

발 간 등 록 번 호
11-1492000-000121-14

www.moel.go.kr

Ministry of Employment and Labor

복수노조 및 근로시간면제제도 질의회시 모음집

Q & A

2013. 2

발 간 사

2010.1.1. 노조법 개정으로 2010.7.1.부터 사용자의 노조전임자에 대한 급여 지급을 금지하면서 노사공동의 이해관계에 속하는 노동조합 활동에 대해 유급처리가 가능한 근로시간면제제도가 도입되었습니다.

또한, 2011.7.1.부터는 사업(장) 단위에서 복수의 노조를 자유롭게 설립할 수 있게 되었고, 복수의 노조가 있는 사업장에서는 노조간 교섭창구를 단일화하여 교섭하도록 하였습니다.

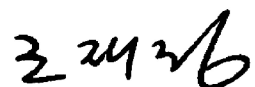
개정 노조법을 시행한지 3년이 지난 현재 두 제도 모두 현장에서 안정적으로 정착되고 있으며, 이 과정에서 제도의 적용과 관련한 세부절차, 방법 등에 관해서 의문들도 제기되었습니다.

이 책은 제도도입 이후 시행과정에서 나타난 주요 쟁점 등에 관한 행정해석에 대해 복수노조제도는 교섭창구단일화절차 단계별로, 근로시간면제제도는 면제한도 적용기준, 대상업무, 면제한도 사용방법 등으로 분류하여 수록하였습니다.

바라건대, 이 책이 근로감독관들의 현장 노사관계 지도에 활용되어 불합리한 노사관행이 해소되고 복수노조 교섭창구단일화 및 근로시간면제제도가 산업현장에 완전히 정착하는데 도움이 되기를 기대합니다.

2013년 2월

노동정책실장



제1편 복수노조 교섭창구단일화

I. 교섭요구 노동조합의 확정	3
① 교섭요구 시점	4
1. 단체협약 만료일 3개월이 되는 날 이전부터 교섭창구단일화를 할 수 있는지	4
2. 교섭창구단일화 이후 신설된 노조가 사용자와 교섭할 수 있는지	5
3. 교섭요구사실 공고기간 이전 설립신고서를 행정관청에 제출한 경우 창구단일화 참여 가능 여부	6
4. 교섭이 완료되지 못한 상태에서 미합의사항에 대해 계속 교섭 중에 있다면 신설노조와 창구단일화를 하여야 하는지	7
5. 하나의 사업(장) 내에 동일한 산별에 가입한 지부가 2개인 경우 노조법 부칙 제6조 적용 사업장 여부	9
6. 복수노조라는 이유로 사용자가 교섭 거부하였으나 단체교섭응낙가처분 인용결정을 받은 경우 창구단일화 시기는	11
7. 회사 합병시 교섭창구단일화 시점은	13
8. 회사 합병 이전 교섭대표노동조합으로 결정된 경우 합병 후 창구단일화 시점은	15
② 교섭창구단일화 대상·방법	17
9. 사용자가 산별중앙교섭에 참가할 의사가 없는 경우 창구단일화 절차를 진행하여야 하는지	17
10. 기 체결한 임금협약의 변경가능 및 창구단일화 여부	18
11. 기존 단체협약에 대한 보충협약 체결 및 창구단일화 여부	19
12. 산별중앙교섭도 교섭창구단일화를 거쳐야 하는지	20
13. 하나의 사업(장)내에 동일산별 지회가 2개 이상인 경우 창구단일화 실시여부	22
14. 사용자가 단수노조라는 이유로 창구단일화 절차를 개시하지 않은 경우 교섭요구사실공고 시정명령 대상인지	23
15. 신설노조가 채무적 부분 확보를 위해 기존 단체협약의 보충협약 체결을 위한 교섭을 요구할 수 있는지	25

16. 사용자도 창구단일화와 관련하여 노동위원회에 이의신청을 할 수 있는지	26
17. 기존노조가 교섭창구단일화 절차에 참여하지 않은 경우 기존노조의 단체협약의 효력 여부	27
③ 교섭창구단일화 관련 기간 산정	28
18. 교섭요구사실 공고 시 공고기간 산정방법은	28
19. 노조가 교섭요구를 24:00에 한 경우 공고기간의 기산일은	29
20. 노조의 교섭요구에 대해 사용자가 보완요구 했을 때 교섭요구일은 언제로 보아야 하는지	31
21. 노조의 교섭요구에 대해 사용자가 교섭요구사실을 지연 공고한 경우 과반수 조합원 산정을 위한 확정공고일은	32
22. 교섭요구 노동조합 확정공고에 대해 노동위원회에 이의신청한 경우 자율적단일화 기간 산정 기산점은	34
II. 교섭대표노동조합 결정	37
① 사용자 동의에 의한 개별교섭	40
23. 교섭창구단일화 이후 신설된 노조가 사용자와 개별교섭을 할 수 있는지	40
24. 개별교섭 동의 기한은 강행규정에 해당하는지	41
25. 단체협약상 '특정노조와 교섭을 보장하겠다'고 규정한 경우 그 효력은	42
26. 단체협약상 '협약을 체결하는 개별교섭 단체임을 인정한다'고 규정한 경우 그 효력은	44
27. 사용자의 동의에 의해 개별교섭 하는 노조가 교섭대표노동조합의 지위를 가지는지	45
28. 사용자가 개별교섭을 동의한 경우 신설노조가 체결할 수 있는 단체협약 범위	47
29. 개별교섭 중에 신설노조가 설립되어 교섭을 요구하는 경우 사용자는 교섭에 응할 의무가 있는지	48
30. 개별교섭 중 단체협약을 체결하지 못한 경우 차기 교섭창구단일화 개시 이후에도 계속 교섭가능한지	49

② 과반수 노동조합 결정 등 50

- 31. 과반수 노조 통지에도 불구하고 사용자가 과반수 노조 공고를 하지 않은 경우
 창구단일화 절차는 50
- 32. 2개 노조가 모두 과반수 노조라고 통지하였고 사용자가 그대로 공고하였으나 어느
 노조도 노동위원회에 이의신청하지 않은 경우 창구단일화 절차는 51
- 33. 교섭에 참여한 어느 노조도 과반수 통지 및 자율적 공동교섭대표단 통지를 하지 않는
 경우 창구단일화 절차는 52

Ⅲ. 교섭대표노동조합 권한 및 의무 54

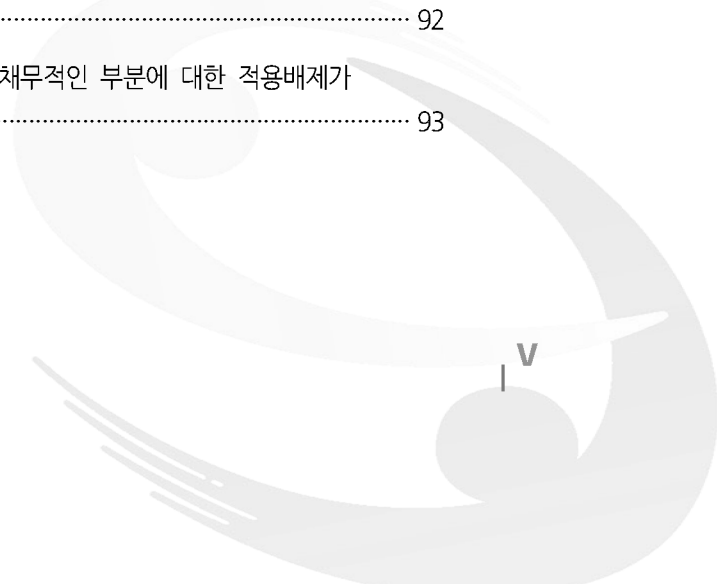
① 교섭대표노동조합 지위유지기간 56

- 34. 교섭대표노동조합의 지위유지기간 만료일 이전에 단체협약을 갱신하지 못한 경우 차기
 창구단일화 시점은 56
- 35. 교섭대표노동조합으로 결정된 날로부터 1년 동안 단체협약을 체결하지 못한 경우
 차기 교섭창구단일화 시점은 57
- 36. 교섭대표노동조합 지위유지기간 동안 조합원수가 변동되는 경우 교섭대표노동조합의
 지위 유지 여부 59
- 37. 노동조합 조직형태가 변경되는 경우 교섭대표노동조합의 지위 유지 여부 60
- 38. 노조간 약정으로 교섭대표노동조합을 교체하는 것이 가능한지 61
- 39. 같은 날에 유효기간이 다른 단체협약과 임금협약을 체결한 경우 교섭대표노동조합의
 지위유지기간은 62
- 40. 교섭창구단일화 절차를 매년 실시하여야 하는지 64
- 41. 단체협약 소급 적용시 교섭대표노동조합의 지위유지기간은 65
- 42. 산별협약과 지부협약이 있는 경우 교섭대표노동조합 유지기간 산정을 위한 기준
 협약은 66

② 교섭대표노동조합의 협약체결권 및 적용범위 67

- 43. 유효기간이 상당기간 남아 있는 단체협약의 갱신이 가능한지 67
- 44. 교섭대표노동조합이 유효기간이 남은 단체협약에 대해 사용자와 교섭하는 것이 신설노조의
 교섭권을 침해하는 것이 아닌지 68

45. 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합이 교섭대표노동조합에게 인준투표를 요구할 경우 사용자가 이를 제재할 수단이 있는지	70
46. 사용자가 교섭대표노동조합 이외의 노동조합과 단체협약을 체결하는 것이 가능한지	71
47. 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약이 창구단일화절차에 참여한 산별노조 분회 조합원에게도 적용되는지	73
48. 교섭창구단일화에 불참한 기존 노조가 체결한 단체협약은 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약으로 변경되는지	74
49. 교섭대표노동조합이 유효기간이 남아있는 기존 산별노조 분회의 단체협약을 대체하는 새로운 단체협약 체결 가능여부	76
50. 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약이 기존노조가 체결한 산별협약과 충돌하는 경우 처리방법	78
51. 기존노조의 단체협약 내용이 교섭대표노동조합에도 적용되는지	80
52. 법인의 전체 사업장을 대상으로 창구단일화를 실시하고 있는 상황에서 사업장별 부속협약 체결 주체 등	81
53. 교섭대표노동조합이 해산하는 경우 기 체결한 단체협약은 효력이 있는지	83
54. 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약의 조합원 자격제한 조항이 창구단일화 절차에 참여하지 아니한 노조에게 적용되는지	86
③ 공정대표의무	88
55. 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약에 교섭창구단일화 절차에 참여한 노조의 명칭을 규정하지 않은 것이 공정대표의무위반인지	88
56. 교섭대표노동조합이 인준투표를 하면서 교섭대표노동조합 조합원에게만 투표권을 부여하는 것이 공정대표의무 위반인지	90
57. 교섭대표노동조합이 교섭창구단일화 절차에 참여한 소수노조의 의견을 수렴하지 않는 것이 공정대표의무 위반인지	92
58. 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합의 채무적인 부분에 대한 적용배제가 공정대표의무 위반인지	93



IV. 교섭창구단일화와 다른 노조법 조항과의 관계	94
① 노동조합의 쟁의행위	94
59. 창구단일화 절차에 참여하지 않은 노조의 쟁의행위 가능 여부	94
60. 교섭대표노동조합만이 쟁의행위 찬반투표를 실시한 경우 노조법 제41조 위반 여부	95
61. 하나의 사업에 동일산별 2개의 지회가 있는 경우 각 지회별 쟁의행위 찬반투표가 가능한지	97
62. 자율적단일화 기간에 개별교섭에 동의한 경우 기존 교섭대표노동조합이 쟁의행위를 계속하려면 조정을 새로이 거쳐야 하는지	98
63. 교섭대표노동조합이 결정된 이후 조정절차와 쟁의행위 찬반투표를 새로이 거쳐야 하는지	99
64. 복수노조 사업장의 필수유지업무협정 체결	101
② 일반적구속력, 교섭권 위임 등	103
65. 교섭창구단일화절차에 참여한 다른 노조에게 교섭권 위임이 가능한지	103
66. 교섭대표노동조합이 창구단일화 절차에 참여한 노조에게 교섭권 일부를 위임할 수 있는지	105
67. 창구단일화 절차 위임 가능 여부	106
68. 기존 단체협약의 갱신을 위한 교섭요청 중 신규노조가 설립되어 창구단일화 절차를 거쳤더라도 기존 단체협약규정에서 정한 시기까지 갱신안을 제시해야 하는지	107
69. 교섭권이 있는 노동조합의 단체협약이 만료되었으나 자동연장상태에 있는 경우 일반적구속력이 적용되는지	109
70. 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약의 일반적구속력 적용여부	112
71. 교섭창구단일화 절차에 참여하지 않은 노동조합의 단체협약 적용관련	113
72. 교섭권이 있는 노조에게도 일반적구속력 적용 가능 여부	114

V. 교섭단위(교섭단위 분리)	116
73. 학교 종사자 노조의 교섭단위는	118
74. 통계청 산하 지방통계청의 무기계약직 및 기간제 근로자로 구성된 노조의 경우 교섭단위는	120
75. 교섭단위분리가 가능한 시기는	122
76. 교섭단위분리결정이후 교섭단위 변경이 가능한지	123
77. 교섭단위분리 결정의 효력은 언제부터 발생하는지	124
78. 교섭단위분리신청에 대한 기각결정 이후 교섭요구사실 공고에 참여한 경우 교섭창구단일화 절차에 참여한 것으로 볼 수 있는지	126
79. 교섭단위분리신청이 있는 경우 사용자는 교섭의무가 있는지	128
80. 분리된 교섭단위에 하나의 노조만 있는 경우 창구단일화 실시 여부	130
VI. 복수노조제도에서의 부당노동행위	132
81. 유니온숍 협정이 체결된 노조에 가입한 근로자가 다른 노조에 가입하는 것이 가능한지	133
82. 유니온숍 협정이 유효한 사업장에서 신규입사자가 신규노조에 바로 가입이 가능한지	134
83. 유니온숍 협정이 유효한 사업장에서 소수노조가 해산한 경우 사용자는 해고의무를 부담하는지	136
84. 유니온숍 협정이 체결된 노조에서 탈퇴하여 다른 노조에 가입한 조합원이 조합비를 납부하지 아니한 경우 사용자는 해고의무가 있는지	137
85. 유니온숍 협정이 체결된 노조에서 탈퇴한 조합원에 대해 즉시 해고가 가능한지	138
86. 사용자는 신규노조에 대하여 기존노조의 편의제공수준과 반드시 동일한 수준으로 제공해야 하는지	140
87. 신설노조에게 노조사무실을 제공하지 않는 것이 부당노동행위인지	142

88. 신설노조가 설립된 경우 기존노조에게 제공해오던 노조사무실을 분할 사용하도록 하는 것이 가능한지	144
89. 신설노조의 노조활동 관련	145
90. 사용자가 창구단일화 절차 진행으로 교섭대표노동조합이 결정될 때까지 기존의 교섭을 중단할 경우 부당노동행위인지	147
91. 개별교섭하는 각 노조간 근로조건의 차이가 부당노동행위인지	149
92. 교섭대표노동조합이 단체협약 체결시 대리급 이상의 조합원을 배제시킨 것이 부당노동행위인지	150
93. 복수노조간 채무적 부분 제공에 차이가 있는 경우 부당노동행위인지	152
94. 복수노조 사업장에서 사용자가 신규노조와 임의 협의체를 구성하고 협의체 참석을 유급으로 할 경우 부당노동행위 여부	153

제2편 근로시간면제제도

I. 근로시간면제제도 개요	157
1. 근로시간면제제도의 의의	159
2. 근로시간면제 한도의 개념	161
3. 근로시간면제제도 총괄개요	162
4. 근로시간면제자의 호칭, 인사명령 여부	169
5. 근로시간면제 한도를 위반하여 급여자급을 요구하는 쟁의행위의 정당성	170
II. 근로시간면제 한도 적용기준	171
① 시간 및 인원 한도	174
6. 연간 소정근로시간 산정방법	174
7. 근로시간면제 한도를 초과한 교섭, 협의 등의 활동	176

8. 비조합원들의 근로자위원 활동시간의 근로시간면제 한도 적용여부	177
9. 1일 소정근로시간을 초과한 근로시간면제 활동의 유급처리여부	178
10. 근로시간면제자의 최대 사용가능 인원	180
11. 근로시간면제 사용인원 한도 및 가능 시간	181
12. 조합원이 복수의 노동조합에 이중으로 가입한 경우 면제한도 산정	183
13. 근로시간면제 한도 합의서 유효기간 중 노조집행부가 교체된 경우 면제한도 부여	185
14. 근로자별 연간 소정근로시간이 다른 경우의 면제한도 산정	186
15. 노동조합 규약상 조직대상에 해당하는 과장급 직원을 단체협약으로 조합원 범위에서 제외시킨 경우 근로시간면제한도 산정시 이를 제외하여도 되는지	188
② 사업 또는 사업장 적용기준	190
16. 각 공장별 단체협약 체결한 경우 근로시간면제 한도 적용방법	190
17. 여러 사업장이 있는 경우 면제 한도 결정단위	192
18. 동일한 법인 내에 서로 다른 근로조건이 적용되고 있는 사업영역별 한도 적용방법	193
19. 3개 사업부문 내 복수노조 존재할 경우 면제 한도 적용방법	195
20. 사내 하청업체의 면제 한도 결정단위	197
21. 초기업 노조 사내하청 분회의 근로시간면제 한도 시간 및 인원 산정방법	199
22. 기업합병시 기존의 근로시간면제한도 재조정 여부	201
③ 1사 다수노조 사업장 적용기준	202
23. 2개 이상 노조가 조직되어 있는 경우 조합원수 산정 시점과 방법	202
24. 노조간 배분방법에 대한 합의가 되지 않을 경우 면제 한도 배분방법	204
25. 교섭대표노동조합이 결정된 이후 신설노조가 설립된 경우 근로시간면제한도 산정을 위한 조합원수 산정은	206
26. 사용자의 동의에 의해 근로시간면제를 부여한 경우 복수노조간 근로시간면제한도 재분배	207
27. 법정 근로시간면제한도를 초과한 경우 효력 및 신설노조에 대한 근로시간면제한도 부여 가능 여부	209

- 28. 복수노조가 발생하면 근로시간면제한도를 재결정한다는 취지로 단체협약에 규정된 경우
신설노조에게 근로시간면제한도를 부여하여야 하는지 210

Ⅲ. 근로시간면제 대상 업무 212

- 29. 파업, 공직선거 출마활동 등 213
- 30. 중앙위원회, 집행위원회, 간부수련회 등 214
- 31. 노사합동 안전순찰 215
- 32. 임시총회, 대의원회 216
- 33. 공정방송위원회의 업무 217
- 34. 사우회, 장학회, 공제회 등 활동 219
- 35. 물품절약활동, 무재해 추진활동 220
- 36. 상급조직 전임자로 활동하면서 지부간부를 겸임하는 경우 221
- 37. 임원선거활동 222
- 38. 쟁의행위 224
- 39. 명예산업안전감독관 225
- 40. 일반조합원 및 노조간부가 노조 자치위원회 활동 및 개별 조합활동 참석 227
- 41. 노동위원회 근로자위원 직무 229
- 42. 산별노조 조직범위 내의 다른 사업장의 활동 231
- 43. 사용자의 의사에 반하여 사용자 주관행사에 참석하거나 타 기관과 친목도모 명분의
출장 232
- 44. 신규조합원 모집활동, 피케팅, 집회, 쟁의행위 찬반투표, 조정절차 234
- 45. 노·사·정 공동연수, 상급단체 회의, 각종 민원해결을 위한 관계기관 방문 235

Ⅳ. 근로시간면제 한도 사용방법 236

- 46. 근로시간면제 대상 업무 수행방법 237
- 47. 근로시간면제 한도 적용대상자 명단 사전 통보 없이 조합활동 가능여부 238

48. 부분 무급전임자와 파트타임 근로시간면제자의 겸직가능여부	239
49. 근로시간면제 한도 사용절차 및 확인방법	240
50. 근로시간한도 적정 사용여부에 대한 입증책임	241
51. 풀타임 및 파트타임 근로시간면제자의 면제시간 사용방법 및 절차	242
52. 근로시간면제자의 면제시간 사용내역 및 사용시간에 대한 통보 의무 여부	244

V. 기타 근로시간면제자 처우 등 246

53. 근로시간면제자 처우의 일반기준	247
54. 근로시간면제자가 출퇴근 타임카드를 찍어야 하는지	249
55. 2010.7.1. 이후 노조 상근간부의 신분과 처우 및 근로시간면제 한도 초과인원에 대한 현업복귀 여부	250
56. 근로시간면제자의 현업부서 발령조치 여부	252
57. 단체교섭 참여위원수의 적정수준	253
58. 근로시간면제자에 대한 휴일 및 휴가부여 가능 여부	254
59. 근로시간면제자에게도 연차휴가가 발생하는지 여부	255
60. 부분전임을 겸하는 파트타임 근로시간면제자의 주휴 발생 여부	256
61. 근로시간면제자에 대한 징계 및 정직기간 중 급여지급 의무 여부	257

VI. 일반조합원 등의 노조활동 258

62. 교섭위원에게 교섭당일 특별휴가 부여 가능 여부	259
63. 일반조합원의 상시 급여보전 및 교섭시간과 무관하게 임시전임으로 급여보전 가능 여부	261
64. 일반조합원의 총회 또는 전체조합원 교육시간 유급처리 가능 여부	263
65. 안전·보건 교육시간을 조합원 총회 및 교육시간으로 대체하여 유급처리 가능 여부	264

66. 무급 노조전임자의 노사협의회, 산업안전보건위원회 참석시간 및 단체교섭시간
유급처리 가능 여부 265

67. 대의원 및 비전임 상집간부에게 유급활동시간 부여 가능 여부 266

68. 조직의 전국적 분포로 근로시간면제자가 아닌 자가 회의 참석시 유급처리 가능
여부 268

69. 산업안전보건협의회에 근로시간면제자 이외의 자가 참석할 경우 유급처리 가능
여부 269

70. 근로시간면제자가 아닌 자의 회의참석 및 명예산업안전 감독 활동 가능 여부 271

71. 명예산업안전감독관을 근로시간면제자로 지정하지 않으면서 유급인정 가능 여부 273

72. 비전임 노조간부 활동의 유급처리 가능 여부 274

73. 운영위원회, 집행위원회, 간부수련회, 교섭활동 유급인정 가능여부 276

74. 근로시간면제자가 아닌 단체교섭위원의 교섭활동 유급처리 가능여부 278

75. 산업안전보건위원회 활동, 근골격계 질환 예방활동 등을 근로시간면제자 아닌 자가
수행할 경우 법 위반 여부 279

76. 인사제도개선위원회 업무를 근로시간면제자 이외의 자가 수행할 경우 유급처리 가능
여부 281

VII. 부당노동행위 283

㉠ 근로시간면제자 급여지원과 부당노동행위 285

77. 근로시간면제자의 급여지급일, 급여지급 기준 285

78. 근로시간면제자의 임금을 기존 평균임금으로 산정가능여부 286

79. 근로시간면제자 급여지급기준 및 시간외근로수당 지급방법 287

80. 고정 초과근로수당 지급 가능여부 289

81. 소정근로시간 초과 교섭시 시간외근로수당 지급여부 및 교섭당일 유급휴가 부여
가능 여부 290

82. O/T수당, 특근수당, 경영성과급, 복리후생비지급 가능여부 291

83. 명절 귀향여비, 성과급, 하계휴가비, 떡값 지급 가능여부 293

84. 기존 노조전임자의 우대조항을 근로시간면제자에게 적용 가능여부	294
85. 전임자로서 받았던 각종 수당의 지속 지급 가능여부	295
86. 임금보전을 위해 지급해온 수당의 계속지급 가능여부	296
87. 노사관계발전 명목으로 받은 금품으로 급여지원 가능여부	298
88. 근로시간면제자에 대한 급여 소급지급 가능여부	299
89. 근로시간면제자가 정해지지 않은 상태에서 급여지급 가능여부	301
90. 근로시간면제 한도 사용 후 잔여시간에 대한 추가 급여 지급 가능여부	302
91. 근로시간면제 한도 소진 후 활동의 유급처리 가능여부	304
92. 노사간 합의된 연간 근로시간면제한도가 남았을 경우 근로시간면제자에게 별도의 수당으로 지급가능한지 여부	305
93. 지역산별노조 근로시간면제자 급여를 소속된 업체들이 분담지급 가능여부	306
94. 수개의 외주업체 소속 근로자로 조직된 노동조합의 근로시간면제자에게 타 기업에서 급여 분담 가능 여부	308
95. 노조법 제81조 제4호 단서규정에 의해 노동조합 또는 근로시간면제자에게 기금의 기부 가능여부	310
96. 근로시간면제시간외 근로제공 및 야유회비 지원 가능여부	311
97. 근로시간면제자가 해고되어 부당노동행위 구제신청을 한 경우 해고일 이후 사용자의 급여지급 의무 여부	313
98. 단체협약으로 실제 근로시간과 달리 소정근로시간을 정한 경우 근로시간면제자에 대한 급여 지급 기준	315
99. 근로시간면제자가 휴무일 등에 근로를 제공할 경우 급여 지급 가능 여부	316
100. 근로시간면제자가 휴일에 근로시간면제 업무를 수행한 경우 급여 지급 의무가 있는지	318
101. 대학 시간강사인 근로시간면제자에게 강의 제공의무가 없는 시간에 대해 급여를 지급하는 것이 가능한지	320
102. 택시회사 노동조합의 근로시간면제자에게 생산고급 임금을 포함한 급여를 지급하여도 되는지	321

- 103. 파트타임 근로시간면제자가 4조3교대제에서 일근(주간근무)제로 근무형태 변경시
급여 지급 수준 323
- 104. 단체교섭 기간 중 노동조합측 교섭위원인 근로시간면제자에게 교통비 등 출장비를
지급하는 것이 가능한지 여부 324

㉒ 노조운영비 지원 등 부당노동행위 325

- 105. 사회보험료 및 근로소득 원천징수 소득세 납부 주체 325
- 106. 사용자로부터 무상으로 부여받은 수익사업권으로 발생한 수수료를 노조전임자 급여
등으로 사용 가능 여부 326
- 107. 노조 운영지원금의 매달 일정액 지원 가능 여부 328
- 108. 노조간부에게 차량비 및 유류비 지원 가능 여부 329
- 109. 노동조합에서 채용한 사무직원 인건비 지원 가능 여부 331
- 110. 노동조합 근무 파견직 사무보조원의 전임자 여부 332
- 111. 소모성 집기나 비품 또는 그 비용을 지속적·반복적 지원 가능 여부 333
- 112. 출장비 지원 및 노조사무실 및 각종 집기류 등 무상지원 가능 여부 334
- 113. 매점 및 자판기 운영권 양도가 경비원조에 해당하는지 336
- 114. 노사협의회 근로자측 위원회 유급 상근직 처우가 부당노동행위인지 여부 339
- 115. 현재의 단체교섭위원을 유지하면서 유급처리 가능 여부 341

VIII. 단체협약 효력 등 343

- 116. 개정법에 따른다고 명시하고 있는 경우 '개정법'의 의미 343
- 117. 관행적으로 노조전임자수를 인정한 별도 합의서의 단체협약 여부 345
- 118. 관행에 따라 노동조합활동을 보장한 보충협약의 효력 348

제 1 편

복수노조 교섭창구단일화

제1편 복수노조 교섭창구단일화

I 교섭요구 노동조합의 확정

[법]

제29조의2(교섭창구단일화 절차) ① 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합(2개 이상의 노동조합 조합원을 구성원으로 하는 교섭대표기구를 포함한다. 이하 같다)을 정하여 교섭을 요구하여야 한다.

[시행령]

제14조의2(노동조합의 교섭 요구 시기 및 방법) ① 노동조합은 해당 사업 또는 사업장에 단체협약이 있는 경우에는 법 제29조제1항 또는 제29조의2제1항에 따라 그 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다. 다만, 단체협약이 2개 이상 있는 경우에는 먼저 도래하는 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다.

② 노동조합은 제1항에 따라 사용자에게 교섭을 요구하는 때에는 노동조합의 명칭, 그 교섭을 요구한 날 현재의 조합원 수 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 적은 서면으로 하여야 한다.

[시행규칙]

제10조의2(교섭의 요구) 영 제14조의2제2항에서 “노동조합의 명칭, 그 교섭을 요구한 날 현재의 조합원 수 등 고용노동부령으로 정하는 사항”이란 다음 각 호의 사항을 말한다.

1. 노동조합의 명칭과 대표자의 성명
2. 사무소가 있는 경우에는 주된 사무소의 소재지
3. 교섭을 요구한 날 현재의 조합원(법 제29조의2에 따른 교섭대표노동조합 결정 절차에 참여한 노동조합에 소속된 조합원을 말한다)의 수

1. 교섭요구 시점

1 단체협약 만료일 3개월이 되는 날 이전부터 교섭창구단일화를 할 수 있는지

Q 질의

Question

- 2011.7.1.이후 기존 임금·단체협약 만료 이전에 다른 노조의 교섭요구에 사용자가 응하였다면 교섭창구단일화 진행이 가능한지, 교섭창구단일화 절차 완료 후 교섭대표노동조합이 확정되면 임금·단체협약 교섭이 가능한지

A 회시

Answer

1. 2011.7.1.부터 사업(장) 단위 복수노조가 허용되고, 노조법 제29조의2 제1항에 따라 하나의 사업(장)에서 사용자와 교섭하기 위해서는 해당 사업(장)의 모든 노동조합은 교섭창구단일화를 하여야 함.
 - 이때 교섭창구단일화 절차는 같은 법 시행령 제14조의2 제1항에 따라 단체협약이 있는 경우 단체협약 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 개시된다 할 것임.
2. 귀 사안의 경우 기존노조 임금협약의 유효기간이 상당기간 남아 있음에도 불구하고 사용자가 신규노조의 교섭요구에 응하여 교섭창구단일화 절차를 진행하는 경우 이는 노조법 시행령 제14조의2 제1항을 위반하는 것으로 적법한 교섭창구단일화 절차라 하기는 어려울 것임.
 - 따라서 기존노조의 단체협약 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 교섭창구단일화 절차를 다시 개시하여야 할 것임.

(노사관계법제과-2095, 2011.10.21.)

2 교섭창구단일화 이후 신설된 노조가 사용자와 교섭할 수 있는지

Q 질의

Question

- 교섭대표노동조합이 결정된 이후 근로자가 새로이 설립 또는 가입한 노동조합이 교섭창구단일화 절차에 참가할 수 있는지

A 회시

Answer

- 교섭창구단일화 절차를 거쳐 결정된 교섭대표 노동조합의 대표자는 노조법 제 29조 제2항에 따라 교섭을 요구한 모든 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가지므로 교섭창구 단일화 절차에 참여하지 않은 신설노조는 차기 교섭창구 단일화 때 사용자에게 교섭을 요구할 수 있을 것임.

(노사관계법제과-173, 2011.3.21.)

3 교섭요구사실 공고기간 이전 설립신고서를 행정관청에 제출한 경우 창구단일화 참여 가능 여부

Q 질의

Question

- 교섭요구 사실 공고(7.1~7.8) 및 교섭요구 노동조합 확정공고(7.9~7.14) 후 설립신고증이 교부(7.18)된 새로운 노동조합의 교섭창구단일화 참여 자격이 있는지

A 회시

Answer

1. 2011.7.1.부터 노조법 제29조의2에 따라 하나의 사업(장)에서 사용자와 교섭하기 위해서는 해당 사업(장)의 모든 노동조합은 교섭창구를 단일화해야 하며, 교섭창구단일화 절차에 참여를 원하는 노동조합은 해당 사업(장)의 근로자가 가입한 노동조합이라면 기업별노조, 산업별·직종별·지역별 노조의 지부·분회 등 그 조직형태에 관계없이 교섭요구가 가능하다 할 것임.
2. 다만, 이때 사용자에게 교섭을 요구할 수 있는 노동조합은 노조법상의 노동조합을 의미하므로 행정관청으로부터 설립신고증을 교부받은 노동조합 또는 설립신고증을 교부받은 노동조합의 지부·분회이어야 함.
3. 아울러, 노조법 시행령 제14조의4는 같은 법 제14조의2에 따라 사용자에게 교섭을 요구한 노동조합이 있는 경우에 사용자와 교섭하려는 다른 노동조합은 같은 법 시행령 제14조의3 제1항에 따른 공고기간 내에 사용자에게 교섭을 요구하여야 한다고 규정하고 있는바,
 - 귀 질의와 같이 기존 노조의 교섭요구 등에 따른 교섭요구사실 공고기간 이전에 신규노조가 노동조합 설립신고서를 행정관청에 제출하였으나 교섭요구사실 공고기간 만료일 이후에 설립신고증을 교부받은 경우에는 신규노조는 당해 교섭창구단일화 절차에 참여할 수 없다 할 것임.

(노사관계법제과1371, 2011.7.25.)

4

교섭이 완료되지 못한 상태에서 미합의사항에 대해 계속 교섭 중에 있다면 신설노조와 창구단일화를 하여야 하는지

Q 질의

Question

● 사실관계

- 2011.4.12. 노조설립, 2011.5.6. 사전합의서를 작성하고 10여 차례 교섭을 진행(창구단일화절차 미이행), 일부합의서에 노사 날인 후 시행
 - ※ 사전합의서(2011.5.6.): 교섭 중 일부합의사항은 서명 즉시 효력을 발휘한다.
 - ※ 합의 경과: 2011.5.19.(20개 조항), 6.9(11개 조항), 6.20(8개 조항), 7.21(20개 조항), 8.16(4개 조항), 8.26(6개 조항), 9.22(4개 조항)
- 현재, 현장지부사무실 제공, 자녀학자금 지원 등 일부가 미합의된 상황에서 일부조합원(조합원 14명 중 12명)이 사업장 내 제2노조 2012.1.4. 설립

● 질의내용

- 단체협약이 최종적으로 완료되지는 않았지만, 부분 합의 후 합의조항에 대하여 단체협약을 적용하고 있는 상태에서, 제2노조가 설립된 후 단체협약 체결을 위한 교섭을 요구할 경우 교섭창구단일화 절차를 진행하여야 하는지
- 만약, 교섭창구단일화 절차를 진행할 경우 제1노조와 합의된 기존 단체협약 일부조항은 효력이 유효한지

A 회시

Answer

1. 노조법 제31조 규정에 따라 단체협약은 정당한 권한을 가진 노사 당사자가 단체 교섭을 통하여 합의한 내용을 서면으로 작성하여 서명 날인하여야 그 효력이 인정된다 할 것임.
2. 귀 질의의 경우 「교섭 중 일부 합의사항은 서명 즉시 효력을 발휘한다」는 내용의 사전합의서에 따라 2011년 단체협약을 체결하기 위해 노사가 교섭 중 일부

합의서에 대해 서명하고 시행하였다면 달리 볼 사정이 없는 한 단체협약으로서 효력이 발생한다 할 것임.

3. 한편, 2011년 단체협약 체결을 위한 교섭이 완료되지 못한 상태로 미합의 사항에 대해 계속 교섭 중에 있다면 신설노조와 교섭창구를 단일화하여야 할 것임.

- 이때, 기존노조가 교섭창구단일화 절차에 참여하는 경우 2011년 단체협약에 대한 일부 합의서는 교섭대표노동조합이 단체협약을 체결하기 이전까지 유효하다 할 것이나, 기존노조가 교섭창구단일화 절차에 참여하지 않는다면 단체협약의 유효기간까지만 유효(자동갱신·연장 조항 및 노조법 제32조 제3항에 따른 여후효 불인정)하다 할 것임.

(노사관계법제과475, 2012.2.13.)

5

하나의 사업(장) 내에 동일한 산별에 가입한 지부가 2개인 경우 노조법 부칙 제6조 적용 사업장 여부

Q 질의

Question

● 사실관계

- A사업장에는 2009.12.31.이전부터 하나의 사업내에 생산직과 사무직 직종별로 조직대상을 달리하는 2개의 노동조합이 동일한 초기업 노조의 지회형태로 존재
- 산별교섭과는 별개로 양 노동조합과 각각 교섭하여 유효기간을 달리하는 별도의 임금·단체협약을 체결해 옴.

● 질의내용

- 창구단일화의 적용시점과 교섭창구단일화 대상 인지에 대해 질의

A 회시

Answer

1. 2011.7.1.부터는 사업(장) 단위에서 복수노조가 허용됨과 동시에 노조법 제29조의2에 따라 하나의 사업(장)에서 사용자와 교섭하기 위해서는 해당 사업(장)의 모든 노동조합은 교섭창구를 단일화해야 하며, 예외적으로 2009.12.31. 현재 노동조합이 2개 이상인 사업(장)은 동법 부칙 제6조에 의해 2012.7.1.부터 교섭창구단일화 규정이 적용됨.
2. 이 경우, 교섭창구를 단일화해야 할 노동조합이란 조직형태와 조직대상의 중복 여부에 관계없이 하나의 사업(장)의 근로자가 가입하거나 설립한 노동조합이 2개 이상인 경우를 말하는 바,

- 귀 질의와 같이 하나의 사업(장)에 조직된 지회는 산별노조의 내부적 조직에 불과하므로, 해당 사업(장)의 근로자들이 동일한 산별노조에 가입하고 직종이나 사업장별로 별도의 지회를 구성하는 경우는 1사 다수노조가 아니라 할 것이므로 동법 부칙 제6조가 적용되지 않는다 할 것임.
- 따라서 하나의 사업(장)에 동일한 산별노조의 지회가 2개 이상 있고 각 지회별로 별도의 단체교섭 및 단체협약을 체결해 온 경우 2011.7.1.부터는 1사 1교섭 원칙에 따라 교섭창구를 단일화해야 할 것이며, 교섭당사자인 산별노조 본조에서 각 지회를 통합하여 사용자에게 교섭을 요구하여야 할 것임.

(노사관계법제과189, 2011.3.22.)

6

복수노조라는 이유로 사용자가 교섭 거부하였으나 단체교섭응낙가 처분 인용결정을 받은 경우 창구단일화 시기는

Q 질의

Question

● 사실관계

- A산별노조 지회는 2008.10.29.부터 2010.1.15.까지 수차례에 걸쳐 임금·단체협약 체결을 위한 교섭을 회사에 요구하였으나 사업주는 기존노조(B노조)가 있다는 이유로 교섭 거부
- A산별노조 지회는 단체교섭응낙가처분 신청하여 2010.3.23. 인용결정 받음

● 질의내용

- 창구단일화 시점을 2011.7.1.로 보아야 하는지, 2012.7.1.로 보아야 하는지

A 회시

Answer

1. 2011.7.1.부터 사업(장) 단위 복수노조가 허용되고, 노조법 제29조의2에 따라 하나의 사업(장)에서 사용자와 교섭하기 위해서는 해당 사업(장)의 모든 노동조합은 교섭창구단일화를 하여야 함.
 - 다만, 같은 법 부칙 제6조에 따라 2009.12.31. 현재 하나의 사업(장)에 조직 형태를 불문하고 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상 있는 경우에 해당 사업(장)에 대하여는 교섭창구단일화 관련 규정이 2012.7.1.부터 적용된다 할 것임.

2. 귀 사안의 경우 A지회가 2008.10.29.부터 사용자에게 교섭을 요구하였으나 사용자가 B노조가 있다는 이유로 교섭을 거부하다 단체교섭응낙가처분 인용결정(2010.3.23.)에 따라 단체교섭을 해 온 경우라면 A지회는 노동조합 가입시점부터 적법한 노동조합이라 할 것임.
3. 따라서 2009.12.31.현재 복수노조 사업장으로 교섭창구단일화 관련 규정은 2012.7.1.부터 적용된다 할 것임.

(노사관계법제과2343, 2011.11.22.)

7 회사 합병시 교섭창구단일화 시점은

Q 질의

Question

● 사실관계

- A사와 B사는 2011.7.1.자로 A사로 통합 합병됨.
- A사는 기업별 노조가 존재했고, 단체협약도 이미 체결되어 2012.12월말까지 유효기간임.
- B사는 합병 얼마 전인 2011.1월말 노동조합을 설립(산별노조의 지부)하였고, 합병을 앞둔 관계로 공식 단체협약은 맺지 않고, 노동조합 활동을 보장하는 '노사관계합의서'만 체결, 본 단체협약은 합병 이후 진행하기로 한 바 있음.

● 질의내용

- 합병이후 B사가 교섭요구를 하는 경우 교섭창구단일화를 하여야 하는지

A 회시

Answer

1. 2011.7.1.부터 사업(장)단위 복수노조가 허용되고, 노조법 제29조의2에 따라 하나의 사업(장)에서 사용자와 교섭하기 위해서는 해당 사업(장)의 모든 노동조합은 교섭창구단일화를 하여야 하며, 귀 질의와 같이 A사와 B사가 2011.7.1. 합병된 경우라도 교섭창구단일화를 하여야 함.
2. 다만, 2011.6.30. 이전에 이미 A사의 노조는 단체협약을 체결하였고, B사의 노조는 단체협약을 체결하지 못한 상태에서 2011.7.1.이후 합병이 되었다면

- 이 경우 B사의 노조는 2011.7.1.이후 신설된 노조가 아니므로 2011.6.30.이전에 2개의 노조가 있는 사업장의 경우에 준하여 2011.6.30.이전부터 해오던 단체교섭을 계속할 수 있을 것임.
- 아울러, 이후 합병된 사업(장)에서 최초로 도래하는 단체협약 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 교섭창구단일화 절차를 진행하여야 할 것임.

(노사관계법제과2097, 2011.10.21.)

8

회사 합병 이전 교섭대표노동조합으로 결정된 경우 합병 후 창구단일화 시점은

Q 질의

Question

● 사실관계

- ‘甲’사는 1사1노조(기업별 노조)로 2011.7.24. 교섭창구단일화절차를 완료하여 A노조가 교섭대표노동조합으로 결정
- ‘甲’사는 2011.11.1. ‘乙’사를 흡수 합병하였고, ‘乙’사에는 현재 B노조(1사1노조)가 있으나, 교섭창구단일화 절차를 거치지 않았음
- ‘甲’사는 2012.1.1. ‘丙’사를 흡수합병 할 예정이며, 丙사에는 C노조(1사1노조)가 있으나 창구단일화 절차를 거치지 않았음
- 각 사별 단체협약과 임금협약은 아래와 같음

구분	인수 합병일	협약유효기간		참고사항
		단체협약(2년)	임협(1년)	
甲사		'11.1.1-'12.12.31	'11.3.1-'12.2.28	A노조 과반수 노조
乙사	'11.11.1	'11.4.20-'13.4.19	'11.1.1-'11.12.31	B노조 과반수 노조
丙사	'12.1.1	'11.1.1-'12.12.31	'11.3.1-'12.2.28	C노조 과반수 노조 아님

● 질의내용

- ‘甲’사 A노조가 교섭대표노동조합의 지위를 유지할 수 있는 기간은 언제까지인지 (만일 기존 A·B·C노조 소속 직원을 대표하는 교섭대표노동조합의 지위가 없다면, A노조 소속 직원에 대해서는 교섭대표노동조합의 지위가 있다고 볼 수 있는지에 대하여)
- 다음 번 창구단일화는 언제 개시해야 하는지

A 회사

Answer

1. 2011.7.1.부터 사업(장) 단위 복수노조가 허용되고, 노조법 제29조의2에 따라 하나의 사업(장)에서 사용자와 교섭하기 위해서는 해당 사업(장)의 모든 노동조합은 교섭창구단일화를 하여야 하며, 귀 사안과 같이 회사가 합병된 경우에도 교섭창구단일화를 하여야 함.
2. 귀 사안의 경우 甲회사의 노조는 합병 이전에 교섭창구단일화를 거쳐 교섭대표 노동조합의 지위를 획득했다더라도 합병된 乙회사의 노조와 丙회사 노조를 대표하는 것은 아니므로 합병 이후 최초로 도래하는 단체협약 만료일 이전 3개월이 되는 시점부터 기존 甲·乙·丙회사의 노조가 모두 참여하는 교섭창구단일화 절차를 거쳐야 할 것임.

(노사관계법제과105, 2012.1.13.)

2 교섭창구단일화 대상방법

9 사용자가 산별중앙교섭에 참가할 의사가 없는 경우 창구단일화 절차를 진행하여야 하는지

Q 질의

Question

- 동일산별 2개 지회가 있는 사업장에 산별노조 명의로 중앙교섭 및 지부교섭 요구안이 접수되었을 때
 - 사용자는 중앙교섭 내지 지부교섭에 불참한다고 산별노조에 즉각 통보를 보내고 명백하게 당해 교섭의 거부 의사를 표시하였음에도 노동조합의 교섭요구가 있는 것으로 보아 교섭창구단일화를 진행하여야 하는지

A 회시

Answer

1. 사용자는 소속 근로자인 조합원에 대해서는 단체교섭의무가 있으나 반드시 산별 중앙교섭 등에 참여할 의무가 있는 것은 아님.
2. 사용자가 중앙교섭 또는 지부교섭에 참여할 의사가 없는 경우 노동조합의 교섭요구가 중앙교섭 또는 지부교섭만을 요구하는 것으로 확인된다면 사용자는 그 교섭요구에 거부 의사를 명확히 하고 교섭창구단일화 절차를 진행할 필요는 없음.
 - 다만, 노동조합의 교섭요구가 지회교섭까지 포함하는 것이라면 사용자는 노조법 시행령 제14조의2에 따른 적법한 교섭요구일 경우 교섭창구단일화 절차를 진행하되 중앙교섭 또는 지부교섭에는 참여할 의사가 없다는 사실을 명확히 하여야 할 것임.

(노사관계법제과1393, 2012.4.23.)

10 기 체결한 임금협약의 변경가능 및 창구단일화 여부

Q 질의

Question

- 사실관계
 - 단체협약은 2011.6.30.이전 체결, 임금협정서는 2011.7.10.체결
 - 2011.8.1.노조에서 임금협정서 일부내용 수정요구 → 노사간 협의로 2011.9.9. 수정 체결
 - 2011.7.18. 신규노조 설립
- 질의내용
 - 상기 임금협정서를 기존노조가 변경할 수 있는지 및 창구단일화절차를 거쳐 결정된 교섭대표노동조합이 변경할 수 있는지

A 회시

Answer

1. 귀 사안의 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변을 드리기는 어려우나, 기존 노동조합이 사용자와 교섭하여 임금협약을 체결한 이후 그 협약의 유효기간 중에 사정변경에 따라 기존노조와 사용자가 교섭하여 임금협약의 내용을 변경하는 것은 가능하다 할 것임.
2. 다만, 임금협약의 변경시 기 체결한 임금협약의 유효기간 만료일을 초과하는 유효기간을 설정한 경우 노조법 시행령 제14조의2에 의한 교섭창구단일화 시기가 지연되어 신설노조의 교섭권 침해가 발생할 수 있으므로 기 체결한 임금협약 유효기간의 만료일을 초과하는 기간은 효력을 인정받기 어려울 것임.
3. 따라서 교섭창구단일화 절차는 기 체결한 임금협약의 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 개시하여야 할 것임.

(노사관계법제과2101, 2011.10.21.)

11 기존 단체협약에 대한 보충협약 체결 및 창구단일화 여부

Q 질의

Question

- 기존노조의 임금협약의 유효기간 만료일('11.12.31) 3개월 이전 시점(8월 중순경)에 신설된 노동조합이 있는 경우, 기존노조가 체결한 단체협약에 근거를 두고 보충협약을 체결할 경우 보충교섭을 체결할 수 있는 주체는 어느 노동조합인지(교섭 대표노동조합 또는 기존노조 인지 여부)

A 회시

Answer

- 2011.7.1 이후 1사 다수노조인 사업장에서 기존노조가 기 체결한 단체협약상 단체협약의 내용을 삭제·추가 할 수 있는 보충교섭의 근거가 있거나 사용자의 동의가 있는 경우 별도의 유효기간을 설정하는 등 새로운 단체협약을 체결하는 것이 아니고 기존 단체협약의 유효기간 내에서 그 내용을 변경하는 것이라면 기존노조는 교섭창구단일화 절차 없이 사용자와 보충협약을 체결할 수 있을 것임.

(노사관계법제과1553, 2011.8.18.)

12 산별중앙교섭도 교섭창구단일화를 거쳐야 하는지

Q 질의

Question

● 사실관계

- A사용자협의회는 B산별노조와 산별중앙교섭을 진행하기 위하여 매년 소속 회원사로부터 단체교섭과 협약체결에 관한 개별적인 위임을 받고 있으며, B산별노조와 중앙교섭방식은 산업별 통일교섭의 형태를 취하고 있음

● 질의내용

- A사용자협의회 소속 회원사가 B노조로부터 2012년 중앙교섭 요구를 받고 교섭창구단일화 절차를 거쳐야 할 경우 교섭창구단일화 단위는 “사업 또는 사업장”인데 산별중앙교섭, 지부 집단교섭의 경우에도 교섭창구단일화 절차를 거쳐야 하는지
- 만약 교섭창구단일화절차를 거쳐야 한다면 A사용자협의회 소속 회원사가 교섭창구단일화 절차를 거쳐 B산별노조가 교섭대표노동조합으로 확정된 이후에 A사용자협의회에 중앙교섭 및 협약체결에 관한 위임을 해야 하는지
- A사용자협의회 소속 회원사에 한 개의 노조만 존재하는 것이 확실할 경우에도 반드시 창구단일화절차를 거쳐야 하는지
- A사용자협의회 소속 회원사에서 교섭요구 사실 공고 등 교섭창구단일화 절차를 거치지 않고 B노조와 단체협약을 체결한 경우 단체협약(산별중앙교섭, 지부협약, 지회보충협약)의 효력은

- A사용자협의회 소속 회원사 중 교섭창구단일화 절차를 거치지 않고 B노조와 교섭을 진행하다 B노조가 중앙노동위원회와 지방노동위원회에 일괄 노동쟁의 조정신청을 한 경우 노동위원회로부터 교섭창구단일화 절차 미준수 이유로 각하 또는 행정지도 결정 후에 B노조가 파업을 감행할 경우 합법적인 파업으로 볼 수 있는지

A 회시

Answer

1. 노조법 제29조의2에 따라 하나의 사업(장)에서 복수노조가 존재하는 경우 조직형태에 관계없이 교섭창구단일화 절차를 거쳐 교섭권을 획득한 노동조합이 사용자와 교섭이 가능하므로 해당 사업(장)에서 교섭창구단일화 절차를 거쳐 교섭권을 획득한 노동조합만이 사용자와 합의를 통해 산별중앙교섭, 지부교섭 등을 할 수 있음.
2. 따라서 노동조합이 하나의 사업(장)에서 교섭창구단일화 절차를 통한 적법한 교섭권을 획득하지 않았다면 교섭권이 없으므로 노동위원회의 조정신청도 불가능하여 정당한 쟁의행위로 보기는 어렵다 할 것임.
3. 또한 먼저 산별중앙교섭에 참여한 상태에서 교섭창구단일화 절차를 진행하는 경우에는 산별중앙협약이 체결되었다면 이후 산별노조가 당해 사업(장)에서 교섭창구단일화 절차를 거쳐 교섭권을 획득하면 그 획득한 시점부터 당해 사업(장)에 그 산별중앙협약이 적용되며 교섭권을 획득하지 못한 경우에는 당해 사업(장)에서는 산별중앙협약이 적용될 여지가 없다 할 것임.
4. 한편, 2011.7.1.이후 단일 노동조합이 명백한 경우에는 노조법 제29조 제1항에 따라 교섭창구단일화 절차 없이 교섭을 진행하는 것은 가능하나, 교섭 중에 복수노조가 설립되거나 기존 노조가 단체협약을 체결한 이후라도 교섭당시 복수노조가 존재하였던 것이 확인될 경우 새로이 교섭창구단일화 절차를 진행하여야 하는 위험이 있으므로 단일노조라 하더라도 교섭창구단일화 절차를 거쳐 교섭하는 것이 바람직하다 할 것임.

(노사관계법제과-758, 2012.3.8.)

13

하나의 사업(장)내에 동일산별 지회가 2개 이상인 경우 창구단일화 실시여부

Q 질의

Question

1. 동일산별 지회가 2개 있는 사업(장)으로 각 지회가 중복교섭을 요구할 경우 사용자가 1사1교섭을 주장하며 교섭에 응하지 않아도 부당노동행위에 해당하지 않는지
2. 교섭이 지연될 경우 사용자는 창구단일화 절차를 준용하여 전체 조합원의 과반수가 가입한 지회와 단체교섭을 진행할 수 있는지
3. 1사 단수노조 사업장인 경우 사용자가 취할 수 있는 「교섭창구 단일화 절차」가 아닌 단일교섭단 구성 혹은 교섭대표자의 선정을 위해 사용자가 취할수 있는 방법이나 절차가 없는지

A 회시

Answer

1. 동일한 산별노조의 2개 지회 이외에 다른 노조가 없으며 해당 지회가 노조법 시행령 제7조에 의한 설립신고를 하지 않았다면 복수노조 사업장으로 볼 수 없어 양 지회를 대상으로 같은 법 제29조의2에 의한 교섭창구단일화 절차를 이행하여야 하는 것은 아니라 할 것임.
2. 따라서 사용자가 임의로 교섭창구단일화 절차 규정을 준용하여 양 지회 중 전체 조합원의 과반수가 가입한 지회하고만 단체교섭을 진행하고 다른 지회와의 교섭을 거부한다면 부당노동행위에 해당할 수 있을 것임.
3. 한편, 사용자는 본조에 대해 직접 교섭하거나 양 지회를 포함하는 교섭단을 구성하는 등의 방법으로 1사 1교섭을 주장할 수 있고, 지회별 중복교섭을 거부하더라도 같은 법 제81조 제3호에 의한 부당노동행위로 보기는 어려울 것임.

(노사관계법제과-601, 2012.2.27.)

14

사용자가 단수노조라는 이유로 창구단일화 절차를 개시하지 않은 경우 교섭요구사실공고 시정명령 대상인지

Q 질의

Question

● 사실관계

- 기존노조 A가 있고, B노조는 2012.4.26. 설립됨.
- A노조는 2012.2.17. 교섭요구 하였으나 사용자가 교섭요구사실을 공고하지 않았고, A노조는 이에 대해 이의신청 없었음.
- A노조는 2012.4.23 재차 단체교섭을 요구함.
- 사용자는 2012.4.26. 교섭요구 사실을 7일간 공고하고 교섭요구 노동조합 확정공고를 함.(A노조, B노조)
- A노조는 노동위원회에 최초의 교섭요구일이 2012.2.17.자 임에도 사용자가 교섭요구일자를 2012.4.23.자로 잘못 확정공고 하였으므로 이를 시정해야 한다고 이의신청함.
- 노동위원회는 최초 교섭요구 한 날짜를 다르게 공고하였으므로 결정서를 송달받은 즉시 5일간 최초 교섭요구 한 날짜를 2012.2.17. 수정하여 전체 사업장에 공고하도록 결정함.
- 사용자는 2012.6.1. 교섭참여노조 확정 재공고(B노조 포함됨)
- A노조는 2.17.이 정당한 교섭요구일이므로 제2노조는 참여할 수 없다며 2012.6.4. 사측에 이의신청함.

● 질의내용

- 최초 교섭요구를 한 2.17. 당시에는 B노조가 없는 상태인데 창구단일화 절차에 참여가 가능한지
- 사용자가 교섭요구노동조합으로 확정된 때부터 14일 이내에 개별교섭에 동의한 경우 B노조와 개별교섭을 하는 것이 가능한지

A 회시

Answer

1. 노조법 제29조의2에 따라 하나의 사업(장)에서 조직형태에 관계없이 노동조합이 2개 이상인 경우에는 같은 법 시행령 제14조의2, 제14조의3에 따라 교섭요구를 받은 때에는 그 요구를 받은 날부터 7일간 교섭요구사실을 공고하는 등 교섭창구단일화 절차를 진행하여야 할 것임.
2. 귀 사안의 경우 정확한 사실관계 확인이 어려워 정확한 답변을 드리기는 어려우나 기존노조의 교섭요구 시에 귀 사업장이 노조법 제29조의2에서 규정하고 있는 복수노조 사업장에 해당하지 않는다면 사용자는 창구단일화 절차를 진행해야 할 의무는 없음.
 - 다만, 하나의 노동조합이 존재하고 있다고 판단하여 창구단일화 절차를 진행하지 않고 교섭을 하여 단체협약을 체결하였으나 실제로는 복수노조가 있었던 경우가 발생할 수 있는 바, 이 경우 그 체결된 단체협약은 무효로 될 위험이 있으므로 가급적 창구단일화 절차를 거치는 것이 바람직할 것임.
3. 따라서 복수노조가 존재하지 아니한 상태라면 사용자가 교섭요구사실 공고 등 교섭창구단일화 절차를 개시하지 않은 경우, 알려지지 않은 복수노조로 인한 위와 같은 위험은 별론으로 하고, 이를 범위반으로 보기는 어려우며 이후 복수노조가 설립됨에 따라 교섭창구단일화 절차가 개시되면 동 절차에 따른 자율적 단일화 기간 중 사용자의 동의로 개별교섭을 하는 것은 가능하다 할 것임.

(노사관계법제과1838, 2012.6.15.)

15

신설노조가 채무적 부분 확보를 위해 기존 단체협약의 보충협약 체결을 위한 교섭을 요구할 수 있는지

Q 질의

Question

● 사실관계

- 기존노조 조합원이 180명이며, 2011.7.1. 복수노조제도 시행으로 신설된 노조의 조합원은 165명임.
- 신설노조가 타임오프 한도를 서로 같이 공유하고 노조사무실을 같이 사용할 수 있도록 공간 확보를 요구하고 있음.

● 질의내용

- 신설노조에서 사용자에게 법률이 변경된 것을 이유로 타임오프 한도에 대한 공유와 사무실 분할을 위한 보충협약을 요청하여 단체교섭을 요구할 수 있는지
- 보충협약을 해야 한다면 교섭창구단일화 절차를 거쳐 교섭을 진행해야 하는지

A 회시

Answer

1. 귀 질의의 구체적인 사항을 확인할 수 없어 정확한 답변을 드리기는 어려우나, 2011.7.1.이후 기존노조의 단체협약 유효기간 중 신설노조가 설립되었다면 노조법 시행령 제14조의2에 따라 신설노조는 그 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다 할 것임.
2. 한편, 상기와 같이 교섭권을 행사할 수 없는 기간 동안 노동조합은 사용자의 동의에 의해 적법한 편의제공이나 근로시간면제한도를 부여 받을 수 있을 것이나 사용자가 동의해야 할 의무가 있는 것은 아니라 할 것임.

(노사관계법제과1718, 2011.9.8.)

16

사용자도 창구단일화와 관련하여 노동위원회에 이의신청을 할 수 있는지

Q 질의

Question

- A노조 및 B노조 모두 노동위원회에 창구단일화와 관련하여 이의신청을 하지 않는 경우 사용자가 노동위원회에 이의신청할 수 있는지

A 회시

Answer

- 교섭창구단일화 절차를 진행하는 과정에서 노동위원회에 교섭창구단일화 절차와 관련한 이의신청을 제기할 수 있는 자는 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합이며 사용자는 신청권한이 없다 할 것임.

(노사관계법제과1106, 2012.3.27.)

