

공무원·교원노조법 질의회시집



Ministry of
Employment and Labor

2021.9.

발 간 사

2011년 3월 공무원·교원노조 질의회시집 발간 이후 관련 법령 제·개정과 함께 새로운 판례가 형성됨에 따라 공공부문 노사관계를 둘러싼 법령 및 제도의 해석·적용이 상당히 축적되었습니다.

이에 그간 법 개정 사항과 변화된 노동관계 현실을 반영한 새로운 해석례를 쉽고 편리하게 참고할 수 있도록 질의회시집을 발간하게 되었습니다.

이 책은 「2007년도 공무원·교원노조 질의회시집」과 「2011년도 공무원·교원노조 질의회시집」을 하나로 통합하면서 법 개정, 판례 변경 등에 부합하지 않는 기존 해석을 삭제하고, 그 외 주요 내용을 발췌하는 한편 2011년도부터 2021년 현재까지 질의회시 중 의미 있는 행정해석을 선별하여 수록하였습니다.

아무쪼록 이번에 발간된 질의회시집이 일선 공무원·교원 노사관계 담당자는 물론, 공무원·교원 노사관계 당사자에게도 널리 활용되어 공공부문 노사관계 발전에 다소나마 도움이 되기를 기대합니다.

2021년 9월

공공노사정책관 양 성 필



목차

제1장 공무원노조법

제1절 노동조합의 설립 및 운영	5
1. 노동조합의 설립 등	8
1. 노동조합 설립 준비단계에서 노동조합 명칭 사용 가능 여부	8
2. 공무원 노동조합의 산하조직(지부·분회 등)이 본조와 별도로 노동조합 설립신고를 할 수 있는지 여부	9
3. 'A진흥원' 소속 직원이 공무원노조 가입가능 여부	10
4. 공무원은 노동자가 아닌데 공무원노조법이 제정된 이유가 무엇인지	11
5. 사실상 노무에 종사하는 공무원에 대해 지자체 조례를 미제정한 경우 공무원노조법 제외대상 여부	12
6. 공무원노조 민간의 상급단체 가입 가능 여부	13
7. 'A기술원'(광역자치단체 소속기관)의 노조 최소 설립단위 해당여부	14
8. 소방공무원 노조 설립단위 및 교섭상대방	15
9. 교육공무원 노조 최소 설립단위	16
10. ○○○ 선제조사위원회가 노조 최소 설립단위 중 하나인 행정부 포함 여부	17
11. 조직형태 변경 관련	18
2. 노동조합 가입 및 제한범위	20
〈1〉 지휘·감독, 업무총괄자	20
12. 6급 팀장 공무원노조 활동 제한 대상 여부	20
13. 6급 무보직 지방공무원이 상급단체 지부장직 수행 가능여부	22
14. 6·7급 관내 우체국장의 공무원노조 가입 가능 여부	23



Ministry of
Employment
and
Labor

15. 119안전센터장이 업무총괄자에 해당하는지 여부	24
16. 지방자치단체(구)에서 6급팀장 보직을 받은 자의 노조가입 대상 여부	25
17. 기초자치단체 소속 기관장으로 근무하는 6급 공무원의 공무원노조 가입 제한 여부	26
18. 지방자치단체 소속기관의 총무부서에서 교육업무를 주로 담당하는 공무원의 공무원노조 가입 제한 여부	27
19. 면사무소 소속 6급 담당 공무원의 공무원노조 가입 제한 여부	28
20. 기초자치단체에 근무 중인 학예연구사(6급 상당)의 공무원노조 가입 가능 여부	29
21. '간호주사·수간호사'의 업무총괄자 해당 여부	30
22. 각급학교 행정실장의 노조가입 대상 여부	31
23. A면 소속 팀장의 노조 가입 가능여부	32
24. 파견 직위가 업무총괄자에 해당할 경우 공무원노조 가입금지 대상 여부	34
25. 지방자치단체 동사무소 사무장(6급) 및 청소차 운전원의 노조가입 대상 여부	36
〈2〉 인사·보수·보안·질서유지·청사시설의 관리 및 방호·비서·운전업무 또는 노동관계의 조정·감독 ..	37
26. 인사담당 부서에서 인사기록의 전산입력 및 인사기록카드 관리, 각종 증명서 발급 등의 업무를 담당하는 공무원의 공무원노조 가입 제한 여부	37
27. 괴롭힘신고센터 내 직원 고충상담 담당 직원을 노동조합 조합원으로 배치 가능여부	38
28. 공무원이 비밀취급인가를 받은 경우 공무원노조 가입이 제한되는지 여부	39
29. 청사시설 관리업무 담당 및 예산·재무담당 부서에 근무하는 기능직공무원의 노조 가입 가능여부	40
30. 지방자치단체에서 청사시설에 대한 청소업무 등 청사관리 업무를 담당하는 공무원의 노동조합 가입 제한 여부	42
31. 지방자치단체 최일선 기관(주민센터 등)에서 공무원노조법 시행령 제3조제2호 각목에서 정하고 있는 업무를 수행하는 공무원의 노조 가입 제한여부	43
32. 청사시설 관리 부서에 소속되어 청사시설 유지관리 및 청사 신·개축 관련 업무 담당자가 공무원노조 가입이 제한되는지 여부	44

목차

33. 지방자치단체의 보안시설 및 청사시설 관리업무를 담당하는 부서에 소속된 공무원의 노조 가입 제한 여부	45
34. 보수·연금업무 담당자의 노조 가입 제한여부 및 공무원노조법 시행령 제3조제2호‘다’목에 규정된 예산·기금의 범위	46
35. 공무원(지방기계원)의 노조 가입 가능 여부	48
36. 비서실 팀장 노조가입 가능여부	49
37. 방호직·운전직 공무원이 방호·운전 업무 외 일부 다른 업무를 수행하고 있는 경우 공무원노조 가입 가능 여부	50
38. 지방전산 7급의 공무원 노조 가입 가능여부	51
39. 지역 고용거버넌스 구축을 위한 노사민정 설치 및 운영, 구민채용기업 임금지원사업, 인사·노무분야 상담지원 등의 업무를 수행하는 지방임기제 6급 공무원의 노조가입 제한 여부 ...	52
40. ① 공무직 노조업무 담당 공무원, ② 일자리경제과에서 노사업무를 담당하는 공무원의 노조 가입 가능 여부	53
<3> 교정·수사등 공공의 안녕과 국가안전보장	55
41. 특별사법경찰관의 공무원노조 가입 제한 여부 및 과태료 처분 등의 업무 담당자가 수사업무에 주로 종사하는 자에 해당하여 공무원노조 가입이 제한되는지 여부	55
42. 수사업무 담당부서에 소속되어 수사와 관련된 업무를 담당하는 검시관의 공무원노조 가입 제한 여부	57
43. 산림보호 및 목재제품 규격·품질 단속 등 특별사법경찰업무를 수행하는 공무원의 노조 가입제한 대상 해당여부	58
44. 철도특별사법경찰의 노조가입 가능여부	60
45. 공무원노조 가입이 가능한 공무원이 복수의 노동조합에 가입할 수 있는지 여부	61
46. 현직 지방(기초)의회 의원 신분을 가지고 있는 자가 공무원노조에 가입할 수 있는지 여부 ...	62
47. 노조 가입원서 미제출자 조합원 자격 인정여부	63
48. 노조가입금지 공무원이 명예조합원으로 노조에 가입하여 정기적인 후원금 납부 가능여부 등	64



Ministry of
Employment
and
Labor

3. 공무원노조 조합원의 지위	66
49. 공무원노조 전임자 신분상 불이익 여부	66
50. 공무원노조 전임자 휴직 관련 「임용권자」의 범위에 '임용권을 위임받은 자' 포함여부	67
51. 노동조합 상근인력이 아닌 공무원이 일과시간 중에 노조사무실에서 업무를 보거나 공무원 고유업무와 노조 업무를 겸직할 수 있는지 여부	68
4. 공무원노조의 운영 등	69
52. 노조위원장 선거 시 과반수의 득표자가 없는 경우 결선투표 방법	69
53. 무투표로 선출된 노조대표자의 자격, 총회의 의결 없이 노조대표자가 단독으로 연합단체에 가입한 경우 효력 등	70
54. 노조대표자가 지명하거나 무투표로 당선된 대의원의 자격, 대의원 자격이 없는 자가 참여한 대의원회 결의의 효력 등	72
55. 임시대의원회에서 대의원들이 임시의장을 선출하여 의결한 노조위원장 보궐선거 관련 결의의 효력	74
56. 노동조합 가입이 금지되는 공무원의 노조 후원회비 등을 일괄공제 할 수 있는지 여부	76
57. 후원회원(명예조합원, 준조합원 등)의 가입 및 후원회비 납부가 노동관계법상 가능한지 여부	77
58. 공무원노조 가입이 제한되는 공무원이 후원회원 자격으로 납부하는 후원금 등을 사용자가 일괄공제 해주어야 할 의무가 있는지 여부	78
59. 노동조합 합병 시 기존 권리 변동 여부	79
60. 동일인이 노동조합 지부장과 공무원직장협의회회장을 겸직할 수 있는지 여부	80
61. 대의원회 성원 여부 및 의사·의결정족수 충족 여부	81
62. 노동조합의 산하조직(지부 등)이 독자적으로 노동조합 명칭을 사용할 수 있는지 여부	82
63. 공무원노동조합의 전임자 인정 여부	83
64. 임용권자가 노동조합 전임 동의를 하지 않을 경우 구체적인 사유를 명시해야 하는지 여부	84

목차

- 65. 설립신고된 노동조합이 아닌 경우에도 공무원노조법 제7조에 따른 전임자로 인정될 수 있는지 여부 85
- 66. 기관단위 노조를 지역단위 노조로 변경하는 경우 조합원의 인적구성에 있어 실질적 동일성이 유지되는 조직형태 변경으로 볼 수 있는지 여부 86
- 67. 법상 조합원 자격이 없는 자가 선관위 위원 등으로 노조운영에 관여할 수 있는지 여부 .. 87
- 68. 적법한 노조가 적법하지 않는 노조로 조직형태 변경은 노조법상 조직형태 변경이 아니며, 별도 해산결의를 하지 않는 한 존속하는 것으로 보아야 함 88
- 69. 지부 분할 및 재정 분할 청구 가능여부 89
- 70. ① 합병결의 이전의 특정노조(당시 합법노조)와 체결한 단체협약의 효력이 유효한지
② 자동연장조항에 따라 연장된 단협이 있는 경우 신설 노조의 단체교섭 요구 가능 유무 .. 90

제2절 단체교섭 및 단체협약 95

- 1. 단체교섭 절차 및 운영 98
 - 71. 교섭요구사항이 다른 정부교섭대표 소관 사항과 혼재되어 있는 경우 교섭 방법 등 98
 - 72. 2이상의 교섭노동조합간 교섭위원 선임에 관한 합의가 이루어지지 않을 경우 교섭위원 선임 방법 100
 - 73. 교섭창구 단일화의 의미 101
 - 74. 신설 노동조합(연합단체)의 교섭 요구에 응해야 하는지 여부 102
 - 75. 교섭노동조합과 조직범위가 다른 신설노동조합이 교섭을 요구할 수 있는지 여부 103
 - 76. 노동조합의 규약으로 노동조합 대표자의 단체협약 체결권한을 제한하는 경우 위법성 여부 및 위법한 규약의 시정명령 등 104
 - 77. 단체교섭 요구 시기, 신설 노동조합 등의 교섭참여 가능 여부, 교섭창구 단일화 지연 시 교섭위원 선임 방법 등 106
 - 78. 복수의 노동조합의 교섭참여가 완료된 이후에 당초 교섭에 참여하지 않은 노동조합이 별도로 교섭요구를 하는 경우 정부교섭대표가 응할 의무가 있는지 여부 108



79. 전국단위 노조의 산하조직 설치여부와 관계없이 조합원이 있는 경우 정부교섭대표는 교섭에 응하여야 하는지 여부	109
80. 교섭단위 내 노동조합과 단체협약을 체결하여 효력이 유지되는 상태에서 단체교섭에 참여하지 않은 다른 노동조합이 교섭을 요구하는 경우 정부교섭대표는 이를 거부할 수 있는지 여부	110
81. 공무원노조법 시행령 제7조제2항에 규정된 “그 공고일로부터 7일 이내” 기간의 계산 ...	111
82. 단체교섭 요구서와 함께 제출된 교섭요구 사항이 구체적인 내용 없이 개괄적인 내용만 적시되어 있는 경우 정부교섭대표는 이를 수용하여야 하는지 여부	112
83. 단체협약에 보충교섭을 요구할 수 있도록 정하고 있는 경우 정부교섭대표는 노동조합의 보충교섭 요구에 반드시 응하여야 하는지 여부	113
84. 교섭 참여 노동조합간에 교섭위원 선임에 관한 합의가 이루어지지 않을 경우 교섭위원 선임방법	114
85. 교섭 참여 노동조합간 창구단일화가 이루어지지 않아 조합원수에 비례하여 교섭위원을 구성하는 경우 조합원수 산정기준	116
86. 교섭위원 선임사실에 대한 정부교섭대표의 공고 의무 유무	117
87. 공동교섭단의 교섭위원 변경 여부	118
88. 공무원노조법 제9조 제3항에서 ‘관련된 노동조합’의 의미	119
89. 단협상 노사협의회 개최 요구 관련	121
90. 광역단위 단체교섭 관련	122
91. ① 교섭요구 방법, ② 노동조합의 실체(조합 활동 유무 등) ③ 교섭위원 선임 합의가 원만히 되지 않아 교섭지연 시 처리방법	125
92. 일반 노동조합의 단체교섭 창구단일화에 공무원노조 참여 가능여부	127
93. 공무원노조 단체교섭 창구단일화 및 교섭위원 선임 등	128
94. 교섭참여 노조간 창구단일화 미합의 시 조합원수 비례 선임의 방법	130
95. 비례에 의한 교섭위원 선임 이후 다른 노조 조합원을 교섭위원에 포함 가능여부	134

목차

96. ① '단체교섭 요구 사실 공고' 필요여부 ② 「2018 행정부교섭」진행 중 A부처와 노조가 '19.1.25에 체결한 단협'의 유효기간	135
97. 비례에 의한 교섭위원 선임 통보 시 일부 노조가 교섭위원 선임에 미동의 및 일부 노조의 교섭의제를 반영하지 않은 경우 교섭창구단일화가 되었는지 여부	137
98. 기관 소속 공무원노조는 비상대책위원회(해직자 중심)로 운영 중으로 전국단위 공무원노조로부터 교섭요구를 받은 경우 이에 응해야 하는지	140
2. 단체교섭의 당사자 등	142
99. 도 의회 의장이 도 의회 소속 공무원의 임용권 등을 가지고 있는 경우 교섭 당사자 해당 여부	142
100. 국립대학 총장이 소속 기능직공무원의 임용권 등을 가지고 있는 경우 교섭 당사자 해당 여부 등	143
101. 단체교섭권한을 소속 상급단체(연합단체)가 아닌 다른 연합단체에 위임할 수 있는지 여부	145
102. 노조 지부 단위 교섭위원 구성 시 소속 조합원이 아닌 본조나 다른 지부 소속 조합원이 교섭위원으로 참여할 수 있는지 여부	146
103. 공무원노조에서 정부교섭대표의 특정 교섭위원 교체를 요구할 수 있는지 여부	147
3. 교섭권한의 위임	148
104. 지방자치단체 소속기관이 공무원노조법 제8조제4항의 '관계 기관' 또는 '다른 기관'에 포함되는지 여부	148
105. 정부교섭대표 및 노동조합 대표자로부터 위임을 받아 체결한 지부 단체협약의 유효기간이 만료되어 새로운 협약 체결을 위해 교섭을 하는 경우 다시 위임을 받아야 하는지 여부	149
106. 정부교섭대표가 다른 정부교섭대표에게 교섭권한을 위임할 경우 위임의 범위	150
107. 정부교섭대표 및 노동조합 대표자로부터 위임을 받아 지부 단체협약을 체결한 이후 사정변경으로 보충교섭을 하는 경우 교섭 당사자로부터 교섭 및 체결권한을 위임받아야 하는지 여부	151



Ministry of
Employment
and
Labor

108. 단체교섭의 사용자측 당사자인 정부교섭대표가 공무원이 아닌 제3자에게 교섭권한을 위임할 수 있는지 여부	152
109. 설립신고된 노조이더라도 실체가 없거나 이미 해산된 공무원노조 소속 교섭위원의 단체교섭 참여 가능여부	153
110. A노조·B노조의 교섭권 관련(2008 대정부교섭)	154
111. 연합단체인 공무원노조의 단체교섭권 관련	155
112. 상급단체에 단체교섭 및 단협체결권 위임 시 개별교섭 가능여부 관련	156
113. ① 노사협의서의 효력, ② 복수의 노동조합 중 일부 노조를 배제한 개별교섭의 부당노동행위 여부, ③ 노사협의회 개최 요구 시 청구단일화 규정에 따라 거부가능 여부 등	157
114. 각급 법원별 분과교섭 관련 질의	159
115. 단협신고 시 고용부가 시정명령을 하지 않은 하지 않으면, 그 단협은 적법하다는 반증인지	160
116. 교섭권한 소속 지부 위임 시 그 범위 및 지부 단협의 성격과 유효기간 등	161
4. 단체교섭 대상	163
117. 임용권의 행사 등이 단체교섭의 대상이 되는지 여부	163
118. 기관의 조직 및 정원에 관한 사항, 비조합원에 관한 사항이 단체교섭의 대상이 되는지 여부	164
119. 성과상여금제에 관한 사항이 단체교섭의 대상이 되는지 여부	165
120. 조합원 및 노조간부의 해외연수·유학, 국내대학원 수학 등 사항이 단체교섭의 대상이 되는지 여부	166
121. 지방자치단체간 1:1 인사교류 원칙에 관한 사항이 단체교섭의 대상이 되는지 여부	167
122. 승진인사를 위한 다면평가단 구성에 관한 사항이 단체교섭 대상이 되는지 여부	168
123. 일·숙직비 인상, 복지포인트 상향 조정 등이 단체교섭의 대상이 되는지 여부	169
124. 조직의 통합·분리 등 조직개편에 관한 사항이 단체교섭의 대상이 되는지 여부	170

목차

125. 청사 입주기관 이전 및 공무원 파견명령에 관한 사항이 단체교섭의 대상이 되는지 여부	172
126. 공무원노조법상의 ‘근무조건’과 노조법상의 ‘근로조건’이 동일개념인지 여부	173
127. 공무원노조법 제8조제1항의 ‘근무조건과 직접 관련’의 의미가 무엇인지	174
128. 성과상여금 지급을 위한 다면평가 관련 협약내용이 공무원노조법상 임용권의 행사에 관한 사항으로 비교섭 사항에 포함되는지 여부	175
129. 기관내 각 부서간 순환전보 관련 사항이 단체교섭 대상이 되는지 여부	176
130. 교대근무방식(체제) 변경에 관한 사항이 단체교섭 사항인지	177
131. ‘인사제도개선위원회’ 설치 및 구성에 관한 사항이 소속 공무원에 대한 승진, 전보, 징계 등 인사정책 및 인사행정에 관한 사항을 논의하기 위한 기구라면 비교섭대상임 ...	178
132. 근무조건에 영향을 미치는 조례, 규칙의 제·개정이 단체교섭 대상 해당 여부	179
133. 근무시간 및 수당에 관한 규정의 비교섭사항 해당여부	180
134. ‘BSC 개인별 성과지표제’의 비교섭사항 해당여부	181
135. 승진임용 배수범위 내 명단의 내부 행정망 공지가 비교섭사항인지	182
136. 각종 위원회 위원 선정이 비교섭사항인지	183
137. 국가적 재난 극복을 위한 비상근무, 육아휴직 및 산전후휴가 기간연장, 노사협의회 구성 요구 등의 교섭대상 여부	185
138. 학생대상 대피훈련에 관한 사항 중 직접적인 학생교육 및 교수학습에 관한 사항을 행정직원이 담당하지 않도록 요구한 사항이 단체교섭 대상인지	187
139. 지방공무원 공로연수가 단체교섭 대상인지	188
140. 인사위원회 위원 구성 시 노조가 추천하는 자를 위촉한다는 사항이 비교섭사항인지 ...	189
141. 단협 상 ‘승진의견 실무위원회’ 규정이 비교섭사항인지 및 규범적 효력에 해당하는지 ..	190
5. 단체협약의 효력	191
142. 인사위원회 운영 등 사항이 단체교섭의 대상이 되는지 여부, 비교섭 사항에 대하여 단체협약을 체결한 경우 그 효력 유무	191



143. 일반적 구속력의 적용여부 192

144. 단체협약의 일부 내용이 지방자치단체 조례 또는 규칙에 위반되었을 경우 효력 유무 ... 193

145. 공무원노조법상 노동조합 아닌 단체와 체결한 협약서나 직장협의회와의 합의서가
단체협약으로서 효력이 있는지 여부 194

146. 노사협의회 협의 내용이 공무원노조법 상 단체교섭사항과 동일한지 195

147. 단체협약 체결이후 정부조직 개편으로 기관이 폐지·통합되는 경우 단체협약의 효력 ... 196

148. 정부조직개편으로 조직형태 변경 시 단체협약 승계 여부 197

149. 공무원노조 조합원이 아닌 후원회원의 후원금 일괄공제를 정한 단체협약의 효력 199

150. 단체협약 내용이 법령에서 정하는 사항보다 유리한 경우 단체협약의 효력 200

151. 단체협약 잠정합의(안)에 대해 정부교섭대표가 이행할 의무가 있는지 여부 201

152. 정부교섭대표로부터 위임을 받아 체결한 단체협약의 해지통고 시 별도의 위임이
있어야 하는지 여부 202

153. 단협상 자동연장조항의 효력 203

154. 단체협약의 효력이 만료된 이후의 이행 의무 등 204

155. 단협의 채무적부분이 신규 설립된 노조에게 적용되는지 205

156. 노동조합 사무실 제공 및 노동조합 행사 현물 지원 등 단협상 채무적부분의
효력 확장 여부 206

제3절 **정당한 노조활동의 범위** 207

157. 정부교섭대표에게 교섭에 응하도록 하기 위하여 행하는 집단행위 등이
정당한 조합활동에 해당하는지 여부 210

158. 조합원이 연가 또는 휴무시간을 이용하여 타부서를 순회하며 집회참석 등을 호소하는
행위가 정당한 조합활동에 해당하는지 여부 211

159. 승진 다면평가 대상자 중 노동조합 후원금을 납부한 공무원의 명단을 공개하는 행위가
정당한 조합활동에 해당하는지 여부 212

목차

160. 근무시간 중 조합활동을 허가해 주는 기관장의 의미 및 조합활동 관련 기관장의 허가범위	213
161. 조합원이 근무시간 중 단체복을 착용하고 부서를 순회하며 노동조합 홍보활동을 하는 행위가 정당한지 여부	215
162. 공무원노조가 지방의회 의원들의 의정활동을 평가하여 그 결과를 대외에 발표하는 행위가 정당한 조합 활동인지 여부	216
163. 공무원노조에서 기관 내부 행정전산망에 승진 및 인력확보 등을 주요내용으로 하는 성명서 게재 행위가 정당한 조합활동인지 여부	217
164. 근무시간 중에 노동조합 주관으로 각종 강의 등을 개최하는 행위가 정당한 조합활동에 해당하는지 여부	218
165. 부당노동행위 및 노조활동의 정당성 여부 관련 판단기준 등	219
166. 근무시간 중 허용되는 조합활동의 범위 및 노사 의사결정 방법	220
167. 임용권 행사와 관련된 위원회(승진 등)에 노조 참여 가능여부	221

제4절 부당노동행위 관련 223

1. 단체교섭의 거부·해태	227
168. 실무교섭 안건 상정에 대한 의견 차이로 교섭이 지연되고 있는 경우 부당노동행위에 해당하는지 여부	227
169. 공무원노조 조합원 자격이 없는 6급 공무원이 교섭권을 위임받은 경우 교섭거부를 할 수 있는지 여부	228
170. 공무원노조가 비교섭사항에 대해 교섭을 요구하는 경우 정부교섭대표가 이를 거부하는 것이 정당한 교섭거부에 해당하는지 여부	229
171. 기관의 단체교섭위원 조정요구가 부당노동행위에 해당하는지	230



Ministry of
Employment
and
Labor

2. 지배·개입 및 경비원조 등	231
172. 기관장이 노조 가입 제한 대상자가 노조 임원으로 선출된 경우 노조 탈퇴 지시 등의 행위가 부당노동행위에 해당하는지 여부	231
173. 노동조합 지부장의 전보인사 관련 부당노동행위 판단기준	232
174. 노조 사무소 등 편의제공이 부당노동행위에 해당하는지	233
175. '출연금 지급'이 노조법 제81조제4호 단서에 해당하는지	234
176. 사용자가 기관내부 통신망에 댓글을 단 행위가 부당노동행위에 해당하는지	235
177. 공무원노사 합동워크숍 개최가 부당노동행위에 해당하는지	236
178. '후생복지기금(출연금) 편성 및 지원'이 부당노동행위인지	237
179. 단협의 유효기간 중 신설된 노조에 해당 단협의 채무적 부분을 적용하지 아니한 것이 부당노동행위에 해당하는지	238
180. 공무원노조의 소요비용을 충당하기 위하여 개인통장으로 후원금을 받아도 되는지	239
181. 공무원노동조합의 운영비 원조	240

제2장 교원노조법

제1절 노동조합의 설립 및 운영	245
182. 장학관, 장학사의 교원노조 가입 가능한지	248
183. 기간제교원이 교원노조법 제2조의 '교원'에 해당 여부	249
184. 유치원 방과후 과정 시간제근무 기간제교사	250
185. 평생교육시설에 근무하는 교원이 초·중등교육법 제19조제1항의 교원에 해당하는지	251
186. 사용자의 개념 중 '교원에 관한 사항에 대하여 사립학교를 설립·경영하는 자를 위하여 행동하는 자'의 구체적 범위	252

목차

187. 각급 학교에서 교장·교감의 주요업무를 보조 또는 대리하는 등의 업무를 담당하는 보직교사가 교원노조에 가입할 수 있는지 여부	253
188. 교원노조 조합원이 민간 상급단체 임원으로 활동하기 위해 휴직신청을 하는 경우 임용권자는 휴직명령을 할 수 있는지 여부	254
189. 개별학교에 설치·운영되고 있는 교원노조의 산하조직이 노동조합 분회 등의 명칭을 별도로 사용하는 것이 교원노조법에 위반되는지 여부	255
190. 교원노조 설립단위로서의 시·도 단위란 하나의 시·도만을 의미하는지	256
191. 교원노조의 조직형태를 연합단체에서 전국단위 노동조합으로 변경 시 필요한 절차	257
192. 사립학교 교원 및 교원단체의 주민투표 운동이 교원노조법 제3조 위반에 해당하는지	258
193. 유아·초·중등교원의 경우 교원노조법상 학교단위별로 교원노조를 설립하는 것이 가능한지 여부	259
194. 대학교원이 개별학교 내 단과대학 단위로 노동조합 설립 가능 여부	260

제2절 단체교섭 및 체결 261

1. 단체교섭 절차 및 운영 266

195. 사립대학교에 직원으로 구성된 A노동조합과 대학교원으로 구성된 B노동조합의 창구 단일화 절차 및 교섭단위분리 신청	266
196. 의과대학 소속 교원노조와 대학 내 타 교원노조 간 교섭창구 단일화 절차	267
197. ① 사용자의 개별교섭 선택 여부, ② 조합원 수가 10%에 미달하는 교섭노동조합의 교섭위원 선임 가능 여부, ③ 조합원 수가 전체 조합원 수의 10% 미만인 노동조합 간 연합 가능 여부	268
198. 사립학교 법인이 교원노조와 단체교섭시에 지역별·학교별 등 소그룹 단위를 분리하여 교섭을 할 수 있는지 여부	270
199. 교섭창구 단일화 절차가 진행된 이후에 교섭노동조합간 교섭위원 구성이 지연됨을 이유로 일방의 노동조합이 새로운 교섭을 요구할 수 있는지 여부 등	271



Ministry of
Employment
and
Labor

200. 교섭창구 단일화 절차 진행 이후 일방 노동조합이 교섭요구 철회시 다른 노동조합과 교섭을 계속해야 하는지 여부 등	273
201. 교원노조에서 제출한 교섭위원이 조합원인지 여부를 확인하기 위해 해당 교원노조에 대해 확인을 요구하는 것이 가능한지 여부	275
202. 교원노조로부터 단체교섭을 요구받은 사립학교 법인 중 일부가 교섭에 불참하는 경우 나머지 사립학교 법인만으로 교섭단을 구성할 수 있는지 여부	276
203. 교원노조법상 사립학교 설립·경영자의 교섭단 구성에 관한 절차 규정의 부재에도 불구하고 단체교섭에 응해야 하는지 여부	277
204. 전국 사립○○교직원노동조합의 교섭상대방이 누구인지	279
205. 시·도 단위 또는 전국단위 교원노조가 사립학교 설립·경영자에게 단체교섭을 요구하는 경우, 사립대학들이 연합하여 교섭에 응해야 하는지	280
206. 교원노조와의 단체교섭 시 학부모가 단체교섭에 참관하는 것이 가능한지 여부	281
207. 단체협약 체결 시 국민여론 및 학부모 의견수렴의 의무가 있는 당사자가 누구인지 여부	282
2. 단체교섭의 당사자 및 교섭 권한의 위임 등	283
208. 노동조합 대표자 변경 신고를 하지 않은 경우 대표자의 자격여부 및 교섭권 위임이 가능한지 여부	283
209. 사립대학 교원 노동조합의 교섭 상대방이 누구인지, 교섭권 위임이 가능한지 등	284
210. 사립대학교 총장이 단체교섭권을 위임(복위임)할 수 있는지	286
211. 대학교 보직 교직원이 단체교섭위원으로 참여할 수 있는지	287
212. 사립대학교 설립·경영자가 학교법인 및 사립학교 교직원이나 공인노무사 또는 변호사를 교섭위원으로 선임할 수 있는지	288
213. 이사장이 총장에게 교섭권을 위임하면서 '교섭사항과 권한 범위'를 정하지 않은 채 위임할 수 있는지	289
214. 단체교섭권 등에 대한 학교법인 설립·경영자의 위임 범위	290

목차

215. 교원노조 대표자가 산하조직 대표(시·도 지부장 등)에게 교섭권한을 위임할 수 있는지 여부	291
216. 교원노동조합간에 단체교섭 및 단체협약 체결권 위임이 가능한지 여부	292
217. ○○교육감과 △△교원노조가 단체협약을 체결하는 경우 교원노조가 아닌 다른 교원단체 대표자가 단체협약서에 서명날인하는 것이 가능한지 여부	293
218. ○○교원노조에서 사용자측의 특정 교섭위원의 교체를 요구하는 경우 수용할 의무가 있는지 여부	294
219. 교원노조 대표자로부터 단체교섭 권한을 위임받은 자가 변경될 경우 이전에 작성된 교섭절차 등에 관한 합의서의 효력을 인정할 수 있는지 여부	295
220. 사용자(이사장)가 단체협약 체결 시 직접 서명하도록 법적 강제가 가능한지	296
221. 교원노조가 각급학교 학교장에게 공문을 보내 노조 활동에 협조해달라고 요청할 경우 학교장이 직접 응할 의무가 있는지	297
222. 연합단체인 ○○연맹이 특정 시·도 교육감에게 교섭을 요구할 수 있는지	298
3. 단체교섭의 대상	299
223. 교육정책에 관한 사항이 단체교섭 대상이 될 수 있는지 여부	299
224. 학생 단체급식에 관한 사항이 단체교섭의 대상에 해당하는지 여부	301
225. 학력평가 및 예산 편성 등에 관한 사항이 단체교섭 대상에 해당하는지 여부	302
226. 학업성취도 평가에 관한 사항이 단체교섭 대상이 되는지 여부	303
227. 교원 승진, 승급, 재임용 심사기준 강화가 단체교섭의 대상이 되는지	304
228. 임금, 근무조건, 후생복지 등 경제적·사회적 지위 향상과 관련된 정책결정 혹은 기관의 관리·운영 사항이 교섭대상인지	305
229. 교원노조에서 실시하고 있는 설문조사 항목들이 단체교섭 대상이 되는지	306
230. 교섭에 필요한 사항을 정하는 '협약'이 단체교섭에 해당하는지	308
231. 교원의 임금 및 승진가산점제도에 관한 사항이 단체교섭 사항인지	309



4. 단체협약의 효력 등 310

- 232. 단체협약의 일반적 구속력이 미치는 경우 노동조합법 상 ‘하나의 사업 또는 사업장’의 의미 310
- 233. 교원노조와 시도교육감 사이에 체결된 단체협약이 사립학교에 근무하는 교원노조 조합원에게도 적용되는지 여부 311
- 234. ○○교육감과 △△교원노조 ○○지부가 체결한 단체협약의 효력이 사립학교 조합원에게까지 적용되는지 여부 312
- 235. 교육청과 기존 교원노조가 체결한 단체협약에 규정된 정책협의회에 신설노조가 참여할 수 있는지 여부 313
- 236. ○○교육감과 △△교원노조가 체결한 단체협약의 유효기간이 경과한 이후에도 계속하여 효력이 지속되는지 여부 314
- 237. 새로운 단체협약이 체결된 경우 이전에 체결된 단체협약은 실효되는지 여부 315
- 238. 단체협약 요구안만 제출하고 실제 단체교섭을 장기간 진행하지 않은 경우 자동갱신협정이 체결되어 있는 기존 단체협약의 효력이 지속되는지 여부 316
- 239. 교원노조와 교육감이 체결한 단체협약을 소속 학교장이 이행하지 않은 경우 단체협약 위반의 책임이 있는지 여부 317
- 240. 각급 학교 홈페이지 등에 정기고사 시험문제 등재와 관련된 단체협약내용을 위반하는 경우 벌칙조항이 적용되는지 여부 318
- 241. 단체교섭 진행을 위해 작성한 단체교섭 절차에 관한 합의서 상 교섭위원 수(4명) 해석 요청 319
- 242. 교원노조와 사용자가 체결한 단체협약에 대한 시정명령 321

제3절 정당한 노조활동의 범위 323

- 243. 학교에서 학교장의 승인 없이 노조활동 등이 가능한지 326
- 244. 점심시간 중에 노동조합 활동이 가능한지 327

목차

245. 노사합의가 있을 경우, 강의에 지장을 주지 않는 범위 내에서 휴직을 하지 않고 근무시간 중 단체협약 체결을 위한 최소한의 노조 활동을 할 수 있는지	328
246. 교원노조 지부장이 학교장에 대한 유언비어를 살포하는 등으로 정상적인 학교 운영을 저해하는 행위를 하는 경우 징계조치 등을 할 수 있는지 여부	329
247. 학교 내 플래카드 및 대자보 부착 등의 행위가 정당한 노조활동에 해당하는지 여부 ...	330
248. 정부부처에 팩스 및 메일, 서명엽서 보내기 등이 정당한 노조활동에 해당하는지 여부 ...	331
249. 교원노조 소속 조합원이 학교 내에서 리본패용을 하는 경우 정당한 노동조합 활동에 해당되는지 여부	332
250. 근무시간 중 학교장의 허락 없이 학교 시설물을 이용하여 조합활동을 하거나 노동조합 행사에 학생동원 등의 행위를 하는 것이 정당한 조합활동인지 여부	333
251. 교원노조 조합원이 근무시간 중에 단체교섭 및 노동조합의 각종 활동(대의원대회, 중앙위원회 등)에 참석하는 경우 학교장이 공가처리를 할 수 있는지 여부	334
252. 교무회의 안건으로 제안하기 위해 안건 제안서에 집단으로 서명한 것이 단체행동에 해당하는지 여부	335
253. 교원노조의 집단적인 연가사용 및 잡무거부 등의 행위가 노동조합 및 노동관계조정법 제2조제6호의 정의행위에 해당하는지 여부	336

제4절 부당노동행위 337

1. 불이익 취급 340

254. 교장의 징계 발언 등이 정당한 노조활동을 방해하기 위한 부당노동행위에 해당하는지 여부	340
---	-----

2. 교섭 거부·해태 341

255. 교섭에 필요한 사항에 대한 협의가 이루어지지 않아 최초 본 교섭일을 정하지 못하는 경우 부당노동행위에 해당하는지	341
--	-----



Ministry of
Employment
and
Labor

3. 지배·개입 및 경비원조	342
256. 교원노조가 학교장의 사전 승인 없이 교문에 설치한 플래카드를 학교장이 철거한 경우 부당노동행위에 해당되는지 여부	342
257. 노동조합법 제81조 제4호에서 규정하고 있는 “최소한 규모의 노동조합사무소” 범위에 대한 판단기준	343
258. 시·도교육감이 교원노조 사무실을 무상제공하는 것이 경비원조에 해당하는지 여부	344
259. 교원노조와의 공동사업에 대한 경비지원이 부당노동행위에 해당하는지 여부	345
260. 교원노조의 사무실 임차료 인상분 및 기자재 등 국고보조금 지원에 관한 질의	346
261. 단체교섭에 참여하지 않은 신설노조에게 노조사무소를 제공하는 행위가 부당노동행위에 해당하는지 여부 등	347
262. ① A교원노조가 타 노동조합의 파업을 지지하는 것이 합법인지, ② 지지 현수막 철거 종용이 노동조합의 정당한 활동을 위축, 방해, 탄압한 부당노동행위에 해당하는지	348

제 1 장

공무원노조법

제1절

노동조합의 설립 및 운영

&

A

제1절

노동조합의 설립 및 운영



공무원노조법

제1조(목적) 이 법은 「대한민국헌법」 제33조제2항에 따른 공무원의 노동기본권을 보장하기 위하여 「노동조합 및 노동관계조정법」 제5조제1항 단서에 따라 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 “공무원”이란 「국가공무원법」 제2조 및 「지방공무원법」 제2조에서 규정하고 있는 공무원을 말한다. 다만, 「국가공무원법」 제66조제1항 단서 및 「지방공무원법」 제58조제1항 단서에 따른 사실상 노무에 종사하는 공무원과 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」의 적용을 받는 교원인 공무원은 제외한다.

제3조(노동조합 활동의 보장 및 한계) ① 이 법에 따른 공무원의 노동조합(이하 “노동조합”이라 한다)의 조직, 가입 및 노동조합과 관련된 정당한 활동에 대하여는 「국가공무원법」 제66조제1항 본문 및 「지방공무원법」 제58조제1항 본문을 적용하지 아니한다.

② 공무원은 노동조합 활동을 할 때 다른 법령에서 규정하는 공무원의 의무에 반하는 행위를 하여서는 아니 된다.

제4조(정치활동의 금지) 노동조합과 그 조합원은 정치활동을 하여서는 아니 된다.

제5조(노동조합의 설립) ① 공무원이 노동조합을 설립하려는 경우에는 국회·법원·헌법재판소·선거관리위원회·행정부·특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도·시·군·구(자치구를 말한다) 및 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도의 교육청을 최소 단위로 한다.

② 노동조합을 설립하려는 사람은 고용노동부장관에게 설립신고서를 제출하여야 한다.

제6조(가입 범위) ① 노동조합에 가입할 수 있는 사람의 범위는 다음 각 호와 같다.

1. 일반직공무원
2. 특정직공무원 중 외무영사직렬·외교정보기술직렬 외무공무원, 소방공무원 및 교육공무원(다만, 교원은 제외한다)
3. 별정직공무원

- 4. 제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 공무원이었던 사람으로서 노동조합 규약으로 정하는 사람
- 5. 삭제 <2011. 5. 23.>
 - ② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공무원은 노동조합에 가입할 수 없다.
 - 1. 업무의 주된 내용이 다른 공무원에 대하여 지휘·감독권을 행사하거나 다른 공무원의 업무를 총괄하는 업무에 종사하는 공무원
 - 2. 업무의 주된 내용이 인사·보수 또는 노동관계의 조정·감독 등 노동조합의 조합원 지위를 가지고 수행하기에 적절하지 아니한 업무에 종사하는 공무원
 - 3. 교정·수사 등 공공의 안녕과 국가안전보장에 관한 업무에 종사하는 공무원
- 4. 삭제 <2021. 1. 5.>
- ③ 삭제 <2021. 1. 5.>
- ④ 제2항에 따른 공무원의 범위는 대통령령으로 정한다.

제7조(노동조합 전임자의 지위) ① 공무원은 임용권자의 동의를 받아 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.

- ② 제1항에 따른 동의를 받아 노동조합의 업무에만 종사하는 사람[이하 “전임자”(專任者)라 한다]에 대하여는 그 기간 중 「국가공무원법」 제71조 또는 「지방공무원법」 제63조에 따라 휴직명령을 하여야 한다.
- ③ 국가와 지방자치단체는 전임자에게 그 전임기간 중 보수를 지급하여서는 아니 된다.
- ④ 국가와 지방자치단체는 공무원이 전임자임을 이유로 승급이나 그 밖에 신분과 관련하여 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.



공무원노조법 시행령

제2조(산하조직 설치사실의 통보) ① 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제5조에 따라 설립된 공무원의 노동조합(이하 “노동조합”이라 한다)이 지부(支部)·분회(分會) 등 산하조직을 설치한 경우 노동조합의 대표자는 그 사실을 다음 각 호의 구분에 따라 고용노동부장관 또는 지방고용노동관서의 장에게 통보하여야 한다.

- 1. 연합단체인 노동조합, 국회·법원·헌법재판소·선거관리위원회 및 행정부의 노동조합, 그 밖의 전국 규모의 단위노동조합의 경우: 고용노동부장관
- 2. 제1호의 노동조합 외의 노동조합의 경우: 지방고용노동관서의 장

② 제1항에 따른 산하조직 설치사실의 통보에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제3조(노동조합 가입이 금지되는 공무원의 범위) 법 제6조제2항 및 제4항에 따라 노동조합에 가입할 수 없는 공무원의 범위는 다음 각 호와 같다. <개정 2013. 12. 16., 2021. 6. 29.>

1. 업무의 주된 내용이 다른 공무원에 대하여 지휘·감독권을 행사하거나 다른 공무원의 업무를 총괄하는 업무에 종사하는 공무원으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 공무원
 - 가. 법령·조례 또는 규칙에 따라 다른 공무원을 지휘·감독하며 그 복무를 관리할 권한과 책임을 부여받은 공무원(직무 대리자를 포함한다)
 - 나. 훈령 또는 사무 분장 등에 따라 부서장을 보조하여 부서 내 다른 공무원의 업무 수행을 지휘·감독하거나 총괄하는 업무에 주로 종사하는 공무원
2. 인사·보수에 관한 업무를 수행하는 공무원 등 노동조합과의 관계에서 행정기관의 입장에서 업무를 수행하는 공무원으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 업무에 주로 종사하는 공무원(자료 정리 등 단순히 업무를 보조하는 사람은 제외한다)
 - 가. 공무원의 임용·복무·징계·소청심사·보수·연금 또는 그 밖에 후생복지에 관한 업무
 - 나. 노동조합 및 「공무원직장협의회 설립·운영에 관한 법률」에 따른 직장협의회에 관한 업무
 - 다. 예산·기금의 편성 및 집행(단순 집행은 제외한다)에 관한 업무
 - 라. 행정기관의 조직과 정원의 관리에 관한 업무
 - 마. 감사에 관한 업무
 - 바. 보안업무, 질서유지업무, 청사시설의 관리 및 방호(防護)에 관한 업무, 비서·운전 업무
3. 업무의 주된 내용이 노동관계의 조정·감독 등 노동조합의 조합원 지위를 가지고 수행하기에 적절하지 아니하다고 인정되는 업무에 종사하는 공무원으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 공무원
 - 가. 「노동위원회법」에 따른 노동위원회의 사무국에서 조정사건이나 심판사건의 업무를 담당하는 공무원
 - 나. 「근로기준법」에 따라 고용노동부 및 그 소속 기관에서 「근로기준법」, 「산업안전보건법」, 그 밖의 노동관계 법령 위반의 죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 수행하는 근로감독관
 - 다. 「선원법」에 따라 「선원법」, 「근로기준법」, 그 밖의 선원근로관계 법령 위반의 죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 수행하는 선원근로감독관
 - 라. 지방자치단체에서 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따른 노동조합 설립신고, 단체협약 및 쟁의행위 등에 관한 업무에 주로 종사하는 공무원
4. 교정·수사 등 공공의 안녕과 국가안전보장에 관한 업무에 종사하는 공무원으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 공무원
 - 가. 「공무원임용령」 별표 1의 공무원 중 교정·보호·검찰사무·미약수사·출입국관리 및 철도경찰 직렬의 공무원
 - 나. 조세범 처벌절차 법령에 따라 검찰총장 또는 검사장의 지명을 받아 조세에 관한 범칙사건(犯則事件)의 조사를 전담하는 공무원
 - 다. 수사업무에 주로 종사하는 공무원
 - 라. 국가정보원에 근무하는 공무원

1. 노동조합의 설립 등

1 노동조합 설립 준비단계에서 노동조합 명칭 사용 가능 여부

Q 질의

- ❖ 노동조합 설립 준비 과정 중에 있는 ○○공무원노동조합(준) ○○지부가 노동조합 명칭을 사용하는 것이 적법한지

A 회시

- ❖ 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노조법’이라 함) 제7조제3항에 “이 법에 의하여 설립된 노동조합이 아니면 노동조합이라는 명칭을 사용할 수 없다”라고 규정하고 있는 바, 이는 노동조합으로서 실질적 요건을 갖추어 설립신고된 노동조합의 경우에 한해 법상 보호를 받을 수 있고, 노동조합의 요건을 갖추지 못한 단체는 노동조합 명칭의 사용을 금지함으로써 법상 노동조합과의 혼동의 소지를 없애기 위한 취지임
- ❖ 귀 질의의 경우, ‘○○공무원노동조합(준) ○○지부’가 노동조합 설립을 전제로 하여 단체를 결성하고 명칭 자체가 노동조합 설립을 준비하는 단체를 의미하는 경우라면 동 명칭 사용만으로 노조법 제7조제3항 위반이라고 단정하기 어려울 것이나, 구체적 위법성 여부는 노동조합 명칭을 사용한 의도, 사용빈도 및 실태 등을 종합하여 판단되어야 할 것으로 사료됨

(공무원노사관계과 - 756, 2010. 6. 16)

2

공무원 노동조합의 산하조직(지부·분회 등)이 본조와 별도로 노동조합 설립 신고를 할 수 있는지 여부

Q 질의

- ❖ 광역시 및 자치구·군을 조직대상으로 하는 전국단위노동조합이 설립되어 있는 경우, 동 노동조합의 산하조직인 광역시지부 또는 구·군지부에서 독자적인 교섭능력을 확보하기 위하여 각각 노동조합 설립신고를 할 수 있는지 여부

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하, ‘공무원노조법’이라 함) 제5조에서는 노동조합 설립을 위한 최소단위로서 국회·법원·헌법재판소·선거관리위원회·행정부·특별시·광역시·도·시·군·구(자치구) 및 특별시·광역시·도의 교육청으로 규정하고 있으며,
 - 공무원노조법 시행령 제14조제2항에서는 근로조건의 결정권이 있는 독립된 사업 또는 사업장에 조직된 노동단체는 지부·분회 등 명칭 여하에 불구하고 노동조합 설립신고를 할 수 있도록 한 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하, ‘노조법’이라 함) 시행령 제7조의 규정을 배제하고 있으므로 공무원 노동조합의 지부·분회 등은 원칙적으로 설립신고의 주체가 될 수 없는 것임
- ❖ 따라서, 공무원 노사관계에 있어서 사용자의 특수성 등을 감안하여 ‘노조법’ 시행령 제7조의 적용을 배제하고 있으므로, 노동조합 최소설립단위(시·군·구 등)에 설치된 지부·분회 등이 그 독립성이 인정되는 경우라도 법령에 별도의 근거규정 없이 설립 신고를 할 수 없는 것으로 사료됨

(공공노사관계팀-925, 2007. 4. 30)

3 'A진흥원' 소속 직원이 공무원노조 가입가능 여부

Q 질의

- ❖ A진흥원 소속 직원이 공무원노조법에 의한 노동조합에 가입할 수 있는지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 '공무원노조법'이라 함) 제1조에서는 공무원의 노동기본권 보장을 그 목적으로 규정하고 있으며, 제2조에서는 공무원노조법 적용대상이 되는 '공무원'은 「국가공무원법」 제2조 및 「지방공무원법」 제2조에서 규정하는 '공무원'을 말한다고 규정하고 있음
- ❖ 귀 질의에 기재되어 있는 바와 같이 A진흥원의 경우 「공공기관 운영에 관한 법률」에 따른 준정부기관에 해당하여 소속 직원이 「국가공무원법」 제2조 및 「지방공무원법」 제2조의 '공무원'에 해당하지 않는다면 공무원노조법에 의한 노동조합 및 조합원으로 볼 수 없을 것임

(공무원노사관계과-2344, 2012. 12. 7)

4

공무원은 노동자가 아닌데 공무원노조법이 제정된 이유가 무엇인지

Q 질의

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」이 제정된 이유는 무엇인지?

A 회시

- ❖ 우리 헌법은 제33조제1항에서 “근로자는 근로조건 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다”고 규정하고 있고, 같은 조 제2항은 “공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다”고 규정하고 있으므로, 공무원은 근로자에 해당합니다.
- ❖ 공직사회 내에 공무원의 근로조건이나 근무환경에 대하여 스스로의 단체나 대표자를 통해 의견을 개진할 수 있는 통로가 마련되어야 한다는 요구가 커지게 되었고, ILO 등 국제기구에서도 공무원의 노동기본권을 보장하는 것이 국제적인 기준이라며 수차례 걸쳐 우리 정부에 개선을 권고하였으며, 1998년 2월 노사정위원회에서 공무원노조를 허용하기로 합의하였기에, 공무원의 노동기본권을 보장하기 위하여 2005.1.27. 공무원노조법이 제정되었습니다(‘06.1.28 시행).

(공무원노사관계과 - 2264, 2020. 9. 25)

5

사실상 노무에 종사하는 공무원에 대해 지자체 조례를 미제정한 경우 공무원 노조법 제외대상 여부

Q 질의

- ❖ A는 버스 준공영제 실시에 따라 공영버스 운전사를 공무원임용령 제3조의2(임기제 공무원의 종류) 제3호 시간선택제임기제 공무원으로 채용
- ❖ 「지방공무원법」 제58조(집단행위의 금지) 제2항에 사실상 노무에 종사하는 공무원의 범위는 조례로 정하게 되어 있는데, 현재 해당 조례가 제정되어 있지 않은 경우 공영 버스 운전사(임기제 공무원)는 공무원노조법에 의한 노조 설립이 가능한지, 노동조합법(단체행동권 가능)에 의한 노조 설립이 가능한지
- ❖ 갑설: “사실상 노무에 종사하는 공무원”에 대한 조례가 없어 공무원 노동조합(단결권, 교섭권)으로 처리
- ❖ 을설: 사실상 노무에 종사하는 공무원이지만 “노동조합 및 노동관계 조정법”에 따라 공무원노동조합이 아닌 일반노동조합(단결권, 교섭권, 행동권)으로 처리

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘공무원노조법’) 제2조(정의)에 따르면, 국가공무원법 제66조제1항 단서 및 지방공무원법 제58조제1항 단서에 따른 사실상 노무에 종사하는 공무원은 공무원노조법 적용 대상에서 제외하고 있음
- ❖ 국가공무원의 경우 과학기술정보통신부 소속 현업기관의 작업 현장에서 노무에 종사하는 우정직 공무원을 사실상 노무에 종사하는 공무원으로 규정(국가공무원복무규정 제28조)하고 있어 공무원노조법이 적용되지 않고 있음
 - 지방공무원에 대해서는 사실상 노무에 종사하는 공무원을 조례로 정하도록 되어 있는 바, 조례의 제정은 지방자치단체에 권한이 있으므로 사실상 노무에 종사하는 공무원으로 규정하지 않은 공무원이라면 공무원노조법 제2조에 따른 공무원노조법 적용 제외대상으로 보기는 어려울 것으로 판단됨

(공무원노사관계과-1475, 2019. 4. 23)

6 공무원노조 민간의 상급단체 가입 가능 여부

Q 질의

- ❖ A노동조합이 정치활동이 허용된 B노총에 상급단체로 가입하는 것이 위법한지

A 회시

- ❖ 공무원노조법 제4조(정치활동 금지)는 공무원의 정치활동에 대해서는 금지하도록 규정하고 있는 바,
 - 귀 기관에서 질의한 내용을 보면 소위 A노동조합이 정치활동을 허용한 B노총에 상급단체로 가입하는 것이 가능한지 여부에 대해 질의한 것으로 보임
- ❖ 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률이나 노동조합 및 노동관계조정법상 공무원노동조합(비합법단체 포함)이 민간 상급단체에 가입한 것에 대한 제한 규정이 별도로 없음
 - 다만, 민간 상급단체에 가입하더라도 공무원이 정치활동을 하는 경우 관련 법규(국가·지방공무원법 및 공직선거법 등)에 따라 제재는 가능할 수 있을 것으로 판단됨

(공무원노사관계과-2752, 2016. 12. 7)

7

‘A기술원’(광역자치단체 소속기관)의 노조 최소 설립단위 해당여부

Q 질의

- ❖ 광역자치단체 소속기관(A기술원)이 공무원노조 최소설립단위에 해당하여 독자적으로 공무원노조 설립신고를 할 수 있는지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘공무원노조법’이라 함) 제5조 제1항에서 공무원노동조합의 최소 설립단위를 국회·법원·헌법재판소·선거관리위원회·행정부, 특별시·광역시·도·특별자치도(시), 시·군·구(자치구) 및 특별시·광역시·도·특별자치도(시)의 교육청으로 규정하고 있는 것은 공무원의 주요 근무조건이 결정되는 단위에 맞게 노동조합이 조직되는 것이 바람직하기 때문임
 - 다만, 최소 설립단위 이상으로 설립된 노동조합 산하조직으로 지부 또는 분회 등을 설치하는 것은 가능하며, 공무원노조법 제5조제1항의 규정에 의한 ‘최소 설립단위 제한’ 규정을 위반하여 조직된 경우에는 공무원노조법에서 허용하고 있는 조직 형태가 아니므로 노동조합 설립신고의 대상으로 볼 수 없음
- ❖ 귀 질의의 광역자치단체 소속기관(A기술원)의 경우는 전국단위 노동조합의 산하조직으로 지부·분회 등을 설치하는 것은 가능하다 하더라도, 공무원노조법 제5조제1항의 노동조합 최소 설립단위에는 해당하지 않으므로 광역자치단체 소속기관(A기술원) 단위로는 공무원노동조합 설립신고를 할 수 없는 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-2088, 2012. 11. 2)

8

소방공무원 노조 설립단위 및 교섭상대방

Q 질의

- ❖ ① 소방공무원의 노동조합 설립의 최소 단위가 어떻게 되는지 ② 소방공무원이 설립한 노동조합의 교섭상대인 정부교섭대표는 누가 되는지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률(이하 ‘공무원노조법’) 제6조제1항이 개정됨에 따라 2021.7.6.부터 소방공무원도 공무원노동조합에 가입할 수 있게 되었음
 - 소방공무원은 국가소방공무원과 지방소방공무원으로 구분되어 있었으나, 「소방공무원법」 및 「소방기본법」개정으로 2020.4.1. 이후에는 소방공무원의 임용권이 국가로 일원화*됨으로써, 소방공무원은 국가공무원이 되었음
 - * 지방공무원법 특례 규정 삭제(소방공무원법 제1조), 소방공무원의 계급 체계 일원화(제3조), 소방령 이상의 소방공무원은 대통령이 임용하고, 소방경 이하의 소방공무원은 소방청장이 임용(제6조) 등
 - 또한, 「대한민국헌법」에 따르면 행정부는 국무총리, 행정각부, 감사원 등을 말하고, 「대한민국헌법」 제96조에 따라 제정된 「정부조직법」 제34조제7항에 의하면 소방청은 행정안전부장관 소속이므로 소방청은 행정부에 포함됨
 - 따라서, 공무원노조법 제5조제1항에 따라 소방공무원의 노동조합 최소 설립단위는 행정부가 될 것임
- ❖ 노동조합의 교섭 상대방과 관련하여, 행정부의 정부교섭대표는 인사혁신처장이 원칙이나, 교섭의 상대방이 법령 등에 따라 스스로 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 가지고 있다면, 그 권한의 범위 내에서 인사혁신처장 이외의 정부교섭대표에게 노동조합의 대표자가 교섭을 요구할 수 있을 것임

(공무원노사관계과-773, 2021. 4. 7.)

9

교육공무원 노조 최소 설립단위

Q 질의

- ❖ 교육공무원 노동자의 노조설립 최소단위에 대한 고용부의 해석 및 ② 특정직 공무원을 포함하는 공무원노조법에서 합리적인 설립단위 규정에 대한 고용부의 입장에 대한 회신을 요청함

A 회시

- ❖ 「교육공무원법」 제2조제1항에 따르면 교육공무원은 교육기관에 근무하는 교원 및 조교, 교육행정기관에 근무하는 장학관 및 장학사, 교육기관·교육행정기관 또는 교육연구기관에 근무하는 교육연구원 및 교육연구사를 말함
- ❖ 조교의 경우, 「교육공무원법」 제2조제3항 및 「고등교육법」 제3조에 따라 국가가 설립·경영하는 국립학교에 근무하거나 지방자치단체가 설립·경영하는 공립학교에 근무하고, 복무·보수 등에 대하여 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」을 각각 적용받고 있음
 - 또한, 국립대학은 「국립학교 설치령」 제3조에 따라 교육부장관의 관할 아래 두거나, 개별학교 설치법(「한국전통문화대학교 설치법」, 「경찰대학 설치법」 등)에 따라 행정각부(문화재청, 경찰청 등)에 학교를 두고 있어 그 학교는 행정부에 포함되고, 공립대학은 공립대학의 장을 지방자치단체의 장이 임용하고(「교육공무원법」 제55조), 학교의 명칭 및 조직에 대하여 해당 지방자치단체의 조례로 정하는 등(「경북도립대학교 운영 조례」 등) 그 학교는 해당 지방자치단체에 포함됨
 - 따라서, 조교의 노동조합 최소 설립단위는 공무원노조법 제5조제1항에 따라 국가가 설립·경영하는 국립학교의 경우 행정부이고, 지방자치단체가 설립·경영하는 공립학교의 경우 해당 시·도가 될 것임
- ❖ 한편, 교육공무원법 제2조제2항에 따르면 교육전문직원은 장학관 및 장학사, 교육연구원 및 교육연구사를 말하며,
 - 임용과 관련하여 교육부 및 그 소속기관에 근무하는 교육전문직은 대통령 또는 교육부장관이(「교육공무원법」 제29조, 제30조), 교육감 소속은 교육감이(같은 법 제58조) 임용하고, 복무·보수 등은 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」(제2조제1항 제2호)을 각각 적용받음
 - 따라서, 교육전문직원의 노동조합 최소 설립단위는 공무원노조법 제5조제1항에 따라 각각 행정부 및 시도 교육청이 될 것임

(공무원노사관계과-772, 2021. 4. 7.)

10

○○○ 선체조사위원회가 노조 최소 설립단위 중 하나인 행정부 포함 여부

Q 질의

- ❖ ○○○ 선체조사위원회가 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제5조 제1항에 따른 행정부에 포함되는지

A 회시

- ❖ ‘○○○ 선체조사위원회’가 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제5조 제1항에 따른 공무원노동조합 설립 최소단위 중 하나인 ‘행정부’에 속하는지 여부에 대해 법제처는 ‘행정부에 포함’ 된다고 법령해석을 하였습니다.

- ❖ 따라서, 노동조합 설립신고서 처리기관을 판단함에 있어 행정부 단위 노동조합인 경우에는 본부로 제출하는 것이 원칙이나,

규약과 달리 실제 조합원이 지부 등의 형태로 전국 6개 지방고용노동청 관내에 모두 분포되어 있지 않아 전국 규모 수준이 아닌 경우에는 주된 사무소 소재지를 관할하는 지방고용노동관서에서 접수한 후 설립 최소단위 충족여부 등 설립요건을 검토하여 처리함이 타당할 것입니다.

(공무원노사관계과-1806, 2018. 7. 17)

11 조직형태 변경 관련

Q 질의

- ❖ A연맹 산하조직인 B노동조합의 의결기관에서 산하지부인 C지부의 조직형태 변경 결의에 대해 승인 및 법적인 절차를 통해 하자 없이 조직형태를 변경한 경우 산하지부로서의 법적 자격이 상실되는지 및 A연맹이 대의원회 개최 및 연기 가능한지, 규약 해석권한에 대하여

(노동조합간 관계) A연맹 산하 B노동조합이 소속되어 있으며, B노동조합은 C지부를 두고 있는 바, C지부는 B노동조합의 조직형태 변경 결의 후 C노조를 설립하는 경우를 가정

A 회시

- ❖ B노동조합의 산하지부였던 C노조에 대하여 B노동조합이 조직형태 변경 결의한 경우 C노조의 A연맹 내의 임원 지위 상실 여부에 대하여

가. 노동조합의 “조직형태 변경”은 노동조합이 그 실체의 동일성은 그대로 유지하면서 노동조합의 종류를 변경하여 구성원의 자격과 결합방식을 바꾸는 것으로써 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률(이하 “공무원노조법”) 제17조 제2항 및 「노동조합 및 노동관계조정법(이하 “노조법”)」 제16조제1항 및 제2항에 따라 노동조합의 총회 또는 대의원회에서 재적조합원(대의원) 과반수의 출석과 출석조합원(대의원) 3분의 2 이상의 찬성이 있어야 가능함

- 또한, 산별노조의 지부·분회 등은 노동조합의 내부조직에 불과하므로 원칙적으로 조직형태 변경의 주체가 될 수 없으나, 지부·분회라 하더라도 ①독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립한 단체로서 활동하는 근로자단체인 경우, 또는 ②독자적인 단체교섭 및 단체협약 체결권까지 보유하여 기업별 노조에 준하는 지위를 가진 경우에는 예외적으로 조직형태 변경이 가능할 것(대법원 2012다 96120, 2016.2.19.) 이라 판시한 사실이 있음

나. 따라서, A연맹 산하조직인 B노동조합의 의결기관에서 산하지부인 C지부의 조직형태변경 결의에 대해 승인하였고 C지부가 상기 조건을 충족하는 등 법적인 절차를 통해 하자 없이 조직형태를 변경하였다면 조직형태 변경이 가능할 것으로 사료되며,

- C노조는 새롭게 설립신고가 됨으로 인하여 B노동조합 C지부로서의 법적 자격이 당연히 상실되었다 할 것이므로 A연맹으로의 노동조합 탈퇴의사가 없거나 탈퇴 서류를 제출하지 않았다는 이유만으로 C지부 조합원 자격이 유지된다고 보기는 어려울 것임
 - 신규 노동조합의 임원 자격에 대해서는 기존 지부 조합원들의 직접·비밀·무기명 투표로 선출되었고, 조직형태변경 전후에 노동조합의 조직적 동질성이 유지되는 점을 감안할 때 지부총회에서 새로 임원을 선출키로 결의하는 등의 특별한 사정이 없는 한 임원의 잔여 임기는 유지되는 것이 타당할 것으로 사료됨
 - 또한, C노조가 조직형태 변경을 통해 새로운 노동조합이 설립되었다면 상급 단체 가입도 새로운 노동조합의 총회 또는 대의원회의 의결과 규약에서 정하고 있는 절차 등을 통해 새로이 설정해야 할 것이며,
 - A연맹에 산하조직 가입신청서를 제출하고 규약에 따라 대표자회의에서 의결(사안이 시급할 경우 위원장 직권 인준필증 교부 후 사후 승인도 가능)하였다면 산하조직으로 승인되었다고 보는 것이 타당할 것임
 - 다만, A연맹에 대한 규약 해석권한은 당해 규약의 제정권자인 노동조합에 있으므로 당해 노동조합은 규약상 해석권한이 부여된 기관에서 해당 규정의 내용 등을 종합적으로 검토하여 합리적인 범위 내에서 자율적으로 결정해야 할 것임
- ❖ A연맹의 정기 대의원대회 개최 및 연기 가능 여부, 규약의 해석권한에 대하여
- 공무원노조법 제17조제2항 및 노조법 제17조제1항에 의거 노동조합은 규약을 통해 총회를 갈음하는 대의원회를 둘 수 있다고 규정하고 동법 제19조에 따라 총회 또는 대의원회는 회의개최일 7일전까지 그 회의에 부의할 사항을 공고하고 규약에 정한 방법에 의하여 소집하도록 규정하고 있음
 - 따라서, 노동조합의 대표자(법적 소집권자)는 A연맹의 규약에 따라 소집 절차를 통해 대의원대회나 대표자회의를 개최하는 것이 타당할 것으로 사료되며,
 - 대의원대회 개최의 연기나 규약의 해석권한의 경우에도 규약에서 정하는 바에 따라 결정하는 것이 타당할 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-895, 2018. 3. 16)

2. 노동조합 가입 및 제한범위

1 지휘·감독, 업무총괄자

12 6급 팀장 공무원노조 활동 제한 대상 여부

Q 질의

- ❖ 공무원의 노동조합 설립 및 운영등에 관한 법률 제6조(가입범위) 제2항 및 같은 법 시행령 제3조(노동조합 가입이 금지되는 공무원의 범위)제1호 각목에는 노동조합에 가입할 수 없는 공무원의 범위를 명시하고 있음
- ❖ 이와 관련하여 우리시 공무원노동조합 차기 지부장으로 당선된 자(6급 팀장)의 최근 6개월간의 전자결재시스템상 문서등록대장을 근거로 추출한 업무추진 실적을 다음 표와 같이 정리하여 질의드리니 노동조합 가입이 제한되는 공무원의 범위에 해당 되는지 여부에 대한 검토의견을 회신해 주시기 바랍니다.

