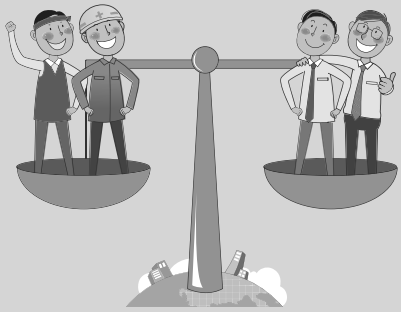
발 간 등 록 번 호
11-1490000-000340-14

집단적 노사관계 업무매뉴얼

2016. 9.



고용노동부

서 문

집단적 노사관계 업무 매뉴얼을 3년여 만에 새롭게 발간합니다.

우리부에서는 산업현장의 집단적 노사관계 업무를 처리함에 있어서 일선 근로감독관들에게 올바른 가이드라인을 제공하기 위하여 2008년에 집단적 노사관계 업무 매뉴얼을 처음 발간한 바 있고, 2010년에 근로시간면제제도, 2011년에 복수노조 교섭 창구단일화제도 등 새로운 제도에 관한 내용을 추가하여 전면 개정한 바 있습니다.

이번에 발간하는 매뉴얼은 기존의 매뉴얼 내용을 전체적으로 재검토하여 그간의 제도개선 내용을 주로 반영하였습니다.

법 개정이나 판례 및 행정해석 등의 변경에 맞추어 매뉴얼의 내용을 변경하거나 폐지하고, 노동조합의 조직형태 변경, 단체협약과 취업규칙 간 적용관계 등 주요 쟁점들을 보완하였습니다.

아울러 위법한 단체협약 사례, 규약 검토 시 놓치기 쉬운 위법한 조항 사례 등 일선에서 궁금해하는 내용들을 추가하였습니다.

아무쪼록 이번에 발간하는 집단적 노사관계 업무 매뉴얼이 일선에서 법을 적용하고 업무를 처리하는데 있어 도움이 되기를 바라며, 이를 통해 산업현장의 노사 간 또는 노노 간의 갈등이 예방되고 법과 원칙, 대화와 상생의 협력적 노사관계 구축에 기여할 수 있기를 기대합니다.

2016. 9.

노동정책실장 신기창

목 차

제1편 노동조합 설립 및 운영 / 1

제1장 노동조합 설립신고 — 3

Ⅰ. 노동조합 설립신고의 의의 — 3

Ⅱ. 노동조합 설립신고 — 5

1. 설립신고서 작성 — 5
2. 설립신고서 관할 행정관청 — 11

Ⅲ. 설립신고서 검토 — 15

1. 기본원칙 — 15
2. 설립신고서 및 규약 심사 — 16

Ⅳ. 설립신고증 교부 — 20

1. 처리기한 — 20
2. 설립신고증 교부 — 21
3. 설립신고증 교부 후의 행정처리 — 22

Ⅴ. 보완요구 — 23

1. 설립신고증 교부 전 보완요구 — 23
2. 설립신고증 교부 후 시정요구 — 27

Ⅵ. 반 려 — 28
1. 반려사유 — 28
2. 반려절차 — 35
Ⅶ. 노동조합 설립 관련사항 처리 — 36
1. 지부·분회 등의 설립신고서 처리 — 36
2. 노동조합의 설립시기 — 37
3. 설립신고증의 재교부 — 37
4. 적법하게 설립된 노동조합의 법적 효력 — 38
Ⅷ. 노동조합 설립과 관련한 행정지도 — 39
1. 노동조합의 설립 — 39
2. 근로자의 범위 — 39
3. 노동조합의 조직형태 — 42

제2장 노동조합 변경 — 44
Ⅰ. 변경신고서 작성 및 신고 — 44
1. 작성방법 — 44
2. 변경신고 대상 및 사유(노조법 제13조제1항) — 44
3. 첨부서류(노조법 시행규칙 제3조) — 46
4. 변경신고 절차 — 47
Ⅱ. 변경신고서의 처리 — 48
1. 심 사 — 48
2. 처 리 — 48

Ⅲ. 노동조합 조직형태 변경 — 50
1. 의 의 — 50
2. 유 형(예시) — 50
3. 절 차 — 51
4. 산업별·지역별 노동조합 지부·분회의 조직형태 변경 결의 — 54
5. 법적 효력 — 55
6. 행정처리 — 58
Ⅳ. 노동조합현황 정기통보 — 59
1. 개 요 — 59
2. 정기통보 대상(노조법 제13조제2항) — 59
3. 노동조합현황정기통보서 검토 시 확인사항 — 59
4. 행정처리 — 60

제3장 노동조합 해산 — 61

Ⅰ. 해산신고서 처리 — 61
1. 해산사유 — 61
2. 해산신고서 작성(노조법 시행규칙 별지 제7호 서식) — 62
3. 해산신고 절차 — 63
4. 행정처리 — 63
Ⅱ. 직권해산 처리 — 64
1. 대 상 — 64
2. 사 유(노조법 제28조 제1항제4호 및 동법 시행령 제13조제1항) — 64
3. 절 차 — 65
4. 해산시기 — 65

Ⅲ. 노동조합 해산과 관련한 행정처리 참고사항 — 66
1. 해산사유 발생이후 조합활동 재개시 업무 처리 — 66
2. 조합원이 없거나 사업체의 실체가 없는 경우의 행정처리 — 66

제4장 노동조합의 운영관리 — 67

Ⅰ. 운영상황의 공개 — 67
1. 노동조합의 서류비치 — 67
2. 노동조합의 재정투명성 확보 — 68
3. 노동조합 운영의 투명성 제고를 위한 지도방안 — 82

Ⅱ. 총회 및 대의원회 운영 — 85
1. 총 회 — 85
2. 대의원회 — 92
3. 총회와 대의원회의 관계 — 94

Ⅲ. 노동조합 임원의 선출 등 — 96
1. 노동조합의 임원 — 96
2. 임원의 선출 — 96
3. 임원의 임기 — 98
4. 임원의 해임 — 100

Ⅳ. 조합원의 권리·의무 — 101
1. 조합원의 권리 — 101
2. 조합원의 의무 — 103

Ⅴ. 노동조합의 내부통제 — 104

VI. 근로시간면제제도 106
1. 근로시간면제 한도의 이해 106
2. 근로시간면제 한도 관련 일반원칙 109
3. 근로시간면제 한도 적용 기준 112
4. 근로시간면제자 적용 기준 122
5. 근로시간면제자에게 적용되는 급여 등 처우 127
6. 근로시간면제 한도 사용방법 130
7. 노조전임자 131

제5장 회의소집권자 지명 137

Ⅰ. 노동조합 대표자의 회의소집 기피·해태의 경우 137
1. 요 건 137
2. 소집권자 지명요구서 검토 139
3. 노동위원회 의결요청 140
4. 소집권자 지명 140

Ⅱ. 회의소집권자가 없는 경우 141
1. 요 건 141
2. 소집권자 지명요구서 검토 141
3. 소집권자 지명 142

Ⅲ. 소집권자 지명요구와 관련한 행정지도 143

제6장 규약 및 결의처분 시정명령 144

Ⅰ. 규약의 성립 144
1. 제정 및 변경절차 144
2. 규약의 기재사항(노조법 제11조) 144

Ⅱ. 규약의 시정명령 146
1. 요 건 146
2. 시정명령 절차 146
Ⅲ. 결의처분의 시정명령 147
1. 요 건 147
2. 노동위원회 의결요청 148
3. 시정명령 148
Ⅳ. 시정명령의 이행확보 150
1. 노동조합의 이행 150
2. 불응시 처리방법 150

제7장 자료제출 요구 152

Ⅰ. 사유 및 절차 152
1. 사 유 152
2. 절 차 153
Ⅱ. 처리 및 지도 154
1. 결산결과와 운영상황 관련 서류 및 검토사항 154
2. 지 도 155

제2편 단체교섭 및 단체협약 / 157

제1장 단체교섭 — 159

Ⅰ. 단체교섭의 의의와 보호 — 159

Ⅱ. 단체교섭의 주체 — 161

1. 교섭의 당사자 — 161
2. 교섭의 담당자 — 163

Ⅲ. 단체교섭의 권한 위임 — 164

Ⅳ. 단체교섭의 방법 — 166

Ⅴ. 단체교섭의 대상 — 168

1. 개 요 — 168
2. 교섭사항의 구분 — 169
3. 인사·경영에 관한 사항 — 171
4. 사용자의 편의제공 — 175
5. 유니온숍(Union Shop) 협정 — 179

Ⅵ. 복수노조 교섭창구단일화제도 — 183

1. 복수노조 제도의 주요 내용 — 183
2 복수노조 허용에 따른 법적 문제 — 185
3. 교섭창구단일화 절차 — 187
4. 교섭대표노동조합의 지위 — 201

제2장 단체협약 206

Ⅰ. 단체협약의 의의 206

Ⅱ. 단체협약의 체결 208

1. 서면 작성 208
2. 당사자의 서명 또는 날인 209
3. 단체협약의 신고 210
4. 단체협약 체결권의 제한 211

Ⅲ. 단체협약의 효력 214

1. 단체협약의 내용 214
2. 단체협약의 효력 확장 216
3. 기업 및 노동조합 변동과 단체협약의 효력 221
4. 단체협약과 취업규칙 등의 적용관계 224

Ⅳ. 단체협약의 종료 226

1. 종료사유 226
2. 자동연장협정과 자동갱신협정 228
3. 단체협약 소멸후의 근로조건 231

Ⅴ. 단체협약의 해석 232

Ⅵ. 단체협약의 위반 233

1. 적용대상 233
2. 항목별 설명 233

제3장 단체협약 시정명령 236

Ⅰ. 요 건 236

Ⅱ. 시정명령 절차 237

Ⅲ. 시정명령의 이행확보 240

제3편 쟁의행위와 노동쟁의 조정 / 241

제1장 노동쟁의 — 243

Ⅰ. 노동쟁의의 개념 — 243

1. 개념 정립 — 243
2. 노동쟁의의 의의 — 244
3. 노동쟁의와 쟁의행위·단체행동의 구별 — 245

Ⅱ. 노동쟁의의 판단 — 247

1. 노동쟁의의 주체 — 247
2. 노동쟁의의 대상 — 247
3. 주장의 불일치(분쟁상태) — 249

제2장 쟁의행위 — 251

Ⅰ. 쟁의행위의 개념·유형 — 251

1. 쟁의행위의 개념 — 251
2. 쟁의행위의 구성요건 — 253
3. 쟁의행위의 유형 — 257

Ⅱ. 쟁의행위의 정당성 — 260

1. 쟁의행위 정당성의 의의 — 260
2. 쟁의행위의 주체 — 262
3. 쟁의행위의 목적 — 266
4. 쟁의행위의 시기·절차 — 274
5. 쟁의행위의 수단·방법 — 289

Ⅲ. 쟁의행위 유형별 쟁점 300
1. 태 업 300
2. 준법투쟁 305
3. 피케팅 309
Ⅳ. 쟁의행위의 금지 313
1. 쟁의행위 주체에 따른 금지 313
2. 절차에 따른 금지 315
3. 목적에 따른 금지 316
Ⅴ. 무노동 무임금 원칙 317
1. 의 의 317
2. 임금공제 317
Ⅵ. 쟁의행위 보호와 책임 320
1. 정당한 쟁의행위에 대한 보호 320
2. 정당하지 아니한 쟁의행위에 대한 책임 323
제3장 사용자의 대항수단 328
Ⅰ. 직장폐쇄 328
1. 직장폐쇄의 의의 328
2. 직장폐쇄의 정당성 329
3. 직장폐쇄의 법적효과 331
4. 직장폐쇄 관련 쟁점 333
Ⅱ. 대체근로 337
1. 대체근로 제한의 의의 337
2. 적용대상 338

3. 신규채용의 제한 — 339
4. 대체의 제한 — 341
5. 도급·하도급의 제한 — 342

제4장 공익사업에서의 쟁의행위 제한 — 345

Ⅰ. 공익사업 — 345

1. 공익사업의 의의 — 345
2. 공익사업 특례 — 355

Ⅱ. 필수공익사업 — 356

1. 필수공익사업의 의의 — 356
2. 필수공익사업 특례 — 356

Ⅲ. 필수유지업무 — 358

1. 필수유지업무의 개념 — 358
2. 필수공익사업별 필수유지업무 범위 — 360
4. 필수유지업무 협정 — 380
5. 노동위원회의 필수유지업무 결정 — 386
6. 쟁의행위시 필수유지업무의 유지·운영 — 389

제5장 조정(調整)제도 — 392

Ⅰ. 노동쟁의 조정(調整)제도의 개요 — 392

1. 노동쟁의 조정(調整)의 개념 — 392
2. 조정(調整)의 기본원칙 — 394
3. 조정(調整)의 종류 — 395

II. 조정(調停) 398
1. 조정(調停)의 개요 398
2. 조정 신청 398
3. 조정기간 398
4. 조정위원회 구성 400
5. 조정위원회 회의 401
6. 사전예방 및 사후 조정서비스 404
III. 중 재 406
1. 중재의 개요 406
2. 중재의 개시 요건 406
3. 중재위원회 구성 및 회의 407
4. 중재재정에 대한 불복절차 407
5. 중재재정의 확정과 효력 408
6. 중재재정과 관련된 벌칙 적용 409
IV. 긴급조정 411
1. 긴급조정의 결정 요건 411
2. 긴급조정 결정 절차 412
3. 긴급조정의 효과 413

제4편 부당노동행위 구제제도 / 415

Ⅰ. 제도의 의의 — 417
1. 의 의 — 417
2. 법적 근거 — 417
3. 부당노동행위 구제제도 연혁 — 418

Ⅱ. 구제절차 — 419
1. 행정절차에 의한 구제 — 419
2. 형사절차에 의한 구제 — 421
3. 민사절차에 의한 구제 — 421

Ⅲ. 부당노동행위의 성립요건 — 423
1. 부당노동행위 주체 — 423
2. 행 위 — 426
3. 부당노동행위 의사 — 427

Ⅳ. 부당노동행위의 유형 및 사례 — 429
1. 불이익 취급(제1호, 제5호) — 429
2. 불공정 고용계약(비열계약) — 436
3. 단체교섭 거부·해태 — 439
4. 지배·개입 — 444

Ⅴ. 부당노동행위의 예방 및 사건처리 — 451
1. 기본방향 — 451
2. 부당노동행위 예방 지도 — 451
3. 신고사건 처리 — 452
4. 부당노동행위 구제명령의 이행 — 455

제5편 부 록 / 457

Ⅰ. 집단적 노사관계 업무관련 지침 — 459

1. 노동조합 업무 관할 행정관청에 대한 보완지침 — 459
2. 법개정에 따른 노동조합 업무이관 및 관할 행정관청에 대한 지침 — 460
3. 부당노동행위 공범죄 적용검토 — 471
4. 노동조합의 회의소집권자 관련 행정해석 변경 — 489
5. 대의원 선출시 의결정족수 지침 변경 — 493
6. 정당한 노동조합 활동의 허용범위와 한계에 대한 지도지침 — 495
7. 산별중앙교섭에 관한 법적쟁점 검토 등 지도지침 — 515
8. 복수노조 사업(장)에서의 산별교섭 지침 — 532
9. 유니온숍 해고의무 부담여부 해석지침 — 534
10. 복수노조 사업장 필수유지업무협정 체결 관련 지도지침 — 538
11. 노동조합 지부 등의 관할 행정관청에 대한 지도방안 — 547
12. 단체협약 심사 관할 행정관청 지침 변경 내용 — 550
13. 쟁의행위 정당성과 벌칙규정 적용관계 — 552
14. 단체협약과 취업규칙 적용관계 — 559

Ⅱ. 집단적 노사관계 업무관련 과태료 부과·징수절차 — 578

1. 개 요 — 579
2. 노동조합 관련 과태료 부과대상 — 579
3. 과태료 부과·징수절차 — 580
4. 이의제기 — 582
5. 장부비치 및 보고 — 583

Ⅲ. 집단적 노사관계 업무관련 행정심판답변서 작성요령 — 597
1. 행정심판에 관한 개관 — 598
2. 집단적 노사관계 업무관련 행정심판 청구대상 — 599
3. 심판청구 기간 — 599
4. 심판청구서 제출시 처리요령 — 600
5. 답변서 작성요령 — 601
6. 행정심판의 재결효력 — 609
Ⅳ. 노동조합 및 노동관계조정법 벌칙 일람표 — 612
Ⅴ. 노동조합 및 노동관계조정법 업무관련 서식 — 619

제 1 편
노동조합 설립 및 운영

제 1 장 노동조합 설립신고

Ⅰ 노동조합 설립신고의 의의

- 헌법 제33조제1항은 근로자의 권리로서 단결권을 보장하고 있고, 근로자의 단결권이란 근로자들이 자주적으로 노동조합을 조직·운영할 수 있는 권리를 말함. 따라서 국가는 근로자의 단결권에 부당한 지배·간섭을 해서는 안 될 의무와 이를 적극적으로 보장할 의무를 진다고 할 것임

- 현행 『노동조합 및 노동관계조정법』(이하 "노조법")은 제5조에서 "근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다"고 규정하여 노동조합의 자유설립주의를 원칙으로 하면서도 제2조제4호에서 정하는 노동조합의 실질적 요건과 제10조에 의한 설립의 신고라는 형식적 요건을 갖추는 경우에 한하여 노조법상 노동조합으로서의 지위를 누릴 수 있도록 하고 있음

- 이와 같이 노조법이 노동조합의 설립에 관하여 신고주의를 채택하고 있는 것은 노동조합의 조직체계에 대한 효율적인 정비·관리를 통하여 노동조합이 자주성과 민주성을 갖춘 조직으로 존속할 수 있도록 보호·육성하고 그 지도·감독에 철저를 기하기 위한 노동정책적인 고려이며, 노동조합 설립신고에 대한 심사도 민주성 및 자주성이라는 실질적인 요건조차 갖추지 못한 노동조합이 난립하는 것을 방지하여 근로자들이 자주적이고 민주적인 단결권 등을 행사하도록 하는 데 그 취지가 있음

- 헌법재판소도 노조법상 노동조합 설립신고제도에 대해 재판관 전원일치로 합헌결정을 하였음(헌법재판소 2012.3.29.자 2011헌바53 결정)

- 따라서 노동조합 설립사실의 신고와 심사제도가 노동조합의 자유설립에 대한 실질적 제한으로 작용하지 않도록 하고, 노동조합의 대외적 자주성과 대내적 민주성을 확보할 수 있도록 운영하는 것이 중요함

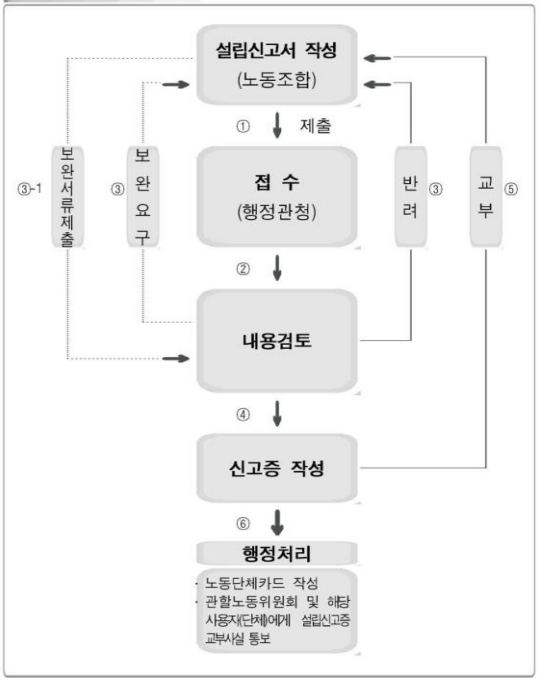
Ⅱ 노동조합 설립신고

1. 설립신고서 작성

가. 작성방법

- 노조법 시행규칙 별지 제1호 서식의 노동조합 설립신고서를 작성

설립신고 처리절차



나. 설립신고서 기재사항

- 명 칭
  - 단위노동조합, 산업별 연합단체, 총연합단체를 구분할 수 있도록 기재
  - 단위노동조합은 기업・지역・전국을 구분

    예) 기업별 노동조합 : ○○회사 노동조합
    지역 노동조합 : ○○지역 ○○노동조합
    전국 노동조합 : 전국 ○○노동조합

  - 단위노동조합의 지부는 ○○노동조합 ○○지부로 기재
  - 연합단체는 산업별 연합단체와 총연합단체를 구분할 수 있는 명칭 기재

    예) 산업별 연합단체 : ○○연맹
    총 연 합 단 체 : ○○총연맹(연합)

◈ 노조법이 노동조합의 설립에 관하여 신고주의를 택하고 있는 취지는 행정당국으로 하여금 노동조합에 대한 효율적인 조직체계의 정비·관리를 통하여 노동조합이 자주성과 민주성을 갖춘 조직으로 존속할 수 있도록 노동조합을 보호·육성하고 그 지도·감독에 철저를 기하게 하기 위한 노동정책적인 고려에서 마련된 것이다. (헌법재판소 2008.7.31.자 2004헌바9 결정)

◈ 노동조합 설립 이전에 설립신고서를 제출하여 행정관청의 그 요건에 대한 실질적인 심사를 거쳐 신고증을 교부 또는 설립신고서를 반려하도록 하는 것은 노동조합의 본질적 요소인 자주성 등을 확보하도록 하기 위한 부득이한 조치로서, 단체의 설립 여부 자체를 사전에 심사하여 특정한 경우에 한해서만 그 설립을 허용하는 '허가'와는 다르다고 할 것이다. (헌법재판소 2012.3.29.자 2011헌바53 결정)

◈ 노동조합의 명칭에 대하여는 노조법상 별도의 제한규정이 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 노동조합의 경우 당해 기업과 무관한 명칭 등은 사용하지 않는 것이 바람직할 것임 (노사관계법제팀-2964, 2007.9.11.)

◈ 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.)

조합원수

- 노동조합의 전체 조합원수를 기재

소속된 연합단체의 명칭

- 연합단체에 가입한 경우에는 연합단체 명칭을 기재해야 하나, 연합단체에 가입하지 않은 경우에는 기재하지 아니함
- 설립신고증이 교부되지 아니한 연합단체는 기재대상이 되지 않으므로, 이 경우는 설립신고서에 소속 연합단체를 기재해서는 안됨

- 대표자
  - 성명, 주소, 주민등록번호, 전화번호 등
  - 소속회사의 부서와 직책
- 임원의 성명 및 주소
- 노동조합의 형태 : 해당 노동조합의 형태를 표시

☞ p.42 ~ 43의 노동조합 조직형태 참조

- 주된 사무소의 소재지
  - 노동조합의 규약상 기재된 주된 사무소의 소재지를 기재

◈ 노동조합이 법규정에 위배하여 특정의 상위연합단체에 가입하고서도 소속된 연합단체의 명칭을 설립신고서나 규약에 전혀 기재하지 아니하거나 허위로 기재한 경우는 물론이고 실제로는 어느 연합단체에도 가입하지 아니하였음에도 불구하고 사실과 다르게 설립신고서나 규약에 소속된 연합단체의 명칭을 임의로 허위기재한 경우에 있어서도 동법시행령 제8조 제1항 제2호(현행법 노조법시행령 제9조제1항제1호)에서 정한 바에 따라 행정관청은 20일의 기간을 정하여 사실을 확인하기 위하여 소속 연합단체의 가입인준증의 제출 등 적절한 방법에 의한 보완을 요구하고, 만일 기간내에 이를 이행하지 아니할 때에는 설립신고서를 반려할 수 있다. (대법원 1993.2.12.선고 91누12028)

- (연합단체인 노동조합의 경우) 구성 노동단체의 명칭, 조합원수, 주된 사무소의 소재지 및 임원의 성명・주소
- (2이상의 사업 또는 사업장의 근로자로 구성된 단위노동조합의 경우)사업 또는 사업장별 명칭, 조합원수, 대표자의 성명

다. 신고서 첨부서류(노조법 시행규칙 제2조)

- 규약 1부

〈설립신고서 작성예시 : 기업별 노동조합〉

노동조합 ☑ 설립 ☐ 설립신고사항 변경 신고서								처리기간 3일
명 칭	○○노동조합				노동조합의 형태	단위노조(기업, 지역, 전국), 연합단체, 단위노조의 산하조직		
주된 사무소의 소재지(전화번호)	○○시 ○○구 ○○로 ○○				조 합 원 수	○○명		
소속된 연합단체의 명칭	○○○연맹							
대표자	성 명	김○○			주민등록번호	711111-*******		
	주 소	○○시 ○○구 ○○로 ○○			전 화 번 호	02)3218-0000		
	소속 사업장	○○기업(주)			소속부서 및 직책	생산팀 대리		
임원	직책	부위원장	성명	이○○	주소	○○시 ○○구 ○○로 ○○		
	직책	사무국장	성명	박○○	주소	○○시 ○○구 ○○로 ○○		

연합단체인 경우 그 구성원인 노동조합 관련 사항

명 칭	조합원수	주된 사무소의 소재지	임 원	
			성 명	주 소

2개 이상의 사업 또는 사업장의 근로자로 구성된 단위노동조합의 경우에는 아래의 기재사항을 작성하시기 바랍니다.

사업 또는 사업장별 명칭	대표자 성명	소재지	조합원수

<실립신고사항 변경신고시 작성 사항>

변 경 사 항	변 경 전	변 경 후
변경연월일		
변 경 사 유		

[☑ 설립신고]

2010년 ○월 ○일 본인 외 ○○명은 ○○○에서 노동조합 설립총회를 개최하고 「노동조합 및 노동관계조정법」 제10조제1항에 따라 노동조합의 설립을 신고합니다.

년 월 일

대표자 김 ○○ (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(○○지청장) 귀하

[☐ 설립신고사항 변경신고]

「노동조합 및 노동관계조정법」 제13조제1항에 따라 노동조합 설립신고사항 중 변경사항을 위와 같이 신고합니다.

년 월 일

신고인 (서명 또는 인)

귀하

구비서류		수수료
설립	규약 1부	없 음
변경	1. 변경사항을 증명할 수 있는 총회 또는 대의원회의 회의록이나 규약 등의 서류 1부 2. 설립신고증(변경신고증을 교부받은 사실이 있는 경우에는 변경신고증)	

비고 : 기재란이 부족한 경우에는 별지에 작성하시기 바랍니다.

210mm×297mm(신문용지 54g/㎡(재활용품))

〈설립신고서 작성예시 : 연합단체〉

노동조합 ☑ 설립 ☐ 설립신고사항 변경 신고서				처리기간 3일
명 칭	○○○노동조합연맹	노동조합의 형태	단위노조(기업, 지역, 전국), 연합단체, 단위노조의 신하조직	
주된 사무소의 소재지(전화번호)	○○시 ○○구 ○○로 ○○	조 합 원 수	○○○○명	
소속된 연합단체의 명칭	○○○총연맹			
대표자	성 명	김○○	주민등록번호	711111-*******
	주 소	○○시 ○○구 ○○로 ○○	전 화 번 호	02)3218-0000
	소속 사업장	○○기업(주)	소속부서 및 직책	생산팀 대리

임원	직책	부위원장	성명	이○○	주소	○○시 ○○구 ○○로 ○○
	직책	사무국장	성명	박○○	주소	○○시 ○○구 ○○로 ○○

연합단체인 경우 그 구성원인 노동조합 관련 사항

명 칭	조합원수	주된 사무소의 소재지	임 원	
			성 명	주 소
○○노동조합	○○명	○○시 ○○구 ○○로 ○○	정○○	○○시 ○○구 ○○로 ○○
○○노동조합	○○명	○○시 ○○구 ○○로 ○○	조○○	○○시 ○○구 ○○로 ○○

2개 이상의 사업 또는 사업장의 근로자로 구성된 단위노동조합의 경우에는 아래의 기재사항을 작성하시기 바랍니다.

사업 또는 사업장별 명칭	대표자 성명	소재지	조합원수

<실립신고사항 변경신고시 작성 사항>

변 경 사 항	변 경 전	변 경 후
변 경 연 월 일		
변 경 사 유		

[☑ 설립신고]

2010년 ○월 ○일 본인 외 ○○명은 ○○○에서 노동조합 설립총회를 개최하고 「노동조합 및 노동관계조정법」 제10조제1항에 따라 노동조합의 설립을 신고합니다.

년 월 일

대표자 김 ○○ (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(○○지청장) 귀하

[☐ 설립신고사항 변경신고]

「노동조합 및 노동관계조정법」 제13조제1항에 따라 노동조합 설립신고사항 중 변경사항을 위와 같이 신고합니다.

년 월 일

신고인 (서명 또는 인)

귀하

구비서류		수수료
설립	규약 1부	없 음
변경	1. 변경사항을 증명할 수 있는 총회 또는 대의원회의 회의록이나 규약 등의 서류 1부 2. 설립신고증(변경신고증을 교부받은 사실이 있는 경우에는 변경신고증)	

비고 : 기재란이 부족한 경우에는 별지에 작성하시기 바랍니다.

210mm×297mm(신문용지 54g/㎡(재활용품))

〈설립신고서 작성예시 : 초기업 노동조합〉

노동조합 ☑ 설립 ☐ 설립신고사항 변경 신고서							처리기간 3일
명 칭		○○노동조합			노동조합의 형태	단위노조(기업, 지역, 전국), 연합단체, 단위노조의 산하조직	
주된사무소의 소재지(전화번호)		○○시 ○○구 ○○로 ○○			조 합 원 수	○○명	
소속된 연합단체의 명칭		○○○연맹					
대표자	성 명	김○○			주민등록번호	711111-*******	
	주 소	○○시 ○○구 ○○로 ○○			전 화 번 호	02)3218-0000	
	소속 사업장	○○기업(주)			소속부서 및 직책	생산팀 대리	
임원	직책	부위원장	성명	이○○	주소	○○시 ○○구 ○○로 ○○	
	직책	사무국장	성명	박○○	주소	○○시 ○○구 ○○로 ○○	

연합단체인 경우 그 구성원인 노동조합 관련 사항

명 칭	조합원수	주된 사무소의 소재지	임 원	
			성 명	주 소

2개 이상의 사업 또는 사업장의 근로자로 구성된 단위노동조합의 경우에는 아래의 기재사항을 작성하시기 바랍니다.

사업 또는 사업장별 명칭	대표자 성명	소재지	조합원수
○○기업(주)	강○○	○○시 ○○구 ○○로 ○○	○○명
○○기업(주)	양○○	○○시 ○○구 ○○로 ○○	○○명

<실립신고사항 변경신고시 작성 사항>

변 경 사 항	변 경 전	변 경 후
변 경 연 월 일		
변 경 사 유		

[☑ 설립신고]

2010년 ○월 ○일 본인 외 ○○명은 ○○○에서 노동조합 설립총회를 개최하고 「노동조합 및 노동관계조정법」 제10조제1항에 따라 노동조합의 설립을 신고합니다.

년 월 일

대표자 김 ○○ (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(○○지청장) 귀하

[☐ 설립신고사항 변경신고]

「노동조합 및 노동관계조정법」 제13조제1항에 따라 노동조합 설립신고사항 중 변경사항을 위와 같이 신고합니다.

년 월 일

신고인 (서명 또는 인)

귀하

구비서류		수수료
설립	규약 1부	없 음
변경	1. 변경사항을 증명할 수 있는 총회 또는 대의원회의 회의록이나 규약 등의 서류 1부 2. 설립신고증(변경신고증을 교부받은 사실이 있는 경우에는 변경신고증)	

비고 : 기재란이 부족한 경우에는 별지에 작성하시기 바랍니다.

210mm×297mm(신문용지 54g/㎡(재활용품))

2. 설립신고서 관할 행정관청

- 노동조합을 설립하고자 하는 자는 노조법 시행규칙 별지 제1호 서식에 의한 노동조합 설립신고서를 행정관청 [고용노동부, 지방고용노동관서, 시・도・제주특별자치도・세종특별자치시, 시・군・구(자치구)]에 제출 (노조법 제10조 제1항 및 동법 시행령 제33조제1항)

가. 고용노동부 본부

- 총연합단체
- 규약뿐만 아니라 실제 조합원이 단위노동조합 등의 형태로 전국 6개 지방고용노동청 관내에 모두 분포되어 있는 "전국규모의 산업별 연합단체"
- 총연합단체를 상급단체로 하는 조직으로서 규약뿐만 아니라 실제 조합원이 지부 등의 형태로 전국 6개 지방고용노동청 관내에 모두 분포되어 있어 산업별 연합단체와 동등한 권한과 대우를 갖는 "전국규모의 산업별 단위노동조합"

나. 지방고용노동관서(주된 사무소 소재지 관할)

- 본부 소관에 속하지 않는 전국규모의 산업별 단위노동조합과 산업별 연합단체를 상급단체로 하는 전국단위노동조합
- 산업별 연합단체라 하더라도 실제 조합원이 6개 지방고용노동청에 모두 분포되어 있지 않은 연합단체
- 규약상 2 이상 특별시・광역시・도・특별자치도・특별자치시(이하 '시・도'로 칭함)를 조직범위로 하는 지역별 노동조합

  ※ 사례 : 서울·경기지역노동조합, 충남충북지역노동조합

- 규약상 2 이상의 시·도에 걸치는 수개의 사업장을 조직대상으로 하고, 조합원도 2 이상의 시·도의 사업장에 분포되어 있는 기업별 노동조합

  * 사례1 : 서울과 부산에 공장이 있는 회사의 노동조합이 각 공장에 조합원을 두고 있으면서 노동조합의 주된 사무소가 서울 종로구에 있을 경우 ⇒ 서울지방고용노동청

  * 사례2 : 인천, 수원에 공장이 있고, 조합원도 인천·수원공장에 각각 분포되어 있으면서 주된 사무소가 수원에 있을 경우 ⇒ 중부지방고용노동청 경기지청

  * 사례3 : 증권·금융회사와 같이 전국에 지점을 두고 조합원들이 전국적으로 분포되어 있으면서 주된 사무소가 서울 영등포구에 있는 경우 ⇒ 서울지방고용노동청 서울남부지청

다. 특별시 · 광역시 · 도 · 특별자치도 · 특별자치시

- 규약상 1개 시·도만을 조직범위로 하는 지역별 노동조합

  * 사례 : 서울지역노동조합(서울특별시청), 충북지역노동조합(충북도청)

- 규약상 동일 시·도내의 2 이상 시·군·자치구(이하 '시·군·구'로 칭함)를 조직범위로 하는 지역별 노동조합

  * 사례 : 안양·군포지역노동조합(경기도청), 강남·서초지역노동조합(서울특별시청)

- 규약상 2 이상의 시·도에 걸치는 수개의 사업장을 조직대상으로 노동조합이 조직되었으나, 조합원이 1개 시·도내의 2 이상의 시·군·구에 사업장이 분포되어 있는 기업별 노동조합

  * 사례 : 서울, 용인, 평택 소재 공장을 조직대상으로 노동조합이 설립되었으나, 조합원은 안양, 평택 공장에 있는 경우 ⇒ 경기도청

- 규약상 하나의 시·도 내에 2 이상의 시·군·구에 걸치는 사업장을 조직대상으로 하는 노동조합의 조합원이 2 이상의 시·군·구의 사업장에 분포되어 있는 기업별 노동조합

  * 사례 : 수원·평택에 공장이 있으며, 조합원이 각 공장에 분포되어 있는 경우 ⇒ 경기도청

라. 시 · 군 · 구

- 규약상 1개 시 · 군 · 구만을 조직범위로 하는 지역별 노동조합

  * 사례 : 수원지역노동조합(수원시청), 종로지역노동조합(종로구청)

- 1개 시 · 군 · 구 내에 존재하는 사업장을 조직대상으로 하는 기업별 노동조합

  * 사례 : 성남시 관내에 단일 사업장으로 조직된 노동조합 ⇒ 성남시청

- 2 이상의 시 · 도에 걸치는 수개의 사업장을 규약상 조직범위로 정하였으나, 조합원이 하나의 시 · 군 · 구에만 분포되어 있는 기업별 노동조합

  * 사례 : 서울, 수원, 평택에 공장이 있으며, 조합원은 평택공장에만 있는 경우 ⇒ 평택시청

- 규약상 2 이상의 시 · 군 · 구에 걸치는 사업장을 조직대상으로 하였으나, 조합원이 하나의 시 · 군 · 구에만 분포되어 있는 기업별 노동조합

  * 사례 : 수원 · 평택에 공장이 있으며, 조합원은 평택공장에만 있는 경우 ⇒ 평택시청

유의사항

○ 조합원 대부분이 특정 특별시 · 광역시 · 도(특별자치도) · 시 · 군 · 구에만 분포되어 있으나, 일부 조합원이 타 시 · 도 및 시 · 군 · 구에 있는 연락소(출장소, 영업소) 등에 파견되어 근무하는 경우에는 2 이상의 시 · 도 및 시 · 군 · 구에 걸치는 노동조합이 아님에 유의

* 사례 : 안양에 사업장이 있고, 인천에 출장소를 두고 있는 A사의 일부 조합원이 인천에 근무하는 경우 ⇒ 안양시청

마. 지부 · 분회 등의 관할 행정관청

- 지역별 · 산업별 등 초기업 단위 노동조합 산하의 지부 · 분회 등이 노조법 시행령 제7조에 따라 노동조합 설립신고를 하는 경우

- 본조 관할 행정관청이 고용노동부 또는 지방고용노동관서인 경우에는 지부·분회 등 산하조직의 주된 사무소 소재지를 관할하는 지방고용노동관서이고,
- 본조 관할 행정관청이 지자체인 경우로 지부·분회 등이 2이상의 시·군·구를 범위로 하는 경우에는 광역자치단체, 그렇지 않을 경우에는 기초자치단체임

✱ 관할 행정관청 판단요령

○ 노동조합 설립신고서가 제출된 경우 행정관청은 해당 노동조합의 규약상에서 정한 조직범위 관련규정 및 노동조합 명칭 등을 감안하여 노동조합이 전국단위를 표방하는지, 지역단위 노동조합인지, 기업단위 노동조합인지를 우선 판단

○ 전국단위, 지역단위, 기업단위노동조합 여부를 판단한 후 노동조합의 유형 및 실제 조합원 분포 등에 따라 상기 기준에 의한 관할 행정관청을 판단

- 관할 행정관청 판단결과 접수가 잘못된 경우 즉시 해당 행정관청으로 설립신고서 이송

○ 설립신고증 교부 이후 노동조합의 확대·축소 등으로 관할 행정관청이 변경된 경우에는 노조법 제13조, 노조법 시행령 제10조, 노조법 시행규칙 제5조를 유추 적용하여 행정관청 업무이관 절차를 진행

○ 노동조합의 주된 사무소는 노동조합의 조직활동 등 기본적 업무와 원활한 단체교섭을 위하여 본사 소재지 또는 조직대상 근로자가 다수인 사업장 소재지 등 적합한 곳으로 정하도록 지도

◈ 노동조합의 사무소의 소재지를 어디로 할 것인지에 대하여 노조법상 별도의 규정이 없으므로 노동조합의 조직형태, 단체교섭의 당사자와 관계, 노동조합활동의 주된 장소, 사무실 확보 가능 여부 등 제반사정을 종합적으로 감안하여 당해 노동조합이 결정하는 것이며, 설립신고증을 교부받은 노동조합이 사무실이 마련되지 않아 조합원들이 상시적으로 근무하는 소재지 주소를 기재하였다고 하여 노동조합의 실체가 없다고 볼 수 없으며 이를 허위기재라고 보기 어려울 것임 (노조 68107-13, 2002.1.5.)

Ⅲ 설립신고서 검토

1. 기본원칙

- 설립신고서 내용검토는 원칙적으로 행정관청에 제출된 설립신고서와 규약을 기초로 심사함 (노조법 제12조제2항)
  - 다만, 노동조합 설립신고와 관련하여 이해관계인의 진정, 이의신청 등이 있는 경우에는 사실조사를 병행

◈ 노동조합 설립신고에 대한 심사와 그 신고서 반려는 근로자들이 자주적이고 민주적인 단결권을 행사하도록 하기 위한 것으로서 만약 노동조합의 설립을 단순한 신고나 등록 등으로 족하게 하고, 노동조합에 요구되는 자주성이나 민주성 등의 요건에 대해서는 사후적으로 차단하는 제도만을 두게 된다면, 노동조합법상의 특권을 누릴 수 없는 자들에게까지 특권을 부여하는 결과를 야기하게 될 뿐만 아니라 노동조합의 실체를 갖추지 못한 노동조합들이 난립하는 사태를 방지할 수 없게 되므로 노동조합이 그 설립 당시부터 노동조합으로서 자주성 등을 갖추고 있는지를 심사하여 이를 갖추지 못한 단체의 설립신고서를 반려하도록 하는 것은 과잉금지원칙에 위반되어 근로자의 단결권을 침해한다고 볼 수 없다. (헌법재판소 2012.3.29.자 2011헌바53 결정)

◈ 노동조합이 행정관청으로 하여금 설립신고를 한 단체에 대하여 노조법 제2조 제4호 각목에 해당하는지를 심사하도록 한 취지가 노동조합으로서의 실질적 요건을 갖추지 못한 노동조합의 난립을 방지함으로써 근로자의 자주적이고 민주적인 단결권 행사를 보장하려는데 있는 점을 고려하면, 행정관청은 당해 단체가 노조법 제2조 제4호 각목에 해당하는지 여부를 실질적으로 심사할 수 있다고 할 것이다. (대법원 2014.4.10.선고 2011두6998)

2. 설립신고서 및 규약 심사

구분	확인해야 할 주요사항	확인방법
설립신고서 기 재 사 항 (노조법 제10조)	○ 명칭 ○ 주된 사무소의 소재지 ○ 조합원수 ○ 임원의 성명과 주소 ○ 소속된 연합단체가 있는 경우에는 그 명칭 ○ 연합단체인 노동조합인 경우 - 구성노동단체의 명칭·조합원수·주된 사무소의 소재지, 임원의 성명·주소 ○ 2이상의 사업 또는 사업장의 근로자로 구성된 단위 노동조합인 경우 - 사업 또는 사업장별 명칭·조합원수·대표자의 성명, 조합원수	○ 설립신고서
설립신고서 첨 부 서 류 (노조법 시행규칙 제2조)	○ 규약	○ 첨부서류
노 동 조 합 결 격 사 유 (노조법 제2조제4호)	○ 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는지 여부 ○ 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조받는지 여부 ○ 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는지 여부 ○ 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는지 여부 - 주요 임원의 해고자 여부 - 해고자의 부당노동행위 구제신청 여부 등 ○ 주로 정치운동을 목적으로 하는지 여부	○ 설립신고서 ○ 규약 ○ 필요시 회의록 등 관련서류 검토

구분	확인해야 할 주요사항	확인방법
규약의 기재사항 누락 또는 허위 여부 (노조법 제11조)	○ 명칭 - 단위노동조합(기업·지역·전국), 지부, 연합단체 등을 구별할 수 있는 적정명칭 사용 여부 ○ 목적과 사업 - 노동조합의 목적과 사업이 노조법 제2조제4호에 부합되는지 여부 ○ 주된 사무소의 소재지 - 규약과 설립신고서상의 주된 사무소의 소재지 일치 여부(단, 규약에 구체적으로 세부 주소지까지 명시할 필요는 없음) ○ 조합원에 관한 사항 - 조합원의 범위, 조합원의 가입·탈퇴절차 등 - 사용자의 이익대표자 등 조합원이 될 수 없는 자의 가입허용 여부 - 근로자가 아닌 자의 가입허용 여부 - 연합단체인 노동조합의 경우에는 그 구성단체에 관한 사항 · 구성단체의 범위 적정성 여부 * 산업별 연합단체 : 동종산업의 단위노동조합 * 총연합단체 : 전국규모의 산업별 연합단체 또는 산업별 단위노동조합 ○ 소속된 연합단체가 있는 경우 그 명칭 - 규약과 설립신고서에 기재한 연합단체와의 일치여부 - 설립신고증이 교부되지 아니한 연합단체를 소속연합단체로 하였는지의 여부 ○ 대의원회에 관한 사항(대의원회를 두는 경우) ○ 회의에 관한 사항	○ 설립신고서 ○ 규약 ○ 필요시 회의록 등 관련서류 검토

구분	확인해야 할 주요사항	확인방법
	○ 대표자와 임원에 관한 사항 - 임원자격 제한 : 임원은 소속조합원 중에서 선출 (노조법 제23조제1항) - 임원의 선거절차의 법 위반 여부 · 선거의 의결정족수 충족 여부 (노조법 제16조제2항 및 제3항) · 조합원의 직접·비밀·무기명투표 실시 여부 (노조법 제16조제4항) ○ 조합비 기타 회계에 관한 사항 - 회계감사 결과의 조합원 공개 여부 (노조법 제25조 제1항) ○ 규약 제정·변경에 관한 사항 - 제정·변경절차 법 위반 여부 (노조법 제16조제2항 내지 제4항) · 의결기관의 적법성 · 의사 및 의결정족수 충족 여부(재적조합원 과반수의 출석, 출석조합원 3분의 2 이상 찬성) · 조합원의 직접·비밀·무기명 투표 실시 여부 ○ 해산에 관한 사항 - 해산사유 기재 여부 - 재적조합원 과반수 출석, 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성 여부(노조법 제16조제2항) ○ 쟁의와 관련된 찬반투표 결과의 공개, 투표자 명부 및 투표용지의 보존·열람에 관한 사항 - 쟁의행위 투표절차 : 조합원 직접·비밀·무기명 투표에 의한 조합원 과반수 찬성(노조법 제41조제1항)	

구분	확인해야 할 주요사항	확인방법
	○ 대표자와 임원의 규약 위반에 대한 탄핵에 관한 사항 - 임원의 해임 : 조합원의 직접·비밀·무기명 투표, 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성 여부(노조법 제16조제2항 및 제4항) ○ 임원 및 대의원의 선거절차에 관한 사항 - 임원의 선거 : 조합원 중에서 선출(노조법 제23조 제1항), 조합원의 직접·비밀·무기명 투표 실시 여부 (노조법 제16조제4항) - 대의원 선출 : 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의해 선출(노조법 제17조제2항) ○ 규율과 통제에 관한 사항	

IV 설립신고증 교부

1. 처리기한

가. 설립신고서 접수시

- 설립신고서는 접수일로부터 3일 이내 처리해야 함 (노조법 제12조제1항)
  - 설립신고서에 하자가 없는 경우에는 신고증을 교부
  - 보완사유가 있는 경우에는 보완요구 (노조법 제12조제2항, 시행령 제9조 제1항)
  - 반려사유가 있는 경우에는 반려 (노조법 제12조제3항)

참 고

※ 「민원사무처리에 관한 법률」 제6조에 의해 민원사무의 처리기간을 산정

① 민원사무의 처리기간을 5일 이하로 정한 경우에는 민원사항의 접수시각부터 "시간" 단위로 계산하되, 공휴일 및 토요일을 산입하지 아니한다. 이 경우 1일은 8근무시간으로 한다.

② 민원사무의 처리기간을 6일 이상으로 정한 경우에는 "일" 단위로 계산하고 초일을 산입하되, 공휴일을 산입하지 아니한다.

③ 민원사무의 처리기간을 주·월·년으로 정한 경우에는 초일을 산입하되, 「민법」 제159조부터 제161조까지의 규정을 준용한다.

나. 보완서류 접수시

- 보완요구 후 보완서류가 접수된 때에는 3일 이내 처리

※ 노조법 제12조제2항의 보완요구기간 (최대 20일)은 처리기한 산정에서 제외

2. 설립신고증 교부

- 설립신고서에 보완 및 반려사유가 없는 경우에는 설립신고서를 접수한 때로부터 3일 이내에 노조법 시행규칙 별지 제12호 서식에 따른 노동조합 설립신고증을 작성하여 교부 (노조법 제12조제1항)

- 노조법 제12조제2항의 보완요구 기간 내에 보완된 서류를 접수한 때에는 3일 이내에 설립신고증을 교부

※ 소속된 연합단체가 설립신고증이 교부되지 아니한 노동조합일 경우에는 신고증에 그 연합단체명을 기재해서는 아니됨

◈ 행정관청이 노동조합의 설립신고서를 접수한 때에는 3일 이내에 설립신고증을 교부하도록 되어있다 하여 그 기간 내에 설립신고서의 반려 또는 보완지시가 없는 경우에는 설립신고증의 교부가 없어도 노동조합이 설립된 것으로 본다는 취지가 아니므로 행정관청은 그 기간 경과 후에도 설립신고서에 대하여 보완지시 또는 반려처분을 할 수 있다. (대법원 1990.10.23. 선고 89누3243)

3. 설립신고증 교부 후의 행정처리

- 신고증 교부 사실을 관할 노동위원회와 해당 사업(장)의 사용자나 사용자 단체에 통보 (노조법 시행령 제9조제3항)
- 노동단체카드(노조법 시행규칙 별지 제5호 서식) 작성 (노조법 시행규칙 제7조제1항)
- 행정관청은 매년 2월말까지 노동단체카드 사본을 고용노동부장관에게 제출 (노조법 시행규칙 제7조제2항)
- 별지 노동조합관리대장 및 노동조합설립·변경신고증 교부대장에 기록유지

V 보완요구

1. 설립신고증 교부 전 보완요구

가. 보완요구 사유(노조법 시행령 제9조제1항)

- 설립신고서에 규약이 첨부되어 있지 아니하거나 설립신고서 또는 규약의 기재사항 중 누락이나 허위사실이 있는 경우

- 임원의 선거 또는 규약의 제정절차가 노조법 제16조제2항부터 제4항까지 또는 제23조제1항의 규정에 위반되는 경우

> ※ 규약 제정 : 조합원 과반수의 출석과 출석조합원 2/3이상의 찬성, 조합원의 직접·비밀·무기명 투표
>
> ※ 임원 선거 : 조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성 (출석조합원 과반수의 찬성을 얻은 자가 없는 경우 규약이 정하는 바에 따라 결선투표를 실시하여 다수의 찬성을 얻은 자를 임원으로 선출 가능), 조합원의 직접·비밀·무기명투표, 임원은 조합원 중에서 선출

나. 보완요구 기간 (노조법 제12조제2항)

- 보완사유가 있는 경우에는 20일 이내의 기간을 정하여 보완 요구
  - 보완요구 기간은 반드시 20일을 주어야 하는 것이 아니며 20일 이내에서 행정관청이 보완에 필요하다고 인정하는 상당기간을 부여하면 됨

다. 방법 및 절차

- 보완요구를 하는 경우에는 노조법 시행규칙 별지 제13호 서식의 보완요구서를 신고인에게 발송하여야 하며
  - 신고인이 보완요구 사유를 명확히 알 수 있도록 관련 법조항과 그 내용을 구체적으로 기술

◈ 노조법 제13조제1항 제5호, 시행령 제8조제1항 제2호의 규정에 비추어 보면, 행정관청이 노동조합 설립신고서를 접수한 때에는 그 필요적 기재사항인 소속 연합단체 명칭의 누락이나 허위 여부를 확인하기 위하여 그 기재된 조합단체에 소속된 여부를 확인할 수 있는 인준증 등의 보완을 요구할 수 있다고 보아야 하므로, 행정관청이 노동조합설립신고서 만으로 그 소속된 조합단체 명칭 기재의 허위 여부를 확인할 수 없어서 위 인준증의 보완을 요구하였음에도 노동조합을 설립하고자 하는 자가 이를 이행하지 아니하였을 뿐만 아니라 연합단체에 소속되지도 아니하였다면, 그의 노동조합설립신청서를 반려한 처분은 적법하다. (서울고등법원 1991.10.10.선고 91구3514; 대법원 1993.2.12.선고 91누12028)

《보완요구사항(예시)》

□ 설립신고서 관련

항 목	보완요구 내용	비고
주된 사무소 소재지	설립신고서 상에 주된 사무소의 소재지를 기재하여야 하나 이를 기재하지 않은 바, 보완하여 제출하시기 바람	
사업 또는 사업장별 명칭, 대표자 성명, 소재지, 조합원수	2개 이상의 사업 또는 사업장의 근로자로 구성된 단위노조의 경우, 해당 항목을 설립신고서 상에 기재해야 하나 미기재하여 제출한바, 보완하여 제출 요망	

□ 규약 내용 관련

관련 법조항	보완요구 내용	규 약
노조법 제16조 제4항	노조법 제16조 제4항에 임원의 선거에 관한 사항은 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하도록 규정되어 있으나, – 귀 규약 상 임원인 부위원장은 위원장의 제청으로 대의원대회 인준을 받아 위원장이 임명한다고 규정되어 있어 있으므로, 노조법 제16조제4항에 부합하도록 규약 보완	제○조

□ 제출 요구 자료

관련 법조항	보완요구 내용
노조법 제16조 제4항	노조법 제16조제4항은 규약의 제정·변경, 임원 선거에 관한 사항은 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여야 한다고 규정하고 있으나, 제출된 서류만으로는 규약의 제정 및 임원선거가 조합원의 직접·비밀·무기명 투표를 거쳤는지 확인할 수 없음 ⇒ 직접·비밀·무기명투표 여부를 확인할 수 있는 회의록 등 증빙자료를 제출하여 주시기 바람

규약검토 시 놓치기 쉬운 위법한 조항 사례

◈ 조합원 자격 관련

○ 해고된 근로자가 부당해고 구제신청을 한 경우에도 조합원 자격을 인정한 경우

⇨ 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 하여 노동위원회의 재심판정이 있을 때까지 조합원 자격을 인정하도록 보완(노조법 제2조 제4호)

* 단, 기업별 노동조합의 경우에만 해당

◈ 총회(대의원회) 의결 관련

○ 각종 회의는 재적 과반수로 성립되고 출석인원 과반수로 결의한다. 단, 가부동수일 경우 위원장이 결정한다고 규정한 경우

⇨ 의결결과 가부동수일 경우 부결된 것이므로 위원장이 결정하는 것은 법 위반(노조법 제16조 제2항)

◈ 임원 선출 관련

○ 규약 상 임원인 부위원장, 홍보실장을 대의원회 인준을 받아 위원장이 임명한다고 규정한 경우

⇨ 노동조합의 임원은 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출되어야 하므로 법 위반(노조법 제16조 제4항)

◈ 소집절차 관련

○ 총회(대의원회) 소집공고 후 공고된 내용을 변경하는 경우는 3일 이전에 공고한다고 규정하고 있는 경우

⇨ 총회(대의원회)는 개최일 7일전까지 그 회의에 부의할 사항을 공고하여야 하므로, 이미 공고된 사항을 변경하는 경우에도 공고기간을 준수해야 함(노조법 제19조 본문)

* 단, 노동조합이 동일한 사업장내의 근로자로 구성된 경우에는 규약으로 공고기간을 단축할 수 있음 (노조법 제19조 단서)

◈ 회계감사결과 공개 관련

○ 회계감사 결과를 위원장 및 대의원회에 보고하도록 규정한 경우

⇨ 회계감사 결과는 전체 조합원에게 공개하여야 함(노조법 제25조)

◈ 단체협약 체결권 관련

○ 단체협약 체결시 교섭위원이 연명으로 서명하도록 규정한 경우

⇨ 노동조합 대표자의 단체협약 체결권을 전면적·포괄적으로 제한하는 규정이므로 법 위반(노조법 제29조)

◈ 규약의 필수기재 사항 누락

○ 해산에 관한 사항이 누락된 경우(노조법 제11조 제11호)

○ 쟁의와 관련된 찬반투표 결과의 공개, 투표자 명부 및 투표용지 등의 보존·열람에 관한 사항 누락된 경우(노조법 제11조 제12호)

2. 설립신고증 교부 후 시정요구

가. 시정요구 사유

- 노동조합이 설립신고증을 교부받은 후 노조법 제12조제3항제1호 (노조법 제2조제4호 각목의 노동조합의 결격사유)에 해당하는 설립신고서의 반려 사유가 발생한 경우 (노조법 시행령 제9조제2항)

나. 방법 및 절차

- 행정관청은 30일의 기간을 정하여 노조법 시행규칙 별지 제21호 서식의 시정 요구서로 시정 요구

- 노동조합의 대표자는 노조법 시행규칙 별지 제22호 서식의 시정결과보고서를 작성하여 시정결과를 보고

  - 행정관청은 노동조합이 위 기간 내에 시정요구사항을 이행하지 아니하는 경우에는 “이 법에 의한 노동조합으로 보지 아니함”을 통보하여야 함
  - 행정관청은 위 사항을 노동조합에 통보한 경우에는 지체없이 그 사실을 관할노동위원회와 해당 사업(장)의 사용자나 사용자단체에 통보 (노조법 시행령 제9조제3항)

Ⅵ 반 려

1. 반려사유

◎ 노동조합이 다음 사항에 해당하거나 보완요구 기간 내에 보완하지 아니하는 경우에는 설립신고서를 반려 (노조법 제12조제3항)

반려사유(노조법 제2조제4호)

· 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우
· 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조받는 경우
· 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우
· 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우
· 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우

가. 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우

◎ 사용자의 범위 (노조법 제2조제2호)

- 사업주 : 법인인 경우에는 법인 그 자체이고, 개인기업인 경우에는 그 사업에 있어서 자본이나 시설을 투자하여 기업을 경영하는 자연인을 말함
- 사업의 경영담당자 : 그 사업의 경영관리에 대한 책임을 맡고 있거나 이에 직접 관여하고 있는 자를 말함
  · 일반적으로는 법인의 대표이사, 이사회 또는 이와 유사한 기구의 구성원, 사업부서(본부)의 장, 공장·지점·지사 등의 장을 의미

- 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자
  - 고용·해고·승진·전보 등 인사관리를 담당하거나, 임금·근로시간·휴게시간 기타 근로조건의 결정과 노무관리의 기획 또는 집행에 관여하는 자, 노동관계에 관한 기밀사무를 담당하는 자를 의미
  - 일반적으로 기획조정, 인사·노무·급여, 예산, 경리·회계 등 담당부서의 근무자와 사업주로부터 소속직원에 대한 지휘명령, 근무명령, 인사관리에 관한 권한과 책임을 부여받은 관리·감독자가 이에 해당
  - 다만, 사용자 개념을 판단함에 있어 각 사업체마다 조직·편제, 분장업무가 다르므로 부장·차장 등 외형적인 직급 명칭보다는 실제 담당업무의 내용(예 : 위임전결사항의 범위, 근무평정 권한 여부, 소속근로자의 지휘명령권한 등)에 따라 구체적으로 판단하여야 함

◎ 항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자의 범위 (노조법 제2조제4호 가목)

- 통상 사용자에 전속되어 사용자의 업무를 보조하는 비서·전용운전사, 사용자의 지시를 받아 근로자에 관한 감시·감독적 지위에 있는 감사담당부서의 직원, 회사의 재산 보호·출입자 감시·순찰과 같은 경찰적 업무를 담당하는 자 등이 이에 해당

  ※ 경비원, 수위는 사업주의 명을 받아 사업주의 물적·인적 재산관리와 보안책임을 맡고 있어 "이익대표자"에 해당되며, 아파트 경비원은 단순한 재산관리 업무를 담당하므로 사용자의 이익대표자가 아님

◈ 노동조합의 조합원 범위는 당해 노동조합의 규약이 정하는 바에 의하여 정하여지나, 단체협약에서 노사간의 상호 협의에 의하여 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)

◈ 과장의 직책을 가진 자가 사용자 지위에 있지 않고 그 노동조합 규약상 조합원으로 가입할 수 있도록 되어있다 하더라도, 단체협약에 과장급 이상의 자에 대하여 노동조합에 가입할 수 없도록 한 규정을 위반하여 노동조합에 가입함으로써 조합원의 지위를 둘러싸고 노사간 분쟁을 일으키고 노사관계의 안정과 질서를 깨뜨린 것을 징계사유로 삼은 것은 정당함 (대법원 2004.1.29.선고 2001다6800)

◈ 노동조합이 사용자의 이익대표자의 참가를 허용함으로서 조합원 중에 일부가 조합원으로서의 자격이 없는 경우, 바로 노조법상의 노동조합의 지위를 상실하는 것이 아니라 이로 인하여 위 법이 규정하는 노동조합의 자주성이 현실적으로 침해되었거나 침해될 우려가 있는 경우에만 노동조합의 지위를 상실한다고 보아야 할 것임 (서울고등법원 1997.10.28.선고 97라94 ; 서울행정법원 2008.9.2.선고 2007구합30710)

◈ 노조법 제2조제4호 가목의 '항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자'에 해당하는 자인지 여부는 ① 노동조합의 자주성, 독립성을 확보하기 위한, 즉 노동조합의 어용화를 방지하기 위한 위 규정의 취지에 따라 조합의 자주성을 저해할 위험성이 구체적으로 있는가 없는가라는 관점에 의한 판단이 필요하고 ② 이는 형식적인 직위, 직명에 따를 것이 아니라 기업경영의 실태, 실질적인 담당업무, 직무권한 등에 비추어 판단되어야 하며 ③ 헌법상 보장된 단결권에 기하여 근로자 개인은 자유롭게 노동조합을 결성할 수 있고 가입할 수 있으며, 노동조합은 노동조합에서 배제되어야 할 자를 자주적으로 판단하여야 하는 것이므로, 여기에 해당하는 자의 범위에 대하여는 제한적으로 해석하여야 할 것임 (서울행정법원 2008.9.2.선고 2007구합30710)

◈ 노동조합에 가입할 수 없는 자가 노동조합에 가입하더라도 조합원 자격은 인정되지 않으므로, 사용자는 경영목적 달성을 위한 정당한 업무지시·명령권이나 사업장 질서유지권에 기하여 노동조합에 가입할 수 없는 자 스스로 노동조합에서 탈퇴하도록 요구할 수 있을 것이며, 이에 불응시 단체협약이나 취업규칙 등 관련 규정에 따라 해당자를 징계하거나 노동조합 활동이 가능한 부서나 업무로 보직변경 등의 조치를 하는 것도 가능할 것임 (노사관계법제과-3187, 2009.10.27.)

◈ 노동조합 및 노동관계조정법(이하'노동조합법'이라 한다)제2조제2호, 제4호 단서(가)목에 의하면, 노동조합법상 사용자에 해당하는 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자와 항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자는 노동조합 참가가 금지되는데, 그 취지는 노동조합의 자주성을 확보하려는데 있다. 여기서 '그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자'란 근로자의 인사, 급여, 후생, 노무관리 등 근로조건 결정 또는 업무상 명령이나 지휘·감독을 하는 등의 사항에 대하여 사업주로부터 일정한 권한과 책임을 부여받은 자를 말하고, '항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자'란 근로자에 대한 인사, 급여, 징계, 감사, 노무관리 등 근로관계 결정에 직접 참여하거나 사용자의 근로관계에 대한 계획과 방침에 관한 기밀사항 업무를 취급할 권한이 있는 등과 같이 직무상 의무와 책임이 조합원으로서 의무와 책임에 직접적으로 저촉되는 위치에 있는 자를 의미한다. 따라서 이러한 자에 해당하는지는 일정한 직급이나 직책 등에 의하여 일률적으로 결정되어서는 안되고, 업무 내용이 단순히 보조적·조언적인 것에 불과하여 업무 수행과 조합원 활동 사이에 실질적인 충돌이 발생할 여지가 없는 자도 여기에 해당하지 않는다. (대법원 2011.9.8.선고 2008두13873)

나. 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조받는 경우

- 노동조합은 사용자로부터 지배·개입되는 것을 방지하기 위해 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조받아서는 안됨

다. 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우

- 노동조합은 소속 근로자의 근로조건의 유지·개선 기타 경제적·사회적 지위의 향상을 목적으로 하는 단체이므로
  - 노동조합이 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우에는 노동조합의 결격사유에 해당
  - 단, 주된 사업이 아닌 부수적으로 하는 공제·수양 기타 복리사업은 가능

라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우

- 노동조합의 기본을 구성하고 있는 기업단위 노동조합에 있어 해당기업의 근로자만이 노동조합에 가입할 수 있는 것이므로 해당기업 근로자 이외의 자는 조합원 자격이 없음

- 다만, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 한 경우 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자로 봄 (노조법 제2조제4호 라목 단서)

  - 그러나 해고된 자가 부당해고 구제신청만을 한 경우에는 노조법상 근로자에 해당하지 않음

- 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 행정소송이 제기된 경우

  - 중앙노동위원회의 재심판정은 행정소송 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 않으므로 (노조법 제86조)

  - 사용자가 중앙노동위원회의 재심판정(조합원자격 인정)에 대하여 행정소송을 제기한 경우에도 법원의 판결이 확정될 때까지 해당 해고자의 조합원 자격이 유지되고 조합원 또는 조합임원으로서 행한 행위(예 : 단체협약 체결 등)는 유효함

  - 해고자가 중앙노동위원회의 재심판정(조합원자격 불인정)에 대하여 행정소송을 제기하여 법원에서 중앙노동위원회의 재심판정을 취소한 경우에도 법원의 확정판결이 있을 때까지는 재심판정의 효력이 지속되므로 조합원 자격이 인정되지 않음

마. 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우

- 노조법 제2조 제4호 '마'목은 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우를 노조 결격사유의 하나로 규정하고 있음

- 따라서 노동조합의 주 목적이 근로자의 근로조건 개선 등이 아니라 정치활동에 있는지 노조설립 신고 단계에서 검토

- 다만, '정치적 지위향상' 등 규약 문구만을 두고 노조결격사유인 '주로 정치운동을 목적으로 하는 경우'로 단정할 수는 없음

◈ 당해 노동조합이 '설립 목적' 달성을 위한 사업의 하나로 '종단개혁과 발전에 관한 사항', '사부대중 공동체실현을 위한 연대화 화합'을 포함하고 있다 하더라도, 규약상 설립목적을 '근로조건 개선을 통한 ... 경제적·사회적 지위 향상'으로 정하고 있는 등 설립 목적이 노동조합의 요건에 부합하고, 규약 제3조에서 정한 사업범위가 전반적으로 근로조건 유지·개선과 관련 있다는 점을 고려할 때, 동 노조의 설립목적이 '주로 정치 운동을 목적으로 하는 경우'로 보기는 어려울 것임 (노동조합과-2272, 2005.8.18.)

◈ 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 제기하여 중앙노동위원회 재심판정에서 구제명령을 받았다면, 설사 행정소송이 제기되어 행정법원 등에서 이 재심판정이 번복되더라도 법원의 판결이 최종확정 될 때까지는 중앙노동위원회의 재심판정의 효력이 정지되지 않으므로 해고된 자의 조합원 자격은 유지된다고 할 것임 (노조 68107-231, 2003.5.21.)

◈ 노동조합법 제42조(현행 노조법 제84조)에서 규정한 노동위원회의 사용자에 대한 구제명령은 사용자의 노동자에 대한 동법 제39조(현행법 제81조) 각호의 해고, 차별대우 기타 불이익 처분 등 부당노동행위를 시정하고 노동자를 원직 또는 원직 상당직에의 복귀를 명하거나 그 불이익취급을 해제할 것을 내용으로 하는 것으로서 사용자에 대하여는 이에 복종해야 할 공법상의 의무를 부담시킬 뿐 직접 노동자와 사용자간의 사법상 법률관계를 발생 또는 변경시키는 것은 아니고 이러한 사법상의 법률관계에 관한한 노동위원회의 권한 밖의 사항이며 노동자가 종국적으로 사용자의 해고 등 부당노동행위에 대하여 사법상의 지위의 확보와 권리의 구제를 받기 위하여는 사용자를 상대로 해고무효 또는 종업원인 지위의 확인을 구하는 등의 민사소송을 별도로 법원에 청구할 수밖에 없다. (대법원 1976.2.11.선고 75마496 ; 대법원 1996.4.23.선고 95다53102)

◈ 일반적으로는 해고에 의하여 노사관계는 종료되고 이를 다투는 근로자라고 하더라도 그 지위를 잃게 되는 것이지만, 노동조합법 제3조제4호(현행 노조법 제2조제4호 라목) 단서의 규정이 노동조합의 설립 및 존속을 보호하고 사용자의 부당한 인사권의 행사에 의하여 노동조합의 활동이 방해받는 것을 방지하기 위한 것이라는 취지에 비추어 보면 해고된 근로자라도 상당한 기간내에 그 해고의 효력을 다투는 자에 대하여는 근로자 또는 조합원으로서의 지위를 인정하여야 할 것이므로 해고의 효력을 다투고 있는 근로자가 조합원의 자격으로서 회사내 노동조합사무실에 들어가는 것은 정당한 행위로서 회사에서도 이를 저지할 수 없는 것이므로 노동조합사무실 출입목적으로 경비원의 제지를 뿌리치고 회사내로 들어가는 것은 건조물침입죄로 벌할 수 없다 할 것이나, 경비원들의 제지를 뿌리치고 회사내로 들어간 후 식당에서 유인물을 배포하였다면 근로자가 단지 노동조합사무실에 가기 위하여 회사 내에 들어갔다고 볼 수 없을 것이다. (대법원 1991.11.8.선고 91도326)

◈ 해고의 효력을 다투고 있는 자를 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다라는 노동조합법 제3조제4호 단서규정(현행 노조법 제2조제4호 라목)은 노동조합의 설립 및 존속을 보호하고 사용자의 부당한 인사권의 행사에 의하여 노동조합의 활동이 방해받는 것을 방지하기 위한 규정으로서 노동조합의 구성원이 될 수 있는 자격에 관하여 규정한 것일 뿐 사용자와 근로자와의 근로관계에 관한 규정은 아니므로 노동조합의 조합원으로서의 지위와 관련해서만 적용이 되어야 할 것이고, 근로자와 사용자와의 개별적인 근로계약 일반의 효력에 확대 적용될 수는 없다. (대법원 1993.6.8.선고 92다42354)

◈ 특정기업으로부터 해고되어 사용자와 고용관계가 종료된 자는 당해 기업을 조직기반으로 설립된 기업별 노동조합에 가입할 수 없으며, 비록 노동조합규약에서 가입을 허용하더라도 이는 강행법규에 위반되므로 조합원 자격은 인정되지 아니함 (노사관계법제과-3502, 2009.12.9.)

2. 반려절차

- 노조설립신고서를 반려하는 경우 신고인에게 설립신고서 등 관계서류 일체를 반려하고
  - 신고인이 반려사유를 명확히 알 수 있도록 그 사유를 상세히 기재

◈ 노동조합 설립신고서를 행정관청에 제출하였다가 반려받은 단체도 사회적 활동을 하고 있는 사회적 실체라고 할 것이므로 소송당사자 적격이 있다. (대법원 1979.12.11.선고 76누189)

◈ 행정관청이 노동조합의 설립신고서를 접수한 때에는 3일 이내에 설립신고증을 교부하도록 되어 있다 하여 그 기간 내에 설립신고서의 반려 또는 보완지시가 없는 경우에는 설립신고증의 교부가 없어도 노동조합이 성립된 것으로 본다는 취지는 아니므로 행정관청은 그 기간 경과 후에도 설립신고서에 대하여 보완지시 또는 반려처분을 할 수 있다 할 것이고, 또한 노동조합 설립신고서의 보완을 요구하거나 그 신고서를 반려하는 경우에는 노동위원회의 의결이 필요 없는 것이므로 고용노동부장관이 노동조합 설립신고서에 대하여 노동위원회의 의결없이 보완 요구를 하고 반려처분 하였다 하여 이를 위법하다고 할 수는 없다. (대법원 1990.10.23.선고 89누3243)

◈ 노동조합이 법규정에 위배하여 특정의 상위 연합단체에 가입하고서도 소속된 연합단체의 명칭을 설립신고서나 규약에 전혀 기재하지 아니하거나 허위로 기재한 경우는 물론이고 실제로는 어느 연합단체에도 가입하지 아니하였음에도 불구하고 사실과 다르게 설립신고서나 규약에 소속된 연합단체의 명칭을 임의로 허위기재한 경우에 있어서도 노동조합법 시행령 제8조제1항제2호(현행법 제12조 및 시행령 제9조)에서 정한 바에 따라 행정관청은 20일의 기간을 정하여 사실을 확인하기 위하여 소속 연합단체의 가입인준증의 제출 등 적절한 방법에 의한 보완을 요구하고, 만일 기간 내에 이를 이행하지 아니할 때에는 설립신고서를 반려할 수 있다. (대법원 1993.2.12.선고 91누12028)

◈ 노동조합 설립에 관한 구 노동조합법의 규정이 기본적으로 노동조합 설립의 자유를 보장하면서 노동정책적 목적을 달성하기 위해 설립신고주의를 택하여 조합이 자주성과 민주성을 갖추도록 행정관청으로 하여금 지도·감독하도록 하게 함으로써, 사용자는 무자격 조합이 생기지 않는다는 이익을 받고 있다고 볼 수 있을지라도 그러한 이익이 노동조합의 설립에 관한 구 노동조합법 규정에 의하여 직접적이고 구체적으로 보호되는 이익이라고 볼 수는 없고, 노동조합 설립신고의 수리 그 자체에 의하여 사용자에게 어떤 공적 의무가 부과되는 것도 아니라고 할 것이어서 자치단체장이 노동조합의 설립신고를 수리한 것만으로는 당해 회사의 어떤 법률상 이익이 침해되었다고 할 수 없으므로 당해 회사는 신고증을 교부받은 노동조합이 부당노동행위 구제신청을 하는 등으로 법이 허용하는 절차에 구체적으로 참가한 경우에 그 절차에서 노동조합의 무자격을 주장하여 다툴 수 있을 뿐 노동조합 설립신고서의 수리처분 그 자체만을 다툴 당사자 적격은 없다. (대법원 1997.10.14.선고 96누9829)

Ⅶ 노동조합 설립 관련사항 처리

1. 지부·분회 등의 설립신고서 처리

- 노조법 시행령 제7조에 의하여 산하조직으로서 노동조합설립 신고를 할 수 있는 지부·분회라 함은 근로조건의 결정권이 있는 사업 또는 사업장에 조직된 기업단위의 지부·분회를 의미

  - 지부·분회의 운영규정은 그 명칭에 관계없이 규약으로 보아야 하므로 그 운영규정에는 노조법 제11조의 규정에 의한 의무적 기재사항이 기재되어야 함

◈ 근로조건의 결정권이 있는 독립된 사업(장)에 조직된 노동단체는 지부·분회 등 명칭 여하에 불구하고 법 소정의 노동조합 설립신고를 할 수 있음. 이 경우 「근로조건의 결정권이 있는 사업 또는 사업장」인지 여부는 근로자의 채용·전보·승진·교육·해고 등의 인사노무관리와 임금·근로시간·휴가·복리후생 등 일체의 근로조건에 대한 결정권을 독립적으로 행사하는 사업 또는 사업장인지 여부 등 구체적인 사실관계에 따라 판단하여야 할 것임 (노조 01254-815, 1997.10.7.)

- 노동조합의 지부·분회라 하여도 설립신고증이 교부되면 그 명의로 단체교섭 및 부당노동행위 구제신청 등이 가능하고, 단체교섭이 결렬된 때에는 노동쟁의 조정신청을 할 수 있을 것임(교섭창구단일화 절차를 거치는 경우에는 교섭대표노조의 지위를 가져야 함)

- 지부·분회 등이 노조법 시행령 제7조에 따라 노동조합 설립신고를 하는 경우 관할 행정관청은,

- 본조 관할 행정관청이 고용노동부 또는 지방고용노동관서인 경우에는 지부·분회 등 산하조직의 주된 사무소 소재지를 관할하는 지방고용노동관서이고,
- 본조 관할 행정관청이 지자체인 경우로 지부·분회 등이 2이상의 시·군·구를 범위로 하는 경우에는 광역자치단체, 그렇지 않을 경우에는 기초자치단체임

2. 노동조합의 설립시기

- 노동조합 설립신고증을 교부받은 경우에는 설립신고서가 행정관청에 접수된 때에 설립된 것으로 봄 (노조법 제12조제4항)
  - 설립신고서가 반려되면 노조법상 노동조합이 설립되지 아니한 것이므로 적법하게 재접수되어 설립신고증이 교부된 경우에는 재접수된 때에 설립된 것으로 봄

3. 설립신고증의 재교부

- 노동조합은 설립신고증이 못쓰게 되거나 이를 잃어버려 신고증을 재교부받고자 할 경우에는 노조법 시행규칙 별지 제3호 서식에 의거 노동조합 설립신고증 재교부신청서를 행정관청에 제출 (노조법 시행규칙 제4조)

- 신청사유가 정당하다고 인정할 경우에는 설립신고증을 재교부하고 설립신고증 교부대장에 기록

4. 적법하게 설립된 노동조합의 법적 효력

- 적법하게 설립된 노동조합에 대하여는 아래와 같은 법적 효력을 인정
  - ① 노동조합 명칭을 사용할 수 있으며 (노조법 제7조제3항)
  - ② 노동쟁의의 조정신청 및 부당노동행위 구제신청을 할 수 있고 (노조법 제7조제1항)
  - ③ 법인격을 취득할 수 있으며 (노조법 제6조)
  - ④ 노동위원회 근로자위원을 추천하는 등 노동행정에 참여할 수 있고 (노동위원회법 제6조제3항)
  - ⑤ 일정한 경우 민·형사상 면책이 인정되며 (노조법 제3조, 제4조)
  - ⑥ 세법이 정하는 바에 따라 면세됨 (노조법 제8조)

◈ 노조법 제8조의 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 자치단체에서 지방세법에 따라 노동조합에 지방세(주민세, 지방교육세 등)를 부과하는 경우 노동조합을 과세대상에서 제외하는 특례조항이 없는 한 지방세를 납부하여야 할 것임 (노사관계법제팀-2785, 2007.8.30.)

- 법상 노동조합이 아니면서 노동조합 명칭을 사용할 경우 500만원 이하의 벌금에 처함 (노조법 제93조)

◈ 노조법 제7조제3항은 노조법상 실질적인 요건과 형식적인 요건을 모두 갖춘 노동조합에 한하여 노동조합이라는 명칭을 사용하게 함으로써 적법한 노동조합을 보호하고, 이에 반하여 형식적인 요건을 갖추지 못한 단결체에 대하여는 노동조합의 명칭을 사용하지 못하게 하는 등 보호의 대상에서 제외하여 기본적으로 노동조합법에 따른 적법한 노동조합의 설립을 유도하기 위한 것이므로, 그 목적의 정당성이 인정된다. 그리고 이는 형식적인 요건을 갖추지 못한 단결체에 대하여 노동조합이라는 명칭을 사용하지 못하게 하고 이를 위반하는 경우 형사상의 불이익을 가함으로써 합법적인 노동조합의 설립을 촉진하기 위한 것이므로, 그 수단의 적정성 또한 인정된다. (헌법재판소 2008.7.31.자 2004헌바9 결정)

Ⅷ 노동조합 설립과 관련한 행정지도

1. 노동조합의 설립

- 노동조합은 근로자 2명 이상이면 자유롭게 설립이 가능
  - 현실적으로 노동조합이 근로자 대표기관으로서의 기능을 다하기 위해서는 법 절차에 따라 설립총회에서의 규약제정, 규약에 정한 임원 등 집행기관이 구성되어야 함

◈ 노동조합은 그 요건으로 단체성이 요구되므로 복수인이 결합하여 규약을 가지고 그 운영을 위한 조직을 갖추어야 하는 바, 법인 아닌 노동조합이 일단 설립되었다고 할지라도 중도에 그 조합원이 1인밖에 남지 아니하게 된 경우에는, 그 조합원이 증가될 일반적 가능성이 없는 한, 노동조합으로서의 단체성을 상실하여 청산목적과 관련되지 않는 한 당사자 능력이 없다. (대법원 1998.3.13.선고 97누19830)

2. 근로자의 범위

- 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있는 근로자는 직업의 종류를 불문하고 임금, 급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자임 (노조법 제2조제1호)
  - 근로기준법상 근로자라 할지라도 노조법 제2조에 규정된 사용자에 해당되지 않아야 하고
  - 항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자는 노동조합 조직대상에서 제외됨 (노조법 제2조제4호 가목)

◉ 자유직업인은 노조법상 근로자로 볼 수 없으므로 노동조합을 설립하거나 이에 가입할 수 없음

- 예컨대, 보험모집인은 법률상 보험중개인으로 자유직업인에 해당되어 노동조합을 조직할 수 있는 근로자가 아님
- 다만, 계약형태를 달리하여 고용종속관계가 인정되는 경우에는 근로자에 해당됨

◈ 보험모집인은 ① 출퇴근 및 활동구역에 있어서 특별한 제한을 받지 않고(조회 불참시 수당에 영향을 미치지만 다른 제재조치가 없어 출퇴근이 엄격히 통제된다고 해석하기 어려움), 보험모집·수금업무 등에 있어서도 각자의 재량과 능력에 따라 업무를 수행하고 있어 회사로부터 직접적이고 구체적인 지휘·감독을 받는다고 보기 어렵고, ② 보험모집 실적에 따라 수당을 지급받고 있으며, ③ 실적 미달시 수당감소·당사자간 약정에 의한 해촉 이외에 별도의 징계 등 제재조치가 없을 뿐만 아니라, ④ 보험모집 활동 이외에 겸업이 가능하여 회사에 전속되어 있다고 보기도 어려우므로 보험모집인은 회사에 대하여 종속적 노동관계에 있다고 볼 수 없고, 따라서 노동조합 및 노동관계조정법상 근로자에 해당되지 않는다고 할 것임 (노조 68107-997, 2000.10.30.)