17

기존노조가 교섭창구단일화 절차에 참여하지 않은 경우 기존 노조의 단체협약의 효력 여부

Q 질의

Question

1. 창구단일화 절차에 참여하지 않은 노조의 단체협약은 그 유효기간 동안 효력이 유지되는지
2. 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약이 사업장 단위의 일반적구속력 요건을 갖추었을 때도 창구단일화 절차에 참여하지 않은 노조의 단체협약이 효력을 유지하는지

A 회시

Answer

1. 교섭창구단일화 절차를 거쳐 결정된 교섭대표노동조합은 노조법 시행령 제14조의10에 따른 2년간의 교섭대표노동조합 지위 유지기간 동안 임금·단체협약을 체결할 권한을 가지며, 교섭창구단일화 절차에 참여하지 않은 노동조합은 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약을 적용받을 수 없으며 기존 단체협약의 유효기간까지만 효력(자동갱신·연장 조항 및 노조법 제32조 제3항에 따른 이후효 불인정)이 인정되고 새로운 단체협약 갱신을 위한 교섭권은 인정되지 않는다 할 것임.
2. 한편, 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약이 노조법 제35조에 따른 일반적구속력의 요건이 갖추어진 경우에는 비조합원이나 교섭창구단일화절차에 미참여한 노동조합의 조합원에게도 적용되나 절차에 미참여한 노조가 체결한 단체협약이 있는 경우에는 그 단체협약이 적용되고 일반적구속력이 적용되지 않는다 할 것임.

(노사관계법제과487, 2012.2.13.)

3 교섭창구단일화 관련 기간 산정

18 교섭요구사실 공고 시 공고기간 산정방법은

Q 질의

Question

- 교섭요구 사실 공고기간 산정시 토요일 또는 공휴일 포함·제외 여부

A 회시

Answer

- 노조법 시행령 제14조의3 제1항에 의거 노동조합으로부터 교섭요구를 받은 사용자
는 교섭요구를 받은 날로부터 7일간 교섭요구 사실을 해당 사업(장)의 게시판
등에 공고하여야 하는바, 이때의 공고기간에 초일은 산입되지 않으나 공고 이후
의 토요일 또는 휴일은 공고기간에 산입된다 할 것임.

(노사관계법제과1154, 2011.6.30.)

- ※ 민법 제161조 규정에 따라 공고기간 만료일이 토요일이거나 공휴일인 경우 그
익일을 만료일로 하여야 함

19 노조가 교섭요구를 24:00에 한 경우 공고기간의 기산일은

Q 질의

Question

1. 노동조합이 2012.2.22 교섭요구 하였을 경우 교섭요구 사실 공고기간과 교섭요구 노동조합 확정공고기간은
2. 노동조합이 2012.2.24. 24:00에 교섭을 요구한 경우 교섭요구를 한 날짜가 2012.2.24.인지 아니면 2012.2.25.인지
 - 만약 2012.2.25.이라고 할 경우 25일은 토요일로 휴무일에 해당하므로 교섭을 요청한 날은 2012.2.27.로 보아야 하는지
3. 노동조합이 2012.2.22.에 교섭을 요구하였으나 사용자가 다음날에 교섭요구 사실을 공고하지 아니하고 내부결재과정을 거쳐 2012.2.24.부터 교섭요구 사실을 공고한 경우 공고의 기산일은 언제인지

A 회시

Answer

1. 노조법에는 교섭창구단일화 절차의 기간 산정에 관한 규정이 없으므로 민법 제 6장에 의한 기간 산정방법에 따라야 함.
2. 사용자가 노동조합으로부터 교섭요구를 받은 때에는 그 요구를 받은 날 교섭요구사실을 공고하여야 하며 공고기간은 공고일 다음날부터 7일간이며, 확정공고는 교섭요구사실 공고가 끝난 다음날 공고하여야 하며 공고기간은 공고일 다음날부터 5일간임.

- 만일 사용자가 교섭요구를 받은 날부터 공고하지 않은 경우 공고기간은 사용자가 교섭요구사실 공고를 한 다음날부터 7일간임
- 3. 한편 노동조합이 교섭요구를 24:00한 경우 사용자는 불가피하게 교섭요구사실을 그 다음날 공고할 수밖에 없으므로 공고기간의 기산일은 사용자가 공고한 날의 다음 날부터 진행한다고 판단됨.
- 이때 공고일이 토요일이라 하더라도 기간의 기산점에는 영향을 주지 않음.

(노사관계법제과1095, 2012.3.27.)

20

노조의 교섭요구에 대해 사용자가 보완요구 했을 때 교섭요구일은 언제로 보아야 하는지

Q 질의

Question

- A노조가 노조법 시행규칙 제10조의2에서 규정한 기재사항을 누락한 경우 최초 교섭을 요구한 2011.7.11.을 교섭요구일로 인정하여야 하는지, 아니면 A노조가 회사의 보완요구에 따라 누락된 기재사항을 보완하여 재요구한 날을 교섭요구일로 하여 교섭창구단일화 절차를 진행해야 하는지

A 회시

Answer

1. 노조법 제29조의2 및 시행령 제14조의2에 따라 노동조합은 사용자에게 교섭요구를 할 경우 노동조합의 명칭, 그 교섭을 요구한 날 현재 조합원의 수, 사무소가 있는 경우에는 주된 사무소의 소재지 등을 적은 서면으로 하여야 함.
2. 노동조합이 사용자에게 서면으로 교섭요구를 하였으나 상기의 기재내용 중 일부가 누락된 경우 사용자는 노동조합에게 보완요구를 할 수 있을 것인 바, 사용자가 노동조합에게 보완요구를 하였다면 누락된 기재사항을 보완하여 재차 교섭요구한 날을 노동조합의 교섭요구일로 하여 교섭창구단일화 절차를 진행하여야 할 것임.

(노사관계법제과-1498, 2011.8.11.)

21

**노조의 교섭요구에 대해 사용자가 교섭요구사실을 지연 공고한 경우
과반수 조합원 산정을 위한 확정공고일은**

Q 질의

Question

● 사실관계

- A노조는 2011.6월부터 단체교섭 진행, 2011.6월말 노동위원회에 조정신청
- A노조는 2011.7.6. 노조법 시행령 제14조의2에 정하는 내용을 준수하여 서면으로 교섭요청
- 회사는 노조의 교섭요구사실을 2011.7.8. 공고, 공고기간은 2011.7.8.~2011.7.15.임.
(사용자의 교섭요구 사실 공고기간 동안 A노조 이외의 노조의 교섭참여요구는 없었으며, A노조는 전체직원대비 조합원 수 비율이 약 80%에 이룸)
- 회사는 노조법에 따라 교섭대표노동조합에 대한 확정공고를 하였으나 공고기간은 2011.7.18.~7.25까지임.

● 질의내용

- 노조법 시행령 제14조의3에 따라 사용자는 노동조합의 교섭요구를 받은 날인 2011.7.6부터 7일간 교섭요청 사실에 대한 공고를 하여야 함에도 2011.7.8 공고 하였는바, 이 경우 사용자의 공고기간 만기일은 언제인지
- 노조법 시행령 제14조의5에 따라 공고기간이 끝난 다음날에 교섭을 요구한 노동조합을 확정된 뒤 5일 동안 이 사실을 공고하여야 하는 바, 이 경우 확정 공고일 및 확정공고의 종료일은 언제인지
- 사용자가 노조법 시행령에 따른 절차를 따르지 않아, 수차례 시정할 것을 요구하였음에도 이를 묵살한 채 일방적으로 공고를 시행하고 있는 바 이는 사용자의 부당노동행위 아닌지

A 회시

Answer

1. 노조법에는 교섭창구단일화 절차의 기간 산정에 관한 규정이 없으므로 민법 제 6장에 의한 기간 산정방법에 따라야 하며, 사용자가 교섭요구사실 공고와 확정공고를 노조법상 정한 시기 이후에 하더라도 노동조합이 노동위원회에 이에 대한 이의신청을 하지 않는 한 사용자의 공고내용에 따라 교섭창구단일화 절차를 진행하여야 할 것임.
 - 다만, 노조법 시행령 제14조의7 제5항에 따른 조합원 수를 확인하는 경우의 기준일은 같은 법 시행령 제14조의5 제1항에 따른 ‘확정공고일’이며, 이 경우 ‘확정공고일’이란 최초 교섭요구에 따라 같은 법 시행령 제14조의3 제1항에 의한 교섭요구사실 공고기간이 끝난 다음날을 말함.
2. 따라서 귀 사안의 경우 노동조합의 최초 교섭요구가 2011.7.6 이라면 사용자가 교섭요구사실 공고 또는 확정공고를 언제 했는지 여부와 관계없이 같은 법 시행령 제14조의7 제5항에 따른 조합원수 확인을 위한 기준일은 2011.7.14. 이라 할 것임.
3. 한편, 사용자가 노동조합에 교섭요구 사실 등에 대한 공고 등을 하지 않을 경우 부당노동행위에 해당하는지 여부는 사용자가 적기에 공고를 하지 않은 이유, 노동조합 활동을 지배하거나 방해할 의사가 있었는지 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임.

(노사관계법제과1554, 2011.8.18.)

22

**교섭요구 노동조합 확정공고에 대해 노동위원회에 이의신청한 경우
자율적단일화 기간 산정 기산점은**

Q 질의

Question

● 사실관계

- 기존노조 A가 있고, B노조는 2012.4.26. 설립됨.
- A노조의 2012.2.17. 교섭요구에 대해 사용자는 교섭요구사실을 공고하지 않았으나 A노조는 이에 대해 이의신청 하지 않았음.
- A노조는 2012. 4.23 재차 단체교섭 요구함.
- 사용자는 2012.4.26. 교섭요구 사실을 7일간 공고하고 교섭요구 노동조합 확정공고를 함.(A노조, B노조)
- A노조는 노동위원회에 최초의 교섭요구일이 2012.2.17.자 임에도 사용자가 교섭요구일자를 2012.4.23.자로 잘못 확정공고 하였으므로 이를 시정해야 한다고 이의신청함.
- 노동위원회는 최초 교섭요구 한 날짜를 다르게 공고하였으므로 결정서를 송달받은 즉시 5일간 최초 교섭요구 한 날짜를 2012.2.17. 수정하여 전체 사업장에 공고하도록 결정함.

● 질의내용

- 자율적단일화 기간은 언제부터 산정이 되는지

A 회시

Answer

1. 노조법 제29조의2 및 같은 법 시행령 제14조의6에 따라 자율적 교섭대표노동조합을 정하려는 경우에는 같은 법 시행령 제14조의5에 따라 교섭요구 노동조합으로 확정 또는 결정된 날로부터 14일이 되는 날을 기한으로 하도록 규정하고 있음.
2. 귀 사안의 경우 노조가 사용자의 교섭요구 노동조합 확정공고에 대해 자신이 제출한 내용과 다르게 공고되어 이에 노동위원회에 이의신청하였고, 그 결과 인용 결정으로 사용자가 수정공고를 한 경우라면 자율적 단일화는 수정공고가 끝난 날부터 14일간이라 할 것임.

(노사관계법제과2254, 2012.8.2.)



교섭창구단일화절차 기간의 초일·만료일 산정 방법

◆ 사례1: 노조가 2011.7.1 최초 교섭요구를 한 경우

사용자 교섭요구 사실공고: 2011.7.1

- ① 최초로 노동조합으로부터 교섭을 요구받은 날부터 7일간 공고
- ② 공고기간: 2011.7.1-7.8, ③ 초일 불산입, ④ 만료일: 기간 만료일

사용자 교섭요구 노동조합 확정공고: 2011.7.9

- ① 교섭요구 사실에 대한 공고기간이 끝난 다음날부터 5일간 공고
- ② 공고기간: 2011.7.9-7.14, ③ 초일 불산입, ④ 만료일: 기간 만료일

※ 교섭요구 노동조합이 확정되는 시점: 2011.7.15 00시 00분 00초

노조 자율적 교섭대표노동조합 결정기한

- ① 교섭요구 노동조합이 확정 또는 결정된 날로부터 14일 이내
- ② 결정기간: 2011.7.15-7.28, ③ 초일 산입, ④ 만료일: 기간 만료일

※ 민법 제157조: 기간의 기산점기간을 일, 주, 월 또는 연으로 정한 때에는 기간의 초일은 산입하지 아니한다. 그러나 그 기간이 오전영시로부터 시작하는 때에는 그러하지 아니하다.

※ 교섭대표노동조합이 확정되는 시점: 사용자에게 통지하는 날

노조 과반수 노동조합이 사용자에게 통지할 수 있는 기한

- ① 자율적 단일화 결정 기한이 만료되는 날부터 5일 이내
- ② 통지기한: 2011.7.29-8.2, ③ 초일 산입, ④ 만료일: 기간 만료일
- ※ 민법 제157조: 기간을 일, 주, 월 또는 연으로 정한 때에는 기간의 초일은 산입하지 아니한다.
그러나 그 기간이 오전영시로부터 시작하는 때에는 그러하지 아니하다.

◆ 사례2: 사례1에 이어서 과반수 노동조합이 2011.7.29 사용자에게 과반수 노동조합이라는 사실을 통지한 경우

사용자) 과반수 노동조합에 대한 공고: 2011.7.29

- ① 통지를 받은 날로부터 5일간 공고, ② 공고기간: 2011.7.29-8.3
- ③ 초일 불산입, ④ 만료일: 기간 만료일

노조) 자율적 공동교섭대표단 결정기한

- ① ㉠과반수 노동조합에 대한 통지공고가 없는 경우에는 자율적 단일화 결정기한으로부터 10일 이내, ㉡노동위원회가 과반수 노동조합이 없음을 결정한 때에는 그 날부터 5일 이내
- ② 결정기한: ㉠7.29-8.8*, ㉡8.23-8.29*
※ 노동위원회가 과반수 노동조합이 없음을 결정: 2011.8.23
※ 민법 제161조: 기간의 말일이 토요일 또는 공휴일에 해당한 때에는 기간은 그 익일로 만료
- ③ 초 일: ㉠산입, ㉡불산입, ④ 만료일: 기간 말일이 공휴일이므로 익일 만료

◆ 관련규정

- ◆ 기간의 기산점(민법 제157조): 기간을 일, 주, 월 또는 연으로 정한 때에는 기간의 초일은 산입하지 아니한다. 그러나 그 기간이 오전영시로부터 시작하는 때에는 그러하지 아니하다.
- ◆ 기간의 만료점(민법 제159조): 기간을 일, 주, 월 또는 연으로 정한 때에는 기간말일의 종료로 기간이 만료한다.
- ◆ 공휴일 등과 기간의 만료점(민법 제161조): 기간의 말일이 토요일 또는 공휴일에 해당한 때에는 기간은 그 익일로 만료한다.

Ⅱ 교섭대표노동조합 결정

[법]

제29조의2(교섭창구단일화) ① 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표 노동조합(2개 이상의 노동조합 조합원을 구성원으로 하는 교섭대표기구를 포함한다. 이하 같다)을 정하여 교섭을 요구하여야 한다. 다만, 제2항에 따라 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 이 조에서 정하는 교섭창구단일화절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 교섭대표노동조합 결정 절차(이하 “교섭창구 단일화 절차”라 한다)에 참여한 모든 노동조합은 대통령령으로 정하는 기한 내에 자율적으로 교섭대표노동조합을 정한다.

[시행령]

제14조의6(자율적 교섭대표노동조합의 결정 등) ① 제14조의5에 따라 교섭을 요구한 노동조합으로 확정 또는 결정된 노동조합은 법 제29조의2제2항에 따라 자율적으로 교섭대표노동조합을 정하려는 경우에는 제14조의5에 따라 확정 또는 결정된 날부터 14일이 되는 날을 기한으로 하여 그 교섭대표노동조합의 대표자, 교섭위원 등을 연명으로 서명 또는 날인하여 사용자에게 통지하여야 한다.

② 사용자에게 제1항에 따른 교섭대표노동조합의 통지가 있는 이후에는 그 교섭대표 노동조합의 결정 절차에 참여한 노동조합 중 일부 노동조합이 그 이후의 절차에 참여하지 않더라도 법 제29조제2항에 따른 교섭대표노동조합의 지위는 유지된다.

제14조의7(과반수 노동조합의 교섭대표노동조합 확정 등) ① 법 제29조의2제2항 및 이 영 제14조의6에 따른 교섭대표노동조합이 결정되지 못한 경우에는, 법 제29조의2제2항에 따른 교섭창구 단일화 절차(이하 “교섭창구단일화 절차”라 한다)에 참여한 모든 노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직된 노동조합(2개 이상의 노동조합이 위임 또는 연합 등의 방법으로 교섭창구 단일화 절차에 참여하는 노동조합 전체 조합원의 과반수가 되는 경우를 포함한다. 이하 “과반수 노동조합”이라 한다)은 제14조의6제1항에 따른 기한이 만료된 날부터 5일 이내에 사용자에게 노동조합의 명칭, 대표자 및 과반수 노동조합이라는 사실 등을 통지하여야 한다.

② 사용자가 제1항에 따라 과반수 노동조합임을 통지받은 때에는 그 통지를 받은 날부터 5일간 그 내용을 공고하여 다른 노동조합과 근로자가 알 수 있도록 하여야 한다.

③ 제2항에 따라 공고된 과반수 노동조합에 대하여 그 과반수 여부에 대한 이의를 제

기하려는 노동조합은 제2항에 따른 공고기간 내에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 이의 신청을 하여야 하며, 이의 신청이 없는 경우에는 그 과반수 노동조합이 교섭대표노동조합으로 확정된다.

④ 노동위원회는 제3항에 따른 이의 신청을 받은 때에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합과 사용자에게 통지하고, 조합원 명부(조합원의 서명 또는 날인이 있는 것으로 한정한다) 등 고용노동부령으로 정하는 서류를 제출하게 하거나 출석하게 하는 등의 방법으로 조합원 수에 대하여 조사·확인하여야 한다.

⑤ 제4항에 따라 조합원 수를 확인하는 경우의 기준일은 제14조의5제1항에 따라 교섭을 요구한 노동조합의 명칭 등을 공고한 날로 한다.

⑥ 노동위원회는 제4항에 따라 조합원 수를 확인하는 경우 2개 이상의 노동조합에 가입한 조합원에 대해서는 그 조합원 1명별로 다음 각 호의 구분에 따른 방법으로 조합원 수를 산정한다.

1. 조합비를 납부하는 노동조합이 1개인 경우: 조합비를 납부하는 노동조합의 조합원 수에 숫자 1을 더할 것
2. 조합비를 납부하는 노동조합이 2개 이상인 경우: 숫자 1을 조합비를 납부하는 노동조합의 수로 나눈 후에 그 산출된 숫자를 그 조합비를 납부하는 노동조합의 조합원 수에 각각 더할 것
3. 조합비를 납부하는 노동조합이 하나도 없는 경우: 숫자 1을 조합원이 가입한 노동조합의 수로 나눈 후에 그 산출된 숫자를 그 가입한 노동조합의 조합원 수에 각각 더할 것

⑦ 노동위원회는 노동조합 또는 사용자가 제4항에 따른 서류 제출 요구 등 필요한 조사에 따르지 아니한 경우에 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 조합원 수를 계산하여 확인한다.

⑧ 노동위원회는 제4항부터 제7항까지의 규정에 따라 조사·확인한 결과 과반수 노동조합이 있다고 인정하는 경우에는 그 이의 신청을 받은 날부터 10일 이내에 그 과반수 노동조합을 교섭대표노동조합으로 결정하여 교섭창구단일화 절차에 참여한 모든 노동조합과 사용자에게 통지하여야 한다. 다만, 그 기간 이내에 조합원 수를 확인하기 어려운 경우에는 한 차례에 한정하여 10일의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.

제14조의8(자율적 공동교섭대표단 구성 및 통지) ① 법 제29조의2제2항 및 제3항에 따라 교섭대표노동조합이 결정되지 못한 경우에, 같은 조 제4항에 따라 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노동조합은 사용자와 교섭하기 위하여 다음 각 호의 구분에 따른 기간 이내에 공동교섭대표단의 대표자, 교섭위원 등 공동교섭대표단을 구성하여

연명으로 서명 또는 날인하여 사용자에게 통지하여야 한다.

1. 과반수 노동조합이 없어서 제14조의7제1항에 따른 통지 및 같은 조 제2항에 따른 공고가 없는 경우: 제14조의6제1항에 따른 기한이 만료된 날부터 10일간
 2. 제14조의7제8항에 따라 과반수 노동조합이 없다고 노동위원회가 결정하는 경우: 제14조의7제8항에 따른 노동위원회 결정의 통지가 있는 날부터 5일간
- ② 사용자에게 제1항에 따른 공동교섭대표단의 통지가 있는 이후에는 그 공동교섭대표단 결정 절차에 참여한 노동조합 중 일부 노동조합이 그 이후의 절차에 참여하지 않더라도 법 제29조제2항에 따른 교섭대표노동조합의 지위는 유지된다.

- 제14조의9(노동위원회 결정에 의한 공동교섭대표단의 구성)** ① 법 제29조의2제4항 및 이 영 제14조의8제1항에 따른 공동교섭대표단의 구성에 합의하지 못한 경우에 공동교섭대표단 구성에 참여할 수 있는 노동조합의 일부 또는 전부는 노동위원회에 법 제29조의2제5항에 따라 공동교섭대표단 구성에 관한 결정 신청을 하여야 한다.
- ② 노동위원회는 제1항에 따른 공동교섭대표단 구성에 관한 결정 신청을 받은 때에는 그 신청을 받은 날부터 10일 이내에 총 10명 이내에서 각 노동조합의 조합원 수에 따른 비율을 고려하여 노동조합별 공동교섭대표단에 참여하는 인원수를 결정하여 그 노동조합과 사용자에게 통지하여야 한다. 다만, 그 기간 이내에 결정하기 어려운 경우에는 한 차례에 한정하여 10일의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.
- ③ 제2항에 따른 공동교섭대표단 결정은 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 모든 노동조합이 제출한 조합원 수에 따른 비율을 기준으로 하며, 조합원 수 및 비율에 대하여 그 노동조합 중 일부 또는 전부가 이의를 제기하는 경우에는 제14조의7제4항부터 제7항까지의 규정을 준용한다.
- ④ 공동교섭대표단 구성에 참여하는 노동조합은 사용자와 교섭하기 위하여 제2항에 따라 노동위원회가 결정한 인원수에 해당하는 교섭위원을 각각 선정하여 사용자에게 통지하여야 한다.
- ⑤ 제4항에 따라 공동교섭대표단을 구성할 때에 그 공동교섭대표단의 대표자는 공동교섭대표단에 참여하는 노동조합이 합의하여 정한다. 다만, 합의가 되지 않을 경우에는 조합원 수가 가장 많은 노동조합의 대표자로 한다.

1. 사용자의 동의에 의한 개별교섭

23 교섭창구단일화 이후 신설된 노조가 사용자와 개별교섭을 할 수 있는지

Q 질의

Question

- 근로자가 새로이 설립 또는 가입한 노동조합이 개별교섭을 하기 위해서는 교섭요구 노동조합이 확정된 때로부터 14일 이내에 사용자가 개별교섭에 동의를 하여야 하는 바, 교섭요구 노동조합 확정절차 당시에는 새로이 설립 또는 가입한 노동조합이 없다가 그 이후에 설립 또는 가입하였을 경우 개별교섭이 가능한지

A 회시

Answer

- 개별교섭은 노조법 제29조의2 제1항·제2항, 시행령 제14조의6 제1항에 따라 교섭요구 노동조합이 확정된 때로부터 14일 이내에 사용자가 개별교섭에 대한 동의를 한 경우에 한해 가능한 것으로,
 - 개별교섭 동의에 의해 사용자가 교섭의무를 부담하는 노동조합은 「확정된 교섭요구 노동조합」이라 할 것이므로 교섭요구 노동조합 확정 이후 신설된 노동조합은 차기 교섭창구단일화 때 사용자에게 교섭을 요구할 수 있는 것임.

(노사관계법제과173, 2011.3.21.)

24 개별교섭 동의 기한은 강행규정에 해당하는지

Q 질의

Question

- 단체협약(안)에 「회사는 특별한 사정이 없는 한 노조법 제29조의2 단서조항에 따라 교섭창구단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의하고, 모든 노동조합과의 단체교섭에 성실히 임해야 한다」고 규정하였을 경우 그 효력은

A 회시

Answer

1. 노조법 제29조의2 제1항 단서에 따른 개별교섭 동의는 1사 1교섭 원칙의 교섭창구단일화 원칙에 대한 예외로 인정되는 것으로, 개별교섭 동의 기한은 강행규정에 해당하여 교섭요구 노동조합이 확정된 때부터 14일 이내에만 사용자의 개별 동의를 허용됨.
2. 따라서 귀 질의와 같이 교섭창구단일화를 하지 않고 개별교섭하기로 단체협약에 규정하더라도 노조법 제29조의2 제1항 위반으로 효력이 없다 할 것임.

(노사관계법제과-626, 2011.5.6.)

25

단체협약상 '특정노조와 교섭을 보장하겠다'고 규정한 경우 그 효력은

Q 질의

Question

● 사실관계

- 현행 단체협약에 「○○은 조합이 가입하고 있는 산업별 중앙교섭이 이루어질 경우 중앙교섭의 정착을 위해 적극 노력한다.」 규정 있음.
- 산별교섭 요구안에 「○○은 △△노조와 교섭을 보장한다.」(신설)

● 질의내용

- 노동조합 요구안에서 산업별 중앙교섭이 이루어질 경우 교섭단을 구성하여 교섭을 하는 것이 당연하다는 노동조합의 주장이 맞는지
- 이렇게 되면 △△노조와 교섭은 개별교섭을 인정하게 되는 것인지
- 회사내 다른 노조가 설립될 경우 교섭창구단일화가 원칙인 것으로 알고 있는데 「○○은 △△노조와 교섭을 보장한다.」라는 문구를 신설한다면, 추후 교섭창구단일화 절차 후 다른 노동조합이 교섭대표노동조합이 되는 경우에도 현 노동조합과 개별교섭을 해야 하는지

A 회시

Answer

1. 교섭방식은 당사자간 합의로 정할 사안인 바, 산별노조가 중앙교섭을 요구하더라도 원칙적으로 사용자가 당연히 이에 응하여야 할 의무는 없음.

2. 2011.7.1부터 사업(장) 단위에서 복수노조가 허용되고, 노조법 제29조의2 제1항에 따라 하나의 사업(장)에서 사용자와 교섭하기 위하여 해당 사업(장)의 모든 노동조합은 교섭창구단일화를 하여야 함. 따라서 ‘특정노조와 교섭을 보장한다.’고 규정하는 등 개별교섭을 하기로 단체협약에 규정할 경우 노조법 제29조의2 제1항 위반으로 효력이 없다 할 것임.

(노사관계법제과1992, 2011.10.6.)

26

단체협약상 ‘협약을 체결하는 개별교섭 단체임을 인정한다’고 규정한 경우 그 효력은

Q 질의

Question

- 사실관계
 - 2010.10.30. 체결한 단체협약 제1조에서 ‘노동조합이 조합원을 대표하여 단체협약 및 기타사항에 관하여 교섭하고, 협약을 체결하는 개별교섭단체임을 인정한다’라고 규정
- 질의내용
 - 상기 체결한 단체협약이 창구단일화 절차를 배제하고 개별적 교섭권을 상호간에 합의한 규정인지에 대한 해석
 - 상기 체결한 단체협약 조항이 2011.7.1.이후 발효된 교섭창구단일화 절차 중 ‘사용자가 개별교섭을 동의’하는 명시적인 조항으로 간주될 수 있는지

A 회시

Answer

1. 노조법 제29조의2 제1항 단서에 따른 개별교섭동의를 교섭창구단일화 원칙에 대한 예외로 인정되는 것으로, 개별교섭 동의기한은 강행규정에 해당하여 교섭요구노동조합이 확정된 때부터 14일 이내에만 사용자의 개별교섭 동의를 허용됨.
2. 사안의 경우 단체협약상 ‘협약을 체결하는 개별교섭 단체임을 인정한다.’라고 규정한 경우 동 조항이 교섭창구단일화를 하지 않고 개별교섭을 하기로 정한 것이 라면 이는 노조법 제29조의2 제1항 위반으로 효력이 없다 할 것임.

(노사관계법제과2034, 2011.10.12.)

27

사용자의 동의에 의해 개별교섭 하는 노조가 교섭대표노동조합의 지위를 가지는지

Q 질의

Question

● 사실관계

- 창구단일화의 예외인 개별교섭에 사용자가 동의하여 2개 노조가 유효기간 1년의 임금협약을 체결함.(임금 복리후생 이외의 사항을 담은 2년 유효기간의 단체협약은 기한이 도래하지 않아 아직 미체결)
- 개별교섭으로 임금협약 체결한 이후 신설노조 설립

● 질의내용

- 신설노조가 임금교섭 및 단체교섭 요구시 이에 응해야 하는지, 각각의 기한이 다른 바, 이를 적용하는 시점은 언제인지
- 단체협약과 임금협약이 구분되어 개별교섭을 하는 사업장의 경우에 교섭창구단일화 절차를 거쳐 교섭대표지위(2년 $\pm \alpha$)를 갖지 못하는 것인지

A 회시

Answer

1. 교섭창구단일화 절차의 예외인 개별교섭은 교섭요구 노동조합이 확정된 때부터 14일 이내인 자율적 단일화 기간 내에 사용자가 개별교섭에 동의한 경우 가능하며, 개별교섭의 동의를 있는 경우 확정된 교섭요구 노동조합은 각각 사용자와 교섭하여 단체협약을 체결할 수 있음.

- 이 경우 노동조합은 노조법에 따른 교섭대표노동조합의 지위를 갖지 못하며, 이후 당해 사업(장)에서 최초로 도래하는 단체협약(임금협약 포함)의 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 차기 교섭창구단일화를 거쳐야 할 것임.
2. 아울러, 사용자의 개별교섭 동의 후 신설된 노동조합은 노조법 시행령 제14조의2 제1항에 따라 당해 사업(장)에서 최초로 도래하는 단체협약(임금협약 포함)의 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭요구를 할 수 있으므로 그 이전에 노동조합이 교섭을 요구하는 경우 사용자는 이를 거부할 수 있을 것임.

(노사관계법제과1568, 2011.8.22.)

28

사용자가 개별교섭을 동의한 경우 신설노조가 체결할 수 있는 단체협약 범위

Q 질의

Question

- 사실관계
 - A노조는 사용자에게 2012년도 임금·단체교섭 요구('12.1.2), 교섭창구단일화 절차에 따라 교섭요구사실 공고에 의해 신설노조('12.1.3. 설립) 참여, 참여노조 확정공고 후 14일 이내 사용자 개별교섭 동의
 - A노조의 단체협약 만료일은 '13.2.28임.
- 질의내용
 - 사용자가 개별교섭 동의를 한 경우 기존 단체협약 만료일에 관계없이 신설노조의 단체교섭 요구시 사용자가 동의하면 단체교섭을 할 수 있는지

A 회시

Answer

- 사용자가 임금교섭을 위한 교섭창구단일화 절차 중 노조법 제29조의2 제1항 단서에 따라 개별교섭에 동의한 경우 각 노조는 원칙적으로 사용자와 임금교섭을 할 수 있으나 사용자의 동의가 있다면 단체협약 체결을 위한 교섭도 가능할 것이며, 교섭창구단일화는 각 개별교섭 후 당해 사업(장)에서 최초로 도래하는 단체협약(임금협약 포함) 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 개시하여야 할 것임.

(노사관계법제과938, 2012.3.19.)

29

개별교섭 중에 신설노조가 설립되어 교섭을 요구하는 경우 사용자는 교섭에 응할 의무가 있는지

Q 질의

Question

● 사실관계

- 최초 교섭요구일: 2012.1.1.
- 교섭요구노동조합 확정공고일: 2012.1.9.(5개 노동조합 확정)
- 개별교섭 동의공고일: 2012.1.20., 신설노조 설립일: 2012.5.29.
- 신설노조 교섭요구일: 2012.8.7.

● 질의내용

- 개별교섭 중에 신설노조가 2012년도 단체교섭을 요구할 시 회사측에서 교섭수락이 가능한지
- 신설노조와 개별교섭을 진행하여 교섭체결시 협약의 효력 및 문제점 유무
- 신설노조와의 교섭에 응할 경우 기 교섭중인 기존의 노조들이 이의를 제기할 수 있는지

A 회시

Answer

1. 노조법 제29조2 제1항에 따르면 교섭창구단일화 절차 중 자율적 단일화 기한 내에 사용자가 개별교섭에 동의하였다면, 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합은 사용자와 개별교섭을 할 수 있으며, 차기 교섭창구단일화 절차는 개별교섭 이후 사업(장)에서 최초 도래하는 단체협약 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 진행하여야 할 것임.
2. 따라서 개별교섭 진행 중에 새로운 노조가 설립되어 단체교섭을 요구할 경우 그 교섭 요구일이 개별교섭 이후 최초 도래하는 단체협약 만료일 3개월 이전이라면, 사용자는 신설노조의 교섭요구에 응할 의무는 없다 할 것임.

(노사관계법제과2837, 2012.10.4.)

30

개별교섭 중 단체협약을 체결하지 못한 경우 차기 교섭창구단일화 개시 이후에도 계속 교섭가능한지

Q 질의

Question

- 사용자가 자율적 단일화 기간 내에 개별교섭에 동의하여 임금교섭을 진행하던 중 단체협약 만료일이 도래하여 교섭창구단일화를 거쳐 다른 노조가 교섭대표노동조합으로 결정된 경우 기존 노조는 임금교섭을 계속 진행할 수 있는지

A 회시

Answer

- 노조법 제29조의2 제2항에 따른 자율적단일화 기간에 사용자가 개별교섭에 동의한 경우라면 그 이후 도래하는 단체협약 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 차기 교섭창구단일화를 개시하여야 할 것임.
 - 다만, 차기 교섭창구단일화 시점까지 개별교섭 동의에 의한 단체협약을 체결하지 못한 노동조합이 있다면 당해 단체교섭에 대해서는 사용자와 계속 교섭할 수 있다 할 것임.

(노사관계법제과1307, 2012.4.10.)

2 과반수 노동조합 결정 등

31 과반수 노조 통지에도 불구하고 사용자가 과반수 노조 공고를 하지 않은 경우 창구단일화 절차는

Q 질의

Question

- 자율적단일화 기간 만료 후 A노조는 과반수 노조임을 통보하였고, 사용자가 이를 받아들이지 않고, 유보입장을 취하고 있는 상태에서 B노조가 사측과 개별교섭을 주장하고 있으나 사용자가 개별교섭은 동의하지 않았다고 할 때, A노조가 과반수 노조의 지위를 법적으로 인정받을 수 있는지, 있다면 A노조는 노동위원회 결정이 있을 때까지 과반수 노조지위가 있는지

A 회시

Answer

- 자율적단일화 기간(14일) 동안 사용자의 개별교섭 동의가 없었다면, 과반수 노동조합은 자율적 단일화 기간이 만료된 날부터 5일 이내에 사용자에게 과반수 노조임을 통지하여야 하며 사용자는 통지를 받은 날부터 5일간 공고해야 함.
 - 이 경우 과반수 노동조합의 통지에도 불구하고 사용자가 계속 공고하지 않고 있다면, 노조는 당해 사업장 관할 지방고용노동관서에 사용자의 과반수노조 공고 불이행에 대한 조치를 요청하여 처리할 수 있을 것임.

(노사관계법제과2681, 2012.9.18.)

32 2개 노조가 모두 과반수 노조라고 통지하였고 사용자가 그대로 공고하였으나 어느 노조도 노동위원회에 이의신청하지 않은 경우 창구단일화 절차는

Q 질의

Question

- 사실관계
 - 무기계약근로자 노동조합이 2개 있으며, 창구단일화 절차 진행 중 A노조와 B노조가 모두 과반수 노조라고 통지함
 - 이에 따라 사용자는 A노조, B노조 모두 과반수 노조로 공고하였으나 과반수 노조 공고기간동안 어느 노조도 노동위원회에 이의신청하지 않음
 - ※ A노조 32명, B노조 29명
 - 이후 B노조는 과반수 노조 통지 철회서를 사용자에게 제출
- 질의내용
 - 상기와 같은 경우 교섭대표노동조합을 어떻게 결정해야 하는지

A 회시

Answer

- 귀 질의만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 정확한 답변은 어려우나, 귀 질의와 같이 과반수 노조 통지 기한 내에 A, B 두 노동조합 모두 자신이 과반수노동조합임을 사용자에게 통지하였고, 사용자도 두 노동조합 모두가 과반수노동조합으로 통지한 내용을 5일간 공고하였으나, 해당 공고에 대해 어느 노동조합도 노동위원회에 이의를 제기하지 아니하여 과반수노동조합이 확정되지 않은 상황에서 B노조가 과반수노동조합 통지 철회의 의사를 표시하였다면,
 - 사용자는 해당 철회 사실을 근거로 당초 A노조가 과반수노동조합임을 통지한 사실을 다시 공고하여 과반수노동조합 결정 절차를 진행할 수 있을 것임.

(노사관계법제과3091, 2012.11.7.)

33

교섭에 참여한 어느 노조도 과반수 통지 및 자율적 공동교섭대표단 통지를 하지 않는 경우 창구단일화 절차는

Q 질의

Question

● 사실관계

- A노조: 기업 노조, 조합원수 300여명, 임〈단〉협 만료일: 2012.3.31,〈2013.4.7〉
- B노조: 산별 지부, 조합원수 160여명, 임〈단〉협 만료일:2012.3.31〈2013.8.11〉
- B노조는 2012.3.7, A노조는 2012.6.26 각각 임금교섭 요구
- 사측 교섭요구 사실공고(7.2-7.9), 참여노조 확정공고(7.10-7.16, 참여노조 A노조, B노조)
- 자율적 교섭대표노동조합 결정기간(7.17-7.31) 중 A노조와 B노조 개별교섭 요청⇒ 사측 7.31 양 노조에 개별교섭 부동의 통지
- 과반수 노동조합의 통지 기한(8.1-8.6) 중 A노조 과반수 노조 미통지

● 질의내용

- A노조와 B노조가 자율적 교섭대표노동조합 결정기간 동안 교섭대표노동조합을 정하지 못하였고, 과반수 노조 통지도 하지 않는 등 교섭대표노동조합 결정기간이 도과한 후, 양 노조가 공동교섭대표노동조합을 구성 또는 A노조가 과반수 노조임을 사측에 통지할 경우 효력 여부

A 회시

Answer

1. 노조법 제29조의2 제3항 및 동법 시행령 제14조의7에 따르면 자율적 교섭대표 결정 기한 내에 교섭대표노동조합을 정하지 못하고 사용자의 개별교섭 동의를 얻지 못한 경우, 교섭창구단일화절차에 참여한 모든 노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직된 노동조합은 자율적 교섭대표노동조합 결정 기한이 만료된 날부터 5일 이내에 사용자에게 과반수노조라는 사실 등을 통지하여야 함.
2. 그러나 해당 기한 내에 과반수 노동조합의 통지가 없어 과반수 노동조합의 교섭대표노동조합 확정 절차에 따른 교섭대표노동조합이 결정되지 못한 경우, 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노동조합은 자율적 교섭대표결정기한이 만료된 날부터 10일 이내에 자율적으로 공동교섭대표단을 구성하여 사용자에게 통지하여야 하며,
 - 해당 기한까지 공동교섭대표단 구성에 합의하지 못한 경우 노동조합의 일부 또는 전부는 노동위원회에 공동교섭대표단 구성에 관한 결정 신청을 하여야 함.
3. 따라서 귀 질의와 같이 자율적 단일화 기간 동안 교섭대표노동조합을 결정하지 못하고 사용자의 개별교섭 동의도 득하지 못하였으며, 그 이후 교섭에 참여한 어느 노동조합도 과반수 노동조합 통지 및 자율적 공동교섭대표단 구성 통지를 해당 기한 내에 하지 않은 경우에는 그 다음 교섭창구단일화 단계인 노동위원회 결정에 의한 공동교섭대표단 구성 절차로 넘어갈 것인바, 교섭 참여 노조는 관할 노동위원회에 공동교섭대표단의 구성에 관한 결정을 신청하는 것이 바람직 할 것임.

(노사관계법제과2992, 2012.10.29.)

Ⅲ 교섭대표노동조합 권한 및 의무

[법]

제29조(교섭 및 체결권한) ② 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합(이하 “교섭대표노동조합”이라 한다)의 대표자는 교섭을 요구한 모든 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.

제29조의4(공정대표의무 등) ① 교섭대표노동조합과 사용자는 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적인 이유없이 차별을 하여서는 아니된다.

② 노동조합은 교섭대표노동조합과 사용자가 제1항을 위반하여 차별한 경우에는 그 행위가 있는 날(단체협약의 내용의 일부 또는 전부가 제1항에 위반되는 경우에는 단체협약 체결일을 말한다)부터 3개월 이내에 대통령령으로 정하는 방법과 절차에 따라 노동위원회에 그 시정을 요청할 수 있다.

③ 노동위원회는 제2항에 따른 신청에 대하여 합리적 이유없이 차별하였다고 인정한 때에는 그 시정에 필요한 명령을 하여야 한다.

④ 제3항에 따른 노동위원회의 명령 또는 결정에 대한 불복절차 등에 관하여는 제85조 및 제86조를 준용한다.

[시행령]

제14조의10(교섭대표노동조합의 지위 유지기간 등) ① 법 제29조의2 제2항부터 제5항까지의 규정에 따라 결정된 교섭대표노동조합은 그 결정된 때부터 다음 각 호의 구분에 따른 날까지 그 교섭대표노동조합의 지위를 유지하되, 새로운 교섭대표노동조합이 결정된 경우에는 그 결정된 때까지 교섭대표노동조합의 지위를 유지한다.

1. 교섭대표노동조합으로부터 결정된 후 사용자와 체결한 첫 번째 단체협약의 유효기간이 2년인 경우: 그 단체협약의 유효기간이 만료되는 날

2. 교섭대표노동조합으로 결정된 후 사용자와 체결한 첫 번째 단체협약의 유효기간이 2년 미만인 경우: 그 단체협약의 효력이 발생한 날을 기준으로 2년이 되는 날

② 제1항에 따른 교섭대표노동조합의 지위유지기간이 만료되었음에도 불구하고 새로운 교섭대표노동조합이 결정되지 못할 경우 기존 교섭대표노동조합은 새로운 교섭대표노동조합이 결정될 때까지 기존 단체협약의 이행과 관련해서는 교섭대표노동조합의 지위를 유지한다.

③ 법 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합이 그 결정된 날로부터 1년 동

안 단체협약을 체결하지 못한 경우에는 어느 노동조합이든지 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다. 이 경우 제14조의2 제2항 및 제14조의3부터 제14조의9까지의 규정을 적용한다.

제14조의12(공정대표의무 위반에 대한 시정) ① 노동조합은 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합과 사용자가 법 제29조의4제1항을 위반하여 차별한 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 공정대표의무 위반에 대한 시정을 신청할 수 있다.

② 노동위원회는 제1항에 따른 공정대표의무 위반의 시정 신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사와 관계 당사자에 대한 심문을 하여야 한다.

③ 노동위원회는 제2항에 따른 심문을 할 때에는 관계 당사자의 신청이나 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.

④ 노동위원회는 제2항에 따른 심문을 할 때에는 관계 당사자에게 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.

⑤ 노동위원회는 제1항에 따른 공정대표의무 위반의 시정 신청에 대한 명령이나 결정을 서면으로 하여야 하며, 그 서면을 교섭대표노동조합, 사용자 및 그 시정을 신청한 노동조합에 각각 통지하여야 한다.

⑥ 노동위원회는 제1항에 따른 공정대표의무 위반의 시정 신청에 대한 조사와 심문에 관한 세부절차는 중앙노동위원회가 따로 정한다.

1. 교섭대표노동조합 지위유지기간

34 교섭대표노동조합의 지위유지기간 만료일 이전에 단체협약을 갱신하지 못한 경우 차기 창구단일화 시점은

Q 질의

Question

1. 2011.7월 경 교섭창구단일화 절차를 거친 사업장은 2011년도 보충임금협약(만료일 2011.12.31.)을 체결하여 교섭대표노동조합의 지위유지기간은 2012.12.31.까지임.
2. 2012년 임금협약과 만료된 단체협약(2011.12.31.)의 갱신을 위해 사용자와 교섭하고 있으나 교섭대표지위유지기간 동안 임금·단체협약을 체결하지 못하는 경우 새로운 교섭창구단일화 시점은

A 회시

Answer

- 새로운 교섭대표노동조합 결정을 위한 교섭창구단일화는 기존 교섭대표노동조합의 지위유지기간 만료일 이후에 만료되는 단체협약의 3개월 전부터 개시하여야 할 것임.
 - 다만, 기존 교섭대표노동조합의 지위유지기간 만료일 이전에 단체협약의 유효기간이 만료되었으나 그 지위유지기간 동안 단체협약을 체결하지 못한 경우라면 교섭대표노동조합의 지위유지기간 만료일 다음날부터 교섭창구단일화 절차를 개시하여야 할 것임.

(노사관계법제과3208, 2012.11.26.)

35

교섭대표노동조합으로 결정된 날로부터 1년 동안 단체협약을 체결하지 못한 경우 차기 교섭창구단일화 시점은

Q 질의

Question

- 사실관계
 - 2011.7월초 설립된 A노조가 사용자에게 교섭요구하여 창구단일화 절차를 거쳐 교섭대표노동조합으로 결정됨.
 - 교섭대표노동조합은 교섭대표노동조합 결정일로부터 1년간 단체교섭을 하였으나 단체협약을 체결하지 못한 상태로 현재 쟁의행위 중에 있음.
 - 2012.7월초 B노동조합이 설립되어 사용자에게 교섭을 요구함.
- 질의내용
 - 현재 쟁의중인 A노조는 언제까지 쟁의행위 가능한지
 - A노조가 교섭대표노동조합으로 결정된 날로부터 1년 이전에 B노조가 교섭요구를 해도 창구단일화 절차 진행이 가능한지, A노조가 교섭대표노동조합으로 결정된 날로부터 1년이 지난 시점에 교섭요청을 한다면 사용자는 교섭요구사실 공고 등 교섭창구단일화 절차를 다시 이행해야 하는지

A 회시

Answer

1. 노조법 시행령 제14조의10 제3항에 따라 교섭대표노동조합으로 결정된 날부터 1년 동안 단체협약을 체결하지 못한 경우에는 어느 노조라도 사용자에게 교섭요구하면 새로운 교섭창구단일화 절차를 개시하여야 함.

2. 따라서 교섭대표노동조합으로 결정된 날로부터 1년 이전에 새로운 노조가 설립되어 교섭요구를 하더라도 사용자는 교섭창구단일화 절차를 개시할 수 없으며 1년이 지난 후 기존노조든 신규노조든 어느 노조라도 교섭요구를 한다면 사용자는 교섭창구단일화 절차를 개시하여야 할 것임.

- 이때 기존 교섭대표노동조합이 쟁의행위 중인 경우 어느 노조의 교섭요구 이전까지는 쟁의행위를 계속 할 수 있다 할 것임.

(노사관계법제과2247, 2012.8.2.)

36

교섭대표노동조합 지위유지기간 동안 조합원수가 변동되는 경우 교섭대표노동조합의 지위 유지 여부

Q 질의

Question

1. 교섭창구단일화절차를 통해 결정(2011.9.21.)된 교섭대표노동조합 A가 있는 경우 교섭대표노동조합 지위유지기간 중 신규 설립된 B노조가 최초로 교섭을 요구할 수 있는 시기, 즉 B노조의 교섭요구에 대해 사용자가 응해야 하는 시점을 언제로 보아야 하는지
2. B노조가 총 조합원 수의 과반수를 넘는지에 따라서 변동되는 사항이 있는지
3. A노조의 임금협약은 2011.1.1.-2011.12.31, 단체협약은 2010.12.22 -2012.12.21. 인 경우 B노조가 최초 교섭을 요청할 수 있는 시기는 언제인지

A 회시

Answer

1. 노조법 제29조 제2항 및 같은 법 시행령 제14조의10에 따라 교섭대표노동조합은 그 지위유지기간 중 교섭창구단일화 절차에 참여한 모든 노동조합과 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가짐.
2. 따라서 교섭대표노동조합의 지위유지기간 중 신설된 노조는 사용자에게 교섭요구를 할 수 없다 할 것이며, 신설노조는 교섭대표노동조합의 지위유지기간이 끝나는 날 이후에 만료되는 단체협약(임금협약 포함)의 갱신을 위한 교섭요구 시점부터 사용자에게 교섭요구가 가능하다 할 것임.
3. 한편 교섭대표노동조합은 그 지위유지기간 동안 조합원 수가 변동되더라도 교섭대표노동조합의 지위는 유지된다 할 것임.

(노사관계법제과2255, 2012.8.2.)

37

노동조합 조직형태가 변경되는 경우 교섭대표노동조합의 지위 유지 여부

Q 질의

Question

1. ○○버스지부와 동 지부의 산하 단위 분회는 2012년 하반기부터 지역노조로 조직형태 변경을 추진하여 13개 단위 분회가 지역노조 지부로 조직형태를 완료함.
2. 13개 분회가 조직형태 변경 전 창구단일화절차를 거쳐 교섭대표노동조합으로 결정된 경우 조직형태 변경이후 교섭대표노동조합의 지위를 계속 유지하는지

A 회시

Answer

1. 노동조합의 조직형태 변경이란 노동조합이 그 실체의 동일성을 유지하면서 노동조합의 종류를 변경하여 구성원의 자격과 그 결합방식을 바꾸는 것으로, 적법하게 조직형태를 변경한 경우에는 변경 전의 조합의 재산관계 및 단체협약의 주체로서의 지위를 그대로 승계한다고 할 것임.(대법원 2002.7.26 선고 2001두5361 판결 참조)
2. 따라서 질의와 같이 기업별노조로서의 실질을 갖추고 설립신고증을 교부받은 귀 연맹 ○○버스지부 산하 A분회가 해당 사업(장)에서 교섭창구단일화 절차를 거쳐 교섭대표노동조합이 된 후에 ○○시버스노동조합 A지부로 적법하게 조직형태를 변경하였다면, 그 실체의 동일성은 유지되므로 노조법 시행령 제14조의 10에서 규정하고 있는 기간까지 교섭대표노동조합의 지위를 유지한다고 할 것임.

(노사관계법제과331, 2013.1.29.)

38 노조간 약정으로 교섭대표노동조합을 교체하는 것이 가능한지

Q 질의

Question

1. 교섭대표노동조합 결정 이후 교섭대표노동조합의 비위사실 또는 공정대표의무 위반 등을 이유로 교체를 요구할 경우 정당성은
2. 교섭대표노동조합 결정 이후 '특정 사유시 법정 교섭대표노동조합 지위유지기간 전이라도 교체할 수 있다'는 노노간 협정의 효력과 이 경우 어떠한 절차를 따라야 하는지

A 회시

Answer

1. 노조법 시행령 제14조의10의 규정은 교섭대표노동조합이 결정된 경우 일정기간 동안 그 지위를 안정적으로 유지하도록 함으로써 교섭비용을 절감하고 안정적인 노사관계를 유지할 수 있도록 교섭대표노동조합의 지위 유지기간을 정하고 있음.
2. 따라서 교섭대표노동조합의 지위 유지기간 동안에 대표자의 임기 만료 등으로 교섭대표노동조합의 대표자가 변경되는 것은 가능하나, 노노간의 약정으로 교섭대표노동조합을 교체한다는 것은 교섭대표노동조합의 지위 유지기간을 설정한 취지와 부합하지 않아 인정되지 않는다 할 것임.

(노사관계법제과 346, 2011.4.7.)

39

**같은 날에 유효기간이 다른 단체협약과 임금협약을 체결한 경우
교섭대표노동조합의 지위유지기간은**

Q 질의

Question

● 사실관계

- 단체협약 2010.11.5.~2011.11.14. 임금협약 2010.1.1.~12.31
- 2011.7.1. 창구단일화 절차 시행
- 교섭대표노동조합은 2011.11.9. 임금·단체협약 체결
※ 임금협약 2011.1.1.~2011.12.31. 단체협약 2011.9.9.~2012.9.8.

● 질의내용

- 2011년 창구단일화 절차 시행 후 체결된 단체협약 및 임금협약의 유효기간이
위와 같이 다른 경우, 교섭대표노동조합의 지위유지기간 산정의 기준에 되는
협약은
- 교섭대표노동조합 지위유지기간이 단체협약을 기준으로 산정될 경우 단체협약
유효기간 만료일 3개월 전에 임의적으로 교섭에 응하여 교섭을 체결하는 것
이 유효한지

A 회시

Answer

1. 교섭창구단일화 절차를 거쳐 결정된 교섭대표노동조합은 노조법 시행령 제14
조의10 제1항에 따라 교섭대표노동조합으로 결정된 후 사용자와 체결한 첫 번
째 단체협약(임금협약 포함)의 효력이 발생한 날을 기준으로 2년이 되는 날까지
교섭대표노동조합의 지위가 유지되며, 동 기간 동안에는 교섭창구단일화 절차 없이
만료일이 도래하는 단체협약(임금협약 포함)에 대하여 교섭할 수 있음.

3. 같은 날에 유효기간은 동일하나 유효기간의 시작일이 다른 단체협약과 임금협약을 체결한 경우라면 효력발생일이 나중에 시작되는 단체협약(임금협약 포함)을 기준으로 교섭대표노동조합의 지위유지기간을 산정하여야 할 것이며, 차기 교섭창구단일화는 그 지위유지기간 이후에 만료되는 단체협약(임금협약 포함)의 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 개시하여야 할 것임.
2. 한편, 교섭창구단일화 절차를 진행하기 위한 교섭요구는 같은 법 시행령 제14조의2에 따라 단체협약(임금협약 포함) 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자와 교섭하여야 함. 다만 교섭대표노동조합 지위유지기간 중에는 사용자가 동의한다면 유효기간 만료일 3개월 이전부터 교섭할 수 있을 것이나 교섭대표노동조합 지위유지기간 이후에 만료되는 단체협약은 새로운 교섭대표노동조합과 교섭을 통해 갱신되어야 하므로 기존 교섭대표노동조합이 교섭할 권한이 없음.

(노사관계법제과555, 2012.2.22.)

40 교섭창구단일화 절차를 매년 실시하여야 하는지

Q 질의

Question

- 2011년 교섭창구단일화 절차를 거쳤음에도 불구하고 2012년 단체교섭을 위해 교섭창구단일화 절차를 다시 거쳐야 하는지

A 회시

Answer

- 교섭창구단일화 절차를 거쳐 결정된 교섭대표노동조합은 노조법 시행령 제14조의10 제1항에 따라 교섭대표노동조합으로 결정된 후 사용자와 체결한 첫 번째 단체협약(임금협약 포함)의 효력이 발생한 날을 기준으로 2년이 되는 날까지 교섭대표노동조합의 지위가 유지되며, 동 기간 동안에는 교섭창구단일화 절차 없이 만료일이 도래하는 단체협약(임금협약 포함)에 대하여 교섭할 수 있음.

(노사관계법제과555, 2012.2.22.)

41 단체협약 소급 적용시 교섭대표노동조합의 지위유지기간은

Q 질의

Question

- 교섭대표노동조합이 2011.9.30. 단체협약을 체결하면서 유효기간을 2010.1.1.~2011.12.31.까지 정한 경우 교섭대표노동조합의 지위유지기간은

A 회시

Answer

1. 단체협약의 유효기간 소급 여부는 당사자 자율에 따라 결정할 사안으로 교섭대표노동조합으로 결정된 노조가 단체협약을 체결하면서 그 유효기간을 소급하여 적용하는 것은 가능할 것이나, 교섭대표노동조합의 지위 유지기간은 노조법 시행령 제14조의10에 따라 단체협약의 효력이 발생한 날을 기준으로 약 2년이므로 단체협약을 소급 적용하는 경우에는 소급 적용일로부터 2년으로 보아야 할 것임.
2. 따라서 귀 질의와 같이 2011.9.30. 단체협약을 체결하면서 단체협약의 유효기간을 2010.1.1부터 2011.12.31.까지 정하였다면 차기 교섭창구단일화를 위한 교섭요구는 2011.10.1.부터 가능하다 할 것임.

(노사관계법제과540, 2011.4.29.)

42

산별협약과 지부협약이 있는 경우 교섭대표노동조합 유지기간 산정을 위한 기준 협약은

Q 질의

Question

1. 산별노조 산하 OO개 지부 중 부칙 제6조 적용사업장인 O개 지부는 2012.7월경 창구단일화 절차를 거쳐 산별협약의 임금협약은 2012.1.1.~2012.12.31. 단체협약은 2013.1.1.~2014.12.31. 지부별로 체결한 보충협약의 임금협약은 2012년 임금협약, 2013년 단체협약 등을 체결함.
2. 유효기간이 다른 임금협약과 단체협약을 같이 체결한 경우 어떤 협약을 기준으로 교섭대표노동조합의 지위유지기간이 결정되는지

A 회시

Answer

- 노조법 시행령 제14조10에 따라 교섭대표노동조합은 교섭대표노동조합으로 결정된 후 사용자와 체결한 첫 번째 단체협약의 효력발생일로부터 2년간 교섭대표노동조합의 지위가 유지됨.
 - 이 경우 단체협약이란 임금협약, 단체협약 등 그 명칭을 불문하고 노조법상 단체협약에 해당되는 것은 모두 포함하므로 산별협약, 지부협약에 관계없이 교섭대표노동조합이 사용자와 첫 번째 체결한 단체협약의 효력발생일을 기준으로 교섭대표노동조합의 지위유지기간을 산정하여야 할 것임.
 - 만일 교섭대표노동조합과 사용자가 같은 날에 유효기간이 다른 단체협약과 임금협약을 동시에 체결한 경우라면 효력발생일이 나중에 시작되는 협약을 기준으로 교섭대표노동조합의 지위유지기간을 산정하여야 할 것임.

(노사관계법제과3208, 2012.11.26.)

2 교섭대표노동조합의 협약체결권 및 적용범위

43 유효기간이 상당기간 남아 있는 단체협약의 갱신이 가능한지

Q 질의

Question

- 임금교섭을 위한 창구단일화 절차를 통해 결정된 교섭대표노동조합이 유효기간이 상당기간 남은 단체협약을 체결하는 것도 가능한지

A 회시

Answer

- 2011.7.1.이후 복수노조 설립으로 임금협약의 갱신체결을 위한 교섭창구단일화 절차를 거쳐 교섭대표노동조합이 결정되었다면 교섭대표노동조합은 원칙적으로 유효기간 만료일이 도래한 임금협약에 대한 갱신체결만 가능하다고 판단되나, 기존 노조가 체결한 단체협약의 유효기간이 상당기간 남아 있음에도 불구하고 교섭창구 단일화 절차에 참여한 신설노조에게도 적용이 될 새로운 단체협약을 체결하기로 기존 노조와 사용자가 합의한다면 교섭대표노동조합은 임금협약뿐만 아니라 단체협약에 대한 갱신체결도 가능하다고 사료됨.

(노사관계법제과642, 2011.5.12.)

44

교섭대표노동조합이 유효기간이 남은 단체협약에 대해 사용자와 교섭하는 것이 신설노조의 교섭권을 침해하는 것이 아닌지

Q 질의

Question

● 사실관계

- 임금협약은 1년('10.1.1.-'10.12.31.), 단체협약은 2년('10.1.1.-'11.12.31.)임.
- 교섭대표노동조합은 임금협약 유효기간이 만료되어 현재 임금협약과 단체협약을 묶어 교섭요구를 준비하고 있음.