- 지부장 당선자(임기 2020.3.2.~2022.2.28.)인 現6급 팀장 업무추진 실적(건수)

해당팀 전체 생산문서	팀장 직접 기안문서	전결처리문서	대결(업무대행) 처리문서	검토(중간결재) 처리문서	비고
864	6	51	47	760	
100%	0.7%	5.9%	5.4%	87.9%	

※ 추출기간 : 2019.7.1.~12.31(6개월) / 전자결재시스템 문서등록대장에 의거 추출

- 직접 기안한 문서(6건):출장보고서(2), 상황근무일지(2), 기간제근로자 연장근로 승인서(1), 기타(1)
- 전결 처리한 문서(51건): 차량운행일지, 부업대학생 근무일지, 기간제공무직근로자 작업일지

☞ 시 산하 전체 부서의 6급 팀장 보직자의 경우 위 사례와 대동소이한 실정임

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법(이하 ‘공무원노조법’)」 제6조제2항제1호 및 같은 법 시행령 제3조 제1호 나목에서 규정하고 있는 노조 가입이 제한되는 업무 총괄자에 대한 구체적인 판단은 아래 사항을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임

① 노조가입 제한 '업무총괄자' 여부 판단기준<공무원노사관계과-1497, '18.5.31>

- ① 당해 공무원의 업무와 관련한 법령, 규칙·훈령, 업무 분장 등의 규정
 - ② 사무·업무 분장에 따른 실제 업무 내용(소속 공무원의 업무에 대한 총괄권 행사 여부, 소속 공무원의 근무상황에 대하여 중간결재 여부, 감사결과에 대해 소속직원과 연대 책임 여부 등)
 - ③ 총괄업무와 고유업무에 대한 비중과 업무량
 - ④ 다른 공무원의 업무사항 등에 대한 관여 정도
- 이상의 내용을 종합적으로 고려하여 개별적·구체적으로 판단하여야 하며, 일부 고유업무를 담당하더라도 총괄업무를 주로 하고 있는 경우에는 노조 가입제한 대상이 됨

❖ 질의 내용만으로는 구체적이고 종합적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변이 어려우나, 제출자료를 토대로 검토결과를 아래와 같이 회신함

- 귀 기관에서 제출한 A과 B팀의 업무분장내역을 살펴보면 질의 대상자만 팀장으로 명시되어 있는 등 팀내 다른 공무원의 업무에 관여 또는 총괄하는 입장에 있어 보이는 하나, 해당 팀장의 업무분장내역 중 '시장·부시장 지시사항, 가로수 조성·관리계획 수립 및 협의' 등은 고유업무로 판단되고, '팀 업무 총괄'이 명시되어 있지 않아 업무 총괄자인지 명확하지 않음
- '도로변 피녹지(가로화단) 조성 및 관리' 업무의 경우 팀내 다른 공무원은 담당 권역이 지정되어 있으나 해당 팀장은 권역구분이 없고, 전자결재 중간검토문서가 87.9%인 것으로 미루어 볼 때, 다른 공무원의 해당 업무에 대하여 6급 팀장이 중간검토자에 해당되는 것으로 보이나, 단순히 중간결재만 한 것인지, 업무총괄자로서 지휘·감독 또는 업무를 총괄한 것인지가 불분명하고, 6급 팀장의 다른 공무원의 업무사항 등에 대한 관여 정도에 대해서도 알 수가 없음
- 또한, 가로수팀 다른 공무원의 업무내용 중 '팀 예산 편성 및 업무계획 수립, BSC 수립 및 추진, 주간·월간업무, 공무원근로자 복무관리, 기간제 근로자 채용·복무·임금관리' 등의 업무에 대하여 6급 팀장이 업무총괄자의 권한에 있는지 여부도 분명하지 않음

❖ 따라서, 귀 기관이 제출한 자료만으로는 6급 팀장이 업무총괄자에 해당하는지 구체적으로 판단하는 것은 한계가 있으므로, 노조가입이 제한되는 공무원의 가입·활동 여부와 관련하여 우리부 행정해석(공무원노사관계과-1497)에 따라 보다 면밀한 검토를 통해 판단기준을 종합적으로 고려하여 개별적·구체적으로 판단하여야 할 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-605, 2020. 2. 28)

13 6급 무보직 지방공무원이 상급단체 지부장직 수행 가능여부

Q 질의

- ❖ 일반직 지방공무원(6급 무보직)인 공무원노동조합 조합원이 상급단체인 A노총 B시 지부장 직을 수행하는 것이 헌법 제7조, 제33조제2항, 지방공무원법 제48조(성실의무), 제56조(영리업무 및 겸직금지), 지방공무원 복무규정 제11조(겸직허가), 노동조합법 제5조(노동조합의 조직·가입)등 관련 법규에 위배되는지

A 회시

- ❖ 공무원은 헌법 제33조제2항에 따라 법률이 정하는 자에 한하여 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가지고, 「노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노조법」) 제5조 단서와 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률(이하 '공무원노조법」)에 따라 공무원 노동조합 설립·운영이 가능하며, A노총과 같은 총연합단체와 산업별 연합단체 등의 상급단체에 가입이 가능함
- ❖ 귀하의 질의 내용만으로는 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변이 어려우나, 해당 조합원이 공무원노조법 제6조제2항의 직무에 따라 노조가입이 제한되는 업무 총괄자 등에 해당하지 않는 6급 일반직공무원이라면 공무원노조법 및 노조법 등 관계 법령과 노동조합 규약 등 관련 내부 규정에 따라 노동조합 활동을 할 수 있으므로 규약 등이 관련 법령에 상충되는 등 달리 볼 만한 사정이 없는 한 해당 노동조합 및 소속 상급단체 등에서 노동조합 활동이 가능하다고 사료됨
- ❖ 다만, 근무시간 중 공무원노조의 조합원이 상급단체에서 노동조합 활동(노동조합 업무에만 종사하는 노조전임자로서의 활동까지 포함)을 할 수 있는지 여부는 공무원 노조법 제7조에 따라 임용권자의 동의를 받아야 하는 등 노조법에 따른 일반 노동조합과는 달리 규정하고 있으므로 관련 법령의 입법취지, 그간의 관행 등을 종합적으로 검토하여 해당 공무원의 임용권자가 결정해야 할 것임
- ❖ 아울러 정당한 절차에 따라 임용권자의 동의를 받아 상급단체에서 노동조합 활동을 하더라도 공무원노조법 제3조에 따라 다른 법령에서 규정하는 공무원의 의무에 반하는 행위를 하여서는 아니됨

(공무원노사관계과 - 685, 2020. 3. 9)

14 6·7급 관내 우체국장의 공무원노조 가입 가능 여부

Q 질의

- ❖ 6·7급 관내 00국장의 실제 담당하는 업무량 및 비중, 업무수행 방식 및 프로세스를 감안하였을 때, 「6·7급 관내 우체국장이 공무원 노동조합 가입 대상」으로 볼 수 있는지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률(이하 ‘공무원노조법’)」 제6조제2항은 공무원노조 가입 금지 대상에 대해 “①다른 공무원에 대하여 지휘·감독권을 행사하거나 업무를 총괄하는 업무에 종사하는 공무원, ②노동조합과의 관계에서 행정기관의 입장에서 업무를 수행하는 공무원, ③교정·수사 또는 그 밖에 이와 유사한 업무에 종사하는 공무원, ④업무의 주된 내용이 노동관계의 조정·감독 등 노동조합의 조합원 지위를 가지고 수행하기에 적절하지 아니하다고 인정되는 업무에 종사하는 공무원”으로 규정하고 있음
- ❖ ‘6·7급 우체국장’은 「우정사업본부 직제 시행규칙」 제19조(우체국장) 및 제22조(소속관서의 분장사무)에 따라 해당 우체국의 우편·우편환·우편대체·우체국예금·우체국보험 및 수탁업무에 관한 사무를 관장하므로 우체국 업무를 총괄하는 지위에 있는 것으로 볼 수 있고,
 - 「우정사업본부 현업관서직원 복무관리세칙」 제13조(복무관리자)에 따라 ‘관서장’으로서 소속 직원의 복무를 관리하며, 「우정사업본부 소속공무원 인사관리세칙」 제36조(근무성적평가)제1항 및 별표12에 따라 소속 직원의 근무성적평정 평가자에 해당하는 등 다른 공무원을 지휘·감독하며 그 복무를 관리할 권한과 책임을 부여받은 공무원으로 판단됨
- ❖ ‘6·7급 우체국장’이 비록 소규모(우체국장 포함 2~4인)기관의 장이라고 하더라도 위 규정에 따라 해당 우체국의 업무를 총괄하거나 소속 직원들을 지휘·감독하는 경우라면 공무원노조법에 의한 노동조합에 가입할 수 없을 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-3031, 2020. 12. 22)

15 119안전센터장이 업무총괄자에 해당하는지 여부

Q 질의

- ❖ 119안전센터장이 업무총괄자에 해당하여 공무원노조 가입이 제한되는지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률(이하 ‘공무원노조법’)」 제6조제2항은 공무원노조 가입 금지 대상에 대해 “①업무의 주된 내용이 다른 공무원에 대하여 지휘·감독권을 행사하거나 업무를 총괄하는 업무에 종사하는 공무원, ②업무의 주된 내용이 인사·보수 또는 노동관계의 조정·감독 등 노동조합의 조합원 지위를 가지고 수행하기에 적절하지 아니한 업무에 종사하는 공무원, ③교정·수사 등 공공의 안녕과 국가안전보장에 관한 업무에 종사하는 공무원”으로 규정하고 있습니다.
- ❖ 「지방소방기관 설치에 관한 규정」제8조에 따라 소방서장의 소관 사무를 분장하게 하기 위하여 해당 시·도의 규칙으로 소방서장 소속으로 119안전센터를 둘 수 있고, ‘119안전센터장’은 「소방공무원 근무규칙」제9조에 따라 119안전센터 관할 내의 소방 업무의 총괄 지휘 및 책임자에 해당하며, 지방자치법 및 「지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정」에 따라 각 지방자치단체에서 규정하고 있는 ‘행정기구 설치 조례’ 또는 ‘행정기구 설치 및 정원 조례’ 및 ‘그 조례의 시행규칙’에서 소방서장의 명을 받아 소관 사무를 통할(총괄)하고 소속 공무원을 지휘·감독하도록 규정하고 있습니다.
 - 또한, 119안전센터장은 「소방공무원 승진임용 규정 시행규칙」제6조 및 별표1에 따라 119안전센터 소속의 소방위 이하 소방공무원의 1차 평정자에 해당하며, 「사무전결처리규정」등에서 소방위 이하의 연가·출장 등 복무에 대하여 전결권자에 해당하는 등 다른 공무원을 지휘·감독하며 그 복무를 관리할 권한과 책임을 부여 받은 공무원으로 판단됩니다.
- ❖ 따라서, 위 규정에 따라 119안전센터장이 해당 119안전센터의 업무를 총괄하거나 소속 직원들을 지휘·감독하는 경우라면 공무원노조법에 의한 노동조합에 가입할 수 없을 것으로 사료됩니다.

(공무원노사관계과 - 1959, 2021. 8. 31)

16 지방자치단체(구)에서 6급팀장 보직을 받은 자의 노조가입 대상 여부

Q 질의

- ❖ 자치구에서 6급 팀장 보직을 받은 자의 경우 부서내 주무팀장만 노조 가입이 제한되는 것인지, 주무팀장이 아닌 부서내 일반팀장도 가입이 제한되는 것인지 여부

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제6조제2항제1호 및 동법시행령 제3조제1호“나”목의 규정은 6급 이하 공무원의 경우에도 “훈령 또는 사무(업무)분장 등에 따라 부서장을 보조하여 부서 내 다른 공무원의 업무 수행을 지휘·감독하거나 총괄하는 업무에 주로 종사하는 공무원”에 대해서는 노조 가입을 제한하기 위한 취지임
- 또한, 동 규정의 “부서 내 다른 공무원의 업무수행을 지휘·감독하거나 총괄하는 업무”라 함은 부서 내에 ‘팀’ 또는 ‘계’ 등이 조직되어 있는 경우, 팀(계) 내 다른 공무원의 업무수행을 지휘·감독하거나 총괄하는 업무의 경우도 포함되는 것임
- ❖ 귀 질의의 경우와 같이 구청 6급 팀장이 사무(업무)분장 등에 의해 다른 공무원의 업무 수행에 대한 총괄업무와 함께 일부 고유 업무를 함께 수행하고 있는 경우, 위 법령의 규정에 의한 노조 가입제한 대상에 해당하는지 여부는 일률적으로 판단할 수 없으며, 당해 공무원의 업무와 관련한 법령·규정, 사무(업무)분장 및 실제 업무의 내용, 각 업무에 대한 비중과 업무량, 다른 공무원의 업무 등에 관한 사항에의 관여 정도, 직무상의 의무와 책임이 조합원으로서의 성의와 책임에 직접적으로 저촉되는지 여부 등 사실관계를 종합적으로 고려하여 개별적·구체적으로 판단되어지는 것이 타당하다고 사료됨

(공공노사관계팀-2205, 2007. 11. 6)

17

기초자치단체 소속 기관장으로 근무하는 6급 공무원의 공무원노조 가입 제한 여부

Q 질의

- ❖ 기초자치단체 행정기구 설치조례에 따라 설치·운영되고 있는 소속기관(○○전시관)의 장으로 근무하고 있는 6급 공무원의 경우 공무원노조 가입이 제한되는지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘공무원노조법’이라 함) 제6조 제1항의 규정에 의하여 6급 이하의 일반직공무원 등은 원칙적으로 노동조합 가입이 가능하나, 수행하는 업무의 내용이 동법 제6조제2항 및 동법 시행령 제3조의 규정에 해당하는 경우에는 노동조합 가입이 제한되는 것임
- ❖ 귀 질의의 경우 ○○전시관장(6급 공무원)이 노동조합 가입 제한 대상에 해당하는지 여부는 해당 공무원의 업무와 관련한 법령·규정, 사무(업무)분장 및 실제 업무의 내용, 각 업무에 대한 비중과 업무량, 다른 공무원의 업무 등에 관한 관여 정도, 직무상의 의무와 책임이 조합원으로서의 성의와 책임에 직접적으로 저촉되는지 여부 등 사실 관계를 종합적으로 고려하여 구체적으로 판단되어야 할 것임
- ❖ 다만, 귀 질의의 ‘○○전시관장’이 ○○군 행정기구 설치 조례의 규정에 따라 군수의 명을 받아 소관사무를 총괄하고 소속 직원을 지휘·감독하는 업무에 종사하는 경우라면 공무원노조법 제6조제2항제1호 및 동법 시행령 제3조제1호‘가’목의 노조가입 제한 대상에 해당하는 것으로 볼 수 있다고 사료됨

(공공노사관계과-1663, 2008. 11. 10)

18

지방자치단체 소속기관의 총무부서에서 교육업무를 주로 담당하는 공무원의 공무원노조 가입 제한 여부

Q 질의

- ❖ ○○광역시 소속 산하기관(사업소 등)의 총무부서에서 직원 교육업무를 담당하는 공무원의 경우 노동조합과의 관계에서 행정기관의 입장에 서는 공무원에 해당하여 공무원노조 가입이 제한되는지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하, ‘공무원노조법’이라 함) 제6조 제2항제2호 및 동법 시행령 제3조제2호의 규정에서 “인사·보수에 관한 업무를 수행하는 공무원 등 노동조합과의 관계에서 행정기관의 입장에 서서 업무를 수행하는 공무원”의 노동조합 가입을 제한하는 취지는 노동조합의 자주성을 보호하는 한편 정부교섭대표와 노동조합간 교섭력의 균형을 이루도록 하는데 있음
- ❖ 따라서, 귀 질의의 경우가 이에 해당하는지 여부는 위 법령의 취지 및 해당 공무원의 실질적인 업무내용 등 사실관계에 따라 개별적·구체적으로 판단되어야 할 것이나, 공무원노조법 제6조제1항에 의한 노조 가입 범위에 포함되는 공무원으로서 시 산하기관의 총무부서에서 소속 직원에 대한 교육업무만을 주로 수행하고 있는 경우라면 달리 볼 사정이 없는 한 노조 가입이 제한되는 공무원에 해당하는 것으로 보기 어렵다고 사료됨

(공공노사관계과 - 719, 2008. 7. 14)

19 면사무소 소속 6급 담당 공무원의 공무원노조 가입 제한 여부

Q 질의

- ❖ 당해 기초자치단체에 소속된 6급 공무원이 면사무소에서 ‘주민생활지원담당’으로 근무하는 경우 공무원노조법 제6조제2항 제1호 및 동법 시행령 제3조제1호 ‘나’목의 ‘다른 공무원의 업무를 총괄하는 공무원’에 해당하여 노조가입이 제한되는지

✔ 대상 공무원의 사무(업무)분장 등 사실관계

- ① ○○시 읍면동 전결규정에는 담당에게 전결권 부여
- ② 면사무소 사무분장표상 국·공유 재산관리, 지적관리, 주민생활 지원업무 전반을 담당
- ③ 소관업무 중 국·공유 재산관리, 지적관리업무는 전체업무 중 5% 수준이며, 담당내 직원 3명(8급 2명, 9급 1명)이 수행하는 세무, 사회복지, 문화관광, 환경, 보건행정 등 업무를 총괄
- ④ 소속 공무원의 업무에 대해 결재라인에 있으며, 출장·연가 등 복무관리에 대한 중간 결재권도 있음

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하, ‘공무원노조법’이라 함) 제6조제2항제1호 및 동법 시행령 제3조제1호 ‘나’목에서는 “훈령 또는 사무분장 등에 따라 부서장을 보조하여 부서내 다른 공무원의 업무 수행을 지휘·감독하거나 총괄하는 업무에 주로 종사하는 공무원”의 노동조합 가입을 제한하고 있으며, 동 규정상 “부서 내 다른 공무원의 업무수행을 지휘·감독하거나 총괄하는 업무”라 함은 부서 내에 ‘팀’ 또는 ‘계’ 등이 조직되어 있는 경우 팀(계) 내 다른 공무원의 업무수행을 지휘·감독하거나 총괄하는 업무의 경우도 포함되는 것임
- ❖ 귀 질의의 경우와 같이 당해 ‘6급 담당’ 공무원이 면사무소의 ‘주민생활지원담당’으로서 담당내 직원 3명의 업무 수행을 총괄하는 업무에 주로 종사하면서 자신의 고유업무(국·공유재산관리, 지적관리 업무)를 일부(전체업무 중 5% 미만) 수행하고 있고, 전결규정에 따라 소속 직원의 업무에 대한 전결권을 행사하며, 출장·연가·공가 등 소속 직원의 복무에 대한 결재(결정) 권한을 행사하는 경우라면 위 규정에 의한 노동조합 가입제한 대상에 해당하는 것으로 볼 수 있다고 사료됨

(공공노사관계과-213, 2008. 4. 8)

20

기초자치단체에 근무 중인 학예연구사(6급 상당)의 공무원노조 가입 가능 여부

Q 질의

- ❖ 대상 공무원은 당해 기초자치단체 ○○과에서 6급 상당의 '학예연구사'로 근무중인 자로서 노조측 교섭위원으로 단체교섭에 참여하고 있는 바, 해당 공무원이 공무원노조법 제6조제2항제1호 및 동법 시행령 제3조제1호 '나' 목의 '업무총괄자'에 해당하는지

✓ 대상 공무원의 사무(업무)분장 등 사실관계

- ① ○○군 행정기구설치조례 시행규칙상 “담당은 단위조직의 책임자로서 소관 업무를 총괄하고 자신의 고유사무를 맡아 처리하는 자”로 규정
- ② ○○과는 문화예술·체육진흥·축제이벤트·시설관리 등 4개 담당으로 구성
- ③ ○○과 '문화예술 담당'은 6급이 담당하고 있으며, 해당 공무원(6급상당·학예연구사)은 '문화예술 담당'에 소속되어 박물관·민속관 운영 및 시설보강 사업 등의 고유업무 수행
- ④ 해당 공무원 외 기능10급 공무원이 박물관·민속관의 시설물 관리 및 대표업무 수행

A 회시

- ❖ 귀 질의의 경우 학예연구사(6급 상당)로 재직 중인 대상 공무원이 공무원노조법 제6조 제2항제1호 및 동법 시행령 제3조제1호 '나' 목에 규정된 “훈령 또는 사무분장 등에 따라 부서장을 보조하여 부서 내 다른 공무원의 업무 수행을 지휘·감독하거나 총괄하는 업무에 주로 종사하는 공무원”에 해당하는지 여부는 형식적인 직위 명칭이나 지위 등에 따라 포괄적·일률적으로 정할 수 있는 것은 아니며, 당해 공무원의 업무와 관련한 법령·규정, 사무(업무)분장 및 실제 업무의 내용, 각 업무에 대한 비중과 업무량, 다른 공무원의 업무 등에 관한 관여 정도, 직무상의 의무와 책임이 조합원으로서의 성의와 책임에 직접적으로 저촉되는지 여부 등 사실관계를 종합적으로 고려하여 구체적으로 판단되어야 함
- ❖ 다만, 귀 질의 내용과 같이 '교섭위원에 포함된 6급 상당 학예연구사'의 실제 업무 내용이 사무분장상의 고유업무를 주로 수행하면서 시설 운영과 관련 소속 직원의 업무 수행을 일부 총괄하고 있는 경우라면, 위 규정에 의한 다른 공무원의 업무수행을 지휘·감독하거나 총괄하는 업무에 주로 종사하는 공무원으로 볼 수 없어 노조 가입 제한 대상으로 보기는 어렵다고 사료됨

(공공노사관계과 - 1449, 2008. 10. 14)

21 '간호주사·수간호사'의 업무총괄자 해당 여부

Q 질의

- ❖ 국립병원 수간호사가 소속 간호사의 업무를 총괄하는 공무원에 해당하는지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제6조제2항제1호 및 동법 시행령 제3조제1호 '나'목에서는 “훈령 및 사무분장 등에 따라 부서장을 보조하여 부서내 다른 공무원의 업무수행을 지휘·감독하거나 총괄하는 업무에 주로 종사하는 공무원 (이하 ‘업무총괄자’라 함)”을 노동조합 가입이 제한되는 공무원으로 규정하고 있음
- ❖ 귀 질의의 경우, 대상 공무원(간호6급, 수간호사)이 다른 공무원(소속 간호사)의 업무를 총괄하는 공무원에 해당하는지 여부는 당해 공무원의 업무와 관련된 제반 사실관계를 종합적으로 고려하여 판단하여야 하는 바,
 - 구체적인 판단기준으로는 ①대상 공무원(수간호사)의 업무와 관련된 각종 규정(훈령 등), ②업무분장 및 실제 수행하는 업무내용, ③담당하고 있는 각 업무(총괄·고유업무)에 대한 비중과 업무량, ④다른 공무원(소속 간호사)의 업무 및 복무에 대한 관여 정도 등을 종합적으로 고려하여야 할 것임
 - 특히, 실제 수행하는 업무내용 및 다른 공무원(소속 간호사)의 업무 및 복무에 대한 관여 정도를 판단함에 있어서는 다른 공무원(소속 간호사)의 업무에 대한 중간결재(검토) 등 총괄권 행사 여부, 소속 간호사의 근무상황(출·퇴근, 각종 휴가 및 교육 등)에 대해 중간관리자로서 권한 행사 여부 등을 고려하여 판단하여야 할 것임

(공무원노사관계과-2117, 2012. 11. 6)

22 각급학교 행정실장의 노조가입 대상 여부

Q 질의

- ❖ 광역시·도교육청 산하에 있는 초·중·고등학교 중 소규모 학교의 경우 행정실에는 행정직 1명과 기능직 1~2명 정도의 공무원이 근무하고 있음. 이 중 행정직 1명이 본연의 고유업무를 수행하면서 부득이 행정실장직도 겸하고 있을 때 노조가입이 가능한지 여부

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제6조제2항제1호 및 동법시행령 제3조제1호“나”목은 “훈령 또는 사무분장 등에 따라 부서장을 보조하여 부서 내 다른 공무원의 업무 수행을 지휘·감독하거나 총괄하는 업무에 주로 종사하는 공무원”의 노동조합 가입을 제한하고 있음
- ❖ 통상 행정실장의 경우, 사무분장(교육규칙 등)에 근거 ‘행정실 근무 행정직 중 최상위 직급의 자’로서 다른 공무원의 업무 수행을 지휘·감독하거나 총괄하는 업무에 주로 종사하는 자에 해당하여 노동조합 가입이 제한되는 것으로 보아야 할 것이나,
 - 귀 질의와 같이 각급 학교의 행정실에 행정직 1명과 소수의 기능직 공무원이 근무하고 있고, 행정직 1명이 행정실 업무 전반을 전담하여 수행하는 경우라면 사무분장상 행정실장이라 하더라도 사실상 ‘다른 공무원의 업무 수행을 지휘·감독하거나 총괄하는 자’로 보기는 어려울 것이므로 노동조합 가입을 제한할 수 없을 것임

(공공노사관계팀-877, 2006. 5. 2)

23 A면 소속 팀장의 노조 가입 가능여부

Q 질의

- ❖ 6급 무보직이었던 B군 공무원노동조합의 지부장이 팀장 보직발령을 받아 A면에서 팀장직을 수행하고 있는 바, ① A면 팀장이 공무원노조 가입 가능한지 및 ② 노사발전 협의회 진행이 가능한지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 “공무원노조법”) 제6조제2항 및 제4항, 같은 법 시행령 제3조에 따라 “법령·조례 또는 규칙에 따라 다른 공무원을 지휘·감독하며 그 복무를 관리할 권한과 책임을 부여받은 공무원”과 “훈령 또는 사무분장 등에 따라 부서장을 보조하여 부서 내 다른 공무원의 업무 수행을 지휘·감독 하거나 총괄하는 업무에 주로 종사하는 공무원”은 노동조합 가입이 금지되어 있음
- ❖ <질의 1>에 대하여
 - 가. 공무원노조법 시행령 제3조제1호 ‘가’목 “지휘·감독권을 행사하는 공무원”은 6급 이하 공무원 중 법령·조례·규칙 등에 의거 기관의 장 또는 과장 등의 직위에 있는 자로, 소속 공무원에 대한 근무평정이나 복무의 관리·감독권, 업무지휘권을 행사하는 등 다른 공무원에 대한 지휘·감독 권한을 부여받은 공무원이며,
 - ‘나’목의 “총괄업무에 종사하는 공무원”은 지휘·감독의 직책을 부여받은 것은 아니나, 훈령 또는 사무분장 등에 따라 부서장(과장 등)을 보조하여 “담당”, “팀장” 등으로서 부서내 다른 공무원의 업무 수행을 지휘·감독하거나 총괄하는 업무에 주로 종사하는 공무원이라 할 것임
 - 나. 귀 질의 내용에 따르면 A면 “팀장”은 「B군 팀제 운영에 관한 규정(훈령)」에 따라 면장을 보좌하고 책임 있는 업무를 수행하는 자일뿐, 법령·조례·규칙 등에 따라 지휘·감독 권한을 부여받은 공무원으로 보기는 어려울 것으로 판단됨
 - 다만, 당해 “팀장”의 업무와 관련한 법령·규정, 사무(업무)분장 및 실제 업무 내용, 각 업무에 대한 비중과 업무량, 다른 공무원의 업무 등에 관여 정도 등을 고려할 때 총괄업무를 주로 수행하는 자에 해당한다면 노조 가입 제한대상이 될 것으로 판단됨

❖ <질의 2>에 대하여

- 가. 귀 기관의 노사발전협의회 운영규정에 의하면 노동조합 측 협의위원은 노조 운영위원(조합원) 이상으로 구성하도록 규정되어 있어 노조가입이 금지된 경우라면 위원이 될 수 없을 것으로 판단됨
- 다만, 노조 가입 금지 공무원 해당여부를 다투는 상황에서 노사발전협의회(실무 협의)를 어떤 방식으로 진행할지에 대해서는 당사자 간 원만한 협의를 통해 해결하는 것이 바람직할 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-614, 2017. 3. 9)

24 파견 직위가 업무총괄자에 해당할 경우 공무원노조 가입금지 대상 여부

Q 질의

- ❖ A도청공무원노조에 가입된 공무원이 인사교류에 따라 B시의 업무총괄 직위에 파견 근무하게 된 경우 A도청공무원노조 조합원으로 계속 가입·활동(임원출마 및 선거권 행사 등)할 수 있는지 여부 검토

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘공무원노조법’) 제6조 제2항에서는 다른 공무원에 대하여 지휘·감독권을 행사하거나 다른 공무원의 업무를 총괄하는 업무에 종사하는 공무원은 노동조합에 가입할 수 없다고 규정하고 있고, 같은 법 시행령 제3조 제1호에서는 다른 공무원의 업무를 총괄하는 업무에 종사하는 공무원을 훈령 또는 사무 분장 등에 따라 부서장을 보조하여 부서내 다른 공무원의 업무 수행을 지휘·감독하거나 총괄하는 업무에 주로 종사하는 공무원으로 규정하고 있음
- ❖ 귀 질의의 업무분장표만으로는 해당 공무원이 다른 공무원의 업무를 총괄하는 업무에 종사하는 공무원인지 여부가 불분명하나,
 - 가입제한 대상인지 여부는 원칙적으로 ① 당해 공무원의 업무와 관련한 법령, 규칙·훈령, 업무분장 등의 규정 및 내용 ② 사무(업무)분장 및 실제 업무내용(소속 공무원의 업무에 대한 총괄권 행사 여부, 소속 공무원의 근무상황에 대해 중간 결재 여부, 감사결과에 대해 소속직원과 연대책임 여부 등) ③ 각 업무(총괄 업무, 고유 업무)에 대한 비중과 업무량 ④ 다른 공무원의 업무 등에 관한 사항에의 관여 정도 등을 종합적으로 고려하여 개별적·구체적으로 판단해야 할 것임
- ❖ 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제4호「가」목에서 ‘사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자’의 참가를 허용하는 경우를 노동조합 결격사유로 규정하고 있고, 공무원노조법 제6조제2항제2호에서 노동조합과의 관계에서 행정기관의 입장에서 업무를 수행하는 공무원을 가입금지 대상자로 규정하고 있음에도 공무원노조법 제6조 제2항제1호 및 시행령 제3조1호에서 별도로 지휘감독·업무총괄자에 대해 명시적으로 가입 금지를 규정하고 있는 취지는,

- 공무원은 소속을 불문하고 공직수행의 공정성·공공성·중립성이 요구되는 것이고, 해당 직무상의 의무·책임이 노동조합 조합원으로서의 의무·책임과 상충하는 것을 방지하기 위한 것으로 보아야 할 것이므로,
- 해당 공무원이 직무를 수행하는 기관이 A도청이 아니라 B시라 하더라도 공무원 노조법 제6조제2항 및 시행령 제3조1호에 따라 가입이 금지된 업무총괄자에 해당한다면 조합원으로 가입·활동할 수 없을 것으로 사료됨

* 광역·기초지자체 간에는 위임사무 등을 통해 긴밀히 연계되어 있어 B시 업무총괄자로서의 직무수행이 A 공무원노사관계에 영향을 미칠 수 있는 점도 고려할 필요.

(공무원노사관계과-742, 2017. 3. 21)

25 지방자치단체 동사무소 사무장(6급) 및 청소차 운전원의 노조가입 대상 여부

Q 질의

- ❖ 지방자치단체 동사무소 사무장(일반직 6급 공무원) 및 환경미화과에 소속되어 청소차를 운전하는 기능직공무원의 노동조합 가입 가능 여부

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘공무원노조법’이라 함) 제6조 제2항제1호 및 동법 시행령 제3조제1호“나”목에 의하여 “훈령 또는 사무분장 등에 따라 부서장을 보조하여 부서 내 다른 공무원의 업무 수행을 지휘·감독하거나 총괄하는 업무에 주로 종사하는 공무원”은 노동조합 가입을 제한하고 있음
 - 귀 질의의 경우, 당해 공무원의 실질적인 업무내용 등 사실관계에 따라 가입제한 여부가 개별적·구체적으로 판단되어야 할 것이나, 동사무소의 사무장(일반직 6급 공무원)이 업무분장에 따라 일부 고유업무를 수행하면서 부서내 다른 공무원의 업무 수행을 지휘·감독하거나 총괄하는 업무에 주로 종사하고 있다면 위 법령에 의한 노동조합 가입이 제한되는 공무원에 해당하는 것으로 사료됨
- ❖ 공무원노조법 제6조제2항제2호 및 동법 시행령 제3조제2호‘바’목에서 비서·운전업무를 주된 업무로 하는 공무원의 노동조합 가입을 제한하고 있는 취지는 기관의 장 등 사용자에 전속되어 업무를 수행하는 공무원의 노동조합 가입을 제한함으로써 교섭력의 균형을 확보하려는 데 있는 것임
 - 따라서, 귀 질의와 같이 지방자치단체에 소속되어 청소차를 운전하는 기능직 공무원의 경우에는 노동조합 가입이 제한되는 공무원에 해당하지 않는 것으로 사료됨

(공공노사관계팀-1590, 2007. 7. 30)

2 인사·보수·보안·질서유지·청사시설의 관리 및 방호·비서·운전업무 또는 노동관계의 조정·감독

26 인사담당 부서에서 인사기록의 전산입력 및 인사기록카드 관리, 각종 증명서 발급 등의 업무를 담당하는 공무원의 공무원노조 가입 제한 여부

Q 질의

- ❖ 인사담당 부서에 소속되어 있는 공무원이 임용·징계 등 인사업무를 직접 담당하지는 않고 인사기록의 전산입력 및 인사기록카드 관리, 각종 증명서 발급 등의 자료정리 업무 등을 주로 수행하는 경우 공무원노조 가입이 제한되는지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘공무원노조법’이라 함) 제6조 제2항제2호 및 동법 시행령 제3조제2호에서 “인사·보수에 관한 업무를 수행하는 공무원 등 노동조합과의 관계에서 행정기관의 입장에서 업무를 수행하는 공무원”에 대해 노조 가입을 제한하는 취지는 노조에 대한 지배·개입을 방지하고 교섭력의 균형을 기하도록 하는 등 노조의 자주성을 보호하는 한편 노사대등의 원칙을 확보하기 위한 것임
- ❖ 귀 질의의 공무원이 노조 가입 제한대상에 해당하는지 여부는 해당 공무원의 업무 내용 등 사실관계를 구체적으로 검토하여 판단하여야 할 것이나, 해당 공무원이 인사담당 부서에 소속되어 있다 하더라도 공무원의 임용·징계 등 인사업무를 직접 수행하지 않고 인사기록의 전산입력 및 인사기록카드 관리, 각종 증명서 발급 등의 단순 자료정리 업무만을 수행하는 경우라면 공무원노조 가입 제한 대상으로 보기는 어려울 것이라 사료됨

(공무원노사관계과-960, 2010. 12. 10)

27

괴롭힘신고센터 내 직원 고충상담 담당 직원을 노동조합 조합원으로 배치 가능 여부

Q 질의

- ❖ ‘괴롭힘신고센터’에 공무원노동조합에서 추천한 직원(노조 지부장이나 임원)을 배치할 수 있는지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법(이하 ‘공무원노조법’)」 제6조제2항 제2호 및 제4호와 같은 법 시행령 제3조 제2호 및 제4호에서 “인사·보수에 관한 업무를 수행하는 공무원 등 노동조합과의 관계에서 행정기관의 입장에서 업무를 수행하는 공무원과 업무의 주된 내용이 노동관계의 조정·감독 등 노동조합의 조합원 지위를 가지고 수행하기에 적절하지 아니하다고 인정되는 업무에 종사하는 공무원”에 대해 노조 가입을 제한하는 취지는 노조에 대한 지배·개입을 방지하고 교섭력의 균형을 기하도록 함으로써 노조의 자주성 보호와 노사대등의 원칙을 확보하는 한편, 노사간 이해관계에 영향을 미치는 업무로서 중립성과 공정성이 특히 요구되는 업무를 수행해야 하기 때문임
- ❖ 귀 질의의 공무원이 노조 가입 제한 대상에 해당하는지는 해당 공무원의 업무내용 등 사실관계를 구체적으로 검토하여 판단하여야 할 것이나, 괴롭힘신고센터 내 직원 고충상담 담당 직원이 다른 직원의 고충을 상담하는 업무가 주요 업무라면, 괴롭힘 신고센터 내에 조합원의 배치가 가능할 것으로 판단됨
- ❖ 다만, 고충상담 담당 직원의 업무가 고충상담 외 공무원의 임용·징계 등 인사 업무를 직접 수행하거나, 노동조합의 조합원 지위를 가지고 수행하기에 적정하지 아니하다고 인정되는 업무를 주로 담당한다면, 노동조합 가입이 제한되는 공무원에 해당하는 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-223, 2021. 1. 28)

28

공무원이 비밀취급인가를 받은 경우 공무원노조 가입이 제한되는지 여부

Q 질의

- ❖ 공무원노조법 시행령 제3조 제2항 바목에서 ‘보안업무’에 정보보안 업무가 포함되는지

A 회시

- ❖ 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 제6조제2항제2호 및 동법시행령 제3조제2호 ‘바’목에서 “보안업무”를 주로 하는 자 등을 노조 가입이 제한되는 공무원으로 규정하고 있음
- ❖ 귀하가 질의한 내용이 구체적이지 아니하여 명확한 답변은 어려우나, “비밀취급 인가를 받은 공무원의 경우 노조가입 제한이 되는지” 여부에 대하여는 “보안업무” 관련 노조 가입 제한 대상은 기관의 보안 관련 업무를 총괄하는 부서에 소속되어 국가 기밀 등 비밀에 속하는 사항을 취급하는 등 기관의 보안 관련 업무를 주로 수행하는 공무원이 이에 해당한다 할 것이며, 보안 업무에는 기밀문서 및 정보통신 보안문서도 포함된다 할 것임
- ❖ 다만, 지방자치단체 각 부서(실·국·과)에서 비밀취급 인가를 받아 보안 관련 업무를 일시적·부수적으로 수행하고 있는 공무원은 노조가입 제한 대상으로 보기에 어려울 것으로 사료됨

(공무원노사관계과 - 970, 2015. 5. 27)

29

청사시설 관리업무 담당 및 예산·재무담당 부서에 근무하는 기능직공무원의 노조 가입 가능여부

Q 질의

- ❖ <질의 1> ○○청 소속기관에서 청사 안전관리 및 시설관리 업무를 담당하는 전기장(기능 7급)의 경우 노조 가입이 제한되는지
 ※ 담당업무 : 물품 조달 및 물품창고 관리, 청사안전관리, 상용직 근로자 운영
- ❖ <질의 2> ○○청 소속기관에 근무하는 기능직 공무원 중 기계장(기능7급)의 경우 '반장'이라는 직위를 부여받고 있으나 소속 반원에 대한 지휘·통제권이 부여되어 있지 않고 총괄업무도 담당하지 않은 경우 노조 가입이 제한되는지
 ※ 담당업무 : 작업지원 조정, 시험포장 운영 및 생산물관리, 포장인력 운영계획 수립 등
- ❖ <질의 3> ○○청 소속기관 행정과에 근무하는 기능직 공무원 중 일반직공무원을 보조하여 서무업무를 담당하는 사무원(기능 8급)의 경우 노조 가입이 제한되는지
 ※ 담당업무 : 예산(자산취득비, 수용비 등)집행 보조 및 물품관리·재물조사 업무, 청구서 및 출급증 처리, 기타 용도업무 등

A 회시

- ❖ <질의 1>에 대하여
 - 귀 질의의 기능 7급(전기장) 공무원이 ○○청의 청사시설·재산의 보호 및 관리 업무를 주로 수행하는 경우라면 노조 가입이 제한되는 것으로 볼 수 있을 것이나, 청사시설에 대한 단순 보수·수리업무나 물품의 조달 및 관리업무를 주로 수행하는 경우라면 노조 가입 제한 대상으로 보기 어려울 것으로 사료됨
- ❖ <질의 2>에 대하여
 - 공무원노조법 시행령 제3조제1호'나'목에 의한 노조 가입 제한 대상에 해당하는지 여부는 형식적인 직위 명칭이나 지위 등에 따라 포괄적·일률적으로 정할 수 있는 것은 아님.
 - 따라서, 귀 질의와 같이 기능직공무원이 '반장' 지위에 있다고 하더라도 소속 반원에 대한 업무 수행을 지휘·감독하거나 총괄하는 업무에 주로 종사하는 경우가 아니라면 노조 가입 제한 대상으로 보기 어려울 것으로 사료됨

❖ <질의 3>에 대하여

- 기능직 8급(사무원) 공무원이 예산·기금, 서무·경리(용도) 업무를 주된 업무로 하는 부서에 소속되어 예산·기금의 편성 및 집행, 후생복지, 보수업무 등을 주로 수행하고 있는 경우라면 노조 가입 제한 대상으로 볼 수 있을 것이나, 예산·기금 집행 시스템 등을 이용하여 예산·기금의 단순 집행업무를 수행하거나 청구서 및 출급증 정리 등 단순히 업무를 보조하는 경우, 물품관리 및 재물조사 업무 등을 주로 수행하는 경우라면 노조 가입 제한 대상으로 보기 어려울 것으로 사료됨

41(공공노사관계과-1115, 2008. 8. 28)

30

지방자치단체에서 청사시설에 대한 청소업무 등 청사관리 업무를 담당하는 공무원의 노동조합 가입 제한 여부

Q 질의

- ❖ A지방자치단체에서 공무원노조 임원(기능 9급)이 청사관리 담당 부서에 소속되어 청사 청소업무, 일용인부 관리 및 공공근로업무 등을 담당하는 경우 공무원노조 가입이 제한되는지

A 회시

- ❖ 귀 질의의 공무원(기능 9급)이 청사시설·재산의 보호 및 관리업무를 주로 수행하는 경우라면 노조 가입이 제한되는 것으로 볼 수 있을 것이나, 청사시설에 대한 단순 청소 업무를 수행하거나 이와 관련된 일용인부 관리 및 공공근로 업무 등을 주로 수행하는 경우라면 노조 가입 제한 대상으로 보기는 어려울 것이라 사료됨

(공공노사관계과-697, 2009. 4. 21)

31

지방자치단체 최일선 기관(주민센터 등)에서 공무원노조법 시행령 제3조제2호 각목에서 정하고 있는 업무를 수행하는 공무원의 노조 가입 제한여부

Q 질의

- ❖ 지방자치단체 최일선 행정기관(주민센터 등)에서 공무원노조법 시행령 제3조제2호 각목에서 정하고 있는 업무를 수행하면서 등초본 발급 및 반상회 운영 등 민원업무를 함께 수행하고 있는 공무원의 경우 노조 가입이 제한되는지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘공무원노조법’이라 함) 제6조제2항제2호 및 동법 시행령 제3조제2호의 규정에 따라 “인사·보수에 관한 업무를 수행하는 공무원 등 노동조합과의 관계에서 행정기관의 입장에 서서 업무를 수행하는 공무원”의 노동조합 가입을 제한하는 취지는 노동조합에 대한 사용자의 지배·개입을 방지하고 교섭력의 균형을 기하도록 하는 등 노동조합의 자주성 보호와 노사 대등의 원칙을 확보하기 위한 것임
 - 따라서 “노동조합과의 관계에서 행정기관의 입장에 서서 업무를 수행하는 공무원”은 공무원의 임용권 및 주요 근무조건에 대한 일정한 관리·결정권을 가진 기관 단위의 부서에서 해당 업무를 주로 수행하는 공무원의 경우가 이에 해당하는 것이며, 중앙행정기관 또는 지방자치단체의 최일선 행정기관 등에서 관련 업무를 일부 수행하거나 단순 집행업무만을 수행하고 있는 공무원의 경우는 위 규정상의 노동조합 가입 제한 대상으로 볼 수 없음
- ❖ 귀 질의의 경우, 사실관계에 따라 구체적으로 판단되어야 할 것이나, 동사무소 등에서 등초본 발급·반상회 운영 업무와 함께 공무원노조법 시행령 제3조제2호의 각목에서 정하고 있는 업무를 일부 수행하고 있는 경우라면, 공무원노조법 제6조제2항제2호 및 동법 시행령 제3조제2호의 규정에 의한 노동조합 가입이 제한되는 공무원에 해당 하는 것으로 보기 어렵다고 사료됨

(공공노사관계과 - 1448, 2008. 10. 14)

32

청사시설 관리 부서에 소속되어 청사시설 유지관리 및 청사 신·개축 관련 업무 담당자가 공무원노조 가입이 제한되는지 여부

Q 질의

- ❖ <질의 1> ○○청(본청)의 청사시설 유지·관리 업무를 총괄하고, 시설관리 용역업체를 관리·감독하는 업무를 담당하는 공무원의 경우 노조 가입이 제한되는지
- ❖ <질의 2> ○○청(지방청) 경리부서에서 청사의 신·개축 계획수립, 건축부문의 시공 감독, 예산의 집행계획 수립 등의 업무를 담당하는 공무원의 경우 노조 가입이 제한되는지

A 회시

- ❖ ○○청(본청)의 청사시설·재산의 보호 및 관리업무를 주로 수행하는 경우라면 노조 가입이 제한되는 것으로 볼 수 있을 것임
- ❖ “청사의 신·개축 계획 수립 및 시공감독, 청사 신·개축 관련 예산의 집행계획 수립” 등의 업무는 청사시설의 관리업무에 주로 종사하는 경우로 볼 수 없어 노동조합 가입제한 대상으로 보기 어려울 것이나, ‘질의 2’ 공무원이 공무원노조법 시행령 제3조제2호‘다’목의 예산의 편성 및 집행에 관한 업무를 주된 업무로 하는지 여부는 해당 공무원의 권한범위 및 직무형태, 업무내용 등 개별·구체적인 사실관계에 따라 별도로 검토되어야 할 것임

(노사협력정책과-2262, 2009. 6. 15)

33

지방자치단체의 보안시설 및 청사시설 관리업무를 담당하는 부서에 소속된 공무원의 노조 가입 제한 여부

Q 질의

- ❖ 당해 광역자치단체(○○도) 본청의 ‘전산실, 통신실, 경보통제소’는 주요 통신·전산망을 관리하는 중요시설로서 보안관련 규정상 ‘제한구역·통제구역’으로 일반 공무원의 출입이 제한되어 있음
- ❖ <질의 1> 보안시설인 전산실, 통신실에서 근무하는 공무원은 통제구역에 자유로이 출입할 수 있고, 소관 업무(정보통신망 운영관리 및 시설 유지보수, 암호장비 시스템 관리 등)가 통제시설과 연계된 업무이므로 소속 부서 전원이 노조 가입 제한대상에 해당되는지
- ❖ <질의 2> 보안시설인 경보통제소에 근무하는 공무원의 경우 단순 시설을 관리하는 업무임에도 보안 및 청사시설 관리 업무에 해당하여 노조 가입 제한대상에 해당되는지

A 회시

- ❖ <질의 1>에 대하여
 - 귀 질의의 경우, 개별 공무원의 권한범위나 실제 직무형태 등 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확하게 판단하기는 곤란하나, 전산·통신장비 및 시스템 운영·관리 업무를 수행하고 있거나 보안시설에 근무하고 있다는 사실만으로 노조 가입 제한 대상으로 보기는 어려울 것으로 사료됨
 - 다만, 대상 공무원이 그 직무상 국가기밀에 속하는 사항이나 정책결정 또는 인사·예산 등 기관의 관리·운영과 관련하여 사용자(기관의 장 등)의 기밀에 속하는 사항을 접하고 있어 그 직무상의 의무와 책임이 조합원으로서의 의무와 책임에 직접적으로 저촉되는 경우에는 노조 가입이 제한된다 할 것임
- ❖ <질의 2>에 대하여
 - 청사시설관리를 주된 업무로 하는 부서에 소속되어 해당 기관의 청사시설·재산의 보호 및 관리업무를 주로 수행하는 공무원은 노조 가입이 제한되는 것으로 볼 수 있을 것이나, 청사시설에 대한 단순 보수·수리업무를 수행하거나 단순히 업무를 보조하는 공무원, 기관내 국·과 등 단위에서 소관 시설에 대한 관리업무를 부수적으로 수행하는 공무원은 노조 가입 제한 대상으로 보기 어려울 것으로 사료됨

(공공노사관계과-821, 2008. 7. 24)

34

보수·연금업무 담당자의 노조 가입 제한여부 및 공무원노조법 시행령 제3조 제2호‘다’목에 규정된 예산·기금의 범위

Q 질의

- ❖ <질의 1> 당해 부처 서무·경리(용도)부서에서 후생복지 및 보수 업무를 담당하는 6급 이하 공무원의 경우 관련 규정 및 업무절차에 따라 집행업무(보수 지급 및 연금관련 업무)를 수행하고 있는데 노조법 시행령 제3조제2호에 해당하여 노조 가입이 제한되는지
- ❖ <질의 2> 공무원노조법 시행령 제3조제2호‘다’목의 ‘예산·기금’이란 공무원노조 조합원과 관련된 예산(급여 등), 기금(공무원연금 기금 등)에 한정되는지 그렇지 않으면 일반 사업예산(회계별 사업예산), 기금(예, 농지기금, 수산업 발전기금 등)도 모두 포함되는지
- ❖ <질의 3> 공무원노조법 시행령 제3조제2호‘바’목의 비서·운전업무의 경우 중앙부처 국장급 이상 부속실에 근무하는 비서나 관용차량을 운전하는 모든 운전업무 종사자가 포함되는지 그렇지 않으면 노동조합과 관계에 있어 특정한 직무나 직위에 있는 기관장 등의 비서나 운전원에 제한되는 것인지

A 회시

- ❖ <질의 1>에 대하여
 - 공무원노조법에 의한 노조 가입 제한 대상에 해당하는지 여부는 해당 공무원의 권한범위나 실질적인 업무내용 등 사실관계에 따라 개별적·구체적으로 판단되어야 할 것이나, 각 부처 서무·경리(용도) 부서에 소속되어 후생복지 및 보수업무를 주로 수행하고 있는 경우라면 노조 가입 제한 대상으로 볼 수 있을 것임. 다만, 자료정리 등 단순히 업무를 보조하거나 예산·기금집행 시스템 등을 이용하여 단순 집행업무만을 수행하는 경우에는 노조 가입이 가능할 것으로 사료됨
- ❖ <질의 2>에 대하여
 - 공무원노조법 시행령 제3조제2호‘다’목에 규정된 ‘예산·기금’이라 함은 그 입법 취지 등을 고려하여 해석되어야 하는 바,

- 예산의 경우에는 그 구성 항목들이 서로 유기적으로 작용하는 것이므로 공무원의 보수·복지·후생 등과 관련된 예산 뿐만 아니라 예산 전체를 통칭하는 것으로 보아야 할 것이나, 기금의 경우에는 기금설치의 목적에 따라 독립적으로 관리·운용되는 것이므로 공무원의 보수·복지·후생 등 근무조건과 관련되는 기금만을 의미하는 것으로 보아야 할 것임

❖ <질의 3>에 대하여

- 비서·운전업무에 주로 종사하는 공무원의 노동조합 가입을 제한하는 것은 기관의 장 등 사용자에 전속되어 업무를 수행하는 공무원의 노동조합 가입을 제한함으로써 교섭력의 균형을 확보하려는 데 그 취지가 있는 것이므로, 비서·운전원이 기관장 및 부기관장 등 노동조합과의 관계에서 단체교섭 등에 직접적으로 영향을 미치거나 기관의 관리·운영과 관련하여 기밀에 속하는 사항을 접하는 지위에 있는 자에 전속되어 비서업무나 자동차 운전업무를 주로 하는 경우라면 노조 가입이 제한되는 공무원에 해당하는 것으로 볼 수 있을 것임

(공공노사관계과-867, 2008. 7. 30)

35 공무원(지방기계원)의 노조 가입 가능 여부

Q 질의

- ❖ '배수장 유지·관리 업무'가 청사시설의 관리 및 방호에 관한 업무를 하는 지방기계원의 노동조합 가입이 제한되는지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 '공무원노조법'이라 함) 제6조 제2항제2호 및 동법 시행령 제3조제2호 '바'목에서 '청사시설의 관리 및 방호에 관한 업무에 주로 종사하는 공무원'의 노동조합 가입을 제한하도록 규정하고 있는 것은 사용자가 노동조합의 운영에 지배·개입하는 행위를 방지하고 교섭력의 균형을 기하도록 하는 등 노동조합의 자주성을 보호하는 한편 노사 대등의 원칙을 확보하기 위한 것임
- ❖ 귀 질의의 내용만으로는 대상 공무원(지방기계원)의 업무내용 등 구체적인 사실관계를 알 수 없어 정확하게 판단하기는 어려우나, 청사시설의 관리 및 방호에 관한 업무라 함은 해당 기관의 청사시설 및 재산의 보호·관리와 청사내 질서유지 및 출입자 관리·통제 등 경비업무에 주로 종사하는 경우를 말하는 것인 바, 귀 질의내용의 '배수장 유지·관리 업무'가 청사시설의 관리 및 방호에 관한 업무에 해당하여 노동조합 가입 제한대상에 포함된다고 보기는 어려울 것으로 사료됨

다만, 이는 귀하가 질의서에 기재한 내용만으로 판단한 것이므로 실제 수행업무와 차이가 있는 경우에는 그에 따라 다시 판단되어야 할 것임

(공무원노사관계과-2389, 2011. 12. 30)

36 비서실 팀장 노조가입 가능여부

Q 질의

- ❖ 지방자치단체장에 소속된 비서실의 팀장이 공무원노조에 가입할 수 있는지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 '공무원노동조합법'이라 함) 제6조 제2항제2호 및 동법 시행령 제3조제2호 '바'목에서 '비서·운전업무에 주로 종사하는 공무원'의 노동조합 가입을 제한하도록 규정하고 있는 것은 사용자가 노동조합의 운영에 지배·개입하는 행위를 방지하여 노동조합의 자주성을 보호하는 한편 노사간 교섭력의 균형을 이루도록 하는데 그 취지가 있음
- ❖ 귀 질의의 대상 공무원이 지방자치단체장에 소속된 비서실의 팀장으로서 비서업무를 주로 담당하는 경우라면 노동조합과의 관계에서 행정기관의 입장에 서서 업무를 수행하는 공무원에 해당하므로 공무원노동조합 가입이 제한되는 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-2362, 2011. 12. 28)

37

방호직·운전직 공무원이 방호·운전 업무 외 일부 다른 업무를 수행하고 있는 경우 공무원노조 가입 가능 여부

Q 질의

- ❖ 방호직, 운전직으로 채용되었으나, 기관 운영 형편상 다른 민원 업무 수행은 물론 업무분장 상 방호, 운전 업무 외의 다른 업무도 병행하여 수행하고 있는 경우, 관련 법령의 규정에 의거 노조 가입이 가능한지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률(이하 ‘공무원노조법’)」 제6조제2항제2호 및 같은 법 시행령 제3조제2호바목에 따르면 “보안업무, 질서유지업무, 청사 시설의 관리 및 방호(防護)에 관한 업무, 비서·운전 업무”에 주로 종사하는 공무원은 노동조합에 가입할 수 없음
- ❖ 이렇게 공무원노조법 시행령 제3조제2호바목에 해당하는 공무원에 대해 노조 가입을 제한하고 있는 취지는 기관의 장 등을 대신하여 청사시설을 관리·방호하고 질서를 유지하는 업무 등에 종사하거나, 기관의 장 등에 전속되어 운전 업무를 수행하는 공무원은 사용자의 이익대표자로서 주로 행정기관 입장에서 업무를 수행한다는 점을 감안한 것으로 보임
- ❖ 따라서, 방호직 공무원이 방호 업무 외 일부 다른 업무를 수행하고 있다 하더라도 방호직 채용 목적, 채용 경위, 방호 업무의 특성 등을 감안할 때 해당 기관의 시설 및 재산의 보호·관리와 청사 내 질서유지 및 출입자 관리·통제 등의 업무에 주로 종사하거나,
 - 운전직 공무원이 기관장 등 사용자에 전속되어 자동차 운전 업무를 주로 하고 있다면 공무원노조 가입이 제한되는 것으로 보아야 할 것임

(공무원노사관계과-1172, 2021. 6. 1.)

38 지방전산 7급의 공무원 노조 가입 가능여부

Q 질의

- ❖ 우리도 정책기획관실내 조직관리팀에서 조직 및 정원업무를 관장하고 있는데 팀원 중 노동조합에 가입하려는 직원이 있는바, 관련법령에 의거 가입이 가능한지 여부

* 대상직원 현황

- 직급: 지방전산 7급
- 업무분장 내역: 기준인건비 관련업무, 기구·정원 통계관리 및 정보화, 기구·정원관련 조례규칙관리, BSC관리 및 일반서무 등

A 회시

- ❖ 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률(이하 '공무원노조법'이라 칭함) 제6조(가입범위) 제1항에 의거 6급이하 공무원은 공무원노동조합에 가입할 수 있도록 규정하고 있고, 법 제2항 및 동법 시행령 제3조(노동조합 가입이 금지되는 공무원의 범위) 제2호(라목)에서 "인사·보수에 관한 업무를 수행하는 공무원 등 노동조합과의 관계에서 행정기관의 입장에서 업무를 수행하는 공무원(행정기관의 조직과 정원의 관리에 관한 업무)"에 대해 노조 가입을 제한하는 취지는 노조에 대한 지배·개입을 방지하고 교섭력의 균형을 기하도록 하는 등 노조의 자주성을 보호하는 한편 노사대등의 원칙을 확보하기 위한 것임
- ❖ 귀 기관의 질의 내용은 조직내 기구·정원 관련 통계관리 및 정보화업무와 조례·규칙관리 등의 업무를 수행하는 지방전산7급 공무원이 노조가입 제한 대상에 해당되는지 여부에 대해 문의한 것으로 판단되는 바,
 - 담당 공무원이 정책기획관실내 조직관리팀에 소속되어 있다고 하더라도 행정기관의 조직 및 정원 등의 업무를 담당하는 부서에서 조직·정원 관련 업무를 직접 수행하거나 집행하지 않고 단순히 통계자료 관리 및 전산·정보관리 등의 자료 관리 업무를 수행하는 경우라면 공무원노조 가입 제한 대상으로 보기에 어려울 것으로 사료됨

(공무원노사관계과 - 1207, 2015. 7. 1)

39

지역 고용거버넌스 구축을 위한 노사민정 설치 및 운영, 구민채용기업 임금지원 사업, 인사·노무분야 상담지원 등의 업무를 수행하는 지방임기제 6급 공무원의 노조가입 제한 여부

Q 질의

- ❖ 우리구는 공인노무사 자격이 있는 자를 1년 계약기간으로 지방임기제 6급 공무원(고용노무전문가)을 채용하였는바, 상기와 같은 고용노무분야 전문가가 공무원노조에 가입할 수 있는지
- ❖ 지방임기제 6급 공무원 직무내용
 - 지역 고용거버넌스 구축을 위한 노사민정협의회 설치 및 운영
 - 구민채용기업 임금지원사업(일반, 청년, 고령자)
 - 협동조합 육성 및 지원, 지역맞춤형 일자리 창출
 - 인사, 노무분야 상담지원(구청 및 기업체)
 - 지역고용동향분석 및 통계관리 등

A 회시

- ❖ 귀 기관의 질의 내용은 지역 고용거버넌스 구축을 위한 노사민정 설치 및 운영, 구민채용기업 임금지원사업, 인사·노무분야 상담지원 등의 업무를 수행하는 지방임기제 6급 공무원이 노조가입 제한 대상에 해당되는지 여부에 대해 문의한 것으로 판단되는 바,
 - 해당 공무원 수행업무가 실제로 업무 분장 상 노동조합과의 관계에서 행정기관의 입장에서 업무를 수행하는지 여부, 노동조합의 조합원 지위를 가지고 수행하기에 적정하지 아니하다고 인정되는 업무에 종사하는지 여부를 종합적으로 검토하여 판단해야 할 것으로 사료됨
 - 다만, 현재 해당 공무원의 수행 업무가 일자리창출 지원분야 등 주로 고용 관련 업무에 종사하고 실제 업무가 노동조합과의 관계에서 행정기관의 입장에서 업무를 수행하지 않으며 노사관계의 조정·감독업무에도 직접적으로 관여하지 않는다면 노동조합 가입이 제한되는 공무원에 해당하는 것으로 보기 어렵다고 사료됨

(공무원노사관계과 - 1943, 2015. 10. 29)

40

- ① 공무원직 노조업무 담당 공무원,
② 일자리경제과에서 노사업무를 담당하는 공무원의 노조 가입 가능 여부

Q 질의

- ❖ 공무원(무기계약직) 임용, 복무, 공무원직노조에 관한 업무를 담당하는 직원은 공무원 노조에 가입이 가능한지
- ❖ 일자리경제과에서 기업체 노사업무를 담당하는 직원은 공무원노조에 가입이 가능한지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률(이하 ‘공무원노조법’)」 제6조제2항 제2호는 ‘인사·보수에 관한 업무를 수행하는 공무원 등 노동조합과의 관계에서 행정기관의 입장에 서서 업무를 수행하는 공무원’을 노동조합에 가입 할 수 없도록 규정하고 있음
 - 또한, 같은 법 시행령 제3조제2호에서는 다음과 같은 업무 중 어느 하나에 주로 종사하는 공무원(다만, 자료 정리 등 단순히 업무를 보조하는 사람은 제외)은 노동 조합 가입을 제한하고 있음

✔ 공무원노조법시행령 제3조제2호 발췌

- 가. 공무원의 임용·복무·징계·소청심사·보수·연금 또는 그 밖에 후생복지에 관한 업무
 - 다. 예산·기금의 편성 및 집행(단순 집행은 제외)에 관한 업무
 - 바. ~ 질서유지 업무, 청사시설의 관리 및 방호에 관한 업무, ~(앞, 뒷부분 일부 생략함)
- 이와 같이 노동조합과의 관계에서 행정기관의 입장에 서서 업무를 수행하는 공무원의 노조 가입을 제한하는 취지는 노동조합에 대한 사용자의 지배와 개입을 방지하고 교섭력 균형을 이루도록 하는 등 노동조합 자주성 보호와 노사 대등의 원칙을 확보하기 위한 것임
- ❖ 질의 내용만으로는 해당 공무원의 업무분장, 수행업무 내용 등을 구체적으로 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 노동조합과 관계에서 행정기관 입장에 서서 업무를 수행하는 공무원은 ‘사용자 또는 사용자의 이익대표자’ 범주에 포함되는 공무원으로서

그 직무상 의무와 책임이 노동조합 조합원으로서의 의무와 책임에 직접 저촉되는 공무원들이 이에 해당함

- ①(공무원이 아닌 공무원직의 임용 및 복무와 공무원직 노조업무 담당 공무원)과 관련하여

가. 행정기관의 입장에서 서서 업무를 수행하는 공무원은 '공무원의 근무조건과 관련이 있는 공무원에 대한 임용권 및 주요 근무조건에 대한 관리·결정권이 있는 기관단위의 해당부서에서 해당 업무를 주로 수행하는 공무원이 이에 해당하며, 지방자치단체의 최일선 행정기관 등에서 관련 업무를 일부 수행하거나 단순 집행업무만 수행하고 있는 공무원은 노동조합 가입 제한 대상으로 볼 수 없다고 할 것임

나. 따라서, 공무원의 근무조건과 직접 관련이 없는 공무원이 아닌 공무원 근로자에 대한 임용 및 복무관리, 공무원 노동조합에 관한 업무만을 주로 담당할 경우에는 노동조합 가입 제한대상으로 보기 어렵다고 사료됨

- 질의②(일자리경제과에서 노사업무를 담당하는 공무원)의 경우

가. 노사관계 업무 성격상 노사간 이해관계에 영향을 미치는 업무로서 중립성과 공정성이 특히 요구되어 노동조합 조합원으로서의 지위를 가지고 수행하기 적절하지 아니하여 노동조합 가입을 제한하고 있으며,

나. 지방자치단체에서「노동조합 및 노동관계조정법」에 따른 노동조합 설립신고, 단체협약 및 쟁의행위 등에 관한 업무에 주로 종사하고 있다면 노동조합 가입 대상이 아니라고 할 것임

(공무원노사관계과-1521, 2018. 6. 4)

3 교정·수사등 공공의 안녕과 국가안전보장

41

특별사법경찰관의 공무원노조 가입 제한 여부 및 과태료 처분 등의 업무 담당자가 수사업무에 주로 종사하는 자에 해당하여 공무원노조 가입이 제한되는지 여부

Q 질의

- ❖ A기관에서는 식품원산지 표시 등에 관한 단속 사무에 종사하는 공무원에 대해 지방검찰청 검사장으로부터 특별사법경찰관리 지명을 받아 운영하고 있음
- ❖ <질의 1> 지방검찰청 검사장으로부터 특별사법경찰관리로 지명 받은 공무원의 경우 모두 공무원노조 가입이 제한되는지
- ❖ <질의 2> 범죄행위에 대한 조사의 경우만 공무원노조법 시행령 제3조제3호 '다'목에서 규정하는 수사업무에 포함되는지 그렇지 않으면 과태료 처분 등의 단속업무도 수사업무 범위에 포함되는지

A 회시

- ❖ <질의 1>에 대하여
 - 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 '공무원노조법'이라 함) 제6조제2항제3호 및 동법 시행령 제3조제3호 '다'목에서는 “수사업무에 주로 종사하는 공무원”의 노동조합 가입을 제한하고 있는 바, 동 규정은 특별사법경찰관 중 수사업무에 주로 종사하는 공무원의 노동조합 가입을 제한하기 위한 취지임
 - 따라서, 귀 질의의 원산지 표시 등 단속사무에 종사하는 공무원 중 특별사법경찰관으로서 수사업무에 주로 종사하는 공무원의 경우에 한하여 공무원노조 가입 제한 대상에 해당하는 것으로 사료됨
- ❖ <질의 2>에 대하여
 - 공무원노조법상 “수사업무”라 함은 공소를 제기하고 이를 수행하기 위해 범인의 검거 및 조사, 증거를 수집하는 활동으로서 귀 질의의 대상 공무원이 공무원노조 가입제한 대상에 해당하는지 여부는 개별 공무원이 특별사법경찰관으로 지정되어

있는지 여부, 업무와 관련된 법령·규정, 실제 업무 수행내용 등을 구체적으로 검토하여 수사업무에 주로 종사하고 있는 경우라면 노동조합 가입제한 대상에 해당하는 것으로 볼 수 있을 것으로 사료됨

- 또한, 귀 질의서 상의 과태료 처분 등의 경우는 행정기관이 구체적인 사실에 관해 행하는 법집행의 일환으로서 공무원노조법에서 규정하고 있는 수사업무의 범위에 포함되지 않는 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-39, 2010. 1. 12)

42

수사업무 담당부서에 소속되어 수사와 관련된 업무를 담당하는 검시관의 공무원 노조 가입 제한 여부

Q 질의

- ❖ ○○청 수사업무 담당부서에 근무하면서 살인·강도 등 강력사건 현장에서 변사체를 검시한 후 검시조서를 작성하여 수사방향 제시 및 사인규명 등의 업무를 담당하는 검시관(일반직 공무원)이 수사업무에 주로 종사하는 공무원에 해당하여 공무원노조 가입제한 대상에 포함되는지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘공무원노조법’이라 함) 제6조 제2항제3호 및 동법 시행령 제3조제3호‘다’목에서는 “수사업무에 주로 종사하는 공무원”의 노동조합 가입을 제한하고 있는 바, 동 규정은 특별사법경찰관 중 수사업무에 주로 종사하는 공무원의 노동조합 가입을 제한하기 위한 취지임
- ❖ 귀 질의의 ‘검시관’은 ○○청 소속기관의 수사부서에 배치되어 변사체를 감식하고 사건 조사보고서를 사법경찰관에게 제공하는 등의 업무를 담당하는 일반직 공무원으로, 수사활동비를 지급받고 변사체 감식 등 수사와 관련된 업무를 수행하고 있다 하더라도 사법경찰관과 동일하게 사건 수사업무 전반을 직접 수행하는 것으로 보기 어렵고 사건수사에 필요한 일부 사항(변사체 감식 등)을 조력하는 경우로, 특별사법경찰관중 수사업무에 주로 종사하는 공무원의 노조가입을 제한하기 위한 위 법령의 취지 등을 감안하여 볼 때 귀 질의의 ‘검시관’은 노동조합 가입제한 대상에 해당하는 것으로 보기 어려울 것이라 사료됨

(노사협력정책과-2262, 2009. 6. 15)

43

산림보호 및 목재제품 규격·품질 단속 등 특별사법경찰업무를 수행하는 공무원의 노조 가입제한 대상 해당여부

Q 질의

❖ A청 소속 공무원이 산림보호, 산림경영 등의 일반산림행정 업무와 더불어 특별사법경찰관리로서 수사업무를 일부 수행하고 있는바, 이를 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 및 「특별사법경찰관리 지명절차 등에 관한 지침」에 따른 “주로 수사업무에 종사하는 자”로 분류하여 노동조합 가입제한 대상으로 판단하여야 하는지

❖ 산림 특별사법경찰 직무

- 산림보호
- 경영사무 및 목재제품 규격·품질 단속 사무
- 품종보호권 침해행위의 조사사무 및 종자의 유통조사 등에 관한 사무

* A청 소속 특별사법경찰 지명 인원 : 228명(2017년 6월말)

* 산림피해 수사처리 현황(2016년말 기준)

합계	불법산지전용	무허가 벌채	도벌	기타
503건	292건	33건	10건	168건

A 회시

❖ 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제6조제2항 및 같은 법 시행령 제3조제3호 ‘다목’에 따라 ‘수사업무에 주로 종사하는 공무원’은 노동조합에 가입할 수 없으며, “수사업무”라 함은 공소를 제기하고 이를 수행하기 위해 범인의 검거 및 조사, 증거를 수집하는 활동을 말함

- 따라서, 특별사법경찰관의 자격을 소지(해당 검찰청 지명)하였더라도, 산림재해 예방대책 수립, 산림경영인증 계획 수립 및 실행 등 수사업무가 아닌 일반업무를 주로 수행하면서 특별사법경찰관으로서 수사업무는 일부만 수행하는 경우라면 노동조합 가입 제한 대상에 해당하는 것으로 보기는 어려울 것임

- ❖ 귀 질의내용만으로는 당해 특별사법경찰관이 노조 가입 제한 대상에 해당되는지 여부를 명확히 판단하기는 어려우나,
 - 귀 노동조합에서 제출한 자료에서와 같이 특별사법경찰관 1명당 연간 수사처리 건수가 2.2건에 불과하고, 실제 각 업무(수사업무 vs 일반업무)에 대한 비중과 업무량 등을 종합해 보았을 때 수사업무에 주로 종사하는 것이 아니라면 노조가입 제한 대상자로 보기는 어려울 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-2247, 2017. 9. 25)

44 철도특별사법경찰의 노조가입 가능여부

Q 질의

- ❖ 철도특별사법경찰 중 수사업무에 종사하지 않는 공무원이 노동조합에 가입가능한지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법」(이하 ‘공무원노조법’) 제6조제3호는 ‘교정·수사 또는 그 밖에 이와 유사한 업무에 종사하는 공무원’은 노동조합에 가입할 수 없고, 같은 법 시행령 제3조 제3호 가목은 「공무원임용령」 별표 1의 공무원 중 ‘교정·보호·검찰사무·마약수사·출입국관리 및 철도경찰 직렬’의 공무원은 노동조합에 가입할 수 없도록 규정하고 있음
- ❖ 따라서, 철도특별사법경찰은 수사업무 종사 여부와 관계없이 「공무원임용령」 별표 1의 ‘철도경찰 직렬’에 해당하는 공무원으로서 노동조합 가입이 제한되는 공무원이라 할 것임

(공무원노사관계과-2341, 2019. 8. 22)

45

공무원노조 가입이 가능한 공무원이 복수의 노동조합에 가입할 수 있는지 여부

Q 질의

- ❖ 당해 기관 소속 공무원 중 A공무원노조에 가입한 자가 B공무원노조에 중복 가입하여 임원으로 활동을 하고 있음
- ❖ 이에 대해 공무원노조법에서 이를 금지하는 규정이 없으므로 가능하다는 의견과 복수의 노조에 개인인 조합원이 양립할 수 없으므로 불가능하다는 의견이 있는데 조합원이 복수의 노조에 가입할 수 있는지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」에서는 공무원이 복수의 노동조합에 가입하는 것을 금지하는 별도의 규정을 두고 있지 않음
 - 따라서, 개별 조합원의 복수의 노동조합 가입에 관한 사항은 각 노동조합이 규약 등을 통하여 자율적으로 규율하는 것이 타당하다고 사료됨

(공공노사관계팀 - 2238, 2007. 11. 9)

46

현직 지방(기초)의회 의원 신분을 가지고 있는 자가 공무원노조에 가입할 수 있는지 여부

Q 질의

- ❖ 현직 지방(기초)의회 의원 신분을 가지고 있는 자가 공무원노조법에 의한 노동조합에 가입할 수 있는지

A 회시

- ❖ 귀 질의의 경우, 지방의회 의원은 지방공무원법 제2조제3항에 규정된 “정무직공무원”에 해당하므로 공무원노조법에 의한 노동조합에 가입할 수 없는 것임

(공공노사관계팀 - 94, 2008. 1. 15)

47

노조 가입원서 미제출자 조합원 자격 인정여부

Q 질의

- ❖ 노동조합 가입원서를 제출하지 않았으나, 실제 조합원으로서 권리와 의무를 유지하여 온 경우 조합원 자격을 인정할 수 있는지

A 회시

- ❖ 공무원노동조합에 가입할 수 있는 조합원의 자격 및 가입절차 등에 대하여는 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하, ‘공무원노조법’이라 함) 등에 위배되지 않는 범위 내에서 해당 노동조합의 규약으로 정할 수 있는 것이며, 규약이 정하고 있는 절차에 따라 노동조합에 가입원서를 제출한 때에 가입한 것으로 보아야 할 것임
- ❖ 「노동조합 및 노동관계조정법」 제22조 단서에서 “노동조합은 그 규약으로 조합비를 납부하지 아니하는 조합원의 권리를 제한할 수 있도록 규정하고 있는 바, 귀 질의와 같이 규약에서 일정기간 조합비를 납부하지 않은 조합원에 대해 소정의 권리를 제한할 수 있도록 정하고 있다면 규약에서 정한 절차와 방법에 따라 해당 조합원에 대한 권리를 제한할 수 있다고 보아야 할 것임
 - 또한, 공무원노조법 제6조 규정에 의하여 공무원노조 가입이 가능한 공무원이 노동조합에 가입원서를 제출하지는 않았으나 그간 조합비를 계속하여 납부하고 노동조합이 이를 조합 운영비로 사용하였으며 실제 조합원으로서 권리(선거권·피선거권 등)와 의무(규약준수 의무, 노조의 결의·지시에 복종의무 등)를 유지하여 온 경우라면 달리 볼 사정이 없는 한 조합원 자격을 인정하는 것이 타당하다고 사료됨

(공무원노사관계과-152, 2011. 3. 22)

48

노조가입금지 공무원이 명예조합원으로 노조에 가입하여 정기적인 후원금 납부 가능여부 등

Q 질의

- ❖ 시노조에 5급 이상 공무원이 명예조합원으로 가입하고 매월 후원금(조합비) 납부 가능 여부
- ❖ 6급에서 5급으로 승진한 공무원이 조합원 탈퇴신청서를 제출하지 아니한 경우, 시노조에서 명예조합원으로 자동 전환하여 승진이전에 조합원 조합비를 납부 받던 자동이체(CMS등)를 통하여 후원금(조합비)을 인출할 수 있는지
- ❖ 다음의 시노조 규약이 「공무원노조법」에 저촉되는지 여부
 - * 제2장제8조(조합원)② : 퇴직한 조합원, 가입금지 공무원, 비정규직 또는 조합에 근무하는 자는 명예 조합원이 될 수 있다.
 - 제11조(권리와 의무)④ : 준조합원과 명예조합원은 다음의 권리와 의무를 가진다.
 1. 조합의 발전을 위하여 조언과 의견을 제시할 수 있으며, 필요시 각종 회의에 참여하여 발언할 수 있다.
 2. 조합비를 납부하여야 한다.

