개별 종업원, 종업원 집단 또는 타 종업원 대표와 교섭하는 행위는 불법이다.

Section 9(a)에서는 다음을 전제로 개별 종업원 또는 종업원 집단이 언제든지 자신의 고용주에 대해 고충을 제기하고, 단체 교섭 대표의 간섭 없이 고충을 처리할 권리가 있다고 명시하고 있다.

1. 고충의 처리가 당시 유효한 단체 교섭 계약 조건과 배치되지 않는 경우
2. 단체 교섭 대표에게 이러한 고충 처리에 참석할 기회가 주어지는 경우

교섭 대표의 선정 방식. 본 법에서는 고용주가 종업원에 의해 선택된 대표와 교섭할 것을 요구한다. 종업원이 교섭 대표를 선택하는 가장 일반적인 방법은 위원회가 실시하는 비밀 투표를 통한 대표 선거이다.

대표 승인 청원. NLRB는 이러한 선거를 청원이 제기된 경우에만 실시할 수 있다. 대표 승인을 위한 청원은 종업원, 종업원 집단, 이를 대표하는 개인 또는 노동 조합 또는 고용주에 의해 제기될 수 있다. 종업원에 의해 또는 종업원을 대신하여 청원이 제기된 경우, 이러한 청원은 단체 교섭에서 대표를 원하는 상당수의 종업원들에 의해 지지를 받아야 하며, 고용주가 대표 인정을 거부함을 명시해야 한다. 고용주에 의해 청원이 제기된 경우, 이러한 청원은 하나 이상의 개인 또는 단체가 동일한 종업원 집단의 배타적 대표라고 주장한다는 점을 명시해야 한다.

승인 취소 선거에 대한 청원. 본 법은 종업원의 대표가 고용주에 의해 승인되었거나 또는 임의로 인정되었는지 여부와 관계없이, 종업원들이 개인 또는 현재 활동 중인 노동 조합을 자신들의 교섭 대표로 유지할지 여부를 결정하는 투표를 종업원 또는 그 대리인이 청원할 수 있는 조항을 포함하고 있다. 이를 승인 취소 선거라고 한다.

조합 보호 승인 철회. 또한 조합 보호 합의에 적용을 받는 종업원들이 종업원 대표가 합의를 지속할 수 있는 권리를 박탈하기 원하는지 여부를 위원회가 비밀 투표를 통해 판단할 수 있는 조항이 마련되어 있다. 이를 조합 보호 승인 철회 선거라고 하며, 해당 합의에 적용을 받는 종업원의 30% 이상이 서명한 청원서 제출된 경우 실시될 수 있다.

18~19페이지 “사건 종류”를 참조하면 본 법에 의거하여 제기될 수 있는 여섯 가지 종류의 청원에 대한 차이점을 쉽게 이해할 수 있다.

조사 및 심리의 목적. 모든 종류의 위원회 선거에 대해 동일한 청원서 양식이 사용된다. 청원이 제기되면 NLRB는 해당 청원을 조사하고, 필요 시 심리를 열며, 대표성의 문제가 존재할 경우 선거를 지시해야 한다. 조사의 목적은 다음과 같은 사항을 판단하기 위한 것이다.

1. 위원회가 선거 수행을 위한 권한을 가지고 있는지 여부.
2. 선거를 정당화하기 위한 종업원의 이해가 충분한지 여부.
3. 대표성의 문제가 존재하는지 여부.
4. 적합한 종업원 교섭 단위로 선거가 요구되는지 여부.
5. 청원에서 명시된 대표가 자격을 가지고 있는지 여부.
6. 기존의 계약 또는 이전 선거 등 선거에 대한 장애가 존재하는지 여부.

선거 실시를 위한 권한. 선거를 지시하고 수행하기 위한 NLRB의 권한은 상업 활동에 영향을 주는 기업으로 국한된다. 이 점은 33~36페이지에서 보다 상세히 논의된다. 다음은 위에 열거된 사항들에 대해 차례로 설명하고 있다.

8(b)(7)(C)에 따른 신속한 선거. 우선 Section 8(b)(7)(C)는 인정을 위한 또는 조직화를 위한 피켓 시위의 개시 후 30일을 초과하지 않는 합리적인 기간 내에 청원이 제기되는 경우, NLRB는 “즉시” 선거를 지시하고 그 결과를 승인해야 한다고 명시하고 있다. 이러한 사항은 피켓 시위가 Section 8(b)(7)(C)의 두 번째 단서의 보호를 받지 않는 경우에 적용된다. Section (8)(b)(7)(C)에 의거하여 선거가 적합한 경우, 심리 또는 이해 관계 증명이 필요하지 않으며, 선거의 일정은 일반적인 절차를 따를 때 보다 앞서 정해진다.

이해 관계 증명 요구. 이해 관계 증명과 관련하여 대표 승인 또는 승인 취소에 대한 선거를 요구하는 청원자는 최소 30%의 종업원들이 선거를 원하고 있음을 증명해야 한다. 본 법은 또한 조합 보호 승인 철회 선거에 대한 청원은 해당 합의에 적용을 받는 교섭 단위의 종업원들 중 30%이상이 제기해야 NLRB가 해당 목적의 선거를 실시할 수 있다고 규정한다. 이해 관계는 선거를 요구하는 적합한 교섭 단위의 종업원에 의해서만 증명되어야 한다.

대표성 문제의 존재. Section 9(c)(1)은 대표성의 문제가 있음을 보여주는 기록이 있을 경우 선거를 지시하고 그 결과를 승인할 수 있는 권한을 NLRB에게 부여한다. 대표 승인을 위한 청원은 무엇보다도 종업원 대표의 승인 요구 또는 고용주의 승인 거부를 기반으로 하는 경우 대표성의 문제를 제기한다. 승인은 특정한 양식으로 신청할 필요는 없으며, 대표 자신이 제기한 청원은 승인 신청으로 간주된다. NLRB에서는 고용주에 의해 현재 승인된 대표라도 승인을 위한 청원을 제기할 수 있으며, 이러한 대표가 이전에 승인된 적이 없는 경우 이러한 청원은 대표성의 문제를 제기하는 것으로 간주한다.

대표성의 문제는 또한 이전에 승인되었거나 현재 고용주로부터 승인된 교섭 대리인으로서의 대표의 지위에 이의를 제기하는 승인 취소 청원에 의해서도 제기된다. 그러나 관리인에 의해 제기되는 승인 취소 청원은 대표성의 문제를 제기하지 않으므로 기각되어야 한다.

교섭 대표의 자격. 본 법의 Section 2(4)는 단체 교섭의 종업원 대표는 “개인 또는 노동 조합”일 수 있다고 규정하고 있다. 관리자 또는 기타 경영 대표는 종업원의 대표가 될 수 없다. NLRB는 교섭 대리인이 종업원에 대한 진실된 대표로서의 자격이 없는 경우를 제외하고 선거를 지시하고 승인서를 발급하는 것을 원칙으로 한다. 교섭 대리인으로서의 조합의 자격을 판단함에 있어서 지배적 요소는 조합의 규약과 규칙 보다는 종업원을 대표하려는 조합의 자세이다. 노동 조합을 교섭 대표로 승인하는 NLRB의 권한은 “경비 이외의 종업원이 가입되어 있거나, 경비 이외의 종업원이 가입되어 있는 단체에 직간접적으로 관련된” 조합을 사업장 경비 단위 대표로 승인하는 것을 금지하는 Section 9(b)(3)에 의해 제한된다.

선거 금지—기존의 단체 교섭 계약. NLRB는 일정한 규칙에 의한 경우를 제외하고 현재 유효한 단체 교섭 합의에 의해 적용을 받는 종업원들의 선거를 지시하지 않는 것을 원칙으로 한다. 기존의 단체 교섭 계약이 선거를 금지하는지 여부를 결정하는 데 있어서 적용되는 이러한 규칙을 NLRB 계약 금지 규칙이라고 하는데, 일부 계약에서만 선거를 금지한다. 선거를 금지하지 않는 계약의 예는 다음과 같다.

- 서면으로 작성되지 않았거나 서명되지 않은 계약
- 명시적으로 요구되는 경우 조합원 또는 조합이 인증하지 않은 계약
- 교섭 관계를 안정화시키기에 충분한 실질적인 고용 조건이 포함되어 있지 않은 계약
- 어떤 사유로든 어느 일방에 의해 한시라도 종료될 수 있는 계약
- 명확히 불법적인 조합 보호 조건이 포함된 계약
- 적합하지 않은 교섭 단위
- 고용주와 계약을 체결한 조합이 더 이상 존재하지 않거나 종업원을 대표할 의사가 없는 경우
- 종업원에 대해 인증 차별을 하는 계약
- 조합원에게만 적용되는 계약
- 계약 당사자인 조합이 최고위층에 의해 근본적인 내부 분쟁에 휩싸여 조합의 정체성에 대해 혼란을 겪고 있는 경우
- 계약이 발효된 이후 고용주의 운영이 크게 변화한 경우

시간 관련 조항. NLRB의 규정에 의거하여 그 유효 기간이 3년 이하로 확정된 계약은 유효 기간 중에 선거가 금지된다. 그 확정된 유효 기간이 3년을 초과하는 계약은 계약 기간 중에 계약 당사자가 요구하는 선거가 금지되며, 효력 발생일 이후 3년 동안만 외부 당사자가 요구하는 선거가 금지된다. 확정 기간이 없는 계약은 어떤 경우에도 선거를 금지할 수 없다.

기존 계약이 존재하는 경우 청원 제기 시기. 기존 계약이 존재하지 않는 경우 계약 서명일 이전에 제기된 청원을 통해 선거를 실시할 수 있다. 청원이 계약서 서명 당일에 제기되었고, 해당 계약이 즉시 또는 소급 발효되며, 이행 시점에 고용주가 청원 제기에 대한 통지를 받지 못한 경우 해당 계약은 선거를 금지한다. 선거를 금지하는 계약의 효력이 발생되면 계약이 유효한 기간이 종료가 가까워질 때까지는 어떠한 청원도 접수되지 않는다. 계약에서 선거를 금지하는 기간 종료 전 60~90일 사이에 제기된 청원은 접수되며, 이를 통해서 선거를 실시할 수 있다. 의료 기관과 관련된 이와 같은 청원 제기 기간은 각각 120일과 90일로 한다. 물론 청원은 계약 만료 후에 제기될 수 있다. 그러나 계약에서 선거를 금지하는 기간 중 마지막 60일은 “격리” 기간이라고 칭한다. 이 기간 동안 기존 계약의 당사자들은 새로운 계약에 대해 협상하거나 또는 기존의 계약을 연장하기로 합의할 수 있다. 이 기간 동안 당사자들 간에 합의가 이루어지는 경우, 새로운 계약의 선거 금지 기간 종료 90일 전까지 청원이 수락되지 않는다.

승인의 효력. 계약에서 선거를 금지하는 규정 외에도 NLRB는 대표가 위원회에 의해 승인을 받은 경우, 이러한 승인은 통상적으로 최소 1년 동안 구속력을 가지며, 승인 기간 종료 이전에 제기된 청원은 기각된다는 규정이 있다. 승인된 대표와 고용주가 이 기간 동안 유효한 단체 교섭 계약을 체결한 경우, 이 계약은 지배력을 갖게 되며, 선거에 대한 청원이 제기될 수 있는지 여부는 위원회의 계약의 선거 금지 규정에 따라 결정된다.

이전 선거의 효력. Section 9(c)(3)은 이전 12개월 동안 유효한 선거가 실시된 경우 임의의 단체 교섭 단위 또는 그 하위 단위에서의 선거를 금지한다. 그러나 이보다 큰 교섭 단위에서는 선거가 실시될 수 있지만 이전에 선거가 실시된 동일한 교섭 단위 또는 하위 단위에서는 금지된다. 예를 들어, 엔지니어링 사무실의 제도 기술자들을 비롯하여 회사 A의 생산 및 유지 보수를 담당하는 모든 종업원들은 단체 교섭 단위에 포함되며, 해당 단위의 모든 종업원들이 실시한 선거로 인해 12개월 동안 해당 단위의 모든 종업원들은 다른 선거를 실시할 수 없다. 마찬가지로 제도 기술자들이 선거를 한번 실시하면 12개월 동안 제도 기술자들은 다른 선거를 실시할 수 없다. 그러나 제도 기술자들이 실시한 선거로 인해 12개월 동안 제도 기술자들을 비롯한 생산 및 유지 보수를 담당하는 모든 종업원들이 실시하는 다른 선거를 금지하지는 않는다.

이전 선거가 존재하는 경우 청원 제기 시기. 위원회는 Section 9(c)(3)이 12개월 동안 선거를 실시하는 것을 금지시키지만, 청원의 제기는 금지하지 않는 것으로 해석한다. 따라서 NLRB는 12개월 기간의 종료 60일 전부터 청원을 수락한다. 물론 선거는 12개월 기간 만료 전까지는 실시할 수 없다. 선거가 실시되고 대표가 승인되면 해당 승인은 1년간 유효하며, 승인 후 1년의 기간 중에 같은 교섭 단위에서 제기된 선거 청원은 기각된다. 선거가 실시되고 대표가 승인 받지 못한 경우, 해당 선거로 인해 12개월 동안 다른 선거를 실시할 수 없다. 같은 교섭 단위의 다른 선거에 대한 청원은 12개월 기간 종료 60일 전부터 제기될 수 있으며, 12개월 기간 만료 후 선거를 실시할 수 있다.

대표 선거. Section 9(c)(1)은 대표성에 대한 문제가 존재하는 경우 NLRB는 비밀 선거를 통해 판단을 내려야 한다고 규정하고 있다. 대표 선거에서 종업원들은 하나 이상의 교섭 대표를 선택하거나 또는 어떤 대표도 선택하지 않을 수 있다. 교섭 대표로서 승인을 받기 위해서 개인 또는 노동 조합은 유효 투표의 과반수 이상을 획득해야 한다.

동의 선거 합의. 고용주 그리고 종업원의 대표인 개인 또는 노동 조합 사이의 합의에 의해 선거를 실시할 수 있다. 이러한 합의에서 당사자들은 합의된 시간 및 장소, 투표 용지에 표시할 선택 항목, 투표 자격 결정 방법 등을 명시한다. 또한 당사자들은 NLRB 지역 책임자에게 선거를 치를 권한을 준다.

선거 문제에 대한 판단. 당사자들이 합의에 도달하지 못하는 경우, 본 법은 NLRB에게 심리 후 선거를 명할 수 있는 권리를 부여하고 있다. 또한 본 법은 위원회가 지역 소장에게 선거에 관련된 문제에 대한 판단 권한을 위임할 수 있도록 규정하고 있다. 이러한 권한의 위임에 따라 지역 소장은 단위의 적합성을 판단하고, 선거를 지시하고, 그 결과를 승인할 수 있다. 이해 당사자의 요청이 있는 경우, 위원회는 지역 소장의 조치를 검토할 수 있으며, 위원회의 명령이 있지 않는 한 이러한 검토로 인해 해당 선거가 중지될 수 없다. 선거에 대한 세부 사항은 지역 소장이 결정한다. 투표 자격, 선거 일정, 당사자들에게 부과되는 기준 등의 문제는 위원회의 규정과 결정에 따라 결정된다.

대표 선거의 투표 자격. 투표권을 얻기 위해서 종업원은 위원회가 지정한 자격 기간 중에 단위 내에서 일하고 있어야 하며, 선거일 현재 해당 단위에서 고용 중인 상태여야 한다. 일반적으로 자격 기간은 선거 지시일 직전의 종업원의 급여 지급 기간을 의미한다. 그러나 이 요구 사항은 질병, 휴가 또는 임시 휴직 상태인 종업원, 또는 군 복무 중 개인적으로 투표소를 방문한 종업원에 대해서는 적용되지 않는다. NLRB는 특정 산업의 경우 일반적으로 고용이 불규칙적이라는 사실을 고려하도록 규정하고 있다. 이러한 산업에서 투표 자격은 고용 조건에 실질적이고 지속적인 관심을 가진 모든 종업원들의 투표를 허용하도록 설계된 공식에 의해 결정된다. 각 경우에 따라 달라지는 이러한 기본 원칙 예는 다음과 같다.

- 하나의 예로, 건설 회사의 종업원은 선거의 “자격일” 이전 연도 중에 최소 65일 이상을 고용주를 위해 일했던 경우 투표를 할 자격이 주어진다.
- 또 다른 예로 특정 계약 연도 중에 최소 700일 이상, 그리고 해당 연도 말과 선거가 지시된 날 사이에 각 월별 최소 20시간 이상 일한 부두 노동자는 투표 권한이 있다.
- 텔레비전 영화, 극장용 영화 및 음반 산업에 종사하는 라디오/텔레비전 예능인 및 음악인은 선거 지시일 이전 해당 연도에 2일 이상 해당 단위에서 일한 경우 투표할 자격을 갖는다.

파업자의 투표 허용 가능 시기. Section 9(c)(3)은 진실된 정규직 종업원에 의해 대체된 경제적 파업자는 “ 파업 개시 후 12개월 이내에 실시되는 선거에서” 투표권을 갖는 것으로 규정하고 있다. 정규직 후임자 역시 동시에 투표권을 갖는다. 일반적으로 파업자는 NLRB가 고용주의 부당 노동 관행에 대해 파업 중인 것으로 판단하는 경우를 제외하고 경제적 파업자로 간주된다. 경제적 파업자의 투표 자격 여부는 각 경우 따라 판단된다.