◈ 운송도급계약의 성격상 운송처 및 도착시간이 지정될 수밖에 없고 타인과 유사한 계약을 체결할 수 없는 점, 레미콘 운송차주들에게 취업규칙이나 복무규정, 인사규정의 적용이 없고, 회사 종업원에 비해 근무시간·장소에 엄격한 구속을 받지 아니하는 점, 제3자 대리운전이 가능한 점, 보험가입 및 제세공과금 납부, 모든 사고 및 재해에 대해 운송차주들이 책임지는 점, 기본급이나 고정급이 정해 있지 아니한 점, 의료보험, 국민연금제도 등에서 근로자가 아닌 점 등으로 볼 때, 레미콘 지입차주는 노조법상 근로자에 해당되지 아니한다. (대법원 2006.9.8. 선고 2003두3871)

◈ 학습지 교사는 회사와 사이에 사용종속관계에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 근로자로 볼 수 없으므로, 전국학습산업지노조는 결국 근로자가 아닌 자로 구성된 단체로서 노조법상 노동조합에 해당한다고 볼 수 없어 회사가 위 노조의 단체교섭 요구에 응하지 않는 것은 노조법상 부당노동행위로 볼 수 없다. (대법원 2005.11.24.선고 2005다39136 ; 대법원 1996.6.28. 선고 93도855)

※ 설립신고라는 형식적 요건을 갖추었다 하더라도 그 실체를 갖추지 못하였다면 노조법상 노동조합이 아니라고 판시한 판례임

- 공무원은 헌법 제33조, 노조법 제5조 단서에 따라 공무원노조법, 교원노조법, 국가공무원법 제66조제1항, 지방공무원법 제58조제1항에 의거 노동3권이 제한되나,
  - 국가공무원법 제66조제1항단서 및 국가공무원복무규정 제28조와 지방공무원법 제58조제1항단서 및 제2항에 따라 사실상 노무에 종사하는 공무원은 노동3권이 전면 허용되며 공무원노조법이 아닌 노조법이 적용됨
  - 사실상 노무에 종사하는 공무원이란 국가공무원의 경우 미래창조과학부 소속의 현업기관의 작업현장에서 노무에 종사하는 우정직공무원(우정직 공무원의 정원을 대체하여 채용된 일반임기제 공무원 및 시간선택제일반임기제공무원을 포함)이며 지방공무원의 경우 조례로 정함

- 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」('99.7.1 시행)과 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」('06.1.28 시행)의 시행으로 초·중등교육법상의 교원(유치원, 초·중등교원)과 공무원의 단결권 및 단체교섭권은 보장되나 단체행동권은 허용되지 아니함

◈ 노조법 제5조는 노조자유설립주의를 규정하면서 「다만, 공무원과 교원에 대하여는 따로 법률로 정한다」라는 단서 조항을 둠으로써 교원의 단결권 제한을 법률에 유보하고 있는 바, 이는 교육법상 모든 교원의 단결권이 제한된다는 의미가 아니라 법률에 단결권을 제한할 수 있는 근거가 있는 경우에 단결권이 제한됨을 의미함. 이에 따라 국·공립 및 사립학교 교원의 경우에는 국가공무원법, 교육법 및 사립학교법상의 관련 규정에 의거 노조설립 등 노동3권이 제한되고 있음. 다만, 기능대학법에 의한 교원의 경우 기능대학법령상 그 자격과 임용에 관하여는 교육법의 일부 규정을 준용하도록 하고 있으나 복무 등에 관하여는 노동3권을 제한할 수 있는 별도의 근거규정을 두고 있지 아니하므로 법상 단결권이 제한된 교원에 해당한다고 보기 어려울 것임 (노조 01254-596, 1997.7.1.)

- 근로기준법상 근로자라 할지라도 사용자에 해당하는 「근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자」(노조법 제2조제2호) 및 「항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자」(노조법 제4조제4호 가목)는 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 없음

  - 노조법에서 사용자 등이 노조에 가입하는 것을 제한한 것은 노조의 자주성을 보장하는 한편 사용자의 비밀사항 등이 지켜질 수 있도록 하여 노사의 대등성을 보장하기 위한 것임

- 따라서 노조법상 노조가입이 제한되는 자는 비록 규약상 조합원 가입범위에 포함되어 노조에 가입하였다 하더라도 조합원 자격이 없으므로, 규약에서 사용자에 해당하는 자를 조합원 가입대상으로 한 경우 행정관청은 노조법 제21조제1항에 의거 시정명령을 해야 함

3. 노동조합의 조직형태

가. 우리나라의 노조형태

- 우리나라의 노동조합은 총연합단체를 정점으로 동종산업의 단위노동조합을 구성원으로 하는 산업별 연합단체 및 전국규모의 산업별 단위노동조합과 기업단위 노동조합으로 구성되어 있음 (노조법 제10조제2항)

나. 단위노동조합

(1) 기업단위 노동조합

- 기업단위 노동조합은 일반적인 단위노동조합 형태로 일정기업에 소속된 근로자가 직업(종)의 구별없이 개별기업 단위로 조직하는 노동조합을 말함

(2) 초기업단위 노동조합

- 산업별 노동조합 : 동종산업에 종사하는 근로자들이 직종과 기업을 초월하여 조직(예, 전국금융산업노조, 전국우정노조)

- 지역별 노동조합 : 일정지역 내의 근로자들의 동일산업 또는 직종 단위로 노동조합을 조직 (예, ○○지역일반노조, △△지역제화공노조)

  - 지역단위 노동조합은 해당 노동조합의 특성과 설립취지, 상권(시장), 단체교섭 가능범위, 경제생활 영역, 근로자 분포 등의 요소를 고려하여 자율적으로 정하되 그 명칭은 조직 범위를 명확히 나타낼 수 있도록 행정지도

다. 산업별 연합단체

- 산업별 연합단체인 노동조합은 동종 산업별로 조직된 단위 노동조합의 연합조직을 말하며, 그 구성원인 단위노동조합은 각각 독립된 노동조합의 자격을 가짐

라. 총연합단체

- 총연합단체인 노동조합은 산업별 연합단체 또는 전국규모의 산업별 노동조합을 구성원으로 하여 조직됨

  ※ 단위노동조합이 산업별 연합단체인 노동조합에 가입하거나, 산업별 연합단체 또는 전국규모의 산업별 노동조합이 총연합단체인 노동조합에 가입한 경우에는 해당 노동조합은 소속 산업별 연합단체인 노동조합 또는 총연합단체인 노동조합의 규약이 정하는 소정의 의무를 성실히 이행하여야 함 (노조법 시행령 제8조제1항)

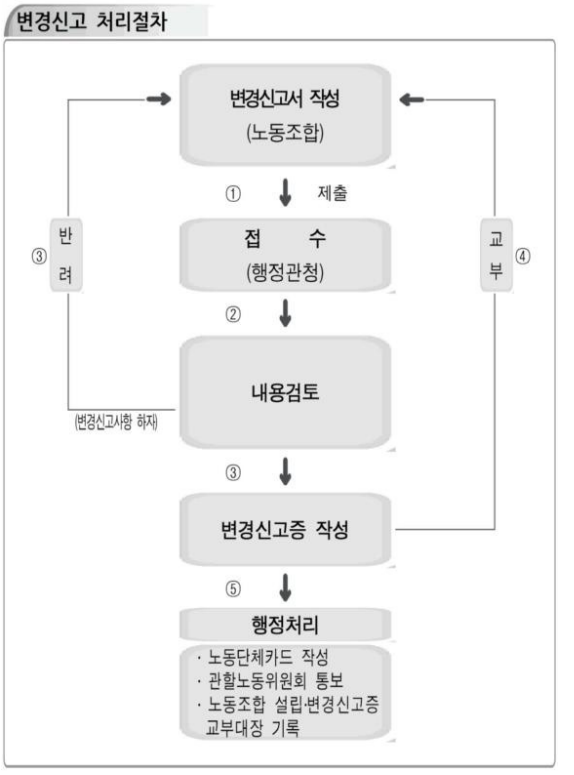
- 총연합단체인 노동조합 또는 산업별 연합단체인 노동조합은 해당 노동조합에 가입한 노동조합의 활동에 대하여 협조·지원 또는 지도할 수 있음 (노조법 시행령 제8조제2항)

제 2 장 노동조합 변경

Ⅰ 변경신고서 작성 및 신고

1. 작성방법

- 노동조합은 노동조합 설립 신고사항 변경신고를 하고자 할 때에는 노조법 시행규칙 별지 제1호 서식에 의해 변경 신고서 작성



2. 변경신고 대상 및 사유 (노조법 제13조제1항)

가. 명 칭

- 2 이상의 노동조합이 합병(통합)하거나 하나의 노조가 분할하여 명칭이 변경되는 경우

노동조합의 합병 · 분할이란?

◈ 합병

○ 2개 이상의 노동조합이 존속 중에 하나의 노동조합으로 통합되는 것으로, 기존의 노동조합이 소멸되면서 새로운 노동조합으로 설립되는 '신설합병'과 하나의 노동조합이 다른 노동조합에게 흡수되어 소멸되는 '흡수합병'이 있음

○ 신설합병의 경우 새로운 규약을 제정하여 설립신고를 하여야 하며 소멸된 기존의 노동조합은 해산신고를 해야 함

○ 흡수합병의 경우 흡수하는 노동조합의 규약을 변경하여야 함하며, 흡수되는 노동조합은 해산신고를 해야함

◈ 분할

○ 분할은 기존 노동조합이 소멸하면서 새로운 2개 이상의 노동조합이 신설되는 경우(소멸분할 또는 신설분할), 기존 노동조합의 일부가 분리되면서 기존 노동조합과 새로운 노동조합의 2개로 분리되는 경우(존속분할)가 있음

○ 소멸분할(또는 신설분할)의 경우 새롭게 신설된 2개 이상의 노동조합은 설립신고를, 분할로 인해 소멸된 기존 노동조합은 해산신고를 해야 하며, 존속분할의 경우 기존 노동조합에서 분리된 새로운 노동조합은 설립신고를 해야 함

※ 노동조합의 합병·분할은 총회(대의원회)의 의결사항으로, 재적조합원(대의원) 과반수의 출석과 출석조합원(대의원) 3분의 2이상의 찬성이 있어야 함 (노조법 제16조 제1항 및 제2항)

- 기타 사유로 명칭변경이 있는 경우

※ 기업별 노조가 노조법 제16조제2항에 따라 지역별·산업별 등 초기업노조의 지부·분회 등으로 조직형태를 변경하는 경우에는 설립신고사항 변경신고 대상이 아니라 노조법 제28조를 준용하여 해산조치를 하여야 함

나. 주된 사무소의 소재지

- 규약 변경에 따른 주된 사무소의 소재지 변경

- 사업체 이전에 의한 노동조합의 주된 사무소 변경 등

다. 대표자의 성명

- 노동조합 대표자가 선거·불신임 등으로 교체된 경우

  ※ 노동조합 대표자의 사퇴 등으로 규약에 의거 대표권한을 행사하는 직무대행 또는 대표자가 연임된 경우는 대표자 변경신고의 대상이 되지 않음

- 기타 사유에 의한 대표자 변경

라. 소속된 연합단체의 명칭

- 규약으로 소속연합단체를 변경한 경우
- 소속연합단체를 탈퇴하여 가입한 연합단체가 없게 된 경우
- 기타 사유에 의해 연합단체를 변경한 경우

  ※ 설립신고증이 교부되지 아니한 연합단체로의 변경은 변경신고 대상이 될 수 없음

3. 첨부서류(노조법 시행규칙 제3조)

① 회의록, 규약 등 변경사항을 증명할 수 있는 서류

② 설립신고증(변경신고증을 교부받은 사실이 있는 경우에는 변경신고증)

4. 변경신고 절차

- 노동조합이 노조법 제10조제1항의 규정에 의해 설립신고된 사항 중 ①명칭 ②주된 사무소의 소재지 ③대표자의 성명 ④소속된 연합단체의 명칭에 변경이 있는 때에는 그 날부터 30일 이내에 시행규칙 별지 제1호 서식에 의한 변경신고서를 제출 (노조법 제13조제1항 및 시행규칙 제3조)

  - 변경신고 관할 행정관청은 노동조합 설립신고 관할 행정관청과 동일 (p.11~14 참고)

- 주된 사무소의 소재지 변경으로 관할 행정관청이 변경되는 경우에는 새로운 소재지를 관할하는 행정관청에게 신고

  - 노동조합의 변경신고서를 접수한 행정관청은 구 소재지 관할 행정관청과 상호 협조하여 처리

II 변경신고서의 처리

1. 심 사

변 경 사 항	확 인 내 용	확 인 방 법
- 명 칭 - 주된 사무소의 소재지 - 대표자의 성명 - 소속된 연합단체의 명칭	• 회의록상의 총회, 대의원회의 적법 개최 여부 • 의사정족수·의결정족수의 충족 여부 • 규약의 변경과 임원의 선거시 직접·비밀·무기명 투표의 실시여부 • 주된 사무소의 소재지	• 규 약 • 총회·대의원회의 회의록

2. 처 리

- 심사결과 하자가 없는 경우에는 3일 이내에 노조법 시행규칙 별지 제23호 서식에 의해 변경 신고증을 교부하며
  - 노동조합 설립·변경신고증 교부대장에 기록 관리
    ※ 변경신고증 교부시 소속된 연합단체가 설립신고증이 교부되지 않은 노동조합일 경우에는 소속 연합단체명을 기재해서는 아니됨

- 주된 사무소의 소재지 변경신고를 받아 변경신고증을 교부한 경우에는 그 사실을 구소재지를 관할하는 행정관청 및 노동위원회와 신소재지를 관할하는 노동위원회에 지체없이 통보 (노조법 시행규칙 제5조제1항)

- 관할 행정관청이 변경되는 경우 구소재지를 관할하던 행정관청은 ①노동조합 설립신고시에 제출된 서류(변경신고를 한 경우에는 변경신고시에 제출된 서류 포함) ②노동단체카드 ③단체협약서 ④기타 해당 노동조합에 관련된 서류를 지체없이 신소재지를 관할하는 행정관청에 송부 (노조법 시행규칙 제5조제2항)

◎ 노동조합의 명칭, 주된 사무소의 소재지, 대표자의 성명, 소속된 연합단체의 명칭이 변경된 때에는 작성·비치된 노동단체카드에 변경신고사항을 기재

Ⅲ 노동조합 조직형태 변경

1. 의 의

- 「조직형태의 변경」이라 함은 노동조합이 그 실체의 동일성을 유지하면서 노동조합의 종류를 변경함으로써 구성원의 자격과 그 결합방식을 바꾸는 것을 말함

- 현행법상 조직형태에 대하여 별도의 제한규정을 두고 있지 않으므로 노동조합의 조직형태는 근로자들이 자유로이 변경할 수 있음 (노조법 제5조, 제16조제1항제8호 및 제2항 단서)

  ※ 판례는 조합의 인적구성에서 실질적 동일성이 유지되어야 한다는 입장임 (대법원 1997.7.25.선고 95누4377 ; 대법원 2002.7.26.선고 2001두5361)

- 노조법 제16조제1항제8호는 노동조합이 다른 유형의 노동조합으로 그 형태를 바꾸려고 할 경우 기존 노동조합을 해산하고 새로운 노동조합을 설립해야 하는 번잡함을 해소하기 위해 1997년 노조법 제정시 신설된 것임

2. 유 형(예시)

- 기업별 노동조합이 산업별·지역별 노동조합의 지부·분회 등으로 조직형태를 변경하는 경우

- 산업별·지역별 노동조합의 지부·분회 등이 기업별 노동조합 또는 다른 산업별·지역별 노동조합의 지부·분회 등으로 조직형태를 변경하는 경우

- 산업별·지역별 노동조합이 기업별 노동조합으로 변경하는 경우 등

3. 절 차

- 노동조합의 조직형태변경은 노조법 제16조제2항에 의거 총회 또는 대의원회에서 재적조합원(대의원) 과반수의 출석과 출석조합원(대의원) 3분의 2 이상의 찬성으로 결의하여야 함

  - 노조법 시행령 제7조에 따라 설립신고를 하지 않았으나 '근로조건 결정권이 있는 독립된 사업(장)'에 조직되어 있는 지부·분회는 총회에서 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성으로 결의하여야 함

- 그러나, 지부·분회의 소집권자가 아닌 자가 규약을 위반하여 '임의로' (임시) 총회 등을 개최하여 조직형태를 변경한 경우 이는 중대한 하자가 있는 결의에 해당함

◈ (사례) 지회의 일부 조합원들이 지회운영규칙상 절차를 위반하여 임의로 특정인을 소집권자로 지정해 조직형태 변경을 위한 총회를 개최한 경우

○ ○○○○지회 조합원들 대다수가 기업별 노조로의 조직형태 변경을 희망하면서 총회 소집을 원하고 있었다고 하더라도 지회 운영규칙상 지회장에게 총회의 소집을 요청하고 지회장이 위 요청을 거부할 경우 △△노조 위원장에게 지부장으로 하여금 소집권자를 지명하도록 승인하여 줄 것을 요청할 수 있을 뿐 그들 스스로 소집권자를 지정하여 총회를 소집할 수는 없다고 할 것이고, △△노조 위원장이 지부장으로 하여금 소집권자를 지명하도록 승인하는 것도 거부한다면 노동조합 및 노동관계조정법 제18조제3항을 준용하여 행정관청에 소집권자를 지명하여 줄 것을 요구할 수 있다고 할 것이므로, ○○○○지회 조합원들이 이러한 절차를 거치지 않은 채 그들 스스로 소외 2를 소집권자로 지정하여 이 사건 총회를 소집한 후 ○○○○지회의 △△노조 탈퇴 및 지회를 기업단위 노동조합으로 조직형태를 변경하기로 결의한 것은, 특별한 사정이 없는 한 그 총회소집 절차에 중대한 하자가 있어 무효 (대법원 2009.3.12.선고 2008다2241)

◈ (사례) 본조의 지회장에 대한 인준취소로 지회총회 소집권자가 없는 상황에서 지회장이 임의로 지회총회를 개최한 경우

○ 2회에 걸쳐 산업별 노동조합 규약에 따라 분회총회를 소집하도록 지도하였음에도 이를 이행하지 아니하여 노동조합에서 규약에 따라 ○○분회의 분회장 인준을 취소하고 직무대리를 위촉한 경우 조합원들이 임의로 임시의장을 선출한 후 ○○분회의 분회총회를 개최하여 조직형태변경(산업별노조 탈퇴, 단위노동조합 설립)을 결의하였다 하더라도 분회총회 소집절차상 노동조합의 규약을 위반하였고, 분회총회를 소집할 자격이 없는 조합원이 임시의장으로 분회총회를 진행한 사실 등을 고려할 때 이와 같은 결의가 유효하다고 보기는 어려울 것임 (노사관계법제팀-1034, 2006.4.13.)

◉ 따라서 산별노조의 지부·지회의 경우 원칙적으로 규약에 따라 총회를 소집하도록 지도하고,

- 행정관청에 대한 총회 소집권자 지명 요청 등 다른 대안적 절차가 있는지 여부를 확인한 후, 이러한 대안적 절차를 거치도록 지도

- 특히 행정관청은 소집권자가 아닌 자가 '임의로' (임시)총회를 개최함에 따라 야기되는 법적문제의 예방을 위해 노조법 제18조제3항에 따라 조합원 또는 대의원 3분의 1 이상의 소집요구를 통해 노동위원회의 의결을 거쳐 소집권자를 지명받아 조직형태를 변경하도록 행정지도

◉ 다만, 본조에서 정당한 이유없이 지부·분회의 총회 개최를 승인하지 아니하는 경우 지부·분회는 권한있는 자가 노조법상 절차에 따라 총회를 개최하여 효력있는 집단적 결의를 할 수 있음

◈ (사례) 본조의 총회소집 불승인으로 지부장이 노조법상 절차에 따라 지부총회를 개최한 경우

○ 근로조건 결정권이 있는 독립된 사업(장)에 조직된 지역별 노동조합의 지부가 규약 및 운영규정 등 관련규정에 정하여진 절차에 따라 노동조합에 총회 소집을 요구하였으나 노동조합에서 지부 총회 부의사항이 조직탈퇴 및 조직형태 변경이라는 이유만으로 총회소집 요구를 승인하지 않아 결과적으로 해당 사업(장) 근로자들의 단결선택의 자유를 행사할 수 없게 된 경우라면 당해 지부의 대표자가 노조법상 제반규정에 근거한 적법한 절차에 따라 지부총회를 개최하여 해당 안건을 의결하더라도 이를 무효라고 보기는 어려움 (노사관계법제과-656, 2010.9.3.)

4. 산업별·지역별 노동조합 지부·분회의 조직형태 변경 결의

◉ 산별노조 하부조직은 산별노조 내부 조직에 불과하므로 조직형태 변경을 할 수 없는 것이 원칙

- 단, 예외적으로 ①독자적 규약·집행기관을 갖고 독립한 단체로 활동하는 비법인사단인 근로자단체인 경우 ②독자적 단체교섭권과 단협체결권까지 보유하여 기업별 노조에 준하는 지위를 가진 경우에는 조직형태변경이 가능 (2016. 2. 19.선고 2012다96120 전원합의체 판결)

◈ 지부·지회의 조직형태변경 관련 대법원 전원합의체 판결 (2016. 2. 19.선고 2012다96120 전원합의체) 의 의미

(1) 산별노조 하부조직의 법적 성격

○ 산별노조 하부조직은 별개의 노동조합이 아니라 산별노조 내부의 조직관리를 위한 기구나 그 조직 체계의 일부인 구성요소임

○ 산별노조의 지회라고 하더라도 실질적으로 하나의 기업 소속 근로자를 조직대상으로 구성되어 독자적인 규약과 집행기관을 가지고 독립한 단체로서 활동하면서 해당 조직이나 그 조합원의 고유한 사항에 관하여 독자적인 단체교섭 및 단체협약체결 능력이 있어 기업별 노조에 준하는 실질을 가지고 있는 경우

- 소속 조합원의 의사 결정을 통하여 독립한 기업별 노조로 전환함으로써 그 조직형태 변경 가능

(2) 독자적 단체교섭 및 단체협약체결 능력이 없는 지회의 법적 지위

○ 비록 산별노조의 지회가 독자적으로 단체교섭을 진행하고 단체협약을 체결하지는 못하더라도 법인 아닌 사단의 실질을 가지고 있는 근로자단체로서 독립성이 인정되는 경우

- 종전의 산별노조의 지회라는 외형에서 벗어나 독립한 기업별 노조로 전환할 수 있다고 봄이 상당

○ 대법원은 OO지회가 법인 아닌 사단의 실질을 갖추고 있어 독립성이 있었는지 등을 살펴보았어야 했는데, 그러지 않았으므로 필요한 심리를 다하지 아니하여 원심 판결을 파기한다고 판시함

5. 법적 효력

- 기업별 노조가 산업별·지역별 노동조합의 지부·분회 등으로 조직형태를 변경할 것을 결의한 경우에도 해당 산업별·지역별 노동조합에 가입 등을 하기 전까지는 기업별 노동조합으로 보아야 함
  - 기존 기업별 노동조합의 해산신고가 법적 의무사항은 아니며, 조직형태 변경의 효력발생요건이 되는 것도 아님

- 또한, 산업별·지역별 노동조합의 지부·분회 등이 기업별 노동조합으로 조직형태를 변경할 것을 결의한 경우에도 노조법 제16조제2항부터 제4항까지의 규정에 따라 규약 제정 및 임원을 선출하여 행정관청에 설립신고를 하기 전까지는 그 조합원은 산업별·지역별 노동조합의 조합원 자격을 유지함
  - 행정관청으로부터 설립신고증을 교부받은 경우에는 조직형태 변경에 반대한 조합원도 기존 산업별·지역별 노동조합의 조합원 자격은 상실되고 별도의 탈퇴의사를 표명하지 않는 한 기업별 노동조합의 조합원 자격을 가짐

- 산업별·지역별 노동조합이 조직탈퇴, 조직형태 변경 등을 시도하였다는 이유로 당해 지부·분회 조합원의 의사에 반하여 산하 지부·분회에 대해 임원인준을 취소하는 경우
  - 이로 인해 지부·분회 조합원들이 그 결의에 의하여 조직형태를 변경하는 것이 실질적으로 제한된다면 이는 사업장 단위 조합원의 조직선택의 자유를 제한하게 되어 정당하지 않음

◈ 노동조합 규약 등에서 노조의 사전 승인을 얻어 분회총회를 개최하도록 규정하고 있는 경우에는 원칙적으로 이에 따라야 할 것이나, 분회가 조직형태변경에 관한 사항을 안건으로 소집공고를 함과 동시에 본조에 총회개최 승인을 요청하고 총회를 개최하여 법정 의결 정족수에 따라 유효하게 조직형태 변경을 결의하였다면, 본조가 '법개정을 위해 투쟁중'이라는 이유로 무기한 회의승인을 유보하는 등 분회총회 승인을 하지 아니하였다는 이유만으로 총회 결의의 효력을 부인하기 어려울 것임 (노동조합과-3517, 2004.12.21.)

◈ 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 (노사관계법제과-1776, 2009.6.10.)

- 기업별 노동조합이 산업별·지역별 노동조합의 지부·분회 등으로 조직형태를 변경하는 경우 특별한 사정이 없는 한 동 지부·분회는 기존 기업별 노동조합과의 조직적 동일성을 그대로 유지하고 있는 것이므로
  - 기존 기업별 노동조합과 사용자가 체결한 단체협약은 그 유효기간 동안 계속 효력을 가짐

◈ 노동조합이 존속 중에 그 조합원의 범위를 변경하는 조직변경은 변경후의 조합이 변경전의 조합의 재산관계 및 단체협약의 주체로서의 지위를 그대로 승계한다는 조직변경의 효과에 비추어 볼 때 변경전후의 조합의 실질적 동일성이 인정되는 범위 내에서 인정된다 할 것이고, 노동조합은 구성원인 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하고 민주적으로 운영되어야 하므로 어느 사업장의 근로자로 구성된 노동조합이 다른 사업장의 노동조합을 결성하거나 그 조직형태 등을 결정할 수 없다 할 것임. 원고 총회에서 규약을 변경하여 원고 조합의 조직대상을 다른 사업장의 근로자에까지 확장하는 것은 조합의 인적구성에서 실질적 동일성이 유지되지 아니하여 허용될 수 없다. (대법원 1997.7.25.선고 95누4377)

◈ 피고는 ○○정공 주식회사를 퇴사하고 신설된 ○○차량 주식회사로 전직된 ○○정공 주식회사의 종전 근로자들인 원고들을 피고의 조합원으로서의 자격을 유지하는 내용의 '조직형태 유지' 결의를 하여 이른바 2사 1노조 체제로 운영키로 한 사실이 인정되나, 이러한 결의는 앞서 본 바와 같이 어느 사업장의 노동조합이 조직을 변경하여 그 조합원의 자격을 별도 독립법인의 근로자에게까지 확장하는 것으로서 조합의 인적구성에서 실질적인 동일성이 유지되지 아니하여 허용될 수 없다. (대법원 2002.5.10.선고 2000다1649)

◉ 초기업 노동조합 산하의 지부·분회가 기업별 노동조합으로 조직형태변경을 결의한 경우 노조법 제16조제2항에 따라 새로 규약을 제정하고 임원을 선출하여 행정관청에 노동조합 설립신고를 하여야 함

- 다만, 조직변경 전후의 동일성이 인정되는 조직형태 변경의 법리에 따라 초기업 노동조합의 지부·분회장이 노조법 제16조제3항 및 제4항에 따라 적법하게 선출된 경우, 지부 총회(대의원회)에서 새로 임원을 선출키로 결의하지 않는 한 잔여임기 동안 기업별 노동조합 대표자로서의 임기는 유지됨

◈ 산별노조 지부·분회가 법 제16조제2항에 따라 기업별 노조로 조직형태 변경을 결의한 경우에는 새로 규약을 제정하고 임원을 선출하여 행정관청에 기업별 노조 설립신고를 하여야 함. 다만, 기존 지부장이 같은 조 제3항 및 제4항에 따라 지부조합원들의 직접·비밀·무기명 투표로 선출되었다면, 조직형태변경 전후에 노동조합의 조직적 동일성이 유지되는 점을 감안할 경우, 지부총회에서 새로 임원을 선출키로 결의하는 등의 특별한 사정이 없는 한 동 지부장은 잔여임기 동안 기업별 노조 대표자로 활동할 수 있을 것임 (노사관계법제과-2427, 2009.8.7. ; 노동조합과-1336, 2004.5.19.)

6. 행정처리

- 기업별 노동조합이 지역별·산업별 노동조합의 지부·분회 등으로 조직형태를 변경한 경우 기존 기업별 노동조합은 소멸되는 것이므로 해산신고를 하도록 행정지도

- 노동조합에서 자진 해산신고를 하지 않는 경우 행정관청은 사실관계를 확인 후 기존 기업별 노동조합을 직권으로 소멸조치 하고
- 노동조합과 직권소멸에 따른 분쟁을 해소하기 위해 노동조합(지부·분회 등)에 대해 자율적으로 해산신고토록 안내하거나 직권소멸 방침을 통보하고 일정기간 경과 후 직권소멸 조치하는 것이 바람직함

  ※ 기존의 노동조합이 조직형태 변경을 통보하거나 변경 후 초기업단위 노동조합의 가입인준증을 제출하는 경우 해산신고로 간주하여 소멸처리

◈ 노동조합의 조직형태는 조합원들이 법령의 범위 내에서 자유로이 선택할 사안이므로 노조법 제16조제2항의 규정에 의거 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원의 3분의 2 이상의 찬성으로 기업별 노조에서 산업별노조 지부·분회 등으로 조직형태를 변경할 수 있는 것임. 이 경우 기존 기업별 노동조합은 소멸되는 것이므로 행정관청에 해산신고를 하는 것이 바람직할 것이나 동 해산신고가 조직형태변경의 효력발생 요건으로 볼 수는 없음 (노조 68107-623, 2001.5.29.)

IV 노동조합현황 정기통보

1. 개 요

- 노동조합의 대표자는 노조법 시행규칙 별지 제4호 서식의 노동조합현황 정기통보서를 작성하여 매년 1월 31일까지 관할 행정관청에 통보하여야 함

2. 정기통보 대상(노조법 제13조제2항)

가. 변경된 규약내용(전년도에 규약의 변경이 있는 경우)

나. 변경된 임원의 성명(전년도에 임원의 변경이 있는 경우)

다. 전년도 12월 31일 현재의 조합원수

3. 노동조합현황정기통보서 검토 시 확인사항

- 조합원수 : 전년도 12월 31일을 기준으로 작성되었는지 확인

  ※ 2이상의 사업 또는 사업장으로 구성된 단위노조의 경우에는 사업(장)별로, 연합단체인 경우에는 구성단체별로 작성되었는지 확인

- 임원현황 : 임원은 규약 상 임원으로 정해진 자를 기재하였는지 확인

- 산하조직현황 : 단위노조인 경우 산하 지역본부, 지부, 지회, 분회 등을 기재하고, 연합단체인 경우에는 지역본부, 소속 노동단체 등이 빠짐없이 기재되었는지 확인

- 규약 : 전년도에 규약의 변경이 있는 경우 변경된 규약을 첨부하여 제출하였는지 확인

4. 행정처리

- 행정관청은 노동조합현황 정기통보서가 1월 31일까지 제출될 수 있도록 관할 노동조합에 안내(노조법 제96조 제2항)

- 행정관청은 제출된 노동조합현황 정기통보서를 토대로 노동단체카드를 작성하여 2월말까지 고용노동부 본부(노사관계법제과)로 제출

  - 노동단체카드 서면제출에 따른 조사표 집계 지연에 따라 2008년도 노동조합 조직현황 조사 시부터 노동단체카드 제출방식 개선(서면→전산입력)

노동단체카드 전산입력시스템

○ 지방자치단체 : 시도행정정보시스템(특별시 · 광역시 · 도), 새올행정정보시스템(시 · 군 · 자치구 · 세종특별자치시)의 노동단체카드

○ 지방고용노동관서 : 노사누리시스템의 노동단체카드

제 3 장 노동조합 해산

Ⅰ 해산신고서 처리

1. 해산사유

- 노동조합은 노조법 제28조제1항에 규정된 해산사유가 발생된 경우 해산됨

해산사유

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

- 위 해산사유 중 1~3호는 노동조합이 스스로 해산하는 경우이고
- 4호는 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻어 노동조합을 해산 처리하는 것임

2. 해산신고서 작성(노조법 시행규칙 별지 제7호 서식)

가. 해산일자

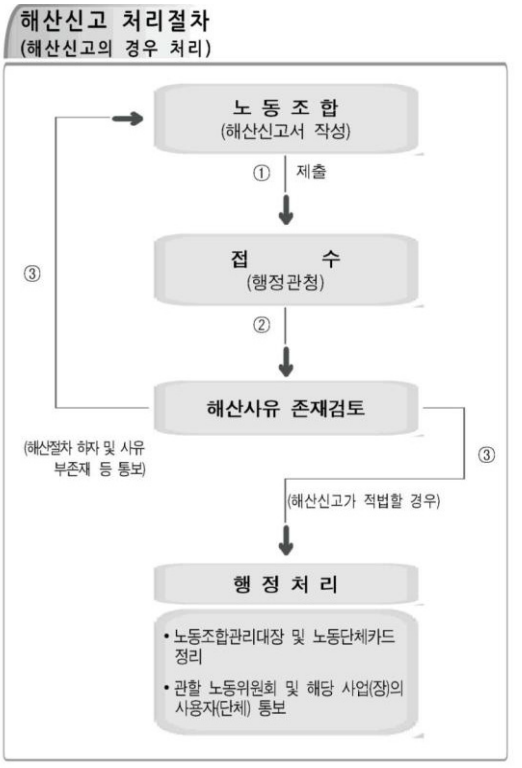
- 규약에 정한 해산사유가 발생한 경우에는 그 사유가 실제로 발생(존재)한 날
- 합병·분할로 노동조합이 소멸한 날
- 총회(대의원회)에서 해산결의가 있는 경우 해산하기로 정한 날

나. 해산사유

- 단순히 규약에서 정한 해산사유라고 기재하지 말고 해당사유를 명기
  - 예컨대 「규약 제○조에 "○○년 ○월 ○일이 도래하면 노동조합은 해산한다"라고 되어 있어 동 기일 도래로 인하여 해산됨」 등으로 기재
- 합병 또는 분할시 합병노동조합 등을 기재
- 해산결의를 한 경우 총회, 대의원회 구분 기재

다. 첨부서류 : 회의록 (노조법 시행규칙 제10조)

3. 해산신고 절차



- 노동조합이 해산된 때(해산사유 1~3호)에는 노동조합의 대표자가 노조법 시행규칙 별지 제7호 서식에 의거 노동조합해산신고서에 회의록을 첨부하여 행정관청에게 15일 이내에 신고하여야 함(노조법 제28조제2항, 노조법 시행규칙 제10조)
  - 노동조합 해산업무 관할 행정관청은 노동조합 설립신고 관할 행정관청과 동일(p.11~14 참고)

4. 행정처리

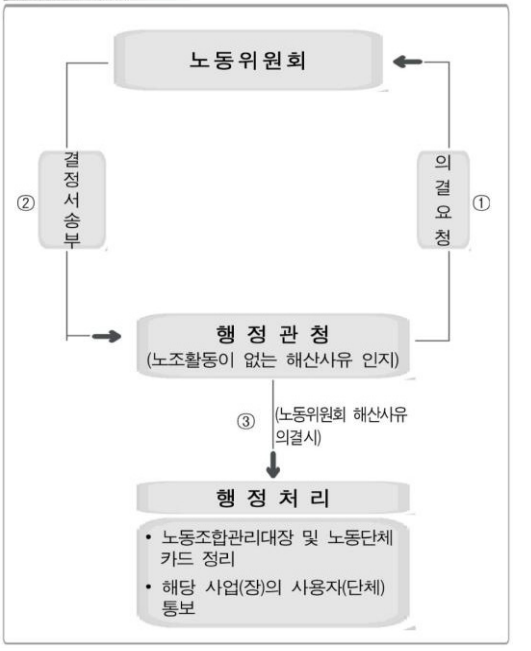
- 노조법 제28조제2항에 의하여 해산신고를 받은 때에는 해산신고 관련 서류를 검토
  - 해산에 하자가 없는 경우에는 해산신고 사실을 관할노동위원회와 해당 사업(장)의 사용자나 사용자단체에 통보(노조법 시행령 제13조제4항)하고, 노동조합관리대장 및 노동단체카드 정리
  - 규약에 정한 해산사유가 발생하지 아니하였거나 해산결의에 하자가 있는 경우에는 동 내용을 노동조합에 통보하고 종결 처리

II 직권해산 처리

1. 대 상

- 단체협약 체결, 총회개최 등 외견상 조합활동이 1년 이상 중단된 노동조합
- 노동조합 활동유무에 대한 진정 등 민원이 제기된 경우 등

직권에 의한 해산처리절차
(휴면노조 정리)



2. 사 유(노조법 제28조 제1항제4호 및 동법 시행령 제13조제1항)

- 노동조합의 임원이 없고 노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로 인정되는 경우
- 위 해산사유는 2가지 요건을 모두 구비하여야 함
  - 노조활동을 1년 이상 하지 아니하였더라도 임원이 있는 경우에는 해산사유에 해당되지 않으며
    - · 임원이 일시 유고된 것은 임원이 없는 경우에 해당되지 아니함
  - 「노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 경우」라 함은 ①계속하여 1년 이상 조합원으로부터 조합비를 징수한 사실이 없거나 ②총회 또는 대의원회를 개최한 사실이 없는 경우를 말함 (노조법 시행령 제13조제1항)

3. 절 차

- 노동조합활동 유무에 대한 확인(조사)의 필요성이 인정되는 경우에는 조사 시점 당시 해산사유가 존재하는지 여부에 대한 사실조사를 실시
  - 임원의 성명, 임기 등 확인
  - 과거 1년간의 조합비 징수실적을 확인할 수 있는 수입·지출관계장부와 증빙서 등을 조사
  - 필요한 경우 회사의 협조를 받아 노조활동 유무 확인
- 위 해산사유에 해당하는 것으로 인정되는 경우에는
  - 관할 지방노동위원회에 조사결과(의견)와 증빙서류를 첨부하여 그 사유에 관하여 의결을 요청하고
  - 동 사유에 관해 관할 지방노동위원회의 의결을 얻은 경우에는 노동단체 카드 및 노동조합관리대장 등을 정리하고 그 결과를 해당 사업체의 사용자(사용자단체)에 통보

4. 해산시기

- 해산사유가 정당하다는 관할 노동위원회의 의결을 얻은 때에 해당 노동조합은 해산된 것으로 봄 (노조법 시행령 제13조제2항)

Ⅲ 노동조합 해산과 관련한 행정처리 참고사항

1. 해산사유 발생이후 조합활동 재개시 업무 처리

- 휴면노조 여부에 대하여 조사를 받고 있는 노조가 조합활동을 재개, 임시총회(대의원회) 소집권자 지명을 요구하는 경우

  - 먼저 노동위원회에 해산사유의 존재에 관한 의결을 요청하여 그 판단을 구하고, 의결이 있을 때까지는 소집권자 지명 등의 처리를 유보
  - 노동위원회의 의결결과에 따라 소집권자의 지명여부를 결정하거나 해산처리
    - 해산사유가 존재한다고 의결한 경우 : 해산처리
    - 해산사유가 존재하지 않는다고 의결한 경우 : 소집권자 지명여부 결정

2. 조합원이 없거나 사업체의 실체가 없는 경우의 행정처리

- 조합원 퇴직 등의 사유로 사실상 조합원이 없는 경우에는 조합원의 존재유무에 관한 확인절차를 거쳐 직권으로 소멸처리

- 사업(장)이 폐업 등으로 사업체의 실체가 없어져 실제 노동조합으로서의 활동이 없는 경우 그 사업(장)을 조직대상으로 하는 노동조합을 직권으로 소멸처리

제 4 장 노동조합의 운영관리

Ⅰ 운영상황의 공개

1. 노동조합의 서류비치

가. 비치서류

- 노동조합은 설립일로부터 30일 이내에 다음 서류를 작성하여 그 주된 사무소에 비치하여야 함 (노조법 제14조제1항, 시행규칙 제8조)

① 조합원 명단 (연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체의 명칭)
② 규약
③ 임원의 성명·주소록
④ 회의록
⑤ 재정에 관한 장부와 서류 (예산서, 결산서, 총수입원장 및 총지출원장, 수입 또는 지출결의서, 수입관계장부 및 증빙서, 지출관계장부 및 증빙서, 자체회계감사 관계서류)

- 노동조합은 위 서류 이외에도 노동조합 운영에 관련되는 규정이나 서류를 비치하여 조합원이 열람할 수 있도록 하여야 함

나. 보존기간

- 위 서류 중 ④~⑤의 회의록과 재정에 관한 장부와 서류는 3년간 보존하여야 함 (노조법 제14조제2항)

다. 의무 위반시 제재

- 노동조합이 조합원 명단 등 서류 비치 의무를 위반하거나 회의록과 재정에 관한 서류의 보존 의무를 위반할 경우 행정관청은 500만원 이하의 과태료를 부과할 수 있음 (노조법 제96조제1항)

2. 노동조합의 재정투명성 확보

가. 개 요

- 노동조합은 근로자들의 자주적 결사체로서 대외적으로는 사용자로부터 자주성을 유지하고,
  - 대내적으로는 조합원에 대한 민주성을 확보하는 것이 핵심임
- 특히, 노동조합의 운영에 대해서는 근로자들의 진정한 의사를 민주적인 절차에 따라 반영되어야 함
- 또한, 노동조합은 하나의 조직체로서 그 운영에 필요한 경비가 필수적이며, 그 주된 재원은 조합비이고 부수적으로 여타 사업을 통해 충당될 수 밖에 없으므로
  - 노동조합의 재정의 집행·운영은 민주적으로 운영되고, 투명하게 관리되어야 함
- 이를 위해 노조법에서는 회계감사 결과 및 운영상황에 대한 조합원의 열람권, 행정관청의 자료제출 요구권을 명시
  - 그러나 현실적으로 노동조합 집행부의 회계부정 비리가 발생하고, 조합원의 관련 서류의 공개나 복사 요구의 거부 등을 둘러싼 진정 등 갈등도 나타나고 있는 실정임

- 노동조합 재정의 투명성 확보와 민주적 운영은 노노갈등을 예방하고 근로자들의 화합과 연대를 강화시켜 노동조합 본래의 목적에 부응함은 물론 노사관계 안정에도 도움을 줌

- 따라서 노사관계 관련 지도시 노동조합의 재정 투명성을 높이기 위한 규약 자치주의의 바람직한 모델과 방향 등에 대한 지도를 강화할 필요가 있음

나. 외국의 사례

(1) 미 국

- 노동조합 내부 운영에 관하여 비교적 엄격하고 자세하게 입법으로 규율 (NLRA, Landrum-Griffin Act)
  - 그 방향은 무엇보다 노동조합 권력이 조합원에 대해서나 사회전체에 대하여 남용되는 것을 방지하는데 있으며, 조합원의 권리에 대한 보장이 가장 우선적 가치를 가짐

- NLRB의 공적서비스를 받기 위해서는 모든 노동조합은 매년 말일 이후 30일 이내에 노동부장관에게 노동조합 임원 및 고용원 등이 보유한 주식, 채권 및 사용인 기업으로부터 취득한 소득을 포함하여 주요 임원 보수, 조합비 내역, 노조의 수입과 지출에 관한 재정보고서를 제출해야 함 (NLRA)

- 노동조합에 규약 작성 및 연차회계보고의무를 부과하고, 노동부장관에게 제출함과 동시에 조합원에게도 공지하도록 하고 있음 (Landrum-Griffin Act)
  - 규약 내지 정관, 연간회계보고서, 이해관계의 충돌이 발생할 수 있는 재산 목록에 관한 정보, 사용자의 노동조합에 대한 급부(비용충당 포함) 제공 정보 등의 제출·공지를 의무화

- 특히, 회계보고서에는 임원명단 및 선출절차, 주요 임원의 보수에 관한 사항, 조합비와 가입비 내역, 노조의 수입과 지출에 관한 세부항목이 포함되어야 함

(2) 영 국

◎ 자주성 인준서를 받은 노동조합은 매년 조합사무에 대한 연차보고서를 확인관이 요구하는 형식에 따라 당해연도의 익년 1.1.까지 제출('92년 노동조합및노동관계통합법 §32(3)(a))

- 연차보고서에는 노동조합의 대차대조표와 수익계정, 회계감사의 보고서, 노동조합규약, 노동조합간부의 변경내용 등이 포함
- 대차대조표와 수익계정 등의 서류는 독립적이고 전문적 자격이 있는 회계감사에 의해 인정되어야 하며, 노조간부에게 제공된 봉급과 기타 상여금의 세부내역도 포함하도록 함

※ 자주성 인준서를 받은 노동조합만이 조합원에 대한 불이익처분이 금지되고 의무적 단체교섭요구권이 있음

(3) 일 본

◎ 회계보고의 정확성을 조합원에 의하여 위촉된 직업적인 자격이 있는 회계감사원(공인회계사, 감사법인 및 신탁회사)이 확인, 규약에 회계감사원의 자격에 관한 규정을 두도록 의무화

- 노조법 제5조제2항제7호 : 모든 재원 및 용도, 주요 기부자의 성명 및 현재의 경리상황을 나타내는 회계보고는 조합원에 의하여 위촉된 직업적인 자격이 있는 회계감사인에 의한 정확한 것임의 증명서와 함께 적어도 매년 1회 조합원에게 공표할 것

다. 노조법상 관련 규정

- 규약의 필수적 기재사항으로 규정(노조법 제11조)
  - 노동조합은 노조법 제11조에 따라 규약에 "조합비 기타 회계에 관한 사항"(제9호) 등을 필수적으로 기재해야 함

- 서류 작성 및 비치 의무(노조법 제14조)
  - 노동조합은 그 설립일부터 30일 이내에 "조합원 명부, 규약, 임원의 성명·주소록, 회의록, 재정에 관한 장부와 서류"를 작성하여 비치해야 하며, "회의록과 재정에 관한 장부와 서류"는 3년간 보존해야 함
    ※ 재정장부와 서류(노조법 시행규칙 제8조) : 예산서, 결산서, 총수입원장 및 총지출원장, 수입 또는 지출결의서, 수입관계장부 및 증빙서, 지출관계장부 및 증빙서, 자체회계감사 관계서류
  - 이를 위반하여 서류를 작성하지 않거나 비치하지 않은 경우 500만원 이하의 과태료를 부과할 수 있음 (노조법 제96조제1항)

- 총회(대의원회)에서의 의사결정권(노조법 제16조, 제17조)
  - 노동조합은 재정·회계에 관한 사항은 반드시 총회(대의원회) 의결을 거쳐 집행하여야 함
  - 예산·결산에 관한 사항, 기금의 설치·관리 또는 처분에 관한 사항 등은 총회(대의원회)의 승인 또는 의결을 받도록 하고 있음

- 회계감사(노조법 제25조)
  - 노동조합의 재정은 조합원이 납부하는 조합비를 주된 재원으로 하고 있으므로 그 재정은 건전하고 투명하게 집행되어야 함
  - 이에 따라 노동조합 대표자는 회계감사원으로 하여금 최소한 6개월마다 정기적으로 회계감사를 실시하게 하고, 그 내용과 감사결과를 전체 조합원에게 공개하도록 하고 있음

※ 회계감사 대상 : 당해 노동조합의 모든 재원 및 용도, 주요한 기부자의 성명, 현재의 경리상황 등

- 또한, 노동조합의 회계감사원은 필요하다고 인정할 경우에는 회계감사를 실시하고, 그 결과를 공개할 수 있음

◉ 운영상황의 공개(노조법 제26조)

- 노동조합의 조합원은 소속 노동조합의 재정상황을 포함한 운영상황에 대해 알권리가 있음
- 노동조합의 대표자는 회계연도마다 결산결과와 운영상황을 공표해야 하며, 조합원의 요구가 있을 때에는 이를 열람하게 하여야 함
- 운영상황에는 조합 재산에 관한 자료에 한정하지 않고 노동조합 운영과 관련한 전반적인 사항을 지칭하는 것으로 여기에는 조합원 명부도 포함되는 것으로 해석됨
- 조합원의 결산결과와 운영상황을 열람할 수 있는 권리에는 복사(등사)할 권리도 포함됨

◈ 노조법 제26조에 의한 결산결과와 운영상황을 열람할 수 있는 권리에는 등사할 수 있는 권리가 명시되어 있지 않더라도 열람권의 실질적 보장을 위해 해석상 당연히 열람할 자료를 등사할 수 있는 권리도 포함된다. (대전지방법원 2007.6.28. 2006가합3106)

◈ 노조대표자가 대의원대회에서 감사결과 내지 결산결과를 공개하더라도 개별 조합원이 요구할 때에는 그 조합원에게도 공개할 의무가 있다. (서울고등법원 1995.10.7. 95나10015 ;대법원 1996.3.12. 95다51403 확정)

◈ 노동조합 대표자가 대의원회에서 결산결과와 운영상황을 공개하였더라도 개별 조합원은 개별 열람 외에 필요시 복사도 가능하며, 노동조합 대표자가 열람요구를 거부하는 경우 규약상 책임을 묻거나 행정관청에 시정을 요구할 수 있음 (노사관계법제과-352, 2008.9.8. ; 노동조합과-1543, 2004.6.10. ; 노조68107-23, 2003.1.16. 등)

라. 노동조합 자율 통제

(1) 규약에 명시적으로 규정(권장사항)

- 노동조합의 운영은 행정관청 등 외부의 개입 없이 노동조합 내부 기구 또는 조합원에 의해 자율적으로 통제되는 것이 바람직하며, 이를 규약에 구체적으로 정하여 시행할 필요가 있음

- 노동조합 내부 민주성 및 투명성 확보를 위해 규약에 정할 필요가 있는 사항은 다음과 같음

① 회계감사원의 자격, 임기, 선임 및 해임절차, 회계감사원의 수 등 회계감사원에 관한 사항

② 회계감사 실시 주기, 조합원 또는 대의원의 일정 규모 이상 요구시 회계감사 실시 등 회계감사 실시에 관한 사항

③ 외부 전문가에 의한 외부감사제도에 관한 사항

④ 일정 금액 이상 지출시 대의원회 등의 승인 등 지출에 관한 사항

⑤ 회계감사 결과의 조합원 공개 등 조합원의 알권리에 관한 사항

⑥ 그 밖에 노동조합 내부 민주성 및 투명성 증진을 위해 필요한 사항

(2) 회계감사원의 독립성 확보

- 노조법에는 회계감사원 자격, 임기, 선임방법 등에 대해 규정하고 있지 않으므로 노동조합이 자율적으로 정할 수 있으나, 회계감사는 임원의 노동조합 운영에 대한 견제장치임을 고려할 때 임원에 대한 독립성이 확보되도록 정하는 것이 바람직함

- 회계감사원의 자격은 가급적 회계감사와 관련된 자격을 갖추는 등 전문성을 가진 자로 하는 것이 바람직하며, 특히 노동조합의 규모가 큰 경우 그 필요성은 크다고 할 것임
  - 공인회계사, 회계와 관련된 업무에 종사한 자 등 어느 정도의 직업적 관련성을 갖춘 자로 하는 것이 바람직하나, 자세한 자격기준은 노동조합 스스로 정하는 것이 필요함

- 회계감사원은 노동조합의 대표자 등 임원의 선출과 관계없이 독립적으로 회계감사를 하는 것이 바람직하므로 임원과의 독립성을 보장하기 위해 임기를 달리하거나, 임기가 같은 경우 임기개시시기를 달리하는 것이 필요함

- 회계감사원은 노동조합의 재정 등에 대해 감사를 하는 지위에 있으므로 노동조합 대표자가 회계감사원을 임명하는 것은 회계감사원의 독립성을 저해할 우려가 높으므로 임원의 선출방법에 준하도록 할 필요가 있음
  - 즉, 조합원(대의원) 과반수의 출석과 출석 조합원(대의원)의 과반수 득표(없는 경우 결선투표에 의한 다수득표)에 의한 총회 또는 대의원회의 결의를 통해 회계감사원을 선출하는 것이 바람직함
  - 회계감사원의 독립성을 유지시켜 주기 위해 해임절차도 임원의 해임사유 및 절차규정에 준하여 규정하는 것이 바람직함

- 노동조합 규모가 큰 경우 1명의 회계감사원으로는 효율적인 회계감사가 어려우므로 조합원 수나 회계규모가 큰 경우에는 다수의 회계감사원으로 구성된 감사위원회를 설치하는 것이 필요함

- 회계감사의 권한과 의무에 대해 노조법에서는 별도 규정을 두고 있지 않아 노동조합이 자율적으로 정할 수 있음

- 회계감사가 적절하게 이루어지기 위해서는 회계감사원에 대하여 노동조합의 회계자료 및 기타 노동조합 업무 관련 자료에 대한 자유로운 접근권을 보장하고, 노동조합 간부로부터 회계감사에 필요한 정보를 요구할 수 있도록 하는 것이 바람직함
- 회계감사에게는 회계감사 과정에서 알게 된 비밀을 유지해야 할 의무를 부과할 필요

○ 일본 : 회계보고는 조합원에 의하여 위촉된 직업적인 자격이 있는 회계감사원이 확인해주는 증명서를 첨부해야 함 (노조법 제5조제2항제7호)
- 직업적인 자격이 있는 회계감사원이란 공인회계사, 감사법인 및 신탁회사를 의미하며, 조합전임자 및 조합회계담당책임자는 제외되며
- 회계감사는 조합원에 의해 위촉되므로 총회의 결의 등에 따라 선출됨 (노조법 제5조제2항제7호)

○ 독일 : 법적 규제는 없으나 노조규약으로 회계감사가 어느 정도 직업적 관련성을 가지고 있을 것을 규정하는 사례가 많음
- 법적 규제는 없으나 임원과 마찬가지로 조합원의 선거에 의해 선출됨
- 대부분의 노동조합 규약은 복수의 위원으로 규정된 감사위원회를 두도록 규정하고 있음

○ 영국 : 일정규모 이상의 노동조합의 회계감사는 회사법상 기업의 회계감사로 임명될 수 있는 자격을 갖춘 자 중에서 임명해야 함 (노조법 제34조)
- 노동조합의 간부, 노동조합에 의해 고용된 자 및 이들의 동업자나 고용인 등 이해관계인들은 회계감사로서 활동하지 못함
- 회계감사의 임명과 해임에 관한 규정을 규약에 정하도록 하고, 총회나 대의원회의 결정에 의하지 않고서는 회계감사를 해임하지 못하도록 규정(노조법 제35조)

○ 프랑스 : 감사위원회는 노동조합 조직 내에서 다른 직책을 맡지 않는 동료들로 구성되며, 회계관리수칙에 대한 해박한 지식을 가진 후보자를 우선적으로 선발할 것을 권고

(3) 조합원 요청에 의한 회계감사 실시

- 노조법은 노동조합의 대표자가 회계감사원으로 하여금 6개월에 1회 이상 회계감사를 실시하게 하거나 회계감사원이 필요하다고 인정할 경우에 회계감사를 실시할 수 있다고 규정하고 있음

- 회계감사에 있어서의 조합원의 참여를 확대하는 것이 노동조합의 민주성과 투명성을 보다 적극적으로 확보하는 방안이라 할 것임

  - 그러므로 정기적인 회계감사 외에 일정 규모(전체 조합원 또는 대의원의 1/3 또는 1/5) 이상의 조합원 또는 대의원의 요구가 있는 경우에는 회계감사를 실시하도록 하고, 그 결과를 조합원에게 공개하도록 규약으로 정하는 것이 바람직함

(4) 외부감사 등 감사방법의 제도화

- 전국단위 노동조합 등 규모가 큰 노동조합의 경우 재정규모가 크므로 이를 효과적으로 감사하기 위해서는 조합원인 회계감사원 뿐만 아니라 공인회계사 등 외부 전문가를 회계감사원으로 추가적으로 위촉하는 방안을 고려할 필요가 있음

- 노동조합의 대표자가 결산결과와 운영상황을 공표할 때 결산결과에 대해서는 회계감사 결과(그 결산결과가 사실과 다름없다는 회계감사의 확인서명)가 첨부되도록 할 필요

(5) 재정 지출의 적정성 확보

- 재정 지출에 관한 사항은 노동조합의 대표자가 권한을 가지고 있으나, 이러한 권한의 행사는 일정한 경우 제한할 수 있을 것임

- 당초 예산항목을 변경하여 지출해야 할 필요가 있는 경우, 일정 금액 이상을 지출하는 경우 등에 대해서는 대의원회의 승인 또는 노동조합 내부의 의사결정기관의 승인을 받도록 하는 것이 바람직함

- 또한, 회계장부의 전산화, 지출 증빙자료의 의무적 첨부, 복식부기제도의 도입 등을 고려할 수 있을 것임

(6) 조합원의 알권리 보장

- 노동조합의 민주적 운영의 원칙은 노동조합 내부에서 개별 조합원의 권리가 보호되어야 함을 의미함

- 회계감사 결과를 대의원회 뿐만 아니라 총회에 보고하도록 하고, 일반 조합원이 공개를 원할 경우 관련 자료를 제공하는 것이 바람직함

  - 필요한 경우 재정관련 서류뿐만 아니라 노동조합 운영 관련 자료의 열람권을 보장할 필요가 있음

> ○ 영국 : 노동조합은 조합원이 회계자료에 대한 접근조사를 신청한 이후 28일 안에 조합원 또는 그가 동행한 회계사가 관련 자료를 조사할 시기와 장소 등을 정하는 등 그 신청에 응해야 한다. (노조법 제30조제2항)

마. 행정관청에 의한 통제

- 노동조합 결의 · 처분 등에 대한 행정관청의 시정명령(노조법 제21조)

  - 노동조합은 규약과 총회(대의원회)에서의 다수결 원칙 등에 따라 결의나 처분을 하는 등 민주적으로 운영해야 함

- 행정관청은 회계·재정집행 등 노동조합의 결의·처분이 법령이나 규약에 위반되는 경우 노동위원회의 의결을 받아 시정명령을 할 수 있음

  ※ 다만, 노동조합의 결의·처분이 규약에 위반되는 경우에는 이해관계인의 신청이 있어야 시정명령을 할 수 있음

- 규약에 조합비 기타 회계에 관한 사항 등 필요적 기재사항을 기재하지 않은 경우 행정관청은 노동위원회의 의결을 얻어 시정명령을 할 수 있음 (노조법 제21조제1항)

◉ 결산결과와 운영상황 보고(노조법 제27조)

- 노동조합은 행정관청이 요구하는 경우에는 결산결과와 운영상황을 보고해야 함
- 행정관청은 노동조합으로부터 결산결과 또는 운영상황의 보고를 받고자 하는 경우에는 그 사유와 기타 필요한 사항을 기재하여 서면으로 10일 이전에 요구하여야 함 (노조법 시행령 제12조)
- 자료 제출 요구에 불응하거나 허위자료 제출시 행정관청은 500만원 이하의 과태료를 부과할 수 있음 (노조법 제96조제1항)

◈ 행정기관이 노동조합의 회계, 경리 상태나 기타 운영에 대하여 업무지도의 필요성이 있다고 판단되면 관계서류의 제출을 요구하여 조사할 수 있고, 지도할 필요가 있는 경우에 해당되지 않더라도 행정관청이 그와 같이 판단하여 조사하기로 한 이상 노동조합은 이에 응할 의무가 있다. (대법원 1993.4.23.선고 92도2818 ; 대법원 1992.4.10.선고 91도3044)

바. 업무처리 요령

(1) 진정 등 민원이 제기된 경우

▌조합비의 횡령, 유용 등 조합의 재정비리 관련

◉ 노동조합의 조합비 횡령, 유용 등 불법행위의 경우

- 행정관청은 노동조합에 예산·결산결과 등 관련 자료 제출 요구를 통해 사실관계를 확인하고 사안이 불법행위에 이르지 않은 경우 시정 요구
  - ▲ 자료제출은 요구사유, 제출기한, 제출서류 등을 구체적으로 명시하여 10일 전까지 서면으로 요구
  - ▲ 자료제출에 불응하거나 허위의 자료를 제출하는 경우 과태료 부과
  - ▲ 진정이 법령이나 규약위반 사실에 해당하는 경우에는 시정조치 (규약에 위반될 경우 이해관계인의 신청을 받아 노동위원회에 의결요청 후 시정명령)
- 진정내용이 횡령, 유용 등 불법행위로 확인되면 수사기관에 고발 조치

◉ 자의적 재정집행, 타 용도 사용 등 부당집행의 경우

- 우선 노동조합에 서면으로 관련 자료 제출을 요구한 후 부당집행이 확인될 경우 노동위원회 의결을 받아 시정조치
- 조합비 횡령 등 명백한 불법행위가 파악되면 수사기관에 고발 조치

▌회계감사, 결산결과 및 운영상황의 공개·열람거부 관련

◉ 노동조합이 정기 회계감사나 회계연도 결산을 실시하지 않은 경우

- 법령 또는 규약 위반을 이유로 시정조치

- 조합원의 열람 또는 복사요구를 거부하는 경우
  - 노조대표자가 총회(대의원회)에서 결산결과와 운영상황을 공개하였더라도 개별 조합원이 공개 및 자료의 열람을 요구하면 공개하여야 함
  - 또한 공개나 열람 외에 복사를 요구하는 경우에 이를 거부할 수 없음을 지도
- 노동조합의 열람 또는 복사 거부가 법령이나 규약에 위반되는 경우 시정조치

(2) 조합원의 행정관청에 대한 정보공개 요구의 경우

- 개별 조합원이 노동조합의 자료열람이나 복사 요구 거부에 대해 행정관청에 정보공개를 요구하는 경우
  - 먼저 노동조합이 규약에 의하거나 자율적으로 자료열람 또는 복사 등 관련 자료를 제공하도록 행정지도
  - 불응시 노조법 제26조 위반을 이유로 노동위원회 의결을 얻어 시정명령

(3) 행정관청의 업무상 필요에 따른 자료제출 요구 등

- 행정관청은 노동조합의 건전한 운영을 지도 · 감독하는 등 업무상 필요에 따라 결산결과와 운영상황 등 자료제출을 요구할 수 있음
  - 다만, 노동조합에 대한 자료제출요구는 업무에 필요한 최소한의 범위내로 하여 노동조합의 자주성 침해 논란 등의 사례가 발생하지 않도록 주의

업무상 필요성이 인정되는 경우

○ 노동조합 운영과 관련하여 조합원 등 이해관계인의 진정·고발·청원 등 민원이 제기된 경우

○ 노동조합의 조직분규가 있어 이를 조정할 필요가 있는 경우

○ 노동조합의 회계·경리 상태 기타 운영상 지도할 필요가 있는 경우

○ 회의소집권자 지명요구, 결의·처분 시정요구, 노조가입·탈퇴와 관련하여 이의제기 등과 관련하여 사실관계의 확인이 필요한 경우

○ 규약, 단체협약 등 운영상황과 관련된 자료공개 요구가 있는 경우

○ 기타 위에 준하는 경우로서 업무상 필요한 경우

- 노동조합이 정당한 이유없이 자료제출을 거부하거나 허위의 자료를 제출하는 경우에는 과태료 부과
  - 이와는 별개로 자료제출 거부가 노동관계법령 또는 규약에 위반되는 경우에는 노조법 제21조의 규정에 따라 시정조치

- 제출자료 확인결과 규약에 필수적 기재사항이 누락되는 등 법령에 위반되거나, 재정집행 등 노동조합의 결의·처분이 법령이나 규약에 위반되는 경우 시정조치

◈ 상법 제391조의3 제3항, 제466조 제1항에서 규정하고 있는 주주의 이사회의 의사록 또는 회계의 장부와 서류 등에 대한 열람·등사 청구가 있는 경우, 회사는 그 청구가 부당함을 증명하여 이를 거부할 수 있는 바, 주주의 열람·등사권 행사가 부당한 것인지 여부는 그 행사에 이르게 된 경위, 행사의 목적, 악의성 유무 등 제반 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것이고, 특히 주주의 이와 같은 열람·등사권의 행사가 회사업무의 운영 또는 주주 공동의 이익을 해치거나 주주가 회사의 경쟁자로서 그 취득한 정보를 경업에 이용할 우려가 있거나, 또는 회사에 지나치게 불리한 시기를 택하여 행사하는 경우 등에는 정당한 목적을 결하여 부당한 것이라고 보아야 한다. (대법원 2004.12.24.선고 2003마1575)

3. 노동조합 운영의 투명성 제고를 위한 지도방안

가. 재정 투명성 제고의 필요성

- 노동조합이 건강한 노동운동을 하기 위해서는 조합원의 신뢰를 기반으로 하여야 하며, 이를 위해서는 노동조합 내부 운영과 재정 운영 관련 투명성 확보가 중요함

- 특히, 전임자 급여의 노조 자체 부담 및 복수노조 시대를 맞이하여 노조법상 제도 외에도 재정 투명성 확보 등을 위해 노동조합 스스로 노력하는 것이 바람직

- 따라서 노동조합이 민주적이고 투명하게 운영할 수 있도록 지속적으로 교육·지도할 필요

나. 노조 운영 투명성 제고를 위한 지도방안

- 노동조합과의 간담회 등을 통해 노동조합의 민주성 및 투명성 확보를 위해 규약에 관련 내용을 규정하는 것이 필요함을 지속적으로 홍보

- 노동조합 설립신고 또는 변경신고한 경우에 규약을 검토
  - 재정투명성 등과 관련된 미비점이 있는 경우 관련 규정을 보완토록 지속적으로 권고 및 지도
  - 규약이 법령을 위반한 경우 노동위원회의 의결을 거쳐 시정명령

- 각종 지도·점검시 재정에 관한 장부와 서류 등의 비치·보존 여부를 확인하고, 이를 이행토록 행정지도
  - 서류 비치·보존 의무 위반시 500만원 이하의 과태료를 부과할 수 있음

- 사업장 컨설팅 등 각종 사업 수행시 기 배포된 『표준규약안』 및 위의 권장 사항을 규약에 포함하도록 지속 지도

표준규약 중 재정 관련 사항

제○장 재정 및 회계

제○조(재정) 조합의 재정은 조합원들이 납부하는 조합비와 기타 수입금으로 충당한다.

제○조(조합비) 조합비는 총회(또는 대의원회)에서 정한다.

제○조(회계) ① 조합의 회계는 일반회계와 특별회계로 나눈다.
② 조합의 회계연도는 매년 1월 1일부터 12월 31일까지로 한다.
③ 위원장은 매 회계연도마다 결산결과 및 운영상황 등 회계의 일체에 관한 사항을 표시한 회계보고서를 감사의 의견을 첨부하여 공표하여야 한다.
④ 공표는 노동조합 게시판 및 홈페이지에 ○일 이상 게시한다.

제○조(운영상황 열람요구 등) ① 위원장은 조합원의 요구가 있는 때에는 결산결과 및 운영상황을 열람하게 하여야 한다.
② 위원장이 열람을 거부할 경우에는 그 사유를 기재한 문서로써 해당 조합원에게 통보하여야 한다.
③ 해당 조합원은 전항의 문서를 받은 날로부터 ○일 이내에 감사에게 이의신청을 할 수 있다.
④ 감사는 이의신청을 받은 날로부터 ○일 이내에 이의에 대한 당부를 결정하고 이를 신청한 당사자에게 통보하여야 한다.
⑤ 위원장은 감사가 이의신청이 정당하다고 결정한 경우에는 지체 없이 해당 조합원에게 결산결과 및 운영상황을 열람하게 하여야 한다.
⑥ 열람요구 및 이의절차 등에 관한 세부적인 사항은 「회계규정」에 따른다.

제○장 감사

제○조(감사) ① 감사는 일정한 자격을 갖춘 조합원 중에서 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의해 선출한다.
② 최초로 선출되는 감사의 임기는 선출된 다음날로부터 ○년으로 하며, 그 이후의 감사의 임기는 전임자의 임기 만료일 다음날로부터 ○년으로 한다. 다만, 보궐선거로 선출된 감사의 임기는 선출된 다음날로부터 전임자의 잔여임기까지로 한다.

③ 감사는 감사결과에 대해 총회 또는 대의원회에서 진술할 수 있다.
④ 감사는 감사에 관하여 감사록을 작성하여야 하며, 감사록에는 감사의 실시요령과 그 결과를 기재하고 기명날인 또는 서명하여야 한다.
⑤ 조합이 일정한 요건에 해당하는 경우 다수의 감사로 구성된 감사위원회를 구성하여 감사업무를 수행하여야 한다.
⑥ 감사제도 운영에 관한 세부적인 사항은 「감사운영규정」에 따른다.

제○조(회계감사) ① 감사[감사위원회]는 조합의 재원 및 용도, 주요 기부자의 성명, 현재의 경리상황 등에 대한 회계감사를 6개월마다 1회씩 실시하고, 그 결과를 조합원에게 공개하여야 한다.
② 감사[감사위원회]는 필요하다고 인정할 경우에도 회계감사를 실시하고, 그 결과를 조합원에게 공개할 수 있다.
③ 감사[감사위원회]는 조합원 ○분의 1 이상이 요구하는 경우에는 회계감사를 실시하고, 그 결과를 조합원에게 공개하여야 한다.
④ 감사[감사위원회]는 조합재정이 일정한 요건에 해당하는 경우나 조합원 ○분의 1 이상이 요구하는 경우에는 공인회계사 등 외부 회계전문가에게 회계감사를 의뢰하여야 하고, 그 결과를 조합원에게(또는 조합원 및 외부에) 공개하여야 한다.
⑤ 회계감사에 관한 세부적인 사항은 「회계규정」에 따른다.

제○조(업무감사) ① 감사는 필요하다고 인정하는 경우에는 임원의 업무집행에 대해 규약위반 여부 등을 감사할 수 있다.
② 감사는 조합원 ○분의 1 이상이 요구하는 경우에는 임원의 업무집행에 대해 규약위반 여부 등을 감사하여야 한다.
③ 감사는 업무감사 결과를 감사 완료일로부터 ○일 이내에 조합원에게 공고하여야 한다.
④ 감사는 업무감사 결과 임원의 규약위반 행위를 발견하는 경우에는 임원 탄핵안을 부의안건으로 하여 총회의 소집을 요구할 수 있다.
⑤ 대의원회는 감사결과 임원의 위법·부당한 업무집행으로 조합에 막대한 손해가 예상되는 경우에는 해당 임원의 업무집행정지를 의결할 수 있다.
⑥ 임원은 대의원회가 업무집행 정지를 의결한 경우에는 그 즉시 업무집행을 정지하여야 한다.
⑦ 업무감사에 관한 세부적인 사항은 「감사운영규정」에 따른다.

II 총회 및 대의원회 운영

1. 총 회

가. 구 성

- 노동조합의 총회는 조합원 전원으로 구성되는 최고의사결정기관임
  - 규약으로 총회에 갈음할 대의원회를 둘 수 있음 (노조법 제17조제1항)

나. 개최시기

- 총회는 정기총회와 임시총회로 구분되며
  - 총회는 단위노조나 연합단체에 관계없이 매년 1회 이상 규약으로 정한 바에 따라 개최하여야 함 (노조법 제15조)
  - 다만, 노조법 제17조제1항에 따라 총회에 갈음할 대의원회를 둔 경우에는 정기대의원회를 총회 개최로 갈음할 수 있음
- 다음과 같은 경우에는 임시총회(또는 임시대의원회)를 소집할 수 있음 (노조법 제18조)
  - 노조대표자가 필요하다고 인정할 때
  - 조합원(또는 대의원)의 3분의 1이상(연합단체인 경우 구성단체의 3분의 1 이상)이 회의에 부의할 사항을 제시하고 회의의 소집을 요구하는 경우
  - 기타 규약에 정한 일정한 요건에 해당하는 경우

- 근무시간 중 회의개최
  - 총회(대의원회)는 단체협약으로 사전에 정한 경우를 제외하고는 근무시간 외에 개최하는 것이 원칙임
  - 부득이한 사유로 근무시간 중에 총회 등을 개최하고자 하는 경우에는 사용자의 사전 승인을 얻어야 함

다. 소집권자

- 노동조합의 대표자
- 노동조합 대표자의 유고(궐위 또는 직무를 수행할 수 없는 객관적인 사정이 있는 경우)시에는 규약에서 정한 순서에 따른 직무대행자
- 행정관청으로부터 소집권자로 지명을 받은 자(노조법 제18조제3항, 제4항)
  - 소집권자가 총회 소집을 고의로 기피하거나 해태한 경우
  - 규약에서 정한 소집권자가 없게 된 경우

◈ 노동조합법 제26조제3항(현행법 제18조제3항)은 조합의 대표자가 조합원 또는 대의원으로부터 회의 소집을 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)

라. 소집절차

- 총회 또는 대의원회는 적어도 회의 개최일 7일전까지 그 회의에 부의할 사항을 공고하고 규약에 정한 방법에 의하여 소집하여야 함 (노조법 제19조)
  - 「회의 개최일 7일전」이라 함은 회의 개최일을 제외한 공고일수가 최소한 7일 이상이 되어야 한다는 뜻이며
  - 공고기간의 계산에 있어 공고 당일은 산입하지 아니하며 공고 후의 휴일은 공고기간에 산입됨
  - 노동조합이 동일한 사업장내의 근로자로 구성된 경우에는 그 규약으로 공고기간을 단축할 수 있으며, 같은 지역이라도 사업장이 서로 분리되어 있는 때에는 7일 이상 공고하여야 함

    ※ 「동일한 사업장내」라 함은 장소적으로 하나의 울타리 내를 의미함

> (예시) 노동조합이 2016.6.30.(목) 총회를 개최하려고 하는 경우, 공고기간 단축 요건에 해당되지 않는 한 늦어도 2016.6.22.(수) 자정까지는 소집공고를 해야 함

- 회의일자, 시간, 장소, 안건 등 이미 공고된 사항을 변경하는 경우에도 규약에 특별한 정함이 없는 한 공고기간을 준수하도록 지도
  - 공고의 취지가 조합원 또는 대의원에게 회의개최 사실을 알려 회의에 참석·토론할 수 있는 준비의 기회를 균등하게 보장하려는 것이므로
  - 공고기간을 위반한 회의는 적법하게 성립된 회의라 할 수 없으며, 동 회의에서 의결된 사항은 원칙적으로 그 효력을 인정할 수 없음

- 소집절차는 공고문을 개별적으로 조합원에게 발송하거나 신문광고 또는 게시판 공고 등 규약에서 정한 방법에 따라야 함

마. 회의성립과 의사진행

- 회의는 재적조합원(대의원)의 과반수가 출석하고 적법한 소집권을 가진 자가 성원선포 함으로써 성립됨 (노조법 제16조제2항)
  - 재적조합원(대의원)의 과반수 미만이 참석할 경우에는 자동유회 됨
    ※ 「재적」이라 함은 회의개최일 현재 회의참석 자격을 가진 인원을 말함
- 회의의 「출석조합원(대의원)」은 일반적으로 회의에 부의된 특정 안건의 의결에 앞서 출석인원으로 확인된 조합원(대의원)으로서
  - 기권한 자 또는 무효로 처리된 자 등을 포함하여 당해 안건의 의결에 참여한 조합원(대의원) 전원을 의미함

◈ 노조법 제19조제1항 소정의 임원선거에 관한 사항에 임원의 선거 자체가 포함됨은 명백하고, 한편 총회의 의결방법에 관하여 규정하고 있는 같은 조 제2항은 노동조합의 구성원인 조합원이 그 조직과 운영에 관한 의사결정에 다수결의 원칙에 따라 관여할 수 있도록 함으로써 이른바 조합민주주의를 실현하기 위한 규정이므로 총회의 의결방법에 관한 위 규정은 강행규정이고, 출석인원 산정시 기권표나 무효표를 제외한 총유효투표수가 아니라 이를 포함한 총투표수로 산정하여야 한다. (대법원 1995.8.29.선고 95마645)

◈ 총회(대의원회) 의결사항을 처리하기 위해 의결정족수를 산정함에 있어 출석조합원(대의원)이라 함은 일반적으로 특정안건을 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 회의 의장은 표결개시 전에 출석인원을 사전에 확인하여 의결의 정확성과 공정성을 기하여야 할 것임 (노사관계법제팀-1683, 2006.6.22.)

◈ 종중과 같은 비법인 사단의 대표자인 회장의 임기가 만료되었음에도 불구하고 후임자의 선임이 없거나 그 선임이 있었다고 하더라도 그 선임결의가 무효인 경우, 전임회장으로 하여금 업무를 수행케 함이 부적당하다고 인정할 만한 특별한 사정이 없는 한 전임회장은 후임자가 선임될 때까지 종전의 직무를 수행할 수 있다 할 것이고, 이러한 경우에는 전임회장은 그 임기만료 이후로도 직무수행의 일환으로서 별도의 회장을 선임한 총회 결의의 하자를 주장하여 그 무효확인을 구할 법률상 이익이 있다.
직선제에 의한 종중의 회장 선출시 의결정족수를 정하는 기준이 되는 "출석종원"이라 함은 당초 총회에 참석한 모든 종원을 의미하는 것이 아니라 문제가 된 결의 당시 회의장에 남아 있던 종원만을 의미한다고 할 것이므로 회의 도중 스스로 회의장에서 퇴장한 종원들은 이에 포함되지 않는다. (대법원 2001.7.27.선고 2000다56037)

- 회의는 권한있는 자(노동조합의 대표자 또는 직무대행자)가 회의소집시 부의된 사항을 처리하여야 하며
  - 회의진행은 임의로 정회·속개 등을 거듭하여 조합원의 자유로운 참여를 제한하는 일이 없도록 하여야 함

※ ① 정회 : 회의를 일시 중단하는 것
② 휴회 : 회의를 일정기간 중단하는 것
] 소집절차가 필요없음

③ 유회(산회) : 의사정족수 미달로 회의가 성립되지 않는 것 → 유회가 회기 만료시까지 계속되어 회의가 종료된 경우 이후 회의소집은 다시 소집절차를 밟아야 함

- 노동조합의 대표자가 회의진행 중 정당한 이유없이 임의로 정회 등을 선포하고 퇴장하여 회의의 속행이 무산되는 경우에는
  - 이후의 회의진행은 규약이 정한 바에 따라야 하고, 규약에 별도로 정한 바가 없다면 임시의장을 선출하여 회의를 진행하여 상정된 안건을 적법한 절차에 의하여 처리하더라도 그 효력이 인정됨

※ 노동조합 대표자가 사전 공고된 투표기간을 임의로 연장하는 것은 특별한 사정이 없는 한 정당하지 않음

◈ 노동조합의 총회(대의원회)는 회의 소집시 공고된 안건을 의사일정에 따라 진행하는 것이 원칙이므로 의장이 임의로 사전 공고된 안건의 상정을 거부하거나 폐기할 수는 없다고 봄. 노동조합의 대표자가 정당한 이유없이 사전 공고된 안건의 상정을 거부하고 폐회를 선언하여 회의를 속개할 수 없는 경우라면 규약에 정한 직무대행자가 의장의 직무를 수행할 수 있을 것이며, 규약에 정한 직무대행자가 없는 경우 동 회의에 참석한 조합원 중에서 임시의장을 선출하여 적법한 절차와 방법에 따라 상정된 안건을 의결·처리하였다면 동 회의에서 결의된 사항의 효력을 부인하기는 어려울 것임 (노조 01254-344, 1997.4.10.)