A 회시

- ❖ 공무원노조법에서 가입금지 공무원을 규정한 취지는 ①노조의 자주성 훼손 방지 및 노사 힘의 균형 확보, ②고도의 공공성 및 엄격한 공권력 집행, ③노사관계 업무의 중립성·공정성 등의 필요에 따른 것으로,
 - 가입금지 공무원의 정기적인 후원금 납부는 가입금지를 규정한 법률의 취지를 훼손할 수 있고, 노조의 자주성 침해와 노조운영 등에 대한 지배·개입(경비원조)으로 인한 부당노동행위의 소지가 있을 수 있음
- ❖ 귀 질의의 경우 구체적인 사실관계에 따라 판단되어야 할 것이나,
 - 귀 시의 노조와 같이 가입금지 대상 공무원이 명예조합원으로 노조에 가입하여 정기적으로 후원금(조합비)을 납부하고 조언과 의견을 제시하거나, 각종 회의에 참여하여 발언하는 등 노동조합의 운영 또는 의사결정에 직·간접적으로 참여하는 경우에는 가입금지를 규정한 공무원노조법 취지에 위배되고, 사실상 조합원에 해당되어 허용될 수 없다 할 것임

- 승진 또는 인사이동에 따라 노조가입 금지대상이 된 경우에는 조합원 탈퇴신청서 제출여부에 관계없이 법상 조합원자격을 상실하게 되는 것이며,
 - 가. 만일, 명예조합원으로 재가입하여 후원금(조합비)을 납부하고 노조활동에 직·간접적으로 참여한다면 위 ①에서와 같이 허용될 수 없다 할 것임
 - 노동조합 가입이 금지되는 5급 이상 공무원 등이 명예조합원으로 가입하여 정기적인 후원금(조합비)을 납부하고 노조의 각종회의에 참여·발언할 수 있게 하는 등 노동조합의 운영 또는 의사결정에 직·간접적으로 참여할 수 있는 권리를 부여하고, 조합비 납부 의무를 부여한 경우 비록 명예조합원의 외형을 취하였다고 하더라도, 사실상 조합원에 해당되어 이러한 내용을 포함하는 규약 규정은 노동관계법령 위반이 되는 것으로 사료됨
- ※ 위 내용은 공무원노조법 개정 이전의 질의회신으로서, 2021. 7. 6. 공무원노조법 개정·시행으로 공무원노조 가입범위 중 직급제한이 삭제되어 5급 이상 공무원의 경우에도 직무상 가입제한에 해당하지 않는다면 공무원노조 가입이 가능한 점을 참고하시기 바람.

(공무원노사관계과-1649, 2016. 7. 18)

3. 공무원노조 조합원의 지위

49 공무원노조 전임자 신분상 불이익 여부

Q 질의

- ❖ 공무원노조 전임자 신분상 불이익 배제 관련 법률 규정은 무엇이 있고, 만약 신분상 불이익이 있을 경우 구제절차는 무엇인지

A 회시

- ❖ 공무원노조법 제7조 제1항의 규정에 따라 공무원은 임용권자의 동의를 얻어 노동조합의 업무에만 종사(이하 '전임자'라 함)할 수 있으며, 공무원노조 전임자에 대해서는 동법 제7조 제4항의 규정에 의해 전임자임을 이유로 승급이나 그 밖에 신분과 관련하여 불리한 처우를 하여서는 아니됨
 - 또한, 공무원노조 전임기간은 공무원보수규정, 공무원임용령 등에 의하여 승급기간, 승진소요연수에 포함하도록 규정되어 있음
- ❖ 다만, 귀하가 공무원노조의 전임자로 활동한 것을 이유로 승진 등에 있어 불이익을 받았다고 하는 주장에 대하여는 구체적인 사실관계에 따라 판단되어야 할 것이므로 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 및 제82조의 규정에 따라 공무원이 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 공무원을 해고하거나 불이익을 주는 경우에는 그 권리를 침해당한 공무원 또는 노동조합은 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 할 수 있음

(공무원노사관계과-783, 2011. 6. 30)

50

공무원노조 전임자 휴직 관련 「임용권자」의 범위에 ‘임용권을 위임받은 자’ 포함여부

Q 질의

- ❖ 공무원노조법 제7조 제1항의 임용권자는 국가공무원법 제32조(임용권자) 제1항의 대통령(5급 이상) 과 제2항의 소속 장관(6급 이하)만을 의미하는지 또는 제3항에 따라 대통령 또는 소속 장관으로부터 임용권을 위임받은 자를 포함하는지 여부

◇ 우정사업본부장은 미래창조과학부장관으로부터 3급 이하 임용권을 위임받아 6급 이하 공무원임용권을 지방우정청장에게 재위임하여 공무원노조 전임휴직을 지방우정청장이 휴직 발령 처리하고 있음

- ❖ 임용권 위임관련 규정
 - 우정사업운영에 관한 특례법 제7조의3(임용권의 위임)
 - 우정사업운영에 관한 특례법 시행령 제10조의3(임용권의 위임)
 - 우정사업본부 소속공무원 인사관리세칙 제6조1(6급이하 임용권의 위임)

A 회시

- ❖ 귀 질의의 요지는 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률(이하 “공무원노조법”이라 함)」 제7조(노동조합 전임자의 지위) 제1항 “공무원은 임용권자의 동의를 받아 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다”라고 규정하고 있는 내용 중 「임용권자」의 범위에 법령에 따라 ‘임용권을 위임받은 자’도 포함되는지에 관한 것으로 보임
- ❖ 공무원노조법 제7조의 「임용권자」는 국가·지방공무원법상의 「임용권자」이며, 여기에는 법령에 따라 임용권을 위임받은 자도 포함된다 할 것임
- ❖ 우정사업 본부의 경우 임용권에 관한 사항이 「우정사업운영에 관한 특례법」 제7조의3 및 시행령 제10조의3에 따라 소속 기관의 장에게 위임 또는 재위임되어 있다면 노조 전임 휴직을 신청한 자가 소속된 기관의 장이 임용권자가 될 것으로 사료됨

(공무원노사관계과 - 1565, 2016. 7. 4)

51

노동조합 상근인력이 아닌 공무원이 일과시간 중에 노조사무실에서 업무를 보거나 공무원 고유업무와 노조 업무를 겸직할 수 있는지 여부

Q 질의

- ❖ 노동조합에 가입된 공무원이 일과시간 중에 노동조합 사무실에서 상근하여 업무를 볼 수 있는지, 노동조합 사무실에서 상근하는 공무원의 보수는 누가 지급하는 것인지

A 회시

- ❖ 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 단체협약 내용 등 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기는 어려우나,

「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법」 제7조에 따라 공무원은 임용권자의 동의를 받아 노동조합 업무에만 종사(이를 ‘전임자’라 함) 할 수 있고, 이 경우 임용권자는 관련법에 따라 휴직명령을 해야 하며, 휴직기간에 대해서는 보수를 지급할 수 없음

- ❖ 공무원노조법에 의한 전임자가 아닌 경우 근무시간 중 조합활동에 대하여 단체협약에 별도로 허용 규정이 있거나 기관장의 승인이 있는 경우에는 공무원 본연의 고유 업무와 병행하면서 다른 법령에서 규정하는 공무원의 의무에 반하지 않는 범위내 에서 정당한 조합활동은 할 수 있을 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-1651, 2019. 5. 14)

4. 공무원노조의 운영 등

52 노조위원장 선거 시 과반수의 득표자가 없는 경우 결선투표 방법

Q 질의

- ❖ 노동조합 위원장 선거를 실시한 결과 1차 투표에서 과반수 득표자가 없을 경우 결선투표 방법

A 회시

- ❖ 「노동조합 및 노동관계조정법」 제16조제2항 및 제3항의 규정에 따라 임원의 선거는 원칙적으로 총회(또는 대의원회)에서 재적조합원(대의원) 과반수의 출석과 출석조합원(대의원) 과반수의 찬성으로 의결하여야 하나, 출석조합원 과반수의 찬성을 얻은 자가 없는 경우에는 규약이 정하는 바에 따라 결선투표를 실시하여 다수의 찬성을 얻은 자를 임원으로 선출할 수 있는 것임
- ❖ 따라서, 귀 질의와 같이 1차 투표에서 출석조합원 과반수의 찬성을 얻은 자가 없는 경우라면 위 법의 규정 및 규약 등에 정한 방법에 따라 결선투표를 실시하여 다수의 찬성을 얻은 자를 임원(대표자)으로 선출할 수 있는 것임

(공공노사관계팀-487, 2007. 3. 2)

53

무투표로 선출된 노조대표자의 자격, 총회의 의결 없이 노조대표자가 단독으로 연합단체에 가입한 경우 효력 등

Q 질의

- ❖ <질의 1> 노동관계법 및 규약에 위배되는 무투표로 선출된 노조위원장의 자격 인정 여부 및 노조위원장의 처분 등이 적법한지 여부
- ❖ <질의 2> 노동조합 총회나 대의원회의 의결 없이 노조위원장 단독 결정으로 연합단체에 가입한 경우 적법한지 여부
- ❖ <질의 3> 노동조합 총회나 대의원회의 의결 없이 노조위원장 단독 결정으로 단체교섭 권한을 연합단체에 위임한 경우 적법한지 여부
- ❖ <질의 4> 위 1~3의 이유로 정부교섭대표가 단체교섭을 거부할 경우 부당노동행위에 해당하는지 여부

A 회시

- ❖ <질의 1>에 대하여
 - 귀 질의만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확하게 회시하기는 어려우나, 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노조법’이라 함) 제16조의 규정에 따라 노동조합의 임원은 노조의 민주적 운영을 위하여 총회(대의원회)에서 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출되어야 하므로, 동 규정을 위반하여 무투표로 선출된 임원(대표자)은 그 자격을 인정받기 어려울 것이며, 임원으로서의 자격이 없는 자의 행위도 그 정당성을 인정받기 어려울 것으로 사료됨
- ❖ <질의 2>에 대하여
 - ‘노조법’ 제16조제1항제6호에 연합단체의 가입에 관한 사항은 총회(대의원회)의 의결을 거치도록 규정하고 있으므로, 귀 질의와 같이 노동조합의 대표자가 총회(대의원회)의 의결 없이 단독 결정으로 연합단체에 가입한 경우에는 그 정당성을 인정받기 어려울 것임

❖ <질의 3>에 대하여

- 노동조합의 단체교섭 또는 협약의 체결에 관한 권한(이하 '교섭권한'이라 함)의 위임에 관하여는 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」에 별도의 규정을 두고 있지 않으나, 일반 위임의 법리 및 규약 등이 정하는 바에 따라 교섭 권한을 위임할 수 있을 것임
- 따라서, 단체교섭 권한의 위임에 관하여 규약에 별도로 규정하고 있지 않은 경우라면 조합원 총회(대의원회)의 의결을 거쳐 교섭권한을 위임하는 것이 타당할 것이나, 규약에서 노조 대표자에게 교섭권한을 위임할 수 있도록 규정하고 있는 경우라면 규약이 정하는 바에 따라 노조 대표자가 상급단체 등에 교섭권한을 위임한 경우 다른 사정이 없는 한 부당한 교섭권한의 위임이라고 보기는 어려울 것임

❖ <질의 4>에 대하여

- 노조법 제81조제3호에서는 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약 체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위를 사용자의 부당노동행위로 규정하고 금지하고 있는 바, 단체교섭거부의 정당한 이유가 있는지 여부는 노·사 양측의 교섭권자, 노동조합측이 요구하는 교섭시간·교섭장소·교섭사항 및 교섭태도 등 구체적인 사실관계를 종합하여 사회 통념상 사용자에게 단체교섭 의무의 이행을 기대하는 것이 어렵다고 인정되는지 여부에 따라 판단하여야 할 것임

(공공노사관계팀-1224, 2007. 6. 12)

노조대표자가 지명하거나 무투표로 당선된 대의원의 자격, 대의원 자격이 없는 자가 참여한 대의원회 결의의 효력 등

Q 질의

- ❖ <질의 1> 노동관계법 및 규약에 반하여 대의원을 노동조합 대표자가 지명하거나 단독 출마로 인해 무투표로 당선된 경우 대의원 자격 인정 여부, 대의원 자격이 없는 자가 참여한 대의원회 결의의 효력
- ❖ <질의 2> 대의원회에서 단체교섭권한을 상급단체에 위임하기로 결의하였으나 그 결의가 노조법 및 규약에 위반되는 경우, 정부교섭대표는 단체교섭권한을 위임받은 상급단체의 교섭요구를 거부할 수 있는지 여부
- ❖ <질의 3> 노동관계법 및 규약을 위반하여 대의원을 노조대표자가 지명하거나 무투표로 당선시킨 경우, 행정관청이나 정부교섭대표가 해당 노동조합에 시정을 요구할 수 있는지 여부

A 회시

- ❖ <질의 1>에 대하여
 - 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노조법’이라 함) 제17조제2항에서는 대의원은 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출되어야 한다고 규정하고 있으므로, 귀 질의와 같이 위 규정을 위반하여 노동조합 대표자가 지명하거나 무투표로 선출된 대의원은 그 자격을 인정받기 어려울 것이며, 대의원으로서의 자격이 없는 자가 결의한 사항도 그 효력을 인정받기 어려울 것임
 - 다만, 대의원회에 있어서 대표자가 지명하거나 무투표로 선출되어 대의원으로서의 자격이 없는 자가 참여하였다 하더라도 그 대의원을 제외하고 성원이 되고, 따라서 결의 결과에 영향이 미치지 않는 경우에는 성원 및 결의의 효력에 영향이 없는 것으로 사료됨
- ❖ <질의 2>에 대하여
 - 노동조합과 정부교섭대표는 신의에 따라 성실히 교섭할 의무가 있으며, 노조법 제81조제3호에서는 정부교섭대표가 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체교섭 체결 기타 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나

해태하는 행위를 부당노동행위의 하나로 규정하여 이를 금지하고 있음. 다만, 사용자가 노동조합의 단체교섭 요구를 거부·해태함에 있어 정당한 이유가 있는 경우에는 부당노동행위로 볼 수 없는 것임

- 귀 질의의 경우, 노동조합 대의원회에서 단체교섭권한을 상급단체에 위임하기로 결의하였으나 그 결의가 노조법 및 규약 등 위반으로 효력을 인정받지 못하게 되었다면, 그 결의에 따라 당해 노동조합으로부터 단체교섭권한을 위임 받은 상급단체의 교섭요구를 정부교섭대표가 거부하더라도 이는 노조법 제81조제3호의 부당노동행위에 해당하지 않는 것으로 사료됨

❖ <질의 3>에 대하여

- 노조법 제21조제2항에서는 “행정관청은 노동조합의 결의 또는 처분이 노동관계법령 또는 규약에 위반된다고 인정할 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다”고 규정하고 있으므로, 귀 질의와 같이 노동조합 대표자가 대의원을 지명하거나 대의원을 무투표로 선출한 경우에는 동법 제21조제2항의 규정에 따라 그 결의 또는 처분에 대한 시정명령을 행정관청에 신청할 수 있을 것임

(공공노사관계팀-1223, 2007. 6. 12)

55

임시대의회에서 대의원들이 임시의장을 선출하여 의결한 노조위원장 보궐선거 관련 결의의 효력

Q 질의

- ❖ <질의 1> 노동조합위원장이 잔여임기가 6개월 이상 남아 있는 상태에서 사퇴한 경우 위원장 보궐선거를 실시할 수 있는 것인지
 - 동 노동조합의 규약에는 “각 임원의 임기는 2년으로 하되 보선된 임원의 임기는 전임자의 잔여기간으로 한다, 단, 잔여임기가 6개월 미만인 경우에는 선거를 실시하지 않을 수 있다”고 규정
- ❖ <질의 2> 임시대의원대회 개최 시 공고안건 이외에 노동조합 회의규정에 의거 긴급안건(노조위원장 보궐선거 실시의 건)을 발의하였으나, 대의원회 의장(위원장 직무대행자(수석부위원장))은 긴급안건이 심의대상이 아니라는 이유로 일방적으로 폐회를 선언하고 퇴장
 - 이에 참석 대의원(재적대의원 50명중 30명 참석)중에서 임시의장을 선출하여 노조위원장 보궐선거 실시의 건 및 그 이행방법으로 보궐선거 실시를 위한 비상대책위원회 구성을 의결(참석 대의원 전원 찬성)한 경우 유효한지 여부

A 회시

- ❖ <질의 1>에 대하여
 - 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노조법’이라 함) 제11조에서는 노동조합의 자주적·민주적 운영을 위하여 임원의 선거절차에 관한 사항을 노동조합의 규약에 기재하도록 규정하고 있으므로 임원의 선거절차는 강행법령 등에 위배되지 않는 범위내에서 규약(규약에서 임원의 선거절차에 관하여 다른 규정에 위임하고 있는 경우에는 그 규정 포함)이 정하는 바에 따라야 할 것이며, 임원의 선거와 관련하여 다툼이 있는 경우에는 노동조합의 규약상 권한 있는 기관의 결의·결정에 따르는 것이 타당할 것임
- ❖ <질의 2>에 대하여
 - 노조법 제19조의 규정에 의해 총회 또는 대의원회에서는 회의소집 시 공고된 부의사항에 대하여만 심의·의결할 수 있는 것이 원칙이나, 노동조합의 규약에 “회의

개최 공고 시 안건으로 공고하지 않은 사항에 대하여도 당해 회의 도중 긴급동의로 발의하여 결의할 수 있다”는 취지의 별도 규정(이른바 긴급동의 규정)을 두고 있다면 이에 따라 새로운 안건을 상정하여 심의·의결할 수 있을 것임

- 또한, 노동조합의 조합원들이 위 긴급동의 조항 등 관련 규정에 따라 특정사항에 대해 심의할 것을 노동조합의 대표자에게 요청하였으나, 노동조합의 대표자가 정당한 이유없이 안건의 상정 등 회의 진행을 거부하고 퇴장한 경우, 규약에 정한 직무대행자(규약에 정한 직무대행자가 없는 경우 동 회의에 참석한 조합원 또는 대의원 중에서 선출된 임시의장)가 안건을 상정하고 적법한 절차와 방법에 따라 의결·처리하였다면 그 효력을 부인하기 어려울 것임
- 따라서, 귀 질의의 경우 임시대의원대회에서 행한 노동조합대표자 보궐선거에 대한 긴급동의가 적법한지, 대의원대회 의장(직무대행자)이 정당한 이유없이 안건의 상정 등 회의 진행을 거부하고 퇴장하였는지, 규약 등에서 정한 사유와 절차에 의하여 비상대책위원회를 구성한 것인지 여부 등 구체적인 사실관계를 종합적으로 검토하여 ‘노조대표자 보궐선거 실시에 관한 의결’의 적법성 여부를 판단하여야 할 것임

(공공노사관계팀-1336, 2007. 6. 26)

56

노동조합 가입이 금지되는 공무원의 노조 후원회비 등을 일괄공제 할 수 있는지 여부

Q 질의

- ❖ 노동조합 규약에 “노조가입 금지 공무원은 후원회원(준조합원)이 될 수 있다”고 규정하고 있음. 동 노조는 인사, 예산, 감사 등 업무를 수행하는 6급이하 공무원을 준조합원으로 노동조합에 가입시키고 보수 지급 시 조합비 원천공제를 요구하고 있는데 원천공제를 하여도 되는지

A 회시

- ❖ 조합비 일괄공제제도는 사용자가 임금에서 조합비를 공제하여 노동조합에 전달하는 편의제공 약정이며, 이 경우 “조합비”는 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제6조의 규정에 의하여 노동조합에 가입이 가능한 공무원이 노동조합에 가입하여 조합원으로서 그 규약이 정하는 바에 따라 정기적으로 노동조합에 납부하는 금품을 의미하는 것임
 - 따라서, 노동조합 가입이 금지되는 공무원의 일부가 특정노조에 개별적·자발적으로 납부하는 후원금 등에 대해서는 사용자가 일괄 공제를 해주어야 할 의무가 없다 할 것임
 - 또한, 공무원노조법상 노동조합 가입이 금지되는 공무원이 후원회원(명예조합원) 등으로 가입하여, 후원금 등의 명목으로 조합원과 동일하게 정기적으로 일정액의 금품을 납부하고 노동조합의 운영 또는 의사결정 과정에 참여하는 등 사실상 조합원으로 볼 수 있는 경우라면, 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제4호 ‘가’목의 규정에 의한 노동조합 결격요건에 해당할 수 있을 것임

(공공노사관계팀-887, 2007. 4. 26)

57

후원회원(명예조합원, 준조합원 등)의 가입 및 후원회비 납부가 노동관계법상 가능한지 여부

Q 질의

- ❖ 노동조합 가입이 금지되는 공무원이 노동조합에 후원회원(명예조합원, 준조합원 등)으로 가입하여 조합원들의 조합비와 동일한 금액을 매월 노조에 납부하는 행위가 노동조합 및 노동관계조정법 제2조제4호 단서규정(노동조합의 결격요건) “가”목 및 “나”목, 동법 제81조(부당노동행위)제4호에 위반되는지 여부

A 회시

- ❖ 귀 질의의 경우, 사실관계에 따라 구체적으로 판단되어야 할 것이나, 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘공무원노조법’이라 함)에 의하여 노동조합 가입이 금지되는 공무원의 일부가 특정노조에 후원회원(명예조합원, 준조합원 등)으로 가입하여 개별적·자발적으로 후원회비를 납부하는 경우라면, 이를 노동관계법으로 규율하기는 어려울 것으로 사료됨
 - 다만, 공무원노조법상 노동조합 가입이 금지되는 공무원이 후원회원으로 가입하여, 후원금 등의 명목으로 조합원과 동일하게 정기적으로 일정액의 금품을 납부하고 노동조합의 운영 또는 의사결정 과정에 참여하는 등 사실상 조합원으로 볼 수 있는 경우라면, 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노조법’이라 함) 제2조제4호 ‘가’목의 규정에 의한 노동조합 결격요건에 해당할 수 있을 것임
- ❖ 또한, 노조법 제81조제4호에서는 노동조합의 자주성이 상실되거나 사용자의 노동조합에 대한 지배·개입을 방지하기 위하여 노동조합 운영비 원조를 부당노동행위로 규정하고 있음
 - 따라서, 노동조합과의 관계에서 행정기관의 입장에 서서 업무를 수행하는 공무원이 후원회비 등 명목으로 특정 노동조합에 금품을 지원하는 경우가 부당노동행위에 해당하는지 여부는 당해 노동조합의 자주성이 침해되거나 사용자에게 의한 지배·개입의 우려가 있는지 여부 등 사실관계에 따라 구체적으로 판단되어야 할 것으로 사료됨

(공공노사관계팀-1043, 2007. 5. 15)

58

공무원노조 가입이 제한되는 공무원이 후원회원 자격으로 납부하는 후원금 등을 사용자가 일괄공제 해주어야 할 의무가 있는지 여부

Q 질의

- ❖ A지방자치단체에서는 공무원노조법 제6조제2항에 따라 노조 가입이 금지되는 6급 이하 공무원 또는 5급 공무원이 노동조합에 후원을 원할 경우 매월 급여에서 후원회비를 원천 공제하여 노동조합에 지급하고 있음
 - 이 경우 해당 공무원의 개별 동의를 있다면 사용자가 후원회비를 일괄 공제해 주어야 할 의무가 있는지 여부 및 후원회비를 일괄 공제해 주는 것이 부당노동행위에 해당하는지

Q 질의

- ❖ 조합비 일괄공제는 사용자(기관의 장 등)가 공무원의 보수에서 조합비를 공제하여 노조에 전달하는 편의제공의 약정으로, 단체협약에 조합비 일괄공제 제도가 규정되어 있고 이에 관한 조합원 총회(대의원회)의 의결이나 노조 규약에 관련 규정이 있는 경우 당해 기관의 장은 조합비를 일괄 공제하여 이를 노동조합에 인도하여야 하나, 이와 달리 단체협약에서 조합비 일괄공제에 대한 근거 규정을 두고는 있으나 이에 관한 조합원 총회(대의원회)의 의결이나 규약상 관련 규정이 없는 경우에는 개별 조합원의 동의를 얻어 조합비를 일괄 공제할 수 있을 것임
 - 이 경우 “조합비”는 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제6조의 규정에 의하여 노동조합에 가입이 가능한 공무원이 노동조합에 가입하여 조합원으로서 그 규약이 정하는 바에 따라 정기적으로 노동조합에 납부하는 금품을 의미하는 것임
 - 따라서, 노동조합 가입이 금지되는 공무원의 일부가 특정노조에 개별적·자발적으로 납부하는 후원금 등에 대해서는 사용자가 일괄 공제를 해주어야 할 의무는 없다 할 것임
- ❖ 「노동조합 및 노동관계조정법」 상 사용자의 부당노동행위라 함은 사용자의 행위가 동법 제81조 각 호에 해당하고, 외형적·객관적인 사정에 의해 사용자의 부당노동행위 의사를 추정할 수 있어야 하는 것임
 - 귀 질의의 ‘후원회비를 봉급에서 공제하는 경우’가 부당노동행위에 해당하는지 여부는 그 행위가 이루어진 경위·상황, 노동조합과의 관계, 노동조합의 운영이나

활동에 미친 영향 등을 종합하여 노동조합의 조직이나 운영을 지배하거나 이에 개입하는 의사가 인정되는지 여부 등에 따라 구체적으로 판단하여야 할 것으로 사료됨

(공공노사관계과-772, 2008. 7. 18)

59 노동조합 합병 시 기존 권리 변동 여부

Q 질의

- ❖ A공무원노동조합(교섭노조)과 B공무원노동조합(비교섭노조)이 합병을 추진하고 있음. A노조가 정부교섭대표와 단체교섭을 진행하고 있는 가운데 B노조와 합병하여도 진행 중인 교섭(교섭권)에는 영향이 없는지, 교섭권이 유지되는 범위내에서 합병을 할 수 있는 방법이 있는지

A 회시

- ❖ 「노동조합 및 노동관계조정법」 제16조제1항제7호에서는 노동조합의 합병에 관한 사항을 총회의 의결사항으로 규정하고 있을 뿐 합병의 방법 및 권리·의무 관계에 대해서는 별도의 규정을 두고 있지 않으나, 일반적으로 합병에는 2개 이상의 노동조합을 합병하여 하나의 새로운 노동조합을 결성하는 경우 또는 어느 하나의 노동조합이 다른 노동조합을 흡수하는 경우 등이 있을 것임
- ❖ 귀 질의의 경우, 합병에 관한 해당 노조간 협정 내용 등 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확하게 회시하기는 어려우나, 합병의 방법(신설합병, 흡수합병 등)에 대해서는 합병 노조간 협정 및 각 노동조합의 총회(대의원회)의 의결 등을 통하여 자율적으로 결정할 수 있을 것이며, 2개 이상의 노동조합이 합병되어 조직의 동일성이 유지되는 경우라면 달리 볼 사정이 없는 한 합병 이전 노동조합의 권리·의무는 합병에 의하여 신설된 노동조합 또는 흡수합병한 노동조합에 포괄적으로 승계되어 그 효력이 유지되는 것으로 사료됨

(공공노사관계팀-1528, 2007. 7. 19)

60

동일인이 노동조합 지부장과 공무원직장협의회장을 겸직할 수 있는지 여부

Q 질의

- ❖ A지방자치단체에는 공무원직장협의회와 ○○공무원노동조합 지부가 별도로 구성되어 있는 바, 동일인이 공무원직장협의회장과 노동조합 지부장을 겸직하는 것이 가능한지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘공무원노조법’이라 함) 제17조제1항에서 “이 법의 규정은 공무원이 「공무원직장협의회 설립·운영에 관한 법률」(이하 ‘직장협의회법’이라 함)에 의하여 직장협의회를 설립·운영하는 것을 방해하지 아니한다”고 규정하고 있으므로 공무원노동조합과 직장협의회는 병존이 가능한 것이나, 위 단체의 운영·활동 등이 적법한 것인지 여부에 대해서는 각각의 해당 법률에서 정한 바에 따라 판단되어야 할 것임
- ❖ 귀 질의의 경우, 공무원노조 지부장과 공무원직장협의회장이 공무원노조법 및 직장협의회법에 의한 적법한 절차와 방법에 따라 선출된 경우라면 비록 동일인이라고 하더라도 각각의 지위를 부정할 수는 없을 것으로 사료됨

(공공노사관계과-314, 2008. 4. 28)

61 대의원회 성원 여부 및 의사·의결정족수 충족 여부

Q 질의

- ❖ 노동조합 대의원으로 선출된 자가 대의원회에 직접 참석하지 않고 다른 조합원에게 대리 참석하게 하는 경우 대의원회 성원여부 및 의사·의결정족수 충족 여부

A 회시

- ❖ 「노동조합 및 노동관계조정법」 제17조제2항에 의하면 대의원은 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출되도록 규정되어 있으므로 조합원의 선출에 의하지 아니한 대의원은 대의원회 참석자격이 없으며, 노동조합은 조합원의 의사에 따라 민주적으로 운영되도록 대의원회 등의 규정을 두고 있음을 비추어 볼 때 선출된 대의원 본인이 직접 대의원대회에 참석하여 의사를 결정하는 이외 다른 대의원, 기타 조합원에 대한 위임은 허용되지 않는 것으로 보아야 할 것임
 - 따라서, 귀 질의의 경우 대의원회의 성원 여부와 의사·의결정족수의 충족 여부는 실제 대의원 자격을 가지고 직접 참석한 자를 기준으로 판단하여야 할 것으로 사료됨

(공공노사관계과-974, 2008. 8. 11)

62

노동조합의 산하조직(지부 등)이 독자적으로 노동조합 명칭을 사용할 수 있는지 여부

Q 질의

- ❖ ○○공무원노동조합 ○○지부의 경우 별도 노동조합 설립신고를 하지 않은 노동조합의 산하조직임에도 ○○부노동조합이라는 독자적인 명칭을 사용하는 것이 가능한지

A 회시

- ❖ 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노조법’이라 함) 제7조제3항에 “이 법에 의하여 설립된 노동조합이 아니면 노동조합이라는 명칭을 사용할 수 없다”라고 규정되어 있는 바, 이는 노조법 제2조제4호에 의한 노동조합으로서의 실질적 요건을 갖추고 노조법 제12조에 따라 설립신고증을 교부받은 노동조합의 경우에는 노동관계법에 의한 보호를 받을 수 있음에 비추어 노동조합의 요건을 갖추지 못한 단체와의 구별을 통해 혼동의 소지를 없애고 법상 노동조합을 보호하기 위한 것임
- ❖ 귀 질의의 경우, ○○공무원노동조합의 지부는 법상 설립신고된 노동조합이 아니고 노동조합의 산하 조직에 불과하므로 ○○공무원노동조합 산하 조직임을 표시하지 않고 독자적으로 노동조합이라는 명칭을 사용하는 것은 타당하지 않다고 사료됨

(공공노사관계과-1028, 2008. 8. 18)

63 공무원노동조합의 전임자 인정 여부

Q 질의

- ❖ 협약체결권자와 임용권자가 동일인인 경우, “(임용권자이자 협약체결권자)는 원활한 조합업무를 위하여 협의를 통해 적정수의 노조전임자를 인정한다”라고 전임자 인정에 대한 기본적 사항을 정하는 단체협약을 체결하였다면 동 협약이 유효한 것인지 여부

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제7조에 공무원은 임용권자의 동의를 얻어 노동조합의 업무에만 종사(이하 ‘전임자’라 함)할 수 있고, 그 기간 중에는 관계 공무원법의 규정에 따라 무급 휴직명령을 하도록 규정하고 있으나, 전임자 수에 관하여는 별도의 규정을 두고 있지 않음
 - 따라서, 노조전임자 수 및 실제로 전임을 해야 할 자 등에 관하여는 노사 당사자간 교섭을 통해 단체협약으로 구체적으로 정할 수는 있을 것이나, 정부측 교섭당사자(정부교섭대표)와 임용권자가 다를 경우에는 임용권자로부터 별도의 동의절차를 거쳐야 할 것임
- ❖ 귀 질의의 경우, 정부교섭대표와 임용권자가 동일인이나, 단체협약에는 전임자 인정에 관한 원칙적인 규정만 두고, 그 수 및 전임을 할 자에 관하여 구체적으로 정하지 않았다면, 단체협약 체결 당시 합의취지에 따라 노사가 협의를 통해 구체적으로 정하는 것이 타당하다고 사료됨

(공공노사관계팀-312, 2007. 2. 9)

64

임용권자가 노동조합 전임 동의를 하지 않을 경우 구체적인 사유를 명시해야 하는지 여부

Q 질의

- ❖ 공무원노동조합의 전임자가 되기 위해서는 공무원노조법 제7조제1항에 따라 임용권자의 동의를 받아야 하는 바, 임용권자가 노동조합 전임 동의를 하지 않을 경우 반드시 구체적인 사유를 명시하여야 하는지

Q 질의

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘공무원노조법’이라 함) 제7조의 규정에 따라 공무원은 임용권자의 동의를 얻어 노동조합의 업무에만 종사(이하 ‘전임자’라 함)할 수 있고 그 기간 중에는 국가공무원법 제71조 또는 지방공무원법 제63조의 규정에 따라 휴직명령을 하도록 정하고 있음
- ❖ 귀 질의와 같이 노동조합 전임자에 대해 임용권자의 동의가 없는 경우라면 노조 전임자로 인정될 수 없을 것이며, 이 경우 임용권자가 동의하지 않을 수 있는 구체적인 사유에 대해서는 관련 법령에 별도의 규정을 두고 있지 않으므로 기관의 인력운영 사정 등을 감안하여 임용권자가 재량에 따라 판단하여야 할 것으로 사료됨
 - 다만, 단체협약으로 노조 전임자에 대한 구체적인 사항을 정한 경우에는 그에 따라야 할 것이나, 단체협약의 체결권자와 임용권자가 다른 경우에는 단체협약에 전임자에 관한 규정을 두고 있다 하더라도 별도로 임용권자의 동의를 받아야 할 것임

(공공노사관계팀 - 418, 2009. 10. 19)

65

설립신고된 노동조합이 아닌 경우에도 공무원노조법 제7조에 따른 전임자로 인정될 수 있는지 여부

Q 질의

- ❖ 당해 지방자치단체 소속 공무원인 A는 노동조합 설립 준비활동 등을 이유로 공무원 노조법 제7조 및 지방공무원법 제63조 규정에 의한 휴직 신청서를 제출하였음
 - 그러나, 당해 지방자치단체는 노동조합 설립신고서가 반려되어 휴직 불가 처리를 하였으나, A는 노동조합 설립신고 준비를 위한 활동도 상당한 노조활동이므로 노조 전임자로 인정하여 휴직이 가능하다고 주장하는 경우 소속 공무원 A에 대해 전임자로 인정할 수 있는지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘공무원노조법’이라 함) 제7조에 따라 공무원은 임용권자의 동의를 얻어 노동조합의 업무에만 종사(이하 ‘전임자’라 함) 할 수 있고, 그 기간 중에는 국가공무원법 제71조 또는 지방공무원법 제63조의 규정에 따라 휴직명령을 하여야 함
- ❖ 또한, 위 법 규정에 의한 ‘전임자’는 노동조합으로서의 실질적 요건을 갖추고 행정 관청에서 설립신고증을 교부받은 노동조합의 경우에만 인정될 수 있는 것으로 보아야 할 것임
- ❖ 따라서, 귀 질의의 대상 공무원이 ‘전임자’임을 이유로 휴직신청을 하였다 하더라도 설립신고된 노동조합이 아닌 경우에는 공무원노조법 제7조 규정에 따른 ‘전임자’로서 인정될 수 없을 것이며, 노동조합 설립 준비 등의 활동을 위한 경우라 하더라도 설립 신고된 노조가 아니므로 공무원노조법 제7조 규정의 ‘전임자’로 인정되기는 어렵다고 사료됨

(공무원노사관계과 - 71, 2010. 1. 15)

66

기관단위 노조를 지역단위 노조로 변경하는 경우 조합원의 인적구성에 있어 실질적 동일성이 유지되는 조직형태 변경으로 볼 수 있는지 여부

Q 질의

- ❖ 노동조합 설립 당시에는 광역자치단체(○○시) 소속 공무원을 조직대상으로 하여 설립된 ○○시 공무원노동조합(기관단위노조)이 ○○시 관내 기초자치단체 소속 공무원도 조합원에 포함될 수 있도록 노동조합 규약을 변경한 후 ‘지역단위노조’라고 주장하며 기초자치단체의 장에게 단체교섭을 요구하는 경우 조합원의 인적구성에 있어 실질적 동일성이 유지되는 조직형태 변경으로 보아 단체교섭을 요구할 수 있는지

A 회시

- ❖ 「노동조합 및 노동관계조정법」 제16조제1항제8호에서 규정하고 있는 ‘조직형태 변경’이라 함은 노동조합이 존속 중에 실질적 동일성을 유지하면서 노동조합의 종류를 변경함으로써 그 구성원의 자격과 결합방식을 변경하는 것임
 - 따라서, 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」에 의한 기관단위노조가 규약상 조합원 가입범위를 확장하여 전국(지역)단위노조로 그 조직형태를 변경하는 것은 변경 전후 노동조합의 인적구성에 있어서 실질적 동일성이 유지된다고 보기 어려울 것이므로(대법원 1997.7.25 선고 95누4377, 2002.7.26 선고 2001두5361 등 참조), 기관단위노조를 전국(지역)단위노조로 변경·설립하기 위해서는 기존 기관단위노조를 해산하고 새로이 전국(지역)단위노조의 설립절차를 거쳐야 할 것임
- ❖ 귀 질의의 경우, 광역자치단체(○○시) 소속 공무원만을 가입범위로 하는 ○○시공무원노동조합(기관단위노조)이 조합원 가입범위를 확장하여 ○○시 관내 기초자치단체(자치구) 소속 공무원도 가입이 가능하도록 규약을 변경(지역단위노조)하였다면, 이는 노동조합의 인적구성에 있어서 실질적 동일성이 유지된다고 보기 어려운 것이므로 지역단위노조로서 새로이 설립신고 절차를 거친 후 당해 정부교섭대표(기초자치단체장)에게 교섭을 요구(참여)하는 것이 타당하다고 사료됨

(공무원노사관계과-266 2008. 2. 5)

67

법상 조합원 자격이 없는 자가 선관위 위원 등으로 노조운영에 관여할 수 있는지 여부

Q 질의

- ❖ 선거관리위원회 구성인원 중 선거관리위원장, 부위원장 및 선거관리위원 등 총 3명이 A구 지부 후원회원으로 선거관리위원의 자격이 되는지 여부

A 회시

- ❖ 귀 질의의 (가칭)B공무원노동조합은 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘공무원노조법’이라 함)에 따라 조합원이 될 수 없는 해직자 및 업무총괄자가 가입·활동하고 있어 우리부는 노조법 제2조 제4호 각목의 1 및 제12조 제3항에 따라 노동조합 설립신고서를 반려하였으므로 (가칭)B공무원노동조합은 현재 공무원노조법상의 노동조합이 아님.
- ❖ 다만, 적법하게 설립된 노동조합의 경우에는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제11조에서 ‘임원 및 대의원의 선거절차에 관한 사항’을 규약에 기재하도록 규정하고 있으므로 선거관리위원회의 구성 및 위원의 자격과 선출방법 등에 관하여는 노조 규약에서 정한 바에 따라야 할 것이며, 이 경우에도 공무원노조법상 조합원 자격이 없는 자가 선거관리위원회 위원 등으로 노동조합 운영에 관여하는 것은 허용될 수 없다고 사료됨

(공무원노사관계과-51, 2012. 1. 10)

68

적법한 노조가 적법하지 않는 노조로 조직형태 변경은 노조법상 조직형태 변경이 아니며, 별도 해산결의를 하지 않는 한 존속하는 것으로 보아야 함

Q 질의

〈현황〉

- ❖ A시 공무원노동조합은 조합원 투표를 실시하여 범외노조인 B공무원노동조합 A시 지부로 조직형태 변경을 결의하였는바, 기 설립신고된 A시 공무원노동조합이 해산(소멸)된 것으로 볼 수 있는지 및 A시 공무원노동조합의 법적 지위가 유지되는지

A 회시

- ❖ 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '노조법'이라 함) 제16조제1항제8호에서는 총회의 의결사항으로 “조직형태의 변경에 관한 사항”을 규정하고 있고, 같은 조 제2항에서는 조직형태의 변경에 관한 사항은 “재적 조합원 과반수 출석과 출석 조합원 3분의 2 이상의 찬성”이 있어야 한다고 규정하고 있음
 - 노조법 제16조에서 조직형태 변경을 명시한 취지는 적법하게 설립·활동 중인 노조가 조직형태를 변경하는 과정에서 절차적 편의를 도모하기 위한 것이므로 조직형태 변경 전후의 노조 모두 적법하게 설립된 경우를 전제한 것으로 보아야 할 것인 바,
 - 적법하게 설립된 A시공무원노조가 적법하게 설립된 노조가 아닌 (가칭)B공무원 노조 지부로의 변경을 결의하는 것은 노조법상 조직형태 변경에 해당하지 않음
- ❖ 따라서, 이 사안의 경우는 노조법상 조직형태 변경에 해당하지 않으므로 A시공무원 노조가 조직형태 변경에 대하여 집단적 결의를 하였다 하더라도 별도의 해산 결의를 하지 않는 한, A시공무원노조는 존속하는 것으로 보아야 할 것임

(공무원노사관계과-1367, 2014. 7. 30)

69 지부 분할 및 재정 분할 청구 가능여부

Q 질의

- ❖ A노조 중앙위원회 중앙대의원 대회에서 지부 분할 절차를 거쳐 승인이 결정된 상태에서,
 - B지부는 A노조 소속 지부로 남아 지부분할(안건) 승인 결정지부에 대해 재정분할 청구를 할 수 있는지 여부
 - A노조 내 전체조합원의 65%를 넘는 B지부, C지부의 조합분할은 최종적으로 조합원 총회에서 결정해야 할 사안은 아닌지

A 회시

- ❖ 노동조합의 '조직형태 변경'은 노동조합이 그 실체의 동일성을 그대로 유지하면서 노동조합의 종류를 변경하여 구성원의 자격과 결합방식을 바꾸는 것으로서, 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 “공무원노조법”) 제17조제2항 및 노조법 제16조제1항 및 제2항에 따라 노동조합의 총회 또는 대의원회에서 재적조합원(대의원) 과반수의 출석과 출석조합원(대의원) 3분의 2 이상의 찬성이 있어야 가능한
 - 또한, 산별노조의 지부·분회 등은 노동조합의 내부조직에 불과하므로 원칙적으로 조직형태 변경의 주체가 될 수 없으나, 지부 분회라 하더라도 ①독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립한 단체로서 활동하는 근로자 단체인 경우, 또는 ②독자적인 단체교섭 및 단체협약 체결권까지 보유하여 기업별 노조에 준하는 지위를 가진 경우에는 예외적으로 조직형태 변경이 가능할 것(대법원 2012다96120, 2016.2.19.) 이라 판시한 사실이 있음
- ❖ 따라서, 산하지부의 본조인 A노조의 의결기관에서 산하지부에 대해 조직형태 변경 결의를 승인하였고, 산하지부에서 상기 조건을 충족하는 등 법적인 절차를 통해 하자 없이 조직형태를 변경하였다면 조직형태 변경이 가능할 것임
- ❖ 지부의 재정 분할 청구가 가능한지 여부에 대해서는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 규약이 정하는 바에 따라 판단해야 할 것으로 사료됨

(공무원노사관계과 - 1063, 2018. 4. 5)

70

① 합병결의 이전의 특정노조(당시 합법노조)와 체결한 단체협약의 효력이 유효한지 ② 자동연장조항에 따라 연장된 단협이 있는 경우 신설 노조의 단체교섭 요구 가능 유무

Q 질의

- ❖ 합병결의 이전의 특정 노조(당시 합법노조)와 체결한 2008년도 단체협약의 효력이 유효한지 및 2008년 이후 설립된 법내노조가 단체교섭을 요구할 수 있는지

A 회시

- ❖ 합병결의 이전의 특정 노조(당시 합법노조)와 체결한 단체협약의 효력이 유효한지 여부와 관련하여
 - 공무원노조법 제17조제2항 및 (구)노조법(법률 제12630호, 2014.5.20., 일부개정) 제32조제1항에 따라 단체협약의 유효기간은 2년(현행 3년)을 초과할 수 없고, 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따르도록 규정하고 있으며,
 - 단체협약의 자동연장협정은 유효기간이 만료된 이후 새로운 단체협약의 체결이 지연되는 등 무협약 상태를 피하기 위하여 노사 당사자가 체결한 협정임
 - 따라서, 합병결의 이전의 특정노조와 정부교섭대표간에 적법하게 체결한 단체협약에 자동연장조항이 있다면 새로운 단체협약이 체결될 때까지는 기존 단체협약이 유효하다 할 것임
- ❖ 유효한 단체협약이 있음에도 신설된 노동조합이 단체교섭을 요구할 수 있는지 여부와 관련하여
 - 공무원노조법 제8조제1항 및 제2항에 따라 노동조합 설립신고증을 교부받은 노동조합이 정부교섭대표를 상대로 법령 등에 따라 스스로 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 가진 사항에 대하여 교섭을 요구할 때 정부교섭대표는 정당한 사유가 없으면 이에 응하도록 규정하고 있음
 - 또한 같은 법 제9조제2항은 노동조합의 대표자가 제8조에 따라 교섭하려는 경우에는 교섭하려는 사항에 대하여 권한을 가진 정부교섭대표에게 서면으로 교섭을

요구하도록 되어 있고, 시행령 제6조는 단체협약의 유효기간 만료일 3개월 전부터 교섭시작 예정일 30일 전까지 요구하도록 규정하고 있음

- 귀 질의의 경우 자동연장조항은 새로운 단체협약의 체결 가능성을 전제로 하고 있기 때문에 당초 체결한 단체협약의 유효기간이 만료(10.4월)되었고, 그 이후 자동연장협정에 따라 단체협약 유효기간이 연장되었을 뿐 새로운 교섭이 진행되지 않았다면 합법적으로 신설된 노동조합은 언제든지 단체교섭을 요구할 수 있으므로 귀 기관을 상대로 신설된 노동조합에서 단체교섭을 요구할 경우 이에 응해야 할 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-2742, 2017. 11. 28)

제2절

단체교섭 및 단체협약

&

A

제2절

단체교섭 및 단체협약



공무원노조법

제8조(교섭 및 체결 권한 등) ① 노동조합의 대표자는 그 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지, 그 밖의 근무조건에 관하여 국회사무총장·법원행정처장·헌법재판소사무처장·중앙선거관리위원회사무총장·인사혁신처장(행정부를 대표한다)·특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사·시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다) 또는 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도의 교육감 중 어느 하나에 해당하는 사람(이하 “정부교섭대표”라 한다)과 각각 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 다만, 법령 등에 따라 국가나 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 그 기관의 관리·운영에 관한 사항으로서 근무조건과 직접 관련되지 아니하는 사항은 교섭의 대상이 될 수 없다.

② 정부교섭대표는 법령 등에 따라 스스로 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 가진 사항에 대하여 노동조합이 교섭을 요구할 때에는 정당한 사유가 없으면 그 요구에 따라야 한다.

③ 정부교섭대표는 효율적인 교섭을 위하여 필요한 경우 다른 정부교섭대표와 공동으로 교섭하거나, 다른 정부교섭대표에게 교섭 및 단체협약 체결 권한을 위임할 수 있다.

④ 정부교섭대표는 효율적인 교섭을 위하여 필요한 경우 정부교섭대표가 아닌 관계 기관의 장으로 하여금 교섭에 참여하게 할 수 있고, 다른 기관의 장이 관리하거나 결정할 권한을 가진 사항에 대하여는 해당 기관의 장에게 교섭 및 단체협약 체결 권한을 위임할 수 있다.

⑤ 제2항부터 제4항까지의 규정에 따라 정부교섭대표 또는 다른 기관의 장이 단체교섭을 하는 경우 소속 공무원으로 하여금 교섭 및 단체협약 체결을 하게 할 수 있다.

제9조(교섭의 절차) ① 노동조합은 제8조에 따른 단체교섭을 위하여 노동조합의 대표자와 조합원으로 교섭위원을 구성하여야 한다.

② 노동조합의 대표자는 제8조에 따라 정부교섭대표와 교섭하려는 경우에는 교섭하려는 사항에 대하여 권한을 가진 정부교섭대표에게 서면으로 교섭을 요구하여야 한다.

③ 정부교섭대표는 제2항에 따라 노동조합으로부터 교섭을 요구받았을 때에는 교섭을 요구받은 사실을 공고하여 관련된 노동조합이 교섭에 참여할 수 있도록 하여야 한다.

④ 정부교섭대표는 제2항과 제3항에 따라 교섭을 요구하는 노동조합이 둘 이상인 경우에는

해당 노동조합에 교섭창구를 단일화하도록 요청할 수 있다. 이 경우 교섭창구가 단일화된 때에는 교섭에 응하여야 한다.

⑤ 정부교섭대표는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따라 관련된 노동조합과 단체협약을 체결한 경우 그 유효기간 중에는 그 단체협약의 체결에 참여하지 아니한 노동조합이 교섭을 요구하더라도 이를 거부할 수 있다.

⑥ 제1항부터 제5항까지의 규정에 따른 단체교섭의 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제10조(단체협약의 효력) ① 제9조에 따라 체결된 단체협약의 내용 중 법령·조례 또는 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의하여 위임을 받아 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니한다.

② 정부교섭대표는 제1항에 따라 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니하는 내용에 대하여는 그 내용이 이행될 수 있도록 성실하게 노력하여야 한다.



공무원노조법 시행령

제5조(교섭권 위임사실 등의 통보) 법 제8조제1항에 따른 정부교섭대표(이하 “정부교섭대표”라 한다)는 법 제8조제3항부터 제5항까지의 규정에 따라 공동으로 교섭하거나, 교섭 및 단체협약 체결 권한을 위임하는 등의 경우에는 그 사실을 상대방에게 알려야 한다. 이 경우 관련 정부교섭대표 및 관계 기관의 장 등의 성명과 위임 내용 등을 구체적으로 밝혀야 한다.

제6조(교섭 요구의 시기) 법 제9조제2항에 따른 교섭 요구는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 단체협약의 유효기간 만료일 3개월 전부터 교섭 시작 예정일 30일 전까지 하여야 한다.

제7조(교섭 요구사실의 공고와 교섭 참여) ① 정부교섭대표는 법 제9조제3항에 따라 노동조합으로부터 교섭을 요구받았을 때에는 지체 없이 자신의 인터넷 홈페이지 또는 게시판에 그 사실을 공고해야 한다.

② 법 제9조제3항에 따라 교섭에 참여하려는 노동조합은 제1항에 따른 공고일로부터 7일 이내에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 정부교섭대표에게 교섭을 요구하여야 한다.

③ 정부교섭대표는 제2항에 따른 교섭 요구 기간이 끝난 후 지체 없이 법 제9조제2항 및 제3항에 따라 교섭 요구를 한 노동조합(이하 “교섭노동조합”이라 한다)을 자신의 인터넷 홈페이지 또는 게시판에 공고하고, 교섭노동조합에 알려야 한다.

④ 정부교섭대표는 제6조와 제2항에 따른 교섭 요구 기간 안에 교섭 요구를 하지 아니한 노동조합의 교섭 요구는 거부할 수 있다.

제8조(교섭위원의 선임) ① 교섭노동조합은 제7조제3항에 따른 공고일부터 20일 이내에 법 제9조 제1항에 따른 교섭위원(이하 “교섭위원”이라 한다)을 선임하여 교섭노동조합의 대표자가 각각 서명 또는 날인한 서면으로 정부교섭대표에게 알려야 한다. 이 경우 교섭위원의 수는 조직의 규모 등을 고려하여 정하되, 10명 이내가 되도록 해야 한다.

② 교섭노동조합이 둘 이상인 경우에는 교섭노동조합 사이의 합의에 따라 교섭위원을 선임하여 교섭창구를 단일화해야 한다. 다만, 제1항 전단에 따른 기간 내에 합의하지 못했을 때에는 교섭노동조합의 조합원 수(법 제6조제1항제1호부터 제3호까지의 규정에 해당하는 조합원의 수를 말한다. 이하 이 조에서 같다)에 비례하여 제1항 전단에 따른 기간이 끝난 날부터 20일 이내에 교섭위원을 선임해야 한다.

③ 교섭노동조합은 제2항에 따라 교섭위원을 선임하는 때에는 해당 교섭노동조합의 조합원 수를 확인하는 데 필요한 기준과 방법 등에 대해 성실히 협의하고, 그에 필요한 자료를 제공하는 등 적극 협조해야 한다.

④ 교섭노동조합이 제2항 단서 및 제3항에 따른 교섭노동조합의 조합원 수 산정과 관련하여 이견이 있는 경우 그 조합원의 수는 제7조제3항에 따른 교섭노동조합의 공고일 이전 1개월 동안 「전자금융거래법」 제2조제11호에 따른 전자지급수단의 방법으로 조합비를 납부한 조합원을 기준으로 산정한다. 다만, 둘 이상의 노동조합에 가입하여 조합비를 납부한 조합원에 대하여 조합원의 수를 산정하는 경우에는 숫자 1을 조합비를 납부한 노동조합의 수로 나눈 후에 그 산출된 숫자를 조합비를 납부한 노동조합의 조합원 수에 각각 더한다.

제9조(교섭의 준비·시작 등) 노동관계 당사자는 제8조제1항에 따라 교섭위원의 선임이 통보되면 지체 없이 교섭 내용, 교섭 일시, 교섭 장소, 그 밖에 교섭에 필요한 사항을 협의하고 교섭을 시작하여야 한다.

제10조(단체협약의 이행 통보) 정부교섭대표는 법 제10조제1항에 따라 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니하는 단체협약의 내용에 대한 이행 결과를 해당 단체협약의 유효기간 만료일 3개월 전까지 상대방에게 서면으로 알려야 한다.

1. 단체교섭 절차 및 운영

71

교섭요구사항이 다른 정부교섭대표 소관 사항과 혼재되어 있는 경우 교섭 방법 등

Q 질의

- ❖ 공무원노조법 시행규칙 제3조에 의하여 공무원노동조합이 정부교섭대표에게 7.27자로 발송한 단체교섭요구서에 교섭개시 예정일을 8.3자로 적시하고 있고, 교섭요구사항이 타 정부교섭대표의 소관사항과 혼재되어 있는 경우 반려 가능 여부
- ❖ 공무원노조법 시행령 제7조제2항에 의한 교섭참여 공고 만료 후, 본교섭 개시 이전에 새로이 교섭을 요구하는 전국단위노동조합의 교섭참여 허용 가능 여부

A 회시

- ❖ <질의 1>에 대하여
 - 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘공무원노조법’이라 함) 제8조제1항·제2항 및 동법 시행령 제6조의 규정에 의거 공무원의 노동조합이 정부교섭대표에게 단체교섭을 요구하고자 할 경우에는 최소한 교섭개시 예정일 30일전까지 서면으로 요구하여야 하며, 교섭요구는 교섭사항에 대해 법령 등에 의하여 관리·결정할 수 있는 권한을 가진 정부교섭대표에게 하여야 하는 것임
 - 이와 같이, 교섭요구 기간을 설정한 입법취지는 공무원의 근무조건 결정 등에 관한 소관부처가 분산되어 있어, 정부교섭대표에게 교섭사항에 대한 부처간 사전협의 등에 필요한 최소한의 준비 기간을 부여함으로써, 효율적이고 실효성 있는 교섭이 되도록 하기 위함임
- 따라서, 귀문의 경우와 같이, 노동조합이 교섭개시 예정일 일주일전에 교섭을 요구하였고, 교섭사항이 다른 정부교섭대표 소관 사항과 혼재 되어 있는 경우라면, 위 법령의 규정에 부합하도록 당해 정부교섭대표 소관사항에 한하여 교섭개시 예정일을 다시 지정, 교섭을 요구하도록 하는 것이 타당하다고 사료됨

❖ <질의 2>에 대하여

- 공무원노조법 제9조 및 동법 시행령 제7조의 규정에 의한 단체교섭창구 단일화 관련 규정은 복수의 노동조합과 정부교섭대표간의 교섭절차 및 협약체결을 일원화 하여 안정적이고 효율적인 교섭체계를 확립하는데 그 취지가 있는 것임
- 따라서, 귀문의 경우, 공무원노조법 시행령 제7조제2항의 규정에 의해 교섭단위내 복수의 노동조합 교섭참여가 완료되는 공고기간 이후에는, 동 기간내에 교섭을 요구하지 아니한 노동조합이나 신설되는 노동조합의 경우에는 교섭에 참여할 수 없는 것임

(공공노사관계팀-1563, 2006. 8. 7)

2이상의 교섭노동조합간 교섭위원 선임에 관한 합의가 이루어지지 않을 경우 교섭위원 선임 방법

Q 질의

- ❖ 2이상의 교섭노동조합이 교섭위원 선임에 관한 합의를 하지 못하는 경우 교섭노동조합의 조합원수 비율로 교섭위원을 선임하여도 교섭노동조합간의 합의가 있어야 하는지, 교섭노동조합 중 조합원수에 있어 대다수를 차지하고 있는 노동조합이 소규모 노동조합을 배제하고 교섭위원을 선임하여 교섭을 할 수 있는지 여부

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 시행령 제8조제1항에 교섭창구 단일화와 관련 교섭노동조합 공고일로부터 20일 이내에 10인 이내의 교섭위원을 선임하여 교섭노동조합의 대표자가 각각 서명 또는 날인한 서면으로 정부교섭대표에게 통보하도록 규정하고 있고, 동조 제2항에는 교섭위원 선임과 관련하여 교섭 노동조합간의 자율적인 합의에 의한 교섭위원 선임(이하 '교섭단'으로 함)이 어려운 경우에 한하여 각 노동조합의 조합원수에 비례하여 교섭단을 구성하도록 규정하고 있음
- ❖ 귀 질의의 경우와 같이, 교섭 노동조합간에 자율적인 창구단일화가 이루어지지 않을 경우 위에서 규정한 바와 같이 조합원수에 비례하여 교섭단을 구성하여야 할 것임
 - 그러나 교섭단 구성에 참여하고자 하는 노동조합이 교섭단 구성을 위해 다양한 노력을 했음에도 불구하고, 일부 노조가 조합원수 확인에 필요한 자료제시를 거부하는 등 합리적인 이유 없이 창구단일화 절차에 협조하지 않아 교섭단 구성이 사실상 불가능하게 되어 장기간 교섭이 이루어지지 못할 경우, 관련 노동조합은 조합원수와 관련된 객관적인 자료를 근거로 교섭단을 구성하고 조합원수 확인에 필요한 관련 자료 등을 첨부하여 정부 교섭대표에게 통보할 수 있다고 보아야 할 것임
 - 이 경우, 정부교섭대표는 창구단일화가 노노간에 자율적인 합의에 의해 이루어져야 함에도 불구하고, 부득이 교섭을 희망하는 관련 노동조합의 요청에 의하여 조합원수 확인의 필요성 및 관련 노동조합이 제출한 조합원 수 관련 자료 등을 확인·검토하고 합리성이 있다고 인정하는 경우, 교섭단 구성에 동의하지 않은 노조에 그 사실을 통보하고, 일정기간 소명의 기회를 부여할 수 있을 것임

- 만일, 소명의 기회를 부여했음에도 불구하고 합리적인 이유 없이 소명을 하지 않을 경우, 교섭단 구성을 요청한 관련 노동조합의 교섭단과 교섭을 할 수 있을 것임

(공공노사관계팀-2291, 2006. 11. 24)

73 교섭창구 단일화의 의미

Q 질의

- ❖ 공무원노조법 제9조(교섭의 절차)제4항에서 규정하고 있는 교섭창구 단일화가 교섭위원의 단일화와 교섭안의 단일화를 모두 포함하는 것인지 아니면 교섭위원의 단일화만을 의미하는 것인지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하, ‘공무원노조법’이라 함) 제9조 제4항에 정부교섭대표는 교섭을 요구하는 노동조합이 2 이상인 경우에는 당해 노동조합에 대하여 교섭창구를 단일화하도록 요청할 수 있으며, 이 경우 교섭창구가 단일화될 때까지 교섭을 거부할 수 있도록 규정하고 있음
 - 정부교섭대표가 교섭창구를 단일화하도록 요구한 경우 교섭노동조합은 교섭위원을 선임하여 정부교섭대표에게 통보하여야 하며, 교섭위원 선임 후 교섭위원간 협의를 통해 교섭요구 안건(단일안)을 마련하여 예비교섭 전까지는 정부교섭대표에게 제시하는 것이 바람직할 것으로 사료됨

(공공노사관계팀-880, 2007. 4. 24)

Q 질의

- ❖ 연합단체인 노동조합(1개 도, 6개 시·군 단위노동조합으로 구성)이 새로 설립되어 정부교섭대표(도지사)에게 단체교섭을 요구하는 경우 동 노동조합의 단체교섭 요구에 응해야 하는지 여부

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」에 따라 적법하게 설립된 노동조합의 대표자는 동법 제8조제1항의 규정에 의하여 그 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항에 대하여 정부교섭대표와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한(이하 ‘교섭권한’이라 함)을 가지는 것임
 - 또한, 연합단체인 노동조합도 노동관계법령 및 규약 등에서 정하고 있는 바에 따라 소속 단위노동조합으로부터 교섭권한을 위임 받아 정부교섭대표에게 교섭을 요구할 수 있을 것임
- ❖ 귀 질의의 경우, 정부교섭대표가 단위노동조합 또는 연합단체인 노동조합의 교섭 요구에 응해야 하는지 여부는 교섭요구 내용이 해당 정부교섭대표가 스스로 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 가진 사항인지, 교섭단위내 복수의 노동조합 교섭참여 공고기간이 완료되어 교섭이 진행중인 상태인지, 연합단체인 노동조합의 경우 소속 단위 노동조합으로부터 적법한 절차와 방법에 따라 정당하게 교섭권한의 위임을 받았는지 여부 등 사실관계에 따라 구체적으로 판단되어야 할 것으로 사료됨

(공공노사관계팀-1683, 2007. 8. 13)

75

교섭노동조합과 조직범위가 다른 신설노동조합이 교섭을 요구할 수 있는지 여부

Q 질의

- ❖ '기능직공무원'만을 조직대상으로 하는 전국단위 甲노동조합과 A도교육감 간에 단체교섭이 진행 중에 있음
 - 이 경우 A도교육청 내 '일반직공무원'을 조직대상으로 하는 노조를 새로 설립하여 교섭을 요구하는 경우 A도교육감이 교섭을 거부할 수 있는지
 - 기 진행중인 교섭이 전년도(2006년) 교섭인 경우, 2007년도에 신설된 노동조합이 교섭 년도를 달리하여 교섭을 요구하는 경우에도 A도교육감이 교섭을 거부할 수 있는지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 '공무원노조법'이라 함) 제9조 및 동법 시행령 제7조에서 규정하고 있는 단체교섭 창구 단일화 등 관련 규정은 복수의 노동조합과 정부교섭대표간의 교섭절차 및 협약체결을 일원화하여 안정적이고 효율적인 교섭체계를 확립하는 데 그 취지가 있는 것임
 - 따라서, 공무원노조법 시행령 제7조제2항 및 제4항에 의해 교섭단위내 복수의 노동조합 교섭참여가 완료되는 공고기간 이후에는, 위 공고기간 내에 교섭을 요구하지 아니한 노동조합이나 신설된 노동조합이 별도의 교섭요구를 하더라도 정부교섭대표는 이를 거부할 수 있는 것임
- ❖ 귀 질의의 경우, 위 규정에 의한 교섭창구 단일화 절차를 거쳐 정부교섭대표와 교섭단위내 노동조합간에 교섭이 진행중인 상태에서 신설된 노동조합이 교섭을 요구하는 경우라면, 관련된 노동조합(교섭노동조합, 신설노동조합)의 조직범위 및 교섭요구사항이 서로 다르고 교섭요구 시기가 년도를 달리하는 경우라 하더라도 원칙적으로 정부교섭대표는 이를 거부할 수 있을 것으로 사료됨

(공공노사관계팀-1953, 2007. 9. 27)

76

노동조합의 규약으로 노동조합 대표자의 단체협약 체결권한을 제한하는 경우 위법성 여부 및 위법한 규약의 시정명령 등

Q 질의

- ❖ A공무원노동조합의 규약에 ‘위원장은 대의원대회 의결을 얻어 단체협약을 체결한다’라고 규정되어 있는 경우,
 - 동 규정이 공무원노조법에 위반되는지 여부
 - 이 경우 정부교섭대표가 노동조합 대표자의 단체협약체결권 확보를 조건으로 노동조합의 교섭 요구를 거부할 수 있는지 여부
 - 노사가 잠정합의한 단체협약안에 대하여 노동조합이 대의원대회 찬반투표 결과 부결되었다는 이유로 재교섭을 요구하는 경우 정부교섭대표가 이를 거부할 수 있는지 여부
 - 정부교섭대표의 정당한 단체교섭 거부에 대하여 교섭요구에 응하도록 하기 위하여 노동조합이 행하는 집단행위가 정당한 조합활동에 해당하는지 여부
- ❖ 노사가 잠정합의한 단체협약안에 대하여 A공무원노동조합이 대의원대회 찬반투표 결과 부결되었다는 이유로 재교섭을 요구하였으나 정부교섭대표가 이를 거부함으로써 더 이상 교섭을 할 수 없게 된 경우, 단체교섭이 결렬된 것으로 보아 중앙노동위원회에 조정신청을 할 수 있는지 여부
- ❖ 공무원노사 당사자가 잠정합의한 단체협약안에 대하여 노동조합 대표자가 서명 날인을 하기 전에 당해 노동조합 대의원대회에서 찬반투표 의결을 받도록 한 규약의 규정이 공무원노조법에 위배된다면 행정관청이 시정명령을 할 수 있는지 여부

A 회시

- ❖ <질의 1>에 대하여
 - 가. 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘공무원노조법’이라 함) 제8조제1항의 규정에 의하여 노동조합의 대표자는 그 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항에 대하여 정부교섭대표와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가지는 바, 노조규약으로 노조 대표자의 단체협약 체결 권한을 전면적·포괄적으로 제한하는 것은 사실상 노조 대표자의 단체협약 체결 권한을 형해화하게 되므로 동 조항에 위반되는 것임

- 나. 귀 질의의 경우, 노조규약에서 ‘위원장은 대의원대회의 의결을 얻어 단체협약을 체결한다’고 정한 취지가 단체교섭 결과에 대하여 노조 대표자가 대의원의 의견을 수렴하는데 그치는 것이 아니라 대의원회의 의결 없이는 단체협약을 체결할 수 없도록 하려는 것이라면 이는 위 법조항에 위반된다고 보아야 할 것임
- 또한, 이와 같은 경우 단체협약 체결권이 없는 노동조합 대표자와의 단체교섭 결과를 무위로 돌릴 수 있다는 점을 우려하여 정부교섭대표가 노동조합의 대표자에게 단체협약 체결권한의 확보를 요구하며 교섭을 거부하거나, 노사 당사자가 단체협약의 내용에 합의한 후 노동조합의 규약에 따라 다시 그 협약안의 가부에 대하여 조합원 총회(대의원회)의 인준투표를 거친 결과 부결을 이유로 노동조합이 재교섭을 요구하고 정부교섭대표가 이를 거부하는 경우라면 부당노동행위에 해당한다고 보기 어려울 것으로 사료되며,
 - 정부교섭대표의 정당한 단체교섭 거부에 대하여 교섭요구에 응하도록 하기 위하여 노동조합이 행하는 집단행동 등은 정당한 조합활동으로 보기 어려울 것으로 사료됨

❖ <질의 2>에 대하여

- 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노조법’이라 함) 제30조 규정에 의거 노동조합과 정부교섭대표는 신의에 따라 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며 그 권한을 남용하여서는 아니 되므로 노사 당사자가 교섭과정에서 자율적으로 협의하여 합의에 이르게 된 사항에 대하여는 특별한 사정이 없는 한 이를 존중하여 단체협약을 체결하여야 할 것이나, 노사가 단체협약안에 잠정 합의하였음에도 노동조합이 총회(대의원회)의 인준투표 결과 부결을 이유로 재교섭을 요구하고 정부교섭대표가 이를 거부하여 공무원노조법 제8조의 규정에 의한 단체교섭이 결렬된 경우에는 공무원노조법 제12조의 규정에 따라 중앙노동위원회에 조정을 신청할 수 있을 것임

❖ <질의 3>에 대하여

- 노조법 제21조제1항에서는 “행정관청은 노동조합의 규약이 노동관계법령에 위반한 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다”고 규정함으로써 노동조합 운영의 적법성·민주성을 확보토록 하기 위해 행정관청에 시정명령권을 부여하고 있음
- 따라서, 귀 질의와 같이 노동조합의 규약에 위법사항이 있는 경우에는 행정관청의 관여를 통해 노동조합 운영의 위법성을 시정하려는 노조법 제21조제1항의 취지에 비추어 볼 때 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻어 그 노동조합에 시정을 명할 수 있을 것으로 사료됨

(공공노사관계팀-1159, 2007. 6. 1)

77

단체교섭 요구 시기, 신설 노동조합 등의 교섭참여 가능 여부, 교섭창구 단일화 지연 시 교섭위원 선임 방법 등

Q 질의

- ❖ 공무원노조법 시행령 제6조에 교섭요구 시기는 교섭 예정시기 30일전이라고 되어 있는데 이 말의 의미는
- ❖ 공무원노조법에 규정되어 있는 ‘지체없이’란 얼마동안의 기간을 말하는지
- ❖ 노동조합 교섭참여 공고기간 후에 교섭에 참여하지 않은 노동조합이 교섭에 참여할 방법이 있는지
- ❖ 교섭노동조합간에 창구단일화가 이루어지지 않을 경우 교섭위원 선임 방법은
- ❖ 전국단위 노동조합의 경우 실무교섭 위원회 구성 및 교섭방법은
- ❖ 단체교섭의 기한이 정해져 있는지, 정부교섭대표가 단체교섭을 지연시키는 경우 부당노동행위에 해당하는지 여부