선거 시기. 보통 선거는 지시 후 30일 이내에 실시된다. 주기적인 고용 감소 또는 일반 노동 인력의 참여를 불가능하게 만드는 운영상의 변화로 인해 다른 선거일이 정해질 수 있다. 일반적으로 선거에서 종업원의 자유로운 선택을 방해할 수 있는 성질의 행위에 따라 불공정 노동 관행에 대한 고발이 제기된 경우 선거는 실시되지 않는다. 단, 고발 당사자가 요구한 경우 위원회는 선거를 진행할 수 있다.

선거의 실시. NLRB의 선거는 종업원 투표자들이 단체 교섭의 목적으로 대표 선택을 원하는지의 여부를 자유롭게 나타낼 수 있는 기회를 제공하기 위한 엄격한 기준에 따라 실시된다. 시간, 장소, 선고 공지 등과 같은 선거에 대한 세부 사항은 이러한 사항에 대한 당사자들의 합의를 도출하는 지역 소장이 담당한다. 위원회의 기준이 충족되지 못했다고 생각하는 선거 당사자는 투표 수 계산이 완료된 후 7일 이내에 선거를 감독한 지역 소장에게 이의를 제기할 수 있다. 대부분의 경우 이러한 이의에 대한 지역 소장의 판결은 위원회의 결정에 반영된다.

NLRB의 판단으로 혼란스러운 분위기 또는 보복에 대한 두려움을 조성하여, 종업원의 자유로운 선택을 방해하는 행위가 포함된 경우 해당 선거는 무효화된다. 어떠한 특정한 경우에도 NLRB는 해당 행위가 실제로 종업원의 자유 의사 표현을 방해했는지 여부를 판정하지 않으며, 그보다는 해당 행위가 그러한 의도를 가지고 있었는지 여부를 묻는다. 해당 행위가 실제로 종업원의 자유 의사 표현을 방해할 의도가 있었다고 판단되는 경우, 해당 선거는 무효화될 수 있다. 위원회에서 종업원의 자유 선택을 방해하는 것으로 간주하는 행위는 다음과 같다.

- 고용주 또는 조합이 투표 또는 종업원의 조합 활동에 영향을 주기 위해 실직이나 혜택의 상실에 대해 위협하는 행위
- 투표 또는 종업원의 조합 활동에 영향을 주기 위해 혜택을 주거나 약속하는 행위
- 조합 활동을 방해하거나 격려하기 위해 종업원을 해고하는 고용주의 행위 또는 고용주가 이러한 조치를 취하도록 만드는 조합의 행위
- 고용주 또는 종업원이 선거 전 24시간 내에 회사에 모인 종업원 집단에 대해 캠페인 연설을 하는 행위
- 고용주 또는 조합이 자극적 캠페인을 통해 인종적 또는 종교적 차별을 고무시키는 행위

- 고용주 또는 조합이 투표에 영향을 주기 위해 종업원을 위협하거나 물리적 힘 또는 폭력을 사용하는 행위
- 고용주 또는 조합이 공정 선거를 방해하는 대규모 폭력 또는 문제를 발생시키거나 실직에 대한 위협을 조장하는 행위

고용주의 불공정 노동 관행

본 법의 Section 8(a)에서는 고용주의 불공정 관행을, Section 8(b)에서는 노동 조합의 불공정 관행을 명시하고 있다. Section 8(e)는 고용주와 노동 조합의 공모에 의해서만 행할 수 있는 불공정 노동 관행을 열거하고 있다.

18~19 페이지 “사건 종류” 차트를 참조하면 본 법의 불공정 노동 관행에 대한 Section 간의 관계를 이해하는 데 도움이 될 수 있다.

Section 8(a)(1)— Section 7의 권리에 대한 간섭. Section 8(a)(1)에서는 고용주가 “Section 7에서 보장하고 있는 종업원의 권리 행사를 간섭, 규제 또는 억압하는” 것을 금지한다. 종업원이 노동 조합을 조직, 구성, 가입 또는 지원하거나, 단체 교섭을 하거나, 상호 구조 또는 보호를 위하여 다른 단합 행위를 하거나, 이러한 행위의 일부 또는 전체를 중단할 권리에 대한 고용주의 금지된 방해 행위는 이 Section에 대한 위반으로 해석된다. 이는 고용주의 간섭에 대한 완전한 금지를 의미하며, 고용주가 다른 불공정 노동 관행을 행할 때마다 이 Section을 위반한 것이 된다. 따라서 Section 8(a)(2), (3), (4) 또는 (5)를 위반한 경우 Section 8(a)(1)도 위반하게 된다. 이를 Section 8(a)(1)의 “2차 위반”이라고 한다.

Section 8(a)(1)의 위반에 대한 예. 물론 고용주의 행위는 독립적으로 Section 8(a)(1)의 위반이 될 수 있다. 이러한 독립적인 위반의 예는 다음과 같다.

- 종업원이 조합에 가입하거나 투표할 경우 실직이나 혜택 상실에 대해 위협하는 행위.
- 조합 설립 시 해당 사업장 폐쇄를 위협하는 행위
- 종업원을 억압하는 분위기에서 종업원의 조합 활동 또는 조합원 자격에 대해 질문하는 행위
- 조합의 집회를 염탐하거나 염탐을 가장하는 행위
- 종업원의 조합 결성이나 조합 가입을 막기 위한 의도로 적절한 시점에 임금을 인상하는 행위

Section 8(a)(2)— 노동 조합에 대한 지배 또는 불법적인 원조 및 지원. Section 8(a)(2)에서는 고용주가 “노동 조합의 구성과 운영을 지배 또는 간섭하거나, 노동 조합에 금전적 또는 기타 지원을 제공하는 행위”를 불법으로 규정하고 있다. 이 Section은 고용주가 지배하는 “회사 조합”을 불법으로 간주할 뿐 아니라 고용주가 선호하는 조합에 금전적 기부를 하거나 경쟁 조합에 제공하지 않는 적절하지 않은 특혜를 제공하는 것을 금하고 있다.

지배. 고용주가 조합의 설립에 간섭하고, 종업원의 진정한 교섭 대표이기 보다는 고용주가 설립한 것으로 보일 정도로 그 운영 또는 활동을 보조 또는 지원하는 경우, 해당 노동 조합은 이 Section의 정의에서 의미하는 지배를 받고 있는 것으로 간주된다. 이러한 지배는 여러 요소들이 조합된 결과로, 여기에는 고용주가 결성한 조합이라는 요소뿐 아니라 고용주가 조합의 구성과 활동을 결정하거나, 경영진 대표가 이러한 조합의 회의와 활동에 실제로 참여하고 그 활동과 정책에 영향을 주려고 시도하는 등의 기타 요소들이 포함된다.

불법 원조 및 지원. 조합이 고용주에 의해 “지배”되지 않는 경우에도 이보다 덜 심각한 고용주의 조합에 대한 지원도 불법적인 “간섭”이 될 수 있다. 예를 들어 고용주는 직접적인 금전 지불 또는 간접적인 재정 원조를 통해 조합에게 재정적인 지원을 제공할 수 있다. 단, 고용주가 종업원에게 시간 또는 보수의 손실

없이 업무 시간 동안 고충 또는 다른 조합 업무에 대해 고용주와 협의하도록 허용하는 것은 이 금지 조항의 위반에 해당하지 않는다.

경쟁 조합들이 고용주의 종업원들을 조직하기 위해 경쟁하는 경우 고용주는 선호하는 조합에 대해 다른 조합에게 제공하지 않는 특혜를 주는 것은 금지된다. 또한 고용주는 조합들 중 하나가 대표 선거를 요청하기 위해 유효한 청원을 위원회에 제기했음을 알았을 경우 어느 한 조합을 인정할 수 없다. 그러나 고용주와 조합이 교섭 관계를 맺은 경우, 고용주는 경쟁 조합이 종업원들을 조직화하려는 시도를 하는 경우에도 기존의 조합과의 교섭을 계속해야 한다. 이러한 상황에서 조합의 청원 제기는 기존 조합이 종업원의 다수 지지를 잃은 경우를 제외하고 고용주와 기존 조합 간의 계속된 관계를 막지 못한다.

Section 8(a)(2)의 위반에 대한 예. 다음과 같은 경우 고용주는 Section 8(a)(2)를 위반한 것이 된다.

- 종업원을 대표할 조합 또는 협회를 결성하는 데 적극적으로 참여하는 행위
- 합법적인 조합 보호 합의에 의한 경우를 제외하고 종업원에게 재정적으로 조합을 지원하도록 압력을 가하는 행위
- 종업원을 대표하기 위해 경쟁하는 조합들 중 하나에 업무 시간 중 회사 구내에서 지지를 요청할 수 있도록 허용하고, 다른 조합에는 동일한 특혜를 주지 않는 행위
- 종업원 및 고용 절차 중에 구직자를 설득하여 조합원 자격 신청서를 작성하고 조합 납입비를 급여에서 공제할 것을 승인하게 하는 행위

불법 원조 및 지원과 다른 지배에 대한 법적 구제. 불공정 노동 관행에 대한 법적 구제에 있어서 NLRB는 노동 조합에 대한 지배와 단순히 불법 원조에 해당하는 행위를 구분한다. 조합이 고용주에 의해 지배되는 것으로 판명되는 경우, 위원회는 해당 조합에게 종업원의 대표로서의 지위를 완전히 포기하도록 명령한다. 그러나 만약 해당 조합에 제공된 고용주의 원조가 지배 수준에 미치지 않는 경우, 위원회는 고용주에게 이러한 지원을 중단하고, 위원회가 해당 조합을 종업원의 선의의 대표로 승인하기 전까지는 인정을 유보할 것을 명령한다.

Section 8(a)(3)— 종업원에 대한 차별. Section 8(a)(3)에서는 고용주가 노동 조합의 회원 자격 취득을 조장하거나 방해하기 위한 목적으로 “고용 또는 고용 기간 또는 고용 조건과 관련하여” 종업원을 차별하는 행위를 불공정 노동 관행이라 규정한다. 일반적으로 본 법은 고용주가 종업원의 조합 또는 기타 단체, 본 법에서 보호하는 활동을 이유로 고용과 관련하여 차별 대우를 하는 것을 불법으로 규정한다. 공식적인 조합이 없는 경우라도 종업원들을 단결하게 하는 것은 Section 8(a)(3)의 목적을 위한 노동 조합으로 해석될 수 있다. 또한 이 Section은 유효한 조합 보호 합의가 있는 경우를 제외하고 종업원이 조합 또는 단체 행동에 참여하지 않았다는 이유로 차별하는 것을 금지한다. 본 법에서 차별은 고용 거부, 해고, 강등, 선호되지 않는 근무 조 또는 업무로의 배치 또는 수당 보류와 같은 조치를 포함한다.

Section 8(a)(3)에 대한 조합 보호의 예외. 앞서 언급한 바와 같이 Section 8(a)(3)에서는 종업원이 합법적인 조합 보호 합의 하에 배타적 교섭 대표에 대한 합법적인 지분을 이행하지 못하는 경우 해고될 수 있다고 명시하고 있다. 이 문제에 대한 상세한 내용은 2~3페이지 참조.

유효한 조합 보호 합의가 있는 경우에도 고용주는 종업원이 지불해야 하는 조합비 및 가입비를 조합에 지불할 수 없다. 그러나 고용주는 해당 금액을 조합비 “공제” 승인서에 *자발적으로* 서명한 종업원의 임금에서 공제하여 이를 조합에 지불할 수 있다. 이러한 조합비 공제 승인은 1년 이하의 기간 동안 취소할 수

없다는 조건으로 허용된다. 그러나 종업원은 위원회가 수행한 선거에서 조합 보호 합의에 대한 조합의 유지 권한이 취소된 후 조합비 공제 승인을 취소할 수 있다.

경제적 사유로 인한 고용주의 해고 권리를 제한하지 않음. 이 Section은 순수한 경제적 이유 또는 불복종이나 부실한 작업과 같은 합당한 사유로 종업원을 해고, 전근 또는 임시 휴직시킬 수 있는 고용주의 권리를 제한하지 않는다. 이러한 권리는 조합 지원에 적극적이거나 비적극적인 종업원 모두에게 공히 적용된다.

종업원이 업무 규정을 위반했고, 동시에 금지된 조합 행위에 참여했다는 이유로 고용주의 징계를 받는 경우, 종업원이 금지된 조합 활동에 참여하지 않았더라도 동일한 징계가 내려졌을 것이라는 사실을 고용주가 증명할 수 있는 경우를 제외하고 이러한 징계는 불법이다.

신의 성실의 원칙에 따라 조합과 교섭에 임하는 고용주는 협상이 교착 상태에 빠지기 전이라도 교섭에서 자신의 위치를 강화하기 위해 사업장을 폐쇄할 수 있다. 그러나 교섭 중 사업장 폐쇄는 해당 시점에 고용주가 불법적으로 교섭을 거부하거나 불성실하게 교섭에 임한 경우 불법적인 것이 될 수 있다. 종업원에 대한 사업장 폐쇄의 목적이 조합에 대한 충성심과 활동을 방해하기 위한 목적, 즉 조합에 대한 적대적 의도가 동기가 된 사업장 폐쇄는 불법이다. 따라서 종업원들의 조직화를 위한 조합의 노력을 무산시키기 위한 사업장 폐쇄는 조합원만을 대상으로 한 사업장 폐쇄와 마찬가지로 본 법을 위반하는 것이 된다. 반면 예상되는 “성급한” 파업으로 인해 발생할 수 있는 예상치 못한 손실 또는 안전 위험을 방지하기 위한 의도로 조치한 사업장 폐쇄는 합법적이다. 한 명의 고용주에게 이증으로 손해를 주는 파업은 해당 고용주가 복수 고용주 교섭에 연관된 경우 교섭 당사자인 다른 고용주의 사업장 폐쇄를 정당화한다.

Section 8(a)(3)의 위반에 대한 예. Section 8(a)(3)에 따른 불법적인 차별의 예에는 다음 행위들이 포함된다.

- 다른 종업원의 조합 가입을 촉구했다는 이유로 종업원을 해고하는 행위
- 종업원이 조합의 합법적인 파업에 참가했다는 이유로 해당 종업원이 자격을 가진 업무가 공석임에도 이러한 종업원의 복직을 거부하는 행위
- 합법적인 파업에 참여한 종업원을 대체하기 위해 고용된 종업원에게 “선임권”을 주는 행위
- 고용주에게 임금 인상을 요구하는 조합의 청원서를 다른 종업원들에게 회람했다는 이유로 종업원을 강등시키는 행위
- 종업원들의 조합 가입을 이유로 특정 사업장에서의 운영을 중단하고, 타 사업장에서 새로운 종업원들을 통해 동일한 운영을 시작함으로써 관련 종업원들을 해고하는 행위
- 조합원이라는 이유로 자격을 갖춘 지원자의 고용을 거부하는 행위 조합원이 아니라는 이유로 또는 특정 조합의 조합원이라는 이유로 자격을 갖춘 지원자의 고용을 거부하는 행위

Section 8(a)(4)— NLRB 활동에 대한 차별. Section 8(a)(4)에서는 “본 법에 의거하여 고소하거나 증언을 한 이유로 종업원을 해고 또는 달리 차별하는 행위”를 불법 노동 관행으로 규정한다. 이 조항은 NLRB의 절차를 사용하여 본 법의 보호를 구할 종업원의 권리를 보호한다. 이전 Section과 마찬가지로 이 Section은 NLRB에 고소를 제기하거나, NLRB 조사관들에게 진술서를 제출하거나, NLRB의 심리에서 증언한 종업원을 고용주가 해고, 임시 휴직 또는 근로 조건에 있어 다른 형태의 차별을 금지한다. 이 Section에 대한 위반은 대부분의 경우 동시에 Section 8(a)(3)에 대한 위반도 된다.

Section 8(a)(4)의 위반에 대한 예는 다음과 같다.

- 조합 활동으로 인한 임시 휴직 처리에 대해 NLRB에 고소를 제기했다는 이유로 해당 종업원이 자격을 가진 업무가 공석임에도 이러한 종업원의 복직을 거부하는 행위
- NLRB 심리에서 증언했다는 이유로 종업원을 강등시키는 행위

Section 8(a)(5)— 선의의 교섭 거부. Section 8(a)(5)에서는 임금, 작업 시간 및 기타 고용 조건에 대해 단체 교섭에 적합한 교섭 단위의 종업원 과반수가 선택한 대표와의 교섭을 선의에서 고용주가 거부하는 행위를 불법으로 규정하고 있다. 이 Section에 의거하여 고용주와 관련된 권리의 행사를 추구하는 교섭 대표는 자신이 종업원 과반수의 찬성에 의해 지정되었으며, 해당 교섭 단위가 적합했으며, 고용주의 교섭 요구 및 고용주에 의한 거부가 모두 있었음을 증명해야 한다.