● 질의내용

- 복수노조 매뉴얼은 '교섭을 요구할 수 있는 단체협약 유효기간 만료일 3개월 이전에 교섭(단체협약 개정)을 요구하는 것은 교섭권한을 남용하는 것으로 사용자는 이를 거부할 수 있음'을 명시하고 있음. 임금협약 만료기간과는 별개로 단체협약의 유효기간 만료 3개월 이전 시점이 도래하지 않았음에도 동시에 교섭요구를 할 수 있는지

A 회시

Answer

1. 교섭대표노동조합이 확정된 후에는 노조법 시행령 제14조의10에 따라 2년간 교섭대표노동조합의 지위가 유지되므로 유효기간이 만료된 임금협약과 유효기간이 2011.12.31까지인 단체협약의 갱신을 위한 교섭을 일괄하여 실시할 수 있음.
 - 이 경우 기존 단체협약의 만료일 이전 3개월이 되는 날보다 더 이전에 당사자간 합의로 교섭하더라도 아래 2항에서 보는 바와 같이 신설노조의 교섭권 침해 문제는 발생하지 않는다 할 것임.
2. 교섭창구단일화 절차를 거쳐 결정된 교섭대표노동조합은 노조법 시행령 제14조의10 제1항에 의한 교섭대표노동조합의 지위 유지기간 동안 사용자와 교섭하

고 단체협약(임금협약 포함)을 체결할 권한을 가지며, 교섭대표노동조합이 결정된 이후 신설된 노동조합은 교섭대표노동조합의 지위 유지기간이 끝나는 날 이후에 만료되는 단체협약(임금협약 포함)의 갱신을 위한 교섭요구 시점부터 사용자에게 교섭요구가 가능하다 할 것임.

(노사관계법제과1567, 2011.8.22.)

45

교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합이 교섭대표노동조합에게 인준투표를 요구할 경우 사용자가 이를 제재할 수단이 있는지

Q 질의

Question

1. 사용자와 교섭대표노동조합이 단체교섭에 잠정합의한 이후, 교섭에 참여한 노동조합이 그 노동조합의 규약을 이유로 총회 의결 등의 인준투표 절차를 요구하거나 강행할 경우, 사용자가 이를 제재할 수 있는 현실적 수단에는 어떠한 것이 있는지
2. 노조법 제16조(총회의 의결사항) 제1항 중 '3. 단체협약에 관한 사항'은 어떠한 사항을 의미하는지

A 회시

Answer

1. 노조법 제29조 제2항은 동 법 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합의 대표자는 교섭을 요구한 모든 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다고 규정하고 있음.
2. 따라서 질의와 같이 교섭대표노동조합의 대표자가 사용자와 단체교섭을 한 결과 합의에 이른 사항에 대하여 교섭창구단일화 절차에 참여한 노조의 조합원 총회 의결을 거치는 것과 이러한 인준투표를 규정한 규약은 교섭대표노동조합 및 사용자의 단체협약 체결권을 제한하는 것으로 법에 위반되어 효력이 없다 할 것이며, 아울러 동법 제16조 제1항 3호에 규정된 총회의 의결사항 중 '단체협약에 관한 사항'은 단체협약에 포함될 사항 등을 의미하는 것으로 단체협약 체결권은 여기에 포함되지 않는다 할 것임.

(노사관계법제과-900, 2011.6.3.)

46

사용자가 교섭대표노동조합 이외의 노동조합과 단체협약을 체결하는 것이 가능한지

Q 질의

Question

- 사실관계
 - 산업별 노동조합의 지부(A노조)가 존재하고 있던 중 2011.7.26. 기업별 노동조합(B노조)이 설립되어 현재 복수노조 사업장임.
 - A노조는 2011.7.11 교섭 요구하여 회사는 같은 해 7.12부터 19일까지 교섭요구 사실을 공고 등을 거쳐 2011.7.29 A노조가 교섭대표노동조합으로 결정됨. (B노조는 그 당시 설립신고증이 없어 교섭 미참가)
- 질의내용
 - A노조가 교섭대표권을 확보한 상태에서 회사가 임의로 B노조와 교섭을 하여 단체협약을 체결할 수 있는 것인지

A 회시

Answer

1. 2011.7.1.부터 사업(장)단위의 복수노조가 허용되고, 노조법 제29조의2에 따라 하나의 사업(장)에서 사용자와 교섭하기 위해서는 해당 사업(장)내 모든 노동조합은 교섭창구단일화를 하여야 함.
2. 교섭창구단일화를 거쳐 결정된 교섭대표노동조합은 교섭창구단일화절차에 참여한 노동조합과 조합원을 위하여 사용자와 단체교섭을 하고 단체협약을 체결할 권한을 가짐.

- 교섭대표노동조합이 결정된 이후 교섭대표노동조합이 아닌 노조는 교섭권 및 단체협약체결권을 갖지 못하는 바, 그럼에도 불구하고 사용자가 교섭권·단체협약체결권이 없는 노조와 교섭하는 것은 교섭대표노동조합의 교섭권 행사에 부정적인 영향을 미치고 사업장 내 교섭질서를 문란하게 함으로써 노조에 대한 사용자의 지배력·영향력 확대를 도모할 가능성이 크므로 사용자의 지배·개입에 의한 부당노동행위에 해당될 소지가 크다고 할 것임.

(노사관계법제과-1782, 2011.9.15.)

47

교섭대표노동조합이 체결한 단체협약이 창구단일화절차에 참여한 산별노조 분회 조합원에게도 적용되는지**Q** 질의

Question

- 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약에 대해서 교섭창구단일화에 참여한 산별노조 분회가 이의를 제기하고 있는 바, 사용자가 동 단체협약의 시행을 촉구한다면 부당노동행위에 해당되는지

A 회시

Answer

- 귀 질의만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 교섭창구단일화절차를 거쳐 교섭대표노동조합이 된 기업별노조와 사용자가 임금협약을 체결하여 기존 산별노조 분회의 임금협약에 규정된 근무형태를 변경하였다면 교섭창구단일화 절차에 참여한 산별노조 분회 조합원들도 동 변경된 근무형태를 따라야 할 것으로 사료되며, 이 경우 사용자가 기존 산별노조 분회 조합원들에게 동 변경된 임금협약상의 근무형태를 따르도록 촉구한 것만으로 부당노동행위에 해당한다 하기는 어려울 것임.

(노사관계법제과-474, 2012.2.13.)

48

**교섭창구단일화에 불참한 기존 노조가 체결한 단체협약은
교섭대표노동조합이 체결한 단체협약으로 변경되는지**

Q 질의

Question

- 사실관계
 - 2012.1.9 A노조(신규노조)의 교섭요구
 - 2012.1.9 ~ 1.17 사용자 교섭요구사실 공고, B노조(기존노조) 불참
 - A노조 교섭대표노동조합으로 결정
- 질의내용
 - A노조를 교섭대표노동조합으로 확정하고 단체협약을 진행할 경우 B노조는 2012년 임금협상 요구를 할 수 있는지
 - B노조가 2012년도 안에 임금협약요구가 불가능하다면 A노조가 임금협약요구가 있을 경우 참여가 가능한지

A 회시

Answer

- 교섭창구단일화 절차를 거쳐 결정된 교섭대표노동조합은 노조법 시행령 제14조의10에 따른 평균 2년간의 교섭대표노동조합의 지위 유지기간 동안 임금·단체협약을 체결할 권한을 가지므로 사용자의 동의가 있다면 임금협약뿐만 아니라 단체협약의 체결도 가능하다 할 것임.
 - 기존노조가 교섭창구단일화에 참여한 경우 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약(임금협약 포함)은 교섭창구단일화 절차에 참여한 모든 노동조합에게 그 효력이 미치며, 기존노조의 단체협약은 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약으로 대체될 것이며

- 기존노조가 교섭창구단일화 절차에 참여하지 않은 경우라면 교섭대표노동조합은 기존노조의 단체협약(임금협약 포함)을 변경할 권한은 없으며 기존노조의 단체협약(임금협약 포함)은 그 유효기간까지만 효력(자동갱신·연장 조항 및 노조법 제32조 제3항에 따른 이후효 불인정)이 인정되고 기존노조는 사용자에게 새로운 단체협약(임금협약 포함) 체결을 위한 교섭을 요구할 권리는 없다 할 것임.

(노사관계법제과553, 2012.2.22.)

49 교섭대표노동조합이 유효기간이 남아있는 기존 산별노조 분회의 단체협약을 대체하는 새로운 단체협약 체결 가능여부

Q 질 의

Question

● 사실관계

- 노조현황 및 임금·단체협약 체결 현황

노조명	설립일	조합원수	임<단>협 체결일	임<단>협 만료일
A노조	2009.1.16	113	2010.10.12	2011.9.30.<2012.9.30>
B노조	2011.7.1	104	-	-
C노조	2011.7.1	29	-	-

- 3개의 노조가 모두 참여한 창구단일화 절차에서 B노조와 C노조가 연합하여 교섭대표노동조합으로 결정됨.
- 교섭대표노동조합은 2011.9.8. 임금협약(유효기간 만료일 2012.9.30.)을 체결하면서 기존 A노조가 체결한 단체협약 내용의 일부를 변경하는 내용으로 보충협약 체결

● 질의내용

- 2011년도 임금협약 체결을 위하여 교섭창구단일화 절차를 거쳐 결정된 교섭대표노동조합(신규노조)이 복수노조제도 시행 이전 기존노조가 체결한 단체협약의 내용을 변경하는 보충협약을 체결할 권한이 있는지

A 회시

Answer

1. 복수노조 사업장에서 교섭대표가 된 노조는 교섭대표노동조합 지위 유지기간 동안에 교섭창구단일화 절차의 원인이 된 협약 외의 다른 협약에 대해서도 교섭 및 체결권을 행사할 수 있다 할 것이며, 새로이 체결된 협약은 창구단일화 절차에 참여한 모든 노조에 적용되므로 동 절차에 참여한 기존 노조가 체결한 협약을 대체하게 됨. 다만, 기존의 단체협약의 유효기간 동안에는 평화의무가 있으므로 이를 대체하는 새로운 단체협약 체결을 위해서는 사용자의 동의가 있어야 하며, 그 내용이 공정대표의무에 위반하지 않아야 할 것임.
2. 따라서 귀 질의와 같이 산별노조 분회가 있어온 사업(장)에서 2011.7.1.에 2개의 기업별노조가 신설되었고, 이후 임금협약 갱신을 위해 3개 노조가 모두 참여하여 교섭창구단일화 절차를 거친 결과 신설된 2개의 기업별노조가 연합하여 교섭대표노동조합이 되었다면,
 - 그 교섭대표노동조합은 사용자의 동의가 있고 공정대표의무를 준수한 경우에는 그 지위 유지기간 동안에 유효기간이 3개월 이상 남아있는 기존 산별노조 분회의 단체협약을 대체하는(교섭창구단일화 절차에 참여한 3개 노조 모두에 적용되는) 새로운 단체협약을 체결할 수 있다 할 것임.

(노사관계법제과808, 2012.3.12.)

교섭대표노동조합이 체결한 단체협약이 기존노조가 체결한 산별협약과 충돌하는 경우 처리방법

Q 질의

Question

● 사실관계

- 산별노조 산하 35개 지부 중 부칙 제6조가 적용되는 5개 지부는 2012.7월경 창구단일화절차를 거쳐 산별협약 중 임금협약(2012.1.1.~12.31)과 단체협약을(2013.1.1.~2014.12.31.)을 체결하였고, 지부별로 2012년 임금협약, 2013년 단체협약 등 보충협약을 체결함.
- 나머지 30개 지부는 2011년 창구단일화절차를 거쳐 2011년 산별 임금협약을 체결함.
 - ※ 지부별로 협약유효기간 상이, 임금협약만료일 2011.12.31. 단체협약 만료일 2011.12.31. 2012.12.31. 등

● 질의내용

- 2011년에 창구단일화절차를 거친 지부가 2013년 보충단체협약을 체결하고자 교섭창구단일화 절차를 거쳤으나 다른 노조가 교섭대표노동조합으로 결정된 경우 기존 산별노조와 사용자협의회가 체결한 2013년도 산별단체협약과 다른 교섭대표노동조합이 체결한 2013년도 단체협약이 충돌하는 경우 이의 처리방법은

A 회시

Answer

- 노조법 제29조제2항에 따라 교섭대표노동조합은 교섭창구단일화절차에 참여한 노동조합과 그 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한이 있으므로 새로운 단체협약뿐만 아니라 기존 단체협약의 내용을 변경할 수도 있는바,
 - 새로운 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약이 기존 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약과 충돌하는 경우라면 새로운 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약이 적용된다 할 것임.

(노사관계법제과3208, 2012.11.26.)

51 기존노조의 단체협약 내용이 교섭대표노동조합에도 적용되는지

Q 질의

Question

- 창구단일화 과정에서 기존노조가 교섭대표노동조합이 되든 신생노조가 교섭대표노동조합이 되든 교섭이 결렬되면 당사는 항상 일방중재조항의 활용이 가능한지(즉 양노조 모두에게 일방중재조항이 적용되어 파업을 막을 수 있는지)

A 회시

Answer

1. 기존노조의 단체협약 내용인 일방중재조항은 교섭대표노동조합에게 적용할 수 없는 것이 원칙이나, '일방중재조항'의 적용을 회피하기 위해 기존노조와 사실상 같은 노조를 설립하여 형식상 교섭창구단일화를 거친 경우라면 '일방중재조항'은 기존노조와 신설노조 모두에 대해 적용이 가능하다 할 것임.
2. 다만, 이때 신설노조가 기존노조와 사실상 같은 노조인지 여부 등에 대한 입증 책임은 사용자에게 있다 할 것임.

(노사관계법제과1860, 2011.9.22.)

52

법인의 전체 사업장을 대상으로 창구단일화를 실시하고 있는 상황에서 사업장별 부속협약 체결 주체 등

Q 질의

Question

- 사실관계
 - 하나의 법인에 노조가 4개가 있고, A노조가 조합원 과반수로 구성되어 있어 A노조가 체결한 임금협약은 타 노조원에게 적용됨.<사업장은 다수임>
 - 창구단일화 도입 이전 각 노조가 법인과 중앙교섭을 실시하고 각 사업장의 특성을 반영하여 보충교섭을 실시해 옴.
 - 법인 전체 사업장을 대상으로 임금협약 갱신을 위한 창구단일화 절차 진행 중
- 질의내용
 - 개정된 노조법에 따른 경우 사업장별 보충교섭을 실시할 의무가 있는지
 - 보충교섭을 실시할 경우 법인 기준 창구단일화 이외에 사업장별 창구단일화를 실시하여야 하는지
 - 창구단일화 절차에 참여하지 않은 노조의 경우 기존과 같이 보충교섭을 실시할 수 있는지

A 회시

Answer

1. 2011.7.1.부터 복수노조 설립이 허용되고, 노조법 제29조의2에 따라 하나의 사업(장) 단위에서 노동조합이 사용자와 교섭하기 위해서는 해당 사업(장)의 모든 노동조합은 교섭창구단일화 절차를 거쳐야 함.

- 이때, 같은 법 제29조 제2항 및 같은 법 시행령 제14조10에 따라 창구단일화 절차를 통해 결정된 교섭대표노동조합은 약 2년간의 교섭대표노동조합 지위유지기간 동안 창구단일화 절차에 참여한 노동조합과 그 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가지므로 사용자는 교섭창구단일화 절차에 참여하지 않는 노동조합과 교섭할 의무가 없다 할 것임.
2. 노조법 제29조의2에 따른 교섭창구를 단일화해야 하는 단위는 사업이며, 사업이란 경영상의 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 조직을 말하는 것으로 하나의 법인체는 하나의 사업에 해당하므로 그 법인 내에 있는 모든 사업장 및 사업부서 전체를 대상으로 창구단일화를 하여야 함.
 - 다만, 하나의 법인체라도 각 사업장 등이 근로조건의 결정권이 있고, 인사·노무관리, 회계 등이 독립적으로 운영되는 등 독립성이 있는 경우에는 예외적으로 개별 사업장별로 창구단일화를 할 수 있음.
 3. 귀 사의 경우 하나의 법인체로서 그 법인 내에 있는 사업장이 상기2와 같이 독립성이 없다면 그 법인체 내의 모든 사업장을 단위로 창구단일화 절차를 거쳐 교섭대표노동조합을 결정하여야 함.
 4. 한편, 교섭방식에 대해서는 노조법상 정해져 있지 않으므로 사용자는 교섭대표노동조합과 하나의 법인 내 모든 사업장에 적용되는 협약을 체결한 후 각 사업장의 특성 등을 반영한 사업장별 부속협약을 체결하는 것은 가능할 것이나, 이때 부속협약을 체결할 수 있는 노동조합은 상기 3항에 의한 교섭대표노동조합이라 할 것임.

(노사관계법제과3220, 2012.11.27.)

53

교섭대표노동조합이 해산하는 경우 기 체결한 단체협약은 효력이 있는지

Q 질의

Question

● 사실관계

- 甲연구원은 2010.7월 국가표준기본법에 의거 A연구원과 B연구원의 통합으로 설립된 비영리 특수법인임.
- 통합 전 A연구원에는 기업별 노조인 A연구원 노조가 존속했으며, B연구원에는 산별노조의 산하 지부인 B연구원 지부가 활동하고 있었음.
- 연구원 통합으로 종전 A연구원 및 B연구원 직원들의 근로조건 및 노동조합의 권리 등은 통합으로 인해 설립된 甲연구원에 포괄 승계되었고, 그 결과 甲연구원에는 2개의 노조가 존속(A연구원 노조, B연구원 노조)
- 창구단일화절차에 따라 2011.8.30. 당시 과반수 노조인 A연구원 노조가 교섭대표노동조합으로 결정되어 현재 단체협약 체결을 위한 교섭이 3회에 걸쳐 진행됨.(‘12.2.1기준 조합원 수: A연구원 노조 187명/ B연구원 노조 141명)
- 2012.1월 노조간 협의를 통해 자율적으로 양 노조를 통합하기로 결정하였으며, 통합노조의 조직형태 등과 관련한 결정은 A, B노조 전체 조합원의 직접·무기명·비밀투표에 의해 전체 조합원수 반수 이상의 출석을 투표 성립요건으로 하고, 출석조합원 과반수이상의 득표를 얻은 조직형태로의 통합 추진
- 투표결과 2012.1.13. 전체 조합원 331명 중 산별노조로의 통합 173표, 기업별 노조로의 통합 104표, 무효표 2표로서 산별노조로의 통합(B연구원 노조로의 통합)을 결정함.

● 질의내용

- ① A연구원 노조가 총회를 거쳐 해산결의를 한 후, A연구원 노조 소속의 조합원이 B연구원 노조로 개별 가입한 경우 기 체결한 B연구원 노조의 단체협약이(단체협약 만료되어 자동 연장조항에 의해 효력 유지) 신규 가입한 A연구원 노조 소속 조합원들에게 바로 적용되는지 여부
- ② 현재 진행되고 있는 단체교섭을 통하여 A연구원 노조가 교섭대표노동조합으로서 甲연구원과 단체협약을 체결한 후 A연구원 노조는 해산하고, A연구원 노조 소속 조합원들은 B연구원 노조에 개별 가입한 경우 종전 A연구원 노조 소속 조합원들은 A연구원 노조가 해산하기 전에 체결한 단체협약을 적용받을 수 있는지 여부

A 회시

Answer

1. 질의1에 대하여

- 가. 귀 질의는 A연구원과 B연구원이 2010.7월에 甲연구원으로 통합되어 甲연구원에 A노조와 B노조가 존재하다 2011.7.1. 이후 교섭창구단일화를 거쳐 A노조가 교섭대표노동조합으로 결정된 후 새로운 단체협약을 체결하지 못한 상태에서 해산하여 A노조 조합원들이 B노조에 가입하는 경우, 유효기간이 만료(2011.1.25.)되어 자동연장 상태에 있는 B노조 단체협약이 B노조에 가입한 기존 A노조 조합원에게도 적용되는지에 관한 것으로 보임.
- 나. 단체협약의 자동연장조항은 노조법 제32조제3항 단서규정 해석상 새로운 단체협약의 체결 가능성을 전제로 하고 있으므로, 교섭창구단일화제도 하에서는 자동연장조항이 있는 단체협약을 체결한 기존노조가 교섭창구단일화절차에 참여하였는지 여부에 따라 그 효력 유무가 달라진다고 할 것인 바,
 - 귀 질의처럼 B노조가 교섭창구단일화 절차에 참여하였다면 그 단체협약의 자동연장효력이 인정된다 할 것임.

다. 그러나 단체협약은 체결 당시 그 적용이 예상되지 않는 자에 대해서는 적용된다고 볼 수 없는바,

- 자동연장효력이 인정되는 B노조의 단체협약은 甲연구원으로 통합되기 이전에 체결된 것으로, 그 체결 당시 A노조 조합원에 대해서는 그 적용이 예상되지 않았다 할 것이므로, A노조 해산 후 B노조에 가입한 A노조 조합원에 B노조 단체협약이 적용되는 것은 아니라 할 것임.

2. 질의2에 대하여

가. A노조가 교섭대표노동조합으로서 A, B노조에 모두 적용되는 단체협약을 체결한 후 해산한다면 A노조가 교섭대표지위에서 체결한 동 단체협약도 그 효력을 상실한다 할 것이나, 다만 근로조건에 관한 규범적 부분은 A, B노조 조합원 모두에게 개별근로계약 내용이 되어 계속 효력을 가진다 할 것임.

나. 아울러 교섭대표노동조합이 해산된 경우에는 다시 교섭창구단일화 절차를 통해 교섭대표노동조합을 정하여 단체협약을 체결하여야 할 것인바, 이때 새롭게 교섭대표가 된 노조는 노조법 제30조 규정에 따라 기존의 단체협약 수준을 감안하여 신의에 따라 성실히 교섭하여야 하며 그 권한을 남용하여서는 아니 될 것임.

(노사관계법제과1506, 2012.4.27.)

54

교섭대표노동조합이 체결한 단체협약의 조합원 자격제한 조항이 창구단일화 절차에 참여하지 아니한 노조에게 적용되는지

Q 질의

Question

● 사실관계

- 2011.7.1. 복수노조제도 시행에 따라 교섭창구단일화 절차를 진행하여 2011. 7.19. A노동조합을 교섭대표노동조합으로 확정
- B노동조합은 2011.7.26. 설립
- 사용자와 교섭대표노동조합은 2012.3.9. 단체협약을 체결하였고, 단체협약 내용 중 보직자의 자격 제한 규정이 있음.

● 질의내용

- 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약 내용 중 「조합원의 자격 제한」에 대한 규정이 B노조에게도 적용되는지

A 회시

Answer

1. 단체협약은 체결당사자에게 적용되는 것이 원칙이나, 당해 사업(장)의 동종 근로자 반수이상이 조합원으로 가입하고 있는 등 노조법 제35조의 일반적구속력 적용요건을 충족한다면 노동조합이 체결한 단체협약의 근로조건 등 규범적인 부분은 타 노동조합의 조합원을 포함한 당해 사업장의 전체 동종 근로자에 대해 적용된다 할 것임.

2. 귀 사안의 경우 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약이 일반적구속력 요건이 해당된다 하더라도 그 단체협약의 「조합원 자격 제한 조항」은 근로조건에 관한 사항에 해당하지 않아 교섭창구단일화 절차에 참여하지 않은 다른 노조에게는 적용되지 않는다 할 것임.

(노사관계법제과1362, 2012.4.18.)

3 공정대표의무

55 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약에 교섭창구단일화 절차에 참여한 노조의 명칭을 규정하지 않은 것이 공정대표의무위반인지

Q 질의

Question

- 사실관계
 - B신설노조가 2012.1.12. 사용자에게 교섭 요구
 - 사용자의 교섭요구 사실 공고에 따라 A노조 교섭창구단일화 절차 참여
 - A노조가 교섭대표노동조합으로 결정됨.
 - A노조는 사용자와 2012년 임금·단체협약을 체결함.
- 질의내용
 - B신설노조가 사용자에게 단체협약 전문에 B노조의 조합명을 명기해 줄 것과 A노조의 운영위원과 동일한 직책인 B노조의 '중앙위원'을 표기해 줄 것으로 요구하였지만 이를 거부함.
 - 상기 내용이 포함되지 않고 작성된 단체협약이 정당한지, 만약 그러하다면 본 단체협약을 B노조의 단체협약으로 보아 미표기 부분을 B노동조합이 편의에 의해 해석하고 요구할 수 있는지

A 회시

Answer

1. 노조가 존재하는 사업(장)에서 교섭창구단일화 절차를 거쳐 교섭대표노동조합이 정해진 경우, 교섭대표노동조합은 그 지위유지 기간 동안 독립적으로 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다 할 것임.
2. 다만, 체결되는 단체협약이 교섭창구단일화 절차에 참여한 모든 노조에 적용되는 점을 감안할 때, 교섭대표노동조합과 사용자는 당해 단체협약에 교섭대표노동조합 외에 창구단일화 절차에 참여한 다른 노조의 명칭도 규정할 수 있을 것이나 이는 노사간 협의를 통해 자율적으로 정할 사안이라 할 것임.

(노사관계법제과2334, 2012.8.16.)

56

**교섭대표노동조합이 인준투표를 하면서 교섭대표노동조합 조합원에
게만 투표권을 부여하는 것이 공정대표의무 위반인지**

Q 질의

Question

● 사실관계

- 하나의 사업 내 3개(甲, 乙, 丙)의 공장이 있음.
- 甲공장에는 a1노조(195명), b노조(854명)이 있으며, 乙공장에는 a2노조(60명), c노조(104명)이 있고, 丙공장에는 d노조(555명)가 각각 존재하고 있음.
- 2011.12.15. 3개 공장의 기업별 노조인 b,c,d노조가 연합하여 교섭대표권을 확보하였고, 회사와 교섭대표노동조합은 2012.5월부터 현재까지 임금·단체협약을 진행하고 있음.(a1, a2노조는 교섭창구단일화절차에 참여)
- 교섭대표노동조합은 해당 노동조합 규약과 관행에 따라 회사와 임금·단체협약을 체결(서명날인)한 후 조합원 찬반투표를 진행하고자 준비 중에 있음.

● 질의내용

- 조합규약에 따라 교섭대표노동조합이 조합원 인준투표를 실시해야 한다면, 인준투표 대상이 되는 조합원의 범위(교섭대표노동조합 조합원들에 투표대상을 국한해도 되는지, 창구단일화절차에 참여한 모든 노조 조합원들에게 투표 기회를 부여해야 하는지 여부)
- 교섭대표노동조합이 교섭체결권을 갖고 있기 때문에 조합규약에 의거 소속 조합원만을 대상으로 찬반투표를 실시하여 조합원의 의견을 반영할 시, 교섭대표단에 속하지 못한 a1노조와 a2노조가 공정대표의무 위반으로 시정요구가 가능한지 여부
- 교섭대표노동조합이 a1노조, a2노조의 투표 참여를 인정하되, 조합별로 찬반투표를 각자 실시하고, 그 결과에 따른 최종 결정권(a1노조와 a2노조 투

표결과를 반영할 지 여부)은 교섭대표노동조합이 행사하는 것이 가능한지 여부 및 a1노조와 a2노조의 극단적 반대를 이유로 해당 결과 반영을 거부하는 것이 교섭대표노조의 ‘합리적 이유 있는 차별’이 될 수 있는지 여부

- 교섭대표노동조합이 찬반투표를 실시할 때 소속 조합원에게는 규약에 근거하여 의결권 행사용 투표용지를 지급하고, a1노조와 a2노조 소속 조합원에게는 임금·단체협약 합의안에 대한 의견을 청취하기 위한 의견제출 용지를 구별하여 지급하는 것이 가능한지 여부

A 회시

Answer

1. 노조법 제29조제2항은 같은 법 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합의 대표자에게 교섭을 요구한 모든 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 부여하고 있는바,
 - 단체교섭을 통하여 합의된 사항에 대해 교섭대표노동조합 대표자와 사용자가 서명 또는 날인하였다면 달리 볼 사정이 없는 한 단체협약이 유효하게 체결되었다 할 것임에도 동 단체협약에 대해 다시 조합원 인준투표를 실시한다면 이는 교섭대표노동조합 대표자의 단체협약 체결권을 제한하는 것으로 법 제29조제2항의 취지에 반한다 할 것임.
2. 따라서 귀 질의와 같이 교섭대표노동조합 대표자와 사용자가 서명 또는 날인한 단체협약에 대해 다시 조합원 인준투표를 하면서 교섭대표노동조합 조합원에게만 투표권을 부여하고 교섭대표노동조합 아닌 노조의 조합원에게는 투표권을 부여하지 않는 행위가 공정대표의무에 위반되는지 여부는 애초부터 문제가 되지 않는다 할 것임.

(노사관계법제과2335, 2012.8.16.)

57

교섭대표노동조합이 교섭창구단일화 절차에 참여한 소수노조의 의견을 수렴하지 않는 것이 공정대표의무 위반인지

Q 질의

Question

- 사실관계
 - 교섭창구단일화 절차를 통해 교섭대표노동조합을 결정하여 현재 2012년 임금교섭을 개시하였고, 임금요구안 마련
- 질의내용
 - 소수노조와 교섭대표노동조합인 다수노조의 임금인상요구액이 다를 경우 소수노조는 자신들의 임금요구안에 대해 위임교섭 해달라고 주장하는 것이 정당한 것인지
 - 교섭대표노동조합이 이를 수용하지 않고 일방적으로 교섭을 진행하여 협약을 체결할 시 소수노조는 이를 시정요구 할 수 있는지

A 회시

Answer

1. 2011.7.1.부터 노조법 제29조의2에 따라 교섭창구단일화 절차를 거쳐 결정된 교섭대표노동조합만이 사용자와 교섭할 권한을 가지므로 교섭대표노동조합과 창구단일화에 참여한 소수노조의 임금인상요구액이 다르다는 이유로 소수노조가 교섭대표노동조합에게 교섭권 위임을 요청하는 것은 교섭대표노동조합의 교섭권을 침해하고 사실상 개별교섭에 해당하는 것으로 이는 허용되지 않는다 할 것임.
2. 교섭대표노동조합은 교섭창구단일화절차에 참여한 노동조합과 그 조합원간에 합리적인 이유 없이 차별을 하지 않고 공정하게 대표할 공정대표의무를 부담하므로 교섭대표노동조합은 소수노조의 교섭요구사항을 청취하고 이를 반영하기 위해 노력하여야 할 것이나 교섭대표노동조합이 소수노조의 의견을 수용하지 않았다는 사정만으로 공정대표의무 위반으로 보기는 어렵다 할 것임.

(노사관계법제과177, 2012.1.19.)

58

교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합의 채무적인 부분에 대한 적용배제가 공정대표의무 위반인지

Q 질의

Question

- 교섭창구단일화 절차를 거쳐 결정된 교섭대표노동조합과 단체협약을 체결하는 경우, 조합원 수가 일정기준 이하인 노동조합에 대해서는 채무적인 규정 적용을 배제하도록 하는 합의가 가능한지

A 회시

Answer

1. 교섭대표노동조합은 교섭창구단일화절차에 참여한 노동조합과 그 조합원 간에 합리적인 이유 없이 차별을 하지 않고 공정하게 대표할 공정대표의무를 부담하므로 교섭대표노동조합과 사용자가 조합원 수가 일정기준 이하인 노동조합에 대해 채무적인 규정을 전적으로 적용 배제하는 내용의 단체협약을 체결하는 것은 공정대표의무에 위반될 소지가 있다 할 것임.
2. 다만, 일정기준 이하의 소수노조를 배제할 수 있는 합리적인 사유가 있는 채무적인 부분은 적용 배제가 가능하다 할 것임.

(노사관계법제과1993, 2011.10.6.)

IV 교섭창구단일화와 다른 노조법 조항과의 관계

1 노동조합의 쟁의행위

59 창구단일화 절차에 참여하지 않은 노조의 쟁의행위 가능 여부

Q 질의

Question

- 복수노조가 존재하는 사업장에서 교섭창구단일화 절차에 참여하지 않은 소수노조의 경우 독자적인 쟁의행위가 가능한지, 가능하지 않다면 다수노조가 쟁의행위를 결의하는 경우 이에 수반하여 쟁의행위 찬반투표 절차 및 쟁의절차에 참여하는 것은 가능한지

A 회시

Answer

- 교섭창구단일화 절차를 거쳐 결정된 교섭대표노동조합은 노조법 제29조의5 및 제37조제2항에 따라 쟁의행위의 주체가 되며 쟁의행위는 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 과반수 찬성으로 결정하여야 할 것임.
 - 따라서 교섭창구단일화 절차에 참여하지 않은 노조는 독자적인 쟁의행위뿐만 아니라 교섭대표노동조합이 주도하는 쟁의행위에도 참여할 수 없다 할 것임.

(노사관계법제과2342, 2011.11.22.)

60

교섭대표노동조합만이 쟁의행위 찬반투표를 실시한 경우 노조법 제 41조 위반 여부

Q 질의

Question

● 사실관계

- A노조·B노조의 복수노조 사업장으로 창구단일화 절차를 거쳐 A노조가 교섭대표노동조합으로 결정됨.
- A노조와 사용자의 교섭이 진행되었으나 결렬되어 노동위원회의 조정절차를 거쳐 2012.2.16. A노조는 파업을 시작함.
- A노조는 2012.2.9.~2.10 진행한 쟁의행위 찬반투표를 함에 있어 교섭창구단일화 과정에 참여한 B노조도 차별 없이 찬반투표를 하여야 함에도 일방적 파업행위 주도함.

● 질의내용

- 쟁의행위를 주도하는 과정에서 교섭창구단일화 과정에 참여한 B노조에게 쟁의에 대한 어떠한 설명이나 입장 전달 없이 진행한 쟁의행위의 정당성 여부

A 회시

Answer

1. 노조법 제41조에 따라 교섭대표노동조합이 결정된 경우에는 창구단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 과반수의 찬성으로 쟁의행위를 결정하도록 하고 있음.

2. 귀 사안의 경우 교섭대표노동조합이 교섭창구단일화 절차에 참여한 소수노동조합의 조합원을 쟁의행위 찬반투표에 참여시키지 않았다면 설령 교섭대표노동조합만이 참여한 쟁의행위 찬반투표의 결과 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 대비 과반수의 찬성을 얻었다 하더라도 적법한 투표권을 부여하지 않았으므로 노조법 제41조를 위반한 것으로 쟁의행위의 절차상 정당성을 인정받기 어려울 것으로 판단됨.

(노사관계법제과909, 2012.3.16.)

61

하나의 사업에 동일산별 2개의 지회가 있는 경우 각 지회별 쟁의행위 찬반투표가 가능한지

Q 질의

Question

- 사실관계
 - 회사에 동일산별 지회만 2개(공장별)있고, 타 노동조합은 없음.
 - 창구단일화절차를 거쳐 산별노조가 교섭대표노동조합으로 결정됨.
- 질의내용
 - 노조법 제41조 제1항의 쟁의행위 찬반투표 단위는 하나의 사업이므로 회사 전체 조합원의 과반수 찬성이 있어야 가능한 것으로 판단하고 있는 바, 각 공장 단위로 쟁의행위 찬반투표를 행하는 것이 적법한 것인지

A 회시

Answer

- 노조법 제41조 제1항은 노동조합의 쟁의행위는 교섭대표노동조합이 결정된 경우 창구단일화 절차에 참여한 전체 조합원의 과반수 찬성을 득하도록 규정하고 있음.
 - 귀 사안의 경우 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변을 드리기는 어려우나 창구단일화 절차에 산별노조만 참여하여 그 노조가 교섭대표노동조합으로 결정된 경우라면 산별노조의 각 지회별로 쟁의행위 찬반투표를 실시하였으나 각 지회 전체 조합원의 과반수 찬성이라는 요건이 충족된다면 법 위반으로 보기 어려울 것임.

(노사관계법제과2248, 2012.8.2.)

62

자율적단일화 기간에 개별교섭에 동의한 경우 기존 교섭대표노동조합이 쟁의행위를 계속하려면 조정을 새로이 거쳐야 하는지

Q 질 의

Question

1. 1년 이내 단체교섭을 체결하지 못하여 창구단일화 절차를 새로이 시작할 경우 기존 쟁의행위는 언제까지 가능한지
2. 새로운 창구단일화 절차 중 사용자가 개별교섭에 동의한 경우 새로운 조정절차를 거치지 않고 기존 노조는 계속 쟁의행위가 가능한지

A 회 시

Answer

1. 귀 사안의 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변을 드리기는 어려우나 교섭대표노동조합으로 결정된 날로부터 1년간 단체협약을 체결하지 못하는 경우 어느 노조라도 교섭요구를 한다면 사용자는 교섭창구단일화 절차를 개시하여야 함.
 - 이때 기존 교섭대표노동조합이 쟁의행위 중인 경우 어느 노조의 교섭요구 이전까지는 쟁의행위를 계속할 수 있다 할 것임.
2. 새로운 교섭대표노동조합을 결정하기 위한 창구단일화 절차 중 자율적 단일화 기간에 사용자가 노조의 개별교섭에 동의한 경우라면 기존 교섭대표노동조합은 이전의 노사쟁점과 동일성이 유지되는 한 별도의 조정절차를 거치지 않고 쟁의행위를 할 수 있다 할 것임.

(노사관계법제과-2530, 2012.9.6.)

63

교섭대표노동조합이 결정된 이후 조정절차와 쟁의행위 찬반투표를 새로이 거쳐야 하는지

Q 질의

Question

● 사실관계

- 2012.3.8 산별노조의 교섭요구
- 2012.4.3 산별노조와 사용자협의회는 산별교섭 개시
- 2012.6.8. 산별노조 교섭결렬 선언
- 2012.6.14 산별노조 조정신청 ⇒ 조정중지(2012.6.29)
- 2012. 7.11 산별노조 전 지부 대상 쟁의행위 찬반투표 실시

● 질의내용

- 산별지부 소속 사업장에서 산별노조가 교섭대표노동조합으로 결정된 경우 교섭대표노동조합과 교섭 및 조정절차, 교섭창구단일화절차에 참여한 전체 노동조합 조합원의 쟁의찬반투표를 거쳐야 쟁의행위의 정당성을 인정받을 수 있는지

A 회시

Answer

1. 노조법 부칙 제6조에 따라 2009.12.31.현재 조직형태를 불문하고 적법한 노동조합이 2개 이상인 경우에 창구단일화 관련규정은 2012.7.1.부터 적용되므로 귀사업(장)이 노조법 부칙 제6조에 해당한다면 2012.7.1.부터 창구단일화 절차를 거쳐 교섭대표노동조합을 정한 후 사용자와 교섭하여야 할 것임.
2. 한편, 2012.7.1.이후 교섭창구단일화 절차를 거쳐 결정된 교섭대표노동조합이 쟁의행위를 주도할 수 있고, 쟁의행위 찬반투표는 교섭창구단일화 절차에 참여한 모든 노동조합의 조합원 과반수 찬성으로 결정하여야 함.

3. 교섭대표노동조합이 결정된 이후 노동쟁의 상태가 2012.6.30.이전과 동일하다면 새로운 조정절차를 거칠 필요는 없을 것이나 쟁의행위 찬반투표는 교섭창구단일화 절차에 참여한 모든 노동조합의 조합원을 대상으로 하여야 할 것임.

(노사관계법제과-2625, 2012.9.13.)

64 복수노조 사업장의 필수유지업무협정 체결

Q 질의

Question

- 사실관계
 - 시내, 시외, 국제, 이동전화 및 인터넷서비스 등을 제공하는 기간통신사업자로 현재 조직대상이 중복되는 3개의 노동조합이 있으나, 현재 필수유지업무 협정을 체결하지 못하고 있는 상황
- 질의내용
 - 필수유지업무 협정은 3개 노조와 각각 체결하여야 하는지, 아니면 교섭대표 노동조합으로 결정된 노조와 체결하면 되는 것인지
 - 회사가 교섭대표노동조합과 필수유지업무협정을 체결하면 교섭창구단일화 절차에 참가한 다른 노조와는 협정을 체결하지 않아도 교섭대표노동조합과 체결한 협정이 해당노조에 적용되는지
 - 회사가 노조법 제29조의2의 절차에 의하지 아니하고 임의로 선정한 비교섭 대표노동조합과 필수유지업무 협정을 체결할 수 있는지
 - 비교섭대표노동조합과 필수유지업무 협정을 체결할 수 있다면 비교섭대표노동조합과 협정체결을 위한 교섭이 결렬된 후 지방노동위원회에 필수유지업무 결정을 신청할 수 있는지

A 회시

Answer

1. 2011.7.1이후 복수노조가 허용되고, 노조법 제29조의2에 따라 하나의 사업(장)에서 사용자와 교섭하기 위해서는 해당 사업(장)의 모든 노동조합은 교섭창구단 일화를 하여야 함.
2. 한편, 노조법 제29조의5 및 같은 법 제2조 제5호에 따라 교섭대표노동조합은 쟁의행위기간 동안 필수유지업무가 정당하게 운영되도록 하기 위해 필수유지업무협정을 체결하거나 노동위원회에 결정을 신청하여야 함.
3. 다만, 교섭창구단일화 절차 중 교섭요구 노동조합이 확정된 때부터 14일 이내인 자율적 단일화 기간에 사용자가 노동조합의 개별교섭 요구에 동의를 하였을 경우에는 각 노동조합과 필수유지업무협정을 체결하거나 노동위원회에 결정을 신청하여야 할 것임.

(노사관계법제과1534, 2011.8.11.)

2] 일반적 구속력, 교섭권 위임 등

65 교섭창구단일화절차에 참여한 다른 노조에게 교섭권 위임이 가능한지

Q 질의

Question

- 사실관계
 - 2011.7.1.이후 복수노조 허용으로 4개(A, B, C, D)의 노조가 있음.
 - ※ A노조: 산별노조 분회, B노조: 기업별 노조(A노조와 동일한 상급단체 가입) 등
 - 창구단일화 절차를 통해 A노동조합이 교섭대표노동조합으로 결정됨.
 - A노조는 B노조에 단체협약 교섭권 위임을 통보함.
- 질의내용
 - 교섭창구단일화 절차의 일련 과정은 교섭대표노동조합의 권한을 A노조의 분회장에게 주는 것이 아니고 산별노조에게 대표권을 주기 위한 결정과정으로 보아야 하는지
 - A노조 지회장은 상부단체로부터 위임을 받아야 단체교섭 및 체결권한이 있는지 아니면 위임장을 받지 않아도 교섭 및 체결권한이 있는지
 - A산별노조가 소속이 다른 B노조에게 교섭권을 위임할 수 있는지

1. 사용자 또는 사용자단체와 교섭하고 협약을 체결할 권한은 노동조합의 대표자에게 있다고 할 것이므로 노조법 제29조의2에 따라 하나의 사업(장)에서 교섭창구단일화 절차를 통해 지부가 속한 산업별 노동조합이 교섭대표노동조합으로 결정되었고 그 지부가 노조법 시행령 제7조에 따라 설립신고를 하지 않았다면 달리 불사정이 없는 한 교섭대표노동조합은 산업별 노동조합이라 할 것임.
2. 교섭대표노동조합으로 결정된 산업별 노동조합은 단체교섭 당사자로 직접 교섭하거나 노조법 제29조에 따라 교섭권을 위임할 수도 있음. 노조법에서 피위임인에 대해 특별히 규정하고 있지 않으므로 교섭창구단일화 절차에 참여한 다른 노동조합에게 위임하는 것도 가능하다 할 것이나 교섭창구단일화 절차에 참여한 개별 노동조합에 대해 각각의 교섭권을 위임하는 것은 교섭창구단일화 절차를 행해 화하는 것으로 불가하다 할 것임.

(노사관계법제과1306, 2012.4.10.)

66

교섭대표노동조합이 창구단일화 절차에 참여한 노조에게 교섭권 일부를 위임할 수 있는지**Q** 질의

Question

- 노조법 제29조제3항 등에 따라 교섭대표노동조합이 일부 임금 및 단체협약의 교섭 및 체결권을 다른 노조에게 위임하는 것이 가능한지

A 회시

Answer

1. 2011.7.1.부터 노조법 제29조의2에 따라 교섭창구단일화 절차를 거쳐 결정된 교섭대표노동조합은 교섭창구단일화 절차에 참여한 모든 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약 체결권을 가짐.
2. 따라서 교섭대표노동조합이 교섭권을 창구단일화 절차에 참여한 개별노조에게 일부 위임하는 경우 이는 사실상 사용자에게 개별교섭을 강제하는 것이므로 복수노조의 경우 교섭창구를 단일화하여 교섭요구를 하여야 한다는 노조법 제29조의2 제1항에 위배되어 허용되지 않는다 할 것임.

(노사관계법제과324, 2012.2.3.)

67 창구단일화 절차 위임 가능 여부

Q 질의

Question

- 사실관계
 - A산별노조 소속분회는 설립신고증이 교부된 노동조합임.
 - 창구단일화 제도 시행 전, B사업조합과 A산별노조는 각 회원사와 각 분회로부터 교섭권과 체결권을 위임받아 단체협약을 체결하여 왔음.
- 질의내용
 - A산별노조 지역지부가 소속분회로부터 교섭창구단일화 절차 전부를 위임받을 경우, A산별노조 지역지부가 소속분회를 대신하여 소속분회가 소속된 회사를 상대로 교섭창구단일화 절차(교섭요구 신청에서부터 교섭대표노동조합 결정까지)를 거치더라도 무방한지
 - B사업조합도 회원사로부터 교섭창구단일화절차 전부를 위임받을 경우, B사업조합이 소속된 회원사를 대신하여 노동조합의 교섭창구단일화 절차와 관련된 모든 행정업무(각종 공고 등)를 처리하여도 무방한지

A 회시

Answer

- 교섭대표노동조합을 결정하기 위한 절차에 관한 사항은 상급단체나 사용자단체 등에 위임할 수 없음. 다만, 교섭창구단일화절차를 거쳐 결정된 교섭대표노동조합 또는 사용자는 노조법 제29조 제3항에 따라 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 상급단체 또는 사용자단체 등에 위임할 수 있음.

(노사관계법제과-1993, 2011.10.6.)

68

기존 단체협약의 갱신을 위한 교섭요청 중 신규노조가 설립되어 창구단일화 절차를 거쳤더라도 기존 단체협약규정에서 정한 시기까지 갱신안을 제시해야 하는지

Q 질의

Question

● 사실관계

- 산별노조 지회가 설치되어 활동 중에 있으며, 사용자와 산별노조는 2010.6.29. 단체협약을 체결한 바 있음.
- 단체협약의 유효기간은 2012.3.31.까지이며, 단체협약 제○조에는 “신협약 체결에 있어서는 기간만료 15일 전까지 갱신 안을 상대방에게 제출할 수 있으며, 갱신제안이 없을 때에는 이 협약과 동일한 조건으로 신협약으로 체결된 것으로 본다”고 규정되어 있음.
- 산별노조는 2012.2.22. 2010년 단체협약 갱신을 위한 교섭요청
- 신규노조 2012.2.24. 설립
- 사용자는 2012.3.14. 교섭창구단일화제도 시행으로 인하여 회사측 갱신 안을 교섭창구단일화 절차 종료 후 제시하겠다는 내용의 공문을 산별노조에 보냄.
- 사용자는 창구단일화 절차를 개시하여 개별교섭 동의로 산별노조 지회와 기업별 노조와 교섭을 진행하고 있음.
- 산별노조측은 회사의 갱신 안 제출이 단체협약 제○조를 위반하였기 때문에 회사측 갱신 안을 교섭대상으로 할 수 없다는 입장을 고수하고 있어 교섭이 진행되지 못하고 있음.

● 질의내용

- 회사가 단체협약 갱신 안을 교섭창구단일화 절차를 이유로 단체협약 유효기간

만료일 15일 전에 제출하지 아니한 것이 단체협약 제○조를 위반한 것인지

- 회사가 회사측의 단체협약 갱신 안을 교섭대상에 포함시켜 달라고 노동조합 측에 요구한 것이 교섭거부·해태의 부당노동행위에 해당될 수 있는지

A 회 시

Answer

1. 2011.7.1부터 사업(장) 단위의 복수노조가 허용되고 있고, 노조법 제29조의2에 따라 하나의 사업(장)에서 사용자와 교섭하기 위해서는 해당 사업(장)의 모든 노동조합은 교섭창구단일화 절차를 거쳐야 함.
2. 귀 사의 경우 기존의 노조가 단체협약 유효기간 만료일(2012.3.31)이 도래하기 전인 2012.2.22 교섭을 요구한 상태에서 신규노조가 2012.2.24 설립되었다면 교섭창구단일화절차를 거쳐 교섭대표노동조합을 결정한 후 교섭을 진행하여야 할 것임.
3. 따라서 귀 사가 기존의 노조와 체결한 단체협약 제○조에 “이 협약의 유효기간 만료 후의 신협약 체결에 있어서 기간만료 15일 전까지 갱신 안을 상대방에게 제출할 수 있으며”라고 규정되어 있다 하더라도
 - 2012.2.24 신규노조가 설립된 상태에서는 교섭창구단일화절차를 거쳐야 하므로 기존 노조와 체결한 단체협약 유효기간 만료일 전 15일 이후에 교섭창구단일화절차를 거친 후 사용자가 단체협약 갱신 안을 제출한 것을 단체협약 위반이라고 보기는 어려울 것임.
4. 한편, 교섭거부·해태의 부당노동행위란 사용자가 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약 체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위를 말함.
5. 따라서 귀 질의와 같이 교섭창구단일화절차 단계에서 사용자가 개별교섭에 동의한 후 노동조합에 단체협약 갱신 안을 제시하며 교섭대상에 포함시켜 달라고 요구하는 경우 이를 교섭거부·해태의 부당노동행위라 하기는 어렵다 할 것임.

(노사관계법제과2229, 2012.7.31.)

69

교섭권이 있는 노동조합의 단체협약이 만료되었으나 자동연장상태에 있는 경우 일반적구속력이 적용되는지

Q 질의

Question

● 사실관계

- A노조는 2010.6.3.경부터 수차례 교섭을 요구, 사측은 2011.7.1. 설립된 B노조의 교섭요구에 응하여 교섭창구단일화 절차 진행
- 사측은 교섭요구노동조합 확정공고시 A노조를 배제하였으나 노동위원회의 시정명령에 따라 A, B노조를 포함하여 교섭요구노동조합 확정(수정) 공고함.
- A노조가 2011.7월 중 단체교섭응낙가처분을 신청하여 인용결정을 받자 사용자가 자율적 단일화 기간에 개별교섭 동의<제1차 창구단일화>
- B노조는 2011.8.31. 유효기간을 2010.7.1.~2011.12.31.로 소급적용하는 단체협약 체결<A노조 단체협약 미체결>
- B노조의 2012년 단체협약 체결을 위한 교섭요구로 사용자는 제2차 창구단일화 절차를 진행하여 B노조가 교섭대표노동조합으로 결정(A노조 창구단일화 미참여)
- B노조는 2012.1.1. 2012년 단체협약을 체결

● 질의내용

- A노조의 단체협약은 유효기간이 만료된 상태이나 새로운 단체협약이 체결되지 않아 자동연장조항에 의해 기존 단체협약이 적용되고 있고 있으며, 사측이 B노조의 2011.7.2. 교섭요구에 따라 창구단일화절차 중 개별동의에 의해 2011.8.31. B노조와 체결한 단체협약이 유효한지
- 만약, 유효하다해도 단체협약의 유효기간을 2010.7.1.~2011.12.31.로 소급하여 체결한 단체협약이 정당한지 여부

- 사측이 A노조와 개별교섭 중 제2차 창구단일화 절차에 참여하지 않은 A노조를 배제하고 B노조를 교섭대표노동조합으로 확정 한 후 2012.1.1. B노조와 체결한 단체협약이 유효한지 여부(사측의 이러한 행위가 부당노동행위인지)
- 사측이 2012.1.1. B노조와 체결한 단체협약(사납금 인상 등)을 개별교섭 중인 A노조 소속 조합원에게 적용한 것이 정당한지 여부

A 회시

Answer

1. 노조법 시행령 제14조의2에 노동조합은 단체협약 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 교섭요구를 할 수 있도록 규정하고 있으며 이때 단체협약 만료일은 자동연장 조항에 관계없이 단체협약 유효기간의 마지막 날을 의미함.
2. 교섭창구단일화 절차 중 자율적 단일화 기간에 사용자가 개별교섭에 동의하였다면 각 노조는 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결하는 것은 가능하다 할 것임.
 - 단체협약 체결시 적용시점을 소급하는 것은 원칙적으로 노사가 자율적으로 정할 수 있을 것이나 노동조합이 설립되기 이전까지 단체협약을 소급할 수는 없으며, 이 경우 단체협약의 효력은 당해 노동조합의 설립일부터 발생한다 할 것임.
3. 노조법 제29조의2에 따라 적법하게 교섭창구단일화 절차를 거쳐 결정된 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약은 달리 볼 사정이 없는 한 유효하다 할 것이며 그 단체협약은 교섭창구단일화 절차에 참여하지 않는 노동조합에게는 적용되지 않는 것이 원칙임.

- 다만, 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약이 같은 법 제35조의 일반적구속력 요건을 충족한다면 교섭창구단일화 절차에 참여하지 않은 노동조합의 조합원을 포함한 당해 사업(장)의 동종근로자 전체에게 동 단체협약의 규범적인 부분은 적용됨. 그러나 창구단일화 절차에 참여하지 아니하는 노동조합에 적용되는 단체협약이 있는 경우에는(적법한 자동연장규정에 의한 경우 포함) 그 단체협약이 적용되고 일반적구속력은 적용되지 않음.
4. 참고로 교섭창구단일화 절차의 자율적단일화 기간 중 사용자의 개별교섭 동의로 교섭을 하고 있었으나 차기 교섭창구단일화 시점까지 개별교섭 동의에 의한 단체협약을 체결하지 못한 노동조합이 있다면 당해 단체교섭에 대해서는 사용자와 계속 교섭할 수 있다 할 것임.

(노사관계법제과-1482, 2012.4.25.)

70 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약의 일반적구속력 적용여부

Q 질의

Question

- 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약이 사업장 단위의 일반적구속력 요건을 갖추었을 때도 창구단일화 절차에 참여하지 않은 노조의 단체협약이 효력을 유지하는지

A 회시

Answer

- 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약이 노조법 제35조에 따른 일반적구속력의 요건이 갖추어진 경우에는 비조합원이나 교섭창구단일화절차에 미참여한 노동조합의 조합원에게도 적용되나 절차에 미참여한 노조가 체결한 단체협약이 있는 경우에는 그 단체협약이 적용되고 일반적구속력이 적용되지 않는다 할 것임.

(노사관계법제과487, 2012.2.13.)

71

교섭창구단일화 절차에 참여하지 않은 노동조합의 단체협약 적용관련

Q 질의

Question

- 교섭창구단일화 절차에 참여하지 않은 노동조합의 조합원도 노조법 제35조에 따른 단체협약의 일반적구속력 적용대상이 되는지

A 회시

Answer

1. 교섭창구를 단일화해야 하는 2011.7.1. 이후에 소수노조가 교섭창구 단일화 절차에 참가한다면 교섭대표노동조합과 사용자간에 체결한 단체협약을 직접 적용받을 것임.
2. 한편, 교섭대표노동조합이 전체 근로자의 과반수에 해당하는 등 노조법 제35조 요건을 구비한다면 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약의 규범적 부분을 확장 적용할 수 있을 것이나, 소수노조가 교섭창구 단일화 절차에 미참가한 경우 기존에 사용자와 체결한 단체협약이 있다면 그 체결 당시 정한 유효기간까지는 기존 단체협약을 적용받을 것이므로 그 범위 내에서 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약의 일반적 구속력이 적용되지는 않을 것임.

(노사관계법제과-900, 2011.6.3.)

72 교섭권이 있는 노조에게도 일반적구속력 적용 가능 여부

Q 질의

Question

- 교섭대표노동조합인 A노조가 현재는 근로자의 반수가 되지 않으나 어느 시점에 반수이상일 될 경우 A노조가 체결한 임금·단체협약이 B노조(교섭창구단일화 미참여) 및 현재 교섭 중인 C노조(부칙 제4조에 의해 별도교섭)에게도 적용되는지

A 회시

Answer

1. 노사가 합의 체결한 단체협약은 체결 당사자인 사용자와 노동조합 또는 그 조합원에게 적용되는 것이 원칙이나, 노조법 제35조 규정에 따라 하나의 사업(장)에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업(장)에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약의 규범적 부분이 적용됨.
2. 노조법 제35조에 따른 일반적구속력의 요건이 갖추어진 경우에는 당연히 그 효력이 발생하며 비조합원이나 소수노조의 조합원에게도 적용됨.
 - 다만, 소수노조가 체결한 단체협약이 있는 경우에는 동 소수노조에 대해서는 그 단체협약이 적용되고 일반적구속력이 적용되지 않는다 할 것임.

3. 한편, 일반적구속력이 적용되더라도 법적으로 교섭권이 있는 노조는 교섭하여 단체협약을 체결할 수 있고 단체협약이 체결되면 그 체결된 단체협약이 적용되므로 그 범위 내에서 일반적구속력이 미치지 못한다고 보아야 함. 따라서 사용자는 일반적구속력의 적용을 이유로 법적으로 교섭권이 있는 노조의 교섭요구를 거부할 수 없다고 사료됨.

(노사관계법제과2313, 2011.11.17.)

V

교섭단위(교섭단위 분리)

[법]

제29조의3(교섭단위 결정) ① 제29조의2에 따라 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위(이하 “교섭단위”라 한다)는 하나의 사업 또는 사업장으로 한다.

② 제1항에도 불구하고 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계당사자의 양쪽 또는 어느 한 쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있다.

③ 제2항에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력은 제69조와 제70조제2항을 준용한다.

④ 교섭단위 분리 신청 및 노동위원회의 결정 기준·절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다..

[시행령]

제14조의11(교섭단위 분리의 결정) ① 노동조합 또는 사용자는 법 제29조의3제2항에 따라 교섭단위를 분리하여 교섭하려는 경우에는 다음 각 호에 해당하는 기간에 노동위원회에 교섭단위분리 결정을 신청할 수 있다.

1. 제14조의3에 따라 사용자가 교섭요구 사실을 공고하기 전
2. 제14조의3에 따라 사용자가 교섭요구 사실을 공고한 경우에는 법 제29조의2에 따른 교섭대표노동조합이 결정된 날 이후

② 노동위원회는 제1항에 따라 교섭단위 분리의 결정 신청을 받은 때에는 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합과 사용자에게 그 내용을 통지하여야 하며, 그 노동조합과 사용자는 노동위원회가 지정하는 기간까지 의견을 제출 할 수 있다.

③ 노동위원회는 제1항에 따른 신청을 받은 날부터 30일 이내에 교섭단위 분리에 관한 결정을 하고 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합과 사용자에게 통지하여야 한다.

④ 노동위원회로부터 제3항에 따라 교섭단위 분리의 결정을 통지받은 경우에, 사용자와 교섭하려는 노동조합은 자신이 속한 교섭단위에 단체협약이 있는 때에는 그 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 제14조의2 제2항에 따라 필요한 사항을 적은 서면으로 교섭을 요구할 수 있다.