A 회시

- ❖ “교섭요구의 시기” 관련
 - 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘공무원노조법’이라 함) 시행령 제6조에 규정되어 있는 “교섭개시 예정일 30일전까지”라 함은 “노사간 단체교섭을 하기로 한 최초 교섭예정일 이전 30일까지”를 의미하는 것임
따라서 노동조합이 단체협약 유효기간 만료일로부터 3개월이 되는 날보다 앞서 교섭을 요구할 경우에는 정부교섭대표는 교섭요구를 거부할 수 있을 것으로 판단됨
- ❖ 공무원노조법상 규정되어 있는 “지체 없이”의 의미
 - 공무원노조법 시행령 제7조제1항 및 제3항 등에 규정되어 있는 “지체 없이”라 함은 “정당한 사유가 있는 경우를 제외하고는 사정이 허락하는 한 가장 신속하게”라는 의미임
- ❖ “노동조합의 교섭참여 가능 여부” 관련
 - 공무원노조법 제9조 및 동법 시행령 제7조의 규정에 의한 교섭창구 단일화 관련 규정은 복수의 노동조합과 정부교섭대표간의 교섭절차 및 협약체결을 일원화하여 안정적이고 효율적인 교섭체계를 확립하는데 그 취지가 있는 것임

- 따라서, 공무원노조법 시행령 제7조제2항의 규정에 의해 교섭단위내 복수의 노동조합 교섭참여가 완료되는 공고기간 이후에는, 동 기간내에 교섭을 요구하지 아니한 노동조합이나 신설되는 노동조합은 교섭에 참여할 수 없는 것임
- ❖ “교섭위원 선임” 관련
- 공무원노조법 시행령 제8조제1항에서는 교섭창구 단일화와 관련하여 교섭노동조합 공고일로부터 20일 이내에 10인 이내의 교섭위원을 선임하여 교섭노동조합의 대표자가 각각 서명 또는 날인한 서면으로 정부교섭대표에게 통보하도록 규정하고 있고, 동조 제2항에는 교섭위원 선임과 관련하여 교섭 노동조합간의 자율적인 합의에 의한 교섭위원 선임(이하 ‘교섭단’으로 함)이 어려운 경우에 한하여 각 노동조합의 조합원수에 비례하여 교섭단을 구성하도록 규정하고 있음
 - 따라서, 귀 질의와 같이 교섭노동조합간에 자율적인 창구단일화가 이루어지지 않을 경우에는 위 규정에 따라 조합원수에 비례하여 교섭단을 구성하여야 할 것임
 - 또한, 공무원노조법 제9조에 노동조합은 단체교섭을 위하여 노동조합의 대표자와 조합원으로 교섭위원을 구성하도록 규정하고 있으므로 노동조합 대표자와 규약 등에 정한 바에 따라 교섭위원을 구성할 수 있는 것이며, 교섭을 요구하는 노동조합이 2 이상인 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 따라 교섭노동조합간 자율적 협의를 통하여 교섭위원을 선임할 수 있는 것임
- ❖ “실무교섭” 관련
- 공무원노조법에는 실무교섭에 관하여 명시적인 규정을 두고 있지 않으므로 실무교섭 위원회 구성 및 교섭방법 등에 대해서는 관련 노사간 협의를 통해 자율적으로 정할 수 있을 것임
- ❖ “단체협약 체결 및 교섭 지연” 관련
- 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노조법’이라 함) 제30조에서는 노동조합과 정부교섭대표는 신의에 따라 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하도록 규정하고 있을 뿐, 단체협약의 체결 기한에 대해서는 별도로 정하고 있지 않음
 - 다만, 노조법 제81조제3호에서는 정부교섭대표가 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체교섭 체결 기타 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위를 부당노동행위의 하나로 규정하여 이를 금지하고 있음

(공공노사관계팀-1774, 2007. 8. 28)

78

복수의 노동조합의 교섭참여가 완료된 이후에 당초 교섭에 참여하지 않은 노동조합이 별도로 교섭요구를 하는 경우 정부교섭대표가 응할 의무가 있는지 여부

Q 질의

- ❖ 정부교섭대표가 교섭단위 내 복수의 노동조합으로부터 교섭요구를 받고 “단체교섭 요구사실 및 교섭참여 공고”를 한 경우, 단체교섭 요구기간내 교섭요구를 하지 아니한 노동조합이나 새롭게 설립된 노동조합이 기존 교섭 참여 노동조합의 교섭창구 단일화가 지연되는 것을 이유로 한 별도 교섭요구에 정부교섭대표가 응할 의무가 있는지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘공무원노조법’이라 함) 제9조 및 동법 시행령 제7조의 규정에 의한 단체교섭 창구 단일화 관련 규정은 복수의 노동조합과 정부교섭대표간의 교섭절차 및 협약체결을 일원화하여 안정적이고 효율적인 교섭체계를 확립하는데 그 취지가 있는 것임
 - 따라서, 공무원노조법 시행령 제7조제2항 및 제4항의 규정에 의해 교섭단위 내 복수의 노동조합의 교섭참여가 완료되는 공고기간 이후에는 위 기간 내에 교섭을 요구하지 아니한 노동조합이나 신설된 노동조합이 별도의 교섭을 요구하더라도 정부교섭대표는 이를 거부할 수 있는 것임
- ❖ 귀 질의의 경우와 같이 기존의 노동조합이 교섭을 요구, 공고절차를 거쳐 복수의 노동조합의 교섭참여가 완료되고 교섭 노조간 교섭창구 단일화 과정에서 교섭이 지연되는 등의 경우에 있어서도 위 공고기간 내에 교섭을 요구하지 아니한 노동조합이나 신설된 노동조합이 교섭을 요구하는 경우, 정부교섭대표는 원칙적으로 교섭을 거부할 수 있는 것이며 이러한 교섭거부가 부당노동행위에 해당되는 것으로 볼 수는 없다고 사료됨
 - 다만, 교섭창구 단일화 또는 교섭 과정에서 합리적인 이유 없이 장기간 교섭이 이루어 지지 못하거나 중단되는 등 사회통념상 정상적인 교섭 진행을 기대하기 어렵고, 교섭 참여 노동조합의 동의가 있는 등 특별한 사정이 있는 경우 정부교섭대표는 신설 노조를 교섭에 참여하게 하거나 별도의 교섭을 진행하는 것은 가능할 것으로 사료됨

(공공노사관계팀 - 2204, 2007. 11. 6)

79

전국단위 노조의 산하조직 설치여부와 관계없이 조합원이 있는 경우 정부교섭 대표는 교섭에 응하여야 하는지 여부

Q 질의

- ❖ 당해 기관의 경우 ○○공무원노조(전국단위노조)가 설립신고를 할 당시에 제출한 산하조직(지부 등) 현황에는 포함되어 있지 않았으나, 노동조합이 설립된 이후 당해 기관 소속공무원이 조합원으로 포함되어 있다는 이유로 단체교섭을 요구하는 경우 정부교섭대표는 이에 응하여야 하는지

A 회시

- ❖ 귀 질의와 같이 노동조합 설립신고증을 교부받은 노동조합이 적법한 절차에 따라 정부교섭대표에게 단체교섭을 요구하는 경우, 당해 기관에 지부·분회 등 노동조합 산하조직이 설치되어 있는지 여부와 관계없이 동 노동조합의 조합원이 있다면 정부교섭대표는 교섭요구를 거부할 정당한 이유가 없는 한 이에 응해야 할 것임
 - 다만, 당해 기관 소속 공무원이 그 노동조합에 가입되어 있는지 여부를 객관적으로 확인하기 어려운 경우에는 조합원 존재 유무의 확인을 노동조합에 요구할 수 있는 것이며, 그 과정에서 교섭이 다소 지연된다 하더라도 이를 정당한 이유 없는 교섭 거부나 해태 행위로 보기 어려울 것으로 사료됨

(공공노사관계팀-2242, 2007. 11. 6)

80

교섭단위 내 노동조합과 단체협약을 체결하여 효력이 유지되는 상태에서 단체 교섭에 참여하지 않은 다른 노동조합이 교섭을 요구하는 경우 정부교섭대표는 이를 거부할 수 있는지 여부

Q 질의

- ❖ 甲노동조합이 A지방자치단체와 2007.3.1에 단체협약을 체결하여 그 유효기간(2년) 중에 있는 경우, 당해 단체협약 체결에 참여하지 않은 乙노동조합이 2007.9.1에 기존의 甲노동조합과 체결한 단체협약에 포함되지 않은 다른 요구사항에 대해 별도로 단체교섭을 요구하였을 때 정부교섭대표는 교섭에 응하여야 하는지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하, ‘공무원노조법’이라 함) 시행령 제6조에 따라 노동조합의 대표자는 정부교섭대표와 교섭하고자 하는 경우에는 단체협약의 유효기간 만료일 3월전부터 교섭개시 예정일 30일전까지 교섭요구를 하여야 하는 것임
 - 아울러, 공무원노조법 제9조제5항에서는 정부교섭대표는 노동조합과 단체협약을 체결한 경우 그 유효기간 중에는 당해 단체협약의 체결에 참여하지 아니한 노동조합이 교섭을 요구하더라도 이를 거부할 수 있다고 규정하고 있음
- ❖ 귀 질의와 같이 甲노동조합이 2007.3.1 A지방자치단체와 단체협약(유효기간 2년)을 체결하여 그 효력이 유지되고 있는 상태에서 당해 단체협약의 체결에 참여하지 아니한 乙노동조합이 2007.9.1 A지방자치단체에 교섭을 요구한 경우, 동일한 교섭단위내에서 甲노동조합의 단체협약 내용과 乙노동조합의 교섭요구사항이 서로 다르다고 하더라도 원칙적으로 정부교섭대표는 乙노동조합의 교섭요구를 거부할 수 있는 것으로 사료됨

(공공노사관계팀 - 2600, 2007. 12. 21)

81

공무원노조법 시행령 제7조제2항에 규정된 “그 공고일로부터 7일 이내” 기간의 계산

Q 질의

- ❖ 공무원노조법 시행령 제7조제2항에는 교섭참여 공고일로부터 7일 이내에 교섭을 요구하도록 규정하고 있는데, 만약 2008.4.1 17:30에 교섭참여 공고를 하면서 2008.4.7까지만 교섭요구를 할 수 있도록 공고를 하였다면 교섭참여를 제한하는 것은 아닌지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제9조제3항 및 동법시행령 제7조제2항에 따라 정부교섭대표는 노동조합으로부터 교섭을 요구받은 때에는 교섭을 요구받은 사실을 공고하여 관련된 노동조합이 교섭에 참여할 수 있도록 하여야 하고, 교섭에 참여하고자 하는 노동조합은 그 공고일로부터 7일 이내에 정부교섭대표에게 교섭을 요구하여야 하는 것임
 - 이때 “그 공고일로부터 7일 이내”의 기간을 계산함에 있어서는 민법 제157조 및 제161조의 규정을 준용하여 초일을 산입하지 아니하고 공고일의 다음 날을 기산일로 하며, 기간 중 공휴일 등을 포함하여 계산하되 기간의 말일이 토요일 또는 공휴일에 해당한 때에는 그 익일로 만료되는 것으로 해석함이 타당할 것으로 사료됨
- ❖ 귀 질의의 경우, 정부교섭대표가 노동조합으로부터 교섭을 요구받은 사실을 2008.4.1 17:30에 공고하였다면 동 교섭에 참여하고자 하는 노동조합은 2008.4.8까지 교섭을 요구할 수 있는 것임. 따라서, 귀 질의 내용과 같이 노동조합의 교섭참여가 완료되는 공고기간을 2008.4.1부터 2008.4.7 18:00까지로 제한하였다면 법 소정의 기간을 준수하였다고 보기는 어려울 것으로 사료됨

(공공노사관계과-614, 2008. 6. 26)

82

단체교섭 요구서와 함께 제출된 교섭요구 사항이 구체적인 내용 없이 개괄적인 내용만 적시되어 있는 경우 정부교섭대표는 이를 수용하여야 하는지 여부

Q 질의

- ❖ 정부교섭대표가 공무원노조로부터 단체교섭 요구서를 접수받았으나 첨부된 교섭요구 사항이 구체적인 내용없이 개괄적인 사항만 기재되어 있어 교섭대상에 해당되는지 여부 등을 확인할 수 없는 경우에 단체교섭 요구서를 반려할 수 있는지

A 회시

- ❖ 노동조합이 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘공무원노조법’이라 함) 제9조제2항에 따라 정부교섭대표와 교섭하고자 하는 사항에 대하여 서면으로 교섭을 요구하는 경우, 당해 정부교섭대표가 동 교섭요구 사항이 법령 등에 의하여 스스로 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 가진 사항인지, 교섭사항에 해당 하는지 여부 등의 확인이 가능하도록 교섭요구 내용을 가능한 구체적으로 명시하여야 할 것임
- ❖ 귀 질의의 경우, 노동조합의 교섭요구 사항 중 일부가 관리·결정할 권한을 가진 사항이고 교섭사항에 해당하는 것으로 확인되는 경우라면, 정부교섭대표는 교섭절차를 진행하는 등 교섭에 응하는 것이 타당할 것으로 사료됨
 - 다만, 교섭요구 내용 전체가 불명확하여 법령 등에 의하여 스스로 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 가진 사항인지, 교섭사항에 해당하는지 여부의 확인이 곤란한 경우에는 해당 노조에 교섭요구 내용을 구체화하도록 요구할 수 있을 것으로 사료됨

(공공노사관계과-1249, 2008. 9. 19)

83

단체협약에 보충교섭을 요구할 수 있도록 정하고 있는 경우 정부교섭대표는 노동조합의 보충교섭 요구에 반드시 응하여야 하는지 여부

Q 질의

- ❖ 당해 기관에서 수행하고 있는 일부 업무를 민간으로 이양하기 위해 관련 법률 개정을 추진하고 있으며, 이 경우 소속 공무원 중 일부가 파견근무를 하는 등 근무조건의 변화가 예상됨
- ❖ 이에 공무원노조에서 단체협약의 보충교섭 관련 조항을 근거로 교섭을 요구하는 경우 정부교섭대표는 반드시 응하여야 하는지

※ 단체협약 내용 : 기관과 조합은 이 협약과 관련하여 법령의 제·개정으로 인하여 조합의 활동과 조합원의 복지 및 근로조건에 상당한 변화가 있는 경우 이 협약의 유효기간에도 불구하고 기관과 조합은 합의에 의해 보충협약을 체결할 수 있다.

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제17조 및 (구)「노동조합 및 노동관계조정법」(법률 제9041호, 2008.3.28., 일부개정) 제32조제1항의 규정에 의거 단체협약의 유효기간은 교섭당사자가 2년(현행 3년)의 범위내에서 자유롭게 정할 수 있도록 되어 있으며, 노사 당사자가 적법하게 체결한 단체협약은 그 유효기간 중에는 중대한 사정변경이 없는 한 이의 변경·폐지를 요구할 수 없는 것이 원칙임
- ❖ 귀 질의의 내용이 단체협약에서 보충협약 체결 요건으로 정하고 있는 경우에 해당 하는지 여부는 동 협약 체결 당시의 합의 취지 등에 따라 당사자가 협의·판단하는 것이 타당하다 할 것임
 - 다만, 귀 협약의 관련 내용에 따르면 실제 법령이 제·개정되어 조합원의 근로조건 등에 중대한 사정변경이 발생한 경우에 한해 보충협약 체결요건에 해당한다고 봄이 상당하다고 사료되며, 이와 관련하여 노사간에 다툼이 있을 경우에는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제34조제1항의 규정에 따라 그 해석 또는 이행방법에 관하여 노동위원회에 견해의 제시를 요청할 수 있을 것임

(공무원노사관계과 - 69, 2009. 1. 13)

84

교섭 참여 노동조합간에 교섭위원 선임에 관한 합의가 이루어지지 않을 경우 교섭위원 선임방법

Q 질의

- ❖ 당해 자치단체(○○구)에는 복수노조(A공무원노조, B공무원노조)가 설립되어 있고, 노동조합의 단체교섭 요구에 대해 교섭창구 단일화를 요청하였으나 노동조합간 자율적인 합의가 되지 않아 조합원수에 비례하여 교섭위원을 선임하기로 함
- ❖ 그러나 A·B공무원노조의 조합원수를 확인하는 과정에서 A공무원노조에서 조합원수만을 통보하자 B공무원노조에서는 조합원 명부 등 관련자료를 통해 실제 조합원수가 맞는지 확인이 필요하다는 이의를 제기하였으나, A공무원노조에서 조합원 명부 확인을 거부하여 교섭창구 단일화가 되지 않아 단체교섭이 지연되는 경우 교섭위원 선임 방법은?

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘공무원노조법’이라 함) 시행령 제8조제1항 및 제2항에서는 “교섭 노동조합”은 공고일로부터 20일 이내에 자율적인 합의로 교섭위원을 선임, 교섭노동조합 대표자가 각각 서명 또는 날인한 서면으로 정부교섭대표에게 통보하고, 교섭 노동조합간 자율적인 합의가 이루어지지 않을 경우에는 각 노동조합의 조합원수에 비례하여 교섭위원을 선임하도록 규정하고 있음
 - 다만, 교섭 참여 노동조합간에 교섭창구 단일화를 위해 다양한 노력을 하였음에도 불구하고, 일부 노조가 조합원 수 확인에 필요한 자료제시를 거부하는 등 합리적인 이유 없이 교섭창구 단일화 절차에 협조하지 않아 교섭위원 선임이 사실상 불가능하게 되어 장기간 교섭이 이루어지지 못할 경우, 관련 노동조합은 조합원 수와 관련된 객관적인 자료를 근거로 교섭위원을 선임하고 조합원수 확인에 필요한 관련 자료 등을 첨부하여 정부교섭대표에게 통보할 수 있다고 보아야 할 것임
- ❖ 귀 질의의 경우 귀 기관에 교섭을 요청한 ‘A’노조, ‘B’노조가 교섭위원 선임에 합의하지 못하게 된 그간의 경위 및 귀 기관이 양 노조에 조합원 명단을 제출하도록 한 구체적인 취지 등에 대해 확인할 수 없어 정확한 판단이 어려우나,

- 교섭창구 단일화 과정에서 'A'노조가 조합원수 확인을 위해 필요한 자료제시를 거부하는 등 합리적 이유 없이 창구단일화 절차에 협조하지 않아 장기간 교섭이 이루어지지 않았고, 이로 인해 부득이 교섭을 희망하는 'B'노조의 요청에 의해 조합원 수 확인의 필요성 및 'B'노조가 제출한 조합원 수 관련 자료 등의 합리성이 인정되는 경우라면 'A'노조측에 이와 같은 사실을 통보하고, 일정기간 소명의 기회를 부여할 수 있도록 해야 할 것임
- 만일, 사회통념상 충분한 소명의 기회를 부여했음에도 불구하고 'A'노조측이 합리적인 이유 없이 계속하여 협조하지 않아 창구단일화가 사실상 불가능하고 장기간 교섭이 이루어지지 않을 것이 명백한 경우에는 당초 교섭위원 선임을 요청한 'B'노조와 교섭을 할 수 있을 것으로 사료됨

(노사협력정책과-2261, 2009. 6. 15)

85

교섭 참여 노동조합간 청구단일화가 이루어지지 않아 조합원수에 비례하여 교섭위원을 구성하는 경우 조합원수 산정기준

Q 질의

- ❖ ○○시에서 교섭참여 공고를 하여 ○○지역공무원노조연맹(연합단체)을 비롯한 3개 노조가 교섭참여 신청을 하고 교섭창구 단일화를 위한 협의를 하였으나 노동조합간 청구단일화가 이루어지지 않아 조합원수에 비례하여 교섭위원을 선임하게 됨
- ❖ ○○지역공무원노조연맹에는 ○○시 소속 공무원으로 구성된 A노조와 다른 자치단체 소속 공무원으로 구성된 B, C, D노조가 소속 단위노조로 되어 있는데 조합원수에 비례하여 교섭위원을 선임할 경우 조합원수 산정기준을 A노조 소속 조합원수만을 기준으로 해야 하는지 그렇지 않으면 ○○지역공무원노조연맹 소속 전체 조합원수(A, B, C, D노조)를 모두 포함하여 산정해야 하는지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘공무원노조법’이라 함) 시행령 제8조제2항에서는 교섭 노동조합간의 자율적인 합의에 의한 교섭위원 선임이 어려운 경우에 한하여 각 노동조합의 조합원수에 비례하여 교섭위원을 선임하도록 규정하고 있음
- ❖ 귀 질의의 경우, 교섭 참여 노동조합간에 청구단일화가 이루어지지 않는 경우에는 공무원노조법 시행령 제8조제2항에서 규정한 바와 같이 조합원수에 비례하여 교섭위원을 선임하여야 할 것이며, 이 경우 조합원수는 교섭단위를 기준으로 산정하여야 하는 것임
 - 따라서, 귀 질의의 교섭이 지방자치단체(○○시)별 기관단위 교섭의 경우라면 조합원수 계산은 귀 노동조합(연합단체) 소속 단위노조 중 ○○시 소속 공무원으로 구성된 A노조 조합원을 기준으로 산정하여야 할 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-294, 2010. 2. 12)

Q 질의

- ❖ 교섭 노동조합이 교섭위원을 선임하고 정부교섭대표에게 통보한 경우 교섭위원 선임 사실에 대한 정부교섭대표의 공고 의무가 있는지

A 회시

- ❖ 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률(이하 '공무원노조법'이라 함) 제9조 및 동법 시행령 제7조 제1항에 따라 정부교섭대표는 노동조합으로부터 교섭요구가 있는 경우 교섭단위내 다른 노동조합이 교섭에 참여할 수 있도록 그 사실을 지체없이 공고하여야 하며, 정부교섭대표는 동법 시행령 제7조 제3항에 따라 교섭요구기간이 만료된 후 지체없이 교섭 요구를 한 노동조합(이하 '교섭 노동조합'이라 함)을 공고하고 교섭 노동조합에게 이와 같은 사실을 통보하여야 함
 - 또한, 정부교섭대표의 교섭 노동조합 확정공고 이후 교섭 노동조합은 동법 시행령 제8조 제1항에 따라 공고일로부터 20일 이내에 자율적인 합의로 교섭위원을 선임하여 교섭노동조합의 대표자가 각각 서명 또는 날인한 서면으로 정부교섭대표에게 통보하여야 하며, 노사 당사자는 교섭위원의 선임통보가 있는 후에는 지체없이 교섭내용·일시·장소 그 밖의 교섭에 필요한 사항을 협의하고 교섭을 개시하여야 하는 것임
- ❖ 귀 질의서에 기재된 바와 같이 교섭 노동조합이 교섭위원을 선임하고 정부교섭대표에게 통보한 경우 교섭위원 선임 사실에 대한 정부교섭대표의 공고 절차에 대해서는 공무원노조법에서 별도로 규정하고 있지 않으므로 정부교섭대표의 공고 의무는 없는 것이며, 교섭 노동조합간에 교섭창구 단일화가 마무리 되었다면 신속히 교섭을 개시해야 할 것임

(공무원노사관계과 - 1657, 2011. 11. 14)

Q 질의

- ❖ 교섭창구단일화를 통해 만들어진 교섭대표단이 교섭참여 노동조합의 의사에 반하여 해당 노조를 배제할 수 있는지

A 회시

- ❖ 귀 기관의 질의 내용에 의하면,
 - A연맹과 B공무원노조 소속 교섭위원이 참석한 ‘대정부교섭 본교섭위원 회의’에서 C공무원노조와 D공무원노조 소속 교섭위원을 A연맹, B공무원노조 소속 교섭위원으로 변경하고, 귀 기관에 교섭위원 변경을 통보함
 - 반면, C공무원노조는 교섭단 회의에 C공무원노조, D공무원노조가 참석하지 않았으므로 교섭위원 변경은 무효이며, 교섭권을 포기하거나 철회할 의사가 없음을 귀 기관에 통보함
 - 위와 관련하여, 귀 기관은 교섭노조들이 구성한 ‘공동교섭단’이 C공무원노조, D공무원노조의 의사에 반하여 교섭참여를 제한하는 것이 가능한지 여부에 대해 질의한 것으로 사료됨
- ❖ 공무원노조법 제9조에서는 교섭을 요구하는 노동조합이 둘 이상인 경우에는 정부교섭대표가 교섭창구 단일화를 요청할 수 있다고 규정하고 있고, 동법 시행령 제8조 제2항에서는 교섭노조 간의 합의에 따라 교섭위원을 선임하되, 합의하지 못하였을 때에는 조합원 수에 비례하여 교섭위원을 선임하도록 규정하고 있을 뿐,
 - 귀 질의내용과 같이 ‘공동교섭단’ 구성 및 권한, 의사결정 절차 등에 대하여는 별도로 규정하고 있지 않음
 - 따라서, 공무원노조법령에서 구체적으로 규정하고 있지 않은 ‘공동교섭단’의 의사결정은 사회통념상 합리적인 방법으로 이루어져야 할 것인바, ‘공동교섭단’이 불합리하게 일방적으로 교섭위원 변경, 교섭노조의 교섭참여 제한 등을 결정하는 것은 문제의 소지가 있는 것으로 사료됨

(공무원노사관계과 - 1865, 2014. 10. 22)

Q 질의

- ❖ A연맹의 교섭요구에 대하여 B도청노조가 교섭참여를 하게된 바, A연맹은 B도청노조의 교섭 요구 내용이 A연맹의 교섭 요구내용과 다르므로 B도청노조의 교섭 참여 배제를 요청하고 있는데, B도청노조가 공무원노조법 제9조제3항에서의 ‘관련된 노동조합’에 해당하는지

A 회시

- ❖ 『공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률』(이하 “공무원노조법”이라 함)은 제9조(교섭의 절차)의 제3항에서 교섭창구 단일화 범위와 관련하여, 같은 조의 제5항에서 단체협약의 근로조건 규율 기능 및 노사관계 안정 기능의 보장을 위해 「관련된 노동조합」이라는 문구를 명기하고 있음
- ❖ 공무원노조법이 제9조에서 단체협약의 유효기간 중에는 그 단체협약 체결에 참여하지 않은 노동조합의 교섭요구를 거부할 수 있도록 규정하고 있고, 그 시행령 제6조에서는 교섭요구 시기를 규정하고 있는 점을 고려할 때, 공무원노조법이 교섭창구단일화를 제도화하고 있는 취지는 단체교섭의 비효율과 단체협약의 난립을 방지하고자 한 것이므로,
 - 「관련된 노동조합」은 특정 정부교섭대표에게 교섭요구할 수 있는 모든 공무원노동조합, 즉 ‘소속 조합원의 근무조건에 관한 사항 등을 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 가지고 있는 특정 정부교섭대표에게 교섭요구할 수 있는 모든 공무원노동조합’을 의미한다고 보아야 할 것임
 - 귀 질의의 A연맹의 주장처럼 “교섭요구한 노동조합이 제기한 교섭내용과 관련이 있는 노동조합만이 교섭에 참여할 수 있다”고 해석하는 것은 타당하지 않으며,
 - 그 이유는 첫째, 교섭내용은 교섭요구한 노동조합이 최초 제기한 교섭내용으로 한정되는 것이 아니라, 공무원노조법 시행령 제9조(교섭의 준비·시작 등)에 따라 교섭창구 단일화 이후 노사간의 협의로 처음 결정되며, 교섭과정에서 수시로 추가되거나 제외될 수 있기 때문이고,

- 둘째, A연맹의 주장과 같이 해석할 경우, 교섭요구한 노동조합이 최초 제기한 교섭 내용에 따라 수많은 교섭이 별개로 진행되거나 수많은 단체협약이 존재할 가능성이 있고, 그렇게 되는 것은 공무원노조법의 교섭창구 단일화 제도 도입 취지와 공무원노조법의 교섭절차 관련 규정들과 상충되기 때문임
- ❖ 따라서, 귀 도의 경우에 「관련된 노동조합」이라 함은 귀 도의 도지사가 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 갖고 있는 사항과 관련하여 귀 도지사와 단체교섭을 진행할 필요가 있는 모든 노동조합(연합단체 포함)을 의미함
- 아울러, 이미 귀 도와 단체교섭을 진행하고 있는 노동조합이라 하더라도, 귀 도가 이미 진행 중인 단체교섭과는 별도로 진행하기로 결정한 다른 단체교섭에도 참여할 수 있음

(공무원노사관계과-2420, 2015. 12. 24)

89 단협상 노사협의회 개최 요구 관련

Q 질의

- ❖ A공무원노조와의 단체협약은 2013.12월에 체결하여, 2016년 현재까지 갱신되어 효력이 지속되고 있으며, 2014년 및 2015년도에 각각 B노조 및 C노조가 설립되어 복수노조가 되었음
 - 2013단체협약서의 노사협의회 개최 요청 권한이 A공무원노조에게만 있는지
 - A공무원노조가 노사협의회 개최를 요구할 경우, 기관이 자체 마련한 복수노조운영 매뉴얼에 따라 교섭창구단일화 요구가 가능한지
 - 기관이 복수노조 교섭창구단일화를 이유로 A공무원노조의 노사협의회 개최 요청을 거부 시 노동조합법 제81조제3항에 따른 부당노동행위에 해당하는지

A 회시

- ❖ 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률(이하 “공무원노조법”이라 함) 제9조 제4항에서는 “정부교섭대표는 제2항과 제3항에 따라 교섭을 요구하는 노동조합이 둘 이상인 경우에는 해당 노동조합에 교섭창구를 단일화하도록 요청할 수 있다. 이 경우 교섭창구가 단일화될 때까지 교섭을 거부할 수 있다”고 규정하고 있음
- ❖ 귀 시와 A노조간에 2013년 체결된 단체협약은 부칙 제1조제2항에 따라 현재까지 유효한 상태이므로 동 단협 제80조에 규정된 노사협의회 개최 요청 권한은 A노조에게 있다 할 것임
 - 또한, 귀 시가 자체적으로 운영하고 있는 복수노조 업무매뉴얼은 내부 운영규정에 불과하므로 A노조가 단체협약서 내용을 근거로 노사협의회 구성 및 개최요구를 할 경우 이에 응해야 할 것이며,
 - 창구 단일화가 이루어지지 않고 있음을 이유로 A노조의 노사협의회 개최 요청을 거부할 경우 단체교섭 거부, 해태에 의한 부당노동행위에는 해당되지 않을 것이나, 단체협약 내용(채무적 효력) 미이행에 해당될 수는 있을 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-2352, 2016. 10. 13)

Q 질의

- ❖ A시장은 소속 노동조합인 A노동조합과 단협을 체결한 적이 있는 바, A시 산하 구·군청 공무원 조합원들로 구성된 B공무원노동조합 A지역본부장(B공무원노동조합으로부터 위임을 받은)의 단체교섭 요구에 응해야 하는지
- ❖ B공무원노동조합 A지역본부장과의 교섭에 응해야 한다면 기 단협을 체결한 A노동조합도 B공무원노동조합 A지역본부장과의 요청한 단체교섭에 참여할 수 있는지

A 회시

- ❖ B공무원노동조합 광역단위별 지역본부가 귀 광역자치단체 소속 전체(도·시·군 또는 시·구) 공무원(조합원) 인사교류 기준 및 절차 등 근무조건과 조합원 교육 등 조합 활동과 관련한 사항에 대해 교섭을 요구하는 경우 이에 응하여야 하는지 여부와 관련하여
 - 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률(이하 ‘공무원노조법’)」 제8조 제1항에 따른 정부교섭대표(광역자치단체장)가 노동조합의 교섭 요구 시 이에 응해야 하는지는 법령 등에 의하여 스스로 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 가진 사항(도·시·군 또는 특별·광역시·구 공무원의 근무조건에 대한 결정권 등)인지 여부 등에 따라 판단하여야 할 것임
 - 만약 노동조합 대표로부터 정당하게 단체교섭 권한을 위임 받은 지역본부의 단체교섭 요구가 아래 각 요소를 모두 충족할 경우에는 비록 B공무원노동조합 지역본부 조합원이 소속 시·군 또는 구 공무원만 가입되어 있고, 귀 광역자치단체 본청 및 직속기관의 공무원이 가입되어 있지 않더라도 공무원노조법 제8조제2항에 따라 정당한 사유가 없는 한 기관단위(도청 또는 특별·광역시청) 교섭과는 별도로 광역자치단체 전체(시·군 또는 구 포함)를 교섭 단위로 하는 광역단위 단체교섭 절차를 공무원노조법 제9조에 따라 진행하여야 할 것으로 판단됨

✓ < 광역단위 단체교섭 진행요건 >

- ① 교섭요구 사항이 공무원노조법 제8조제1항에 따른 교섭대상에 해당하고, 정부교섭대표(광역자치단체장)가 법령 등에 의하여 스스로 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 가진 사항일 것
- ② 교섭요구 내용이 도의 경우 도내 시·군, 특별·광역시의 경우 소속 구 공무원의 공통된 근무조건 관련 사항까지 포함하는 것으로서
 - 향후 단체협약 체결 시 그 적용범위가 광역자치단체 본청 공무원(조합원)에 국한되는 기관단위 교섭과 달리 광역자치단체 전체(시·군 또는 구 포함) 공무원(조합원)에게 적용되는 등 전체적으로 그 교섭대상과 적용범위에 상당한 차이가 있을 것
- ③ 광역자치단체 전체(시·군 또는 구 포함)를 교섭단위로 한 교섭창구 단일화 절차 진행 및 이에 따른 교섭이 진행 중이거나 유효기간 내에 있는 단체협약이 없을 것

- ❖ B공무원노동조합 광역단위별 지역본부 교섭요구에 응할 의무가 있는 경우, 광역자치단체 기관단위 노동조합 등과 체결한 단체협약 유효기간에 상관없이 별개의 교섭단위로 보아 교섭요구에 응하여야 하는지 여부와 관련하여
 - 공무원노조법 제9조 제5항에 따라 정부교섭대표는 노동조합과 단체협약을 체결한 경우, 그 유효기간 중에는 당해 단체협약 체결에 참여하지 아니한 노동조합이 동일한 교섭단위 내에서 기 체결된 단체협약 내용과 서로 다른 사항의 교섭을 요구하더라도 원칙적으로 거부 할 수 있음
 - 다만, 질의내용과 같이 기 체결한 단체협약이 광역자치단체 기관단위 단체교섭 결과로써 체결하였고, 그 적용범위가 광역자치단체 본청 공무원(조합원)에 국한된 반면,
 - B공무원노동조합 광역단위별 지역본부 단체교섭 요구내용이 해당 광역자치단체 전체(시·군 또는 구 포함) 공무원(조합원)의 공통된 근무조건 관련 사항까지 포함하는 것이라면 교섭 대상과 그 적용범위에 상당한 차이가 있는 경우에 해당하므로 기관단위 교섭결과로써 체결한 단체협약 유효기간과 상관없이 교섭절차를 진행하여야 할 것임
- ❖ 광역자치단체 소속 시·군 또는 구를 포함한 광역단위 단체교섭 절차를 진행해야 할 경우, 기관단위 단체협약을 체결하였거나 단체교섭을 진행 중인 기관단위 공무원노동조합도 광역단위 단체교섭에 참여할 수 있는지 여부와 관련하여

- 정부교섭대표는 공무원노조법 제8조제2항에 따라 교섭의무가 있는 경우 같은 법 제9조에 따라 ‘관련된 노동조합’이 교섭에 참여할 수 있도록 교섭을 요구받은 사실을 공고하여야 함
- 이 때, ‘관련된 노동조합’이란 ‘소속 조합원의 근무조건 관련사항 등에 대해 법령 등에 따라 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 가지고 있는 해당 정부교섭대표(광역자치단체장)에게 단체교섭을 요구할 수 있는 모든 노동조합(연합단체 포함)’을 의미함
- 따라서, 이상의 질의내용과 같이 B공무원노동조합 광역단위별 지역본부의 교섭 요구 사항이 광역자치단체 전체 공무원(조합원)에 대한 공통적인 근무조건 관련 사항까지 포함한다면 광역자치단체 기관단위 공무원노동조합 조합원(공무원)의 근무조건에도 해당할 것이므로 관련된 노동조합에 해당하여 교섭에 참여할 수 있다고 보아야 할 것임

(공무원노사관계과 - 1958, 2018. 8. 3)

91

① 교섭요구 방법, ② 노동조합의 실체(조합 활동 유무 등) ③ 교섭위원 선임 합의가 원만히 되지 않아 교섭지연 시 처리방법

Q 질의

- ❖ 노조의 단체교섭 요구서 접수 시 단체교섭요구서 1부, 설립신고증 1부, 교섭요구 사항 1부만 제출했을 때 적격성 여부(교섭요구 방법)
- ❖ 노동조합의 실체(노동조합 활동 유무 등)에 대한 판단주체
 - A노조 B시 지부는 B시 공무원노조의 활동이 없음을 근거로 B시 공무원노조의 실체를 부정
- ❖ 조합원 수에 비례한 교섭위원 선임 합의가 원만히 되지 않아 교섭지연 시 처리방법

A 회시

- ❖ 교섭요구 방법과 관련하여 ‘공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법’(이하 “공무원노조법”) 제9조제2항에서는 ‘노동조합 대표자는 정부교섭대표에게 서면으로 교섭을 요구’하도록 규정하고 있고,
 - 같은 법 시행규칙 제3조는 ‘노동조합 대표자는 단체교섭요구서에 노동조합 설립 신고증 사본과 교섭 요구사항을 첨부하여 정부교섭대표에게 제출’토록 규정하고 있으므로 이에 따르면 될 것임
- ❖ A노조 B시 지부가 주장하는 B시 노조의 조합 활동 유무에 대한 판단 주체가 기관인지 여부 관련
 - 공무원노동조합 임원이 없고 노동조합으로서 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로 인정되는 경우 공무원노조법 제17조제2항 및 노동조합 및 노동관계조정법 제28조 제1항제4호에 따라 행정관청(고용노동부장관)이 사실조사결과 및 증빙자료를 첨부하여 관할 노동위원회로부터 정당하다는 의결을 얻은 때에 해산된 것으로 보므로, 노동위원회 의결 전까지는 노동조합 실체를 부인하기는 어려울 것으로 사료됨
- ❖ 노동조합간 조합원 수에 비례한 교섭위원 선임이 원만히 이루어지지 않는 경우 원활한 단체교섭 진행방법 관련

- 공무원노조법 시행령 제8조제2항에 따라 교섭위원 선정의 근거가 되는 조합원 수 확인을 위해 다양한 노력을 하였음에도 불구하고 일부 노조가 합리적인 이유 없이 조합원 수 확인에 필요한 자료제시를 거부하는 등 교섭창구 단일화 절차에 협조하지 않아 교섭위원 선임이 사실상 불가능하게 되어 장기간 교섭이 이루어지지 못할 경우, 관련 노동조합은 조합원 수와 관련된 객관적인 자료를 근거로 교섭위원을 선임하고 조합원수 확인에 필요한 관련 자료 등을 첨부하여 정부교섭대표에게 통보할 수 있다고 보아야 할 것임
- 따라서, 정부교섭대표는 교섭참여 노동조합간 자율적인 합의에 따라 교섭창구 단일화가 이루어져야 함에도 불구하고 부득이 교섭을 희망하는 관련 노동조합의 요청에 의하여 조합원 수 확인의 필요성 및 관련 노동조합이 제출한 조합원 수 관련자료 등을 확인·검토하고 합리성이 있다고 인정되는 경우, 교섭위원 구성에 동의하지 않는 노조에 그 사실을 통보하고 일정기간 소명 기회를 부여할 수 있을 것임
- 만약 소명 기회를 충분하게 부여했음에도 불구하고 합리적인 이유 없이 소명을 하지 않고, 창구단일화를 위한 합리적인 자료제공 요청에도 계속 협조하지 않음으로써 장기간 교섭이 이루어지지 못하거나 사회통념상 정상적인 교섭 진행을 기대하기 어려워 교섭위원 구성을 요청한 다른 교섭참여 노조 교섭단과 교섭을 할 수도 있을 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-2314, 2018. 10. 2)

Q 질의

- ❖ ① 노동조합 및 노동관계 조정법(이하 '노조법')을 적용받는 A노조의 교섭요구에 다른 교섭창구단일화에 공무원노조사업소지부(이하 '지부')의 참여를 거부할 경우와 ② B시 소속 사업소를 상대로 한 지부의 교섭요구를 거부할 경우 부당노동행위에 해당하는지
- ❖ 현재 공무원노동조합과 B시 간에는 몇 년째 교섭이 진행 중인 상태인데, 언론노조와 공무원노동조합 간 교섭창구단일화 절차를 거칠 필요가 없다면, 공무원 노동조합 사업소 지부의 교섭요청 시 사업소가 아닌 B시가 현재 교섭이 진행 중임을 이유로 교섭을 거부하는 것은 부당노동행위가 아닌지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률(이하 '공무원노조법)」 제2조 및 제6조에 따른 공무원으로 조직된 공무원노동조합의 교섭절차 등은 노조법(제29조, 제29조의2부터 제29조의5까지)이 아닌 공무원노조법을 적용하므로 공무원이 아닌 근로자로 조직된 A노조가 요구한 단체교섭에 참여할 수 없음
- ❖ 공무원노동조합이 교섭을 하고자 하는 경우에는 노동조합 대표자가 교섭하고자 하는 사항에 대하여 권한을 가진 정부교섭대표에게 서면으로 요구하여야 함(공무원노조법 제9조제2항 및 제8조제1항)
구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기는 어려우나, 현재 정부교섭 대표인 B시와 교섭노동조합이 단체교섭을 진행 중이고, 귀 기관은 B시 소속 사업소로서 C방송의 대표자는 정부교섭대표의 소속 공무원에 해당하므로 교섭당사자 지위에 있지 않아 교섭을 할 수 없을 것임(공무원노조법 제8조제1항 및 제4항).

(공무원노사관계과-288, 2019. 1. 29)

Q 질의

- ❖ ① (구) 공무원노조법 제9조 제4항의 “교섭창구단일화 될 때까지 교섭을 거부할 수 있다”는 규정이 재량규정인지 여부 ② 특정노조를 배제한 교섭진행이 그 노조의 교섭권을 침해하는지 ③ 조합원 수에 비례하여 교섭위원을 선임하여야 하는 규정 적용을 배제 가능한지

A 회시

- ❖ ‘A도청공무원노동조합’(이하 ‘A도청노조’)을 제외한 6개 노조는 교섭요구에 앞서 기자회견을 통해 (구)「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법(법률 제17326호, 2020. 5. 26)(이하 ‘공무원노조법’)」 제9조제4항의 ‘교섭창구가 단일화 될 때까지 교섭을 거부할 수 있다’는 내용은 기속규정이 아닌 재량규정이라며 A도지사는 교섭창구 단일화가 되지 않은 상황이라도 교섭을 진행할 수 있다고 주장하는 바, 그 내용에 따라 단일화 되지 않은 노조의 요구에 응하여 교섭을 진행할 수 있는지 또는 해야 하는지에 대하여

‘~교섭을 거부할 수 있다’는 법 문구상 재량행위로 볼 수 있으나, 교섭창구단일화 제도 취지*를 고려할 때, 교섭창구가 단일화 되지 않은 상태에서 특별한 사정없이 정부교섭 대표가 교섭을 진행하는 것은 바람직하지 않다고 사료됨

* 현재결정례 2005헌마971(‘08.12.26): 교섭창구 단일화규정은 복수의 노조와 개별 교섭을 할 경우 단체교섭 혼란 방지 및 단체협약 적용상의 어려움 해소, 과도한 교섭비용을 줄이기 위한 것임

- ❖ 공무원노조법의 창구단일화 규정이 복수의 노동조합과의 교섭절차를 일원화함으로써 참여노조의 단체교섭권 행사를 보장하기 위한 취지임을 감안할 때 A도청노조를 배제한 교섭 진행이 A도청노조의 단체교섭권을 침해할 여지가 있는지에 대하여

교섭노조간 합의가 되지 않은 경우 교섭위원 선임은 조합원수에 비례하여 배분토록 하고 있는 법령의 규정을 고려할 때, 합리적 사유 없이 특정 노조를 교섭에서 제외 시키는 단체교섭 침해 소지가 있다고 판단됨

- ❖ 광역단위 교섭이 도·시·군간의 사항 중 도지사의 권한사항에 대해 진행될 것인 바, 교섭위원 선임은 도청 노조와 시군 노조가 동등하게 5:5의 비율로 배분되어야 할 것이라는 A도청노조의 주장 관련, 공무원노조법 시행령 제8조제2항의 '교섭노동조합의 조합원 수에 비례하여 교섭위원을 선임하여야 한다'는 규정 적용을 배제하여도 되는지에 대하여

교섭위원은 정부교섭대표가 아닌 교섭노조간 합의에 따라 선임해야 하며, 공무원노조법 시행령 제8조제1항에 따른 기간 내에 선임하지 못하였을 때에는 강행 규정인 공무원노조법 시행령 제8조제2항에 따라 조합원 수에 비례하여 선임하여야 할 것임

다만, 공무원노조법 시행령 제8조제1항에 따른 자율적 선임 기간(공고일로부터 20일 이내)이 지났다 하더라도 교섭노조간에 조합원 수와 상관없이 교섭위원 선임에 '합의'한 후 '노조 대표자가 각각 서명(날인)'하여 정부교섭대표에게 통보하는 것도 가능할 것임

(공무원노사관계과-636, 2019. 2. 21)

Q 질의

- ❖ 교섭참여 노조 간 합의한 조합원 수를 바탕으로 교섭위원을 선임할 경우 각 교섭위원 배분은 어떻게 되는지

A 회시

- ❖ 교섭창구 단일화에 있어 교섭노조간 자율적 합의가 되지 않아 노동조합 간 합의한 조합원 수를 바탕으로 교섭위원을 선임해야 하는 경우 그 구체적인 배분기준 등에 대해 아래와 같이 회신함

I 조합원 수에 비례한 교섭위원 선임기준

1. 관련 법령

- 교섭노동조합이 2 이상인 경우 노동조합 간 합의에 따라 조직 규모 등을 고려하여 교섭위원을 10명 이내에서 선임하되 정해진 기간 안에 합의하지 못한 경우에는 교섭노동조합의 조합원 수에 비례하여 선임하도록 규정(공무원노조법 시행령 제8조)

* 법령상 창구단일화 절차는 ①자율적 합의, ②미합의 시 조합원 수 비례선임

2. 문제점 및 개선방향

- (문제점) 조합원 수에 비례한 교섭위원 선임원칙만 규정하고 있을 뿐 소수점 처리 등 배분방법에 대한 구체적 기준(행정해석 등) 부재로 창구단일화가 지연되어 전체 교섭노조의 교섭권 침해 문제 발생
- (개선 필요성) 교섭의 원활한 진행을 위해 교섭노조 간 조합원 수에 따른 비례선임 기준 명확화 필요
- (개선방향) 비례대표제를 규정한 취지*, 공무원 노사관계 특수성, 광역단위 또는 정부교섭에는 다수의 노동조합이 참여하는 현실 등을 고려하여 합리적·구체적인 교섭위원 선임(배분) 방법 마련

* 노조법처럼 과반수 또는 다수 노동조합에 우선권을 부여하기보다는 조합원 수에 비례한 공동교섭대표단을 구성하도록 하여 소수 노동조합도 가급적 폭넓게 교섭에 참여할 수 있도록 배려하기 위한 것으로 해석

3. 구체적인 교섭위원 선임기준

○ (교섭위원 수) 10명*

* 교섭참여 가능성을 최대한 높이기 위해 공무원노조법 시행령 제8조에서 정한 선임가능한 교섭위원 최대 인원으로 선임

○ (구체적인 배분기준) ①교섭노조별로 조합원 수 비례인원 산출 → ②정수 배정 → ③소수점 처리 시 정수가 없는 노조(소수 노조)들의 산출인원 합과 정수가 있는 노조들을 비교하여 큰 순으로 추가 배정(총 10명까지) → ④소수 노조들에 배정된 인원은 소수 노조간 합의로 선임, 미합의시 산출인원이 큰 소수노조에 배정

* 구체적 배분방법 예시: 붙임

II

조합원 수 비례선임 시에도 교섭노조 대표자 전체 서명 필요여부

1. 관련 법령

○ 교섭노동조합은 정해진 기간 안*에 교섭위원을 선임하여 교섭노동조합 대표자가 각각 서명(또는 날인)한 서면으로 정부교섭대표에게 통보하도록 규정(공무원노조법 시행령 제8조제1항)

* 정부교섭대표가 교섭노동조합을 공고한 날부터 20일 이내

2. 문제점 및 개선방향

○ (문제점) 교섭위원 배정 결과에 대하여 일부 노동조합이 서명(또는 날인)을 거부하는 창구단일화가 완료되지 않은 것으로 간주, 정부교섭대표는 교섭을 거부

○ (개선 필요성) 전체 교섭노조의 교섭권 보호를 위해 조합원 수에 비례하여 교섭위원을 선임한 경우에도 반드시 교섭노동조합 대표자 전체 서명(또는 날인)이 필요한지 여부에 대해 해석 필요

○ (개선방향) 조합원 수에 비례한 교섭위원 선임의 객관성·합리성이 인정된다면 전체 교섭노조의 교섭권을 보호하는 방향으로 기준 마련

3. 교섭 가능여부 판단 기준

○ 정부교섭대표는 교섭노조로부터 통보 받은 교섭위원 선임내용이 아래 판단 기준 등을 종합적으로 고려하여 객관적이고 합리적인 절차와 방법으로 이루어졌다고 인정된다면

- 교섭노조가 교섭위원 선임을 위한 **협의절차**를 충분히 거쳤는지
- 교섭위원 선임 통보서에 서명을 거부한 교섭노조가 합리적인 사유 없이 조합원 수 확인을 위한 **자료제공** 등에 **협조하지 않았는지**
- 교섭노조가 객관적 조합원 수를 기준으로 **관련 지침에 따라 위원을 선임**하였는지 등

○ 해당 교섭노동조합 대표자들이 공동으로 서명(또는 날인)하거나 각각 서명(또는 날인)한 교섭위원 선임 통보서만으로도 교섭창구단일화가 완료되었다고 보고 교섭 진행 가능

붙임 조합원 수에 비례한 구체적인 교섭위원 선임방법 예시

소수 노조가 2 이상인 경우

• (사례) 교섭노조별 조합원 수가 A 10,200명, B 5,600명, C 3,000명, D 800명, E 400명이고, 노조간 자율적 교섭위원 선임 합의가 되지 않은 상황인 경우로 가정 시

• (구체적인 배분 절차) ①교섭노조별로 조합원 수에 비례한 인원* 산출 → ②정수 배정 → ③소수점 처리 시 정수가 없는 노조(소수 노조)들의 산출인원 합과 정수가 있는 노조들을 비교하여 큰 순으로 추가 배정(총 10명까지) → ④소수 노조들에 배정된 인원은 소수 노조간 합의로 선임, 미합의 시 산출인원이 큰 소수노조에 배정

* 인원 산출시 소수점 이하 표시(비교)는 사례별 상황에 맞게 적용

• (배정결과) ① A 5.1, B 2.8, C 1.5, (D 0.4 + E 0.2)

→ ③ A 5, B 2+1, C 1, (D+E) 0+1 <총 10명>

→ ④ D, E 노조 배정인원 1명은 두 노조가 자율 합의, 미합의 시 D노조에 배정

단 계	구 분		합계	A노조	B노조	C노조	D노조	E노조
1단계	조합원 수(명)		20,000	10,200	5,600	3,000	800	400
	조합원 비율(%)		100.0	51.00	28.00	15.00	4.00	2.00
	비례 인원(명)		10.0	5.1	2.8	1.5	0.4	0.2
2단계	정수 배정(명)		8.0	5	2	1	0	0
3단계	소수 추가 배정	소수 비교		0.1	0.8	0.5	0.6	
		배정 인원(명)	2.0		1		1 * 합의로 자율 선임	
4단계	소수노조간 미합의 시						1	
최 종	교섭위원 배정(명)		10.0	5	3	1	1	0

소수 노조가 하나뿐인 경우

- **(사례)** 정부교섭대표가 교섭위원 선임을 요구한 날(18.9.27)을 기준으로 한 교섭노조별 조합원 수가 A 25,300명, B 5,550명, C 410명이고, 조합원 수에 대해 각 노조가 이견이 없는 것으로 가정 시
- **(구체적인 배분 절차)** ①교섭노조별 조합원 수에 비례한 인원 산출 → ②정수 배정 → ③소수점 처리는 소수점이 큰 순으로 추가 배정(교섭위원 총 인원 10명이 될 때까지)
- **(배정결과)** ① A 8.093명, B 1.775명 C 0.131명 → ② A 8, B 1, C 0 <이상 9명> → ③ B 노조에 1명 추가배정 후 최종 배정인원 A 8, B 2, C 0 <이상 총 10명>

단 계	구 분	합계	A노조	B노조	C노조
1단계	조합원 수(명)	31,260	25,300	5,550	410
	조합원 비율(%)	100.0	80.93	17.75	1.31
	비례 인원(명)	10.0	8.1	1.8	0.1
2단계	정수 배정(명)	9.0	8	1	0
3단계	소수 비교 추가배정(명)	1.0		1	
최 종	교섭위원 배정(명)	10.0	8	2	0

(공무원노사관계과 - 1758, 2019. 5. 24)

Q 질의

- ❖ 「공무원노조법 시행령」 제7조제3항에 따른 공고일부터 20일 이내에 교섭위원 선임에 관한 합의가 이루어지지 못하여 상호 인정하는 조합원 수를 기준으로 같은 법 시행령 제8조 제2항에 따라 조합원 수에 비례하여 교섭위원을 선임할 경우 당해 노동조합의 교섭위원을 다른 노동조합의 조합원을 일부 포함하여 구성할 수 있는지

A 회시

- ❖ 우리 부는 교섭노조 간 자율적 교섭위원 선임합의가 되지 않아 공무원노조법 시행령 제8조 제2항에 따라 조합원 수에 비례하여 선임해야 할 경우에 있어서 소수점 처리 등 배분기준을 보다 명확히 하고, 비례선임 통보시 정부교섭대표의 교섭진행 여부에 대한 구체적인 판단기준을 귀 노조 등에게 시행(공무원노사관계과-1758, '19.5.24)합 행정해석 취지는 교섭창구단일화 과정에서 노노, 노정간 갈등을 해소하고 원활한 교섭진행을 통해 전체 노조의 교섭권을 보호하기 위함
- ❖ 귀 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변이 어려우나, 만약 노조간 자율적 교섭창구단일화가 되지 않아 공무원노조법 시행령 제8조 제2항 및 우리부 행정해석(공무원노사관계과-1758)에 따라 조합원 수에 비례하여 교섭위원을 선임(p.128~131쪽 참고)하여 정부교섭대표에게 통보한 경우라면 귀 노조에 배정된 교섭위원에 다른 노조의 조합원을 포함함으로써 당초 선임통보한 노조별 교섭위원 수에 변동은 초래하는 교섭위원 구성은 교섭에 참여한 노조간 자율적 합의가 되지 않을 경우 노조별 조합원 수에 비례하여 선임하도록 한 시행령 제8조 제2항 규정, 비례선임 시 이해관계자간 갈등 해소를 통한 원활한 교섭진행 등을 위한 행정해석 취지, 정부교섭대표와 신의성실 원칙 등을 종합적으로 고려하면 타당하지 않다고 사료됨

(공무원노사관계과-377, 2020. 2. 5)

96

① '단체교섭 요구 사실 공고' 필요여부 ② 「2018 행정부교섭」 진행 중 A부처와 노조가 '19.1.25에 체결한 단협'의 유효기간

Q 질의

- ❖ 「행정부교섭」 중에 공무원노조법 제8조 제4항에 따라 정부교섭대표(인사혁신처장)로부터 단체교섭 및 단체협약 체결 권한을 위임받은 B공무원노조 A부처지부의 교섭 요구에 대하여 '단체교섭 요구사실 공고'의 필요 여부
- ❖ 「행정부교섭」이 진행 중으로, A부처와 C노동조합 A부처지부가 체결한 단체협약의 유효기간은 어떻게 되는지
 - “단체협약서의 협약의 유효기간은 협약 체결일로부터 2년으로 한다. 단, 유효기간 만료 전까지 새로운 협약이 체결되지 아니한 경우 새로운 협약이 체결될 때까지 이 협약의 효력은 지속된다”로 규정되어 있음

A 회시

- ❖ 「행정부교섭」과 관련하여 A부 장관이 정부교섭대표(인사혁신처장)로부터 단체교섭 및 협약체결권한을 위임받은 상태에서 B공무원노조 A부처지부가 교섭을 요구한 경우 '단체교섭 요구사실 공고'를 해야 하는지
 - 공무원노조법(이하 '법') 제9조제3항은 정부교섭대표가 노조로부터 교섭을 요구 받았을 때에는 교섭을 요구받은 사실을 공고하여 관련된 노조가 교섭에 참여할 수 있도록 하여야 한다고 규정하고 있으나, A부 장관은 법 제8조제1항에서 열거하고 있는 정부교섭대표가 아니므로 법 제9조제3항 및 법 시행령 제7조제1항에 따른 교섭요구 사실을 공고할 의무는 없다고 사료됨
 - 다만, 정부교섭대표로부터 수입 범위내에서 A부 소속 공무원이 가입한 노조로서 행정부교섭에 참여한 교섭노조 대표자로부터 단체교섭권을 위임 받은 노조 지부들이 선임한 노조측 교섭위원과 교섭을 진행하면 될 것임
- ❖ 「행정부교섭」이 진행 중으로, A부처와 C노동조합 A부처지부가 체결한 단체협약*의 유효기간은 언제까지인지

* 내용: 유효기간은 협약 체결일부터 2년. 단, 유효기간 만료일 전까지 새로운 협약이 체결되지 않을 경우 새로운 협약 체결일까지 효력 지속

- 질의 내용만으로는 명확한 사실관계 확인이 어려우나, 「행정부교섭」과 관련하여 정부교섭대표가 2019.8월에 각 중앙행정기관의 장에게 단체교섭 및 협약체결권한을 위임한 사실로 보아 이 보다 앞서 2019.1월 A부가 체결한 단체협약은 현재 진행 중인 행정부교섭 이전의 「2006 행정부교섭」 관련으로 정부교섭대표로부터 위임을 받아 체결한 지부 단체협약으로 보임
- 이 경우, A부가 C노동조합 A부처지부와 2019년 1월에 체결한 단체협약은 ① 「2006 행정부교섭」 결과 체결한 행정부 단체협약의 일부로서 ②지부 단체협약 유효기간은 교섭 및 협약체결권 위임에 관한 일반 위임법리와 규약이 정하는 바에 따라 노조법이 정하고 있는 범위 내에서 정부교섭대표와 노조 대표자가 위임할 수 있고, ③「2006 행정부교섭」시 노사가 합의(2007년 3월)한 지부교섭 위임 내용 중 위임조건이 ‘단체협약 체결 시 협약 ‘효력의 종기’는 행정부공무원노조와 행정부간 체결하는 단체협약의 ‘효력의 종기’에 의하도록 규정’한 점, 2017년 12월에 체결한 2006 행정부 단체협약의 유효기간이 아래와 같은 점 등을 고려하면 본 협약과 일부 상충하는 C노동조합 A부처지부의 협약 유효기간은 2017년 12월 체결한 「2006 행정부 단체협약」 유효기간에 따라야 할 것이므로 협약 유효기간이 경과 하였으나, 현재 진행 중인 행정부교섭에 따른 새로운 협약이 체결될 때까지 효력은 지속된다고 할 것임

 「2006 행정부 단체협약」 부칙 제2조

- ① 이 협약의 유효기간은 협약체결일로부터 1년으로 한다.
- ② 조합 지부 협약의 유효기간은 이 협약의 효력기간과 동일하게 적용한다.
- ③ 이 협약의 유효기간 만료 전까지 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 경우 새로운 협약이 체결될 때까지 이 협약의 효력은 지속된다.

(공무원노사관계과-672, 2020. 3. 6)

97

비례에 의한 교섭위원 선임 통보 시 일부 노조가 교섭위원 선임에 미동의 및 일부 노조의 교섭의제를 반영하지 않은 경우 교섭창구단일화가 되었는지 여부

Q 질의

- ❖ 정부교섭대표(인사혁신처)는 6개 공무원노조와 정부교섭을 진행 중으로 교섭참여노조 간 창구단일화 논의 끝에 교섭위원에 대하여 A노조 4명, B노조 4명, C노조 1명, D노조 1명을 정부교섭대표에게 통보함

교섭위원 선임에 대하여 6개 교섭노동조합 중 4개 노조가 합의한 상황으로 일부 교섭노조(E, F노조)에 대한 교섭위원 선임 통보 누락·교섭의제 미반영 등으로 인한 절차상 하자 여부

A 회시

- ❖ 정부교섭대표는 교섭을 요구하는 노동조합이 2 이상인 경우에는 교섭창구를 단일화하도록 요청할 수 있고, 교섭창구단일화를 요청받은 교섭노동조합이 교섭노동조합 공고일부터 20일 내에 교섭위원(10명 이내) 선임에 합의하지 못한 경우에는 교섭노동조합의 조합원 수에 비례하여 선임해야 함(공무원노조법 제9조 제4항 및 같은 법 시행령 제8조).