사건 종류

I. 불공정 노동 관행에 대한 고소 (사건 C)

고용주에 대한 고소	노동 조합에 대한 고소		
본 법의 Section CA	본 법의 Section CB	본 법의 Section CC	본 법의 Section CD
<p>8(a)(1) Section 7에 의거하여 노동 조합에 가입 또는 지원하거나 이를 중단할 수 있는 종업원의 권리 행사를 간섭, 규제 또는 억압하는 행위.</p> <p>8(a)(2) 노동 조합의 구성과 운영을 지배 또는 간섭하거나, 노동 조합에 금전적 또는 기타 지원을 제공하는 행위.</p> <p>8(a)(3) 고용, 고용 기간 또는 고용 조건과 관련하여 차별을 통해 노동 조합의 회원 자격 취득을 조장하거나 방해하는 행위.</p> <p>8(a)(4) 본 법에 의거한 증언을 이유로 해당 종업원을 해고 또는 달리 차별하는 행위.</p> <p>8(a)(5) 종업원 대표와의 단체 교섭을 거부하는 행위.</p>	<p>8(b)(1)(A) Section 7에 의거하여 노동 조합에 가입 및 지원하거나 이를 중단할 수 있는 종업원의 권리 행사를 규제 또는 억압하는 행위.</p> <p>8(b)(1)(B) 단체 교섭 또는 고충 처리를 위한 고용주의 대표 결정을 규제 또는 억압하는 행위.</p> <p>8(b)(2) 고용주가 종업원을 차별하게 하거나 이를 시도하게 하는 행위.</p> <p>8(b)(3) 고용주와의 단체 교섭을 거부하는 행위.</p> <p>8(b)(5) 과다하거나 차별적인 조합비를 종업원에게 요구하는 행위.</p> <p>8(b)(6) 수행되지 않은 서비스가 아닌 서비스에 대해 금전 또는 유가물을 지불하거나 지불할 것을 약속하도록 고용주에게 강요하거나 이를 시도하는 행위.</p>	<p>8(b)(4)(i) 파업이나 조업 중단에 참여하는 행위 또는 상업 활동 또는 상업 활동에 영향을 주는 산업에 종사하는 자에게 고용된 개인을 이러한 파업이나 조업 중단에 참여하도록 유도 또는 조장하는 행위.</p> <p>(ii) 다음과 같은 목적으로 상업 활동 또는 상업 활동에 영향을 주는 산업에 종사하는 자를 위협, 억압 또는 규제하는 행위.</p> <p>(A) 노동 조합 또는 고용주 단체에 가입하거나 Section 8(e)에서 금지하고 있는 계약을 체결하도록 고용주 또는 자영업자에게 강요하거나 요구할 목적인 경우.</p> <p>(B) 다른 생산자, 가공업자 또는 제조업자의 제품의 사용, 판매, 취급, 운송 또는 처리를 중단하거나 다른 사람과의 사업을 중단하도록 강요하거나 요구할 목적인 경우 또는 대표로 인정된 노동 조합인 경우를 제외하고, 종업원의 대표로서 노동 조합을 인정하거나 노동 조합과 단체 교섭을 하도록 고용주에게 강요하거나 요구할 목적인 경우.</p>	<p>8(b)(4)(i) 파업이나 조업 중단에 참여하는 행위 또는 상업 활동 또는 상업 활동에 영향을 주는 산업에 종사하는 자에게 고용된 개인을 이러한 파업이나 조업 중단에 참여하도록 유도 또는 조장하는 행위.</p> <p>(ii) 다음과 같은 목적으로 상업 활동 또는 상업 활동에 영향을 주는 산업에 종사하는 자를 위협, 억압 또는 규제하는 행위.</p> <p>(D) 다른 노동 조합이나 다른 직업, 직종 또는 직무의 종업원 대신 특정 노동 조합이나 특정 직업, 직종 또는 직무의 종업원에게 특정 업무를 할당하도록 고용주에게 강요하거나 요구할 목적인 경우. 그러나 해당 고용주가 적합한 위원회의 명령 또는 인증을 준수하지 못한 경우는 제외한다.</p>
			<p>본 법의 Section CG</p>
			<p>8(g) 의로 기관에서의 파업, 피켓 시위 또는 기타 단합에 의한 업무 거부 시작 10일 전에 연방조정알선국에 이를 서면으로 통지하지 않고</p>

		<p>(C) 종업원의 대표로 다른 노동 조합이 인정된 경우, 종업원의 대표로서 특정 노동 조합을 인정하거나 이러한 노동 조합과 단체 교섭을 하도록 고용주에게 강요하거나 요구할 목적인 경우.</p>	<p><i>이러한 행동을 취한 경우.</i></p>
--	--	---	------------------------------

사건 종류—계속

1. 불공정 노동 관행에 대한 고소 (사건 C)		2. 대표 승인 또는 승인 취소를 위한 청원 (사건 R)	3. 기타 청원
노동 조합에 대한 고소	노동 조합 및 고용주에 대한 고소	종업원에 의한 또는 종업원을 대신한 청원	종업원에 의한 또는 종업원을 대신한 청원
<i>본 법의 Section CP</i>	<i>본 법의 Section CE</i>	<i>본 법의 Section RC</i>	<i>본 법의 Section UD</i>
<p>8(b)(7) 종업원의 대표인 노동 조합을 인정하거나 협상하도록 고용주에게 강요하거나 요구할 목적으로 또는 이러한 노동 조합이 현재 종업원의 대표로 승인되어 있는 경우를 제외하고, 고용주의 종업원에게 이러한 노동 조합을 단체 협상 대표로 선택하도록 강요하거나 요구할 목적으로 다음과 같은 경우 피켓 시위를 하거나, 피켓 시위를 유도하거나, 피켓 시위를 하도록 위협하는 행위.</p> <p>(A) 고용주가 다른 노동 조합을 적법하게 인정하였지만 본 법의 Section 9(c)에 의거하여</p>	<p>8(e) 노동 조합 및 고용주가 다른 고용주의 제품 처리, 취급 또는 다른 사람과의 거래를 중단하거나 중단하기로 합의하는 계약 또는 합의를 체결하는 행위.</p>	<p>9(c)(1)(A)(i) 종업원의 상당수가 단체 교섭에 있어서 대표 선임을 희망하지만 그 고용주가 해당 대표를 인정하지 않는 경우.*</p>	<p>9(e)(1) 적합한 교섭 단위의 종업원 30%가 기존의 조합 보호 합의의 폐기를 요구하는 경우.</p>
		<p><i>본 법의 Section RD</i></p>	<p>노동 조합 또는 고용주에 의한 청원</p>
		<p>9(c)(1)(A)(ii) 종업원의 상당수가 승인되었거나 현재 승인된 교섭 대표가 더 이상 자신의 대표가 아님을 주장하는 경우.*</p>	<p><i>위원회 규정 UC</i></p>
		<p><i>고용주에 의한 청원</i></p>	<p><i>위원회 규정 AC</i></p>
		<p><i>본 법의 Section RM</i></p>	<p>9(c)(1)(B) 하나 이상의 노동 조합이 교섭 대표로 인정할 것을 고용주에게 요구하는 경우.*</p>

<p>대표성에 대한 문제가 적절히 제기되지 않은 경우.</p> <p>(B) 이전 12개월 이내에 본 법에 의거하여 유효한 선거가 실시된 경우.</p> <p>(C) 이러한 피켓 시위가 개시 후 30일을 초과하지 않는 합리적인 기간 내에 Section 9(c)에 의거한 청원을 제기하지 않고 수행된 경우. 단, 고용주가 노동 조합의 회원을 고용하지 않거나 노동 조합과 합의를 맺지 않았다는 점을 대중(소비자 포함)에게 올바르게 전달하기 위한 피켓 시위 및 배달이나 서비스를 방해하는 영향을 주지 않는 피켓 시위는 제외된다.</p>		<p>*8(b)(7)의 고소가 동일한 고용주에 대해 제기된 경우, RC, RD 및 RM 청원의 경우 이러한 진술은 필요 없다.</p>	
--	--	--	--

전국노동위원회에 제기된 고소는 문자 코드 및 번호로 표시된다. 불공정 노동 관행에 대한 고소는 사건 "C"로, 대표의 승인 또는 승인 취소에 대한 청원은 "R"로 구분된다. 이 차트에는 사건 "C"(왼쪽) 및 사건 "R" (위쪽)에 사용되는 문자 코드가 표시되어 있으며, 관련된 각 Section의 요약 내용이 포함되어 있다.

교섭의 필수 주제. 교섭 의무는 임금 수준, 임금, 고용 시간, 기타 고용 조건과 관련된 모든 문제에 적용된다. 이를 교섭의 "필수" 주제라고 하며, 이에 대해 법에서는 "어느 일방으로 하여금 제안에 동의하도록 강제하거나 양보할" 것을 요구하지 않더라도, 종업원 대표뿐 아니라 고용주도 신의 성실의 원칙에 따라 교섭에 참여해야 한다. 임금 및 노동 시간뿐 아니라 교섭의 필수 주제에는 현재 종업원의 수당, 보너스, 단체 보험, 고충 처리 절차, 안전 훈련, 연공서열, 해고, 임시 휴직, 복직 또는 징계에 대한 절차, 그리고 조합 보호와 같은 사안들도 포함된다. 하도급 계약, 이전 및 기타 운영상 변경 사항과 같은 경영 의사 결정은 종업원의 고용 안정과 근로 조건에 영향을 주는 건 사실이지만 교섭의 필수 주제가 아닐 수도 있다. 이러한 의사 결정이 교섭의 필수 주제인지 여부는 고용주가 그러한 조치를 취해야 하는 이유에 따라 결정된다. 고용주는 의사 결정 자체에 대해 교섭할 필요는 없지만 이러한 의사 결정이 교섭 단위 종업원들에게 주는 영향에 대해서는 교섭할 의무가 있다. "필수가 아닌" 주제, 즉 합법적이지만 "임금, 고용 시간, 기타 고용 조건"과 관련되지 않은 사안들에 대해 당사자들은 자유롭게 교섭하고 합의할 수 있으나, 어느 일방이 상대방의 반대에도 불구하고 이러한 주제에 대해 교섭을 주장할 수 없다.

정의된 교섭의 의무. 이 Section에 의거하여 교섭을 수행해야 하는 고용주는 Section 8(d)에 명시된 바와 같이 "임금, 노동 시간 및 기타 고용 조건, 계약 협상 또는 그로 인해 발생하는 문제와 관련하여 합당한 시간에 회의를 열고 신의 성실의 원칙에 따라 협의를 수행하고, 어느 일방의 요구가 있을 경우 이러한 합의 사항을 서면으로 작성"해야 한다.

Section 8(a)(5)의 위반이 성립되는 경우. 따라서 전체적 관점에서 교섭 수행 시 고용주가 합의를 이루기 위한 목적으로 신의 성실의 원칙에 따라 협상을 하지 않을 경우 Section 8(a)(5)의 위반으로 간주한다. 그러나 필수 주제에 대한 교섭을 완전히 거부하는 경우, 고용주의 선의는 문제가 되지 않는다. 예를 들어, 신의 성실과 관계없이 실제로 필수 주제임에도 불구하고 그렇지 않은 것으로 판단하여 고용주가 교섭을 거부하는 경우 위반이 된다.

총족 및 협의의 의무. 종업원 대표와 협의를 수행할 고용주의 의무에는 협상 수행을 위한 종업원의 대표에 의해 지정된 누구와도 상대를 해야 하는 의무가 포함된다. 고용주는 자신이 선택한 대리인 또는 대표를 조합에게 강요할 수 없으며, 일반적으로 고용주는 지정된 대리인을 인정해야 한다.

정보 제공의 의무. 고용주의 교섭 의무에는 종업원 대표가 임금, 시간, 기타 고용 조건에 대해 지식을 바탕으로 효과적으로 교섭하는 데 “적절하고 필요한” 정보 요청 시 해당 정보를 제공해야 할 의무가 포함된다.

복수 고용주 교섭. 하나의 조합과 다수의 고용주 간에 공동 교섭의 이력이 있는 경우, 해당 조합에 의해 대표되는 종업원은 복수 고용주 교섭 단위를 구성한다. 교섭 단위가 설정되면, 참여 고용주 또는 조합은 상호 동의 또는 시의 적절하게 제출된 취소 요청에 의해서만 이러한 복수 고용주 교섭 관계에서 제외될 수 있다. 단체 교섭 합의 기간의 종료가 가까운 시점에서 다음 합의에 대한 교섭이 시작되기 전에 분명한 취소 통지를 전달할 경우 해당 취소는 시의 적절한 것으로 간주된다.

일방적 조치 금지의 의무. 마지막으로 고용주의 교섭 의무에는 일방적 조치, 즉 교섭이 필요한 사안에 대해 독자적인 조치를 취하거나 종업원 대표와 협의 없이 고용 조건을 변경하지 않는 것이 포함된다.

승계 고용주의 의무. 다른 고용주의 사업을 취득 또는 기타 방법으로 획득한 고용주는 사업을 양도하기 전에 종업원을 대표하는 조합을 인정하고 해당 조합과 교섭할 의무가 있다. 일반적으로 사업의 매각과 양도에도 불구하고 실제적인 고용이 지속되는 경우 이러한 교섭 의무가 존재하며, 취득자를 승계 고용주라고 한다. 취득자가 승계 고용주인지 여부는 몇 가지 요소에 의해 결정되는데, 여기에는 취득 고용주가 받아들이는 종업원의 수, 두 고용주의 사업과 제품의 유사성, 취득자가 취득한 사업을 다른 사업과 통합하는 방식, 조합과 기존 고용주 간의 교섭 관계 및 합의의 특성 등이 포함된다.

Section 8(a)(5)의 위반에 대한 예는 다음과 같다.

- 종업원이 파업 중인 이유로 종업원의 대표를 만나는 것을 거부하는 행위
- 조합이 파업을 선언하기 전에 비밀 투표를 통해 모든 종업원의 의사를 물어야 한다는 계약 조항을 교섭 협상이 결렬될 때까지 주장하는 행위
- 종업원들에게 적용되는 단체 보험과 관련하여 종업원의 대표에게 비용과 기타 데이터 제공을 거부하는 행위
- 종업원 대표와의 협의 없이 임금 인상을 발표하는 행위
- 고용주의 사업장 중 하나를 폐쇄하는 결정에 대해 교섭을 하지 않는 행위

Section 8(e)— 불공정 화물에 대한 합의 체결. 1959년에 추가된 Section 8(e)에서는 노동 조합 또는 고용주가 통칭 "불공정 화물(hot cargo)" 또는 "장물(hot goods)"에 대한 합의를 체결하는 것을 불공정 노동 관행으로 규정한다. 또한 이 Section은 고용주의 하도급 계약에 대해 적용할 수 있는 제한 사항을 제한한다. 본 법의 1959년 개정 전에 사용되던 일반적인 불공정 화물 또는 장물 조항에서는 조합에 의해 "불공정한"

고용주로 지정된 고용주가 출하하거나 그러한 고용주에게 수송되는 재화 및 자재를 취급하거나 이에 대해 작업하도록 종업원에게 요구할 수 없다고 규정했다. 이러한 화물을 “불공정 화물”이라고 하며, Section 8(e)는 이 이름으로 잘 알려져 있다. 이러한 조항들은 건설업 및 운송업에 가장 잘 알려져 있다.

금지 사항. Section 8(e)는 고용주가 다른 고용주와의 업무를 중단할 것을 동의하는 계약을 고용주 및 노동 조합이 체결하는 것을 금지하며, 이미 체결된 이러한 합의를 무효로 선언한다. 위원회에서는 불공정 화물 조항에 동의하도록 또는 이러한 조항에 따라 행동하도록 고용주를 강요하기 위한 파업, 피켓 시위, 기타 조합의 행동 또는 이러한 조치를 취할 것이라고 위협하는 것은 Section (b)(4)에 대한 위반으로 정의한다. 건설업과 의류업에서 적용되는 예외로 인해 조합은 계약을 통해 교섭 단위의 종업원들이 수행하고 있는 업무를 유지하거나 또는 해당 교섭 단위에서 “정당하게 요구할 수 있는” 업무의 확보를 위해 노력할 수 있다.

건설업 및 의류업에 적용되는 예외. 건설업에서 조합과 고용주는 건설 현장의 업무에 대한 계약 또는 하도급 계약을 제한하는 규정에 합의할 수 있다. 일반적으로 고용주와 조합 간의 계약에 포함된 이러한 조항은 고용주가 하청을 준 업무에 대해 조합과 계약을 맺은 특정 고용주만이 하청을 받아야 한다고 규정한다. 건설업의 조합은 이러한 성격의 계약 제한이 강제 적용되지는 않지만 통용될 수 있도록 파업 및 피켓 시위를 할 수 있다. 마찬가지로 의류업에서도 고용주와 조합은 도매상인 또는 제조업자의 제품 또는 점포 관련 업무를 하거나 “의류 업계의 통합 제조 과정”의 일부인 업무에 대해 조합과 계약을 맺은 특정 고용주만이 하청을 받을 수 있도록 합의할 수 있다. 앞서 설명한 건설업의 예와 달리, 이러한 예외로 인해 하도급 계약에 있어서 이러한 제한은 파업, 피켓 시위 또는 기타 합법적인 조치를 통해 노동 조합에 의해 통용되고 강제 적용될 수 있다.

노동 조합의 불공정 노동 관행

Section 8(b)(1)(A)— 종업원에 대한 규제 및 억압. 8(b)(1)(A)에서는 노동 조합 또는 그 대리인이 “Section 7에서 보장하고 있는 종업원의 권리 행사를 간섭, 규제 또는 억압하는” 것을 금지한다. 이 Section은 또한 노동 조합의 조합원 자격과 관련하여 “노동 조합이 자체 규칙을 규정할 권리를 침해하지” 않는다고 규정한다.