⑤ 제1항에 따른 교섭단위 분리의 결정신청에 대한 노동위원회의 결정이 있기 전에 제14조의2에 따른 교섭 요구가 있는 때에는 법 제29조의3제2항에 따른 교섭단위 분리에 관한 결정이 있을 때까지 제14조의3에 따른 교섭요구 사실의 공고 등 교섭창구 단일화 절차의 진행은 정지된다.

⑥ 제1항부터 제5항까지에서 규정한 사항 외에 교섭단위 분리의 결정 신청 및 그 신청에 대한 결정 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. 제29조의3(교섭단위 결정) ① 제29조의2에 따라 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위(이하 “교섭단위”라 한다)는 하나의 사업 또는 사업장으로 한다.

73 학교 종사자 노조의 교섭단위는

Q 질의

Question

● 사실관계

- 공립학교에서 근무하는 학교회계직원(공무원이 아닌 근로자)은 사용자인 학교장이 선발하여 임용 및 관리를 하고 있음.
- 고용안정과 효율적인 업무추진을 위해 상급기관인 지역교육청 교육장이 학교에서 근무할 임용후보자를 선발하여 각급 학교에 임용후보자를 배정하고 동 후보자를 학교장이 임용하는 방안 추진 중
- 업무처리 절차 변경을 위한 규칙 개정(예정) 중에 있음.
※ 규칙명: ○○교육감 행정권한의 위임에 관한 규칙의 현행 제7조(각급 학교장에게 위임하는 사항) 제17호 각급 학교의 학교회계직원 임용 및 관리
⇒ 개정방향> 지역교육청 산하 공립 유치원 초, 중, 고등학교 및 특수학교에 근무하는 학교회계직원(공무원이 아닌 근로자)의 임용후보자 선발에 관한 사항을 지역교육청 교육장에게 부여

● 질의내용

- 학교장의 학교회계직원(공무원이 아닌 근로자) 임용 절차 중 임용후보자를 교육장이 선발[일정한 절차를 거쳐 임용(채용) 후보자를 선정]하고 실제 임용은 학교장이 할 경우 교육장이 선발한 근로자가 교육장을 사용자로 간주하여 신분보장 및 임금, 근로시간, 후행복지 등에 관한 근로조건 개선 협의 또는 단체교섭을 요구할 수 있는지
- 노동조합에서 교육장을 상대로 단체교섭을 요구하면 교육장은 단체교섭에 응할 의무가 있는지

A 회시

Answer

1. 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 노조법)상 교섭단위인 “사업 또는 사업장”의 판단기준은 경영상 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 하나의 법인이거나 하나의 “사업”에 해당하며, 지방자치단체 등 정부조직의 “사업 또는 사업장”판단기준도 일반원칙에 따라 “법인” 단위로 해석하여 법인격을 가진 지방자치단체가 노조법상 교섭단위인 “사업 또는 사업장”에 해당함.
 - 각급 학교에서 채용한 근로자의 사업주는 독립 법인격이 있는 지방자치단체 이고(대법원 92.4.14 선고 91다45653), 「지방교육자치에 관한 법률」 제2조, 제3조 및 제18조에 의거 “교육 등에 관한 사무”에 대해서는 교육감이 지방자치단체를 대표하도록 하고 있으므로 “교육 사무” 등과 관련된 근로자(공무원 제외)의 근로조건 결정권에 대한 교섭권자는 시도 교육감이라고 할 것임.
2. 귀 교육청은 “학교 회계직원”의 채용절차를 사실상 학교장이 진행하여 근로조건 결정, 업무·작업방법을 학교장이 지휘·감독한다고 주장하나 각급 학교는 지방자치단체가 설치하여 운영하는 영조물에 불과하므로 학교장은 노동관계법상 권리·의무의 주체가 될 수 있는 권리능력이 없으며, 「초·중등교육법」, 「교육기본법」, 「학교급식법」 등 교육관계 법령에 따라 시도 교육감은 학교 설립·운영과 관련하여 지방자치단체를 대표하여 학교장 등에 대한 지도·감독 및 시정명령권, 학교회계·학교급식 등에 대한 재원마련·운영 등 포괄적인 권한을 가지고 있음.
3. 따라서 “교육 등에 관한 사무” 등과 관련된 근로자(공무원 제외)의 근로조건 결정에 대한 교섭단위는 “시도 교육감”을 대표자로 하는 “시도 교육청” 단위라고 할 것이므로, “학교 회계직원”이 가입한 노동조합의 경우에도 시도 교육청을 교섭단위로 노조법 제29조의2에 따라 교섭창구를 단일화하여야 할 것임.

(노사관계법제과349, 2012.2.7.)

74

통계청 산하 지방통계청의 무기계약직 및 기간제 근로자로 구성된 노조의 경우 교섭단위는

Q 질 의

Question

- 노조법 제29조 제2항은 사용자의 단체교섭 및 협약체결권한을 위임할 수 있도록 규정되어 있으나, 구체적인 위임절차나 방법에 대해서는 명시적인 규정을 두고 있지 않으므로 일반적으로 위임은 법령상 제약 등 특별한 사정이 없는 한 재위임이 가능할 것으로 판단됨.
 - 단체교섭 및 협약체결권을 통계청장이 아닌 지방통계청장에게 법상 재위임이 가능한지 여부

A 회 시

Answer

1. 2011.7.1.부터는 노조법 제29조의2에 따라 단체교섭을 위해서는 사업 또는 사업장을 단위로 하여 교섭창구단일화 절차를 거쳐야 하는데, 국가의 행정관청이 사법상 근로계약을 체결한 경우 그 근로계약관계의 권리·의무는 행정주체인 국가에 귀속되고 국가는 하나의 법인이라고 해석됨.(대법원 2008.9.11, 2006다40935 판결 등 참조)
2. 한편, 정부조직법은 통계의 기준설정과 인구조사 및 각종 통계에 관한 사무를 관장하기 위하여 통계청을 두면서 통계청의 업무를 총괄하기 위해 통계청장을 두고 있는 점, 이에 따라 통계청은 통계청장의 책임 하에 인사, 노무관리, 회계 등이 독립적으로 운영되고 있는 점, 사법상 근로계약을 체결하고 통계청과 통계청 산하 지방통계청에 근무하는 근로자들의 경우는 다른 정부부처에 근무하는 근로자들과는 관계없이 통계청 단위로 통일적으로 근로조건이 결정되는 점 등을 종합적으로 고려하면, 국가사무 중 통계청의 사무를 수행함에 있어서는 통계청이 노조법 제29조의2에 따른 독립적인 교섭단위인 “하나의 사업 또는 사업장”에 해당된다 할 것임.
3. 따라서 통계청과 통계청 산하 지방통계청에 근무하는 무기계약직 및 기간제 근로

로자로 조직된 노동조합이 단체교섭을 하기 위해서는 노조법 제29조의2에 따라 통계청 전체를 하나의 교섭단위로 하여 교섭창구단일화 절차를 거쳐야 하고, 이 경우 원칙적인 교섭담당자는 통계청장이라고 할 것임.

(노사관계법제과-806, 2012.3.9.)

75 교섭단위분리가 가능한 시기는

Q 질의

Question

- 사실관계
 - 2009.12.31.현재 1사 다수노조 사업장임.
 - 각 노조의 임금·단체협약 만료일
 - A노조: 임협(2012.2.29.), 단체협약(2012.2.29.)
 - B노조: 임협(2012.2.29.), 단체협약(2012.12.13.)
 - C노조: 임협(2011.12.31.), 단체협약(2012.6.24.)
 - D노조: 임협(2011.12.31.), 단체협약(2012.6.2.)
- 질의내용
 - 2012.7.1. 교섭창구단일화제도가 시행됨에 따라 교섭단위를 분리하여 교섭하고자 함. 언제 교섭단위분리를 신청하여야 하는지

A 회시

Answer

- 귀 사업장이 2009.12.31 현재 1사 다수노조 사업장이라면 교섭단위분리결정 신청은 2012.7.1.이후 사용자가 교섭요구사실을 공고하기 이전이나 교섭대표 노동조합이 결정된 날 이후에 가능하다 할 것임.

(노사관계법제과1865, 2011.9.22.)

76 교섭단위분리결정 이후 교섭단위 변경이 가능한지

Q 질의

Question

- 노동위원회의 교섭단위 분리결정을 받은 이후, 여하한 환경이나 사유로 교섭단위 재결합이 요구될 경우 노사간 임의적 합의에 의하여 교섭단위를 통합할 수 있는지, 만약에 노사간 임의적 합의가 불가능하다면, 분리된 교섭단위 재결합의 요건과 절차는 어떻게 되는지

A 회시

Answer

1. 노조법 제29조의3 제2항은 하나의 사업(장)에서 현격한 근로조건 차이, 고용 형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정하는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있다고 규정하고 있음.
2. 따라서 교섭단위분리 결정 권한은 노동위원회에 있으므로 노동위원회가 교섭단위 분리 결정을 한 이후 사정변경 등으로 교섭단위 분리 요건이 더 이상 충족되지 못하거나 교섭단위 분리의 조정을 필요로 하는 요건이 발생한 경우에는 당사자의 신청에 따라 노동위원회가 기존의 분리결정을 취소하거나 새로운 교섭단위 분리결정을 할 수 있을 것이며, 노사가 임의적으로 교섭단위 재결합을 할 수는 없음.

(노사관계법제과-900, 2011.6.3.)

77 교섭단위분리 결정의 효력은 언제부터 발생하는지

Q 질의

Question

● 사실관계

- A노조와 B노조가 창구단일화 절차에 참여하여 교섭요구 노동조합으로 확정되었고, 자율적단일화 기간에 양노조 모두 개별교섭을 요청한 상태임.
- B노조는 사용자가 개별교섭에 동의하지 않는 경우 교섭단위분리를 신청하겠다는 입장임.

● 질의내용

- 교섭대표노동조합이 결정된 이후 교섭단위분리신청 결정이 인정된 경우 그 효력은 교섭대표노동조합 지위 유지기간 동안은 유보되어 2012년 임금교섭에는 미치지 않는 것인지, 아니면 분리결정의 효력이 즉시 발생하여 2012년 임금교섭부터 교섭단위를 분리하여야 하는지 여부
- 교섭단위 분리결정이 인정된 경우 기존에 교섭대표노동조합이 결정된 단위 외 단위(분리된 단위)에서는 별도의 교섭창구단일화 절차를 진행하여야 하는지, 아니면 분리된 교섭단위에 노동조합이 1개일 경우 별도의 교섭창구단일화를 진행할 필요가 없는지 여부

A 회시

Answer

1. 노조법 시행령 제14조의11 제4항에 따라 노동위원회로부터 교섭단위 분리결정을 받은 경우 자신이 속한 교섭단위에 단체협약이 있는 경우에는 그 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 창구단일화 절차를 진행하도록 규정하고 있음.
2. 귀 사안의 경우 2개의 노동조합이 모두 참여하는 교섭창구단일화 절차를 거쳐

A노조가 교섭대표노동조합으로 결정된 이후 노동위원회에 교섭단위 분리신청을 하여 교섭대표노동조합이 단체협약(임금협약 포함)을 체결하기 이전에 교섭단위 분리결정을 받았다면 당해 교섭부터 교섭단위 분리결정의 효력이 발생한다 할 것임.

3. 이때 교섭대표노동조합이 속하지 아니한 교섭단위에 단일노조가 명백한 경우에는 별도의 교섭창구단일화 절차 없이 사용자와 교섭할 수 있을 것이나

- 하나의 노조만 존재하고 있다고 판단하여 창구단일화 절차를 진행하지 않고 교섭을 하여 단체협약을 체결하였으나 실제로는 복수노조가 있었던 경우가 발생할 수 있는 바, 이 경우 그 체결된 단체협약은 무효로 될 위험이 있으므로 가급적 창구단일화 절차를 거치는 것이 바람직할 것임.

(노사관계법제과2624, 2012.9.13.)

78

교섭단위분리신청에 대한 기각결정 이후 교섭요구사실 공고에 참여한 경우 교섭창구단일화 절차에 참여한 것으로 볼 수 있는지

Q 질의

Question

● 사실관계

- A노조는 교섭창구단일화 절차를 위한 교섭요구, 사용자의 교섭요구사실 공고 전에 B노조는 교섭단위분리 신청과 함께 창구단일화 절차 불참 의사 밝힘.
- 노동위원회는 교섭단위분리신청에 대해 기각하였고, 사용자의 교섭요구사실 공고에 대해 B노조 교섭참가
- 사용자는 B노조를 포함하여 교섭요구 노조의 확정공고
- B노조는 교섭단위분리신청 기각결정에 대해 재심신청

● 질의내용

- 상기와 같은 경우 B노조가 창구단일화 절차에 참여하였다고 볼 수 있는지

A 회시

Answer

1. 귀 질의의 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변을 드리기는 어려우나, 노조법 시행령 제14조의2에 따라 교섭단위 분리 결정신청은 사용자 또는 노동조합이 교섭요구사실을 공고하기 전이나 교섭대표노동조합이 결정된 날 이후에 가능하며 교섭단위 분리 결정신청에 대한 노동위원회의 결정이 있을 때까지는 교섭요구 사실공고 등 교섭창구단일화 절차의 진행은 정지된다 할 것임.

2. 따라서 귀 사안과 같이 교섭단위 분리결정 신청이 기각된 이후 사용자의 교섭 요구사실 공고에 소수노조가 참여하였다면 노동위원회 교섭단위 분리 결정신청 결과에 불복하여 재심을 신청하였다 하더라도 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동 조합이라 할 것임.

(노사관계법제과2342, 2011.11.22.)

79 교섭단위분리신청이 있는 경우 사용자는 교섭의무가 있는지

Q 질의

Question

- 사실관계
 - 2009.12.31.현재 복수노조 사업장으로 노동조합이 4개 있음.
 - 2012.5월 현재 4개 노조 모두 임금협약 또는 단체협약에 대해 교섭 중
- 질의내용
 - 노조법 부칙 제6조 적용사업장은 교섭단위 분리결정 신청을 2012.7.1.이후 사용자가 교섭요구사실을 공고하기 이전이나 교섭대표노동조합이 결정된 날 이후에 가능하다고 하는데, 교섭단위 분리 신청시 교섭 및 쟁의행위 가능여부
 - 교섭단위분리 결정이 난 경우 교섭단위별 교섭창구단일화 절차는

A 회시

Answer

1. 노조법 부칙 제6조가 적용되는 사업장으로 2012.7.1.이후 노동위원회에 교섭단위 분리신청이 사용자의 교섭요구 사실 공고 전에 이루어진 경우라면 같은 법 시행령 제14조의11 제5항에 따라 교섭단위 분리결정이 있을 때까지는 노조의 교섭요구가 있더라도 교섭창구단일화 절차가 정지된다고 규정되어 있으므로 사용자는 교섭단위 분리에 대한 결정이 있을 때까지는 2012.6.30.이전부터 진행해온 교섭에 대해 계속 응할 의무가 없다 할 것임.

2. 한편, 노조법 제29조의2에 따라 교섭대표노동조합이 결정된 경우라면 같은 법 제29조의3에 따라 교섭단위 분리신청을 하더라도 교섭대표노동조합은 사용자와 계속 교섭할 수 있다 할 것임.
3. 다만, 노조가 2012.6.30. 이전부터 조정 등의 적법한 절차를 거쳐 쟁의행위를 개시하여 2012.7.1.이후까지 계속 되는 경우에는 노동위원회의 교섭단위 분리신청에도 불구하고 쟁의행위는 가능하며, 이후 교섭단위내의 교섭대표노동조합이 결정될 때까지는 쟁의행위가 가능한 것으로 판단됨. 그러나 노조가 창구단일화 절차에 참여하지 않는 경우에는 교섭권이 상실되므로 쟁의행위를 할 수 없음.
4. 노동위원회로부터 교섭단위 분리 결정을 통지받은 경우 같은 법 시행령 제14조의11 제4항에 따라 사용자와 교섭하려는 노동조합은 자신이 속한 교섭단위에 단체협약이 있는 경우에는 그 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 교섭요구 등의 교섭창구단일화 절차를 개시하여야 할 것임.

(노사관계법제과1775, 2012.6.5.)

80 분리된 교섭단위에 하나의 노조만 있는 경우 창구단일화 실시 여부

Q 질의

Question

- 사실관계
 - 하나의 사업(장)내에 노조가 5개 있고, 3개 노조는 성격이 유사하나, 2개 노조는 고용형태나 근로형태가 다름.
- 질의내용
 - 5개 노조 공통부분에 대한 단체협약을 정하고 개별노조의 성격을 반영한 단체협약을 부속협약이나 보충협약서 형태로 별도로 정하고자 하는데 가능한지
 - 상기에서와 같이 개별 보충협약에 차이가 있으면 불합리한 차별로 공정대표 의무를 근거로 차별시정을 요구할 수 있는지
 - 분리교섭을 할 경우 교섭대표 확정 후 분리교섭이 가능한지
 - 쟁의행위는 분리된 교섭단위 내 조합원 과반수의 찬성으로 가능한지

A 회시

Answer

1. 노조법 제29조의2에 따라 하나의 사업(장)에서 교섭창구단일화 절차를 거쳐 결정된 교섭대표노동조합은 창구단일화 절차에 참여한 노동조합과 그 조합원에게 적용될 단체협약을 체결할 권한을 가지고 있음.

2. 교섭대표노동조합은 사용자와 교섭 후 단체협약을 체결함에 있어 모든 노동조합을 적용대상으로 하는 단체협약을 체결하여야 할 것이며, 체결방법은 노사가 합의하여 정하면 될 것임.
 - 다만, 교섭대표노동조합이 단체협약을 체결함에 있어 창구단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적인 사유 없이 차별을 한다면 노조법 제29조의4에 따른 공정대표의무 위반에 해당할 수 있을 것임.
3. 노조법 제29조의3에 따른 교섭단위 분리는 사용자의 교섭요구사실 공고 전이나 교섭대표노동조합 결정된 날 이후 노동위원회에 신청할 수 있으며, 교섭단위 분리 결정을 통지받은 경우 노동조합은 자신이 속한 교섭단위에 단체협약이 있는 경우에는 그 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 교섭을 요구할 수 있음.
4. 만일 분리된 교섭단위에 명백하게 하나의 노조만 있다면 별도의 교섭창구단일화 없이 동 노조는 사용자와 교섭할 수 있고 교섭결렬이 된 경우 해당 노조의 조합원과 반수의 찬성으로 쟁의행위를 할 수 있을 것이나
 - 하나의 노조만 존재하고 있다고 판단하여 창구단일화 절차를 진행하지 않고 교섭을 하여 단체협약을 체결하였으나 실제로는 복수노조가 있었던 경우가 발생할 수 있는 바, 이 경우 그 체결된 단체협약은 무효로 될 위험이 있으므로 가급적 창구단일화 절차를 거치는 것이 바람직할 것임.

(노사관계법제과2246, 2012.8.2.)

VI

복수노조제도에서의 부당노동행위

[법]

제81조(부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 ‘부당노동행위’라 한다)를 할 수 없다.

2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것으로 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의2 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.
4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다

81

유니온숍 협정이 체결된 노조에 가입한 근로자가 다른 노조에 가입하는 것이 가능한지

Q 질의

Question

- 유니온숍 협정이 체결된 사업장으로 2011.12월 신규노조가 설립됨. 신규직원의 경우 유니온숍 협정이 체결된 기존노조 혹은 신규노조의 가입원서를 꼭 받아야 하는지

A 회시

Answer

- 노조법 제81조제2호 단서에 따른 유니온숍 협정은 신규입사자가 특정노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 것으로 귀 사업장의 유니온숍 협정이 유효한 상태라면 신규입사자는 일단 유니온숍 협정이 체결된 노동조합에 가입하여야 하나 가입 후 언제든지 탈퇴하여 다른 노조에 가입할 수 있음.

(노사관계법제과-1940, 2012.6.29.)

82

유니온숍 협정이 유효한 사업장에서 신규입사자가 신규노조에 바로 가입이 가능한지

Q 질 의

Question

- 사실관계
 - 2009년 유니온숍 제도를 통해 전 직원이 조합원이었음.
 - 노조는 유니온숍은 노동조합 가입을 고용조건으로 하는 것으로 가입을 거부하면 해고시키겠다고 함.
 - 사측에서는 노동조합 가입여부는 본인의 의사에 따르겠지만, 이후 발생하는 불이익(근로조건, 급여 등)에 대해서는 감수해야 한다는 입장임.
- 질의내용
 - 유니온숍은 노동조합 가입을 고용조건으로 하는 협약으로 비조합원을 해고시킬 수 있는지, 아니면 단체협약 체결이후 입사자에게 해당되어 이전 입사자에게는 적용되지 않는 지
 - 현재 근로자의 2/3이상을 대표하고 있는 노조가 사측과 교섭권을 가지고 있는데 이 교섭에서 조합원과 비조합원의 차별을 두는 조항을 만들어 임금이나 근로조건에 불이익이나 차별을 둘 수 있는지
 - 만약에 해고나 근로조건에 불이익을 받는다면 이는 부당노동행위가 아닌지, 구제받을 수 있는 방법이 있는지

A 회시

Answer

1. 노조법 제81조제2호 단서는 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약(소위 유니온숍 협정)을 체결할 수 있으며, 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로운 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다고 규정하고 있음.
2. 따라서 유니온숍 협정 체결 당시 조합원이었던 근로자가 임의 탈퇴하여 비조합원으로 남아있는 경우와 유니온숍 협정이 체결된 사업(장)에 신규로 입사한 근로자가 어느 노조에도 가입하지 않거나 유니온숍 협정이 체결된 노조에 가입 없이 곧바로 소수노조에 가입하는 경우 및 유니온숍 협정을 체결한 노조에 가입하였다가 임의 탈퇴 후 새로운 노조를 조직할 의사도 없이 비조합원으로 남아있는 경우에 사용자는 해고의무(해고시 임의 탈퇴자 및 신규입사자가 노동조합 선택권을 행사하는데 필요한 상당한 시간을 부여하여야 할 것임.)가 있다 할 것임.
3. 다만, 유니온숍 협정 체결 이전부터 비조합원이었던 근로자에 대해서는 동 협정이 적용되지 않는다 할 것인바, 이 경우에도 사용자가 해고를 한다면 노동위원회에 부당해고 구제신청을 통해 권리를 구제받을 수 있을 것임.
4. 한편, 사업(장)의 노사가 합의하여 체결한 단체협약은 당해 노동조합의 조합원에게 적용되는 것이 원칙이므로, 단체협약 체결로 인하여 조합원의 근로조건이 비조합원에 비해 우월하게 되는 경우도 있을 것이나,
 - 노조법 제35조는 하나의 사업(장)에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 단체협약의 내용 중 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 사항(규범적 부분)은 당해 사업(장)에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 확장 적용된다고 규정하고 있음을 알려드립니다.

(노사관계법제과1268, 2012.4.9.)

83

**유니온숍 협정이 유효한 사업장에서 소수노조가 해산한 경우
사용자는 해고의무를 부담하는지**

Q 질의

Question

- 유니온숍 적용 사업장에서 소수노조가 해산되고 근로자의 3분의2이상을 대표하는 하나의 노동조합만 남았을 시 해산된 소수노조의 근로자에게 유니온숍 협정이 적용되는지

A 회시

Answer

1. 2011.7.1.부터 노조법 제81조제2호에 따라 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의2 이상을 대표할 때 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 유니온숍 협정이 체결되어 있는 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로운 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익을 할 수 없음.
2. 따라서 귀 사안의 경우 유니온숍 협정이 유효한 사업장에서 소수노조가 해산된 경우 해산된 노조의 근로자는 새로운 노동조합을 조직하는 등의 선택은 가능할 것이나 어느 노조에도 가입하지 않고 비조합원 신분으로 계속 남고자 하는 것은 법적보호를 받을 수 없으며 유니온숍 협정에 따라 사용자는 해고의무를 부담하게 될 것임.

(노사관계법제과-908, 2012.3.16.)

84 유니온숍 협정이 체결된 노조에서 탈퇴하여 다른 노조에 가입한 조합원이 조합비를 납부하지 아니한 경우 사용자는 해고의무가 있는지

Q 질의

Question

1. 유니온숍을 적용받고 있는 사업(장)에서 일부 조합원이 기존 노동조합에서 탈퇴하여 새로운 노조를 설립하거나 다른 노조에 가입하지 않았을 경우에 유니온숍 규정을 적용하여 사용자에게 해고할 것을 요청할 수 있는지
2. 기존 노조에서 탈퇴한 후 다른 노동조합에 가입은 하였으나 조합비를 납부한 사실이 없을 경우 사용주에게 해고할 것을 요청할 수 있는지

A 회시

Answer

- 유니온숍 협정은 노동조합 가입강제제도의 하나로 근로자가 노동조합에 가입하지 않거나 탈퇴하였을 경우 사용자가 해고의무를 부담함을 본질적 내용으로 하는 협정이므로, 유니온숍 협정이 체결되어 있는 사업(장)에서 2011.7.1. 이후 일부 조합원이 기존의 노동조합을 탈퇴한 후 타 노조에 가입하지도 않고 별도의 노조를 설립하지도 않을 경우 달리 볼 사정이 없는 한 기존의 노동조합은 단체협약에 정해진 바에 따라 탈퇴 조합원의 해고를 사용자에게 요구할 수 있고 사용자는 이러한 노동조합의 요구에 응할 의무가 있다 할 것임.
- 다만, 기존 노조를 탈퇴한 조합원이 타 노조에 가입은 하였으나 조합비를 납부하지 않은 경우, 해당 노조에서 규약에 의거 조합원으로서의 권리를 제한할 수는 있겠으나 조합비 미납 사실만으로 기존 노조에서 사용자에게 해고를 요구할 수는 없다고 사료됨.

(노사관계법제과982, 2011.6.14.)

85

유니온숍 협정이 체결된 노조에서 탈퇴한 조합원에 대해 즉시 해고가 가능한지

Q 질의

Question

- 단체협약 내용
 - 조합가입대상자는 입사와 동시에 조합원이 되는 유니온숍으로 한다.
 - 회사는 종업원이 조합가입을 거부하거나 조합을 탈퇴할 시 즉시 해고한다.
- 질의내용
 - 2011.7.1.이후 복수노조 설립이 허용되어도 위 단체협약에 의거해 조합원이 노동조합을 탈퇴할 경우 해고의 의무를 지는지
 - 노동조합의 조합원이 노조를 탈퇴하였으나 상당기간 다른 노동조합에 가입하지도 않고 새로운 노동조합을 만들지도 않았을 시 회사가 해고의무를 부담하는지
 - 회사가 해고의 의무를 지게 된다면, 해당 근로자의 노조 미가입 상태인 '상당기간'은 어느 정도로 보는 것이 적합한지

A 회시

Answer

1. 2011.7.1부터 노조법 제81조 제2호에 따라 유니온숍 협정이 체결되어 있는 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로운 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익을 줄 수 없음.
2. 따라서 단체협약으로 유니온숍 협정을 체결하여 조합원이 노동조합을 탈퇴할 경우 사용자가 즉시 해고하여야 한다고 규정되어 있다 하더라도 2011.7.1이후에는 법에 위반되므로 사용자는 유니온숍 협정이 체결되어 있는 노동조합의 조합

원이 탈퇴하여 새로운 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입하는 경우 해고의무가 없음.

- 다만, 유니온숍 협정이 유효함에도 불구하고 어느 노동조합에도 가입하지 않거나 새로운 노동조합을 조직할 의사도 없이 비조합원으로 남는 근로자에 대해서 사용자는 해고의무가 있다 할 것임.

3. 한편, 조합원이 새로운 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입할 의사로 탈퇴하는 경우 사용자는 근로자가 노동조합 선택권을 행사하는데 필요한 상당한 기간을 부여하여야 할 것이며, 이때 상당한 기간이란 노동조합의 조직과정, 형태 등 구체적인 사실관계를 종합적으로 판단하여야 할 것임.

(노사관계법제과1261, 2011.7.13.)

86

사용자는 신규노조에 대하여 기존노조의 편의제공수준과 반드시 동일한 수준으로 제공해야 하는지

Q 질의

Question

● 사실관계

- 2개의 노동조합(2011.7.1.이전 설립)이 있으며, 두 노조와 체결한 단체협약에는 각각 노동조합이 사내 전산망의 업무게시판 내에 하위 폴더로 노동조합의 게시판을 설치하여 사용하는 것을 허용하고 있음.
- 2011.7.1.이후 조합원을 2명으로 하는 제3노동조합이 설립되었고 단체협약은 미체결된 상태임.
- 제3노조는 기존 노동조합이 단체협약에 의해서 인정받고 있는 것과 동등하게 회사의 업무게시판 내에 하위폴더로 노동조합의 게시판을 별도로 설치하여 줄 것을 요구

● 질의내용

- 사용자와 제3노조와는 단체협약이 체결되어 있지 않은 상태이므로 제3노동조합에게 사내전산망의 업무게시판 내에 하위 폴더로 노동조합게시판을 별도로 설치하도록 할 수는 없고, 그 대신 사내전산망의 일반게시판을 사용하도록 하더라도 부당노동행위에 해당하지 않는다고 사료되는 바, 귀 부의 의견은

A 회시

Answer

1. 노동조합 활동을 위한 사내전산망상의 게시판 제공 등은 단체협약으로 하거나 사용자가 동의하는 경우 제공이 가능할 것임.
2. 복수노조가 병존하는 경우 사용자는 합리적인 이유 없이 노동조합간 차별을 하여서는 안 될 것임. 다만, 사용자가 기존노조와 단체협약을 체결하여 제공하고 있는 편의수준과 반드시 동일한 수준의 편의를 신설노조에게 부여해야 하는 것은 아니며, 회사의 사정, 업무상 필요, 비용부담 등 제반여건을 고려하여 합리적으로 조정하는 것은 가능하다고 할 것임.

(노사관계법제과193, 2012.1.19.)

87 신설노조에게 노조사무실을 제공하지 않는 것이 부당노동행위인지

Q 질의

Question

- 사실관계
 - 회사의 총 직원 수는 9,500여명이며 2개의 노조가 있음.
 - A노조(기존노조)는 교섭대표노동조합(지위유지기간 2011.1.1-2012.12.31.)으로 조합원수 8,500여명, 사무실 및 집기류 제공
 - B노조(신설노조)는 A노조가 교섭대표노동조합으로 결정된 이후 설립, 조합원수 15명, 편의제공 없음.
 - B노조가 조합사무실 집기류 제공을 요구하고 있음.
- 질의내용
 - 사용자가 신설노조의 편의제공 요구를 수용하지 않는다면 공정대표의무 위반 또는 부당노동행위에 해당하는지
 - 추후 조합원수가 총 직원 수의 10%를 넘는지 여부를 기준으로 하여 10%를 넘는 노동조합에게는 편의제공을 실시하고 그렇지 않는 경우에는 제공하지 않는다면 공정대표의무 위반 또는 부당노동행위에 해당하는지

A 회사

Answer

1. 노동조합 활동을 위한 노동조합 사무실은 단체협약의 내용으로 하거나 사용자가 동의하는 경우 제공이 가능할 것임.
2. 귀 사안의 경우 교섭창구단일화 절차를 거쳐 교섭대표노동조합이 결정된 이후 신설노조가 설립된 경우라면 사용자의 동의에 의해 노동조합 사무실 제공이 가능할 수는 있으나 사용자에게는 그 동의 의무가 있는 것은 아니므로 사용자가 노동조합 사무실 제공을 거부하더라도 달리 볼 사정이 없는 한 부당노동행위라고 보기는 어려울 것으로 사료됨.
3. 한편, 노동조합 사무실을 회사의 공간 확보, 경제적 여건 등을 감안하여 사용자가 이를 노동조합에게 제공하는 것을 부당노동행위의 예외로 규정하고 있는 바, 사용자가 사무실 제공 여력 등을 고려하여 일정 조합원수 이하의 노동조합에게 노동조합 사무실 제공을 하지 않는 것으로 정할 수 있을 것임.

(노사관계법제과2247, 2011.11.9.)

88

신설노조가 설립된 경우 기존노조에게 제공해오던 노조사무실을 분할 사용하도록 하는 것이 가능한지

Q 질의

Question

- 사실관계
 - 2011.7.26. 설립된 신규노조가 사측에게 조합사무실 제공을 요구
 - 사측은 기존노조가 사용하던 조합사무실을 반으로 나누어 신규노조 사무실로 제공한 상태임.
- 질의내용
 - 회사가 기존노조의 사무실을 반으로 나누어 신규노조에게 사용하도록 한 것이 적법한지

A 회시

Answer

- 사용자가 단체협약으로 기존 노동조합에 조합사무실을 제공해온 경우 사용자가 임의로 기존노조에게 조합사무실을 신규노조와 분할 사용할 것을 강제할 수는 없을 것이나, 노·노 및 노·사간 협의를 통해 조합사무실을 분할 사용하는 것은 가능하다 할 것임.

(노사관계법제과-1782, 2011.9.15.)

89 신설노조의 노조활동 관련

Q 질의

Question

● 사실관계

- 2011.7.18. 상급단체가 없는 A노조 설립되어 복수노조 상황임.
- A노조는 사측에 아래 내용을 명시한 공문 발송
 - 기존노조의 단체협약에 따라 회사가 지정한 장소에 조합공고문 게시 및 각종 인쇄물에 대한 탈부착과 배포에 대하여 회사측의 협조를 요청
 - 2011.8월분 급여분부터 소속 조합원들에 대한 조합비 등을 조합통장으로 입금요청
 - 노동조합의 사무실대여와 노동조합 활동상 필요한 집기 및 비품, 통신, 기타 시설에 대한 회사의 대여 및 이용이 가능하도록 신속한 조치 요망

● 질의내용

- 상기 회사에서는 교섭권이 있는 기존노조만 가능하다며 공고문 등의 게시를 거부하는데 어찌해야 하는지, 일방적으로 게시해도 되는지
- 상기요구가 정당한지

A 회시

Answer

1. 사업장내 노동조합 활동을 위한 조합계시판, 노조사무실 제공 등의 편의제공은 노사합의에 의하여만 제공이 가능한 사항으로 반드시 사용자가 노동조합의 요구에 따라 편의제공을 하여야 할 의무를 부담하는 것은 아님.
2. 따라서 사용자의 승낙 없이 무단으로 각종 인쇄물 부착하여 사업장 내 시설관리권을 침해하거나 정상적인 업무수행에 지장을 초래할 경우 사용자가 이를 제지할 수 있을 것이며, 이때 시설관리권 침해여부는 부착한 장소·시설의 성질, 부착의 범위 및 방법, 조합의 유지 및 운영에 필요한 것인지, 그 시설 이용이 조합 활동에 필요한 것인지, 시설의 원상회복에 과도한 비용이 들어가는지, 시설의 효용가치를 훼손하였는지 등을 종합적으로 판단하여야 할 것임.
3. 한편, 조합비 일괄 공제제도는 사업주가 조합원인 근로자의 임금에서 조합비를 공제하여 노조에 전달하는 조합비 징수방식의 하나로서 근로기준법 제43조 제1항 단서에 따라 단체협약으로 정하고 이에 대한 조합원의 총회의 의결, 노조규약상의 관련규정 또는 개별 조합원의 동의가 있어야 가능하다 할 것임.
 - 귀 사안의 경우 2011.7.1이후 신설노조로서 교섭권이 없는 경우라면 기존 노동조합의 단체협약 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있을 것임.

(노사관계법제과1494, 2011.8.11.)

90

사용자가 창구단일화 절차 진행으로 교섭대표노동조합이 결정될 때까지 기존의 교섭을 중단할 경우 부당노동행위인지

Q 질의

Question

● 사실관계

- 회사는 2009.12.31.현재 2개 노조가 존재하고 있어 노조법 부칙 제6조에 따라 2012.7.1.부터 창구단일화 절차가 진행될 예정임.
- 2개 노조의 임금협약 유효기간은 매년 4월1일부터 익년 3월31일까지이고, 단체협약은 2011.4.1.부터 2013.3.31.까지로 동일함.
- 2개 노조는 2012.5월부터 교섭 중에 있으며 노조법 부칙 제4조에 따른 「이 법 시행일은」 2012.7.1.이라고 주장하며 별도의 교섭창구단일화 없이 교섭대표 노동조합이라고 주장하고 있음.

● 질의내용

- 2009.12.31.현재 복수노조 사업장의 경우 2012.7.1.부로 창구단일화 절차를 개시하여야 하는지
- 창구단일화절차가 필요한 경우, 창구단일화절차 기간 동안 교섭대표노동조합이 확정되지 않아 교섭을 중단할 경우 부당노동행위(교섭해태 등) 해당 여부

A 회시

Answer

1. 노조법 부칙 제6조에 따라 조직형태를 불문하고 2009.12.31.현재 적법한 노동조합이 2개 이상인 복수노조 사업장이라면 교섭창구단일화 관련 규정이 2012.7.1.부터 적용됨. 따라서 귀 사업장이 노조법 부칙 제6조에 해당한다면 2012.7.1.부터 교섭창구단일화 절차를 거쳐야 할 것임.
2. 다만, 복수의 노조가 2012.6.30.이전 교섭 중에 있는 경우 어느 하나의 노조가

2012.6.30.까지 단체협약을 체결한다면 다른 노조는 2012.7.1.이후에도 사용자와의 기존 교섭을 계속하여 단체협약을 체결할 수 있으며, 이 경우 2012.7.1. 이후에 최초로 도래하는 단체협약 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 교섭창구단일화 절차를 개시하여야 함.

3. 따라서 2012.7.1.이후에도 모든 노조가 교섭 중인 경우에는 당연히 교섭창구단일화 절차를 거쳐야 하며 교섭대표노동조합이 결정될 때까지 사용자가 교섭을 중단하더라도 이를 부당노동행위로 보기는 어려울 것임.

(노사관계법제과1686, 2012.5.22.)

91 개별교섭하는 각 노조간 근로조건의 차이가 부당노동행위인지

Q 질의

Question

1. 사용자가 기존노조 및 신규노조와 개별교섭을 하는 경우 각각의 노조와 각기 다른 근로조건으로 임금·단체협약을 체결하여 적용할 수 있는지
2. 각각 다른 근로조건으로 임금·단체협약 적용시 상대적으로 낮은 수준의 근로조건이 적용되는 노조의 경우에는 부당노동행위가 성립되는지

A 회시

Answer

1. 개별교섭은 교섭요구 노동조합이 확정된 때부터 14일 이내인 자율적 단일화 기간 내에서만 사용자의 개별교섭 동의에 의해 가능함.
2. 상기 절차에 따라 개별교섭을 하여 노동조합간 근로조건의 차이가 발생한 경우 근로조건의 차이만으로 사용자의 부당노동행위가 있었다고 단정하기는 어려울 것이며, 노동조합의 교섭요구 내용, 사용자의 교섭 태도, 타 노동조합의 교섭진행과정 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임.

(노사관계법제과1295, 2011.7.15.)

92

교섭대표노동조합이 단체협약 체결시 대리급 이상의 조합원을 배제시킨 것이 부당노동행위인지

Q 질의

Question

● 사실관계

- 회사는 석유화학제품 제조업으로 직급은 부서를 총괄, 지휘하는 권한을 행사하는 부서장인 팀장(부장)이 있으며 그 아래로 차장, 과장, 대리, 사원이 있음.
- A노동조합과 사용자는 단체협약으로 대리 이상은 사용자로 인정하여 비조합원 범위에 포함시키고 있음.
- 2011.7.1. 설립된 B노동조합은 규약으로 조합원 범위를 노조법 제2조에 의한 사용자만 제외하고 누구든지 가입할 수 있게 하였고, 현재 차장, 대리 등이 가입되어 있음.
- A, B노동조합이 모두 참여하는 교섭창구단일화 절차를 거쳐 A노동조합이 교섭대표노동조합으로 결정됨.
- 교섭대표노동조합이 단체협약으로 대리 이상의 직급은 노동조합 가입범위에서 제외하는 단체협약을 체결함.

● 질의내용

- 교섭대표노동조합이 단체협약으로 대리 이상의 직급은 노동조합 가입범위에서 제외하는 단체협약을 체결한 경우 B노동조합도 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약상 조합원 범위를 따라야 하는지
- 단체협약의 적용범위에 대한 합의와 관련하여 교섭대표노동조합과 사용자에게 권리남용 및 공정대표의무 위반을 물을 수 있는지
- 교섭대표노동조합과 사용자의 행위는 B노조의 운영에 지배·개입한 부당노동에 해당하는지

A 회 시

Answer

1. 노조법 제29조 제2항은 “제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합의 대표자는 교섭을 요구한 모든 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다”고 규정하고 있고, 같은 법 제29조의4 제1항은 교섭대표노동조합과 사용자는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별을 하여서는 아니된다”고 규정하고 있음.
2. 따라서 교섭대표노동조합과 사용자가 체결한 단체협약은 교섭창구단일화 절차에 참여한 모든 노조 및 조합원에게 그 효력이 미치는 것임에도 교섭창구단일화 절차에 참여한 소수노조의 조직대상 중 대리급 이상이 노조법 제2조제4호에 해당하지 않음에도 이들을 조합원 범위에서 제외한다는 단체협약 규정을 둠으로써 단체협약 적용대상에서 배제시키는 것은 법에 위반된다 할 것이며, 이는 경우에 따라 부당노동행위에 해당할 소지도 있다고 사료됨.

(노사관계법제과2250, 2011.11.9.)

93 복수노조간 채무적 부분 제공에 차이가 있는 경우 부당노동행위인지

Q 질의

Question

1. 2011.7.1.이후 과반수를 대표하는 교섭대표노동조합의 조합장을 전임자로 인정하고, 20%의 조합원을 확보한 제2노동조합은 전임자를 인정하지 않았을 때 부당노동행위 여부
2. 2011.7.1.이후 과반수를 대표하는 교섭대표노동조합의 노조사무실과 최소한의 비품 제공시 20%의 조합원을 확보한 제2노조도 동일한 조건 적용여부 및 미제공시 부당노동행위 여부

A 회시

Answer

- 복수의 노동조합 간에 합리적인 이유 없이 노동조합에 대한 편의제공 등을 차별할 경우 부당노동행위에 해당하며, 이때 합리적인지 여부는 교섭대표노동조합에게 편의가 제공되기에 이른 경위 및 편의제공에 대한 조건설정의 유무·내용, 교섭대표노동조합에 대한 편의제공을 둘러싼 단체교섭의 경위와 내용, 기업시설의 상황, 노동조합의 수, 조합원 수, 편의제공 거부가 각 노조에 미치는 영향 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임.

(노사관계법제과1295, 2011.7.15.)

94

복수노조 사업장에서 사용자가 신규노조와 임의 협의체를 구성하고 협의체 참석을 유급으로 할 경우 부당노동행위 여부

Q 질의

Question

- 노조법 등 관련법을 위반하지 않는 범위 내에서 신규노조와 민법상 사적계약에 의해서 근무시간 중 최소한의 노조활동과 노사협의회와 별도로 신규노조의 의견수렴을 위한 비정기적 협의체를 운영하고자 하는데 부당노동행위성이 있는지

A 회시

Answer

1. 사용자가 단체교섭권이 없는 노동조합에 대해 근무시간 중 조합활동을 합리적인 범위 내에서 동의로 인정하는 것은 가능하다 할 것임.
2. 그러나 복수노조가 존재하는 상황에서 법률에 근거한 협의회 이외에 사용자가 신규노조와의 의견수렴을 위해 협의체를 구성·운영(분기1회)하고, 협의회 참석 시간을 유급으로 인정한다면 이는 신규노조에 대한 특혜로 지배·개입의 부당노동행위 소지가 있다 할 것임.

(노사관계법제과2341, 2011.11.22.)

I 근로시간면제제도 개요

❖ 관련 법 조항

제24조(노동조합의 전임자) ④ 제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도를 초과하지 아니한 범위에서 근로자는 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리 업무를 할 수 있다.

⑤ 노동조합은 제2항과 제4항을 위반하는 급여지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니된다.

제92조(벌칙) 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

① 제24조 제5항을 위반한 자

❖ 세부 설명

- 근로시간면제자는 정해진 시간 내에 근무를 면제받고 노조법에 규정된 근로시간면제 대상에 속하는 업무를 수행할 수 있도록 지정된 자로 이러한 근로시간면제자의 활동에 대해 유급처리가 가능함
- 개정 노조법은 노사가 합의하는 경우 노조전임자를 둘 수 있도록 하되, 사용자의 급여지급은 금지하고 노동조합이 스스로 부담하도록 하면서 기존 노조전임자와는 별도로 교섭·협의, 고충처리, 산업안전활동 등 개정 노조법이 정한 소정의 활동에 대해 임금의 손실 없이 그 활동을 할 수 있도록 하는 제도를 도입한 것임.
- 개정 노조법 취지와 노·사·공익 공동으로 추진한 노동조합 활동에 관한 실태 조사결과 등을 반영하여 사업 또는 사업장의 조합원 규모별로 근로시간면제 한도를 설정 (고용노동부 고시 제2010-39호)
- 노동조합이 근로시간면제 한도를 위반하여 급여 지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 행하는 쟁의행위는 금지되므로 근로시간면제 한도를 초과하는 시간 및 인원을 요구하면서 이를 관철할 목적으로 행하는 쟁의행위는 정당성 여부와 관계없이 노조법 제24조 제5항 위반으로 처벌 받게 됨.

- 근로시간면제 한도를 초과하지 않는 범위 내에서 시간 및 인원을 요구하고 이를 관철할 목적으로 행하는 쟁의행위의 경우에는 쟁의행위의 “주된 목적”에 따라 그 정당성 여부를 판단하여야 함.
 - ※ 근로시간면제 한도 관련 사항은 근로조건의 결정에 관한 사항이 아니므로 쟁의행위의 주된 목적이 될 수 없음

1 근로시간면제제도의 의의

Q 질의

Question

1. 노동조합과 협의하여 근로시간면제자를 6명으로 결정했을 경우, 이 6명이 참석하는 단체교섭(임금/단체협약), 노사협의회, 산업안전보건 위원회, 교육 참가 등의 시간은 근로시간면제 한도 내에서 사용해야 되는지
2. 또한, 이들의 노동조합 자체 활동인 총회, 상집회의, 대의원회의 등의 시간도 근로시간면제 한도 내에서 사용해야 되는지

A 회시

Answer

1. 현행 「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조 제4항에서 근로시간면제자는 2010. 7. 1.부터 근로시간면제 한도를 초과하지 아니하는 범위에서 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다고 규정하고 있음
2. 근로시간면제제도를 도입하게 된 취지는 자주성을 기본으로 하는 노동조합의 운영원칙상 노조활동에 대해서는 무급이 원칙이나 사용자와의 협의·교섭 등 노사 공동의 이해관계에 속하는 업무 및 노조활동에 대해서는 예외적으로 사용자가 급여를 지급할 수 있다는 것임.
 - 따라서 근로시간면제자의 유급 처리되는 활동은 모두 근로시간면제 한도 내에서만 사용해야하며, 그 활동 내용은 같은 법 제24조 제4항의 취지에 맞는 것이어야 함.

- 만약, 활동내용이 법률 취지에 맞지 않는 경우는 한도 이내라도 사용할 수 없을 것이며, 노조자체활동에 대해 급여가 지급되지 않는다면 면제 한도의 적용은 받지 않을 것임.

(노사관계법제과1102, 2010.6.14.)

2 근로시간면제 한도의 개념

Q 질의

Question

- 조합원 규모가 세부적으로 구분되지 않고 큰 범주로만 설계되어 규모별로 사업장간에 형평의 문제가 제기될 수 있고 특히, 본 사업장은 조합원수 1,200여명으로서 조합원수 2,999명과 근로시간면제 한도가 10,000시간으로 동일하게 확정되어 이를 둘러싼 노사간의 분쟁이 불가피한 상황에 대하여 매우 우려하고 있는바, 이러한 상황은 우리 사업장만의 문제가 아닌 우리나라 상당수 사업장 노사의 문제임. 이에 대한 고용노동부의 입장은

A 회시

Answer

1. 노조전임자 급여는 노동조합에서 부담하는 것이 당연함에도 사용자가 전적으로 지급하는 불합리한 관행이 개선되지 않아 이를 개선하고자 노사정 합의를 통해 근로시간면제제도를 도입하였음.
2. 근로시간면제심의위원회는 개정 노조법 취지와 노·사·공익 공동으로 추진한 노동조합 활동에 관한 실태조사 결과 등을 반영하여 사업 또는 사업장의 조합원 규모별로 근로시간면제 한도를 설정하였고, 이를 토대로 우리부는 근로시간면제 한도를 2010.5.14.자로 고시하였음.
3. 또한 고시된 근로시간면제 한도는 '기준'이 아닌 '상한'을 규정한 것이므로 고시된 한도 내에서 사업장 특성을 고려하여 해당 기업에 적용할 근로시간면제 한도를 노사가 자율적으로 정하도록 한 것임을 알려드립니다.

(노사관계법제과1107, 2010.6.14.)

3 근로시간면제제도 총괄개요

Q 질의

Question

1. 근로시간면제 한도 고시에 의거 근로시간면제를 사용할 수 있는 “사용가능인원”의 범위에 노조전임자, 부분전임자 외에 비전임 조합간부, 조합대의원 및 조합원도 포함되는지 여부
2. 단체협약에서 “비전임 조합간부에 대해 주○○시간, 조합대의원 및 지부대의원에 대해서는 월 ○○시간, 조합원 교육시간으로 분기○○시간”을 각각 유급으로 인정하고 있는 사업장의 경우, 이러한 조합활동 인정시간이 금번 근로시간면제 대상의 규제를 적용받는지 여부
3. “질의2”와 관련하여 만약 상기 조합활동 인정시간이 근로시간면제 한도의 규제를 적용받아 근로시간면제 한도를 초과하였다면 단체협약과 관계없이 향후 “무급” 처리하여도 무방한지 여부
4. 노사 간 합의에 의거 고용안전위원회, 인사제도 개선위원회, 월급제위원회 등의 별도 위원회를 노사공동으로 운영하고 있는 사업장의 경우, 이러한 위원회 활동 시간도 금번 근로시간면제 한도의 규제를 적용 받는지 여부
5. 노조법 제24조 제2항에서 “전임자는 그 전임기간 동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서서는 아니 된다.”고 규정하고 있는데, 여기에서 “급여”의 범위에는 전임자에게 지급하는 급여(월급)외에 노동조합에 지원하는 차량렌탈비, 유류비, 통신비 등 기타 경비도 포함되는지 여부
6. 통신비, 차량렌탈비, 유류비, 사무집기류, 복합기 임대료 등 운영경비를 노동조합에 지원하는 경우, 이러한 지원이 부당노동행위에 해당되는지 여부

7. 현행 타임오프제가 전면 시행되는 7월 1일 이후에는 노조전임자에 해당하는 “풀타임 근로시간면제자”에 대해서도 정기상여금이나 특별성과급을 지급하여야 하는지 여부
8. 현행 노조전임자 규모를 고용노동부 고시와 같이 축소하면서 그 재원을 노조재정 자립기금으로 출연하는 것이 부당노동행위에 해당하는지 여부
9. 현행 노조전임자의 규모를 고용노동부 고시와 같이 축소하면서 조합 재정자립기금으로 조합원 1인당 소정의 금액(예: 5만원)을 월단위로 지급하는 것이 부당노동행위에 해당되는지 여부
10. 노조재정자립방안의 일환으로 주차장 관리권, 식당 운영권, 구판장 운영권, 자판기 관리권, 피복사업 등의 수익사업을 노조에 부여하는 것이 부당노동행위에 해당하는지 여부
11. 노동조합이 현행 노조전임자 규모를 고용노동부 고시와 같이 축소하면서 그 재원 마련을 위하여 회사에 일정한 “수당” 명목으로 소정의 금액(예: 5만원)을 지급하기로 요구하여 회사와 합의한 경우, 위 수당을 노동조합에서 “조합비 인상권”으로 총회 의결을 거쳐 조합비 일괄공제대상으로 하였다면 이를 일괄공제하여 노동조합에 인도하여야 하는지 여부
12. 현행 노조전임자 규모를 고용노동부 고시와 같이 축소하면서 회사가 그에 상응한 일정금액(예: 축소 예정 전임자 1년치 급여총액)을 법 시행일 7월 1일 이전에 노동조합에 일시금으로 재정자립기금의 일환으로 지급·완료한 경우 법적 저촉이 없는지 여부
13. 조합원수가 약 2,300명으로 근로시간면제 상한이 10,000시간이 적용되는 사업장에서, 기존 단체협약에 “비전임 조합간부에 대해 주○시간 조합 활동, 조합대의원 및 지부대의원에 대해서 월○시간 조합 활동, 조합원 교육시간으로 분기○시간”을 각각 유급으로 인정하고 있는 바, 금번 고용노동부 “근로시간면제 한도 적용 매뉴얼” 30쪽에 의하면 “노사가 합리적인 수준에서 단체협약으로 달리 정하는 것은 가능하나 부당노동행위에 해당하는 사례가 발생할 수 있다”고 설명하고 있는 바, 위 조합 활동이 부당노동행위에 해당하는지 여부

14. 만약 기 단체협약상 규정하고 있는 “조합원 교육시간”을 근로시간면제 대상 업무로 보아 위 교육시간을 사용할 경우 해당 시간만으로 근로시간면제 한도를 초과하는 결과가 되는데, 향후 회사에서 어떻게 조치해야 하는지
15. 현행 근로시간면제 제도가 전면 시행되는 7월 1일 이후 1)노조전임자, 2)부분노조전임자, 3)풀타임 근로시간면제자, 4)파트타임 근로시간면제자에 대해서 ①정기상여금, ② 특별성과급(비임금성이라 전제함), ③ 의료비 지원이나 자녀 장학금 지원 등의 복지제도에 대해 향후 어떻게 적용되는지 여부
16. 고용노동부 근로시간면제 한도 적용 매뉴얼에 의하면 교섭, 협의시간 등이 1일 소정근로시간을 초과하여 계속될 경우, 그 초과시간을 유급으로 할지 여부는 노사가 자율적으로 정할 수 있도록 되어 있는데 그럴 경우 풀타임 근로시간면제자에게는 기본근무시간분과 그 초과분만 가산하여 임금을 지급해야 되는지, 아니면 기존 노사 간에 약정한 지급기준(급여+일2hr의 연장근로+월 2일의 특근+직책수당)을 적용해도 부당노동행위에 해당되지 않는지, 근로시간면제 한도에서 그 초과분은 공제되어야 하는지

A 회사

Answer

1. <질의 1, 2, 3, 13, 14에 대하여>
 - 근로시간면제 한도를 사용할 수 있는 대상자는 고용노동부 고시(제2010-39호) 한도 내에서 노사 당사자가 정한 근로자이므로, 기존의 노조 전임자나 부분 전임자를 포함하여 일반 조합원이라면 누구나 그 대상이 될 수 있다고 할 것임.
 - 한편, 근로시간면제자로 지정되지 않은 자의 조합활동은 근무시간 외에 하여야 하고 근무시간 중 행할 경우 무급이 원칙이지만 예외적으로 근로시간면제자가 아닌 노조간부 및 일반 조합원의 근무시간 중 조합활동(조합원 교육 등)을 단체협약 등으로 합리적인 수준에서 정하고 유급으로 한다 하더라도 이를 부당노동행위로 보기는 어려울 것이며, 이러한 조합활동 시간은 근로시간면제 한도에 포함되지 않음

- 이때의 합리적 수준이란 개별적·구체적으로 판단되어야 할 것이지만 구체적인 사유, 횟수, 시간을 정해 놓고 허용하며 그 시간이 본래의 근로제공 의무를 훼손할 정도가 아닌 정도를 의미한다 할 것임.
- 그러나 귀 질의와 같이 근로시간면제자로 지정되지 않은 조합간부 및 대의원에 게 근무시간 중 일정시간을 구체적 사용용도도 정함이 없이 고정적, 주기적으로 부여하여 유급으로 노조활동을 하도록 한다면 이는 근로시간면제자가 아닌자가 실제로는 부분전임자로 활동하는 정도에 이르러 법에 위반된다 할 것임.

2. <질의 4에 대하여>

- 노조법 제24조 제4항에서 근로시간면제자는 사용자와 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리 업무를 할 수 있다고 규정되어 있음.
- 이때 ‘건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무’란 노조법 제2장 제3절의 노동조합 관리 업무, 그 밖의 생산성 향상 등을 위한 노사공동위원회, 사용자의 위탁교육 등 기타 사업장 내 노사공동의 이해관계에 속하는 노동조합의 유지·관리 업무를 말하는 바,
- 질의상 노사가 합의에 의해 노사공동으로 운영하고 있는 고용안정위원회, 인사제도개선위원회, 월급제위원회 등의 경우 노사 공동의 이해관계에 속하는 업무로서 근로시간면제 대상 업무에 포함되는 것으로 판단됨.

3. <질의 5, 6, 10에 대하여>

- 노조법 제81조 제4호에서 사용자가 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위를 부당노동행위로 규정하여 이를 금지하면서 단서에서 예외적으로 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무실의 제공은 허용되는 것으로 규정하고 있음.

- 따라서 노조사무실을 제공하면서 그에 따른 필요적 시설(책상, 의자, 전기시설 등)을 지원하는 것은 가능할 것이나 차량렌탈비, 유류비, 통신비, 복합기임대료 등 금품을 노동조합에 지원하는 행위는 같은 법 제81조 제4호 단서에서 정하고 있는 예외사항으로 볼 수 없어 부당노동행위에 해당된다 할 것임.
- 한편, 사용자가 주차장 관리권, 식당 운영권, 구판장 운영권, 자판기 관리권, 피복 사업권 등의 수익사업권을 노동조합에 제공하는 것이 부당노동행위에 해당하는지 여부는 노동조합의 수익사업에 소요되는 제반 비용 및 운영상 발생하는 경영상 위험을 노동조합 스스로 부담하는지와 수익사업권을 노동조합에 제공할 때 특혜를 부여했는지 여부 등에 따라 판단하여야 할 것이며,
- 상기와 같은 수익사업권을 노동조합에 무상으로 부여하는 등 특혜를 부여하는 경우라면 이는 사용자가 노조 운영비를 원조하는 것으로서 같은 법 제81조 제4호에 따른 부당노동행위에 해당한다 할 것임.

4. <질의 7, 15에 대하여>

- 노조전임자는 그 전임기간 중 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서 안 되므로 정기상여금이나 특별성과급을 지급받을 수 없다 할 것이나 일반 복리후생적 금품 중 근로제공과 무관하게 후생복지 차원에서 일정한 사유 발생시 은혜적으로 지급하는 금품(의료비, 자녀장학금 등)으로서 일반 무급휴직자에게도 일률적으로 지급되는 것을 노조전임자에게 지급하는 경우라면 이를 부당노동행위(경비원조)로 보기는 어렵다 할 것이며, 부분전임자의 경우도 전임에 해당하는 시간에 대해서는 마찬가지로 판단하면 될 것임.
- 근로시간면제자(파트타임 포함)에 대해 사업장 내 전체 직원에게 지급되는 정기상여금이나 특별성과급 등을 지급하는 것에 대해서는 노사가 자율적으로 정할 수 있을 것임.