✔ 조합원 수에 비례선임 시 교섭 가능여부 판단 기준

정부교섭대표는 교섭노조로부터 통보 받은 교섭위원 선임내용이 아래 판단 기준 등을 종합적으로 고려하여 객관적이고 합리적인 절차와 방법으로 이루어졌다고 인정된다면, 해당 교섭노동조합 대표자들이 공동으로 서명(또는 날인)하거나 각각 서명(또는 날인)한 교섭위원 선임 통보서만으로도 교섭창구단일화가 완료되었다고 보고 교섭 진행 가능

- 교섭노조가 교섭위원 선임을 위한 협의절차를 충분히 거쳤는지
- 교섭위원 선임 통보서에 서명을 거부한 교섭노조가 합리적인 사유 없이 조합원 수 확인을 위한 자료제공 등에 협조하지 않았는지
- 교섭노조가 객관적 조합원 수를 기준으로 관련 지침에 따라 위원을 선임하였는지 등

❖ 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 회신이 어려우나, 6개 교섭노동조합(약칭 A, B, C, D, E, F) 중 E와 F를 제외한 4개 노동조합의 교섭위원 명단을 '20.2.20. 정부교섭대표에게 통보하였고, '20.4.1.에는 교섭의제 단일안을 통보하였으나, F는 이에 대해 교섭위원 선임에 동의한 적이 없고 교섭의제도 단일화한 적이 없으며 정부교섭대표는 교섭을 거부해야 한다는 의견을 정부교섭대표에게 제출('20.4.2., '20.4.21.)한 것으로 확인됨

- 우선 질의 내용과 첨부된 자료만으로는 조합원 수에 비례한 교섭위원 선임을 통한 교섭창구단일화 완료 여부와 관련한 종합적인 판단이 어려우나, 아래 상황을 고려하면 교섭위원 선임과 관련한 교섭창구단일화 절차와 방법에 있어 객관성과 합리성이 인정된다고 보임. 따라서, 정부교섭대표는 아래 내용과 달리 볼 만한 특별한 사정이 없다면 우리부 행정해석 취지 등을 종합적으로 고려하여 교섭개시 여부를 판단하여야 할 것으로 사료됨

① 충분한 협의절차를 거쳤는지 여부

교섭노동조합간 3개월여 동안('19.11.7.~'20.1.31.) 9차례 협의하였고, 간사 노동조합 선정(A) 및 협의 도중 불참을 통보한 F에 참여를 요청하여 쟁점을 정리하고 논의하였으며, F를 제외한 나머지 노동조합은 협의 결과에 이견이 없는 등 가능한 한 협의를 통해 교섭창구단일화를 위해 노력한 것으로 보임

② 객관적 조합원 수를 기준으로 관련 지침에 따라 교섭위원을 선임하였는지 여부

2차 협의에서 전체 교섭노동조합이 교섭요구 시 통보한 노동조합별 조합원 수를 인정하기로 합의하였고, 여러 차례 논의 끝에 이를 바탕으로 9차 협의에서 참석하지 않은 F를 제외한 5개 노동조합이 교섭위원을 배정(A 및 B 각 4명, C 및 D 각 1명)에 합의한 것으로 볼 때, 비례선임의 기준이 되는 조합원 수 산정 및 확인 주체인 전체 교섭노동조합이 합의하였고, 교섭위원 배분 인원도 관련 행정해석에 부합한다고 판단됨

③ 교섭위원 선임통보에 동의하지 않은 노동조합의 합리적 이유 여부

F는 다른 노동조합이 교섭위원 배분기준만 논의하고 F 의견을 배척하는 등의 이유로 교섭위원 선임 등에 합의한 바 없으므로 교섭창구단일화가 되지 않았다고 주장하나, F도 교섭요구 시 제출한 각 노동조합의 조합원 수를 인정하였고, 이후 논의에서 기 인정한 조합원 수에 대한 문제제기나 문제제기 뒷받침 자료 제출이 확인되지 않으며, 상호 인정한 조합원 수를 기준으로 비례선임할 경우 F의 비율은 0.2%(0.02명)에 불과하여 설사 소수 노동조합을 배려한 행정해석에 따르더라도 교섭위원은 배정되지 않는 등 그 주장의 합리성을 인정하기 어려움 보임

- ❖ 일부 노조의 교섭의제를 반영하지 않은 경우 절차상 하자 등 교섭창구단일화 완료 여부에 영향 여부와 관련하여, 교섭창구를 단일화하도록 요청받은 교섭노동조합은 교섭위원을 선임하여 정부교섭대표에게 통보하여야 하고, 교섭위원 선임 후 교섭위원간 협의를 통해 교섭요구 안건(단일안)을 마련하여 예비교섭 전까지 정부교섭대표에게 제시하는 것이 바람직함(공공노사관계팀-880, '07.4.24)
- 따라서, 교섭의제 마련은 교섭창구단일화 이후에도 가능한 절차로서 교섭노동조합의 교섭위원이 판단하여 그 간 교섭위원 배정과 관련한 이견으로 인해 F가 교섭의제 단일화 논의에 충분히 참여하여 논의하지 못했다면 새로운 교섭의제 단일안을 마련하여 예비교섭 전까지 제출하는 것도 가능할 것임

(공무원노사관계과-1149, 2020. 5. 18)

98

기관 소속 공무원노조는 비상대책위원회(해직자 중심)로 운영 중으로 전국단위 공무원노조로부터 교섭요구를 받은 경우 이에 응해야 하는지

Q 질의

- ❖ C구청의 공무원노조는 비상대책위원회(해직자 중심)로 운영 중으로, A공무원노조 B시지부의 단체교섭 요구에 C구청이 응해야 하는지
- ❖ A공무원노조 B시지부의 단체교섭 요구에 응할 경우 해직자가 아닌 현재 C구청에 재직 중인 조합원의 교섭위원 참여를 요구하거나 C구청에 재직 중인 조합원이 교섭위원에 미포함 시 단체교섭을 거부해도 되는지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률(이하 ‘공무원노조법’)」 제9조제1항 및 동법 시행령 제8조, 「노동조합 및 노동관계조정법」 제30조제1항에 따라 노동조합측 교섭위원은 관련 법령 및 규약 등이 정하고 있는 방법 및 절차에 따라 노동조합의 대표자와 그 조합원 중에서 선임하여야 하며, 교섭위원의 선임이 신의성실의 원칙에 반하거나 권리남용에 해당되어 사회통념상 노·사 모두에게 성실한 교섭 의무를 기대하기 어려운 정도에 이르지 않아야 할 것임
- ❖ 또한 공무원노조법 제9조제2항에 따라 노동조합 대표자는 정부교섭대표와 교섭하고자 하는 경우 교섭하려는 사항에 대하여 권한을 가진 정부교섭대표에게 서면으로 교섭을 요구하여야 하며, 정부교섭대표는 법령 등에 의하여 스스로 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 가진 사항에 대하여 교섭요구가 있는 때에는 정당한 사유가 없는 한 이에 응하여야 함
- ❖ A공무원노조 B시지부의 교섭요구에 대하여 C구청(정부교섭대표)이 응할 의무가 있는지 여부는, 교섭요구 내용이 해당 정부교섭대표(C구청장)가 스스로 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 가진 사항인지, A공무원노조 B시지부가 C구청 공무원노동조합으로부터 노동관계법 및 규약 등에서 정하는 적법한 절차와 방법에 따라 교섭권한을 정당하게 위임 받았는지 여부 등 구체적인 사실관계에 따라 판단되어야 할 것으로 사료됨
- ❖ 질의 ② 관련하여, 노동조합측 교섭위원은 노동조합의 대표자와 그 조합원 중에서 선임하여야 하므로, 해직자는 공무원노조법 제6조제3항에 해당하는 경우가 아니라면 조합원의 지위에 있지 아니하며, 또한 교섭위원에 선임될 수 없을 것임

- ❖ 또한, A공무원노조 B시지부가 C구청 공무원노동조합으로부터 단체교섭 권한을 정당하게 위임받았다면, 수입자와 해당 지방자치단체 소속 조합원들로 노동조합측 교섭위원을 구성하는 것이 타당하다 할 것임
 - 교섭과정에서 해당 지방자치단체 소속 조합원은 교섭에 참여하지 않고 타 지방자치단체 소속 조합원들로만 교섭위원을 구성하는 등 사회통념상 정상적인 교섭 진행이 어렵다고 판단되는 경우라면 정부교섭대표는 노동조합에 대하여 당해 교섭위원의 교체를 요구할 수 있을 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-3009, 2020. 12. 18)

2. 단체교섭의 당사자 등

99

도 의회 의장이 도 의회 소속 공무원의 임용권 등을 가지고 있는 경우 교섭 당사자 해당 여부

Q 질의

- ❖ 도 의회 의장이 도 의회 소속 공무원에 대한 임용권 등을 행사하는 경우 공무원노조와의 단체교섭 권한을 갖고 있는지 여부

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘공무원노조법’이라 함) 제5조 제1항에 노동조합 설립 최소단위를 ‘국회·법원·헌법재판소·선거관리위원회·행정부·특별시·광역시·도·시·군·구(자치구) 및 특별시·광역시·도의 교육청’으로 규정하고 있고, 동법 제8조제1항에는 이에 해당하는 정부교섭대표로서 ‘국회사무총장·법원행정처장·헌법재판소사무처장·중앙선거관리위원회사무총장·행정자치부장관·특별시장·광역시장·도지사·시장·군수·구청장(자치구 구청장) 또는 특별시·광역시·도의 교육감’으로 규정하고 있음
- ❖ 귀 질의의 경우와 같이 도 의회 의장이 도 의회 소속 일부 공무원에 대한 임용권 등의 결정권을 가지고 있는 경우라 하더라도 공무원노조법 제8조제1항의 규정에 의한 정부교섭대표가 아니므로 노동조합 대표자는 도 의회 의장에게 단체교섭을 요구할 수는 없는 것임
- ❖ 다만, 이 경우 노동조합 대표자는 법상 정부교섭대표(도지사)에게 단체교섭을 요구하고, 정부교섭대표가 공무원노조법 제8조제4항의 규정에 따라 다른 기관의 장(도 의회 의장)이 관리하거나 결정할 권한을 가진 사항에 대하여는 당해 기관의 장에게 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 위임할 수는 있다고 사료됨

(공공노사관계팀-2150, 2006. 11. 3)

100

국립대학 총장이 소속 기능직공무원의 임용권 등을 가지고 있는 경우 교섭 당사자 해당 여부 등

Q 질의

- ❖ <질의 1> 국립대학 소속 기능직공무원은 정원의 범위 안에서 총장이 임용권을 갖고 있음.
이 경우 당해 총장이 교섭 당사자가 될 수 있는지 여부
- ❖ <질의 2> 공무원노조법상 전임자의 휴직 근거와 그 방법

A 회시

- ❖ <질의 1>에 대하여
 - 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘공무원노조법’이라 함) 제5조제1항에 노동조합 설립 최소단위를 ‘국회·법원·헌법재판소·선거관리위원회·행정부·특별시·광역시·도·시·군·구(자치구) 및 특별시·광역시·도의 교육청’으로 규정하고 있고, 동법 제8조제1항에는 이에 해당하는 정부교섭대표로써 ‘국회사무총장·법원행정처장·헌법재판소사무처장·중앙선거관리위원회사무총장·행정자치부장관·특별시장·광역시장·도지사·시장·군수·구청장(자치구 구청장) 또는 특별시·광역시·도의 교육감’으로 규정하고 있음
 - 귀 질의의 경우 구체적인 내용을 알 수 없어 명확하게 회시하기는 어려우나, 국립대학의 총장이 소속 기능직공무원에 대한 임용권 등의 결정권을 가지고 있는 경우라 하더라도 공무원노조법 제8조제1항의 규정에 의하여 정부교섭대표로 볼 수 없는 것임
 - 다만, 이 경우 노동조합 대표자는 공무원노조법상 정부교섭대표(인사혁신처장)에게 단체교섭을 요구할 수 있고, 정부교섭대표는 효율적인 교섭을 위하여 필요한 경우 공무원노조법 제8조제4항의 규정에 따라 다른 기관의 장이 관리하거나 결정할 권한을 가진 사항에 대하여는 당해 기관의 장에게 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 위임할 수는 있을 것으로 사료됨
- ❖ <질의 2>에 대하여
 - 공무원노조법 제7조에 공무원은 임용권자의 동의를 얻어 노동조합의 업무에만

종사(이하 '전임자'라 함)할 수 있고, 그 기간 중에는 국가공무원법 제71조 또는 지방공무원법 제63조에 따라 무급 휴직명령을 하도록 규정하고 있으나, '전임자'의 휴직 절차에 관하여는 별도의 규정을 두고 있지 아니하므로 휴직의 구체적인 방법·절차 등은 관계 공무원법령이 정하는 바에 따라야 할 것으로 사료됨

(공공노사관계팀-1039, 2007. 5. 14)

101

단체교섭권한을 소속 상급단체(연합단체)가 아닌 다른 연합단체에 위임할 수 있는지 여부

Q 질의

- ❖ <질의 1> A공무원노조(단위노조)가 단체교섭권한을 위임하면서 소속 상급단체인 B공무원노동조합연맹이 아닌 다른 C공무원노동조합연맹에 단체교섭권한을 위임할 수 있는지 여부
- ❖ <질의 2> A공무원노조(단위노조)로부터 단체교섭권한을 위임받은 C공무원노동조합연맹이 위임받은 사항에 대하여 단체교섭을 요구하는 경우 정부교섭대표가 교섭을 거부할 수 있는지 여부

A 회시

- ❖ <질의 1>에 대하여
 - 노동조합의 단체교섭 및 협약의 체결에 관한 권한(이하 '교섭권한'이라 함)의 위임에 관하여는 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 '공무원노조법'이라 함)에 별도의 규정을 두고 있지 않으나, 일반 위임의 법리 및 규약 등이 정하는 바에 따라 교섭권한을 위임할 수 있을 것임
 - 귀 질의의 경우, 교섭권한 위임의 상대방(수임자)에 대해서는 노동조합이 자율적으로 결정할 수 있을 것이나, 공무원의 노동조합은 공무원노조법상 설립된 노동조합의 대표자 또는 조합원으로만 교섭단을 구성하거나 교섭권한의 위임이 가능하다 할 것임
- ❖ <질의 2>에 대하여
 - 공무원노조법 제8조제1항의 규정에 의하여 노동조합의 대표자는 그 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항에 대하여 정부교섭대표와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가지는 것이나, 교섭권한의 위임도 가능한 것이므로 정부교섭대표는 노동조합으로부터 위임받은 자와 성실히 교섭하여야 하는 것임
 - 귀 질의의 경우, 교섭권한을 위임 받은 노동조합의 교섭요구를 정부교섭대표가 거부할 수 있는지 여부는 노동관계법 및 규약 등에서 정하는 적법한 절차와 방법에 따라 교섭권한을 정당하게 위임받았는지 여부 등 구체적인 사실관계에 따라 판단 되어져야 할 것임

(공공노사관계팀-1225, 2007. 6. 12)

102

노조 지부 단위 교섭위원 구성 시 소속 조합원이 아닌 본조나 다른 지부 소속 조합원이 교섭위원으로 참여할 수 있는지 여부

Q 질의

- ❖ 전국A공무원노동조합의 대표자가 산하조직인 B시노조지부장에게 교섭권한을 위임하여 B시와의 교섭을 위한 교섭위원을 구성하는 경우, B시지부 소속 조합원이 아닌 전국A공무원노동조합 및 다른 지부 소속 조합원이 B시지부 교섭위원으로 참여할 수 있는지

A 회시

- ❖ 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제9조제1항 및 동법 시행령 제8조, 「노동조합 및 노동관계조정법」 제30조제1항의 규정에 따라 노동조합측 교섭위원은 관련 법령 및 규약 등이 정하고 있는 방법 및 절차에 따라 노동조합의 대표자와 그 조합원 중에서 선임하여야 하며, 교섭위원의 선임이 신의성실의 원칙에 반하거나 권리남용에 해당되어 사회통념상 노·사 모두에게 성실한 교섭 의무를 기대하기 어려운 정도에 이르지 않아야 할 것임
- ❖ 귀 질의의 경우, 전국A공무원노동조합 대표자가 산하조직인 B시지부장에게 B시와의 단체교섭 권한을 위임하였다면, 수임자를 교섭대표로 하여 소속 지부 조합원들로 노동조합측 교섭위원을 구성하는 것이 타당하다 할 것임
 - 또한, 정부교섭대표는 노동조합측의 교섭위원 선임과 관련하여 신의성실의 원칙에 반하거나 권리남용에 해당되어 사회통념상 정상적인 교섭이 어렵다고 판단되는 정당한 사유가 있는 경우에는, 노동조합에 대하여 당해 교섭위원의 교체를 요구할 수 있을 것으로 사료됨

(공공노사관계팀-1955, 2007. 9. 27)

103 공무원노조에서 정부교섭대표의 특정 교섭위원 교체를 요구할 수 있는지 여부

Q 질의

- ❖ A지방자치단체 단체교섭 과정에서 교섭요구(안) 대부분이 B과 소관사항인 관계로 B과장이 정부측 교섭위원으로 참여하고 있는 바, 공무원노조에서 B과장을 정부측 교섭위원에서 배제할 것을 요구할 수 있는지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하, ‘공무원노조법’이라 함)에서는 정부측 교섭위원의 자격, 교섭위원 수, 선임방법 등에 대해서 별도의 규정을 두고 있지 않으나, 정부측 교섭위원은 정부교섭대표와 정부교섭대표가 지명하는 공무원으로 구성하되 통상 노사 동수로 구성하는 것이 일반적이라 할 것임
 - 또한, 노조법 제30조제1항에서는 노동조합과 정부교섭대표는 신의에 따라 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며 그 권한을 남용하지 않도록 규정하고 있으므로, 교섭위원을 구성(선임)함에 있어서도 신의성실의 원칙에 반하거나 권리남용에 해당되어 사회통념상 교섭 상대방에게 성실한 교섭의무를 기대하기 어려운 정도에 이르지 않아야 할 것임
- ❖ 귀 질의의 경우, 정부측 교섭위원으로 선임된 공무원이 위에 해당하는 경우가 아니라면 노동조합이 정부교섭대표에 대하여 교섭위원의 교체를 요구하는 것은 타당하지 않은 것으로 사료됨

(공공노사관계과 - 1255, 2008. 9. 19)

3. 교섭권한의 위임

104

지방자치단체 소속기관이 공무원노조법 제8조제4항의 ‘관계 기관’ 또는 ‘다른 기관’에 포함되는지 여부

Q 질의

- ❖ A도공무원노조가 당해 정부교섭대표에게 제출한 단체교섭 요구(안)에 “법령·조례 등에 의해 결정 권한이 있는 경우 정부교섭대표는 직속기관(사업소 등) 장에게 조함은 산하조직(지회 등)에게 교섭권한을 위임한다”는 내용이 포함되어 있음
- ❖ <질의 1> 직속기관(사업소 등)의 장이 공무원노조법 제8조제4항의 “관계기관의 장” 또는 “다른기관의 장”에 해당하는지
- ❖ <질의 2> 정부교섭대표가 직속기관(사업소 등)의 장에게 단체교섭 및 단체협약체결 권한을 위임할 수 있는지

A 회시

- ❖ <질의 1>에 대하여
 - 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘공무원노조법’ 이라 함) 제8조제4항에서 규정하고 있는 “관계 기관”은 해당 정부교섭대표가 대표하는 범위 내의 기관 중 교섭사항과 관련이 있는 기관을 의미하는 것이며, “다른 기관”이라 함은 정부교섭대표가 대표하는 범위내의 기관으로서 교섭사항 중 그 기관의 장이 관리하거나 결정할 권한을 가진 사항이 있는 기관을 의미하는 것임
 - 귀 질의서 상의 직속기관 또는 사업소의 경우는 A도청의 소속 기관으로 직속기관 및 사업소의 장은 정부교섭대표인 도지사의 소속 공무원에 해당하므로 공무원노조법 제8조제4항의 “관계 기관” 또는 “다른 기관”으로 볼 수 없음
- ❖ <질의 2>에 대하여
 - 귀 질의의 경우 공무원노조법 제8조제4항의 규정에 의한 교섭권한의 위임 요건에 해당하는 것으로 보기 어려우며, 근무조건인 특수성 등으로 인해 부득이 직속기관 또는 사업소별로 분리 교섭이 필요한 경우라면 해당 기관의 장을 교섭 담당자로 지정하여 교섭하게 하고 정부교섭대표(도지사)가 일괄적으로 협약을 체결하는 것이 바람직할 것으로 사료됨

(공공노사관계과 - 145, 2009. 1. 28)

105

정부교섭대표 및 노동조합 대표자로부터 위임을 받아 체결한 지부 단체협약의 유효기간이 만료되어 새로운 협약 체결을 위해 교섭을 하는 경우 다시 위임을 받아야 하는지 여부

Q 질의

- ❖ A장관으로부터 교섭권을 위임받은 B청장과 C공무원노조 대표자로부터 위임을 받은 B청지부간에 체결한 단체협약의 유효기간이 만료되어 새로운 단체협약 체결을 위한 교섭을 진행할 경우 A장관의 별도 위임 없이 교섭이 가능한지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘공무원노조법’ 이라 함) 제8조의 규정에 따라 정부교섭대표는 법령 등에 의하여 스스로 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 가진 사항에 대하여 노동조합의 교섭요구가 있는 때에는 정당한 사유가 없는 한 이에 응하여야 하는 것이 원칙이나, 효율적인 교섭을 위하여 필요한 경우에는 교섭 및 협약 체결 권한을 다른 정부교섭대표 등에게 위임할 수 있도록 규정하고 있음
- ❖ 귀 질의의 경우 A장관 및 C공무원노조의 위임에 의하여 B청장과 C공무원노조 B청지부가 체결한 단체협약의 유효기간이 만료되어 새로운 협약 체결을 위한 교섭을 개시하기 위해서는 법상 교섭당사자인 A장관, C공무원노동조합으로부터 교섭 권한 등에 관한 별도의 위임이 있는 경우에 한해 교섭이 가능할 것으로 사료됨

(공무원노사관계과 - 16, 2010. 1. 6)

106 정부교섭대표가 다른 정부교섭대표에게 교섭권한을 위임할 경우 위임의 범위

Q 질의

- ❖ 정부교섭대표가 다른 정부교섭대표에게 단체교섭 및 단체협약 체결권을 위임하는 경우 위임할 수 있는 권한의 범위는?

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하, ‘공무원노조법’이라 함) 제8조의 규정에 따라 정부교섭대표는 법령 등에 의하여 스스로 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 가진 사항에 대하여 노동조합의 교섭요구가 있는 때에는 정당한 사유가 없는 한 이에 응하여야 하는 것이 원칙이나,
 - 효율적인 교섭을 위하여 필요한 경우에는 교섭 및 단체협약 체결 권한을 다른 정부교섭대표 등에게 위임할 수 있는 것이며, 이 경우 “위임”의 범위는 정부교섭대표(위임자)가 “법령 등에 의하여 스스로 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 가진 사항”에 한하여 가능하다 할 것임.

(공공노사관계팀 - 92, 2008. 1. 15)

107

정부교섭대표 및 노동조합 대표자로부터 위임을 받아 지부 단체협약을 체결한 이후 사정변경으로 보충교섭을 하는 경우 교섭 당사자로부터 교섭 및 체결권한을 위임받아야 하는지 여부

Q 질의

- ❖ 정부교섭대표와 A공무원노동조합으로부터 교섭 및 체결권을 위임받아 B청장과 A공무원노조 B청지부간에 단체협약을 체결한 이후 사정변경(소관업무의 민간이양에 따른 파견근무 등)에 따라 보충교섭을 하는 경우 정부교섭대표 및 노동조합 대표자로부터 교섭 및 체결권한을 위임받아야 하는지

A 회시

- ❖ 노사 당사자가 적법하게 체결한 단체협약은 그 유효기간 중에는 노사 모두 성실히 이행할 의무가 있으며 중대한 사정변경이 없는 한 협약의 변경 등을 요구할 수 없는 것이 원칙이나, 단체협약에 법률의 개정 등 사정변경이 있는 경우 보충협약을 체결하도록 정하고 있다면 가능할 것임
- ❖ 귀 질의의 경우가 단체협약에서 정하고 있는 보충교섭 요건에 해당하는지 여부는 동 협약의 내용, 체결 경위 및 취지 등을 감안하여 당사자가 협의·결정하는 것이 바람직하다고 사료되며, 만약 보충협약 체결을 위한 교섭을 진행하는 경우라 하더라도 교섭 및 협약체결을 위해서는 교섭 당사자인 C장관, A공무원노동조합으로부터 교섭 권한 등에 관한 별도의 위임이 있는 경우에 한해 교섭이 가능할 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-666, 2010. 10. 25)

108

단체교섭의 사용자측 당사자인 정부교섭대표가 공무원이 아닌 제3자에게 교섭 권한을 위임할 수 있는지 여부

Q 질의

- ❖ 「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조제3항에는 노동조합과 사용자 모두 제3자에게 단체교섭 및 협약 체결권을 위임할 수 있도록 규정하고 있으나, 공무원노조법 제17조 제3항은 위 노조법 관련 규정의 적용을 배제하고 있음
- ❖ 공무원노조법 제9조제1항에서 노동조합은 조합원으로 교섭위원을 구성하도록 명시하고 있어 제3자에게 교섭권을 위임할 수 없으나, 정부교섭대표는 공무원노조법 제8조제5항에서 “소속 공무원으로 하여금 교섭 및 단체협약 체결을 하게 할 수 있다”고만 규정하여 제3자 위임에 대해서는 명시적으로 제한하고 있지 않음
 - 따라서, 공무원노사관계에서 사용자는 단체교섭 및 협약체결권을 제3자에게 위임할 수 있는 것은 아닌지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘공무원노조법’이라 함) 제17조제3항의 규정에 의해 단체교섭 시 제3자에게 교섭권한의 위임이 가능하도록 한 「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조의 적용을 배제하고 있고, 공무원노조법 제9조 제1항에는 공무원 노동조합의 단체교섭 위원은 ‘노동조합의 대표자와 조합원’으로 구성하도록 규정하고 있음
 - 다만, 공무원노조법 제8조에는 정부교섭대표의 단체교섭과 관련 효율적인 교섭을 위하여 필요한 경우에는 다른 정부교섭대표와 공동교섭을 하거나 다른 정부교섭대표에게 교섭 및 체결권한을 위임할 수 있고, 정부교섭대표가 아닌 관계 기관의 장을 교섭에 참여하게 하거나 다른 기관의 장이 관리·결정할 권한을 가진 사항에 대해서는 당해 기관의 장에게 교섭 및 체결 권한을 위임할 수 있으며, 정부교섭대표 또는 다른 기관의 장은 소속 공무원으로 하여금 교섭하고 단체협약을 체결하게 할 수 있도록 하여 예외적으로 교섭권한을 위임할 수 있는 경우를 한정하여 규정하고 있음
- ❖ 위와 같은 공무원 노사의 교섭위원 구성 관련 공무원노조법의 입법 취지는 공무원 노사관계의 특수성에 따라 단체교섭은 공무원 노사 당사자와 소속원으로 교섭위원을 구성하여 수행되어야 하는 것으로 보아야 할 것임

- 따라서, 귀 질의의 경우, 정부교섭대표의 교섭권한 위임은 공무원노조법 제8조제3항 내지 제5항에서 정하고 있는 교섭권한 위임이 가능한 경우를 제외하고는 공무원이 아닌 제3자에게 단체교섭 및 협약 체결 권한을 위임하는 것은 제한되는 것으로 해석함이 타당함

(공무원노사관계과-330, 2010. 4. 13)

109

설립신고된 노조이더라도 실체가 없거나 이미 해산된 공무원노조 소속 교섭위원의 단체교섭 참여 가능여부

Q 질의

- ❖ 고용부에 노동조합으로 신고되어 있으나, 노조 지도부 부존재 등으로 실체가 없다고 판단되는 노조 또는 이미 해산된 노조 등에 소속된 교섭위원이 단체교섭에 참여할 수 있는지

A 회시

- ❖ 공무원노조법 제8조 제1항은 노동조합의 대표자는 그 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지, 그 밖의 근무조건에 관하여 정부교섭대표와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다고 규정하고 있는 바,
 - 공무원노조가 정부교섭대표와 교섭하고 단체협약을 체결하기 위해서는 공무원노조법 및 노조법에서 규정하고 있는 요건을 갖추어 설립신고를 하고, 실제로도 설립신고된 노조로서 활동을 하고 있어야 할 것임
- ❖ 따라서, 공동교섭단에 포함되어 있는 노조 중 설립신고된 노조로 활동을 하지 않고 현재 설립신고 되어 있지 않은 공무원노조로서 실제 활동을 하고 있다면 정부교섭대표와의 단체교섭에 참여하는 것은 어려울 것임

(공무원노사관계과-818, 2014. 5. 2)

110 A노조·B노조의 교섭권 관련(2008 대정부교섭)

Q 질의

- ❖ 형식적, 실질적 요건을 갖춘 공무원노조만이 단체교섭 및 체결이 가능한지

A 회시

- ❖ 공무원노조법 제8조 제1항은 노동조합의 대표자는 그 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수복지, 그 밖의 근무조건에 관하여 정부교섭대표와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다고 규정하고 있는 바,
 - 공무원노조가 정부교섭대표와 교섭하고 단체협약을 체결하기 위해서는 공무원노조법 등에서 규정하고 있는 요건을 갖추어 설립신고를 하고, 실제로도 설립신고 되어 있는 노조로서 활동을 하고 있어야 할 것입니다.
- ❖ 그러나, A노동조합(이하 'A노조'라 함)과 B노동조합(이하 'B노조'라 함)은 설립신고 되어 있는 노조로 활동하지 않고, 설립신고 되어 있지 않은 (가칭)C노동조합(이하 '(가칭)C노조'라 함)으로 실제 활동하고 있는 바,
 - 정부교섭대표가 A·B노조와 단체교섭을 하는 것은 설립신고 되어 있지 않은 (가칭)C노조와 단체교섭을 하는 것과 사실상 같게 되므로,
 - A·B노조는 (가칭)C노조로서 실제 활동하고 있는 상태에서는 정부교섭대표와 교섭할 권한이 없다고 사료됩니다. 끝.

(공무원노사관계과-526, 2015. 3. 11)

111 연합단체인 공무원노조의 단체교섭권 관련

Q 질의

- ❖ 연합노조인 A연맹이 광역자치단체를 상대로 단체교섭을 요구할 경우 소속단위 공무원 노조 위원장의 위임을 받지 않은 단체교섭 요구의 정당성 여부

A 회시

- ❖ 『공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률』 제8조(교섭 및 체결 권한 등) 및 제17조(다른 법률과의 관계), 『노동조합 및 노동관계조정법』 제2조제4호에 따라,
 - 연합단체인 공무원노동조합의 대표자는 소속 단위노조의 위임이 없더라도 연합단체로서 노조에 관한 사항 또는 소속 단위노조의 공통적인 사항에 관하여 해당 사항을 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 가지고 있는 정부교섭대표에게 단체교섭을 요구할 수 있음

(공무원노사관계과-1053, 2015. 6. 10)

112 상급단체에 단체교섭 및 단체협약 체결권 위임 시 개별교섭 가능여부 관련

Q 질의

- ❖ A교육청노조가 단체교섭 및 협약체결권 등 일체의 권한을 상급단체 B연맹에 위임하였을 경우 A교육청과 A교육청노조 간의 개별교섭이 가능한지 여부, ② A교육청노조가 B연맹으로부터 단체교섭과 단체협약 체결권을 재위임 받지 않고 단체교섭을 진행할 수 있는지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 “공무원노조법”이라 함) 제8조 제1항에서 “노동조합의 대표자는 그 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지, 그 밖의 근무조건에 관하여 국회사무총장·법원행정처장~특별시·광역시·도·특별자치도의 교육감 중 어느 하나에 해당하는 사람(이하 “정부교섭대표”라 한다)과 각각 교섭하고 단체협약을 체결할 수 있는 권한을 가진다.”라고 규정하고 있으나, 노동조합의 교섭 위임에 대해서는 위임의 방법이나 범위 등에 관하여 별도로 규정하지 않고 있음
 - 다만, 판례에 따르면 단체교섭을 위임한 후 이를 해지하는 등의 별개의 의사표시가 없더라도 그 노동조합의 단체교섭 권한은 여전히 그 수임자의 단체교섭 권한과 중복하여 경합적으로 남아 있다 할 것임(대법원 1998.11.13., 98다20790)
- ❖ 따라서, 공무원노조법 제8조(교섭 및 체결 권한 등) 및 제17조(다른 법률과의 관계), 노동조합 및 노동관계조정법 제2조제4호에 따라, A교육청노조가 최소설립단위로 구성된 노동조합에 해당된다면 단체교섭이나 단체협약 체결권을 상급단체에 위임한 후 이를 해지하거나, 상급단체로부터 재위임 받지 않았다고 하더라도 교섭사항에 대하여 독자적으로 단체교섭을 요구하거나 단체협약을 체결할 수 있으며,
 - 단체교섭을 요구한 후 적법하게 단체협약을 체결하였다면 그 단체협약은 유효한 것으로 판단됨

(공무원노사관계과 - 1538, 2016. 6. 28)

113

① 노사협약서의 효력, ② 복수의 노동조합 중 일부 노조를 배제한 개별교섭의 부당노동행위 여부, ③ 노사협의회 개최 요구 시 청구단일화 규정에 따라 거부 가능 여부 등

Q 질의

- ❖ 기관이 단체협약의 노사협의회 조항에 의거 A 노동조합과 노사협의회를 열고 노동조합과 기관의 대표위원이 서명 날인하였을 경우 해당 노사협약서가 단체협약에 해당되는지
- ❖ A,B,C 노동조합 간 청구단일화가 되지 않아 단체교섭이 중단 중인 상황에서 기관이 B 노동조합을 배제한 후 A·C 노동조합만 개별교섭 진행 및 단체협약을 체결할 경우 부당노동행위에 해당되는지
- ❖ 단체협약서 내용을 근거로 A 노동조합이 기관에 노사협의회 구성 및 개최요구를 할 경우 단체협약서상 노사협의회를 단체교섭으로 보아 기관이 교섭청구단일화 규정에 의거 노조의 노사협의회 요구를 거부할 수 있는지

A 회시

- ❖ 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률(이하 “공무원노조법”이라 함) 제8조(교섭 및 체결 권한)에 따라 노동조합 대표자는 그 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지, 그 밖의 근무조건에 관하여 정부교섭대표와 각각 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다고 규정하고 있음
- ❖ 정부교섭대표와 공무원노동조합간 체결한 단체협약은 ‘합의서’ 등 명칭과 관계없이 공무원노조법 제8조제1항과 제9조, 제17조제2항 및 「노동조합 및 노동관계조정법」 제31조 제1항의 규정에 따라 정당한 권한을 가진 정부교섭대표와 노조가 단체교섭을 통하여 합의한 내용을 서면으로 작성하여 서명 또는 날인한 경우를 말함
- ❖ 기관과 A노동조합이 체결한 노사협약서가 “노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지, 그 밖의 근무조건”에 관한 사항에 해당되고 단체협약 체결권한이 있는 노사 대표가 서명·날인하였다면 단체협약으로서의 효력을 갖는다 할 수 있을 것임
 - 또한, A·B·C 3개의 노동조합이 교섭청구 단일화 과정에 있으나, 청구단일화가 이루어지지 않아 기관에서 개별교섭을 선택하였다면 3개의 노조와 각각 개별교섭을

진행해야 할 것이며 1개의 노조를 배제하고 2개의 노조와만 개별교섭을 진행하고 나머지 1개 노조의 교섭요구를 거부한다면, 부당노동행위(정당한 이유없는 교섭 거부)에 해당될 수 있다 할 것이며,

- 노사협의회 개최 요구는 기 체결한 단체협약 내용 중 관련 조항에 근거하는 것이므로 단체교섭 요구 절차와 동일하게 적용하여 교섭창구 단일화를 요구하는 것은 타당하지 않는 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-2825, 2016. 12. 13)

114 각급 법원별 분과교섭 관련 질의

Q 질의

- ❖ 단체교섭 시 법원조직법에 따른 각급 법원장과 지원장이 관리·결정할 권한을 가진 고유한 사항에 대해 각급 법원별 분과교섭위원회를 구성하여 교섭하고, 그 결과를 실무교섭 및 본교섭위원회를 거쳐 법원행정처장이 일괄하여 단체협약을 체결할 수 있는지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률(이하 “공무원노동조합법”)」 제8조제1항에 따라 법원은 법원행정처장이 정부교섭대표로서 공무원노동조합과 단체교섭을 하고 단체협약 체결권한을 가진.
- ❖ 만약 질의 내용처럼 단체교섭 시 각급 법원별 특수성 등을 반영할 필요가 있다면, 교섭당사자인 법원행정처장과 A공무원노조 대표의 위임을 받은 A공무원노조 법원 본부장은 협의를 통해 의제별 분과교섭위원회 등 구체적인 교섭절차와 내용, 이에 참여 할 교섭위원을 지정하여 교섭하게 하고 그 결과를 일괄하여 단체협약을 체결할 수 있을 것임

(공무원노사관계과-2353, 2018. 10. 10)

115

단체협약 시 고용부가 시정명령을 하지 않은 하지 않으면, 그 단체는 적법하다는 반증인지

Q 질의

- ❖ 2008년도에 단체협약을 고용노동부에 신고한 이후 고용노동부로부터 시정명령을 받지 않은 것은 신고한 단체협약이 위법성이 없다는 반증 및 그 단체협약 조항들이 모두 교섭대상이라는 반증이 되는 것인지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘공무원노조법’) 제8조제1항 단서는 ‘법령 등에 따라 국가나 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 그 기관의 관리·운영에 관한 사항으로서 근무조건과 직접 관련되지 아니하는 사항은 교섭의 대상이 될 수 없다’ 고 규정하고 있음
- ❖ 공무원노조법 제8조제1항 단서의 사항들은 국가 또는 지방자치단체가 행정책임주의 및 법치주의 원칙에 따라 자신의 권한과 책임 하에 전권을 행사하여야 할 사항으로서 이를 교섭대상으로 한다면 행정책임주의 및 법치주의 원칙에 반하게 되고, 설령 교섭대상으로 삼아 단체협약을 체결하더라도 무효가 됨(헌법재판소 2013.6.27. 선고 2012헌바169 인용)
- ❖ 따라서, 행정관청의 시정명령이 없었다고 하여 해당 단체협약 내용이 모두 적법하다거나 모두 교섭대상으로 볼 수 있다고 해석하는 것은 타당하지 않으므로, 행정관청에 신고한 단체협약이 전혀 위법하지 않다거나 그 조항들이 모두 교섭대상이라는 반증이라고 보기 어려움.

(공무원노사관계과 - 941, 2019. 3. 29)

116 교섭권한 소속 지부 위임 시 그 범위 및 지부 단협의 성격과 유효기간 등

Q 질의

- ❖ 정부교섭대표와 교섭권한을 가진 A공무원노조(중앙행정기관노조)가 단체교섭 및 단체협약 체결에 관한 권한을 소속 지부에 위임할 경우 그 범위
- ❖ 지부교섭 결과 체결한 지부 단체협약은 행정부교섭 단체협약의 일부인지, 별도의 단체협약인지,
- ❖ 지부의 단체협약 유효기간은 지부교섭 위임내용에 포함시킬 수 있는지, 교섭권한을 위임받은 지부가 자율적으로 결정할 사항인지

A 회시

- ❖ 정부교섭대표와 교섭권한을 가진 A공무원노조가 단체교섭 및 단체협약 체결에 관한 권한을 소속 지부에 위임할 경우 그 범위에 대하여
 - 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법」(이하 ‘공무원노조법’) 제9조제1항에서 단체교섭을 위하여 노동조합은 대표자와 조합원으로 교섭위원을 구성하도록 규정하고 있을 뿐 노동조합의 단체교섭 및 협약의 체결에 관한 권한의 위임에 관하여는 별도의 규정을 두고 있지 않으므로 일반 위임의 법리 및 규약 등이 정하는 바에 따라 교섭권한을 위임할 수 있을 것임
- ❖ 지부교섭 결과 체결한 지부 단체협약은 행정부교섭 단체협약의 일부인지, 별도의 단체협약인지에 대하여
 - 귀 노조가 정부교섭대표와 합의하여 지부에 위임한 내용에 따르면 조합원의 근무조건 등에 관한 사항으로 위임을 받은 각 중앙행정기관의 장이 관리·결정할 수 있는 사항에 대하여 교섭하고 단체협약을 체결할 수 있는 권한(다만, 국가공무원에게 공통적으로 적용되는 사항은 본 교섭에서 정하므로 제외)을 위임하면서 지부교섭 결과 체결되는 협약의 유효기간은 본 교섭 결과 체결되는 본 협약의 유효기간과 동일하게 적용하도록 명시하고 있음
 - 공무원노조 지부는 공무원노조 산하조직으로서 노조 대표자의 위임 없이는 독자적인 단체교섭 및 협약체결권이 없고, 단체협약을 체결하더라도 위임을 받아 행정부

교섭의 일부 내용에 대해 체결한 것에 불과하므로 공무원노조 지부가 체결하는 단체협약은 행정부 단체협약의 일부로 보는 것이 타당하다고 사료됨

- ❖ 지부의 단체협약 유효기간은 지부교섭 위임내용에 포함시킬 수 있는지, 교섭권한을 위임받은 지부가 자율적으로 결정할 사항인지에 대하여
 - 단체협약 유효기간은 교섭 및 협약 체결권 위임에 관한 일반 위임의 법리와 규약이 정하는 바에 따라 노조법이 정하고 있는 범위 내에서 위임할 수 있을 것임
 - 아울러, 위임에 따라 체결하는 지부의 단체협약은 행정부 단체협약의 일부로 보는 것이 타당하고, 본 협약인 행정부 단체협약의 체결시기와 그 유효기간 등은 교섭 결과에 따라 비로소 확정되는 것으로서 미리 알 수 없으므로 지부협약 유효기간 및 효력 발생 시기는 단체협약 적용과 관련한 혼선을 방지하기 위해 지부교섭 위임 시 본 협약에 따르도록 명시하는 것이 타당할 것으로 판단됨

(공무원노사관계과-3149, 2019. 12. 13)

4. 단체교섭 대상

117 임용권의 행사 등이 단체교섭의 대상이 되는지 여부

Q 질의

- ❖ 공무원의 채용, 승진, 전보, 다면평가제 운영, 직위공모제 운영, 근무성적평정제도 등 임용권의 행사에 관한 사항이 단체교섭의 대상이 되는지 여부

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제8조제1항 및 동법 시행령 제4조 제2호의 규정에 따라 공무원의 채용·승진 및 전보 등 임용권의 행사에 관한 사항은 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없는 것임
 - 다만, 임용권에 관련된 사항의 경우에도 근무조건과 직접 관련이 되는 사항은 교섭의 대상이 될 수는 있을 것이나, 이 경우에도 관련 사항이 법령 등의 규정에 따르도록 되어 있거나 임용권의 본질적인 내용을 침해할 수 있는 사항은 단체교섭의 대상으로 볼 수 없는 것임
- ❖ 귀 질의의 경우, 근무조건과의 관련성 등에 따라 구체적으로 판단되어야 할 것이나, 다면평가제 및 직위공모제, 근무평정제도 등 인사관리의 합리적 운영을 위한 제도에 관한 사항이거나, 채용·승진·전보(전보기준에 관한 사항은 제외) 등 관계기관의 장이 그 권한으로 행하는 관리·운영에 관한 사항으로 임용권의 본질적인 내용에 관련되는 사항은 단체교섭의 대상으로 보기 어렵다고 사료됨

(공공노사관계팀-2448, 2006. 12. 21)

118

기관의 조직 및 정원에 관한 사항, 비조합원에 관한 사항이 단체교섭의 대상이 되는지 여부

Q 질의

- ❖ <질의 1> 교육인적자원부령에서 정한 정원기준 범위내에서 시·도 교육감이 직급별로 정원을 책정하도록 되어 있는 경우, 당해 교육청의 정원 조정에 관한 사항이 교섭대상이 될 수 있는지 여부
- ❖ <질의 2> 교육청 산하기관에 공무원노조, 교원노조, 비정규직노조가 각각 설립·운영되고 있는 경우, 단체교섭중인 당해 노조의 조합원이 아닌 다른 노조의 조합원에 관한 사항이 단체교섭의 대상이 될 수 있는지 여부

A 회시

- ❖ <질의 1>에 대하여
 - 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하, ‘공무원노조법’이라 함) 제8조제1항 및 동법 시행령 제4조제3호의 규정에 따라 기관의 조직 및 정원에 관한 사항은 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없는 것임
 - 다만, 그 기관의 관리·운영 등에 관련된 사항의 경우에도 근무조건과 직접 관련이 되는 사항은 교섭의 대상이 될 수는 있을 것이나, 이 경우에도 관련 사항이 법령 등의 규정에 따르도록 되어 있거나 임용권 등의 본질적인 내용을 침해할 수 있는 사항은 단체교섭의 대상으로 볼 수 없는 것임
 - 귀 질의의 경우, 근무조건과의 관련성 등에 따라 구체적으로 판단되어야 할 것이나, 법령 등에 의해 시·도의 교육감에게 위임된 정원 책정에 관한 사항은 근무조건과 직접적인 관련성을 인정하기 어려운 그 기관의 관리·운영에 관한 사항으로서 단체교섭의 대상으로 보기 어렵다고 사료됨
- ❖ <질의 2>에 대하여
 - 공무원노조법 제8조제1항에서 ‘노동조합의 대표자는 그 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항에 대하여 정부교섭대표와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다’라고 규정하고 있으므로, 당해 노동조합의 조합원이 아닌 자의 근무조건 등에 관한 사항을 단체교섭의 대상으로 할 수는 없다고 사료됨

(공공노사관계팀-579, 2007. 3. 16)

119 성과상여금제에 관한 사항이 단체교섭의 대상이 되는지 여부

Q 질의

- ❖ 성과급 지급 관련 사항이 단체교섭의 대상인지 여부, 단체교섭의 대상이 되는 경우 교섭의 한계는 어디까지 인지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하, ‘공무원노조법’이라 함) 제8조 제1항에서 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항을 단체교섭 대상으로 규정하고 있으므로, 공무원 보수제도에 따른 성과상여금제 운영기준 등에 관한 사항은 단체교섭의 대상이 될 수 있는 것임
 - 따라서, 정부교섭대표는 성과상여금제 시행과 관련한 지급시기, 지급액, 지급등급, 지급률, 지급단위 등 세부운영 기준에 관한 사항 등에 대하여 노동조합으로부터 교섭요구가 있을 경우, 법령 등에 의하여 스스로 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 가진 사항에 대하여는 정당한 사유가 없는 한 이에 응하여야 할 것으로 사료됨
- ❖ 다만, 교섭을 통해 단체협약을 체결하였다 하더라도 공무원노조법 제10조의 규정에 따라 단체협약의 내용 중 법령·조례 또는 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의한 위임을 받아 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니하며, 정부교섭대표는 위 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니하는 내용에 대해서는 그 내용이 이행될 수 있도록 성실히 노력하여야 하는 것임

(공공노사관계팀-1038, 2007. 5. 14)

120

조합원 및 노조간부의 해외연수·유학, 국내대학원 수학 등 사항이 단체교섭의 대상이 되는지 여부

Q 질의

- ❖ 선진 노사문화 습득, 노동전문가 양성 등을 위한 조합원 및 노조간부의 해외연수·유학, 국내대학원 수학 등 사항이 단체교섭의 대상이 되는지 여부

A 회시

- ❖ 귀 질의 내용만으로는 국내외 연수·유학 등의 주관, 동기·목적, 관행 등 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확하게 회시하기는 어려우나, 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제8조제1항에서 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항을 단체교섭 대상으로 규정하고 있으므로, 조합원의 교육훈련에 관한 사항 중 정부교섭대표가 법령 등에 의하여 스스로 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 가진 사항에 대해서는 단체교섭의 대상이 될 수 있는 것으로 사료됨

(공공노사관계팀-1158, 2007. 6. 1)

121

지방자치단체간 1:1 인사교류 원칙에 관한 사항이 단체교섭의 대상이 되는지 여부

Q 질의

- ❖ 지방자치단체간 공무원의 인사교류와 관련된 교섭 요구사항(기관은 6급이하 공무원에 대해 타 자치단체와 인사교류 시 직급별 1:1교류를 원칙으로 하고, ○○군에 10년 이상 근무한 자에 한하여 본인이 원할 경우 전출 동의를 하며 부득이한 경우 노조와 별도 협의)이 교섭대상 될 수 있는지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제8조제1항 및 동법 시행령 제4조의 규정에 따라 임용권의 행사에 관한 사항은 관련 법령 등에 따라 임용권자가 그 권한과 책임하에 행하여 할 사항이므로 단체교섭의 대상이 될 수 없음
 - 다만, 임용권에 관한 사항 중 교섭단위 내 전체 공무원의 근무조건과 직접 관련성이 인정되고 임용권의 본질적 내용을 침해하지 않는 사항의 경우에는 예외적으로 교섭사항이 될 수 있을 것임
- ❖ 귀 질의의 “6급 이하 공무원이 타 지방자치단체와 인사교류 시 직급별 1:1교류를 원칙으로 하고 해당 자치단체에서 10년이상 근무한자에 한해 전출동의를 하되 부득이한 경우 노조와 별도 협의한다”는 단체협약 내용은 지방공무원법 및 지방공무원 임용령 등에서 정하고 있는 지방자치단체간 인사교류 자체를 부당하게 제한하는 등 지방자치단체의 장이 관계 법령 등에 따라 그 권한으로 행하는 임용권의 본질적 내용을 침해할 수 있으므로 단체교섭의 대상으로 보기 어렵다고 사료됨

(공공노사관계과 - 145, 2009. 1. 28)

122 승진인사를 위한 다면평가단 구성에 관한 사항이 단체교섭 대상이 되는지 여부

Q 질의

- ❖ ○○시의 경우 승진인사 전에 다면평가를 실시하여 다면평가점수를 승진인사에 반영하고 있고, 다면평가단은 각 부서에서 직렬·직급별로 일정 배수 범위내의 인원을 추천받아 무작위 추첨을 거쳐 선정하고 있음
 - 이와 관련 공무원노조에서 승진인사를 위한 다면평가단 구성시 조합원과 비조합원을 5:5 동수로 추천하여 다면평가단을 구성하자는 내용으로 교섭요구를 할 경우 정부 교섭대표는 이에 응하여야 하는지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제8조제1항 및 동법 시행령 제4조의 규정에 따라 국가 및 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 그 기관의 관리·운영에 관한 사항으로서 근무조건과 직접 관련되지 아니하는 사항은 단체교섭의 대상이 될 수 없음
- ❖ 귀 질의의 경우, “승진인사를 위한 다면평가단 구성시 조합원과 비조합원을 동수로 추천하여 구성”하도록 한 교섭 요구사항은 다면평가 위원 구성 등에 관한 내용으로 근무조건과 직접 관련이 없을 뿐만 아니라 임용권의 행사 등 기관의 관리·운영에 관한 사항으로 관련 법령 등에 따라 임용권자가 그 권한과 책임 하에 행사하여야 할 것이므로 단체교섭의 대상으로 보기 어렵다고 사료됨

(공공노사관계과-307, 2009. 2. 18)

123 일·숙직비 인상, 복지포인트 상향 조정 등이 단체교섭의 대상이 되는지 여부

Q 질의

- ❖ 공무원 일·숙직비 인상, 복지포인트 상향 조정, 공로연수 지원금액 상향 조정, 건강검진(단체보험) 비용을 복지포인트 외 별도 예산으로 지원하는 사항이 공무원노조법 제8조제1항 및 동법 시행령 제4조에서 규정하고 있는 예산·기금의 편성 및 집행에 관한 사항에 해당하여 비교섭 사항인지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제8조제1항 및 동법 시행령 제4조 제4호의 규정에 따라 국가 또는 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 예산·기금의 편성 및 집행에 관한 사항은 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없음
 - 다만, 예산(기금)의 편성 및 집행에 의해 직접 영향을 받는 조합원의 근무조건에 관한 사항은 교섭대상이 될 수 있을 것이나, 이 경우에도 기관의 최종적인 판단 또는 결정권 행사를 제한하는 것은 허용되지 않음
- ❖ 귀 질의의 경우, 근무조건과의 관련성 등에 따라 구체적으로 판단되어야 할 것이나, “일·숙직비 인상, 복지포인트 상향 조정, 공로연수 지원금액 인상, 건강검진(단체보험) 비용을 복지포인트외 별도 예산으로 지원” 등의 요구사항은 근무조건과 직접 관련성이 인정되므로 법령 등에 의하여 스스로 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 가진 사항에 대해서는 교섭대상이 될 수 있을 것으로 사료됨

(공공노사관계과-438, 2009. 3. 12)

124 조직의 통합·분리 등 조직개편에 관한 사항이 단체교섭의 대상이 되는지 여부

Q 질의

- ❖ ○○부 소속기관인 ○○의료원이 법인으로 전환되어 소속 공무원은 공무원 신분을 상실하고 법인 소속 직원으로 신분으로 전환 예정에 있음
- ❖ 이에 노동조합에서 신분변동 및 고용불안을 우려하여 현재 진행 중인 단체교섭 요구안에 아래 내용을 포함하여 교섭할 것을 주장하는 경우 노동조합의 교섭요구안이 단체교섭 대상에 해당하는지

- ① 단체교섭 요구안(제4조) : 기관 조직의 통합·분리 변경 시 노동조합·단체협약·고용 자동승계
- ② 단체교섭 요구안(제6조) : 직제 조직개편과 관련한 법령 등의 제·개정과 ○○의료원의 법인화시 제반 모든 사항에 대해 노동조합과 사전협의 및 설립위원회에 조합원 1인 이상 포함

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하, ‘공무원노조법’이라 함) 제8조 제1항 및 동법 시행령 제4조에서 “노동조합 대표자는 그 노동조합에 관한 사항, 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항에 대해 정부교섭대표와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다”고 규정하고 있고, “법령 등에 의해 국가 또는 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 기관의 관리·운영에 관한 사항은 교섭의 대상이 될 수 없다”고 규정하고 있음
 - 다만, 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 기관의 관리·운영에 관한 사항의 경우에도 근무조건과 직접 관련이 있는 경우에는 교섭대상이 될 수 있을 것이나, 이 경우에도 그 권한의 본질적인 내용에 관련되는 사항은 단체교섭 대상이 될 수 없음
- ❖ 귀 질의에서 단체교섭 요구안 제4조(승계의무)의 경우 “조직의 통합·분리 등 조직개편”에 관련된 사항은 공무원노조법 시행령 제4조제3호의 ‘기관의 조직 및 정원에 관한 사항’으로 교섭대상이 될 수 없을 것이나, 조직 변경으로 인한 노동조합·단체

협약·고용승계에 관한 사항은 공무원노조법 제8조제1항에서 규정하고 있는 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 근무조건과 직접 관련성이 인정되는 사항으로 교섭대상이 될 수 있을 것으로 사료됨

- 다만, 단체교섭 요구안 제6조(법령 등의 제·개정) “조직개편과 관련된 법령 제·개정 및 법인화시 모든 사항을 사전 합의”하도록 한 내용은 근무조건과 직접 관련이 없는 법령 등에 의하여 국가가 그 권한으로 행하는 정책결정 및 기관의 관리·운영에 관한 사항이며, 그 본질적인 권한을 침해할 수 있는 내용으로 교섭대상이 될 수 없다고 사료됨

(노사협력정책과-2541, 2009. 7. 2)

125

청사 입주기관 이전 및 공무원 파견명령에 관한 사항이 단체교섭의 대상이 되는지 여부

Q 질의

- ❖ 기초자치단체에 구성된 노조(A광역시 B구공무원노조)에서 A광역시장에게 요구한 아래 사항이 교섭대상에 해당되는지

- ① B자치구 청사 공간 협소를 이유로 B자치구 청사 내에 입주해 있는 A광역시 산하기관 및 공무원교육원 이전
- ② B자치구 공무원 인사적체 해소를 위해 향후 A광역시 신규 행정수요인 ○○행사조직 위원회에 B자치구 공무원 파견명령(파견이 되면 B자치구 공무원 승진요인 발생)

A 회시

- ❖ 귀 질의내용이 단체교섭 대상이 될 수 있는지 여부는 공무원노조법 제8조제1항 및 동법 시행령 제4조의 취지 및 근무조건과의 직접 관련성 등에 따라 구체적으로 판단 되어야 할 것이나, B자치구 공무원노조에서 요구하는 “B자치구 청사에 입주해 있는 A광역시 산하기관 이전, ○○행사조직위원회에 B자치구 소속 공무원 파견”은 공무원 노조법 제8조제1항 및 동법 시행령 제4조에서 규정하고 있는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 기관의 관리·운영에 관한 사항에 해당하여 교섭대상이 될 수 없다고 사료됨

(노사협력정책과-2817, 2009. 7. 24)

126 공무원노조법상의 '근무조건'과 노조법상의 '근로조건'이 동일개념인지 여부

Q 질의

- ❖ 당해 자치단체는 단체교섭을 진행하고 있으나 공무원노조법상의 '근무조건'과 노조법상의 '근로조건' 개념이 동일한지 여부

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 '공무원노조법' 이라 함) 제8조 제1항에서는 “노동조합의 대표자는 그 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항에 대하여 정부교섭대표와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다”고 규정하고 있는 바,
 - 동 규정의 “근무조건”이라 함은 공무원의 보수, 근로시간, 휴일·휴가, 복지, 안전보건 등 법령이 정하는 범위 내에서 단체교섭의 대상이 될 수 있는 사항을 의미하는 것임
- ❖ 귀 질의의 경우 공무원노조법상의 '근무조건'의 정의가 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '노조법' 이라함) 상의 '근로조건'과 동일한 것인지 여부에 대해서는 공무원노조법의 경우 국가공무원법·지방공무원법 등 관련 법령 등에서 '근무'라는 용어를 사용하고 있어 입법기술적 차원에서 '근무조건'으로 규정한 것이므로 공무원노조법상 '근무조건'의 개념을 노조법상의 '근로조건'과 달리 보아야 할 특별한 이유가 없는 것으로 사료됨

(공공노사관계팀 - 112, 2009. 9. 1)

127 공무원노조법 제8조제1항의 ‘근무조건과 직접 관련’의 의미가 무엇인지

Q 질의

- ❖ 공무원노조법 제8조제1항 및 동법 시행령 제4조에서 규정하고 있는 ‘비교섭 사항’이라 하더라도 동법 제8조제1항 단서 규정에 따라 근무조건과 직접 관련되는 사항은 교섭 대상이 될 수 있는데, 이때 ‘근무조건과 직접 관련되는 사항’의 의미가 무엇인지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘공무원노조법’이라 함) 제8조 제1항 단서 규정 및 동법 시행령 제4조에 따라 법령 등에 의하여 국가 또는 지방 자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 그 기관의 관리·운영에 관한 사항으로서 근무조건과 직접 관련되지 아니하는 사항은 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없는 것임
 - 다만, 이와 같은 비교섭 사항이라 하더라도 근무조건과 직접 관련이 되는 사항은 그 한도 내에서 교섭의 대상이 될 수는 있을 것이나, 이 경우에도 관련 사항이 임용권 및 기관의 관리·운영권 등의 본질적인 내용을 침해할 수 있는 사항은 단체교섭의 대상으로 볼 수 없음
- ❖ 귀 질의의 ‘근무조건과 직접 관련되는 사항’이라 함은 정책결정 및 기관의 관리·운영에 관한 사항 그 자체가 사실상 근무조건에 해당되는 경우를 의미하는 것임

(공무원노사관계과 - 16, 2010. 1. 6)

128

성과상여금 지급을 위한 다면평가 관련 협약내용이 공무원노조법상 임용권의 행사에 관한 사항으로 비교섭 사항에 포함되는지 여부

Q 질의

- ❖ 당해 대학에서 공무원노조와 체결한 단체협약에는 다면평가와 관련된 내용이 포함되어 있음
- ❖ 해당 협약 내용이 공무원 성과평가 등에 관한 규정 제28조에 의한 소속 공무원의 능력개발 및 인사관리 등을 위한 것이 아니고 단지 성과상여금 지급을 위한 기본자료로 활용하기 위한 경우까지도 공무원노조법상 임용권의 행사에 관한 사항에 포함되어 비교섭 사항에 해당하는지

A 회시

- ❖ 귀 질의의 “단체협약 내용 중 성과상여금 지급을 위한 다면평가 관련 내용이 공무원 노조법상 임용권의 행사에 관한 사항인지” 여부에 대하여는 단체협약에서 정하고 있는 다면평가 관련 사항이 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제28조에서 정하고 있는 공무원의 능력개발 및 인사관리 등을 위한 경우라면 임용권자가 그 권한으로 결정해야 할 임용권의 행사에 관한 사항으로 교섭대상이 될 수 없으나, 성과상여금 지급과 관련된 자료로 활용하기 위한 경우라면 임용권의 행사에 관한 사항에 포함되지 않는 것으로 사료됨
- ❖ 아울러, 성과상여금 지급에 관한 사항은 근무조건과 직접 관련성이 인정되므로 교섭 대상이 될 수는 있을 것이나, 이 경우에도 공무원의 경쟁력 제고 및 사기진작을 위한 제도의 취지와는 달리 성과상여금을 균등하게 지급하도록 하거나 지급기준 및 대상 등에 대해 노동조합과의 사전 합의 등을 전제로 하는 등 그 내용 및 정도가 성과상여금 제도의 취지에 벗어날 수는 없는 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-237, 2010. 2. 5)

129 기관내 각 부서간 순환전보 관련 사항이 단체교섭 대상이 되는지 여부

Q 질의

- ❖ 당해 기관의 단체교섭 요구안 중 “정기인사 시 동일 부서에 ○년 이상 장기근무자가 발생하지 않도록 순환전보를 실시한다”는 내용이 단체교섭 대상에 해당하는지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제8조제1항 및 동법 시행령 제4조 제2호의 규정에 따라 공무원의 채용·승진·전보 등 임용권의 행사에 관한 사항은 단체교섭의 대상이 될 수 없음
 - 다만, 비교섭 사항의 경우에도 교섭단위 내 전체 공무원의 근무조건과 직접 관련이 되는 사항은 그 한도 내에서 교섭대상이 될 수는 있을 것이나, 이 경우에도 관련 사항이 법령 등의 규정에 따르도록 되어 있거나 임용권의 본질적인 내용을 침해할 수 있는 사항은 단체교섭의 대상이 될 수 없음
- ❖ 귀 질의의 경우 “정기인사 시 동일부서에 ○년 이상 장기 근무자가 발생하지 않도록 순환전보를 실시한다”는 협약 내용은 기관의 장(지방자치단체장 등)이 관련 법령(지방공무원법, 지방공무원임용령 등) 및 법령의 위임을 받아 규정되는 인사관리규정 등에 따라 행사하여야 할 보직관리에 대한 구체적인 임용권의 행사에 관한 사항으로서 근무조건과 직접 관련된 것으로 볼 수 없어 단체교섭의 대상으로 보기 어렵다고 사료됨

(공무원노사관계과-518, 2010. 9. 30)

130 교대근무방식(체제) 변경에 관한 사항이 단체교섭 사항인지

Q 질의

- ❖ 소방공무원 근무자의 교대근무방식(체제) 변경에 관한 사항이 단체교섭 사항인지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률(이하 ‘공무원노조법’)」 제8조제1항 단서에 의거하여 정부교섭대표는 법령 등에 따라 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 그 기관의 관리·운영에 관한 사항은 비교섭 사항이나, 근로시간·휴게·휴일·휴가 등 근무조건과 직접 관련된 경우에는 교섭 대상이 될 수 있습니다.
- ❖ 귀 질의만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기는 어려우나, 「소방공무원 복무규정」제6조에 따라 교대제 근무는 필요한 경우에 소방기관의 장이 정하고, 「소방공무원 근무규칙」제7조에서 소방기관의 장이 외근근무의 범위와 교대 방식, 근무인원을 조정할 수 있는 등 교대근무제 관련은 소방기관의 장에게 부여된 권한이라고 할 수 있으나, 질의하신 소방공무원 교대근무방식에 근로시간·휴일 등이 포함되어 있다면 교섭대상이 될 수 있을 것으로 판단됩니다.

(공무원노사관계과-1967, 2021. 9. 2)

131

‘인사제도개선위원회’ 설치 및 구성에 관한 사항이 소속 공무원에 대한 승진, 전보, 징계 등 인사정책 및 인사행정에 관한 사항을 논의하기 위한 기구라면 비교섭대상임

Q 질의

❖ 공무원노조와의 단체교섭 시 아래 내용이 단체교섭 대상에 해당하는지

- 아 래 -

(인사제도개선위원회 설치)

시는 공정하고 투명한 인사를 위해 노사가 동수로 참여하는 인사제도개선위원회를 설치하고, 설치와 운영에 관한 세부사항은 위원회에서 정한다.

A 회시

- ❖ 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률(이하 ‘공무원노조법’이라 함) 제8조 제1항 및 동법 시행령 제4조에 따라 법령 등에 의하여 국가 또는 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 그 기관의 관리·운영에 관한 사항으로서 근무조건과 직접 관련되지 아니하는 사항은 단체교섭의 대상이 될 수 없음
- ❖ 귀 질의의 경우 ‘인사제도개선위원회’ 설치 및 구성에 관한 사항이 단체교섭의 대상이 될 수 있는지 여부는 관계 규정, 목적 및 취지, 내용 등 구체적인 사실관계에 따라 판단되어야 할 것이나, ‘인사제도개선위원회’가 귀 기관 소속 공무원에 대한 승진, 전보, 징계 등 인사정책 및 인사행정에 관한 사항을 논의하기 위한 기구라면 위 사항은 임용권의 행사 등 기관의 관리·운영에 관한 사항으로서 근무조건과도 직접 관련이 없으므로 단체교섭의 대상으로 보기 어렵다고 사료됨

(공무원노사관계과-1629, 2011. 11. 10)

132 근무조건에 영향을 미치는 조례, 규칙의 제·개정이 단체교섭 대상 해당 여부

Q 질의

- ❖ '근무조건에 영향을 미치는 조례, 규칙의 제정 또는 개정'에 관한 사항의 경우 제·개정 여부 및 제·개정 절차 또는 제·개정을 위한 심의 절차 자체가 단체교섭의 대상에 해당하는지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제8조제1항 및 동법 시행령 제4조에 따라 법령 등에 의하여 국가 또는 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 그 기관의 관리·운영에 관한 사항으로서 근무조건과 직접 관련되지 아니하는 사항은 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없음
- ❖ 귀 질의의 '근무조건에 영향을 미치는 조례, 규칙의 제정 또는 개정'에 관한 사항의 경우 제·개정 여부 및 제·개정 절차 또는 제·개정을 위한 심의 절차 자체는 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정 사항 또는 기관의 관리·운영에 관한 사항으로서 공무원의 근무조건과 직접 관련된 것은 아니므로 단체교섭의 대상으로 보기 어렵다고 사료됨
 - 다만, 조례·규칙의 세부내용 중 소속 공무원의 근무조건과 직접 관련되는 사항(예컨대 근무시간 및 휴가일수 조정, 수당 인상 등)의 경우는 그 자체가 곧바로 근무조건에 해당하므로 이에 대해 노동조합의 의견을 수렴하도록 하는 등의 내용은 교섭대상이 될 수 있을 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-2090, 2012. 11. 6)

133 근무시간 및 수당에 관한 규정의 비교섭사항 해당여부

Q 질의

- ❖ '근무시간 및 시간외 근무수당'에 관한 사항이 단체교섭 대상에 해당하는지, 해당 단체협약 내용이 관계 법령에 규정된 내용일 경우 효력 등

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 '공무원노조법'이라 함) 제10조 제1항에서는 단체협약의 내용 중 법령·조례 또는 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의한 위임을 받아 규정되는 내용은 단체협약으로서 효력을 가지지 아니한다고 규정하고 있음
- ❖ 귀 질의의 '근무시간 및 시간외 근무수당'에 관한 사항은 조합원의 근무조건에 해당하여 단체교섭의 대상이 될 수는 있을 것이나, 단체협약 내용이 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」과 같이 법령에 의하여 규정되어 있는 경우에는 단체협약으로서 효력을 가지지 아니하므로 당해 법령에서 규정된 내용에 따라야 할 것으로 사료됨
 - 다만, 정부교섭대표는 공무원노조법 제10조제2항 및 동법 시행령 제10조에 따라 위 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니하는 내용에 대하여는 그 내용이 이행될 수 있도록 성실히 노력하여야 하며, 그 이행결과를 당해 단체협약의 유효기간 만료일 3개월 전까지 상대방에게 서면으로 알려야 하는 것임

(공무원노사관계과-2180, 2012. 11. 16)

134 'BSC 개인별 성과지표제'의 비교섭사항 해당여부

Q 질의

- ❖ 'BSC 개인별 성과지표제' 제도 도입과 해당 제도의 세부적인 내용이 단체교섭의 대상에 해당하는지

A 회시

- ❖ 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제8조제1항 및 동법시행령 제4조에 따라 법령 등에 의하여 국가 또는 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 그 기관의 관리·운영에 관한 사항으로서 근무조건과 직접 관련되지 아니하는 사항은 단체교섭의 대상이 될 수 없음
- ❖ 귀 질의의 내용만으로는 'BSC 개인별 성과지표제'의 구체적인 내용 및 목적 등을 알 수 없어 정확하게 회신드리기는 어려우나, 해당 제도가 공무원의 개인별 업무실적을 평가하여 승진 등에 반영하기 위한 인사제도의 일환이라면 제도 도입여부 자체는 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정 사항 또는 기관의 관리·운영에 관한 사항으로서 공무원의 근무조건과 직접 관련된 것은 아니므로 단체교섭의 대상으로 보기는 어렵다고 사료됨
 - 다만, 해당 제도의 세부적인 내용이 단체교섭 대상에 해당하는지 여부에 대해서는 위 법령의 취지 및 근무조건과의 직접 관련성 등에 따라 개별 사항별로 구체적으로 판단되어야 할 것임

(공무원노사관계과 - 182, 2013. 1. 31)

135 승진임용 배수범위 내 명단의 내부 행정망 공지가 비교섭사항인지

Q 질의

- ❖ ‘승진임용 배수범위 내 명단’을 내부 행정망에 공지하는 것이 비교섭사항인지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법」 제8조제1항 및 같은 법 시행령 제4조에 따라 법령 등에 의하여 국가 또는 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 그 기관의 관리·운영에 관한 사항으로서 근무조건과 직접 관련되지 아니하는 사항은 단체교섭의 대상이 될 수 없고, 해당 내용이 비교섭사항인지는 관계규정, 목적 및 취지, 구체적인 내용 등을 종합적으로 판단되어야 할 것임
- ❖ 귀 질의만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 해당 내용이 임용권자의 임용권 행사를 위한 사항이라 하더라도 ‘승진임용 배수 범위 내 명단의 내부 행정망 공지’만으로는 임용권자의 실질적인 임용권을 침해하는 것으로 보기는 어려울 것으로 판단됨. 다만 앞서 말씀드린 바와 같이 해당 내용이 비교섭사항인지에 대해서는 관계규정, 목적 및 취지, 구체적인 내용 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 함

(공무원노사관계과-989, 2021. 5. 6)

136 각종 위원회 위원 선정이 비교섭사항인지

Q 질의

- ❖ 아래 단체교섭(안)이 비교섭사항에 해당하는지

군은 조합원의 보수, 근무조건 및 복지와 관련된 위원회*에서 의견제시를 위하여 1인 이상을 조합에서 추천한 위원으로 구성하여야 한다.

* 공무국외여행심사위원회, 성과급심사위원회, 맞춤형복지운영위원회

A 회시

- ❖ 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률(이하 ‘공무원노조법’이라 칭함) 제8조(교섭 및 체결 권한 등) 제1항 단서조항을 보면 "다만, 법령 등에 따라 국가나 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 그 기관의 관리운영에 관한 사항으로서 근무조건과 직접 관련되지 아니하는 사항은 교섭의 대상이 될 수 없다"고 규정하고 있고
 - “비교섭 사항”에 대한 입법 취지는 공무원 노사관계의 특수성을 고려하여 공무원의 근무조건과 직접 관련이 없는 정책결정 및 기관의 관리운영에 관한 사항을 ‘비교섭 사항’으로 규정하여 비교섭사항에 대한 교섭을 금지함으로써, 기관장이 행정책임주의 및 법치주의 원칙에 따라 국민 또는 주민의 위임을 받아 자신에게 부여된 권한과 책임을 전권적으로 행사할 수 있도록 하게 한 것임
- ❖ 귀하의 질의 내용을 보면 "군은 조합원의 보수, 근무조건 및 복지와 관련된 위원회에서 의견제시를 위하여 1인 이상을 조합에서 추천한 위원으로 구성하여야 한다."라고 명기한 단체교섭(안)이 “비교섭사항”에 해당되는지 여부에 대하여 문의한 것으로 판단되는 바,
 - 귀 기관에서 설치·운영하고 있는 공무국외여행심사위원회, 성과급심사위원회의 경우, 기관의 관리운영에 관한 사항으로 판단되는 바, 첫째, 공무국외여행심사위원회는 공무상 국외여행의 적절성 여부를 판단해야 할 사항이고, 둘째, 성과급심사위원회는 계급별 성과상여금 순위명부 작성과 조정, 재심사 및 순위 조정 등 평가자가 그 권한으로 행하는 재량권이 존중되어야 할 사항으로서, 이는 근무조건과 직접 관련이 없는 “비교섭 사항”이라 할 수 있을 것임

- 다만, 맞춤형복지운영위원회는 위원선정에 있어 직급별 또는 직종별로 대표성을 가진 자로 구성하여 직원들에게 맞춤형복지재원 확보를 통한 재정적 지원을 해야 할 사항으로 이는 근무조건과 직접 관련된 “교섭 사항”에 해당된다 할 것임

(공무원노사관계과 - 1990, 2015. 11. 4)

137

국가적 재난 극복을 위한 비상근무, 육아휴직 및 산전후휴가 기간연장, 노사협의회 구성 요구 등의 교섭대상 여부

Q 질의

- ❖ 행사동원(축제 등) 이외의 가뭄 및 AI 등의 심각단계 수준의 국가적 재난관련 비상사태 발령과 관련한 비상근무(휴일근무)의 직무명령 시 노조와 합의(협의) 대상인지
- ❖ 근무시간 중 조합활동 범위와 관련하여 허용범위를 구체화(사유, 시간, 횟수, 인원)시켜 단체협약서에 명시해야 되는 것인지
- ❖ 원활한 조합업무를 위해 전임자(유급)를 인정하며 전임자를 포함한 조합임원 인사 시 차별대우를 하지 아니하여야 한다는 조항이 적법한지

A 회시

- ❖ 공무원노조법 제8조 제1항 및 동법시행령 제4조에 따라 교섭사항과 비교섭사항에 대해 별도로 규정하고 있는 바,
- ❖ 귀 기관에서 질의한 가뭄이나 AI 등 심각단계 수준의 국가적 재난 극복을 위한 비상근무 등 지방공무원법 및 지방공무원복무규정, 조례 등을 위반하는 경우 교섭대상으로 볼 수 없으나,
 - 정책결정에 관한 사항, 임용권 행사 등 기관의 관리·운영에 관한 사항이라 하더라도 육아휴직 및 산전후휴가 기간 연장 등 근무조건과 직접 관련이 있는 경우에는 교섭사항으로 봄이 타당하며
 - 노사협의회 구성 요구는 조합원의 보수·복지 등 근무조건과 직접 관련이 있는 사항을 협의하기 위한 것이라면 교섭대상이 될 수 있으나, 노사협의기구를 통한 합의(협의)사항에 대해 단체협약과 같은 효력을 부여하기 위한 것이라면 허용되지 않는다 할 것임
- ❖ 법 제3조 제2항에 따라 공무원은 노동조합 활동을 할 때 다른 법령에서 규정하는 공무원의 의무에 반하는 행위를 하여서는 아니되고,
 - 판례는 공무원의 근무조건 유지·개선과 사회·경제적 지위 향상을 위한 활동으로서, 다른 법령에서 규정하는 공무원의 의무에 위반되지 않아야 한다고 판시(대법원 2013.1.24. 2012두22362, 대법원 2013.12.26. 2012도8004)하고 있음

- ‘노조전임자’에 대해 법 제7조에서 “공무원은 임용권자의 동의를 받아 노동조합의 업무에만 종사할 수 있고(제1항), 그 기간 중 지방공무원법 제63조에 따라 휴직 명령 하여야 하고(제2항), 전임기간 중에는 보수를 지급하여서는 아니되며(제3항), 전임자임을 이유로 승급이나 그 밖에 신분과 관련하여 불리한 처우를 하여서는 아니된다(제4항)”고 규정하고 있음
- ❖ 따라서, 귀 기관이 단체협약 체결 시 법 제8조 제1항에 따른 교섭대상 범위 내에서 근무시간 중 조합활동을 허가하는 경우에는 구체적인 조건과 절차에 따라 일자와 시간, 횟수, 장소, 참가자 등을 명기하는 것이 필요할 것이며,
 - 조합원이 귀 기관 내 노동조합이나 상급단체의 임원으로 활동하는 등 노동조합 업무에만 종사할 경우 법 제3조와 제7조를 따라야 할 것이며, 귀 기관에서는 전임자임을 이유로 인사상 불리한 처우를 하여서는 아니될 것임

(공무원노사관계과-767, 2018. 2. 26)

138

학생대상 대피훈련에 관한 사항 중 직접적인 학생교육 및 교수학습에 관한 사항을 행정직원이 담당하지 않도록 요구한 사항이 단체교섭 대상인지

Q 질의

- ❖ 아래 내용이 단체교섭 대상에 해당되는지 여부

제23조【행정실 업무 경감】

- ② 교육감은 행정실의 행정직원이 행정의 전문성 향상 및 행정가로서 업무에 전념할 수 있도록 아래 사항의 업무를 담당하지 않도록 한다.
- 3. 학생대상 대피 훈련(재난대응 훈련, 민방위훈련 등)에 관한 사항 중 직접적인 학생 교육 및 교수학습에 관한 사항

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제8조제1항은 “노동조합의 대표자는 그 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지, 그 밖의 근무조건에 관하여 정부교섭대표와 각각 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 다만, 법령 등에 따라 국가나 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 그 기관의 관리·운영에 관한 사항으로 근무조건과 직접 관련되지 아니하는 사항은 교섭의 대상이 될 수 없다”고 규정하고 있고,
 - 제2항은 “정부교섭대표는 법령 등에 따라 스스로 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 가진 사항에 대하여 노동조합이 교섭을 요구할 때에는 정당한 사유가 없으면 이에 응하여야 한다”고 규정하고 있음
- ❖ 질의내용과 관련한 관계 법령, 직접적인 학생교육 및 교수학습에 관한 수행 주체와 그 동안 수행실태, 구체적인 업무내용 등 사실관계가 불분명하여 명확한 답변을 드리는 어려우나,
 - 단체교섭 요구내용이 업무분장에 관한 사항에 해당한다면 ‘행정 효율과 협업촉진에 관한 규정(대통령령 제28358호)’ 제60조 등 관계 법령 및 규정에 근거하여 기관의 장 또는 그 위임을 받은 자가 그 권한을 행사하여야 할 사항으로서 근무조건과 직접 관련이 없는 비교섭 사항에 해당한다고 사료됨

(공무원노사관계과-894, 2018. 3. 16)

139 지방공무원 공로연수가 단체교섭 대상인지

Q 질의

- ❖ 공무원노동조합과의 단체협약에 아래와 같이 공로연수에 관하여 규정하고 있는데, 이것이 단체교섭 대상인지

시는 6급 이상 조합원에 대한 공로연수를 정년퇴직일전 1년 이내 원칙으로 하되 변동될 경우에는 설문조사 등 의견을 반영하여 시행

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률(이하 ‘공무원노조법’)」 제8조제1항 단서에 의거하여 정부교섭대표는 법령 등에 따라 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 그 기관의 관리·운영에 관한 사항인 경우에는 근무조건과 직접 관련된 경우에 한해 교섭 대상으로 할 수 있음
- ❖ 공로연수와 관련한 단체교섭 및 협약체결 경과 등 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기는 어려우나, ‘공로연수’는 「지방공무원법」 제30조의4(파견근무) 및 「지방공무원 임용령」 제27조의3 등에 따른 ‘파견근무’로서 ‘임용’ 행위에 해당하나, 교섭내용이 공로연수 개시시점에 관한 일반적인 기준이라면 근무조건과 밀접한 관련이 있다고 보이므로 단체교섭 대상에 해당될 수 있다고 판단됨
- ❖ 다만, 공무원노조법 제10조는 법령·조례·예산에 의하여 규정되는 내용에 대해 단체협약 효력을 인정할 경우 의회 등의 입법권·예산권 침해문제가 발생하게 되므로 단체협약 효력을 가지지 않는다고 규정하고 있으며, 대신 정부교섭대표에게 성실이행 노력의무를 부과하고 있음

(공무원노사관계과-2832, 2018. 12. 12)

140

인사위원회 위원 구성 시 노조가 추천하는 자를 위촉한다는 사항이 비교섭사항인지

Q 질의

- ❖ 공무원노조와의 단체교섭 시 아래의 내용이 비교섭대상인지

기관은 인사위원회 구성에 있어 공정하고 합리적인 인사를 위하여 조합이 추천하는 자를 2명 이상 위촉한다

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률(이하 ‘공무원노조법’)」 제8조제1항 및 같은 법 시행령 제4조에 따라 “근무조건과 직접 관련이 없는 공무원의 채용·승진 및 전보 등 임용권의 행사에 관한 사항”은 비교섭사항에 해당함
- ❖ 인사위원회의 운영에 관한 사항은 임용권자의 인사권 행사의 절차에 관한 사항으로서 근무조건과 직접 관련이 없고, 법령 등에 의해 권한을 부여받은 임용권자가 그 책임 하에 행사하여야 할 사항임
- ❖ 따라서, 인사위원회 위원의 위촉에 관한 규정을 두는 것은 공무원노조법에 따른 교섭 대상으로 보기 어렵다고 판단됨

(공무원노사관계과-921, 2019. 3. 28)

141

단체 상 ‘승진의견 실무위원회’ 규정이 비교섭사항인지 및 규범적 효력에 해당 하는지

Q 질의

- ❖ 공무원노조와 체결한 단체협약 상 ‘승진의견 실무위원회’에 관한 규정이 비교섭사항에 해당하는지 및 노동조합법 제35조의 일반적구속력 중 규범적 효력에 해당하는지

A 회시

- ❖ 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률(이하 ‘공무원노조법’) 제8조제1항 및 같은 법 시행령 제4조에 따라 “근무조건과 직접 관련이 없는 공무원의 채용·승진 및 전보 등 임용권의 행사에 관한 사항”은 비교섭사항에 해당함
- ❖ 질의 내용만으로는 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변이 어려우나, A시 단체협약 제38조는 승진심사과정에서 직원의 의견 청취를 위한 “승진의견 실무위원회”의 활성화 및 실효성 있는 운영 관련 규정으로서 ‘승진에 관한 사항’은 근무조건과 직접 관련이 없고, 관계 법령 등에 의해 권한을 부여받은 임용권자가 그 책임 하에 행사하여야 할 사항이므로 공무원노조법에 따른 교섭대상으로 보기 어렵다고 판단됨
- ❖ 또한 교섭금지 사항을 기관과 공무원노조가 단체협약을 체결한 것으로서 동 규정이 규범적 효력에 해당하는지 여부는 판단할 필요가 없으므로, 기관은 승진심사 과정에서 직원의 의견 청취 관련 규정의 취지에 따라 합리적으로 운영하면 될 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-1540, 2020. 7. 8)

5. 단체협약의 효력

142

인사위원회 운영 등 사항이 단체교섭의 대상이 되는지 여부, 비교섭 사항에 대하여 단체협약을 체결한 경우 그 효력 유무

Q 질의

- ❖ <질의 1> 노동조합의 단체교섭을 요청한 사항중 인사위원회 운영, 근무평정위원회 운영, 다면평가, 조직진단, 특별채용, 인사교류 등에 관한 사항이 단체교섭의 대상이 되는지 여부
- ❖ <질의 2> 공무원노조법 제8조(교섭 및 체결권한 등) 및 동법 시행령 제4조(비교섭 사항)에서 정한 비교섭 사항에 대하여 단체협약을 체결한 경우 효력이 있는지 여부

A 회시

- ❖ <질의 1>에 대하여
 - 귀 질의의 경우, 근무조건과의 관련성 등에 따라 구체적으로 판단되어야 할 것이나, 다면평가제 등 인사관리의 합리적 운영을 위한 제도 개선에 관한 사항, 채용·승진·전보·조직·정원 등 관계기관의 장이 그 권한으로 행하는 관리·운영에 관한 사항으로서 그 권한의 본질적인 내용에 관련되는 사항은 단체교섭의 대상으로 보기 어렵다고 사료됨
- ❖ <질의 2>에 대하여
 - 공무원노조법 제8조제1항 및 동법시행령 제4조에 비교섭 사항으로 규정하고 있는 정책결정사항이나 관리·운영사항 등은 국가 또는 지방자치단체가 행정책임 및 법치주의 원칙하에서 국민 또는 주민의 위임을 받아 책임을 지고 전권적으로 행사되어야 할 사항이므로 노사간 교섭을 통해 결정할 사항이 아닌 것임
 - 따라서, 정부교섭대표는 비교섭 사항에 대한 교섭요구에 대해 응할 의무가 없는 것이며, 임의로 비교섭 사항에 대해 합의하였거나 단체협약 체결 후 비교섭 사항이 포함된 것이 명백해진 경우에 그 부분은 효력을 가지지 아니하며 이행의무도 없는 것으로 사료됨

(공공노사관계팀-630, 2007. 3. 22)

143 일반적 구속력의 적용여부

Q 질의

- ❖ ○○광역시와 ○○광역시공무원노동조합이 2007. 4. 2 체결한 단체협약이 2007.10.17 설립된 전국단위노조의 ○○광역시지부 소속 조합원의 근무조건 및 노동조합 활동(조합비 일괄공제 등)에 대해서도 동일하게 적용되는지

A 회시

- ❖ ○○광역시공무원노동조합(A노조)이 2007. 4. 2 ○○광역시와 단체협약을 체결하여 그 효력이 유지되고 있는 상태에서, 동 단체협약이 2007.10.17 설립된 전국단위노동조합의 ○○광역시지부(B노조) 소속 공무원에게도 확장·적용되는지 여부는,
 - ○○광역시가 노조법 제35조 소정의 일반적 구속력이 적용되는 사업장이고, B노조 소속 공무원이 A노조의 단체협약을 적용받고 있는 공무원과 업무내용이나 근무형태 등이 같거나 유사하여 당해 단체협약의 적용이 예상되는 경우라면, A노조의 단체협약 내용 중 규범적 부분은 B노조 소속 공무원에게도 확장·적용된다 할 것임
- ❖ 다만, 귀 질의의 “조합비 일괄공제” 등과 같이 단체협약 내용 중 협약 당사자 상호간의 권리·의무를 규율하는 소위 채무적 부분은 B노조 소속 공무원에게 확장·적용된다고 보기는 어려울 것임

(공공노사관계팀 - 2583, 2007. 12. 21)

144

단체협약의 일부 내용이 지방자치단체 조례 또는 규칙에 위반되었을 경우 효력 유무

Q 질의

- ❖ 단체협약의 일부 내용이 지방자치단체 조례 또는 규칙에 위반되는 경우 단체협약의 효력 유무는?

