

발 간 등 록 번 호
11-1492000-000693-14

2020년도판
**노동조합 및
노동관계조정법
질의회시 모음집**

2020. 9.



고용노동부

발 간 사

이 책은 기존 「2013년도판 노동조합 및 노동관계조정법 질의회시모음집」과 「2013년도판 복수노조 및 근로시간면제제도 질의회시 모음집」을 하나의 질의회시 모음집으로 일관성있게 통합한 것으로, 그간 법 개정, 판례 변경 등에 따라 기존 해석을 삭제하고, 그 외 주요 내용을 발췌하는 한편 2013년부터 2020년 현재까지 축적된 행정해석 중 중요한 신규 행정해석을 새로이 수록하였습니다.

이번 20년도판 질의회시 모음집은 그간 축적된 중요 판례들과 각종 업무 도움말도 질의회시문과 함께 충실히 수록하여 일선 현장에서의 활용성을 높이도록 하였습니다.

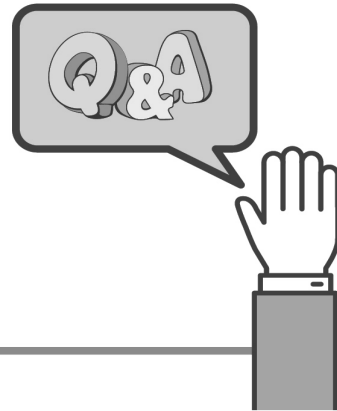
아무쪼록 이번 「2020년도판 노동조합 및 노동관계조정법 질의회시 모음집」이 현장의 집단적 노사관계 업무수행에 적극 활용되어 우리나라 노사관계의 안정과 노·사간, 노·노간 갈등 해결에 많은 도움이 되기를 기대합니다.

2020년 9월

노동정책실장

백화진

CONTENTS



제1장 총칙

1

01

근로자 및 조합원 자격

3

1. 해고된 조합원이 법원의 확정판결에 의해 원직에 복직된 경우 조합원 자격 회복 여부	3
2. 우리시주조합이 설립한 지주회사의 사내이사(등기임원)의 조합원 자격	4
3. 유한책임사원의 노동조합 조합원 자격 유무	5
4. 협동조합 출자 조합원의 노동조합 설립 가능 여부	6
5. 출자자의 노동조합 가입 가능 여부	7
6. 간부사원이 사용자의 지위에 있지 않게 된 경우 기존의 조합원 자격 회복 여부	8
7. 부서장이 아닌 차장, 부장이 노조법상 조합원 자격을 가지는지	9
8. 고등교육법상 대학강사(교원신분)의 조합원 자격 여부	10
9. 바이올린 교습교사의 노조법상 근로자 여부	11
10. 보험금을 지급받는 선원의 노조법상 근로자 여부	12
11. 외국국적 선박에 취업한 근로자의 노동조합 설립 가능 여부	13
12. 단체협약으로 조합원이 될 수 없는 자를 정한 경우 해당 근로자는 노조 가입이 불가능한지	14

02

사용자

15

- 13. 팀장, 전산담당 직원 등이 사용자 또는 이익대표자에 해당하는지 여부 15
- 14. 주임의 사용자 해당여부 18
- 15. 아파트관리소장의 사용자 해당여부 19
- 16. 선장의 사용자 해당여부 20
- 17. 청원경찰이 노동조합에 가입할 수 있는지 21

제2장 노동조합

23

제1절 통칙

25

01

노동조합 명칭, 소재지, 정치활동, 조세면제 등

25

- 18. 노동조합 설립준비 단체의 노동조합 명칭사용 가능여부 25
- 19. 노동조합 설립신고시 노동조합 명칭사용의 제한이 있는지 26
- 20. 동일 지번에 수개의 노동조합을 둘 수 있는지 여부 및 노동조합 명칭 사용의 한계 27
- 21. 노동조합의 지방세 납부대상 여부 27

02

노동조합 활동범위

28

- 22. 정치운동을 주된 목적으로 하는 경우에 해당하는지 28
- 23. 노동조합이 사업주로부터 용역을 받아 수익사업을 할 수 있는지 29
- 24. 근무시간 중 노동조합 활동 가능범위 30
- 25. 노조가 지정된 장소 이외의 장소에 홍보물 등을 게시하는 것이 정당한 노조활동에 해당하는지 31

26. 사용자가 신설노조의 노조사무실 제공, 조합비 공제 요구 등에 응할 의무가 있는지	32
27. 취업시간 중 노조활동을 이유로 하여 노조전임자의 생산현장 순회를 허용하여야 하는지	33
28. 산별노조 산하기관의 대표자들이 같은 산별노조 산하 분회가 설립된 타 사업장 출입 가능 여부	34
29. 조합원 다수의 타 분류사업장 지원투쟁이 상급단체의 행사로 볼 수 있는지	36

제2절 노동조합 설립·변경관리 37

30. 노동조합 설립신고증 교부 후 설립총회 미개최 등이 확인된 경우 설립신고서의 처리	37
31. 후임 대표자 선출에 대해 당선 유·무효의 다툼이 있는 경우 변경신고증을 교부하여야 하는지	38
32. 노조법상 행정관청의 권한을 지방자치단체가 보조기관 등에 위임할 수 있는지 여부	39
33. 노동조합이 소재지 변경으로 관할 행정관청이 변경되었음에도 변경신고를 하지 않은 경우 과태료 부과, 단체협약 시정명령 등을 할 수 있는 관할 행정관청은	40
34. 조직형태 변경 결의가 규약에 위반될 경우 시정명령의 주체가 되는 행정관청은	41

제3절 노동조합 운영관리 42

01 총회와 대의원회 42

35. 규약상 선거권을 제한하고 있는 조합비 미납자를 위원장 선거시 재적조합원에 포함 여부	42
36. 출석조합원 산정방법	43
37. 특정안건 표결 전에 출석대의원을 확인하지 아니한 경우 의결정족수 산정방법	44
38. 임원 1명이 2개의 임원직책을 겸직하는 경우 의결정족수의 계산	45
39. 특정임원 탄핵시 해당 임원의 개의정족수 및 의결정족수 산입여부	46
40. 규약상 각종 회의는 임원의 과반수 참석에 3분의 2 이상으로 의결토록 한 경우 효력 여부	47
41. 분회장 재임 중 불신임 안건이 부결된 후 분회장에 재선되어 재선 전의 불신임 사유가 계속되는 경우 이를 다시 불신임 안건으로 할 수 있는지	48

42. 공고기간을 위반하여 개최된 총회 결의의 효력	48
43. 노동조합이 매년 1회 이상 총회를 개최하지 않아도 정당한지	50
44. 지역을 달리하는 사업장의 경우 소집공고 기간을 단축할 수 있는지	50
45. 조합장을 총회 또는 대의원회에서 선출할 수 있도록 되어 있는 경우 관행과는 달리 대의원회에서도 선출할 수 있는지	51
46. 총회 의결사항을 대의원회에서 의결한 경우 효력 유무 및 임기 중 변경된 규약규정의 적용 시점	52
47. 총회 표결권 위임의 효력	53
48. 대의원 의결 권한을 위임하는 것이 가능하지 여부 및 위임한 경우 효력 여부	54
49. 산별노조 본조 위원장의 명시적인 위임을 받지 아니하고 개최한 분회 총회의 효력	55
50. 위원장이 불신임 안건 의결을 거부하여 조합원들이 임시의장을 선출하여 의결한 위원장 불신임 결의의 효력	56
51. 대의원회에서 규약에 명시된 상급단체에 대하여 규약개정 절차 없이 상급단체 변경 결의만 한 경우 상급단체 변경 관련 규약이 개정된 것으로 볼 수 있는지	57
52. 소집권자가 없는 경우 연합단체의 규약에 따라 연합단체에서 위촉한 직무대리가 대의원회를 소집할 수 있는지	58
53. 당선무효가 확정된 위원장이 판결 이전에 소집한 총회에서 선출된 부위원장이 위원장 직무대행자로 총회를 소집할 수 있는지	59
54. 임시총회 소집요구 후 일부 조합원이 철회한 경우 총회소집권자를 지명하여야 하는지	61
55. 회의소집권자 지명요구를 위한 조합원 수 산정시 재적 조합원의 의미	62
56. 임시총회 소집요구 및 소집권자 지명요청의 요건을 법적 요건보다 엄격히 규정한 규약의 효력	63

02

임원 및 대의원

64

57. 상조회로부터 일정금액 이상의 채무를 지고 있는 조합원의 피선거권을 제한하는 내용의 개정 선거관리규정의 효력	64
58. 임원선거시 경선후보자가 없을 경우 무투표 당선을 규정한 선거관리규정의 효력	65

59. 임원 입후보 자격 제한과 입후보시 복수추천을 제한하는 선거관리규정의 효력	65
60. 노조 이종가입 제한 및 임원·대의원의 피선거권을 제한하는 규약의 효력	67
61. 신규 입사자의 첫달 조합비가 노동조합에 전달되지 않은 경우 투표권 존재 여부	69
62. 지부 조합원이 조합비를 납부하였으나 해당 지부가 노조에 의무금을 미납한 경우 노조대표자 선거의 입후보 자격을 제한할 수 있는지	70
63. 조합원을 정조합원과 준조합원으로 구분하여 선거권, 피선거권을 제한할 수 있는지 여부	71
64. 근무기간이 연장된 근로자의 임원 입후보 자격	72
65. 대의원 입후보자 추천제도가 조합원의 균등참여권을 침해하는지	73
66. 현 위원장의 임기 중 규약을 단임제에서 연임제로 변경한 경우 변경된 규약에 따라 현 위원장이 차기 위원장선거에 출마할 수 있는지	74
67. 임원의 대의원 겸직 가능여부 및 임원인 회계감사를 위원장이 임명할 수 있는지	75
68. 조합비 미납으로 선거권이 없는 조합원이 참여한 임원선출의 효력	76
69. 노동조합 임원선거에서 과반수 득표를 얻지 못한 다수 득표자의 임원선출 효력	77
70. 전임 분회장 임기만료로 직무대행자의 직무대행 중 선출된 후임 분회장의 임기 개시일	78
71. 기업별 노조에서 초기업 노조 산하 지부로 조직형태를 변경한 경우 지부장의 임기	79
72. 후임 대표자가 선출되지 아니한 경우 임기만료 된 전임 대표자의 임기가 자동 연장되는지	79
73. 노조 규약에 ‘위원장 임기를 연임제’로 규정한 경우 해석	80
74. 규약에서 정함이 없는 경우 대의원회에서 선출한 임원의 해임기관	81
75. 대의원회에서 선출한 임원을 총회에서 해임할 수 있는지	82
76. 위원장이 불신임 된 경우 러닝메이트로 선출된 부위원장의 지위 유지 여부	83
77. 노조 대의원 선출시 후보자 전원에 대해 일괄적으로 찬반을 묻는 경우 정당성 여부	84
78. 규약 및 선거관리규정을 위반하여 선출된 대의원의 자격	85
79. 대의원회만 둔 규약의 효력과 지부 대의원회에서 선출한 대의원의 자격, 무자격 노조 대표자가 체결한 단체협약의 효력	86
80. 연합단체 대의원을 간접선거로 선출한 경우의 효력	88

03

조합비, 쟁의기금

89

- 81. 쟁의행위에 불참한 조합원에게 부과한 쟁의기금, 신분보장기금 등의 특별기금이 조합비 일괄공제 대상인지 89
- 82. 파업불참자에 대한 제재금이 조합비 일괄공제 대상인지 90
- 83. 노동조합이 노조탈퇴서 수취를 거절한 경우 사용자의 조합비 공제 가능 여부 91
- 84. 노조 재가입시 탈퇴기간 동안의 조합비를 납부하도록 하는 규약의 효력 92
- 85. 연맹의무금을 납부하지 아니한 단위노조에 대해 연맹파견 대의원 배정을 제한할 수 있는지 93
- 86. 노동조합 산하 지방본부가 소속 조합원을 상대로 투쟁기금을 각출할 수 있는지 94

04

조합원의 권리·의무 및 내부통제

94

- 87. 조직형태 변경을 시도한 지회장 징계의 정당성 여부 95
- 88. 쟁의기금 미납 조합원에 대한 징계의 효력 96
- 89. 불법쟁의행위에 참가하지 않았다는 이유로 조합원을 징계하는 것이 정당한지 97
- 90. '다른 노동조합에 이종으로 가입하는 경우 조합원 자격을 상실한다'는 규약의 효력 98
- 91. 노조 대표자가 총회(대의원회)에서 선출한 조합간부를 해임한 경우의 효력 및 노조 가입시 대표자의 승인을 얻도록 한 규약의 효력 99
- 92. 노동조합의 부당한 제명처분에 대응할 수 있는 방법 100

05

노동조합 운영감독

101

- 93. 초기업노조 산하기구의 '운영규정'이 독자적 규약에 해당하는지 101
- 94. 노동조합 지부의 상조회칙이 규약인지 여부 및 전별금 지급거부가 노동조합의 처분에 해당하는지 여부 102
- 95. 하지있는 임원선출 결의에 대해 행정관청이 시정명령할 경우 사법상 효력 103
- 96. 노동조합의 결의처분 당시 조합원이었던 자가 노조를 탈퇴한 상태에서 당해 결의처분에 대해 시정명령 신청을 할 수 있는지 104

97. 해고자를 중노위의 부당노동행위 재심판정 전후에 노조 임원 및 간부로 선출한 결의의 적법성 여부	105
98. 기업별 노조가 산업별 연합단체에 가입한 경우 산업별 연합단체 규약과 배치되는 기업별노조 규약의 효력	107
99. 회의소집권자 및 회의소집 절차를 위반하여 개최된 임시총회에서 조직형태변경을 결의한 경우 시정명령의 대상자는	107
100. 노조법 제14조 서류비치의 형식	108
101. 노조법 제14조 및 제27조의 의무 위반에 따른 과태료 부과대상	109
102. 조합원이 노동조합 비치 자료에 대한 복사권 및 행정관청에 대해 자료제출 요구권을 가지는지 여부	109
103. 조합원이 노동조합을 탈퇴한 경우 회계자료 열람권이 있는지 여부	111
104. 회계감사 결과의 공개에도 불구하고 조합원이 회계장부, 통장원본, 지출 관련 영수증의 열람을 요청하는 경우 공개를 하여야 하는지	112
105. 규약에 따라 대의원회에서 공개한 결산결과와 운영상황을 다시 전체 조합원에게 공표하여야 하는지	113

06

노동조합 산하 지부·분회 등

114

106. 초기업 노조 산하 지부·분회가 행정관청에 소집권자 지명요청을 할 수 있는지 여부	114
107. 초기업 노동조합 지회의 통합시 새로이 지회장(대의원)을 선출할수 있는지	115
108. 근로조건의 결정권이 있는 사업장에 설치된 단위노조의 산하조직(지부·분회 등)이 본조의 승인 없이 설립신고를 할 수 있는지	116

제4절 노동조합과 회사의 조직변동

117

01

노조의 조직 변경

117

- 109. 조직형태변경 결의에 반대한 조합원의 자격 117
- 110. 기업별노조에서 초기업 노조 산하 지부·분회로 조직형태를 변경한 경우 변경신고의 대상에 해당하는지 118
- 111. 사전에 공고되지 않은 조직형태변경 인건을 상정하여 의결한 경우의 효력 119
- 112. 규약을 위반하여 개최된 분회총회에서 결의한 조직형태 변경의 효력 120
- 113. 지역노조 산하 지부가 단위노조로 조직형태를 변경하는 경우 지부임원과 단체협약은
단위노조에 승계되는지 121
- 114. 기업별 노동조합이 규약변경을 통해 별도 법인의 계열회사 소속 근로자가 포함되도록 조합원의 범위를 확장할
수 있는지 여부 122
- 115. 조직형태변경과 관련 법정 의사·의결정족수를 상회하는 정족수를 정한 노조규약의 효력 123
- 116. 노조 통합결정에 대해 신설노조 설립 후 조합원 투표가 재차 필요한지 여부 124
- 117. 노동조합 분할에 따른 기존 단체협약의 효력 126
- 118. 노조 분할 결의에 따른 노조설립 절차 127

02

회사의 조직 변경

128

- 119. 2개의 사업장이 이전·통합할 경우 노동조합 존속 여부 128
- 120. A공사 소속의 사업단이 새롭게 설립되는 B공사로 양도되는 경우 사업단 노동조합의 승계 여부 129
- 121. 회사 분할에 따른 노동조합 존속 여부 130
- 122. 하나의 기업이 2개 기업으로 분할될 경우 노동조합 및 단체협약 승계여부 131

제5절 노동조합 해산

132

- 123. 파산관재인이 업무보조인으로 파산 전 회사의 근로자를 채용한 경우 노동조합 승계 여부 132
- 124. 노동조합 해산의 의사·의결정족수를 법의 규정보다 어렵게 규정한 규약의 효력 134

제6절 근로시간면제제도

135

01

근로시간면제제도 개요

135

125. 근로시간면제제도의 의의	136
126. 근로시간면제 한도의 개념	137
127. 근로시간면제 한도를 위반하여 급여지급을 요구하는 쟁의행위의 정당성	137

02

근로시간면제 한도 적용기준

138

128. 연간 소정근로시간 산정방법	140
129. 비조합원들의 근로자위원 활동시간의 근로시간면제 한도 적용여부	141
130. 1일 소정근로시간을 초과한 근로시간면제 활동의 유급처리여부	142
131. 근로시간면제 한도 적용을 위한 조합원 규모 산정 기준시점	143
132. 조합원이 복수의 노동조합에 이중으로 가입한 경우 면제한도 산정	144
133. 노동조합 규약상 조직대상에 해당하는 과장급 직원을 단체협약으로 조합원 범위에서 제외시킨 경우 근로시간면제한도 산정시 이를 제외하여도 되는지	145
134. 단체협약 유효기간 경과 후 자동연장규정에 따라 근로시간면제 한도를 적용받던 중 조합원 수의 변동이 있는 경우에도 기존 근로시간면제 한도가 유효한지	146
135. 근로시간면제 한도 합의를 유효기간 중 노조집행부가 교체된 경우 면제한도 부여	147
136. 근로자별 연간 소정근로시간이 다른 경우의 면제한도 산정	148
137. 각 공장별 단체협약이 체결된 경우 근로시간면제 한도 적용방법	149
138. 여러 사업장이 있는 경우 면제 한도 결정단위	150
139. 동일한 법인 내에 서로 다른 근로조건이 적용되고 있는 사업영역별 한도 적용방법	151
140. 사내 하청업체의 면제 한도 결정단위	152
141. 기업합병시 기존의 근로시간면제한도 재조정 여부	153
142. 복수노조 사업장의 노동조합별 근로시간면제한도 산정방법 및 배분 기준	154
143. 교섭대표노동조합이 결정된 이후 신설노조가 설립된 경우 근로시간면제한도 산정을 위한 조합원 수 산정은	155
144. 복수노조가 발생하면 근로시간면제한도를 재결정한다는 취지로 단체협약에 규정된 경우 신설노조에게 근로시간면제한도를 부여하여야 하는지	156

03

근로시간면제 대상 업무

158

- 145. 임원선거활동을 근로시간면제활동으로 볼 수 있는지 158
- 146. 근로시간면제자로 지정되지 않은 일반조합원 및 노조 간부의 노조 자치위원회 활동 및 개별 조합활동이
근로시간면제 대상 업무에 해당하는 지 160
- 147. 노동위원회 근로자위원 활동이 근로시간면제 대상 업무인지 161
- 148. 근로시간면제자가 시장퇴진을 목적으로 1인 시위 또는 사내농성을 하는 경우 해당 행위가 근로시간면제 대상
업무의 범위에 포함되는지 162
- 149. 징의행위 기간 중 근로시간면제 대상 업무를 수행한 경우 급여 지급 여부 162
- 150. 노동조합 간부가 타 사업장의 교섭위원으로 참가하는 경우 이를 근로시간면제 활동 대상
업무로 볼 수 있는지 164
- 151. 개별 권리구제를 위한 법원 또는 노동위원회 출석이 근로시간면제 활동 대상 업무에 해당하는지 165

04

근로시간면제 한도 사용방법

166

- 152. 부분 무급전임자와 파트타임 근로시간면제자의 겸직가능여부 166
- 153. 근로시간면제 한도 사용절차 및 확인방법 167
- 154. 근로시간면제한도 적정 사용여부에 대한 입증책임 167
- 155. 풀타임 및 파트타임 근로시간면제자의 면제시간 사용방법 및 절차 168
- 156. 근로시간면제자의 면제시간 사용내역 및 사용시간에 대한 사용자 통보 의무 여부 169
- 157. 단체교섭을 위한 이동시간을 근로시간면제 한도 내에서 유급으로 처리할 수 있는지 170

05

기타 근로시간면제자 처우 등

170

158. 근로시간면제자 처우의 일반기준	171
159. 근로시간면제자의 현업부서 발령조치 여부	172
160. 근로시간면제자가 출퇴근 타임카드를 찍어야 하는지	173
161. 근로시간면제자에게 연차유급휴가를 부여해 주어야 하는지	173
162. 부분전임을 겸하는 파트타임 근로시간면제자의 주휴 발생 여부	174
163. 근로시간면제자에 대한 징계 및 정직기간 중 급여지급 의무 여부	175
164. 지방의회 의원을 겸직하는 자의 근로시간면제자 지정의 적정성 여부	175
165. 노조지부장이 상급단체 전임을 겸직하고 있던 중 지부장 임기가 만료된 경우 상급단체 전임의 인정여부	176
166. 노조전임자가 정당의 지역대표로 활동할 수 있는지	177
167. 단체협약에 규정된 전임자를 노조에서 변경하는 경우 사용자가 인정하여야 하는지	178

06

일반조합원 등의 노조활동

179

168. 안전·보건 교육시간을 조합원 총회 및 교육시간으로 대체하여 유급처리 가능 여부	179
169. 조직의 전국적 분포로 근로시간면제자가 아닌 자가 회의 참석시 유급처리 가능 여부	180
170. 인사제도개선위원회 업무를 근로시간면제자 이외의 자가 수행할 경우 유급처리 가능 여부	181
171. 근무시간 중 사업주의 동의 없이 근로시간면제 활동 대상 업무에 동석한 일반 조합원에 대한 유급처리 여부	183

제3장 단체교섭 및 단체협약

185

제1절 단체교섭

187

01

단체교섭 당사자

187

- 172. 법인 아닌 사용자단체가 단체교섭의 당사자가 될 수 있는지 187
- 173. 국립대학교 대학생활원장을 단체교섭 당사자로 볼 수 있는지 여부 189
- 174. 시·도 교육청 산하 교육지원청의 특수교육지원센터 소속 전문인력이 가입한 노조의
단체교섭 요구 대상은 191
- 175. 사내하청노조에 대하여 원청업체의 사용자가 교섭의무를 부담하는지 192
- 176. 근로자 1명만이 초기업 노조에 가입한 경우 사용자의 교섭의무 부담여부 193
- 177. 노동조합 대표자의 단체교섭 체결권을 제한하는 규약의 효력 193
- 178. 기존 단체협약에서 노사대표의 체결권을 제한하였으나(교섭위원 전원이 서명날인)
노사 대표자만이 서명날인한 단체협약이 유효한지 195
- 179. 단체교섭 진행 중 노조대표자의 임기가 만료된 경우 단체교섭 진행은 196

02

교섭권한의 위임

197

- 180. 규약에 교섭 및 체결권한을 노동조합 산하기관에 위임 또는 복위임을 명시하고 있는
경우의 효력 197
- 181. 규약에서 노조대표자에게 교섭권한 위임권을 부여하고 있는 경우 총회의 의결없이 노조대표자 결정으로
교섭권한의 위임이 가능한지 198
- 182. 단체교섭 권한을 위임한 경우 당해 노동조합의 단체교섭권 존재 여부 199

03 단체교섭의 대상 200

183. 규범적 부분과 채무적 부분의 구분	200
184. 사용자가 교섭요구안을 제시할 수 있는지	201
185. 기업의 M&A(인수합병)에 관한 사항이 단체교섭 대상인지	202
186. 업무전결권 체계조정, 점포신설, 부서 통폐합, 외국인 임직원 축소, 내국인 비율확대 등이 단체교섭 대상인지	203
187. 경영권 양도, 회사이전이 단체교섭 대상인지	204

제2절 단체협약 205

01 단체협약 작성 및 신고 205

188. 노사가 단체교섭 과정에서 작성한 회의록이 단체협약에 해당하는지	205
189. 단체교섭 절차, 방법 등을 정한 임시협정이 단체협약에 해당하는지	207
190. '단체협약 잠정합의서' 명칭으로 노사 대표가 서명·날인한 경우 유효한 단체협약으로 볼 수 있는지	208
191. 단체협약 미신고시 과태료 부과 방법	209

02 단체협약의 효력 210

192. 단체협약에 어느 일방의 단체협약 해지권을 제한하는 규정을 둔 경우 그 효력 여부	210
193. 지역 택시업체 노사 대표들이 교섭대표(단)를 구성하여 체결한 단체협약의 효력 범위	211
194. 산별노조 지회가 독자적으로 체결한 단체협약의 효력(1)	212
195. 산별노조 지부·분회가 독자적으로 체결한 단체협약의 효력(2)	213
196. 사용자단체가 해산된 경우 단체협약의 효력	214
197. 자치단체장의 승인을 얻지 못한 단체협약의 효력	215

198. 주무부처 장관의 승인을 얻지 아니한 단체협약의 효력	216
199. 비조합원의 근로조건을 정한 단체협약의 효력	217
200. 단체협약이 실효된 경우 징계절차에 관한 규정이 규범적 부분으로서 계속 효력을 가지는지	218
201. 기존 근로조건보다 저하된 단체협약의 효력	220
202. '우선·특별채용규장'을 포함한 단체협약의 위법성 여부	221
203. 기존 노조에서 조합원 전체가 탈퇴 후 신규 노조 설립시 단체협약이 승계되는지 여부	222
204. 단체협약 내용 중 '교육비 보조'가 규범적 부분에 해당하는지 여부	223
205. 단체협약 요구안 중 노동조합 활동에 관련된 것만 합의한 경우 단체협약으로 볼 수 있는지 여부	223
206. 근로조건에 관한 내용이 없는 기본 합의를 근거로 조합비 공제가 가능한지 여부	224
207. 조정 전 지원시에 작성한 권고안이 단체협약의 효력을 갖는지 여부	225
208. 단체협약 유효기간 중 조합원 전원이 노조를 탈퇴한 경우에도 사용자가 단체협약상 약정한 노조사무실 제공의무가 있는지	225
209. 법률의 위임에 근거한 행정규칙을 위반한 단체협약의 내용이 시정명령 대상인지 여부	226

03

단체협약 유효기간

227

210. 하나의 단체협약을 '임금에 관한 사항'과 '임금 외의 사항'으로 구분하고 유효기간을 달리 정한 경우 갱신교섭 요구시기	227
211. 자동연장조항이 있는 단체협약의 일방해지 통보가 가능한 시점	229
212. 단협유효기간 만료 전 갱신요구안 없이 단체협약 해지 통보만 한 경우 자동갱신이 되는지	230
213. 단체협약에 자동연장조항이 있는 경우 단체협약 해지시점	231
214. 단체협약 유효기간 중 공무원수당규정이 변경된 경우 변경된 수당을 지급하여야 하는지	231
215. 단체협약 유효기간 중 협약변경 및 집단행동의 정당성	232

04

일반적 구속력과 지역적 구속력

233

- 216. 일반적 구속력이 적용되는 하나의 사업(장)의 의미 233
- 217. 국가기관의 일반적 구속력 적용단위는 234
- 218. 일반적 구속력이 적용됨에도 단체협약에 비조합원에게는 생산장려수당을 지급하지 않도록
규정하고 있는 경우 수당을 지급하여야 하는지 235
- 219. 노조에서 반대하는 경우 '선진지 견학비용' 의 일반적 구속력 적용 배제가 가능한지 여부 236
- 220. 문화체육행사에 유급휴일 부여 및 행사비 지원 규정의 일반적 구속력 적용 여부 237
- 221. '교섭타결위로금' 미지급한 경우 일반적 구속력 불이행 및 벌칙조항 적용 여부 237
- 222. 교섭권이 있는 노동조합의 단체협약이 만료되었으나 자동연장상태에 있는 경우 일반적
구속력이 적용되는지 239
- 223. 지역적 구속력 신청 주체, 관할 행정관청 및 확장 적용되는 단체협약의 내용 241
- 224. 지역적 구속력 적용을 위해 행정관청에 신청한 경우 행정관청은 반드시 노동위원회에
의결을 요청해야 하는지 242

05

단체협약 해석·적용

243

- 225. 회사가 폐업된 경우 단체협약상 위로금 지급 규정 적용 여부 243
- 226. 단체협약의 변경에도 불구하고 정관이 개정되지 아니한 경우 변경된 단체협약의 효력 244
- 227. 퇴직금 누진제가 취업규칙과 단체협약에 각각 규정되어 있다가 법정퇴직금제로 단체협약만
갱신된 경우 조합원에게 적용되는 퇴직금 지급기준 245
- 228. 단체협약의 임금인상분이 소급 적용되는 경우 퇴직자에게도 적용되는지 여부 247
- 229. 정년에 도달한 임원이 단체협약에 따라 정년연장을 한 경우 노조 대표의 자격유지 여부 247
- 230. 기존 노동조합을 탈퇴하여 신설된 노동조합에 가입한 근로자 징계시 근로자측 징계위원
구성 방법 248
- 231. 3개의 노조와 각각 체결한 단협상 징계위원을 노사 각 5명씩 구성하도록 한 경우
노측 위원은 3개 노조 공동으로 구성하여야 하는지 249
- 232. 복수노조 하에서 징계위원 구성방법 250

06

단체협약 위반

251

233. 단체협약이 해지되어 실효된 상태에서 후생복지비 미지급시 단체협약 위반 여부	251
234. 단체협약에 따라 지급하는 근무복을 미지급하는 경우 단체협약 위반인지	252
235. 단체협약에 따라 지원하는 의료비를 미지급한 것이 단체협약 위반에 해당하는지	253
236. 중앙노동위원회의 부당해고 인정판정으로 원직에 복직한 조합원의 조합비를 공제하여 인도하지 않을 경우 단체협약 위반인지	254
237. 조합원이 조합 탈퇴로 인해 조합비 공제 증지를 요청한 경우 노조의 공제증지 통보 없이 사용자가 조합비 공제를 중지하는 것이 단체협약 위반인지 여부	255
238. 조합비 일괄공제 거부의 단체협약 위반 여부	256
239. 노동조합 규약과 단체협약의 가입범위가 다른 경우 전체 조합원에 대한 조합비 공제가 가능한지 여부	257
240. 노동위원회의 구제명령에 따라 해고자에 대해 임금지급 및 복직을 단체협약에 규정하고 있음에도 이행하지 아니한 경우 단체협약 위반으로 볼 수 있는지	258
241. 사업장 내 휴게실 및 탈의실 폐쇄가 노조법 제92조제2호 마목의 시설·편의제공에 해당되는지 여부	259
242. 단체협약 내용 중 '취업규칙 변경 절차'가 노조법 제92조제2호 가목에 해당되는지 여부	259
243. 교섭대표노동조합 결정 이전 위법한 단체협약이 존재하는 경우 단체협약 변경 주체	260

07

유니온숍

262

244. 복수의 노조가 존재하는 사업(장)에 신규 입사한 근로자는 유니온숍 협정이 체결된 노조에 먼저 가입하여야 하는지	262
245. 피합병회사 소속 근로자가 유니온숍 규정이 있는 합병회사의 노동조합에 가입하여야 하는지	264
246. 하나의 노동조합에 3개 법인의 근로자들이 가입하고 있는 경우 유니온숍 협정 체결대상 및 효력	265
247. 유니온숍 협정이 체결된 사업장에서 조합원이 조합비 공제를 거부할 수 있는지	266
248. 단체협약 유효기간 중 유니온숍 요건에 미달하게 된 경우 효력은	267
249. 유니온숍 협정이 요건 미달로 효력을 상실한 경우, 사용자에게 이를 계속 이행할 의무가 있는지	268
250. 유니온숍 협정이 요건 미달로 효력을 상실한 경우 단체협약 시정명령 가능 여부	269
251. 다수 조합원의 탈퇴로 유니온숍에 관한 법적 요건을 상실한 경우 이미 체결된 유니온숍 협정의 효력	270

252. 유니온숍 협정이 체결된 노조에서 탈퇴한 조합원의 해고의무 판단시점은	271
253. 단체협약에 유니온숍 조항을 두고 있으나 미가입 또는 임의 탈퇴시 해고조항을 두고 있지 아니한 경우 사용자의 해고의무 부담 여부	272
254. 유니온숍 협정이 체결된 노조에서 탈퇴하여 다른 노조에 가입한 조합원이 조합비를 납부하지 아니한 경우 사용자는 해고의무가 있는지	273
255. 단체협약의 유니온숍 협정에 따라 해고하는 것이 징계해고에 해당하는지	274
256. 단기간에 순차적으로 노조를 탈퇴하여 유니온숍 협정의 효력이 상실된 경우 효력이 상실되기 전에 탈퇴한 자를 해고할 의무가 있는지	275

제3절 교섭창구단일화 276

01 교섭요구 노동조합의 확정 276

257. 단체협약 만료일 3개월이 되는 날 이전부터 교섭창구단일화를 할 수 있는지	279
258. 회사 합병 이전 교섭대표노동조합으로 결정된 경우 합병 후 창구단일화 시점은	280
259. 합병이후 창구단일화를 통해 결정된 교섭대표노동조합이 유효기간이 상당기간 남아 있는 새로운 단체협약을 체결할 수 있는지 여부	281
260. 교섭요구사실 공고기간 이전 설립신고서를 행정관청에 제출한 경우 창구단일화 참여 가능 여부	282
261. 교섭이 완료되지 못한 상태에서 미합의사항에 대해 계속 교섭 중에 있다면 신설노조와 창구단일화를 하여야 하는지	283
262. 개별교섭 동의 이후 신설된 노동조합 지회에 대한 단체교섭 가능 여부	284
263. 신설노조 설립으로 복수노조가 된 경우, 기 체결한 임금협약을 기존노조가 변경할 수 있는지	285
264. 산별중앙교섭도 교섭창구단일화를 거쳐야 하는지	286
265. 사용자가 단수노조라는 이유로 창구단일화 절차를 개시하지 않은 경우 교섭요구사실 공고 시정명령 대상인지	287
266. 신설노조가 채무적 부분 확보를 위해 기존 단체협약의 보충협약 체결을 위한 교섭을 요구할 수 있는지	289
267. 사용자도 창구단일화와 관련하여 노동위원회에 이의신청을 할 수 있는지	290
268. 기존노조가 교섭창구단일화 절차에 참여하지 않은 경우 기존 노조의 단체협약의 효력 여부	290

269. 교섭창구단일화 절차를 거치지 않고 체결한 단체협약의 효력	291
270. 교섭요구사실 공고 시 공고기간 산정방법은	292
271. 노조가 교섭요구를 24:00에 한 경우 공고기간의 기산일은	293
272. 노조의 교섭요구에 대해 사용자가 보완요구 했을 때 교섭요구일은 언제로 보아야 하는지	294
273. 노조의 교섭요구에 대해 사용자가 교섭요구사실을 지연 공고한 경우 과반수 조합원 산정을 위한 확정공고일은	294
274. 교섭요구 노동조합 확정공고에 대해 노동위원회에 이의신청한 경우 자율적단일화 기간 산정 기산점은	296

02

교섭대표노동조합 결정

298

275. 교섭창구단일화 이후 신설된 노조가 사용자와 개별교섭을 할 수 있는지	300
276. 개별교섭 중에 신설노조가 설립되어 교섭을 요구하는 경우 사용자는 교섭에 응할 의무가 있는지	301
277. 개별교섭 중 단체협약을 체결하지 못한 경우 차기 교섭창구단일화 개시 이후에도 계속 교섭가능한지	302
278. 개별교섭에 동의한 노동조합의 인적구성이 변경된 경우 개별교섭의 효력	302
279. 개별교섭 동의 기한은 강행규정에 해당하는지	303
280. 사용자의 동의에 의해 개별교섭 하는 노조가 교섭대표노동조합의 지위를 가지는지	304
281. 교섭대표노동조합 지위 포기 이후 개별교섭 가능 여부	305
282. 과반수 노조 통지에도 불구하고 사용자가 과반수 노조 공고를 하지 않은 경우 창구단일화 절차는	306
283. 복수의 노동조합이 과반수노조임을 통지·공고하였으나 아무도 이의신청을 하지 않았을 경우 창구단일화 절차는	307
284. 교섭에 참여한 어느 노조도 과반수 통지 및 자율적 공동교섭대표단 통지를 하지 않는 경우 창구단일화 절차는	308
285. 과반수 노동조합을 노동위원회에서 결정한 경우 교섭대표노동조합으로 확정되는 시점	309
286. 과반수노동조합 결정에 대한 중앙노동위원회 재심 진행 중인 경우 지방노동위원회 결정의 효력	310
287. 공동교섭대표단의 일부 교섭대표가 교섭을 요구하는 경우 교섭에 응할 의무가 있는지	311

288. 교섭대표노동조합의 지위유지기간 만료일 이전에 단체협약을 갱신하지 못한 경우 차기
창구단일화 시점은 313
289. 1년 동안 단체협약을 체결하지 못하였으나 다른 노동조합의 교섭요구가 없는 경우 교섭대표노동조합의 지위
유지 여부 313
290. 교섭대표노동조합 지위유지기간 동안 조합원 수가 변동되는 경우 교섭대표노동조합의
지위 유지 여부 314
291. 노동조합 조직형태가 변경되는 경우 교섭대표노동조합의 지위 유지 여부 315
292. 노동조합 조직형태 변경 또는 조합원 전원 탈퇴시 교섭대표노동조합 지위 유지 여부 316
293. 복수의 단체협약을 같은 날 체결시 교섭대표노동조합 지위유지기간 산정의 기준이 되는
단체협약 316
294. 교섭창구단일화 절차를 매년 실시하여야 하는지 318
295. 단체협약 소급 적용시 교섭대표노동조합의 지위유지기간은 318
296. 단수노조 사업장에서 교섭창구단일화 절차를 거친 경우 교섭대표노동조합의 지위가
인정되는지 여부 319
297. 복수노조 사업장에서 교섭창구단일화 절차에 단수노조만 참여한 경우 단수노조가 교섭대표노동조합의 지위를
가지는지 여부 320
298. 교섭대표노동조합이 유효기간이 남은 단체협약에 대해 사용자와 교섭하는 것이 신설노조의
교섭권을 침해하는 것이 아닌지 324
299. 소수노동조합과 사용자가 간담회를 개최하는 경우 교섭대표노동조합의 단체교섭권을 침해하는지 여부 325
300. 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합이 교섭대표노동조합에게 인준투표를 요구할 경우
사용자가 이를 제재할 수단이 있는지 326
301. 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약이 창구단일화절차에 참여한 산별노조 분회
조합원에게도 적용되는지 327
302. 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약의 조합원 자격제한 조항이 창구단일화 절차에
참여하지 않은 노조에게 적용되는지 328
303. 교섭창구단일화에 불참한 기존 노조가 체결한 단체협약은 교섭대표노동조합이 체결한
단체협약으로 변경되는지 329

304. 교섭대표노동조합이 유효기간이 남아있는 기존 산별노조 분회의 단체협약을 대체하는 새로운 단체협약 체결 가능여부	330
305. 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약이 기존 산별노조와 체결한 산별협약과 충돌하는 경우 어느 단체협약을 적용해야 하는지	331
306. 교섭대표노동조합이 체결한 퇴직금 관한 사항이 기존에 체결한 단체협약의 내용과 충돌되는 경우 효력 여부	332
307. 교섭대표노동조합의 조합원 전원 탈퇴시 단체협약 효력 및 교섭대표노동조합 지위유지 여부	333
308. 용역회사가 변경될 경우 다시 단체교섭을 진행해야 하는지 여부	334
309. 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약에 교섭창구단일화 절차에 참여한 노조의 명칭을 규정하지 않은 것이 공정대표의무위반인지	335
310. 교섭대표노동조합이 교섭창구단일화 절차에 참여한 소수노조의 의견을 수렴하지 않는 것이 공정대표의무 위반인지	336
311. 교섭창구단일화절차에 참여한 다른 노조에게 교섭권 위임이 가능한지	337
312. 교섭창구단일화 절차 자체를 사전에 위임할 수 있는지 여부	338

04

교섭단위(교섭단위 분리)

339

313. 학교 종사자 노조의 교섭단위는	340
314. 통계청 산하 지방통계청의 무기계약직 및 기간제 근로자로 구성된 노조의 경우 교섭단위는	342
315. 교섭단위분리 결정(단체협약 체결전) 효력은 언제부터 발생하는지	343
316. 분리된 교섭단위에 하나의 노조만 있는 경우 창구단일화 실시 여부	344
317. 하나의 노동조합 내 두 개의 직렬이 존재할 경우 직렬별로 교섭단위 분리신청이 가능한지 여부	345
318. 교섭단위 분리 결정 이후 교섭요구 가능한 단체협약은	346
319. 지방노동위원회의 교섭단위분리 결정이후 중앙노동위원회 재심신청한 경우 교섭창구단일화 절차를 진행할 수 있는지 여부	347

제4장 부당노동행위

349

01

불이익 취급(제1호·제5호)

351

320. 정년이 도래한 근로자 중 노조위원장에 대해서만 근로계약서를 작성하게 하고 이를 근거로 근로계약 종료를 통지한 행위의 부당노동행위 해당여부 351
321. 노조가 사측 동의 없이 부착한 회사 비방 현수막을 사측에서 임의로 탈거하여 돌려주는 행위가 부당노동행위에 해당하는지 여부 352
322. ①초기업단위 노동조합 위원장의 he사업장 노조활동 가능 범위
②노조위원장에 대한 사측 조치의 부당노동행위 해당여부 353

02

불공정 고용계약(제2호)

356

323. 노조 가입 여부에 따라 계약 갱신을 결정하는 조치의 부당노동행위 해당여부 356

03

단체교섭 거부·해태(제3호)

357

324. 해고자가 노조 대표자로 선출되었다는 이유로 사용자가 교섭을 거부하는 경우의 정당성 여부 (기업별 노조) 357
325. 해고자가 교섭위원 중 한 명으로 선임되었다는 이유로 사용자가 교섭을 거부하는 경우의 정당성 여부 358
326. ①경쟁업체 소속 노동조합 간부에 대한 교섭권 위임 가능 여부
②경쟁사 노조 간부의 교섭 참여에 따른 우려로 교섭이 지연될 경우, 부당노동행위 해당여부 359
327. 조합원 명부 제출에 대한 노조의 거부를 이유로 사용자가 단체교섭을 거부할 경우, 부당노동행위 해당여부 360
328. ①조합원 존부 확인을 교섭의 전제조건으로 하는 것이 정당한지 여부
②조합원 퇴사 등을 이유로 교섭을 거부하는 것이 정당한지 여부 362

329. 노사가 既체결한 ‘임금협상 기본원칙 합의서’에 포함되지 않고, 임금과 관련 없는 사항에 대한 사측의 교섭 의무 여부와 교섭 거부시 부당노동행위 여부	363
330. 단체협약에서 정한 공동교섭 방식이 아닌 개별교섭만을 주장하는 사용자의 요구가 정당한지 여부	364
331. 중앙교섭(산별교섭)을 원칙으로 하는 산별 단체협약을 맺은 사용자단체를 기업이 탈퇴한 후에 중앙교섭(산별교섭)에 불응하는 것이 부당노동행위에 해당하는지 여부	365
332. ❶연합의 의한 과반수 노동조합의 단체협약 체결 권한 ❷단일 대표 선임을 이유로 교섭을 거부하는 행위의 부당노동행위 여부	366
333. ❶「노조법」 제70조제2항의 ‘행정소송에 의해 정지되지 않는 결정’의 의미 ❷사용자가 교섭대표 노조 결정에 대한 행정소송 진행을 이유로 교섭을 거부 하는 경우의 정당성 여부	367
334. 사용자가 노조 대표자의 단체협약 체결 권한을 제한하는 노조 규약을 이유로 단체교섭을 거부하는 경우, 부당노동행위 해당여부	369
335. 교섭방식, 교섭장소, 단체교섭 위임 등에 대한 노사 이견으로 단체교섭이 지연되고 있는 상황에서 사용자의 부당노동행위가 성립하는지 여부	370
336. 노동조합의 공장시설 불법점거를 이유로 사용자가 교섭에 불응하는 것이 부당노동행위에 해당하는지 여부	371
337. 조직형태 변경으로 노조가 임·단협 개정을 요구하는 경우, 기존 임·단협 유효기간 중임을 이유로 교섭을 거부하는 것이 부당노동행위에 해당하는지 여부	372

338. 복수노조 사업장에서 퇴직연금제 도입에 합의한 노동조합의 조합원에게만 퇴직연금제를 시행할 경우, 부당노동행위 해당여부 373
339. 부서장 지시 없는 연장근로는 인정할 수 없다는 사용자의 업무지시가 부당노동행위에 해당하는지 여부 375
340. 사용자가 노조활동과 관련한 연설·서한 등 언론행위를 실시하는 것이 부당노동행위에 해당하는지 여부 376
341. 기존 노동조합에 제공해 온 조합 사무실을 신설된 노동조합에도 의무적으로 제공하여야 하는지 여부 377
342. 기존 노조와 단체협약으로 제공하고 있는 시설이용권을 단체협약이 체결되지 않은 신설 노조에도 제공해야하는지 여부 379
343. 개별 교섭으로 체결된 임·단협 상의 노조간 근로조건 차이가 부당노동행위에 해당하는지 여부 380
344. 복수노조 사업장에서 사용자가 신규노조와 임의 협의체를 구성하고 협의체 참석을 유급으로 할 경우 부당노동행위 여부 380
345. √ 운영비 원조 관련 「노조법」 개정 후 노동조합이 차량제공을 요구하여, 사용자가 차량을 구입하여 노동조합에 제공하였을 경우 운영비원조의 부당노동행위에 해당하는지 여부 381
346. √ 운영비 원조 관련 「노조법」 개정 전 노사합의로 작성한 복지기금 지원 합의서가 부당노동행위에 해당하는지 여부 383
347. √ 운영비 원조 관련 「노조법」 개정 전 사내 매장 및 자판기 운영 수익사업권을 노동조합에 부여하는 것이 부당노동행위에 해당하는지 여부 384
348. 노조가 마련한 무급 노조전임자의 사회보험료 부담금을 사용자가 편의상 대납하는 것이 부당노동행위에 해당하는지 여부 385
349. 무급 노조전임자에게 지급이 금지되는 급여의 범위 387
350. 무급 노조전임자에게 귀향 교통비, 하계휴가비를 지급하는 것이 부당노동행위에 해당하는지 여부 388
351. 노사합의로 워크아웃 극복을 위한 생산장려금을 무급 노조전임자에게 지급하는 것이 부당노동행위에 해당하는지 여부 389

352. 근로시간면제자의 급여지급일 및 급여지급 기준	391
353. 근로시간면제자의 시간외 근로수당 지급방법	392
354. 근로시간면제자의 성과급 지급 기준	393
355. 근로시간면제자 급여지급 기준(통상임금, 평균임금 등)	394
356. 택시회사 노동조합의 근로시간면제자에게 생산고급 임금을 포함한 급여를 지급하여도 되는지	394
357. 파트타임 근로시간면제자의 근무형태 변경에 따른 급여지급 기준	396
358. 근로시간면제자가 휴무일 등에 근로를 제공할 경우 급여 지급 가능 여부	397
359. 소정근로시간이 없는 기간(방학)에 근로시간면제자에게 급여지급이 가능한지 여부	398
360. 대학 시간강사인 근로시간면제자에게 강의 제공의무가 없는 시간에 대해 급여를 지급하는 것이 가능한지	399
361. 연중 사용하지 못한 근로시간면제 한도에 대한 급여지급 가능 여부	400
362. 근로시간면제자가 해고되어 부당노동행위 구제신청을 한 경우 해고일 이후 사용자의 급여지급 의무 여부	400

05

부당노동행위 구제신청

402

363. 사용자가 어느 한 노동조합의 근로시간면제자에게 급여를 과도하게 지급하는 경우 다른 노동조합에서 부당노동행위 구제신청이 가능한지 여부	402
364. 부당노동행위 구제신청 기간 중 노조가 해산된 경우 구제신청의 실익 여부	403
365. 부당노동행위 구제신청 기산일	404
366. 부당노동행위 구제신청 기한과 관련하여 인사발령 처분이 계속되는 행위에 해당하는지 여부	405

제5장 쟁의행위

407

제1절 노동쟁의

409

- 367. 노사협의회에서 논의 중인 사항을 관철할 목적으로 휴일근로를 집단적으로 거부하는 행위가
정당한 쟁의행위에 해당되는지 409
- 368. 교섭방식에 대한 다툼만 있는 경우 노동쟁의 상태로 볼 수 있는지 410
- 369. 근로조건의 결정에 관한 사항이란 411
- 370. 기 확정된 권리를 단체협약에 규정하지는 주장을 관철하기 위한 쟁의행위의 정당성 여부 412

제2절 노동조합의 쟁의행위

413

01

쟁의행위 개념·대상

413

- 371. 다른 기업의 쟁의행위 참여 413
- 372. 정부를 상대로 한 집단행동의 쟁의행위 대상 여부 414
- 373. 교섭요구 내용이 사용자가 수용하기 어려울 정도로 과다한 경우에도 쟁의행위 대상에 해당되는지 415
- 374. 근로자 사주 갖기 및 인사위원회 노사동수 구성 요구 등의 사항이 쟁의행위 대상에 포함되는지 416
- 375. 장기간 교섭에도 불구하고 협약이 체결되지 않아 사용자가 일방적으로 보수규정을 개정하여 임금인상분을
지급한 경우의 정당성 등 416
- 376. 투쟁구호가 적힌 조끼, 등번호 등을 착용하고 근무할 경우 또는 사복투쟁이 쟁의행위에
해당하는지 여부 417
- 377. 리본패용이 쟁의행위에 해당되는지 418
- 378. 휴게시간에 실시한 집회가 노조법상 쟁의행위에 해당하는지 여부 419
- 379. 연장근로를 거부하고 해당 시간에 쟁의행위 찬반투표에 참여한 경우 이를 쟁의행위로 볼 수 있는지 420

02

쟁의행위 목적

421

- 380. 전임자 임금관철이 목적인 쟁의행위 정당성 및 노조법 제24조제5항 위반으로 처벌대상이 되는지 421
- 381. 사업 분할에 반대하며 원상회복을 요구하는 소위 구조조정을 반대하는 파업이 정당한지 421
- 382. 용역화(도급)하는 것이 단체교섭 및 쟁의행위 대상인지 422
- 383. 조직개편과 관련한 특별협약 체결 요구가 쟁의행위의 배경을 이루고 있는 경우 정당성 여부 423
- 384. 체불임금 지급 등을 목적으로 집단행동을 하는 경우 정당성 여부 424
- 385. 해고자 원직복직을 주된 목적으로 쟁의행위를 하는 경우 정당성 여부 425
- 386. 지방자치단체장의 승인이 단체협약 효력요건일 경우, 노사합의 이후 지방자치단체장의 불승인을 이유로 쟁의행위가 가능한지 426

03

쟁의행위 시기·절차

427

- 387. 새로운 인사제도에 대해 추후 교섭을 통해 합의하기로 하였으나 합의에 이르지 못한 경우 쟁의행위 가능 여부 427
- 388. 평화의무를 위반한 쟁의행위의 정당성 428
- 389. 노조법 제32조제3항에 의거 단협만료 이후 효력을 가지는 3개월 기간동안에도 평화의무가 적용되는지 429
- 390. 유효기간 중인 것과 유효기간이 경과한 단체협약 체결이 혼재된 경우 쟁의행위의 정당성 430
- 391. 임금교섭 중 기 체결된 단체협약 사항에 대한 이견으로 파업에 돌입한 경우 쟁의행위의 정당성 및 평화의무 위반 여부 430
- 392. 단체협약이 해지된 상태에서 새로운 조정절차 없이 파업한 경우 쟁의행위의 정당성 432
- 393. 파업을 중지하였다가 다시 쟁의행위를 할 경우 조정절차 등을 다시 거쳐야 하는지 433
- 394. 추가 교섭요구 사항에 대하여 조정절차를 거치지 않는 경우의 정당성 434
- 395. 지부집단교섭 결렬 후 조정중지 결정을 받은 경우 지회교섭 시에도 조정절차를 새로이 거쳐야 하는지 여부 및 집행부 교체시 쟁의행위 가능 여부 435
- 396. 자율적단일화 기간에 개별교섭에 동의한 경우 기존 교섭대표노동조합이 쟁의행위를 계속하려면 조정을 새로이 거쳐야 하는지 435

397. 공동교섭대표단의 내부 의사결정 방법이 규정되지 않은 경우 공동교섭대표단 대표의 결정만으로 조정신청이 가능한지	436
398. 교섭대표노동조합만이 쟁의행위 찬반투표를 실시한 경우 노조법 제41조 위반 여부	437
399. 창구단일화 절차에 참여하지 않은 노조의 쟁의행위 찬반투표 절차 및 쟁의행위 가능 여부	438
400. 교섭창구단일화절차에 참여한 일부 소수노조가 쟁의행위 찬반투표에 불참할 경우 쟁의행위의 정당성 여부	438
401. 쟁의행위 찬반투표 시기 및 찬반투표 가결 후 조합원 수가 변동할 경우 재투표를 실시해야 하는지 여부	439
402. 부결된 이후 쟁의행위 찬반투표를 다시 실시하여 쟁의행위에 돌입할 경우의 정당성	440
403. 원청과의 교섭결렬을 이유로 실시한 쟁의행위 찬반투표의 유효 여부	441
404. 모바일 전자투표 방식에 의한 쟁의행위 찬반투표의 적법성 여부	442
405. 대각선 교섭 결렬 시 쟁의행위 찬반투표 대상 조합원의 범위	443
406. 하나의 사업에 동일산업별 2개의 지회가 있는 경우 각 지회별 쟁의행위 찬반투표가 가능한지	444
407. 노조법 제69조(중재재정 등의 확정)제1항에서 ‘위법’ 이 노동관계법만 해당되는지	445
408. 쟁의행위 기간 중 중재신청 가능여부	445
409. 단체협약의 중재조항을 근거로 임금교섭 결렬시 중재신청 가능여부	446
410. 중재재정 확정 이후 일부 내용을 변경하는 경우 법 위반 여부	446
411. 중재재정의 해석 등을 요청할 수 있는 당사자와 그 해석요청기간은?	447
412. 재심신청 또는 행정소송을 제기한 경우 중재재정 효력의 정지여부	448

04

쟁의행위 방법(수단)

449

413. 파업 중 회사 건물에 특정인을 비방하는 낙서를 하는 행위의 정당성	449
414. 업무차량 진입을 방해하는 등의 방법으로 쟁의행위를 할 경우 정당성	450
415. 식자재 보관 및 관리업무에 대해 쟁의행위 제한이 가능한지	451
416. 마필관리사의 업무가 보안작업(긴급작업)에 해당되는지	452

417. 혈액선별검사 업무가 혈액의 변질·부패를 방지하기 위한 작업에 해당되는지	453
418. 골프장 잔디가 작업시설에 해당하는지	454
419. 제선 및 제강공정에서 사용되는 각종 설비의 유지·보수 및 준비작업이 보안작업에 해당하는지	454
420. 소각용융로 출탕작업의 보안작업 해당여부	455
421. 용광로 수재 및 설비작업이 노조법상 긴급작업에 해당하는지	455
422. 폐수처리업무가 보안작업(긴급작업)에 해당하는지	456
423. 일반적인 기계 및 전기관리업무가 노조법상 보안작업에 해당하는지	457
424. 원료의 변질을 방지하기 위해 노시간에 협정근로자를 둔 경우 쟁의행위 제한 가능 여부	458
425. 항만시설, 예선이 주요업무시설에 해당되는지	459
426. 점거가 금지되는 시설의 범위는	460
427. 새마을금고의 통로 검 주차장이 주요업무시설에 해당되는지	460
428. 지동차판매 영업장 내에서 점거가 금지되는 주요업무시설의 범위는	461
429. 백화점 광장이 주요업무시설에 해당되는지	462
430. 병원의 진료대기 공간(로비)이 주요업무시설에 해당되는지	462
431. 병원에 있어서 쟁의행위시 점거가 금지되는 주요업무시설의 범위는	464
432. 전시장을 운영하는 사업장에서 전시장의 주요업무시설에 해당되는지 여부	464
433. 하청업체 파업시 원청의 시설을 점거하는 방식의 파업이 정당한지 여부	465
434. 안전보호시설의 정상적인 유지·운영에 필요한 인원은 어떻게 정하는지	467
435. 터널 내의 조명·공기정화시설의 안전보호시설 해당여부	467
436. 방송국 송출시설의 안전보호시설 해당여부	468
437. 병원의 급·배수시설이나 열기공급시설의 안전보호시설 해당여부	469
438. 병원의 환자급식시설의 안전보호시설 해당여부	469
439. 항공관제시설의 안전보호시설 해당여부	470
440. 승강기 및 승강기 안전점검원이 안전보호시설에 해당하는지 여부	470
441. 일반업무시설의 전기설비와 소방시설이 노조법상 안전보호시설 해당되는지 여부 및 안전보호시설 운영인력의 쟁의행위 참여 금지 여부	471

05

쟁의행위 유형

473

- 442. 일부 업무를 수행하지 않는 방법으로 쟁의행위시 정당성 여부 473
- 443. 연장근로 거부와 쟁의행위의 정당성 474
- 444. 쟁의행위 기간 중 사용자 동의가 없는 사내 현수막 설치의 정당성 여부 475
- 445. 쟁의행위 기간 중 포스터 부착에 대한 사용자의 시설관리권 보호 범위 475
- 446. 일반공중을 대상으로 한 파업 관련 유인물 배포행위 정당성 여부 477
- 447. 2차 보이콧(불매운동)의 정당성 478
- 448. 피케팅이 쟁의행위에 해당하는지 478

06

쟁의행위 제한과 금지

479

- 449. 주요방위산업체로부터 방산업무 일부를 하도급받은 회사 소속 근로자가 주로 방산물자를
생산하는 업무에 종사할 경우 쟁의행위 금지 여부 479
- 450. 쟁의행위가 금지되는 방산물자 생산업무에 종사하는 근로자의 범위 481
- 451. 일반물자와 방산물자를 동시에 생산하고 있는 사업체 근로자들의 쟁의행위 제한 여부 482
- 452. 방산물자 시제품의 조립, 정비업무 종사자가 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자에 포함되는지 여부
483

제3절 사용자의 대항수단

484

01

직장폐쇄

484

453. 시간별 부분파업을 할 경우 그에 해당하는 시간만 직장폐쇄를 할 수 있는지	484
454. 부분 직장폐쇄 가능여부	485
455. 간헐적 쟁의행위에 대항한 연속적인 직장폐쇄 가능여부	486
456. 노조의 불법 쟁의행위에 대해 직장폐쇄를 할 경우 노조법 위반으로 처벌할 수 있는지	488
457. 쟁의행위 이후 정상근로를 제공하고 있는 상태에서 직장폐쇄를 실시할 경우 정당한지	488
458. 직장폐쇄의 부당한 지속에 대한 형사처벌 가능여부	489
459. 직장폐쇄에 따른 노조사무실 출입 제한여부	490
460. 직장폐쇄 기간 중이라도 파업에 참여하지 않는 근로자로 조업을 계속할 수 있는지	491
461. 직장폐쇄와 여객자동차운수사업법에 의한 휴지의 법률적 관계	492

02

대체근로

493

462. 인수합병이 예정된 회사의 근로자를 투입하는 경우 대체근로 위반 여부	493
463. 쟁의행위 기간 동안 중국공장의 임가공을 통해 제품을 납품받는 경우, 쟁의행위로 자체생산이 중단된 제품을 수입하여 판매할 경우 대체근로 금지규정에 위반되는지	494
464. 쟁의행위로 중단된 조리업무를 대체하기 위해 도시락을 구입하는 것 또는 자체급식을 위탁급식으로 변경하는 것이 대체근로 위반에 해당되는지	495
465. 관행적으로 수행해 오던 당직근무를 집단적으로 거부하였을 경우 동 당직근무에 대해 도급을 준 경우 대체근로에 위반되는지	497
466. 쟁의행위로 중단된 전기공사 및 보수공사에 공사연대보증사의 인력을 지원받아 공사를 수행하는 경우 노조법에 위반되는지	498
467. 운송하역노조의 파업으로 중단된 장비 하역작업에 신호수 업무에 종사하는 항운노조원을 대체 투입한 경우 법 위반 여부	499
468. 원도급업체에서 근로자를 직접 고용하여 업무를 수행한 경우 대체근로 위반 여부	500
469. 본사 및 다른 사업장의 근로자를 대체 투입한 경우 법 위반 여부	500

470. 쟁의행위로 중단된 업무를 지방자치단체가 직접 수행할 경우 대체근로 위반 여부	501
471. 쟁의행위로 중단된 업무는 비조합원들이 수행하고, 비조합원들의 업무에는 신규 채용한 근로자를 투입한 경우 법 위반 여부	502
472. 단협상 쟁의기간 중 비조합원의 대체근무 제한 규정에도 불구하고 비조합원을 대체근무하게 한 경우 법위반 여부	502
473. 쟁의행위 이전 채용한 신규인력을 쟁의행위로 중단된 업무에 투입한 경우 법 위반여부	503
474. 쟁의행위 기간 중 자연감소 인원보충을 위해 신규채용한 경우, 쟁의행위 전 노사가 합의한 기간제근로자 채용계획을 근거로 신규 기간제근로자를 채용한 경우 대체근로 위반 여부	504
475. 지역주민 및 다른 요양원의 근로자를 투입한 경우 대체근로 위반여부	505
476. 회사 임직원 가족이나 자원봉사자를 대체 투입하는 경우 대체근로 위반여부	505
477. 안전관리자들의 쟁의행위시 외부인력을 안전관리자로 지정하여 직무를 대행케 하는 경우 대체근로 위반여부	506
478. 시설 주체에서 인력을 파견하여 파업으로 중단된 업무를 수행한 경우 대체근로 위반여부	507
479. 쟁의행위로 중단된 생산라인에 파견근로자를 투입하는 경우 대체근로 위반여부	507
480. 쟁의행위 기간 중 평소와 같은 수준의 외부용역을 사용할 경우 대체근로 위반 여부	508
481. 도급업무의 계약기간 만료에 따라 내용변경 없이 재계약하는 경우 대체근로 위반여부	508
482. 인수 합병된 회사의 근로자 또는 사내도급업체 근로자를 투입하는 경우 대체근로 위반 여부	509
483. 쟁의행위로 중단된 업무에 대해 자동판매기로 대체하는 경우 법 위반 여부	510
484. 쟁의행위로 중단된 배송업무를 자사 또는 제3자의 플랫폼을 이용하여 수행할 경우 대체근로 금지규정 위반에 해당하는지	510
485. 공동도급사업자가 쟁의행위로 중단된 업무를 직접 수행할 경우 대체근로 위반 여부	511
486. 시장이 동일한 다수 사업장 간 대체근로 가능 여부	512
487. 필수공익사업은 아니나, 원청으로부터 필수유지업무를 일부 위탁받아 수행하는 위탁업체의 대체근로 제한 적용 여부	513

488. 쟁의행위 기간 중 식사제공	513
489. 태업시 임금지급 방법	514
490. 쟁의행위 기간 중에 있는 약정휴일의 임금지급 여부	516
491. 쟁의행위 기간 중 휴무기간의 휴무수당 지급 여부	517
492. 주중 1일간 적법한 쟁의행위를 한 경우 주휴수당 지급 방법	518
493. 쟁의행위 기간 중에 시간외근로수당 지급 여부	519
494. 쟁의행위 기간 동안 휴직 중인 조합원의 임금 지급 여부	520
495. 연차유급휴가로 대체한 쟁의행위 기간 중의 임금인상분 소급 지급 여부	520
496. 일부 조합원의 업무복귀를 사용자가 거부할 경우 임금지급 의무	521
497. 부분파업으로 인해 전체 생산라인 가동 중지시, 정상조업을 위해 대기한 근로자에 대해 임금 지급 여부	522
498. 타결위로금이 임금에 해당하는지 여부	522
499. 쟁의행위 기간에 대한 복지포인트 지급 가능 여부 및 파업종료를 조건으로 지급키로 한 금품의 성격	523

제4절 필수유지업무 제도

525

01

공익(필수공익)사업

525

500. 방송미술 업무를 수행하는 사업의 공익사업 해당여부	525
501. 전기안전에 대한 조사·연구·기술개발 및 홍보업무가 공익사업에 해당하는지	526
502. 여객선을 운행하는 사업의 공익사업 해당여부	527
503. 증기제조·공급, 폐수처리사업의 공익사업 해당여부	528
504. 원자력발전소의 수처리설비 운전 및 정비업무를 도급받아 수행하는 사업의 공익사업 해당여부	529
505. 새마을금고의 공익사업 해당여부	530
506. 가스공급설비 정비업무를 수행하는 사업의 (필수)공익사업 해당여부	531
507. 인터넷 서비스제공업체(IDC)의 필수공익사업 해당여부	532
508. 이동통신사업의 필수공익사업 해당여부	532
509. 송유관로를 통해 석유류를 수송하는 사업체가 필수공익사업장에 해당되는지	533
510. 전력거래시스템 관리 및 전력계통 운영업무를 수행하는 사업체가 필수공익사업에 해당하는지	534
511. 발전설비의 정비업무 사업의 필수공익사업 해당여부	534
512. 전기발전 및 증기제조·공급업무의 필수공익사업 해당여부	535
513. 요양병원의 필수공익사업 해당여부	536

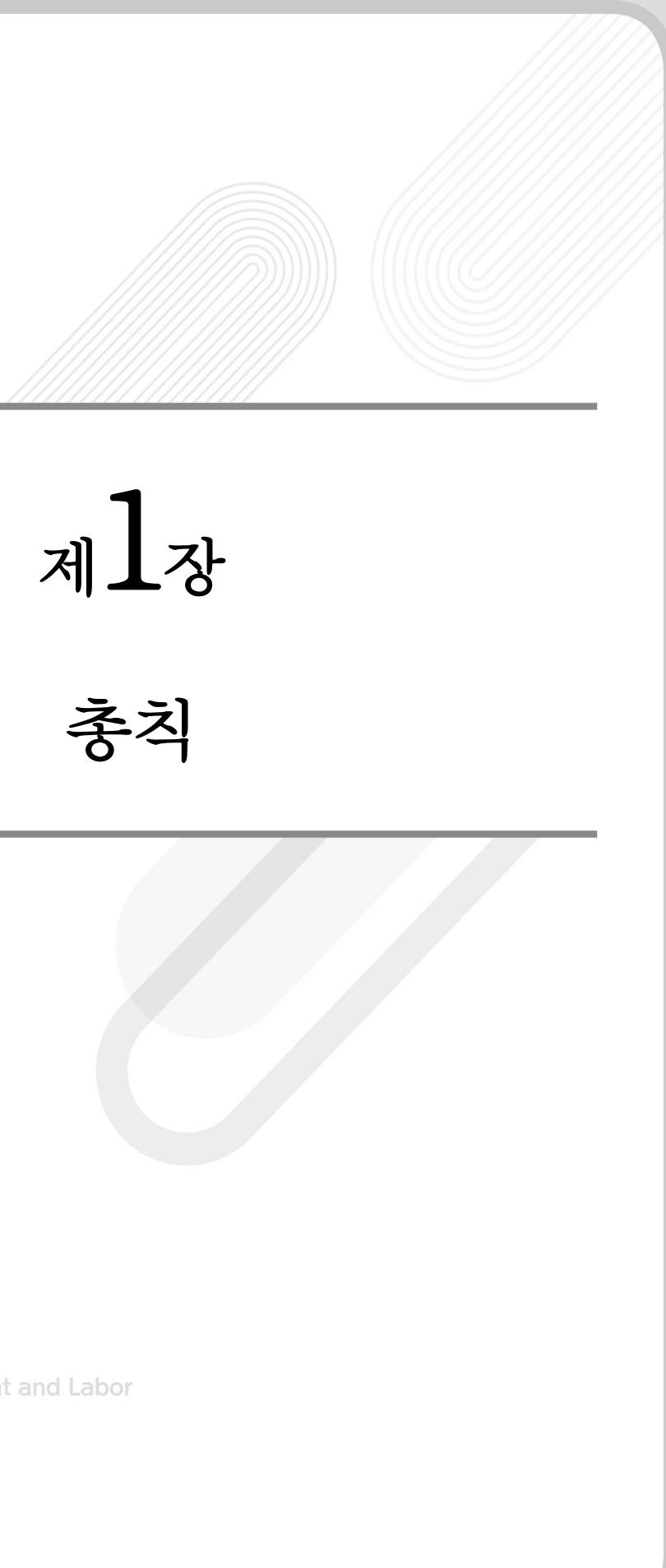
02

필수유지업무제도 운영

536

514. 철도사업 중 열차승무업무가 필수유지업무의 범위에 포함되는지	536
515. 철도 역사·열차 내의 범죄예방, 질서유지업무(지하철보안관)가 노조법상 필수유지업무에 해당하는지	538
516. 도시철도 개통 전 이루어지는 전동차 시운전이 필수유지업무에 해당하는지	539
517. 전기발전 사업 중 폐수처리설비 운전업무, 전력거래업무, 발전용수분석업무, 시료채취업무 등이 필수유지업무의 범위에 포함되는지	540
518. 원자력발전소의 방사선 방호, 방사성폐기물 분야, 보건물리 분야 업무가 필수유지업무 협정대상 업무에 해당하는지	541

519. 필수공익사업인 가스사업의 필수유지업무 중 천연가스의 인수업무에 예선업무가 포함되는지 여부	542
520. 병원사업의 필수유지업무 중 “중환자 치료업무”의 범위는	542
521. 공항 내 주차관제 및 교통관리시스템 운영업무가 필수유지업무의 범위에 포함되는지 여부	543
522. 외주용역업체의 계약만료시 필수유지업무협정 승계 여부	543
523. 유효기간이 정해져 있는 필수유지업무협정서의 효력기간	544
524. 복수노조 사업장의 필수유지업무협정 체결	545
525. 필수유지업무협정을 체결하지 않고 쟁의행위를 할 수 있는지	546
526. 일부 필수유지업무에 대한 규정이 없는 필수유지업무협정을 근거로 쟁의행위를 할 수 있는지	546
527. 필수유지업무협정 체결시기	547
528. 협정근로자에 관한 단체협약 이행방법과 위반 시 쟁의행위의 정당성	547
529. 필수공익사업장에서의 준법투쟁과 노동조합의 필수유지업무 근무자 명단 통보	548
530. 필수유지업무의 유지·운영을 위한 필요인원에 비조합원을 포함하고 나머지 인원을 조합원으로 통보하는 것이 적법한지	550
531. 쟁의행위 기간에 필수유지업무에 근무해야 하는 조합원 수 산정방법	550
532. 필수유지업무에 근무할 조합원을 조합원간 순번근무 형태로 통보하는 것이 가능한지	551
533. 일정기간을 사이에 두고 쟁의행위를 하는 경우 각각의 쟁의행위별로 필수유지업무 근무자 명단을 달리 통보할 수 있는지 여부	552
534. 대체인력을 투입하여 필수유지업무 유지·운영 수준보다 높게 유지할 수 있는지	553
535. 쟁의행위 시 필수유지업무별로 대체근로 투입비율을 달리할 수 있는지	553
536. 필수공익사업장의 단체협약으로 쟁의행위 기간 중 대체근로를 할 수 없도록 약정되어 있는 경우 대체근로가 불가능한 것인지	554



제1장

총칙



Ministry of
Employment and Labor

1. 근로자 및 조합원 자격

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.
4. “노동조합”이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.
 - 라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우. 다만, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다.

1 ▶ 해고된 조합원이 법원의 확정판결에 의해 원직에 복직된 경우 조합원 자격 회복 여부

Q 질 의

- 산업별노조의 분회 조합원이던 상태에서 사용자로부터 해고된 자가 3년만에 부당해고 확정판결을 받아 복직, 해고기간 중 산업별노조의 분회는 기업별노조로 적법하게 조직형태를 변경함.
- 이 경우 복직된 근로자는 조합원 자격을 회복하는지, 조합원 자격 회복시 종전의 산업별 노조 조합원의 지위가 계속 유지되는 것인지, 아니면 복직된 자의 동의도 받지 않고 별도의 가입원서를 받지 않았음에도 기업별노조 조합원의 지위로 변경되는 것인지

A 회 시

1. 노조법 제16조제1항제8호 및 동법 제17조제1항에 의거 노동조합은 총회(대의원회) 결의를 통해 조직형태를 변경할 수 있으므로 조직형태를 초기업노조 지부·분회에서 기업별노조로 변경하는 것도 가능하다 할 것이며, 적법한 조직형태 변경절차를 거쳐 관할 행정관청으로부터 노조 설립신고증을 교부받은 경우에는 총회(대의원회) 결의에 반대한 조합원도 기존 초기업노조의 조합원 자격은 상실되고 별도의 탈퇴의사를 표명하지 않는 한 새롭게 설립된 기업별노조의 조합원 자격을 가지는 것임.
2. 또한 노조법 제2조제4호 라목 단서에서 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다고 규정하고 있는바, 이는 노동조합의 설립 및 존속을 보호하고 사용자의 부당한 인사권 행사에 의하여 노동조합 활동이 방해받는 것을 방지하기 위한 목적으로 규정된 것임.

3. 따라서 해고된 조합원이 법원의 확정판결에 의해 원직에 복직된 경우 해고된 조합원은 해고시점으로 소급하여 근로관계가 회복되고, 근로관계 회복으로 인해 조합원 자격도 소급하여 회복된다 할 것이므로 원직복직 이후에 별도의 노조 재가입 절차를 거칠 필요 없이 기업별노조의 조합원 자격을 계속 유지한다 할 것임.

(노사관계법제과-1606, 2010.12.29.)

2

우리사주조합이 설립한 지주회사의 사내이사(등기임원)의 조합원 자격

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ A회사의 우리사주조합에서 甲홀딩스라는 법인을 만들어 A회사를 인수하였으며, 甲홀딩스는 실질적인 A회사의 최대주주이자 경영상의 주요업무를 결정하는 지주회사임
- ▶ A회사의 노조 위원장이 우리사주조합장을 겸직하며 甲홀딩스의 사내이사(등기임원)으로 선임되었으며, 甲홀딩스 등기이사 30명 중 A회사 노조 조합원들이 일부 포함되어 있음

- 甲홀딩스의 대표이사와 사내이사(등기임원)가 A회사의 이사회 및 위원회(인사, 경영, 주주가치)로부터 요청된 안건에 대해 처리하는 경우 甲홀딩스의 대표이사 및 사내이사인 A회사의 노조 위원장과 조합원이 A회사 노동조합의 조합원 자격을 유지할 수 있는지 여부

A 회 시

1. 귀 질의 내용은 A사의 노동조합의 대표자와 노조원들이 A사의 우리사주조합 대표자와 조합원을 겸하고 있으면서, 동 우리사주조합이 설립한 甲홀딩스라는 회사의 대표이사 및 임원(사내 등기이사)까지도 겸하고, 甲홀딩스는 A사의 최대주주로서 경영상의 주요 내용을 결정하는 경우,
 - 위 노조대표자와 노조원들의 지위가 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노조법’이라 함)에 저촉되는지의 여부에 관한 것으로 보임
2. 노조법 제2조에서 노동조합에 사용자의 참가를 제한하고 있는 이유는, 사용자가 노조에 가입하여 노조의 운영에 지배·개입하는 행위를 방지하여 노조의 자주성을 보호하는 한편, 사용자의 노무관련 기밀에 관한 사항이 노조에 누설됨을 예방하여 노사교섭력의 균형을 기하고자 하는 데 그 입법취지가 있는 바,

- A사 노조대표자와 노조원이 甲홀딩스 대표이사와 임원(사내등기이사)로서 사업 경영상의 주요 의사결정에 참여하고 회사로부터 위임받은 업무를 수행하면서 그 대가로 보수를 지급받는 경우, 원칙적으로 사용자에게 해당되어 노동조합에 가입할 수 없다고 할 것임.
- 다만, 법인의 임원이 업무집행권이나 의결권을 부여받지 않는 등 그 형식에 불과하고, 근로시간·장소·방법 등 업무수행 과정에서 사용자로부터 구체적인 지휘·감독 하에 일반근로자와 동일하게 직무를 수행하면서 그 대가인 임금을 지급받는 등의 특별한 사정이 있는 경우에는 노조법상 근로자에 해당되어 노동조합에 가입할 수 있을 것임.

(노사관계법제과-782, 2018.3.26.)

3 유한책임사원의 노동조합 조합원 자격 유무

Q 질 의

- 회사의 유한책임사원의 경우 조합원 자격이 있는지 여부

A 회 시

1. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조에서 근로자라 함은 “직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자”로 규정하고 있고, 근로자가 아닌 자와 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자를 제외한 근로자는 동법 제5조의 규정에 의하여 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있음.
2. 상법상 합자회사 유한책임사원의 경우 노무를 출자의 목적으로 하지 못하는 점(상법 제272조), 자본을 출자하며 정관 및 설립등기에 있어서 발기인으로서 유한책임사원으로 등기되는 점(상법 제270조·271조), 출자가액 한도 내에서 이익의 분배에 참여하고 회사 채무에 대한 직접적 변제 책임을 지는 점(상법 제279조), 자기 또는 제3자의 계산으로 회사의 영업부류에 속하는 거래를 할 수 있고 동종영업을 목적으로 다른 회사의 무한책임사원 또는 이사가 될 수 있는 점(상법 제275조) 등으로 미루어 보아 원칙적으로 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 사용종속관계 하에서 근로를 제공하는 노조법상 근로자로 보기는 어렵다 할 것임.
3. 다만, 이러한 상법상의 규정에도 불구하고 합자회사의 유한책임사원이 정관 등의 규정 및 기타 사유로 인해 당해 사업장에서 임금을 목적으로 사용자의 구체적인 지휘·감독을 받으며 노무를 제공하는 등 일반 근로자들과 동일하게 근무하고 있다면 노조법상 근로자로 보아야 할 것임.

(노사관계법제과-142, 2011.1.14.)

4 협동조합 출자 조합원의 노동조합 설립 가능 여부

Q 질 의

- 『협동조합 기본법』 제15조에 의거 조합원의 출자에 의하여 설립된 (택시)운수협동조합의 출자 조합원(운수 종사 조합원)이 협동조합의 임원 등 사용자의 지도 감독하에 배차 신청 등 차량운행에 대한 지시를 받아 택시 운행이라는 근로를 제공하는 경우
 - 노조법상 근로자에 해당되어 노동조합을 설립할 수 있는지 여부

A 회 시

1. 『협동조합기본법』 제16조 및 제29조에 의거 조합원의 권리·의무는 정관에서 정하도록 되어 있고, 이사장과 조합원으로 구성되는 총회에서 임원의 선출·해임, 사업계약 및 예산의 승인을 비롯하여 협동조합의 운영에 관한 제반사항을 의결토록하고 있는 바, 협동조합의 조합원은 공동출자자이면서 협동조합의 운영 주체이며, 모든 조합원이 경영의 일체를 이루고 있는 형태이므로 원칙적으로 협동조합의 조합원은 노조법상의 근로자로 보기는 어려움.
 - 다만, 협동조합마다 조합의 운영(경영)실태 등이 서로 다를 수 있으므로 협동조합의 조합원이라는 이유만으로 노조법상 근로자성을 일률적으로 부정할 수는 없으며, 개별적·구체적인 사정에 따라 사용종속관계가 인정되는 등 노조법상 근로자에 해당될 경우에는 노동조합을 설립할 수 있다고 보아야 할 것임.
2. 귀 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 곤란하나, 귀 질의상의 협동조합은 조합원의 출자에 의해 설립된 단체로, 협동조합의 조합원은 경영수익에 대한 배당금을 지급받고 있고, 근무조건에 대한 자기결정권이 있는 점 등으로 보아 원칙적으로 노동조합을 설립할 수 있는 주체가 된다고 보기는 어려울 것으로 사료됨.
 - 다만, 택시운행이라는 노무를 제공하고 그에 대한 대가로써 임금을 지급받는 점, 4대보험에 가입하고 근로소득세를 납부하는 점 등 노무제공의 실질에 있어 사용종속 관계가 인정될 여지가 없는 것은 아니므로, 사실관계를 명확히 조사하여 구체적인 노무제공 형태 및 성질, 보수 및 배당금의 노무의 대가성 여부 등 노무제공의 실질관계에 따라 사용종속관계 인정 여부를 판단하기 바람.

3. 한편, 노조법상 근로자에 해당하는 경우에도 노조법 제2조제4호 가목에 의거 ‘사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자’는 노동조합을 설립 또는 이에 가입할 수 없는 바,

- “인사·임금 등 근로조건의 기획·결정에 대한 실질적인 권한 또는 근로제공에 대한 실질적인 지휘·감독 등의 사항에 대하여 사업주로부터 일정한 권한과 책임을 부여 받은 자”에 해당하는지를 판단하여야 하고, 그 구체적인 내용은 기업(사업) 경영의 실태, 실질적인 담당업무, 직무권한 등 직무실태에 따라 결정되므로 이러한 사정을 종합적으로 고려하여 노동조합 결격사유에 해당하는지 여부를 검토하기 바람.

(노사관계법제과-1304, 2016.6.30.)

5 ▶ 출자자의 노동조합 가입 가능 여부

Q 질 의

- 지역농협의 출자자인 농업인조합원이 당해 농협의 직원으로 근무하면서 노동조합의 조합원으로 활동하고 있는 바, 지역농협의 농업인조합원은 일반기업의 주주와 같은 지위에 있다고 볼 수 있는데 노동조합에 가입할 수 있는지 여부
- 단체협약의 규범적 부분에 관한 효력이 상법상 지배인인 동시에 사용자측 교섭담당자인 전·상무에게까지 확장 적용되는지 여부

A 회 시

1. <조합원 자격 유무>에 대하여

- 회원조합 직원은 노조법 제2조 및 제5조의 규정에 의거 ‘근로자가 아닌 자’ 또는 ‘사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자’에 해당되지 않는 한 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있는 것이므로, 설령 당해 조합의 출자자라 하더라도 동 조합의 직원으로 채용되어 일반직원과 동일하게 근무하고 있는 경우라면 같은 법상의 근로자에 해당되어 노동조합에 가입할 수 있다고 보아야 할 것임.

2. <규범적 효력 확장 여부>에 대하여

- 단체협약의 효력이 미치는 범위는 그 당사자인 사용자와 노동조합의 조합원에 한정 되는 것이 원칙이나, 같은 법 제35조 규정에 의하여 일정요건을 갖춘 때에는 하나의 사업(장)에 상시 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약의 내용 중 ‘근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 사항’을 정한 규범적 부분이 확장 적용되는바 (단체협약의 일반적 구속력), 농협의 전·상무가 상법상 지배인이고 사용자측 교섭 담당자라면 달리 볼 사정이 없는 한 동법상의 근로자로 보기 어려우므로, 전·상무의 근무조건에 대한 자체의 별도 약정이나 동의가 없는 한 단체협약의 규범적 부분에 관한 효력이 전·상무에게 확장 적용된다고 보기는 어려울 것임.

(노조 68107-182, 2003.4.18.)

6 간부사원이 사용자의 지위에 있지 않게 된 경우 기존의 조합원 자격 회복 여부

Q 질 의

- 기존에 조합원이었다가 노조법상 사용자로 볼 수 있는 1급(처장) 및 2급(부장)으로 승진하여 근무 중 당해 직급을 박탈당해 강등조치되거나 교육발령이 난 경우, 해당자 등이 노동조합 탈퇴서를 제출하지 않았다면 노조 규약에 따라 자동으로 조합원으로 신분이 회복되어 조합원으로 활동이 가능한지 여부

A 회 시

1. 1급(처장) 및 2급(부장)으로 사용자에게 해당하는 자가 당해 직무를 박탈당하여 강등조치되면서 대외기관의 교육을 받게 된 경우, 교육수료 후에도 별도의 직무를 부여받지 못하고 더이상 “사용자 또는 그 이익 대표자”에 준하는 업무를 수행하지 않게 될 경우라면, 귀 조합의 규약 제6조2(권리의무 정지) 제1항의 규정에 따라 조합원으로서의 자격이 자동 회복될 것으로 판단됨.
 - 다만, 교육 등을 수료한 후 사업장에 복귀하여 실질적인 업무내용이 직급 명칭이나 지위와 상관없이 종전과 같은 “사용자 또는 그 이익 대표자”에 준하는 업무 및 권한 등을 행사할 가능성이 있는 경우라면, 강등조치 및 대외기관의 교육을 받게 된 사유만으로 조합원으로서의 자격이 자동 회복된다고 볼 수는 없을 것이라고 사료됨.
2. 한편, 조합원 자격이 회복될 수 있는 경우, “사용자 또는 그 이익 대표자”에 해당 될 당시 노조탈퇴서를 별도로 제출한 사실이 없다면, 조합원 자격이 회복되는 시점에 노조가입 원서를 다시 제출할 필요는 없다고 사료됨.

(노사관계법제과-722, 2011.5.20.)

7 부서장이 아닌 차장, 부장이 노동조합 조합원 자격을 가지는지

Q 질 의

- 당 노조 규약은 가입범위에서 “부서장급 이상의 회사 간부 및 사업주를 위하여 행동하는 자는 가입대상에서 제외한다”고 규정하고, 단체협약은 “노동법 제5조에 의한 사용자에게 속하는 자를 제외하고, 과장급 이하 사원은 조합에 자동 가입됨. 또한 노조는 조합원의 범위를 차장급 이상으로 확대하지 않을 것을 합의한다”고 정하고 있음.
- 회사는 최근 전면적인 조직개편을 통하여 부서장(부장, 차장)만이 부서를 총괄하는 방식에서 부서장 이외의 하위 직급자가 부서장으로서 부서를 관장할 수 있도록 하여 부장, 차장의 부서 총괄지휘 권한이 없어지고 부서원으로서 일반직원의 업무를 수행하게 된 경우
 - 직급에 관계없이 실제로 부서를 총괄 지휘하는 권한을 행사하는 자만이 조합원 자격이 없고, 부장, 차장이라 하더라도 실제로 부서원으로 일반직원의 업무를 수행하는 경우에는 조합원 자격을 가지는 지

A 회 시

1. 노동조합에 가입할 수 있는 자의 범위는 노동법 제2조제2호 및 제4호 가목 소정의 “사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자”에 해당되지 않는 범위 내에서 당해 노동조합의 규약으로 정하는 것이 원칙이며, 노조에 가입할 수 없는 사용자 여부에 대한 다툼을 예상하여 노동조합과 사용자가 단체협약으로 조합원의 범위를 정할 수도 있다고 봄.
2. 특정 회사에 조직된 노동조합이 규약으로 “부서장급 이상의 회사 간부”에 대해서 노조 가입을 제한하고 있는 상태에서 회사의 조직개편으로 차장, 부장 등 기존 부서장 외에 그 하위 직급인 과장급 이하의 직원이 부서장으로 보임하고 있는 경우 동 부서장이 직급에 관계없이 당해 부서를 실제 총괄·지휘하는 권한을 행사하는 경우에는 사용자에게 해당되어 노조 가입이 제한되며, 이와 달리 기존 부서장(차장, 부장) 중 부서원으로 편성되어 부하직원에게 대한 명령이나 지휘·감독 권한이 없게 되어 그 업무내용이나 권한 등에 비추어 사용자에게 해당한다고 볼 수 없게 된 자의 경우에는 달리 볼 사정이 없는 한, 이들도 노조에 가입하여 활동할 수 있다고 보아야 할 것임.

(노사관계법제팀-348, 2006.2.10.)

8

고등교육법상 대학강사(교원신분)의 조합원 자격 여부

Q 질 의

● 질의내용

- 현재 △△비정규교수노동조합* 00대학교 분회(본조의 승인에 의한 분회임. 분회는 설립 신고를 하지 않음)의 규약상 분회원의 가입자격은 분회에서 강의를 한 사람도 조합원이 될 수 있도록 되어 있는데, 이러한 가입자격이 노조법상 위반되는 규약이 아닌지. 즉 노조법 제2조에 의하면 조합원은 근로자가 아닌 자는 가입을 허용하고 있지 않는데, 분회의 조합원은 현재 재직중의 강사만 가입할 수 있는지, 아니면 분회의 규약에 따라 임용되지 않는 강사도 조합원이 될 수 있는지

* △△비정규교수노동조합은 대학교 강사 등을 조직대상으로 하는 전국단위 산별노조

- 위의 △△비정규교수노동조합(직종별 노동조합), 즉 본조의 조합원 자격은 근기법상 근로자로 한정되는지, 아니면 실업자 또는 해고자 그리고 예비 연구자 등도 가입할 있는지
- 현재 고등교육법상 대학강사도 교원(공무원신분은 없음)이므로 교원노조법 제2조에 의하면 대학의 교원은 노동조합을 설립할 수 없다고 규정하고 있는데, 이 경우 위의 △△비정규 교수노동조합은 법내조합인지 아니면 법외노조로 되는 것인지

A 회 시

1. 「고등교육법」은 법률 개정을 통해 강사도 교원의 범주에 포함하면서 「교육공무원법」, 「사립학교법」, 「사립학교교직원 연금법」을 적용할 때에는 교원으로 보지 아니한다고 규정하고 있음.
 - 이에 따라 「고등교육법」상 강사는 교원임에도 불구하고 「국가공무원법」 제66조 및 「사립학교법」 제55조에 따라 노동운동 등 집단행위 금지규정을 적용받지 않으므로 노동기본권에 있어 교원노조법이 아닌 「노동조합 및 노동관계조정법」을 적용받아야 할 것임.
2. 따라서 「고등교육법」상 강사는 노조법에 따른 노동조합을 설립할 수 있으며, △△비정규 교수노동조합은 노조법상 노동조합이라 할 것임.
3. 한편, 초기업노동조합의 근로자는 재직 근로자뿐만 아니라 일시적 실업자, 해고자 등도 포함되므로 초기업노동조합인 △△비정규교수노동조합의 분회 조합원 또한 현재 재직중인 강사뿐만 아니라 임용되지 않는 강사도 조합원이 될 수 있다 할 것임.

(노사관계법제과-2508, 2019.9.23.)

9 바이올린 교습교사의 노조법상 근로자 여부

Q 질 의

- 유치원생 및 초등학생을 상대로 바이올린 교습을 하는 교사가 노조법상 근로자인지 여부
 1. 회사측과 강사고용계약(1년)을 통해 교습교사로 임용되며, 근무장소와 시간은 회사와 교습요청 유치원이 협의하여 결정하고 수강생은 유치원이 모집하며, 특별한 사유없이 계약기간 내 강의 포기시 회사측에 손해를 배상하도록 하고 있음.
 2. 강사는 회사측에서 지정한 장소와 시간에 방문교습을 하며, 주 1회 회사에 출근하여 1주일간의 진행상황을 보고하나, 강사들의 강의시간 준수, 교육형태 등은 강의체결 유치원에서 회사측에 통보
 3. 강의에 필요한 바이올린 등은 회사에서 수강생들에게 제공하고, 연초에 회사에서 연간 강의시간, 내용 등을 작성하여 강사에게 배부하면 강사들은 이에 맞추어 교습
 4. 1time(월 4주, 1회당 30분, 수강생 9명)을 40,000원으로 정하여 수강생 수와 교습시간을 근거로 월 1회 보수를 지급하며, 수강생이 일정 수준 초과시 매월 인센티브 추가지급, 시외에서 강의할 경우 교통비 지급
 5. 회사가 4대 보험 가입대상이 아니라고 판단하여 4대 보험에 가입되어 있지 않음.

A 회 시

- 회사측에서 작성한 연간교육계획서 등에 의해 교사의 강의내용, 시간 및 장소가 정하여져 교사는 정해진 시간에 근무장소에 출근하여 수업을 진행하는 점, 매주 1회 출근하여 1주일간의 진행상황을 보고하고 지각이나 결근 등의 상황이 유치원측에 의해 회사에 통보되는 등 직·간접적으로 업무지휘·감독을 받고 있는 점, 수강생과 교습시간 등을 기준으로 근무실적에 따라 보수를 지급하고 있어 이를 근로의 대상이 아니라고 보기 어려운 점, 취업규칙 등이 적용되지 않고 4대 사회보험에도 가입하고 있지 않다고 하나, 이는 사용자의 주장과 같이 근로자인지가 불확실한 데 기인한 점 등 귀 청에서 조사한 상기 근무실태 내용 등이 사실이라면 노조법상 근로자에 해당된다고 보아야 할 것임.

(노동조합과-440, 2004.2.20.)

10 ▶ 보합금을 지급받는 선원의 노조법상 근로자 여부

Q 질 의

- 보합금을 지급받는 선원(선장, 기관장, 잠수사 등)이 노조법상 근로자인지 여부
 1. 기본급 없이 어획고에 따라 보합금(총 어획고에서 경비, 판매수수료 등을 공제 후 선주, 잠수사, 기관장, 선장이 일정비율로 배분한 금액)을 받음.
 2. 보합금의 배분율, 선원의 모집 및 선발, 조업시간 및 조업일수, 조업장소 등은 선주가 정하며, 조업을 하지 않거나 조업량이 타 선박에 비하여 현저히 적으면 선주는 선원을 하선(해고)시킬 수 있음.

A 회 시

- 선원에게 고정된 기본급이 지급되지 아니하고 작업성과(조업량)에 따라 일정 비율의 보합금이 지급되고 있다고는 하나, 선원으로서 선상 또는 해상작업의 특성상 작업 시간과 장소에 제한이 가하여지며, 선박의 출항시간·조업일수 및 조업장소 등에 있어 사실상 사업주의 지휘와 통제를 받으며, 근무이탈 및 근무태만 등에 대하여는 일정한 제재가 가하여지는 점, 보합금이 근기법상 임금으로 단정하기는 어려우나 선원의 임금 지급 형태로서 일반화되어 있어 노무의 대가로서 노조법 소정의 ‘기타 이에 준하는 수입’으로 못 볼 바 아닌 점 등을 고려할 때, 보합금을 지급받는 선원의 경우에도 근로3권 보장의 필요성이 인정되는 한 노조법상 근로자성을 부인하기는 어려울 것임.
- 다만, 보합금을 받는 선원 중 선장의 경우 사업의 경영담당자로서 사업주의 이익을 대표하는 점이 인정되는 경우라면 노동조합의 가입이 제한되어야 할 것임.

(노동조합과-1152, 2004.4.28.)

11 외국국적 선박에 취업한 근로자의 노동조합 설립 가능 여부

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 1981.1.29. 시행된 『노동조합법 시행령』 제7조 ①항 2호(외국의 선박에 취업하는 근로자)의 규정을 근거로 외국 선박에 취업하는 선원들도 노동조합을 설립할 수 있었음. 그러나, 1988.4.15. 시행된 『노동조합법 시행령』에서 제7조 ①항을 삭제하여 외국선박에 취업하는 선원들의 노동조합 설립 근거가 없어짐. 다만, 1987.11.28. 시행된 『노동조합법』 부칙(경과조치)에서 “이 법 시행 전에 설립된 노동조합은 이 법에 의하여 설립된 노동조합으로 본다. 다만, 노동조합의 규약이 이 법에 저촉되는 경우에는 1988.6.30.까지 이 법의 규정에 적합하도록 한 후 행정관청에 신고하여야 한다.”로 규정하여 이 법 시행 전에 설립된 노동조합에 대해 당해 조합의 규약을 이 법 규정에 부합할 수 있도록 시정할 수 있는 기간을 부여하였음
- ▶ 그리고, 『노동조합법』이 폐지되고 1997.3.13. 시행된 『노동조합 및 노동관계조정법』 부칙 제3조(경과조치)에서도 “이 법 시행 당시 종전의 규정에 의하여 설립신고증을 교부 받은 노동조합은 이 법에 의하여 설립된 노동조합으로 본다.”로 규정하여 기존의 법 규정에 의해 설립된 노동조합을 보호하였음

- 1981.1.29. 시행된 『노동조합법 시행령』 제7조(단위노동조합의 설립) ①항 2호(외국의 선박에 취업하는 근로자) 규정에 의해 설립된 노동조합은 1987.11.28. 시행된 『노동조합법』 부칙(경과조치)에 따라 1988.6.30.까지 당해 『노동조합법』 규정에 부합한 규약으로 개정하여 행정관청에 신고했어야만 당해 『노동조합법』에 따른 노동조합으로 인정될 것으로 판단되는바
 - 1981.1.29. 시행된 『노동조합법 시행령』에 의해 설립한 노동조합이 1987.11.28. 시행된 『노동조합법』 등의 규정에 부합한 규약으로 변경하지 않은 채 또는 행정관청에 신고하지 않은 채 노동조합을 운영하였다면, 1988.6.30. 이후에도 합법적인 노동조합으로 볼 수 있는지 여부
 - 그리고, 1987.11.28. 시행된 『노동조합법』 규정 또는 1988.4.15. 시행된 『노동조합법 시행령』 규정에 따라 해외 선박에 취업하는 근로자를 구성원으로 하는 노동조합을 설립할 수 있는지 여부

A 회 시

1. 1980.12.31. 개정된 舊『노동조합법』 제13조제1항에 의거 단위노동조합의 설립은 근로 조건 결정권이 있는 사업(장) 단위로의 설립만 가능하였고, 예외적으로 특수한 작업환경에서 근로하여 사업장단위 노동조합 설립이 부적합한 근로자로서 舊『노동조합법 시행령』(1981.1.29. 개정) 제7조제1항 각호에 해당하는 경우에 한해 노동조합 설립이 허용 되었는데, ‘외국선박에 취업하는 근로자’도 이에 해당

2. 이후 1987.11.28. 개정된 舊『노동조합법』은 반드시 사업장 단위 근로자가 아니더라도 노동조합을 설립할 수 있도록 하여 그 설립형태를 근로자의 자유의사에 따라 결정할 수 있도록 함으로써 舊『노동조합법 시행령』(1981.1.29. 개정) 제7조는 삭제된 점임.

- 따라서, 舊『노동조합법 시행령』(1981.1.29. 개정) 제7조가 삭제되었다고 하여 외국국적 선박에 취업한 근로자에 대한 노동조합 설립 근거가 없어지게 된 것이 아니며, 현행 『노동조합 및 노동관계조정법』에 제5조에 의거 근로자는 자유로이 노동조합을 설립하거나 가입할 수 있음

- 다만, 외국국적 선박에 취업한 근로자를 구성원으로 하여 노동조합을 설립할 수 있는지는 여부는 일률적으로 결정할 수 없으며, 사용자와 노무제공자 간의 준거법 적용에 관한 합의 여부 및 실제 해당 선원들의 고용계약 방식, 구체적인 승무형태 등에 따라 개별적으로 판단하여야 할 점임.

3. 한편, 1987.11.28. 개정된 舊『노동조합법』부칙(경과조치) 단서조항에 ‘노동조합 규약이 이 법에 저촉되는 경우에는 1988.6.30.까지 이 법의 규정에 적합하도록 개정한 후 행정관청에 신고하여야 한다.’고 규정되어 있는 바, 이는 법 개정에 따라 노동조합의 규약 내용이 법에 저촉될 경우 적법하게 규약을 변경토록 의무화하기 위한 취지로써 노동조합의 법적 지위를 판단하는 것과는 관련이 없으니 참고하시기 바람

(노사관계법제과-634, 2016.3.29.)

12

단체협약으로 조합원이 될 수 없는 자를 정한 경우 해당 근로자는 노조 가입이 불가능한지

Q 질 의

- 단체협약에 의하면 “2호”까지 노동조합 가입대상으로 명시되어 있고, “2호”에서 “3호”로 승진할 경우 본인의 자유 의사에 따라 탈퇴 또는 잔존할 수 있음을 예외조항으로 두고 있는 경우, 조합원 가입범위를 어떻게 볼 것인지

A 회 시

1. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제5조 및 제11조에 따라 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있고, 구체적인 노동조합 조합원의 범위는 법에 위배되지 않는 범위 내에서 당해 노동조합이 자체 규약으로 정할 수 있음.
2. 규약에 정한 노조 가입 범위와는 별도로 단체협약으로 조합원이 될 수 없는 자를 정한 경우에 이는 일정 범위의 근로자들에 대하여는 단체협약의 적용을 배제하고자 하는 취지의 규정으로 보아야 할 것임.(대법원 2003. 12. 26., 2001두10264 판결 참조)

- 따라서 귀 질의내용 상의 근로자가 규약에서 정한 조합원 범위에 포함되는 경우라면 해당 근로자가 노조법 제2조제4호 가목 소정의 사용자 또는 그 이익대표자에 해당하지 않는 한 노동조합 가입이 가능할 것으로 사료됨.

(노사관계법제과-2045, 2014.8.21.)

2. 사용자

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.
4. “노동조합”이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건을 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.
 - 가. 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우

13 팀장, 전산담당 직원 등이 사용자 또는 이익대표자에 해당하는지 여부

Q 질 의

- A대학교의 교직원 중 아래의 업무를 담당하는 팀장, 기획, 인사, 감사, 경리·회계 담당직원 및 비서·운전기사, 경비직원에 대하여 학교측은 노조법상의 사용자 또는 이익대표자에 해당하여 조합원 자격이 없는 것으로 보고 있어 이에 관해 질의함

구분	담당업무
팀장	소속직원에 대한 1차 근무성적 평정자로서 소속직원에 대한 업무지시 및 감독, 근태관리 등을 수행
기획	학교의 조직편제 및 관리, 중·단기 발전계획 수립, 제 규정의 제정·개폐, 예산편성, 교직원의 보수책정 등 담당
인사	정원관리, 채용·승진·전보, 근무성적 평정, 복무 및 상벌, 교육훈련, 연구실적 등 담당
감사	직무진단·심사분석, 내부감사, 예산집행 분석 및 보고
경리·회계	회계·결산 및 장부관리, 수입·지출, 급여 정산지급, 제세공과금 납부 등
전산	대학행정 업무의 전산화, 네트워크 관리 및 홈페이지 운영, 전화 등 통신 운영 및 관리. 교내 서버관리 등
비서·운전기사	이사장 및 총장의 비서 및 운전기사
경비	수위로서 교내 출입자의 감시·통제, 순찰 등

< 1 > 기존 질의회시

A 회 시

1. 노조법 제2조제4호 가목에서 노동조합의 결격사유의 하나로 “사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우”를 정하고 있는 것은 사용자에게 해당하는 자가 노동조합에 가입하여 노동조합의 운영에 지배·개입하는 행위를 방지하여 노동조합의 자주성을 보호하는 한편, 사용자의 노무 관련 기밀에 관한 사항이 노동조합에 누설됨을 예방하여 노사 교섭력의 균형을 기하고자 하는데 그 입법취지가 있는 바,
 - 사용자 또는 그 이익대표자에 해당되는지 여부에 대하여는 형식적인 직급 명칭이나 지위보다는 회사 규정의 운영실태, 구체적인 직무내용 및 근로자에 관한 사항에의 관여정도 등 구체적인 사실관계를 토대로 인사·급여·후생·노무관리 등 근로조건의 결정 또는 업무상의 명령이나 지휘감독을 하는 등의 사항에 대하여 사업주 또는 사업의 경영담당자로부터 일정한 권한과 책임을 부여받고 있는지 여부, 근로관계에 대한 계획과 방침 등 사용자의 기밀에 속하는 사항을 접하고 있어 그 직무상의 의무와 책임이 조합원으로서의 성의와 책임에 직접적으로 저촉되는지 여부 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임.
2. <팀장>의 사용자 해당여부에 대하여
 - “팀장”이 학교장으로부터 일정 범위의 업무에 대한 전결권을 위임받아 해당 부서의 소속 직원들을 지휘·감독하며 근태관리 및 근무성적을 평정하는 경우라면 사용자에게 해당한다고 볼 수 있을 것이나, 구체적으로는 상기 기준에 따라 그 직무내용 및 권한과 책임의 정도 등을 살펴 판단하시기 바람.
3. <기획, 인사, 감사, 경리·회계 담당직원, 사용자의 비서·운전기사, 경비직>의 사용자 해당여부에 대하여
 - 근로자들이 수행하는 업무의 성격이 근로조건의 결정 또는 노동관계에 대한 계획과 방침의 결정 등과 관련하여 사용자를 지원하고 사용자의 기밀에 속하는 사항을 접하고 있는 경우라면 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자로 볼 수 있을 것임.
 - 따라서, 동 근로자들이 귀 대학교의 예산편성(통제·조정) 및 보수책정 업무, 인사 및 감사업무, 경리·회계업무 등을 전담하고 있거나 사용자에게 전속되어 사용자의 업무를 보조하거나 학교의 물적·인적 재산관리와 보안책임을 맡고 있는 경우라면 달리 볼 사정이 없는 한 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자에 해당될 수 있다고 봄.

4. <전산담당 직원>의 사용자 해당여부에 대하여

- “전산담당 직원”의 경우 전산관리 업무를 수행하고 있다는 이유만으로 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자에 해당된다고 보기는 어려울 것이므로 동 규정의 입법취지와 상기 사용자성 판단기준을 참고하여 판단하시기 바람.

(노사관계법제팀-273, 2006.1.31.)

< 2 > 대법원 판례



- 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자는 근로자의 인사, 급여, 후생, 노무관리 등 근로조건 결정 또는 업무상 명령이나 지휘 감독을 하는 등의 사항에 대하여 사업주로부터 일정한 권한과 책임을 부여받은 자를 말함. 항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자는 근로자에 대한 인사, 급여, 징계, 감사, 노무관리 등 근로관계결정에 직접 참여하거나 사용자의 근로관계에 대한 계획과 방침에 관한 기밀사항 업무를 취급할 권한이 있는 등과 같이 직무상 의무와 책임이 조합원으로서 의무와 책임에 직접적으로 저촉되는 위치에 있는자를 의미【대법원 2011. 9. 8. 선고 2008두13873 판결, 파기환송】
- 파기환송심【서울고법 2012. 6. 29. 선고 2011누31737 판결】 총무과, 전산과, 총장 및 부총장 비서, 총장 운전기사는 모두 항상 사용자의 이익대표자에 해당하지 않음.
 - 급여관리, 원천징수, 연말정산, 업무추진비 지출 등 경리업무를 담당, 위와 같은 업무는 급여액수 등 이미 결정된 근로조건에 관한 사항을 집행함에 그침

< 3 > 현행 행정해석

- 대법원(2011. 9. 8. 선고 2008두13873 판결)의 판결 취지에 따라 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자와 사용자의 이익대표자를 구분하여 판단하고 있음
- 사용자나 이익대표자에 해당여부는 형식적인 직급이나 명칭보다 실제 수행하는 업무를 구체적으로 살펴 판단

14 주임의 사용자 해당여부

Q 질 의

- △△시설관리공단의 조직체계는 이사장과 임직원으로 구성되고, 하부조직으로 4개 팀으로 구성되어 있음. 각 팀에는 업무책임자인 팀장이 있고 팀별 20여명의 직원이 근무하고 있음.
- 팀원 구성은 사무직 1~2명을 포함한 기술직 근로자가 대부분이며, 이중 사무직 직원 1명은 주임으로서 주무업무를 담당하고 있음.
- 주임의 주요업무는 사업계획서 작성, 팀원에 대한 업무분장, 팀업무 추진, 팀장 부재시 대결을 수행하고 있는 경우, 주임이 노동조합 가입이 제한된 사용자의 범위에 해당 되는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제2조제4호 가목에서 “사용자 또는 그 이익대표자”의 노동조합 가입을 노동조합의 결격사유로 규정하고 있는 바, 동 규정은 노동조합의 자주성을 보호하는 한편, 노사간 교섭력의 균형을 이루도록 하는데 그 입법취지가 있다 할 것임.
 - ‘사용자 또는 그 이익대표자’에 해당되는지 여부에 대하여는 형식적인 직급 명칭이나 지위보다는 회사 규정의 운영실태, 구체적인 직무내용 및 근로자에 관한 사항에의 관여 정도 등 구체적인 사실관계를 토대로 인사·급여·후생·노무관리 등 근로조건의 결정 또는 업무상의 명령이나 지휘감독을 하는 등의 사항에 관하여 사업주 또는 사업의 경영 담당자로부터 일정한 권한과 책임을 부여받고 있는지 여부, 근로관계에 대한 계획과 방침 등 사용자의 기밀에 속하는 사항을 접하고 있어 직무상의 의무와 책임이 조합원으로서의 의무와 책임에 직접적으로 저촉되는지 여부 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임.
2. 위 ‘주임’의 구체적인 직무실태 및 권한범위를 알 수 없어 정확한 판단이 곤란하나, ‘주임’이 사업장내 인사관리에 관한 권한과 근로조건의 결정 등에 대한 권한을 사업주로부터 부여받지 아니하고, 팀별 사업계획서 작성, 팀원에 대한 업무분장, 팀장 부재시 대결 등을 수행한다는 이유만으로 법 소정의 ‘사용자 또는 그 이익 대표자’로 보기는 어렵다고 사료됨.
 - 하지만, 같은 법상의 ‘사용자 또는 그 이익 대표자’의 판단은 앞서 설명한 사용자성 판단 기준에 따라 회사규정의 운영실태 및 직무내용 등을 종합적으로 고려하여 구체적인 사실관계에 따라 판단하여야 할 것임.

(노사관계법제팀-650, 2008.2.21.)

15 ▶ 아파트관리소장의 사용자 해당여부

Q 질 의

- 아파트관리소장이 노조법상 사용자에 해당되는지 여부

A 회 시

- 아파트관리소장이 임금 등 근로조건의 결정 및 채용·해고 등에 관한 권한과 경영 사항에 대한 결정권한 등이 없다고 하더라도, 관련법(주택법 제55조 및 같은 법 시행령 제55조, 같은 법 시행규칙 제25조, 제32조 등)에 ‘관리비·수선충당금의 징수 및 지출·관리, 아파트 관리규약으로 정한 사항 및 입주자대표회의가 의결한 사항의 집행, 유지·보수 및 안전 관리, 경비, 도난사고에 대한 대응조치’ 등의 업무를 지휘·총괄하도록 되어 있고, 실질적으로도 관리소 직원에 대한 통제, 채용대상자 면접·추천을 하며, 경리·회계 업무를 총괄하는 등 아파트관리소 업무 전반의 총괄책임자에 해당되는 경우라면 달리 볼 사정이 없는 한 사용자 또는 그 이익대표자에 해당한다고 보아야 할 것임.

(노사관계법제팀-7, 2005.9.9.)

16 선장의 사용자 해당여부

Q 질 의

- A노동조합은 2007.11.28. 설립되어 현재에 이르고 있으며, 조합원 가입자격은 노동조합 규약에서 “기술직(해상직, 시설운영직) 전원과 일반직 3급 이하”로 정하고 있고, 현재 “선박운항에 대한 책임과 권한을 가진 선장”의 직책을 가진 직원이 조합원으로 가입된 상태임. 이러한 선장은 소속 선원을 총괄하고 지휘하는 직무를 행하는데 구체적인 직무 범위는 취업규칙, 인사규정, 선박운영규정 및 선원법에 정해져 있음.

1. A에서 근무하는 선장이 노조법상 “사용자 또는 항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자”에 해당하는지 여부
2. 선장의 가입을 허용한 A노동조합 규약이 노조법에서 정한 노동조합 설립요건에 부합하는지 여부

A 회 시

1. A사 「선박운영규정」 제6조에 의하면, A사 소속 선장은 선원을 관리·감독하고, 선원법 제6조에 따라 선원 등을 지휘하고 명령할 수 있고, 선원법 제3장의 제 규정에 따라 선내질서를 어지럽게 하는 행위로서 단체협약·취업규칙 또는 선원근로계약으로 정하는 행위를 한 해원에 대해서는 징계할 수 있으며, 「인사규정시행세칙」 제74조에 의하면 해상직 일반선원에 대해 근무성적을 평가함.
 - 따라서, A사 소속 선장이 위와 같은 규정에서 부여된 권한에 따라 실질적으로 선원에 대하여 인사·급여·후생·노무관리 등 근로조건의 결정 또는 업무상의 명령이나 지휘 감독을 행하고 있다면, 노조법상 “사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자”에 해당할 여지가 충분하다고 판단됨.
2. 근로자 아닌 자의 가입은 노조법에 의해 제한되므로, 노동조합 규약에서 조합원의 범위를 사업장 내 전 종업원으로 규정하고 있더라도, 실제에서 조합이 근로자 아닌 자의 가입을 허용하지 않고 있다면 노동조합의 설립요건에 부합한다고 보아야 할 것임.
 - 사안은 근로자 아닌 자의 노조가입이라는 사실행위가 노조법에 반하는 것인지에 대한 문제이고, A노조의 규약은 ‘선장’의 노조가입을 명시적으로 허용하는 형식으로 규정된 것이 아니므로, 규약 자체만으로 노동조합 설립요건에 부합하지 않는 것으로 보기에 무리가 있다고 판단됨.

(노동조합과-1080, 2008.5.26.)

17 청원경찰이 노동조합에 가입할 수 있는지

Q 질 의

- 청원경찰법의 적용을 받는 청원경찰이 노동조합에 가입할 수 있는지 여부

< 1 > 기존 질의회시

A 회 시

- 근로자는 노조법 제5조에 의해 자유로이 노동조합을 조직하거나 가입할 수 있으나, 같은 법 제2조제4호에 의해 사용자 및 그의 이익을 대표하여 행동하는 근로자는 노동조합에 참여하지 못하도록 정하고 있는바, 일반적으로 청원경찰법에 의한 청원경찰은 사업주를 대행하여 사업장내의 시설·재산의 보호 등 특별한 업무를 수행하고 있으며, 이러한 성질의 업무는 노동조합 활동으로 인한 제약을 받아서는 안 될 특수성이 있어, 청원경찰은 사용자의 이익을 대표하는 자에 해당된다고 할 것임.
- 또한, 청원경찰법의 적용을 받고 있는 청원경찰의 복무에 관하여는 같은 법 제5조제4항에 따라 공무원의 노동운동을 금지한 국가공무원법 제66조제1항이 준용되며, 청원경찰은 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률에 의하여 노동조합의 가입이 허용되는 공무원에 준하다고 볼 수 없으므로 노동조합 가입이 불가한 것으로 판단됨.

(노동조합과-615, 2008.4.11.)

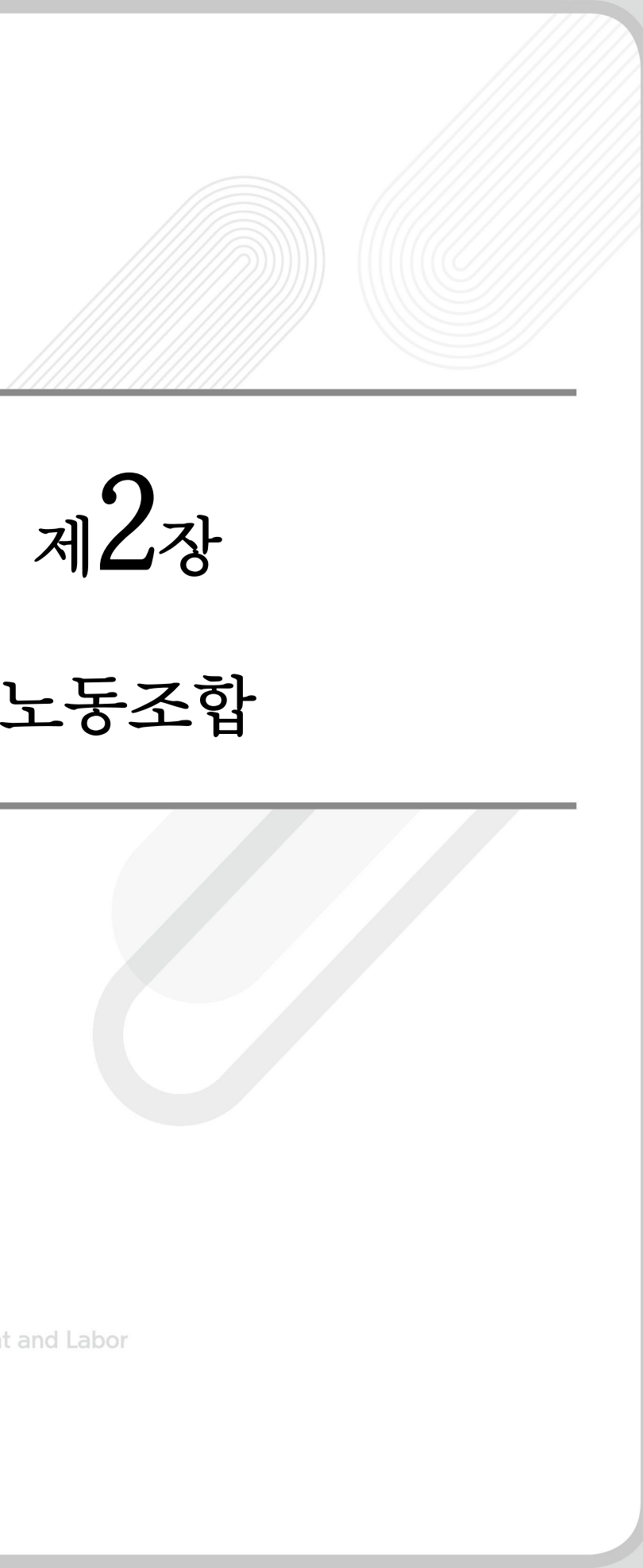
< 2 > 헌법재판소 결정



- 헌법재판소는 청원경찰이 일반근로자임에도 불구하고 「청원경찰법」상 국가공무원법 제66조제1항을 준용하도록 규정함에 따라 노동3권이 침해된 사항에 대해 헌법불합치를 결정 【2017.9.28. 자 2015헌마653 결정】
- (청원경찰법 개정) 국가공무원법 제66조제1항을 준용하던 조항을 삭제하고, 청원경찰은 파업, 태업 또는 그 밖에 업무의 정상적인 운영을 방해하는 일체의 쟁의행위를 하여서는 아니 된다고 개정(청원경찰법 제9조의4)하여 청원경찰도 노동조합을 설립과 단체교섭은 가능하나, 쟁의행위는 금지(경비업법의 특수경비원과 동일)

< 3 > 현행 행정해석

- 구. 청원경찰법에 대한 헌법재판소의 헌법불합치결정(2017.9.28.)과 청원경찰법 개정(2018.9.18.)에 따라 청원경찰은 노동조합 설립 및 단체교섭은 가능하나, 쟁의행위는 제한
- 다만, 청원경찰 중 사용자나 사용자의 이익대표자에 해당하는 자는 노조설립 또는 가입 금지



제2장

노동조합



Ministry of
Employment and Labor

제 1 절

통 칙

1. 노동조합 명칭, 소재지, 정치활동, 조세면제 등

제7조(노동조합의 보호요건) ③이 법에 의하여 설립된 노동조합이 아니면 노동조합이라는 명칭을 사용할 수 없다.

제8조(조세의 면제) 노동조합에 대하여는 그 사업체를 제외하고는 세법이 정하는 바에 따라 조세를 부과하지 아니한다.

18 노동조합 설립준비 단체의 노동조합 명칭사용 가능여부

Q 질 의

- 전국△△노동조합의 경우 창립총회를 개최하여 규약제정, 위원장 선출 등의 절차를 거쳐 관할 행정기관에 노동조합설립신고를 하였으나 설립신고증을 교부받지 못하였음.
- 이후, 관련 단체 홈페이지 또는 우편물 발송시 전국△△노동조합(가칭)이라는 명칭을 계속 사용하고 있는 경우 관련 법 위반 여부

A 회 시

1. 노조법 제7조제3항에 “이 법에 의하여 설립된 노동조합이 아니면 노동조합이라는 명칭을 사용할 수 없다”라고 규정하고 있음. 이는 노동조합으로서의 실질적 요건을 갖추어 설립 신고 된 노동조합의 경우 같은 법에 의한 보호를 받을 수 있음에 비추어, 노동조합의 요건을 갖추지 못한 단체에 대하여 노동조합 명칭의 사용을 금지하여 법상 노동 조합과의 혼동의 소지를 없애기 위한 것임.
2. 노동조합 설립을 전제로 단체를 결성하고 ‘가칭 노동조합’이라는 명칭을 사용하는 것은 노동조합 설립을 준비하는 단체를 의미한다고 볼 수 있으므로, 동 명칭 사용만으로 같은 법 제7조제3항 위반이라고 단정하기 어려울 것이며, 위법성 여부는 노동조합 명칭의 사용의도, 사용빈도 및 실태 등을 종합하여 판단하여야 할 것임.

(노사관계법제팀-1395, 2007.4.25.)

19 노동조합 설립신고시 노동조합 명칭사용의 제한이 있는지

Q 질 의

- 기업별 노동조합 설립신고시 당해 기업명칭과 무관한 제3의 명칭을 사용하거나, 하청 기업체 노동조합이 원청업체 명칭을 포함하여 노동조합 명칭을 사용할 수 있는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제7조제3항에 “이 법에 의하여 설립된 노동조합이 아니면 노동조합이라는 명칭을 사용할 수 없다”라고 규정하고 있음. 이는 노동조합으로서의 실질적 요건을 갖추어 설립 신고 된 노동조합의 경우 같은 법에 의한 보호를 받을 수 있음에 비추어, 노동조합의 요건을 갖추지 못한 단체에 대하여 노동조합 명칭의 사용을 금지하여 법상 노동 조합과의 혼동의 소지를 없애기 위한 것임.
 - 이때, 노동조합의 명칭 사용에 대하여는 같은 법상 별도의 제한규정이 없으므로, 노동조합의 명칭 제정은 당해 노조가 노동조합의 조직형태·범위·교섭의 상대방 등을 감안하여 스스로 결정할 사안이나, 다른 노동조합이 이미 사용하는 명칭이나 혼동을 초래할 수 있는 명칭, 기업별 노조의 경우 당해 기업과 무관한 명칭 등은 사용하지 않는 것이 바람직할 것임.
2. 기업별 노조가 당해 기업과 무관한 제3의 기업명칭을 사용하거나, 원하청 관계의 하청기업 노조가 원청기업의 고유명칭 만을 사용하는 것은 적정하지 않을 것임. 다만, 하청기업 노조가 용역업무가 수행되는 지리적·장소적 지칭을 포함하여 노조명칭을 제정·사용하는 것은 가능하다고 할 것임.

(노사관계법제팀-2964, 2007.9.11.)

20 동일 지번에 수개의 노동조합을 둘 수 있는지 여부 및 노동조합 명칭 사용의 한계

Q 질 의

- 노동조합의 설립신고서상 사무소 소재지가 기존 ○○노동조합과 동일하고 명칭 또한 비슷한데 타당한지 여부

A 회 시

- 노동조합의 소재지를 어디로 할 것인지에 관하여는 노조법상 별도의 규정이 없으므로, 노동조합의 조직형태, 단체교섭의 당사자와의 관계, 노조활동의 주된 장소, 사무실 확보 가능여부 등 제반사정을 종합적으로 감안하여 당해 노동조합이 결정하는 것인 바, 다른 노동조합이 특정 소재지를 이미 사용한다 하더라도 노동조합의 명칭 등의 혼동을 초래하지 않는 경우라면 동일 소재지에 수개의 노동조합이 소재지를 두는 것도 가능하다 할 것임.
- 또한, 같은 법상 노동조합의 명칭에 대한 별도의 제한규정은 없으므로 노동조합의 명칭 제정·변경은 당해 노동조합의 조합원들이 노동조합의 조직형태·범위·교섭의 상대방 등을 감안하여 스스로 결정할 사안이나, 다른 노동조합이 이미 사용하는 명칭이나 혼동을 초래할 수 있는 명칭, 기업별 노조의 경우 당해 기업과 무관한 명칭 등을 사용 하지 않는 것이 바람직할 것임.

(노조 68107-46, 2002.1.18.)

21 노동조합의 지방세 납부대상 여부

Q 질 의

- 구 노동조합법 제10조(조세의 면제)는 “노동조합에 대하여는 그 사업체를 제외하고는 조세를 부과하지 아니한다”고 되어 있었으나, 현행법 제8조(조세의 면제)는 “노동조합에 대하여는 그 사업체를 제외하고는 세법이 정하는 바에 따라 조세를 부과하지 아니 한다”고 변경되었음.
- 노동조합은 그간 국세나 지방세에 대한 납부고지가 없어 납부하지 아니하였으나 올해 들어 자치단체로부터 지방세를 납부할 것을 고지받은 바, 위 조문의 변경취지 및 지방세를 납부하여야 하는지

A 회 시

1. 정부는 구 노동조합법 제10조의 “노동조합에 대하여는 그 사업체를 제외하고는 조세를 부과하지 아니한다”라는 규정을 1997. 3. 13. 제정된 노동조합 및 노동관계조정법 제8조의 “...세법이 정하는 바에 따라 조세를...”로 개정하여 조문의 내용을 명확히 한 것임.
2. 같은 조의 조세면제 규정이 관련 세법에 대해 특별법적인 지위에 있다고 볼 수 없으므로, ‘조세특례제한법, 지방세법’ 등의 개별규정에 조세감면 특례규정이 있는 경우에 한하여 노동조합의 조세가 면제되는 것으로 보아야 할 것임. 따라서, 해당 자치단체에서 지방세법에 따라 노동조합에 지방세(주민세, 지방교육세 등)를 부과하는 경우, 노동조합을 과세대상에서 제외하는 특례조항이 없는 한 지방세를 납부하여야 할 것으로 판단됨.

(노사관계법제팀-2785, 2007.8.30.)

※ 지방세특례제한법 제26조(노동조합에 대한 감면) 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따라 설립된 노동조합이 그 고유업무에 직접 사용하기 위하여 취득하는 부동산(수익사업용 부동산은 제외한다. 이하 이 조에서 같다)에 대하여는 취득세를, 과세기준일 현재 그 고유업무에 직접 사용하는 부동산에 대하여는 재산세를 각각 2021년 12월 31일까지 면제한다. * 3년마다 그 적정성 여부 재검토

2. 노동조합 활동범위**22** 정치운동을 주된 목적으로 하는 경우에 해당하는지**Q** 질 의

- 종교단체 노동조합에서 규약상 설립목적의 하나로 ‘종단개혁과 발전에 관한 사항’, ‘사부대중 공동체 실현을 위한 연대와 화합’ 등을 포함하고 있을 경우 정치운동을 주된 목적으로 하는 경우에 해당되는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제2조제2호에 ‘노동조합’이라 함은 ‘근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다’고 규정하고, 같은 호 단서 마목에서 “정치운동을 주된 목적으로 하는 경우”를 노동조합으로 보지 않는다고 규정하고 있는 바, 노동조합의 주된 목적이 근로조건의 유지·개선에 있는 이상 그 주된 목적을 달성하기 위한 부수적인 정치 활동은 가능한 것으로 보아야 할 것임.

2. 당해 노동조합이 '설립목적' 달성을 위한 사업의 하나(규약 제3조)로 '종단개혁과 발전에 관한 사항', '사부대중 공동체 실현을 위한 연대와 화합'을 포함하고 있다 하더라도, 규약상 설립목적(규약 제2조)을 '근로조건을 개선하는 ... 경제적, 사회적 지위 향상'으로 정하고 있는 등 설립 목적이 노동조합의 요건에 부합하고 있고, 규약 제3조에서 정한 사업범위가 전반적으로 근로조건 유지·개선과 관련 있다는 점을 고려할 때, 동 노동조합의 설립목적이 '주로 정치운동을 목적으로 하는 경우'로 보기는 어려울 것임.

(노동조합법-2272, 2005.8.18.)

23 노동조합이 사업주로부터 용역을 받아 수익사업을 할 수 있는지

Q 질 의

- 사업장 내 노동조합이 당해 사업주가 발주하는 외주용역에 입찰할 수 있는지 여부

A 회 시

1. 노동조합은 근로조건을 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체이고, 노조법 제6조는 노동조합이 법인으로登記하는 경우에는 노조법에 규정된 것을 제외하고는 민법 중 사단법인에 관한 규정을 적용하도록 하고 있고, 민법은 사단법인 중 비영리법인을 규율하고 있으므로, 노동조합은 그 성격상 비영리사단(법인)에 해당한다고 볼 수 있음.
2. 비영리사단(법인)은 목적달성을 위하여 부수적으로 영리행위를 할 수 있다고 할 것이므로, 노동조합 역시 본질에 반하지 않는 한 목적 달성에 필요한 정도의 영리행위를 하는 것은 가능하다고 판단됨. 다만, 부수적인 영리행위를 통해 얻은 수익은 언제나 노동조합 설립 목적의 수행에 충당되어야 하며, 어떠한 형식으로든지 구성원에게 분배해서는 안 된다고 보아야 할 것임.
3. 노동조합이 독자적인 사업체를 구성하여 외주용역 업무를 수행하는 것의 가능성 여부는 그러한 행위가 노동조합 목적달성에 필요한 부수적인 영리행위에 해당되는지 여부로 판단하시면 될 것임.

(노사관계법제과-1155, 2008.11.21.)

24 근무시간 중 노동조합 활동 가능범위

Q 질 의

- 기업의 통합추진에 반대하는 목적의 집회를 근무시간 중에 개최하기 위하여 단체협약에 따라 사용자의 승인(외출, 휴가처리)을 얻어 대다수의 조합원이 근무시간 중 집단적으로 집회에 참석하였다면, 본연의 업무수행을 소홀히 할 우려가 있을 경우에도 이를 보호 대상이 되는 노동조합 활동의 범위로 볼 수 있는지

A 회 시

1. 노조법에서는 정당한 노동조합의 활동에 대해 명시적인 규정을 두고 있지 아니하나, 노동조합 활동이 정당하기 위해서는 그 목적이 근로조건 유지·개선 및 근로자의 경제적·사회적 향상을 도모하기 위해 필요한 행위이어야 하고, 단체협약·취업규칙 등에 별도의 허용규정이 있거나 관행, 사용자의 승인이 있는 경우 외에는 근무시간 외에 행해져야 하며, 사업장 내에서는 사용자의 시설관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 하는 것임(대법원 1992. 4. 10., 91도3044).
2. 조합원이 단체협약에 의거 사용자의 승인을 얻어 근무시간 중에 집회에 참석하였다면 노동관계법상으로는 조합원에 대한 책임을 묻기는 어려울 것임. 다만, 조합원의 집회 참석 행위가 다른 법률에 저촉되는 경우라면 해당 법률에 따라 그 책임을 물을 수 있을 것이고 사용자의 승인행위와 관련하여서는 관련 법률에 따라 사용자를 지도·감독하는 권한을 갖는 행정관청이 있다면 그 권한의 범위 내에서 통제권을 행사할 수 있을 것임.

(노조 01254-372, 2000.5.3.)



■ 노동조합의 활동이 정당하다고 하기 위하여는 행위의 성질상 노동조합의 활동으로 볼 수 있거나, 노동조합의 목시적인 수권 혹은 승인을 받았다고 볼 수 있는 것으로서 근로조건 유지 개선과 근로자의 경제적 지위의 향상을 도모하기 위하여 필요하고 근로자들의 단결 강화에 도움이 되는 행위이어야 하며, 취업규칙이나 단체협약에 별도의 허용규정이 있거나 관행, 사용자의 승낙이 있는 경우 외에는 취업시간 외에 행하여져야 하고, 사업장 내의 조합활동에 있어서는 사용자의 시설관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 하며 폭력과 파괴행위 등의 방법에 의하지 않는 것이어야 할 것이다. 【대법원 1992. 4. 10. 선고 91도3044 판결】

25

노조가 지정된 장소 이외의 장소에 홍보물 등을 게시하는 것이 정당한 노조활동에 해당하는지

Q 질 의

- 단체협약 제16조(게시 및 인쇄물 첨부 배부 등의 홍보)에 따라 조합원들에게 알리는 공지사항과 홍보물 등의 게시나 배포의 자유를 인정하나,
 - 노동조합의 게시판이 있는 식당 내 노동조합 전용게시판이 아닌 병원전용 공공게시판에 무분별하게 게시하는 것은 병원을 찾는 환자심리안정 저해 및 진료 각 부서의 진료안내 게시공간 부족 등으로 사용자의 시설관리권을 심히 침해하고 있다고 사료됨.
- 이에 노조게시물 자진철거를 3회에 걸쳐 요청하였으나, 오히려 추가적이고 지속적으로 무분별하게 부착하고 있는 현 상황을 감안하여 노조 전용게시판(식당게시판)이 아닌 병원전용 공공게시판에 부착되어 있는 게시물을 사측에서 임의 철거할 수 있는지

A 회 시

1. 유인물 게시나 현수막 게양 등 기업시설 내에서 또는 기업시설을 이용하여 행하여진 조합활동은 취업규칙·단체협약의 정함이나 관행 또는 사용자의 시설관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약의 범위 내에서 행해진다면 정당하다고 할 것임.
2. 사용자와 노동조합이 “식당, 현관 등의 게시판이 있는 곳, 기타 노사가 합의한 장소에 한해서 공지사항과 홍보물 등의 게시나 배포의 자유를 인정”하는 것으로 단체협약을 체결한 것으로 볼 때, 이러한 단체협약의 효력을 부인할만한 특단의 사정이 없는 한, 단체협약에서 정한 장소 이외의 게시판에 노조 홍보물을 부착한 것은 그 정당성이 없는 것으로 추정된다 할 것임.

(노동조합과-1428, 2008.6.26.)

26 사용자나 신설노조의 노조사무실 제공, 조합비 공제 요구 등에 응할 의무가 있는지

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 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

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

A 회 시

1. 사업장내 노동조합 활동을 위한 조합게시판, 노조사무실 제공 등의 편의제공은 노사 합의에 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 침해 여부는 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 제43조제1항 단서에 따라 단체협약으로 정하고 이에 대한 조합원의 총회의 의결, 노조규약상의 관련규정 또는 개별 조합원의 동의가 있어야 가능하다 할 것임.
 - 귀 사안의 경우 2011.7.1.이후 신설노조로서 교섭권이 없는 경우라면 기존 노동조합의 단체협약 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있을 것임.

(노사관계법제과-1494, 2011.8.11.)

27

취업시간 중 노조활동을 이유로 하여 노조전임자의 생산현장 순회를 허용하여야 하는지

Q 질 의

- A사는 노조설립 이후 18년 동안 관례상 노조전임자가 생산현장 순회를 하였으나, 사측은 한차례의 직장폐쇄 이후 노조전임자(사무장)의 현장순회를 저지하고 있는 상태임(M&A로 인하여 동사 지주회사 및 대표자 변경).
- 노조전임자 중 사무장의 역할은 각종 문서의 작성과 수발, 재정관리, 각 부서 업무총괄 등이며, 노측은 현재 노동안전부장이 비상근 중이고 징계로 인하여 현장출입이 제한 되어 있어 현장 안전순찰과 조합원들의 노동조건 확인을 위하여 노조 사무장의 현장 순회는 절실하다고 주장하고 있음.

A 회 시

1. 원칙적으로 조합활동이 정당하려면 취업규칙이나 단체협약에 별도의 허용규정이 있거나 관행, 사용자의 승낙이 있는 경우 외에는 취업시간 외에 행해져야 하며, 사업장 내의 조합활동에 있어서는 사용자의 시설관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 할 것임.
2. 노조전임자가 행하는 현장순회의 내용과 범위가 구체적으로 명시되어 있지 않아 자세한 답변이 어려우나, 현장순회는 필연적으로 사용자의 노무지휘권이나 시설관리권과 충돌이 예상되고 사용자측에서 현장순회를 불허하는 사실로 미루어 사용자의 노무지휘권 및 시설관리권에 위배되는 것으로 추정되므로,
 - 현장순회를 취업시간 내에 하지 않을 경우 근로자들의 근로조건 유지·개선에 심각한 지장이 초래되는 것이 객관적으로 명백하지 않는 한, 취업규칙 또는 단체협약의 별도 허용규정이나 사용자의 승낙 없이는 취업시간 내 현장순회를 할 수 없는 것으로 판단됨.

(노동조합과-1277, 2008.6.12.)

산별노조 산하기관의 대표자들이 같은 산별노조 산하 분회가 설립된 타 사업장 출입 가능 여부

Q 질 의

- 우리 노동조합은 전국의 택시노동자들로 가입·구성된 산업별 노동조합이며, 규약과 산하 기구운영규정으로 지역본부 및 분회를 설치하여 노동조합의 업무를 담당하고 있음. 이와 관련하여 우리조합 산하 지역본부내 분회위원장들이 타 분회를 방문하는 것과 관련하여 일부 사업장에서 노사간 이견이 발생
- 우리조합의 규약 및 산하기구운영규정에 의해 설치된 지역본부 및 분회 등 산하기구의 대표자들은 우리조합의 업무를 위임받아 집행하는 위치에 있으므로, 노동조합 업무와 관련하여 타 사업장내 분회사무실을 방문하여 업무를 수행할 수 있는지

A 회 시

1. 특정 사업(장) 소속 근로자가 아닌 자는 사용자의 승인 없이는 당해 사업장 및 사업장 내 노조사무실 출입이 원칙적으로 허용되지 않는다 할 것임.
2. 다만, 소속 근로자가 아닐지라도 업무에 지장을 초래하지 않는 범위 내에서 정당한 노조 활동을 위하여 필요한 범위 내에서 사업장 및 노조사무실 출입은 허용되어야 할 것인바,
 - 귀 질의와 같이 산별노조 규약 및 산하기구운영규정에 의해 설치된 지역본부, 분회 등 산별노조 산하기관의 대표자들의 경우 비록 소속된 사업장은 아니지만 같은 산별노조 산하 분회의 조합원 접견 등을 위한 분회사무실 출입, 사용자의 장소사용 승인을 받은 회의참석을 위한 회의장 출입, 단체교섭 및 단체협약 체결을 위임받아 단체교섭을 목적으로 교섭장소에 출입하는 것 등은 가능하다고 사료됨.
3. 한편, 사용자의 승인을 받아 노조사무실 등을 출입한 경우라도 당초 허용된 출입목적에 위반하여 허용장소 이외의 장소를 출입하거나 시설관리권을 침해하는 경우 사용자는 이용금지·퇴거요구 등을 할 수 있을 것임.

(노사관계법제과-1419, 2011.7.29.)



■ 산업별 노조에 있어서 그 노조의 구성원인 근로자들이 직접 산업별 노조에 가입하므로 그 산업별 노조에 가입한 근로자들이 사용자가 다른 기업의 근로자라 하더라도 그 산업별 노조가 단위노조로서의 지위를 가지고 모든 근로자를 대표하여 그 근로자들을 고용하고 있는 사용자 등, 즉 사용자단체와 직접 단체교섭을 하고 단체협약을 체결하며 그 밖에 노동조합의 운영 조직에 관한 모든 권한을 행사하는 주체가 된다. 따라서, 산업별 노조인 ○○노조를 대표하는 간부들은 가입 사업장인 R병원의 근로자가 아니더라도 조합원들을 대표하여 노동조합의 정상적인 활동을 위해 사업장에 출입할 수 있다고 할 것임. 【인천지방법원 2017. 6. 16. 선고 2016노5020 판결, 대법원 상고기각】

■ ○○노조 ○○지부 A지회는 ○○노조가 주체가 되어 한 단체교섭이 결렬된 후 그 주장을 관철할 목적으로 적법한 절차를 거쳐 집회를 하였고, 그 태양을 고려하면 이는 쟁의행위로서 정당성이 인정되는 부분적·병존적 직장점거에 해당하며, ○○노조 ○○지부 소속 조합원들이 A지회 집회에 참여하게 된 경위와 참여 방식, 집회 이후 사정 및 ○○노조 ○○지부 차원에서는 쟁의행위에 관한 찬반투표 절차를 거치지 않았던 점 등에 비추어 보면 ○○노조 ○○지부의 집회 참여는 A지회의 쟁의행위를 지원·조력하기 위한 산별노조의 조합활동으로서의 성격을 가지므로 사업장 출입 방식이나 절차를 정한 노사 간의 합의 등을 위반하였다고 볼만한 자료가 없고 이로 인해 사업 운영에 지장을 주었다고 보기 어려울 뿐만 아니라 ○○노조 ○○지부 조합원들이 사업장 내에 머무른 장소와 시간 등이 출입행위의 정당성을 부정할 정도로 그 수단과 방법의 상당성이 없다고 단정하기 어려운 이 사건 사업장 출입행위는 정당행위로서 위법성이 조각된다고 보아야 함. 【대법원 2020. 7. 9. 선고 2015도6173 판결】

29 조합원 다수의 타 분규사업장 지원투쟁이 상급단체의 행사로 볼 수 있는지

Q 질 의

- 단체협약에 전임이 아닌 조합원의 조합활동은 근무시간 외에 하는 것을 원칙으로 하고 “부득이한 사유”일 때만 회사에 통보 후 조합활동을 하도록 되어 있음.
- 노조는 회사와 관련없는 타 사업장 투쟁지원을 위하여 단협 규정을 근거로 전체 생산직 53명 중 10명(전체 20%)이 참가하겠다고 사측에 요구하여 정상조업에 차질을 주지 않는 범위에서 2명에 한해 참가를 허용하였으나, 노동조합 지회장이 회사의 정상조업 상황과 사회통념상 출장(소수인원)을 전혀 고려치 않고 단체협약의 규정을 주장하며 10명의 인원을 상기 투쟁행위에 참가시킨 것은 회사의 승인사항과 무관한지

A 회 시

1. 근로계약이라 함은 기본적으로 노무를 제공하고 그 대가로 임금을 지급하겠다는 쌍무 계약이므로, 노동조합의 회의·행사·교육 등 조합활동은 정상적인 업무를 저해하지 않도록 근무시간 외에 실시하는 것이 원칙이나, 부득이한 사유로 근무시간 중에 조합 활동을 하고자 할 때에는 사용자의 승인이 있거나 단체협약상 허용 규정이 있는 경우에 한하여 단체협약이 정하는 절차와 방법에 의해 조합활동이 가능하다고 할 것이며,
 - 이 경우 근무시간 중 조합활동을 출장처리 할 것인지, 결근으로 처리할 것인지 등에 대한 결정은 단체협약에 명시적 규정이 있다면 그에 따르되, 명시적 규정이 없다면 원칙적으로 사용자가 결정할 수 있을 것임.
2. 단체협약에서 ‘근무시간 중 조합활동’을 인정하는 경우를 열거하면서 ‘상급단체의 회의, 행사 및 교육’을 언급하고 있는 바, 만약 동 규정을 상급단체가 주관하는 모든 행사에 적용된다고 할 경우 상급단체의 통보에 의해 제한 없이 조합활동이 가능하게 되어 사실상 파업과 동일한 결과를 초래하게 되어 ‘근로계약’의 본질적 요소를 훼손한다 하지 않을 수 없으므로, 동 규정은 업무의 정상적 운영을 저해하지 않는 범위 내에서 그 효력을 갖는 내재적 한계가 있다 할 것임.
3. 따라서 생산직 근로자의 20%에 해당하는 근로자가 일시에 상급단체가 주관하는 타 분규사업장 지원투쟁에 참가하는 것은 단체협약에 의한 정당한 활동이라고 보기 어려우므로, 회사의 지시에 반하여 지원투쟁에 참가한 근로자에 대하여 회사가 단체협약에 의해 출장처리를 하여야 할 의무는 없을 것임.