◈ 주주총회에서 의안에 대한 심사를 마치지 아니한 채 법률상으로나 사실상으로 의사를 진행할 수 있는 상태에서 주주들의 의사에 반하여 의장이 자진하여 퇴장한 경우 주주총회가 폐회되었다거나 종결되었다고 할 수는 없으며, 이 경우 의장은 적절한 의사운영을 하여 의사일정의 전부를 종료케 하는 등의 직책을 포기하고 그의 권한 및 권리행사를 하지 아니하였다고 볼 것이므로, 퇴장 당시 회의장에 남아 있던 주주들이 임시의장을 선출하여 진행한 주주총회의 결의도 적법하다고 할 것이다. (대법원 2001.5.15.선고 2001다12973)

바. 의결사항

◉ 노조법 제16조제1항에 규정된 총회의 의결사항은 노동조합의 의사가 민주적으로 결정되어야 할 중요한 안건이라는 취지에서 규정된 만큼 반드시 총회(또는 대의원회)에서 처리되어야 함

- 즉, 운영위원회, 중앙집행위원회, 상무집행위원회 등에서 의결하더라도 그 효력을 인정할 수 없음

총회의결사항

1. 규약의 제정과 변경에 관한 사항
2. 임원의 선거와 해임에 관한 사항
3. 단체협약에 관한 사항
4. 예산·결산에 관한 사항
5. 기금의 설치·관리 또는 처분에 관한 사항
6. 연합단체의 설립·가입 또는 탈퇴에 관한 사항
7. 합병·분할 또는 해산에 관한 사항
8. 조직형태의 변경에 관한 사항
9. 기타 중요한 사항

사. 의결방식

- 총회(또는 대의원회)는 재적조합원(또는 대의원) 과반수의 출석과 출석조합원(또는 대의원) 과반수의 찬성으로 의결됨
  - 다만, 규약의 제정·변경, 임원의 해임, 합병·분할·해산 및 조직형태의 변경에 관한 사항은 재적조합원(또는 대의원) 과반수의 출석과 출석조합원(또는 대의원) 3분의 2 이상의 찬성이 있어야 함 (노조법 제16조제1항, 제2항)

    ※ 노동조합 대표자는 대의원회의 소집·진행권자이기는 하지만 대의원이 아닌 경우에는 대의원회에서 의결권을 행사할 수 없음

- 총회에서는 원칙적으로 소집시 공고된 부의사항에 대해서만 심의·의결할 수 있음 (노조법 제19조)
  - 다만, 규약에 특별결의사항으로 '긴급동의' 규정을 둔 경우에는 긴급동의 발의를 통해 새로운 안건을 채택하여 심의·의결할 수 있음

- 표결방법은 거수·기립 및 무기명 투표 등 아무런 제한이 없으나, 규약의 제정·변경과 임원의 선거·해임에 관한 사항은 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여야 함 (노조법 제16조제4항)

  ※ 규약을 변경하면서 거수로 의결하는 경우에는 그 효력을 인정할 수 없음

  - 다만, 규약의 제정·변경과 임원의 선거·해임에 관한 사항 이외의 사항인 경우 규약상 제한규정이 없는 한 위임이나 대리에 의한 출석, 서면에 의한 표결권 행사 등 조합원의 간접의사도 허용함

    ※ 총회와 달리 대의원회의 경우 대의원의 위임을 받은 대리인은 참석 불가

◈ 노조법 제16조제4항은 총회의 의결사항 중 '규약의 제·개정, 임원 선거·해임'에 관한 사항은 조합원의 직접·비밀·무기명 투표로 의결하도록 강제하고 있으나 조직형태변경 등의 사항은 의결방식에 대한 별도의 제한규정이 없으므로, 노조 규약상 달리 정함이 없는 한 민법상 대리 제도를 준용하여 대리인 등에 의한 방법으로 회의 의결권을 행사할 수 있을 것임 (노동조합과-59, 2008.3.7.)

◈ 노동조합은 조합원 다수의 의사에 따라 민주적으로 운영되도록 총회 또는 대의원회를 두고 있음에 비추어 볼 때 어떠한 경우든 대의원회는 조합원에 의해 선출된 대의원만이 동 회의에 직접 참석하여 의사를 결정할 수 있는 것이므로, 대의원회의 참석 및 의결권을 조합원이나 노조임원에게 위임하거나 부재자투표형태로 대체하기는 어려울 것임 (노조 01254-1137, 1995.10.28.)

◈ 노동조합의 대의원은 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의해 선출되는 자이고, 대의원회는 조합원에 의해 선출된 대의원들이 직접 참석하여 안건을 의결하는 회의체이므로 대의원이 대의원회의 참석 및 의결권을 일반 조합원에게 다시 위임할 수는 없다 할 것임. 따라서 대의원의 권한과 임무를 일반 조합원에게 위임할 수 있도록 한 노조 규약 규정은 법에 위반되어 행정관청의 시정명령 대상이 된다 할 것임. 설령 대의원이 아닌 자가 위임을 받아 대의원회에 참석하였다 하더라도 대의원회의 의사·의결정족수에 포함되는 것은 아니라 할 것이나, 만약 의사·의결정족수에 포함되었고 의결권을 행사하였다면 동 의결권을 행사하지 않았더라면 해당 안건이 통과되지 않았을 경우에는 달리 볼 사정이 없는 한 해당 대의원회 결의는 효력이 없다 할 것임 (노사관계법제과-2334, 2011.11.21.)

2. 대의원회

가. 구 성

- 노동조합은 규약으로 총회에 갈음할 대의원회를 둘 수 있음
  - 대의원은 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출되어야 함 (노조법 제17조제1항, 제2항)
- 대의원회는 조합원의 의사가 최대한 반영될 수 있도록 조합원수에 따라 적정한 대의원을 두는 것이 바람직함

나. 운영 및 의결사항

- 대의원회는 총회에 관한 규정을 준용하고 있으므로 (노조법 제17조제4항) 대의원회 개최, 의결정족수 등 제반사항은 총회의 규정을 적용해야 함

- 대의원회는 규약에 의하여 조합원 총회의 전권사항으로 정해진 사항을 제외하고는 무엇이든지 심의·의결할 수 있음

다. 대의원의 선출·징계·임기

(1) 선 출

- 대의원은 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출하되 (노조법 제17조 제2항)
  - 그 의결정족수는 규약이 정하는 바에 따르고 규약에 별도로 정한 바가 없는 경우에는 출석조합원의 다수득표자를 당선자로 선출하더라도 무방함

- 대의원 선출을 위한 선거구 확정, 입후보 등록, 선거 등은 규약 또는 규약의 위임을 받은 선거관리규정에서 정한 바에 따라야 할 것이나, 조합원의 의사가 최대한 반영될 수 있도록 합리적으로 규정하도록 행정지도

- 임원 및 대의원의 선거절차에 관한 사항은 규약에 기재하여야 하므로 이를 정한 '선거관리규정'은 원칙적으로 총회(대의원회)에서 제정·변경하여야 하나 (노조법 제11조 제14호, 제16조 제1호)
  - 노동조합의 원활한 운영을 위하여 선거절차와 관련된 본질적이고 중요한 사항은 규약에서 정하고, 세부적인 사항은 규약의 위임에 따라 선거관리 규정 등으로 정할 수 있음

- 이 경우 규약의 위임에 따라 세부적인 선거절차와 방법을 정한 선거관리 규정의 개정은 규약 변경에 해당되지 아니함

◈ 노동조합의 선거관리규정이 규약인 운영세칙의 위임에 따라 세부적인 선거절차와 방법을 규정하고 있는 것이라면, 그 선거관리규정의 개정은 구 노동조합법 제20조제4항에 의하여 준용되는 같은 법 제19조제2항 단서의 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성을 요하는 규약의 변경에 해당하지 아니한다. (대법원 1998.3.24.선고 97다58446)

(2) 징 계

- 대의원은 노동조합 업무집행권을 갖고 있지 아니하므로 임원과 달리 불신임 대상으로 할 수는 없음
- 다만, 대의원이더라도 노동조합 규약위반 등에 대하여 일반 조합원 징계 규정에 따라 징계할 수 있음

(3) 임 기

- 임기는 규약으로 정하되 3년을 초과할 수 없음 (노조법 제17조제3항)

3. 총회와 대의원회의 관계

- 규약으로 총회에 갈음할 대의원회를 둔 경우에는 대의원회 의결로 총회 의결사항을 결의할 수 있음 (노조법 제17조제1항)

- 규약으로 총회와 대의원회를 함께 둔 경우에는 소관사항을 명확히 구분하도록 하여 집행부가 노동조합을 자의적으로 운영하지 못하도록 행정지도
  - 특히, 임원선거·해임 등에 관한 사항이 규약상 「총회(대의원회)」로 규정된 경우 선택적으로 할 수 있는 것으로 오해될 소지가 있으므로 규약을 변경하여 어느 한쪽을 삭제하도록 행정지도
  - 총회와 대의원회의 기능이 구분되지 아니한 경우에는 기존 관행, 규약 상 권한 있는 기관의 결정·해석에 따르되, 이러한 방법으로도 의결기관을 정하지 못한 경우에는 원칙적으로 조합의 최고의사결정기관인 총회에서 의결하도록 지도

    ※ 총회에서 의결하던 사항은 총회에서, 대의원회에서 의결하던 사항은 대의원회에서 각각 의결

- 노동조합이 규약으로 총회에 갈음할 대의원회를 두고 규약 개정 등을 대의원회의 의결사항으로 정하였다 하더라도 총회의 근원적·본질적인 권한에 관한 사항은 총회에서 의결할 수 있음
  - 다만, 원칙적으로 총회에서 부결된 사항에 대하여 다시 대의원회에 회부하거나, 대의원회에서 부결된 사항을 다시 총회에 회부하는 것은 허용되지 아니함

◈ 노조법 제16조제1항, 제2항, 제17조제1항에 따라 노동조합이 규약에서 총회와는 별도로 총회에 갈음할 대의원회를 두고 총회의 의결사항과 대의원회의 의결사항을 명확히 구분하여 정하고 있는 경우, 특별한 사정이 없는 이상 총회가 대의원회의 의결사항으로 정해진 사항을 곧바로 의결하는 것은 규약에 반한다. 다만, 규약의 제정은 총회의 의결사항으로서 규약의 제·개정권한은 조합원 전원으로 구성되는 총회의 근원적본질적 권한이라는 점, 대의원회는 규약에 비로소 설립되는 것으로서 대의원회의 존재와 권한은 총회의 규약에 관한 결의로부터 유래된다는 점등에 비추어 볼 때, 총회가 규약의 제개정결의를 통하여 총회에 갈음할 대의원회를 두고 '규약의 개정에 관한 사항'을 대의원회의 의결사항으로 정한 경우라도 이로써 총회의 규약개정권한이 소멸된다고 볼 수 없고, 총회는 여전히 노동조합법 제16조 제2항 단서에 정해진 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2이상의 찬성으로 '규약의 개정에 관한 사항'을 의결할 수 있다. (대법원 2014.8.26.선고 2012두6063)

Ⅲ 노동조합 임원의 선출 등

1. 노동조합의 임원

- 노동조합의 대표자는 대외적으로는 노동조합을 대표하고 단체교섭 등의 권한을 가지며, 대내적으로는 의결기관이 결정한 사항과 일상적인 업무를 집행하는 집행기관임
  - 일반적으로 임원은 위원장, 부위원장, 사무국장, 회계감사 등을 의미하며 그 범위는 규약으로 정하여야 함
- 임원이 유고시에는 규약에서 정한 자가 그 직무를 대행할 수 있음

※ 유고 : 궐위 또는 사고로 인하여 직무를 수행할 수 없는 경우를 말함
궐위 : ①사망 ②해임 ③사임 ④기타 대표자격의 상실 등으로 노조대표자가 그 지위에 있지 않는 경우임
사고 : 대표자가 그 지위에 있으면서 신병이나 해외여행 등으로 일시적으로 직무를 수행할 수 없는 경우와 징계(해임) 절차 진행 등으로 권한행사가 정지된 경우 등을 말함

2. 임원의 선출

- 임원의 선출은 조합민주주의 원칙에 의거하여 모든 조합원이 평등하게 참여할 수 있는 절차가 보장되어야 함
- 임원(대의원) 입후보시 일정 조합원의 추천이나 필요 최소한의 근무기간을 자격요건으로 정할 수 있으나
  - 합리적인 범위를 넘어서 특정인의 당선 또는 저지를 목적으로 임원자격을 과도하게 제한하거나 공탁금을 징수하는 사례가 없도록 관련 규약이나 규정을 개정토록 행정지도

- 임원은 그 조합원 중에서 선출되어야 함 (노조법 제23조제1항)

  ※ 노동조합이 고용한 직원은 해당 노동조합의 조합원이 될 수 없고 임원도 될 수 없음

- 임원의 선출은 조합원의 자유의사에 따라 총회(또는 대의원회)에서 직접·비밀·무기명투표에 의한 출석조합원(또는 대의원) 과반수의 찬성이 있어야 함 (노조법 제16조제2항 및 제4항)

  - 다만, 출석조합원 과반수의 찬성을 얻은 자가 없는 경우에는 규약에서 정하는 바에 따라 결선투표를 실시하여 다수의 찬성을 얻은 자를 임원으로 선출할 수 있음 (노조법 제16조제3항)

- 단위노동조합이 지역적으로 분리되어 있거나 주·야간 교대, 3부제 등으로 전체 조합원이 특정한 시간에 동일한 장소에 모여 투표를 행할 수 없는 경우에는 해당 노동조합의 규약 또는 선거관리규정에 의하여 부서별, 근무반별, 지역별로 투표를 행할 수 있음

◈ 노동조합의 규약이나 선거관리규정이 명문으로 지부장 및 수석부지부장이 러닝메이트로만 입후보하도록 규정되어 있지 않다 하더라도 위 노동조합 산하지부가 지부장과 수석부지부장을 러닝메이트로만 입후보하도록 하여 선거를 실시한 것이 위 노동조합의 선거관리규정에 관한 선거관리위원회의 유권적 해석에 따른 것이라면 위와 같은 해석이 위 노동조합의 규약이나 선거관리규정을 위배하거나 헌법 제33조의 근로자의 단결권을 침해한 것으로서 부당한 것으로 보이지 않는 한 위 노동조합의 지부 선거관리위원회가 지부장후보와 러닝메이트로 수석부지부장 후보로 등록한 자가 후보를 사퇴하였다는 이유를 들어 위 지부장후보의 지부장 입후보등록을 무효라고 결정한 것은 정당하다. (대법원 1992.6.9.선고 91다42128)

◈ 노조법상 임원의 범위에 대하여는 달리 정함이 없으므로 노동조합은 자체규약으로 그 범위를 정할 수 있는 것이나, 임원을 선거함에 있어서는 동법 제16조제4항 규정에 의거 조합원(또는 대의원)의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여야 함. 노조 규약상 임원의 범위를 「위원장, 부위원장, 사무처장, 정책연구실장, 교섭지도실장, 회계감사위원」으로 정하고 있으며 그 선거방법은 「대의원의 직접·비밀·무기명투표」에 의하도록 정하고 있다면 이에 따라야 할 것이므로 노조대표자가 타 임원을 임의로 지명하여 임명한 경우라면 그 효력을 인정받기 어려울 것임 (노조 01254-683, 1997.7.31.)

◈ 노동조합의 대의원대회에 재적대의원 전원이 출석하여 전원의 찬성으로 위원장을 직선으로 선출하는 것을 전제로 규약을 개정하기로 의결을 한 것이라면 노동조합이 그 규약개정안을 회의에 부의할 사항으로 미리 공고하지 아니한 채 대의원대회를 개최한 절차상의 흠이 있다고 하더라도, 그 대의원대회의 결의 자체를 무효라고 볼 수 없다. 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 데 필요하다고 인정되는 합리적인 기간을 넘어서는 것이 아니라면, 노동조합이 자주적인 판단에 따라 규약으로 정할 수 있는 것으로서 조합원들의 피선거권의 평등에 대한 현저한 침해라고는 볼 수 없다 (대법원 1992.3.31.선고 91다14413)

◈ 노조법 제22조에 따라 조합원의 선거권 및 피선거권은 노조운영에 관한 조합원의 균등참여권이 침해되지 않는 범위 내에서 법령에서 정한 사항 이외의 것을 노조의 자주적 판단에 따라 자체 규약 등으로 정할 수 있을 것이나, 그 제한의 정도가 사회통념상 인정되는 합리적인 범위를 벗어나는 경우에는 조합원의 균등참여권을 침해할 수 있을 것임. 임원 후보 등록을 하고자 하는 자는 상한선 없이 전체 조합원수 25% 이상의 추천을 받도록 하면서 중복추천을 허용하지 않는 경우, 산술적으로 4명까지만 입후보가 가능할 뿐 아니라, 특정 입후보자가 다수의 조합원으로부터 추천을 받아 먼저 등록한 경우 결과적으로 다른 조합원은 추천인 부족으로 입후보를 할 수 없는 등 실제 입후보 자격을 과도하게 제한하는 결과를 초래할 수 있는바, 이는 노조법 제22조에 저촉될 소지가 있음 (노사관계법제과-221, 2012.1.26.)

3. 임원의 임기

- 임원의 임기는 3년의 범위 내에서 규약으로 정하여야 함 (노조법 제23조 제2항)
  - 규약 등에서 임기 개시일에 관한 별도의 정함이 없는 경우에는 전임 임원의 임기만료일 다음날부터 개시됨

- 보궐선거에 의해 선출된 임원의 임기는 규약 등으로 정하되 규약 등에 정한 바가 없을 경우 전임 임원의 잔여기간으로 함
  - 임기중 규약을 변경하여 임기를 단축, 연장하더라도 해당 규약 변경당시 임원의 임기는 선출시 규약의 임기가 적용됨

- 대표임원의 임기가 만료된 경우 후임 대표자의 선출 여부와 관계없이 대표자의 자격은 상실됨
  - 다만, 임기 만료된 전임대표자는 민법상 '위임종료시의 긴급처리' (제691조) 규정을 준용하여 노동조합의 정상적인 운영을 위한 불가피한 조치로서 후임 대표자 선출을 위한 회의소집 및 그 의장으로 활동할 수 있음 (대법원 2007.7.19.선고 2006두19297 전원합의체)

- 임원이 임기 중 정년에 도달하여 근로관계가 단절될 경우 조합원의 지위를 상실하므로 임원의 자격도 상실됨
  - 다만, 정년연장 등으로 근로관계를 계속 유지하는 경우에는 규약에서 별도로 정하고 있지 않는 한 임원의 자격이 유지됨

◈ 근로자가 아닌 경우에는 노동조합의 조합원 자격이 없으므로, 노동조합의 임원이 정년에 도달하여 근로관계가 단절된다면 비록 임기가 남아 있더라도 노동조합 임원의 자격을 상실하는 것이 원칙임. 그러나 노동조합 지부장이 정년이 도래된 이후 단체협약에 의해 정년이 연장되어 당해 사용자와 계속 근로관계를 유지하는 경우라면 규약상 달리 정함이 없는 한 조합원 및 노동조합 지부장으로서의 자격은 유지된다 할 것임. (노사관계법제과-1405, 2010.12.2.)

4. 임원의 해임

◉ 노동조합 임원의 탄핵에 관하여는 반드시 규약에 그 사유와 절차를 명시하여야 함 (노조법 제11조제13호)

- 임원을 총회에서 선출하였음에도 집행부 세력간의 분열로 대의원회에서 임원의 해임을 결의하는 것은 허용되지 않음

  ※ 임원의 해임 의결기관은 규약에 따르되 별도의 규정이 없는 한 원칙적으로 해당 임원을 선출한 기관에서 결의하여야 함

- 임원의 해임은 노조법 제16조제2항의 규정에 따라 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성이 있어야 하며, 동조 제4항에 의거 직접·비밀·무기명투표에 의하여야 함

IV 조합원의 권리·의무

1. 조합원의 권리

가. 조합가입·탈퇴의 자유

- 조합원의 자격과 가입절차 등에 대하여는 법령의 범위 내에서 해당 노동조합의 규약으로 정한 바에 따름
  - 다만, 「사용자 또는 항상 사용자의 이익을 대표하는 자」가 노동조합에 가입하는 경우에는 설립신고서를 반려할 수 있으며
  - 설립신고가 된 경우에는 30일의 기간을 정하여 시정을 요구하고 그 기간내에 이를 이행하지 아니하는 경우에는 해당 노동조합에 대하여 "이 법에 의한 노동조합으로 보지 아니함"을 통보하여야 함 (노조법 시행령 제9조제2항)

- 노동조합이 정당한 이유없이 근로자의 가입을 제한하는 경우에는 규약이 정하는 절차에 따라 가입원서를 노동조합에 제출한 때(우편발송인 경우에는 노동조합에 도달한 때)에 가입한 것으로 보아야 할 것임

- 조합원이 노조를 탈퇴하고자 하는 경우에는 탈퇴의 의사표시가 해당 노동조합에 도달하였을 때 탈퇴의 효력이 발생함
  - 따라서 규약에서 노동조합을 탈퇴하기 위해서는 노동조합의 승인이 있어야 한다고 규정하고 있더라도 승인을 받지 않은 탈퇴도 유효함
  - 다만, 규약으로 탈퇴에 관하여 일정한 절차를 정한 경우에는 불합리하지 않는 한 그 절차를 이행한 때 탈퇴의 효력이 발생함

◉ 조합원이 노동조합을 탈퇴 후 해당 노동조합에 재가입하는 것도 가능하나, 재가입을 허용할 경우 그 노동조합의 정상적인 운영을 저해할 것이 명백하다면 규약에 따라 재가입을 제한할 수 있음

◈ 조합이 조합원의 자격을 갖추고 있는 근로자의 조합가입을 함부로 거부하는 것은 허용되지 아니하고, 특히 유니온숍 협정에 의한 가입강제가 있는 경우에는 단체협약에 명문규정이 없더라도 노동조합의 요구가 있으면 사용자는 노동조합에서 탈퇴한 근로자를 해고할 수 있기 때문에 조합측에서 근로자의 조합가입을 거부하게 되면 이는 곧바로 해고로 직결될 수 있으므로 조합은 노조가입 신청인에게 제명에 해당하는 사유가 있다는 등의 특단의 사정이 없는 한 그 가입에 대하여 승인을 거부할 수 없고, 따라서 조합가입에 조합원의 사전 동의를 받아야 한다거나 탈퇴 조합원이 재가입 하려면 대의원대회와 조합원 총회에서 각 3분의 2 이상의 찬성을 얻어야만 된다는 조합가입에 관한 제약은 그 자체가 위법 부당하므로, 특별한 사정이 없는 경우에까지 그와 같은 제약을 가하는 것은 기존 조합원으로서의 권리 남용 내지 신의칙 위반에 해당된다. (대법원 1996.10.29.선고 96다28899)

◈ 노조법 제81조제2호 단서의 유니온숍 규정은 단결강제를 예외적으로 인정한 것으로 반드시 법적인 요건(노동조합이 당해 사업장 근로자의 3분의 2 이상을 대표)을 충족한 경우에만 그 효력이 발생하는 것이며, 또한 동법 제9조는 "노동조합의 조합원은 어떠한 경우에도 인종·종교·성별·정당 또는 신분에 의하여 차별대우를 받지 아니한다"고 하여 차별대우 금지규정을 명시하고 있으므로 노조가입에 대해 남녀를 구분하여 그 방식을 달리하는 것은 적법하다 하기 어려울 것임(노조 68107-254, 2002.3.22.)

◈ 특정 근로자가 해당 노동조합을 탈퇴한 후 그 노동조합과 갈등을 유발하는 등으로 인해 재가입을 허용할 경우 그 노동조합의 정상적인 운영을 저해할 것이 명백하다면, 규약에 따라 노동조합의 결의·처분을 통해 재가입을 제한하는 것도 가능할 것임. 다만, 특정 근로자에 대해 정당한 이유없이 노동조합 재가입을 엄격하게 제한하는 것은 근로자의 단결권과 평등권을 침해할 소지가 있을 것임(노사관계법제과-260, 2016.2.5.)

나. 노동조합에의 균등 참여

◉ 조합원은 균등하게 그 노동조합의 모든 문제에 참여할 권리가 있으므로, 조합원은 총회 또는 각종 행사에 참여하는 것은 물론 조합임원의 선거권·피선거권을 가짐

- 다만, 규약으로 조합비를 납부하지 아니하는 조합원의 권리를 제한할 수 있으며 (노조법 제22조)
- 조합임원을 선거함에 있어서 합리적인 범위에서 그 입후보 자격을 제한하는 것은 무방함

◈ 노조법 제22조 규정에 의거 노동조합의 조합원은 균등하게 그 노동조합의 모든 문제에 참여할 권리와 의무를 갖는 것이나, 조합비를 납부하지 아니한 조합원에 대하여는 자체 규약으로 그 권리를 제한할 수 있음. 따라서 노조 규약상 「정당한 사유없이 조합비를 납부하지 아니한 자에게 소정의 권리를 정지할 수 있도록」 정하고 있다면 규약이 정한 절차와 방법에 따라 당해 조합원에 대한 권리를 제한할 수 있을 것임. 다만, 조합비를 납부하지 아니한 사유가 정당한지 여부는 사회통념상 인정되는 합리적인 범위 내에서 규약상 권한있는 기관에서 해석·결정할 수 있음 (노조 01254-656, 1997.7.22.)

2. 조합원의 의무

- 조합원은 조합비 납부의무는 물론 조합의 단결력 확보를 위하여 규약준수 의무, 조합지시에 복종할 의무, 조합 활동에 참가할 의무 등이 있음

◈ 노동조합에서 규약 등에 따라 조합비를 납부하지 아니한 조합원에게는 선거권을 부여하고 있지 아니함에도 분회 위원장 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, 선거관리규정 등 관련규정에 따라 조합비를 납부한 조합원들을 대상으로 분회 위원장 재선거를 실시한 경우라면, 달리 볼 사정이 없는 한 그와 같은 선거관리위원회의 결정을 부당하다고 보기는 어려울 것임 (노동조합과-2384, 2005.8.31.)

V 노동조합의 내부통제

- 노동조합은 그 조직력을 강화하고 본래의 목적달성을 위하여 그 조합원에게 일정한 규제와 강제를 할 수 있는 통제권을 행사할 수 있으나 통제권을 남용하는 경우에는 조합원의 권리가 침해될 우려가 있으므로 그 목적달성을 위한 최소한에 그쳐야 함

  - 규율과 통제에 관한 사항은 규약에 명시하여야 함 (노조법 제11조제15호)

- 규약에서 조합비 체납 또는 조합의 정상적 업무방해 등을 조합원 제명사유로 정하는 것은 타당할 것이나, 단순히 조합 집행부 비판 등을 이유로 하는 감정적 제명을 하여서는 아니됨

  - 또한 조합원 제명시에는 사전에 본인에게 그 뜻을 통지하고 의결 전에 충분히 소명할 수 있는 기회를 주어야 함

  - 조합원의 제명을 둘러싼 다툼예방을 위해 반드시 규약 등에서 정한 절차에 의해, 규약이 정한 의결기관에서 처리하도록 행정지도

◈ 노동조합의 통제권은 근로자의 단결권 보장의 일환으로서 법이 허용하는 바라고 할 것이나 이는 조합의 목적달성에 필요하고 또 합리적인 범위내에 한정된다고 할 것이므로 통제의 실효담보를 위한 제재권(징계권) 또한 그 범위 내에서 행사되어져야 할 것이고, 이 경우 징계처분의 정당성 여부는 그 징계의 종류, 조합규약의 내용 및 조합규약의 위반정도 등을 고려하여 신중히 처리하여야 한다. (서울민사지방법원 1988.7.13.선고 88가합10119)

◈ 노동조합은 헌법에 보장된 근로자의 단결권에 기하여 결성되는 것이고, 근로자의 단결권을 보장하기 위하여는 무엇보다 노동조합의 단결력의 강화가 요청되므로, 노동조합이 내부적인 규약이나 결의를 통하여 조합 구성원 개개인의 행동에 대하여 규제를 설정하고 그에 위반된 행위에 대하여 어느 정도의 재량을 가지고 제재를 가할 수 있는 이른바 통제권이 인정됨은 물론이나, 이러한 통제권 역시 합리적인 범위 내에서 행사되어야 하며 재량의 한계를 벗어나거나 통제권의 남용에 해당하는 경우에는 위법한 것이고, 특히 조합원으로서의 지위 자체를 박탈하는 제명 등의 수단에 의한 제재는 해당 조합원의 명예에 회복할 수 없는 피해를 초래할 뿐 아니라 조합원으로서 향유할 수 있는 여러 가지 권리를 박탈하게 되는 점 등에 비추어, 제명이 조합원의 비위사실에 비추어 현저히 가혹하거나 객관적 타당성이 결여된 경우에는 무효라고 볼 것이다. (부산지방법원 울산지원 1994.10.11.선고 94카합1218)

◈ 헌법 제33조 제1항에 의하여 단결권을 보장받고 있는 노동조합은 그 조직을 유지하고 목적을 달성하기 위하여는 조합의 내부질서가 확립되고 강고한 단결력이 유지되지 않으면 안되고 따라서 노동조합은 단결권을 확보하기 위하여 필요하고도 합리적인 범위 내에서 조합원에 대하여 일정한 규제와 강제를 행사하는 내부통제권을 가진다고 해석하는 것이 상당하다. … 그러나 다른 한편, 노동조합이 그 내부통제권을 행사함에 있어서는 구성원인 조합원이 일반 국민으로서 가지는 헌법상의 기본적 권리의 본질적인 내용이나 다른 헌법적 가치를 침해하지 않아야 할 내재적 한계가 존재하는 것이고, … 정치활동을 고유의 목적으로 삼는 정치적 결사체도 아닌 노동조합이 비록 공직선거법 제87조에 의하여 총회의 결의 등을 거쳐 지지하거나 반대하는 정당이나 후보자를 결정하고 그 명의로 선거운동을 할 수 있다고 하더라도 그 구성원인 조합원 개개인에 대하여 노동조합의 결의 내용에 따르도록 권고하거나 설득하는 정도를 넘어서 이를 강제하는 것은 허용되지 아니한다고 보아야 할 것이다. (대법원 2005.1.28.선고 2004도227)

◈ 노동조합으로부터 규약위반 등을 이유로 징계처분을 받은 조합원이 이에 불복하여 규약에서 정한 절차에 따라 재심을 신청한 경우, 재심신청 중인 조합원에 대한 징계처분의 효력은 규약상 달리 정함이 없는 한 동 징계가 철회되거나 달리 확정되지 않는 한 유효함 (노사관계 법제과-1507, 2009.5.12.)

Ⅵ 근로시간면제제도

1. 근로시간면제 한도의 이해

가. 도입배경

- 그간 우리나라의 경우 노조전임자 급여는 노동조합에서 부담하는 것이 당연함에도 사용자가 전적으로 지급해 온 불합리한 관행이 만연
  - 1997년 노조법에 노조전임자 급여지급 금지 규정을 도입한 이후 3차례에 걸쳐 13년간 유예하면서 노사자율로 전임자를 축소토록 하였으나 오히려 전임자 수가 계속 증가
  - 반면, 노조전임자 급여지급 금지 규정 시행 시 중소규모의 노동조합을 중심으로 노동운동이 위축될 것이라는 우려도 제기

- 이에 따라 노사공동의 건전한 노동조합 활동을 보장하면서 불합리한 노조전임 관행을 개선하기 위해 2009.12.4 노사정 합의를 통해 근로시간면제제도를 도입
  - 근로시간면제제도는 기본적으로 노사공동의 이해관계에 속하는 노동조합의 활동(협의·교섭, 고충처리, 산업안전, 건전한 노사관계 발전을 위한 노조 유지·관리업무)에 대해 유급처리를 인정하는 선진적인 제도임
  - 산업현장의 노사는 근로시간면제심의위원회가 심의·의결한 바에 따라 고용노동부장관이 고시한 근로시간면제 한도의 범위 내에서 근로시간면제 수준을 자율적으로 정하게 됨

    ※ 근로시간면제 한도 고시(고용노동부 고시 제2010-39호, 2010.5.14.)가 2010.7.1.부터 적용되다가 이후 조합원 100명 미만 면제한도 구간 조정, 조합원 1,000명 이상 사업장의 지역분포 정도에 따른 가중치(10%~30%) 부여의 내용으로 개정된 고시(고용노동부 고시 제2013-31호, 2013.6.25.)가 2013.7.1.부터 적용

나. 한도 고시 내용(고용노동부 고시 제2013-31호, 2013.6.25.)

◉ 조합원 규모별 근로시간면제 한도

조합원 규모*	연간 시간 한도	사용가능인원
99명 이하	최대 2,000시간 이내	○ 조합원수 300명 미만의 구간 : 파트타임으로 사용할 경우 그 인원은 풀타임으로 사용할 수 있는 인원의 3배를 초과할 수 없다 ○ 조합원수 300명 이상의 구간 : 파트타임으로 사용할 경우 그 인원은 풀타임으로 사용할 수 있는 인원의 2배를 초과할 수 없다.
100명~199명	최대 3,000시간 이내	
200명~299명	최대 4,000시간 이내	
300명~499명	최대 5,000시간 이내	
500명~999명	최대 6,000시간 이내	
1,000명~2,999명	최대 10,000시간 이내	
3,000명~4,999명	최대 14,000시간 이내	
5,000명~9,999명	최대 22,000시간 이내	
10,000명~14,999명	최대 28,000시간 이내	
15,000명 이상	최대 36,000시간 이내	

* '조합원 규모'는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조제4항의 '사업 또는 사업장'의 전체 조합원 수를 의미하며, 단체협약을 체결한 날 또는 사용자가 동의한 날을 기준으로 산정한다.

◎ 지역분포에 따른 근로시간면제 한도

대 상	추가 부여 되는 근로시간면제 한도	
	광역자치단체 개수	시 간
· 전체 조합원 1,000명 이상인 사업 또는 사업장	2~5개	(사업 또는 사업장 연간 근로시간면제 한도)×10%
	6~9개	(사업 또는 사업장 연간 근로시간면제 한도)×20%
	10개 이상	(사업 또는 사업장 연간 근로시간면제 한도)×30%

* 광역자치단체 개수 산정기준

① 광역자치단체는 지방자치법 제2조제1항제1호에 따른 특별시, 광역시, 특별자치시, 도, 특별자치도를 말한다.

② 광역자치단체의 개수는 해당 사업 또는 사업장의 전체 조합원 5% 이상이 근무하는 것을 기준으로 산정한다.

◎ (시행일) 2013.7.1부터

◎ (적용특례) 2013년 7월 1일 당시 유효한 단체협약이 있는 경우(노조법 제24조제4항에 따라 사용자가 동의한 경우를 포함한다)에는 해당 단체협약의 유효기간이 끝나는 날부터 적용한다.

◎ (재심의) 향후 근로시간 면제 한도는 특별한 상황이 발생할 때 한하여 재심의할 수 있다.

2. 근로시간면제 한도 관련 일반원칙

가. 일반 원칙

(1) 근로시간면제자

- 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의에 의해 근로시간면제 한도 내에서 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리 업무를 수행하는 근로자를 말함 (노조법 제24조제4항)

(2) 『노조전임자』와 『근로시간면제자』의 차이점

- 『노조전임자』는 노조법 제24조제1항 및 제2항에 따라 "노동조합 업무에만 종사하는 자"로서 사용자의 급여지급이 금지됨
  - 이들의 업무범위와 몇 명을 둘 것인가는 노사가 자율적으로 정할 수 있으나, 급여는 노조 자체 재정에서 부담하여야 함

- 『근로시간면제자』는 정해진 시간 내에서 근무를 면제받고 노조법에 규정된 근로시간면제 대상에 속하는 업무를 수행할 수 있도록 지정된 자로 이러한 근로시간면제자의 활동에 대해 유급처리가 가능함
  - 그러나 근로시간면제자라 하더라도 파업, 공직선거 출마 등 사업장 내 노사공동의 이해관계에 속하는 업무와 무관한 활동은 근로시간면제 대상 업무로 볼 수 없으므로 이러한 활동에 대해서는 유급처리를 해서도 안되고, 유급처리 받아서도 안됨

◎ 즉, 개정 노조법은 노사가 합의하는 경우 노조전임자를 둘 수 있도록 하되, 사용자의 급여지급은 금지하고 노동조합이 스스로 부담하도록 하면서

- 기존 노조전임자와는 별도로 교섭·협의, 고충처리, 산업안전 활동 등 개정 노조법이 정한 소정의 활동에 대해 임금의 손실 없이 그 활동을 할 수 있도록 하는 새로운 제도를 도입한 것임

◎ 따라서 개정 노조법에서 정한 소정의 업무를 벗어난 활동에 대해서는 근로시간면제제도가 적용되는 것이 아님을 유념하여야 함

▌노조전임자와 근로시간면제자▐

구분	노조전임자	근로시간면제자
근거	노조법 제24조 제1항 및 제2항	노조법 제24조 제4항
업무범위	노동조합 업무로서 제한 없음	ㅇ사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무 ㅇ건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리 업무 - 노조법 제2장 제3절 규정에 의한 노동조합 관리 업무 - 기타 사업장 내 노사공동의 이해관계에 속하는 노동조합의 유지·관리 업무
급여지급	무급	근로시간면제 한도 내에서 유급처리 가능
인원수	노사가 협의 결정	근로시간면제 한도 내에서 노사가 결정

(3) 근로시간면제 한도 적용 원칙

- 그간 노조전임자 급여지급 금지를 둘러싸고 노사간 첨예한 이해 대립이 있었음을 고려하고, 근로시간면제제도 운영에 대한 노사간 및 노노간 갈등을 예방하기 위해서는 명확한 원칙하에 근로시간면제 한도를 결정하고 운영할 필요

① 개별 사업장에서 근로시간면제제도를 효율적으로 활용하기 위해 근로시간면제 한도(고용노동부 고시 제2013-31호) 내에서 노사가 협의, 총 사용시간과 사용인원을 확정하여야 함

※ 예시 : 조합원 350명(법정 한도 5,000시간) 사업(장)에서 노사가 사업장 여건을 고려하여 근로시간면제 총량을 4,000시간으로 합의할 경우 「총 사용시간 4,000시간, 사용인원 풀타임 2명 (또는 풀타임 1명, 파트타임 3명)」으로 명확하게 정하여야 함

② 노사는 근로시간면제 사용인원에 대한 선정기준·절차 등을 정하고

- 노동조합은 사용자에게 확정된 대상자 명단을 사전에 통보하여야 함

③ 사용자와의 교섭·협의, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리 업무는 근로시간면제자가 반드시 우선적으로 수행하여야 함

④ 근로시간면제자가 근로시간 중에 위 ③ 항에 규정된 업무 이외의 업무를 하는 경우, 해당 업무 수행시간에 대하여는 원칙적으로 급여를 지급받을 수 없음

3. 근로시간면제 한도 적용 기준

가. 근로시간면제 시간 및 인원 한도

(1) 시간한도

- 노사 당사자는 조합원 규모별로 정해진 근로시간면제 한도를 초과하지 않는 범위 내에서 단체협약 또는 사용자의 동의하에 자율적으로 근로시간면제 시간 및 인원을 정하여야 함

- "시간 한도"는 연간단위로 사용할 수 있는 최대시간임

◈ 근로시간면제 시간한도는 연간 단위로 사용할 수 있는 최대시간을 의미하며, 그 기간에 대해서는 노사가 달리 정함이 없다면 단체협약 유효기간 기산일부터 1년간을 의미한다 할 것임 (노사관계법제과-1106, 2010.6.14.)

- 1일 단위의 면제 근로시간은 법정 근로시간의 범위 내에서 당해 사업(장)의 근로자와 사용자 사이에 정한 "1일 소정근로시간(예 : 8시간)" 이내로 이를 초과한 시간은 무급이 원칙임

  - 다만, 교섭·협의시간 등이 1일 소정근로시간을 초과하여 계속되는 경우(예 : 10시간), 초과시간(2시간)을 유급으로 할지 여부는 노사가 자율적으로 정할 수 있음

- 유급으로 정할 경우에는 이러한 유급 면제시간을 총량에 포함하여 근로시간면제 한도를 설정·운영하여야 함

(2) 인원 한도

- 근로시간면제자의 수는 근로시간면제 한도 고시에 정한 사용가능인원(파트타임 사용가능 인원) 범위 내에서 사업특성에 따라 단체협약 등으로 정하여야 하며
  - 근로시간면제 한도의 사용가능 인원(파트타임 사용가능 인원)보다 사용인원을 늘리는 것은 허용되지 않음
- 근로시간면제 한도를 파트타임으로 사용하는 경우 인원한도는 조합원의 규모에 따른 법정 면제 한도 시간을 당해 사업(장)의 연간 소정근로시간으로 나눈 숫자에 해당하는 인원(소숫점 이하는 1명으로 인정)의 2배(조합원 300명 이상) 또는 3배(조합원 300명 미만)의 인원임
  - 연간 소정근로시간은 법정 근로시간 범위 내에서 노사가 연간 근로하기로 한 시간(예 : 2,000시간, 2,080시간 등)임

    ※ 연간 소정근로시간이라 함은 주휴일, 법정휴일(근로자의 날), 약정휴일 등 근로의무가 없는 날을 제외하고 법정 근로시간 범위내에서 노사가 연간 근로하기로 한 시간을 의미함

    ※ 조합원이 150명이고, 최대 시간한도가 3,000시간, 연간 소정근로시간이 2,000시간인 경우, 파트타임 사용가능 인원은 6명[(3,000시간 ÷ 2,000시간 = 1.5 → 2명으로 산정) × 3배=6명]임

- 근로시간면제 사용인원은 법정 한도 내에서 사업(장) 특성에 따라 노사가 자율적으로 정할 수 있음 (한 사람 또는 일부 인원이 시간을 모아서 사용하는 것도 가능)

  예) 연간 소정근로시간이 2,000시간인 사업장(조합원 350명)에서 시간한도를 4,500시간으로 정한 경우 사용가능 인원 산정은 법정 면제 한도(5,000시간)를 기준으로 산정

  - 사용가능 인원(파트타임)은 6명[(5,000÷2,000=2.5명→3명으로 산정)×2배=6명] 이내임

    ⇒ 이 경우 ①풀타임인원 2명(2,000시간×2명), 파트타임인원 1명(500시간) 또는 ②풀타임인원 1명(2,000시간×1명), 파트타임인원 3명(1,000시간 2명, 500시간 1명), ③파트타임인원 5명(1,000시간 4명, 500시간 1명) 등으로 사용가능

◈ 근로시간면제시간과 사용인원은 기본적으로 연간단위를 의미하며, 근로시간면제한도를 사용할 수 있는 인원은 조합원이 300인 미만인 경우에는 풀타임으로 사용할 수 있는 인원의 3배를, 300인 이상인 경우에는 2배를 초과할 수 없으므로 단체교섭, 노사협의회 등 근로시간면제대상 업무에 따라 파트타임 근로시간면제자 인원을 정하는 것은 가능하다 할 것이나 실제 근로시간을 면제받는 총인원은 근로시간면제한도 고시 기준(3배 또는 2배)을 초과하여서는 아니된다 할 것임 (노사관계법제과-645, 2010.9.2.)

◈ 불가피한 경우가 아님에도 매월 풀타임 및 파트타임 대상자를 변경하여 근로시간면제 한도를 부여한다면 이는 실질적으로 연간 사용인원 한도를 초과하는 것이므로 허용되지 않는다 할 것임 (노사관계법제과-2170, 2011.10.31.)

◈ 복수의 노동조합이 존재하는 하나의 사업(장)에서 특정직종에 종사하는 근로자의 연간소정근로시간이 일반직종의 근로자와 상이한 경우에는 노사간 협의를 통해 두 연간소정근로시간 사이에서 기준시간을 정하고 그 기준시간으로 당해 사업(장) 전체의 사용 가능 인원을 정할 수 있을 것임 (노사관계법제과-2901, 2013.12.26.)

나. 근로시간면제 대상 업무의 범위

(1) 업무범위

- 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무
  - 노조법상 단체교섭 업무, 근참법상 노사협의회 업무, 근참법상 고충처리 업무, 산안법상 산업안전보건위원회 업무, 근로자대표로서 동의·입회·의견청취 업무, 사내근로복지기금협의회 위원 등으로 활동하는 업무
- 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리 업무
  - 노조법 제2장 제3절의 노동조합 관리 업무 (규약상 정기 총회·대의원회, 임원선거, 회계감사)

- 그 밖의 생산성 향상 등을 위한 노사공동위원회, 사용자의 위탁교육 등 기타 사업장 내 노사공동의 이해관계에 속하는 노동조합의 유지·관리 업무

◈ '건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무'란 노조법 제2장 제3절의 노동조합 관리 업무, 그 밖의 생산성 향상 등을 위한 노사공동위원회, 사용자의 위탁교육 등 기타 사업장 내 노사공동의 이해관계에 속하는 노동조합의 유지·관리업무를 말하는 바, 질의상 노사 공동이익을 위한 물품 절약운동, 무재해 추진활동, 불량품 최소화를 위한 활동의 경우는 노사 공동의 이해관계에 속하는 업무로서 근로시간면제 대상 범위에 포함되는 것으로 판단됨 (노사관계법제과-534, 2010.8.23.)

◈ 사우회, 장학회, 공제회 등의 활동이 노사가 함께 참여하는 노사공동위원회 성격을 가진 것이라면 근로시간면제 대상 업무로 볼 수 있을 것임 (노사관계법제과-406, 2010.8.6.)

◈ 쟁의행위 등 사업장내 노사공동의 이해관계에 속하는 업무와 무관한 활동은 근로시간면제 대상 업무가 될 수 없는 바, 쟁의발생결의대회 등 쟁의행위 준비행위 시간 또한 근로시간면제 한도에 포함되지 않는다 할 것임 (노사관계법제과-645, 2010.9.2.)

◈ 근로시간면제제도는 사업 또는 사업장 단위로 적용되므로 여러 사업장을 걸쳐 조직된 산별노조라는 이유로 당해 사업 또는 사업장이 아닌 산별노조의 조직범위 내의 다른 사업 또는 사업장의 활동에 대해서까지 근로시간면제를 할 수 없다 할 것임. 다만, 산별노조에서 주관하는 교육, 수련회 등이 당해 사업장 내 건전한 노사관계발전을 위한 노동조합의 유지·관리 업무에 필요한 것이라면 근로시간면제 대상 범위에 포함된다 할 것임 (노사관계법제과-1149, 2011.6.30.)

◈ 근골격계부담작업 유해요인조사 업무는 노조법 제24조제4항에 따라 근로시간면제 대상 업무로 볼 수 있을 것이며, 동 조사업무에 조합원이 입회할 경우 근로시간면제자가 우선적으로 입회하여야 할 것임 (노사관계법제과-2044, 2013.7.25.)

◈ 근로시간면제자가 경영권과 관련된 사장퇴진만을 목적으로 1인 시위나 사내농성을 한다면 이는 근로시간면제 대상업무에 포함된다고 볼 수 없으므로 사용자에게 급여 지급 의무가 없다 할 것임 (노사관계법제과-2212, 2013.8.14.)

◈ 타 노조의 총파업 궐기대회에 참석하는 것은 귀 시 노사 공동의 이해관계에 속하는 업무와 무관할 경우 면제대상 업무로 보기 어려움 (노사관계법제과-294, 2014.2.10.)

◈ 회사나 노조 사무실에 출근하지 않고 제3의 건물 옥상에서 농성하는 경우라면 이를 유급처리가 가능한 근로시간면제 대상 업무로 보기는 어려우며, 이 경우 사용자는 해당 근로자에 대해 취업규칙 등 규정에서 정하는 바에 따라 처리할 수는 있을 것임 (노사관계법제과-1346, 2015.7.13.)

(2) 근로시간면제자로 지정된 자의 유급 인정 범위

(가) 개 요

- 사용자와의 교섭·협의, 고충처리, 산업안전 활동 등 사업장내 근로시간면제 대상 업무는 근로시간면제자로 지정된 자가 반드시 우선적으로 참여하여야 함

- 근로시간면제자에 대한 유급처리가 인정되는 범위는 회의 참석 등 법에 정해진 소정의 업무를 직접 수행하는 시간과 이와 직접 관련된 시간임

- 파업, 공직선거 출마 등 사업장 내 노사공동의 이해관계에 속하는 업무와 무관한 활동은 근로시간면제 한도 이내라도 유급처리 받을 수 없음

(나) 구체적 범위

- 사용자와의 협의·교섭 업무

  - 근참법에 의한 노사협의회 위원으로 실제 회의 참석 활동
    - 이동시간, 회의안건 준비 등 회의와 직접 관련된 활동
  - 근로기준법에 의한 근로자대표로서 탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제 도입, 보상휴가제 실시, 재량근로제 실시 등 법률요건에 해당하는 협의 사유발생시 사용자와 실제 협의하는 활동
  - 단체협약 체결을 위한 사용자와 교섭하는 활동
    - 협의·교섭 형태를 불문하고 본교섭, 실무교섭, 보충교섭 등 사용자와 실제 교섭하는 활동
    - 교섭안 마련, 교섭결과 설명회 등 교섭과 직접 관련된 활동

고충처리 업무

- 근참법 및 사업장 내 관련 규정에 의해 정식 위촉된 고충처리위원으로서 단체협약 또는 취업규칙 등 공식 규정에 따라 제기된 고충을 처리하기 위해 협의하거나 근로자로부터 고충사항을 청취하고 이를 처리하기 위해 사용자와 협의하는 활동

◈ 고충처리업무나 산업안전 활동 등 개별 법령에 의해 설치 운영되는 회의체 업무도 근로시간면제 대상 업무에 해당하므로 근로시간면제자가 반드시 우선적으로 참여하여야 할 것임 (노사관계법제과-407, 2010.8.6.)

산업안전 활동

- 산업안전보건위원회 업무(산안법 제19조) : 산업안전보건위원회 위원으로 실제 회의에 참석하는 활동으로 회의안건준비, 안건검토 등 이와 직접 관련된 활동
- 근로자대표의 동의 · 입회 · 의견청취 : 근로시간면제자가 근로자대표로서 법률에 규정된 활동을 하는 경우 실제 참여한 시간

※ 사업주의 산업재해예방 활동과 관련하여 산안법 개별조항에서 근로자대표(노동조합)의 동의 · 입회 · 의견청취를 듣도록 규정

▌산안법상 근로자대표(노조) 예방활동 내역 예시▐

관 련 조 항	근로자 대표 예방활동 내역
법 제21조제1항	안전보건관리규정 작성·변경시 동의
법 제42조제3항, 법 제43조제1항, 법 제49조제2항	작업환경측정·건강진단·안전보건진단에의 입회

◈ '노사합동 순찰'은 근로시간면제 대상 업무인 산업안전활동으로서 근로시간면제자로 지정된 자가 우선적으로 해당 업무를 수행하여야 할 것임 (노사관계법제과-172, 2010.7.21.)

◈ 산업안전보건위원회 활동, 근골격계 질환 예방 활동 업무 및 노사합동 안전점검은 근로시간면제 대상 업무로 근로시간면제자가 우선적으로 수행하여야 하는 것이 원칙임 (노사관계법제과-539, 2011.4.29.)

사내근로복지기금협의회(근로복지기본법) 관련 업무

- 사내근로복지기금협의회의 위원 및 이사, 감사로서 기금(법인) 업무 수행 활동

◈ 우리사주조합 운영 관련 업무의 경우 당해 사업(장)의 건전한 노사관계발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무에 필요한 것이라면 근로시간면제대상 업무에 해당한다 할 것임. 근로시간면제제도는 면제한도 내에서 면제대상 업무를 수행한 시간에 대해 유급으로 인정해 주는 취지인바, 풀타임 근로시간면제자인 경우에는 우리사주조합업무를 병행하여 수행한다 하더라도 기존의 풀타임 근로시간면제에 따른 통상적인 급여수준 외에 별도 급여를 지급하는 것은 부당노동행위에 해당할 수 있음. (노사관계법제과-750, 2012.3.7.)

건전한 노사관계 발전을 위한 노조 유지·관리 업무 범위

- 노동조합의 관리 업무(노조법 제2장 제3절) : 노조 규약*에 정해진 정기총회·대의원회, 임원선거, 회계감사 등 노동조합의 유지·관리를 위한 정기적이고 필수적인 활동

  * 당해 사업(장) 내 조합원에게 적용되는 규약을 의미(예, 산별노조의 경우 당해 사업(장)에 조직된 지회·분회의 운영규정 등)

- 그 밖의 생산성 향상 등을 위한 노사공동위원회, 사용자의 위탁교육 등 기타 사업장 내 노사공동의 이해관계에 속하는 노동조합의 유지·관리 업무

- 근참법이나 단체협약 또는 사용자의 동의로 설치·운영되는 노사공동위원회 등의 활동
- 사용자의 위탁에 의한 조합원 교육, 직업능력개발훈련 등 노사공동의 이익과 관련된 교육 활동
- 기타 이에 상응하는 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리 업무

◈ 근로시간면제제도는 전임자 급여지급 금지 규정이 전면 시행되면서 예외적으로 근로시간면제한도 적용을 받는 근로자가 일정 한도 내에서 근무시간 중에 노조법 제24조제4항에 규정된 업무를 임금의 손실 없이 할 수 있게 하는 제도이므로 근로시간면제 대상자로 지정이 가능한 자는 반드시 적법한 조합원 자격이 있는 자이어야 할 것임. 따라서 노동조합에서 근무하며 노동조합 활동을 지원토록 할 목적으로 회사가 채용하여 급여를 지급하는 노동조합의 사무직원이 당해 노동조합의 조합원이 아니라면 근로시간면제제도의 적용 대상자 (파트타임 면제자 포함)에 해당하지 않을 것임 (노사관계법제과-589, 2010.8.27.)

다. 근로시간면제자가 아닌 자의 노조활동 관련 기준

(1) 개 요

- 근로시간면제자로 지정되지 않은 자의 노조활동은 근무시간 외에 하여야 하며 근무시간 중 노조활동은 무급이 원칙임

- 개별 법령에 의해 설치·운영되는 회의체는 근로시간면제자가 반드시 우선적으로 참여하여야 함

  - 다만, 근로시간면제자만으로 회의체 구성이 어려운 경우에는 근로시간면제자로 지정되지 않은 자가 참여할 수 있고, 해당 법령의 근거에 따라 유급처리하는 것은 가능

- 이 경우 실제 소요된 시간보다 과다한 시간을 유급 처리하거나 시간에 비해 과다한 임금을 지급하는 등 편법·변칙 운영하는 것은 부당노동행위에 해당

(2) 구체적 사례에 따른 기준

- 근참법상 노사협의회 위원, 고충처리 위원으로 활동하는 경우

① 노사협의회 위원

- 노사협의회 회의 참석시간과 이와 직접 관련된 시간을 근참법에 의해 유급 처리하는 것은 가능
- 그러나, 편법적으로 협의회를 상설화하여 회의도 하지 않고 급여를 지급하는 것은 명칭에 관계없이 실제 전임자에게 급여를 지급하는 것과 같으므로 부당노동행위에 해당

※ 노사협의회 위원은 무보수·비상임으로 규정(근참법 제9조)

② 고충처리 위원

- 고충처리 위원을 법령에 따른 절차에 따라 정식으로 임명하고 단체협약 또는 취업규칙 등에서 노사가 정한 규정에 따라 제기된 고충처리에 직접 처리되는 시간은 유급인정 가능
- 그러나, 고충처리위원 제도를 편법적으로 운영하여 고충처리 활동과 관계없이 노동조합 업무를 하도록 하면서 급여를 지급하여서는 아니 됨

※ 고충처리 위원은 무보수·비상임 (근참법 시행령 제8조제1항)

- 산안법상 산업안전보건위원회 위원으로 활동하는 경우

- 산업안전보건위원회 회의 참석시간과 이와 직접 관련된 시간을 산안법에 의해 유급 처리하는 것은 가능

- 그러나, 산업안전보건위원 제도를 편법적으로 운영하여 산업안전보건위원회 활동과 관계없이 노동조합 업무를 하도록 하면서 급여를 지급하여서는 아니 됨

◈ 근로시간면제자로 지정되지 않은 일반 조합원, 조합간부의 근무시간 중 노조활동(조합원 교육 등)에 대해 단체협약 등으로 합리적인 범위내에서 정하고 그 시간에 대해 급여에서 공제하지 않는 것으로 정한다 하더라도 이를 부당노동행위로 보기는 어려울 것이나, 이 경우에도 노조활동이 상시적, 고정적으로 진행되어 실제로는 (부분)전임형태로 활동하는 정도에 이른다면 이는 법률에 위반된다 할 것임 (노사관계법제과-565, 2010.8.25.)

◈ 단협이 미체결된 상태에서 교섭을 하는 경우 근로시간면제 한도 내에서 교섭에 참석한 시간과 이와 직접 관련된 시간에 대해 유급처리 할 수 있을 것이나 교섭에 필요한 시간에 관계없이 일률적으로 교섭 당일 또는 교섭기간 전체를 근로면제하는 것은 허용되지 않는다 할 것임 (노사관계법제과-243, 2010.7.29.)

◈ 비전임 상집간부 및 대의원의 조합활동이 당초 단협의 취지대로 근무시간 외에 행함을 원칙으로 하되 예외적으로 근무시간 중에 하는 것이 아니라 규약상 정해진 노조의 총회, 대의원회 등의 개최요건 및 실제 개최 여부에 관계없이 사용자가 근로시간면제자로 지정되지 않은 비전임 상집간부 및 대의원에게 구체적 사용 용도도 정함이 없이 고정적, 주기적으로 매주 근무시간 중 3시간의 노조활동을 유급으로 부여한다면 이는 근로시간면제자가 아닌 자가 실제로는 부분전임자로 활동하는 것이 명백하므로 법에 위반되는 것으로 판단됨 (노사관계법제과-184, 2010.7.23.)

◈ 근로시간면제자가 아닌 자에 대해 개별법령에 근거하여 회의 참석시간을 유급처리하는 것은 근로시간면제 한도와 별개로 인정되는 것으로 보아야 할 것임 (노사관계법제과-165, 2010.7.21.)

라. 상급단체 파견 업무

- 상급단체 파견자의 경우 상급단체(연합단체 등)도 노조법상 노동조합에 포함되며, 상급단체 파견활동이 사업(장) 활동과 무관하지 않으므로 상급단체 파견 활동도 사업(장)별 근로시간면제한도 내에서 사용 가능

- 한편, 쟁의행위, 공직선거 출마 등 사업장 내 노사공동의 이해관계에 속하는 업무로 볼 수 없는 경우 원칙적으로 근로시간면제 대상 업무에 포함되지 않음

◈ 하나의 사업(장)에 조직된 기업단위 노동조합의 조합원이 상급단체(연합단체 등)에 파견되어 활동하는 경우, 상급단체도 노조법상 노동조합에 포함되며 상급단체 파견활동이 사업(장) 활동과 무관하지 않으므로 사업(장)의 근로시간면제 한도 내에서 사용이 가능하다 할 것임. 그러나, 노조법상 상급단체가 아닌 임의단체에 파견되어 해당 단체의 업무을 전담하여 행하는 경우라면 법상 면제대상 업무에 해당한다고 보기 어려울 것임 (노사관계법제과-2161, 2013.8.7.)

◈ 상급단체 파견은 연합단체인 노동조합에 파견되는 것뿐만 아니라 초기업노조의 지부 조합원이 본조인 초기업노조에 파견되는 경우도 포함된다 할 것임. 다만, 근로시간면제 시간은 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에 부여하는 것이므로 상급단체(또는 본조) 파견에 대한 면제시간 부여는 사업(장)의 노사 당사자가 법정 근로시간면제 한도를 초과하지 않는 범위 내에서 협의·결정하여야 할 사안임 (노사관계법제과-1968, 2014.8.8.)

4. 근로시간면제자 적용 기준

가. 사업 또는 사업장 판단 기준

(1) 개 요

- 사업이란 경영상의 일체를 이루는 기업체 그 자체를 의미하는 것으로 장소적 관념을 기준으로 판단하는 것이 아니라 일괄된 공정하에 통일적으로 업무가 수행되는지 여부에 따라 판단하여야 함
  - 장소에 관계없이 경영상의 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 기업조직은 하나의 사업으로 봄

◈ 사업이란 경영상의 일체를 이루는 기업체 그 자체를 말하며, 경영상의 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 기업조직은 하나의 사업임 (대법원 1993.2.9.선고 91다21381 ; 대법원 1993.10.12.선고 93다18365 등)

- 하나의 법인체는 원칙적으로 하나의 사업으로 인정
  - 법인 내 있는 수 개의 사업장·사업부서는 인사·노무관리에 있어 일정부분 재량권이 위임되어 있다 하더라도 전사적인 방침이나 목표 등에서 제약이 있는 것이 일반적이므로 기업의 일부에 해당함
  - 따라서 경영주체인 법인체는 하나이므로 모든 사업장·사업부서의 전체 조합원 수를 고려하여 근로시간면제 한도를 정하여야 함

- 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 근로시간 면제 한도를 각각 적용

(2) 구체적 적용방법

- 하나의 사업(장)으로 볼 수 있는 경우

• 원칙적으로 사업을 기준으로 조합원 규모 산정
  - 수 개의 공장·지점(영업소)·사무소 등이 장소적으로 독립되어 있으나 하나의 법인인 경우

    * 예시) "갑" 사업(조합원 50명), C공장(조합원 150명)이 있으나 각 공장을 별도의 사업(장)으로 볼 수 없는 경우 본사 및 각 공장의 조합원수 합계 320명을 기준으로 근로시간 면제 한도를 적용

- 하나의 사업에 각 공장별로 노동조합의 지회·분회 등 산하조직이 별도로 조직되어 있다 하더라도 해당 노동조합의 전체 조합원 수에 따라 근로시간면제 한도 적용

• 사업장별로 조합원 규모를 산정하는 경우

- 하나의 법인이나 법인 내 각 사업장별로 근로조건의 결정권이 있고, 인사·노무관리, 회계 등이 독립적으로 운영되는 경우 각 사업장별로 전체 조합원 수를 산정

◎ 하나의 사업(장)으로 볼 수 없는 경우

- 백화점, 호텔 등 동일그룹 계열사이나 각 별도의 법인체인 경우
- 본사와 공장 또는 생산공장과 영업장 등 업무의 관련성은 있으나 각 별도의 법인인 경우
- 대표이사 또는 경영진은 동일하나 각 별도의 법인인 경우

◈ 각 생산공장별로 도급계약 업무를 수행 중인 수개의 하청업체가 산재해 있고, 각각의 하청업체들이 독립된 법인체로서 근로조건의 결정권이 있으며, 인사·노무관리, 회계 등이 독립적으로 운영되고 있다면 각 하청업체별로 조합원 수를 산정하여 근로시간면제 한도(시간 및 인원)을 적용하여야 할 것으로 사료됨 (노사관계법제과-54, 2010.7.12.)

◈ 각 사업부문별로 근로조건의 결정권이 있고, 인사·노무관리, 회계 등이 독립적으로 운영되고 있어 각 사업부문이 하나의 사업 또는 사업장으로 간주될 수 있다면 사업부문별로 각각 근로시간면제 한도를 정할 수 있을 것으로 판단됨 (노사관계법제과-1202, 2010.6.24.)

◈ 독립된 사업장 판단시 노동조합의 수는 고려대상이 아니며, 각 사업장이 법인의 이사장이 아닌 병원장이 근로조건을 가지고 있고, 인사·노무관리 및 회계 또한 병원장이 독립적으로 수행할 경우에 한하여 각 병원별로 근로시간면제 한도를 정할 수 있을 것임 (노사관계법제과-169, 2010.7.21.)

◈ 지역적으로 분산된 2개의 공장과 공장별로 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 것임 (노사관계법제과-42, 2010.7.12.)

◈ 정부부처의 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 책임 하에 인사, 노무관리, 회계 등이 독립적으로 운영되고 있고, 사법상 근로계약을 체결하여 해당 부처 단위로 근로조건이 결정되는 점 등을 종합적으로 고려하면 각각의 부처가 독립된 사업(장)에 해당된다 할 것임 (노사관계법제과-1484, 2015.7.31.)

나. 조합원 규모 산정 기준

◉ 산정원칙

- 근로시간면제 한도 적용을 위한 조합원 수는 단체협약을 체결한 날 또는 사용자가 동의한 날을 기준으로 산정
- 단체협약 등에 노사가 별도로 정한 기준이 있는 경우 그에 따라 정할 수 있음

◉ 산정기준

- 조합원은 상용직, 일용직, 기간제, 단시간 근로자 등 고용형태를 불문하고 사업체에 직접 고용된 자로서 노동조합에 가입된 자를 기준으로 함
- 조합원 여부는 조합비 납부, 조합가입신청서 등 객관적인 자료를 근거로 판단
- 노동조합에 가입되어 있더라도 노조법상 근로자가 아닌 자, 사용자 또는 사용자의 이익을 대표하는 자는 제외
- 조합원으로서 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 조합원 수에 포함하여 산정

  ※ 부당해고 구제신청만 한 경우에는 노조법상 근로자로 간주되지 않음

◉ 하나의 사업(장)에 2개 이상의 노조가 조직되어 있는 경우

- 각 노조의 조합원 수를 합하여 전체 조합원 규모에 따라 노사가 근로시간 면제 한도 범위 내에서 면제시간 총량을 정함

  ※ 예시) "갑" 사업(장)에 기업별 노조(조합원 350명)와 산업별 노조(조합원 170명)가 있는 경우, 기업별 노조 및 산업별 노조 조합원 수 합계 520명을 기준으로 근로시간 면제한도를 적용

  ※ 노조법 시행령 (제11조의2) …… 근로시간 면제 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.

- 전체 노동조합의 조합원 규모는 단체협약을 체결한 날 또는 근로시간면제 한도 관련 약정 체결일 등 사용자가 동의한 날을 기준으로 산정하되 예외적으로 노사간 합의로 기준일을 변경하는 것은 가능함

- 교섭대표노동조합은 각 노동조합과 협의를 통해 근로시간면제한도를 정할 수 있음

- 각 노조별 근로시간면제 시간 및 인원 배분은 노사간에 정한 총량 한도(시간 및 인원) 범위 내에서 노조간에 자율적으로 정하되, 조합원 수, 업무 등을 고려하여 노조간 적정하게 배분하여야 함

◈ 근로시간 면제시간은 노동조합 기준이 아닌 사업(장)을 기준으로 부여하는 것이며, 해당 사업(장)의 조합원 규모에 따른 법정 한도 내에서 단체협약 또는 사용자의 동의로 그 부여가 가능함. 귀 연맹에 가맹한 노동조합의 조합원들이 질의상의 각 사용자에게 일용근로자로 고용되어 근로를 제공하고 있는 경우라면 각 사용자는 소속 일용근로자가 조합원으로 가입한 노동조합에 근로시간 면제시간을 부여할 수 있을 것이며, 이때 면제시간은 단체협약 체결 또는 사용자의 동의 시점 현재 조합원 규모에 따른 법정 한도를 초과하지 않는 범위 내에서 부여할 수 있음(노사관계법제과-344, 2015.2.16.)

◈ 단체협약으로 근로시간면제한도를 정한 경우에는 별도의 한도 조정 관련 규정이 없는 한 이후 조합원 수 변동과 관계없이 해당 면제한도는 당해 단체협약(협정) 유효기간까지 유효하다 할 것임. 다만 조합원 수의 상당한 변동이 생긴 경우에는 노사·노노간 협의를 통하여 적정하게 근로시간면제한도를 재조정하는 것이 바람직하다 할 것임. 아울러, 기존 노동조합과 근로시간면제협정이 체결된 이후에 새로운 노동조합이 설립된 경우 사용자가 당해 사업(장)의 전체 조합원 규모에 따른 법정 면제한도에서 기존 노동조합에 부여된 면제한도를 제외하고도 남는 부분이 있어 신설된 노동조합에 부여하더라도 이를 법 위반으로 보기는 어려울 것임 (노사관계법제과-221, 2011.3.24.)

5. 근로시간면제자에게 적용되는 급여 등 처우

- 근로자는 "임금의 손실 없이" 사용자와의 협의·교섭 등의 업무를 할 수 있는 바 (노조법 제24조제4항)
  - 이때 "임금"은 해당 근로자가 정상적으로 근로를 하였다면 받을 수 있는 급여를 말함
- 근로시간면제활동에 대하여 지급되는 급여는 근로기준법상의 임금에 해당하지 않음

◈ 「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조 제4항에서 "임금의 손실 없이"라고 "임금"이라는 용어를 사용하고 있으나 이는 근로제공을 면제받음에 따라 발생할 수 있는 「임금손실」이 없도록 기존의 임금 수준을 급여로 지급할 수 있다는 것으로 사용자에게 임금지급 의무를 부과하거나 근로시간면제자에게 지급되는 금품이 근로기준법상 임금이라는 의미는 아니라고 판단됨. 따라서 「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조 제4항에서 규정한 근로시간 면제자에게 지급되는 급여는 기존의 노동조합 전임자에게 지급되는 급여와 달리 해석할 특별한 사정이 없다고 보여지므로 근로기준법상의 임금으로 보기 어려울 것으로 사료됨. (근로개선정책과-5388, 2011.12.20.)

- 사용자가 지급하는 급여 지급기준은 사업(장)의 통상적인 급여 지급기준을 토대로 노사가 자율적으로 정할 수 있음
  - 그러나 통상적으로 받을 수 있는 급여보다 과도한 기준을 설정·지급하는 것은 노동조합에 대한 경비원조에 해당하므로 부당노동행위에 해당함

◈ 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 관련 규정 및 노사간 협의를 통해 자율적으로 정하면 될 것임 (노사관계법제과-406, 2010.8.6.)

◈ 근로시간면제자임을 이유로 해당 사업장의 일반근로자에게는 지급되지 않는 별도의 고정 초과근로수당을 과도하게 지급하는 경우는 정해진 근로시간면제 한도를 초과하는 결과를 초래하여 부당노동행위의 예외로 인정받기 어렵다 할 것임 (노사관계법제과-351, 2010.8.3.)

◈ 풀타임 근로시간면제자는 부여된 연간 소정근로시간 내에서 법에서 규정한 면제대상 업무를 자유롭게 수행할 수 있음. 그러나, 근로시간면제 대상 업무 이외의 업무를 수행한 경우 그 시간은 무급으로 처리하여야 할 것임 (노사관계법제과-1313, 2010.7.2.)

◈ 근로시간면제자에 대해 사업장 내 전체직원에게 일괄적으로 지급하는 상여금 등을 지급하는 것에 노사가 자율적으로 정하더라도 부당노동행위로 보기 어려움 (노사관계법제과-358, 2010.8.4.)

◈ 근로시간면제활동 시간이 1일 소정근로시간을 초과하여 계속 되는 경우 초과시간을 유급으로 하여 시간외 근로수당(가산금 포함)을 지급할지 여부는 노사가 자율적으로 정할 수 있겠으며, 유급으로 정할 경우 근로시간면제자의 면제한도 총량시간에서 공제하여야 할 것임 (노사관계법제과-406, 2010.8.6.)

◈ 근로시간면제자에 대해 사업장 내 전체 직원에게 일괄적으로 지급되는 복리후생비 및 성과급 등을 지급하는 것에 대해서는 노사가 자율적으로 정할 수 있음. 그러나 근로시간면제자와 근무경력, 업무성격 등이 유사한 직원들에게는 성과급 등을 지급하지 않으면서 근로시간면제자에게만 지급하거나, 동종 또는 유사 직원들에 비해 근로시간면제자에게 과도하게 지급하는 경우에는 부당노동행위에 해당할 것임 (노사관계법제과-1310, 2010.7.2.)

◈ 근로시간면제자 또한 출퇴근 의무는 있으며 출퇴근에 대한 관리방식은 회사의 취업규칙 등 내부규정에 따르는 것이 바람직할 것임 (노사관계법제과-356, 2010.8.4.)

◈ 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. 따라서 노동조합이 근로시간면제자 급여 지급의 근거가 되는 면제대상 업무 수행내역 및 소요시간을 사용자에게 제출하지 않음으로 인해 사용자가 급여를 지급하지 못하는 경우에는 이를 단체협약 위반으로 보기는 어려울 것임 (노사관계법제과-1822, 2012.6.14.)

◈ 근로시간면제자 급여지급 수준은 해당 근로자가 일반 근로자로서 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있는 수준으로서 사업(장)의 통상적인 급여 지급기준을 토대로 노사가 자율적으로 정할 수 있을 것이며, 사업(장)의 근로자들이 실제 행하는 시간외근로의 평균시간에 해당하는 수준의 시간외근로수당을 포함한 월평균 급여를 근로시간면제자에게 지급하더라도 부당노동행위로 보기는 어려울 것임 (노사관계법제과-49, 2013.1.4.)

◈ 조직변동으로 인해 근로시간면제자가 새로운 부서의 MR(영업사원)로 소속이 변경되고, 변경된 부서의 MR에게는 영업성과 등에 따른 변동급이 지급되고 있다면, 근로시간면제자에게 지급되는 변동급액은 변경된 부서의 MR 전체에 지급되는 변동급 총액을 MR 전체 수로 나눈 금액으로 하는 것이 바람직할 것임 (노사관계법제과-1390, 2013.4.27.)

◈ 조합원인 근로자가 노동조합의 파트타임 근로시간면제자로 지정되었다면 파트타임 면제활동에 대한 급여는 해당 근로시간면제자와 경력, 직무성격, 근무형태 등이 유사한 근로자가 정상적인 근로를 제공할 경우 통상적으로 지급받을 수 있는 수준의 급여(연장·야간·휴일 근로수당 등 포함)를 기준으로 하여 근로시간 면제를 적용받는 비율만큼 지급함이 타당함 (노사관계법제과-658, 2014.3.12.)

◈ 복리후생적 금품, 선택적 복지, 상품권의 경우 구체적 지급 근거, 지급내용, 지급형태 등을 확인할 수 없어 명확한 답변이 어려우나, 이러한 것들이 일반 근로자들에게 일괄적으로 지급되고 있는 것이라면 파트타임 근로시간면제자에 대해서도 근로시간면제활동 시간에 비례하게 지급하는 것도 가능할 것임 (노사관계법제과-842, 2014.3.31.)

◈ 교대근무자로서 특근수당 등을 지속적으로 지급받아 왔던 일반 근로자가 근로시간면제자로 지정된 이후에도 해당 급여수준을 보전하기 위하여 통상의 급여수준을 초과하지 않은 범위 내에서 위 특근수당 등을 지급하였다면 이를 부당노동행위로 보기는 어려울 것임 (노사관계법제과-2331, 2014.9.29.)

◈ 근로시간면제자에게 지급하는 '시간외 근로수당'이 근로시간면제자가 됨으로 인해 시간외 근로를 못하게 되어 감소되는 급여수준을 보전해 주기 위한 것으로, 해당 사업(장)의 근로자들이 실제 행하는 시간외 근로의 평균시간에 해당하는 수준이라면 부당노동행위로 보기 어려울 것이지만, 동 수당이 근로시간면제자를 특별히 우대하여 지급하는 것이라면 경비원조의 부당노동행위에 해당할 소지가 있음 (노사관계법제과-2749, 2014.11.24.)

◈ 근로시간면제자가 아닌 전임자가 상급단체에 파견되어 직무를 수행하는 경우 해당 급여는 노동조합측에서 부담해야 함 (노사관계법제과-379, 2015.2.24.)

◈ '방학중 비근무자'가 노동조합의 근로시간면제자로 지정되어 방학기간에 행해진 조합원 교육에 참여한 데 대해 사용자가 급여를 지급하는 것은 운영비 원조의 부당노동행위에 해당한다 할 것임 (노사관계법제과-2055, 2015.9.25.)

◈ 근로시간 면제자에 대한 급여 지급이 과다하여 부당노동행위에 해당하는지는 근로시간 면제자가 받은 급여 수준이나 지급 기준이 그가 근로시간 면제자로 지정되지 아니하고 일반 근로자로 근로하였다면 해당 사업장에서 동종 혹은 유사업무에 종사하는 동일 또는 유사 직급·호봉의 일반 근로자의 통상 근로시간과 근로조건 등을 기준으로 받을 수 있는 급여 수준이나 지급 기준을 사회통념상 수긍할 만한 합리적인 범위를 초과할 정도로 과다한지 등의 사정을 살펴서 판단하여야 함 (대법원 2016.4.28.선고 2014두11137)

6. 근로시간면제 한도 사용방법

- 단체협약 또는 사용자의 동의하에 정한 근로시간면제 사용인원에 대해 노동조합은 사용자에게 그 명단을 사전에 통보하여야 함

  ※ ILO 권고 제143호10조(2) : 특별한 규정이 없는 경우 근로자대표는 근로제공의무를 면하기 전에 직속 상관, 기타 이러한 목적을 위해 지명된 경영자 대표의 승인을 받아야 하며, 그러한 승인은 부당하게 거부되어서는 안된다.

  - 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 아니 됨

- 근로시간면제 대상 업무는 근로시간면제자가 반드시 우선적으로 수행하여야 함

- 풀타임 또는 파트타임의 방식에 의해 정기적·고정적으로 면제시간을 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 노사 당사자가 정한 시간 한도를 초과한 경우, 그 해당 시간에 대해서는 무급 처리하여야 하며, 근로시간면제자의 활동업무 및 사용시간에 대하여 사후적으로 정산함

◈ 노·사 당사자는 조합원 규모 등을 고려하여 근로시간면제 한도(시간 및 사용인원)를 초과하지 않는 범위내에서 단체협약 또는 사용자의 동의하에 자율적으로 면제 시간 및 인원을 정할 수 있으며, 사업장 단위 총량과 인원이 정해지면 노동조합에서는 근로시간면제자별 연간 사용시간을 사전에 사측에 통보하여야 할 것임 (노사관계법제과-361, 2010.8.4.)

◈ 근로시간면제자가 면제 대상 업무를 수행하는 방법은 사유발생시 마다 사용자의 승인을 받고 사용하는 방식과 연간단위 또는 일정기간 단위로 사용자에게 통보하고 면제대상 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 (노사관계법제과-588, 2010.8.27.)