Section 8(b)(1)(A)와 Section 8(a)(1) 비교. Section 8(a)(1)과 마찬가지로 Section 8(b)(1)(A)는 Section 8(b)의 위반과 관계없이 Section 7의 행사와 관련하여 종업원을 규제 또는 억압하는 행위를 불법으로 규정한다. Section 8(a)(2), (3), (4) 및 (5)를 고용주가 위반하는 경우 Section 8(a)(1) 역시 위반한 것으로 간주되나, 위원회는 Section 8(b)(1)(A) 작성 당시 의회가 의도한 바를 기반으로 Section 8(b)(2) 또는 (7)의 위반을 Section 8(b)(1)(A)의 “2차적” 위반으로 해석하지 않는다. 그러나 위원회에서는 불법적인 조합 보호 합의의 체결이나 강제 적용 또는 조합의 회원 자격을 고용 조건으로 하는 계약은 Section 8(b)(2)뿐만 아니라 Section 8(b)(1)(A)의 위반으로 간주한다. 이는 이러한 행위가 Section 7의 권리와 관련하여 종업원을 규제 또는 억압하기 때문이다.

Section 7의 권리에 대해 종업원을 규제 또는 억압하는 것으로 합리적으로 간주되는 조합의 행위는 실제로 종업원을 규제 또는 억압했는지 여부와 관계없이 Section 8(b)(1)(A)의 위반이 된다.

조합의 간부/대리인에 의한, 조합에서 승인한 피켓 라인의 감시원에 의한 또는 참석한 조합 대표가 억압 행위를 제지하지 않는 가운데 파업자에 의한 억압 행위로 인해 해당 조합은 Section 8(b)(1)(A)를 위반한 것이 될 수 있다.

Section 8(b)(1)(A)의 위반 행위. 종업원에 대한 신체적 공격, 폭력의 위협, 고용 상태를 위협하는 행위 등은 불법적인 억압 행위에 포함된다. 또한 억압 행위에는 종업원의 배타적 교섭 대리인으로서 종업원을 대표하는 조합의 행위와 같은 종업원에 대한 기타 형태의 압력도 포함된다(Section 9(a), 8페이지 참조). 법적인 교섭 대표인 조합은 자신이 대표하는 모든 종업원들에 대해 선의의 대표 의무를 가진다. 조합은 대표 기능을 수행함에 있어서 다양한 합리적인 재량권을 행사할 수 있으며, 종업원의 법적인 교섭 대표 업무를 수행하는 동안 종업원의 조합 활동을 이유로 또는 종업원의 인종 또는 성별 등과 같은 타당하지 않거나 근거 없는 이유로 종업원의 고용과 관련된 조치를 취하거나 보류하는 경우 Section 8(b)(1)(A)의 위반이 된다.

Section 8(b)(1)(A)에서는 조합이 조합원의 지위에 대한 규칙을 수립하고 행사할 권리 및 내부 문제를 관리할 권리에 대해 규정하고 있다. 이러한 권리는 조합원으로서 종업원의 권리에 영향을 주고 종업원의 고용에 영향을 주는 조치를 실행하지 않는 조합의 규칙 및 규율에 제한된다. 또한 보호해야 할 규칙은 조합원의 합법적 파업 지원 또는 조합 회의 참석 독려 등과 같은 적법한 사안에 대한 것이어야 한다. 불공정 노동 관행을 고소할 수 있는 조합원의 권리를 제한하는 규칙과 같이 공공 정책에 위배되는 규칙은 보호되지 않는다. 조합은 승인 취소 청원을 제기한 조합원을 제명할 수 있으나 해당 조합원에 대해 벌금을 부과할 수 없다. 조합원의 조합 탈퇴를 금지하는 규칙은 불법이다. 조합은 탈퇴 후 보호를 받는 행위에 참여했다는 이유로 전 조합원에 대해 벌금을 부과할 수 없다.

Section 8(b)(1)(A)의 위반에 대한 예 조합 또는 그 대리인에 의한 Section 8(b)(1)(A)을 위반하는 규제 또는 억압 행위에 대한 예는 다음과 같다.

- 파업에 참가하지 않는 종업원들이 사업장에 들어가는 것을 물리적으로 방해하는 집단 피켓 시위

- 피켓 라인에서 또는 파업과 관련하여 물리적 힘 또는 폭력을 사용하는 행위
- 참가하지 않는 종업원에게 신체적 부상을 줄 것이라고 위협하는 행위
- 조합의 활동을 지원하지 않을 경우 일자리를 잃을 것이라고 위협하는 행위
- 조합에 반대하는 종업원에 대해 조합이 사업장에서 과반수의 지지를 얻을 경우 일자리를 잃을 것이라고 발표하는 행위
- 종업원으로부터 과반수의 선택을 받지 못한 조합을 배타적 교섭 대표로서 인정하는 합의를 고용주와 체결하는 행위
- 본 법에 의해 불법적으로 규정되어있고 파업 금지 합의를 위반하는 피켓 라인을 통과했다는 이유로 조합원에게 벌금을 부과하거나 제명하는 행위
- 조합 탈퇴 후 피켓 라인 통과에 대해 종업원에게 벌금을 부과하는 행위
- 위원회에 대해 불공정 노동 관행 고발을 제기하거나 위원회의 조사에 협조하는 조합원에 대해 벌금을 부과하거나 제명하는 행위

배타적 교섭 대표인 조합에 의한 Section 8(b)(1)(A)를 위반하는 규제 또는 억압의 예는 다음과 같다.

- 조합 간부에 대한 종업원의 비판에 대한 보복으로 고충 처리를 거부하는 행위
- 종업원의 타 지역 조합 경력을 바탕으로 이루어진 고용주와의 연공서열 합의를 지지하는 행위
- 지원자의 인종 또는 조합 활동을 바탕으로 조합이 대표하는 교섭 단위의 직무에 해당 지원자 추천을 거부하는 행위

Section 8(b)(1)(B)— 고용주에 대한 규제 및 억압. Section 8(b)(1)(B)에서는 교섭 대표 선택에 있어서 노동 조합이 고용주를 규제하거나 억압하는 행위를 금지하고 있다. 이러한 금지 조항은 노동 조합이 교섭 단위의 종업원 과반수 이상이 선택한 대표인지 여부와 관계없이 적용된다. 또한 이러한 금지는 고충 처리와 관련하여 조합이 고용주의 대표인 조합원에게 적용하는 억압에 대해서도 적용된다. 이 Section에 대한 위반 행위는 다음과 같다.

Section 8(b)(1)(B)의 위반에 대한 예

- 회사의 소유주만을 만날 것을 주장하며 회사가 계약 협상 대표로 임명한 변호사와의 협의를 거부하고 회사 측이 이러한 요구를 수용하도록 강요하기 위해 파업 위협을 일삼는 행위
- 고용주 대표로서 조합과 교섭하는 고용주 단체의 회원에게 폭력을 행사하여 파업을 당한 고용주가 조합과 개별 계약을 체결하도록 하는 행위
- 계약 협상 중에 고용주로 하여금 자신이 속하지 않은 교섭 단체가 작성한 근로 조건을 받아들일 것을 강요하는 행위
- 관리 역할을 수행하는 동안 교섭 계약을 적용한 방식을 이유로 또는 관리 업무 수행을 위해 파업 중 피켓 라인을 이탈한 것을 이유로 관리자에게 벌금을 부과하거나 제명하는 행위

Section 8(b)(2)— 차별 행위 또는 차별 시도. Section 8(b)(2)에서는 Section 8(a)(3)을 위반하여 고용주가 종업원을 차별하게 하는 노동 조합의 행위를 불공정 노동 관행으로 규정한다. 앞서 언급한 바와 같이 Section 8(a)(3)에서는 고용주가 노동 조합의 회원 자격 취득을 조장하거나 방해하기 위한 목적으로 임금, 고용 시간

및 기타 고용 조건과 관련하여 종업원을 차별 행위를 금지한다. 그러나 이 Section은 일정 조건 하에서 조합 보호 합의를 체결하는 것을 허용한다. (2~3페이지 참조)

Section 8(b)(2)의 위반 행위 예를 들어 유효한 조합 보호 합의가 없는 상태에서 이러한 합의가 있었다면 합법적이었을 조합비 지불을 하지 않았다는 이유로 조합이 고용주에게 종업원을 차별할 것을 요구하는 경우 Section 8(b)(2)의 위반이 된다. (2~3페이지 참조) 또한 조합원 자격, 조합원 의무 수행 또는 기타 작위적인 기준에 따라 불법적으로 조건부 고용을 하거나 업무적 특혜를 주도록 고용주와 합의 또는 타협하는 행위는 이 Section의 위반이 된다. 교섭 계약 조항에 반하여 종업원의 고용 상태에 영향을 미치는 조합의 행위는 마찬가지로 이 Section의 위반이 된다. 그러나 개별 종업원의 고용 상태에 손상을 주는 조합의 행위는 그것이 전체 교섭 단위의 이익을 위해 협상한 교섭 계약의 비차별적 조항을 준수하거나 기타 합법적인 목적을 위한 경우 Section 8(b)(2)에 대한 위반이 되지 않는다.

조합의 행위로 인해 고용주가 차별을 범한 사실을 판단함에 있어 어떠한 명시적 요구가 있었다는 증거가 반드시 요구되지는 않는다. 고용주에게 필요한 행동에 대해 권고하거나 제안하는 진술서와 함께 조합의 행위가 고용주의 차별의 원인이라는 점을 증명할 수 있는 경우 이 Section의 위반으로 판정할 수 있다.

불법적인 고용 센터 계약 및 관행 고용주가 조합원에게 우선권을 주는 계약 또는 비공식적인 합의는 Section 8(b)(2)의 위반이 된다. 고용주와 조합이 조합의 고용 센터(hiring hall)를 통해서만 신규 고용을 하기로 합의하는 것은 조합원의 이익을 위해 비조합원을 차별하거나 조합원 자격 의무를 기반으로 차별하는 합의 조항 또는 실제 관행이 없는 한 불법이 아니다. 고용 센터에 대한 합의 및 고용 센터의 실제 운영에 있어 차별이 없어야 한다. 추천은 인종과 같은 타당하지 않거나 자의적인 고려 사항 또는 조합원 자격을 참고하지 않고 이루어져야 한다. 추천 기준 또는 절차는 표면적으로는 차별적이지 않더라도 이전에 차별적이었던 추천 조건을 계속 유지하는 경우 불법이다. 단, 조합은 추천 기준을 마련함에 있어 일자리 공유 및 지역 실업에 대한 영향 완화 등과 같은 합법적 목적을 고려할 수 있다. 조합은 또한 추천 서비스 운영비와 관련하여 합리적인 추천 비용을 청구할 수 있다.

불법적인 조합 보호 합의 앞서 논의한 바와 같이 이 Section은 종업원이 고용된 후에 조합에 적법한 조합비를 지불할 것을 요구하는 조합 보호 합의를 허용한다. 2페이지에 열거된 모든 요건을 충족하지 못하는 조합 보호 합의에서는 해고가 허용되지 않는다. 고용주에게 불법적인 조합 보호 합의를 체결할 것을 강요하거나 이러한 합의를 체결 및 유지하는 조합은 Section 8(b)(2)를 위반하는 것이며, 종업원의 해고를 유도하여 이러한 불법적인 합의의 강제 적용을 시도하는 조합 역시 이 Section을 위반하는 것이다. 교섭 계약의 조합 보호 조항이 모든 법적 요건을 갖추고, Section 8(a)(3)에 의해 허용된 경우라고 해도 종업원이 이러한 조합 보호 합의와 그에 따른 특정 의무에 대해 통보를 받지 못한 경우, 조합은 해당 조항에 따라 종업원의 해고를 합법적으로 요구할 수 없다. 조합이 법적으로 요구할 수 있는 지불 금액 이외의 금액을 징수할 목적으로 계약의 조합 보호 조항을 사용하려는 경우 Section 8(b)(2)의 위반이 된다. (2~3페이지 참조) 조합 보호 합의를 적용하여 벌금을 납부하도록 강요할 수 없다.

Section 8(b)(2)의 위반에 대한 예는 다음과 같다.

- 노동 조합 대표 선정 방식 변경을 촉구하는 청원서를 회람했다는 이유로 종업원을 해고하도록 고용주에게 요구하는 행위

- 조합이 제안한 계약에 반대하는 연설을 했다는 이유로 종업원을 해고하도록 고용주에게 요구하는 행위
- 조합에 “ 만족하는” 조합원 또는 종업원만 채용할 것을 고용주에게 요구하는 계약을 체결하는 행위
- 조합에 반하는 활동을 했다는 이유로 종업원의 연공서열을 낮추도록 고용주에게 요구하는 행위
- 조합이 대표하는 교섭 단위의 직무에 인력을 추천하는 데 인종 또는 조합 활동을 바탕으로 추천을 거부하거나 우선권을 주는 행위
- 조합이 부당한 벌금 미납을 이유로 조합 보호 합의에 따른 종업원의 해고를 요구하는 행위

Section 8(b)(3)— 선의의 교섭 거부. Section 8(b)(3)에서는 종업원의 대표인 노동 조합이 임금, 작업 시간 및 기타 고용 조건에 대해 신의 성실의 원칙에 따라 교섭을 수행할 것을 거부하는 행위를 불법으로 규정하고 있다. 이 Section은 Section 8(a)(5)에 따라 고용주에게 부과되는 신의 성실에 따른 교섭 의무와 동일한 의무를 노동 조합에 적용하고 있다. 노동 조합과 고용주 모두 기존의 계약 종료 또는 변경 전에 Section 8(d)에 명시된 절차에 따라야 한다(6페이지 참조).

종업원의 대표인 노동 조합은 고용주 및 고용주 대표와 합당한 시간에 회의를 열고, 임금, 노동 시간 및 기타 고용 조건, 계약 협상 또는 계약에 따라 발생하는 문제와 관련하여 신의 성실의 원칙에 따라 협의를 수행하고, 요구가 있어 합의에 도달한 경우 서면 계약서에 서명해야 한다. 이 의무는 노동 조합 또는 고용주가 상대방의 제안에 동의하거나 상대방에 양보할 것을 요구하지는 않으며, 합의 도출을 위해 열린 자세로 교섭에 임할 것을 요구한다. 따라서 조합은 계약 협상에 있어서 해당 지역의 다른 교섭 계약에 포함된 임금 및 수당과 비슷한 수준의 임금 및 수당을 확정하기 위한 시도를 할 수 있으나, 고용주에게 조건에 대해 교섭할 기회를 주지 않고 해당 조건을 주장할 수 없다. 마찬가지로 조합은 산업 진흥 기금 조항과 같은 필수가 아닌 교섭 주제에 대해 자발적인 교섭을 추구할 수는 있지만(p. 20), 이러한 주제에 대한 교섭을 주장하거나 필수가 아닌 주제에 대해 도달한 합의 사항을 계약서로 작성할 것을 조건으로 할 수 없다.

조합이 복수 고용주 교섭 단위의 고용주 집단과 교섭을 수행한 경우, 조합은 언제라도 이를 근거로 교섭을 취소할 수 있으며, 개별 고용주와 복수 고용주 집단이 조합의 교섭 취소에 동의하는 경우 고용주들 중 한 명과 개별적으로 교섭할 수 있다. 고용주의 동의가 없는 경우에도 조합은 합의의 종료가 가까운 시점에서 새로운 합의에 대한 교섭이 시작되기 전에 고용주에게 명확한 취소 통지를 전달함으로써 복수 고용주 교섭을 취소할 수 있다.

Section 8(b)(3)에서는 조합 대표가 신의 성실의 원칙에 따라 고용주와 교섭할 것을 요구할 뿐 아니라 조합이 자신이 대표하는 종업원을 공정하게 존중하여 교섭에 임할 것을 요구한다. 따라서 조합이 인종 차별 조항이 있는 계약과 같이 그 의무에 위배되는 계약에 대해 협상하거나, 타당하지 않거나 근거 없는 이유로 계약에 따른 고충 처리를 거부하는 경우 Section 8(b)(3)의 위반이 된다.

Section 8(b)(3)의 위반에 대한 예. Section 8(b)(3)에 대한 위반 행위는 다음과 같다.

- 노동 조합원만을 고용하는 사업장(closed shop) 또는 차별적인 고용 센터(hiring hall)와 같은 불법적인 조항을 계약에 삽입할 것을 주장하는 행위
- 서면 계약서 제안에 대한 협상을 거부하는 행위

- 고용주에게 개별 교섭을 강요할 목적으로 복수 고용주 기반의 교섭을 진행 중인 고용주에 대해 파업을 일삼는 행위
- 협상 시 고용주가 고용주 대표로 정한 변호사와의 회의를 거부하는 행위
- 고용주, 연방알선조정국, 주(State) 조정 기관에 통지를 전달하지 않고 기존의 계약을 종료하고 새로운 계약을 위해 파업을 일삼는 행위
- 이행 보증과 같은 필수가 아닌 조항의 포함을 계약 이행 조건으로 요구하는 행위
- 조합이 법적인 교섭 대표를 수행하는 종업원의 인종, 성별 또는 조합 활동을 이유로 고충 처리를 거부하는 행위

Section 8(b)(4)— 파업 및 보이콧의 금지. Section 8(b)(4)에서는 노동 조합이 특정 목적 또는 본 법에서 말하는 “목적”을 이루기 위해 파업, 보이콧 또는 특정한 조치를 취하는 것을 금지한다. 금지된 행위는 (i) 및 (ii)에 열거되어 있으며, 이러한 목적은 Subparagraph (A)~(D)에 설명되어 있다. 조합이 네 개의 Subparagraph에 명시된 목적의 달성을 위해 (i) 및 (ii)에 명시된 행위를 하는 경우 불공정 노동 관행을 범하게 된다.