(노조 68107-919, 2001.8.14.)

제 2 절

노동조합 설립·변경관리

제10조(설립의 신고) ① 노동조합을 설립하고자 하는 자는 다음 각호의 사항을 기재한 신고서에 제11조의 규정에 의한 규약을 첨부하여 연합단체인 노동조합과 2 이상의 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도에 걸치는 단위노동조합은 고용노동부장관에게, 2 이상의 시·군·구(자치구를 말한다)에 걸치는 단위노동조합은 특별시장·광역시장·도지사에게, 그 외의 노동조합은 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 제12조제1항에서 같다)에게 제출하여야 한다.

제13조(변경사항의 신고 등) ① 노동조합은 제10조제1항의 규정에 의하여 설립신고된 사항중 다음 각호의 1에 해당하는 사항에 변경이 있는 때에는 그 날부터 30일 이내에 행정관청에게 변경신고를 하여야 한다.

1. 명칭
2. 주된 사무소의 소재지
3. 대표자의 성명
4. 소속된 연합단체의 명칭

30 노동조합 설립신고증 교부 후 설립총회 미개최 등이 확인된 경우 설립신고서의 처리

Q 질 의

- ○○지역환경노조에 가입한 A사의 근로자가 탈퇴하여 기업별 단위노조로 조직형태를 변경하는 노조설립신고서가 접수되어 노동조합 설립 신고를 수리하였으나, 그 후 A사 조합원 7명이 노동조합 설립총회 당시 총회를 개최하지 않았고 노동조합 설립신고시 설립총회 서명자에 대한 서명을 하지 않았음을 이유로 이의 신청서를 제출한 경우

1. 노조법 시행령 제9조제1항의 규정(보완)은 설립신고필증 교부 후에도 이의신청이 있을 경우 적용하여야 하는지
2. 이의신청자 7명 중 노동조합설립 신고시 참석자명부에 서명한 자가 6명이 있을 경우 이의신청서가 정당한지

A 회 시

1. 독립된 수개의 회사 근로자들이 하나의 노동조합에 가입하여 활동하고 있는 경우, 특정 회사 소속 근로자들이 기존 노동조합을 탈퇴하고 당해 회사 소속 근로자들만으로 노동조합을 설립하고자 하는 경우에는 노조법 제16조제2항의 규정에 의거 당해 회사 소속 조합원들이 총회를 개최하여 과반수의 출석과 3분의 2이상의 찬성으로 기존 노조의 탈퇴 및 새로운 노조의 설립(노조의 조직형태변경)을 집단적으로 결의하거나, 당해 회사 소속 조합원 전원이 기존 노동조합을 탈퇴한 후 당해 회사 근로자들만을 조직대상으로 하는 별도의 기업별 노동조합을 설립할 수 있을 것임.
2. 한편, 행정관청은 같은 법 제12조제1항의 규정에 의거 노동조합 설립신고증을 교부한 후 설립신고사항에 하자가 있는 경우라면 행정처분의 취소 법리에 따라 취소할 수 있을 것인바, 노동조합이 설립총회를 개최하지 않는 등에 대하여 이의가 제기된 경우에는 총회(조직형태변경 결의) 개최 여부, 총회에 참석한 조합원의 조직형태변경 결의에 대한 진정한 의사 등 구체적인 사실관계를 확인하여 설립신고사항의 하자 여부를 판단하여야 할 것임.

(노조 68107-1143, 2001.10.13.)

31

후임 대표자 선출에 대해 당선 유·무효의 다툼이 있는 경우 변경신고증을 교부하여야 하는지

Q 질 의

- 노동조합 총회에서 임원선거를 실시하여 노조 위원장을 선출하였으나 부정선거를 이유로 선거관리위원회에 이의를 제기하여 당해 선거관리위원회에서는 이를 수용, 선거관리 규정에 따라 대의원회의에서 결정하도록 위임함.
 - 선거 후 위와 같은 사유로 임기가 만료된 전 노조위원장측은 당선자에게 업무 인수 인계를 거부하고 부위원장이 직무대리 체제를 유지하고 있음. 이에 당선자측은 경찰에 업무방해 등의 혐의로 고소하여 사건이 계류 중임.
 - 부위원장을 직무대리로 하는 운영진에서는 대의원회를 소집하여 당선무효 등을 결의할 예정임.
1. 당선자가 있음에도 이러한 사유를 이유로 한 부위원장의 직무대리가 정당한 행위인지 여부
 2. 이러한 상황에서 관련 서류를 구비하여 당선자측에서 대표자변경신고서를 관할 행정관청에 접수했을 시 이를 수리해야 하는지, 아니면 대의원회의 결정이 나면 그에 따라 수리여부를 결정해야 하는지 여부

3. 경찰에 고소 중인 사건이 종료될 때까지 변경신고의 수리를 보류해야 하는지 여부

A 회 시

1. 위원장 직무대리가 정당한지 여부에 대해서는 노조 규약이나 선거관리규정 등에 정해진 바에 따라 판단하시면 될 것임.
2. 노동조합 대표로서의 지위와 권한은 노조법 제13조에 따른 대표자변경신고에 의해 부여되는 것이 아니라 당해 노동조합 규약 등에서 정한 바에 따라 부여되는 것임.
 - 따라서, 변경신고를 수리할 행정관청은 신고당시 제출된 서류 등을 검토하여 대표자 변경 사실이 확인되면 변경신고증을 교부할 수 있는 것임.
3. 대의원회의 결의가 변경신고증 교부기간을 고려하여 근시일내에 이루어지고, 그 내용 또한 당선 유·무효의 결정이라면, 대의원회의 결의를 고려하는 것이 분쟁의 일회적 해결이라는 측면에서 타당할 수도 있을 것임.
 - 다만, 당선자측에서 업무방해 혐의로 경찰에 고소를 제기하였다면, 그 고소는 당선 유·무효와 직접적인 관련이 없는 것으로 보이므로, 고소사건 종료시까지 변경신고의 수리를 보류할 필요는 없는 것으로 판단됨.

(노동조합과-1084, 2008.5.26.)

32 노조법상 행정관청의 권한을 지방자치단체가 보조기관 등에 위임할 수 있는지 여부

Q 질 의

- 「노동조합 및 노동관계조정법」 제31조제3항의 단체협약 시정명령 의결요청은 「노동조합 및 노동관계조정법」에 규정된 행정관청이 할 수 있으나, 기초자치단체(구청)가 조례로 노동조합 업무를 산하 사업소에 위임을 하였을 때 사업소를 의결요청 권한이 있는 행정관청으로 볼 수 있는지

A 회 시

1. 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노조법’) 제10조 등에 따라 지방자치단체가 수행하는 노동조합 관련 업무는 '98.2.20.과 '06.12.30. 노조법 개정에 따라 우리부가 지방자치단체에 이관한 것으로서 동 업무는 지방자치단체의 자치사무라 할 것임.
2. 따라서 지방자치법 제104조에 따라 지방자치단체의 장은 조례나 규칙으로 정하는 바에

따라 그 권한을 보조기관 등에게 위임할 수 있음.

(노사관계법제과-748, 2019.3.13.)

33

노동조합이 소재지 변경으로 관할 행정관청이 변경되었음에도 변경신고를 하지 않은 경우 과태료 부과, 단체협약 시정명령 등을 할 수 있는 관할 행정관청은

Q 질 의

1. 노동조합이 주된 사무소 소재지를 '○○시'에서 '△△광역시 북구'로 이전한 경우 소재지 변경에 따른 설립신고사항 변경신고서를 제출하여야 할 관할 행정관청은
2. 노동조합의 주된 사무소 소재지 이전에도 불구하고 변경신고를 해태한 경우 과태료를 부과하여야 할 주체는
3. 변경신고를 하지 아니한 경우 단체협약의 위법사항에 대하여 이해관계인이 그 시정을 요구하여야 할 관할 행정관청은

A 회 시

1. 노조법 제13조 및 같은 법 시행령 제10조제2항은 노동조합이 주된 사무소의 소재지를 변경하는 경우로서 그 주된 사무소의 소재지를 다른 행정관청의 관할 구역으로 이전하는 경우에는 새로운 소재지를 관할하는 행정관청에 변경신고를 하도록 규정하고 있음. 따라서, 노동조합 소재지 변경과 관련 변경신고증 교부 및 변경신고 해태에 따른 과태료 부과는 새로운 소재지를 관할하는 행정관청이 하는 것으로 보아야 할 것임.
2. 노동조합이 같은 법 제12조의 규정에 의거 설립신고증이 교부된 노동조합으로서 주된 사무소 소재지를 '○○시'에서 '△△광역시 북구'로 변경한 경우라면, 소재지 변경과 관련한 변경신고증 교부 및 변경신고 해태에 따른 과태료 부과는 '△△광역시 북구'를 관할하는 행정관청(질의 내용만으로는 △△광역시 북구청 또는 △△지방노동청인지 불분명)이 하여야 할 것임. 또한, 노동조합이 소재지 변경신고를 하지 않은 상태라 하더라도 이해관계인은 새로운 소재지 관할 행정관청에 단체협약 시정명령을 요청할 수 있을 것이며, 이 경우 새로운 소재지 관할 행정관청은 구 소재지 관할 행정관청으로부터 당해 노동조합의 관련 서류를 이관받아 처리하게 됨.

(노사관계법제팀-27, 2006.1.5.)

34 조직형태 변경 결의가 규약에 위반될 경우 시정명령의 주체가 되는 행정관청은

Q 질 의

- 우리시 관내 H노동조합은 기업별노조에서 산별노조 지부로 조직형태를 변경하고 기업별노조 해산신고를 하였음. 이에 H노동조합 조합원이었던 자가 산별전환 결의에 대한 시정명령을 요청하였는바, 현재 산별노조의 지부를 관할하는 행정관청이 우리시인데 우리시가 시정명령 요청건을 다루어야 하는지

A 회 시

1. 노조법 제21조제2항의 규정에 의거 조직형태변경에 대한 노동조합의 결의가 노동관계법령 또는 규약에 위반됨을 이유로 행정관청에서 시정명령을 하는 것은 그러한 조직형태 변경 결의가 노동관계법령 또는 규약에 위반되니 노동조합 스스로 노동관계법령 또는 규약에 맞게 다시 결의를 하여 법령이나 규약에 위반되는 결과를 시정하라는 취지라 할 것임.
2. 따라서 결의처분 시정명령의 주체가 되는 행정관청은 조직형태 변경 이후의 현재 노동조합을 관할하는 행정관청으로 보는 것이 타당하다고 사료됨.

(노사관계법제과-1232, 2010.11.8.)

제 3 절

노동조합 운영관리

1. 총회와 대의원회

가. 회의운영 일반

제16조(총회의 의결사항) ②총회는 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만, 규약의 제정·변경, 임원의 해임, 합병·분할·해산 및 조직형태의 변경에 관한 사항은 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성이 있어야 한다.

35

규약상 선거권을 제한하고 있는 조합비 미납자를 위원장 선거시 재적조합원에 포함 여부

Q 질 의

- ○○택시노동조합에서 2009.10.26. 개최한 임시총회는 그 목적이 위원장 선출이었으므로, ○○시에서는 재적조합원을 조합비 1회 납부한 선거권이 있는 자로 보고 선거권이 있는 25명 중 20명이 출석하여 이중 19명의 찬성으로 위원장이 선출된 것을 회의록을 통하여 확인 후 위원장 변경신고를 수리하였음.
- 그러나, ○○택시노동조합의 전 위원장은 전체조합원 수가 50명임에도 불구하고 20명만의 참여로는 회의를 개최할 수 있는 성원이 되지 않은 것이므로 보궐선거는 무효라고 주장하며 시정명령하여 줄 것을 요청하였음.
- 위와 같은 경우 위원장 보궐선거 시 재적조합원을 선거권 있는 조합원(조합비 1개월분 납부자: 25명)이 아닌 전체조합원(50명)으로 보아야 하는지

A 회 시

- 노동조합 및 노동관계조정법 제16조제2항에 따라 임원선출시 의사정족수를 정하는 기준인 ‘재적조합원’이라 함은 총회 개최일 현재 회의참석 자격을 가진 조합원을 말하므로, 규약의 규정에 따라 조합비 미납으로 선거권이 없는 자는 재적조합원에서 제외되는 것으로 판단됨.

(노사관계법제과-523, 2010.2.23.)



- 조합원으로서의 권리가 정지된 조합원이 있는 경우 노조법 제18조제4항에서 규정하고 있는 조합원의 3분의1 이상은 특별한 사정이 없는 한, 의결권 등 조합원으로서의 권리가 정지되지 않은 조합원의 3분의1이상이라고 봄이 타당 【광주고등법원(제주) 2016. 12. 21. 선고 2016나310 판결, 대법원 심리불속행 기각 확정】

36 출석조합원 산정방법

Q 질 의

- 노동조합이 총회를 개최하면서 참석조합원 서명부 등에 의거 재적 200명 중 175명이 참석한 것을 확인한 후 성원을 선포하고 ‘임·단협 찬반투표’와 ‘상급단체 변경’ 안건에 대하여 설명한 다음 따로 출석조합원을 확인하지 아니한 채 각 안건에 대하여 투표 용지를 배포(조합원 1인당 2매)하고 동시에 투표를 실시하였음.
- 투표결과 ‘임·단협’건은 174명, ‘상급단체’건은 172명이 투표한 것으로 집계되었는 바, 각 안건에 대하여 출석조합원은 몇 명으로 보아야 하는지

A 회 시

1. 노조법 제16조에 “총회는 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수(또는 3분의 2 이상)의 찬성으로 의결한다”고 규정하고 있는 바, 이때 ‘출석조합원’이라 함은 원칙적으로 특정 안건을 의결할 당시에 회의에 출석한 것으로 확인된 조합원을 말한다고 할 것이므로, 회의 의장은 표결 개시 전에 출석인원을 사전 확인하여 의결의 정확성과 공정성을 기하여야 할 것임.
2. 노동조합이 총회를 개최하면서 참석조합원의 서명부 등에 의거 회의 의장이 재적조합원 200명 중 175명이 참석하였다고 성원을 선포한 후 ‘임·단협 찬반투표’ 안건과 ‘상급단체 변경’ 안건을 상정하여 처리하면서 따로 출석조합원 수를 확인하지 아니하고 조합원에게 각각의 안건에 대한 투표용지(조합원 1인당 2매)를 교부하여 투표를 실시한 경우라면,
 - 출석조합원을 산정함에 있어서는 기권표와 무효표도 모두 포함시켜야 한다는 판례(대법원 1995. 8. 29. 자 95마645)의 취지에 비추어 볼 때, 질의의 경우 출석조합원은 투표실시 이전에 출석으로 확인된 조합원, 즉 회의 성원 선포시 확인된 출석조합원을 각 안건에 대한 표결시의 출석조합원으로 보아 이중 법·규약 등에서 정하는 수(예, 과반수 또는 2/3 이상)의 찬성을 얻은 경우에 당해 안건이 의결된 것으로 보는 것이 타당할 것임.

(노사관계법제팀-650, 2005.11.30.)



- 노동조합의 대표자 선거의 2차 투표에서 총투표수의 과반수에는 미달하나 기권표나 무효표를 제외한 총유효투표수의 과반수를 득표한 후보자를 당선자로 인정한 원심판결은 노동조합법 제19조제1항, 제2항(현행법 제16조제1항, 제2항)의 법리를 오해한 것이다. 【대법원 1995. 8. 29. 자 95마645 판결】

37 특정안건 표결 전에 출석대의원을 확인하지 아니한 경우 의결정족수 산정방법

Q 질 의

- 연맹대의원회를 개최하면서 재적대의원 323명중 217명이 참석하여 성원보고 후 부의안건 중 규약개정 안건을 상정하여 참석 대의원들의 결정으로 투표용지를 배포, 이를 수거하는 방법으로 표결처리 하고, 이어서 노총과전 대의원 인준 등의 안건을 같은 방법으로 투·개표한 결과 찬성 115표, 반대 11표, 무효 1표로 의장이 가결을 선포한 경우
- 투표에 불참하였거나, 기표를 하지 아니한 경우 및 투표용지를 제출하지 아니한 대의원을 기권으로 처리한 경우 동 안건처리가 적절한지 여부

A 회 시

1. 노조법 제16조 규정에 의한 총회(대의원회) 의결사항을 처리하기 위해 의결정족수를 산정함에 있어 출석조합원(대의원)이라 함은 일반적으로 특정 안건을 의결할 당시에 회의에 출석한 것으로 확인된 조합원(대의원)으로서 기권자 또는 무효로 처리된 자 등을 포함하여 당해 안건의 의결에 참여한 조합원(대의원) 전원을 의미한다고 할 것이므로, 회의의장은 표결개시 전에 출석인원을 사전에 확인하여 의결의 정확성과 공정성을 기하여야 할 것으로 봄.
2. 재적대의원(323명)의 과반수(217명)가 참석한 것을 확인하여 의장이 성원을 선포하고 규약개정 안건을 상정하여 참석 대의원들의 결정에 따라 투표용지를 배포하여 앉은 자리에서 기표하고 이를 수거하는 방법으로 표결처리 하고 난 뒤, 이어서 노총과전 대의원 등의 인준을 안건으로 상정하여 같은 방법으로 투·개표를 실시한 결과 찬성 115표, 반대 11표, 무효 1표로 확인된 경우라면,
 - 표결개시 직전에 따로 출석대의원을 확인하지 아니한 경우라면 동 안건 표결개시 전에 성원미달로 이의가 제기되는 등의 달리 볼 사정이 없는 한 그 이전에 출석으로 확인된 대의원(질의의 경우 성원선포시 출석한 것으로 확인된 대의원)을 출석대의원으로 하여 의결정족수를 산정하는 것이 현행 법 취지에 부합될 것임.

(노사관계법제팀-1683, 2006.6.22.)

38 임원 1명이 2개의 임원직책을 겸직하는 경우 의결정족수의 계산

Q 질 의

- 당해 노동조합의 임원은 위원장(A), 부위원장(B), 사무국장(B), 회계감사(C, D)인데, 부위원장이 사무국장을 겸직하며, 회계감사는 2인으로 현재 임원은 4명임.
- 임원을 구성으로 한 노동조합 운영위원회 의결과 관련하여, 위원장 A와 부위원장(사무국장 겸임) B만 출석하고 2인의 회계감사는 불출석한 상태에서 A와 B의 찬성으로 결의처분 한 것이 유효한지 여부

A 회 시

- 사안의 B가 부위원장과 사무국장 지위를 겸직하고 있더라도, 운영위원회 의결정족수에서는 1인으로 보아야 할 것임. 그렇게 보지 않는다면, 조합원 1인이 임원의 지위를 모두 겸직하는 경우, 그 1인의 의사에 의해 운영위원회 의결사항 모두를 결정할 수 있는 불합리한 결과가 초래될 수 있기 때문임.

(노동조합과-1937, 2008.8.7.)

39 특정임원 탄핵시 해당 임원의 개의를정족수 및 의결정족수 산입여부

Q 질 의

- 노동조합의 임원 다수를 탄핵하는 경우, 노조법 제20조(표결권의 특례)는 노동조합이 특정 조합원에 관한 사항을 의결할 경우에는 그 조합원은 표결권이 없는 것으로 규정하고 있는데, 표결권이 없다는 의미가 개의정족수나 의결정족수와의 관계에서 어떠한 의미가 있는지, 또한 다수임원 탄핵시 해당 임원 모두 표결권이 없는 것인지 여부

A 회 시

1. 노조법 제20조가 노동조합이 특정 조합원에 관한 사항을 의결할 경우, 해당 조합원의 표결권을 배제하도록 한 취지는 특정 의결의 공정성을 담보하는 데에 있다 할 것인바,
 - 당해 조합원은 총회(또는 대의원회)에 출석하여 소명할 기회를 보장받아야 할 것이므로, 당해 조합원은 개의정족수에는 포함된다 할 것이나, 그 의결정족수의 계산에 있어서는 출석조합원 수나 그 과반수의 산정에 있어서 모두 제외된다 할 것임.
2. 또한, 소수의 조합원만으로도 다수의 조합원에 대한 불신임 의결이 가능하게 되는 등의 불합리한 결과를 막기 위해서는 조합이 임원 2명 이상에 대하여 불신임 결의를 하는 경우에는 그 의결에 있어서 2명 이상의 임원 전부를 동시에 배제할 수는 없고, 각 임원에 따라 개별적으로 의결하되 해당 임원에 대해서만 의결에서 배제된다고 보아야 할 것임.

(노동조합과-1858, 2008.8.1.)

40

규약상 각종 회의는 임원의 과반수 참석에 3분의 2 이상으로 의결토록 한 경우 효력 여부

Q 질 의

- 규약상 노동조합의 각종 회의는 임원의 과반수 참석에 3분의 2 이상으로 성립과 의결 한다고 규정하고 있는 경우 동 규정의 법 위반 여부

A 회 시

1. 근로자들의 자주적이고 민주적인 단체로서 노동조합은 조합원의 총의에 의하여 단체의 자치규범인 규약을 제정하고 이러한 규약에 따라 민주적으로 운영되어야 할 것이나, 노조법에서는 노동조합의 내부적 민주성을 확보하기 위해 필요한 최소한의 규정을 강행규정으로 두고 있으므로 노동조합은 이러한 법률 규정에 위배되지 않는 범위내에서 규약을 제정·운영하여야 함.
2. 한편, 동법 제16조2항은 총회(대의원회)의 의결정족수를 재적조합원(대의원) 과반수의 출석과 출석조합원(대의원) 과반수의 찬성으로 규정하면서도 규약의 제정·변경, 임원의 해임, 합병·분할·해산 및 조직형태의 변경에 관한 사항은 재적조합원(대의원) 과반수의 출석과 출석조합원(대의원) 3분의 2이상의 찬성을 얻도록 동조동향 단서규정에서 별도로 명시하여 일반적인 의결사항과 달리 보다 엄격한 의결요건을 적용하고 있음.
3. 규약 제22조는 ‘각종회의는 임원의 과반수 참석에 3분의2이상으로 성립과 의결한다’라고 규정하고 있는 바, 모든 회의에서 조합원이 아닌 임원의 의사만으로 의결하게 되므로 동 규정은 조합원의 의결권을 제한하는 바, 노조법 제16조제2항 및 제22조의 규정에 위반되며
 - 또한, 노조법에서는 민주성을 확보하기 위하여 일반의결정족수를 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성으로 규정하고 있으나 귀 규약은 법정요건보다 엄격하게 규정하고 있어 노조법 제16조제2항의 규정에 위배됨.
4. 아울러 귀 규약 제23조는 규약의 제정·변경, 임원의 해임, 합병·분할·해산 및 조직형태의 변경에 관한 사항만 재적조합원(대의원) 과반수의 출석과 출석조합원(대의원) 3분의 2이상의 찬성을 얻도록 동조동향 단서규정에서 별도로 명시하고 있음에도 임원의 징계 및 긴급동의처결까지 특별결의사항으로 규정하여 동법 제16조제2항에 위배된다 할 것임.

(노사관계법제과-1751, 2011.9.9.)

41

분회장 재임 중 불신임 안건이 부결된 후 분회장에 재선되어 재선 전의 불신임 사유가 계속되는 경우 이를 다시 불신임 안건으로 할 수 있는지

Q 질 의

- 당해 노조규약은 “임시총회(대의원회)는 분회장이 필요하다고 인정할 때, 조합원(대의원) 3분의 1 이상이 목적사항을 명시한 소집요청서를 연서·날인하여 요청하였을 때 분회장이 15일 이내에 소집한다. 단, 동일사안에 의한 임원불신임의 경우에는 거부할 수 있다”고 규정하고 있음.
- “부가세 미지급, LPG환급금 미지급, 연차휴가 사용불가, 임·단협 미진행” 등의 사유로 분회장 불신임 안건이 부결되었고, 그 후 분회장이 재선되었는데, 재선된 분회장을 상대로 위와 같은 사유의 불신임 안건은 위 규약에서 규정한 동일사안에 의한 임원 불신임의 경우에 해당하는지 여부

A 회 시

- 분회장이 재선된 이후에도 ‘부가세 미지급, LPG환급금 미지급, 연차휴가 사용불가, 임·단협 미진행’ 등이 계속되었다면, 이는 재선 이전에 분회장으로서 행한 이러한 사유와는 별개의 행위로 보아야 할 것임.

(노동조합과-778, 2008.4.28.)

나. 소집절차 및 회의개최

제15조(총회의 개최) ①노동조합은 매년 1회 이상 총회를 개최하여야 한다.

②노동조합의 대표자는 총회의 의장이 된다.

제19조(소집의 절차) 총회 또는 대의원회는 회의개최일 7일전까지 그 회의에 부의할 사항을 공고하고 규약에 정한 방법에 의하여 소집하여야 한다. 다만, 노동조합이 동일한 사업장 내의 근로자로 구성된 경우에는 그 규약으로 공고기간을 단축할 수 있다.

42

공고기간을 위반하여 개최된 총회 결의의 효력

Q 질 의

- 우리 구에 소재한 A교통은 노조 규약상 총회와 대의원회가 병존하고 있으며, ‘규약의 제·개정’에 관한 사항을 총회 의결사항으로, 총회 소집은 회의개최 7일전에 공고하도록 규정하고 있음.
- A교통은 상급단체 가입 및 규약개정을 위해 2006.5.4. 임시대의원회를 개최하여 조합원

투표를 실시하기로 결정하고 휴회 후 당일(5.4.) 투표공고를 하고 2일 후인 5.6. 17:00 부터 5.8. 17:00까지 투표를 실시한 후 임시대의원회를 속개하여 투표결과(재적 74명중 63명 참석, 찬성 63명)에 따라 상급단체 가입 및 규약 개정안건을 의결하였음.

1. 대의원회 소집공고를 총회 소집공고로 갈음할 수 있는지 여부
2. 소집공고 기간이 규약에 위반되는 경우 당해 안건결의의 효력은

A 회 시

1. 노조법 제19조는 “총회 또는 대의원회는 회의 개최일 7일전까지 그 회의에 부의할 사항을 공고하고 규약에 정한 방법에 의하여 소집하여야 한다. 다만, 노동조합이 동일한 사업장내의 근로자로 구성된 경우에는 그 규약으로 공고기간을 단축할 수 있다”고 규정하고 있는 바, 이와 같이 같은 법에서 총회소집 공고기간을 명문으로 규정하고 있는 취지는 조합원들에게 회의개최 사실을 미리 알려 회의참석을 준비하고, 부의사항에 대한 토의와 의결에 참여할 기회를 균등하게 보장하려는 데 있음.
 - 따라서, 노동조합은 같은 법 제19조의 단서 규정에 따라 규약에 총회의 소집공고 기간을 단축할 수 있는 별도의 규정을 정하여 두지 아니하는 한 법정 공고기간을 준수하여 총회를 개최하여야 할 것이며, 총회와 대의원회는 그 구성원을 달리하고 있는 점 등을 감안할 때 비록 부의사항이 같다 하더라도 대의원회 개최 공고와 총회 개최 공고를 동일하게 보아 총회 공고기간을 단축할 수는 없다고 봄.
2. 규약에 총회 개최는 ‘7일전에 공고’하도록 규정되어 있음에도 노동조합이 이를 위반하여 ‘상급단체 가입 관련 규약개정’ 사항에 대하여 ‘06.5.4. 총회개최를 공고한 후 5.6. 17:00 부터 5.8. 17:00까지 찬반투표를 실시하여 부의사항을 의결한 경우라면 원칙적으로 그 효력을 인정하기 어려울 것임.
 - 다만, 이와 같이 총회개최 공고기간이 규약에 위반되었다 하더라도 조합원 대부분이 총회에 참여하여 전원이 찬성하였고, 참여하지 아니한 조합원들도 총회 참여에는 어떠한 지장도 없었다고 인정되는 경우에 이와 같은 총회개최 절차상의 하자는 경미한 것이어서 위 총회에서 결의한 규약 개정은 유효하다고 본 판례(대법원 1992. 3. 27., 91다29071 등 참조)가 있음을 알려 드리니 참고하시기 바랍니다.

(노사관계법제팀-1372, 2006.5.22.)



■ 노동조합 위원장 선거를 위한 임시총회에 소집공고 등 절차상 하자가 있다하더라도 총유권자 791명 중 약 90.77%에 해당하는 728명이 참여하였고, 위 총회의 소집이 위원장 후보자로서의 입후보나 다른 조합원들의 총회 참여에 어떠한 지장도 없었다고 할 것이므로, 위 절차상 하자 역시 경미한 것이어서 위 총회에서의 결의인 위원장 선출은 유효하다. 【대법원 1992. 3. 27. 선고 91다29071 판결】

43 ▶ 노동조합이 매년 1회 이상 총회를 개최하지 않아도 정당한지

Q 질 의

- 노동조합은 1년 1회 이상 정기총회를 해야 하는 것으로 알고 있는데 당 노조는 대의원회가 있으므로 총회를 개최할 필요가 없다고 함. 노조집행부가 총회를 개최하지 않으려 할 때 대응할 방법이 있는지

A 회 시

1. 노조법 제15조제1항의 규정에 의거 노동조합은 매년 1회 이상 총회를 개최하여야 하나, 같은 법 제17조제1항의 규정에 의거 규약으로 총회에 갈음할 대의원회를 둔 경우에는 대의원회가 총회의 기능을 하게 되는 것이므로 정기대의원회를 개최하면 되는 것임.
2. 같은 법 제18조제2항의 규정에 의거 노동조합의 대표자는 조합원(대의원)의 3분의 1이상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 회의소집을 요구한 때에는 지체없이 임시총회(대의원회)를 소집하여야 하며, 같은 법 제18조제3항의 규정에 의거 노동조합의 대표자가 같은 조 제2항의 규정에 의한 회의의 소집을 고의로 기피하거나 이를 해태하는 경우에는 조합원(대의원)의 3분의 1 이상이 행정관청에 회의소집권자의 지명을 요청할 수 있는 것임.

(노조 68107-209, 2001.2.24.)

44 ▶ 지역을 달리하는 사업장의 경우 소집공고 기간을 단축할 수 있는지

Q 질 의

- 당사는 부산지역과 제주지역에 지점을 두고 있는 광역사업장인 바, 당사의 경우 노동조합법 제27조(현행법 제19조) 단서규정의 적용이 가능한지

A 회 시

- 노조법 제27조(현행법 제19조)의 규정에 의한 총회 또는 대의원회 소집공고 기간의 단축요건이 되는 “동일한 사업장내”라 함은 장소적으로 하나의 울타리 내를 의미하는 것이므로, 사업장이 여러 곳에 산재되어 있는 경우에는 같은 조 규정에 의한 15일간의 공고기간(현행법상 7일)을 준수하고 적법한 절차에 따라 소집된 회의만이 그 효력을 인정받을 수 있는 것임.

(노조 01254-848, 1995.7.29.)

다. 총회와 대의원회 관계

제17조(대의원회) ①노동조합은 규약으로 총회에 갈음할 대의원회를 둘 수 있다.

④대의원회를 둔 때에는 총회에 관한 규정은 대의원회에 이를 준용한다.

45

조합장을 총회 또는 대의원회에서 선출할 수 있도록 되어 있는 경우 관행과는 달리 대의원회에서도 선출할 수 있는지

Q 질 의

- 노동조합의 규약에 총회 또는 대의원회에서 임원(조합장)을 선출할 수 있도록 규정하고 있으나 통상적으로 조합장을 총회에서, 부조합장과 회계감사는 대의원회에서 선출하여 온 관행이 이어져 오고 있음.
- 현 임원의 임기는 2004.11.9.이고, 대의원의 임기는 2004.12.20.인 경우, 임기가 만료되지 아니한 대의원이 임시대의원회를 개최하여 임원을 선출할 수 있는지

A 회 시

1. 노조법 제17조에 의거 규약으로 총회에 갈음할 대의원회를 둘 수 있으나 총회와 대의원회를 함께 둔 경우에는 그 기능을 명확히 구분하여야 할 것임. 다만, 규약에 총회와 대의원회의 기능이 구분되어 있지 아니한 경우에는 당해 노동조합의 관행에 따라 의결기관을 판단하여야 할 것임.
2. 따라서, 노조 규약으로 총회 또는 대의원회에서 임원인 조합장을 선출할 수 있도록 규정하고 있으나 통상적으로 조합장은 총회에서 선출하여 온 관행이 이어져 오고 있다면, 임원선거에 대한 규약의 개정이나 조합원 총회의 위임없이 임의로 그 선출기관을 변경하여 대의원회에서 선출하는 경우에는 그 효력을 인정받기 어려울 것임.

(노동조합과-1502, 2004.6.5.)

총회 의결사항을 대의원회에서 의결한 경우 효력 유무 및 임기 중 변경된 규약규정의 적용 시점

Q 질 의

- 당해 노동조합 규약상 규약 개정은 총회의 권한으로 되어 있으며, 노동조합은 2007.2.22. 위원장의 임기를 2년에서 3년으로 연장한다는 내용으로 규약을 변경하였으나 규약 변경을 위한 공고문만 게시(2008.9.26.)했을 뿐 총회를 거치지 않은 절차상 하자가 있다는 이의제기로 인해 노동조합은 추후 임시총회(2008.11.7.)를 거쳤음.
- 그러나 동 임시총회 또한 현 위원장의 임기개시일(2008.11.1.) 이후에 개최된 것이므로 현 위원장은 변경 전 규약규정을 적용하여 임기를 2년으로 해야 하는 것이 아닌지 시정명령을 해달라고 요청
- 이 경우 대의원회를 통한 규약변경이 유효한지 여부 및 사후에 총회를 개최하여 추인할 경우 당연히 소급하여 유효한지 여부, 현 위원장에게 변경된 규약을 소급적용하는 것이 가능한지 여부, 노조법 제21조(규약 및 결의처분의 시정)에 의거하여 시정조치가 가능한지 여부 및 만약 시정조치가 가능하다면 그 방법은 무엇인지

A 회 시

1. 노조법 제17조제1항 및 제4항의 규정에 의거 노동조합 규약으로 총회에 갈음할 대의원회를 둔 경우 대의원회 의결로 총회 의결사항을 결의할 수 있을 것이나, 규약상 총회와 대의원회의 기능을 명확히 구분하고 있는 경우에는 반드시 그에 따라야 하며 노조 집행부가 자의적으로 운영할 수는 없다고 할 것임.
2. 규약 개정은 총회 결의사항으로 명시되어 있음에도 노동조합이 대의원회를 통해 규약을 개정하여 임원의 임기를 2년에서 3년으로 연장하는 경우 그 효력을 인정하기는 어려울 것이며, 비록 사후에 총회를 개최하여 이를 추인하였다 하더라도 추인의 효력이 당연히 소급하여 발생한다 하기는 어려울 것으로 사료됨.
3. 한편, 노동조합 임원의 임기는 선출 당시 규약에서 정한 임기가 적용된다고 보아야 할 것이므로 임원의 임기가 개시된 후에 규약을 개정하여 임기를 연장하는 경우 변경된 임기조항은 다음번 임원 선거시부터 적용되는 것이 원칙임. 따라서 귀 질의의 경우 대의원회에서 행한 규약변경을 총회에서 추인한 결의가 유효한지 여부에 따라 임원임기 연장조항의 적용시기가 결정된다 할 것임.
4. 아울러 노동조합의 규약변경 결의가 노동관계법령 또는 규약에 위반된다고 인정할 경우 관할 행정관청은 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있음.

(노사관계법제과-35, 2011.1.5.)



- ○○ 노동조합 규약 제25조 제1항에는 규약의 개정은 총회의 의결사항으로 규정되어 있고, 규약 제31조 대의원의 기능에 관한 조항에는 규약의 개정에 관한 내용이 존재하지 않는다. 따라서 이 규약에 의하면 규약의 개정은 총회의 권한이지 대의원의 권한이 아님에도 불구하고 노동조합은 2007.2.22. 대의원의회의에서 규약 제44조의 임원의 임기를 2년에서 3년으로 변경하는 등의 의결을 하였다. 또한, 규약 제23조에 의하면 총회 소집공고는 회의 개최일 7일 이전에 일시, 장소, 목적사항을 명시하여 공고하여야 한다고 규정되어 있는데, 2008.11.7. 임시총회 시 규약 개정이 목적사항으로 공고된 사실이 없으며, 규약 제40조 제1항에 의하면 규약의 개정은 재적인원 과반수 출석, 출석인원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결하도록 되어있으나, 임시총회 회의록에는 재적조합원 130명 중 89명이 출석하여 그 중 50명이 찬성한 것으로 되어 있어 이는 출석인원 3분의 2(60명)에 미치지 못하는 수치일 뿐만 아니라, 의결의 방법에 있어서도 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의하지 않고 거수의 방식으로 의결하였다. 따라서 개정된 규약 제44조는 노조법 제16조 제1항, 제2항, 제4항 및 같은 법 제19조, 규약 제23조, 제25조 및 제40조에 위반된다. 【서울지방노동위원회 2011. 3. 23. 의결 2011의결3】

라. 총회, 대의원회 의결사항의 효력

47 총회 표결권 위임의 효력

Q 질 의

1. 당 노조지부의 규약은 “조합원이 부득이한 사유로 총회에 참석하지 못할시 의장에게 위임장을 제출하면 회의 참석인원으로 간주한다”고 규정하고 있음.
2. 노조 지부는 조직형태 변경을 위한 총회를 개최하면서 일부 조합원이 총회에 참석하지 못하여 지부장에게 총회참석 및 표결권을 위임한 경우, 노조 지부장이 위임에 따라 표결권을 행사하는 것이 적법한지(조직형태 변경에 대하여 지부규약은 별도의 규정을 두고 있지 않음)

A 회 시

1. 노조법 제16조제4항은 총회의 의결사항 중 “규약의 제정·변경, 임원선거·해임”에 관한 사항은 조합원의 직접·비밀·무기명투표로 의결하도록 강제하고 있으나 조직형태변경 등 그 외의 사항은 의결방식에 대한 별도의 제한규정을 두고 있지 아니하므로, 노조 규약상 달리 정함이 없는 한 민법상 대리제도를 준용하여 대리인 등에 의한 방법으로 회의 의결권을 행사할 수 있을 것임.
2. 따라서, 총회에 참석할 수 없는 조합원이 지부규약에 따라 의장에게 위임장을 제출하고 해당 지부는 이를 회의참석으로 간주하여 같은 법에서 정한 의사·의결정족수에 따라 유효하게 조직형태를 변경하기로 의결하였다면 그 효력을 부인하기 어려울 것임.

(노동조합과-59, 2008.3.7.)

48 대의원 의결 권한을 위임하는 것이 가능하지 여부 및 위임한 경우 효력 여부

Q 질 의

- 대의원이 일반 조합원이나 다른 대의원에 대해 대의원회에 참석하여 의결할 권한을 위임하는 것이 가능한지 여부 및 위임한 경우 효력 여부

A 회 시

1. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제17조제2항에 따라 대의원은 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출되는 자이고, 대의원회는 조합원에 의해 선출된 대의원들이 참석하여 안건을 의결하는 회의체이므로 대의원이 대의원회에 참석하여 의결할 권한을 일반 조합원이나 다른 대의원에 대해 다시 위임하는 것은 원칙적으로 허용되지 않는다고 할 것임.
2. 질의내용과 같이 대의원회에 대의원이 아닌 자가 대리 참석하여 의결에 참여한 경우 대리 참석한 부분은 원칙적으로 의사·의결정족수에 포함되지 않는다고 봄이 타당하나,
 - 이 경우 대의원회에 대리 참석한 자가 있다는 사실 만으로 해당 안건의 의결 자체가 무효가 되는 것은 아니며, 대리 참석한 자를 제외시키더라도 의결 정족수 등에 영향을 미치지 않는 경우라면 그 결의의 효력을 부인하기 어렵다고 할 것임.(대구고법 2006. 4. 7.자 2005라65 결정 참조)

(노사관계법제과-2232, 2014.9.19.)

49 산별노조 본조 위원장의 명시적인 위임을 받지 아니하고 개최한 분회 총회의 효력

Q 질 의

- ○○택시 분회는 총회일자 및 초청장을 상급단체인 전국○○노동조합에 팩스로 송부 하였고, 전국○○노동조합 ○○지역본부 본부장 및 사무국장이 참석한 상태에서 총회가 개최되었으며, 총회에서 “○○노총 탈퇴”건을 안건으로 상정 및 투표를 실시하여 총 71명 참석, 찬성 55명, 반대 13명, 기권 3명으로 탈퇴결의가 가결되어 기업별노조 설립신고를 하였음.
- 이에 대해 전국○○노동조합은 노동조합 규약 및 지부운영규정에 의한 서면으로 통보 하지 않았고 상급단체의 승인을 받지 않은 것이라면서 ○○택시 분회 총회는 원천적 으로 무효이므로 기업별노조 설립신고를 취소하라고 요청하고 있음.
- 이 경우 노동조합 및 노동관계조정법 제10조 제1항(설립신고), 동법 시행규칙 제2조 (노동조합의 설립신고)의 규정에 따라 노동조합 설립신고증을 교부한 것이 적법한 것인지, 아니면 전국○○노동조합 규약에 위배되었으므로 노동조합 설립신고를 취소해야 하는 것인지

A 회 시

1. 노동조합의 규약 및 산하규정은 노조 내부의 자치규범으로서 그 내용이 강행법규에 위배되지 않는 한 조합원 및 그 내부기관에 대해 구속력을 가지므로, 노조규약에서 분회총회 개최시 10일 전에 소집요청을 하여 위원장의 위임을 받아 회의를 개최토록 정하고 있는 경우에는 원칙적으로 이에 따라야 할 것임.
2. 그러나 질의와 같이 산업별노조 산하 ○○택시분회가 총회를 개최하면서 본조 규약에 따라 위원장의 회의소집에 관한 명시적인 위임을 받지 아니한 경우에 있어서는, 그간 관행적으로 산업별노조 지역본부에 회의사실을 통보하여 본부장 등 지역본부의 간부가 참관한 상태에서 회의를 개최하여 왔으며, 문제의 총회 역시 이러한 관행에 따라 지역본부에 총회개최 사실을 통보하고 초청장까지 발송하여 지역본부장과 사무국장이 참관한 상태에서 총회가 개최된 것이므로 절차상 하자는 경미한 것이어서 치유된 것으로 볼 수 있을 것임.
3. 따라서 총회 안건인 산업별노조 탈퇴는 기존 노조를 해산하는 것이 아닌 한 기업별 노조로 조직형태를 변경하겠다는 의사에 대한 결의라고 보아야 할 것이므로, 이러한 결의가 노조법 제16조제2항의 특별의결정족수 요건을 충족하였다면 분회총회 결의의 효력은 인정되어야 할 것으로 판단됨.

(노사관계법제과-1367, 2009.4.28.)

50

위원장이 불신임 안건 의결을 거부하여 조합원들이 임시의장을 선출하여 의결한 위원장 불신임 결의의 효력

Q 질 의

- 조합원들의 임시총회 소집요구에 따라 개최된 임시총회(재적 56명, 출석 46명)에서 부의 사항인 “위원장 불신임” 안건이 상정되자 위원장은 7일 후 위원장 불신임 찬·반 투표를 실시하겠다고 일방적으로 발표 후 폐회를 선언하고 퇴장하자, 회의장에 남아 있던 조합원들이 임시의장을 선출하여 위원장 불신임 안건을 가결(출석 38명, 찬성 37명)한 경우 위원장 불신임 결의의 효력은(불신임된 위원장이 노조법 제21조제2항에 의거 동 임시총회의 결의·처분에 대해 시정명령을 요구한 사건임)

A 회 시

1. 노동조합 총회(또는 대의원회)는 회의소집시 공고된 안건을 의사일정에 따라 진행하는 것이 원칙이므로, 노동조합 대표자가 임의로 사전 공고된 안건의 상정을 거부하거나 폐기할 수 없다고 보아야 할 것임.
2. 노동조합의 대표자가 의사일정에 따라 회의 진행중 ‘위원장 불신임’ 안건의 순서가 되어 회의에 상정이 되자 노조 대표자가 일방적으로 7일 후에 찬·반투표를 실시한다고 하면서 폐회를 선언하고 퇴장하여 회의의 속행을 저해하는 행위를 하였다면 이는 권한남용이라 할 것이고, 이와 같이 남용한 권한에 기하여 폐회를 선언하였다면 그 정당성을 인정할 수 없는 것인 바, 노조 대표자의 퇴장으로 회의를 속개할 수 없는 경우 규약 등에 정한 직무대행자(규약 등에 정한 직무대행자가 없는 경우 동 회의에 참석한 조합원 중에서 선출된 임시의장)가 적법한 절차와 방법으로 노조법 제16조제2항 단서 규정의 의사·의결 정족수에 의해 ‘위원장 불신임’ 안건을 의결·처리하였다면 그 효력을 부인하기는 어려울 것임.
3. 한편, 같은 법 제21조제2항 단서의 규정에 의거 이해관계인이 노동조합의 결의·처분이 규약에 위반되었다며 행정관청에 시정명령을 요청한 경우, 당해 행정관청은 노동조합의 규약, 이해관계인의 진술 및 제출한 자료 등과 달리 입증될 수 있는 사실관계를 조사·확인한 후 노동조합의 결의·처분이 규약에 위반되었다고 판단되는 경우 그 위반 사항을 적시하여 관할 노동위원회에 의결을 요청하여야 하는 것이나, 노동조합의 결의·처분이 규약에 위반되지 않는다고 판단한 경우에는 노동위원회의 의결을 거치지 아니하고 반려 등 필요한 조치를 취할 수 있을 것임.

(노조 68107-909, 2002.12.9.)

51

대의원회에서 규약에 명시된 상급단체에 대하여 규약개정 절차 없이 상급단체 변경 결의만 한 경우 상급단체 변경 관련 규약이 개정된 것으로 볼 수 있는지

Q 질 의

- 대의원회에서 기타 토의 시간에 긴급동의로 규약에 명시된 상급단체를 변경하자는 안건이 상정되어 재적대의원 2/3 찬성으로 가결한 경우 상급단체가 변경된 것으로 볼 수 있는지 여부

<참고사항>

- 당일 안건에는 규약 개정안이 상정 심의되었으나 그때에는 상급단체 변경에 관해서 심의된 바 없음.
- 대의원대회 개최결과 공고문에도 규약개정 사항에는 상급단체 변경이 포함되어 있지 아니하고 기타토의 결의사항에 ‘상급단체변경 결의’로 기재되어 있음.
- 회의에 참석한 재적대의원 11명 중 6명의 대의원은 당시 상급단체변경 결의는 대의원의 의지만 표명한 것으로 차기 임시대의원대회에서 상급단체 관련 규약을 개정하기로 결의한 것이라고 확인서를 제출하였음.

A 회 시

1. 총회 또는 대의원회는 노조법 제19조에 의거 사전에 그 회의에 부의할 사항을 공고하는 등 규약에 정한 방법에 의하여 소집되어야 하며, 회의안건은 같은 법 제16조의 의결정족수에 따라 의결함으로써 그 효력이 발생한다고 봄.
2. 대의원회가 규약 개정사항인 ‘상급단체 변경건’을 의결 처리함에 있어서 부의안건으로 사전 공고된 ‘규약개정(안)’과 같이 심의하지 아니하고 긴급동의 절차에 따라 ‘기타 토의안건’으로 별도 상정하여 의결한 바 있으나, 동 회의에 참석한 재적대의원 과반수가 동 의결은 대의원들의 상급단체 변경의지를 표명한 것으로 이에 대한 규약 개정은 차기 임시대의원대회에서 결정하기로 하였다고 주장하고 있는 경우라면 이와 달리 볼 사정이 없는 한 상급단체변경 관련 규약이 유효하게 개정되었다고 보기는 어려울 것임.
3. 다만, 이와 같은 노동조합의 결의·처분의 효력 등에 관하여 다툼이 있는 경우에는 규약상 권한 있는 기관의 해석·결의 등에 따라 자주적으로 해결하는 것이 바람직하다고 봄.

(노동조합과-1245, 2004.5.10.)

마. 회의소집권자 지명

제18조(임시총회 등의 소집) ②노동조합의 대표자는 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상(연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체의 3분의 1 이상)이 회의에 부의할 사항을 제시하고 회의의 소집을 요구한 때에는 지체없이 임시총회 또는 임시대의원회를 소집하여야 한다.

③행정관청은 노동조합의 대표자가 제2항의 규정에 의한 회의의 소집을 고의로 기피하거나 이를 해태하여 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상이 소집권자의 지명을 요구한 때에는 15일 이내에 노동위원회의 의결을 요청하고 노동위원회의 의결이 있는 때에는 지체없이 회의의 소집권자를 지명하여야 한다.

④행정관청은 노동조합에 총회 또는 대의원회의 소집권자가 없는 경우에 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 소집권자의 지명을 요구한 때에는 15일 이내에 회의의 소집권자를 지명하여야 한다.

52

소집권자가 없는 경우 연합단체의 규약에 따라 연합단체에서 위촉한 직무대리가 대의원회를 소집할 수 있는지

Q 질 의

- 노동조합에서는 대의원회의 소집권자가 없는 상태이고, 노동조합이 가입한 연합단체의 규약에는 소속 노동조합의 대표자가 유고된 때에는 연합단체의 위원장이 직무대리를 위촉한다는 규정이 있는 바, 이와 같은 경우 행정관청으로부터 회의소집권자 지명을 받지 아니하고 연합단체 위원장이 위촉한 직무대리가 당해 노동조합의 대의원회를 소집할 수 있는지

A 회 시

1. 노조법 제18조제4항 소정의 ‘소집권자 지명제도’는 노동조합의 총회 또는 대의원회의 소집권자가 없는 경우 조합원이 신속하게 회의를 소집할 수 있도록 행정관청에 회의를 소집할 자의 지명권을 부여한 것으로 해석됨. 이때 행정관청만이 소집권자를 지명할 수 있다거나, 나아가 그러한 경우를 대비하여 노동조합이 규약으로 소집권자를 미리 지정하는 것을 금하는 규정이라고는 보기는 어려울 것임. 따라서, 노동조합이 노조 대표자의 유고로 인해 회의소집권자가 없는 경우에 대비하여 규약에 회의소집권자에 대해 규정하고 있는 경우라면 규약에서 정한 회의소집권자가 회의를 소집할 수 있을 것임(같은 취지 : 대법원 1993. 11. 23., 92누18351).

2. 아울러, 노동조합이 상급 연합단체의 강령과 규약 등을 따른다는 전제 아래 조합원들의 결의에 따라 연합단체에 가입한 경우에는 달리 불 사정이 없는 한 연합단체의 규약 등을 준수하여야 할 것임. 질의의 경우, 당해 노동조합이 가입한 연합단체의 규약에 소속 노동조합의 대표자가 유고된 때에는 연합단체의 위원장이 그 직무대리를 위촉한다는 규정이 있고 이에 따라 직무대리가 위촉될 수 있는 경우라면, 달리 불 사정이 없는 한 이와 같이 위촉된 직무대리가 당해 노동조합의 총회(대의원회)를 소집할 수 있다고 봄.

(노동조합과-892, 2005.3.25.)



■ 노동조합법 제26조제3항(현행법 제18조제3항)은 조합의 대표자가 조합원 또는 대의원으로부터 회의소집을 요구받고도 이를 기피하거나 회피하는 경우에 조합원에게 법원의 허가 없이도 쉽고 신속하게 회의를 소집할 수 있게 하기 위하여 행정관청에 회의를 소집할 자의 지명권을 부여한 것으로 해석되고, 그러한 경우에 행정관청만이 소집권자를 지명할 수 있다거나, 나아가 그러한 경우를 대비하여 노동조합이 규약으로 소집권자를 미리 지정하는 것을 금하는 규정이라고는 해석되지 아니한다. 【대법원 1993. 11. 23. 선고 92누18351 판결】

53

당선무효가 확정된 위원장이 판결 이전에 소집한 총회에서 선출된 부위원장이 위원장 직무대행자로 총회를 소집할 수 있는지

Q 질 의

- ○○노동조합은 1999.7.12. 임시총회를 개최하여 위원장을 선출하고, 동 위원장은 같은 해 9월경 정기총회를 소집하여 부위원장 2명 등 임원을 선출하였으나, 1999.7월에 실시된 위원장 선거에 대하여 소송이 제기되어 2002.4.30. 항소심에서 위원장 선거무효가 확정 되었음.
 - 노조 규약 제31조제2호에 의하면 “부위원장 임무는 위원장을 보좌하며, 위원장 유고시 위원장의 위촉에 의하여 그 직무를 대리하고 불가능할 때에는 운영위원회 의결에 따라 위원장의 직무를 대행한다”고 규정하고 있음.
1. 당선 무효가 확정된 위원장이 확정판결 이전에 정기총회를 소집하여 부위원장을 선출한 경우 이와 같은 선출이 유효한지
 2. 유효하다면 부위원장이 운영위원회를 소집하여 그 운영위원회에서 직무대행자를 선출하여 총회를 개최할 수 있는지, 아니면 노조법 제18조제4항 규정에 따라 행정관청으로부터 소집권자를 지명받아 총회를 소집하여야 하는지 여부

A 회 시

1. 노동조합이 총회에서 임원선거를 실시하고 규약상 권한있는 기관에서 임원당선을 공표하였으나 법원의 판결에 의해 임원을 선출한 총회결의가 무효로 되었다면 당해 임원의 선출은 무효이므로 그 자격 및 권한은 상실되는 것임.
 - 다만, 법원판결에 의해 당선무효로 판명된 자가 무효판결 이전에 총회를 개최하여 노조법 및 규약이 정하는 적법한 절차와 방법에 따라 부위원장 등 임원을 선출한 경우, 노동조합의 조직안정 및 법적 안정성 등을 고려할 때 총회를 법원판결에 의해 당선 무효로 판명된 자가 무효판결 이전에 개최하였다는 사실만으로 당해 부위원장의 자격 및 권한까지 부인할 수는 없을 것임.
2. 한편, 같은 법 제18조제4항의 규정에 의거 행정관청은 노동조합 총회(대의원회)의 소집권자가 없는 경우 조합원(대의원) 1/3 이상의 요구에 의해 총회(대의원회) 소집권자를 지명할 수 있음. 이 경우 총회(대의원회) 소집권자가 없는 경우라 함은 노동조합의 대표자뿐만 아니라 그 직무대행자도 없는 경우를 의미하므로, 규약상 후임자가 선출될 때까지 그 직무를 수행한다는 규정이나 노동조합 대표자 유고시 노동조합 대표자의 직무대행자가 정해져 있는 경우라면 그 규정에 의하여 처리되어야 할 것임.
3. 따라서, 규약에 “부위원장 임무는 위원장을 보좌하며, 위원장 유고시 위원장의 위촉에 의하여 그 직무를 대리하고 위촉이 불가능할 때에는 운영위원회 의결에 따라 위원장의 직무를 대행한다”라고 정하고 있고 법원의 확정판결에 의해 위원장의 선출이 무효로 되어 직무대리 위촉이 불가능하다면 운영위원회의 의결에 따라 부위원장 중에서 위원장의 직무대행을 정할 수 있다고 봄이 타당할 것이며, 위원장 직무대행자는 규약상 직무대행 범위 내에서 위원장의 직무를 수행할 수 있을 것임.

(노조 68107-420, 2002.5.14.)

54

임시총회 소집요구 후 일부 조합원이 철회한 경우 총회소집권자를 지명하여야 하는지

Q 질 의

- 조합원 1/3 이상이 임시총회 소집을 요구하였다가 위원장이 이를 확인하는 과정에서 일부가 그 요구를 철회하여 소집요구자가 전체 조합원의 1/3 이상이 되지 않는다는 이유로 임시총회 소집을 거부하였음.
- 이와 같은 임시총회 소집요구 거부에 대해 임시총회 소집권자 지명요구가 제기된 경우 행정관청은 조합원의 임시총회 소집요구 철회의사를 존중하여 임시총회 소집권자 지명을 하지 않아도 되는지

A 회 시

1. 노조법 제18조제2항에 의거 노동조합 대표자는 조합원 1/3 이상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 회의의 소집을 요구한 때는 지체없이 임시총회를 소집하여야 하며, 노동조합 대표자가 이를 고의로 기피하거나 해태하여 조합원 1/3 이상이 행정관청에 소집권자의 지명을 요구한 때에 행정관청은 같은 법 제18조제3항 소정의 절차에 따라 회의소집권자를 지명하여야 할 것임.
2. 조합원 1/3 이상이 임시총회 소집을 요구하였다가 일부 조합원이 이를 철회하여 임시총회 소집요구 조합원 수가 전체 조합원의 1/3 미만이라는 이유로 당해 노조 대표자가 임시총회 소집을 거부한 경우라면, 같은 법 제18조제3항 소정의 노조 대표자가 회의소집을 고의로 기피·해태하는 경우라고 보기 어려우므로, 행정관청은 이와 같은 판단에 따라 노동 위원회의 의결 요청 등 회의소집권자를 지명하기 위한 일련의 절차를 진행하지 아니할 수 있다고 봄.

(노동조합과-3427, 2004.12.10.)

Q 질 의

- 우리 노동조합의 재적 조합원은 2009.8.30. 기준으로 188명이어서 조합원 1/3 이상인 73명이 연대 서명하여 노동조합 위원장에게 2009.9.9.자로 임시총회 소집을 요구하였으나 위원장이 고의로 기피하여 행정관청에 임시총회 소집권자 지명요구를 하였는바, 이때 조합원 1/3 이상은 언제 시점을 기준으로 판단하는지
- 임시총회 소집권자 지명요구를 받아 차기 총회 개최공고를 2009.10.30.경 할 예정인데, 차기 총회 개최공고일까지 조합원 중 약 30여명이 탈퇴할 경우에 대해 노동조합 위원장은 2009.10.30. 총회소집 공고일 또는 그 이후 총회소집 공고일 기준으로 30여명의 조합원이 탈퇴하더라도 새로운 조합원을 조합원 명부에 기재하고 총회에 참석할 자격이 있다고 주장하고 있는바, 맞는 것인지

A 회 시

1. 귀 질의내용은 회의소집권자 지명요구를 위한 조합원 및 회의개최시 개의정족수 판단을 위한 재적조합원 산정에 관한 것으로 이해됨.
2. 노동조합 및 노동관계조정법 제18조에 따라 조합원의 1/3 이상은 노조대표자에게 임시총회 소집을 요구하거나 행정관청에 회의소집권자지명을 요구할 수 있는바 이때 ‘조합원’은 회의소집권자 지명요구를 위한 서명시점을 기준으로 판단하여야 할 것이고,
 - 같은 법 제16조제2항에 의한 재적조합원 과반수 출석을 산정하기 위한 재적조합원은 규약에 달리 정함이 없는 한 회의개최일 현재 회의에 참석할 수 있는 자격을 가진 자를 말한다고 하겠음.
3. 다만, 회의의 공정한 진행을 위해 사전에 조합원을 특정할 필요가 있어 규약에서 회의 개최 전에 조합원명부를 확정하도록 정한 경우라면, 노조규약이나 규정 등에 특별히 정한 바가 없는 한, 조합원명부가 확정된 후 조합원으로 가입한 자는 총회에 참석하여 표결권을 행사할 수 없다고 보는 것이 타당할 것임.

(노사관계법제과-3260, 2009.11.3.)



- (조합원으로서의 권리가 정지된 조합원이 있는 경우) 노조법 제18조 제4항에서 규정하고 있는 조합원의 3분의1 이상은 특별한 사정이 없는 한, 의결권 등 조합원으로서의 권리가 정지되지 않은 조합원의 3분의1이상이라고 봄이 타당【광주고등법원(제주) 2016. 12. 21. 선고 2016나310 판결, 대법원 2017. 4. 28. 2017다2458 판결 (심리불속행기각 확정)】

56

임시총회 소집요구 및 소집권자 지명요청의 요건을 법적 요건보다 엄격히 규정한 규약의 효력

Q 질 의

- 노동조합 규약상 임시총회의 소집은 ‘운영위원 2/3 이상이나 재적조합원 2/3 이상이 목적 사항을 명시한 소집요청서에 연서날인하여 소집을 요청한 때’로 규정하고, 노조법은 ‘조합원 1/3 이상이 회의에 부의할 사항’이라고 명시되어 있는 바
- 1. 본 노동조합 규약에 명시된 바와 같이 운영위원이나 조합원의 2/3 이상이 부의할 사항을 제시할 경우 임시총회를 소집하여야 하는지, 아니면 위 노동조합 규약에 명시된 임시총회 소집요건을 무시하고 노조법에 의한 조합원 1/3 이상이 부의할 안건을 제시하였을 경우 임시총회를 소집하여야 하는지
- 2. 규약에 의하여 운영위원이나 조합원 2/3 이상이 부의할 안건을 제시할 경우에 임시총회를 소집하여야 한다면 조합원이 행정관청에 임시총회소집권자 지명요청을 할 경우에도 규약상 운영위원이나 조합원의 2/3 이상의 서명을 받아 행정관청에 제출하여야 하는지, 아니면 규약상의 소집요건을 무시하고 노조법상 1/3 이상의 서명이 있으면 총회소집 요건을 충족한 것인지

A 회 시

1. 노조법 제18조제2항 및 제3항의 규정에 의거 조합원 또는 대의원의 1/3 이상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 임시총회(대의원회)의 소집을 요구한 때에 노동조합의 대표자는 지체없이 임시총회(대의원회)를 소집하여야 하며, 이때 노동조합의 대표자가 총회(대의원회)의 소집을 고의로 기피하거나 해태할 경우에는 「조합원(대의원회)의 1/3 이상」이 관할 행정관청에 임시총회(임시대의원회) 소집권자 지명을 요구할 수 있는 것인 바,
2. 동 임시총회(대의원회) 소집요구 및 소집권자 지명요청 규정은 노조에 대한 노동조합 대표자의 독단적 운영을 방지하고 노조운영에 대한 일반조합원들의 참여를 보장하여 노동조합 운영의 민주성을 확보하기 위한 최소한의 요건을 규정한 것이므로, 조합원(대의원)들의 총회(대의원회) 소집요구 및 소집권자 지명요청을 용이하게 하기 위해 규약으로 법적요건을 완화시키는 것은 가능하다 할 것이나, 보다 엄격하게 규정하는 것은 법상 보장된 조합원들의 노조운영에 대한 참여권을 부당하게 제한하는 것으로 같은 법 같은 조의 취지에 위배되어 무효라고 보아야 할 것임.

(노조 68107-761, 2001.7.5.)

2. 임원 및 대의원

가. 임원의 선거권·피선거권

제22조(조합원의 권리와 의무) 노동조합의 조합원은 균등하게 그 노동조합의 모든 문제에 참여할 권리와 의무를 가진다. 다만, 노동조합은 그 규약으로 조합비를 납부하지 아니하는 조합원의 권리를 제한할 수 있다.

57

상조회로부터 일정금액 이상의 채무를 지고 있는 조합원의 피선거권을 제한하는 내용의 개정 선거관리규정의 효력

Q 질 의

- 당해 노동조합 집행부가 노동조합 상조회로부터 일천만원 이상의 채무를 지고 있는 조합원에 대해 선거관리규정을 개정하여 임원 피선거권을 제한하는 규정을 신설하는 경우, 이러한 피선거권 제한규정이 정당한지, 정당하다면 그 효력발생 시기는 언제부터인지

A 회 시

1. 노조법에서 임원은 조합원 중에서 선출하도록 규정하고 있을 뿐, 임원이 될 자의 자격에 대하여 달리 제한하지 않았으므로, 임원의 자격에 대해서는 원칙적으로 노동조합이 자주적으로 정하여 규약으로 정할 사안임.
2. 다만, 피선거권의 제한이 소수 조합원의 권리를 과도하게 제한할 우려가 있거나 제한의 정도가 임원으로서 직무를 수행하는 것에 비추어 합리적이지 못할 경우에는 노조법 제22조(조합원의 권리와 의무)에 저촉될 수 있을 것임.
3. 노동조합 상조회로부터 일천만원 이상의 대출을 받은 조합원은 임원에 출마할 수 없도록 한 선거관리규정이 피선거권의 합리적인 제한인지 여부는 개인적 채무로 임원의 권한이 남용될 소지가 있는지, 그리고 규정 개정취지가 그러한 권한남용을 방지하기 위한 정당한 사유인지 여부를 당해 노조규약, 상조회 운영규정, 규정 개정시 대의원회 의사록 등을 종합하여 판단하여야 할 것임.
4. 신설된 임원 자격제한의 선거관리규정 효력시기는 우선 선거관리규정에 그 조항의 효력 시기에 대한 특별규정이 있을 경우에는 그에 따르되, 없을 경우에는 개정된 선거관리규정의 효력발생시부터 적용되는 것으로 판단됨.

(노사관계법제과-1094, 2008.11.17.)

58 임원선거시 경선후보자가 없을 경우 무투표 당선을 규정한 선거관리규정의 효력

Q 질 의

- 당해 노동조합 선거관리규정에 “위원장 입후보 경선자가 없을 때에는 무투표 당선(찬반투표 없이) 확정한다”고 규정하고 있는바, 이러한 선거관리규정이 노조법에 반하는지 여부

A 회 시

- 노조법 제16조, 제17조, 제23조에 따라 노동조합의 임원은 조합원(대의원)의 직접·비밀·무기명투표에 따라 조합원(대의원) 재적과반수의 출석과 출석조합원(대의원) 과반수의 찬성으로 조합원 중에서 선출되어야 함.
- 따라서, “위원장 입후보 경선자가 없을 때에는 무투표 당선 확정한다”는 노조의 선거관리 규정은 이러한 노조법 규정에 위배되는 것으로 판단됨.

(노사관계법제과-777, 2008.10.15.)

59 임원 입후보 자격 제한과 입후보시 복수추천을 제한하는 선거관리규정의 효력

Q 질 의

1. 노조규약과 선거관리규정에는 ‘위원장 피선거권의 자격은 선거공고일 현재 7년 이상 근속한 자’로 규정하고 있음. 본인들은 1998년 정리해고 되었다가 복직된 자들로서 회사 총근무년수를 합산하면 7년 이상이 되며 복직당시 회사와 정리해고 전 경력(호봉)을 적용하는 것으로 합의한 바 있음. 이 경우 본인들이 노조위원장 선거에 출마할 자격이 있는지
2. 노조 선거관리규정에는 ‘위원장으로 입후보하고자 하는 자는 조합원 10분의 1이상의 추천을 받아야 한다.(단, 1인이 2인을 추천할 수 없으며, 사유발생시 무효처리한다)’라고 규정하고 있는 바, 이는 위원장 후보등록시 복수 추천인을 무효처리한다는 조항으로 노동관계법을 위반하고 있는 위법 조항인지

A 회 시

1. <질의 1>에 대하여

- 가. 노조법 제23조제1항은 노동조합의 임원을 그 조합원 중에서 선출하도록 정하고 있을 뿐 임원이 될 수 있는 자의 자격 등에 대하여는 별도의 제한규정이 없으므로, 임원 입후보 자격은 같은 법 제22조에서 정하고 있는 노동조합 운영에 관한 조합원의 균등참여권이 침해되지 않는 범위 내에서 정할 수 있을 것임.
- 나. 다만, 그 제한의 정도가 사회통념상 인정되는 합리적인 기준 범위를 벗어나 다수 조합원의 피선거권을 과도하게 제한함으로써 특정인의 당선을 용이하게 하거나 특정인의 입후보를 배제할 소지가 있는 경우에는 같은 법 같은 조에 저촉될 수 있음.
- 다. 사안의 경우 정리해고 되었다가 복직한 근로자들이 조합원 자격을 취득하고 조합원으로서의 의무를 이행하는 한 규약상 관련 규정에 따라 조합원으로서 권리를 당연히 행사할 수 있는 것이므로, 임원선거 입후보 자격여부는 상기 “나”항에 위배되지 않는 범위 내에서 규약상 관련 규정에 따라 판단하여야 할 것임.

2. <질의 2>에 대하여

- 가. 위원장 입후보시 피선거권 자격을 7년 이상 근속한 자로 제한하는 것이 과도한 제한인지 여부는 자격제한의 사유, 동 규정으로 인해 피선거권이 제한되는 조합원의 수가 전체 조합원에서 차지하는 비율, 각급 조직의 규모 등을 종합적으로 검토하여 판단할 문제라고 봄.
- 나. 같은 법 제11조제14호는 “임원 및 대의원의 선거절차에 관한 사항”을 노동조합의 규약으로 정하도록 규정하고 있으므로, 노조 임원선거에 관한 구체적인 절차와 방법은 공서양속 및 강행법규에 위배되지 않고 조합원의 균등참여권을 침해하지 않는 한 규약이 정하는 바에 따라야 할 것인 바, 위원장 입후보 등록시 일정수의 조합원 추천을 받도록 하고, 복수추천을 할 수 없도록 하며, 복수추천시 무효처리하도록 하는 규약 내용은 후보난립에 따른 선거혼란과 부작용을 예방하기 위해 통상 사용하는 선거절차로서 공서양속 및 강행법규에 위배되거나 조합원의 균등참여권을 침해한다고 보기 어려울 것임.

(노조 68107-657, 2001.6.5.)



■ 노동조합이 규약으로 임원이 될 수 있는 자격을 일정한 수 이상의 조합원의 추천을 받은 자 및 노동조합원이 된 때로부터 일정한 기간이 경과한 자로 제한한 경우에도, 추천을 받아야 할 조합원의 숫자가 전체 조합원의 숫자에 비추어 소수 조합원의 권리를 해할 우려가 있는 정도에 이르지 아니하고, 요구되는 기간이 사용자와 노동조합의 실정을 파악하여 노동조합의 임원으로 직무를 수행하는 데에 필요하다고 인정되는 합리적인 기간을 넘어서는 것이 아니라면, 노동조합이 자주적인 판단에 따라 규약으로 정할 수 있는 것으로서 조합원들의 피선거권의 평등에 대한 현저한 침해라고는 볼 수 없으므로, 그와 같은 규약은 노동조합법 제22조(현행법 제22조)에 위반하는 것이 아니라고 봄이 상당하다.

따라서, 노동조합의 위원장 입후보자격을 전체 조합원의 수(310명)의 1할에도 못 미치는 조합원 30인 이상의 추천과 조합원 경력 1년 이상인 자로 제한하는 내용의 개정규약이 노동조합법 제22조에 위반된다고 할 수 없다. 【대법원 1992. 3. 31. 선고 91다14413 판결】

60

노조 이중가입 제한 및 임원·대의원의 피선거권을 제한하는 규약의 효력

Q 질 의

- 노조법에서는 조합원의 이중가입에 관한 규정이 없고, 다만 시행령에 중복가입시 조합원 수 산정방법만을 정하고 있어 사실상 조합원 1인이 다수의 노조에의 중복가입을 허용하고 있음. 하지만 이는 해당 조합원이 노조법이 정한 정상적인 노조활동을 위한 것이 아니라 오로지 특정 노조의 활동을 방해하거나 이를 기회로 자신의 주 활동 노조에 반사적 이익을 얻기 위한 가입까지 포함할 우려가 있음. 예를 들어 설립목적이 상반된 두 개 이상 노조에 각각 조합원으로 가입하거나 더욱이 핵심 임원이나 대의원으로 활동하는 경우까지도 예상할 수 있음.
- 위와 같은 상황에서 ○○연맹은 연맹 규약을 시작으로 각 단위노조에서 정상적인 노조 활동과 무관한 조합원 가입을 제한하는 취지의 규약을 아래와 같이 제정·시행하는 것이 가능한지
 - ※ 조합원 자격: 다만, 오로지 정상적인 노동조합 활동을 방해할 목적으로 타 노동조합에 이중으로 가입한 자는 조합원 자격을 인정하지 않는다.
 - ※ 임원 및 대의원 피선거권: 다만, 현재 타 노조에 적을 두고 있거나 3년 이상 타 노조의 임원·대의원이었던 자의 피선거권은 제한된다.

A 회 시

1. 노조법 부칙 제7조의 규정에 의거 하나의 사업(장)에 노동조합이 조직되어 있는 경우에는 2011.6.30.까지는 그 노동조합과 조직대상을 같이하는 새로운 노동조합을 설립할 수 없으나, 2011.7.1.부터는 그 설립이 가능함. 이에 따라 2011.7.1.부터 근로자들은 초기업단위 노동조합은 물론 기업단위에서도 자유롭게 노동조합을 설립하거나 이에 가입할 수 있음.
 - 이로 인하여 근로자가 2개 이상의 노동조합에 가입하는 경우가 발생할 수 있으나 노조법에 이를 제한하는 규정은 없음. 다만, 어느 한 노동조합에 소속된 조합원이 동시에 다른 노동조합에 가입하는 것을 조직에 대한 위해행위로 보아 자체 규약으로 이를 금지하거나 권리를 제한하는 것은 단결권 자체를 봉쇄하는 것이 아니라 노동조합의 내부적 통제권에 의한 합리적 규율에 해당하는 것으로 이는 가능하다고 할 것임.
2. 노조법 제23조제1항은 노동조합의 임원을 그 조합원 중에서 선출하도록 정하고 있을 뿐 임원이 될 수 있는 자의 자격 등에 대하여는 별도의 제한규정이 없으므로 임원 입후보 자격은 동법 제22조에서 정하고 있는 노동조합 운영에 관한 조합원의 균등참여권이 침해되지 않는 범위 내에서 정할 수 있을 것이며, 대의원에 대해서도 마찬가지라 할 것임.
 - 다만, 그 제한의 정도가 사회통념상 인정되는 합리적인 기준 범위를 벗어나 과도하게 제한함으로써 특정인의 당선을 용이하게 하거나 특정인의 입후보를 배제할 소지가 있는 경우에는 법에 위반될 소지가 있다고 할 것임.
 - A노조의 조합원인 자가 현재 B노조에도 중복적으로 가입하여 B노조의 임원 및 대의원을 역임하면서 A노조의 정상적인 활동을 방해하는 경우에 A노조에서 규약으로 A노조의 임원 및 대의원이 되는 것을 제한하는 것은 가능할 것임. 그러나 현재 타 노조를 탈퇴 하였음에도 불구하고 단순히 과거에 3년 이상 타 노조의 임원·대의원을 역임했었다는 이유만으로 피선거권을 제한하는 것은 균등참여권을 침해할 소지가 있다고 사료됨.

(노사관계법제과-1403, 2010.12.2.)

61 ▶ 신규 입사자의 첫달 조합비가 노동조합에 전달되지 않은 경우 투표권 존재 여부

Q 질 의

- 우리 노동조합은 150명 내외의 인원으로 구성된 노동조합이고, 유니온숍 협정이 체결 되어 있으며, 선거관리규정 제6조(선거권)에는 “조합원은 조합비 1회 납부 후 선거권이 있다”고 규정되어 있음.
- 회사는 단체협약상 체크오프 규정에 따라 매월 1일에서 말일까지 마감하여 16일 이상 근무하였을 시 급여에서 조합비를 공제하고 다음달 10일에 급여를 지급하면서 조합비를 전달하고 있음.
- 위와 같은 상황에서 임원선거 투표일이 1월 5일이고 근무일수는 전년도 12월 10일 입사하여 말일까지 정상근무하여 말일 기준 근무일수 16일 이상으로 조합비 납부 사유가 발생되었으나 1월 10일이 급여지급일이어서 실제 조합비는 노동조합에 인계되지 않은 경우 당해 조합원에게 선거권이 있는지 여부

A 회 시

1. 노동조합 및 노동관계조정법 제22조에 “노동조합의 조합원은 균등하게 그 노동조합의 모든 문제에 참여할 권리와 의무를 가진다. 다만, 노동조합은 그 규약으로 조합비를 납부하지 아니하는 조합원의 권리를 제한할 수 있다.”라고 규정되어 있는 바, 조합비를 납부하지 아니하는 조합원에 대해 노동조합은 그 규약으로 선거권 등 권리를 제한하는 것이 가능하다 하겠음.
2. 유니온숍 협정이 체결되어 있는 사업장의 노조 선거관리규정에 “조합원은 조합비 1회 납부 후 선거권이 있다”고 규정되어 있는 경우, 신규 입사자가 입사 즉시 노동조합에 가입하여 첫달에 월 조합비 납부 요건인 16일 이상 근무하였으나 급여 정기지급일이 익월 10일인 관계로 노동조합에 조합비가 납부되지 않은 상태에서 익월 5일에 치러지는 선거의 투표권이 있는지 여부에 대한 것인바,
 - 이는 기존 관행이나 동 규정을 두게 된 동기 및 경위, 달성하려는 목적 등 제반 사정을 고려하여 노조 규약상 권한있는 기관에서 결의·결정하여야 할 것으로 사료되며, 다만 해당 조합원이 노조 탈퇴 또는 조합비 납부 거부 의사가 없고 동 선거에 적극 참여 하려는 의지 등이 있다면 선거권을 부여하는 것이 바람직하다고 사료됨.

(노사관계법제과-1402, 2010.12.2.)

62

지부 조합원이 조합비를 납부하였으나 해당 지부가 노조에 의무금을 미납한 경우
노조대표자 선거의 입후보 자격을 제한할 수 있는지

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ △△지역버스노조 산하 ○○지부는 임시대의회에서 기업별노조로 조직형태를 변경하기로 결의하고 □□운수노조를 설립신고 하였으나, 이후 행정관청으로부터 대의회 결의가 규약에 위반됨을 이유로 시정명령을 받아 지역노조 지부로 복귀하였음.
- ▶ 조합원들은 ○○지부에 조합비를 전액 납부하였으나 동 지부는 △△지역노조에 의무금을 납부하지 아니하였음.
- ▶ 노동조합 규약은 조합비를 납부하지 아니한 조합원은 미납한 조합비를 전액 납부할 때까지 선거권과 피선거권을 제한하고 있음.
- ▶ 이후 △△지역노조 위원장 보궐선거에 ○○지부 소속 대의원이 입후보하여 위원장으로 선출되었음.

1. ○○지부 소속 대의원이 노조 위원장 보궐선거에 당선되었으나, 해당 대의원이 조합비를 납부하지 아니하였음에도 선거권과 피선거권을 부여한 것이 규약에 위반되는지
2. ○○지부의 조합원 甲은 노조업무 방해를 이유로 제명되었으나 법원에 무효확인의 소를 제기하여 “조합원 제명은 무효”라는 판결을 받아 이후 확정되었음. 이 경우 해당 조합원이 △△지역노조 위원장 보궐선거에 입후보 할 수 있는지, 입후보 등록이 배제된 상태에서 이루어진 보궐선거의 효력은

A 회 시

1. <질의 1>에 대하여

가. 노조법 제22조에 따라 조합원은 조합비를 납부하지 않는 등 특별한 사정이 없는 한 균등하게 그 노동조합의 모든 문제에 참여할 권리와 의무를 가진다고 할 것이므로, 조합원의 피선거권 등의 권리는 정당한 이유없이 제한할 수 없다고 할 것임.

나. 노동조합 산하 지부 소속 조합원이 규약 또는 지부운영규정 등이 정하는 바에 따라 조합비를 해당 지부에 전액 납부하였음에도 동 지부가 규약에서 정한 의무금을 노동조합에 납부하지 아니한 경우, 의무금 미납을 이유로 해당 지부에 대한 제재는 별론으로 하고 지부 소속 조합원에 대해 노동조합의 임원 피선거권을 제한하는 것은 타당하지 않을 것임.

2. <질의 2>에 대하여

- 노동조합으로부터 제명된 조합원이 법원에 소를 제기하여 제명처분의 무효 판결을 받아 확정된 경우, 규약이 정한 자격정지나 권리제한 사유에 해당되는 등 특별한 사정이 없는 한 해당 조합원의 입후보를 배제하여 이루어진 노동조합 임원선거는 조합원의 균등참여권을 침해하여 정당하다고 하기 어려울 것임.

(노사관계법제팀-3680, 2007.11.15.)

63

조합원을 정조합원과 준조합원으로 구분하여 선거권, 피선거권을 제한할 수 있는지 여부

Q 질 의

- A해운(주)노동조합은 A해운(주)이 직접 고용한 선원을 정조합원, 선박관리사업자를 통해 채용한 선원을 준조합원으로 구분하여 조합비를 차등 징수하면서 선거권, 피선거권, 의결권 등을 제한하는 경우 법 위반 여부

A 회 시

1. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제9조는 “노동조합의 조합원은 어떠한 경우에도 인종, 종교, 성별, 연령, 신체적 조건, 고용형태, 정당 또는 신분에 의하여 차별대우를 받지 아니한다”고 규정하고 있고, 같은 법 제22조는 “노동조합의 조합원은 균등하게 그 노동조합의 모든 문제에 참여할 권리와 의무를 가진다. 다만, 노동조합은 그 규약으로 조합비를 납부하지 아니하는 조합원의 권리를 제한할 수 있다”고 규정하고 있음.
2. 질의와 같이 A해운(주)노동조합은 A해운(주)이 직접 채용한 선원과 A해운(주)이 선박관리사업자를 통하여 채용한 선원 모두를 조직대상으로 하고 있으며, 실제로도 두 형태로 채용된 선원들이 노동조합에 가입하고 있다면,
 - A해운(주)노동조합이 조합원을 고용형태 등에 따라 정조합원과 준조합원으로 구분하여 준조합원에 대해서는 조합비를 차등 징수하면서 선거권, 피선거권, 의결권 등을 제한하는 것은 법에 위반되는 것으로 판단됨.

(노사관계법제과-401, 2013.2.4.)

64

근무기간이 연장된 근로자의 임원 입후보 자격

Q 질 의

- 노동조합 선거관리규정은 “위원장은 3년 이상 복무 가능한 자(복무연장기간 포함)는 입후보할 수 있다”라고 규정하고 있으며, 현 위원장은 차기 위원장에 입후보하기에는 8개월이 부족하자 차기 위원장에 입후보 할 의도로 사업주와 1년간 일당제로 하여 계약기간을 연장한 경우 법적 효력 여부는

A 회 시

1. 노조법 제23조제1항은 노동조합의 임원을 그 조합원 중에서 선출토록 규정하고 있을 뿐 임원후보등록 요건에 대하여는 별도의 규정을 두고 있지 않으므로, 같은 법 제22조에서 정하고 있는 노동조합 운영에 관한 조합원의 균등참여권이 침해되지 않는 범위 내에서 자체 규약으로 이를 정할 수 있을 것임.
2. 선거관리규정에 “위원장은 3년 이상 복무 가능한 자(복무 연장기간도 포함)는 입후보 할 수 있다”고 규정되어 있는 경우에는 복무연장기간을 포함하여 3년 이상 근무가 가능한 근로자는 원칙적으로 위원장 입후보가 가능하다고 할 것이며, 구체적으로 복무연장 된 근로자가 위원장 입후보 자격이 있는지 여부에 대하여는 권한 있는 기관(통상 선거관리위원회)에서 이와 같은 선거관리규정의 제정 배경과 취지 등을 살펴 합리적으로 판단할 수 있을 것으로 봄.
3. 한편, 단체협약이나 취업규칙에 정년 조항이 있는 경우라도 사용자는 근로계약 갱신 등으로 개별 근로자의 정년을 연장하거나 퇴직과 동시에 다양한 형태로 재고용을 보장할 수도 있을 것임. 다만, 객관적·외형적인 정황을 종합하여 살펴볼 때, 사용자가 노동조합 운영을 지배하거나 이에 개입하려는 의사를 가지고 통상의 관례에서 벗어나 특정 근로자의 정년연장 등의 방법으로 근로자가 위원장 입후보 자격을 얻을 수 있도록 하여 노동조합 운영을 지배·개입한 경우라면 이는 부당노동행위에 해당될 소지가 있다 할 것임.

(노사관계법제팀-3322, 2006.11.8.)

65 대의원 입후보자 추천제도가 조합원의 균등참여권을 침해하는지

Q 질 의

- 750명의 조합원과 대의원 25명(조합원 30명당 1명)으로 구성된 노동조합이 종전에 없던 대의원 입후보자의 추천인 제도를 도입하여 “대의원에 입후보하고자 하는 자는 조합원 15명 이상의 추천이 있어야 하며, 복수 추천시는 선 접수자의 추천을 유효로 한다”고 선거 및 투표관리규정을 개정하였음.
- 개정된 규정에 따라 소수의 입후보자가 다수의 조합원을 추천인으로 선점할 경우 결과적으로 다른 조합원은 추천인 부족으로 대의원 입후보조차 할 수 없게 될 수도 있으므로, 동 대의원 선출제도가 노조법 제22조에서 정한 조합원의 균등참여권을 침해하는 것은 아닌지

A 회 시

1. 노조법 제22조는 “노동조합의 조합원은 균등하게 그 노동조합의 모든 문제에 참여할 권리와 의무를 가진다. 다만, 노동조합은 그 규약으로 조합비를 납부하지 아니하는 조합원의 권리를 제한할 수 있다”고 규정하고 있는 바, 조합원의 선거권 및 피선거권은 노조운영에 관한 조합원의 균등참여권이 침해되지 않는 범위 내에서 노조의 자주적 판단에 따라 자체규약으로 정할 수 있을 것이나, 그 제한의 정도가 사회통념상 인정되는 합리적인 범위를 벗어나는 경우에는 같은 법 제22조에 저촉될 수 있을 것임.
2. 전체 조합원 750명으로 구성된 노동조합이 조합원 30명당 대의원 1명을 선출하여 대의원회(총 대의원 수 25명)를 구성함에 있어 선거관리규정을 개정하여 대의원의 입후보 자격을 ‘조합원 15명 이상의 추천이 있어야 하고, 복수추천인 때는 선 등록자만 인정한다’는 요지의 규정을 신설한 경우라면 평균적으로 보아 선출하여야 하는 대의원 1명당 2명 이상의 입후보가 사실상 불가능하고, 추천인원의 상한을 정함이 없이 조합원의 복수 추천을 인정하지 않음으로써 특정 입후보자가 다수의 조합원으로부터 추천을 받아 먼저 등록한 경우에는 결과적으로 다른 입후보자는 추천인 부족으로 입후보 자격이 인정되지 않는 등 실제 입후보 자격을 과도하게 제한하는 결과를 초래할 수도 있는 점 등을 감안할 때 질의상 대의원 입후보제도는 조합원의 균등한 참여권을 정한 같은 법 같은 조에 위배될 소지가 있다고 할 것임.

(노동조합과-1997, 2004.7.26.)

66

현 위원장의 임기 중 규약을 단임제에서 연임제로 변경한 경우 변경된 규약에 따라 현 위원장이 차기 위원장선거에 출마할 수 있는지

Q 질 의

- 노동조합 현 위원장 임기 내에 규약을 개정하여 임원임기를 단임에서 연임으로 변경한 경우, 현 위원장도 개정된 규약에 따라 차기 위원장 선거에 출마할 수 있는지 여부

A 회 시

- 변경된 규약은 규약에서 정한 효력발생 시점부터 전 조합원에게 적용된다고 할 것임. 따라서 효력발생 시점을 일반적인 시점과 달리 정하거나 특정 조합원에 한해 변경된 규약을 적용시키지 않기 위해서는 따로 효력경과규정을 두어야 할 것임.
- 변경된 규약에 위와 같은 효력경과규정을 두고 있지 않거나 연임조항이 배제될 만한 특수한 사정이 없는 한 연임 가능으로 변경된 규약은 현 위원장에게도 적용되는 것으로 판단됨.

(노동조합과-1426, 2008.6.26.)

67 임원의 대의원 겸직 가능여부 및 임원인 회계감사를 위원장이 임명할 수 있는지

Q 질 의

1. 당해 노동조합 규약은 임원으로 위원장, 부위원장, 회계감사로 정하고 있음. 이 경우 임원이 대의원을 겸직할 수 있는지 여부
2. 현 노조위원장의 임기가 만료되기 전 조기선거 사유로 현 위원장이 사퇴하고 새로운 위원장 선거를 실시. 이에 현 위원장이 재선에 성공함. 이 경우 새 위원장 선출 이후 노조대표자는 누구인지
3. 위원장이 회계감사 후보자를 추천하고 대의원회의를 통해 인준하는 방식으로 회계감사를 임명한 것이 적법한지 여부

A 회 시

1. 노조법에서는 대의원과 임원의 겸직을 금지하지 않고 있으며, 해당 노동조합의 규약에서도 겸직금지 규정이 없으므로, 대의원이 임원을 겸직할 수 있다고 보아야 할 것임. 다만, 겸직금지에 대해 조합원들 사이에 이론이 있는 경우 규약변경의 절차를 통해 겸직가능 여부를 명확히 규정하는 것이 바람직할 것임.
2. 한편, 위원장 선출과 관련하여 노동조합 규약에 특별한 규정이 없는 한, 현 위원장이 차기 위원장선거에 출마하기 위해서 위원장직을 사퇴할 필요는 없다고 판단됨.
3. 아울러 일반적으로 새로 선출된 위원장의 임기가 선출일로부터 시작된다는 규정이나 관행이 있는 경우 그에 따르면 될 것이고, 그러한 규정이나 관행이 없는 경우, 기존 위원장의 임기만료일 다음날부터 임기가 시작된다고 판단됨.
 - 다만 새로운 집행부를 조기에 출범시키고자 하는 의도로 조기선거를 실시하게 된 경우라면, 위원장 선출일로부터 새로운 임기가 시작된다고 보는 것이 타당할 것임.
4. 노조규약에서는 회계감사의 경우 대의원회에서 선출할 수 있다고 규정하고 있어 선출여부가 선택사항으로 되어 있으므로, 회계감사를 위원장이 임명하고 대의원회에서 인준하는 방식이 규약에 위반된다고 볼 수 없으나,
 - 노조법에서 임원은 그 조합원 중에서 조합원(대의원)의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출하도록 규정하고 있으므로(제23조제1항, 제16조제4항), 선출여부를 선택사항으로 규정한 규약이 이러한 노조법에 위반된다고 할 것임.

(노동조합과-1833, 2008.7.31.)

나. 임원선출

제16조(총회의 의결사항) ④규약의 제정·변경과 임원의 선거·해임에 관한 사항은 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여야 한다.

제23조(임원의 선거 등) ①노동조합의 임원은 그 조합원중에서 선출되어야 한다.

68

조합비 미납으로 선거권이 없는 조합원이 참여한 임원선출의 효력

Q 질 의

- 산별노조 산하 분회장 선거에서 낙선한 후보가 조합비를 미납한 조합원이 선거에 참석하였다는 이유로 분회 선거관리위원회에 이의를 제기하였고, 동 선관위는 재적 72명 중 24명의 조합비 미납자가 선거에 참가한 것을 확인하고 선거관리규정에 따라 선거무효를 결정한 다음 조합비를 납부한 조합원을 대상으로 재선거를 실시한 경우 이와 같은 재선거가 적법한지 여부

A 회 시

1. 노조법 제22조는 “노동조합의 조합원은 균등하게 그 노동조합의 모든 문제에 참여할 권리와 의무를 가진다. 다만, 노동조합은 그 규약으로 조합비를 납부하지 아니하는 조합원의 권리를 제한할 수 있다”고 규정하여 조합원의 균등참여권을 보장하는 한편, 조합비 미납자에 대하여는 규약에 정한 바에 따라 그 권리를 제한할 수 있다고 정하고 있는 바, 조합비를 납부하지 않은 조합원에 대하여는 사회통념상 인정되는 합리적인 범위 내에서 규약으로 선거권 등을 제한할 수 있다 할 것임.
2. 노동조합에서 규약 등에 따라 조합비를 납부하지 아니한 조합원에게는 선거권을 부여하고 있지 아니함에도 분회장 선거에 참석한 조합원 중 상당수가 조합비를 납부하지 아니하여 선거권이 없는 조합원으로 확인되었고, 선거관리위원회에서 이와 같은 조합원의 투표가 선거결과에 영향을 미쳤다고 판단하여 당해 선거가 무효임을 선언하고 선거관리 규정 등 관련규정에 따라 조합비를 납부한 조합원을 대상으로 분회장 재선거를 실시한 경우라면, 달리 불 사정이 없는 한 그와 같은 선거관리위원회의 결정을 부당하다고 보기는 어려울 것임.

(노동조합과-2384, 2005.8.31.)

69 노동조합 임원선거에서 과반수 득표를 얻지 못한 다수 득표자의 임원선출 효력

Q 질 의

- △△ 노동조합 ○○지부 선거규약과 세칙에 따라 시행된 임원선거 결과, 과반수 득표를 얻지 못한 다수 득표자가 임원에 당선된 경우 그 효력 여부

A 회 시

1. 『노동조합 및 노동관계조정법』(이하 ‘노조법’ 이라 함) 제16조제1항에 따르면 ‘임원의 선거와 해임에 관한 사항’은 총회(대의원회)의 의결사항으로 규정하고 있고, 같은 법 제16조제2항은 ‘총회(대의원회)는 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성으로 의결한다.’라고 규정하고 있음.
 - 또한, 노조법 제19조에 ‘총회(대의원회)는 회의개최일 7일전까지 회의에 부의할 사항을 공고하고 규약에 정한 방법에 의하여 소집하여야 한다.’라고 규정하고 있음.
2. 귀 질의만으로는 지부장의 임원여부, 총회 소집절차, 규약상 관련규정 등에 대한 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 선거결과의 유효여부 등에 대하여는 답변드리기 어려우나, 지부장이 임원에 해당한다면 출석 조합원 과반수 찬성이 없는 경우로서 노조법 제16조 제3항 결선투표를 하여야 할 것임.
 - 만약, 결선투표를 하여야 함에도 결선투표 없이 다수득표자를 임원으로 선출하였다면 노조법을 위반한 것으로서 그 효력을 인정하기는 어려울 것으로 사료됨.
3. 한편, 당선자 결정 등 노동조합의 결의 또는 처분이 노동관계법령 또는 규약을 위반한 것이라고 판단되는 경우에는 노조법 제21조에 따라 관할 행정관청에 결의처분에 대한 시정신청을 할 수 있음.

(노사관계법제과-2702, 2015.12.30.)

※ (노조법 제16조 제3항) 임원의 선거에 있어 출석 조합원 과반수의 찬성을 얻는 자가 없는 경우에는 규약이 정하는 바에 따라 결선투표를 실시하여야 하나

* 결선투표시 의결정족수는 규약이 정하는 바에 따라야 함(과반수 찬성 또는 다수득표 등)

- 규약이나 선거관리규정상 결선투표 절차가 없다면 임원선거는 부결, 임원선거 재 실시 필요

다. 임원임기

제23조(임원의 선거 등) ②임원의 임기는 규약으로 정하되 3년을 초과할 수 없다.

70

전임 분회장 임기만료로 직무대행자의 직무대행 중 선출된 후임 분회장의 임기 개시일

Q 질 의

- 우리 노동조합은 전국단위 산별노동조합으로 규약(산하기구 운영규정 포함)에 의거 각 사업장별 분회를 설치·운영하고 있고, 산하기구운영규정 제28조(임원의 임기)는 “임원의 임기는 만 3년으로 하고 연임할 수 있다”고 규정하고 있음.
- 분회장이 임기만료일을 며칠 앞두고 선거를 실시하였으나 당선인이 없어 재선거를 준비하는 과정에서 분회장 임기가 만료되었음. 이후 직무대행자가 재선거를 실시하여 후임 분회장을 선출하였는바, 이 경우 후임 분회장의 임기는 전임 분회장의 임기 종료일로부터 3년인지 아니면 선출일로부터 3년인지

A 회 시

1. 노동조합 및 노동관계조정법 제23조제2항에서 노동조합 임원의 임기는 규약으로 정하되 3년을 초과할 수 없다고 규정하고 있을 뿐 임원의 임기 개시일에 대해서는 별도로 규정하고 있지 않음.
 - 따라서 임원의 임기 개시일에 대해서는 규약 등에 명시적인 규정을 두어 해결하는 것이 바람직할 것임.
2. 귀 질의는 전임 분회장의 임기가 만료되어 직무대행자가 직무를 대행하던 중 선거를 통해 후임 분회장이 당선된 경우, 후임 분회장의 임기 개시일을 언제로 보아야 하는지에 대한 문의로 보이는 바,
 - 이에 대해 규약 등에 정한 바가 있다면 그에 따르면 될 것이나, 규약 등에 정한 바가 없다면 직무대행자가 전임 분회장 임기 종료 후 직무를 대행하던 중 후임 분회장이 선출되었으므로 후임 분회장의 임기는 실제 임기가 개시된 날(선출된 날)로부터 기산 되는 것으로 보는 것이 타당하다고 사료됨.

(노사관계법제과-277, 2010.3.26.)

71 기업별 노조에서 초기업 노조 산하 지부로 조직형태를 변경한 경우 지부장의 임기

Q 질 의

- 기업별 노동조합이 산업별노조 지부로 조직형태를 변경하였고, 기존 기업별 노동조합 위원장이 산업별 노동조합 지부장을 계속해서 역임하는 경우 지부장의 임기

A 회 시

- 기존 기업별 노조의 조직적 동일성을 유지하면서 산업별 노조의 지부로 전환된 조직 형태 변경의 경우, 분회장의 임기는 달리 볼 사정이 없는 한 산업별 노조의 분회 인준 시점이 아닌 기존 기업별 노조 위원장 선출시 규약상 보장된 임기 동안 유지된다고 보아야 할 것임.

(노동조합과-600, 2008.4.10.)

72 후임 대표자가 선출되지 아니한 경우 임기만료 된 전임 대표자의 임기가 자동 연장되는지

Q 질 의

- 연맹규약에 임원의 임기는 3년이고 정기대의원회에서 선출하되 정기대의원회는 매년 2월에 개최하도록 규정되어 있으며, 현 위원장은 2002.2.1. 선출되어 규약상 임원임기는 2005.1.31.까지임.
- 이와 같이 위원장의 임기가 2005.1월말에 종료됨에도 불구하고 대의원회를 매년 2월 중 개최토록 규약에 명시하고 있으므로 위원장 공백상태를 예방하려면 규약의 개정이 필요한 것인지, 아니면 현 위원장의 임기가 만료되더라도 신임위원장 선출시까지 임기가 자동연장 되는 것인지 여부
- 연맹에서는 정기대의원회를 2005.2.1. 개최하기로 결정하였는바, 현 위원장이 임기 만료 에도 불구하고 정기대의원회에서 의장 역할을 수행할 수 있는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제23조제2항의 규정에 따라 노동조합 임원의 임기는 3년의 범위 내에서 자체규약으로 정하여야 하는 바, 규약에 정한 노동조합 대표자의 3년 임기가 만료된 경우에는 대표자의 자격은 원칙적으로 상실되는 것이며, 후임 대표자가 선출되지 않았다 하더라도 후임 대표자 선출일까지 그 임기가 자동 연장된다고 볼 수는 없을 것임.
2. 다만, 노동조합과 그 대표자와의 관계는 민법상 위임의 법리로 해석할 수 있으므로, 노조 대표자의 임기가 만료되어 후임 대표자 선출을 위한 대의원회 소집이 어려운 경우에는 민법 제691조(위임종료시의 긴급처리) 규정에 의거 임기 만료된 대표자가 노동조합의 정상적인 운영을 위한 최소한의 불가피한 조치로서 후임 대표자 선출을 위한 대의원회를 소집하여 그 의장으로 활동할 수 있다고 봄.

(노동조합과-157, 2005.1.11.)

73 ▶ 노조 규약에 ‘위원장 임기를 연임제’로 규정한 경우 해석**Q** 질 의

- 아래 규약의 경우 연이어 위원장이 2회 역임 후 출마가 또 가능한지 여부, 1회 역임 후 2회째 출마하여 낙선 후 또 출마가 가능한지 여부
 - * 규약 제34조(임기) 3. 위원장의 임기는 3년으로 하되, 연임제로 한다.

A 회 시

1. 귀 노조의 규약은 ‘위원장의 임기는 3년으로 하되, 연임제로 한다’는 규정하고 있는 바, 연임은 원래 정해진 임기를 다 마친 뒤에 다시 계속하여 그 직위에 머무른다는 의미이므로 위원장이 2회 역임 후에도 계속 출마가 가능하며, 위원장 1회 역임 후 2회째 출마하여 낙선할 경우에도 계속 출마가 가능하다고 할 것임.

(노사관계법제과-1393, 2019.5.8.)

라. 임원의 불신임·해임

제16조(총회의 의결사항) ②총회는 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만, 규약의 제정·변경, 임원의 해임, 합병·분할·해산 및 조직형태의 변경에 관한 사항은 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성이 있어야 한다.

④규약의 제정·변경과 임원의 선거·해임에 관한 사항은 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여야 한다.

74 ▶ 규약에서 정함이 없는 경우 대의원회에서 선출한 임원의 해임기관

Q 질 의

- 위원장 외 사무국장 등의 임원에 대하여는 규약에 별도의 해임 관련 규정이 없는 경우, 선출기관인 대의원회에서 사무국장의 해임을 결의할 수 있는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제11조는 노동조합 대표자와 임원의 규약위반에 대한 탄핵에 관한 사항은 규약에 기재하도록 규정하고 있고, 같은 법 제16조는 임원의 선거와 해임에 관한 사항을 총회(대의원회)의 의결사항으로 정하고, 임원의 해임은 재적조합원(대의원) 과반수의 출석과 출석조합원(대의원) 3분의 2 이상의 찬성으로 해임할 수 있다고 규정하고 있으므로, 규약에 임원의 해임에 관한 사항에 대하여 달리 정한 바가 없는 경우 노동조합은 같은 법의 규정에 따라 임원해임을 의결할 수 있다고 할 것임.
2. 대의원회에서 선출한 임원(사무국장)의 해임에 대하여 규약에 달리 정한 바가 없는 경우에는 선출기관인 대의원회에서 법정 의결정족수 이상의 찬성으로 해임을 의결할 수 있다고 보는 것이 임원의 해임제도를 규정한 동법 취지에 부합된다고 봄.

(노사관계법제팀-138, 2005.9.26.)

75 대의원회에서 선출한 임원을 총회에서 해임할 수 있는지

Q 질 의

- 노조 규약에 조합장 선출 및 해임 권한이 총회와 대의원회의 권한으로 다 같이 규정되어 있는 경우, 대의원회에서 선출한 조합장을 최고의결기구인 총회에서 해임할 수 있는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제17조의 규정에 의거 노동조합의 규약으로 대의원회를 둔 경우 같은 법 제16조의 총회 의결사항을 대의원회에서 처리토록 정할 수 있으나, 규약상 총회와 대의원회가 병존하고 있는 경우에는 총회와 대의원회의 기능을 명확히 구분하여 운영하여야 할 것이며, 그 기능이 명확히 구분되어 있지 아니한 경우에는 기존 관행이나 규약상 권한 있는 기관의 결의·결정에 따라 의결기관을 선택하여야 할 것임.
 2. 노동조합의 규약에 조합 임원의 선출 및 해임이 총회와 대의원회의 의결사항으로 각각 규정하고 있으면서 기존의 관행이나 규약상 권한 있는 기관의 결의·결정에 따라 대의원회에서 임원을 선출한 경우라면, 당해 임원의 불신임은 원칙적으로 선출기관인 대의원회에서 결의하는 것이 타당할 것임.
- 다만, 조합원 총회는 노동조합의 최고의사결정기관인 점, 질의의 경우 임원의 해임을 총회와 대의원회의 의결사항으로 각각 규정하고 있는 점에 비추어 조합원 총회에서 임원 해임의 안건을 처리한다하여 그 효력을 부인하기 어렵다고 봄.

(노동조합과-1133, 2005.4.19.)



■ 총회의 의결사항과 대의원회의 의결사항을 명확히 구분하여 정하고 있는 경우, 특별한 사정이 없는 이상 총회가 대의원회의 의결사항으로 정해진 사항을 곧바로 의결하는 것은 규약에 반함. 다만, 총회에 갈음할 대의원회를 두고 ‘규약의 개정에 관한 사항’을 대의원회의 의결사항으로 정한 경우라도 다음의 이유로 총회의 규약 개정 권한은 소멸된다고 볼 수 없음

- ①규약의 제정은 총회의 의결사항으로서 규약의 제·개정 권한은 조합원 전원으로 구성되는 총회의 근원적·본질적 권한이라는 점, ②대의원회는 그 규약에 의해 비로소 설립되는 되는 것으로서 대의원회의 존재와 권한은 총회의 규약에 관한 결의로부터 유래되는 점【대법원 2014.8.26. 선고 2012두6063 판결】

76 위원장이 불신임 된 경우 러닝메이트로 선출된 부위원장의 지위 유지 여부

Q 질 의

- 규약에 따라 위원장과 부위원장을 러닝메이트제로 선출하였으나 중도에 위원장이 불신임 되었을 경우 부위원장의 지위가 유지되는지 여부

A 회 시

- 노동조합 규약에 의거하여 임원의 선출을 위원장-부위원장의 러닝메이트제로 한다고 하더라도 이는 임원 선출방식에 관한 사항이므로, 규약상 ‘러닝메이트로 선출된 임원의 불신임은 일괄적으로 불신임 한다’는 취지의 별도의 규정이 없는 한 임원인 위원장이 불신임되었다 하여 러닝메이트로 당선된 부위원장이 당연히 불신임된 것으로 보기는 어려울 것임.

(노조 68107-82, 2002.1.25.)



■ 노동조합의 규약이나 선거관리규정이 명문으로 지부장 및 수석 부지부장이 러닝메이트로만 입후보하도록 규정되어 있지 않다 하더라도 위 노동조합 산하지부가 지부장과 수석 부지부장을 러닝메이트로만 입후보하도록 하여 선거를 실시한 것이 위 노동조합의 선거관리규정에 관한 선거관리위원회의 유권적 해석에 따른 것이라면 이와 같은 해석이 위 노동조합의 규약이나 선거관리규정을 위배하거나 헌법 제33조의 근로자의 단결권을 침해한 것으로 부당한 것으로 보이지 않는 한 위 노동조합의 지부 선거관리위원회가 지부장후보와 러닝메이트로 수석 부지부장 후보로 등록한 자가 후보를 사퇴하였다는 이유를 들어 위 지부장후보의 지부장 입후보등록을 무효라고 결정한 것은 정당함 【대법원 1992. 6. 9. 선고 91다42128 판결】

■ 회칙 및 선거관리규정에 의하면 임원 중 선출직 부회장의 수를 1인으로 한정하고 회장 및 선출직 부회장은 공동후보로 등록하여 회원의 직접투표로 선출하며 임원이 결원된 경우 이사회에서 보선하되 회장의 경우 결원 기간이 1년 이상일 때에는 회원의 직접투표로 보선한다고 규정. 회장과 달리 선출직 부회장의 경우에는 그 잔여 임기와 관계없이 이사회에서 보선해야 하고, 회원의 직접투표로 보선할 근거가 없다(중략) 회장과 함께 선출직 부회장 1인을 선출하기로 한 이사진 선거는 회칙을 위반하여 선출직 부회장 1인을 추가하기로 한 것이 된다. 따라서 이사진 선거에서 회장 및 선출직 부회장을 공동후보로 등록하도록 한 것은 회칙 및 선거관리규정을 위반한 것임 【수원지방법원 2018. 10. 17. 선고 2018가합15140판결, 확정】

마. 대의원

제17조(대의원회) ②대의원은 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출되어야 한다.

③대의원의 임기는 규약으로 정하되 3년을 초과할 수 없다.

77

노조 대의원 선출시 후보자 전원에 대해 일괄적으로 찬반을 묻는 경우 정당성 여부

Q 질 의

- 해당 노동조합은 450여명의 조합원과 6개 지부 22명의 대의원으로 구성되어 있으며, 각 지부별 대의원수는 지부 조합원 수에 비례하여 2명~11명으로 다양
 - 2010.4.7. 선거규정을 개정하여 후보자 전원에 대한 일괄찬반 투표방식에서 각 후보자별 찬반투표 방식으로 변경
 - 지부별 대의원 선거시 대의원 후보자가 정원수만 등록하였을 경우, 개정 전에는 대의원 후보자 전원에 대하여 일괄적으로 가·부를 선택하는 일괄찬반 투표방식(대의원 정원이 11명인 지부에서 대의원후보자로 11명이 후보등록을 하였을 경우 11명 전원에 대해 일괄적인 찬반투표를 행함)이었으나 개정후 각 후보자별로 찬반투표를 하는 방식으로 변경
 - ※ 투표용지 1장에 대의원후보자별로 가·부 표시를 하는 방식으로 실시
- 대의원 후보자 전원에 대한 일괄찬반 투표방식 뿐만 아니라 변경된 후보자별 찬반투표 방식에 의하더라도 조합원 1인이 행사하는 투표가치에 차이가 발생하게 되어 평등선거 원칙 및 노조법 제22조 균등참여권을 침해하는 결과가 초래되는지 여부(예를 들어, 대의원 정원이 11명이고 후보등록자가 11명인 경우, 조합원이 선택하고 싶은 후보자가 1명일 경우 조합원 1인의 투표가치는 1표이나, 조합원이 선택하고 싶은 후보자가 11명일 경우에는 11명에게 한 표씩 행사하게 되므로 투표가치가 11표가 되는지 여부)

A 회 시

1. 노조법 제17조제2항에서 대의원은 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출되어야 한다고 규정하고 있으며 선거절차 및 방법 등에 관하여는 달리 정한 바가 없으므로 노동조합의 자주적·민주적 운영을 위하여 자체 규약 등으로 정할 수 있을 것임.
2. 노조 대의원 11명을 선출함에 있어 후보자 전원에 대하여 일괄적으로 찬반을 묻는 경우

라면 후보 개개인에 대한 조합원의 직접적인 의사를 정확히 반영한다고 볼 수 없어 그 정당성을 인정하기 어렵다 할 것이지만, 현행 공직자 선출을 위한 투표방식과 같이 1장의 투표용지에 대의원 후보자를 순서대로 나열하여 개별적으로 가·부를 묻는 투표 방식이라면 이는 평등선거나 균등참여권을 침해한다고 보기 어렵다 할 것임.

(노사관계법제과-853, 2010.9.20.)



■ 규약은 지부 대의원회를 조합원의 직접투표에 의하여 선출된 대의원으로 구성하되, 지부 대의원 선거는 별도로 정한 선거관리규정에 의하도록 규정하고 있고, 선거관리규정은 대의원을 직접투표로 선출하되, 대의원의 경우 1명이 입후보하였을 경우 재적조합원의 과반수의 투표와 투표자의 과반수 득표시 당선되고, 대의원 정족수까지 입후보한 경우 찬성, 반대의 기표를 하여 재적조합원의 과반수 투표와 투표자의 과반수 득표시 당선 확정되며, 과반수 미달로 낙선된 자는 그 선거에서 피선거권을 상실하여 재선거를 하도록 규정하고 있는 사실이 인정됨. 대의원의 선거에 있어서 정족수에 미달한 경우 입후보자 전원의 이름이 기재된 투표용지에 일괄적으로 찬성, 반대의 투표를 받아 투표할 경우 선거권자로 하여금 개인별로 반대의 투표를 할 기회를 상실케 하는 점 등의 사정을 종합하면, 대의원을 선출함에 있어 대의원 개인별로 찬성, 반대의 투표를 거치지 않고 대의원을 선출한 것은 규약 및 선거관리규정 등을 위반한 것임 【서울행정법원 2009. 10. 23. 선고 2009구합8090 판결, 노조의 결의처분시정명령 취소 사건, 확정】

78 규약 및 선거관리규정을 위반하여 선출된 대의원의 자격

Q 질 의

사 실 관 계

▶ 여수△△산업노동조합 규약

- 제17조(대의원대회의 구성) 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출된 대의원으로 구성한다.
- 제26조(운영위원회의 기능) 대의원대회의 다음가는 결의기관으로서 조합업무의 중요 사항에 대한 방침을 결의하고 대의원대회에서 위임받은 사항에 대하여는 그 대회의 권한과 동일한 결정권을 가지며 세부기능은 다음과 같다.
- 11호. 선거관리운영 및 대의원 배정, 선출

▶ 대의원선거관리규정

- 제4조(각 선거구 및 대의원 정원) ① 규약 제18조에 의거한 선거구 및 대의원 정원은 선거 고시시 운영위원회 의결을 거쳐 운영위원회 의장이 고시한다.

1. 여수△△산업노동조합 규약 제26조에 따라 대의원 정수는 운영위원회가 정하도록 되어 있었는데, 운영위원회 구성원의 임기가 만료되어 다른 의결기구가 없는 상태에서 여수△△산업노동조합 선거관리위원회가 대의원 정수를 결정한 것이 정당한지 여부
2. 선거관리위원회가 정한 대의원 정수에 따라 선출된 대의원의 자격을 인정할 수 있는지 여부

A 회 시

1. 당해 노동조합 규약 제26조에 따라 대의원 배정은 운영위원회의 권한이며, 구체적으로는 당해 노동조합 대의원선거관리규정 제4조에 따라 운영위원회 의결을 거쳐 운영위원회 의장이 선거구 및 대의원 정원을 고시하도록 되어있음.
 - 따라서, 당해 노동조합 대의원선거관리위원회가 대의원 배정을 결정한 것은 위와 같은 노동조합 규약을 위반한 것으로 판단됨.
2. 선거규정 위반의 효과에 대한 판례의 입장은 동 위반이 없었더라면 선거의 결과, 즉 후보자의 당락에 관하여 현실로 있었던 것과 다른 결과가 발생하였을지도 모른다고 인정되는 경우 그 위반은 선거 무효사유에 해당한다는 것임(대법원 1999. 8. 24., 99우55 ; 대구고법 2006. 4. 7., 2005라65 참조).
3. 따라서 운영위원회에서 배정한 대의원 수에 따라 선거구가 확정되고 그에 따라 조합원들의 투표에 의해 대의원이 선출되었더라면, 현재 당선결과와 다른 결과가 발생하였을 가능성이 있다고 인정된다면, 현 대의원의 자격은 인정되기가 어려울 것으로 판단됨.

(노사관계법제과-361, 2008.9.9.)

79

대의원회만 둔 규약의 효력과 지부 대의원회에서 선출한 대의원의 자격, 무자격 노조 대표자가 체결한 단체협약의 효력

Q 질 의

1. 지역노동조합이 노조법 제16조에 의한 최고 의사결정기구로서 총회를 두지 않고 대의원회만 둔 경우 법 위반에 해당되는지 여부
2. 노동조합 규약은 대의원을 당연직 및 지부별 대의원회에서 선출한 대의원으로 구성하는 간접선출 방식을 규정하고 있는 것이 법 위반에 해당되는지 여부
3. 위와 같이 대의원회에서 간접 선출된 위원장의 자격유무와 위원장 자격이 없는 경우라면 위원장으로서의 권한을 행사한 행위에 대한 효력

A 회 시

1. <대의원회만 둔 규약의 효력>에 대하여

- 노조법 제17조제1항에서 노동조합은 규약으로 노동조합의 최고의결기관인 총회에 갈음할 대의원회를 둘 수 있다고 규정하고 있는 바, 노동조합의 규모가 크거나 조합원의 업무특성 등으로 총회 운영이 곤란한 경우에는 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출된 대의원으로 구성된 대의원회가 규약에 정한 바에 따라 총회의 기능을 대행할 수 있을 것임.
- 따라서, 사단인 노동조합에 조합원 전원으로 구성되는 총회가 본질적으로 존재하고 있다는 것은 별론으로 하고, 노동조합 규약에 최고의결기관인 총회를 두지 아니하고 이에 갈음할 대의원회만을 두었다고 하더라도 달리 볼 사정이 없는 한 노조법에 위반된다고 단정하기는 어려울 것임.

2. <지부 대의원회에서 선출한 대의원 자격>에 대하여

- 노동조합이 규약으로 총회에 갈음할 대의원회를 둔 경우, 그 대의원은 노조법 제17조 제2항에 의거 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출되어야 하므로, 동일지역 내의 동일 업종의 종사자로 구성된 단위노동조합이 그 조직범위 내의 각 사업장에 설치된 지부의 조합원 수에 따라 지부별로 대의원 수를 차등 배정한 경우, 각 지부에서는 소속 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 배정된 대의원을 선출하여야 할 것이며, 이와 달리 지부 대의원회에서 대의원을 간접 선출하는 경우에는 그 효력을 인정할 수 없을 것임(대판 2000. 1. 14, 97다41349 참조).
- 다만, 현행법에 대의원은 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출되어야 한다고 규정하고 있을 뿐 달리 제한규정이 없으므로, 당해 노동조합의 규약에 지부 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출되는 지부장에 대하여 당연직 대의원으로 규정하고 있어 지부장이 노동조합의 대의원도 겸임한다는 점을 지부조합원들이 인식한 상태에서 지부장을 선출하였다면, 달리 볼 만한 사정이 없는 한 지부장의 대의원 자격을 부인하기 어려울 것임.

3. <무자격 노조 대표자가 체결한 단체협약의 효력>에 대하여

- 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출되지 아니하여 자격이 없는 대의원을 제외할 경우 노동조합 대표자가 재적대의원 과반수의 출석과 출석대의원 과반수의 찬성으로 선출 되었다고 볼 수 없는 경우라면, 당해 노동조합 대표자는 그 자격을 인정 받기 어려울 것임.

- 다만, 이와 같이 자격이 없는 노동조합 대표자가 규약에 정한 방법에 따라 사용자와 단체교섭을 실시하여 단체협약을 체결하였다하더라도 당해 노동조합 설립신고증에 노동조합의 대표자로 기재되어 있고 대표자 자격과 관련한 다툼이 없는 등 단체교섭 및 단체협약 체결 당시에 사용자가 노동조합 대표자의 자격에 하자가 있다는 사실을 알지 못하는 등 선의의 제3자에 해당되는 경우라면 달리 볼 사정이 없는 한 그와 같은 상황에서 체결된 단체협약의 효력을 부인하기 어려울 것으로 봄.

(노사관계법제팀-516, 2006.2.27.)

80 ▶ 연합단체 대의원을 간접선거로 선출한 경우의 효력

Q 질 의

- 상급단체의 규정에는 상급단체 파견대의원을 개별 단위노조의 대의원회에서 선출할 수 있도록 되어 있는 바, 상급단체 규정에 따라 대의원을 간접 선출해도 무방한지

A 회 시

- 총연합단체 또는 산업별 연합단체인 노동조합은 조합원 개인을 구성원으로 하는 단위 노동조합과는 달리 노동조합이라는 단체를 구성원으로 하여 조직되는 단체이므로, 총연합단체 또는 산업별 연합단체인 노동조합의 대의원은 반드시 노조법 제17조제2항의 규정을 준용하여 구성원의 직접·비밀·무기명 투표에 의해 선출되어야 하는 것은 아니며(대법원 1995. 11. 24., 94다23982 참조) 노동조합의 자주성과 민주성이 저해되지 않는 범위 내에서 규약상 소정의 절차에 따라 선출하여야 할 것임.

(노조 01254-243, 2000.3.21.)



■ 노동조합법상의 연합단체로서의 노동조합인 전국△△노동조합연맹의 규약에 의하면, 그 최고의사결정기관인 전국 대의원대회는 노동조합법 제20조 소정의 대의원회의의 성격을 지닌 것이라기보다는 그 자체가 단위노조의 총회와 같은 성격을 지닌 고유한 최고의사결정기관이라고 하여야 할 것이므로, 그 구성원이 될 대의원의 선출에 관하여 노동조합법 제20조제2항이 당연히 적용되는 것은 아니고, 그 연맹의 규약에서 전국대의원대회는 가맹 단위노조의 총회 또는 대의원대회에서 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출된 대의원으로 구성하도록 규정하고 있는 취지는, 연맹의 대의원회는 조합민주주의의 실현을 위하여 조합의 총회에 갈음하여 설치한 단위노동조합의 대의원회와는 달리 단위노동조합의 연합단체인 연맹의 총회로서, 그 연맹의 구성원인 각 단위노조가 연합단체의 최고의사결정 기관인 대의원회의의 구성원을 선출함에 있어서 그 소속 조합원들의 의사를 반영하도록 하기 위한 규정에 불과하다. 【대법원 1995. 11. 24. 선고 94다23982 판결】

3. 조합비, 쟁의기금

81

쟁의행위에 불참한 조합원에게 부과한 쟁의기금, 신분보장기금 등의 특별기금이 조합비 일괄공제 대상인지

Q 질 의

- 당 노조 지회는 지회규칙에서 정한 절차에 따라 대의원회의 결의로써 개인적 사정으로 쟁의행위에 불참하고 정상조업에 임한 조합원은 그 기간동안 지급받은 임금 일부를 “조합의 쟁의기금이나 신분보장기금, 특별목적사업”에 집행코자 조합원의 서명을 받아 특별기금을 부과하기로 하고 사측에 조합비 일괄공제를 요청하였음.
- 그러나 사측은 특별결의 조합비가 파업불참자에 대한 제재금에 해당되므로 이는 조합비 일괄공제 대상이 아니라며 공제를 거부하는데 이것이 타당한지 여부

A 회 시

1. ‘조합비 일괄공제’는 사용자가 조합원의 임금에서 조합비를 공제하여 노동조합에 전달하는 편의제공 약정으로, 단체협약에 조합비 일괄공제 제도가 규정되어 있고 이에 관한 노동조합 규약의 관련규정이나 조합원 총회(대의원회) 의결이 있는 경우 사용자는 조합비를 일괄 공제하여 노동조합에 인도하여야 함.
2. 통상 노동조합이 쟁의행위에 대비하여 규약상 관련규정 또는 총회(대의원회)의 결의, 개별 조합원의 동의를 받아 쟁의기금 등을 각출할 수 있을 것이며, 이는 정기적인 조합비 외의 부정기적·불확정적인 조합비라고 할 수 있을 것임.
3. 노동조합이 쟁의행위를 결의하기 이전에 쟁의행위에 참가하는 조합원과의 형평성 등을 감안하여 대의원회의 결의 및 개별 조합원의 동의에 따라 쟁의행위 불참자가 정상조업에 임한 기간 중 지급 받은 임금에서 ‘쟁의기금, 신분보장기금, 특별목적사업비’ 명목의 특별기금을 부과하기로 하였다면 이는 조합비에 해당한다고 할 것임.
4. 다만, 쟁의행위 불참자에게 부과하는 특별기금이 해당 조합원에 대한 징벌의 일환인 제재금으로 볼 수 있는 경우, 이는 조합원의 지위에서 당연히 납부의무를 부담하는 조합비라고 하기 어려울 것임.

(노사관계법제팀-4129, 2007.12.28.)

82 파업불참자에 대한 제재금이 조합비 일괄공제 대상인지

Q 질 의

- 당사의 단체협약은 “회사는 조합비 등을 매월 급여(또는 상여금) 지급일에 일괄 공제하여 명세서와 함께 조합에 인도한다”고 규정하고 있음.
- 노조는 파업에 불참한 조합원에 대한 벌금을 본인의 명시적 혹은 묵시적 동의없이 자체 결의만으로 급여에서 일괄 공제하여 조합에 인계하도록 요청하는 경우의 적법성

A 회 시

1. 조합비 일괄공제는 사용자가 조합원의 임금에서 조합비를 공제하여 노동조합에 전달하는 편의제공 약정으로, 단체협약에 조합비 일괄공제에 대하여 규정하고 있고 이에 관한 조합원 총회(대의원회)의 의결이나 노조규약에 관련 규정이 있는 경우 사용자는 조합비를 일괄 공제하여 이를 노동조합에 인도하여야 할 것임.
2. 조합원의 지위에서 당연히 발생하는 의무라고 볼 수 있는 조합비와는 달리 노동조합이 파업불참 조합원에 대한 제재의 일환으로 부과하는 벌금은 달리 볼 사정이 없는 한 조합비로 보기 어려워 원칙적으로 일괄공제의 대상에 해당되지 않는 것으로 판단됨.
3. 다만, 단체협약상 일괄공제 대상을 “조합비 등”으로 정한 경우, 조합비가 아닌 제재금인 벌금이 이에 포함되는지 여부는 당해 단체협약의 문안, 체결경위 및 취지, 그간의 관행 등을 감안하여 당사자간 협의·결정하는 것이 바람직할 것이며, 노사간 동 규정의 해석 또는 이행방법에 이견이 있는 경우에는 노조법 제34조제1항에 따라 관할 노동위원회에 견해의 제시를 요청할 수 있을 것임.

(노사관계법제팀-2231, 2007.7.20.)

83 노동조합이 노조탈퇴서 수취를 거절한 경우 사용자의 조합비 공제 가능 여부

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ A노조를 탈퇴하고자 하는 조합원들이 A노조에 탈퇴서를 제출하고자 하였으나, A노조에서 탈퇴서 수령을 수차례 거절하고 있는 상황.
 - * A노조에 FAX(수신오류), 카카오톡(수신확인), 문자메세지(수신확인 불가) 등으로 자필 탈퇴서를 전송
 - * 자필 탈퇴서 약 30여부를 조합원 1인이 취합하여 A노조 사무실로 내용증명 발송(폐문부재로 반송처리)
- ▶ A노조는 조합원의 탈퇴를 인정하지 않고 지속적으로 조합비 공제 명단에 포함시킴으로써 탈퇴를 원하는 조합원의 급여에서 조합비가 계속 공제되고 있는 상황.

- A노조의 탈퇴를 원하는 조합원이 위의 방법으로 A노조에 탈퇴 의사 표시를 한 경우 탈퇴된 것으로 볼 수 있는지
- A노조의 탈퇴를 원하는 조합원이 회사에게 위의 방법으로 탈퇴 의사를 전달한 입증 자료와 함께 급여지급시 조합비를 공제하지 말아달라는 ‘조합비 공제 중지 요청’이 있을 경우, 회사에서는 이를 근거로 조합비를 공제하지 않을 수 있는지. 만약 공제하지 않을 경우 단체협약 위반에 해당하는지

A 회 시

1. 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노조법’) 제5조에 따라 근로자는 자유로이 노조에 가입할 수 있고 그의 의사에 따라 자유로이 노조를 탈퇴할 수 있고, 노동조합에 탈퇴의사가 도달하는 것만으로 유효하게 탈퇴의 효력이 발생한다 할 것임.
 - 귀 질의의 구체적인 사실관계를 확인하기 어려우나 상기의 방법으로 진정한 노조 탈퇴의사를 표시하고 그 의사가 노동조합 위원장 등에게 도달하였다면 노동조합이 탈퇴서 수취를 거절 하였다고 하더라도 탈퇴의 의사가 도달한 것으로 판단되며(같은 취지 서울중앙지방법원 2012. 3. 28. 선고 2011가단296464 결정)
 - 조합원들이 탈퇴의사 표시를 전달한 입증자료를 사용자에게 제출하면서 노조 탈퇴를 이유로 해당 노조에 대한 조합비 공제중지요청을 하였다면 사용자는 해당 조합원의 조합비를 공제할 의무는 없다 할 것임.
 - 아울러, 단체협약상 조합비 일괄공제조항은 탈퇴한 조합원에게는 적용되지 않으므로 탈퇴한 조합원에 대한 조합비 일괄공제를 하지 않았다 하더라도 이를 단체협약 위반 으로 보기는 어려울 것으로 사료됨.

(노사관계법제과-1745, 2019.6.20.)



- 조합비 일괄공제조항은 조합과 사용자 사이의 채무적 효력을 가지고 직접 조합원을 구속하는 것은 아니므로, 사용자가 조합비 일괄공제조항에 의한 징수위임사무를 처리하기 위하여는 해당 조합원의 동의를 필요로 함(중략) 노조의 조합원은 그의 의사에 따라 자유로이 노조를 탈퇴할 수 있고, 노조에 탈퇴의사가 도달하는 것만으로 유효하게 탈퇴의 효과가 생긴(조합이 탈퇴서의 수취를 거절하였다고 하더라도 탈퇴의사는 도달)(중략) 탈퇴한 개별 조합원에게 탈퇴 이전의 조합비를 청구할 수 있는지는 별론으로 하더라도, 조합원이 기존 조합을 탈퇴하고 다른 노조에 가입하면서 탈퇴의 시기, 효력을 다투며 한편으로 사용자에게 공제일 이전에 조합비 공제의 중지를 요청한 경우라면, 향후 공제일에 공제예정이던 조합비의 납부의무 성립 여부에 상관없이 사용자는 더이상 조합비를 임금에서 공제할 수 없다고 할 것임【서울중앙지방법원 2012. 3. 28. 선고 2011가단296464 판결, 서울중앙지법 2012. 11. 7. 선고 2012나18228 판결(항소 기각, 확정)】

Q 질 의

- 노동조합은 노조 탈퇴자가 “탈퇴 후 재가입시 탈퇴기간 동안의 조합비를 완납”토록 규약을 개정한 경우, 개정된 규약에 따라 노조 재가입시 비조합원으로 있던 기간동안의 조합비를 완납하여야 하는지 여부
- 규약으로 “조합비 미납자, 이전 1년간 정상적으로 조합비를 납부하지 아니한 자는 피선거권을 제한한다”고 정한 경우 동 규약의 적정성 여부

A 회 시

1. 노동조합의 조합원은 규약에 정한 조합비를 납부할 의무가 있다고 할 것이나 탈퇴 후 재가입하는 경우 노동조합을 탈퇴한 기간 동안에는 조합원이 아니므로 조합비를 납부할 의무가 없다고 할 것임. 따라서 노동조합에 재가입하는 요건으로 납부의무가 없는 탈퇴기간에 상응하는 조합비를 납입토록 강제하는 규약은 근로자가 자유롭게 노동조합에 가입 또는 탈퇴할 수 있도록 규정한 노조법 제5조의 취지에 위배된다고 봄.
2. 같은 법 제22조에 따라 조합원은 조합비를 납부하지 않는 등의 특별한 사정이 없는 한 균등하게 그 노동조합의 모든 문제에 참여할 권리와 의무를 가진다 할 것이므로, 조합원의 피선거권 등의 권리는 정당한 이유없이 제약할 수 없다고 할 것임.
 - 규약으로 조합비를 미납하거나 최근 1년간 조합비를 정상적으로 납입하지 아니한 조합원에게 피선거권을 제한하는 경우 조합비 납부의무가 조합원의 기본적인 의무임에 비추어 볼 때 달리 볼 사정이 없는 한 이를 당연히 무효라고 보기는 어려울 것임.

(노사관계법제팀-3469, 2006.11.22.)

85

연맹의무금을 납부하지 아니한 단위노조에 대해 연맹파견 대의원 배정을 제한할 수 있는지

Q 질 의

- 단위노조가 당 연맹규약에 의거 연맹대의원대회에서 정해진 조합비(연맹의무금)를 조합원 수에 비례하여 전액 납부하지 아니하고 고의로 극히 일부만으로 납부한 경우, 연맹 규약에 따라 연맹파견 대의원의 배정을 제한할 수 있는지
- 당 연맹의 내부조직인 지방본부가 자체 결의로 당해 지방본부 소속 단위노조의 연맹 의무금을 일괄수금 후 일부만을 연맹에 납부하고 잔여금액은 지방본부에서 보관하고 있는 경우 이러한 지방본부 자체결의의 효력은

A 회 시

1. 노동조합은 근로자들이 자신의 이익을 옹호하기 위하여 자주적으로 결성한 임의단체로서 그 내부운영에 있어 규약 등에 의한 자치가 보장되므로, 노동조합 규약은 달리 불사정이 없는 한 조합민주주의를 실현하기 위한 강행법규에 반하지 않는 한 일종의 자치적 법규범으로서 그 구성원에 대하여 법적 효력을 가진다 할 것임(대법원 1998. 2. 27., 97다43567).
2. 따라서 단위노동조합이 상급 연합단체의 강령과 규약 등을 따른다는 전제하에 조합원들의 결의에 따라 연합단체에 가입한 경우에는 동 연합단체의 규약이 정한 소정의 의무를 성실히 이행하여야 하는 바, 연맹규약에 의거 연맹의무금 납부실적에 따라 가맹노조나 조합원의 권리를 제한하거나, 의무금을 미납한 가맹노조에 대하여 연맹파견 대의원을 배정하지 않을 수 있을 것임.
3. 또한, 귀 연맹의 내부조직인 지방본부가 연맹규약상 ‘의무금’ 수령 권한 등에 대해 별도의 정함이 없음에도 자체 결의로서 당해 지방본부 소속 단위노조의 연맹의무금을 일괄수금 후 그 전액을 납부하지 않고 일부 금액만 납부하는 등 임의 처리한 경우라면 그 정당성을 인정받기 어려울 것임.
4. 한편, 가맹노조가 지방본부에 연맹의무금을 전액 납부하였음에도 지방본부가 그 조합비를 연맹에 납부하지 아니하였다면 조합징수관의 의무 불이행 등에 대하여 조합규약에 따라 지방본부 관계자를 제재할 수 있을 것이나, 이로 인하여 조합비를 납부한 조합원을 대표하는 가맹노조 대의원의 연맹배정을 거부하거나 그 대의원의 권리를 제한할 수는 없을 것임.

(노사관계법제팀-664, 2007.2.27.)

Q 질 의

- 산업별노조 산하 지방본부가 본조의 승인없이 독자적으로 소속 조합원에 대하여 투쟁 기금을 각출할 수 있는지 여부
- 소속 조합원이 지방본부의 투쟁기금 각출을 거부하는 경우 회사가 단체협약의 조합비 일괄공제 제도에 따라야 하는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제16조제1항 제5호는 노동조합기금(투쟁기금)의 설치 및 관리를 총회(대의원회)의결사항으로 규정하고 있으므로, 조합원에 대한 투쟁기금 각출은 노동조합 규약에 따라 총회(대의원회) 의결이 있어야 할 것임.
2. 투쟁기금은 부정기적·불확정적인 조합비로서 노동조합 산하 지방본부가 소속 조합원에 대해 투쟁기금 각출권한이 있는지 여부는 원칙적으로 노동조합 규약이나 지방본부 운영규정상 이에 관한 규정이 있는지 여부에 따라 판단하여야 할 것이나, 이 경우에도 해당 지방본부의 총회(대의원회) 결의를 거쳐야 할 것임.
3. 한편, 투쟁기금 등 조합비 일괄공제 제도는 사업주가 임금에서 조합비를 공제하여 노조에 전달하는 편의제공 약정으로서 단체협약에 일괄공제 규정을 두고 있고, 조합원 총회(대의원회)에서 투쟁기금을 일괄공제 하기로 결의하거나, 노동조합 규약상 관련규정이 있는 경우라면 개별 조합원의 동의 없이도 일괄공제가 가능할 것이나, 그렇지 아니한 경우라면 동 기금의 납부방법 등은 조합원이 자율적으로 선택할 수 있다고 보아야 할 것임.

(노사관계법제팀-557, 2007.2.20.)

4. 조합원의 권리·의무 및 내부통제

제11조(규약) 노동조합은 그 조직의 자주적·민주적 운영을 보장하기 위하여 당해 노동조합의 규약에 다음 각호의 사항을 기재하여야 한다.

15. 규율과 통제에 관한 사항

87 조직형태 변경을 시도한 지회장 징계의 정당성 여부

Q 질 의

사 실 관 계

▶ 우리연맹 산하 전국○○노조 ○○본부 A여객지회에서 단위노동조합(기업별노조)으로 조직형태를 변경하기 위한 조합원 총회를 개최하여 재적 조합원 51명 중 50명이 참석하여 찬성 38명(76%), 반대 12명으로 의결하였음. 또한 규약제정을 위한 총회개최를 공고하여 재적조합원 51명 중 50명이 참석하여 찬성 39명, 반대 11명으로 의결하고 설립신고서를 행정관청에 제출하였음.

- 그러나 조직형태 변경 전 적용되었던 지회규칙(규약)에는 총회 소집공고기간이 5일로 규정되어 있으나, 결과적으로 4일간 소집공고를 하게 되었음. 이에 따라 조합원 2명이 관할 행정관청에 조직형태변경에 대한 결의처분 시정명령을 요청하였고, 노동위원회는 당해 노동조합이 개최한 총회는 절차적 하자가 있는 것으로 의결하였으며, 관할 행정관청은 제반 절차를 이행하여 노동조합 설립신고를 하라는 시정명령을 내렸음.

- 위와 같은 상황에서 전국○○노조 ○○본부에서는 조직형태 변경을 시도하였다는 이유로 A여객지회장을 징계(직무정지)하였는바, 이러한 징계가 정당한지 여부 등

A 회 시

1. 노동조합은 헌법에 보장된 근로자의 단결권에 기하여 결성되는 근로자의 자주적 단체이고, 근로자의 단결권을 보장하기 위해 노동조합의 단결력의 강화가 요청되므로, 노동조합은 자체 규약이나 결의를 통해 조합 구성원 개개인의 행동에 대하여 규제를 설정하고 그에 위반된 행위에 대하여 어느 정도의 재량을 가지고 제재를 가할 수 있는 통제권이 인정된다고 할 것이나, 이러한 통제권은 합리적으로 행사되어야 하며 재량의 한계를 벗어나거나 통제권 남용에 해당하는 경우에는 그 정당성을 인정받을 수 없다고 할 것임.
2. 질의와 같이 노동조합이 산하 지회장에 대하여 산업별 노조를 탈퇴하여 기업별 노조로의 조직형태 변경을 시도하는 반조직 행위를 하였음을 이유로 당해 지회 조합원들의 의사에 반하여 직무권한 정지의 징계처분을 한 경우, 이는 사실상 사업장 단위에 조직된 지회 조합원들의 단결선택의 자유를 제한할 소지가 있는 것으로 판단됨.
3. 따라서 당해 지회장은 노동조합의 징계처분에 대하여 규약이 정한 절차에 따라 재심을 신청하거나 관할 행정관청에 결의·처분의 시정을 요청하는 등의 방법으로 그 효력을 다룰 수 있을 것임.

(노사관계법제과-1776, 2009.6.10.)

88 쟁의기금 미납 조합원에 대한 징계의 효력

Q 질 의

- 노동조합은 임금교섭 결렬을 이유로 총파업을 결의한 후 대의원 의결에 따라 “기본급의 10%를 파업기금”으로 각출하기로 하였음.
- 그러나 일부 조합원은 노조의 명분없는 부당한 파업과 파업기금 10%의 각출에 반대입장을 표명하여 파업기금을 납부하지 아니하였음.
- 노동조합은 파업기금을 납부하지 아니한 조합원에 대하여 제재금 부과와 병행하여 일정기간 조합원 권리를 정지시킨다고 하는 바 이의 적법성 여부 및 징계시 구제절차는

A 회 시

1. 노조법 제11조는 노동조합의 “규율과 통제에 관한 사항”은 규약에 기재하도록 규정하고 있는 바, 노동조합의 규약은 노조내부의 자치규범으로서 그 내용이 강행규정에 반하지 않는 한 조합원에 대하여 구속력을 갖는다고 할 것임.
 2. 대의원회에서 적법하게 기본급 10%에 해당하는 쟁의기금을 납부하도록 의결한 바 있고, 이와 같은 의결사항을 이행하지 않는 조합원에 대하여 규약에 징계하도록 규정되어 있는 경우라면, 달리 볼 사정이 없는 한 노동조합은 쟁의기금을 납부하지 아니한 조합원에 대하여 규약에 정한 바에 따라 제재를 할 수 있을 것임.
- 이때 노동조합의 징계처분이 노동관계법령 또는 규약에 위반된다고 인정될 경우 징계를 받은 조합원은 규약에서 정한 바에 따라 재심을 신청하거나, 같은 법 제21조제2항 의거 관할 행정관청에 시정명령을 신청하는 등의 방법으로 구제받을 수 있을 것임.

(노사관계법제팀-210, 2006.1.23.)