5. <질의 8, 9, 11, 12에 대하여>

- 노조법(법률 제5310호) 부칙 제6조 제2항은 전임자 급여 금지규정의 전면 적용을 앞두고 제도의 연착륙 차원에서 노사가 자발적으로 법 시행 전에 전임자수를 줄여 나가는 것을 촉진하기 위해 규정된 조항임. 즉, 재정자립기금 지원 조항은 당연히 노조법 제81조 제4호가 금지하는 부당노동행위임에도 불구하고 법 시행 전 전임자 축소를 위해 특별히 예외조항으로 둔 것으로서 법 적용 이후에는 효력이 상실되는 것이며, 지원 가능한 재원도 법 시행 이전 전임자가 축소된 이후 시점부터 법 시행시까지 절감된 급여분에 한정된다고 하겠음
- 따라서 2010.7.1. 이전까지는 전임자를 축소하면서 전임자 축소에 따른 상응금액을 노조재정자립기금으로 지원하는 것이 가능했겠으나 2010.7.1. 근로시간면제제도가 시행되면서부터는 그 적용여지가 없다 할 것임.

6. <질의 16에 대하여>

- 노조법 제24조 제4항의 규정에 의한 근로시간면제대상 근로자에 대해 지급하는 급여수준은 해당 근로자가 근로시간면제대상자가 아닌 일반 근로자로서 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있는 급여수준으로서 사업(장)의 통상적인 급여 지급기준을 토대로 노사가 자율적으로 정할 수 있을 것이나, 이 경우 통상적으로 받을 수 있는 급여보다 과도한 기준을 설정하여 지급하는 것은 노동조합에 대한 경비원조로 부당노동행위에 해당한다 할 것임.

- 또한 근로시간면제자에 대한 1일 단위의 면제근로시간은 법정근로시간의 범위 내에서 당해 사업(장)의 근로자와 사용자 사이에 정한 1일 소정근로시간 이내로 이를 초과한 시간은 무급이 원칙임. 다만, 근로시간면제 대상 업무를 1일 소정근로시간을 초과하여 계속 수행하는 경우 초과시간을 유급으로 하여 시간외근로수당을 지급할지 여부는 노사가 자율적으로 정할 수 있겠으며, 유급으로 정할 경우 근로시간면제자의 면제 한도 총량시간에서 공제하여야 할 것임.

(노사관계법제과741, 2010.9.10.)

4 근로시간면제자의 호칭, 인사명령 여부

Q 질의

Question

1. 기존 노조전임자 2명을 근로시간면제자로 지정하면서 소속부서를 변경할 때 인사명령을 실시해야 하는지
2. 근로시간면제자로 지정될 경우, 호칭은 어떻게 해야 하는지

A 회시

Answer

- 기존의 노조전임자를 근로시간면제자로 지정시 소속 부서를 변경할 것인지는 사용자의 인사권에 속한 사항이라 할 것이며, 만약 부서를 변경할 경우에는 업무상 필요성과 생활상 불이익 등을 고려하여 합리적으로 행사하여야 할 것임. 아울러, “근로시간면제자”란 근로시간면제 한도의 적용을 받는 자를 약칭해서 표현한 것으로서 반드시 동 호칭을 사용하여야 하는 것은 아니므로 기존의 호칭을 포함하여 적정하게 사용하면 될 것임.

(노사관계법제과228, 2010.7.27.)

5

근로시간면제 한도를 위반하여 급여지급을 요구하는 쟁의행위의 정당성

Q 질의

Question

- 노동조합이 임금, 복리후생 등 근로조건에 관련된 사항과 전임자(면제자 포함) 임금 지급요구 사항 등 포괄적인 목적으로 쟁의행위를 하는 경우 노조법 제24조 제5항 위반으로 처벌할 수 있는지 여부 및 불법 파업으로 볼 수 있는지

A 회시

Answer

1. 쟁의행위가 정당하기 위해서는 주체·목적·절차 및 방법 등이 모두 정당하여야 하며, 특히 쟁의행위에서 추구하는 목적이 여러 가지이고, 그 중 일부가 정당하지 못한 경우에는 주된 목적 및 진정한 목적의 당부에 의하여 그 쟁의목적의 정당성 여부를 판단하는 것임.
2. 또한, 같은 법 제24조 제5항의 규정에 의해 노동조합이 근로시간면제 한도를 위반하여 급여지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 행하는 쟁의행위를 금지하고 있으므로 그 쟁의행위의 정당성 여부와 관계없이 같은 법 제92조 제1호의 처벌대상이 되는 것임.

(노사관계법제과551, 2010.8.24.)

II 근로시간면제 한도 적용기준

❖ 관련 법 조항

[시행령]

제11조의2(근로시간면제 한도) 법 제24조의2 제1항에 따른 근로시간 면제심의위원회는 같은 조 제2항에 따라 근로시간면제 한도를 정할 때 법 제24조 제4항에 따라 사업 또는 사업장의 전체 조합원 수와 해당 업무의 범위 등을 고려하여 시간과 이를 사용할 수 있는 인원으로 정할 수 있다.

제14조의2(노동조합의 교섭요구 시기 및 방법) ① 노동조합은 해당 사업 또는 사업장에 단체협약이 있는 경우에는 법 제29조 제1항 또는 제29조의2 제1항에 따라 그 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다. 다만, 단체협약이 2개 이상 있는 경우에는 먼저 도래하는 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다.

❖ 세부 설명

[근로시간면제 시간 및 인원한도]

● 시간한도

- 노사당사자는 조합원 규모별로 정해진 근로시간면제 한도를 초과하지 않는 범위 내에서 단체협약 또는 사용자의 동의하에 자율적으로 근로시간면제 시간 및 인원을 정해야함. ‘시간한도’는 연간단위로 사용할 수 있는 최대시간임. 1일 단위의 면제근로시간은 법정 근로시간의 범위 내에서 당해 사업(장)의 근로자와 사용자 사이에 정한 “1일 소정근로시간(8시간)”이 내로 이를 초과한 시간은 무급이 원칙임.

● 인원한도

- 근로시간면제 한도 고시범위 내에서 사업특성에 따라 단체협약 등으로 근로시간면제자의 수를 정해야 하며, 근로시간면제 한도의 사용가능인원 보다 사용인원을 늘리는 것은 허용되지 않음. 근로시간면제를 파트타임으로 사용할 수 있는 인원한도는 노사가 정한 근로시간면제 한도를 당해 사업(장)의 연간 소정근로시간으로 나눈 숫자에 해당하는 인원(소숫점이하는 1명으로 인정)의 2배(조합원 300명이상) 또는 3배(조합원 300명 미만)의 인원임.

[사업 또는 사업장 판단 기준]

- 장소에 관계없이 경영상의 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 기업조직은 하나의 사업으로 보아야 하므로 하나의 법인체는 원칙적으로 하나의 사업으로 인정하되, 하나의 법인체라 하더라도 각 사업장별로 근로조건의 결정권이 있고, 인사·노무관리, 회계 등이 독립적으로 운영되는 등 각각의 사업장이 독립성이 있는 경우에는 각 사업장의 조합원수 규모에 따라 근로시간면제 한도를 각각 적용

[적용사례]

<하나의 사업으로 볼 수 있는 경우>

- 수 개의 공장·지점(영업소)·사무소 등이 장소적으로 독립되어 있으나 하나의 법인인 경우에는 각 공장·지점 등 조합원수를 합한 전체 조합원 규모에 따라 근로시간면제 한도를 적용하고, 하나의 사업에 각 공장별로 노동조합의 지회·분회 등 산하조직이 별도로 조직되어 있는 경우에는 해당 노동조합의 전체 조합원수에 따라 근로시간면제 한도를 적용하며, 하나의 법인이나 법인 내 각 사업장별로 근로조건의 결정권이 있고, 인사·노무관리, 회계 등이 독립적으로 운영되는 경우에는 각 사업장별로 전체 조합원수를 산정

<하나의 사업(장)으로 볼 수 없는 경우>

- 백화점·호텔 등 동일그룹계열사이나 별도의 법인체인 경우, 본사와 공장 또는 생산공장과 영업장 등 업무의 관련성은 있으나 별도의 법인인 경우, 대표이사 또는 경영진도 동일하나 별도의 법인인 경우

<하나의 사업(장)에 2개 이상의 노조가 조직되어 있는 경우>

- 각 노조의 조합원수를 합하여 전체 조합원 규모에 따라 노사가 근로시간면제 한도 범위 내에서 면제시간 총량을 정해야 하므로 각 노조별 근로시간면제 시간 및 인원 배분은 노사간에 정한 총량 한도 범위 내에서 노조간에 자율적으로 정하되, 조합원수·업무 등을 고려하여 적정 배분하여야 함 .

[조합원 산정기준]

- 근로시간면제 한도 적용을 위한 조합원수는 통상 단체교섭이 시작되는 시점인 단체협약 만료일 이전 3개월이 되는 날을 기준으로 산정하되, 단체협약 등에 노사가 별도로 정한 기준이 있는 경우 그에 따라 정할 수 있음

- 조합원은 상용직, 일용직, 기간제, 단시간 근로자 등 고용형태를 불문하고 사업체에 직접 고용된 자로서 노동조합에 가입된 자를 기준으로 하므로 조합원여부는 조합비 납부, 조합 가입신청서 등 객관적인 자료를 근거로 판단
- 노동조합에 가입되어 있더라도 노조법상 근로자가 아닌자, 사용자 또는 사용자의 이익을 대표하는 자는 제외하되, 다만, 근로자가 아닌자 등 조합원 자격에 대해 다툼이 있는 자에 대해서는 조합원 자격을 부정하는 결정이나 판결 등이 있기 전까지는 조합원수 산정에 포함
- 조합원으로서 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때 까지는 조합원수에 포함하여 산정

1. 시간 및 인원 한도

6. 연간 소정근로시간 산정방법

Q 질의

Question

1. 법정수당 계산을 위한 1일 통상임금 산정기준은 행정지침에 따르면 월 소정근로시간 수는 226시간임(주 40시간, 토요일 유급, 40시간+4시간+8시간/7일*365일/12월=226시간) 이를 연간으로 환산하면 226시간*12개월=2,712시간임.
2. 고용노동부 고시자료는 풀타임 근로시간면제 기준을 2,000시간(40시간*52주-약정휴일 10일)으로 기준을 삼아 발표. 당사의 연간 근로시간 수는 월 소정 근로시간 수 226시간*12개월=2,712시간으로, 고용노동부 고시기준과는 큰 차이가 있어 근로시간면제 인원이 대폭 감소하는 현상이 발생. 매뉴얼에서 언급한 연간 소정근로시간 이라는 개념이 이렇게 계산하는 것이 맞는지, 아니면 실제 근로시간만 반영한 것인지

A 회시

Answer

1. 근로시간면제 한도 사용가능 인원을 계산함에 있어 연간 소정근로시간을 2,000시간 및 2,080시간으로 기준하여 계산한 것은 모든 사업장에 적용되는 일률적인 기준이 아니며, 해당 사업장에서 정한 연간 소정근로시간을 기준으로 산정하면 될 것임.
2. 이 경우 연간 소정근로시간은 주휴일, 법정휴일(근로자의날), 약정휴일 등 근로의무가 없는 날을 제외한 소정 근로일에 대한 1일의 소정근로시간을 전부 합산하여 산출하면 될 것임.

3. 참고로 귀하가 언급한 행정지침상의 통상임금 산정기준은 통상임금 산정을 위한 근로시간수이지 매뉴얼의 소정근로시간을 의미하는 것이 아님을 알려드립니다. 즉 주당 소정근로시간을 만근하면 통상임금은 주휴를 포함하여 계산되는 통상임금 산정을 위한 근로시간 수에 따라 지급되는 것임.

(노사관계법제과1311, 2010.7.2.)

7 근로시간면제 한도를 초과한 교섭, 협의 등의 활동

Q 질의

Question

- 근로시간면제자가 1년간의 근로시간면제 한도를 10개월쯤에 모두 소진한 경우, 근로시간면제 한도를 초과하여 교섭, 협의, 고충처리 등의 활동을 할 경우 유급처리를 해야 하는지 여부

A 회시

Answer

1. 노조법 제24조 제4항 및 제24조의2에 의한 근로시간면제 한도는 사업 또는 사업장별 연간단위로 사용할 수 있는 최대시간임.
2. 따라서 근로시간면제 한도를 초과하여 수행된 근로시간면제 업무에 대해 유급처리 하는 것은 노조법 제81조 제4호 위반으로 부당노동행위에 해당할 것임.

(노사관계법제과165, 2010.7.21.)

8 비조합원들의 근로자위원 활동시간의 근로시간면제 한도 적용여부

Q 질의

Question

- 노동조합과 합의된 근로시간면제 한도 외에 비조합원으로 구성된 노사위원회의 근로자위원들의 활동에 필요한 시간(근참법, 산안법 등)들로 인하여 당사의 근로시간면제 한도를 초과할 경우 위법성

A 회시

Answer

1. 근로시간면제자는 노조법 제24조 제4항에 의거 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 수행하여야 함.
2. 따라서 개별 법령에 의해 설치 운영되는 회의체에 근로시간면제자가 반드시 우선적으로 참여하여야 할 것이지만 근로시간면제자만으로 회의체를 구성하지 못할 경우 근로시간면제자로 지정되지 않은 자가 참여할 수 있고, 사업장 실정에 따라서는 비조합원으로 회의체가 구성될 수 있다 할 것이며,
3. 이때 근로시간면제자가 아닌 자나 비조합원들에 대해서는 해당 법령의 근거에 따라 유급처리가 가능하며, 유급처리시간은 근로시간면제 한도와 관련 없이 이루어지는 것으로서 면제 한도에 포함되지 않는다 할 것임.

(노사관계법제과240, 2010.7.29.)

9 1일 소정근로시간을 초과한 근로시간면제 활동의 유급처리여부

Q 질의

Question

- 1일 소정근로시간을 초과하는 근로시간면제 활동시간에 대하여 노사간 자율로 유급 처리하는 경우 초과시간에 대해 가산금을 지급해야 하는지, 불가피하게 근로시간면제 한도를 초과하는 경우 개별법에 근거하여 초과시간에 대하여 유급으로 처리할 수 있는지(노사협의회, 산업안전보건위원회 등 개별법에 의한 활동으로 유급근로시간면제 총량이 초과되는 경우, 개별법에 근거 유급으로 처리할 수 있는지가 문제임)

A 회시

Answer

1. 근로시간면제자에 대한 1일 단위의 면제근로시간은 법정근로시간의 범위 내에서 당해 사업(장)의 근로자와 사용자 사이에 정한 1일 소정근로시간 이내로 이를 초과한 시간은 무급이 원칙임.
2. 다만, 근로시간면제 활동시간이 1일 소정근로시간을 초과하여 계속되는 경우 초과시간을 유급으로 하여 시간외근로수당(가산금 포함)을 지급할지 여부는 노사가 자율적으로 정할 수 있겠으며, 유급으로 정할 경우 근로시간면제자의 면제 한도 총량시간에서 공제하여야 할 것임.
3. 한편, 노사가 사업장에 적용할 총 면제시간 및 인원 한도를 협의·결정한 후에 이를 사용할 면제자와 연간 또는 일정 단위의 사용시간을 노조에서 사용자에게 통보하고 사용하게 될 것임. 이 경우 개인별 사용한도는 해당 기간 내 개별법령에 의해 인정되는 업무를 포함하여 면제 대상 업무에 소요될 시간을 모두 포괄하여 정하는 것이므로 추가적으로 특정 활동을 위해 한도를 초과하게 되면 전체 사업장에 적용될 한도를 초과할 우려가 있음.
4. 따라서 사용방식에 있어 면제한도를 고정해 놓고 사용하는 방법과 사유별 사용

방법이 있으므로 미리 모든 활동을 포괄하여 한도를 정해놓은 경우 그 한도를 벗어나서 유급처리하기가 어려우므로, 한도를 초과할 가능성이 크다면 사유별 사용방법으로 하는 것이 바람직할 것임.

(노사관계법제과-406, 2010.8.6.)

10 근로시간면제자의 최대 사용가능 인원

Q 질의

Question

- 근로시간면제심의위원회에서 정한 시간한도는 연간단위임이 명확하지만, 최대 사용가능 인원은 “일” 단위인지 “연” 단위인지 불명확, 근로시간면제자의 최대 사용가능 인원의 사용단위는 파트타임 근로시간면제자에 대해 노사간 합의할 때, 근로시간면제자를 단체교섭시 0명, 노사협의회시 0명 등으로 구체적으로 정할 수 있는지 여부

A 회시

Answer

1. 근로시간면제 시간과 사용인원은 근로시간면제 한도(고용노동부 고시 제2010-39호)를 초과하지 않는 범위 내에서 단체협약 또는 사용자의 동의하에 자율적으로 정할수 있으며 이때 시간과 사용인원은 기본적으로 연간단위를 의미한다 할 것임.
2. 귀 사업(장)에 적용할 근로시간면제 한도에 대해 노사가 합의할 때 반드시 근로시간면제자를 특정해야 하는 것은 아니며, 시간 및 사용가능 인원에 대해서만 합의하고 근로시간면제자를 추후에 특정하는 것도 가능할 것임.
3. 또한, 고용노동부 고시 제2010-39호(2010. 5. 14.)에 의해 근로시간면제 한도를 사용할 수 있는 인원은 조합원이 300인 미만인 경우에는 풀타임으로 사용할 수 있는 인원의 3배를, 300인 이상인 경우에는 2배를 초과할 수 없으므로 귀 질의의 경우와 같이 단체교섭, 노사협의회 등 근로시간면제 대상 업무에 따라 파트타임 근로시간면제자 인원을 정하는 것은 가능하다 할 것이나 실제 근로시간을 면제받는 총 인원은 동 고시의 기준(3배 또는 2배)을 초과하여서는 아니 될 것임.

(노사관계법제과645 2010.9.2.)

11 근로시간면제 사용인원 한도 및 가능 시간

Q 질의

Question

● 사실관계

- 노조원 351명, 전임자 3.5명, 타임오프 적용시점 2011. 4. 1.
- 노조위원장은 고정급 연장시간 월104시간 인정(휴일근무 포함), 연간급여 인정시간은 3,110시간(O/T포함)
- 연간 실 근로시간 1,942시간(법정휴일, 약정휴일 등 공제)

● 질의내용

- 타임오프 적용하여 노조위원장이 풀타임으로 하였을 경우 급여를 종전과 같이 100% 지급한다고 가정한다면 근로시간면제 한도에서 3,110시간을 공제하여야 하는지 실 근로시간 1,942시간을 공제하는 것인지
- 풀타임 전임자에게 연간 근로시간면제 한도(5,000시간)내에서 급여를 인정하여 3,110시간을 공제하는 경우 부당노동행위가 되는 것인지
- 풀타임 전임자 2명이 각 2,250시간 사용하고, 파트타임 전임자 1명이 500시간 사용시 이를 인정하면 부당노동행위에 해당하는지
- 풀타임 전임을 하였을 경우 1인의 연간 인정 한도시간이 2,000시간 이내인지

A 회시

Answer

1. 노조법 제24조 제4항의 규정에 의한 근로시간면제 대상 근로자에 대해 지급하는 급여수준은 해당 근로자가 근로시간면제대상자가 아닌 일반 근로자로서 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있는 급여 수준으로서 사업(장)의 통상적인 급여 지급기준을 토대로 노사가 자율적으로 정할 수 있을 것이나, 이 경우에도 통상적으로 받을 수 있는 급여보다 과도한 기준을 설정하여 지급하는 것은 노동조합에 대한 경비원조로 부당노동행위에 해당한다 할 것임.
2. 귀 질의상 고정급 연장시간이 이러한 기준에 부합된다면 그에 해당하는 수당을 근로시간면제자에게 지급하는 것은 가능하다 할 것임. 그러나 근로시간면제자라는 이유로 별도의 고정적인 O/T수당을 과도하게 지급하는 것은 정해진 근로시간면제 한도를 초과하는 결과를 초래하여 부당노동행위에 해당할 소지가 있다 할 것임.
3. 근로시간면제 한도 사용가능 인원 한도는 노사가 정한 근로시간면제 한도를 당해 사업장의 연간 소정근로시간으로 나눈 숫자에 해당하는 인원의 2배(조합원 300인 이상) 또는 3배(조합원 300명 미만)의 인원으로 산정하며, 이때 당해 사업장에서 풀타임 근로시간면제자가 사용할 수 있는 근로시간면제 시간은 연간 소정근로시간에 한정되는 것이 아니라 이를 초과하는 것도 가능할 것임. 다만, 당해 사업장의 총 근로시간면제 한도를 벗어나서는 안 될 것임.

(노사관계법제과719, 2010.9.10.)

12 조합원이 복수의 노동조합에 이종으로 가입한 경우 면제한도 산정

Q 질의

Question

● 사실관계

- 2012년부터 조합원 500명당 전임간부 1명을 인정하는 가이드라인을 만들어 고용노동부 고시한도에 따라 연 2,000시간을 한도로 16명의 근로시간면제자 인정하고 매년 1년 단위로 조합원수 비율에 따른 근로시간면제한도를 재산정하기로 합의
- 2011.7.1. 이후 2노조가 신설되어 기존 과반수노조와의 합의에 따라 2011.12.31. 자 각 노조의 조합원수를 기준으로 조합전임간부를 재산정하여야 하는데 기존노조에 가입한 후 신설된 2노조에 이종으로 가입한 조합원이 있을 것으로 보임.

● 질의내용

- 교섭대표노동조합인 기존노조와 합의하여 교섭대표노동조합과 신설노조에 이종 가입한 조합원이 신설노조에 조합비를 납부하지 않는 경우 근로시간면제제도에 따른 전임자수 산정시 신설노조의 조합원수에 반영하지 않는다는 합의를 할 경우 그 효력은
- 지점 영업업무가 주요업무로서 외부출장 및 섭외가 잦은 관계로 근태관리상의 어려움이 있어 근로시간면제제도 운영과 관련하여 풀타임 면제자만 인정하고 파트타임 면제자는 별도로 인정하지 않고 있음. 교섭대표노동조합과 합의로 조합원수 기준 충족시 1명의 풀타임 근로시간면제자 또는 무급전임자를 인정하되, 조합원수 기준에 미달할 경우 조합 전임자(풀타임 근로시간면제자 또는 무급전임자)를 조합원수 비율에 따라 파트타임으로 인정하지 않으면 법상 문제가 되는지

A 회시

Answer

1. 법정 근로시간면제한도는 사업 또는 사업장을 기준으로 전체 조합원수에 따라 정해지는 바, 전체 조합원수는 자연인인 조합원 총수를 의미하며 이중 가입한 조합원을 복수로 계산해서는 안 될 것임.
2. 조합원의 이중가입 여부 확인, 각 노조간 배분방법 등은 노사간, 노노간 협의하여 정하면 될 것이며, 근로시간면제한도는 법적으로 넘지 않아야 할 한도로서 사용자 반드시 그 한도까지 부여할 의무가 있는 것은 아님.

(노사관계법제과104, 2012.1.13.)

13

근로시간면제 한도 합의서 유효기간 중 노조집행부가 교체된 경우
면제한도 부여

Q 질의

Question

1. 2010.7.1.부터 연간 근로시간면제 한도를 10,000시간으로 정하고 5명이 풀타임으로 사용하다가 집행부가 변경되어 풀타임 2명과 파트타임 6명으로 정하는 경우에 근로시간면제한도 적용시 2010.7.1.부터 12.31까지 연간 면제한도의 1/2을 적용하고 2011.1.1.부터 2011.12.31.까지 다시 연간 면제한도를 부여하는 것이 가능한지
2. 집행부 변경으로 근로시간면제자의 대폭 변경이 있는 경우, 전 집행부에 대해서 면제한도를 정산하고(사용시간×연간 면제한도), 새 집행부에 대하여 집행부 변경 일로부터 1년 동안에 대해 연간 면제한도를 새롭게 부여하는 것이 가능한지

A 회시

Answer

1. 노조법 제24조 제4항에 따라 근로시간면제 시간과 사용인원은 근로시간면제한도(고용노동부 고시 제2010-39호)를 초과하지 않는 범위에서 단체협약 또는 사용자의 동의하에 자율적으로 정할 수 있음.
2. 이때, 상기 고시에 의한 근로시간면제한도는 연간 최대 사용시간으로 노사간 정한 근로시간면제한도에서 전 집행부의 기간에 비례하여 근로시간면제한도를 정산하고, 새 집행부 변경시점부터 고시된 근로시간면제한도를 초과하지 않는 범위에서 근로시간면제한도를 새로 부여하는 것도 가능하다 할 것임.

(노사관계법제과710, 2011.5.20.)

14 근로자별 연간 소정근로시간이 다른 경우의 면제한도 산정

Q 질의

Question

- 사실관계
 - 근무형태는 통상일근과 탄력근로시간제를 적용하는 교대근무제와 교번근무제가 있으며, 단체협약으로 통상일근자의 근로시간은 일 8시간, 교대 및 교번근무자의 근로시간은 월 165시간임.
 - A노조는 면제자 14명, 근로시간면제한도 33,000시간, B노조는 면제자 2명, 근로시간면제한도 1,000시간으로 합의하여 운영하고 있음.
- 질의내용
 - 연간 소정근로시간을 몇 시간으로 산정해야 하는지
 - 회사 전체 근로시간면제한도가 34,000시간일 경우 파트타임 사용가능 인원 수는 몇 명이 적당한지
 - B조합의 경우 근로시간면제한도를 1,000시간으로 협의하였는바, 파트타임 사용인원을 회사전체 36명, A노조 34명, B노조 2명으로 운영 가능한지

A 회시

Answer

1. 근로시간면제한도 고시(고용노동부 고시 제2010-39호, 2010.5.14.)에 따라 근로시간면제한도를 파트타임으로 사용할 수 있는 인원은 노사가 정한 근로시간면제한도를 당해 사업(장)의 연간 소정근로시간으로 나눈 숫자에 해당하는 인원(소수점 이하는 1명으로 산정)의 2배(조합원 300명 이상) 또는 3배(조합원 300명 미만)에 해당하는 인원임.

2. 연간 소정근로시간은 법정 근로시간범위 내에서 노사가 연간 근로하기로 한 시간으로 귀 사안과 같이 일근 근무자는 일 8시간, 교대·교번 근무자는 월 165시간으로 근로자별 연간 소정근로시간이 상이하다면 노사간 협의하여 「1,980시간 이상 ~ 2,000시간 이하」 사이에서 기준시간을 정하고 그 기준에 따라 파트타임 사용인원을 정하는 것도 가능하다 할 것임.

(노사관계법제과-749, 2012.3.8.)

15 노동조합 규약상 조직대상에 해당하는 과장급 직원을 단체협약으로 조합원 범위에서 제외시킨 경우 근로시간면제한도 산정시 이를 제외하여도 되는지

Q 질의

Question

1. 과장급 직원들은 노동조합에 가입원서를 내고 조합활동에 참여하고 있으며, 과장급 직원들은 사용자성이 없고 일반 근로자들과 동일한 업무를 수행. 그러나 사용자와 체결한 단체협약에는 과장급 이상의 직원을 조합원 범위에서 제외하고 있음.
2. 근로시간면제한도를 정하고자 할 때 노동조합에 가입되어 있는 과장급 조합원들을 포함하여 산정하여야 하는지

A 회시

Answer

1. 노동조합의 조합원 범위는 당해 노동조합의 규약이 정하는 바에 의하여 정하여지나, 단체협약에서 노사간의 상호 협의에 의해 규약상 노동조합의 조직대상이 되는 근로자의 범위와는 별도로 조합원이 될 수 없는 자를 특별히 규정함으로써 일정 범위의 근로자들에 대하여 단체협약 적용을 배제하고자 하는 취지의 규정을 둔 경우에는, 비록 이러한 규정이 노동조합 규약에 정해진 조합원의 범위에 관한 규정과 배치된다 하더라도 무효로 볼 수 없음.(대법원 2004.1.29 선고 2001다 5142 판결 참조)
2. 질의만으로는 과장급 직원이 노조법상 노조 가입 대상인지 여부를 판단하기 어려우나, 과장급 직원이 노조 규약상 조직대상에 해당한다 하더라도 노사는 합의를 통해 단체협약에 과장급 직원을 조합원 범위에서 제외하는 규정을 두어 단체협약 적용대상에서 배제하는 것도 가능할 것이며,

- 노사가 과장급 직원을 노동조합 가입범위에서 제외하는 내용의 단체협약을 체결한 경우, 사용자는 노조에 가입한 과장급 직원을 제외한 조합원 규모를 기준으로 산정된 법정한도 내에서 근로시간면제한도를 부여할 수 있을 것이며, 이때 노조에 가입한 과장급 직원을 고려하지 않고 근로시간면제한도를 설정하였다 하더라도 이를 부당노동행위로 보기는 어려울 것임.

(노사관계법제과-2086, 2012.7.12.)

2 사업 또는 사업장별 적용기준

16 각 공장별 단체협약 체결한 경우 근로시간면제 한도 적용방법

Q 질의

Question

● 사실관계

- 당사는 2개의 공장(A,B)이 있으며 각 공장은 생산직 사원으로만 구성된 노동조합을 갖고 있고, 본사(C)는 노동조합이 없으며 사무관리직으로만 구성되어 있음.
- 각 공장의 관리부서는 근로자들의 근태관리와 노사관계 개선 업무를 주로 수행하고 있으며, 본사는 각 공장 노동조합을 상대로 단체교섭을 체결하고 채용, 승진, 퇴직, 이동, 임금, 평가 업무를 수행하고 있음.
- 인사노무 총괄 및 회계업무 총괄하는 임원들은 본사에서 근무하며 3개 사업장을 전체적으로 관리하고 있으며, 대표이사는 본사에 한 명이고 하나의 법인으로 회계공시가 이루어지고 있음.

● 질의내용

- 각 공장이 별도의 법인체가 아니고, 각 공장에 대한 인사, 투자, 회계처리, 정책결정 기능들이 본사 임원회의에 집중되어 있는 상황이나, 회사의 특성상 미국 K사측이 한국의 각각의 공장들을 인수하여 기업문화가 다르고 각 공장별로 단체협약을 갖고 있는 상황에서 근로시간면제 한도 산정방법은

A 회시

Answer

1. 근로시간면제 한도 및 대상자는 사업 또는 사업장의 전체 조합원 규모에 따라 정하여야 하며, 이 때의 '사업 또는 사업장'이란 장소에 관계없이 경영상 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 기업체 그 자체를 의미한다 할 것임.
 - 즉, 하나의 법인체는 원칙적으로 하나의 사업으로 그에 속한 모든 사업장·사업부서의 전체 조합원수를 고려하여 근로시간면제 한도를 정하여야 할 것이나, 하나의 법인체라 하더라도 각 사업장별로 근로조건의 결정권이 있고, 인사·노무관리, 회계 등이 독립적으로 운영되는 등 각각의 사업장이 독립성이 있는 경우에는 각 사업장의 조합원수 규모에 따라 근로시간면제 한도를 각각 정하여야 할 것임.
2. 따라서 귀사 근로시간면제 한도와 대상자를 정하는 방법에 대해서는 상기의 내용을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것이나,
 - 질의와 같이 귀사에 지역적으로 분산된 2개의 공장과 공장별로 별도의 노동조합 및 단체협약이 존재하지만 근로조건의 결정권과 전체적인 인사·노무관리, 회계관리를 본사에서 행하고 있다면 모든 사업장(공장)을 포함한 전체 조합원수로 근로시간면제 한도 시간 및 인원을 정하여야 할 것으로 사료됨.

(노사관계법제과-42, 2010.7.12.)

17 여러 사업장이 있는 경우 면제 한도 결정단위

Q 질의

Question

- △△△ 산하 4개의 병원으로 구성되어 있고, 3개의 병원은 통합노조로, 다른 1개의 병원은 독립된 노조로 되어 있으나 각 병원마다 운영하는 방식은 동일함. 다만 독립된 노조는 단체협약을 체결하고 있는 경우 노조별 조합원수를 근거로 근로시간 면제 한도를 정하는 것이 가능한지

A 회시

Answer

1. 근로시간면제 한도는 사업 또는 사업장의 전체 조합원 규모에 따라 정하여야 하며, 이때의 사업 또는 사업장이란 장소에 관계없이 경영상 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 기업체 그 자체를 의미한다 할 것이므로, 하나의 법인체는 원칙적으로 하나의 사업으로 그에 속한 모든 사업장의 전체 조합원수를 고려하여 근로시간면제 한도를 정하여야 할 것임.
 - 다만, 하나의 법인체라 하더라도 각 사업장별로 근로조건의 결정권이 있고 인사·노무관리, 회계 등이 독립적으로 운영되는 등 각각의 사업장이 독립성이 있는 경우에는 각 사업장의 조합원수 규모에 따라 근로시간면제 한도를 각각 정하여야 할 것임.
2. 귀 질의의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 회신이 어려우나, 상기 기준에 따라 ○○ 대학교 △△△ 산하 각 병원이 법인의 이사장이 아닌 병원장이 근로조건 결정권을 가지고 있고, 인사·노무 관리 및 회계 또한 병원장이 독립적으로 수행할 경우에 한하여 각 병원별로 근로시간면제 한도를 정할 수 있을 것임.

(노사관계법제과168, 2010.7.21.)

18

동일한 법인 내에 서로 다른 근로조건이 적용되고 있는 사업영역별 한도 적용방법

Q 질의

Question

● 사실관계

- 당사는 2개의 사업부문을 영위, 총 10개 사업장(여러 지역 분포)으로 구성되어 있으며, 노동조합은 생산직 사원을 가입대상으로 하여 사업영역 및 사업장의 지리적 특성 등이 반영되어 3개 노동조합으로 결성·운영되고 있으며, 회사는 3개 노조와 각각 임금 및 단체협약을 체결하고 있음.
- 1개의 취업규칙을 바탕으로 인사·노무관리가 이루어지고 있으나, 일정 부분 사업장에 국한된 사항에 대해서는 주재임원(공장장)에게 권한을 위임하고 있으며, 생산직 사원에 대해서는 사업부문별 업종 특성을 감안하여 2개의 임금 및 근로조건 체계가 운영되고 있음.
- 회계관리는 내부적으로 2개 부문(사업부문과 동일하게)으로 구분하여 관리하고 있음.

● 질의내용

- 당사와 같이 동일한 법인 내에 다수(3개)의 노동조합이 존재하고, 사업영역(업종)에 따라 상이한 임금 및 근로조건이 적용되고 있는 경우에 근로시간면제 한도 부여기준이 되는 '사업 또는 사업 장'의 의미를 전체법인, 사업 영역별, 개별 노동조합 중 어떤 기준으로 해석하여 적용해야 하는지에 대한 판단여부

A 회시

Answer

1. 귀 질의는 하나의 법인체 내에 임금 및 근로조건 체계가 다르고 회계관리가 구분된 2개의 사업부문과 지역적으로 분산된 10개의 사업장, 3개의 노동조합이 존재할 경우 근로 시간면제 한도 적용을 어떻게 해야 하는 지에 대한 것으로 이해되는 바, 근로시간면제 한도를 적용하기 위한 전체 조합원 규모는 노동조합의 수를 기준으로 산정하는 것이 아니라 사업 또는 사업장별 단위로 산정하는 것입니다.
2. 다만, 귀 질의내용과 같이 각 사업부문별로 근로조건의 결정권이 있고, 인사·노무관리, 회계 등이 독립적으로 운영되고 있어 각 사업부문이 하나의 사업 또는 사업장으로 간주될 수 있다면 사업부문별로 각각 근로시간면제 한도를 정할 수 있을 것으로 판단됨.

(노사관계법제과1202, 2010.6.24.)

19 3개 사업부문 내 복수노조 존재할 경우 면제 한도 적용방법

Q 질의

Question

● 사실관계

- A회사는 B회사와 C회사를 인수·합병하면서 일련의 조직 개편을 통해 동일한 사업 군으로 재편재, 경영의 효율성을 도모하기 위해 3개 부문단위로 나누어 사업을 경영하고 있음.
- 3개 부문단위 내에 복수노조가 존재 중이며, 이중 기존 C회사의 “갑”노조만 '10.7.1.부터 근로시간면제 제도의 적용을 받으며, 그 외 노조의 경우 '10.1.1. 이전 유효하게 체결된 단체협약에 의해 단체협약 만료기한인 '11.0.00.까지 전임자 임금을 지급받게 되어 있음.

● 질의내용

- 하나의 사업으로 보아 전체 조합원 규모에 따른 근로시간면제 한도를 적용하고 각 노조 조합원 비율에 따라 배분해야 하는지 아니면 인사/노무/회계상의 독립성(독립채산제 형태)이 인정되어 개별 사업장 단위로 보아야 하는 것인지

A 회시

Answer

1. 근로시간면제 한도는 하나의 사업 또는 사업장의 전체 조합원 규모에 따라 정하여야 하며, 이때의 사업 또는 사업장이란 장소에 관계없이 경영상 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 기업체 그 자체를 의미한다 할 것이므로 하나의 법인체는 원칙적으로 하나의 사업으로 그에 속한 모든 사업장·사업부서의 전체 조합원 수를 고려하여 근로시간면제 한도를 정하여야 할 것임.
- 다만, 하나의 법인체라 하더라도 각 사업장별로 근로조건의 결정권이 있고, 인사·노무관리, 회계 등이 독립적으로 운영되는 등 각각의 사업장이 독립성이

있는 경우에는 각사업장의 조합원수 규모에 따라 근로시간면제 한도를 각각 정할 수 있을 것임.

2. 귀 질의만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확히 답변 드리기 어려우나, 근로시간면제 한도를 적용하기 위한 조합원 규모는 위에서 언급한 바와 같이 노동조합의 수를 기준으로 산정하는 것이 아니라 사업 또는 사업장 단위로 산정하는 것인 바

- 질의와 같이 3개의 사업부문별로 서로 다른 취업규칙을 적용받는 등 각각 근로조건의 결정권이 있고, 인사·노무관리, 회계 등이 독립적으로 운영되고 있는 등 각 사업부문의 독립성이 인정되는 경우라면 각 사업부문별로 근로시간면제 한도를 정할 수 있을 것임.

(노사관계법제과698, 2010.9.8.)

20 사내 하청업체의 면제 한도 결정단위

Q 질의

Question

● 사실관계

- 갑사는 각 생산 공장 별로 즉, A, B, C공장 내에 도급계약 업무를 수행 중인 사내 협력사가 다수 산재해 있으며, 사내협력사에 대응하는 사내하청 노동조합 조직형태는 기업별 노조가 아닌 산별노조인 금속노조 갑사지부 내에 편제되어 있음.
- 구체적으로 갑사지부 각 공장별 지회(A, B, C지회)내 사내하청분회로 있는바 분회별 조합원수를 보면, A분회 236명(8개 업체), B분회 1,749명(28개 업체), C분회 320명(7개 업체)이며, 각 분회 별로 분회장이 있고 대의원들(A 4명, B 22명, C 5명)이 선출되어 있음.
- 조합원이 있는 사내협력사들(37개 업체)과 갑사지부(사내하청 분회)간에 2008.10.10. 단체협약이 체결되었고, 협약의 유효기간이 2010.4.1.로 만료되어 현재는 노사 쌍방이 단체협약 개정을 요청한 상태임.

● 질의내용

- 근로시간면제 한도 관련 노조법 규정에는 ‘사업 또는 사업장의 전체 조합원수’에 따라 시간과 인원을 정한다고 하였는바(노동조합 및 노동관계조정법 제24조 제4항, 같은 법 시행령 제11조의2), 사업 또는 사업장 판단기준으로 아래 열거한 기준 중 어느 것에 해당하는지
 - ▷ 사내하청 단체협약의 체결 단위를 기준으로 사내협력사들에 대응하는 사내하청 조합원 전체를 독립적으로 조합원 규모(A, B, C분회 전체 2,305명)로 할 수 있는지
 - ▷ 각 공장 사내하청 분회별 조합원 수(A분회 236명, B분회 1,749명, C분회 320명)를 각각의 기준으로 하는지

- ▷ 사내협력사 각각을 사업으로 판단하여 각 사내협력사별 조합원 수를 기준으로 하는지

A 회시

Answer

1. 노조법 제24조 제4항 및 같은 법 시행령 제11조의2에 따라 근로시간면제심의위원회는 사업 또는 사업장의 전체 조합원수와 해당 업무의 범위 등을 고려하여 근로시간면제 한도 시간과 인원을 정할 수 있다고 규정되어 있고,
 - 동 법령에 근거한 「근로시간면제 한도 고시」(고용노동부 고시 제2010-39호)에는 사업 또는 사업장 전체 조합원 규모별로 정해진 시간 한도를 초과하지 않는 범위 내에서 근로시간면제 시간을 정하도록 명기되어 있음.
2. 이때 ‘사업 또는 사업장’이란 경영상의 일체를 이루는 기업체 그 자체를 의미하는 것으로 장소적 관념이 아닌 일괄된 공정 하에 통일적으로 업무가 수행되는지 여부에 따라 판단하여야 할 것이며, 하나의 법인체는 원칙적으로 하나의 사업(장)에 해당할 것임.
3. 따라서 귀사의 각 생산공장별로 도급계약업무를 수행 중인 수개의 하청업체가 산재해 있고, 각각의 하청업체들이 독립된 법인체로서 근로조건의 결정권이 있으며, 인사·노무관리, 회계 등이 독립적으로 운영되고 있다면 각 하청업체별로 조합원수를 산정하여 근로시간면제 한도(시간 및 인원)를 적용하여야 할 것으로 사료됨.

(노사관계법제과 54, 2010.7.12.)

21

초기업 노조 사내하청 분회의 근로시간면제 한도 시간 및 인원 산정방법

Q 질의

Question

● 사실관계

- 감사에 근무하는 종업원 중에 일부는 전국단위노동조합인 전국○○노동조합의 조합원임. 또한 종업원들은 ○○노조 하부 조직인 △△자동차지부의 화성공장에 있는 화성지회 소속이며, 화성지회에서도 28개의 사내협력업체 조합원들로 묶여져 있는 사내하청분회 소속 조합원임.
- 사내하청분회에는 2010.6.30.까지 유급 전임자가 3명 있었음. 이들은 분회 간부로서 분회 조합원들이 근무하는 28개 회사와 관련된 개별회사의 노사문제에 조합원들을 대표하여 각종 노사협의 등에 참석해 왔음.

● 질의내용

- 노동조합 및 노동관계조정법 제24조 4항에 의할 때 ‘근로시간면제 한도’는 사업 또는 사업장별로 결정, A업체소속의 근로시간면제자인 분회장이나 분회간부가 같은 분회 조합원이 소속한 B업체와 관련한 조합활동(예: B회사의 노사협의회 준비 참석, 산안위원회 준비 참석, B회사 현안관련 B회사 대표와의 노사협의 등)으로 근로시간면제를 인정받을 수 있는지
- A업체 소속 분회장이 통합 노사협의를 요청하여 분회장이 소속하지 아니한 여러 회사의 대표들과 A회사가 아닌 타 회사에 대한 현안문제에 대해 타회사 대표들과 협의하는 시간을 근로시간면제시간으로 인정받을 수 있는지
- 사내하청분회장이 지회, 지부, 본조 등 상급조직에 파견되어 일하거나 상급조직의 총회, 수련회, 대의원대회, 단체교섭, 임원선거 등을 준비하거나 실시, 참석하는 업무를 하는 경우 근로시간면제를 인정받을 수 있는지

1. 「근로시간면제 한도 고시」(고용노동부 고시 제2010-39호)에는 사업 또는 사업장 전체 조합원 규모별로 정해진 시간 한도를 초과하지 않는 범위 내에서 근로시간 면제 시간을 정하도록 명기되어 있으며, 이 때의 ‘사업 또는 사업장’이란 경영상의 일체를 이루는 기업체 그 자체를 의미하는 것으로 하나의 법인체는 원칙적으로 하나의 사업(장)에 해당함.
2. 귀 질의와 같이 초기업 노조 사내하청 분회가 다수의 독립된 사업(장)에 근무하는 근로자들을 대상으로 조직되어 있다 하더라도 근로시간면제 한도 시간 및 인원은 각 사업장별로 산정하여야 할 것임.
 - 따라서 A업체 소속의 근로시간면제자인 분회장이나 분회간부가 같은 분회 조합원이 소속한 B업체와 관련한 조합활동(질의상 B업체 노사협의회 및 산업안전보건위원회 참석)을 행한 경우나 소속 업체와 관계없이 순수하게 상급단체에 파견되어 조합활동을 하는 경우에는 A업체 근로시간면제 시간으로 인정받을 수 없을 것이나
 - A업체 소속으로 상급단체에 파견된 근로시간면제자가 A업체의 노조간부 등을 겸직하면서 A업체의 노조활동을 일정부분 실제로 수행함으로써 A업체의 건전한 노사관계 발전에 기여하고 있는 경우에는 A업체 근로시간면제 한도 내에서 A업체 노사간에 합리적으로 협의·결정할 수 있을 것임.

(노사관계법제과697, 2010.9.8.)

22 기업합병시 기존의 근로시간면제한도 재조정 여부

Q 질의

Question

1. A법인과 B법인이 통합되어 C법인이 신설되었음. 종전 A법인과 B법인에는 같은 산별노조의 지부로서 A지부와 B지부가 존재하고 있었음. A지부의 조합원은 약 52명 B지부의 조합원은 약 60명으로 각각 종전 2,000시간씩 근로시간면제자가 존재하고 있었음.
2. 회사가 통합되면 종전 타임오프 합의는 어떻게 되는 것인지, 합병된 회사의 전체 조합원 112명을 기준으로 3,000시간을 각기 나누어 사용하여야 하는 것인지, 이미 유효한 타임오프 합의가 존재하고 신설회사가 모든 채권 채무 관계를 승계하였으므로 종전 타임오프 합의 유효기간까지는 각각 2,000시간을 사용하다가 근로시간면제에 대한 합의 유효기간이 종료된 시점부터 조합원 112명을 기준으로 타임오프 시간을 재산정해야 하는지

A 회시

Answer

1. 귀 사안의 경우 개별회사가 각각 적법한 근로시간면제한도(시간, 인원)를 단체협약으로 정한 후 합병된 경우 합병된 사업(장)의 각 노조간 합한 근로시간면제한도가 전체 조합원수를 기준으로 산정한 법정 근로시간면제한도를 초과하는 경우 노조간 및 노사간 협의를 통해 법정 근로시간면제한도로 재조정하는 것이 바람직하다 할 것임.
2. 다만, 합병 등으로 전체 조합원수가 다소 변동되더라도 각 단체협약의 체결당시 유효기간 동안에는 해당 단체협약상의 시간 총량 및 사용인원 한도를 유지하는 것도 가능하다 할 것임.

(노사관계법제과2035, 2011.10.12.)

3 1사 다수노조 사업장 적용기준

23 2개 이상 노조가 조직되어 있는 경우 조합원수 산정 시점과 방법

Q 질 의

Question

1. 노동조합 현황

구분		A노조	B노조
설립연도		1962년도	2010. 4월
조합원수	법인전환 전	150명	-
	법인전환 후	68명	228명

※ A노조는 단체협약 유효기간 2010.3.10. B노조는 단체협약 없음.

- 하나의 사업장에 2개 이상의 노동조합이 조직되어 있는 경우 각 노동조합의 조합원수를 합하여 전체 조합원 규모에 따라 노사가 근로시간면제 한도 범위 내에서 면제 시간 총량을 정하여야 하는 바, 조합원수 산정시점은 언제로 하여야 하는지
- 2개의 노동조합과 각각 근로시간면제 한도를 결정하여야 하는지, 아니면 전체 조합원수에 따라 한도를 결정하여야 하는지

A 회 시

Answer

- 노조법 제24조 제4항 및 같은 법 시행령 제11조의2에 따라 근로시간면제 한도 적용을 위한 조합원 규모 산정은 사업 또는 사업장별 기준이므로, 하나의 사업(장)에 2개 이상의 노조가 조직되어 있는 경우 각 노조별 근로시간면제 시간 및 인원 배분은 사업(장)내 전체 조합원수를 기준으로 노사간에 정한 총량 한도(시간 및 인원) 범위 내에서 노조간에 자율적으로 정하되, 조합원수·업무 등을 고려하여 노조간 적정하게 배분하여야 할 것임.
 - 이때, 전체 노동조합의 조합원 규모는 고용노동부 업무매뉴얼에 교섭시기가 먼저 도래한 노동조합의 단체협약 만료일 이전 3개월이 되는 날을 기준으로

산정토록 하였으나 이는 노사간의 분쟁을 줄이기 위해 해당 사업장에서 면제 한도 적용을 위한 교섭을 실시할 때 그 기준 시점을 예시한 것으로 노사·노노간 협의를 통해 달리 정하는 것도 가능할 것임.

2. 귀 사업(장)의 경우 근로시간면제제도가 시행되는 시점인 2010. 7. 1. 당시 이미 2개의 노조가 있었고, 양 노조 모두 단체협약이 체결되지 않아 새로운 단체협약을 체결하여야 하는 상태에 있었으므로 2010. 7. 1. 이후에 적용될 근로시간면제 한도의 산정 및 노조별 배분은 동 제도가 시행된 2010. 7. 1. 기준으로 하는 것이 근로시간면제제도를 통한 노동조합 활동을 실질적이고 공정하게 보호하는 가장 합리적인 방안이라고 사료됨.

(노사관계법제과-649, 2010.9.3.)

24 노조간 배분방법에 대한 합의가 되지 않을 경우 면제 한도 배분방법

Q 질의

Question

1. 1개 사업장이 3개 노조 병존하고 있는 상황. 단체협약 만료일이 도래하기까지 노조간 근로시간면제 한도에 대한 합의가 이루어지지 않을 경우 사측은 근로시간면제를 인정하지 않아야 하는지, 조합원수에 비례하여 근로시간면제 한도를 조합별로 강제 배분해야 하는지
2. 평상시 조합활동에 대한 근로시간면제 한도 관리절차 혹은 방법에 대하여 주당 00시간, 혹은 월당 00시간으로 일괄 배정할 수 있는지, 매번(일) 조합업무에 대한 투입시간을 관리해야 하는지

A 회시

Answer

1. 노조법 제24조 제4항 및 같은 법 시행령 제11조의2에 따라 근로시간면제 한도 적용을 위한 조합원 규모산정은 사업 또는 사업장별 기준이므로
 - 하나의 사업(장)에 2개 이상의 노조가 조직되어 있는 경우에도 각 노조별 근로시간면제 한도는 사업(장) 내 전체 조합원수를 기준으로 산정된 법정 한도 내에서 조합원수, 업무 등을 고려하여 노조간 적정하게 배분하여야 하는 것이며,
 - 노조간 합의가 되지 않는 상태에서 사용자가 합의시까지 잠정적으로 적용될 면제 한도를 각 노조의 조합원수에 비례하여 배분하고 이를 노동조합에서 수용한다면 이것도 일종의 잠정적 동의·합의로 보아 급여 지원하는 것을 부당노동행위로 보기는 어려울 것임.

2. 근로시간면제자가 근로시간면제 대상 업무를 수행하는 방법은 사유발생시마다 사용자의 승인을 받고 사용하는 방법과 연간단위 또는 일정기간 단위로 사용자에게 통보하고 근로시간면제 대상 업무를 자유롭게 사용하는 방식 등이 있을 수 있는 바, 근로시간면제제도의 취지를 훼손하지 않는 범위에서 노사간 협의를 통해 효율적인 방법으로 정하면 될 것임.

- 한편, 근로시간면제자의 활동에 대해서는 노사가 근로시간면제제도의 취지, 효율적 관리, 노사별 관리업무의 특성과 관리의 효율성·용이성 등을 고려하여 자율적으로 결정할 수 있을 것임.

(노사관계법제과1234, 2010.11.8.)

25

교섭대표노동조합이 결정된 이후 신설노조가 설립된 경우 근로시간 면제한도 산정을 위한 조합원수 산정은

Q 질의

Question

● 사실관계

- 기존 임<단>협 만료일: 2011.12.31.<2011.12.23.>
- 1노조와 임금교섭 2011.6.24. 개시, 2011.11.14. 타결
- 임금협약을 위한 교섭창구단일화 확정공고 2011.7.19.(1노조가 대표노조)
- 2노조 설립 2011.7.26.
- 단체협약만료 60일전인 2011.10.24. 기준 조합원수: 1노조 168명, 2노조 103명
※ 단체협약 부칙에 단체협약만료일 60일전에 교섭 요구한다고 명시
- 1노조와 단체교섭 시작일: 2011.11.4.

● 질의내용

- 2노조는 2노조의 조합원수를 포함하여 근로시간면제한도를 정한 후 조합원 비율에 따라 분할 사용하여야 한다고 주장하고 있는 바, 교섭참여 노조가 아닌 2노조의 조합원수를 포함하여 근로시간면제한도를 산정할 수 있는지

A 회시

Answer

1. 신설노조가 교섭창구단일화 절차가 완료된 이후 설립되어 동 절차에 참여하지 못했다 하더라도 당해 사업(장)의 근로시간면제한도 총량은 신설노조를 포함한 전체 조합원수를 기준으로 산정하여야 할 것임.
2. 이 경우 사용자는 신설노조에 근로시간면제한도 부여의무는 없다 할 것이나, 기존 노조에게 조합원 규모, 업무 내용 등을 고려하여 면제한도를 부여한 후 법정 면제한도 내에서 남는 부분을 신설노조에게 부여하는 것은 가능하다 할 것임.

(노사관계법제과-752, 2012.3.8.)

26

사용자의 동의에 의해 근로시간면제를 부여한 경우 복수노조간 근로시간면제한도 재분배

Q 질의

Question

● 사실관계

- 회사는 1노조에게 근로시간면제시간을 5,000시간(연 소정근로시간 1,904시간으로 산정)한도로 2.6명(풀타임 2명, 파트타임 0.6명)의 근로시간면제자 제시
- 1노조 이를 거부하다 2011.12.6. 근로시간면제자와 무급전임자를 선정 통보함에 따라 회사는 2011.10.1.부로 소급하여 1노조가 통보한 2.6명의 근로시간면제자 유급처리
- 2012.2.22. 2노조 설립(조합원 14명), ⇒ 2012.4.3.현재 조합원 224명, 1노조 및 회사에 근로시간면제한도를 사용할 수 있도록 요청

● 질의내용

- 회사는 단체협약이 아닌 사용자의 동의에 의해 1노조에게 근로시간면제자 2.6명 부여하였으나, 조합원수가 224명인 2노조가 설립되어 근로시간면제한도 재분배가 불가피한 바, 1노조와 2노조간의 자체협의로 근로시간면제한도 분배가 이루어지지 않는 경우 회사가 기존 동의를 철회하고 1노조와 2노조의 근로시간면제한도 분배를 합리적으로 조정할 수 있는지

A 회시

Answer

1. 노조법 제24조제4항에 따라 근로시간면제제도는 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원 수 등을 고려하여 같은 법 제24조의2에 따라 결정된 근로시간면제한도를 초과하지 않는 범위 내에서 노사가 정할 수 있음.
2. 근로시간면제한도를 사용자의 동의에 의해 부여하면서 유효기간을 정하지 않은

경우 근로시간면제한도 부여의 기초를 이루는 사실관계에 현저한 변동이 있는 등 중대한 사정변경이 발생하였다면 사용자는 노동조합에 근로시간면제한도 조정을 요청할 수 있다고 할 것이고, 노동조합이 응하지 않거나 성실하게 협의하였음에도 합의에 이르지 못한 경우에는 사용자는 조합원 수, 면제대상 업무 등을 고려하여 합리적으로 근로시간면제한도를 조정할 수 있다고 사료됨.

(노사관계법제과1387, 2012.4.23.)

27

법정 근로시간면제한도를 초과한 경우 효력 및 신설노조에 대한 근로시간면제한도 부여 가능 여부

Q 질의

Question

1. A노조(조합원수 550명)가 있던 중 2011.7.14. B노조 설립
 - A노조의 단체협약에는 5명을 전임으로 인정한다는 합의사항이 있으나 근로시간면제한도 초과로 고용노동부로부터 시정지시를 받아 사용자는 A노조에게 재갱신할 것을 요구하였으나 A노조는 이를 거부
 - B노조는 사용자의 동의로 조합원수에 해당하는 근로시간면제한도를 부여받음
2. B노조는 A노조와 합의를 거쳐 근로시간면제한도를 부여받을 수 있는지 아니면 B노조가 사용자로부터 근로시간면제시간을 부여받아 활동하면 되는지

A 회시

Answer

1. 노조법 제24조 제4항에 따라 근로시간면제시간과 사용인원은 근로시간면제한도(고용노동부 고시 제2010-39호)를 초과하지 않는 범위 내에서 단체협약 또는 사용자의 동의하에 자율적으로 정할 수 있음.
2. 사용자와 기존노조가 근로시간면제시간 등을 합의하여 단체협약을 체결하였으나 법정 근로시간면제한도를 초과한 경우라면 그 단체협약은 법정 근로시간면제한도를 초과한 부분에 한해 효력이 상실된다 할 것임.
3. 따라서 사용자가 기존노조에게 법정 면제한도를 모두 부여한 경우라면 신설노조에 대해서는 기존노조의 면제시간을 법정 한도 내로 축소·재조정하지 않는 한 근로시간면제시간을 부여할 여지가 없을 것임.

(노사관계법제과194, 2012.1.19.)

28 복수노조가 발생하면 근로시간면제한도를 재결정한다는 취지로
단체협약에 규정된 경우 신설노조에게 근로시간면제한도를
부여하여야 하는지

Q 질 의

Question

● 사실관계

- A사는 기존노조와 2011.5월에 근로시간면제한도를 단체협약으로 체결
※ 단체협약 제0조 ⑥ 복수노조 발생, 조합원 수 변동 등의 사유로 제1항을 조정하여야 할
경우, 협약 유효기간 중이라도 어느 일방의 조합이 불이익을 당하지 않도록 조합과 협의하여
결정한다.
- 2011.7.1.이후 설립된 신설노조는 상기 조항에 따라 근로시간면제한도 재요
청공문을 A사와 기존노조에게 보내는 등 여러 차례 협의를 요구하였으나 현
재까지 근로시간면제한도를 배정받지 못하고 있음.