금지 행위: 파업 또는 보이콧을 유도하거나 조장하는 행위. Clause (i)에서는 조합이 Subparagraph (A)~(D)에 명시된 목적을 위해 파업에 참여하거나 “상업 활동에 영향을 주는 산업에 종사하는 자에게 고용된 개인”을 이러한 파업, 조업 중단 또는 서비스 수행 거부를 유도 또는 조장하는 것을 금지한다. 미국 대법원은 “유도 및 조장”을 영향 또는 설득의 모든 형태를 포함하는 넓은 의미로 해석한다. 예를 들어, 피켓 시위 중인 한 건설 공사에서의 조업 중단은 협상 대리인이 피켓 시위에 대해 인지하고 있는 경우 피켓 라인 뒤에서 업무를 하지 않겠다는 의사를 작업 책임자에게 전달한 협상 대리인을 통해 조합에 의해 “유도”된 것으로 NLRB는 간주했다. 이러한 권고는 작업 책임자의 작업장 이탈을 유도했을 뿐만 아니라 작업 책임자가 이러한 정보를 동료 종업원들에게 전달하도록 했으며, 이러한 행동은 피켓 라인 뒤에서 작업할 필요가 없음을 다른 종업원들에게 알린 것으로 간주되었다. “사람”은 Section 2(1)에서 “하나 이상의 개인, 노동 조합, 조합, 협회, 법인” 및 기타 법정 대리인으로 정의되어 있다. 정의된 바에 따르면 “사람”은 “고용주”보다 넓은 의미를 갖는다. 예를 들어, 철도 회사는 철도노동법에 의해 적용을 받지만 전국노동관계법에서의 “고용주”의 정의에서는 제외되며, 따라서 철도 회사 및 그 종업원은 전국노동관계법의 적용을 받지 않는다. 그러나 철도 회사는 상기 정의에 따라 “상업 활동에 종사하는 자”이므로 노동 조합은 철도 회사에 의해 고용된 개인을 Subparagraph (A)~(D)의 목적을 위해 파업, 조업 중단 또는 보이콧에 참여하도록 “유도 또는 조장”하는 것이 금지된다.

금지 행위: 위협, 억압 및 규제. Clause (ii)에서는 조합이 금지된 목적을 위하여 “상업 활동 또는 상업 활동에 영향을 주는 산업에 종사하는 자를 위협, 억압 또는 규제하는 행위”를 불공정 노동 관행으로 규정한다. 조합에 의한 직접적인 위협이 없더라도 이 Clause에 위반되는 억압 및 규제가 있을 수 있다. 예를 들어, 한 조합이 비조합원 하도급 계약자의 해고를 위하여 Section 8(b)(4)(B)를 위반하고 건설 공사에 대한 피켓 시위를 했을 때, 이러한 피켓 시위가 일부 다른 하도급 계약자의 종업원들의 작업 중단을 유도한 경우가 있다. 일반 도급업자가 피켓 시위 중단을 위해 무엇이 필요한지 물었을 때 조합의 협상 대리인은 비조합원 하도급 계약자가 공사에서 제외되어야 중단될 것이라고 대답했다. NLRB는 이를 Clause (ii)의 의미에서 “억압 및 규제”로 해석했다.

Subparagraph (A)— **금지 목적: 고용주 또는 노동 조합의 회원 자격을 강요 또는 불공정 화물에 대한 합의 강요.** Section 8(b)(4)(A)에서는 조합이 고용주 또는 자영업자에게 노동 조합 또는 고용주 단체에 가입할 것을 강요하거나, 고용주에게 Section 8(e)에서 금지하는 불공정 화물에 대한 합의를 체결하도록 강요하는 것을 금지하고 있다. 이 Section의 위반에 대한 예는 다음과 같다.

Section 8(b)(4)(A)의 위반에 대한 예

- 맥주 배급사에게 조합 가입을 강요하기 위하여 조합이 양조장 종업원들에게 배급사의 주문을 거부할 것을 유도함으로써 배급사가 맥주를 확보하지 못하게 하는 행위
- 조합이 자신의 조합원에게 고용주의 하역 공정에 필요한 특정 하역 작업을 확보해 주기 위해 피켓 시위를 통해 고용주로 하여금 조합이 계약한 고용주 단체에 가입하도록 강요하는 행위
- 고용주가 조합과 합의한 사람과의 거래만 수행하도록 하는 계약을 체결할 것을 강요하기 위해 건설업 및 의류업 이외의 고용주에 대해 피켓 시위를 하거나 피켓 시위 할 것을 위협하는 행위

Subparagraph (B)— **금지 목적: 미승인 조합의 인정 강요.** Section 8(b)(4)(B)에는 본 법의 2차 보이콧 조항을 포함되어 있다. 2차 보이콧은 조합이 회사 A와 분쟁 중이고, 또한 이러한 분쟁을 확대하여 회사 B의 종업원들이 회사 A의 제품을 취급하지 않도록 하거나 회사 B가 회사 A와 거래를 중단하도록 강요하는 경우에 발생된다. 분쟁은 "1차" 고용주인 회사 A와 발생하지만 조합의 행동은 "2차" 고용주인 회사 B에 대해 발생하므로 "2차 보이콧"이라는 용어가 사용된다. 많은 경우에 2차 고용주는 조합과 분쟁 중인 1차 고용주의 고객 또는 공급사이다. 일반적으로 본 법은 2차 보이콧과 이를 위협하는 행위를 모두 금지한다. 2차 보이콧의 예는 다음과 같다.

Section 8(b)(4)(B)의 위반에 대한 예

- 특정 고용주에게 조합 인정을 거부한 다른 고용주와의 거래를 중단할 것을 강요하기 위해 피켓 시위를 하는 행위
- 배관 계약자의 종업원들에게 조합이 설립을 시도하고 있는 비조합 고용주가 생산한 에어컨 설비의 연결 작업을 하지 못하도록 요구하는 행위
- 건축 계약자의 종업원들에게 비조합 제조사 또는 경쟁 조합의 조합원을 고용하는 제조사가 생산한 문을 설치하지 못하도록 촉구하는 행위
- 고용주에게 조합이 “불공정한” 업체로 지정한 고용주와의 거래를 지속하는 경우 해당 사업장에 대해 피켓 시위를 할 것이라고 위협하는 행위

Section 8(b)(4)(B)의 금지 사항들은 1차 고용주에 대해 직접 조합이 취하는 행위의 부수적인 영향으로부터 2차 고용주를 보호하지 못한다. 따라서 조합이 1차 고용주의 사업장에 있는 2차 고용주의 종업원에게 사업장의 피켓 라인을 넘지 않도록 촉구하는 것은 합법적이다. Section 8(b)(4)(B)에서는 또한 고용주가 그 종업원에 의해 관례적으로 수행되던 작업을 도급하지 못하도록 막는 조합의 행위를 금지하지 않는다. 이는 이러한 행위의 부수적인 영향으로 인해 고용주가 하도급 계약자와의 거래를 중단하는 결과를 발생시킨 경우에도 적용된다.

2차 파업 및 보이콧으로부터 고용주가 보호 받지 못하는 경우. 이 Subparagraph에 의해 금지된 조합 활동으로부터 보호 받기 위해서는 2차 고용주는 조합과 1차 고용주 간의 분쟁에 관해서 중립적인 위치에 있어야 한다. 2차 보이콧의 목적 상 고용주는 1차 고용주의 “동맹”으로 간주되며, 따라서 일부 상황에서

조합의 행위로부터 보호를 받지 못한다. 1차 고용주 및 2차 고용주 사이의 소유권과 실무 관계를 기반으로 하는 상황을 한 예로 들 수 있다. 여기에서 특히 다음과 같은 몇 가지 요소들이 고려된다. 1차 고용주 및 2차 고용주가 동일한 사람 또는 사람들에 의해 소유되고 지배되는가? 이들이 “밀접하게 통합된 운영” 상태에 있는가? 이들이 본 법에 의거하여 동일한 고용주로 간주될 수 있는가? “동맹” 관계에 대한 또 다른 기준은 2차 고용주의 행위를 기반으로 한다. 특정 고용주가 분쟁에서의 중립성을 주장함에도 불구하고 그 “중립적” 위치를 포기한 것으로 보이는 행위를 하는 경우, 해당 고용주는 조합의 1차 행위를 받아 들이는 것이 된다. 이러한 예로 중립을 주장하는 고용주가 파업 중인 고용주와 협정을 맺고, 통상적으로는 작업을 수행할 수 있지만 파업으로 인한 사업장 폐쇄로 작업을 수행하지 못하는 파업 중인 해당 고용주의 하청을 수락하고 수행하는 경우를 들 수 있다.

타 고용주와 부지를 공유하는 고용주에 대해 조합이 피켓 시위 할 수 있는 경우. 1차 고용주의 종업원과 2차 종업원의 고용주가 동일 부지에서 함께 일하는 경우, 특수한 상황이 관련되면 일반적인 규칙은 적용되지 않는다. 대표적인 부지 공유 또는 “공동 장소”의 대표적인 예는 조합과 분쟁 중인 하도급 계약자가 조합과 분쟁이 없는 다른 하도급 계약자와 동일한 건설 현장에서 작업하는 경우이다. 공동 장소에서의 피켓 시위는 1차 고용주에만 국한된 경우에 허용된다. 그러나 해당 부지에서 정규 업무를 수행하는 2차 고용주에 대한 피켓 시위는 금지된다. 공동 장소에서의 피켓 시위가 1차 고용주에 대한 것으로 국한되므로 허용 가능한지 또는 2차 고용주에 대해 발생하여 해당 규정을 위반한 것인지에 대한 판단을 돕기 위해 NLRB와 법원은 다음을 포함하여 피켓 시위의 목적을 평가하는 여러 지침을 제안하고 있다.

아래 명시한 필요 조건을 전제로 다음과 같은 경우에는 1차 피켓 시위로 간주될 수 있다.

1. 부지에서 1차 고용주의 종업원이 작업하는 시간으로 국한된 경우
2. 1차 고용주가 정상 업무를 수행하는 시간에 국한된 경우
3. 1차 고용주의 종업원이 작업하는 장소에 합리적으로 근접한 장소에 국한된 경우
4. 피켓 표지, 배너, 피켓 시위 참가자의 행위가 1차 고용주와의 분쟁이며, 2차 고용주와의 분쟁이 아님을 명확하게 나타내는 경우

이러한 지침은 NLRB에 의해 최초로 공식화된 사건을 따서 Moore Dry Dock 표준으로도 알려져 있다. 그러나 NLRB는 공동 장소에서의 피켓 시위가 Moore Dry Dock 표준을 준수함에도 불구하고 조합의 진술 또는 행위가 해당 피켓 시위에 불법적 목적이 있음을 나타내는 경우에는 이를 불법으로 판단할 수 있다.

피켓 시위 계약자의 출입문. 일부 경우에 회사는 계약자 전용 사업장 출입문을 따로 두거나 또는 확보해 놓을 수 있다. 조합이 회사와 노동 쟁의 중이고, 확보되어 있는 출입문을 포함한 회사의 사업장에서 피켓 시위를 하는 경우 회사는 Section 8(b)(4)(B)를 위반한 것으로 간주된다. 미국 대법원은 이러한 위반이 발견될 수 있는 상황을 다음과 같이 명시한다.

다른 출입문과 구별하여 표시된 별도의 출입문이 있고, 이 출입문을 사용하는 종업원의 작업이 고용주의 정상 운영과 관련이 없으며, 사업장이 정상 운영 중인 상황에서 해당 작업이 수행되는 경우 그 운영을 단축시키는 종류의 작업이 아니어야 한다.

그러나 별도의 출입문이 회사와 계약자 종업원 모두에 의해 사용되는 경우, 피켓 시위는 1차로 간주되며, Section 8(b)(4)(B)를 위반한 것으로 간주되지 않는다.

Subparagraph (B)— 금지 목적: 미승인 조합의 인정 강요. Section 8(b)(4)(B)에서는 고용주가 종업원의 승인 대표가 아닌 조합을 인정하거나 이러한 조합과 교섭할 것을 강제할 목적으로 수행하는 2차 행위를 금지한다. 조합이 2차 고용주에 대하여 Clause (i) 또는 (ii)에 설명된 행위를 하고, 조합의 목적이 1차 고용주의 인정을 받는 것일 경우, 조합은 이 Section에 따른 불공정 노동 관행을 범한 것으로 간주된다. 조합이 인정이 그 목표임을 증명하기 위해서 인정을 요구하는 조합의 구체적 요구가 제시될 필요는 없다. 인정 또는 최소한 교섭을 의미하는 계약에 대한 요구만으로 8(b)(4)(B)의 목적은 증명된다.

Subparagraph (C)— 금지 목적: 다른 조합이 승인된 상태에서 조합의 인정 강요. Section 8(b)(4)(C)에서는 노동 조합이 현재 종업원의 대표로 승인된 단체 이외의 노동 조합을 인정하거나 교섭할 것을 고용주에게 강제할 목적으로 Clause (i) 또는 (ii)의 행위를 하는 것을 금지한다. Section 8(b)(4)(C)는 피켓 시위 중인 조합이 단순히 해당 지역의 표준에 미치지 못하는 근로 조건에 대해 이의를 제기하는 경우 적용되지 않는 것으로 간주된다.

Subparagraph (D)— 금지 목적: 특정 종업원에 대한 특정 업무 할당 강요. Section 8(b)(4)(D)에서는 노동 조합이 “다른 노동 조합이나 다른 직업, 직종 또는 직무의 종업원 대신 특정 노동 조합이나 특정 직업, 직종 또는 직무의 종업원에게” 특정 업무를 할당하도록 고용주에게 강요할 목적으로 Clause (i) 또는 (ii)의 행위를 하는 것을 금지한다. 본 법은 이 자료의 뒷부분에서 논의되는 업무 할당에 대한 분쟁의 처리를 위한 특별 절차를 규정하고 있다(38페이지 참조).

Section 8(b)(4)에서 허용하는 전단 등의 선전 활동. Section 8(b)(4)의 마지막 조항은 Section 8(b)(4)에 포함된 어떠한 내용도 “소비자 및 노동 조합 회원을 포함한 대중에 대하여 노동 조합과 1차 분쟁 중인 고용주에 의해 제품이 생산되고 다른 고용주에 의해 유통됨을 진실되게 전달하기 위한 목적으로 피켓 시위 이외의 선전 활동을 금지”하는 것으로 해석되지 않아야 한다고 규정한다. 이러한 선전 활동은 “1차 고용주가 아닌 다른 사람에 의해 고용된 개인”이 재화의 처리를 거부하거나 또는 서비스를 수행하지 않도록 “유도하는 효과”를 가지는 경우에는 보호되지 않는다. 미국 대법원에서는 이 조항은 조합이 종립적인 식품 체인에 전단을 배포하여 대중에게 해당 조합과 1차 분쟁 중인 도매업자가 유통하는 특정 제품의 불매를 요구하는 것을 허용한다고 해석한다. 또한 대법원은 Section 8(b)(4)가 종립적인 식품 체인에서의 평화적인 피켓 시위를 통해 고객들에게 분쟁 중인 고용주의 제품에 대한 불매를 설득하는 행위를 금지하지 않는 것으로 해석한다.

Section 8(b)(5)— 과도하거나 불공정한 조합비. Section 8(b)(5)에서는 “위원회가 모든 상황에 비추어 과다하거나 불공평하다고 판단하는 액수”의 조합비를 승인된 조합 보호 합의의 적용을 받는 종업원에게 청구하는 것을 불법으로 규정한다. 이 Section은 이러한 판단에 있어서 위원회는 다른 관련 요소들 중에서도 “특정 산업의 노동 조합의 관행 및 관습, 그리고 해당 종업원의 현재 임금”을 고려해야 한다고 규정한다.

Section 8(b)(5)의 위반에 대한 예. 이 Section의 위반에 대한 예는 다음과 같다.

- 신규 종업원에게는 5달러의 가입비를 청구하는 반면 조합 보호 합의의 효력이 발생하기 전까지 조합에 가입하지 않은 기존 종업원에게 15달러의 가입비를 청구하는 행위
- 해당 지역의 다른 조합이 종업원의 최초 1주 임금의 반 정도에 해당하는 가입비를 청구할 때 가입비를 75달러에서 250달러로 인상하여 신규 조합원에게 4주의 임금에 해당하는 금액을 청구하는 행위

Section 8(b)(6) — “과잉 고용” Section 8(b)(6)에서는 노동 조합이 "수행되지 않은 서비스 또는 수행할 서비스가 아닌 서비스에 대해 강제 징수의 성질을 띠며 금전 또는 기타 유가물을 지불 또는 제공하거나 지불 또는 제공할 것을 약속하도록 고용주에게 강요하거나 이를 시도하는 행위"를 금지한다.