89 불법쟁의행위에 참가하지 않았다는 이유로 조합원을 징계하는 것이 정당한지

Q 질 의

- 쟁의행위의 목적이 회사의 생산설비 이전 저지이며, 노동위원회에서는 조정대상이 아니라고 결정하였고, 법원도 정당한 쟁의행위가 아니라는 판결을 한 쟁의행위에 일부 조합원들이 동참하지 않았다고 하여 노동조합이 징계를 한 경우에 정당성을 가질 수 있는지, 정당성을 가질 수 없다면 어떻게 구제를 받을 수 있는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제11조제15호는 노동조합의 “규율과 통제에 관한 사항”을 규약으로 정하도록 규정하고 있는 바, 노동조합은 그 목적을 달성하기 위해 합리적인 범위 내에서 그 조합원에 대한 통제권을 가지는 것이며, 이러한 통제권의 행사는 규약이 정하는 적법한 절차와 방법에 의해 이루어져야 하고, 조합원을 징계하는 경우에는 징계양정 또한 그 형평성이 유지되어야 그 정당성을 인정받을 수 있을 것임.
2. 쟁의행위에 참여하지 아니하여 노동조합의 단결력을 저해한 조합원에 대해 규약이 정하는 절차와 방법에 따라 징계하는 것은 가능하다 할 것이나, 그 쟁의행위가 객관적으로 위법이라면 이러한 불법 쟁의행위에 참여하지 않았다는 사실만으로 조합원을 징계하는 것은 노동조합의 통제권의 한계를 넘어선 것으로 정당하다 하기 어려울 것으로 판단됨.
3. 조합원이 노동조합으로부터 징계를 받은 경우 규약이 정하는 절차와 방법에 의해 재심을 청구하거나, 조합원 지위보전을 구하는 가처분 신청 등 법적 쟁송절차를 통해 그 권리를 구제받을 수 있을 것이며, 징계처분이 규약에 위배된 경우에는 같은 법 제21조제2항의 규정에 의한 결의처분 시정명령을 행정관청에 요청할 수 있을 것임.

(노조 68107-1171, 2001.10.23.)

Q 질 의

- 甲노동조합이 노동조합 가입 자격과 관련하여 규약으로 ‘타 노동조합에 이중으로 가입하였을 때 甲노동조합의 조합원 자격을 상실한다.’는 규정한 경우 효력 여부

A 회 시

1. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제5조 규정에 따라 근로자는 자유롭게 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있고, 자유의사에 따라 2개 이상의 노동조합에 중복 가입하는 것도 가능함.
 - 그러나, 노동조합의 가입 자격은 원칙적으로 조합자치에 의하여 자주적·민주적으로 결정될 성질의 것이므로, 노동조합 스스로 규약을 통해 조합원의 이중가입을 금지·제한 하는 것은 노동조합 내부적 통제권에 의한 것으로 가능하다고 할 것임.
2. 따라서, 귀 질의와 같이 甲노동조합이 노동조합 가입 자격과 관련하여 규약으로 ‘타 노동조합에 이중으로 가입하였을 때 甲노동조합의 조합원 자격을 상실한다’는 규정을 둔 것을 무효라고 보기는 어려우며,
 - 이와 같은 상태에서 乙노동조합의 조합원인 근로자가 乙노동조합을 탈퇴하지 않고 甲노동조합에 가입을 요청할 경우, 甲노동조합은 이를 거부할 수 있다고 사료됨.

(노사관계법제과-1917, 2015.9.3.)



■ 노조법 제5조는 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다고 규정하고 있고, 같은법 시행령 제14조의7 제6항에 근로자가 2개 이상의 노동조합에 가입한 경우를 전제로 한 규정이 마련되어 있음에 비추어, 현행 법령상 조합원이 산업별 노조인 이 조합에 이중으로 가입하는 것은 허용된다고 할 것임. 그러나 노동조합 스스로가 그 조직을 유지·강화하기 위한 목적으로 그 규약을 통하여 조합원들에게 다른 노동조합에 이중으로 가입할 수 없도록 의무를 지우고 이를 위반한 조합원들에게 제재를 가할 수 있도록 규정하는 경우 그것이 근로자들의 단결권을 침해하는 권리남용에 해당한다고 볼 수 없음【부산고등법원 2014. 6. 11. 선고 2013나5763 판결, 대법원 2014. 10. 30. 선고 2014다43793 심리불속행 기각】

노조 대표자가 총회(대의원회)에서 선출한 조합간부를 해임한 경우의 효력 및 노조 가입시 대표자의 승인을 얻도록 한 규약의 효력

Q 질 의

- 당 노조규약 제33조(위원장의 의무와 권한)는 ‘임원 및 대의원, 기타 조합간부는 조직을 해치거나 분열시키는 행위를 했을 시 위원장이 자격을 박탈할 수 있다’고 규정하고 있음.
 - 아울러 규약은 “조합에 가입하고자 하는 자는 조합이 정한 소정양식에 의거 가입신청서를 조합에 제출하고 임원 및 상무집행위원회의 1/2 이상 찬성을 얻어 위원장의 최종 결재로서 가입과 동시에 자격을 얻는다”고 규정하고 있음.
1. 노조 위원장이 집행부를 비판하였다는 이유로 총회(대의원회)에서 선출한 운영위원과 위원장의 임명제청에 따라 운영위원회 인준을 얻어 임명된 상무집행위원을 일방 해임 하였을 시 해임처분의 적법성 여부
 2. 조합원들의 불신임을 우려한 노조 위원장이 집행부를 비판한다는 이유로 위와 같이 상집위원을 해임한 후 긴급회의를 소집하여 신규사원 5명에게 조합원 자격을 부여 하였을 시의 조합원 자격의 적법성 여부

A 회 시

1. <질의 1>에 대하여
 - 노조법 제11조제15호에 ‘규율과 통제에 관한 사항’은 규약에 기재하도록 규정하고 있고, 임원이 아닌 조합간부의 해임 등에 대하여 법에 달리 정한 바가 없으며 조합간부의 해임사유와 절차 등을 규약에 정하고 있는 경우에는 이에 따라야 할 것임.
 - 노동조합 규약 제33조(위원장의 의무와 권한)에 ‘조합간부는 조직을 해치거나 분열 시키는 행위를 했을 시 위원장이 자격을 박탈할 수 있다’고 규정하고 있는 바, 위원장이 임명권을 행사하는 조합간부의 경우에는 동 규정에 따라 위원장이 해임(자격박탈)을 할 수 있을 것이나, 총회(대의원회)에서 선출한 운영위원의 경우 그 선출기관이 아닌 위원장이 임의로 해임을 하는 것은 타당하지 않다고 보아야 할 것임.
2. <질의 2>에 대하여
 - 노조 규약에 ‘조합에 가입하고자 하는 자는 조합이 정한 소정양식에 의거 가입신청서를 조합에 제출하고 임원 및 상무집행위원회의 1/2 이상 찬성을 얻어 위원장의 최종결재 로서 가입과 동시에 자격을 얻는다’고 규정하고 있는 바,

- 같은 법 제5조에 의거 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있는 점, 노동조합이 정당한 이유없이 근로자의 가입을 허용하지 않는 경우에는 같은 법 부칙 제5조(복수노조 금지)의 규정으로 인해 사실상 근로자가 노동조합을 조직하거나 가입할 수 있는 기회가 제한되는 점 등에 비추어 볼 때, 이와 같은 규정은 노동조합에 가입하고자 하는 자가 규약의 조직범위에 해당하는 근로자인지 여부를 확인하는 절차규정으로 보는 것이 타당하다고 할 것인 바,
- 신규사원 5명이 규약상 조직범위에 포함되는 경우라면, 위원장이 상무집행위원 일부를 해임한 상태에서 회의를 개최하여 이들을 노동조합에 가입시켰다 하더라도 이와 같은 사정만으로는 이들의 노조가입이 현행법이나 규약을 위반하였다고 보기 어렵다 할 것임.

(노사관계법제팀-180, 2006.1.20.)

92 노동조합의 부당한 제명처분에 대응할 수 있는 방법

Q 질 의

- 노동조합 공고문 내용에 대해 연소자인 노동조합 사무장과 다투다가 사무장이 갖은 욕설을 하여 화끈에 공고문을 떼어 버리자 이를 이유로 징계위원회로부터 제명되었는데 이와 같은 부당한 제명에 대해 조합원은 어떻게 대응해야 하는지

A 회 시

1. 노조법 제11조제15호는 노동조합의 “규율과 통제에 관한 사항”을 규약으로 정하도록 규정하고 있는 바, 노동조합은 그 목적을 달성하기 위해 합리적인 범위 내에서 조합원에 대한 통제권을 가지는 것이며, 이러한 통제권의 행사는 규약이 정하는 적법한 절차와 방법에 의해 이루어져야 하고, 조합원을 징계하는 경우에는 징계양정의 형평성이 유지되어야 그 정당성을 인정받을 수 있을 것임.
2. 귀하가 노동조합으로부터 받은 제명처분이 부당하다고 판단되면 귀하는 규약이 정하는 절차와 방법에 의해 재심을 청구하거나, 조합원 지위보전을 구하는 가처분 신청 등 법적쟁송 절차를 통해 그 권리를 구제받을 수 있을 것이며, 또한 제명처분이 규약에 위배된 경우에는 같은 법 제21조제2항의 규정에 의거 제명처분의 시정명령을 행정관청에 요청할 수 있을 것임.

(노조 68107-194, 2003.4.24.)

5. 노동조합 운영감독

가. 규약 및 결의·처분 시정명령

제21조(규약 및 결의처분의 시정) ①행정관청은 노동조합의 규약이 노동관계법령에 위반한 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.

②행정관청은 노동조합의 결의 또는 처분이 노동관계법령 또는 규약에 위반된다고 인정하는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다. 다만, 규약위반시의 시정명령은 이해관계인의 신청이 있는 경우에 한한다.

93

초기업노조 산하기구의 ‘운영규정’이 독자적 규약에 해당하는지

Q 질 의

- 산업별노조는 본조의 규약 내에 산하기구의 운영규정을 두고 있고, 산하의 지부·분회는 운영규정에 따라 당해 지부·분회를 구성, 운영하고 있음.
 - 본조 규약상 운영규정의 작성 및 변경권은 당해 산업별노조에 있으며, 산하조직은 운영규정에 따라 지부·분회의 의결기관인 총회나 대의위원회와 집행기관인 지부장·분회장을 두고 있음.
1. 현행 해석은 초기업 노조의 지부·분회라 하더라도 독자적인 규약과 집행기관을 가지고 독립된 조직체로서 활동하는 경우, 당해 지부·분회가 이에 대응하는 사용자와 체결한 단체협약의 효력을 인정하는바, 위의 경우 산하기구의 “운영규정”이 독자적인 규약에 해당하는지
 2. 위 운영규정은 노조법 제11조(규약)의 필수 기재사항 중 대부분을 규정하고 있으나 “소속된 연합단체가 있는 경우 그 명칭, 규약변경에 관한 사항, 해산에 관한 사항, 규율과 통제에 관한 사항” 등 4개의 필수항목을 누락(본조 규약은 이를 명시하고 있음)하고 있는데 이를 규약으로 볼 수 있는지

A 회 시

1. 노조법 시행령 제7조에 따라 설립신고 되지 아니한 초기업 노조 산하 지부·분회라 하더라도 독자적인 규약과 집행기관을 가지고 독립된 조직체로서 활동하는 경우, 당해 조직이나 그 조합원에 고유한 사항에 대하여는 독자적으로 교섭하고 단체협약을 체결할 수 있을 것임.

- 따라서 해당 분회에 산하기구 운영규정 등 명칭에 관계없이 분회의 조직·운영에 관한 사항을 정하고 있고 그에 따라 분회장, 대의원 등 집행기관 및 의결기관이 갖추어져 있으므로, 비록 설립신고 되지 않은 분회라 하더라도 해당 분회 차원에서 노사가 체결한 단체협약의 효력을 부인하기는 어려울 것임.
- 한편, 해당 지부·분회 등의 조직 및 운영에 관한 사항을 정한 산하기구 운영규정이 노조법 제11조에서 정한 규약의 필수적 기재사항의 대부분을 규정하고 있으나 일부 기재사항이 누락된 경우, 상위 규정인 본조 규약이 누락된 사항을 포함하고 있어 실제 해당 지부·분회에 적용된다면 이는 유효한 규약으로 볼 수 있을 것임.

(노사관계법제과-324, 2009.2.9.)

94

노동조합 지부의 상조회칙이 규약인지 여부 및 전별금 지급거부가 노동조합의 처분에 해당하는지 여부

Q 질 의

- △△지역버스노동조합 ○○지부 운전기사 상조회칙(이하 “상조회칙”이라 한다)은 「노동조합 및 노동관계조정법」 제11조에 따른 노동조합의 규약으로 볼 수 있는지
- △△지역버스노동조합 ○○지부장(당연직 상조회장)의 전별금 지급거부는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제21조제2항의 노동조합의 결의 또는 처분에 해당하는지

A 회 시

- 노동조합의 규약이란 노동조합이 그 조직·운영·활동에 관한 기본 사항을 정한 자치규범으로, 명칭이 ‘규약’인 것에 한정하지 않고 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노조법’) 제11조에서 규약 기재사항으로 정하고 있는 것이나 조합운영의 기본적인 내용을 정한 것이면 규약으로 볼 수 있을 것이나, 이러한 규약의 위임을 받아 세부적인 절차만을 정한 내부규정은 노조법에서 말하는 규약으로 보기 어려움.(대법원 97다 58446 판결 참조)
- 귀 질의의 경우 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 회신은 어려우나, 질의의 ‘상조회칙’은 노동조합 조직·운영의 기본적인 사항을 정한 것이라기보다는 노동조합과는 별개로 조합원 상호간의 상부상조를 목적으로 하는 규정인 점 등을 고려할 때 노조 법상의 규약으로 보기는 어려울 것임.
 - 아울러, 노동조합이 조합원들을 회원으로 하고 회칙을 정하여 일정기간 근무 후 퇴직 하는 조합원에게 재직 조합원들로부터 송별금을 거출하여 지급하는 형태의 상조회를 운영하는 경우, 이는 노동조합의 운영과는 구별되어야 할 것인 바, 상조회장을 겸임하는 노조 지회장이 퇴직하는 조합원에게 송별금 지급을 거부하는 행위는 그 정당성 여부는 별론으로 하더라도 노조법 제21조에서 말하는 노동조합의 처분으로 보기는 어렵다고 사료됨.

(노사관계법제과-2409, 2015.11.9.)

95 ▶ 하자있는 임원선출 결의에 대해 행정관청이 시정명령할 경우 사법상 효력

Q 질 의

- 甲노동조합의 임원선거의 절차상 하자 등을 이유로 관할지방노동위원회에서 임원선거 무효 및 재선거 등 시정명령(2011.8월)을 한 사실이 있음.
- 이 경우 지방노동위원회의 시정명령에 의해 해당 전체 임원(위원장 포함)의 직무가 정지가 된 것으로 보아야 하는지, 아니면 법원에서 최종 판결이 있기 전까지는 임원이 직무를 수행할 수 있는 것인지
 - 만약, 전체 임원의 직무 수행이 정지된 것으로 보아야 한다면, 당해 노조 존재 자체가 없어진 것으로 보아야 하는지 아니면 노조 자체는 존속한다고 보아야 하는지
 - 노조 자체가 존속한다면 위원장을 포함한 임원 전체의 직무 수행이 정지되어 있을 경우 실제 업무 수행은 누가 어떻게 해야 하는 것인지

A 회 시

1. 노동조합의 임원선출 결의가 절차상의 하자가 있어 행정관청이 노조법 제21조제2항에 따라 노동위원회의 의결을 얻어 노동조합의 결의처분에 대해 시정명령을 한 경우, 동 시정명령은 노동조합에게 시정명령에 따를 공법상의 의무를 부담시킬 뿐 해당 결의를 통해 선출된 임원의 사법상의 지위를 직접 변동시키는 것은 아니라 할 것임.
 - 따라서 노동조합이 행정관청의 시정명령을 이행하지 않는 경우 임원의 사법상 지위를 변동시키는 법원의 판결이 확정될 때까지는 기존 임원은 직무를 계속 수행하는 것이 가능하다고 사료됨.
2. 한편, 행정관청에서 노동위원회의 의결에 따라 노동조합의 임원선출 결의처분에 대해 시정명령을 하였다 하여 노동조합 자체가 없어지는 것은 아니라 할 것이며, 이 경우 노동조합은 관할 행정관청으로부터 총회소집권자 지명을 받아 규약이 정하는 절차에 따라 총회를 개최하여 임원을 선출할 수 있다 할 것임.

(노사관계법제과-688, 2012.3.6.)



■ 행정관청이 노동조합의 단체협약에 대하여 시정명령을 하더라도 그것이 곧바로 효력을 상실하거나 시정명령의 내용으로 변경되는 것은 아님은 물론 행정관청에 집행력이 부여되는 것도 아니므로, 노동조합이 시정명령을 이행할 것인지 여부는 여전히 시정명령의 상대방에게 맡겨져 있다 할 것임 【헌법재판소 2012. 8. 23. 자 2011헌가22 결정】

노동조합의 결의처분 당시 조합원이었던 자가 노조를 탈퇴한 상태에서 당해 결의처분에 대해 시정명령 신청을 할 수 있는지

Q 질 의

- A노동조합은 2011.6.27. 조직형태를 변경(기업별노조 → 지역별노조 지부)하였음.
 - 甲은 노동조합 조직형태 변경(기업별노조 → 지역별노조 지부) 결의 당시 A노동조합의 조합원이었으나, 이후 의견을 달리하여 B노동조합을 설립(2011.7.6.)한 후 현재까지 B노동조합 조합원으로 활동하고 있으면서 2012.5.16. 상기 조직형태 변경 결의가 법령 및 규약에 위반되었음을 주장하며 결의처분 시정명령 청구서를 우리구청에 제출 하였음.
- 상기 甲이 노조법 제21조제2항 단서에서 규정하고 있는 규약 위반시의 시정명령 신청을 할 수 있는 『이해관계인』의 범위에 포함되는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제21조제2항은 “행정관청은 노동조합의 결의 또는 처분이 노동관계법령 또는 규약에 위반된다고 인정할 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다. 다만, 규약위반시의 시정명령은 이해관계인의 신청이 있는 경우에 한한다.”고 규정하고 있음.
2. 이와 같이 노동조합의 결의 또는 처분이 규약에 위반될 경우 행정관청의 시정명령은 이해관계인의 신청이 있는 경우에만 가능한 것으로, 이때의 이해관계인은 규약의 적용을 받으며 당해 결의 또는 처분으로 인해 권리를 침해당하거나 의무를 부담하게 되는 자이므로 원칙적으로 조합원이 해당된다 할 것임.
3. 따라서 조합원이 노동조합을 탈퇴한 경우에는 탈퇴시점부터 노동조합의 규약 적용 대상에서 제외되어 조합원으로서의 권리·의무도 소멸되므로,
 - 비록 노동조합이 규약에 위반되는 결의 또는 처분을 할 당시에 조합원이었다 하더라도 당해 조합원이 행정관청에 시정명령 신청을 할 당시에 노동조합을 탈퇴한 경우라면 시정명령 신청인인 이해관계인에 포함되는 것으로 보기 어렵다 할 것임.

(노사관계법제과-2231, 2012.7.31.)

97

해고자를 중노위의 부당노동행위 재심판정 전후에 노조 임원 및 간부로 선출한 결의의 적법성 여부

< 1 > 기존 질의회시

Q 질 의

사 실 관 계

▶ 전국○○노동조합은 2011.1.25.부터 같은 달 27. 및 2011.5.2.부터 같은 달 4.까지 선거를 실시하여 해고자 ○○○ 등 15명을 ○○지역본부장 또는 지부장으로 선출하였음.

- 이에, ○○공사는 동 공사의 근로자가 아닌 해고자 ○○○ 등 15명이 전국○○노동조합의 간부로 선출되어 활동하고 있는 것이 노조법 제2조제4호 라목 및 노동조합 규약 제7조 및 제9조에 위반된다고 주장하며 2011.4.12. 우리지청에 위 결의처분에 대한 시정명령을 요청하였음.

※ 전국○○노동조합 규약

제7조(대상) 본 조합은 ○○공사에서 근무하는 직원과 ○○ 관련 산업 및 이에 관련되는 부대업체에서 근무하는 직원으로 구성한다.

제9조(자격상실)조합원의 자격상실은 다음의 경우 자동 상실된다.

①사망 ②퇴직 ③제명

제49조(임원의 선출) ①조합의 각급 조직대표(조합위원장, 지방본부장, 지부장)는 조합원의 직접·비밀·무기명 투표로 선출하며, 그 외의 임원은 대의원대회에서 대의원의 직접 비밀 무기명 투표로서 선출한다.

※ 전국○○○노동조합 규약

제7조(조직대상) 1. ○○산업 및 관련분야에 종사하는 모든 근로자 2. ○○산업 관련 해고자, 실업자, 퇴직자, 예비노동자 및 조합에 임용된 자

- ○○공사에서 해고된 근로자 ○○○ 등 15명이 전국○○노동조합의 서울지역본부장 또는 지부장으로 선출되어 활동하고 있는데, ①위 결의·처분이 노동조합 및 노동관계조정법 제2조제4호 라(근로자가 아닌 자의 참가를 허용하는 경우)에 위반되는지 여부, ②위 결의·처분이 전국○○노동조합 규약 제7조(대상) 및 제9조(자격상실)에 위반되는지 여부, ③○○공사가 전국○○노동조합의 위 결의·처분에 대하여 이해관계인의 범주에 포함 되는지 여부

A 회 시

1. 노동조합 및 노동관계조정법 제2조제4호 라목 단서는 “해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다”고 규정하고 있고, 같은 법 제23조제1항은 “노동조합 임원은 그 조합원 중에서 선출되어야 한다”고 규정하고 있는바,
 - 해고된 근로자는 같은 법 제2조제4호 라목의 단서규정에 해당하지 않는 한 조합원 자격이 없어 노동조합의 임원 및 간부로 선출될 수 없다 할 것임.

2. 또한 노동위원회법 제17조의2제2항은 “노동위원회는 그 처분에 관하여 당사자에게 서면으로 통지하여야 하며, 처분의 효력은 명령서·결정서 또는 재심판정서를 받은 날부터 발생한다”고 규정하고 있는바, 상기의 ‘중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때’는 중앙노동위원회의 재심판정서가 관계 당사자에게 도달한 날을 의미하는 것으로 보아야 할 것임.
3. 따라서 귀 질의와 같이 ○○공사에서 해고한 ○○○ 등 15명이 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 하였고 중앙노동위원회에서 재심 결과 부당노동행위에 해당하지 않는다고 판정한 경우, 동 해고된 자들을 조합 임원 및 간부로 선출한 것은 노조법에 위반되어 시정명령 대상이 된다 할 것임.
 - 그러나 중노위 재심판정문이 도달하기 이전에 노동조합에서 동 해고된 자들을 조합 임원 및 간부로 선출하였다면 선출 당시는 중노위 판정의 효력이 발생하지 않아 그 결의처분 자체가 노조법에 위반된다고 볼 수 없으므로 시정명령 대상이 되지 않는다 할 것임.
 - 다만, 동 해고된 자들이 중노위 재심판정의 효력 발생 이후에도 계속 조합 임원 및 간부의 지위를 유지하며 활동하는 것은 노조법에 위반된다 할 것인바, 현행 노조법에서 이와 같이 사후적인 위법상태 제거에 대한 시정명령을 규정하고 있지는 않으나 이 경우 사용자는 이들이 교섭위원회에 포함된 단체교섭 요구에 불응하거나 법원에 출입금지가처분 신청을 통하여 이들의 사업장 출입을 금하는 등의 필요한 조치를 할 수 있을 것임.
4. 한편, 노조법 제21조제2항 단서에서 노동조합의 결의 또는 처분의 규약위반시의 시정명령은 이해관계인의 신청이 있는 경우에 한한다고 규정하고 있는바, 노조 규약은 조합원에게 미치는 것이므로 원칙적으로 조합원만이 이해관계인이 되는 것이나, 노조 규약에 위반하여 결의된 사항이 사용자에게 직접적인 영향을 미치는 경우에는 사용자도 이해관계인으로 볼 수 있을 것임.

(노사관계법제과-2366, 2011.11.23.)

< 2 > 대법원 판례



- 철도노조의 규약과 활동, 조합원의 범위 등에 비추어 보면 철도노조가 기업별 노동조합에 해당한다고 단정하기 어렵고, 오히려 ‘한국철도공사’라는 하나의 사업장뿐만 아니라 ‘철도 관련 산업 및 업체’에 종사하는 자 모두를 조직 대상으로 하는 산업별 노동조합에 해당한다고 볼 여지가 크다. 따라서 철도노조 규약 제7조의 ‘한국철도공사에서 근무하는 직원’이라는 문언만을 가지고 이 규약이 한국철도공사에서 근무하다가 해고된 근로자의 철도노조 조합원 자격을 부정하는 취지라고 단정하기 어렵다. 결국 해임 또는 파면의 징계처분으로 해고된 근로자들을 철도노조의 지부장으로 선출한 이 사건 결의가 철도노조 규약 제7조, 제9조를 위반하였다고 보기 어렵고, 이 사건 결의가 철도노조 규약을 위반하였음을 전제로 한 이 사건 시정명령 역시 적법하다고 보기 어렵다. 【대법원 2016. 11. 10. 선고 2015도7476 판결】

< 3 > 현행 행정해석

- 초기기업별 노조는 해고자도 조합원으로 가입할 수 있으므로 지부장 또한 해고자 가입 가능

98

기업별 노조가 산업별 연합단체에 가입한 경우 산업별 연합단체 규약과 배치되는 기업별노조 규약의 효력

Q 질 의

- 설립신고를 한 기업별 노동조합이 산업별 연합단체에 가입한 경우 산업별 연합단체의 규약과 배치되는 기업별 노동조합의 규약은 무효로 되는 것인지 여부

A 회 시

- 단위노동조합이 산업별 연합단체인 노동조합에 가입하였다 하더라도, 단위노동조합 역시 하나의 노동조합으로서 독자적으로 설립신고 되어 있으며 그 자체로 규약이 존재하는 바, 단위노동조합 자체의 조합활동에 관한 사항에 대해서는 기본적으로 단위노동조합 규약이 적용된다 할 것임.
- 따라서, 단위노동조합 규약의 위원장 임후보 자격제한 규정은 상급단체 규약과 상관없이 유효하다고 판단됨.

(노사관계법제과-1373, 2008.12.12.)

99

회의소집권자 및 회의소집 절차를 위반하여 개최된 임시총회에서 조직형태변경을 결의한 경우 시정명령의 대상자는

Q 질 의

- 기업별 노동조합이 노조법 제18조(임시총회 등의 소집) 및 제19조(소집의 절차)에 정한 총회소집권자 및 소집절차를 거치지 아니하고 불시에 주간 및 야간 근로자를 구내 식당에 집결시켜 임시총회를 개최하여 위원장 불신임 및 조직형태변경 결의를 한 경우 노조법 제21조의 시정명령 대상자가 누구인지 여부

A 회 시

- 노조법 제21조제2항에 의해 조직형태변경에 대한 노동조합의 결의가 노동관계법령 또는 규약에 위반됨을 이유로 행정관청에서 시정명령을 하는 것은 그러한 결의에 따른 조직형태변경 자체를 무효로 보는 것이 아니라 결의 자체가 노동관계법령 또는 규약에 위반되니 노조 스스로 노동관계법령 또는 규약에 맞게 다시 결의를 하여 노동관계법령 또는 규약에 위반되는 결과를 시정하라는 취지임.
- 따라서, 시정명령을 이행하여야 할 주체는 조직형태변경 이후의 현 노동조합으로 보는 것이 타당하다고 판단됨.

(노사관계법제과-193, 2008.8.26.)

나. 회계감사 및 운영상황 공개 등

제25조(회계감사) ①노동조합의 대표자는 그 회계감사원으로 하여금 6월에 1회 이상 당해 노동조합의 모든 재원 및 용도, 주요한 기부자의 성명, 현재의 경리상황 등에 대한 회계감사를 실시하게 하고 그 내용과 감사결과를 전체 조합원에게 공개하여야 한다.

②노동조합의 회계감사원은 필요하다고 인정할 경우에는 당해 노동조합의 회계감사를 실시하고 그 결과를 공개할 수 있다.

제26조(운영상황의 공개) 노동조합의 대표자는 회계연도마다 결산결과와 운영상황을 공표하여야 하며 조합원의 요구가 있을 때에는 이를 열람하게 하여야 한다.

100 노조법 제14조 서류비치의 형식

Q 질 의

- 노동조합 및 노동관계조정법 제14조제1항에서 보관하여야 하는 서류의 형식이 어떤 것인지에 대하여 명확한 규정이 없는 것으로 보이는데, PDF나 스캔파일 등의 전자파일 형식의 서류로 보관하여도 무방한지 아니면 반드시 출력(인쇄)을 하여 종이 형식의 서류로 보관을 하여야 하는지

A 회 시

1. 대법원은 사용자의 취업규칙 비치의무와 관련하여 사무실에 비치된 컴퓨터를 통하여 회사의 취업규칙에 쉽게 접근할 수 있는 정도였다면 근로자의 취업규칙 열람신청에 대하여 별도의 조치를 취하지 아니하였다고 하더라도 이를 근로기준법에 의한 사용자의 취업규칙 게시, 비치의무에 위반된다고 단정하기는 어렵다고 판결.(대법원 2001. 4. 10. 선고 2000두10151 판결)
2. 노조법 제14조에서 각종 서류를 비치하도록 한 목적은 조합원이 자유롭게 상기 자료를 열람할 수 있도록 하기 위함이므로 상기 판례의 취지와 같이 조합원이 노조사무실에 비치된 컴퓨터를 통하여 자유롭게 전자파일 형태의 조합원명부 등을 열람이 가능하다면 출력한 형태의 서류로 보관하지 않더라도 노조법 제14조 위반으로 보기는 어려울 것으로 사료됨.

(노사관계법제과-3098, 2019.11.28.)

101 ▶ 노조법 제14조 및 제27조의 의무 위반에 따른 과태료 부과대상

Q 질 의

- 우리구 소재 노동조합의 조합원으로부터 조합비 유용, 운영상황 미공개 등 비민주적인 노조운영의 문제점 고발과 함께 노동조합이 자료 제출 요구에 불응시 과태료 부과를 요구하는 진정이 접수된 바, 우리 구청은 해당 노동조합의 관할 행정관청으로서 노조법 제27조에 따라 자료제출 요구를 하였으며, 그 위반에 따라 과태료를 부과하고자 하나, 노동조합 위원장의 자료 폐기 및 연락 두절과 새 조합장 선출 등의 상황으로 법 적용에 의문이 있음.
- 노조법 제14조 및 제27조 위반시 과태료를 이전 노동조합 위원장 명의로 부과해야 하는지, 아니면 현 노동조합 위원장 명의로 부과해야 하는지
(※ 이전 노동조합 위원장은 해임·제명된 상태임)

A 회 시

1. 노조법 제96조는 같은 법 개별조항에서 규정한 일정한 의무를 이행하지 않는 자에게 과태료를 부과하도록 규정하고 있으며, 이때의 과태료 부과 대상자는 개별조항에서 정한 의무부담자(노동조합, 노조대표자, 사용자 등)라 할 것임.
2. 노조법 제14조와 제27조는 일정한 서류비치 및 보존 의무와 결산결과 및 운영상황 보고의무를 노동조합에 부과하고 있는바, 이러한 의무 위반에 따른 과태료 부과대상은 노조위원장이 아닌 노동조합이라 할 것임.

(노사관계법제과-2179, 2011.10.31.)

102 ▶ 조합원이 노동조합 비치 자료에 대한 복사권 및 행정관청에 대해 자료제출 요구권을 가지는지 여부

< 1 > 기존 질의회시

Q 질 의

- A노조 조합원들이 법원 등에 제출하기 위해 노동조합위원장에게 노동조합 및 노동관계 조정법 제14조 규정에 의한 서류(조합원 명부, 각종 회의록, 재정에 관한 장부 일체)의 복사를 요청하였으나 거부하자 같은 법 제27조 규정에 의거 행정관청에서 노동조합 으로부터 자료를 제출 받아 발급해 달라는 민원 제기

- 노동조합 및 노동관계조정법 제14조 규정에 의한 비치서류의 열람 뿐 아니라 복사도 가능한지 여부, 상기 민원의 경우 노동조합 및 노동관계조정법 제27조 규정에 의한 자료제출 요구 사유가 될 수 있는지 여부

A 회 시

1. 노동조합 및 노동관계조정법 제14조에 따라 노동조합은 설립일로부터 30일 이내에 조합원 명부 등의 서류를 주된 사무소에 비치하여야 하며, 같은 법 제26조에 따라 조합원이 요구하는 경우에는 결산결과와 운영상황을 열람하게 하여야 함. 다만, 위 비치서류의 복사에 관하여는 별도의 명문규정을 두고 있지는 아니하나, 위 규정 취지가 노동조합의 민주적 운영을 담보하기 위한 것임을 감안하면 조합원은 관련 서류의 열람 뿐 아니라 필요시 복사를 요구하는 것도 가능하다고 판단됨.
2. 노조법 제27조는 노동조합 운영의 민주성을 확보하기 위하여 행정관청에 결산결과와 운영상황에 대한 자료제출 요구권을 부여하고 있으나, 이에 관하여 조합원 또는 이해관계인 등이 행정관청으로 하여금 자료제출을 요구하도록 청구할 권리를 당연히 가지는 것은 아니라고 할 것임.
3. 그러나 위 입법 취지를 고려할 때 행정관청은 노조운영의 민주성 내지 재정집행의 건전성·투명성 확보를 위하여 필요하다고 판단되는 경우, 직권 또는 조합원 등 이해관계인의 청구에 따라 적절한 범위 내에서 결산결과나 운영상황 등의 자료제출을 요구할 수 있을 것으로 판단됨.

(노사관계법제과-810, 2009.3.23.)

< 2 > 대법원 판례



■ 노조법 제14조와 같은법 시행규칙 제8조는 재정에 관한 장부와 서류를 주된 사무소에 비치하고 이를 3년간 보존하도록 규정하고 있음. 위 규정은 서류의 ‘비치’, ‘보존’만을 규정하고 ‘열람’에 대해서는 명시적인 규정을 두고 있지는 않으나 노조의 자주적이고 민주적인 조직의 유지와 활동을 위해서 노조 재정의 민주성과 투명성을 확보한다는 있다는 점 등을 이유로 보존하고 있는 재정에 관한 장부와 서류를 열람할 권리가 있다고 봄이 상당. (중략) ‘등사’는 ‘등사기 등을 이용하여 원본에서 베껴 옮김’을 의미하므로, 등사청구는 등본을 외부로 가져가는 것을 목적으로 한다고 볼 것인데, 노조법에서 조합원들에게 노조의 재정에 대한 장부, 서류의 등본을 만들어 이를 외부로 반출할 권리까지 보장되어 있다고 볼만한 규정을 찾을 수 없는 점, 동 자료가 외부로 반출될 경우, 조합원이 아닌 자에게 노조의 재정에 대한 장부와 서류가 유출될 우려가 있고, 그에 따라 노조의 자주적인 운영이나 전체이익이 저해될 우려가 있는 점 등을 종합해보면 노조법의 관련 규정들만으로 조합원들에게 노조의 재정에 관한 장부와 서류에 대한 등사청구권이 부여되었다고 보기 어렵고, 규약에 조합원들의 등사청구권이 규정되어 있음을 인정할 증거도 없음【서울고등법원 2016. 10. 14. 선고 2015나205482 판결, 대법원 2017. 2. 15. 선고 2016다264037 심리불속행 기각】

< 3 > 현행 행정해석

- 노동조합은 조합원이 노조의 비치 서류에 대해 열람을 요구할 경우 이를 허용하여야 하나, ‘복사’는 규약에 별도의 규정이 없다면 허용할 의무가 있는 것은 아님

103 조합원이 노동조합을 탈퇴한 경우 회계자료 열람권이 있는지 여부

Q 질 의

- 2010.10.7. ○○지역자동차노동조합(○○여객지부) 조합원 ○○○와 31명은 조합위원장(지부장)의 회계서류 공개 거부로 ○○도가 노조법 제27조에 의한 회계서류 공개 요구를 이행토록 진정서 제출
 - 2010.10.18. ○○도는 노조법 제27조에 의거 노동조합에 회계서류를 공개하도록 요구하자 노동조합은 “진정인들이 이미 탈퇴하여 조합원이 아님에도 자료열람을 이행해야 하는지” 법률적 근거(해석)를 ○○도에 요구
 - 2010.10.19. 진정인들은 ①노조 가입 당시 자료는 노조 탈퇴 후에도 열람할 수 있고 ②동법 제27조를 근거로 행정관청이 조합측에 자료 공개(제출)를 강제하도록 요구
- 과거 조합원이었던 자가 탈퇴 후 가입기간 중의 회계자료 열람을 요구할 수 있는지 여부
 - 행정기관에 자료공개 진정서 제출 당시 조합원이었던 자가 행정처리 기간 중 조합 탈퇴시에도 회계서류 열람을 요구할 수 있는지 여부
 - ○○도에서는 현장 행정지도가 우선인지, 아니면 노조법 제27조 및 제96조(과태료)에 근거 노동조합에 회계서류 제출을 재차 촉구해야 하는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제26조에서 노동조합의 대표자는 회계연도마다 결산결과와 운영상황을 공표하여야 하고 ‘조합원’의 요구가 있을 때에는 이를 열람하게 하여야 한다고 규정하고 있고, 동법 제27조에서 노동조합은 행정관청이 요구하는 경우에는 결산결과와 운영상황을 보고하여야 한다고 규정하고 있음.
2. 따라서 조합원들이 회계자료의 열람을 요청할 경우 노조 대표자는 이를 열람하게 할 의무가 있다고 할 것이고, 노조 대표자가 정당한 사유 없이 열람을 불허할 경우 조합원들은 관할 행정관청에 관련 정보의 공개요구나 열람의무 이행을 노조에 요구토록 하는 진정 등을 제기할 수 있을 것이며,
 - 이 경우 관할 행정관청은 우선적으로 회계자료를 조합원들에게 열람시키도록 노조를 지도하되, 불응할 경우 동법 제27조에 의거 노조로부터 회계자료를 제출받은 후 정보공개법에 따라 해당 조합원들에게 열람시키는 것이 가능할 것임.

3. 또한, 조합원이 노조를 탈퇴한 경우에는 달리 볼 사정이 없는 한 조합원으로서의 권리와 의무도 소멸된다 할 것인 바, 회계자료 열람권은 기본적으로 조합원의 권리이므로 조합원이 아닌 자에게까지 노동조합이 이러한 열람의무를 부담하는 것은 아니며, 따라서 과거에 소속된 적이 있는 노동조합에 대해 회계자료의 열람·공개를 요구할 수 있는 권리가 노동조합 탈퇴 이후에도 계속 유지된다고 하기는 어려울 것임.

(노사관계법제과-1430, 2010.12.7.)

104

회계감사 결과의 공개에도 불구하고 조합원이 회계장부, 통장원본, 지출 관련 영수증의 열람을 요청하는 경우 공개를 하여야 하는지

Q 질 의

- 조합원이 조합의 회계장부, 통장원본, 지출관련 영수증 열람을 요청하였으나 조합측은 회계감사가 회계감사를 실시하고 그 결과인 회계감사가 작성한 수입·지출내역에 대해 기 공개하였기에 추가 공개해야 할 의무가 없다고 주장
- 또한, 노조법 및 규약상 회계장부와 관련 영수증, 통장원본 등에 대하여 조합원들에게 공개하여야 할 법 규정이 없고, 공개할 의무도 없다고 주장하는데 그 타당성 여부

A 회 시

1. 노조법 제14조에 따라 노동조합은 ‘조합원 명부, 규약, 임원의 성명·주소록, 회의록, 재정에 관한 서류’를 주된 사무소에 비치하여야 하며,
 - 여기서 재정에 관한 서류란 같은 법 시행규칙 제8조에 따라 ‘예산서, 결산서, 총수입원장 및 총지출원장, 수입 또는 지출결의서, 수입관계장부 및 증빙서, 지출관계장부 및 증빙서, 자체 회계감사 관계서류’를 말하는 것임.
2. 사안의 경우 ‘회계장부, 관련 영수증, 통장원본 등’은 같은 법 시행규칙 제8조에 의한 재정에 관한 서류에 해당하며, 조합의 주된 사무소에 비치되어야 할 재정에 관한 서류는 회계감사 결과의 공개와 상관없이 조합원이 열람을 요구하면 공개되어야 할 것임.

(노사관계법제과-352, 2008.9.8.)



- 노동조합은 경리장부, 각종 인건비 지출에 대한 근거서류와 증빙서류, 각종 지출에 관한 지출전표, 지출결의서와 증빙 서류를 열람하게 할 의무가 있음【서울고등법원 2016. 10. 14. 선고 2015나205482 판결, 대법원 2017. 2. 15. 선고 2016다264037 심리불속행 기각】

규약에 따라 대의원회에서 공개한 결산결과와 운영상황을 다시 전체 조합원에게 공표하여야 하는지

Q 질 의

- ○○버스노동조합 △△지부장은 지부운영규정의 “노조법 제26조 규정에 따라 지부운영 상황을 총회나 대의원회에서 공개한다”라는 규정에 따라 회계연도마다 결산결과와 운영 상황을 대의원회에 공개하여 왔음.
- 그러나 일부 조합원은 결산결과와 운영상황은 대의원회가 아닌 모든 조합원이 알 수 있도록 게시판 게시나 인쇄물 배포 등의 방법으로 공표를 하여야 한다고 주장하는데 타당성 여부

A 회 시

1. 노조법 제26조에 노동조합의 대표자는 회계연도마다 결산결과와 운영상황을 공표 하여야 하며 조합원의 요구가 있을 때는 이를 열람하게 하여야 한다고 규정하고 있는 바, 이때 ‘공표’는 노동조합 게시판에 이를 게시하거나 유인물을 배포하는 등 전체 조합원이 알 수 있는 방법으로 하여야 할 것임.
2. 노동조합 규약(지부운영규정)에 운영상황을 총회나 대의원회에서 공개한다고 규정되어 있어 이에 따라 대의원회에서 운영상황을 공개하였다고 하더라도 노동조합 대표자는 같은 법 제26조에 따라 결산결과와 운영상황을 전체 조합원에게 공표하여야 할 것임.
 - 따라서, 노동조합의 대표자가 결산결과와 운영상황을 공표하지 아니하거나, 조합원의 요구가 있음에도 이를 열람하게 하지 않는 경우에는 행정관청은 같은 법 제21조제2항에 의거 시정을 명할 수 있을 것임.

(노사관계법제팀-1364, 2006.5.19.)

6. 노동조합 산하 지부·분회 등

시행령 제7조(산하조직의 신고) 근로조건의 결정권이 있는 독립된 사업 또는 사업장에 조직된 노동단체는 지부·분회 등 명칭여하에 불구하고 법 제10조제1항의 규정에 의한 노동조합의 설립신고를 할 수 있다.

106 초기업 노조 산하 지부·분회가 행정관청에 소집권자 지명요청을 할 수 있는지 여부

Q 질 의

- A노동조합은 전국규모의 산업별 노동조합이고, 동 조합의 규약에 따라 산하에 B지부가 조직되어 있으며, B지부는 별도로 노동조합 설립신고를 하지 않았으나 운영규정을 두어 이에 따라 조합활동을 하고 있음.
- B지부와 같이 설립신고를 하지 않은 지부의 경우, 그 지부 조합원의 1/3 이상이 임시 총회 소집을 요구할 수 있는지, 해당 지부장이 임시총회 소집을 거부할 경우 행정관청에 소집권자 지명을 요구할 수 있는지 여부

A 회 시

1. 노동조합의 하부단체인 지부나 분회가 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립된 조직체로서 활동을 하는 경우 당해 조직이나 그 조합원에 고유한 사항에 대하여는 독자적으로 교섭하고 단체협약을 체결할 수 있고, 이는 그 지부나 분회가 노조법 시행령 제7조에 따라 그 설립신고를 하였는지 여부에 영향을 받지 아니한다고 보아야 할 것임 (대법원 2001. 2. 23., 2000도4299 참조).
2. B지부가 설립신고증을 교부받지 않았더라도 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립된 조직체로서 활동을 하고 있다면, B지부의 운영규정에 따라 임시총회 소집요건을 판단 하면 되고, 임시총회의 소집절차에서도 노조법 제18조가 적용될 것임.

(노동조합과-692, 2008.4.18.)

107 ▶ 초기업 노동조합 지회의 통합시 새로이 지회장(대의원)을 선출할수 있는지

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 해당 노동조합의 경우 A사업장에 A지회와 B사업장에 B지회로 나뉘어 운영되어왔음
- ▶ 회사측의 조치로 인하여 A사업장과 B사업장이 통합되어 C사업장으로 통합운영됨
- ▶ 현재는 A지회와 B지회장이 지회장의 자리와 대의원의 자리를 임시적으로 유지하고 있으며 임기는 1년 이상 남아있음.
- ▶ 총회의 의결을 거쳐 A지회와 B지회를 통합하여 C지회로 운영하고자 함

- A, B지회가 C지회로 통합되는 경우 기존 A, B지회 지회장과 대의원의 임기 중 A, B지회장 (대의원)의 지위를 박탈하고 C지회장(대의원)을 새로이 선출하도록 규약을 변경할 수 있는지 그리고 그 규약을 곧바로 적용하여 A, B지회의 지회장과 대의원직을 박탈하고 새로이 지회장과 대의원직을 선출할 수 있는지 여부

A 회 시

1. 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 “노조법”) 제16조에 따라 노동조합의 합병은 총회 또는 대의원회 의결사항으로 정하고 있고, 초기업노조 지회도 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립된 조직체로서 활동을 하는 경우 동 법의 적용을 받는다 할 것임.
2. 노동조합은 자주적이고 민주적으로 운영되어야 하는 바, 귀 지회가 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립된 조직체로서 활동을 하는 경우 노조법 제16조제2항에 따라 합병에 대한 지회 조합원(대의원) 과반수 출석과 출석조합원 3분의 2이상의 찬성을 득한 후 합병에 따른 새로운 규약을 제정(변경)한 후 조합원(대의원) 결의에 따라 새로운 지회장·대의원을 선출할 수 있을 것임.

(노사관계법제과-2199, 2019.8.19.)

108

근로조건의 결정권이 있는 사업장에 설치된 단위노조의 산하조직(지부·분회 등)이 본조의 승인 없이 설립신고를 할 수 있는지

Q 질 의

- 근로조건의 결정권이 있는 사업장에 설치된 단위노조의 산하조직이 당해 단위노조를 탈퇴하지 않고 본조의 승인없이 설립신고를 할 수 있는지

A 회 시

- 노동조합의 규약은 노동조합의 조직·운영·활동 등을 정한 자치규범이므로 노동조합의 지부설립 여부도 당해 노동조합의 규약이 정하는 절차·방법 등에 의하여 결정되어야 할 것인바, 근로조건의 결정권이 있는 사업장에 구성된 노동조합의 지부가 본조로부터 이미 지부설립에 관하여 인준을 받았다면 본조 규약에 달리 정함이 없는 한, 노조법 시행령 제7조 규정에 의하여 지부설립 신고를 할 수 있을 것으로 사료됨.

(노조 68107-185, 2003.4.21.)

제 4 절

노동조합과 회사의 조직변동

1. 노조의 조직 변경

제16조(총회의 의결사항) ②총회는 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만, 규약의 제정·변경, 임원의 해임, 합병·분할·해산 및 조직형태의 변경에 관한 사항은 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성이 있어야 한다.

109 조직형태변경 결의에 반대한 조합원의 자격

Q 질 의

- A공단에 조직되어 있는 △△지역노조 ○○분회는 조합원 총회에서 기업별 노조로의 조직형태 변경을 결의하여 규약을 제정하고 임원을 선출하여 A공단노조를 설립신고 하였음.
 - ○○분회 조합원 중 조직형태변경 결의에 반대한 일부 조합원 4명은 기업별 노조에 가입하지 않고 계속 △△지역노조에 남아 조합비를 납부하고 있음.
1. 위 경우 기업별 노조로의 조직형태 변경에 반대한 일부 조합원들의 소속이 △△지역 노조인지, 기업별노조인 A공단노조인지 여부
 2. 조직형태가 변경되기 전 A공단과 △△지역노조간 체결된 단체협약이 A공단노조로 승계 되는지 여부

A 회 시

1. 기업별 노조가 노조법 제16조제1항 제8호에 따라 해당 노조의 총회(대의원회) 결의를 통해 산업별·지역별 노조 지부·분회로 조직형태를 변경할 수 있는 것과 마찬가지로 근로조건의 결정권이 있는 독립된 사업(장)에 조직된 산업별·지역별 노조의 지부·분회도 해당 지부·분회의 조합원 총회에서 같은 법 제16조제2항의 규정에 의한 집단적 결의로 조직형태를 변경할 수 있음.
2. 따라서 근로조건의 결정권이 있는 독립된 사업(장)에 조직된 △△지역노조의 ○○분회가

해당 분회의 조합원 총회에서 적법한 절차에 따라 기업별 노조로 조직형태를 변경한 후 관할 행정관청으로부터 설립신고증을 교부받은 경우에는 총회 결의에 반대한 조합원도 기존 초기업 노조의 조합원 자격은 상실되고 별도의 탈퇴의사를 표명하지 않는 한 새로이 설립된 기업별 노조의 조합원 자격을 가지는 것임.

3. 한편, 초기업 노조 분회가 위와 같이 기업별 노조로 조직형태를 변경한 경우, 새로운 기업별 노조는 기존의 초기업 노조 분회와 사실상 동일한 조직이므로, 달리 볼 사정이 없는 한 A공단과 △△지역노조간 체결된 단체협약은 새로 설립된 A공단노조에 승계되는 것임.

(노사관계법제팀-3050, 2007.9.19.)

110

기업별노조에서 초기업 노조 산하 지부·분회로 조직형태를 변경한 경우 변경신고의 대상에 해당하는지

Q 질 의

- 기업별노조가 조합원 총회에서 초기업 노조 산하 지부·분회로 조직형태를 변경한 경우, 이를 노동조합의 명칭변경으로 보아 노조법 제13조(변경사항의 신고 등)의 설립신고 사항 변경신고의 대상에 해당하는지
- 설립신고서의 노조명칭은 단위노동조합, 산업별 연합단체, 총연합단체를 구분할 수 있도록 기재하여야 하고, 단위노동조합의 경우에는 특정 기업, 지역 등이 구분될 수 있도록 기재하여야 함에도 그렇지 못한 경우 보완요구 하여야 한다고 보는데 타당한지

A 회 시

1. 기업별 노조가 노조법 제16조에서 정한 적법한 절차와 방법에 따라 지역별노조 지부·분회 등으로 유효하게 조직형태를 변경하여 지역별노조에 가입한 경우, 기존 기업별 노조는 소멸된 것이므로 같은 법 제28조제2항의 규정을 준용하여 노조 해산신고를 하여야 할 것이며, 같은 법 제13조의 노동조합 설립신고사항 변경신고의 대상은 아님.
2. 노조법상 노동조합 명칭에 대한 별도의 제한 규정이 없으므로, 노동조합의 명칭은 당해 노동조합의 조합원들이 노동조합의 조직형태와 범위, 교섭의 상대방 등을 감안하여 자체적으로 결정할 사안이나, 다른 노동조합이 이미 사용하는 명칭이나 혼동을 초래할 수 있는 명칭 등은 가급적 사용하지 않는 것이 바람직할 것임.

(노사관계법제팀-2588, 2007.8.20.)

111 ▶ 사전에 공고되지 않은 조직형태변경 안건을 상정하여 의결한 경우의 효력

Q 질 의

- 산별노조 지부가 지부운영규정에 “지부총회 소집공고는 회의일로부터 5일전에 회의장소와 부의안건을 제시하여 공고하여야 하며, 공고사항을 변경하고자 할 경우에는 2일간의 공고기간을 두어야 한다”는 규정이 법에 위반되는지 여부
- 산별노조 지부가 ‘2006년도 임금·단체협상 내용 및 기타사항’을 부의사항으로 하여 총회 개최 공고(‘06.3.31.) 후 개최된 지부총회(‘06.4.6.)에서 사전에 공고되지 아니한 “조직 형태변경(산별노조 지부에서 기업별노조로 변경), 규약제정, 대표자 선출”에 관한 사항을 안건으로 상정하여 의결한 경우의 효력

A 회 시

1. 노조법 제19조(소집의 절차)에 따라 노동조합의 총회(대의원회)는 회의 개최일 7일전 까지(단, 동일한 사업장의 근로자로 구성된 경우 규약에 의거 단축 가능) 그 회의에 부의할 사항을 공고하고 규약에 정한 방법에 의하여 소집하여야 함.
 - 또한, 노동조합의 규약 및 하위규정은 노조 내부의 자치규범으로서 그 내용이 강행 규정에 반하지 않는 한 조합원 및 내부기관에 대해 구속력을 갖는다고 할 것이므로, 산업별 노동조합 산하 지부가 총회를 개최하고자 하는 경우에는 달리 볼 사정이 없는 한 규약 및 관련규정에 따라야 할 것임.
2. 따라서 산업별 노동조합 규약에 ‘산하 지부는 조합이 정하는 운영규정에 따라 운영 되어야 한다’고 규정하고 있고, 그 지부운영규정에 ‘지부 총회는 지부장이 필요하다고 판단되는 경우에 소집할 수 있으며, 회의일로부터 5일전에 회의장소와 회의에 부의할 사항을 제시하여 공고’하도록 정하고 있는 경우라면 지부총회는 이와 같은 규정에 따라 개최하여야 할 것임.
3. 특정 사업(장)에 설치된 노동조합 산하 지부장이 ‘2006년도 임금·단체협상 내용 및 기타사항’을 부의사항으로 지부총회를 개최하겠다고 공고(‘06.3.31.) 한 후 개최한 지부 총회(‘06.4.6.)에서 사전에 공고되지 아니한 ‘조직형태변경(산별노조 지부에서 기업별 노조로 변경), 규약제정, 대표자 선출’에 관한 사항을 안건으로 상정하여 의결하였다면, 이는 사전에 ‘회의에 부의할 사항을 제시하여 공고’하도록 한 같은 법 제19조 및 지부운영규정에 위배되어 원칙적으로 그 효력을 인정받기 어려울 것임.

(노사관계법제팀-1097, 2006.4.20.)

112 ▶ 규약을 위반하여 개최된 분회총회에서 결의한 조직형태 변경의 효력

Q 질 의

- 산업별노조 규약(산하기구운영규정)은 “분회총회(대의원회) 소집에 관한 사항은 지역본부의 승인을 얻어야 한다. 단, 조직형태변경, 임원선출 및 불신임에 대하여는 조합의 승인을 얻어야 한다”고 규정하고 있음.
- 산업별노조 K분회는 규약을 위반하여 조직형태 변경을 위한 총회 개최를 시도하자 산업별노조 산하 ○○지역본부는 규약에서 규정한 지역본부의 승인을 얻어 총회를 개최토록 2회에 걸쳐 지도를 하였으나 이행치 아니하여 분회장의 인준을 취소하고 직무 대리를 위촉하였음.
- 이에 조합원들은 분회총회에서 임시의장을 선출하여 조직형태 변경을 결의한 경우 효력을 인정할 수 있는지 여부

A 회 시

1. 노동조합의 규약 및 하위규정은 노조 내부의 자치규범으로서 그 내용이 강행규정에 반하지 않는 한 조합원 및 노조 내부기관에 대해 구속력을 갖는다고 할 것인 바, 노조 규약 등에서 노조의 사전 승인을 얻어 분회총회를 개최하도록 규정하고 있는 경우에는 원칙적으로 이에 따라야 할 것임.
2. 산업별 노동조합 규약(산하기구운영규정)에 “지부 또는 분회총회 소집에 관한 사항은 지역본부의 승인을 얻어야 한다. 단, 조직형태변경, ……에 대하여는 조합의 승인을 얻어야 한다.”고 규정되어 있고, K분회가 조직형태변경을 위한 분회총회를 개최하는 과정에서 조합의 승인을 얻지 아니하여 상급기관인 ○○지역본부에서 2회에 걸쳐 규약에 따라 분회총회를 소집하도록 지도하였음에도 이를 이행하지 아니하여 노동조합이 규약에 따라 K분회의 분회장 인준을 취소하고 직무대리를 위촉한 경우라면,
 - 비록, 조합원들이 임의로 임시의장을 선출한 후 K분회의 분회총회를 개최하여 조직형태 변경(산업별노조 탈퇴, 단위노동조합 설립)을 결의하였다 하더라도 분회총회 소집절차상 노동조합의 규약을 위반하였고, 분회총회를 소집할 자격이 없는 조합원이 임시의장으로 분회 총회를 진행한 사실 등을 고려할 때 이와 같은 결의가 유효하다고 보기는 어려울 것임(같은 취지 : 대법원 2006. 3. 24., 2006다2568 등).

(노사관계법제팀-1034, 2006.4.13.)

113

지역노조 산하 지부가 단위노조로 조직형태를 변경하는 경우 지부임원과 단체협약은 단위노조에 승계되는지

Q 질 의

- △△지역일반노조 산하 ○○시설관리공단지부는 자체 지부운영규정 및 선거관리규정에 따라 지부장 및 대의원을 조합원의 직접·비밀·무기명 투표로 선출하였고, 단체협약은 노조위원장이 당사자로 체결한 상태에서 동 지부가 적법하게 기업별노조로 조직형태 변경을 결의한 경우,
 1. 조합원의 직접선거로 선출된 지부장이 기업별노조의 위원장으로 자동승계 되는지
 2. △△지역일반노조와 ○○시설관리공단이 체결한 단체협약은 기업별노조로 자동승계 되는지

A 회 시

1. 지역별 노조 산하 지부가 지부총회를 개최하여 적법하게 기업별 노동조합으로 조직형태 변경을 결의하는 경우에는 노조법 제16조제2항 내지 제4항의 규정에 따라 동 조합원들은 규약을 제정하고 임원을 선출하여 관할 행정관청에 기업별 노동조합의 설립을 신고하여야 할 것임.
 - 다만, 기존의 지역별 노동조합의 지부장이 같은 법의 임원 관련 규정에 의거 적법하게 선출된 경우라면, 조직형태 변경 전·후에 노동조합의 조직적 동일성이 유지되고 있으므로, 조합원들이 새로 임원을 선출기로 결의하는 등 달리 볼 사정이 없는 한 동 지부장은 잔여임기 동안 기업별 노동조합의 대표자로서 활동할 수 있을 것임.
2. 지역별 노동조합의 지부가 기업별 노동조합으로 조직형태를 변경하는 경우, 새로운 기업별 노동조합은 기존의 지역별 노동조합 지부와 사실상 같은 조직이므로, 달리 볼 사정이 없는 한 ○○시설공단과 지역별 노동조합이 체결한 단체협약은 새로 설립된 기업별 노동조합에 승계된다고 봄.

(노동조합과-1336, 2004.5.19.)

114

기업별 노동조합이 규약변경을 통해 별도 법인의 계열회사 소속 근로자가 포함되도록 조합원의 범위를 확장할 수 있는지 여부

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ A사의 기업별 노동조합이 별도 법인으로서 인사·노무·재정이 완전히 분리되어 있는 계열회사인 B사와 C사의 소속 근로자까지 조합가입 범위를 확대하기 위해 노동조합 규약을 변경하고
- ▶ B사와 C사의 소속 근로자를 조합원으로 가입시키고 조합원의 조합비 공제를 A사에 요구

- 기업별 노동조합을 초기업 노동조합 형태로 변경하기 위한 조직형태 변경 결의를 거치지도 않고 별도 법인인 계열사 근로자를 조합원으로 가입시킬 수 있는지 여부

A 회 시

1. 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노조법’이라 함) 제16조제1항 제8호에서 규정하고 있는 ‘조직형태 변경’이라 함은 노동조합이 존속 중에 실질적 동일성을 유지하면서 노동조합의 종류를 변경함으로써 그 구성원의 자격과 결합방식을 바꾸는 것을 의미
2. 이와 관련하여 대법원은 “A사 노동조합이 조직을 변경하여 그 조합원 자격을 별도 독립법인인 B사의 근로자에 대하여까지 확장하는 것은, 조합의 인적 구성에서 실질적 동일성이 유지되지 아니하여 허용될 수 없을 뿐만 아니라, A사 노동조합 총회의 결의에 의하여 B사의 노동조합이 결성되고 그 조직형태나 가입자격 등이 결정되는 결과로 되어 노동조합의 자주성 및 민주성에도 반하게 된다(대법원 1997. 7. 25. 95누4377, 대법원 2002. 7. 26. 2001두5361 판결 참조).”라고 판시
3. 귀 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 회신은 어려우나, 질의 경우와 같이 A회사에 종사하는 근로자를 조합원으로 하는 기업별 노동조합이 조합원의 범위를 종래의 A회사에 종사하는 근로자에서 A회사 및 별도 법인 계열사에 종사하는 근로자로 변경하여 그 조합원의 가입자격을 확장하는 것은, 상기 법원의 판례취지를 비추어 볼 때 노동조합의 인적구성에서 실질적 동일성이 유지되지 아니하므로 원칙적으로 허용되기 어려울 것이라 사료되며,
 - 귀 사안의 경우, 조합원의 범위를 확장하려는 기업별 단위의 노동조합은 기존 노동 조합을 해산하고 새로이 초기업단위 노동조합의 설립절차를 거치는 것이 바람직할 것이라 사료됨

(노사관계법제과-1464, 2016.7.20.)

Q 질 의

- 노조법 제16조제2항의 규정에 의한 의결정족수에도 불구하고 노조의 규약에 조직형태 변경에 필요한 의결정족수를 법정 의결정족수보다 강화해 재적대의원 2/3 이상 참석에 참석대의원 2/3 찬성으로 의결하도록 규정되어 있다면, 노조가 임시대의원회에서 과반수 참석, 2/3 이상 찬성으로 의결한 조직형태변경은 규약상 의결정족수에도 불구하고 노조법 제16조제2항에 규정된 법정 의결정족수에 부합한다면 무효라 볼 수 없으며, 법적으로 그 효력이 인정되는지

A 회 시

1. 노조법 제16조제2항의 총회(대의원회)의 의사·의결정족수에 대한 규정은 동 회의의 결의에 필요한 최소한의 정족수를 규정한 것으로 봄이 타당할 것이며, 노동조합의 내부 운영은 공서양속이나 강행법규에 위배되지 않는 범위 내에서 규약자치에 의해 이루어지는 것이 원칙이므로, 자체 규약으로 같은 법의 규정보다 엄격한 정족수를 규정하는 것은 가능하다 할 것임.
 - 다만, “조직형태변경”은 헌법 제33조 및 노조법 제5조에 의해 보장되는 근로자들의 단결선택에 관한 사항으로서 사업(장) 단위 복수노조가 금지되는 법제도 하에서 노동조합의 규약으로 조직형태변경 결의의 요건을 법적 요건보다 엄격하게 하는 것은 근로자들의 단결선택의 기회 자체를 제한하는 결과를 초래하므로 규약자치의 내재적 한계에 해당한다 할 것임.
2. 따라서, 조직형태 변경이 재적조합원(대의원) 과반수의 출석과 출석조합원(대의원) 2/3 이상의 찬성으로 결의하였다면 그 효력을 부인하기 어려울 것임.

(노조 68107-827, 2001.7.23.)

116 노조 통합결정에 대해 신설노조 설립 후 조합원 투표가 재차 필요한지 여부

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 3개 노동조합은 3개로 분리되어 있는 각 노조를 2015.2.16. 신설합병의 방식으로 통합하는 내용의 '3개 노조 대통합 합의서'(이하 '대통합합의서'라 함)를 체결하였음.
- ▶ 위 합의서 내용에 따라 각 노조는 2015.3.27. 각 조합별로 기존 조합의 해산 및 신설조합으로서의 합병에 대한 조합원 찬반투표를 실시(투표명: 3개 노조 대통합 합의서 찬반투표)하여 3개 노조 모두 70% 이상 찬성하여 통합찬성을 가결하였음.
- ▶ 위 조합원 투표는 아직 신설합병 노조가 설립되지 않은 상태에서 이루어진 것으로서 무효이고, 신설노조의 설립신고 이후 재차 조합원 총투표를 거쳐야한다는 일부의견이 있음

- 각 노동조합에서 '대통합합의서'에 따른 조합원 통합찬반 투표에 따라 이미 통합결정이 났는데도 신설노조의 설립신고 후 재차 조합원 투표가 필요한지 여부
- 신설노조 설립 후 찬반투표결과 신설노조 설립이전 찬반투표(통합찬성)와 다른 결과가 나왔을 시 법적효력 여부

A 회 시

1. 『노동조합 및 노동관계조정법』(이하 '노동조합법'이라 함) 제16조 및 제28조는 노동조합의 합병에 관한 사항을 총회의 의결 사항 중 하나로 두면서, 재적조합원 과반수의 출석과 출석 조합원 3분의2 이상의 찬성이 있어야 한다고 규정하고 있으며, 합병에 의하여 해산·소멸된 기존의 노동조합은 그 대표자가 이를 행정관청에 신고하도록 규정하고 있음.
2. 귀 질의 내용과 같이 3개의 노조가 신설합병의 방식으로 통합하고자 하는 경우라면 각 노조 규약 등에 따라 총회(대의원회)에서 합병에 관한 의결(과반수 출석·2/3이상 찬성)을 얻어야 할 것이며, 합병 결의 이후 규약 제정 등을 통해 노동조합법 제10조에 따른 '신설노조' 설립신고 절차를 밟아야 할 것임.
3. 따라서 귀 질의 내용과 같이 3개의 노조가 '신설노조'를 설립하고 그 노조로 흡수되는 방식의 합병을 이미 유효하게 결의한 경우라면, 반드시 '신설노조' 설립신고증 교부 이후 다시 '신설노조'로의 흡수합병 결의를 해야 하는 것은 아니라고 봄.

- 다만, 귀 질의만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변은 어려운바, 합병의 유효성 여부 등에 대해서는 각 노조별 합병에 이르게 된 경위, 합병결의 절차 및 내용, 합병 관련 노조 간 합의 내용 등을 종합적으로 검토하여 판단하여야 할 것으로 사료됨.

(노사관계법제과-1115, 2015.6.8.)



Tip

◆ Tip1 A노조와 B노조가 합병하여 신설노조로 합병하는 절차<상법상 회사 합병절차에 준함>

① A노조와 B노조간 합병계약 체결

- * ▲ 합병 노조명칭, 주소, ▲ 각 노조의 조합원 수와 지위, ▲ 합병결의일, ▲ 합병노조의 대표자 내지 임원의 지위에 관한 사항 등

② A노조와 B노조는 각각 총회(대의원대회)에서 합병계약에 관한 의결

- * 노조의 합병은 총회(대의원회)의 의결사항으로 재적조합원(대의원) 과반수의 출석과 출석조합원(대의원) 3분의 2 이상의 찬성이 있어야 함

③ A노조와 B노조에서 설립위원을 선임하여 규약 제정, 설립준비행위를 함

- * 설립위원은 재적위원 과반수의 출석과 출석 위원 3분의 2 이상의 찬성으로 선임
- * 규약 제정은 재적위원 과반수의 출석과 출석 위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결

④ 통합 총회(대의원회) 개최하여 규약을 개정하거나 임원 선출

- * 규약 개정시 노조합병 취지에 맞는 범위내에서 규약 개정가능

⑤ 노조설립신고

◆ Tip2 노조 합병효력 발생시점

- 신설합병의 경우 합병노조가 노조법 제2조제4호의 실질적 요건을 갖추면 합병의 효력이 발생하며 노조설립 신고증 교부와 무관(대법원 2016.12.27. 선고 2011두921판결)

◆ Tip3 노조 합병효과

- 소멸하는 조합원의 지위는 신설된 노조의 조합원 신분으로 유지
- 소멸하는 노조가 체결한 단체협약도 포괄적으로 승계

117 ▶ 노동조합 분할에 따른 기존 단체협약의 효력

Q 질 의

- 기업별 노동조합이 규약을 변경하여 조직대상을 ‘서울사업장(영업직 및 사무직)’만으로 한정하고, 지방 사업장(생산직)을 그 조직대상에서 제외시킨 경우
 - 이와 같은 결의가 노동조합의 분할에 해당되는지, 또한 기존의 단체협약의 효력은 유지되는지 여부

A 회 시

1. 서울(영업직 및 사무직)과 지방(생산직)의 전 사업장을 조직대상으로 구성된 기업별 노동조합이 총회(대의원회)에서 노조법 제16조제2항 규정의 의사·의결정족수에 의해 “지방(생산직)의 전 사업장”은 조직대상에서 제외하기로 규약변경을 결의하고, 동 결의에 따라 지방(생산직)의 사업장 소속 조합원들이 별도의 노동조합을 설립하였다면 이는 사실상 노동조합의 분할로 볼 수 있을 것임.
2. 노동조합이 분할된 경우 달리 볼 사정이 없는 한 조직적 동일성이 유지된다고 보기 어려우므로, 기존 노동조합과 사용자가 체결한 단체협약은 그 효력을 상실한다고 보는 것이 타당할 것임. 다만, 기존 단체협약이 실효된 경우 그 내용 중 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 사항인 규범적 부분은 같은 법 제33조제2항의 규정에 의하여 개별 근로계약의 내용으로 전환되어 계속 효력을 유지한다 할 것임.

(노조 68107-704, 2002.8.26.)

**Tip**

- ◆ 분할되어 신설된 노동조합에 대하여 단체협약의 효력이 유지되지 않는다는 의미이며, 기존 노동조합은 단체협약의 효력이 유지됨

118 노조 분할 결의에 따른 노조설립 절차

Q 질 의

- ○○(주)의 발전부문이 6개 자회사로 분할됨에 따라 산별노조인 ○○노조는 규약에 의거 대의원대회에서 분할되는 발전부문을 기존 노조에서 분할하기로 결의한 경우, 분할되는 회사의 노조를 설립하기 위해서는 분할되는 자회사의 조합원들이 별도로 탈퇴결의 절차를 진행하여야 하는지, 분할결의 이후의 노조설립의 절차는 어떻게 진행하여야 하는지
- 위 사항에 의한 분할결의 없이 분사되는 자회사의 조합원들이 임의로 ○○노조에서 탈퇴결의를 했을 때 ○○노조 조합원 자격이 상실되는 시점은 탈퇴결의 시점인지, 또는 노조설립신고서를 접수한 시점인지

A 회 시

1. <질의 1>에 대하여

- 노조법 제16조제1항 제7호는 “합병·분할 또는 해산에 관한 사항”을 총회의 의결사항으로 규정하고 있는 바, 노동조합이 총회(대의원회)에서 같은 법 제16조제2항의 규정에 의한 의사·의결정족수에 의해 분할을 결의한 경우, 기존의 노동조합은 분할결의 내용에 따라 규약을 변경하고 같은 법 제13조의 규정에 의한 변경사항이 있는 경우 행정관청에 변경신고를 하여야 하며, 분할된 노동조합도 분할결의 내용에 따라 규약제정 및 임원을 선출하여 행정관청에 설립신고를 하여야 하는 것임.
- 이 경우 분할된 노조의 규약제정 및 임원선출 등은 분할된 소속 조합원들이 같은 법 제16조제2항 내지 제4항의 규정에 따라 이루어져야 하는 것이며, 따라서, 전체조합원들의 분할결의에 기초하여 분할된 소속 조합원들이 노동조합을 설립하고 행정관청에 제출한 노동조합설립신고서만이 유효하다 할 것임.

2. <질의 2>에 대하여

- 근로조건의 결정권이 있는 독립된 사업 또는 사업장에 조직되어 있는 산업별·지역별 지부·분회 조합원들이 지부·분회 총회에서 같은 법 제16조제2항의 규정에 의한 의결정족수 이상의 찬성으로 기존 노동조합에서 탈퇴하고 기업별 노동조합을 설립하기로 결의하였다면, 이러한 결의에 기초하여 기업별 노동조합을 설립한 때에 기존 노조의 조합원 자격이 상실된다고 보아야 할 것임.

(노조 68107-562, 2001.5.16.)

2. 회사의 조직 변경

119 2개의 사업장이 이전·통합할 경우 노동조합 존속 여부

Q 질 의

- △△사에는 장소적으로 분리된 2개의 사업장(A, B사업장)으로 구성되어 있으며, A사업장과 B사업장에는 각 사업장 소속 근로자를 조직범위로 하는 각각의 노동조합이 설립되어 있음.
- 동 업체는 경영합리화 차원에서 B사업장을 매각하고 동 사업장의 시설 및 인력의 대부분(퇴직자 제외, 희망자 전원)을 A사업장으로 이전, 전보 조치하였음.
 - ※ 인력재배치로 기존 B사업장과 A사업장 소속 근로자가 동일한 사업장에서 업무를 수행
- 이와 같이 B사업장을 폐쇄하고 A사업장으로 이전·통합한 경우 B사업장 노동조합이 존속하는지

A 회 시

1. 기업별 노조의 경우 그 설립단위 내지 조직의 근거가 되는 기업이 소멸함에 따라 당해 노조도 소멸·해산되는 것으로 보는 것이 원칙이나, 기업 합병 등의 경우에는 합병 등으로 인해 소멸된 기업의 권리·의무가 합병 후 존속 또는 신설된 기업에 포괄적으로 승계되는 것이므로 근로자의 고용 및 기타 근로계약상의 지위도 승계되는 것으로 보아야 하며(같은 취지: 대법원 '94. 10. 25. 선고, 93누21231 판결), 이 경우 당해 근로자들을 구성원으로 하는 노동조합의 지위도 승계되는 것으로 보는 것이 타당할 것임.
 - 아울러 하나의 기업 내 사업장간 통·폐합의 경우에도 노동조합 승계 문제를 이와 달리 볼 이유는 없으므로, 사업장간 통·폐합 전후의 인적구성 등 실질적 동일성이 인정되는 경우라면 노조간 통합 등 특별한 사정이 없는 한 이전하는 사업장에 조직된 노동조합이 자동적으로 소멸된다고 보기는 어려울 것임.
2. A사업장과 B사업장에 각 사업장 소속 근로자들을 조직범위로 하는 노동조합이 각각 조직되어 있는 상황에서 B사업장을 매각하고 시설 및 인력 대부분을 A사업장으로 이전·전보 조치하는 경우, 사업장 이전·통합 후에도 B사업장 조합원이 A사업장으로 전보되어 여전히 귀사와 근로관계를 맺고 있어 조합원 구성 등 실질적 동일성이 인정되는 경우라면 B사업장이 이전·통합되었다는 이유만으로 B사업장의 노동조합이 소멸된다고 보기는 어려울 것임.

(노사관계법제팀-309, 2007.1.26.)

120

A공사 소속의 사업단이 새롭게 설립되는 B공사로 양도되는 경우 사업단 노동조합의 승계 여부

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ ○○시는 집단에너지(지역난방)공급 사업을 '02년부터 A공사에 위탁·운영해오고 있으며, A공사는 소속기관으로 '집단에너지사업단'을 두고 해당 업무를 수행하던 중
- ▶ B공사 설립·운영 조례('16.7.14. 시행)에 따라 A공사에 운영위탁 중인 집단에너지공급사업과 더불어 신재생에너지사업 등 신사업을 수행할 예정이며, 사업단이 운영중인 발전설비·토지·건물 등 전체 자산은 시가 B공사로 현물출자 예정
- ▶ 시는 現 집단에너지사업단 전체 직원을 하반기 설립예정인 'B공사'에 고용승계하기 위해 정관조문(안)을 마련
 * 조문(안) : 시 A공사 집단에너지 사업단의 직원은 B공사 설립일에 A공사를 퇴사하고 B공사에 입사하며, 제반 근로조건은 기존 근로조건에 준하여 공사와 협의하여 결정한다.

- B공사 설립의 경우, 기존 '사업단 노조'가 '노동조합 및 노동관계조정법' 제13조(변경사항의 신고 등)에 해당하는 노조 변경사항 신고 대상인지 여부
- B공사 설립됨에 따라 기존 집단에너지사업단은 폐업 절차를 거치게 되는데, 이 경우 기존 사업단 노조는 법정 해산절차를 거쳐야 하는지 여부

A 회 시

1. 귀 질의는 A공사 소속 사업단의 근로자 전원이 사업단의 폐지로 별도 법인인 B공사에게 고용승계 될 경우 기존 사업단에 조직되어 있던 기업단위 노동조합의 존속 여부 등에 관한 것으로 보임.
2. 귀 질의만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 영업양도의 경우 기존 회사의 인적·물적 시설의 전부가 신설법인에 양도되어 신설법인과 기존 회사간 실질적 동일성이 인정되어 기존 회사의 노동조합도 신설법인에 승계될 것이나, 질의 내용과 같이 A공사 소속의 일부 사업단이 폐지되고 그 영업부분이 새롭게 설립되는 B공사로 양도되는 일부양도의 경우 원칙적으로 노동조합은 원래기업에 존속하는 것이고 양수법인에 승계되지 않는다고 할 것임.

- 그러나 귀 사안의 경우 A공사의 하부조직인 사업단에 조직된 노동조합은 그 조직 범위를

사업단 소속 근로자로 한정하고 있고, 귀 시에서 제출한 'B공사 설립 및 운영에 관한 조례' 부칙 제5조는 B공사 설립 이전에 사업단이 체결한 협정, 협약, 계약 등은 B공사로 승계되는 것으로 규정하고 있는 점 등을 고려하건대, 질의 상의 사업단 소속 근로자들 전원의 고용관계가 B공사에 그대로 승계되는 것이라고 한다면, 예외적으로 사업단에 조직된 노동조합의 지위도 승계된다고 볼 수도 있을 것으로 사료됨.

- 다만, 보다 정확한 판단을 위해서는 질의 상의 사업단이 비법인 사단으로서의 실질적인 독립성이 인정되는 별도의 단체인지 여부 및 고용승계의 구체적인 내용 등 실질적인 관계를 고려하여 판단하여야 할 것임.

4. 한편, 사업단에 조직되어 있던 노동조합의 지위가 승계가 될 경우 당해 노동조합은 노동조합의 명칭 등 변경사항에 대하여 「노동조합 및 노동관계조정법」 제13조에 의한 소정의 변경신고를 하면 될 것임.

(노사관계법제과-2319, 2016.11.7.)

121 ▶ 회사 분할에 따른 노동조합 존속 여부

Q 질 의

- 당사는 버스회사로서 준공영제 실시에 대비하여 '시내부'와 '시외부'를 분리하여 이중 '시내' 부문을 신설법인에 양도하고 소속 근로자는 포괄 고용승계 할 예정임.
- 위와 같이 하나의 사업부문이 신설되는 자회사로 영업양도 될 경우 분할 전 회사에 설립되어 있던 노동조합이 기존의 조직형태를 그대로 유지할 수 있는 방법은

A 회 시

- 하나의 회사가 사업부문별 경영을 위하여 회사를 신설하여 일부 사업부문을 분리, 신설 회사에 양도하고 신설회사는 분할 전 회사에서 근로자를 포괄적으로 고용승계 하는 경우,
 - 분할 전 회사의 근로자를 조직대상으로 하는 노동조합이 회사의 분할과 관계없이 종전과 같이 하나의 노동조합으로 운영하고자 하는 때에는 신설회사로 전직하는 조합원들이 참가한 상태에서 기존의 회사에 근무하는 근로자와 신설회사로 전직하는 근로자들을 포함하도록 규약상의 조직범위를 적법하게 변경하여야 할 것이며, 이와 같이 조직범위를 변경한 경우 신설회사로 전직한 조합원들은 기존 노동조합의 조합원 자격을 계속 유지하게 된다고 보아야 할 것임.

(노사관계법제팀-418, 2006.2.20.)

122 ▶ 하나의 기업이 2개 기업으로 분할될 경우 노동조합 및 단체협약 승계여부

Q 질 의

- 하나의 기업이 2개의 기업으로 분할될 경우 노동조합의 조직형태는 어떻게 변동되는지 여부
- 기존회사에서 체결한 단체협약이 신설회사에도 승계되는지 여부

A 회 시

1. 기업의 분할로 인하여 당연히 노동조합의 변동이 초래되는 것은 아니나, 기업별 노동조합인 경우에는 소속 조합원의 신분변동이 발생하고, 이에 따라 노동조합의 조직에 영향을 미치는 경우가 발생할 수 있음.
2. 귀 사안의 경우 하나의 기업이 두개의 기업으로 분할이 예정된 경우라면 규약개정을 통해 2사 1노조 형태의 노동조합으로 유지하거나 노동조합의 분할결의도 할 수 있을 것임. 다만, 기업 분할이후 총회 의결 등 조직변동을 위하여 통상 소요되는 기간내에 위 절차 등을 거쳐야 할 것으로 판단됨.
3. 만일, 분할이후 위와 같은 규약개정 등을 통한 2사1노조나 노동조합 분할이 이루어지지 않는다면(총회 부결 포함), 신설회사로 소속으로 변경된 근로자는 기존 회사의 노동조합의 조합원으로 지위를 유지한다고 보기는 어렵다고 판단되며, 신설회사의 소속 근로자는 새로이 노동조합 설립신고 절차를 거쳐야 할 것으로 사료됨.
4. 한편, 기업이 분할하는 경우 기존회사와 신설회사의 사용자간에 별도의 약정이 없는 한 기존회사와 해당 노동조합간에 체결한 단체협약이 신설회사의 사용자에게 자동승계된다고 보기는 어려울 것임.

(노사관계법제과-816, 2019.3.20.)



■ 상법 제530조의10은 분할 또는 분할합병으로 인하여 설립되는 회사 또는 존속하는 회사는 분할하는 회사의 권리와 의무를 분할계획서 또는 분할합병계약서가 정하는 바에 따라 승계한다고 규정하고 있다. (중략) 분할전 회사가 노조와 단체협약승계에 대하여 합의를 거쳐 분할계획서에 단체협약이 승계됨을 명시하지 않는 이상 단체협약상 지위는 분할신설회사에 승계되지 않는다고 봄이 상당함. 【서울중앙지방법원 2017.9.11.자 2017카합80551 판결, 2심 항소 취하, 확정】

제 5 절

노동조합 해산

제28조(해산사유) ①노동조합은 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 해산한다.

1. 규약에서 정한 해산사유가 발생한 경우
2. 합병 또는 분할로 소멸한 경우
3. 총회 또는 대의원회의 해산결의가 있는 경우
4. 노동조합의 임원이 없고 노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로 인정되는 경우로서 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻은 경우

123

파산관재인이 업무보조인으로 파산 전 회사의 근로자를 채용한 경우 노동조합 승계 여부

Q 질 의

- 기능직노조와 관리직노조 등 3개의 노동조합이 활동하던 중 회사가 법원으로부터 파산선고를 받았으며, 파산관재인은 임원과 노동조합 집행부를 비롯한 일부 직원을 즉시해고 하였고, 그 외의 직원은 해고예고 기간을 거쳐 전원해고 되었으며, 관리직원의 경우 해고예고자 중에서 대부분의 직원이 파산관재인의 보조인으로 재임용 절차를 거쳐 근무 중에 있으며, 기능직 또한 약 40명을 재임용 절차를 거쳐 근무하고 있음.
 - 관리직노조는 파산관재인 보조인으로 임용된 이후 파산 전 집행부를 중심으로 임시 대의원회를 개최하여 노동조합의 명칭을 「파산자○○노조」로 개칭하였고, 또한 노동조합 위원장 등 조합집행부를 조합원들의 직접, 무기명 투표의 선출방식을 거치지 않고 대의원 들이 파산전의 집행부(해고된 자로 파산관재인의 보조인으로 재임용되지 아니하였음)의 잔여임기를 보장하고 급여는 조합기금에서 지급하기로 결의를 하였으며, 기능직노조의 경우 종전 규약변경이나 조직의 개편없이 지속되고 있는 경우
1. 회사의 파산으로 전 직원이 해고된 상황에서 조합원의 자격유지 여부 및 종전 노동 조합을 새로운 노동조합으로 인정할 수 있는지
 2. 파산관재인의 보조인으로 임용된 자들이 별도의 노동조합 설립을 위한 절차를 밟지 않고 기존 노동조합 규약변경만으로 새로운 노동조합으로 인정할 수 있는지

3. 재임용 되지 아니한 자(고용관계에 있지 아닌 자)가 노동조합의 위원장 등 간부로 활동할 수 있도록 규약을 개정한 경우 이를 정상적 노동조합으로서 인정할 수 있는지
4. 파산으로 인해 전 직원이 즉시 혹은 해고예고 된 상태에서 노조 집행부의 즉시해고가 부당하다고 지방노동위원회에 구제신청을 하였는바 이들 노조 집행부를 “해고의 효력을 다투는 자”로서 인정될 수 있는지
5. 파산 이전 노사가 맺은 단체협약을 파산 이후에도 계속적으로 적용 가능한지
6. 파산관재인 1인만이 법원에 임원으로 등재되어 있는데 파산관재인을 노조법상의 사용자로 인정할 수 있는지

A 회 시

1. <질의 1, 2, 5>에 대하여

- 가. 기업이 파산선고로 인해 파산관재인에 의한 청산절차가 진행 중에 있고, 그에 따라 당해 기업의 조합원 전원이 당해 기업과 고용관계가 단절되었다면, 당해 기업별 노동조합은 단체성을 상실하여 소멸되었다고 보는 것이 타당할 것임.
- 나. 따라서, 파산관재인이 자신의 업무보조인으로 파산 전 회사와 고용관계가 단절된 근로자들 중 일부에 대해 법원의 허가를 받아 재고용하였다면 재고용된 근로자들은 별도로 노동조합을 설립하여야 하는 것이며, 이 경우 새로운 노동조합을 설립하는 근로자들은 종전의 노동조합 규약 및 조직을 참고할 수는 있을 것이나, 파산 관재인의 보조인으로 재고용된 이후에 별도의 노동조합 설립행위 없이 당연히 종전의 노동조합이 승계된다고 보기는 어려울 것이며, 따라서 종전의 단체협약도 승계된다고 보기 어려울 것임.

2. <질의 3>에 대하여

- 파산관재인에 의해 정당하게 고용관계가 단절된 후 파산관재인의 보조인으로 재임용되지 않은 자는 당해 회사 또는 파산법인과의 고용관계가 존재하지 않는 것이므로 파산 법인에 새로이 설립되는 노동조합의 조합원이 될 수 없는 것이 원칙임.

3. <질의 4>에 대하여

- 노조법 제2조제4호 단서 규정에 의해 해고된 자가 부당노동행위 구제신청을 한 경우 에는 중앙노동위원회 재심판정시까지 근로자가 아닌 자로 해석해서는 아니된다 할 것이나, 동 규정은 노동조합의 설립 및 존속을 보호하고 사용자의 부당한 인사권 행사에 의해 노동조합 활동이 방해되는 것을 막기 위한 예외적 규정이므로, 파산선고를 받은 회사의 파산관재인이 민법 제663조제1항의 규정에 의해 고용계약을 해지한 경우에는 달리 볼 사정이 없는 한 동 단서 규정이 적용되지 않는다고 보아야 할 것임.

4. <질의 6>에 대하여

- 파산법인을 대표하는 자로서 법원에 의해 임명된 파산관재인은 파산관재인의 보조인 으로 채용된 자에 대해 사용자적 지위에 있다고 보아야 할 것임.

(노조 68107-1028, 2001.9.6.)

124 ▶ 노동조합 해산의 의사·의결정족수를 법의 규정보다 어렵게 규정한 규약의 효력

Q 질 의

- 노동조합운영세칙(규약)에 따르면 노동조합의 해산에 관한 사항은 재적조합원 3분의 2 이상의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결토록 규정하고 있는 경우, 노조법에서 정한 기준과 노조 규약에서 정한 노동조합의 해산에 대한 의결정족수 기준이 서로 상이한 바, 어느 기준을 적용하여야 하는지

A 회 시

- 노조법 제16조제2항에서는 해산에 관한 사항은 총회에서 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2이상의 찬성으로 의결하도록 규정하고 있음. 이 경우 동 의사·의결 정족수는 노동조합 해산에 필요한 최소한의 정족수를 규정한 것이므로, 노동조합 스스로 노동조합 활동의 자주성 확보를 위하여 동 정족수 규정보다 상회하는 의사·의결정족수 규정을 두는 것은 가능하다 할 것임. 따라서 규약으로 동 의사·의결정족수보다 상회하는 규정을 둔 경우, 당해 노동조합의 해산은 규약이 정하는 의사·의결정족수에 충족되어야 그 효력을 인정받을 수 있을 것임.

(노조 68107-487, 2001.4.24.)

제 6 절

근로시간면제제도

1. 근로시간면제제도 개요

제24조(노동조합의 전임자) ④제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원 수 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.

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

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

①제24조제5항을 위반한 자

세 부 설 명

- ▶ 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 제2013-31호)
 - ▶ 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 제24조제5항 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

125 ▶ 근로시간면제제도의 의의

Q 질 의

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 근로시간 면제 한도 내에서 사용해야 되는지

A 회 시

1. 현행 「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조제4항에서 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 운영 원칙상 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 제24조제4항의 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.

(노사관계법제과-1102, 2010.6.14.)



[사업(장)의 근로시간면제한도 초과한 근로시간면제에 대한 판례]

- 근로시간면제는 조합원 수 등을 고려하여 근로시간면제심의위원회에서 심의·의결하고 고용노동부장관이 고시한 한도 내에서 이루어져야 하는데, 근로자의 근로제공의무 및 근로시간면제제도의 취지에 비추어 볼 때 위 한도를 초과하는 근로시간면제를 부여하는 내용의 단체협약의 규정은 무효로 봄이 타당 【서울행정법원 2018.8.30. 선고 2018구합2483 판결, 확정】

126 ▶ 근로시간면제 한도의 개념

Q 질 의

- 조합원 규모가 세부적으로 구분되지 않고 큰 범주로만 설계되어 규모별로 사업장간에 형평의 문제가 제기될 수 있고 특히, 본 사업장은 조합원 수 1,200여명으로서 조합원 수 2,999명과 근로시간면제 한도가 10,000시간으로 동일하게 확정되어 이를 둘러싼 노사간의 분쟁이 불가피한 상황에 대하여 매우 우려하고 있는바, 이에 대한 입장은

A 회 시

1. 노조전임자 급여는 노동조합에서 부담하는 것이 당연함에도 사용자가 전적으로 지급하는 불합리한 관행이 개선되지 않아 이를 개선하고자 노사정 합의를 통해 근로시간 면제제도를 도입하였음.
2. 근로시간면제심의위원회는 개정 노조법 취지와 노·사·공의 공동으로 추진한 노동조합 활동에 관한 실태조사 결과 등을 반영하여 사업 또는 사업장의 조합원 규모별로 근로시간 면제 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.

(노사관계법제과-1107, 2010.6.14.)

127 ▶ 근로시간면제 한도를 위반하여 급여지급을 요구하는 쟁의행위의 정당성

Q 질 의

- 노동조합이 임금, 복리후생 등 근로조건에 관련된 사항과 전임자(면제자 포함) 임금 지급요구 사항 등 포괄적인 목적으로 쟁의행위를 하는 경우 노조법 제24조제5항 위반으로 처벌할 수 있는지 여부 및 불법 파업으로 볼 수 있는지

A 회 시

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 제24조제5항의 규정에 의해 노동조합이 근로시간면제 한도를 위반하여 급여지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 행하는 쟁의행위를 금지하고 있으므로 그 쟁의행위의 정당성 여부와 관계없이 같은 법 제92조제1호의 처벌대상이 되는 것임.

(노사관계법제과-551, 2010.8.24.)

2. 근로시간면제 한도 적용기준

[시행령] 제11조의2(근로시간면제 한도) 법 제24조의2 제1항에 따른 근로시간면제심의위원회는 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 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.

세 부 설 명**[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)"이내로 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(소숫점 이하는 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 조합원 수 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 조합원 수를 합한 전체 조합원 규모에 따라 근로시간면제 한도를 적용하고, 하나의 사업에 각 공장별로 노동조합의 지회·분회 등 산하조직이 별도로 조직되어 있는 경우에는 해당 노동조합의 전체 조합원 수에 따라 근로시간면제 한도를 적용하며, 하나의 법인이나 법인 내 각 사업장별로 근로조건의 결정권이 있고, 인사·노무관리, 회계 등이 독립적으로 운영되는 경우에는 각 사업장별로 전체 조합원 수를 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 조합원 수를 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, 조합원 수·업무 등을 고려하여 적정 배분하여야 함 .

[조합원 산정기준]

- ▶ 근로시간면제 한도 적용을 위한 조합원 수는 사업 또는 사업장의 전체 조합원 수를 의미하며, 단체협약을 체결한 날 또는 사용자가 동의한 날을 기준으로 산정(근로시간면제한도 고시 제2013-31호)
- ▶ 조합원은 상용직, 일용직, 기간제, 단시간 근로자 등 고용형태를 불문하고 사업체에 직접 고용된 자로서 노동조합에 가입된 자를 기준으로 하므로 조합원 여부는 조합비 납부, 조합가입신청서 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 조합원 수 산정에 포함
- ▶ 조합원으로서 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때 까지는 조합원 수에 포함하여 산정

가. 시간 및 인원 한도

128 ▶ 연간 소정근로시간 산정방법

Q 질 의

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 소정근로시간이라는 개념이 이렇게 계산하는 것이 맞는지, 아니면 실제 근로시간만 반영한 것인지

A 회 시

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.

(노사관계법제과-1311, 2010.7.2.)

129 비조합원들의 근로자위원 활동시간의 근로시간면제 한도 적용여부

Q 질 의

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

A 회 시

1. 근로시간면제자는 노조법 제24조제4항에 의거 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업 안전 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 근로시간 면제자로 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.

(노사관계법제과-240, 2010.7.29.)

130 1일 소정근로시간을 초과한 근로시간면제 활동의 유급처리여부

Q 질 의

- 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 유급 근로시간면제 총량이 초과되는 경우, 개별법에 근거 유급으로 처리할 수 있는지가 문제임)

A 회 시

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 초과 시간을 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 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.)

131 ▶ 근로시간면제 한도 적용을 위한 조합원 규모 산정 기준시점

Q 질 의

- 기존 단체협약 만료일은 2017.11.1.이고, 노동조합이 2017.8.29. 단체협약 갱신을 위한 교섭을 요구하여 교섭 중일 경우 근로시간면제한도 적용을 위한 조합원 수 산정 기준 시점은 언제인지

A 회 시

- 노조법 제24조제4항에 의한 근로시간면제제도는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우 근무시간 중 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 법에 규정된 대상 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리 업무를 수행하도록 하는 제도를 말함.
- 근로시간면제한도 고시(고용노동부 고시 제2013-31호)에 따른 조합원 규모는 노조법 제24조제4항의 사업 또는 사업장의 전체 조합원 수를 의미하며, 단체협약을 체결한 날 또는 사용자가 동의한 날을 기준으로 산정한다고 규정하고 있음.
 - 이때, 사용자가 동의한 날은 노사가 근로시간면제 시간 및 사용방법 등 근로시간면제 한도에 대하여 ‘합의서’, ‘협약서’ 등 명칭에 관계없이 노사간에 근로시간 면제에 대한 합의를 하거나 사용자가 근로시간면제에 대한 동의를 한 날을 의미한다 할 것임.

(노사관계법제과-2552, 2018.11.5.)



Tip ‘사용자가 동의한 날’ 의미

◆ 사용자가 동의한 날은 2가지의 의미로 해석되므로 2가지 방법 모두 가능

① 사용자가 근로시간면제한도를 부여하기로 한 날

② 사용자가 근로시간면제한도를 부여하면서 특정일을 기준으로 조합원 수를 산정하기로 한 날

예) 노사간 근로시간면제한도 산정을 위한 조합원 수 산정시점을 매년 1.1 또는 12.31 기준으로 하기로 한 경우
사용자가 동의한 날은 1.1 또는 12.31 의미

132 조합원이 복수의 노동조합에 이중으로 가입한 경우 면제한도 산정

Q 질 의

사 실 관 계

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

- 교섭대표노동조합인 기존노조와 합의하여 교섭대표노동조합과 신설노조에 이중 가입한 조합원이 신설노조에 조합비를 납부하지 않는 경우 근로시간면제제도에 따른 전임자수 산정시 신설노조의 조합원 수에 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 조합원 수 기준 충족시 1명의 풀타임 근로시간면제자 또는 무급전임자를 인정하되, 조합원 수 기준에 미달할 경우 조합 전임자(풀타임 근로시간면제자 또는 무급전임자)를 조합원 수 비율에 따라 파트 타임으로 인정하지 않으면 법상 문제가 되는지

A 회 시

1. 법정 근로시간면제한도는 사업 또는 사업장을 기준으로 전체 조합원 수에 따라 정해지는 바, 전체 조합원 수는 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 사용자가 반드시 그 한도까지 부여할 의무가 있는 것은 아님.

(노사관계법제과-104, 2012.1.13.)

133

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

Q 질 의

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 회 시

1. 노동조합의 조합원 범위는 당해 노동조합의 규약이 정하는 바에 의하여 정하여지나, 단체협약에서 노사간의 상호 합의에 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 2001다5142 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 부당노동 행위로 보기는 어려울 것임.

(노사관계법제과-2086, 2012.7.12.)



Tip 근로시간면제한도 산정을 위한 조합원 수

- ◆ 근로시간면제한도 고시(제2013-31호)의 조합원 규모별, 지역분포에 따른 근로시간면제한도는 원칙적으로 노조법상 가입이 금지되는 사용자를 제외하고 노동조합 규약상 가입이 허용되어 가입한 조합원 수의 합계를 말하며, 단체협약상 적용제외 조합원인지 또는 조합비 납부여부에 따라 달리 판단할 사항이 아님(노사관계 법제과-583, 2020.2.28.)
- 다만, 단체협약상 적용범위의 조합원 수를 기준으로 근로시간면제한도를 산정하는 것도 가능

134

단체협약 유효기간 경과 후 자동연장규정에 따라 근로시간면제 한도를 적용받던 중 조합원 수의 변동이 있는 경우에도 기존 근로시간면제 한도가 유효한지

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 복수노조가 활동 중인 당사는 2015.12.15. 교섭대표노조인 A노동조합(B노조 창구단일화 참여)과 단체협약을 체결하며 사업장 총 조합원 수를 고려하여 근로시간면제한도를 11,000시간(A, B노조)으로 합의하였고, 부칙으로 단체협약 자동연장규정을 두었음(단체협약 유효기간: 2017.12.14.까지).
- ▶ 2017.7.1. 당사가 총 5개사로 분할되면서 당사 A, B노조의 조합원 수는 2,500명에서 700명으로 감소한 상황에서 2017.10월 교섭대표노조로 선정된 B노동조합과 1년간 교섭하였으나 합의에 이르지 못하여 교섭대표노동조합의 지위를 상실하였고, 당사는 2018.11월 A노동 조합과의 개별교섭하여 2018.12월 A노동조합과 단체협약을 체결하며 회사내 모든 노조에 적용할 근로시간면제도 6,000시간에 합의하였음. B노동조합과는 여전히 교섭 중에 있음.

- 위와 같은 상황에서 당사는 B노동조합에 근로시간면제한도 변경을 지속적으로 요구하고 있으나, B노동조합은 고용노동부 고시상 조합원 규모를 산정하는 단체협약을 체결한 날이 도래되지 않았음을 이유로 기존 단체협약에 따른 11,000시간 사용을 주장하고 있는바,
 - 당사가 A노동조합과 체결한 단체협약상 근로시간면제한도 총 시간에 대해 A, B노동 조합 조합원 수에 비례하여 각각 근로시간면제한도를 적용하는 것이 가능한지

A 회 시

- 근로시간면제한도는 단체협약을 체결시점이나 사용자의 동의시점의 조합원 규모에 따라 근로시간면제시간을 부여할 수 있으며, 단체협약으로 근로시간면제한도를 정한 경우에는 조합원 수 변동과 관계없이 해당 면제한도는 당해 단체협약이 정한 유효기간까지는 유효하다고 볼 수 있을 것임.
 - 다만, 단체협약에서 정한 유효기간 이후 새로운 단체협약을 체결하지 못한 경우에 근로 시간면제 한도 부여의 기초를 이루는 사실관계에 현저한 변동이 있는 때에는 사용자는 노동조합에 근로 시간면제한도 조정을 요청할 수 있다할 것이고, 노동조합이 응하지 않거나 성실하게 협의 하였음에도 합의에 이르지 못한 경우에는 사용자는 법정 근로 시간면제한도를 초과하지 않는 범위내에서 노조간 조합원 수, 면제대상업무 등을 고려하여 합리적으로 근로시간면제시간을 조정할 수 있다고 사료됨.

(노사관계법제과-2126, 2019.8.8.)

135 ▶ 근로시간면제 한도 합의서 유효기간 중 노조집행부가 교체된 경우 면제한도 부여

Q 질 의

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 변경일로부터 1년 동안에 대해 연간 면제한도를 새롭게 부여하는 것이 가능한지

A 회 시

1. 노조법 제24조제4항에 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 근로시간 면제한도를 새로 부여하는 것도 가능하다고 할 것임.

(노사관계법제과-710, 2011.5.20.)

136 ▶ 근로자별 연간 소정근로시간이 다른 경우의 면제한도 산정

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 근무형태는 통상 일근과 탄력근로시간제를 적용하는 교대근무제와 교번근무제가 있으며, 단체협약으로 통상 일근자의 근로시간은 일 8시간, 교대 및 교번근무자의 근로시간은 월 165시간임.
- ▶ A노조는 면제자 14명, 근로시간면제한도 33,000시간, B노조는 면제자 2명, 근로시간면제한도 1,000시간 으로 합의하여 운영하고 있음.

● 질의내용

- 연간 소정근로시간을 몇 시간으로 산정해야 하는지
- 회사 전체 근로시간면제한도가 34,000시간일 경우 파트타임 사용가능 인원수는 몇 명이 적당한지
- B조합의 경우 근로시간면제한도를 1,000시간으로 협의하였는바, 파트타임 사용인원을 회사전체 36명, A노조 34명, B노조 2명으로 운영 가능한지

A 회 시

1. 근로시간면제한도 고시(고용노동부 고시 제2010-39호, 2010.5.14.)에 따라 근로시간면제 한도를 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.)

나. 사업 또는 사업장별 적용기준

137 ▶ 각 공장별 단체협약이 체결된 경우 근로시간면제 한도 적용방법

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 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 단체협약을 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.

- 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 회 시

1. 근로시간면제 한도 및 대상자는 사업 또는 사업장의 전체 조합원 규모에 따라 정하여야 하며, 이때의 ‘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 조합원 수를 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 조합원 수 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 조합원 수로 근로시간면제 한도 시간 및 인원을 정하여야 할 것으로 사료됨.

(노사관계법제과-42, 2010.7.12.)

138 여러 사업장이 있는 경우 면제 한도 결정단위

Q 질 의

- △△△ 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 조합원 수를 근거로 근로시간면제 한도를 정하는 것이 가능한지

A 회 시

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 법인은 원칙적으로 하나의 사업으로 그에 속한 모든 사업장의 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 각 사업장의 조합원 수 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.

(노사관계법제과-168, 2010.7.21.)

139 ▶ 동일한 법인 내에 서로 다른 근로조건이 적용되고 있는 사업영역별 한도 적용방법

Q 질 의**사 실 관 계**

- ▶ 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.

- 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 회 시

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 해야하는 지에 대한 것으로 이해되는 바, 근로시간 면제 한도를 적용하기 위한 전체 조합원 규모는 노동조합의 수를 기준으로 산정하는 것이 아니라 사업 또는 사업장별 단위로 산정하는 것임.
2. 다만, 귀 질의내용과 같이 각 사업부문별로 근로조건 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.

(노사관계법제과-1202, 2010.6.24.)

140 ▶ 사내 하청업체의 면제 한도 결정단위

Q 질 의**사 실 관 계**

- ▶ 갑사는 각 생산 공장별로 즉, A, B, C공장 내에 도급계약 업무를 수행 중인 사내협력사가 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 조합원 수를 보면, A분회 236명(8개 업체), B분회 1,749명(28개 업체), C분회 320명(7개 업체)이며, 각 분회별로 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 체결 되었고, 협약의 유효기간이 2010.4.1로 만료되어 현재는 노사 쌍방이 단체협약 개정을 요청한 상태임.

- 근로시간면제 한도 관련 노조법 규정에는 ‘사업 또는 사업장의 전체 조합원 수’에 따라 시간과 인원을 정한다고 하였는바(노동조합 및 노동관계조정법 제24조제4항, 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 회 시

1. 노조법 제24조제4항 및 같은 법 시행령 제11조의2에 따라 근로시간면제심의위원회는 사업 또는 사업장의 전체 조합원 수와 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 법인은 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·노무 관리, 회계 등이 독립적으로 운영되고 있다면 각 하청업체별로 조합원 수를 산정하여 근로시간면제 한도(시간 및 인원)를 적용하여야 할 것으로 사료됨.

(노사관계법제과-54, 2010.7.12.)

141 ▶ 기업합병시 기존의 근로시간면제한도 재조정 여부

Q 질 의

1. A법인과 B법인이 통합되어 C법인이 신설되었음. 종전 A법인과 B법인에는 같은 산별 노조의 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 회 시

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 조합원 수를 기준으로 산정한 법정 근로시간면제한도를 초과하는 경우 노조간 및 노사간 협의를 통해 법정 근로시간면제한도로 재조정하는 것이 바람직하다 할 것임.
2. 다만, 합병 등으로 전체 조합원 수가 다소 변동되더라도 각 단체협약의 체결당시 유효 기간 동안에는 해당 단체협약상의 시간 총량 및 사용인원 한도를 유지하는 것도 가능하다 할 것임.

(노사관계법제과-2035, 2011.10.12.)

다. 1사 다수노조 사업장 적용기준

142 복수노조 사업장의 노동조합별 근로시간면제한도 산정방법 및 배분 기준

Q 질 의

- 복수노조가 설립된 사업장에서 1노조의 조합원은 600명이고, 2노조의 조합원은 100명 이라면, 각 노동조합에 대한 근로시간면제한도 부여방법 및 배분기준에 대하여 질의함.

A 회 시

- 노조법 제24조제4항 및 같은 법 시행령 제11조의2 규정에 따라 근로시간 면제한도 적용을 위한 조합원 규모 산정은 노동조합을 기준으로 하는 것이 아니라 사업 또는 사업장별로 산정하는 것이므로,
 - 하나의 사업(장)에 2개 이상의 노조가 조직되어 있는 경우 각 노조별 근로시간면제한도는 사업(장)내 전체조합원 수를 기준으로 산정된 법정한도 내에서 조합원 수, 업무 등을 고려하여 노조 간에 적정하게 배분하여야 할 것임.
- 질의만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기는 어려우나, 2개의 노동조합이 존재하는 사업(장)에서 사용자가 전체 조합원 수에 따른 법정한도를 초과하지 않는 범위 내에서 노동조합에 일정한 근로시간면제시간을 부여하기로 한 경우,
 - 노노간 및 노사간 협의를 통해 동 면제시간을 상호 적정하게 배분하는 것이 바람직할 것이나, 협의 등을 통해 해결이 되지 않은 경우에는 사용자가 조합원 규모, 업무내용, 면제제도의 취지 등을 고려하여 노조간에 합리적으로 배분할 수 있을 것임.

(노사관계법제과-2439, 2018.10.23.)

143

교섭대표노동조합이 결정된 이후 신설노조가 설립된 경우 근로시간면제한도 산정을 위한 조합원 수 산정은

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 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 조합원 수: 1노조 168명, 2노조 103명
※ 단체협약 부칙에 단체협약만료일 60일전에 교섭 요구한다고 명시
- ▶ 1노조와 단체교섭 시작일: 2011.11.4.

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

A 회 시

1. 신설노조가 교섭창구단일화 절차가 완료된 이후 설립되어 동 절차에 참여하지 못했다 하더라도 당해 사업(장)의 근로시간면제한도 총량은 신설노조를 포함한 전체 조합원 수를 기준으로 산정하여야 할 것임.
2. 이 경우 사용자는 신설노조에 근로시간면제한도 부여의무는 없다 할 것이나, 기존노조에게 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.)

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

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 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 재요청공문을 A사와 기존노조에게 보내는 등 여러 차례 협의를 요구하였으나 현재까지 근로시간면제한도를 배정받지 못하고 있음.

● 질의내용

- A사와 기존노조의 “근로시간면제자” 단체협약 제10조 미이행에 따라 신설노조가 일방적인 불이익을 받지 않도록 노동청 진정이나 노동위원회 조정 등 문제해결을 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 가능한지

A 회 시

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 협의조차 하지 않는다면 기존 노조 우대를 통한 노조들간 차별 등 지배·개입의 부당노동행위로 볼 소지가 있다 할 것임.

(노사관계법제과-2370, 2011.11.24.)



■ 단체협약 제16조제4항*의 문언 해석상 위 규정은 복수노조가 설립될 경우 신청인 노동조합이 신규 노조와 근로시간면제한도의 사용에 관하여 적극적으로 '협조할 의무'를 규정한 것에 불과하고 신청인 노동조합이 사용 중인 근로시간면제한도를 신규노조에 '배분할 의무'를 규정한 것으로 보기는 어려움【서울중앙지법 2012. 7. 5. 자 2012카합851 판결, 전임자지위보전가처분】

* 단체협약 제16조제4항 “조합원은 근로시간면제한도 시간에 대해 복수노조가 설립될 경우 신규노조와 조합원 인원에 비례하여 조합원간 상호 적극 협조한다”

3. 근로시간면제 대상 업무

제24조(노동조합의 전임자) ④ 제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원 수 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.

세 부 설 명

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

- ▶ 노조법상 단체교섭업무, 근참법상 노사협의회업무·고충처리업무, 산안법상 산업안전보건위원회 업무, 근로자 대표로서 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 노동 조합의 유지·관리업무

145 ▶ 임원선거활동을 근로시간면제활동으로 볼 수 있는지

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 상급단체가 다른 2개의 복수노조가 존재, A노조는 2010.7.1. 이후 근로시간면제제도 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 선거운동 기간 동안 예외적으로 근로시간 중 노조활동으로 인정하여 유급처리가 가능한지

- 근로시간면제제도가 적용되고 있는 A노조의 근로시간면제자가 선거에 입후보하여 선거 활동을 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 이루어 지는 선거활동을 B노조의 근로시간면제 한도에 포함여부

A 회 시

1. 노조법 제24조제4항에 의한 근로시간면제자는 사용자와 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계발전을 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 노사 공동의 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 근무시간 외에 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.

(노사관계법제과-724, 2010.9.10.)

146

근로시간면제자로 지정되지 않은 일반조합원 및 노조 간부의 노조 자치위원회 활동 및 개별 조합활동이 근로시간면제 대상 업무에 해당하는 지

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 타임오프 38,000시간에 대해 근로시간면제자 21명(파트타임 포함)을 인정하기로 노시간 합의
- ▶ 타임오프 총량을 초과하는 노조 자치위원회 및 기타 개별 조합활동에 대해서는 2010.7.1.부터 무급처리

- 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 회 시

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 조합 활동은 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 부분 전임 형태로 활동하는 정도에 이르면 이는 법에 위반된다 할 것임.

(노사관계법제과-1516, 2010.12.20.)

147 ▶ 노동위원회 근로자위원 활동이 근로시간면제 대상 업무인지

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 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

- 현재 활동하고 있는 또는 활동예정인 근로자위원의 직무가 공의 직무로서, 노조법 제24조 “전임자”활동에 포함되는지 및 동조 상의 근로시간면제제도 적용대상 업무인지

A 회 시

1. 노조법 제24조제4항에 따른 근로시간면제제도는 노동조합 간부 등이 단체협약의 규정 또는 사용자의 동의하에 근로시간 중에 임금의 손실 없이 일정 범주의 활동을 하도록 하는 제도로써 기본적으로 사업(장) 내에서 이루어지는 교섭·협의를, 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 해당 하며, 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.

(노사관계법제과-1296, 2011.7.14.)

148

근로시간면제자가 사장퇴진을 목적으로 1인 시위 또는 사내농성을 하는 경우 해당 행위가 근로시간면제 대상 업무의 범위에 포함되는지

Q 질 의

- 노동조합에서 사장퇴진을 목적으로 조합원 총회를 개최하여 사장퇴진을 결의한 후 근로시간면제자들이 사외에서 1인시위 및 사내농성 등을 실시
- 위 근로시간면제자들의 1인시위 및 사내농성이 근로시간면제 대상 업무의 범위에 포함되는지 여부

A 회 시

- 근로시간면제자는 노조법 제24조제4항에 따라 근로시간면제 대상업무를 수행하는 경우 임금의 손실없이 급여를 지급받을 수 있는 바, 근로시간면제자가 경영권과 관련된 사장퇴진만을 목적으로 1인 시위나 사내농성을 한다면 이는 근로시간면제 대상업무에 포함된다고 볼 수 없으므로 사용자에게 급여 지급 의무가 없음

(노사관계법제과-2212, 2013.8.16.)

149

쟁의행위 기간 중 근로시간면제 대상 업무를 수행한 경우 급여 지급 여부

Q 질 의

- 노동조합은 2018.2.1. 공문을 발송하여 2.8.부터 쟁의행위가 개시됨을 통보한 후 2.21 파업출정식을 시작으로 3.16.까지 부분파업을 이어오던 중 3.19.부터는 업무시간 외 출근 투쟁 및 본부조합원 중식투쟁만 실시하고 있음
- 다만 3.5.부터 3.12.까지 전일 파업에 임했던 노조간부 8명은 3.13.부터 매일 1시간씩만 파업하는 것으로 전환하고 나머지 7시간은 업무에 복귀하기로 하였으나, 노조간부 3명은 7시간 동안 본연의 업무를 수행하지 않은 채 파업 1시간을 제외한 나머지 7시간에 대하여 노동조합 유지·관리업무, 단체교섭 업무 등을 사유로 파트타임 근로시간면제 활용 신청을 하였음
- 쟁의행위 기간 중 근로시간면제 대상 업무를 수행한 경우 급여 지급이 가능한지 여부

A 회 시

- 노조법 제24조제4항에 의하면 근로시간면제 대상 업무는 사용자와의 협의·교섭, 고충 처리, 산업안전활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합 유지·관리 업무로 규정하고 있으며,
 - 노조법 제44조제1항에 의하면 사용자는 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여는 그 기간 중의 임금을 지급할 의무가 없다고 규정하고 있음.
- 원칙적으로, 쟁의행위와 관련된 업무는 노사공동의 이해관계에 속하는 업무와 무관하여 근로시간면제 대상 업무로 볼 수 없을 뿐만 아니라, 사용자가 이러한 활동에 대하여 유급 처리하는 것은 노조법 제24조제4항에 규정된 근로시간면제제도의 취지에 부합하지 않는다 할 것임.
 - 또한, 근로시간면제자의 급여수준은 일반 근로자보다 불리한 처우를 받지 않도록 하는 범위 내에서 급여를 지급할 수 있다는 점을 감안하면, 일반조합원들이 무노동 무임금 원칙에 따라 사용자로부터 쟁의행위 기간 중의 임금을 지급받지 못하는 경우에는 달리 불사정이 없는 한 일반조합원과 마찬가지로 사용자는 근로시간면제자에게 쟁의행위 기간 중의 급여를 지급할 의무는 없다고 할 것임.
- 근로시간면제자가 쟁의행위 기간 중 노동조합 유지·관리 업무를 수행하였다더라도,
 - 노조법 제24조제4항에서 ‘건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합 유지·관리 업무’라고 규정한 것은 사용자와의 대립적인 상황에서 이루어진 업무를 적용하지 않으려는 취지로 해석되고, 실질적으로 쟁의행위와 관련될 수밖에 없는 쟁의행위 기간 중 노동조합 유지·관리 업무는 법 취지를 감안할 때 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합 유지·관리 업무에 해당하지 않는다 할 것임.
 - 다만, 노조법 제24조제4항에 따른 사용자와의 협의·교섭 등은 노사공동의 이해관계에 속하는 업무라고 볼 수 있으므로, 쟁의행위 기간 중이라 하더라도 노사합의에 따라 유급으로 처리하는 것은 가능할 것으로 사료됨.

(노사관계법제과-912, 2018.4.12.)

150

노동조합 간부가 타 사업장의 교섭위원으로 참가하는 경우 이를 근로시간면제 활동 대상 업무로 볼 수 있는지

Q 질 의

- A사업장에는 초기업별 노동조합인 B노동조합의 지부인 B노동조합 A지부가 활동 중이고, A사업장과 B노동조합이 체결한 단체협약 제7조에는 “회사는 조합간부와 조합 규약에 따른 각종 회의, 행사 또는 교육, 상급단체 또는 외부 관련 단체가 주관하는 회의, 교육 등에 참여하고자 할 때는 이를 유급으로 인정한다. 단, 조합은 필요한 사항을 회사에 사전 협의 후 시행한다.”라고 정하고 있음.
- 이때 B노동조합 위원장이 B노동조합 A지부의 지부장에게 A사업장이 아닌 C사업장의 교섭권을 위임하고, 위임 받은 B노동조합 A지부장이 C사업장 단체교섭에 참여하는 시간을 A사업장에서 근로시간면제 활동 대상 업무로 인정하여 유급처리하여야 하는지

A 회 시

- 질의상의 단체협약 제7조에 따르면 조합간부가 조합 규약에 따른 각종 회의, 행사 또는 교육, 상급단체 또는 외부 관련 단체가 주관하는 회의, 교육 등에 참여하고자 할 때는 이를 유급으로 인정한다고 규정하고 있으나,
 - 조합 간부가 타 사업장의 교섭위원으로 참여하는 경우에 급여를 지급할 수 있는지는 단체협약에 명시적으로 규정되어 있지 않고, 상급단체 또는 외부 관련 단체가 주관하는 회의·교육 등에 해당하는지 여부도 판단하기 어려우므로,
 - 단체협약 체결 당시 당사자의 의사, 체결 경위와 그 취지, 그간의 관행 등으로 노조 간부에게 급여를 지급할 수 있는지 여부를 판단하여야 할 것으로 사료됨.
- 한편 단체협약 해석에 대해 노사 간 이견이 있는 경우에는 노조법 제34조제1항의 규정에 따라 당사자 쌍방 또는 단체협약에 정하는 바에 의하여 어느 일방이 관할 노동위원회에 그 해석을 요청할 수 있음.

(노사관계법제과-1078, 2019.4.10.)



Tip 상급단체의 활동 면제대상업무 여부

- ◆ 상급단체 파견자의 경우 상급단체(연합단체 등)도 노조법상 노동조합에 포함되며, 상급단체 파견 활동이 사업(장) 활동과 무관하지 않으므로 상급단체 파견활동도 사업(장)별 근로시간면제한도내에서 사용 가능함
- 다만, 노사간 체결한 단체협약에 상급단체 활동 등에 대해 면제대상업무에 포함되지 않는 것으로 명시적으로 규정한 경우 사용자가 노조의 동 활동에 대해 급여 지급 의무는 없음

151

개별 권리구제를 위한 법원 또는 노동위원회 출석이 근로시간면제 활동 대상 업무에 해당하는지

Q 질 의

- 노동조합 또는 노동조합 대표자가 노사관계와 관련한 문제에 대하여 노동위원회 및 지방고용노동청, 법원 등에 제기한 사건에 대하여 진술하거나 조사받기 위하여 출석하는 행위가 근로시간면제 활동 대상 업무에 해당하는지

A 회 시

- 노동조합 대표자가 사용자를 상대로 제기한 고소사건이나 노동위원회 사건 등에 출석하는 것은 당사자간 법적 분쟁을 해결하기 위한 것으로 달리 볼 사정이 없는 한 노조법 제24조제4항에 따른 근로시간면제대상업무에 해당한다고 보기 어려움

(노사관계법제과-553, 2019.2.27.)



Tip 행정해석은 개별 권리구제를 위한 법원 출석시간 등을 면제대상업무를 판단하지 않으나, 하급심 판결은 이를 면제대상업무로 판단

- ◆ 노조법 제24조 제4항은 근로시간면제대상업무의 범위를 포괄적으로 규정하고 있는 점, (중략) 조합원 또는 노동조합의 민·형사재판은 사용자의 부당노동행위 대한 구제와 노사의 쟁의행위 등 노동분쟁의 평화적 해결 등에 기여하는 측면도 있는 점을 종합하면 재판 등에의 참석행위는 노조법 제24조 제4항의 “이 법 또는 다른법률에서 정하는 업무” 또는 “건전한 노사관계발전을 위한 노동조합의 유지업무”에 해당【부산고등법원 창원 2017. 1. 4.자 2016라10059 결정】



Tip 근로시간면제대상업무로 인정한 업무

- ◆ 노조의 임시총회, 대의원회, 중앙위원회, 집행위원회 등 노조내 각종 회의 참석시간 근로시간면제대상업무 인정(노사관계법제과- 243, 2010.7.29., 노사관계법제과-696, 2010.9.8.)
 - ◆ 노사합동 안전순찰 근로시간면제대상업무 인정(노사관계법제과-172, 2010.7.21.)
 - ◆ 노사공동위원회 성격을 가진 사우회, 장학회, 공제회 근로시간면제대상업무 인정(노사관계법제과-406, 2010.8.6.)
 - ◆ 노사공동의 이익을 위한 물품 절약운동, 무재해 추진활동, 불량품 최소화를 위한 활동도 근로시간면제대상업무 인정(노사관계법제과-534, 2010.8.23.)
 - ◆ 명예산업안전감독관, 명예고용평등감독관 활동도 근로시간면제대상업무 인정(노사관계법제과-1200, 2010.11.3., 노사관계법제과-2199, 2018.9.18.)
 - ◆ 신규조합원 모집활동, 조정신청·참가 등 활동도 근로시간면제대상업무 인정(노사관계법제과-2425, 2011.12.1.)
- ⇒ 상기 근로시간면제대상업무는 근로시간면제자가 우선적으로 수행하여야 하나, 근로시간면제자가 아닌자가 동 업무를 수행하는 경우 활동한 시간과 관계없이 일률적으로 활동 당일 또는 활동기간 전체를 유급으로 하는 것은 사실상 노조전임자에 대한 급여지원이나 근로시간면제한도를 초과하는 결과를 초래하므로 허용되지 않음에 유의할 것

4. 근로시간면제 한도 사용방법

! Tip

- ◆ 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.

152 ▶ 부분 무급전임자와 파트타임 근로시간면제자의 겸직가능여부

Q 질 의

- 노조간부가 노조전임자이면서 근로시간면제자일 수 있는지

A 회 시

- 노사는 2010.5.14. 고시된 근로시간면제 한도 내에서 근로시간면제 총량시간과 사용 가능 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 부분 전임자로 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.

(노사관계법제과-406, 2010.8.6.)

153 ▶ 근로시간면제 한도 사용절차 및 확인방법

Q 질 의

1. 고용노동부 매뉴얼상 “근로시간면제 한도 사용절차”에 따르면 근로시간면제 대상 업무 수행시 사유발생시마다 승인 후 사용하라는 것으로 되어 있는데 풀타임 근로시간 면제자에 대해서는 해당이 안 되는 것으로 보일 것임
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 회 시

1. 근로시간면제자(파트타임 포함)가 근로시간면제 대상 업무를 수행하는 방법은 사유 발생시 마다 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 제출 의무나 입증 책임에 대해 법령에 규정된 바가 없으므로 그에 대해서는 노사가 근로 시간면제제도의 취지, 효율적 관리, 노사별 관리업무의 특성과 관리의 효율성·용이성 등을 고려하여 자율적으로 결정할 수 있을 것임.

(노사관계법제과-698, 2010.9.8.)

154 ▶ 근로시간면제한도 적정 사용여부에 대한 입증책임

Q 질 의

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

A 회 시

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

(노사관계법제과-587, 2010.8.27.)

155 ▶ 풀타임 및 파트타임 근로시간면제자의 면제시간 사용방법 및 절차

Q 질 의

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

A 회 시

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 제24조제4항에 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.

(노사관계법제과-1549, 2010.12.22.)



- 【대전지방법원 2018. 4. 26. 선고 2016나113168판결(임금) 근로시간면제자 급여 지급요구 소송, 현재 대법원 계류중】
- 제1노조(금속)는 2013.7월경 이래로 피고 회사로부터 수차례 걸쳐 ‘근로시간 면제자를 지정하여 통보하여 달라’는 요청을 받았음에도 2015.1.19.에 이르러서야 피고 회사에 ‘원고들을 근로시간 면제자로 지정한다’는 내용의 통보를 하고, 2015.2.10 법상 정해진 업무를 수행하겠다는 계획서를 제출
 - 제1노조는 명단을 제출하였으나 회사는 노조측에 근로시간면제시에 어떤 활동을 할 것인지에 대한 구체적인 근로시간면제 사용계획서의 제출을 요구할 뿐 노조측에 급여가 지급되는 자체에 이의를 제기하지 않음
 - 사측이 제2노조(기업)로부터 근로시간면제자의 구체적인 활동내역이 남긴 면제 활동계획서를 제출받아 오긴 하였으나 2노조를 상대로 그와 같은 활동을 실제 하였는지 조사하거나 확인하지 않은 것으로 보인데다가, 만약 사측이 합리적 이유없이 제1노조의 전임자에 대해 2노조와 달리 정한다면 사용자의 중립의무에 반하여 부당노동행위에 해당할 소지가 있는 점을 감안하면 2.10 1노조가 제출한 계획서는 사용자가 제출받으려는 목적을 충족
 - 법원은 2015.2.1.부터 2015.9.30.까지 사측이 근로시간면제자의 급여를 지급하는 것이 타당하다고 판단

156 ▶ 근로시간면제자의 면제시간 사용내역 및 사용시간에 대한 사용자 통보 의무 여부

Q 질 의

사 실 관 계

▶ 사용자가 고용노동부 자율시정권고(면제자 관리방안 마련)에 대하여 노조와 합의 없이 사용실적과 사용 계획을 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 사용 계획과 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 회 시

1. 근로시간면제제도는 노동조합 간부 등이 단체협약 또는 사용자 동의하에 근로시간 중에 임금의 손실 없이 면제대상 업무를 수행할 수 있는 제도이며, 면제대상 업무는 노조법 제24조제4항에 의거 기본적으로 사업장 내에서 이루어지는 협의·교섭, 고충처리, 산업 안전활동 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.

(노사관계법제과-1822, 2012.6.14.)

157 ▶ 단체교섭을 위한 이동시간을 근로시간면제 한도 내에서 유급으로 처리할 수 있는지

Q 질 의

- 단체교섭 시 해외에서 근무하는 조합원들이 의견 제시를 위해 귀국하여 단체교섭에 참여하고자 할 때, 해당 조합원들의 이동에 필요한 시간을 근로시간면제 한도 내에서 유급으로 처리할 수 있는지

A 회 시

- 단체협약이나 사용자의 동의로 근로시간면제한도를 부여하였다면 사용자는 임금교섭을 위해 국외근무자가 근로시간면제자로 교섭에 참여할 경우 교섭을 위한 내부검토시간, 교섭참여시간, 교섭참가를 위한 해외 이동시간 등 교섭과 밀접한 관련된 시간에 대해 근로시간면제한도 범위내에서 유급으로 할 수 있을 것임.

(노사관계법제과-1503, 2019.5.22.)

5. 기타 근로시간면제자 처우 등

! Tip

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

158 근로시간면제자 처우의 일반기준

Q 질 의

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 회 시

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.)



- 근로시간면제제도는 사용자 노무관리업무를 대행하는 전임자제도의 순기능을 고려, 일정한도 내 근로시간면제 방식으로 노조활동을 보장하는 위함. 이러한 근로시간면제제도의 규정 내용, 취지, 관련 규정 등을 종합적으로 고려할 때, (중략) 근로시간면제에 따라 사용자에게 대한 관계에서 제공한 것으로 간주되는 근로의 대가로서 그 성질상 임금에 해당하는 것으로 봄이 타당【대법원 2018. 4. 26. 선고 2012다8239 판결】

159 ▶ 근로시간면제자의 현업부서 발령조치 여부

Q 질 의

- 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 회 시

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.

(노사관계법제과-590, 2010.8.27.)

160 ▶ 근로시간면제자가 출퇴근 타임카드를 찍어야 하는지

Q 질 의

- 풀타임으로 적용 받는 근로시간면제자의 경우 출퇴근 타임카드를 반드시 찍어야 하는지

A 회 시

- 노조법 제24조제4항에 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.)

161 ▶ 근로시간면제자에게 연차유급휴가를 부여해 주어야 하는지

Q 질 의

- 풀타임 또는 파트타임 근로시간면제자에게 근로기준법에 따른 연차유급휴가를 부여해 주어야 하는지

A 회 시

- 노조법 제24조제4항에 따른 근로시간면제자는 단체협약이나 사용자의 동의에 의해 근무시간 중 근로계약 소정의 업무를 면제받고 근로시간면제 대상 업무를 수행할 수 있도록 지정된 자로서 소정의 근로를 면제받고 근로시간면제 대상 업무를 수행한 시간에 대하여는 원칙적으로 근로기준법상 주휴일 및 연차휴가는 발생하지 않는다 할 것임.
 - 다만, 근로시간면제자에 대하여 노사간 합의 등으로 해당 사업(장)에 근로하는 일반 근로자에 준하여 주휴일 및 연차휴가를 부여하는 것은 가능하다 할 것임.
- 한편, 근로시간면제자가 원칙으로 복직한 경우에는 단체협약 등에 별도의 규정이 없는 한, 전체 소정근로를 면제받고 근로시간면제 대상 업무를 수행한 풀타임 근로시간면제자에게는 연차휴가청구권이 발생하지 않으며, 파트타임 근로시간면제자의 경우에는 파트타임 근로시간면제자로 활동한 시간을 제외한 근로시간에 비례하여 연차휴가청구권이 발생하는 것으로 판단됨.

(노사관계법제과-1603, 2018.7.6.)



[노조가 급여를 부담하는 무급 노조전임자의 연차휴가 관련 판례]

- 노조전임자 제도가 단체협약 또는 사용자의 동의에 근거한 것으로 근로자의 단결권 유지·강화를 위해 필요할 뿐만 아니라 사용자의 노무관리업무를 대행하는 성격 역시 일부 가지는 점 등을 고려하면, 노조전임기간 동안 현실적으로 근로를 제공하지 않았다고 하더라도 결근한 것으로 볼 수 없고, 다른 한편 노조법 등 관련법에서 출근한 것으로 간주하다는 규정 역시 두고 있지 않으므로 출근한 것으로 의제할 수 도 없다. 결국 근로제공의무가 면제되는 노조전임기간은 연차휴가일수 산정을 위한 연간 소정근로일수에서 제외함이 타당하다. 다만 노조전임기간이 연차휴가 취득 기준이 되는 연간 총근로일 전부를 차지하고 있는 경우라면, 단체협약 등에서 달리 정하지 않는 한 이러한 노조전임기간에 대하여는 연차휴가에 관한 권리가 발생하지 않는다고 할 것임 【대법원 2019. 2. 14. 선고 2015다66052 판결】

162 ▶ 부분전임을 겸하는 파트타임 근로시간면제자의 주휴 발생 여부

Q 질 의

1. 노동조합은 통상 일근자이면서 무급 부분전임과 파트타임 근로시간면제활동을 겸하는 자에 대하여, 통상 일근자의 1일 소정근로시간 8시간 중 1시간(09:00~10:00)은 근로 면제를 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 부당노동 행위에 해당하는지

A 회 시

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 근로 시간면제활동(노조 전임활동 제외) 시간이 15시간 이상이며 만근(해당시간에 근로시간 면제활동을 한 경우를 말함)한 경우에는 주휴수당 금액에 상당하는 1일 평균 면제 활동시간에 해당하는 급여를 지급하는 것이 가능할 것이나 이 경우에도 1일 평균 면제 활동시간에 해당하는 것을 초과하여 지급하는 것은 부당노동행위에 해당할 소지가 있다 할 것임.

(노사관계법제과-2662, 2011.12.29.)

163 ▶ 근로시간면제자에 대한 징계 및 정직기간 중 급여지급 의무 여부

Q 질 의

- 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 회 시

1. 근로시간면제자는 근무시간 내에서 근로계약 소정의 업무를 면제받고 노조법에 규정된 근로시간면제 대상 업무를 수행할 수 있도록 지정된 자로서 복무규율 등에 대해 일반 근로자에 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.)

164 ▶ 지방의회 의원을 겸직하는 자의 근로시간면제자 지정의 적정성 여부

Q 질 의

- 당사에 재직하고 있는 풀타임 근로시간면제자가 지방의회의원으로 당선되었는바, 해당 근로 시간면제자의 의정활동과 관계없이 당사에서 근로시간면제자로서 급여를 지급해주어도 되는지

A 회 시

- 지방자치법 제33조에 의거 지방의회의원은 의정자료를 수집하고 연구하거나 이를 위한 보조 활동에 사용되는 비용을 보전하기 위하여 의정활동비를 지급받고 있으며, 지방의회의원으로서의 직무를 성실히 수행하여야 하는 점 등을 고려할 때, 지방의회의원이 근로시간면제자로 지정되어 업무를 겸직하는 것은 근로시간면제제도의 취지를 고려할 때 적절하지 않음.

(노사관계법제과-1149, 2016.6.9.)

노조지부장이 상급단체 전임을 겸직하고 있던 중 지부장 임기가 만료된 경우 상급단체 전임의 인정여부

Q 질 의

- 단체협약은 “회사는 조합에서 지명하는 2명을 전임으로 인정한다, 조합 상급단체의 공직에 취임함을 인정하되 그 처우는 조합전임자의 처우에 준한다. 다만, 비전임으로 취임하는 경우에는 회사의 승인이 있을 시 공무활동 시간을 부여하고 이를 근무한 것으로 간주한다”고 규정하고 있음.
- 당사에 조직된 초기업 노조의 지부장이 지부전임 및 상급단체 전임을 겸직하고 있던 중 지부장 임기가 만료된 경우, 지부장 전임 외에 상급단체 전임을 인정하여야 하는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제24조제1항에 의거 근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합 업무에만 종사할 수 있음.
2. 노사가 단체협약을 체결하면서 전임자를 특정하지 아니한 채 ‘전임자수’만 합의한 경우, 전임자의 선정은 노동조합의 자주적 결정을 존중하여야 할 것이므로, 사용자는 단체협약에 정한 ‘전임자수’ 범위 내에서 규약 등 노조내부의 의사결정 과정을 통해 선정된 전임자를 인정하여야 할 것임.
 - 따라서, 전임자이던 노조 지부장이 재임중 이중으로 상급단체에 취임하였다가 지부장 임기가 만료된 경우, 상급단체 전임자로 인정할 것인지 여부는 단체협약에 정한 ‘전임자수’ 범위 내에서 당해 노동조합이 결정할 수 있을 것임.
3. 한편, 단체협약 제100조제2호 단서는 근로자가 비전임으로 상급단체 등의 공직에 취임하는 경우 회사의 승인을 얻도록 규정하고 있는바, 비전임자의 공직취임은 단체협약의 체결 취지나 내용 등을 감안하여 업무의 지장을 초래하지 않는 합리적인 범위 내에서 노사가 협의하여 결정하면 될 것임.

(노사관계법제팀-730, 2007.3.5.)

166 ▶ 노조전임자가 정당의 지역대표로 활동할 수 있는지

Q 질 의

- 노동조합 전임자가 2005.8월 ○○당 △△지구당 위원장으로 선출되어 2005.10월 국회의원 보궐선거에 출마할 예정임.
- 이에 대하여 사용자는 노조 전임자가 전임기간 동안 근로제공 의무는 면제받는다 고 하더라도 출·퇴근시간의 준수, 근무장소 무단이탈 금지 등 근로계약상의 기본적인 의무를 부담해야 한다고 주장하며 전임자가 정당의 지구당 위원장을 겸직할 수 없으므로 휴직 또는 사직을 권고하고 있고, 노동조합은 정치활동도 정당한 조합활동의 일부라며 이를 거부하고 공식 선거운동 기간 중에 최소한의 휴가만 사용하겠다는 입장을 밝히고 있음.
- 노조 전임자가 사용자의 허락없이 휴직도 하지 아니한 채 정당의 지역대표로서 선거운동 등 정치활동을 할 수 있는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제24조제1항에서 규정하고 있는 바와 같이 노동조합의 전임자는 단체협약 또는 사용자의 동의를 얻어 근로계약에 따른 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있도록 인정된 자를 말하는 것으로, 노동조합의 전임자도 국민의 한 사람으로서 자신이 지지하는 정당에 가입하거나 정당의 지역대표 또는 국회의원 후보로 출마하거나 선거운동을 하는 등의 정치활동을 할 수 있다 할 것이나 근로자로서 근로관계에 따른 일정한 제한은 불가피할 것임.
 - 노동조합의 전임자가 종사하는 ‘노동조합의 업무’는 헌법상 보장된 노동 3권에 근거하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위 향상을 위한 활동을 일컫는다고 할 것인 바, 근무시간 중의 정당활동, 선거운동 등의 정치활동은 전임자가 종사할 ‘노동조합의 업무’로는 보기 어려우며 사용자가 전임자를 인정한 취지에도 부합되지 않는다고 할 것임.
2. 노동조합의 전임자가 근무시간 중에 특정 정당의 지역대표로서의 활동에 전념하여 당초 노조 지부장으로서 유급 전임을 인정한 취지에 어긋나는 활동을 하는지, 이로 인해 당해 활동기간 중에 사회통념상 정상적인 근로관계의 유지 또는 정상적인 노조 전임활동을 기대하기 어려운 사정이 있는지 여부 등 구체적인 실태를 살펴 판단하여야 할 것임.

(노사관계법제팀-690, 2005.12.2.)

167 ▶ 단체협약에 규정된 전임자를 노조에서 변경하는 경우 사용자가 인정하여야 하는지

Q 질 의

- 단체협약에 “회사는 조합이 서면으로 요청하는 경우, 조합원 중 4명이 조합업무에 전임할 것을 인정한다”고 규정되어 있고, 위원장, 상임부위원장, 사무국장, 지부장이 전임자로 활동 중 전임자 3명이 수배·구속되어 정상적인 노동조합 활동이 곤란한 실정임.
- 이에 따라 노조는 전임자 3명을 교체하기로 결정하고 단체협약 제14조에 의거 3명의 전임자를 선정하여 회사에 변경통보 하였으나 회사는 이를 인정하지 않고 있는 바 이와 같은 회사의 조치가 정당한지 여부

A 회 시

1. 노조법 제24조제1항에 의거 근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다 할 것임.
2. 단체협약에 전임자를 특정하지 아니한 채 전임자 수만 규정되어 있고 위원장 등 기존 전임자들이 노동조합의 업무에 전임할 수 없게 된 경우라면, 단체협약의 체결취지, 그간의 관행 등을 존중하되 달리 불 특별한 사유가 없는 한 당해 노동조합 내에서 정당한 권한을 가진 기관의 결의·결정에 따라 지정된 자에 대하여 사용자는 노조 전임을 인정하는 것이 타당하다고 할 것임.

(노동조합과-3042, 2004.10.25.)

6. 일반조합원 등의 노조활동

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

④제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원 수 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.

세 부 설 명

- ▶ 근로시간면제자로 지정되지 않는 자의 노조활동은 근무시간 외에 하여야 하며 근무시간 중 노조활동은 무급이 원칙임.
- ▶ 개별법령에 의해 설치·운영되는 회의체는 근로시간면제자가 반드시 우선적으로 참여하여야 하되, 근로시간 면제자만으로 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

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

Q 질 의

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

A 회 시

1. 산업안전보건법 제33조제1항에 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.)

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

Q 질 의

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

1. 근로시간면제자의 경우 협의·교섭, 고충처리 등의 업무를 수행한다는 이유로 근로시간 면제를 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 근로시간 면제자가 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.

(노사관계법제과-183, 2010.7.23.)

170

인사제도개선위원회 업무를 근로시간면제자 이외의 자가 수행할 경우 유급처리 가능 여부

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 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 고충 처리위원회, 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 부당노동 행위에 해당되는지
- 노사간 공동필요에 의하여 구성되는 인사제도개선위원회 등 한시적 기구에 근로시간 면제자가 아닌 조합간부 참여시 유급처리 가능 여부
- 또한 회사의 근로시간면제시간 범정한도는 22,000시간이나 노사가 18,000시간으로 합의 했는바 단체협약의 개정 없이 합의를 초과하여 20,000시간을 사용했다면 초과분 2,000시간을 유급 처리할 경우 부당노동행위에 해당하는지

A 회 시

1. 노조법 제24조제4항에 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 제24조제4항에 따라 근로시간면제 시간과 사용인원은 근로시간면제 한도(고용노동부 고시 제2010-39호)를 초과하지 않는 범위에서 단체협약 또는 사용자의 동의하에 자율적으로 정할 수 있으므로 단체협약으로 근로시간면제한도를 정하였다 하더라도 상기 고시 한도 내에서 사용자의 동의로 추가로 근로시간면제한도를 부여하는 것도 가능하다 할 것임.

(노사관계법제과-708, 2011.5.19.)