◈ 근로시간면제한도에 대해 노사가 합의할 때 반드시 근로시간면제자를 특정해야 하는 것은 아니며, 시간 및 사용가능 인원에 대해서만 합의하고, 근로시간면제자를 추후에 특정하는 것도 가능하다 할 것임 (노사관계법제과-645, 2010.9.2.)

7. 노조전임자

가. 노조전임자 개념

- 노조전임자는 노동조합 스스로 급여를 부담한다는 전제하에 단체협약 또는 사용자의 동의를 얻어 근로계약에 따른 소정의 근로를 제공하지 않고 노동조합의 업무에만 종사하는 자임 (노조법 제24조제1항)

- 따라서 근로시간면제제도 시행에도 불구하고 노동조합은 노사간 자율적인 합의 등을 통해 사용자가 급여를 부담하지 않는 노조전임자를 둘 수 있으며, 사용자는 노조전임자의 정당한 노조활동을 제한하여서는 아니 됨

◈ 노조전임자라 할지라도 사용자와의 사이에 기본적 근로관계는 유지되는 것으로서 취업규칙이나 사규의 적용이 전면적으로 배제되는 것이 아니므로, 단체협약에 조합전임자에 관하여 특별한 규정을 두거나 관행이 존재하지 아니하는 한 출퇴근에 대한 사규의 적용을 받는다. (대법원 1995.4.11.선고 94다58087)

◈ 노조전임자는 근로자로서의 신분은 그대로 유지하지만 근로계약상의 근로를 하지 않을 수 있는 지위에 있으므로 휴직상태에 있는 근로자와 유사한 지위를 가진다고 보아야 함 (대법원 1995.11.10.선고 94누54566)

◈ 노조전임자가 근로계약상 본래 담당할 업무를 면하고 노동조합 업무를 전임하게 된 것이 사용자인 회사의 승낙에 의한 것이라면, 이러한 전임자가 담당하는 노동조합업무는, 그 업무 성질상 사용자의 사업과는 무관한 상부 또는 연합관계에 있는 노동단체와 관련된 활동이나 불법적인 노동조합 활동 또는 사용자와 대립관계로 되는 쟁의 단계에 들어간 이후의 활동 등이 아닌 이상 전임자가 노동조합 업무를 수행하거나 이에 수반하는 통상적인 활동을 하는 과정에서 그 업무에 기인하여 발생한 재해는 업무상 재해에 해당된다. (대법원 1998.12.8.선고 98두14006)

◈ 일반적으로 인사처분에는 인사이동, 상벌, 해고 등 근로관계의 변동, 소멸을 가져오는 모든 처분을 포함하는 것이고, 단체협약에 노조간부 등에 대한 인사는 조합과 합의하여 결정한다고 규정하고 있는 경우, 이러한 합의절차를 거치지 아니한 인사처분은 원칙적으로 무효이다.

노조전임제는 노동조합에 대한 편의제공의 한 형태이고, 사용자가 단체협약 등을 통하여 승인하는 경우에 인정되는 것으로서 사용자와 근로자 사이의 근로계약관계에 있어서 근로자의 대우에 관하여 정한 근로조건이라고 할 수 없으므로, 단체협약에 노조 전임규정을 두었다고 하더라도 그 내용상 노동조합 대표자 등의 특정 근로자에 대하여 그 시기를 특정하여 사용자의 노조전임발령 없이도 근로제공의무가 면제됨이 명백하거나 그러한 관행이 확립되었다는 등의 특별한 사정이 없는 한 원칙적으로 근로자의 근로계약관계를 직접 규율할 수 없어서 노조전임발령 전에는 근로제공의무가 면제될 수 없다. (대법원 1997.4.25.선고 97다6926)

◈ 노동조합 전임운용권이 노동조합에 있는 경우에도 그 행사가 법령의 규정 및 단체협약에 위배되거나 권리남용에 해당하는 등 특별한 사정이 있는 경우에는 그 내재적 제한을 위반한 것으로서 무효라고 보아야 하고, 노동조합 전임운용권의 행사가 권리남용에 해당하는지 여부는 전임운용권 행사에 관한 단체협약의 내용, 그러한 단체협약을 체결하게 된 경위와 당시의 상황, 노조원의 수 및 노조업무의 분량, 그로 인하여 사용자에게 발생하는 경제적 부담, 비슷한 규모의 다른 노동조합의 전임자 운용실태 등 제반 사정을 종합적으로 검토하여 판단하여야 한다. 따라서 노조의 전임자 통지가 사용자의 인사명령을 거부하기 위한 수단으로 이용된 경우에는 노조의 전임운용권의 행사는 권리남용에 해당한다. (대법원 2009.12.24. 선고 2009도9347)

◈ 노조전임자란 단체협약이나 노사간의 특약에 의하여 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사하는 자를 말하는 것으로서, 노조전임자라 할지라도 사용자와의 사이에 기본적 근로관계는 유지되는 것으로서 전임기간을 퇴직금 산정이나 근속가산금 산정시 근속기간에 포함하여야 할 것임 (노사관계법제과-565, 2010.8.25.)

나. 노조전임자에 대한 사용자의 급여지급 금지

(1) 의의

- 노조전임자의 급여는 노동조합 스스로 부담해야 하며 그 전임기간 동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 안됨 (법 제24조제2항)
  - 즉, 사용자가 전임자를 인정하는 것과 전임자에게 (노동조합이 아닌) 사용자가 급여를 지급하는 것은 별개의 문제임
- 노조전임자에 대한 사용자의 급여 지급은 노조법 제81조제4호 규정에 따라 부당노동행위에 해당함

◈ 유급인 노조전임자가 징계해고 되어 사용자와 근로계약 관계가 해지된 경우, 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 하여 조합원 자격 및 노조간부 자격을 유지하더라도 해고된 자에 대해 전임자 급여를 지급할 의무는 없음 (노동조합과-1390, 2005.5.18.)

◈ 노조전임자는 그 전임기간 동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급 받아서는 안되는 바, 복리후생적인 금품도 원칙적으로 지급할 수 없는 것임. 다만, 일반 복리후생적 금품 중 근로제공과 무관하게 후생복지차원에서 일정한 사유 발생시 은혜적으로 지급하는 금품으로서 일반 무급휴직자에게도 일률적으로 지급되는 것을 노조전임자에게 지급하는 경우 이를 부당노동행위(경비원조)로 보기 어렵다 할 것임 (노사관계법제과-567, 2010.8.25.)

◈ 근로시간면제자로 지정되지 않은 일반 조합원, 조합간부의 근무시간 중 단체교섭에 대해 단체협약 등으로 합리적인 범위 내에서 정하고 그 시간에 대해 급여에서 공제하지 않는 것으로 정한다 하더라도 이를 부당노동행위로 보기는 어려울 것이나 이 경우에도 실제 교섭 준비시간, 교섭시간에 상관없이 교섭기간 동안 유급으로 처리하여 실제로는 부분전임형태로 활동하는 정도에 이른다면 이는 법률에 위반된다 할 것임 (노사관계법제과-645, 2010.9.2.)

◈ 파트타임 근로시간면제자는 면제된 근로시간 외에는 사업장에 근로를 제공하는 것이 원칙이나 그 시간에 대하여 노사가 합의한 경우 노동조합의 부분전임자로 종사할 수 있으며, 이 경우 노동조합의 부분전임자로서 노동조합 업무에만 종사하는 시간에 대해서는 노동조합 스스로 급여를 부담해야 할 것임 (노사관계법제과-1203, 2010.6.24.)

◈ 노조 전임자에게 그 전임활동을 한 기간에 대해 연차유급휴가를 부여하는 것은 부당노동 행위에 해당할 소지가 있다고 할 것임 (노사관계법제과-1951, 2014.8.5.)

◈ 근로시간면제자가 아닌 노조전임자의 신분은 일반 무급휴직자의 신분에 준하는 것으로 볼 수 있는 만큼, 노조전임자에 대해 선택적복지제도를 활용한 단체상해보험 가입이 부당노동 행위에 해당되는지 여부는 무급휴직자 등의 단체상해보험 가입과 관련한 그간의 관행, 선택적복지제도 관련 사규, 선택적복지제도의 근로제공 대가성 여부 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 할 것임 (노사관계법제과-2393, 2015.11.18.)

(2) 노조전임자 관련 인사처리

- 사용자가 일정 수의 노조전임자를 두는데 동의하였다면 사용자는 노사간 정한 기준, 절차에 따라 노동조합 전임자로 인사발령하는 것이 필요하며
  - 방법은 무급휴직 등 회사의 취업규칙 등 내부규정에 따르는 것이 바람직함
  - 한편, 사용자가 정당한 이유 없이 그 교체를 주장하면서 인사 발령을 지연하는 것은 부당함

- 전임자가 전임기간의 종료 또는 전임자로 선정된 사유가 소멸된 때에는 회사의 규정에 따라 원직 등 회사업무에 복귀하여야 함

◈ 단체협약의 유효기간의 만료로 효력이 상실된 경우 그 단체협약에 따라 노동조합 업무만을 전담하던 노조전임자는 사용자의 원직 복직 명령에 응하여야 할 것이므로 사용자가 원직 복귀명령에 불응한 노조전임자를 해고한 것은 정당한 인사권의 행사이다. (대법원 1997.6.13. 선고 96누17738.)

(3) 노조전임자 관련 부당노동행위

- 노조전임자의 정당한 조합활동을 이유로 불이익 취급을 하거나, 조합활동을 방해하는 경우
- 정당한 이유 없이 노조전임자 선정을 방해하거나 그 활동을 어렵게 하는 경우

◈ 노동조합이 새로운 노조위원장이 당선에 기여한 자를 노조 사무국장으로 내정하여 전임자로 인정해줄 것을 회사에 요청하고 노조업무 인계인수 작업을 담당하게 함으로써 회사에서는 노조 사무국장으로 전임할 것이라고 충분히 예상할 수 있는 상태에서, 업무상 필요성을 내세워 참가인을 조합원 자격이 없어 조합활동을 할 수 없는 업무부 업무과로 전보명령을 한 것은 노조활동을 적극적으로 하게 될 것을 혐오하여 이루어진 것이므로 부당노동행위이다. (대법원 1995.11.7.선고 95누9792)

- 노동조합이 급여를 부담하는 전임자의 활동을 이유로 인사배치, 경력관리, 승진 등에 있어서 불합리하게 차별하는 경우
- 노조전임자에게 급여를 지원하는 경우

- 노조간부나 노조전임자를 사업장 내 인사·노무부서 등 지원부서에 배치하고 부서업무와 관련된 업무를 하지 않고, 노조활동을 하도록 하면서 급여를 지급하는 경우

다. 노조전임자 급여지급 요구 관련 쟁의행위 정당성

- 노조전임자 관련 사항은 단체협약의 채무적 부분으로 의무적 교섭대상이 아님

◈ 노조전임제가 노동조합에 대한 사용자의 편의제공의 한 형태로서 사용자가 단체협약 등을 통하여 승인하는 경우에 인정되는 것이며 단순히 사용자와 노동조합이 단체교섭을 함에 있어 임의적으로 교섭할 수 있는 사항에 불과하다. (대법원 1992.2.3.선고 94누9177)

- 노동조합이 전임자 급여지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 행하는 쟁의행위는 정당성 여부와 관계없이 노조법 제24조제5항에 위반됨

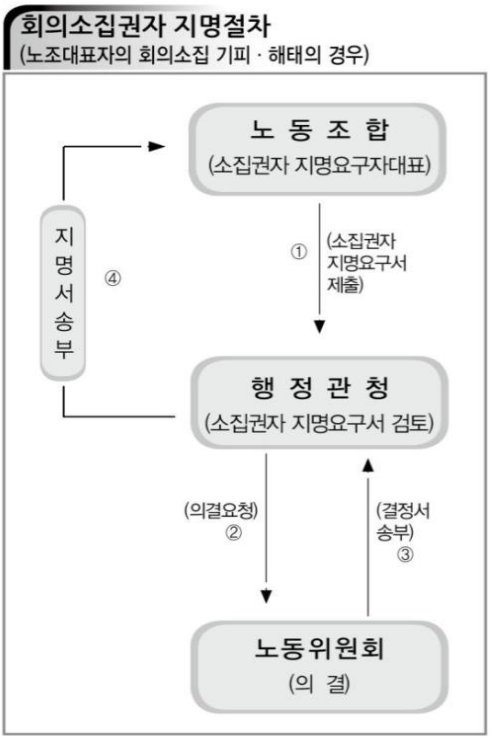
※ 이를 위반할 경우 1천만원 이하의 벌금(노조법 제92조)

제 5 장 회의소집권자 지명

Ⅰ 노동조합 대표자의 회의소집 기피·해태의 경우

1. 요 건

가. 임시총회(임시대의원회) 소집 요구



- 노동조합의 총회 소집권자는 노동조합의 대표자이나
  - 해당 노동조합의 조합원(대의원)의 3분의 1 이상(연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체의 3분의 1 이상)이 회의에 부의할 사항을 제시하고 회의의 소집을 요구한 때에는 지체없이 임시총회(대의원회)를 소집하여야 함 (노조법 제18조제2항)
- 초기업 노동조합의 지부(분회)가 독자적으로 규약 및 집행기관을 가지고 독립된 조직체로서 활동하는 경우, 지부(분회)의 임시총회(대의원회) 소집 등은 지부(분회)의 조합원(대의원) 3분의 1 이상의 요구로 가능함

나. 노동조합 대표자가 회의 소집을 고의로 기피 · 해태할 것

◉ 노동조합 대표자가 회의소집을 고의로 기피하거나 해태하면 행정관청에 소집권자 지명을 요구할 수 있음

- 이 경우, 조합원(대의원) 3분의 1 이상이 노조법 시행규칙 별지 제6호 서식에 의한 총회(대의원회) 소집권자 지명요구서에 소집권자 지명요구자 명단을 첨부하여 관할 행정관청에 제출해야 함(노조법 제18조제3항, 시행규칙 제9조)

※ 노조법 제18조제2항의 「지체없이」의 개념은 노동조합의 대표자가 회의 소집을 요구받고 검토할 수 있는 시간적 여유, 규약 또는 관련규정에 따른 절차가 이행될 수 있는 시간과 관례적인 소요일수 등을 종합적으로 검토하여 판단될 사항임

◉ 독립된 조직체로 활동하는 초기업 노동조합의 지부(분회)의 총회(대의원회) 소집권자 지명요구는 해당 지부를 관할하는 행정관청에서 처리하되,

- 본조 관할 행정관청이 고용노동부 또는 지방고용노동관서인 경우에는 지부·분회 등 산하조직의 주된 사무소 소재지를 관할하는 지방고용노동관서이고,
- 본조 관할 행정관청이 지자체인 경우로 지부·분회 등이 2이상의 시·군·구를 범위로 하는 경우에는 광역자치단체, 그렇지 않을 경우에는 기초자치단체에서 처리
- 이 경우, 초기업 노동조합의 주된 사무소 소재지를 관할하는 지방고용노동관서장에게 즉시 통보하여야 함 (노동조합 지부 등의 관할 행정관청에 대한 지침, 노사관계법제과-2044, 2009.7.3.)

◈ 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. 선고 2000도4299 참조)

◈ A노동조합 산하 B지부가 설립신고증을 교부받지 않았더라도 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립된 조직체로서 활동을 하고 있다면, B지부의 운영규정에 따라 임시총회 소집 요건을 판단하면 되고, 임시총회의 소집절차에서도 노조법 제18조가 적용될 것임 (노동조합과-692, 2008.4.18.)

◈ 지회운영규칙상 총회는 지회장 또는 지회대의원 혹은 조합원 1/3 이상이 회의에 부의할 사항을 명기한 요청을 제출하였을 때 소집하도록 되어 있고, 조합원 1/3 이상의 총회소집 요청에도 불구하고 지회장이 총회를 소집하지 않을 때는 위원장의 승인을 받아 지부장이 소집권자를 지명할 수 있도록 되어 있는 경우, 지회운영규칙에 따라 지회장에게 총회소집을 요청하고 지회장이 위 요청을 거부할 경우 위원장에게 지부장으로 하여금 소집권자를 지명하도록 승인하여 줄 것을 요청할 수 있을 뿐 그들 스스로 소집권자를 지정하여 총회를 소집할 수는 없다고 할 것이고, 위원장이 지부장으로 하여금 소집권자를 지명하도록 승인하는 것도 거부한다면 노조법 제18조제3항을 준용하여 행정관청에 소집권자를 지명하여 줄 것을 요구할 수 있다고 할 것이므로, 이러한 절차를 거치지 아니한 채 그들 스스로 소집권자를 지정하여 총회를 소집한 후 조직형태 변경을 결의한 것은, 특별한 사정이 없는 한 총회소집 절차에 중대한 하자가 있어 무효라고 보아야 할 것이다. (대법원 2009.3.12.선고 2008다2241)

2. 소집권자 지명요구서 검토

- 조합원(대의원)의 3분의 1 이상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 회의 소집을 요구하였는지의 여부
  - 요구권자 : 총회는 조합원의 3분의 1 이상, 대의원회는 대의원의 3분의 1 이상이 회의소집을 요구
  - 회의 부의사항 : 노조법이나 규약상 총회 또는 대의원회 의결사항이어야 함
- 노동조합 대표자가 회의소집을 고의로 기피·해태한 사실이 있는지 여부
  - 고의적인 기피 또는 해태 사실여부는 구체적인 사안에 따라 판단해야 함

고의라고 볼 수 있는 사례

○ 해당 노조의 통상적인 회의소집에 필요한 기간을 초과한 후에도 특별한 사유없이 회의를 개최하지 아니한 경우

○ 규약상 정해진 총회 또는 대의원회 안건임에도 회의안건이 되지 않는다고 주장하며 회의소집을 기피·해태하는 경우 등

- 조합원(대의원)의 3분의 1 이상이 소집권자 지명요구에 동의하였는지 여부

  ※ 조합원의 3분의 1 요건 판단 시점 : 회의소집권자 지명요구를 위한 서명시점을 기준으로 판단해야 할 것임(노사관계법제과-3260, 2009.11.3.)

- 요구서 검토결과 소집권자 지명요구 요건 및 절차에 흠결이 있는 경우에는 그 사유를 명시하여 소집권자 지명요구 대표자에게 통보

3. 노동위원회 의결요청

- 소집권자 지명요구서는 접수일로부터 15일 이내에 관할노동위원회에 의결을 요청해야 함

4. 소집권자 지명

- 행정관청은 노동위원회로부터 소집권자 지명의결이 있는 경우에는 노조법 시행규칙 별지 제14호 서식에 의한 총회(대의원회) 소집권자지명서를 소집권자 지명요구자 대표에게 송부

  - 소집권자 지명시에는 부의사항을 명확히 하고 부의사항 이외의 사항은 처리할 수 없음을 명시

- 소집권자지명 요구에 대해 노동위원회의 의결이 있더라도 행정관청이 지명을 통보하기 전에 노동조합이 자율적으로 회의를 소집하여 민원이 해소된 경우에는 회의소집권자를 지명하지 아니할 수 있음

◈ 노조법 제18조제3항의 규정에 의한 임시총회 소집권자 지명요구 이후 노동조합의 대표자가 자율적으로 총회소집을 공고하는 등 총회 소집권자 지명요청의 목적이 달성된 경우에 행정관청은 소집권자 지명요구를 종결 처리할 수 있을 것이나, 노조의 대표자가 소집공고를 하였음에도 실제 총회를 개최하지 않는 등 총회소집을 지속적으로 거부·해태하는 사정이 있다면 행정관청은 동 조합의 규정에 의해 지체없이 회의의 소집권자를 지명하여야 할 것임 (노조 68107-932, 2001.8.18.)

II 회의소집권자가 없는 경우

1. 요 건

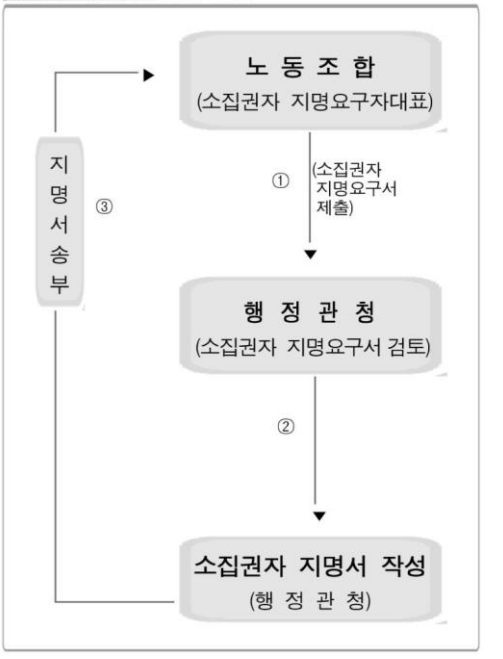
- 해당 노동조합에 총회(대의원회)의 소집권자가 없는 경우에는 조합원(대의원) 3분의 1 이상이 노조법 시행규칙 별지 제6호 서식에 의한 총회(대의원회) 소집권자지명요구서에 소집권자 지명요구자 명단을 첨부하여 행정관청에 제출 (노조법 제18조제4항, 시행규칙 제9조)

2. 소집권자 지명요구서 검토

가. 검토사항

- 해당 노동조합에 총회(대의원회)의 소집권자가 없는지 여부
  - 노동조합 대표자가 유고되더라도 규약에 노동조합 대표의 직무 대행자가 정해져 있을 경우에는 해당되지 아니함
- 조합원(대의원)의 3분의 1이상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 회의소집을 요구하였는지 여부

회의소집권자 지명절차
(회의소집권자가 없는 경우)



- 회의에 부의할 사항이 총회(대의원회)의 의결사항이 될 수 있는지 여부

나. 소집권자 지명요구에 하자가 있는 경우

- 요구서 검토결과 소집권자 지명요구 요건 및 절차에 흠결이 있는 경우에는 그 사유를 명시하여 소집권자 지명요구 대표자에게 통보

3. 소집권자 지명

- 소집권자 지명요구에 하자가 없는 경우에는 소집권자 지명요구서가 접수된 때로부터 15일 이내에 소집권자를 지명하여 노조법 시행규칙 별지 제14호 서식에 의한 총회(대의원회) 소집권자지명서를 소집권자 지명요구자 대표에게 송부

  - 소집권자 지명 시에는 부의사항을 명확히 하고 부의사항 이외의 사항은 처리할 수 없음을 명시

Ⅲ 소집권자 지명요구와 관련한 행정지도

- 행정관청이 회의 소집권자를 지명할 경우 노동조합의 자율성과 정상적 운영을 저해할 우려가 있으므로 노동위원회에 의결을 요청하기 이전에 소집권자에게 총회를 소집하도록 행정지도

  - 규약상 회의 소집권자 지명결정 이전에 소집권자가 자율적으로 소집공고한 경우에는 그 효력을 인정하여 소집권자 지명신청을 종결 처리

- 소집권자 지명을 받은 자는 지체없이 회의일시·장소·부의사항을 공고하고 규약에서 정한 절차에 따라 회의를 소집하도록 행정지도

  ※ 임시총회(대의원회) 소집권자 지명 또는 지명요구 거부조치는 행정소송의 대상이 되는 행정처분이 아님 (대법원 1987.11.24.선고 87누761 ; 대법원 1989.11.28.선고 89누3892)

◈ 행정관청이 국민으로부터 어떤 신청을 받고서 한 거부행위가 행정처분이 되기 위해서는 그 신청에 따른 행정행위를 해줄 것을 요구할 수 있는 법규상 또는 조리상의 권리가 있어야 하는데, 조합원의 임시총회 소집요구에 관한 노동조합법 제26조 제2항, 제3항은 행정관청의 노동조합에 대한 지도·감독권을 규정한 것이고, 여기에서 일정수 이상의 조합원이 행정관청에 회의소집권자 지명을 요구하는 것은 회의를 개최하기 위한 일련의 절차 중의 하나를 이루는 것에 불과하여 행정관청이 이를 거부하는 조치를 하였더라도 그 자체로서 조합원에게 어떤 권리의무를 설정하거나 법률상의 이득에 직접적인 변동을 초래케 하는 처분이라고 할 수 없으므로 이는 행정소송의 대상이 되는 처분이라고 할 수 없다. (대법원 1989.11.28.선고 89누3892)

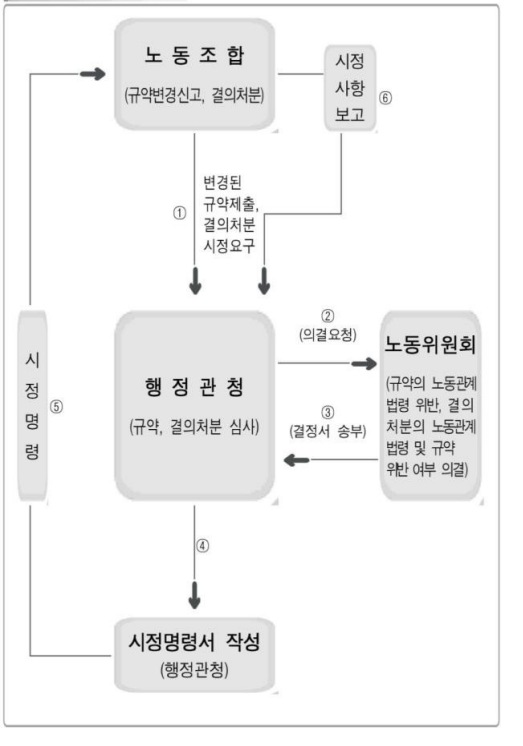
제 6 장 규약 및 결의처분 시정명령

Ⅰ 규약의 성립

1. 제정 및 변경절차

- 규약의 제정 · 변경은
  - 총회(대의원회)에서 조합원의 직접 · 비밀 · 무기명투표에 의하여
  - 재적조합원(대의원) 과반수의 출석과 출석조합원(대의원) 3분의 2 이상의 찬성이 있어야 함 (노조법 제16조제2항 및 제4항)

규약·결의처분의 시정명령 처리절차



2. 규약의 기재사항 (노조법 제11조)

- 규약에는 노조법 제11조에 규정된 항목은 반드시 기재되어야 하므로, 노동조합을 지도하거나 설립신고서를 검토할 때 규약기재사항이 누락되었는지 등을 확인해야 함

규약의 기재사항

- 명칭, 목적과 사업, 주된 사무소 소재지
- 조합원에 관한 사항 (연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체에 관한 사항)
- 소속된 연합단체가 있는 경우에는 그 명칭
- 대의원회를 두는 경우에는 대의원회에 관한 사항
- 회의에 관한 사항
- 대표자와 임원에 관한 사항
- 조합비 기타 회계에 관한 사항
- 규약 변경에 관한 사항
- 해산에 관한 사항
- 쟁의행위와 관련된 찬반투표의 공개, 투표자 명부 및 투표용지 등의 보존·열람에 관한 사항
- 대표자와 임원의 규약 위반에 대한 탄핵에 관한 사항
- 임원 및 대의원의 선거절차에 관한 사항
- 규율과 통제에 관한 사항

II 규약의 시정명령

1. 요 건

- 규약이 노동관계법령에 위반되어야 함 (노조법 제21조제1항)
  - '노동관계법령'이란 노조법뿐만 아니라 근로기준법 기타 노사관계를 규율하는 노동관계법령을 말함

2. 시정명령 절차

- 노동조합의 변경사항 신고 또는 노동조합정기현황 통보시 첨부된 규약이 노동관계법령에 위반되거나 민원인의 규약 시정명령 신청에 따른 검토결과, 규약이 노동관계법령에 위반되는 경우에는
  - 규약의 위반사항을 구체적으로 적시하여 관할노동위원회에 의결을 요청
- 노동위원회에서 규약이 노동관계법령에 위반된다고 의결한 경우
  - 행정관청은 노조법 시행규칙 별지 제15호 서식에 의해 규약의 시정명령서를 작성하여 해당 노동조합에 송부
  - 시정명령(노조법 시행규칙 별지 제15호 서식 ⑨호) 사항은 관련법 위반내용을 상세히 기재하고 기재란이 부족할 경우 별지로 작성하되, 노동위원회의 의결이 있었다는 취지를 명기

Ⅲ 결의처분의 시정명령

1. 요 건

- 노동조합의 결의 또는 처분이 노동관계법령이나 규약에 위반되어야 함 (노조법 제21조제2항)
  - 노동조합의 결의·처분이라 함은 정당한 권한을 갖고 있는 노동조합의 대표자 또는 각종 의결기관의 행위로서 일정한 법률효과가 인정되는 법률행위 및 사실행위를 의미
  - 구체적으로 조합원에 대한 징계처분, 조합재산의 매각 등이 포함될 수 있음

- 결의·처분이 노동관계법령에 위반된 경우에는 행정관청이 직권에 의하여 노동위원회에 의결을 요청할 수 있으나
  - 결의·처분이 규약에 위반된 경우에는 이해관계인의 신청이 있는 경우에만 가능 (노조법 제21조제2항)
  - 「이해관계인」이라 함은 결의 또는 처분내용과 직접 관련이 있거나 이해득실이 있는 자 등을 의미

    ※ 노동조합 규약은 원래 조합원에게만 미치는 것이므로 원칙적으로 조합원만이 이해관계인이 되는 것이나, 노동조합 규약에 위반하여 결의된 사항이 사용자에게 직접적인 영향을 미치는 경우(예 : 쟁의행위 결의 등)에는 사용자도 이해관계인으로 볼 수 있음

- 초기업 단위의 지역별·산업별 노동조합의 산하조직인 지부·분회의 결의·처분이 노동관계법령 또는 규약에 위반되는 경우 관할 행정관청은,
  - 본조 관할 행정관청이 고용노동부 또는 지방고용노동관서인 경우에는 지부·분회 등 산하조직의 주된 사무소 소재지를 관할하는 지방고용노동관서이고,

- 본조 관할 행정관청이 지자체인 경우로 지부·분회 등이 2이상의 시·군·구를 범위로 하는 경우에는 광역자치단체, 그렇지 않을 경우에는 기초자치단체에서 처리

◈ 노동조합의 하부조직인 분회가 분회총회에서 상급단체 탈퇴 등 집단적 의사결정을 할 수 있고, 그 과정에서 위법사항이 있어 결의·처분 등의 효력에 대하여 다툼이 있는 경우에는 행정관청의 관여를 통해 노동조합 운영의 위법성을 시정하려는 노조법 제21조제2항의 취지에 비추어 행정관청에서 해당 분회에 시정을 명할 수 있다고 할 것임 (노조68107-418, 2003.8.7.)

2. 노동위원회 의결요청

- 노동조합의 결의 또는 처분에 대하여 시정명령을 하기 위해서는 반드시 노동위원회의 의결을 얻어야 함

- 행정관청이 노동조합의 결의 또는 처분이 노동관계법령이나 규약에 위반된다고 인정할 경우에는

  - 그 위반사항을 구체적으로 적시하여 관할 노동위원회에 의결을 요청

3. 시정명령

- 행정관청은 관할 노동위원회에서 노동조합의 결의·처분이 노동관계법령 또는 규약에 위반된다고 의결한 결정서를 접수한 경우에는

  - 노조법 시행규칙 별지 제15호 서식에 의한 시정명령서를 작성하여 해당 노동조합에 송부

- 동 시정명령서에는 시정해야 할 사항을 구체적으로 기재하여야 하며
  - 노동관계법령과 규약 위반을 구분하고
  - 노동관계법령에 위반될 경우에는 관련법 조항과 위반사항을 기재
- 시정명령시 노동조합에 대해 명령서를 받은 날부터 30일 이내에 이행하고 시정결과를 보고하도록 함
  - 정당한 사유가 있는 경우 그 기간을 연장할 수 있음

◈ 노조법 제21조 규정에 의거 노동조합의 규약이 노동관계법령에 위반되거나 노동조합의 결의 또는 처분이 노동관계법령 또는 규약에 위반되어 시정명령을 받은 노동조합은 30일 이내에 이를 이행할 의무가 있는 것임. 이 경우 시정기간을 연장할 수 있는 「정당한 사유」에 해당하는지 여부는 이를 이행할 수 없는 객관적이고도 명백한 사유가 있는지 여부 등 구체적인 사실관계에 따라 판단하여야 할 것임. 다만, 시정명령을 받은 노동조합이 행정관청으로부터 시정명령을 받은 사항에 대하여 법원에 소제기를 하는 등 그 불복절차를 밟고 있다 하더라도 이와 같은 시정명령의 효력이나 그 집행에는 영향을 주지 아니하므로 당해 노동조합은 이를 이행할 의무가 있음 (노조 01254-591, 1997.6.30.)

Ⅳ 시정명령의 이행확보

1. 노동조합의 이행

- 시정명령을 받은 노동조합은 명령서를 받은 날부터 30일 이내에 이행하여야 함 (노조법 제21조제3항)
  - 다만, 정당한 사유가 있는 경우에는 그 기간을 연장할 수 있음
- 노동조합은 시정명령 사항에 대한 이행사항을 행정관청에 보고
  - 노동조합이 30일 이내에 시정명령을 이행하지 못할 정당한 사유가 있을 경우에는 그 사유를 기재하여 행정관청에 통보
- 동 시정명령은 행정쟁송법상 처분에 해당하므로, 노동조합은 시정명령이 위법·부당하다고 판단할 경우에는 행정심판 또는 행정소송을 제기할 수 있음
  - 행정쟁송이 확정되기 전까지는 행정관청의 처분은 유효하므로 노동조합은 시정명령을 이행할 의무가 있음

2. 불응시 처리방법

- 행정관청은 노동관계법령에 위반한 규약이나, 노동관계법령 또는 규약에 위반한 노동조합의 결의·처분에 대하여 노동위원회에 의결을 요청하고,
  - 노동위원회에서 규약이 노동관계법령에, 노동조합의 결의·처분이 노동관계법령 또는 규약에 위반된다고 각각 의결한 경우

- 30일 이내에 시정을 명하고, 그 기간 내에 불응하면 관할 지방고용노동관서에 통보하고, 관할 지방고용노동관서는 접수 즉시 범죄인지보고 후 수사 착수

◎ 노동조합 관할 행정관청이 지방고용노동관서인 경우 근로감독관집무규정 별표4(집단노사관계법 위반사항 조치기준)에 따라 조치

- 30일 이내에 시정하도록 명한 후 기간 내에 시정하지 않으면 즉시 범죄인지보고 후 수사에 착수

※ 시정명령 불이행시 벌칙(노조법 제93조제2호) : 500만원 이하의 벌금

◎ 노동조합이 행정관청의 시정명령에 불응하는 경우 노조법상 벌칙 적용은 별론으로 하고

- 위법한 규약의 해당부분은 당연 무효가 됨
- 노동조합의 결의·처분은 직권으로 취소하거나, 소송절차에 따라 판결이 확정되어 번복되지 않는 한 그 효력에는 영향이 없음

제 7 장 자료제출 요구

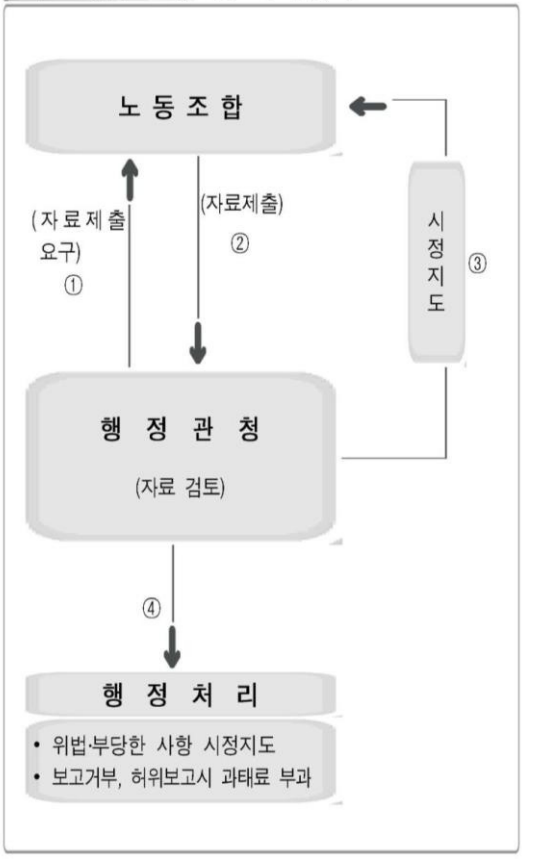
Ⅰ 사유 및 절차

1. 사 유

- 행정관청은 노동조합의 건전한 운영지도를 위하여 필요한 경우에는 노동조합으로부터 결산결과와 운영상황의 보고를 요구할 수 있음 (노조법 제27조)

- 자료제출을 요구할 수 있는 사유(예시)
  - 해당 노동조합에 대하여 진정·고발·청원 등이 있을 경우
  - 노동조합의 조직분규가 있어 이를 조정할 필요가 있는 경우
  - 노동조합의 회계·경리 상태나 기타 운영에 대하여 지도할 필요가 있는 경우 등

자료제출 요구 및 처리절차



2. 절 차

- 노조법 시행규칙 별지 제16호 서식에 의한 자료제출요구서를 서면으로 작성하여 자료제출의 보고를 받고자 하는 날의 10일전에 노동조합에 대하여 요구 (노조법 제27조, 시행령 제12조)

- 노조에 대한 자료제출 요구는 충분한 사전검토를 거쳐 노조업무 지도에 필요한 핵심적인 사항 위주로 요구

◈ 노동조합법 제30조(현행 노조법 제27조)는 행정관청은 필요하다고 인정할 때는 노동조합이 경리상황 기타 관계서류를 제출하게 하여 조사할 수 있다고 규정하고, 같은 구법 시행령 제9조의2(현행 노조법 시행령 제12조)는 위와 같이 조사할 수 있는 경우에 관한 규정을 두고 있는 바, 같은 법이나 그 시행령이 서류제출명령의 효력을 발생시키기 위하여 수회 제출 요구를 하도록 의무화하고 있지 아니하므로 단 한 차례의 제출요구에 의하여서도 그 상대방은 서류제출의무를 부담하게 되는 것이고, 따라서 그 뒤 추가로 하는 2,3차의 제출요구는 그것이 동일한 내용의 요구를 반복하는 것인 경우에는 다른 특별한 사정이 없는 한 종전의 제출 요구를 철회하고 상대방에게 별개의 새로운 제출요구를 하는 것이 아니라 그 제출을 독촉하거나 그 제출기한을 연기해 주는 통화로서의 의미를 가지는 것에 불과하다고 볼 것이므로, 이와 같은 경우에는 독립적인 행정처분이라고 할 수 없다. (대법원 1994.2.22.선고 93누21156)

II 처리 및 지도

1. 결산결과와 운영상황 관련 서류 및 검토사항

가. 결산결과와 관련된 사항

- 결산서
- 예산서
- 총수입원장 및 총지출원장
- 수입 및 지출결의서
- 수입관계장부, 지출관계장부
- 자체회계감사 관계서류
- 기타 결산결과에 관련된 서류

나. 운영상황과 관련된 사항

- 조합원 가입 탈퇴 및 징계
- 총회(대의원회) 개최 관련사항

- 회의소집권자와 의결정족수 준수
- 임원선출 및 불신임
- 규약상 제정키로 된 선거관리규정, 회계규정 등 제규정의 제정여부와 그 내용
- 법상 비치서류 준수 및 보존
- 결산결과와 운영상황 공개
- 복지후생시설 운영 실태
- 기타 운영상황과 관련된 사항

2. 지 도

- 노동조합으로부터 제출받은 결산결과 및 운영상황을 검토한 결과 위법·부당한 사항이 있는 경우에는 노동조합이 스스로 시정하도록 지도
- 노동조합의 재정운영과 관련하여 그 시정을 요구하는 진정·탄원(조합비 등 재정의 불법 사용, 횡령 등)이 제기된 경우에는
  - 노동조합의 재정운영은 노동조합 자체 해결을 위해 노동조합 대표자가 결산결과 등을 조합원에게 공표·열람케 하여 진정사안이 해소되도록 행정지도

- 재정집행의 결의·처분이 노동관계법령 또는 규약에 위반되나 위와 같은 행정지도로도 해결되지 아니할 때에는 노조법 제21조에 따라 노동위원회의 의결을 얻어 시정을 명령하고
- 그 외의 사항(횡령 등)은 형법 등 관련법에 의하여 구제를 받도록 함

◉ 불이행시 벌칙 (노조법 제96조제1항제2호)

- 노조법 제27조 규정에 의한 보고를 하지 아니하거나 허위보고를 한 자는 500만원 이하의 과태료에 처함

※ 1차 위반: 150만원
2차 위반 이상: 300만원(노조법 시행령 제34조)

제 2 편
단체교섭 및 단체협약

제 1 장 단체교섭

Ⅰ 단체교섭의 의의와 보호

- 노동조합은 근로자의 근로조건 유지·개선과 지위향상을 위해 조직된 단체이며 이러한 노동조합의 목적은 단체교섭을 통하여 달성할 수 있음
  - 이러한 관점에서 볼 때 노동조합의 기본적인 활동은 단체교섭이며 단체교섭을 통하여 노동조합의 기능이 강화될 수 있음

- 단체교섭은 노동조합이 사용자 또는 사용자단체와 임금·근로시간·후생·해고 기타 대우 등에 관하여 단결력을 배경으로 교섭하는 것으로서
  - 단체교섭을 위한 정당한 행위는 민·형사상 면책이 되며 (노조법 제3조 및 제4조)
  - 사용자가 단체협약의 체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위는 부당노동행위에 해당되고 (노조법 제81조제3호)
  - 근로자가 근로시간 중에 노조법 제24조제4항에 따른 활동(근로시간면제자의 업무)을 하는 것을 사용자가 허용하는 것은 사용자의 경비원조가 아닌 것으로 하여(노조법 제81조제4호 단서) 단체교섭을 위한 노동조합 활동을 보호하고 있음

- 단체교섭권은 노동조합의 고유권한이므로 노조법상 노동조합이 아닌 근로자 집단(쟁의단) 또는 노사협의회 등은 단체교섭의 주체가 아님

◈ 단체교섭권의 본질은 사용자와 근로자의 공동결정인 단체협약의 체결 및 그 이행을 통한 근로조건의 향상이라 할 것이고, 이와 관련하여 헌법상 근로3권의 실질적 실현을 위하여 마련된 노조법은 단체협약 중 '근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 규정'에 대하여 규범적 효력을 인정하고 있다. (헌법재판소 2004.8.26.자 2003헌바28 결정)

II 단체교섭의 주체

1. 교섭의 당사자

- 단체교섭의 당사자는 단체교섭을 스스로의 이름으로 수행하고 그 결과인 단체협약상 권리와 의무를 부담하는 자를 의미하는 것으로
  - 근로자측은 노동조합이 되며, 사용자측은 근로자측의 교섭에 응하여야 할 의무를 가진 사용자 또는 사용자단체가 됨 (노조법 제29조제1항)

- 근로자측의 교섭당사자는 법에 규정된 소정의 노동조합 설립요건을 갖춘 적법한 노동조합이므로 일시적인 쟁의단, 해고자단체, 직장조직, 개별근로자나 반집행부 간부 등은 단체교섭을 요구할 법적 권한이 없고 사용자가 이를 거부하더라도 부당노동행위에 해당되지 아니함
  - 산업별·직종별 등의 초기업적 노동조합의 경우 그 지부·분회가 근로조건의 결정권이 있는 독립된 사업(장)에 조직된 노동조합으로 노조법 시행령 제7조에 의거 설립신고를 한 경우에는 교섭당사자가 될 수 있음
  - 다만, 복수노조 사업(장)의 경우 원칙적으로 노조법 제29조의2에 규정된 절차에 따라 결정된 교섭대표노동조합이 근로자측 단체교섭 당사자가 됨

    ※ 교섭창구단일화 절차 등 구체적인 사항에 관해서는 〈VI. 복수노조 교섭창구단일화 제도〉 파트에 후술

- 사용자측의 교섭당사자는 법인기업인 경우에는 그 법인, 개인기업인 경우에는 그 사업주가 됨
  - 사용자단체는 노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 사용자의 단체라야 단체교섭의 당사자가 될 수 있음 (노조법 제2조제3호)

    ※ 사용자단체는 단순한 사용자의 단체를 의미하는 것이 아니라 그 정관이나 규약에 ①노동조합의과 단체교섭 및 단체협약을 체결할 수 있도록 규정하고 있어야 하고, ②그 구성원인 사용자에 대해 규제 또는 조정할 수 있는 권한과 통제력이 있어야 함

◈ 지역의 원예협동조합이 청과물 위판장을 설치 운영하고는 있으나 거기서 일하는 근로자들은 노동조합에서 임의로 선발되어 파견되고 그 노동조합원이나 연락소장의 지휘감독 하에 있으며 노임도 각 하주로부터 직접 받고 있을 뿐이고, 원예협동조합은 단지 위판장내에서 행해지는 작업내용과 노임액을 균등화하여 노임에 관한 질서를 유지할 목적으로 연락소장과 노임에 관한 협의를 하는데 불과하다면 이는 노동조합법 제33조제1항(현행법 제2조제3호)의 사용자단체에 해당하지 않는다. (대법원 1986.12.23.선고 86누856)

◈ 수산업협동조합이 그 정관으로 규정한 "조합원의 경제적 이익을 도모하기 위한 단체협약의 체결"에는 노동조합법상의 단체협약이 포함된다고 보아야 할 것이어서 단체교섭 기타의 단체협약의 체결을 그 목적으로 한다고 할 것이고, 한편 그 구성원에 대하여 다수결의 원리를 통한 통제력을 가지고 있는데다가 정관에 조합원의 제명에 관하여 규정하고 있는 점 등에 비추어 보면 노동관계에 관하여도 그 조합원을 조정 또는 규제할 권한이 있다고 보여지므로 결국 노조법상의 사용자단체에 해당한다. (대법원 1992.2.25.선고 90누9049)

◈ 헌법 제33조 제1항이 보장하는 단체교섭권은 어떠한 제약도 허용되지 아니하는 절대적인 권리가 아니라 헌법 제37조 제2항에 의하여 국가안전보장·질서유지 또는 공공복리 등의 공익상의 이유로 제한이 가능하며, 그 제한은 노동기본권의 보장과 공익상의 필요를 구체적인 경우마다 비교형량하여 양자가 서로 적절한 균형을 유지하는 선에서 결정된다. 국민건강보험법(1999.2.8. 법률 제5854호로 제정된 것) 제27조는 공단 이사장의 권한 행사 및 공단 운영에 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 입법목적을 달성하기 위한 적정한 수단이다. 나아가 공단의 단체협약 중 보수, 인사 등에 관한 사항은 단체협약 당사자 사이의 단순한 단체협약이라는 의미를 넘어 국고 부담의 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.자 2003헌바58 결정)

◈ 귀 교육청 산하 각급 공립학교에 근무하는 학교회계직원 등이 가입한 노동조합이 교섭을 요구해올 경우 교섭에 응하여야 할 사용자측 당사자는 노조법상 교섭단위인 "사업 또는 사업장"에 해당하는 독립된 법인격이 있는 지방자치단체이나, 「지방교육자치에 관한 법률」에 따라 교육에 관한 사무에 대해서는 교육감이 지방자치단체를 대표하도록 하고 있으므로 귀 교육청의 교육감이 노동조합의 교섭요구에 응하여야 할 것임. 따라서 귀 교육청 산하 각급 공립학교장이 교섭당사자로부터 교섭권을 위임받지 않고 노동조합의 교섭요구에 응해 단체협약을 체결하였다면 이는 정당한 권한이 없는 자가 체결한 것으로 노조법상 유효한 단체협약으로 보기 어렵다고 할 것임 (노사관계법제과-1389, 2013.4.27.)

◈ 「노동조합 및 노동관계조정법」상 사용자라 함은 원칙적으로 근로계약에 의하여 근로자를 채용하는 계약상의 당사자로서 근로조건의 결정권이 있고, 단체협약상의 권리와 의무가 귀속되는 주체를 말함 (노사관계법제과-671, 2015.3.27.)

2. 교섭의 담당자

- 단체교섭의 담당자는 실제로 단체교섭을 담당하는 권한을 가진 자를 말하는 것으로서
  - 노동조합측은 노동조합 대표자와 노동조합의 규약 등에서 정한 바에 따라 선정된 단체교섭 위원을
  - 사용자측은 기업조직에 따라 사업주 및 사업주를 대리하여 행위하는 자를 의미함
- 일반적으로 단체교섭을 담당할 수 있는 자는
  - 노동조합측의 경우 그 대표자 즉 위원장은 당연히 권한이 있고 그 이외에도 규약 등에서 단체교섭 위원으로 선정된 자 중 노·사간 협의에 의하여 결정된 적정한 인원이 포함될 수 있을 것임
  - 사용자측의 경우 기업의 대표이사는 당연히 권한이 있고, 그 이외에도 기업의 담당임원, 기타 관리자 등 노·사간 협의에 의하여 결정된 적정 인원이 포함될 수 있을 것임

Ⅲ 단체교섭의 권한 위임

- 단체교섭의 당사자인 노동조합이나 사용자는 규약이나 정관에 의하여 자체 기관 즉, 노동조합의 경우 위원장 기타 교섭위원, 사용자의 경우 주식회사의 대표이사 기타 이사 등 권한있는 자가 단체교섭을 담당하는 것이 원칙이나
  - 이들이 단체교섭을 담당하기 어려운 사정이 있는 경우 또는 교섭력의 강화·교섭의 전문성 확보 등을 위하여 제3자에게 단체교섭 권한을 위임할 수 있음 (노조법 제29조제3항)

- 다만, 단체교섭은 조합원의 근로조건을 개선하고 노동조합의 활동과 그 운영에 가장 중요한 권리의무를 결정하는 과정이므로 그 기업과 근로자 및 노사관계를 잘 이해하는 자에게 위임할 수 있도록 행정지도
  - 사회통념상 정상적인 교섭을 기대하기 어려운 자에게 교섭권을 위임하는 것은 교섭권 위임을 남용한 것에 해당되어 사용자가 이들의 교체를 요구하며 잠정적으로 교섭을 거부하더라도 부당노동행위에 해당되지 않음

  ※ 성실교섭의무 및 교섭권한 남용금지 (노조법 제30조제1항, 제81조제3호)

- 노동관계 당사자가 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임한 때에는 다음 사항을 상대방에게 통보해야 함 (노조법 제29조제3항, 시행령 제14조제2항)
  - 위임을 받은 자의 성명 (위임을 받은 자가 단체인 경우에는 그 명칭 및 대표자 성명)
  - 교섭사항과 권한범위 등 위임의 내용

- 단체교섭 권한을 위임한 후 이를 해지하는 의사표시가 없더라도 위임자의 단체교섭 권한은 그 수임자의 단체교섭 권한과 중복하여 경합적으로 남아 있음

◈ 노조법에서 규정하고 있는 단체교섭 권한의 위임이라고 함은 노동조합이 그 조직상의 대표자 이외의 자에게 그 조합 또는 조합원을 위하여 그 조합의 입장에서 사용자측과 사이에 단체교섭을 하는 사무처리를 맡기는 것이고, 그 위임 후 이를 해지하는 등의 별개의 의사표시가 없더라도 그 노동조합의 단체교섭 권한은 여전히 그 수임자의 단체교섭 권한과 중복하여 경합적으로 남아 있다고 할 것이다. (대법원 1998.11.13.선고 98다20790)

◈ 노동조합이 당해 사업(장)에서 해고된 자에게 교섭권을 위임한 경우 수임자가 사용자와의 개인적인 감정 등을 이유로 교섭권한을 남용하는 등 성실교섭을 기대하기 어려운 객관적인 사정이 있는 경우라면 사용자는 노동조합에 교섭권한의 위임철회나 수임자의 교체를 요구하며 잠정적으로 교섭을 거부할 수 있을 것이나 단지 해고된 자가 교섭권한을 수임한 사정만으로 교섭을 거부하는 것은 정당하다고 하기 어려움. (노동조합과-62, 2008.3.7.)

◈ 헌법 제33조와 노조법 제29조가 규정하는 단체교섭권에는 노동조합이 교섭할 수 있는 권한뿐만 아니라 교섭 결과 합의된 사항에 대하여 단체협약을 체결할 수 있는 권한까지도 포함되는 것으로서, 단체교섭권을 위임받은 자는 단체교섭 및 단체협약 체결권도 갖는다 할 것임. 질의 내용과 같이 A산별노동조합이 소속 B지역지부의 지부장에게 B지역에 대해 '단체교섭에 관한 권한사항 일체'를 위임하였다면 B지역지부장은 위임받은 권한 범위 내에서 단체교섭을 할 수 있음은 물론 교섭결과 합의된 사항에 대하여 단체협약을 체결할 수 있다고 할 것임 (노사관계법제과-2438, 2013.9.26.)

◈ 甲산별노조의 A분회장이 지역본부장으로부터 교섭권을 위임받았으나 위임받은 사실을 공고(규약상 위임받은 날로부터 2일 이내에 수임사실을 공고하게 되어 있음)하지 않고 사용자와 임금협약을 체결하였다면 조합규약 미준수에 대한 내부적 책임을 묻는 것은 별론으로 하더라도 동 임금협약을 무효로 보기는 어렵다고 판단됨 (노사관계법제과-2791, 2013.12.3.)

◈ 노동조합의 대표자 및 교섭대표노동조합의 대표자가 교섭권을 제3자 등에게 위임할 경우 반드시 조합원 총회(또는 대의원회)의 의결을 거쳐야만 하는 것은 아니라고 사료됨. 다만, 노동조합 규약 등에 노동조합의 대표자 및 교섭대표노동조합의 대표자의 교섭권 위임 방법·절차 등에 대해 정하고 있는 경우에는 그 정한 바에 따르면 될 것임 (노사관계법제과-2923, 2013.12.30.)

◈ 교섭권한의 위임은 복수노조 사업(장)에서 사용자가 각 노동조합과의 개별교섭에 동의하거나, 교섭창구단일화 절차에 따라 교섭대표노조로 결정되어 교섭대표권(교섭권)을 확보한 이후에 의미가 있다고 할 것임 (노사관계법제과-1966, 2014.8.8.)

◈ '합의서'에 서명한 자가 「노동조합 및 노동관계조정법」 상의 교섭대표노동조합 및 사용자로부터 교섭권을 정당하게 위임받지 못한 경우라면 동 '합의서'를 유효한 단체협약으로 보기 어렵다 할 것임. 다만, '합의서'에 서명한 자가 사전에 교섭권을 위임받지 못하였다 하더라도 교섭권을 가진 노사 당사자가 사후에 위임사실을 인정한다면 이는 무권대리행위의 추인으로 볼 수 있고, 무권대리행위의 추인법리(민법 제130조, 제133조)에 따라 소급적으로 위임의 효력이 있다고 할 것임 (노사관계법제과-2306, 2015.11.5.)

IV 단체교섭의 방법

- 노사 쌍방이 효율적인 단체교섭을 위하여 단체교섭 개시 이전에 교섭 사항에 대한 자료의 수집과 합리적 대안작성 등 교섭준비에 노력하도록 행정지도
  - 노동조합이 사용자와 교섭하기 위해서는 기존 단체협약 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 노조명칭, 조합원수 등을 기재한 서면으로 교섭을 요구하도록 지도(노조법 제29조제1항, 시행령 제14조의2)
  - 단체교섭을 위하여는 단체교섭 희망일시·장소·주된 의제·대표자 명단 등을 상대방에게 서면으로 통보하도록 하고 교섭일시는 쌍방이 협의하여 결정하여야 함

- 노동조합 대표자는 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가지고 있으므로 노동조합이 규약 또는 조합원 총회 의결 등을 이유로 노동조합 대표자의 교섭 및 체결권한을 부인하거나 제한하는 경우에는
  - 사용자가 노동조합 대표자에게 교섭 및 체결권한을 가지고 교섭에 응하도록 요구하면서 교섭이 지연되더라도 부당노동행위에 해당하지 아니함 (노조법 제29조제2항, 제81조제3호)

- 일방이 수차 단체교섭을 요구하였음에도 상대방이 고의로 교섭을 지연시키거나 불응하는 경우에는 단체교섭의 거부로 볼 수 있으며
  - 교섭에 응하였으나 상당한 성의를 가지고 긍정적으로 교섭하지 아니하고 합리적인 이유없이 오히려 종전 제안보다 상대방에게 불리한 제안을 계속하거나 강압적으로 제안수락을 강요하며 퇴장하는 행위 등은 단체교섭의 거부로 볼 수 있음

- 단체협약 유효기간 내에 노조의 조직확장, 조합대표의 경질, 조직형태변경 등을 이유로 새로운 단체협약(임금협약 포함) 체결을 요구할 수 없음

▌교섭방식 유형▐

교 섭 방 식	내 용
기업별 교섭	○ 기업별 노조와 당해 개별기업의 사용자가 교섭하는 방식
대각선교섭	○ 상급 노동단체 또는 산별노조와 개별 기업의 사용자가 직접 교섭하는 방식 ※ 대각선교섭을 하는 경우에도 산별노조의 임원과 당해 기업별 조직 임원이 함께 교섭위원으로 참여하는 경우가 많음
집 단 교 섭	○ 상급 노동단체, 산별노조와 이에 상응하는 다수의 사용자들이 동시에 동일한 장소에서 교섭하는 방식 (대각선집단교섭) ○ 수개의 단위노동조합이 그에 대응하는 다수의 사용자들과 동시에 집단적으로 동일한 장소에서 행하는 교섭형태
통 일 교 섭 (산별교섭)	○ 상급 노동단체 또는 산별노조와 이에 상응하는 사용자단체가 교섭하는 방식 ※ 사용자단체가 없는 경우 다수의 개별기업 사용자로부터 교섭권을 위임받은 자와 교섭하는 것도 가능

V 단체교섭의 대상

1. 개 요

- 노동조합이나 그 대표자로부터 교섭 또는 단체협약 체결권한을 위임받은 자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가짐 (노조법 제29조제1항 및 제2항)
  - 이에 따라 노동조합을 위한 사항과 조합원을 위한 사항이 단체교섭의 대상에 포함되나 구체적으로 어느 범위의 사항이 단체교섭의 대상이 되는지는 뚜렷하지 않음
  - 단체교섭 사항이 되기 위하여는 ①사용자가 처리·처분할 수 있어야 하고, ②집단적 성격을 가져야 하며, ③근로조건과 관련이 있어야 함
- 일반적으로 노동조합을 위한 사항으로
  - 노동조합 조직승인 조항, 조직보호(Shop) 조항, 근로시간면제 조항, 조합비 공제(Check-off) 조항, 평화조항, 단체교섭 절차·방법에 관한 조항 등과 같이 채무적 효력을 가진 사항이 있음
- 조합원을 위한 사항으로
  - 근로조건에 해당하는 임금, 수당, 퇴직금, 근로시간, 휴게, 휴일, 휴가 등과 같이 규범적 효력을 가진 사항이 있음

◈ 이 사건에서 그 쟁의행위의 목적은 "전년 대비 6.6%~9.0%의 임금인상" 등을 내용으로 하는 임금협약안의 체결, "정리해고시 노동조합과의 사전합의, 노동시간 단축을 통한 일자리 창출, 실업대책의 일환으로 일정한 기금의 노사분담마련" 등을 내용으로 한 고용안정협약안의 체결, "인사징계위원회의 노사동수 구성, 노조활동보장, 산업안전장치제도 및 후생 복지제도 보장" 등을 내용으로 하는 공동단체협약안의 체결 등에 있고, 그 중 정리해고에 관한 사항은 여러 목적 가운데 주된 목적이 아니므로, 같은 취지에서 이 사건 쟁의행위는 그 목적에 있어 정당성이 인정된다는 원심의 판단은 정당하고, 또한 이 사건 쟁의행위는 노동위원회의 조정절차를 거친 뒤에 이루어진 것으로서 그 절차에 있어 정당성이 인정된다는 원심의 판단 역시 정당하며, 거기에 상고이유의 주장과 같은 법리오해 등의 위법이 없다. (대법원 2001.6.26.선고 2000도2871)

2. 교섭사항의 구분

가. 의무적 교섭사항 (규범적 부분)

- 의무적 교섭사항은 사용자가 근로자측의 단체교섭 요청에 응할 의무가 있는 사항으로, 정당한 이유없는 교섭거부·해태시 부당노동행위가 되며, 그 대상사항에 대하여 단체교섭이 결렬되는 경우 노동쟁의 조정신청 및 쟁의행위의 대상이 되는 사항임

  - 임금, 근로시간, 휴일·휴가, 재해보상, 안전보건 등 근로조건의 결정에 관한 사항이 이에 해당됨

◈ 현행법에서는 일반적으로 단체교섭의 대상은 노동쟁의 정의규정 및 쟁의행위 목적과 동일한 것으로 해석하며, 의무적 교섭사항만이 교섭거부시 부당노동행위에 해당되고, 쟁의행위를 통해 관철할 수 있는 사항으로 이해된다. (대법원 2003.7.22.선고 2002도7225 등 다수)

◈ 택시기사가 회사에 납부해야 할 사납금액 및 운송수입금 처리문제 등에 관한 사항은 근로자의 대우에 관한 사항으로서 규범적 부분에 해당하고(노조01254-351, 1998.6.5), 사내근로복지기금은 사업주가 사업이익의 일부를 재원으로 하여 설치하는 기금으로서 근로자의 생활안정과 복지증진에 그 목적이 있다고 할 것이므로 사내근로복지기금의 출연 등에 관한 사항은 근로자의 복리후생과 관련되는 근로조건으로서 단체교섭 사항으로 볼 수 있다. (노사관계법제과-1881, 2009.6.19.)

나. 임의적 교섭사항 (채무적 부분)

- 임의적 교섭사항은 사용자에게 교섭의무가 없으나 임의로 교섭에 응하여 단체협약의 내용으로 할 수 있는 사항이고, 노동조합 활동에 관한 사항, 조합비 공제 및 노조전임자·근로시간면제자에 관한 사항 등 집단적 노사관계에 관한 사항이 이에 해당됨

- 임의적 교섭사항에 대해 교섭을 거부하거나 해태하더라도 부당노동 행위가 되지 아니하며, 그 대상사항에 대하여 단체교섭이 결렬되더라도 노동쟁의 조정신청 및 쟁의행위를 할 수 없음

◈ 노조전임제는 노동조합에 대한 편의제공의 한 형태로서 사용자가 단체협약 등을 통하여 승인하는 경우에 인정되는 것일 뿐 사용자와 근로자 사이의 근로계약관계에 있어서 근로자의 대우에 관하여 정한 근로조건이라고 할 수 없는 것이고, 단순히 임의적 교섭사항에 불과하여 이에 관한 분쟁 역시 노동쟁의라 할 수 없으므로 특별한 사정이 없는 한 이것 또한 중재재정의 대상으로 할 수 없음 (대법원 1996.2.23.선고 94누9177)

다. 교섭금지 사항

- 사용자가 처리할 수 없는 사항, 강행법규나 공서양속에 위반하는 사항 등은 교섭사항이 될 수 없으며, 그 사항에 대하여 단체협약을 체결하였다 하더라도 그 부분은 무효가 됨
  - 고용세습(우선·특별채용조항), 유일교섭단체, 일반적 구속력의 적용배제, 갑근세의 감면, 구속자의 석방, 퇴직금 제도의 폐지, 특정종교의 강제, 노동조합에 대한 경비원조 등이 이에 해당됨

3. 인사·경영에 관한 사항

가. 단체교섭 대상 여부

- 인사·경영권은 기업경영과 관련하여 사용자에게 귀속되는 일체의 권한을 의미함
  - 인사권이라 함은 근로자의 채용, 전보, 배치, 인사고과, 승진, 해고 등 징계, 휴직 등의 사항에 관한 사용자의 권한을 말하며
  - 경영권이라 함은 회사의 조직변경, 사업확장, 경영진의 임면, 합병·분할·양도, 공장이전, 하도급·용역전환, 휴·폐업, 신기술 도입, 생산계획의 결정 등에 관한 사용자의 제반 권한을 의미함
- 인사·경영권은 헌법상 보장된 재산권의 관리·행사를 위하여 사용자의 권한으로 인정되고 있어 '경영상 의사결정 자체'나 '인사결정권 자체'는 원칙적으로 의무적 교섭사항이 아님
  - 다만, 인사·경영권에 속하는 사항이라 하더라도 근로조건과 밀접한 관련이 있는 부분으로서 사용자의 인사·경영권의 본질적 사항을 침해하는 것이 아닌 한 그 한도 내에서 단체교섭 대상이 될 수 있음

◈ 정리해고나 사업조직의 통폐합 등 기업의 구조조정의 실시 여부는 고도의 경영상 결단에 속하는 사항으로서 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없으나, 사용자의 경영권에 속하는 사항이라도 노사는 임의로 단체교섭을 진행하여 단체협약을 체결할 수 있음 (대법원 2014.03.27. 선고 2011두20406 등)

인사·경영권의 본질적 내용을 침해하는 사항을 목적으로 쟁의행위를 하는 경우 목적의 정당성을 인정할 수 없음

<교섭 대상으로 인정한 경우>

◈ 근로조건과 밀접하게 관련되어 경영권을 본질적으로 제약하지 않는 사항

○ 단체협약 중 조합원의 차량별 고정승무발령, 배차시간, 대기기사 배차순서 및 일당기사 배차순서에 관하여 노조와 사전합의를 하도록 한 조항은 그 내용이 한편으로는 사용자의 경영권에 속하는 사항이지만 다른 한편으로는 근로자들의 근로조건과도 밀접한 관련이 있는 부분으로서 사용자의 경영권을 본질적으로 제약하는 것은 아니라고 보여지므로 단체협약의 대상이 될 수 있다. (대법원 1994.8.26.선고 93누8993)

◈ 법인 통합에 따른 임금수준 등 변경

○ 2개 법인의 통합에 따른 ①상위직의 출신별 승진불균형에 대한 인원비율 조정, ②6·7급 직급 통합운영, ③인턴공채 5급 직원의 임용일 조정 등은 원칙적으로 경영 및 인사방침에 관한 사항으로 보이나, 위 사항들에 대한 사용자의 결정이 임금체계나 임금수준 등에 변경을 가져오는 경우에는 그 한도 내에서 단체교섭의 대상이 될 수 있음 (노사관계법제과-1678, 2011.9.1.)

<교섭 대상으로 인정하지 않은 경우>

◈ 시설관리사업부서의 폐지결정 자체는 경영권의 본질적인 사항

○ 회사가 그 산하 시설관리사업부를 폐지시키기로 결정한 것은 적자가 누적되고 시설관리 계약이 감소할 뿐 아니라 계열사와의 재계약조차 인건비 상승으로 인한 경쟁력 약화로 불가능해짐에 따라 불가피하게 취해진 조치로서 이는 경영주체의 경영의사 결정에 의한 경영조직의 변경에 해당하여 그 폐지결정 자체는 단체교섭사항이 될 수 없다. (대법원 1994.3.25. 선고 93다30242)

◈ 정리해고 실시 여부는 경영권에 관한 사항

○ 정리해고에 관한 노동조합의 요구내용이 사용자는 정리해고를 하여서는 아니 된다는 취지라면 이는 사용자의 경영권을 근본적으로 제약하는 것이 되어 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없다. (대법원 2001.4.24.선고 99도4893)

◈ 조직변경 및 업무분장에 관한 결정권은 경영권에 관한 사항

○ 사용자의 재량적 판단이 존중되어야 할 기구 통·폐합에 따른 조직변경 및 업무분장 등에 관한 결정권은 사용자의 경영권에 속하는 사항으로서 단체교섭사항이 될 수 없다. (대법원 2002.1.11.선고 2001도1687)

◈ 구조조정 실시 여부는 경영권에 관한 사항

○ 사업조직의 통폐합 등 기업의 구조조정 실시 여부는 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항으로서 이는 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없고, 비록 그 실시로 인하여 근로자들의 지위나 근로조건의 변경이 필연적으로 수반된다 하더라도 그 쟁의행위는 목적의 정당성을 인정할 수 없다. (대법원 2002.2.26.선고 99도5380)

◈ 기업경쟁력 강화를 위한 경영상 조치는 노동쟁의 대상이 아님

○ 경영권과 노동3권이 서로 충돌하는 경우 이를 조화시키는 한계를 설정함에 있어서는 기업의 경제상의 창의와 투자의욕을 훼손시키지 않고 오히려 이를 증진시키며 기업의 경쟁력을 강화하는 방향으로 해결책을 찾아야 함을 유의하여야 한다. 왜냐하면 기업이 쇠퇴하고 투자가 줄어들면 근로의 기회가 감소되고 실업이 증가하게 되는 반면, 기업이 잘되고 새로운 투자가 일어나면 근로자의 지위도 향상되고 새로운 고용도 창출되어 결과적으로 기업과 근로자가 다함께 승자가 될 수 있기 때문이다. 이러한 관점에 서서 오늘의 우리나라가 처하고 있는 경제현실과 노동쟁의 현장에서 드러나는 여러 가지 문제점 등을 참작하면, 구조조정이나 합병 등 기업의 경쟁력을 강화하기 위한 경영주체의 경영상 조치에 대하여는 원칙적으로 노동쟁의의 대상이 될 수 없다고 해석하여 기업의 경쟁력 강화를 촉진시키는 것이 옳다. (대법원 2003.7.22.선고 2002도7225)

◈ 생산라인 외주화 실시 자체는 인사·경영권에 관한 사항

○ 생산라인 외주화 실시 자체 여부는 사용자의 고유한 인사·경영권에 관한 사항으로 달리 볼 사정이 없는 한 사용자가 노동조합의 교섭요구에 반드시 응할 의무가 있다고 보기 어려워 이를 거부하더라도 교섭해태의 부당노동행위에 해당하지 않음 (노사관계법제과-455, 2015.3.3.)

나. 인사·경영사항에 관한 단체협약의 효력

- 사용자가 인사·경영권을 제한하는 단체협약을 체결하는 경우 원칙적으로 이를 준수해야 하나
  - 이는 부당한 인사·경영권 행사를 제한하는 것이지 사용자의 본질적 권한에 속하는 인사·경영권 행사 그 자체를 부정할 수는 없음
- 노동조합과 합의 또는 협의를 하여야 한다거나 사전승인을 받아야 한다는 취지의 조항이 있더라도 이는 단체협약 다른 규정과의 관계 하에서 해석되어야 함

◈ 단체협약 제28조 제3호"정리해고나 사업장 조직 통폐합에 따른 직원의 해고시 노조와 사전에 합의한다"라는 규정은 단체협약의 체결 경위와 당시의 상황, 단체협약의 전체적인 체계 및 내용 등에 비추어 보면, 정리해고 등 경영상 결단을 하기 위하여는 반드시 노조의 사전 동의를 요건으로 한다는 취지가 아니라 사전에 노조에게 해고의 기준 등에 관하여 필요한 의견을 제시할 기회를 주고 공사는 노조의 의견을 성실히 참고하게 함으로써 구조조정의 합리성과 공정성을 담보하고자 하는 협의의 취지로 해석함이 상당하다 할 것이다. (대법원 2002.2.26.선고 99도5380)

◈ 사용자가 인사처분을 함에 있어 노동조합의 사전 동의나 승낙을 얻어야 한다거나 노동조합과 인사처분에 관한 논의를 하여 의견의 합치를 보아 인사처분을 하도록 단체협약 등에 규정된 경우에는 그 절차를 거치지 아니한 인사처분은 원칙적으로 무효라고 보아야 할 것이나, 이는 사용자의 노동조합 간부에 대한 부당한 징계권 행사를 제한하자는 것이지 사용자의 본질적 권한에 속하는 인사권 내지 징계권의 행사 그 자체를 부정할 수는 없는 것이므로 노동조합의 간부에게 징계사유가 있음이 발견된 경우에 어떠한 경우를 불문하고 노동조합 측의 적극적인 찬성이 있어야 그 징계권을 행사할 수 있다는 취지로 해석할 수는 없다. (대법원 2003.6.10.선고 2001두3136; 2007.9.6.선고 2005두8788)

다. 지도방향

- 인사·경영권에 관한 사항이라도 사용자가 임의로 교섭을 진행하여 단체협약을 체결할 수 있으나, 노동조합이 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니됨을 지도

- 인사·경영권에 관한 노조의 동의(합의) 규정은 강행법규 위반이 아니므로 시정명령 대상은 아니나,
  - 경영상 신속한 의사결정을 어렵게 하여 기업의 생존이나 일자리에 부정적으로 작용하는 등 불합리한 측면이 있으므로 개선지도

- 인사·경영권에 관한 사항 중 「근로자의 권익에 영향을 미치는」 문제에 대하여는 노사협의회 등을 적극 활용함으로써 참여와 협력을 바탕으로 하는 생산적 노사관계가 구축되도록 지도

4. 사용자의 편의제공

가. 정당한 조합활동의 범위

- 노조활동이 근무시간 중 또는 기업시설 내에서 행하여지는 경우에는 사용자의 경영권, 특히 근로에 관한 지휘·감독권이나 시설관리권과의 마찰이 발생할 수 있음

- 노동관계법상 보호대상이 되는 노동조합 활동의 정당성 범위에 대하여는 법령상 명시적인 규정이 없으나 판례는 다음과 같은 기준을 제시하고 있음 (대법원 1990.5.15.선고 90도537 ; 대법원 1992.4.10.선고 91도3044)

① 그 행위가 노동조합의 활동으로 볼 수 있거나, 노동조합의 묵시적 수권 혹은 승인을 받았다고 볼 수 있어야 하고

② 그 목적이 근로조건의 유지개선, 경제적 지위향상, 단결강화에 도움이 되는 행위이어야 하며

③ 단체협약·취업규칙 등에 별도의 허용규정이 있거나 관행, 사용자의 승낙이 없는 한 근무시간 외에 행해져야 하고

④ 사업장내에서는 사용자의 시설관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 함

- 이러한 기준은 단체협약에 관련규정이 없거나 단체협약 해석상 다툼이 있는 경우 조합활동의 정당성 판단기준이 될 수 있으나

  - 논란의 소지를 없애기 위하여 근무시간 중 또는 회사 시설물을 이용한 조합활동의 인정범위와 절차에 대하여 단체협약으로 그 내용을 구체적으로 규정하는 것이 바람직함

나. 근무시간 중의 조합활동

- 조합활동은 회사업무에 지장을 주지 않는 범위 내에서 수행해야 하므로 근무시간 외에 행함이 원칙임

  - 근무시간 중의 조합활동은 단체협약 등에 별도의 허용규정이 있는 경우 외에는 사용자의 승낙이 있어야 가능하므로 단체협약에 구체적으로 규정하는 것이 바람직함

다. 회사 시설물의 이용과 홍보활동

- 노동조합의 정상적인 활동을 위하여 사무실 · 게시판 등 회사 시설물의 활용이 불가피한 점을 감안하여
  - 기업의 시설관리권과의 마찰을 사전 방지하기 위하여는 단체협약에 관련 조항을 두는 것이 바람직함

- 노조법 제81조제4호 단서의 「최소한의 규모의 노동조합 사무소의 제공」에 대해서는 부당노동행위를 구성하지 않는다는 취지와 정당한 조합활동을 위한 시설물 이용은 합리적인 범위 내에서 사용자가 수인하여야 한다는 단결권 보장의 법리를 고려하여
  - 기업의 시설관리권이나 직장질서를 저해하지 않는 범위 내에서 회사 시설물의 이용, 게시판의 설치, 인쇄물 배포 · 홍보활동 등의 절차와 한계에 대하여 단체협약에서 규정할 필요가 있음

라. 조합비 일괄공제(Check-off)

- 조합비는 노동조합이 개별 조합원으로부터 직접 징수하는 것이 원칙이나
  - 노동조합 재정확보의 편의를 위하여 사용자가 조합원의 임금으로부터 조합비를 일괄공제 하여 노동조합에 인도하는 관행이 형성되어 왔음

- 조합비 일괄공제 제도는 사업주가 조합원인 근로자의 임금에서 조합비를 공제하여 노조에 전달하는 조합비 징수방식의 하나로서
  - 근로기준법 제43조제1항 단서에 따라 단체협약으로 정하고 있는 경우에 가능함 (전액불 원칙의 예외)

◉ 그러나 단체협약으로 조합비 공제를 정한 경우에도 이에 대한 조합원 총회의 의결, 노동조합 규약상의 관련규정 또는 개별 조합원의 동의가 있어야 가능하며

- 조합원 총회(대의원회)의 의결, 노동조합 규약상의 관련 규정이 없다면 조합원 개인이 사용자에게 조합비 공제의 중단을 요청할 경우에는 사용자는 해당 근로자의 조합비를 공제할 수 없음
- 이 경우 노동조합은 그 조합원에 대해 자체 규약에 따라 징계 등을 할 수 있음

◈ 조합비 일괄공제 제도는 사업주가 임금에서 조합비를 공제하여 노동조합에 전달하는 편의 제공 약정으로서 근로기준법 제42조제1항(현행 제43조제1항) 단서 규정에 의하여 단체협약으로 정하고 있는 경우에 가능할 것이나, 단체협약으로 조합비 공제를 정한 경우에도 이에 대한 조합원 총회의 의결, 노조규약상의 관련규정 또는 개별 조합원의 동의가 없으면 조합원 개인이 조합비 일괄공제를 거부하는 경우 사용자는 이를 공제할 수 없음. 다만, 조합원이 조합비 납부를 거부하는 경우 노조는 자체규약에 따라 제명 등 징계조치를 할 수 있을 것임 (노조 01254-772, 1997.9.10.)

◈ 조합원의 지위에서 당연히 발생하는 의무라고 볼 수 있는 조합비와는 달리 노동조합이 파업 불참 조합원에 대한 제재의 일환으로 부과하는 벌금은 달리 볼 사정이 없는 한 조합비로 보기 어려워 원칙적으로 일괄공제의 대상에 해당되지 않는 것으로 판단됨. 다만, 단체협약상 일괄공제 대상을 “조합비 등”으로 정한 경우, 조합비가 아닌 제재금인 벌금이 이에 포함되는 지 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.)

5. 유니온숍(Union Shop) 협정

가. 의 의

- ‘유니온숍' 협정은 노동조합 가입강제 제도의 하나로 이는 노동조합의 단결을 강화하는 수단이 될 수 있으나 근로자가 단결하지 아니할 자유(소극적 단결권)를 침해할 수 있는 제도임

  - 현행법에서는 이를 감안하여 노동조합이 당해 사업장 근로자의 3분의 2 이상을 대표하는 경우에 한하여 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결이 가능하도록 허용하면서

  - 근로자가 노동조합에서 제명된 경우에는 이를 이유로 해고 등 불이익한 조치를 할 수 없도록 제한하고 있음 (노조법 제81조제2호)

◈ 노조법 제81조제2호 단서의 「근로자 3분의 2이상」 에서의 근로자라 함은 전체근로자에서 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자를 제외한 자를 말함. 즉, 법 제2조제1호의 근로자 중 제2조제2호 및 제4호 가목의 사용자 또는 이익대표자로서 노조에 가입할 수 없는 근로자를 제외한 노조조직 가능 근로자를 말함 (노조68107-450, 2002.5.22.)