● 질의내용

- A사와 기존노조의 “근로시간면제자” 단체협약 제10조 미이행에 따라 신설노
조가 일방적인 불이익을 받지 않도록 노동청 진정이나 노동위원회 조정 등 문제
해결을 위한 공식적인 처리 방법 유무
- 사측으로부터 개별교섭을 동의 받을 경우 기존노조의 단체협약 유효기간이
남아 있더라도 “근로시간면제 한도”에 대해 신설노조와 A사간 개별교섭으로 재결정을
할 수 있는지
- 합리적인 이유 없이 A사와 기존노조와의 “근로시간면제자” 단체협약 불이행에
따른 신설노조의 불이익 발생에 대해 공사를 상대로 부당노동행위 신고가 가
능한지

A 회시

Answer

1. 단체협약으로 근로시간면제한도를 정한 경우에는 별도의 한도조정 관련 규정이 없는 한 이후 조합원 수가 다소 변동되더라도 해당 면제한도는 원칙적으로 단체협약의 유효기간까지 효력이 있다 할 것임. 다만, 조합원 수의 변동 등이 있을 경우 노사·노노간 협의를 통해 근로시간면제한도를 재조정하는 것이 바람직할 것임.
2. 사용자와 기존 노동조합간 체결한 단체협약에 「복수노조 발생, 조합원 수 변동 등이 있을 경우 노조와 협의하여 어느 일방의 노조가 불이익을 당하지 않도록 근로시간면제한도를 재결정한다」는 취지의 규정이 있다면 이는 조합원 수 변동 등이 있을 경우 당사자간 협의를 거쳐 근로시간면제한도를 합리적으로 재조정할 수 있는 근거를 마련한 것으로 재조정 자체를 의무화 한 것으로 볼 수 없으므로 당사자간 협의를 거쳐 근로시간면제한도를 재조정하지 않는다 하더라도 단체협약 위반으로 볼 수 없을 것임.
3. 한편, 기존노조의 단체협약 유효기간이 상당기간 남아 있고, 사용자가 기존노조에게 법정 근로시간면제한도 총량을 모두 부여한 경우라면 사용자와 신규노조가 임금협약 체결을 위해 개별교섭을 하고 있다하더라도 사용자는 기존노조와 협의 없이 임의로 신규노조와 근로시간면제한도를 재조정할 수 없다 할 것임.
 - 다만, 상기와 같이 단체협약에 신규노조 출현 등의 경우에 근로시간면제한도 재조정할 근거가 있음에도 불구하고 사용자와 기존노조가 합리적인 이유 없이 근로시간면제한도 재조정을 위한 협의조치 하지 않는다면 기존 노조 우대를 통한 노조들간 차별 등 지배·개입의 부당노동행위로 볼 소지가 있다 할 것임.

(노사관계법제과2370, 2011.11.24.)

Ⅲ 근로시간면제 대상 업무

❖ 관련 법 조항

제24조(노동조합의 전임자) ④ 제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도를 초과하지 아니한 범위에서 근로자는 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리 업무를 할 수 있다.

❖ 세부 설명

[사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무]

- 노조법상 단체교섭업무, 근참법상 노사협의회업무·고충처리업무, 산안법상 산업안전보건위원회 업무, 근로자대표로서 동의나 입회·의견청취업무, 사내근로복지기금협의회 위원 등으로 활동하는 업무

[건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무]

- 노조법 제2장 제3절의 노동조합 관리업무(규약상 정기총회·대의원회, 임원선거, 회계감사), 그 밖의 생산성 향상 등을 위한 노사공동위원회·사용자의 위탁교육 등 기타 사업장 내 노사공동의 이해관계에 속하는 노동조합의 유지·관리업무

29 파업, 공직선거 출마활동 등

Q 질의

Question

- 근로시간면제 한도에 포함되지 않는 업무(예: 사업장과 무관한 순수한 상급단체 활동)이면 노사가 단체협약 등으로 유급으로 근로시간 중에 부여해도 아무런 문제가 없는지 여부

A 회시

Answer

- 사업장과 무관한 순수한 상급단체 파견전임자의 활동이나 파업, 공직선거 출마 등 노사 공동의 이해관계에 속하는 업무와 무관한 활동은 근로시간면제 대상이 되지 않을 뿐만 아니라 이러한 활동에 대해 유급처리 하는 것은 노조법 제24조 제4항에 위반된다 할 것임.

(노사관계법제과498, 2010.8.18.)

30 중앙위원회, 집행위원회, 간부수련회 등

Q 질의

Question

- 근로시간면제자의 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무에 다음 사항이 해당되는지
 - 운영위원회(반기 30시간), 집행위원회(반기 42시간), 간부수련회(1일/년)

A 회시

Answer

- 노조법 제24조 제4항에서 근로시간면제자는 사용자와 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리 업무를 할 수 있다고 규정되어 있고, 이때 '건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무'란 노조법 제2장 제3절의 노동조합 관리업무, 그 밖의 생산성 향상 등을 위한 노사공동위원회, 사용자의 위탁교육 등 기타 사업장 내 노사 공동의 이해관계에 속하는 노동조합의 유지·관리업무를 말하는 바,
 - 귀 질의상 운영위원회, 집행위원회, 간부수련회가 당해 사업장 내 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무에 필요한 것이라면 근로시간면제 대상 범위에 포함된다 할 것임.

(노사관계법제과-696, 2010.9.8.)

31 노사합동 안전순찰

Q 질의

Question

- 단체협약과 산업안전보건위원회의 의결에 근거, 회사 안전관리자와 노동조합 산 안위원 3명이 노사합동 순찰(유급인정, 매주 7시간)을 실시하고 있음. 그런데 회사에는 안전관리조직과 안전담당자들이 있는 만큼 노사합동 안전순찰을 회사 필요에 의해 실시한다고 보기는 어려움. 현행 노사합동 순찰에 대해, 7월 1일 이후 근로시간면제 한도 외로 해당 시간의 유급을 인정할 경우 관계법령 위반인지 여부

A 회시

Answer

1. ‘노사합동 순찰’은 근로시간면제 대상 업무인 산업안전활동으로서 근로시간면제자로 지정된 자가 우선적으로 해당 업무를 수행하여야 할 것임.
2. 한편, 불가피하게 근로시간면제자로 지정되지 않은 자가 수행하게 될 경우, ‘노사합동 순찰’이 근로자의 안전과 보건을 유지·증진하고자 하는 산업안전보건법의 취지에 부합하고, 순찰시간에 본연의 목적에 따른 업무를 수행하며, 그 시간이 과도하여 본래의 근로제공의무를 훼손할 정도에 이르지 않는다면 유급처리를 한다고 하여 부당노동행위로 단정하기는 어렵다 할 것임.

(노사관계법제과172, 2010.7.21.)

32 임시총회, 대의원회

Q 질의

Question

1. 산별노조와 우리 사업장 사이에 맺은 지부협약에 의해 보장하고 있는 정기 대의원대회, 임시대의원대회, 합동대의원대회를 유급으로 보장해도 개정법상 부당노동행위에 해당되는지 여부
2. 업무매뉴얼상 정기총회는 타임오프에 적용되는 시간으로 명시하고 있으나, 임시총회, 임시대의원대회는 명시되지 않음. 이 시간을 타임오프를 적용하거나 타임오프와 관계없이 유급으로 인정할 경우 부당노동행위에 해당하는지 여부
3. 단체협약에 “대의원, 간부에게 정기대의원 대회 참가를 유급으로 보장한다”고 하여 타임오프와 별도로 유급으로 인정할 경우 부당노동행위에 해당하는지 여부

A 회시

Answer

1. 노조법 제24조 제4항에서 근로시간면제 대상을 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다고 규정하고 있음.
2. 따라서 그 구체적인 대상 범위에 대해서는 노사가 해당 사업장 노사관계 실정을 고려하여 법 취지에 맞게 정할 수 있으며, 정기총회(정기대의원대회) 뿐 아니라 임시총회(임시대의원대회)도 근로시간면제 대상 업무에 해당되는 것으로 사료됨.

(노사관계법제과243, 2010.7.29.)

33 공정방송위원회의 업무

Q 질의

Question

1. 노조법 제24조 제2항에 따르면 “전임자는 그 전임기간 동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급 받아서는 아니된다”라고 명시되어 있음. 여기서 말하는 급여란 기본급과 상여(성과급)만을 지칭하는 것인지, 아니면 제수당과 복리후생 지원 등을 포함한 일체의 금품을 말하는 것인지 여부
2. 당사는 노사 각 5인으로 공정방송협의회를 구성 운영하고 있음. 협의회의 운영규정은 노사대표는 노조위원장과 사장이 맡고, 회의 준비 등 회의 진행과 관련된 실무를 담당하는 간사 1인씩을 두도록 되어 있음.
 - '05년 단체협약에서 비상임이던 공정방송협의회 노조측 간사 1인을 노조전임으로 인정하여 전임자를 기존의 2명에서 3명으로 늘려주었음.
 - 그런데 노조측에서는 근로시간면제와 관련한 노사협상 과정에서 공정방송협의회 간사 1인을 기존의 노조전임자와는 별도로 취급해 달라고 요구하고 있음. 협의회 관련 업무는 근로시간면제 대상업무와는 별개 활동이므로 근로시간면제자에 포함되지 않는다는 것이 노조측 주장임.
 - 공정방송협의회가 노조측 주장대로 근로시간면제 대상 업무에 포함되지 않는지 여부
3. 노조는 산별노조에 가입되어 있으며, 산별노조에 전임자 1명을 파견하고 있음. 노조는 「사업장과 무관한 상급단체 활동」은 근로시간면제 대상이 될 수 없다는 고용노동부 매뉴얼을 근거로 “해당 상급단체 산별노조가 당사 교섭권을 행사하는 만큼 사업장과 무관하지 않다”는 이유로 근로시간면제 대상이 될 수 있다고 주장하고 있는데 동 주장의 타당성 여부

A 회시

Answer

1. 전임자에 대해 지급이 금지되는 급여의 범위는 원칙적으로 근로의 대가로 지급되는 모든 금품을 의미한다 하겠으나, 다만 일반 무급휴직자에게도 일률적으로 지급되는 금품과 같이 근로제공과 관계없이 후생복지차원에서 일정한 사유가 발생하면 은혜적으로 지급되는 금품의 경우는 부당노동행위의 예외가 될 수 있다고 사료됨.
2. 귀 질의내용과 같이 공정방송위원회가 노사 공동으로 구성·운영하는 노사공동위원회 성격의 기구라면 동 위원회의 업무는 노조법 제24조 제4항의 근로시간면제 대상 업무에 포함되는 것으로 판단됨.
3. 근로시간면제제도는 노동조합 간부 등이 사용자 동의하에 근로시간 중에 임금의 손실 없이 일정 범주의 활동을 하도록 하는 제도로서 기본적으로 사업장 내에서 이루어지는 교섭·협의를, 고충처리, 산업안전 활동 등의 업무를 대상으로 하는 것이므로 사업장과 무관한 순수한 상급단체 활동은 근로시간면제 한도에 포함되지 않는 것임.
 - 다만, 상급단체 파견 전임자가 소속사업장의 노동조합 간부 등을 겸직하면서 소속사업장 노조활동의 일정부분을 실제로 수행함으로써 소속 사업장의 건전한 노사관계 발전에 기여하고 있다면 근로시간면제 한도 내에서 노사간에 합리적으로 협의·결정 할 수 있을 것으로 사료됨.

(노사관계법제과257, 2010.7.29.)

34 사우회, 장학회, 공제회 등 활동

Q 질의

Question

- 건전한 노사관계발전을 위한 노조 유지·관리업무 범위 중 그 밖의 생산성 향상 등을 위한 노사공동위원회 업무와 관련하여 사우회, 장학회, 공제회 등의 활동을 근로시간면제 대상 업무로 볼 수 있는지

A 회시

Answer

- 노조법 제24조 제4항에 의거 근로시간면제 대상 업무는 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 말하고, 건전한 노사관계발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무란 노조법 제2장 제3절의 노동조합 관리업무와 그 밖의 생산성 향상 등을 위한 노사공동위원회, 사용자의 위탁교육 등 기타 사업장 내 노사공동의 이해관계에 속하는 노동조합의 유지·관리업무를 의미하는 바,
 - 질의와 같이 사우회, 장학회, 공제회 등의 활동이 노사가 함께 참여하는 노사공동위원회 성격을 가진 것이라면 근로시간면제 대상 업무로 볼 수 있을 것임.

(노사관계법제과-406, 2010.8.6.)

35 물품절약활동, 무재해 추진활동

Q 질의

Question

- 노조법 제24조 제4항의 건전한 노동조합의 유지·관리업무에 같은 법 제2장 제3절의 노동조합 유지관리업무 외에 노사공동 이익을 위한 물품 절약활동, 무재해 추진활동, 불량품 최소화하기 위한 활동을 포함하는지 여부

A 회시

Answer

1. 노조법 제24조 제4항에서 근로시간면제자는 사용자와 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다고 규정되어 있음.
2. 이때 ‘건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무’란 노조법 제2장 제3절의 노동조합 관리업무, 그 밖의 생산성 향상 등을 위한 노사공동위원회, 사용자의 위탁교육 등 기타 사업장 내 노사공동의 이해관계에 속하는 노동조합의 유지·관리업무를 말하는 바,
 - 질의상 노사 공동이익을 위한 물품 절약운동, 무재해 추진 활동, 불량품 최소화를 위한 활동의 경우는 노사 공동의 이해관계에 속하는 업무로서 근로시간면제 대상 범위에 포함되는 것으로 판단됨.
3. 그러나 사업장과 무관한 순수한 상급단체 파견활동 등 외부활동이나 파업 등 노사 공동의 이해관계에 속하는 업무와 무관한 활동은 근로시간면제 대상이 되지 않을 뿐만 아니라 이러한 활동에 대해 유급 처리하는 것은 노조법 제24조 제4항에 위반된다 할 것임.

(노사관계법제과534, 2010.8.23.)

36 상급조직 전임자로 활동하면서 지부간부를 겸임하는 경우

Q 질의

Question

- 甲이 전국○○노조 위원장으로 활동하면서 동 노조 산하 A연구원지부 간부직을 겸임하여 타임오프 사용을 요구할 경우 이를 허용해야 하는지

A 회시

Answer

1. 근로시간면제제도는 사업 또는 사업장에서 이루어지는 교섭·협의를, 고충처리, 산업안전 활동 등의 업무를 대상으로 하는 것이므로 사업장과 무관한 순수한 상급단체 활동은 근로시간면제 대상 업무에 포함되지 않는다 할 것임.
2. 다만, 사업(장)의 노동조합 간부가 상급단체 임원으로 당선되어 활동하면서 동시에 소속 사업(장)의 노동조합 간부직을 계속 겸임하여 당해 사업(장) 조합활동의 일정부분을 실제로 수행함으로써 소속 사업(장)의 건전한 노사관계 발전에 기여하고 있다면 근로시간면제가 가능할 것임.
3. 그러나 사용자가 근로시간면제를 반드시 부여해야 할 의무가 있는 것은 아니며, 노사 당사자간 협의·결정할 사안으로 당해 사업(장)에 적용되는 법정 근로시간면제 한도 이내에서만 허용됨.

(노사관계법제과237, 2012.1.27.)

37 임원선거활동

Q 질의

Question

● 사실관계

- 상급단체가 다른 2개의 복수노조가 존재, A노조는 2010.7.1. 이후 근로시간면제 제도 도입, B노조는 2010.12.31.까지 근로시간면제 한도 적용 유예됨.
- A노조 및 B노조 모두 2010.11월부터 12월까지 집행부 선거 예정, 단체협약에 의거 노조 규약상 정해진 선거운동기간(약23일)을 선거입후보자 및 선거사무장에 대하여 예외적으로 근무시간 중 노조활동 인정

● 질의내용

- A노조와 B노조의 일반조합원이 임원선거에 입후보 또는 선거사무장으로 등록하여 근무시간 중 선거활동을 할 경우, 상기 단체협약에 의거 노조 규약상 정해진 선거운동기간 동안 예외적으로 근로시간 중 노조활동으로 인정하여 유급처리가 가능한지
- 근로시간면제제도가 적용되고 있는 A노조의 근로시간면제자가 선거에 입후보하여 선거활동을 할 경우, 근무시간 중 이루어지는 근로시간면제자의 선거활동을 A노조의 근로시간면제 한도에 포함하여야 하는지 또는 예외적으로 근무시간 중 노조활동으로 인정하여 유급처리 하는 것이 가능한지
- B노조의 경우 근로시간면제제도가 적용되는 2011.1.1. 이후에는 근무시간 중 이루어지는 선거활동을 B노조의 근로시간면제 한도에 포함여부

A 회시

Answer

1. 노조법 제24조 제4항에 의한 근로시간면제자는 사용자와 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관

계발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다고 규정되어 있고, 이때 ‘건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무’란 노조법 제2장 제3절의 노동조합 관리업무, 그 밖의 생산성 향상 등을 위한 노사공동위원회, 사용자의 위탁교육 등 기타 사업장 내 노사공동의 이해관계에 속하는 노동조합의 유지·관리업무를 의미한다 할 것임.

- 따라서 귀 질의의 선거활동이 당해 사업장내 건전한 노사관계발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무에 필요한 것이라면 근로시간 면제 대상 업무로서 근로시간면제자의 선거활동기간은 근로시간면제 한도에 포함하여야 할 것임.
- 2. 한편, 근로시간면제자로 지정되지 않은 노조간부나 일반 조합원의 노조활동은 근무시간외에 하는 것이 원칙이나 근무시간 중 선거활동에 대해 단체협약 등으로 선거기간, 유급처리 규모 등을 고려하여 선거 준비시간, 선거활동에 필요한 시간에 대해 합리적인 범위 내에서 정하고 그 시간에 대해 급여에서 공제하지 않는 것으로 정한다 하더라도 이를 부당노동행위로 보기 어려울 것임.
- 3. 아울러, 개정노조법이 2011.1.1. 적용되는 노동조합의 경우 현재는 노조전임자의 신분으로 선거활동에 참여하였으나 선거활동기간이 2011.1.1. 이후 걸쳐 진행된 후 근로시간면제자로 지정된다면 2011.1.1. 이후 선거활동기간은 근로시간면제 한도에 포함되어야 할 것임.

(노사관계법제과724, 2010.9.10.)

38 쟁의행위

Q 질의

Question

- 쟁의행위는 근로시간면제 대상 업무가 아니므로 면제자가 쟁의행위를 할 경우 근로시간면제 한도에서 제외함. 쟁의행위 시작 및 종료시점에 따라 근로시간면제 한도 공제범위가 달라지므로 쟁의행위 시점을 언제로 잡아야 하는지

A 회시

Answer

1. 노조법 제24조 제4항에 의한 근로시간면제제도는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의를 있는 경우 근무시간 중 임금 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 수행하도록 하는 제도를 말함.
2. 이때 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 노조법 제2장 제3절의 노동조합 관리업무, 그 밖의 생산성 향상 등을 위한 노사공동위원회, 사용자의 위탁교육 등 기타 사업장 내 노사공동의 이해관계에 속하는 노동조합의 유지·관리업무를 의미함.
3. 따라서 쟁의행위 등 사업장 내 노사공동의 이해관계에 속하는 업무와 무관한 활동은 근로시간면제 대상 업무가 될 수 없는 바, 쟁의발생결의 대회 등 쟁의행위 준비행위 시간 또한 근로시간면제 한도에 포함되지 않는다 할 것임.

(노사관계법제과-645, 2010.9.2.)

39 명예산업안전감독관

Q 질의

Question

1. 현재 고용노동부로부터 위촉 받은 5명의 명예산업안전감독관은 위촉시 정해진 임기까지는 타임오프 제도와 무관하게 명예산업안전감독관의 지위를 보장받는지
2. 현 명예산업안전감독관의 임기가 만료되는 경우 업무의 전문성, 연속성 등을 사유로 회사에서 근로시간면제자가 아닌 자를 명예산업안전감독관으로 추천할 수 있는지
3. 2의 추천에 따라 고용노동부가 근로시간면제자가 아닌자를 명예산업안전감독관으로 위촉하는 경우 타임오프 제도와 무관하게 명예산업안전감독관의 지위를 보장받는지

A 회시

Answer

1. 노조법 제24조 제4항에 의거 근로시간면제 대상 업무는 임금의 손실 없이 근무시간 중에 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무로 정하고 있는 바, 당해 사업장에서 산업안전과 관련한 자체점검 참여, 산업재해 예방계획 수립 참여, 산업재해 발생의 급박한 위험이 있는 경우 사업주에 대한 작업중지 요청 등의 업무를 수행하는 명예산업안전감독관의 활동 또한 근로시간면제 대상 업무에 해당할 것임.
2. 따라서 명예산업안전감독관 활동은 근로시간면제자가 우선적으로 수행하는 것이 원칙이나, 일반조합원 중 풍부한 실무경험으로 현장의 재해요인을 발굴·예방 조치를 취하는 등의 명예산업안전감독관의 역할을 효과적으로 수행할 적격자를 근로자대표가 사업주의 의견을 들어 추천하고 그 활동 시간에 대해 사업주가 급여를 지급하는 것은 가능하다 할 것임.

3. 다만, 근로시간면제자가 아닌 자가 명예산업안전감독관으로 활동하면서 노동조합 활동을 병행하거나 명예산업안전감독관으로 활동한 시간과 관계없이 일률적으로 활동 당일 또는 활동기간 전체를 유급으로 하는 것은 사실상 노조전임자에 대한 급여의 지원이나 근로시간면제 한도를 초과하는 결과를 초래할 것이므로 허용되지 않는다 할 것임.

(노사관계법제과-1200, 2010.11.3.)

40

일반조합원 및 노조간부가 노조 자치위원회 활동 및 개별 조합활동 참석

Q 질의

Question

- 사실관계
 - 타임오프 38,000시간에 대해 근로시간면제자 21명(파트타임 포함)을 인정하기로 노사간 합의
 - 타임오프 총량을 초과하는 노조 자치위원회 및 기타 개별 조합활동에 대해서는 2010.7.1.부터 무급처리
- 질의내용
 - 각종 노동조합 자치위원회 활동과 기타 개별 조합활동에 대하여 타임오프제도를 적용하고 있으며, 당사 타임오프 총량 초과로 인하여 무급으로 처리하고 있어 이에 대해 논란이 발생하고 있는바, 정기적·비정기적으로 이루어지는 노동조합의 각종 자치위원회 활동과 기타 개별 조합활동에 대해서 타임오프 총량 외로 예외적으로 유급인정이 가능한지

A 회시

Answer

1. 2010.7.1.부터 시행되는 근로시간면제제도는 전임자 급여 금지규정이 전면 시행되면서 예외적으로 근로시간면제한도 적용을 받는 근로자가 일정한도 내에서 근무시간 중에 노조법 제24조제4항에 규정된 업무를 임금의 손실 없이 할 수 있게 하는 제도이며,
 - 근로시간면제 대상에 해당하는 업무는 근로시간면제자로 지정된 자가 반드시 우선적으로 참여하여 수행하여야 하며, 근로시간면제자로 지정되지 않은 일반조합원 및 노조간부의 조합활동은 근무시간 외에 하거나 근무시간 중에 하더라도 무급이 원칙임.

2. 따라서 일반조합원 및 노조간부가 노동조합의 각종 자치위원회(영상위원회, 규율위원회, 노보위원회, 여성위원회, 문화패, 영상패 등)에 참가하는 활동을 하거나 기타 개별 조합활동(지부장 간담회, 전직 지부장 간담회, 제조직 의장단 회의, 조합 자체회의 등)에 참석하는 것은 노사 공동의 이해관계에 속하는 노동조합의 유지·관리업무라기 보다는 순수한 노동조합 내부 활동에 관한 업무이므로 근무시간 외에 하여야 할 것임.

- 다만, 예외적으로 사유, 횟수, 시간 등을 단체협약 등으로 합리적인 범위 내에서 정하고 그 활동시간에 대해 급여에서 공제하지 않는 것으로 정할 수 있겠으나, 이 경우에도 조합활동이 상시적, 고정적으로 진행되어 실제로는 부분전임 형태로 활동하는 정도에 이른다면 이는 법에 위반된다 할 것임.

(노사관계법제과1516, 2010.12.20.)

41 노동위원회 근로자위원 직무

Q 질의

Question

- 사실관계
 - 갑 연맹은 노동위원회법에 근거한 노동위원회 근로자위원 추천단체로서 현재 전국적으로 약 〇〇명의 소속 조합원 등이 노동위원회 근로자 위원으로 위촉되어 활동하고 있음
 - 근로자위원 중에는 단체협약 등에 따른 소속 노동조합 전임자인 경우도 있으나 상당수는 전임자가 아닌 경우로서 소속 사업장 종업원으로서의 업무를 수행하면서 노동위원회 근로자위원 활동을 행하고 있음
- 질의내용
 - 현재 활동하고 있는 또는 활동예정인 근로자위원의 직무가 공의 직무로서, 노조법 제24조 “전임자”활동에 포함되는지 및 동조 상의 근로시간면제제도 적용대상 업무인지

A 회시

Answer

1. 노조법 제24조 제4항에 따른 근로시간면제제도는 노동조합 간부 등이 단체협약의 규정 또는 사용자의 동의하에 근로시간 중에 임금의 손실 없이 일정 범주의 활동을 하도록 하는 제도로서 기본적으로 사업(장) 내에서 이루어지는 교섭·협약, 고충처리, 산업안전 활동 등 법에 규정된 대상 업무를 하는 것으로 해당 사업(장)과 무관한 외부활동이나 노사 공동의 이해관계에 속하는 것으로 볼 수 없는 업무는 근로시간면제 대상이 되지 않는다 할 것임.
2. 따라서 귀 질의상 노동위원회 근로자위원의 직무는 노동위원회법에 의거 노동위원회 위원으로 위촉되어 활동하는 것으로 이는 해당 사업(장) 내에서 이루어지는 노사공동의 이해관계에 속하는 업무로 보기 어려우므로 근로시간면제 대상은 아닌 것으로 사료됨. 다만, 노동위원회 근로자위원의 직무는 근로기준법 제10조에

따른 ‘공의 직무’에 해당하며, 동 업무 수행을 유급으로 할지 여부는 노사가 자율적으로 정할 수 있을 것임.

3. 아울러 노동조합의 전임자는 노동조합 스스로 급여를 부담한다는 전제하에 단체협약 또는 사용자의 동의를 얻어 근로계약에 따른 소정의 근로를 제공하지 않고 노동조합의 업무에만 종사하는 자로, 노동위원회 근로자위원 업무를 전임자 활동에 포함할 것인지 여부는 노동조합 자체 규약 등으로 정할 사안이라 할 것임.

(노사관계법제과1296, 2011.7.14.)

42 산별노조 조직범위 내의 다른 사업장의 활동

Q 질의

Question

- 산별노조는 여러 사업장을 지회나 분회로 조직하고 있으나 1개의 노동조합에 해당하므로 대외활동(타사 단체교섭 등 지원업무, 수련회, 간담회, 교육 등)도 근로시간면제 대상 업무에 포함되는지

A 회시

Answer

1. 노조법 제24조 제4항에 따른 근로시간면제제도는 노동조합 간부 등이 단체협약의 규정 또는 사용자의 동의하에 근로시간 중에 임금의 손실 없이 일정 범주의 활동을 하도록 하는 제도로써 기본적으로 사업장 내에서 이루어지는 교섭·협약, 고충처리, 산업안전 활동 등 법에 규정된 대상 업무를 하는 것으로 사업장과 무관한 순수한 상급단체 활동은 근로시간면제한도에 포함하지 않는다 할 것임.
2. 근로시간면제제도는 사업 또는 사업장 단위로 적용되므로 여러 사업장을 걸쳐 조직된 산별노조라는 이유로 당해 사업 또는 사업장이 아닌 산별노조의 조직범위 내의 다른 사업 또는 사업장의 활동에 대해서까지 근로시간면제를 할 수 없다 할 것임.
3. 다만, 산별노조에서 주관하는 교육, 수련회 등이 당해 사업장 내 건전한 노사관계발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무에 필요한 것이라면 근로시간면제 대상 범위에 포함된다 할 것임.

(노사관계법제과1149, 2011.6.30.)

43

사용자의 의사에 반하여 사용자 주관행사에 참석하거나 타 기관과 친목도모 명분의 출장

Q 질의

Question

1. 사측이 주관하는 직원교육 행사에 사전 양해 없이 근로시간 중 일방적으로 노조 위원장이 참석하는 것이 근로시간면제대상 업무인 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무 범주에 해당하는지
2. 향후에도 사측 주관 행사에 노동조합에서 일방적으로 참석할 경우 어떠한 조치가 가능한지
3. 같은 산별노조에 속한 타 기관과 친목도모 명분으로 근로시간 중 출장 등 노조활동을 하는 것이 근로시간면제대상 업무에 포함되는지

A 회시

Answer

1. 근로시간면제자는 정해진 근무시간 내에서 근로계약 소정의 업무를 면제받고 노조법에 규정된 근로시간면제 대상 업무를 수행할 수 있도록 지정된 사업(장) 소속 근로자이므로 노조전임자와 달리 일반 근로자에 준하여 복무규율 등을 적용할 수 있다 할 것임.
2. 사용자가 자체 주관 직원교육 행사에 근로시간면제자인 노조위원장의 참석을 불허하였음에도 노조위원장이 사용자의 의사를 무시하고 일방적으로 동 행사에 참석한다면 사용자는 사규 등 관련규정에 의거 필요한 조치를 할 수 있을 것으로 사료됨.

3. 한편, 근로시간면제자는 기본적으로 소속 사업(장) 내에서 이루어지는 근로시간 면제대상 업무를 수행하는 자이므로 소속 사업(장) 또는 소속 사업(장) 업무와 무관하게 타 기관과 친목도모 명분으로 근무시간 중 출장하여 활동하는 경우는 근로시간면제대상 업무로 인정받기 어렵다 할 것임.

(노사관계법제과1369, 2011.7.25.)

44 신규조합원 모집활동, 피케팅, 집회, 쟁의행위 찬반투표, 조정절차

Q 질의

Question

1. A노조의 조합원 유치활동, 평상시 피케팅, 집회, 농성시위, 조정, 쟁의행위 찬반투표 등 쟁의행위 절차를 위한 업무가 근로시간면제 대상 업무인 건전한 노사관계발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무에 해당하는지
2. A노조가 갑 회사와 갑 회사의 위탁업체의 근로자로 구성된 노동조합인 경우, 갑 회사 소속 A노조 간부가 다른 위탁업체의 노조활동에 참석할 경우 면제시간에 포함되는지

A 회시

Answer

1. 노동조합의 유지·관리업무에 필수적인 신규 조합원 모집활동은 근로시간면제 대상 업무에 해당한다고 볼 수 있으나 피케팅, 집회, 쟁의행위 준비절차인 쟁의행위 찬반투표 등 사업장 내 노사공동의 이해관계에 속하는 업무와 무관한 활동은 근로시간면제 대상 업무에 해당하지 않는다 할 것임.
 - 다만, 노조법상 조정절차는 교섭타결을 위한 제도적 장치이므로 조정신청·참가 등의 활동은 근로시간면제가 가능할 것으로 판단됨.
2. 한편, 근로시간면제제도는 사업 또는 사업장 단위로 적용되므로 귀 사업(장)과 위탁업체로 구성된 노조라는 이유로 당해 사업 또는 사업장이 아닌 노조 조직범위 내의 다른 사업 또는 사업장의 활동에 대해서까지 근로시간면제를 할 수는 없다 할 것임.

(노사관계법제과-2425, 2011.12.1.)

45

노·사·정 공동연수, 상급단체 회의, 각종 민원해결을 위한 관계기관 방문

Q 질의

Question

- 근로시간면제자가 노·사·정 공동연수 참석, 조합장 부재시 상급단체 회의 참석, 근로자의 근로조건과 관련하여 고용노동부 등 감독관청 방문(민원, 고충처리)시 유급처리가 가능한지

A 회시

Answer

- 노·사·정 공동연수가 노사 공동의 이해관계에 속하는 업무이고, 상급단체에서 실시하는 회의 등이 소속 사업장의 이해관계에 속하는 업무라면 근로시간 면제 대상 업무에 해당하므로 근로시간면제한도에 포함될 수 있을 것임.
 - 다만, 근로시간이 면제되는 업무는 상기와 같이 노사공동의 이익과 노동조합의 유지와 존속을 위해 필요한 업무에 국한되므로 각종 민원 해결을 위해 고용노동부나 관계기관 방문은 달리 볼 사정이 없는 한 근로시간 면제 대상 업무로 보기는 어려움.

(노사관계법제과1550, 2010.12.22.)

IV 근로시간면제 한도 사용방법

❖ 관련 법 조항

제24조(노동조합의 전임자) ④ 제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간면제 한도를 초과하지 아니하는 범위에서 근로자는 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다.

❖ 세부 설명

- 단체협약 또는 사용자의 동의하에 정한 근로시간면제 사용인원에 대해 노동조합은 사용자에게 그 명단을 사전에 통보하여야 하고 근로시간면제자로 통보된 자에 대한 변경은 노사협의회 위원의 신규 선출 등 특별한 사정이 없는 한 노사가 협의하여 변경하여야 하며, 사용자와 협의 없이 노조가 임의로 변경하거나 수시로 변경하여서는 아니됨.
- 근로시간면제 대상 업무는 근로시간면제자가 반드시 우선적으로 수행하여야 함.
- 풀타임 또는 파트타임의 방식에 의해 정기적·고정적으로 시간한도를 사용하기로 정해진 근로시간면제자는 법에 정해진 소정의 대상 업무를 자유롭게 수행할 수 있음. 그러나, 근로시간면제자로 지정된 자가 근로시간 중에 법에 정해진 소정의 근로시간면제 대상 업무 이외의 업무를 수행하거나 노사당사자가 정한 시간한도를 초과한 경우, 그 해당시간에 대해서는 무급 처리하여야 하며, 근로시간면제자의 활동업무 및 사용시간에 대하여 사후적으로 정산함.

46 근로시간면제 대상 업무 수행방법

Q 질의

Question

1. 근로시간면제제도와 관련하여 단체협약 내에 풀타임 근로시간면제대상자를 1명 설정할 경우, 동 풀타임 근로시간면제 대상자가 연간 정해진 시간 내에서 자유롭게 대상 업무를 수행할 수 있는지 또는 근로시간면제 대상 업무 수행시마다 회사에 통보하고 승인을 받은 후 사용하는 절차를 거쳐야 하는지
2. 근로시간면제 한도에 관한 사항을 단체협약에 명시함에 있어 “총 시간 2,000시간, 풀타임 1명, 업무 수행내역 연 1회 보고”의 형태로 명시하여도 되는지

A 회시

Answer

1. 근로시간면제자가 면제 대상 업무를 수행하는 방법은 사유발생시 마다 사용자의 승인을 받고 사용하는 방식과 연간단위 또는 일정기간 단위로 사용자에게 통보하고 면제 대상 업무를 자유롭게 사용하는 방식 등이 있을 수 있는 바, 귀 사업장 노사간에 협의를 통해 근로시간면제제도의 취지를 훼손하지 않는 범위 내에서 가장 효율적인 방법을 정할 수 있을 것임.
2. 아울러, 근로시간면제 한도에 관한 사항을 단체협약에 어떻게 명시할 것인가에 대해서도 특별히 규정하고 있지 않으므로 고시된 한도를 넘지 않는 범위 내에서 인원, 시간 등의 기준으로 정할 수 있을 것임.

(노사관계법제과588, 2010.8.27.)

47 근로시간면제 한도 적용대상자 명단 사전 통보 없이 조합활동
가능여부

Q 질의

Question

- 관련법 및 규정에 따라 근로시간면제 한도 사용 관련해서 노사간 해당 사업장에 적용할 근로시간면제 시간한도와 사용인원을 협의, 결정하고 구체적인 적용 대상자 명단을 사전에 사용자에게 통보하도록 되어 있음. 적용 대상자 명단을 사전 통보치 아니하고 노동조합 활동을 하는 것이 가능한지 여부

A 회시

Answer

- 근로시간면제 한도 시간은 반드시 근로시간면제자만이 사용할 수 있고, 근로시간면제 대상에 해당하는 업무는 근로시간면제자가 반드시 우선적으로 참여하여 수행해야 하므로 근로시간면제자가 특정되어야만 할 것임.
따라서 노동조합이 근로시간면제 적용 대상자 명단을 사용자에게 통보하는 것은 사용자가 근로시간면제자에 대해 면제 대상 업무 수행시간을 유급으로 처리하기 위해서 필요한 조치로 판단됨.

(노사관계법제과-407, 2010.8.6.)

48 부분 무급전임자와 파트타임 근로시간면제자의 겸직가능여부

Q 질의

Question

- 노조간부가 노조전임자이면서 근로시간면제자일 수 있는지

A 회시

Answer

- 노사는 2010. 5. 14. 고시된 근로시간면제 한도 내에서 근로시간면제 총량시간과 사용가능 인원을 정하고, 그 범위 내에서 풀타임 또는 파트타임 사용 대상자를 정할 수 있음. 또한, 파트타임 근로시간면제자는 면제된 근로시간 외에는 사업장에 근로를 제공하는 것이 원칙이나 그 시간에 대하여 노사가 합의한 경우 노동조합의 부분전임자로 종사할 수 있으며, 이 경우 노동조합의 부분전임자로서 노동조합 업무에 종사하는 시간에 대하여는 노동조합 스스로 급여를 부담해야 할 것임.
 - 다만, 이 경우 근로시간 면제에 따른 급여지급과 부분전임에 따른 노동조합의 급여 부담분을 정확하게 구분하여 근로시간면제 한도를 벗어나지 않도록 유의하여야 할 것임.

(노사관계법제과406, 2010.8.6.)

49 근로시간면제 한도 사용절차 및 확인방법

Q 질의

Question

1. 고용노동부 매뉴얼상 “근로시간면제 한도 사용절차”에 따르면 근로시간면제 대상 업무 수행시 사유발생시마다 승인 후 사용하라는 것으로 되어 있는데 풀타임 근로시간면제자에 대해서는 해당이 안 되는 것으로 보면 되는지
2. 근로시간면제제도 관련 유급처리를 위한 사용대상 업무 및 시간에 대한 사전계획 또는 사후 확인 증빙은 분기별, 반기별 또는 연 1회 노사합의하에 진행해도 되는 것인지 아니면 풀타임 근로시간면제자의 경우 별도 증빙이 없이 유급처리해도 되는 것인지

A 회시

Answer

1. 근로시간면제자(파트타임 포함)가 근로시간면제 대상 업무를 수행하는 방법은 사유 발생시마다 사용자의 승인을 받고 사용하는 방식과 연간단위 또는 일정기간 단위로 사용자에게 통보하고 근로시간면제 대상 업무를 자유롭게 사용하는 방식 등이 있을 수 있는 바, 귀 사업장 노사간에 협의를 통해 근로시간면제제도의 취지를 훼손하지 않는 범위 내에서 가장 효율적인 방법을 정할 수 있을 것임.
2. 근로시간면제자의 활동과 관련하여 사후적으로 사용시간 및 사용 내역에 대한 제출의무나 입증 책임에 대해 법령에 규정된 바가 없으므로 그에 대해서는 노사가 근로시간면제제도의 취지, 효율적 관리, 노사별 관리업무의 특성과 관리의 효율성·용이성 등을 고려하여 자율적으로 결정할 수 있을 것임.

(노사관계법제과-698, 2010.9.8.)

50 근로시간한도 적정 사용여부에 대한 입증책임

Q 질의

Question

- 근로시간면제 한도 활동을 법령에 맞게 수행하였는지 여부에 대한 입증책임이 회사에게 있는지 또는 노동조합에 있는지 여부

A 회시

Answer

- 근로시간면제자의 활동과 관련하여 사후적으로 사용시간 및 사용내역에 대한 제출의무나 입증책임에 대해 법령에 규정된 바가 없으므로 그에 대해서는 노사가 근로시간면제제도의 취지, 효율적 관리, 노사별 관리업무의 특성과 관리의 효율성·용이성 등을 고려하여 자율적으로 결정할 수 있을 것임.

(노사관계법제과587, 2010.8.27.)

51 풀타임 및 파트타임 근로시간면제자의 면제시간 사용방법 및 절차

Q 질의

Question

- 회사에서 급여지급을 위하여 노동조합 또는 해당 근로시간면제자에게 활동업무 내용 및 사용시간을 통보하여 줄 것을 요청하였음에도 불구하고 지속적으로 거부할 경우 급여지급을 어떻게 하는 것이 바람직한지와 해당 근로시간면제자가 근로시간면제활동 범위를 벗어나 노조활동을 지속적으로 할 경우 징계가 가능한지

A 회시

Answer

1. 근로시간면제제도는 근로시간면제한도 내에서 대상 업무를 수행할 경우에 그 시간에 대해 유급으로 인정해 주는 취지이므로 귀 질의와 같이 근로시간면제한도 사용방법과 절차에 대해 단체협약 등으로 정하지 않았다면, 풀타임 근로시간면제자는 정해진 근로시간 면제시간 내에서 자유롭게 근로시간 면제 대상 업무를 수행하고 급여를 지급 받을 수 있을 것이나, 파트타임의 경우 사용자는 급여지급을 위한 최소한의 확인절차를 위해 노동조합에 근로시간면제한도를 사용한 내용과 그에 소요되는 시간을 통보해 줄 것을 요구할 수 있고 노동조합은 이에 응하여야 할 의무가 있다 할 것임.
2. 따라서 노동조합이 파트타임 근로시간면제자의 근로시간면제 활동내용과 시간 통보를 거부한다면 사용자는 파트타임 근로시간면제자가 근로시간면제 대상 업무를 수행하였는지 확인이 불가능하여 급여를 지급하지 않을 수도 있으며, 또한 파트타임 근로시간면제자가 노조법 제24조 제4항에 규정된 근로시간면제 대상 이외의 업무를 지속적으로 수행할 경우 회사의 취업규칙 등에 의거 조치가 가능할 것임.

3. 한편, 사전에 근로시간면제자의 근로시간면제한도 사용방법에 대해 노사가 협의하여 일정한 기준을 마련하고, 그에 따라 근로시간면제한도의 사용을 관리하는 형태가 보다 바람직할 것으로 사료됨.

(노사관계법제과1549, 2010.12.22.)

● 사실관계

- 사용자가 고용노동부 자율시정권고(면제자 관리방안 마련)에 대하여 노조와 합의 없이 사용실적과 사용계획을 제출받아 급여를 지급하겠다고 하는 등 일방적인 관리방안을 마련하여 시행하고자 하였으나, 노조측에서 노조법상 제출근거가 없고 단체협약에 따라 자율적으로 결정할 사항임을 들어 이를 거부하고 사용자는 급여를 지급하지 않는 상황임.

● 질의내용

- 노동조합에서 근로시간면제 사용계획과 사용실적 제출 의무가 있는지
- 단체협약에 따라 근로시간면제자의 급여를 지급하여 오다가 근로시간면제한도 사용계획과 사용실적을 제출하지 않았다는 이유만으로 근로시간면제자의 급여를 지급하지 않는 것이 허용되는지
- 노조에서 사용계획과 사용실적을 제출하지 않은 경우 실제 면제대상 업무를 수행하였는지 알 수 없고 근로시간면제대상 업무 이외의 업무를 수행한 것과 동일하기 때문에 급여를 지급하지 않아도 노조법 제92조제2호 마목(단체협약 중 편의제공) 위반이 되는지

A 회시

Answer

1. 근로시간면제제도는 노동조합 간부 등이 단체협약 또는 사용자 동의하에 근로시간 중에 임금의 손실 없이 면제대상 업무를 수행할 수 있는 제도이며, 면제대상 업무는 노조법 제24조 제4항에 의거 기본적으로 사업장 내에서 이루어지는 협의·교섭, 고충처리, 산업안전활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무임.
2. 이러한 근로시간면제제도는 부여된 면제한도 내에서 면제대상 업무를 수행한 시간에 대해 유급으로 인정해 주는 취지이므로, 사용자는 근로시간면제자의 급여지급을 위한 최소한의 확인절차로 노동조합에 근로시간면제한도를 사용한 내용과 그에 소요된 시간을 통보해 줄 것을 요구할 수 있다고 할 것임.
3. 따라서 귀 질의의 경우와 같이 노동조합이 근로시간면제자 급여 지급의 근거가 되는 면제대상 업무 수행 내역 및 소요시간을 사용자에게 제출하지 않음으로 인해 사용자가 급여를 지급하지 못하는 경우에는 이를 단체협약 위반으로 보기는 어려울 것으로 사료됨.

(노사관계법제과1822, 2012.6.14.)

V

기타 근로시간면제자 처우 등

❖ 관련 법 조항

제24조(노동조합의 전임자) ④ 제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간면제 한도를 초과하지 아니하는 범위에서 근로자는 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다.

❖ 세부 설명

- 기존 노조전임자를 업무에 복귀시킬 것인지 여부는 노사가 자율적으로 정하되, 기존 노조전임자가 업무에 복귀하지 않고 새로운 제도인 근로시간면제 한도의 적용을 받지 않는 경우에는 사용자가 급여를 지급 할 의무가 없으므로 노동조합 스스로 부담하여야 함.

53 근로시간면제자 처우의 일반기준

Q 질의

Question

1. 대법원 판례에 의하면 노조전임자는 휴직자에 준한다고 해석되는데, 근로시간면제자도 휴직자(무급휴직 인사발령)에 준하여 처우를 해야 하는지, 아니면 일반 직원으로 처우를 해야 하는지
2. 1일 소정근로시간을 초과하는 근로시간면제 활동 시간에 대하여 노사 간 자율로 유급 처리하는 경우 초과시간에 대해 가산금을 지급해야 하는지, 불가피하게 근로시간면제 한도를 초과하는 경우, 개별법에 근거하여 초과시간에 대하여 유급으로 처리할 수 있는지

A 회시

Answer

1. 근로시간면제자는 정해진 시간 내에서 근무를 면제받고 노조법에 규정된 근로시간면제 대상에 속하는 업무를 수행할 수 있도록 지정된 자이므로 복무규율, 근무평정, 휴가, 복리후생, 상여금 등에 대해서는 노조전임자와 달리 일반 근로자에 준하여 사업장 내 관련규정 및 노사간 협의를 통해 자율적으로 정하면 될 것임.
2. 근로시간면제자에 대한 1일 단위의 면제근로시간은 법정근로시간의 범위 내에서 당해 사업(장)의 근로자와 사용자 사이에 정한 1일 소정근로시간 이내로 이를 초과한 시간은 무급이 원칙임.
 - 다만, 근로시간면제활동 시간이 1일 소정근로시간을 초과하여 계속되는 경우 초과시간을 유급으로 하여 시간외근로수당(가산금 포함)을 지급할지 여부는 노사가 자율적으로 정할 수 있겠으며, 유급으로 정할 경우 근로시간면제자의 면제한도 총량시간에서 공제하여야 할 것임.

3. 한편, 노사가 사업장에 적용할 총 면제시간 및 인원 한도를 협의·결정한 후에 이를 사용할 면제자와 연간 또는 일정 단위의 사용시간을 노조에서 사용자에게 통보하고 사용하게 될 것임. 이 경우 개인별 사용한도는 해당 기간 내 개별법령에 의해 인정되는 업무를 포함하여 면제 대상 업무에 소요될 시간을 모두 포괄하여 정하는 것이므로 추가적으로 특정 활동을 위해 한도를 초과하게 되면 전체 사업장에 적용될 한도를 초과할 우려가 있음.
 - 따라서 사용방식에 있어 면제 한도를 고정해 놓고 사용하는 방법과 사유별 사용방법이 있으므로 미리 모든 활동을 포괄하여 한도를 정해놓은 경우 그 한도를 벗어나서 유급처리하기가 어려우므로, 한도를 초과할 가능성이 크다면 사유별 사용방법으로 하는 것이 바람직할 것임.

(노사관계법제과-406, 2010.8.6.)

54 근로시간면제자가 출퇴근 타임카드를 찍어야 하는지

Q 질의

Question

- 풀타임으로 적용 받는 근로시간면제자의 경우 출퇴근 타임카드를 반드시 찍어야 하는지

A 회시

Answer

- 노조법 제24조 제4항에 의거 근로시간면제자는 부여된 연간 소정근로시간 내에서 법에서 규정한 면제 대상 업무를 자유롭게 수행할 수 있으며, 근로시간면제자 또한 출퇴근 의무는 있으며 출퇴근에 대한 관리방식은 회사의 취업규칙 등 내부규정에 따르는 것이 바람직할 것임.

(노사관계법제과-356, 2010.8.4.)

55

2010.7.1. 이후 노조 상근간부의 신분과 처우 및 근로시간면제 한도 초과인원에 대한 현업복귀 여부

Q 질의

Question

1. 현재 노사는 교섭중이기는 하나 2010.7.19. 현재 ‘2009 단체협약’ 또는 ‘근로시간면제 관련 협약서’ 합의에 이르지 못한 경우, 2010.7.1. 이후 노조상근간부의 신분은 어떻게 되는지 및 이들 노조상근간부에 대한 급여 및 복리후생의 지급이 정지되는지
※ 당사는 무급휴직자에 대해 복리후생을 지급하지 않고 있음
2. 노사간 근로시간면제자를 근로시간면제 한도 내에서 합의할 경우 기존 노조 상근간부 중에서 면제 한도를 넘는 인원이 발생하는 바, 해당 인원(면제 한도 초과인원)은 당연히 현업에 복귀해야 하는지, 아니면 무급 노조전임자의 지위를 당연히 가지는지 여부

A 회시

Answer

1. 2010.7.1.부터 근로시간면제제도가 시행됨에 따라 노조전임자에게 급여를 지급하는 것은 부당노동행위로 금지됨.
- 다만, 사용자의 동의에 의해 법정한도 내에서 유급처리하거나 이후 근로시간면제 한도(시간, 인원)에 대해 노사합의가 이루어질 경우 근로시간면제자에게 소급하여 급여를 지급하는 것은 가능하다 할 것임.
2. 근로시간면제 한도를 사용할 수 있는 대상자는 고용노동부 고시(제2010-39호) 한도 내에서 노사 당사자가 정한 근로자이므로, 근로시간면제자로 지정되지 않은 기존 노조전임자를 업무에 복귀시킬 것인지 여부는 노사가 자율적으로 정하면 될 것임.

- 다만, 기존 노조전임자가 업무에 복귀하지 않고 새로운 제도인 근로시간면제 한도의 적용을 받지 않는 경우에는 사용자가 급여를 지급할 의무가 없으므로 노동조합 스스로 부담하여야 할 것임.

(노사관계법제과567, 2010.8.25.)

56 근로시간면제자의 현업부서 발령조치 여부

Q 질의

Question

- 노동조합 전임자를 풀타임 근로시간면제자로 지정할 경우 풀타임 근로시간면제자에 대하여 현업부서로 발령조치를 하여야 하는지 여부(현업부서에 선 배치하고, 노동조합 업무를 수행하게 하여야 하는지 또는 현재 노동조합 전임자와 같이 노동조합으로 발령하여 운영해도 되는지 여부)

A 회시

Answer

1. 근로시간면제자는 근무시간 내에서 근로계약 소정의 업무를 면제받고 노조법에 규정된 근로시간면제 대상 업무를 수행할 수 있도록 지정된 사업(장) 소속 근로자이므로 일반 근로자와 동일한 기준에 의해 인사발령 할 수 있을 것이며, 풀타임 전임자라 하여 달리 취급하여야 하는 것은 아님.
2. 다만, 풀타임 근로시간면제자는 소정 근로시간 전체를 면제받으면서 노동조합의 유지·관리 등 면제 대상 업무를 수행하도록 지정된 자이므로 구체적인 인사발령을 어떻게 할 것인지는 회사의 취업규칙과 인사운영 상황 등을 감안하여 자율적으로 결정할 수 있을 것임.

(노사관계법제과590, 2010.8.27.)

57 단체교섭 참여위원수의 적정수준

Q 질의

Question

1. 단체협약상 단체교섭위원을 10명으로 규정하고 있으나, 노조는 상집간부 및 일부 대의원(40여명)을 단체교섭 위원으로 신청하고 회사는 단체교섭 기간 동안 노조에서 신청한 단체교섭 위원 전원(40여명)을 유급으로 인정하여 옴.
2. 2개의 공장에서 매주 2회 단체교섭을 진행하며, 교섭장소(공장)에 따라 노사 교섭위원이 각각 3-4명씩 변경되는 상황에서 각 공장 10명씩, 총20여명을 노조의 단체교섭위원으로 인정하는 것이 합리적인 수준인지 여부

Q 질의

Question

- 단체교섭 참여 위원 수에 대해서는 사업장 특성, 지역별 분포 등을 반영하여 노사가 자율적으로 정할 수 있을 것이며, 다만 단체협약에 정해진 인원수보다 과도한 교섭위원수를 인정하여 유급처리 함으로써 근로시간면제제도의 취지를 훼손할 정도에 이른다면 이는 법률에 위반된다 할 것임.

(노사관계법제과-645, 2010.9.2.)

58 근로시간면제자에 대한 휴일 및 휴가부여 가능 여부

Q 질의

Question

- 근로시간면제자의 업무는 정상적인 근로가 아닌 노동조합의 업무와 관련된 근로로서 휴가 및 휴일을 부여치 않아도 무방한지의 여부

A 회시

Answer

- 근로시간면제자는 근무시간 내에서 근로계약 소정의 업무를 면제받고 노조법에 규정된 근로시간면제 대상 업무를 수행할 수 있도록 지정된 사업(장) 소속 근로자이므로 일반 근로자에 준하여 휴일 및 휴가를 부여하면 될 것임.

(노사관계법제과842, 2010.9.17.)

59 근로시간면제자에게도 연차휴가가 발생하는지 여부

Q 질의

Question

1. 2010.7.1. 근로시간면제제도를 도입하여 조합원 수에 따른 근로시간면제한도는 3,000시간임. 회사는 노조와 합의하여 풀타임 근로시간면제자 1명(2,000시간), 파트타임 근로시간면제자 1명(1,000시간)을 인정하는 것으로 노동조합과 합의하였음. 다만, 파트타임 근로시간면제자의 경우 근로시간면제한도시간 이외의 부분(1,000시간)은 노동조합이 자체적으로 급여를 지급하는 것으로 부분무급전임을 인정
2. 부분전임을 겸하는 파트타임 근로시간면제자의 연차휴가일수 산정방법은

A 회시

Answer

1. 근로시간면제자는 노조법 제24조 제4항에 따라 단체협약이나 사용자의 동의에 의해 근무시간 중 근로계약 소정의 업무를 면제받고 근로시간면제 대상 업무를 수행할 수 있도록 지정된 자로서 휴가 등에 대해서는 노조전임자와 달리 일반 근로자에 준하여 사업장 내 관련 규정 및 노사간 협의를 통해 자율적으로 정하면 될 것임.
2. 부분 전임자이면서 파트타임 근로시간면제자는 소정의 근로의무를 면제(부분전임 및 근로시간면제)받기 때문에 원칙적으로 근로기준법상 연차휴가가 발생하지 않음. 다만, 근로시간면제 없이 정상적으로 근로했다면 받을 수 있었던 연차휴가(전체 근로시간 대비 근로시간면제시간에 비례하여 결정)에 상당하는 급여를 지급하더라도 부당노동행위로 보기는 어려울 것임.

(노사관계법제과1167, 2011.7.1.)

60 부분전임을 겸하는 파트타임 근로시간면제자의 주휴 발생 여부

Q 질의

Question

1. 노동조합은 통상 일근자이면서 무급 부분전임과 파트타임 근로시간면제활동을 겸하는 자에 대하여, 통상 일근자의 1일 소정근로시간 8시간 중 1시간(09:00~ 10:00)은 근로면제를 활용하고 나머지 7시간(10:00~18:00)은 무급전임으로 운영하여 주휴(일요일) 부여기준인 1주간의 소정근로일 만근조건을 충족하겠다고 사용계획을 제출하였음.
2. 위와 같이 운영할 경우 무급 부분전임과 파트타임 근로시간면제활동을 겸하는 자에게 주휴가 발생하는지와 이러한 노동조합의 요구를 사용자가 거부하는 것이 부당노동행위에 해당하는지

A 회시

Answer

1. 파트타임 근로시간면제자가 1일의 소정근로시간을 부분전임활동과 겸하는 것에 대해 노사가 합의한 경우, 부분전임을 겸하는 파트타임 근로시간면제자는 소정의 근로의무를 면제받기 때문에 원칙적으로 근로기준법상 주휴가 발생하지 않음.
2. 다만, 4주 동안(4주 미만으로 근무하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 근로시간면제활동(노조 전임활동 제외) 시간이 15시간 이상이며 만근(해당 시간에 근로시간면제활동을 한 경우를 말함)한 경우에는 주휴수당 금액에 상당하는 1일 평균 면제활동시간에 해당하는 급여를 지급하는 것이 가능할 것이나 이 경우에도 1일 평균 면제활동시간에 해당하는 것을 초과하여 지급하는 것은 부당노동행위에 해당할 소지가 있다 할 것임.

(노사관계법제과2662, 2011.12.29.)

61 근로시간면제자에 대한 징계 및 정직기간 중 급여지급 의무 여부

Q 질의

Question

- 풀타임 근로시간면제자가 금품수수 사실이 적발된 경우 정직처분(3개월)을 할 수 있는지, 정직기간 중 근로시간면제자에게 급여를 지급할 의무가 있는지, 정직처분을 받은 근로시간면제자가 노사협의회에 근로자위원으로 참석할 수 있는지

A 회시

Answer

1. 근로시간면제자는 근무시간 내에서 근로계약 소정의 업무를 면제받고 노조법에 규정된 근로시간면제 대상 업무를 수행할 수 있도록 지정된 자로서 복무규율 등에 대해 일반근로자에 준하여 취업규칙 등 관련 규정을 적용할 수 있으므로 근로시간면제자가 취업규칙 등에 정해진 징계사유에 해당하는 행위를 한 경우 사용자는 징계처분을 할 수 있을 것임.
2. 풀타임 근로시간면제자가 취업규칙 등에 정해진 징계사유로 3개월간 정직처분을 받았다면 정직기간 동안 노사협의회에 참석할 의무가 없으며, 사용자는 정직기간 중 급여지급 의무가 없다 할 것임.

(노사관계법제과-1265, 2011.7.13.)

VI 일반조합원 등의 노조활동

❖ 관련 법 조항

- 제24조(노동조합의 전임자)** ② 제1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자는 그 전임기간 동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서 아니 된다.
- ④ 제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간면제 한도를 초과하지 아니한 범위에서 근로자는 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리 업무를 할 수 있다.

❖ 세부 설명

- 근로시간면제자로 지정되지 않는 자의 노조활동은 근무시간 외에 하여야 하며 근무시간 중 노조활동은 무급이 원칙임.
- 개별법령에 의해 설치·운영되는 회의체는 근로시간면제자가 반드시 우선적으로 참여하여야 하되, 근로시간면제자만으로 회의체 구성이 어려운 경우에는 근로시간면제자로 지정되지 않는 자가 참여할 수 있고, 해당 법령의 근거에 따라 유급 처리하는 것은 가능
- 이 경우 실제 소요된 시간보다 과다한 시간을 유급처리 하거나 시간에 비해 과다한 임금을 지급하는 등 편법·변칙 운영하는 것은 부당노동행위에 해당

62 교섭위원회에 교섭당일 특별휴가 부여 가능 여부

Q 질의

Question

1. 관행적으로 교섭위원회에 교섭 당일 특별휴가를 부여하고 있음(단체협약에 의해 부여되는 것이 아님) 금년에도 교섭위원회에 유급시간을 부여함에 있어 노사 간의 이견이 있는바, 이에 대한 귀부의 의견은

사측 : 6월말일까지는 종전과 같이 교섭 당일 특별휴가를 부여하되, 개정노조법에 의거 7월 이후에는 타임오프 시간에 포함시켜 산정해야 한다는 의견

노측 : 7월 이후에도 관행대로 타임오프 시간과 관계없이 유급 특별휴가를 부여해도 무방하다는 의견

2. 사측 주장이 맞는다면 7월부터의 유급교섭 시간은 우리사업장 단체협약 유효기간('09.9.21.~'10.9.20.) 종료이후 근로시간면제 범위 내에 포함시켜 처리해도 무방한지의 여부

A 회시

Answer

1. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조 제4항에서 근로시간면제자는 2010.7.1.부터 근로시간면제 한도를 초과하지 아니하는 범위에서 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다고 규정하고 있으므로,

- 교섭 등 근로시간면제 대상 업무는 근로시간면제자로 지정된 자가 반드시 우선적으로 참여하여야 하고, 근로시간면제자가 교섭에 참여하는 경우 교섭에 필요한 시간에 대해서는 근로시간면제 한도 내에서 유급으로 인정할 수 있을 것이나, 귀 사업장과 같이 교섭에 필요한 시간에 관계없이 일률적으로 교섭위원에게 교섭 당일 전체를 근로면제 하는 것은 허용되지 않으며,
 - 근로시간면제자가 아닌 자의 노조활동은 근무시간 외에 하여야 하고, 근무시간 중에 행하는 노조활동은 무급이 원칙이라 할 것임.
2. 한편, 근로시간면제 시간한도는 연간 단위로 사용할 수 있는 최대시간을 의미하며, 그 기간에 대하여는 노사가 달리 정함이 없다면 단체협약 유효기간 기산일 부터 1년간을 의미한다 할 것임.