Section 8(b)(7) — 비승인 조합에 의한 조직화 및 인정을 위한 피켓 시위. Section 8(b)(7)에서는 종업원의 대표로 현재 승인 받지 못한 노동 조합이 고용주의 인정을 받기 위한 목적(인정을 위한 피켓 시위) 또는 종업원으로부터 대표로 선택 받기 위한 목적(조직화를 위한 피켓 시위)으로 피켓 시위를 하거나 이를 위협하는 행위를 금지한다. 피켓 시위의 목적은 피켓 표지의 메시지, 조합과 고용주 간의 의사 소통 등 여러 가지 주변 사실로 확인된다. “인정을 위한” 피켓 시위는 Section 8(b)(7)에서 언급된 바와 같이 종업원의 교섭 대표로서 고용주의 인정을 받거나, 공식적인 조합 인정 없이 고용주에게 구체적이고 세부적인 업무 조건을 유지할 것을 강요하기 위한 피켓 시위를 가리킨다. 여기에는 현재 조합의 지속적인 인정 또는 신규 계약을 위한 피켓 시위는 포함되지 않는다. 또한 고용주가 해당 지역의 교섭 계약에 따른 지배적인 임금 보다 낮은 임금으로 운영함으로써 지역의 근로 조건 기준을 저하하는 것을 방지하기 위한 피켓 시위도 여기에 포함되지 않는다.

인정을 위한 피켓 시위와 조직화를 위한 피켓 시위는 다음 세 가지 경우에는 금지된다.

- A. 고용주가 다른 조합을 합법적으로 인정했고, 고용주와 타 조합 사이의 합법적인 계약의 경우와 같이 대표 선거가 본 법 또는 위원회 규정에 의해 금지되는 경우(8(b)(7)(A)). 고용주의 조합 인정을 본 법의 Section 8의 불공정 노동 관행 조항에 따라 비판할 수 없는 경우 해당 조합은 합법적으로 인정된 것으로 간주된다.
- B. 12개월 내에 합법적인 NLRB 대표 선거가 실시된 경우(8(b)(7)(8)).
- C. “이러한 피켓 시위가 개시 후 30일을 초과하지 않는 합리적인 기간 내에” 대표 청원이 제기되지 않은 경우(8(b)(7)(C)).

선전용 피켓 시위. Subparagraph (C)에서는 고용주가 노동 조합의 회원을 고용하지 않거나 노동 조합과 합의를 맺지 않았다는 점을 “대중(소비자 포함)에게 올바르게 전달하기 위한” 피켓 시위를 허용한다는 조건이 적용된다. 그러나 이러한 피켓 시위는 “다른 사람에 의해 고용된 개인”을 재화의 집하, 배달 또는 운송을 거부하거나 또는 서비스를 수행하지 않도록 유도하여 고용주의 사업에 실제적인 영향을 주는 경우 이러한 조건의 보호를 받지 못한다.

8(b)(7)(C)에 따른 신속한 선거. 피켓 시위 중인 조합에 대하여 8(b)(7)(C)의 고소가 제기되고 피켓 시위 개시 후 합리적인 기간 내에 대표 청원이 제기된 경우 Subparagraph (C)에서는 즉시 선거를 실시할 것을 규정하고 있다. 이러한 선거의 경우 심리 또는 종업원들의 이해 관계 증명이 필요하지 않다. 따라서 선거는 Section 9(c)에 따른 일반 선거 보다 빠른 시일 내에 실시되고 결과를 얻을 수 있으며, 이 때문에 이를 “신속한” 선거라고 칭한다. 피켓 시위 개시 후 합리적인 기간이 지나서 제기된 청원 및 위에서 논의된 8(b)(7)(C)의 조건에 의해 보호되는 피켓 시위 기간 중에 제기된 청원은 일반 선거 절차에 의해 처리되며, 신속한 선거가 적용되지 않는다. 청원이 제기되는 합리적인 기간은 30일을 초과할 수 없으며, 예를 들어 피켓 시위에 폭력이 동반된 경우 이보다 짧을 수 있다.

Section 8(b)(7)의 위반에 대한 예는 다음과 같다.

- 고용주가 다른 조합과 합법적인 계약을 체결한 직후 조직화를 목적으로 하는 조합의 피켓 시위(8(b)(7)(A)).
- 교섭 단위의 종업원 과반수 이상이 조합 결성에 대해 반대의 의사를 표시한 유효한 NLRB 선거 후 12개월 이내에 조직화를 목적으로 하는 조합의 피켓 시위(8(b)(7)(B)).
- 대표 청원 제기 없이 30일 이상 지속되는 인정을 목적으로 하는 피켓 시위(8(b)(7)(C)). 이때 피켓 시위는 타 고용주의 종업원이 수행하는 모든 배달을 중지한다.

Section 8(e)— 불공정 화물에 대한 합의 체결. Section 8(e)에서는 고용주 또는 노동 조합이 불공정 화물에 대한 합의를 체결하는 것을 불공정 노동 관행으로 규정한다. 이 Section은 조합과 고용주 모두에게 공히 적용된다. 고용주의 불공정 노동 관행에 대한 이 Section의 논의는 조합의 불공정 노동 관행에 대한 논의에서도 다루어졌다. (21~22페이지 참조)

Section 8(g)— 사전 통지 없는 의료 기관의 파업 또는 피켓 시위. Section 8(g)에서는 조합이 의료 기관에서의 파업, 피켓 시위 또는 기타 단합에 의한 업무 거부 시작 최소 10일 이전에 해당 기관 및 연방조정알선국에 이를 통지하지 않고 이러한 행동을 취하는 것을 금지한다.

본 법의 집행 방식

전국노동관계법에서 국회에 의해 선언된 종업원의 권리는 자체적으로 효력이 발생하지 않는다. 종업원이 모든 권리를 행사할 수 있도록 그리고 불공정 노동 관행으로부터 종업원과 대중을 보호하기 위해 국회는 본 법의 시행 및 집행을 담당하는 NLRB를 설립했다.

NLRB의 조직— *위원회, 고문 변호사, 지역 사무소*. NLRB에는 5인의 위원과 그 직원으로 구성된 위원회, 고문 변호사와 그 직원, 지역 사무소, 소지역 사무소 및 주재 사무소사 포함된다. 고문 변호사는 고소 사건의 조사와 소장 발행과 관련하여 위원회를 대신하여 최종적이고 독자적인 권한을 갖는다. 위원회 위원들은 5년의 임기로 상원의 동의를 얻어 대통령이 임명한다. 고문 변호사는 4년의 임기로 상원의 동의를 얻어 대통령이 임명한다. 위원회와 고문 변호사의 사무실은 워싱턴 D.C.에 위치한다. 법의 시행과 집행을 지원하기 위해 NLRB는 33개의 지역 사무소와 여러 개의 현장 사무소를 설치했다. 여러 주(State)와 푸에르토리코의 주요 도시에 위치한 이러한 사무소들은 고문 변호사의 감독을 받는다.

NLRB의 기능. 이 기관은 대표 선거 실시 및 선거 결과 승인 기능 그리고 고용주 및 조합이 불공정 노동 관행에 연루되는 것을 방지하는 기능의 두 가지 주요 기능을 수행한다. 두 가지 경우 모두 NLRB의 절차는 요청이 있을 경우에만 시작된다. 이러한 절차를 요청하려면 NLRB가 제공하는 양식을 작성하여 해당 지역 사무소에 제출해야 한다. 선거 요청에 사용되는 양식을 “청원”, 불공정 노동 관행에 대한 양식을 “고소”라고 한다. 청원 또는 고소가 제기되면 본 법에 의거하여 NLRB의 절차가 개시된다. 본 법에 의해 규정된 절차에 대해 논의하기 전에 NLRB의 권한의 성격과 범위에 대해 이해하는 것이 바람직하다.

NLRB의 권한— *상업 활동에 영향을 주는 기업*. NLRB는 전국노동관계법을 통해 의회로부터 권한을 부여 받는다. 노사 관계를 규제하는 국회의 권한은 미국 헌법의 상업 활동 조항에 의해 제한된다. 국회는 일반적으로 종업원의 권리가 무엇이며 또한 어떠해야 하는지 선언할 수 있으나, “상업 활동에 영향을 주는” 기업과 “상업 활동에 영향을 주는” 노동 쟁의와 관련한 경우에만 이러한 권리 선언을 유효화할 수 있다. 따라서 NLRB는 상업 활동에 영향을 주는 고용주의 경우에 한해서 선거를 지시하고 그 결과를 승인할 수 있다. 마찬가지로 의회는 상업 활동에 영향을 주거나 영향을 줄 수 있는 노동 쟁의와 관련된 경우에만 불공정 노동 관행을 방지하기 위한 조치를 취할 수 있다.

상업 활동의 정의. “상업 활동”이란 컬럼비아 특별구나 미국의 준주(Territory) 내에서 또는 주/준주와 주/준주/컬럼비아 특별구 간에 또는 다른 주/준주/컬럼비아 특별구/외국을 통해 같은 주 내의 다른 지점 간에 이루어지는 무역, 교통, 운송 또는 통신을 의미한다. 상업 활동에 관련된 기업의 예는 다음과 같다.

- 제품을 오리건에 있는 구매자에게 판매 및 선적하는 캘리포니아에 소재한 제조 회사
- 루이지애나에서 물품을 구매하는 조지아 소재 회사
- 뉴욕 주의 한 지점에서 펜실베이니아를 거쳐 뉴욕 주의 다른 지점으로 재화를 운송하는 운송 회사
- 위스콘신에 청취자가 있는 미네소타 소재의 라디오 방송국

고용주의 사업이 상업 활동에 영향을 주는 경우. 다른 주에 위치한 기업과 직접 거래를 하지 않더라도 회사의 사업이 상업 활동에 영향을 줄 수 있다. 모든 제품을 매사추세츠 주의 도매업자들에게 판매하는 매사추세츠 주의 한 제조 회사의 사업은 해당 도매업자들이 이 제품들을 다른 주의 구매자들에게 공급하는 경우 상업 활동에 영향을 준다. 매사추세츠의 이 제조 회사가 관련된 노동 쟁의의 영향을 다른 주에서 받을

수 있으므로 노동 쟁의는 상업 활동에 “영향을 준다”. 이를 기준으로 볼 때, 거의 모든 고용주의 사업이 상업 활동에 영향을 준다고 말할 수 있다. 이로 인해 NLRB의 권한은 순수한 지역 기업을 제외한 모든 기업으로 확대될 수 있다.

그러나 상업 활동 조항의 범위는 국회가 종교의 자유를 제한하는 법을 제정하는 것을 금지하는 수정 헌법 1조에 의거하여 제한된다. 이러한 충돌 가능성으로 인해 그리고 본 법이 교회가 운영하는 학교의 일반 교직원에게 적용되는지 여부를 국회에서 명확히 밝히지 않음으로 인해서 대법원은 위원회가 이러한 기관의 교직원들에 대해 관할권을 주장할 수 없다고 판결했다.

위원회가 상업 활동에 영향을 주는 사안에 대해 권한을 행사하지 않는 경우. 전국노동관계위원회는 상업 활동에 영향을 주는 기업이 관련된 모든 사안에 대해 본 법을 집행할 수 있는 권한이 있지만, 이러한 모든 사안에 대해 권한을 행사하는 것은 아니다. 위원회는 자체 판단에 따라 상업 활동에 대해 실제적인 영향을 주는 기업과 관련된 사안에 대해서만 그 권한을 행사한다. 위원회가 권한 또는 관할권 행사하기 위한 요건을 “관할 기준”이라고 한다. 이러한 기준은 기업의 연간 사업 규모를 기준으로 하거나 또는 연간 매출액 또는 매입액을 기준으로 한다. 이러한 기준은 총 달러 거래량으로 환산되고, 기업의 종류에 따라 다르다. 1990년 7월 1일 발효된 위원회의 기준은 다음과 같다.

NLRB 관할 기준

1. *비소매업:* 타 주의 소비자들에 대한 직접 판매 또는 타인을 통한 간접 판매(유출)가 연간 5만 달러 이상이거나 다른 주의 공급자로부터 재화를 직접 구매 또는 타인을 통해 간접 구매(유입)가 연간 5만 달러 이상인 경우.
2. *사무실 빌딩:* 연간 총 수익이 10만 달러 이상이고, 여기서 25,000달러 이상은 비소매 기업에 대한 간접 유출 및 간접 유입 기준 이외의 기준을 충족하는 조직에서 파생.
3. *소매 기업:* 연간 총 거래량이 50만 달러 이상인 경우.
4. *공익 사업:* 연간 총 거래량이 25만 달러 이상이거나 직간접 유출 또는 유입 규모가 5만 달러 이상인 경우.
5. *신문사:* 연간 총 거래량이 20만 달러 이상인 경우.
6. *라디오, 전신, 텔레비전 및 전화 관련 기업:* 연간 총 거래량이 10만 달러 이상인 경우
7. *호텔, 모텔 및 거주용 아파트:* 연간 총 거래량이 50만 달러 이상인 경우.
8. *개인이 운영하는 의료 기관:* 병원이 경우 연 사업 규모 25만 달러 이상, 사립 요양원, 방문 간호사 단체 및 관련 기관의 경우 10만 달러 이상, 본 법의 1974 개정안에 정의된 기타 모든 사설 의료 기관의 경우 25만 달러 이상. 이 개정안은 이러한 기관을 “병원, 요양원, 건강 관리 기관, 보건소, 양로원, 연장 치료 시설 또는 환자, 노약자 치료를 위한 기타 치료 시설”로 정의한다. 본 법의 Section 2(2)에 따라 공립 병원은 NLRB의 관할에서 제외된다.
9. *주(State) 간 상업 활동의 수송 사업, 연결로 및 경로:* 주 간 승객 및 화물 운송 서비스를 통한 연간 총 수익이 5만 달러 이상인 경우, 그리고 비소매 기업에 대한 간접 유출 및 간접 유입 기준 이외의 관할 기준을 충족하는 경우 5만 달러 이상의 서비스를 제공하는 기업.
10. *교통 시스템:* 연간 총 거래량이 25만 달러 이상인 경우.
11. *택시 회사:* 연간 총 거래량이 50만 달러 이상인 경우.

12. **공동 단체:** 이는 하나의 고용주로 간주되며, 공동 단체의 모든 회원의 연간 거래 규모를 기준으로 이 기준의 적용 여부를 판단한다.
13. **준주 및 컬럼비아 특별구 내의 기업:** 관할 기준은 준주 내에서 적용되며, 컬럼비아 특별구 안에 있는 모든 기업들은 NLRB의 관할 대상이다.
14. **국방:** 다른 기준의 충족 여부와 관계없이 국방에 상당한 영향을 주는 모든 기업들에 대해 관할권이 주장된다.
15. **사립 대학 및 전문 대학:** 기증자가 부과한 제한으로 인해 운영에 사용될 수 없는 기부금을 제외한 모든 수입원을 기준으로 연간 총 수익이 100만 달러 이상인 대학.
16. **교향악단:** 기증자가 부과한 제한으로 인해 운영에 사용될 수 없는 기부금을 제외한 모든 수입원을 기준으로 연간 총 수익이 100만 달러 이상인 교향악단.
17. **법률 사무소 및 법률 지원 프로그램:** 연간 총 수익이 25만 달러 이상인 경우.
18. **사회 복지 사업을 운영하는 고용주:** 연간 총 수익이 25만 달러 이상인 경우.

1970년 우편조직개편법(Postal Reorganization Act)의 제정에 의해 1971년 7월 1일부터 NLRB의 관할권은 미국 우정국에까지 확대되었다.

상기 명시된 기준 이외에도 위원회는 도박 사업으로 발생한 연간 총 수익이 50만 달러 이상인 합법적인 카지노에 대해서 관할권을 주장한다.

일반적으로 기업의 연간 총 거래량이 상기 열거된 기준에 달하는 경우, 상업 활동에 “영향을 주는” 활동이 필연적으로 수행된다. 그러나 위원회는 해당 기업이 실제로 상업 활동에 “영향을 주는” 활동을 수행하고 있는지에 대해 증거를 기반으로 확인해야 한다.

위원회는 상업 활동에 “영향을 주는” 고용주가 연간 총 사업 규모에 대한 정보를 위원회에 제공하기를 거부하는 경우, 이러한 요구 사항이 충족되지 않더라도 관할권을 행사할 수 있다는 원칙을 제정했다.

마지막으로 Section 14(c)(1)에서는 위원회가 독자적인 판단에 따라 고용주의 등급 또는 범주와 관계없이 그 종업원이 참여하는 노동 쟁의가 관할권 행사를 정당화 할 수 있을 만큼 충분히 중대하지 않은 경우, 관할권 행사를 포기할 수 있는 권리를 부여한다. 단, 위원회는 1959년 8월 1일자로 효력이 발생한 기준에 의거하여 관할권을 주장한 노동 쟁의에 대해서 관할권 행사를 거부할 수 없다. 이러한 규정과 관련하여 위원회는 경마장, 마주, 사육자, 조련사 및 부동산 중개인에 대해 관할권을 행사하지 않기로 결정했다.

본 법은 특정 개인에게 적용되지 않음. 상기의 제한 사항과 더불어, 본 법은 “종업원”의 정의에 다음을 제외한 모든 종업원이 포함된다고 명시한다.