나. 지도방향

- 법적요건의 구비 여부

  - 노동조합이 당해 사업장 근로자의 3분의 2 이상을 대표하지 못할 경우에는 노사가 합의하더라도 유니온숍 협정의 효력을 인정할 수 없음

  - 동 노동조합이 유니온숍 협정 체결을 요구하여 쟁점이 된 경우에는 요건 구비 여부를 사전 검토하여 이에 미달할 경우에는 철회하도록 지도

◎ 동 협정 체결전에 채용된 근로자에 대한 적용 여부

- 노조법상 「조합원이 될 것을 고용조건으로 하는」 경우라고 명시하고 있으므로
- 유니온숍 규정은 신규채용 근로자에게만 적용되며 협정체결 이전에 이미 채용된 근로자에 대하여는 소급적용 되지 않음

◎ 가입거부·탈퇴 근로자의 해고 여부

- 노동조합 가입을 거부하거나 노동조합을 임의 탈퇴한 근로자에 대해서는 단체협약의 규정에 따라 노동조합이 요구할 경우 사용자는 당해 근로자를 해고하여야 할 의무가 있음
- 다만, 사용자가 노동조합 임의 탈퇴자를 해고할 시에는 노동조합 선택권을 행사하는데 필요한 상당한 기간(노동조합 조직과정, 가입절차 등 제반사정을 종합적으로 고려하여 판단)을 부여하여야만 할 것임
- 단체협약상 유니온숍 조항은 두고 있으나 임의로 노동조합에서 탈퇴한 자 등에 대하여 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 발행하지는 않는 것으로 보아야 할 것임
- 또한, 유니온숍 협정이 체결되어 있더라도 노동조합으로부터 제명되거나, 해당 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자를 해고하는 등 신분상 불이익을 줄 수 없음 (노조법 제81조제2호 단서)

◈ 유니온숍 협정이 체결되어 있는 경우 사용자는 조합원들에게 유니온숍 협정을 정확히 고지하고 전 조합원들이 알고 있었는지를 검토하여야 할 것이며, 만일 조합원이 유니온숍 협정 체결을 알지 못한 경우에는 그 의미를 알려주고 그럼에도 불구하고 노조탈퇴 의사를 철회하지 않는 경우 해고가 가능할 것임 (노조01254-1412, 1989.7.18.)

◈ 유니온숍 협정이 체결되어 있는 사업장에서 조합원이 단기간에 순차적으로 노동조합을 탈퇴함에 따라 사용자가 탈퇴근로자에게 해고의무를 고지하였으나 실제 해고에는 이르지 아니한 상태에서 유니온숍 협정이 법 소정의 요건을 갖추지 못하여 그 효력이 상실된 경우 사용자는 탈퇴근로자를 해고할 의무가 없다고 할 것임 (노조-1807, 2005.7.4.)

◈ 이 사건 법률조항은 노동조합의 조직유지·강화를 위하여 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2이상을 대표하는 노동조합(이하 '지배적 노동조합'이라 한다)의 경우 단체협약을 매개로 한 조직강제 [유니언샵(Union Shop) 협정의 체결]를 용인하고 있다. 이 경우 근로자의 단결하지 아니할 자유와 노동조합의 적극적 단결권(조직강제권)이 충돌하게 되나, 근로자에게 보장되는 적극적 단결권이 단결하지 아니할 자유보다 특별한 의미를 갖고 있고, 노동조합의 조직강제권도 이른바 자유권을 수정하는 의미의 생존권(사회권)적 성격을 함께 가지는 만큼 근로자 개인의 자유권에 비하여 보다 특별한 가치로 보장되는 점 등을 고려하면, 노동조합의 적극적 단결권은 근로자 개인의 단결하지 않을 자유보다 중시된다고 할 것이고, 또 노동조합에게 위와 같은 조직강제권을 부여한다고 하여 이를 근로자의 단결하지 아니할 자유의 본질적인 내용을 침해하는 것으로 단정할 수는 없다. (헌법재판소 2005.11.24.자 2002헌바95 결정)

◈ 합병회사의 노동조합이 유니온숍의 조직형태라고 하더라도 피합병회사의 근로자들이 자동적으로 합병회사의 노동조합의 조합원으로 되는 것은 아니다. (대법원 2004.5.14.선고 2002다23185, 23192(병합))

◈ 단체협약상 유니온숍 협정에 따라 사용자가 노조를 탈퇴한 근로자를 해고할 의무는 단체협약상 채무일 뿐 곧바로 부당노동행위는 아니다. (대법원 1998.3.24.선고 96누16070)

◈ 유니온숍 협정 체결 당시 조합원이었던 근로자가 임의 탈퇴하여 비조합원으로 남아있는 경우와 유니온숍 협정이 체결된 사업(장)에 신규로 입사한 근로자가 어느 노조에도 가입하지 않거나 유니온숍 협정이 체결된 노조에 가입 없이 곧바로 소수노조에 가입하는 경우 및 유니온숍 협정을 체결한 노조에 가입하였다가 임의 탈퇴 후 새로운 노조를 조직할 의사도 없이 비조합원으로 남아있는 경우에 사용자는 해고의무(해고시 임의 탈퇴자 및 신규입사자가 노동조합 선택권을 행사하는데 필요한 상당한 시간을 부여하여야 할 것임)가 있다 할 것입니다. (노사관계법제과-1268, 2012.4.9.)

◈ 노동조합법 상 유니온숍 협정은 근로자들이 노동조합에 가입하지 않거나 자발적으로 탈퇴하는 경우 노동조합의 요구에 의해 사용자가 당해 근로자를 해고할 의무를 지게 되는 것을 본질적 내용으로 하는 약정으로, 신규 근로자가 별도의 노조가입 절차 없이 입사와 동시에 조합원 신분을 취득한다는 의미는 아니라고 보아야 할 것임. 유니온숍 협정이 적용되는 사업장이라 하더라도 해당 근로자가 노동조합에 가입하지 않았다면 미가입에 따른 불이익 등은 별론으로 하더라도 원칙적으로 해당 근로자의 의사에 반하여 조합비를 징수할 수는 없을 것임 (노사관계법제과-692, 2015.3.31.)

◈ 노조법 제81조제2호 단서의 요건을 갖추어 유니온숍 협정을 체결한 경우라도 체결 요건인 3분의 2에 미달되는 때에는 그 때부터 유니온숍 협정은 효력을 상실하므로 이는 회사 합병으로 사업장에 근로자수가 늘어남으로 인해 체결 요건인 3분의 2에 미달되는 때에도 마찬가지라고 할 것임 (노사관계법제과-1157, 2016.6.9.)

VI 복수노조 교섭창구단일화제도

1. 복수노조 제도의 주요 내용

가. 기업단위 복수노조 설립 허용

- 2011.7.1.부터는 기업 단위에서 복수 노동조합을 설립할 수 있도록 허용됨으로써 초기업단위노동조합은 물론, 기업단위에서 2개 이상의 노동조합을 자유롭게 설립할 수 있게 되었음

나. 교섭창구단일화 제도 도입

- 사업 또는 사업장 내에서 사용자와 교섭하기 위해서는 모든 노동조합은 교섭창구를 단일화하여 교섭대표노동조합을 정해야 함

  ※ 다만, 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 교섭창구단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 예외

- 교섭창구 단일화 기본단위는 사업 또는 사업장이나, 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭관행 등을 종합적으로 고려하여 노동위원회의 결정으로 동일한 사업(장)에서 교섭단위를 분리할 수 있음

다. 합리적인 교섭창구 단일화 절차 마련

- 교섭창구 단일화는 노사간 자율결정 원칙을 최대한 보장하면서 단계적으로 진행되도록 함
  - ① 자율적 단일화 → ② 과반수 노동조합 → ③ 공동교섭대표단(노사자율 → 안될 경우 노동위원회 결정)

    * 공동교섭대표단 구성에는 전체 조합원의 10% 이상인 노조만 참여

라. 공정대표의무제도 도입

- 교섭창구 단일화에 따라 발생할 수 있는 소수 노동조합에 대한 불합리한 차별을 방지하기 위해 공정대표의무 위반에 대해서는 노동위원회를 통해 시정할 수 있도록 하였음

◈ 하나의 사업 또는 사업장에 2개 이상의 노동조합이 있는 경우 단체교섭에 있어 그 창구를 단일화하도록 하여 교섭대표가 된 노동조합에게만 단체교섭권을 부여하고 있는 '노동조합 및 노동관계조정법'(2010.1.1. 법률 제9930호로 개정된 것) 제29조 제2항, 제29조의2 제1항이 청구인들의 기본권을 침해하지 않는다. (헌법재판소 2012.4.24.자 2011헌마338 결정)

2 복수노조 허용에 따른 법적 문제

가. 사업 또는 사업장 판단

- 경영주체인 법인체는 하나이므로 그 법인 내에 있는 모든 사업장 및 사업부서 전체를 하나의 교섭단위로 봄
  - 다만, 하나의 법인체라 하더라도 각 사업장 또는 사업부문별로 근로조건의 결정권이 있고, 인사·노무관리, 회계 등이 독립적으로 운영되는 등 독립성이 인정되는 경우에는 예외적으로 개별 사업장 또는 사업부문을 하나의 교섭단위로 봄

◈ 사업이란 경영상의 일체를 이루는 기업체 그 자체를 말하며, 경영상의 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 기업조직은 하나의 사업임 (대법원 1993.2.9.선고 91다21381 ; 대법원 1993.10.12.선고 93다18365 등)

◈ 노조법 제29조의2 규정에 따라 2011.7.1.부터는 하나의 사업 또는 사업장에서 사용자와 교섭하기 위해서는 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합은 교섭창구를 단일화해야 하며, 이 때의 '사업'은 경영상의 일체를 이루는 기업체 그 자체를 의미하고, '사업장'은 장소적으로 분산되어 있는 사업의 하부조직을 말하므로 하나의 법인체는 원칙적으로 하나의 사업으로 그에 속한 모든 사업장 및 사업부분 전체를 하나의 교섭단위로 보아야 할 것임. 다만, 하나의 법인체라 하더라도 각 사업장 또는 사업부문별로 근로조건의 결정권이 있고, 인사·노무관리, 회계 등이 독립적으로 운영되는 등 독립성이 인정되는 경우에는 예외적으로 개별 사업장 또는 사업부문을 하나의 교섭단위로 할 수 있을 것임 (노사관계법제과-981, 2011.6.14.)

나. 두 개 이상의 노동조합 가입(이중가입)

- ILO 단결 선택의 자유 취지상 노조법에서 근로자의 이중 가입을 제한하지는 않으나, 노동조합 스스로 조합원의 이중 가입을 금지·제한하는 것은 가능함

- 노동조합의 소속 조합원이 다른 노동조합에 가입하는 것은 단결을 저해할 수 있으므로 규약으로 그 조합원을 제명하거나 권리를 제한하는 것은 노동조합의 내부적 통제권에 의한 합리적 규율에 해당함

다. 조합원의 집단적 탈퇴와 노동조합의 재산 분할

- 노동조합에서 탈퇴한 조합원은 기존 노동조합의 재산에 대한 일체의 권리를 상실하는 것이므로 재산분할에 관한 합의 등 별도의 법률행위가 존재하지 않는 이상 재산분할을 요구할 수 없는 것이 원칙임

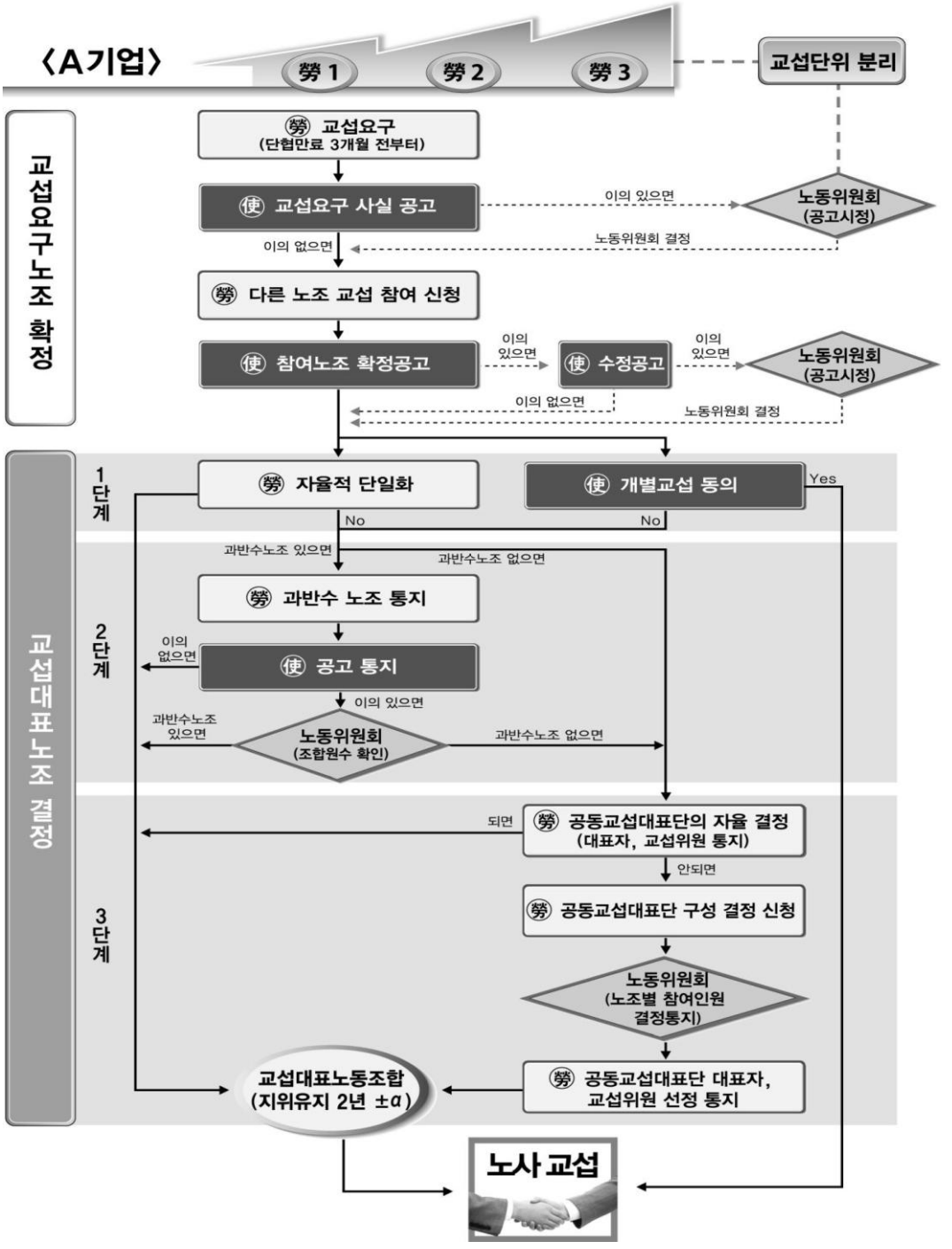
◈ 법인 아닌 사단의 구성원들이 집단적으로 사단을 탈퇴한 다음 사단으로서의 성립요건을 갖추어 새로운 단체를 형성하는 행위는 사적자치의 원칙상 당연히 허용되나, 이 경우 신설 사단은 종전 사단과 별개의 주체로서 그 구성원들은 앞서 본 바와 같이 종전 사단을 탈퇴한 때에 그 사단 구성원으로서의 지위와 함께 사단 재산에 대한 권리를 상실한다.

- 따라서 신설 사단의 구성원들이 종전 사단의 구성원들과 종전 사단 재산에 관하여 합의하는 등의 별도의 법률행위가 존재하지 않는 이상, 종전 사단을 집단적으로 탈퇴한 구성원들은 종전 사단 재산에 대한 일체의 권리를 잃게 되고, 이와 마찬가지로 탈퇴자들로 구성된 신설 사단이 종전 사단 재산을 종전 사단과 공유한다거나 신설 사단 구성원들이 그 공유지분권을 준총유한다는 관념 또한 인정될 수 없다. (대법원 2006.4.20.선고 2004다37775 전원합의체 판결)

라. 유일교섭단체 조항의 효력

- 유일교섭단체 조항은 당사자간의 합의를 통해 다른 노조의 단체교섭권을 근본적으로 박탈하는 것으로 헌법 제33조 제1항 및 노조법 제5조에 위배되어 무효임

3. 교섭창구단일화 절차


〈A기업〉
勞 1
勞 2
勞 3
교섭단위 분리
교섭요구노조 확정
勞 교섭요구
(단협만료 3개월 전부터)
使 교섭요구 사실 공고
이의 있으면
노동위원회
(공고시정)
이의 없으면
노동위원회 결정
勞 다른 노조 교섭 참여 신청
使 참여노조 확정공고
이의
있으면
使 수정공고
이의
있으면
노동위원회
(공고시정)
이의 없으면
노동위원회 결정
교섭대표노조 결정
1
단
계
勞 자율적 단일화
使 개별교섭 동의
Yes
No
No
과반수노조 있으면
과반수노조 없으면
2
단
계
勞 과반수 노조 통지
이의
없으면
使 공고 통지
이의 있으면
과반수노조
있으면
노동위원회
(조합원수 확인)
과반수노조 없으면
3
단
계
되면
勞 공동교섭대표단의 자율 결정
(대표자, 교섭위원 통지)
안되면
勞 공동교섭대표단 구성 결정 신청
노동위원회
(노조별 참여인원
결정통지)
교섭대표노동조합
(지위유지 2년 ±α)
勞 공동교섭대표단 대표자,
교섭위원 선정 통지
노사 교섭

가. 교섭요구 노동조합의 확정

(1) 기업단위 노동조합

- 노동조합은 단체협약 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 명칭, 조합원 수 등을 기재한 서면으로 교섭요구 가능
  - 해당 사업(장)에 2개 이상의 단체협약이 있는 경우 먼저 도래하는 단협의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 교섭요구 가능

- 해당 사업장에 하나의 노동조합만 있다고 판단하더라도 노사가 알지 못하는 다른 노조가 있을 수 있으므로 노조법 시행령 제14조의2에 따른 교섭창구 단일화 절차를 거쳐 안정적인 교섭대표노동조합의 지위를 획득하여 교섭하는 것이 바람직할 것임

- 단체협약에 자동연장조항 또는 자동갱신조항이 있는 경우에도, 당해 단체협약의 만료일 전 3개월이 되는 날부터 어느 노조라도 교섭요구를 하게 되면 교섭창구단일화 절차가 개시됨

> - '자동연장협정'이란 유효기간 만료 후의 무협약 상태를 피하기 위하여 「이 협약은 새 협약이 성립할 때까지 유효하다」는 내용의 협정을 말함
> - '자동갱신협정'이란 예를 들어 「이 협약의 기간만료 30일전까지 당사자의 일방이 단체협약 개폐의 의사표시 또는 변경안의 제시가 없는 경우에는 기간 만료일로부터 다시 2년간 유효한 것으로 본다」라는 협정을 의미함

◈ 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 기존 노조의 단체협약 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 교섭창구단일화 절차를 다시 개시하여야 할 것임 (노사관계법제과-2095, 2011.10.21.)

◈ 단일 노동조합이 명백한 경우라면 노조법 제29조 제1항에 따라 교섭창구단일화 절차 없이 교섭을 진행하는 것은 가능할 것이나, 단일노조인지 여부는 교섭창구단일화 절차를 거쳐야 확인이 가능하고, 교섭 중에 복수노조가 설립되거나 기존노조가 단체협약을 체결한 이후라도 교섭 당시 복수노조가 존재하였던 것이 확인될 경우 새로이 교섭창구단일화절차를 거쳐 교섭을 진행하여야 하는 경우가 발생할 수 있으므로 단일노조라 하더라도 교섭창구단일화 절차를 거쳐 교섭하는 것이 바람직할 것임 (노사관계법제과-1660, 2012.5.17.)

◈ 근로자 공급사업 허가를 받아 하역작업을 하거나 할 예정인 노동조합은 하역업체와 하역단가 결정 등 단체협약을 체결하기 위해서는 노조법상 교섭창구단일화 절차를 거쳐 교섭대표 노동조합 등을 결정한 후에 이를 체결하여야 할 것임. 한편, 교섭창구단일화 적용단위는 노조법 제29조의3 제1항에 따라 '사업 또는 사업장'이므로, 경영상 일체를 이루는 법인인 하역업체별로 교섭창구단일화 절차를 거쳐야 할 것임. 다만, 하나의 법인인 하역업체가 여러 지역에서 하역작업을 하고 있는 경우 특정지역의 작업장에 대해 노동위원회로부터 하역 작업을 하는 근로자, 하역작업 지역 등을 기준으로 교섭단위 분리결정을 받은 경우가 아니라면 하역업체의 전체 지역의 작업장(일반근로자, 하역근로자를 포함한 모든 근로자)을를 대상으로 교섭창구단일화 절차를 거쳐야 할 것이며, 만일 교섭단위 분리결정을 받지 않고 특정지역의 작업장에 대해서만 교섭창구단일화 절차를 진행하였다면 노조법 제29조의2 위반으로 그 효력을 인정하기 어려울 것임 (노사관계법제과-2790, 2013.12.3.)

◈ 노조법 제29조의3에 따라 창구단일화를 하여야 하는 교섭단위는 00광역시교육청이므로 귀 교육청 산하 학교장이 체결한 단체협약이 복수인 경우 먼저 도래하는 단체협약 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 창구단일화 절차를 개시하여야 할 것임. 다만, 2011.7.1.이후 교섭창구 단일화절차를 거치지 않고 00광역시교육청으로부터 적법하게 권한 위임을 받지 않은 학교장이 체결한 단체협약은 그 효력을 인정하기 어려울 것임 (노사관계법제과-459, 2013.2.7.)

(2) 교섭요구 사실의 공고

- 교섭 요구를 받은 사용자는 즉시 요구를 받은 날로부터 7일간 교섭요구 사실을 해당 사업(장)의 게시판 등에 공고하여야 함

  * 공고 내용 : i)교섭을 요구한 노동조합의 명칭, ii)대표자 성명, iii)교섭요구 일자, iv)교섭을 하려는 다른 노동조합이 교섭을 요구할 수 있는 기한

- 교섭요구 사실공고의 시정신청

  - 사용자가 노동조합의 교섭요구를 받았음에도 공고하지 않거나 사실과 다르게 공고한 경우에는 노동위원회에 시정을 요청할 수 있음

- 노동위원회에서의 처리절차

  - 노동위원회는 시정 요청을 받은 날부터 10일 이내에 사실관계를 조사한 후 그에 대한 결정을 해야 함
  - 노동위원회 결정이 위법·월권인 경우 중앙노동위원회에 이의제기 가능

(3) 다른 노동조합의 참가 신청

- 사용자와 교섭하려는 다른 노동조합은 교섭요구 사실에 대한 공고기간 내에 사용자에게 교섭을 요구하여야 하며

  - 공고기간에 교섭을 요구하지 않을 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여할 수 없음

(4) 교섭요구 노동조합의 확정 공고 및 통지

- 사용자는 교섭요구 사실에 대한 공고기간(7일)이 끝난 후에 교섭요구 노동조합을 확정하여 공고기간이 끝난 날부터 5일간 공고해야 함

(5) 교섭요구 노동조합 확정 공고에 대한 이의제기

① 교섭을 요구한 노동조합은 교섭요구 노동조합 확정공고 내용이 '자신이 제출한 내용'과 다르게 공고되거나 공고되지 않은 것으로 판단한 경우에는 그 '공고기간 중'에 사용자에게 이의를 신청할 수 있음

② 사용자는 노동조합의 이의신청이 타당하다고 인정하는 경우에는 확정 공고일이 끝난 날부터 5일간 신청한 내용대로 공고해야 함

③ 사용자에 대한 이의신청에도 불구하고 사용자가 그에 따른 조치를 하지 않을 경우에는 노동위원회에 시정 요청 가능

④ 노동위원회는 시정 요청을 받은 날부터 10일 이내에 사실관계를 조사·확인한 후 교섭요구 노동조합 확정 결정을 하여야 하며, 노동위원회 결정이 위법·월권인 경우 중앙노동위원회에 이의제기 가능

(6) 교섭요구 노동조합의 확정

- 교섭요구 노동조합으로 확정되는 노동조합
  - 사용자의 교섭요구 노동조합 확정공고에 대해 그 공고기간 중 이의가 없을 때에는 공고된 노동조합
  - 노동조합의 이의제기에 의한 사용자의 수정공고에 대해 5일간 이의가 없을 때에는 그 공고된 노동조합
  - 노동조합의 시정요청에 의해 노동위원회에서 결정한 때에는 노동위원회가 결정한 노동조합
- 교섭요구 노동조합 확정에 따른 효과
  - 교섭요구 노동조합으로 확정된 노동조합만이 교섭대표노동조합 결정 절차에 참여할 수 있으며, 교섭대표노조가 체결한 단체협약은 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 전체에 대하여 적용됨

- 쟁의행위를 하기 위해서는 확정된 교섭요구 노동조합 전체 조합원 과반수의 찬성이 있어야 함

나. 교섭대표노동조합 결정

(1) 사용자의 동의에 의한 개별교섭

1 개별교섭 동의 기한

◎ 개별 교섭을 하기 위해서는 교섭요구 노동조합이 확정된 때부터 14일 이내에 사용자가 그에 대한 동의를 하여야 하며

- 해당 기한(교섭요구 노동조합이 확정된 날부터 14일간) 외에 노사가 교섭창구 단일화를 하지 않고 개별교섭하기로 합의하였다 하더라도 이는 강행규정을 위반한 것으로 효력이 없음

2 개별교섭 동의의 효과

◎ 동의에 따른 효과

- 사용자가 개별교섭에 동의한 경우에는 확정된 교섭요구 노동조합은 각각 사용자와 교섭하여 단체협약을 체결할 수 있음
- 교섭요구 노조 확정 이후 신설된 노조나 교섭창구 단일화 절차에 참여하지 않은 기존 노조에 대한 사용자의 교섭의무는 없음

◎ 동의의 효력기간

- 동의의 효력은 그에 따라 체결된 단체협약의 유효기간 만료일까지만 유효하고, 그 동의 이후에는 먼저 도래하는 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 교섭을 요구할 수 있음

◈ 노조법 제29조의2 제1항 단서에 따른 개별교섭 동의는 1사 1교섭 원칙의 교섭창구단일화 원칙에 대한 예외로 인정되는 것으로 개별교섭 동의 기한은 강행규정에 해당하여 교섭요구 노동조합이 확정된 때부터 14일 이내에만 사용자의 개별동의가 허용됨. 따라서 교섭창구단일화를 하지 않고 개별교섭하기로 단체협약에 규정할 경우 단체협약 체결시점과 상관없이 2011.7.1.부터 노조법 제29조의2 제1항 위반으로 효력이 없다 할 것임 (노사관계법제과-706, 2011.5.19.)

◈ 교섭창구단일화 절차 중 자율적 단일화 기간 내에 사용자가 노조의 개별교섭에 동의하였다면 교섭창구단일화 절차에 참여한 각 노조와 개별교섭을 할 수 있으며, 각 노조는 사용자와 교섭 후 당해 사업(장)에서 최초로 도래하는 단체협약 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 차기 교섭창구단일화 절차를 진행하여야 할 것임 (노사관계법제과-197, 2012.1.19.)

◈ 개별교섭 동의로 단체협약을 체결한 경우에는 어느 노동조합도 교섭대표노동조합의 지위를 갖지 못하므로 이후 당해 사업(장)에서 최초로 도래하는 단체협약(임금협약 포함)의 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 차기 교섭창구단일화 절차를 거쳐야 함 (노사관계법제과-618, 2015.3.23.)

(2) 자율적 교섭대표노동조합 결정

- 교섭요구 노동조합이 확정 또는 결정된 날로부터 14일 이내에 자율적으로 교섭대표노동조합을 정할 수 있으며
  - 교섭대표노동조합의 대표자, 교섭위원 등을 연명으로 서명 또는 날인하여 사용자에게 통지함으로써 교섭대표노조로 확정됨

- 자율적 교섭대표노조 결정 이후 교섭을 시작하기 전 또는 진행 중 일부 노동조합의 탈퇴 또는 불참은 노동조합간의 합의를 위반하는 것이므로 교섭대표노동조합의 지위는 그대로 유지됨

(3) 과반수 노동조합

1 과반수 노동조합의 개념

- 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 과반수를 차지하는 노동조합을 의미하며, 교섭요구 노동조합의 확정공고일을 기준으로 조합원 수를 산정

- 과반수노동조합이 없더라도 2개 이상의 노동조합이 위임 또는 연합 등의 방법으로 전체 조합원의 과반수가 되는 경우에도 과반수노동조합으로 인정

2 과반수 노동조합의 통지

- 자율적 단일화 결정 기한이 만료되는 날부터 5일 이내에 과반수 노동조합은 노조 명칭, 대표자, 과반수 노동조합이라는 사실을 통지

- 위임 또는 연합의 방법에 의한 과반수 노동조합의 경우에는 위임 또는 연합에 참여하는 노동조합의 명칭, 대표자 등을 포함하여 통지

3 사용자의 공고 및 교섭대표노동조합 확정

- 사용자는 과반수노조임을 통지 받은 때에는 그 통지를 받은 날부터 5일간 그 내용을 공고해야 함

- 공고기간 중 공고 내용에 이의가 없을 때에는 공고된 노동조합이 교섭대표노조로 확정됨

  - 교섭대표노동조합으로 확정된 후 조합원 수가 감소하여 과반수가 되지 않더라도 교섭대표노동조합의 지위 유지기간 동안에는 그 지위를 유지함

4 노동위원회에 의한 교섭대표노동조합 결정

- 과반수 노동조합의 공고에 대해 이의가 있는 노동조합은 그 공고기간 중에 노동위원회에 이의를 신청할 수 있으며
  - 노동위원회는 조합원 수를 확정하여 과반수노동조합을 교섭대표노동조합으로 결정

- 노동위원회는 이의신청을 받은 날부터 10일 이내에 결정을 해야 하며, 교섭요구 노동조합의 확정공고일을 기준으로 조합원 수 산정
  - 2개 이상의 노동조합에 가입한 조합원에 대한 조합원 수 산정방법
    ① 조합비 납부 노동조합이 1개인 경우: 그 노동조합의 조합원 수에 숫자 1을 가산
    ② 조합비 납부 노동조합이 2개 이상인 경우: 숫자 1을 조합비 납부 노동조합 수로 나눈 후에 산출된 숫자를 그 노동조합의 조합원 수에 각각 가산
    ③ 조합비 납부 노동조합이 없는 경우: 숫자 1을 조합원이 가입한 노동조합 수로 나눈 후에 그 산출된 숫자를 그 노동조합의 조합원 수에 각각 가산

- 노동위원회의 과반수 노동조합에 관한 결정에 대한 불복 절차 및 효력은 중재재정의 불복 절차(노조법 제69조) 및 효력(노조법 제70조 제2항)을 준용

(4) 공동교섭대표단

1 개 요

- 과반수노동조합이 없는 경우에는 공동교섭대표단은 먼저 노동조합간 자율적으로 구성하고, 합의가 되지 않을 경우 노동위원회 결정에 따라 구성

- 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노동조합은 조합원 수가 전체 조합원의 10% 이상인 노동조합으로 제한

2 자율적인 공동교섭대표단 구성

- 자율적으로 공동교섭대표단을 구성하기로 결정한 경우에는 공동교섭대표단의 대표자, 교섭위원 등을 정하여 연명으로 서명 또는 날인한 후 사용자에게 통지함으로써 교섭대표노동조합으로 확정

- 자율적 공동교섭대표단 통지 후에 일부 노동조합이 탈퇴하거나 참여하지 않더라도 교섭대표노동조합의 지위는 그대로 유지됨

3 노동위원회에 의한 공동교섭대표단 결정

- 노동조합간 자율적으로 공동교섭대표단을 결정하지 못할 경우에는 노동조합의 신청에 의해 노동위원회가 공동교섭대표단을 결정

- 노동위원회는 노동조합이 제출한 조합원 수를 기준으로 하여 신청일부터 10일 이내에 공동교섭대표단에 참여하는 인원 수(총 10명 이내)를 결정하고 노동조합과 사용자에게 통지

- 공동교섭대표단에 참여하는 노동조합은 노동위원회가 결정한 인원 수에 해당하는 교섭위원을 선정하여 사용자에게 통지해야 함
  - 공동교섭대표단의 대표자는 노동조합간 합의로 정하되, 합의가 안 될 경우 조합원 수가 가장 많은 노동조합의 대표자를 그 대표자로 함

- 노동위원회 결정에 대한 불복 절차 및 효력에 대해서는 중재재정의 불복 절차(노조법 제69조) 및 효력에 관한 규정(노조법 제70조 제2항)을 준용

교섭창구단일화절차 기간의 초일 · 만료일 산정 방법

◈ 사례 1: 노조가 2011.7.1 최초 교섭요구를 한 경우

사용자) 교섭요구 사실공고: 2011.7.1

① 최초로 노동조합으로부터 교섭을 요구받은 날부터 7일간 공고

② 공고기간: 2011.7.1-7.8, ③ 초일 불산입, ④ 만료일: 기간 만료일

사용자) 교섭요구 노동조합 확정공고: 2011.7.9

① 교섭요구 사실에 대한 공고기간이 끝난 다음날부터 5일간 공고

② 공고기간: 2011.7.9-7.14, ③ 초일 불산입, ④ 만료일: 기간 만료일

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

노조) 자율적 교섭대표노동조합 결정기한

① 교섭요구 노동조합이 확정 또는 결정된 날로부터 14일 이내

② 결정기간: 2011.7.15-7.28, ③ 초일 산입, ④ 만료일: 기간 만료일

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

※ 교섭대표노동조합이 확정되는 시점: 사용자에게 통지하는 날

노조) 과반수 노동조합이 사용자에게 통지할 수 있는 기한

① 자율적 단일화 결정 기한이 만료되는 날부터 5일 이내

② 통지기한: 2011.7.29-8.2, ③ 초일 산입, ④ 만료일: 기간 만료일

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

◈ 사례 2: 사례1에 이어서 과반수 노동조합이 2011.7.29 사용자에게 과반수 노동조합이라는 사실을 통지한 경우

사용자) 과반수 노동조합에 대한 공고: 2011.7.29

① 통지를 받은 날로부터 5일간 공고, ② 공고기간: 2011.7.29-8.3

③ 초일 불산입, ④ 만료일: 기간 만료일

노조) 자율적 공동교섭대표단 결정기한

① ㉠과반수 노동조합에 대한 통지·공고가 없는 경우에는 자율적 단일화 결정기한으로부터 10일 이내, ㉡노동위원회가 과반수 노동조합이 없음을 결정한 때에는 그 날부터 5일 이내

② 결정기한: ㉠7.29-8.8*, ㉡8.23-8.29*,

※ 노동위원회가 과반수 노동조합이 없음을 결정: 2011.8.23

※ 민법 제161조: 기간의 말일이 토요일 또는 공휴일에 해당한 때에는 기간은 그 익일로 만료

③ 초 일: ㉠산입, ㉡불산입, ④ 만료일: 기간 말일이 공휴일이므로 익일 만료

◈ 관련규정

◆ 기간의 기산점(민법 제157조): 기간을 일, 주, 월 또는 연으로 정한 때에는 기간의 초일은 산입하지 아니한다. 그러나 그 기간이 오전영시로부터 시작하는 때에는 그러하지 아니하다.

◆ 기간의 만료점(민법 제159조): 기간을 일, 주, 월 또는 연으로 정한 때에는 기간말일의 종료로 기간이 만료한다.

◆ 공휴일 등과 기간의 만료점(민법 제161조): 기간의 말일이 토요일 또는 공휴일에 해당한 때에는 기간은 그 익일로 만료한다.

다. 교섭창구 단일화의 예외: 교섭단위 분리

- 교섭단위란 단체교섭의 단위와 구조를 결정하는 기준으로, 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위를 말함

- 교섭단위는 하나의 사업 또는 사업장이 원칙이나, 당사자의 신청에 의해 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 노동위원회 결정으로 교섭단위를 분리할 수 있으며

  - 교섭단위 분리결정은 노동위원회의 전속사항이므로 노사 당사자간의 합의에 의한 임의적인 교섭단위 분리는 허용되지 않음

- 교섭단위 분리 결정은 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽이 신청할 수 있으며

  * 신청시기 : ⅰ)사용자의 교섭요구 사실 공고 전, 또는 ⅱ)교섭대표노동조합 결정 이후

- 사업(장) 관할 노동위원회의 교섭단위 분리 결정 이전에 노동조합이 사용자에게 교섭을 요구한 때에는 노동위원회 결정이 있을 때까지 교섭창구 단일화 절차의 진행이 정지됨

- 노동위원회는 교섭단위 분리결정 신청을 받은 날부터 30일 이내에 교섭단위 분리 결정을 하고, 노동조합과 사용자에게 통지해야 함
  - 노동위원회의 교섭단위 분리결정 통보를 받은 노동조합은 각각의 교섭단위별로 교섭대표노동조합의 결정 절차를 진행하여야 함

◈ 분리된 교섭단위 내에 단협이 있는 경우, 먼저 도래하는 단협 유효기간 이전 3개월이 되는 날부터 교섭을 요구

◈ 노조가 교섭단위 분리 전의 교섭단위에서의 교섭창구단일화절차에 참여하지 않고 단협도 없는 경우, 교섭단위 분리결정 직후부터 교섭을 요구

◈ 교섭대표노조가 결정된 후 단협이 체결되지 않은 상태에서 교섭단위가 분리된 경우, 교섭대표노조가 속한 교섭단위는 기존 교섭대표노조로 결정된 노조가 계속 교섭대표노조가 됨

- 교섭대표노조가 속하지 않은 교섭단위에서는 새롭게 교섭창구단일화 절차를 진행

  - 교섭단위 분리와 관계없이 하나의 사업(장) 전체 조합원 규모에 따라 근로시간면제 한도가 적용됨

- 노동위원회의 교섭단위 분리 결정에 대한 불복 절차는 중재재정의 불복 절차에 관한 규정(노조법 제69조)을 준용함(노조법 제29조의3 제3항)

◈ 노동위원회로부터 교섭단위 분리 결정을 통지받은 경우 같은 법 시행령 제14조의11 제4항에 따라 사용자와 교섭하려는 노동조합은 자신이 속한 교섭단위에 단체협약이 있는 경우에는 그 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 교섭요구 등의 교섭 창구단일화 절차를 개시하여야 할 것임 (노사관계법제과-1775, 2012.6.5.)

◈ 교섭단위분리 결정 권한은 노동위원회에 있으므로 노동위원회가 교섭단위 분리 결정을 한 이후 사정변경 등으로 교섭단위 분리 요건이 더 이상 충족되지 못하거나 교섭단위 분리의 조정을 필요로 하는 요건이 발생한 경우에는 당사자의 신청에 따라 노동위원회가 기존의 분리결정을 취소하거나 새로운 교섭단위 분리결정을 할 수 있을 것이며, 노사가 임의적으로 교섭단위 재결합을 할 수는 없음 (노사관계법제과-900, 2012.6.3.)

◈ A회사가 여러 지역에 사업장을 운영하고 있고 노동위원회로부터 특정 지역(사업장)에 대해 교섭단위 분리결정을 받은 경우가 아니라면 A회사의 전체 사업장을 대상으로 교섭요구 사실 공고 등의 창구단일화 절차를 거쳐야 할 것임 (노사관계법제과-2614, 2013.11.1.)

◈ 노조법 제29조의2에 따라 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위는 하나의 사업(장)으로, 이 때의 사업(장)은 경영상 일체를 이루는 기업체(법인체) 그 자체를 의미하는 것임. (중략) 정부부처의 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 책임 하에 인사, 노무관리, 회계 등이 독립적으로 운영되고 있고, 사법상 근로계약을 체결하여 해당 부처 단위로 근로조건이 결정되는 점 등을 종합적으로 고려하면 각각의 부처가 독립된 사업(장)에 해당된다 할 것임 (노사관계법제과-1484, 2015.7.31.)

4. 교섭대표노동조합의 지위

가. 교섭대표노동조합의 지위 유지기간

(1) 일반 원칙

- 교섭대표노동조합은 단체협약 유효기간에 관계없이 2년을 기준으로 그 지위를 유지하도록 규정

- 우선, 사용자와 체결한 첫 번째 단체협약의 유효기간이 2년인 경우에는 교섭대표노동조합으로 결정된 날부터 그 단체협약의 유효기간 만료일까지 그 지위를 유지하며

  - 사용자와 체결한 첫 번째 단체협약의 유효기간이 2년 미만인 경우에는 교섭대표노동조합으로 결정된 날부터 단체협약의 효력이 발생하는 날을 기준으로 2년이 되는 날까지 그 지위를 유지함

- 교섭대표노동조합의 지위유지기간 중 유효기간 만료일이 도래하는 단체협약이 있는 경우 그 협약을 갱신하기 위한 교섭 및 협약 체결의 권한은 기존 교섭대표노동조합이 행사함

  - 다만, 그 지위유지기간 만료일 또는 그 이후에 만료되는 단체협약을 갱신하기 위한 교섭 및 협약 체결의 권한은 새로운 교섭대표노동조합이 행사함

◈ 노조법 시행령 제14조의10에 따라 교섭대표노동조합은 교섭대표노동조합으로 결정된 후 사용자와 체결한 첫 번째 단체협약의 효력발생일을 기준으로 2년 간의 지위를 유지할 수 있으며, 단체협약을 체결하면서 그 유효기간을 소급하여 적용하였다면 교섭대표노동조합의 지위유지기간은 소급적용일로부터 2년간이라 할 것임 (노사관계법제과-1346, 2011.7.21.)

◈ 교섭대표노동조합과 사용자가 같은 날에 유효기간이 다른 단체협약과 임금협약을 체결한 경우라면 효력발생일이 나중에 시작되는 단체협약(임금협약 포함)을 기준으로 교섭대표노동조합의 지위유지기간을 산정하여야 할 것이며, 차기 교섭창구단일화는 그 지위유지기간 이후에 만료되는 단체협약(임금협약 포함)의 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 개시하여야 할 것임 (노사관계법제과-1659, 2012.5.17.)

◈ 노동조합의 조직형태변경이란 노동조합이 그 실질적 동일성을 유지하면서 그 조직형태를 변경하는 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). 따라서 기업별 노동조합이 교섭창구단일화절차를 거쳐 교섭대표노동조합으로 결정된 이후 산별노동조합의 지부 형태로 적법하게 조직형태를 변경한 경우라면, 노조법 시행령 제14조의10에 따른 교섭대표노동조합 지위유지 기간 동안 그 지위를 유지한다고 할 것임 (노사관계법제과-1115, 2013.4.1.)

◈ 동일한 날에 복수의 단체협약을 체결한 경우에는 어느 단체협약이 첫 번째로 체결된 것인지에 대한 노사간 다툼이 발생할 여지도 있고 교섭대표노동조합의 안정적인 지위를 보장하기 위해 마련한 관련법령의 취지에 따라 단체협약의 효력발생일이 나중에 시작되는 단체협약을 기준으로 교섭대표노동조합의 지위유지기간을 산정하여야 할 것임 (노사관계법제과-2208, 2013.8.14.)

◈ 교섭대표노동조합은 지위유지기간 동안 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합과 그 조합원에게 적용될 단체협약을 체결할 권한을 가지고 있으므로 그 지위를 포기하는 것은 원칙적으로 허용되지 않는다고 봄 (노사관계법제과-2585, 2013.10.25.)

◈ A사는 단수노조 사업(장)으로 교섭창구단일화 절차를 거쳐 a노조와 임금협약과 단체협약을 각각 체결하기 위해 교섭 진행중이고, B사도 단수노조 사업(장)으로 교섭창구단일화 절차를 거쳐 b노조와 단체협약은 체결하였으나 임금교섭은 진행중인 상태에서 A사가 B사를 흡수합병 하는 경우, a노조와 b노조는 합병 전의 A사와 B사의 교섭대표노조일 뿐 합병회사의 교섭대표노조는 아니므로, 합병 후 곧바로 임금협약 체결을 위한 교섭창구단일화 절차를 거쳐야 할 것임. 한편, 합병 전에 a노조는 임금협약과 단체협약을 모두 체결하였고, b노조는 단체협약은 체결하였으나 임금교섭은 진행중인 상태에서 A사가 B사를 흡수합병하는 경우, b노조는 합병 후에도 기존의 임금교섭을 사용자와 계속 할 수 있으며, 이후 최초로 도래하는 단체협약(임금협약 포함) 만료일 3개월 전부터 교섭창구단일화 절차를 거쳐야 할 것임 (노사관계법제과-315, 2016.2.16.)

(2) 새로운 교섭대표노조가 결정된 경우 기존 교섭대표노조의 지위 유지기간

- 교섭대표노동조합 지위 유지기간 만료일 이후 유효기간이 만료되는 단체협약 갱신을 위한 새로운 교섭대표노동조합이 결정됨으로써 기존 교섭대표노동조합 지위유지기간 내에 새로운 교섭대표노조가 결정되는 경우
  - 기존 교섭대표노동조합은 새로운 교섭대표노동조합이 결정된 때까지만 그 지위를 유지함

(3) 지위 유지기간 만료 후 새로운 교섭대표노조가 결정되지 못한 경우

- 교섭대표노동조합의 지위 유지기간이 만료되었으나, 새로운 교섭대표노동조합이 결정되지 못한 경우
  - 기존 교섭대표노동조합은 새로운 교섭대표노동조합이 결정될 때까지 기존 단체협약의 '이행'과 관련하여 계속 그 지위를 유지

(4) 1년간 단체협약을 체결하지 못한 경우

- 교섭대표노조로 결정된 후 1년간 사용자와 단체협약을 체결하지 못한 경우에는 어느 노조든지 사용자에게 교섭을 요구하면 새로운 교섭대표노조를 정하기 위한 교섭창구 단일화 절차가 개시됨

나. 교섭대표노동조합의 권한 및 의무

(1) 단체교섭의 당사자

- 교섭대표노동조합의 대표자는 교섭을 요구한 모든 노동조합 및 조합원을 위해 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가짐
  - 교섭대표노동조합의 지위 유지기간 중 새로운 단체교섭(임금교섭 포함)을 하게 되는 경우에는 별도의 교섭창구 단일화 절차를 거치지 않고 기존의 교섭대표노동조합이 교섭당사자가 됨
- 교섭대표노동조합은 신의에 따라 사용자와 성실하게 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며 그 권한을 남용하여서는 아니 됨
  - 또한, 정당한 이유 없이 사용자와의 교섭이나 단체협약의 체결을 거부하거나 해태하여서는 아니 됨

◈ 교섭대표노동조합이 결정된 경우라면 교섭대표노동조합은 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합과 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한이 있으므로 새로운 단체협약뿐만 아니라 단체협약의 내용을 변경할 수 있을 것이나, 이 때 그 변경내용이 합리적인 이유 없이 교섭창구단일화 절차에 참여한 다른 노조를 차별하는 경우에는 노조법 제29조의4에 의한 공정대표의무에 위반될 것임 (노사관계법제과-1553, 2011.8.18.)

(2) 공정대표의무

- 공정대표의무란 교섭대표노동조합과 사용자가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합과 조합원의 이익을 합리적인 이유 없이 차별하지 말고 공정하게 대표하여야 할 의무를 말하며

- 합리적 이유 여부에 대한 판단은 구체적인 사실관계에 따라 개별적으로 판단해야 함
- 공정대표의무의 주체는 교섭대표노동조합과 사용자임

◉ 공정대표의무는 교섭대표노동조합과 사용자가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 소수 노동조합과 조합원을 대표하여 행하는 일체의 결정에 적용됨

◉ 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합은 차별적행위가 있은 날(단협의 경우에는 단협체결일)부터 3개월 이내에 관할 노동위원회에 시정신청 할 수 있음

※ 교섭창구 단일화 절차에 참여하지 않은 노동조합이나 개별 조합원은 시정신청을 할 수 없으며, 개별 조합원의 경우 소속 노동조합을 통해 시정신청

- 단체협약 규정 자체가 공정대표의무 위반인 경우 시정신청의 기산일은 단체협약 체결일이나
- 단체협약 적용 과정에서 차별이 발생한 경우 단체협약에 따른 사용자의 조치가 있은 날이 시정신청의 기산일이 됨

◉ 노동위원회는 공정대표의무에 위반된다고 인정하는 경우 관계 당사자에게 불합리한 차별의 시정에 필요한 조치를 명해야 하며

- 시정명령이나 기각 결정은 언제나 서면으로 하고, 교섭대표노동조합과 사용자 및 그 시정을 신청한 노동조합에 각각 통지

◉ 노동위원회의 시정명령 또는 기각결정에 대한 불복절차 및 벌칙규정에 대해서는 부당노동행위 구제명령에 대한 불복절차 및 벌칙규정(노조법 제85조, 제86조, 제89조 제2호)을 준용함

* 확정된 시정명령을 불이행할 경우 3년 이하의 징역이나 3천만원 이하의 벌금

제 2 장 단체협약

Ⅰ 단체협약의 의의

- 단체협약은 노동조합(교섭창구단일화 절차를 거친 경우에는 교섭대표노동조합을 말함)과 사용자 또는 사용자단체가 임금, 근로시간 기타의 사항에 대하여 단체교섭 과정을 거쳐 합의한 사항을 서면으로 작성하여 체결한 협정을 말하는 것으로
  - 노조법 제33조에 의하여 사용자와 개별 근로자 사이의 근로계약을 규율하는 규범적 효력을 가짐

- 이러한 단체협약은 근로조건을 규율하고 노사관계를 안정시키는 기능을 가지고 있음
  - 단체협약은 일반적으로 취업규칙이나 근로계약보다 유리하게 체결되고 단체협약에 위반되는 취업규칙·근로계약의 부분은 무효가 되는 등 근로자의 근로조건을 유지·향상시키고 근로자간의 근로조건을 통일시키는 기능을 하고 있음
  - 또한, 단체협약을 체결하는 과정에서는 당사자간에 분쟁이 발생할 수 있으나 체결된 후에는 그 유효기간 동안 노사관계를 안정시키고 산업평화를 보장하는 기능을 함

- 따라서 단체협약에는 그 유효기간 동안 협약으로 결정한 사항의 변경을 요구하는 쟁의행위를 하지 않는다는 "평화의무"가 당연히 내재하게 됨

◈ 평화의무는 단체협약의 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 정당하다고 할 수 없음 (조정 68107-212, 2002.11.4.)

II 단체협약의 체결

1. 서면 작성

- 단체협약은 이를 서면으로 작성하여야 함
  - 서면으로 작성되지 않은 단체협약은 법상 단체협약으로 인정할 수 없고, 따라서 법상의 단체협약으로서의 효력이 없음
- 단체협약은 그 체결당사자, 절차, 실제적 내용 등에 따라서 단체협약으로 인정되는지의 여부가 결정되는 것이므로
  - "협정", "확인서", "각서" 등 그 명칭 여하에 관계없이 실질적으로 노사 쌍방이 정상적인 단체교섭을 통하여 합의한 내용을 문서화한 것이면 단체협약으로 인정됨

◈ 단체협약은 노동조합이 사용자 또는 사용자단체와 근로조건 기타 노사관계에서 발생하는 사항에 관한 협정(합의)을 문서로 작성하여 당사자 쌍방이 서명날인 함으로써 성립하는 것이고, 그 협정(합의)이 반드시 정식의 단체교섭 절차를 거쳐서 이루어져야만 하는 것은 아니라고 할 것이므로 노동조합과 사용자 사이에 근로조건 기타 노사관계에 관한 합의가 노사협의회의 협의를 거쳐서 성립되었더라도, 당사자 쌍방이 이를 단체협약으로 할 의사로 문서로 작성하여 당사자 쌍방의 대표자가 각 노동조합과 사용자를 대표하여 서명날인 하는 등 단체협약의 실질적·형식적 요건을 갖추었다면 이는 단체협약이라고 보아야 할 것이다. (대법원 2005.3.11.선고 2003다27429)

2. 당사자의 서명 또는 날인

- 단체협약은 이를 문서화한 후에 당사자의 서명 또는 날인이 있어야 함 (노조법 제31조제1항)
  - 노동조합은 그 대표자, 즉 노조위원장이 서명 또는 날인하여야 함
    ※ 교섭창구단일화 절차를 거친 경우에는 교섭대표노동조합의 대표자가 서명 또는 날인
  - 사용자측은 법인기업인 경우 대표이사가, 개인기업인 경우 사업주가 서명 또는 날인하여야 함

◈ 단체협약을 문서화하고 당사자 쌍방이 서명날인을 하도록 규정한 노조법 제31조제1항의 취지는 단체협약이 규율대상으로 하고 있는 노사관계가 집단적·계속적이라는 점을 고려하여 체결당사자를 명확히 함과 동시에 당사자의 최종적인 의사를 확인함으로써 단체협약의 진정성과 명확성을 담보하려는데 있다고 할 것임. (대법원 2002.8.27.선고 2001다79457)

◈ 판례는 서명날인이 아니라도 단체협약의 진정성과 명확성이 담보된다면 서명무인이나 기명날인의 경우라도 그 효력을 인정함 (대법원 2005.3.11.선고 2003다27429 등)

◈ 노동조합과 사이에 체결한 단체협약이 유효하게 성립하려면 단체협약을 체결할 능력이 있는 사용자가 그 상대방 당사자로서 체결하여야 하고 나아가 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명날인 함으로써 노조법 제31조제1항 소정의 방식을 갖추어야 하고 이러한 요건을 갖추지 못한 단체협약은 조합원 등에 대하여 그 규범적 효력을 미치지 아니한다. (대법원 2001.1.19. 선고 99다72422)

◈ 조합원의 직접·비밀·무기명 투표로 선출되지 아니하여 자격없는 노조대표자가 사용자와 교섭하여 단체협약을 체결하였더라도 해당 노조의 설립신고증에 노조대표자로 기재되어 있고 대표자 자격과 관련하여 다툼이 없는 등 교섭 및 협약체결 당시에 사용자가 노조대표자의 자격에 하자가 있다는 사실을 알지 못하는 등 선의의 제3자에 해당하는 경우 이러한 상황에서 체결된 단체협약의 효력을 부인하기 어려울 것임 (노사관계법제팀-516, 2006.2.27.)

◈ 노사 당사자가 단체협약이 기록된 서면 위에 직접 서명날인 하지 않고 별지에 서명날인한 경우에도 그 진정성과 명확성이 담보된다면 그 요식성은 충족된다고 사료되는바, 노동조합이 귀 사에 단체협약 요구안을 제시하고, 노동조합이 제시한 단체협약 요구안을 2011년 단체협약으로 인정하고 이를 성실히 이행하겠다는 내용의 '이행확약서'에 귀 사 대표이사와 노조위원장이 서명 또는 날인하였다면 달리 단체협약의 성립과 관련된 흠이 없는 한 단체협약이 체결된 것으로 볼 수 있을 것임. (노사관계법제과-1509, 2012.4.27.)

◈ 보충협약 체결 당시 노조 위원장이 정당한 노동조합의 대표자 자격이 있는 당사자였는지 여부는 별론으로 하더라도, 노동조합 대표자 지위에 기초하여 대외적으로 행한 단체협약 체결 등 법률행위는 선의의 제3자에 대항할 수 없는 것이 원칙이므로, 사용자가 협약체결 당시 노동조합 위원장이 단체협약을 체결할 권한이 있다고 신뢰함에 있어 정당한 이유가 인정되는 등 선의의 제3자에 해당되는 경우라면 달리 볼 사정이 없는 한 그와 같은 상황에서 체결된 단체협약의 효력을 부인하기는 어려움 (노사관계법제과-1154, 2016.6.9.)

3. 단체협약의 신고

- 단체협약을 체결한 당사자는 단체협약 체결일로부터 15일 이내에 쌍방이 연명으로 이를 행정관청에 노조법 시행규칙 별지 제8호 서식에 따라 신고하여야 함 (노조법 제31조제2항)
- 단체협약의 신고는 행정관청의 인가를 얻기 위한 요식행위가 아니므로 단체협약의 효력발생 요건이 아님
- 단체협약을 신고하지 않는 경우에는 근로감독관집무규정 별표4(집단노사관계법 위반사항 조치기준)에 따라 즉시 신고하도록 명하며, 미시정시 300만원 이하의 과태료 부과 (노조법 제96조제2항)

◈ 노조법 제31조제2항에 위반하여 노사당사자가 단체협약 체결일로부터 15일 이내에 행정관청에 신고를 하지 아니한 경우 과태료에 처하도록 한 규정은 질서위반행위규제법의 적용대상에 해당하나, 법률에 명시된 단체협약 신고의무를 이행하지 아니한 것은 위 법 제7조 내지 제8조에 해당하는 면제사유로 볼 수 없다고 판단됨 (노사관계법제과-703, 2009.3.12.)

◈ 임금협약서는 법상 용어는 아니나, 임금 등 근로조건에 관한 사항에 관하여 노사가 교섭하여 합의된 사항을 서면으로 작성하여 쌍방 대표자가 서명 또는 날인하였다면 이는 단체협약에 해당되므로 위 같은 조 제2항에 의한 신고대상에 해당됨 (노사관계법제과-3610, 2009.12.24.)

4. 단체협약 체결권의 제한

가. 노조법 제29조 제1항의 의의

- 구 노동조합법 제33조 제1항은 현행법 제29조 제1항과 달리 노동조합 대표자의 교섭권한만 규정할 뿐 단체협약 체결권을 명시하지 않았음

  - 그러나 대법원은 1993.4.27.선고 91누12257 전원합의체 판결에서 노동조합 대표자의 교섭할 권한에는 사실행위로서의 단체교섭 권한 외에 교섭한 결과에 따라 단체협약을 체결할 권한이 포함되므로, 노동조합대표자가 단체교섭 결과에 따라 사용자와 단체협약의 내용을 확인한 후 다시 협약안의 가부에 관하여 조합원 총회의 의결을 거치도록 하는 것은 이러한 노동조합 대표자의 협약체결권을 전면적·포괄적으로 제한함으로써 사실상 단체협약 체결권한을 형해화하여 명목에 불과한 것으로 만드는 것이어서 무효라고 판시

  - 1997년 노조법 제정시 노조법 제29조 제1항은 노동조합 대표자는 교섭 권한과 함께 협약체결권한을 가지는 것으로 명시

나. 총회인준권 조항의 유효성

- 노동조합 대표자는 교섭 및 협약체결권한이 노조법 제29조 제1항에 의해 인정되는데, 노동조합의 규약이나 단체협약에서 단체협약 체결시 총회 의결을 거치도록 하는 '총회인준권 조항'이 노동조합 대표자의 단체협약 체결권한을 제한하는 것이 허용되는지 문제됨

  - 노동조합 대표자의 협약체결 권한을 전면적·포괄적으로 제한하는 것은 노조법 위반에 해당되는 것으로 무효이나

- 노동조합이 조합원의 의사를 반영하기 위해서 규약 등으로 단체협약 체결시 총회 의결 등 내부 절차를 거치도록 하는 등 노동조합 대표자의 단체협약 체결권을 절차적으로 제한하는 것은 허용된다고 할 것임

총회인준권 조항 유효성 관련 판례 입장

1 전면적·포괄적 제한금지 (대법원 1993.4.27.선고 91누12257 전원합의체 판결 : 단체협약변경명령취소)

▲(단체협약 제00조) "단체협약 체결권한은 교섭대표자에게 있고, 총회 결과에 따라 교섭위원 전원이 연명으로 서명한다"

○ (판시 내용) 노동조합의 대표자가 단체교섭 결과에 따라 사용자와 단체협약의 내용을 합의한 후 다시 협약안의 가부에 관하여 조합원 총회의 의결을 거쳐야만 한다는 것은

- 대표자 또는 수임자의 단체협약 체결권한을 전면적·포괄적으로 제한함으로써 사실상 단체협약 체결권한을 형해화하여 명목에 불과한 것으로 만드는 것이어서 법 제29조 제1항 취지에 위반

2 법 제29조제1항의 합헌 판단 (헌법재판소 1998.2.27.자 94헌바13,94헌바26,95헌바44 병합)

○ 헌법재판소는 노동조합의 대표자에게 최종적인 단체협약 체결권을 부여한 노조법 제29조 제1항은 근로3권을 보다 효율적으로 보장하기 위해 노동조합의 자주성이나 단체 자치를 제한한 것으로 합헌이라고 함

- 단, 노조법상 내부 의사형성이 민주적으로 이루어지는 절차가 있어 총회에서 교섭 개시 전 의결할 수 있고, 노동조합 대표자는 교섭 과정에서 조합원 총의를 계속 수렴할 수 있다고 판시

3 절차적 제한을 허용하는 최근 판례

<1> OO노조 규약시정명령취소 사건 (대법원 2013.9.27.선고 2011두15404)

▲(규약 제24조) ① 다음 각 호의 사항은 총회 의결을 거쳐야 한다.
2. 산별 협약 체결에 관한 사항

▲(제68조) ① 조합이 협약을 체결하고자 할 때에는 총회를 거쳐 위원장이 체결하고<전단>, 단체교섭 위원들이 연명으로 서명한다<후단>.

○ (규약 제68조제1항 전단부분) 노동조합 대표자의 단체협약 체결권을 본질적으로 제한하지 않음

- 총회 결의를 거쳐 단체협약을 체결하도록 할 뿐, 교섭 결과 합의된 단체협약 안에 대해 총회 결의를 거쳐야 하는지 여부가 불분명하고,

- 노동조합 대표자가 총회 결의를 거치지 않거나 결의를 위반하여 체결한 단체협약이 가지는 효력을 부인하고 있지 않음을 근거로 함

○ (규약 제68조제1항 후단부분) 노조법 제29조제1항에 위배

- 교섭 결과 합의에 이른 경우에도 교섭위원들이 연명으로 서명하지 않는 한 대표자가 그 권한으로 단체협약을 체결할 수 없기 때문에 법 위반으로 판단

<2> 규약상 절차를 위반한 단체협약 체결에 대한 손해배상청구 (대법원 2014.4.24.선고 2010다24534)

▲(규약 제38조) 임원의 임무는 다음과 같다.
1.조합장
3)단체교섭권과 단체협약 체결권을 갖는다. 다만, 임금 단체협약 체결은 조합원의 찬반투표(가결)후 하여야 한다

○ (사실 관계) 노동조합 대표자가 규약상 내부절차 이행하지 않고 직권으로 단체협약을 체결하자, 조합원들은 선관주의 의무 위반에 의한 손해배상을 청구

○ (판시 내용) 노동조합이 조합원 의사를 반영하기 위해 규약 등에서 단체협약 체결시 내부 절차를 거치도록 하는 등 노동조합 대표자의 단체협약 체결권을 절차적으로 제한하는 것은 허용됨 ⇒ 적법한 규약

- 단, 노동조합 대표자는 노동조합의 위임을 받은 대표 기관으로 노동조합에 대한 수임자로서 선관주의 의무를 부담할 뿐이고, 개별 조합원에게는 선관주의 의무 부담하지 않음

  ⇒ 즉, 규약 위반은 있으나 개별 조합원은 선관주의 위반으로 노동조합 대표자에게 손해배상을 청구할 수 없음

Ⅲ 단체협약의 효력

1. 단체협약의 내용

가. 규범적 부분과 효력

- 단체협약의 내용 중에서 「근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 사항」에 관하여 정한 부문에 대하여는 노조법상 규범적 효력이 부여되고 있음 (노조법 제33조제1항)
  - ①임금, 제수당, 퇴직금 ②근로시간, 휴일, 휴가 ③재해보상의 종류와 산정방법 ④복무규율, 인사이동, 승진, 상벌 및 해고 ⑤안전·보건에 관한 사항 ⑥후생·복리에 관한 사항 등이 이에 해당됨

- 규범적 부분은 개별적 근로관계에 대하여 강행적·직접적으로 적용됨 (노조법 제33조제2항)
  - 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 효력이 없게 됨 (강행적 효력)
  - 위와 같은 강행적 효력에 의해 효력이 없게 된 부분 또는 취업규칙, 근로계약으로 정하지 않은 부분은 단체협약에 정한 기준이 그대로 적용됨 (직접적 효력)

- 단체협약의 유효기간이 만료되어 실효된 경우, 규범적 부분은 그것을 변경하는 새로운 단체협약의 체결, 취업규칙의 작성, 개별적인 근로자의 동의가 없는 한 근로계약의 내용이 되어 조합원에게 그대로 적용됨

◈ 단체협약은 노동조합이 사용자 또는 사용자단체와 근로조건 기타 노사관계에서 발생하는 사항에 관하여 체결하는 협정으로서, 노동조합이 사용자측과 기존의 임금, 근로시간, 퇴직금 등 근로조건을 결정하는 기준에 관하여 소급적으로 동의하거나 이를 승인하는 내용의 단체협약을 체결한 경우에 그 동의나 승인의 효력은 단체협약이 시행된 이후에 그 사업체에 종사하며 그 협약의 적용을 받게 될 조합원이나 근로자들에 대해서만 생기고, 단체협약 체결 이전에 이미 퇴직한 근로자에게는 위와 같은 효력이 생길 여지가 없다.

- 단체협약이 실효되었더라도 임금, 근로시간 등 개별적 근로조건에 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 내용으로서 여전히 남아 있어 사용자와 근로자를 규율한다고 할 것이다. (대법원 2000.6.9.선고 98다13747 ; 대법원 2007.12.27.선고 2007다51758)

나. 채무적 부분과 효력

- 단체협약의 내용 중에서 협약 당사자 상호간의 권리 · 의무를 규율하는 사항들은 노동조합과 사용자간에 채권 · 채무적 효력이 미치는 부분으로
  - 평화의무, 평화조항, 숍(shop)조항, 단체교섭 조항, 조합원의 범위조항, 조합활동 조항, 전임자 및 근로시간면제 조항, 쟁의조항 등이 해당됨
- 이와 같은 채무적 부분은 사용자와 노동조합, 즉 협약당사자가 상대방에 대하여 어떤 의무를 부담하게 하는 채권법적 효력을 바탕으로 하며
  - 노동조합은 채무적 부분에 관한 제반 의무를 스스로 준수해야 하며, 조합원 등이 단체협약에 규정된 준수사항을 지키도록 노력해야 함
- 단체협약이 유효기간 만료로 실효된 경우, 규범적 부분과 달리 채무적 부분은 원칙적으로 향후에 효력을 상실함

2. 단체협약의 효력 확장

가. 의 의

- 단체협약의 규범적 효력이 미치는 범위는 그 당사자인 사용자와 노동조합의 조합원에 한정되는 것이 원칙이나
  - 사용자간의 불공정 경쟁을 방지하고 사용자측이 상대적으로 근로조건이 높은 조합원보다 비조합원을 선호하여 노동조합을 약화시킬 것을 예방하기 위하여 단체협약의 효력이 적용되는 범위가 확장되도록 제도화하고 있음 (노조법 제35조, 제36조)
  - 이는 비조합원의 근로조건을 통일적으로 규제함으로써 조합원을 보호하고 협약당사자인 노동조합의 규제력을 강화하기 위한 것임

나. 일반적 구속력

(1) 성립요건

- 하나의 사업(장)에 상시 사용되는 동종 근로자의 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 다른 동종의 근로자에 대하여도 해당 단체협약이 적용됨 (노조법 제35조)
  - 여기서 「하나의 사업 또는 사업장」이라 함은 단체협약의 적용을 받는 반수 이상의 근로자를 산출하는 단위를 의미함

    * 「사업 또는 사업장」 판단기준은 p.122-125 참조

- 하나의 사업에 조직된 노동조합이 수개의 사업장을 포괄하고 있는 경우에는 수개 사업장의 전체 근로자의 반수 이상이 하나의 단체협약을 적용받는지 여부에 따라 판단하여야 함

- 「상시 사용」이라 함은 일용근로자, 임시근로자, 시간제근로자 등 계약형식에 관계없이 실질적으로 판단해야 하며, 단기계약이 반복 갱신되어 실질적으로 상시 사용되면 상시근로자에 해당됨

- 「동종근로자」라 함은 해당 단체협약의 적용이 예상되는 자를 의미함(대법원 2003.12.26.선고 2001두10264 판결 등)

  - 단체협약의 적용이 예상되는 자에 대한 판단은 규약상의 조합원 자격(가입범위)과 단체협약상의 적용범위를 기준으로 함

- 일반적 구속력의 성립 여부는 노동조합 기준이 아니라 적용되는 단체협약 기준으로 판단하여야 하므로 복수의 노동조합이 있는 사업장에서 복수의 노동조합에 하나의 단체협약이 적용되는지 여부를 잘 따져서 판단하여야 함에 유의

- 일반적 구속력이 발생된 이후에 신입사원의 채용 또는 조합원의 탈퇴 등으로 「반수 이상의 근로자」라는 요건을 갖추지 못하거나, 단체협약의 유효기간이 만료되면 일반적 구속력의 효력은 자동적으로 소멸

(2) 법적 효과

- 사업(장) 단위의 효력확장은 단체협약의 당사자인 노동조합과 사용자가 별도의 조치를 할 필요가 없이 요건이 충족되면 자동적으로 비조합원인 근로자에게도 단체협약이 적용됨 (노조법 제35조)

- 단체협약 내용 중 규범적 부분만이 확장 적용되나, 다른 동종의 근로자에게 적용되는 별도의 단체협약이 있는 경우에는 이들에게는 규범적 부분의 확장 적용이 제한됨

◈ 노조법 제5조, 제11조의 각 규정에 의하면, 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있고, 구체적으로 노동조합의 조합원의 범위는 당해 노동조합의 규약이 정하는 바에 의하여 정하여지며, 근로자는 노동조합의 규약이 정하는 바에 따라 당해 노동조합에 자유로이 가입함으로써 조합원의 자격을 취득하는 것이고, 사용자와 노동조합 사이에 체결된 단체협약은 특약에 의하여 일정 범위의 근로자에 대하여만 적용하기로 정하고 있는 등의 특별한 사정이 없는 한 협약당사자로 된 노동조합의 구성원으로 가입한 조합원 모두에게 현실적으로 적용되는 것이 원칙이다.

- 노조법 제35조의 규정에 따라 단체협약의 일반적 구속력으로서 그 적용을 받게 되는 '동종의 근로자'라 함은 당해 단체협약의 규정에 의하여 그 협약의 적용이 예상되는 자를 가리키며, 단체협약의 규정에 의하여 조합원의 자격이 없는 자는 단체협약의 적용이 예상된다고 할 수 없어 단체협약의 적용을 받지 아니한다. (대법원 2003.12.26.선고 2001두10264)

◈ 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 없음 (대법원 2004.5.14.선고 2002다23185, 23192(병합))

◈ 피고 노동조합은 1급 직원에게는 가입자격을 부여하지 않고 있음에도 불구하고, 1999.7.16. 피고와 사이에 1999년도 단체협약을 체결함에 있어서 정년과 관련하여 1급 직원의 정년을 58세에 도달한 달의 말일로 정하였으나, 위 단체협약 자체에 의하더라도 이는 피고, 노동조합 및 조합원에게 적용하도록 되어 있음을 알 수 있는 바, 원고는 1급 직원으로서 위 단체협약의 규정에 의하더라도 그 적용대상자가 아니고, 노동조합의 조합원 자격도 없으므로 원고를 가리켜 같은 법 제35조에 따라 단체협약의 일반적 구속력을 받는 동종의 근로자라고 할 수도 없음 (대법원 2003.6.27.선고 2002다23611)

◈ 일반적 구속력이 인정되기 위한 요건인 '하나의 단체협약의 적용을 받는 근로자'란 단체협약의 본래적 적용대상자로서 단체협약상의 적용범위에 드는 자만을 일컫는 것으로 단체협약상 특별히 적용범위를 한정하지 않은 경우에는 당해 단체협약의 협약당사자인 노동조합의 조합원 전체를 말하고 단체협약이 근로자 일부에게만 적용되는 것으로 한정하는 경우에는 그 한정된 범위의 조합원을 말함 (대법원 2005.5.12.선고 2003다52456)

◈ 교섭대표노조와 사용자간에 체결된 단체협약이 노조법 제35조의 일반적구속력 요건을 충족하는 경우에는 (중략) 동 '타결 격려금'이 '근로조건 기타 대우에 관한 사항'에 해당한다면 교섭창구단일화 절차에 참여하지 않은 노조의 조합원에게도 지급하여야 할 것임 (노사관계법제과-1213, 2015.6.19.)

◈ 기존 노동조합이 체결한 단체협약이 노조법 제35조의 일반적 구속력 요건을 충족하는 경우에는 해당 단체협약의 규범적 부분은 동종의 비조합원인 근로자나 신설노동조합의 조합원에게도 확장 적용됨. 한편, 기존 노동조합을 탈퇴하여 신설노동조합에 가입한 조합원에게는 신설노동조합이 단체협약을 체결하기 전까지는 기존 노동조합이 체결한 단체협약의 규범적 부분이 개별 근로계약으로 전환되어 적용된다 할 것임 (노사관계법제과-2014, 2015.9.17.)

◈ 단체협약 제31조는 유급휴일에 관한 조항으로 규범적 부분에 해당한다 할 것이며, 당해 단체협약이 일반적구속력 요건을 충족하는 경우라면 유급휴일로 정한 노동조합창립일을 동종의 비조합원인 근로자에 대하여도 유급휴일로써 적용하여야 할 것임 (노사관계법제과-2046, 2015.9.24.)

◈ 동종의 근로자란 해당 단체협약의 규정에 의하여 그 협약의 적용이 예상되는 자를 의미하는 바, 단체협약에서 그 적용범위(또는 조합원 자격)를 정하고 있는 경우에는 그에 따르면 될 것으로 판단됨. 어느 지회가 체결한 단체협약이든 노조법 제35조의 일반적 구속력의 적용 요건에 해당한다면 당해 단체협약이 다른 동종의 근로자에게도 확장 적용되는 것이 원칙임. 다만, 다른 동종의 근로자에게 적용되는 별도의 단체협약이 있는 경우에는 이들에게는 일반적 구속력에 의한 단체협약의 확장 적용이 제한될 것임 (노사관계법제과-728, 2016.4.8.)

다. 지역적 구속력

(1) 성립요건

- 하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받아야 함 (노조법 제36조제1항)
  - 「하나의 지역」이라 함은 행정구역, 경제권역, 관습 등을 종합하여 동일한 생활여건에 있는 지역을 의미할 수 있으나 구체적 사안에 따라 처리되어야 함
  - 동종의 근로자의 의미는 일반적 구속력과 같음

- 행정관청이 해당 단체협약의 체결당사자의 쌍방 또는 일방의 신청이 있거나 직권으로 노동위원회의 의결을 얻어 해당 지역에서 종업하는 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 해당 단체협약을 적용한다는 결정(노조법 시행규칙 별지 제17호 서식)을 하여야 함 (노조법 제36조제2항)

- 행정관청은 그 결정사실을 공고하여야 하며, 공고하지 아니하면 지역적 구속력의 법적 효력이 발생하지 않음 (효력발생 요건)

(2) 법적 효과

◎ 지역적 구속력의 적용이 결정·공고되면 그 지역 내에 있는 사업장의 동종 근로자에게 단체협약의 내용 중 근로조건과 관련된 규범적 부분이 확장 적용됨

◈ 노동조합법 제38조제1항(현행법 제36조제1항)의 규정에 의하여 단체협약의 지역적 구속력 적용결정을 위하여 행정관청은 협약체결 당사자 쌍방 또는 일방의 신청에 의하거나 직권으로 노동위원회의 의결을 요청할 수 있고, 의결요청을 받은 노동위원회는 신청이 중복되었을 때에는 병합하여 심리의결 할 수 있을 것이며, 동법 제38조제1항(현행법 제36조제1항)의 규정에서 「근로자」라 함은 하나의 지역내의 전체 동종근로자를 가리키는 것으로서 조합원, 비조합원, 전 근로자를 포함하는 개념이며, 단체협약의 지역적구속력 적용결정 공고를 한 때에 그 지역 내에 있는 사업장의 동종근로자에게 적용된다고 보며 다만, 다음의 경우는 지역적구속력이 배제되어야 할 것임.

- 단체협약이 유효하게 발효중인 사업장 근로자
- 단체협약이 없는 상태이나 현재의 근로조건이 지역적 구속력을 적용하려는 단체협약의 수준보다 높은 경우

이 경우 효력이 확장되는 것은 그 단체협약의 내용중 「근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 부분」 즉 규범적 부분만 확장적용 된다고 할 것임 (노조 01254-10127, 1988.7.6.)

◈ 헌법 제33조제1항은 근로자는 근로조건의 향상을 위해 자주적인 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권을 가진다고 규정하고 근로자의 자주적인 단결권 뿐 아니라 단체교섭권과 단체행동권을 보장하고 있으므로, 노동조합법 제38조(현행법 제36조)가 규정하는 지역적구속력 제도의 목적을 어떠한 것으로 파악하건 적어도 교섭권한을 위임하거나 협약체결에 관여하지 아니한 협약 외의 노동조합이 독자적으로 단체교섭권을 행사하여 이미 별도의 단체협약을 체결한 경우에는 그 협약이 유효하게 존속하고 있는 한 지역적 구속력 결정의 효력은 그 노동조합이나 그 구성원인 근로자에게는 미치지 않는다고 해석해야 할 것이고, 또 협약 외의 노동조합이 위와 같이 별도로 체결하여 적용받고 있는 단체협약의 갱신체결이나 보다 나은 근로조건을 얻기 위한 단체교섭이나 단체행동을 하는 것 자체를 금지하거나 제한할 수 없다고 보아야 할 것이다. (대법원 1993.12.21.선고 92도2247)

◈ 지역적 구속력 결정을 신청할 수 있는 자는 확장 적용될 단체협약을 체결한 노사 당사자 쌍방 또는 일방으로 규정하고 있으므로 행정관청에의 신청인 적격은 당해 협약을 체결한 당사자에게만 있다고 할 것임. 귀 질의의 경우, 당해 협약을 체결한 당사자가 아닌 지역적 구속력을 적용받고자 하는 전국00노동조합 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.

- 지역적 구속력 결정을 하는 경우 관할 행정관청에 대해서는 노조법상 별도의 규정이 없으나, 지역적 구속력 결정을 통해 단체협약을 확장 적용하려는 "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 (노사관계법제과-731, 2016.4.8.)

3. 기업 및 노동조합 변동과 단체협약의 효력

가. 기업변동

(1) 합병

◉ 상법 제235조에 따른 기업합병의 경우 합병 후 존속하는 회사 또는 합병으로 인하여 신설되는 회사는 합병으로 인해 소멸되는 회사의 권리·의무를 승계하므로

- 피합병회사와 노동조합간에 체결한 단체협약은 합병회사로 승계되는 것임

※ 상법 제235조 : 합병 후 존속한 회사 또는 합병으로 인하여 설립된 회사는 합병으로 인하여 소멸된 회사의 권리·의무를 승계한다.