(노사관계법제과1106, 2010.6.14.)

63

일반조합원의 상시 급여보전 및 교섭시간과 무관하게 임시전임으로 급여보전 가능 여부

Q 질의

Question

1. 근로시간면제대상자가 아닌 조합원(의장단, 집행부 통칭)에 대해 상시 급여를 보전하는 것은 위법사항이 아닌지, 또한, '교섭기간 중 임시 전임으로 한다'라는 기타 협약에 의해 현업근무 면제 및 급여를 보전하는 것도 위법이 아닌지
2. '교섭기간 중 임시상근으로 인정한다'라는 자체가 위법이 아니라면, 전체가 Time-off 한도에서 관리해야 하는 것이 아닌지
 - ※ 이 경우 당사는 타임오프 활용인원이 최대 10명밖에 나오지 않으므로 어쨌든 교섭위원을 줄여야 할 것 같음 (만약 법적으로 가능하다면 교섭 장기화, 편법 전임자 증대 등의 현상 발생이 우려됨)
3. 부위원장 및 지부장 중 비전임이 많은데, 단체협약 9조는 자체로 법을 위반한 사항이므로 위법 사항이 아닌지
 - ※ 단체협약 0조 : '부위원장 및 지부장은 조합업무를 우선한다'

A 회시

Answer

1. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조 제2항 및 제4항은 사용자의 전임자에 대한 급여지급을 금지하면서 그 예외로서 일정한 업무에 대하여 근로시간면제자가 업무를 수행할 경우 사용자로부터 급여를 지급받을 수 있도록 규정하고 있음.
 - 따라서, 근로시간면제자가 아닌 조합원의 노조활동은 근로시간 외에 하여야 하고 무급이 원칙임. 다만, 단체협약을 통해 근로시간면제자가 아닌 조합원이 실제 교섭한 시간에 대해 사용자가 유급으로 인정하는 경우 이를 법 위반이라 하기는 어려움.
 - 그러나 질의와 같이 교섭시간과 무관하게 3개월 이상 기간을 임시전임으로 급여를 보전하는 것은 명칭과 관계없이 실제 기간전임형태의 전임자에 대한

급여지급으로 허용되지 않는다 할 것임.

2. 귀사 단체협약 제○조 규정만으로는 구체적 내용을 알 수 없으나, 당해 조항이 근로시간면제자가 아닌 조합간부에 대해 소정근로를 하지 않고 근로시간 중에 조합업무를 하는 것을 허용하고 그 시간에 대해 유급처리 하는 것을 의미한다면 이는 전임자에 대한 급여지급을 금지한 노조법 규정을 위반한 것임.

(노사관계법제과1311, 2010.7.2.)

64 일반조합원의 총회 또는 전체조합원 교육시간 유급처리 가능 여부

Q 질의

Question

- 근로시간면제 대상자가 아닌 일반조합원들에 대하여 단체협약에서 규정된 총회 또는 전체조합원 교육 등의 시간을 유급으로 인정할 경우 부당노동행위 등의 위법성 여부(예를 들면, 단체협약상 규정 내용 : 전 조합원 교육시간은 연간 8시간, 총회시간은 연간 2시간, 임원 활동시간은 월1시간 유급으로 한다.)

A 회시

Answer

1. 근로시간면제 한도를 사용할 수 있는 대상자는 고용노동부 고시(제2010-39호) 한도 내에서 노사 당사자가 정한 근로자이므로, 근로시간면제자로 지정되지 않은 자의 노조활동은 근무시간 외에 행해져야 할 것이고 근무시간 중에 행할 경우에는 무급이 원칙임. 다만, 근로시간면제자로 지정되지 않은 일반 조합원의 근무시간 중 노조활동(총회, 조합원교육 등)에 대해 단체협약으로 귀 질의의 예시수준과 같이 합리적인 범위 내에서 정하고 동 활동에 대해 급여에서 공제하지 않더라도 이를 부당노동행위로 보기는 어려울 것임.
2. 그러나 이 경우에도 월 1시간의 임원활동시간 부여와 같이 규약이나 단체협약상 정해진 총회 등의 회의개최와 관계없이 구체적 사용용도도 정하지 않고 포괄적으로 활동시간을 부여하는 것은 노조 운영비는 노조 스스로 부담해야 하는 원칙에 맞지 않는다고 할 것임.

(노사관계법제과240, 2010.7.29.)

65

**안전·보건 교육시간을 조합원 총회 및 교육시간으로 대체하여
유급처리 가능 여부**

Q 질 의

Question

- 산업안전보건법은 근로자에게 분기별 6시간을 교육시간으로 허용하도록 되어 있음. 조합에서 산안교육시간을 조합원 총회 및 교육시간으로 일부 유급사용하게 해주는 경우 부당노동행위에 해당하는지

A 회 시

Answer

1. 산업안전보건법 제33조 제1항에 사업주는 해당 사업장의 근로자에 대하여 고용노동부령이 정하는 바에 따라 정기적으로 안전·보건에 관한 교육을 하도록 규정하고 있음.
2. 따라서 이러한 정기 안전·보건교육시간은 해당 법률의 취지에 맞게 사용해야 할 것이며, 한편 조합원 총회, 교육시간으로 대체하여 유급처리 할 경우 이는 산업안전보건법의 안전·보건교육의무 위반에 해당될 수 있을 것이며 노조법의 부당노동행위와는 관련 없음을 알려드립니다.

(노사관계법제과-56, 2010.7.12.)

66

무급 노조전임자의 노사협의회, 산업안전보건위원회 참석시간 및 단체교섭시간 유급처리 가능 여부

Q 질의

Question

- 근로시간면제자가 아닌 노조전임자(무급인 전임자)가 노사협의회, 산업안전보건위원회 등 법률에 의한 활동 및 단체교섭을 할 경우도 유급처리가 가능한지 여부

A 회시

Answer

1. 근로시간면제자가 아닌 자의 노사협의회, 산업안전보건위원회 참석과 관련하여 실제 소요된 시간에 대해 유급처리 하는 것은 해당 법률이 근로자들의 해당 회의 참석으로 인하여 불이익을 보지 않도록 “근로한 시간으로 본다” 또는 “불이익 주어서는 아니된다”하는 규정을 두고 있기 때문이다.
 - 따라서 일정기간 동안 근로제공 의무를 면하고 노조가 급여를 부담하는 전임자의 경우는 해당 회의 참석으로 인해 별도로 급여상 불이익을 볼 소지가 없고 근무한 것으로 인정받을 여지가 없으므로 해당 법률에 따른 유급처리 대상자가 될 수 없음.
2. 근로시간면제자가 아닌 자에 대해 개별법령에 근거하여 회의 참석시간을 유급처리하는 것은 근로시간면제 한도와 별개로 인정되는 것으로 보아야 할 것이며,
 - 단체교섭은 개별법령에서 유급처리 하도록 하는 근거도 없으므로 근로시간면제자가 아닌 노조가 급여를 부담하는 전임자에 대해 단체교섭에 참여하는 것을 노조법에 의해 유급처리 한다면 이는 근로시간면제 한도를 초과한 것으로 부당노동행위의 예외로 인정받을 수 없을 것임.

(노사관계법제과165, 2010.7.21.)

67 대의원 및 비전임 상집간부에게 유급활동시간 부여 가능 여부

Q 질의

Question

- 단체협약 규정에는 대의원(53명) 및 비전임 상집간부(3명)에 대해 매주 3시간씩의 유급활동시간(연간 8,736시간)을 인정하고 있음. 만약 올해 단체교섭에서 근로시간면제 시간(폐사는 조합원수 2,500명으로 10,000시간)외 별도로 현행대로 주 3시간의 유급활동시간을 부여하였을 경우 부당노동행위에 해당하는지 여부

A 회시

Answer

1. 근로시간면제 한도를 사용할 수 있는 대상자는 고용노동부 고시(제2010-39호) 한도 내에서 노사 당 사자가 정한 근로자이므로 근로시간면제자로 지정되지 않은 자의 노조활동은 근무시간 외에 하여야 하며 근무시간 중 행할 경우 무급이 원칙이나 합리적 수준에서 단체협약 등으로 정하고 그 활동시간을 유급으로 하는 것은 가능하다 할 것임.
 - 그러나 근로시간면제자로 지정되지 않은 일반 조합원이나 조합간부의 근무시간 중 노조활동의 양태나 유급처리 수준이 (부분)전임 형태의 노조활동에 이르는 등 사실상 전임자로서 운영되는 것이라면 노조법 제81조 제4호에 위반됨
2. 귀 질의와 같이 비전임 상집간부 및 대의원의 조합활동이 당초 단체협약의 취지대로 근무시간 외에 행함을 원칙으로 하되 예외적으로 근무시간 중에 하는 것이 아니라, 규약상 정해진 노조의 총회, 대의원회 등의 개최요건 및 실제 개최 여부에 관계없이 사용자가 근로시간면제자로 지정되지 않은 비전임 상집간부 및 대의원에 대해 구체적 사용 용도도 정함이 없이 고정적, 주기적으로 매주 근무시간

중 3시간씩(연간 약 8,736시간)의 노조활동을 유급으로 부여한다면 이는 근로시간면제자가 아닌 자가 실제로는 부분전임자로 활동하는 것이 명백하므로 법에 위반되는 것으로 판단됨.

(노사관계법제과184, 2010.7.23.)

68

**조직의 전국적 분포로 근로시간면제자가 아닌 자가 회의 참석시
유급처리 가능 여부**

Q 질 의

Question

1. 조직이 전국에 분포된 관계로 노사협의회와 고충처리위원회가 중앙과는 별도로 6개 지역본부에도 설치되어 근로시간면제자의 참석이 현실적으로 힘들어 근로시간면제자가 아닌 노조간부가 참석하는 경우 해당시간을 유급처리하고 공단의 여비지급규칙에 따라 출장비를 지급 시 부당노동행위에 해당하는지
2. 또한 노조간부회의와 조합원교육도 근무시간외에 행하기가 곤란한 실정이므로 단체협약으로 근무시간 중 조합활동에 대하여 유급을 인정할 경우 부당노동행위에 해당하는지

A 회 시

Answer

1. 근로시간면제자의 경우 협의·교섭, 고충처리 등의 업무를 수행한다는 이유로 근로시간면제를 부여받는 것이므로 개별 법령에 의해 설치·운영되는 회의체에 근로시간면제자로 지정된 자가 반드시 우선적으로 참여하여야 하며, 근로시간면제자만으로 회의체 구성이 어려운 경우에는 근로시간면제자로 지정되지 않은 자가 참여할 수 있고, 해당 법령의 근거에 따라 유급처리 하는 것이 가능하다 할 것임.
2. 귀 질의의 경우 6개 지역본부에 설치된 노사협의회와 고충처리위원회에 풀타임 근로시간면제자가 참석하는 것이 현실적으로 힘든 사유를 명확히 알 수 없으므로 매뉴얼에 제시된 원칙에 따라 판단하시기 바라며, 회의참석을 위한 출장비 지급문제는 사업(장) 내 관련규정에 따라 처리하면 될 것임.

(노사관계법제과183, 2010.7.23.)

69

산업안전보건협의회에 근로시간면제자 이외의 자가 참석할 경우 유급처리 가능 여부

Q 질의

Question

1. 근로시간면제 한도가 최대 3,000시간. 산업안전보건협의회의 노측 위원은 5명임. 근로시간면제자가 2명이라면 나머지 3명의 위원에 대해서 유급처리가 가능한지(유급처리 시 근로시간면제시간 포함 여부)
2. 노동조합 총회의 경우, 근로시간면제자 뿐만 아니라 그 외 노조간부, 일반 조합원이 참석을 한다면 유급처리가 가능한지(유급처리 시, 근로시간면제시간 포함 여부)

A 회시

Answer

1. 근로시간면제제도는 근로자가 근무시간 중에 교섭·협의, 고충처리, 산업안전 활동 등의 업무를 하는 것을 전제로 근로를 면제하여 주는 것으로 유급 노조활동은 근로시간면제자가 반드시 우선적으로 참여하여야 할 것이며, 근로시간면제자로 지정되지 않은 자의 노조활동은 근무시간 외에 하여야 하고 근무시간 중 행할 경우 무급이 원칙임.
2. 다만, 근로시간면제자로 지정되지 않은 조합간부나 일반조합원이 산업안전보건위원회 등 개별법에 의해 설치된 위원회에 참석하는 등 해당 법률에 의한 활동을 하는 경우 이는 해당 법률의 취지에 따라 인정된 활동이므로 실제 소요된 시간에 대해서는 유급처리가 가능할 것이고, 또한 근로시간면제자로 지정되지 않은 자의 근무시간 중 노조활동(총회, 대의원회 등)에 대해 단체협약 등으로 합리적인 범위 내에서 정하고 동 활동에 대해 급여에서 공제하지 않는 것으로 정한다 하더라도 이를 부당노동행위로 보기는 어려울 것임.

3. 그러나 위와 같은 경우에도 노조활동이 상시적, 고정적으로 진행되어 근로시간 면제자가 아닌 자가 실제로는 (부분)전임 형태로 활동하는 정도에 이른다면 이는 법에 위반된다 할 것임.

(노사관계법제과228, 2010.7.27.)

70

근로시간면제자가 아닌 자의 회의참석 및 명예산업안전 감독 활동 가능 여부

Q 질의

Question

1. 근로시간면제자가 회의 등에 참석할 수 있음에도 근로시간면제자가 아닌 자의 유급참석을 요구하여 이를 승인한 경우 부당노동행위인지
2. 근로시간면제자로 등록되거나 정해지지 않은 명예산업안전감독관이 관련 활동을 하고자 할 경우 이를 거부할 수 있는지 여부, 인정할 경우 어디까지 인정해야 하는지

A 회시

Answer

1. 근로시간면제 대상에 해당하는 업무는 근로시간면제자로 지정된 자가 반드시 우선적으로 참여하여 수행해야 하며, 근로시간면제자로 지정되지 않은 노조 간부나 일반조합원의 노조활동은 근무시간 외에 하여야 하고 근무시간 중 행하는 경우 무급이 원칙임.
 - 다만, 근로시간면제자로 지정되지 않은 일반 조합원, 조합간부의 근무시간 중 노조활동(총회, 대의원대회, 조합원 교육 등)에 대해 단체협약 등으로 합리적인 범위 내에서 정하고 그 시간에 대해 급여에서 공제하지 않는 것으로 정한다 하더라도 이를 부당노동행위로 보기는 어려울 것이나 이 경우에도 노조활동이 상시적, 고정적으로 진행되어 실제로는 (부분)전임 형태로 활동하는 정도에 이른다면 이는 법률에 위반된다 할 것임.

2. 교섭·협이나 명예산업안전감독관 활동 등 근로시간면제 대상 업무는 근로시간 면제자로 지정된 자가 반드시 우선적으로 참여하여야함. 따라서 근로시간면제자가 참석할 수 있음에도 근로시간면제자가 아닌 자를 대신 참석하게 하고 유급으로 인정한다면 법 위반 소지가 있다 할 것임.

(노사관계법제과243, 2010.7.29.)

71

명예산업안전감독관을 근로시간면제자로 지정하지 않으면서 유급인정 가능 여부

Q 질의

Question

1. 산업안전보건법은 명예산업안전감독관으로서 정당한 활동 수행을 이유로 불이익한 처우를 금지하고 있으며, 같은 법 시행령에서는 명예산업안전감독관의 업무범위를 명시하고 있음.
2. 향후 근로시간면제 관련 노사 합의가 이루어진 후에 노동조합이 명예산업안전감독관을 근로시간면제자로 지정하지 않으면서, 산업안전보건법을 근거로 근로시간면제한도 외로 명예산업안전감독관의 각종 활동에 대해 유급 인정을 요구할 경우 회사가 이에 응할 의무가 있는지 여부

A 회시

Answer

1. 노조법 제24조 제4항 및 같은 법 시행령 제11조의2 규정에 의하여 근로시간면제심의위원회가 근로시간면제 한도를 정할 때 교섭·협의를, 고충처리, 산업안전활동 등 노동관계법에 규정된 업무를 수행한다는 전제 하에 그에 필요한 활동시간을 보장한 것임. 따라서 근로시간면제 대상 업무는 근로시간면제자가 반드시 우선적으로 수행하여야 하며, 개별 법령에 의해 설치·운영되는 회의체에도 근로시간면제자가 반드시 우선적으로 참여하여야 할 것임.
2. 따라서 특별한 사정이 없는 한 명예산업안전감독관의 경우 근로시간면제자로 지정함이 원칙이라 할 것임.

(노사관계법제과172, 2010.7.21.)

72 비전임 노조간부 활동의 유급처리 가능 여부

Q 질의

Question

1. 개정 노조법은 노조전임자 급여 지급에 관한 사항에 대하여 타임오프 범위 내에서 노조활동을 하라는 것임. 만약 회사와 노조가 현재 전임자 3명의 타임오프 풀타임 시간을 고려하여 6,000시간으로 타임오프 협상을 하였을 때 단체교섭, 노사협의회 등의 활동은 전임자만으로 활동할 수 없는 사항으로 비전임 노조간부(조합원 포함) 등의 활동을 단체협약에 정한대로 근로시간면제제도와 무관하게 유급으로 인정받을 수 있는지
2. 또한 단체협약에 명시된 단체교섭, 정기노사협의회, 조합규약에 정한 회의, 조합간부교육, 조합간부 합동수련회, 조합설립기념행사, 회사와 조합간 합의한 활동 등 근무시간 중의 조합활동에 포함되는 모든 활동이 회사와 조합이 타임오프 체결 전에도 근로시간면제제도와 무관하게 유급활동으로 인정받을 수 있는지

A 회시

Answer

1. 근로시간면제자는 노조법 제24조 제4항에 의거 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 수행하여야 함.
 - 따라서 개별법령에 의해 설치 운영되는 회의체에 근로시간면제자가 반드시 우선적으로 참여하여야 할 것이지만 근로시간면제자만으로 회의체를 구성하지 못할 경우 근로시간면제자로 지정되지 않은 자가 참여할 수 있다 할 것이며, 이때 근로시간면제자가 아닌 자에 대해서는 해당 법령의 근거에 따라 유급처리가 가능하다 할 것임.

2. 한편, 근로시간면제자로 지정되지 않은 노조간부 및 일반 조합원의 노조활동은 근무시간 외에 하거나 근무시간 중에 할 경우 무급이 원칙이나, 예외적으로 이들의 근무시간 중 노조활동을 단체협약 등으로 합리적인 수준에서 정하고 유급으로 할 수 있을 것이며,

- 이때의 합리적 수준이란 개별적·구체적으로 판단되어야 할 것이지만, 귀 단체협약 제12조 제2항에 규정된 활동에 대해 구체적인 사유, 횟수, 시간을 정해 놓고 노조활동을 허용하며 그 시간이 본래의 근로제공 의무를 훼손할 정도로 과도한 수준이 아니라면 부당노동행위로 보기 어렵다 할 것임.

(노사관계법제과698, 2010.9.8.)

73 운영위원회, 집행위원회, 간부수련회, 교섭활동 유급인정 가능여부

Q 질의

Question

1. 근로시간면제자가 아닌 자에 대해 운영위원회, 집행위원회, 간부수련회, 교섭활동의 시간을 유급으로 인정하여도 되는지
2. 근로시간면제자가 아닌 자가 매년 6개월 정도 임시 전임자로 교섭에 임하고 있는 경우, 이를 유급으로 인정해야 하는지, 협상 시간만 인정해야 하는지

A 회시

Answer

1. 노조법 제24조 제4항에 규정된 근로시간면제 대상에 해당하는 업무는 근로시간면제자로 지정된 자가 반드시 우선적으로 참여하여 수행해야 하며, 근로시간면제자로 지정되지 않은 노조간부나 일반 조합원의 노조활동은 근무시간 외에 하거나 근무시간 중에 행할 경우 무급이 원칙임.
 - 다만, 근로시간면제자로 지정되지 않은 자의 근무시간 중 노조활동(운영위원회, 집행위원회, 간부수련회 등)을 단체협약 등으로 합리적인 범위 내에서 정하고 그 시간에 대해 급여에서 공제하지 않는 것으로 정한다 하더라도 이를 부당노동행위로 보기는 어려울 것임.
 - 그러나 위와 같은 경우에도 노조활동이 상시적, 고정적으로 진행되어 근로시간면제자가 아닌 자가 실제로는 부분전임형태로 활동하는 정도에 이른다면 이는 법에 위반된다 할 것임.

2. 임·단체협약이 미체결된 상태에서 교섭을 하는 경우에도 근로시간면제자가 우선적으로 참석하여야 할 것이나 근로시간면제자만으로 교섭위원을 구성하지 못하는 등 부득이한 경우에 근로시간면제자 이외의 자가 참석 할 수 있다 할 것이며,
- 이 경우 근로시간면제자 이외의 자가 교섭에 참석한 시간과 이와 관련된 시간에 대해 단체협약 등으로 유급으로 할 수 있을 것이나 교섭에 필요한 시간에 관계없이 일률적으로 교섭기간 전체를 유급처리 하는 것은 법에 위반된다 할 것임.

(노사관계법제과-696, 2010.9.8.)

74

근로시간면제자가 아닌 단체교섭위원의 교섭활동 유급처리 가능여부

Q 질의

Question

- 근로시간면제자가 아닌 자가 단체교섭 위원으로 활동하여 사용자와 교섭할 경우, 유급으로 처리가 가능한지 또한 유급으로 인정할 경우 근로시간면제 한도에 포함되는지 여부

A 회시

Answer

1. 노조법 제24조 제4항에 의한 근로시간면제 대상 업무는 근로시간면제자가 우선적으로 참여하여 수행하여야 하며, 근로시간면제자로 지정되지 않은 노조 간부나 일반 조합원의 노조활동은 근무시간외에 하는 것이 원칙임.
2. 다만, 근로시간면제자로 지정되지 않은 일반 조합원, 조합간부의 근무시간 중 단체교섭에 대해 단체협약 등으로 합리적인 범위내에서 정하고 그 시간에 대해 급여에서 공제하지 않는 것으로 정한다 하더라도 이를 부당노동행위로 보기는 어려울 것이나 이 경우에도 실제 교섭 준비시간, 교섭시간에 상관없이 교섭기간 동안 유급으로 처리하여 실제로는 부분전임형태로 활동하는 정도에 이른다면 이는 법률에 위반된다 할 것임. 아울러 근로시간면제자이외의 자에 대한 유급처리시간은 근로시간면제 한도와 관련 없이 이루어지는 것으로서 면제 한도에 포함되지 않음.

(노사관계법제과-645, 2010.9.2.)

75

산업안전보건위원회 활동, 근골격계 질환 예방활동 등을 근로시간면제자 아닌 자가 수행할 경우 법 위반 여부

Q 질의

Question

● 사실관계

- 2010.4.1.부터 타임오프제도가 적용되고 있으나 근로시간면제자의 범위, 시간, 명단 등을 결정한 것은 없으며(현재 협의 중에 있음). 기존 노조전임자는 13명임.
- 기존 산업안전보건위원회는 노조전임자 중 2명, 일반조합원 중 5명을 선임하여 7명으로 활동해 왔으며, 매주 4시간씩 고정적으로 유급활동을 지원해 왔고, 추가로 점검 및 교육 등도 회사에서 유급처리 해 왔음.
- 또한 근골격계 질환과 관련하여 단체협약으로 일반조합원 중 7명을 선임하여 매주 고정적으로 유급활동을 지원해 왔음.

● 질의내용

- 기존의 산업안전보건위원회 위원 및 근골격계 위원에 대해 매주 고정적으로 나간 유급처리 근태를 4.1 이후 지속적 허용시 부당노동행위에 해당하는지
- 노동조합의 요청으로 먼저 유급처리하고 향후 몇 개월 후 노사가 근로시간면제자 및 시간을 확정하여 통보시 소급 정산하여 유급처리시 부당노동행위에 해당하는지
- 근골격계 질환 예방업무 활용 목적으로 노동조합에 대여해준 카메라 또는 캠코더 장비를 4.1 이후에 지속적 지원시 부당노동행위에 해당하는지

1. 산업안전보건위원회 활동, 근골격계 질환 예방 활동 업무 및 노사합동 안전점검은 근로시간면제 대상 업무로 근로시간면제자가 우선적으로 수행하여야 하는 것이 원칙이나, 근로시간면제자만으로 회의체 운영이 어렵거나 일반조합원 중 풍부한 실무경험으로 현장의 유해요인 조사 등을 원활하게 하기 위해 근로시간면제자 이외의 자에게 동 업무를 수행하게 하고 유급 처리한다 하더라도 부당노동행위로 보기는 어려울 것임.
2. 다만, 근로시간면제자 이외의 자가 산업안전보건위원회, 근골격계 예방위원회 활동 등을 하면서 실제 활동한 시간과 관계없이 고정적·주기적으로 매주 4시간~1일씩 유급으로 부여한다면 이는 근로시간면제자가 아닌 자가 실제로는 부분 전임자로 활동하는 것으로 법에 위반된다 할 것임.
3. 한편, 근로시간면제제도는 단체협약이나 사용자의 동의하에 고용노동부장관이 고시한 면제 한도를 초과하지 않는 범위 내에서 근로시간면제자로 지정된 자에게 면제 대상업무를 수행한 시간에 대해 급여를 지급하는 것으로 근로시간면제자가 정해지지 않은 상태에서 사용자가 기존 노조전임자에게 급여를 지급하는 경우, 추후 근로시간면제 대상자가 변경되는 문제가 발생할 수 있을 뿐만 아니라 이를 사용자가 동의하는 경우로 보기도 어려울 것임.
4. 노조법 제81조 제4호에서 사용자가 노조전임자의 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위를 부당노동행위로 규정하여 금지하고 있는 취지는 노동조합의 운영에 필요한 경비를 노동조합 스스로 부담하게 함으로써 노동조합의 자주성을 확보하기 위한 것이라 할 것임. 따라서 귀 질의와 같이 사용자가 근골격계 질환의 예방업무에 필요한 카메라 또는 캠코더 장비 등을 노동조합에 대여해 주는 것은 노조경비를 지원하는 것이 아니라 노사공동의 이행관계에 속하는 업무를 원활히 수행할 수 있도록 지원하는 것이므로 노조법 제81조 제4호에 의한 부당노동행위로 보기는 어렵다 할 것임.

(노사관계법제과539, 2011.4.29.)

76

인사제도개선위원회 업무를 근로시간면제자 이외의 자가 수행할 경우 유급처리 가능 여부

Q 질의

Question

● 사실관계

- 회사는 전국적으로 103개 사업장이 있으며, 노동조합은 조합원 수 5,200여명으로 도에 본부 사무소를 시·군에 지부 사무소를 운영. 전년도 임금교섭위원은 14명(노측 7명, 사측 7명)이며 근로시간면제자 수는 11명(풀타임 7명, 파트타임 4명)임.
- 단체협약상 조합활동은 조합 전임자를 제외하고는 근무시간 외에 행하는 것을 원칙으로 하되 고충처리위원회, 노사협의회, 단체교섭회의 참석시에는 사전에 회사와 협의 후 근무시간 중에 행할 수 있다고 규정되어 있음.
- 노조는 금년도 임금교섭에 참여하는 지역 조합간부 2명(근로시간면제자가 아님)에 대해 위 단체협약 규정을 근거로 유급처리를 원함.(전국적인 조직으로 조합전임자만으로는 지역의 다양한 의견을 교섭시 반영할 수 없으므로 지역 조합간부를 교섭에 참여시켜 달라는 요구)

● 질의내용

- 현행 타임오프제도 하에서 단체교섭시는 근로시간면제자가 반드시 우선적으로 참여하도록 명시되어 있는데, 위 근로시간면제자가 아닌 조합간부들의 유급처리시 부당노동행위에 해당되는지
- 노사간 공동필요에 의하여 구성되는 인사제도개선위원회 등 한시적 기구에 근로시간면제자가 아닌 조합간부 참여시 유급처리 가능 여부
- 또한 회사의 근로시간면제시간 법정한도는 22,000시간이나 노사가 18,000시간으로 합의했는데 단체협약의 개정 없이 합의를 초과하여 20,000시간을 사용했다면 초과분 2,000시간을 유급 처리할 경우 부당노동행위에 해당하는지

1. 노조법 제24조 제4항에 따라 근로시간면제자는 단체협약 또는 사용자의 동의하에 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다고 규정하고 있음.
2. 따라서 교섭이나 노사공동의 이해관계에 속하는 인사제도개선위원회 업무는 근로시간면제 대상 업무로 근로시간면제자가 우선적으로 수행하여야 할 것이며, 근로시간면제자로 지정되지 않은 노조간부나 일반조합원의 경우 노동조합 활동은 근무시간외에 하여야 하고, 근무시간 중에 행하는 노조활동은 무급이 원칙이라 할 것임.
3. 다만, 노동조합이 전국적인 조직으로 근로시간면제자만으로 교섭위원을 정할 경우 조합원의 의견 수렴이 곤란하거나, 인사제도개선위원회의 전문성 확보를 위해 근로시간면제자이외의 노조간부나 일반조합원이 그 활동에 참여하고 실제로 활동한 시간에 대해 사용자가 유급 처리하는 것은 가능할 것이나, 교섭시간이나 위원회 활동시간과 무관하게 교섭기간 또는 위원회 운영기간 전체를 유급 처리하는 것은 법에 위반된다 할 것임.
4. 한편, 노조법 제24조 제4항에 따라 근로시간면제 시간과 사용인원은 근로시간면제한도(고용노동부 고시 제2010-39호)를 초과하지 않는 범위에서 단체협약 또는 사용자의 동의하에 자율적으로 정할 수 있으므로 단체협약으로 근로시간면제 한도를 정하였다하더라도 상기 고시 한도 내에서 사용자의 동의로 추가로 근로시간면제한도를 부여하는 것도 가능하다 할 것임.

(노사관계법제과708, 2011.5.19.)

VII 부당노동행위

❖ 관련 법 조항

제24조(노동조합의 전임자) ② 제1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자는 그 전임기간 동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니된다.

④ 제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간면제 한도를 초과하지 아니하는 범위에서 근로자는 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다.

제81조(부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 1에 해당하는 행위를 할 수 없다.

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 제24조 제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.

❖ 세부 설명

[면제 근로시간에 적용되는 급여 지급기준]

- 근로자는 “임금의 손실 없이” 사용자와의 협의·교섭 등의 업무를 할 수 있으며, 이때 “임금”은 해당 근로자가 정상적으로 근로를 하였다면 받을 수 있는 급여를 말함
- 사용자가 지급하는 급여 지급기준은 사업(장)의 통상적인 급여지급 기준을 토대로 노사가 자율적으로 정할 수 있으나, 통상적으로 받을 수 있는 급여보다 과도한 기준을 설정·지급하는 것은 노동조합에 대한 경비원조에 해당하므로 부당노동행위에 해당함

[근로시간면제자로 지정된 자의 유급인정 범위]

- 사용자와의 협의·교섭업무
 - 근참법에 의한 노사협의회 위원으로 노사협의회 위원으로 실제 회의 참석 활동, 근로기준법에 의한 근로자대표로서 탄력적·선택적 근로시간 제도입, 보상 휴가제실시, 재량 근로제 실시 등 법률요건에 해당하는 협의사유발생시 사용자와 실제 협의하는 활동
- 고충처리업무

- 근참법 및 사업장 내 관련 규정에 의해 정식위촉된 고충처리위원으로서 관련 규정에 따라 고충을 처리하기 위한 협의 또는 고충처리하기 위해 사용자와 협의하는 활동
- 산업안전활동
 - 산업안전보건위원회 위원으로 회의에 참석하는 활동이나 근로시간면제자가 근로자대표로서 법률에 규정된 활동을 하는 경우 실제 참여한 시간
- 사내근로복지기금협의회 위원 및 이사, 감사로서 기금업무 수행활동
- 건전한 노사관계발전을 위한 노조 유지·관리업무
 - 노조규약에 정해진 정기총회·대의원회·임원선거·회계감사 등 노동조합의 유지·관리를 위한 정기적이고 필수적인 활동, 그 밖의 생산성 향상 등을 위한 노사공동위원회·사용자의 위탁교육 등 기타 사업장 내 노사공동의 이해관계에 속하는 노동조합의 유지·관리업무, 근참법이나 단체협약 또는 사용자의 동의로 설치·운영되는 노사공동위원회의 활동, 사용자의 위탁에 의한 조합원 교육·직업능력개발훈련 등 노사공동의 이익과 관련된 교육활동 기타 이에 상응하는 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무

[근로시간면제 한도 관련 부당노동행위 유형 예시]

- 사업(장) 단위 조합원 규모에 따른 고용노동부 고시 한도를 초과하여 근로시간면제 사용시간 및 인원을 인정하는 단체협약 등을 체결하고 유급처리 하는 경우
- 근로시간면제 대상 업무를 유급으로 인정하는 것 이외 근로시간면제자에게 별도의 수당을 추가로 과도하게 지급하는 경우
- 교섭·협의, 고충처리 등 근로시간면제 대상 업무를 함에 있어 정당한 사유없이 근로시간면제자를 제외하고 근로시간면제자가 아닌 노조간부를 참여하게 하고 유급 처리하는 경우
- 근로시간면제자의 면제활동을 이유로 인사배치, 경력관리, 승진 등에 있어서 불합리하게 차별하는 경우
- 기타 근로시간면제활동을 통해 노동조합을 지배·개입하거나 근로시간면제자를 불이익 취급하는 경우

1 근로시간면제자 급여지원과 부당노동행위

77 근로시간면제자의 급여지급일, 급여지급 기준

Q 질의

Question

1. 일반근로자의 월 급여일은 21일임. 근로시간면제자 급여의 경우 언제 지급하는 것이 옳은지 또한, 근로시간면제자의 경우 시급제 방식으로 매월 계산하여 지급해야 하는지
2. 근로시간면제자의 급여지급 기준은 어떻게 되는지, 기존 보수와 상여금 그리고 연말 경영성과급 포함 지급 여부

A 회시

Answer

1. 근로시간면제자에게 지급하는 급여 수준에 대해서는 노조법에 규정된 바가 없으므로 사업(장)의 통상적인 급여 지급기준을 토대로 노사가 자율적으로 정하면 되나, 근로시간면제자라는 이유로 통상적으로 받을 수 있는 급여보다 과도한 기준을 설정·지급하는 것은 부당노동행위에 해당할 소지가 있다 하겠음.
2. 근로시간면제자에 대한 급여 지급일도 노사가 자유롭게 정할 수 있겠으나 귀사 일반 근로자들의 급여 정기지급일에 지급하는 것이 바람직할 것임.

(노사관계법제과228, 2010.7.27.)

78 근로시간면제자의 임금을 기존 평균임금으로 산정가능여부

Q 질의

Question

- 근로시간면제자의 임금 수준은 근로시간면제 범위에서 인정하여 근로기준법상 통상임금 및 정기적 일률적으로 지급하기로 정해진 월 급여가 아닌 급여까지 인정되는지, 아니면 해당사유 발생일 기준 평균임금으로 인정하여도 부당노동행위에 해당하지 않는지 여부

A 회시

Answer

- 사용자가 근로시간면제자에게 지급하는 급여 수준에 대해서는 노조법이 규율하고 있지 않은 바, 사업(장)의 통상적인 급여 지급기준을 토대로 노사가 자율적으로 정하면 되나, 근로시간면제자임을 이유로 해당 사업장의 일반 근로자들에게는 지급되지 않는 초과근로수당을 과도하게 지급하는 경우는 정해진 근로시간면제 한도를 초과하는 결과를 초래하여 부당노동행위의 예외로 인정받기 어렵다 할 것임.

(노사관계법제과243, 2010.7.29.)

79 근로시간면제자 급여지급기준 및 시간외근로수당 지급방법

Q 질의

Question

1. 회사의 생산직 사원이었던 근로시간면제자가 정상적으로 근로했다면 받을 수 있는 임금은 기본급뿐만 아니라 상여금, 시간외근로수당, 근속수당 및 기타수당을 포함하며 근속년수에 따른 호봉 적용, 매년 임금조정 및 정기 호봉승급 적용이 이루어진 금액이라 판단되는데 귀 부의 견해는
 - 이에 노사는 근로시간면제자의 처우를 사업장에서 근로시간면제자와 동일한 조건(직무, 근속기간, 경력, 직책, 기타 조건)에 해당하는 근로자에게 지급하는 수준의 위와 같은 일체의 급여를 지급하는 것이 타당한지
2. 회사 생산직 사원에게 지급되는 시간외근로수당은 매월 발생한 시간외근로에 따라 달라지는데 근로시간면제자에게 지급하는 시간외근로수당의 경우 동일한 조건의 근로자에게 지급되는 매월 변동되는 시간외근로수당을 기준으로 매월 변동된 금액을 지급하면 되는 것인지, 근로시간면제자 지정 직전 3개월 또는 1년간 동일 조건 근로자의 평균 시간외근로수당을 매월 고정 시간외근로수당으로 책정해 지급하면 되는 것인지, 또는 근로시간면제자 지정 직전 3개월 또는 1년간 사업장 전체 생산직 사원의 평균 시간외 근로수당을 매월 고정 시간외근로수당으로 책정해 지급하면 되는 것인지 여부. 아니면 위 방식들 중 어느 하나라도 노사가 합의하면 시행이 가능한 것인지

1. 노조법 제24조 제4항의 규정에 의한 근로시간면제자는 근무시간 내에서 근로계약 소정의 업무를 면제받고 근로시간면제 대상 업무를 수행할 수 있도록 지정된 자이며, 근로시간면제자의 급여수준은 해당 근로자가 근로시간면제대상자가 아닌 일반 근로자로서 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있는 급여수준으로서 사업(장)의 통상적인 급여 지급기준을 토대로 노사가 자율적으로 정할 수 있을 것이나, 이 경우에도 통상적으로 받을 수 있는 급여보다 과도한 기준을 설정하여 지급하는 것은 노동조합에 대한 경비원조로 부당노동행위에 해당한다 할 것임.
2. 따라서 귀 질의상 휴가, 상여금 등에 대해서는 일반 근로자와 동일한 기준을 적용할 수 있을 것이며, 연장 및 야간근로수당은 일반근로자로서 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있는 범위 내에서 지급하는 것은 가능하다 할 것이나 근로시간면제자라는 이유로 별도의 고정적인 연장 및 야간근로수당을 과도하게 지급하는 것은 정해진 근로시간면제 한도를 초과하는 결과를 초래하여 부당노동행위에 해당할 소지가 있다 할 것임.

(노사관계법제과1056, 2010.10.18.)

80 고정 초과근로수당 지급 가능여부

Q 질의

Question

1. 근로시간면제자 지정 전 생산직으로 근무시 1일2시간 월50시간 연장근무와 20시간 정도 야간근무를 하여 수당을 지급해 왔음. 이러한 자가 근로시간면제자로 지정 되었을 때 월 50시간 연장수당과 월20시간 야간근로수당을 지급하여도 부당노동행위가 되지 않는지
2. 또는 현재 생산직 평균 연장근로 60시간, 야간근로 30시간 정도하는데 현장근로 평균치인 연장 60시간 야간 30시간으로 수당을 지급하면 부당노동행위가 아닌지

A 회시

Answer

1. 사용자가 근로시간면제자에게 지급하는 급여 수준에 대해서는 노조법이 규율하는 바가 없으며, 사업(장)의 통상적인 급여 지급기준을 토대로 노사가 자율적으로 정할 수 있음.
2. 다만, 근로시간면제자임을 이유로 해당사업장의 일반 근로자에게는 지급되지 않는 별도의 고정 초과근로수당 등을 과도하게 지급하는 경우는 정해진 근로시간면제 한도를 초과하는 결과를 초래하여 부당노동행위의 예외로 인정받기 어렵다 할 것임.

(노사관계법제과1310, 2010.7.2.)

81

소정근로시간 초과 교섭시 시간외근로수당 지급여부 및 교섭당일 유급휴가 부여 가능 여부

Q 질 의

Question

1. 단체교섭을 하는 과정에서 일과시간을 넘겨 시간외근로수당을 지급할 경우 부당노동행위에 해당되는지 여부
2. 타임오프 시간을 정하기 위한 단체교섭과정에서 교섭 당일에 교섭 위원에게 1일의 유급휴가를 인정할 경우 부당노동행위에 해당하는지 여부

A 회 시

Answer

1. 근로시간면제자에 대한 1일 단위의 면제근로시간은 법정근로시간의 범위 내에서 당해 사업(장)의 근로자와 사용자 사이에 정한 1일 소정근로시간 이내로 이를 초과한 시간은 무급이 원칙임.
 - 다만, 단체교섭 시간이 1일 소정근로시간을 초과하여 계속되는 경우 초과시간을 유급으로 하여 시간외근로수당을 지급할지 여부는 노사가 자율적으로 정할 수 있으며, 유급으로 정할 경우 근로시간면제자의 면제 한도 총량시간에서 공제하여야 할 것임.
2. 아울러 단체협약이 미체결된 상태에서 교섭을 하는 경우 근로시간면제 한도 내에서 교섭에 참석한 시간과 이와 직접 관련된 시간에 대해 유급처리 할 수 있을 것이나 교섭에 필요한 시간에 관계없이 일률적으로 교섭 당일 또는 교섭기간 전체를 근로 면제하는 것은 허용되지 않는다 할 것임.

(노사관계법제과243, 2010.7.29.)

82 O/T수당, 특근수당, 경영성과급, 복리후생비지급 가능여부

Q 질의

Question

1. 노조법 제24조 제4항은 “근로자는 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭 등의 업무를 할 수 있다”고 규정되어 있어 풀타임 근로시간면제자에 대하여 임금 총액의 손실 없이 임금을 지급하여야 하는 것은 이해됨.
2. 일반 직원들에게 지급되는 경영성과급, 학자금, 건강진단, 경조금 등도 동일하게 지급해도 되는지 여부 및 임금체계가 기본급, 고정시간외 근로수당, 휴일근로시 지급하는 특근수당으로 구성되어 있는데 근로시간면제자에게 고정 시간외근로수당과 특근수당을 지급하는 것이 부당노동행위에 해당하는지

A 회시

Answer

1. 노조법 제24조 제4항의 규정에 의한 근로시간면제 대상 근로자에 대해 지급하는 급여수준은 해당 근로자가 근로시간면제 대상자가 아닌 일반 근로자로서 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있는 급여 수준으로서 사업(장)의 통상적인 급여 지급기준을 토대로 노사가 자율적으로 정할 수 있을 것이나, 이 경우에도 통상적으로 받을 수 있는 급여보다 과도한 기준을 설정하여 지급하는 것은 노동조합에 대한 경비원조로 부당노동행위에 해당한다 할 것임.
2. 귀 질의의 O/T수당, 휴일근로시 지급하는 특근수당 등도 상기 기준에 부합되게 지급하는 것은 가능하다 할 것이나, 근로시간면제자라는 이유로 O/T수당 및 특근수당을 과도하게 지급하는 것은 정해진 근로시간면제 한도를 초과하는 결과를 초래하여 부당노동행위에 해당할 소지가 있다 할 것임.

- 아울러 사업장 내 일반 직원들에게 일괄적으로 지급되는 경영성과급 및 복리후생비(학자금, 경조금, 건강진단비 등)를 지급하는 것에 대해서는 노사가 자율적으로 정할 수 있을 것임.

(노사관계법제과590, 2010.8.27.)

83 명절 귀향여비, 성과급, 하계휴가비, 떡값 지급 가능여부

Q 질의

Question

- 명절 귀향여비, 성과급, 하계휴가비, 떡값 등을 근로시간면제자에게 지급하면 부당노동행위에 해당하는지

A 회시

Answer

1. 근로시간면제자에 대해 사업장 내 전체 직원에게 일괄적으로 지급되는 복리후생비 및 성과급 등을 지급하는 것에 대해서는 노사가 자율적으로 정할 수 있음.
2. 그러나 근로시간면제자와 근무경력, 업무성격 등이 유사한 직원들에게는 성과급 등을 지급하지 않으면서 근로시간면제자에게만 지급하거나, 동종 또는 유사 직원들에 비해 근로시간면제자에게 과도하게 지급하는 경우에는 부당노동행위에 해당될 수 있을 것임.

(노사관계법제과1310, 2010.7.2.)

84 기존 노조전임자의 우대조항을 근로시간면제자에게 적용 가능여부

Q 질의

Question

1. 개정 노조법에 따라 2010.7.1자부터 전임자에 대한 임금지급을 전면 금지하여야 함에도 불구하고 현 전임자 2명에 대해 생활상의 안정을 위해 우대조항 없이 근로시간면제자로 인정하여 정상급여를 지급하는 것이 가장 합리적이고 적법하다고 생각됨.
2. 현재 노조는 현 전임자 우대조항 유지를 강력하게 주장하고 있고, 노사간에 현 조항을 유지하기로 합의한다면 연간 개인별로 500만원이상(현재 위원장의 경우 약250만원) 경비원조가 되는 것인데 이는 부당노동행위에 해당하는 것인지

A 회시

Answer

1. 노조법 제24조 제4항의 규정에 의한 근로시간면제 대상 근로자에 대해 지급하는 급여수준은 해당 근로자가 근로시간면제 대상자가 아닌 일반 근로자로서 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있는 급여 수준으로서 사업(장)의 통상적인 급여 지급기준을 토대로 노사가 자율적으로 정할 수 있을 것이나, 이 경우에도 통상적으로 받을 수 있는 급여보다 과도한 기준을 설정하여 지급하는 것은 노동조합에 대한 경비원조로 부당노동행위에 해당한다 할 것임.
2. 귀 질의와 관련하여 O/T 등을 이러한 기준에 부합되게 지급하는 것은 가능하다 할 것이나, 근로시간면제자라는 이유로 단체협약에 별도의 우대조항을 두어 과도하게 지급하는 것은 부당노동행위에 해당할 소지가 있다 할 것임.

(노사관계법제과555, 2010.8.24.)

85 전임자로서 받았던 각종 수당의 지속 지급 가능여부

Q 질의

Question

- 기존 전임자에서 근로시간면제자로 지정되었을 경우 기존 전임자시 지급받았던 각종 수당(전임자수당(직책수당, 차량보조비 등)의 지속 지급 가능여부(현재 지급하던 각종 수당 미지급시 임금저하 발생)

A 회시

Answer

1. 노조법 제24조 제4항의 규정에 의한 근로시간면제 대상 근로자에 대해 지급하는 급여수준은 해당 근로자가 근로시간면제 대상자가 아닌 일반 근로자로서 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있는 급여 수준으로서 사업(장)의 통상적인 급여 지급기준을 토대로 노사가 자율적으로 정할 수 있을 것이나, 이 경우에도 통상적으로 받을 수 있는 급여보다 과도한 기준을 설정하여 지급하는 것은 노동조합에 대한 경비원조로 부당노동행위에 해당한다 할 것임.
2. 귀 질의만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확히 회신하기 어려우나, 기존에 전임자에게 지급하였던 전임자수당(직책수당), 차량보조비를 근로시간면제자에 한하여 특별히 지급하는 것이라면 경비원조에 해당한다 할 것임.

(노사관계법제과842, 2010.9.17.)

86 임금보전을 위해 지급해온 수당의 계속지급 가능여부

Q 질의

Question

- 사실관계
 - 2010.8.31. 단체협약이 만료되어 같은 해 9.1.부터 근로시간면제 대상사업장임.
 - 2006년 임금·단체협약시 노동조합 전임자에 대한 연장근로, 휴일근로 등 임금제 하부분의 임금보전차원에서 별도의 임금조정을 요구하여 기타수당이라는 명목으로 임금조정수당을 지급해 왔음<서면합의 없이 동의에 의해>
- 질의내용
 - 9.1.부로 전임자가 근로시간면제자로 전환 시 지금까지 지급되어온 별도의 수당을 지급하는 것이 부당노동행위에 해당하는지

A 회시

Answer

1. 노조법 제24조 제4항의 규정에 의한 근로시간면제 대상 근로자에 대해 지급하는 급여 수준은 해당 근로자가 근로시간면제 대상자가 아닌 일반 근로자로서 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있는 급여 수준으로서 사업(장)의 통상적인 급여 지급기준을 토대로 노사가 자율적으로 정할 수 있을 것이나, 이 경우에도 통상적으로 받을 수 있는 급여보다 과도한 기준을 설정하여 지급하는 것은 노동조합에 대한 경비원 조로 부당노동행위에 해당한다 할 것임.
2. 귀 질의의 경우 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 사용자가 기존 노조전임자에게 일반 근로자로서 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있는 급여수준을 보전하기 위하여 기타수당이라는 명목으로 별도의 급여를 지급하여 왔다면 근로시간면제자로 변경된 이후에도 지급하여야 하는 것은 아

하지만 이러한 기타수당 등 별도급여가 일반 근로자로서 정상적으로 근무하였다면 받을 수 있는 급여수준을 초과하지 않고 단순히 근로시간면제자가 됨으로 인하여 감소되는 급여수준을 보전하는 정도에 불과하다면 이를 부당노동행위로 보기는 어려울 것임.

(노사관계법제과830, 2010.9.17.)

87 노사관계발전 명목으로 받은 금품으로 급여지원 가능여부

Q 질의

Question

- “근로시간면제제도 시행에 따른 A노총 단체교섭 지침” 중, 「노조전임자간부 활동비 확보방안-복리후생 명목 노사관계 발전명목의 기금조성」의 위법성 여부

〈지침해설 요지〉

- ① 노조법 제24조 제2항 및 제81조 제4호는 전임자가 사용자로부터 급여를 지급받는 것을 금지하는 것 일뿐 노동조합이 사용자로부터 급여상당액을 확보하여 전임자에게 급여를 지급하는 것은 아무런 문제가 없음.
- ② 사용자로부터 급여 상당액을 노사관계 발전기금, 조합원 복지기금 등의 명목으로 기부토록하고 노조의 기금 또는 조합비 등을 전임자에게 지급하는 방안
- ③ 기금관리 및 운영의 주체를 노동조합으로 할 것.
- ④ 반드시 별도의 기금운영 규정을 만들도록 하되 사용목적에 조합원 복지향상을 위해 활동하는 전임자의 활동비로 사용가능하도록 명시함.

A 회시

Answer

- 노동조합이 사용자로부터 노사관계 발전기금, 조합원 복지기금 등의 명목으로 금품을 받은 후 이를 노조전임자에게 급여로 지급하는 것은 노조법 제81조 제4호 단서의 운영비 원조의 예외에 해당하는 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부로 보기 어려우므로 법령에 위반됨을 알려드립니다.

(노사관계법제과226, 2010.7.27.)

88 근로시간면제자에 대한 급여 소급지급 가능여부

Q 질의

Question

1. 2010.7.1. 이후 일정기간이 경과한 후에 근로시간면제 한도 및 대상자가 노사간 합의를 통해 확정된 경우 2010.7.1.자로 소급하여 근로시간면제자에 대한 유급을 인정하는 것이 가능한지 여부
2. 근로시간면제 대상자에 대하여 소급하여 임금을 지급할 수 있다면 동 합의가 도출되는 기간까지 근로시간면제 대상자가 수행한 업무 중 근로시간 면제 대상 업무에 해당되지 않는 사항(쟁의행위, 상급단체 파견활동)이 존재하는 경우, 이를 무급으로 처리하는 것이 가능한지 여부

A 회시

Answer

1. 2010.7.1.부터 시행되고 있는 근로시간면제제도는 노동조합 간부 등이 사용자 동의하에 근로시간 중에 임금의 손실 없이 일정범주의 활동을 하는 제도이며, 면제 대상 업무는 노조법 제24조 제4항에 의거 기본적으로 사업장 내에서 이루어지는 교섭·협약, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무임.
2. 따라서 귀 질의와 관련하여 2010.7.1.부터 근로시간면제 한도(시간 및 인원)를 적용하여야 하는 사업장임에도 노사간 이견으로 일정기간 경과 후 면제 한도에 대해 합의가 이루어진 경우, 근로시간면제자로 지정 된 자가 기존에 행한 면제 대상 업무에 대해 급여를 소급하여 지급하는 것을 부당노동행위로 보기는 어려울 것임.

- 그러나 소속 사업장과 무관한 순수한 상급단체 파견활동이나 파업, 공직선거 출마 등 사업장 내 노사공동의 이해관계에 속하는 업무와 무관한 활동은 면제 대상에 해당하지 않으므로 그 시간은 무급으로 처리하여야 할 것임.

(노사관계법제과587, 2010.8.27.)

89 근로시간면제자가 정해지지 않은 상태에서 급여지급 가능여부

Q 질의

Question

- 노사간 타임오프 협상기간에 우선적으로 전임자에 대한 임금 전액을 지급하고 근로시간면제 한도를 초과한 부분은 추후 정산이 가능한지 여부

A 회시

Answer

- 노조법 제24조 제4항에서 근로시간면제 한도(시간 및 인원)는 단체협약이나 사용자의 동의에 의해 정하도록 되어 있는 바, 반드시 단체협약의 형식이 아니더라도 노사간 별도의 서면약정이 있으면 될 것이므로 사전에 근로시간면제대상자를 정하고 상호 교섭·협약하는 것이 바람직하다 할 것이며, 이 경우 고용노동부장관이 고시한 면제 한도를 초과하지 않는 범위 내에서 근로시간면제자로 지정된 자에게 면제 대상 업무를 수행한 시간에 대해 급여를 지급하는 것이 가능하다 할 것임.
- 그러나 근로시간면제자가 정해지지 않은 상태에서 사용자가 기존의 노조전임자에게 급여를 지급하는 경우, 추후 근로시간면제 대상자가 변경되는 문제가 발생할 수 있을 뿐 아니라 이를 사용자가 동의하는 경우로 보기도 어려울 것임.

(노사관계법제과1038, 2010.10.14.)

90

근로시간면제 한도 사용 후 잔여시간에 대한 추가 급여 지급 가능여부

Q 질의

Question

1. 중소기업(조합원 50명 미만)으로써 단체협약에 따라 1명에 대하여 월10일의 전임을 인정하며, 미사용 전임일수에 대하여는 O/T수당을 기준금액으로 지급하고 있음.
2. 노조전임자를 근로시간면제자(1,000시간 이내)로 변경할 경우 단체협약에 대한 고용노동부의 유권해석
3. 근로시간면제 한도 시간이 남았을 경우 미사용 잔여시간에 대하여 상기와 같이 추가 지급 가능 여부

A 회시

Answer

1. 근로시간면제제도는 전임자 급여 금지규정이 2010.7.1.부터 전면 시행되면서 예외적으로 근로시간면제 한도 적용을 받는 근로자(이하 '근로시간면제자'라 한다)가 일정한도 내에서 근무시간 중에 노조법 제24조 제4항에 규정된 업무를 임금 손실 없이 할 수 있게 하는 제도임.
2. 따라서 동 제도는 근무시간 중 노조법 제24조 제4항에 의한 활동을 유급으로 보장해 주는 것으로 파트타임 면제자의 경우 부여된 근로시간면제 한도에 대해 급여를 지급하였다면 근로시간면제 한도 내에서 근로면제를 받기로 한 시간에 근로시간면제 대상 업무가 아닌 근로계약 소정의 근로를 하였다 하더라도 해당 시간에 대한 급여는 이미 지급 된 것이므로 근로시간면제제도에 의한 근로를 면제받기로 한 시간 중 미사용 시간에 대해 소정 근로에 대한 급여 외에 추가 급여를 지급하는 것은 사실상의 경비원조에 해당할 수 있을 것임. 만약 원래 부여된 면제 한도를 사용하지 않고 근로계약상의 실제 근로를 한 시간에 대해 급여를 지급하고자 한다면 상계 등 정산 절차가 있어야 할 것임.

3. 한편, 근로시간면제자의 급여수준은 해당 근로자가 근로시간면제 대상자가 아닌 일반 근로자로서 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있는 급여 수준으로서 사업(장)의 통상적인 지급기준을 토대로 노사가 자율적으로 정할 수 있을 것이나, 이 경우에도 통상적으로 받을 수 있는 급여보다 과도한 기준을 설정하여 지급하는 것은 노동조합에 대한 경비원조로 부당노동행위에 해당한다 할 것임.

(노사관계법제과-650, 2010.9.3.)

91 근로시간면제 한도 소진 후 활동의 유급처리 가능여부

Q 질의

Question

- 근로시간면제자(풀타임)가 1일 법정근로시간 초과하여 업무 수행한 경우 초과시간 유급처리 및 유급 시 근로시간면제 시간 총량에 포함. 근로시간면제자의 초과 업무시간은 어떻게 계산하여 차감을 하여야 하는지, 만약 근로시간면제자(풀타임)가 연간 법정면제시간 한도를 중간에 다 소진한 경우 앞으로 발생(초과)될 시간의 처리방법[다른 근로시간면제자의(풀타임, 또는 파트타임) 나머지 시간 전용 사용 가능]

A 회시

Answer

- 근로시간면제자에 대한 1일 단위의 면제근로시간은 법정근로시간의 범위 내에서 당해 사업(장)의 근로자와 사용자 사이에 정한 1일 소정근로시간 이내이며, 이를 초과한 시간은 무급이 원칙임.
 - 다만, 근로시간면제활동 시간이 1일 소정근로시간을 초과하여 계속되는 경우 초과시간을 유급으로 하여 시간 외 근로수당을 지급할지 여부는 노사가 자율적으로 정할 수 있겠으며, 유급으로 정할 경우 당해 근로시간면제자의 면제 한도 총량시간에서 유급처리에 해당하는 만큼의 시간을 공제하여야 할 것임.
 - 한편, 당해 사업(장)의 특정 근로시간면제자가 연간 면제 한도 시간을 도중에 모두 소진한 경우 당해 근로시간면제자가 이후 행하는 면제 대상 업무에 대해서는 무급이 원칙이나, 사용자의 동의를 얻을 경우 당해 사업장의 면제 한도 총량시간 내에서 다른 근로시간면제자의 면제 한도 시간을 전용하여 사용하는 것도 가능할 것임.

(노사관계법제과842, 2010.9.17.)