171

근무시간 중 사업주의 동의 없이 근로시간면제 활동 대상 업무에 동석한 일반 조합원에 대한 유급처리 여부

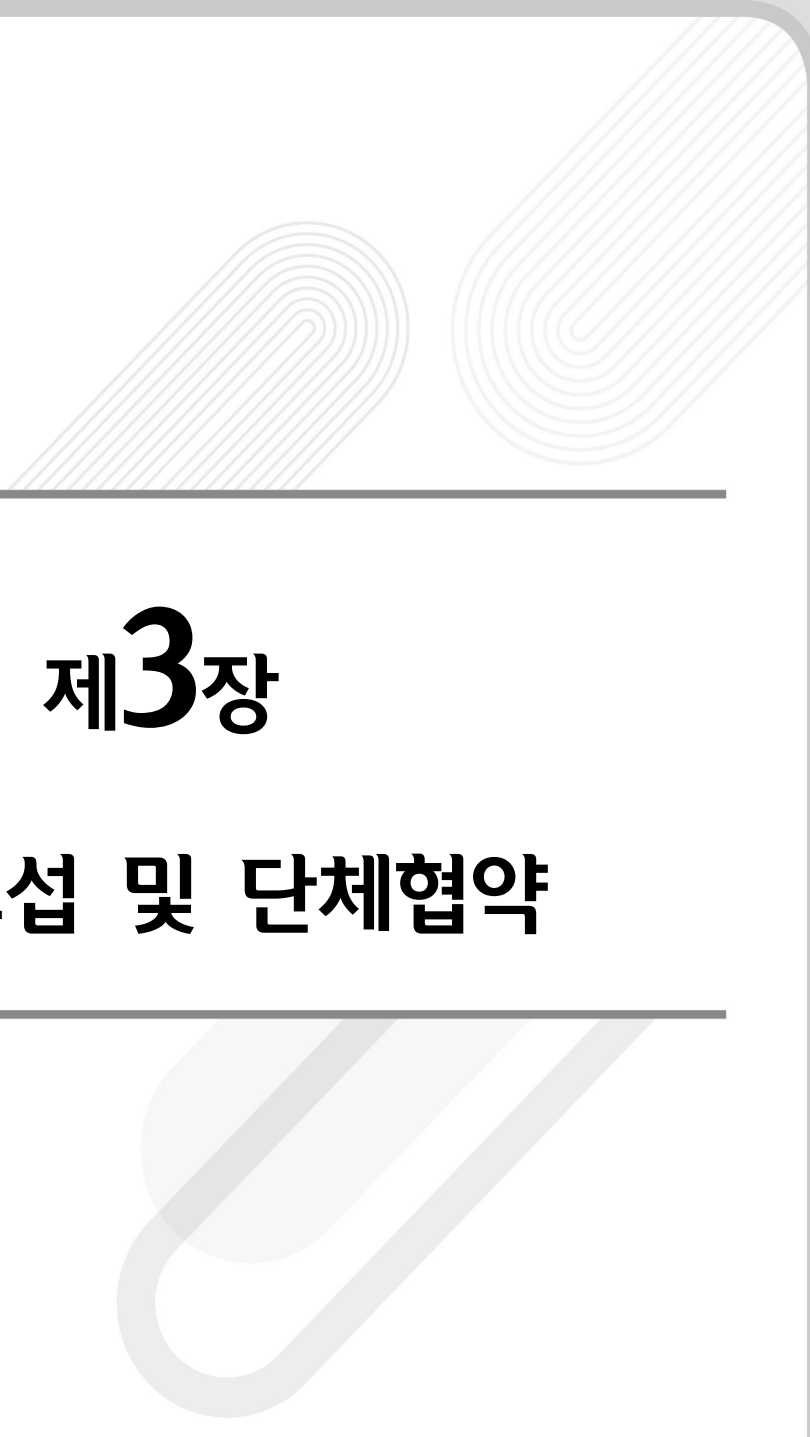
Q 질 의

- 사업주가 산업안전보건기준에 관한 규칙 제657조제3항에 따라 해당 작업 근로자를 참여 시켜 근골격계부담작업 유해요인조사를 실시할 경우,
 - 가. 노동조합측이 사용자측과 협의 내지 합의 절차 없이 임의로 근로시간면제자가 아닌 일반 조합원을 추가로 유해요인조사에 입회시킨 경우 해당 조합원의 참여시간을 근로시간면제한도 외에 별도의 유급 근무시간으로 인정 가능한지
 - 나. 질의1과 같은 상황에서 유해요인조사시 일반 조합원의 입회를 노사가 합의한 경우에는 근로시간면제한도 외에 별도의 유급 근무시간으로 인정 가능한지

A 회 시

- 근골격계부담작업 유해요인조사 업무는 노조법 제24조제4항에 따라 근로시간면제 대상 업무로 볼 수 있을 것이며, 동 조사업무에 조합원이 입회할 경우 근로시간면제자가 우선적으로 입회하여야 할 것임.
- 또한, 귀 질의내용과 같이 사용자의 근골격계부담작업 유해요인 조사시 근로시간 면제자가 입회하고 있음에도 노사 간 합의없이 노동조합이 임의로 근로시간면제자가 아닌 일반 조합원을 추가로 입회시킨 경우라면 사용자는 당해 조합원의 입회시간에 대해 유급으로 인정할 의무가 있는 것은 아니라 할 것임.
- 다만, 노사가 근로시간면제자 외에 일반 조합원의 추가 입회를 합의한 경우라면 근로시간 면제한도 외에 별도의 유급 근무시간으로 인정하는 것이 가능할 것이나, 이 경우에도 실제 입회하여 활동하는 시간과 관계없이 사전에 고정적·주기적으로 입회 시간을 정하여 유급으로 한다면 이는 근로시간면제자가 아닌 자가 사실상 유급 부분 전임자로 활동하는 것으로 볼 수 있어 법에 위반된다 할 것임.

(노사관계법제과-2044, 2013.7.25.)



제3장

단체교섭 및 단체협약



Ministry of
Employment and Labor

제 1 절

단체교섭

1. 단체교섭 당사자

제29조(교섭 및 체결권한) ①노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.

172 ▶ 법인 아닌 사용자단체가 단체교섭의 당사자가 될 수 있는지

Q 질 의

- 노조법 제29조 제1항에 의하면 사용자단체도 노동조합과 교섭하고 단체협약을 체결할 수 있는 것으로 규정되어 있는데, 노동조합과 단체협약을 체결할 수 있는 사용자단체는 어떤 경우를 말하는 것인지와 이때 사용자단체는 반드시 고용노동부장관의 허가를 얻어 법인격을 취득해야만 하는지

A 회 시

1. 노조법 제2조제3호에서는 “사용자단체”라 함은 노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에게 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 사용자의 단체를 말한다고 개념정의하고 있어 노조법상 사용자단체는 법 제29조에 따라 단체교섭의 당사자로서 단체교섭을 스스로의 이름으로 수행하고 단체협약을 체결할 수 있다고 하겠음.
- 판례도 사용자단체란 노동관계에 있어 구성원인 사용자에게 대한 조정 또는 규제할 권한을 가진 자를 말하고, 사용자단체가 이러한 권한을 갖기 위하여는 노동조합과의 단체교섭 및 단체협약 체결을 목적으로 하고, 또 그 구성원인 각 사용자에게 대하여 통제력을 가지고 있어야 한다고 보고 있음(대법원 1992. 2. 25., 90누9049, 대법원 1979. 12. 28., 79누116).

2. 한편, 고용노동부장관을 주무관청으로 하는 단체의 경우 「고용노동부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙」에 정한 기준에 따라 허가를 얻어 법인격을 취득할 수 있으나, 사용자단체는 노조법상 개념이 정의되는 것으로 법인격 취득이 사용자단체 성립의 필수요건은 아니라고 하겠음.
3. 따라서 사용자단체도 재산 취득 등을 위해 법인격을 얻을 수 있으나 사용자단체의 성립 요건과 법인격 취득은 별개이므로, 법인 아닌 단체도 노조법상 사용자단체의 요건을 충족한다면 단체교섭의 당사자로서 단체교섭 및 단체협약 체결이 가능하다고 할 것임.

(노사관계법제과-381, 2010.8.5.)



Tip 사용자단체 여부(예시)

- ◆ (사용자단체) 수산업협동조합, (사)금속산업사용자협의회, (사)금융산업사용자협의회, (사)철근콘크리트 사·경·인 사용자연합회 등
- ◆ (사용자단체로 볼 수 없는 단체) 한국경영자총협회, 중소기업중앙회, 한국음식업중앙회, 지역원예협동조합 등

173 ▶ 국립대학교 대학생활원장을 단체교섭 당사자로 볼 수 있는지 여부

Q 질 의

- △△국립대학교의 대학생활원장이 단체교섭의 당사자가 될 수 있는지 여부
- 대학생활원장이 당사자가 될 수 없다면 종전 단체협약의 효력이 상실되어 무단협 상태가 되는지 여부

A 회 시

1. 교섭의 당사자가 대학생활원장이 될 수 있는지 여부

가. 노동조합의 단체교섭 요구에 응하여야 할 사용자는 근로자와의 사이에 사용종속 관계가 있는 자, 즉 근로자와의 사이에 그를 지휘·감독하면서 그로부터 근로를 제공 받고 그 대가로서 임금을 지급하는 것을 목적으로 하는 명시적이거나 묵시적인 근로 계약관계를 맺고 있는 자를 말한다 할 것인데(대법원 1995. 12. 22. 선고 95누3565 판결, 대법원 1997. 9. 5. 선고 97누3644 판결 등 참조),

- 국가의 행정관청이 사법상 근로계약을 체결한 경우 그 근로계약관계의 권리·의무는 행정주체인 국가에 귀속되므로, 국가는 그러한 근로계약관계에 있어서 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노조법’이라 함)제2조제2호에서 정한 사업주로서 단체 교섭의 당사자의 지위에 있는 사용자에 해당한다 할 것임.(대법원 2008. 9. 11. 선고 2006다40935 등 참조).

나. 이 건 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 단체교섭 당사자 여부에 대한 명확한 판단이 어려우나,

- 근로조건의 결정권이 있고, 인사·노무관리, 회계 등이 독립적으로 운영되는 등 독립성이 인정되어 대학생활원이 하나의 독립된 사업(장)으로 볼 수 있는지 여부를 판단 하여야 할 것이고,
- 만약, 대학생활원이 △△대학교와는 독립한 법인 또는 대표자가 있는 비법인 사단(재단)이라 볼 수 없다면, 대학생활원은 부산대학교 내 학생들의 면학 및 생활편의 제공을 위한 기숙사 관리 등 사무를 수행하기 위한 하부 조직으로 보아야 할 것임.

다. 한편, 대한민국은 국가행정사무를 수행하기 위하여 국가 행정기관을 설치·운영하고 있고 「고등교육법」 등에 따라 국립학교를 설립·경영하는 행정주체인 바, △△대학교는 「고등교육법」에 따라 설립된 국립대학교로서 국가의 행정관청에 해당함.

- 따라서, 국가의 행정관청이 사법상 근로계약을 체결한 경우 그 근로계약관계의 권리·의무 주체는 행정주체인 국가에 귀속되므로 국가가 사업주로서 단체교섭의 당사자의 지위를 가지는 것이나, 교섭당사자는 교섭 및 체결권한을 제3자에게 위임할 수 있고 제3자는 이러한 권한을 재차 위임할 수 있을 것임.

2. 원장이 당사자가 될 수 없다면 종전 단체협약의 효력이 상실되어 무단협 상태가 되는 지 여부

가. 노조법 제31조제1항에 따라 단체협약은 ‘합의서’ 등 그 명칭과 관계없이 정당한 권한을 가진 노사 당사자가 근로조건 등에 대해 단체교섭을 통하여 합의한 사항을 서면으로 작성하여 서명 또는 날인한 경우에 성립되는 것이고,

- 노동조합 및 사용자의 대표자가 단체교섭 및 협약체결을 담당하기 어려운 사정 등이 있는 경우에는 제3자 등에게 교섭권을 위임할 수 있음.

나. 만약, ‘단체협약’(임금협약 포함)에 서명한 자가 노조법 상의 교섭대표노동조합 및 사용자로부터 교섭권을 정당하게 위임받은 경우라면 기 체결한 ‘단체협약’은 유효하다 할 수 있을 것임.

다. 설령, ‘합의서’ 등에 서명한 자가 사전에 교섭권을 위임받지 못하였다 하더라도 교섭권을 가진 노사 당사자가 사후에 위임사실을 인정한다면 이는 무권대리 행위의 추인으로 볼 수 있고, 무권대리 행위의 추인법리(민법 제130조, 제133조)에 따라 소급적으로 위임의 효력이 있다고 할 것이므로 기 체결된 단체협약의 효력을 부인하기는 어렵다 할 것임.

(노사관계법제과-145, 2018.1.16.)



Tip 관련 민법 조항

- ◆ 민법 130조(무권대리) 대리권 없는 자가 타인의 대리인으로 한 계약은 본인이 이를 추인하지 아니하면 본인에 대하여 효력이 없다.
- ◆ 민법 133조(추인의 효력) 추인은 다른 의사표시가 없는 때에는 계약시에 소급하여 그 효력이 생긴다. 그러나 제삼자의 권리를 해하지 못한다.

시·도 교육청 산하 교육지원청의 특수교육지원센터 소속 전문인력이 가입한 노조의 단체교섭 요구 대상은

Q 질 의

- 장애인 등에 대한 특수교육법 제11조 규정에 따라 각 시·도 교육감은 하급교육행정 기관인 교육지원청에 특수교육지원센터를 설립하여 관련 업무를 수행하고 있고, 특수교육 지원센터에는 교육지원청이 공표하는 채용공고를 통해 채용이 결정된 계약제 전담인력 3~4명 가량이 교육장 또는 내부 위임에 따라 교육국장 등과 근로계약을 체결하고 근무하고 있음.
- 이 전담인력은 사회복지사, 재활치료, 음악치료 등의 자격증을 가지고 사회복지나 재활치료와 관련된 업무를 하고 있으며, 이들 전담인력의 노동조건 개선을 위하여 단체교섭을 요구하려고 하는데 단체교섭의 상대방으로서 사용자측 당사자에 대한 시비가 있는바, 교육지원청의 교육장 및 교육국장 등이 교섭상대방에 해당하는지

A 회 시

1. 현행 노조법은 복수노조 창구단일화제도를 도입하면서 교섭단위를 ‘사업 또는 사업장’으로 명시하고 있으며, 이때의 ‘사업 또는 사업장’은 일반적으로 경영상 일체를 이루는 사업운영 주체로서 ‘법인’을 의미한다 할 것임.
 - 따라서 지방자치단체 등 정부조직의 ‘사업 또는 사업장’ 판단 기준도 일반원칙에 따라 ‘법인’ 단위로 해석하여 법인격을 가진 지방자치단체가 노조법상 교섭단위인 ‘사업 또는 사업장’에 해당하며, 「지방교육자치에 관한 법률」 제2조, 제3조 및 제18조에 의거 ‘교육 등에 관한 사무’에 대해서는 교육감이 지방자치단체를 대표하도록 하고 있으므로 ‘교육 사무’ 등과 관련된 근로자의 근로조건 결정권에 대한 교섭단위는 시·도 교육청 단위 라고 할 것임.
2. 귀 질의와 관련하여 「장애인 등에 대한 특수교육법」 제11조는 교육감이 하급교육 행정기관별로 특수교육지원센터를 설치·운영하도록 규정하고 있고, 동법 시행령 제7조는 교육감이 특수교육지원센터 업무를 전담하는 전문인력을 배치하도록 규정하고 있는바,
 - 비록 시·도 교육청의 하급교육행정기관인 교육지원청의 교육장 등이 교육감으로부터 위임을 받아 특수교육지원센터 전문인력을 채용하고 있다 하더라도, 지방자치단체(시·도 교육청)가 동 전문인력의 채용주체이며 근로기준법 등의 종국적 책임자라면 이들 전문인력이 가입한 노동조합은 지방자치단체(시·도 교육청)에 교섭을 요구하여야 할 것임.

(노사관계법제과-2836, 2012.10.4.)

175 ▶ 사내하청노조에 대하여 원청업체의 사용자가 교섭의무를 부담하는지

Q 질 의

- △△사에는 사내하청 근로자들로 구성된 사내하청노조가 조직되어 있음. 사내하청 노조는 근무형태나 복지 등 제반 사항에 대하여 원청사에 단체교섭을 요구하였으나 원청사는 사내하청 근로자들과 사용종속관계에 있지 않다며 교섭을 거부하고, 하청 업체는 급여나 세무사항은 교섭에 응할 수 있으나 근본적인 사항은 하청에 결정권한이 없다며 교섭을 거부하는데 사내하청노조의 교섭요구에 응하여야 할 교섭당사자는 누구인지

A 회 시

1. 노조법 제29조제1항에 따라 노동조합의 단체교섭 및 단체협약 체결요구에 응하여야 할 사용자는 원칙적으로 근로계약에 의하여 근로자를 채용하는 계약상의 당사자로서 통상 근로조건의 결정권이 있고 단체협약상의 권리와 의무를 부담하는 자라고 할 것임.
2. 따라서, 사내하청업체 소속 근로자를 조직대상으로 하여 구성된 노동조합의 교섭요구에 응하여야 할 사용자는 원칙적으로 해당 근로자와 사이에 명시적·묵시적으로 근로관계를 맺고 있는 개별 하청업체의 사용자라고 할 것이므로, 하청업체 근로자에 대하여 직접 근로계약의 당사자가 아닌 원청업체 사업주는 하청업체와의 도급계약이 명백히 형식적인 것에 불과한 것이 아닌 한 사내하청노조에 대한 사용자측 교섭당사자로서 교섭의무를 부과하기는 어려울 것으로 판단됨.

(노동조합과-117, 2008.3.12.)



- 노조법상 사용자라 함은 근로자와의 사이에 사용종속관계가 있는 자, 즉 근로자와의 사이에 그를 지휘·감독하면서 그로부터 근로를 제공받고 그 대가로서 임금을 지급하는 것을 목적으로 하는 명시적이거나 묵시적인 근로계약 관계를 맺고 있는 자를 말한다. 【대법원 1995. 12. 22. 선고 95누3565 판결, 대법원 1997. 9. 5. 선고 97누3644 판결, 대법원 2008. 9. 11. 선고 2006다40935판결】

176 근로자 1명만이 초기업 노조에 가입한 경우 사용자의 교섭의무 부담여부

Q 질 의

- △△공사의 정규직노조의 가입대상에서 제외되어 있는 비정규직 근로자 13명이 초기업 노조에 가입하자 해당 초기업 노조는 △△공사를 상대로 단체교섭을 요구하고 있음.
- 노동조합은 2명 이상의 단체성이 요구되는데, 현재 초기업 노조에 가입한 △△공사 소속 비정규직 근로자 13명 중 12명이 탈퇴하고 조합원 1명만이 잔존하고 있음에도 노조의 교섭요구에 응하여야 하는지

A 회 시

1. 노조법 제29조제1항에 따라 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자에게 대해 단체교섭을 요구할 수 있으며, 이 경우 단체교섭의 사용자측 당사자는 원칙적으로 근로계약에 의하여 근로자를 채용하는 계약상의 당사자를 의미하며, 통상 근로조건의 결정권이 있고 단체협약상의 권리와 의무를 부담하는 자를 말함.
2. △△공사에서 근무하는 비정규직 근로자가 초기업 단위의 산업별·업종별 노조에 가입한 경우, 단체교섭의 당사자는 원칙적으로 △△공사와 산업별·업종별의 초기업 노조라 할 것임. 따라서 비정규직 근로자들이 초기업 노조에 가입한 후 대부분의 근로자들이 노조를 탈퇴하여 현재 조합원이 1명만 남아있다 하더라도, △△공사는 조합원 수와 관계없이 당해 조합원에게 적용될 단체협약 체결을 위한 단체교섭에 응하여야 할 것임.

(노사관계법제팀-2271, 2007.7.24.)

177 노동조합 대표자의 단체교섭 체결권을 제한하는 규약의 효력

Q 질 의

- 최근 단체협약 체결 관련 노조규약을 아래와 같이 개정하자 회사에서는 위법하다는 이유로 규약 수정을 요구하고 있음.

개정 전	개정 후
제42조(단체협약의 체결) 단체협약안은 대의원회 의결을 얻어 노조측안으로 확정, 이를 바탕으로 교섭하여야 하며 단체협약의 최종 체결권자는 위원장이 된다.	제43조(단체협약의 체결) 단체협약안은 대의원회 의결을 얻어 노조측안으로 확정, 이를 바탕으로 교섭하여야 하며 임금 및 단체협약의 협의된 사항은 대의원회의 과반수 이상의 동의를 득한 후 위원장이 체결한다.

1. 상기 개정내용이 노조법 제29조(교섭 및 체결권한)에 비추어 위법사항이 있는지 여부
2. 위 개정된 규약내용이 단체교섭 체결권이 실질적으로 노조대표에게 있지 아니하고 대의원회에 있다고 보아 노조대표자를 단지 교섭의 당사자로만 인식하여 노조의 교섭요구에 사용자가 거부할 수 있는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제29조제1항의 규정에 의하면, 노동조합의 대표자는 사용자 또는 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가지는 바, 노조규약으로 노조 대표자의 단체협약 체결 권한을 전면적·포괄적으로 제한하는 것은 사실상 노조대표자의 단체협약 체결 권한을 형해화하게 되므로 같은 조항에 위반된다고 할 것임.
2. 따라서 노조규약에서 ‘임금 및 단체협약의 협의된 사항을 대의원회의 과반수 이상의 동의를 얻은 후 위원장이 체결한다’고 정한 취지가 단체교섭 결과에 대하여 노조 대표자가 대의원의 의견을 수렴하는데 그치는 것이 아니라 대의원 과반수의 동의 없이는 단체협약을 체결할 수 없도록 하려는 것이라면 이는 위 법조항에 위반된다고 보아야 할 것이며, 노조대표자는 규약에도 불구하고 단체협약을 체결할 수 있으며 사용자는 이와 같은 경우 노동조합에 노조대표자의 단체협약 체결권한의 확인을 요청할 수 있을 것임.

(노동조합과-396, 2004.2.16.)



■ 노동조합의 대표자 또는 수임자가 단체교섭의 결과에 따라 사용자와 단체협약의 내용을 합의한 후 다시 협약안의 가부에 관하여 조합원 총회의 의결을 거쳐야 한다는 것은 대표자의 단체협약 체결권한을 전면적·포괄적으로 제한함으로써 사실상 단체협약 체결권한을 형해화 하여 명목에 불과한 것으로 만드는 것이어서 노동조합 및 노동관계조정법 제29조제1항의 취지에 위반된다. 【대법원 2002. 11. 26. 선고 2001다36504 판결】

■ (판례경향) 대표자가 단체교섭의 결과에 따라 사용자와 단체협약의 내용을 합의한 후에 다시 그 협약안의 가부에 관하여 조합원 총회의 결의를 거쳐야만 한다는 것은 대표자의 단체협약체결권한을 전면적, 포괄적으로 제한[대법원 1993.4.27. 선고 91누12257 전원합의체 판결] → 조합원들의 의사를 반영하고 대표자의 업무수행에 대한 적절한 통제를 위하여 규약 등에서 내부 절차를 거치도록 하는 등 대표자의 단체협약체결 권한을 절차적으로 제한하는 것은 그것이 전면적·포괄적으로 제한하는 것이 아닌 이상 허용 【대법원 2018. 7. 26. 선고 2016다205908 판결】

178

기존 단체협약에서 노사대표의 체결권을 제한하였으나(교섭위원 전원이 서명날인) 노사 대표자만이 서명날인한 단체협약이 유효한지

Q 질 의

- 단체협약은 “기존 협약을 새로운 협약으로 대체하는 경우 노사 교섭위원 전원이 서명날인한다”고 규정되어 있음.
- 노사는 기존 협약을 갱신하면서 노사 교섭위원 전원이 아닌 쌍방의 대표자만이 서명날인한 경우 단체협약으로서의 효력이 발생하는지

A 회 시

- 노조법 제29조제1항에 따라 노동조합의 대표자와 사용자는 교섭 및 협약체결권을 가지므로, 비록 기존 단체협약에 새로운 단체협약의 체결은 노사교섭위원 전원이 서명날인 하도록 정하고 있다하더라도, 노사 교섭위원 전원이 아닌 쌍방 대표자만이 교섭결과 합의된 사항을 서면으로 작성하여 서명 또는 날인하더라도 단체협약으로 적법하게 성립되었다고 보아야 할 것임.

(노사관계법제과-545, 2008.9.25.)



Tip

- ◆ 단협으로 노사 대표권을 제한하는 경우 이를 따르는 것이 원칙이나 이를 따르지 않았더라도 노사대표가 서명 또는 날인한 단체협약은 유효함

179 ▶ 단체교섭 진행 중 노조대표자의 임기가 만료된 경우 단체교섭 진행은

Q 질 의

- 보궐선거에 의해 당선된 현 위원장의 임기가 2001. 8. 31까지인 상황에서 현재 사측과 2001년 임·단협 교섭을 하고 있으나 위원장 임기만료 전까지 타결되지 않을 것으로 예상됨에 따라 임·단협 교섭을 마무리 짓기 위해 현 임원을 위원으로 하는 비상대책 위원회를 구성하여 조합원 총회에서 교섭 및 체결권한을 위임받아 회사측과 임·단협 교섭을 계속하고 교섭타결 후 임원선거를 실시하고자 하는 경우
- 1. 현 노조 집행부가 임기만료 이후에도 회사측과 단체교섭을 계속하기 위하여 비상대책 위원회(이하 '비대위'라 함)을 구성하여 조합원 총회에서 교섭권과 체결권을 위임받을 경우 이것은 사실상 임기연장과 같은 효과가 있는 바 이의 적법성 여부
- 2. 현 노조임원을 위원으로 구성한 비상대책위원회가 조합원 총회에서 교섭권과 체결권을 위임받고자 할 경우 총회에서 일반결의 요건(1/2)을 갖추어야 하는지, 아니면 특별결의 요건(2/3)을 갖추어야 하는지

A 회 시

1. 노동조합의 임원은 그 임기 내에 당해 노동조합을 대표하여 그 노동조합과 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가지는 바, 규약에 정한 임원의 임기가 만료되는 경우 임원의 자격은 달리 볼 사정이 없는 한 상실되는 것임.
2. 이 경우 임원선거를 실시하여 새로운 노동조합 대표자를 선출하여야 할 것이나, 노동조합의 대표자의 임기가 만료되었음에도 새로운 노동조합의 대표자가 선출되지 않은 경우에는 규약에서 정한 직무대행자가 대표자의 역할을 수행할 수 있을 것이며, 직무대행자가 없는 경우에는 규약상 권한 있는 기관의 결의·결정에 따라 임시 직무 대행자를 선임할 수 있을 것임.
3. 단체교섭 진행 중 노조대표자의 임기가 만료되었고, 규약상의 직무대행자도 없어 정상적인 단체교섭의 진행이 불가능한 경우라면, 규약의 규정에 따라 노조 총회(대의원회)에서 임원선거 후 교섭을 재개할 것인지 또는 임시교섭단을 지정하여 교섭을 계속 할 것인지를 결정할 수 있을 것이며, 임시교섭단을 구성하는 경우에는 달리 볼 사정이 없는 한 일반의결 정족수에 의한 결의로 가능하다 할 것임.

(노조 68107-983, 2001.8.29.)

2. 교섭권한의 위임

제29조(교섭 및 체결권한) ②노동조합과 사용자 또는 사용자단체로부터 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임받은 자는 그 노동조합과 사용자 또는 사용자단체를 위하여 위임받은 범위안에서 그 권한을 행사할 수 있다.
 ③노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 제2항의 규정에 의하여 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임한 때에는 그 사실을 상대방에게 통보하여야 한다.

180

규약에 교섭 및 체결권한을 노동조합 산하기관에 위임 또는 복위임을 명시하고 있는 경우의 효력

질 의

- 산업별노조가 단체교섭의 위임절차를 간소화하고 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 산하 사업장 단위에 설치된 분회의 교섭 및 협약체결 권한을 노조 대표자가 개별적으로 위임하는 대신 그 분회를 관장하는 해당 지역본부장이 갖도록 규약으로 규정하는 것이 노조법 제29조제1항에 위배되는지 여부
- 이와 같이 규약에 의거 교섭 및 체결권한을 확보한 지역본부장이 산하 분회장에게 재위임할 수 있도록 조합규약에 규정할 경우 재위임의 효력

회 시

1. 노조법 제29조제2항의 규정에 의거 노사 당사자는 교섭 및 협약체결 권한을 위임할 수 있는 바, 귀 노동조합의 경우와 같이 교섭 상대방인 사용자가 다수인 관계로 사용자와 단체교섭을 할 때마다 산하기구 대표자에게 개별적으로 교섭 및 체결권을 위임하는 절차를 간소화하고 조합업무를 효율적으로 수행하기 위하여 규약에 위임조항을 두어 교섭 및 체결권한을 노동조합 산하 지역본부장에게 위임하더라도 같은 법 제29조제1항 위반으로 보기는 어려울 것임.
2. 같은 법에 교섭 및 체결권한의 복위임에 대한 별도규정은 없으나 민법의 복위임의 법리를 준용하여 위임인인 노동조합이 이를 허용하는 경우에는 복위임도 가능하다고 할 것이므로, 노동조합이 산하 지역본부장에게 교섭 및 체결권한을 위임하고 수임인인 산하 지역본부장이 필요한 때에는 사업장 단위 분회장에게 다시 교섭 및 체결권을 위임할 수 있도록 규약에 규정하는 경우에는 달리 볼 사정이 없는 한 노동조합이 복위임을 허용하는 의사표시로 보아야 할 것임.

3. 다만, 이와 같이 규약에 위임조항을 둔 경우에도 같은 법 제29조제3항의 규정에 따라 상대방에 이를 통보하여 노사간 교섭 및 체결권한 위임에 따른 다툼이 없도록 하여야 할 것임.

(노동조합과-1132, 2005.4.19.)



Tip 관련 민법 조항

- ◆ 제120조(임의대리인의 복임권) 대리권이 법률행위에 의하여 부여된 경우에는 대리인은 본인의 승낙이 있거나 부득이한 사유있는 때가 아니면 복대리인을 선임하지 못한다.
- ◆ 제121조(임의대리인의 복대리인선임의 책임) ①전조의 규정에 의하여 대리인이 복대리인을 선임한 때에는 본인에게 대하여 그 선임감독에 관한 책임이 있다.
②대리인이 본인의 지명에 의하여 복대리인을 선임한 경우에는 그 부적임 또는 불성실함을 알고 본인에게 대한 통지나 그 해임을 태만한 때가 아니면 책임이 없다.
- ◆ 제122조(법정대리인의 복임권과 그 책임) 법정대리인은 그 책임으로 복대리인을 선임할 수 있다. 그러나 부득이한 사유로 인한 때에는 전조 제1항에 정한 책임만이 있다.
- ◆ 제123조(복대리인의 권한) ①복대리인은 그 권한내에서 본인을 대리한다.
②복대리인은 본인이나 제삼자에 대하여 대리인과 동일한 권리의무가 있다.

181

규약에서 노조대표자에게 교섭권한 위임권을 부여하고 있는 경우 총회의 의결없이 노조대표자 결정으로 교섭권한의 위임이 가능한지

Q 질 의

- 구 노조법 제33조제2항에서는 단위노조는 총회(대의원회) 의결을 거쳐 가입한 연합단체인 노동조합에 교섭권한을 위임할 수 있다고 규정하였으나, 현행법에서는 위 조항이 삭제되었으므로 규약에 위원장이 필요한 경우 상급단체에 교섭권한을 위임할 수 있다는 규정이 있는 경우에는, 총회에서 단체협약에 관한 사항인 교섭권한 위임을 사실상 이미 의결을 거친 것으로 해석하여 위원장이 교섭권한 위임을 결정할 수 있는지

※ 규약 제54조(단체교섭) : 조합의 단체교섭의 대표자는 위원장이 된다. 다만, 노동조합 및 노동관계조정법 제29조제2항에 의거 위원장은 필요한 경우 상급단체에 그 교섭대표권을 위임 또는 공동교섭을 할 수 있다.

A 회 시

1. 노동조합의 단체교섭 권한의 '위임'이라 함은 노동조합이 그 조직상의 대표자 이외의 자에게 그 조합 또는 조합원을 위하여, 그 조합의 입장에서 사용자측과 단체교섭을 하는 사무처리를 맡기는 것을 뜻하는 것으로서, 노동조합은 노조법과 규약 등이 정하는 바에 따라 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임할 수 있을 것임.

2. 따라서 단체교섭의 위임에 관하여 규약에 별도로 규정하고 있지 않은 경우라면 조합원 총회(또는 대의원회)의 의결을 거쳐 교섭권을 위임하는 것이 타당할 것이나, 노조 규약에서 단체교섭의 위임에 관하여 위원장에게 교섭대표권을 위임을 할 수 있도록 규정하고 있는 경우라면 규약에서 정하는 바에 따라 위원장이 상급단체에 교섭권을 위임한 경우 다른 사정이 없는 한 부당한 교섭위임이라고 보기는 어려울 것임.

(노조 68107-76, 2003.2.25.)

182 ▶ 단체교섭 권한을 위임한 경우 당해 노동조합의 단체교섭권 존재 여부

Q 질 의

- △△지역택시노조에서 교섭 및 체결권한을 상급단체에 위임한 후 동 위임사안을 철회하지 않은 상태에서 임금협약을 체결한 경우, 위 임금협약서가 효력이 있는지 여부

A 회 시

1. 단체교섭 권한의 '위임'이라고 함은 노동조합이 그 조직상의 대표자 이외의 자에게 그 조합 또는 조합원을 위하여, 그 조합의 입장에서 사용자측과 사이에 단체교섭을 하는 사무처리를 맡기는 것을 뜻하고 그 위임 후 이를 해지하는 등의 별개의 의사표시가 없더라도 그 노동조합의 단체교섭권한은 여전히 그 수임자의 단체교섭 권한과 중복하여 경합적으로 남아 있다고 보아야 할 것임(대법원 1998. 11. 13., 98다20790).
2. 단위노동조합이 당해 노동조합이 가입한 상급단체인 연합단체에 단체교섭 권한을 위임한 경우라도 이를 철회하지 아니한 상태에서 단위 노동조합의 대표자가 직접 사용자와의 정상적인 교섭을 거쳐 단체협약을 체결하였다면 동 협약의 효력을 부인할 수 없을 것이며, 이 경우 체결된 단체협약의 유효기간 중 노사당사자는 이를 성실히 이행할 의무가 있음.

(노조 01254-109, 1999.10.19.)



- 구 노동조합법(1996.12.31. 법률 제5244호로 폐지) 제33조제1항(현행법 제29조)에서 규정하고 있는 단체교섭 권한의 '위임'이라고 함은 노동조합이 조직상의 대표자 이외의 자에게 조합 또는 조합원을 위하여, 조합의 입장에서 사용자측과 사이에 단체교섭을 하는 사무처리를 맡기는 것을 뜻하고, 그 위임 후 이를 해지하는 등의 별개의 의사표시가 없더라도 노동조합의 단체교섭 권한은 여전히 수임자의 단체교섭 권한과 중복하여 결합적으로 남아 있다고 할 것이며, 같은 조 제2항의 규정에 따라 단위노동조합이 당해 노동조합이 가입한 상부단체인 연합단체에 그러한 권한을 위임한 경우에 있어서도 달리 볼 것은 아님【대법원 1998. 11. 13. 선고 98다20790 판결】

3. 단체교섭의 대상

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

5. “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 “노동관계 당사자”라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.

183 ▶ 규범적 부분과 채무적 부분의 구분

Q 질 의

- 당사의 단체협약 제8조(조합활동)는 “조합원 총회 8시간 / 연1회”라고 규정되어 있어 이에 대한 해석에 있어 노사간 다툼이 있는 경우는 어떻게 해야 하는지
- 단체협약의 내용을 규범적 부분과 채무적 부분으로 분류하는 기준은

A 회 시

1. 통상 단체협약상 근무시간 중 총회시간 보장은 근무로 인해 조합원이 실제 총회 개최시 이에 참석하지 못하는 문제를 해소하기 위하여 단체협약으로 보장하는 것으로, 이러한 취지를 고려하여 단체협약의 정확한 의미를 노사가 상호 협의·결정하도록 하되 그렇지 못한 경우 노조법 제34조제1항에 따라 관할 노동위원회에 해석을 요청하고 그 결과에 따르면 될 것임.
2. 한편, 협약의 내용 중 ‘근로조건 기타 근로자의 대우’에 관한 기준을 정한 부분은 “규범적 부분”으로서 협약체결 당사자인 노동조합의 구성원인 조합원과 사용자 사이의 개별적

근로관계에서의 권리의무 관계를 규율하는 효력을 가지는 반면, 노동조합과 사용자 사이에 적용될 권리의무 관계를 정한 부분은 ‘채무적 부분’으로서 협약체결 당사자 사이의 계약 일반의 효력만을 가진다고 할 것임.

- 즉, 협약의 내용 중 임금, 근로시간, 후생 및 해고 등의 사항은 규범적 부분에 해당하고, 노동조합 자체의 존속·유지·활동과 관련한 근로시간 중 조합활동, 노조전임자, 유니온숍, 조합비 일괄공제, 사용자의 시설이용 등에 관한 사항은 채무적 부분에 해당함.

(노동조합과-1633, 2008.7.18.)



■ 노조법 제33조제1항은 “단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.”고 규정하고 있고, 같은 조 제2항은 “근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의한다.”고 규정하고 있다. 따라서 단체협약중 근로조건 기타 근로자의 대우에 관하여 정한 부분, 즉 규범적 부분은 근로자와 사용자 사이의 근로계약관계를 직접 규율하는 효력을 가진다 【대법원 2016. 7. 22 선고 2013두24396 판결】

184 ▶ 사용자가 교섭요구안을 제시할 수 있는지

Q 질 의

- 단체협약 갱신을 위한 노사교섭에서 사측이 기존 단체협약의 내용보다 불리한 개정안을 제시할 수 있는지 여부, 노동조합은 단체교섭권이 노동조합에 보장된 권리이므로 사측은 단체협약 개정안을 제시할 수 없다고 주장하고 있음.

A 회 시

- 단체교섭이란 노조법 제29조에 따른 노동조합 및 사용자(사용자단체)가 상호간 교섭안 요구 및 제시 등을 통하여 상호 이해관계를 조정해 나가는 과정이므로, 사용자도 노동조합의 교섭요구안에 대응하여 종전의 협약보다 유리하거나 불리한 내용의 안을 제시하는 것이 가능하다고 할 것임.

(노동조합과-1311, 2008.6.17.)

185 기업의 M&A(인수합병)에 관한 사항이 단체교섭 대상인지

Q 질 의

- 회사는 경영악화로 법정관리 진행 중이며, 외국계 기업이 회사의 주식을 인수하려고 하자 노동조합은 고용조정을 우려하며 회사에 인수합병(M&A)과 관련하여 단체교섭을 요구하고 있음. 이 경우 회사는 노조의 단체교섭 요구에 응하여야 하는지

A 회 시

1. 단체교섭의 대상에 대하여는 현행법상 명시적인 규정을 두고 있지 않으나, 단체교섭의 목적이 근로조건을 유지·개선하는데 있으므로 사용자의 처분권한 범위 내의 사항으로서 근로조건과 관련된 사항은 단체교섭의 대상이 된다고 할 것임.
 - 반면, 사용자의 인사·경영권에 속하는 사항은 사용자의 고유권한으로서 원칙적으로 교섭대상으로 보기 어려우나, 근로조건과 밀접한 관련이 있는 경우에는 그 한도 내에서 교섭대상이 될 수 있을 것이며, 이 경우에도 사용자의 인사·경영에 대한 결정권을 본질적으로 침해하는 요구는 정당하다고 하기 어려울 것임(대법원 2001. 4. 24., 99도4893 등).
2. 따라서 기업의 M&A(인수합병) 결정 그 자체는 사용자의 경영권의 본질적인 사항에 해당되어 단체교섭 사항으로 보기 어려울 것임.

(노사관계법제팀-412, 2008.1.30.)



- 긴박한 경영상의 필요에 의하여 하는 이른바 정리해고의 실시는 사용자의 경영상의 조치라고 할 것이므로, 정리해고에 관한 노동조합의 요구내용이 사용자는 정리해고를 하여서는 아니된다는 취지라면 이는 사용자의 경영권을 근본적으로 제약하는 것이 되어 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없고, 단체교섭 사항이 될 수 없는 사항을 달성하려는 쟁의행위는 그 목적의 정당성을 인정할 수 없다. 【대법원 2001. 4. 24. 선고 99도4893 판결】

업무전결권 체계조정, 점포신설, 부서 통폐합, 외국인 임직원 축소, 내국인 비율확대 등이 단체교섭 대상인지

Q 질 의

- 노동조합의 단체교섭 개정요구안 중 사용자의 고유한 경영권에 관한 사항으로 판단되는 ‘업무전결권 체계조정, 점포신설·부서 통폐합, 외국인 임직원 축소·내국인 비율 확대’가 단체교섭 대상에 해당되는지

A 회 시

1. 단체교섭의 대상에 대하여는 노조법상 명시적인 규정을 두고 있지 않으나, 단체교섭의 주된 목적이 근로조건을 유지·개선하는데 있으므로 근로조건과 관련된 사항은 단체교섭 대상으로서 사용자가 교섭에 응할 의무가 있다 할 것임.
 - 반면, 기업경영과 관련하여 사용자의 책임하에 행해지는 인사·경영권에 속하는 사항은 사용자의 고유권한으로서 원칙적으로 의무적 교섭대상이 아니나, 인사·경영권에 속하는 사항도 근로 조건과 밀접하게 관련이 있는 경우에는 그 한도 내에서 교섭대상이 된다 할 것이며, 이 경우에도 사용자의 인사·경영에 대한 결정권을 본질적으로 침해하는 요구는 그 정당성을 인정받기 어려울 것임(같은 취지 : 대법원 2001. 4. 24., 99도4893 등).
2. 사안의 경우, 업무전결권 체계조정, 점포 신설·부서 통폐합, 외국인 임직원 축소·내국인 비율 확대 등 경영주체에 의한 경영상의 결정은 사용자의 고유한 인사·경영권에 관한 사항으로서 달리 볼 사정이 없는 한 사용자가 노동조합의 교섭요구에 반드시 응할 의무가 있다고 보기 어려우며, 이와 같이 경영권과 노동3권이 서로 충돌하는 경우에는 노사가 협의하여 기업의 경제상의 창익과 투자의욕을 훼손시키지 않고 이를 증진시키며 기업의 경쟁력을 강화하는 방향으로 해결책을 찾는 것이 바람직하다고 봄(같은 취지 : 대법원 2003. 7. 22., 2002도7225).

(노사관계법제팀-3855, 2006.12.26.)

187 경영권 양도, 회사이전이 단체교섭 대상인지

Q 질 의

1. 회사가 노조의 동의없이 경영권을 양도한 경우, 경영권 양도·양수시 근로조건과 관계되는 부분에 대해서는 노동조합의 동의를 받아야 하는지
2. 회사가 타 지역으로 이전시 노동조합의 동의를 받아야 하는지

A 회 시

1. 현행 노동관계법에서 근로자의 노동3권을 보장하고 있듯이 사유재산권을 보장하는 헌법 제23조에 의거 기업운영에 관한 경영권(인사권 포함)은 재산의 관리와 유기적 일체성을 유지하여야 한다는 점에서 당연한 사용자의 고유권한으로 인정하여야 할 것인바, 인사 및 기업의 경영관리는 기업주체로서의 사용자의 책임하에 행하여지는 사항으로서 단체교섭의 대상이 될 수 없고, 이러한 인사·경영권의 본질적인 사항에 관한 노동조합의 교섭요구에 대하여 사용자가 교섭을 거부하여도 부당노동행위가 성립되지 않는 것임.
2. 따라서 경영권의 양도나 회사의 타 지역 이전의 결정 그 자체는 사용자의 경영권의 본질적인 사항에 해당한다 할 것이어서 단체교섭 사항이 될 수 없는 것이 원칙이므로, 노조의 동의가 없다하여 경영권 양도나 회사이전이 무효가 되는 것은 아니며, 다만 경영권 양도나 회사 이전과 관련한 고용문제, 이주비 지원 등 근로조건과 직접적인 관련되는 사항은 그 한도 내에서 교섭대상이 될 수 있을 것임.

(노조 68107-1200, 2001.11.2.)

제 2 절

단체협약

1. 단체협약 작성 및 신고

제31조(단체협약의 작성) ①단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다.
②단체협약의 당사자는 단체협약의 체결일로부터 15일 이내에 이를 행정관청에 신고하여야 한다.

188 노사가 단체교섭 과정에서 작성한 회의록이 단체협약에 해당하는지

Q 질 의

- 당사는 단체협약 유효기간 중에 영업시간 변경을 위한 보충교섭을 진행하여 “근무시간 정상화 및 영업시간 변경 합의서”를 작성하여 노사가 서명날인 하였고, 동 합의서에 회의록을 첨부하였음.

- 근무시간 정상화 및 영업시간 변경 합의서 -

○○○ 노사는 ○○산업 경쟁력 강화를 위해 ○년 ○월 ○일부터 금융기관 영업시간을 09:00~16:00로 변경한다.(회의록에 관련 내용 명기)

- 근무시간 정상화 및 영업시간 변경 관련 회의록 기재내용 -

노측: 영업시간 변경과 관련하여 지부노사가 합의하지 않으면 사측이 일방적으로 시행하지 않는다는 내용에 대해 확인요청

사측: 확인함. 그러나 취지를 확실히 하고자 함.

노측: 세부사항에 대하여 지부노사가 기일 내에 철저히 준비한 이후 영업시간 변경을 시행하자는 취지임.

사측: 취지에 동의하고 확인함

- 상기와 같은 경우 회의록을 단체협약으로 볼 수 있는지

A 회 시

1. 노동조합 및 노동관계조정법 제31조제1항에 따라 단체협약은 ‘합의서’ 등 명칭과 관계없이 정당한 권한을 가진 노사당사자가 단체교섭을 통하여 합의한 내용을 서면으로 작성하여 서명 또는 날인한 경우 성립한다고 할 것임.
2. 질의의 경우, 단체협약의 유효기간 중 영업시간 변경을 위한 보충교섭을 진행하여 “근무시간 정상화 및 영업시간 변경합의서”를 체결하고 노사당사자가 서명 또는 날인을 하였다면 이는 본 협약에 부속하는 단체협약으로 유효하게 성립되었다고 할 것임.
3. 다만, 일반적으로 교섭과정에서 작성되는 “회의록”은 향후 단체협약의 이행 또는 적용 과정에서 발생할 수 있는 분쟁의 소지를 없애고 당사자의 의사를 명확히 할 목적으로 작성되는 것이므로, 노사가 회의록을 위 부속합의서에 포함하여 단체협약의 효력을 부여키로 하는 등의 특별한 사정이 없는 한, 동 회의록은 부속합의서에 대한 해석의 기준을 제시하는 것으로서 그 자체를 단체협약으로 보기는 어려울 것으로 판단됨.

(노사관계법제과-2090, 2009.7.8.)

189 ▶ 단체교섭 절차, 방법 등을 정한 임시협정이 단체협약에 해당하는지

Q 질 의

사 실 관 계

▶ 당사와 노동조합은 2007년도 임금 및 단체협약 체결을 위하여 2007.7.25. 상견례를 시작으로 현재까지 매주 2회 단체교섭을 진행중 2008.1.10. 임시협정을 체결하였으며, 임시협정은 교섭회수(주 2회), 교섭일(화, 목), 교섭위원 대우(교섭완료시까지 교섭 참여 시간에 대하여 근무배려, 단 노동쟁의 발생시는 배려하지 않음)에 대한 사항을 정하고 있음. 회사는 2009.6.8. 기존 단체협약 해지통보를 하였으며, 2009.12.8. 단체협약이 해지된 상태임.

- 이 경우 임시협정이 단체협약에 해당하는지 여부와 단체협약이라면 위 협정은 채무적 부분에 해당된다고 보아 2009.12.9.부터 그 효력을 상실하는지 여부, 단체협약이 아니라면 교섭위원수, 교섭횟수, 대우 등 교섭방식의 변경요청에 대해 노동조합이 계속 동의하지 않을 경우 일방적으로 변경하면 부당노동행위에 해당되는지 여부

A 회 시

1. 단체협약은 노조법 제31조 규정에 의거 “합의서, 협정서” 등 명칭에 관계없이 정당한 권한을 가진 노사 당사자가 단체교섭 등을 통하여 합의한 내용을 서면으로 작성하여 “서명 또는 날인”한 경우 유효하게 성립하는 것임.
2. 질의의 내용만으로 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변이 어려우나, 귀사의 임시협정은 노사 당사자간 서명 또는 날인을 필수적 요건으로 하는 노조법상 단체협약이라기보다는 원활한 단체교섭의 진행을 위한 노사 간 합의사항을 기록한 것으로 보임. 이러한 합의사항은 원칙적으로 성실히 이행하는 것이 바람직할 것이나 단체교섭이 수년에 걸쳐 진행되는 등 사정의 변경으로 교섭 시기, 방식 등을 변경할 필요가 있을 경우에는 노사 협의로 얼마든지 변경이 가능할 것임.
3. 만약 이러한 내용이 노사 당사자간 서면으로 작성하여 서명 또는 날인하였다 하더라도 그 내용은 근로조건에 관한 사항이 아닌 단체교섭 절차, 방법에 관한 사항이므로 ‘채무적 부분’에 해당한다고 할 것임.

(노사관계법제과-857, 2010.9.20.)

190

‘단체협약 잠정합의서’ 명칭으로 노사 대표가 서명·날인한 경우 유효한 단체협약으로 볼 수 있는지

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 당사는 2006년 이후 5년여 동안 단체교섭을 통하여 “단체협약 잠정합의서”를 체결하면 노동조합은 1차적으로 해당 잠정합의서를 대의원대회 의결을 거치고 대의원대회에서 통과된 경우 2차적으로 노동조합 총회의 의결을 거쳐 최종적으로 노동조합 총회의 의결까지 통과된 경우에 한하여 유효한 단체협약으로 인정하는 관행이 형성되어 왔음.
- 당사는 2011.6.23. 단체교섭을 실시한 결과 합의점에 도달하여 사용자측 대표인 대표 이사와 노동조합측 대표인 노조위원장이 “단체협약 잠정합의서”를 서면으로 작성하여 서명, 날인을 하였음.
- 그런데 해당 잠정합의서가 노동조합 대의원대회에서 부결되어 노동조합에서는 유효한 단체협약으로 인정할 수 없다면서 재교섭 청구를 해왔음.

- 위와 같이 기 체결된 “단체협약 잠정합의서”가 대의원회에서 부결된 경우 유효한 단체협약으로 볼 수 있는지 여부

A 회 시

1. 단체협약은 노조법 제31조 규정에 의거 ‘합의서’, ‘협정서’등 명칭에 관계없이 정당한 권한을 가진 노사 당사자가 단체교섭을 통하여 합의한 사항을 서면으로 작성하여 서명 또는 날인한 경우 유효하게 성립하는 것임.
2. 질의 내용과 같이 귀 사업(장)노사가 단체교섭을 통하여 기존 단체협약을 갱신하기로 잠정 합의하고 ‘단체협약 잠정합의서’ 명칭으로 노사 대표가 서명·날인하였다면 노조법상 단체협약으로 볼 수 있을 것이며,
 - 이때 유효하게 성립한 단체협약에 대해 노동조합 대의원회나 총회의 의결 등으로 단체협약의 가부를 결정하는 것은 노동조합 대표자의 단협 체결권을 제한하는 것으로 노조법 제29조제1항에 위반된다 할 것임(대법원 2002.11.26. 선고 2001다36504 판결 등 참조).

(노사관계법제과-1372, 2011.7.25.)

191 ▶ 단체협약 미신고시 과태료 부과 방법

Q 질 의

- 단체협약 당사자가 체결된 협약을 신고하지 아니한 경우 어떻게 노사당사자에게 과태료 부과하여야 하는지

A 회 시

1. 노조법 제96조제2항은 단체협약을 신고하지 않은 자에게 300만원 이하의 과태료에 처한다고 규정하고 있음.
2. 귀 질의와 같이 노사 당사자가 단체협약 미신고라는 하나의 의무위반행위를 하여 과태료를 부과하여야 하는 경우,
 - 과태료 부과 및 징수에 관한 사항을 규정한 「질서위반행위규제법」에는 명문규정이 없으나, 「민법」상 부진정연대책임 개념을 차용하여 노사 당사자 각자가 과태료 전액에 대한 납부의무를 부담하고, 당사자 중 어느 일방이 과태료 전액을 납부하면 과태료 납부 절차는 종료하되, 전액 납부한 당사자는 부담비율에 따라 다른 일방에게 구상 청구하면 될 것임.

(노사관계법제과-752, 2020.3.12.)

! Tip

- ◆ 단체교섭 과정에서 일부 내용에 대해서만 우선 합의가 이루어져 노사가 서명날인을 하였으나 여전히 단체교섭이 계속 진행중인 경우 최종 단체교섭을 마무리하고 온전한 단체협약이 된 시점을 기준으로 신고를 하면 될 것임

2. 단체협약의 효력

192 ▶ 단체협약에 어느 일방의 단체협약 해지권을 제한하는 규정을 둔 경우 그 효력 여부

Q 질 의

- 노조법 제32조 제3항은 단체협약을 해지하고자 하는 날의 6월전까지 상대방에게 통고함으로써 단체협약을 해지할 수 있도록 규정하고 있음에도 A사 단체협약은 “단체협약이 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전의 단체협약이 효력을 존속시키며, 쌍방이 합의하지 않으면 단체협약을 해지하지 못한다”고 규정되어 있고, B사 단체협약은 “이 협약의 유효기간이 경과된 후 노사 일방이 단체협약 해지를 통보 하면 즉각 교섭에 들어가고, 만일 해지의 효력이 미치는 날(해지통보일로부터 3개월이 경과된 시점) 전일까지 새로운 단체협약을 체결하지 못할 경우에는 기존 단체협약으로 다시 체결한 것으로 간주한다”고 규정되어 있는바, A사와 B사의 위와 같은 단체협약 규정의 효력은

A 회 시

1. 노조법 제32조제3항은 그 단서에서 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 ‘자동연장조항’ 규정이 있는 경우에는 그에 따르되, 당사자 일방은 해지하고자 하는 날의 6월전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있다고 규정하고 있음.
2. 이러한 단체협약 일방 해지권은 기존 단체협약의 유효기간 만료 후 새로운 단체협약 체결을 촉진하고, 교섭 당사자 중 어느 일방이 불리한 기존의 단체협약에 장기간 부당하게 구속되는 것을 방지하기 위하여 마련된 규정이라 할 것임.
3. 따라서 귀 질의상 “쌍방이 합의하지 않으면 단체협약을 해지하지 못한다”는 A사 단체협약 규정과, “만일 해지의 효력이 미치는 날(해지통보일로부터 3개월이 경과된 시점) 전일까지 새로운 단체협약을 체결하지 못할 경우 기존 단체협약을 다시 체결한 것으로 간주한다”는 B사 단체협약 규정은 법상 보장된 단체협약 일방 해지권을 제한하는 것으로서 그 효력을 인정할 수 없다 할 것임.

(노사관계법제과-1985, 2011.10.6.)



- 각 규정의 내용과 입법 취지 등을 종합하여 보면, 단체협약의 유효기간을 제한한 노조법 제32조제1항, 제2항이나 단체협약의 해지권을 정한 노조법 제32조제3항 단서는 모두 성질상 강행규정이라고 볼 것이어서, 당사자 사이의 합의에 의하더라도 단체협약의 해지권을 행사하지 못하도록 하는 등 그 적용을 배제하는 것은 허용되지 않는다고 할 것임. 원심이 같은 취지에서 단체협약 해지권 제한 조항은 단체협약 해지의 가능성을 원천적으로 배제함으로써 유효기간 만료 후의 단체협약 체결권을 미리 제한하거나 박탈하는 것을 내용으로 하고 있으므로 강행규정인 노조법 제32조제3항 단서에 위반된다고 판단한 것은 정당함【대법원 2016. 3. 10. 선고 2013두3160 판결】

193 지역 택시업체 노사 대표들이 교섭대표(단)를 구성하여 체결한 단체협약의 효력 범위

Q 질 의

사 실 관 계

▶ 당 노동조합은 택시업체 기업별노동조합으로 지난 2010. 7월부터 택시노동자들의 최저임금법이 적용되면서 발생한 사건임. ○○시 관내 20개 법인중 9개는 한국노총 산하 산별노조 소속이고 11개는 기업별 노동조합 형태임. 기업별노동조합이 있는 사업장의 사업주들이 공동교섭을 요구하여 11개 노동조합 대표들과 사업주 대표들이 만나 임금 교섭을 하던 중 3개 노동조합 대표들은 교섭불참을 통보하고 개별교섭을 요구하였으나 나머지 8개 회사 노동조합 대표들과 교섭을 체결하였음. 교섭에 불참했던 3개 회사도 공동협상이란 이유로 임금협약을 적용받아왔으나, 3개 회사 노동조합 대표들은 임금 협정서에 어떠한 서명 날인도 하지 않았으며 심지어 총회조차 열지 않았음.

- 위와 같은 상황에서 체결된 임금협정서가 효력이 있는지

A 회 시

1. 노조법 제29조제1항 및 제2항에 의거 노동조합의 대표자는 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가지고, 노동조합과 사용자 또는 사용자단체로부터 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임받은 자는 그 노동조합과 사용자 또는 사용자단체를 위하여 위임받은 범위안에서 그 권한을 행사할 수 있음.
2. 기업별노조가 조직되어 있는 11개 택시업체의 노사 대표 모두가 참여하여 공동으로 임금교섭을 진행하던중 특정 업체의 노조 또는 사용자 대표가 교섭에 불참하고 임금협약서에 서명 또는 날인한 바가 없다면 체결된 임금협약은 교섭에 참여하여 협약에 서명 또는 날인한 노사에 한하여 적용된다 할 것임.
 - 그러나 11개 택시업체 노사 대표가 각각 교섭대표(단)을 정하여 임금교섭 및 협약체결권을 교섭대표(단)에게 위임하였고, 해당 임금협약 체결 전에 임금교섭에 참여하였던 특정 업체의 노사 대표가 위임 철회 등으로 협약체결에 참여하지 않겠다는 의사를 표현한 경우가 아니라면 노사 교섭대표(단) 간에 체결된 임금협약은 11개 택시업체 노사 모두에게 적용된다 할 것임.

(노사관계법제과-2045, 2011.10.14.)

194 ▶ 산별노조 지회가 독자적으로 체결한 단체협약의 효력(1)

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 산별노조 산하의 설립신고 되지 않은 지회는 규약에 의거 설치되고 인준을 받으며, 본조의 의결기관에서 제정한 규약과 지회운영규정을 적용받을 뿐 독자적인 규약 제·개정권을 갖고 있지 않은 산하기구에 불과함.
- ▶ 본조 산하 ○○지회장은 본조로부터의 위임없이 조합원도 모르게 비밀리에 사용자와 만나 기존 단체협약을 불리하게 변경하여 체결하고 장기간 숨기다가 발각되자 이를 합리화하려는 의도하에 분회조합원 인준투표를 부쳤으나 부결되자 잠적하였음.

- 이 경우 교섭 및 체결권한이 없는 지회장이 사용자와 임의로 교섭하고 기존 협약보다 개악된 내용으로 체결한 단체협약이 효력을 가지는지 여부

A 회 시

1. 산업별노조의 조직원리상 본조가 교섭 및 체결권을 행사함이 원칙이나, 노동조합의 하부단체인 지부·분회가 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립된 조직체로서 활동을 하는 경우 당해 조직이나 그 조합원에 고유한 사항에 대하여는 독자적으로 교섭하고 단체협약을 체결할 수 있다할 것이고, 이는 그 지부·분회가 노조법 시행령 제7조에 따라 행정관청에 설립신고를 하였는지 여부에 영향을 받는 것은 아니라고 할 것임(같은 취지 : 대법원 2008. 1. 18., 2007도1557 ; 대법원 2001. 2. 23., 2000도4299 등).
2. 산별노조 지회가 규약(운영규정)과 집행기관을 가지는 등 독자성이 인정되는 경우라면 본조의 별도 위임절차 없이 사용자와 교섭하고 협약을 체결할 수 있을 것이며, 이렇게 체결된 단체협약이 기존 근로조건보다 불리하게 변경되었다 하여 그 효력을 부인할 수는 없을 것임.
3. 다만, 지회 대표자가 규약이나 단체협약에서 정한 교섭방법이나 절차에 따르지 아니하고 조합원들 몰래 사용자와 만나 기존 근로조건을 현저히 저하시키는 내용의 단체협약을 임의로 체결한 후 도주 잠적한 경우,
 - 노동조합의 목적은 근로조건 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위향상의 도모에 있고, 노조 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 성실히 교섭하고 협약을 체결하여야 하는 선량한 관리자로서의 의무를 부담한다고 볼 때, 이러한 단체협약은 합리성을 잃어 효력을 인정받기 어려울 것으로 보이나, 구체적으로는 변경된 단체 협약의 내용과 체결경위, 교섭절차 및 방법, 규약이나 기존 단체협약의 관련규정 등을 종합하여 판단하여야 할 것임.

(노사관계법제과-1201, 2008.11.25.)

195 산별노조 지부·분회가 독자적으로 체결한 단체협약의 효력(2)

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 당사는 산업별 노조 ○○지부 산하의 △△지회 사업장으로서 2001년에 기업별노조에서 산별노조로 조직형태를 변경하여 산별노조에 가입한 후 □□노조관계사용자에 교섭권을 위임하는 방법으로 회사는 2002~2004년도까지 산업별 중앙교섭, ○○지부 집단교섭에 참가하여 왔음.
- ▶ 그런데 2005년도 ○○지부교섭에서 당사 면직자에 대한 복직과 관련한 사안에 대해 ○○지부와 △△지회의 갈등으로 동 지회는 산별노조 참여중단, 의무금 납부거절 등을 의결하고 이에 산별노조는 동 지회를 제명하지는 않았으나 사고사업장으로 분류하여 사실상 관계가 단절되었음.
- ▶ 이후 △△지회는 본조의 위임없이 당사와 독자적으로 교섭하고 협약을 체결('05~'07년간)하여 왔으나, '07. 10월에 신집행부가 구성되면서 그동안 산별노조에 미납한 의무금을 납부하고 산별노조에 신규 가입하는 형식으로 관계를 복원하여 2002년도 및 2004년도에 체결된 기본협약을 근거로 중앙교섭 및 지부집단교섭의 참가를 요구하고 있음.

※ 2002년도 기본협약 : 전략--□□노조관계사용자는 조합과 집단교섭에 적극 임하는 가운데--후략

- 노조법상 설립신고 되지 아니한 산업별 노조 내부조직인 지회가 본조의 위임없이 독자적으로 사용자와 교섭하고 협약을 체결한 경우 단체협약으로서의 효력이 인정 되는지
- 새로 구성된 △△지회 집행부가 본조와의 관계를 복원하여 2002년 및 2004년 기본협약을 근거로 중앙교섭 및 지부집단교섭 참가를 요구하고, 회사는 2005년 및 2007년도 독자적인 협약체결을 이유로 대각선교섭을 주장하며 노조의 특정 교섭방식 요구에 불응하는 것이 교섭거부의 정당성이 인정되는지

A 회 시

1. 사용자 또는 사용자단체와 교섭하고 협약을 체결할 권한은 노동조합의 대표자에게 있다고 할 것이므로, 특정 사업장에 조직되어 있는 기업지회가 노조법 시행령 제7조에 따라 설립신고 되지 아니한 초기업 노조의 내부조직에 불과한 경우에는 교섭 및 협약체결권이 없음이 원칙임.
2. 다만, 노조지회에서 '05년도 지부교섭 중 면직된 지회 소속 조합원의 복직과 관련하여 당해 지회와 지부간의 갈등으로 지회가 노조와 사업중단, 의무금 납부거부, 중앙교섭 및 지부교섭 불참을 선언하고, 노조는 지회에 대한 각종 지원중단과 지회장 제명 등으로 사실상 관계를 단절하자, 지회는 본조의 위임없이 그간 독자적으로 사용자와 교섭하고 협약을 체결('05년~'07년)하여 당해 지회의 근로조건을 결정하여 온 경우,

- 본조에서 지회가 독자적으로 교섭권 및 협약체결권을 행사하는 동안 노동조합의 강령 및 규약·규정 위반 등에 대하여 내부통제권을 행사하였다거나 소속 조합원들의 이의 제기가 없었고, 근로조건의 결정권이 있는 사업(장)에 조직된 초기업 노조 지부(지회) 라도 독자적인 규약과 집행기관을 가지고 독립된 조직체로서 활동하는 경우, 당해 조직이나 그 조합원의 고유한 사항에 대하여 사용자와 아무런 다툼없이 교섭하고 협약을 체결하였다면 그 효력을 부인할 수 없다는 대법원의 판결취지(대법원 2001. 2. 23., 2000도4299) 등을 감안하면 사용자와 지회가 체결한 단체협약은 유효한 것으로 판단됨.
- 3. 따라서 회사가 '05년부터 '□□노조관계사용자'에 교섭 및 체결권을 위임하지 아니하여 중앙 및 지부교섭에 불참하고 지회와 교섭하여 협약을 체결하여 온 경우, 기존 산별 협약은 새로운 지회협약으로 대체되었다고 할 것임.
- 4. 이후 비록 기업지회가 신규가입 형식으로 본조와의 관계를 복원하여 '08년도 중앙 및 지부교섭 참가를 요구하더라도, 사용자가 대각선교섭을 주장하며 노조의 특정 교섭방식을 수용하지 않는 것이 교섭자체를 거부하는 것은 아니므로 이를 부당한 교섭거부라고 하기도 어려울 것임.

(노동조합과-1990, 2008.8.8.)



■ 노동조합의 하부단체인 분회나 지부가 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립된 조직체로서 활동을 하는 경우 당해 조직이나 그 조합원에 고유한 사항에 대하여는 독자적으로 단체교섭하고 단체협약을 체결할 수 있고, 이는 그 분회나 지부가 노동조합및노동관계조정법 시행령 제7조의 규정에 따라 그 설립신고를 하였는지 여부에 영향받지 아니한다. 【대법원 2001. 2. 23. 선고 2000도4299 판결】

196 ▶ 사용자단체가 해산된 경우 단체협약의 효력

Q 질 의

- 개별 사업장이 사용자단체에 위임하여 체결된 단체협약이 사용자단체가 해산된 이후에도 개별 사업장에 계속 적용되는지

A 회 시

- 노조법 제29조제2항에 의해 회사가 사용자단체에 교섭 및 체결권한을 위임하거나 사용자단체에 가입하고 있는 경우, 사용자단체와 노동조합 사이에 체결된 단체협약은 동 회사의 단체협약으로서 유효하게 성립되었다고 할 것임.
- 따라서, 특별한 사정이 없는 한, 사용자단체의 해산에도 불구하고 사용자와 노동조합간 체결된 단체협약은 그 유효기간 동안 계속 효력을 가지는 것임.

(노동조합과-1336, 2008.6.19.)

197 자치단체장의 승인을 얻지 못한 단체협약의 효력

Q 질 의

- ‘지방의료원의 설립 및 운영에 관한 법률’ 제6조(정관)는 “회계에 관한 사항, 이사회에 관한 사항, 정관의 변경에 관한 사항” 등을 필수적 기재사항으로 규정하고, 의료원의 정관을 변경하는 경우 자치단체장의 인가를 받도록 규정하고 있으며, 제9조(이사회)는 “인사, 보수, 복무 등에 관한 규정의 제·개정에 관한 사항”은 이사회 의결을 받도록 규정하고 있음.
- 또한, 국가나 자치단체는 의료원의 운영경비를 보조할 수 있도록 하고, 매 회계연도마다 세입·세출결산서를 작성하여 자치단체장의 승인을 얻도록 하는 한편, 보건복지부장관 으로 하여금 매년 의료원의 운영평가를 하도록 규정하고 있으며,
 - 위 특별법에 따라 설립된 △△의료원 정관은 “의료원 임·직원의 보수 등은 이사회 의결을 거쳐 도지사의 승인을 얻어 정한다”고 정하고 있음.
- 위와 같은 경우, △△의료원 노사는 임금인상에 관한 임금협약을 체결하였으나 전년도 운영적자를 이유로 해당 자치단체장으로부터 승인을 받지 못한 경우 단체협약의 효력은

A 회 시

1. ‘지방의료원의 설립 및 운영에 관한 법률’ 제6조제2항에서 지방의료원이 정관을 변경하고자 하는 경우에는 자치단체장의 인가를 받도록 규정하고, △△의료원 정관 제26조는 의료원 임·직원의 보수 등은 이사회 의결을 거쳐 해당 도지사의 승인을 얻어 정하도록 규정하고 있다면, 이와 같은 법령 등의 규정은 내부 절차규정이 아닌 효력규정으로 보아야 할 것임.
2. 따라서 △△의료원이 노동조합과 사이에 체결된 단체협약에 근거하여 보수 등을 변경 하는 경우에는 달리 볼 사정이 없는 한 이사회 의결을 거쳐 해당 자치단체장의 승인을 얻어야 그 효력이 발생한다고 볼 것임(같은 취지 : 대법원 2003. 4. 11., 2002다69563 ; 2004. 7. 22., 2002다57362 ; 헌법재판소 2004. 8. 26., 2003헌바58·65).

(노사관계법제팀-474, 2008.2.4.)

198 주무부처 장관의 승인을 얻지 아니한 단체협약의 효력

Q 질 의

- △△공단 노사는 2004.10월 “4급 이하 및 기능직 직원의 정년을 57세(기존 56세)로 조정하여 2005.7.1.부터 시행한다”고 단체협약을 체결하였음.
- 이와 같은 직원의 정년연장에 대하여 관계법령에는 주무부처 장관의 승인을 얻도록 규정하고 있는 바, 승인을 얻지 못할 경우 동 단체협약의 효력은

A 회 시

1. 노조법 제31조제1항의 규정에 의해 단체협약이 체결된 경우 노사 당사자는 강행법규 위반 등 특별한 사정이 없는 한 그 유효기간 동안 이를 성실히 이행하여야 할 것임.
 2. ○○법에 따라 △△공단의 ‘임원과 직원에 관한 사항’은 정관에 기재하여야 하고, 정관을 제정하거나 변경하고자 할 때에는 주무부처 장관의 인가를 받아야 하며, 구체적으로는 그 시행령에 ‘공단은 직원의 인사에 관한 규정을 정할 때는 장관의 승인을 얻어야 한다’고 규정하고 있다면, 이와 같은 법령의 규정은 내부 절차규정이 아닌 효력규정으로서 달리 볼 사정이 없는 한 노동조합과 체결한 단체협약에 근거하여 공단이 정년 등 직원의 인사에 관한 규정을 변경하는 경우에도 장관의 승인을 얻어야 그 효력이 발생한다 할 것임.
- 따라서, 일부 직원의 정년을 연장한 단체협약 규정은 이에 관한 인사규정의 변경에 대하여 장관의 승인을 얻지 아니하면 그 효력이 없으며 그 승인을 얻는 때에 효력이 발생한다 할 것임(같은 취지 : 대법원 2003. 4. 11., 2002다69563 ; 헌법재판소 2004. 8. 26., 2003헌바58·65).

(노동조합과-1937, 2005.7.14.)



- 공단의 성격과 설립 목적, 자금의 조달, 임원의 임명권자, 공단 직원의 신분 등에 관한 한국고속철도건설공단법상 제 규정과 같은 법 제31조(공단은 그 조정·회계·인사 및 보수 등에 관한 사항을 정하여 건설교통부장관의 승인을 얻어야 한다. 이를 변경하고자하는 경우에도 또한 같다)의 규정 취지를 종합적으로 고려하면, 공단이 건설교통부장관의 승인을 받지 않은 채 인사에 관한 사항을 변경하는 경우에는 그 효력이 없다고 할 것이고, 이러한 법리는 공단이 노동조합과 사이에 체결한 단체협약에 근거하여 인사에 관한 사항을 변경하는 경우에도 마찬가지 라고 할 것이다. 【대법원 2003. 4. 11. 선고 2002다69563 판결】



- 1. 헌법 제33조제1항이 보장하는 단체교섭권은 어떠한 제약도 허용되지 아니하는 절대적인 권리가 아니라 헌법 제37조제2항에 의하여 국가안전보장·질서유지 또는 공공복리 등의 공익상의 이유로 제한이 가능하며, 그 제한은 노동기본권의 보장과 공익상의 필요를 구체적인 경우마다 비교형량 하여 양자가 서로 적절한 균형을 유지하는 선에서 결정된다.
2. 국민건강보험법(1999.2.8. 법률 제5854호로 제정된 것) 제27조(공단의 조직·인사·보수 및 회계에 관한 규정은 이사회의 의결을 거쳐 보건복지부장관의 승인을 얻어 정한다)는 공단 이사장의 권한행사 및 공단운영에 대한 적절한 규제를 통하여 국가사업을 대행하는 공법인의 원활한 사업추진을 도모하고, 국고와 연계되는 인사·보수 등에서 방만한 운영이 발생하지 않도록 공단에 대한 보건복지부장관의 지도·감독 권한을 확보하기 위한 것으로서 그 목적이 정당하며, 공단이 인사 및, 보수 등에 관한 사항을 정함에 있어 공단의 공익성에 반하거나 예산 미확보 등 집행의 어려움을 이유로 보건복지부장관이 승인하지 않은 경우에 당해 내부규정의 효력이 발생하지 않도록 하는 것은 이러한 입법목적에 달성하기 위한 적절한 수단이다. 나아가 공단의 단체협약 중 보수, 인사 등에 관한 사항은 단체협약 당사자 사이의 단순한 단체협약이라는 의미를 넘어 국고부담의 증가를 초래함으로써 결과적으로 공단의 사업계획과 예산의 변경을 수반할 수밖에 없으므로, 보수, 인사 등에 관한 사항을 단체협약으로 정하는 경우에도 보건복지부장관의 승인을 얻도록 하는 것은 불가피한 제한이며, 단체협약상 인사, 보수 등에 관한 규정을 보건복지부장관이 승인하지 않는 경우에는 행정소송으로 다툴 수 있으므로 보건복지부장관의 자의적인 불승인에 대하여는 이를 시정할 방법이 있다. 그렇다면 이 사건 법률조항으로 인한 단체교섭권에 대한 제한의 정도는 공단의 공익성에 비추어 볼 때 타당한 범위 내로서 헌법에 위반된다고 볼 수 없다. 【헌법재판소 2004. 8. 26. 결정 2003헌바58·65】

199 비조합원의 근로조건을 정한 단체협약의 효력

Q 질 의

- 노사는 단체협약 유효기간 중에 노사합의로 보충협약을 체결하여 “단체협약의 근로조건에 관한 규범조항은 비조합원을 포함한 전 종업원에게 적용한다”고 정하였음.
- 이 경우 단체협약의 내용 중 임금 등 근로조건에 관한 규범적 부분이 비조합원에게 적용되는지 여부

A 회 시

1. 노사가 체결한 단체협약은 노조법 제35조에 따라 일반적 구속력의 요건에 해당되는 것은 별론으로 하고, 원칙적으로 체결 당사자인 사용자와 노동조합 및 소속 조합원에게 그 효력이 있다고 할 것임.
2. 따라서 노사가 ‘보충협약’을 체결하여 단체협약의 내용 중 “근로조건에 관한 규범조항”을 비조합원에게 적용하기로 정하였더라도 이러한 노사간 협정은 제3자의 권리·의무를 정한 것으로서 그 효력이 인정되지 않는다고 할 것임.

(노사관계법제과-2975, 2007.9.13.)

단체협약이 실효된 경우 징계절차에 관한 규정이 규범적 부분으로서 계속 효력을 가지는지

Q 질 의

- 당사의 단체협약은 징계와 관련하여 “징계(상벌)위원회는 노사 동수로 구성하고, 의결은 재적위원 2/3 찬성을 얻어야 한다”고 정하고 있음. 그간 단체협약은 자동갱신협정에 의거 단체협약 만료 후 자동갱신 되어 오던 중 사측의 단체협약 해지통보로 현재 무협약 상태임.
- 1. 단체협약이 실효된 경우, 징계위원회 구성 및 의결 절차가 단체협약의 규범적 부분으로서 계속 효력을 가지는지, 아니면 취업규칙상 징계관련 규정을 적용하여 조합원을 징계하여야 하는지 여부
- 2. 징계구성에 관한 부분이 규범적 부분이라면, 노사동수로 징계위원회를 구성하고 2/3 이상의 찬성을 얻어 의결하여야만 징계의 효력이 발생하는지, 징계위원회에서의 표결 결과 찬반 의견이 노사 동수인 경우 사용자가 일방적으로 징계를 결정할 수 있는지 여부

A 회 시

1. 단체협약의 유효기간이 만료되거나 동 협약의 자동연장 기간 중 당사자의 일방 해지 통보로 단체협약이 실효되었다 하더라도 단체협약의 내용 중 ‘근로조건 등 기타 근로자의 대우에 관한 사항’(규범적 부분)은 개별근로자의 근로계약으로 전환되어 계속 효력을 유지하므로, 사용자가 이를 변경하고자 하는 경우에는 적법 절차에 따라 새로운 단체협약을 체결하거나, 취업규칙 또는 근로자의 동의를 얻어야 할 것임(대법원 2000. 6. 9, 98다13747).
2. 한편, 근로조건이라 함은 사용자와 근로자 사이의 근로계약관계에 있어서 근로자의 대우에 관하여 정한 조건을 말하는 것이고, 구체적으로는 근로기준법에 정하여진 임금·근로시간·후생·해고뿐만 아니라 근로기준법 제93조 소정의 취업규칙으로 정하여야 할 사항이 포함된다 할 것인 바, “징계위원회 구성 등 징계절차”에 관한 단체협약의 규정은 같은 법 제93조제11호 소정의 “표창과 제재에 관한 사항”에 속하는 것으로서 근로조건에 해당되어 규범적 부분에 포함됨.
3. 인사권이 원칙적으로 사용자의 권한에 속한다 하더라도 사용자는 스스로의 의사에 따라 그 권한에 제약을 가할 수 있으므로, 사용자가 노동조합과 사이에 체결한 단체협약에 의하여 조합원의 인사에 대한 노동조합의 관여를 인정하였다면 그 효력은 협약규정의 취지에 따라 결정된다 할 것임(대법원 1994. 9. 13., 93다50017).

4. 노동조합의 인사권 관여를 허용하여 사용자가 조합원을 징계하고자 할 때에는 노동수로 구성된 징계위원회에서 재적위원 2/3 이상의 찬성으로 징계하여야 한다는 요지로 노동조합과 단체협약을 체결한 경우, 사실상 노동조합의 동의 없이는 조합원의 징계가 곤란하다는 사유만으로 징계절차 관련 동 협약의 효력을 부인하기는 어려울 것임.

- 다만, 위와 같이 조합원 징계에 대하여 노동조합의 동의가 있어야 한다는 요지로 단체협약에 규정된 경우라 하더라도, 이는 사용자의 조합원에 대한 부당한 징계권 행사를 제한하자는 것이지 사용자의 본질적 권한에 속하는 인사권 내지 징계권의 행사 그 자체를 부정할 수는 없는 것이므로, 조합원에게 징계사유가 있음이 발견된 경우에 어떠한 경우를 불문하고 사실상 노동조합의 찬성이 있어야 그 징계권을 행사할 수 있다는 취지로 볼 수 없고, 또한 노동조합의 동의권은 어디까지나 신의성실의 원칙에 입각하여 합리적으로 행사되어야 할 것임(대법원 2003. 6. 10., 2001두3136).

(노사관계법제팀-293, 2007.1.25.)



- 인사권이 원칙적으로 사용자의 권한에 속한다고 하더라도 사용자는 스스로의 의사에 따라 그 권한에 제약을 가할 수 있는 것이므로, 사용자가 노동조합과 사이에 체결한 단체협약에 의하여 조합원의 인사에 대한 조합의 관여를 인정하였다면 그 효력은 협약규정의 취지에 따라 결정된다. 【대법원 1994. 9. 13. 선고 93다50017 판결】
- 노동조합의 사전 동의권은 어디까지나 신의성실의 원칙에 입각하여 합리적으로 행사되어야 할 것이므로, 노동조합측에 중대한 배신행위가 있고 이로 인하여 사용자측의 절차의 흠결이 초래된 경우이거나, 또는 피징계자가 사용자인 회사에 대하여 중대한 위법행위를 하여 직접적으로 막대한 손해를 입히고 비위사실이 징계사유에 해당함이 객관적으로 명백하며 회사가 노동조합측과 사전 합의를 위하여 성실하고 진지한 노력을 다하였음에도 불구하고 노동조합측이 합리적 근거나 이유제시도 없이 무작정 징계에 반대함으로써 사전 합의에 이르지 못하였다고 인정되는 경우나 노동조합측이 스스로 이러한 사전 동의권의 행사를 포기하였다고 인정되는 경우에는 사용자가 이러한 합의 없이 한 해고도 유효하다고 보아야 한다. 【대법원 2003. 6. 10. 선고 2001두3136 판결】
- 단체협약이 실효되었다고 하더라도 임금, 퇴직금이나 노동시간, 그 밖에 개별적인 노동조건에 관한 부분은 그 단체협약의 적용을 받고 있던 근로자의 근로계약의 내용이 되어 그것을 변경하는 새로운 단체협약, 취업규칙이 체결·작성되거나 또는 개별적인 근로자의 동의를 얻지 아니하는 한 개별적인 근로자의 근로계약의 내용으로서 여전히 남아 있어 사용자와 근로자를 규율하게 되는데, 단체협약 중 해고사유 및 해고의 절차에 관한 부분에 대하여도 이와 같은 법리가 그대로 적용된다. 【대법원 2007. 12. 27. 선고 2007다51758 판결】

201 ▶ 기존 근로조건보다 저하된 단체협약의 효력

Q 질 의

- 기존 근로조건보다 불리한 내용으로 체결된 단체협약의 효력
- 단체협약 원본의 간인이 상반되고, 조합원에게 공고되지 않은 단체협약이 효력을 가지는지

A 회 시

1. 노조법 제29조제1항에 의거 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가지고 있으며, 협약자치의 원칙상 노동조합은 사용자와 사이에 근로조건을 유리하게 변경하는 내용의 단체협약 뿐만 아니라 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약을 체결할 수 있으므로, 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약이 현저히 합리성을 결하여 노동조합의 목적을 벗어난 것으로 볼 수 있는 경우와 같은 특별한 사정이 없는 한 그러한 노사간의 합의를 무효라고 볼 수 없고, 노동조합으로서는 그러한 합의를 위하여 사전에 근로자들로부터 개별적인 동의나 수권을 받을 필요가 없다고 할 것임(대법원 2002. 11. 26., 2001다36504 등 참조).
 2. 노사 당사자가 적법한 절차에 따라 단체협약을 체결한 경우에는 달리 볼 사정이 없는 한 노사가 체결한 단체협약을 공고하지 않았거나, 갱신된 단체협약이 이전의 것보다 근로자에게 불리하다거나, 노사 쌍방이 가지고 있는 단체협약 원본의 간인이 상반된다는 이유만으로 그 단체협약의 효력을 부인할 수는 없을 것임.
- 다만, 단체협약은 근로자의 근로조건을 규율하는 중요한 기능을 담당하므로 단체협약이 체결된 경우 노동조합의 대표자는 설명회를 개최하는 등 다양한 방법으로 단체협약 내용을 조합원들에게 알려 주어야 할 것임.

(노사관계법제팀-1217, 2006.5.3.)



■ 협약자치의 원칙상 노동조합은 사용자와 근로조건을 유리하게 변경하는 내용의 단체협약뿐만 아니라 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약을 체결할 수 있으므로, 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약이 현저히 합리성을 결하여 노동조합의 목적을 벗어난 것으로 볼 수 있는 경우와 같은 특별한 사정이 없는 한 그러한 노사 간의 합의를 무효라고 볼 수는 없고, 노동조합으로서는 그러한 합의를 위하여 사전에 근로자들로부터 개별적인 동의나 수권을 받을 필요가 없으며, 단체협약이 현저히 합리성을 결하였는지 여부는 단체협약의 내용과 그 체결경위, 당시 사용자측의 경영상태 등 여러 사정에 비추어 판단해야 할 것임바, 위와 같은 법리는 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모한다는 노동조합의 목적에 비추어 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약이 무효인지 여부를 판단하는 데 적용될 것이지 그에 해당하지 아니함이 명백한 합의에는 적용될 수 없다. 【대법원 2007. 12. 14. 선고 2007다18584 판결; 대법원 2002. 11. 26. 선고 2001다36504 판결】

202 '우선·특별채용규정'을 포함한 단체협약의 위법성 여부

Q 질 의

- 당사의 단체협약 제16조는 종업원 신규채용시 동일한 조건하에서는 당사 종업원의 자녀를 우선하여 채용하는 것을 명시하고 있는바, 종업원 자녀의 채용을 확정하는 조항이 아니라 동일한 조건에서만 종업원의 자녀를 우선하여 채용하도록 하고 있음
- 회사가 고유한 인사결정권을 바탕으로 채용시 동일한 조건하에서는 종업원 자녀를 우선채용한다는 의미인데, 이 조항이 고용세습, 공정한 취업기회를 박탈하여 위법한 단체협약에 해당하는지 여부

A 회 시

1. 단체협약은 강행법규나 사회질서에 위배되지 않는 범위에서 단체협약으로서의 효력을 가지므로, 단체협약의 체결이 사적 자치의 영역에 속한다 할지라도 그 내용이 민법 제103조 소정의 '선량한 풍속 기타 사회질서'에 반하지 않아야 하는 등 강행법규를 위반하여서는 안 될 것임.
2. 우선·특별채용규정은 사용자의 고용계약 체결 자유를 완전히 박탈하는 규정으로 단체협약의 대상이 될 수 없는 것을 약정한 것으로,
 - 청년 일자리가 희소해진 최근 상황을 감안할 때 취업기회에 대한 엄격하고 공정한 기준을 적용하는 것이 매우 중요함에도, 조합원 자녀에게 특혜를 부여하는 것은 공정한 경쟁을 배제하고, 사실상 일자리를 물려준다는 점에서 사회질서에 반하고(민법 제103조),
 - 조합원의 자녀가 아닌 자의 헌법상 평등권 및 직업선택의 자유를 침해할 뿐만 아니라 고용정책기본법(제7조) 및 직업안정법(제2조)에 따른 균등처우 원칙에도 위반되므로 기본적으로 위법하다고 할 것임.

(노사관계법제과-1374, 2016.7.11.)



- 1. 사용자가 노동조합과의 단체교섭에 따라 업무상 재해로 인한 사망 등 일정한 사유가 발생하는 경우 조합원의 직계가족 등을 채용하기로 하는 내용의 단체협약을 체결하였다면, 그와 같은 단체협약이 사용자의 채용의 자유를 과도하게 제한하는 정도에 이르거나 채용기회의 공정성을 현저히 해하는 결과를 초래하는 등의 특별한 사정이 없는 한 선량한 풍속 기타 사회질서에 반한다고 단정할 수 없다.
2. 이 사건 산재 유족 특별채용 조항이 피고들의 채용의 자유를 과도하게 제한하는 정도에 이르거나 채용 기회의 공정성을 현저히 해하는 결과를 초래하였다고 볼 특별한 사정을 인정하기 어려우므로, 선량한 풍속 기타 사회질서에 위반되어 무효라고 볼 수 없다. 【대법원 2020.8.27. 선고 2016다248998 판결】

203 기존 노조에서 조합원 전체가 탈퇴 후 신규 노조 설립시 단체협약이 승계되는지 여부

Q 질 의

- 우리 시는 △△연합노동조합과 임·단협을 체결하여 운영 중에 있으나, 향후 △△연합노동조합을 전원 탈퇴 후 새로운 기업별 노동조합 설립신고 계획이 예측됨. 이에 따른 기존 △△연합노동조합과 체결한 임·단체협약 승계 가능 여부

A 회 시

1. 산별노조의 지부가 기업별노조로 조직형태를 변경하는 경우 달리 볼 사정이 없는 한 동 기업별노조는 기존 산별노조의 지부와 조직적 동일성을 유지하고 있으므로 기존 산별노조 (지부)와 사용자가 체결한 단체협약은 원칙적으로 그 유효기간 동안 계속 효력을 가질 것임.
- 다만, 귀 질의내용과 같이 산별노조의 지부가 기업별노조로 조직형태를 변경한 것이 아니라 지부 조합원 전체가 개별적으로 산별노조를 탈퇴한 후 새롭게 기업별노조를 설립하는 경우라면 조직적 동일성이 있다고 볼 수 없으므로 단체협약은 승계되지 않는다고 봄이 타당할 것임.
 - 다만, 이 경우 단체협약의 규범적 부분에 한해서는 탈퇴한 조합원들의 개별 근로계약으로 전환되어 효력을 가진다 할 것임.

(노사관계법제과-124, 2014.1.17.)



- 노동조합이 존속중에 그 조합원의 범위를 변경하는 조직변경은 변경 후의 조합이 변경 전 조합의 재산관계 및 단체협약의 주체로서의 지위를 그대로 승계한다는 조직변경의 효과에 비추어 볼 때 변경 전후의 조합의 실질적 동일성이 인정되는 범위 내에서 인정되고, 노동조합의 구성원인 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하고 민주적으로 운영되어야 함. 【대법원 2002.7.26. 선고 2001두5361 판결】
- 노동조합의 해산·청산 및 신설절차를 거치지 아니하고 조직형태의 변경이 가능하도록 함으로써 노동조합을 둘러싼 종전의 재산상 권리·의무나 단체협약의 효력 등의 법률관계가 새로운 조직형태의 노동조합에 그대로 유지·승계될 수 있도록 한 것으로서 근로자의 노동조합의 설립 내지 노동조합 조직형태 선택의 자유를 실질적으로 뒷받침하기 위한 것임. 【대법원 2016.2.19. 선고 2012다96120 판결】

204 ▶ 단체협약 내용 중 '교육비 보조'가 규범적 부분에 해당하는지 여부

Q 질 의

- 단체협약 내용 중 '교육비 보조'의 규정이 규범적 부분인지 채무적 부분인지 여부
 - 2018년 5월 단협해지 통보, 2018년 11월 단협해지 효력 발생
 - * 단체협약 제82조[교육비 보조] 회사는 조합원의 자녀가 중학교, 고등학교에 재학 중일 경우 2인에 한하여 입학금과 등록금 전액을 지급하고 대학(전문대학 포함)에 재학 중일 경우 2인에 한하여 총액의 1/2을 지급한다.

A 회 시

1. 단체협약이 실효되었더라도 임금, 근로시간 등 개별적 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 부분은 그 단체협약의 적용을 받고 있던 근로자의 근로계약의 내용이 되어 그것을 변경하는 새로운 단체협약의 체결, 취업규칙이 작성되거나 또는 개별적인 근로자의 동의를 얻지 아니하는 한 개별적인 근로자의 근로계약의 내용으로 여전히 남아 있어 사용자와 근로자를 규율한다고 할 것임.(같은 취지. 대법원 2007. 12. 27. 선고 2007다51758 참조)
2. 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나
 - 단체협약의 내용 중 「교육비 보조」에 관한 사항은 근로자의 대우에 관한 사항에 해당된다 할 것이므로 단체협약이 실효되었더라도 근로조건으로써 인정된다고 봄이 타당할 것으로 사료됨.

(노사관계법제과-1750 2019.6.20.)

205 ▶ 단체협약 요구안 중 노동조합 활동에 관련된 것만 합의한 경우 단체협약으로 볼 수 있는지 여부

Q 질 의

- 노동조합의 단체협약 요구안 중 “조합활동 보장, 근무시간 중의 노동조합 활동 및 근로시간면제” 사항에 대해서만 노사가 합의한 경우, 단체협약을 체결한 것으로 볼 수 있는지

A 회 시

1. 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 단체협약은 근로조건의 결정에 관한 사항에 대해 노사 당사자가 교섭결과 합의한 것을 문서로 작성하여 서명 또는 날인함으로써 성립되는 것으로 합의 사항에 근로조건에 관한 사항은 없고 노동조합 활동 및 근로시간면제에 관한 내용만 있다면 달리 볼 사정이 없는 한 「노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노조법’이라 함)」상의 단체협약으로는 보기 어렵다 할 것임.
 - 또한, 법원도 근로자의 근로조건의 기준에 관한 노사 간의 교섭내용을 전혀 담고 있지 아니한 단체협약은 노조법상 단체협약으로 보기 어렵다고 보고 있음.(대법원 1996. 6. 28. 선고 95다23415 판결 참조)

(노사관계법제과-1507, 2019.5.22.)

206 근로조건에 관한 내용이 없는 기본 합의를 근거로 조합비 공제가 가능한지 여부

Q 질 의

- 2019.4.16. 체결한 근로조건에 관한 내용이 없는 기본협약서를 근거로 회사가 조합비를 공제하는 것이 가능한지 여부

A 회 시

1. 조합비공제 제도(소위 체크오프)는 사업주가 조합원인 근로자의 임금에서 조합비를 공제하여 노동조합에 전달하는 편의제공 약정으로 근로기준법 제43조제1항 단서의 규정에 의하여 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에 인정될 수 있음.
 - 질의상의 기본협약서는 주로 노사가 단체교섭을 진행함에 있어 지켜야 할 준칙과 노동조합 활동(근로시간면제제도 시행, 노조 사무실 제공, 조합비 일괄공제) 보장에 관해 정한 것으로 근로조건에 관한 사항이 없어 달리 볼 사정이 없는 한 「노동조합 및 노동관계조정법」상 단체협약으로는 보기 어렵다 할 것임.
 - 또한 법원도 근로자의 근로조건의 기준에 관한 노사 간의 교섭내용을 전혀 담고 있지 아니한 단체협약은 노조법상 단체협약으로 보기 어렵다고 보고 있음.(대법원 1996. 6. 28. 선고95다23415 판결 참조)

2. 따라서 기본협약서를 근거로 한 조합비 공제는 어렵다고 사료됨.

(노사관계법제과-57, 2019.1.9.)

207 조정 전 지원시에 작성한 권고안이 단체협약의 효력을 갖는지 여부

Q 질 의

- △△지방노동위원회가 조정전 지원시에 작성한 권고안이 단체협약의 효력을 갖는지 여부

A 회 시

1. 노조법은 제61조제1항 및 제2항에 따라 노사 당사자가 조정안에 서명 또는 날인하는 경우 이를 단체협약과 동일한 효력을 가지는 것으로 규정하고 있음.
 - 다만, 노조법 제53조제2항에 따른 조정전 지원시 작성된 권고안의 효력 등에 관하여는 별도로 규정한 바 없어 이 경우에도 노조법상 제61조제2항이 곧바로 적용된다고 보기는 어려울 것으로 판단됨.
2. 한편, 노사가 서명·날인한 「조정전 지원 권고안」 자체가 단체협약에 해당하는지는 노사 쌍방이 근로관계를 규율할 최종적인 의사로 이를 작성하여 서명 또는 날인하였는지 여부로 판단하여야 할 것이며,
 - 구체적으로는 동 권고안에 근로조건 결정 등에 관한 사항이 포함되어었는지 여부, 조정전 지원 과정에서의 노사 입장, 권고안의 수락 경위, 체결권한이 있는 노사 쌍방의 서명 여부, 이후 노사간 추가적인 교섭 및 단체협약 체결 여부 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임.

(노사관계법제과-1920 2019.7.15.)

208 단체협약 유효기간 중 조합원 전원이 노조를 탈퇴한 경우에도 사용자가 단체협약상 약정한 노조사무실 제공의무가 있는지

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ “갑”사업장은 레미콘 제조회사로써 ○○지역을 기반으로 하는 지역노동조합과 단체협약을 체결하여 유효기간 (~2013.2.28.)중에 있으며, 단협에는 노조사무실을 제공하기로 약정하고 실제 제공하여
- 2012.7월 근로자 전원이 지역노조에서 탈퇴를 하였으며, “갑”사업장은 노조법상 근로자가 없음을 이유로 노조사무실을 폐쇄조치함.
- 지역노동조합은 소속 노조원들이 없더라도 자신들과 체결한 단협은 유효하므로 일방적 노조사무실 폐쇄는 단협위반이라고 주장(노조간부 등의 노조사무실 출입을 요구)

- 노조원이 전원 탈퇴하여 소속 사업장의 노조원이 없을 경우에도 단협 유효기간까지는 단협상 약정한 노조사무실을 제공(출입)할 의무가 있는지

A 회 시

- 질의상 ‘갑’사업(장)의 사용자가 소속 근로자들이 가입한 A지역노동조합과 단체협약을 체결하였으나 그 유효기간 중 소속 근로자 전원이 노조를 탈퇴하여 조합원이 한명도 남지 않았다면,
 - 노동조합 측 당사자의 소멸로 기존 단체협약은 효력을 상실한다고 보아야 할 것이므로 사용자는 기존 단체협약상 약정한 노조사무실 제공의무도 없다고 사료됨.

(노사관계법제과-2628, 2012.9.13.)

209

법률의 위임에 근거한 행정규칙을 위반한 단체협약의 내용이 시정명령 대상인지 여부

Q 질 의

- 당사의 단체협약에는 법률(강행법규)의 위임에 근거하여 행정규칙의 내용과 위배되는 내용이 존재하고 있는데, 행정규칙을 위반한 단체협약 내용이 시정명령 대상이 될 수 있는지 여부
 - * 법률은 강행규정으로서 위반시 과징금 규정이 있고 구체적인 사항은 관련 기관장이 결정하도록 하고 있어, 해당 기관장이 제정한 행정규칙이 동 법률 위반여부를 판단하는 구체적인 기준이 되고 있음

A 회 시

1. 단체협약은 강행법규나 사회질서에 위배되지 않은 범위 내에서 단체협약으로서의 효력을 가지며(대법원 1993. 4. 9. 선고 92누15765, 2014. 3. 27. 선고 2011두20406 판결 등 참조), 단체협약 중 위법한 내용이 있는 경우, 행정관청은 노동위원회 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있음.
 - 이 경우 ‘위법’이라 함은 단체협약이 정하고 있는 내용 등이 노동관계법령을 포함한 모든 강행법규를 위반한 경우를 의미함.
2. 단체협약 내용이 법률(강행규정)의 위임에 따라 제정된 행정규칙을 위반함으로써 당해 강행법규를 위반한 결과가 되는 경우 이 또한 노조법 제31조 제3항에 따라 행정관청은 노동위원회 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다 할 것임.

(노사관계법제과-74, 2019.1.9.)

3. 단체협약 유효기간

제32조(단체협약의 유효기간) ①단체협약에는 2년을 초과하는 유효기간을 정할 수 없다.

②단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우 또는 제1항의 기간을 초과하여 유효기간을 정한 경우에 그 유효기간은 2년으로 한다.

③단체협약의 유효기간이 만료되는 때를 전후하여 당사자 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하고자 단체교섭을 계속하였음에도 불구하고 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 경우에는 별도의 약정이 있는 경우를 제외하고는 종전의 단체협약은 그 효력만료일로부터 3월까지 계속 효력을 갖는다. 다만, 단체협약에 그 유효 기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따르되, 당사자 일방은 해지하고자 하는 날의 6월전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있다.

210

하나의 단체협약을 '임금에 관한 사항'과 '임금 외의 사항'으로 구분하고 유효기간을 달리 정한 경우 갱신교섭 요구시기

Q 질 의

사 실 관 계

▶ 우리 회사는 단체협약을 임금협약과 그 외의 단체협약으로 구분하여 체결하지 않고, 동일한 시기에 교섭하여 임금 및 일반적인 사항에 대한 하나의 단체협약서를 작성·체결함. 다만, 임금에 대해서는 실제 체결일과 관계없이 매년 1월 1일로 소급하여 그 유효기간을 정하고 있고, 일반적인 사항에 대해서는 체결일부터 1년을 그 유효기간으로 정하고 있음. 또한 매년 단체교섭 시기는 임금협약의 유효기간을 전혀 고려하지 않고 오로지 일반적 사항의 단체협약 유효기간을 고려하여 2~4개월 전에 교섭을 개시함.

- 그럼에도 불구하고 노조가 일반적 사항의 단체협약 유효기간이 6~7개월이나 남은 상태 에서 교섭을 요구하고 있음.

- 이 경우 임금협정은 이미 작년 말일로 만료되었으므로 회사는 금년중 언제라도 단체교섭에 응해야 하는지, 회사 관행상 일반적 사항의 단체협약 만료일 이전 2~4개월 전에 단체교섭이 시작되었고, 하나의 단체협약 속에 포함된 임금협정은 일반사항과 분리하여 그 유효기간을 별도로 정한 특칙에 불과한 것이므로 그 평화의무는 유효 기간인 11월 30일까지 지켜져야 하는지

A 회 시

1. 노조법 제31조에서 말하는 단체협약은 그 명칭에 관계없이 정당한 권한을 가진 노사 당사자가 단체교섭을 통하여 합의한 내용을 서면으로 작성하여 서명 또는 날인한 것으로 노동관계 당사자는 단체협약 중 핵심적인 사항인 임금에 관한 것과 그 외의 사항을 구분하여 임금협약과 단체협약이라는 명칭으로 별도로 체결할 수도 있고, 하나의 단체협약으로 체결하되 각각 그 유효기간을 달리 정할 수도 있을 것임.
2. 귀 질의는 임금에 관한 사항과 그 외의 사항을 하나의 단체협약으로 체결하되 관행적으로 ‘임금에 관한 사항’의 유효기간은 단체협약 체결 당해 연도 1월 1일부터 12월 말까지(1년 기간)로 하고, ‘임금 외의 사항’의 유효기간은 단체협약 체결일로부터 1년간으로 해 온 경우 노동조합이 ‘임금에 관한 사항’의 유효기간은 만료되었지만 ‘임금 외의 사항’의 유효기간은 6~7개월 남은 상태에서 갱신교섭 요구시 사용자가 이에 응하여야 하는지에 관한 것인 바,
 - 비록 하나의 단체협약으로 체결되어 있다 할지라도 노동조합의 갱신교섭 요구 당시 ‘임금에 관한 사항’의 경우 유효기간이 이미 만료되었다면 사용자는 ‘임금에 관한 사항’에 대해서는 원칙적으로 교섭에 응할 의무가 있다 할 것임. 다만, 노사는 신의에 따라 성실히 교섭하고 그 권한을 남용하여서는 아니되므로 교섭요구 시기와 관련하여서도 그간의 교섭관행, 교섭요구 사유 등 제반 사정에 비추어 신의성실의 원칙에 반하거나 권한을 남용하는 경우에 해당할 경우에는 법의 보호를 받지 못할 것임.
3. 한편, ‘임금 외의 사항’의 경우 유효기간이 6~7개월 정도 남아있음에도 갱신을 위한 교섭을 요구한다면 사용자가 반드시 응하여야 하는 것은 아니라 할 것이며, 아울러 2011.7월 이후에는 개정 노조법 시행령 제14조의2에 따라 그 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 교섭을 요구하여야 할 것임.

(노사관계법제과-1091, 2011.6.28.)

211 ▶ 자동연장조항이 있는 단체협약의 일방해지 통보가 가능한 시점

Q 질 의

- 당사는 지역노조와 단체협약을 체결하여 유효기간 만료일은 2007.12월말이나, 노조법 제32조제3항에 근거하여 협약 유효기간 중인 2007.9월말경에 노조에 단체협약을 해지(해지일은 '08.3월말로 함)한다는 공문을 보내고 이후 재차 10월말경에 해지통보를 문서로 시행하였음.
- 이후 당사는 징계조항을 추가하여 취업규칙을 변경하여 '08.4.1자부터 시행하고 있음. 이 경우 조합원을 징계함에 있어서 단체협약상 징계규정을 적용하여야 하는지, 변경한 취업규칙의 징계규정을 적용하여야 하는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제32조제3항 단서는 노사가 교섭을 계속하였으나 단체협약의 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약을 체결하지 못한 채 종전의 단체협약이 만료되는 경우, 이러한 무협약 상태를 피하기 위해 단체협약으로 협약 갱신시까지 종전 협약의 효력을 연장하도록 하는 내용의 “자동연장조항”을 두고 있다면, 당사자 일방은 6월전에 통고함으로써 종전 협약을 유효하게 종료시킬 수 있도록 하고 있음.
- 따라서, 협약의 유효기간이 2007.12.31.까지이고 협약상 자동연장조항 규정이 있다면, 당사자 일방은 기존 협약이 만료되어 협약연장의 효력이 발생하는 2008.1.1. 이후에 해지통고를 할 수 있다고 보아야 함.
2. 한편, 단체협약의 해지통고에 따라 종전 단체협약이 유효하게 종료된 경우, 새로운 단체협약이 체결되기 전까지는 당해 단체협약의 내용 중 징계절차 등 근로조건에 관한 규범적 부분은 개별근로자의 근로계약의 내용으로 전환되어 계속 효력을 가진다고 할 것임.

(노사관계법제과-606, 2008.10.2.)



- 1. 노동조합법이 단체협약의 유효기간을 제한하는 규정을 둔 것은 이를 너무 길게 하면 변동하는 산업사회의 사회적, 경제적 여건의 변화에 적응하지 못하여 당사자를 부당하게 구속하는 결과가 되고 그렇게 되면 단체협약에 의하여 적절한 근로조건을 유지하고 노사관계의 안정을 도모하고자 하는 목적에도 어긋나게 되므로 그 유효기간을 일정한 범위로 제한하여 단체협약의 내용을 시의에 맞고 구체적 타당성 있게 조정해 나가도록 하자는 데 뜻이 있다.
2. 같은 법 제35조 제3항의 규정은 종전의 단체협약에 유효기간 만료 이후 협약갱신을 위한 단체교섭이 진행중일 때에는 종전의 단체협약이 계속 효력을 갖는다는 규정이 없는 경우에 대비하여 둔 규정이므로, 종전의 단체협약에 자동연장협정의 규정이 있다면 위 법조항은 적용되지 아니하고, 당초의 유효기간이 만료된 후 위 법조항에 규정된 3월까지에 한하여 유효하다고 볼 것은 아니다. 【대법원 1993. 2. 9. 선고 92다27102 판결】

212

단협유효기간 만료 전 갱신요구안 없이 단체협약 해지 통보만 한 경우 자동갱신이 되는지

Q 질 의

- 단체협약 유효기간 만료일 1년 전에 사용자가 통보한 해지통보가 갱신요구안을 제출한 것으로 해석되어 단체협약이 자동갱신되지 않은 것으로 볼 수 있는지 여부

- 단체협약 유효기간 : 2016.1.1.~2017.12.31.

- 단체협약 해지통보 : 2017.1.3.

* 단체협약 부칙 제2조[협약갱신] 노사 쌍방중 어느 일방이 본 협약을 갱신코자 할 때에는 유효기간 만료 30일 이전에 갱신요구안을 제출하여야 한다. 요구가 없을 때 본 협약은 자동갱신된 것으로 간주한다.

A 회 시

1. 노사가 단체협약에 ‘자동갱신규정’을 두는 취지는 협약 유효기간의 만료를 앞두고 당사자가 협약 개폐에 대한 의사표시를 하지 않음으로써 종전 협약의 계속적인 존속을 묵시적으로 인정하여 종전 협약과 동일한 조건의 새로운 협약을 체결하는 절차를 생략하는 것으로,
 - 이는 당사자의 유효기간 만료 후의 단체협약체결권을 미리 제한하거나 박탈하는 것이 아니므로 유효하다(93. 2. 9. 선고 대법원 92다 27102) 할 것임.
2. 귀 질의의 경우 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 회신은 어려우나, 질의 내용과 같이 단체협약에 “노사 쌍방 중 어느 일방이 본 협약을 갱신코자 할 때에는 유효기간 만료 30일 이전에 갱신요구안을 제출하여야 한다. 요구가 없을 때는 본 협약은 자동 갱신된 것으로 본다”는 규정에 따라 유효기간 만료 30일 이전에 ‘단체협약 해지 통보’를 하는 등 기존 단체협약을 갱신하지 않겠다는 의사를 명확히 하였다면, 해당 단체협약이 자동 갱신되었다고 보기는 어려울 것으로 판단됨.

(노사관계법제과-367, 2018.2.8.)



■ 각 규정의 내용과 입법 취지 등을 종합하여 보면, 단체협약의 유효기간을 제한한 노조법 제32조제1항, 제2항이나 단체협약의 해지권을 정한 노조법 제32조제3항 단서는 모두 성질상 강행규정이라고 볼 것이어서, 당사자 사이의 합의에 의하더라도 단체협약의 해지권을 행사하지 못하도록 하는 등 그 적용을 배제하는 것은 허용되지 않는다고 할 것임. 원심이 같은 취지에서 단체협약 해지권 제한 조항은 단체협약 해지의 가능성을 원천적으로 배제함으로써 유효기간 만료 후의 단체협약 체결권을 미리 제한하거나 박탈하는 것을 내용으로 하고 있으므로 강행규정인 노조법 제32조제3항 단서에 위반된다고 판단한 것은 정당함【대법원 2016. 3. 10. 선고 2013두3160 판결】

213 ▶ 단체협약에 자동연장조항이 있는 경우 단체협약 해지시점

Q 질 의

- 당사 단체협약의 유효기간은 '07.11.30.~08.11.29.까지 1년이며, 동 단체협약 부칙 제2조 (효력유지)는 “본 협약의 유효기간의 만료에도 불구하고 갱신체결을 위한 교섭이 진행중일 때는 본 협약의 효력은 지속된다”고 규정하여 단체협약의 자동연장협정을 체결하였음.
- 이 경우 단체협약을 일방 해지할 수 있는 시점은 유효기간이 만료된 '08.11.30. 이후 부터인지, 아니면 노조법상 규정에 따라 유효기간이 만료된 후 3개월이 경과된 시점 부터인지 여부

A 회 시

- 노조법 제32조제3항 단서에 따라 종전의 단체협약에 ‘자동연장협정’의 규정이 있다면, 종전의 단체협약은 새로운 협약으로 대체될 때까지 계속 효력을 가지는 것임.
- 다만, 단체협약의 자동연장협정 규정에도 불구하고 단체협약의 유효기간이 만료되는 시점 이후부터 당사자 일방은 해지하고자 하는 날의 6월전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있음.

(노동조합과-1310, 2008.6.17.)

214 ▶ 단체협약 유효기간 중 공무원수당규정이 변경된 경우 변경된 수당을 지급하여야 하는지

Q 질 의

- 당사의 임금협약은 유효기간이 만료되었으나 자동연장조항에 따라 그 효력이 지속되고 있는바, 동 협약 제5조(수당)는 “제 수당은 공무원수당 등에 관한 규정을 적용한다”고 정하고 있음.
- 동 협약 유효기간 중 공무원수당 등에 관한 규정이 변경된 경우, 이에 따라 변경된 공무원수당 관련 규정을 적용하여야 하는지 여부

A 회 시

1. 단체협약의 내용 중 임금 등 근로조건에 관한 사항을 정한 규범적 부분은 그 유효기간 만료에도 불구하고 새로운 협약으로 대체되기 전까지는 계속 효력을 가지는 것임.
2. 임금협약에 “제 수당은 공무원수당 등에 관한 규정을 적용한다”고 정하였다면, 이는 제

수당에 관한 노사간 협의를 생략하고 공무원의 수당 등에 관한 규정을 그대로 적용 받기로 노사가 단체협약으로 정한 것으로서, 협약의 유효기간 중 공무원수당이 변경될 경우, 달리 특약이 없는 한 변경된 수당도 그대로 적용받는 것으로 해석함이 동 협약의 취지에 부합될 것으로 봄.

3. 다만, 이에 대한 의미를 노사가 자율적으로 결정하지 못한 경우에는 노조법 제34조 제1항에 따라 관할 노동위원회에 해석을 요청하고 그 결과에 따라 해결하시기 바람.

(노사관계법제과-112, 2008.8.20.)

215 ▶ 단체협약 유효기간 중 협약변경 및 집단행동의 정당성

Q 질 의

- 노사는 단체협약상 근로시간을 평일 07:00~16:00(토요일 07:00~12:00)로 정하고 있음.
- 1. 회사는 건설현장의 급격한 근로시간 단축으로 인한 업무상 공백 발생을 우려하여 1일 8시간, 1주 44시간 범위 내에서 위 근무시간 및 휴게시간을 조정하여 평일 08:00~ 17:00로 운영할 수 있는지
- 2. 회사는 현장의 공기상의 이유로 비노조원들만으로 평일 16:00~18:00, 토요일 13:00~18:00 및 일요일 연장 및 휴일근무를 진행하려고 하는데 조합원들은 이를 반대하며 집회나 시위 등을 하는 경우 이것이 업무를 방해하는 불법파업에 해당하는지

A 회 시

1. 노사가 교섭하여 합의 체결한 단체협약은 그 유효기간 동안 효력을 가지므로, 협약의 유효기간 중 당사자 일방이 협약내용을 변경하는 것은 단체협약 위반에 해당되어 허용되지 않는다고 할 것임.
 - 다만, 협약의 유효기간 중 사정변경 등으로 단체협약의 수정이 필요한 경우, 단체협약상 관련규정이나 노사합의로 정한 절차에 따라 단체협약 변경 또는 보충협약 체결을 위한 교섭을 할 수 있을 것임.
2. 한편, 노동조합은 소속 조합원의 근로조건의 결정에 관한 사항이 아닌 비조합원과 관련된 문제로 집회나 시위 등의 단체행동을 하는 것은 정당하다고 보기 어려울 것이므로, 이러한 행위가 불법인지 여부는 집회시위 등의 단체행동이 업무의 정상적 운영을 저해하는지 여부 등 구체적인 사실관계에 따라 판단하여야 함.

(노동조합과-938, 2008.5.13.)

4. 일반적 구속력과 지역적 구속력

제35조(일반적 구속력) 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다.

제36조(지역적 구속력) ① 하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 행정관청은 당해 단체협약의 당사자의 쌍방 또는 일방의 신청에 의하거나 그 직권으로 노동위원회의 의결을 얻어 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있다.

② 행정관청이 제1항의 규정에 의한 결정을 한 때에는 지체없이 이를 공고하여야 한다.

216 ▶ 일반적 구속력이 적용되는 하나의 사업(장)의 의미

Q 질 의

- 하나의 회사에 동일한 사업을 하는 2개의 공장 A(본사)·B가 지역적으로 떨어져 있으나
① 두 공장의 근로자에 대해 적용하는 임금 등 근로조건과 사규가 동일하고, ② 생산, 기술부문은 A·B공장별로 운용하나 인사·노무관리는 A공장(본사)에서 통합 관리할 경우 두 공장이 노조법 제35조의 ‘하나의 사업(장)’에 해당되는지
- 하나의 사업(장)으로 볼 경우, A·B공장에 근무하는 동종의 근로자 중에서 A공장은 조합원 55명, 비조합원 45명이고, B공장은 조합원 40명, 비조합원 45명이라면(즉, A+B 전체로는 조합원이 반수 이상이나 B공장 하나로는 조합원이 반수에 미달) A공장 및 B공장 근로자 전체를 조직대상으로 하는 노동조합과 회사가 체결한 단체협약이 ① A, B공장 모두의 비조합원 전체에게 일반적 구속력을 가지는지, ② B공장의 비조합원에게는 일반적 구속력이 적용되지 않는지

A 회 시

- 노조법 제35조는 “하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 적용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다”고 하여 단체협약의 일반적 구속력에 대하여 규정하고 있는 바, 여기서 하나의 사업 또는 사업장이라 함은 단체협약의 적용을 받는 반수 이상의 근로자를 산출하는 단위를 의미하며, 하나의 사업에 조직된 노조가 수 개의 사업장을 포괄하고 있는 경우에는 수 개 사업장 전체 근로자의 반수 이상이 하나의 단체협약을 적용받는지 여부에 따라 판단하여야 할 것임.

(노조 68107-612, 2001.5.28.)

217 국가기관의 일반적 구속력 적용단위는

Q 질 의

- 일반적 구속력 또는 교섭창구단일화 단위인 ‘사업 또는 사업장’의 범위를 정부○○ 관리본부 (10개 정부○○ 포함)로 보아야 하는지, 아니면 △△안전부와 모든 소속기관 (○○기록원, 국립○○수사연구원 등 9개기관)을 하나의 사업 또는 사업장으로 보아야 하는지

A 회 시

1. 「노동조합 및 노동관계조정법」 교섭창구단일화 절차 및 일반적 구속력 적용 여부 판단시 공통적으로 적용되는 개념인 “사업 또는 사업장”은 경영상 일체를 이루는 법인체 그 자체를 의미하는 것임.
 - 다만, 하나의 법인체라 하더라도 그 법인 내에 있는 각 사업장 또는 사업부문별로 근로조건의 결정권이 있고, 인사·노무관리, 회계 등이 독립적으로 운영되는 등 독립성이 인정되는 경우에는 예외적으로 개별 사업장 또는 사업부문을 하나의 교섭단위로 볼 수 있음.
2. 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 정부 부처의 경우「정부조직법」상 국가행정업무를 효율적으로 수행하기 위하여 설치한 국가의 하부조직으로 별도의 법인격을 부여하고 있지는 않으나,
 - 「정부조직법」과 각 부처별 직제 등에 의거 각 부처별로 기관장 책임하에 인사, 노무 관리, 회계 등이 독립적으로 운영되고 있고, 사법상 근로계약을 체결하여 해당 부처 단위로 근로조건이 결정되는 점 등을 종합적으로 고려하면 각각의 부처에 해당하는 △△안전부가 독립된 사업(장)에 해당된다 할 것임.

(노사관계법제과-1289, 2016.6.28.)

218

일반적 구속력이 적용됨에도 단체협약에 비조합원에게는 생산장려수당을 지급하지 않도록 규정하고 있는 경우 수당을 지급하여야 하는지

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 한국△△(주) 노사가 2002.10.16. 체결한 단체협약 부속합의서 제2조에는 “회사는 조합원에 한하여 월 30,000원의 생산장려수당을 지급한다. 단, 비조합원에게는 생산장려수당에 상응하는 어떠한 수당도 지급하지 아니한다”는 규정이 있음.
- ▶ 동 규정에 따라 회사는 비조합원인 근로자에게는 생산장려수당을 지급하지 않고 있으며, 동사의 전체 근로자수는 632명이고 이중 조합원 수는 377명임.

- 단체협약에 비조합원에게는 생산장려수당을 지급하지 않도록 명시적으로 규정되어 있는 경우에도 노조법 제35조의 일반적 구속력에 의거 비조합원에게도 동 수당을 지급 하여야 하는지 여부

A 회 시

1. 단체협약은 원칙적으로 체결 당사자인 사용자와 노동조합 그리고 소속 조합원에게 그 효력이 미친다고 할 것이나, 노조법 제35조의 규정에 의하여 하나의 사업(장)에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는, 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약의 내용 중 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 사항을 정한 규범적 부분이 확장 적용되는 것임.
2. 따라서, 특정 사업(장)이 같은 법 제35조의 일반적 구속력이 적용되는 사업장인 경우라면, 달리 볼 사정이 없는 한 비록 노사간 특약으로 “비조합원에게는 생산장려 수당에 상응하는 어떠한 수당도 지급하지 아니한다”고 정하였다고 하더라도 이는 같은 법 제35조의 규정에 위배되어 그 효력을 인정하기 어려우며 비조합원에게도 생산장려 수당을 지급하여야 할 것임.

(노조 68107-602, 2003.11.26.)

219

노조에서 반대하는 경우 ‘선진지 견학비용’의 일반적 구속력 적용 배제가 가능한지 여부

Q 질 의

사 실 관 계

▶ △△시 환경관리원 노동조합은 환경관리원 직종만 가입 가능하고 △△시 환경관리원 97명 중 91명이 조합원(6명 비조합원)

* 단체협약 제29조[선진지 견학] ① ‘시장’은 조합원들의 근로의욕 고취 및 사기진작을 위하여 선진지 견학 시 비용을 부담할 수 있다.(1인당 170,000원씩 실 참가자에 한하여 지원)

● 질의내용

- 단체협약서상 선진지 견학규정이 근로조건에 해당하는지 여부
- 근로조건에 해당할 경우 노조법 제35조 일반적 구속력에 따라 비조합원에게 자동 적용되는지 여부
- 조합에서 비조합원에 대해 적용을 반대할 경우 일반적 구속력 적용이 배제되는지 여부

A 회 시

1. 「노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노조법’)」 제35조의 일반적 구속력 요건을 충족하는 경우에는 해당 사업장의 다른 동종의 근로자에게도 해당 단체협약의 규범적 부분(임금, 근로시간, 복무규율, 재해보상, 안전보건, 복리후생에 관한 사항 등)이 확장 적용됨.
2. 귀 시의 환경관리원노조는 환경관리원을 가입대상으로 하고 있으며 시 전체 환경관리원 97명 중 91명이 하나의 단체협약을 적용받고 있다면 일반적 구속력에 의해 비조합원인 환경관리원 6명에게도 당해 단체협약의 규범적 부분이 확장 적용된다고 할 것임.
 - 귀 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 귀 질의상의 단체협약에 규정한 선진지 견학시 조합원에게 지원하는 비용은 달리 볼 사정이 없는 한 복리후생적 성격의 금품으로 규범적 부분에 해당하는 것으로 사료됨.
 - 따라서, 해당 단체협약 규정은 노동조합의 반대 여부와 관계없이 비조합원인 환경관리원에게도 확장 적용된다 할 것이므로 노동조합이나 사용자가 이의 적용을 반대하거나 거부하는 것은 노조법 제35조에 위배된다 할 것임.

(노사관계법제과-1289, 2016.6.28.)

220 문화체육행사에 유급휴일 부여 및 행사비 지원 규정의 일반적 구속력 적용 여부

Q 질 의

- 단체협약 제64조에 따라 노동조합의 문화체육 행사에 조합원에게는 유급휴일을 부여하고, 노동조합에는 행사비(1인당 2만원)을 지원하는 규정이 일반적 구속력 적용이 가능한지 여부

A 회 시

1. 단체협약은 체결 당사자인 사용자와 노동조합 및 그 소속 조합원에게 미치는 것이 원칙이나 노조법 제35조에 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 근로자 대우에 관한 사항 등 규범적 부분이 적용됨.
2. 귀 질의의 경우 단체협약에 정한 취지, 배경 등 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 회신은 어려우나
 - 문화체육행사시 유급휴일 부여는 근로자와 사용자 사이의 근로관계에 관한 것으로서 근로자의 대우 등에 관한 규범적 부분에 해당할 것이나(대법원 2016. 7. 22. 선고 2013두24396)
 - 노동조합에 1인당 2만원의 행사비를 지원하는 것은 노동조합에 대한 편의제공의 한 형태로서 사용자가 단체협약 등을 통하여 승인하는 경우에 인정되는 것일 뿐 사용자와 근로자 사이의 근로계약관계에 있어서 근로자의 대우 등에 관하여 정한 근로조건이라고 보기 어려울 것으로 사료됨.(대법원 1996. 2. 23. 선고 94누9177)
 - 따라서 일반적 구속력은 유급휴일 부여에만 적용된다 할 것임.

(노사관계법제과-2129, 2019.8.8.)

221 '교섭타결위로금' 미지급한 경우 일반적 구속력 불이행 및 벌칙조항 적용 여부

Q 질 의

- '교섭타결위로금' 미지급을 「노동조합 및 노동관계조정법」 제35조 일반적 구속력 불이행으로 볼 수 있는지 여부
- 일반적 구속력 적용 불이행에 대하여 노조법 제92조제2호 벌칙조항 적용이 가능한지 여부

A 회 시

1. '교섭타결위로금' 미지급을 「노동조합 및 노동관계조정법」 제35조 일반적구속력 불이행으로 볼 수 있는지 여부

○ 단체협약은 원칙적으로 체결 당사자인 사용자와 노동조합 그리고 소속 조합원에게 그 효력이 미친다고 할 것이나, 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '노조법'이라 함) 제35조의 규정에 따라 하나의 사업(장)에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는, 해당 단체협약의 내용 중 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 사항을 정한 규범적 부분에 대해서는 해당 사업 또는 사업장의 다른 동종의 근로자에게도 확장 적용됨.

- 질의하신 '교섭타결위로금'의 경우 그 성격 등 구체적인 내용을 알 수 없어 명확한 답변이 어려우나, 동 '교섭타결위로금'이 근로조건 기타 대우에 관한 사항에 해당한다면 일반적 구속력이 적용되는 사업장의 경우에는 비조합원에게도 지급되어야 할 것임.

2. 일반적 구속력 적용 불이행에 대하여 노조법 제92조제2호 벌칙조항 적용이 가능한지 여부

○ 노조법 제35조의 주된 취지는 해당기업의 근로조건을 통일함으로써 비조합원을 보호하는 것이지만, 한편으로는 사용자간 불공정 경쟁을 방지하고 사용자가 조합원과 비조합원 간의 차별적 처우 등을 통하여 노동조합을 약화시키는 것을 예방하기 위한 목적도 포함하고 있음.

- 이러한 제도의 취지와 제도의 목적을 달성하기 위한 실효성 있는 이행수단의 필요성, 강행법규로서 일정한 요건을 갖춘 경우 사용자는 비조합원인 근로자에게 단체협약에 정한 사항 중 규범적 부분에 관한 사항을 반드시 이행해야 하는 점, 노조법 제92조제2호가 노사 간에 체결된 단체협약의 내용 중 임금, 복리후생비 등에 관한 사항을 위반하는 경우에 형사처벌에 처한다고 규정하고 있는 점 등을 종합적으로 고려하면,

- 당해 사업장에 일반적구속력이 적용되고 있음에도 비조합원임을 이유로 단체협약에서 정한 임금, 복리후생비 등을 지급하지 않는 것은 노조법 제92조제2호 위반에 해당되는 것으로 보아야 할 것임.

(노사관계법제과-544, 2018.2.28.)



■ 1. ○○○ 등 14명이 2011.7.부터 2012.1.까지 □□에 계약직 사원으로 채용될 당시 □□측과 제1노조 사이에 체결된 단체협약은 노동조합법 제35조의 일반적 구속력에 따라 다른 동종의 근로자에 대하여도 적용된다. ○○○ 등 14명은 위 단체협약의 적용이 예상되는 근로자로서 노동조합법 제35조에서 정한 '동종의 근로자'에 해당하므로 위 단체협약의 적용을 받는다. 피고인 △△△이 위 ○○○ 등 14명에 대하여 안전보건교육 없이 곧바로 현장에 투입하여 작업하도록 한 행위는, 신규채용 직원에 대하여 8시간의 안전보건교육을 실시하도록 한 위 단체협약 규정에 반하는 것으로서, 단체협약의 내용 중 안전보건에 관한 사항을 위반한 행위에 해당한다.

2. 원심판결 이유를 적법하게 채택된 증거들에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단은 정당하고, 거기에 상고이유 주장과 같이 필요한 심리를 다하지 않았거나, 노동조합법 제35조에서 정한 단체협약의 일반적 구속력, 노동조합법 제92조제2호 라목 단체협약 위반죄의 적용범위 등에 관한 법리를 오해하거나 죄형법정주의를 위반한 위법이 없다. 【대법원 2018. 9. 13. 선고 2016도2446 판결】

222

교섭권이 있는 노동조합의 단체협약이 만료되었으나 자동연장상태에 있는 경우 일반적 구속력이 적용되는지

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 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 확정된 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 회 시

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.)

223 ▶ 지역적 구속력 신청 주체, 관할 행정관청 및 확장 적용되는 단체협약의 내용

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ ' 15.4.7. △△운송사업조합(사용자), △△노동조합연맹 ○○지역지부간 단체협약 체결
- ▶ 단체협약 합의서 2항 “조합원의 정년은 60세로 한다. 단, 조합원 정년 60세 시행은 합의일로부터 시행한다.” 규정에 대하여 □□노동조합이 □□노동조합 소속 A분회에게도 지역적 구속력을 적용해 줄 것을 요청함.

- 제3자인 □□노동조합에게 신청인 자격이 있는지, 관할 행정관청은 어디인지, 단체협약의 일부(정년조항)만 적용이 가능한지 여부

A 회 시

1. 「노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노조법’)」 제36조제1항에는 행정관청에 지역적 구속력 결정을 신청할 수 있는 자는 확장 적용될 단체협약을 체결한 노사 당사자 쌍방 또는 일방으로 규정하고 있으므로 행정관청에의 신청인 자격은 당해 협약을 체결한 당사자에게만 있다고 할 것임.
 - 귀 질의의 경우, 당해 협약을 체결한 당사자가 아닌 지역적 구속력을 적용받고자 하는 □□노동조합 또는 그 산하의 분회의 이름으로 신청할 수는 없는 것으로 사료됨. 다만, 같은 조 제1항에 따라 행정관청은 지역적 구속력 결정을 위해 직권으로 노동위원회에 의결을 요청할 수는 있을 것임.
2. 노조법 제36조제1항의 지역적 구속력 결정을 하는 경우 관할 행정관청에 대해서는 노조법상 별도의 규정이 없으나, 지역적 구속력 결정을 통해 단체협약을 확장 적용 하려는 “지역”의 범위에 따라, 지역이 2개 이상의 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도에 걸치는 경우에는 고용노동부장관(관할 지방고용노동관서)이, 그렇지 않은 경우에는 당해 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사(1개의 시·군·구에 해당할 경우에는 해당 시·군·구청장)가 관할하는 것이 타당할 것임.

3. 노동위원회의 의결에 따라 행정관청이 이를 공고하게 되면 그 지역 내에 있는 사업장의 동종의 근로자에게 해당 단체협약의 내용 중 근로조건과 관련된 규범적 부분이 확장 적용되며, 특정한 근로조건만 선별적으로 적용될 수는 없음.

- 다만, 해당 지역 내의 다른 동종의 근로자와 사용자에게 이미 적용되고 있는 단체협약이 있는 경우에는 지역적 구속력 결정이 있더라도 해당 근로자와 사용자에게는 지역적 구속력 결정에 의한 단체협약 효력 확장이 적용되지 않을 것으로 사료됨.

(노사관계법제과-731, 2016.4.8.)

224

지역적 구속력 적용을 위해 행정관청에 신청한 경우 행정관청은 반드시 노동위원회에 의결을 요청해야 하는지

Q 질 의

- 지역적 구속력 적용을 위해 단체협약의 당사자의 쌍방 또는 일방이 행정관청에 신청할 경우, 행정관청은 당사자 신청에 따라 반드시 노동위원회에 의결요청해야 하는지

A 회 시

1. 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노조법’) 제36조제1항의 지역적 구속력이란 하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 행정관청은 노동위원회 의결을 얻어 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있고, 그 결정사실이 공고되면 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 단체협약 내용 중 규범적 부분이 확장 적용되는 것을 말함.
2. 이때 행정관청이 노동위원회 의결을 얻는다는 의미는, 행정관청이 해당 단체협약의 당사자가 지역적 구속력 적용 신청을 하였다는 것만으로 노동위원회에 의결을 요청한다는 것이 아니라, 법 제36조의 지역적 구속력의 성립요건이 충족되었다고 행정관청이 판단한 경우. 즉, “하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때”에 노동위원회에 의결을 요청한다는 의미로 봄이 상당하다 할 것임.

(노사관계법제과-1352, 2018.6.4.)

5. 단체협약 해석·적용

제33조(기준의 효력) ①단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.

②근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의한다.

제34조(단체협약의 해석) ①단체협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 관계당사자간에 의견의 불일치가 있는 때에는 당사자 쌍방 또는 단체협약에 정하는 바에 의하여 어느 일방이 노동위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있다.

225 ▶ 회사가 폐업된 경우 단체협약상 위로금 지급 규정 적용 여부

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 우리지청 관내 제조업체 (주)○○이 계속된 적자누적으로 폐업 내지 구조조정을 검토 중 단협해지 통보(6개월경과)하였고, 무협약 상태에서 회사 회생을 위해 대폭 인력감축을 노측에 요청하였으나 노측은 단협에 정한 위로금(36개월) 지급시 전원 퇴사한다는 입장 견지로 사측은 폐업을 고려하는 등 노사간 마찰

※ 2008년 단체협약 제37조(인원정리)

1. 회사는 경영 및 제반 사항을 이유로 폐업 축소 이전할 경우 이로 인해 발생하는 해고 및 감원의 충격을 최소화하기 위해 90일 전에 이를 조합에 통보하고 고용 및 근속년수 승계, 단체협약 및 노동조합 승계에 대하여 책임을 지며, 그 구체적인 사항에 대해서는 조합과 합의 한다
2. 회사는 부득이한 사유로 인원정리에 의한 퇴직 시 평균임금의 36개월분을 별도 위로금으로 지급한다('07.8.20. 개정시 신설).
3. 회사는 제1항의 예고기간 90일을 두지 않고 시행하였을 경우 그에 따른 책임을 지며 해당자에게 12개월분의 평균임금을 추가로 지급하여야 한다.

- 2009.10.12. 단체협약이 해지된 상태에서, 만약 회사사정으로 인원정리나 구조조정을 실시할 경우, '단체협약 제37조제2호'가 규범적 효력을 가지는 근로조건에 해당하여 사용자가 평균임금의 36개월분을 별도 위로금으로 지급해야 하는지 여부

A 회 시

1. 단체협약 내용 중 임금, 근로시간, 복지, 해고 기타 대우 등에 관한 사항은 규범적 부분에 해당하고, 노동조합 자체의 존속·유지·활동과 관련된 사항은 채무적 부분에 해당한다 하겠으며,
 - 규범적 부분은 채무적 부분과 달리 단체협약이 해지된 경우에도 개별근로자의 근로계약으로 전환되어 계속 효력을 유지한다 할 것임.

2. 귀 질의와 같이 회사사정에 따른 인원정리로 근로자가 퇴직 시 평균임금의 36개월분을 별도 위로금으로 지급하기로 단체협약을 체결한 경우, 동 위로금은 달리 볼 사정이 없는 한 근로조건 기타 대우에 관한 사항에 해당되는 것으로 판단되며,
 - 따라서 단체협약이 해지된 상태라 하더라도 동 단체협약 규정은 개별근로자의 근로계약으로 전환되므로, 사용자는 인원정리에 의해 퇴직하는 근로자에게 단체협약 규정에 따른 위로금을 지급할 의무가 있다 하겠음.
3. 그러나 경영상 이유 등으로 회사가 폐업되어 그 실체가 없어진 경우에는 청산절차의 완료와 함께 단체협약도 소멸된다 할 것이므로, 그러한 경우까지 단체협약상 별도 위로금 지급 규정을 적용할 수는 없다고 사료됨.

(노사관계법제과-759, 2010.5.7.)

226

단체협약의 변경에도 불구하고 정관이 개정되지 아니한 경우 변경된 단체협약의 효력

Q 질 의

- S대학의 단체협약은 2006년도에 체결된 이후 현재까지 갱신되지 않고 있으며, 동 협약은 “정년에 대하여 5급 이상은 61세, 6급 이하 및 기능직은 58세로 하며, 관련 규정(정관)을 개정하여 2007.3.1.부터 시행한다”고 규정하고 있음.
- 그러나 S대학은 2007.3.1.이 경과한 현재까지 관련 규정(정관)을 개정하지 않고 있는 경우 조합원이 단체협약의 규정을 근거로 개정된 정년을 주장할 수 있는지

A 회 시

1. 학교법인의 정관이 근로기준법 제93조 소정의 취업규칙에 관한 필요적 기재사항 등을 포함하고 있는 경우 이는 취업규칙에 해당한다고 보아야 하고, 노조법 제33조는 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙의 부분은 무효로 하되 무효로 된 부분은 단체협약에서 정한 기준에 의하도록 하고 있는 바,
 - 노사합의에 따라 기존의 단체협약에서 정한 정년에 관한 규정을 변경하였음에도 그 후속조치로서 정관의 해당 부분이 개정되지 아니한 채 종전대로 되어 있다 하더라도 변경된 단체협약의 내용이 우선적으로 적용되는 것임.

(노동조합과-1637, 2008.7.18.)

227

퇴직금 누진제가 취업규칙과 단체협약에 각각 규정되어 있다가 법정퇴직금제로 단체협약만 갱신된 경우 조합원에게 적용되는 퇴직금 지급기준

Q 질 의

- 2003.9.29 전임 집행부는 사용자와 단체협약을 체결하면서 종전의 퇴직금 누진제를 삭제하고, 같은 날 “① 기존의 퇴직금 누진율 적용은 2004.2.29.까지로 하고 기존의 누진율을 정산한다. ② 누진율 차액의 지급방법은 조합원 총회를 통하여 결정한다. ③ 누진율 폐지에 따른 추가사항에 대하여는 조합원 찬반투표와 의견을 취합하여 노사가 성실히 합의하여 시행한다.”고 보충협약을 체결한 뒤, “누진율 철회는 2004.2.29.까지 유보하고 조합원 총회시 조합원의 선택에 따라 누진율 철회 여부는 결정되어짐”이라는 임·단협 타결 공고문을 게시한바 아래 사항을 질의함.
- 1. 신규 단체협약에 퇴직금 누진율 조항을 삭제하고 노사 쌍방이 서명 날인하였다면 퇴직금 누진율 적용의 존폐여부는 어떻게 판단해야 하는지
- 2. 전임 집행부는 신규 단체협약이 체결되었다 하더라도 종전 단체협약의 퇴직금 누진율은 2004.2.29. 이후 조합원 총회에서 결정된다고 공고하였는 바, 노사 당사자가 단체 협약에 서명 날인하였음에도 불구하고 총회에서 퇴직금 누진율 조항 폐지를 거부하면 복원될 수 있는지
- 3. 종전 단체협약의 퇴직금 누진제가 삭제되어 단체협약이 체결되었다 하더라도 보수 규정에는 동 규정이 개정되지 않은 채 그대로 유지되고 있다면 퇴직금 누진율이 적용 되는지 여부(참고로, 단체협약에 각종 규정을 개정할 때 노사합의가 있어야 한다는 조항이 있음)

A 회 시

1. <질의 1, 2>에 대하여
 - 사안과 같이 '03.9.29. 노사 당사자가 종전 단체협약상의 퇴직금 누진율제를 삭제하고 법정 퇴직금제를 도입키로 새로운 단체협약을 체결하고, 같은 날 보충협약을 체결 하면서 종전의 퇴직금 누진율제는 '04.2.29.까지 한시 적용하되 누진율제 폐지에 따른 추가사항에 대하여는 조합원 찬반투표와 의견을 취합하여 노사가 성실히 합의하여 시행한다는 요지로 합의하였다면, '04.3.1부터는 조합원들에게 법정퇴직금제가 적용된다고 보아야 할 것이며, 누진율제 폐지에 따른 추가사항의 경우에는 노사가 성실히 합의하여 시행할 수 있다 할 것임.

2. <질의 3>에 대하여

- 퇴직금 지급기준에 관하여 단체협약과 취업규칙(보수규정 포함)에 같은 퇴직금 누진율제로 규정되어 있다가 단체협약만 법정 퇴직금제로 갱신한 경우, 단체협약의 개정에도 불구하고 종전의 단체협약과 동일한 내용의 취업규칙이 그대로 적용된다면 단체협약의 개정은 그 목적을 달성할 수 없으므로, 개정된 단체협약에는 당연히 취업규칙상의 유리한 조건의 적용을 배제하고 개정된 단체협약이 우선적으로 적용된다는 내용의 합의가 포함된 것이라고 봄이 당사자의 의사에 합치한다고 할 것임. 따라서 취업규칙상 퇴직금 누진율제는 개정된 단체협약의 퇴직금 지급기준에 의하여 그 적용이 배제된다고 봄이 타당할 것임(같은 취지 : 대법원 2002. 12. 27., 2002두9063).

(노동조합과-494, 2004.2.25.)



- 협약자치의 원칙상 노동조합은 사용자와 사이에 근로조건을 유리하게 변경하는 내용의 단체협약뿐만 아니라 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약도 체결할 수 있으므로, 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약이 현저히 합리성을 결하여 노동조합의 목적을 벗어난 것으로 볼 수 있는 것과 같은 특별한 사정이 없는 한 그러한 노사간의 합의를 무효라고 볼 수는 없고, 단체협약의 개정에도 불구하고 종전의 단체협약과 동일한 내용의 취업규칙이 그대로 적용된다면 단체협약의 개정은 그 목적을 달성할 수 없으므로, 개정된 단체협약에는 당연히 취업규칙상의 유리한 조건의 적용을 배제하고 개정된 단체협약이 우선적으로 적용된다는 내용의 합의가 포함된 것이라고 봄이 당사자의 의사에 합치한다고 할 것이고, 따라서 개정된 후의 단체협약에 의하여 취업규칙상 면직기준에 관한 규정의 적용은 배제된다고 보아야 한다. 【대법원 2002. 12. 27. 선고 2002두9063 판결】

228 ▶ 단체협약의 임금인상분이 소급 적용되는 경우 퇴직자에게도 적용되는지 여부

Q 질 의

- 임금인상을 소급하여 적용하기로 하였으나 임금인상이 합의된 시점보다 일찍 퇴사한 사람에게도 단체협약을 적용하여 그 소급분을 지급 받을 수 있는지 여부

A 회 시

1. 단체협약을 소급 적용하는 경우 단체협약 체결 이전에 이미 퇴직한 자에게는 단체협약이 적용되지 않는 것이 대법원(대법원 2002. 4. 23. 선고, 2000다50701판결)의 일관된 입장임.
 - 단체협약은 노동조합이 사용자 또는 사용자단체와 체결하는 협정으로서 체결 전 이미 퇴직한 자에게도 적용되는 관행이 있는 등의 달리 볼 사정이 없는 한 그 효력은 협약 당사자인 사용자와 노동조합 및 그 구성원인 조합원에게만 미치는 것이고, 장래의 근로조건을 규율하는 것이 단체협약의 목적인 바, 단체협약 체결 전의 퇴직자에게 일률적으로 단체협약을 적용하게 하는 것은 단체협약의 제도적 취지에 부합하지 않는다 할 것임.

(노사관계법제과-1334, 2016.7.5.)