(2) 분할

- 상법 제530조의2에 따라 기업이 분할되는 경우 노동조합은 신설회사로 이전된 조합원들이 참가한 상태에서 규약을 변경하여 2사 1노동조합으로 존속하거나, 자체 결의를 통해 노동조합을 분할할 수 있음

(3) 영업양도

- 영업양도는 일정한 영업목적에 의하여 조직화된 총체 즉, 인적·물적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로서 이전하는 것이므로 양도기업과 노동조합 간에 체결된 단체협약도 양수기업에 승계된다고 보아야 할 것임

  - 다만, 영업의 일부양도의 경우 단체협약의 내용 중 규범적 부분이 법 제33조에 의거 근로계약의 내용이 되는 것이므로 규범적부분이 양수기업에 승계된다고 할 것임 (채무적 부분은 제외)

◈ 영업양도의 경우 특별한 사정이 없는 한 종전의 단체협약도 잠정적으로 승계되어 존속하는 것으로 보아야 한다. (대법원 1989.5.23.선고 88누4508)

◈ 법률의 제정이나 개정 등으로 새로운 특수법인이 설립되어 종전에 동일한 기능을 수행하던 법인 등 단체의 기능을 흡수하면서 그 권리의무를 승계하도록 하는 경우에 있어서, 해산되는 종전 단체에 소속된 직원들과의 근로관계가 승계되는지의 여부에 관하여 별도의 규정을 두지 아니한 채, 단순히 새로 설립되는 법인이 종전 단체에 속하였던 모든 재산과 권리·의무를 승계한다는 경과규정만 두고 있다면, 이러한 경과규정은 해산되는 단체의 재산상 권리의무를 새로 설립되는 법인이 승계하도록 하여 그 해산에 따른 절차를 용이하게 함으로써 해산되는 종전 단체의 해산 및 청산절차를 특별히 규율할 목적으로 규정된 것일 뿐이고 해산되는 단체의 직원들의 근로관계를 당연히 새로 설립되는 법인에 승계하도록 하기 위한 것은 아니므로, 위 경과규정의 문언만으로는 당해 법률에 따라 종전 단체에 소속된 직원들의 근로관계가 새로 설립되는 법인에 당연히 승계된다고 볼 수는 없다. (대법원 2002.5.14.선고 2001두6579)

◈ 법률로 국가보조 연구기관을 통폐합함에 있어 재산상의 권리·의무만 승계시키고, 근로관계의 당연승계조항을 두지 아니한 것이 위헌은 아니다. (헌법재판소 2002.11.28.자 2001헌바50 결정)

나. 노동조합 변동

(1) 합병

- 노동조합이 총회(대의원회) 결의를 통해 다른 노동조합과 합병을 결의하고 그 결의에 따라 새로운 합병노조를 설립(신설합병)하거나 다른 노동조합에 편입(흡수합병)하는 것임
  - 이 경우 합병노동조합은 기존노동조합과 조직적 동일성을 유지하므로 통합 전에 체결된 각각의 단체협약은 승계되어 유효기간 동안 효력을 가짐
    ※ 상법상 회사 합병의 경우에 준하여 해석

(2) 분할

- 노동조합이 총회(대의원회) 결의에 따라 2 이상의 노동조합으로 분할된 경우 기존의 존속하는 노동조합은 규약변경 및 변경신고를 하고, 신설되는 노동조합은 규약제정 및 임원을 선출하여 설립신고를 하여야 할 것임

- 노동조합이 분할된 경우에는 원칙적으로 조직적 동일성을 인정하기 어려우므로 기존 노동조합과 사용자간에 체결된 단체협약은 노동조합분할 이전에 노사간 별도의 약정을 체결한 경우를 제외하고는 그 효력을 상실한다고 보아야 할 것임

(3) 조직형태 변경

- 노동조합이 실질적 동일성을 유지하면서 그 조직형태를 유효하게 변경하는 경우
  - 변경 후의 노동조합이 변경전의 노동조합의 재산관계 및 변경 전 노동조합에 의하여 체결된 단체협약의 주체로서의 지위를 승계하므로 단체협약은 유효기간 동안 효력을 가짐 (대법원 1997.7.25.선고 95누4377)

4. 단체협약과 취업규칙 등의 적용관계

- 근로조건을 정한 단체협약, 취업규칙, 근로계약의 적용관계에 대해 근로기준법과 노조법은 다음과 같이 규정하고 있음
  - (근로기준법 제97조) 근로계약이 취업규칙에 정한 기준에 미달할 경우 근로계약 대신 취업규칙이 적용
  - (노조법 제33조) 단체협약에 정한 근로조건에 관한 기준에 미달되는 취업규칙 또는 근로계약은 무효로 되며(강행적 효력), 이 경우 단체협약에서 정한 기준에 따름(직접적 효력)

- 단체협약은 노조법 제33조에 의해 규범적 효력을 가지므로 단체협약이 있는 사업장에서 조합원의 근로조건은 단체협약이 정한 대로 우선 결정됨
  - 다만, 단체협약에 규정되어 있지 않은 근로조건에 대해서는 취업규칙으로 정할 수 있음

- 단체협약이 있는 사업장의 경우 근로조건 변경은 조합원에 대해서는 단체협약 변경으로, 비조합원에 대해서는 취업규칙 변경 등에 의하는 것이 원칙임
  - 다만, 조합원의 근로조건을 변경할 경우 반드시 단체협약 변경으로만 가능한 것은 아니며, 근로자 과반수로 조직된 노동조합의 경우 취업규칙 불이익변경 절차를 거쳐 근로조건을 변경시킬 수도 있음

◈ 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 같이 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 취업규칙상의 면직기준에 관한 규정은 그 적용이 배제된다고 보아야 한다. (대법원 2002.12.27.선고 2002두9063 ; 대법원 2002.11.26. 선고 2001다36504)

◈ 상여금 포기 약정에도 불구하고 피고 회사의 취업규칙인 생산직 임금규칙이 그대로 적용된다면 위 약정은 그 목적을 전혀 달성할 수 없으므로 위 약정에는 당연히 위 임금규칙상의 유리한 조건의 적용을 배제하고 변경된 단체협약이 우선적으로 적용된다는 내용의 합의가 포함된 것이라고 봄이 당사자의 의사에 합치한다 할 것이고, 따라서 위 약정으로써 위 임금규칙상 상여금에 관한 규정의 적용이 배제됨 (대법원 2001.1.19.선고 2000다30516, 30523, 30530, 30547(병합))

IV 단체협약의 종료

1. 종료사유

가. 유효기간의 만료

- 단체협약은 그 유효기간이 만료되면 효력이 상실되는 것이나
  - 그 유효기간이 만료되는 때를 전후하여 노동조합과 사용자 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하기 위하여 단체교섭을 계속하였음에도 불구하고 단체협약이 체결되지 아니한 경우에는 종전의 단체협약 (규범적 부분과 채무적 부분 포함)은 그 효력 만료일로부터 3월까지 계속 효력을 가짐 (노조법 제32조제3항)
- 단체협약의 유효기간은 노사 당사자가 2년의 범위 내에서 자유롭게 정할 수 있으나
  - 그 유효기간을 정하지 않거나, 2년 이상을 초과하는 기간을 정한 경우에는 그 유효기간은 2년으로 됨 (노조법 제32조제1항)

나. 당사자의 변경·소멸

(1) 노동조합측의 변경·소멸

- 노동조합이 해산하게 되면 단체협약은 당연히 소멸하는 것임
- 노동조합의 조직변경이 있는 경우에는 그 동일성이 인정된다면 단체협약은 그대로 존속함

(2) 사용자측의 변경·소멸

- 회사가 해산하는 경우 청산이 완료될 때까지 단체협약은 존속하며 청산의 완료에 의하여 협약은 소멸됨
- 합명회사에서 합자회사로 또는 유한회사에서 주식회사로 회사의 조직이 변경되는 경우 단체협약은 그대로 존속함
- 회사 합병의 경우 단체협약 당사자로서의 지위가 상실되지만 소멸회사의 권리·의무가 모두 포괄적으로 합병회사에 승계되기 때문에 단체협약은 그대로 존속함

다. 단체협약의 해지

- 노조법 제32조제3항 단서에 따라 단체협약에 별도의 약정이 없는 경우 당사자 일방은 단체협약이 만료된 다음날부터 자동연장중인 단체협약의 해지 통고를 할 수 있고, 해지통고 후 6개월이 지나면 단체협약이 해지되어 효력을 상실함

  ※ 대법원은 노조법 제32조를 강행규정으로 봄 (대법원 2016.3.10.선고 2013두3160)

- 단체협약에서 노사 합의없이 당사자 일방이 단체협약을 해지하는 것을 금지하거나 단체협약이 해지되더라도 노조활동 관련 규정은 해지된 단체협약을 적용하도록 하는 등 단체협약 해지권을 제한하는 것은 강행규정을 위반하는 것임
- 단체협약이 자동연장중인 경우 규범적 부분과 채무적 부분 모두 효력을 가지나, 단체협약이 해지되어 효력을 상실한 경우에는 규범적 부분만 근로조건화되어 조합원에게 계속 적용되고 채무적 부분은 노조에 적용되지 아니함

◈ 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)

2. 자동연장협정과 자동갱신협정

가. 자동연장협정

- ‘자동연장협정’이란 유효기간 만료 후의 무협약 상태를 피하기 위하여 「이 협약은 새 협약이 성립할 때까지 유효하다」는 내용의 협정을 말함

- 이는 협약 당사자가 새 협약이 성립할 때까지 일단 현재의 단체협약에 의하여 노사관계를 안정시킨 가운데 단체교섭을 계속하자는데 그 취지가 있으므로 당사자의 의사에 반하여 협약의 효력을 연장하는 것은 아님

◈ 노조법 제32조제3항 본문은 종전의 단체협약에 유효기간 경과 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 않은 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전의 단체협약의 효력을 존속시킨다는 규정, 즉 자동연장협정이 없는 경우에 대비하여 두어진 규정으로서 종전의 단체협약에 그러한 자동연장협정의 규정이 있다면 위 규정은 적용되지 아니하는 것이고(대법원 1993.2.9.선고 92다27102), 같은 법 제32조제3항 단서의 규정에 의한 해지권은 종전의 단체협약에 그러한 자동연장협정이 있어 그에 따라 효력이 존속되는 종전의 단체협약을 6월의 기간을 두고 해지할 수 있는 권리이므로, 위 법 제32조 제3항 본문의 '당사자 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하고자 단체교섭을 계속하였음에도 불구하고 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 경우'에 해당하여야만 위 법 제32조 제3항 단서의 규정에 의한 해지권을 행사할 수 있다고 할 것이 아니다. (대법원 2002.3.26.선고 2000다3347)

◈ 단체협약의 자동연장조항은 노조법 제32조제3항 단서규정 해석상 새로운 단체협약의 체결 가능성을 전제로 하고 있으므로, 교섭창구단일화제도 하에서는 자동연장조항이 있는 단체협약을 체결한 기존노조가 교섭창구단일화절차에 참여하였는지 여부에 따라 그 효력 유무가 달라진다고 할 것인바, 기존노조가 교섭창구단일화절차에 참여하였다면 새로운 단체협약이 체결될 때까지 기존노조가 체결한 단체협약의 자동연장효력이 인정된다 할 것임 (노사관계법제과-1506, 2012.4.27.)

◈ 단체협약의 자동연장기간 중 사용자의 일방해지로 단체협약이 실효된 경우라 하더라도 해당 단체협약 내용 중 규범적 부분은 개별근로자의 근로계약으로 전환되어 계속 효력을 가진다 할 것이며, 개별 근로계약으로 전환된 후 사용자가 이를 변경하고자 할 경우에는 적법절차에 따라 새로운 단체협약을 체결하거나 취업규칙 변경 또는 근로자의 동의를 얻어야 할 것임 (노사관계법제과-1677, 2014.7.2.)

◈ 기존 단체협약의 유효기간이 만료되고 자동연장상태에 있음에도 불구하고 해당 노동조합이 교섭창구단일화절차에 참여하지 않았다면 기존 단체협약의 효력을 인정하기는 어려울 것임 (노사관계법제과-2190, 2015.10.20.)

◈ a노조가 기존에 체결한 단체협약에 자동연장조항과 자동갱신조항이 있고, 해당 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 시점부터 a, b노조가 모두 참여하여 교섭창구단일화 절차를 진행하는 경우, 새로운 교섭대표노조가 결정되어 단체협약을 갱신할 때까지 a노조 단체협약의 자동연장효력은 인정할 수 있을 것이나 자동갱신효력은 인정할 여지가 없다고 할 것임 (노사관계법제과-2386, 2015.11.17.)

나. 자동갱신협정

- ‘자동갱신협정'이란 예를 들어 「이 협약의 기간만료 30일전까지 당사자의 일방이 단체협약 개폐의 의사표시 또는 변경안의 제시가 없는 경우에는 기간 만료일로부터 다시 2년간 유효한 것으로 본다」라는 협정을 의미함

- 이는 단체협약 개폐의 의사표시를 할 수 있음에도 불구하고 이를 행하지 않는 것은 종전의 단체협약의 계속적인 존속을 묵시적으로 인정하는 것이므로

  - 구협약과 동일한 내용의 신협약을 체결하는 절차를 생략한 것으로 볼 수 있음

◈ 단체협약 만료시 일정한 기간 내에 협약의 개정이나 폐기의 통고가 없으면 자동갱신되는 것으로 미리 규정하는 것도 당사자의 유효기간 만료 후의 단체협약 체결권을 미리 제한하거나 박탈하는 것이 아니므로 유효함 (대법원 1993.2.9.선고 92다27102)

◈ 기존 노조가 교섭창구단일화 절차에 참여하지 않은 경우 기존 노조의 단체협약은 그 유효기간까지만 효력이 인정됨 (자동갱신, 자동연장 및 노조법 제32조 제3항에 따른 여후효 불인정) (노사관계법제과-1596, 2013.5.28.)

3. 단체협약 소멸후의 근로조건

- 단체협약의 채무적 부분은 단체협약의 소멸로 인하여 당연히 소멸되나
  - 단체협약의 규범적 부분은 근로계약의 내용이 되어 그 효력이 그대로 지속됨 (대법원 2007.12.27.선고 2007다51758)

◈ 단체협약은 노동조합이 사용자 또는 사용자단체와 근로조건 기타 노사관계에서 발생하는 사항에 관하여 체결하는 협정으로서, 노동조합이 사용자측과 기존의 임금, 근로시간, 퇴직금 등 근로조건을 결정하는 기준에 관하여 소급적으로 동의하거나 이를 승인하는 내용의 단체협약을 체결한 경우에 그 동의나 승인의 효력은 단체협약이 시행된 이후에 그 사업체에 종사하며 그 협약의 적용을 받게 될 조합원이나 근로자들에 대해서만 생기고, 단체협약 체결 이전에 이미 퇴직한 근로자에게는 위와 같은 효력이 생길 여지가 없다.

- 단체협약이 실효되었더라도 임금, 근로시간 등 개별적 근로조건에 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 내용으로서 여전히 남아 있어 사용자와 근로자를 규율한다고 할 것이다. (대법원 2000.6.9.선고 98다13747; 대법원 2007.12.27.선고 2007다51758)

◈ '쟁의기간 중에는 조합원에 대하여 어떠한 사유에 의해서도 징계, 부서이동 등 제반조치를 할 수 없다'라는 규정은 쟁의기간 중에 쟁의행위에 참가한 조합원에 대한 징계 등 인사조치 등에 의하여 노동조합의 활동이 위축되는 것을 방지함으로써, 노동조합의 단체행동권을 실질적으로 보장하기 위한 것이며, 동 규정은 '노동조건에 관한 부분'으로 단협이 실효되더라도 개별적인 근로자의 근로계약내용으로 여전히 남아있음 (대법원 2009.2.12.선고 2008다70336)

V 단체협약의 해석

- 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자간에 의견의 불일치가 있는 때에는 당사자 쌍방 또는 단체협약에 정하는 바에 따라 어느 일방이 노동위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있음 (노조법 제34조제1항)
  - 견해제시의 요청은 해당 단체협약의 내용과 당사자의 의견 등을 기재한 서면으로 하여야 함 (노조법 시행령 제16조)
- 노동위원회는 위 요청을 받은 때에는 그 날부터 30일 이내에 명확한 견해를 제시해야 하며 (노조법 제34조제2항)
  - 노동위원회가 제시한 견해는 중재재정과 동일한 효력을 가짐 (노조법 제34조제3항)
- 노동위원회가 제시한 견해가 "위법·월권"에 해당하는 경우 당사자 일방은 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있으며, 중앙노동위원회의 재심결정이 "위법·월권"에 해당하는 경우 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있음
  - 만약 재심신청 또는 행정소송을 제기하지 아니한 경우 노동위원회에서 제시한 견해는 확정되는 것이므로 노사 당사자는 이에 따라야 함

◈ 노조법 제34조제3항은 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 단체협약 당사자의 견해제시의 요청에 응하여 노동위원회가 제시한 견해는 중재재정과 동일한 효력을 가진다고 정하고 있으므로, 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관한 노동위원회의 제시된 견해의 효력을 다투고자 할 때에는 노동위원회가 행한 중재재정의 효력을 다투는 절차를 정한 위 법 제69조에 의하여야 할 것이고, 노동위원회가 단체협약의 의미를 오해하여 그 해석 또는 이행방법에 관하여 잘못된 견해를 제시하였다면 이는 법률행위인 단체협약의 해석에 관한 법리를 오해한 위법을 범한 것으로 위 법 제69조에서 정한 불복사유인 위법 사유가 있는 경우에 해당된다. (대법원 2005.9.9.선고 2003두896)

VI 단체협약의 위반

1. 적용대상

- 노사관계에 있어서 단체협약의 중요성을 감안하여 현행법에서는 단체협약의 내용중 노조법 제92조제2호에서 규정된 사항을 위반한 자 (사용자, 노동조합 및 조합원)에 대해서는 형사처벌 (1천만원 이하 벌금) 하도록 규정하고 있음
  - 노조법 제92조제2호의 '가목' 내지 '라목'은 규범적 부분으로서 근로조건에 관한 사항이고, '마목, 바목'은 채무적 부분으로서 노동조합 활동에 관한 사항임

2. 항목별 설명

- 임금 · 복리후생비, 퇴직금에 관한 사항
  - 임금은 "근로기준법상의 임금"을 의미하며, 퇴직금은 법정퇴직금(중간정산금) 뿐만 아니라 누진제 등 약정 퇴직금제도 포함되며, 복리후생비는 복리후생을 위하여 조합원 또는 노동조합에 지급되는 금액을 의미함
  - 이에는 임금 · 상여금 · 퇴직금 등의 지급액, 지급사유, 구성항목, 계산방법 · 절차 · 시기, 지급대상 등이 해당됨

◈ 사용자가 부가가치세 경감액의 50%를 노동조합에 지급하고 노동조합은 이를 근로자의 복리후생비로 사용하기로 합의한 경우, 이를 위반한 사용자에게 노조법 제92조제1호의 벌칙을 적용할 수 있음 (노조 68107-659, 2003.12.26.)

◈ 노조법 제92조제2호 '가'목은 "임금·복리후생비·퇴직금에 관한 사항"을 규정하고 있는바, 이때의 "임금"은 근로기준법상의 임금(사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 지급하는 금품)을 의미하는 것입니다. 따라서 귀 질의상의 해고기간동안의 임금상당액은 사용자의 귀책사유로 근로자가 노무를 제공하지 못한 데 따른 민법상의 손해배상금 성격으로 근로기준법상 임금으로 보기 어려우므로 노조법 제92조의 벌칙조항을 적용할 수 없다고 할 것임 (노사관계법제과-2227, 2012.7.31.)

◈ 복리후생비라 함은 복리후생을 위하여 조합원 등에게 지급되는 금전을 의미하므로 귀 질의상의 구내식당 직원식 단가는 달리 볼 사정이 없는 한 노조법상의 복리후생비에는 해당되지 않을 것으로 사료됨 (노사관계법제과-733, 2016.4.8.)

◉ 근로 및 휴게시간, 휴일·휴가에 관한 사항

- 근로시간은 법정·약정·휴일·연장 등 명칭에 관계없이 실질적으로 근로자가 사용자에게 근로를 제공하는 시간을 의미하고, 휴일·휴가의 경우에도 약정까지 포함되며
- 이에는 근로시간이나 휴일·휴가 그 자체 뿐 아니라 실시사유, 절차, 방법, 대상 등이 해당됨

◉ 징계 및 해고의 사유와 중요한 절차에 관한 사항

- 단체협약상 징계기관 및 그 구성, 징계사유, 징계위원회 개최에 따른 사전 통보, 소명기회 부여, 재심청구, 정리해고 관련 협의절차 등에 관한 사항이 해당되며
- 해고자 복직에 관한 사항은 이에 해당되지 아니함

◉ 안전보건 및 재해부조에 관한 사항

- 산업안전 및 보건을 위해 사용자 및 근로자가 지켜야할 사항들을 말하며, 사고가 발생한 경우 산업재해보상보험 외에 사용자가 행하는 보상을 포함

◉ 시설·편의제공 및 근무시간 중 회의참석에 관한 사항

- 시설·편의제공은 노조전임제, 근로시간면제, 조합비 일괄공제, 노동조합 전용 게시판 제공, 조합사무실 제공 등 노동조합 활동과 관련하여 제공하기로 한 시설이나 편의를 의미
- 근무시간 중 회의참석은 근무시간 중 총회(대의원회) 개최, 조합원에 대한 교육시간 인정, 상급단체 회의참석 등 근무시간 중 조합활동과 관련된 각종 회의를 의미함

◉ 쟁의행위에 관한 사항

- 쟁의행위의 개시시기, 요건, 절차, 방법, 쟁의행위의 인적·장소적 범위 등 쟁의행위와 직접 관련된 내용을 의미함

◈ 노조법 제92조 제1호 바목은 단체협약 위반시 처벌되는 사항으로 "쟁의행위에 관한 사항"을 규정하고 있는 바, 동 규정은 쟁의행위의 절차, 요건, 방법 등 쟁의행위에 직접 관련된 내용을 위반한 경우에 적용되는 것이며, 사용자의 대체근로에 관한 규정은 동 규정의 "쟁의행위에 관한 사항"에 해당하지 않는 것으로 보아야 할 것임 (노동조합과-821, 2004.3.30.)

제 3 장 단체협약 시정명령

Ⅰ 요 건

- 단체협약 중 위법한 내용이 있어야 함
  - 이 경우 '위법'이라 함은 노동관계법령 외에도 단체협약의 성질 또는 내용과 관련이 있는 모든 법을 지칭하는 것임
- 단체협약 신고, 민원제기, 지도점검 등을 통해 단체협약을 확보하여 위법여부를 검토하고, 검토결과 위법한 내용이 있는 경우 시정명령절차에 따라 시정조치

▌위법한 단체협약 사례▐

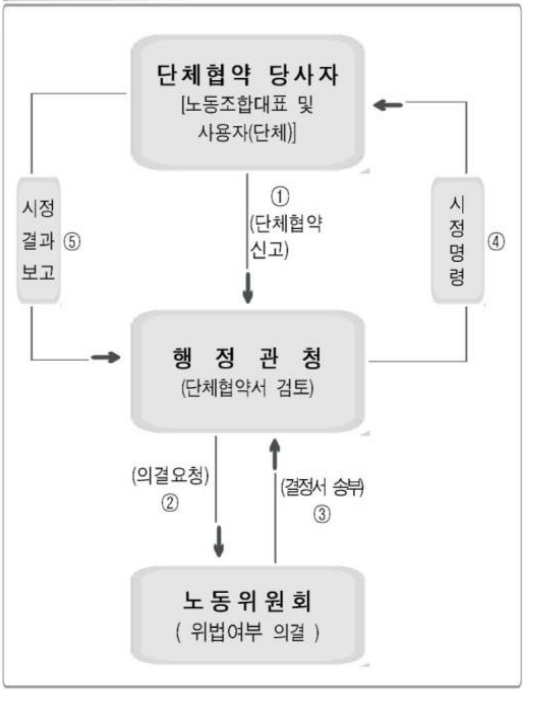
구분	세부내용
운영비 원조	· 노조사무실 유지관리비 및 차량 지원 · 조합원 · 전임자 금전지원(출장비 등) · 재정자립기금 등 지원 · 근로시간면제한도 위반(단협상 명확한 경우) · 인력지원 · 소비조합(매점) 운영 장소 · 시설 · 수송수단 제공
우선·특별채용	· 업무상 또는 업무 외 사고 · 질병 · 사망자, 정년퇴직자, 장기근속자의 자녀 또는 피부양가족 우선 · 특별채용 · 노조가 추천하는 사람 우선 · 특별채용
단체협약 해지권 제한	· 노조합의 없는 일방적 단협해지 금지 · 유효기간 만료를 이유로 어느 일방의 단협해지 금지 · 단협해지로 인한 실효 후 노조활동 보장규정 유지
유일교섭단체	· 특정 노조를 교섭하는 유일한 노동단체로 인정 또는 타 노조의 교섭권 불인정
개정된 법령 미반영	· 육아휴직 연령, 산전후휴가기간, 연차휴가, 퇴직금 중간정산, 조합원 자격 등

II 시정명령 절차

- 단체협약에 위법이 있는지 여부는 다음과 같은 경우에 검토
  - 단체협약 시정명령 요청 등 민원이 제기된 경우
  - 사업장 지도점검 결과 단체협약에 위법한 내용이 있는 경우
  - 단체협약을 새로이 체결한 경우

- 단체협약의 신고에 따른 단체협약 내용의 위법여부 검토
  - 단체협약을 새로이 체결한 경우 협약 당사자가 체결일로부터 15일 이내에 노조법 시행규칙 별지 제8호 서식에 따라 신고한 단체협약을 검토
  - 단체협약의 경우 2년마다 반복 갱신되고 있음을 고려하여 행정 관청은 노동조합 규모, 업종 등을 고려하여 우선순위를 포함한 신규 단체협약 검토계획을 수립하여 단계적 개선조치

시정명령 절차



- 단체협약의 내용 중 위법한 사항에 대하여만 노동위원회 의결을 얻어 시정명령 할 수 있는 것이므로 위법한 사항이 없는 경우 노동위원회 의결 없이 행정 종결처리

- 민원제기에 따른 단체협약의 위법여부를 검토한 경우에는 그 내용을 민원인에게 회신
- 지도점검 또는 신규체결 단체협약의 위법여부를 검토한 경우에는 노동위원회의 의결없이 행정 종결처리

※ 단체협약 시정명령 요청 거부는 행정쟁송법상 처분에 해당하지 않음

❷ 단체협약 중 위법한 내용이 있다고 판단되는 경우에는 그 위법한 내용을 구체적으로 적시하여 관할 노동위원회에 의결을 요청

◈ 노동조합 및 노동관계조정법 제31조 제3항은 '행정관청은 단체협약 중 위법한 내용이 있는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다'고 규정하고 있는 바, 행정관청은 노사당사자간 자율적으로 체결한 자치규범인 단체협약을 존중하되 그 내용이 위법한 경우에 노동위원회의 의결을 거쳐 직권으로 시정명령을 할 수 있도록 규정하고 있을 뿐 노동조합 및 노동관계조정법 등 관계규정에서 노동조합원 등 사인이 행정관청에게 단체협약에 관하여 시정명령을 요청할 수 있도록 한 규정이 없고, 단체협약의 주체인 노동조합원 자격이 없는 원고에게 이 사건 단체협약의 시정명령을 요청할 조리상 신청권이 있다고 볼 사정도 없다. (서울행정법원 2009.12.4.선고 2009구합37968, 같은 취지 대법원 1989.11.28.선고 89누3892)

❷ 관할 노동위원회에서 단체협약의 내용이 위법하다고 의결한 경우 행정관청은 노조법 시행규칙 별지 제15호 서식에 의한 단체협약시정명령서를 작성, 단체협약 당사자(노사대표)에게 송부

- 시정명령 사항(노조법 시행규칙 별지 제15호 서식 ⑨)은 위법내용을 구체적으로 명시하고 기재란이 부족할 경우 별지로 작성하여 첨부
- 시정기한은 2월 이내에서 행정관청이 시정에 필요하다고 인정하는 상당기간을 부여

- 단체협약 당사자에게 기한내에 시정결과를 보고하도록 시정명령서 하단 여백에 명시

❯ 지자체 또는 노사당사자로부터 시정명령 이행결과 및 증빙자료를 제출받아 이행여부 확인

- 시정명령 불이행 사업장(지자체 통보사항 포함)에 대해서는 노조법 제93조 제2호에 따라 사법조치(미시정 확인 즉시 범죄인지)

※ 노조법 제93조제2호: 법 제31조제3항 위반시 500만원 이하의 벌금

Ⅲ 시정명령의 이행확보

- 노동위원회에서 단체협약이 위법하다고 의결하여 시정명령을 내렸으나 노사 당사자가 이를 이행하지 않을 경우에는 노조법 제93조제2항에 따라 사법조치 절차를 집행하여야 함

- 행정관청이 시·도·특별자치도, 시·군·구인 경우 노사당사자에게 시정명령을 내리고 동 기간 내에 이행하지 않으면 지방고용노동관서에 통보하여야 하고 지방고용노동관서는 통보에 따라 수사하여 사건을 검찰에 송치
- 행정관청이 지방고용노동관서인 경우 근로감독관집무규정 별표4(집단노사관계법 위반사항 조치기준)에 따라 처리
- 노동위원회에서 시정의결을 하면 2월 이내에 시정하도록 명령한 후 기한 내에 시정하지 아니하면 범죄인지보고 후 수사에 착수

※ 시정명령 불이행시 벌칙 (노조법 제93조제2호) : 500만원 이하의 벌금

◈ 단체협약에 대한 행정관청의 시정명령을 위반한 자를 500만원 이하의 벌금으로 처벌하고 있는 '노동조합 및 노동관계조정법'(1998.2.20. 법률 제5511호로 개정된 것) 제93조 제2호 중 "제31조 제3항의 규정에 의한 명령에 위반한 자" 부분은 헌법에 위반되지 아니한다. (헌법재판소 2012.8.23.자 2011헌가22 결정)

제 3 편
쟁의행위와 노동쟁의 조정

제 1 장 노동쟁의

Ⅰ 노동쟁의의 개념

1. 개념 정립

- 헌법 제33조제1항은 "근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권을 가진다"고 함으로써 노동3권을 헌법상의 권리로써 보장하고 있음
- 이와 같은 노동3권은 노사의 집단적 노동관계의 전개를 예정하고 근로자와 사용자가 실질적으로 대등한 지위를 갖게 함으로써 근로자가 근로조건 향상 등을 위하여 자주적으로 노사문제를 해결하도록 하기 위해 보장된 것임
- 그러나 이러한 노동3권은 여타의 헌법상의 권리와 마찬가지로 무한정 인정되는 것은 아니며, 헌법이 노동3권을 보장한 취지, 이를 구체화한 노조법의 규정 등에 따라 일정한 제한이 가해질 수 있음
- 특히, 단체행동권은 근로자의 임금손실, 사용자의 경영손실은 물론 나아가 국민 전체의 경제생활에도 상당한 영향을 끼칠 수 있기 때문에 대부분의 국가에서는 단결권, 단체교섭권에 비해 상대적으로 엄격한 제한을 가하고 있음
- 따라서 단체행동권을 올바르게 행사하기 위해서는 이를 구체화한 노조법에 대한 명확한 이해가 필요하며, 노동쟁의·쟁의행위·단체행동에 대한 개념 정립은 노조법의 이해를 위한 기본 전제가 되는 것임

2. 노동쟁의의 의의

- 노동관계 당사자는 근로조건의 결정에 관한 사항에 대하여 교섭을 하였으나 당사자간 이견으로 교섭이 결렬되는 경우 쟁의행위에 의해 해결할 수 있음
  - 노조법은 곧바로 쟁의행위로 나아가는 것을 막고 이러한 분쟁을 평화적으로 해결하기 위해서 제3자의 조정을 거치게 하고 있음
- 따라서 노동쟁의는 쟁의행위의 전제가 되는 노사당사자간의 분쟁상태로서 노사분규가 노조법상 쟁의행위에 해당하는지 여부 및 정당성 판단의 기초가 됨
  - 이는 "노동쟁의의 대상이 되는 사항", 즉 "임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 사항"이 단체교섭 대상 및 쟁의행위의 목적과 동일한 의미로 이해되고 있기 때문임

◈ 노조법 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 노동쟁의라고 할 수 없다. (대법원 2003.7.25.선고 2001두4818)

◈ 구조조정이나 합병 등 기업의 경쟁력을 강화하기 위한 경영주체의 경영상 조치는 원칙적으로 노동쟁의의 대상이 될 수 없고, 특별한 사정이 없는 한 노동조합이 그 실시를 반대하기 위하여 벌이는 쟁의행위는 목적의 정당성을 인정할 수 없다. (대법원 2003.11.13.선고 2003도687)

◈ 정리해고나 부서·조직의 통폐합 등 구조조정의 실시 여부는 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항으로서 이는 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없고, 그것이 긴박한 경영상의 필요나 합리적인 이유 없이 불순한 의도로 추진되는 등의 특별한 사정이 없는 한, 노동조합이 실질적으로 그 실시 자체를 반대하기 위하여 쟁의행위에 나아간다면, 비록 그 실시로 인하여 근로자들의 지위나 근로조건의 변경이 필연적으로 수반된다 하더라도 그 쟁의행위는 목적의 정당성을 인정할 수 없다. (대법원 2003.12.26.선고 2001도3380)

3. 노동쟁의와 쟁의행위·단체행동의 구별

가. 노동쟁의

- ‘노동쟁의’라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체 간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말함
- 노동쟁의는 평화적인 단체교섭이 결렬되면 사실상 발생이 되지만, 노조법상으로는 노동관계 당사자 중 어느 일방이 상대방에게 서면으로 통보한 때부터 객관적으로 존재함

나. 쟁의행위와의 구별

- ‘쟁의행위’라 함은 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말함
- 노동쟁의는 근로조건의 결정에 관한 사항에 대한 이견으로 다툼이 있는 상태이나, 쟁의행위는 이러한 분쟁상태(노동쟁의)를 해결하기 위하여 업무의 정상적인 운영을 저해하는 실력행위임

다. 단체행동과의 구별

- ‘단체행동’(헌법 제33조제1항)이라 함은 집단적 행위를 의미하는 것으로, 근로자측의 경우 동일한 목적을 추구하는 다수 근로자의 의식적인 공동행위를 말함. 예컨대 쟁의행위인 파업·태업 등은 물론, 그 이외의 가두시위·집회·완장착용 등이 모두 이에 속함

- 집단적인 행위인 단체행동은 반드시 업무의 정상적인 운영의 저해를 수반하지 않는다는 점에서 쟁의행위보다 그 개념이 넓음
  - 쟁의행위는 헌법에 의하여 보장된 단체행동권에 기하여 행할 수 있는 단체행동 중 가장 대표적·전형적인 유형의 행위이며
  - 쟁의행위와 그 밖의 단체행동을 구별하는 징표는 '노무제공을 거부함으로써 업무의 정상적인 운영을 저해'하는지 여부임

- 따라서 전단살포·완장착용 등의 단체행동이 업무의 정상적인 운영을 저해하지 않는 한 노조법상 쟁의행위에 대한 제한규정이 적용되지 않음
  - 이러한 쟁의행위에 해당하지 않는 단체행동은 헌법의 단체행동권 보장의 취지에 반하지 않는 한 집회·시위·표현의 자유에 대한 법률적 제약을 받게 됨

    ※ 노사분규는 노사관계 당사자 중 어느 일방의 이해와 관련된 사항에 대해 각자의 주장을 관철할 목적으로 적·불법에 관계없이 정상적인 업무활동을 중단 또는 저해하는 일체의 집단행동을 의미하며 법적 개념은 아님

II 노동쟁의의 판단

1. 노동쟁의의 주체

- 노동관계 당사자는 노조법에 의해 설립된 "노동조합"과 노조법 제2조의 규정에 의한 "사용자" 또는 "사용자단체"를 의미함

  ※ 교섭창구단일화절차를 거쳐 교섭대표 노동조합이 결정된 경우에는 교섭대표 노동조합이 노동관계 당사자의 지위를 가짐

- 노동쟁의의 주체인 노동관계 당사자는 단체교섭 및 단체협약 체결 능력이 있어야 함

  - 따라서 산별노조의 지부·분회 등 노동조합의 산하조직은 원칙적으로는 규약 등에 의하여 쟁의권을 위임받지 않는 한 노동쟁의의 주체가 될 수 없음

    ※ 노동조합의 산하조직이라도 노조법 시행령 제7조에 따라 설립신고를 한 경우에는 노동쟁의의 주체가 될 수 있음

2. 노동쟁의의 대상

- 노동쟁의의 대상은 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 사항으로서 의무적 교섭사항을 의미함

- 이때 "근로조건의 결정"이란 조합원 전체에 해당하는 집단적 성격을 가진 것으로서 근로조건의 기준에 관한 권리의 형성·유지·변경 등을 의미하므로, 노동쟁의 대상은 이익분쟁에 한정됨

  - 따라서 체불임금 청산, 해고자 복직, 단체협약 이행, 부당노동행위 구제 등 권리분쟁에 관한 사항은 사법절차를 통하여 해결할 사항이므로 노동쟁의의 대상에 해당되지 아니함

이익분쟁과 권리분쟁의 구별

○ 이익분쟁

- 근로조건의 기준에 관한 권리의 형성·유지·변경 등을 둘러싼 분쟁으로 임금인상이나 근로시간 변경, 해고의 기준 변경 등이 이에 해당

○ 권리분쟁

- 법령·단체협약·취업규칙 등에 의하여 이미 확정된 권리에 관한 노사간 해석·적용·이행 등을 둘러싼 분쟁으로 체불임금 청산, 해고자 복직, 단체협약 이행, 부당노동행위 구제 등이 해당

◈ 근로조건에 관한 권리의 형성·유지·변경 등 근로조건 '결정'을 둘러싼 분쟁('이익분쟁'이라 함)은 단체교섭 대상에 해당하나, 기존의 법령·단체협약 등에 의해 이미 확정된 권리에 관한 분쟁('권리분쟁'이라 함)은 단체교섭 대상이 아니라고 할 것입니다. 따라서 노동조합이 단체협약 유효기간 중 이미 법령 등에 의해 확정된 권리를 명확하게 하기 위해 교섭을 요구하는 경우 사용자가 반드시 응하여야 할 의무는 없음 (노사관계법제과-806, 2014.3.26.)

◈ 임금체불과 같은 사유는 근로조건의 결정에 관한 사항이 아니어서 노동조합 및 노동관계조정법에 따른 정당한 쟁의행위의 이유가 될 수 없음 (서울고등법원 2002.10.4.선고 2001누19713, 대법원 심리불속행 기각)

- 또한, 사용자의 인사·경영권의 본질적인 내용을 침해하는 내용은 노동쟁의의 대상이 될 수 없음

노조법 제2조제5호 규정의 근로조건

○ '임금'이란 임금협정의 체결·갱신과 관련하여 전체 조합원에게 적용되는 임금체계의 조정, 임금·상여금 등의 인상율·지급기준, 수당의 신설·인상·지급기준 등을 의미

○ '근로시간'이란 시업·종업시각 등 근로시간 변경, 근로시간의 단축, 탄력적·선택적 근로시간제 도입, 연장·야간·휴일근로에 필요한 합의절차 등을 의미

○ '복지'란 식당·기숙사·휴양시설, 장학제도 및 해외연수제도, 의료지원제도, 사내복지기금 출연, 우리사주제도 등에 대한 수혜 대상·방법 등 제반사항을 규정 내지 설정하는 것과 관련된 사항을 의미

○ '해고'란 해고의 사유·기준 등 대상자 선정방법, 그 범위 및 절차 등과 같이 전체 조합원에게 적용되는 일반적인 기준 또는 조건을 의미

○ '기타 대우'란 임금·근로시간·복지·해고 이외에 휴식·휴일·휴가, 징계, 포상, 안전보건 등 근로기준법 제93조에 규정된 취업규칙의 작성대상이 되는 사항을 의미

3. 주장의 불일치(분쟁상태)

- 주장의 불일치(분쟁상태)는 단순한 노동관계 당사자의 견해 차이를 의미하는 것이 아니라 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더 이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 상태를 의미함. 예컨대 임금협약 또는 단체협약의 체결이나 갱신을 위해 수차례 단체교섭을 했으나 당사자간의 견해의 차이가 현격하여 더 이상 교섭만으로는 차이를 좁히기 어려운 상태

  - 노조법 제2조제5호 단서조항은 "주장의 불일치"의 개념을 명확히 규정함으로써 「쟁의행위의 최후 수단성」 원칙이 강조됨

- 또한, 노동쟁의는 근로조건의 결정에 관한 사항에 대한 주장의 불일치를 의미하는 것이므로, 근로조건의 결정과 관련된 사항에 대해 교섭을 하지 않은 경우에는 "주장의 불일치로 인한 분쟁상태"로 볼 수 없음

- 분쟁상태의 발생 시점은 당사자간의 주장 내용, 그간의 교섭경위, 자율타결 가능성 등 제반 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 함

  - 노조법 제45조제1항은 따라 노동쟁의가 발생한 때에는 어느 일방이 이를 상대방에게 서면으로 통보하도록 규정하고 있음

노동쟁의로 보기 어려운 사례

○ 당사자가 부적격한 경우
- 근로계약 관계가 없는 자에게 교섭을 요구하는 경우
  · 파견업체·하청업체 노조가 사용업체·원청업체를 상대로 교섭을 요구하는 경우
  · 지역노조 등이 소속 조합원이 없는 사업장을 상대로 교섭을 요구하는 경우
- 독립성이 없는 노동조합의 산하조직인 지부·분회 등이 노동조합의 위임 없이 독자적으로 교섭을 요구하는 경우
- 노사협의회, 일시적인 쟁의단, 해고자 단체 등이 교섭을 요구하는 경우

○ 노동쟁의의 대상이 아닌 경우
- 이미 확정된 단체협약의 불이행에 대한 다툼 또는 해석상 문제가 야기된 사항 등 다른 법 또는 법원의 판결 등에 의해 해결하여야 할 권리분쟁 사항
- 정리해고 및 사업조직 통·폐합 등 구조조정 자체를 반대하는 등 인사·경영권의 본질적인 내용을 침해하는 사항
- 사용자가 처리·처분할 수 없는 사항 또는 강행법규나 공서양속에 위반되는 사항

○ 교섭미진의 경우 (분쟁상태 미발생)
- 단체교섭의 방법·절차에 관한 이견으로 근로조건에 대하여 교섭을 하지 아니한 경우
- 단체교섭을 충분히 행하지 아니한 상태에서 어느 일방 당사자가 자기의 주장만을 요구한 상태인 경우

제 2 장 쟁의행위

Ⅰ 쟁의행위의 개념·유형

1. 쟁의행위의 개념

- 쟁의행위는 노동쟁의가 발생한 상태에서 그 주장을 관철하기 위한 행위이므로 노동쟁의의 연장선상에 있음

  - 즉, 노동관계 당사자가 "임금·근로시간·복지·해고·기타 대우 등 근로조건의 결정"에 관한 주장의 불일치로 인해 발생한 분쟁상태에서 그 주장을 관철하기 위해 행하는 파업·태업·직장폐쇄 등 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 의미

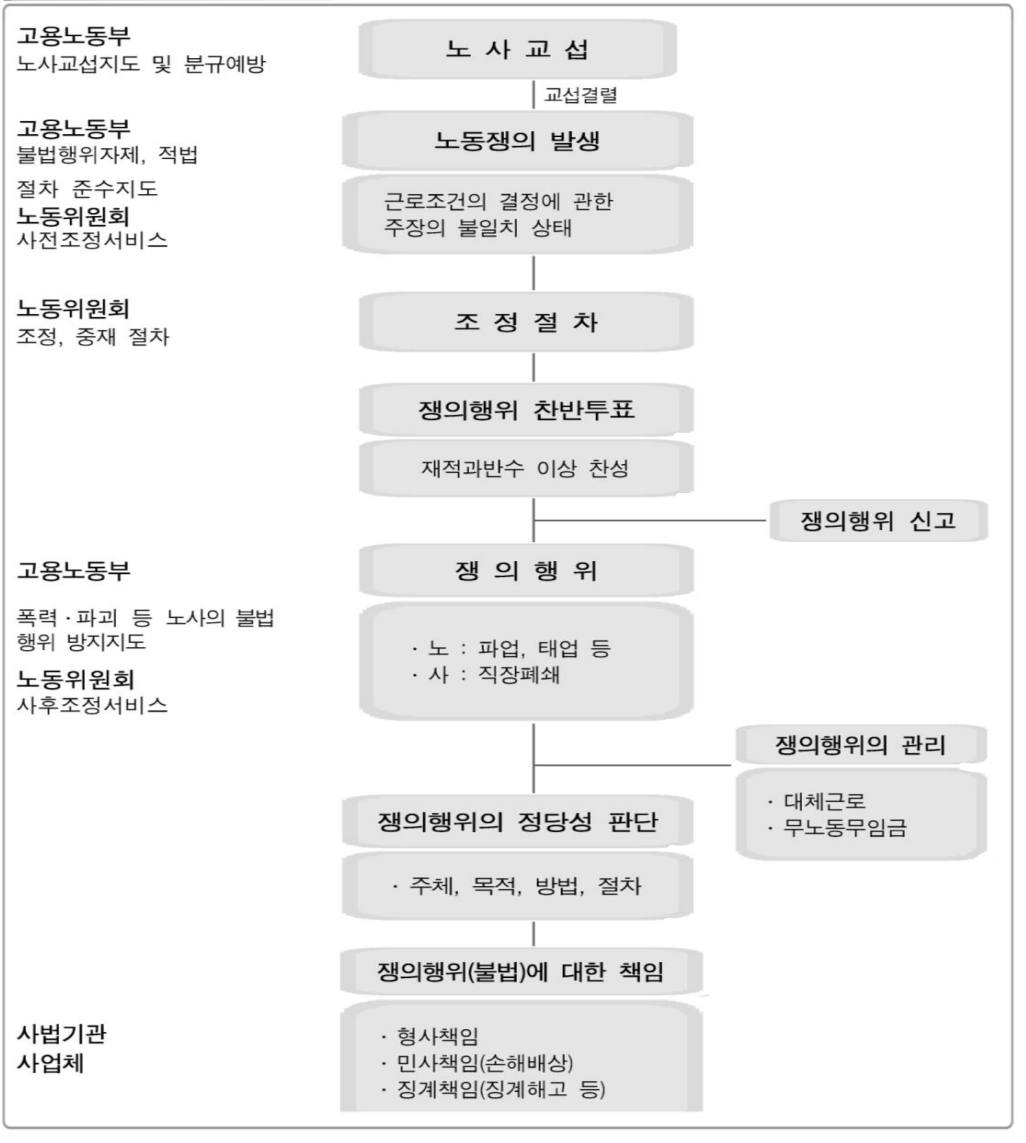
    ※ 단체교섭의 대상, 노동쟁의의 대상, 노동쟁의 조정의 대상, 쟁의행위의 목적은 같은 의미로 이해되고 있음

◈ 노조법 제2조제6호의 '쟁의행위'라함은 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위로서 그 주장이라 함은 제2조제5호에 규정된 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 노동관계 당사자 간의 주장을 의미한다고 볼 것이므로, 위와 같은 근로조건의 유지 또는 향상을 주된 목적으로 하지 않는 쟁의행위는 노조법의 규제대상인 쟁의행위에 해당하지 않는다고 할 것이다. (헌법재판소 2004.7.15.자 2003헌마878 결정)

◉ 쟁의행위는 노동조합이 그 주장을 관철하기 위해 행하는 '최후의 수단'으로서 성격이 있으며

- 업무의 정상적인 운영을 저해함으로써 경영상 피해가 초래됨으로 쟁의행위의 주체, 목적, 방법, 절차적으로 정당성을 확보해야함

쟁의행위 흐름



2. 쟁의행위의 구성요건

가. 쟁의행위의 주체

- ‘쟁의행위의 주체’는 노조법에 의해 설립된 “노동조합(또는 교섭대표 노동조합)”과 “사용자”(또는 “사용자단체”)이어야 함

나. 쟁의행위의 목적

- 「쟁의행위의 목적」은 “근로조건의 유지 · 개선”을 위한 것이어야 함

◈ 해고자 복직, 매표업무 민간위탁 철회, 안전요원 확보, 2인승무제 환원, 용역철회, 안전위원회 설치는 사용자의 경영·인사에 관한 사항이고, 안전대책 소요예산 정부부담은 회사에 권한 없는 사항으로 각 단체교섭의 대상이 아니다. (대법원 2005.3.10.선고 2004도8448)

- 또한, 단체교섭의 대상이 되는 사항이어야 하므로 ▲사용자가 처리 또는 처분할 수 있어야 하고 ▲집단적 성격을 가져야 하며 ▲강행법규에 위반하지 않아야 함
- 따라서 근로조건과 무관한 정치파업, 경영간섭 목적 내지 가해목적의 쟁의행위, 동정파업 등은 정당한 쟁의행위가 아님

◈ 노동조합 및 조합원들의 이 사건 파업행위(1996.12.26 노동관계법 개정안이 국회에서 의결되자 상급단체의 지침에 따라 개정 노동관계법의 폐지를 요구하며 파업)는 사용자에게 처분권한이 없거나 단체협약을 통하여 개선될 수 없는 사항인 노동관계법의 철폐를 목적으로 한 것이어서 쟁의행위로서 정당성을 갖추지 못하였다고 할 것이다. (대법원 2000.11.24.선고 99두4280)

◈ 같은 산업별 노동조합에 속하는 다른 사용자의 사업장 내지 지부·지회 소속 조합원이라고 하더라도 처분권한이 없는 사용자를 상대방으로 하여 다른 기업의 쟁의행위에 영향력을 행사하려는 목적이 있는 쟁의행위는 허용되지 않으므로, 이는 다른 기업의 쟁의행위에 영향을 행사하려는 동정파업이어서 그 목적이 정당하다고 할 수 없다. (서울행정법원 2006.6.14.선고 2005구합35902).

다. 업무저해성

◉ 「쟁의행위의 업무저해성」은 노무제공을 거부함으로써 업무의 정상적인 운영을 저해하는 것을 의미하며, 파업과 같이 집단적 노무제공을 거부하거나 직장폐쇄와 같이 근로자들의 노무수령을 거부하는 것이어야 함

- 여기서 「업무의 정상적인 운영」이란 엄격한 의미에서의 적법한 운영만을 의미하는 것이 아니라 사실상 또는 관행상 행해지고 있는 '통상의 운영'을 의미함

◈ 연장근로가 당사자 합의에 의하여 이루어지는 것이라고 하더라도 근로자들을 선동하여 근로자들이 통상적으로 해 오던 연장근로를 집단적으로 거부하도록 함으로써 회사 업무의 정상운영을 저해하였다면 이는 쟁의행위로 보아야 할 것이다. (대법원 1996.2.27.선고 95도2970 등)

◈ 단체협약에 따른 공사 사장의 지시로 09:00 이전에 출근하여 업무준비를 한 후 09:00부터 근무를 하도록 되어 있음에도 피고인이 쟁의행위의 적법한 절차를 거치지도 아니한 채 조합원들로 하여금 집단으로 09:00 정각에 출근하도록 지시를 하여 이에 따라 수백, 수천 명의 조합원들이 집단적으로 09:00 정각에 출근함으로써 전화고장수리가 지연되는 등으로 위 공사의 업무수행에 지장을 초래하였다면 이는 실질적으로 피고인 등이 위 공사의 정상적인 업무수행을 저해함으로써 그들의 주장을 관철시키기 위하여 한 쟁의행위라 할 것이다. (대법원 1996.5.10.선고 96도419)

◈ 노동조합원이 공장본관의 현관과 여기에서 공장장실 등으로 통하는 복도를 점검하여 점거기간 중 점심시간이나 야간에는 구호를 외치고 노래를 부르는 등 농성을 함으로 인하여 외부인의 본관건물에의 출입이 거의 불가능하게 되고 사용자회사의 정상적인 업무수행에 큰 지장을 초래하였다면 조합원들의 위 점거농성행위는 쟁의행위에 해당한다. (대법원 1991.1.15. 선고 90누6620)

- 다만, 노사관행이 명백하게 강행법규를 위반한 경우에 있어서 업무운영을 저해함으로써 특정한 주장을 관철할 의도가 아니라 법 위반사항의 시정을 요구하는 행위는 쟁의행위로서의 정당성 요건을 갖추지 않았다하여 곧바로 불법으로 볼 수는 없음

◈ 단체협약·취업규칙·근로계약 및 사실상 관행에 의하여 통상 이루어지고 있는 연장근로의 거부는 업무의 정상적인 운영을 저해하는 것으로써 쟁의행위에 해당됨. 다만, 사실상 행하지고 있는 연장근로가 근로기준법상의 강제규정을 명백히 위반하고 있을 때 이를 법에 따라 시정토록 요구하는 행위의 경우에는 쟁의행위로 볼 수 없으며, 이 경우 법상 연장근무시간을 초과하는 근로는 제공하지 않을 수 있을 것임 (협력 68140-208, 1997.5.29.)

라. 소결

◉ 쟁의행위의 주체, 쟁의행의 목적, 업무의 저해성 요건을 모두 충족할 경우 노조법상 쟁의행위에 해당됨

◈ 쟁의행위라 함은 파업 또는 태업과 같이 근로자들이 집단적으로 노무제공을 거부하거나 해태함으로써 업무의 정상한 운영을 저해하는 것을 말하는 것이므로 노조측에서 점심시간과 퇴근시간 이후에 단체행동을 하는 것은 쟁의행위에 해당되지 아니함 (노사 32281-8308, 1990.6.12.)

◈ 회사가 정상적으로 가동되던 중 일방적으로 폐업신고를 하였다면 회사로서는 그 업무의 정상적인 운영을 포기하였다고 볼 수밖에 없으므로 근로자가 다른 근로자들과 함께 농성행위를 하였다 하더라도 그로 말미암아 회사업무의 정상적인 운영이 저해될 여지는 없어 근로자의 행위는 노조법의 규제대상인 쟁의행위에 해당하지 않는다. (대법원 1991.6.11.선고 91도204)

◈ 위생문제에 특히 주의해야 하고 신분을 표시할 필요가 있는 간호사들이 집단으로 규정된 복장을 하지 않는 것은 병원업무의 정상적인 운영을 저해하는 것으로 쟁의행위에 해당한다. (대법원 1994.6.14.선고 93다29267)

쟁의행위로 보기 어려운 사례

○ 단체교섭 권한이 없는 일시적인 근로자의 단체나 쟁의단, 근로자 개인이 업무의 정상적인 운영을 저해하는 경우

○ 업무의 정상적인 운영과 관계없이 단순히 플래카드를 게양하는 행위

○ 휴게시간에 격문(단합으로 노동조합의 권익을 쟁취하자)을 살포하는 행위

○ 단순한 간소복 착용행위

- 그러나, 병원·호텔 종사자와 같이 규정된 복장의 미착용이 곧바로 업무의 정상적인 운영을 저해하는 결과를 가져오는 경우에는 쟁의행위에 해당함

○ 단순한 리본, 머리띠 패용행위

3. 쟁의행위의 유형

가. 파업(strike)

- 노동조합이 사용자에게 자기의 주장을 관철시키기 위하여 조직적인 방법으로 근로의 제공을 전면적으로 거부하는 가장 전형적인 쟁의행위로서 일정기준에 따라 다양하게 구분함

- 파업에 참가하는 근로자의 범위와 수에 따라 총파업, 전면파업, 부분파업, 지명파업으로 구분
- 쟁의의 목적이나 상대방에 의하여 통상적인 파업, 정치파업, 동정파업(연대파업)으로 구분

※ 비노조파업(wild-cat strike) : 노동조합에 의하여 주도되지 않거나 노동조합의 승인 없이 또는 지시에 반하여 소수 조합원에 의하여 행하여지는 파업. 노조법 제37조 제2항 규정에 따라 정당하지 아니함

나. 태업(soldiering)

- 노동조합이 형식적으로는 노동력을 제공하지만 고의적으로 불성실하게 근무함으로써 실제적으로는 작업을 하지 않거나 필요 이상의 완만한 작업 또는 조잡한 작업을 하여 작업능률을 저하시키는 행위

- 작업속도를 낮추어 업무능률을 저하시키는 유형이 전형적이나, 사업의 특성 등에 따라 다양한 형태로 나타날 수 있음

다. 준법투쟁

- 노동조합이 법령이나 단체협약, 취업규칙 등의 내용을 엄격히 준수한다는 명분하에 업무의 능률이나 실적을 저해시키는 방식으로 업무의 정상적인 운영을 저해함으로써 자신의 주장을 받아들이도록 사용자에게 압력을 가하는 집단행동

- 잔업거부, 집단휴가, 집단 사표제출에 의한 노무정지, 안전보건투쟁, 식당 배식구 한줄서기, 안전·보안 법규 등 철저 준수 등 여러 가지의 형태로 나타날 수 있음

라. 직장폐쇄(lock-out)

- 직장폐쇄는 사용자가 근로자측의 쟁의행위에 대항하여 근로자의 노무 수령을 거부하는 행위로 노사관계에서 실질적인 대등성을 확보하기 위해 사용자에게 인정되는 쟁의행위임

마. 기타 쟁의행위

- 사보타지(sabotage)
  - 태업과 유사하나, 태업이 부작위적인 거부, 나태 등 소극적인 방법임에 반하여 사보타지는 능동적·적극적으로 생산 또는 사무를 방해하거나 원자재·생산시설 등을 파괴함으로써 업무의 정상적인 운영을 방해하는 행위
  - 현행법상 정당성이 인정되지 아니함
- 생산관리
  - 노동조합이 사용자의 지휘·명령을 거부하는데 그치지 아니하고 오히려 능동적으로 사업장 또는 공장을 점거하여 직접 기업을 경영하는 행위
  - 현행법상 정당성이 인정되지 아니함

바. 쟁의행위 보조수단

- 피케팅(picketing)
  - 노동조합이 쟁의행위를 효과적으로 수행하기 위하여 통상적으로 비조합원 등의 사업장 출입을 저지하고 파업에 동조하도록 호소하는 행위로서 주로 파업이나 보이콧에 수반되는 보조수단으로 사용됨
  - 보통 사업장 입구에 플래카드를 설치하거나 확성기를 이용하여 파업의 동조를 권유·설득하는 방법이 사용됨
- 직장점거
  - 사용자의 의사에 반해 사업장에 체류하는 행위로 파업의 실효성을 확보하기 위한 부수적 쟁의행위로 활용됨
- 보이콧(boycott)
  - 노동조합이 사용자 또는 그와 거래관계가 있는 제3자의 상품구입 또는 시설이용을 거절하거나 그들과의 근로계약 체결을 거절할 것을 호소하는 쟁의수단
  - 파업을 지원하기 위해 부수적으로 사용하는 것이 대부분임

II 쟁의행위의 정당성

1. 쟁의행위 정당성의 의의

가. 의 의

- 헌법 제33조의 단체행동권을 구체화하여 노조법 제3조에서는 정당한 쟁의행위에 대한 민사상 면책, 노조법 제4조에서는 정당한 쟁의행위에 대한 형사상 면책을 규정하고 있음
  - 이러한 규정에 의한 쟁의행위의 민·형사상 면책은 근로자가 행한 쟁의행위이면 어떤 경우라도 무제한적으로 인정되는 것이 아니라, 헌법이 쟁의권을 보장한 취지에 적합한 범위내의 행위에 대해서만 인정되는 것임
  - 이와 같이 법적 보호범위를 정하기 위한 법적 평가 즉, 헌법상 쟁의권 보장의 한계를 획정하는 것을 일반적으로 "쟁의행위의 정당성"이라고 부르고 있음
- 현행 노조법 제37조는 쟁의행위의 기본원칙에 관하여 규정하고 있으며, 이는 쟁의행위의 정당성과 관련하여 학설과 판례에 의해 정립된 일반원칙들을 확인하고 있는 규정임

나. 정당한 쟁의행위의 법적 보호장치

- 쟁의행위가 정당한 경우 노조법 제3조 및 제4조의 규정에 따라 민·형사상 책임이 면제됨

- 정당한 쟁의행위로 인하여 다른 기업이나 제3자가 손해를 입은 경우에도 그 기업이나 제3자는 근로자측에 손해배상을 청구할 수 없음

- 정당하게 쟁의행위를 하는 기간 중에는 현행범 외에는 노조법 위반을 이유로 구속되지 아니함 (노조법 제39조)

- 정당한 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위한 대체근로가 제한됨
  - 다만, 필수공익사업의 경우는 파업참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 안에서 대체근로가 허용됨

- 정당한 쟁의행위에 참가한 것을 이유로 한 해고 등 불이익 취급은 금지됨

- 기타 법령에 의한 보호규정
  - 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제16조제1항의 규정에 의해 쟁의행위 중인 사업장에 그 쟁의행위로 인하여 중단된 업무의 수행을 위하여 근로자 파견이 금지됨

다. 판례에 나타난 정당성 판단기준

- 대법원은 노조법 제1조, 제4조, 제37조, 제38조, 제41조의 규정들을 들어 근로자의 쟁의행위가 정당하기 위해서는 그 주체, 목적, 시기·절차, 수단과 방법이 모두 정당하여야 한다는 것이 일관된 입장

판례의 정당성 판단기준

(대법원 2001.10.25.선고 99도4837 전원합의체 판결 등)

○ 주체
- 단체교섭권한이나 단체협약을 체결할 능력이 있는 노동조합이어야 함

○ 목적
- 근로조건의 향상을 위한 노사간의 자치적 교섭을 조성하는데 있어야 함. 즉, 그 쟁의행위에 의하여 달성하려는 요구사항이 단체교섭 사항이 될 수 있어야 함

○ 시기 및 절차
- 사용자가 근로자의 근로조건 개선에 관한 구체적인 요구에 대하여 단체교섭을 거부하거나 단체교섭의 자리에서 그러한 요구를 거부하는 회답을 했을 때 개시하고
- 특별한 사정이 없는 한 법령이 정하는 바에 따라 조합원의 찬반투표 절차를 거쳐야 함

○ 수단 및 방법
- 소극적으로 근로의 제공을 전면적 또는 부분적으로 정지하여 사용자에게 경제적 타격을 주는 것이어야 하며
- 노사관계 신의성실의 원칙에 비추어 공정성의 원칙에 따라야 하고
- 사용자의 기업시설에 대한 소유권 기타의 재산권과 조화를 이루어야 함은 물론
- 폭력이나 파괴행위를 수반하여서는 아니됨

2. 쟁의행위의 주체

가. 노조법상 노동조합

- 쟁의행위는 노동조합과 사용자 또는 사용자단체가 행하는 행위이므로 근로자 측의 쟁의행위 주체는 노조법상 노동조합이어야 하며 따라서 노동조합이 주도해야만 정당성이 인정됨

※ 교섭창구 단일화 절차를 거친 경우에는 교섭대표 노동조합이 주체가 됨

- 쟁의행위는 단체협약의 체결에 실패한 경우에 행하여지는 것을 전제로 하고 있으므로 단체교섭의 당사자와 쟁의행위의 당사자는 일치하는 것으로 이해하는 것이 타당함

- 따라서 노조법상 노동조합이 아닌 "쟁의단, 해고자복직투쟁위원회, 노사협의회 등"은 쟁의행위의 주체가 될 수 없으며, 이들이 주도하는 단체행동은 정당성이 결여되어 노동관계법의 적용 및 보호대상이 아님

◈ 협의회는 적법한 절차를 거쳐 쟁의주체로서 조직된 단체가 아니어서 단체교섭권이 없는 임의단체이므로 이 사건 파업에 이른 행위는 근로자의 정당한 쟁의행위로서 위법성이 조각되지 않는다. (대법원 1996.1.26.선고 95도1959)

◈ 근로자라고 할 수 없는 해직이 확정된 자도 회원자격을 인정하고 있을 뿐만 아니라, 기존의 노동조합과 그 조직대상을 같이 하고 있어 노조법상의 노동조합이라고 볼 수 없고 단체교섭권도 없어 쟁의행위의 정당한 주체로 될 수 없는 ○○○이 주체로 된 파업은 물론 파업에 이르기까지의 단체행동은 그 주체의 면에서나 그 목적, 수단의 면에서 정당성을 인정할 수 없으므로 정당한 단체행동으로 볼 수 없다. (대법원 1997.2.11.선고 96누2125)

나. 일부 조합원에 의한 비공인 쟁의행위(wildcat strike)

- 노조법 제37조제2항은 조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 아니된다고 규정하고 있는데 이는 쟁의행위 주체의 정당성에 대한 기존 판례의 입장 즉, 교섭 및 단체협약을 체결할 능력이 있는 노동조합에 의하여 쟁의행위가 행하여져야 한다는 것을 명문화한 것임

  - 노조법 제37조제2항을 위반하여 쟁의행위를 하는 조합원 등에 대하여는 노조법 위반에 따른 벌칙을 적용받음

◈ 쟁의행위는 노동관계 당사자가 임금 및 근로조건 등을 정하는 단체협약을 체결함에 있어 보다 유리한 결과를 자신에게 가져오기 위하여 행사하는 최후의 강제수단이므로 쟁의행위는 주로 단체협약의 대상이 될 수 있는 사항을 목적으로 하는 경우에만 허용되는 것이고 단체협약의 당사자가 될 수 있는 자에 의하여 이루어져야 한다. (헌법재판소 1990.1.15.자 89헌가103 결정)

◈ 근로자의 쟁의행위가 정당성을 갖추기 위하여는 그 주체가 단체교섭이나 단체협약을 체결할 능력이 있는 노동조합이어야 한다. (대법원 2001.10.25.선고 99도4837 전원합의체)

- 따라서 조합원의 일부집단이 노동조합의 의사와 관계없이 독자적으로 행하는 쟁의행위는 정당성이 인정되지 않음

◈ 노동조합이 결성된 사업장에 있어서의 쟁의행위가 형사상 책임이 면제되는 정당행위가 되기 위하여는 반드시 그 쟁의행위의 주체가 단체교섭이나 단체협약을 체결할 능력이 있는 노동조합일 것이 요구된다 할 것이므로 일부 조합원의 집단이 노동조합의 승인없이 또는 그 지시에 반하여 쟁의행위를 하는 경우에는 형사상 책임이 면제될 수 없다. (대법원 1995.10.12. 선고 95도1016)

- 또한, 노동조합에 의해 주도되지 아니한 즉, 일부 조합원 등에 의해 업무를 저해하는 집단행동은 정당성이 없음

◈ 노조법에 의하면 노동조합은 조합원 투표에 의한 과반수의 찬성 등 일정한 절차상의 요건을 갖추어야만 쟁의행위를 실행할 수 있고, 조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위는 하여서는 아니 되는 것이므로, 조합원 전체가 아닌 곡블럭조립부 소속 조합원만의 의사로 이루어진 이상, 단지 조합원으로서의 자발적인 행동에 불과할 뿐이어서 정당한 노동조합 활동이라고 할 수 없다. (대법원 1999.9.17.선고 99두5740)

다. 노동조합 산하조직의 쟁의행위

- 산별노조의 지부·분회 등은 노동조합의 산하조직에 불과하므로 원칙적으로는 교섭·단체협약 체결 및 쟁의행위 주체가 될 수 없음
  - 다만, 산별노조 규약 등에 의하여 위임된 권한의 범위 내에서는 쟁의행위의 주체가 될 수 있음

◈ 기업별 단위노조가 조직형태 변경에 의해 전국단위 산별노조로 전환한 후 지회단위의 쟁의행위를 할 경우에 있어서 쟁의행위에 대한 결의는 산별노조의 규약에 의거 지회가 노동쟁의의 당사자 능력을 부여받고 있는 경우라면 지회 재적조합원 과반수의 찬성으로 결정하여야 할 것임 (협력 68107-240, 2001.5.21.)

◈ 쟁의행위 찬반투표는 그 단체교섭을 통해 체결하고자 하는 단체협약의 직접 적용대상이 되는 조합원들을 대상으로 이루어져야 함. 따라서 산별노조의 지회단위 교섭이 이루어진 경우라면 쟁의행위의 찬반투표는 당해 지회의 조합원 과반수 찬성으로 결정하여야 하며, 타 지회의 쟁의행위 찬반투표의 결과가 당해 지회의 쟁의행위의 의사결정에 영향을 미칠 수 없다고 보아야 할 것임 (노동조합과-1512, 2004.6.7.)

- 노조법 시행령 제7조에 의하여 노동조합 설립신고를 한 산별노조의 지부·분회 등은 노조법상의 노동조합으로서 지위를 인정받으므로, 이 경우에는 교섭·단체협약 및 쟁의행위 주체가 됨
  - 설립신고를 하지 않았더라도 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 있는 경우에는 노동관계 당사자성이 인정

◈ 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 노조법 시행령 제7조의 규정에 따라 그 설립신고를 하였는지 여부에 영향받지 아니한다. (대법원 2001.2.23.선고 2000도4299)

3. 쟁의행위의 목적

가. 기본원칙

- 쟁의행위가 근로조건의 향상을 위한 노사간의 자치적 교섭을 조성하기 위한 것, 즉 그 쟁의행위에 의하여 달성하려는 요구사항이 단체교섭사항이 될 수 있는 것이어야 함
  - 단체교섭사항이 될 수 있는 것이라 함은 의무적 교섭사항에 해당하는 것을 의미함

- 의무적 교섭사항은 "임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 사항"이어야 하며, 대표적으로는 근로기준법 제93조에 규정된 사항이 해당됨(규범적 부분)

> ※ 근로기준법 제93조에 의하여 취업규칙 작성 사항
>
> 1. 업무의 시작과 종료시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대근로에 관한 사항
> 2. 임금의 결정·계산·지급방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급에 관한 사항
> 3. 가족수당의 계산·지급방법에 관한 사항
> 4. 퇴직에 관한 사항
> 5. 「근로자퇴직급여보장법」 제8조의 규정에 의한 퇴직금, 상여 및 최저임금에 관한 사항
> 6. 근로자의 식비, 작업용품 등 부담에 관한 사항
> 7. 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항
> 8. 산전후휴가·육아휴직 등 여성근로자의 모성보호에 관한 사항
> 9. 안전과 보건에 관한 사항
> 10. 업무상과 업무 외의 재해부조에 관한 사항
> 11. 표창과 제재에 관한 사항
> 12. 그밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항

- 노동조합 활동에 관한 사항, 조합비 공제에 관한 사항, 유니온숍 관련 사항, 단체교섭 절차·방법에 관한 사항, 평화의무, 쟁의행위의 개시·방법에 관한 사항(평화조항) 등 집단적 노사관계에 관한 사항은 임의적 교섭사항에 해당(채무적 부분)

※ 임의적 교섭사항 : 사용자에게 교섭에 응하여야 할 의무는 없으나 단체교섭 요구를 거부할 수 있는 권리를 포기하고 임의로 교섭에 응하여 단체협약의 내용으로 할 수 있는 사항을 의미

나. 쟁의행위 목적의 정당성 판단

- 사용자의 인사·경영권을 침해하지 않는 범위 내에서 근로조건의 개선과 관련된 사항이어야 함
  - 인사·경영권과 관련된 사항에 대한 쟁의행위의 경우 구체적인 근로조건의 개선과 직접적으로 관련되고 인사·경영권 자체를 부정하지 않을 경우 예외적으로 인정

<목적의 정당성이 인정되는 경우>

- 공장이전이나 통·폐합 등에 따른 고용·배치전환 기준, 근로자의 이사비용, 정착비용 등의 지불을 요구하는 경우
- 인사원칙 등 전체 근로자의 근로조건과 관련된 인사기준의 설정을 요구하는 경우
- 운수업체에서 조합원의 차량별 고정승무 발령, 배차시간, 대기기사 배차순서, 일당기사 배차 등에 관한 사항(대법원 1994.8.26.선고 93누8993)

- 사용자의 처분 가능한 범위 내의 사항이어야 함
  - 사용자가 처분 가능한 것이라 하더라도 강행법규에 위반되는 사항이 아니어야 함
- 집단적 이익분쟁에 관한 사항이어야 함
- 쟁의행위의 목적이 여러 개인 경우에는 그 중 주된 또는 진정한 목적사항이 정당한가의 여부에 따라 전체 쟁의행위 목적의 정당성 여부가 판단되어야 함
  - 주된 또는 진정한 목적이란 그 목적을 제외하였더라면 쟁의행위를 하지 않았을 것으로 인정되는 목적을 말함

다. 쟁의행위의 목적으로 할 수 없는 사항

(1) 권리분쟁에 관한 사항

- 권리의 행사, 의무의 이행, 법령이나 단체협약 또는 취업규칙의 해석·적용, 해고의 정당성 여부 등에 관한 권리분쟁 사항은 당사자간의 대화로 해결되지 않으면 최종적으로 법원, 노동위원회 등에 의해 해결하여야 할 성질의 것으로 쟁의행위 대상이 될 수 없음

◈ 경영상 이유에 의한 해고의 철회와 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.)