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하, ‘공무원노조법’이라 함) 제10조제1항에서는 단체협약의 내용 중 법령·조례 또는 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의한 위임을 받아 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니한다고 규정하고 있음
 - 따라서, 귀 질의와 같이 단체협약의 일부 내용이 지방자치단체의 조례 또는 규칙에 반하는 경우에는, 그 일부 내용은 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니하는 것이므로 당해 조례 또는 규칙에 규정된 내용에 따라야 할 것으로 사료됨
 - 다만, 정부교섭대표는 공무원노조법 제10조제2항 및 동법 시행령 제10조에 따라 위 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니하는 내용에 대하여는 그 내용이 이행될 수 있도록 성실히 노력하여야 하며, 그 이행결과를 당해 단체협약의 유효기간 만료일 3월 전까지 상대방에게 서면으로 통보하여야 하는 것임

(공공노사관계팀 - 91, 2008. 1. 15)

145

공무원노조법상 노동조합 아닌 단체와 체결한 협약서나 직장협의회와의 합의서가 단체협약으로서 효력이 있는지 여부

Q 질의

- ❖ 공무원노조법 시행 이전에 결성된 단체와 체결한 협약서가 공무원노조법 시행 이후에도 계속하여 유효한지 여부 및 공무원직장협의회와 체결한 합의서가 단체협약으로서 효력을 가지는지

A 회시

- ❖ 단체협약이라 함은 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘공무원 노조법’이라 함) 제8조제1항 및 노조법 제31조제1항의 규정에 의거 노동조합과 정부 교섭대표가 적법한 절차와 방법에 따라 체결한 협약을 말하는 것으로서, 이때 “노동 조합”이라 함은 노조법 제2조제4호에 의한 노동조합으로서의 실질적 요건을 갖추고, 노조법 제12조에 의해 설립신고증을 교부받은 합법적인 노동조합을 의미하는 것임
 - 따라서, 귀 질의와 같이 공무원노조법상 노동조합이 아닌 단체와 체결한 협약서나 공무원직장협의회와의 합의서는 노조법 제31조제1항의 규정에 의한 단체협약으로 볼 수 없다고 사료됨

(공공노사관계팀 - 115, 2008. 1. 17)

146 노사협의회 협의 내용이 공무원노조법 상 단체교섭사항과 동일한지

Q 질의

- ❖ 단체협약에 따라 설치·운영하고 있는 노사협의회에서 다를 수 있는 사항이 공무원 노조법에 따른 단체교섭의 교섭사항과 동일한지

A 회시

- ❖ 기관과 노조 간 ‘노사협의회’에서 협의할 내용은 양 당사자간에 자율적으로 협의하여 정할 수 있을 것이며, 공무원노조법 제8조제1항에 따른 단체교섭사항 즉 “노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지, 그 밖의 근무조건”에 관한 사항에 국한된다고 보기는 어렵다고 판단됨
- ❖ 다만 그 ‘노사협의회 합의서’의 내용이 단체협약의 효력을 가지려면, 공무원노조법 제8조 제1항에서 정하는 단체교섭 사항에 대하여 같은 법 제9조에 따라 적법한 교섭 절차를 준수하여 정부교섭대표 및 노조 대표가 서명 또는 날인하여야 할 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-657, 2021. 3. 25)

147

단체협약 체결이후 정부조직 개편으로 기관이 폐지·통합되는 경우 단체협약의 효력

Q 질의

- ❖ ○○부는 행정부 단위 단체교섭에 대해 각 부처 등에 교섭권한을 위임하여 ○○공무원 노조와 단체협약을 체결하였으나 정부조직개편으로 일부 협약 체결 부처가 타 부처에 통합 또는 폐지되는 경우 단체협약의 효력은?

A 회시

- ❖ 공무원의 노동조합과 정부교섭대표간에 적법하게 체결한 단체협약은 유효기간의 만료, 취소, 해제 및 해지, 당사자의 변경 등 원인에 의하여 종료될 수 있으나, 이와 같은 특별한 사정이 없는 한 단체협약은 그 유효기간 동안 효력이 유지되는 것임
- ❖ 귀 질의의 경우, ○○공무원노동조합 및 ○○부장관의 단체교섭 권한 위임에 의하여 각급 중앙행정기관과 ○○공무원노조 지부가 체결한 단체협약은 그 권리·의무관계가 당해 노동조합과 정부교섭대표에게 귀속된다 할 것인 바, 단체협약 체결이후 정부조직개편에 의하여 행정부 내 기관(노조 지부)이 폐지·통합되었다 하더라도 이로 인하여 단체협약의 당사자(○○공무원노동조합, ○○부장관)가 소멸 또는 변경된 것은 아니므로 원칙적으로 기존 단체협약의 효력관계에는 영향을 미칠 수 없을 것임
 - 또한, 정부조직개편의 경우 관계법령에 의해 그 사업의 내용 및 종전의 권한(의무) 사항이 다른 정부조직으로 편재되어 계속 존재하고, 종전의 협약 적용대상자인 공무원도 당해 개편된 부서에 소속되어 여전히 존속되는 경우라면, 조직개편을 이유로 협약이 당연히 소멸 내지 효력이 상실되는 것으로 보기는 어려울 것으로 사료됨
 - 다만, 기존의 단체협약이 존속된다 하더라도 정부 조직 개편으로 단체협약의 이행 등에 있어 증대한 사정변경이 있는 것으로 판단될 경우 노사 당사자가 협의를 통하여 해당 기관별로 보충협약을 체결하거나 복수의 단체협약을 단일화하는 등의 조치를 하는 것이 바람직할 것으로 사료됨

(공공노사관계과 - 231, 2008. 4. 10)

148 정부조직개편으로 조직형태 변경 시 단체협약 승계 여부

Q 질의

(사실관계)

- 정부교섭대표(당시 행정안전부장관)는 중앙행정기관 공무원으로 구성된 노동조합과 행정부교섭 진행('06~'17년)하던 중 '07.3월에 노조와 예비교섭 합의서(신규 가입 지부가 발생할 경우 교섭권을 해당 지부에 위임)에 서명·날인
- 중앙행정기관 A부는 2013.3월 B부와 C부로 개편되면서 폐지
- ❖ 2010.12월 체결한 A부장관과 D공무원노조 A부지부와 체결한 단체협약서의 효력이 있는지
- ❖ 2013년 D공무원노조 A부지부가 C부지부로 조직형태가 변경되었을 당시 2010년 A부장관과 체결한 단체협약서가 이관되는 것이 맞는지
- ❖ 2016.10월에 D공무원노조와 E공무원노조의 통합과 F공무원노조로의 명칭변경으로 인해 발생한 F공무원노조 A부지부는 새로운 지부로서의 지위가 있는지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제8조제4항에서는 정부교섭대표는 효율적인 교섭을 위하여 필요한 경우 다른 기관의 장이 관리하거나 결정할 권한을 가진 사항에 대하여는 해당 기관의 장에게 교섭 및 단체협약 체결 권한을 위임할 수 있도록 규정하고 있음
- 가. 2010.12월에 체결한 단체협약서는 단체교섭 당사자(행정안전부장관-D공무원노조)로부터 A부장관과 D공무원노조 A부지부가 각각 단체교섭 및 단체협약 체결권을 위임받아 체결하였다면 사실상 법적 효력이 있다할 것임
- 나. 2013년 정부조직개편에 따라 일부업무가 A부에서 C부로 이관되었고,
 - 이관된 업무에 종사하는 공무원들로 구성된 D공무원노조 A부지부가 실질적 동일성을 유지하면서 C부지부로 조직형태를 변경하였으며,
 - 이관된 업무에 대한 인적·물적 조직의 동일성을 유지하면서 일체로서 이전하였다면 특별한 사정이 없는 한 단체협약도 잠정적으로 승계되는 것으로 보아야 할 것임

다. 또한, 2016.10월에 D공무원노조와 E공무원노조의 통합(F공무원노조)으로 E공무원노조는 해산신고를 통해 F공무원노조로 흡수·통합되었는 바, 기존 E공무원노조 A부지부는 해산되었다고 보아야 할 것이므로 F공무원노조 B부지부는 새롭게 신설된 지부로 보는 것이 타당할 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-307, 2018. 2. 5)

149

공무원노조 조합원이 아닌 후원회원의 후원금 일괄공제를 정한 단체협약의 효력

Q 질의

- ❖ 단체협약에 공무원노조 조합원 자격이 없는 후원회원이 납부하고 있는 후원회비를 일괄공제 할 수 있도록 정하고 있음에도 기관측이 후원회비 일괄공제를 거부하는 경우 단체협약을 위반한 것으로 볼 수 있는지

※ 단체협약 조항 : 기관은 ~ (중략) ~ 후원회비 등을 일괄공제하여 조합이 지정한 계좌에 이체하고 그 공제명세서를 조합에 송부한다.

A 회시

- ❖ 조합비 일괄공제 제도는 사용자(기관의 장 등)가 공무원의 보수에서 조합비를 공제하여 노동조합에 전달하는 편의제공의 약정으로, 단체협약에 조합비 일괄공제 제도가 규정되어 있고 이에 관한 조합원 총회(대의원회)의 의결이나 노조 규약에 관련 규정이 있는 경우 사용자는 조합비를 일괄공제하여 노조에 인도할 수 있는 것임
 - 이 경우, 단체협약에 규정할 수 있는 일괄공제 범위는 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」상 조합원에 한하여 노동조합의 활동목적과 직접적인 관련이 있는 조합비 등 범위 내에서 인정되어야 할 것임
 - 따라서, 귀 질의의 경우와 같이 공무원 노동조합과 사용자(기관의 장 등)가 당해 노동조합의 조합원이 아닌 후원회원의 후원금을 보수에서 일괄공제하여 노동조합에 인도하기로 정한 단체협약 조항은 당사자가 아닌 제3자에 대한 의무를 설정하는 것으로서 원칙적으로 구속력이 없는 것이므로 단체협약 위반의 문제는 발생하지 않는 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-1728, 2008. 11. 20)

150 단체협약 내용이 법령에서 정하는 사항보다 유리한 경우 단체협약의 효력

Q 질의

- ❖ ○○부 소속기관인 ○○의료원이 법인으로 전환될 경우 소속 공무원의 신분은 공무원에서 법인 소속 직원으로 전환될 예정에 있음
- ❖ <질의 1> 이와 관련하여 고용승계에 관한 사항에 대해 관련 법률보다 유리한 내용으로 단체협약을 체결하였다면 관련 법률의 규정에도 불구하고 단체협약의 관련 조항이 우선 적용될 수 있는지
- ❖ <질의 2> 현재 공무원노조와 체결한 단체협약의 효력이 법인으로 전환된 이후 설립되는 민간 노동조합에 그대로 승계되는지 여부

A 회시

- ❖ <질의 1>에 대하여
 - 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘공무원노조법’ 이라 함) 제10조제1항에서는 단체협약의 내용 중 법령·조례 또는 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의한 위임을 받아 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니한다고 규정하고 있음
 - 따라서, 귀 질의의 고용승계와 같은 단체협약의 일부 내용이 법령에 의해 규정된 내용에 반하거나 법령에서 정하는 사항보다 유리한 경우라 하더라도 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니하는 것이므로 동 내용이 법령보다 우선하여 적용될 수는 없다고 사료됨
 - 다만, 정부교섭대표는 공무원노조법 제10조2항 및 동법 시행령 제10조에 따라 위 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니하는 내용에 대하여는 그 내용이 이행될 수 있도록 성실히 노력하여야 하며, 그 이행결과를 당해 단체협약의 유효기간 만료일 3월 전까지 상대방에게 서면으로 통보하여야 함
- ❖ <질의 2>에 대하여
 - 공무원노동조합과 정부교섭대표간에 적법하게 체결한 단체협약은 유효기간의 만료, 취소, 해제 및 해지, 당사자의 변경 등 원인에 의하여 종료되는 것이므로 ○○의료원이 국립○○의료원으로 법인화됨으로 인해 단체협약 체결 당사자가 변경되는 경우라면 단체협약의 효력이 승계되는 것으로 보기 어렵다고 사료됨

(노사협력정책과 - 2541, 2009. 7. 2)

151 단체협약 잠정합의(안)에 대해 정부교섭대표가 이행할 의무가 있는지 여부

Q 질의

- ❖ ○○군은 교섭과정에서 신규 공무원 교육과정에 노동조합 소개 등 노동조합 관련 교육시간을 포함하기로 잠정합의 하였음
- ❖ 노동조합에서 위 잠정합의 사항을 근거로 교육시간 배정을 요청할 경우 정부교섭대표가 반드시 이행할 의무가 있는지

A 회시

- ❖ 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노조법’이라 함) 제31조제1항의 규정에 의하면 단체협약은 권한 있는 노사 당사자가 교섭을 하고 합의된 교섭결과를 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 그 효력이 인정되는 것임
- ❖ 귀 질의의 경우 노사 당사자가 서명·날인하지 않은 단체협약의 잠정합의안은 교섭 진행 과정에서 잠정 합의된 사항을 확인하기 위하여 작성한 것에 불과하므로 단체협약으로서의 효력이 없음
 - 따라서, 노사 당사자가 교섭과정에서 잠정합의 한 “신규직원 교육 시 조합소개 등 교육시간을 반영하도록” 한 내용은 단체협약으로서의 효력이 없으므로 이에 대한 정부교섭대표의 이행 의무는 없음

(노사협력정책과 - 1607, 2009. 5. 1)

152

정부교섭대표로부터 위임을 받아 체결한 단체협약의 해지통고 시 별도의 위임이 있어야 하는지 여부

Q 질의

- ❖ <질의 1> A부는 정부교섭대표(행정안전부장관)으로부터 위임을 받아 ○○공무원노조 A부 지부와 체결한 단체협약을 해지하고자 할 경우 사전에 조정 및 중재 등의 절차가 필요한지
 - ※ 행정부 정부교섭대표는 2010년 질의 당시에는 행정안전부장관이었으나, 2014~현재까지는 인사혁신처장임
- ❖ <질의 2> 단체협약 해지를 통고하고자 할 경우 정부교섭대표(행정안전부장관)으로부터 위임이 필요한지

A 회시

- ❖ <질의 1> (단체협약 해지 관련)에 대하여
 - 단체협약 유효기간이 만료되고 협약 내용에 “협약의 유효기간이 만료되더라도 갱신체결시까지 효력을 지속한다”는 취지의 자동연장조항을 두고 있는 경우라면, 당사자 일방은 협약 유효기간이 만료되어 자동연장조항에 따른 연장의 효력이 발생하는 시점 이후에 단체협약 해지통고가 가능하다고 사료됨
 - 아울러, 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하, ‘공무원노조법’이라 함) 제12조 및 제13조에 규정된 조정 및 중재제도는 단체교섭 결렬에 따른 노사간의 분쟁악화를 방지하기 위한 일련의 절차이므로 단체협약 해지 통고시에는 조정 및 중재절차를 거쳐야 하는 것은 아님
- ❖ <질의 2> (단체협약 해지통고 시 위임 관련)에 대하여
 - 귀 질의의 경우, 단체협약 해지통고시 정부교섭대표(행정안전부장관)의 위임이 필요한지 여부에 대해서는 협약의 해지통고는 법상 교섭 및 단체협약 체결의 당사자인 정부교섭대표(행정안전부장관)의 권한에 속하는 사항이므로 달리 볼 사정이 없는 한 행정안전부장관이 직접 행하여야 하는 것이며, 행정안전부장관으로부터 단체협약 해지와 관련된 별도의 권한을 위임받은 경우라면 그 위임의 범위 내에서 협약의 해지통고가 가능할 것으로 사료됨

(공무원노사관계과 - 406, 2010. 4. 23)

153 단협상 자동연장조항의 효력

Q 질의

- ❖ 기관과 공무원노조가 체결한 단체협약의 유효기간은 2013.9월에 만료되고, 단협 유효기간 만료 전 공무원노조의 단체교섭 요구에 의해 새로운 단체교섭이 진행 중인 바, 아래 단체협약의 부칙에 의하여 단체협약의 효력이 지속된다고 볼 수 있는지

제1조[유효기간] ① 본 협약의 유효기간은 협약 체결일로부터 1년으로 한다.
 ② 본 협약의 유효기간이 만료되더라도 갱신 체결될 때까지 본 협약의 효력은 지속된다.
 ③ 본 협약 체결 후 교육감이나 조합의 명칭이 변경되더라도 본 협약은 계속 유효한 것으로 본다.

- ❖ 단체협약에 따라 당시 단협체결에 참여한 3개 공무원노조는 노사협의회 개최를 요구하고 있는 바, 이러한 요구를 수용하여야 하는지(새로운 단협체결을 위한 교섭참여 노조는 총 7개임)

A 회시

- ❖ 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노조법’이라 함) 제32조제3항 단서의 규정에 따라 단체협약 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 규정(‘자동연장조항’)이 있는 경우에는 그에 따르되, 당사자 일방은 해지하고자 하는 날의 6월전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있도록 규정하고 있음

- 따라서, 귀 기관 무원노조와 체결한 단체협약에 “협약의 유효기간이 만료되더라도 갱신 체결시까지 협약의 효력을 지속한다”는 취지의 자동연장조항을 두고 있는 경우라면 단체협약은 유효하다고 보아야 할 것으로 사료됨

- ❖ 아울러, 단체협약의 해석 또는 이행방법에 대하여 노사 당사자간 의견의 불일치가 있는 경우에는 당해 단체협약의 체결 경위 및 단체협약 체결 취지 등에 따라 당사자간에 협의·결정하는 것이 타당할 것이나, 노조법 제34조 제1항의 규정에 따라 그 해석 또는 이행방법에 관하여 노동위원회에 견해의 제시를 요청할 수도 있을 것임

(공무원노사관계과-2004, 2014. 11. 7)

154 단체협약의 효력이 만료된 이후의 이행 의무 등

Q 질의

- ❖ 단체협약의 효력이 만료된 이후에도 협약내용을 이행할 의무가 있는지 만약, 이행 의무가 있다면 그 근거 및 효력기간은 언제까지인지

A 회시

- ❖ 단체협약은 그 유효기간이 만료되면 효력이 상실되는 것이나, 「노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노조법’)」 제32조제3항에 따라 그 유효기간이 만료되는 때를 전후하여 노동조합과 사용자 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하기 위하여 단체교섭을 계속하였음에도 불구하고 단체협약이 체결되지 아니한 경우에는 종전의 단체협약은 그 효력 만료일로부터 3월까지 계속 효력을 가지게 됨
- ❖ 해당 단체협약의 유효기간이 노조법 제32조제3항의 기간을 경과하였다면 단체협약의 효력이 상실된 것으로 볼 수 있으나, 단체협약의 내용 중에서 ‘근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 사항’에 관하여 정한 부분에 대하여는 노조법 제33조제1항에 따라 규범적 효력이 부여되므로 이러한 부분은 근로계약의 내용이 되어 그 효력이 그대로 지속될 것으로 사료됨(대법원 2007.12.27.선고 2007다51758 판결).

(공무원노사관계과-988, 2021. 5. 6)

155 단협외 채무적부분이 신규 설립된 노조에게 적용되는지

Q 질의

- ❖ 단체협약 체결 당시 교섭상대방이 아닌 새로이 설립된 노조에 대하여 단체협약에 있는
 - ①근무시간 중 운영위원회 및 집행위원회 개최, ②사용자측 부담인 워크숍 개최,
 - ③기존 노조와의 노사협의회 공동개최 등이 적용되는지

A 회시

- ❖ 공무원노조와 체결한 단체협약 내용 중에서 「근로조건 기타 근로자의 대우에 관하여 정한 기준」은 법상 규범적 효력이 부여되어(공무원노조법 제17조 및 노조법 제33조), 일반적 구속력(공무원노조법 제17조 및 노조법 제35조)에 따라 귀 시의 노조 가입 대상 공무원 중에서 동 단체협약에 참여하지 않은 신설 노조의 조합원에도 적용됨
- ❖ 그러나, 공무원노조와 체결한 단체협약의 내용 중에서 「협약 당사자 상호간의 권리·의무를 규율하는 사항」들은 노동조합과 사용자간에 채권·채무적 효력이 미치는 부분으로써 동 단체협약에 참여하지 않은 노조에는 적용되지 않는 것이므로
 - ①근무시간 중 운영위원회 및 집행위원회 개최, ②사용자측 부담인 워크숍 개최,
 - ③노사협의회 개최 등은 채무적 부분에 해당되어 단체협약에 참여하지 아니한 신설 노조에는 적용되지 않음

(공무원노사관계과-1078, 2015. 6. 12)

156

노동조합 사무실 제공 및 노동조합 행사 현물 지원 등 단협상 채무적부분의 효력 확장 여부

Q 질의

(사실관계) A지역 내 일부 시·군은 A연맹 소속이고, 일부 시·군은 B공무원노조 지부 소속이며, A기관과 A연맹과의 단체협약은 현재 유효기간 중에 있음

- ❖ 법외노조로 있던 B공무원노조의 A지역본부가 법내노조로 전환됨에 따라 A연맹의 단체협약을 B공무원노조 A지역본부에도 동일하게 적용되는지
- ❖ 단체협약 적용이 어렵다면 노동조합사무실 제공, 노조행사에 현물 등을 지원하는 것이 단체협약에 근거가 없어도 가능한지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률(이하 ‘공무원노조법’)」 제17조 제2항은 「노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노조법’)」 제35조(일반적 구속력)를 준용하고 있음
 - 일반적 구속력에 따른 효력 확장은 규범적 부분에만 한정되는 것이므로 귀 질의는 이 효력 확장 여부와 상관없이, ‘노동조합 사무실 제공’ 등과 같이 단체협약 내용 중 협약 당사자 상호간의 권리·의무를 규율하는 소위 ‘채무적 부분’은 일반적 효력이 적용되지 않음
- ❖ 다만, 공무원노조법 제17조제2항과 노조법 제81조제4호에 따라 사용자가 노동조합에 운영경비를 지원하는 행위는 원칙적으로 부당노동행위로서 금지되고 있으나, 예외적으로 최소한 규모의 노동조합 사무실 제공 등은 허용됨
 - 따라서, 귀 기관에서 노동조합 사무실 제공여부는 사용자의 경비지원에 의한 노조 활동 자주성이 침해되는 것을 방지하려는 입법취지를 감안하여 노사간 합의에 따라 필요한 최소한 규모로 결정하는 것이 바람직하다고 사료되며, 노조행사에 현물지원 여부는, 노조의 자주성을 해치지 않는 범위에서 예산 또는 재산을 지원하는 관계 법령 및 사무처리 기준을 준수하여 판단하여야 할 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-2203, 2018. 9. 12)

제3절

정당한 노조활동의 범위

&

A

제3절

정당한 노조활동의 범위



공무원노조법

제11조(쟁의행위의 금지) 노동조합과 그 조합원은 파업, 태업 또는 그 밖에 업무의 정상적인 운영을 방해하는 어떠한 행위도 하여서는 아니 된다.



노동조합 및 노동관계조정법

제2조제6호(쟁의행위) “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 “**노동關係當事者**”라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.

157

정부교섭대표에게 교섭에 응하도록 하기 위하여 행하는 집단행위 등이 정당한 조합활동에 해당하는지 여부

Q 질의

- ❖ 단체교섭 요구기간 내에 교섭을 요구하지 아니한 노동조합이나 신설되는 노동조합이 정부교섭대표에게 별도로 교섭을 요구하여 정부교섭대표가 이를 거부하는 경우, 단체교섭에 응하도록 하기 위하여 노동조합이 집단행위 등을 하는 것이 정당한 조합활동에 해당되는지 여부

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘공무원노조법’이라 함) 시행령 제7조제4항에 의하여 정부교섭대표는 동법 시행령 제6조 및 제7조제2항의 규정에 따른 교섭요구기간 내에 교섭을 요구하지 아니한 노동조합의 교섭요구에 대하여는 이를 거부할 수 있는 것임
- ❖ 귀 질의의 경우 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확하게 회시하기는 어려우나, 위 규정에서 정한 교섭요구기간 내에 교섭을 요구하지 아니한 노동조합이나 신설된 노동조합이 공무원노조법 시행령 제7조제4항의 규정에 따라 정당하게 교섭을 거부하는 정부교섭대표에게 교섭요구에 응하도록 하기 위하여 행하는 집단행위 등은 정당한 조합활동으로 보기 어려울 것으로 사료됨

(공공노사관계팀-1157, 2007. 6. 1)

158

조합원이 연가 또는 휴무시간을 이용하여 타부서를 순회하며 집회참석 등을 호소하는 행위가 정당한 조합활동에 해당하는지 여부

Q 질의

- ❖ A공무원노조 대표자가 연가 및 휴무시간 등을 이용하여 청사내 각 부서 사무실을 순회하며 공무원연금법 개정 반대를 위한 집회 참석을 호소하는 등의 활동을 하는 경우 정당한 조합활동으로 볼 수 있는지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」에서는 정당한 노동조합의 활동에 대해 구체적인 규정을 두고 있지 아니하나, 조합활동이 정당하기 위해서는 그 목적이 근무조건 유지·개선 등을 위해 필요한 행위이어야 하고, 단체협약 등에 별도의 허용규정이 있거나, 기관장의 승인이 있는 경우 외에는 근무시간 이외에 행해져야 하며, 근무시간외 조합활동의 경우에도 공무원의 본분에 반하지 않도록 성실의무를 준수하여야 하고, 청사 내에서는 관리청의 시설관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 하는 것임
 - 따라서, 귀 질의와 같이 특정 조합원이 연가를 내거나 개인 휴무시간을 이용하여 근무 중인 타 부서를 순회하면서 연금법 개정 반대 및 결의대회 참석을 호소하는 등 조합활동을 하는 경우, 동 활동에 대하여 기관장의 사전 허가(청사 시설·공간 등 사용 시 청사관리권자와 기관장이 다른 경우에는 청사관리권자의 허가 포함)를 받지 않았다면 단체협약 등에 별도의 허용 규정이 있는 등 특별한 사정이 없는 한 정당한 조합활동으로 볼 수 없다고 사료됨
- ❖ 또한, 청사 내 조합활동에 대하여 기관장의 사전 허가를 받았거나 단체협약 등에 허용 규정이 있다고 하더라도 조합활동으로 인하여 다른 공무원의 업무수행에 지장을 초래하거나 청사관리·직장질서를 문란하게 하는 경우에는 그 정당성을 인정받기 어려울 것임

(공공노사관계팀 - 504, 2008. 6. 5)

159

승진 다면평가 대상자 중 노동조합 후원금을 납부한 공무원의 명단을 공개하는 행위가 정당한 조합활동에 해당하는지 여부

Q 질의

- ❖ A공무원노동조합에서 5급 승진을 위한 다면평가 대상자 중 공무원노조에 정기적인 후원금을 납부한 공무원의 명단을 전 조합원들에게 전자우편을 통해 공개하여 승진 인사에 영향을 미치게 하는 경우 정당한 조합활동으로 볼 수 있는지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」에서는 정당한 노동조합의 활동에 대해 구체적인 규정을 두고 있지 아니하나, 조합활동이 정당하기 위해서는 그 목적이 근무조건을 유지·개선 등을 위해 필요한 행위이어야 하고, 단체협약 등에 별도의 허용규정이 있거나 기관장의 승인이 있는 경우 외에는 근무시간 이외에 행해져야 하며, 근무시간외 조합활동의 경우에도 공무원의 본분에 반하지 않도록 성실의무를 준수하여야 하고, 청사 내에서는 관리청의 시설관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 하는 것임
- ❖ 귀 질의의 경우, “5급 승진 다면평가대상자중 노동조합에 후원금을 납부한 공무원의 명단을 공개”하는 행위가 노동조합의 결의·지시에 의하거나 묵시적인 수권 또는 승인을 받고 한 행위인지, 그 동기 및 목적이 무엇인지 등 구체적인 내용을 알 수 없어 명확하게 답변하기는 어려우나, 공무원의 복무 등 관련 법규 위반 여부는 별론으로 하더라도, 위 행위가 노동조합의 주도로 이루어진 행위로서 사용자(기관의 장 등)의 임용권 행사(5급 승진)에 영향을 미칠 의도로 행하여진 것이라면 정당한 조합활동에 해당한다고 보기는 어려울 것으로 사료됨

(공공노사관계팀 - 581, 2008. 6. 20)

160

근무시간 중 조합활동을 허가해 주는 기관장의 의미 및 조합활동 관련 기관장의 허가범위

Q 질의

- ❖ 노동조합 활동은 공무수행에 지장이 없도록 근무시간 외에 하는 것이 원칙이며 근무시간 중 조합활동을 하는 경우 기관장의 허가가 필요함. 이때의 기관장은 구체적으로 누구를 의미하는지
- ❖ 근무시간 중 조합활동과 관련하여 대의원대회, 총회 등 각종 조합활동의 가능 여부에 대해 기관장의 허가를 받아야 하는지 아니면 각종 조합활동의 참가여부, 시설사용 가능여부 등에 대해서만 허가를 받으면 되는 것인지

A 회시

- ❖ 노동조합 활동이란 노동조합이 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘공무원노조법’이라 함) 제1조 및 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노조법’이라 함) 제1조에 의한 목적을 달성하기 위하여 노동조합의 주도로 이루어지는 행위로서 노동조합의 기관으로서 행하는 활동, 노동조합 의사로서 행하는 활동, 조합원의 단결을 지향하는 집단적 의미를 갖는 활동 등을 의미하는 것이며, 조합원 개인의 행위도 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위에 해당되는 경우에는 조합활동에 해당된다 할 것임
 - 또한, 이와 같은 조합활동의 주체는 노동조합과 조합원이고 그 활동에 대해서는 관계 법령 및 공무원의 신분상·직무상 의무에 반하지 않는 범위 내에서 노동조합의 자주성이 최대한 보장되어야 하는 것이므로 총회·대의원회 등 조합활동 그 자체에 관하여 사용자(기관장 등)의 허가를 받아야 하는 것은 아님.
 - 따라서, 조합활동에 대하여 단체협약 등에 별도로 정한 바가 없는 경우, 귀 질의의 “조합활동을 허가해 주는 기관장” 및 “기관장의 허가범위”는 조합활동의 유형에 따라 판단하여야 할 것임
 - 기관단위노조가 근무시간 중에 청사 내에서 조합활동을 하는 경우에는 조합활동의 구체적인 조건과 절차[일시, 참석범위(참석자)·인원, 장소·시설 등]에 대해서 공무원법상의 복무관리권자 및 청사관리권자의 허가를 받아야 하고, 조합활동이 근무시간 중에 청사 외에서 이루어지는 경우에는 이에 참가하고자 하는 조합원 개인이 복무관리권자의 허가를 받으면 될 것임

- 기관단위노조 이외 노조(전국단위노조, 연합단체인 노조 등)의 경우에도 그 조합활동 자체에 관하여 허가를 받아야 하는 것은 아니므로, 위 기관단위노조와 마찬가지로 근무시간 중에 청사 외에서 조합활동을 하는 경우에는 이에 참가하고자 하는 조합원 개인이 복무관리권자의 허가를 받아야 하고, 특정 기관의 청사를 사용하고자 하는 경우에는 그 기관의 청사관리권자의 허가를 받아야 할 것으로 사료됨

(공공노사관계팀-773, 2008. 7. 21)

161

조합원이 근무시간 중 단체복을 착용하고 부서를 순회하며 노동조합 홍보활동을 하는 행위가 정당한지 여부

Q 질의

- ❖ 공무원노조 활동과 관련하여 근무시간 중 리본 패용 및 단체복(조끼 등)을 착용하고 각 부서를 순회하며 유인물을 배포하는 등 노동조합 홍보활동을 하거나, 기관장 면담 시 단체복을 착용하는 행위가 정당한 조합활동에 해당하는지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」에서는 정당한 조합활동의 범위에 대해 구체적인 규정을 두고 있지 아니하나, 노동조합 활동은 공무수행에 지장이 없도록 근무시간 외에 하는 것이 원칙이고, 다른 법령이 규정하는 공무원의 의무에 반하는 행위를 하여서는 아니됨
- ❖ 귀 질의의 경우 구체적인 사실관계를 알 수 없어 정확하게 판단하기는 어려우나, 질의 내용과 같이 근무시간 중에 집단적으로 조끼를 착용하고 부서를 방문하여 유인물을 배포하는 등 노조활동을 하는 것은 지방공무원법 제48조 및 복무상 조례 등에서 규정하는 공무원의 의무를 위반하는 행위로 정당한 조합활동으로 볼 수 없다고 사료됨
 - 다만, 근무시간 중 기관장 면담시에 단체복을 착용하는 행위가 정당한 조합활동에 해당하는지 여부는 동 행위가 지방공무원법 및 복무상 조례 등에 위반되는지 여부에 따라 별도로 판단되어지는 것이 타당하다고 사료됨

(노사협력정책과-2259, 2009. 6. 16)

162

공무원노조가 지방의회 의원들의 의정활동을 평가하여 그 결과를 대외에 발표하는 행위가 정당한 조합 활동인지 여부

Q 질의

- ❖ ○○공무원노조는 지방자치 발전을 목적으로 지방의회 의원들의 의정활동평가에 관해 외부 학술연구단체에 연구용역을 의뢰하였는 바,
- ❖ 공무원노조에서 지방의회 의원들의 의정활동에 대한 개인별 평가순위 등 연구결과를 주민들에게 발표할 것을 전제하여 연구용역을 의뢰하고 연구결과를 공무원노조 홈페이지에 게재하는 등 대외에 발표하는 행위가 정당한 조합 활동에 해당하는지

A 회시

- ❖ 귀 질의의 경우 ○○공무원노조에서 “지방의회 의원들의 개인별 의정활동 평가를 위해 외부단체에 연구용역을 의뢰하고, 관련 결과를 대외에 발표하는 등의 행위”가 정당한 조합활동에 해당하는지 여부는 행위의 동기나 목적, 근무조건과의 관련성, 국가·지방공무원법상의 신분상·직무상 의무 준수 여부 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것이나,
- ❖ “지방의회 의원들의 의정활동 평가”에 관한 사항은 원칙적으로 공무원의 근무조건과 직접 관련이 없는 활동으로 목적에 있어 그 정당성을 인정하기 어렵다고 보며, 이와 같은 행위가 다른 법률에 저촉되는지 여부에 대해서는 해당 법률에 의하여 별도로 판단되어야 할 것으로 사료됨

(공공노사관계팀 - 113, 2009. 9. 1)

163

공무원노조에서 기관 내부 행정전산망에 승진 및 인력확보 등을 주요내용으로 하는 성명서 게재 행위가 정당한 조합활동인지 여부

Q 질의

- ❖ ○○공무원노조가 행정기관 내부 전산망에 승진인사 연내 실시, 업무분석을 통한 균형있는 업무배분, 인원 증원 등을 주요내용으로 하는 성명서를 게시하고 의견서 및 건의사항을 게재하는 활동이 정당한 조합활동에 해당하는지

A 회시

- ❖ 귀 질의의 경우, 공무원노조의 기관 내부 행정전산망에 성명서 게재 등 집단적 의사 표출 행위가 정당한 조합활동에 해당하는지 여부는 성명서의 내용·목적, 게시 방법·절차 등의 적법성 및 국가(지방)공무원법 등에서 정하고 있는 공무원의 신분상·직무상 의무에 부합하는지 등을 종합적으로 고려하여 판단되어야 할 것임
 - 다만, 질의서상의 공무원노조의 성명서 내용이 국가(지방)공무원법 등 관계 법령 등에 위반되지 않는 범위 내에서 단순히 의견을 개진하는 차원이라면 노동조합으로서의 활동범위를 벗어난 것으로 보기 어려울 것이나, 성명서의 내용 및 목적이 근로조건 유지개선 또는 단결의 유지·강화를 주된 목적으로 하지 않는 등 노동조합으로서의 통상적인 단결활동 범위를 벗어나거나, 성명서를 기관 내부 행정전산망에 게재하는 행위가 국가(지방)공무원법 등 관계 법령에서 정하고 있는 공무원의 신분상·직무상 의무에 위반되는 것으로 해석되는 경우라면 정당한 노조활동의 범위에 포함되는 것으로 보기 어렵다고 사료됨

(공무원노사관계과 - 101, 2010. 1. 20)

164

근무시간 중에 노동조합 주관으로 각종 강의 등을 개최하는 행위가 정당한 조합활동에 해당하는지 여부

Q 질의

- ❖ 당해 자치단체에 구성되어 있는 A공무원노조가 근무시간 중에 소속 조합원들을 대상으로 각종 강의 등의 행사를 개최하는 경우 정당한 노동조합 활동으로 볼 수 있는지

A 회시

- ❖ 귀 질의의 근무시간 중 노동조합 주관의 행사(각종 강의 등)가 정당한 조합활동이 되기 위해서는 공무원의 복무상 의무 및 청사관리상의 의무에 위반되지 않아야 하므로 위 근무시간 중 조합활동의 구체적인 조건과 절차(일시, 참석범위·인원, 장소·시설 사용허가 등)에 대해서 국가(지방)공무원법 등 관련 법령상의 복무관리권자 및 청사관리권자의 허가를 받아야 할 것으로 사료됨

(공무원노사관계과 - 1042, 2010. 12. 23)

165 부당노동행위 및 노조활동의 정당성 여부 관련 판단기준 등

Q 질의

- ❖ “시”에서는 자유게시판 글들로 인해 조직구성원간의 분쟁, 갈등이 발생하는 것을 미연에 방지하고자 노동조합활동 관련 글 이외의 게시판 글쓰기 자제를 노동조합 측에 요청 및 사내 질서를 문란하게 하였다는 판단에 따라 관련법·규정에 의해 직권삭제 조치 또는 글쓰기 제한 등의 조치를 할 경우 부당노동행위에 해당하는지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 “공무원노조법”이라 함) 제17조(다른 법률과의 관계)와 「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조(부당노동행위) 제1호에 따라 「공무원이 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 공무원을 해고하거나 그 공무원에게 불이익을 주는 행위」는 부당노동행위에 해당함
- ❖ 이 경우 부당노동행위가 성립하려면 공무원이 정당한 노동조합 활동에 참여하고(원인) 기관의 장 등이 이를 이유로 하여(인과관계) 그 공무원에게 불이익 취급을 하여야(행위결과) 하는 바, 부당노동행위의 성립 여부는 불이익 취급을 하게 되는 전체적인 상황, 노동조합에 대한 공무원 및 기관의 장 등의 태도, 불이익 취급의 종류와 정도 등 제반사항과 부당노동행위 의사의 유무를 종합하여 판단하여야 할 것임
- ❖ 한편, 공무원노동조합의 활동이 정당하기 위해서는 ① 단체협약 또는 기관장의 허가 등이 없는 한 근무시간 외에 하여야 하고 ② 청사 시설물(전산망 포함)을 사용하는 경우에 관리권자의 합리적인 규율과 제약에 따라야 하며 ③ 국가(지방)공무원법 기타 관계 법령에 규정된 의무를 준수해야 하고 ④ 관계 법령에 의한 처벌 대상이 아니어야 함
- ❖ 귀 질의의 경우, “시”에서 운영하는 내부 전산망 게시판에 대한 공무원노동조합의 이용 행위가 정당한 행위인지 여부 및 이러한 행위에 대한 귀 시의 조치가 부당노동행위에 해당하는지 여부는 위 기준에 따라 판단하여야 함

(공무원노사관계과-1562, 2015. 8. 24)

166 근무시간 중 허용되는 조합활동의 범위 및 노사 의사결정 방법

Q 질의

- ❖ 공무원노조가 근무시간 중에 임시총회를 개최하는 것을 방지하기 위한 조치가 부당노동행위에 해당하는지 및 모바일 투표나 인터넷 등 전자투표가 직접·비밀·무기명 투표에 위반되는지

A 회시

- ❖ 공무원노조와 귀 기관이 체결한 단체협약에는 근무시간 중 허용되는 조합활동을 정기총회, 대의원대회, 운영위원회 및 단체교섭, 노사협의회 참석, 시의 동의를 얻은 경우로 명시하고 있는 바, 공무원노조가 단체협약을 위반하여 근무시간 중에 임시총회를 개최하는 것은 정당한 조합활동으로 볼 수 없으며, 귀 기관이 이와 같은 정당하지 않는 조합활동을 방지하기 위하여 하는 조치는 부당노동행위에 해당한다고 보기 어려울 것임
- ❖ 노조법 제16조제4항에서는 규약의 제정·변경, 임원의 선거·해임에 관한 사항은 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여야 한다고 규정하고 있으나, 그 밖의 노조 의사결정에 대하여는 별도의 규정이 없음
 - 한편, 인터넷·모바일 투표 등 전자투표는 본인 인증절차 등을 통하여 본인여부를 확인하고 투표자의 투표행위와 그 결과를 제3자가 추적·확인할 수 없도록 익명성이 보장되는 방법으로 투표 시스템을 관리·운영하는 경우에 한하여 직접·비밀·무기명 투표 원칙에 부합한다고 볼 수 있음

(공무원노사관계과-86, 2014. 1. 15)

167

임용권 행사와 관련된 위원회(승진 등)에 노조 참여 가능여부

Q 질의

- ❖ 기관의 임용권 행사와 관련한 위원회(승진 등)에 노동조합에서 새로이 참석을 요구(위원 또는 참관)하거나 기 참석하고 있는 경우, 기관에서 참석을 배제할 수 있는지

A 회시

- ❖ 공무원노조법 제8조제1항과 같은 법 시행령 제4조 및 위 판단기준에 따라 “근무조건과 직접 관련이 없는 공무원의 채용·승진 및 전보 등 임용권의 행사에 관한 사항”은 비교섭 사항에 해당함
- ❖ 또한, 승진 등 관련 위원회의 운영에 관한 사항은 승진 등을 위한 일련의 과정 중 하나에 해당하여 근무조건과 직접 관련이 없고, 법령 등에 의해 권한을 부여받은 임용권자가 그 책임 하에 행사하여야 할 사항임
- ❖ 따라서, 승진심사위원회 등 인사권과 관련한 위원회에 노동조합이 참여를 요구하는 것은 공무원노조법에 따른 정당한 조합 활동으로 보기 어렵다고 판단됨

(공무원노사관계과 - 1945, 2018. 8. 2)

제4절 

부당노동행위 관련

&

A

제4절

부당노동행위 관련



노동조합 및 노동관계조정법

제81조(부당노동행위) ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “不當勞動行爲”라 한다)를 할 수 없다.

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위
2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.
3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위
4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 제24조제2항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외로 한다.
5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

② 제1항제4호단서에 따른 “노동조합의 자주적 운영 또는 활동을 침해할 위험” 여부를 판단할 때에는 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다.

1. 운영비 원조의 목적과 경위
2. 원조된 운영비 횡수와 기간
3. 원조된 운영비 금액과 원조방법
4. 원조된 운영비가 노동조합의 총수입에서 차지하는 비율
5. 원조된 운영비의 관리방법 및 사용처 등

[2020. 6. 9. 법률 제17432호에 의하여 2018. 5. 31. 헌법재판소에서 헌법불합치 결정된 이 조를 개정함.]

1. 단체교섭의 거부·해태

168

실무교섭 안건 상정에 대한 의견 차이로 교섭이 지연되고 있는 경우 부당노동행위에 해당하는지 여부

Q 질의

- ❖ 단체교섭이 본교섭-실무교섭위원회-실무교섭소위원회 형태로 진행되고 있는 가운데 실무교섭소위원회에서 다루기 어려운 안건을 권한을 가진 실무교섭위원회에 상정하여 줄 것을 정부교섭대표에게 요구하였으나, 정부교섭대표가 이를 거부하여 교섭이 지연되고 있는 경우 부당노동행위에 해당 하는지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」에서는 단체교섭의 실무교섭과 관련하여 별도의 규정을 두고 있지 않으므로 실무교섭의 위원구성, 안건, 교섭방법 등에 대해서는 노사간 협의를 통해 자율적으로 정할 수 있을 것임
 - 따라서, 귀 질의와 같이 단체교섭이 본교섭-실무교섭(실무교섭위원회-실무교섭소위원회)의 형태로 진행 중인 경우, 실무교섭의 단계별 교섭안건은 노사가 협의를 통하여 결정하는 것이 타당하다고 사료됨
- ❖ 다만, 「노동조합 및 노동관계조정법」 제30조 및 제81조제3호에서는 노동조합과 사용자에게 신의에 따라 성실히 교섭할 의무를 부과하고 사용자가 정당한 이유 없이 교섭을 거부·해태하는 것을 부당노동행위의 하나로 규정하여 이를 금지하고 있는 바, 정부교섭대표가 실무교섭 의제 선정, 교섭방법 등에 관하여 부당한 조건을 내세워 합의를 하지 않는 등의 사유로 교섭이 진행되지 못하는 경우에는 이를 정당한 이유가 있는 교섭의 거부·해태에 해당한다고 보기는 어려울 것으로 사료됨

(공공노사관계팀-2007, 2007. 10. 4)

169

공무원노조 조합원 자격이 없는 6급 공무원이 교섭권을 위임받은 경우 교섭 거부를 할 수 있는지 여부

Q 질의

- ❖ 공무원노조 조합원 자격이 없는 6급 공무원이 단체교섭 권한을 위임받은 경우 정부 교섭대표는 교섭을 거부 할 수 있는지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하, ‘공무원노조법’이라 함) 제9조 제1항에서 노동조합은 단체교섭을 위하여 노동조합의 대표자와 조합원으로 교섭위원을 구성하여야 한다고 규정하고 있으므로, 공무원노조법상 조합원 자격이 없는 자에게 교섭권한을 위임하거나 교섭에 참여하게 할 수 없는 것임
 - 따라서, 귀 질의의 경우 “6급 담당” 공무원이 공무원노조법에 의한 노동조합 가입 제한 대상에 해당하는 경우라면 동 공무원이 노동조합으로부터 교섭권한을 위임 받았다고 하더라도 교섭위원으로 교섭에 참여하는 등의 노조활동을 할 수 없는 것이며, 동 공무원이 교섭위원에 포함되어 있는 경우에는 정부교섭대표는 노동조합에 대하여 해당 교섭위원의 교체를 요구할 수 있을 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-128, 2008. 3. 27)

170

공무원노조가 비교섭사항에 대해 교섭을 요구하는 경우 정부교섭대표가 이를 거부하는 것이 정당한 교섭거부에 해당하는지 여부

Q 질의

- ❖ 노동조합에서 제출한 교섭요구안 중 비교섭 사항에 대해 본교섭을 진행하기 전에 실무교섭 단계에서 배제하는 것이 가능한지 여부 및 만약 노동조합에서 본교섭에서 직접 협의할 것을 요구하는 경우 정부교섭대표는 이에 응할 의무가 있는지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제8조제1항 동법 시행령 제4조에 따라 법령 등에 의하여 국가 또는 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 그 기관의 관리·운영에 관한 사항으로서 근무조건과 직접 관련되지 아니하는 사항은 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없음
- ❖ 귀 질의와 같이 노동조합이 제출한 단체교섭 요구사항 중 공무원노조법 제8조제1항 및 동법 시행령 제4조 각 호에 해당하는 비교섭 사항이 포함되어 있는 경우에는 비교섭 사항에 대해서 교섭을 거부한다 하더라도 정당한 교섭 거부 사유에 해당한다 할 것이므로, 이 경우 그 사유를 명시하여 비교섭사항을 제외하고 교섭할 것임을 통보하는 것이 바람직하다고 사료됨

(공무원노사관계과-2392, 2009. 6. 23)

171 기관의 단체교섭위원 조정요구가 부당노동행위에 해당하는지

Q 질의

- ❖ 공무원노동조합 A지부는 단체교섭위원을 구성(본조 부위원장 1명, B지역본부 운영위원 5명, A지부 조합원 2명)하여 통보하였으나, A기관은 A지부 소속 교섭위원이 전체 교섭위원의 과반에 미치지 못한다는 이유로 교섭위원 조정을 요구한 바, A기관의 노동조합측 교섭위원 조정요구가 정당한 것인지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제9조제1항 및 같은 법 시행령 제8조, 「노동조합 및 노동관계조정법」 제30조제1항에 따라 노동조합측 교섭위원은 관련 법령 및 규약 등이 정하고 있는 방법 및 절차에 따라 노동조합의 대표자와 그 조합원 중에서 선임하여야 하며, 교섭위원의 선임이 신의성실의 원칙에 반하거나 권리남용에 해당되어 사회통념상 노·사 모두에게 성실한 교섭 의무를 기대하기 어려운 정도에 이르지 않아야 할 것임
- ❖ 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변이 어려우나, A노동조합 대표자가 산하조직인 B지역본부장에게 기관과의 단체교섭 권한을 위임하였다면 수입자와 해당 지방자치단체 소속 조합원들로 노동조합측 교섭위원을 구성하는 것이 타당하다 할 것임
 - 교섭과정에서 해당 지방자치단체 소속 조합원은 교섭에 참여하지 않고 타 지방자치단체 소속 조합원들로만 교섭위원을 구성하는 등 사회통념상 정상적인 교섭 진행이 어렵다고 판단되는 정당한 사유가 있는 경우라면 정부교섭대표는 노동조합에 대하여 당해 교섭위원의 교체를 요구할 수 있을 것임
- ❖ 기관의 노조측 교섭위원 조정 요구가 부당노동행위에 해당하는지는 노조측 교섭위원 중 기관 소속 조합원수가 과반에 미치지 못할 경우 정상적인 교섭 진행이 어려운지 등 구체적 사실관계를 고려하여 기관의 요구가 정당한 이유가 있는지를 판단해야 할 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-559, 2021.3.11.)

2. 지배·개입 및 경비원조 등

172

기관장이 노조 가입 제한 대상자가 노조 임원으로 선출된 경우 노조 탈퇴 지시 등의 행위가 부당노동행위에 해당하는지 여부

Q 질의

- ❖ <질의 1> 공무원노조법상 노조 가입이 금지되는 공무원이 임원으로 선출되는 경우 그 효력을 인정할 수 있는지
- ❖ <질의 2> 공무원노조 가입 제한대상임에도 임원으로 활동하는 자에 대해 노조에서 탈퇴하도록 지시하고 탈퇴여부를 확인하는 행위가 부당노동행위가 해당하는지
- ❖ <질의 3> 공무원노조 가입 제한대상임에도 임원으로 선출된 자를 노조 가입이 가능한 직위로 인사조치(전보)를 하는 것이 가능한지

A 회시

- ❖ <질의 1>에 대하여
 - 귀 질의의 해당 공무원이 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘공무원노조법’이라 함) 제6조에 의한 노동조합 가입 제한 대상자에 해당하는 경우라면 노동조합의 임원으로 입후보 자격이 없다 할 것이며 임원으로 선출된 경우라 하더라도 그 효력을 인정받기 어려울 것임
- ❖ <질의 2>에 대하여
 - 또한, 귀 질의의 공무원노조 가입 제한 대상자가 노동조합 임원으로 선출된 경우 기관장이 당해 공무원에 대하여 노조를 탈퇴하도록 지시하고 탈퇴 여부를 확인하는 등 공무원노조법령상의 관계 규정을 준수하도록 하는 것은 부당노동행위에 해당하는 것으로 보기 어렵다고 사료됨
- ❖ <질의 3>에 대하여
 - 노동조합 가입 제한 대상자의 임원 선출에 대해 그 효력을 인정받을 수 없는 것과는 별개로 대상자를 노동조합 가입이 가능한 직위로 인사발령 하는 것이 가능한 지 여부에 대해서는 공무원노조법상에는 관련 규정을 두고 있지 않으므로 인사(전보) 관련 법령 등에 저촉되지 않은 범위 내에서 임용권자가 판단하여야 할 사항으로 사료됨

(공무원노사관계과-231, 2009. 12. 15)

173 노동조합 지부장의 전보인사 관련 부당노동행위 판단기준

Q 질의

- ❖ 노동조합 지부장에 대한 전보 인사가 부당노동행위에 해당하는지

A 회시

- ❖ 「노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노조법’이라 함)에 의한 사용자의 부당노동행위라 함은 사용자의 행위가 동법 제81조 각 호에 해당하고, 외형적·객관적인 사정에 의해 사용자의 부당노동행위 의사를 추정할 수 있어야 함
- ❖ 귀 질의의 경우, 노동조합 지부장에 대한 전보 인사가 부당노동행위에 해당하는지 여부는 당해 전보인사의 이유나 목적, 업무상 필요성이나 전보 인사의 합리성 여부, 인사 조치의 시기 및 노동조합 활동과 관련이 있는지 여부, 기관과 노동조합과의 관계, 전보 인사의 기준 및 그간의 인사 관행, 전보 인사가 조합 활동에 미치는 영향 등을 종합적으로 고려하여 당해 전보 인사가 노동조합 활동을 약화시키고 단결력을 저하시킬 의도로 이루어졌는지 여부에 따라 판단되어야 할 것이나,
 - 귀 질의서 상의 전보 인사조치가 귀하가 소속된 기관의 업무상 필요성 또는 귀 기관의 인사기준이 되는 ‘인사운영기본지침’에 따른 정기적인 전보인사의 일환으로 이루어진 경우라면 이를 부당노동행위에 해당한다고 단정하기는 어려울 것으로 사료됨
- ❖ 다만, 이는 귀하가 질의서에 적시한 내용만을 근거로 하여 판단한 것이므로 위 전보 인사가 실제 부당노동행위에 해당하는지 여부는 구체적인 사실관계에 따라 위에서 적시하고 있는 요소들을 종합하여 판단하여야 할 것임

(공무원노사관계과 - 1505, 2011. 10. 19)

174 노조 사무소 등 편의제공이 부당노동행위에 해당하는지

Q 질의

- ❖ 복수의 공무원노조 중 신설된 노동조합이 사용자에게 노조사무실 및 게시판 사용 등의 편의제공을 요청할 경우 사용자와 단체협약을 체결한 사실이 없다 하더라도 편의제공을 받을 수 있는지, 만약 가능하다면 이미 편의제공을 받아온 기존 노조에 대한 부당노동행위에 해당하는지

A 회시

- ❖ 「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조제4호에 의하여 사용자가 노동조합에 운영경비를 지원하는 행위는 부당노동행위로서 금지되고 있으나, 예외적으로 최소한의 규모의 노동조합 사무소 제공 등은 허용되고 있음
- ❖ 귀 질의에서 복수의 공무원노조 중 신설된 공무원노동조합이 사용자(기관의 장)에 대해 노조 사무소 및 게시판 사용 등의 편의제공을 요청할 경우 사용자(기관의 장)와 단체협약을 체결한 사실이 없다 하더라도 사용자(기관의 장)가 이에 동의할 경우에는 노조 사무소 및 게시판 사용 등의 편의를 제공받을 수 있을 것임
 - 또한, 사용자(기관의 장)가 신설된 공무원노동조합에 노조 사무소 등 편의를 제공한다 하여 이와 같은 행위가 이미 노조 사무소 및 게시판 사용 등의 편의를 제공받아 온 기존 노조에 대한 부당노동행위에 해당한다고 보기는 어려울 것으로 사료됨
 - 다만, 복수의 노동조합에 대해 합리적인 이유 없이 편의제공 등을 차별하여 부당노동행위에 해당하는지 여부에 대해서는 구체적인 사실관계를 종합적으로 검토하여 판단하여야 할 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-2168, 2011. 12. 16)

175 '출연금 지급'이 노조법 제81조제4호 단서에 해당하는지

Q 질의

- ❖ 기관이 공무원노조에 대하여 출연금 지급을 하는 경우 실제 사용 목적과 용도가 근로자(공무원)의 후생자금 등에 사용되는 경우라면 운영비 원조의 예외사항에 해당하는 것인지

A 회시

- ❖ 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '노조법'이라 함) 제81조제4호에서는 노동조합의 운영비를 원조하는 행위를 부당노동행위로 규정하여 이를 금지하면서, 예외적으로 단서에서 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합 사무소의 제공은 허용되는 것으로 규정하고 있음
 - 이는 노동조합이 그 운영에 필요한 경비를 노동조합 스스로 부담하게 함으로써 사용자의 지배·개입의 소지를 없애 사용자와 대항관계에 있는 노동조합의 자주성을 보장하기 위한 것임
 - 또한, 노조법 제81조제4호 단서의 “근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금”은 전체 조합원 또는 근로자(공무원)를 대상으로 후생자금 또는 상부상조의 목적으로 조성되고 사용되는 기금을 의미하는 것임
- ❖ 귀 질의의 '출연금 지급'이 노조법 제81조제4호 단서에 해당하는지 여부는 구체적인 사실관계에 따라 판단되어야 할 것이나, 실제 사용 목적과 용도가 근로자(공무원)의 후생자금 등에 사용되는 경우라면 운영비 원조에 해당하는 것으로 보기 어려울 것으로 사료됨
 - 다만, 노동조합이 사용자로부터 후생자금 등의 명목으로 금품을 지원받은 후 노동조합 운영비로 사용하는 경우에는 노조법 제81조제4호 단서에 해당하는 것으로 볼 수 없어 법령에 위반됨

(공무원노사관계과-380, 2012. 2. 27)

176 사용자가 기관내부 통신망에 댓글을 단 행위가 부당노동행위에 해당하는지

Q 질의

- ❖ 기관의 장을 위하여 행동하는 자가 기관 내부 통신망에 노동조합 활동에 대한 인터넷 댓글을 게시한 행위가 부당노동행위에 해당하는지

A 회시

- ❖ 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노조법'이라 함) 제81조제4호의 부당노동행위(지배·개입)는 근로자(공무원)가 자주적으로 결정하여야 할 노동조합의 조직·운영에 관하여 사용자가 부당하게 간섭하는 일체의 행위를 의미하는 것으로 부당노동행위에 해당하는지 여부는 그 행위가 이루어진 상황, 장소, 내용, 방법, 노동조합의 운영이나 활동에 미친 영향 등을 종합하여 노동조합 운영을 지배하거나 이에 개입하는 의사가 인정되는지 여부에 따라 판단되어야 할 것임
- ❖ 귀 질의의 '노동조합 활동에 대해 기관 내부 통신망에 댓글을 게시'한 사용자의 행위가 부당노동행위(지배·개입)에 해당하는지 여부는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확히 판단하기는 어려우며,
 - 정당한 노조 활동 및 운영을 방해하는 등 노동조합의 자주성을 저해하는 것으로 볼 수 있는 경우에는 부당노동행위에 해당한다 할 것이나, 단순히 노동조합 주장에 대해 기관의 입장 등 사실관계를 설명하거나 정당하지 않는 노조 활동에 대해 입장을 표명하는 것만으로는 부당노동행위에 해당한다고 보기는 어려울 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-543, 2012. 3. 20)

177

공무원노사 합동워크숍 개최가 부당노동행위에 해당하는지

Q 질의

- ❖ 아래 노사 합동 워크숍 개최가 부당노동행위(지배개입)에 해당하는지 여부(워크숍 진행 중에는 부당노동행위가 없다고 가정)

- 목적: - 노사관계의 올바른 이해를 통한 상호신뢰형성
- 건전한 노사문화 형성을 위한 인식 공유
- 노사가 함께 상생 협력 체제 유지
- 내용: 공무원노사관계(외부강사), 직무능력향상(외부강사), 노사관계 상생방안(내부강사), 노사관계 발전방안(토론) 등
- 대상: 노사(교육감을 포함한 사용자측 및 조합원)
- 주관: 교육감
- 경비: 교육청과 교육참석자가 절반씩 부담(1박2일)

A 회시

- ❖ 귀 질의의 내용과 같이 노사관계 발전방안을 모색하기 위해 노사가 합동으로 워크숍을 개최하는 것은 부당노동행위에 해당하지 않음
- ❖ 참고로, 노조법 제81조제4호의 부당노동행위로서 지배·개입이라 함은 노동조합의 단결활동의 자주성을 저해하는 사용자의 행위를 의미하는 것으로 부당노동행위(지배·개입)에 해당하는지 여부는 그것이 행하여진 상황, 장소, 그 내용, 방법, 노동조합의 운영이나 활동에 미친 영향 등을 종합하여 노동조합의 조직이나 운영을 지배하거나 이에 개입하는 의사가 인정되는지 여부에 따라 판단하여야 할 것임(대법원 1998. 5. 22. 97누8076 판결 참조).

(공무원노사관계과-2089, 2014. 11. 21)

178 '후생복지기금(출연금) 편성 및 지원'이 부당노동행위인지

Q 질의

- ❖ “시”가 아래와 같이 공무원노동조합 공무원 후생복지기금으로 출연금 지원이 적법한지

A공무원노동조합상조규칙에 의거 조합원 사망 위로금, 암 진단 구호금 등 조합원들의 경제상 불행 및 기타 재해의 구제 등에 활용할 계획

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제17조제3항 및 「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조제4호는 사용자가 노동조합의 운영비를 원조하는 행위를 부당노동행위로서 금지하고 있으나, 단서 규정에서 “근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부”는 예외로 하고 있음
- ❖ 위 단서 규정은 공무원노동조합의 경우에도 적용되며, 기부 금액의 한도액, 지원방법 및 사용용도 등에 대해서는 법령에서 별도로 규정하고 있지 않음
- ❖ 다만, 위 기금을 조성·운영할 경우에, 별도의 관리·운영규정을 두어 기금이 사용목적과 용도에 적합하게 사용되고 있는지 여부를 노사가 공동으로 확인할 수 있도록 해야 할 것이며, 만일 사용자가 단체협약에 따라 후생자금 기부 등의 명목으로 매월 일정액을 노동조합에게 지급하고 노동조합은 동 금액을 노동조합의 일상적인 경비 등 사용목적 이외의 용도로 사용한다면 이는 운영비 원조의 부당노동행위에 해당할 것임

(공무원노사관계과-2350, 2015. 12. 16)

179

단협의 유효기간 중 신설된 노조에 해당 단협의 채무적 부분을 적용하지 아니한 것이 부당노동행위에 해당하는지

Q 질의

- ❖ 기존 공무원노조와 단체협약을 체결 후 단체협약 유효기간 중에 신규 설립된 노동조합에게 해당 단체협약의 채무적 부분을 적용하지 아니한 것이 노동조합법 제81조의 부당노동행위에 해당하는지

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제17조는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조에 따라 사용자가 노동조합 운영을 지배하거나 이에 개입하는 것을 금지하고 있고, 제35조에 따른 일반적 구속력은 노동조합 활동 등과 관련한 ‘채무적 부분’에는 효력이 미치지 않음
- ❖ 질의와 같이 기존 노조와 단체협약 체결 후 노동조합이 신설된 경우에는 일반적 구속력 효력요건 충족여부와 상관없이 협약 당사자 사이의 권리·의무를 정하는 사항은 원칙적으로 당사자간에만 효력이 미치므로 신설노조에 대해 각종 위원회 참여 등 단체협약을 체결한 기존 노동조합과 같은 수준으로 편의를 제공해야 하는 것은 아님.
- ❖ 다만, 사용자가 동의하는 경우 노동조합 활동에 필요한 최소한 규모의 사무실 제공 등 노동조합 자주성을 침해하지 않는 범위에서 귀 도내 사정, 업무상 필요, 예산부담 등 제반 여건을 고려하여 합리적으로 조정하는 것은 달리 볼 특별한 사정이 없는 한 부당노동행위에 해당한다고 보기 어려울 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-2440, 2018. 10. 22)

180

공무원노조의 소요비용을 충당하기 위하여 개인통장으로 후원금을 받아도 되는지

Q 질의

- ❖ 공무원노동조합에서 소송비용을 충당하기 위하여 일반인 혹은 공무원으로부터 개인의 통장으로 일천만원 이상의 후원을 받아도 되는지

A 회시

- ❖ 공무원노조의 후원금 모집과 제한에 대해서는 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법(이하 '공무원노조법')」에서 별도로 규율하고 있지 않음. 다만, 공무원노조법 제17조제2항 및 「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조제4호에서는 노조의 자주성과 독립성을 보호하기 위한 취지로 근로자가 노조를 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노조의 운영비를 원조하는 행위를 부당노동행위로 규정하고 있음
- ❖ 귀 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 공무원노조에 개별적·자발적으로 후원금을 납부한 자가 공무원노조의 운영에 관여하지 않고 규약에 따른 조합원의 권한과 의무 또는 혜택을 받지 않는 경우라면 공무원노조법을 위반하였다고 보기는 어려울 것임
- ❖ 또한, 노동조합 등 단체의 비용지출을 위하여 단체명의로 아닌 개인통장으로 후원금을 받을 경우, 후원금의 적법 사용 여부를 확인할 수 없고 개인의 횡령 문제가 뒤따를 수 있어 바람직하지 않을 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-2737, 2020. 11. 17)

181 공무원노동조합의 운영비 원조

Q 질의

- ❖ 노동조합법 제81조제4호에 따라 공무원노조 운영비를 기관으로부터 지원받고자 할 때 아래의 경우가 가능한지
 - ① 노동조합 근무 상근자(민간 일반인, 공무원 전임자 아님)의 인건비(기본급, 급식비, 교통비, 명절휴가비, 근무에 따른 성과급)
 - ② 조합원 누구나 사용 가능한 차량의 구입 할부금 및 유류비
 - ③ 조합원에게 후생복지로 제공하는 조합원의 명절 선물
 - ④ 노동조합 임원과 사측이 함께하는 국외연수(선진 노동조합 벤치마킹)

A 회시

- ❖ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제17조제2항 및 「노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노동조합법」) 제81조제4호에 따라 기관의 장 등이 노동조합의 운영비를 원조하는 것은 부당노동행위에 해당됨
 - 다만 노동조합법 제81조제1항제4호 단서에서 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재역의 방지와 구제 등을 위한 기금, 노동조합사무소 제공과 이에 준하여 노동조합의 자주성 침해 위험이 없는 운영비 원조행위 등은 부당노동행위의 예외로 규정하고 있음
 - 아울러 노동조합법 제81조제2항에서 운영비 원조가 노동조합의 자주성 침해 위험이 있는지 여부는 그 목적과 경위, 원조된 운영비의 횡수와 기간, 금액과 원조방법, 원조된 운영비가 노동조합의 총수입에서 차지하는 비율, 원조된 운영비의 관리방법 및 사용처 등을 고려하여 판단하도록 규정하고 있음
- ❖ 귀 질의의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 노동조합은 근로자들의 자주적 결사체로 대외적 자주성을 갖추어야 하는바, 노동조합의 운영에 필요한 경비는 노동조합 스스로 부담하는 것이 원칙이므로 노동조합 활동을 위한 차량의 구입 및 운행에 필요한 비용은 노동조합이 스스로 부담하는 것이 바람직하다 할 것임

- 한편, 단체교섭 등의 과정에서 임의적 교섭사항인 차량제공, 명절선물 등의 운영비 원조를 노동조합에서 요구하고 사용자가 이에 대한 수용여부를 판단할 때에는, 사용자는 노동조합의 운영비 원조 요구가 노동조합법 제81조제1항제4호 단서에 적시된 부당노동행위의 예외에 해당하는지를 고려하여야 할 것임
- 다만 노동조합에서 채용한 사무직원은 사무실 운영에 필요한 비용의 범위에 포함 된다고 보기 어려워 노동조합법 제81조제1항제4호 단서에 정하고 있는 예외사항으로 볼 수 없을 것으로 판단되며, 노동조합 자체 행사의 소요 경비를 사용자가 지원하거나 사실상 노동조합 자체 행사임에도 사용자가 경비를 지원할 목적으로 노사 공동의 형식만을 취하는 것으로 볼 수 있는 경우에는 노동조합의 자주성 침해 우려가 있을 것이라고 사료됨

(공무원노사관계과-1174, 2021.6.1.)