229 ▶ 정년에 도달한 임원이 단체협약에 따라 정년연장을 한 경우 노조 대표의 자격유지 여부

Q 질 의

- 단체협약 등에 따라 정년연장을 한 경우 노동조합 대표의 자격이 유지되는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제23조제1항의 규정에 따라 노동조합의 임원은 그 조합원 중에서 선출하도록 정하고 있을 뿐 임원이 될 수 있는 자격에 대하여는 달리 제한규정을 두고 있지 아니하므로 법령의 범위 내에서 당해 노동조합의 규약에 정해진 바에 따라야 할 것이며,
 - 노동조합의 임원이 정년에 도달하여 근로관계가 단절된다면 비록 임기가 남아 있더라도 임원의 자격은 상실되는 것이 원칙이라 할 것임.

2. 그러나 귀 질의와 같이 노동조합 대표가 정년이 도래된 이후 단체협약 등에 의해 정년이 연장되어 당해 사용자와 계속 근로관계를 유지하는 경우, 노동조합 규약상 달리 정함이 없는 한 조합원 및 노동조합 임원의 자격은 유지된다 할 것임.

(노사관계법제과-2658 2019.10.10.)

230

기존 노동조합을 탈퇴하여 신설된 노동조합에 가입한 근로자 징계시 근로자측 징계위원 구성 방법

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 당사는 복수노조가 설립되어 있는 운수회사임. 회사에 근로자가 260여명인데 이중 기존 노동조합 조합원이 257명이고 신설노동조합 조합원이 3명임. 지금까지는 근로자 260여명이 단일노조의 조합원이었기에 징계위원회 위원장과 사측 위원 3명, 노조측 위원 3명이 참석하여 징계를 하였음.

- 지금은 2개 노조가 설립되어 있고, 기존 노조를 탈퇴한 근로자에 대하여 징계를 하고자 할 경우 기존 노조 징계위원이 징계위원회에 출석하여 심의를 할 수 있는지, 아니면 어떤 방법으로 징계위원회를 구성하여 징계절차를 거쳐야 하는지

A 회 시

1. 근로자가 기존 노동조합을 탈퇴하여 다른 노조에 가입하였다 하더라도 새로이 가입한 노조의 단체협약이 곧바로 적용되는 것은 아니며, 근로자가 새로 가입한 이후 그 노조가 단체협약을 갱신하였을 경우 비로소 새로 가입한 노조의 단체협약이 적용되며,
 - 기존 노조를 탈퇴한 후 새로 가입한 노조의 단체협약을 적용받기까지는 기존 단협에 따른 근로조건은 근로계약의 내용으로 계속 적용된다 할 것임.
2. 다만, 징계위원회 구성 등 징계절차에 관한 사항은 근로조건과 관련이 있으나, 근로자가 탈퇴한 노조의 단체협약상 노조원의 보호를 위해 징계위원회에 노동조합의 참여를 허용하는 규정이 있다하더라도 탈퇴한 조합원에 대해서는 단협규정에 의한 충분한 보호를 기대하기 어려우므로 공정한 징계를 위해서는 단체협약이 아닌 취업규칙에 정한 징계절차에 따르는 것이 합리적이라 할 것임.
3. 귀 사안의 경우 취업규칙상 징계위원회에 노조측 위원이 참여하도록 규정되어 있다면 이때 노조측 위원은 징계대상자가 소속된 노조의 위원으로 구성하는 것이 바람직하다 할 것임.

(노사관계법제과-2182, 2011.11.1.)

231

3개의 노조와 각각 체결한 단협상 징계위원을 노사 각 5명씩 구성하도록 한 경우 노측 위원은 3개 노조 공동으로 구성하여야 하는지

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 당사는 복수노조 허용 이후 2개의 노조가 더 결성되어 현재 3개의 노조가 조직되어 있고, 교섭창구단일화 절차를 진행하여 개별교섭 동의로 3개의 노조와 각각 단체협약을 체결하였음. 1노조는 조합원 5명(지회장 1명, 조합원 1명, 해고자 3명-노동위원회의 복직 명령으로 복직조치 중), 2노조는 조합원 74명, 3노조는 조합원 135명으로 조직되어 있음.
- ▶ 3개 노조의 단체협약에는 조합원의 징계에 대해 공통적으로 동일하게 “조합원 징계의 경우 노사 각 5명으로 위원회를 구성하며 대표자의 결재를 득하여 확정한다”고 규정 되어 있으며, 회사의 징계규정에는 위원장과 위원의 자격에 대해서만 규정하고 있음.

- 위와 같은 경우 조합원 징계시 노측 징계위원 구성을 징계대상 조합원이 소속된 노조에서 추천된 징계위원으로 하여야 하는지, 3개 노조가 협의하여 추천된 징계위원으로 구성하여야 하는지, 징계대상자가 소속된 노조의 조합원 수가 5명이 되지 않을 경우 징계위원 수는 어떻게 하여야 하는지

A 회 시

1. 단체협약은 원칙적으로 당해 단체협약을 체결한 노동조합 및 조합원과 사용자에게 효력이 미치는 것이므로, 귀 사가 3개의 노조와 각각 체결한 단체협약에 징계위원을 노사 각 5명으로 구성하도록 규정하고 있다면 노측 징계위원은 3개 노조 공동으로 구성할 것이 아니라 징계대상자가 소속된 노동조합의 조합원으로 구성하여야 할 것으로 사료됨.
2. 한편, 징계대상자가 소속된 노동조합의 조합원 수가 적어 단체협약에 정한 5명의 징계위원을 충족하지 못하는 경우에는 노사간 합의로 각각 5명 미만의 인원수로 구성할 수도 있을 것임.

(노사관계법제과-2626, 2012.9.13.)

232 복수노조 하에서 징계위원 구성방법

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 복수노조(A노조지부, B노조)가 됨에 따라 교섭창구단일화 절차를 거쳐 A노조 지부가 교섭대표노조가 되어 단체협약을 체결하였으며, 단체협약에는 사용자는 인사위원회 개최 전에 당사자 및 노동조합에 통보하여 서면 또는 구두로 소명할 기회를 주어야 한다고 규정하고 있음.

* 단체협약 제29조(징계소명권) 사용자는 조합원에 대한 징계사유 발생 시 징계에 대한 인사위원회의 결의를 거쳐야 하며, 인사위원회 개최 이전에 당사자 및 조합에 통보하여 서면 또는 구두로 소명할 기회를 준다.

- 현재 징계 대상자는 “B노조” 조합원인데, 위 단체협약 제29조에 따라 사용자가 인사위원회 개최 전 통보해야 할 노동조합은 교섭대표노조인 A노조지부인지 아니면 징계대상 조합원이 속한 B노조인지 여부

A 회 시

1. 교섭창구단일화 절차를 거쳐 결정된 교섭대표노조는 노조법 시행령 제14조의10제1항 각 호의 구분에 따른 날까지 교섭대표노조의 지위를 유지하며, 교섭대표노조가 체결한 단체협약은 교섭창구단일화 절차에 참여한 모든 노동조합 및 소속 조합원에게 적용된다 할 것임.
2. 따라서 귀 질의와 같이 기존의 A노조와 신설된 B노조가 교섭창구단일화 절차를 거쳐 A노조가 교섭대표노조가 되었다면, A노조(교섭대표노조)가 체결한 단체협약은 B노조에도 적용된다 할 것이며, 동 단체협약 제29조(징계소명권) 규정의 취지가 징계대상 조합원에 대한 소명의 기회 부여 및 노동조합을 통한 보호에 있음을 감안할 때 인사 위원회 개최 이전에 통보해야 할 대상은 징계대상자와 징계대상자가 소속된 노동조합 (B노조)으로 사료됨.

(노사관계법제과-1001, 2013.3.19.)



[유의 판례]

- 원고회사의 근로자들 중 기존 노동조합(a)의 조합원의 수는 45명으로서 이 사건 사업장 전체 근로자의 과반수를 차지하고 이 사건 노동조합(b)의 조합원의 수는 5명에 불과하므로 기존 노동조합(a)이 원고와 사이에 체결한 단체협약의 효력은 이 사건 노동조합(b)에 속한 조합원에게도 미치는 점, 원고의 단체협약 제19조와 취업규칙 제93조는 상별위원회를 노사 각 3명으로 하되, 근로자위원은 노동조합(분회)에서 선임하도록 규정하고 있는바, 그 문언의 해석상 근로자 과반수로 조직된 기존 노동조합(a)이 근로자위원을 선임할 수 있다고 할 것이고 근로자위원을 선임함에 있어 이 사건 노동조합(b)에 속한 조합원을 포함시키지 않았다고 하여 단체협약이나 취업규칙을 위반한 하자가 존재한다고 보기 어려운 점 등 교섭대표노조(a)가 체결한 단체협약에 따라 소수노조(b)의 조합원 징계시 징계위원회 구성은 과반수노조위원(a) 구성만으로도 가능. 【서울행법 2013. 1. 10. 선고 2012구합 23013 판결, 서울고법 2013. 8. 28. 선고 2013누5380 판결 확정】

⇒ 위 판례는 근로자 과반수로 조직된 기존 노동조합이 근로자위원을 선임함에 있어 징계대상자가 속한 노동조합의 조합원을 포함시키지 않았다고 하여 징계절차에 하자가 있다고 보기 어렵다고 판시하였으나, 행정해석은 징계 대상 조합원의 방어권 보호 차원에서 소속 노동조합이 징계위원회에 참여해야 한다는 입장임.

6. 단체협약 위반

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

2. 제31조제1항의 규정에 의하여 체결된 단체협약의 내용중 다음 각목의 1에 해당하는 사항을 위반한 자
 - 가. 임금·복리후생비, 퇴직금에 관한 사항
 - 나. 근로 및 휴게시간, 휴일, 휴가에 관한 사항
 - 다. 징계 및 해고의 사유와 중요한 절차에 관한 사항
 - 라. 안전보건 및 재해부조에 관한 사항
 - 마. 시설·편의제공 및 근무시간 중 회의참석에 관한 사항
 - 바. 쟁의행위에 관한 사항

233 ▶ 단체협약이 해지되어 실효된 상태에서 후생복지비 미지급시 단체협약 위반 여부

Q 질 의

- 단체협약의 유효기간이 2009.3.31.로 되어 있는 우리지청 관할 노동조합과 사용자가 2009년도 단체협약 체결을 위한 교섭중, 사용자가 단체협약 해지 통보 후 6개월이 경과하여 2009.10.12. 단체협약이 해지되었을 경우 노동관계법적용에 대하여 질의함
- 기존 단협상 경조금, 학자금 등 복리후생비에 해당하는 금품을 미지급하는 경우, 퇴직시 근로기준법 제109조 및 같은 법 제36조 위반으로 처벌이 가능하나, 계속 고용관계에 있는 근로자에 대해서는 단협해지시 노조법 제92조 적용여부에 대한 의문이 있는바,
 - 노사 자치법규인 단협이 해지되어 무단협 상태이기 때문에, 경조금 등이 규범적 효력이라고 하더라도, 노조법 제31조제1항의 규정에 의거 체결된 단협이 없으므로 범죄구성 요건을 갖추지 못하여 노조법 제92조 위반으로 처벌할 수 없고 민사절차에 의거 권리구제를 받아야 하는지
 - 아니면 단협내용 중 『근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 사항』에 관한 부분은 무협약 상태이더라도 규범적 효력으로 근로자와 사용자간의 근로관계를 규율하는 효력을 갖고 있으므로 노조법 제92조 위반으로 처벌할 수 있는지

A 회 시

1. 노조법 제32조제3항 단서에 의거 노사 당사자 중 어느 일방은 6월전에 통고함으로써 종전 단체협약을 해지시킬 수 있고, 해지통고에 따라 종전 단체협약이 유효하게 종료된 경우,
 - 새로운 단체협약이 체결되기 전까지는 당해 단체협약의 내용 중 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 사항인 규범적 부분은 개별근로자의 근로계약 내용으로 전환되어 계속 효력을 가진다고 할 것임.

2. 질의의 경우 경조금, 학자금 등은 복리후생적 차원에서 마련된 것으로 볼 수 있고, 그러한 복리후생비에 관한 사항은 규범적 효력을 가지는 근로조건에 해당한다 할 것인 바,

- 사용자가 단협을 위반하여 후생복리비를 미지급하는 경우 노조법 제92조 벌칙대상에 해당한다 하겠으나, 단체협약이 해지되어 실효된 상태라면 같은 법 제92조 벌칙조항을 적용할 수는 없으므로 근로기준법에 의거 해결하여야 할 것으로 판단됨.

(노사관계법제과-1014, 2010.6.2.)

234 ▶ 단체협약에 따라 지급하는 근무복을 미지급하는 경우 단체협약 위반인지

Q 질 의

- 현행 단체협약은 “회사는 관계기관의 근무복 착용지시가 있을시 택시운전사에게 근무복을 지급하되, 복지는 노사 협의하여 선택한다. 다만 하복은 4월말, 동복은 11월까지 지급하되, 단, 행정지시가 없을 경우에는 노사 합의하여 현금으로 대체 지급할 수 있다”고 정하고 있음.
- 이 경우 근무복 지급이 복리후생비에 해당되어 사용자가 이를 미지급하는 것이 단체협약 위반으로 처벌대상이 되는지

A 회 시

1. 노조법 제92조제1호 가목은 단체협약의 내용중 “임금, 복리후생비”에 관한 사항을 위반한 경우 1천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있음.
2. 단체협약은 행정기관의 지시가 있는 경우 사용자는 연간 2회에 걸쳐 근무복을 지급하되 착용지시가 없는 경우에는 노사합의로 현물이 아닌 현금으로 대체 지급할 수 있도록 규정하고 있는바,
 - 위와 같이 근무복 지급이 단체협약에 의해 근로조건의 하나로 명시되어 있고 그 지급 사유가 확정되어 사용자에게 지급의무가 있어 통화로 환가할 수 있는 경우에는 복리후생비에 해당되는 것으로 판단됨.

(노동조합과-1855, 2008.8.1.)

235 ▶ 단체협약에 따라 지원하는 의료비를 미지급한 것이 단체협약 위반에 해당하는지

Q 질 의

- 현행 단체협약은 임직원 및 가족의료비를 지원하도록 규정하고 있으며, 실제로 의료비 영수증을 제출하면 회사는 급여지급일에 이를 가산하여 지급하는 형태로 운용하여 오고 있음.
- 그러나 회사는 의료비를 관리한다는 명분하에 의료비 지출일로부터 3개월 이내분만 인정하고 3개월 초과분은 미지급하는 내용의 내부규정을 마련하여 시행하는 경우 단체협약 위반에 해당하는지

A 회 시

1. 노사가 합의하여 체결한 단체협약은 그 유효기간 동안 상호 성실히 이행하여야 하는 바, 노조법 제92조제1호 ‘가’목은 단체협약의 내용 중 “임금·복리후생비, 퇴직금에 관한 사항”을 위반한 자에 대한 벌칙규정을 두고 있음.
2. 단체협약의 규정에 의해 사용자가 직원 및 그 가족에 지원하는 의료비는 같은 조의 복리후생비에 해당한다고 할 것이어서, 당사자간 합의없이 사용자가 임의로 의료비 지원범위나 규모를 축소하는 것은 단체협약에 위반된다고 할 것임.
 - 다만, 단체협약의 유효기간 중 경영여건의 변화 등 사정변경으로 단체협약을 이행하기 어려운 객관적인 사정이 있는 경우, 노사합의에 따라 단체협약을 변경하거나 보충 협약을 체결하여 의료비 지원규모 등을 조정할 수 있을 것임.

(노동조합과-972, 2008.5.14.)

236

중앙노동위원회의 부당해고 인정판정으로 원직에 복직한 조합원의 조합비를 공제하여 인도하지 않을 경우 단체협약 위반인지

Q 질 의

- 중앙노동위원회에서 부당노동행위는 기각되고, 부당해고는 인정되자 회사는 잠정복직 명령을 내려 해고자들을 근무토록 하면서 중앙노동위원회 판정에 불복하여 관할 법원에 행정소송을 제기하여 현재 진행 중임.
- 해고되었다가 복직한 조합원들은 단체협약상 조합비 공제 인도 규정에 따라 회사에 조합비 공제요청을 하였지만, 회사는 부당노동행위는 기각되었고 해고건에 대해서는 행정소송이 진행 중이라는 이유로 판결 이후에 결정하겠다는 문서를 보내면서 조합비 공제를 거부하고 있는데 이 경우 조합원이 조합비를 노조에 직접 납부하여야 하는지

A 회 시

1. ‘조합비 일괄공제(체크오프)’는 사용자가 조합원의 임금에서 조합비를 공제하여 노동조합에 전달하는 편의제공 약정으로, 단체협약에 조합비 일괄공제에 관한 규정을 두고 있는 경우 사용자는 조합비를 공제하여 노동조합에 인도하여야 함.
2. 근로자가 해고되어 노동위원회에 부당해고 및 부당노동행위 구제신청을 제기하여 중앙노동위원회 재심판정에서 부당노동행위는 기각되었으나 부당해고는 인정되어 원직 복직으로 근로자 신분을 회복한 경우, 노조 규약상 해고에 관한 다툼이 확정되기 전까지 조합원 자격을 제한하는 등의 특별한 사정이 없는 한 조합원 자격은 계속 유지된다고 할 것임.
 - 따라서 사용자는 당해 조합원의 조합비를 공제하여 노동조합에 인도하여야 할 의무를 부담하며, 이를 이행치 아니할 경우 단체협약 위반에 해당될 소지가 있을 것임.

(노사관계법제과-2079, 2009.7.7)

237

조합원이 조합 탈퇴로 인해 조합비 공제 중지를 요청한 경우 노조의 공제중지 통보 없이 사용자가 조합비 공제를 중지하는 것이 단체협약 위반인지 여부

Q 질 의

- 일부 조합탈퇴를 원하는 조합원이 노조에 탈퇴서를 제출하였지만, 노조는 3개월이 넘도록 탈퇴 승인을 하지 않고 있는 상황
 - * 단체협약 : “조합원이 개별적으로 조합비 공제 중지 요청을 할 시, 회사는 이를 즉시 조합에 서면 통보 하고, 조합의 서면 결정 통보에 따른다.”
 - * 통상적으로 노조가 회사에 ‘조합비 공제 중지 공문’을 보내오면 이를 근거로 조합비 공제를 중지해 줌.
- 해당 조합원이 더이상 조합비 공제를 원하지 않는다면 회사에 조합비 공제 중지를 요청해 온 상황에서 회사가 조합원이 제출한 조합 탈퇴서를 근거로 조합비 공제 중지가 가능한지 여부

A 회 시

1. 근로자의 단결권에는 노동조합에 가입할 자유 뿐만 아니라 가입하지 않을 자유 및 탈퇴할 자유도 포함하고 있으므로 자유로이 탈퇴가 가능할 것이나
 - 노동조합 규약에 탈퇴의 절차를 규정하고 있고 동 규정이 조합원의 의사결정권을 과도하게 침해하지 않는 합리적인 범위 내라면 그 절차를 이행한 때에 탈퇴의 효력이 발생한다 할 것임.
 - 다만, 노동조합이 합리적인 범위를 벗어나 조합원의 탈퇴를 부당하게 제한하는 경우에는 조합원의 탈퇴 의사표시(탈퇴서 등)가 노동조합에 정상적으로 도달한 때에 탈퇴의 효력이 발생할 것임.
2. 조합비공제 제도(소위 체크오프)는 사업주가 조합원인 근로자의 임금에서 조합비를 공제하여 노동조합에 전달하는 편의제공 약정으로 근로기준법 제43조 제1항 단서의 규정에 의하여 단체협약으로 정하고 있는 경우에 인정될 수 있으며,
 - ※ 근로기준법 제43조제1항 : 임금은 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.
 - 단체협약으로 조합비 등의 공제를 정한 경우에도 이에 대한 조합원 총회(또는 대의원회)의 의결이나 규약상의 관련 규정 또는 개별 조합원의 동의가 있어야 할 것임.

- 따라서, 조합비 공제와 관련하여 단체협약에 명시적으로 규정하는 외에 조합비 공제에 관한 노동조합 총회(또는 대의원회)의 결의가 있거나 규약에 조합비를 공제할 수 있는 규정을 두고 있다면 조합원이 조합비 공제를 거부하더라도 사용자는 해당 조합원의 급여에서 조합비를 공제할 수 있을 것임.

3. 귀 질의의 내용과 같이 조합원이 노조 탈퇴서를 제출하였으나 노조의 탈퇴 승인이 늦어지는 경우 이에 따른 조합비 공제 여부는 위 기준을 토대로 단체협약 및 규약의 규정, 당사자의 의사, 그간의 관행 등을 종합적으로 살펴 판단하여야 할 것으로 사료됨.

(노사관계법제과-890, 2018.4.9.)

238 ▶ 조합비 일괄공제 거부의 단체협약 위반 여부

Q 질 의

- 현 사업주는 이전 경영주로부터 영업을 양수하여 운영하고 있는데, 이전 경영주와 노조는 단체협약으로 조합비 일괄공제 조항을 두고 있음.
- 노동조합은 단체협약의 규정을 근거로 조합원 전원의 '08. 8월분 상여금의 50%를 노조대표자 명의로 개설된 통장으로 이체하여 달라고 요구하고 있음.
- 만일 사용자가 노조의 요구를 이행하지 않을시 단체협약 위반으로 형사처벌의 대상이 되는지 여부

A 회 시

1. 노동조합은 소속 조합원에 대하여 직접 조합비를 징수함이 원칙이나, 단체협약으로 조합비 일괄공제(check-off) 조항을 둔 경우, 이는 사용자가 노동조합의 활동을 위한 편의 제공의 한 형태로서, 조합원인 근로자에게 지급할 임금 중에서 노동조합이 조합원으로부터 징수하여야 할 조합비 등을 일괄공제하여 노동조합에 인도할 의무가 있는 것임.
2. 한편, 양도인으로부터 영업을 포괄 양수받은 자는 노사합의에 따라 단체협약의 해당 조항을 개정하기 전까지는 유효기간 동안 성실히 이행할 의무를 가지므로, 만일 상여금이 조합비 일괄공제의 대상에 해당됨에도 사용자가 정당한 이유없이 거부하는 경우라면 노조법 제92조제2호 마목(편의제공)의 단체협약 위반에 해당됨.

(노동조합과-1991, 2008.8.8.)

239

노동조합 규약과 단체협약의 가입범위가 다른 경우 전체 조합원에 대한 조합비 공제가 가능한지 여부

Q 질 의

- 노동조합이 규약상 가입범위에 있으나 단체협약상 노동조합 가입 자격이 없는 근로자에 대하여 회사가 조합비를 공제할 수 있는지 여부
- “규약상 노동조합의 조직대상이 되는 근로자의 범위와는 별도로 단체협약에 조합원이 될 수 없는 자를 특별히 규정함으로써 일정 범위의 근로자들에 대하여 위 단체협약의 적용을 배제하고자 하는 취지의 규정을 둔 경우에는 비록 이러한 규정이 노동조합 규약에 정해진 조합원의 범위에 관한 규정과 배치된다 하더라도 무효라고 볼 수 없다” 라고 판시(대법원 2004. 1. 29. 선고 2001다6800판결)한 취지에 따라 단체협약의 적용을 받는 조합원만 조합비 일괄공제하여야 하는지

- ▲ 단체협약 제5조[조합원의 자격과 가입] ①조합가입대상 종업원은 다음 각호의 자를 제외하고 조합규약으로 정한 바에 따르며, 입사와 동시에 조합원이 된다.
 1. A1 및 A2 직원
- ▲ 제21조[조합비 등 일괄공제] 회사는 매월 급여 지급일에 조합원의 급여에서 조합비 및 조합의결기관에 의해 의결된 각종 부과금 등을 일괄징수하여 조합에 인도한다.
- ▲ 노동조합 규약 제4조(자격과 범위) 본 조합의 조합원은 회사에 종사하는 자로 한다.

A 회 시

1. 조합비 일괄공제(check-off)란 사용자가 노동조합의 활동을 위한 편의 제공의 한 형태로서 조합원에게 지급할 임금 중에서 조합비를 일괄공제하여 노동조합에 지급하는 단체협약의 채무적 부분에 해당하는 것으로,
 - 조합비 일괄공제가 임금 전액불 원칙에 위반되지 않기 위해서는 「근로기준법」 제43조 제1항에 따라 단체협약에 근거가 있어야 하고,
 - 이에 관한 조합원 총회(대의원회)의 의결, 노조 규약에 관련 규정 존재 또는 개별 조합원의 동의가 있어야 할 것임.
2. 단체협약과 노동조합 규약의 조합원 가입범위가 다르더라도 조합비 일괄공제는 「근로기준법」 제43조에 따라 사용자와 노동조합간 조합활동을 위한 편의제공을 약정한 조항이고,
 - 노동조합에 가입할 수 있는 자의 자격 및 범위는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조 제2호 및 제4호 가목 소정의 사용자 또는 그 이익대표자에 해당하지 않는 범위 내에서 당해 노동조합 규약으로 정하는 것이 원칙이므로 규약상 가입범위에 포함되는 자가 노동조합에 가입한 경우 특별한 사정이 없는 한 사용자는 조합비 일괄공제를 하여야 할 것임.

(노사관계법제과-1686, 2020.6.24.)

노동위원회의 구제명령에 따라 해고자에 대해 임금지급 및 복직을 단체협약에 규정하고 있음에도 이행하지 아니한 경우 단체협약 위반으로 볼 수 있는지

Q 질 의

- 해고된 조합원에 대해 노동위원회로부터 부당해고 판정한 후 원직복직 및 임금상당액을 지급한 후 결과를 보고토록 구제명령을 한 바 있으나
 - 사측이 이를 이행하지 않은 경우 단체협약상 제23조 규정을 미이행한 이유로 노동조합법 제92조제2호(가목, 다목) 위반으로 처벌이 가능한지

단체협약 제23조부당징계와 해고 징계에 의한 해고 등 불이익을 받은 조합원이 노동위원회 또는 법원의 판결에 의하여 부당해고 및 불이익이 판명되었을 시 회사는 다음과 같이 조치한다.

1. 부당해고의 판정서 또는 결정서가 접수된 날로부터 판정서 또는 결정서의 내용에 따른다.
2. 해고로 인하여 출근하지 못한 기간의 임금에 대하여는 판정서 또는 결정서의 내용에 따른다.
3. 회사가 판정에 불복하여 재심청구하거나 행정소송을 제기하더라도 일단 초심 결정에 따라 즉시 복직시킨다.
4. 부당징계에 대하여는 판정서 또는 결정서에 따른다.

A 회 시

1. 노동조합 및 노동관계조정법 제92조제2호는 노사가 합의하여 체결한 단체협약 중 일정한 사항(가~바)을 위반한 자에 대해 1천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있음.
2. 위와 관련 동법 제92조제2호 ‘가’목은 “임금·복리후생비·퇴직금에 관한 사항”을 규정하고 있는바, 이때의 “임금”은 근로기준법상의 임금(사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 지급하는 금품)을 의미하는 것임.
 - 따라서 귀 질의상의 해고기간 동안의 임금상당액은 사용자의 귀책사유로 근로자가 노무를 제공하지 못함에 따른 민법상의 손해배상금 성격으로 근로기준법상 임금으로 보기 어려우므로 동법상의 벌칙조항을 적용할 수 없다고 할 것임.
3. 아울러, 동법 제92조제2호 ‘다’목은 “징계 및 해고의 사유와 중요한 절차에 관한 사항”을 규정하고 있는바, 동 규정은 단체협약상 징계(해고)의 사유와 징계위원회 개최에 따른 사전통보, 소명기회, 재심청구 등 중요한 절차에 관한 내용을 위반한 경우에 적용된다고 보아야 할 것임.
 - 따라서 귀 질의상의 단체협약 제23조에 따른 해고자 복직 관련 규정은 동법 제92조 제2호의 ‘다’목에 해당한다고 보기 어려워 동법상의 벌칙조항을 적용할 수 없다고 할 것임.

(노사관계법제과-2227, 2012.7.31.)

241

사업장 내 휴게실 및 탈의실 폐쇄가 노조법 제92조제2호 마목의 시설·편의제공에 해당되는지 여부

Q 질 의

- 사업장내에 설치된 휴게실 및 남·여 탈의실이 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노조법’이라 함) 제92조제2호 마목의 시설·편의제공에 해당하는지 여부
- 사용자가 이와 같은 시설을 폐쇄한 것이 단체협약 위반에 해당하는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제92조제2호 마목의 시설·편의제공은 노동조합계시관 제공, 노동조합사무실 제공, 조합비 일괄공제, 근무시간 중 노동조합 활동 등과 관련하여 제공하기로 한 시설이나 편의를 말하는 것으로, 사업장내에 설치된 휴게실 및 남·여 탈의실은 노동조합 활동을 위하여 제공된 시설이 아니므로 노조법 제92조제2호 마목의 시설·편의제공으로 보기는 어려울 것으로 사료됨.
2. 사업장 내에서의 조합 활동은 취업규칙이나 단체협약에 별도의 허용규정이 있거나 관행 또는 사용자의 승낙이 있는 경우 외에는 사용자의 시설관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 할 것임.(대법원 1994. 2. 22. 선고 93도613판결 등 다수)
 - 사용자의 해당 시설 이용 제한의 정당성 여부는 사업장내 휴게실 및 탈의실을 본래의 용도와는 달리 조합활동 용도로 이용할 수 있도록 허용하는 규정이나 노사관행 또는 사용자의 승낙이 있는지 뿐만 아니라 휴업으로 인해 탈의실을 해당 목적으로 사용할 필요성이 없어졌는지 여부 등의 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임.

(노사관계법제과-2040, 2016.10.6.)

242

단체협약 내용 중 ‘취업규칙 변경 절차’가 노조법 제92조제2호 가목에 해당되는지 여부

Q 질 의

- 단체협약에 ‘취업규칙 변경 시 노동조합의 동의’를 받도록 되어 있는 경우 이를 준수하지 않고 취업규칙을 변경한 경우 「노동조합 및 노동관계조정법」 제92조제2호 가목에 해당 되어 법 위반으로 형사처벌 대상이 되는지 여부

A 회 시

1. 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 노사관계 당사자는 노사가 합의하여 체결한 단체협약을 그 유효기간 동안 상호 성실히 이행할 의무가 있고 이를 이행하지 않을경우 단체협약 위반이 될 수 있음.
 - 다만, 귀 질의상의 단체협약에 취업규칙 변경 시 노동조합의 동의를 받도록 한 규정은 취업규칙 변경 절차에 관한 규정으로 특별한 사정이 없는 한 「노동조합 및 노동관계조정법」 제92조제2호 가목에 해당된다고 보기는 어렵다고 사료됨.

(노사관계법제과-832, 2019.3.22.)

243 ▶ 교섭대표노동조합 결정 이전 위법한 단체협약이 존재하는 경우 단체협약 변경 주체**Q** 질 의**사 실 관 계**

- ▶ 택시 사업주(10개사)와 △△택시노조 사이에 2011.6.29.자로 2011년 임금협약(2011.7.1.~2012.6.30.) 체결
* 2012.1.1. 시행되는 최저임금에 미달하는 내용 포함
- ▶ 일부 조합원이 노동조합을 탈퇴하여 □□노동조합에 가입한 후 사업주를 상대로 교섭요구
- ▶ 사업주는 이를 받아들여 임금협약 만료일이 7개월 전임에도 교섭창구단일화 절차를 진행 중

- 기존 임단협 만료 이전에 하나의 노조의 교섭요구에 사용자가 응하였다면 교섭창구 단일화 절차 진행이 가능하고 임단협 진행이 가능한지
- 최저임금법에 위반한 임단협이 있다면 임단협 만료일 3개월 이전이라도 교섭창구단일화 절차를 통해 단체협약 변경이 가능한지

A 회 시

1. 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.

3. 한편, 노동조합이 사용자와 교섭하여 단체협약을 체결한 경우 단체협약의 내용이 위법한 경우 기 체결한 단체협약의 유효기간 중에 기존노조와 사용자가 교섭하여 단체 협약의 내용을 변경하는 것은 가능하다 할 것이며

- 아울러, 행정관청은 단체협약의 내용이 법령에 위반되는 경우 노동위원회의 의결을 거쳐 시정명령을 하여야 할 것임.

(노사관계법제과-2905, 2011.10.21.)



Tip 새로운 교섭대표노동조합이 결정되지 아니한 경우 위법한 단체협약의 변경 주체 (노동조합)

- ◆ 기존 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약이 위법하여 시정명령을 하고자 하나 기존 교섭대표노동조합 지위유지 기간이 종료되었고, 단체협약 만료일이 상당기간 남아있어 교섭창구단일화 절차를 통해 새로운 교섭대표노동조합 결정이 어려운 경우,
 - 위 행정해석과 같이 위법한 단체협약을 체결한 기존 교섭대표노동조합과 사용자가 위법한 내용을 시정하여야 할 것임.(단, 기존 단체협약의 유효기간을 변경하는 것은 새로운 교섭대표노동조합의 교섭권을 침해하는 것으로 불가)
 - 노조법 시행령 제14조의10(교섭대표노동조합의 지위유지기간 등) ②제1항에 따른 교섭대표노동조합의 지위유지기간이 만료되었음에도 불구하고 새로운 교섭대표노동조합이 결정되지 못할 경우 기존 교섭대표노동조합은 새로운 교섭대표노동조합이 결정될 때까지 기존 단체협약의 이행과 관련해서는 교섭대표노동조합의 지위를 유지한다.

7. 유니온숍

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

2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.

244

복수의 노조가 존재하는 사업(장)에 신규 입사한 근로자는 유니온숍 협정이 체결된 노조에 먼저 가입하여야 하는지

< 1 > 기존 질의회시

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 본사와 기존 노동조합(이하 A노조) 간에는 유니온숍 규정과 조합비 공제규정이 포함된 단체협약이 체결되었으며, 복수노조 허용에 따라 8월 초 신규노동조합(이하 B노조)이 설립되었음.
- ▶ 본사는 A노조와 체결한 단체협약에 따라 신규입사자의 경우 A노동조합에 가입하여야 함을 설명하였고, 조합비를 임금에서 공제한 후 A노동조합에 전달하고 있음(최초 가입시 조합비 역시 공제)

- 신규입사자가 현재 단체협약에 따라 A노조에 가입하지 않고 바로 B노조에 가입한 경우 유니온숍 규정에 따라 신규입사자를 해고해야 하는지
- 신규입사자가 유니온숍 협정이 체결된 A노조에 우선 가입하여야 한다면 그 가입 시점을 입사와 동시에 보아야 하는지 아니면 A노조 규약에 따른 가입 절차가 완료된 시점으로 보아야 하는지

A 회 시

1. 노조법 제81조제2호 단서는 “노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로운 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다”고 규정하고 있음.

2. 따라서 질의와 같이 유니온숍 협정이 유효하게 체결된 사업(장)에 신규로 입사한 근로자는 일단 유니온숍 협정이 체결된 노동조합에 가입하여야 할 것이며, 신규 입사자가 어느 노조에도 가입하지 않는 경우와 유니온숍 협정을 체결한 노조에 가입 없이 곧바로 소수노조에 가입하는 경우 및 유니온숍 협정을 체결한 노조에 가입 하였다가 탈퇴 후 새로운 노조를 조직할 의사도 없이 비조합원으로 남아있는 경우 사용자는 해고의무가 있다 할 것임.

- 다만, 사용자가 신규입사자를 해고하려면 신규입사자가 노동조합 선택권을 행사하는데 필요한 상당한 기간(노동조합 조직과정, 가입절차 등 제반사정을 종합적으로 고려하여 판단)을 부여 하여야만 할 것임.

3. 한편, 유니온숍 협정이 체결된 경우 이는 신규 입사자가 별도의 노조가입 절차 없이 입사와 동시에 조합원 신분을 취득한다는 의미는 아니라 할 것이므로 당해 사업(장)의 근로자가 노동조합에 가입하고자 하는 경우 규약이 정하는 절차에 따라 가입원서를 노동조합에 제출하여야 하며, 그 가입시점은 달리 볼 사정이 없는 한 노조가입원서를 제출한 때로 보아야 할 것임.

(노사관계법제과-1986, 2011.10.6.)

< 2 > 대법원 판례



■ 근로자에게는 단결권 행사를 위해 가입할 노동조합을 스스로 선택할 자유가 헌법상 기본권으로 보장되고, 나아가 근로자가 지배적 노동조합에 가입하지 않거나 그 조합원 지위를 상실하는 경우 사용자로 하여금 그 근로자와의 근로관계를 종료시키도록 하는 내용의 유니온숍 협정이 체결되었다 하더라도 지배적 노동조합이 가진 단결권과 마찬가지로 유니온숍 협정을 체결하지 않은 다른 노동조합의 단결권도 동등하게 존중되어야 한다. 유니온숍 협정이 가진 목적의 정당성을 인정한다고 하더라도, 지배적 노동조합이 체결한 유니온숍 협정은 사용자를 매개로 한 해고의 위협을 통해 지배적 노동조합에 가입하도록 강제한다는 점에서 그 허용 범위가 제한적일 수밖에 없다. 이러한 점들을 종합적으로 고려하면, 근로자의 노동조합 선택의 자유 및 지배적 노동조합이 아닌 노동조합의 단결권이 침해되는 경우에만 지배적 노동조합이 사용자와 체결한 유니온숍 협정의 효력을 그대로 인정할 수는 없고, 유니온숍 협정의 효력은 근로자의 노동조합 선택의 자유 및 지배적 노동조합이 아닌 노동조합의 단결권이 영향을 받지 아니하는 근로자, 즉 어느 노동조합에도 가입하지 아니한 근로자에게만 미친다고 보아야 한다. 따라서 신규로 입사한 근로자가 노동조합 선택의 자유를 행사하여 지배적 노동조합이 아닌 노동조합에 이미 가입한 경우에는 유니온숍 협정의 효력이 해당 근로자에게까지 미친다고 볼 수 없고, 비록 지배적 노동조합에 대한 가입 및 탈퇴 절차를 별도로 경유하지 아니하였다고 하더라도 사용자가 유니온숍 협정을 들어 신규 입사 근로자를 해고하는 것은 정당한 이유가 없는 해고로서 무효로 보아야 한다. 【대법원 2019. 11. 28. 선고 2019두47377 판결】

< 3 > 현행 행정해석

- 근로자가 유니온숍을 체결한 노동조합에 가입함이 없이 소수 노조에 바로 가입한 경우에도 유니온숍 위반에 해당하지 않음(해고의무 미발생)
 - 따라서, 유니온숍 체결 사업장에서 사용자가 소수 노조에 바로 가입한 근로자를 해고하지 않더라도 부당노동행위에 해당하지 않음
- 다만, 유니온숍 체결 사업장의 근로자가 어느 노동조합에도 가입하지 않거나, 유니온숍 협정을 체결한 노조에 가입했다가 탈퇴 후 다른 노조에 가입하지 않고 새로운 노조를 설립하지도 않는 경우에는 여전히 유니온숍 협정 위반에 해당

245

피합병회사 소속 근로자가 유니온 쉘 규정이 있는 합병회사의 노동조합에 가입하여야 하는지

Q 질 의

- 당사는 노동조합과 단체협약을 체결하여 유니온 쉘 규정을 두고 있는데, 노동조합이 없는 타 회사를 합병할 예정임.
- 이 경우 피합병회사 소속의 근로자들이 규약 및 단체협약의 유니온 쉘 규정에 따라 당연히 조합원이 되는 것인지 여부

A 회 시

1. 복수의 회사가 합병되는 경우 피합병회사 소속 근로자가 합병회사와 사이에 기존 근로조건을 변경하기로 하거나 합병 후 전체 근로자를 대표하는 노동조합이 단체협약 체결 등을 통하여 합병 후 근로자들의 근로조건을 단일화하기로 변경하는 새로운 합의가 있을 때까지는, 피합병회사 소속 근로자들의 근로조건은 합병회사에 그대로 승계되는 것임.
2. 따라서 합병회사와 그 노동조합간 체결된 단체협약에 유니온 쉘 조항을 두고 있다 하더라도, 피합병회사 소속 근로자들을 포함한 노동조합과 합병회사가 새로운 합의나 단체협약을 체결하지 전까지는 피합병회사 소속 근로자들에게 단체협약의 유니온 쉘 규정이 적용되지 않으며, 또한 단체협약의 적용이 예상되는 근로자로 보기도 어려울 것임.

(노사관계법제과-996, 2008.11.6.)



- 1. 복수의 회사가 합병되더라도 피합병회사와 그 근로자 사이의 집단적인 근로관계나 근로조건 등은 합병회사와 합병 후 전체 근로자들을 대표하는 노동조합과 사이에 단체협약의 체결 등을 통하여 합병 후 근로자들의 근로관계 내용을 단일화하기로 변경·조정하는 새로운 합의가 있을 때까지는 피합병회사의 근로자들과 합병회사 사이에 그대로 승계되는 것이고, 합병회사의 노동조합이 유니언 쉘의 조직형태를 취하고 있었다고 하더라도 위에서 본 바와 같은 피합병회사의 근로자들까지 아우른 노동조합과 합병회사 사이의 새로운 합의나 단체협약이 있을 때까지는 피합병회사의 근로자들이 자동적으로 합병회사의 노동조합의 조합원으로 되는 것은 아니다.
2. 노조법 제35조는 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다고 규정하고 있는데, 이 규정에 따라 단체협약의 적용을 받게 되는 동종의 근로자라 함은 당해 단체협약의 규정에 의하여 그 협약의 적용이 예상되는 자를 가리키는 것인바, 서로 다른 종류의 사업을 운영하던 회사들이 합병한 이후 근로자들의 근로관계 내용을 단일화하기로 변경·조정하는 새로운 합의가 있기 전에 그 중 한 사업부문의 근로자들로 구성된 노동조합이 회사와 체결한 단체협약은 그 사업부문의 근로자들에 대하여만 적용될 것이 예상되는 것이라 할 것이어서 다른 사업부문의 근로자들에게는 적용될 수 없다. 【대법원 2004. 5. 14. 선고 2002다23185, 23192 판결】

246

하나의 노동조합에 3개 법인의 근로자들이 가입하고 있는 경우 유니온숍 협정 체결대상 및 효력

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 당사와 B사 C사는 드라마 촬영시 보조출연자(엑스트라, 단역배우)를 공급하는 사업을 하는 법인으로 2010.3월경 보조출연자를 조합가입 대상으로 하는 전국△△△노동조합과 단체협약을 체결한 바 있고, 위 노동조합은 기업별노조가 아닌 일반노조 형태를 띠고 있음. 당사는 단체협약에 따른 조합비 공제를 위해 조합원 명부를 노동조합으로부터 접수받는 경우, 신규 조합 가입자의 경우 조합 가입원서 사본을 첨부하여 조합 가입 여부를 확인하고 있는데 2011.1.30. 현재 조합원 수는 총 171명으로 확인되고 당사에 근로를 제공하는 전체 보조출연자는 월 평균 2,250명 수준으로 확인됨.
- ▶ 현재 보조출연 서비스의 시장 점유율은 당사 40%, B사 40%, C사 20% 수준으로 3개 법인이 3분하고 있는 형태이며, 위 노동조합은 최근 B사와 단체협약을 체결함에 있어 유니온숍 협정에 합의하였는데 노동조합은 유니온숍 협정이 체결되었으므로 출연하려면 노조에 가입하여야 한다고 비조합원들을 대상으로 조합가입을 독려하고 있는 상황임.

- 위 노동조합의 조합원 수(171명)가 전체 가입대상 인원(4,000여명)의 3분의 2를 충족하지 못하였으므로 이와 같은 유니온숍 협정은 법 제81조를 위반한 것으로 볼 수 있는지 여부
 - C사가 노동조합에 가입한 근로자를 대상으로 보조출연시킨다는 가정 하에서 C사의 사업장에 종사하는 보조출연자 수의 3분의 2 이상이 위 노동조합에 가입하였다면 당해 유니온숍 협정이 유효하다고 볼 수 있는지 여부
 - 당사, B사 등을 제외하고 C사가 노동조합(일반노조)과 독자적으로 유니온숍 협정을 체결할 수 있는지 여부
 - 이와 같은 C사와 노동조합의 유니온숍 협정 체결이 법 위반이라면 당사 등 다른 이해관계 있는 회사가 관할 관서에 고발할 수 있는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제81조제2호에서는 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위를 부당노동행위로 규정하면서“노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용 조건으로 하는 단체협약(이른바 ‘유니온숍’조항)을 체결하는 것을 예외적으로 인정하고 있음.
2. 전국△△△노동조합이 귀 법인, B사, C사 등 3개 법인에 보조출연자로 등록된 자들을 조직대상으로 하고 있고, 이들 각각의 법인과 단체협약을 체결하고 있다면, 동 노동조합은 각 법인별로 노조조직 가능 근로자 3분의 2 이상을 조합원으로 가입시키고 있는 경우 각 법인과 유니온숍 협정을 체결할 수 있을 것임.
 - 다만, 3개 법인 소속 보조출연자를 조직대상으로 하고 있는 노조가 어느 한 법인과 유니온숍 협정을 체결한 경우 그 유니온숍 협정은 그 체결 당사자인 해당 법인에만 적용되며 다른 법인들에 대해서는 효력이 없음.

(노사관계법제과-807, 2012.3.9.)

247 ▶ 유니온숍 협정이 체결된 사업장에서 조합원이 조합비 공제를 거부할 수 있는지

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ △△관리단과 노동조합이 체결한 단체협약은 '유니온숍, 조합비 일괄공제에 관한 규정을 두고 있음.
- ▶ 그럼에도 다수의 조합원 207명이 연명으로 노조 탈퇴서를 작성하여 노동조합에 제출하고, 조합비 일괄공제 금지를 요구하는 내용의 최고서와 노조탈퇴서 사본을 내용증명 우편으로 우리 관리단에 제출함.

- 이 경우 관리단은 노조탈퇴자에 대하여 조합비를 공제할 수 없는지 여부

A 회 시

1. 근로자는 노조법 제5조의 규정에 의하여 노동조합에 자유로이 가입하거나 탈퇴할 수 있는 것이 원칙이나, 같은 법 제81조제2호 단서의 규정에 따라 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약(유니온숍 협정)을 체결할 수 있는 바, 노사 당사자가 이와 같은 취지의 단체협약을 체결한 경우에는 근로자가 그의 자유의사에 따라 노동조합의 가입을 거부하거나 그 노동조합을 탈퇴할 경우에 사용자는 동 단체협약의 내용에 따라 당해 근로자를 해고할 의무를 부담하게 됨(대법원 1998. 3. 24., 96누16070 등 참조).
 - 한편, 위와 같은 단체협약이 체결되어 있다 하여 근로자의 자유의사에 따른 노동조합 탈퇴를 금지한다고 보기는 어려우므로, 근로자가 노조탈퇴 신청서를 제출하였으나 노동조합에서 정당한 사유없이 이를 수리하지 않았다면 동 신청서를 제출한 때에 탈퇴의 효력이 발생한다고 보아야 할 것이고, 이와 같은 방법으로 노동조합을 탈퇴한 근로자에게는 조합비 납부의무가 없다고 할 것임.
2. 노조법 제81조제2호 단서에 따라 단체협약에 “○○직원은 입사와 동시에 ○○노조의 조합원이 된다”는 유니온숍 협정과 조합비 일괄공제 규정이 있는 경우라면, 근로자가 노동조합을 탈퇴한 후 조합비 공제를 거부하는 때에는 달리 불 사정이 없는 한 귀 관리단은 조합비를 공제할 수 없다고 할 것이나 당해 근로자는 유니온숍 협정에 따라 해고의 불이익을 당할 수 있으므로,
 - 조합원 207명이 노동조합에 집단적으로 노조탈퇴서를 내용증명으로 제출하고 귀 관리단에도 그 사본을 첨부하여 조합비 일괄공제를 거부하는 문서를 연명으로 제출한 경우에는, 관리단에서 당해 조합원에게 유니온숍 협정이 단체협약에 규정되어 있다는 사실을 알려주고 노동조합 탈퇴의사가 진의인지 여부 등을 확인하여 조합비를 공제할 것인지 공제하지 아니할 것인지를 판단하는 것이 타당하다고 봄.

(노사관계법제팀-1366, 2006.5.19.)

248 ▶ 단체협약 유효기간 중 유니온숍 요건에 미달하게 된 경우 효력은

Q 질 의

- 당사의 단체협약 중 ‘신규입사자는 입사와 동시에 조합원이 된다’라는 조항이 유니온숍 규정인지 여부
- 유니온숍 협정 체결 요건인 조합원 수가 당사 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2에 미달하는 경우 유니온숍 규정의 효력

A 회 시

1. 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노동조합법’) 제5조에 따라 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있음이 원칙이나, 같은 법 제81조제2호 단서에 따라 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의2 이상을 대표하고 있을 때에는 노사 당사자는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 ‘유니온숍 협정’을 단체협약으로 체결할 수 있음.
 - 여기서, ‘근로자 3분의2 이상’이라 함은 전체 근로자에서 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자를 제외한 자를 말하며,
 - 유니온숍 협정 체결 당시에는 근로자의 3분의2 이상이었으나, 이후 유니온숍 협정 체결 요건인 조합원 수가 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의2에 미달하게 된 때에는 유니온숍 협정의 효력은 상실된다 할 것임.
 - 아울러, 이후 가입 조합원이 증가하여 노동조합의 조직이 근로자 3분의 2이상으로 되었다 하더라도 별도로 유니온숍 협정을 체결하지 않는 한, 기존의 무효로 된 유니온숍 협정이 유효로 되는 것도 아니라할 것임.
2. 이 건 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 곤란하나, 귀사의 단체협약 중 ‘신규입사자는 입사와 동시에 조합원이 된다’라는 조항은 노동조합법 제81조제2호 단서에 따른 ‘유니온숍 협정’ 취지의 단체협약으로 보이며,
 - 질의내용처럼 유니온숍 협정 체결 당시와는 달리 사정변경으로 유니온숍 협정 체결 요건인 근로자의 3분의2에 미달된 경우라면, 그때부터 유니온숍 협정의 효력은 상실된 것으로 보아야 하며 그 효력을 상실한 이후부터는 해당 유니온숍 협정은 위법한 상태가 된다할 것임

(노사관계법제과-2612, 2018.11.13.)

249

유니온숍 협정이 요건 미달로 효력을 상실한 경우, 사용자에게 이를 계속 이행할 의무가 있는지

Q 질 의

- 단체협약에 의거한 유니온숍 규정이 당초 노사간 적법하게 체결되어 운영되어 오던 중, 조합원들의 집단적인 노조 탈퇴로 인해 조합원 수가 사업장 근로자수의 2/3에 미달하여 유니온숍 효력이 상실되었음.
- 유니온숍 조항이 상실되었으나, 해당 단체협약이 개정되지 않은 상태에서 사용자가 유니온숍 조항을 이행하여야 하는지 여부

A 회 시

1. 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약(이른바 ‘유니온숍 조항’)을 체결하는 것을 예외적으로 인정하고 있음.
 - 여기서 당해 사업장에 종사하는 근로자라 함은 노조법 제2조제1호의 근로자 중 노조법 제2조제4호 가목의 규정에 의한 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자로써 노조에 가입할 수 없는 근로자를 제외한 노조 조직 가능 근로자를 의미한다고 보아야 할 것임.
- 2 한편, 법적 요건을 갖추어 유니온숍 협정을 체결한 경우라도 조합원의 집단적 탈퇴 등으로 유니온숍 협정 체결 요건인 조합원 수가 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2에 미달될 때에는 그 때부터 유니온숍 협정의 효력은 상실된다할 것이어서 효력 상실 이후에도 노동조합 가입을 강제할 경우에는 부당노동행위에 해당하므로 노사 당사자는 이를 개선하여야 할 것으로 판단됨.

(노사관계법제과-2059, 2018.8.28.)

250 ▶ 유니온숍 협정이 요건 미달로 효력을 상실한 경우 단체협약 시정명령 가능 여부

Q 질 의

사 실 관 계

▶ 우리지청 관내 사업장 ○○○의료재단 ○○병원은 당해 사업장 노동조합과 체결한 단체협약 중 유니온숍 조항(제5조)이 노동조합 및 노동관계조정법 제5조에 위반된다며 단체협약 시정명령 요청서를 우리지청에 제출함.

※ 단체협약 제5조(조합원의 자격과 가입)

: 노동조합 및 노동관계조정법상의 사용자에 속하는 자를 제외하고 모든 직원은 자유로이 노조에 가입, 탈퇴하되 2001년 7월 1일 신규입사자부터 유니온숍의 적용을 받는다. 단, 1년 이내에 탈퇴할 수 없다.

※ 최근 조합원의 집단 노조탈퇴(87명)로 2011.4.27. 현재 조합원 수(177명)는 사업장 근로자(287명)의 2/3에 미달하게 됨.

- 단체협약에 의거한 유니온숍 규정이 당초 노사간 적법하게 체결되어 운영되어 오던 중, 조합원들의 집단적인 노조 탈퇴로 인해 2011.4.27. 현재 조합원 수가 사업장 근로자수의 2/3에 미달하여 유니온숍 효력이 상실되었는 바, 이미 효력이 상실된 유니온숍 조항에 대해 위법성을 이유로 시정명령이 필요한지 여부

A 회 시

1. 노조법 제81조제2호 단서에서는 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약(이른바 ‘유니온숍’조항)을 체결하는 것을 예외적으로 인정하고 있음.
 - 다만, 법적 요건을 갖추어 유니온숍 협정을 체결한 경우라도 다수의 조합원이 동시에 노동조합을 탈퇴함으로써 유니온숍 협정 체결 요건인 3분의 2에 미달되는 때에는 그 때부터 유니온숍 협정은 효력을 상실한다 할 것임.
2. 귀 질의는 단체협약상 유니온숍 협정이 요건미달로 효력을 상실한 경우 해당 단협 규정에 대한 시정명령이 필요한지에 관한 것인바,
 - 질의 내용과 같이 조합원의 집단적 탈퇴로 유니온숍 협정이 효력을 상실한 이후부터는 당해 유니온숍 규정은 위법한 상태가 된다 할 것이므로, 관할 행정관청은 노사 당사자에게 자율적으로 개선하도록 지도하되 개선이 되지 않을 경우 노조법 제31조 제3항 규정에 따라 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있을 것으로 사료됨.

(노사관계법제과-1368, 2011.7.25.)

251

다수 조합원의 탈퇴로 유니온숍에 관한 법적 요건을 상실한 경우 이미 체결된 유니온숍 협정의 효력

Q 질 의

- △△버스회사의 단체협약은 “운전자는 입사와 동시에 조합원이 된다, 회사는 노조가입 거부 및 탈퇴자는 노조의 요청에 의해 해고하여야 한다”고 정하고 있음.
- 그런데 이러한 유니온숍 협정은 근로자 개인의 노조가입 및 탈퇴의 자유를 침해하는 것으로 생각됨.
- 만일 근로자가 노조에 가입하지 않거나 탈퇴시 사용자는 단체협약의 내용대로 근로자를 해고할 수 있는 것인지

A 회 시

1. 노조법 제5조에 따라 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있음이 원칙이나, 동법 제81조제2호 단서에 따라 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 2/3 이상을 대표하고 있는 경우 노사 당사자는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 ‘유니온숍 협정’을 단체협약으로 체결할 수 있음.
2. 따라서 위 요건에 의거 노사가 유니온숍 협정에 관한 단체협약을 체결하고 있는 경우, 사용자는 근로자가 노동조합에 가입하지 아니하거나 탈퇴시 동 협정에 따라 해당 근로자를 해고할 의무를 부담한다고 봄.
 - 다만, 유니온숍 협정에도 불구하고 다수 조합원의 탈퇴 등으로 노동조합이 위 요건을 충족하지 못하는 경우에는 단체협약의 유효기간에도 불구하고 그때부터 효력을 상실한다고 할 것임.

(노사관계법제팀-359, 2008.1.28.)

252 ▶ 유니온숍 협정이 체결된 노조에서 탈퇴한 조합원의 해고의무 판단시점은

Q 질 의

● 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 회 시

1. 2011.7.1부터 노조법 제81조제2호에 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 조합원이 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.

(노사관계법제과-1261, 2011.7.13.)

253

단체협약에 유니온숍 조항을 두고 있으나 미가입 또는 임의 탈퇴시 해고조항을 두고 있지 아니한 경우 사용자의 해고의무 부담 여부

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 당사 단체협약은 “종사원은 회사 입사와 동시에 조합원이 된다”고 정하여 유니온숍 조항을 두고 있으며, 실제로 노동조합은 근로자 2/3 이상이 가입하고 있어 유니온숍 요건을 갖추고 있음.
- ▶ 그러나, 단체협약에는 노조 임의탈퇴자나 미가입자에 대하여 명시적으로 사용자의 해고의무 규정을 두고 있지 않음.

- 이 경우 사용자는 노조 임의탈퇴자나 미가입자에 대하여 노동조합이 해고를 요구하는 경우 해고 의무를 부담하는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제81조제2호는 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위를 사용자의 부당노동행위로 규정하여 금지하고 있음.
 - 다만, 노조가 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하는 경우, 근로자가 그 노조의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결(유니온숍 협정)은 예외로 하고 있음.
2. 특정 사업장에 종사하는 전체 근로자 중 조합원 자격이 없는 사용자를 제외한 노조조직 가능 근로자 전원이 노동조합에 가입한 사실이 구체적으로 입증된다면, 단체협약으로 “종사원은 입사와 동시에 조합원이 된다”라고 정한 경우, 이는 같은 법 제81조제2호 단서 규정의 유니온숍 요건을 일응 충족하는 것으로 볼 수 있음.
3. 다만, 동 규정 이외에 임의로 노조에서 탈퇴한 자 등에 대하여 단체협약상 해고의무에 관한 명시적인 규정을 두고 있지 아니한 경우, 동 규정의 취지가 사용자로 하여금 임의탈퇴자에 대하여 해고 의무를 부여한 것이라는 해석에 대하여 노사간 이견이 있거나 해고한 관행이 형성되어 있지 않다면, 해고의무가 당연히 발생하지는 않는 것으로 보아야 할 것임.

(노사관계법제과-88, 2008.8.18.)

254

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

Q 질 의

- 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
- 기존 노조에서 탈퇴한 후 다른 노동조합에 가입은 하였으나 조합비를 납부한 사실이 없을 경우 사용주에게 해고할 것을 요청할 수 있는지

A 회 시

- 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.

(노사관계법제과-982, 2011.6.14.)

255 ▶ 단체협약의 유니온숍 협정에 따라 해고하는 것이 징계해고에 해당하는지

Q 질 의

- △△택시 노사는 단체협약으로 유니온숍 조항을 두고 있으며, “회사는 종업원이 노동조합 가입을 거부하거나 탈퇴시에는 즉시 해고하여야 한다”고 정하고 있음.
- 조합원 중 일부가 집행부에 노조운영에 불만을 품고 노조를 탈퇴하자 사용자는 노조의 요구 및 단체협약의 규정에 따라 탈퇴조합원 전원을 해고하였음.
- 해고된 조합원들은 비노조원 신분이나 일반적 구속력 제도에 따라 자신들이 단체협약에 따라 상별위원회를 개최하는 등의 징계절차를 위반하였다며 부당해고 주장과 함께 사용자가 단체협약상 징계절차를 이행하지 않았기에 단체협약 위반이라고 주장함.
- 위와 같은 경우, 사용자가 단체협약의 유니온숍 협정에 따라 조합탈퇴자를 해고한 것이 정당한 해고인지, 이 경우 단체협약의 징계의결기관에 관한 사항이 규범적 효력을 가지는지 여부

A 회 시

1. <유니온숍 협정에 의한 해고의 정당성>

- 가. 노조법 제81조제2호 단서에 따라 노사 당사자가 단체협약으로 유니온숍 협정을 둔 경우, 입사한 근로자가 노동조합 가입을 거부하거나 기존 조합원이 임의 탈퇴시 사용자는 단체협약의 유니온숍 협정에 따라 해당 근로자를 해고할 의무를 부담 한다고 할 것임.
- 나. 따라서 사용자가 노사간 적법하게 체결된 단체협약의 유니온숍 협정에 근거하여 해당 근로자를 해고하는 것은 단체협약 이행에 따른 일반해고로 보아야 할 것이고, 근로기준법상 복무규율 기타 직장질서 위반에 대한 제재로서 행하는 징계해고와는 그 사안을 달리하는 것임.

2. <징계의결기관 위반에 관하여>

- 가. 같은 법 제92조제2호 다목은 단체협약의 내용중 “징계 및 해고의 사유와 중요한 절차에 관한 사항”을 위반한 자에 대한 벌칙을 규정하고 있는 바, 동 규정은 단체협약상 징계의결기관 및 구성, 사전통보, 소명기회 부여, 재심청구 등 징계 등의 중요한 절차에 관한 내용을 위반한 경우에 적용된다고 할 것임.
- 나. 따라서 단체협약상 ‘징계의결기관’ 및 그 구성 등에 관한 규정도 근로기준법 제93조 제11호의 제재에 관한 사항에 해당된다고 볼 수 있어 징계 등의 중요한 절차에 관한 사항으로 보아야 할 것임.

(노사관계법제팀-475, 2008.2.4.)

256

단기간에 순차적으로 노조를 탈퇴하여 유니온숍 협정의 효력이 상실된 경우 효력이 상실되기 전에 탈퇴한 자를 해고할 의무가 있는지

Q 질 의

- 적법하게 유니온숍 협정이 체결되어 있는 사업장에서 조합원들이 단기간에 순차적으로 탈퇴하여 현재는 조합원 수가 노조가입 대상 근로자의 2/3미만으로 감소하여 유니온숍 협정의 효력을 상실하였음.
- 노조가 유니온숍 협정의 효력이 상실되기 이전에 탈퇴한 근로자에 대하여 해고를 요구하고 있는 경우, 사용자가 유니온숍 효력이 상실된 현 시점에서 해당 근로자를 해고하여야 하는지 여부

A 회 시

1. 근로자는 노조법 제5조의 규정에 의하여 노동조합에 자유로이 가입하거나 탈퇴할 수 있는 것이 원칙이나, 같은 법 제81조제2호 단서에 따라 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약(유니온숍 협정)을 체결할 수 있는 바, 노사 당사자가 이와 같은 취지의 단체협약을 체결하였다면 입사한 근로자가 노동조합에의 가입을 거부하거나 노동조합을 임의 탈퇴할 경우 사용자는 단체협약의 유니온숍 협정에 따라 해당 근로자를 해고할 의무를 부담하게 된다고 할 것임.
2. 따라서 유니온숍 협정이 체결되어 있는 사업장에서 근로자가 노동조합을 탈퇴한 경우라면 사용자는 지체없이 해당 근로자에게 동 협정에 따라 해고의무가 있음을 알려주어야 하며 이와 같은 고지에도 그 근로자가 노동조합 탈퇴의사를 철회하지 않는 때에는 단체협약에 따라 해고할 의무가 있다고 할 것임.
 - 다만, 조합원이 단기간에 순차적으로 노동조합을 탈퇴함에 따라 사용자가 탈퇴 근로자들에게 해고의무를 고지하였으나 실제 해고에 이르지 아니한 상태에서 유니온숍 협정이 법 소정의 요건을 갖추지 못하여 그 효력이 상실된 경우라면 사용자는 탈퇴 근로자를 해고할 의무가 없다고 보아야 할 것임.

(노동조합과-1807, 2005.7.4.)

제 3 절

교섭창구단일화

1. 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 이르는 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.

제14조의3(노동조합 교섭요구 사실의 공고) ① 사용자는 노동조합으로부터 제14조의2에 따라 교섭 요구를 받은 때에는 그 요구를 받은 날부터 7일간 그 교섭을 요구한 노동조합의 명칭 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 해당 사업 또는 사업장의 게시판 등에 공고하여 다른 노동조합과 근로자가 알 수 있도록 하여야 한다.

② 노동조합은 사용자가 제1항에 따른 교섭요구 사실의 공고를 하지 아니하거나 다르게 공고하는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 시정을 요청할 수 있다.

③ 노동위원회는 제2항에 따라 시정 요청을 받은 때에는 그 요청을 받은 날부터 10일 이내에 그에 대한 결정을 하여야 한다.

제14조의4(다른 노동조합의 교섭 요구 시기 및 방법) 제14조의2에 따라 사용자에게 교섭을 요구한 노동조합이 있는 경우에 사용자와 교섭하려는 다른 노동조합은 제14조의3제1항에 따른 공고기간 내에 제14조의2제2항에 따른 사항을 적은 서면으로 사용자에게 교섭을 요구하여야 한다.

제14조의5(교섭 요구 노동조합의 확정) ① 사용자는 제14조의3제1항에 따른 공고기간이 끝난 다음 날에 제14조의2 및 제14조의4에 따라 교섭을 요구한 노동조합을 확정하여 통지하고, 그 교섭을 요구한 노동조합의 명칭, 그 교섭을 요구한 날 현재의 조합원 수 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 5일간 공고하여야 한다.

② 제14조의2 및 제14조의4에 따라 교섭을 요구한 노동조합은 제1항에 따른 노동조합의 공고 내용이 자신이 제출한 내용과 다르게 공고되거나 공고되지 아니한 것으로 판단되는 경우에는 제1항에 따른 공고기간 중에 사용자에게 이의를 신청할 수 있다.

③ 사용자는 제2항에 따른 이의 신청의 내용이 타당하다고 인정되는 경우 신청한 내용대로 제1항에 따른 공고기간이 끝난 날부터 5일간 공고하고 그 이의를 제기한 노동조합에 통지하여야 한다.

④ 사용자가 제2항에 따른 이의 신청에 대하여 다음 각 호의 구분에 따른 조치를 한 경우에는 해당 노동조합은 해당

호에서 정한 날부터 5일 이내에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 시정을 요청할 수 있다.

1. 사용자가 제3항에 따른 공고를 하지 아니한 경우: 제1항에 따른 공고기간이 끝난 다음날
2. 사용자가 해당 노동조합이 신청한 내용과 다르게 제3항에 따른 공고를 한 경우: 제3항에 따른 공고기간이 끝난 날
- ⑤ 노동위원회는 제4항에 따른 시정 요청을 받은 때에는 그 요청을 받은 날부터 10일 이내에 그에 대한 결정을 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

제10조의3(교섭요구 사실의 공고 및 시정요청) ① 영 제14조의3제1항에서 “그 교섭을 요구한 노동조합의 명칭 등 고용노동부령으로 정하는 사항”이란 다음 각 호의 사항을 말한다.

1. 영 제14조의2에 따라 교섭을 요구한 노동조합의 명칭과 대표자의 성명
2. 교섭을 요구한 일자
3. 교섭을 하려는 다른 노동조합이 교섭을 요구할 수 있는 기한
- ② 영 제14조의3제2항에 따라 노동위원회에 시정을 요청하려는 노동조합은 별지 제7호의2서식의 교섭요구 사실의 공고에 대한 시정신청서에 다음 각 호의 자료를 첨부하여 관할 노동위원회에 제출하여야 한다.
1. 영 제14조의2에 따라 사용자에게 교섭을 요구한 서면 사본
2. 사용자가 해당 노동조합이 신청한 내용과 다르게 공고하였다는 사실을 증명할 수 있는 자료

제10조의4(교섭요구 노동조합의 확정공고 등) ① 영 제14조의5제1항에서 “그 교섭을 요구한 노동조합의 명칭, 그 교섭을 요구한 날 현재의 조합원 수 등 고용노동부령으로 정하는 사항”이란 다음 각 호의 사항을 말한다.

1. 영 제14조의2 및 제14조의4에 따라 교섭을 요구한 노동조합의 명칭과 대표자의 성명
2. 영 제14조의2 및 제14조의4에 따라 교섭을 요구한 일자
3. 교섭을 요구한 날 현재의 조합원(법 제29조의2에 따른 교섭대표노동조합 결정 절차에 참여한 노동조합에 소속된 조합원을 말한다)의 수
4. 공고 내용이 노동조합이 제출한 내용과 다르게 공고되거나 공고되지 아니한 경우에는 공고기간 중에 사용자에게 이의를 신청할 수 있다는 사실
- ② 영 제14조의5제4항에 따라 노동위원회에 시정을 신청하려는 노동조합은 별지 제7호의3서식의 교섭요구 노동조합 확정공고 이의신청 사실의 공고에 대한 시정신청서에 다음 각 호의 자료를 첨부하여 관할 노동위원회에 제출하여야 한다.
1. 영 제14조의5제2항에 따라 사용자에게 이의를 신청한 서류 사본
2. 사용자가 해당 노동조합이 신청한 내용과 다르게 공고하였다는 사실을 증명할 수 있는 자료

가. 교섭요구

257 ▶ 단체협약 만료일 3개월이 되는 날 이전부터 교섭창구단일화를 할 수 있는지

Q 질 의

- 2011.7.1.이후 기존 임금·단체협약 만료 이전에 다른 노조의 교섭요구에 사용자가 응하였다면 교섭창구단일화 진행이 가능한지

A 회 시

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.)

258 회사 합병 이전 교섭대표노동조합으로 결정된 경우 합병 후 창구단일화 시점은

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ ‘甲’사는 1사2노조(기업별 노조)로 2012.7.24. 교섭창구단일화절차를 완료하여 A노조가 교섭대표노동 조합으로 결정
- ▶ ‘甲’사는 2012.11.1. ‘乙’사를 흡수 합병하였고, ‘乙’사에는 현재 B노조(1사2노조)가 있으나, 교섭창구 단일화 절차를 거치지 않았음
- ▶ ‘甲’사는 2013.1.1. ‘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		’12.1.1.-’13.12.31.	’12.3.1.-’13.2.28.	A노조 과반수 노조
乙사	’12.11.1.	’12.4.20.-’14.4.19.	’12.1.1.-’12.12.31.	B노조 과반수 노조
丙사	’13.1.1.	’12.1.1.-’13.12.31.	’12.3.1.-’13.2.28.	C노조 과반수 노조 아님

- ‘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 회 시

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 교섭창구 단일화를 하여야 하며, 귀 사안과 같이 회사가 합병된 경우에도 교섭창구단일화를 하여야 함.
2. 귀 사안의 경우 甲회사의 노조는 합병 이전에 교섭창구단일화를 거쳐 교섭대표 노동 조합의 지위를 획득했다라도 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.

(노사관계법제과-105, 2012.1.13.)

259

합병이후 창구단일화를 통해 결정된 교섭대표노동조합이 유효기간이 상당기간 남아 있는 새로운 단체협약을 체결할 수 있는지 여부

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 임협유효기간 : 甲노조(~19.1.31. 乙노조(~17.2.28.(만료) 丙노조(~19.2.28.)
- ▶ 단협유효기간 : 甲노조(~20.3.31. 乙노조(~17.12.14.(만료) 丙노조(~20.12.26.)
- * 乙노조는 개별교섭 진행하였으나 임·단협 미체결
- ▶ B사(乙, 丙노조는 개별교섭 사업장)가 A사(甲노조)를 '19년 1월 합병했으며, 3개의 노조가 교섭창구단일화 절차를 거쳐 '19년 4월 甲노조가 교섭대표노동조합으로 결정

- 교섭대표노조(甲노조)가 단체협약의 효력기간 만료일 3개월 전보다 앞서서 3개 노동 조합을 포괄하는 통일된 단체협약을 체결할 수 있는지 여부

A 회 시

1. 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계 파악이 어려워 명확한 답변은 어려우나
 - '19년 임금협약 갱신을 위해 3개의 노조가 모두 참여하여 교섭창구단일화 절차를 거친 경우 그 교섭대표노동조합은 사용자의 동의가 있고 공정대표의무를 준수한 경우에는 유효기간이 3개월 이상 남아 있는 기존노조의 단체협약을 대체하는 새로운 단체협약을 적용할 수 있다 할 것임.
2. 다만 합병 전 B사의 乙노조, 丙노조는 사용자와 개별교섭 하기로 합의하고 丙노조는 임·단협을 체결하였으나 乙노조가 '17~18년 임·단협을 미 체결한 상황에서
 - B사가 A사를 합병한 경우라면 乙노조는 합병 후에도 미체결한 기존의 단체교섭을 사용자와 계속 할 수 있음.

(노사관계법제과-1478, 2019.5.21.)

260

교섭요구사실 공고기간 이전 설립신고서를 행정관청에 제출한 경우 창구단일화 참여 가능 여부

Q 질 의

- 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 회 시

1. 2011.7.1.부터 노조법 제29조의2에 따라 하나의 사업(장)에서 사용자와 교섭하기 위해서는 해당 사업(장)의 모든 노동조합은 교섭창구를 단일화해야 하며, 교섭창구 단일화 절차에 참여를 원하는 노동조합은 해당 사업(장)의 근로자가 가입한 노동조합이라면 기업별 노조, 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 신규 노조가 노동조합 설립신고서를 행정관청에 제출하였으나 교섭요구사실 공고기간 만료일 이후에 설립신고증을 교부받은 경우에는 신규노조는 당해 교섭창구단일화 절차에 참여할 수 없다 할 것임.

(노사관계법제과-1371, 2011.7.25.)

261

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

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 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

- 단체협약이 최종적으로 완료되지는 않았지만, 부분 합의 후 합의조항에 대하여 단체 협약을 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 회 시

1. 노조법 제31조 규정에 따라 단체협약은 정당한 권한을 가진 노사 당사자가 단체교섭을 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 사전 합의서에 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 제32조제3항에 따른 여후효 불인정)하다 할 것임.

(노사관계법제과-475, 2012.2.13.)

262 ▶ 개별교섭 동의 이후 신설된 노동조합 지회에 대한 단체교섭 가능 여부

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 하나의 사업(장)에 5개의 노동조합이 교섭창구 단일화 절차를 거쳐 사용자가 개별교섭에 동의하여 교섭을 진행 중
- ▶ 이 중 A산별노동조합에 c지회가 새로이 설립되어 A산별노동조합에 a지회, b지회, c지회가 존재하게 됨

- 개별교섭 진행 중 새로이 설립된 A산별노동조합의 c지회가 단체교섭을 요구할 경우 응해야 하는지 여부

A 회 시

1. 「노동조합 및 노동관계조정법(이하 “노조법”이라 함)」 제29조의2 제1항·제2항, 시행령 제14조의6 제1항에 따른 개별교섭은 교섭요구 노동조합이 확정된 때로부터 14일 이내에 사용자가 개별교섭에 동의를 한 경우에 한해 가능한 것이며, 이때 사용자가 교섭의무를 부담하는 노동조합은 확정된 교섭요구 노동조합이라 할 것임.
2. 귀 질의내용만으로 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, A노동조합의 하부조직인 각 지회가 노조법시행령 제7조에 따라 설립신고를 한 경우가 아니라면 교섭요구 노동조합으로 확정되어 귀사와 개별교섭 중인 A노동조합이 교섭권한을 가지는 노동조합이라 할 것임.
 - 따라서, A노동조합과 사용자가 a지회와 b지회의 단체협약 체결을 위한 교섭 중에 c지회가 신설되어 A노동조합이 c지회에 대하여도 사용자에게 교섭을 요구하였다면, 사용자는 그 교섭 요구에 응할 의무가 있다 할 것임.

(노사관계법제과-2388, 2016.11.16.)

나. 교섭창구단일화 대상·방법

263

신설노조 설립으로 복수노조가 된 경우, 기 체결한 임금협약을 기존노조가 변경할 수 있는지

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 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

- 상기 임금협정서를 기존노조가 변경할 수 있는지 및 창구단일화절차를 거쳐 결정된 교섭대표노동조합이 변경할 수 있는지

A 회 시

1. 귀 사안의 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변을 드리기는 어려우나, 기존 노동조합이 사용자와 교섭하여 임금협약을 체결한 이후 그 협약의 유효기간 중에 사정 변경에 따라 기존노조와 사용자가 교섭하여 임금협약의 내용을 변경하는 것은 가능하다고 할 것임.
2. 다만, 임금협약의 변경시 기 체결한 임금협약의 유효기간 만료일을 초과하는 유효 기간을 설정한 경우 노조법 시행령 제14조의2에 의한 교섭창구단일화 시기가 지연되어 신설 노조의 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.

(노사관계법제과-2101, 2011.10.21.)

264 ▶ 산별중앙교섭도 교섭창구단일화를 거쳐야 하는지

Q 질 의

사 실 관 계

▶ 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 B산별노조로부터 2012년 중앙교섭 요구를 받고 교섭창구 단일화 절차를 거쳐야 할 경우 교섭창구단일화 단위는 “사업 또는 사업장”인데 산별 중앙교섭, 지부 집단교섭의 경우에도 교섭창구단일화 절차를 거쳐야 하는지
- 만약 교섭창구단일화절차를 거쳐야 한다면 A사용자협의회 소속 회원사가 교섭창구 단일화 절차를 거쳐 B산별노조가 교섭대표노동조합으로 확정된 이후에 A사용자 협의회에 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 B산별노조와 단체협약을 체결한 경우 단체협약(산별중앙교섭, 지부협약, 지회보충 협약)의 효력은
- A사용자협의회 소속 회원사 중 교섭창구단일화 절차를 거치지 않고 B산별노조와 교섭을 진행하다 B산별노조가 중앙노동위원회와 지방노동위원회에 일괄 노동쟁의 조정신청을 한 경우 노동위원회로부터 교섭창구단일화 절차 미준수 이유로 각하 또는 행정지도 결정 후에 B산별노조가 파업을 감행할 경우 합법적인 파업으로 볼 수 있는지

A 회 시

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 노동 조합만이 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 제29조제1항에 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.)

265

사용자가 단수노조라는 이유로 창구단일화 절차를 개시하지 않은 경우 교섭요구사실
공고 시정명령 대상인지

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 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.

- 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 회 시

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 기존 노조의 교섭요구 시에 귀 사업장이 노조법 제29조의2에서 규정하고 있는 복수노조 사업장에 해당하지 않는다면 사용자는 창구단일화 절차를 진행해야할 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 가능하다고 할 것임.

(노사관계법제과-1838, 2012.6.15.)

266

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

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 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.

- 신설노조에서 사용자에게 대해 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 회 시

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.

(노사관계법제과-1718, 2011.9.8.)

267 사용자도 창구단일화와 관련하여 노동위원회에 이의신청을 할 수 있는지

Q 질 의

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

A 회 시

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

(노사관계법제과-1106, 2012.3.27.)

268 기존노조가 교섭창구단일화 절차에 참여하지 않은 경우 기존 노조의 단체협약의 효력 여부

Q 질 의

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

A 회 시

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·연장조항 및 노조법 제32조제3항에 따른 여후효 불인정)이 인정되고 새로운 단체협약 갱신을 위한 교섭권은 인정되지 않는다 할 것임.
2. 한편, 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약이 노조법 제35조에 따른 일반적 구속력의 요건이 갖추어진 경우에는 비조합원이나 교섭창구단일화절차에 미참여한 노동조합의 조합원에게도 적용되나 절차에 미참여한 노조가 체결한 단체협약이 있는 경우에는 그 단체협약이 적용되고 일반적 구속력이 적용되지 않는다 할 것임.

(노사관계법제과-487, 2012.2.13.)

269 ▶ 교섭창구단일화 절차를 거치지 않고 체결한 단체협약의 효력

Q 질 의

● 질의내용

- 교섭창구단일화 절차를 거치지 않고 체결한 단체협약의 효력 여부
- 일부 현장에만 교섭요구사실 공고를 하고 다른 노동조합의 참여가 배제되었다면 적법한 창구단일화 절차를 거친 것인지 여부
- 노동조합이 노동위원회의 교섭단위분리 기각결정을 모든 현장에 공고하지 않은 것이 절차를 위반한 것인지 여부

A 회 시

1. 「노동조합 및 노동관계조정법(이하 “노조법”이라 함)」 제29조의2 제1항에 의하면 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태와 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합을 정하여 교섭을 요구하여야 한다고 규정하고 있음.
2. 귀 질의내용만으로 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 귀 질의와 같이 하나의 사업(장)에 복수의 노동조합이 존재하는 것이 명백함에도 불구하고 교섭창구단일화 절차를 거치지 않고 단체협약을 체결하였다면, 강행규정인 노조법 제29조의2에 위배되어 달리 볼 사정이 없는 한 그 단체협약의 효력을 인정하기는 어렵다고 사료됨.
 - 아울러, 사용자가 전국에 공사현장이 존재하고 있음에도 불구하고 일부 현장에만 교섭요구사실 공고를 하여 결과적으로 타 노동조합의 참여가 배제된 상태에서 단체 협약이 체결되었다면, 적법한 창구단일화 절차를 거친 것으로 보기 어렵다 할 것임.
3. 한편, 노조법시행령 제14조의11 제3항에 따르면, 노동위원회가 교섭단위 분리에 관한 결정을 하고 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합과 사용자에게 통지하여야 한다고 규정하고 있으므로, 귀 질의와 같이 C노조가 교섭단위 분리 신청에 대한 기각 결정을 다른 현장에 공고하지 않았다고 하여 절차 위반으로 보기는 어렵다 할 것임.

(노사관계법제과-2695, 2016.12.19.)

다. 교섭창구단일화 관련 기간

270 ▶ 교섭요구사실 공고 시 공고기간 산정방법은

Q 질 의

- 교섭요구 사실 공고기간 산정시 토요일 또는 공휴일 포함 여부

A 회 시

- 노조법 시행령 제14조의3제1항에 의거 노동조합으로부터 교섭요구를 받은 사용자는 교섭요구를 받은 날로부터 7일간 교섭요구 사실을 해당 사업(장)의 게시판 등에 공고 하여야 하는바, 이때의 공고기간에 초일은 산입되지 않으나 공고 이후의 토요일 또는 휴일은 공고기간에 산입된다 할 것임.

(노사관계법제과-1154, 2011.6.30.)

**Tip**

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



- 노동조합법 시행령 제14조의7 제5항, 제14조의5 제1항, 제14조의3 제1항은 과반수 노동조합 결정 기준일을 “7일간의 공고기간이 끝난 날”로 정하고 있는데 “7일간의 공고기간”은 어느 시점에서 다른 시점까지의 계속된 시간, 즉 민법상 ‘기간’에 해당함이 명백하다. 나아가 위 “7일간의 공고기간”은 노동조합들이 교섭창구단일화 절차에 참여할 수 있는 기간으로 위 기간의 만료일이 토요일 또는 공휴일인 경우에 민법 제161조를 적용하지 않으면 다른 노동조합의 권리를 침해할 수 있다는 점에서 교섭요구를 받은 날로부터 7일간의 공고기간을 계산함에 있어 민법 제161조를 적용해서는 안된다는 원고의 주장은 받아들일 수 없다. 【대전고법 2018.6.14. 선고 2018누10574 판결】

271 ▶ 노조가 교섭요구를 24:00에 한 경우 공고기간의 기산일은

Q 질 의

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 회 시

1. 노조법에는 교섭창구단일화 절차의 기간 산정에 관한 규정이 없으므로 민법 제6장에 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 다음날부터 진행한다고 판단됨.
 - 이때 공고일이 토요일이라 하더라도 기간의 기산점에는 영향을 주지 않음.

(노사관계법제과-1095, 2012.3.27.)

272

노조의 교섭요구에 대해 사용자가 보완요구 했을 때 교섭요구일은 언제로 보아야 하는지

Q 질 의

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

A 회 시

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.)

273

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

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 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 이름)
- ▶ 회사는 노조법에 따라 교섭대표노동조합에 대한 확정공고를 하였으나 공고기간은 2011.7.18.~7.25. 까지임.

- 질의내용

- 노조법 시행령 제14조의3에 따라 사용자는 노동조합의 교섭요구를 받은 날인 2011.7.6.부터 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 확정공고일 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 회 시

1. 노조법에는 교섭창구단일화 절차의 기간 산정에 관한 규정이 없으므로 민법 제6장에 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 공고 기간이 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 조합원 수 확인을 위한 기준일은 2011.7.14.이라 할 것임.
3. 한편, 사용자가 노동조합의 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.

(노사관계법제과-1554, 2011.8.18.)



- 1. 교섭창구 단일화 절차는 복수의 노동조합이 허용되는 현행 노조법 체계하에서 헌법상 보장된 단체교섭권을 합리적으로 조정·제한하기 위한 것으로서 그 성격상 교섭창구 단일화 절차에 관한 규정은 전반적으로 강행규정으로 해석되어야 한다. 그러한 연장선상에서 과반수 노동조합을 결정하는 기준일인 교섭요구 노동조합 확정공고일이라 함은 실제 사용자가 교섭요구 노동조합 확정공고를 한 날이 아니라 법에 따라 정상적으로 진행되었을 경우 교섭요구 노동조합 확정공고일이 되어야 하는 날로 보아야 한다.
2. 이렇게 해석하지 않을 경우에는 사용자가 확정공고를 지연함에 따라 과반수 노동조합이 달라지게 되어 불합리한 결과가 초래되게 되기 때문이다. 다만, 현행 교섭창구 단일화 절차는 교섭요구 노동조합 확정공고일부터 14일간 교섭요구 노동조합으로 확정 또는 결정된 노동조합들이 자율적으로 교섭대표노동조합을 정할 수 있도록 하고 있으므로 위 기간 내에 위 노동조합들이 합의하여 법이 예정한 바와 달리 교섭대표노동조합을 정하는 것은 얼마든지 허용되고, 그 자율적 합의는 특정한 노동조합을 교섭대표노동조합으로 정하는 것은 물론, 교섭대표 노동조합을 정하는 방법에 관하여 이루어져도 무방하다. 【서울행법 2013. 12. 13. 선고 2013구합18995 판결, 대법원 2014. 10. 30. 선고 2014두38750 판결(심리불속행)】

274

교섭요구 노동조합 확정공고에 대해 노동위원회에 이의신청한 경우 자율적단일화 기간 산정 기산점은

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 기존노조 A가 있고, B노조는 2012.4.26. 설립됨.
- ▶ A노조의 2012.2.17. 교섭요구에 대해 사용자는 교섭요구사실을 공고하지 않았으나 A노조는 이에 대해 이의신청하지 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.

- 자율적단일화 기간은 언제부터 산정이 되는지

A 회 시

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.

(노사관계법제과-2254, 2012.8.2.)



교섭창구단일화절차 기간의 초일·만료일 산정 방법

□ 사례 1: 노조가 2018.7.1. 최초 교섭요구를 한 경우

- (사용자) 교섭요구 사실 공고: 2018.7.1.
 - ① 최초로 노동조합으로부터 교섭을 요구받은 날부터 7일간 공고
 - ※ 민법 제161조: 기간의 말일이 토요일 또는 공휴일에 해당한 때에는 기간은 그 익일로 만료
 - ② 공고기간: 2018.7.1.-7.9., ③ 초일 불산입, ④ 만료일: 기간 말일이 공휴일이므로 익일 만료
- (사용자) 교섭요구 노동조합 확정 공고: 2018.7.10.
 - ① 교섭요구 사실에 대한 공고기간이 끝난 다음날부터 5일간 공고
 - ② 공고기간: 2018.7.10.-7.16., ③ 초일 불산입, ④ 만료일: 기간 말일이 공휴일이므로 익일 만료
 - ※ 교섭요구 노동조합이 확정되는 시점: 2018.7.17. 00시 00분 00초
- (노조) 자율적 교섭대표노동조합 결정기한
 - ① 교섭요구 노동조합이 확정 또는 결정된 날로부터 14일 이내
 - ② 결정기간: 2018.7.17.-7.30., ③ 초일 산입, ④ 만료일: 기간 만료일
 - ※ 교섭대표노동조합이 확정되는 시점: 결정기한이 만료하기 전에 사용자에게 통지하는 날
- (노조) 과반수 노동조합이 사용자에게 통지할 수 있는 기한
 - ① 자율적 단일화 결정 기한이 만료되는 날부터 5일 이내
 - ② 통지기한: 2018.7.31.-8.6., ③ 초일 산입, ④ 만료일: 기간 말일이 토요일이고 익일이 공휴일이므로 익일 만료
 - ※ 민법 제157조: 기간을 일, 주, 월 또는 연으로 정한 때에는 기간의 초일은 산입하지 아니한다. 그러나 그 기간이 오전영시로부터 시작하는 때에는 그러하지 아니하다.

□ 사례 2: 사례1에 이어서 과반수 노동조합이 2018.7.31. 사용자에게 과반수 노동조합이라는 사실을 통지한 경우

- (사용자) 과반수 노동조합에 대한 공고: 2018.7.31.
 - ① 통지를 받은 날로부터 5일간 공고, ② 공고기간: 2018.7.31.-8.6.
 - ③ 초일 불산입, ④ 만료일: 기간 말일이 공휴일이므로 익일 만료
- (노조) 자율적 공동교섭대표단 결정기한
 - ① ㉠과반수 노동조합에 대한 통지·공고가 없는 경우에는 자율적 단일화 결정기한 만료일로부터 10일 이내, ㉡노동위원회가 과반수 노동조합이 없음을 결정한 때에는 그 날부터 5일 이내
 - ② 결정기한: ㉠7.31.-8.9., ㉡8.23.-8.28.
 - ※ 노동위원회가 과반수 노동조합이 없음을 결정: 2018.8.23.
 - ③ 초일: ㉠산입, ㉡불산입, ④ 만료일: 기간 만료일

□ 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.

2. 교섭대표노동조합 결정

[법]

제29조의2(교섭창구단일화) 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. 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 교섭대표노동조합의 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 교섭대표 노동조합이 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 제기하려는 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: 제14조의6 제1항에 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.

가. 개별교섭

275 ▶ 교섭창구단일화 이후 신설된 노조가 사용자와 개별교섭을 할 수 있는지

Q 질 의

- 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 회 시

- 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.

(노사관계법제과-173, 2011.3.21.)

**Tip** 단수노조 사업장이 복수노조 사업장으로 변경된 경우

- ◆ 단수노조 사업(장)에서 교섭창구단일화 절차를 거쳤더라도 기존 단수노조는 교섭대표노조 지위를 갖지 못하므로 교섭 진행 중 신설노조의 교섭요구가 있을 경우, 교섭창구단일화를 개시하여야 하며 교섭요구 노동조합이 확정된 때로부터 14일 이내에 사용자가 개별교섭에 동의한 경우 개별교섭 가능

276

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

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 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 회 시

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.

(노사관계법제과-2837, 2012.10.4.)

! Tip

- ◆ 교섭창구단일화 절차 이후에 신설된 노조 뿐만 아니라 동 절차에 참여하지 아니한 노조에 대하여도 사용자는 교섭에 응할 의무가 없음.
- 교섭창구단일화 절차에 참여하지 아니한 노조의 교섭 요구에 사용자가 동의하여 교섭을 진행하는 것은 교섭대표노동조합의 교섭권 행사에 부정적인 영향을 미치고 사업장 내 교섭 질서를 혼란하게 함으로써 노조에 대한 사용자의 지배력·영향력 확대로도 볼 수 있다는 점에서 부당노동행위에 해당될 소지도 있음.

277

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

Q 질 의

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

A 회 시

- 노조법 제29조의2 제2항에 따른 자율적단일화 기간에 사용자가 개별교섭에 동의한 경우라면 그 이후 도래하는 단체협약 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 차기 교섭창구 단일화를 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.

(노사관계법제과-1307, 2012.4.10.)

278

개별교섭에 동의한 노동조합의 인적구성이 변경된 경우 개별교섭의 효력

Q 질 의

- 당사는 제주도, 강원도 사업장 소속 조합원으로 구성된 각각 A, B노조와 개별교섭하기로 하고 A노조는 단체협약을 체결하였고, 강원도 사업장이 없어지면서 개별교섭 동의 시점의 B노조 조합원은 모두 퇴사한 경우(단, B노조와 교섭 중에 A노조의 일부 조합원이 A노조를 탈퇴하고 B노조에 가입한 조합원은 존재)에도 계속 개별교섭에 응해야 하는지 여부

A 회 시

1. 귀 질의의 경우 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 드리기 어려우나
 - 「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조의2에 따라 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 개별교섭에 동의한 당사자는 B노동조합임
2. 따라서 사용자가 개별교섭에 동의할 당시의 B노동조합의 인적 구성원이 바뀌는 등 상황이 달라졌다고 하더라도 B노동조합이 유지·운영되고 있다면 B노조의 교섭요구에 응해야 할 것임.

(노사관계법제과-1652, 2019.6.7.)

279 ▶ 개별교섭 동의 기한은 강행규정에 해당하는지

Q 질 의

- 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 회 시

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

(노사관계법제과-626, 2011.5.6.)



- 교섭창구단일화 절차는 복수의 노동조합이 허용되는 현행 노조법 체계하에서 헌법상 보장된 단체교섭권을 합리적으로 조정·제한하기 위한 것으로서 그 성격상 교섭창구 단일화 절차에 관한 규정은 전반적으로 강행규정으로 해석되어야 한다. 【서울행법 2013. 12. 13. 선고 2013구합18995 판결, 대법원 2014. 10. 30. 선고 2014두38750 판결 (심리불속행)】
- 노동조합 및 노동관계조정법 제29조의2제1항, 같은 법 시행령(이하 ‘시행령’이라 한다)제14조의6제1항, 제14조의5의 내용과 함께 노동위원회법 제17조의2는 노동위원회는 처분결과를 당사자에게 서면으로 송달하여야 하고, 처분의 효력은 결정서 등을 송달받은 날부터 발생한다고 규정하고 있는 점, 교섭대표 자율결정기간은 기간이 경과하면 더는 자율적으로 교섭대표노동조합을 결정하거나 사용자가 개별교섭 동의를 할 수 없는 효력이 발생하므로 기간의 기산일은 당사자간에 다툼의 여지가 없을 정도로 명확하여야 하는 점 등에 비추어 보면, 시행령 제14조의5에 따른 사용자의 공고에 대하여 노동조합이 노동위원회에 시정을 요청하여 노동위원회가 결정을 한 경우에는 결정이 당사자에게 송달되어 효력이 발생한 날부터 교섭대표 자율결정기간이 진행된다. 【대법원 2016. 1. 14. 선고 2013다84643, 84650 판결】

280 ▶ 사용자의 동의에 의해 개별교섭 하는 노조가 교섭대표노동조합의 지위를 가지는지

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 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

- 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 회 시

1. 교섭창구단일화 절차의 예외인 개별교섭은 교섭요구 노동조합이 확정된 때부터 14일 이내인 자율적 단일화 기간 내에 사용자가 개별교섭에 동의한 경우 가능하며, 개별교섭의 동의가 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.

(노사관계법제과-1568, 2011.8.22.)

281 ▶ 교섭대표노동조합 지위 포기 이후 개별교섭 가능 여부

Q 질 의

- △△중양회의 3개 노동조합이 교섭창구단일화 절차에 따라 A노조가 교섭대표노조로 선정되어 단체교섭 진행 중, 3개 노조가 각각 문서로 개별교섭을 요청하였는데 이러한 개별교섭이 가능한지 여부

A 회 시

1. 귀 법인에 조직된 A,B,C 3개의 노조가 참여하여 교섭창구단일화 절차를 거쳐 A노조가 적법하게 교섭대표노조로 결정되었다면, 귀 법인 내에 독립된 사업장의 존재 등 달리 볼 사정이 없는 한 A노조만이 교섭대표노조 지위 유지기간(단체협약을 체결하지 못하는 경우에는 교섭대표노조로 결정된 날부터 1년이 되는 날)까지 사용자와 단체교섭을 할 수 있으며, 그 교섭대표 지위를 포기하는 것은 원칙적으로 허용되지 않는다 할 것임.
2. 다만, 교섭대표노조로 결정된 A노조를 비롯한 모든 노조가 기존의 교섭창구단일화 절차에 의한 결정을 파기하는 것에 동의하고 사용자도 이에 동의하는 경우에는 다시 교섭창구단일화 절차를 진행하여 자율적단일화 기간에 사용자의 동의로 개별교섭을 하거나 새로운 교섭대표노조를 정하여 단체교섭을 할 수 있을 것으로 사료됨.

(노사관계법제과-54, 2016.1.8.)

나. 과반수 노동조합 결정 등

282

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

Q 질 의

- 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 회 시

- 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.

(노사관계법제과-2681, 2012.9.18.)

**Tip** 지방노동관서의 지도

- ◆ 사용자가 과반수노조 공고를 하지 않을 경우 지방노동관서는 사용자에게 부당노동행위(지배·개입)의 소지가 있음을 안내하며 공고이행 지도

283

복수의 노동조합이 과반수노동조합을 통지·공고하였으나 아무도 이의신청을 하지 않았을 경우 창구단일화 절차는

Q 질 의

- A, B 노조가 서로 과반수 노동조합을 통지하여 사측이 둘 다 과반수 노동조합을 공고 하였으나 공고기간 중에 어느 노조도 노동위원회에 과반수노동조합 이의신청을 하지 않아 과반수 노조가 결정되지 않았고, 이에 사측에서 노조측에 공동교섭대표단 구성을 요청하였으나 답변이 없는 상황

A 회 시

1. 귀 질의와 같이 자율적 교섭대표 결정 기한 내에 사용자의 개별교섭 동의도 없었고, 교섭대표노동조합을 결정하지 못했으며, 자율적 공동교섭대표단 구성 및 통지를 기한 내에 하지 않은 경우에는 그 다음 교섭창구단일화 단계인 노동위원회 결정에 의한 공동교섭대표단 구성 단계로 넘어간다 할 것임.
 - 따라서 공동교섭대표단 구성에 참여할 수 있는 노조는 노조법 제29조의2 제5항에 따라 노동위원회에 공동교섭대표단 구성에 관한 결정을 신청할 수 있음.
2. 다만, 어느 노조도 노동위에 공동교섭대표단 구성 신청을 하지 않은 경우, 사용자가 교섭을 진행하기 위한 일방적 조치를 할 수는 없다고 사료되며 관할 지방관서에 교섭창구단일화 진행을 위한 지도를 요청하는 것이 바람직 할 것임.

(노사관계법제과-1656, 2019.6.9.)



Tip 공동교섭단 결정 단계에서 과반수 노조가 확인될 경우

- ◆ 둘 이상의 노동조합이 각각 과반수 노동조합을 통지하고 각 공고기간 중 이의가 없을 경우 복수의 과반수 노동조합은 존재할 수 없으므로 공동교섭대표단 구성절차로 진행하고, 공동교섭대표단 구성과정에서 과반수 노동조합이 확인되면 그 노동조합을 교섭대표노동조합으로 결정
- ◆ 노동위원회는 조합원 수 산정 결과 과반수 노동조합이 확인될 경우에는 공동교섭대표단 구성을 중단하고 확인된 과반수 노동조합을 교섭대표노동조합으로 결정

284

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

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ A노조: 기업 노조, 조합원 수 300여명, 임<단>협 만료일: 2012.3.31.<2013.4.7.>
- ▶ B노조: 산별 지부, 조합원 수 160여명, 임<단>협 만료일:2012.3.31.<2013.8.11.>
- ▶ 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

- 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 회 시

1. 노조법 제29조의2 제3항 및 동법 시행령 제14조의7에 따르면 자율적 교섭대표결정 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 과반수 노조라는 사실 등을 통지하여야 함.
2. 그러나 해당 기한 내에 과반수 노동조합의 통지가 없어 과반수 노동조합의 교섭대표 노동조합 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.

(노사관계법제과-2992, 2012.10.29.)

285

과반수 노동조합을 노동위원회에서 결정한 경우 교섭대표노동조합으로 확정되는 시점

Q 질 의

- 과반수 노동조합에 대하여 그 과반수 여부에 대한 이의신청에 따라 노동위원회가 결정한 경우, 아래 3가지 경우 중 교섭대표노동조합으로 확정되는 시점 여부
 - i) 노동위원회 심판회의일인지, ii) 결정문 시행일인지, iii) 회사가 결정문 수령받은 날인지

A 회 시

1. 노조법 시행령 제14조의7 제3항은 사용자가 공고한 과반수 노동조합에 대하여 그 과반수 여부에 대한 이의를 제기하려는 노동조합은 공고기간 내에 노동위원회에 이의신청을 하여야 하며, 이의신청이 없는 경우에는 그 과반수 노동조합이 교섭대표노동조합으로 확정된다고 규정하고 있음.
2. 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 노동위원회법 제17조의2는 노동위원회는 처분 결과를 당사자에게 서면으로 송달하여야 하고 처분의 효력은 결정서 등을 송달받은 날부터 발생한다고 규정하고 있는 점을 감안 하면, 노조법 시행령 제14조의7 제2항에 따른 사용자의 과반수 노동조합 공고에 대하여 다른 노동조합이 노동위원회에 시정을 요청하여 노동위원회가 결정을 한 경우에는 그 결정이 당사자에게 송달되어 효력이 발생한 날이 교섭대표노동조합으로 확정된 날이라 할 것임(대법원 2016. 1. 14. 선고 2013다84643, 2013다84650 판결 참조)

(노사관계법제과-2423, 2017.10.10.)



- 노동조합 및 노동관계조정법 제29조의2제1항, 같은 법 시행령(이하 ‘시행령’ 이라한다)제14조의6제1항, 제14조의5의 내용과 함께 노동위원회법 제17조의2는 노동위원회는 처분결과를 당사자에게 서면으로 송달하여야 하고, 처분의 효력은 결정서 등을 송달받은 날부터 발생한다고 규정하고 있는 점, 교섭대표 자율결정기간은 기간이 경과하면 더는 자율적으로 교섭대표노동조합을 결정하거나 사용자가 개별교섭 동의를 할 수 없는 효력이 발생하므로 기간의 기산일은 당사자간에 다툼의 여지가 없을 정도로 명확하여야 하는 점 등에 비추어 보면, 시행령 제14조의5에 따른 사용자의 공고에 대하여 노동조합이 노동위원회에 시정을 요청하여 노동위원회가 결정을 한 경우에는 결정이 당사자에게 송달되어 효력이 발생한 날부터 교섭대표 자율결정기간이 진행된다. 【대법원 2016. 1. 14. 선고 2013다84643, 84650 판결】

286

과반수노동조합 결정에 대한 중앙노동위원회 재심 진행 중인 경우 지방노동위원회 결정의 효력

Q 질 의

- 지방노동위원회의 과반수 노동조합 결정에 대한 중앙노동위원회 재심이 진행 중인 상황에서, 과반수 노동조합으로 결정된 노동조합과 교섭을 진행 할 수 있는지 여부

A 회 시

1. 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나
 - 「노동조합 및 노동관계조정법(이하‘노조법’)」 제29조의2 제7항에 따라 노동위원회의 과반수 노동조합에 관한 결정에 대한 불복 절차 및 효력은 중재재정의 불복절차인 노조법 제69조와 제70조제2항을 준용함.
 - 따라서 지방노동위원회의 과반수 노동조합에 관한 결정은 중앙노동위원회 재심신청에 의해 그 효력이 정지되지 않음.

(노사관계법제과-1056, 2019.4.9.)

공동교섭대표단의 일부 교섭대표가 교섭을 요구하는 경우 교섭에 응할 의무가 있는지

Q 질 의

- 교섭창구단일화 과정을 통해 자율적으로 A노동조합과 B노동조합이 공동교섭대표단을 구성
 - B노동조합 일방이 사용자에게 교섭요구를 하는 경우 사용자는 교섭을 거부할 수 있는지
 - 단체협약 체결시 한쪽 노동조합의 서명으로도 효력이 발생하는지 여부

A 회 시

1. 「노동조합 및 노동관계조정법(이하 “노조법”)」 제29조의2 제2항 및 같은법 시행령 제14조의6 제1항에 따라 교섭요구 노동조합이 확정된 후 노동조합은 그 확정 또는 결정된 날로부터 14일 이내에 자율적으로 교섭대표노조를 정할 수 있으며, 이 경우 교섭대표노조 내의 의사결정방법 등에 대해서는 자율적으로 정할 수 있으며, 자율적 교섭대표노조의 대표자 등을 정해 사용자에게 통보하여야 할 것임.
2. 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 교섭창구단일화 절차 중 자율적 단일화 기간에 창구단일화 절차에 참여한 A노동조합과 B노동조합의 각 노동조합 위원장을 대표자로 하는 공동교섭단을 구성하였다면, A노동조합의 동의 없이 B노동조합이 사용자에게 교섭을 요구하는 경우에 사용자는 교섭에 응할 의무가 없다고 사료되며,
 - 단체협약 체결권은 노조법 제29조제2항에 따라 교섭대표노조의 대표자에게 있으므로 귀 질의 상의 공동교섭단 대표자들이 사용자와 교섭하고 연명으로 서명 또는 날인 하여야 유효한 단체협약을 체결할 수 있을 것임.

(노사관계법제과-1674, 2016.8.17.)

3. 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 동안 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 대하여 조사와 심문에 관한 세부절차는 중앙노동위원회가 따로 정한다.

가. 교섭대표노동조합 지위유지기간

288

교섭대표노동조합의 지위유지기간 만료일 이전에 단체협약을 갱신하지 못한 경우
차기 창구단일화 시점은

Q 질 의

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 회 시

- 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.

(노사관계법제과-3208, 2012.11.26.)

289

1년 동안 단체협약을 체결하지 못하였으나 다른 노동조합의 교섭요구가 없는 경우
교섭대표노동조합의 지위 유지 여부

Q 질 의

- 교섭대표노동조합으로 결정된 후 1년 동안 단체협약을 체결하지 못하였으나, 어느 노동조합도 교섭요구를 하지 않아 계속 교섭을 진행 후 단체협약을 체결함.
- 이러한 경우 교섭대표노동조합의 지위유지기간은 어떻게 되는지

A 회 시

1. 「노동조합 및 노동관계조정법」 시행령 제14조의10 제3항은 교섭대표노동조합으로 결정된 날부터 1년 동안 단체협약을 체결하지 못한 경우에는 어느 노동조합이든지 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다고 규정하고 있음.

- 귀 질의의 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변을 드리기는 어려우나, 어느 노동조합도 교섭요구가 없는 상태에서 단체협약(임금협약 포함)을 체결하였다면 그 단체협약의 효력발생일로부터 2년간 교섭대표노동조합의 지위를 유지한다 할 것임.

(노사관계법제과-2344, 2013.9.5.)

290

교섭대표노동조합 지위유지기간 동안 조합원 수가 변동되는 경우 교섭대표노동조합의 지위 유지 여부

Q 질 의

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 회 시

1. 노조법 제29조제2항 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.

(노사관계법제과-2255, 2012.8.2.)

291 ▶ 노동조합 조직형태가 변경되는 경우 교섭대표노동조합의 지위 유지 여부

Q 질 의

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 회 시

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 교섭대표 노동조합이 된 후에 ○○시버스노동조합 A지부로 적법하게 조직형태를 변경하였다면, 그 실체의 동일성은 유지되므로 노조법 시행령 제14조의10에서 규정하고 있는 기간까지 교섭대표노동조합의 지위를 유지한다고 할 것임.

(노사관계법제과-331, 2013.1.29.)

292 ▶ 노동조합 조직형태 변경 또는 조합원 전원 탈퇴시 교섭대표노동조합 지위 유지 여부

Q 질 의

- 甲사업(장)에서 교섭창구단일화 절차를 통해 A산별노조의 지부와 B기업별노조가 연합하여 교섭대표노조로 결정된 후에 A산별노조의 지부가 조직형태를 변경하거나 A산별 노조 지부의 조합원들이 전원 A산별노조를 탈퇴한 경우 교섭대표노조 지위를 유지 하는지 여부

A 회 시

1. 노동조합의 조직형태 변경이란 노동조합이 그 실질적 동일성을 유지하면서 노동조합의 종류를 변경하는 것으로, 적법하게 조직형태를 변경한 경우에는 변경 전의 조합의 재산관계 및 단체협약의 주체로서의 지위를 그대로 승계하는 것임.
 - 따라서 甲사업(장)의 A산별노조 지부가 노조법 및 노조 규약에서 정한 적법절차에 따라 기업별노조 등으로 조직형태를 변경한 경우라면, B기업별노조와 연합에 의해 인정된 교섭대표노조 지위를 노조법 시행령 제14조의10에 따른 기간까지 유지할 것임.
 - 다만, A산별노조 지부의 조합원들이 전원 A산별노조를 탈퇴한 경우에는 B기업별노조만이 노조법 시행령 제14조의10에 따른 기간까지 교섭대표노조의 지위를 유지할 것임.

(노사관계법제과-619, 2015.3.23.)

293 ▶ 복수의 단체협약을 같은 날 체결시 교섭대표노동조합 지위유지기간 산정의 기준이 되는 단체협약

Q 질 의

- 교섭대표노동조합과 사용자가 유효기간이 다른 임금협약과 단체협약을 2016.1.22. 체결하였다면 교섭대표노동조합의 지위 유지기간을 산정하는데 기준이 되는 협약은
 - 임금협약 유효기간 : 2015.3.1.~2016.2.29.
 - 단체협약 유효기간 : 2016.1.22.~2018.1.21.

A 회 시

1. 「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」 제14조의10 제1항에 따라 교섭대표노동조합은 교섭대표노동조합으로 결정된 후 사용자와 체결한 첫 번째 단체협약(임금협약)의 효력발생일로부터 2년간 교섭대표노동조합의 지위가 유지됨.
 - 이와 관련하여, 교섭대표노동조합과 사용자가 같은 날에 유효기간이 다른 단체협약과 임금협약을 체결한 경우라면 교섭대표노동조합 외의 여러 노동조합 근로자의 노동기본권 보장과 소수노조 등의 교섭권이 지나치게 제한되는 상황을 방지하기 위해 효력발생일이 먼저 시작되는 협약을 기준으로 교섭대표노동조합의 지위 유지기간을 산정하여야 할 것임.(같은 취지, 대법원 2017. 10. 12. 선고 2017마5644 결정)
2. 귀 질의와 같이 교섭대표노동조합과 사용자가 2016.1.22. 임금협약(유효기간: 2015.3.1.~2016.2.29.)과 단체협약(유효기간: 2016.1.22.~2018.1.21.)을 체결하였다면 교섭대표노동조합의 지위유지기간은 효력발생일이 먼저 시작되는 단체협약을 기준으로 산정하여 2017.2.28.까지이며,
 - 차기 교섭창구단일화 절차는 단체협약 만료일 이전 3개월이 되는 날인 2016.12.1.부터 가능하므로, 이 날부터 노동조합은 사용자에게 단체협약 갱신을 위한 교섭요구를 할 수 있고, 사용자는 교섭요구를 받으면 즉시 교섭요구사실 공고 등 교섭창구단일화 절차를 진행하여야 할 것임.

(노사관계법제과-112, 2018.1.10.)



- 1. 유효기간의 시작일을 기준으로 교섭대표노동조합의 지위유지기간을 정하지 않으면, 한번 교섭대표노동조합으로 결정된 노동조합이 지나치게 장기간 동안의 근로조건 및 노동관계에 관하여 협약을 체결할 권한을 갖게될 가능성이 생기고, 이는 소수 노동조합의 단체교섭권 등을 과도하게 제한하는 것이어서 허용될 수 없다.
- 2. 만일 기업별노조의 교섭대표노동조합 지위 유지기간을 유효기간 시작일이 빠른 제2단체협약에 따라 결정하지 않고, 유효기간 시작일이 늦은 제1단체협약에 따라 결정하게 되면 기업별노조는 2017년 임금협약에 관한 단체교섭권도 행사할 수 있게 되어 결국 3년 동안의 근로조건에 관한 협약권을 갖게 되고 이는 쟁점규정의 취지에 반한다.
- 3. 교섭대표노동조합으로 결정된 후 첫 번째로 단체협약을 체결하면서 동시에 2개의 단체협약을 체결한 경우 그 유효기간 시작일이 빠른 단체협약을 첫 번째로 체결한 단체협약으로 보아 이를 기준으로 교섭대표노동조합 지위 유지기간을 정하여야 한다고 해석하는 것이 쟁점규정의 문언 및 교섭창구 단일화 제도의 취지에 맞고, 합리적이다. 【부산고법 2017. 6. 7. 선고 2017라10013 판결, 대법원 2017. 10. 12. 선고 2017마5644 판결】

294 ▶ 교섭창구단일화 절차를 매년 실시하여야 하는지

Q 질 의

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

A 회 시

- 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.

(노사관계법제과-555, 2012.2.22.)

295 ▶ 단체협약 소급 적용시 교섭대표노동조합의 지위유지기간은

Q 질 의

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

A 회 시

1. 단체협약의 유효기간 소급 여부는 당사자 자율에 따라 결정할 사안으로 교섭대표 노동조합으로 결정된 노조가 단체협약을 체결하면서 그 유효기간을 소급하여 적용하는 것은 가능할 것이나, 교섭대표노동조합의 지위 유지기간은 노조법 시행령 제14조의 10에 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 2010.1.1. 부터 2011.12.31.까지 정하였다면 차기 교섭창구단일화를 위한 교섭요구는 2011.10.1. 부터 가능하다 할 것임.

(노사관계법제과-540, 2011.4.29.)

단수노조 사업장에서 교섭창구단일화 절차를 거친 경우 교섭대표노동조합의 지위가 인정되는지 여부

Q 질 의

- △△공사는 단수 노조 사업장으로 매년 교섭창구단일화 절차를 거쳐 임금교섭을 진행하여 체결(단체교섭은 2년마다 진행)
- 단수노조가 교섭창구단일화 절차를 거친 경우 교섭대표노조의 지위가 인정될 수 있는지 여부
- 노사간에 합의하여 교섭개시 시점을 임금협약 만료일 3개월보다 이전부터 진행하여 체결할 수 있는지 여부
- 신설노조가 설립된 경우 언제부터 교섭을 요구할 수 있는지

A 회 시

1. 교섭창구단일화제도는 특별한 사정이 없는 한 복수 노동조합이 교섭요구노동조합으로 확정되고 그중에서 다시 모든 교섭요구노동조합을 대표할 노동조합이 선정될 필요가 있는 경우를 예정하여 설계된 체계라고 할 수 있으며,
 - 해당 노동조합 이외의 노동조합이 존재하지 않아 다른 노동조합의 의사를 반영할 만한 여지가 처음부터 전혀 없었던 경우에는 이러한 교섭대표노동조합의 개념이 무의미해질 뿐만 아니라 달리 고유한 의의(意義)를 찾기 어려울 것임.
 - 따라서, 교섭창구단일화 절차의 취지, 체계 및 관련 규정 등을 종합하여 보면 하나의 사업 또는 사업장 단위에서 유일하게 존재하는 노동조합이 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노조법'이라 함) 및 그 시행령이 정한 교섭창구단일화 절차를 거쳤더라도 교섭대표 노동조합의 지위를 취득할 수는 없다할 것임.(대법원 2017. 10. 31. 선고 2016두36956 판결 참조)
2. 또한, 노조법 시행령 제14조의2 제1항에서 노동조합은 단체협약 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 교섭을 요구할 수 있다고 정하고 있으므로 법상 교섭요구 시기 이전에 단체(임금)협약을 갱신 체결하는 것은 신설노조의 교섭권을 침해한다고 볼 수 있으며
 - 사업장 내 신설노조가 설립되어 복수노조 사업장이 된 경우 기존 단수노조의 교섭대표 노동조합의 지위는 인정되지 않으므로 신설노조는 최초 도래하는 단체협약 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 교섭요구가 가능할 것임.

(노사관계법제과-1142, 2020.4.23.)



- 1. 교섭창구단일화 제도는 특별한 사정이 없는 한 복수 노동조합이 교섭요구 노동조합으로 확정되고 그중에서 다시 모든 교섭요구 노동조합을 대표할 노동조합이 선정될 필요가 있는 경우를 예정하여 설계된 체계라고 할 수 있다. 나아가 노동조합법 규정에 의하면, 교섭창구단일화 절차를 통하여 결정된 교섭대표노동조합의 대표자는 모든 교섭요구노동조합 또는 그 조합원을 위하여 사용자와 단체교섭을 진행하고 단체협약을 체결할 권한이 있다. 그런데 해당 노동조합 이외의 노동조합이 존재하지 않아 다른 노동조합의 의사를 반영할 만한 여지가 처음부터 전혀 없었던 경우에는 이러한 교섭대표노동조합의 개념이 무의미해질 뿐만 아니라 달리 그 고유한 의의(意義)를 찾기도 어렵게 된다. 결국, 하나의 사업 또는 사업장 단위에서 유일하게 존재하는 노동조합은, 설령 노동조합법 및 그 시행령이 정한 절차를 형식적으로 거쳤다고 하더라도, 교섭대표노동조합의 지위를 취득할 수 없다고 해석함이 타당하다.
2. 피고보조참가인이 교섭창구 단일화 절차를 진행하여 원고와 단체교섭을 하고 2013년 단체협약을 체결할 당시 원고 사업장에 존재하던 노동조합은 참가인이 유일하였으므로, 참가인은 교섭대표노동조합의 지위에 있지 아니하여 교섭대표노동조합의 지위 유지기간을 보장받을 수 없고, 따라서 원고가 이후 새롭게 교섭창구 단일화 절차를 거쳐 교섭대표노동조합으로 확정된 다른 노동조합과 2014년 단체협약을 체결하면서 참가인의 단체교섭 요구를 거부한 것은 참가인에 대한 관계에서 부당노동행위에 해당하지 아니한다. 【대법원 2017. 10. 31. 선고 2016두36956 판결】

297

복수노조 사업장에서 교섭창구단일화 절차에 단수노조만 참여한 경우 단수노조가 교섭대표노동조합의 지위를 가지는지 여부

Q 질 의

- B노조의 신설로 복수노조가 된 사업장에서 A노조가 임금교섭 요구하여 사용자가 노동조합 교섭요구 사실공고를 하였으나, B노조가 공고기간 내에 참여하지 않아 A노조만 교섭에 참여하였다고 교섭요구노동조합 확정공고를 함
- 복수노조 사업장에서 교섭창구단일화 절차를 거친 결과 단수노조만 참여하게 된 경우, 단수노조가 교섭대표노동조합의 지위를 가질 수 있는지 여부

A 회 시

1. 대법원은 해당 노동조합 이외의 노동조합이 존재하지 않아 다른 노동조합의 의사를 반영할 만한 여지가 처음부터 전혀 없었던 경우에는 이러한 교섭대표노동조합의 개념이 무의미하다고 판시하고 있음.(대법 2017. 10. 31. 선고 2016두36956 판결 참조)
2. 따라서, 대법원 판례 취지와 같이 하나의 사업(장)에 복수의 노조가 존재하여 교섭창구단일화 절차의 전제조건을 충족하였으나 B노조가 스스로 교섭에 참여할 수 있는 기회를 포기하여 불가피하게 A노조만이 교섭요구노조로 확정된 경우
 - A노조의 교섭대표노동조합 지위를 인정하지 않는다면 노조와 사용자의 반목·갈등, 단체교섭의 효율성 저하 및 비용증가 등의 문제를 발생시켜 교섭창구단일화제도의 입법취지를 저해하는 결과를 발생시킬 우려가 있으므로 A노조가 교섭대표노조의 지위를 갖는 것이 타당.

(노사관계법제과-1141, 2020.4.23.)

참고

단수노조의 교섭대표노조 지위 변경에 따른 사례별 Q&A

*노사관계법제과-1095 (2020.4.20.)

① 복수노조 사업장에서 교섭대표노조 지위

➤ (사례 1) 복수노조가 존재(휴면노조 포함)함에도 교섭창구단일화 절차에 단수노조만 참여한 경우 해당 단수노조는 교섭대표노조 지위를 가지는지?

- 교섭창구단일화 절차는 ‘노조가 2개 이상인 경우(복수노조)’를 전제로 하고 있다는 것이 대법원의 입장
- 따라서 복수노조라는 전제가 충족된 상황에서 다른 노조가 교섭창구단일화 절차에 참여하지 않아
 - 해당 단수노조가 교섭대표노조로 결정되었다면, 해당 노조는 **교섭대표노조 지위***를 가짐
- * (교섭대표노조 지위 유지기간) 교섭대표노조 결정 후 체결한 첫 단협 유효기간이 2년인 경우 그 단협 유효기간 만료일, 2년 미만인 경우 그 단협의 효력 발생일로부터 2년
- 노조 활동을 하지 않는 휴면노조라도 노동委 의결을 거쳐 해산되기 전까지는 적법한 노조이므로
 - 휴면노조를 포함한 2개 이상 노조가 있음에도 하나의 노조만 교섭창구단일화 절차에 참여한 경우 해당 노조는 **교섭대표노조 지위**를 가짐

예시

- 甲사업장에 A, B노조 존재 → '20.1.7. A노조 교섭요구 → 교섭요구 사실공고('20.1.7~1.14., B노조* 미참여) → 교섭요구노조 확정공고(1.15.~1.20.) → **A노조 교섭대표노조 지위 인정**
- * B노조가 휴면노조인 경우에도 노동委 의결을 거쳐 해산되기 전이라면 동일

② 단체협약*이 체결된 후 신설노조의 교섭 요구

* 동 지침의 ‘단체협약은 임금협약 포함하며, 단수노조인 경우 교섭창구단일화는 “임의절차”임

➤ (사례 2) 단수노조가 단체협약을 체결한 후 새 노조가 신설되어 단체교섭을 요구하는 경우

- 기존 노조와 체결한 **단체협약이 유효**하므로 사용자는 **새 노조의 교섭요구에 응할 의무는 없음**(노조법시행령 제14조의2 제1항)
- 다만, 기존 노조의 교섭대표노조 지위는 인정되지 않으므로 새 노조는 먼저 도래하는 단체협약 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 교섭요구 가능(노조법시행령 제14조의2 제1항)

예시

- 甲사업장에 A노조 존재 → '20.1.7 A노조 교섭요구 → 교섭요구 사실공고('20.1.7.~1.14.) → 교섭요구노조 확정공고(1.15.~1.20.) → '20.3.5. 단체협약 체결(임협 '20.3.5~21.3.4., 단협 '20.3.5.~22.3.4.) → '20.4.1 B노조 설립 → '20.12.5.부터 B노조 교섭요구 가능

③ 단체협약 체결 전, 신설노조의 교섭 요구

➤ (사례 3) 단수노조와 사용자가 단체교섭 중 일부 사항을 합의하여 서명 또는 날인하고 나머지 사항에 대해 계속 교섭을 진행하던 중 새 노조가 신설되어 단체교섭을 요구하는 경우

- 노조법 제29조의2 제1항에 따라 노동조합이 2개 이상인 경우 교섭창구단일화 절차를 거쳐야 하는 대상에 해당하므로 노사는 **교섭대표노조를 결정**한 후 다시 단체교섭을 진행하여야 함
- 이 경우 새 노조가 설립되기 전 기존 단수노조와 사용자가 노조법 제31조에 따라 서명 또는 날인하는 등 형식적 요건을 갖추어 합의한 사항이 있는 경우라면 그에 대한 효력을 부인하기는 어려울 것임
- 다만, 교섭대표노조는 노조법 제29조제2항에 따라 교섭참여노조 모두에게 적용할 단체협약을 체결할 권한이 있으므로
 - 기존 단수노조가 교섭참여노조인 경우에는 사용자의 동의와 공정대표의무에 위반하지 않는 범위 내에서 단수노조와 합의한 사항을 변경하는 것은 가능하다 할 것임

예시

- 甲사업장에 A노조 존재 → '20.1.7. A노조 교섭요구 → 교섭요구 사실공고(20.1.7.~1.14.) → 교섭요구노조 확정공고(1.15.~1.20.) → '20.3.5. A노조와 일부사항 노사합의(징계위원 구성·징계절차, 노조사무실 제공 등) 후 단체교섭 계속 진행 → '20.4.1. B노조 설립 및 교섭요구 → 단체교섭 중지 및 **교섭창구단일화 절차 진행**

➤ (사례 4) 단수노조가 단체교섭 진행 중 새 노조가 설립된 경우 새로이 교섭창구단일화 절차를 진행하는 경우 그 시점은 언제부터 인지?

- 사용자는 어느 한 노조(기존 노조 또는 새 노조)의 교섭요구가 있는 경우 교섭요구사실 공고 등 교섭창구단일화 절차를 개시해야 함

예시

- 甲사업장에 A노조 존재(단협유효기간 '18.4.1.~ '20.3.31.) → '20.1.7. A노조 교섭요구 → 교섭요구 사실 공고(20.1.7.~1.14.) → 교섭요구노조 확정공고(1.15.~1.20.) → '20.2.1부터 단체교섭 진행중 → '20.4.1. B노조 설립 → '20.4.10. **B노조 교섭요구 → '20.4.10. 교섭요구사실 공고**

➤ (사례 5) 노사가 노동위원회 조정서를 수락하여 서명·날인(또는 중재재정)하였으나 아직 단체협약 체결의 형식적 조인행위가 없는 상황에서 새 노조가 설립되어 단체교섭을 요구하는 경우

- 노조법 제61조 및 제70조에 따라 조정서나 중재재정은 단체협약과 동일한 효력을 가지므로 단체협약이 있는 경우에 해당
 - 사용자는 **새 노조의 교섭요구에 응할 의무는 없음**
- 다만, 기존 노조의 교섭대표노조 지위는 인정되지 않으므로 새 노조는 먼저 도래하는 단체협약 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 교섭요구 가능(노조법시행령 제14조의2 제1항)

예시

- 甲사업장에 A노조 존재 → '20.1.7. A노조 교섭요구 → 교섭요구 사실공고('20.1.7~1.14.) → 교섭요구노조 확정 공고(1.15~1.20.) → '20.2.1부터 단체교섭 진행 → '20.3.20. 조정신청 → '20.3.30. **조정안 수락·서명('20.4.10. 단협체결 등 조인식 예정) 또는 중재재정 → '20.4.1. B노조 설립 및 교섭요구 → 단체협약 유효기간 만료일 이전 3개월 전부터 교섭요구 가능**

4] 쟁의행위

> (사례 6) 단수노조가 노동위원회 조정절차를 진행하는 중 새 노조가 설립되어 단체교섭을 요구하는 경우

- 새 노조가 설립되어 복수노조 사업장이 된 이상 교섭대표노조를 정하여 단체교섭을 진행해야 함(노조법 제29조의2 제1항)
- 따라서 노동위원회는 조정을 종료(행정지도)하고 노사는 새로이 교섭창구단일화 절차를 진행하여 **교섭대표노조를 결정**하여야 함

예시

- 甲사업장에 A노조 존재 → '20.1.7. A노조 교섭요구 → 교섭요구 사실공고('20.1.7.~1.14.) → 교섭요구노조 확정 공고(1.15.~1.20.) → '20.2.1.부터 단체교섭 진행 → '20.3.25. 조정신청 → '20.4.1. B노조 설립 및 교섭요구 → 노동위 조정종료 및 **교섭창구단일화 절차 진행**

> (사례 7) 단수노조가 쟁의행위 중 새 노조가 설립되어 단체교섭을 요구하는 경우

- 새 노조가 설립되어 복수노조 사업장이 된 이상 노사는 교섭창구단일화 절차를 거쳐 **교섭대표노조를 결정**한 후 교섭을 진행해야 함(노조법 제29조의2 제1항)
- 이때 단수노조가 법에서 정한 절차에 따라 정당하게 쟁의행위를 하고 있는 경우이면
 - 새로운 노조가 설립되었다는 이유만으로 이를 중단시키는 것은 노동3권 보장 및 노사관계의 계속성 측면에서 합리적인 것으로 보기 어려움
- 다만, 노조법 제29조의2에 따라 교섭대표노조가 결정되면 그 노조만이 단체교섭과 쟁의행위를 할 수 있으므로
 - 교섭대표노조가 결정된 이후에는 새로이 선출된 교섭대표노조 중심으로 쟁의행위가 이루어져야 하며 기존의 단수노조의 쟁의행위는 정당하다고 하기 어려운 것임

예시

- 甲사업장에 A노조 존재 → '20.1.7. A노조 교섭요구 → 교섭요구 사실공고('20.1.7.~1.14.) → 교섭요구노조 확정 공고(1.15.~1.20.) → '20.2.1.부터 단체교섭 진행 → '20.3.20. 조정신청 → '20.3.31. 조정중지 → '20.4.1. 찬반투표 가결 및 쟁의행위 돌입 → '20.4.15. B노조 설립 및 교섭요구 → '20.5.15. B노조, 교섭대표노조결정(A노조 쟁의행위 중단)

나. 교섭대표노동조합의 협약체결권 및 적용범위

298

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

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 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.

- 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 회 시

1. 교섭대표노동조합이 확정된 후에는 노조법 시행령 제14조의10에 따라 2년간 교섭대표 노동조합의 지위가 유지되므로 유효기간이 만료된 임금협약과 유효기간이 2011.12.31. 까지인 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 교섭하고 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.

(노사관계법제과-1567, 2011.8.22.)



Tip

- ◆ 위 질의회신은 복수노조 사업(장)에서 교섭창구단일화 절차를 거쳐 확정된 교섭대표노동조합이 지위유지기간 내에 유효기간이 만료하는 임단협이 존재하는 경우임.

299

소수노동조합과 사용자가 간담회를 개최하는 경우 교섭대표노동조합의 단체교섭권을 침해하는지 여부

Q 질 의

- 사용자가 소수노동조합 또는 직종별(비노조원 포함)로 간담회 등을 개최하는 경우 교섭대표노동조합의 단체교섭권을 침해하는지 여부

A 회 시

1. 노동조합 및 노동관계조정법 제29조제2항에 따라 교섭창구단일화 절차를 통해 결정된 교섭대표노동조합은 교섭을 요구한 모든 노동조합 및 조합원을 위해 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 갖음.
2. 귀 사안의 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변을 드리기는 어려우나,
 - 사용자가 조직문화 개선 및 원활한 조직운영 등을 위해 전체 근로자의 애로사항 등 다양한 의견을 수렴하고 개선방안을 마련하기 위한 간담회 등을 개최하는 것은 가능하다 할 것임.
 - 다만, 간담회 등에서 근로조건에 관한 사항에 대하여 사실상 교섭·결정하는 등 간담회 등이 교섭대표노동조합의 단체교섭권을 침해하는 방식으로 운영되어서는 아니될 것임.

(노사관계법제과-2467 2019.9.18.)



- 교섭창구단일화 절차에서 교섭대표노동조합이 가지는 대표권은 법령에서 특별히 권한으로 규정하지 아니한 이상 단체교섭 및 단체협약 체결(보충교섭이나 보충협약 체결을 포함한다)과 체결된 단체협약의 구체적인 이행과정에만 미치는 것이고, 이와 무관하게 노사관계 전반에까지 당연히 미친다고 볼 수는 없다. 【대법원 2019. 10. 31. 선고 2017두37772 판결】

300

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

Q 질 의

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 회 시

1. 노조법 제29조 제2항은 동법 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.)



- 1. 노동조합 대표자의 단체협약체결 권한을 전면적·포괄적으로 제한하는 것이 아닌 이상, 노동조합 대표자가 단체교섭 전에 또는 단체교섭 과정 중에 사용자와의 협상에 필요한 협약안을 총회 또는 대의원회 결의를 통해 확정하도록 하거나 의견수렴의 일환으로 위와 같은 결의를 거치도록 하는 정도의 절차적 제한을 가하는 것은 허용된다.
2. 교섭대표노조 대표자가 위와 같은 목적으로 교섭대표노조의 총회 또는 대의원회 결의절차를 거치기로 하였다면, 단체협약체결 권한의 전면적·포괄적 제한이 아닌 이상 소수노조 조합원에게도 동등하게 절차에 참여할 기회를 부여하거나 소수노조 조합원의 찬반의사를 교섭대표노조 조합원의 것과 동등하게 취급할 의무를 부담한다. 교섭대표노조 대표자가 소수노조 조합원에게만 위와 같은 절차참여권을 부여하지 않았다면, 이는 공정대표의무를 위반한 것이다. 【서울고법 2017. 8. 18. 선고 2016나2057671 판결, 대법원 계류중(2017다263192)】

301

교섭대표노동조합이 체결한 단체협약이 창구단일화절차에 참여한 산별노조 분회 조합원에게도 적용되는지

Q 질 의

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

A 회 시

- 귀 질의만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 교섭창구 단일화절차를 거쳐 교섭대표노동조합이 된 기업별노조와 사용자가 임금협약을 체결하여 기존 산별노조 분회의 임금협약에 규정된 근무형태를 변경하였다면 교섭창구 단일화절차에 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.)

302

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

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 2011.7.1. 복수노조제도 시행에 따라 교섭창구단일화 절차를 진행하여 2011.7.19. A노동조합을 교섭대표노동조합으로 확정
- ▶ 사용자와 교섭대표노동조합은 2012.3.9. 단체협약을 체결하였고, 단체협약 내용 중 보직자의 자격 제한 규정이 있음.

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

A 회 시

1. 단체협약은 체결당사자에게 적용되는 것이 원칙이나, 당해 사업(장)의 동종 근로자 반수 이상이 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.

(노사관계법제과-1362, 2012.4.18.)

303

교섭창구단일화에 불참한 기존 노조가 체결한 단체협약은 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약으로 변경되는지

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 2012.1.9. A노조(신규노조)의 교섭요구
- ▶ 2012.1.9.~1.17. 사용자 교섭요구사실 공고, B노조(기존노조) 불참
- ▶ A노조 교섭대표노동조합으로 결정

- 교섭창구단일화에 불참한 기존 노조가 체결한 단체협약은 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약으로 변경되는지

A 회 시

- 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 여후효 불인정)이 인정되고 기존노조는 사용자에게 새로운 단체협약(임금협약 포함) 체결을 위한 교섭을 요구할 권리는 없다 할 것임.

(노사관계법제과-553, 2012.2.22.)

304

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

Q 질 의

사 실 관 계

▶ 노조현황 및 임금·단체협약 체결 현황

노조명	설립일	조합원 수	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

- 2011년도 임금협약 체결을 위하여 교섭창구단일화 절차를 거쳐 결정된 교섭대표노동 조합이 복수노조제도 시행 이전 기존노조가 체결한 단체협약의 내용을 변경하는 보충 협약을 체결할 권한이 있는지

A 회 시

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 기업별 노조가 신설되었고, 이후 임금협약 갱신을 위해 3개 노조가 모두 참여하여 교섭창구 단일화 절차를 거친 결과 신설된 2개의 기업별노조가 연합하여 교섭대표노동조합이 되었다면,
 - 그 교섭대표노동조합은 사용자의 동의가 있고 공정대표의무를 준수한 경우에는 그 지위 유지 기간 동안에 유효기간이 3개월 이상 남아있는 기존 산별노조 분회의 단체 협약을 대체하는 (교섭 창구단일화 절차에 참여한 3개 노조 모두에 적용되는) 새로운 단체협약을 체결할 수 있다 할 것임.

(노사관계법제과-808, 2012.3.12.)

305

교섭대표노동조합이 체결한 단체협약이 기존 산별노조와 체결한 산별협약과 충돌하는 경우 어느 단체협약을 적용해야 하는지

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 산별노조 산하 35개 지부 중 부칙 제6조가 적용되는 5개 지부는 2012.7월경 창구단일화절차를 거쳐 산별협약 중 임금협약(2012.1.1.~12.31.)과 단체협약(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

- 2011년에 창구단일화절차를 거친 지부가 2013년 보충단체협약을 체결하고자 교섭창구 단일화 절차를 거쳤으나 다른 노조가 교섭대표노동조합으로 결정된 경우 기존 산별 노조와 사용자협의회가 체결한 2013년도 산별단체협약과 다른 교섭대표노동조합이 체결한 2013년도 단체협약이 충돌하는 경우 어느 단체협약을 적용해야 하는지

A 회 시

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

(노사관계법제과-3208, 2012.11.26.)

교섭대표노동조합이 체결한 퇴직금 관한 사항이 기존에 체결한 단체협약의 내용과 충돌되는 경우 효력 여부

Q 질 의

- 甲노동조합과 乙노동조합이 교섭창구단일화 절차를 거쳐 乙이 교섭대표노동조합으로 확정된 이후 단체협약을 체결하면서 기존 단체협약 상의 퇴직금제도(누진제)를 명시하지 않은 경우 효력

* 기존 단체협약은 퇴직금 누진제(법정퇴직금의 150% 지급)

A 회 시

1. 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변이 어려우나
 - 「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조제2항에 따라 교섭대표노동조합은 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합과 그 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한이 있으므로 새로운 단체협약뿐만 아니라 기존 단체협약의 내용을 변경할 수도 있음.
 - 새로운 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약이 창구단일화에 참여한 노동조합의 기존 단체협약과 충돌하는 경우라면 새로운 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약이 적용된다 할 것임.
2. 또한, 권한 있는 노사 당사자가 교섭을 하고 합의된 교섭결과를 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명·날인하고, 그 내용이 강행법규 나 사회질서에 위배되지 않는 이상 단체협약으로서의 효력이 인정된다 할 것임.

(노사관계법제과-1276, 2019.4.25.)

307

교섭대표노동조합의 조합원 전원 탈퇴시 단체협약 효력 및 교섭대표노동조합 지위유지 여부

Q 질 의

- 교섭대표노동조합인 산별노동조합 분회(제1노조)의 조합원이 모두 탈퇴하였을 경우, 제1노조가 교섭대표노동조합의 지위에서 체결한 단체협약의 효력 및 교섭대표노동조합의 지위 상실 여부

A 회 시

1. 질의내용과 같이 제1노조 조합원들 전원이 탈퇴하였다 하더라도 제1노조가 교섭대표노동조합의 지위에서 체결한 단체협약은 교섭창구단일화에 참여하였던 모든 노동조합에 효력이 있다 할 것이므로,
 - 교섭창구단일화 절차에 참여한 다른 노동조합이 존재하고 있다면 달리 볼 사정이 없는 한 그 유효기간까지 효력이 있다고 판단됨.
2. 노조법 제29조의2(교섭창구 단일화절차)는 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합을 그 대상으로 하고 있음.
 - 따라서, 교섭대표노동조합이었던 제1노조의 조합원이 모두 탈퇴하여 당해 사업장 소속 조합원이 한명도 없다는 것이 객관적으로 명확하다면, 모든 조합원이 탈퇴한 시점에 교섭대표노동조합으로서의 지위는 상실된다고 할 것임.

(노사관계법제과-1231, 2016.6.27.)

308 ▶ 용역회사가 변경될 경우 다시 단체교섭을 진행해야 하는지 여부

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ Y병원은 2년마다 입찰을 통해 미화업무 용역을 주고 있음.
- ▶ 2018.1월부터 J회사와 도급계약을 했고, 2020년에는 새로운 회사에 용역을 줄 예정
- ▶ 2018년 △△노조와 단체협약 체결(유효기간 만료일 2019.12.31.까지)
- ▶ 2018.4월 △△노조 조합원 31명이 탈퇴 ○○노조에 가입
※ 2018.6월 현재 △△노조 9명, ○○노조 28명, 비조합원 3명

- △△노조와 체결한 기존 단협 유효기간이 2019.12.31.까지이면 언제부터 단체교섭을 요구할 수 있는지
- 2020년 용역회사가 J사에서 K사로 변경될 경우 다시 단체교섭을 진행하여야 하는지 여부

A 회 시

1. 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려운 상황이나
 - 노조법 제29조의2에 따라 복수의 노동조합이 존재하는 사업(장)에서 사용자와 단체교섭을 하기 위해서는 해당사업(장)의 모든 노동조합은 단체협약 만료일 3개월 전부터 교섭창구 단일화 절차를 거쳐 단체교섭을 진행해야 할 것임.
 - 따라서, 2019년12월31일이 교섭대표노동조합의 지위 유지기간 종료 이후 최초로 도래하는 단체협약(임금협약 포함) 만료일이라면 10월1일 이후 사용자에게 교섭을 요구할 수 있을 것임.
2. 다만, 영업양도나 합병으로 인해 근로관계가 포괄적으로 승계되지 않고 용역업체만 바뀐 상황에서 사용자(J사, K사)간의 권리·의무가 법적으로 승계되지 않는 경우에 해당한다면
 - 노동조합과 새로운 용역회사(K사)간의 노동조합 활동과 관련된 법률관계 등도 승계되지 않으므로 노사가 새로이 단체협약 등을 체결해야 할 것으로 보임.

(노사관계법제과-1966, 2019.7.19.)

다. 공정대표의무

309

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

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 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.

- 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 단체 협약을 B노조의 단체협약으로 보아 미표기 부분을 B노동조합이 편의에 의해 해석하고 요구할 수 있는지

A 회 시

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.

(노사관계법제과-2334, 2012.8.16.)

310

교섭대표노동조합이 교섭창구단일화 절차에 참여한 소수노조의 의견을 수렴하지 않는 것이 공정대표의무 위반인지

Q 질 의

사 실 관 계

▶ 교섭창구단일화 절차를 통해 교섭대표노동조합을 결정하여 현재 2012년 임금교섭을 개시하였고, 임금요구안 마련

- 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 회 시

1. 2011.7.1.부터 노조법 제29조의2에 따라 교섭창구단일화 절차를 거쳐 결정된 교섭대표 노동조합만이 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 교섭대표노동 조합은 소수노조의 교섭요구사항을 청취하고 이를 반영하기 위해 노력하여야 할 것이나 교섭대표노동조합이 소수노조의 의견을 수용하지 않았다는 사정만으로 공정대표의무 위반으로 보기는 어렵다 할 것임.

(노사관계법제과-177, 2012.1.19.)



- 1. 사용자가 단체협약 등에 따라 교섭대표노동조합에게 상시적으로 사용할 수 있는 노동조합 사무실을 제공한 이상, 특별한 사정이 없는 한 교섭창구단일화 절차에 참여한 다른 노동조합에게도 반드시 일률적이거나 비례적이지는 않더라도 상시적으로 사용할 수 있는 일정한 공간을 노동조합 사무실로 제공하여야 한다고 봄이 타당하다. 이와 달리 교섭대표노동조합에게는 노동조합 사무실을 제공하면서 교섭창구단일화 절차에 참여한 다른 노동조합에게는 물리적 한계나 비용 부담 등을 이유로 노동조합 사무실을 전혀 제공하지 않거나 일시적으로 회사 시설을 사용할 수 있는 기회를 부여하였다고 하여 차별에 합리적인 이유가 있다고 볼 수 없다.
2. 교섭대표노동조합과 사용자가 교섭대표노동조합에게만 노동조합 사무실을 제공하기로 하는 내용으로 체결한 단체협약 및 교섭창구단일화 이후에도 교섭대표노동조합에게만 근로시간 면제를 인정하면서 교섭대표노동조합이 아닌 노동조합에게는 이를 인정하지 아니한 것은 모두 공정대표의무 위반에 해당하고, 사용자인 피고는 공정대표의무 위반을 이유로 불법행위에 기한 손해배상의무를 부담한다. 【대법원 2018. 8. 30. 선고 2017다218642 판결】

라. 교섭권 위임

311 교섭창구단일화절차에 참여한 다른 노조에게 교섭권 위임이 가능한지

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 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

A 회 시

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 볼 사정이 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 형해화하는 것으로 불가하다 할 것임.