- 농업 노동자
- 가사 도우미
- 부모 또는 배우자에 의해 고용된 개인
- 도급자
- 관리자
- 철도노동법의 대상 고용주에 의해 고용된 개인
- 미국 정부, 공사 또는 연방 준비 은행에 의해 고용된 개인 또는 시/군/구 또는 학교 관할구와 같은 주 또는 정치적 행정 단위 등에 의해 고용된 개인을 비롯한 공무원

관리자의 정의. 관리자는 “종업원”의 정의에 포함되지 않으며, 따라서 본 법의 적용을 받지 않는다. 본 법의 목적상 한 개인이 관리자인지 여부는 해당 개인의 직함 뿐 아니라 타 종업원에 대한 권한을 가지고 결정한다. 본 법의 정의에서 관리자는 고용주를 위하여 다른 종업원의 고용, 전근, 정직, 임시 휴직, 복귀, 승진, 면직, 선임, 보상, 징계 등을 담당하거나, 종업원을 지시할 의무가 있거나, 이들의 고용을 처리하거나, 그러한 조치를 효율적으로 제시할 수 있는 권한이 있는 개인으로 정의되어 있다. 이때 상기 내용과 관련하여 이러한 권한 행사는 단순히 일상적이거나 사무적인 성질의 업무가 아니므로 독립적인 판단을 할 필요가 있다. 예를 들어, 네 명의 종업원을 해고하라는 작업 소장의 지시에 따라 어떤 종업원을 해고할 지 결정한 작업 감독은 관리자로 간주되며, 본 법의 적용을 받지 않는다. 반면 다른 사람이 해고될 종업원을 결정한 후에 단지 해고 사실을 해당 종업원에게 통보만 하고 다른 종업원에게 지시를 내리거나 다른 종업원의 고용을 처리하지 않은 “실권이 없는 책임자”는 관리자로 간주되지 않으며, 본 법의 적용을 받는다.

“관리직” 종업원 역시 본 법의 보호 대상에서 제외된다. 관리직 종업원이란 고용인의 정책을 효과적으로 관리 또는 실현하는 조치를 취하거나 권고함으로써 경영진의 이익을 대변하는 자를 말한다.

본 법은 특정 고용주에게 적용되지 않음. “고용주”란 고용주의 대리인으로서 행동하는 자를 포함하지만, 다음과 같은 종업원은 포함되지 않는다.

- 미국 정부/주 정부 또는 그 정치적 하위 조직 또는 공기업/연방준비은행
- 철도노동법의 대상 고용주

NLRB의 절차. NLRB의 권한은 청원이 제기된 경우에만 대표권 처리를 수행하기 위하여 행사될 수 있다. 청원자는 청원 양식에 서명 및 선서 후에 종업원 교섭 단위가 위치한 지역의 지역 사무소에 이를 제출해야 한다. 해당 교섭 단위의 종업원의 업무 장소가 한 지역 이상일 경우 청원서를 이들 지역에 있는 어느 지역 사무소에 제출해도 무관하다.

대표 관련 사건에 대한 절차 Section 9(c)(1)에서는 청원이 제기된 경우 "위원회는 해당 청원을 조사하고, 상업 활동에 영향을 주는 대표 관련 문제점이 존재한다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있는 경우 충분한 통지 후 적절한 심리를 수행해야" 하며, 위원회가 심리에 제시된 기록에 근거하여 "대표 관련 문제점이 존재한다고 발견하면, 위원회는 비밀 투표에 의한 선거를 지시하고 그 결과를 이정해야 한다"고 규정한다. 3개 이상의 선택 항목이 있는 투표 결과 과반수 이상의 표를 얻은 후보가 없는 경우 Section 9(c)(3)에서는 최다 표를 획득한 후보와 다음으로 많은 표를 획득한 후보 간에 결선 투표가 실시되어야 한다고 규정한다. 이 선거에서 과반수 이상의 표를 얻은 조합이 있을 경우 해당 조합이 승인되며, 과반수 이상을 획득한 조합이 없을 경우 그 결과가 승인된다. 승인된 조합은 고용주로부터 해당 교섭 단위의 종업원에 대한 배타적 교섭 대리인으로 인정 받을 수 있다. 고용주가 해당 조합과 교섭을 하지 않을 경우 불공정 노동 관행에 해당된다.

불공정 노동 관행 사건에 대한 절차. 불공정 노동 관행 사건에 대한 절차는 고소가 제기되면서 시작된다. 고소는 종업원, 고용주, 노동 조합 또는 그 외의 사람에 의해서 제기될 수 있다. 청원과 마찬가지로 고소를 제기하는 당사자는 지역 사무소에 준비된 양식에 서명 및 선서 후 적합한 지역 사무소, 즉 해당 불공정 노동 관행이 이루어진 지역의 지역 사무소에 이를 제출해야 한다. Section 10에서는 고소 내용에 대해 기술하고, 해당 고소와 관련된 심리에 대해 피고소인에게 통지하는 소장 발행에 대해 규정한다. 이러한 소장은 지역 사무소의 조사 결과 불공정 노동 관행이 실제로 행해졌음이 드러난 경우에만 발행된다.

고용주와 조합이 분쟁 해소를 위한 고충 조정 절차에 합의한 경우 위원회는 불공정 노동 관행 사건의 처리를 연기하고 고충 조정 절차에 의한 해당 사건의 해결을 기다려야 한다. 고충 조정 절차가 위원회의 기준을 충족하는 경우 위원회는 최종 해결안을 수락하고 해당 결정을 따를 수 있다. 고충 조정 절차가 연기를 위한 위원회의 기준을 모두 충족하지 못하는 경우, 위원회는 해당 불공정 노동 관행 사건의 처리를 재개할 수 있다.

불공정 노동 관행에 대한 심리는 미국 지방 법원에서 적용되는 증거 규칙 및 절차에 따라 NLRB의 행정법 판사에 의해 수행된다. 심리 기록을 기반으로 행정법 판사는 판결 내리고 및 위원회에 대해 권고안을 제시한다. 심리에 참여하는 모든 당사자들은 행정법 판사의 결정을 위원회에 항소할 수 있다. 소장에 명시된 당사자가 고소된 불공정 노동 관행을 범했거나 범하고 있는 것으로 위원회가 판단하는 경우, 위원회는 피고소인에 대해 이러한 불공정 노동 관행을 중단하고, 긍정적인 조치를 취할 것을 요구하는 명령을 내릴 수 있다.

소장 발행을 제한하는 6개월 규정. Section 10(b)에서는 “위원회에 고소가 접수되기 6개월 이전에 발생한 불공정 노동 관행을 바탕으로 해당 피고소인에게 소장을 발행할 수 없다”고 규정한다. 단, 고소인이 “군복무의 사유로 이러한 고소를 진행할 수 없을 경우는 예외로 하며, 이 경우 제대일로부터 6개월이 계산된다.” 고소인은 불공정 노동 관행 사건이 발생한 후 6개월 이내에 지역 사무소에 소장을 접수하고, 해당 사본을 피고소인 각각에게 송달해야 한다. 일반적으로 소장은 우편물 수령을 확인할 수 있는 등기 우편을 이용하여 송달한다.

소장이 발행되지 않은 경우 고문 변호사에게 항소. 어떠한 이유로든 지역 사무소 소장이 소장 발행을 거부하는 경우, 고소를 제기했던 사람은 이러한 결정에 대해 워싱턴에 있는 고문 변호사에게 그 결정에 대해 항소할 수 있다. Section 3(d)에서는 고문 변호사에게 “고소 사건의 조사와 소장 발행과 관련하여 위원회를 대신하여 최종 권한을” 부여한다. 고문 변호사가 지역 사무소 소장의 결정을 바꾸는 경우 소장이 발행된다. 고문 변호사가 소장을 발행하지 않기로 한 결정을 승인하는 경우 더 이상의 항소는 없다.

NLRB의 법적 권한. 본 법에 의거하여 NLRB가 그 임무를 수행할 수 있도록 의회는 모든 경우에 적용될 수 있는 권한을 이 기관에 위임했다. 이러한 권한은 주로 조사 및 심리와 관련된 권한이다.

조사와 관련된 권한. 앞에서 언급한 바와 같이 지역 사무소에 제기되는 모든 고소에 대해 조사가 이루어지며, 이는 대표 투표에 대한 청원에서도 마찬가지이다. Section 11에서는 심리 및 조사와 관련된 위원회와 지역 사무소의 권한에 대해 명시하고 있다. Section 11(1)에서는 위원회 또는 그 대리인에게 다음과 같은 권한을 부여한다.

- “조사 중인 또는 문제가 제기된 사안과 관련하여 조사를 받거나 소송 대상인 개인에 대한 증거”를 검토 및 복사할 수 있는 권한
- 이러한 소송이 제기되는 즉시 출석 및 증언 또는 필요한 증거 서류의 작성을 요구하는 소환장을 발행할 수 있는 권한 서약을 시키고, 증인을 조사하고, 증거를 확보할 수 있는 권한
- 증거 작성 또는 증언을 강제하는 법원 명령을 받을 수 있는 권한

처벌이 아닌 구제를 위한 법. 전국노동관계법은 형사법이 아니며, 전적으로 구제를 위한 법이다. 이 법은 불공정 노동 관행을 방지하고 구제하기 위한 것이며, 이를 범한 사람을 처벌하기 위한 목적이 아니다. 위원회는 Section 10(c)에 의거하여 징지 명령을 발행할 수 있을 뿐 아니라, “본 법의 정책을 구현하기 위하여

체불 임금 지불 또는 미지불과 함께 종업원을 복직시키는 것을 포함한 적극적 조치를 취할 것을 요구하는 명령을 내릴 수 있다.”

위원회에 의한 적극적 조치 명령 모든 경우에 있어서 위원회의 명령은 두 가지 요소를 담고 있다. 하나는 불공정 노동 관행을 중지하는 것이고, 다른 하나는 가능한 한 해당 위반의 영향을 되돌리는 것이다. 주어진 경우에 대해 어떤 구제책을 적용할지 결정하는 데 위원회는 상당한 재량을 가진다. 일반적으로 특정한 불공정 노동 관행과 관련된 위원회의 명령은 해당 불공정 노동 관행의 해소를 위해 만들어진 표준에 따른다. 그러나 위원회는 해당 사건에 맞추어 표준 명령을 변경할 수 있으며, 변경하는 경우도 있다. 불공정 노동 관행에 연루된 고용주에 대해 위원회가 내리는 적극적 조치 명령은 다음과 같다.*고용주에게 내려지는 적극적 조치 명령의 예.*

- 고용주가 지배하는 조합을 폐지하도록 명령
- 지명한 개인을 이전 직위를 즉시 그리고 완전히 복직시키고, 해당 직위가 더 이상 존재하지 않을 경우 연공서열 및 기타 권리와 특권을 침해하지 않는 범위 내에서 그에 상응하는 직위로 복귀시키며, 체불 임금을 이자를 포함하여 지불하도록 명령
- 요청이 있을 경우 해당 교섭 단위의 종업원의 배타적 대표로서의 조합과 단체 교섭을 진행하고, 합의에 도달한 경우 서면 합의서에 서명하도록 명령

조합에 내려지는 적극적 조치 명령의 예. 불공정 노동 관행에 연루된 조합에 대해 위원회가 내리는 적극적 조치 명령은 다음과 같다.

- 조합이 유발한 차별적 해고 또는 고용 거부의 대상인 특정 종업원의 복직 또는 특정 지원자의 채용에 대해 반대하지 않음을 고용주와 종업원에게 통지하도록 명령
- 불법적으로 징수한 조합비 또는 가입비를 이자와 함께 환불하도록 명령
- 요청이 있을 경우 고용주와 단체 교섭을 진행하고 합의가 이루어진 경우 서면 합의서에 서명하도록 명령

위원회의 명령은 대개 고용주, 조합 또는 양자가 고용주의 사업장 또는 조합 사무실에서 종업원들에게 불공정 노동 관행을 중단할 것임을 통지하고, 위반에 대한 구제를 위해 취해지고 있는 적극적 조치에 대해 알릴 것을 요구하는 지침이 포함된다. 이러한 통지의 전달 대상인 종업원들이 통지를 잘 이해할 수 있도록 특별한 주의해야 한다.

특정 사건에서의 특별 법적 절차. 일부 사건의 경우 본 법에 의해 특별 법적 절차가 요구된다. 여기에는 Section 10(k)에 의거한 관할권 분쟁에 대한 결정과 Section 10(1) 및 (j)에 의거한 금지 명령의 법적 절차 등이 포함된다.

관할권 분쟁에서의 법적 절차. Section 8(b)(4)(D)를 위반한 불공정 노동 관행에 대한 고소가 제기된 경우, 위원회는 불공정 노동 관행이 발생한 분쟁에 대해 심리를 실시하고 판결을 내려야 한다. Section 8(b)(4)(D)에서는 특정 노동 조합이나 특정 직업 또는 직종의 종업원에게 특정 업무를 할당하도록 고용주에게 강제할 목적으로 조합이 파업을 진행하거나 파업을 유도하는 행위를 금지한다. 관할권 분쟁이 존재하기 위해서는 특정 업무에 대해 조합 간 또는 종업원 집단 간의 실질적인 경쟁이 있어야 한다. 사실상 Section 10(k)에서는 8(b)(4)(D)의 고소에 대한 소장 송달 후 10일 이내에 당사자들 간에 분쟁을 해결할 기회에 대해 규정한다. 이 기간 종료 시점까지 당사자들이 분쟁을 해결했거나 또는 해결을 위한 방법에

합의했음을 보여주는 만족할만한 증거를 위원회에 제시하지 못하는 경우, 위원회는 경쟁 집단 중 해당 업무에 대한 권리가 있는 집단을 결정할 수 있는 “권한”을 가진다.

우선 처리되어야 하는 특정 고소의 조사. Section 10(1)에서는 보이콧, 피켓 시위 및 조합 종단과 관련된 본 법의 Section에 대한 위반을 주장하는 고소가 제기되었을 때, 이러한 고소에 대한 사전 조사가 즉시 이루어져야 하며, 고소가 제기된 사무소에 있는 기타 모든 사안들보다 우선 처리되어야 한다고 규정한다. 조사와 관련하여 우선 처리의 대상이 되는 불공정 노동 관행은 Section 8(b)(4)(A), (B) 또는 (C), Section 8(b)(7)의 세 Subparagraph, Section 8(e), 그리고 8(b)(4)(D)에 정의되어 있다. Section 10(m)에서는 다음으로 조합 회원 자격 취득을 조장 또는 방해하기 위한 고용주의 차별을 금지하는 Section 8(a)(3) 및 조합이 이러한 차별을 야기하거나 시도하는 것을 금지하는 Section 8(b)(2)의 위반을 제기하는 고소에 대해 우선권을 부여한다.

Section 10(l)에 따른 중지 명령의 법적 절차. 최우선 사건의 사전 조사 결과 해당 고소가 사실이고, 소장이 발행되어야 한다고 믿을 만한 정당한 근거가 있는 경우, Section 10(l)에서는 위원회가 미국 지방 법원에 해당 문제와 관련하여 위원회의 최종 판결이 내려질 때까지 금지 명령을 내리도록 청원해야 한다. 이 Section에서는 “정당하고 합당한 것으로 간주되는 금지적 구제 또는 임시 금지 명령을” 내릴 수 있는 권한을 법원에 부여한다. 이 Section의 다른 조항은 Section 8(a)(2)에 따른 고용주에 대한 고소가 제기되고, 사전 조사 결과 고소가 사실이라고 믿을 만한 정당한 근거가 있는 경우 Section 8(b)(7)(특정 상황에서의 조직화를 위한 또는 인정을 위한 피켓 시위 금지)의 위반에 대한 고소를 근거로 금지 명령을 적용하는 것을 금지한다.

기타 사건에 대한 금지적 구제. Section 10(j)에서는 소장이 발행된 후 불공정 노동 관행을 임시 금지하고 해당 사건을 위원회가 충분히 검토할 때까지 이전의 상태를 회복하도록 위원회가 지방 법원에 청원을 제기하는 것을 허용한다. 이 Section에서는 금지적 구제를 요구하지는 않으나, 금지적 구제가 적합하다고 판단되는 위원회에게 이를 허용한다.

위원회 명령에 대한 법원의 집행— *미국 항소 법원.* 고용주 또는 조합이 위원회 명령을 이행하지 못하는 경우, Section 10(e)에 따라 위원회는 미국 항소 법원에 청원을 제기하여 위원회의 명령을 시행하고, 위원회가 불법적이라고 판단한 행위를 금지하도록 하는 법원의 판결을 요청할 수 있다. Section 10(l)에서는 구제 내용의 전체 또는 일부를 인정 또는 기각하는 위원회의 최종 명령에 불복하는 당사자는 순회 항소 법원에 청원을 제기함으로써 검토 명령을 받을 수 있다고 규정한다. 항소 법원에서 위원회 명령과 관련된 청원을 심의하는 경우, 법원은 명령을 집행하거나, 재검토를 위해 위원회로 반송하거나, 변경하거나 또는 기각할 수 있다. 항소 법원이 위원회 명령의 집행하도록 판결을 내리는 경우, 이에 대한 위반은 법정 모독죄로 벌금형 또는 금고형에 처해질 수 있다.