제2장

교원노조법

제1절

노동조합의 설립 및 운영

&

A

제1절

노동조합의 설립 및 운영



교원노조법

제1조(목적) 이 법은 「국가공무원법」 제66조제1항 및 「사립학교법」 제55조에도 불구하고 「노동조합 및 노동관계조정법」 제5조제1항 단서에 따라 교원의 노동조합 설립에 관한 사항을 정하고 교원에 적용할 「노동조합 및 노동관계조정법」에 대한 특례를 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 “교원”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.

1. 「유아교육법」 제20조제1항에 따른 교원
2. 「초·중등교육법」 제19조제1항에 따른 교원
3. 「고등교육법」 제14조제2항 및 제4항에 따른 교원. 다만, 강사는 제외한다.

제3조(정치활동의 금지) 교원의 노동조합(이하 “노동조합”이라 한다)은 어떠한 정치활동도 하여서는 아니 된다.

제4조(노동조합의 설립) ① 제2조제1호·제2호에 따른 교원은 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도(이하 “시·도”라 한다) 단위 또는 전국 단위로만 노동조합을 설립할 수 있다.

- ② 제2조제3호에 따른 교원은 개별학교 단위, 시·도 단위 또는 전국 단위로 노동조합을 설립할 수 있다.
- ③ 노동조합을 설립하려는 사람은 고용노동부장관에게 설립신고서를 제출하여야 한다.

제4조의2(가입 범위) 노동조합에 가입할 수 있는 사람의 범위는 다음 각 호와 같다.

1. 교원
2. 교원으로 임용되어 근무하였던 사람으로서 노동조합 규약으로 정하는 사람

제5조(노동조합 전임자의 지위) ① 교원은 임용권자의 허가가 있는 경우에는 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.

- ② 제1항에 따라 허가를 받아 노동조합의 업무에만 종사하는 사람(이하 “전임자”(專任者)라 한다)은 그 기간 중 「교육공무원법」 제44조 및 「사립학교법」 제59조에 따른 휴직명령을 받은 것으로 본다.
- ③ 전임자는 그 전임기간 중 봉급을 받지 못한다.
- ④ 전임자는 그 전임기간 중 전임자임을 이유로 승급 또는 그 밖의 신분상의 불이익을 받지 아니한다.



교원노조법 시행령

제2조(노동조합 산하조직의 설립신고) 교원의 노동조합(이하 “노동조합”이라 한다)의 지부·분회 등 산하조직은 그 명칭 여하를 불문하고 다음 각 호의 구분에 따라 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제4조에 따른 노동조합의 설립신고를 할 수 있다.

1. 법 제4조제1항에 따른 노동조합 중 둘 이상의 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도(이하 “시·도”라 한다)에 걸치는 노동조합: 시·도 단위로 설립신고
2. 법 제4조제2항에 따른 노동조합 중 둘 이상의 시·도에 걸치는 노동조합: 개별학교 단위 또는 시·도 단위로 설립신고
3. 법 제4조제2항에 따른 노동조합 중 하나의 시·도 단위로 설립된 노동조합: 개별학교 단위로 설립신고

182 장학관, 장학사의 교원노조 가입 가능한지

Q 질의

- ❖ 교육공무원법상 교육전문직원인 장학관, 장학사가 교원노조에 가입이 가능한지

A 회시

- ❖ 교원노동조합 가입대상은 「교원의 노동조합설립 및 운영 등에 관한 법률」 제2조 제2호에 따라 초·중등교육법 제19조제1항에서 규정하고 있는 초등학교·중학교·고등학교 등에 두는 교사임
 - 따라서, 교육부와 그 소속기관, 특별시·광역시·도의 교육관서인 교육행정기관에 근무하고 교육공무원법상 일정한 자격을 갖춰야 하는 교육전문직인 장학관·장학사는 교원노동조합의 가입대상이 아님
 - ※ 공무원노조법(제6조제1항) 개정('21.7.6)으로 「교육공무원법」 제2조의 교육전문직원(장학관, 장학사, 교육연구관, 교육연구사)은 공무원노동조합 가입 가능

(공무원노사관계과-72, 2011. 3. 11)

183 기간제교원이 교원노조법 제2조의 '교원'에 해당 여부

Q 질의

- ❖ 교육공무원법 제32조 및 사립학교법 제54조의4에 따른 기간제교원이 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 '교원노조법') 제2조의 '교원'에 해당하는지

A 회시

- ❖ 기간제교원은 초·중등교육법에 따른 교원에 해당하므로, 교원노조법 상에서 규정하고 있는 교원의 범위에 포함됨
 - 초·중등교육법 제19조는 교원의 범위를 정규직 교원으로 제한하고 있지 않고, 기간제 교원은 법령이 정하는 바에 따라 학생을 교육하므로 교원노조법상 “교원”에 해당.

(교육부 교원정책과-2115, 2018. 4. 10)

184 유치원 방과후 과정 시간제근무 기간제교사

Q 질의

- ❖ 유치원 방과후 과정 시간제근무 기간제교사가 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」에 따른 교원 노동조합 가입 대상인지

A 회시

- ❖ 유치원 방과후 과정 시간제근무 기간제교사가 교육공무원법 제32조제1항 또는 사립학교법 제54조의2제1항에 따라 임용계약을 체결하였다면, 교육공무원법 또는 사립학교법에 따른 기간제교원에 해당되므로 교원 노동조합 가입 대상으로 볼 수 있음

(공무원노사관계과-334, 2020. 1. 30)

185

평생교육시설에 근무하는 교원이 초·중등교육법 제19조제1항의 교원에 해당 하는지

Q 질의

- ❖ 평생교육법에 따른 학력인정 평생교육시설(이하 ‘학평시설’)에서 근무하는 교원이 초·중등교육법 제19조제1항의 교원에 해당하는지
- ❖ 평생교육법에 따른 학평시설에 근무하는 교원이 초·중등교육법상 교원이 아닐 경우 제31조제3항 후단에 따라 복무 등에 관하여 국·공립학교의 교원에 관한 규정이 준용 되는지

A 회시

- ❖ 학평시설 교원은 초·중등교육법에 따른 교원과는 달리 사적 근로계약에 따라 채용된 근로자로서 근로기준법의 적용을 받고 있음
- ❖ 평생교육법 제31조에 따르면, 학평시설 교원의 복무·국내연수와 재교육에 관하여는 국·공립학교의 교원에 관한 규정을 준용한다고 규정하고 있음
 - 다만, 앞서 말씀드린 바와 같이, 학평시설 교원은 근로자이므로 각 시설에서는 고용주-근로자 간의 근로계약, 시설 내 취업규칙 및 복무규정 등을 복합적으로 고려하여 적용하고 있음

(교육부 평생학습정책과-519, 2021. 1. 19)

186

사용자의 개념 중 ‘교원에 관한 사항에 대하여 사립학교를 설립·경영하는 자를 위하여 행동하는 자’의 구체적 범위

Q 질의

- ❖ 학교법인(사립학교를 설립·경영하는 자)의 소속 학교 교직원 중 교원의 인사·복무·후생복지 등의 업무를 담당 및 총괄하고 있는 학교장, 교감, 행정실장 등이 사용자에 포함되는지

A 회시

- ❖ 교원노조법 제14조제1항에서 사용자의 하나로 “교원에 관한 사항에 대하여... 사립학교를 설립·경영하는 자를 위하여 행동하는 자”를 명시하고 이들의 노조 가입을 금지한 것은 노조법의 입법 취지와 마찬가지로 사용자에게 해당하는 자가 노동조합에 가입하여 노동조합의 운영에 지배·개입하는 행위를 방지하여 노동조합의 자주성을 보호하는 한편, 사용자의 노무관련 기밀에 관한 사항이 노동조합에 누설됨을 예방하여 노사 교섭력의 균형을 기하고자 하는데 그 취지가 있으며, 이와 같은 사용자에게 해당되는지 여부는 인사·급여·후생·노무관리 등 근로조건의 결정 또는 업무상의 명령이나 지휘감독을 하는 등의 사항에 관하여 일정한 권한과 책임을 부여받고 있는지 여부 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임
- ❖ 귀 질의의 경우 구체적인 수행업무 및 권한범위를 정확히 알 수 없으나, 일반적으로 교장(교감)의 경우 당해 학교 교원에 대한 지휘·감독자로서 학사관리 등 학교운영 전반에 대하여 일정한 권한을 행사하고 있으므로 사용자에게 해당된다고 보며, 학교 행정실장의 경우에는 그 구체적인 담당업무의 성격을 고려하여 위의 기준에 해당된다면 교원의 노동관계에 있어서는 사용자에게 해당된다고 보아야 할 것임

(노조-3474, 2004. 12. 16)

187

각급 학교에서 교장·교감의 주요업무를 보조 또는 대리하는 등의 업무를 담당하는 보직교사가 교원노조에 가입할 수 있는지 여부

Q 질의

- ❖ 각급 학교에 두는 보직교사는 교장과 교감의 주요업무를 보조 또는 대리하므로 노동조합법 제2조제4호‘가’목 규정의 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자에 해당되어 교원노조 가입이 제한되는 것인지

A 회시

- ❖ 노동조합에 가입할 수 있는 자의 자격 및 범위는 노동조합 및 노동관계 조정법 제2조 제2호 및 제4호‘가’목 소정의 사용자 또는 그 이익 대표자에 해당되지 않는 범위 내에서 노동조합의 규약으로 정할 수 있음
- ❖ 동법 제2조제4호‘가’목에서 노동조합의 결격사유의 하나로 “사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우”를 정하고 있는 것은 사용자에게 해당하는 자가 노조에 가입하여 노조의 조직운영에 지배·개입하는 행위를 방지함으로써 노조의 자주성을 보호하는 한편, 노사 교섭력의 균형을 기하고자 하는데 그 입법 취지가 있는 것임
- ❖ 이 경우 “사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자”인지 여부에 대한 판단은 형식적인 직급 명칭이나 지위보다는 직무내용 및 회사규정의 운영실태, 근로자에 관한 사항에의 관여 정도 등 구체적인 사실관계를 토대로 근로자의 인사·후생·노무 관리 등 근로조건 결정 또는 업무상의 명령이나 지휘감독 등에 대해 사업주로부터 권한과 책임을 부여받았는지 여부, 근무평정 권한 및 책임이 최종적으로 귀속되는지 여부, 근로관계에 대한 계획과 방침 등 사용자의 기밀에 속하는 사항을 접하고 있어 근로자의 현 직책상의 직무수행에 수반하는 책임과 의무가 노동조합의 조합원으로서의 활동에서 요구되는 성의와 책임에 직접 저촉되는지 여부 등에 따라 판단해야 함

(노조 01254-189, 2000. 3. 3)

188

**교원노조 조합원이 민간 상급단체 임원으로 활동하기 위해 휴직신청을 하는 경우
임용권자는 휴직명령을 할 수 있는지 여부**

Q 질의

- ❖ 현직 교사 신분인 교원노조 소속 조합원이 민간 상급단체(○○노총) 임원으로 활동하기 위해 노조 전임자 신청을 하는 경우 임용권자는 노조 전임자 허가를 할 수 있는지

A 회시

- ❖ 일반적으로 노동조합의 조합원은 법령 및 규약 등 관련 내부규정 등에 따라 노동조합 활동을 할 수 있는 것이므로 초·중등교육법 제19조제1항에서 규정하고 있는 교원도 달리 볼 사정이 없는 한 당해 노동조합 및 소속 상급단체 등에서 노동조합 활동을 할 수 있을 것임
 - 다만, 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」에 의거 설립된 노동조합의 조합원이 상급단체에서 노동조합 활동(전임자로서의 활동까지 포함)을 할 수 있는지 여부는 동법 제5조에 의거 임용권자의 허가가 있는 경우에 노동조합 전임자로 활동할 수 있고 이때 전임기간은 교육공무원법 제44조의 규정에 의한 휴직명령을 받은 것으로 간주하는 등 일반 노동조합과는 달리 규정하고 있으므로 관련 법령의 입법취지, 그간의 관행 등을 종합적으로 검토하여 당해 교원의 임용권자가 결정해야 할 것임

(노조 68107-173, 2000. 4. 16)

189

개별학교에 설치·운영되고 있는 교원노조의 산하조직이 노동조합 분회 등의 명칭을 별도로 사용하는 것이 교원노조법에 위반되는지 여부

Q 질의

- ❖ 개별 학교 단위별로 설치·운영되고 있는 교원노조의 산하조직이 노동조합 분회 등의 명칭을 별도로 사용하며 노동조합 활동을 하는 경우 교원노조법에 위반되는지

A 회시

- ❖ 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘교원노조법’이라 함) 제4조 제1항 및 동법 시행령 제2조제1호의 규정에 따라 유아·초·중등교원은 시·도(특별시·광역시·도)단위 또는 전국단위로 교원노조를 설립할 수 있으며, 학교법인 또는 학교별 노조설립은 인정하지 않고 있음
 - 그러나, 교원노조가 자체 내부조직으로서 학교단위에 지부 또는 분회를 설치·운영 하는 등의 행위는 노조의 내부적인 운영에 관한 사항이라 할 것이므로 개별 학교에서 ‘분회’라는 명칭을 사용한다고 하여 교원노조법에 위반된다고 할 수는 없을 것으로 사료됨

(공공노사관계팀-2184, 2007. 11. 1)

190 교원노조 설립단위로서의 시·도 단위란 하나의 시·도만을 의미하는지

Q 질의

- ❖ 시·도 단위별 노조가 아닌 ○○교원노동조합 △△지부장이 ○○교원노동조합 위원장으로부터 교섭권한을 위임받아 △△시 교육감에게 교섭을 요구할 경우 이에 응해야 하는지(현재 ○○교원노동조합 △△시 지부가 아직은 별도로 조직되어 있지 않음)

A 회시

- ❖ 교원노조법 제4조제1항에 따른 교원은 전국 또는 시·도 단위로만 노조를 설립할 수 있음. 이는 교원의 임금·근무조건 등이 법정화 되어 전국적으로 통일적 기준이 적용되고, 학생의 학습권 침해 등을 감안하여 학교단위 노조 설립과 교섭을 허용하지 않는다는 취지이므로, 교원노조 설립단위로서의 시·도 단위란 하나의 시·도만을 의미한다고 볼 수 없음
 - 또한, ○○교원노동조합은 시·도 단위노조가 아니라 전국단위 노조로서, 시·도에 지부를 두고 지부장에게 교섭권을 위임할 수 있음. 이때 노조 지부를 어떻게 조직할지는 노조 자율에 관한 사항임
 - 따라서 노조 지부장이 노조 대표로부터 정당하게 교섭권을 위임받아 교섭 요구할 경우 이에 응하여야 할 것임

(공무원노사관계과-857, 2014. 5. 9)

191

교원노조의 조직형태를 연합단체에서 전국단위 노동조합으로 변경 시 필요한 절차

Q 질의

- ❖ 노동조합 설립신고 당시 연합단체 형태로 설립신고를 한 △△교원노동조합이 전국 단위노조로 노동조합의 조직형태를 변경하고자 하는 경우 필요한 절차는?

A 회시

- ❖ 귀 노동조합이 연합단체에서 전국 단위노조로 변경하고자 하는 경우 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노동조합법’) 제16조제1항제8호, 동조 제2항 규정에 따라 총회(대의원회)에서 재적 조합원(대의원) 과반수의 출석과 출석 조합원(대의원) 2/3 이상의 찬성이 있어야 할 것임. 이 경우 연합단체에 소속된 개별 단위노조가 변경된 전국 단위노조의 지부로 변경하는 절차 또한 위와 같은 절차에 따라야 할 것임
- ❖ 한편, 노동조합의 조직형태를 변경하면서 노동조합의 명칭이 변경되는 경우에는 노동조합법 제13조제1항, 동법 시행령 제10조제1항 및 동법 시행규칙 제3조의 규정에 따라 행정관청에 변경신고를 하여야 하며, 규약변경은 노동조합법 제13조제2항 및 동법 시행규칙 제6조의 규정에 따라 매년 1월 31일까지 행정관청에 정기현황을 통보하여야 할 것임

(공공노사관계과 - 48, 2009. 1. 12)

192

사립학교 교원 및 교원단체의 주민투표 운동이 교원노조법 제3조 위반에 해당 하는지

Q 질의

- ❖ 사립학교 교원, 교원노조, 교원단체가 주민투표에 대한 지지·반대, 안건의 찬반 등에 관한 투표운동을 할 수 있는지

A 회시

- ❖ 교원노조법 제3조의 “일체의 정치활동”에는 정치운동이나 선거운동 외에 특정 정당 또는 정치세력과 연계하여 정부를 압박하면서 정부정책 결정과정에 영향력을 행사 하기 위한 정치적 의사를 표현하는 행위도 포함(2010고합223, ‘10.9.13, 서울중앙 지법)되므로
 - 교원노조의 주민투표 찬반운동은 교원노조법 제3조의 정치활동 금지의무 위반으로 봄이 타당한 것으로 판단됨

(공무원노사관계과-1107, 2011. 8. 17)

193

유아·초·중등교원의 경우 교원노조법상 학교단위별로 교원노조를 설립하는 것이 가능한지 여부

Q 질의

- ❖ 유아·초·중등교원의 경우 교원노조법상 각 학교단위별로 별도의 노동조합을 설립하여 운영하는 것이 가능한지

A 회시

- ❖ 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘교원노조법’이라 함) 제4조 제1항은 유아·초·중등교원의 근무조건 결정단위를 고려하여 교원노조의 최소설립 단위를 시·도 단위로 제한하고 있어 학교단위의 노조설립은 금지하고 있음
 - 이러한 유아·초·중등교원에 대한 교원노조법상 최소설립 단위의 제한은 교원의 임금·근무조건 등이 법정화 되어 전국적으로 통일적 기준이 적용되는 점과 임용권을 시·도 교육감이 갖고 있으며 단위 학교차원에서 노조활동이 학생의 학습권을 침해할 우려가 있는 점 등을 감안하여 단위 학교차원에서의 교원노조 설립과 교섭을 허용하지 않고 있는 것임
 - 다만, 노동조합의 내부조직으로 학교단위에 지부 또는 분회를 설치하여 교원노조를 운영하기 위한 최소한의 조직내부적인 활동까지 제한하고 있는 것은 아님.

(노사협력정책과-2082, 2009. 6. 2)

194 대학교원이 개별학교 내 단과대학 단위로 노동조합 설립 가능 여부

Q 질의

- ❖ 교원노조법 제2조제3호에 따른 교원(이하 '대학교원')은 같은 법 제4조제2항에 따라 개별학교 내 단과대학 단위로 노동조합 설립이 가능한지

A 회시

- ❖ 대학교원의 경우 초·중등교원과 달리 개별 대학 단위로 노동조합 설립을 허용하여 학교 내 노동조합 조직의 자율성을 보장하고 있으며, 단과대학은 대학 내부의 조직일 뿐이므로 단과대학을 조직단위로 노동조합 설립이 가능한 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-1626, 2021. 7. 21)

제2절

단체교섭 및 체결

&

A

제2절

단체교섭 및 체결



교원노조법

제6조(교섭 및 체결 권한 등) ① 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원의 임금, 근무 조건, 후생복지 등 경제적·사회적 지위 향상에 관하여 다음 각 호의 구분에 따른 자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.

1. 제4조제1항에 따른 노동조합의 대표자의 경우: 교육부장관, 시·도 교육감 또는 사립학교 설립·경영자. 이 경우 사립학교 설립·경영자는 전국 또는 시·도 단위로 연합하여 교섭에 응하여야 한다.
2. 제4조제2항에 따른 노동조합의 대표자의 경우: 교육부장관, 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사(이하 “시·도지사”라 한다), 국·공립학교의 장 또는 사립학교 설립·경영자
- ② 제1항의 경우에 노동조합의 교섭위원은 해당 노동조합의 대표자와 그 조합원으로 구성하여야 한다.
- ③ 삭제
- ④ 노동조합의 대표자는 제1항에 따라 교육부장관, 시·도지사, 시·도 교육감, 국·공립학교의 장 또는 사립학교 설립·경영자와 단체교섭을 하려는 경우에는 교섭하려는 사항에 대하여 권한을 가진 자에게 서면으로 교섭을 요구하여야 한다.
- ⑤ 교육부장관, 시·도지사, 시·도 교육감, 국·공립학교의 장 또는 사립학교 설립·경영자는 제4항에 따라 노동조합으로부터 교섭을 요구받았을 때에는 교섭을 요구받은 사실을 공고하여 관련된 노동조합이 교섭에 참여할 수 있도록 하여야 한다.
- ⑥ 교육부장관, 시·도지사, 시·도 교육감, 국·공립학교의 장 또는 사립학교 설립·경영자는 제4항과 제5항에 따라 교섭을 요구하는 노동조합이 둘 이상인 경우에는 해당 노동조합에 교섭창구를 단일화하도록 요청할 수 있다. 이 경우 교섭창구가 단일화된 때에는 교섭에 응하여야 한다.
- ⑦ 교육부장관, 시·도지사, 시·도 교육감, 국·공립학교의 장 또는 사립학교 설립·경영자는 제1항부터 제6항까지에 따라 노동조합과 단체협약을 체결한 경우 그 유효기간 중에는 그 단체협약의 체결에 참여하지 아니한 노동조합이 교섭을 요구하여도 이를 거부할 수 있다.
- ⑧ 제1항에 따른 단체교섭을 하거나 단체협약을 체결하는 경우에 관계 당사자는 국민여론과 학부모의 의견을 수렴하여 성실하게 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며, 그 권한을 남용하여서는 아니 된다.

⑨ 제1항, 제2항 및 제4항부터 제8항까지에 따른 단체교섭의 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제7조(단체협약의 효력) ① 제6조제1항에 따라 체결된 단체협약의 내용 중 법령·조례 및 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의하여 위임을 받아 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니한다.

② 교육부장관, 시·도지사, 시·도 교육감, 국·공립학교의 장 및 사립학교 설립·경영자는 제1항에 따라 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니하는 내용에 대하여는 그 내용이 이행될 수 있도록 성실하게 노력하여야 한다.



교원노조법 시행령

제3조(단체교섭 요구 및 절차 등) ① 노동조합의 대표자는 법 제6조제1항 및 제4항에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자(이하 이 조 및 제3조의2에서 “상대방”이라 한다)에게 단체교섭을 요구하려는 경우 노동조합의 명칭, 대표자의 성명, 주된 사무소의 소재지, 교섭 요구 사항 및 조합원 수(단체교섭을 요구하는 날을 기준으로 한다) 등을 적은 서면으로 알려야 한다.

1. 교육부장관
2. 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사(이하 “시·도지사”라 한다)
3. 시·도 교육감
4. 국·공립학교의 장
5. 사립학교 설립·경영자(법 제6조제1항제1호에 따른 사립학교 설립·경영자의 경우 이들을 구성원으로 하는 단체가 있을 때에는 그 단체의 대표자를 말한다. 이하 같다)
- ② 제1항제5호의 사립학교 설립·경영자는 법 제4조제1항에 따른 노동조합의 대표자로부터 제1항에 따른 단체교섭을 요구받은 때에는 그 교섭이 시작되기 전까지 전국 또는 시·도 단위로 교섭단을 구성해야 한다.
- ③ 상대방은 제1항에 따른 단체교섭을 요구받은 때에는 법 제6조제5항에 따라 관련된 노동조합이 알 수 있도록 지체 없이 자신의 인터넷 홈페이지 또는 게시판에 그 사실을 공고해야 한다.
- ④ 법 제6조제5항에 따라 단체교섭에 참여하려는 관련된 노동조합은 제3항에 따른 공고일부터 7일 이내에 제1항에 따른 서면으로 상대방에게 교섭을 요구해야 한다.
- ⑤ 상대방은 제4항에 따른 교섭 요구 기한이 지나면 지체 없이 제1항 및 제4항에 따라 교섭을 요구한 노동조합(이하 “교섭노동조합”이라 한다)을 자신의 인터넷 홈페이지 또는 게시판에 공고하고, 교섭노동조합에 그 공고한 사항을 알려야 한다.
- ⑥ 교섭노동조합과 상대방(이하 “노동관계 당사자”라 한다)은 제5항에 따른 공고가 있는 경우(법 제6조제6항에 따라 둘 이상의 노동조합이 교섭창구를 단일화하려는 경우에는 제3조의2에 따라 교섭위원의 선임이 완료된 경우를 말한다) 그 소속원 중에서 지명한 사람에게 교섭 내용, 교섭 일시·장소, 그 밖에 교섭에 필요한 사항에 관하여 협의하도록 하고, 교섭을 시작해야 한다.

⑦ 상대방은 제4항에 따른 교섭 요구 기간에 교섭 요구를 하지 않은 노동조합의 교섭 요구를 거부할 수 있다.

제3조의2(교섭위원의 선임) ① 교섭노동조합은 제3조제5항에 따른 공고일부터 20일 이내에 법 제6조제2항에 따른 노동조합의 교섭위원(이하 “교섭위원”이라 한다)을 선임하여 상대방에게 교섭노동조합의 대표자가 서명 또는 날인한 서면으로 그 사실을 알려야 한다. 이 경우 교섭노동조합이 법 제6조제6항에 해당하면 교섭노동조합의 대표자가 연명으로 서명 또는 날인해야 한다.

② 교섭위원의 수는 교섭노동조합의 조직 규모 등을 고려하여 정하되, 10명 이내로 한다.

③ 교섭노동조합이 둘 이상인 경우에는 교섭노동조합 사이의 합의에 따라 교섭위원을 선임하여 그 교섭창구를 단일화하되, 제1항 전단에 따른 기간에 자율적으로 합의하지 못했을 때에는 교섭노동조합의 조합원 수(교원인 조합원만 해당한다. 이하 이 조에서 같다)에 비례(산출된 교섭위원 수의 소수점 이하의 수는 0으로 본다)하여 교섭위원을 선임한다. 이 경우 교섭노동조합은 전단에 따른 조합원 수를 확인하는 데 필요한 기준과 방법 등에 대하여 성실히 협의하고 필요한 자료를 제공하는 등 교섭위원의 선임을 위하여 적극 협조해야 한다.

④ 제3항에 따른 조합원 수에 비례한 교섭위원의 선임은 제1항 전단에 따른 기간이 끝난 날부터 20일 이내에 이루어져야 한다.

⑤ 교섭노동조합이 제3항에 따른 조합원 수의 산정과 관련하여 이견이 있는 경우 그 조합원의 수는 제3조제5항에 따른 공고일 이전 1개월 동안 「전자금융거래법」 제2조제11호에 따른 전자지급수단의 방법으로 조합비를 납부한 조합원의 수로 하되, 둘 이상의 노동조합에 가입한 조합원에 대해서는 다음 각 호의 구분에 따른 방법으로 해당 조합원 1명에 대한 조합원 수를 산정한다. 이 경우 교섭노동조합은 임금에서 조합비를 공제한 명단을 상대방에게 요청할 수 있고, 상대방은 지체 없이 해당 교섭노동조합에 이를 제공해야 한다.

1. 조합비를 납부하는 노동조합이 1개인 경우: 조합비를 납부하는 노동조합의 조합원 수에 숫자 1을 더한다.

2. 조합비를 납부하는 노동조합이 둘 이상인 경우: 숫자 1을 조합비를 납부하는 노동조합의 수로 나눈 후에 그 산출된 숫자를 그 조합비를 납부하는 노동조합의 조합원 수에 각각 더한다.

⑥ 교섭노동조합은 제3항부터 제5항까지의 규정에도 불구하고 조합원 수에 대하여 이견이 계속되거나 제4항에 따른 기간에 교섭위원을 선임하지 못한 경우 고용노동부장관 또는 노동조합의 주된 사무소의 소재지를 관할하는 지방고용노동관서의 장에게 조합원 수의 확인을 신청할 수 있다. 이 경우 고용노동부장관 또는 해당 지방고용노동관서의 장은 조합원 수의 확인을 위한 자료가 불충분하여 그 확인이 어려운 경우 등 특별한 사정이 없으면 신청일부터 10일 이내에 조합원 수를 확인하여 제3조제5항에 따라 공고된 교섭노동조합에 알려야 한다.

제4조(국민여론 등 의견수렴) ① 노동관계 당사자는 법 제6조제8항에 따라 국민여론 및 학부모의 의견을 수렴할 때에는 여론조사를 하거나 공청회 등을 개최할 수 있다.

② 제1항에 따른 여론조사 및 공청회 개최 등은 노동관계 당사자가 공동으로 실시할 수 있다.

1. 단체교섭 절차 및 운영

195

사립대학교에 직원으로 구성된 A노동조합과 대학교원으로 구성된 B노동조합의 창구 단일화 절차 및 교섭단위분리 신청

Q 질의

- ❖ 하나의 사립대학에 2개의 노동조합이 존재하는데 단체교섭을 할 때 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노동조합법’이라 함)의 적용을 받는 A직원노동조합과 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘교원노조법’이라 함)의 적용을 받는 B교원노동조합이 창구단일화를 하여 단체교섭을 하여야 하는지

A 회시

- ❖ 귀 사립대학교의 직원으로 구성된 A직원노동조합은 「노동조합법」의 규율을 받고, 대학교원으로 구성된 B교원노동조합은 「교원노조법」 규율을 받음
 - 따라서, 서로 다른 법의 규정을 적용을 받는 A직원노동조합과 B교원노동조합 간에는 교섭창구단일화를 할 수 없음을 알려 드림

(공무원노사관계과-1992, 2021. 9. 8)

196 의과대학 소속 교원노조와 대학 내 타 교원노조 간 교섭창구 단일화 절차

Q 질의

- ❖ 의과대학 소속 교원노조는 대학 내 다른 교원노조와 교섭창구단일화 절차를 거쳐야 하는지, 기 체결된 대학교원노조의 단체협약이 있는 경우 의과대학 소속 교원노조 등 다른 교원노조가 교섭을 요구할 수 없는 것인지

A 회시

- ❖ 사립학교 설립·경영자는 교원노조법 제6항에 따라 자신에게 교섭을 요구하는 노동조합이 둘 이상인 경우에는 해당 노동조합에 교섭창구를 단일화하도록 요청할 수 있으며, 같은 법 제7항에 따라 교섭창구 단일화를 거쳐 단체협약을 체결할 경우 그 유효기간 중에는 그 단체협약의 체결에 참여하지 아니한 노동조합이 교섭을 요구하여도 이를 거부할 수 있음
 - 따라서 의과대학 소속 교원노조의 교섭 상대방인 사립학교 설립·경영자는 교섭창구 단일화를 요청할 수 있고 교섭창구 단일화를 거쳐 체결된 단체협약이 있는 경우 그 유효기간 중에는 교섭 요구를 거부할 수 있음

(공무원노사관계과-2870, 2020. 12. 3)

197

① 사용자의 개별교섭 선택 여부, ② 조합원 수가 10%에 미달하는 교섭노동조합의 교섭위원 선임 가능 여부, ③ 조합원 수가 전체 조합원 수의 10% 미만인 노동조합 간 연합 가능 여부

Q 질의

❖ <질의 1>

- 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘교원노조법’) 제6조제1항제2호의 ‘교육부장관, 시·도지사, 시·도교육감, 국·공립대학교의 장 또는 사립대학교 설립·경영자’가 개별교섭을 선택할 수 있는지

❖ <질의 2>

- 교섭노동조합이 자율적으로 교섭위원 선임에 합의하지 못할 경우 조합원 수가 10%에 미달하는 노동조합은 교섭위원을 1명도 선임할 수 없는지

❖ <질의 3>

- 조합원 수가 전체 조합원 수의 10% 미만인 노동조합 간 연합하여 10% 이상이 될 경우, 교섭에 참여하는 타 노동조합의 동의가 없더라도 교섭위원을 배정할 수 있는지

A 회시

❖ <질의 1>에 대하여

- 교원노조법 제6조제6항은 ‘교육부장관, 시·도지사, 시·도교육감, 국·공립대학교의 장 또는 사립대학교 설립·경영자’가 교섭을 요구하는 노동조합이 둘 이상인 경우에는 해당 노동조합에 교섭창구를 단일화하도록 요청할 수 있다고 규정하고 있으므로 반드시 교섭창구 단일화를 요청하여야 하는 것은 아니고, ‘교육부장관, 시·도지사, 시·도교육감, 국·공립대학교의 장 또는 사립대학교 설립·경영자’는 각각의 노동조합과 개별적으로 교섭을 할 수 있음

❖ <질의 2>에 대하여

- 교원노조법 시행령 제3조의2 제3항은 교섭노동조합이 둘 이상인 경우에 상호 합의에 따라 교섭위원을 선임하되, 자율적으로 합의하지 못했을 때에는 교섭노동

조합의 조합원 수에 비례하여 교섭위원을 선임하도록 규정하고 있고, 이때 산출된 교섭위원 수의 소수점 이하의 수는 0으로 본다고 규정하고 있음. 교섭위원 선임은 노조간 자율적으로 하는 것이 원칙이므로 10%에 미달하더라도 노조간 협의를 통해 교섭위원을 선임할 수 있음. 다만, 교섭노동조합 간에 자율적으로 교섭위원 선임에 합의하지 못할 경우 조합원 수가 10%에 미달하는 노동조합의 경우에는 교섭위원을 선임하지 못할 것임

❖ <질의 3>에 대하여

- 단체교섭을 요구받은 상대방이 교섭창구를 단일화하도록 요청한 경우 교섭노동조합들은 자율적으로 20일 이내에 상호합의하여 교섭위원을 10인 이내로 선임 하되, 이 기한 내에 선임이 되지 않을 경우 조합원 수에 비례하여 교섭위원을 선임하여야 함
- 조합원 수에 비례하여 교섭위원을 선임하기 위해서 노조 간 연합하는 것은 교섭창구를 단일화하기 위한 과정이므로 가능하다고 사료됨. 대법원에서도 “단체교섭 이전에 단일한 교섭주체를 구성하기 위하여 위임 등의 형식으로 교섭창구를 단일화 하는 것도 가능하다고 할 것이다.(대법원 2010.4.29. 선고 2007두11542 판결)” 라고 판시한 바 있음
- 위 판결 및 교원노조법 시행령 제3조의2(교섭위원의 선임) 규정의 취지를 고려할 때, 10% 미만의 노동조합이 연합할 경우 이를 하나의 교섭요구 주체를 구성한 것으로 보고 조합원 수를 산정하여 교섭위원을 선임하는 것이 타당하다고 사료됨
- 다만 최종적으로 교섭 위원회 선임에 위해서는 교섭노동조합이 연명으로 서명하여야 하므로 다른 노조와 원만히 협의하여 절차를 진행하는 것이 바람직할 것임

(공무원노사관계과-2147, 2020. 9. 8)

198

사립학교 법인이 교원노조와 단체교섭시에 지역별·학교별 등 소그룹 단위를 분리하여 교섭을 할 수 있는지 여부

Q 질의

- ❖ 사립학교 법인이 교원노조와 단체교섭 시 효율적인 단체교섭을 위하여 지역별, 인문·실업계별, 중·고등학교 법인별, 종립·비종립별 등 소그룹 단위로 분리하여 단체교섭을 할 수 있는지

A 회시

- ❖ 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘교원노조법’) 제6조제1항제1호 및 동법 시행령 제3조제1항제5호 및 제2항에서 사립학교를 설립·경영하는 자는 동법 제4조제1항에 따른 노동조합의 대표자로부터 단체교섭을 요구받은 때에는 전국 또는 시·도 단위로 연합하여 교섭에 응하여야 한다고 규정하고 있는바, 이는 사립학교의 경우에도 교원의 복무·자격·임금·근로조건 등이 관련 법령과 예산에 의해 규제되고 있어 학교 단위에서 임의적으로 단체교섭을 통해 보수나 기타 근무조건 등을 결정하기 어려운 측면을 고려한 것이며, 이와 함께 국민의 학습권을 보호하려는 취지에서 학교 단위에서의 교섭을 제한하고자 한 것임
- 따라서, 귀 질의와 같이 시·도 단위 내 사립학교를 소그룹으로 분리하여 교섭하는 것은 동 법의 입법취지에 벗어나는 것으로 보아야 할 것임

(노동조합과-1206, 2005. 4. 26)

199

교섭창구 단일화 절차가 진행된 이후에 교섭노동조합간 교섭위원 구성이 지연됨을 이유로 일방의 노동조합이 새로운 교섭을 요구할 수 있는지 여부 등

Q 질의

❖ <질의 1>

- 사용자가 교섭창구 단일화를 요청할 경우 노동조합이 이를 거치지 않아도 되는지

❖ <질의 1>

- 교섭노동조합간 교섭위원 배분시 조합원 수에 비례한 교섭위원을 상대 노동조합에 일방적으로 통지함으로써 교섭을 시작할 수 있는지

❖ <질의 1>

- '20년도 단체교섭 요구로 시작된 교섭창구 단일화 과정에서 교섭위원 선임 갈등으로 교섭이 진행되지 않을 경우, 어느 노동조합이 사용자에게 다시 '21년도 단체교섭을 요구할 수 있는지

A 회시

❖ <질의 1>에 대하여

- 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 '교원노조법'이라 함) 제6조 제6항은 '교육부장관, 시도지사, 시도교육감, 국공립학교의 장 또는 사립학교 설립 경영자'(이하 '사용자'라 함)가 교섭을 요구하는 노동조합이 둘 이상인 경우에는 해당 노동조합에 교섭창구를 단일화하도록 요청할 수 있고, 이 경우 교섭창구가 단일화된 때에는 교섭에 응하여야 한다고 규정하고 있음
- 이에 따라, 사용자가 반드시 교섭창구 단일화를 요청하여야 하는 것은 아니나, 사용자가 교섭창구 단일화를 요청하였음에도 불구하고 노동조합이 교섭창구 단일화 절차를 거치지 않는다면 사용자는 교섭에 응할 의무가 없다고 사료됨

❖ <질의 2>에 대하여

- 교원노조법 시행령 제3조의2제3항은 교섭노동조합이 둘 이상인 경우에는 교섭 노동조합 사이의 합의에 따라 교섭위원을 선임하여 교섭창구를 단일화하도록 규정하고 있음

- 아울러, 교원노조법 시행령 제3조의2는 교섭노동조합간에 교섭위원 선임과 관련한 이견이 있는 경우 그 해소 절차를 규정하고 있으므로 참고하시기 바람

❖ <질의 3>에 대하여

- 교원노조법에는 교섭창구 단일화 절차가 진행된 이후에 교섭노동조합간 교섭위원 구성이 지연됨을 이유로 일방의 노동조합이 새로운 교섭을 요구할 수 있다는 내용을 규정하고 있지 않음
- 또한, 질의와 같은 사유로 새로운 교섭 요구가 가능하다면 조합원 수 변동에 따라 기존 교섭 요구시와는 다른 교섭위원이 배분되는 불합리한 결과가 초래될 우려가 있으므로 어느 일방의 노동조합이 새로운 교섭을 요구하는 것은 가능하지 않다고 사료됨
- 한편, 교섭노동조합은 원만한 교섭위원 선임을 위해 적극 협조할 필요가 있으며 (교원노조법 시행령 제3조의2제3항), 부득이 이견이 있을 경우에는 교원노조법 시행령 제3조의2에서 규정한 절차에 따라 교섭위원을 선임하는 것이 타당하다고 사료됨

(공무원노사관계과-1792, 2021. 8. 12)

200

교섭창구 단일화 절차 진행 이후 일방 노동조합이 교섭요구 철회시 다른 노동조합과 교섭을 계속해야 하는지 여부 등

Q 질의

[현황]

- ❖ 2021. 6. 28. A노조에서 ○○교육청에 단체교섭을 요구하여, 2021. 7. 1. ~ 7. 8. 교섭요구 사실 공고 기간 중 2021. 7. 7. B노조에서 단체교섭을 요구
 - 이에, ○○교육감(이하 "시교육감")은 7. 13.자로 단체교섭 요구 노동조합을 확정하고 교섭창구 단일화 요청을 위한 교섭위원 선임 요구 공고 중에 있음
 - 향후 일방 노조에서 단체교섭 요구 철회가 예상됨

[질의내용]

- ❖ <질의 1>
 - A노조의 교섭 요구 철회 시, B노조의 단체교섭에 응해야 하는지 여부
- ❖ <질의 2>
 - B노조와의 단체교섭에 응하여 B노조와 단체교섭 진행 중에 A노조에서 새로운 단체교섭을 요구하면 이를 거부할 수 있는지 여부
- ❖ <질의 3>
 - B노조와 단체협약 체결 후, A노조에서 새로운 단체교섭을 요구하면 이를 거부할 수 있는지 여부

A 회시

- ❖ <질의 1>에 대하여
 - 노동조합이 각각 그 자신의 의사에 따라 교섭 요구 및 교섭 참여를 하고, 사용자가 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률(이하 '교원노조법'이라 함)」 제6조 제5항 및 교원노조법 시행령 제3조제5항에 따라 교섭노동조합을 확정하여 공고하였다면 이후 사용자는 교섭노동조합과 단체교섭을 진행할 의무를 가지게 됨

- 그런데 귀 교육청이 A, B 노동조합을 교섭노동조합으로 확정 공고한 이후 A노동조합이 스스로 교섭 요구를 철회한다면 A노동조합은 교섭노동조합의 지위를 상실하게 되고 B노동조합만 교섭노동조합의 지위를 유지하게 되므로 B노동조합과는 단체교섭을 진행하는 것이 타당하다고 할 것임

❖ <질의 2>에 대하여

- 한편, 교섭창구 단일화 제도는 복수의 노동조합과 사용자 사이의 교섭절차를 일원화하여 효율적이고 안정적인 교섭체계를 구축하고, 노동조합들이 연합하고 단결하여 교섭력을 강화함으로써 노사대등의 원칙을 실현하고 소속 노동조합이 어디든 관계 없이 통일된 근로조건을 형성하고자 하는데 그 취지가 있음
- 교섭창구 단일화 과정에서 어느 한 노동조합이 필요에 따라 교섭요구를 철회하고, 이후 다른 한 노동조합과 단체교섭 중인 상황에서 교섭요구를 철회한 노동조합이 다시 새로운 단체교섭을 요구할 경우, 이를 허용한다면 위에서 살펴 본 교섭창구 단일화 제도를 형해화 할 수 있을 뿐만 아니라 교섭노동조합의 지위를 유지하고 있는 노동조합의 교섭권을 침해할 우려가 있음
- 따라서 귀 교육청은 A노동조합의 새로운 교섭요구를 거부할 수 있다고 사료됨

❖ <질의 3>에 대하여

- 또한, 교원노조법 제6조제7항에 따라 교육부장관, 시·도지사, 시·도 교육감, 국·공립학교의 장 또는 사립학교 설립·경영자는 노동조합과 단체협약을 체결한 경우 그 유효기간 중에는 그 단체협약의 체결에 참여하지 아니한 노동조합이 교섭을 요구하여도 이를 거부할 수 있으므로 귀 교육청이 B노동조합과 단체협약을 체결한 이후에 A노동조합이 새로운 단체교섭을 요구할 경우 귀 교육청은 이를 거부할 수 있음

(공무원노사관계과-1892, 2021. 8. 24)

201

교원노조에서 제출한 교섭위원이 조합원인지 여부를 확인하기 위해 해당 교원 노조에 대해 확인을 요구하는 것이 가능한지 여부

Q 질의

- ❖ <질의 1> ○○교원노조에서 제출한 교섭위원이 조합원에 해당하는지 여부를 확인하기 위해 해당 교원노조에 조합원 명부 제출 등 조합원 자격여부를 확인하는 것이 가능한지
- ❖ <질의 2> ○○교원노조에서 제출한 자료만으로 해당 교섭위원이 조합원인지 여부가 확인되지 않는 등 ○○교원노조가 조합원 여부를 확인하는데 협조하지 않아 이를 이유로 한 잠정적인 교섭거부가 정당한 교섭거부에 해당하는지

A 회시

- ❖ <질의 1>에 대하여
 - 위 질의한 내용과 같이 교원 노동조합의 교섭위원은 당해 노동조합을 대표하는 자와 그 조합원으로 구성하도록 하고 있는 바, 노동조합측 교섭위원이 당해 노동조합의 조합원 자격을 가진 자에 해당하는지 여부에 대해 해당 노동조합에 대해 확인을 요구하는 것은 가능한 것임
- ❖ <질의 2>에 대하여
 - 노동조합 측 교섭위원의 조합원 자격여부에 대한 입증 책임은 노동조합에 있으므로 조합원 자격여부를 확인하기 위해 단체교섭이 다소 지연된다 하더라도 단체교섭 거부 등 부당노동행위에 해당되지 않는 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-98, 2010. 1. 19)

202

교원노조로부터 단체교섭을 요구받은 사립학교 법인 중 일부가 교섭에 불참하는 경우 나머지 사립학교 법인만으로 교섭단을 구성할 수 있는지 여부

Q 질의

- ❖ 교원노조로부터 단체교섭을 요구받은 사립학교 법인 중 일부가 교섭에 불참하는 경우 나머지 사립학교 법인만으로 교섭단을 구성하는 것이 가능한지

A 회시

- ❖ 사립학교 설립·경영자가 교섭단을 구성함에 있어서는 특별한 사정이 없는 한 교섭단위 내 조합원이 존재하는 모든 사립학교가 참여하여 교섭단을 구성하여야 할 것임
- 다만, 동 규정에도 불구하고 특정 사립학교 법인이 정당한 이유 없이 교섭단 구성에 계속 불참할 경우 불참 법인의 법 위반에 대한 제재는 별론으로 하더라도 이로 인해 나머지 법인들도 교섭에 응할 수 없는 문제가 발생할 수 있는 바, 이와 같은 경우에는 불참 법인을 제외한 나머지 학교 법인으로 교섭단을 구성하여 단체교섭에 응할 수 있다고 보아야 할 것임

(노조-3484, 2004. 12. 17)

203

교원노동조합상 사립학교 설립·경영자의 교섭단 구성에 관한 절차 규정의 부재에도 불구하고 단체교섭에 응해야 하는지 여부

Q 질의

- ❖ 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제6조제1항과 동법 시행령 제3조제2항에 “사립학교를 설립·경영하는 자가 동법 제4조제1항에 따른 노동조합의 대표자로부터 단체교섭을 요구받은 때에는 전국 또는 시·도 단위로 연합하여 교섭단을 구성, 교섭에 응하도록 규정하고 있으나 사립학교를 설립·경영하는 자가 전국 또는 시·도 단위로 연합하여 교섭단을 구성할 수 있는 절차에 관한 규정이 없는 바, 그럼에도 불구하고 교섭단을 구성해야 한다면 어떤 절차와 방법으로 구성해야 하는지
- ❖ 단체교섭 요구를 받은 65개 법인이 자율적으로 교섭단을 구성하였다 하더라도 이 교섭단은 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제3호의 규정에 의한 “사용자 단체”로서의 역할과 기능을 할 수 없는 임의단체에 불과하고 따라서 구성된 교섭단이 각 법인에 대하여 규제와 조정을 할 수 있는 절차법이 제정되기 전까지는 단체교섭에 응할 수 없다고 사료되는데, 귀 부의 판단은 어떠한지

A 회시

- ❖ 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제6조제1항 및 동법 시행령 제3조제2항에 의거 동법 제4조제1항에 따른 노동조합의 대표자로부터 단체교섭을 요구받은 때에는 사립학교를 설립·경영하는 자는 전국 또는 시·도 단위로 교섭단을 구성하여 교섭에 응하도록 규정하고 있는 바,
 - 이는 사립학교 교원의 경우에도 보수 등 주요 근무조건이 법령·예산 등에 의해 결정되는 점을 감안, 학교 단위가 아니라 전국 또는 시·도 단위로 통일적으로 단체교섭을 실시토록 하려는 취지라 할 것임
- ❖ 귀 질의의 경우 노동조합의 조합원이 있는 사립학교 설립·경영자들은 위와 같은 입법취지에 따라 상호 협의하여 교섭단을 구성할 수 있을 것이며 구체적으로는 각 학교 설립·경영자 전체가 참여하는 교섭단을 구성하거나,
 - 각 학교 설립·경영자들이 협의하여 적정한 숫자의 교섭대표단을 선정하고 교섭 대표단에게 교섭 또는 협약 체결권을 위임하는 방법 또는 사립학교 설립·경영자로

구성된 귀 단체에 교섭 또는 협약체결권을 위임하고 귀 단체 주도로 교섭단을 구성하는 등 다양한 방법으로 교섭단을 구성할 수 있다고 봄

- 따라서, 귀 단체가 노조법상의 “사용자 단체”가 아니라거나 사립학교 교섭단 구성에 관한 절차 규정이 없다는 이유로 사립학교 설립·경영자들이 교섭단을 구성하지 아니하고 이를 이유로 정당한 교섭요구에 응하지 않는 것은 동법의 취지에 반함

(노조-3484, 2004. 12. 17)

204 전국 사립○○○교직원노동조합의 교섭상대방이 누구인지

Q 질의

- ❖ 사립유치원에 대한 전국 또는 시·도 단위의 연합조직이 여럿이 있거나, 관련된 연합조직이 없을 경우, 전국 사립○○○교직원노동조합의 교섭상대방은 누구인지

A 회시

- ❖ 귀 노조의 질의만으로는 귀 노조의 조합원 자격 및 가입범위 등에 대해 알 수 없어 정확한 답변이 어려우나, 귀 노조가 사립학교 유치원에 재직 중인 교원을 조합원으로 하는 노조일 경우 귀 노조의 교섭 상대방은 사립학교 설립·경영자가 되고, 귀 노조는 교섭단위 내 조합원이 존재하는 모든 사립학교 유치원 설립·경영자를 대상으로 교섭을 요구해야 할 것임
 - 이때 사립학교 유치원 설립·경영자가 교섭단을 구성함에 있어서는 특별한 사정이 없는 한 교섭단위 내 조합원이 존재하는 모든 사립학교 유치원이 참여하여 교섭단을 구성하여야 할 것임(노조-3484, 2004.12.17. 참조)
- ❖ 아울러 교원노조법 시행령 제3조 제2항에 따라 사립학교 설립·경영자는 노조로부터 교섭요구를 받은 이후 그 교섭이 시작되기 전까지 전국 또는 시·도 단위로 교섭단을 구성해야 하는 것임
 - 다만, 교섭노동조합의 조합원이 있는 사립학교 설립·경영자가 종전에 교섭을 위해 구성한 교섭단이 있는 경우에는 그 교섭단과 교섭을 할 수 있을 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-1013, 2021. 5. 11)

205

시·도 단위 또는 전국단위 교원노조가 사립학교 설립·경영자에게 단체교섭을 요구하는 경우, 사립대학들이 연합하여 교섭에 응해야 하는지

Q 질의

- ❖ 교원노조법은 시·도단위 또는 전국단위로 교원노조 설립이 가능함. 만약 시·도단위 또는 전국단위 교원노조에서 조합원이 있는 사립대학들에 단체교섭을 요구하는 경우, 사립대학들이 연합하여 사용자 교섭단체를 구성하여 교섭에 공동으로 대응해야 하는지

A 회시

- ❖ 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘교원노조법’) 제6조제1항 제1호는 같은 법 제4조제1항에 따라 설립된 초·중등 교원노동조합이 교섭을 요구할 때에만 사립학교 설립·경영자의 연합 의무를 규정*하고 있음

- 따라서 제2호에서 정하고 있는, 제4조제2항에 따라 설립된 대학 교원의 노동조합이 교섭을 요구할 때에 사립학교 설립·경영자가 반드시 연합하여야 하는 것은 아님.

* 제6조① 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원의 임금, 근무 조건, 후생복지 등경제적·사회적 지위 향상에 관하여 다음 각 호의 구분에 따른 자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.

1. 제4조제1항에 따른 노동조합의 대표자의 경우: 교육부 장관, 시·도 교육감 또는 사립학교 설립·경영자. 이 경우 사립학교 설립·경영자는 전국 또는 시·도 단위로 연합하여 교섭에 응하여야 한다.
2. 제4조제2항에 따른 노동조합의 대표자의 경우: 교육부 장관, 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사(이하 “시·도지사”라 한다.), 국·공립학교의 장 또는 사립학교 설립·경영자

(공무원노사관계과-2142, 2020. 9. 8)

206 교원노동조합의 단체교섭 시 학부모가 단체교섭에 참관하는 것이 가능한지 여부

Q 질의

- ❖ 단체교섭과 관련하여 교섭 당사자가 아닌 학부모가 학생의 학습권, 국민의 알 권리 등을 주장하여 단체교섭 참관을 요청하는 경우 이를 허용할 수 있는지

A 회시

- ❖ 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제6조제8항은 단체교섭을 하거나 단체협약을 체결하는 경우에 관계당사자는 국민여론 및 학부모의 의견을 수렴하여 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며, 그 권한을 남용하여서는 아니된다고 규정하고 있으며, 동법 시행령 제4조에서 의견 수렴의 방법으로 여론조사, 공청회 등을 개최할 수 있음을 예시하고 있음
- ❖ 동 규정의 입법 취지는 교원 노동관계의 특성상 노사간 단체교섭 또는 단체협약 체결 결과가 학생과 학부모에게 적지 않은 영향을 미칠 수 있으므로 노사당사자로 하여금 국민 여론과 학부모의 의견을 폭넓게 수렴하여 단체교섭에 임하도록 하자는 것으로 이해되며, 따라서 노사당사자는 단체교섭 시 여론조사, 공청회 등의 방법으로 의견을 수렴하고 나아가 효율적 의견수렴을 위해 단체교섭에 학부모 등의 참관을 허용할 수 있다고 보임
- ❖ 귀 질의의 경우, 위와 같은 법령의 입법 취지와 예비교섭 합의서의 취지, 관련 학부모 단체의 의견, 기타 교섭사항의 학습권 관련 여부 및 교섭의 효율적 진행 가능성 등을 고려하여 노사당사자가 학부모의 단체교섭 참관 여부 및 그 방법에 대하여 협의하여 결정하는 것이 바람직할 것임

(노조-2220, 2004. 8. 16)

207

단체협약 체결 시 국민여론 및 학부모 의견수렴의 의무가 있는 당사자가 누구인지 여부

Q 질의

- ❖ 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제6조제8항 및 동법 시행령 제4조 규정에 의하여 국민여론 및 학부모의 의견을 수렴함에 있어 노동관계 당사자가 여론 조사를 하거나 공청회 등을 개최할 수 있고 또한 이를 공동으로 개최할 수 있도록 규정하고 있는데 이 경우 그 의무를 부담하여야하는 당사자가 누구인지

A 회시

- ❖ 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」은 동법 제6조제8항과 동법 시행령 제4조에서 교섭당사자는 단체교섭을 하거나 단체협약을 체결하는 경우에 여론조사 및 공청회 개최 등을 통하여 국민 여론 및 학부모의 의견을 수렴하여 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하도록 하고 있으나, 의견수렴 시기·사항 등에 대해서는 구체적인 규정이 없음
 - 이러한 점을 고려할 때 교원노조 및 시·도 교육감 등 교섭당사자는 단체교섭 및 단체협약 체결과정에서 국민·학부모의 권익에 영향을 줄 수 있는 사항 등과 같이 국민 등의 의견수렴이 필요하다고 보이는 사항에 대하여는 국민·학부모 등을 대상으로 여론조사·공청회 등을 공동 실시하여 그 의견을 수렴하는 것이 바람직하다고 사료됨

(노조 68107-836, 2002. 10. 31)

2. 단체교섭의 당사자 및 교섭 권한의 위임 등

208

노동조합 대표자 변경 신고를 하지 않은 경우 대표자의 자격여부 및 교섭권 위임이 가능한지 여부

Q 질의

- ❖ <질의 1> 교원노동조합에서 행정관청에 대표자 변경 신고를 하지 않은 경우 변경된 노동조합 대표자를 노동조합의 법률적 대표자로서 인정할 수 있는지
- ❖ <질의 2> 교원노동조합이 법인인 경우 조합의 대표자가 변경되었으나 대표자 변경 등기를 하지 않고 새로운 대표자가 단체교섭권을 위임한 경우 그 위임의 효력이 유효한지

A 회시

- ❖ <질의 1>에 대하여
 - 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제4조의 규정에 의거 설립된 노동조합의 대표자가 동법 및 규약 등에서 정한 절차와 방법에 따라 적법하게 변경된 경우에는 동법 제14조제1항 및 「노동조합 및 노동관계조정법」 제6조, 제13조의 규정에 따른 변경신고나 대표자 변경등기를 하지 않았더라도 동 교원노조의 대표자로서의 지위가 부인되는 것은 아니라 할 것임
- ❖ <질의 2>에 대하여
 - 동법 제6조제2항 및 제14조제2항 (「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조제2항의 적용을 배제한 부분)의 규정에 의하면 교원노조의 교섭위원은 교원노조의 대표자와 그 조합원으로 구성하여야 하며, 교섭 및 단체협약 체결 권한의 위임도 이와 같은 범위 내에서 가능하다고 할 것이므로, 위의 경우와 같이 적법하게 선출된 대표자는 변경신고 또는 변경등기 여부와 관계없이 그 교섭권한을 내부적으로 위임할 수 있음

(노조 68107-579, 2003. 11. 7)

209 사립대학 교원 노동조합의 교섭 상대방이 누구인지, 교섭권 위임이 가능한지 등

Q 질의

- ❖ ① 대학교원노조가 사립대학을 상대로 교섭을 요구하는 경우 교섭에 응해야 하는 사용자는 누구인지, ② 학교법인 이사장이 대학 총장에게 교섭 위임을 할 수 있는지, ③ 대학 총장은 부총장 또는 학장 등에게 교섭 위임을 할 수 있는지, ④ 의과대학에 대학교원노조가 설립될 경우 교섭 상대방은 누구인지, ⑤ 학교법인 이사장 또는 대학 총장이 의무부총장 또는 의료원장(병원장)에게 교섭권을 위임할 수 있는지

A 회시

❖ 사립대학 교원노조의 교섭 당사자는 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘교원노조법’) 제6조제1항제2호에 따라 ‘사립학교 설립·경영자’이고, 사립학교의 설립·경영자는 ‘사립학교 교원의 임금, 근무 조건, 후생복지 등 경제적·사회적 지위 향상에 관하여 권한이 있는 자’ 임

- 고등교육법 제3조에 따르면 사립학교는 학교법인이 설립·경영한다고 규정되어 있으므로 사립학교 설립·경영자는 학교법인 그 자체임. 참고로 고등교육법 제19조 제1항에 따르면 이사장이 학교법인을 대표함

* 제19조(임원의 직무) ①이사장은 학교법인을 대표하고 이 법과 정관에 규정된 직무를 행하며 기타 학교법인 내부의 사무를 통할한다.

❖ 또한, 사립학교의 총장은 사립학교법 제53조*에 따라 사립학교 설립·경영자에 의하여 임용되고,

* 제53조(학교의 장의 임용) ①각급학교의 장은 당해 학교를 설치·경영하는 학교법인 또는 사립학교 경영자가 임용한다.

- 고등교육법 제15조*에 따라 당해 학교 교원에 대한 지휘·감독자로서 학사 관리 등 학교 운영 전반에 대하여 일정한 권한을 행사하고 있으므로 사립학교 법인이 총장에게 교섭권을 위임하는 것은 가능한 것으로 사료됨

* 제15조(교직원의 임무) ① 총장 또는 학장은 교무(校務)를 총괄하고, 소속 교직원을 감독하며, 학생을 지도한다.

- ❖ 한편, 교원노조법 및 「노동조합 및 노동관계조정법」에는 교섭 및 체결권한의 복위임에 대한 별도규정은 없으나, 민법의 복위임의 법리를 준용하여 위임인이 이를 허용하는 경우에는 다시 위임하는 것도 가능하다고 할 것임(노동조합과-1132 참조)
- ❖ 또한, 사립대학교 의과대학에 대학교원노조가 설립된 경우라도 위 답변에서와 같이 교섭상대방은 사립학교 설립·경영자인 학교법인 그 자체이고, 의과대학이라고 하여 달리 볼 사유는 없고 위임도 가능할 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-2870, 2020. 12. 3)

노동조합법에 교섭 및 체결권한의 복위임에 대한 별도규정은 없으나 민법의 복위임의 법리를 준용하여 위임인인 노동조합이 이를 허용하는 경우에는 복위임도 가능하다고 할 것이므로, 노동조합이 산하 지역본부장에게 교섭 및 체결권을 위임하고 수임인인 산하 지역본부장이 필요한 때에는 사업장 단위 분회장에게 다시 교섭 및 체결권을 위임할 수 있도록 규약에 규정하는 경우에는 달리 볼 사정이 없는 한 노동조합이 복위임을 허용하는 의사표시로 보아야 할 것임(노동조합과-1132, 2005.4.19.)

210 사립대학교 총장이 단체교섭권을 위임(복위임)할 수 있는지

Q 질의

- ❖ ○○대학교 총장은 학교법인 설립·경영자로부터 단체교섭의 교섭권한을 위임받고, 위임받은 교섭권한 범위 내에서 ○○대학교 소속 보직 교·직원 5명을 단체교섭위원으로 선임하여 교섭에 참여시켰음
 - 교수노조는 ○○대학교 총장이 선임한 사용자측 교섭위원 5명에 대하여 교섭위원 권한이 없으며, ○○대학교 총장의 복대리(복위임)를 요구하고 있는데, 교수노조의 주장이 타당한지

A 회시

- ❖ 학교법인 설립·경영자(또는 학교법인 설립·경영자로부터 교섭권한을 위임받은 대학교 총장)가 교섭위원을 선임한 경우, 교섭위원에게 반드시 교섭권한을 위임하여야 하는 것은 아님.
 - 다만 교원노조법 및 노동조합법에는 교섭 및 체결권한의 복위임에 대한 별도규정은 없으나, 민법의 복위임 법리를 준용하여 위임인이 이를 허용하는 경우에는 다시 위임하는 것도 가능하다고 할 것임(노동조합과-1132 참조)
 - 따라서 학교법인 설립·경영자가 대학교 총장에게 교섭권한을 위임하고, 그 교섭권한을 다시 교섭위원에게 위임하는 것을 허용할지는 학교법인 설립·경영자가 자신의 권한 내에서 자율적으로 정하는 것임

(공무원노사관계과-1010, 2021. 5. 11)

211 대학교 보직 교직원이 단체교섭위원으로 참여할 수 있는지

Q 질의

- ❖ 노동조합과의 단체교섭에 학교법인 설립·경영자를 대신하여 대학교의 보직 교직원이 단체교섭위원으로 참여할 수 있는지

A 회시

- ❖ 교섭위원 선임 관련, 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘교원노조법’) 제6조제2항은 교원 노동관계의 특수성을 고려하여 노동조합의 교섭위원을 조합원 중에서 선임하도록 하고 있음
 - 이를 고려할 때 노사간 형평성 차원에서 사용자의 경우에도 그 소속원 중에서 교섭위원을 선임하는 것이 바람직할 것으로 사료 되는바, 학교법인 설립·경영자는 소속원 중 교섭위원을 선임할 수 있고, 대학교의 보직 교직원은 소속원이므로 교섭위원으로 선임할 수 있을 것임

(공무원노사관계과-757, 2021. 4. 6)

212

사립대학교 설립·경영자가 학교법인 및 사립학교 교직원이나 공인노무사 또는 변호사를 교섭위원으로 선임할 수 있는지

Q 질의

- ❖ 단체교섭의 주체인 사용자(본 질의에서는 사립대학교 설립·경영자로 한정함)는 교섭 및 체결권한이 아닌 교섭을 실제로 수행 및 담당할 ‘교섭위원’으로 사립대학교 설립·경영자가 운영하는 학교법인 및 사립학교의 교직원이나 공인노무사 또는 변호사를 위촉할 수 있는지

A 회시

- ❖ 노동조합법 제29조제3항, 제4항은 노동조합과 사용자가 제3자에게 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임할 수 있음을 규정하고 있음

* 노동조합법 제29조제3항: 노동조합과 사용자 또는 사용자 단체로부터 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임받은 자는 그 노동조합과 사용자 또는 사용자 단체를 위하여 위임받은 범위안에서 그 권한을 행사할 수 있다.

제29조제4항: 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 제3항에 따라 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임한 때에는 그 사실을 상대방에게 통보하여야 한다.