(노사관계법제과-1306, 2012.4.10.)

312 교섭창구단일화 절차 자체를 사전에 위임할 수 있는지 여부

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ A산별노조 소속분회는 설립신고증이 교부된 노동조합임.
- ▶ 창구단일화 제도 시행 전, B사업조합과 A산별노조는 각 회원사와 각 분회로부터 교섭권과 체결권을 위임 받아 단체협약을 체결하여 왔음.

● 질의내용

- A산별노조 지역지부가 소속분회로부터 교섭창구단일화 절차 전부를 위임받을 경우, A산별노조 지역지부가 소속분회를 대신하여 소속분회가 소속된 회사를 상대로 교섭 창구단일화 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 회 시

- 교섭대표노동조합을 결정하기 위한 절차에 관한 사항은 상급단체나 사용자단체 등에 위임할 수 없음. 다만, 교섭창구단일화절차를 거쳐 결정된 교섭대표노동조합 또는 사용자는 노조법 제29조제3항에 따라 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 상급단체 또는 사용자단체 등에 위임할 수 있음.

(노사관계법제과-1993, 2011.10.6.)

4. 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.

313 학교 종사자 노조의 교섭단위는

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 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 회 시

1. 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 노조법)상 교섭단위인 “사업 또는 사업장”의 판단기준은 경영상 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 하나의 법인체가 하나의 “사업”에 해당하며, 지방자치단체 등 정부조직의 “사업 또는 사업장”판단기준도 일반 원칙에 따라 “법인” 단위로 해석하여 법인격을 가진 지방자치단체가 노조법상 교섭단위인 “사업 또는 사업장”에 해당함.
 - 각급 학교에서 채용한 근로자의 사업주는 독립 법인격이 있는 지방자치단체이고 (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.

(노사관계법제과-349, 2012.2.7.)

314

통계청 산하 지방통계청의 무기계약직 및 기간제 근로자로 구성된 노조의 경우 교섭단위는

Q 질 의

- 노조법 제29조제2항은 사용자의 단체교섭 및 협약체결권한을 위임할 수 있도록 규정 되어 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

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 근로자로 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.)

315 교섭단위분리 결정(단체협약 체결전) 효력은 언제부터 발생하는지

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 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 회 시

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 교섭대표 노동조합이 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.

(노사관계법제과-2624, 2012.9.13.)

316 ▶ 분리된 교섭단위에 하나의 노조만 있는 경우 창구단일화 실시 여부

Q 질 의

사 실 관 계

▶ 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 부속협약서나 보충협약서 형태로 별도로 정하고자 하는데 가능한지
- 상기에서와 같이 개별 보충협약에 차이가 있으면 불합리한 차별로 공정대표의무를 근거로 차별시정을 요구할 수 있는지
- 교섭대표 확정 후 분리교섭이 가능한지
- 쟁의행위는 분리된 교섭단위 내 조합원 과반수의 찬성으로 가능한지

A 회 시

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 노동 조합 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 교섭 대표노동조합 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 조합원 과반수의 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.

(노사관계법제과-2246, 2012.8.2.)

317

하나의 노동조합 내 두 개의 직렬이 존재할 경우 직렬별로 교섭단위 분리신청이 가능한지 여부

Q 질 의

- 하나의 노동조합 내 일반직과 전문직의 조합원이 존재할 때 각 직렬별로 교섭단위 분리신청이 가능한지 여부

A 회 시

1. 귀 질의내용만으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 교섭단위 분리 결정은 하나의 사업 또는 사업장을 교섭단위로 하는 원칙의 예외를 인정하는 것으로 근로자가 조직하거나 가입한 노동조합이 2개 이상 있어야 하고 분리하고자 하는 단위 간 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭관행 등 객관적인 차이가 있는 경우 가능함.
 - 귀 사업장의 경우 교섭단위분리 신청 보다는 전체 조합원의 의사가 반영될 수 있도록 각 직렬을 대표할 수 있는 교섭위원을 구성하거나 사용자의 동의로 복수의 단체협약도 체결할 수 있으며, 각 직렬별로 별도의 노동조합 설립 등이 가능함을 알려드립니다.

(노사관계법제과-1210, 2019.4.19.)

318 ▶ 교섭단위 분리 결정 이후 교섭요구 가능한 단체협약은

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 2개의 노동조합이 존재하며, 제1노조가 과반수 노조로서 교섭대표노조가 되어 단체협약 및 임금협약을 체결해 왔음.
* 2016년 단체협약(2016.3.1.~2018.2.28.)과 2016년 임금협약(2016.3.1.~2017.2.28.) 체결(2016.11.10.)
- ▶ 2017년 임금교섭이 시작되기 전에 제2노조가 교섭단위분리신청을 하여 2017.6.23.자로 교섭단위분리 결정됨.
- ▶ 중앙노동위원회의 분리결정 이후 분리된 단위의 노조(기존 제2노조)가 교섭요구와 창구단일화 절차를 실시 중인 상황

- 분리된 단위의 제2노조는 임금협약 뿐만 아니라 단체협약 체결을 위한 교섭도 요구함.
- 이에 사측은 임금협약만이 현재 유효기간 만료된 상황인바, 단체협약 체결을 위한 교섭은 거부하여도 되는지, 즉 단체협약 체결을 위한 교섭은 거부하더라도 부당노동 행위에 해당하지 않는지 여부

A 회 시

1. 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 “노조법”이라 함) 시행령 제14조의11 제4항에 따라 노동위원회로부터 교섭단위 분리 결정을 받은 경우 자신이 속한 교섭단위에 단체협약이 있는 경우에는 그 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 창구단일화 절차를 진행하도록 규정하고 있음.
2. 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 귀 질의와 같이 교섭단위 분리 결정 이전에 교섭대표노동조합과 사용자 간에 단체협약과 임금협약이 체결되었고 기존 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약이 분리된 교섭단위에도 적용된다면 단체협약(임금협약 포함) 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 교섭을 요구할 수 있을 것임.
- 기존 교섭단위에서 분리된 교섭단위에서는 임금협약 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 임금협약 갱신 체결을 위한 교섭창구단일화 절차를 진행하여야 하며, 분리된 교섭단위의 교섭대표노동조합은 원칙적으로 유효기간 만료일이 도래한 임금협약에 대한 갱신체결만 가능할 것으로 판단됨.
- 다만, 교섭단위 분리 결정 이전에 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약 유효기간이

상당기간 남아있음에도 불구하고 분리된 교섭단위에 적용될 새로운 단체협약을 체결하기로 기존 교섭대표노동조합과 사용자가 합의한다면 분리된 교섭단위의 새로운 교섭대표노동조합은 임금협약 뿐만 아니라 단체협약에 대한 갱신체결도 가능할 것으로 판단됨.

(노사관계법제과-2338, 2017.9.20.)

319

지방노동위원회의 교섭단위분리 결정이후 중앙노동위원회 재심신청한 경우 교섭창구단일화 절차를 진행할 수 있는지 여부

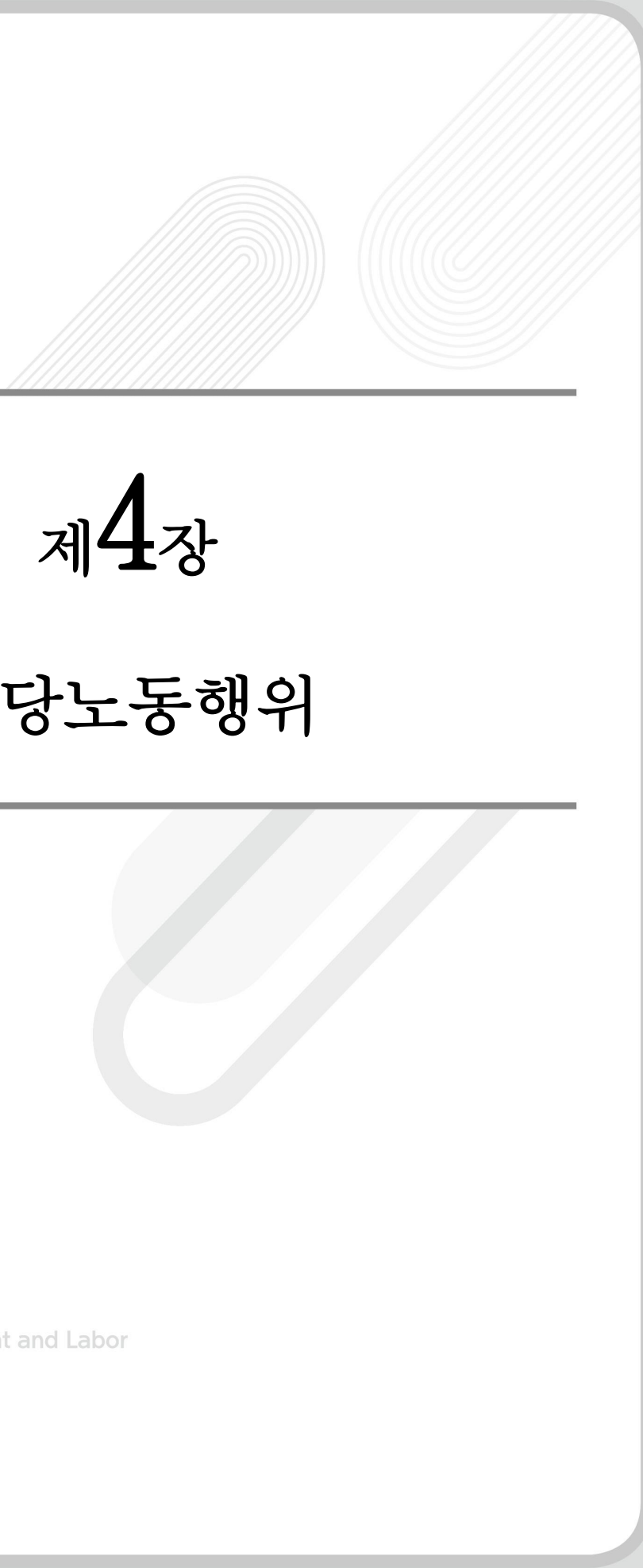
Q 질 의

- 복수의 노조가 존재하는 사업(장)에서 교섭창구단일화 절차 진행 중 어느 하나의 노조가 교섭단위 분리신청을 하여 지방노동위원회가 분리결정한 이후 중앙노동위원회에 재심을 신청한 경우 교섭창구단일화 절차를 진행할 수 있는지 여부

A 회 시

1. 「노동조합 및 노동관계조정법」 시행령 제14조의11 제5항은 교섭단위 분리의 결정 신청에 대한 노동위원회의 결정이 있기 전에 제14조의2에 따른 교섭요구가 있는 때에는 법 제29조의3 제2항에 따른 교섭단위 분리에 관한 결정이 있을 때까지 제14조의3에 따른 교섭요구 사실의 공고 등 교섭창구단일화 절차의 진행은 정지된다고 규정하고 있고,
 - 동법 제29조의3 제3항은 교섭단위 분리 신청에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력은 제69조와 제70조제2항을 준용하도록 하고 있으며, 동법 제70조제2항은 노동위원회의 중재재정 또는 재심결정은 제69조제1항 및 제2항의 규정에 따른 중앙노동위원회의 재심신청 또는 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다고 규정하고 있음.
2. 따라서, 귀 질의내용과 같이 복수의 노조가 존재하는 사업(장)에서 교섭창구단일화 절차 진행 중 어느 하나의 노조가 교섭단위 분리신청을 하여 지방노동위원회가 분리결정한 경우라면, 이후 관계 당사자가 중앙노동위원회에 재심신청을 하더라도 지방노동위원회의 결정내용에 따라 교섭창구단일화 절차를 계속 진행할 수 있을 것임.

(노사관계법제과-1104, 2015.6.5.)



제4장

부당노동행위



Ministry of
Employment and Labor

1. 불이익의 취급(제1호·제5호)

제81조제1항(부당노동행위) 사용자는 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “부당노동행위”라 한다)를 할 수 없다.

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위
5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

320

정년이 도래한 근로자 중 노조위원장에 대해서만 근로계약을 작성하게 하고 이를 근거로 근로계약 종료를 통지한 행위의 부당노동행위 해당여부

Q 질 의

- 해당 사업장은 택시회사로 정년에 해당하는 근로자가 전체 근로자의 80%이며, 단협상 정년은 생년월일 기준으로 60세가 되는 말일임.
- 관행상 정년에 해당하는 근로자들은 축탁근로 및 기간근로자로 계약기간을 갱신하고 있음.
- 사용자가 정년이 도래한 근로자 중 노조위원장에게만 근로계약을 작성하게 하고 이를 근거로 근로계약 종료를 통지한 행위가 부당노동행위에 해당하는지 여부

A 회 시

1. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 불이익취급의 부당노동행위는 노조법 제81조제1호 및 제5호에 해당하는 행위로서 사용자가 정당한 노동조합활동을 이유로 근로자에게 불이익을 주거나 노동조합의 정당한 행위에 포함된 행위를 이유로 보복적 차별대우를 하는 것을 의미함.
2. 귀 질의의 경우 제출 자료만으로는 부당노동행위 여부를 판단하기 어려운 바, 사용자의 부당노동행위 여부는 사용자가 노동조합 위원장에게 근로계약을 작성케하고 이후 근로계약 종료를 통지한 경위 및 사유, 노동조합 위원장 외에 비조합원에게도 동일한 사유로 근로계약 종료를 통지하였는지 여부, 종래의 축탁직 근로자의 근로계약 종료 관행에 부합하는지 여부, 노동조합 위원장의 기간만료에도 불구하고 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는지 여부, 사용자의 부당노동행위 의사의 유무 등 제반 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임.

(노사관계법제과-1686, 2018.7.17.)

321

노조가 사측 동의 없이 부착한 회사 비방 현수막을 사측에서 임의로 탈거하여 돌려주는 행위가 부당노동행위에 해당하는지 여부

Q 질 의

- 노동조합이 사업자의 승인 없이 사업장 곳곳에 노조 홍보 또는 회사를 비방하는 내용의 현수막을 설치하여, 사업자는 노조에 시설관리권 침해에 이유로 현수막 철거를 요청하였으나, 노조는 이를 거부하고 게시장소를 확대하고 있음
- 사업장에 대한 시설관리권을 가진 사업자의 동의 없이 회사 비방 등의 내용으로 사업장에 설치된 현수막을 사업자가 먼저 탈거하고 노동조합에 돌려주는 것이 부당노동 행위에 해당하는지 여부

A 회 시

1. 노동조합은 조합원간 단결을 강화하고, 조합활동에 있어 조합원의 동의와 지지 등을 확보하기 위하여 사업장 내에서 다양한 선전·홍보활동을 전개할 수 있으나,
 - 사업장 내 노동조합 활동은 단체협약 등에 별도의 규정이 없다면 업무시간 외에 행해져야 하며, 사용자의 시설관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 할 것임 (같은 취지: 대법원 1990. 5. 15. 선고 90도357 등)
2. 따라서, 노동조합의 현수막 부착 등이 사용자의 시설관리권을 침해하는 것이라면 이를 저지하거나 철거하는 행위를 곧바로 부당노동행위로 보기는 어려울 것으로 사료되나,
 - 현수막 부착 등 사업장 내 노동조합 활동이 시설관리권을 침해하는지 여부에 대해서는 현수막을 부착한 장소·시설의 성질, 부착된 범위와 방법, 조합의 유지나 운영에 필요한 것인지 여부, 현수막의 내용, 회사 업무운영에 지장을 초래하는지 여부, 그간의 관행 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 할 것임

(노사관계법제과-193, 2018.01.19.)



- 조합활동이 정당하려면 취업규칙이나 단체협약에 별도의 허용규정이 있거나 관행, 사용자의 승낙이 있는 경우 외에는 취업시간 외에 행해져야 하며 사업장 내의 조합활동에 있어서는 사용자의 시설관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 하고 비록 조합활동이 근무시간 외에 사업장 밖에서 이루어졌을 경우에도 근로자의 근로계약상의 성실의무(사용자의 이익을 배려해야 할)는 거기까지도 미친다고 보아야 하므로 그 점도 이행되어야 한다. 【대법원 1990. 5. 15. 선고 90도357 판결】

322

① 초기업단위 노동조합 위원장의 他 사업장 노조활동 가능 범위
 ② 노조위원장에 대한 사측 조치의 부당노동행위 해당여부

Q 질 의

- 2개 이상의 시·도에 걸치는 노동조합의 위원장이 근무하는 장소와 다른 시·도 사업장에서의 노동조합 활동 관련임.
- 근로면제시간 합의가 되지 않아 단체협약 체결 전 본인(노조위원장)이 개인 휴가를 내어 다른 시·도 사업장을 출입하는 것이 가능한지. 가능하다면 법적 근거는
- 2개 사업장에서 게시물(노조활동 공고)의 게시방법 및 근거는?
- 노조위원장임을 이유로 현장업무에서 사무실 근무로 변경하였으며, 상급책임자에게 감시 및 이동시 보고를 지시하고, 업무시간 외에 노동조합업무시 회사의 비품 및 사무기기 사용을 제한하는 행위를 하는 경우 부당노동행위에 해당되는지 여부?
- 단체협약 체결 전 합법적인 노동조합활동의 범위는?

A 회 시

1. 근무시간 중 노동조합 활동은 이를 허용하는 단체협약이 있거나 사용자의 승낙이 있어야 가능하며, 사업장 내의 노동조합 활동은 사용자의 시설관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 하며, 사용자는 업무상 필요에 따라 사업장 출입을 제한할 수 있는 바,
 - 초기업 단위 노조위원장은 원칙적으로 단체협약 등에 근거가 있는 경우가 아니라면 조합원이 있다는 이유로 타 사업장에 임의로 출입할 수는 없으며 사용자의 동의를 얻어야 출입이 가능할 것이나, 업무에 지장을 초래하지 않는 범위 내에서 정당한 노조활동을 위하여 필요한 범위 내에서 사업장 출입은 허용되어야 할 것임.
2. 근로자가 노동조합 활동에 대한 사용자의 불이익 취급의 부당노동행위 해당여부는 근로자가 정당한 노동조합 활동에 참여하고 사용자가 이를 이유로 하여 근로자에게 불이익 취급을 하여야 하는 바, 해당 노동관계의 전체적인 상황, 근로자 및 사용자측의 태도, 불이익 취급의 종류와 제반사항과 부당노동행위 의사의 유무를 종합적으로 판단하여야 할 것임.

(노사관계법제과-1413, 2011.7.29.)



Tip 불이의 취급의사 추정에 관한 일반적 판단기준

◆ (1) 해고 등의 징계 처분 (대법 1999. 11. 9. 선고, 99두4273)

구 분	주 요 내 용
시기 관련	- 처분원인과 처분시기가 부자연스럽게 떨어져 있는지 여부 - 징계처분시 노사가 긴장관계에 있었는지 여부 (조합결성 직후, 단체교섭 전후 등) - 임원선거 등 조합 내부문제와 징계시기의 관계
징계 양정 관련	- 단체협약·취업규칙 등에 의한 징계사유에 해당하는지 여부 - 징계절차 하자 여부 - 동종사례에 있어서 제재의 불균형 여부 (이례적 처분, 가혹한 처분 여부) - 종래의 관행에 부합되는지 여부 - 노시간 징계면책에 관한 합의가 있었는지 여부
사용자의 태도 관련	- 사용자가 내세우는 징계사유와 노동조합 업무의 내용 - 평소 회사와 노동조합과의 관계 - 평소 사용자의 노동조합에 대한 언동이나 태도 - 사용자 주장의 명확성·합리성·일관성 여부 - 대상근로자의 조합 활동 상황 (조합활동의 적극성 등) - 과거 부당노동행위 사례존재 여부
징계 결과 관련	- 조합원의 감소 등 노동조합 조직·운영의 변화 추이 - 노동조합 활동에 미친 영향 - 정리해고 등에 있어 조합원이 차지하는 비율
형평성 관련	- 조합원과 비조합원, 조합활동에 적극적인 자와 그렇지 않은 자를 징계절차나 양정 등에 있어서 차별하는 경우, 사용자의 부당노동행위 의사 추정 가능 - 유사한 징계사유에 대하여 비조합원이나 조합탈퇴자에 대하여 비교적 경미하게 처분하고, 조합원에 대하여는 중징계하는 경우



■ 사용자가 근로자를 해고함에 있어서 표면적으로 내세우는 해고사유와는 달리 실질적으로는 근로자의 정당한 노동조합 활동을 이유로 해고한 것으로 인정되는 경우에 있어서는 그 해고는 부당노동행위라고 보아야 할 것이고, 근로자의 노동조합 업무를 위한 정당한 행위를 실질적인 해고사유로 한 것인지의 여부는 사용자 측이 내세우는 해고사유와 근로자가 한 노동조합 업무를 위한 정당한 행위의 내용, 해고를 한 시기, 사용자와 노동조합과의 관계, 동종의 사례에 있어서 조합원과 비조합원에 대한 제재의 불균형 여부, 종래의 관행에 부합 여부, 사용자의 조합원에 대한 언동이나 태도, 기타 부당노동행위 의사의 존재를 추정할 수 있는 제반 사정 등을 비교 검토하여 판단하여야 할 것이고 (후략) 【대법원 1999. 11. 9. 선고 99두4273 판결】

**Tip 불이익 취급의사 추정에 관한 일반적 판단기준**

◆ (2) 승진 등 인사상의 불이익 취급 (대법 1998. 12. 23. 선고, 97누18035)

구 분	주 요 내 용
승진 관련	- 승진의 시기와 노동조합 활동과의 관련성 - 업무상 필요성 - 능력의 적격성과 인선의 합리성 등의 유무 - 당해 근로자의 승진이 조합활동에 미치는 영향 - 당해 근로자의 동기들과의 관련성 - 노조원과 비노조원을 전체적으로 비교하여 승진에 있어서 격차가 있는지 여부
전보 관련	- 전보명령의 동기나 목적 - 전보명령에 관한 업무상의 필요성이나 합리성의 존부 - 전보에 따른 근로자의 생활상의 불이익과의 비교 형량 - 전보명령의 시기 - 사용자와 노동조합과의 관계 - 전보명령에 이른 과정이나 사용자가 취한 절차 - 직무환경이나 조건 또는 상사나 동료와의 관계에서 문제가 있었는지 여부 - 그 밖에 전보명령 당시의 외형적·객관적인 사정



■ 사용자가 근로자의 노동조합활동을 혐오하거나 노동조합활동을 방해하려는 의사로 노동조합의 간부이거나 노동조합활동에 적극적으로 관여하는 근로자를 승진시켜 조합원 자격을 잃게 한 경우에는 노동조합활동을 하는 근로자에게 불이익을 주는 행위로서 부당노동행위가 성립될 수 있을 것인바, 이 경우에 근로자의 승진이 사용자의 부당노동행위 의사에 의하여 이루어진 것인지의 여부는 승진의 시기와 조합활동과의 관련성, 업무상 필요성, 능력의 적격성과 인선의 합리성 등의 유무와 당해 근로자의 승진이 조합활동에 미치는 영향 등 제반 사정을 고려하여 판단하여야 할 것이고, 사용자가 근로자의 정당한 노동조합활동을 실질적인 이유로 삼으면서도 표면적으로는 업무상 필요성을 들어 배치전환한 것으로 인정되는 경우에는 부당노동행위라고 보아야 할 것이고, 배치전환이 부당노동행위에 해당되는지 여부는, 배치전환의 동기, 목적, 배치전환에 관한 업무상의 필요성이나 합리성의 존부, 전보에 따른 근로자의 생활상의 불이익과의 비교형량, 배치전환의 시기, 사용자와 노동조합과의 관계, 배치전환을 하기에까지 이른 과정이나 사용자가 취한 절차, 그 밖에 배치전환 당시의 외형적 객관적인 사정에 의하여 추정되는 부당노동행위 의사의 존재유무 등을 종합적으로 검토하여 판단하여야 한다. 【대법원 1998. 12. 23. 선고 97누18035 판결】

2. 불공정 고용계약(제2호)

제81조제1항(부당노동행위)

2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.

323 ▶ 노조 가입 여부에 따라 계약 갱신을 결정하는 조치의 부당노동행위 해당여부

Q 질 의

- 회사에는 정년퇴직 후 축탁직으로 재입사한 자를 포함하여 전 종업원을 조직대상으로 하는 기업별 노동조합이 설립되어 있음. 그러나 회사는 축탁직을 노동조합에 가입 시키지 않으려는 의도하에 축탁계약 기간을 6월 단위로 정하여 채용하고 축탁계약 기간 중 노조 가입여부에 따라 재계약 여부를 결정하는 경우 법에 위반되는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제81조제2호는 불공정 고용계약을 사용자의 부당노동행위의 하나로 규정하여 금지하고 있음.
2. 고용기간을 정한 근로계약의 경우 그 기한이 도래하면 사용자의 별도의 조치없이 자동적으로 종료되므로, 고용기간 만료 후 재계약이 이루어지지 아니하더라도 부당노동행위에 해당되지 않으나, 재계약 여부가 단지 노동조합에 가입하지 아니할 것을 조건으로 하는 경우라면 불공정 고용계약의 부당노동행위에 해당될 소지가 있을 것임.

(노동조합과-1373, 2008.6.20.)

3. 단체교섭 거부·해태(제3호)

제81조제1항(부당노동행위)

3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약 체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위

324

해고자가 노조 대표자로 선출되었다는 이유로 사용자가 교섭을 거부하는 경우의 정당성 여부 (기업별 노조)

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 노조 대표자가 해고되어 노동위원회에 부당해고 및 부당노동행위 구제신청을 제기하는 한편, 법원에 해고무효확인소송을 제기하였음.
- ▶ 부해 및 부노 구제신청 사건은 중노위 재심판정에서 부당해고는 인정되었으나 부당노동 행위는 기각되어 노사는 이에 불응하고 각각 행정법원에 소를 제기하여 계류 중이며, 해고무효확인소송도 고등법원에서 정당해고로 판결되어 현재 대법원에 계류중에 있음.

- 이런 상태에서 해고된 자가 후임대표자 선출을 위한 선거에서 차기 대표자로 선출되어 단체교섭을 요구하는 경우 교섭거부의 정당성

A 회 시

1. 노조법 제29조제1항에 따라 사용자나 사용자단체와 교섭하고 협약을 체결할 권한은 노동조합의 대표자에게 있다고 할 것인바,
 - 특정회사로부터 해고된 자가 해고무효확인소송을 제기하여 대법원에 계류 중일지라도, 부당해고 및 부당노동행위 구제신청을 제기하여 중노위 재심판정에서 부당노동행위는 기각되고 부당 해고는 인정되었으나, 사용자가 인정된 부당해고 구제명령을 이행하지 아니한 채 소송을 제기하여 고등법원에 계류 중이라면, 해고된 자는 당해 기업과의 고용관계가 단절된 상태에 있으므로 해당 기업노조의 조합원 자격을 상실하였다고 할 것임.
2. 따라서 비록 해고된 자가 당해 기업에 조직기반을 둔 노조대표자로 선출되었다 하더라도 그 효력을 인정받기 어려우므로, 사용자가 교섭 및 체결권한이 없는 자의 교섭요구를 거부하는 것은 정당한 교섭거부의 사유에 해당된다고 할 것임.

(노동조합과-1632, 2008.7.18.)

325

해고자가 교섭위원 중 한 명으로 선임되었다는 이유로 사용자가 교섭을 거부하는 경우의 정당성 여부

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 전국〇〇노조 △△지부의 대표자는 불법파업 등으로 해고되어 부해 및 부노 구제신청을 제기하여 중노위 재심에서 해고는 인정되고 부당노동행위는 기각되자 사용자는 중노위의 부당해고 판정에 불복하여 해고자를 복직시키지 아니한 채 행정소송을 제기하여 계류 중임.
- ▶ 이후 해고된 지부장은 당해 사업장에 조직된 △△지부의 대표자 선거에 출마하여 재선출됨.
- ▶ 전국〇〇노조는 해고된 △△지부장을 교섭위원 중 한명으로 선임하여 단체교섭을 요구하자 회사는 해고된 지부장의 교섭위원 선임배제를 요구하며 교섭을 거부하자 해당 노조는 부당노동행위에 해당된다며 빈발하고 있음.

- 위와 같이 당해 사업장에서 해고된 자가 교섭위원으로 선임된 경우 사용자는 이의 배제나 교체를 요구하며 교섭을 거부하는 것이 정당한지 여부

A 회 시

1. 해고된 자가 부당노동행위 및 부당해고 구제신청을 제기하여 중앙노동위원회 재심판정에서 부당노동행위는 기각되고 부당해고는 인정되었으나 사용자가 해고된 자를 복직시키지 아니한 채 행정소송을 제기한 경우, 노조법 제2조제4호 라목 단서에 따라 중앙노동위원회의 재심판정에서 부당노동행위가 기각된 해고자는 근로자로 해석할 수 없어 당해 기업단위에 조직된 노동조합의 조합원 자격을 상실한다고 할 것임.
2. 한편, 같은 법 제29조제2항은 노사 당사자로 하여금 교섭 및 체결권한을 제3자에게 위임할 수 있도록 정하고 있을 뿐 위임받을 수 있는 자의 범위에 대하여는 아무런 제한이 없으므로, 그 권한의 위임은 신의성실의 원칙이나 권리남용의 법리에 따라 합리적으로 행사하여야 할 것임.
3. 따라서 노동조합이 특정기업에서 해고된 자를 해당 기업의 교섭위원 중 한명으로 선임한 경우, 수임자인 해고자가 사용자와의 개인적인 감정 등을 이유로 교섭권한을 남용하는 등 성실교섭을 기대하기 어려운 객관적인 사정이 있을 때에는 사용자는 노동조합에 교섭권한의 위임철회나 수임자의 교체를 요구하며 잠정적으로 교섭을 거부할 수 있을 것이나, 단지 해고된 자가 노동조합 교섭위원 중의 한명으로 선정 되었다는 사정만으로 교섭을 거부하는 것은 정당하다고 하기 어려울 것임.

(노동조합과-975, 2008.5.14.)

326

- ① 경쟁업체 소속 노동조합 간부에 대한 교섭권 위임 가능 여부
 ② 경쟁사 노조 간부의 교섭 참여에 따른 우려로 교섭이 지연될 경우, 부당노동행위 해당여부

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 당사와 당사의 노동조합(기업별노조, 상급연합단체 가입)이 단체 교섭을 위하여 노사 양측의 교섭위원을 선정하는 과정에서, 당사 노동조합이 당사의 동종·경쟁업체 노동조합 간부에게 교섭권을 위임(노조 측 교섭위원 총4명중 3명이 '각각 다른 경쟁업체 3곳의 노조 간부)

또한 당사의 노동조합은 교섭권을 위임하는 과정에서 소속된 상급단체에 명시적인 교섭권 위임을 하지 않음

- 기업별노조가 상급연합단체의 명시적인 교섭권 위임이 없는 상태에서 타사 동종·경쟁 업체 노조 간부에게 교섭권을 위임하는 것이 가능한지

비공개 내부정보 등 영업기밀이 중시되는 업종의 특성상 노측 교섭위원 4명중 3명이 각 다른 동종·경쟁사의 노조간부임점과 교섭과정에서 영업기밀 공개 우려 등의 이유로 교섭위원 교체를 요청하여 교섭이 지연될 경우 부당노동행위에 해당하는지 여부

A 회 시

1. 단체협약의 체결에 관한 위임받은 자는 그 노동조합과 사용자 또는 사용자단체를 위하여 위임받은 범위 안에서 그 권한을 행사할 수 있음.

또한 노조법 제81조제3호는 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위를 부당노동행위로 규정하고 있음

2. 산별노조가 아닌 기업노조의 경우 상급단체로부터 교섭권 등에 관한 위임을 받지 않아도 독자적인 교섭 및 체결권한을 가지고 있음. 따라서 기업노조가 적법하게 교섭권을 위임한 경우에는 사용자는 노조 측 교섭위원이 소속 근로자가 아닐지라도 그 교섭에 성실히 응하여야 할 것임

또한 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임받은 자와의 단체협약 체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위를 부당노동행위로 규정하고 있어 노조 측에서 당해 사업장과 경쟁업체의 노조 위원장을 교섭위원으로 선정했다는 이유만으로 사용자가 단체교섭을 거부할 수 없을 것임

3. 다만 경쟁업체의 노조대표자에게 교섭권이 위임되는 경우에, 교섭과정에서 당사의 비공개 내부정보나 경영상 기밀 유출 등으로 사회통념상 사용자에게 정상적인 단체교섭의무의 이행을 기대하는 것이 어렵다고 인정되는 경우라면 단체교섭을 거부할 수 있을 것임

(노사관계법제과-1694, 2019.6.13.)

327

조합원 명부 제출에 대한 노조의 거부를 이유로 사용자가 단체교섭을 거부할 경우, 부당노동행위 해당여부

Q 질 의

사 실 관 계

▶ 당사는 택시 152대를 보유한 회사로서 종업원은 260명이며, 2011.7.1. 이전까지는 1명을 제외한 259명이 전국택시산업노동조합에 가입되어 있었으며, 1명은 2009.8.20. 법원 판결에 의해 A지역○○택시노동조합을 설립함으로써 1사 다수노조가 된 사업장임.

- 그런데 당사의 임금협약이 2012.1.31. 만료됨에 따라 소수노조인 A지역○○택시노동조합에서 2011.11.28. 노조법 부칙 제6조*에 의거 개별교섭 요구를 해왔음. 이에 회사에서는 2011.12.19. 16:00에 교섭을 위한 교섭대표위원 상견례를 개최하기로 하고 교섭에 앞서 2011.11.15. 현재 소속조합원 수를 확인코자 조합원 명부를 2011.12.16.까지 회사로 제출해 줄 것을 요청하였으나 거절하였고, 2011.12.17. 재차 2011.12.19.까지 요청하였으나 계속 확인요청을 거절하므로 회사에서도 조합원 확인시까지 상견례도 연기하겠다고 통보하였음.

* TIP ☆ 노조법 일부개정법을 부칙 제6조(하나의 사업 또는 사업장에 2개 이상의 노동조합이 있는 경우의 경과조치)에 따라 교섭창구단일화 관련 규정은 2012.7.1.부터 적용 <2010.1.1. 시행>

- 위와 같이 노동조합에서 소속근로자의 노조가입확인을 계속 거절할 경우, 사용자가 근로자의 노동조합 가입사실을 확인할 수 있을 때까지 단체교섭을 거부한다면 부당노동 행위로 볼 수 있는지

A 회 시

1. 노조법 제39조제3호(현행법 제81조제3호)의 부당노동행위는, 사용자가 아무런 이유 없이 단체교섭을 거부 또는 해태하는 경우는 물론이고, 사용자가 단체교섭을 거부할 정당한 이유가 있다거나 단체교섭에 성실히 응하였다고 믿었더라도 객관적으로 정당한 이유가 없고 불성실한 단체교섭으로 판정되는 경우에는 성립한다고 할 것이고, 한편 정당한 이유인지의 여부는 노동조합측의 교섭권자, 노동조합측이 요구하는 교섭시간, 교섭장소, 교섭사항 및 그의 교섭태도 등을 종합하여 사회통념상 사용자에게 단체교섭의무의 이행을 기대하는 것이 어렵다고 인정되는지 여부에 따라 판단할 것임(대법원 1998. 5. 22. 97누8076 판결)

2. 2009.12.31. 현재 당해 사업(장)에 조직형태를 불문하고 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상이라면 노조법 부칙 제6조에 따라 2012.7.1.부터 교섭창구단일화 관련 규정이 적용되므로 2012.7.1. 이전에는 각각의 노조와 개별적으로 단체교섭을 하여야 할 것이며,

- 이 경우 사용자는 자신과 근로관계를 맺고 있는 근로자가 가입한 노동조합에 대해서만 단체교섭 의무를 지는 것이므로 사용자가 지역노동조합에 가입한 당해 사업(장) 소속 조합원의 존재에 대한 확인을 요구할 수 있을 것이며, 조합원의 확인을 조건으로 교섭을 거부하더라도 부당노동행위에 해당한다고 보기는 어려울 것임.
- 그러나 지역노동조합에 가입한 당해 사업(장) 소속 조합원이 있음은 명백함에도 노동조합에 가입한 당해 사업(장) 소속 조합원의 명부 제출을 요구하며 교섭을 거부한다면 이는 부당노동 행위에 해당할 소지가 있다고 사료됨.

(노사관계법제과-302, 2012.2.2.)



■ 구 노동조합법(1996.12.31. 법률 제5244호 부칙 제3조로 폐지되기 전의 것) 제39조제3호가 정하는 부당노동행위는, 사용자가 아무런 이유 없이 단체교섭을 거부 또는 해태하는 경우는 물론이고, 사용자가 단체교섭을 거부할 정당한 이유가 있다거나 단체교섭에 성실히 응하였다고 믿었더라도 객관적으로 정당한 이유가 없고 불성실한 단체교섭으로 판정되는 경우에도 성립한다고 할 것이고, 한편 정당한 이유인지의 여부는 노동조합측의 교섭권자, 노동조합 측이 요구하는 교섭시간, 교섭장소, 교섭사항 및 그의 교섭태도 등을 종합하여 사회통념상 사용자에게 단체교섭의무의 이행을 기대하는 것이 어렵다고 인정되는지 여부에 따라 판단할 것이다. 【대법원 1998. 5. 22. 선고 97누8076 판결】

328

- ① 조합원 존부 확인을 교섭의 전제조건으로 하는 것이 정당한지 여부
 ② 조합원 퇴사 등을 이유로 교섭을 거부하는 것이 정당한지 여부

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 건설업종의 특성상 ○○지역건설노조의 조합원들은 타 업종에 비해 취업기간이 상대적으로 짧은 편(1주~3월)이어서 취업과 실업상태를 반복하고 있음.
- ▶ 따라서 조합원이 취업시마다 다른 사용자에게 고용되어 근무하게 되는 경우가 대부분 이어서 사용자가 수시로 변동됨.

- 위와 같은 조건에서 사용자가 조합원의 존부 여부를 교섭응낙의 전제조건으로 하는 것이 정당한지 여부
- 조합원의 존재가 확인되어 교섭을 진행하던 중 조합원 퇴사 등을 이유로 교섭을 거부하는 것이 정당한지 여부

A 회 시

1. 노조법 제29조제1항은 “노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다”라고 규정하고 있고, 같은 법 제81조제3호는 사용자가 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임받은 자와의 단체협약 체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위를 부당노동행위의 하나로 규정하고 있음.
2. 그러나, 사용자는 자신과 근로관계를 맺고 있는 근로자를 대표하는 노동조합에 대하여 단체교섭 의무를 부담하는 것이므로, 지역노동조합으로부터 단체교섭을 요구받은 사용자가 당해 사업장 소속 근로자중 동 노동조합에 가입한 사실이 확인되지 않아 조합원 유무의 확인을 전제조건으로 교섭을 거부하더라도 부당노동행위로 볼 수 없을 것임.
3. 또한, 지역노동조합과 교섭을 진행하던 중 조합원의 퇴사 등으로 당해 사업장에 조합원이 없게 된 것이 사실이라면, 달리 볼 사정이 없는 한 사용자가 이를 이유로 교섭을 거부하더라도 부당노동행위로 보기는 어려울 것임.

(노사관계법제팀-1874, 2006.7.7.)

329

노사가 既 체결한 '임금협상 기본원칙 합의서'에 포함되지 않고, 임금과 관련 없는 사항에 대한 사측의 교섭 의무 여부와 교섭 거부시 부당노동행위 여부

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 당사는 임금협약 유효기간이 만료됨에 따라 노조와 임금교섭을 진행중에 있으며, 당사와 노조는 임금인상률제도개선 등 임금협상 기본원칙 합의서를 체결함
- ▶ 그러나, 노조가 제출한 임금협상 요구안에는 합의서에 관한 사항 외에도 퇴직위로금, 고용안정기금 조성 등 임금과 무관한 단협에 논의되어야 하는 안건들이 다수 포함 되어 있음

- 노사당사자가 체결한 '임금협상 기본원칙 합의서'에 포함되지 않고 임금과 관련이 없는 사항에 대해서도 사용자가 임금교섭 시에 응할 의무가 있는지 여부 및 교섭 거부 시 부당노동행위가 성립하는지 여부

A 회 시

1. 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '노동조합법'이라함)에 단체교섭의 대상에 관한 명시적 규정은 없으나, 같은 법 제2조제5호 등에 따라 사용자가 단체교섭에 응해야 할 의무가 있는 교섭대상은 임금·근로시간·복지·해고 기타 근로자의 대우 등 근로조건의 결정에 관한 사항으로 볼 수 있음
2. 임금교섭은 단체교섭의 일종이므로 반드시 임금에 관한 사항만을 교섭하여야 하는 것은 아니지만, 노동조합법 제30조제1항에 따라 노동관계당사자는 신의성실의 원칙을 준수하여 단체교섭을 할 의무가 있으므로, 이미 “임금협상 기본원칙에 관한 합의서”를 체결한 바 있다면, 이를 토대로 원만한 협의를 통해 교섭사항을 확정하고 교섭을 실시하는 것이 바람직할 것임
3. 한편, 이와 관련하여 사용자가 노동조합의 교섭요구사항 중 일부에 대해 수용하지 않을 경우에 부당노동행위 성립여부는 교섭거부의 정당한 이유가 있는지 여부에 따라 결정 되고, 그 정당한 이유는 귀 질의내용만으로는 답변하기 어려우며, 노동조합의 세부적인 교섭요구사항 및 이유, 교섭금지대상 여부, 사용자의 교섭거부 이유, 임금협상 기본 원칙에 관한 합의서의 세부내용 및 체결경위, 교섭시기, 그간의 임·단협 교섭관행 등에 대한 종합적인 조사결과를 토대로 사회통념상 사용자에게 단체교섭의무의 이행을 기대하는 것이 어렵다고 인정되는지 여부에 따라 판단할 수 있는 사항임.

(노사관계법제과-1781, 2016.9.1.)

330

단체협약에서 정한 공동교섭 방식이 아닌 개별교섭만을 주장하는 사용자의 요구가 정당한지 여부

Q 질 의

- 노사간 체결된 단체협약은 단체교섭의 방식에 대하여 “△△지역새마을금고와 노동조합의 단체교섭 및 임금교섭은 공동교섭으로 한다”고 정하고 있음에도 동 새마을금고에 소속된 일부 사용자가 회사실정에 부합하지 않는다며 공동교섭을 거부하고 대각선 교섭만을 요구하는 것이 정당한지 여부

A 회 시

1. 노사 당사자가 적법하게 체결한 단체협약은 그 유효기간 동안 모두 성실히 이행하여야 할 것인 바, 전국○○노조와 36개의 △△지역의 사용자들이 동종업종의 근로조건을 통일적으로 규율할 목적으로 단체협약을 통하여 “교섭은 공동교섭”으로 진행하기로 합의한 경우, 동 협약의 유효기간 중 중대한 사정변경 등으로 해당 협약을 변경하지 아니하는 한 당사자는 이를 준수하고 이행할 의무가 있음.
2. 따라서 협약 유효기간 중 공동교섭을 진행할 수 없는 특별한 사정이 없음에도 일부 사용자가 단체협약으로 합의된 교섭방식과는 달리 개별교섭만을 요구하며 교섭요구에 불응하는 것은 교섭거부·해태의 정당한 사유로 보기 어려울 것임.

(노동조합과-58, 2008.3.7.)

331

중앙교섭(산별교섭)을 원칙으로 하는 산별 단체협약을 맺은 사용자단체를 기업이 탈퇴한 후에 중앙교섭(산별교섭)에 불응하는 것이 부당노동행위에 해당하는지 여부

※ 노조는 자동연장 조항에 따라 효력 지속 주장

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ △△산업사용자협의회와 전국△△산업노조가 체결한 단체협약은 “△△산업사용자는 △△산업 사용자협의회에 가입하여 조합과 중앙교섭에 적극 임하도록 한다”고 규정하면서 협약이 만료되는 경우 갱신체결 시까지 그 효력을 지속하도록 하는 내용의 자동연장조항을 두고 있음.
- ▶ 그간 △△산업사용자협의회는 회원사로부터 교섭권 및 체결권을 위임받아 노조와 관행적으로 산별중앙교섭-지역단위의 지부집단교섭-사업장별 지회대각선교섭 순의 단계적으로 교섭을 진행하여 협약을 체결하여 오고 있음.

- 위 사용자협의회 회원사인 A사는 △△산업사용자협의회를 임의 탈퇴하여 중앙교섭 및 지부교섭 불참을 선언하고 지회 대각선교섭만 응하겠다는 입장이고, 노동조합은 사용자협의회 탈퇴에도 불구하고 단체협약이 만료되었으나 자동연장 조항에 따라 계속 효력을 가지므로 중앙교섭 및 지부집단교섭에 응할 의무가 있다고 주장하는데, 이 경우 사용자가 노조 주장과 같이 중앙교섭 및 지부집단교섭에 불응하는 것이 부당노동행위에 해당 하는지 여부

A 회 시

1. 개별기업의 사용자가 사용자단체를 탈퇴한 경우, 노조법 제32조제3항 단서에 따라 단체협약 해지의 효력이 발생하기 전까지는 기존협약을 적용받음이 원칙이라 할 것임.
 - 그러나, “△△산업사용자는 사용자단체에 가입하여 중앙교섭에 적극 임하도록 한다”는 산별협약의 규정을 그 소속 사용자로 하여금 사용자단체로부터의 탈퇴를 제한하고 반드시 중앙교섭 형식에 응하도록 의무화 하는 것으로 해석할 경우, 이는 협약자치의 한계를 벗어나 그 소속 사용자의 헌법상 결사의 자유를 침해하게 될 소지가 있음.
 - 따라서, 개별 사용자가 교섭자체를 거부하는 것이 아니라 단지 그와 같은 방식에의 교섭참가를 거부하는 것이라면 이를 부당한 교섭거부로 볼 수는 없을 것임.
2. 아울러, 개별 사용자가 단체교섭을 거부·해태 할 목적으로 하여 의도적으로 사용자 단체에의 가입·탈퇴를 반복하는 것이 아니라면, 사용자가 중앙교섭이 아닌 대각선 교섭을 요구하더라도 부당노동행위의 책임을 묻기 어려울 것임.

(노동조합과-1497, 2008.7.3.)

332

① 연합의 의한 과반수 노동조합의 단체협약 체결 권한

② 단일 대표 선임을 이유로 교섭을 거부하는 행위의 부당노동행위 여부

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 당사는 임금협약관련 창구단일화 절차를 진행하고 있으며, 교섭참여 노조 4개중 3개 노조가 연합하여 교섭참여 노조 과반수 노조임을 통보하면서, 교섭대표자는 '연합 3개 노조위원장'임을 알렸음
- ▶ 연합에 의한 근로자 과반수 노동조합임을 통보할 경우 대표자를 한 명으로 지명하여 통보하는 것이 일반적이나, 노조는 이번 교섭에서는 3명의 공동대표를 지명하면서 3인 공동의 서명·날인 있는 경우에만 효력이 있음을 당사에 통보

- 3명의 공동대표가 서명·날인의 경우에만 임·단협의 효력이 발생한다는 제약이 노조법에 위반되는지 여부와 당사가 1명의 대표자 선임을 요구하면서 교섭을 거부할 경우 부당노동행위의 소지가 있는지

A 회 시

1. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조제3항은 교섭대표노동조합의 대표자는 교섭을 요구한 모든 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결한 권한을 가진다고 규정하고 있음
 - 같은법 시행령 제14조의7 제2항은 자율적 교섭대표노동조합이 결정되지 못한 경우에는 2개 이상의 노동조합의 연합에 의한 과반수 노동조합은 자율적 교섭대표노동조합의 결정기한이 만료된 날부터 5일 이내에 사용자에게 노동조합의 명칭, 대표자 및 과반수 노동조합이라는 사실 등을 통지하도록 규정하고 있음
2. 3개 노동조합의 연합에 의한 과반수 노동조합의 대표자가 3명으로 공동대표인 경우, 달리 볼 사정이 없는 한 공동대표자 3명이 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다고 할 것임
 - 과반수 노동조합의 공동대표 3명의 의견 불일치로 인해 교섭이 교착상태에 빠질 것을 우려하여 사용자는 과반수 노동조합의 대표자를 1명으로 선임할 것을 노동조합에 요구할 수 있을 것이나, 사용자가 계속해서 과반수 노동조합의 대표자를 1명으로 선임할 것을 과반수 노동조합에 요구하며 교섭을 거부한다면 달리 볼 사정이 없는 한 이는 교섭 거부·해태의 부당노동행위 소지가 있다 할 것임

(노사관계법제과-1915, 2017.7.31.)

333

- ① 「노조법」 제70조제2항의 ‘행정소송에 의해 정지되지 않는 결정’의 의미
 ② 사용자가 교섭대표 노조 결정에 대한 행정소송 진행을 이유로 교섭을 거부하는 경우의 정당성 여부

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 당사는 복수노조사업장으로(이하 1노조, 2노조라 함), 자율적 교섭창구 단일화절차로 교섭대표노조를 정하지 못하여 노조법 제29조의2제3항에 따라 1노조를 과반수 교섭대표노동조합으로 결정
- ▶ 이에 2노조는 지방노동위원회에 이의 신청을 하였으며, 지방노동위원회는 1노조가 과반수 교섭대표노동조합임을 확인하였으나, 2노조는 이에 불복하여 중앙노동위원회에 재심신청함

- 지방노동위원회와 중앙노동위원회의 결정이 상반되는 경우 노조법 제70조제2항의 행정소송제기에 의해서 정지되지 않는 결정이 지방노동위원회 결정인지 중앙노동위원회 결정인지 여부와 제70조제2항에도 불구하고 중앙노동위원회의 결정에 대해 행정소송 제기 후 확정 판결 전 당사가 교섭대표노동조합이 확정되지 않았다는 이유로 단체교섭 거부가 가능한지 여부

A 회 시

1. 「노동조합 및 노동관계조정법」 시행령 제14조의7제3항은 제2항에 따라 공고된 과반수 노동조합에 대하여 그 과반수 여부에 대한 이의를 제기하려는 노동조합은 제2항에 따른 공고기간 내에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 이의 신청을 하여야 하며, 이의 신청이 없는 경우에는 그 과반수 노동조합이 교섭대표노동조합으로 확정된다고 규정하고,
 - 같은법 제29조의2 제7항은 과반수 노동조합의 교섭대표노동조합 결정에 대한 불복절차 및 효력은 제69조와 제70조제2항을 준용하도록 하고 있으며, 동법 제70조제2항은 노동위원회의 중재재정 또는 재심결정은 제69조제1항 및 제2항의 규정에 따른 중앙노동위원회의 재심신청 또는 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니 한다고 규정하고 있으며,
 - 한편, 노동위원회법 제26조제1항은 중앙노동위원회는 당사자의 신청이 있는 경우 지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 처분을 재심하여 이를 인정·취소 또는 변경할 수 있다고 규정하고 있음.

2. 지방노동위원회의 결정을 중앙노동위원회에서 취소하는 결정을 하고, 이해당사자가 중앙노동위원회의 재심결정에 대해 불복하여 행정소송을 제기하였다면 노동위원회법 제26조제1항에 따라 위 지방노동위원회의 결정은 그 효력을 상실하므로, 이 경우 노조법 제70조제2항에 따른 ‘행정소송의 제기에 의하여 효력이 정지되지 않는 유효한 결정’이란 행정소송에서 당사자간에 다투고 있는 중앙노동위원회의 재심결정을 의미한다고 할 것임.

- 한편, 중앙노동위원회의 재심결정은 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 않으므로 사용자가 행정소송을 제기한 이후 확정 판결이 나지 않았다는 이유로 중앙노동위원회의 재심에 따라 결정된 교섭대표노동조합과의 단체교섭을 거부하는 것은 교섭 거부의 부당노동행위에 해당할 소지가 있음.

(노사관계법제과-2794, 2017.11.30.)

334

사용자가 노조 대표자의 단체협약 체결 권한을 제한하는 노조 규약을 이유로 단체교섭을 거부하는 경우, 부당노동행위 해당여부

Q 질 의

- 노동조합 규약이 “대표자가 단체협약을 체결할 경우 사전 총회(대의원회)의 인준을 얻어야 한다”고 정하고 있는 경우, 사용자가 노조 대표자의 단체협약 체결권한 확보를 요구하며 협약체결권을 확보할 때까지 잠정적으로 교섭을 거부하는 것이 부당노동 행위에 해당하는지

A 회 시

1. 노조법 제29조제1항에서는 ‘노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다’라고 규정하여 노조대표자가 협약체결 권한이 있음에도 노조 규약상 노조대표자의 단체협약 체결권을 명백히 제한하고 있는 경우라면 사용자가 단체협약 체결권이 없는 노조대표자와의 단체교섭 결과를 무위로 돌릴 수 있다는 점을 우려하여 단체협약 체결권한의 확보를 요구하며 교섭을 거부하더라도 부당노동행위에 해당한다고 보기 어려울 것임(같은 취지 : 대법원 '98. 1. 20., 97도588).
2. 이와 달리, 노조대표자의 단체협약 체결권 행사에 대해 총회 인준이 있어야 한다는 규약상 규정에도 불구하고 노조 총회 또는 대의원회에서 노조대표자에게 단체협약 체결권이 있음을 결의하는 등 노조대표자가 최종적인 단체협약 체결권을 갖고 있다는 점을 사용자에게 명시적으로 제시한 후 교섭을 요구하였음에도 사용자가 이를 거부하는 경우라면 달리 볼 사정이 없는 한 정당한 교섭거부로 보기 어려울 것임.

(노사관계법제팀-1624, 2006.6.16.)



■ 구 노동조합법 제33조제1항 본문은 “노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자는 그 노동자 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 단체협약의 체결 기타의 사항에 관하여 교섭할 권한이 있다.”고 규정하고 있었는바, 여기서 ‘교섭할 권한’이라 함은 사실행위로서의 단체교섭의 권한 외에 교섭한 결과에 따라 단체협약을 체결할 권한을 포함하는 것이지만, 그럼에도 불구하고 노동조합의 대표자 또는 수임자가 단체교섭의 결과에 따라 사용자와 단체협약의 내용을 합의한 후 다시 협약안의 가부에 관하여 조합원 총회의 의결을 거친 후에만 단체협약을 체결할 것임을 명백히 하였다면 노사 쌍방간의 타협과 양보의 결과로 임금이나 그 밖의 근로조건 등에 대하여 합의를 도출하더라도 노동조합의 조합원 총회에서 그 단체협약안을 받아들이기를 거부하여 단체교섭의 성과를 무로 돌릴 위험성이 있으므로 사용자측으로서는 최종적인 결정 권한이 없는 교섭대표와의 교섭 내지 협상을 회피하거나 설령 교섭에 임한다 하더라도 성실한 자세로 최후의 양보안을 제출하는 것을 꺼리게 될 것이고, 그와 같은 사용자측의 단체교섭 회피 또는 해태를 정당한 이유가 없는 것이라고 비난하기도 어렵다 할 것이다(당원 1993. 4. 27. 선고 91누12257 전원합의체 판결 참조). 그러므로 공소의 주식회사측의 위와 같은 단체교섭 회피가 위 법 제39조제3호가 정하는 부당노동행위에 해당한다고 보기도 어렵고 (후략) 【대법원 1998. 1. 20. 선고 97도588 판결】

335

교섭방식, 교섭장소, 단체교섭 위임 등에 대한 노사 이견으로 단체교섭이 지연되고 있는 상황에서 사용자의 부당노동행위가 성립하는지 여부

Q 질 의

- 노동조합은 사외에서의 집단교섭을 요구하는 반면, 당사는 사내에서의 개별교섭을 원하고 있음.
- 이와 같이 교섭방법, 교섭장소, 단체교섭 위임 등에 대한 노사 이견으로 단체교섭이 이루어지지 않을 경우 사용자의 교섭거부·해태의 부당노동행위가 성립하는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제31조 및 제81조제3호는 노동조합과 사용자에게 신의에 따라 성실히 교섭할 의무를 부과하고, 사용자가 정당한 이유없이 교섭을 거부·해태하는 것을 부당노동행위의 하나로 규정하여 이를 금지하고 있는 바, 동 규정은 정당한 이유없이 노동조합의 교섭요구를 거부하여서는 아니된다는 것이나, 노동조합이 요구하는 특정 교섭방식에 대해 반드시 사용자가 수용하여야 한다는 것을 의미하는 것은 아니며, 교섭방식은 노사가 협의하여 결정할 사안이지 노사 중 어느 한 쪽이 일방적으로 결정할 사안은 아니라 할 것임.
2. 또한, 단체교섭을 위한 교섭시간·장소·방법 등에 대하여는 같은 법상 별도로 정한 바가 없으므로, 교섭장소는 참석의 용이성·교섭진행의 효율성 및 그간의 관행 등을 감안하여 노사가 협의하여 결정할 사안이며, 사용자가 회사 내에서 교섭을 하자는 것만을 이유로 이를 부당노동행위라 하기는 어려울 것임.
3. 같은 법 제29조제1항의 규정에 의거 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가지는 것이나, 같은 조 제2항의 규정에 의거 교섭 및 협약체결 권한은 위임이 가능한 것이므로, 사용자는 노동조합으로부터 위임받은 자와 성실히 교섭하여야 하는 것이며, 노동조합이 제3자에게 교섭권을 위임하였다는 사실만으로 교섭을 거부하는 것은 부당노동행위에 해당할 수 있음. 다만, 교섭권한을 위임받은 자가 일방적으로 집단교섭을 요구하여 이를 거부하는 것은 부당노동행위라 할 수는 없을 것임.

(노조68107-287, 2002.4.4.)

336

노동조합의 공장시설 불법점거를 이유로 사용자가 교섭에 불응하는 것이 부당노동행위에 해당하는지 여부

Q 질 의

- △△회사의 노동조합은 임금교섭이 결렬되자 사업주의 임금교섭 불성실 및 해태를 이유로 작업중인 비조합원 및 관리직 사원, 경비원 등을 사업장내에서 내쫓고 정문을 봉쇄하는 등 현재까지 공장시설에 대해 점거중인 상태에 있는데 이를 이유로 사용자가 교섭에 불응하는 것이 부당노동행위에 해당하는지

A 회 시

1. 노동조합과 사용자는 신의에 따라 성실히 교섭할 의무가 있으며, 노조법 제81조제3호는 사용자가 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약 체결 기타 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위를 부당노동행위의 하나로 규정하여 이를 금지하고 있음. 다만, 사용자가 노동조합의 교섭요구를 거부·해태함에 있어 정당한 이유가 있는 경우에는 부당노동행위로 볼 수 없는 것임.
2. 노동조합이 공장시설을 불법 점거하여 공장가동을 중단시키고 관리직 사원 및 비조합원 등의 출입을 봉쇄하면서 단체교섭을 요구하였다면, 이는 노사간 대등한 지위에서의 정상적인 교섭의 실현을 저해하는 것으로서 사용자가 이러한 불법적 공장점거 행위의 시정을 요구하며 단체교섭을 잠정적으로 거부하는 것은 교섭거부의 정당한 사유에 해당한다고 볼 수 있을 것이며, 따라서 이를 부당노동행위라고 보기는 어려울 것임.

(노조 68107-844, 2001.7.26.)

337

조직형태 변경으로 노조가 임·단협 개정을 요구하는 경우, 기존 임·단협 유효기간 중임을 이유로 교섭을 거부하는 것이 부당노동행위에 해당하는지 여부

Q 질 의

- 기업별 노조가 산업별 노조로 조직형태를 변경하여 회사에 임·단협 개정요구안을 제출하자 회사는 임·단협의 유효기간 중임을 이유로 교섭을 거부하는 것이 부당노동 행위에 해당하는지

A 회 시

1. 기업별 노조가 산업별 노조 지부·분회로 조직형태를 변경하는 경우, 다른 사정이 없는 한 동 지부·분회는 기존 기업노조와 조직적 동일성을 그대로 유지하고 있는 것이므로 단체협약은 그 유효기간 동안 계속 효력을 가진다고 할 것이며, 또한 단체협약의 유효기간 중에 노사 당사자는 단체협약의 변경·폐지를 요구할 수 없는 것이 원칙임.
2. 노동조합이 기존 노동조합과 동일성을 유지하면서 단순히 조직형태만 산별노조 지부·분회로 변경되었고, 교섭요구가 노조의 조직형태 변경을 이유로 기존 단체협약의 유효기간 중에 새로운 단체협약을 체결하기 위한 것이라면 사용자가 교섭에 응하지 않더라도 부당노동행위로 보기는 어려울 것임.

(노조68107-508, 2001.4.28.)

4. 지배·개입, 전임자 급여지원 및 경비원조(제4호)

제81조제1항(부당노동행위)

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 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 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외로 한다. ('20.6.9. 개정)

제2항 제1항제4호의 단서에 따른 “노동조합의 자주적 운영 또는 활동을 침해할 위험”여부를 판단할 때에는 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다.

1. 운영비 원조의 목적과 경위
2. 원조된 운영비 횟수와 기간
3. 원조된 운영비 금액과 원조 방법('20.6.9. 신설)

가. 노조활동 지배·개입

338

복수노조 사업장에서 퇴직연금제 도입에 합의한 노동조합의 조합원에게만 퇴직연금제를 시행할 경우, 부당노동행위 해당여부

Q 질 의

사 실 관 계

▶ 한국OOOO주식회사(이하 ‘회사라 함) 퇴직연금 도입 현황

- 2011.5.2.~5.3.: 당시 단일노조이던 A노조(산별노조)에서 퇴직연금제도 도입에 대해 조합원 찬반투표에 부쳐 부결됨(투표율 64%, 찬성률 42%)
- 2011.5.15.: 회사 간부(1직급~3직급) 대상으로 퇴직연금제도 도입(간부직원 개별동의)
- 2011.7~8월: 기업별노조인 B노조와 C노조 설립
- 2011.12.22.: 회사는 B노조와 임금협약시 퇴직연금제도 도입 합의(합의내용: B노조 조합원 희망자에 한하여 퇴직연금제도를 도입한다)
- ※ 회사와 A노조도 임금협약(11.12.21.)을 별도로 체결하였으며 퇴직연금제도에 대한 협의는 없었음.
- 2012.1.4.: 회사와 B노조는 퇴직연금제 도입기준일을 2012.1.15로 정함.

- 퇴직연금제도 도입과 관련하여 2011.5월 A노조 찬반투표 결과 부결되었고, 회사와 B노조는 퇴직연금제 도입대상 범위를 제한적으로 합의하였으므로 회사가 퇴직연금제 도입대상을 B노조 조합원에 한정하여도 노동조합간 차별 및 부당노동행위에 해당되지 않는지
- 아니면 현재 과반수 노조인 B노조 대표자가 퇴직연금제 도입에 동의하였으므로 회사와 B노조가 합의한 “B노조 조합원에 한정”하는 것에 관계없이 타 노조의 조합원 및 노조 미가입 직원에게도 동일하게 적용해야 하는지(A노조에서는 과반수 노조인 B노조 대표자가 동의서명을 하였으므로 노조 소속에 관계없이 퇴직연금 가입을 허용하여야 한다고 주장하고 있고, 회사는 A노조는 찬반투표결과 부결되었으므로 퇴직연금제 도입을 하려면 A노조 대표자의 동의가 필요하다고 판단하고 있음)

A 회 시

1. 하나의 사업(장)에 수개의 노동조합이 존재하고 각 노조 모두 별도의 적법한 단체협약 (임금협약 포함)을 체결하였다면 각 노조 조합원에게는 해당 단체협약이 적용될 뿐 과반수노조의 단체협약이 (단체협약을 가진)소수노조의 조합원에게 적용되는 것은 아니라 할 것임.
2. 따라서 질의와 같이 기존의 A노조는 단체협약으로 법정퇴직금제를 유지(퇴직연금제 도입을 위한 조합원 찬반투표 결과도 부결)하고 있고, B노조가 과반수노조로서 유효하게 임금협약을 체결하여 조합원중 희망자에 한하여 퇴직연금제를 실시하기로 하였다면, 사용자는 각 노조의 조합원에게 각각의 해당 단체협약을 적용하여야 할 것이므로,
 - 사용자가 A노조 조합원을 배제하고 B노조 조합원 중에서 희망하는 자에 한하여 퇴직 연금제를 실시한다 하더라도 이를 조합 간 차별이나 부당노동행위에 해당한다 하기는 어려울 것임.
 - 또한, B노조가 과반수노조에 해당한다면 노조법 제35조(일반적구속력)의 규정에 따라 비조합원이나 단체협약이 없는 C노조의 조합원 중 희망하는 자에 대하여는 B노조 단체협약 상의 퇴직연금제를 확대 적용하여야 할 것이나, A노조 조합원은 별도의 단체협약이 있으므로 해당 단체협약을 적용받아야 할 것임.

(노사관계법제과-1267, 2012.4.9.)

339

부서장 지시 없는 연장근로는 인정할 수 없다는 사용자의 업무지시가 부당노동행위에 해당하는지 여부

Q 질 의

- 당사는 극심한 경영난으로 근로자를 감원하여야 할 형편이어서 수차례 대체근무를 하지 말도록 통제하였으나, 노조는 단체협약을 이유를 강제적으로 대체근무에 들어간다는 지침을 시달한 바 있어 부득이 “업무지시”를 통하여 부서장의 지시없는 대체근무는 인정할 수 없다고 시달한 바 있음.
 - ※ 단체협약에 조합원이 휴가·조퇴 등으로 비어 있는 경우 다른 노조원이 연장근무형태로 일할 수 있다 (대체근무)는 규정이 있음.
- 이와 같이 회사가 연장근로를 하지 못하도록 하는 것이 부당노동행위에 해당하는지

A 회 시

1. 현행 노동관계법에서 근로자의 노동3권을 보장하고 있듯이 기업운영에 관한 인사·경영권(노무사용권, 노무지휘권 포함)도 사유재산권을 보장하는 헌법 제23조에 의거 사용자의 고유한 권한으로 인정하여야 할 것인 바,
 - 단체협약상 “전부서 대체근무를 인정”한다는 규정은 모든 부서에 대해 휴가, 조퇴, 회의참석 등의 사유로 조합원의 요청이 있는 경우에 다른 사정이 없는 한 사용자가 대체근무를 인정해야 한다는 취지이지, 경영권의 본질적인 사항인 노무사용권과 지휘권 자체를 포기하고 결원이 생길 경우 노동조합에 의해 자율적으로 대체근무를 실시할 수 있다는 의미로 보기는 어렵다 할 것이므로, 사용자가 대체근로(연장근로)의 필요성이 없다고 판단하여 연장근로를 하지 말도록 지시하는 것을 부당노동행위에 해당된다고 볼 수는 없을 것임.
2. 또한, 연장근로는 당사자간 합의로 실시하는 것이므로 사용자가 경영상의 이유 등으로 연장근로를 단축 또는 폐지할 수 있으며, 이는 근로조건의 불이익 변경에 해당하지 않는 것이나, 근로관계의 특성상 실제 연장근로를 행한 경우 통상적으로 사용자의 묵시적인 승인이 인정되는 경우가 많을 것이므로 사용자가 연장근로에 대한 임금지급 의무를 면제받기 위해서는 명시적으로 연장근로를 금지하고 노무제공의 수령을 거부하는 등 적극적인 조치를 취해야 할 것임.

(노조 68107-1140, 2001.10.11.)

사용자가 노조활동과 관련한 연설·서한 등 언론행위를 실시하는 것이 부당노동행위에 해당하는지 여부

Q 질 의

- 당 노조지부와 사용자는 단체교섭을 실시하였으나 양측의 의견불일치로 노동위원회의 조정을 거쳐 쟁의행위를 결의하였음.
- 사용자측은 지부파업이 이사장 및 총장의 퇴진을 목적으로 하는 불법파업이므로 교섭에 응할 수 없다고 주장하며 불응하고 있음.
- 사용자측은 지부의 쟁의행위가 총장퇴진을 주목적으로 하는 것이므로 정당성을 인정 받기 어려운 불법파업인 것처럼 공문을 통해 알리고 업무에 복귀하지 않을시 법적 절차를 밟겠다고 통 보한 행위가 부당노동행위(지배·개입)에 해당하는지

A 회 시

1. 노조법 제81조제4호의 부당노동행위로서 지배·개입이라 함은 노동조합의 단결활동의 자주성을 저해하는 사용자의 행위를 의미하는 것으로 부당노동행위(지배·개입)에 해당하는지 여부는 그것이 행하여진 상황, 장소, 그 내용, 방법, 노동조합의 운영이나 활동에 미친 영향 등을 종합하여 노동조합의 조직이나 운영을 지배하거나 이에 개입하는 의사가 인정되는지 여부에 따라 판단하여야 할 것임(대법원 1998. 5. 22., 97누8076 판결 참조).
2. 한편, 사용자도 헌법 제21조에 따라 연설, 서한 등을 통해 자신의 의견을 표명할 수 있는 언론의 자유를 가지고 있음.
3. 따라서, 양자의 법익간에는 적절한 조화가 필요한 바, 정당한 노조결성 및 운영과 관련하여 사용자의 연설, 서한 등 언론행위가 강제 또는 위압 내지 반대급부의 명시·암시를 내포하는 등 노동조합의 자주성을 저해하는 것으로 통상 볼 수 있는 경우에는 지배·개입에 해당한다 할 것이나, 단순히 노조의 주장에 대한 반론제기나 그 잘못을 지적·비판하는 행위, 회사의 사정 및 단체협약 진행상황 등에 관한 입장표명은 부당노동 행위로 보기 어려울 것임.

(노조 68107-745, 2001.6.30.)



■ 사용자의 의견표명 행위가 지배·개입 부당노동행위에 해당하는지에 대한 전통적 판례 입장

사용자가 연설, 사내방송, 게시판, 서한 등을 통하여 의견을 표명할 수 있는 언론의 자유를 가지고 있음은 당연하나, 그 표명된 의견의 내용과 함께 그것이 행하여진 상황, 시점, 장소, 방법 및 그것이 노동조합의 운영이나 활동에 미치거나 미칠 수 있는 영향 등을 종합하여 노동조합의 조직이나 운영 및 활동을 지배하거나 이에 개입하는 의사가 인정되는 경우에는 ‘근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위’로서 부당노동행위가 성립한다. 또 그 지배·개입으로서의 부당노동행위의 성립에 반드시 근로자의 단결권의 침해라는 결과의 발생까지 요하는 것은 아니다. 【대법원 2006. 9. 8. 선고 2006도388 판결】

■ 사용자 의견표명의 자유와 노동조합의 자주성 침해를 함께 고려해야 한다는 최근 판례

(전략 : 전통적 판례 입장 기술) 그러나, 사용자가 노동조합 활동에 대하여 단순히 비판적 견해를 표명하거나 근로자를 상대로 집단적인 설명회 등을 개최하여 회사의 경영상황 및 정책방향 등 입장을 설명하고 이해를 구하는 행위 또는 비록 파업이 예정된 상황이라 하더라도 그 파업의 정당성과 적법성 여부 및 파업이 회사나 근로자에 미치는 영향 등을 설명하는 행위는 거기에 징계 등 불이익의 위협 또는 이익제공의 약속 등이 포함되어 있거나 다른 지배·개입의 정황 등 노동조합의 자주성을 해칠 수 있는 요소가 연관되어 있지 않는 한, 사용자에게 노동조합의 조직이나 운영 및 활동을 지배하거나 이에 개입하는 의사가 있다고 가볍게 단정할 것은 아니라 할 것이다. 【대법원 2013. 1. 10. 선고 2011도15497 판결】

341

기존 노동조합에 제공해 온 조합 사무실을 신설된 노동조합에도 의무적으로 제공하여야 하는지 여부

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 사용자와 제1노조의 단체협약 유효기간은 '10.4.29~12.4.28.이며, 단체협약 규정에는 '조합사무실' 제공에 관한 사용자의 채무규정이 있음. '11.7.1. 복수노조제도 시행 후 기존 제1노조 조합원 중 일부가 탈퇴한 후 '11.7.22. 제2노조를 설립하고 사용자에게 노조사무실 제공을 요구
- ▶ 사용자는 노조사무실을 공동사용토록 제1노조에게 요청하였고 제1노조는 단협규정을 들어 공동사용을 거부하면서 계속 공동사용을 요구할 경우 단협위반으로 고소하겠다고 하고 있으며, 제2노조는 복수노조 제도가 시행됨에 따라 노조사무실을 요구할 수 있는 권리가 있고 정상적인 조합활동을 위해서는 조합사무실이 반드시 필요함에도 제1노조만 조합 사무실을 사용토록 하는 것은 제2노조의 활동을 제한하려는 의도로 부당노동행위에 해당한다고 주장하고 있어 제1·2노조간, 제1·2노조와 사용자간 다툼이 발생

- 제1노조와 사용자가 체결한 단체협약 유효기간 중, 제2노조가 사측에 노동조합사무실 제공을 요청하였을 경우, 사측이 이를 제공해야 할 의무가 있는지

- 사용자가 제1노조와의 단체협약 규정에도 불구하고 기존 조합사무실을 노·노간 합의하여 사용할 것을 요구할 수 있는지

A 회 시

1. 노동조합은 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가지며, 이때 교섭사항은 사용자가 교섭에 응할 의무가 있는 의무적 교섭사항(규범적 부분)과 교섭에 응할 의무는 없지만 임의로 교섭에 응하여 단체협약 내용으로 할 수 있는 임의적 교섭사항(채무적 부분)으로 구분됨.
2. 질의의 경우 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 기존 노동조합에서 탈퇴한 조합원들이 2011.7.1. 이후 새로운 노동조합을 설립한 경우, 신규노조는 사용자에게 조합사무실 제공을 요구할 수는 있겠으나 이는 채무적 부분이므로 단체협약으로 정하고 있지 않는 한 사용자가 반드시 응해야할 의무가 있는 것은 아니라 할 것임.
3. 한편, 사용자가 단체협약을 통해 기존 노동조합에 조합사무실을 제공해온 경우, 사용자가 임의로 기존 노동조합에 조합사무실을 신규노조와 분할하여 사용할 것을 강제할 수는 없다 할 것이나, 노·노간 및 노·사간 협의를 통하여 분할 사용하는 것은 가능하다 할 것임.

(노사관계법제과-1936, 2011.9.29.)



- 노조법은 사용자와 교섭대표노동조합에게 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합을 합리적인 이유없이 차별하지 못하도록 공정대표의무를 부과하고 있음에 유의(노조법 제29조의4제1항)

노동조합의 존립과 발전에 필요한 일상적인 업무가 이루어지는 공간으로서 노동조합 사무실이 가지는 중요성을 고려하면, 사용자가 단체협약 등에 따라 교섭대표노동조합에게 상시적으로 사용할 수 있는 노동조합 사무실을 제공한 이상, 특별한 사정이 없는 한 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노동조합에게도 반드시 일률적이거나 비례적이지는 않더라도 상시적으로 사용할 수 있는 일정한 공간을 노동조합 사무실로 제공하여야 한다고 봄이 타당하다. 【대법원 2018. 8. 30. 선고 2017다218642 판결】

342

기존 노조와 단체협약으로 제공하고 있는 시설이용권을 단체협약이 체결되지 않은 신설 노조에도 제공해야하는지 여부

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 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

- 사용자와 제3노조와는 단체협약이 체결되어 있지 않은 상태이므로 제3노동조합에게 사내전산망의 업무게시판 내에 하위 폴더로 노동조합게시판을 별도로 설치하도록 할 수는 없고, 그 대신 사내전산망의 일반게시판을 사용하도록 할 경우 부당노동행위에 해당여부

A 회 시

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.

(노사관계법제과-193, 2012.1.19.)

343

개별 교섭으로 체결된 임·단협 상의 노조건 근로조건 차이가 부당노동행위에 해당하는지 여부

Q 질 의

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

A 회 시

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

(노사관계법제과-1295, 2011.7.15.)

344

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

Q 질 의

- 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 회 시

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.

(노사관계법제과-2341, 2011.11.22.)

나. 운영비 원조

나-1. 노조법 제81조제4호 단서 개정 後 질의·회시



Tip 운영비 원조 부당노동행위의 예외 : 관련 「노조법」 개정·시행 (20.6.9.)

- ◆ (기존) 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행, 재해의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부, 최소한의 노동조합 사무소의 제공
- ◆ (개정) ‘노동조합의 자주적 운영 또는 활동을 침해할 위험’이 없는 운영비 원조를 예외로 추가, 이에 대한 헌법재판소의 판단 요소*를 법률에 명시
 - * ① 운영비 원조의 목적과 경위 ② 원조된 운영비 횟수와 기간 ③ 원조된 운영비 금액과 원조방법
 - ④ 원조된 운영비가 노동조합의 총수입에서 차지하는 비율 ⑤ 원조된 운영비의 관리방법 및 사용처 등
- ☞ 운영비 원조 부당노동행위에 대해서는 개정 「노조법」의 취지에 맞추어 판단하되, 구체적 사안은 ‘부당노동 행위 처리 가이드라인’을 참고할 것

345

✓ 운영비 원조 관련 「노조법」 개정 후

노동조합이 차량제공을 요구하여, 사용자가 차량을 구입하여 노동조합에 제공하였을 경우 운영비원조의 부당노동행위에 해당하는지 여부



질 의

- 단체교섭 시에 노동조합에서 노조활동에 사용할 차량 제공을 요구, 사용자가 노동조합의 요구를 수용하여 노조에 차량을 제공하였을 경우, 운영비 원조에 해당하는지 여부



회 시

- 1.. 노동조합은 근로자들의 자주적 결사체로서 대내적 ‘민주성’과 함께 대외적 ‘자주성’이 핵심가치이므로 사용자가 노동조합의 운영비를 원조하는 것은 부당노동행위에 해당 (노조법 제81조제4호)

가. 다만, 노조법 제81조제1항제4호 단서(20.6.9. 개정)에서 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금, 노동조합사무소 제공과 이에 준하여 노동조합의 자주성 침해 위험이 없는 운영비 원조행위 등은 부당노동행위의 예외로 규정

나. 아울러, 노조법 제81조제2항에서 운영비 원조가 노동조합의 자주성 침해 위험이 있는지 여부는 그 목적과 경위, 원조된 운영비의 횡수와 기간, 금액과 원조방법, 원조된 운영비가 노동조합의 총수입에서 차지하는 비율, 원조된 운영비의 관리방법 및 사용처 등을 고려하여 판단하도록 규정하고 있음

2. 귀 질의의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,

가. 노동조합은 근로자들의 자주적 결사체로 대외적 자주성을 갖추어야 하는바, 노동조합의 운영에 필요한 경비는 노동조합 스스로 부담하는 것이 원칙이므로 노동조합 활동을 위한 차량의 구입 및 운행에 필요한 비용은 노동조합이 스스로 부담하는 것이 바람직하다 할 것임

나. 한편, 단체교섭 등의 과정에서 임의적 교섭사항인 차량 제공 등의 운영비 원조를 노동조합에서 요구하고 사용자가 이에 대한 수용여부를 판단할 때에는, 사용자는 노동조합의 운영비 원조 요구가 노조법 제81조제1항제4호 단서에 적시된 부당노동행위의 예외에 해당하는지 여부를 고려하여야 할 것임

다. 아울러, 사용자가 노동조합의 요구를 수용하여 차량을 제공했을 경우에 이러한 행위가 부당노동행위의 예외에 해당하는지 여부는 실제 사건의 조사과정에서 개별·구체적으로 판단될 것인 바, ▲노동조합의 차량지원 요구가 노사관계에 미치는 영향, ▲차량지원의 수혜 대상(전체 또는 불특정 조합원인지, 특정 조합원인지), ▲노동조합 활동을 위한 차량지원의 필요성 ▲차량지원에 소요된 경비가 노동조합의 총수입에서 차지하는 비율 ▲지원된 차량의 관리·운행 방법과 그간의 노사 관행 등을 종합적으로 고려하여 판단하게 될 것임.

(노사관계법제과-1931, 2020.7.17.)

나-2. 노조법 제81조제4호 단서 개정 前 질의·회시



Tip 운영비 원조 부당노동행위의 새로운 판단 기준

- ◆ (과거) 사용자가 노조의 일상적 경비를 지원하는 경우, 일률적으로 부당노동행위로 판단
- ◆ (개정) 개정 「노조법」에 따라 해당 운영비 원조가 '노동조합의 자주적 운영 또는 활동을 침해할 위험'이 있는지를 검토하여 부당노동행위 여부 판단

346

✓ 운영비 원조 관련 「노조법」 개정 전

노사합의로 작성한 복지기금 지원 합의서가 부당노동행위에 해당하는지 여부

Q 질 의

사 실 관 계

▶ 저희 회사는 다음과 같은 내용의 합의를 작성하여 사용자가 노동조합에 복지기금을 지원하고 있음.

1. 회사는 조합원들의 복리후생을 목적으로 노동조합측에 매월 000원을 조합원 및 전체 직원들의 복지기금으로 지원함.
2. 노동조합은 1항의 금원을 조합원들과 전체직원들이 균등하게 이용할 수 있도록 사용하여야 함.

- 위와 같은 내용의 합의서가 부당노동행위에 해당하는지 여부? 합의서의 내용이 부당노동행위에 해당하는 경우 합의서상의 유효기간 중에 복지기금 지급을 중단하는 것이 단체협약 위반에 해당하는지 여부?

A 회 시

1. 노동조합에 대한 운영비 원조의 예외에 해당하는 노조법 제81조제4호 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 관계없이 실질적으로 그러한 목적과 용도로 사용되는지를 기준으로 판단하여야 할 것임.
2. 사용자가 단체협약에 따라 복리후생비 명목으로 매월 일정액을 노동조합에게 지급하고 노동조합은 동 금액을 노동조합의 일상적인 경비 등으로 사용한다면 이는 운영비 원조의 부당노동행위에 해당한다 할 것임.
3. 한편, 법에 위반되는 단체협약의 내용은 그 부분에 한하여 무효이므로 사용자의 노동조합에 대한 복지기금 지급이 운영비 원조의 부당노동행위에 해당한다면 단체협약의 유효기간 중에 그 지급을 중단하더라도 단체협약 위반 문제는 발생하지 않을 것임.

(노사관계법제과-38, 2011.3.4.)

347

✓ 운영비 원조 관련 「노조법」 개정 전

사내 매장 및 자판기 운영 수익사업권을 노동조합에 부여하는 것이
부당노동행위에 해당하는지 여부

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 당사는 노동조합에 소비조합을 운영할 수 있도록 사내 회사소유 건물(약 80평)을 임대해 주었으며, 노동조합은 임대료 명목으로 매월 264,000원(부가세 포함)을 회사통장으로 입금시키고 있음. 단, 유틸리티(전기, 용수, 통신 등)는 회사에서 무상으로 공급해 주고 있음. 노동조합에서 직원을 고용하여 생필품코너는 직접 운영하고, 의류·화장품 등의 코너는 외부업자에게 위탁하여 운영하고 있음. 운영에 따른 수익금은 노동조합에서 직접 사용하고 있으며, 리스크도 전적으로 노동조합에서 부담하고 있음.
- 자동판매기(음료 및 커피)는 현재 노동조합에서 운영하고 있으며, 운영형태는 외부업체에 위탁하여 당사 내에 자동판매기(40여대)를 설치·관리하도록 하고 일정한 수수료를 징수하고 수수료는 노동조합에서 사용하고 있음. 자판기 설치에 따른 회사 시설 사용료 및 운영에 필요한 전기, 용수는 무상으로 회사에서 제공하고 있음.

- 위와 같이 운영하고 있는 형태가 노조법 제81조제4항의 경비원조에 해당하는지 여부 및 경비원조에 해당하지 않으려면 소비조합 및 자판기 설치에 필요한 합리적인 임대료 기준은 무엇인지에 대해 질의함.

A 회 시

1. 사용자가 사내 매장(생필품, 의류 등) 및 자판기 운영의 수익사업권을 노동조합에 양도하는 행위가 노조법 제81조제4호에서 규정한 운영비 원조의 부당노동행위에 해당하는지 여부는 매장 및 자판기 운영사업에 소요되는 제반 비용과 운영상 발생하는 경영상 위험을 노동조합 스스로가 부담하는지, 사용자의 수익사업권 양도시 노동조합에 특혜를 주었는지, 수익금이 근로자들의 후생자금 또는 경제상의 불행 및 채액의 방지와 구제의 목적으로 사용되는지 아니면 노동조합의 일반 운영경비로 지출되는지 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 할 것임.
2. 따라서 귀 질의의 경우와 같이 사용자가 사내 매장 및 자판기를 설치할 장소와 공간 및 수익사업권을 노동조합에 무상 또는 합리적인 수준을 벗어난 가격으로 특혜를 줄 뿐만 아니라 매장 및 자판기 운영에 필요한 전기, 용수, 통신 등도 무상으로 제공하고, 노동조합은 그 수익금을 노동조합의 운영경비 등으로 사용한다면 이는 부당노동행위에 해당한다 할 것임.
3. 아울러, 상기의 특혜에 해당하지 않는 합리적인 수준이란 일률적으로 말하기는 어려우나, 주변의 임대료 시세 등에 비추어 외부의 제3자에게 양도하였다면 수령할 것으로 예상되는 정도를 의미한다 할 것임.

(노사관계법제과-2325, 2011.11.18.)

다. 무급 노조전임자 급여 지원

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

! Tip 무급 노조전임자 지원에 대한 기본적 판단기준

- ◆ 노조법 제81조제4호 단서 개정은 운영비 원조에 한해 예외를 규정한 것으로, 노조 전임자 급여 지원은 여전히 부당노동행위에 해당
- ◆ 무급 노조전임자는 기본적으로 무급휴직자와 유사한 신분이므로 무급휴직자에게 지급되는 금품이 복리후생 등을 위해 은혜적으로 지급되며, 무급휴직자 포함 전직원에게 일률적으로 지급되는 경우가 아니라면 부당 노동행위에 해당

348

노조가 마련한 무급 노조전임자의 사회보험료 부담금을 사용자가 편의상 대납하는 것이 부당노동행위에 해당하는지 여부

Q 질 의

- 노조법 제24조에 의거 사용자로부터 전임자의 급여 지급이 중지되면서 각 기관에 무급전임자 관련 규정이 별도 마련되어 있지 않은바, 무급휴직자 처우규정에 준하여 복리후생상의 불이익 발생, 급여중지에 따른 신용하락 문제, 사학연금, 4대보험, 직원 ID카드 사용중지 등 다양한 문제가 발생하고 있음.
 - 산별노조 지부에서 사용자로부터 임금을 지급받지 않는 노조전임자의 편의를 위해서 노조가 재원을 마련하여 사용자에게 전달하면 사용자가 관련 사학연금 또는 사회보험료, 세금 등을 일괄처리하는 방법을 사용자에게 제안하려고 함.
- 노조가 마련한 재원을 사용자를 통해서 사용자로부터 임금을 지급받지 않는 노조 전임자에게 지급하는 방식이 노조법 제81조에 명시된 부당노동행위에 해당되는지 여부

A 회 시

1. 귀 질의는 노조전임자의 사학연금 및 4대 사회보험료 개인부담금이나 소득세 등의 납부 편의를 위해 노동조합이 모든 재원을 마련하여 사용자에게 지급하면 사용자가 대신 집행해 주는 것이 부당노동행위에 해당하는지 여부에 관한 것으로 보이는 바,
 - 노조전임자에 대한 급여 부담 주체는 노동조합이므로 노조전임자의 사학연금 및 4대 사회보험료 개인부담금, 소득세 등도 노동조합에서 납부하는 것이 원칙이나, 사회 보험료 등의 납부상 편의를 위해 노동조합에서 노조전임자에 대한 개인부담금 등을 취합하여 사용자에게 전달하고, 사용자가 이를 일반 근로자들에 대한 개인부담금 등의 원천공제·납부시에 일괄납부하는 것을 부당노동행위라 하기는 어려울 것임.
2. 다만, 노조전임자의 사학연금 및 4대 사회보험료 개인부담금이나 소득세 등을 사용자 명의로 납부하여도 되는지에 대해서는 관련 개별 법령에 의거 판단하여야 할 것으로 사료됨.

(노사관계법제과-88, 2011.1.12.)

349 무급 노조전임자에게 지급이 금지되는 급여의 범위

Q 질 의

사 실 관 계

▶ 노조법 제24조에 따라 2010.7.1.자로 전임자 급여지급이 금지되고 근로시간면제제도가 적용되는 사업장임. 현재 회사는 종래 관행에 기초해 전임자에게 지급되던 모든 종류의 금전, 금품 등을 현재 지급중단하고 있음. 회사가 직원에게 지급하는 것으로 임금, 수당, 복리성격의 금전, 복지혜택 등이 있으며, 복지혜택으로 학자금(등록금 전액, 재직자이면 관행상 지급), 보육수당(10만원 정액, 만6세이하 미취학 자녀를 둔 직원)이 있음.

- 당사에서는 전임자의 처우 및 전임자에게 지급이 금지되는 “급여”의 범위에 대해 논란이 있는바, 노조법 제24조의 전임자에게 지급이 금지되는 범위에 대해 질의함.

A 회 시

1. 노조법 제24조제1항 및 제2항에서 노동조합의 업무에만 종사하는 자는 그 전임기간동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니 된다고 규정하고 있는 바, 사용자는 노조 전임자에게 복리후생적 금품은 물론 일체의 금품을 지급할 수 없음이 원칙이라 할 것임.
2. 그러나 노조 전임자는 단체협약이나 노사간 특약에 의하여 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니할 뿐 사용자와의 사이에 기본적 근로계약관계는 유지하고 있다는 점에서 무급휴직자와 유사한 신분이라 할 수 있으므로 근로제공과 관계없이 복리후생적 차원에서 일정한 사유 발생시 은혜적으로 지급되고 일반 무급휴직자에게도 일률적으로 지급되는 금품 또는 혜택인 경우에는 이를 노조 전임자에게 지급하더라도 부당노동 행위로 보기 어려울 것임.
3. 귀 질의상 학자금과 보육수당의 경우 복리후생적 금품으로 판단되나 일반 무급휴직자에게도 지급되는지 여부에 대해 알 수 없는 바, 만약 무급휴직자에게 지급된다면 노조전임자에게도 지급할 수 있을 것이지만 무급휴직자에게는 지급되지 않으면서 노조 전임자에게 지급하는 것은 부당노동행위 소지가 있다 할 것임.

(노사관계법제과-1348, 2010.11.25.)

350

무급 노조전임자에게 귀향 교통비, 하계휴가비를 지급하는 것이 부당노동행위에 해당하는지 여부

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 당사의 노사가 체결한 단체협약의 별도회의록과 당사의 임금규정에는 하계휴가시 휴가비와 설날 및 추석에 귀향교통비를 지급하도록 규정되어 있음. 이러한 휴가비와 귀향교통비는 매년 고정적으로 지급일 현재 재직하고 있는 근로자에게 지급하고 있으며, 이는 평균임금 산정시 포함시키고 있음.

- 위의 휴가비와 귀향교통비를 노조전임자에게 지급 가능한지 및 지급할 경우 부당노동행위에 해당되는지 여부에 대해 질의함.

A 회 시

1. 노조법 제24조제1항 및 제2항에서 노동조합의 업무에만 종사하는 자는 그 전임기간동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니 된다고 규정하고 있는 바, 사용자는 노조 전임자에게 복리후생적 금품은 물론 일체의 금품을 지급할 수 없음이 원칙임.
 - 다만, 노조 전임자의 경우 단체협약이나 노사간 특약에 의하여 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니할 뿐 사용자와의 사이에 기본적 근로계약관계는 유지하고 있다는 점에서 무급휴직자와 유사한 신분이라 할 수 있으므로 근로제공과 관계없이 복리후생적 차원에서 일정한 사유 발생시 은혜적으로 지급되고 일반 무급휴직자에게도 일률적으로 지급 되는 금품 또는 혜택인 경우에는 이를 노조 전임자에게 지급하더라도 부당노동행위(경비원조)로 보기 어려울 것임.
2. 귀 질의상 단체협약 별도회의록 및 임금규정에 의거 하계휴가시 지급하는 휴가비와 설날 및 추석에 지급하는 귀향교통비의 경우 매년 고정적으로 지급일 현재 재직하고 있는 근로자에게 지급하고 평균임금 산정시 포함되는 점에서 복리후생적 차원에서 은혜적으로 지급하는 금품으로 보기는 어려우며, 아울러 무급휴직자에게는 지급하지 않고 있다면 이들 금품을 노조전임자에게 지급하는 것은 부당노동행위에 해당할 소지가 크다고 할 것임.

(노사관계법제과-1515, 2010.12.20.)

351

노사합의로 워크아웃 극복을 위한 생산장려금을 무급 노조전임자에게 지급하는 것이 부당노동행위에 해당하는지 여부

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 2011년 5월 “노동조합과 회사는 워크아웃 극복을 위해 고통분담 및 생산성 향상을 통하여 2010년 경영성과의 밑거름이 된 직원들의 협력과 노력을 인정하며, 워크아웃 극복을 위한 생산장려금으로 200만원을 합의 후 지급한다”는 합의를 하였고, 이에 의거하여 전 직원에게 생산장려금을 지급하였음.
- 생산장려금은 근속년수, 성과와 관계없이 전 직원에게 동일한 기준으로 지급되었으나, 이러한 생산장려금이 임금의 성격을 갖는 것인지 불명확 할 뿐만 아니라 현재 타임오프 협상이 진행중이기에 전임자에게는 지급을 하지 않았음.

- 위에서 언급한 생산장려금을 노동조합 전임자에게도 지급할 수 있는 것인지, 지급할 수 없다면 그 근거는 무엇인지 답변을 부탁드립니다.

A 회 시

1. 노조법 제24조제1항 및 제2항에서 노동조합의 업무에만 종사하는 자는 그 전임기간동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니 된다고 규정하고 있는 바, 사용자는 노조전임자에게 복리후생적 금품은 물론 일체의 금품을 지급할 수 없음이 원칙임.
2. 다만, 노조전임자의 경우 단체협약이나 노사간 특약에 의하여 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니할 뿐 사용자와의 사이에 기본적 근로계약관계는 유지하고 있다는 점에서 무급휴직자와 유사한 신분이라 할 수 있으므로 근로제공과 관계없이 복리후생적 차원에서 일정한 사유 발생시 은혜적으로 지급되고 일반 무급휴직자에게도 일률적으로 지급되는 금품 또는 혜택인 경우에는 이를 노조전임자에게 지급하더라도 부당노동행위(경비원조)로 보기 어려울 것임.
3. 귀 질의상 생산장려금이 노조전임자에게 지급 가능한 금품인지에 대해서는 상기 기준에 의거 판단하되, 사용자가 은혜적으로 지급하는 것이 아니라 단체협약 등 노사합의를 통해 지급하는 금품이며 워크아웃 극복을 위한 것으로 근로제공을 전제로 하여 지급되는 금품이라면 전임자에게 지급할 경우 부당노동행위에 해당할 것으로 사료됨.

(노사관계법제과-1694, 2011.9.2.)

라. 근로시간면제자 급여 지원

제24조(노동조합의 전입자) ④ 제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원 수 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.



Tip 근로시간면제자 관련 부당노동행위 판단 기준

[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
 - 「근참법」에 의한 노사협의회 위원으로 노사협의회 위원으로 실제 회의 참석 활동
 - 「근로기준법」에 의한 근로자대표로서 법률요건에 해당하는 사용자와 협의하는 활동
 - * 탄력적·선택적 근로시간제 도입, 보상휴가제 실시, 재량근로제 실시 등
- ◆ 고충처리업무
 - 「근참법」 및 사업장 내 관련 규정에 의해 정식위촉된 고충처리위원으로서 관련 규정에 따라 고충을 처리하기 위한 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
 - 「근참법」이나 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·협의를, 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 노동조합 활동에 지배·개입하는 경우

352 ▶ 근로시간면제자의 급여지급일 및 급여지급 기준**Q 질 의**

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 회 시

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.

(노사관계법제과-228, 2010.7.27.)

353 근로시간면제자의 시간외 근로수당 지급방법

Q 질 의

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

A 회 시

1. 노조법 제24조제4항의 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 부당노동 행위에 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.

(노사관계법제과-1056, 2010.10.18.)



■ 근로시간면제자로 하여금 근로제공의무가 있는 근로시간을 면제받아 경제적인 손실없이 노동조합 활동을 할 수 있게 하려는 근로시간면제제도 본연의 취지에 비추어 볼 때, 근로시간면제자에게 지급하는 급여는 근로제공의무가 면제되는 근로시간에 상응하는 것이어야 함. 그러므로 단체협약 등 노사간 합의에 의한 경우라도 타당한 근거없이 과도하게 책정된 급여를 근로시간면제자에게 지급하는 사용자의 행위는 노조법 제81조제4호 단서에서 허용하는 범위를 벗어나는 것으로서, 노조전임자급여 지원 행위나 노동조합 운영비 원조행위에 해당하는 부당노동행위가 될 수 있다.

■ 단체협약에 의하여 노조전임자가 근로시간면제자로 지정된 이 사건에서 사용자인 피고인들이 각 근로시간면제자에게 지급한 급여는 동일한 조건의 다른 근로자의 급여수준보다 과다한 것으로, 사용자가 근로시간면제자에게 일반 근로자로서 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있는 급여수준을 넘어서는 급여를 지급하는 것은 노조법 제81조제4호 본문에서 금지하는 부당노동행위에 해당【대법원 2016. 4. 29. 선고 2014도8831 판결】

354 ▶ 근로시간면제자의 성과급 지급 기준

Q 질 의

- 회사는 매년말 해당연도 경영성과에 대한 인센티브를 지급하고 있는데, 부서별 성과에 따른 인센티브 예산이 부서별로 배정되면 배정예산 내에서 부서장이 개인별 성과를 평가하여 개인별 지급금액을 결정하여 지급하고 있음.
- 근로시간면제자에 대한 성과급 지급기준에 대해 노사가 합의한 내용이 없을 경우, 부서장 평가에 근거하여 근로시간면제자에게 성과급을 지급할 수 있는지

A 회 시

- 근로시간면제자는 노사간 합의에 따라 근로계약 소정의 근로를 제공하는 대신 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법에 규정된 근로시간면제 대상 업무를 수행할 수 있다는 법 취지를 고려할 때,
 - 질의내용과 같이 매년 연말 경영실적에 따라 근로자를 대상으로 성과급을 지급하여 왔다면, 근로시간면제자에게도 일반근로자에게 적용되는 성과급 지급 기준에 따라 성과급을 지급하는 것도 가능하다고 사료됨.

(노사관계법제과-1272, 2019.4.25.)

355 ▶ 근로시간면제자 급여지급 기준(통상임금, 평균임금 등)

Q 질 의

- 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 회 시

- 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 초과근로 수당을 과도하게 지급하는 경우는 정해진 근로시간면제 한도를 초과하는 결과를 초래하여 부당노동행위의 예외로 인정받기 어렵다 할 것임.

(노사관계법제과-243, 2010.7.29.)

356 ▶ 택시회사 노동조합의 근로시간면제자에게 생산고급 임금을 포함한 급여를 지급하여도 되는지

Q 질 의**사 실 관 계**

- ▶ 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.

- 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

A 회 시

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 제24조제4항의 규정에 의한 근로시간면제대상 근로자에 대해 지급하는 급여수준은 해당 근로자가 근로시간면제자가 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.
3. 따라서 사용자가 근로시간면제자에게 일반근로자로서 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있는 급여수준을 감안하여 지급하는 금액 외에 근로시간면제자라는 이유로 일반 근로자에 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.

(노사관계법제과-2333, 2011.11.21.)



Tip

- ◆ 「여객자동차운수사업법」 제21조제1항에 따라 사납금제도가 폐지되고, 2020.1.1.부터 전액관리제가 도입되어 시행되고 있음을 유의할 것

357 ▶ 파트타임 근로시간면제자의 근무형태 변경에 따른 급여지급 기준

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 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.

- 생산업무 담당으로 4조3교대제 근무를 하던 파트타임 근로시간면제자가 주간근무의 포장업무로 전환된 경우 적법한 급여기준은

A 회 시

- 노조법 제24조제4항의 규정에 의한 근로시간면제 대상 근로자에 대해 지급하는 급여 수준은 해당 근로자가 근로시간면제 대상자가 아닌 일반 근로자로서 정상적으로 근로 하였다면 받을 수 있는 급여수준으로서 사업(장)의 통상적인 급여 지급기준을 토대로 노사가 자율적으로 정할 수 있을 것이나, 이 경우에도 통상적으로 지급받을 수 있는 급여 보다 과도한 기준을 설정하여 지급하는 것은 노동조합에 대한 경비원조로 부당노동 행위에 해당한다 할 것임.
- 4조3교대제로 근무하는 자가 노동조합의 파트타임(1,000시간) 근로시간면제자로 지정되어 근로시간면제활동과 근로제공을 함께 해오던 중 일근(주간근무)제로 근무형태가 변경 되었다면,
 - 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.

(노사관계법제과-1746, 2012.5.31.)

358 근로시간면제자가 휴무일 등에 근로를 제공할 경우 급여 지급 가능 여부

Q 질 의

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 회 시

1. 노조법 제24조제4항에 따라 근로시간면제자는 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업 안전 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 지급 하였다면 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 질의와 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 근로계약 업무를 병행해서 하는 것이 불가하다면 1주일 또는 월단위로 특정일을 정하여 근로 시간면제 업무를 수행하는 것이 바람직할 것임.

(노사관계법제과-36, 2011.3.4.)

359 ▶ 소정근로시간이 없는 기간(방학)에 근로시간면제자에게 급여지급이 가능한지 여부

Q 질 의

- 당 기관의 학교회계직원의 근로형태는 상시전일근로자와 방학 중 비 근로자로 나뉘며, 방학 중 비 근로자는 방학기간 동안 근로하지 않기로 정하고 임금 또한 지급되지 않음. 단, 방학 중 비 근로자라 하더라도 청소일, 연수일 등 방학 기간 중 일부를 근로일로 정하고 해당일에 급여를 지급하고 있는바, 방학 중 비근로자가 근로시간 면제자가 됐을 경우 방학 중의 근로일(청소일, 연수일 등)에 대해 급여를 지급할 수 있는지

A 회 시

- 원칙적으로 사용자는 근로시간면제자가 법정근로시간의 범위 내에서 소정근로시간 내에 근무를 면제받고 근로시간면제 대상 업무를 수행한 경우에 급여를 지급할 수 있으므로, 소정근로시간이 없어 면제받을 근무시간이 없는 방학기간 중에는 사용자로서는 급여를 지급할 의무가 없다 할 것이나,
 - 예외적으로 방학기간 중 근로시간면제자에게 급여를 지급하기로 노사 간에 합의를 한 경우에는 사용자가 그에 따라 급여를 지급하는 것은 가능할 것으로 사료됨.
 - 다만, 사용자가 근로시간면제자의 연간 소정근로시간을 초과하여 근로시간면제 한도를 부여하고, 근로시간면제자가 연간 소정근로시간을 초과하여 근로시간면제 대상 업무를 수행한 시간까지 사용자가 급여를 지급하는 것은 부당노동행위에 해당한다 할 것임.

(노사관계법제과-2680, 2018.11.20.)

360

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

Q 질 의

사 실 관 계

▶ 교육공무원법에 의한 전임교원의 주당 강의 책임시간수가 9시간이며, 이에 따라 시간강사도 9시간으로 규정하고 있음. 따라서 연간 30주 강의시간을 합하면 270시간이라는 근로시간이 산출됨(타대학 강의는 미포함)

- 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 회 시

1. 노조법 제24조제4항의 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.)

361 ▶ 연중 사용하지 못한 근로시간면제 한도에 대한 급여지급 가능 여부

A 회 시

- 노사가 단체협약으로 합의한 근로시간면제한도 중 일부 한도가 사용되지 않고 남은 경우 사용되지 않은 근로시간면제한도에 대해 사용자가 급여를 지급할 수 있는지

A 회 시

- 노조법 제24조제4항에 따른 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 있으며, 이러한 근로시간면제제도의 취지는 근로시간면제자가 면제한도 내에서 면제대상 업무를 수행한 시간에 대해 유급으로 인정해 주는 것임.
- 따라서, 근로시간면제자는 연간 부여된 면제한도 내에서 면제대상 업무를 수행하고 그 수행한 시간에 대해 급여를 받을 수 있으나 사용하지 못하고 남은 면제한도 시간은 소멸된다 할 것이므로, 근로시간면제자가 면제대상 업무를 수행하지 않았음에도 불구하고 사용자가 남은 면제한도 시간에 대해 근로시간면제자에게 별도의 수당으로 지급한다면 이는 부당노동행위에 해당한다 할 것임.

(노사관계법제과-91, 2018.1.9.)

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

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 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 제2조제4호 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 회 시

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 재심판정시 까지’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.

(노사관계법제과-1588, 2010.12.28.)

5. 부당노동행위 구제신청

제7조(노동조합의 보호요건) ①이 법에 의하여 설립된 노동조합이 아니면 노동위원회에 노동쟁의의 조정 및 부당노동행위의 구제를 신청할 수 없다.

②제1항의 규정은 제81조제1호·2호 및 제5호의 규정에 의한 근로자의 보호를 부인하는 취지로 해석되어서는 아니된다.

제82조(구제신청) ①사용자의 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합은 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있다.

②제1항의 규정에 의한 구제의 신청은 부당노동행위가 있는 날(계속하는 행위는 그 종료일)부터 3월 이내에 이를 행하여야 한다.

363

사용자가 어느 한 노동조합의 근로시간면제자에게 급여를 과도하게 지급하는 경우 다른 노동조합에서 부당노동행위 구제신청이 가능한지 여부

Q 질 의

사 실 관 계

▶ A지역○○노동조합(이하 편의상 ‘제1노조’라 함. 설립일: 1981.4.1.)과 B시 소재 (주)○○ 여객은 2011.6.24. 단체협약(유효기간: 2011.7.1.~2013.6.30.)을 체결함.

※ (주)○○여객에는 3개의 노조가 있으며, 제2노조는 기업별노조(설립일: 2011.8.25.), 제3노조는 산별노조 분회(설립일: 2011.11.2.)임.

※ 위 단협은 교섭창구단일화 절차에 따라 제1노조가 교섭대표노조로서 체결한 단협이 아니고 복수노조제도 시행 이전 제1노조와 사용자가 체결한 것임.

- 위 단협 제11조제3항에는 “근로시간면제자의 임금은 월 3,200,000원을 정액으로 정하고, 근속년수에 따른 1년당 월 9,000원의 수당을 더하여 지급한다. 또한, 근로시간면제자의 임금인상은 매년 조합원의 임금인상 비율에 따른다”고 규정되어 있어 근로시간면제자에게 매월 월정액 3,200,000원에 근속년수에 따른 수당을 합하면 대략 3,300,000원 가량의 임금이 지급됨.

- 일반 직원 및 조합원은 통상 월 26일 또는 28일 근무하는데, 월 28일 기준으로 월 2,200,000원(세금 공제전) 가량의 임금을 받고 있음.

● 제1노조와 (주)○○여객이 맺은 단협에 따라 근로시간면제자에게 지급되는 급여가 노조법 제81조의 부당노동행위 중 제4호 경비원조에 해당된다고 판단될 경우 제2노조 또는 제3노조가 노동위원회에 구제신청을 제기할 수 있는지 여부

- 2011.6.24. 체결하여 2011.7.1.부터 효력이 있는 단협에 대해 현재 부당노동행위 구제 신청을 할 수 있는지 여부(단협은 약 10개월 전에 체결하였으나, 급여는 매월 지급하고 있으므로 ‘계속되는 행위’에 해당되어 신청 가능한지 여부)

A 회 시

1. 노조법 제82조제1항은 사용자의 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합은 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있다고 규정하고 있고, 같은 조 제2항은 구제의 신청은 부당노동행위가 있는 날(계속하는 행위는 그 종료일)부터 3월 이내에 이를 행하여야 한다고 규정하고 있음.
2. 질의와 같이 수개의 노동조합이 존재하는 사업(장)에서 사용자가 어느 한 노동조합의 근로시간면제자에게 당해 사업(장)의 통상적인 수준보다 과도하게 급여를 지급하는 경우, 다른 노동조합은 그러한 과도한 급여지급으로 인해 노동조합간 차별적인 취급을 이유로 부당노동행위 구제신청을 할 수 있는 법률상 이익이 있다고 할 것임.
3. 한편, 사용자가 근로시간면제자에게 과도한 수준의 급여를 매월 지급하는 부당노동행위를 행하고 있다면 이는 계속되는 행위로 볼 수 있으므로 그 종료일부터 3월 이내에 구제신청을 할 수 있을 것임.

(노사관계법제과-1830, 2012.6.15.)

364 ▶ 부당노동행위 구제신청 기간 중 노조가 해산된 경우 구제신청의 실익 여부**Q** 질 의

- 노동조합 설립신고 시점에서 회사로부터 해고된 근로자가 부당해고 및 부당노동행위 구제신청을 제기 중에 당해 노조가 해산결의를 하였다면 이 경우 부당노동행위 구제 신청의 구제실익이 없다고 보는데 귀부의 의견은

A 회 시

- 노조법 제39조 단서 1호(현행법 제81조제1호)의 규정에 의하면 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 사용자가 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위를 부당노동행위로 규정하고 있는 바, 조합원이 노동조합 활동을 이유로 해고되어 불이익이 있었거나 불이익 상태가 계속되고 있다면 동 구제신청 기간 중에 노동조합이 해산되었다고 해서 구제실익이 없어지는 것은 아니라고 할 것임.

(노조 01254-290, 1995.3.20.)

365 ▶ 부당노동행위 구제신청 기산일

Q 질 의

- 부당해고 및 부당노동행위 구제신청 기간은 근로자가 부당해고 또는 부당노동행위라고 주장하는 구체적 사실이 발생한 날이나 근로기준법 제32조(현행법 제28조)에 의한 소정의 해고 등 사용자의 불이익 처분이 있는 날로부터 기산(대법원 1996. 8. 23., 95누11238)함에 따라 ○○병원은 2000. 12. 30.자 폐업되어 노사관계가 단절된 상태에 있음.
- 따라서 ‘포괄승계’를 주장함은 당사자 부적격 사유에 해당하여 별론으로 하더라도 구제신청 시점은 2000.12.30.부터 3월을 기산하여야 한다고 보는데 타당한지

A 회 시

1. 노조법 제82조는 사용자의 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합은 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있고, 구제의 신청은 부당노동행위가 있는 날(계속하는 행위는 그 종료일)부터 3월 이내에 이를 행하여야 한다고 규정하고 있음.
2. 부당노동행위라고 주장하는 사용자의 행위에 대한 언급이 전혀 없어 부당노동행위 구제신청 기간 기산일을 판단할 수 없으나, 만약 폐업행위 자체를 부당노동행위라고 주장한다면 부당노동행위 구제신청 기산일은 폐업한 날로 보아야 할 것임.

(노조 68107-635, 2001.5.31.)



■ 부당노동행위에 대한 행정적 구제절차에 있어서 그 심사대상은 구제신청의 대상이 된 부당노동행위를 구성하는 구체적 사실에 한정되므로, 부당노동행위 등에 대한 구제신청 기간은 근로자가 부당노동행위라고 주장하는 구체적 사실이 발생한 날이나 근로기준법 제27조의3 소정의 해고 등 사용자의 불이익 처분이 있는 날(다만 계속하는 행위인 경우에는 그 종료일)로부터 기산되고, 해고 등 불이익 처분에 대하여 근로자가 취업규칙 등의 규정에 따른 재심절차를 밟고 있다고 하더라도 그 결론을 달리할 수 없으며, 구제신청 기간은 이와 같이 신속·간이한 행정적 구제절차로서의 기능을 확보하기 위한 것이므로 그 기간이 경과하면 그로써 행정적 권리구제를 신청할 권리는 소멸한다. 【대법원 1996. 8. 23. 선고 95누11238 판결】

366

부당노동행위 구제신청 기한과 관련하여 인사발령 처분이 계속되는 행위에 해당하는지 여부

Q 질 의

- 부당노동행위 구제신청 제척기간으로 “부당노동행위가 있는 날(계속하는 행위는 그 종료일)로부터 3개월 이내에 이를 행하여야 한다”고 규정되어 있음. 만약 부당노동행위에 해당하는 인사발령이 2000.1.28.에 있었고 현재까지 인사발령의 효력이 지속되고 있는 상태라면 법에서 명시하고 있는 기간 중 “있는 날”과 “계속하는 행위” 중 어느 내용에 해당하여 3개월이란 기간이 적용되는지

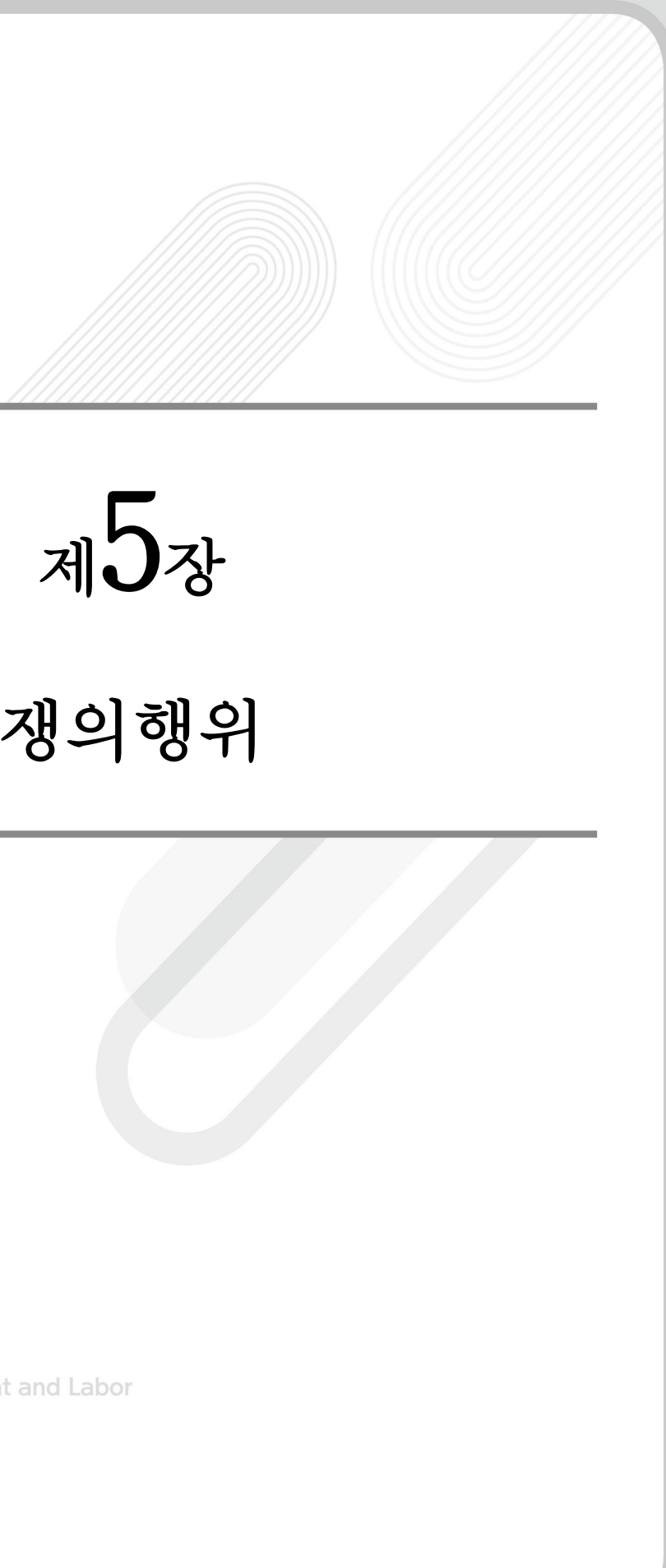
A 회 시

1. 노조법 제82조제1항 및 제2항의 규정에 의거 사용자의 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합은 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있으며, 구제신청은 부당노동행위가 있는 날(계속하는 행위는 그 종료일)부터 3월 이내에 제기하여야 하는 것임.
2. 이 경우 “계속하는 행위”란 동일한 부당노동행위 의사에 근거하여 계속적으로 반복되는 행위를 말하며, 사용자가 한 행위의 효과가 계속된다는 의미는 아니라고 보아야 할 것임. 따라서 인사발령 처분은 그 처분과 동시에 처분행위가 종료되는 것이므로, 인사발령 기간동안 그 처분의 효과가 계속된다하여 위의 “계속하는 행위”에 해당되는 것으로 보기는 어려울 것임(대법원 1993. 3. 23., 92누15406).

(노조 01254-533, 2000.6.27.)



- 무기정직 처분은 처분과 동시에 처분행위가 종료되고 무기정직 기간 동안 처분행위가 계속하여 노동조합법 제40조제2항(현행법 제81조제2항)에서 말하는 “계속하는 행위”에 해당하는 것은 아니다. 【대법원 1993. 3. 23. 선고 92누15406 판결】



제5장

쟁의행위



Ministry of
Employment and Labor

제 1 절

노동쟁의

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

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

367

노사협의회에서 논의 중인 사항을 관철할 목적으로 휴일근로를 집단적으로 거부하는 행위가
정당한 쟁의행위에 해당되는지

Q 질 의

- 정기 노사협의회에서 협의 중인 “인력충원, 외주화, ERP(전사적자원관리전산시스템)” 등에 대해 노사간 이견을 이유로 근로자들이 노동조합의 투쟁지침에 따라 사전에 동의한 휴일근로를 집단적으로 거부하는 행위가 정당한 쟁의행위에 해당되는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제2조제5호에서는 노동쟁의를 “노동조합과 사용자 또는 사용자단체 간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태”라고 규정하고 있으므로, 근로조건 이외의 사항에 관한 노동관계 당사자 사이의 주장의 불일치로 인한 분쟁상태는 근로조건의 결정에 관한 분쟁이 아니어서 현행법상의 노동쟁의라고 할 수 없다 할 것임(같은 취지 : 대법원 2003. 7. 25., 2001두4818 등).
2. 이에 비추어 보건대, ‘근로자참여 및 협력증진에 관한 법률’에 따라 설치된 노사협의회에서 논의 중인 안전에 대해 노사 간 이견을 이유로 근로자들이 자신들의 주장을 관철할 목적으로 노동조합의 투쟁지침에 따라 사전에 동의한 휴일근로를 집단적으로 거부하는 행위는 달리 볼 사정이 없는 한 위에서 언급한 법률상 인정되는 노동쟁의라고 보기는 어려워 노조법을 적용하기 곤란하다 할 것임.

(노사관계법제팀-1712, 2007.5.30.)



- 노동조합 및 노동관계조정법 제2조제5호에서는 노동쟁의를 '노동조합과 사용자 또는 사용자단체간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태'라고 규정하고 있으므로, 근로조건 이외의 사항에 관한 노동관계 당사자 사이의 주장의 불일치로 인한 분쟁상태는 근로조건의 결정에 관한 분쟁이 아니어서 현행법상의 노동쟁이라고 할 수 없다. 【대법원 2003. 7. 25. 선고 2001두4818 판결】

368 교섭방식에 대한 다툼만 있는 경우 노동쟁의 상태로 볼 수 있는지

Q 질 의

- △△지역 감정평가업체에 근무하는 근로자를 조직대상으로 설립된 △△노동조합이 일방적으로 통일교섭 또는 집단교섭 방식에 의한 교섭을 요구하자 △△평가협회 ○○지사장 등 개별사업장의 사용자가 이러한 교섭방식에 의한 교섭을 거부함. 노동조합이 실질적인 교섭없이 노동위원회의 조정신청하고 쟁의행위에 돌입할 경우 정당성 여부

A 회 시

1. 노동조합의 쟁의행위는 노조법 제2조제5호의 노동쟁의 상태에서 그 주장을 관철할 목적으로 행사되어야 하는 바, 여기서 노동쟁의라 함은 노동조합과 사용자 간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 사항에 대하여 합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 의미함.
2. 노사당사자가 교섭방식에 대한 다툼만으로 근로조건에 관하여 실질적인 교섭을 전혀 하지 아니한 상태에서 노동위원회에 조정신청 한 경우라면 같은 법 제2조제5호에 의한 노동쟁의가 발생하였다고 보기는 어려우며, 이 경우 노동조합이 사용자와 근로조건에 대하여 별도의 교섭을 하지 않은 이상 노조법에서 정하는 노동쟁의 및 쟁의행위의 요건을 갖추었다고 보기는 어려울 것임.

(노사관계법제팀-161, 2006.1.18.)

369 근로조건의 결정에 관한 사항이란

Q 질 의

- 노조법 제2조제5호(정의)와 관련하여 “근로조건의 결정”에 관한 사항의 구체적 내용 및 정당한 쟁의행위의 목적상 한계는

A 회 시

1. 노조법 제2조제5호는 노동쟁의에 관한 정의를 “노동관계 당사자간 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치”로 규정하고 있는 바, “근로조건”이라 함은 일반적으로 ①임금의 금액·종류·지급방법 ②근로시간, 휴식·휴일·휴가 ③안전·보건, 재해보상의 종류와 산정방법 ④승진·이동·상벌·복무 ⑤후생·복지 등을 예시할 수 있으며, 통상 단체협약 중 규범적 효력을 지니는 사항이라 할 것임.
2. 또한, “결정에 관한 주장의 불일치”라 함은 노동관계 당사자간에 새로운 근로조건의 형성 또는 유지·변경 등을 위한 이익분쟁을 의미하는 것으로서 쟁의행위의 목적상 한계는 노동쟁의 즉, 근로조건의 결정에 관한 이익분쟁에 한정된다고 할 것임.

(협력 68140-431, 1997.11.12.)

**Tip 권리분쟁과 이익분쟁(노동쟁의 대상)과의 구별**

- ◆ “권리분쟁”이라 함은 법령·단체협약·취업규칙 등에 의하여 이미 확정된 권리에 관한 노사간 해석·적용·준수 등을 둘러싼 분쟁으로, 체불임금 청산, 해고자 복직, 단체협약 이행, 부당노동행위 구제 등이 이에 해당됨.
- ◆ “이익분쟁”이라 함은 근로조건의 기준에 관한 권리의 형성·유지·변경 등을 둘러싼 분쟁으로, 임금인상이나 단체협약 갱신·체결 등이 이에 해당함.
- ☞ 노조법에서 정한 노동쟁의는 이익분쟁에 한정되므로, 권리분쟁에 관한 사항을 관철하기 위한 쟁의행위는 정당성이 인정될 수 없음(협력 68140-151, 1997.4.19.)

370

기 확정된 권리를 단체협약에 규정하자는 주장을 관철하기 위한 쟁의행위의 정당성 여부

Q 질 의

- 노동조합이 이미 확보되어 있는 유급휴일에 관한 권리를 단체협약에 확인적으로 규정 하자는 주장을 관철하기 위한 쟁의행위를 할 경우 그 정당성 여부

A 회 시

- 노조법상 쟁의행위는 노동관계 당사자간에 근로조건의 ‘결정’에 관한 분쟁이 있을 때 가능한 것이나, 귀 질의에서는 이미 주 1회 유급휴일에 관한 권리가 조합원들에게 발생한 상태이므로 이를 확인적으로 규정하자는 주장을 관철하기 위한 쟁의행위는 불가능하다 할 것임.

(노사관계법제과-437, 2014.2.24.)

[유의 판례]

■ 【사건개요】

노사간 체결된 단체협약에서 방송 공정성 실현을 위해 공정방송협의회를 두고, 공정방송협의회 운영규정에는 월 1회 정례회의를 개최하도록 규정하고 있는 상황에서, 노조가 방송 공정성 확보를 위해 공정방송협의회 개최를 요구하였으나, 사측이 이를 거부하는 등으로 노사간 갈등이 심화되어 노조에서 파업을 진행한 사건임

■ 【판례】

OO방송 노조 서울지부가 이 사건 파업에 이른 주된 목적은 김OO이라는 특정한 경영자를 배척하는 것이 아니라 방송의 공정성을 보장받고자 하는데 있고, 그러한 목적을 이루기 위한 하나의 수단으로서 방송의 공정성 확보를 위한 조치를 약속하고도 이를 지키지 않고 대화에도 응하지 않는 김OO 사장의 퇴진을 요구한 것으로 봄이 타당하다. 그러므로 이 사건 파업의 주된 목적은 방송의 공정성 보장에 있다고 할 것이다.

방송의 공정성이라는 것은 상대적인 개념으로서 주관적 가치에 따라 그 판단을 달리할 수도 있는 것이므로, 단순히 추상적으로 방송의 공정성이 의심된다는 사정에 기초하여 또는 공정한 방송의 실현이 필요하다는 이유만으로 쟁의행위에 나아가는 것은 사용자가 처분할 수 없는 사항에 대한 것으로서 그 목적의 정당성을 인정할 수 없다. 그러나 방송의 제작, 편성, 보도 등 구체적인 업무수행 과정에 있어서 방송의 공정성을 실현하기 위하여 마련된 제도적 장치가 제대로 기능을 하지 못해 실제로 근로환경 내지 근로조건 등에 영향을 미치게 되었다면, 이에 대한 시정을 요구하고 쟁의행위에 나아가는 것은 노조법에서 규정하고 있는 근로조건에 관한 분쟁에 해당한다 할 것이다.

나아가 이처럼 기존에 합의된 단체협약을 사용자가 지키지 않는 경우 그 준수를 요구하기 위한 행위는, 단순히 기존의 단체협약의 해석, 적용에 관한 사항을 주장하는 것이 아니라 단체협약의 이행을 실효적으로 확보할 수 있는 방안을 강구하기 위한 것으로서 어디까지나 근로조건의 결정에 관한 사항을 목적으로 한 쟁의행위에 해당한다고 할 것이다. 만약 그와 같이 보지 않고 기존 단체협약의 준수를 요구하는 쟁의행위를 근로조건의 ‘결정’에 관한 것이 아닌 소위 권리분쟁으로서 목적의 정당성을 인정할 수 없다고 보는 경우에는, 사용자가 기존의 단체협약을 이행하지 아니하여 저해된 근로조건을 원상으로 회복하기 위한 쟁의행위는 노동조합법상 금지되는 결과가 되는데, 이는 ‘근로조건의 향상을 위하여’ 단체행동권을 인정한 헌법 제33조제1항을 부당하게 제한하는 해석일 뿐 아니라, 노동조합이 단체협약의 유효기간 중 그 개폐를 요구하는 쟁의행위를 할 수 없는 이른바 평화의무를 지는 것(대법원 1992. 9. 1. 선고 92누7733 판결 참조)과 비교하더라도 균형이 맞지 않기 때문이다. 【서울고법 2015. 4. 29., 2014나11910】

↳ 상기 판례는 2심에서 확정되었으나, 위 사건과 관련하여 업무방해 여부에 대해 같은 취지로 판결한 판례가 현재 대법원 계류 중(대법원 2015도8190 사건)

⇒ 현행 행정해석은 노조법에서 정한 노동쟁의는 이익분쟁에 한정된다는 입장을 유지 중임
다만, 최근 소위 권리분쟁에 해당할 수 있는 단체협약의 이행(준수)을 요구하는 쟁의행위를 정당하다고 판시(상기 판례, 대법원 계류 중)한 판례도 있으므로 유의할 필요

제 2 절

노동조합의 쟁의행위

1. 쟁의행위 개념·대상

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

6. “쟁의행위”라 함은 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다.

371 ▶ 다른 기업의 쟁의행위 참여

Q 질 의

- △△지역노동조합에 A기업 근로자와 B기업 근로자가 가입하고 있는 상태에서 A기업의 근로자(조합원)들이 B기업 노조(동일 지역노조의 지부·분회 등)의 파업을 지원할 목적으로 파업에 참여한 경우 정당성 여부

A 회 시

1. 일반적으로 쟁의행위는 쟁의행위를 하는 노동조합과 그 상대방인 사용자 사이에서 단체교섭을 통하여 해결할 수 있는 사항을 목적으로 하는 경우에 한하여 그 정당성이 인정될 수 있음.
2. 따라서 A기업의 지역노조 조합원들이 당해 기업의 사용자와 스스로의 근로조건의 결정에 관한 사항 등에 대해 단체교섭을 통하여 해결하고자 하는 것이 아닌 다른 B기업 노조(동일 지역노조의 지부·분회 등)의 파업을 지원할 목적으로 동 파업에 참여한 경우라면 달리 볼 사정이 없는 한 정당하다고 보기 어려울 것임.

(노사관계법제팀-3897, 2006.12.28.)

372 정부를 상대로 한 집단행동의 쟁의행위 대상 여부

Q 질 의

- 노동조합이 사용자에게 어떠한 교섭안도 요구하지 않은 채, 단지 정부에 대해 ‘대표이사 구속’, ‘부당노동행위 사건의 엄정 수사’ 등을 촉구할 목적으로 노조법 제41조(조합원 찬반투표) 및 제45조(조정전치) 등의 절차적 요건을 갖추지 않고 상경하여 총파업을 하는 경우 정당성 여부

A 회 시

1. 노조법 제2조제6호 규정의 쟁의행위란 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위로서, 여기서 그 주장이라 함은 같은 법 제2조제5호에 규정된 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장을 의미하는 것으로 이해되고 있음.
2. 따라서 노동조합이 정부를 상대로 ‘대표이사 구속’, ‘부당노동행위 사건의 엄정 수사’ 등을 촉구할 목적으로 행한 집단행동은 같은 법 제2조제6호 규정의 쟁의행위로 볼 수 없으며, 노조법상 쟁의행위가 아닌 집단행동에 대하여는 같은 법 제41조 및 제45조 위반 여부를 판단할 사안이 아님.

(노조 68110-266, 2003.6.7.)

373

교섭요구 내용이 사용자가 수용하기 어려울 정도로 과다한 경우에도 쟁의행위 대상에 해당되는지

Q 질 의

- 노동조합의 교섭요구사항 중 회사 매각시 노조동의, 고용안정협약 체결 등이 노조법상 쟁의행위의 목적이 될 수 있는지 여부
- 교섭요구사항 중 발전소 매각시 60개월분의 위로금 지급, 임금 12% 인상(실질임금 25.1% 인상)의 경우는 회사가 정부산하기관으로 예산통제를 받고 있고, 정부가 제시한 공공 기업 임금인상률을 훨씬 상회하여 회사의 처분권한이 없어 사용자가 수용하기 곤란한 경우에도 쟁의행위의 대상이 될 수 있는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제2조제5호에 규정된 노동쟁의라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말함.
2. 노동조합의 요구사항 중 임금 12% 인상, 발전소 매각시 60개월분 위로금 지급요구는 비록 과다한 요구라고 하더라도 교섭대상에 해당하고, 고용안정협약 체결은 인력감축 또는 회사 매각시 노조의 동의 또는 합의를 요구하는 등과 같이 사용자의 사유재산권 또는 인사·경영권의 본질적 내용을 침해하는 내용이 아닌 한 근로조건의 개선에 직·간접적 으로 연관이 되어 있는 사항이라고 볼 수 있으므로 이를 쟁의조정 대상이 아니라고 할 수 없을 것임.
3. 또한, 노조의 요구사항이 과다하여 사용자가 이를 수용하기 어렵다 하더라도 이는 단체교섭의 단계에서 조정할 문제이지 노조 측으로부터 과다한 요구가 있었다고 해서 곧바로 그 쟁의행위의 목적이 부당하다고 볼 수는 없는 것임(대법원 1992. 1. 21., 91누5204).

(협력 68140-389, 2001.7.30.)



■ 노동조합은 회사와 단체교섭을 진행하면서, 다른 한편으로는 국회에서 근무하는 미화원들의 신분을 국회고용직 공무원으로 환원되도록 하여 달라는 취지의 진정을 대통령, 국회, 정당 및 언론기관 등에 계속하였고, 쟁의기간 중 “고용직으로 환원하라”는 리본을 착용한 사실은 인정할 수 있다 할 것이나, 노동조합은 회사에 대하여 임금인상 등 근로조건의 개선을 위한 요구를 계속하였고, 또 그에 관하여 노사간에 진지한 교섭을 장기간에 걸쳐 벌여 온 점에 비추어 보면, 노동조합의 고용직 공무원에로의 환원운동은 대외적 활동이거나 쟁의행위의 부차적 목적에 지나지 아니하고 이 사건 쟁의행위의 직접적이고 주된 목적은 아니라고 보아야 할 것이므로 이때문에 이 사건의 쟁의행위가 부당한 것으로 된다고 할 수 없고, 노동조합이 회사로서는 수용할 수 없는 요구를 하고 있었다고 하더라도 이는 단체교섭의 단계에서 조정할 문제이지 노동조합측으로부터 과다한 요구가 있었다고 하여 막바로 그 쟁의행위의 목적이 부당한 것이라고 해석할 수는 없다. 【대법원 1992. 1. 21. 선고 91누5204 판결】

374

근로자 사주 갖기 및 인사위원회 노사동수 구성 요구 등의 사항이 쟁의행위 대상에 포함되는지

Q 질 의

- 복지기금 출연, 인사위원회 참여, 회사 이전·통폐합시 노동조합과의 사전합의, 근로자 사주 갖기 등이 쟁의행위 대상에 포함되는지 여부

A 회 시

1. 복지기금 출연은 근로조건에 관한 사항으로서 노동쟁의의 대상이 될 수 있으나 기업 운영 등 인사경영권에 관한 사항은 사용자에게 그 결정권이 있는 바, 경영권이 본질적 내용을 침해하는 “근로자 사주 갖기 및 증자문제, 인사위원회 노사동수 구성, 공장 통폐합 및 이전시 노조와의 사전합의” 등은 단체교섭 및 쟁의행위의 대상이 될 수 없는 것임.
2. 다만, 인사경영권에 관한 사항일지라도 근로자의 근로조건에 직접적으로 관련되거나, 중대한 영향을 미치는 경우, 즉 사용자의 인사권을 인정하는 범위 내의 참여, 배치전환 기준 및 이사비용 등에 관한 사항은 쟁의행위의 대상이 된다고 할 것임.

(협력 68140-151, 1997.4.19.)

375

장기간 교섭에도 불구하고 협약이 체결되지 않아 사용자가 일방적으로 보수규정을 개정하여 임금인상분을 지급한 경우의 정당성 등

Q 질 의

- ○○공단의 노사는 6개월간의 장기간 교섭 및 노동위원회의 조정에도 불구하고 12. 26. 현재까지 임금협약을 체결하지 못하고 있음.
- 이에 따라 ○○공단은 보수규정을 일방적으로 개정하여 임금소급분을 일방적으로 지급할 예정임.
- 이 경우 노조와 합의없이 사용자가 일방적으로 인상한 임금을 지급하는 것이 정당한지, 노조는 인상된 임금이 지급되더라도 합법적인 절차를 거쳐 쟁의행위를 할 수 있는지

A 회 시

1. 노사가 임금협약 갱신을 위한 장기간의 단체교섭과 노동위원회의 조정에도 불구하고 임금인상을 등에 대한 합의가 이루어지지 않아 사용자인 ○○공단이 보수규정을 개정하여 임금인상분을 소급 지급한 것이 정당한지 여부는 기존의 노사관행, 그간 단체교섭 진행경과, 임금인상의 예산상 제약, 회계연도 내에 예산을 집행하여야 하는 점, 최종 임금협약 체결시 기지급분과의 차액분 추가지급 여부, 보수규정 개정권한이 사용자에게 있고 인상된 보수규정 개정은 만료된 임금협약보다 유리한 근로조건으로의 변경으로 볼 수 있는 점 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임.
2. 한편, 노동조합은 노사간 임금 등 근로조건의 결정에 관한 사항에 대하여 교섭이 결렬되어 노동쟁의 상태가 계속되는 경우에는 보수규정에 의해 임금이 지급되더라도 조합원 찬반투표 및 쟁의조정 절차 등을 거쳐 쟁의행위가 가능하다고 할 것임.

(노사관계법제팀-68, 2008.1.7.)

376

투쟁구호가 적힌 조끼, 등벽보 등을 착용하고 근무할 경우 또는 사복투쟁이 쟁의행위에 해당하는지 여부

Q 질 의

- (질의 1) 특수경비원이 근무시간 중 제복에 투쟁구호가 적힌 리본 및 배지(badge) 그리고 조끼를 착용하고 등벽보를 부착함으로써 출입인들(승객, 공항근무자들)에게 불쾌감 및 민원을 유발하는 경우 쟁의행위에 해당하는지 여부
※ 사규상 지방경찰청에 신고한 복장 이외 각종 부착물 부착 또는 조끼 착용을 복장위반으로 규정하고 있음.
- (질의 2) ○○관광개발공사 역사 내 고객안내승무원들이 노조법상 소정의 절차를 거쳐 사복투쟁을 하는 경우, 동 사복투쟁 행위를 쟁의행위로 볼 수 있는지 여부

A 회 시

- (회시 1) 단체교섭 결렬에 따라 노동조합이 그 주장을 관철할 목적으로 투쟁구호가 적힌 조끼, 등벽보 등을 착용 또는 부착하는 경우 그 행위가 업무의 정상적인 운영을 저해하지 않는다면 노조법상 쟁의행위로 단정하기는 어려울 것임
- (회시 2) 사복투쟁이 쟁의행위에 해당되는지 여부는 사업의 종류, 업무의 특성, 복장 미착용의 시기·장소·기간, 업무에 미치는 영향 등을 종합적으로 고려하여 업무의 정상적인 운영을 저해하는지 여부를 판단하여야 할 것임.

(노사관계법제과-1937, 2013.7.10.)

(노사관계법제과-286, 2018.1.31.)

**Tip 특수경비원의 쟁의행위 금지**

- ◆ 「경비업법」에 따른 특수경비원은 「경비업법」 제15조제3항(특수경비원은 파업·태업 그 밖에 경비업무의 정상적인 운영을 저해하는 일체의 쟁의행위를 하여서는 아니된다)에 따라 쟁의행위가 금지되어 있음(위반시 동법 제28조제4항 제2호에 따라 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금형에 처함)
- ◆ 단결권·단체교섭권에 대하여는 「경비업법」에서 별도로 제한하는 규정이 없으므로 헌법상 노동3권에 대한 보장 취지와 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따라 그 권리를 행사할 수 있을 것임

377**리본패용이 쟁의행위에 해당되는지****질 의**

- 노동조합에서 인력감축과 관련하여 단계별 투쟁방안의 하나로 전 조합원들에게 리본 패용을 지시하고 있음. 국민을 직접 상대하는 열차승무원이나 매표원 등의 직원들이 쟁의행위 기간이 아닌 시점에서 인력감축 결사반대 등의 내용을 담은 리본을 근무 중에 패용하였을 경우 업무의 정상적인 운영을 저해하는 쟁의행위에 해당되는지 여부

**회 시**

1. 헌법 제33조제1항의 규정에 의거 근로자는 근로조건 향상을 위해 단체행동권을 가지며, 단체행동권에는 쟁의권 이외에 근로자단체의 존재와 기능을 유지함에 있어 필요한 집단적인 활동을 할 수 있는 권리도 포함되어 있는 바, 이때 쟁의권으로 대변되는 “쟁의행위”라 함은 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말함.
2. 따라서 노동조합에서 인력감축 저지를 위한 투쟁방안의 일환으로 열차승무원 등에게 “인력감축 결사반대” 등의 내용이 담긴 리본을 착용할 것을 지시하여 그러한 행위가 실제 이루어졌다 하더라도 동 행위가 업무의 정상운영을 저해하는 쟁의행위에 해당한다고 보기는 어려울 것으로 판단되며, 리본패용이 헌법의 단체행동권 보장의 취지에 반하지 않는 한, 조정전치 및 조합원 찬반투표 등 노조법에서 정한 소정절차를 거치지 아니하였다 하더라도 달리 이를 제한할 수는 없을 것으로 판단됨.

(협력 68107-384, 2001.7.26.)

378 ▶ 휴게시간에 실시한 집회가 노조법상 쟁의행위에 해당하는지 여부

Q 질 의

- 결원 충원방식에 불만을 품은 노동조합이 휴게시간인 점심시간에 실시한 집회가 노조법상 적법한 쟁의행위에 해당하는지 여부

A 회 시

- 노동조합 및 노동관계조정법 제2조제6호에 따른 쟁의행위는 파업, 태업 등으로 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말함.
- 쟁의행위는 노무제공 거부로 인한 업무의 정상적인 운영을 저해하는 것으로 근로제공 의무가 없는 중식시간에 행한 집회는 쟁의행위로 보기는 어려움.
- 다만, 중식시간은 휴식시간으로 자유로운 노조활동을 하는 것은 가능할 것이나 노조활동은 원칙적으로 사용자의 시설관리권을 침해하지 않고, 타인의 신용이나 명예를 훼손하지 않는 범위 내에서 이루어져야 할 것임.

(노사관계법제과-2250, 015.10.29.)