(2) 전임자·근로시간면제자한도 관련 사항

- 노조법은 노조전임자의 급여 지급을 요구하거나 법정 근로시간면제한도를 초과하는 근로시간면제한도를 요구하고 이를 관철할 목적으로 하는 쟁의행위를 명시적으로 금지하고 있음(노조법 제24조 제5항)

  ※ 이를 위반할 경우 1천만원 이하의 벌금(노조법 제92조 제1호)

- 쟁의행위의 목적이 여러 가지이고 이중 노동조합이 전임자 급여 지급 또는 근로시간면제제도와 관련한(한도 초과 불문) 것을 주된 목적으로 요구하면서 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 할 경우에는 그 쟁의행위의 목적상 정당성이 상실되는 것임

(3) 사용자의 고유한 인사·경영권 관련 사항

- 쟁의행위의 목적으로 할 수 없는 경영권이란 헌법 제15조, 제23조제1항, 제119조제1항의 규정 등에 의하여 보장되고 있는 사업 또는 영업의 자유와 이를 위한 의사결정의 자유, 사업변경(확장, 축소, 전환)의 자유, 사업처분(폐지, 양도)의 자유를 의미

◈ 헌법 제23조의 재산권에는 개인의 재산권뿐만 아니라 기업의 재산권도 포함되고, 기업의 재산권의 범위에는 투자된 자본이 화체된 물적 생산시설 뿐만 아니라 여기에 인적조직 등이 유기적으로 결합된 종합체로서의 '사업' 내지 '영업'도 포함된다. 그리고 이러한 재산권을 보장하기 위하여는 그 재산의 자유로운 이용·수익뿐만 아니라 그 처분·상속도 보장되어야 한다. 한편 헌법 제15조는 "모든 국민은 직업선택의 자유를 가진다"라고 규정하고 있는 바, 여기에는 기업의 설립과 경영의 자유를 의미하는 기업의 자유를 포함하고 있다. 이러한 규정들의 취지를 기업활동의 측면에서 보면, 모든 기업은 그가 선택한 사업 또는 영업을 자유롭게 경영하고 이를 위한 의사결정의 자유를 가지며, 사업 또는 영업을 변경(확장·축소·전환)하거나 처분(폐지·양도)할 수 있는 자유를 가지고 있고 이는 헌법에 의하여 보장되고 있는 것이다. 이를 통틀어 경영권이라고 부르기도 한다. (대법원 2003.7.22.선고 2002도7225)

◉ 이러한 경영상 결단에 속하는 사항은 원칙적으로 단체교섭 대상이 될 수 없음

- 즉, 정리해고 등 구조조정의 실시 여부는 근로자들의 지위나 근로조건의 변경을 수반하더라도 단체교섭의 대상이 될 수 없음

◈ 정리해고나 사업조직의 통폐합 등 기업의 구조조정 실시 여부는 경영주체에 의한 고도의 경영상의 결단에 속하는 사항으로서 이는 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없고, 그것이 긴박한 경영상의 필요나 합리적인 이유없이 불순한 의도로 추진되는 등의 특별한 사정이 없는 한 노동조합이 그 실시를 반대하기 위하여 벌이는 쟁의행위에는 목적의 정당성이 없다. (대법원 2003.7.22.선고 2002도7225 ; 대법원 2001.4.24.선고 99도4893 ; 대법원 2002.1.11.선고 2001도1687 등)

◉ 그러나, 근로조건과 밀접한 관련이 있고 경영권을 근본적으로 제약하지 않는 경우에는 교섭대상이 될 수 있음

◈ 단체협약 중 조합원의 차량별 고정승무발령, 배차시간, 대기기사 배차순서 및 일당기사 배차에 관하여 노조와 사전합의를 하도록 한 제18조의 내용이 한편으로는 사용자의 경영권에 속하는 사항이지만, 또 한편으로는 근로자들의 근로조건과도 밀접한 관련이 있는 부분으로서 사용자의 경영권을 근본적으로 제약하는 것도 아니라고 보여지므로 단체협약의 대상이 될 수 있다. (대법원 1994.8.26.선고 93누8993)

◈ 인사·경영권 행사에 대하여 본질적인 사항을 침해하는 경우에 해당하는 사례

- 조합원의 인사(전보, 해고, 부서 이동 등) 등을 노동조합과 사전 합의하여 실시하도록 요구하는 경우
- 특정 직종의 채용은 노조와 합의하여야 한다거나, 노조에서 추천한 자의 채용을 거부해서는 아니 된다거나, 노조에서 채용 거부한 자를 채용하여서는 아니 된다는 내용을 요구하는 경우
- 징계위원회를 노사동수로 구성하여 가부동수시 부결 처리 등 사용자의 징계권 행사를 본질적으로 침해하는 경우
- 특정 직종이나 부서는 비조합원의 배치를 금지하고, 조합원에 대해서만 근무할 수 있도록 요구하는 경우

(4) 사용자의 처분권한 밖의 사항

- 쟁의행위의 목적은 사용자가 처리·처분할 수 있는 사항이어야 하므로, 사용자의 처분권한 밖의 사항을 목적으로 하는 쟁의행위는 정당하지 아니함
  - 정치문제, 법 통과 저지, 타 기업의 문제, 구속자 석방, 정부시책 반대 등이 이에 해당됨

- 정치파업은 노동조합이 국가 또는 지방자치단체를 상대로 정치적 주장을 관철할 목적으로 하는 파업으로 사용자가 처분 가능한 사항이 아닐 뿐만 아니라 근로조건을 유지·개선시키는 것과는 관련이 없으므로 그 정당성을 인정할 수 없음

◈ 노동조합 및 조합원들의 이사건 파업행위*는 사용자에게 처분권한이 없거나 단체협약을 통하여 개선될 수 없는 사항인 노동관계법의 철폐를 목적으로 한 것이어서 쟁의행위로서의 정당성을 갖추지 못하였다고 할 것이다. (대법원 2000.11.24.선고 99두4280)

* 1996.12.26. 노동관계법 개정안이 국회에서 의결되자 상급단체의 지침에 따라 개정 노동관계법의 폐지를 요구하며 파업

  - 정치파업은 노조법상 쟁의행위의 범주에 속하지 아니하므로 그 책임은 형법 및 민법에 따라 판단하여야 함

◈ 현행 노조법 제49조에 의하면, 정부는 노동관계 당사자간에 노동관계에 관한 주장이 일치하지 아니할 경우에 노동관계 당사자가 이를 자주적으로 조정할 수 있도록 조력하여 노동쟁의의 신속, 공정한 해결에 노력할 책무를 지고 있어 쟁의행위의 당사자인 사용자에 해당하지 아니하므로 근로자가 정부를 상대로 집회 및 시위를 통하여 법률의 개정 등과 같은 정치적 문제에 관한 의사표시를 하는 것은 쟁의행위의 범위에 포함되지 아니한다. (대법원 2000.9.5.선고 99도3865)

인사·경영권 관련 유형별 사례

◈ 소사장제의 도입 등을 반대하는 사항

○ 이른바 소사장제는 근로자 입장에서는 불가피하게 근로자들이 해고되거나 감축되고 배치전환이 불가피해 질 수도 있으며, 소규모 도급제 작업으로 인하여 근로조건이 악화될 위험이 없지 않다고 할 것이지만, 소사장제의 도입 여부는 기본적으로 경영 주체의 경영 의사결정에 의한 경영조직의 변경에 해당하여 그 도입에 관한 결정 자체는 경영권의 범주에 속하는 것이므로, 소사장제의 도입과 그 사실에 따르는 근로자들의 배치전환 등 근로조건의 변경 등만이 쟁의행위의 대상이 될 수 있다고 보아야 할 것인 바, 쟁의행위의 대상이 될 수 없는 소사장제의 도입 그 자체에 반대하기 위한 쟁의행위는 불법이다. (서울고등법원 1996.12.27.선고 95구1288)

◈ 대표이사의 선임 등을 반대하는 요구사항

○ 회사의 대표이사인 ○○○의 대표이사 연임을 저지하기 위하여 비상대책위원회를 구성하고 파업찬반투표 결과에 따라 방송제작 등의 업무를 거부하는 등의 파업은 그 목적이 대표이사의 연임을 저지하기 위한 것으로서 근로조건의 유지·개선을 위한 것이 아님이 명백하여 그 목적에 있어서 정당성이 결여되었다. (대법원 1999.3.26.선고 97도3139)

◈ 조직변경 및 업무분장 등의 권한을 제한하는 사항

○ 사용자의 재량적 판단이 존중되어야 할 기구 통·폐합에 따른 조직변경 및 업무분장 등에 관한 결정권은 사용자의 경영권에 속하는 사항으로서 단체교섭사항이 될 수 없다고 할 것이므로, 사용자의 경영권에 속하는 사항인 ○○공단의 직제규정 시행세칙에 조직일원화 및 업무일원화의 요구를 관철시키기 위한 쟁의행위는 그 목적의 정당성을 인정할 수 없다. (대법원 2002.1.11.선고 2001도1687)

◈ 외국인 조종사의 채용 동결 요구와 같이 사용자의 근로자 채용권한을 제한하는 사항

○ 외국인 조종사를 2001.6.30자로 동결할 것을 주된 목적으로 하는 쟁의행위는 회사의 경영권 내지 인사권에 관한 문제에 해당하는 사항을 관철시키기 위한 것이므로 목적에 있어서 정당성을 결여한 불법 쟁의행위라고 할 것이다. (서울고등법원 2004.4.2.선고 2003누8120)

◈ 사기업의 공기업화 요구 등 경영활동을 근본적으로 제약하는 사항

○ 노동조합이 채권단의 동의나 협조 없이는 자율적으로 회사의 경영을 유지해 나가는 것이 사실상 불가능하고, 노조와의 교섭을 통하여 노조의 요구사항을 수용하여 자주적인 합의에 도달할 수 있는 형편에 있지 아니한 회사에 대하여 기업 양도시의 노동조합 참여 수준을 뛰어넘어 해외매각 자체의 반대와 회사의 공기업화 등 현실성 없는 요구조건들을 내세우면서 파업을 강행한 것은 회사측의 경영활동을 근본적으로 제약하는 것이었다고 볼 수밖에 없으므로, 그 목적이 정당하지 않다. (대법원 2005.7.28.선고 2005두3608)

◈ 단협상 정리해고시 노동조합과 '합의' 조항의 의미

○ 회사와 노동조합이 체결한 단체협약서의 전체 내용·단체협약 체결 당시의 상황 등 여러 사정에 비추어 '노동조합과 합의에 의하여 정리해고를 실시할 수 있다'는 취지의 단체협약 조항의 진정한 의미는 '회사가 정리해고 등 경영상 결단을 하기 위해서는 반드시 노동조합과 사전에 합의하여야 한다는 취지가 아니라 사전에 노동조합에 해고 기준 등에 관하여 필요한 의견을 제시할 기회를 주고 그 의견을 성실히 참고하게 함으로써 구조조정의 합리성과 공정성을 담보하고자 하는 협의의 취지'로 해석하여야 하고, 그와 같은 단체협약 조항에 의하더라도 쟁의행위의 목적이 정당화 될 수 없음 (대법원 2011.1.27.선고 2010도11030)

사용자의 처분권한 밖의 사항 유형별 사례

◈ 구속자 석방 등 사법부에 대한 요구사항

○ 근로조건의 유지 또는 향상을 주된 목적으로 하지 않는 쟁의행위는 노동쟁의조정법의 규제대상인 쟁의행위에 해당하지 않는다고 보아야 할 것인 바, 피고인이 노동조합의 위원장으로서 조합원들과 함께 한 집단조퇴, 월차휴가신청에 의한 결근 및 집회 등 쟁의행위가 주로 구속 근로자에 대한 항소심 구형량이 1심보다 무거워진 것에 대한 항의와 석방촉구를 목적으로 이루어진 것이라면 피고인의 행위는 근로조건의 유지 또는 향상을 주된 목적으로 한 쟁의행위라고 볼 수 없어 노동쟁의조정법의 적용대상인 쟁의행위에 해당하지 않는다고 할 것이다. (대법원 1991.1.23. 선고 90도2852)

◈ 정부정책과 관련된 사항

○ ○○노총 등이 쟁의행위의 주된 대상으로 내세운 것 중에는 실업대책을 위한 제도적 장치의 마련, 정경유착과 재벌해체, IMF 재협상 등과 같이 정당한 쟁의의 대상이 될 수 없는 사항이 포함되어 있었던 사실 등을 인정한 다음, 각 단위노동조합이 그와 같이 단체교섭의 대상이 될 수 없는 문제들을 내세워 파업을 결의하고 이를 위한 결의대회에 참가한 이상, 각 단위 사업장에서의 파업 등이 그 조합원의 찬반투표를 거쳐 이루어졌다고 하더라도 그 자체가 위법한 것으로서 업무방해에 해당한다. (대법원 2002.4.12.선고 2000도3485)

라. 쟁의행위의 목적이 다수인 경우 판단

◉ 쟁의행위에서 추구되는 목적이 여러 가지이고 그 중 일부가 정당하지 못한 경우에는 주된 목적 내지 진정한 목적의 당부에 의하여 그 쟁의목적의 정당성 여부를 판단

- 주된 목적 내지 진정한 목적이란 그 목적을 제외하였더라면 쟁의행위를 하지 않았을 것으로 인정되는 목적을 말함

◈ 쟁의행위에서 추구되는 목적이 여러 가지이고 그 중 일부가 정당하지 못한 경우에는 주된 목적 내지 진정한 목적의 당부에 의하여 그 쟁의목적의 당부를 판단하여야 할 것이고, 부당한 요구사항을 뺐더라면 쟁의행위를 하지 않았을 것이라고 인정되는 경우에는 그 쟁의행위 전체가 정당성을 갖지 못한다고 보아야 할 것이다. (대법원 2006.5.25.선고 2002도5577 등 다수)

◉ 주된 목적 내지 진정한 목적의 판단기준은 그간의 단체교섭 경위, 쟁의행위에 이르게 된 경위, 이 과정에서의 노동조합의 요구사항 및 쟁의행위 전개과정 등을 종합적으로 고려하여 판단

- 즉, 표면적으로 내세우는 요구사항, 실제 교섭할 때 요구사항, 쟁의행위 경위 등에 비추어 볼 때, 노동조합이 실질적으로 관철시키고자 하는 요구사항이 무엇인지에 따라 주된 목적 또는 주된 요구사항을 판단

◈ 단체교섭의 대상이 될 수 없는 요구사항은 쟁의행위의 경위, 노조의 전체 요구내용에 비추어 보면 임·단협 체결을 요구하면서 부수적인 목적에서 요구한 것으로 보기보다는 상급단체의 투쟁목표 및 투쟁일정에 맞추어 내세운 임금협상 등과 동일한 가치의 요구사항이거나, 임금협상보다도 직접적이고 주된 요구사항으로 볼 여지가 많아 보이므로 쟁의행위의 정당성을 인정할 수 없다. (대법원 2005.3.10.선고 2004도8448)

4. 쟁의행위의 시기·절차

가. 불충분한 단체교섭 후의 쟁의행위

◉ 노조법 제2조제5호의 노동쟁의의 정의와 제45조의 조정전치주의는 노사 모두에게 성실교섭의 의무를 부과하고 쟁의행위의 “최후수단성 원칙”을 명문화한 것임

- 따라서 쟁의행위는 조정전치, 조합원 찬반투표 등을 거쳐야 하고, 노사간에 충분히 단체교섭을 한 후 최후의 수단으로서 행하여야만 정당성이 인정됨

- 판례는 쟁의행위는 "단체교섭을 성실히 하였음에도 타결되지 못하였을 경우"에 개시하여야 그 정당성이 인정된다는 입장
  - 따라서 사측이 정당한 사유 없이 교섭요구사실 미공고 등 창구단일화절차 이행을 거부하여 교섭이 이루어지지 않는 경우에도 교섭미진 책임은 사용자에게 있다고 할 것이므로 쟁의행위가 가능하다고 봄
  - 그러나 이는 사용자가 정당한 이유 없이 회답을 미루거나 명확하지 않은 회답을 하는 때에 쟁의행위를 개시할 수 있다는 입장인 것으로, 노조의 귀책사유로 인한 교섭미진의 쟁의행위까지 정당하다고 본 것은 아니라고 봄

◈ 노동조합측에서 회사측의 단체협약 체결권한에 대한 의문을 해소시켜 줄 수 있음에도 불구하고 이를 해소시키지 않은 채 단체교섭만을 요구하였다면 단체교섭을 위한 진지한 노력을 다하였다고 볼 수 없고, 따라서 그러한 상황에서 가진 단체교섭이 결렬되었다고 하더라도 이를 이유로 하는 쟁의행위는 그 목적과 시기, 절차에 있어서 정당한 쟁의행위라고 볼 수 없다. (대법원 2000.5.12.선고 98도3299)

◈ 긴박한 경영상의 필요에 의하여 하는 이른바 정리해고의 실시는 사용자의 경영상의 조치라고 할 것이므로, 정리해고에 관한 노동조합의 요구내용이 사용자는 정리해고를 하여서는 아니 된다는 취지라면 이는 사용자의 경영권을 본질적으로 제약하는 것이 되어 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없고, 단체교섭사항이 될 수 없는 사항을 달성하려는 쟁의행위는 그 목적의 정당성을 인정할 수 없다. 정리해고 자체를 전혀 수용할 수 없다는 노동조합의 주장은 사용자의 정리해고에 관한 권한 자체를 전면적으로 부정하는 것으로서 사용자의 경영권을 본질적으로 침해하는 내용이라고 할 것이므로 단체교섭의 대상이 될 수 없고, 이 주장의 관철을 목적으로 한 이 사건 쟁의행위는 그 목적에 있어서 정당하다고 할 수 없다. --중략-- 이 사건 쟁의행위의 목적이 정당하지 않은 이상 설사 쟁의행위에 이르기 전에 노조법 소정의 조정절차를 거쳤다거나 쟁의행위의 수단과 방법에 있어 어떠한 위법이 없었다 하더라도 그것만으로 이 사건 쟁의행위가 정당하게 되는 것은 아니므로, 이에 관하여 더 나아가 살펴볼 필요 없이 이 사건 쟁의행위는 정당성 없는 위법한 행위임을 면하지 못한다 할 것이다. (대법원 2001.4.24.선고 99도4893)

◉ 즉, 다음과 같은 경우에는 정당성을 인정할 수 없음

- 노동조합이 노조설립과 거의 동시에 성실한 단체교섭을 생략한 채 노동쟁의 발생 신고를 하고 즉시 쟁의행위에 돌입하는 경우
- 사용자측이 단체교섭에 대한 사용자측 안을 제시하고 노동조합에 협의할 것을 요구하였으나 노동조합이 단체교섭에 응하지 아니한 채 즉시 쟁의행위에 돌입하는 경우
- 노동조합이 사용자측에 단체교섭을 요구한 후 사용자가 교섭요구에 응하는데 필요한 시간적 여유를 주지 않고 쟁의행위에 돌입하는 경우
- 형식적으로는 행정관청과 노동위원회에 노동쟁의 발생 신고를 하였으나, 사용자의 교섭요구를 일체 거부한 채 쟁의행위에 돌입하는 경우

나. 조정전치

◉ 노동조합은 노조법에 의한 조정절차를 거치지 아니하면 쟁의행위를 할 수 없음

◉ 현행 노조법 제45조는 조정절차를 거치지 않으면 쟁의행위를 할 수 없도록 규정(조정전치주의), 노동위원회는 "노동쟁의"가 아닌 경우는 다른 해결 방법을 안내(행정지도)

- 행정지도는 노동위원회가 조정신청 내용을 검토한 결과 노조법 제2조 제5호의 노동쟁의가 아니라고 판단되므로 조정절차를 진행할 수 없다는 의사표시를 하면서 노사에게 다른 해결방법을 알려주는 것임

※ 행정지도 하는 경우 (노동쟁의가 아니라고 판단하는 경우)

▲ 조정을 신청한 자가 노사관계 당사자가 아닌 경우 (당사자 부적격)

▲ 조정을 신청한 내용이 단체교섭사항이 아닌 경우 (비교섭 사항)

▲ 자율적 합의의 여지가 없다고 볼만큼 충분히 교섭을 하지 않은 경우 (교섭미진)

- 따라서 노동위원회에서 교섭미진을 이유로 행정지도 한 이후에 별도의 조정 신청 없이 곧바로 행하는 쟁의행위는 조정절차를 거치지 않은 것이므로 노조법 제45조제2항의 규정에 위반됨

◈ 노동위원회가 노동조합의 노동쟁의 조정신청사건에 대하여 조정대상이 아닌 것으로 인정하였음에도 불구하고 노동조합이 별도의 조정절차를 거치지 않고 곧바로 쟁의행위에 돌입한다면 이는 노조법 제45조제2항(조정전치) 위반 문제가 발생할 것임 (노사관계법제팀-3469, 2007.10.22.)

※ 조정기간은 일반사업의 경우 10일, 공익사업은 15일이며, 당사자간의 합의로 각 10일, 15일 이내에 연장할 수 있음. 조정기간을 연장한 경우 노동조합이 노조법 제54조제1항에 의한 조정기간이 만료되었다는 이유만으로 쟁의행위를 하는 것은 신의성실의 원칙에 위배되므로 정당하다고 할 수 없음

◉ 조정당시와 쟁의행위를 재개한 시점 사이에 노동쟁의의 동일성이 인정된다면 별도의 조정절차를 거칠 필요는 없음

◈ '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 제45조 제2항의 규정에 의한 조정절차를 다시 거쳐야 할 것으로 판단됨 (노사협력과 68107-427, 2001.8.23.)

◈ 교섭대표노동조합을 결정하기 위한 창구단일화절차 이후 교섭대표노동조합은 이전의 노사 쟁점과 동일성이 유지되는 한 별도의 조정절차를 거치지 않고 쟁의행위를 할 수 있음 (노사관계법제과-2530, 2012.9.6.)

다. 쟁의행위 찬반투표

(1) 개 요

- 쟁의행위는 노동조합이 자신의 주장을 관철하기 위해 사용할 수 있는 최후의 수단으로 비록 법적으로 보장된 권리이기는 하나 그 성격은 근로계약 이행의 일방적인 중단으로 조합원들의 임금청구권이 소멸됨은 물론 쟁의행위의 정당성 여부에 따라 징계 등의 불이익 처분을 받을 수 있음
  - 따라서 쟁의행위 찬반투표는 노동조합의 일반적인 의사결정과 달리 매우 신중하게 결정되어야 하며, 절차적으로도 강요나 압박을 줄 수 있는 요인이 모두 제거된 상태에서 개개 조합원들의 자발적 의사가 정확하게 반영되는 제도적 장치가 구비되어야 할 것임

    ※ 이러한 점을 감안하여 영국의 경우 우편으로만 쟁의행위 찬반투표를 하도록 하고 있음

- 비록, 쟁의행위 찬반투표가 노동조합 내부의 의사결정에 관한 문제이나, 투표과정의 공정성 및 투명성 등 노조 내부의 민주성을 확보하는 것은 근로자들의 실질적 단결권을 보장하는 것임
  - 찬반투표의 공정성과 투명성을 담보할 수 있는 합리적 방안을 노동조합의 규약에 규정하고, 법령과 규약에 따른 절차와 방법에 따라 찬반투표가 진행되도록 사전지도를 강화할 필요가 있음

(2) 현행규정

- 노동조합의 쟁의행위는 그 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없음
  - 노조법 제29조의2에 따라 교섭대표노동조합이 결정된 경우에는 그 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 쟁의행위를 할 수 없음 (노조법 제41조)

- 교섭대표노동조합은 교섭창구단일화 절차에 참여한 모든 노동조합의 조합원에게 투표권을 부여하여야 하며, 이를 부여하지 아니한 경우에는 노조법 제41조 위반임

◈ 쟁의행위를 함에 있어 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 찬성결정이라는 절차를 거쳐야 한다는 노조법 제41조제1항의 규정은 노동조합의 자주적이고 민주적인 운영을 도모함과 아울러 쟁의행위에 참가한 근로자들이 사후에 그 쟁의행위의 정당성 유무와 관련하여 어떠한 불이익을 당하지 않도록 그 개시에 관한 조합의사의 결정에 보다 신중을 기하기 위하여 마련된 규정이므로 위의 절차를 위반한 쟁의행위는 그 절차를 따를 수 없는 객관적인 사정이 인정되지 아니하는 한 정당성이 상실된다. (대법원 2001.10.25.선고 99도4837 전원합의체)

◈ 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.)

- 노동조합은 그 조직의 자주적·민주적 운영을 보장하기 위하여 "쟁의행위와 관련된 찬반투표 결과의 공개, 투표자 명부 및 투표용지 등의 보존·열람에 관한 사항"을 규약에 필수적으로 기재하여야 함 (노조법 제11조제12호)

(3) 쟁의행위 찬반투표 시기·절차·방법 및 대상범위

(가) 시 기

- 현행법상 쟁의행위 찬반투표 시기에 대한 구체적인 규정이 없으나 쟁의행위는 노동쟁의 상태를 전제로 하는 것이므로 노조법 제2조제5호에 의한 노동쟁의가 발생한 이후에 실시하여야 함

- 또한 우리의 경우 조정전치주의를 채택하고 있으므로 노동위원회가 조정안을 제시하였을 경우 그 조정안의 수용여부에 관한 조합원들의 의사도 반영되어야 하므로 쟁의행위 찬반투표는 조정절차를 거친 후 쟁의행위에 돌입하기 전까지 실시하는 것이 원칙임

◉ 쟁의행위 찬반투표의 횟수에 대해서는 별도의 규정이 없으나 의무적인 찬반투표 실시 규정의 취지에 비추어 쟁의행위 찬반투표가 부결된 경우에는 별도의 성실한 교섭 등 새로운 여건이 조성된 이후에 재실시하여야 함

◈ 쟁의행위에 대한 조합원의 찬반투표는 노동관계 당사자간에 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태인 이른바 '노동쟁의'의 상태에 이르러야 할 뿐 아니라, 조정절차에서 노동위원회로부터 조정안이 제시되었을 경우 그 조정안을 수용할지 여부에 관한 조합원의 의사 역시 반영되어야 함에 비추어 조정절차까지 거친 후 쟁의행위에 돌입하기 직전에 실시하여야 하는 것이 원칙이라 할 것이다. (대법원 2001.9.14.선고 2001도53)

◈ 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 (협력 68107-276, 2001.6.20.)

(나) 절 차

① 쟁의행위 찬반투표 실시 공고

- 쟁의행위 찬반투표를 실시하는 경우에는 투표일 7일전에 노동조합 게시판 등에 공고하여야 하고, 찬반투표 공고문에는 투표일시 및 장소, 투·개표 위원 명단 등 투표와 개표에 관한 사항을 기재하여야 함
- 복수노조사업장에서 교섭대표노조가 찬반투표 실시 공고를 할 경우에는 교섭창구단일화에 참여한 전체 조합원이 알 수 있도록 공고해야 함

- 투표기간은 규약, 선거관리 규정에 따르고 정해진 바가 없을 경우 노조가 자율적으로 투표기간을 정할 수 있으나 투표기간이 지나치게 장기간이거나 임의로 투표기간을 연장하는 것은 투표의 공정성, 조합원들의 의사왜곡 등이 발생할 수 있어 바람직하지 않음

② 투표자 명부의 작성과 열람

- 투표자 명부는 투표 공고와 동시에 노동조합 사무실에 비치하여야 하며 조합원은 투표일 공고 이후 언제든지 투표자 명부를 열람할 수 있도록 해야 함
- 교섭대표노조가 있는 경우 교섭대표노조는 교섭창구단일화에 참여한 해당 노조로부터 투표자 명부를 제출받아 전체 투표자 명부를 작성 한 후 찬반 투표 대상이 된 전체 조합원이 열람 할 수 있도록 조치하여야 함

  * 전체조합원이 열람가능한 장소에 비치하거나 각 노조사무실에 비치하여 열람가능하도록 하여야 함

- 이해관계인은 투표자 명부와 관련하여 일정기간 내에 노동조합에 이의를 제기할 수 있고, 이의가 제기된 경우 노동조합은 선거관리위원회(또는 투표 관련 권한있는 기관)로 하여금 지체없이 이를 심의·결정하여야 함

③ 쟁의행위 찬반투표 실시 및 관리

- 쟁의행위 찬반투표는 임원선거에 준하여 투·개표 관리를 하여야 하며 조합원의 자유로운 의사를 보장하기 위하여 비밀이 보장되는 사업장 내부 또는 외부 장소에 기표소와 투표함을 마련하여야 함
- 별도의 선거관리규정이 있는 노동조합은 선거관리규정에 따라 독립성을 가진 선거관리위원회(또는 투표 관련 권한있는 기관)를 두어 관리하거나 공정성을 담보할 수 있는 외부기관에 위탁하여 관리할 수 있으며, 하위규정으로 (가칭) '쟁의행위 찬반투표 관리규정'을 두어 찬반투표를 관리할 수도 있을 것임

  * 교섭대표노조가 선거관리위원회를 구성·운영할 경우 창구단일화 참여노조도 참여시키는 등 객관성·공정성 시비를 예방하는 것이 바람직

- 투표용지는 투표자 명부와 주민등록증 등 조합원의 신분을 확인할 수 있는 신분증을 대조한 후 투표장에서 교부하여야 하고 조합원은 지정된 투표장소에서 투표용지에 직접 기표하여 투표
- 투표장소에는 투표참가자, 선거관리위원, 투표참관인을 제외하고는 출입할 수 없도록 하며 투표함은 투표참관인 등이 참관한 상태에서 완전하게 봉쇄·봉인하여 개표장소로 이송되어야 함

④ 개표 및 투표결과의 공개

- 개표는 원칙적으로 동일한 장소에서 중립적 참관인과 선거관리위원에 의하여 이루어져야 하나 투표장소가 지역적으로 분산된 경우에는 엄격한 방법에 의해 지역단위로 개표하여 결과를 취합하는 것도 가능
- 부서, 라인 단위의 소규모 개표는 개표의 투명성을 확보하기 어렵고 부정개표 논란에 휘말릴 수 있으므로 지역 또는 공장단위에서 개표하는 것이 바람직
- 위원장은 투표 종료 후 지체없이 재적조합원의 수, 투표에 참여한 조합원의 수, 찬성 조합원의 수, 재적조합원 대비 찬성률 등 찬반투표 결과를 전체 조합원이 알 수 있는 방법으로 공고하여야 함
- 찬반투표 방법 및 결과에 이의가 있는 이해관계인은 투표결과 공고 후 일정기간 내에 노동조합에 이의를 제기할 수 있음
- 이의가 제기된 경우 노동조합은 선거관리위원회(또는 투표 관련 권한있는 기관)를 지체없이 소집하여 이를 심의·결정하여야 함

⑤ 투표자 명부 및 투표용지의 보존과 열람

- 위원장은 쟁의행위 찬반투표의 투표자 명부와 투표용지를 투표일로부터 상당기간 보존하여야 하며 보존기간은 규약 등으로 정할 수 있음

- 위원장은 이해관계인이 투표자 명부 및 투표용지의 공개·열람을 요구한 때에는 언제든지 이를 공개·열람토록 하여야 함

(다) 방 법

- 노조법 제41조제1항에 의거 쟁의행위 찬반투표 방법은 직접·비밀·무기명 투표에 의하여야 하고 재적조합원 과반수의 찬성을 얻어야 함
  - 따라서 투표방법이 위법하거나 재적조합원의 과반수 찬성(투표 참가자의 과반수가 아님)을 얻지 못한 쟁의행위는 정당성이 없음
  - 한편, 교섭대표노동조합이 결정된 경우에는 교섭창구단일화 절차에 참여한 전체 노동조합 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의한 과반수의 찬성을 얻어야 함

- 투표함을 들고 다니면서 하는 방식, 기표가 보이도록 하는 방식은 조합원들의 자유의사에 의한 결정을 방해하여 비밀투표의 원칙에 위배되므로 그 효력을 인정할 수 없음

◈ 노조법 제41조 제1항에 '노동조합의 쟁의행위는 그 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다'고 규정하고 있음. 이는 쟁의행위에 돌입할 경우 조합원도 임금상실 등 경제적 손실을 감수하여야 한다는 견지에서 노동조합의 중요한 의사결정인 쟁의행위 결의에 조합원의 의사가 충분히 반영되도록 하기 위한 것임.

- 따라서 여러 가지 사정으로 총회에서 의결할 수 없는 경우 각 부서에 투표함을 설치하여 조합원 투표를 실시할 수는 있으며, 이러한 경우에도 조합원이 자기 의사에 따라 자유스럽게 투표할 수 있도록 그 분위기가 보장되어야 할 것이나
- 귀문의 경우와 같이 각 대의원이 투표인 명부와 투표함을 들고 다니며 조합원을 개별 방문하여 투표토록 하거나 기표소 설치없이 투표용지 교부장소에서 조합간부가 보는 가운데 투표행위가 이루어지고 투표함 내 투표용지의 찬반내용이 육안으로 식별가능 하였고, 투표용지의 안전한 보장이 어려웠다면 직접·비밀·무기명투표에 의해 조합원의 총의를 민주적으로 결의토록 한 동 조항의 취지에 부합되지 않는 것으로 사료됨 (협력 68140-233, 2000.6.14.)

- 노동조합은 투표권자 본인이 직접 투표권을 행사하고 투표과정과 결과에 대한 비밀이 보장되는 범위 내에서 규약 또는 하부규정 등을 통해 구체적인 투표방식을 정할 수 있을 것임

- 인터넷투표, ARS투표 등 전자투표는 조합원들의 직접·비밀 투표를 확인하는 것이 사실상 어려우므로 원칙적으로 그 정당성을 인정하기 어려움

  - 본인 인증절차, 투표권자 D/B 및 투표결과 D/B의 분리 등에 의한 비밀보장, 중복투표·해킹방지 등 기술·제도적인 측면에서 객관적이고 투명한 운영방식이 구축·실현되어 직접·비밀·무기명 투표가 명확히 보장된 경우에 한해 제한적으로 인정될 수 있을 것이나 이 경우에도 선거의 공정성, 투명성에 대해서는 노동조합이 입증하여야 할 것임

- 사업장이 지역적으로 분리되어 있는 등 기타 부득이한 사유가 있을 경우 총회를 개최하지 않고 직접·비밀·무기명투표의 절차를 거치면 그 정당성이 인정됨

- 재적조합원 과반수의 찬성으로 쟁의행위를 하던 중 조합원수의 증가나 감소 등 변동이 있더라도 특별한 사정이 없는 한 조합원수의 변동을 이유로 별도로 쟁의행위 찬반투표를 실시할 필요는 없음

(라) 찬반투표 대상 범위

- 단체교섭이 진행되다가 결렬된 경우 쟁의행위 찬반투표의 대상은 노동조합이 아닌 사업 또는 사업장 단위를 기준으로 판단하는 것이 원칙임

- 교섭대표노동조합이 결정된 경우에는 창구단일화 절차에 참여한 모든 노동조합의 조합원들을 대상으로 실시하여야 함

- 다만, 교섭창구단일화 절차 중 자율적단일화 기간내에 사용자의 동의로 개별교섭을 하는 경우에는 각 노동조합별로 소속 조합원을 대상으로 실시하여야 하며
- 교섭단위가 분리된 경우에는 분리된 각각의 교섭단위별로 쟁의행위 찬반투표를 실시해야 함

◎ 산별노조의 경우에도 교섭형태에 관계없이 쟁의행위 찬반투표의 대상범위는 산별노조 전체가 아닌 사업 또는 사업장 단위임

(4) 쟁의행위 찬반투표 투명성 제고를 위한 지도방안

◎ 노조 설립신고 또는 변경신고한 경우에 규약의 필수적 기재사항을 확인

- 쟁의행위와 관련된 찬반투표 결과의 공개, 투표자 명부 및 투표용지 등의 보존·열람에 관한 사항이 포함되어 있는지를 검토하고 포함되지 않은 경우 보완조치

◎ 각종 지도·점검시 행정지도 강화

- 담당 감독관은 규약의 비치 및 보존 여부를 확인하고 조합원이 열람할 수 있도록 하며 쟁의행위 투명성 제고를 위한 방안에 대해 적극 행정지도
- 서류 비치·보존 의무 위반시 500만원 이하의 과태료를 부과할 수 있음

◎ 쟁의행위 찬반투표가 예정된 경우는 사전 지도 강화

- 관내 사업장에서 쟁의행위가 예정된 경우 다음의 사항을 중심으로 적법한 절차에 따라 찬반투표가 이루어지도록 노조 대표 및 선거관리위원들에 대한 지도를 강화

주요 지도내용

▲ 투표함은 고정된 장소에 비치하고, 기표행위의 비밀이 보장되는 방식일 것
▲ 투표용지는 반드시 투표장에서 교부하고 사전에 신분증을 대조·확인할 것
▲ 투표장소에 관계자 이외의 자는 출입을 금지할 것
▲ 선거관리위원과 참관인단의 현장투표 감시활동을 전개할 것
▲ 투표 완료시 투표함의 투입구와 자물쇠를 봉쇄봉인할 것
▲ 선거관리위원과 참관인단의 감시 하에 투표함 이송 및 개표할 것
▲ 투표용지는 반드시 상당기간 보존할 것

◎ 결의처분 시정명령 및 사법처리

- 쟁의행위 찬반투표가 규약이나 법령을 위반한 경우 자율시정 권고 후 시정명령 조치하고, 시정명령에 불응시 사법처리
- 쟁의행위 찬반투표는 대표적인 노동조합의 결의로 법령에 위반될 경우 행정관청은 이해관계인의 신청 없이 직권으로 시정명령을 할 수 있음

◎ 외부 전문기관에 선거관리 위탁

- 대규모 기업, 사업장이 전국적으로 산재된 기업의 경우 투표관리의 공정성·투명성 제고를 위해 노동조합의 결의를 통해 선거관리위원회 등 외부 전문기관에 선거관리를 위탁하도록 권고

◎ 쟁의행위 찬반투표 표준규약안 확대 보급

- 각종 사업장 지도·점검, 컨설팅, 간담회시 기 배포된 『표준규약안』 및 위의 권고사항을 규약에 포함하도록 지속적으로 지도함으로써 투표가 공정하고 투명하게 관리되도록 하여야 할 것임

외국의 쟁의행위 찬반투표 사례

○ "ILO입법지침"에서는 비노조파업(wild-cat strike)의 가능성을 줄이고 중요한 결정에 대해 민주적인 통제가 이루어지도록 하기 위해 찬반투표제를 실시하는 것을 부정하지 않고 있음

○ 일본 : 파업은 조합원 또는 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출된 대의원의 직접·무기명 투표에 의해 과반수가 찬성하지 않으면 개시하지 못함

○ 영국 : 1993년에 우편투표제도를 법적으로 의무화함으로써 노동조합은 쟁의행위에 돌입하기 전에 반드시 우편투표를 통한 찬반투표를 실시하여야 함

- 쟁의행위에 참가할지 여부를 '예' 또는 '아니오'로 응답하도록 하는 투표용지를 개별 조합원들에게 발송하고 이를 취합하는 형태로 우편투표제를 실시하고 있으며, 투표용지에는 일련번호와 반송날짜 및 반송주소를 명시
- 투표개시일 7일전에 사용자에게 찬반투표 일시 등을 통보하고, 투표개시일 3일 전에는 투표용지 견본을 사용자에게 제공
- 50인 이상의 투표가 이루어지는 경우 독립적인 검사인을 지정하여야 하며, 검사인은 불공정 및 부정행위 위험을 최소화하기 위한 조치 여부와 노동조합 임원으로부터의 간섭을 받지 않고 검사를 수행하였는지 여부 등에 관한 보고서를 작성하여야 함
- 투표 이후 4주 이내에 쟁의행위를 개시하여야 하며, 4주 이후에 쟁의행위를 할 경우에는 투표절차를 재실시

○ 독일 : 쟁의행위의 한계와 관련해서는 노동법원의 판례를 통해 형성되고 있고, 판례를 통해 형성된 쟁의행위 제한의 원칙으로는 ①최후수단의 원칙, ②공정쟁의의 원칙, ③노동평화의 원칙 등을 들 수 있으며, 쟁의행위 찬반투표와 관련하여 금속노조의 경우에는 규약에서 조합의 3/4의 찬성을 쟁의행위 개시 요건으로 규정하고 있음

라. 평화의무

- 평화의무는 단체협약이 체결되면 협약당사자인 노사 양측은 그 협약 내용을 준수하여야 하고 특별한 사정이 없는 한 단체협약의 유효기간 중에는 단체협약에서 이미 정한 근로조건이나 기타 사항의 변경·개폐를 요구하는 쟁의행위를 하여서는 아니 되는 것을 의미

- 평화의무는 현행 노조법에서는 구체적인 규정을 두고 있지 않으나 단체협약의 질서형성 기능에 내재하는 본래의 의무임
  - 따라서 이를 위반한 쟁의행위는 노사관계를 평화적·자주적으로 규율하기 위한 단체협약의 본질적 기능을 해치는 것일 뿐 아니라 노사관계에서 요구되는 신의성실의 원칙에도 반하는 것이므로 정당성이 없음

◈ 단체협약에서 이미 정한 근로조건이나 기타 사항의 변경·개폐를 요구하는 쟁의행위를 단체협약의 유효기간 중에 하여서는 아니 된다는 이른바 평화의무를 위반하여 이루어진 쟁의행위는 노사관계를 평화적·자주적으로 규율하기 위한 단체협약의 본질적 기능을 해치는 것일 뿐 아니라 노사관계에서 요구되는 신의성실의 원칙에도 반하는 것이라 할 것이므로 정당성이 없다. (대법원 1994.9.30.선고 94다4042)

  - 평화의무는 노동조합뿐만 아니라 조합원도 이에 위반된 쟁의행위를 하지 못하게 하여야 하는 의무가 있음

◈ 단체협약의 당사자인 노동조합은 단체협약의 유효기간 중에 단체협약에서 정한 근로조건 등에 관한 내용의 변경이나 폐지를 요구하는 쟁의행위를 행하지 아니하여야 함은 물론, 조합원들에 대하여도 통제력을 행사하여 그와 같은 쟁의행위를 행하지 못하게 방지하여야 할 이른바 평화의무를 지고 있다고 할 것인바, 이와 같은 평화의무가 노사관계의 안정과 단체협약의 질서 형성적 기능을 담보하는 것인 점에 비추어 보면, 평화의무에 위반되는 쟁의행위를 행하는 것은 이미 노동조합 활동으로서의 정당성을 결여한 것이다. (대법원 1992.9.1.선고 92누7733)

- 한편, 단체협약 체결시 특정사항에 대해 추후 별도의 교섭을 통해 합의하기로 하고 그 합의를 유보한 경우에는 평화의무에 위반되지 아니함

◈ 노사당사자가 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 어려움 (노사관계법제팀-162, 2006.1.18.)

평화의무와 평화조항 구분

◈ 평화조항이란 노사간에 분쟁이 발생한 경우에 일정한 절차를 거치지 않으면 쟁의행위로 나갈 수 없다는 것을 정한 조항

◈ 평화의무는 단체협약에 명문화되지 않더라도 그 의무가 발생하지만 평화조항은 단체협약상에 명문화 되어야 함

◈ 평화의무는 일정기간 쟁의행위를 하지 않을 기한에 대한 의무인데 평화조항은 일정한 절차를 거쳐야 한다는 절차에 대한 의무임

5. 쟁의행위의 수단·방법

가. 기본원칙

- 쟁의행위의 수단 및 방법에 있어서는 소극적으로 근로의 제공을 전면적 또는 부분적으로 정지하여 사용자에게 타격을 주는 것이어야 하며, 노사관계의 신의성실의 원칙에 비추어 공정성의 원칙에 따라야 함

  - 또한, 사용자의 기업시설에 대한 소유권 기타의 재산권과 조화를 이루어야 함은 물론 폭력이나 파괴행위를 수반하거나 기타 고도의 반사회성을 띤 행위가 아닌 정당한 범위 내의 것이어야 함

나. 폭력·파괴행위의 금지

- 쟁의행위가 헌법상 보장된 기본권이기는 하나 이를 이용하여 타인의 생명, 재산상의 기본권을 폭력적으로 침해할 수는 없음
  - 노조법 제4조 단서 및 제42조제1항에서는 쟁의행위는 폭력이나 파괴행위로서 이를 행할 수 없다고 규정하고 있음

◈ 쟁의행위가 정당하기 위해서는 그 목적이 노사의 자치적 교섭을 조성하기 위하여 하는 것이어야 하고, 그 방법에 있어서 폭력의 행사는 법질서의 기본원칙에 반하므로 이는 어떠한 경우에도 허용되지 않는다. (대법원 1992.5.12.선고 91다34523)

※ 폭력 : 업무방해죄의 위력보다는 "협의"의 개념으로 "사람의 생명·신체에 대한 불법적인 유형력의 행사", 즉 형법상의 폭행, 상해에 해당하는 행위

※ 파괴행위 : "물건의 전부 또는 일부에 대해 불법적인 유형력을 행사하여 물질적, 물리적으로 훼손함으로써 그 효용을 감소·훼손시키는 것", 즉 형법상의 손괴에 해당하는 행위를 의미함

- 특히, 노조법 제42조제1항은 근로를 제공하려는 근로자들의 근로장소가 쟁의행위를 하는 조합원들에 의해서 점거 또는 폭력이나 파괴행위 등으로 생산시설이 손괴되어 근로를 제공할 수 없는 상태가 되지 않도록 쟁의행위의 한계를 규정

- 폭력·파괴 등 반사회적 행위를 수반하는 쟁의행위는 정당성이 인정되지 아니하며, 그 형태에 따라 폭행죄, 상해죄, 협박죄, 재물손괴죄, 업무방해죄 등의 죄책이 발생될 수 있음

◈ 2000.6.30 쟁의행위는 약 2,500여명에 달하는 조합원들이 회사 건물에 침입하여 그 중 사수대로 불리는 50여명의 조합원들이 건물 6층 이사장 부속실 등에 그 밖의 조합원들이 회사 건물에 분산 배치되어 위 건물을 완전 점거하여 임직원을 감금, 폭행하는 등의 방법으로 이루어진 점에서 그 방법과 태양의 정당성을 인정할 수 없다. (대법원 2002.1.11.선고 2001도1687)

- 다만, 노동조합의 의사와 관계없이 일부 조합원들의 우발적·일시적으로 폭력·파괴행위가 발생한 경우에는 당해 쟁의행위 전체의 정당성과 구분하여 판단하여야 함

◈ 쟁의행위는 그 수단과 방법이 사용자의 재산권과 조화를 이루어야 할 뿐만 아니라 다른 기본적 인권을 침해하지 아니하는 등 그 밖의 헌법상의 요청과 조화되어야 한다. 다만, 이 경우에도 당해 쟁의행위 자체의 정당성과 이를 구성하거나 부수되는 개개의 정당성은 구별되어야 하므로 일부 소수의 근로자가 폭력행위 등의 위법행위를 하였다고 하더라도 전체로서의 쟁의행위가 위법하게 되는 것은 아니다. (대법원 2003.12.26.선고 2003두8906)

다. 주요업무시설의 점거 금지

- 쟁의행위는 근로제공을 소극적으로 거부함으로써 정상적인 업무의 운영을 저해하는 수준에 그쳐야 하며, 사용자의 조업계속의 자유를 침해하거나 기업시설에 대한 권리를 침해하여서는 아니됨

- 노조법 제42조제1항에서는 이러한 원칙을 명확히 하여 생산시설이나 주요 업무시설의 점거의 형태로 행하는 쟁의행위를 제한하여 사용자의 조업계속의 자유나 기업시설에 대한 권리를 보호하고 있음

- 점거가 금지되는 노조법 제42조제1항 규정의 "생산 기타 주요업무에 관련되는 시설"의 범위는 개별 사업장의 업무종류, 쟁의행위 당시의 생산 또는 업무형태에 따라 판단하여야 함
  - 일반적으로 노동조합에 의해 점거될 경우 사용자 또는 다른 근로자의 조업의 중단 또는 방해를 가져올 수 있는 시설이 이에 해당

- 생산 기타 주요업무시설과 노조법 시행령 제21조에서 정하는 시설의 점거는 병존적·부분적일 경우에도 정당하지 않음
  - 즉, 형법상 업무방해죄, 건조물 침입죄, 퇴거불응죄에 해당되는지 여부와 관계없이 노조법 제42조제1항에 위반되므로 정당성 부정

    ※ 직장점거란 근로자들이 일정한 목적을 관철하기 위하여 사용자의 의사에 반하여 사업장, 공장 등 회사 내에서 퇴거하지 않고 장시간 체류하는 쟁의수단임

- 반면, 일반적인 직장점거(생산 기타 주요업무시설 등 이외의 시설에 대한 점거)의 경우 사용자의 점유를 배제하지 아니하고 조업도 방해하지 않는 범위 내에서의 부분적·병존적 점거일 경우에 한하여 허용됨
  - 이 경우에도 전면적·배타적 점거는 정당하지 아니함

◈ 직장점거는 파업시 사용자에 의한 방해를 막고 변화하는 정세에 기민하게 대처하기 위하여 퇴거하지 않고 사용자의 의사에 반하여 직장에 체류하는 쟁의수단이므로 사용자측의 점유를 완전히 배제하지 아니하고 그 조업도 방해하지 않는 부분적·병존적 점거일 경우에 한하여 정당성이 인정되는 것이고, 이를 넘어 사용자의 기업시설을 장기간에 걸쳐 전면적·배타적으로 점유하는 것은 사용자의 시설관리권능에 대한 침해로서 부당하다. (대법원 1990.10.12. 선고 90도1431)

◈ 직장 또는 사업장시설의 점거는 적극적인 쟁의행위의 한 형태로서 그 점거의 범위가 직장 또는 사업장시설의 일부분이고 사용자측의 출입이나 관리지배를 배제하지 않는 병존적인 점거에 지나지 않을 때에는 정당한 쟁의행위로 볼 수 있으나, 이와 달리 직장 또는 사업장 시설을 전면적, 배타적으로 점거하여 조합원 이외의 자의 출입을 저지하거나 사용자측의 관리지배를 배제하여 업무의 중단 또는 혼란을 야기케 하는 것과 같은 행위는 이미 정당성의 한계를 벗어난 것이라고 볼 수밖에 없다. (대법원 1991.6.11.선고 91도383)

◈ 노동조합의 조합원들이 쟁의행위로 사용자중인 ○○○건축사회의 사무실 일부를 점거한 사안에서, 점거한 곳의 범위와 평소의 사용형태, 사용자측에서 이를 사용하지 못하게 됨으로써 입은 피해의 내용과 정도에 비추어 이는 폭력의 행사에 해당하지 않는 사업장시설의 부분적·병존적인 점거로서 사용자의 재산권과 조화를 이루고 있고, 사용자의 업무가 실제로 방해되었거나 업무방해의 결과를 초래할 위험성이 발생하였다고 보기 어려우므로, 위 점거행위는 노동관계법령에 따른 정당한 행위임 (대법원 2007.12.28.선고 2007도5204)

주요업무시설 유형별 예시

○ 호텔에 있어서, 룸·데스크 서비스, 라운지·연회·집회설비 등 서비스의 숙박시설
- 객실(객실복도 포함), 객용시설(식·음료 영업장, 레포츠 시설), 호텔 로비(프론트 포함) (협력 68140-174, 1997.5.6.)

○ 병원에 있어서, 환자의 진료를 위한 시설 및 환자의 안정가료를 위한 평온성이 요구되는 장소
- 응급·입원·외래 등 각종 진료시설, 수술·방사선 치료 등 처치시설, 소독 등의 시설, 입원·분만 등 환자수용 시설, 입원환자를 위한 급식시설, 치료를 위한 입원 등 환자관리 업무시설 (협력 68140-179, 1997.5.7.)
- 진료대기공간(로비) (노동조합과- 612, 2004.3.11.)
  ※ 병원내 자가발전(변전)시설, 교환시설 등 전기·통신시설은 노조법 시행령 제21조의 규정에 의한 "이에 준하는 시설"에 해당

○ 백화점에 있어서, 각종 상품의 종합 소매업을 영위하는 특성상 종합소매업의 지장이나 방해를 초래하는 시설
- 영업매장과 매장내 고객이동 통로, 매장 및 영업을 관리하는 사무실, 상품의 매입·반품장소, 상품 검품장 (협력 68140-219, 1997.6.3.)
  ※ 고객을 위한 휴식·만남의 장소인 광장시설은 주요업무시설에 해당되지 않음

○ 자동차 영업장에 있어서, 자동차 판매 및 정비와 관련된 시설
- 자동차 전시장, 영업소의 출납창구 (협력 68140-431, 1997.11.12.)

라. 안전보호시설의 정지 또는 폐지 금지

- 업무의 성질상 그 시설의 정지 또는 폐지가 생명·신체·건강에 피해·위험을 발생시키는 것은 쟁의행위의 본질에 반할 뿐만 아니라 헌법상 질서유지나 공공복리의 차원에서 당연히 위법하게 평가됨

- 노조법 제42조제2항은 이를 확인하여 사람의 생명이나 신체의 안전을 보호하는 시설(안전보호시설)에 대한 정상적인 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위를 금지함으로써 인명·신체를 보호하고 있음

◈ 사업장에는 통상 사람의 생명·신체의 안전을 위협하는 위험요소가 상존하고 있고 그러한 위험은 산업사회가 고도화되면서 그 강도와 규모가 점점 커지는 경향에 있다. 따라서 사업장에서 발생하는 이러한 위험으로부터 사람의 생명·신체의 안전을 보호하기 위한 예방조치를 하여야 할 필요성은 점점 더 강하게 요청되고 있다. 사업장에 안전보호시설을 설치하는 것은 이러한 예방조치의 하나로 평가할 수 있다. 그러므로 노조법 제42조제2항이 안전보호시설의 정상적인 유지·운영을 정지·폐지·방해하는 행위를 금지한 것은 사업장에서 발생하는 위험으로부터 사람의 생명·신체의 안전을 보호하고자 함에 그 입법목적이 있다. (헌법재판소 2005.6.30.자 2002헌바83 결정)

- 노조법 제42조제2항은 인명·신체의 안전보호와 단체행동권 보호를 동시에 가지고 있으므로 위 양자의 요청을 조화하는 해석기준으로서 안전보호시설 여부를 판단

◈ 사람의 생명·신체의 안전보호만을 고려한다면 가급적 노조법 제42조제2항의 요건을 완화시켜 해석함으로써 그 금지범위를 확대하는 것이 요청되며, 한편 단체행동권을 제한하기 때문에 가급적 요건을 엄격하게 해석하여 그 금지범위를 제한적으로 해석하여야 하는 요청이 있다. 이는 서로 융화할 수 없는 것이 아니라 적절한 조화점을 찾을 수 있는 관계이므로 노조법 제42조제2항은 위 양자의 요청을 조화하는 해석기준으로써 그 의미내용을 파악하여야 한다. 따라서 사람의 생명·신체의 안전을 보호한다는 목적에만 경도되어 지나치게 확대해석하는 것이나 근로자의 단체행동권만을 강조하여 지나치게 제한 해석하는 것은 노조법의 입법목적에 반하는 해석일 뿐만 아니라 헌법에 합치되는 해석이라고 할 수 없어 허용되지 아니한다. (헌법재판소 2005.6.30.자 2002헌바83 결정)

- 안전보호시설은 "인명·신체의 안전"을 보호하는 시설만을 의미하므로 물적설비의 안전을 보호하기 위한 시설은 포함되지 아니함
  - 또한, 시설이란 물적시설만을 의미하므로 인적조직은 안전보호시설에 해당하지 아니함

- 안전보호시설의 객체 및 법 위반 주체
  - 노조법 제42조제2항의 보호 객체는 당해 사업장의 근로자뿐만 아니라 사업장과 무관한 제3자 등도 모두 포함됨
  - 노조법 제42조제2항의 위반 주체는 법문에 주체를 제한하고 있지 아니하므로 안전보호시설의 유지·운영을 담당하는 근로자뿐만 아니라 그 시설의 담당 근로자가 아닌 근로자, 노동조합, 사용자도 안전보호시설의 유지·운영을 방해하는 경우에는 위반주체가 됨

- 안전보호시설 여부 및 어떠한 행위가 노조법 제42조제2항에 위반하는 행위인지 여부에 대한 판단은 시설이나 행위의 종류에 따라 일률적으로 판단할 것이 아니라 당해 사업장의 성질, 당해 시설의 기능, 쟁의행위 당시의 구체적 상황 등 제반사정을 구체적·종합적으로 검토하여 판단하여야 함 (대법원 2006.10.26.선고 2005도9825)

- 사업장의 안전보호시설에 대하여 정상적인 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 쟁의행위는 정당하지 아니하므로
  - 안전보호시설의 정상적인 유지·운영을 위하여 "당해 사업과 관계없는 자"를 채용 또는 대체하더라도 노조법 제43조에 위반되지 아니함

- 안전보호시설의 유지·운영을 정지 또는 폐지한 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 행위를 중지하도록 통보하여야 함
  - 그러나 사태가 급박하여 노동위원회의 의결을 얻을 시간적 여유가 없을 때에는 노동위원회의 의결없이 즉시 그 행위를 중지할 것을 통보할 수 있음
  - 이 경우 중지통보 후 곧바로 노동위원회에 의결을 얻어야 하며, 의결을 받지 못한 때에는 그 통보는 그때부터 효력이 상실됨

- 중지통보는 서면으로 하는 것이 원칙이나, 사태가 급박하다고 인정하는 경우에는 구두로 할 수 있으며, 이 경우 사후에 서면으로 통보하여야 함

안전보호시설 유형별 예시

○ 안전보호시설에 해당되는 경우
- 가연성·폭발성·유독성이 강한 석유화학제품의 생산·유지를 위하여 동력을 생산·공급하는 동력부문 (대법원 2005.9.30.선고 2002두7425)
- 광산에 있어서, 가스폭발방지시설, 통기배수시설, 추락(낙반)방지시설, 유독가스의 배출설비, 폭발방지시설 등 (노사 32281-3168, 1988.3.3.)
- 공항에 있어서, 항공관제통신 및 항공보안시설 등 (노사 32281-1474, 1990.2.1.)
- 병원의 경우, 조리실, 식기세척 등 환자의 급식을 위한 시설, 구급진료시설, 공기조정시설, 열기공급시설, 급·배수시설 등 (노사 32281-8344, 1989.6.7. ; 협력 68140-179, 1997.5.6.)
- 원자력발전소에서의 방사능오염도 측정 및 제염작업, 방사성폐기물의 처리 및 수거시설 등 (협력 68140-116, 1999.4.1.)
- 터널 내의 유독가스 배출(공기 순·정화)시설, 차량충돌 방지를 위한 조명시설 및 이와 관련된 전력공급시설 등 (노조 68110-572, 2003.11.4.)

○ 안전보호시설로 볼 수 없는 경우
- 방송국의 송출관련 시설 (협력 68140-367, 1997.9.9.)
- 대학교 및 아파트업체 등에 있어서, 용수시설, 난방 및 전기시설, 보일러시설 등 (협력 68140-140, 1996.4.18. ; 노사관계법제팀-613, 2005.11.25.)

마. 긴급작업의 유지의무

- 쟁의행위기간 중이라도 사용자의 경영시설의 유지를 위하여 불가결하게 요구되는 작업은 수행되어야 하는데 이러한 작업을 긴급작업이라고 함
  - 긴급작업을 정상적으로 수행하지 않을 경우 쟁의행위 종료 후 즉각적인 조업의 재개가 불가능하여 근로자의 이익에 반하고 또한 재산권을 지나치게 침해하는 결과 초래

- 현행 노조법 제38조제2항에서는 이를 명확히 하여 "작업시설의 손상이나 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업"은 쟁의행위 기간 중에도 정상적으로 운영하도록 의무를 부과
  - 동 규정은 쟁의행위로 인해 작업시설의 손상이나 원료·제품의 변질·부패를 방지함으로써 사회·경제적 손실을 최소화하고 쟁의행위가 종료되면 즉시 업무에 복귀할 수 있는 여건을 유지하려는데 그 입법취지가 있음
    ※ "손상"이란 부식 또는 마멸 등 시설 자체의 기능이 저하되어 정상적으로 가동될 수 없는 상태를 의미 (협력 68140-120, 2000.3.28.)

◈ 노조법 제38조제2항에 작업시설의 손상이나 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업은 쟁의행위기간 중에도 정상적으로 수행되어야 한다고 규정하고 있음.

- 여기서, 작업시설의 손상을 방지하기 위한 작업은 기계 윤활유 공급, 응고·폭발을 방지하기 위한 급수·전력공급 등 기계의 부식이나 마멸을 방지하기 위한 작업을 말하고, 원료·제품 변질 또는 부패 방지작업은 세척·냉장·방부처리작업, 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 않음 (노동조합과-722, 2008.4.23.)

- 노조법 제38조제2항의 "작업시설"이란 생산 또는 작업에 이용되는 기계나 설비, 구조물 등 물적인 것을 의미

- 쟁의행위는 소극적으로 노무제공을 거부하여 사용자에게 생산중단 등에 의하여 경제적 손실을 주는데 그쳐야 하며, 인명에 피해를 준다거나 물적 시설 자체에 손해를 가하는 것은 쟁의행위의 정당성의 범위를 일탈한 것임
  - 노동조합은 쟁의행위기간 중이라도 보안작업이 중단되지 않도록 조합원에 대하여 지도와 통제를 행하여야 할 의무 부담

- 노조법 제38조제2항의 규정은 동 업무에 종사하는 근로자는 쟁의행위를 할 수 없다는 의미가 아니라 평소의 시설운영에 비추어 정상적인 유지·운영에 필요한 인원이 쟁의행위에 참여하지 않아야 함을 의미
  - 따라서 긴급작업을 정상적으로 운영하는 범위 내에서의 쟁의행위 참여는 가능

- 한편, 모든 원료·제품은 시간경과에 따라 자연적으로 손상·변질·부패하기 때문에 쟁의행위 결과, 자연발생적인 원료·제품의 손상·부패 등의 결과가 초래되었다 하여도 노조법 제38조제2항 위반으로 보기는 어려움

- 긴급작업을 거부하는 행위는 정당하지 아니하므로 이를 위해 "당해 사업과 관계없는 자"를 채용 또는 대체하더라도 노조법 제43조 위반에 해당되지 아니함

보안작업의 유형별 예시

○ 작업시설의 손상을 방지하는 작업
- 기계에 주기적으로 윤활유 등을 공급하는 작업
- 작업시설의 화재 등을 점검·소화하는 경비·소방작업
- 생산공정상 응고·폭발 등을 방지하기 위한 가열·급수·전력공급 등의 작업

○ 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업
- 세척·냉장·방부처리 등의 작업
- 어패류 등의 변질·부패 방지작업
- 냉동·냉장창고에 전원을 공급하는 작업
- 작업중단시 재사용이 불가능한 용광로 작업

Ⅲ 쟁의행위 유형별 쟁점

1. 태 업

가. 의 의

- 노동조합이 형식적으로는 노동력을 제공하지만 고의적으로 불성실하게 근무함으로써 실제적으로는 작업을 하지 않거나 필요 이상의 완만한 작업 또는 조잡한 작업을 하여 작업능률을 저하시키는 행위

- 태업은 노무제공의 부분적 불이행 또는 불완전한 이행이라는 점에서 노무제공의 전면 불이행인 파업과 구분됨
  - 일반적으로 임금삭감 등 경제적 불이익을 완화시키면서 업무저해를 도모, 파업에 앞서 단시간에 걸쳐 단결력 과시, 교섭촉구 등의 수단으로 사용

- 태업은 소극적 태업과 적극적 태업(사보타지)으로 구분
  - 소극적 태업은 단순히 업무를 게을리 하는 것(부작위)에 머무는 형태로 작업의 속도를 평소보다 늦추는 감속근무, 자기에게 주어진 근로계약상의 의무 중 일부만 골라 이를 거부하는 직무거부 등으로 구분됨
  - 적극적 태업(사보타지)은 소극적 부작위에 머물지 않고 적극적으로 원료나 기계 또는 제품을 손괴·은닉하거나 의도적으로 불량품을 생산하는 행위를 의미

    ※ 적극적 태업(사보타지)은 사용자의 재산권을 침해하거나 폭력·파괴행위이므로 정당성이 부정됨

나. 태업의 종류

◉ 감속근무

- 감속근무는 태업의 전형으로, 단순히 작업속도를 늦추어 업무능률을 저하시키는 것을 의미함
- 평소보다 자재를 낭비하거나 불량품 등을 생산한 경우라도 작업능률 저하나 작업속도 감소 또는 주의력 산만에 따른 결과이고 소극적인 양상에 그치는 한 정당성을 상실하지 아니함

◉ 직무거부

- 평소 계속적으로 수행하여 오던 작업 중 특정한 직무의 수행만을 거부하고 다른 업무는 정상적으로 수행하는 형태
- 동일 근로자가 수행해야 할 여러 직무 중에서 서류기재업무나 납품업무 등 특정 업무만을 거부하면서 다른 업무는 정상적으로 수행하는 형태가 대표적임
- 특정직무 거부의 경우 단순히 특정 직무만을 거부하는 부작위에 그치는 한 정당성이 인정됨

다. 태업의 정당성 판단기준

◉ 감속근무, 특정직무 거부 등의 태업을 하는 경우에도 그 주체 및 목적이 정당하여야 하고, 조정전치, 쟁의행위 찬반투표 등의 절차를 거쳐야 정당함

◈ 노조 운영위원회의 결의를 거쳐 시행한 준법운행은 근로자가 그 주장을 관철할 목적으로 회사의 업무의 정상적인 운영을 저해한 행위로서, 노조법이 규정하고 있는 일종의 쟁의행위(태업 또는 부분파업)라고 보아야 할 것이고, 위 쟁의행위는 쟁의행위 찬반투표, 냉각기간(조정절차), 노동쟁의 신고 등의 제 규정을 지키지 아니한 불법적인 행위이다. (대법원 1991.12.10.선고 91누636)

- 태업은 사용자의 지휘명령을 따르되 노동조합의 지시에 따라 부분적으로 이를 배제하고 소극적으로 노무를 거부하는 데 그쳐야 정당하다고 할 수 있음

- 원료·기계·제품 등을 손괴·은닉, 임의 처분하는 등 유형력의 행사로 사용자에게 경제적 손실을 입히는 경우에는 정당성이 부정됨

◈ 승차권, 발매, 검표, 집계 등 역무업무에 종사하는 역무원들로서는 각 구간에 설치되어 있는 자동역무기를 작동시키고 승차권 미소지자가 승하차 하려 할 경우에는 이를 제지하는 등 조치를 취하여야 할 업무상의 임무가 있음에도 서울시내 각 지하철역의 개찰구를 개방하고 안내방송으로 승객들에게 무임승차를 권유하는 등의 행위로 무임승차토록 하여 손해를 입혔는 바, 이와 같은 행위는 넷째번 사유(공정성의 원칙에 따라야 하고, 사용자의 기업시설에 대한 소유권 기타의 재산권과도 조화를 기해야 함)에도 합당하지 않을 뿐만 아니라 오히려 쟁의권의 남용에 해당하여 정당성이 없다. (대법원 1990.5.15.선고 90도357)

- 고의로 불량품을 생산하거나 원자재를 의식적으로 많이 사용하여 회사에 피해를 주는 것은 쟁의행위의 한계를 일탈한 것임

- 또한, 적극적·의도적으로 회사의 경영을 방해하거나 피해를 유도하는 경우에도 쟁의권의 남용에 해당되어 정당성이 부정됨

◈ 1일 수입금까지 1일 50,000원 이하로 할 것을 정하여 놓고 위 금액을 초과하지 못하도록 통제를 하여 회사로 하여금 영업수익 면에서 큰 손해를 보게 하였음은 물론 위 수입금액에 맞추기 위하여 인적이 드문 해안도로를 공차로 운행하거나 운행을 정지하고 도박을 하는 등의 파행적인 운행을 하게 하는 결과까지 낳게 하였다면, 이는 근로자가 그 주장을 관철할 목적으로 회사의 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위로서 일종의 쟁의행위(태업 또는 부분파업)에 해당되며, 노조법의 제 규정을 지키지 아니한 불법적인 행위에 해당한다. (대법원 1991.12.10.선고 91누636)

- 태업은 파업과 달리 사업장에 체류하면서 사용자의 지휘명령에 따르되 이를 부분적으로 배제하는 것이므로, 원칙적으로 사용자의 노무지휘권에 따라야 함
  - 노동조합의 의사에 반하여 태업의 대상이 아닌 업무를 거부하는 경우에는 노조법 제37조제2항 위반, 취업규칙 등에 의한 징계책임이 따를 수 있음

라. 태업과 임금삭감

- 태업의 경우에도 당연히 무노동무임금 원칙이 적용되므로 임금을 삭감할 수 있음
  - 이때 임금의 삭감범위는 근로계약 등에 의하여 평상시 행할 노무중 거부 업무의 비중 등 '노무를 제공하지 않은 비율'에 따라 임금을 삭감할 수 있음

◈ 쟁의행위의 일환으로 근로자들이 불완전한 근로를 제공하였을 경우 불완전한 근로제공에 상당한 부분만큼 임금을 감액할 수 있을 것이나 감액수준에 대해서는 보수규정 등에서 정한 임금계산상의 요소와 감축된 생산량 등을 종합적으로 고려하여 결정하여야 함 (임금 32240-15784, 1989.9.11.)

- 노무를 제공하지 않은 비율에 대해서는 근무내용, 작업형태 등을 종합적으로 고려하여 개별적·구체적으로 산정하여야 함

◈ 태업의 수단으로 노무의 일부만을 제공하였을 경우에는 사용자가 직장폐쇄의 수단으로 노무의 수령을 거부하지 않는 한 기왕에 정한 근로자의 임금 일부 또는 시급에 불구하고 생산량 기타 근로를 제공한 정도에 상응한 임금만을 지급하면 됨 (노정근 1455-1502, 1964.5.13.)

◈ 근로를 불완전하게 제공하는 형태의 쟁의행위인 태업(怠業)도 근로제공이 일부 정지되는 것이라고 할 수 있으므로, 여기에도 이러한 무노동 무임금 원칙이 적용된다고 봄이 타당하다. (대법원 2013.11.28.선고 2011다39946)

마. 태업과 직장폐쇄

- 사용자는 노동조합이 태업으로 불완전한 노무를 제공하는 경우 직장폐쇄를 통하여 정당하게 노무수령을 거부하고 임금지급 의무를 면할 수 있음

- 직장폐쇄는 노동조합의 쟁의행위로 노사간에 힘의 균형이 깨지고 오히려 사용자측이 현저히 불리한 압력을 받은 경우에 대항적·방어적 수단으로 이루어져야 하므로

  - 노동조합의 장기간의 태업으로 인하여 경영에 심각한 타격을 받은 정도에 이른 경우에 수동적·방어적 수단으로서 정당성이 인정됨

- 이때 태업에 대한 직장폐쇄의 정당성 여부는 노사간의 교섭태도 및 경과, 태업의 양태 및 기간, 그로 인하여 사용자측이 받는 타격의 정도 등 구체적 사정에 비추어 형평의 견지에서 정당성을 판단

◈ 태업을 결의한 후 정시에 출퇴근을 하며 과속이나 신호위반과 같은 교통법규 위반행위를 하지 않고 합승이나 부당요금 징수와 같은 불법운행을 하지 않는 이른바 준법투쟁에 들어간 사실, 이로 말미암아 종전에 1일 금 98,000원 내지 금 120,000원에 이르던 사납금이 절반 수준인 1일 금 35,000원 내지 금 75,000원으로 줄어든 사실 등을 인정한 다음, 위 준법투쟁은 태업과 유사한 쟁의행위라 할 것인데, 이와 같은 쟁의행위의 주체, 목적, 시기, 절차, 수단과 방법 등을 종합적으로 고려하여 볼 때, 피고의 정상적인 업무수행 및 재정상황에 차질이 생긴 것만으로 위 쟁의행위의 정당성이 부인될 수는 없고 노조의 준법투쟁에 차량의 운행에 관한 제반 법규나 단체협약상의 근로시간을 준수하는 정도를 넘어서서 사납금을 일정 수준으로 정하거나 빈차로 운행하게 하는 등 불법적이고 파행적인 운행의 정도에까지 이르지는 않은 점 등을 미루어 이에 대한 직장폐쇄는 부당하다. (대법원 2000.5.26.선고 98다34331)

2. 준법투쟁

가. 의 의

- 준법투쟁이란 노동조합 또는 근로자집단이 자신의 주장을 관철하기 위하여 사업장에서 평소 잘 지키지 않는 법률 또는 단체협약 등의 규범을 엄격히 지키거나 근로자들에게 보장된 권리를 일제히 행사하여 업무의 운영을 저해하는 행위라고 할 수 있음
  - 즉, 노동조합이 의도적으로 법령이나 단체협약, 취업규칙 등의 내용을 필요 이상으로 엄격히 준수함으로써 업무의 능률이나 실적을 떨어뜨려 자신의 주장을 받아들이도록 사용자에게 압력을 가하는 집단행동을 의미

- 일반적으로 준법투쟁은 법령·단체협약 등에 따라 엄격하게 노동력을 제공하거나 그 제공을 거부함으로써 파업·태업 등의 쟁의행위와 같은 효과를 발휘하게 되며,
  - 정시 출·퇴근 등 근무시간 준수, 시간외·휴일근로 집단 거부, 연·월차 휴가 집단사용, 안전·보건수칙 준수 등의 형태로 나타남

나. 준법투쟁의 법적성격

- 준법투쟁이 쟁의행위에 해당되기 위해서는 ①자신의 주장을 관철할 목적을 가지고 ②집단적으로 ③업무의 정상적인 운영을 저해하는 결과를 초래하여야 함

- 「업무의 정상적인 운영」이란 엄격한 의미에서의 "적법한 운영"을 의미하는 것이 아니라 사실상 또는 관행상 행해지고 있는 "평상의 운영"을 의미하는 것으로 이해

- 따라서 사실상 또는 관행에 기초하여 이루어지는 "평상의 운영"을 저해하는 경우에는 쟁의행위에 해당
  - 다만, 특정한 노사관행이 형성된 경우 근로계약 당사자는 이를 준수하여야 하나, 노사관행이 강행법규를 명백히 위반한 경우에 이의 준수를 강요할 수 없으므로
  - 사실상 행해지고 있는 노사관행이 강행법규를 명백히 위반하고 있을 때 이를 법에 따라 시정토록 요구하는 행위의 경우에는 쟁의행위로 볼 수 없을 것임

- 준법투쟁이 쟁의행위에 해당할 경우 그 정당성은 일반적인 쟁의행위의 정당성 판단기준에 따라 판단함

◈ 근로기준법 등을 위반하여 초과되는 부분에 대한 연장근로를 거부하며 이의 시정을 요구하는 경우

○ 단체협약·취업규칙·근로계약 및 사실상 관행에 의하여 통상 이루어지고 있는 연장근로의 거부는 업무의 정상적인 운영을 저해하는 것으로써 쟁의행위에 해당됨. 다만, 사실상 행해지고 있는 연장근로가 근로기준법상의 강행규정을 명백히 위반하고 있을 때 이를 법에 따라 시정토록 요구하는 행위의 경우에는 쟁의행위로 볼 수 없으며, 이 경우 법상 연장근무시간을 초과하는 근로는 제공하지 않을 수 있을 것임 (협력 68140-208, 1997.5.29.)

다. 준법투쟁의 유형

(1) 연장근로·휴일근로 거부 등

- 단체협약·취업규칙·근로계약 및 사실상 관행으로 이루어지고 있는 연장근로·휴일근로 등을 그 주장을 관철하기 위해 집단적으로 거부하여 업무의 정상적인 운영을 저해하는 것은 쟁의행위에 해당함
  - 이때 관행이라 함은 매일, 격주 등 주기적으로 실시되는 것은 물론이고 사유발생시마다 실시해온 관행도 해당됨

쟁의행위에 해당하는 사례

◈ 사실상의 관행을 거부하는 경우

○ 연장근로가 당사자 합의에 의하여 이루어지는 것이라고 하더라도 근로자들을 선동하여 근로자들이 통상적으로 해 오던 연장근로를 집단적으로 거부하도록 함으로써 회사업무의 정상운영을 저해하였다면 이는 쟁의행위로 보아야 할 것이다. (대법원 1991.10.22.선고 91도600 ; 대법원 1996.2.27.선고 95도2970 등)

◈ 단체협약·취업규칙 등에 의하여 사유발생시마다 실시해 온 연장근로·휴일근로를 거부한 경우

○ 노사간에 체결된 단체협약에 작업상 부득이한 사정이 있거나 생산계획상 차질이 있는 등 업무상 필요가 있을 때에는 사용자인 회사가 휴일근로를 시킬 수 있도록 정하여져 있어서 회사가 이에 따라 관행적으로 휴일근로를 시켜 왔음에도 불구하고 근로자들이 자신들의 주장을 관철할 목적으로 정당한 이유도 없이 집단적으로 회사가 지시한 휴일근로를 거부한 것은 회사업무의 정상적인 운영을 저해하는 것으로서 노동쟁의조정법 제3조 소정의 쟁의행위에 해당한다고 할 것이다. (대법원 1991.7.9.선고 91도1051)

◈ 단체협약·취업규칙 등에 규정된 출·퇴근시간을 필요이상으로 엄격히 준수하는 경우

○ 단체협약에 따른 사장의 지시로 09:00 이전에 출근하여 업무준비를 한 후 09:00부터 근무를 하도록 되어 있음에도 조합원들로 하여금 집단으로 09:00 정각에 출근하도록 지시를 하여 수천명의 조합원들이 집단적으로 09:00 정각에 출근함으로써 전화고장 수리가 지연되는 등으로 업무수행에 지장을 초래하였다면 이는 실질적으로 회사의 정상적인 업무수행을 저해함으로써 그들의 주장을 관철시키기 위하여 한 쟁의행위라 할 것이나 적법한 절차를 거치지 아니하였음은 물론 이로 인하여 공익에 커다란 영향을 미치는 위 회사의 정상적인 업무운영이 방해되었을 뿐만 아니라 전화고장 수리 등을 받고자 하는 수요자들에게도 상당한 지장을 초래하게 된 점 등에 비추어 정당한 쟁의행위의 한계를 벗어난 것으로 업무방해죄를 구성한다. (대법원 1996.5.10.선고 96도419)

(2) 연차휴가 등의 집단사용

- 노동조합이 그 주장을 관철시킬 목적으로 집단적으로 연차휴가를 일제히 사용하는 것은 업무의 정상적인 운영을 방해하는 것으로 쟁의행위에 해당
- 집단적인 연차휴가 사용의 경우 형식적으로는 개별 근로자의 휴가권의 행사로 보이나, 실질적으로는 집단적으로 휴가를 사용하여야 할 필요성이 발생하는 것은 예상하기 어려우며, 사용자의 휴가시기 변경권의 침해로 볼 수도 있음
- 쟁의행위에 해당하는 사례
  - 회사의 정상적인 업무수행을 방해할 의도로 이루어지는 집단적 연차휴가 사용은 쟁의행위에 해당

◈ 형식적으로는 월차휴가를 행사하려는 것이었다고 하더라도, 실질적으로는 참가인 조합들의 업무의 정상한 운영을 저해함으로써 그 주장을 관철할 목적으로 하는 것으로써 쟁의행위에 해당한다고 보아야 할 것이다. (대법원 1992.3.13.선고 91누10473)

  - 오로지 업무방해를 목적으로 실시하는 집단적인 휴가사용은 정당하다고 할 수 없음

◈ 근로기준법 제47조제1항은 "사용자는 1월에 대하여 1일의 유급휴가를 주어야 한다"고 규정하고 있을 뿐 이에 관한 특별한 제한을 두고 있지 아니하므로, 특별한 사정이 없는 한 근로자는 1월에 1일의 월차휴가권을 행사할 수 있다고 할 것이나, 휴가 자체가 목적이 아니라 다른 목적을 위하여 월차휴가를 빙자한 것이라면 이는 정당한 휴가권의 행사라 할 수 없다. (대법원 1992.3.13.선고 91누10473)

◈ 단체협약 갱신협상에서 유리한 지위를 차지하기 위하여 실시한 집단월차휴가는 그 목적으로 보아 근로기준법상의 정당한 월차휴가라기보다는 회사의 정상적인 운영을 저해함으로써 그 주장을 관철하기 위한 쟁의행위로서, 그 절차를 거치지 않은 점과 회사의 업무가 마비되어 피보험자에게 막대한 손해를 끼친 점 등을 감안하면, 정당하지 아니한 쟁의행위에 해당한다. (대법원 1993.4.23.선고 92다34940)

(3) 안전·보건 투쟁(안전·보건수칙 준수)

- 안전·보건투쟁이란 안전·보건을 담보하기 위한 법령 등 제반규칙을 더욱 엄격하게 규정대로 준수함으로써 간접적으로 조업에 영향을 미쳐 업무를 저해하는 것을 의미
  - 안전·보건투쟁은 근로자들이 그 주장을 관철하기 위한 압력수단으로서 안전·보건규정을 필요이상으로 철저히 준수하는 것은 근로의무의 불성실한 이행에 해당하므로 쟁의행위(태업)에 해당될 수 있음

- 안전·보건수칙 준수가 쟁의행위에 해당되는지 여부는 관련된 수칙을 필요이상으로 엄격하게 준수하는 목적이 진정으로 당해 규정이 의도하는 안전의 확보나 운행의 정상성의 회복을 목적으로 하는지, 단순이 업무저해를 위한 수단인지 여부에 따라 판단
  - 안전·보건수칙의 취지상 객관적으로 요구하는 한도를 넘어서까지 그 규정의 준수를 고집하는 경우에는 쟁의행위에 해당됨

3. 피케팅

가. 의 의

- 피케팅은 노동조합이 쟁의행위를 효과적으로 수행하기 위하여 비조합원 등의 사업장 출입을 저지하고 파업에 동조하도록 호소하는 행위를 의미
  - 즉, 근로를 희망하는 근로자에게 파업에 참가할 것을 권유하고 노동조합의 요구에 대한 공중의 이해를 얻음으로써 사용자에게 경제적인 타격을 보다 효과적으로 가하려는 것이므로

- 피케팅 자체는 독립된 쟁의행위가 아니고 주로 파업, 보이콧 등의 효과를 높이기 위하여 부수적으로 행하여지는 보조적 수단임

◎ 피케팅은 파업불참자 또는 제3자에게 파업에 참여할 것을 호소하여 동조할 것을 요구하는 것이므로 호소 또는 감시 등의 형태를 취하는 것이 보통이나 구체적인 필요에 의하여 여러 가지 형태로 나타날 수 있음

- 일반적으로 사업장 입구에 플래카드를 설치하거나 확성기를 이용하거나 유인물을 배포하여 동조를 권유·설득하는 방법이 사용됨
- 그러나, 이러한 평화적 설득방법으로 하지 않고 정문에 바리케이드를 설치하는 등으로 사업장 출입을 저지하는 방법도 사용될 수 있음

나. 피케팅의 정당성 판단기준

◎ 피케팅은 파업에 가담하지 않고 조업을 계속하려는 근로자에 대하여 구두와 문서 등 평화적 설득의 방법에 의한 경우에만 정당

◈ 쟁의행위 중 파업은 그 노무정지의 효율성을 확보, 강화하기 위하여 그 보조수단으로 소위 피케팅을 동반하기도 하는 것으로서 그 자체는 위법하다고 할 수 없으나, 이 경우 파업에 가담하지 않고 조업을 계속하려는 자에 대하여 평화적 설득, 구두와 문서에 의한 언어적 설득의 범위 내에서 정당성이 인정되는 것이 원칙이고, 폭행·협박 또는 위력에 의한 실력적 저지나 물리적 강제는 정당화될 수 없다. (대법원 1990.10.12.선고 90도1431)

◎ 노조법 제38조제1항의 규정에 따라 근로희망자 등의 사업장 출입·조업 기타 정상적인 업무를 방해하는 것은 정당하지 않음

◈ 원고가 1개월 정도 위력을 사용하여 회사의 출입문 등을 봉쇄하여 출근하려는 사원 등의 출입을 방해하여 회사의 업무를 방해한 사실을 인정하고 있으므로 이러한 파업행위는 쟁의행위의 방법이나 태양면에서 사회적 상당성을 갖추었다고 볼 수 없어 불법파업이다. (대법원 1994.9.30.선고 94다4042)

정당하지 않은 피케팅 사례

◈ 근로희망자 등에 대하여 폭행, 협박, 압력 등으로 조업을 중지시키거나 폭언, 인신비방 등으로 조업을 방해하는 경우

○ 노동조합은 ○○보험조합의 각 지부사무실 등을 근무시간 중이나 이와 아주 근접한 시간에 무단으로 점거하고, 적게는 16명, 많게는 160명의 노조원들을 동원하여 구호와 노동가 등을 제창하고 대표이사에게 욕설을 하거나 멱살을 잡고 직원들을 밀치거나 쫓아내는 등의 방법으로 위력을 행사하여 업무를 방해한 사실이 인정되는 바, 이를 쟁의행위로서 한 것이라고 하더라도 법률상 허용될 수 없는 전면적·배타적 시설점거와 같은 재산권 침해행위나, 협박(멱살을 잡고 "신나를 뿌리고 너죽고 나죽자"라고 하고 "부당징계 철회"라고 쓴 혈서를 얼굴에 들이대고 "이놈의 새끼 피냄새를 맡아봐라"고 말하여 생명신체에 위해를 가할 듯한 태도를 보여 협박)에 의한 폭력행위 등을 한 것은 쟁의행위의 정당성의 범위를 벗어난 것이다. (대법원 1992.11.10.선고 92도1315)

◈ 정문 폐쇄 등 사업장 출입을 방해하는 경우

○ 노동조합이 조합원들과 공모하여 회사 공장의 정문을 실력으로 점거하고 미리 준비한 자물쇠를 채워 봉쇄한 다음, 회사측 경비원들의 접근을 제지하고 회사측에서 동원한 수송용 차량의 출입을 통제하거나, 회사의 대리점을 경영하는 자들이 동원한 차량의 출입을 막음으로써, 회사나 대리점 경영자들의 제품수송 업무를 방해한 것은 그 수단이나 방법이 소극적으로 업무의 정상적인 운영을 저해하는 데에 그친 것이 아니라, 다중의 위력이나 물리적 강제력으로써 적극적으로 업무를 방해한 것이어서, 쟁의행위로서의 정당한 한계를 벗어난 것이다. (대법원 1991.7.9.선고 91도10510)

◈ 파업참여를 호소하면서 위력을 행사하거나 협박하는 경우

○ 노동조합이 사무실 일부를 점거하여 야간에는 10여명씩 조를 짜서 교대로 철야농성을 하고 주간에는 다 함께 모여 농성을 하면서 구호를 외치거나 노래를 부르고 북, 장구, 징, 꽹과리를 두드리며 소란행위를 계속하고, 농성에 가담하지 아니하고 근무하는 직원들에게 "노조원들과 적이 되려 하느냐"는 등의 야유와 협박을 하며 농성가담을 적극 권유하고, 그 곳에 있는 테렉스 기기에 들어가는 테렉스 용지를 찢거나 그 작동을 중단시키는 등의 행위는 그 방법이나 수단에 있어서 쟁의행위의 정당성의 한계를 벗어난 것이다. (대법원 1992.5.8.선고 91도3051)

◈ 다른 근로자 또는 제3자의 업무를 적극적으로 저지하는 경우

○ 파업에 참가한 근로자들이 파업에 동조하지 아니하고 조업을 하는 사람들에게 "피케팅"을 하는 것은 동맹파업 등 근로자들에 의한 쟁의행위가 실효를 거둘 수 있도록 하기 위하여 허용된다고 보아야 할 것이나, 그렇다고 하더라도 모든 사람에 의한 고지서 발송작업을 전면적으로 저지하기 위하여 그 작업현장에 있던 고지서를 전부 탈취하여 은닉한 행위는 파업의 보조적 쟁의수단인 "피케팅"으로서도 정당화 될 수 없다. (대법원 1992.7.14.선고 91다43800)

노조법 제38조제1항 규정의 협박

○ 노조법 제38조제1항에 쟁의행위의 참가를 호소하거나 설득하는 행위로서 폭행·협박을 사용하여서는 아니 된다고 규정하고 있으나

- 노조법에서는 협박의 개념을 별도로 규정하고 있지 아니하므로 형법상 협박과 동일한 의미로 해석

※ 형법 제283조(협박, 존속협박) ①사람을 협박한 자는 3년 이하의 징역, 500만원 이하의 벌금, 구류 또는 과료에 처한다.