- ❖ 교원노조법은 노동조합법 제29조제3항 및 제4항을 준용하고 있지 않으며 제6조제2항에서 “노동조합의 교섭위원은 해당 노동조합의 대표자와 그 조합원으로 구성하여야 한다”라고 하여 노조의 경우 조합원 이외의 자에게 단체협약 체결권의 위임을 금지하고 있음

- 반면 사용자 측 교섭위원에 대하여는 이와 같은 명시적인 제한 규정을 두고 있지 않음
- 다만 교원 노동관계의 특수성을 고려하여 노동조합의 교섭위원을 조합원으로만 한정할 점, 같은 법 시행령에서 소속원 중에 지명한 사람으로 하여금 교섭에 필요한 사항을 협의하도록 한 점 등을 고려할 때 노사간 형평성 차원에서 사용자의 경우에도 그 소속원 중에서 교섭위원을 선정하는 것이 바람직할 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-274, 2021. 2. 2)

213

이사장이 총장에게 교섭권을 위임하면서 ‘교섭사항과 권한 범위’를 정하지 않은 채 위임할 수 있는지

Q 질의

- ❖ 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 노동조합법) 시행령 제14조제1항에 따르면, “노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 동법 제29조제3항에 따라 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임하는 경우에는 교섭사항과 권한범위를 정하여 위임하여야 한다.”라고 명시되어 있음
 - 그런데, 학교법인 ○○학원 이사장은 2020.7.2. △△대학교 총장에게 동 권한을 위임하면서 ‘교섭사항과 권한범위’를 정하지 않은 채 불명확하게 일괄적으로 위임하였는데, 이것이 합법적인 위임인지

A 회시

- ❖ 교섭당사자는 교섭권한의 위임이 있는 경우 그 사실(수임자·위임의 범위 등)을 상대방에게 통보하여야 하며, 위임 방법에 관한 별도의 규정이 없으므로 포괄적으로 또는 구체적으로 위임하는 것 모두 가능함
 - 만약 포괄적으로 교섭권을 위임하였을 경우 이는 교섭권 일체를 위임한 것으로 해석 가능한 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-2140, 2020. 9. 8)

214 단체교섭권 등에 대한 학교법인 설립·경영자의 위임 범위

Q 질의

- ❖ 노동조합과 단체교섭 시 합의에 도달하는 각 안건에 대해 사용자측 대표교섭위원이 잠정합의를 하면서 단체교섭을 진행할 수 있는지 이 경우 사용자측 대표교섭위원 위임장에 잠정합의를 할 수 있다는 내용이 기재되어야 하는지

A 회시

- ❖ 귀 질의만으로는 ‘잠정합의’의 취지 등 구체적인 내용을 알 수 없어 정확한 답변이 어려우나, 교섭당사자가 수입자에게 권한을 위임할 경우 위임의 범위는 자율적으로 정하는 것이므로, 학교법인 설립·경영자가 대표교섭위원에게 단체교섭권 및 잠정합의 권한 등을 위임할 수 있을 것이고, 위임 시에는 위임의 범위를 구체적으로 명시하는 것이 바람직할 것으로 사료됨
 - 한편, 교섭당사자가 잠정합의를 하면서 단체교섭을 진행하기로 상호 합의한 경우에는 그에 따라 단체교섭을 진행할 수 있을 것이나, ‘잠정합의’의 성격 및 효과 등을 사전에 명확히 정하여 추후 이와 관련된 분쟁을 방지할 필요가 있을 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-757, 2021. 4. 6)

215

교원노조 대표자가 산하조직 대표(시·도 지부장 등)에게 교섭권한을 위임할 수 있는지 여부

Q 질의

- ❖ ○○교원노조 지부장이 해당 노동조합 대표자의 위임을 받아 ○○교육감과 단체 교섭 및 단체협약을 체결할 수 있는지 여부 및 교원노조법 제6조제2항이 교원노조 대표자의 교섭권을 노동조합 산하조직 대표(시·지부장 등)에게 위임할 수 있다는 근거조항인지

A 회시

- ❖ 「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조제2항 및 제3항의 규정은 노동조합 또는 사용자가 교섭권한 등을 위임할 경우의 권한범위 또는 절차 등을 구체화한 규정으로서, 교원노조법 제14조제2항에서 동 조항의 적용을 배제하고 있다하여 교원노조가 노조 내부 기구의 대표자인 시·도 지부장에게 교섭권한 등을 위임할 수 없다고 볼 것은 아니라고 사료됨
 - 또한 교원노조법 제14조제2항의 배제규정은 조합원 이외의 자에게 교섭권한 위임 등을 제한하고 있는 교원노조법 제6조제2항과의 충돌을 피하기 위한 취지로 해석하여야 할 것이므로 교원노조는 규약에 규정되어 있거나 이에 대한 권한 있는 기구의 의결이 있는 경우에는 교섭 및 단체협약의 체결에 관한 권한을 조합원인 시·도 지부장에게 위임할 수 있다 할 것임

(노동조합과-2124, 2005. 8. 1)

216 교원노동조합간에 단체교섭 및 단체협약 체결권 위임이 가능한지 여부

Q 질의

❖ 복수의 교원노동조합간에 단체교섭 및 단체협약 체결 권한을 위임하는 것이 가능한지

A 회시

❖ 교원노조법 제6조제2항에서 노동조합의 교섭위원은 당해 노동조합을 대표하는 자와 그 조합원으로 구성하도록 규정하고 있으며, 제14조제2항에서는 교섭 및 체결권한의 위임에 관한 노동조합법 제29조제2항 및 제3항의 적용을 배제하고 있는 바, 이는 교원의 신분 및 근무조건 결정에서의 특수성을 고려, 교원노조 조합원 외의 자가 교섭위원으로 선임되는 것을 제한한 취지로 보아야 하고, 교원노조 내부에서 또는 교원노조간에 교섭위원의 선임 또는 교섭 및 체결권한 등을 위임하는 것까지 제한하는 취지는 아님

- 따라서, 복수노조가 교섭창구를 단일화하여 연명으로 교섭을 요구한 상황에서 복수노조 간에 교섭위원 선임, 교섭 및 체결권한의 위임 등 단체교섭과 관련된 제반 문제를 협의하여 결정할 수 있다고 보는 것이 타당할 것임. 다만, 이 경우에도 사용자에게 교섭 및 체결권자, 교섭위원 등을 명확히 하여 통보하고 단체협약 체결시에도 당해 협약이 복수노조 및 그 조합원 전체에 적용됨을 명확히 하여야 할 것임

(노동조합과-2456, 2005. 9. 8)

217

○○교육감과 △△교원노조가 단체협약을 체결하는 경우 교원노조가 아닌 다른 교원단체 대표자가 단체협약서에 서명날인하는 것이 가능한지 여부

Q 질의

- ❖ ○○교육감과 △△교원노조가 단체협약을 체결하는 경우 교원노조가 아닌 다른 교원단체(○○교원단체총연합회) 대표자가 단체협약서에 서명·날인하는 것이 가능한지

A 회시

- ❖ 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제6조제2항은 노동조합의 교섭위원은 당해 노동조합을 대표하는 자와 그 조합원으로 구성하여야 한다고 규정하고 있고, 동법 제14조제2항에서 「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조제2항(교섭권한 위임 허용)의 적용을 배제하고 있는바, 교원노조법상 노조가 아닌 다른 교원단체(○○교원단체총연합회) 등은 단체교섭의 당사자가 아니므로 단체협약은 교섭당사자인 당해 교육감과 노조대표만이 서명날인 하여야 유효하게 성립할 것임. 다만, 2 이상의 복수 노조일 경우에는 각 노조대표가 서명하여야함

(공공노사관계팀 - 854, 2007. 4. 19)

218

○○교원노조에서 사용자측의 특정 교섭위원의 교체를 요구하는 경우 수용할 의무가 있는지 여부

Q 질의

- ❖ ○○교원노조의 단체교섭 요구에 따라 단체교섭 절차에 관한 실무협의 과정에서 ○○교원노조에서 △△교육청 교섭위원 중 교육연구사를 교섭위원에서 제외시킬 것을 요구하는 경우 교육연구사를 교섭위원에서 배제해야 하는지

A 회시

- ❖ 현행 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령」 제3조제6항에서는 “노동관계 당사자는 그 소속원 중에서 지명한 자”로 하여금 교섭에 필요한 사항을 협의하도록 규정하고 있을 뿐, 특정 직위에 있는 자의 교섭위원 선임을 금지하고 있는 것은 아니므로 소속 직원인 교육연구사를 사용자측 교섭위원으로 선임하여도 무방하다고 판단됨

(공무원노사관계과 - 70. 2010. 3. 4)

219

교원노조 대표자로부터 단체교섭 권한을 위임받은 자가 변경될 경우 이전에 작성된 교섭절차 등에 관한 합의서의 효력을 인정할 수 있는지 여부

Q 질의

- ❖ ○○교원노조 지부장은 노동조합 대표자로부터 교섭권 등을 위임받아 절차 등에 관해 최종 합의하였으나 본교섭을 진행하기 전에 해임이 되어 조합원의 신분이 상실됨에 따라 ○○교원노조에서는 새로운 지부장을 선출하지 않고 부지부장에게 위임한다는 내용의 새로운 위임장을 제출하고 단체교섭 재개를 요구하는 경우 해임된 전 지부장이 합의한 교섭절차 등에 관한 합의서가 효력이 있는지 여부 및 종전 합의사항을 새롭게 위임받은 자가 변경할 수 있는지

A 회시

- ❖ 「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조제2항 규정에 따르면 “노동조합과 사용자 또는 사용자단체로부터 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임받은 자는 그 노동조합과 사용자 또는 사용자 단체를 위하여 위임받은 범위 안에서 그 권한을 행사할 수 있다”고 정하고 있는 바, 노동조합 지부장이 노동조합 대표자로부터 교섭권을 위임받아 교섭절차 등에 관한 내용을 합의하고 작성한 합의서는 특별한 사정이 없는 한 유효한 것으로 보아야 할 것이고, 종전 합의내용을 변경할 수 있는지 여부는 노동조합의 대표자와 새로이 위임을 받은 자와의 위임범위 여부에 따라 판단하여야 할 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-364, 2010. 4. 20)

220 사용자(이사장)가 단체협약 체결 시 직접 서명하도록 법적 강제가 가능한지

Q 질의

- ❖ 사용자(이사장)가 내부자에게 교섭권한 및 체결권을 위임하여 단체협약 체결이 사용자(이사장) 명의로 되지 않았을 경우, 나중에 단체협약이 체결된 이후에도 법적 안정성에 문제가 생겨 또 다른 갈등이나 법적 분쟁을 초래할 가능성이 큼. 따라서 최종 단체협약 체결의 서명만은 사용자(이사장, 당사자)가 반드시 직접 하도록 법적으로 사전에 강제할 수 있는지

A 회시

- ❖ 사용자(이사장)가 단체협약 체결권을 위임하였다면 위임받은 자가 단체협약을 체결할 수 있으므로 단체협약 체결 시 사용자(이사장)가 직접 서명하도록 법적으로 강제하는 것은 어려운 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-2329, 2020. 10. 6)

221

교원노조가 각급학교 학교장에게 공문을 보내 노조 활동에 협조해달라고 요청할 경우 학교장이 직접 응할 의무가 있는지

Q 질의

- ❖ ○○교원노조는 교육부와 교섭개시를 앞두고 각급학교에 “2010 ○○교원노조-교과부 단체교섭 요구안을 위한 교사 및 학생·학부모 설문조사 협조” 공문을 보내 “교원노조법 제6조제4항에 따라 의견수렴을 하여 교섭요구안을 추가로 마련하고자 온라인을 통한 설문조사를 실시하고 있으니 학교의 교사, 학부모에게 회람, 연수나 회의 시 전달 등을 통해 실시안내 및 방법을 홍보해 주라”고 하고 있음
 - 현재 교원노조는 전국 또는 시·도단위로만 설립할 수 있어 학교단위에서는 교원노조와 학교장이 공식적 관계가 형성되지 않음에도 불구하고 교원노조가 각급학교 학교장에게 공문을 보내 노조 활동에 협조해달라고 요청할 경우, 학교장은 이에 응해야 할 의무가 있는 것인지

A 회시

- ❖ 단체협약의 당사자는 단체교섭을 스스로의 이름으로 행하고 그 결과에 대해 권리와 의무를 부담하는 자를 의미하는 바, 교원 노사관계의 단체협약 당사자는 전국단위 노조의 경우에는 교원노조와 교육부장관, 시·도교육청의 경우에는 교원노조와 당해 교육감임
 - 따라서, 교원노조가 단체협약의 당사자 지위를 갖지 아니한 학교장을 상대로 직접 문서로써 협조요청을 하더라도 학교장이 이를 이행할 의무는 없음

(공무원노사관계과-74, 2010. 7. 16)

222 연합단체인 ○○연맹이 특정 시·도 교육감에게 교섭을 요구할 수 있는지

Q 질의

- ❖ 교원의 전국단위 노동조합 또는 시·도단위 노동조합이 교육감에게 교원노조법 제6조 제4항에 따라 시·도 교육감에게 단체교섭을 요구하였을 때, 연합단체인 ○○연맹이 당해 교육감 관할 지역의, 본 연맹의 가맹 시·도단위 ○○노조와 본 연맹 산하 전국단위 노조를 대표하여 교원노조법 제6조제5항에 따른 교섭을 요구할 수 있는지

A 회시

- ❖ 위 질의 요지에 대해 다음과 같이 회신함
 - 연합단체 또한 교원노조법상 노동조합이므로(교원노조법 제14조 및 노동조합법 제2조4호) 단체교섭 및 단체협약체결권이 인정됨. 판례도 연합단체로서의 노동조합에 관한 사항 또는 그 구성원인 단위노조 일반의 공통적인 사항에 대한 연합단체의 고유의 단체교섭권을 인정하고 있음(대법원 2014. 12. 11 선고 2010두 5097 판결 참조)
 - 다만, 연합단체의 구성원은 ‘개별 단위노조’이고 ‘조합원’이 아니므로 개별 단위노조에 속한 조합원들의 근무조건 등에 관한 교섭권은 개별 단위노조에 있다고 보아야 하고, 연합단체는 연합단체로서의 노동조합에 관한 사항 또는 그 구성원인 단위노조 일반의 공통적인 사항에 관하여만 직접 교섭을 요구할 수 있는 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-2560, 2020. 10. 29)

3. 단체교섭의 대상

223 교육정책에 관한 사항이 단체교섭 대상이 될 수 있는지 여부

Q 질의

- ❖ ○○교원노조에서 각종 교육정책에 관한 사항에 대해 단체교섭을 요구하는 경우 이를 교섭대상에 포함하여 교섭할 수 있는지

✓ 단체교섭 요구안

- ① 교육정책 중 명확한 법적 근거 없이 추진되는 정책
(ex. 교육행정정보시스템(NEIS), 자립형사립고 및 자율학교 운영 등)
- ② 법적 근거를 통해 추진되는 정책(이에 대한 개정요구사항 등)
(ex. 교장선출보직제, 교원 법정정원 확보, 사립학교법 개정 등)
- ③ 새로운 법령 제정에 관한 사항
(ex. 학교자치법 제정(교사회, 학생회, 학부모회 법제화) 등)

A 회시

- ❖ 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제6조제1항은 교원노조의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원의 임금, 근무조건, 후생복지 등 경제적, 사회적 지위 향상에 관한 사항에 대하여 교섭하고 협약을 체결할 권한을 가진다고 규정하고 있는 바, 통상 임금 기타 근무조건에 관한 사항으로 사용자가 처리·처분할 수 있는 사항에 대하여 사용자가 노조의 교섭요구에 응하여야 하는 것으로 이해되고 있음
- ❖ 교육정책에 관한 사항이나 교육행정기관의 관리·운영 등에 관한 사항은 원칙적으로 관련 법령에 의거하여 행정기관이 스스로의 직무로서, 그의 권한과 책임으로 행하는 것이므로 이와 같은 사항은 교원노조의 의견수렴은 별론으로 하고 교원노조의 교섭요구에 응하여 단체교섭으로 정하여야 할 사항은 아님
 - 이 경우 개별 교육정책이 명확한 법적 뒷받침 속에 추진되는 것인지 여부는 교섭대상 여부의 판단에 영향을 미치지 않는다고 보며, 다만 교육정책 또는 관리운영에

관한 사항 중 근로자의 임금, 근무조건, 후생복지 등과 밀접하게 관련되는 사항은 그 범위 내에서 단체교섭의 대상이 될 수 있다고 보임

- 한편, 노사간 교섭에 의하여 단체협약이 체결된 경우에도 동 단체협약의 내용 중 법령·조례 및 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의한 위임을 받아 규정되는 내용은 동법 제7조제1항에 의거 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니함

(노조 01254-186, 2000. 3. 3)

224 학생 단체급식에 관한 사항이 단체교섭의 대상에 해당하는지 여부

Q 질의

- ❖ 단체교섭 사항은 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제6조에 의거 교원의 임금, 근무조건, 후생복지 등 경제적·사회적 지위향상에 관한 사항으로 한정하고 있는바, ○○교원노조에서 제출한 교섭요구안 중 교원의 임금, 근무조건 등과 무관한 ‘특수학급 학생들의 급식비 지원’ 및 학교 급식법 제4조에 의거 학생들을 대상으로 실시하는 ‘학교급식’에 관한 사항이 단체교섭의 대상이 될 수 있는지

A 회시

- ❖ 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제6조에 의거, 노동조합 대표자는 그 노동조합 및 조합원의 임금·근로조건·후생복지 등 경제적·사회적 지위 향상에 관한 사항에 대하여 교육부장관, 시·도 교육감 등과 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다고 규정하고 있는 바, 귀 질의와 같이 노동조합 및 조합원의 근로조건과 직접 관련이 없는 학생들의 급식에 관한 사항에 대하여는 노동조합이 단체교섭을 요구하는 경우에 교육감 등이 이에 응할 의무가 있다고 보기 어려움

(노조-108, 2004. 1. 12)

225 학력평가 및 예산 편성 등에 관한 사항이 단체교섭 대상에 해당하는지 여부

Q 질의

- ❖ 교육청 주관으로 실시하는 학력평가의 성적반영 여부 및 도서구입비 예산 책정 등에 관한 사항이 단체교섭 대상에 해당하는지

A 회시

- ❖ 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제6조제1항에서는 단체협약의 대상으로 노동조합 또는 조합원의 임금·근무조건·후생복지 등 경제적·사회적 지위향상에 관한 사항으로 규정하고 있음
- ❖ 귀하께서 질의하신 교육청 학력평가의 성적 반영, 도서구입비 예산 책정 등은 구체적인 사실관계를 확인해 보아야 할 것이나, 동법 제6조제1항에서 규정하고 있는 노동조합 또는 조합원의 임금·근무조건·후생복지 등 경제적·사회적 지위향상에 관한 사항에 해당하기는 어려울 것으로 사료됨

(공공노사관계팀 - 854, 2007. 4. 19)

226 학업성취도 평가에 관한 사항이 단체교섭 대상이 되는지 여부

Q 질의

- ❖ ○○교육청과 △△교원노조가 체결한 단체협약 중 학업성취도 평가에 관한 사항이 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제6조(교섭 및 체결권한 등) 제1항에서 정하고 있는 단체교섭 대상이 되는지

✔ 단체협약 관련내용

- ① 교육청은 학업성취도 평가를 표집학교에 대해서만 실시한다.
- ② 교육청은 평가결과의 비공개 원칙을 준수하고 학교 간 비교자료로 사용하지 않는다.

- ❖ 위 단체협약 내용이 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제7조제1항의 규정에 의거 단체협약으로서의 효력이 있는지

A 회시

- ❖ 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘교원노조법’) 제6조제1항은 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원의 임금·근무조건·후생복지 등 경제적·사회적 지위향상에 관한 사항에 대하여 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다고 규정하고 있으므로, 교원노조법상 단체교섭의 대상은 노동조합 또는 그 조합원의 임금 등 근무조건에 관한 사용자가 처분 가능한 것으로 한정하고 있음
- ❖ 학업성취도 평가는 초·중등교육법에 따라 교육부장관이 실시하는 교육정책·교육과정 등에 관한 사항인 바, 이러한 교육정책·교육과정은 국민의 학습권과 직접 관련이 있는 사항으로서 헌법 등 관련 법령에 의거하여 행정기관이 법률적인 권한과 책임을 가지고 행하는 것으로 이는 단체교섭 대상으로 볼 수 없음
- ❖ 한편, 협약으로 노·사 양 당사자가 합의한 사항이 귀 질의의 경우처럼 초·중등교육법에서 규정하고 있는 경우에는 교원노조법 제7조의 규정에 따라 단체협약으로서의 효력이 없는 것으로 사료됨

(공공노사관계과 - 381, 2009. 3. 4)

227 교원 승진, 승급, 재임용 심사기준 강화가 단체교섭의 대상이 되는지

Q 질의

- ❖ 인사권, 평가권, 감독권은 임의적 교섭사항에 해당되는 부분으로 알고 있음. 다만 교원 승진, 승급, 재임용 심사기준 강화(예: 연구업적 만점 기준을 학년도당 SCI급 논문실적 2편 → 3편으로 강화)와 같은 안건의 경우도 임의적 교섭사항에 해당되는 것으로 볼 수 있는지

A 회시

- ❖ 어떠한 사항이 교섭대상인지 여부는 사전적·일률적으로 판단하기는 어려우나 질의 하신 사항은 사용자의 인사권에 관한 것으로 보이며, 인사·경영권과 관련된 사항은 원칙적으로 교섭대상이 될 수 없음
 - 다만 근로조건과 밀접한 관련이 있는 부분으로서 사용자의 인사·경영권의 본질적 사항을 침해하는 것이 아닌 한 그 한도 내에서 단체교섭의 대상이 될 수 있음

(공무원노사관계과-2142, 2020. 9. 8)

228

임금, 근무조건, 후생복지 등 경제적·사회적 지위 향상과 관련된 정책결정 혹은 기관의 관리·운영 사항이 교섭대상인지

Q 질의

- ❖ 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 '교원노조법') 제6조제1항과 제14조제1항 및 노동조합법에 의거할 때 경제적·사회적 지위 향상에 관련된 사항이면 당연히 교섭 대상에서 제외될 수 없다고 사료되는바, 교원노조법상 임금, 근무조건, 후생복지 등 경제적·사회적 지위 향상과 관련된 정책결정에 관한 사항 및 기관의 관리·운영 사항이 교섭대상이 될 수 있는지

A 회시

- ❖ 교원노조법 제6조제1항은 '노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원의 임금, 근무조건, 후생복지 등 경제적·사회적 지위 향상에 관하여 교육부장관, 시·도교육감 또는 사립학교 설립·경영자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다'고 규정하고 있는 바, 사용자는 통상 임금 기타 근무조건에 관한 사항으로 사용자가 처리·처분할 수 있는 사항에 대하여 노조의 교섭요구에 응하여야 할 것임
 - 정책결정이나 기관의 관리·운영에 관한 사항은 관련 법령에 따라 행정기관이 권한과 책임을 가지고 집행하는 사항으로 원칙적으로 단체교섭의 대상으로 보기는 어려우나, 정책결정 혹은 기관의 관리·운영에 관한 사항이라 하더라도 임금, 근무조건, 복지 후생 등과 직접 관련되는 사항은 그 범위 내에서 교섭대상으로 볼 수 있을 것임

(공무원노사관계과-1552, 2018. 6. 8)

229 교원노조에서 실시하고 있는 설문조사 항목들이 단체교섭 대상이 되는지

Q 질의

- ❖ ○○교원노조가 교섭핵심의제 설정을 위한 설문조사를 하고 있는 사항들이 교원노조법 제6조제1항의 “노동조합 또는 조합원의 임금·근무조건·후생복지 등 경제적·사회적 지위향상에 관한 사항”에 해당하는지

✓ 설문조사 항목

고교평준화 확대, 무상급식 확대, 교원성과급제도 폐지, 근무평정제 폐지, 농산어촌특별법 제정 및 폐교중단, 0교시 수업폐지, 보육환경개선 및 저출산 대책, 일제고사 표집 실시, 학교단위 교육과정 보장, 해직교사 원상회복, 교육비리 척결, 노조 전임자 징계금지, 성폭력 추방 예방대책, 학부모동원 청소금지, 학교발전기금 및 잡부금 폐지, 학부모부담 경비지원, 학생회 지원, 학생회·학부모회 법제화, 비정규교사 지위확보 등

A 회시

- ❖ 설문조사 항목이 단체교섭 대상이 되는지 여부의 판단은 현행 교원노조법 제6조제1항에서 정하고 있는 “노동조합 또는 조합원의 임금·근무조건·복지후생 등 경제적·사회적 지위향상에 관한 사항”에 해당되는지 여부에 따라 판단하여야 할 것인 바,
 - 일반적으로 “노동조합에 관한 사항”은 조합비 공제에 관한 사항, 단체교섭 절차·방법에 관한 사항, 조합사무실 등 편의제공, 기관의 시설물 이용 및 홍보에 관한 사항 등을 말하고,
 - “조합원의 임금·근무조건·후생복지 등 경제적·사회적 지위향상에 관한 사항”으로는 보수·수당·상여금 등에 관한 사항, 교육·훈련, 정년, 안전보건, 근로시간·휴일·휴게 및 휴가, 복지시설 및 후생복지에 관한 사항 등을 의미함
- ❖ 따라서, ○○교원노조의 설문조사 사항은 대부분이 교섭대상과 무관한 교육정책의 결정에 관한 사항, 임용권 행사 등 기관의 관리·운영에 관한 사항이거나 학생·학부모 등 제3자 관련사항으로 교섭대상으로 보기는 부적절한 것으로 판단됨
 - * 정책결정 사항: 고교평준화 확대, 무상급식 확대, 교원성과급제도 폐지, 근무평정제 폐지, 농산어촌특별법제정 및 폐교중단, 0교시 수업폐지, 보육환경개선 및 저출산 대책, 일제고사 표집 실시, 학교 단위 교육과정 보장 등

- * 기관의 관리·운영사항: 해직교사 원상회복, 교육비리 척결, 노조 전임자 징계금지, 성폭력 추방 예방 대책 등
 - * 학생·학부모 등 제3자 관련사항: 학부모동원 청소금지, 학교발전기금 및 잡부금 폐지, 학부모부담 경비지원, 학생회 지원, 학생회·학부모회 법제화, 비정규교사 지위확보 등
- ❖ 아울러, 교육정책 및 기관의 관리운영 등에 관한 사항은 국민이나 학생·학부모 등의 이익과 직접적으로 관련된 사항으로 노사간 배타적으로 이루어지는 단체교섭에서 결정할 사항이 아니라, 국민이나 주민의 대의기구 또는 학부모 등이 참여하는 과정을 통해서 정해진 법령이나 관련규정에 따라 행정기관의 권한과 책임으로 결정할 사항임

(공무원노사관계과-74, 2010. 7. 16)

230 교섭에 필요한 사항을 정하는 ‘협약’이 단체교섭에 해당하는지

Q 질의

- ❖ 교원노조법 시행령 제3조제6항에 규정된 교섭에 필요한 사항을 정하는 ‘협약’이 단체교섭에 해당하는지

A 회시

- ❖ 단체교섭의 대상은 교원노조법 제6조제1항에서 “노동조합 또는 조합원의 임금·근무조건·후생복지 등 경제적·사회적 지위향상에 관한 사항”을 그 대상으로 하고 있는바,
 - 교원노조법 시행령 제3조제6항에서 정하고 있는 협약의 대상은 “교섭내용·교섭일시 및 장소 등”으로써 단체교섭의 대상에는 포함되지 않음

(공무원노사관계과-243, 2010. 2. 8)

231 교원의 임금 및 승진가산점제도에 관한 사항이 단체교섭 사항인지

Q 질의

- ❖ 교원의 임금 및 승진가산점 제도에 관한 사항은 교원노동조합과 시도교육청 간 단체교섭이 가능한 사항인지

A 회시

- ❖ 교원노조법 제6조제1항은 교원노조의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원의 임금, 근무조건, 후생복지 등 경제적·사회적 지위 향상에 관하여 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다고 규정하고 있으므로, 통상 임금 기타 근무조건에 관한 사항은 단체교섭 사항으로 볼 수 있음
 - 다만, 관련 법령에 따라 행정기관이 권한과 책임을 가지고 집행하는 사항이라면 원칙적으로 단체교섭의 대상으로 보기는 어려울 것이나(헌재 2013.6.27. 2012헌바169), 임금, 근무조건, 복지후생 등과 직접 관련되는 사항은 그 범위 내에서 단체교섭의 대상으로 볼 수 있을 것임
- ❖ 한편, 교원노조법 제7조제1항은 ‘단체협약의 내용 중 법령·조례 및 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의하여 위임을 받아 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니한다.’고 규정하고 있는데, 법령·조례 또는 예산에 의해 규정되는 내용이 교원노조법에 따른 단체협약으로서의 효력을 가지지 않는다고 해서 당연히 교섭대상에서 제외된다고 볼 수는 없을 것임

(공무원노사관계과-409, 2021. 2. 18)

4. 단체협약의 효력 등

232

단체협약의 일반적 구속력이 미치는 경우 노동조합법 상 ‘하나의 사업 또는 사업장’의 의미

Q 질의

- ❖ 「노동조합 및 노동관계조정법」 제35조에 따른 단체협약의 일반적 구속력과 관련 ‘하나의 사업 또는 사업장’의 범위에 대해 상충되는 회시가 있는 바 어떤 차이가 있는지(공공노사관계팀-854, 2007.4.19, 노조 68107-600, 2002.7.13)

A 회시

- ❖ 2002.7.13 회시내용 중 ‘도 교육청과 교원노조(지부)가 체결한 단체협약의 일반적 구속력 적용의 하나의 사업(장)은 각 국·공립학교로 보아야 한다’의 의미는 단체협약의 일반적 구속력이 미치는 경우 단체협약의 효력이 교섭단위 내 사립학교를 제외한 개개의 국·공립학교에 미친다는 것으로서 ‘하나의 사업 또는 사업(장)’의 의미를 개별 학교 단위로 본다는 것은 아님

(공공노사관계팀-392, 2008. 2. 28)

233

교원노조와 시·도교육감 사이에 체결된 단체협약이 사립학교에 근무하는 교원노조 조합원에게도 적용되는지 여부

Q 질의

- ❖ 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제6조(교섭 및 체결 권한 등) 제1항에도 불구하고 ○○교원노조측의 ‘○○시교육감은 관내 공사립학교 전체를 관리하고 있으므로 ○○시교육청과 ○○교원노조간의 단체협약이 공사립학교 조합원에 적용되어야 한다’라는 주장이 타당한지

A 회시

- ❖ 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘교원노조법’이라 함) 제6조 제1항, 동법 시행령 제3조제1항 및 제2항에서 노동조합의 대표자는 국·공립학교 교원의 경우 교육과학기술부장관, 시·도 교육감과 교섭하고 단체협약을 체결할 수 있으며, 사립학교 교원의 경우에는 사립학교를 설립·경영하는 자와 교섭하고 단체협약을 체결할 수 있다고 규정하면서 사립학교를 설립·경영하는 자는 전국 또는 시·도단위로 연합하여 교섭에 응하여야 한다고 규정하고 있음
 - 이와 같이 교원노조법이 단체교섭 구조를 국·공립학교와 사립학교를 구분하여 교섭당사자를 달리 규정하고 있어 귀 교육청과 교원노조간의 단체협약은 교섭당사자인 교육청과 국·공립학교에 근무하는 교원노조 조합원에 한하여 적용되는 것임

(노사협력정책과-2297, 2009. 6. 17)

234

○○교육감과 △△교원노조 ○○지부가 체결한 단체협약의 효력이 사립학교 조합원에게까지 적용되는지 여부

Q 질의

- ❖ ○○교육감과 △△교원노조 ○○지부가 체결한 단체협약의 효력이 사립학교 조합원에게까지 적용되는지

A 회시

- ❖ 교원노조법 제6조제1항에 따라 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원의 임금, 근무 조건, 후생복지 등 경제적·사회적 지위 향상에 관하여 교육부장관, 시·도 교육감 또는 사립학교 설립·경영자(이하 '사용자')와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다고 규정하고 있음
- ❖ 따라서, 노동조합과 사용자가 교섭한 결과 체결된 단체협약의 효력이 미치는 범위는 그 당사자인 사용자와 노동조합의 조합원에 한정되는 것이 원칙임
 - 다만, 교원노조법 제14조제1항 및 「노동조합 및 노동관계조정법」 제35조에 따라 단체협약을 체결한 단위(시·도)내에서 하나의 단체협약을 적용받는 교원이 반수 이상이 될 경우에는 다른 교원에게도 해당 단체협약이 적용될 수 있음
 - 그러나, 사립학교의 경우에는 국·공립학교와 구분하여 교섭당사자를 따로 규정하고 있으므로 시·도교육감과 체결한 단체협약이 사립학교 조합원에게까지 확장 적용된다고 볼 수는 없음
- ❖ 한편, 교육부 장관 또는 시·도 교육감이 교육정책적 차원에서 단체협약상 내용을 준거로 사립학교를 포함한 여타 교육기관에 대해 학교운영지침이나 권고안을 시달하는 것은 가능하다고 사료됨

(공무원노사관계과-1240, 2015. 7. 6)

235

교육청과 기존 교원노조가 체결한 단체협약에 규정된 정책협의회에 신설노조가 참여할 수 있는지 여부

Q 질의

- ❖ ○○교육청과 A노조, B노조 사이에 체결한 단체협약에 정하고 있는 정책협의회에 당초 단체협약 체결에 참여하지 않은 신설된 교원노조를 배제시키는 것이 가능한지

A 회시

- ❖ 교육청과 A노조, B노조 지부사이에 체결된 단체협약이 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제6조(교섭 및 체결권한) 및 동법 시행령 제3조(교섭절차)에서 규정한 절차와 방법에 따라 유효하게 성립되어 현재까지 효력을 유지하고 있는 경우라면, 동 단체협약은 단체협약의 당사자에게만 적용되는 것이 원칙이므로 교육청과 A노조, B노조간의 정책협의회는 유효한 것으로 사료됨

(공공노사관계팀 - 1136, 2007. 5. 30)

236

○○교육감과 △△교원노조가 체결한 단체협약의 유효기간이 경과한 이후에도 계속하여 효력이 지속되는지 여부

Q 질의

- ❖ ○○교육감과 △△교원노조간에 2004년에 체결한 단체협약의 유효기간이 경과한 이후에도 계속하여 효력이 지속되는지 여부 및 단체협약 부칙에 갱신체결시까지 효력이 지속된다는 자동연장조항이 있는 경우 단체협약 효력의 종료시점이 언제인지

A 회시

- ❖ 「노동조합 및 노동관계조정법」 제32조제3항 단서 조항에 따라 단체협약이 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 달리 볼 사정이 없는 한 종전의 단체협약은 새로운 단체협약이 체결될 때까지 계속 효력을 유지함
 - 따라서, ○○교육감과 교원노조간 체결된 2004년도 단체협약 “본 협약은 유효기간이 만료되더라도 갱신 체결 시까지 본 협약의 효력은 지속된다”고 규정하고 있으므로 종전의 단체협약은 새로운 단체협약이 체결될 때까지 계속 효력을 유지하는 것임. 다만, 단체협약을 해지하고자 하는 자는 해지하고자 하는 날의 6월전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있음

(공공노사관계팀 - 1246, 2007. 6. 14)

237 새로운 단체협약이 체결된 경우 이전에 체결된 단체협약은 실효되는지 여부

Q 질의

- ❖ ○○교육청과 △△교원노조가 2004년에 새로운 단체협약을 체결한 경우 이전에 체결한 2000년, 2001년 단체협약은 실효되었다고 보면 되는 것인지

A 회시

- ❖ 단체협약은 노동조합이 사용자 또는 사용자단체와 근로조건 기타 노사관계에서 발생하는 사항에 관하여 체결하는 협정으로, 적법한 절차에 따라 체결한 단체협약은 그 유효기간 동안 효력을 지속하게 되나, 유효기간의 만료, 단체협약의 취소·해지, 당사자의 변경 또는 새로운 단체협약의 성립 등의 사유로 그 효력을 상실하게 됨. 다만, 단체협약의 유효기간이 만료되는 경우에도 단체협약에서 자동갱신협정을 두고 있는 경우 일방 당사자가 단체협약의 개폐에 대한 의사표시를 하지 않은 때에는 구 단체협약과 동일한 내용으로 새로운 단체협약이 체결된 것으로 볼 수 있음
- ❖ 귀 교육청과 교원노조 지부가 적법한 절차에 따라 유효하게 체결한 2000년 단체협약은 새로이 체결한 2001년 단체협약에 의해 그 효력이 상실하였다고 볼 수 있고, 2001년 단체협약은 새로이 체결한 2004년 단체협약에 의해 그 효력이 종료되었다고 볼 수 있는 바, 2000년, 2001년 단체협약 부칙조항으로 규정하고 있는 자동갱신조항 역시 효력을 상실하였다고 할 것임

(공공노사관계과-1427, 2008. 10. 9)

238

단체협약 요구안만 제출하고 실제 단체교섭을 장기간 진행하지 않은 경우 자동 갱신협정이 체결되어 있는 기존 단체협약의 효력이 지속되는지 여부

Q 질의

- ❖ ○○교육청과 ○○ 교원노조간에 2006.12.28 체결한 단체협약에는 단체협약 기간만료 이전에 새로운 단체협약 체결을 위한 요구를 하지 않은 경우 자동갱신된 것으로 본다는 취지의 자동갱신협정이 있고, 교원노조에서 단체교섭 요구안은 제출하였으나 실제 단체교섭을 진행한 사실이 없다면 기존 단체협약 효력이 유지되는 것으로 보아야 하는지

A 회시

- ❖ 귀 교육청과 교원노조간에 체결한 2006년도 단체협약의 효력유지 여부는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제32조제3항의 규정과 같이 “단체협약의 효력이 만료되는 때를 전후하여 당사자 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하고자 단체교섭을 계속 하였음에도 불구하고 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 경우”에 해당되는지 여부에 따라 판단되어야 할 것인 바,
 - 단체협약 만료일을 전후하여 교원노조가 귀 교육청에 단협갱신 요구안을 제출한 사실은 확인되나, 새로운 단체협약을 체결하기 위해 단체교섭을 계속한 사실이 없는 등 단체협약의 효력이 상실되었다고 볼 만한 근거를 찾기 어려운 것으로 보여짐
- ❖ 아울러, 귀 청은 매년 동 단체협약에 근거하여 교원노조가 주관하는 각종 행사에 대한 예산 지원, 사무실 지원, 교섭·협의 등을 한 사실이 있는 바,
 - 이는, 그동안 양 당사자가 사실상 동 단체협약이 자동 갱신된 것으로 간주하여 단체협약을 이행한 것으로 보는 것이 타당할 것으로 판단됨

(공무원노사관계과-758, 2010. 6. 16)

239

교원노조와 교육감이 체결한 단체협약을 소속 학교장이 이행하지 않은 경우 단체협약 위반의 책임이 있는지 여부

Q 질의

- ❖ 교원노조와 시·도교육청 사이에 체결된 단체협약에 대해 시·도교육감이 소속 학교장에게 이행지도 등을 하였음에도 학교장이 이를 이행하지 않은 경우 단체협약 위반의 책임이 있는지

A 회시

- ❖ 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노동조합법’) 제31조제1항의 규정에 의해 유효하게 체결된 단체협약은 그 유효기간 동안 강행법규 위반 등 특별한 사정이 없는 한 노사 모두 성실히 이행하여야 하며, 노사간에 체결한 단체협약을 어느 일방 당사자가 위반할 경우, 그 위반내용에 따라 노동조합법 제92조*에 규정된 벌칙을 적용받게 됨

* 교원노조법 제14조제1항에 따라 노동조합법 제92조는 교원노조법에도 준용됨

- ❖ 귀 질의와 관련하여 교원노동조합과 ○○광역시 교육감 사이에 체결된 단체협약이 적법한 절차에 따라 체결되어 효력을 유지하고 있다면 사측당사자로서 시·도 교육감은 이를 성실히 이행해야 할 의무가 있음
 - 다만, 시·도 교육감이 단체협약을 이행하기 위하여 행정지도 등 필요한 조치를 성실히 수행하였음에도 불구하고 학교장이 이를 거부하거나 수용하지 않을 경우에는 관련 교육감은 구체적인 사실관계에 따라 그 지도·감독 권한 범위 내에서 직무상 명령복종의무 위반 등에 대한 책임을 물을 수도 있을 것으로 사료됨

(공공노사관계팀 - 1505, 2007. 7. 13)

240

각급 학교 홈페이지 등에 정기고사 시험문제 등재와 관련된 단체협약내용을 위반하는 경우 벌칙조항이 적용되는지 여부

Q 질의

- ❖ 「○○시교육청-교원노조」 간에 체결한 단체협약 중에서 “교육청은 각급학교 홈페이지 및 ○○사이버가정학습지원센터에 정기고사 시험 문제를 탑재할 경우 희망하는 교사에 한하도록 하며 일방적으로 강요하지 않는다”라는 내용을 이행하지 않은 경우 단체협약 위반으로 벌칙조항이 적용되는지

A 회시

- ❖ 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노동조합법’) 제31조의 규정에 따라 적법하게 체결한 단체협약은 강행법규 위반이나 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제7조에 따른 효력불인정 등 특별한 사정이 없는 한 유효기간 동안 노사 모두 성실히 이행하여야 하며,
 - 이에 따라 노동조합법은 노사관계에 있어서 단체협약의 중요성을 감안하여 노동조합법 제92조제1호에서 단체협약의 내용 중 ① 임금·복리후생비, 퇴직금에 관한 사항 ② 근로 및 휴게시간, 휴일·휴가에 관한 사항, ③ 징계 및 해고의 사유와 중요한 절차에 관한 사항, ④ 시설·편의제공 및 근무시간 중 회의참석에 관한 사항, ⑤ 쟁의행위에 관한 사항 등을 위반하는 경우 1천만원 이하의 벌금에 처한다고 규정하고 있음
- ❖ 질의의 경우처럼 교육청이 희망하는 교사에 한하여 각급학교 홈페이지 등에 정기고사 시험 문제를 등재하기로 한 단체협약을 위반하여 일괄적으로 등재하도록 한 것이 부당노동행위에 해당하는지는 별론으로 하고, 동 단체협약의 내용이 동법 제92조 제1호 각목에서 정한 사항에 해당되지 않음

(공공노사관계팀 - 419, 2009. 10. 19)

241

단체교섭 진행을 위해 작성한 단체교섭 절차에 관한 합의서 상 교섭위원 수(4명) 해석 요청

Q 질의

[현황]

- ❖ ○○교육청과 △△교원노조 ○○지부는 2013 단체교섭 절차에 관한 협의를 마치고 현재 단체교섭을 진행 중에 있으며, 교육청과 △△교원노조가 체결한 단체 교섭 절차 합의서에는 교섭실무협의회 교섭위원 수를 4명으로 구성하기로 하였음
- 그러나 노조에서는 절차 합의서에서 정한 교섭위원 수는 ‘교섭 테이블에 앉는 교섭위원 수’를 의미하는 것이며 여기에는 교섭을 하는 도중 교체할 인원이 빠져 있으므로 6명의 인원을 교섭위원으로 추가해야 한다고 주장함

2013 교육청-△△교원노조 단체교섭 절차에 관한 합의서

제4조(교섭위원 수 및 위원의 자격)

- ① 교섭위원회의 교섭위원 수는 교육청과 △△교원노조 각각 6명으로 구성한다.
- ④ 교섭실무협의회는 교육청과 △△교원노조 각각 4명으로 구성하고, 교육청의교섭실무협의회 대표는 교육정책담당관으로 한다.

제11조 회의진행 방식

- ③ 배석자는 10인 이내로 하고 상대방의 동의를 얻어 발언 할 수 있으며 참관인은 발언할 수 없다.

[질의내용]

- ❖ △△교원노조의 주장처럼 단체교섭 절차 합의서의 교섭위원 수는 ‘교섭테이블에 앉는 교섭위원 수’만을 의미하는 것이므로, 교섭위원을 수시로 교체할 수 있고, 교체하여 교섭테이블에 앉는 자 전원을 교섭위원으로 인정해야 하는지 여부

A 회시

- ❖ 귀 단체간 체결한 합의서는 단체교섭의 원활한 진행을 위한 절차와 방법만을 규정한 것으로 단체협약으로 보기 어려움
 - 따라서, 본 합의서 해석에 대한 의견의 불일치가 있는 부분에 대하여는 합의서 작성 당시 노사 당사자간 의사 및 합의서의 취지 등을 고려하여 당사자간 자율적으로 해결하는 것이 바람직하다고 사료됨

(공무원노사관계과-247, 2014. 2. 11)

242 교원노조와 사용자가 체결한 단체협약에 대한 시정명령

Q 질의

- ❖ 사용자와 교원노조가 체결한 단체협약과 관련하여
- ❖ <질의 1> 각 학교의 사무분장은 학교장의 고유권한임에도 법률에 의하여 부여된 학교장의 권한을 침해한 상위법 위반인 단체협약을 시정요구할 수 있는지
- ❖ <질의 2> 이해 당사자인 지방공무원의 의견을 전혀 듣지 않고 체결한 단체협약에 대하여 지방공무원이 시정요구를 할 수 있는지
- ❖ <질의 3> 상위법 위반이 명백한 단체협약을 지방공무원이 이행하지 않아도 되는지

A 회시

- ❖ <질의 1>에 대하여
 - 교원노조법 제14조, 노동조합법 제31조제3항에 따라 단체협약 중 위법한 내용이 있는 경우 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있으며, 귀하가 질의한 ○○교육청이 '11년 △△교원노조와 체결한 단체협약의 해당 조항은 기관의 관리·운영에 관한 비교섭사항이나, 시정명령의 대상은 아님
- ❖ <질의 2>에 대하여
 - 단체협약은 노동조합과 사용자가 임금 등 근무조건에 대하여 단체교섭과정을 거쳐 합의한 사항이므로, 이해당사자와 관련된 내용이 교섭내용에 포함되었다 할지라도 노사 당사자가 이해당사자의 의견을 듣고 단체협약을 체결할 의무는 없음
- ❖ <질의 3>에 대하여
 - 위법한 단체협약은 그 자체로서 효력이 발생하지 않으나 그렇지 않은 경우 노사는 이를 따라야 함

(공무원노사관계과-1293, 2012.7.6.)

제3절

정당한 노조활동의 범위

&

A

제3절

정당한 노조활동의 범위



교원노조법

제8조(쟁의행위의 금지) 노동조합과 그 조합원은 파업, 태업 또는 그 밖에 업무의 정상적인 운영을 방해하는 어떠한 쟁의행위(爭議行爲)도 하여서는 아니 된다.



노동조합 및 노동관계조정법

제2조제6호(쟁의행위) “쟁의행위”라 함은 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다.

243 학교에서 학교장의 승인 없이 노조활동 등이 가능한지

Q 질의

- ❖ 학교에서 학교장의 승인 없이 노조활동 등이 가능한지

A 회시

- ❖ 근무시간 중에는 직무수행에 전념하여야 할 의무가 있으므로 노동조합의 노조활동은 원칙적으로 근무시간 외에 행함이 원칙임
 - 근무시간 중 노조활동을 하기 위해서는 단체협약으로 정하거나 학교장의 승인이 있어야 하며, 단체협약으로 정한 경우라도 학교 내에서 노조활동을 하는 경우에는 근무시간 내외를 불문하고 학교장의 시설관리권에 바탕을 준 합리적인 규율에 따라야 할 것임

(공무원노사관계과-74, 2010. 7. 16)

244 점심시간 중에 노동조합 활동이 가능한지

Q 질의

- ❖ 교원노조 조합원이 점심시간 중에 노동조합 활동이 가능한지

A 회시

- ❖ 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 및 「노동조합 및 노동관계조정법」에는 근무시간 중 노동조합 활동에 대해 명시적인 규정을 두고 있지 아니하나,
 - 노동조합의 활동은 단체협약에 별도의 정함이 있거나 사용자의 승낙이 있는 경우 이외에는 근무시간 외에 실시하는 것이 원칙이므로, 수업이 없는 시간이라 하더라도 그 시간이 근무시간 중이라면 사용자의 승인이 있는 경우에 한해 조합활동이 가능하고,
 - 아울러, 교원의 점심시간이 근무시간에 해당되는지 여부에 대하여는 교원의 복무 관련 규정에 따라 판단하여야 할 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-1763, 2011. 11. 30)

245

노사합의가 있을 경우, 강의에 지장을 주지 않는 범위 내에서 휴직을 하지 않고 근무시간 중 단체협약 체결을 위한 최소한의 노조 활동을 할 수 있는지

Q 질의

- ❖ 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘교원노조법’) 제5조에 따르면, 노조전임자의 지위를 휴직 중에 있는 자로 명시하고 있으며, 교원노조법에서 「노동조합 및 노동관계조정법」상 근로시간면제자 규정을 준용하고 있지 않음
 - 다만, 수업을 진행하는 교원의 특성을 고려하여, 노사 합의가 된다는 전제 하에, 수업이 없는 시간을 이용하는 등 강의에 영향이 없는 범위 내에서, 휴직을 하지 않고 사업장 체류시간 중, 단체교섭 진행 등 단체협약 체결을 위한 최소한의 조합 활동이 가능한지

A 회시

- ❖ 노조 활동은 반드시 근무시간 중에 하여야 할 특별한 사정이 없는 한 사용자의 노무 지휘권을 존중하고 사업운동을 부당하게 저해하지 않도록 근무시간 외에 하는 것이 원칙임
 - 따라서, 교원의 노조 활동이 비록 강의에 지장을 주지 않는다고 하더라도 그 시간이 근무시간 중이라면 학교장의 지휘·통제 범위 내에 있는 것이므로 단체협약·취업 규칙 등에 의하여 허용되거나 학교측의 승인이 있는 경우에만 노조 활동이 가능할 것임(노조 01254-653, 1999.8.30, 노조 68107-948, 2001.8.24)
 - 다만 근무시간 중 조합활동을 허가하는 경우에도 상시적, 지속적으로 진행되어 실제로는 전임형태로 활동하는 정도에 이르는 것은 불가하며(노사관계법제과-565, 2010.8.25) 구체적인 조건과 절차 등을 사전에 정할 필요가 있을 것으로 사료됨

(공무원노사관계과-2420, 2020. 10. 12)

246

교원노조 지부장이 학교장에 대한 유언비어를 살포하는 등으로 정상적인 학교 운영을 저해하는 행위를 하는 경우 징계조치 등을 할 수 있는지 여부

Q 질의

- ❖ 교원노조 지부장이 학교장에 대한 유언비어를 살포하는 등으로 정상적인 학교운영을 저해하는 경우 징계조치 등을 할 수 있는지

A 회시

- ❖ 노동조합 활동은 노동관계법령의 범위 내에서 업무의 정상적 운영을 저해하지 않는 범위 내에서 이루어져야 할 것이므로 노조 지부장이 특별한 사유 없이 학교장의 비리 운운하면서 유언비어를 살포하였다면 그 정도에 따라 관계법령 및 학교 규칙 등에 의거 징계 등의 조치가 가능할 것임
- ❖ 다만, 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 근로자에게 불이익을 주는 경우에는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조의 규정에 의한 부당노동행위에 해당될 수 있음

(노조 01254-510, 1999. 7. 10)

247

학교 내 플랭카드 및 대자보 부착 등의 행위가 정당한 노조활동에 해당하는지 여부

Q 질의

- ❖ 교원노조가 단체교섭 요구안을 관철시킬 목적으로 학교 내에 이와 관련된 내용의 플랭카드 및 대자보 등 홍보물을 부착하는 행위를 하는 경우 정당한 조합활동으로 볼 수 있는지

A 회시

- ❖ 학교 내 플랭카드, 대자보 부착 등을 하는 행위가 적법한지 여부에 대하여 노동조합이 조합활동과 관련하여 사용자의 시설물을 사용할 때에는 단체협약에 별도의 정함이 있는 경우에는 그에 따르되, 그렇지 아니한 경우에는 사용자의 승인을 얻어 사용하여야 하는 것임
 - 따라서 귀 질의의 경우 교원노조가 단체협약이나 사용자의 승인 없이 임의로 학교 시설물에 플래카드 및 대자보를 부착하였다면 이는 사용자의 시설관리권을 침해하는 것으로 그 정당성을 인정받기 어려울 것임

(노조 01254-390, 2000. 5. 12)

248

정부부처에 팩스 및 메일, 서명엽서 보내기 등이 정당한 노조활동에 해당하는지 여부

Q 질의

- ❖ 교원노조가 단체교섭 요구안을 관철시킬 목적으로 소속 조합원 및 지부 등에 여러 가지 방법으로 ○○부 압박행위를 지시하고, 동 지시에 따라 조합원 및 교원노조 지부가 정부부처에 팩스 및 메일보내기, 근무시간 중 서명엽서를 보내는 행위가 정당한 조합 활동인지

A 회시

- ❖ 교원노조가 정부부처의 정상적 업무를 저해할 목적으로 조직적으로 다량의 팩스, 메일, 엽서 등을 보내는 행위는 정부의 행정 기능을 저해할 뿐만 아니라 일반 국민의 긴급한 민원 처리에 지장을 초래할 수 있으므로 바람직하지 않을 것임
- ❖ 또한 노동조합의 활동은 노동관계법령이 정하는 바에 따라 업무의 정상적 운영을 저해하지 않는 범위 내에서 이루어져야 할 것인 바, 조합원인 교원이 조직적으로 근무시간 중 업무의 정상적인 운영을 저해하면서 팩스, 메일, 서명엽서 등을 작성·발송하여 복무관련 법령이나 학교규칙 등을 위반하였다면 동 규정에 의거하여 조치가 가능할 것임

(노조 01254-390, 2000. 5. 12)

249

교원노조 소속 조합원이 학교 내에서 리본패용을 하는 경우 정당한 노동조합 활동에 해당되는지 여부

Q 질의

- ❖ 단체교섭을 앞두고 교원노조에서 전 조합원에게 「공교육정상화」라는 내용의 달개 (=버튼, 500원 동전 크기)와 리본패용을 제안하고 조합원이 학교 내에서 위와 같은 버튼과 리본을 착용하는 경우 적법한 조합 활동인지

A 회시

- ❖ 노동조합의 활동이라 함은 노동조합이 단결력을 유지·강화하기 위하여 행하는 제반 활동을 의미한다고 볼 수 있을 것이므로, 귀문의 리본착용과 같은 행위도 노동조합의 활동이라 할 수 있을 것이나 노동조합의 활동이 법으로 보호받기 위해서는 정당한 조합 활동이어야 함
- ❖ 교원노조의 경우 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제8조에서 일체의 쟁의행위를 금지하고 있으므로, 귀문과 같은 단체교섭을 위한 집단적 리본착용 행위의 정당성 여부는 교육서비스제공이라는 학교의 정상적 업무수행을 저해하였는지 여부에 따라서 판단하여야 할 것임

(노조 68107-868, 2001. 8. 2)

250

근무시간 중 학교장의 허락 없이 학교 시설물을 이용하여 조합활동을 하거나 노동조합 행사에 학생동원 등의 행위를 하는 것이 정당한 조합활동인지 여부

Q 질의

- ❖ 근무시간 중 학교장의 허락 없이 학교시설물을 이용하여 교원노조 활동을 하거나 노동조합이 주관하는 행사에 학생들을 동원하는 등의 행위를 하는 것이 정당한 노동조합 활동으로 볼 수 있는지

A 회시

- ❖ 노동조합이 노동조합활동 등을 위해 학교 시설물을 사용할 때는 단체협약에 별도의 정함이 없는 한 사용자의 승인을 얻어야 할 것이므로 일과시간 내·외를 불문하고 사용자의 승인 없이 임의로 학교시설물을 사용하는 것은 정당성을 인정받기 어려울 것이며,
 - 노조의 내부조직인 분회의 임원이라 할지라도 근무시간 중에 학교 측의 승인 등이 없이 다른 학교에 가서 노조활동을 하거나 노조활동과 관련이 없는 학생들을 집단적으로 동원하는 행위 등은 그 정당성을 인정받기 어려울 것임

(노조 68107-186, 2002. 3. 2)

251

교원노조 조합원이 근무시간 중에 단체교섭 및 노동조합의 각종 활동(대의원대회, 중앙위원회 등)에 참석하는 경우 학교장이 공가처리를 할 수 있는지 여부

Q 질의

- ❖ ○○교육청과 △△교원노조가 노동조합 활동에 관해 단체협약을 체결하고 이를 근거로 △△교원노조에서 단체교섭 및 노사협의회 참석, 대의원대회·중앙위원회 등 노동조합 주관의 각종 회의 참석 등을 위해 공가 신청을 할 경우 학교장은 반드시 공가를 허가해 주어야 하는지

A 회시

- ❖ 단체협약 제2조제2항의 제2호 내지 제5호에 해당하는 조합활동은 「교원휴가업무처리요령」상 학교의 장이 공가를 허가하여야 하는 경우로 규정되어 있지 않은 바, 이러한 조합활동이 근무시간 중에 이루어질 경우 학교의 장이 공가처리를 할 수 있는지 여부는 교육부 훈령인 「교원휴가업무처리요령」의 해석에 관한 문제로서 주관부처인 교육부에서 판단하여야 할 사항이라고 사료됨
 - 다만, 단체협약 제2조제2항에 의하면 조합원의 조합 활동은 학생 수업과 학사 일정에 지장을 주지 않는 범위 내에서 적법한 절차를 밟아 참여할 수 있도록 한다고 규정하고 있으며, 적법한 절차와 관련하여 「교원휴가업무처리요령」에서는 학교의 장은 소속 교원이 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 제6조의 규정에 의한 교섭위원으로 참석할 때 공가를 허가하여야 한다고 규정하고 있으므로, 학교의 장은 조합원인 소속 교원이 「교원휴가업무처리요령」에 규정이 없는 단체협약 제2조제2항의 제2호 내지 제5호의 조합활동을 할 때 공가를 허가하여야 할 의무는 없을 것으로 사료됨

(노조 68107-434, 2002. 5. 17)

252

교무회의 안건으로 제안하기 위해 안건 제안서에 집단으로 서명한 것이 단체 행동에 해당하는지 여부

Q 질의

- ❖ 공립고등학교 교사가 소속학교에 건축 중인 기숙사에 성적순으로 배정한다는 방침이 학교 신문에 실리자 기숙사 배정기준에 대해 재논의할 것을 주장하였으나 무시되어 교원노조 조합원을 포함하여 전체 교사 24명 중 21명이 '기숙사 입사 기준 제정 건의안'을 교무회의에 안건으로 상정하고자 안건 제안서에 집단으로 서명하는 경우 이를 금지된 단체행동으로 볼 수 있는지

A 회시

- ❖ 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 '교원노조법')은 교육공무원법 등 교원 복무 관련 법령상의 집단행동 금지 의무에도 불구하고, 모든 교원에게 단결권을 보장하고 교원노동조합에게는 쟁의행위와 같은 단체행동권을 제외한 단체교섭권과 단체협약 체결권을 보장하고 있음
- ❖ 단체행동권과 관련하여 교원노조법 제8조에서 '노동조합과 그 조합원은 파업·태업 기타 업무의 정상적인 운영을 저해하는 일체의 쟁의행위를 하여서는 아니한다'고 규정하고 있으며, 여기서의 쟁의행위는 파업·태업 기타 노동관계 당사자가 임금·근로 시간·후생·해고 기타 대우 등 근로조건에 관한 노동관계 당사자간의 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말함
 - 귀 질의 내용만으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 정확한 판단이 어려우나 집단 서명을 한 교사들 대부분이 교원노조 조합원이 아닌 일반 교사들로 이루어졌고 교사들의 집단서명이 조합활동 또는 근로조건 향상과는 무관한 것이라면, 이는 교원의 집단행동 금지의무를 규정한 교육공무원법 등에 의해 판단되어야 할 것으로 사료됨

(공공노사관계팀-2151, 2007. 10. 29)

253

**교원노조의 집단적인 연가사용 및 잡무거부 등의 행위가 노동조합 및 노동관계
조정법 제2조제6호의 쟁의행위에 해당하는지 여부**

Q 질의

- ❖ 전교조가 단체협약 100% 이행 등 자신들의 주장을 관철할 목적으로 전 조합원의 연가투쟁 및 잡무거부투쟁을 계획하고, 이에 따라 전체 조합원이 집단적으로 연가원을 제출하여 집회를 갖는 한편, 연가원을 제출하지 않는 조합원은 학교 내에서 잡무거부 투쟁을 행하는 것이 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제6호의 쟁의행위에 해당하는지 여부

A 회시

- ❖ 교원노조의 집단 연가사용 등이 기 체결된 단체협약의 이행, 교육관련법 개정 등 단체 교섭의 대상이 될 수 없거나 국가정책에 관한 사항을 관철할 목적으로 행하여진 것으로 근로조건의 결정에 관한 노동조합의 주장을 관철할 목적으로 행하여지는 쟁의행위에 해당한다고 볼 수 없을 것으로 판단됨

(노조 68107-1068, 2000.11.17)

제4절 

부당노동행위

&

A

제4절

부당노동행위



노동조합 및 노동관계조정법

제81조(부당노동행위) ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “不當勞動行爲”라 한다)를 할 수 없다.

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위
 2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.
 3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위
 4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 제24조제2항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외로 한다.
 5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위
- ② 제1항제4호단서에 따른 “노동조합의 자주적 운영 또는 활동을 침해할 위험” 여부를 판단할 때에는 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다.

1. 운영비 원조의 목적과 경위
2. 원조된 운영비 횡수와 기간
3. 원조된 운영비 금액과 원조방법
4. 원조된 운영비가 노동조합의 총수입에서 차지하는 비율
5. 원조된 운영비의 관리방법 및 사용처 등

[2020. 6. 9. 법률 제17432호에 의하여 2018. 5. 31. 헌법재판소에서 헌법불합치 결정된 이 조를 개정함]

1. 불이익 취급

254

교장의 징계 발언 등이 정당한 노조활동을 방해하기 위한 부당노동행위에 해당 하는지 여부

Q 질의

- ❖ 교장이 교원노조 조합원에 대해 징계하겠다는 내용의 발언을 하는 경우 부당노동행위에 해당되는지

A 회시

- ❖ 단순히 징계 관련 발언을 했다는 이유만으로 조합활동을 방해하였다고 판단할 수는 없을 것으로 사료되는 바, 징계 발언의 배경 및 의도, 그에 따른 조합활동의 저해 정도 등을 종합적으로 고려하여 부당노동행위 해당 여부를 판단하여야 할 것임

(노조 01254-653, 1999. 8. 30)

2. 교섭 거부·해태

255

교섭에 필요한 사항에 대한 협의가 이루어지지 않아 최초 본 교섭일을 정하지 못하는 경우 부당노동행위에 해당하는지

Q 질의

- ❖ 교섭에 필요한 사항에 대한 협의를 통하여 아직 교섭일시, 교섭내용 등에 대한 합의가 이루어지지 않아 최초의 본 교섭일을 정하지 못하고 있는 경우에 노동조합법 제81조 제3호의 부당노동행위에 해당하는 것인지

A 회시

- ❖ 단체교섭의 지연이 부당노동행위에 해당하는지 여부에 대해서는 판례(대판 98.5.22, 97누8076)에서도 노동조합측의 교섭권자, 노동조합측이 요구하는 교섭시간, 교섭장소, 교섭사항 및 그간의 교섭태도 등을 종합하여
 - 사회통념상 사용자에게 단체교섭 의무를 이행하는 것이 어렵다고 인정되는지 여부에 따라 판단하도록 하고 있는 바, 교섭협의 지연만으로 부당노동행위 여부를 단정하기는 어려움

(공무원노사관계과-243, 2010. 2. 8)

3. 지배·개입 및 경비원조

256

교원노조가 학교장의 사전 승인 없이 교문에 설치한 플랭카드를 학교장이 철거한 경우 부당노동행위에 해당되는지 여부

Q 질의

- ❖ 교원노조에서 학교장의 사전승인을 받지 않고 노조의 분회창립을 축하하기 위해 교문에 설치한 플랭카드를 학교장이 노조측에 통보하지 않은 채 임의로 철거한 경우 부당노동행위에 해당되는지

A 회시

- ❖ 노동조합이 사용자의 시설물을 사용할 때에는 단체협약에 별도의 정함이 있는 경우에는 그에 따르되, 그렇지 아니하다면 사용자의 승인을 얻어 사용하여야 할 것이므로 사용자의 사전 승인없이 임의로 학교 시설물을 사용하는 것은 사용자의 시설관리권을 침해하는 것으로 그 정당성을 인정받기 어려울 것으로 사료됨

(노조 01254-538, 1999. 7. 20)

257

노동조합법 제81조 제4호에서 규정하고 있는 “최소한 규모의 노동조합사무소” 범위에 대한 판단기준

Q 질의

- ❖ 노조측에서 요구하는 회의실 및 조합원 연수의 용도로 약 106평 정도의 사무실과 교육자치연구소 및 상설위원회 상주를 용도로 약 52평의 사무실이 “최소한 규모의 노동조합사무소”의 범위에 해당하는지 여부

A 회시

- ❖ 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제14조제1항 및 「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조4호에 의하여 사용자가 노동조합에 운영경비를 지원하는 행위는 원칙적으로 부당노동행위로서 금지되고 있으나, 예외적으로 최소한 규모의 노동조합 사무소의 제공 등은 허용되고 있음
- ❖ 사용자에게 의한 노동조합사무소의 제공은 사용자의 경비지원에 의한 노조활동의 자주성이 침해되는 것을 방지하려는 관련 규정의 입법취지를 감안할 때 노사간 합의에 의하여 필요한 최소한의 규모로 결정하는 것이 바람직하다고 사료되며, 아울러 정부의 예산 또는 재산을 지원하는 관계 법령 및 사무처리 기준을 준수하여 지원되어야 할 것으로 판단됨

(공공노사관계팀-1620, 2006. 8. 16)

258

시·도교육감이 교원노조 사무실을 무상제공하는 것이 경비원조에 해당하는지 여부

Q 질의

- ❖ 지방재정법 및 동법 시행령 등 공유재산관련 법령에 특별규정이 있음에도 불구하고 노동조합법 제81조제4호 단서를 근거로 하여 시·도 교육감이 공유재산인 교원노조 사무실을 무상으로 대여(임대)하는 것이 가능한지

A 회시

- ❖ 「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조제4호는 ‘사용자가 노동조합의 운영비를 지원하는 행위를 부당노동행위로 규정하고 다만, 최소한 규모의 노동조합 사무소를 제공하는 것은 예외로 한다’라고 규정하고 있는 바, 동 규정 단서조항은 노사합의 등을 통해 최소한 규모의 노동조합 사무소를 사용자가 제공하는 것은 동 법상의 부당노동행위에 해당하지 않는다는 의미일 뿐 노동조합 사무소를 제공할 것인지, 제공하는 경우에 어느 장소에 어떤 형태로 제공할 것인지를 규정하는 것은 아니므로 제공여부 및 구체적인 제공 형태·방법에 대해서는 관계법령 및 이와 관련된 사무처리 기준에 따르는 것이 타당할 것임

(노조 01254-187, 2000. 3. 3)

259 교원노조와의 공동사업에 대한 경비지원이 부당노동행위에 해당하는지 여부

Q 질의

- ❖ 당해 교육청은 ○○교원노조 ○○지부와 「5.18 광주민주화운동정신 계승 기념사업」을 공동 추진키로 협약하고 이의 일환으로 「518m 광주학생협동화 제작 및 전시사업」을 추진하던 중, ○○교원노조 ○○지부에서 예산 지원 협조 요청을 하는 경우 시 교육비 특별회계 보조금관리조례에 의거, 노동조합 단체에 대하여 보조금을 지급하는 것이 부당노동행위에 해당하는지

A 회시

- ❖ 귀 질의의 경우와 같이 ○○광역시교육감이 ○○교원노조 ○○지부와 「5.18 광주민주화운동정신 기념사업」을 공동 추진하기로 협약하고, 그 사업의 일환으로 「518m 광주학생협동화 제작 및 전시사업」을 추진하면서 ○○광역시 교육비특별회계 보조금관리조례에 의거, 동 사업의 주관자인 ○○교원노조 ○○지부에 그 사업의 수행을 위한 보조금을 지급하는 경우 이와 같은 보조금은 노동조합의 운영에 필요한 경비가 아니라 동 조례의 보조사업에 필요한 경비라 할 것이므로 이러한 보조금의 지급은 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제14조 및 「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조제4호 규정에 의하여 금지되는 부당노동행위로 보기는 어려울 것임

(노조 68107-173, 2000. 4. 16)

260 교원노조의 사무실 임차료 인상분 및 기자재 등 국고보조금 지원에 관한 질의

Q 질의

- ❖ 당해 부처에서는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조제4항과 「보조금의 예산 및 관리에 관한 법률」 제17조의 규정에 의거하여 교원노조 사무실 임차보증금을 국고로 지원하고 있음
 - 그러나 교원노조에서는 조합원의 증가 등으로 인하여 사무실 공간의 협소, 임차료의 인상, 사무실 기자재의 노후화로 인하여 노조활동에 제약을 받고 있다는 사유로 국고보조금을 추가로 지원해 줄 것을 요청하는 경우 교원노조의 사무실 임차료 인상분 및 사무실 집기, 기자재 등에 관하여 국고지원이 가능한지

A 회시

- ❖ 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제14조 및 「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조제4호의 규정에 의하면, 사용자가 노동조합의 운영비를 지원하는 행위는 부당노동행위로 금지되나, ‘최소한의 규모의 노동조합 사무소의 제공’ 등은 예외적으로 허용되는바, 동 예외조항은 사용자가 노사협의 등을 통해 노동조합에 최소한의 사무소 공간과 사회통념상 사무소에 비치될 것으로 인정되는 책상, 의자, 전기시설 등 필요한 부대시설을 제공하더라도 이를 부당노동행위로 볼 수 없다는 의미임
- ❖ 교원노조의 국고보조금 지원 요청에 대하여 이와 같은 취지에 따라 노동조합 사무소의 임차료 등을 노동조합에 지원하는 것은 부당노동행위에 해당한다고 보기 어려움.

(노조68107-642, 2003. 12. 23)

261

단체교섭에 참여하지 않은 신설노조에게 노조사무소를 제공하는 행위가 부당노동행위에 해당하는지 여부 등

Q 질의

- ❖ ○○교육청과 ○○교원노조간에 단체협약을 체결한 이후 새롭게 설립된 △△교원노조에 대해 노조사무소를 제공하는 것이 기존 ○○교원노조에 대해 부당노동행위에 해당하는 여부 및 신설된 △△교원노조의 노조사무소 제공요구를 수용하지 않은 것이 노조 차별에 해당하여 부당노동행위에 해당하는지

A 회시

- ❖ 교원노조법에서 준용하고 있는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조4호는 사용자가 노동조합을 운영하는 것을 지배하거나 개입하는 것을 부당노동행위로서 금지하고 있으나 최소한의 규모의 노동조합 사무소의 제공 등은 예외로 허용하고 있는 바, 위 규정에 의하여 사용자가 복수노조 사이에 노조 사무소를 제공함에 있어서 부당노동행위가 성립하는지 여부는 그간의 지원관행, 지원규모, 조합원 수, 지원노력 등의 사실관계를 종합적으로 검토하여 판단하여야 할 것으로 사료됨

(공공노사관계팀 - 1505, 2006. 8. 1)

262

① A교원노조가 타 노동조합의 파업을 지지하는 것이 합법인지,
② 지지 현수막 철거 중용이 노동조합의 정당한 활동을 위축, 방해, 탄압한 부당노동행위에 해당하는지

Q 질의

[질의배경]

- ❖ A교원노조 ○○교 분회에서는 학교장의 승인을 받지 않고 학교비정규직노조의 파업을 지지하는 현수막을 교문 옆 외벽에서 밖을 향하여 부착한 사실이 있음
- ❖ 학교장은 분회대표에게 교장실에서 두 번, 전화상으로 한 번, 교문 앞 길거리에서 한 번 등 총 네 차례 “학교장이 불허한 현수막을 부착”했다는 이유로 철거를 중용하였음



단체협약 관련 내용

제7조(A교원노조 활동 보장) ① 도교육청은 관계 법령이 정한 범위 내에서 수업 및 학교 업무에 지장이 없는 한 A교원노조 활동을 보장하며, 이로 인한 불이익이나 그 자주성을 침해하지 않는다.

⑥ 도교육청은 A교원노조가 학교장과 협의하여 학교 시설을 이용하도록 하고, A교원 노조의 홍보 활동을 위한 게시 공간을 제공할 수 있도록 한다.

[질의내용]

- ❖ 중앙 및 각 지방 노동위원회에서도 정당(합법적)하다고 인정한 학교비정규직노동자들의 파업에 대해, 합법노조인 A교원노조가 “파업을 지지”하는 것의 불법 여부
- ❖ 시설 관리권의 법적인 근거와 학교 외벽이 학교장의 시설관리권의 대상에 포함되는지 여부
- ❖ 지지 현수막 철거 중용이 “노동조합의 정당한 활동을 위축, 방해, 탄압한 부당노동 행위”에 해당되는지 여부

A 회시

- ❖ 학교비정규직노동자의 정당한 파업에 대하여 A교원노조가 파업지지 선언을 하는 행위는 헌법상 보장된 표현의 자유 영역에 해당된다고 보여짐
- ❖ 현수막의 게시 등 조합활동은 취업규칙·단체협약의 정함이나 관행 또는 사용자의 시설관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약의 범위 내에서 행해진다면 정당하다고 할 수 있음
 - △△교육청과 A교원노조간 체결한 단체협약 제7조 6항에 학교장과 협의하여 학교 시설을 이용하도록 되어 있는바, 학교장과의 협의를 거친 현수막 부착은 가능.
 - 다만, 학교장과 협의가 없는 경우, 학교장의 현수막 철거 종용은 시설관리권의 정당한 행사에 해당되어 부당노동행위라 보기 어려울 것임

(공무원노사관계과-2497, 2012. 12. 26)

이 책을 만든 사람들



공공노사정책관 양성필
공무원노사관계과장 김동욱
공무원노사관계과 양한열, 류한석, 정석훈, 주영일, 구은경

공무원·교원노조법 질의회시집

- ◇ 발행일 : 2021년 9월
- ◇ 발행처 : 공무원노사관계과
- ◇ 인 쇄 : 열림기획 ☎ 044) 868-5055