미국 대법원의 검토. 동일하게 중요한 문제에 대해 법원 간 이견이 있는 경우 미국 대법원이 순회 항소 법원의 결정을 재검토 해야 할 경우가 있다.

결론

이 자료는 본 법의 전반을 다루고 있으나, 간략한 설명만을 제공한다. 전국노동관계법에 대해 상세히 설명하거나 노동법에 대한 교본을 제공하기 위한 자료가 아님을 분명히 밝히는 바이다. 본 법의 기본적인 조항들과 이러한 조항들이 사람들에게 주는 영향에 대한 이해를 도모하기 위해 본 법에 대해 설명하였다. 이 자료를 통해 독자들이 본 법에 따른 각자의 권리와 의무를 이해하고, 문제가 발생했을 때 전문적인 도움이 필요한지 판단할 수 있다면, 소기의 목적은 달성되는 셈이다. 뿐만 아니라 본 법이 지향하는 바에도 한층 더 다가서게 될 것이다.

산업 분규를 최소화하고, 대중의 건강, 안전 및 이익을 보호하려는 전국노동관계법의 목적은 개별 분쟁의 당사자들 또는 잠재적 당사자들에 의해 가장 잘 달성될 수 있다. 지역 수준의 자발적인 갈등 해소는 거의 예외 없이 본 법의 목적을 수행하는 가장 빠르고 가장 만족스러우며 가장 오랫동안 지속될 수 있는 방식이다.

위원회의 모든 지역 사무소는 법에서 요구하는 바에 대해 모든 당사자들의 이해를 높이기 위해 노력하고 있다. 자신의 권리와 의무를 충분히 이해하고 있을 때, 당사자들이 자발적으로 문제를 해결하려는 의지와 역량이 커진다는 사실은 오랜 경험을 통해 증명되었다. 분쟁 당사자 자신이 옳지 않으며 자신에게 불리한 판결이 내려질 수 있다는 사실을 안다면 재판, 심리 또는 기타 피할 수 있는 분쟁까지 이르는 경우는 드물다. 공개적으로 범법자로(또한 패배자로) 기록되는 것을 원하는 사람은 아무도 없다. 마찬가지로 공식 재판에서 승리한다고 해도 그 이상의 결과를 얻을 수 없음을 아는 경우, 분쟁에 대한 비공식적인 해결안을 받아들이는 것을 거부할 사람은 거의 없다.

이러한 문제를 무시함으로써 오는 결과, 즉 공식 재판은 많은 시간과 비용을 요하며, 때때로 괴로움과 적개심이 뒤따르므로 경제적인 낭비이고 어느 당사자도 이를 통해 진정으로 승리를 거두었다고 말하기 어렵다. 이 자료의 작성 및 출판은 전국노동관계법의 이해를 증진하기 위한 지속적인 프로그램의 일환으로서, 기본 법에 대한 인지도를 넓히고 이를 통해 분쟁 당사자들이 위와 같은 결과를 피할 수 있도록 돕기 위한 시도이다.

지역 경계 지도



전국노동관계위원회 주소록*

Anchorage (Resident Office, Region 19)
Elevation 92 Building
1007 West 3rd Avenue, Suite 206
Anchorage, AK 99501-1936
Resident Officer: Minoru Hayashi
업무 시간: 8:15 am - 4:45 pm (AST)
TEL: 907-271-5015
FAX: 907-271-3055

Birmingham (Resident Office, Region 10)
Ridge Park Place, Suite 3400
1130 South 22nd Street
Birmingham, AL 35205-2870
Resident Officer: C. Douglas Marshall
업무 시간: 8:00 am - 4:30 pm (EST)
TEL: 205-731-1062
FAX: 205-731-0955

Little Rock (Resident Office, Region 26)
TCBY Tower
425 West Capitol Avenue - Suite 375
Little Rock, AR 72201-3489
Resident Officer: 공석
업무 시간: 8:00 am - 4:30 pm (CST)
TEL: 501-324-6311
FAX: 501-324-5009

Phoenix (Region 28)
2600 North Central Avenue, Suite 1800
Phoenix, AZ 85004-3099
Regional Director: Cornele A. Overstreet
업무 시간: 8:15 am - 4:45 pm
TEL: 602-640-2160
FAX: 602-640-2178

Los Angeles (Region 21)
888 South Figueroa Street, 9th Floor
Los Angeles, CA 90017-5449
Regional Director: Victoria E. Aguayo
업무 시간: 8:30 am - 5:00 pm (PST)
TEL: 213-894-5200
FAX: 213-894-2778

Los Angeles (Region 31)
11150 West Olympic Blvd, Suite 700
Los Angeles, CA 90064-1824
Regional Director: James J. McDermott
업무 시간: 8:30 am - 5:00 pm (PST)
TEL: 310-235-7352
FAX: 310-235-7420

Oakland (Region 32)
Oakland Federal Building
1301 Clay Street, Room 300-N
Oakland, CA 94612-5211
Regional Director: Alan B. Reichard
업무 시간: 8:30 am - 5:00 pm (PST)
TEL: 510-637-3300
FAX: 510-637-3315

San Diego (Resident Office, Region 21)
555 West Beech Street - Suite 418
San Diego, CA 92101-2939
Resident Officer: Steven J. Sorenson
업무 시간: 8:30 am - 5:00 pm (PST)
TEL: 619-557-6184
FAX: 619-557-6358

San Francisco (Region 20)
901 Market Street, Suite 400

San Francisco, CA 94103-1735
Regional Director: Joseph P. Norelli
업무 시간: 8:30 am - 5:00 pm (PST)
TEL: 415-356-5130
FAX: 415-356-5156

Denver, CO (Region 27)
600 17th Street
7th Floor - North Tower
Denver, CO 80202-5433
Regional Director: B. Allan Benson
업무 시간: 8:30 am - 5:00 pm (MST)
TEL: 303-844-3551
FAX: 303-844-6249

Hartford (Region 34)
280 Trumbull Street - 21st Floor
Hartford, CT 06103-3503
Regional Director: Peter B. Hoffman
업무 시간: 8:30 am - 5:00 pm (EST)
TEL: 860-240-3522
FAX: 860-240-3564

Washington (Resident Office, Region 5)
1099 14th Street, NW - Suite 5530
Washington, DC 20570-0001
Resident Officer: Mark Baptiste-Kalaris
업무 시간: 8:15 am - 4:45 pm (EST)
TEL: 202-208-3000
FAX: 202-208-3013

Jacksonville (Resident Office, Region 12)
550 Water Street, Suite 340
Jacksonville, FL 32202
Resident Officer: Thomas J. Blabey
업무 시간: 8:00 am - 4:30 pm (EST)
TEL: 904-232-3768
FAX: 904-232-3146

Miami (Resident Office, Region 12)
Federal Building, Room 1320
51 SW 1st Avenue
Miami, FL 33130-1608
Resident Officer: Hector O. Nava
업무 시간: 8:00 am - 4:30 pm (EST)
TEL: 305-536-5391
FAX: 305-536-5320

Tampa (Region 12)
South Trust Plaza Suite 530
201 East Kennedy Blvd
Tampa, FL 33602-5824
Regional Director: Rochelle Kentov
업무 시간: 8:00 am - 4:30 pm (EST)
TEL: 813-228-2641
FAX: 813-228-2874

Atlanta (Region 10)
233 Peachtree Street N.E.
Harris Tower, Suite 1000
Atlanta, GA 30303-1531
Regional Director: Martin M. Arlook
업무 시간: 8:00 am - 4:30 pm (EST)
TEL: 404-331-2896
FAX: 404-331-2858

Honolulu (Subregion 37, Region 20)
300 Ala Moana Boulevard - Room 7-245
Honolulu, HI 96850-4980
Officer-in-Charge: Thomas W. Cestare
업무 시간: 8:00 am - 4:30 pm (H-AST)

TEL: 808-541-2814
FAX: 808-541-2818

Des Moines (Resident Office, Region 18)
210 Walnut Street - Room 439
Des Moines, IA 50309-2103
Resident Officer: David Garza
업무 시간: 8:00 am - 4:30 pm (CST)
TEL: 515-284-4391
FAX: 515-284-4713

Chicago (Region 13)
200 West Adams Street, Suite 800
Chicago, IL 60606-5208
Regional Director: Roberto G. Chavarry
업무 시간: 8:30 am - 5:00 pm (CST)
TEL: 312-353-7570
FAX: 312-886-1341

Peoria (Subregion 33, Region 14)
300 Hamilton Boulevard, Suite 200
Peoria, IL 61602-1246
Officer-in-Charge: Will Vance
업무 시간: 8:30 am - 5:00 pm (CST)
TEL: 309-671-7080
FAX: 309-671-7095

Indianapolis (Region 25)
575 N. Pennsylvania Street, Room 238
Indianapolis, IN 46204-1577
Regional Director: Rik Lineback
업무 시간: 8:30 am - 5:00 pm (EST)
TEL: 317-226-7381
FAX: 317-226-5103

Overland Park (Region 17)
8600 Farley Street, Suite 100
Overland Park, KS 66212-4677
Regional Director: Michael McConnell
업무 시간: 8:15 am - 4:45 pm (CST)
TEL: 913-967-3000
FAX: 913-967-3010

New Orleans (Region 15)
1515 Poydras Street, Room 610
New Orleans, LA 70112-3723
Regional Director: Rodney D. Johnson
업무 시간: 8:00 am - 4:00 pm (CST)
* Hours temporarily shortened due to the aftermath of Hurricane Katrina

Boston (Region 1)
10 Causeway Street - 6th Floor
Boston, MA 02222-1072
Regional Director: Rosemary Pye
업무 시간: 8:30 am - 5:00 pm (EST)
TEL: 617-565-6700
FAX: 617-565-6725

Baltimore (Region 5)
The Appraisers Store Building
103 S. Gay Street - 8th Floor
Baltimore, MD 21202-4061
Regional Director: Wayne Gold
업무 시간: 8:15 am - 4:45 pm (EST)
TEL: 410-962-2822
FAX: 410-962-2198

Detroit (Region 7)
477 Michigan Avenue, Room 300
Detroit, MI 48226-2569

Regional Director: Stephen M. Glasser
업무 시간: 8:15 am - 4:45 pm (EST)
TEL: 313-226-3200
FAX: 313-226-2090

Grand Rapids (Resident Office, Region 7)
82 Ionia NW - Room 330
Grand Rapids, MI 49503-3022
Regional Director: Chet H. Byerly, Jr.
업무 시간: 8:15 am - 4:45 pm (EST)
TEL: 616-456-2679
FAX: 616-456-2596

Minneapolis (Region 18)
Towle Building, Suite 790
330 Second Avenue South
Minneapolis, MN 55401-2221
Regional Director: Ronald M. Sharp
업무 시간: 8:00am - 4:30 pm (CST)
TEL: 612-348-1757
FAX: 612-348-1785

St Louis (Region 14)
1222 Spruce Street, Room 8.302
St. Louis, MO 63103-2829
Regional Director: Ralph R. Tremain
업무 시간: 8:00 am - 4:30 pm (CST)
TEL: 314-539-7770
FAX: 314-539-7794

Winston-Salem (Region 11)
Republic Square
4035 University Parkway Suite 200
Winston-Salem, NC 27106-3325
Regional Director: Willie L. Clark, Jr.
업무 시간: 8:00 am - 4:30 pm (EST)
TEL: 336-631-5201
FAX: 336-631-5210

Newark (Region 22)
20 Washington Place, 5th Floor
Newark, NJ 07102-3110
Regional Director: Gary T. Kendellen
업무 시간: 8:30 am - 5:00 pm (EST)
TEL: 973-645-2100
FAX: 973-645-3852

Albuquerque (Resident Office, Region 28)
505 Marquette Avenue NW - Suite 1820
Albuquerque, NM 87102-2181
Regional Director: Kathleen McCorkell
업무 시간: 8:15 am - 4:45 pm (MST)
TEL: 505-248-5125
FAX: 505-248-5134

Las Vegas (Resident Office, Region 28)
600 Las Vegas Boulevard South - Suite 400
Las Vegas, NV 89101-6637
Regional Director: Michael Chavez
업무 시간: 8:30 am - 5:00 pm
TEL: 702-388-6416
FAX: 702-388-6248

El Paso (Resident Office, Region 28)
P. O. Box 971187
El Paso, TX 79997-1187
TEL: 915-592-6571
FAX: 915-592-6572

Albany (Resident Office, Region 3)
Leo W. O'Brien Federal Building
Clinton Ave and N Pearl Street - Room 342
Albany, NY 12207-2350
Regional Director: Jon Mackle

업무 시간: 8:30 am - 5:00 pm (EST)
TEL: 518-431-4155
FAX: 518-431-4157

Brooklyn (Region 29)
One Metro Tech Center (North)
Jay Street and Myrtle Avenue, 10th Floor
Brooklyn, NY 11201-4201
Regional Director: Alvin P. Blyer
업무 시간: 9:00 am - 5:30 pm (EST)
TEL: 718-330-7713
FAX: 718-330-7579

Buffalo (Region 3)
Niagara Center Building
130 S. Elmwood Avenue
Suite 630
Regional Director: Helen Marsh
업무 시간: 8:30 am - 5:00 pm (EST)
TEL: 716-551-4931
FAX: 716-551-4972

New York (Region 2)
26 Federal Plaza, Room 3614
New York, NY 10278-0104
Regional Director: Celeste Mattina
업무 시간: 8:45 am - 5:15 pm (EST)
TEL: 212-264-0300
FAX: 212-264-2450

Cincinnati (Region 9)
John Weld Peck Federal Building
550 Main Street Room 3003
Cincinnati, OH 45202-3271
Regional Director: Gary Muffley
업무 시간: 8:30 am - 5:00 pm (EST)
TEL: 513-684-3686
FAX: 513-684-3946

Cleveland (Region 8)
1240 East 9th Street, Room 1695
Cleveland, OH 44199-2086
Regional Director: Frederick Calatrello
업무 시간: 8:15 am - 4:45 pm (EST)
TEL: 216-522-3716
FAX: 216-522-2418

Tulsa (Resident Office, Region 17)
224 South Boulder Avenue, Room 318
Tulsa, OK 74103-3027
Regional Director: Francis A. Molenda
업무 시간: 8:15 am - 4:45 pm (CST)
TEL: 918-581-7951
FAX: 918-581-7970

Portland (Subregion 36, Region 19)
601 SW 2nd Avenue, Suite 1910
Portland, OR 97204-3170
Officer-in-Charge: Cathleen Callahan
업무 시간: 8:00 am - 4:30 pm (PST)
TEL: 503-326-3085
FAX: 503-326-5387

Philadelphia (Region 4)
615 Chestnut Street, 7th Floor
Philadelphia, PA 19106-4404
Regional Director: Dorothy L. Moore-Duncan
업무 시간: 8:30 am - 5:00 pm (EST)
TEL: 215-597-7601
FAX: 215-597-7658

Pittsburgh (Region 6)
Two Chatham Center
112 Washington Place

Suite 510
Regional Director: Gerald Kobell
업무 시간: 8:30 am - 5:00 pm (EST)
TEL: 412-395-4400
FAX: 412-395-5986

Hato Rey (Region 24)
La Torre de Plaza Suite 1002
525 F. D. Roosevelt Avenue
San Juan, PR 00918-1002
Regional Director: Marta Figueroa
업무 시간: 8:30 am - 5:00 pm (AST)
TEL: 787-766-5347
FAX: 787-766-5478

Memphis, TN (Region 26)
1407 Union Ave, Suite 800
Memphis, TN 38104-3627
Regional Director: Ronald K. Hooks
업무 시간: 8:00 am - 4:30 pm (EST)
TEL: 901-544-0018
FAX: 901-544-0008

Nashville (Resident Office, Region 26)
810 Broadway - Suite 302
Nashville, TN 37203-3859
Regional Director: Joseph H. Artiles
업무 시간: 8:00 am - 4:30 pm (CST)
TEL: 615-736-5921
FAX: 615-736-7761

Ft Worth (Region 16)
819 Taylor Street, Room 8A24
Ft. Worth, TX 76102-6178
Regional Director: Curtis A. Wells
업무 시간: 8:15 am - 4:45 pm (CST)
TEL: 817-978-2921
FAX: 817-978-2928

Houston (Resident Office, Region 16)
Mickey Leland Federal Building
1919 Smith Street - Suite 1545
Houston, TX 77002
Regional Director: Nadine Littles
업무 시간: 8:00 am - 4:30 pm (CST)
TEL: 713-209-4888
FAX: 713-209-4890

San Antonio (Resident Office, Region 16)
Travis Park Plaza Building
711 Navarro Street
San Antonio, TX 78205-1711
업무 시간: 8:00 am - 4:30 pm
TEL: 210-472-6140
FAX: 210-472-6143

Seattle (Region 19)
915 2nd Avenue, Room 2948
Seattle, WA 98174-1078
Regional Director: Richard L. Ahearn
업무 시간: 8:15 am - 4:45 pm (PST)
TEL: 206-220-6300
FAX: 206-220-6305

Milwaukee (Region 30)
310 West Wisconsin Avenue, Suite #700
Milwaukee, WI 53203-2211
Regional Director: 공석
업무 시간: 8:00 am - 4:30 pm (CST)
TEL: 414-297-3861
FAX: 414-297-3880

소지역 사무소의 주소 및 전화 번호는 지역 전화 번호부 또는 위원회 홈페이지(www.nlr.gov) 참조