92

노사간 합의된 연간 근로시간면제한도가 남았을 경우 근로시간면제자에게 별도의 수당으로 지급가능한지 여부

Q 질의

Question

1. 근로시간면제제도 시행 전 체결된 단체협약에 의하여 노조위원장에게 조합활동을 위하여 평월에는 8일, 임금·단체협약 기간에는 15일의 공가를 유급으로 보장해주고, 이를 사용하지 않았을 경우에는 초과근로수당으로 보전해 줌.
2. 기존 단체협약의 유효기간이 만료된 후 근로시간면제제도를 시행하였는데 합의된 근로시간면제제도가 남았을 경우 종전과 같이 미사용 근로시간면제한도를 위원장에게 수당으로 별도 지급하는 것이 부당노동행위에 해당하는지

A 회시

Answer

1. 근로시간면제자는 임금의 손실 없이 사용자와 협의·교섭, 고충처리, 산업안전활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다고 규정되어 있는바, 이러한 근로시간면제제도의 취지는 근로시간면제자가 면제한도 내에서 면제대상 업무를 수행한 시간에 대해 유급으로 인정해 주는 것임.
2. 따라서 근로시간면제자는 연간 부여된 면제한도 내에서 면제대상 업무를 수행하고 그 수행한 시간에 대해 급여를 받을 수 있으나 사용하지 못하고 남은 면제한도 시간은 소멸되는 것임에도 사용자가 남은 면제한도 시간에 대해 근로시간면제자에게 별도의 수당으로 지급한다면 이는 부당노동행위에 해당한다 할 것임.

(노사관계법제과1746, 2012.5.31.)

93

지역산별노조 근로시간면제자 급여를 소속된 업체들이 분담지급 가능여부

Q 질의

Question

- “지역 동종업종 노동조합(지역산별노조형태)”으로서 100개의 영세기업으로 구성되어 있음. 근로시간면제자(노동조합장) 1명의 급여를 소속된 1개 업체에서 부담하기는 무리이므로 종업원 수 규모별로 3만원~20만원을 100개 업체가 분담하여 지급하고 있는데 위법성이 있는지와 다른 대안이 있는지

〈참고〉 단체협약 제8조(조합비의 공제) 갑은 갑과 을이 협의하여 정한 노조비를 부과기준 익월 20일까지 노동조합에 지급한다.

A 회시

Answer

1. 「근로시간면제 한도 고시」(고용노동부 고시 제2010-39호)에는 사업 또는 사업장 전체 조합원 규모별로 정해진 시간 한도를 초과하지 않는 범위 내에서 근로시간 면제 시간을 정하도록 명기되어 있으며, 이 때의 ‘사업 또는 사업장’이란 경영상의 일체를 이루는 기업체 그 자체를 의미하는 것으로 하나의 법인체는 원칙적으로 하나의 사업(장)에 해당한다 하겠음.
2. 질의와 같이 노동조합이 100여개의 독립된 사업장(기업체)에 근무하는 근로자들을 대상으로 조직되어 있다 하더라도 근로시간면제 한도 시간 및 인원은 각 사업장별로 산정하여야 할 것이고, 근로시간면제자에 대한 급여는 각 사업장별 조합원 규모에 따라 산정된 근로시간면제 한도를 초과하지 않는 범위 내에서 지급할 수 있을 것임.

- 따라서 근로시간면제 한도를 초과하여 지급하거나 근로시간면제자와 근로관계에 있지 아니한 타 사업장에서 근로시간면제자에 대한 급여를 지급할 목적으로 일정한 금전을 지원하는 행위는 사실상 노동조합의 운영비 원조에 해당하여 노조법 제81조 제4호에 위반된다 할 것임.

(노사관계법제과226, 2010.7.27.)

94

**수개의 외주업체 소속 근로자로 조직된 노동조합의 근로시간면제자에
게 타 기업에서 급여 분담 가능 여부**

Q 질 의

Question

1. 전국○○노동조합은 소산별 노동조합의 형태로서 10개의 지부로 구성되어 있고, 각 지부에 해당하는 사업장은 별도 사업자가 ○○공사와 고속도로 통행료징수 위탁계약을 체결하고 있으며 인사, 노무관리, 회계 등에 있어서 독립적으로 운영되고 있으나 각 지부는 단체협약시 교섭권한은 없음.
2. 2010.7.1.자로 위 노동조합과 5개 사업장이 집단교섭을 통하여 체결된 단체협약 제9조(근로시간면제 및 적용기준)에는 각 지부의 조합원 수에 따라 근로시간면제한도를 적용하지 않고 전체 조합원 수(각 지부조합원 수를 합산)를 기준으로 근로시간면제한도를 적용하여 본조에만 근로시간면제자를 두고 각 영업소에서는 동면제자의 임금을 분담하고 있는바, 이것이 정당한지

A 회 시

Answer

1. 근로시간면제한도는 하나의 사업 또는 사업장의 전체 조합원 규모에 따라 정하여야 하며, 이때의 사업 또는 사업장이란 장소에 관계없이 경영상의 일체를 이루는 기업 그 자체를 의미한다 할 것임.
2. 전국○○노동조합이 ○○공사로부터 고속도로 통행료 징수업무를 위탁받은 수개의 외주업체 소속 근로자들로 구성되어 있다 하더라도 각각의 외주업체가 근로조건의 결정권과 인사·노무관리 및 회계의 독립성을 가지고 있다면 고용노동부 고시(제2010-39호) 한도 내에서 각 외주업체별로 조합원 규모에 따라 근로시간면제한도 시간 및 인원을 정할 수 있을 것임.

3. 다만, 각 외주업체는 자기 소속 근로자로서 근로시간면제자로 지정된 자에게 근로시간면제활동에 따른 급여를 지급하여야 하는 것인바, 자기 소속이 아닌 다른 외주업체 소속의 근로자로서 근로시간면제자로 지정된 자의 급여를 분담하여 지급하거나 급여를 분담할 목적으로 일정한 금전을 지원하는 행위는 사실상 노동조합의 운영비를 원조하는 행위로 노조법 제81조제4호에 위반된다 할 것임.

(노사관계법제과1427, 2010.12.7.)

95

노조법 제81조 제4호 단서규정에 의해 노동조합 또는 근로시간면제자에게 기금의 기부 가능여부

Q 질 의

Question

- 노조법 제81조 제4호 단서관련 “다만, 근로자가 근로시간 중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.” 여기서 “근로자”란 근로시간면제자도 포함되는지, “기금의 기부”가 노동조합 또는 근로시간면제자에게 제공이 가능한지

A 회 시

Answer

- 노동조합에 대한 운영비 원조의 예외에 해당하는 노조법 제81조 제4호 단서의 “근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금”은 전체 조합원 또는 근로자를 대상으로 후생자금 또는 상부상조의 목적으로 조성되고 사용된 기금으로서 이는 명칭에 상관없이 실질적으로 그러한 목적과 용도로 사용되는지를 기준으로 판단하여야 할 것임.

(노사관계법제과-356, 2010.8.4.)

96 근로시간면제시간외 근로제공 및 야유회비 지원 가능여부

Q 질의

Question

1. 근로시간면제자를 단체협약이 정한 바에 따라 작업반장으로 임명하여 노동조합 전속업무 시간외의 실 근로시간에 작업반장 업무를 수행하게 하는 경우에 노동관계법령상 위법행위에 해당하는지
2. 만약 기존의 작업반장이 노조대표자로 피선되어 전임을 하다가 전임해제 및 근로시간면제자로 될 경우 면제시간외의 근로시간 동안 종전의 작업반장 업무를 수행하는 경우 위법행위에 해당하는지
3. 단체협약에 의해 회사주관 야유회 등을 실시하면서 소요되는 물품 등을 직접 제공하지 아니하고, 일정금액(조합원 1인당 소정액)을 노조에 제공하고 노조는 이 비용으로 필요물품을 구입해 야유회를 실시하는 경우, 부당노동행위에 해당하는지

A 회시

Answer

1. 노동조합이 있는 사업장의 노사는 2010. 5. 14. 고시된 근로시간면제 한도 내에서 근로시간면제 총량시간을 정하고 그 범위 내에서 풀타임 또는 파트타임 사용 대상을 정할 수 있으며,
 - 이 경우 파트타임 근로시간면제자로 지정된 자는 면제된 근로시간 외에는 근로를 제공하여야 할 것인 바, 질의와 같이 사용자의 지시로 작업현황을 관리하고 작업편재와 근태관리를 하는 등의 작업반장의 업무를 하는 경우 사용자의 이익을 대표하여 행위하는 자에 해당하는 것이 아니라면 근로를 제공하는 시간에 동 작업반장 업무를 하는 것도 가능할 것으로 사료됨.
2. 노조법 제81조 제4호에서 사용자가 노동조합의 운영비를 원조하는 행위를 부당노동행위의 하나로 명시하여 금지하고 있음.

- 질의 내용만으로는 “야유회 지원비”의 구체적인 성격을 알 수 없어 자세한 답변을 드리기 어려우나, 사용자가 노조 자체 행사를 지원하기 위해 금품을 지급하는 것이라면 노조법 제81조 제4호에서 금지하고 있는 노조 운영비 원조에 해당한다 할 것임.

(노사관계법제과408, 2010.8.6.)

97 근로시간면제자가 해고되어 부당노동행위 구제신청을 한 경우 해고일 이후 사용자의 급여지급 의무 여부

Q 질의

Question

● 사실관계

- 회사는 최근 노조와 임금·단체협약을 체결하면서 노조위원장에 대하여 유급근로시간면제자로 인정하기로 합의하였으나 위원장의 규정 위반행위로 인해 징계위원회가 개최되어 해고되었으며, 위원장은 노동위원회에 부당해고 및 부당노동행위 구제신청을 하였음.

● 질의내용

- 회사는 해고된 위원장에 대해 급여를 언제까지 지급하여야 하는지
- 노조법 제2조 제4호 라목의 “중노위 재심판정이 있을 때까지”의 의미는
- 해고된 위원장이 해고일로부터 일정 시점 이후에 노동위원회에 부당해고 및 부당노동행위 구제신청을 한 경우에 구제신청 전까지 조합원 자격이 유지되어 위원장 활동을 할 수 있는지 및 급여지급이 가능한지

A 회시

Answer

1. 노동위원회법 제17조의2제2항에서 “노동위원회는 그 처분에 관하여 당사자에게 서면으로 통지하여야 하며, 처분의 효력은 명령서·결정서 또는 재심판정서를 받은 날부터 발생한다”고 규정하고 있으므로 노조법 제2조제4호 라목 단서규정“해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다”에서 ‘중앙노동위원회 재심판정시까지’는 중앙노동위원회의 재심판정서가 관계 당사자에게 도달한 날까지를 의미하는 것으로 보는 것이 타당하다고 사료됨.

- 또한 노조법 제82조에서 사용자의 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당한 근로자는 부당노동행위가 있는 날부터 3월 이내에 이를 행하여야 한다고 규정하고 있는바, 여기에서의 3월은 구제신청을 할 수 있는 기간으로 제척기간을 의미한다고 할 것임.
2. 따라서 사용자가 근로시간면제자로 정해진 노조위원장을 사규 위반으로 징계해고한 경우, 해고된 노조위원장이 노동위원회에 제척기간 내에 부당노동행위 구제신청을 하였다면 중앙노동위원회의 재심판정시까지의 조합원 자격이 있으므로 노조위원장 자격을 유지할 수 있다고 할 것이고, 만약 부당노동행위 구제신청을 하지 않았다면 비록 3월의 제척기간이 도과하지 않은 상태라 하더라도 해고일 이후에는 조합원 자격이 없으므로 노조위원장 자격도 유지할 수 없다고 할 것임.
- 나아가 해고된 노조위원장이 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 하였는지 여부에 관계없이 해고시점부터 사용자와의 근로관계는 소멸되므로 사용자는 해고된 노조위원장(근로시간면제자)에게 해고일 이후부터는 급여를 지급할 의무가 없다고 할 것임.

(노사관계법제과1588, 2010.12.28.)

98

단체협약으로 실제 근로시간과 달리 소정근로시간을 정한 경우 근로시간면제자에 대한 급여 지급 기준

Q 질의

Question

1. 택시업체로 조합원수가 75명(근로자수: 125명)으로 노사 합의에 따라 연간 소정근로시간 780시간(1일 소정근로시간 5시간×13일×12개월), 2인1차제 운행, 월 근로일 13일 만근, 근로시간면제자 4명[풀타임(13일) 1명, 파트타임(2~5일) 3명]임.
2. 연 소정근로시간이 780시간인 경우 근로시간면제시간 및 인원한도는

A 회시

Answer

1. 근로기준법 제58조는 출장, 기타 사업장 외에서의 근무로 근로시간 산정이 어려운 경우에 근로시간과 임금의 계산 등을 둘러싸고 분쟁이 발생할 소지가 있으므로 간주근로시간제를 도입하여 일정시간을 근로한 것으로 인정할 수 있는 근거를 두고 있음.
2. 따라서 택시회사와 같이 근로자가 사업장 외에서 주로 근무하는 경우 노사는 기준 근로시간 범위 내에서 소정근로시간을 종전과 달리 단축하여 정하는 것도 가능하다고 할 것이고, 단체협약으로 실제 근로시간과 달리 소정근로시간을 단축하여 정한 경우 현저히 합리성을 잃어 무효에 해당하지 않는 한 당해 사업(장)의 근로시간면제한도 시간 및 인원은 단체협약상의 소정근로시간으로 정할 수 있을 것임.
 - 다만, 이 경우 근로시간면제자로 지정된 자의 급여는 개별 실근로시간을 기준으로 산정하여 지급하는 것이 아니라 단체협약상 소정근로시간에 비례하게 지급하여야 할 것으로 사료됨.

(노사관계법제과360, 2011.4.8.)

99 근로시간면제자가 휴무일 등에 근로를 제공할 경우 급여 지급 가능 여부

Q 질의

Question

1. 근로시간면제자가 근로시간면제활동을 하고 남은 시간에 노조법상의 활동이 아닌 회사 고유의 업무를 휴무일 등에 수행할 경우 해당 일에 대해 일당을 책정해서 지급할 수 있는지
2. 근로시간면제자가 면제활동 수행 후 근로현장에 바로 복귀하기가 현실적으로 불가능한 운수업의 특수성으로 1일 몇 시간만의 업무를 수행한 경우 이로 인하여 1일 전체의 근로를 제공할 수가 없게 되고 1일 전체의 근로에 대한 임금손실이 발생하게 되므로 1일 소정근로시간(14.5시간)을 근로한 것으로 간주하고 이에 따라 임금을 지급키로 한다고 규정할 경우 법 위반 여부

A 회시

Answer

1. 노조법 제24조 제4항에 따라 근로시간면제자는 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 근로시간면제한도 내에서 임금 손실 없이 행할 수 있으며, 근로시간면제시간 이외의 휴무일 등에 실질적인 근로를 제공하고 그에 상응하는 임금을 추가로 지급받는 것은 가능하다 할 것임.
 - 다만, 사용자가 근로시간면제자에게 부여된 근로시간면제한도에 대해 급여를 지급하였다면 근로시간면제한도 내에서 근로면제를 받기로 한 시간에 근로시간면제 대상 업무가 아닌 근로계약 소정의 근로를 하였다 하더라도 해당 시간에 대한 급여는 이미 지급된 것이므로 근로에 대한 추가적인 급여를 지급하는 것은 사실상의 경비원조에 해당할 수 있을 것임.
2. 한편, 근로시간면제제도는 근로시간면제 한도 내에서 근로시간면제활동을 한 경우 그 시간에 대해 임금의 손실 없이 노동조합 활동을 보장한 제도로써 귀 질

의와 같이 파트타임 근로시간면제자가 근로시간면제활동을 한 시간외에 근로를 제공하지 않았음에도 불구하고 1일의 소정근로시간에 대한 급여를 지급한다면 이는 사실상의 경비원조에 해당할 것임.

- 운수업의 특성상 1일 배차 배정으로 하루에 근로시간면제 업무와 소정의 근로계약업무를 병행해서 하는 것이 불가하다면 1주일 또는 월단위로 특정일을 정하여 근로시간면제 업무를 수행하는 것이 바람직할 것임.

(노사관계법제과36, 2011.3.4.)

100

근로시간면제자가 휴일에 근로시간면제 업무를 수행한 경우 급여 지급 의무가 있는지

Q 질의

Question

● 사실관계

- 근로시간면제한도는 10,000시간 이내로 풀타임 근로시간면제자 4명과 파트타임 근로시간면제자 2명(1/2 근로시간면제자 + 1/2 노조전임자)이 노조에 상근하면서 노조업무 수행
- 2011년 임금교섭 중 사측이 노조에게 회사 내부 진단 및 혁신 방안 도모를 위한 노사간담회를 제의하였고, 노조는 노사간담회 자료준비와 관련하여 풀타임근로시간면제자 1명과 파트타임 근로시간면제자 1명(1/2 근로시간면제자 + 1/2 노조전임자)이 휴일(토, 일)에 출근하여 자료를 작성하였으며, 이에 대해 사용자의 어떠한 지휘감독도 없었음.

● 질의내용

- 소정근로시간을 2,000시간으로 간주하여 근로시간면제자의 급여를 지급하였으나 사용자의 지휘감독 없이 자발적으로 이를 초과한 휴일근무에 대해 휴일근로수당 지급의무가 있는지
- 노조 상근자의 유형은 1)노조전임자, 2)풀타임 근로시간면제자, 3)파트타임 근로시간면제자(일부 근로시간면제자+일부 전임자), 4)파트타임 근로시간면제자2(일부 근로시간면제자 + 일부 현업)으로 구분할 수 있는데, 노조 상근자 유형별 시간외수당 및 휴일근무수당 지급 가능성 여부

A 회시

Answer

1. 근로시간면제자의 급여수준은 해당 근로자가 근로시간면제자가 아닌 일반 근로자로서 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있는 수준으로 사업(장)의 통상적인 급여지급기준을 토대로 노사가 자율적으로 정할 수 있을 것이나, 이 경우에도 통상적으로 받을 수 있는 급여보다 과도한 기준을 설정하여 지급하는 것은 노동조합에 대한 경비원조로 부당노동행위에 해당한다 할 것임.
2. 근로시간면제자로 지정된 후 그에 따른 급여지급 기준이 당사자간 정해졌다면 사용자는 정해진 급여를 지급하면 될 것이며, 근로시간면제자가 근무시간외나 휴일에 근로시간면제대상 업무를 수행한다고 하더라도 사용자는 그에 대한 급여를 지급할 의무는 없다 할 것임.
3. 한편, 일정기간 동안 근로제공 의무를 면하고 노조가 급여를 부담하는 전임자의 경우에는 휴일 등에 노동조합업무를 수행하였다고 하더라도 근무한 것으로 인정받을 여지가 없으므로 사용자가 급여를 지급할 의무가 없다 할 것임.

(노사관계법제과2564, 2011.12.20.)

101

대학 시간강사인 근로시간면제자에게 강의 제공의무가 없는 시간에 대해 급여를 지급하는 것이 가능한지

Q 질의

Question

- 사실관계
 - 교육공무원법에 의한 전임교원의 주당 강의 책임시간수가 9시간이며, 이에 따라 시간강사도 9시간으로 규정하고 있음. 따라서 연간 30주 강의시간을 합하면 270시간이라는 근로시간이 산출됨(타대학 강의는 미포함)
- 질의내용
 - 고용노동부 고시에 의하면 연간 소정근로시간을 2,000시간으로 예시하고 있는데 대학의 근로시간을 270시간만 산정하는 것이 맞는지
 - 대학의 연간 근로시간을 1인당 270시간으로 산정할 경우 근로시간면제자 유급처리와 강의료 지급을 포함하면 근로시간면제한도가 초과되는데 특정인에 대한 중복지급이 가능한지

A 회시

Answer

1. 노조법 제24조 제4항의 근로시간면제제도는 시간강사의 경우 강의 제공의무가 있는 강의시간에 대해 강의를 하지 않고 근로시간면제 대상업무를 수행하는 것을 말하는 것으로 강의 제공의무가 없는 시간에 대해 유급 처리하는 것은 부당노동행위에 해당한다 할 것임.
2. 근로시간면제에 대한 기준시간은 근로시간면제가 없었더라면 받을 수 있는 강의시간을 기준으로 산정하되 근로시간면제 활동에 대한 급여는 이와 같이 근로시간면제에 따라 강의를 맡지 못함에 따라 받을 수 없게 된 강의료 수준으로 지급하여야 할 것임.

(노사관계법제과-326, 2012.2.3.)

102

택시회사 노동조합의 근로시간면제자에게 생산고급 임금을 포함한 급여를 지급하여도 되는지

Q 질의

Question

● 사실관계

- 단체협약 내용상 “회사는 전임자(근로시간면제자)에 대해서는 정상 근무한 것으로 보아 임금, 각종수당과 복지후생 기타 근로조건 및 승급 등을 조합원과 동일하게 보장하며, 전임자(근로시간면제자)의 임금은 월 130만원으로 하고 회사가 지급한다”, “노조 분회장은 연간 2,000시간 범위 내에서 근로시간면제활동을 자유롭게 시행하되 회사지원업무를 포함하여 주40시간 기준으로 유급을 인정한다”라고 규정되어 있음.

※ 월 임금 130만원은 생산고급을 포함한 금액임

- 회사는 노사합의 정신을 준수하기 위해 노조 분회장에게 7월, 8월 급여를 월 130만원으로 지급하고 2차례의 공문 발송을 통하여 노조로부터 근로시간면제활동 시간을 통보받았으나 확인결과 근로시간면제 업무가 아닐 뿐 아니라 연 2,000시간을 초과하는 월130만원을 계속 요구하여 9월 급여부터 지급을 유보하고 있음.

● 질의내용

- 노조법에 의한 근로시간면제 활동시간이 전혀 없는 경우 급여를 지급하지 않아도 되는지
- 면제활동이 전혀 없더라도 운전기사 25일 만근시 지불한 963,990원을 노조 분회장에게 지급해야 하는지 아니면 노사합의대로 130만원을 지급해야 하는지

1. 근로시간면제제도의 취지는 면제한도 내에서 면제대상 업무를 수행한 시간에 대해 유급으로 인정해 주는 것이므로 사용자는 근로시간면제자의 급여 지급을 위해 노동조합에 면제대상 업무 수행 여부를 확인할 수 있으며, 확인된 사실을 근거로 근로시간면제자에게 급여를 지급할 수 있을 것임. 다만, 면제대상 업무 수행여부를 확인하는 과정에서 근로시간면제자에게 소명기회를 충분히 부여하는 것이 바람직할 것임.
2. 한편, 노조법 제24조 제4항의 규정에 의한 근로시간면제대상 근로자에 대해 지급하는 급여수준은 해당 근로자가 근로시간면제자가 아닌 일반 근로자로서 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있는 급여수준으로서 사업(장)의 통상적인 급여지급기준을 토대로 노사가 자율적으로 정할 수 있을 것이나, 이 경우에도 통상적으로 받을 수 있는 급여보다 과도한 기준을 설정하여 지급하는 것은 노동조합에 대한 경비원조로 부당노동행위에 해당한다 할 것임.
3. 따라서 사용자가 근로시간면제자에게 일반근로자로서 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있는 급여수준을 감안하여 지급하는 금액 외에 근로시간면제자라는 이유로 일반근로자에 비하여 특별히 우대하여 지급하는 부분이 있다면 이는 운영비원조의 부당노동행위에 해당한다 할 것임.
 - 다만, 사용자가 지급하는 통상적인 급여수준 외에 근로자가 사납금을 납입하고 취득하는 수입(생산고급 임금)이 있다면 통상적이고 합리적인 수준에서 노사가 합의하여 근로시간면제자 급여에 포함하는 것은 가능할 것임.

(노사관계법제과2333, 2011.11.21.)

103

파트타임 근로시간면제자가 4조3교대제에서 일근(주간근무)제로 근무형태 변경시 급여 지급 수준

Q 질의

Question

1. 4조3교대제 근무자는 생산업무를 수행하고 임금은 기본급+연장수당+휴일근로수당+4조3교대 근무시 발생하는 월평균 연장 및 야간근로수당을 지급받음. 일근 근무자는 포장, 정비업무를 수행하며 임금은 기본급+초과근로 발생시 연장 및 야간근로수당으로 지급받음.
2. 생산업무 담당으로 4조3교대제 근무를 하던 파트타임 근로시간면제자가 주간근무의 포장업무로 전환된 경우 적절한 급여기준은

A 회시

Answer

1. 노조법 제24조제4항의 규정에 의한 근로시간면제 대상 근로자에 대해 지급하는 급여수준은 해당 근로자가 근로시간면제 대상자가 아닌 일반 근로자로서 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있는 급여수준으로서 사업(장)의 통상적인 급여 지급기준을 토대로 노사가 자율적으로 정할 수 있을 것이나, 이 경우에도 통상적으로 지급받을 수 있는 급여보다 과도한 기준을 설정하여 지급하는 것은 노동조합에 대한 경비원조로 부당노동행위에 해당한다 할 것임.
2. 4조3교대제로 근무하는 자가 노동조합의 파트타임(1,000시간) 근로시간면제자로 지정되어 근로시간면제활동과 근로제공을 함께 해오던 중 일근(주간근무)제로 근무형태가 변경되었다면,
 - 이후 근로시간면제자의 면제활동에 대한 급여는 근로시간면제자와 경력, 직무성격 등이 유사한 근로자가 일근(주간근무)제 근무형태 하에서 정상적인 근무를 할 경우 통상적으로 지급받을 수 있는 수준의 급여를 기준으로 하여 근로시간 면제를 적용받는 비율만큼 지급함이 타당하다고 사료됨.

(노사관계법제과1746, 2012.5.31.)

104

**단체교섭 기간 중 노동조합측 교섭위원인 근로시간면제자에게
교통비 등 출장비를 지급하는 것이 가능한지 여부**

Q 질의

Question

1. 당사의 사업장은 전국에 걸쳐 수개로 산재해 있고, 모든 사업장에 조합원들이 있으며, 각 사업장별로 순회하면서 단체교섭을 하고 있음.
2. 이 경우 본사에서 단체교섭 및 중앙노사협의회를 개최할 경우 지방에서 참석하는 노동조합측 위원들에게 교통비 등 출장비를 지급하는 것이 부당노동행위에 해당하는지 여부

A 회시

Answer

1. 노조법 제81조 제4호에서는 노동조합의 운영비를 원조하는 행위를 부당노동행위로 규정하여 이를 금지하면서, 그 단서에서 예외적으로 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 노동조합사무소의 제공은 허용하고 있음.
2. 단체교섭은 노동조합 존립을 위한 활동의 하나로 볼 수 있으므로 단체교섭 기간 중 사용자가 노조측 교섭위원에게 교통비 등 출장비를 지급하는 것은 운영비 원조의 예외사항에 해당한다고 보기 어려울 것임.
3. 다만, 근참법에 의해 사용자에게 개최의무가 있는 노사협의회나 사용자의 필요에 의한 노사공동위원회 개최시 지방에서 참석하는 노사위원들에게 교통비 등 출장비를 지급하는 것은 가능할 것이나,
 - 이 경우 출장비가 조합원들에게만 지급되거나 실비변상 차원을 넘어 과도하게 지급되는 등의 경우에는 경비원조에 해당할 수 있을 것임.

(노사관계법제과1975, 2012.7.2.)

2. 노조운영비 지원 등 부당노동행위

105 사회보험료 및 근로소득 원천징수 소득세 납부 주체

Q 질의

Question

1. 단순 업무편의를 위하여 전임자의 급여를 기존과 같이 급여지급일에 직원(전임자 포함)명의 계좌로 일괄 계좌이체 방식으로 선 지급 후, 노조로부터 당일자로 전임자의 급여이체 해당금액을 사측이 송금 받을 경우 위법한지 여부
2. 4대보험(건강, 국민, 고용, 산재) 및 근로소득 원천징수 소득세 납부와 관련하여 보험금 및 원천세금 납부명의 주체가 반드시 노동조합이 되어야 하는지, 당사 명의로 납부 후, 납부 당일자로 동 금액을 노조로부터 수령해도 무방한지 여부

A 회시

Answer

1. 노조법 제81조 제4호에서 사용자가 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하는 행위를 부당노동행위로 규정하여 이를 명시적으로 금지하고 있음. 따라서 노조전임자에 대한 급여는 노동조합이 스스로 지급하여야 하는 바, 사용자가 노조전임자에게 급여를 지급하는 행위는 비록 사후에 지급금액 전액을 되돌려 받는다 하더라도 허용되지 않는다 할 것임.
2. 한편, 노조전임자에 대한 급여 부담 주체는 노동조합이므로 4대 사회보험료 및 근로소득세의 원천징수 의무 주체도 노동조합이 되어야 할 것으로 사료되나, 4대 사회보험료 및 근로소득세를 원천징수하여 사용자 명의로 납부하여도 되는지에 대해서는 관련 개별 법령에 의거 판단하여야 할 것임.
 - 다만, 사회보험료의 사업주 부담분은 급여가 아니며, 사회보험의 가입 강제 및 사회보험의 취지를 감안할 때 노조전임자의 사회보험료(사업주 부담분)를 사용자가 지원하더라도 이를 부당노동행위로 단정할 수는 없을 것임.

(노사관계법제과1074, 2010.10.20.)

106

사용자로부터 무상으로 부여받은 수익사업권으로 발생한 수수료를 노조전임자 급여 등으로 사용 가능 여부

Q 질 의

Question

1. 단체협약에 노조전임자의 임금지급 및 복지정책시행이란 명목으로 노조의 수익사업에 대한 운영권을 명시하여 상당기간 관행적으로 이행 되어 왔고, 노조는 동 수익사업에 대하여 외부업체와 위탁계약을 체결하여 위탁수수료를 받고 있으며 사측으로부터 무상 제공된 수익사업의 운영에 따르는 손실 등 위험부담은 전적으로 외부업체가 부담을 하고 있음.
2. 동 사업장은 현재 단체교섭(만료일 2010.8.31.)을 진행 중으로서 노조에서 근로시간면제자 외에 무급 노조전임자 2명을 요구하고 있어 이를 사측에서 수용할 경우 노조의 수익금이 노조전임자의 급여로 전용된다면 노조법 제81조 제4항에 규정한 노조전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위로 부당노동행위에 해당하는지

A 회 시

Answer

1. 노조법 제81조 제4호는 사용자가 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 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 노동조합사무실의 제공은 예외로 한다고 규정하고 있음.
 - 이는 노동조합으로 하여금 운영에 필요한 경비를 노동조합 스스로 부담하게 함으로써 사용자의 지배·개입의 소지를 없애 사용자와 대항관계에 있는 노동조합의 자주성을 보장하기 위한 것임.
2. 따라서 노사가 단체협약을 통하여 사업장 내 자판기 운영권, 식당 운영권 등 수

익사업권을 노동조합에 제공하여 그 수익금을 노조전임자의 임금 등으로 사용토록 정한 경우, 해당 단체협약의 유효성은 노동조합의 수익사업에 소요되는 제반 비용 및 운영상 발생하는 경영상 위험을 노동조합 스스로 부담하는지 여부, 수익사업권을 노동조합에게 제공할 때 특혜를 부여했는지 여부에 따라 판단하여야 할 것인 바,

- 귀 질의와 같이 사용자가 사업장 내에서 행할 수 있는 수익사업권을 노동조합에 무상으로 부여하고, 노동조합은 부여받은 수익사업권으로 외부업체와 위탁계약을 체결하여 위탁수수료를 받고 이를 노조전임자 급여 등 노조 운영비로 사용하는 것은 사실상 사용자가 노조 운영비를 원조하는 것으로서 동법 제81조 제4호에 따른 부당노동행위에 해당한다 할 것임.

(노사관계법제과-638, 2010.9.2.)

107 노조 운영지원금의 매달 일정액 지원 가능 여부

Q 질의

Question

- 당사는 임금 및 단체교섭을 유예한다는 합의를 작성한 바 있음. 그 유예기간인 2012년 말까지 노조 운영지원금 100만원을 매월 지급하기로 한 것이 2010.7.1. 시행되는 신법의 적용을 받게 되었을 때 부당노동행위에 해당하는지

A 회시

Answer

1. 노조법 제81조 제4호는 사용자가 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위를 부당노동행위로 규정하여 이를 금지하면서, 예외적으로 같은 조 단서에서 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재역의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다고 규정하고 있음.
2. 이는 노동조합으로 하여금 운영에 필요한 경비를 노동조합 스스로 부담하게 함으로써 사용자의 지배·개입의 소지를 없애 사용자와 대항관계에 있는 노동조합의 자주성을 보장하기 위한 것이며, 이는 금년 7월 1일 새롭게 시행되는 내용이 아니라 기존 노조법에 이미 반영되어 있던 사항임.
3. 따라서 질의와 같이 사용자가 노조 운영지원금으로 매달 100만원씩 지원하는 것은 같은 법 제81조 제4호 단서에서 정하고 있는 예외사항으로 볼 수 없어 부당노동행위에 해당된다 할 것이며, 운영지원금 지원과 관련하여 노사 대표가 서명한 합의서의 존재 유무는 동 부당노동행위 성립에 아무런 영향을 미치지 않는다 할 것임.

(노사관계법제과237, 2010.7.29.)

108 노조간부에게 차량비 및 유류비 지원 가능 여부

Q 질의

Question

● 사실관계

- 회사는 노동조합 위원장, 지부장, 회사 소속으로 상급단체에 파견간 전임자 1명에게 개인 차량 및 유류비를 지원하고 있고, 이들은 개인용도 및 노조활동 등에 본 차량을 이용하고 있음.
- 회사는 차량을 회수하려 하나 당사자들은 “차량지원은 경비원조가 아니다. 반납요구는 법적 근거가 없다.”며 이를 거부하고 있음.

● 질의내용

- 회사가 차량을 지원하는 것이 노조법 제81조 제4호의 노동조합 운영비 원조의 부당노동행위에 해당하는지 여부 및 지속적으로 노동조합에서 차량반납을 거부시 징계 등의 조치가 가능한지 여부

A 회시

Answer

1. 노조법 제81조 제4호는 사용자가 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 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 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다고 규정하고 있음.
2. 이는 노동조합으로 하여금 운영에 필요한 경비를 노동조합 스스로 부담하게 함으로써 사용자의 지배·개입의 소지를 없애 사용자와 대항관계에 있는 노동조합

의 자주성을 보장하기 위한 것이며, 이는 금년 7. 1.부터 새롭게 시행되는 내용이 아니라 기존 노조법에 이미 반영되어 있던 사항임.

3. 따라서 질의와 같이 사용자가 위원장, 지부장, 상급단체 파견자 등 노조간부에게 차량 및 유류비를 지원하는 행위는 같은 법 제81조 제4호 단서에서 정하고 있는 예외사항으로 볼 수 없어 부당노동행위에 해당된다 할 것이며, 기존에 지급하였던 차량 반환 거부시 징계조치 가능 여부에 대해서는 귀 사업(장) 내부규정에 의거 판단하시기 바람.

(노사관계법제과532, 2010.8.23.)

109 노동조합에서 채용한 사무직원 인건비 지원 가능 여부

Q 질의

Question

- 단체협약에 따라 노조에서 채용한 사무직원에 대하여 회사가 월평균 〇〇〇만 원씩 인건비를 지원하고 있으며, 노조는 편의제공이라 주장하면서 계속 지급해야 한다고 주장하고 있음. 부당노동행위에 해당하는 것인지

A 회시

Answer

- 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제4호는 사용자가 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 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 노동조합사무실의 제공은 예외로 한다고 규정하고 있는 바,
 - 질의와 같이 노동조합에서 채용한 사무직원의 인건비를 사용자가 지원하는 것은 같은 법 제81조 제4호 단서에서 정하고 있는 예외사항으로 볼 수 없어 운영비 원조의 부당노동행위에 해당한다 할 것임.

(노사관계법제과555, 2010.8.24.)

110 노동조합 근무 파견직 사무보조원의 전임자 여부

Q 질의

Question

- 노동조합에 계속 근무하는 파견직 사무보조원의 경우 전임자로 볼 수 있는지, 그리고 급여지급을 회사가 지속할 경우 법적 위반 여부

A 회시

Answer

1. 노동조합 사무실에서 계속 근무하는 파견직 사무보조원이 노조전임자인지 여부는 해당 직원이 사업장 근로자인지, 조합원인지 여부에 따라 판단하여야 할 것이며,
2. 동 사무보조원이 노조전임자에 해당하는지 여부와 관계없이 사용자가 급여를 지원하는 것은 노조법 제81조 제4호에서 금지하고 있는 전임자 급여 지원 또는 노동조합 운영비 원조에 해당하여 허용되지 않는다 할 것임.

(노사관계법제과228, 2010.7.27.)

111 소모성 집기나 비품 또는 그 비용을 지속적·반복적 지원 가능 여부

Q 질의

Question

- 노조사무실 및 집기, 운영비품(전화기, 팩스, PC 등)등 사회통념상 지원해도 크게 문제소지가 없는 범위는 지원가능한지, 원천적으로 노조자립기반으로 운영(회사로부터 사무실 임차사용)을 해야 하는지 여부

A 회시

Answer

1. 노조법 제81조 제4호에서 사용자가 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위를 부당노동행위로 규정하여 이를 금지하면서 단서에서 예외적으로 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 허용되는 것으로 규정하고 있음.
2. 따라서 노조사무실을 제공하면서 그에 따른 필요적 시설(책상, 의자, 전기시설, 통신시설 등)을 지원하는 것은 가능할 것이지만 소모성 집기나 비품 또는 그 비용을 지속적·반복적으로 지원하거나 전기료, 통신비 등을 지원하는 행위는 동법 제81조 제4호 단서에서 정하고 있는 예외사항으로 볼 수 없어 부당노동행위에 해당된다 할 것임.

(노사관계법제과842, 2010.9.17.)

112 출장비 지원 및 노조사무실 및 각종 집기류 등 무상지원 가능 여부

Q 질의

Question

1. 당사는 노동조합 간부(위원장 및 사무장 등)의 상급단체 교육이나 출장 혹은 지역자치단체와 노동단체간 합의에 따라 국내 및 해외연수에 참가할 경우 해당 출장비를 지원하여 왔음. 근로시간면제자가 위와 같은 이유로 해외 출장 및 연수, 국내 출장 및 연수시 현재와 같이 그 비용을 지원할 수 있는지 여부
2. 당사 노동조합은 현재 사무실 및 각종 집기류, 전신 전화, 인터넷 등 조합사무실 유지 및 그에 따른 제반 사항을 사측으로부터 무상으로 제공받아 사용하고 있는데 근로시간면제제도 시행 후에도 현재와 같이 무상지원이 가능한지 여부

A 회시

Answer

1. 노조법 제81조 제4호에서 사용자가 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위를 부당노동행위로 규정하여 이를 금지하면서 단서에서 예외적으로 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 허용되는 것으로 규정하고 있음.
 - 이는 노동조합으로 하여금 운영비에 필요한 경비를 노동조합 스스로 부담하게 함으로써 사용자의 지배·개입의 소지를 없애 사용자와 대항관계에 있는 노동조합의 자주성을 보장하기 위함임.

2. 따라서 노조사무실을 제공하면서 그에 따른 필요적 시설(책상, 의자, 전기시설, 통신시설 등)을 지원하는 것은 가능할 것이지만 소모성 집기나 비품 또는 그 비용을 지속적·반복적으로 지원하거나 전신·전화료, 인터넷사용료 등을 지원하는 행위는 동법 제81조 제4호 단서에서 정하고 있는 예외사항으로 볼 수 없어 부당노동행위에 해당한다 할 것임.
3. 회사의 방침과 무관하게 노동조합 주관의 국내·외 출장 및 연수시 사용자가 해당 조합원에게 출장비(교통비, 숙박비 등)를 지원하는 행위가 경비원조에 해당하는지 여부는 일률적으로 판단하기 어려우며, 출장·연수의 주체·취지·형식 및 내용 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임.

(노사관계법제과1024, 2010.10.13.)

113 매점 및 자판기 운영권 양도가 경비원조에 해당하는지

Q 질의

Question

● 사실관계

- 연구원은 노동조합과 “자동판매기 및 매점 양도·양수서” 계약을 체결(2004. 6.21.)하여 운영권을 노동조합에 양도함.
- 노동조합은 매점·자동판매기 운영으로 인한 수익금 전액을 노동조합 재정자립 및 조합원 재원으로 사용하고 있음. 매점은 연구원내에서 노동조합이 직원을 고용하여 직접 운영하는 방식을 취하고 있으며, 자동판매기는 노동조합이 외부 업체에 위탁하여 연구원 내에 자동판매기를 설치토록하고 노동조합은 자동판매기 업체에서 일정한 수수료를 징수하는 형태로 운영하고 있음.
- 한편, 사용자인 연구원은 매점 운영을 위한 공간을 제공하고 있으며, 매점은 직원의 복리증진을 위한 시설이라는 점을 고려하여 노동조합으로부터 시설 운영에 따른 별도의 시설사용료 및 관리비(공과금 등) 징수를 면제하고 있음.

● 질의내용

- 노동조합이 사용자로부터 매점·자동판매기 운영권을 양도받은 행위 자체를 노조법 제81조(부당노동행위) 제4호(지배·개입 및 경비원조)에 해당하는 것으로 보는 것인지
- 아니면, 노동조합이 매점·자동판매기 운영으로 인한 수익금을 사용함에 있어서 그 사용 양태에 따라 노조법 제81조 제4호에 해당 여부를 판별하여야 하는 것인지(현재 매점·자판기 수익금 전액을 노동조합에서 전적으로 사용하고 있으며, 그 사용처에 대해서 사용자측에서 별도의 개입을 하지 않고 있는 상황임)

A 회시

Answer

1. 노조법 제81조제4호는 사용자가 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 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 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다고 규정하고 있음.
 - 이는 노동조합으로 하여금 운영에 필요한 경비를 노동조합 스스로 부담하게 함으로써 사용자의 지배·개입의 소지를 없애 사용자와 대항관계에 있는 노동조합의 자주성을 보장하기 위한 것임.
2. 한편, 운영비 원조는 사용자가 단순히 금품을 지원하는 행위만을 의미하는 것이 아니라 사용자가 보유하고 있는 수익사업권을 노동조합에 무상으로 양도하고 노동조합은 이를 통해 수익을 발생시키는 간접적인 원조행위도 포함된다 할 것인 바,
 - 사용자의 매점 및 자판기 운영의 수익사업권을 노동조합에 양도하는 행위가 운영비 원조의 부당노동행위에 해당하는지 여부는 매점과 자판기 운영사업에 소요되는 제반 비용과 운영상 발생하는 경영상 위험을 노동조합 스스로가 부담하는지, 사용자의 수익사업권 양도시 노동조합에 특혜를 주었는지, 사업수익금 관리를 노사가 공동으로 하는지, 수익금이 근로자들의 후생자금 또는 경제상의 불행 및 재액의 방지와 구제의 목적으로 사용되는지 아니면 노동조합의 일반운영경비로 지출되는지 등에 따라 판단하여야 할 것임.
3. 따라서 귀 질의와 같이 사업장 내에 매점과 자판기를 설치할 시설과 공간, 수익사업권을 노동조합에 무상으로 제공하고 노동조합은 그 수익금을 노동조합의 운영경비 등으로 사용한다면 이는 노조법 제81조제4호에서 금지하는 운영비 원조에 해당한다 할 것임.

4. 만약, 사업주가 사업장 내의 매점 및 자판기 운영사업권을 노동조합에 위탁하여 운영하고자 한다면 노동조합에 대한 특혜에 해당되지 않는 합리적인 수준에서 임대료 및 관리비를 수탁인인 노동조합측이 부담하도록 하고, 사업에 소요되는 제반 비용 및 운영상 발생하는 경영상 위험도 노동조합 스스로 부담하며, 수익금 관리 규정 등에 따라 용도를 명확히 구분하는 등의 조치가 이루어진다면 이를 운영비 원조라 하기는 어려울 것임.

(노사관계법제과1351, 2010.11.25.)

114

노사협의회 근로자측 위원의 유급 상근직 처우가 부당노동행위인지 여부

Q 질의

Question

● 사실관계

- 노동조합이 구성되어 있으나 전체 근로자 과반수 미만이 가입. 노사협의회 구성을 위한 근로자측 위원은 노사협의회 규정에 의거 별도로 선출, 현재 근로자위원 중 조합원은 없음.
- 노사협의회 활성화 및 안정적 운영을 위해 노사협의회 최초 시점부터 노사협의회 실무처리를 위한 사무공간을 제공하고, 간사 1인은 유급 상근함.
- 최근 노동조합은 회사측이 노사협의회 위원들에게 회의시간과 이와 직접 관련된 시간외 활동에 대해서 유급처리를 해 주고, 사무공간을 제공하는 등의 배려행위가 노동조합 및 노동관계조정법상 부당노동행위에 해당한다고 주장

● 질의내용

- 노사협의회 위원(조합원 아님)에 대한 처우가 노동조합의 주장처럼 부당노동행위에 해당하는지 여부

A 회시

Answer

1. 노조법상 노동조합이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 목적으로 조직하는 단체 또는 연합단체이나, 근참법상 노사협의회는 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하기 위하여 구성하는 협의기구로 상호 별개의 조직 또는 협의체이므로 근참법에 의한 노사협의회는 원칙적으로 노조법에 의해 규율되는 것은 아님.
2. 한편, 근참법 제9조 제1항 및 제3항에서 노사협의회 위원은 비상임·무보수 원칙

하에 협의회 출석시간과 이와 직접 관련된 시간은 근로한 시간으로 간주하고 있고, 동 법 제 10조 제2항에서 사용자는 근로자위원의 업무를 위하여 장소의 사용 등 기본적인 편의를 제공하여야 한다고 규정하고 있음.

3. 따라서 질의상 노사협의회 위원들에게 회의시간과 이와 직접 관련된 시간에 대해 유급으로 하고 실무처리를 위한 사무공간을 제공하는 것은 가능하다 할 것이며, 노사협의회 근로자측 간사 1인에 대해 유급 상근직으로 하는 것은 비상임·무보수 원칙을 감안할 때 바람직하다 하기는 어려울 것임.
4. 다만, 노사협의회 위원이 정당한 절차에 의해 선출되었다면 근로자측 간사1인을 유급 상근직으로 하는 그 자체만으로 부당노동행위에 해당한다고 단정하기는 어렵다 할 것임.
5. 또한 노사협의회 근로자측 간사 1인의 유급 상근직 처우가 부당노동행위인지는 별도의 부당노동행위 법리에 의해 구체적으로 판단되어야 할 사안으로 서면상의 내용만으로 사전적으로 확정·답변 드리기는 어려울 것임.

(노사관계법제과841, 2010.9.17.)

115 현재의 단체교섭위원을 유지하면서 유급처리 가능 여부

Q 질의

Question

1. 단체교섭이 2010년 상반기부터 진행 중이고 노조측 단체교섭위원으로 전임간부(근로시간면제자)가 아닌 대의원으로 일부 구성하는 관행이 존재함에도 2010. 7.1. 부터 현재의 단체교섭위원을 근로시간면제자 7명으로 무조건 교체해야 하는 것인지 여부
2. 대의원들이 단체교섭위원으로 참여하는 합리적 이유와 오랜 관행이 존재하는 상황인데 귀 부의 매뉴얼 내용인 “노사가 합리적 수준에서 단체협약에서 달리 정한 경우”로 인정해 현재의 단체교섭위원(근로시간면제자 4명과 대의원 5명)을 유지하면서 근로시간면제자가 아닌 자에 대해서는 유급활동으로 인정할 수 있는지 여부
3. 만약 교섭위원을 근로시간면제자 7명으로 구성해야 한다면 나머지 교섭위원 2명은 대의원으로 구성하고 이들 대의원에 대해서는 근로시간면제자와는 별개로 단체협약에 따라 유급처리가 가능한지 여부
4. 2010.7.1. 이후에도 현재의 단체교섭위원을 유지하는 경우 대의원에 대한 처우는 어떻게 해야 하는 것인지, 만약 현행 단체협약에 근거해 대의원에 대해 유급으로 인정하게 되면 어떻게 되는 것인지 여부

1. 근로시간면제제도는 근로시간면제 한도 적용을 받는 근로자가 일정한도 내에서 근무시간 중에 노조법 제24조 제4항에 규정된 사용자와의 교섭·협의를, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 임금의 손실 없이 수행할 수 있게 하는 제도임.
 - 따라서 귀 질의와 같이 단체교섭을 진행하는 경우 교섭위원으로 근로시간면제자가 우선적으로 참여하여 수행해야 할 것이며, 근로시간면제자로 지정되지 않은 자의 교섭위원 참석 등 조합활동은 근무시간 외에 하거나 근무시간 중에 행할 경우 무급이 원칙임.
2. 다만, 근로시간면제자의 수가 교섭위원 수에 미치지 못하여 근로시간면제자만으로 교섭위원을 구성하기 어려운 경우에는 예외적으로 근로시간면제자 이외의 자가 교섭위원으로 참석할 수 있다 할 것이고, 근로시간면제자 수가 교섭위원 수를 충족하는 경우에도 사업장 실정이나 근로시간면제자가 교섭에 참석할 수 없는 부득이한 경우에는 근로시간면제자 아닌 자가 참석할 수 있을 것으로 사료되며, 이 경우 근로시간면제자 이외의 자가 근무시간 중 교섭에 참석한 시간에 대해서는 무급이 원칙이지만 노사간 합의로 급여에서 공제하지 않는 것으로 정하는 것도 가능하다 할 것임.
3. 그러나 근로시간면제자 이외의 자가 교섭에 참여한 시간과 이와 직접 관련된 시간에 관계없이 일률적으로 교섭 당일 또는 교섭기간 전체를 유급으로 하는 것은 사실상 전임자에 대한 급여를 지급하는 것이므로 허용되지 않는다 할 것임.

(노사관계법제과1057, 2010.10.18.)

VIII 단체협약 효력 등

116 개정법에 따른다고 명시하고 있는 경우 '개정법'의 의미

Q 질의

Question

- 개정 노조법 부칙 제3조에서는 이 법 시행일 당시 체결된 전임자 급여지급을 명시한 단체협약이 있을 경우 그 유효기간을 보장해 주도록 하고 있는 바, 노동조합 전임자에 관한 보충협정을 '09.10.13. 체결하여 유효기간이 '11.10.12.까지로 하였으나 동 협정 제4조에서 노조법의 노동조합 전임자 급여 지원 관련 조항의 개정이 있을 경우에는 개정법에서 정하는 바에 따른다고 명시하였음. 전임자 급여지급 금지 적용 시점은 언제인지

A 회시

Answer

1. 개정 노조법(법률 제9930호) 부칙 제3조에 “이 법 시행일 당시 유효한 단체협약은 이 법에 따라 체결된 것으로 본다. 다만, 이 법 시행에 따라 그 전부 또는 일부 내용이 제24조를 위반하는 경우에는 이 법 시행에도 불구하고 해당 단체협약의 체결 당시 유효기간까지는 효력이 있는 것으로 본다.”라고 규정되어 있음.
2. 귀 질의만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확하게 답변하기 어려우나 단체협약 규정에 대한 해석은 협약 당사자의 진정한 의사를 기준으로 하여야 하며, 기타 단체협약 체결 동기 및 경위, 단체협약에 의하여 달성하려는 목적 등 제반 사정을 종합적으로 고려하여야 할 것임.

3. 귀 사 단체협약(보충협약)의 전임자 처우 관련 규정 중 “개정법”이라 함은 원칙적으로 개정법 본문뿐만 아니라 경과규정 등 부칙까지 포함된 것을 의미한다 할 것임.
- 다만, 노사 당사자가 단체협약(보충협약) 체결 당시 전임자 급여 지급을 금지하고 예외적으로 근로시간면제 한도 내에서 유급처리를 인정하는 노조법의 개정 취지를 알고 이를 적용키로 한 것이라면 유효기간 내라도 당초 합의 취지대로 관련 약정을 체결하는 것이 바람직할 것임.

(노사관계법제과224, 2010.7.27.)

117 관행적으로 노조전임자수를 인정한 별도 합의서의 단체협약 여부

Q 질의

Question

● 사실관계

- ○○중양회 전무이사와 전국△△산업노동조합○○중양회지부 대표는 2008. 12.30. 보충협약 체결
 - 제O조(노동조합 전임간부) ① 노동조합의 일상업무를 전담하는 전임간부의 적정 인원수는 중양회의 특수성과 다른 노동조합의 수준을 감안, 노사 쌍방 협의하여 정한다.
 - 제O조(협약의 유효기간) 본 협약의 유효기간은 체결일(2008. 12. 30.)로부터 2009년 12월31일로 하며 매년 갱신 체결기로 한다. 다만, 기간이 만료되어도 갱신체결이 완료되지 않았을 경우 보충협약의 효력은 새로운 협약 체결 때까지 계속된다.
- ○○중양회 전무이사와 전국△△산업노동조합○○중양회지부(○○노조) 대표는 2009.6.5. 전임간부 인원에 대한 합의서 체결
 - ✓ 제O대 노동조합의 전임간부는 17명으로 한다.(임기: '09. 5. 18. ~ '11. 9. 30.)
 - ✓ 중양회와 노동조합은 제1항과는 별도로 인사제도 개선, 퇴직연금 제도 도입 등 당면 현안의 원활한 처리를 위하여 다음과 같이 TFT를 운용하기로 한다.
 - 인원: 3명 (노동조합 전임),
 - 기간: 3명 중 1명은 2010년 정기 인사시까지, 나머지 2명은 2011년 정기 인사시까지 한시적으로 운용
 - 이행방안: 노동조합은 매년도 정기인사 예정일 전까지 전임에서 제외되는 대상자를 지정하여 중양회에 통보하고, 별도 통보가 없을 시에는 중양회의 인사방침에 따른다.
- ○○중양회 노사는 단체협약에 별도의 전임자수를 기재하지 않고, 새로운 노동조합집행부가 구성될 때 관행적으로 전임자 수를 정한 별도의 합의서를 작성하여 왔으며 전임자에 관한 합의는 단체협약 유효기간에 관계없이 해당 집행부 임기에 맞추어 작성함.

● 질의내용

- 2009.6.5. 체결된 전임 간부 인원에 관한 합의서를 단체협약으로 볼 수 있는지 여부

A 회시

Answer

1. 노조법 제31조 규정에 의한 단체협약이라 함은 ‘합의서, 협정서’ 등 명칭에 관계 없이 권한 있는 노사당사자가 단체교섭을 통해 합의한 사항을 서면으로 작성하여 서명 또는 날인한 것으로 당사자간의 노사관계를 규율하는 질서규범이라 할 것임.
2. 산별노조의 단체협약의 경우 교섭구조에 따라 단체협약이 다양하게 구성될 수 있으나, 통상 산별중앙협약과 이에 기초한 기업지부 단위의 지부협약으로 구성되는 바, 지부단위에서는 교섭여건과 교섭대상 등에 따라 당사자간 합의에 의해 수개의 보충적 협정을 체결하는 것도 가능하다 할 것임. 이 경우 부문별 협정(합의)서의 유효기간에 대해서는 법령의 범위내에서 양 당사자간에 합의하여 결정한 사안으로, 지부협약의 유효기간과 동일하게 하던지 별도의 유효기간을 설정할 수 있을 것임.
3. 귀 질의의 경우 2009. 6. 5. 체결한 전임간부 관련 합의서는 별도의 유효기간이 설정되어 있지 아니하며, 지부 노동조합의 임원이 구성되는 경우 지부협약과 별도로 전임자에 관한 합의서를 관행적으로 체결하였으며, 유효기간도 지부협약과 연동하지 않았다는 점 등을 감안한다면 유효기간의 정함이 없는 전임자 관련 단체협약이라고 봄이 타당할 것이며, 사정이 이러하다면 질의상의 합의서의 유효기간은 노조법 제32조 제1항 및 제2항의 규정에 의해 체결일로부터 2년간 유효한 단체협약이라고 봄이 타당할 것임.

4. 만약 동 합의서의 해석 또는 이행방법에 대해 보다 정확한 견해를 받기를 원한다면 동법 제34조의 규정에 의해 당사자 쌍방 또는 단체협약에서 정하는 바에 따라 어느 일방이 노동위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있으며, 노동위원회가 제시한 해석 또는 이행방법에 관한 견해는 중재재정과 동일한 효력을 가지게 되니 참고하시기 바람.

(노사관계법제과854, 2010.9.20.)

118 관행에 따라 노동조합활동을 보장한 보충협약의 효력

Q 질의

Question

● 사실관계

- ○○중양회(이하 ‘중양회’)는 전국△△산업노동조합○○중양회지부(이하 ‘○○노조’), ○○중양회노동조합, 전국사무연대노조○○중양회지부 3개의 노동조합이 존재하는 1사 다수노조 사업장임.
- ○○노조는 1987년 설립되어 14,500여명의 조합원으로 구성된 중양회 내 최대노조임.
- 노조는 집행부 외 시·도 단위 18개 지역분부를 구성하여 조합원 직접선출에 의한 노조 지역본부장 제도를 운영하고 있는데, 지역본부장은 지역단위 노사협의, 조합원 고충처리 등의 노동조합 활동을 수행하고 있음.

● 질의내용

- ○○중양회와 ○○노조가 체결한 보충협약 제9조 제5호가 노조 지역본부장의 전임활동을 보장한 조항인지 여부
- 보충협약 유효기간까지 노조 지역본부장이 종전처럼 전임활동을 할 수 있는지 여부

A 회시

Answer

1. 귀 질의의 경우 노동조합 지역본부장 등이 부칙 제3조 단서규정의 적용을 받는 지 여부는 지역본부장의 조합활동과 관련된 단체협약상 규정의 취지와 실제 운영실태 등을 감안하여 ‘단체협약’에 의한 ‘노조전임자’로서의 권한을 부여받고 있는 자에 해당하는지에 따라 판단하여야 할 것임.
2. 귀 질의의 단체협약 등을 검토한 바,

- 단체협약 제11조는 ‘노동조합 전임간부’의 인정 및 처우에 관한 사항을 규정하고, 2009. 6. 5. 체결한 부속합의서 등에 의해 구체적인 전임간부의 수를 정하는 반면,
 - 노동조합 지역본부장 등의 노조활동에 대해서는 별도로 단체협약 제9조 제5호의 ‘취업시간 중의 조합활동’조항에서 규정하면서 지역본부장 등이 지역본부 내에서 노동조합 업무를 행하는 경우 근무한 것으로 간주하도록 규정하고 있음.
 - 한편, 지역본부 내에서의 특정한 노조활동과 관련된 업무의 수행에 대해 근로한 것으로 간주되고 있는 노조 지역본부장들이 관행적으로 사실상 노조전임간부와 유사한 활동을 하였고, 중앙회 측에서는 이러한 지역본부장들의 복무 및 근태에 관해 수차례에 걸쳐 시정토록 한 것으로 파악됨.
3. 이상의 내용들이 사실이라면 지역본부장 등의 노조활동은 단체협약에 의한 전임자 활동 보장이 아닌 조합원들의 취업시간 중 조합활동에 대한 편의제공의 결과이며, 사실상 전임자와 유사하게 활동하였다 하더라도 이는 단체협약의 규정에 의한 것이라기보다는 관행에 따른 것이므로 노조법 부칙 제3조 단서규정의 적용 대상이라 하기는 어려울 것임.

(노사관계법제과-1009, 2010.10.13.)



떠난이

노동정책실장	조재정
노사협력정책관	권혁태
노사관계법제과장	박일훈
노사관계법제과	김수진, 서명석, 김동욱, 김남정 진혜숙, 이정문, 이상영, 한맹호

복수노조 및 근로시간면제제도 질의회시 모음집

2013년 2월 일 인쇄
2013년 2월 일 발행

발행 : 고용노동부
편집 : 노사관계법제과
TEL : 02-2110-7337

인쇄 : 동명기획 ☎ (02)507-7285