379

연장근로를 거부하고 해당 시간에 쟁의행위 찬반투표에 참여한 경우 이를 쟁의행위로 볼 수 있는지

Q 질 의

- 회사는 평소 직원과 합의하여 평일 연장근로를 실시하고 통상 100여명의 직원이 연장 근로를 수행하였는데, 노동조합의 결의에 따라 대부분의 조합원이 이러한 연장 근로를 거부하고 쟁의행위 찬반투표에 참여(종업시각 이후)하였다면 연장근로거부를 쟁의행위로 볼 수 있는지

A 회 시

- 조합원의 쟁의행위 찬반투표 참여행위는 쟁의행위 실시여부에 대한 노동조합 내부의 의사결정과 관련한 것으로 근로조건의 결정에 관한 주장을 관철하기 위한 행위라고 보기는 어려우므로 쟁의행위가 아닌 조합활동으로 보는 것이 타당함.
- 노동조합의 조합활동이 정당하기 위해서는 취업규칙이나 단체협약에 별도의 허용규정이 있거나 관행 또는 사용자의 승낙이 있는 경우 외에는 취업시간 외에 행하여져야 하고, 사업장 내의 조합활동에 있어서는 사용자의 시설관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 함(대법원 1994. 2. 22. 선고, 93도613 판결).
- 다만, 사용자도 근로자의 근로조건 유지·개선 등을 위한 노동조합의 활동에 대해서는 업무의 정상적인 운영을 방해하지 않는 범위 내에서 이를 보호하고, 필수적인 조합 활동이 이루어질 수 있도록 배려할 필요가 있다고 할 것임.
- 이러한 기준에 비추어 볼 때, 연장근로시간에 연장근로를 거부하고 찬반투표에 참여한 조합 활동의 정당성 여부는 그간의 노사 관행, 취업규칙 또는 단체협약에 의한 별도의 허용규정 유무, 사업장의 특성이나 근무 여건, 사용자에게 대한 사전 통보 등 사용자가 이를 대비할 수 있는 시간적 여유를 주었는지 여부, 찬반투표와 관련한 조합활동을 연장근로시간에 실시해야 하는 부득이한 사유가 있었는지 여부, 연장근무 거부에 따른 업무 저해의 정도 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임.

(노사관계법제과-1540, 2019.5.27.)

2. 쟁의행위 목적

380

전임자 임금관철이 목적인 쟁의행위 정당성 및 노조법 제24조제5항 위반으로 처벌대상이 되는지

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 회사와 노동조합은 2010.7.29. 현재 2010년 임·단협에 대한 교섭을 진행
- ▶ 노조의 요구사항은 임금인상을 포함한 총 70여개 사항이며, 주요내용은 임금 및 각종 수당 인상, 인사제도 및 복리후생 관련 개선, 전임자 임금지급 현행 유지임.

- 노동조합이 임금, 복리후생 등 근로조건과 관련된 사항과 전임자 임금지급요구 사항 등 포괄적인 목적으로 쟁의행위를 하는 경우 노조법 제24조제5항 위반여부 및 불법파업 으로 볼 수 있는지

A 회 시

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 내지 진정한 목적의 당부에 의하여 그 쟁의목적의 정당성 여부를 판단하는 것임.
2. 또한 노조법 제24조제5항의 규정에 의해 노동조합이 근로시간면제한도를 위반하여 급여 지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 행하는 쟁의행위를 금지하고 있으므로 그 쟁의행위의 정당성 여부와 관계없이 같은 법 제92조제1호의 처벌대상이 되는 것임.

(노사관계법제과-551, 2010.8.24.)

381

사업 분할에 반대하며 원상회복을 요구하는 소위 구조조정을 반대하는 파업이正当한지

Q 질 의

- 노동조합이 표면적으로는 임·단협 교섭 결렬을 이유로 파업을 진행하고 있으나, 그 실상은 사업 분할에 반대하며 원상회복을 요구하는 소위 구조조정을 반대하는 파업을 할 경우 정당한지 여부

A 회 시

- 쟁의행위의 목적과 관련하여 노동조합이 주장하는 목적이 다수인 경우에는 주된 목적의 당부에 의하여 그 정당성이 판단되어야 하는 바(같은 취지 : 대법원 1992. 1. 21., 91누5204 등), 노조가 임·단협 타결이라는 표면상 이유와 달리 실제 사업부문 분할에 반대하며 원상회복을 요구하는 소위 구조조정 반대 파업을 하는 것이라면, 사용자의 고도의 경영상 의사결정으로서 경영권의 본질적 사항과 법령이나 단체협약 등의 해석·적용에 관련된 소위 권리분쟁 사항은 노조법 관련 규정(제2조제5호 및 제6호)의 해석 및 판례상 쟁의행위의 대상이 될 수 없음을 감안할 때 그 정당성을 인정받기 어려움.

(노사관계법제과-1231, 2008.11.27.)

382 ▶ **용역화(도급)하는 것이 단체교섭 및 쟁의행위 대상인지****Q** 질 의

- 회사가 인건비 절감을 위해 직영 출고사무소를 용역화(용역도급)하는 문제가 단체교섭 대상 및 쟁의행위의 정당한 목적이 되는지 여부

A 회 시

1. 단체교섭의 대상에 대하여는 노조법에 명시적인 규정을 두고 있지 아니한 바, 단체교섭의 목적이 근로조건을 유지·개선하는데 있는 것이므로 근로조건과 관련된 사항이 단체교섭의 대상이 되는 것이며, 사용자의 고유한 경영권에 속하는 사항은 단체교섭의 대상이 되지 않는 것이 원칙임.
2. 다만, 경영권에 속하는 사항도 근로조건과 밀접하게 관련이 있는 경우에는 그 한도 내에서 교섭대상이 된다고 보아야 할 것이며, 이 경우에도 사용자의 경영에 대한 결정권을 본질적으로 침해하는 요구는 그 정당성을 인정받기 어려울 것임.
3. 회사가 직영 출고사무소를 타 회사에 용역도급을 줄지 여부는 경영에 관한 사용자의 결정권 범위 내의 사항이라 할 수 있을 것이므로 달리 볼 사정이 없는 한 사용자가 의무적으로 교섭에 응할 사항이라고 보기는 어려움.
4. 아울러, 쟁의행위는 일반적으로 쟁의행위에 의하여 달성하려는 요구사항이 근로조건 결정 등 단체교섭 대상이 될 수 있어야 그 정당성을 인정받을 수 있으며, 경영권의 본질적인 부분을 침해하는 사항을 목적으로 하는 경우에는 그 정당성을 인정받기 어려울 것임.

(노사관계법제팀-774, 2006.3.22.)

383

조직개편과 관련한 특별협약 체결 요구가 쟁의행위의 배경을 이루고 있는 경우 정당성 여부

Q 질 의

- △△공단과 비정규직노동조합은 '05.4.27. 단체협약을 체결하면서 비정규직에 대해 1년 단위로 근로계약을 함에 따라 '05.10.1. ~ 12.31.까지 단체협약 갱신을 위한 교섭기간으로 정하였음.
- 비정규직노동조합이 △△공단에서 조직개편을 추진할 예정에 있는 것을 알고 “제3자 기구 구성·합의, 개편 전 비정규직 직원의 정규직 전환, 고용승계 및 노조승계에 대한 개편 전 합의, 비정규직에 대한 일방적 해고 금지” 등의 내용에 대해 위 교섭기간에 특별협약 체결을 요구하자 공단은 불가함을 통보함. 이에 노동조합이 조정절차 등을 거쳐 쟁의행위에 돌입할 경우 그 목적상 정당성 여부

A 회 시

1. 쟁의행위가 정당하기 위해서는 그 주체, 목적, 절차 및 방법 등이 정당하여야 하며, 단체교섭의 대상이 될 수 없는 요구사항의 관철을 주된 목적으로 하는 쟁의행위는 정당하다고 할 수 없는 바(대법원 1994. 9. 30., 94다4042 판결 등 참조), 쟁의행위에서 추구하는 목적이 여러 가지이고 그 중 일부가 정당하지 못한 경우에는 주된 목적 내지 진정한 목적이 정당한지 여부에 의하여 그 쟁의행위의 정당성 여부를 판단하여야 하며, 부당한 요구사항을 뺏더라도 쟁의행위를 하지 않았을 것이라고 인정되는 경우에는 그 쟁의행위 전체가 정당성을 갖지 못한다는 것이 판례의 일관된 태도임(대법원 2001. 6. 26., 2000도2871 등 참조).
2. 기존 단체협약의 유효기간 만료를 앞두고 단체협약 갱신 요구를 하면서 조직개편과 관련된 특별협약 체결 요구가 쟁의행위의 배경을 이루고 있어 쟁의행위의 목적이 혼재되어 있는 것으로 볼 수 있는 경우에는 그간의 단체교섭 경위, 쟁의행위에 이르게 된 경위, 노동조합의 요구사항 및 쟁의행위 전개 과정 등을 종합적으로 고려하여 쟁의행위의 주된 목적이 정당한지 여부에 따라 쟁의행위의 정당성을 판단하여야 할 것임.
3. 노동조합이 “제3자 기구 구성·합의, 정규직 전환” 등 사용자의 처분권한 밖에 있거나 경영권의 본질적인 내용을 침해하는 사항을 요구하는 경우 이는 단체교섭의 대상이 된다고 보기 어려우며, 이러한 요구사항이 쟁의행위에 이르게 된 결정적인 요인이 되어 이를 제외하면 쟁의행위를 하지 않았을 것으로 인정되는 경우라면 그 쟁의행위의 정당성을 인정하기 어려울 것임.

(노사관계법제팀-547, 2005.11.18.)



- 쟁의행위에서 추구되는 목적이 여러 가지이고 그 중 일부가 정당하지 못한 경우에는 주된 목적 내지 진정한 목적의 당부에 의하여 그 쟁의행위 목적의 당부를 판단하여야 하므로, 부당한 요구사항을 뺏더라도 쟁의행위를 하지 않았을 것이라고 인정되는 경우에만 그 쟁의행위 전체가 정당성을 가지지 못한다. 【대법원 2001. 6. 26. 선고 2000도2871 판결】

384 ▶ 체불임금 지급 등을 목적으로 집단행동을 하는 경우 정당성 여부

Q 질 의

- 건설회사와 근로계약을 체결한 근로자들이 1개월분의 체불임금을 지급받지 못한 상태에서 퇴사 통보를 받자, 노무제공을 거부하면서 자재반입 저지 및 다른 근로자들의 현장 출입을 막고 업무의 정상적인 운영을 저해한 경우 노동관계법상 정당행위에 해당 되는지 여부

A 회 시

1. 근로자의 쟁의행위가 형법상 정당행위가 되기 위하여는 첫째 그 주체가 단체교섭의 주체로 될 수 있는 자이어야 하고, 둘째 그 목적이 근로조건의 향상을 위한 노사간의 자치적 교섭을 조성하는 데에 있어야 하며, 셋째 사용자가 근로자의 근로조건 개선에 관한 구체적인 요구에 대하여 단체교섭을 거부하였을 때 개시하되 특별한 사정이 없는 한 조합원의 찬성결정 및 노동쟁의 발생신고 등 절차를 거쳐야 하는 한편, 넷째 그 수단과 방법이 사용자의 재산권과 조화를 이루어야 함은 물론 폭력의 행사에 해당되지 아니하여야 한다는 여러 조건을 구비하여야 함(대법원 2000. 5. 12., 98도3299 등).
2. 따라서 근로자 다수가 임금체불 및 해고예고에 반발, 집단행동을 통하여 자재반입을 저지하는 방법으로 노무제공을 거부하였다면, 이는 노조법 제4조의 규정에 의한 정당행위라고 할 수 없을 것임.

(협력 68107-458, 2001.9.15.)



- 근로자의 쟁의행위가 형법상 정당행위가 되기 위하여는 첫째 그 주체가 단체교섭의 주체로 될 수 있는 자이어야 하고, 둘째 그 목적이 근로조건의 향상을 위한 노사간의 자치적 교섭을 조성하는 데에 있어야 하며, 셋째 사용자가 근로자의 근로조건 개선에 관한 구체적인 요구에 대하여 단체교섭을 거부하였을 때 개시하되 특별한 사정이 없는 한 조합원의 찬성결정 및 노동쟁의 발생신고 등 절차를 거쳐야 하는 한편, 넷째 그 수단과 방법이 사용자의 재산권과 조화를 이루어야 함은 물론 폭력의 행사에 해당되지 아니하여야 한다는 여러 조건을 모두 구비하여야 한다. 【대법원 2000. 5. 12. 선고 98도3299 판결】

385 ▶ 해고자 원직복직을 주된 목적으로 쟁의행위를 하는 경우 정당성 여부

Q 질 의

- 노동조합이 임금교섭 중에 결렬을 선언하지 않고 조정절차를 거쳐 파업에 돌입하면서 임금과 관련된 사항은 언급하지 않고 “해고자를 복직시키지 않으면 절대 파업을 풀지 않겠다”고 하는 등 경영상의 이유에 의한 해고의 철회, 해고자 원직복직만을 주장하며 파업을 계속하고 있는 경우 정당성 여부

A 회 시

1. 노동관계 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 의하여 이미 확정된 근로조건에 관한 노사간 해석·적용·준수 등을 둘러싼 분쟁과 인사·경영권에 관한 사항은 노동쟁의 대상이 되지 아니하며, 또한 쟁의행위에서 추구되는 목적이 수 개이고 그 중 일부가 정당하지 못한 경우에는 주된 목적 또는 진정한 목적의 당부에 의하여 적법성 여부를 판단하여야 할 것이므로, 부당한 목적사항을 제외하였더라면 쟁의행위를 하지 않았을 것이라고 인정되는 경우에는 그 쟁의행위 전체가 정당성을 갖지 못한다고 할 것임.
2. 따라서 경영상 이유에 의한 해고철회와 해고자 원직복직은 권리분쟁과 인사·경영권에 관한 사항으로 노동쟁의의 대상이 되지 아니하므로, 노조가 이들 목적이 없었다면 쟁의행위를 하지 않았을 것이 인정되는 경우에는 그 쟁의행위 전체가 정당성을 갖지 못한다고 판단됨.

(협력 68140-271, 1999.7.15.)

386

지방자치단체장의 승인이 단체협약 효력요건일 경우, 노사합의 이후 지방자치단체장의 불승인을 이유로 쟁의행위가 가능한지

Q 질 의

- 지방자치단체장의 승인이 단체협약의 효력요건인 상황에서 노사합의 또는 노동쟁의조정 과정에서의 조정안 수락 이후 지방자치단체장이 불승인한 경우 불승인을 사유로 쟁의행위가 가능한지

A 회 시

- 노조법 제61조제2항에 따라 노동위원회가 제시한 조정안을 노사가 수락하여 조정서에 서명 또는 날인한 경우, 조정서의 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가지는 것이 원칙이나,
 - 특별법인 「지방의료원의 설립 및 운영에 관한 법률」에 따라 설립된 지방의료원은 노사가 단체협약으로 예산 등이 수반되는 주요 근로조건 등을 변경하고자 하는 경우에는 반드시 관련 법령, 정관 등이 정하는 절차를 거쳐야 하므로, 수락한 조정서는 원칙적으로 이사회의 의결을 거쳐, 해당 도지사의 승인을 얻은 때 효력을 가지는 것으로 보아야 할 것임.
 - ※ 자치단체장의 승인을 얻지 못한 단체협약의 효력은 197번 질의회시 참조
- 그러므로 조정서에 서명 또는 날인한 노사는 조정서가 효력을 발생할 수 있도록 상호 협력의무를 부담하고 지방의료원은 이러한 협력의무에 기인하여 조정서에 대해 도지사의 승인을 얻도록 하기 위한 노력을 다하여야 할 것임.
- 다만 의료원장의 노력에도 불구하고, 이사회 의결 및 도지사의 승인을 얻지 못하였다는 이유로 쟁의행위를 하는 것은 사용자가 직접 법률적으로나 사실적으로 처리할 수 없는 것을 요구하는 것으로 쟁의행위의 정당한 목적으로 보기는 어려울 것으로 사료됨.

(노사관계법제과-602, 2017.2.28.)



Tip 유의사항

- ◆ 위 질의회시는 '지방자치단체장의 불승인'만을 사유로 하는 쟁의행위는 목적상 정당하다고 보기 어렵다는 것으로, 지방자치단체장의 불승인 이후 노사간 단체협약 교섭이 계속되고 근로조건의 개선과 관련한 사안에 대해 노사간 이견 해소를 목적으로 쟁의행위를 행하는 것은 정당할 수 있으므로 유의할 필요

3. 쟁의행위 시기·절차

가. 평화의무

387

새로운 인사제도에 대해 추후 교섭을 통해 합의하기로 하였으나 합의에 이르지 못한 경우 쟁의행위 가능 여부

Q 질 의

- 노사 당사자는 2004.12월에 성과평가 및 보상, 육성제도를 포함하는 성과주의의 새로운 인사제도를 2005년 상반기 중 협의한 후 2006년부터 시행하는 것으로 단체협약(유효기간 2년)을 체결하였고, 이에 따라 2005년 하반기에 이르러 새로운 인사제도에 대해 협의 중에 있는 바, 사측과 합의에 이르지 못할 경우 이를 목적으로 쟁의행위가 가능한지 여부

A 회 시

1. 평화의무는 단체협약이 체결되면 그 유효기간 중에는 단체협약에서 이미 정한 근로조건 등의 변경·개폐를 요구하는 쟁의행위를 하여서는 아니되는 의무를 말하며, 이를 위반한 쟁의행위는 노사관계를 평화적·자주적으로 규율하기 위한 단체협약의 본질적 기능을 해치는 것일 뿐만 아니라 노사관계에서 요구되는 신의성실의 원칙에도 반하기 때문에 정당하다고 할 수 없음. 이러한 취지에 비추어 노사 당사자가 의무적인 교섭대상 중에 특정사항에 대해 추후 별도의 교섭을 통해 합의하기로 단체협약을 체결한 경우에는 당사자가 추가적인 교섭을 예정하고 있는 것이므로, 이러한 단체협약에 따라 당사자가 해당사항에 관한 교섭을 진행하였으나 합의에 이르지 못한 경우라면 이를 목적으로 하는 쟁의행위는 평화의무에 반한다고 보기 어려울 것임.
2. “성과평가 및 보상 등 인사제도와 관련된 사항은 노사합의 후 '06년부터 시행한다”는 단체협약의 내용이 기존 급여체계의 변경(호봉급제를 성과급제로 변경) 사항에 대한 별도의 교섭을 예정하고 있는 취지라면, 이에 대한 교섭은 단체협약에서 이미 정한 사항의 변경·개폐를 요구한 것이라고 볼 수 없을 것이며, 교섭결과 합의에 이르지 못한 경우에 노동조합이 이를 목적으로 쟁의행위를 하더라도 평화의무에 위반된다고 보기는 어려울 것임.

(노사관계법제팀-162, 2007.1.18.)

388 ▶ 평화의무를 위반한 쟁의행위의 정당성

Q 질 의

- 노동조합 설립 초년이라는 특수성으로 인해 노동조합과 최초(2005년도) 단체협약 체결 당시 1년간 시행과정에서 중대한 하자가 발생하거나 법 개정 등 중대한 상황변화가 있을 경우 차년도에 한해 보충교섭의 형태로 논의 가능하도록 부칙에 “본 단체협약의 유효기간은 2년으로 함. 단, 최초의 단체협약에 한하여 차기년도에 협약의 일부를 재교섭을 할 수 있다”라고 규정하고 있는 바, 노동조합에서 2006년도 임금교섭시 동 규정을 근거로 중대한 하자나 법 개정 등 중대한 상황변화가 없음에도 단체협약 전체 90개의 조항 중 20여개의 조항을 개정 또는 신설 요구에 대해 교섭을 거부할 경우 부당노동행위 여부 및 노동조합의 요구안에 대해 교섭을 임의로 진행하여 의견의 불일치로 쟁의행위시 정당성 여부

A 회 시

1. 노사당사자가 적법하게 체결한 단체협약은 그 유효기간 동안 노사 모두 성실히 이행하여야 할 의무가 있는 것이며, 평화의무는 단체협약이 체결되면 그 유효기간 중에는 단체협약에서 이미 정한 근로조건 등의 변경·개폐를 요구하는 쟁의행위를 하여서는 아니 되는 의무를 말하고, 이를 위반한 쟁의행위는 노사관계를 평화적·자주적으로 규율하기 위한 단체협약의 본질적 기능을 해치는 것일 뿐만 아니라 노사관계에서 요구되는 신의성실의 원칙에도 반하기 때문에 정당하다고 할 수 없음.
2. 노사당사자가 단체협약을 1년간 시행과정에서 중대한 하자가 발생하거나 법개정 등 중대한 사정변경이 있는 경우에 한해 다음년도에 단체협약 일부를 보충교섭 형태로 재교섭할 수 있다는 취지로 단체협약을 체결하였고, 노동조합이 동 취지를 벗어나 단체협약의 갱신 등을 위하여 교섭을 요구하는 경우라면, 사용자가 이러한 노동조합의 교섭요구에 응하지 않더라도 부당노동행위에 해당한다고 볼 수 없을 것이나, 보다 구체적인 것은 단체협약의 체결취지 및 내용 등 사실관계에 따라 판단하여야 할 것으로 봄.
3. 한편, 단체협약 유효기간 중 노동조합의 단체협약 갱신 요구에 사용자가 교섭에 응하는 것과는 별개로 노동조합이 교섭결렬을 이유로 쟁의행위에 돌입하는 것은 기존 단체협약의 변경·개폐를 목적으로 하는 쟁의행위에 해당되므로 평화의무에 반한다고 할 것임.

(노사관계법제팀-3444, 2006.11.20.)

389

노조법 제32조제3항에 의거 단체협약 만료 이후 효력을 가지는 3개월 기간동안에도 평화의무가 적용되는지

Q 질 의

- 단체협약 유효기간 중 노사간에 새로운 단체협약을 체결하기 위한 교섭과정에서 당사자간 주장의 불일치로 단체협약 유효기간 내에 쟁의행위를 할 수 있는지 여부
- 평화의무로 인해 쟁의행위가 금지되는 기간은 단체협약 유효기간 및 노조법 제32조 제3항에 의거 단체협약 만료 이후 효력을 가지는 3개월의 기간이 포함되는지 여부

A 회 시

1. 평화의무는 단체협약 유효기간 중에 단체협약에서 정한 내용의 변경이나 폐지를 요구하는 쟁의행위를 하지 않을 의무이며, 이를 위반한 쟁의행위는 노사관계를 평화적·자주적으로 규율하기 위한 단체협약의 본질적 기능을 해칠 뿐 아니라 노사관계에서 요구되는 신의칙에도 반하는 것이므로 정당하지 않음.
2. 단체협약 유효기간 만료시점에 근접하여 새로운 단체협약을 체결하기 위한 교섭 및 조정을 거쳤음에도 노사가 합의에 실패할 경우 단체협약 유효기간 내에 쟁의행위를 하는 것은 바람직하지 않으며, 평화의무는 노사관계를 평화적·자주적으로 규율하기 위한 단체협약의 본질적 기능에 기초하여 발생하는 의무이므로 노조법 제32조제3항에 의하여 그 효력이 인정되는 3개월까지 평화의무가 적용되는 것으로 보기는 어려움.

(조정 68107-212, 2002.11.4.)

390

유효기간 중인 것과 유효기간이 경과한 단체협약 체결이 혼재된 경우 쟁의행위의 정당성

Q 질 의

- 효력기간이 만료된 임금협정과 효력기간이 만료되지 아니한 단체협약의 보충교섭을 진행하던 중 노동조합이 쟁의행위에 돌입한 경우 쟁의행위의 정당성 여부

A 회 시

1. 우선 단체협약의 유효기간 중에는 단체협약의 개폐 또는 변경을 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니 되는 평화의무가 있는 바, 평화의무를 위반하여 행하는 쟁의행위는 단체협약의 본질적 기능을 해치고 노사간의 신의성실 원칙에도 반하여 정당하지 아니한 것으로 민·형사상 면책을 받을 수 없음.
2. 유효기간이 만료되지 아니한 단체협약의 보충교섭과 유효기간이 만료된 임금협약 교섭을 진행하던 중 쟁의행위에 돌입하게 된 경우, 쟁의행위에서 추구하는 목적이 여러 가지이고 그 중 일부가 정당하지 못한 경우에는 주된 목적 내지 진정한 목적의 당부에 의하여 그 쟁의행위 목적의 정당성을 판단하여야 할 것이므로, 이 경우 쟁의행위에 이르게 하는 결정적 사안이 무엇에 있느냐에 따라 그 정당성 여부가 판단되어야 할 것임.

(협력 68140-299, 1998.8.5.)

391

임금교섭 중 기 체결된 단체협약 사항에 대한 이견으로 파업에 돌입한 경우 쟁의행위의 정당성 및 평화의무 위반 여부

Q 질 의

- 당사는 2019.5월초 노동조합과 정년·휴일·휴가 등의 내용이 포함된 단체협약을 체결 하였고, 이후 진행된 직종별 임금 관련 보충교섭 시 노동조합은 교섭사항으로 임금인상, 정년연장 등을 요구함
 - 이에 대해 회사는 정년연장은 기 체결된 단체협약에 포함된 내용이므로 교섭대상이 아니라는 입장을 노동조합에 전달하고 임금에 대해서만 보충교섭을 진행하였음.

- 이후 노동조합은 노동위원회 조정절차 중 ‘지정휴무 도입’을 추가 교섭사항으로 요구 하였고, 조정절차 완료 후 쟁의행위 찬반투표를 거쳐 파업에 돌입할 것으로 예상됨.
- 위와 관련하여 노동조합이 보충교섭 시 요구한 지정휴무 도입과 정년연장은 기 체결한 단체협약에 포함되어 있는 내용으로 이에 대한 교섭결렬을 이유로 노동조합이 쟁의행위에 돌입할 경우 쟁의행위의 정당성과 평화의무 위반 여부에 대해 질의함.

A 회 시

- 쟁의행위의 목적이 여러 가지인 경우 쟁의행위의 목적상 정당성 여부에 대해 판례는 쟁의행위에서 추구되는 목적이 여러 가지이고 그 중 일부가 정당하지 못한 경우에는 주된 목적 내지 진정한 목적이 정당한지 여부에 의하여 그 쟁의행위의 정당성을 판단하여야 하므로 부당한 요구사항을 뺏더라도 쟁의행위를 하지 않았을 것이라고 인정되는 경우에만 그 쟁의행위 전체가 정당성을 갖지 못한다고 판시하고 있음(대법원 2001. 6. 26. 2000도2871 등 참조).
- 한편, 평화의무는 단체협약 유효기간 중에 단체협약에서 정한 내용의 변경이나 폐지를 요구하는 쟁의행위를 하지 않을 의무를 의미하며, 이를 위반한 쟁의행위는 노사관계를 평화적·자주적으로 규율하기 위한 단체협약의 본질적 기능을 해칠 뿐 아니라 노사관계에서 요구되는 신의칙에도 반하는 것이므로 정당하지 않는다 할 것임(대법원 1994. 9. 30, 94다4042 등).
- 따라서, 단체협약이 유효하게 적용되는 기간 중으로 평화의무 하에 있는 단체협약의 내용에 대해 변경 또는 폐지만을 목적으로 쟁의행위를 하는 경우에는 평화의무를 위반한 것으로 볼 수 있을 것이나,
- 임금교섭 중에 임금 인상 등을 주장하면서 기 체결한 단체협약의 내용 변경 등을 함께 주장하는 경우라면, 쟁의행위 전체의 목적에 비추어 볼 때 해당 쟁의행위가 평화유지 의무 위반이라고 단정하기는 어려울 것으로 사료됨.
- 다만, 정년 연장 등 기 체결한 단체협약의 내용 변경 등에 관한 사항은 차기 단체협약 교섭시에 논의하는 것이 바람직할 것임.

(노사관계법제과-2000, 2019.7.24.)

나. 조정전치

제45조(조정전치) ①노동관계 당사자는 노동쟁의가 발생한 때에는 어느 일방이 이를 상대방에게 서면으로 통보하여야 한다.
②쟁의행위는 제5장제2절 내지 제4절의 규정에 의한 조정절차(제61조의2의 규정에 따른 조정종료 결정 후의 조정절차를 제외한다)를 거치지 아니하면 이를 행할 수 없다. 다만, 제54조의 규정에 의한 기간내에 조정이 종료되지 아니하거나 제63조의 규정에 의한 기간내에 중재재정이 이루어지지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

392 ▶ 단체협약이 해지된 상태에서 새로운 조정절차 없이 파업한 경우 쟁의행위의 정당성

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 노조는 2004.8.11. 산별노조의 지회에 가입하여 조합원 24명이었으나 2010.12월부터 조합원 1인으로 감소
- ▶ 회사와 노조는 2010.4.2.부터 임·단협 교섭을 실시하던 중 사측이 2010.12.17. 2009년 단체협약 해지 통보
- ▶ 노조는 2010년 임금협약 체결(2011.10.14.), 단체협약은 의견차이로 교섭을 진행하지 못함.
- ▶ 2010년 노조는 임·단협 갱신을 위한 조정절차를 거침.

- 노조 지회장의 2011.10.14. 이후 현재까지 조정절차 없이 일별 4시간에서 8시간씩 20회 이상 지속하고 있는 파업이 불법파업인지

A 회 시

1. 귀 질의는 2010년 임금 및 단체교섭 결렬로 산별노조 지회가 적법하게 파업에 돌입하였으나 파업기간 중에 단체협약은 해지(2011.6.16.)되고 2010년 임금협약은 갱신 체결(2011.10.14.)되었음에도 노동조합이 새로운 쟁의절차 없이 파업을 계속한다면 2011.10.14. 부터는 불법파업이 되는 것은 아닌지에 관한 것으로 보임.
2. 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계나 산별노조 지회의 단체협약 해지 이전의 파업이 적법한지 여부 등을 알 수 없어 명확한 답변을 드리기는 어려우나, 노동조합이 2010년 임금 및 단체교섭 결렬에 따른 파업을 적법하게 돌입하여 현재까지 이어지고 있다면, 파업기간 중 2010년 임금협약만 갱신 체결되고 단체협약은 갱신되지 못한 상태에서 사용자의 해지통보로 실효된 후 새로운 요구안이 없어 노사분쟁의 쟁점이 될 만한 사항이 없다는 판단만으로 기존부터 진행돼온 파업이 2011.10.14.부터는 불법파업이 된다고 단정할 수는 없다고 사료됨.

(노사관계법제과-1120, 2012.3.28.)

393 파업을 중지하였다가 다시 쟁의행위를 할 경우 조정절차 등을 다시 거쳐야 하는지

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 2007년, 2008년 임금교섭이 미타결된 상태이며, 2008.11.4. 노조가 기업별 노조에서 산별노조의 지회로 조직형태를 변경
- ▶ 그동안 간헐적인 쟁의행위를 하였으나 2008.12.23. 이후 노조의 교섭요구도 없어 교섭이 진행되지 않고 있음.
- ▶ 2009년에도 2007년, 2008년 쟁의권을 전제로 쟁의행위를 예정하고 있음.

- 산별노조 지회로 전환한 노조가 자체적으로 쟁의지침을 발령하고, 기업별 노조인 것처럼 절차를 밟아 쟁의행위를 할 수 있는지
- 단체협약에 따라 임금교섭을 매년 진행(단협은 2년)하고 있는 바, 전년도 임금교섭이 미타결된 상태에서 그 다음연도 임금교섭을 요구하는 경우, 전년도에 발생한 쟁의권이 계속 유지되는지

A 회 시

1. 노동조합 및 노동관계조정법 제41조 및 제45조 규정에 의하여 노동조합의 쟁의행위는 조합원의 찬반투표와 노동위원회의 쟁의조정절차를 반드시 거쳐야 함.
2. 조합원 찬반투표와 조정절차를 거친 후 파업에 돌입하였다가 중지한 후 상당기간이 경과한 다음 다시 파업에 돌입할 경우 다시 찬반투표와 조정절차를 거쳐야 하는지 여부는 최초 조정신청 당시와 쟁의행위 돌입시점 사이에 노동쟁의의 동일성이 유지되는지에 따라 결정된다고 하겠음.
3. 질의하신 사안의 경우 연도를 달리하는 임금교섭의 경우는 노동쟁의의 동일성이 인정되기 어려울 것으로 판단됨. 따라서 각 연도별 임금교섭 관련 쟁의행위를 하기 위해서는 별도의 찬반투표와 조정신청을 하여야 할 것임.

(노사관계법제과-1468, 2009.5.8.)

394 ▶ 추가 교섭요구 사항에 대하여 조정절차를 거치지 않는 경우의 정당성

Q 질 의

- 조정전치, 조합원 찬반투표 등 적법한 절차를 거쳐 2001.2.28.~6.1.까지 파업을 하다가 업무에 복귀한 후 2001.6.15. 기존회사가 경영상 이유로 신설회사에 합병됨으로써 노조도 신설회사에 승계된 것을 이유로 2001.6.19. 기존 교섭내용에 새로운 단체협약안 7개 항을 추가하여 108개 항 중 107개항(미합의조항 : 적정인력)을 합의한 상태에서 2001.7.23. 교섭시 “소사장 근로자 직영화”의 새로운 교섭요구 사항에 대해 교섭하였으나 결렬되어 조정절차를 거치지 않고 쟁의행위를 할 경우 정당성 여부

A 회 시

1. 일반적으로 쟁의행위의 정당성은 “노동쟁의” 상태의 발생이라는 실질적 요건과 “조정전치, 조합원 찬반투표” 등 노조법에서 요구하는 절차적 요건의 충족여부와 아울러 쟁의행위의 주체, 목적, 절차, 수단(방법) 등을 종합적으로 검토, 판단하여야 할 것임.
2. 따라서 2001.2.28.~6.1.까지 파업을 하다가 업무복귀 후 교섭을 계속하였으나 합의에 이르지 못하자, 별도의 조정절차를 거치지 아니하고 같은 해 8.20. 파업을 재개한 경우에 있어서 그 정당성(조정전치 이행 여부)은 최초 조정신청 당시와 쟁의행위를 재개한 시점 사이에 노동쟁의 상태의 동일성이 인정되는지 여부에 따라 판단하여야 할 것인 바,
 - 업무복귀 후인 6.15. 기존회사가 경영상의 사유로 신설회사에 흡수합병 됨에 따라 노조가 신설회사에 승계된 것으로 이유로 기존 교섭내용이 아닌 새로운 단체협약 안을 제시하여 108개 항 중 107개 항을 합의한 후(최초 조정신청 당시의 노사간 주장의 불일치 사항은 해소), “시간제 근로자 정규직화” 등의 적정인력 문제와 7.23. 재개된 교섭에서 추가 제시한 “소사장 근로자 직영화”건이 타결되지 아니하자, 동 사항 관철을 위해 노조에서 재차 쟁의행위에 돌입한 것이라면, 최초 쟁의행위시와 쟁의행위를 재개한 시점 사이에 있어 양자가 동일한 분쟁상태(노동쟁의)에 있다고 보기 어려우므로 노조법 제45조제2항의 규정에 의한 조정절차를 다시 거쳐야 할 것으로 판단됨.

(협력 68107-427, 2001.8.23.)

395

지부집단교섭 결렬 후 조정중지 결정을 받은 경우 지회교섭 시에도 조정절차를 새로이 거쳐야 하는지 여부 및 집행부 교체시 쟁의행위 가능 여부

Q 질 의

- 지부집단교섭 결렬 후 조정중지 결정을 받은 경우 지회교섭 시 새로운 쟁점이 추가되는 등 사정변경이 없는 경우에도 조정절차를 새로이 거쳐야 하는지 여부
- 교섭 도중에 집행부가 교체되는 경우 별도의 조정절차 없이 쟁의행위를 할 수 있는지 여부

A 회 시

- 노조법 제45조제2항에 따라 노동조합의 쟁의행위는 조정절차를 거치지 않으면 이를 행할 수 없는 바, 노동관계 당사자 일방이 지부집단교섭 중 임금교섭 결렬에 따라 노동위원회에 조정을 신청하여 조정중지 결정을 받은 경우 지회교섭에서 새로운 쟁점이 추가되지 않는 등 달리 볼 사정이 없다면 별도의 조정절차를 거칠 필요는 없다 할 것임.
- 한편, 노동조합이 사용자와 교섭할 권한을 가지고 있는 경우라면 집행부가 교체된다 하더라도 사용자와 교섭하고 결렬 시 쟁의행위를 할 수 있다 할 것임.

(노사관계법제과-2628, 2013.11.4.)

396

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

Q 질 의

- 새로운 창구단일화 절차 중 사용자가 개별교섭에 동의한 경우 새로운 조정절차를 거치지 않고 기존 노조는 계속 쟁의행위가 가능한지

A 회 시

- 새로운 교섭대표노동조합을 결정하기 위한 창구단일화 절차 중 자율적 단일화 기간에 사용자가 노조의 개별교섭에 동의한 경우라면 기존 교섭대표노동조합은 이전의 노사 쟁점과 동일성이 유지되는 한 별도의 조정절차를 거치지 않고 쟁의행위를 할 수 있다 할 것임.

(노사관계법제과-2530, 2012.9.6.)

397

공동교섭대표단의 내부 의사결정 방법이 규정되지 않은 경우 공동교섭대표단 대표의 결정만으로 조정신청이 가능한지

Q 질 의

- 공동교섭대표단 내부 의사결정 방법 등에 관한 규정이 없는 경우 공동교섭대표단 대표의 결정만으로 조정신청이 가능한지 여부

A 회 시

- 노조법 제29조의4항은 “제2항과 제3항에 따라 교섭대표노동조합을 결정하지 못한 경우에는 교섭창구단일화 절차에 참여한 모든 노동조합은 공동으로 교섭대표단을 구성하여 사용자와 교섭하여야 한다.”라고 규정하고 있으므로 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합이 자율적 단일화 기간에 사용자의 개별교섭 동의를 없고 과반수 노동조합이 없는 경우라면 노동조합은 공동교섭대표단을 구성하여 사용자와 교섭하여야 함
- 공동교섭대표단이 자체적으로 내부 의사결정 방법 등에 관하여 정한 바가 없는 경우라면 원칙적으로 공동교섭대표단의 대표자뿐만 아니라 공동교섭대표단을 구성하는 모든 교섭위원의 동의가 있어야 조정신청이 가능할 것임

(노사관계법제과-1714, 2013.6.13.)

다. 쟁의행위 찬반투표

제41조(쟁의행위 제한과 금지) ①노동조합의 쟁의행위는 그 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다. 제29조의2에 따라 교섭대표노동조합이 결정된 경우에는 그 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원(해당 사업 또는 사업장 소속 조합원으로 한정한다)의 직접·비밀·무기명투표에 의한 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 쟁의행위를 할 수 없다.

398 ▶ 교섭대표노동조합만이 쟁의행위 찬반투표를 실시한 경우 노조법 제41조 위반 여부

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 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 파업행위를 주도함.

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

A 회 시

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.

(노사관계법제과-909, 2012.3.16.)

399

창구단일화 절차에 참여하지 않은 노조의 쟁의행위 찬반투표 절차 및 쟁의행위 가능 여부

Q 질 의

- 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 회 시

- 교섭창구단일화 절차를 거쳐 결정된 교섭대표노동조합은 노조법 제29조의5 및 제37조 제2항에 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.

(노사관계법제과-2342, 2011.11.22.)

400

교섭창구단일화절차에 참여한 일부 소수노조가 쟁의행위 찬반투표에 불참할 경우 쟁의행위의 정당성 여부

Q 질 의

- ○○교통은 1, 2, 3노조가 교섭창구단일화 절차에 참여하여 1노조가 교섭대표노조로 결정된 후 단체교섭을 진행하였으나 노사 간 의견대립으로 교섭대표노조가 노동위원회에 조정신청을 하였음
 - 현재 소수노조인 3노조는 교섭대표노조의 조정신청 및 쟁의행위 실시에 대해 반대 입장을 표명하고 있는 가운데 쟁의행위 찬반투표 및 쟁의행위 정당성 여부에 대해 아래와 같이 질의함
- 가. 노동위원회 조정결렬 후 쟁의행위 찬반투표 진행 시 이를 3노조에 공지하지 않은 채 1, 2노조만 투표하여 과반수 찬성이 이루어질 경우 쟁의행위의 정당성 여부
- 나. 노동위원회 조정결렬 후 쟁의행위 찬반투표 진행 시 교섭창구단일화 절차에 참여한 모든 노조에 이를 공지하고 투표를 진행하였으나, 3노조가 집단 불참할 경우 쟁의행위의 정당성 여부

A 회 시

- 노조법 제41조에 따라 교섭대표노동조합의 쟁의행위는 창구단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의한 과반수의 찬성이 있어야 함.
- 교섭대표노동조합이 교섭창구단일화 절차에 참여한 특정 소수노조의 조합원에게 투표권을 부여하지 않아 쟁의행위 찬반투표에 참여시키지 않았다면 설령 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 대비 과반수의 찬성을 얻었다 하더라도 노조법 제41조를 위반한 것으로 쟁의행위의 절차상 정당성을 인정받기는 어려울 것으로 판단됨.
- 다만, 교섭대표노동조합이 창구단일화절차에 참여한 모든 노조에게 쟁의행위찬반투표에 참여토록 공지하였음에도 특정 노조가 쟁의행위 찬반투표에 참여하지 않았다면 동 조 위반으로 보기는 어려움.

(노사관계법제과-2237, 2015.10.28.)

**Tip** 소수 노조가 조합원 명부를 제공하지 않을 경우

- ◆ 교섭대표노동조합이 창구단일화 절차에 참여한 다른 노동조합에게 쟁의행위 찬반투표를 위한 조합원 명부를 요청하였으나, 그 노동조합이 조합원 명부를 제출하지 아니하였다고 하더라도 교섭대표노동조합은 창구단일화 절차에 참여한 다른 노동조합에게 쟁의행위 찬반투표에 참여할 기회를 부여하여야 할 것임(노사관계법제과-17, 2014.1.2.)

401

쟁의행위 찬반투표 시기 및 찬반투표 가결 후 조합원 수가 변동할 경우 재투표를 실시해야 하는지 여부**Q** 질 의

- 쟁의행위 찬반투표 시 노조법상 그 시기가 정해져 있는지
- 쟁의행위 찬반투표 가결 후 조합원 수의 변동이 있는 경우 재투표를 실시해야 하는지 여부

A 회 시

- 노조법상 쟁의행위의 찬반투표 시기에 대해서는 정한 바가 없으므로 노동조합 규약이나 단체협약상 정함이 있다면 그에 따르면 됨.
- 한편, 쟁의행위 찬반투표가 적법하게 이루어진 이후 조합원 수의 변동이 있더라도 노동쟁의 상태가 동일하다면 별도의 쟁의행위 찬반투표를 거칠 필요는 없음

(노사관계법제과-1414, 2015.7.24.)

402 ▶ 부결된 이후 쟁의행위 찬반투표를 다시 실시하여 쟁의행위에 돌입할 경우의 정당성

Q 질 의

- 동일한 상태의 노동쟁의에 대해 노동위원회에서 조정결렬 된 이후 쟁의행위 찬반투표 결과 재적조합원 중 40%만 찬성을 얻어서 부결된 경우, 다시 쟁의행위 찬반투표 공고를 거쳐 재투표를 할 수 있는지 여부 및 재투표가 가능한 경우 필요한 전제조건은

A 회 시

1. 쟁의행위 찬반투표와 관련, 그 실시시기 및 횟수에 대하여 노조법에서 달리 제한하는 규정이 없으므로, 쟁의행위 찬반투표가 부결된 이후 노동조합에서 쟁의행위 찬반투표를 다시 실시하여 그 조합원의 과반수 이상 찬성으로 쟁의행위를 결의할 경우 그 정당성을 부인할 수 없을 것임.
2. 쟁의행위는 노동쟁의 상태 하에서 주장의 관철을 위한 최후수단이므로 그 시기는 노동쟁의 상태가 전제되어야 하고, 찬반투표가 부결된 경우에는 노사간 추가 교섭진행 등 투표부결 이후 새로운 여건이 형성된 때에 쟁의행위 찬반투표를 실시하는 것이 바람직할 것임.
3. 또한, 최초 투표와 재투표와의 사이에 새로운 쟁점이 추가되어 양자가 동일한 분쟁으로 보기 어려운 경우, 새로운 쟁점에 대한 충분한 교섭을 실시한 후 다시 조정절차를 거쳐야 할 것임.

(협력 68107-276, 2001.6.20.)

403 원청과의 교섭결렬을 이유로 실시한 쟁의행위 찬반투표의 유효 여부

Q 질 의

- 당사는 지방자치단체로부터 생활폐기물 수집·운반업무를 위탁받아 수행하는 회사이고, 지방자치단체는 당사 등 생활폐기물 수집·운반위탁업체에 종사하는 근로자들로 구성된 지역노조와 매년 임금교섭을 실시하여 그 결과를 위탁업체에 통보하여 왔음.
- 올해에도 동일한 방식으로 교섭이 진행되었으나, 당사가 업무를 수행하는 지역인 A구청과 지역노조의 의견차이가 좁혀지지 않자, 노동조합은 노동위원회에 조정을 신청하며 쟁의행위 찬반투표를 실시하여 가결되었음.
- 그런데 노동위원회는 ‘노동관계 당사자 간의 노동쟁의라 보기 어려워 조정대상이 아니다’고 결정하며 정당한 사용자와 교섭할 것을 권고하였고, 이에 노동조합은 창구단일화 절차를 거쳐 현재 당사와 임금교섭 중인바,
 - 노동조합이 당사와의 임금교섭 전 실시한 쟁의행위 찬반투표의 유효성에 대하여 질의함

A 회 시

- 노조법 제41조제1항은 교섭대표노동조합이 결정된 경우에는 창구단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원(해당 사업 또는 사업장의 소속 조합원으로 한정한다)의 직접·비밀·무기명투표에 의한 과반수의 찬성으로 쟁의행위를 결정하도록 하고 있음.
- 노동조합이 노조법 제29조의2에 따른 창구단일화 절차를 거치지 아니하고, 노조법상 사용자와는 교섭함이 없이 노동관계 당사자가 아닌 자치단체와 협상 결렬을 이유로 쟁의행위 찬반투표를 실시하였다면,
 - 교섭대표노동조합의 지위를 가진 노동조합이 노동관계 당사자 간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인해 발생한 분쟁 상태, 즉 ‘노동쟁의’ 상태를 전제로 하여 쟁의행위 찬반투표를 진행하였다고 보기는 어려움

(노사관계법제과-2445, 2019.9.11.)

404 모바일 전자투표 방식에 의한 쟁의행위 찬반투표의 적법성 여부

Q 질 의

- 노조법 제41조는 쟁의행위 찬반투표시 조합원의 직접·비밀·무기명 투표방식에 의하도록 하고 있으나, A노조가 쟁의행위 찬반투표를 “모바일 투표 업체”에 위탁하여 조합원의 휴대전화를 통해 본인인증 후 투표하는 방식으로 진행하였을 경우, 해당 쟁의행위 찬반투표의 적법성 여부

A 회 시

- 노동조합 및 노동관계조정법 제41조제1항에 의하면 쟁의행위 찬반투표는 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하도록 규정하고 있음.
- 모바일투표 등 전자투표는 조합원의 직접·비밀 투표를 확인하는 것이 사실상 어려워 원칙적으로 그 정당성을 인정하기 어려움.
- 다만, 본인 인증절차, 투표권자 D/B 및 투표결과 D/B의 분리 등에 의하여 비밀이 보장 되고, 중복투표·해킹방지 등 기술·제도적인 측면에서 객관적이고 투명한 운영방식이 구축·실현되어 직접·비밀·무기명 투표가 명확히 보장된 경우에 한하여 제한적으로 인정될 수 있을 것이나 이 경우에도 선거의 공정성, 투명성에 대해서는 노동조합이 입증하여야 할 것으로 사료됨.

(노사관계법제과-390, 2016.2.25.)



■ 노조법 제41조제1항은 조합원의 직접, 비밀·무기명투표에 의하여 노동조합의 쟁의행위에 관한 찬반투표를 하도록 규정하고 있을 뿐 투표 방식을 제한하는 규정을 두고 있지 않다. 모바일투표 방식은 시간적, 장소적 제약에 구애받지 않고 투표가 가능하고, 시간이 단축되며, 비용이 절감된다는 장점이 있으므로, 노동조합은 직접·비밀·무기명투표 원칙을 준수하는 범위에서 그 실정에 맞게 현장투표, 우편투표, ARS투표, 전자투표, 등의 방식 중에서 하나 또는 여럿을 선택하여 활용할 수 있다고 봄이 타당하다. 【서울중앙지법 2017. 4. 28. 선고 2016가합520510 판결】

405 ▶ 대각선 교섭 결렬 시 쟁의행위 찬반투표 대상 조합원의 범위

Q 질 의

- 당사는 ○○중공업의 전기전자사업부를 인적분할하여 설립된 법인으로 당시 ○○중공업은 당사를 비롯한 4개 법인으로 인적분할되었고, ○○중공업 노동조합은 ○○중공업의 인적분할에도 불구하고 4사 1노조를 주장하며 4개사 조합원을 하나의 노동조합으로 운영하고 있음
- 회사분할 이후 ○○중공업 노동조합과 4개사별로 교섭을 진행하여 임·단협을 체결하여 왔는데, 2019년의 경우 ○○중공업 노동조합은 4개사를 상대로 노동위원회 조정신청을 하였고, 노동위원회는 당사를 포함한 2개사에 대해서는 조정중지, 2개사에 대해서는 행정지도하였음
- 조정중지 이후 ○○중공업 노동조합은 4개사 조합원을 대상으로 쟁의행위 찬반투표를 실시하고 가결되었음을 발표하였으나, 4개사 조합원 전체 투표결과만 발표하고 각 회사별 투표결과는 공개하지 않고 있는바, ○○중공업 노동조합이 실시한 쟁의행위 찬반투표의 정당성 여부에 대해 질의함.

A 회 시

- 산별노조(지부)와 4개의 개별 기업이 대각선 교섭을 하고 있는 경우, 교섭결렬에 따른 쟁의행위 찬반투표는 각각의 사업 또는 사업장 단위에서 당해 기업의 창구단일화 절차에 참여한 노동조합의 조합원을 대상으로 실시하여야 함.

(노사관계법제과-2444, 2019.9.11.)

406

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

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 회사에 동일산별 지회만 2개(공장별)있고, 타 노동조합은 없음.
- ▶ 창구단일화절차를 거쳐 산별노조가 교섭대표노동조합으로 결정됨.

- 노조법 제41조제1항의 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 회 시

- 노조법 제41조제1항은 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.

(노사관계법제과-2248, 2012.8.2.)

라. 조정·중재

407 노조법 제69조(중재재정 등의 확정)제1항에서 ‘위법’ 이 노동관계법만 해당되는지

Q 질 의

- 노조법 제69조(중재재정 등의 확정)제1항 “관계 당사자는 지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 중재재정이 위법이거나 월권에 의한 것이라고...(중략)...신청할 수 있다”는 규정과 관련하여 “위법”의 범위가 노동관계법으로만 한정되는지 여부

A 회 시

- 노조법 제69조제2항에서 관계 당사자는 중앙노동위원회의 중재재정이나 같은 조제1항 규정에 의한 재심결정이 위법이거나 월권에 의한 것이라고 인정하는 경우에는 행정소송법 제20조의 규정에 불구하고 그 중재재정서 또는 재심결정서의 송달을 받은 날로부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다고 규정하고 있는바, 여기서 “위법”이라 함은 노동관계법 위반사항 뿐만 아니라 그 외 강행법률 위반사항을 포함한다고 보아야 할 것임.

(노사관계법제팀-2411, 2006.8.23.)

408 쟁의행위 기간 중 중재신청 가능여부

Q 질 의

- 노동조합이 단체협약의 규정에 따라 일방적으로 쟁의행위 기간 중에 중재(임의중재)를 신청한 경우에는 노조법 제63조(중재시의 쟁의행위의 금지)의 규정이 적용되지 아니한지 여부 및 쟁의행위 기간 중에 중재신청이 가능한지 여부

A 회 시

- 노조법 제62조 및 제63조의 규정에 의하면 관계 당사자가 중재를 신청하거나 특별조정위원회가 중재회부를 권고하여 노동쟁의가 중재에 회부된 때에는 그날부터 15일간은 쟁의행위를 금지하고 있는 바, 중재신청 및 중재회부 결정은 쟁의행위 개시 전·후를 불문하고 가능한 것임.

(노조 68110-481, 2003.9.8.)

409 ▶ 단체협약의 중재조항을 근거로 임금교섭 결렬시 중재신청 가능여부

Q 질 의

- 2000.5.1. 노동조합과 체결한 단체협약(유효기간 만료일은 '02.4.30.)에 “노사 쌍방 또는 어느 일방은 본 단체협약 유효기간 경과 후 60일 이내에 단체협약을 갱신하여 체결하지 못할 시는 법이 정하는 바에 의거 조정 또는 중재신청을 할 수 있다”라고 규정되어 있음.
- 당사는 '95년 임금협정을 체결하여 '96년에 만료된 이후 64차에 걸쳐 임금교섭을 진행 하였으나 진전이 없어 2000.5월에 체결된 단체협약의 규정을 적용, 사용자 일방이 중재를 신청할 수 있는지 여부 및 중재신청이 적합한데도 행정지도를 내릴 수 있는지 여부

A 회 시

1. 질의상 중재신청 관련 규정이 적용되는 범위를 2000.5.1. 체결한 단체협약으로 명시하고 있는 점 등을 감안하면 단체협약의 임금에 관한 항목을 적용하여 중재신청을 할 수 있다고 보기는 어려울 것임.
2. 노조법 시행령 제24에는 “조정 또는 중재신청을 받은 노동위원회는 그 신청내용이 같은 법 제5장 제2절 또는 제3절의 규정에 의한 조정 또는 중재의 대상이 아니라고 인정할 경우에는 그 사유와 다른 해결방법을 알려주어야 한다”고 규정되어 있음.
3. 따라서 노동위원회는 중재대상이 아니라고 인정할 경우 행정지도를 할 수 있으며, 노동위원회의 행정지도 결정은 중앙노동위원회의 재심신청 대상이 되지 않음.

(조정 68107-63, 2002.7.10.)

410 ▶ 중재재정 확정 이후 일부 내용을 변경하는 경우 법 위반 여부

Q 질 의

- 택시회사 노사가 노동위원회의 택시운송수입금 전액관리제에 의한 월급제 임금체계로 전환하는 것을 내용으로 하는 중재재정 결정에 따라 월급제를 시행하던 중 다수의 근로자들이 과거 임금체계인 사납금 정액제 실시를 요구하자, 노사간에 별도 합의를 통해 일부 근로자에 대해 사납금 정액제를 실시함으로써 월급제와 사납금 정액제를 병행하여 실시하고 있는 바, 이 경우 노조법 제69조제4항에 위반되는지 여부

A 회 시

- 일반적으로 노조법 제69조제4항에 의거 중재재정이 확정된 때에는 관계 당사자는 이에 따라야 하나, 중재재정이 확정된 이후에 단체협약 체결능력이 있는 당사자 쌍방이 정상적인 단체교섭을 통하여 중재재정의 일부 내용을 변경 또는 수정기로 합의하였다면 그 유효기간 동안 당해 사항에 대한 보충협약으로서의 효력이 인정될 수 있을 것이므로, 변경된 내용이 달리 강행법규를 위반한 경우는 별론으로 하더라도 노조법 제69조제4항 위반의 문제는 발생하지 않을 것임.

(협력 68140-583, 2000.12.8.)

411 중재재정의 해석 등을 요청할 수 있는 당사자와 그 해석요청기간은?**Q** 질 의

- 사측과 노동조합간에 1998년 임·단협과 관련, 노동위원회에서 중재재정이 '98.6월에 행하여졌고, 이에 대한 중앙노동위원회에서 재심결정이 '98.7월에 이루어졌음.
- '99.6월 중재재정에 대하여 노사간 다툼이 발생하자 노동조합이 일방적으로 노동위원회에 중재재정의 해석을 요청할 수 있는지 여부 및 중재재정의 해석을 요청할 수 있는 기간은

A 회 시

1. 노조법상 확정된 중재재정 또는 재심결정의 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가지며 (법 제70조), 중재재정의 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자간에 의견의 불일치가 있는 때에는 당해 중재위원회의 해석에 따르도록 규정하고 있는바(법 제68조제2항),
 - 단체협약은 그 체결주체인 노동관계 당사자 쌍방의 합의에 기하여 법률적 효력이 발생하는 반면에, 중재는 노사 당사자 쌍방의 신청 또는 단체협약에 의거한 일방의 신청 등 법적 근거에 의하여 개시되기는 하지만, 일단 중재가 개시되면 관할 노동위원회가 중재 신청에 대하여 일방적으로 중재내용을 정할 뿐만 아니라 관계 당사자의 의사와 상관없이 당사자를 법률상 구속하는 효력이 있으므로, 노사 당사자간에 중재재정의 해석 또는 이행방법에 관하여 의견의 불일치가 있는 경우에는, 단체협약의 해석 또는 이행 방법에 관한 견해의 제시 요청과는 달리 노동관계 당사자 중 어느 일방만으로도 해당 중재위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관한 명확한 견해의 제시를 요청할 수 있음.
2. 한편, 중재재정에 대하여 당해 중재위원회가 제시한 해석 또는 이행방법은 중재재정과 동일한 효력이 있는 바, 중재재정의 유효기간이 경과한 이후에는 그 효력을 상실하게 되는 것이므로 중재재정의 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시요청은 중재재정의 유효기간 내에만 할 수 있다고 판단됨.

(협력 68140-299, 1999.7.31.)

412 ▶ 재심신청 또는 행정소송을 제기한 경우 중재재정 효력의 정지여부

Q 질 의

- 버스업체 노사간에 '98년 임·단협에 관한 중앙교섭을 진행하였으나 노사간 의견불일치 상태에서 노동조합이 지방노동위원회에 노동쟁의 조정을 신청함에 따라 중재재정에 이르게 되었는바,
- 1. 지방노동위원회의 중재재정 결정에 대하여 중앙노동위원회에 재심신청 및 행정 소송을 제기한 경우 그 기간 중 중재재정의 효력정지 여부
- 2. 버스업계 현 경영 실정이 체불상태로 추가 지불능력이 없는 상황에서 중재재정에 따른 임금인상분을 지급치 못하고 불이행할 경우 법 위반 및 이에 대한 조치 여부

A 회 시

1. 노동관계 당사자는 지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 중재재정이 위법이나 월권에 의한 것이라고 인정하는 경우 중재재정서의 송달을 받은 날로부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있고, 중앙노동위원회의 중재재정이나 재심결정이 위법이나 월권에 의한 것이라고 인정하는 경우 중재재정서 또는 재심결정서의 송달을 받은 날로부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있음.
2. 한편, 노동위원회의 중재재정 또는 재심결정은 중앙노동위원회에서의 재심신청 또는 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니하며 관계 당사자는 이를 이행하여야 하는 바, 관계 당사자가 확정된 중재재정이나 재심결정을 불이행할 경우 처벌(2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금)을 받을 수 있으며, 노동위원회의 명령에 대해 불복하는 당사자는 법원에 행정소송(명령의 취소소송)을 제기하여 사법심사를 요구할 수 있음.

(협력 68140-272, 1998.7.20.)

4. 쟁의행위 방법(수단)

가. 폭행·협박행위

제38조(노동조합의 지도와 책임) ① 쟁의행위는 그 쟁의행위와 관계없는 자 또는 근로를 제공하고자 하는 자의 출입·조업 기타 정상적인 업무를 방해하는 방법으로 행하여져서는 아니되며 쟁의행위의 참가를 호소하거나 설득하는 행위로서 폭행·협박을 사용하여서는 아니된다.

413 파업 중 회사 건물에 특정인을 비방하는 낙서를 하는 행위의 정당성

Q 질 의

- 노동조합이 파업을 하면서 회사 업무용 건물 1층 로비를 점거하고, 농성을 하는 과정에서 건물 외벽 및 유리창에 스프레이 페인트로 특정인을 비방하는 글을 쓰는 행위가 정당한지 여부

A 회 시

1. 쟁의행위가 정당성을 갖추기 위하여는 그 방법은 소극적으로 노무의 제공을 전면적 또는 부분적으로 정지하여 사용자에게 타격을 주는 것이어야 하며, 노사관계의 신의 성실의 원칙에 비추어 공정성의 원칙에 따라야 하고, 사용자의 기업시설에 대한 소유권 기타 재산권과 조화를 이루어야 함은 물론 폭력이나 파괴행위를 수반해서는 아니됨.
2. 노동조합이 파업과정에서 회사의 업무용 건물 로비를 점거, 건물 외벽 및 유리창에 스프레이 페인트로 특정인을 비방하는 낙서를 하여 사용자의 재산권 등을 침해하였다면 이는 그 수단에서 정당성의 한계를 벗어난 것으로 판단됨.

(협력 68107-491, 2001.9.28.)

414 ▶ 업무차량 진입을 방해하는 등의 방법으로 쟁의행위를 할 경우 정당성

Q 질 의

- 회사정문 앞에 조합원들의 승용차를 주차하여 업무수행 중인 운반차량의 진입을 방해하고, 조합원들이 본사 건물 안으로 몰려와 팽과리와 북을 치고 소란을 피우며 본사 내 부지에 대형천막을 설치하는 등의 방법으로 쟁의행위를 할 경우 정당성 여부

A 회 시

1. 구체적인 쟁의행위의 정당성 여부는 “노동쟁의” 상태의 발생이라는 실질적 요건과 쟁의행위의 주체·목적·절차·수단(방법) 등 제요소를 종합적으로 검토하여 판단하여야 할 것인 바, 쟁의행위의 수단이나 방법도 정당한 한계를 벗어나 법령 기타 사회질서에 위반하여서는 아니 될 것임.
2. 일반적으로 사업장의 일부를 점거한 채 구호를 외치거나 구내를 선회하는 등 다소간 소란행위만으로는 정당성을 부정하기 어려울 것이나, 업무용 차량의 진입을 방해하고 회사 본관이나 근로자들의 작업장소와 인접한 장소 등에서 팽과리를 치는 등 소란행위로 정상조업을 방해하는 정도에 이르는 경우라면 정당한 쟁의행위의 범위를 일탈한 것이라 판단됨.

(협력 68140-81, 1999.3.2.)

나. 작업시설 손상, 원료·제품의 변질·부패 방지

제38조(노동조합의 지도와 책임) ②작업시설 손상이나 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업은 쟁의행위 기간 중에도 정상적으로 수행되어야 한다.

415 ▶ 식자재 보관 및 관리업무에 대해 쟁의행위 제한이 가능한지

Q 질 의

- 매장의 식자재 보관 및 관리업무가 노조법 제38조제2항의 작업시설의 손상이나 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업 또는 노조법 제42조제2항의 사업장의 안전보호시설에 해당되어 노동조합의 쟁의행위 기간에도 유지되어야 할 업무인지

A 회 시

1. 노조법 제38조제2항의 규정은 쟁의행위로 인해 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하는 작업까지 중단될 경우 사용자의 재산에 회복 불가능한 손해를 주고 쟁의행위가 종료된 후에 즉시 조업이 불가능하게 되는 점을 감안하여 쟁의권과 사용자의 재산권이 조화를 이루도록 하기 위한 것으로서, 쟁의행위 기간 중에 시간의 경과에 의하여 자연발생적으로 원료·제품이 변질되는 결과를 초래하는 경우에는 동 규정 위반이라고 할 수 없을 것임.
2. 귀 사안의 식자재 보관 및 관리업무의 구체적인 내용을 알 수 없어 판단하기 어려우나, 쟁의행위로 인하여 음식료 판매 행위가 중단됨에 따라 냉동고 보관창고 등에 보관된 식자재가 유통기간이 경과함으로써 폐기되거나 어패류, 육류 및 과일 등의 신선도가 떨어지는 등의 결과가 초래되는 경우에는 노조법 제38조제2항 규정의 위반으로 보기는 어려울 것임.
3. 한편, 노조법 제42조제2항 규정의 안전보호시설이라 함은 사람의 생명이나 신체의 위험을 예방하기 위해서나 보건상 필요한 시설을 의미하는 바, 여기서 시설이란 물적 시설만을 의미하므로 식자재 보관 및 관리업무 등 업무 그 자체는 안전보호시설에 해당되지 아니함.

(노사관계법제과-3392, 2009.11.24.)

416 ▶ 마필관리사의 업무가 보안작업(긴급작업)에 해당되는지

Q 질 의

- 마필관리사는 마주로부터 경주마필에 대한 위탁조교를 업으로 하는 조교사협회에 고용 되어 조교사의 지휘를 받아 마필의 조교(훈련시키는 활동), 사양(급식 및 급수공급 등), 구사관리(마분수거 및 깔집교체) 등의 업무를 수행하고 있는 바, 이의 업무가 노조법 제38조제2항 규정의 보안작업(긴급작업)에 해당되는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제38조제2항에 작업시설의 손상이나 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업은 쟁의행위 기간 중에도 정상적으로 수행되어야 한다고 규정하고 있음.
2. 여기서, 작업시설의 손상을 방지하기 위한 작업은 기계유효율유 공급, 응고·폭발을 방지하기 위한 급수·전력공급 등 기계의 부식이나 마멸을 방지하기 위한 작업을 말하고, 원료·제품 변질 또는 부패방지 작업은 세척·냉장·방부처리 작업, 작업중단시 재사용이 불가능한 용광로 작업 등 원료·제품의 변질·부패를 방지하거나 변질·부패 이전에 처분하는 작업을 말하는 것으로서, 경주마를 관리하기 위한 조교, 사양, 구사관리 등 마필관리사의 업무는 이러한 작업의 범위에 해당하지 않는 것으로 사료됨.

(노동조합과-722, 2008.4.23.)

417 ▶ 혈액선별검사 업무가 혈액의 변질·부패를 방지하기 위한 작업에 해당되는지

Q 질 의

- 혈액제제별로 유효기간은 적혈구 농축액의 경우 35일, 혈소판 농축액은 5일로 정해져 있어 통상 채혈 후 3일 이내 혈액선별검사가 이루어지지 못하면 보존기간 경과로 폐기 되는 사태가 발생함. 이 경우 혈액선별검사 업무가 노조법 제38조제2항에서 규정하고 있는 혈액의 변질·부패를 방지하기 위한 작업에 해당되는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제38조제2항에서는 작업시설의 손상이나 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업은 쟁의행위 기간 중에도 정상적으로 수행되어야 한다고 규정되어 있는 바, 이는 쟁의행위로 인해 이와 같은 작업까지 중단될 경우에는 사용자의 재산에 회복 불가능한 손해를 주고 쟁의행위가 종료된 후에 즉시 작업이 불가능하게 되는 점을 감안하여 쟁의권과 사용자의 재산권이 조화를 이루도록 하기 위한 것이므로, 원료·제품의 변질 또는 부패방지와 직접적으로 관련 없는 업무까지 유지하여야 하는 의무를 부과한 것은 아니며, 쟁의행위 기간 중 시간의 경과에 의하여 자연발생적으로 원료·제품이 변질되는 결과를 초래한 경우에는 같은 조항 위반이라고 할 수 없을 것임.
2. 혈액선별검사는 혈액관리법 제8조 및 같은 법 시행규칙 제8조의 규정에 의하여 헌혈자로부터 채혈한 혈액이 적격한지 여부를 검사·확인하는 작업으로 그 자체로서 혈액의 응고·오염 등을 예방하기 위한 작업이라고 보기 어려우므로, 혈액선별검사를 노조법 제38조제2항에 의한 원료·제품의 변질 또는 부패방지를 위한 작업에 해당한다고 할 수 없을 것으로 판단됨.
3. 따라서 쟁의행위로 인하여 혈액선별검사를 실시하지 못하여 장기간 혈액공급이 중단됨에 따라 보존기간이 경과한 혈액을 폐기하여야 하는 결과가 초래되더라도 이를 같은 조항 위반으로 보기는 어려울 것임.

(노사관계법제팀-30, 2006.1.5.)

418 ▶ 골프장 잔디가 작업시설에 해당하는지

Q 질 의

- 골프장의 그린잔디를 관리하는 작업에 종사하는 근로자들이 쟁의행위 기간 동안 잔디 깎기, 배토, 비료주기, 농약살포 등을 하지 아니하면 그린잔디가 손상·변질되는 바, 동 그린잔디가 노조법 제38조제2항에 규정된 작업시설에 해당되는지 여부

A 회 시

- 노조법 제38조제2항에 작업시설의 손상을 방지하기 위한 작업은 쟁의행위 기간 중에도 정상적으로 수행되어야 한다고 규정되어 있는 바, 여기서 ‘작업시설’이란 제품의 생산 등 작업에 이용되는 장치나 기계를 의미하는 것으로 골프장 잔디는 이에 해당하지 않는다고 판단됨.

(노조 68110-196, 2003.4.25.)

419 ▶ 제선 및 제강공정에서 사용되는 각종 설비의 유지·보수 및 준비작업이 보안작업에 해당하는지

Q 질 의

- 당사는 제선 및 제강사업을 영위하는 사업장으로 제선 및 제강공정에 사용되는 각 설비의 유지·보수(내벽 내화벽돌 축조, 내벽 유지·보수) 및 세부공정 간 쇳물의 이동에 필요한 준비작업이 중단될 경우 쇳물이 각종 설비 내에서 응고되어 더이상 원료로써 사용할 수 없을 뿐만 아니라 설비의 재사용도 불가능해짐
- 위와 같은 제선 및 제강공정에 사용되는 각종 설비의 유지·보수 및 준비작업이 보안 작업에 해당할 수 있는지

A 회 시

- 질의와 같이 귀사가 수행하고 있는 제선공정 및 제강공정의 각종 설비의 내벽 내화벽돌 축조업무, 각 설비의 내벽 유지·보수업무 및 세부공정간 쇳물 이동에 필요한 준비작업이 중단될 경우 쇳물이 각종 설비 내에서 응고되어 더이상 원료로써 사용이 불가하고, 또한 설비자체도 재사용이 불가능하다면 이러한 업무는 보안작업에 해당된다고 판단됨.

(노사관계법제과-229, 2015.2.2.)

420 ▶ 소각용융로 출탕작업의 보안작업 해당여부

Q 질 의

- 생활쓰레기 소각시설의 소각용융로는 평균 1시간에 4회의 작업주기로 정기보수기간을 제외하고는 연중 24시간 가동되고 있는데, 소각용융로 출탕작업이 정지될 경우 아래와 같은 피해가 예상되는데, 소각용융로 출탕작업이 보안작업에 해당하는지
- 소각 용융물이 용융로 내부에서 굳어 출탕구가 막힘으로 인하여 소각이 더이상 진행될 수 없어 소각장 가동 중지
- 생활쓰레기 매립처리를 위한 비용과 소각용융로 정지 후 재가동 시 추가비용 발생

A 회 시

- 귀 사안의 경우 쟁의행위 돌입까지 투입된 쓰레기에 대한 출탕작업을 정지한다면 작업시설인 용융로가 손상되므로 동 업무를 보안작업으로 볼 여지는 있으나,
- 용융로의 손상을 막기 위하여 사전에 용융로 가동을 정지하거나 용융로 가동 중 쟁의행위로 인한 출탕작업이 정지되더라도 기존의 출탕작업을 완료한 후 용융로 가동을 중단한다면 용융로의 손피방지가 가능하므로 출탕작업을 보안작업으로 보기는 어려울 것으로 판단됨.

(노사관계법제과-231, 2016.2.1.)

421 ▶ 용광로 수재 및 설비작업이 노조법상 긴급작업에 해당하는지

Q 질 의

- 당사는 ○○제철소 협력업체로 ○○제철소 내에서 용광로 수재작업*과 용광로 설비작업**을 전담 수행하며, 교대근무를 통해 연중 24시간 가동하고 있음

* 용광로에서 배출되는 쇳물을 순수쇳물과 불순쇳물로 분리하기 위한 수재설비 운전 및 정비작업

** 용광로의 점검·정비 및 연·원료 공급설비 정비

- 용광로 수재 및 설비작업이 중단될 경우 용광로 내에 용융된 쇳물을 배출하지 못하게 되고, 이로 인해 용광로 내부온도의 급격한 냉각상태를 초래하여 용광로 시설이 훼손 및 폐쇄되어 일부공정을 거친 쇳물의 불순물 분리가 되지 않음으로써 생산차질에 따른 막대한 손실 및 용광로 재설치에 따른 피해가 발생할 수 있을 뿐만 아니라 용광로의 화재, 폭발 등 중대산업사고 발생 및 용광로 DUST의 대기 방출로 인한 환경오염 등 추산 불가능한 피해가 발생할 수 있어 동 작업이 노조법상 긴급작업에 해당하는지 여부에 대하여 질의함

A 회 시

- ‘용광로 수재작업’의 중단으로 용융된 쇳물이 배출되지 못해 용광로 내부온도의 급격한 변동으로 용광로 시설이 훼손되거나 폐쇄상태에 놓여 용광로 사용이 불가능하고 이로 인해 쇳물이 변질·응고되어 원료로써 활용이 불가능한 경우라면 긴급작업으로 보아야 할 것임.
- 또한 귀 질의상의 내용대로 ‘용광로 설비작업’이 중단될 경우 DUST 미배출, 부품 미교체 등으로 인해 용광로의 화재, 폭발 위험이 예상되거나 용광로의 가동 중단으로 인해 용광로 시설의 완전폐쇄를 초래한다면 긴급작업으로 볼 수 있을 것임.
- 한편, 노조법 제38조제2항의 긴급작업 수행자는 쟁의행위를 할 수 없다는 의미가 아니라 평소에 비추어 정상적인 유지·운영에 필요한 인원이 쟁의행위에 참여하지 않아야 함을 의미하므로, 긴급작업이 정상적으로 운영되는 범위 내에서 쟁의행위 참여는 가능함.

(노사관계법제과-2999, 2018.12.28.)

422 ▶ 폐수처리업무가 보안작업(긴급작업)에 해당하는지

Q 질 의

- ○○염색조합은 「수질 및 생태계 보전에 관한 법률」상 폐수종말처리시설의 사업으로 환경부장관의 허가를 받아 염색단지 내 25개 업체의 폐수처리업무를 수행
- ○○염색조합에서 폐수처리와 관련하여 수행하는 세척, 탈수 등의 업무가 노조법 제38조에서 규정하는 보안작업에 해당하는지 여부

A 회 시

- 귀 질의상의 ‘폐수처리업무’는 물리적, 화학적, 생물학적 처리를 통해 폐수를 정화하는 작업으로서 그 자체를 기계·장비의 부식이나 마멸을 방지하는 등의 ‘작업시설의 손상을 방지하기 위한 작업’에 해당한다고 보기는 어려운 측면이 있고,
- ‘원료’란 어떤 물건을 만드는데 들어가는 재료를 의미하는데, 질의상의 ‘폐수’는 근로자가 작업을 통하여 정화시킬 대상으로 어떤 생산과정에서 원료 또는 제품에 속한다고 보기 어려울 뿐만 아니라 생물학적 처리 공정에 투입되는 미생물도 원료 내지 제품으로 보기에는 무리가 있어 귀 질의의 ‘폐수처리업무’는 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 긴급작업에 해당하지 않는다고 사료됨.

(노사관계법제과-1842, 2018.8.1.)

423 ▶ 일반적인 기계 및 전기관리업무가 노조법상 보안작업에 해당하는지**Q** 질 의

- 박물관의 경우 습기 등 주변환경에 따라 유물의 변형이 발생할 수 있어 적정한 온·습도 유지를 위한 기계·기구가 상시 가동되고 있고, 이러한 기계·기구 또는 전기계통의 이상이 발생할 경우 즉각적으로 대응할 수 있도록 전기·기계 안전관리자를 채용하여 상시적으로 해당 업무를 수행토록 하고 있는바,
- 유물의 안전한 보관을 위해 전기·기계 안전관리 담당자들로 하여금 쟁의행위 기간에도 1인 이상이 담당업무를 수행토록 하는 것이 노조법에 위반되는지

A 회 시

- 일반적인 기계 및 전기관리업무는 기계·전기설비의 공사·유지 및 운영에 관한 업무를 말하는 것으로서 그 자체를 기계·장비의 부식이나 마멸을 방지하는 등의 ‘작업시설의 손상을 방지하기 위한 작업’에 해당한다고 보기는 어려운 측면이 있음.
- 다만, 온·습도 유지 등 박물관 내 문화재나 유물을 보관·보전하는 작업이 중지될 경우 문화재나 유물이 훼손되어 돌이킬 수 없는 사회적·경제적 가치가 손실될 수 있는 경우에 해당한다면, 이를 방지하기 위한 기계·전기관리 작업에 한하여 ‘원료·제품의 변질 부패를 방지하기 위한 작업’에 해당될 것으로 보이나, 보다 구체적인 것은 작업 내용, 작업중지로 인한 문화재 등의 피해정도, 원상회복 가능성 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임.

(노사관계법제과-2001, 2019.7.24.)

424

원료의 변질을 방지하기 위해 노사간에 협정근로자를 둔 경우 쟁의행위 제한 가능 여부

Q 질 의

- 회사에서는 커피공정의 장기간 가동중단이 불가피한 경우 원료의 변질을 방지하기 위해 공정을 순차적으로 중단하고 있는 실정으로 이에 따라 노사간에 단체협약상 마지막 공정에 협정근로자를 두도록 규정한 경우 동 근로자들의 쟁의행위 제한 가능 여부

A 회 시

1. 노조법 제38조제2항은 작업시설의 손상이나 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업은 쟁의행위 기간 중에도 정상적으로 수행되어야 한다고 규정하고 있을 뿐 정상적으로 수행되어야 할 작업의 구체적인 범위에 관하여는 명시적으로 규정하지 않고 있으나,
 - 동 규정은 쟁의행위로 인한 생산중단으로 인해 기계의 마모·손상이나 원료·제품의 손실을 방지함으로써 사회·경제적 손실을 최소화하고 쟁의행위가 종료되면 즉시 업무에 복귀할 수 있는 여건을 유지하려는데 그 입법취지가 있는 것으로서, 여기서 작업시설의 손상을 방지하기 위한 작업은 기계의 부식이나 마멸을 방지하는 행위를 말하고, 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하거나 변질·부패 이전에 처분하는 행위를 말하는 것임.
2. 따라서 쟁의행위 기간 중에도 필수적으로 수행되어야 할 업무의 범위에 관해서는 사업의 특성 및 여건 등 구체적인 사정을 고려하여 노사 당사자가 단체협약 등에 의하여 미리 정하는 것이 바람직할 것이며, 단체협약상에 쟁의행위 기간 중에도 근무해야 하는 협정근로자 규정을 두고 있다면 이는 통상 쟁의행위 기간 중에도 정상적으로 수행되어야 할 업무의 구체적인 범위를 규정한 것으로 보아야 할 것이므로 그 범위 내에서는 조합원의 쟁의행위가 제한을 받을 것임.

(협력 68140-388, 1999.8.30.)



Tip 단체협약상 협정근로자 규정 위반시

- ◆ 단체협약상에서 협정근로자 규정을 체결하였음에도 불구하고 협정근로자로 지정된 근로자가 쟁의행위에 참여한다면 단체협약 위반에 해당

다. 주요업무시설의 점거

제42조(폭력행위 등의 금지) ①쟁의행위는 폭력이나 파괴행위 또는 생산 기타 주요업무에 관련되는 시설과 이에 준하는 시설로서 대통령령이 정하는 시설을 점거하는 형태로 이를 행할 수 없다.

425 ▶ 항만시설, 예선이 주요업무시설에 해당되는지

Q 질 의

- 항만법 제2조제5호의 ‘항만시설’과 제6호의 ‘예선’이 생산 기타 주요업무에 관련되는 시설로서 노조법에서 정한 점거금지대상 시설에 해당되는지

A 회 시

1. 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 “노조법”이라 함) 제42조제1항에서는 쟁의행위는 생산 기타 주요업무에 관련되는 시설을 점거하는 형태로 이를 행할 수 없다고 규정하고 있으며, 이 경우 “생산 기타 주요업무에 관련되는 시설”의 범위는 개별 사업장의 업무의 종류, 쟁의행위 당시의 생산 또는 업무형태에 따라 판단되어야 하는 바, 일반적으로 노동조합에 의해 점거될 경우 사용자(또는 다른 근로자)의 조업의 중단과 방해를 가져올 수 있는 시설이 이에 해당된다 할 것임.
2. 질의 사안의 항만법 제2조제5호 규정의 선박의 입항·출항을 위한 항행 보조시설, 하역 시설 등의 ‘항만시설’과 항만법 제2조제6호 규정의 항만에 입항·출항하는 선박의 이안·접안을 위하여 선박을 끌어당기거나 밀어서 이동시키는 선박인 ‘예선’은 수출입 업무 등 항만운영에 막대한 영향을 미치거나 예선사업을 행하기 위한 필수적인 시설에 해당되므로, 노조법 제42조의 생산 기타 주요업무에 관련되는 시설에 해당된다 할 것임.

(노사관계법제과-314, 2010.2.1.)

426 ▶ 점거가 금지되는 시설의 범위는

Q 질 의

- 노조법 시행령 제21조의 규정에서 “전기, 전산 또는 통신시설”이라 함은 전기, 전산기계 자체만을 말하는지, 아니면 기계가 설치되어 있는 장소까지 포함되는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제42조제1항에 의하면, 쟁의행위는 “생산 기타 주요업무에 관련되는 시설과 이에 준하는 시설로서 대통령령이 정하는 시설”을 점거하는 형태로 행할 수 없는 바, 동 규정의 취지는 근로자측에 단체행동권이 보장되어 있듯이 사용자측에도 영업의 자유 내지는 기업시설에 대한 권리가 보장되어 있다는 점에서 쟁의행위 기간 중에도 주된 영업시설의 운영을 통한 사업 계속이 가능하도록 하기 위함이므로, 일반적으로 생산 또는 주요업무에 관련되는 시설의 범위는 개별사업장의 업무의 종류, 쟁의행위 당시의 생산 또는 업무형태에 따라 달라질 수 있다고 할 것임.
2. 한편, 같은 법 시행령 제21조(점거가 금지되는 시설) 제1호에 예시된 “전기·전산 또는 통신시설”이라 함은 기계시설 자체에 국한되는 것이 아니고 동 기계시설이 설치되어 있는 장소도 포함됨.

(협력 68140-241, 1999.6.25.)

427 ▶ 새마을금고의 통로 겸 주차장이 주요업무시설에 해당되는지

Q 질 의

- 새마을금고의 사무실과 연결되어 있는 외부접근 통로 겸 주차장이 주요업무시설에 해당되는지 여부

A 회 시

- 노조법 제42조제1항의 규정에 의하여 노동조합의 쟁의행위시 점거가 금지되는 주요 업무시설의 범위는 사업의 종류, 업무형태, 사업장 여건 등에 따라 달라질 수 있는 바, 주요업무시설에 이르는 새마을금고의 외부접근 통로 겸 주차장은 동 시설이 점거될 경우 생산 기타 주요업무의 정지 또는 폐지를 가져오거나 공익상 중대한 위해를 초래할 우려가 있는 주요업무 관련 시설에 해당되지 않는다고 판단됨.

(협력 68140-428, 1998.11.20.)

428 ▶ 자동차판매 영업장 내에서 점거가 금지되는 주요업무시설의 범위는

Q 질 의

- 생산 기타 주요업무에 관련되는 시설의 구체적인 범위 및 판단기준은 무엇인지 또한, 제조업체와는 달리 자동차판매 및 정비사업은 그 특성상 자동차 전시장, 영업소 출납창구, 사업소 고객대기실, 정문(출입문) 등이 유통판매업, 정비업의 특성을 고려할 경우 주요업무시설에 해당되는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제42조는 쟁의행위시 “생산 기타 주요업무에 관련되는 시설과 이에 준하는 시설”의 점거를 제한하고 있는 바, 주요업무시설의 범위는 당해 기업의 사업의 종류, 쟁의행위 당시의 생산 또는 업무의 형태 등에 따라 판단되어야 할 사항임.
2. 사업이 자동차의 판매 및 정비를 주된 업무로 할 경우 자동차 전시장, 영업소의 출납창구 등은 당해 사업의 생산 및 주요업무시설에 해당하는 것으로 볼 수 있을 것이고, 사업소의 고객대기실은 각 사업소의 장소적인 특성과 시설·부대업무 등에 따라 동 시설의 점거시 여타 업무의 영향 정도 등을 고려하여 판단하여야 할 사항이며, 정·출입문의 경우에는 같은 법 제38조의 규정에 의하여 출입·조업 기타 정상적인 업무를 방해하는 방법으로 쟁의행위를 할 수 없도록 규정하고 있음.

(협력 68140-431, 1997.11.12.)

429 ▶ 백화점 광장이 주요업무시설에 해당되는지

Q 질 의

- 백화점 출입구 앞 광장은 고객전용 휴게공간으로 다수가 매일 휴식을 취하고, 만남의 장소, 셔틀버스 탑승을 위한 대기 및 차량출발지, 이벤트 행사장소, 불거리 제공장소로 이용되고 있는 바, 쟁의행위시 점거가 금지되는 주요업무시설에 해당되는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제42조에서 정한 쟁의행위시 점거가 제한되는 생산 기타 주요업무시설의 범위는 각 백화점의 영업특성 및 규모 등에 따라 각각 다를 것임.
2. 일반적으로 백화점의 주된 사업으로는 상품의 판매, 문화시설 운영 및 관련 서비스의 제공으로 판단되는 바, 그와 관련한 영업행위가 직접 이루어지는 영업매장과 매장 내 고객이동 통로, 영업관리를 위한 사무실, 상품의 매입·반출·검사를 위한 시설 등이 주요업무시설에 해당하는 것으로 볼 수 있음.
3. 백화점의 광장은 이벤트행사 등 영업행위가 간헐적으로 이루어지고 있기는 하나 광장 시설의 주요용도(목적)는 고객을 위한 휴식·만남의 장소로 판단되며, 이를 백화점의 주요업무시설에 해당하는 것으로는 볼 수 없을 것임.
4. 그러나 백화점의 광장이 주요업무시설에 해당되지 않는 경우에도 쟁의행위시 노조원의 동 장소에의 체류(점거)는 사용자의 시설관리권능이 유지되는 범위 내에서 부분적·병존적으로 이루어져야 하는 것이며, 백화점의 출입구가 봉쇄되는 등의 광장시설의 전면적·배타적인 점거는 정당한 체류(점거)로 볼 수 없을 것임.

(협력 68140-219, 1997.6.3.)

430 ▶ 병원의 진료대기 공간(로비)이 주요업무시설에 해당되는지

Q 질 의

- 병원사업의 경우 직접적인 진료행위가 이루어지는 진료실 이외에도 진료를 위해 대기하고 있거나 이동해야 하는 진료대기 공간(로비)도 주요업무시설에 해당되는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제42조의 규정에 의하여 점거가 금지되는 생산 기타 주요업무에 관련되는 시설 여부는 개별 사업장의 업무종류, 업무형태에 따라 판단되어야 하는 바, 일반적으로 점거될 경우 사용자 또는 타 근로자의 출입·조업 기타 정상적인 업무의 방해를 초래할 수 있는 시설이 이에 해당됨.
2. 진료대기 공간(로비)은 의료업의 특성상 진료에 따른 수납, 입원 및 퇴원절차, 내원자나 응급환자 등의 대기나 출입이 계속되어 환자의 안정가료를 위한 평온성이 요구되는 장소라 할 것이므로, 점거시 입원 및 수술환자 등의 안정가료나 입·퇴원절차 등 업무에 영향을 미친다면 노조법 제42조의 주요업무시설에 해당된다고 보아야 할 것임(같은 취지 : 서울고법 1997. 9. 4., 96나35424).

(노동조합과-612, 2004.3.11.)



■ 노동조합의 기업시설 이용은 그 시설 이용의 목적, 필요성, 이용된 시설의 성격, 시간, 횟수, 양태, 영향 등을 종합하여 사용자의 기업시설관리권의 행사 또는 업무의 수행에 지장을 주지 아니하는 합리적인 범위 내에서 허용되고, 근로시간 중의 노동조합 활동은 취업규칙이나 단체협약 등에 규정되어 있거나 사용자의 허가가 있는 경우 외에는 허용되지 아니한다고 할 것인 바, 의료원은 그 성격상 다른 일반사업장과 달리 직원들의 근무시간이 종료된 뒤에도 일과시간 중에 접수된 진료나 그 진료에 따른 수납 등을 미처 마치지 못한 내원자나 응급환자 등의 대기나 출입이 계속되고 입원 및 수술환자 등의 안정가료를 위한 평온성이 요구된다고 할 것인데도 원고가 비록 근무시간 종료 후라고 할지라도 병원의 업무나 내원자 등에게 별 영향을 미치지 아니한다는 면에서 노동조합 결성보고 대화장소로서 합당하다고 보여지는 의료원 당국 지령의 지하 직원식당을 마다하고 굳이 의료원 당국의 허가 없이 위 병원 1층 로비에서 노동조합 결성보고 대화를 개최하여 내원자 등에게 불편을 끼치고 의료원이 정상적인 수납 및 진료업무를 방해함으로써 노동조합에 허용되는 기업시설 이용의 범위를 일탈하였다 할 것이다. 【서울고법 1997. 9. 4. 선고 96나35424 판결】

■ 00병원 노조는 1층 로비에 있는 안내센터 및 진료의뢰센터 부분을 점거한 사실, 이로 인해 일부 병원 방문객들의 민원이 발생한 사실, 노조의 로비 점거 시기 동안 00병원의 외래진료 환자가 일부 감소하고, 진료의뢰센터의 업무 중 하나인 진료의뢰 회신을 또한 감소한 사실을 인정할 수 있다.

그러나, ①노조원들이 로비 점거를 통하여 외래접수등 정면 출입문을 폐쇄하였더라도 방문객들은 외래진료동, 장애인출입구 또는 후문 쪽 외래 병동입구를 통해 드나들 수 있었으며, 이들 입구와 원무과 접수·수납 공간 사이에는 병원관계자들과 환자 및 외래 방문객 등이 이동하기에 충분한 정도의 통로가 확보되어 있었던 점 ②임시 접수창구를 만들어 폐쇄된 창구의 업무를 할 수 있는 등 노조의 점거기간 동안 진료 접수·수납 등의 업무가 중단되지 않은 것으로 보이는 점, ③00병원 1층 로비 이외에 응급실, 중환자실, 수술실, 외래진료실, 방사선 치료실, 병실, 급식시설 등 병원의 주요 진료 및 수술 업무가 이루어지는 장소에 대해서는 노조원들에 의한 점거가 없었던 것으로 보이는 점 ④병원 사업장에서의 일반적인 수납, 입퇴원 소속 등의 원무행정이 이루어지는 병원 로비의 기능을 고려하더라도, 병원 로비가 점거된다고 하여 병원 내의 수술실이나 입원실과 같이 환자의 수술과 치료라는 병원 고유의 업무를 수행하는 곳의 업무가 중단된다고 보기는 어려우므로 이를 노조법 제42조의 주요업무시설로서 원천적으로 점거 형태의 쟁의행위가 금지되는 장소로 볼 수 없다. 【대구지법 2017. 9. 22. 선고 2017노1002 판결, 대법원 2018. 12. 17. 선고 2017도16870 상고기각】

⇒ 병원 1층 로비에서의 점거 등 쟁의행위를 위법하다고 판단한 '97년 판례와는 달리 '17년 00병원 판례에서는 병원 로비(부분적·병존적 점거)에 대해 주요업무시설에 해당하지 않는다고 보았음

431 ▶ 병원에 있어서 쟁의행위시 점거가 금지되는 주요업무시설의 범위는**Q 질 의**

- 쟁의행위시 병원의 응급진료, 입원진료, 외래진료, 수술, 방사선진료, 병실 등 수용시설, 소독시설, 조제시설, 급식시설, 공기조정 시설, 열기공급 시설, 급배수 시설, 전기공급 시설 등이 점거가 금지되는 주요업무시설에 해당되는지 여부

A 회 시

- 병원은 상해나 질병을 방치하면 생명 또는 신체에 영향이 있을 수 있는 환자에 대하여 진료를 행하여 그 생명, 신체를 보전함을 주된 사업으로 하므로, 병원에 있어서 노조법 제42조의 규정에 의한 주요업무시설이라 함은 환자의 진료를 위한 시설이 이에 해당할 수 있으며, 열거컨대, 응급·입원·외래 등 각종 진료시설, 수술·방사선 치료 등 처치시설 및 이에 필요한 소독 등의 시설, 입원·분만 등 환자수용 시설, 입원환자를 위한 급식시설 및 치료를 위한 입원 등 환자관리 업무시설 등이 해당되고,
- 병원 내 자가발전(변전)시설, 교환시설 등 전기·통신시설의 경우 같은 법 제42조 및 같은 법 시행령 제21조의 규정에 따라 이에 준하는 시설로서 대통령령이 정하는 시설에 해당되어 점거가 금지됨.

(협력 68140-179, 1997.5.7.)

432 ▶ 전시장을 운영하는 사업장에서 전시장이 주요업무시설에 해당하는지 여부**Q 질 의**

- 당사는 ○○○전시장을 운영하고 있으며, 당해 전시장 시설물관리업무는 외주도급하여 운영 중에 있음.
- 최근 당사로부터 전시장 시설물관리용역을 도급받은 용역업체의 단체교섭이 결렬되어 노동조합이 쟁의행위를 준비하고 있는데, 당사가 운영하는 ○○○전시장은 공공기관의 성격이 있는 무역인프라로 점거나 쟁의행위가 발생할 경우 심각한 피해가 우려됨.
- 당사의 ○○○전시장이 쟁의행위 시 점거가 금지되는 주요업무시설에 해당하는지 여부

A 회 시

- 노조법 제42조제1항에 따라 쟁의행위는 생산 기타 주요업무에 관련되는 시설과 이에 준하는 시설로서 노조법 시행령 제21조에서 정한 시설을 점거하는 형태로 할 수 없음.
- 질의내용과 같이 전시장 운영 업무가 귀사의 주된 업무인 경우라면 동 전시장이 주요 업무 시설에 해당되어 쟁의행위시 점거가 금지되는 시설로 볼 수 있을 것임.

(노사관계법제과-1521, 2014.6.10.)

433 ▶ 하청업체 파업시 원청의 시설을 점거하는 방식의 파업이 정당한지 여부**Q** 질 의

- 노조법 제42조제1항 및 노조법 시행령 제21조(점거가 금지되는 시설)에 의거 항공기의 이·착륙이나 여객·화물의 운송을 위한 시설은 점거가 금지되고 있음에도 불구하고, ○○공항 내에서 근무하는 아웃소싱업체 소속 조합원들이 원청사인 공항공사의 퇴거요청에 불응하고 원청사 소유 시설(교통센터 지하 1층)을 점거하면서 원청사의 업무를 방해하고 있음
- 하청업체 파업시 원청의 시설을 점거하고 원청의 업무를 방해하는 것이 정당한 쟁의행위에 해당하는지 여부

A 회 시

- 원청업체와 하청업체가 공동관리·사용하는 공간을 하청업체의 조합원이 점거하는 행위는 원청업체에 대해서 주거침입죄를 구성하나,
 - 그 점거로 인해 반드시 하청업체에 대한 쟁의행위가 위법하게 되는 것은 아니고, 하청업체와의 관계에서 점거가 적법한지 여부를 따로 살펴야 한다고 할 것임(대법원 2010. 3. 11. 선고 2009도5008 판결 참조).
- ○○공항의 교통센터는 노조법상 점거가 금지되는 주요업무시설 또는 항공기·항행안전 시설이나 항공기의 이·착륙을 위한 시설이 아닌 것으로 보이므로, 노조법상 점거금지 시설이라 보기는 어렵다고 사료됨.
 - 따라서 하청업체의 조합원이 쟁의행위의 수단으로 교통센터를 부분적·병존적으로 점거한 행위만으로 그 쟁의행위가 하청업체에 대하여 불법으로 평가된다고 단정할 수는 없을 것임.

(노사관계법제과-2853, 2013.12.12.)



- 2인 이상이 하나의 공간에서 공동생활을 하고 있는 경우에는 각자 주거의 평온을 누릴 권리가 있으므로, 사용자가 제3자와 공동으로 관리·사용하는 공간을 사용자에게 대한 쟁의행위를 이유로 관리자의 의사에 반하여 침입·점거한 경우 비록 그 공간의 점거가 사용자에게 대한 관계에서 정당한 쟁의행위로 평가될 여지가 있다 하여도 이를 공동으로 관리·사용하는 제3자의 명시적 또는 추정적인 승낙이 없는 이상 제3자에 대하여서까지 이를 정당행위라고 하여 주거침입의 위법성이 조각된다고 볼 수는 없다 할 것이다. 【대법원 2010. 3. 11. 선고 2009도5008 판결】



Tip 쟁의행위 정당성과 제3자의 권익 침해 여부 판단

- ◆ 대법원(2009도5008 판결) 판결 취지는 제3자와 공동으로 관리·사용하는 공간에 대한 침입·점거와 관련하여 노조의 쟁의행위가 노사간의 관계에서는 정당한 쟁의행위에 해당한다 하더라도 제3자의 권익(주거의 평온 등)에 대해서는 위법성(주거침입)이 발생할 수 있다는 것임.

☞ 쟁의행위의 정당성과 형법상 주거침입죄 등 제3자의 권익 침해 여부는 별개로 판단

라. 안전보호시설 정지·폐지

제42조(폭력행위 등의 금지) ②사업장의 안전보호시설에 대하여 정상적인 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다.

434 ▶ 안전보호시설의 정상적인 유지·운영에 필요한 인원은 어떻게 정하는지

Q 질 의

- 안전보호시설의 정상적인 유지·운영에 필요한 인원을 사용자가 직권으로 정하여 노동 조합 및 당해 근로자에게 통보하는 것이 가능한지 여부

A 회 시

1. 노조법 제42조제2항에서는 인명이나 신체를 보호하기 위해 사업장의 안전보호시설에 대하여 정상적인 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다고 규정하고 있으나, 그 정상적인 유지·운영에 필요한 인원 등에 관하여는 별도로 규정하고 있지 않음.
2. 따라서 안전보호시설의 정상적인 유지·운영에 필요한 인원은 사업 내용, 당해 시설의 기능 및 운용형태, 쟁의행위 당시의 구체적 상황 등 제반사정을 구체적·종합적으로 검토하여 판단하여야 할 것임.
3. 참고로, 노사 당사자는 당해 시설의 기능 등을 감안, 안전보호시설의 정상적인 유지·운영에 필요한 인원을 단체협약으로 정할 수도 있을 것임.

(노동조합과-934, 2008.5.13.)

435 ▶ 터널 내의 조명·공기정화시설의 안전보호시설 해당여부

Q 질 의

- 터널 내에 자동차에서 배출되는 매연, 교통사고 발생시 배출되는 유독가스 배출을 위해 설치된 공기 순·정화시설, 터널 내 교통사고 예방, 화재 및 교통사고 발생시 대피하기 위한 조명시설, 터널외부에 설치된 고압전기시설이 안전보호시설에 해당되는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제42조제2항 규정의 안전보호시설이라 함은 인명·신체에 대한 위해예방 또는 보건상 필요한 시설을 의미하는 바, 터널 내의 유독가스 배출(공기 순·정화)시설, 차량충돌 방지를 위한 조명시설 및 이와 관련된 전력공급시설은 일용 안전보호시설에 해당될 것으로 보이나, 정확한 것은 터널의 구조, 길이, 사람의 통행 여부 등과 관련하여 그 시설의 중단이 인명·신체에 미치는 영향을 고려하여 판단하여야 할 것임.
2. 동 규정상 안전보호시설의 정상적인 유지·운영을 정지·폐지·방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없는 바, 이는 안전보호시설에 종사하는 근로자 중 평소의 시설운영에 비추어 정상적인 유지·운영에 필요한 인원이 쟁의행위에 참여하지 않아야 함을 의미하며, 이를 위반한 쟁의행위는 보호받을 수 없으므로 같은 법 제43조의 사용자의 채용제한 규정에도 불구하고 당해 사업과 관계없는 자를 채용·대체할 수 있을 것임.

(노조 68110-572, 2003.11.5.)

436 ▶ 방송국 송출시설의 안전보호시설 해당여부

Q 질 의

- 방송국 송출시설이 안전보호시설에 해당되는지 여부 및 단체협약으로 특정부서 근로자의 쟁의행위 제한을 규정할 수 있는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제42조제2항에 정한 안전보호시설이라 함은 인명·신체에 대한 위해예방시설과 보건상 필요한 시설로서 당해 시설의 정지 또는 폐지가 인명이나 신체에 직접적인 위해를 초래하거나 그 위해가 객관적으로 예측되는 시설이므로, 방송국 “송출시설”의 안전보호시설 해당여부는 동 시설의 목적, 기능 등을 구체적으로 검토하여야 할 사항이나, 동 시설이 영상 및 음성신호 송출만을 위한 시설인 경우에는 이를 안전보호 시설이라 볼 수 없을 것임.
2. 다만, 노사가 송출시설의 중요성 등을 고려하여 법 규정의 취지와 달리 별도로 단체협약 등에 의하여 특정부서 근로자의 단체행동권을 제한하는 규정을 둔 경우에는 그에 따라야 할 것으로 사료됨.

(협력 68140-367, 1997.9.9.)

437 ▶ 병원의 급·배수시설이나 열기공급시설의 안전보호시설 해당여부

Q 질 의

- 병원의 급·배수시설이나 열기공급시설이 안전보호시설에 해당되는지 여부

A 회 시

- 병원은 상해나 질병을 방지하면 생명 또는 신체에 영향이 있을 수 있는 환자에 대하여 진료를 행하여 그 생명, 신체를 보전함을 주된 사업으로 하므로, 공기조정시설, 열기 공급시설, 급·배수시설은 노조법 제42조제2항에 의한 안전보호시설에 해당되어 동 시설의 정지·폐지 또는 방해하는 형태의 쟁의행위가 금지됨.

(협력 68140-179, 1997.5.6.)

438 ▶ 병원의 환자급식시설의 안전보호시설 해당여부

Q 질 의

- 주방조리원이 모두 쟁의행위에 참가하게 되면 입원환자에 대한 급식업무가 마비되거나 입원환자에 대한 급식은 생명과 직결되는 문제로 병원의 환자급식시설이 안전보호 시설에 해당되는지 여부

A 회 시

1. 쟁의행위로 사람의 생명 또는 신체에 위해가 일어나거나 구체적인 위협이 생기게 하는 행위는 일반적으로 위법이며, 노동쟁의조정법은 이를 확인하고 있음.
2. 병원의 경우 어떤 시설이 정상한 유지 운영을 정지 또는 폐지가 허용되지 않는 안전보호 시설에 해당하는가 여부는 병원의 특수성을 감안하여 구체적으로 판단되어야 할 것이나, 조리실, 식사세척, 소독실 등 환자의 급식을 위한 시설은 일반적으로 이에 해당한다고 보아야 할 것이며, 쟁의행위로 급식시설의 정상적인 유지·운영을 정지 또는 폐지하면 위법이라 할 것이며, 입원환자에게 급식을 실시하기 위하여 사용자가 인원 대체, 외부공급이용 등 필요한 조치를 취하는 행위는 노조법에 저촉되지 아니함.

(노사 32281-8344, 1989.6.7.)

439 ▶ 항공관제시설의 안전보호시설 해당여부

Q 질 의

- 공항의 항공관제시설이 안전보호시설에 해당되는지 여부

A 회 시

1. 노동쟁의조정법 제13조제2항(현행법 제42조제2항)의 안전보호시설이란 그 시설의 정상적인 유지·운영이 정지 또는 폐지되는 경우 사람의 생명이나 신체에 위해를 주게 되는 시설을 말함.
2. 사업장 내의 특정시설이 안전보호시설에 해당되는지 여부는 이러한 법의 취지에 따라 당해 사업장의 제반사정을 고려하여 구체적으로 판단되어야 할 것인 바, 관제통신 및 항공보안시설의 유지, 보수업무에 종사하는 근로자가 노무제공을 거부할 경우 사람의 생명 또는 신체에 위해를 줄 것이 객관적으로 인정된다면 그러한 결과의 방지상 필요한 시설의 정상적인 유지·운영을 위한 노무제공을 정지 또는 폐지할 수 없음.

(노사 32281-1474, 1990.2.1.)

440 ▶ 승강기 및 승강기 안전점검원이 안전보호시설에 해당하는지 여부

Q 질 의

- 승강기는 그 운행 중 사고발생 시 인명 피해를 수반할 수밖에 없어 관련 법령에서 최소 월 1회 이상 안전점검을 의무사항으로 규정하고 있고, 승강기 유지보수업에 종사하는 자는 승강기 고장 발생 시 긴급하게 여러 구호활동을 수행해야 함.
- 파업으로 인해 병원 및 요양시설에서의 승강기 간힘·정지·추락사고 등 사람의 신체, 생명과 직접적으로 관련된 업무를 처리할 수 없는 상황이 발생할 수 있고, 이는 국민의 신체, 생명에 중대한 위협이 될 수 있음.
- 승강기 및 승강기 유지보수업에 종사하는 점검원들이 노조법상 안전보호시설에 해당 하는지 여부

A 회 시

- 노조법 제42조제2항에서는 사업장의 안전보호시설에 대하여 정상적인 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다고 규정하고 있는 바, 여기서 ‘안전보호시설’이라 함은 사람의 생명이나 신체의 안전을 보호하는 시설을 말하는 것으로 당해 사업장의 성질, 당해 시설의 기능, 당해 시설의 정상적인 유지 운영이 아니 될 경우에 일어날 수 있는 위험 등 제반사정을 구체적·종합적으로 고려하여 안전보호시설에 해당하는지 여부를 판단하여야 함.
- ‘승강기’란 건축물이나 고정된 시설물에 설치되어 일정한 경로에 따라 사람이나 화물을 승강장으로 옮기는 데에 사용되는 시설로서 엘리베이터, 에스컬레이터, 휠체어리프트 등을 말하는데 이는 이동 편의 등을 위한 시설로 정상적인 가동 중단시 사람의 생명이나 신체의 안전이 구체적으로 위협을 받는다고 보기 어려움.
- 또한, 시설이란 물적시설만을 의미하므로 인적조직이나 업무는 안전보호시설에 해당하지 않으므로 승강기유지보수업에 종사하는 점검원의 업무가 이러한 안전보호 시설에 해당된다고 보기는 어려움.

(노사관계법제과-1017, 2016.5.20.)

441

일반업무시설의 전기설비와 소방시설이 노조법상 안전보호시설 해당하는지 여부 및 안전보호시설 운영인력의 쟁의행위 참여 금지 여부

Q 질 의

- 일반업무시설의 전기설비와 소방설비가 노조법상 안전보호시설에 해당하는지 여부
- 전기설비와 소방설비가 안전보호시설에 해당할 경우 해당 안전보호시설 운영에 종사하는 조합원은 쟁의행위 참여가 금지되는지 여부

A 회 시

- 노조법 제42조제2항에 따라 안전보호시설이란 사람의 생명이나 신체의 위험을 예방하기 위해서나 위생상 필요한 시설로서 당해 사업장의 성질, 당해 시설의 기능, 당해 시설의 정상적인 유지 운영이 아니될 경우에 일어날 수 있는 위험 등 제반사정을 구체적·종합적으로 고려하여 안전보호시설에 해당하는지 여부를 판단하여야 함.
- 질의내용의 사업장은 일반업무시설을 위탁관리하는 업체로서 전력 공급업무가 중단되어 방재설비가 작동하지 않거나, 화재예방을 위한 소방시설물에 대한 비상조치업무가 정지된다면 사람의 생명·신체의 안전을 위협하는 것으로 전기설비와 소방설비는 안전보호시설에 해당할 여지가 있음.
 - 다만, 구체적인 것은 당해 시설의 정상적인 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하면 생명·인체에 대한 위험성이 객관적으로 예측되는지에 따라 판단하여야 함.
- 노조법 제42조제2항은 안전보호시설을 운영하는 근로자는 쟁의행위를 할 수 없다는 의미가 아니라 평소의 시설운영에 비추어 정상적인 유지·운영에 필요한 인원이 쟁의행위에 참여하지 않아야 함을 의미하므로, 안전보호시설을 정상적으로 운영하는 범위 내에서 쟁의행위 참여는 가능함.
- 한편, 쟁의행위가 안전보호시설에 대해 정상적인 유지·운영을 저해하여 인명·신체의 안전에 위협을 주는 것이 객관적으로 명확할 때 행정관청은 노동위원회의 의결을 거쳐 쟁의행위를 중지토록 통보할 수 있음.

(노사관계법제과-2291, 2015.11.3.)



[안전보호시설 해당여부 및 유지·운영 위반 여부]

■ 노조법 제42조제2항은 “사업장의 안전보호시설에 대하여 정상적인 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다”고 규정하고 있는바, 여기서 ‘안전보호시설’이라 함은 사람의 생명이나 신체에 대한 위험을 예방하거나 위생상 필요한 시설을 말하고, 이에 해당하는지의 여부는 당해 사업장의 성질, 당해 시설의 기능, 당해 시설의 정상적인 유지·운영이 되지 아니할 경우에 일어날 수 있는 위험 등 제반 사정을 구체적·종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것이다. 한편, 노조법 제42조제2항의 입법목적이 ‘사람의 생명·신체의 안전보호’라는 점과 노조법 제42조제2항이 범죄의 구성요건이라는 점 등을 종합적으로 고려하면, 형식적으로는 안전보호시설의 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위가 있었지만 그로 인하여 사람의 생명이나 신체에 대한 위험이 전혀 발생하지 않는 경우에는 노조법 제91조제1호, 제42조제2항 위반죄가 성립하지 않는다 할 것이다. 【대법원 2006. 5. 25. 선고 2002도5577 판결】

5. 쟁의행위 유형

가. 태업(soldiering)

442 ▶ 일부 업무를 수행하지 않는 방법으로 쟁의행위시 정당성 여부

Q 질 의

- 재활용품 선별장에서 근무하는 환경미화원은 선별장으로 출퇴근하며 관내 지역에서 배출된 재활용품을 수거하는 업무와 선별장 내에서 재활용품을 선별 처리하는 업무를 병행하여 수행하고 있는 바, 쟁의행위 신고 이후 재활용품을 수거하는 일부 업무만을 수행하지 않는 형태로 쟁의행위를 할 경우 정당한지 여부

A 회 시

1. 일반적으로 쟁의행위의 정당성은 “노동쟁의” 상태의 발생이라는 실질적 요건과 “조정전치, 조합원 찬반투표” 등 노조법에서 요구하는 절차적 요건의 충족여부와 아울러 쟁의행위의 주체, 목적, 절차, 수단(방법) 등을 종합적으로 검토, 판단하여야 하며, 특히 쟁의행위 방법(수단)이 정당성을 갖기 위해서는 소극적으로 근로의 제공을 전면적 또는 부분적으로 정지하여 사용자에게 타격을 주는 것이어야 하며, 노사관계의 신의성실의 원칙에 비추어 공정성의 원칙에 따라야 하고, 사용자의 기업시설에 대한 소유권 기타의 재산권과 조화를 이루어야 함은 물론 폭력이나 파괴행위를 수반하여서는 아니 될 것임.
2. 따라서, 환경미화원(조합원)들이 법령이나 기타 사회질서에 위반되지 아니한 상태에서 평소 수행하던 재활용품 수거업무 등을 행하지 않는 소극적 방법으로 업무의 정상적 운영을 저해한다면 이는 그 방법상 정당한 쟁의행위라고 판단됨.

(협력 68107-260, 2001.6.1.)

나. 준법투쟁

443 ▶ 연장근로 거부와 쟁의행위의 정당성

Q 질 의

- 기업은 24시간 조업을 위해 주야 2교대로 운영되어 상시적으로 연장근로(주당 12시간 초과)를 하였으나, 노동조합이 단체교섭시에 연장근로가 주당 12시간을 초과한다는 이유로 금요일 연장근로를 거부하였을 경우 적법한 쟁의행위에 해당되는지 여부

A 회 시

1. 노조법에서 정의한 “쟁의행위”라 함은 노동관계 당사자간 그 주장을 관철할 목적으로 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위인 바, 노동조합이 단체교섭과 관련하여 단체협약, 취업규칙, 근로계약 및 사실상 관행에 의하여 통상 이루어지고 있는 연장근로의 거부는 업무의 정상적인 운영을 저해하는 것으로써 쟁의행위에 해당되므로, 노조법에서 정한 소정의 절차를 거친 이후에 쟁의행위를 행하여야 할 것임(대법원 1991. 7. 9., 91도1051 등 참조).
2. 다만, 사실상 행해지고 있는 연장근로가 근로기준법상의 강제규정을 명백히 위반하고 있을 때 이를 법에 따라 시정토록 요구하는 행위의 경우에는 쟁의행위로 볼 수 없으며, 이 경우 법상 연장근로시간을 초과하는 근로는 제공하지 않을 수 있을 것임.

(협력 68140-208, 1997.5.29)



- 연장근로가 당사자 합의에 의하여 이루어지더라도 근로자들을 선동하여 근로자들이 통상적으로 해오던 연장근로를 집단적으로 거부함으로써 회사의 정상적인 운영을 저해하였다는 이는 쟁의행위에 해당한다 할 것임[대법원 1991. 10. 22. 선고 91도600 판결, 대법원 1996. 2. 27 선고 95도2970 판결 등]

다. 피케팅

444 ▶ 쟁의행위 기간 중 사용자 동의가 없는 사내 현수막 설치의 정당성 여부

Q 질 의

- 노조가 쟁의행위 기간 중 사용자의 동의없이 사내에 현수막을 설치하고 선전전을 진행하고 있는데, 사용자의 동의 없는 사내 현수막 설치에 사용자의 시설관리권을 침해하는 것은 아닌지

A 회 시

- 노동조합의 쟁의행위가 정당하기 위해서는 주체·목적·수단·방법·절차 등이 모두 정당하여야 함.
- 쟁의행위 중인 경우 사용자의 시설관리권 침해 여부는 쟁의권의 본질과 사용자의 재산보호권을 비교형량해서 판단하여야 하는 바, 현수막 설치장소·내용, 현수막 설치를 한 목적 및 필요성, 현수막 설치로 인해 침해된 손해의 정도 등을 종합적으로 판단하여야 함.

(노사관계법제과-384, 2015.2.25.)

445 ▶ 쟁의행위 기간 중 포스터 부착에 대한 사용자의 시설관리권 보호 범위

Q 질 의

- A노조는 임단협 교섭과 관련하여 교섭종료 시까지 쟁의행위의 보조수단으로써 전국 판매지점 전시장 내에 대량의 노동조합 포스터를 부착하도록 지침을 시달함.
- 이에, 사용자는 사용자의 시설관리권 보호 범위에 대하여 아래와 같이 질의함.

가. 시설관리권 보호 차원에서 상기 노동조합 포스터를 지점 사무실의 조합 전용 게시판에 부착하도록 안내한 후 노동조합 포스터 부착을 사전에 금지할 수 있는지

나. 노동조합 포스터 부착을 강행하여 사측이 철거요청(2~3회)을 한 이후에도 노조가 철거하지 않는다면 사측이 포스터를 철거할 수 있는지

A 회 시

- 노조법상 쟁의행위의 일환으로 이루어지는 사업장 내 벽보, 현수막 등의 부착행위는 원칙적으로 사용자의 시설관리권을 침해하지 않고, 타인의 신용이나 명예를 훼손하지 않는 범위에서 이루어져야 할 것임.
- 쟁의행위 중인 경우 사용자의 시설관리권 침해 여부는 쟁의권의 본질과 사용자의 재산보호권을 비교형량하여 판단하여야 하는 바, 포스터의 부착장소·내용, 포스터를 부착한 목적 및 필요성, 포스터 부착으로 인한 이미지 실추 등 침해된 손해의 정도를 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임.
- 노사가 단체협약에 조합의 홍보물(대자보, 유인물, 현수막)을 훼손 및 임의 철거한 자를 부당노동행위로 규정하고 있는 경우라면, 사용자는 동 협약 체결 취지에 따라 시설관리권의 범위 내에서 성실히 이행하여야 할 것임.
- 다만, 기존 관행을 크게 벗어나거나 단체협약 등 관련 규정으로 노사 간 협의된 장소 이외의 장소에 사용자의 승인 없이 무단으로 포스터 등 홍보물을 설치하는 것은 사용자의 시설관리권을 침해하여 정당하다고 보기 어려울 것이므로 사용자는 노동조합에 이의 철거를 요구할 수 있는 것이며, 이러한 요구에 불응하여 시설관리권의 침해가 지속되어 사용자가 불법설치물 철거 등 조치를 취하는 것은 부당노동행위로 보기 어렵다 할 것임.

(노사관계법제과-1839, 2016.9.8.)



[유인물 관련 판례]

< 유인물 제작·배포 행위의 정당성 판단 >

- 사용자가 징계사유로 삼은 근로자의 행위가 선전방송이나 유인물의 배포인 경우 선전방송이나 유인물의 배포가 사용자의 허가를 받도록 되어 있다고 하더라도 노동조합의 정당한 업무를 위한 선전방송이나 유인물의 배포 행위까지 금지할 수는 없는 것이므로 그 행위가 정당한지 여부는 사용자의 허가 여부만을 가지고 판단하여서는 아니 되고, 그 선전방송이나 유인물의 내용, 매수, 배포의 시기, 대상, 방법, 이로 인한 기업이나 업무에의 영향 등을 기준으로 노동조합의 정당한 업무를 위한 행위로 볼 수 있는지를 살펴본 다음 판단하여야 한다.

한편, 노동조합활동으로 이루어진 선전방송이나 배포된 문서에 기재되어 있는 문언에 의하여 타인의 인격·신용·명예 등이 훼손 또는 실추되거나 그렇게 될 염려가 있고, 또 그 선전방송이나 문서에 기재되어 있는 사실 관계의 일부가 허위이거나 그 표현에 다소 과장되거나 왜곡된 점이 있다고 하더라도, 그 선전방송이나 문서를 배포한 목적이 타인의 권리나 이익을 침해하려는 것이 아니라 노동조합원들의 단결이나 근로조건의 유지 개선과 근로자의 복지증진 기타 경제적, 사회적 지위의 향상을 도모하기 위한 것이고, 또 그 선전방송이나 문서의 내용이 전체적으로 보아 진실한 것이라면, 그와 같은 행위는 노동조합의 정당한 활동범위에 속하는 것으로 보아야 한다. 【대법원 2017. 8. 18. 선고 2017다227325 판결】 【같은 취지, 대법원 1997. 12. 23. 선고 96누11778 판결, 대법원 2001. 4. 27. 선고 99두11042 판결】

< 허위사실이 기재된 유인물을 은밀히 배포한 행위의 경우 >

■ 유인물의 배포가 정당한 노동조합의 활동에 해당되는 경우라면 사용자는 비록 취업규칙 등에서 허가제를 채택하고 있다 하더라도 이를 이유로 유인물의 배포를 금지할 수 없을 것이지만, 배포한 유인물은 사용자의 허가를 받지 아니하였을 뿐 아니라 허위사실을 적시하여 회사를 비방하는 내용을 담고 있는 것이어서 근로자들로 하여금 사용자에 대하여 적개감을 유발시킬 염려가 있는 것이고, 위 유인물을 근로자에게 직접 건네주지 않고 사용자의 공장에 은밀히 뿌렸다는 것이므로 이는 사용자의 시설관리권을 침해하고 직장질서를 문란시킬 구체적인 위험이 있는 것으로서, 비록 위 유인물의 배포시기가 노동조합의 대의원선거운동기간이었다 할지라도 위 배포행위는 정당화될 수 없다. 【대법원 1992. 6. 23. 선고 92누4253 판결】

446 ▶ 일반공중을 대상으로 한 파업 관련 유인물 배포행위 정당성 여부

Q 질 의

- 방문고객을 대상으로 판매영업을 수행하는 매장 내에서 조합원이 파업결의 전·후 고객을 대상으로 파업 관련 유인물(내용상 큰 문제는 없다고 가정)을 배포할 경우 사용자가 이를 제재할 수 있는지

A 회 시

- 쟁의행위 기간 중에 노동조합은 쟁의행위의 효과를 높이기 위한 보조적인 수단으로써 일반 공중의 이해와 지지를 얻기 위한 유인물 배포 행위를 행할 수 있음.
 - 다만, 이러한 유인물 배포행위는 타인의 명예 등을 훼손하지 않는 범위 내에서 평화적인 방법을 통해 이루어져야 할 것이므로, 이를 위반한 경우 사용자는 노동조합에게 위반사항에 대해 시정을 요청할 수 있을 것임.
- 한편, 파업결의 이전에 고객을 대상으로 한 노동조합의 유인물 배포행위가 정당한 조합활동에 해당하는지 여부에 대해서는 유인물의 내용, 대상, 방법, 이로 인한 기업이나 업무에의 영향 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임.
 - 판례는 유인물 배포행위가 정당한 조합활동인지 여부에 대해 유인물의 내용, 매수, 배포의 시기, 대상, 방법, 이로 인한 기업이나 업무에의 영향 등을 기준으로 하여야 하며, 문서를 배포한 목적이 타인의 권리나 이익을 침해하려는 것이 아니라 근로조건의 유지 개선과 근로자의 복지 증진 기타 사회적·경제적 지위의 향상을 도모하기 위한 것으로서 그 문서의 내용이 전체적으로 보아 진실한 것이라면 근로자의 정당한 활동범위에 속한다고 판시함(대법원 1997. 12. 23., 96누11778).

(노사관계법제과-1986, 2019.7.23.)

447 ▶ 2차 보이콧(불매운동)의 정당성

Q 질 의

- 노동조합이 파업을 행하면서 사용자가 아닌 다수의 제3자(발주처)를 상대로 항의집회 및 면담을 요청하고 건의서를 제출하는 등 회사의 명예를 실추시키고 수주업무에 막대한 지장을 초래하는 방법으로 쟁의행위를 할 경우 정당성 여부

A 회 시

1. 노조법상 쟁의행위는 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(즉, 노동관계 당사자)간에 임금·근로시간·복지·해고 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 노동쟁의 상태가 발생한 경우에 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말하므로, 쟁의행위는 노동관계 당사자인 사용자 또는 사용자단체를 상대로 행하여야 하고, 그 목적·방법 및 절차에 있어서도 법령 기타 사회질서를 위반하여서는 아니 되는 것임.
2. 그런데, 사용자에게 압력을 가할 목적으로 사용자와 거래관계에 있는 다른 기업이나 개인에게 압력을 행사하는 소위 2차 보이콧(불매운동)은 사용자에 대한 쟁의행위와는 구분되어야 할 것인 바, 2차 보이콧을 주목적으로 하는 집단적 노무거부 행위는 정당한 쟁의행위로서의 민·형사상 면책 보호의 대상이 되기 어렵다고 판단됨.

(협력 68140-392, 1999.8.31.)

448 ▶ 피케팅이 쟁의행위에 해당하는지

Q 질 의

- 피케팅이 쟁의행위에 해당하는지 여부와 정당한 조합활동의 범주에 포함되는지 여부

A 회 시

1. 쟁의행위라 함은 파업, 태업, 직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말하고, 피케팅은 노동조합이 필요한 장소에 감시요원을 배치하여 근로희망자들의 사업장 출입을 저지하고 파업에 동조할 것을 권유·설득하는 행위로 독립된 쟁의행위는 아니며, 파업의 효과를 높이기 위해 부수적으로 행하여지는 보조적 수단임.

2. 따라서 피케팅은 근로희망자 등에게 폭행, 협박, 폭언 등을 사용하여 파업에 참가 또는 동조할 것을 요구할 수 없으며, 원칙적으로 평화적 설득의 방법에 의한 경우에만 정당성이 인정될 수 있는 것임.

(협력 68140-261, 1998.7.10.)

6. 쟁의행위 제한과 금지

제41조(쟁의행위의 제한과 금지) ②방위사업법에 의하여 지정된 주요방위산업체에 종사하는 근로자 중 전력, 용수 및 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자는 쟁의행위를 할 수 없으며 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 범위는 대통령령으로 정한다.

449

주요방위산업체로부터 방산업무 일부를 하도급받은 회사 소속 근로자가 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사할 경우 쟁의행위 금지 여부

< 1 > 기존 질의회시

Q 질 의

- 방위사업법에 의해 지정된 주요방위산업체가 그 방산업무의 일부를 하도급주어 하도급 근로자가 노조법 제41조제2항에서 규정한 전력, 용수 및 주로 방산물자를 생산하는 업무를 수행할 경우 그 하도급 근로자의 쟁의행위 금지 여부

A 회 시

- 헌법 제33조제3항 및 노조법 제41조제2항은 방위사업법에 따라 주요방위산업체로 지정받은 사업장에서 방산물자 생산업무를 수행하고 있는 근로자라면 회사 소속과 관계없이 쟁의행위가 금지될 것임.

(노사관계법제과-3016, 2014.12.31.)

< 2 > 대법원 판례



- 1. 주요방위산업체의 원활한 가동이 국가의 안전보장에 필수불가결한 요소라는 점에서 법률로써 주요방위산업체 종사자의 단체행동권을 제한하거나 금지하는 것이 불가피한 면은 있으나, 헌법 제37조제2항이 규정하는 기본권 제한입법에 관한 최소침해의 원칙과 비례의 원칙, 죄형법정주의의 원칙에서 파생되는 형벌법규 엄격해석의 원칙에 비추어 볼 때 노동조합법 제41조제2항에 의하여 쟁의행위가 금지됨으로써 기본권이 중대하게 제한되는 근로자의 범위는 엄격하게 제한적으로 해석하여야 한다.
2. 방위사업법 등 관계 법령이 정한 요건과 절차에 따라 산업자원부장관이 주요방위산업체를 개별적으로 지정하도록 되어 있고, 노동조합법 제41조제2항은 주요방위산업체로 지정된 업체에 종사하는 근로자가운데에서도 전력, 용수 및 대통령령에서 구체적으로 열거한 업무에 종사하는 자로 그 적용범위를 제한하고 있다. 위에서 본 법해석 원칙에 기초하여 위 법규정의 문언, 내용, 체계와 목적을 종합해 보면, 주요방위산업체로 지정된 회사가 그 사업의 일부를 사내하도급 방식으로 다른 업체에 맡겨 방산물자를 생산하는 경우에 그 하수급업체에 소속된 근로자는 노동조합법 제41조제2항이 쟁의행위를 금지하는 ‘주요방위산업체에 종사하는 근로자’에 해당한다고 볼 수 없다. 주요방위산업체로 지정된 하도급업체의 사업장과 동일한 장소에 근무하면서 주요 방산물자를 생산하는 업무에 노무를 제공한다는 사정만으로 주요방위산업체로 지정되지 않은 독립된 사업자인 하수급업체에 소속된 근로자가 하도급업체인 주요방위산업체에 ‘종사’한다고 보는 것은 형벌규정을 피고인에게 불리한 방향으로 지나치게 확장해석하는 것으로서 허용되지 않는다. 【대법원 2017. 7. 18. 선고 2016도3185 판결】

< 3 > 현행 행정해석

☞ 노조법 제41조제2항에서 “「방위사업법」에 의하여 지정된 주요방위산업체에 종사하는 근로자”는 주요방위산업체에 종사하는 근로자로 한정됨.

하도급업체가 주요방위산업체로 지정받지 않은 상태에서 주요방위산업체로부터 방산물자를 생산하는 업무를 하도급 받아 하도급업체 근로자가 동 업무를 수행하더라도 하도급업체 근로자는 ‘주요방위산업체에 종사하는 근로자’의 범위에 포함되지 않음

450 ▶ 쟁의행위가 금지되는 방산물자 생산업무에 종사하는 근로자의 범위

Q 질 의

- 노조법 제41조제2항과 동법 시행령 제20조에서는 방산물자의 완성에 필요한 제조·가공·조립·정비·재생·개량·성능검사·열처리·도장·가스취급 등의 업무에 종사하는 자의 쟁의행위를 금지하고 있음.
- 방산물자의 연구개발 업무에 종사하는 자의 경우 담당 업무가 ‘생산’에 필연적으로 이어진다는 점에서는 쟁의행위가 금지될 여지가 있어 보이나, 한편으로는 생산, 완성에 종사하는 자로 제한해석해야 한다는 입장에 따르면 연구개발업무자는 쟁의행위가 가능한 것으로 볼 여지도 있어 방산물자의 연구개발 업무에 종사하는 자가 쟁의행위가 금지되는 방산물자 생산업무에 종사하는 자에 포함되는지 여부

A 회 시

- 헌법 제33조제3항 및 제41조제2항은 방위사업법에 따라 지정된 주요방위산업체에서 방산물자를 생산하는 근로자의 쟁의행위를 금지하고 있으며, 이는 쟁의행위로 인해 방산물자 생산업무가 중단되어 국가안보에 위험이 발생하는 것을 방지하는데 그 취지가 있음
- 헌법재판소는 쟁의행위가 금지되는 ‘방위산업체에 종사하는 근로자’의 범위를 방산물자의 생산이라는 실질적인 기준에 따라 판단하여야 한다고 판시하고 있음(헌법재판소 '98.2.27., 95헌바10 참고).
- 방위사업법 제3조제8호는 생산업무와 연구개발하는 업을 구분하고 있고, 연구개발업무도 단계별로 세분화되어 있음을 감안할 때, 귀 질의상의 연구개발의 업무범위가 기초연구 단계로 한정되고 기술검증을 위한 시제품 제작 등 방산물자의 완성을 위한 일련의 과정으로 보기 어렵다면, 노조법 제41조제2항 및 시행령 제20조의 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자로 보기는 어렵다고 사료됨.

(노사관계법제과-1818, 2016.9.7.)

451

일반물자와 방산물자를 동시에 생산하고 있는 사업체 근로자들의 쟁의행위 제한 여부

Q 질 의

- 총화포류를 생산하는 특사공장은 주요방위산업체로 지정되어 있고, 차량부품을 생산하는 차량공장은 일반방위산업체로 지정되어 있음.
- 특사공장과 차량공장의 건물이 별도로 나누어져 있으나 열처리 등의 경우는 방산물자와 일반차량 및 군용차량 물자의 구분 없이 동일한 근로자들이 작업을 하고 있는 경우, 이들이 노조법 제41조의 규정에 의해 쟁의행위의 제한과 금지를 받는 근로자에 해당 되는지 여부

A 회 시

1. 현행법은 주요방위산업체 종사근로자의 쟁의행위 제한범위를 사업장 단위가 아닌 종사업무의 종류에 따라 제한하고 있으므로, 방위사업법에 의하여 지정된 주요방위 산업체에 종사하는 근로자 중 전력, 용수 및 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자는 쟁의행위를 할 수 없음.
2. 주요방위산업체에 종사하는 근로자가 일반물자 및 방산물자를 동시에 생산하고 있을 경우에 노조법 제41조(쟁의행위 제한과 금지) 규정의 적용여부는 주요방산물자 완성을 위하여 필요한 특정시기에 실제 생산이 이루어지고 있다면 쟁의행위를 할 수 없을 것이나, 일반물자의 생산업무에 종사한다면 위 제한규정의 적용을 받지 않을 것임.

(협력 68107-324, 2001.7.2.)

452

방산물자 시제품의 조립, 정비업무 종사자가 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자에 포함되는지 여부

Q 질 의

- 「노동조합 및 노동관계조정법」 제41조제2항에 따른 방위산업체에서 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자의 범위에 방산물자 시제품의 조립, 정비업무에 종사하는 자가 포함되는지 여부

A 회 시

- 헌법 제33조제3항 및 구 「노동쟁의조정법」 제12조제2항에 의거 국가안보를 위하여 주요 방위산업의 조업중단이나 생산저하를 엄격히 제한하고자 하는 취지에서 주요방위산업체에 종사하는 근로자들의 쟁의행위를 금지하였으나,
 - 방위산업체에 종사하면서 방산물자가 아닌 일반 민수물자를 생산하는 근로자의 쟁의권도 제한되는 불합리한 결과가 발생하여 '97.3.13. 현행 「노동조합 및 노동관계 조정법」 제정 시 쟁의행위 금지대상을 합리적으로 조정하여 “전력, 용수 및 주로 방산 물자를 생산하는 업무에 종사하는 자”로 한정하였음
- 상기와 같은 입법취지와 시제품 생산이 방산물자의 완성을 위한 일련의 과정임을 감안해 볼 때, 시제품 생산업무 종사자는 노조법 제41조제2항 및 같은 법 시행령 제20조의 주요 방산물자 완성에 필요한 제조·가공·조립·정비·재생·개량·성능검사·열처리·도장·가스취급 등의 업무에 종사하는 자로 판단됨

(노사관계법제과-990, 2010.5.28.)

제 3 절

사용자의 대항수단

1. 직장폐쇄

제46조(직장폐쇄의 요건) ①사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있다.
 ②사용자는 제1항의 규정에 의한 직장폐쇄를 할 경우에는 미리 행정관청 및 노동위원회에 각각 신고하여야 한다.

453 ▶ 시간별 부분파업을 할 경우 그에 해당하는 시간만 직장폐쇄를 할 수 있는지

Q 질 의

- 노동조합이 합법적 절차를 거쳐 시간별 부분파업(1일 1시간씩)을 진행할 경우 해당 파업시간만 직장폐쇄를 할 수 있는지 여부

A 회 시

1. 사용자는 노동조합의 파업, 태업 등 쟁의행위에 대항하여 경영상의 필요성과 긴급성이 있는 경우에 방어적·수동적인 차원에서 직장폐쇄를 할 수 있는 바, 노동조합이 파업 효과를 극대화할 목적이거나 전략적으로 매일 일부시간을 반복하여 쟁의행위를 하는 경우 이에 대항하여 사용자가 직장폐쇄를 함에 있어 대항·방어수단으로서 상당성이 부인되지 않는 한 계속 반복되는 노동조합의 쟁의행위에 따라 직장폐쇄의 유지·철회를 반복할 필요는 없다 할 것임.
2. 따라서 노동조합이 쟁의행위 철회 의사를 표명하지 않는 한 이러한 쟁의행위 기간 동안 쟁의행위를 하지 않는 시간에 대해서도 직장폐쇄를 계속 유지할 수 있을 것임.

(노사관계법제과-1019, 2008.11.7.)

454 ▶ 부분 직장폐쇄 가능여부

Q 질 의

- 노동조합의 쟁의행위에 대항하여 사용자측에서 1, 2, 3공장 중 1, 2공장은 직장폐쇄하고 제3공장을 가동하는 것이 가능한지 여부 및 조합원들의 출입제한이 정당한지 여부

A 회 시

1. 노조법상 쟁의행위란 파업, 태업, 직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로, 노동조합이 쟁의행위의 일환으로 전면 또는 부분파업을 할 수 있는 것과 마찬가지로 사용자도 이에 대항하여 전면 또는 부분 직장폐쇄를 할 수 있을 것임.
2. 사용자가 노동조합의 전면 파업에 대항하여 생산시설 중 일부에 대하여 부분적인 직장폐쇄를 한 경우라면 나머지 시설을 계속 가동하여 조업하는 것은 가능하다 할 것이고, 이러한 직장폐쇄의 효과로서 쟁의행위에 참여하고 있는 조합원의 출입을 제한하는 것도 가능하다 할 것임.
3. 다만, 이러한 경우에도 생산이나 업무와 관계없는 시설로서 사업장 내의 노조사무실, 기숙사 등 정상적인 조합활동 또는 기본적인 생활근거지에 대한 출입은 특별한 사정이 없는 한 허용되어야 할 것임.

(노사관계법제팀-2687, 2006.9.11.)

455 ▶ 간헐적 쟁의행위에 대항한 연속적인 직장폐쇄 가능여부

Q 질 의

- (질의 1) 노동조합이 간헐적이고 불규칙적으로 파업을 하는 경우 이에 대항하는 직장 폐쇄도 유지와 철회를 반복하여야 하는지 여부 및 행정관청은 사용자의 직장폐쇄 신고에 대하여 형식적·절차적 요건 이외에 실질적 요건(직장폐쇄의 정당성 여부 등)에 대하여 심사할 권한이 있는지 여부
- (질의 2) 노사 간 임금교섭이 결렬되자 노동조합은 노동위원회 조정신청을 거쳐 2014.3.20. 쟁의권을 획득하였음.
 - 노동조합은 쟁의권 획득 이후인 2014.4.10.~5.2.까지 8회에 걸쳐 전일 또는 부분파업, 태업 등의 형태로 간헐적 쟁의행위를 하였고, 이때 노동조합은 쟁의행위에 대해 사전에 사용자에게 통보를 한 사실이 없음.
 - 사용자는 노동조합의 간헐적 쟁의행위로 예상치 못한 조업차질을 겪게 되어 쟁의행위 중인 00부 소속 조합원에 대한 부분직장폐쇄를 실시할 수 있는지 여부

A 회 시

< 회시 1 >

1. 사용자는 노동조합의 파업, 태업 등 쟁의행위에 대항하여 경영상의 필요성과 긴급성이 있는 경우에 방어적·수동적인 차원에서 직장폐쇄를 할 수 있는 바, 노동조합이 진행 중인 쟁의행위를 중단하고 조업복귀 의사를 명백히 한 경우에는 사용자는 직장폐쇄를 철회하여야 할 것임.
2. 다만, 노동조합의 조업복귀 의사는 노동관계 당사자간의 신의성실의 원칙에 따라 사용자 측이 경영의 예측가능성과 안정을 이룰 수 있는 정도의 의사표시가 있어야 할 것이며, 노동조합의 조업복귀 의사가 단순히 파업효과를 극대화할 목적으로 오전근무, 격일근무 등의 형태이거나 간헐적이고 불규칙적인 경우는 연속되는 쟁의행위 기간으로 볼 수 있으므로, 사용자는 노동조합의 쟁의행위 유형에 따라 직장폐쇄의 유지·철회를 반복할 필요는 없을 것으로 판단됨.

3. 노조법 제46조는 직장폐쇄의 개시요건으로 행정관청과 노동위원회에 신고토록 규정하고 있으므로, 행정관청과 노동위원회는 같은 법 시행규칙의 별지 제19호 서식에 의한 직장폐쇄 신고서를 검토하여 누락 또는 잘못 기재된 내용을 보완요구 할 수 있고, 근로감독관은 같은 법 규정에 위반(쟁의행위 전 직장폐쇄, 직장폐쇄 미신고)되는 사항에 대하여는 법규정과 근로감독관집무규정에 따라 지도 및 위반사항을 조치하여야 하고, 아울러 행정관청은 직장폐쇄의 제반내용을 검토하여 그 직장폐쇄가 사용자의 권리남용 등 법 취지에 부합하지 아니하는 경우에는 행정의 합목적적 차원에서 이를 지도할 수 있는 것임.
4. 다만, 직장폐쇄의 실체적인 정당성 여부에 관한 최종적인 판단은 사법기관이 결정하여야 할 것으로 판단됨.

(협력 68140-103, 1998.3.26.)

< 회시 2 >

1. 노조법 제46조제1항에 따라 사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있음.
2. 노동조합이 부분파업을 개시한 이후 예고 없이 간헐적 파업을 지속적으로 행하고 있어 동일한 노동쟁의의 연장선상에서 후속 쟁의행위가 충분히 예상되는 경우라면 사용자는 직장폐쇄를 개시할 수 있을 것으로 판단됨.
3. 다만, 직장폐쇄가 정당하기 위해서는 근로자측의 쟁의행위로 노사간 힘의 균형이 깨지고 오히려 사용자측이 현저히 불합리한 압력을 받는 경우에 사용자측이 그 압력을 저지하고 힘의 균형을 회복하기 위한 대항·방어수단으로 사용하여야 할 것임(대법원 2000. 5. 26. 선고 98다34331 등).

(노사관계법제과-1489, 2014.6.5.)



[직장폐쇄 관련 판례]

- 「노동조합 및 노동관계조정법」 제46조에서 규정하는 사용자의 직장폐쇄가 사용자와 근로자의 교섭태도와 교섭과정, 근로자의 쟁의행위의 목적과 방법 및 그로 인하여 사용자가 받는 타격의 정도 등 구체적인 사정에 비추어 근로자의 쟁의행위에 대한 방어수단으로서 상당성이 있으면 사용자의 정당한 쟁의행위로 인정될 수 있고, 그 경우 사용자는 직장폐쇄 기간 동안 대상 근로자에 대한 임금지불의무를 면한다. 그러나 근로자의 쟁의행위 등 구체적인 사정에 비추어 직장폐쇄의 개시 자체는 정당하더라도 어느 시점 이후에 근로자가 쟁의행위를 중단하고 진정으로 업무에 복귀할 의사를 표시하였음에도 사용자가 직장폐쇄를 계속 유지함으로써 근로자의 쟁의행위에 대한 방어적인 목적에서 벗어나 공격적 직장폐쇄로 성격이 변질되었다고 볼 수 있는 경우에는 그 이후의 직장폐쇄는 정당성을 상실하게 되므로, 사용자는 그 기간 동안의 임금에 대해서는 지불의무를 면할 수 없다. 이러한 근로자의 업무에 복귀할 의사는 반드시 조합원들의 찬반투표를 거쳐 결정되어야 하는 것은 아니지만 사용자가 경영의 예측가능성과 안정을 이룰 수 있는 정도로 집단적·객관적으로 표시되어야 한다. 【대법원 2018. 3. 29. 선고 2014다30858 판결】

456 ▶ 노조의 불법 쟁의행위에 대해 직장폐쇄를 할 경우 노조법 위반으로 처벌할 수 있는지

Q 질 의

- 노동조합의 적법한 쟁의행위뿐만 아니라 불법 쟁의행위가 있는 경우에 있어서 그 쟁의행위의 정도나 횟수에 관계없이 직장폐쇄를 실시할 경우 노조법 위반으로 처벌할 수 있는지 여부

A 회 시

- 노조법에서는 사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있다고 규정(제46조제1항)하면서 이를 위반한 자에 대하여는 1년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금에 처하도록 규정(제91조)하고 있는 바, 노동조합의 쟁의행위가 적법한 경우는 물론 불법 쟁의행위 시에도 노조법상 쟁의행위로 볼 수 있는 경우, 그 정도나 횟수와 관계없이 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후 사용자가 직장폐쇄를 행한 때는 그 정당성 여부는 별론으로 하더라도 노조법 제46조제1항 위반으로 처벌할 수 없다고 판단됨.

(노사관계법제과-18, 2008.8.12.)

457 ▶ 쟁의행위 이후 정상근로를 제공하고 있는 상태에서 직장폐쇄를 실시할 경우
정당한지**Q** 질 의

- 노동조합이 '07.10.5.~11.11.까지 4차례 쟁의행위를 한 이후에는 일체의 쟁의행위를 중단하고 파업에 참여하였던 조합원 모두가 정상근로를 제공하고 있는 상태에서 '07.12.5. 조합원 전원에 대해 직장폐쇄를 실시하는 것이 정당한지 여부

A 회 시

1. 노조법의 규정에 의한 사용자의 직장폐쇄는 근로자측의 쟁의행위로 노사간에 힘의 균형이 깨지고 오히려 사용자측이 현저히 불리한 압력을 받는 경우에 사용자측이 그 압력을 저지하고 힘의 균형을 회복하기 위한 형평의 견지에서 근로자측의 쟁의행위에 대한 대항·방어 수단으로서 상당성이 있어야만 사용자의 정당한 쟁의행위로 인정된다 할 것임(대법원 2000. 5. 26., 98다34331 참조).
2. 근로자측이 며칠간의 부분 및 전면파업 이후 일체의 쟁의행위를 중단하고 정상적으로 근로를 제공하고 있음에도 사용자가 직장폐쇄를 단행한 것은 달리 볼 사정이 없는 한 노동조합의 쟁의행위에 대항하여 방어적으로 이루어진 것으로 보기 어려울 것임.

(노사관계법제팀-212, 2008.1.17.)

458 직장폐쇄의 부당한 지속에 대한 형사처벌 가능여부

Q 질 의

- 노동조합이 시한부 파업을 끝내고 직장복귀 의사를 밝혔음에도 사용자가 직장폐쇄를 철회하지 아니하는 경우 처벌 가능 여부

A 회 시

- 노조의 쟁의행위 개시 이후 이에 대응하여 행한 사용자의 직장폐쇄가 노조의 파업철회 이후에도 상당기간 지속됨으로써 그 정당성이 부인되는 경우, 사용자를 노조법 제46조 제1항 및 제91조제1호* 위반을 이유로 형사처벌 할 수 있는가 여부에 대하여는, 형사처벌의 대원칙인 죄형법정주의의 원칙상 범죄의 구성요건은 엄격하게 해석되어야 하고 유추해석이나 확대해석에 의해 형사처벌을 할 수 없다고 할 것인 바, 위 법률의 규정은 ‘노조의 쟁의행위 개시 이전의 직장폐쇄만을 처벌’하는 것으로 해석하는 것이 타당하다고 판단됨.

* 98년 당시 노조법 제91조

제91조(벌칙) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제38조제2항, 제41조제1항, 제42조제2항, 제43조, 제45조제2항 본문, 제46조제1항 또는 제63조의 규정에 위반한 자

(협력 68140-396, 1998.10.26.)

! Tip

- ◆ 상기 질의회시는 노동조합이 직장복귀 의사를 밝혔음에도 불구하고 직장폐쇄를 철회하지 않을 경우는 노조법 제46조제1항 위반으로 보기 어렵다는 것임
- ◆ 노동조합의 쟁의행위에 대한 방어적인 목적을 벗어나 적극적으로 노조의 조직력을 약화시키기 위한 목적 등을 갖는 공격적 직장폐쇄에 해당하는 경우에는 노조법 제46조제1항이 아닌 부당노동행위(지배·개입)로 처벌할 수 있음



- 근로자의 쟁의행위 등 구체적인 사정에 비추어 직장폐쇄의 개시 자체는 정당하다고 볼 수 있지만, 어느 시점 이후에 근로자가 쟁의행위를 중단하고 진정으로 업무에 복귀할 의사를 표시하였음에도 사용자가 직장폐쇄를 계속 유지하면서 근로자의 쟁의행위에 대한 방어적인 목적에서 벗어나 적극적으로 노동조합의 조직력을 약화시키기 위한 목적 등을 갖는 공격적 직장폐쇄의 성격으로 변질되었다고 볼 수 있는 경우에는 그 이후의 직장폐쇄는 정당성을 상실한 것으로 보아야 하고, 이에 따라 사용자는 그 기간 동안의 임금지불의무를 면할 수 없다고 할 것이다. 【대법원 2016. 5. 24. 선고 2012다85335 판결】

459 직장폐쇄에 따른 노조사무실 출입 제한여부

Q 질 의

- 2003년도 임·단협 교섭과 관련하여 노동조합이 쟁의행위에 돌입하자, 이에 대항하여 회사에서 직장폐쇄 조치를 한 이후 노동조합의 상급단체인 연맹 간부, 동 연맹지역본부 간부 등이 사업장내에 위치한 노조사무실을 출입할 경우 이를 제한할 수 있는지 여부

A 회 시

1. 직장폐쇄가 정당한 경우라 하더라도 사업장 내의 노동조합 사무실 등 조합원의 일반적인 단결활동을 위한 시설의 이용은 원칙적으로 허용되어야 할 것임.
2. 위 “1”항에 따라 사업장 내에 위치한 노동조합 사무실에 출입이 허용된 경우라 하더라도 재직근로자 아닌 자의 사업장 출입 여부는 당해 사업장의 시설관리 권한을 가진 사용자의 의사에 따라야 할 것임.
3. 다만, 단체교섭·체결권을 위임받은 자가 그 권한을 행사하기 위하여 필요한 범위 내에서 사업장 출입을 원할 경우에는 이를 거부할 특별한 사정이 없는 한 허용되어야 할 것임.

(노조 68110-480, 2003.9.8.)



■ 사용자의 직장폐쇄는 사용자와 근로자의 교섭태도와 교섭과정, 근로자의 쟁의행위의 목적과 방법 및 그로 인하여 사용자가 받는 타격의 정도 등 구체적인 사정에 비추어 쟁의행위에 대한 방어수단으로서 상당성이 있어야만 사용자의 정당한 쟁의행위로 인정될 수 있고, 직장폐쇄가 정당한 쟁의행위로 평가받는 경우 사용자의 사업장에 대한 물권적 지배권이 전면적으로 회복되므로 사용자는 직장폐쇄의 효과로서 사업장의 출입을 제한할 수 있다고 할 것이다. 그러나 이러한 경우에도 사업장 내의 노조사무실 등 정상적인 노조활동에 필요한 시설, 기숙사 등 기본적인 생활근거지에 대한 출입은 허용되어야 하고, 다만 쟁의 및 직장폐쇄와 그 후의 상황전개에 비추어 노조가 노조사무실 자체를 쟁의장소로 활용하는 등 노조사무실을 쟁의행위와 무관한 정상적인 노조활동의 장소로 활용할 의사나 필요성이 없음이 객관적으로 인정되거나, 노조사무실과 생산시설이 장소적·구조적으로 분리될 수 없는 관계에 있어 일방의 출입 혹은 이용이 타방의 출입 혹은 이용을 직접적으로 수반하게 되는 경우로서 생산시설에 대한 노조의 접근 및 점거가능성이 합리적으로 예상되고, 사용자가 노조의 생산시설에 대한 접근, 점거 등의 우려에서 노조사무실 대체장소를 제공하고 그것이 원래 장소에서의 정상적인 노조활동과 견주어 합리적 대안으로 인정된다면, 합리적인 범위 내에서 노조사무실의 출입을 제한할 수 있다고 할 것이다. 【대법원 2010. 6. 10. 선고 2009도12180 판결】

460 직장폐쇄 기간 중이라도 파업에 참여하지 않는 근로자로 조업을 계속할 수 있는지

Q 질 의

- 사용자가 직장폐쇄기간 중이라 하더라도 파업에 참여하지 않은 비조합원은 물론 조합원도 근로를 원하는 경우에 이들을 사용하여 조업을 할 수 있는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제46조의 규정에 의하여 사용자는 자신의 주장을 관철할 목적으로 노동조합의 쟁의행위에 대항하여 노무수령을 집단적으로 거부하는 부분 또는 전면적인 직장폐쇄를 할 수 있을 것임.
2. 또한, 사용자는 직장폐쇄를 하였다 하더라도 자기 판단에 의하여 사업을 경영할 수 있는 영업의 자유가 있는 한, 쟁의행위에 참가하지 않는 근로자를 사용하여 조업을 계속할 수 있음.

(협력 68107-29, 2002.1.24.)

461 직장폐쇄와 여객자동차운수사업법에 의한 휴지의 법률적 관계

Q 질 의

- 노동조합이 쟁의행위에 돌입하자 사측은 시청에 여객자동차운수사업법에 의해 휴지신청을 하고, 노동부에 직장폐쇄 신고를 하였음. 이후 노동조합은 총회를 통해 파업철회와 근무 복귀를 결정하여 사측에 통보하였으나, 사측은 향후 일체 파업에 돌입하지 않겠다는 각서를 요구하며 직장폐쇄를 계속할 경우 정당성 여부
- 시청에서 휴지 신청한 차량에 대해 정상 운행할 것을 명령하였음에도 직장폐쇄를 계속할 경우 정당성 여부 및 일부 조합원에게만 직장폐쇄를 철회한 경우 부당노동행위 해당여부

A 회 시

1. 사용자는 노동조합이 진행 중인 쟁의행위를 중단하고 조업복귀 의사를 명백히 하여 객관적으로 직장폐쇄를 지속시킬 필요성이 없을 때에는 이를 철회하여야 할 것이나, 직장복귀 의사가 진의라고 볼 수 없는 사정이 있는 경우에는 직장폐쇄를 지속하더라도 위법하다고 단정할 수 없을 것임(같은 취지 : 서울고법 2003. 5. 1., 2002누9348).
2. 여객자동차운수사업법에 의한 휴지신청 및 이에 대한 행정관청의 처분은 노조법상 직장폐쇄와 별개의 법률적 근거에 의해 이루어지는 것으로 사용자가 이를 이행하지 아니한 것이 동법에 위반되는지 여부는 별론으로 하더라도, 이를 이행하지 않았다고 하여 곧바로 직장폐쇄가 위법하다고 볼 수는 없을 것임.
3. 일반적으로 직장폐쇄 기간 중에 일부 조합원을 선별적으로 조업에 복귀시키는 행위는 부당노동행위의 소지가 있으나, 부당노동행위에 해당되는지 여부는 구체적 사실관계를 조사하여 판단하여야 할 것임.

(노동조합과-370, 2004.2.12.)



■ 노조가 부분파업을 선언하고 정해진 운행횟수 중 1회만을 운행하거나 승무를 거부하는 등의 쟁의행위가 당일 배차를 받은 일부 조합원들에 의해 1~2일간 시행되었다고 할지라도, 이러한 파행운행으로 인하여 운송수입금의 저하, 노선결행, 시민의 버스이용 불편으로 인한 항의, 회사명에 실추 등 참가인 회사들이 받는 타격이 대단히 클 뿐만 아니라 위와 같은 노무의 불완전한 제공 상황에서 사용자는 사실상의 조업중단과 임금지급이라는 이중적인 부담을 떠안게 되는 점, 위 부분파업 선언에 종기가 표시되지 아니하여 회사로서는 이러한 파행운행이 언제까지 지속될지 예측할 수 없었고 노조가 부분파업의 철회의사를 명확히 밝히지도 않았던 점, 시내버스운송사업의 공익적 성격에 비추어 볼 때 위와 같은 파행운행은 일반 시민의 정상적인 버스이용을 직접적으로 저해하는 반공익적 결과를 초래하는 점 등에 비추어 보면, 사용자로서는 파행운행에 대항하여 영업상의 손실과 시민의 불편 등을 최소화하는 범위 내에서 조업을 계속하기 위한 조치로서 쟁의행위 참가 조합원들에 대한 배차거부라는 수단을 선택할 수 있는 것으로 판단되고, 위와 같은 상황에서 사용자가 쟁의행위 참가 조합원들에 대한 배차를 거부하였다는 것만으로 부당노동행위가 성립한다고는 할 수 없다. 【서울고법 2003. 5. 1. 선고 2002누9348 판결】

2. 대체근로

제43조(사용자의 채용제한) ①사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.
②사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.

462 ▶ 인수합병이 예정된 회사의 근로자를 투입하는 경우 대체근로 위반 여부

질 의

사 실 관 계

- ▶ 글로벌 기업인 A회사와 B회사는 한국에 각각 자회사로 “갑” 회사와 “을” 회사를 두고 사업을 영위하고 있음.
- ▶ 글로벌 인수합병으로 인하여 A, B사는 본사 차원에서 합병이 이루어졌고 그 자회사인 “갑” 회사와 “을” 회사도 합병을 계획하고 있음.
- ▶ “갑”과 “을”은 공정거래위원회로부터 기업결합 및 경영위탁 등에 관한 승인을 받고 합병 등이 이루어지기 전까지 사업은 실질적으로 하나의 회사처럼 통합하여 운영하기 위해 “갑”과 “을” 상호간에 전체 사업에 대한 포괄적인 서비스계약을 맺게 됨.
- ▶ “갑”과 “을”은 서비스제공 계약에 따라 “갑”과 “을” 직원은 서로의 제품에 대해 판매를 하게 되고, 나머지 직원들 또한 “갑”과 “을”의 업무 모두 수행하게 됨.
- ▶ “갑”과 “을”에 각각 기업별 노조가 있음.

- “갑”과 “을”이 서비스계약을 맺고 사업을 통합하여 운영하던 중 “을” 소속 노조가 쟁의행위를 하게 되는 경우 “갑” 소속 직원들이 서비스계약에서 정한 바에 따라 “을”의 업무를 계속하여 수행하는 것이 노조법 제43조에서 규정하고 있는 대체 내지 불법도급에 해당하는지

A 회 시

1. 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 “노조법”이라 함) 제43조 규정의 취지는 근로자의 쟁의권 행사를 방해하거나 무력화시키려는 것을 방지하기 위한 것이므로, 쟁의행위로 중단된 업무와 무관하게 이루어진 대체 및 도급(하도급)은 동 규정 위반으로 보기 어려울 것임.
2. 귀 질의의 사안이 모회사인 “A”와 “B” 회사간 합병으로 자회사인 “갑”과 “을” 회사가 합병 등을 계획하고 있고, 합병 등이 이루어지기 전 단계로서 두 자회사 상호간에 서비스 계약을 체결하여 동 계약에 따라 “갑”과 “을” 회사의 직원들이 두 회사 제품 모두를 판매하는 등의 형태로 업무를 수행하고 있는 경우라면 달리 볼 사정이 없는 한 “을” 회사 근로자들이 쟁의행위를 개시한 이후에도 “갑” 회사 근로자들이 동 서비스 계약의 범위 내에서 “을” 회사의 제품을 판매하는 등의 업무를 수행한다하여 노조법 제43조의 규정에 위반된다고 보기 어려울 것이나,
 - 보다 구체적으로는 “갑”과 “을” 회사 간의 서비스계약 내용, 쟁의행위 형태, 쟁의행위로 중단된 업무의 범위 등을 종합적으로 고려하여 노조법 제43조의 규정에 위반되는지 여부를 판단하여야 할 것으로 보임.

(노사관계법제과-3228, 2009.11.2.)

463

쟁의행위 기간 동안 중국공장의 임가공을 통해 제품을 납품받는 경우, 쟁의행위로 자체생산이 중단된 제품을 수입하여 판매할 경우 대체근로 금지규정에 위반되는지

Q 질 의

- (질의 1) 2007년부터 1년 단위로 임가공 계약을 통해 국내에서 생산되는 제품과 동일한 제품을 중국공장에서부터 납품받아 오고 있는 바, 노동조합의 쟁의행위 기간 동안에도 중국공장에서부터 임가공을 통해 제품을 납품받는 경우 대체근로 금지규정에 위반 되는지 여부
- (질의 2) A사는 오랜 기간 자체 생산물량 외에 일정 물량을 수입하여 판매하고 있었는데, 노조의 쟁의행위에 따른 자체 생산물량 감소(70~80%)로 거래처 납품이 어렵게 되자 쟁의행위로 생산이 감소된 물량을 모두 수입으로 대체. A사의 생산품 수입대체가 행위가 노조법 제43조제2항에서 금지하는 대체근로에 해당하는지 여부

A 회 시

< 회시 1 >

1. 노조법 제43조는 쟁의행위 기간 중 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하거나 도급 또는 하도급을 줄 수 없도록 금지하고 있으므로, 쟁의행위 발생 사업장에서 생산 중인 물량을 도급 또는 하도급을 통해 외부업체가 생산토록 하는 것은 허용되지 않으나 쟁의행위와 무관하게 이루어지는 사업 확장 및 기존 도급(또는 하도급)계약에 의해 구체적으로 확정된 제품 납품 등은 동 대체근로 제한 규정이 적용되지 않는다고 할 것임.
2. 따라서 해외 임가공업체를 통한 생산이 노조법상 대체근로 금지규정에 위반되는지 여부는 위의 기준에 따른 사실관계를 구체적으로 살펴보고 판단하여야 할 것으로 사료됨.

(노사관계법제과-1237, 2008.11.27.)

< 회시 2 >

- 노조법 제43조에 따라 사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용·대체하거나, 중단된 업무에 대해 도급·하도급을 줄 수 없음.
- 귀 질의의 경우 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변을 드리기는 어려우나, A사가 해외에서 쟁의행위로 인해 생산이 중단된 물품을 단순 수입하는 것에 불과하다면 이는 노동조합법 제43조 위반으로 보기는 어려울 것으로 판단됨.

(노사관계법제과-1276, 2015.7.1.)

464

쟁의행위로 중단된 조리업무를 대체하기 위해 도시락을 구입하는 것 또는 자체급식을 위탁급식으로 변경하는 것이 대체근로 위반에 해당되는지

Q 질 의

- (질의 1) 당 협회는 대학생들을 대상으로 기숙사를 운영하고 있는데, 학생기숙사 관리 직원들의 파업으로 기숙학생들의 식생활권 확보를 위해 임시 조치로 주방조리원을 신규채용 하거나 매식(도시락, 식사배달)하는 것이 위법한지 여부
- (질의 2) 노동조합에서 동절기에 파업한 관계로 난방해결을 위하여 보일러공을 신규 채용하여도 되는지 여부
- (질의 3) 현재 직영으로 조리원을 채용하여 급식을 하고 있는 학교에서 조리원들의 장기파업이 이어질 경우 급식방식을 자체급식에서 학교급식법 제15조제1항 후단의 규정에 의한 위탁급식으로 변경한다면 노조법에 위반되는지 여부

A 회 시**< 회시 1, 2 >**

1. 노동조합의 쟁의행위로 중단된 조리업무를 대체하기 위하여 주방조리원을 신규로 채용하는 것은 노조법에 위반된다고 할 것이나, 외부로부터 단순히 물건을 구입하는 것은 같은 법에서 제한하고 있는 도급·하도급이라고 할 수 없을 것으로 판단됨 (도급이란 당사자 일방이 어느 일을 완성할 것을 약정하고 상대방이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정하는 것임).

**Tip ‘단순히 물건을 구입하는 것’의 의미**

- ◆ 민법 제664조에 따라 ‘도급’이란 당사자 일방이 어느 일을 완성할 것을 약정하고 상대방이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정하는 것을 말하며,
 - 민법 제563조에 따라 ‘매매’란 당사자 일방이 재산을 상대방에게 이전할 것을 약정하고 상대방이 그 대금을 지급할 것을 약정하는 것을 말함.
 - 도급과 매매의 구별기준에 대해 판례는 “제작물 공급계약은 도급과 매매의 성질을 함께 가지고 있는 것으로, 제작 공급하여야 할 물건이 대체물인 경우에는 매매로 볼 수 있고, 물건이 특정의 주문자와 수요를 만족시키기 위한 불대체물인 경우에는 도급의 성질을 강하게 띤다.”라고 판시한 바 있음(대법원 2010.11.25. 선고 2010다56685 판결 등).
- ◆ 매장에서 판매를 목적으로 하는 도시락(기성품)이 주문자 이외에 불특정 주문자와 수요에 대해서도 판매 (대체)가 가능할 경우 매매의 성격이 더 크다고 판단됨.
- ◆ 따라서, 쟁의행위로 조리업무가 중단되어 외부로부터 도시락(기성품)을 단순히 주문·구매하는 것이라면 구매 시기와 관계없이 노조법에서 대체근로 금지 위반 사항으로 제한하고 있는 도급·하도급으로 보기는 어려울 것임.(노사관계법제과-2171, 2017.9.1.)

2. 보일러시설은 난방, 온수공급 등에 필요한 시설로 가동중단시 학생의 일상생활에 불편을 초래할 가능성은 있으나 인명이나 신체의 안전에 구체적으로 위협을 초래한다고 보기는 어려우므로 안전보호시설에 해당한다고 할 수 없으며, 따라서 난방해결을 위하여 외부 근로자를 보일러공으로 신규채용하거나 대체하는 것은 노조법 제43조에 위반된다고 할 것임.

(노사관계법제팀-613, 2005.11.25.)

< 회시 3 >

- 노조법 제43조는 정당한 쟁의권 침해를 목적으로 하는 신규채용이나 신규도급 등을 금지하고 있음.
- 조리종사원의 쟁의행위 기간 동안 자체급식에서 위탁급식으로 변경한다면 이는 쟁의행위 기간 동안 급식업무를 신규 도급하는 것으로 노조법 제43조에 위반된다 할 것임.

(노사관계법제과-1852, 2013.7.2.)

465

관행적으로 수행해 오던 당직근무를 집단적으로 거부하였을 경우 동 당직근무에 대해 도급을 준 경우 대체근로에 위반되는지

Q 질 의

- △△회사(케이블방송) 소속 근로자들이 □□지역일반노조에 가입한 후 사용자와 단체 교섭이 결렬되자 '06.7~9월에 조정신청, 쟁의행위 찬반투표 등을 거친 이후, 근로자들이 노동조합의 지시하에 관행적으로 수행해 오던 당직(일·숙직)근로를 집단적으로 거부하는 행위가 쟁의행위에 해당되는지 여부
- 사용자가 근로자들의 당직근무를 거부함에 따라 동 당직근무를 '07.7월부터 협력업체에 도급을 준 경우 대체근로 금지규정에 위반되는지 여부

A 회 시

1. 근로계약에 의한 본래의 업무와 마찬가지로 당직근무도 사용자의 지휘·감독 아래 수행하는 업무이므로, 쟁의행위가 제한되는 안전보호시설의 유지·운영업무 등에 해당되지 않는 한 쟁의행위의 방법의 하나로 선택할 수 있을 것이며, 근로자들이 관행적으로 수행해 오던 당직(일·숙직)근로를 집단적으로 거부함으로써 업무의 정상적인 운영이 저해된다면 쟁의행위에 해당한다 할 것임.
2. △△회사 ○○센터 당직근무는 일반적인(전형적인) 형태의 당직과 달리 긴급을 요하거나 정상근무시간에 수행하기 어려운 사정에 의해 본래 수행하던 가입자 선로설치 및 A/S 등의 업무를 일부 수행하는 것으로 보이는 바, 그것이 연장·휴일근로에 해당되어 근로기준법 제56조의 수당 지급 여부는 별론으로 하더라도 안전보호시설의 유지·운영 등 쟁의행위가 제한되는 업무에 해당된다고 보기 어려우므로, 근로자들이 쟁의행위 일환으로 사용할 수 있고 관행적으로 수행해 오던 이의 업무를 집단적으로 거부하였다면 쟁의행위에 해당한다 할 것임.
3. 따라서 이와 같은 당직근무 거부의 쟁의행위가 주체, 목적, 절차, 수단 등에서 정당한 경우라면 이로 인해 중단된 당직업무에 대해 도급을 주는 것은 대체근로 금지 규정에 위반된다 할 것임.

(노동조합과-804, 2008.4.29.)

466

쟁의행위로 중단된 전기공사 및 보수공사에 공사연대보증사의 인력을 지원받아 공사를 수행하는 경우 노조법에 위반되는지

Q 질 의

- △△공사와 단가계약을 체결하여 각종 전기공사를 수행하는 회사로서 가정과 공장에 전기를 공급하기 위한 송전(배전) 선로시설이 사고 등에 따라 전기공급이 중단되지 않도록 긴급하게 복구하거나 신규공급 및 보수공사가 이루어져야 하는 관계로, 노동조합의 파업으로 제대로 수행하지 못한 공사를 공사연대보증사의 인력을 지원받아 완료하는 경우 노조법에 위반되는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제43조(사용자의 채용제한)의 규정은 노동조합의 정당한 쟁의행위 보호를 목적으로 사용자에 대하여 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위해 당해 사업과 관계없는 근로자의 채용 또는 대체를 제한하는 규정으로서, 쟁의행위로 중단된 업무에 당해 사업 내의 본사 및 수 개의 사업장이 있는 경우 다른 사업장 근로자를 대상으로 한 대체 근로는 허용된다 할 것임.
2. 그러나 귀 사의 사업이 국민의 일상생활과 밀접한 관련이 있는 전기를 공급하기 위한 공사를 수행한다 하더라도 당해 사업과 관계없는 자를 채용·대체하거나 공사연대보증사의 인력을 대체 투입하는 것은 노조법 제43조의 규정에 위반된다 할 것임.

(노사관계법제팀-2319, 2007.7.27.)

467

운송하역노조의 파업으로 중단된 장비 하역작업에 신호수 업무에 종사하는
항운노조원을 대체 투입한 경우 법 위반 여부

Q 질 의

- 당사 소속 근로자인 △△노동조합 지부조합원들은 주로 장비운행을 담당하고 있으며, 선적 등 신호수 업무는 항운노조와의 항만하역 계약에 따라 항운노조원이 담당하고 있음. 항만하역 계약상 특정업무로 제한하는 규정이 없으므로 △△노동조합 지부 파업시 ‘장비운영’ 업무를 항운노조원에게 대체 수행케 한 경우 법 위반 여부

A 회 시

1. 노조법 제43조 규정은 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없도록 규정하고 있는 바, 이때 “당해 사업과 관계없는 자”는 경영상 일체를 이루는 기업체의 근로자 및 사용자를 제외한 모든 자를 의미하므로 항만하역계약에 의한 항운노조원은 당해 사업과 관계없는 자에 해당됨.
2. 항만하역 계약에 따라 항운노조원을 하역작업에만 투입하고 귀 회사에서 직접 장비 업무를 수행하여 그 업무영역이 명확하게 구분되는 경우라면, 종래에 항운노조원이 수행하던 업무영역을 확대하여 쟁의행위로 중단된 장비업무에 투입하는 것은 노조법 제43조에 위반된다고 보아야 할 것임.

(노동조합과-2169, 2005.8.4.)

468 원도급업체에서 근로자를 직접 고용하여 업무를 수행한 경우 대체근로 위반 여부

Q 질 의

- 임대업체 소속의 타워크레인 조종사들로 조직된 노동조합의 파업기간 중 원도급업체 에서 타워크레인 조종사를 직접 고용하여 임대업체가 유지·관리의 책임이 있는 타워 크레인을 가동하는 경우 대체근로 위반에 해당되는지 여부

A 회 시

- 노조법 제43조의 대체근로 금지는 근로자와 직접 근로계약관계에 있는 사용자에 대한 제한 규정이므로, 하도급업체 노동조합의 파업기간 중 직접적인 노동관계 당사자가 아닌 원도급업체가 파업으로 중단된 업무를 직접 수행하는 경우에는 달리 볼 사정이 없는 한 동 규정이 적용되지 않는다 할 것임.

(노사관계법제팀-2679, 2006.9.8.)

469 본사 및 다른 사업장의 근로자를 대체 투입한 경우 법 위반 여부

Q 질 의

- 당사는 소각로를 위탁받아 운영하는 업체로 A지역에는 ‘甲’ 노동조합이, B지역에는 ‘乙’ 노동조합이 설립되어 있음. 이렇게 사업장이 지역별로 분리되어 있고 노동조합도 각각 설립되어 있는 경우, A지역의 ‘甲’ 노동조합 파업시 B지역 및 본사 등 타 지역 사업장의 근로자를 대체투입해도 되는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제43조에 사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자의 채용 또는 대체할 수 없다고 규정되어 있는 바, 여기서 당해 사업과 관계없는 자는 경영상 일체를 이루는 기업체의 근로자를 제외한 모든 자를 의미하는 것으로 해석됨.
2. 따라서, 당해 사업 내 수 개의 사업장이 있는 경우에 본사 및 다른 사업장 근로자를 대상으로 한 대체근로는 동 조항 위반에 해당되지 아니함.

(노동조합과-2214, 2004.8.16.)

470 ▸ 쟁의행위로 중단된 업무를 지방자치단체가 직접 수행할 경우 대체근로 위반 여부

Q 질 의

- A사는 장애로 인해 이동에 어려움과 불편을 겪고 있는 교통약자의 이동 편의를 제공 하기 위하여 설립된 사단법인으로, 장애인이 A사의 콜센터로 전화하여 차량을 요청하면 A사에서 차량을 보내주고 목적지까지 운송해 주는 업무를 수행하고 소요 예산은 지방 자치단체로부터 지원받고 있음.
- A사 노조가 쟁의행위에 돌입한 이후, 지방자치단체에서 직접 개인택시를 장애인 콜택시로 모집하여 도급계약을 체결한 후에(이른바 “용차 또는 임차”하는 것을 말함) A사로 콜이 접수되면 위 도급계약한 개인택시 임차차량을 장애인들에게 보내줄 경우 노동조합법 제43조제1항 및 제2항에 규정된 대체근로금지 위반 여부

A 회 시

- 노조법 제43조에 따라 사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용·대체 또는 도급·하도급을 줄 수 없음. 그러나 원청의 경우 용역계약 관계에 있는 용역업체의 노사간의 쟁의행위로 인하여 중단된 업무를 직접 수행하거나 다른 용역업체로 하여금 수행토록 하는 것은 원청이 쟁의행위의 당사자인 사용자의 지위에 있지 아니하므로 노조법상 대체근로금지 규정에 위반되지 않음.
- 용역업체(A사) 콜센터 소속 근로자들은 정상근무하고, 쟁의행위로 중단된 일부 업무 (차량운행)에 대해서만 원청(지방자치단체)이 직접 수행한다 하더라도 노조법 위반에 해당되지 않음.
 - 다만, 원청이 직접 업무를 수행함에 있어서 발생하는 비용을 용역업체(A사)가 부담하며 개인택시를 모집하는 등 실질적으로 용역업체(A사)가 타 업체에 도급을 주는 것과 같다면 법 위반 소지가 있음.

(노사관계법제과-1307, 2016.6.30.)

471

쟁의행위로 중단된 업무는 비조합원들이 수행하고, 비조합원들의 업무에는 신규 채용한 근로자를 투입한 경우 법 위반 여부

Q 질 의

- 노동조합의 쟁의행위로 중단된 업무를 비조합원들로 하여금 대체 수행하게 하고, 이로 인하여 공백이 생긴 업무(기존에 비조합원이 수행하던 업무)에 외부인력을 신규 채용하여 대체 투입하는 경우 법 위반 여부

A 회 시

- 노조법 제43조는 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없도록 규정하고 있는 바, 쟁의행위로 중단된 업무에 당해 사업 내 근로자를 투입하고 그 결과로 공백이 생긴 업무에 당해 사업과 관계없는 자를 신규 채용·투입하였다면, 외형상 신규 채용자에게 쟁의행위로 중단된 업무를 직접 수행하도록 한 것은 아니지만 사실상 신규채용의 목적이 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위한 것으로 판단되므로 노조법 제43조 규정의 취지에 반한다고 보아야 할 것임.

(노동조합과-336, 2005.1.27.)

472

단협상 쟁의기간 중 비조합원의 대체근무 제한 규정에도 불구하고 비조합원을 대체근무하게 한 경우 법위반 여부

Q 질 의

- 단체협약상 “회사는 쟁의기간 중 신규채용 및 타인을 어떠한 형태로든 취업 및 근로시킬 수 없으며, 비조합원을 대체하여 근무시키지 못한다”라고 규정하고 있는 바, 노동조합의 정당한 쟁의행위시 비조합원을 대체하여 근무시킬 경우 노조법 제43조 위반 여부

A 회 시

- 노조법 제43조는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자의 채용·대체를 제한하고 있는 바, 동 규정의 취지상 사용자는 당해 사업 내의 비조합원을 사용하여 조업을 계속할 수 있음에도 단체협약으로 “쟁의행위 기간 중 비조합원을 대체하여 근무시키지 못한다”고 노사가 약정한 경우, 사용자가 비조합원에게 쟁의행위로 중단된 업무를 수행토록 하였다면 단체협약 위반에 따른 책임문제는 별론으로 하더라도 노조법 제43조 규정의 취지에 위반된다고 보기는 어려움.

(노동조합과-821, 2004.3.30.)

473

쟁의행위 이전 채용한 신규인력을 쟁의행위로 중단된 업무에 투입한 경우 법 위반여부

Q 질 의

- 단체교섭 기간 중 업무량 등이 증가되지 않았음에도 10여명의 신규인력을 채용한 후 노동조합이 쟁의행위에 돌입하자 조합원이 수행하던 업무를 대체 수행케 한 경우 법 위반 여부

A 회 시

1. 노조법 제43조에 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다고 규정되어 있는 바, 동 규정은 채용시기에 관계없이 쟁의행위로 중단된 업무를 수행케 할 목적으로 당해 사업과 관계없는 자를 채용하는 것을 제한하는 규정으로 해석하여야 할 것임.
2. 따라서 당해 사업과 관계없는 자를 쟁의행위 개시 이전에 채용한 경우라도 사업확장 등으로 인한 신규채용 등 정당한 인사권이 아니라 쟁의행위로 중단된 업무를 수행케 할 목적으로 이루어진 것이 명백하다면 법 위반에 해당될 수 있을 것임(같은 취지 : 대법원 2000. 11. 28. 99도317).

(노동조합과-719, 2004.3.22.)



■ 구 노동쟁의조정법(1996.12.31. 법률 제5244호 노동조합 및 노동관계조정법 부칙 제3조에 의하여 폐지) 제15조는 노동조합의 쟁의행위권을 보장하기 위한 규정으로서 사용자가 노동조합의 쟁의행위 기간 중 당해 사업 내의 비조합원이나 쟁의행위에 참가하지 아니한 조합원 등 기존의 근로자를 제외한 자를 새로 채용 또는 대체할 수 없다는 것으로 풀이 되는 바, 사용자가 노동조합이 쟁의행위에 들어가기 전에 근로자를 새로 채용하였다 하더라도 쟁의행위 기간 중 쟁의행위에 참가한 근로자들의 업무를 수행케 하기 위하여 그 채용이 이루어졌고 그 채용한 근로자들로 하여금 쟁의행위 기간 중 쟁의행위에 참가한 근로자들의 업무를 수행케 하였다면 위 조항 위반죄를 구성하게 된다. 【대법원 2000. 11. 28. 선고 99도317 판결】

474

쟁의행위 기간 중 자연감소 인원보충을 위해 신규채용한 경우, 쟁의행위 전 노사가 합의한 기간제근로자 채용계획을 근거로 신규 기간제근로자를 채용한 경우 대체근로 위반 여부

Q 질 의

- (질의 1) 쟁의행위 기간 중 채용금지는 “자연감소로 인한 인원보충, 사업확장으로 인한 신규채용”까지도 금지하는지 여부
- (질의 2) 당사는 일반·김치냉장고, 에어컨 등을 생산하는 업체로서 계절적 특성이 강한 제품을 생산하는 관계로 매년 일정시기에 3개월 정도 기간제근로자를 채용하고 있음
 - 쟁의행위 기간에 사전 예정되어 있는 기간제근로자를 매년 관행적으로 채용해오던 방법과 동일하게 채용한다고 할 때, 노조법 제43조 위반에 해당하는지 여부

A 회 시

< 회시 1 >

1. 노조법은 노동조합의 정당한 쟁의권을 보호하기 위하여 쟁의행위 기간 중 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위한 사용자의 채용 또는 대체를 제한하고 있으나, 쟁의권 침해로 목적으로 하지 않는 “자연감소 인원의 보충, 사업확장 등으로 인한 신규채용” 등은 쟁의권 침해를 목적으로 하지 않는 것이므로 가능할 것임.
2. 따라서, 사용자가 근로자의 퇴사 등으로 인한 결원보충을 목적으로 근로자를 신규채용한 경우라면 같은 법 제43조의 규정에 위배되지 않는 것으로 판단됨.

(협력 68140-333, 1997.8.20.)

< 회시 2 >

- 귀 사업이 계절적 특성이 강해 특정시기에 수요가 집중되어 매년 일정한 시기에 기간제 근로자들을 채용하여 왔고 이에 대해 노사협의회에서 합의한 점 등을 감안할 때, 특정기간에 대해서는 쟁의행위 기간 중이라도 기간제 근로자에 대한 신규채용이 가능하다고 할 것임.
 - 다만, 예년에 비해 주문량이 폭증하는 등 특별한 사정이 없음에도 불구하고 예년보다 많은 기간제 근로자들을 채용하여 노동조합의 쟁의행위로 중단된 업무를 수행케 할 목적인 경우라면 기간제 근로자들에 대한 신규채용이 노조법 제43조에 위반될 소지가 있을 것임.

(노사관계법제과-1566, 2016.8.2.)

475 ▶ 지역주민 및 다른 요양원의 근로자를 투입한 경우 대체근로 위반여부

Q 질 의

- 노동조합의 쟁의행위 기간 중 지역주민과 같은 재단이나 별도로 경영하는 요양원 소속 근로자를 쟁의행위로 중단된 업무에 투입한 경우 대체근로 위반 여부

A 회 시

1. 노조법 제43조는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용·대체할 수 없다고 규정되어 있는 바, 동 규정의 “당해 사업과 관계없는 자”는 경영상 일체를 이루는 기업체의 근로자를 제외한 모든 자를 의미함.
2. 따라서 지역주민을 대체 투입하는 것은 물론 동일법인 산하에 있는 독립된 사업체의 근로자를 대체 투입하는 것도 같은 법 제43조 규정 위반에 해당됨.

(노동조합과-720, 2004.3.22.)

476 ▶ 회사 임직원 가족이나 자원봉사자를 대체 투입하는 경우 대체근로 위반여부

Q 질 의

- 당사는 외국인이 95% 이상 차지하는 관광호텔로서 최소한의 편의는 제공되어야 하므로, 노동조합의 쟁의행위시 경영자(임원급) 및 간부 가족, 자원봉사자 등을 대체 투입하여도 노조법에 위반되지 않는지 여부

A 회 시

- 노조법 제43조(사용자의 채용제한) 규정에 의하여 당해사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하거나 도급 또는 하도급을 줄 수 없는 바, 사용자는 노동조합의 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업장의 비조합원과 파업불참 조합원 중 근로희망자 또는 당해 사업 내에 본사 및 수개의 사업장이 있는 경우 본사 및 다른 사업장 근로자를 대상으로 한 대체근로를 할 수 있으나,
 - 회사 임직원의 가족이나 자원봉사자라 하더라도 외부근로자의 신규채용(상용, 일용포함)이나 대체행위는 금지된다고 판단됨.

(협력 68140-304, 1999.8.3.)

477

안전관리자들의 쟁의행위시 외부인력을 안전관리자로 지정하여 직무를 대행케 하는 경우 대체근로 위반여부

Q 질 의

- 도시가스사업법에 안전관리자가 여행·질병·기타 사유발생시 일시적으로 그 직무를 수행할 수 없는 경우에는 대리자를 지정하여 그 직무를 수행토록 규정되어 있는 바, 조합원인 안전관리자들이 쟁의행위에 돌입할 경우 외부인력을 안전관리자로 지정하여 직무를 대행케 하는 것이 노조법에 위반되는지 여부

A 회 시

- 노조법 제43조에서는 파업기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없도록 규정하고 있는 바, 이는 정당한 쟁의행위의 실효성을 보장하기 위한 것으로, 다른 법률에서 사업자에게 특정의무를 부과한 결과 노조법 제43조 규정의 취지와 달리 해석될 여지가 있다하더라도 그 법률에서 특정의무 이행과 관련하여 노조법 제43조 규정을 적용하지 않는다는 취지를 명확히 규정하지 않은 경우라면 노조법 제43조의 적용을 배제할 수 없음.

(노조 68110-440, 2003.8.27.)

478

시설 주체에서 인력을 파견하여 파업으로 중단된 업무를 수행한 경우 대체근로 위반여부

Q 질 의

- 폐수종말처리장은 입주기업체(210개사)의 부담금으로 설치되어 ○○공단이 운영하고 있음. ○○공단노동조합이 전면파업에 돌입하여 환경사고 발생이 우려되는 실정으로 폐수종말처리장 시설의 주체인 입주기업체에서 자발적으로 환경인력을 파견하여 폐수종말처리장을 정상적으로 운영케 하는 경우 노조법 제43조 규정에 저촉되는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제43조에는 “사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다”라고 규정되어 있음.
2. 따라서 현행법상 대체근로가 허용되는 범위는 “당해 사업과 관계되는 자”에 한정되므로, 입주기업체에서 파견한 인력으로 하여금 노동조합의 정당한 쟁의행위로 중단된 업무를 수행케 한다면 노조법 제43조에 위배되는 것으로 판단됨.

(조정 68107-62, 2002.7.9.)

479

쟁의행위로 중단된 생산라인에 파견근로자를 투입하는 경우 대체근로 위반여부

Q 질 의

- 당사는 적법한 파견계약에 따라 노동조합의 쟁의행위 이전에 파견근로자 30명을 사용하고 있는 바, 쟁의행위로 중단된 생산라인에 파견근로자를 투입한 경우 대체근로 위반 여부

A 회 시

- 노조법 제43조는 사용자에게 대하여 쟁의행위 기간 중 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위해 당해사업과 관계없는 자의 채용·대체 또는 신규도급을 할 수 없도록 규정하고 있는 바, 근로자 파견계약에 있어 파견업무가 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제5조에 규정된 파견대상 업무에 해당하는지 여부는 별론으로 하고, 쟁의행위 발생 이전부터 파견근로자를 사용한 경우, 동법 제20조의 규정에 의한 파견계약 내용을 벗어나 쟁의행위로 중단된 업무를 파견근로자로 대체함은 위법하다고 할 것이나,
- 쟁의행위 개시 이전 적법하게 체결된 파견계약 내용에 따라 파견근로자를 사용하였을 경우에는 노조법 제43조 사용자의 채용제한 위반이 성립되지 않을 것임.

(협력 68107-223, 2001.5.14.)

480 쟁의행위 기간 중 평소와 같은 수준의 외부용역을 사용할 경우 대체근로 위반 여부**Q** 질 의

- 통상 제품배송업무의 일부(약 30%)를 외부용역(택배 및 용차)으로 진행하였고, 쟁의 행위기간에도 같은 방식으로 제품배송업무를 수행(자체배송 70%, 외부용역 30%)할 경우, 쟁의행위 기간 중 행한 제품배송업무 외주의 노조법상 대체근로 위반 여부

A 회 시

- 노조법 제43조에 따라 사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용·대체 또는 도급·하도급을 줄 수 없음.
- 노조법 제43조 규정은 쟁의행위로 중단된 업무에 대해 도급 등을 금지하는 것으로 쟁의행위 기간 이전부터 제품 배송업무 일부를 조합원이 수행하지 않고 택배 또는 용차로 운영해왔다면 계속 택배 또는 용차로 제품배송을 하더라도 동 규정 위반으로 보기는 어려움.
- 다만, 사용자가 평상시 수준을 초과하여 택배 또는 용차 등을 통해 당해 노동조합의 쟁의행위로 중단된 업무를 수행케 하는 것은 법 위반 소지가 있음.

(노사관계법제과-1190, 2016.6.15.)

481 도급업무의 계약기간 만료에 따라 내용변경 없이 재계약하는 경우 대체근로 위반여부**Q** 질 의

- 회사의 ADSL의 설치 및 고장수리 등의 업무에 대하여 도급을 주고 있는 상태에서 노동 조합이 쟁의행위에 돌입하여 업무가 중단되는 경우 도급인원을 증원하는 등 당초 도급 계약 범위를 확대하여 조합원이 담당하던 업무를 수행하게 하거나 도급계약 기간이 만료되자 내용변경 없이 재계약하는 경우 대체근로 위반 여부

A 회 시

1. 노조법 제43조에 “사용자는 쟁의행위 기간 중 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용·대체할 수 없을 뿐만 아니라 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다”고 규정하고 있음.
2. 쟁의행위 기간 중 본래 노조원들이 수행하던 업무에 대하여 도급계약에 포함되어 있지 않음에도 도급인원을 투입하거나 신규도급을 주는 것은 노조법에 위배될 것이나, 기 도급업무의 계약기간 만료에 따라 내용변경 없이 재계약하는 것은 같은 법에 위배되지 않을 것으로 판단됨.

(협력 68140-611, 2000.12.22.)

482

인수 합병된 회사의 근로자 또는 사내도급업체 근로자를 투입하는 경우 대체근로 위반 여부

Q 질 의

- 당사는 ‘乙’ 회사를 인수·합병하였는바, 노동조합의 쟁의행위로 중단된 업무에 ‘乙’ 회사의 근로자를 대체 투입하여도 되는지, 또한 당사의 사내도급업체 근로자를 이용하여 업무를 대체 수행케 할 수 있는지 여부

A 회 시

1. 노동조합의 쟁의권 보호를 위하여 마련된 노조법 제43조(사용자의 채용제한)의 규정이 사용자가 조업할 수 있는 자유까지 제한하는 것은 아니므로, 사용자는 쟁의행위 기간 중에도 당해 사업의 비조합원이나 파업불참 조합원 중 근로희망자 등을 사용하여 조업을 계속할 수 있을 것임.
2. 귀사에서 ‘乙’ 회사를 인수·합병하여 ‘乙’ 회사 소속 근로자의 신분이 귀 사 소속으로 변경되었다면 특별한 사정이 없는 한 귀사 노동조합의 쟁의행위로 인해 중단된 업무 수행을 위하여 종전 ‘乙’ 회사 소속 근로자들을 대체근로를 시켜도 법위반 문제는 발생하지 않을 것임.
3. 현행법상 대체근로가 허용되는 범위는 당해 사업과 관계있는 자에 한정되므로, 사내도급업체 종업원으로 하여금 노동조합의 쟁의행위로 중단된 업무를 수행케 하는 것은 노조법 제43조 위반에 해당됨.

(협력 68107-447, 2001.9.6.)

483 쟁의행위로 중단된 업무에 대해 자동판매기로 대체하는 경우 법 위반 여부

Q 질 의

- 쟁의행위로 인하여 기존 영업부서 소속 조합원들이 행하던 음료판매 업무가 중단되자 이를 대신하여 자동판매기를 설치·운영하였을 경우 법 위반 여부

A 회 시

- 노조법상 대체근로 제한규정은 외부근로자(상용, 일용포함)의 신규채용·대체행위를 금지하는 것으로 쟁의기간 중 대체문제는 노동조합의 쟁의권 보호차원과 함께 사용자의 조업의 자유도 함께 고려되어야 하는 바, 자동판매기가 음료판매원의 서비스행위를 대체하는지 여부는 별론으로 하더라도 사용자가 외부근로자 채용 또는 대체가 아닌 자동판매기를 설치한 것만으로는 같은 법 제43조(사용자의 채용 제한)에 위배하였다고 볼 수 없을 것임.

(협력 68140-324, 1997.10.28.)

484 쟁의행위로 중단된 배송업무를 자사 또는 제3자의 플랫폼을 이용하여 수행할 경우 대체근로 금지규정 위반에 해당하는지

Q 질 의

- 쟁의행위 기간에 자사의 승용차 셰어링 또는 타사의 플랫폼*을 이용하여 쟁의행위로 중단된 배송업무를 수행할 경우 이는 업무의 위탁에 해당하여 대체근로 금지규정의 적용을 받지 않는 것인지

* A기업의 경우 자가용 승용차를 이용하여 대중에게 유상 운송 및 운송서비스 제공

A 회 시

- 노조법 제43조는 쟁의행위 기간 중 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하거나 도급 또는 하도급을 줄 수 없도록 금지하고 있으므로,
 - 사용자가 쟁의행위 기간 중 노조원들이 수행하던 업무에 대하여 승용차 셰어링을 활용하거나 타사의 플랫폼을 이용하여 물품을 배송하는 것은 사업과 관계없는 자를 대체투입하거나 외부업체에 신규 도급을 주는 것에 해당하여 특별한 사정이 없는 한 노조법 제43조 규정의 취지에 반한다고 판단됨

(노사관계법제과-2379, 2019.9.5.)

485 ▶ 공동도급사업자가 쟁의행위로 중단된 업무를 직접 수행할 경우 대체근로 위반 여부

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ A사와 B사는 공동이행방식으로 ○○소각시설 운전사업을 위탁받아 A사를 주관사로 하여 수탁사무를 수행하며 A사가 매월 위탁운영용역비를 청구·지급받아 B사에게 정산·지급하고 있음(참여지분율은 A사 95%, B사 5%).
- ○○소각시설에서 근무하는 자는 총 41명으로 A사 39명, B사 2명임
- ▶ B노사의 '15년도 임·단협 교섭이 결렬된 후 B사 노조는 조정신청을 거쳐 '15.3.23. 전면파업에 돌입하였고, B사는 이에 대하여 직장폐쇄를 실시함.

- 위와 같은 상황에서 아래 사항에 대해 이견이 있어 질의함.

가. 공동도급사인 A사가 쟁의행위로 중단된 B사의 업무수행에 필요한 인력을 지원할 경우 이를 노조법 제43조에서 금지하고 있는 대체근로에 해당한다고 볼 수 있는지 여부

나. 통상 ○○소각시설 설비보수·점검은 외부전문업체에 의뢰하여 실시하여 왔는데, 쟁의행위 기간 중 외부전문업체를 통해 설비보수·점검을 실시할 경우 노조법 제43조 위반에 해당할 수 있는지 여부

A 회 시

- 노조법 제43조에 따라 사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용·대체 또는 도급·하도급을 줄 수 없음.
- 귀 사안의 경우 구체적인 사실관계를 확인하기 어려워 정확한 답변을 드리기 곤란하나, 노조법 제43조의 '대체근로 금지' 조항은 노동관계 당사자 일방인 사용자에게 대한 제한 규정이므로 B사의 노사가 '15년 임·단협 교섭 중 결렬로 노조가 쟁의행위를 행하고 있다면 B사가 단독 또는 A사와 공동으로 업무를 수행하고 있는지 여부와 관계없이 B사 노조의 쟁의행위 기간 중 대체근로 금지 규정이 적용되는 사용자는 B사의 사용자임
- 따라서, 질의내용과 같이 B사 소속 조합원의 쟁의행위로 인해 중단된 업무를 주관사인 A사가 직접 수행한다고 하더라도 이를 노조법 제43조 위반으로 보기 어렵다고 사료됨.
- 다만, A사가 대체근로를 수행하는 과정에 있어 B회사가 A회사에 대체근로를 요청하는 등 관여가 있었다면 동조 위반으로 볼 여지는 있음.

- 한편, 노동조합법 제43조 규정은 쟁의행위로 중단된 업무에 대해 도급 등을 금지하는 것으로 평소 설비보수 또는 점검업무를 조합원이 수행하지 않고 도급을 주고 있었던 상황이라면 계속 도급을 준다고 하더라도 동 규정 위반으로 보기는 어려움.

(노사관계법제과-975, 2015.5.14.)

486 ▶ 사장이 동일한 다수 사업장 간 대체근로 가능 여부

Q 질 의

- 실질적으로 사장이 동일한 4개의 사업장이 각각 주식회사로서 법인설립등기 되어 있는 경우, 노조의 쟁의행위시 사장이 동일한 다른 법인 소속 근로자를 통한 대체근로 가능 여부

A 회 시

- 노조법 제43조제1항 규정은 노동조합의 정당한 쟁의행위권을 실질적으로 보장하기 위한 것으로 쟁의행의 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없음.
- 판례를 따르면, “사업”이라 함은 개인사업체 또는 독립된 법인격을 갖춘 회사 등과 같이 경영상의 일체를 이루면서 계속적, 유기적으로 운영되고 전체로서의 독립성을 갖춘 하나의 기업체 조직을 뜻하며(대법원 1990. 3. 13., 89다카 24445판결, 대법원 1992. 5. 12., 90누9421판결 등 다수),
 - 노조법 제43조제1항의 ‘당해 사업과 관계없는 자’는 당해 사업의 근로자 또는 사용자를 제외한 모든 자를 말함(대법원 2008. 11. 13., 2008도4831판결).
- 법단체를 달리하는 경우, 원칙적으로 경영주체가 다르므로 각각의 사업으로 보며, 이때에는 다른 법단체 소속 근로자를 통한 대체근로는 허용되지 않음.
 - 또한 실질적인 사장이 동일하더라도 법인은 그 존재가 형식적·명목적인 것에 지나지 않고, 법인격이 부인되어 실체성을 전혀 인정할 수 없는 경우가 아니라면 각각 별개의 사업으로 보아 법인 간 대체근로 투입은 어렵다고 사료됨.

(노사관계법제과-275, 2018.1.30.)

487

필수공익사업은 아니나, 원청으로부터 필수유지업무를 일부 위탁받아 수행하는 위탁업체의 대체근로 제한 적용 여부

Q 질 의

- 필수공익사업에 해당하지 않는 용역업체가 필수공익사업에 해당하는 원청업체로부터 필수유지업무 일부를 위탁받아 수행하는 경우, 해당 용역업체에 대해 노조법 제43조 제3항을 적용할 수 있는지

A 회 시

- 노조법 제43조제3항에 따라 필수공익사업의 사용자는 쟁의행위 기간 중에 한하여 당해 사업과 관련없는 자를 채용·대체 또는 도급·하도급을 줄 수 있음.
- 필수공익사업으로부터 위탁을 받은 용역업체가 필수유지업무를 수행하고 있더라도 노조법 제71조제2항에 따른 필수공익사업에 해당하지 않는다면 같은 법 제43조제3항의 적용을 받지 않는다 할 것임

(노사관계법제과-1536, 2013.5.20.)

3. 무노동무임금

제44조(쟁의행위 기간 중의 임금지급 요구의 금지) ①사용자는 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여는 그 기간 중의 임금을 지급할 의무가 없다.

②노동조합은 쟁의행위 기간에 대한 임금의 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니된다.

488

쟁의행위 기간 중 식사제공

Q 질 의

- 평소 정상적으로 근무할 경우 중식을 제공하고 있으나, 근무하지 않고 쟁의행위에 참여한 조합원에 대하여도 계속 중식을 제공하여야 하는지 여부

A 회 시

1. 사용자와 근로자 상호간에는 근로계약 체결로 인하여 다양한 의무가 발생하는 바, 근로자에게는 노무제공 의무가 발생하고 사용자에게는 노무수령 및 임금지급 의무, 기타 안전배려의무 등이 발생함.
2. 그러나 쟁의행위 기간은 근로계약에 의한 근로자의 노무제공 의무 및 사용자의 노무 지휘·감독의 권한이 중단되어 사용자의 임금지급 의무 등이 발생하지 않는 것이 원칙이나, 평소 정상적인 근무시 중식을 제공한 경우 쟁의행위 기간 중 식사제공 여부는 노사간에 체결한 계약 및 단체협약 등에 정한 바가 있을 경우에는 그에 따라야 할 것임.
(노조 68110-47, 2003.2.10.)

489 ▶ 태업시 임금지급 방법

Q 질 의

- (질의 1) 노동조합이 조정전치, 조합원 찬반투표 등을 거쳐 쟁의행위에 돌입하면서, 표준작업(투쟁속보에 태업으로 명시) 실시를 결정하고 작업표준서에 미달하는 부품 발견시 이를 사용치 아니하거나 생산을 지연하는 등의 방법으로 정상작업시 생산량의 50%를 생산하고 있는 바, 이 경우 태업으로 생산량 감소 비율만큼의 임금공제가 가능한지 여부
- (질의 2) 복수노조가 설립되어 있는 사업장에서 A노조의 쟁의행위 기간 중 A노조 조합원들의 태업으로 인한 생산량 감소와 B노조 일부 조합원의 근무태도 불량으로 인한 생산량 감소가 함께 발생하였을 경우,
 - 생산량 감소를 초래한 A노조 조합원과 B노조 조합원에 대한 각각의 임금 감액지급 가능 여부 및 기준

A 회 시

< 회시 1 >

1. 노조법 제44조제1항의 규정에 의하면 사용자는 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여는 그 기간 중의 임금을 지급할 의무가 없음.
2. 태업은 쟁의행위 수단 중 하나로, 근로계약으로 약정된 노무를 불완전하게 제공한 것이므로 그 부분만큼의 임금을 지급하지 않을 수 있으며, 감액수준을 결정함에 있어 단체협약 및 취업규칙에 정한 바가 없다면 근로제공의 불완전 정도, 생산량 감소정도 및 당해 사업장의 임금 계산방법 등을 종합적으로 고려하여 결정할 수 있을 것임.

(노조 68110-40, 2003.2.4.)

< 회시 2 >

- 태업도 쟁의행위 유형 중 하나로 근로계약으로 약정된 노무를 불완전하게 제공한 것이므로 그 부분만큼의 임금을 지급하지 않을 수 있으며, 그 감액 수준은 단체협약 및 취업규칙에 정한 바가 없다면 각 근로자별 근로제공의 불완전성의 정도를 판단하여 산정함이 타당할 것으로 사료됨(대법원 2013. 11. 28. 선고 2011다39946판결).
- 질의내용과 같이 A노조 소속 조합원의 생산량이 태업으로 인해 감소하였고, 동 기간 중 B노조 소속 일부 조합원의 생산량은 근무태도 불량 등으로 줄어든 경우라면 원칙적으로 A노조 소속 조합원의 임금은 태업으로 인한 근로제공의 불완전성의 정도에 따라 감액이 가능할 것이나, B노조 소속 조합원의 경우 생산량에 따라 임금을 받는 근로자인지 여부, 취업규칙 등에 생산량 감소에 따른 감액조항이 있는지 및 그간의 관행 등을 종합적으로 살펴 판단하여야 할 것임.
- 다만, 근무불량으로 인해 생산량이 줄어든 경우 취업규칙 등 사규에 따라 인사상 불이익 조치는 가능할 것임.

(노사관계법제과-879, 2015.4.29.)



[태업으로 인해 전액 임금 감액이 가능한 지 여부]

■ 근로를 불완전하게 제공하는 형태의 쟁의행위의 일종인 태업의 경우 임금의 감액 수준은 단체협약 및 취업규칙에 정한 바가 없다면 각 근로자별 근로제공의 불완전성의 정도를 판단하여 산정함이 타당하나, 이 사건의 경우 다음과 같은 사정, 즉 ①원고들의 근로제공 형태는 협동작업이고, 그러한 업무수행의 방법상 개별 근로자의 태업은 자신을 제외한 다른 근로자의 생산성에 바로 영향을 미치는 구조이어서 근로자별로 근로제공의 불완전성 정도를 산정할 수는 없고 전체적인 생산성의 저하를 기준으로 근로제공의 불완전성 정도를 따질 수밖에 없는 점, ②원고들의 쟁의행위 기간 동안 생산성이 급격히 저하된 데에는 태업 이외의 다른 요인이 있었다고 볼만한 사정이 없고 생산성 저하의 가장 중요한 요인은 태업이었던 것으로 보이는 점, ③원고들 중 태업시간이 가장 긴 사람을 기준으로 보더라도 태업기간 동안 월별 태업시간은 총 노동시간의 20% 내지 66%인데 비하여 그 기간동안 생산성 하락 비율은 약 75% 내지 90%에 이르는 점과 원고들이 행하는 공동작업의 특성 등에 비추어 볼 때, 태업시간 동안 제공한 근로의 불완전성의 정도는 그 태업시간 전부에 해당하는 100%로 봄이 타당한 점, ④태업으로 인한 생산 감소량을 기준으로 하여 개별 근로자의 태업시간 비율로 계산된 금액을 임금에서 공제하는 것보다 임금을 기준으로 하여 개별 근로자의 태업시간 비율로 계산된 금액을 임금에서 공제하는 것이 이 사건 근로자들에게 유리한 점 등을 종합하면, 피고가 각 근로자별로 추정된 태업시간 전부를 비율적으로 계산하여 임금에서 공제한 것이 불합리하다고 할 수 없다. 【대법원 2013. 11. 28. 선고 2011다39946 판결】

490 쟁의행위 기간 중에 있는 약정휴일의 임금지급 여부

Q 질 의

- 적법한 쟁의행위 기간 중의 주휴일에 대해서는 무노동무임금을 적용할 수 있으나 1.23.~25.(설연휴), 3.1(삼일절) 등의 경우에는 근로의무가 면제되는 약정휴일로서 임금을 지급할 의무가 있는지 여부

A 회 시

1. 파업기간 중의 임금지급과 관련, 노조법 제44조에 의거 사용자는 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여 그 기간 중의 임금을 지급할 의무가 없으며, 이때 임금이라 함은 근로기준법 제18조(현행법 제2조제5호)에 정의된 “사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 임금, 봉급 기타 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품”을 말함.
2. 따라서 쟁의행위 기간에 포함된 약정휴일 등의 임금지급과 관련, 단체협약이나 취업규칙 등에서 그 지급을 강제하는 반대의 특약이나 관행이 없는 이상 사용자는 약정휴일 등에 대한 임금을 지급할 의무가 없음.

(협력 68101-200, 2001.5.2.)



- 근로기준법상 휴일제도는 근로자의 피로회복과 건강회복 및 여가의 활용을 통한 인간으로서 사회적·문화적 생활의 향유를 위하여 마련된 것으로 휴일 및 유급휴일제도를 근로기준법에 규정한 목적에 비추어 보면 근로의 제공 없이도 근로자에게 임금을 지급하도록 한 유급휴일의 특별규정이 적용되기 위하여는 평상적인 근로관계, 즉 근로자가 근로를 제공하여 왔고 또한 계속적인 근로제공이 예정되어 있는 상태가 전제되어 있다고 볼 것이고, 이러한 유급휴일에 대한 법리는 근로제공 등의 주된 권리·의무가 정지되어 근로자의 임금청구권이 발생하지 아니한 쟁의행위 기간에 상응하는 유급휴일에 대한 임금의 지급을 구할 수 없음【대법원 2013. 11. 28. 선고 2011다39946 판결】

491 쟁의행위 기간 중 휴무기간의 휴무수당 지급 여부

Q 질 의

- 생산량 감소 등 경영난으로 인하여 1999.8.1.~10.22.까지 전체근로자 중 비조합원은 상근자로 하고 조합원은 A, B조로 구분하여 A조 근무시 휴무조인 B조는 휴업수당을 지급하는 형태로 격주순환근무제를 시행하던 중 노사간에 단체교섭이 결렬되어 노동조합이 쟁의행위에 돌입하였음.
- 이 경우 쟁의행위 기간 중 휴무기간의 휴무수당의 지급 여부와 약정휴일인 추석기간(3일)에 대해 임금을 지급하여야 하는지 여부

A 회 시

1. 생산량 감소 등의 사정으로 직원을 2개조로 나누어 격주순환근무제를 시행하고 휴무기간에 대해서는 휴업수당을 지급해 왔으나 이 과정에서 노사간 단체교섭이 결렬됨에 따라 노동조합이 쟁의행위를 행한 경우 사용자는 쟁의행위 개시 이후 기간에 대해서는 당초 격주휴무제 실시에 따른 휴업수당을 지급할 의무가 없는 것으로 판단됨.
2. 노조법 제44조에 의거 사용자는 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여는 그 기간 중에 임금을 지급할 의무가 없음. 따라서 쟁의행위 기간에 약정유급휴일이 포함되어 있더라도 사용자에게 그 약정유급휴일에 대한 임금지급 의무는 없으며, 이 경우 근로기준법 위반의 문제도 발생하지 아니한다고 사료됨.

(협력 68140-96, 2000.3.15.)

492 주중 1일간 적법한 쟁의행위를 한 경우 주휴수당 지급 방법

< 1 > 기존 질의회시

Q 질 의

- 1주간의 소정근로기간 중 1일간 적법한 쟁의행위를 실시하고 나머지 소정근무일은 정상근무하였을 경우 주휴수당 지급 방법

A 회 시

- 적법한 쟁의행위로 인해 근로제공 의무가 정지되어 근로를 제공하지 아니한 기간이 포함된 주의 유급주휴일은 주간 정상 소정근로일수에서 적법한 쟁의행위 기간을 제외한 나머지 실제 소정근로일수에 대한 출근율에 따라 부여하고,
 - 유급 주휴수당은 단체협약 및 취업규칙 등에서 달리 정하고 있지 않다면 주간 정상 소정근로 시간을 기준으로 쟁의행위 등으로 근로를 제공하지 아니한 기간을 제외한 실제 소정근로시간의 비율에 따라 부여하면 될 것으로 사료됨

(노사관계법제과-2298, 2015.11.4.)

< 2 > 현행 행정해석

Q 질 의

- 주중 1일간 적법한 쟁의행위를 한 경우 주휴수당 지급 방법

A 회 시

- 「근로기준법」 제55조 및 같은 법 시행령 제30조 규정에 따라 사용자는 1주 동안의 소정근로일을 개근한 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 함.
- 적법한 쟁의행위 기간은 근로계약에 따른 근로자와 사용자의 주된 권리·의무가 정지 된다고 보아야 하고, 이 기간은 근로제공의무가 있는 날로 보기 어려우므로 적법한 쟁의 행위기간을 제외한 나머지 소정근로일을 개근하였다면 ‘1일분’의 주휴수당을 지급해야 할 것으로 사료됨.

(근로기준정책과-7725, 2017.12.5.)

493 ▸ 쟁의행위 기간 중에 시간외근로수당 지급 여부

Q 질 의

- 월 20시간 미만의 시간외근로를 하였더라도 매월 20시간분의 시간외근로수당을 관행적으로 지급하여 온 경우 쟁의행위 기간 중에 사용자가 월 20시간 분의 시간외근로수당을 쟁의행위에 참여한 조합원에게 지급하여야 하는지

A 회 시

- 노동조합 및 노동관계조정법 제44조에 따라 사용자는 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여는 그 기간 중의 임금을 지급할 의무가 없음.
- 사용자가 근로자의 노무제공에 대한 노무지휘권을 행사할 수 있는 평상적인 근로관계를 전제로 하여 단체협약이나 취업규칙 등에서 결근자 등에 관하여 어떤 임금을 지급하도록 규정하고 있거나 임금 삭감 등을 규정하고 있지 않고 있거나 혹은 어떤 임금을 지급하여 온 관행이 있다고 하여, 근로자의 근로제공의무가 정지됨으로써 사용자가 근로자의 노무제공과 관련하여 아무런 노무지휘권을 행사할 수 없는 쟁의행위의 경우에 이를 유추하여 적용할 수는 없음(같은 취지 대법원 1995. 12. 21., 94다26721 전원합의체).
- 쟁의행위 기간 중 임금지급 여부에 관하여 단체협약이나 취업규칙 등에서 이를 규정하거나 당사자 사이의 약정이나 관행이 있다고 보기 어렵다면 관행상 시간외근로가 월 20시간 미만인 경우에도 최소 월 20시간의 시간외수당을 지급하여 왔다고 하더라도 이는 근로제공을 전제로 인정되는 것이므로 평상적인 근로관계를 전제하지 않는 쟁의행위 기간 중에는 근로제공 의무가 없으므로 해당 기간 중의 시간외근로수당에 대한 지급 의무도 없다고 할 것임.

(노사관계법제과-2298, 2015.11.4.)

494 ▶ 쟁의행위 기간 동안 휴직 중인 조합원의 임금 지급 여부

Q 질 의

- 노동조합의 전체 조합원이 쟁의행위에 참가하고 있는 바, 쟁의행위 기간 동안 또는 직장폐쇄 기간 동안 휴직 중인 조합원에 대해 임금을 지급하여야 하는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제44조제1항에 “사용자는 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여는 그 기간 중의 임금을 지급할 의무가 없다”고 규정하고 있는 바, 이 경우 ‘쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자’의 의미는 임금공제, 즉 무노동 무임금 원칙이 적용되는 인적범위로서 쟁의행위가 없었더라면 근로제공의무를 부담하는 근로자를 말한다고 할 수 있음.
2. 따라서 쟁의행위 전 휴직 중인 자라면 노무제공 의무가 없는 자로써 위 규정이 적용되지 않으므로, 휴직기간 중 지급되어야 할 금품은 소속 사업장의 단체협약이나 취업규칙 또는 근로계약에서 정하는 바에 따라야 할 것이며, 직장폐쇄의 경우도 마찬가지로 해석하여야 할 것임.

(협력 68140-270, 2000.6.27.)

495 ▶ 연차유급휴가로 대체한 쟁의행위 기간 중의 임금인상분 소급 지급 여부

Q 질 의

- 노동조합은 2015.6.9.~6.30. 쟁의행위를 하면서 쟁의행위 기간 중 임금을 지급받지 못하는 조합원의 생계안정을 위하여 사용자에게 쟁의행위 기간을 연차유급휴가로 대체할 것을 제안하였고 이를 사용자가 수락하여 동 기간에 대해 기존 임금수준을 기준으로 2015.6월분 임금을 지급받음
- 2015.7.2. 임금교섭이 타결되어 노사는 2015.1.1.~6.30.까지 소급하여 임금인상분을 지급키로 합의하였는데, 연차유급휴가로 대체한 쟁의행위 기간 중의 임금인상분을 소급하여 지급하여야 하는지 여부

A 회 시

- 노조법 제44조에 따라 사용자는 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여는 그 기간 중의 임금을 지급할 의무가 없으나 노사 합의 등을 통해 임금을 지급하는 것은 가능함.
- 노조가 쟁의행위 기간 중 일부 기간에 대해 연차휴가를 사용한 것으로 처리하여 줄 것을 요청하였고 사용자가 이를 허용한 경우라면 그 기간에 대해서는 연차휴가를 사용하지 않을 경우 지급되는 연차휴가 미사용 수당 등을 감안하여 연봉인상 소급분을 지급하는 것이 바람직하다고 판단됨.

(노사관계법제과-1969, 2015.9.11.)

496 ▶ 일부 조합원의 업무복귀를 사용자가 거부할 경우 임금지급 의무**Q 질 의**

- 노동조합이 2000.5.2.~6.9.까지 쟁의행위를 하였으며, 쟁의행위 기간 중인 2000.5.30. 파업에 참가한 조합원 중 일부(39명 중 21명)가 업무에 복귀하겠다는 내용이 명시된 문서를 사측에 전달하면서 업무복귀를 요구하자, 사측은 조합원이 일부만 복귀하는 것은 정상적인 업무를 수행이 곤란하다며 이의 노무수령을 거부한 경우 임금지급 의무 여부

A 회 시

- 노동조합의 파업 등 쟁의행위와 관련하여 일부 조합원의 업무복귀 요구에 대하여 사용자가 노무수령을 거부하였을 경우에 이들에 대한 임금지급 여부는 사용자가 현실적으로 근로희망자들의 노무제공으로 조업이 가능한지 여부와 관련하여 판단되어야 할 사항이며, 업무복귀 요구 근로자를 근로시킬 수 있음에도 불구하고 사용자가 이를 거부한 경우에는 사용자의 귀책사유에 해당하므로 근로기준법 제45조(현행법 제46조)에 의한 휴업수당을 지급하여야 할 것으로 판단됨.

(협력 68140-559, 2000.11.21.)

497

부분파업으로 인해 전체 생산라인 가동 중지시, 정상조업을 위해 대기한 근로자에 대해 임금 지급 여부

Q 질 의

- 당사는 컨베이어 시스템으로 조립생산을 하는 업체로 모든 작업이 하나의 라인에서 연속적으로 이루어지는 컨베이어 시스템의 특성상 일부 작업공정 또는 부서가 작업을 멈추는 경우 전체 생산라인의 가동이 중지됨.
- 노동조합이 일부 부서(라인)만 파업을 실시하여 전체 생산라인 가동이 중지된 경우, 정상조업을 위해 생산라인에서 대기하던 근로자에게 임금을 지급해야 하는지 여부

A 회 시

- 노조법 제44조제1항에 따라 사용자는 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여는 그 기간 중의 임금을 지급할 의무는 없음.
- 컨베이어 시스템으로 생산업무를 수행하는 사업장에서 노조가 일부 공정에서 노무 제공을 거부한 쟁의행위를 함으로써 모든 생산 공정이 정지된다고 하더라도 노무제공을 거부한 작업공정 이외의 작업공정에서 근로자가 근로를 위해 대기하고 있었다면 동 근로자는 쟁의행위에 참가한 것으로 볼 수 없으므로 사용자는 원칙적으로 해당 근로자에게 임금을 지급할 의무가 있다 할 것임.

(노사관계법제과-2318, 2013.9.2.)

498

타결위로금이 임금에 해당하는지 여부

Q 질 의

- 당사는 쟁의행위 종료 후 쟁의기간 중 임금손실분을 보전할 목적으로 사용자가 일정 금액의 위로금을 지급하기로 노사 간 합의를 한 상태로, 이때 사용자가 조합원들에게 지급할 위로금 전액을 노동조합에 지급하는 경우, 동 위로금이 임금에 해당하는지

A 회 시

- 사용자가 무노동무임금 원칙에 반하여 쟁의기간 중 임금손실분 보전을 위해 위로금을 지급하는 것은 바람직하지 않으며,
 - 근로기준법 제2조제1항제5호에 의거 ‘임금’이라 함은 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말하는 것으로 어떤 금품이 근로의 대가로 지급된 임금인지를 판단함에 있어서 그 금품지급의무의 발생이 근로제공과 직접적으로 관련되거나 밀접하게 관련된 것으로 볼 수 있어야 할 것으로
 - 노동조합이 조합원에게 지급한 위로금의 경우 근로의 대가인 임금으로 볼 수 없을 것으로 사료됨.

(노사관계법제과-146, 2018.1.16.)

499

쟁의행위 기간에 대한 복지포인트 지급 가능 여부 및 파업종료를 조건으로 지급키로 한 금품의 성격

Q 질 의

- 복지후생제도를 시행에 있어 개인별로 복지포인트를 부여하면서 이에 대해 소득세법에 의한 근로소득으로 과세하고, 휴직자나 중도 퇴직자 등 근로를 제공하지 아니한 기간에 대해서는 월할 계산하여 공제하고 있을 경우, 쟁의행위 참여로 근로를 제공하지 않은 기간에 대해 복지포인트를 월할 계산하여 지급하여도 되는지
- 노사합의로 조합원의 후생복지 향상을 위해 개별 조합원에게 일회성 금품을 지급키로 한 경우 동 금품이 근로기준법상 임금에 해당하는지

A 회 시

- 노조법 제44조제1항에서 사용자는 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여는 그 기간 중의 임금을 지급할 의무가 없다고 규정하고 있으므로
 - 귀 질의에 대하여 노조법 제44조제1항이 적용되기 위해서는 복지포인트 및 노사합의에 따른 후생복지금이 근로기준법상 ‘임금’에 해당하여야 할 것임

- 근로기준법 제2조제1항제5호 따른 ‘임금’은 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말하는 것으로 어떤 금품이 ‘임금’인지를 판단함에 있어서 그 금품지급의무의 발생이 근로제공과 직접적으로 관련되거나 밀접하게 관련된 것으로 볼 수 있어야 함.
- ‘복지포인트’와 관련하여, 판례는 사용자가 선택적 복지제도를 시행하면서 직원 전용 온라인 쇼핑사이트에서 물품을 구매하는 방식 등으로 사용할 수 있는 복지포인트를 근로자들에게 계속적·정기적으로 배정한 경우라고 하더라도, 사용용도와 사용기간이 정해져 있고 양도 가능성이 없으며, 근로제공과 관련 없이 일괄 배정되는 점 등을 고려할 때, 복지포인트는 근로기준법에서 말하는 임금에 해당하지 않는다고 판시한 바 있음(대법원 2019. 8. 22. 선고 대법2016다48785 전원합의체 판결 등).
- 따라서, 귀 사안에서 쟁의행위 기간 중 복지포인트 지급이 가능한지에 대해서는 위 대법원 판결의 취지를 고려하여 위 금품이 근로기준법상 임금에 해당하는지 여부를 판단해야 할 것으로 사료됨.
- 한편 후생복지금과 관련하여, 판례는 상여금이 계속적·정기적으로 지급되고 그 지급액이 확정되어 있다면 이는 근로의 대가로 지급되는 임금의 성질을 가지나, 그 지급사유의 발생이 불확정적이고 일시적으로 지급되는 것은 임금이라고 볼 수 없다고 판시한 바 있음(대법원 2006. 5. 26. 선고 2003다54322).
- 따라서 귀 사안에서 노사합의에 따른 후생복지금이 근로기준법상 “임금”에 해당하는지에 대해서는 특정 목적을 위한 일회성 지급인지 여부 등을 살펴 위 대법원 판결의 취지를 고려하여 판단해야 할 것으로 사료됨.

(노사관계법제과-2656, 2019.10.10.)



- 사용자가 근로자에게 지급하는 금품이 임금에 해당하려면 먼저 그 금품이 근로의 대상으로 지급되는 것이어야 하므로 비록 그 금품이 계속적·정기적으로 지급된 것이라 하더라도 그것이 근로의 대상으로 지급된 것으로 볼 수 없다면 임금에 해당한다고 할 수 없다. 여기서 어떤 금품이 근로의 대상으로 지급된 것이냐를 판단함에 있어서는 그 금품지급의무의 발생이 근로제공과 직접적으로 관련되거나 그것과 밀접하게 관련된 것으로 볼 수 있어야 한다.

사용자가 선택적 복지제도를 시행하면서 이 사건과 같이 직원 전용 온라인 쇼핑사이트에서 물품을 구매하는 방식 등으로 사용할 수 있는 복지포인트를 단체협약, 취업규칙 등에 근거하여 근로자들에게 계속적·정기적으로 배정한 경우라고 하더라도, 이러한 복지포인트는 근로기준법에서 말하는 임금에 해당하지 않고, 그 결과 통상임금에도 해당하지 않는다. 【대법원 2019. 8. 22. 선고 2016다48785 판결】

제 4 절

필수유지업무 제도

1. 공익(필수공익)사업

제71조(공익사업의 범위) ①이 법에서 “공익사업”이라 함은 공중의 일상생활과 밀접한 관련이 있거나 국민경제에 미치는 영향이 큰 사업으로서 다음 각호의 사업을 말한다.

1. 정기노선여객운수사업 및 항공운수사업 2. 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제사업 및 석유공급사업
3. 공중위생사업, 의료사업 및 혈액공급사업 4. 은행 및 조폐사업
5. 방송 및 통신사업

②이 법에서 “필수공익사업”이라 함은 제1항의 공익사업으로서 그 업무의 정지 또는 폐지가 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하거나 국민경제를 현저히 저해하고 그 업무의 대체가 용이하지 아니한 다음 각호의 사업을 말한다.

1. 철도사업, 도시철도사업 및 항공운수사업 2. 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제사업 및 석유공급사업
3. 병원사업 및 혈액공급사업 4. 한국은행사업
5. 통신사업

500 ▶ 방송미술 업무를 수행하는 사업의 공익사업 해당여부

Q 질 의

- 방송사의 방송프로그램 제작업무 중 방송미술업무(디자인, 세트, 의상, 분장, 미용, 효과)를 전담 수행하는 회사가 공익사업에 해당되는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제71조의 규정에 의한 공익사업이라 함은 공중의 일상생활과 밀접한 관련이 있거나 국민경제에 미치는 영향이 큰 사업으로서 수도·전기·가스·석유정제 및 석유공급사업, 방송 및 통신사업 등을 말하는 바, 이때 방송사업이라 함은 한국표준산업분류에 의거 공중파 방송업, 라디오 방송업, 유선 및 위성방송업, 프로그램 공급업, 종합유선 및 기타 유선방송업, 위성방송업을 말함.
2. 따라서 디자인, 세트, 의상, 분장 및 미용 등의 업무를 수행하는 사업은 그 업종이 방송사업에 해당되지 아니하여 일반사업으로 분류됨.

(협력 68107-501, 2001.10.4.)

501 ▶ 전기안전에 대한 조사·연구·기술개발 및 홍보업무가 공익사업에 해당하는지

Q 질 의

- ○○공사는 전기사업법에 의거 설립된 공사(준정부기관)로 전기로 인한 재해를 예방하기 위하여 전기안전에 관한 조사·연구·기술개발 및 홍보업무와 전기설비에 대한 검사·점검 업무 등을 수행하고 있는바,
- ○○공사가 노조법 제71조에서 정하고 있는 공익사업에 해당하는지

A 회 시

- 공익사업 중 전기사업은 각종 발전설비를 이용하여 전기를 생산하는 발전활동과 생산된 전기를 배선조직에 의하여 공급하는 송·배전활동 및 판매하는 사업을 의미하며, 전기사업법 제2조에 따라 발전사업·송전사업·배전사업·전기판매사업 및 구역전기사업자로 구분될 수 있음
- 귀하가 속해 있는 사업장의 업무가 전기안전에 관한 조사·연구·기술개발 및 홍보업무와 전기를 생산하는 발전활동과 직접적인 관련이 없는 전기설비에 대한 검사·점검이라면 노조법 제71조의 공익사업으로 보기는 어려울 것으로 사료됨.

(노사관계법제과-2624, 2018.11.14.)

502 ▶ 여객선을 운행하는 사업의 공익사업 해당여부

Q 질 의

- 부산과 일본을 1일(승객 200여명, 화물) 1회 정기적으로 운항하는 사업이 공익사업에 해당되는지 여부

A 회 시

1. 노조법상 ‘공익사업’이라 함은 공중의 일상생활과 밀접한 관련이 있거나 국민경제에 미치는 영향이 큰 사업으로 노조법 제71조제1항에 규정된 정기노선여객운수사업 등의 사업을 말하며, 이 경우 공중의 일상생활과 밀접한 관련이 있는 사업은 공중의 일상생활에서 없어서는 아니 될 사업 즉, 불특정 다수인이 일상생활을 하는데 필요불가결한 사업이어야 한다는 것을 뜻하고, 국민경제에 미치는 영향이 큰 사업이란 그 사업의 성질이나 규모에서 그 사업의 업무중단이 수많은 다른 기업의 조업중단, 감산 내지는 수송난으로 국민경제를 위태롭게 할 우려가 있는 사업이라 할 것임.
2. 또한, ‘정기노선여객운수사업’은 일반 공중의 수요에 따라 일정한 노선을 정기적으로 운행하는 운수사업을 말하므로 유람만을 목적으로 하는 경우, 사업장 등이 전적으로 업무상으로 사용하는 경우 또는 노선을 정하지 않거나 정기적이 아닌 운수사업의 경우에는 이에 해당하지 않는다 할 것임.
3. 귀 사업장은 같은 법상의 정기노선여객운수사업에 해당된다고 판단되나, 공중의 일상생활과 밀접한 관련이 있는지 여부 및 국민경제에 미치는 영향 정도를 고려, 구체적인 사실관계에 따라 공익사업의 해당여부를 판단하여야 할 것임.

(협력 68140-123, 2000.3.31.)

503 증기제조·공급, 폐수처리사업의 공익사업 해당여부

Q 질 의

- ○○산업단지관리공단은 전기 및 증기제조·공급, 폐수처리업 허가를 받아 ○○단지 내 100여개 입주업체에 전기 및 증기공급 및 배출, 폐수의 정수·처리사업을 수행하고 있음.
- 위 업무가 정지 또는 폐지될 경우 자체 전기생산이 중단되나 한국전력에서 곧바로 전기 공급이 가능하고, 증기생산 및 공급은 불가능하여 입주업체의 가동중지로 이어질 우려가 있음.
- 또한, 산업폐수의 정지·처리업무가 정지될 경우 산업폐수 전량이 하수종말처리장으로 유입되어 하수처리 전체가 과부하를 초래함으로써 하수종말처리장의 기능마비, 미처리된 하·폐수로 인하여 식수원 오염 등을 초래하여 식수공급에도 심각한 차질이 초래될 수 있는 사업을 수행하는 ○○산업단지관리공단이 공익사업에 해당하는지 여부

A 회 시

1. ○○산업단지관리공단은 113개 입주업체의 입주관리, 열병합발전소 및 공동폐수처리장을 운영, 전기·증기·공업용수 등을 공급하고 산업폐수를 정화·처리하고 있는 바, 주요 업무인 전기·수도(공업용수)와 위생사업(폐수처리)은 노조법 제71조에 의한 공익사업에 해당되나 증기사업은 이에 포함된다고 보기 어려우며, 폐수처리의 경우 공익사업으로 공중위생사업을 규정한 것과는 달리 필수공익사업에서는 이를 배제하고 있음.
2. ○○산업단지관리공단의 주요업무는 단일기업의 산업활동을 위한 시설이 아니라 염색 공업단지 내 입주업체를 위한 시설로서 입주업체의 생산활동과 밀접한 관련이 있으므로 지역경제에 미치는 영향이 크다고 하지 않을 수 없을 것이며, 따라서 동 공단의 업무 정지 또는 폐지는 섬유산업의 비중이 큰 지역경제뿐 아니라 우리나라 전체 섬유산업에 큰 영향을 미침은 물론, 산업폐수 방류에 의한 수질오염은 국민건강의 침해와 생태계 등 환경파괴로 막대한 경제적 손실을 초래할 우려가 크다고 할 것이므로 공익사업에 해당되는 것으로 판단됨.

(협력 68140-282, 1998.7.23.)

504

원자력발전소의 수처리설비 운전 및 정비업무를 도급받아 수행하는 사업의 공익사업 해당여부

Q 질 의

- 한국수력원자력(주)로부터 원자력발전소 내 수처리설비(원자로에 물을 공급하여 핵분열시 발생하는 열을 식히는 설비) 운전 및 정비업무 일체를 도급받아 수행하는 경우 공익 사업에 해당되는지 여부

A 회 시

- 공익사업이라 함은 「노동조합 및 노동관계조정법」 제71조제1항에 열거된 사업으로서 공중의 일상생활과 밀접한 관련이 있거나 국민경제에 미치는 영향이 큰 사업을 말함.
- 주된 사업이 원자로에 물을 공급하고, 핵분열시 발생하는 열을 식히는 수처리설비 운전 및 정비업무를 수행하는 것이라면, 이는 원자력발전소 가동에 필수불가결한 업무로서 공익사업인 전기사업에 해당한다고 판단됨.

(노사관계법제과-437, 2015.3.2.)

505 ▶ 새마을금고의 공익사업 해당여부

Q 질 의

- 새마을금고는 새마을금고법에 의해 설립 운영되고 있으며, 지역금융기관의 역할을 하고 있고, 사업자등록증상 금융업으로 구분되어 있는 바, 공익사업에 해당되는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제71조상의 공익사업에 해당되기 위해서는 같은 조에서 열거한 사업으로서 공중의 일상생활과 밀접한 관련이 있거나 국민경제에 미치는 영향이 큰 사업이어야 함.
2. 같은 법에 규정된 공익사업으로서의 은행사업이라 함은 금융업 중에서 은행법 제3조의 규정에 의한 금융기관으로서 중앙은행(한국은행), 예금은행(시중은행, 지방은행, 외국 은행 국내지점 등 일반은행과 특별법에 의해 설립된 특수은행 및 농협·축협·수협의 신용부문) 등이 이에 해당할 수 있을 것임.
3. 따라서 새마을금고의 경우에는 같은 법상의 공익사업에 해당되지 않을 것으로 판단됨.

(협력 68140-221, 1997.6.4.)



■ 은행법 제2조제1호, 제2호, 제5조, 제14조에 의하면, 은행업이라 함은 예금의 수입, 유가증권 기타 채무증서의 발행에 의하여 불특정 다수인으로부터 채무를 부담함으로써 조달한 자금을 대출하는 것을 업으로 행하는 것을 말하고, 한국은행과 은행업을 규칙적·조직적으로 영위하는 법인인 금융기관이 아닌 자는 그 상호 중에 은행이라는 문자를 사용하거나 그 업무를 표시함에 있어서 은행업 또는 은행업무라는 문자를 사용할 수 없도록 금지하면서 농업협동조합중앙회 및 수산업협동조합중앙회의 신용사업부문은 이를 하나의 금융기관으로 본다 고 규정하고 있고, 또 새마을금고법 제5조는 제54조제1항제5호 (다)목(내국환사업에 한한다) 및 동호 (마)목의 규정에 의한 연합회의 신용사업 부문은 은행법 제2조 및 한국은행법 제11조의 규정에 의한 하나의 금융기관으로 본다 고 규정하고 있으므로, 노동조합 및 노동관계조정법 제71조제1항제4호에 정하여진 은행사업이라 함은, 중앙은행인 한국 은행과 시중은행, 지방은행, 외국은행 국내지점 등 일반은행, 특별법에 의하여 설립된 특수은행 및 은행법 제5조의 농업협동조합중앙회와 수산업협동조합중앙회의 신용사업부문과 새마을금고법 제5조에 의한 새마을금고 연합회의 신용사업 부문을 말한다. 【대법원 2003. 12. 26. 선고 2003두8906 판결】

506 ▶ 가스공급설비 정비업무를 수행하는 사업의 (필수)공익사업 해당여부

Q 질 의

- △△공사는 ○○공사에서 수행하던 업무 중 일부를 분리·운영하기 위해 ○○공사가 100% 출자하여 설립한 자회사로서, ○○공사와 경상정비계약을 체결하고 천연가스 생산공급 설비 및 도시가스사에 천연가스를 공급하기 위한 공급시설과 그 부속설비에 관한 기계, 전기, 통신, 계전, 계량, 전산설비의 유지, 개보수, 정비 및 관로검사 업무를 일괄 도급받은 업무를 수행하고 있는 경우 (필수)공익사업에 해당되는지 여부

A 회 시

1. 노조법상 공익사업은 노조법 제71조제1항 각호에 열거된 사업으로서 공중의 일상생활과 밀접한 관련이 있거나 국민경제에 미치는 영향이 큰 사업을 말하고, 노조법상 필수공익사업은 제71조제2항 각호에 열거된 사업으로서 그 업무의 정지 또는 폐지가 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하거나 국민경제를 현저히 저해하고 그 업무의 대체가 용이하지 아니한 사업을 말한다.
2. 노조법 제71조제1항 및 제2항의 제2호에서 열거된 가스사업이라 함은 한국표준산업분류 (통계청 고시 제2000-1호)상의 가스제조 및 배관공급업뿐만 아니라 위 가스제조 및 배관 공급업과 불가분적으로 결합되어 가스제조 및 공급의 본질적 요소를 구성하고 있는 사업의 경우에도 공익사업 및 필수공익사업에 해당된다고 보아야 할 것임.
3. △△공사가 직접 가스제조 및 공급사업을 수행하는 것은 아니지만 ○○공사와 정비용역 계약을 체결하여 ○○공사의 가스제조설비, 가스공급설비 등에 대한 정비업무를 독점적으로 수행하고 귀사 이외에는 동 정비업무를 대체할 사업장이 존재하지 않으며, 이러한 정비업무가 ○○공사가 담당한 가스제조 및 가스공급설비 등의 운전업무와 함께 가스제조 및 공급을 가능하게 하는 본질적 요소로서 그 업무의 중지나 폐지가 곧바로 가스공급 중단으로 이어져 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하거나 국민경제를 현저히 저해할 위험이 있는 경우라면 공익사업은 물론 필수공익사업에도 해당할 것임.

(노사관계법제팀-1623, 2006.6.16.)

507 인터넷 서비스제공업체(IDC)의 필수공익사업 해당여부

Q 질 의

- 인터넷사업에 필수적인 고속인터넷 접속, 정보시스템 안전·관리 등의 업무를 대행하는 서비스 제공업체로서 국내 포털사이트 서버의 시장점유율 45% 정도, 전체 증권사 서버의 50% 이상, 그 외도 다수의 게임업체의 서버를 관리하는 (주)△△인터넷 데이터 센터가 필수공익사업에 해당되는지 여부

A 회 시

- IDC(Internet Data Centet) 업체는 인터넷사업에 필수적인 고속인터넷 접속, 정보시스템 안전관리 등을 대행하는 서비스 제공업체로서 국민들의 인터넷 사용이 전국적으로 광범위하게 보급되어 있는 상황을 고려할 때 국민의 일상생활과 밀접한 관련이 있다고 보여지나, 국내에 다수의 IDC업체가 있어 업무의 대체성이 존재한다고 하는 정보통신부의 회신결과 등을 고려할 때 필수공익사업으로 볼 수는 없는 것으로 판단됨.

(협력 68107-159, 2002.5.6.)

508 이동통신사업의 필수공익사업 해당여부

Q 질 의

- 당사는 이동통신사업자로서 가입자가 969여만(이동통신시장 점유율 34.5%)에 이르고 있고, 이동통신서비스 사용이 보편화된 국내환경을 감안할 때, 이동전화 서비스의 업무가 정지될 경우 국민의 일상생활의 불편은 물론, 업무의 대체가 용이하지 않는 특성이 있다고 할 것인바, 필수공익사업에 해당되는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제71조제2항은 필수공익사업을 “공익사업으로서 그 업무의 정지 또는 폐지가 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하거나 국민경제를 현저히 저해하고 그 업무의 대체가 용이하지 아니한 사업을 말한다”라고 규정하고 있는 바, 이의 해당여부는 당해 사업의 규모나 성격, 업무의 정지시 그로 인한 파급효과, 시장에서의 대체성 등을 종합적으로 감안하여 판단하여야 할 것임.

2. 전기통신사업법 제4조제2항의 규정에 의한 기간통신사업자로서 귀사가 영위하고 있는 이동통신사업의 경우 가입자 수가 약 969만명(시장점유율 34.5%)으로 업무의 중단시 이의 대체를 위해서는 신규가입 및 번호변경 절차를 거쳐야 하는 등 그 대체가 용이하지 아니할 뿐만 아니라, 휴대전화는 통화 이외에도 정보검색·메일 송수신 등 부가서비스의 범위가 넓어 공중의 일상생활 및 국가경제 전반에 미치는 영향이 크다고 판단되므로 동 사업은 필수공익사업에 해당되는 것으로 판단됨.

(협력 68140-462, 2001.9.17.)

509 송유관로를 통해 석유류를 수송하는 사업체가 필수공익사업장에 해당되는지

Q 질 의

- 당사는 국내 5대 정유사 생산지인 울산, 여수, 온산, 대산, 인천으로부터 전국 주요 대도시, 내륙지역 등까지 파이프라인을 통해 석유류를 공급하는 회사로서 필수공익 사업에 해당되는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제71조제2항이 규정하고 있는 “필수공익사업”은 같은 법 제71조제1항의 공익 사업으로서 그 업무의 정지 또는 폐지가 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하거나 국민경제를 현저히 저해하고 그 업무의 대체가 용이하지 아니한 사업에 해당하는지 여부에 따라 판단되어야 할 것임.
2. 귀사는 같은 법 제71조제2항제2호에 규정된 석유공급사업을 영위하고 있으며, 송유관을 이용해 전국 주요 대도시 및 내륙지역에 난방용 유류 및 차량용 휘발유, 김포 및 인천공항 이용 항공기의 항공유, 등유·경유 등 국내 전체 석유소비량의 상당부분을 공급하고 있어 쟁의행위 등으로 인한 업무의 정지 또는 폐지시 공중의 일상생활 및 국민경제에 미치는 영향이 크고, 현실적으로 이를 대체공급 할 수단이 제한적이어서 업무의 대체가 용이하지 않은 점을 감안할 때 필수공익사업에 해당되는 것으로 판단됨.

(협력 68140-189, 2001.4.25.)

510

전력거래시스템 관리 및 전력계통 운영업무를 수행하는 사업체가 필수공익사업에 해당하는지**Q 질 의**

- 전기업의 원활한 사업을 위하여 전력거래가 이루어지도록 전력거래시스템을 관리하고 전기를 생산하여 소비자에게 수송·공급하는 설비들의 유기적 결합체로서 발전소, 송전선로, 변전소 및 배전선로 등으로 구성되는 전력계통을 운영하고 계통의 안정성을 확보하는 업무를 주로 수행하는 사업이 필수공익사업에 해당되는지 여부

A 회 시

1. 노조법상 필수공익사업은 같은 법 제71조제2항 각호에 열거된 사업으로서 그 업무의 정지 또는 폐지가 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하거나 국민경제를 현저히 저해하고 그 업무의 대체가 용이하지 아니한 사업을 말함.
2. △△거래소는 전기통신사업법의 제 규정에 의거 ○○공사에서 수행하던 전력시장 및 전력계통 운영업무를 수행하기 위하여 ○○공사에서 분사·설립된 기관으로서 대체 사업장이 존재하지 않으며, 그 업무의 정지 또는 폐지가 전력공급의 중단 및 전력시장의 마비로 이어져 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하고, 국민경제에 막대한 지장을 초래한다면 필수공익사업에 해당됨.

(협력 68107-267, 2001.6.7.)

511

발전설비의 정비업무 사업의 필수공익사업 해당여부**Q 질 의**

- 발전설비의 예방점검 및 정비업무, 주기적인 계획예방정비 등 발전설비 정비업무를 전담하고 있는 정비전문기술회사가 필수공익사업에 해당되는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제71조제2항에 의한 필수공익사업은 공익사업으로서 쟁의행위 등으로 인하여 그 업무의 정지 또는 폐지가 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하거나 국민경제를 현저히 저해하고 그 업무의 대체가 용이하지 아니한 사업을 말하는 바, 구체적인 필수공익사업 해당여부는 당해사업의 성격이나 규모, 시장에서의 대체가능성(또는 독점성) 등을 종합적으로 고려하고 쟁의행위시 그 영향 정도에 의하여 결정되는 것임.

2. 한국표준산업분류에 따르면 전기사업은 각종 발전설비를 이용하여 전기를 생산하는 발전활동과 생산된 전기를 배전조직에 의하여 공급하는 송·배전활동 및 판매하는 산업활동으로 정의되는 바, 정비전문기술회사의 업무가 전기의 정상적인 생산·공급을 위해 발전설비의 예방점검 및 발전설비 고장의 긴급복구 등을 주요사업으로 하고 있다면 같은 법 제71조제2항제2호 규정의 전기사업으로서 필수공익사업에 해당된다고 판단됨.

(협력 68140-38, 2000.2.9.)

512 ▶ 전기발전 및 증기제조·공급업무의 필수공익사업 해당여부

Q 질 의

- 열병합발전소를 운영하면서 “전기발전 및 증기제조·공급업무”를 수행하고 있으며, 이중 증기업무 부문이 전체사업에서 70% 정도 차지하고 있고, 전기업무는 증기제조 및 공급업무를 수행하기 위해 자가발전 하는 것으로 증기생산에 필요한 소요량을 제외한 잉여전력은 한국전력에 공급하고 있는 사업체가 필수공익사업에 해당되는지 여부

A 회 시

1. 필수공익사업이라 함은 공익사업으로서 그 업무의 정지 또는 폐지가 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하거나 국민경제를 현저히 저해하고 그 업무의 대체가 용이하지 아니한 사업으로서 노조법 제71조제2항 각호의 사업을 의미함.
2. 주요업무가 “전기발전 및 증기제조·공급업무”인 경우 필수공익사업에 해당하는지 여부에 대하여는 우선, 증기업무는 같은 법 제71조에 열거된 공익사업 또는 필수공익사업에 해당되지 않으며, 전기업무는 같은 법 제71조제2항 각호에 열거된 사업에는 해당되나 필수공익사업은 “업무의 대체가 용이하지 않아야 한다”는 요건을 충족시켜야 하므로 그 대체가능성 여부에 따라 필수공익사업 해당여부가 좌우될 것인 바, 귀사업장의 경우 증기제조 업무를 위해 보조적 업무로 수행되고 있을 뿐 아니라 동 업무가 정지 또는 폐지되더라도 한국전력에 의해 차질없이 대체공급이 가능하다고 하므로 필수공익사업 해당요건을 충족한다고 볼 수 없다고 판단됨.

(협력 68140-381, 1998.10.17.)

513 ▶ 요양병원의 필수공익사업 해당여부

Q 질 의

- 의료법에 따른 요양병원이 노조법상 필수공익사업에 해당하는지

A 회 시

- 요양병원은 의료법 규정에 따른 병원으로 공익사업이고, 생명 및 건강에 대한 사항을 다루는 업무를 수행하여 중단시 일반 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 성질을 갖고 있고 있으며, 환자의 특성상 노인성 질환으로 지속적인 관찰 및 치료를 필요로 하는 등 다른 병원이 곧바로 치료를 대신하기 어려워 그 업무의 대체가 곤란한 등 필수공익사업에 해당할 것임.

(노사관계법제과-1878, 2014.7.29.)

2. 필수유지업무제도 운영

가. 필수유지업무의 범위

제42조의2(필수유지업무에 대한 쟁의행위의 제한) ①이 법에서 “필수유지업무”라 함은 제71조제2항의 규정에 따른 필수공익사업의 업무 중 그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 말한다.

②필수유지업무의 정당한 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다.

514 ▶ 철도사업 중 열차승무업무가 필수유지업무의 범위에 포함되는지

Q 질 의

- 열차팀장, 여객전무, 차장 등은 정차역에서 열차 출발전호, 열차사고 및 열차 퇴행운전 등 이례사항시 열차 운행조건을 기관사에게 통보, 승강문 개폐상태 확인, 열차 내 질서유지, 기관사의 운전업무 수행과 관련된 정보교환 및 기관사 감시, 사고 발생시 열차 안전운행 확보 조치 및 승객 대피 등의 업무를 수행하는 바, 이러한 열차승무원의 승무업무가 철도사업의 필수유지업무의 범위에 포함되는지 여부

A 회 시

1. 노동위원회는 필수공익사업의 필수유지업무 결정신청이 있을 경우 노조법 제42조의2 제1항 및 같은 법 시행령 제22조의2(별표 1)에서 정하고 있는 필수유지업무 범위 내에서 사업 또는 사업장별 필수유지업무의 특성 및 내용, 구체적인 운영실태 등을 고려하여 필수유지업무의 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등을 결정할 수 있을 것이며, 노조법 시행령 제22조의2(별표 1)에서 정하고 있지 않는 업무는 필수유지업무로 볼 수 없을 것임.
2. 철도사업의 승무업무는 주로 승객에 대한 객실서비스를 제공하는 업무인 점을 감안할 때, 검수승무 및 일부 운전취급 업무를 수행하고 있다는 사정만으로는 필수유지업무인 「관제업무의 일환으로서 운전취급업무」, 「안전운행을 위한 일상적인 점검 및 정비업무」로 해석하여 필수유지업무에 포함된다고 해석하기는 어렵다고 판단됨.
 - 특히, 지난해 필수유지업무 관련 노조법 시행령 개정과정에서 승무업무를 필수유지 업무에서 제외키로 한 입법과정, 시행령으로 필수유지업무 범위를 엄격히 열거하고 있는 점 등을 감안할 때, 노조법 시행령 개정 이후 열차승무원의 업무가 운전취급·일상적인 점검이나 정비업무 등의 필수유지업무와의 관련성이 강화되었다는 사정을 들어 필수유지업무로 해석·운영하는 것은 적절치 않다고 사료됨.
3. 다만, 이러한 승무업무가 필수유지업무에 해당되지 않는다 하더라도 쟁의행위시 승무원이 담당하였던 여객안전관리, 환자 인계 등의 업무가 반드시 수행되어야 하는 업무라면 노조법 제43조의 규정에서 정하는 범위 안에서 사내·외 대체인력을 활용하여 수행토록 할 수 있을 것임.

(노동조합과-1393, 2008.6.23.)

515

철도 역사·열차 내의 범죄예방, 질서유지업무(지하철보안관)가 노조법상 필수유지업무에 해당하는지

Q 질 의

- ○○공사는 필수공익사업인 도시철도사업을 수행하는 회사로 노동조합과 새로이 필수유지업 협정을 체결하면서 ‘지하철보안관’의 업무(역사·열차 내에서 범죄예방 및 질서유지)를 필수유지업무에 포함하였는바, 동 역사·열차 내 범죄예방 및 질서유지 업무가 노조법상 필수유지업무에 해당하는지
- ○○공사 업무운영예규에 따른 ‘지하철보안관’의 구체적인 직무는 역사·열차 내에서 대기하거나 순회하며 범죄 및 무질서를 예방·단속하는 것임.

A 회 시

- 노조법 제42조의2제1항의 “필수유지업무”라 함은 필수공익사업의 업무 중 그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무로서 노조법 시행령 제22조의2 [별표1]에서 정하는 도시철도사업의 필수유지업무는 아래와 같음.

가. 도시철도 차량의 운전업무

나. 도시철도 차량 운행의 관제업무

다. 도시철도 차량 운행에 필요한 전기시설·설비를 유지·관리하는 업무

라. 도시철도 차량 운행과 이용자의 안전에 필요한 신호시설·설비를 유지·관리하는 업무

마. 도시철도차량 운행에 필요한 통신시설·설비를 유지·관리하는 업무

바. 안전운행을 위하여 필요한 차량의 일상적인 점검이나 정비 업무

사. 선로점검·보수 업무

- 질의상의 ‘보안관’의 업무가 역사·열차 내의 범죄예방, 질서유지 업무를 수행하는 것이라면 특별한 사정이 없는 한 위 도시철도사업의 필수유지업무에 해당한다고 보기에 어려울 것임.

(노사관계법제과-2380, 2019.9.5.)

516 도시철도 개통 전 이루어지는 전동차 시운전이 필수유지업무에 해당하는지

Q 질 의

- ○○운영(주)는 도시철도사업을 수행하는 회사로, 현재 개통준비 중 노사교섭이 결렬 되어 노동조합이 노동위원회 조정절차를 거쳐 파업을 준비하고 있어 개통 전 당사 소속 근로자들이 수행하는 시운전 등 도시철도운행업무가 노조법상 필수유지업무에 해당하는지에 대해 질의함.

A 회 시

- 필수유지업무제도는 필수공익사업의 업무 중 그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무를 미리 필수유지업무로 지정하여 그 업무의 정당한 유지·운행을 정지·폐지 또는 방해하는 행위를 쟁의행위로 행할 수 없게 함으로써 공중의 일상생활 유지와 국민경제의 보전을 도모하고자 하는데 그 입법취지가 있음.
- 이러한 필수유지업무제도의 입법취지에 비추어, 노조법 시행령 제22조의2 별표1에 규정된 업무에 해당한다고 하더라도, 승객 운송을 하지 않는 상태의 전동차 시운전 등 일련의 업무는 개통을 준비하기 위한 것이므로 국민의 일상생활 유지와 직접적인 관련이 있는 상태라고 할 수 없으므로, 개통 이전 시점에서 위 업무는 쟁의행위시에도 필요 최소한의 수준을 유지·운영하여야 하는 업무에 포함된다고 보기는 어렵다고 판단됨.
- 다만, 개통 이후에 위 별표1에 규정된 업무는 필요 최소한의 수준을 유지·운영하여야 하므로, 개통 후 운영될 필수유지업무의 대상직무 및 필요인원 등에 관한 필수유지 업무협정을 가급적 개통 이전에 체결하는 것이 바람직할 것으로 판단됨.

(노사관계법제과-2123, 2019.8.7.)

517

전기발전 사업 중 폐수처리설비 운전업무, 전력거래업무, 발전용수분석업무, 시료채취업무 등이 필수유지업무의 범위에 포함되는지

Q 질 의

- 화력발전기 가동으로 발생한 폐수를 정화시켜 방출시키는 「폐수처리설비 운전업무」가 「발전설비 운전업무」의 범위에 포함되는지 여부
- 일일 발전량 입찰, 정산 등 한국전력거래소와 전력을 거래하는 「전력거래업무」, 보일러 급수 및 계통수 분석 관리, 해수전해설비 운전 및 부식방지 관련 약품주입 등을 하는 「발전용수분석업무」, 무연탄 시료 채취·관리·분석 등을 하는 「시료채취업무」 등이 「발전설비 운전을 위한 기술지원 업무」에 해당되는지 여부

A 회 시

1. 「폐수처리설비 운전업무」가 「발전설비 운전업무」의 포함 여부
 - 가. 노조법제42조의2 및 같은 법 시행령 제22조의2(별표 1)에서 규정하고 있는 전기사업의 필수유지업무 중 ‘발전설비 운전업무’는 전기를 생산하기 위한 터빈·발전기 등 발전설비를 운전하는 업무로서 화력발전소의 경우 일반적으로 중앙제어실 운전, 현장설비 운전, 환경화학설비 운전, 시운전, 도서내연 운전 등이 그 업무의 범위에 포함된다고 할 수 있음.
 - 나. 따라서 화력발전기 가동으로 발생한 폐수를 정화시켜 방출하는 폐수처리설비가 환경화학설비의 하나에 포함되는 경우라면 폐수처리설비 운전업무도 발전설비 운전업무에 포함된다고 봄이 타당할 것임.
2. 「전력거래업무, 발전용수분석업무, 시료채취업무」 등이 「발전설비 운전을 위한 기술지원 업무」의 범위에 포함 여부
 - 전력거래업무가 일일 발전량 입찰, 정산 등 한국전력거래소와의 전력거래업무에 해당한다면 이는 발전소 운전과 직결되는 업무로서 발전설비 운전을 위한 기술지원업무의 범위에 포함되는 것으로 볼 수 있고, 발전용수분석업무가 보일러 급수 및 계통수 분석 관리, 해수전해설비 운전 및 부식방지 관련 약품을 주입하는 업무에 해당한다면 이는 환경화학설비 운전의 기술지원 업무로서 발전설비 운전을 위한 기술지원업무의 범위에 포함되는 것으로 볼 수 있으며, 시료채취업무가 무연탄 시료채취, 관리, 분석(석탄 연수 특성 파악 및 미연분 분석 등)업무에 해당한다면 이는 환경화학설비 운전의 기술지원 업무로서 발전설비 운전을 위한 기술지원업무의 범위에 포함되는 것으로 볼 수 있을 것임.

(노동조합과-538, 2008.4.7.)

518

원자력발전소의 방사선 방호, 방사성폐기물 분야, 보건물리 분야 업무가 필수유지업무 협정대상 업무에 해당하는지

Q 질 의

- 필수공익사업장인 원자력발전소로부터 위탁받아 수행하는 방사선 방호분야, 방사성 폐기물 분야, 보건물리 분야의 각 업무*가 필수유지업무 협정대상 업무에 해당하는지

* 방사선 방호분야: 방사선 관리구역 출입·작업관리, 제염 및 세탁, 보전구역 방사선(능) 측정

* 방사성폐기물 분야: 방사성폐기물 처리, 처분대상 방사성폐기물관리, 소내 방사선감시기 운영 등

* 보건물리 분야: 선량판독 및 종사자 피폭선량 관리, 방사선(능) 측정 및 계측장비 운영

A 회 시

- 노조법 시행령 제22조의2 별표1에서 전기사업의 필수유지업무 중에서 발전부문의 필수유지업무를 ‘발전설비의 운전(운전을 위한 기술지원을 포함한다) 업무, 발전설비의 점검 및 정비(정비를 위한 기술·행정지원은 제외한다) 업무와 안전관리 업무’로 규정하고 있고,
 - 원자력안전법 제26조제1항 및 같은 법 시행령 제41조에서 피폭방사선량 등에 관한 조치, 원자로의 안전운전에 관한 조치, 원자로시설의 자체점검에 관한 조치, 원자로 시설의 가동 중 점검 및 시험에 관한 조치, 방사선관리구역 등에 대한 조치, 원자로 시설의 순시 및 점검에 관한 조치, 원자로용기의 감시에 관한 조치, 사업소 안에서 안전운반에 관한 조치, 사업소 안에서의 방사성물질 등의 저장에 관한 조치, 사업소 안에서의 방사성폐기물 처리·배출 및 저장에 관한 조치 등을 발전용원자로 운영자가 인체·물체 및 공공의 안전을 위해 조치해야 할 사항으로 규정하고 있는 점을 고려할 때,
 - 질의상 방사선방호 분야, 방사성폐기물 분야, 보건물리 분야 업무 등 용역대상 역무에는 필수유지업무에 해당하는 업무가 상당부분 포함되어 있다고 판단됨.
- 따라서, 질의상 용역대상 업무 중 발전설비의 운전, 발전설비의 점검 및 정비, 안전관리 등과 관련된 업무에 대해 쟁의행위 기간 동안 정당한 유지·운영을 위해 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상직무, 필요인원 등을 노사간 협정으로 정하여야 할 것임.

(노사관계법제과-2812, 2019.10.30.)

519

필수공익사업인 가스사업의 필수유지업무 중 천연가스의 인수업무에 예선업무가 포함되는지 여부

Q 질 의

- 선박의 입항 및 출항 등에 관한 법률 제23조는 일정규모 이상의 선박은 의무적으로 예선을 사용토록 하고 있고, LNG수송선이 생산기지에 도착하면 일정지점부터 시동을 끄고 예인선을 통해 부두에 입항하기 때문에 예인선이 없다면 천연가스의 인수, 하역이 불가능함.
- 가스사업의 필수유지업무 중 천연가스의 인수업무에 예선업무가 포함되는지 여부

A 회 시

- 노조법 제42조의2 및 같은법 시행령 제22조의2(별표1)에서 규정하고 있는 가스사업의 필수유지업무 중 “천연가스의 인수업무”는 해외에서 해상을 통해 수송선으로 운반된 LNG를 수송선에서 생산기지 저장탱크로 하역·계량하는 업무로서 LNG수송선이 생산기지에 도착하면 예인선을 통해 부두에 입항해야 한다면 예선업무도 필수유지업무에 포함된다고 판단됨.

(노사관계법제과-2179, 2015.10.19.)

520

병원사업의 필수유지업무 중 “중환자 치료업무”의 범위는

Q 질 의

- 병원사업의 필수유지업무인 “중환자 치료업무”의 범위에는 중환자를 위한 의사의 진단이나 진료만을 뜻하는 것이 아니라 의사의 지시 하에 중환자를 위한 간호, 투약 및 주사, 처치 등의 관련 업무가 모두 포함되는지 여부

A 회 시

- 노조법제42조의2 및 같은 법 시행령 제22조의2(별표 1)에서 규정하고 있는 병원사업의 필수유지업무 중 “중환자 치료업무”는 중환자에 대한 처치, 주사, 투약 업무 등 중환자의 치료를 위한 일련의 업무가 모두 포함된다 할 것이며, 이때 중환자는 의학적으로 환자의 상태가 위중한 경우를 의미한다고 보는 것이 타당할 것임.

(노사관계법제팀-35, 2008.1.4.)

521

공항 내 주차관제 및 교통관리시스템 운영업무가 필수유지업무의 범위에 포함되는지 여부

Q 질 의

- 현재 위탁업체를 통해 관리 중인 공항 내 주차관제시스템과 교통관리시스템 운영이 항공운수사업의 필수유지업무에 해당하는 여부

A 회 시

- 위탁 운영 중인 주차관제시스템과 교통관리시스템은 노조법 시행령 제22조의2의 항공운수사업의 필수유지업무에 해당한다고 보기는 어려움

(노사관계법제과-1990, 2013.7.18.)

나. 필수유지업무협정 체결

제42조의3(필수유지업무협정) 노동관계 당사자는 쟁의행위 기간 동안 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 위하여 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영수준, 대상직무 및 필요인원 등을 정한 협정(이하 “필수유지업무협정”이라 한다)을 서면으로 체결하여야 한다. 이 경우 필수유지업무협정에는 노동관계 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다.

522

외주용역업체의 계약만료시 필수유지업무협정 승계 여부

Q 질 의

사 실 관 계

- ▶ 회사는 병원과 시설물유지관리 용역계약을 체결하여 산소공급, 비상발전 등의 업무를 수행함.
- ▶ 노동위원회로부터 산소공급 등에 대한 필수유지업무협정 결정을 받음.

- 회사와 병원간 시설물유지관리 용역계약이 만료되고, 다른 관리업체가 선정될 경우, 회사의 필수유지업무결정 사항이 다른 업체에도 승계되어 계속 효력이 있는지

A 회 시

1. 노조법 제42조의3의 규정에 따라 필수유지업무를 수행하는 노사는 필수유지업무를 유지해야 하는 의무 부담자로서 필수유지업무 협정을 체결하여야 하는 바, 필수유지업무를 외주 받아 수행하는 외주업체 노사도 협정을 체결하여야 함.
2. 노동관계 당사자 사이에 필수유지업무협정이 체결되면, 그 협정의 효력은 협정 체결의 당사자 사이에 미치게 되므로, 외주계약의 만료로 협정 체결 당사자가 변경될 경우 신규 외주업체의 노사는 새로운 필수유지업무협정을 체결하여야 할 것임.
3. 다만, 기존 외주업체와 사업규모·운영형태 등이 유사하다면 기 체결된 필수유지업무 유지·운영수준과 동일한 수준으로 체결하여야 할 것으로 사료됨.

(노사관계법제과-1316, 2010.11.22.)



- 필수유지업무는 그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무이기 때문에 필수공익사업의 운영주체가 직접 이를 수행하는지 여부와 관계없이 항상 최소한의 범위 내에서 그 유지·운영이 담보되어야 할 필요가 있다[서울고등법원 2010. 7. 23. 선고 2009누38444 판결]

523 유효기간이 정해져 있는 필수유지업무협정서의 효력기간**Q** 질 의

- 2008년 체결한 필수유지업무협정서상 그 유효기간이 2년으로 정해져 있으나, 유효기간 만료 이후 갱신되지 아니한 경우 기존 필수유지업무협정의 유효성 여부

A 회 시

- 필수유지업무협정은 「노동조합 및 노동관계조정법(이하 “노조법”)」상 단체협약으로 볼 수 없어 노조법 제32조의 유효기간 규정이 적용되지 않으며, 그 유효기간에 대해 달리 정함이 없다면, 노사 쌍방의 합의 또는 노동위원회의 결정으로 새로운 필수유지업무협정이 성립되기 전까지 종전 협정의 효력이 계속 유지됨.
- 노사 당사자가 2008.7.20 필수유지업무협정을 체결하면서 그 유효기간을 체결일로부터 2년으로 설정하였다면 필수유지업무협정은 그 기간까지만 유효하고 소멸되었다 할 것임.

(노사관계법제과-1305, 2016.6.30.)

**Tip**

- ◆ 유효기간을 설정한 필수유지업무협정이 기간만료로 그 효력이 소멸되거나 소멸이 예정된 경우 노사는 빠른 시일 내에 자율적인 교섭을 통해 필수유지업무협정을 다시 체결하여야 할 것임

524 복수노조 사업장의 필수유지업무협정 체결

Q 질 의**사 실 관 계**

- ▶ 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 교섭대표노동조합 으로 결정된 노조와 체결하면 되는 것인지
- 회사가 교섭대표노동조합과 필수유지업무협정을 체결하면 교섭창구단일화 절차에 참가한 다른 노조와는 협정을 체결하지 않아도 교섭대표노동조합과 체결한 협정이 해당 노조에 적용되는지
- 회사가 노조법 제29조의2의 절차에 의하지 아니하고 임의로 선정한 비교섭대표노동조합과 필수유지업무 협정을 체결할 수 있는지
- 비교섭대표노동조합과 필수유지업무 협정을 체결할 수 있다면 비교섭대표노동조합과 협정체결을 위한 교섭이 결렬된 후 지방노동위원회에 필수유지업무 결정을 신청할 수 있는지

A 회 시

1. 2011.7.1이후 복수노조가 허용되고, 노조법 제29조의2에 따라 하나의 사업(장)에서 사용자와 교섭하기 위해서는 해당 사업(장)의 모든 노동조합은 교섭창구단일화를 하여야 함.
2. 한편, 노조법 제29조의5 및 같은 법 제2조제5호에 따라 교섭대표노동조합은 쟁의행위 기간 동안 필수유지업무가 정당하게 운영되도록 하기 위해 필수유지업무협정을 체결 하거나 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.

(노사관계법제과-1534, 2011.8.11.)

525 필수유지업무협정을 체결하지 않고 쟁의행위를 할 수 있는지

Q 질 의

- 노사간 필수유지업무협정이 체결되지 않은 상황에서 쟁의행위를 하더라도 쟁의행위가 정당한 것인지 여부

A 회 시

1. 필수유지업무협정은 노동조합이 쟁의행위시 유지하여야 할 필수유지업무의 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등을 정하는 것인 바, 필수유지업무협정 미체결 상황에서 쟁의행위가 발생할 경우 유지·운영 수준을 준수하지 못하거나 필수유지업무 조합원이 지명되지 못함으로써 공익침해 뿐 아니라 쟁의행위의 기준이 불분명하여 노동조합 및 조합원이 예측하지 못하는 불법 쟁의행위의 책임을 지게 될 수 있음.
2. 이에, 공익과 쟁의권의 균형 있는 보호라는 필수유지업무제도의 기본취지를 구현하고, 노동조합 또는 조합원이 법적 면책의 테두리 내에서 정당하게 쟁의권을 행사하기 위해서는 노사간 필수유지업무협정을 반드시 체결하거나 적어도 노동위원회의 결정을 받고서 쟁의행위가 이루어져야 할 것으로 사료됨.

(노사관계법제과-779, 2008.10.15.)

526 일부 필수유지업무에 대한 규정이 없는 필수유지업무협정을 근거로 쟁의행위를 할 수 있는지

Q 질 의

- 노사가 체결한 필수유지업무협정서*상에는 필수유지업무에 해당하는 중환자실, 신생아(분만) 분야에 대한 내용이 없음에도 노동조합이 동 필수유지업무협정을 근거로 쟁의행위를 할 수 있는지 여부

* 00노사는 병원사업의 필수유지업무에 해당하는 응급의료업무, 분만, 수술 업무 등에 관하여 필수유지업무협정을 체결하였으나, 중환자실·신생아(분만) 업무에 대해서는 규정한 내용이 없는 상황

A 회 시

- 귀사는 노조법 제71조제2항3호의 필수공익사업장으로 쟁의행위 기간 중 필수유지업무에 정당하게 유지·운영해야 하므로 이를 위해 쟁의행위에 돌입하기 전에 반드시 노사 간 자율적인 교섭을 통해 필수유지업무협정을 체결하거나 노동위원회의 필수유지업무협정 결정을 받아야 할 것임.

(노사관계법제과-1305, 2016.6.30.)

527 필수유지업무협정 체결시기

Q 질 의

- 노사간 임·단협이 결렬되어 노조에서 파업에 돌입하려고 하는 경우, 필수유지업무협정은 어느 때에 체결되어야 하는지 여부

A 회 시

- 필수유지업무협정은 필수공익사업의 노사 당사자가 쟁의행위시에 유지하여야 할 업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등을 정하는 것이므로 단체협약과 별개로 그 전에 교섭하여 협정을 체결하는 것이 바람직할 것이며, 적어도 쟁의행위에 돌입하기 전에 협정이 체결되거나 노동위원회에서의 필수유지업무가 결정되는 것이 쟁의행위시 공익에 대한 침해 가능성을 예측하고 공익과 쟁의권의 조화를 위해 도입된 필수유지업무제도의 입법취지에 부합한다 할 것임.

(노동조합과-1384, 2008.6.23.)

528 협정근로자에 관한 단체협약 이행방법과 위반 시 쟁의행위의 정당성

Q 질 의

- 당사는 석유화학계 기초 화학물질 제조업을 영위하는 사업장으로 연속적인 공정과 안전 관리의 특수성을 고려하여 단체협약에서 협정근로자에 관한 사항*을 노동조합과 합의 하였음

* 단체협약 제68조(협정근로자) 쟁의행위 중이라도 업무에 임하여야 하는 협정근로자의 범위는 다음과 같다. 단, 조합간부는 제외한다.

3. 공장 비상가동을 위한 최소 생산 및 정비요원 등 (파업 시 회사와 조합이 협의한다)

- 노동조합의 파업예고에 따라 노사는 위 협정근로자의 범위에 대해 수차례 협의 하였으나, 이견을 좁히지 못하여 각각 상대방에게 협정근로자의 범위와 인원을 특정하여 통보한 상태로 협정근로자에 관한 단체협약의 해석 및 쟁의행위의 정당성 여부에 대해 아래와 같이 질의함.

가. 협정근로자 범위에 대한 노사합의가 없는 상태에서 회사가 지정한 협정근로자가 쟁의행위에 참여할 경우 단체협약 위반에 대한 책임을 물을 수 있는지

나. 노동조합이 단체협약상 협정근로자에 관한 사항을 위반할 경우 당해 쟁의행위의 정당성 여부

A 회 시

- 노사관계에 있어서 단체협약의 중요성을 감안하여 노조법에서는 단체협약의 내용 중 노조법 제92조제2호바목(쟁의행위에 관한 사항)에 규정된 사항을 위반한 자(사용자, 노동조합 및 조합원)에 대해서는 처벌하도록 규정하고 있음.
- 따라서 노사 간 합의를 통해 협정근로자로 지정되었음에도 불구하고 조합원이 쟁의 행위에 참여하였다면 개별 조합원에게도 단체협약 위반의 책임을 물을 수 있을 것이나, 귀 질의와 같이 협정근로자에 대해 노사간 합의가 되지 않은 상황에서 사용자가 임의로 지정한 협정근로자가 쟁의행위에 참가한 것이라면 이를 단체협약 위반으로 보기 어려워 개별 조합원에게 책임을 묻기 어려움.
- 단체협약상의 협정근로자에 관한 사항을 노동조합이 위반할 경우 쟁의행위의 정당성에 영향을 미치는지 여부는 노조법 제38조제2항(작업시설 등의 손상금지), 동법 제42조제2항(안전보호시설의 정지 또는 폐지 금지) 등의 위반여부를 종합적으로 검토하여 판단하여야 할 것임.
- 한편 정확한 단체협약의 해석 또는 이행방법에 대해서는 노조법 제34조에 따라 관할 노동위원회에 그 해석 또는 이행방법에 대한 견해의 제시를 요청할 수 있음.

(노사관계법제과-1539, 2019.5.27.)

다. 노동조합의 필수유지업무 조합원 통보

제42조의6(필수유지업무 근무 근로자의 지정) ① 노동조합은 필수유지업무협정이 체결되거나 제42조의4제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정이 있는 경우 사용자에게 필수유지업무에 근무하는 조합원 중 쟁의행위 기간 동안 근무하여야 할 조합원을 통보하여야 하며, 사용자는 이에 따라 근로자를 지정하고 이를 노동조합과 그 근로자에게 통보하여야 한다. 다만, 노동조합이 쟁의행위 개시 전까지 이를 통보하지 아니한 경우에는 사용자가 필수유지업무에 근무하여야 할 근로자를 지정하고 이를 노동조합과 그 근로자에게 통보하여야 한다.

② 제1항에 따른 통보·지명시 노동조합과 사용자는 필수유지업무에 종사하는 근로자가 소속된 노동조합이 2개 이상인 경우에는 각 노동조합의 해당 필수유지업무에 종사하는 조합원 비율을 고려하여야 한다.

529

필수공익사업장에서의 준법투쟁과 노동조합의 필수유지업무 근무자 명단 통보**Q** 질 의

- 필수공익사업장으로서 필수유지업무협정이 체결되어 있으나, 노동조합이 공식적인 파업선언 없이 준법투쟁이라는 명목으로 열차 출입문 취급 횡수 늘리기, 열차 정차시간 늘리기, 기관사의 화장실 이용횡수 늘리기 등 업무 관련 규정을 지나치게 철저히 준수하는 방법으로 정상적인 열차 운행을 방해하는 행위가 노조법상 쟁의행위에 해당 하는지

- 필수공익사업장에서는 쟁의행위 전까지 필수유지업무에 근무할 조합원을 통보해야 함에도 노동조합에서 이를 이행하지 않은 채 준법투쟁을 시작하였다면 노조법 제42조의2 또는 제42조의6제1항 위반으로 볼 수 있는지
- 필수공익사업장에서 쟁의행위 전까지 노동조합이 필수유지업무에 근무할 조합원을 사용자에게 통보하지 않은 경우 사용자가 필수유지업무에 근무할 조합원을 지명할 수 있는지

A 회 시

- 준법투쟁이 쟁의행위에 해당하는지 여부는 노사관행, 통상적인 업무 운영 저해 여부 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 하는 바,
 - 질의상의 행위가 사실상 또는 관행에 기초하여 이루어지는 ‘통상적인 업무’ 운영을 저해하는 경우라면 쟁의행위에 해당할 수 있음.
- 준법투쟁 형태의 쟁의행위라도 필수유지업무는 쟁의행위 기간에도 유지해야 할 업무이므로 노사 자율체결 또는 노동위원회 결정에 따른 필수유지업무의 정당한 유지·운영 수준보다 저하가 예상되거나 실제로 그러한 경우가 발생한다면,
 - 노동조합에서는 필수유지업무를 수행할 조합원 명단을 통보하여야 할 것이며 노동조합의 사전 통보가 없는 경우 사용자는 노조법 제42조의6 단서에 따라 필수유지업무에 근무하여야 할 근로자를 지명하고 노동조합과 그 근로자에게 통보하는 것은 가능하다 할 것임.
- 한편 판례(대법원 2015도17326 등)는 필수유지업무 지정자가 파업에 참여했더라도 필수유지업무의 ‘정당한’ 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 결과를 초래하지 않는다면 형사처벌 대상이 아니라고 보고 있음.

(노사관계법제과-273, 2019.1.30.)



- 노동조합 및 노동관계조정법 제42조의2제2항은 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위를 쟁의행위로 할 수 없고 이를 위반할 경우 처벌한다고 규정하고 있을 뿐, 그 결정을 위반하는 행위 자체를 처벌하는 규정을 두고 있지 아니하며, 필수유지업무 결정의 내용이 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영을 초과하는 경우가 있을 수 있고, 혹은 쟁의행위가 필수유지업무결정의 구체적 내용을 위반하지만 필수유지업무의 ‘정당한’ 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 결과를 초래하지는 않을 수 있기에, 그 결정을 위반하였다는 이유만으로 처벌의 대상이 될 수는 없는 점, (후략). 【인천지법 2015. 10. 16. 선고, 2015노2410 판결, 대법원 2016. 4. 12. 선고, 2015다17326 판결】

530

필수유지업무의 유지·운영을 위한 필요인원에 비조합원을 포함하고 나머지 인원을 조합원으로 통보하는 것이 적법한지

Q 질 의

- 노동조합의 쟁의행위 시 필수유지업무에 근무할 지명·통보한 조합원 이외에 필수유지업무에 종사하지 않는 근로자를 대체 투입하여 필수유지업무협정이나 노동위원회에서 결정한 필수유지업무 유지·운영 수준 보다 높게 유지하는 경우 적법한지 여부
- 또한, 쟁의행위 기간 동안 필수유지업무에 근무할 근로자를 통보하면서 당해 업무를 수행하는데 필요한 인원수에서 비조합원 수를 제외하고 나머지 인원만을 조합원 중에서 통보하는 것이 적법한지 여부

A 회 시

1. 현행 노조법에서는 필수공익사업 여부와 관계없이 당해 사업 내에서의 대체근로는 법상 제한받지 않으므로, 사용자가 사업 내 비조합원이나 파업에 불참한 조합원을 투입하여 필수유지업무를 노사 당사자간 자율 체결한 필수유지업무협정이나 노동위원회에서 결정한 필수유지업무 유지·운영 수준보다 높게 유지한다 하여도 법 위반으로 볼 수 없을 것임.
2. 한편, 필수유지업무협정 또는 결정의 내용은 유지·운영 수준, 필요인원 등을 정하는 것으로 노조법 제42조의6의 규정에 의해 노동조합이 필수유지업무에 근무하는 조합원 중 쟁의행위 기간 동안 근무하여야 할 조합원을 통보함에 있어서 비조합원은 필요인원에 당연히 포함되는 것으로 보아 나머지 인원만 조합원 중에서 통보하는 것도 가능할 것임.

(노사관계법제과-429, 2008.9.17.)

531

쟁의행위 기간에 필수유지업무에 근무해야 하는 조합원 수 산정방법

Q 질 의

- (상황1) 조합원이 50명, 비조합원이 50명으로 총 100명이 근무하는 필수유지업무의 유지·운영수준이 80%로 합의(결정)된 경우, 조합원 중 쟁의행위가 가능한 조합원의 수는

- (상황2) A노조 조합원 30명, B노조 조합원 20명, 비조합원 50명으로 총 100명이 근무하는 필수유지업무의 유지·운영 수준이 80%로 합의(결정)된 경우, A와 B노조에서 각각 쟁의행위에 참여할 수 있는 조합원의 수는

A 회 시

- 필수유지업무협정(또는 결정)상의 필수유지업무 유지·운영 수준을 준수하기 위한 필수유지업무 필요인원에는 비조합원도 포함되므로, 필수유지업무에 종사하는 전체 근로자에서 필수유지업무 유지율을 반영하여 필요 근로자 인원을 산정할 수 있으며, 이 인원에서 비조합원을 제외하면 필수유지업무의 유지·운영을 위해 필요한 조합원 수가 산정됨.
 - 상황 1의 경우, 전체 100명에서 유지율(80%)을 반영해 산정한 필수유지업무 필요 근로자 인원은 80명이며, 이중 비조합원 50명을 제외한다면 노동조합에서 필수유지 업무에 종사해야 할 인원이 30명으로 산정되고, 이에 따라 20명이 쟁의행위를 할 수 있음
- 노조법 제42조의6제2항은 필수유지업무 근무 근로자 통보·지명시 노동조합과 사용자는 필수유지업무에 종사하는 근로자가 소속된 노동조합이 2개 이상인 경우에는 각 노동조합의 해당 필수유지업무에 종사하는 조합원 비율을 고려하여야 한다고 규정하고 있음.
 - 따라서, 상황 2의 경우, 필수유지업무에 필요한 조합원 수(20명) 중에서 조합원 비율을 고려하여 각각 12명, 8명으로 배분하는 것이 타당할 것임.

(노사관계법제과-2338, 2019.9.3.)

532 필수유지업무에 근무할 조합원을 조합원간 순번근무 형태로 통보하는 것이 가능한지

Q 질 의

- 쟁의행위 기간 중 필수유지업무에 근무하여야 할 조합원이 특정 조합원으로 고정된다면 파업참가 조합원은 무노동무임금이 적용되어 불이익을 감수하여야 하는 등 조합내부 형평성 문제로 인해 불필요한 마찰이 발생할 여지가 있고, 쟁의행위로 인한 근로조건 개선 등의 효력은 동일하게 적용된다는 점을 고려할 때, 필수유지업무의 정당한 유지·운영에 차질을 주지 않는 범위 내에서 필수유지업무에 근무하여야 할 조합원 명단을 해당 부서 내에서 순번근무 형태로 통보하는 것이 가능한지 여부

A 회 시

- 필수유지업무협정이 체결되거나 노동위원회의 필수유지업무결정이 있는 경우 노조법 제42조의6의 규정에 따라 노동조합이 사용자에게 필수유지업무에 근무하는 조합원 중 쟁의행위 기간 동안 근무하여야 할 조합원을 통보하여야 하는 바,
 - 동 규정이 필수유지업무의 정당한 유지·운영에 주된 목적이 있는 점을 감안할 때, 노동조합은 쟁의행위 기간 동안 필수유지업무에 근무하여야 할 조합원을 특정 조합원이 고정적으로 근무하도록 통보하거나 또는 조합원간 순번근무 형태로 일정 기간별로 조합원을 달리하여 통보할 수 있다고 할 것임.
- 한편, 이 경우 노동조합은 필수유지업무에 근무하여야 할 조합원을 사측의 근로자 지명·통보에 소요되는 시간을 감안하여 충분한 시간을 두고 미리 통보하여야 할 것으로 사료됨.

(노사관계법제과-336, 2008.9.5.)

533

일정기간을 사이에 두고 쟁의행위를 하는 경우 각각의 쟁의행위별로 필수유지업무 근무자 명단을 달리 통보할 수 있는지 여부

Q 질 의

- 일정기간을 사이에 두고 쟁의행위를 하는 경우 각각의 쟁의행위별로 필수유지업무 근무자 명단을 달리 통보하는 것도 가능한지 여부

A 회 시

- 노조법 제42조의6에 따라 노동조합은 사용자에게 필수유지업무에 근무하는 조합원 중 쟁의행위 기간 동안 근무하여야 할 조합원을 통보하여야 하며, 사용자는 이에 따라 근로자를 지명하고 이를 노동조합과 그 근로자에게 통보하여야 함.
- 쟁의행위가 일정기간별로 간격을 두고 예정된 경우 노동조합은 쟁의행위의 일정기간 별로 조합원을 달리 편성하여 통보하는 것이 가능하며, 이때 쟁의행위가 일정기간별로 간격을 두고 예정된 경우라 함은 귀 질의의 ‘을설’에 해당한다 할 것임.
 - * (을설) 각각의 쟁의행위란 반드시 독립적 파업을 의미하는 것이 아니므로 사실상 하나의 쟁의행위로서 파업효과를 극대화하기 위한 전술의 일환으로 ‘파업-복귀’를 반복하는 파상파업 등에 있어도 일정 간격을 유지하는 한, 역일이 구분되는 각각의 파업일 도중에 필수유지 근무자 명단을 달리 통보할 수 있을 것임.

(노사관계법제과-2258, 2013.8.23.)

라. 필수유지업무 대체근로

제43조(사용자의 채용제한) ③제1항 및 제2항의 규정은 필수공익사업의 사용자가 쟁의행위 기간 중에 한하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하거나 그 업무를 도급 또는 하도급 주는 경우에는 적용하지 아니한다.

④제3항의 경우 사용자는 당해 사업 또는 사업장 파업참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 안에서 채용 또는 대체하거나 도급 또는 하도급 줄 수 있다. 이 경우 파업참가자 수의 산정 방법 등은 대통령령으로 정한다.

534 ▶ 대체인력을 투입하여 필수유지업무 유지·운영 수준보다 높게 유지할 수 있는지

Q 질 의

- 필수유지업무 근무 근로자로 지명되지 아니한 자를 투입하여 노동위원회에서 결정된 필수유지업무 유지·운영수준 보다 높게 유지하여 업무를 수행할 수 있는지 여부

A 회 시

1. 현행 노조법 제43조는 노동조합의 쟁의행위로 중단된 업무에 대하여 당해 사업과 관계 없는 자의 대체근로에 대해서만 제한(필수공익사업의 경우는 파업 참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 내에서 당해사업과 관계없는 자의 대체근로도 허용)하고 있으므로, 사용자가 당해 사업 내 관리직 등 비조합원을 투입하여 노사 당사자간 자율 체결한 협정이나 노동위원회 결정서의 필수유지업무 유지·운영 수준보다 높게 유지하는 것도 가능하다 할 것임.

(노사관계법제과-958, 2008.10.31.)

535 ▶ 쟁의행위 시 필수유지업무별로 대체근로 투입비율을 달리할 수 있는지

Q 질 의

- 필수공익사업장에서 노동조합의 쟁의행위 시 파업참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 안에서 필수유지업무별로 대체근로 투입비율을 달리할 수 있는지 여부

A 회 시

1. 노조법 제43조에서는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위해 당해사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하거나 도급 또는 하도급 줄 수 없다고 규정하면서 필수공익사업에 한해 사업 또는 사업장 파업참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 안에서 대체근로를 허용하고 있음.
2. 동 규정은 필수공익사업에 있어서 파업참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 안에서의 대체근로를 당해 사업 또는 사업장 단위로 허용하고 있으므로, 사용자는 필수유지업무 여부와 관계없이 사업 또는 사업장 단위 100분의 50 한도 내에서 각 업무별로 대체근로 투입비율을 달리 할 수 있다고 보아야 할 것임.

(노사관계법제과-238, 2008.8.29.)

536

**필수공익사업장의 단체협약으로 쟁의행위 기간 중 대체근로를 할 수 없도록
약정되어 있는 경우 대체근로가 불가능한 것인지**

Q 질 의

- 노조법 제43조제3항과 제4항에서는 필수공익사업장에 대하여 쟁의행위 기간 중 파업 참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 내에서 대체근로를 허용하고 있으나,
- 필수공익사업장에서 체결된 단체협약에서 쟁의행위 기간 중 대체근로를 할 수 없도록 약정되어 있다면 노조법 규정에도 불구하고 대체근로를 할 수 없는 것인지

A 회 시

- 질의상 단체협약은 필수공익사업임에도 노사가 대체근로를 할 수 없도록 약정한 것으로 이해되며,
 - 노사 간에 체결한 단체협약의 규정에도 불구하고 노조법 제43조제3항, 제4항에서 공익의 보호를 위해 일정 범위 내에서 대체근로 사용을 허용하는 취지에 비추어 볼 때, 쟁의행위 기간 중 파업 참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 안에서 대체근로를 사용하는 경우 노조법 제43조 위반으로 볼 수 없을 것임.

(노사관계법제과-2946, 2019.11.13.)

▶▶▶ 이 책을 펴낸 사람들 ◀◀◀

노동정책실장	박화진
노사협력정책관	류경희
노사관계법제과장	김수진
노사관계법제과	허기훈, 오수학, 유연재, 김주홍, 진혜숙, 기만철, 정재훈, 장영철, 이승주, 소병학, 이종언

노동조합 및 노동관계조정법 질의회시모음집(2020년판)

인쇄일 : 2020년 9월

발행일 : 2020년 9월

발행처 : 고용노동부 노사관계법제과
세종시 한누리대로 422 정부세종청사 11동
☎ 044-202-7610

인쇄처 : (주)동명기획
☎ 044-868-7542