○ 형법상 협박의 개념은 광의의 협박, 협의의 협박, 최협의의 협박으로 구분, 형법 제283조제1항의 협박(단순협박죄)은 협의의 협박을 의미하는 것으로

- 해악의 발생이 직접·간접적으로 행위자에 의하여 좌우될 수 있는 것이어야 함

※ 협박의 개념

▲ 광의의 협박 : 타인에게 공포심이 생길 수 있는 모든 해악의 고지를 의미. 다중불해산죄, 소요죄, 공무집행방해죄 등의 협박이 이에 해당

▲ 협의의 협박 : 피해자의 반항을 억압할 정도는 아니라도 피해자가 현실로 공포심을 느낄 수 있을 정도의 해악고지가 있어야 하는 협박. 강요죄, 공갈죄 등의 협박이 이에 해당

▲ 최협의의 협박 : 상대방의 반항을 억압할 정도의 해악 내지 상대방의 반항을 현저히 곤란하게 할 정도의 해악고지가 있어야 하는 협박. 강간죄, 강도죄 등의 협박이 이에 해당

○ 법령에 의한 권리를 행사하기 위한 수단으로 협박한 경우 그 해악의 고지가 합법적인 권리의 행사로서 사회상규에 반하지 아니한 경우에는 위법성 조각사유에 해당

IV 쟁의행위의 금지

1. 쟁의행위 주체에 따른 금지

가. 공무원, 교원

- 공무원도 "임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자"라는 점에서 근로자라 할 수 있으나, 공무원노조법이나 교원노조법을 적용받는 자는 쟁의행위가 금지됨

- 다만, 사실상 노무에 종사하는 공무원은 쟁의행위가 허용됨
  - "사실상 노무에 종사하는 공무원"이라 함은 미래창조과학부 소속의 현업기관의 작업현장에서 노무에 종사하는 우정직공무원(우정직공무원의 정원을 대체하여 임용된 일반임기제공무원 및 시간선택제일반임기제공무원을 포함한다)으로서 서무·인사 및 기밀업무에 종사하는 자, 경리 및 물품출납사무에 종사하는 자, 노무자의 감독사무에 종사하는 자, 보안업무규정에 의한 국가보안시설의 경비업무에 종사하는 자 및 승용자동차 및 구급차의 운전에 종사하는 자를 제외한 자를 말함 (국가공무원 복무규정 제28조)

나. 주요방위산업체에 종사하는 근로자

- 「방위사업법」에 의하여 지정된 주요방위산업체에 종사하는 근로자 중 전력·용수 및 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자는 쟁의행위를 할 수 없으며, 이때 "주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자"라 함은 방산물자의 완성에 필요한 제조·가공·조립·정비·재생·개량·성능검사·열처리·도장·가스취급 등의 업무에 종사하는 자를 말함

◈ 방위산업체로 지정받은 업체라 해도 방산물자의 생산을 일시 중단하거나 휴지한 것이 아니라 방산물자의 생산을 포기하고 그 생산조직과 활동을 폐지하여 방산물자 생산업체로서의 실체가 없어진 경우에는 형식상 방위산업체 지정처분이 미처 취소되지 않은 채 남아 있다 하더라도 노동쟁의조정법 제12조제2항의 쟁의행위 제한규정을 적용할 방위산업체에 해당하지 않는다. (대법원 1991.1.15.선고 90도2278)

◈ 헌법재판소는 쟁의행위가 금지되는 '방위산업체에 종사하는 근로자'의 범위를 방산물자의 생산이라는 실질적인 기준에 따라 판단하여야 한다고 판시하고 있음(헌법재판소 98.2.27 95 헌바10) 따라서 방위사업법에 의하여 주요방위산업체로 지정받은 사업장에서 방산물자 생산 업무를 수행하고 있는 근로자라면 회사 소속과 관계없이 쟁의행위가 금지된다 할것임 (노사관계법제과-3016, 2014.12.31.)

- 주요방위산업체에 종사하는 근로자는 헌법, 노조법 등에 의해 쟁의행위가 금지되나 일반방위산업체에 종사하는 근로자는 쟁의행위를 하더라도 방산물자수급에 큰 차질이 없어 쟁의행위가 허용됨

- 이에 따라 민수물자 생산에 종사하는 자 및 방산물자 생산과 직접 관련 없는 관리업무 등 간접지원부서 종사근로자는 쟁의행위에 참여할 수 있음

- 방산물자의 생산이 항시 이루어지지 아니하고 특정시기에 일부부서의 일부 공정만이 방산물자를 생산하는 경우 전력·용수의 업무와 노조법 시행령 제20조에서 정한 제조·가공·조립·정비·재생·개량·성능검사·열처리·도장·가스취급 등 실제 생산이 이루어지고 있는 해당부서의 당해 공정에 종사하는 근로자는 방산물자의 완성에 필요한 특정시기에 쟁의행위가 금지됨

- 위반의 효과

  - 노조법 제41조제2항에서 금지하고 있는 방산업체의 근로자들이 쟁의행위를 할 경우, 노조법 제88조에 의해 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해짐

다. 선원법을 적용받는 근로자

- 선원법을 적용받는 근로자는 원칙적으로 쟁의행위를 할 수 있으나 선박이 외국의 항구에 있는 경우나 여객선이 승객을 태우고 항행 중인 경우 등에는 쟁의행위를 할 수 없음 (선원법 제25조)

라. 기 타

- 경비업법상 특수경비원은 쟁의행위가 금지됨 (경비업법 제15조제3항)

◈ 특수경비원 업무의 강한 공공성과 특히 특수경비원은 소총과 권총 등 무기를 휴대한 상태로 근무할 수 있는 특수성 등을 감안할 때, 특수경비원의 신분이 공무원이 아닌 일반근로자라는 점에만 치중하여 특수경비원에게 근로3권 즉 단결권, 단체교섭권, 단체행동권 모두를 인정하여야 한다고 보기는 어렵고, 적어도 특수경비원에 대하여 단결권, 단체교섭권에 대한 제한은 전혀 두지 아니하면서 단체행동권 중 '경비업무의 정상적인 운영을 저해하는 일체의 쟁의행위'만을 금지하는 것은 입법목적 달성에 필요불가결한 최소한의 수단이라고 할 것이어서 침해의 최소성 원칙에 위배되지 아니함 (헌법재판소 2009.10.29.자 2007헌마1359 결정)

2. 절차에 따른 금지

가. 중재회부시 쟁의행위 금지

- 노동쟁의가 중재에 회부되면 그 날부터 15일간 쟁의행위를 할 수 없도록 한 것은 쟁의행위라는 최후의 수단을 일정기간 유보하여 노사간 분쟁을 합리적·평화적으로 해결하려는 것임

- 그러나, 이 기간 중 중재재정이 내려지지 않으면 다시 쟁의행위에 돌입할 수 있음

나. 긴급조정시 쟁의행위 중지

- ‘긴급조정’은 쟁의행위가 국민경제를 해하거나 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 현존하는 때에 행사하는 것으로 공익적 관점에서 노동쟁의를 해결하는 제도임

- 긴급조정 기간 중 쟁의행위는 사회적 법익을 침해하는 것으로 보아 정당성을 상실한다고 봄

3. 목적에 따른 금지

- 노동조합은 노조전임자의 급여지급을 요구하거나 법정 근로시간면제한도를 초과하는 근로시간면제를 요구하고 이를 관철할 목적으로 하는 쟁의행위를 하여서는 안됨 (노조법 제24조제5항)

  - 이를 위반하는 경우 1천만원 이하의 벌금 (노조법 제92조제1호)

- 또한 노동조합은 쟁의행위 기간에 대한 임금의 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 안됨 (노조법 제44조제2항)

V 무노동 무임금 원칙

1. 의 의

- 근로계약은 근로자가 사용자에 대한 대가 즉 임금·봉급 등을 받고 근로를 제공할 것을 약속하는 유상쌍무계약임
  - 근로계약의 본질은 "근로를 제공한다"는 "하는 채무"와 "임금을 지급한다"는 "주는 채무"의 대가적 교환관계임
- "무노동무임금(No Work No Pay)" 원칙은 근로계약의 본질로부터 당연히 도출되는 것이며, 이미 국제적으로 보편화된 기준이며 관행임
- 따라서 "하는 채무의 불이행"이 "주는 채무의 불발생"을 초래함은 급부없이는 반대급부 없다는 쌍무계약의 법리상 당연한 것으로 이는 "무노동무임금" 원칙 그 자체라 할 수 있음
- 또한, 집단적 노사관계 측면에서 보더라도 쟁의행위로 인한 사용자의 경제적 손실에 대응하는 근로자의 임금손실은 "교섭력의 균형유지"라는 노사관계의 기본원리 차원에서 당연한 것임

2. 임금공제

- 근로기준법상 임금이란 그 명칭여하에 관계없이 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 일체의 금품이라고 규정되어 있으므로 쟁의행위 기간 중에는 임금청구권이 발생하지 않음

- 사용자가 결근시 금품을 제공하는 경우가 있더라도 그것은 은혜적인 것이며, 이를 확대 해석하여 쟁의행위기간 중에도 당연히 지급하여야 한다고 할 수는 없음

◉ 무노동 무임금의 원칙이 적용되는 임금은 소위 교환적 부분에 국한된다고 볼 수 없음

◈ 쟁의기간 동안 임금지급에 대한 명문의 규정이 없는 한 그 대상이 되는 임금의 범위는 이러한 해당 법 규정의 취지와 임금을 교환적 부분과 생활보장적 부분으로 2분할 할 수 없다는 점을 함께 고려한다면 소위 임금 중 교환적 부분에 국한한다고 볼 수 없을 것임 (노사관계법제과-1082, 2010.6.11)

◉ 판례도 쟁의행위시의 임금지급에 관한 규정 또는 약정이나 관행이 있다고 인정되지 않는 한 그 기간에 대한 임금청구권은 발생하지 않는다고 봄

◈ 쟁의행위시의 임금지급에 관하여 단체협약이나 취업규칙 등에서 이를 규정하거나 그 지급에 관한 당사자 사이의 약정이나 관행이 있다고 인정되지 아니하는 한 근로자의 근로제공의무 등의 주된 권리의무가 정지되어 근로자가 근로제공을 하지 아니한 쟁의행위기간 동안에는 근로제공 의무와 대가관계에 있는 근로자의 주된 권리로서의 임금청구권은 발생하지 않는다고 하여야 할 것이고, 그 지급청구권이 발생하지 아니하는 임금의 범위가 임금 중 이른바 교환적 부분에 국한된다고 할 수 없으며, 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 당사자 사이에 쟁의행위기간 중 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에게 그 임금을 지급할 의사가 있다거나 임금을 지급하기로 하는 내용의 근로계약을 체결한 것이라고는 할 수 없다 할 것이다. 따라서 이와 다른 견해를 취한 바 있는 당원 1992.3.27., 91다36307 판결 및 같은 해 6.23., 92다11466 판결은 이를 변경하기로 한다. (대법원 1995.12.21.선고 94다26721 전원합의체)

쟁의기간 중 유급휴일이나 유급휴가에 대해서는 임금을 지급할 의무 없음

◈ 근로기준법상 휴일 및 유급휴일제도를 규정한 규범적 목적에 비추어보면, 근로의 제공없이도 근로자에게 임금을 지급하도록 한 유급휴일의 특별규정이 적용되기 위해서는 평상적인 근로관계, 즉 근로자가 근로를 제공하여 왔고 또한 계속적인 근로제공이 예정되어 있는 상태가 당연히 전제되어 있다고 볼 것이다. 그러므로 근로자는 휴직기간 중 또는 그와 동일하게 근로제공의무 등의 주된 권리, 의무가 정지되어 근로자의 임금청구권이 발생하지 아니하는 파업기간 중에는 그 기간 중에 유급휴일이 포함되어 있다하더라도 그 유급휴일에 대한 임금의 지급을 구할 수 없다. 관련 법률의 규정이나 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등에 의하여 근로자에게 부여되는 유급휴가 역시 이를 규정한 규범적 목적에 비추어 보면 유급휴일과 마찬가지로 평상적인 근로관계를 당연히 전제하고 있는 것이다. 따라서 근로자가 유급휴가를 이용하여 파업에 참여하는 것은 정상적인 근로관계를 전제로 하는 유급휴가권의 행사라고 볼 수 없으므로 파업기간 중에 포함된 유급휴가에 대한 임금청구권 역시 발생하지 아니한다. (대법원 2010.7.15.선고 2008다33399) 그리고 이와 같은 법리는 파업과 마찬가지로 무노동 무임금 원칙이 적용되는 태업에도 그대로 적용된다고 할 것이고, 따라서 근로자는 태업기간에 상응하는 유급휴일에 대한 임금의 지급을 구할 수 없다. (대법원 2013.11.28.선고 2011다39946)

근로시간면제자의 경우 쟁의행위는 근로시간면제 대상업무에 포함되지 않는 바, 사용자가 임금을 지급할 경우 노동조합의 경비원조에(노조법 제81조제4호) 해당할 것임

◈ 쟁의행위 등 사업장 내 노사공동의 이해관계에 속하는 업무와 무관한 활동은 근로시간면제 대상업무가 될 수 없는 바, 쟁의발생결의 대회 등 쟁의행위 준비행위 시간 또한 근로시간면제한도에 포함되지 않는다 할 것임 (노사관계법제과-645, 2010.9.2.)

Ⅵ 쟁의행위 보호와 책임

1. 정당한 쟁의행위에 대한 보호

가. 민사상 면책 (노조법 제3조)

- 정당한 쟁의행위로 인하여 사용자나 사용자의 거래상대방 혹은 일반 제3자가 손해를 입었을 경우에도 노동조합이나 근로자에 대하여 손해배상청구권이 발생하지 않음
  - 즉, 정당한 쟁의행위로 인하여 기업이 손해를 입었을 때(납품기일을 지키지 못하여 계약위반 등으로 손해배상을 당한 경우 등)나 제3자가 손해를 입었을 때(병원의 파업으로 환자가 치료를 받지 못하여 병세가 악화된 경우 등)에도 기업이나 제3자는 노동조합이나 근로자에게 손해배상을 청구할 수 없음
- 이러한 민사상 면책은 근로자들이 쟁의행위기간 중 노무를 제공하지 않는 경우 사용자가 임금을 지급할 의무가 없다는 무노동무임금 원칙과는 구별되는 것임

나. 형사상 면책 (노조법 제4조)

- 정당한 쟁의행위는 업무방해죄 등 형사상 범죄구성요건에 해당 하더라도 형법 제20조 정당행위에 해당하여 그 위법성이 조각되어 형사상 책임을 지지 아니함

쟁의행위의 업무방해죄 성립 여부에 관한 대법원 전원합의체 판결 (대법원 2011.3.17.선고 2007도482)

○ 종래 판례는 단체행동권에 속하는 쟁위행위가 형식적으로 업무방해죄의 구성요건에 해당하는 경우라도 그것이 근로조건의 유지, 개선, 기타 근로자의 정당한 이익을 주장하기 위한 상당한 수단인 경우에는 정당행위로서 위법성이 조각된다고 하였음 (위법성 조각설)

- 즉, 근로자들이 집단적으로 근로 제공을 거부하여 사용자의 정상적 업무운영을 저해하고 손해를 발생하게 한 행위는 당연히 업무방해죄의 구성요건인 위력에 해당함을 전제로 정당한 쟁의행위로서 위법성이 조각되는 경우가 아닌 한 업무방해죄를 구성한다는 취지

> 근로조건의 유지 또는 향상 등 쟁의행위의 목적이 아닌 다른 목적을 위하여 다수 근로자들이 상호 의사연락 하에 집단적으로 일시에 조퇴하거나 결근하는 등 노무제공을 거부함으로써 회사업무의 정상적인 운영을 저해하였다면 이는 다중의 위력에 의한 업무방해행위에 해당한다고 보아야 할 것이다. (대법원 1991.1.29.선고 90도2852 ; 대법원 1991.11.8.선고 91도326 ; 대법원 1996.2.27.선고 95도2970 ; 대법원 1996.5.10.선고 96도419)

○ 그러나 대법원은 전원합의체 판결에 의해 이러한 입장을 파기하고 파업의 업무방해죄 해당성과 관련하여 위력에 해당하는 파업의 범위를 축소해석 하는 것으로 입장을 변경

- 즉, 쟁의행위로서의 파업이 언제나 위력에 해당하여 업무방해죄를 구성하는 것이 아니고, 사용자가 예측할 수 없는 시기에 전격적으로 이루어져 사용자의 사업 운영에 심대한 혼란 내지 막대한 손해를 초래하는 경우에만 업무방해죄의 위력에 해당한다는 것임

> 쟁의행위로서의 파업이 언제나 업무방해죄에 해당하는 것으로 볼 것은 아니고, 전후 사정과 경위 등에 비추어 사용자가 예측할 수 없는 시기에 전격적으로 이루어져 사용자의 사업운영에 심대한 혼란 내지 막대한 손해를 초래하는 등으로 사용자의 사업계속에 관한 자유의사가 제압·혼란될 수 있다고 평가할 수 있는 경우에 비로소 그 집단적 노무제공의 거부가 위력에 해당하여 업무방해죄가 성립한다고 봄이 상당 (대법원 2011.3.17.선고 2007도482)

다. 노동관계법상 보호

▌불이익 취급의 금지

- 사용자는 근로자가 정당한 쟁의행위에 참가한 것을 이유로 해고하는 등 불이익 취급을 할 수 없음
  - 사용자가 이러한 규정에도 불구하고 불이익 취급을 한 경우에는 노동위원회에 부당노동행위 구제신청(노조법 제82조)을 하거나 법원의 판결을 통하여 구제받을 수 있음

▌근로자의 구속제한

- 근로자의 단체행동권을 보호하기 위하여 쟁의행위가 합법적으로 이루어졌을 때 그 기간 중 현행범과 같이 명백하게 형사상 범죄를 행하고 있거나 범법의 상태가 계속되는 경우 이외에는 노조법 위반을 이유로 구속되지 아니하게 함으로써 근로자의 쟁의행위를 보호

▌사용자의 대체근로 제한

- 노동조합의 쟁의행위가 정당한 경우에는 노조법 제43조의 대체근로 제한 규정에 의하여 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계 없는 자를 채용·대체하거나, 그 업무를 도급·하도급 주는 것이 금지됨

2. 정당하지 아니한 쟁의행위에 대한 책임

가. 정당하지 아니한 쟁의행위의 법적 효과

- 정당하지 아니한 쟁의행위에 대해서는 ▲노동법상 보호되는 민·형사상 면책을 받지 못하므로 일반형법 이론에 따라 업무방해 등 죄책의 문제가 발생할 수 있고 ▲사용자 측에 손해가 발생한 경우 사용자에 대해 손해배상책임을 져야 하는 한편, ▲경영질서 침해에 따른 해고 등 징계책임을 감수해야 함

나. 민사책임

▌민사책임의 발생 요건

- 민사책임은 채무불이행 또는 불법행위에 의해 발생하며, 정당하지 아니한 쟁의행위가 채무불이행이나 불법행위에 해당하면 민사책임이 발생하는 것임

  - 위법한 쟁의행위로 근로자가 근로계약상 근로제공의무를 이행하지 않는다면 그에 따른 채무불이행책임(민법 제390조)은 당연히 인정됨

  - 쟁의행위로서의 정당성 요건을 갖추지 아니한 위법한 쟁의행위는 불법행위(민법 제750조)를 구성함

◈ 노동쟁의조정법 제8조(현행 노조법 제3조)는 "사용자는 이 법에 의한 쟁의행위로 인하여 손해를 받은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다"고 규정하여 사용자의 손해배상청구에 대하여 제한을 가하고 있는 바, 여기서 민사상 그 배상책임이 면제되는 손해는 정당한 쟁의행위로 인한 손해에 국한된다고 풀이하여야 할 것이고, 정당성이 없는 쟁의행위는 불법행위를 구성하고 이로 말미암아 손해를 입은 사용자는 노동조합이나 근로자에 대하여 그 손해배상을 청구할 수 있다. (대법원 1994.3.25.선고 93다32828, 32835)

◈ 불법쟁의행위에 대한 귀책사유가 있는 노동조합이나 불법쟁의행위를 기획·지시·지도하는 등 이를 주도한 노동조합 간부 개인이 그 배상책임을 지는 배상액의 범위는 불법쟁의행위와 상당인과관계에 있는 모든 손해이고, 그러한 노동조합 간부 개인의 손해배상책임과 노동조합 자체의 손해배상책임은 부진정 연대채무관계에 있는 것이므로 노동조합의 간부도 불법쟁의행위로 인하여 발생한 손해 전부를 배상할 책임이 있다.
일반 조합원이 불법쟁의행위시 노동조합 등의 지시에 따라 단순히 노무를 정지한 것만으로는 노동조합 또는 조합 간부들과 함께 공동불법행위책임을 진다고 할 수 없다. 다만, 근로자의 근로내용 및 공정의 특수성과 관련하여 그 노무를 정지할 때에 발생할 수 있는 위험 또는 손해 등을 예방하기 위하여 그가 노무를 정지할 때에 준수하여야 할 사항 등이 정하여져 있고, 근로자가 이를 준수함이 없이 노무를 정지함으로써 그로 인하여 손해가 발생하였거나 확대되었다면, 그 근로자가 일반 조합원이라고 할지라도 그와 상당인과관계에 있는 손해를 배상할 책임이 있다. (대법원 2006.9.22.선고 2005다30610)

▌민사책임의 범위

- 위법한 쟁의행위로 인하여 노동조합이나 그 임원 등 근로자가 그 배상책임을 지는 배상액의 범위는 위법 쟁의행위와 상당인과관계에 있는 모든 손해이며

  - 위법한 쟁의행위와 상당인과관계가 있는 손해는 쟁의행위의 구체적 태양에 따라 개별적으로 파악되어야 함

- 일반적으로 파업 등 쟁의행위로 인하여 사용자의 조업이 정지되었을 경우 그로 인해 발생한 손해배상액 산정시

- 사용자가 조업을 하지 못함에 따른 사용자의 일실이익의 소극적 손해, 고정적 비용의 지출이나 쟁위행위에 수반하여 발생한 재물손괴 및 재산상 이익의 침해로 인한 손해 등 적극적 손해, 과실상계에 의해 구체적으로 산정함

다. 형사책임

◉ 쟁의행위로 인하여 형사책임이 발생하려면 ▲ 쟁의행위가 노동관계법상 정당성을 인정받을 수 없고 ▲ 그 행위가 형법상의 범죄구성요건에 해당하여야 함

- 위법한 쟁의행위의 경우에는 형법상 협박, 불법감금, 공갈, 강요, 업무방해, 주거침입, 퇴거불응, 업무상배임, 직무유기, 공무집행방해 등이 적용될 수 있음

◉ 그러나, 노조법상 쟁의행위의 절차에 관한 규정을 위반함으로써, 각 규정 위반에 대한 처벌을 받게 된다고 하여 이것만으로 바로 쟁의행위의 정당성이 상실되는 것은 아님

◈ 냉각기간 및 쟁의발생 신고 규정에 위반한 쟁의행위라고 하여 바로 그 정당성이 상실되는 것이 아니라 그 위반행위로 말미암아 국민생활의 안정이나 사용자의 사업운영에 예기치 않은 혼란이나 손해를 끼치는 것과 같은 부당한 결과를 초래하는지의 여부 등 구체적 사정을 살펴서 그 정당성 유무를 가려야 한다. (대법원 1991.5.14.선고 90누4006)

◈ 노동쟁의는 특별한 사정이 없는 한 그 절차에 있어 조정절차를 거쳐야 하는 것이지만, 이는 반드시 노동위원회가 조정결정을 한 뒤에 쟁의행위를 하여야만 그 절차가 정당한 것은 아니라고 할 것이고, 노동조합이 노동위원회에 노동쟁의 조정신청을 하여 조정절차가 마쳐지거나 조정이 종료되지 아니한 채 조정기간이 끝나면 조정절차를 거친 것으로서 쟁의행위를 할 수 있는 것이다. (대법원 2003.12.26.선고 2001도1863)

- 위법한 쟁의행위가 형사처벌 되는 경우 쟁의행위에 관여한 자 모두가 형사책임의 귀속주체가 될 수 있으며 해당 범죄구성요건에서 정한 주체와 벌칙조항상 처벌 주체에 따라 판단하여야 함
  - 한편, 노조의 간부가 그러한 행위를 지시하였거나 가담한 경우, 구체적 정도에 따라서 행위자로서의 책임을 지거나 교사범, 방조범으로서 책임을 지게 되며, 사용자의 경우도 동일함

◈ 쟁의행위라 하더라도 정당성의 범위를 벗어난 경우에는 위법성이 조각되지 아니하는 것이고, 업무방해죄는 노동조합 간부의 지시에 의한 공동정범의 형태로도 행해질 수 있는 것이다. (대법원 1992.11.10.선고 92도1315)

라. 징계책임

- 정당한 쟁의행위는 근로자(또는 조합간부)가 민・형사책임은 물론 징계책임을 질 이유가 없지만 위법한 쟁의행위는 경영질서 침해에 따른 해고 등 징계책임을 감수해야 함

마. 민·형사 면책합의의 효력

- 회사와 노동조합과의 사이에 "쟁의기간 중의 행위에 대하여 민・형사상의 책임을 묻지 않고 신분상 불이익 처분을 하지 않는다."는 등의 면책합의가 체결되는 경우
  - 선량한 풍속 기타 사회질서에 위반한 사항 (민법 제103조)을 내용으로 하지 않는 한 그 효력이 인정되며

- 이는 민사상 손해배상청구, 근로계약상 책임 추궁 또는 형사상 고소, 고발을 하지 아니할 것을 뜻하는 것일 뿐 수사기관의 수사권이나 기소권을 제한하는 내용을 포함하는 것이 아님

- 농성해제나 작업복귀 등을 면책합의 효력발생의 선행조건으로 정한 경우 그러한 행위가 이루어지지 않는 한 면책합의의 효력은 부인됨

- 한편, 노동조합의 쟁의행위 등에서 발생한 구속 및 고소·고발건에 대해 "최대한 선처하도록 노력한다" 등의 합의는 회사가 구속자에 대한 형사처벌이 감경되도록 노력한다는 취지로 해석될 뿐 당해 근로자를 포함한 구속자들에 대해 징계권 행사가 부정되는 것은 아님

◈ 농성기간 중 사건에 대하여 노동조합원들에 대한 일체의 책임을 묻지 않기로 노사간에 단체협약을 한 경우 그 취지는 위 농성기간 중의 행위뿐만 아니라 농성과 일체성을 가지는 준비행위, 유발행위까지도 포함하여 이를 면책시키기로 한 것이라고 봄이 타당하다. (대법원 1991.1.11.선고 90다카21176)

◈ 농성기간 중의 행위에 대하여 근로자들에게 민·형사상의 책임이나 신분상 불이익처분 등 일체의 책임을 묻지 않기로 노사간에 합의를 한 경우에 그 취지는 위 농성 중의 행위와 일체성을 가지는 행위 또는 위 농성 중의 행위와 필연적으로 연속되는 행위로서 불가분적 관계에 있는 행위에 대해서도 면책시키기로 한 것이라고 보아야 하므로, 면책합의 이전의 농성행위 등으로 인하여 면책합의 이후에 처벌을 받고 그로 인하여 결근한 행위가 형식상 회사의 인사규정 등의 징계 해고사유에 해당한다고 하더라도 이를 이유로 징계해고 한 것은 위 면책합의에 반한다고 할 것이다. (대법원 1992.7.28.선고 92다147867)

◈ '교섭기간 중에 발생한 법원의 민사, 검·경찰·노동청의 형사사건에 대하여 면책한다'는 내용이 포함된 단체협약서에 최종 서명한 사실은 인정(중략) 단체협약서의 문언상으로는 그 객관적 의미가 명확하게 드러나지 않으나 여러 사정들에 비추어보면 이 사건 단체협약의 위 문구에는 이 사건 쟁의행위와 관련한 인사상 징계책임에 대하여 면책한다는 뜻이 포함되어 있다. (대법원 2010.10.14.선고 2010두9594)

제 3 장 사용자의 대항수단

I 직장폐쇄

1. 직장폐쇄의 의의

- 직장폐쇄(lock-out)란 사용자가 근로자측의 쟁의행위에 대항하여 근로자의 노무수령을 거부하는 행위로 노사관계에서 실질적인 대등을 확보하기 위해 사용자에게 인정되는 행위임
  - 직장폐쇄는 근로계약관계가 존속되는 점에서 집단해고와 구별되며, 일시적으로 노무수령만을 중단한다는 점에서 휴업 또는 폐업과 구별됨
  - "노무수령을 집단적으로 거부하는 것"이므로 개별근로자에 대한 정직, 휴직, 대기발령과는 구별됨
- 근로자측의 쟁의행위와 사용자의 직장폐쇄는 모두 노사 대등성을 보장하기 위해 인정되고 있으나 현행법 체계상 그 법적 근거는 다름
  - 근로자측 쟁의행위는 노사관계에서 사실상 약자의 지위에 있는 근로자로 하여금 단결체의 힘을 바탕으로 실질적인 노사대등을 확보할 수 있도록 보장한 헌법상 노동3권에 근거하고 있으나
  - 사용자의 직장폐쇄는 노사관계의 기본원칙인 노사대등성에 근거하여 사용자가 현저히 불리한 상황에 처한 경우 적정한 세력균형을 회복할 수 있도록 하기 위하여 인정하고 있으며, 노조법에 규정되어 있음

2. 직장폐쇄의 정당성

- 직장폐쇄는 쟁의행위로 노사간에 힘의 균형이 깨지고 오히려 사용자측이 현저히 불리한 압력을 받는 경우에 사용자측이 그 압력을 저지하고 힘의 균형을 회복하기 위한 대항·방어 수단으로 사용할 때 정당성이 인정됨 (대법원 2000.5.26.선고 98다34331)

- 직장폐쇄는 시기적으로 노동조합의 쟁의행위가 개시된 이후에(사후성)만 할 수 있음(노조법 제46조제1항)
  - 직장폐쇄 개시시기(노조법 제46조제1항)를 위반한 때에는 1년 이하 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처함(노조법 제91조)

◈ '파업출정식'을 하기도 전인 2000.8.15. 회사 정문을 폐쇄하고, 조합원 3인이 승무할 의사가 있음을 분명히 표시하였음에도 배차를 거부한 채 다음날인 같은 달 16. △△시에 조합원들이 운행하는 소수의 차량에 한하여 부분직장폐쇄신고를 하였고, 비조합원들에게만 차량을 배차하여 사업을 계속 영위하였는바, 우선 회사의 직장폐쇄는 노동조합의 쟁의행위에 대한 방어적인 목적을 벗어나 적극적으로 노동조합의 조직력을 약화시키기 위한 목적 등을 갖는 선제적·공격적 직장폐쇄에 해당하므로 그 정당성이 인정될 수 없다할 것이다. (대법원 2003.6.13.선고 2003두1097)

- 또한, 노사간의 교섭경과, 노동조합의 쟁의행위 태양, 사용자측이 받은 압력의 정도 등을 비교하여 방어수단으로서 상당성이 인정되어야 함

◈ 사용자의 직장폐쇄는 사용자와 근로자의 교섭태도, 경과, 근로자의 쟁의행위의 태양, 그로 인하여 사용자가 받는 타격의 정도 등에 관한 구체적 사정에 비추어 형평의 견지에서 근로자측의 쟁의행위에 대한 대항·방위수단으로서 상당성이 인정되는 경우에 한하여 정당한 것으로 평가됨(대법원 2007.3.29.선고 2006도9307)

◈ 쟁의행위를 하게 된 경위와 그 목적 및 방법, 그리고 쟁의행위에 참여한 조합원의 수가 소수이고 쟁의행위로 인하여 업무수행에 특별한 지장이 초래될 만한 상황이 아니었던 점 등에 비추어 볼 때 방어수단으로 정당성이 있다고 볼 수 없음 (대법원 2002.9.24.선고 2002도2243)

◉ 노동조합의 쟁의행위는 직장폐쇄의 전제이므로 노동조합이 파업을 철회하면 사용자도 직장폐쇄를 해제하여야 함

- 노동조합이 진행 중인 쟁의행위를 중단하고 조업복귀 의사를 명백히 한 경우에는 사용자는 직장폐쇄를 철회하여야 함

◈ 노동조합이 시한부 파업종료 후 곧바로 정상업무로 복귀하겠다고 의사를 표시하였고, 직장폐쇄 이후 곧바로 쟁의행위의 쟁점에 관한 합의가 있었음에도 직장폐쇄를 계속하였을 뿐만 아니라 노동조합의 조합원들에게 개별적으로 조합탈퇴를 위한 탈퇴서를 송부한 점 등에 비추어 보면, 위 직장폐쇄는 노동조합의 쟁의행위에 대항하여 수동적·방어적으로 이루어진 것이라기보다는 오히려 선제적·공격적인 것으로서 직장폐쇄로서의 긴급성과 필요성 및 상당성이 결여되었다고 봄이 상당하다. (대전고등법원 1995.12.19.선고 95나1697)

◉ 다만, 업무에 복귀하겠다는 형식적인 의사표시는 있었으나, 과거의 파업태양 등 제반사정에 비추어 볼 때 업무복귀의 진의가 불분명하여 이를 확인할 때까지 직장폐쇄를 유지한 것은 위법하다고 볼 수 없음

◈ 전면파업에서 노조 부지부장을 제외한 나머지 파업참가 조합원들이 업무에 복귀하는 내용의 부분파업으로 파업형태를 변경하기로 하고 이를 회사에 통지하였으나, 파업을 전면적으로 철회하는 것인지 여부를 확인하기 위하여 파업종료확인서를 작성해 달라는 회사의 요구를 거부하면서 업무에 복귀하지 않았고, 과거 노조의 파업 태양 등에 비추어 언제든지 다시 전면파업으로 진행될 개연성이 높았으며, 실제로 2002. 11. 26. 직장폐쇄 종료 후에도 노조원들은 정시출근 등을 통한 준법투쟁, ○○조합 앞에서의 합병반대 집회, 업무에 복귀하였던 노조원 파업 참가 등으로 쟁의행위를 계속한 점, 사업장이 금융기관이라는 특수성 때문에 업무의 연속성과 철저한 보안이 필수적이었던 점 등을 종합하면, 피고인이 업무에 복귀하고자 하는 노조원들의 진의를 확인한 후 직장폐쇄 유지 여부를 결정할 필요성 때문에 노조원들의 진정한 의사를 확인하는 차원에서 파업종료확인서에 서명을 요구한 것이 노조원들에게 부당한 요구를 한 것이거나 노동조합의 조직과 운영에 개입하기 위한 것으로 보이지 않으므로, 노조원들의 업무복귀 의사를 확인할 수 없다고 하여 직장폐쇄를 계속 유지한 것이 위법하다고 볼 수 없다. (대법원 2005.6.9.선고 2004도7218)

- 복귀의사는 진정한 의사이어야 하므로, 제반사정에 비추어 진의가 아님이 명확한 경우에는 직장폐쇄를 계속 하더라도 위법하지 않음

◈ 노동조합의 근로자들은 단순히 근로복귀 의사를 밝혔을 뿐이고 직장폐쇄의 원인이 되었던 준법투쟁을 중단하겠다는 의사를 표시하지 아니한 점 등을 종합해 볼 때, 직장폐쇄는 근로자 측의 쟁의행위에 대한 대항·방위수단으로서 그 정당성이 인정됨 (창원지방법원 진주지원 2002.10.18.선고 2000가합297)

3. 직장폐쇄의 법적효과

가. 임금지급 의무의 면제

- 직장폐쇄가 정당한 경우 그 대상 근로자에 대하여는 임금지급 의무가 없으나, 직장폐쇄가 정당하지 않은 때에는 임금지급 의무를 면할 수 없음
  - 직장폐쇄 대상이 아닌 근로자에 대하여는 노무를 수령하고 임금을 지급해야 함

◈ 준법투쟁 3일만에 전격적으로 단행한 직장폐쇄는 수동적·방어적인 수단으로서 부득이하게 개시된 것이라고 보기 어려우므로, 결국 회사의 직장폐쇄는 정당성을 결여하였다 할 것이고, 따라서 직장폐쇄기간 동안의 임금지급 의무를 면할 수 없다. (대법원 2000.5.26.선고 98다34331)

나. 쟁의행위 중인 근로자를 생산시설 또는 사업장으로부터 배제

- 직장폐쇄가 정당하게 이루어진 경우 사용자는 쟁의행위 중인 근로자를 생산시설 또는 사업장으로부터 배제할 수 있음

- 사용자의 정당한 퇴거요구에 불응하는 경우 퇴거불응죄가 성립

◈ 근로자들의 직장점거가 개시 당시 적법한 것이었다 하더라도 사용자가 이에 대응하여 적법하게 직장폐쇄를 하게 되면, 사용자의 사업장에 대한 물권적 지배권이 전면적으로 회복되는 결과 사용자는 점거중인 근로자들에 대하여 정당하게 사업장으로부터의 퇴거를 요구할 수 있고 퇴거를 요구받은 이후의 직장점거는 위법하게 되므로, 적법히 직장폐쇄를 단행한 사용자로부터 퇴거요구를 받고도 불응한 채 직장점거를 계속한 행위는 퇴거불응죄를 구성한다. (대법원 1991.8.13.선고 91도1324 ; 대법원 2004.1.27.선고 03도6026 ; 대법원 2005.6.9.선고 04도7218)

◈ 사용자의 직장폐쇄가 정당한 쟁의행위로 인정되지 아니한 때에는 적법한 쟁의행위로서 사업장을 점거중인 근로자들이 직장폐쇄를 단행한 사용자로부터 퇴거요구를 받고도 이에 불응한 채 직장점거를 계속하더라도 퇴거불응죄가 성립하지 아니함 (대법원 2007.12.28.선고 2007도5204 ; 대법원 2007.3.29.선고 2006도9307 등)

다. 노조사무실 등 출입

- 직장폐쇄가 위법한 경우에는 평소 출입이 허용되는 사업장 내에 들어갈 수 있고, 그러한 행위는 주거침입죄에 해당하지 아니함

◈ 직장폐쇄가 위법한 경우 근로자가 평소 출입이 허용되는 사업장 안에 들어가는 행위는 주거침입죄를 구성하지 아니함 (대법원 2002.9.24.선고 2002도2243)

- 직장폐쇄가 정당한 경우에는 생산시설 등에 대한 출입은 금지되나, 노조사무실 등 일상적인 노조활동에 필요한 시설, 후생복리를 위한 시설 등이 사업장 내에 위치하는 경우에는 해당 장소에 출입하기 위한 사업장 출입은 허용되어야 함

- 한편, 노조의 사업장 출입시 생산시설에 대한 점거가능성이 합리적으로 예상되거나, 노조사무실이 노조활동의 근거지로 활용될 의사나 필요성이 없음이 객관적으로 인정되는 경우에는,
- 노조사무실 대체장소를 제공하면서 합리적인 범위 내에서 출입을 제한 또는 금지할 수 있음

◈ 사용자의 직장폐쇄가 정당한 쟁의행위로 평가받는 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, 사무실과 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 있음 (대법원 2010.6.10.선고 2009도12180)

4. 직장폐쇄 관련 쟁점

가. 직장폐쇄기간 중 조업 관련

- 조업의 자유는 쟁의행위와는 별개로 보장되는 것으로, 사용자는 직장폐쇄기간 중에도 비조합원 등 직장폐쇄 대상이 아닌 근로자를 이용하여 조업을 계속할 수 있음
  - 또한, 노조법 제43조 규정에 위배되지 않는 범위 내에서의 대체근로도 가능함

나. 불법 쟁의행위시 직장폐쇄

- 적법한 쟁의행위가 아닌 경우 직장폐쇄가 가능한가에 대해 그 동안 논란이 있었음

- 그러나, 적법한 쟁의행위가 아닌 경우 사용자는 적법한 쟁의행위시 보다 더 불리한 지위에 놓이게 되며, 노사대등성 확보를 위해 인정하고 있는 직장폐쇄의 근본취지를 고려할 때
  - 직장폐쇄를 적법한 쟁의행위에 국한하지 않고, 노조의 쟁의행위에 의해 노사간 힘의 균형이 깨지고 사용자 측에게 현저히 불리한 압력이 가해져 대항 또는 방어수단으로 상당성이 인정되는 경우에 행사할 수 있다고 해석·적용함이 타당함
  - 다만, 노동조합이 주도하지 않은 우발적 집단행동, 노노갈등 과정에서의 업무방해 발생 등 노조법상 쟁의행위로 볼 수 없는 경우는 직장폐쇄로 대응할 수 없다고 해석됨

다. 직장폐쇄의 범위 관련

- 노동조합이 쟁의행위의 일환으로 전면 또는 부분파업을 할 수 있는 것과 마찬가지로 사용자도 이에 대항하여 전면 또는 부분직장폐쇄를 할 수 있을 것임
  - 부분직장폐쇄는 일부 업무(부서)나 일부 인원에 대하여 직장폐쇄를 하고 조업을 계속하는 경우를 의미함
  - 전면직장폐쇄는 전 사업장의 조업을 중단하는 상황을 의미하는 것으로 외형상 휴업 조치와 유사함

◈ 부분파업을 선언하고 정해진 운행횟수 등 1회만을 운행하거나 승무를 거부하는 등의 쟁의행위를 1~2일간 하였더라도 이러한 파행운행으로 인한 타격이 클 뿐 아니라 파행운행이 언제까지 지속될지 예측할 수 없었던 점 등과 같은 상황에서 사용자가 쟁의행위 참가 조합원에 대한 배차를 거부하였다는 것만으로 부당노동행위가 성립한다고 할 수 없음 (서울고등법원 2003.5.1.선고 2002누9348, 대법원 심리불속행 기각)

- 부분파업이 발생한 경우 원칙적으로 부분직장폐쇄로 대응하는 것이 노동조합의 쟁의행위에 대한 대항수단이라는 면에서 타당함
  - 다만, 부분파업이 전체 사업장 업무의 정지·폐지를 가져오는 경우에는 전면적인 직장폐쇄를 하는 것도 가능

◈ 일반적으로 부분파업은 노동조합으로서는 전면파업에 비하여 임금상실의 위험을 최소화시키면서도 실질적으로는 전면파업과 유사한 효과를 올리게 되어, 사용자로서는 이들의 노무제공을 수령하더라도 실질적으로 이들 노동력을 결합시키기가 곤란하므로 조업중단과 임금지급이라는 이중부담을 안게 될 수 있기 때문에, 이러한 경우 사용자는 비록 노조가 부분파업을 하였다 하더라도 노조에 대한 전면적인 직장폐쇄를 할 수 있다고 보아야 함 (서울고등법원 2000.9.8.선고 2000나203 ⇒ 대법원 2001.3.9.선고 2000다63813 확정)

- 직장폐쇄의 대상은 원칙적으로 조합원·비조합원을 불문하며 쟁의행위의 태양에 따라 그 대상자를 정할 수 있음
  - 즉, 일부 조합원이 노무제공을 전면 거부하는 경우, 전체 조합원이 태업·파상파업 등 불완전한 노무를 제공하는 경우 등 쟁의행위의 태양에 따라, 파업참가자에 한정하거나 전체 조합원 또는 전 근로자를 대상으로 할 수 있음

바. 직장폐쇄의 사전공고

- 직장폐쇄는 사용자가 근로자의 쟁의행위에 대항하여 노무수령을 거부하는 행위이므로 노무수령을 거부하고 임금지급의무를 이행하지 않겠다는 사용자의 의사표시를 분명히 할 필요가 있음

- 따라서 사용자는 직장폐쇄 실시 전에 직장폐쇄 일시·대상 등을 게재한 내용의 공고문 게시 등 근로자가 직장폐쇄 사실을 알 수 있도록 조치하여야 함

  - 이때 공고문 게시는 근로자가 알 수 있는 장소 등에 하여야 하며, 최소한 직장폐쇄 개시일 이전에 게시하는 것이 바람직함

    * 노사간 의사소통이 온라인을 통해 이루어져온 관행이 있는 경우라면 사내전산망 또는 홈페이지를 통해 공고하거나 직장폐쇄 대상이 된 근로자에게 개별메일을 전송하는 방법도 가능

사. 직장폐쇄의 신고

- 사용자가 직장폐쇄를 할 경우에는 행정관청 및 노동위원회에 각각 신고해야 함

  - 행정관청은 노조설립신고를 처리하는 행정기관(노조법 제10조 및 제12조) 즉, 노동조합의 주된 사무소 소재지 관할과 동일하며 노동위원회는 사건 발생지에 소재한 노동위원회를 의미

- 노조법 제46조제2항 규정을 위반하여 행정관청에 사전신고 없이 직장폐쇄를 실시한 경우 즉시 시정토록 지시하고 이행하지 않을 시 과태료 부과

  * 위반시 500만원 이하의 과태료 부과(노조법 제96조 제1항 제3호)

- 직장폐쇄의 신고는 행정적 절차이므로, 사용자가 신고하지 아니한 경우라도 직장폐쇄의 정당성이 부정되는 것은 아님

II 대체근로

1. 대체근로 제한의 의의

- 사용자는 노동조합의 쟁의행위기간 중 조업을 중단하여야 할 의무가 없으므로 파업 불참자, 비조합원 등을 대상으로 조업을 계속할 수 있음

- 그러나, 사용자가 노동조합의 정당한 쟁의행위에 대하여 자유롭게 근로자를 채용 또는 대체할 수 있다면 노사간 교섭력의 균형이 저해됨으로써 헌법상 노동3권의 실질적 보호가 안될 수 있음

- 따라서 쟁의행위기간 중 대체근로 문제는 노동조합의 쟁의권 보호 차원뿐만 아니라 사용자의 조업의 자유, 관련 기업 종사자의 근로권 차원에서 함께 고려되어야 함

- 현행 노조법은 노사관계 현실을 감안하여 노동조합의 단체행동권과 사용자의 조업의 자유가 조화를 이룰 수 있도록

  - 정당한 쟁의행위기간 중 당해 사업내 근로자의 대체근로는 허용하되, 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자의 채용·대체 또는 도급·하도급을 금지하였음

  - 다만, 필수공익사업에 있어서는 공익보호를 위하여 파업참가 근로자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 안에서 당해 사업과 관계없는 자를 통한 대체근로가 허용됨

2. 적용대상

- 노조법 제43조 규정은 쟁의행위기간 중 그 쟁의행위로 인해 중단된 업무의 수행을 위해 신규채용·대체 또는 도급·하도급을 제한하는 것으로서 노동조합의 정당한 단체행동권을 보장하려는 취지이므로
  - 노동조합의 쟁의행위가 정당한 경우에만 대체근로 제한규정이 적용됨
- 따라서 쟁의행위가 정당하지 아니한 경우에는 신규채용·대체 또는 도급·하도급에 대한 제한을 받지 아니하므로
  - 당해 사업과 관계없는 자를 채용·대체하거나 도급·하도급 주더라도 법 위반이 아님
- 한편, 노조법 제43조의 규정은 노동관계 당사자 일방인 사용자에 대한 제한 규정이므로
  - 노조법상 사용자의 지위에 있지 않은 원·하청, 도급관계 등에서 원청업체 등이 하청업체 노동조합의 쟁의행위로 중단된 업무를 직접 수행하는 경우에는 위 규정의 위반으로 볼 수 없음

◈ 하청업체의 쟁의행위기간 중 원청업체가 파업으로 중단된 업무를 직접 수행하거나 타 업체와 도급계약을 체결하여 업무를 수행하게 하는 것은 달리 볼 사정이 없는 한 동 조항 위반에 해당하지 않는다 할 것이며, 이를 부당노동행위로 보기도 어렵다 할 것임 (노사관계법제과-1355, 2013.4.25.)

- "당해 사업과 관계없는 자"는 당해 사업의 근로자 또는 사용자를 제외한 모든 자를 의미함

3. 신규채용의 제한

가. 채용의 의미

- "채용"이란 근로자를 새로 고용하는 것으로서 그 고용형태나 기간을 불문함

나. 허용범위

- 노조법 제43조 규정은 쟁의권 침해를 목적으로 하지 않는 사용자의 정당한 인사권 행사까지 제한하는 것은 아니므로, 쟁의행위와 무관하게 이루어지는 신규채용은 가능

- 자연감소에 따른 인력충원, 사업확장 등에 따른 신규채용, 수습근로자의 정식 채용, 쟁의행위와 무관한 업무영역에 대한 신규채용, 쟁의행위 이전부터 추진되어 오던 채용계획에 의한 인력충원 등은 법 위반이 아님

  - 이때, 결원충원을 위한 신규채용 등이 대체근로 위반인지 여부는 표면상의 이유만을 가지고 판단할 것이 아니라 종래의 인력충원 과정·절차 및 시기, 인력부족 규모, 결원 발생시기 및 그 이후 조치내용, 쟁의행위기간 중 채용의 필요성, 신규채용 인력의 투입시기 등을 고려하여 종합적으로 판단하여야 함

- 쟁의행위기간 중 근로계약기간이 만료된 조합원과의 근로계약을 종료하고 다른 근로자를 신규 채용하여 쟁의행위로 중단된 업무에 투입하는 경우에 있어서

  - 쟁의행위기간 중 계약기간이 만료되어 근로관계가 소멸하는 경우라면 당해 조합원을 대신하여 다른 근로자를 신규채용 하더라도 법 위반으로 볼 수 없음

◈ 노조법 제43조 제1항의 "쟁위행위로 중단된 업무"란 쟁의행위에 실제 참가한 노동조합원으로서 당해 사업장에서 계속 근로자의 신분을 유지하고 있는 자가 수행하던 업무라 볼 것이므로 쟁의행위에 참가하였으나 쟁의 도중 스스로 사직한 경우 사직 이후 시점에서는 그 근로자가 수행하던 업무가 포함되지 않는다고 봄이 상당하다. (서울고등법원 2012.7.18.선고 2012라109)

◈ 사용자가 쟁의기간 중 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위해 당해 사업과 관계있는 자인 비노동조합원이나 쟁의행위에 참가하지 아니한 노동조합원 등 당해 사업의 근로자로 대체하였는데 그 대체한 근로자마저 사직함에 따라 사용자가 신규채용하게 되었다면, 이는 사용자의 정당한 인사권 행사에 속하는 자연감소에 따른 인원충원에 불과하다고 보아야 하므로 특별한 사정이 없는 한 위 조항 위반죄를 구성하지 않는다. (대법원 2008.11.13.선고 2008도4831)

다. 제한범위

- 신규채용이 노조법 제43조에 위반되는지 여부는 신규채용의 시기에 관계없이 그 목적이 쟁의행위로 인하여 중단된 업무를 대체할 목적으로 이루어졌는지 여부에 따라 판단하여야 함
  - 따라서 쟁의행위에 대비하여 쟁의행위 전에 신규채용을 하여 쟁의행위로 중단된 업무에 투입하는 것도 대체근로 위반

◈ 사용자가 노동조합이 쟁의행위에 들어가기 전에 근로자를 새로 채용하였다 하더라도 쟁의행위기간 중 쟁의행위에 참가한 근로자들의 업무를 수행케 하기 위하여 그 채용이 이루어졌고 그 채용한 근로자들로 하여금 쟁의행위기간 중 쟁의행위에 참가한 근로자들의 업무를 수행케 하였다면 위 조항 위반죄를 구성하게 된다. (대법원 2000.11.28.선고 99도317)

4. 대체의 제한

가. 대체의 의미

- "대체"란 파업 등 쟁의행위에 참가한 조합원의 업무를 다른 사람으로 하여금 대신 수행하게 하는 것을 의미하며, 반드시 근로자 신분이어야 한다거나 임금 등을 지급하여야 하는 것은 아님

나. 허용범위

- 사용자가 노동조합의 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 대체 가능한 근로자는 업종·직종·조합원 여부 등에 관계없이 당해 사업내의 모든 근로자임
  - 따라서 당해 사업장의 비조합원과 파업불참 조합원 중 근로희망자, 당해 사업 내 수개의 사업장이 있는 경우에는 본사 및 다른 사업장 근로자를 대상으로 한 대체근로는 가능
- 단체협약에 당해 사업 내의 대체근로에 대해서도 제한하는 규정이 있는 경우 이를 위반하여 대체근로를 사용한 것을 노조법 제43조 위반으로 보기는 어려움

◈ 노조법 제43조의 취지상 사용자는 당해 사업내의 비조합원을 사용하여 조업을 계속할 수 있음에도 단체협약으로 쟁의행위기간 중 비조합원을 대체하여 근무시키지 못한다고 노사가 약정한 경우, 사용자가 비조합원에게 쟁의행위로 중단된 업무를 수행토록 하였다면 노조법 제43조 규정의 취지에 위반된다고 보기 어려우므로 동조 위반으로 처벌할 수 없음 (노동조합과-821, 2004.3.30.)

- 파트타임 등 단시간 근로자는 당해 사업 내 근로자이므로 당초 계약된 근로시간을 연장하여 연장근로하거나, 기왕에 사용해 오던 일용근로자를 계속 사용하는 것은 가능

다. 제한범위

- 쟁의행위로 중단된 업무를 대체할 목적으로 가족, 주민 등 당해 사업과 관계없는 자를 자원봉사자 형식 등으로 쟁의행위로 중단된 업무를 수행케 하는 것도 대체근로 금지 위반에 해당
  - 다만, 사용자의 관여없이 이루어지는 자발적인 자원봉사활동, 자구행위의 일환으로 이루어지는 주민의 활동에 대하여는 대체근로 제한 규정을 적용하기 어려움
- 파견근로자는 파견계약에 의한 업무영역 내에서는 근무장소에 관계없이 대체투입이 가능하나, 파견근로계약을 벗어나 쟁의행위로 중단된 업무에 투입하는 것은 대체근로 위반에 해당

  ※「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제16조제1항에 "파견사업주는 쟁의행위 중인 사업장에 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 근로자를 파견하여서는 아니 된다"라고 규정하여 쟁의행위와 관련, 파견근로자가 활용되는 것을 금지하고 있음

5. 도급·하도급의 제한

가. 제한범위

- 쟁의행위 기간 중이라도 사업활동·조업의 자유 등은 보장되어야 하므로 쟁의행위기간 중에 신규로 계약된 업무 등 확장된 업무영역, 쟁의행위와 관련이 없는 업무에 대한 도급·하도급은 가능

나. 도급·하도급 내용의 변경

- 도급·하도급 계약해지, 계약기간 만료 등의 경우 기존 계약내용의 범위 내에서 계약기간을 연장하거나 새로운 업체에 도급·하도급을 주는 것은 가능

- 도급·하도급계약을 변경하여 기존 내용에 포함되어 있지 않은 업무(쟁의행위로 중단된 업무)로 확대하거나, 용역업체 근로자 등이 본래 수행하던 업무를 확장하여 쟁의행위로 중단된 업무에 대체하는 것은 법 위반에 해당

◈ 재하청업체의 업무영역을 확대하는 방법으로 사용자(하청업체)가 당해 노동조합의 쟁의행위로 중단된 업무를 수행케 하는 것은 노조법 제43조제2항 위반에 해당함 (협력 68107-457, 2001.9.15.)

◈ 항만하역 계약에 따라 항운노조원을 하역작업에만 투입하고 회사에서 직접 장비업무를 수행하여 그 업무영역이 명확하게 구분되는 경우라면, 종래에 항운노조원이 수행하던 업무영역을 확대하여 쟁의행위로 중단된 장비업무에 투입하는 것은 노조법 제43조에 위반됨 (노동조합과-2169, 2005.8.4.)

- 타회사 시설이용, 용차 등의 방법으로 쟁의행위로 중단된 업무를 수행하는 것은 법 위반에 해당

◈ 사용자가 노동조합의 정당한 쟁의행위기간 중에 조합원의 쟁의행위 참여로 인해 중단된 레미콘 수송 업무를 타 회사 차량을 이용하거나 용차하는 방법으로 대체하였다면 그와 같은 행위는 노조법 제43조의 규정에 위반됨 (협력 68140-179, 2001.4.21.)

- 다만, 단순히 물건을 구입 또는 타업체의 서비스를 이용하거나 자동판매기 등 무인자동기계로 대체하는 것은 법 위반으로 보기 어려움

◈ 도급이란 당사자 일방이 어느 일을 완성할 것을 약정하고 상대방이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정하는 것으로 사용자가 노동조합의 쟁의행위로 물건이 생산되지 않아 외부회사로부터 단순히 물건을 구입한 경우라면 이를 도급 또는 하도급이라 보기는 어려울 것임 (협력 68140-423, 1997.10.28.)

◈ (쟁의행위로 인하여 기존 영업부서 소속 조합원들이 행하던 음료판매 업무가 중단되자 이에 대신하여 자동판매기를 설치한 경우에) 사용자가 외부근로자 채용 또는 대체가 아닌 자동판매기를 설치한 것만으로는 노조법에 위배된다고 볼 수 없음 (협력 68140-423, 1997.10.28.)

- 당직업무가 쟁의행위가 제한되는 안전보호시설의 유지·운영 업무 등에 해당되지 않는 한 쟁의행위로 중단된 당직업무에 대해 도급을 주는 것은 대체근로 위반에 해당

◈ 근로계약에 의한 본래의 업무와 마찬가지로 당직근무도 사용자의 지휘·감독 아래 수행하는 업무이므로 쟁의행위가 제한되는 안전보호시설의 유지·운영 업무 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.

- △△회사 ○○센터 당직근무는 일반적인(전형적인) 형태의 당직과 달리 긴급을 요하거나 정상근무시간에 수행하기 어려운 사정에 의해 본래 수행하던 가입자 선로 설치 및 A/S 등의 업무를 일부 수행하는 것으로 보이는 바, 그것이 연장·휴일근로에 해당되어 근로기준법 제56조의 수당 지급여부는 별론으로 하더라도 안전보호시설의 유지운영 등 쟁의행위가 제한되는 업무에 해당된다고 보기 어려우므로 근로자들이 쟁의행위 일환으로 사용할 수 있고, 관행적으로 수행해 오던 이의 업무를 집단적으로 거부하였다면 쟁의행위에 해당한다 할 것임.
- 따라서 이와 같은 당직근무 거부의 쟁의행위가 주체, 목적, 절차, 수단 등에서 정당한 경우라면 이로 인해 중단된 당직업무에 대해 도급을 주는 것은 대체근로 금지 규정에 위반됨 (노동조합과-804, 2008.4.29.)

제4장 공익사업에서의 쟁의행위 제한

Ⅰ 공익사업

1. 공익사업의 의의

- 공중의 일상생활과 밀접한 관련이 있거나 국민경제에 미치는 영향이 큰 사업으로서 다음의 사업을 말함(노조법 제71조제1항)

1. 정기노선 여객운수사업 및 항공운수사업
2. 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제사업 및 석유공급사업
3. 공중위생사업, 의료사업 및 혈액공급사업
4. 은행 및 조폐사업
5. 방송 및 통신사업

- 여기서 '공중의 일상생활과 밀접한 관련이 있는 사업'이란 일상생활에 필요불가결한 사업을 의미하며, '국민경제에 미치는 영향이 큰 사업'은 국민경제를 위태롭게 할 우려가 있는 사업을 의미

(1) 정기노선여객운수사업

- '정기노선여객운수사업'이란 일반 공중의 수요에 따라 특정 지역간의 일정한 노선을 정하여 또는 일정한 사업구역 내에서 각종 운송시설에 의해 정기적으로 여객을 운송하는 사업을 의미함

운수사업과 운송사업의 차이

○ 여객자동차운수사업법 제2조 : 운수사업은 운송사업을 포괄하는 개념으로 사용
- 공익사업인 정기노선여객운수사업에는 운송사업 뿐만 아니라 공항·터미널 운영이 포함됨

- 따라서 정기적으로 노선에 따라 화물을 운송하는 사업, 부정기적으로 여객을 운송하는 사업은 이에 포함되지 아니함
- 호텔·백화점 등의 셔틀버스, 대학교·직장 등의 통학·통근버스는 비록 정기적으로 노선에 따라 운행하더라도 일반 공중이 이용하는 것이 아니므로 정기노선여객운수사업에 해당되지 않음

◈ 정기노선여객운수사업은 일반 공중의 수요에 따라 일정한 노선을 정기적으로 운행하는 운수사업을 말하므로 유람만을 목적으로 하는 경우, 사업장 등에서 전적으로 업무상으로 사용하는 경우 또는 노선을 정하지 않거나 정기적이 아닌 운수사업의 경우는 이에 해당하지 않음 (협력 68140-123, 2000.3.31.)

◈ 여객자동차운송사업자의 일방적인 의사에 의하여 운행계통, 즉 운행구간의 기점·경로 및 종점, 기점으로부터 종점까지의 거리·운행횟수 및 운행대수를 결정하여 불특정 다수의 공중을 대상으로 여객자동차운송사업하는 경우에는 노선여객자동차운송사업에 해당하지만, 외형상으로 일정한 운행구간을 계속 반복하여 운행하더라도 그것이 특정 단체와의 1개의 운송계약에 의하여 그 단체에 소속된 사람들만을 운송하는 형태로 여객자동차운송사업이 이루어지는 경우에는 이용자들이 이용료를 부담하는지와 관계없이 전세버스운송사업으로 보아야 한다. (대법원 2001.1.5.선고 2000도5104)

※ 사업 관련 근거법령 : 「여객자동차 운수사업법」
○ 제2조(정의)
2. "여객자동차 운수사업"이란 여객자동차운송사업, 자동차대여사업, 여객자동차터미널사업 및 여객자동차운송가맹사업을 말한다.
3. "여객자동차운송사업"이란 다른 사람의 수요에 응하여 자동차를 사용하여 유상(有償)으로 여객을 운송하는 사업을 말한다.
6. "여객자동차터미널사업"이란 여객자동차터미널을 여객자동차운송사업에 사용하게 하는 사업을 말한다.
7. "여객자동차운송가맹사업"이란 다른 사람의 요구에 응하여 소속 여객자동차 운송가맹점에 의뢰하여 여객을 운송하게 하거나 운송에 부가되는 서비스를 제공하는 사업을 말한다.

(2) 항공운수사업

- '항공운수사업'이란 항공기에 의하여 정기 또는 부정기적으로 여객·화물 운송 및 항공기가 이·착륙하기 위한 시설을 운영하는 사업을 의미

> ※ 사업 관련 근거법령 : 「항공법」
>
> ○ 제2조(정의)
>
> 31. "항공운송사업"이란 타인의 수요에 맞추어 항공기를 사용하여 유상(有償)으로 여객이나 화물을 운송하는 사업을 말한다.

(3) 수도사업

- '수도사업'은 일반의 수요자 또는 다른 수도사업자에게 수도에 의하여 원수 또는 정수를 공급하는 사업을 의미

> ※ 사업 관련 근거법령 : 「수도법」
>
> ○ 제3조(정의)
>
> 18. "수도사업"이란 일반 수요자 또는 다른 수도사업자에게 수도를 이용하여 원수나 정수를 공급하는 사업을 말하며, 일반수도사업과 공업용수도사업으로 구분한다.

(4) 전기사업

- '전기사업'은 각종 발전설비를 이용하여 전기를 생산하는 발전활동과 생산된 전기를 배선조직에 의하여 공급하는 송·배전활동 및 판매하는 사업을 의미하며, 발전사업·송전사업·배전사업·전기판매사업 및 구역전기사업으로 구분됨

※ 사업 관련 근거법령 : 「전기사업법」

○ 제2조(정의)

1. "전기사업"이란 발전사업 · 송전사업 · 배전사업 · 전기판매사업 및 구역전기사업을 말한다.
3. "발전사업"이란 전기를 생산하여 이를 전략시장을 통하여 전기판매사업자에게 공급하는 것을 주된 목적으로 하는 사업을 말한다.
5. "송전사업"이란 발전소에서 생산된 전기를 배전사업자에게 송전하는 데 필요한 전기설비를 설치 · 관리하는 것을 주된 목적으로 하는 사업을 말한다.
7. "배전사업"이란 발전소로부터 송전된 전기를 전기사업자에게 배전하는 데 필요한 전기설비를 설치 · 운용하는 것을 주된 목적으로 하는 사업을 말한다.
9. "전기판매사업"이란 전기사용자에게 전기를 공급하는 것을 주된 목적으로 하는 사업을 말한다.
11. "구역전기사업"이란 대통령령으로 정하는 규모 이하의 발전설비를 갖추고 특정한 공급구역의 수요에 맞추어 전기를 생산하여 전력시장을 통하지 아니하고 그 공급구역의 전기사용자에게 공급하는 것을 주된 목적으로 하는 사업을 말한다.

(5) 가스사업

◉ '가스사업'은 연료 및 난방용 제조가스 및 혼합가스를 생산하는 사업과 생산 · 구입한 가스를 배관시설에 의하여 가정 · 산업 · 상업 기타 사용자에게 공급하는 사업을 의미

◈ 노조법 제71조제2항제2호에 규정된 가스사업이란 한국표준산업분류상의 가스제조 및 배관공급업을 행하는 사업을 말하며, 이때, 가스제조 및 배관공급업이란 석탄가스, 수성가스, 발생로 가스 등을 제조하거나 연료용 가스를 혼합하여 혼합가스를 제조하는 산업활동, 연료용 가스를 배관시설에 의하여 가정, 산업 및 상업 사용자에게 직접 공급하는 산업활동을 말함 (협력 68107-549, 2001.11.9.)

※ 사업 관련 근거법령 : 「도시가스사업법」

○ 제2조(정의)

1의2. "도시가스사업"이란 수요자에게 도시가스를 공급하거나 도시가스를 제조하는 사업(「석유 및 석유대체연료 사업법」에 따른 석유정제업은 제외한다)으로서 가스도매사업, 일반도시가스사업, 도시가스충전사업, 나프타부생가스 · 바이오가스제조사업 및 합성천연가스제조사업을 말한다.

(6) 석유정제사업 및 석유공급사업

- '석유정제사업 및 석유공급사업'은 원유, 역청물질 또는 이들의 분할제품으로 가스(프로판, 부탄 등) 또는 액상의 연료, 조명유, 윤활유, 그리스 및 관련 생산품을 생산 및 공급하는 사업을 의미

※ 사업 관련 근거법령 : 「석유 및 석유대체연료 사업법」

○ 제2조 (정의)

1. "석유"란 원유, 천연가스[액화(液化)한 것을 포함한다. 이하 같다] 및 석유제품을 말한다.
2. "석유제품"이란 휘발유, 등유, 경유, 중유, 윤활유와 이에 준하는 탄화수소유 및 석유가스(액화한 것을 포함한다. 이하 같다)로서 다음 각 목의 것을 말한다.
   가. 탄화수소유: 항공유, 용제(溶劑), 아스팔트, 나프타, 윤활기유, 석유중간제품[석유제품 생산공정에 원료용으로 투입되는 잔사유(殘査油) 및 유분(溜分)을 말한다] 및 부생연료유(부생연료유: 등유나 중유를 대체하여 연료유로 사용되는 부산물인 석유제품을 말한다)
   나. 석유가스: 프로판·부탄 및 이를 혼합한 연료용 가스
4. "석유정제업"이란 석유를 정제하여 석유제품(부산물인 석유제품은 제외한다)을 제조하는 사업을 말한다.

(7) 공중위생사업

- 일반공중을 상대로 쓰레기수집 및 처리, 오·폐수 처리 등을 수행하는 사업

◈ 공중위생사업은 일반공중을 상대로 쓰레기수집 및 처리 등을 수행하는 산업활동을 말하며, 당해 사업의 위탁여부는 공익사업의 결정요인과 관계없는 것임 (협력 68140-234, 2000.6.14.)

※ 사업 관련 근거법령

→ 수질수생태계법상 폐수종말처리시설, 하수도법에 의한 공공하수처리시설, 오수·분뇨 및 축산폐수의처리에관한법률에 의한 분뇨처리시설 및 축산폐수공공처리시설, 폐기물관리법에 의한 폐기물처리시설

(8) 의료사업

- 인간의 건강유지를 위한 각종 질환의 예방과 치료를 위한 보건서비스를 제공하는 병원, 의원 및 기타 의료기관과 의료관련 서비스를 제공하는 기관을 의미

※ 사업 관련 근거법령 : 「의료법」
제3조(의료기관) ① 이 법에서 "의료기관"이란 의료인이 공중(公衆) 또는 특정 다수인을 위하여 의료 · 조산의 업(이하 "의료업"이라 한다)을 하는 곳을 말한다.
② 의료기관은 다음 각 호와 같이 구분한다. <개정 2009.1.30., 2011.6.7.>
1. 의원급 의료기관: 의사, 치과의사 또는 한의사가 주로 외래환자를 대상으로 각각 그 의료행위를 하는 의료기관으로서 그 종류는 다음 각 목과 같다.
가. 의원
나. 치과의원
다. 한의원
2. 조산원: 조산사가 조산과 임부 · 해산부 · 산욕부 및 신생아를 대상으로 보건활동과 교육 · 상담을 하는 의료기관을 말한다.
3. 병원급 의료기관: 의사, 치과의사 또는 한의사가 주로 입원환자를 대상으로 의료행위를 하는 의료기관으로서 그 종류는 다음 각 목과 같다.
가. 병원
나. 치과병원
다. 한방병원
라. 요양병원(「정신보건법」 제3조제3호에 따른 정신의료기관 중 정신병원, 「장애인복지법」 제58조제1항제2호에 따른 의료재활시설로서 제3조의2의 요건을 갖춘 의료기관을 포함한다. 이하 같다)
마. 종합병원
※ 심신·신체장애인 수용복지시설(요양시설)은 사회복지사업으로 공익사업이 아님

(9) 혈액공급사업

- '혈액공급사업'은 수혈의 제조에 필요한 혈액을 채혈 · 검사 · 제조 · 보존 · 공급하는 사업을 말함

※ 사업 관련 근거법령 : 「혈액관리법」
○ 제2조(정의)
1. "혈액"이라 함은 인체에서 채혈한 혈구 및 혈장을 말한다.
2. "혈액관리업무"라 함은 수혈 또는 혈액제제의 제조에 필요한 혈액을 채혈·검사·제조·보존·공급 또는 품질관리 하는 업무를 말한다.

(10) 은행사업

◉ '은행사업'은 예금의 수입, 유가증권 기타 채무증서의 발행에 의하여 불특정 다수인으로부터 채무를 부담함으로써 조달한 자금을 대출하는 것을 업으로 행하는 사업을 말함

- 은행사업이란 은행법 제2조에 의한 금융기관을 의미하므로, 보험사업자·상호저축은행업무 또는 신탁업무 만을 영위하는 회사는 은행사업에 해당되지 아니함

- 금융기관(은행)에 해당하는지 여부를 판단하기 곤란한 경우에는 금융감독위원회의 판단에 따라야 함

※ 제7조 (은행 해당 여부의 결정) ① 법인이 은행에 해당하는지 여부는 금융위원회가 결정한다.

◈ 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 본다고 규정하고 있고, 또 새마을금고법 제5조는 제54조제1항제5호 (다)목(내국환사업에 한한다) 및 동호 (마)목의 규정에 의한 연합회의 신용사업 부분은 은행법 제2조 및 한국은행법 제11조의 규정에 의한 하나의 금융기관으로 본다고 규정하고 있으므로, 노조법 제71조제1항제4호에 정하여진 은행사업이라 함은 중앙은행인 한국은행과 시중은행, 지방은행, 외국은행 국내지점 등 일반은행, 특별법에 의하여 설립된 특수은행 및 은행법 제5조의 농업협동조합중앙회와 수산업협동조합중앙회의 신용사업부문과 새마을금고법 제5조에 의한 새마을금고연합회의 신용사업부문을 말한다. (대법원 2003.12.26.선고 2003두8906)

※ 사업 관련 근거법령 : 「은행법」

○ 제2조(정의)

1. "은행업"이란 예금을 받거나 유가증권 또는 그 밖의 채무증서를 발행하여 불특정 다수인으로부터 채무를 부담함으로써 조달한 자금을 대출하는 것을 업(業)으로 하는 것을 말한다.
2. "은행"이란 은행업을 규칙적·조직적으로 경영하는 한국은행 외의 모든 법인을 말한다.

○ 은행법 제5조(수산업협동조합중앙회에 대한 특례) 수산업협동조합중앙회의 신용사업 부문은 이를 하나의 은행으로 본다.

○ 은행법제6조(보험사업자 등) 보험사업자와 상호저축은행업무 또는 신탁업무만을 경영하는 회사는 은행으로 보지 아니한다.

○ 새마을금고법제6조(다른 법률과의 관계) ① 제67조제1항제5호다목(내국환 업무만 해당된다)이나 같은 호 마목에 따른 중앙회의 신용사업 부문은 「은행법」 제2조에 따른 은행 및 「한국은행법」 제11조에 따른 하나의 금융기관으로 본다. <개정 2010.5.17., 2011.3.8.>

(11) 조폐사업

◉ 「조폐사업」은 은행권·주화·국채·공채·각종 유가증권 및 정부·지방자치단체 등이 사용할 특수제품의 제조 기타 이와 관련된 사업을 수행하는 사업을 말함

※ 사업 관련 근거법령 : 「한국조폐공사법」

(12) 방송사업

◉ 방송 프로그램을 기획·편성 또는 제작하고 이를 공중(시청자)에게 전기통신설비에 의하여 송신하는 사업

- 방송목적에 따라 지상의 무선국을 이용하여 행하는 지상파 방송, 전송·선로설비를 이용하여 행하는 다채널방송인 종합유선방송, 인공위성의 무선국을 이용하여 행하는 위성방송 등으로 구분됨

※ 사업 관련 근거법령 : 「방송법」

○ 제2조(용어의 정의)

2. "방송사업"이라 함은 방송을 행하는 다음 각목의 사업을 말한다.

가. 지상파방송사업 : 방송을 목적으로 하는 지상의 무선국을 관리·운영하며 이를 이용하여 방송을 행하는 사업

나. 종합유선방송사업 : 종합유선방송국(다채널방송을 행하기 위한 유선방송국설비와 그 종사자의 총체를 말한다. 이하 같다)을 관리·운영하며 전송·선로설비를 이용하여 방송을 행하는 사업

다. 위성방송사업 : 인공위성의 무선설비를 소유 또는 임차하여 무선국을 관리·운영하며 이를 이용하여 방송을 행하는 사업

라. 방송채널사용사업 : 지상파방송사업자·종합유선방송사업자 또는 위성방송사업자와 특정채널의 전부 또는 일부 시간에 대한 전용사용계약을 체결하여 그 채널을 사용하는 사업

※ 홈쇼핑은 도·소매업으로 방송사업이 아님

(13) 통신사업

- ‘통신사업’은 일반대중이나 다른 사업체를 위하여 국내외에 송달되는 우편물 및 우편화물을 수집·운반·배달하는 우편사업, 전신·전화 및 기타 통신시설에 의하여 음성 또는 비음성 전달요소를 전기식 또는 전자식 방법에 의하여 송달하는 전기통신업을 의미

※ 사업 관련 근거법령 :「우편법」

○ 제1조의2(정의)

1. “우편물”이란 통상우편물과 소포우편물을 말한다.
2. “통상우편물”이란 서신(書信) 등 의사전달물, 통화(송금통지서를 포함한다) 및 소형 포장우편물을 말한다.
3. “소포우편물”이란 통상우편물 외의 물건을 포장한 우편물을 말한다.

○ 전기통신사업법 제5조(전기통신사업의 구분 등)

① 전기통신사업은 기간통신사업, 별정통신사업 및 부가통신사업으로 구분한다.
② 기간통신사업은 전기통신회선설비를 설치하고, 그 전기통신회선설비를 이용하여 기간통신역무를 제공하는 사업으로 한다.
③ 별정통신사업은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업으로 한다.
1. 제6조에 따른 기간통신사업의 허가를 받은 자(이하 “기간통신사업자”라 한다)의 전기통신회선설비 등을 이용하여 기간통신역무를 제공하는 사업
2. 대통령령으로 정하는 구내(構內)에 전기통신설비를 설치하거나 그 전기통신설비를 이용하여 그 구내에서 전기통신역무를 제공하는 사업
④ 부가통신사업은 부가통신역무를 제공하는 사업으로 한다.

2. 공익사업 특례

가. 특례의 근거

- 근로자에게 보장된 단체행동권은 무제한적으로 행사될 수 있는 것이 아니라 헌법상 질서유지 또는 공공복리, 재산권 등 다른 권리와 조화를 이루는 범위 내에서 행사되어야 함

- 따라서 공중의 일상생활 및 국민경제와 밀접한 관련이 있는 공익사업에 있어서의 쟁의행위는 공중에 커다란 불편을 초래하고 국민경제를 현저히 위태롭게 할 수 있으므로 일반사업과 달리 취급필요

나. 특례내용

- 공익사업은 일반사업에 비해 ▲노동쟁의 조정을 우선적으로 취급하고 ▲조정기간이 길며(15일) ▲공익위원으로만 구성된 특별조정위원회에서 담당하는 등 조정 절차상 차이가 있음

- 특히, 공익사업의 쟁의행위로 인하여 현저히 국민경제를 해하거나 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 현존한 때에는 긴급조정의 대상이 됨

  ※ 일반사업은 그 규모가 크거나 그 성질이 특별한 경우에만 긴급조정의 대상이 될 수 있음

II 필수공익사업

1. 필수공익사업의 의의

- 공익사업으로서 그 업무의 정지 또는 폐지가 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하거나 국민경제를 현저히 저해하고 그 업무의 대체가 용이하지 아니한 아래의 사업을 의미함(노조법 제71조제2항)

1. 철도사업, 도시철도사업 및 항공운수사업
2. 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제사업 및 석유공급사업
3. 병원사업 및 혈액공급사업
4. 한국은행사업
5. 통신사업

※ 필수공익사업 근거법률 : 철도사업법, 도시철도법, 항공법, 인천국제공항공사법, 한국공항공사법, 수도법, 전기사업법, 도시가스사업법, 석유사업법, 한국은행법, 의료법, 혈액관리법, 전기통신사업법, 우편법

2. 필수공익사업 특례

- 필수공익사업은 공익사업 중 일부사업에 해당하므로 공익사업의 특례(☞355p 공익사업 특례 참고)는 당연 적용되고, 추가적 특례 사항으로서 쟁의행위기간 중 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 파업참가자 수의 100분의 50 범위 내에서 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하거나 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 있음

- 비조합원·파업 불참자 등 사업 내 대체근로 사용은 제한 없이 가능함

※ 파견근로자를 대체근로로 사용하는 것은 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제16조제1항의 규정에 의하여 허용되지 않음

- 대체근로 투입인원이 파업참가자수의 100분 50 기준의 충족 여부는 당해 사업내의 파업참가자수를 기준으로 판단하여야 함

- 쟁의행위의 정당성이 부인되는 경우에는 대체근로 제한규정이 적용되지 않으므로 100분의 50 제한규정을 적용받지 않음
  - 다만, 전체 쟁의행위의 정당성이 부인되는 것은 아니나 일부 조합원이 필수공익사업의 업무를 이행하지 않는 경우 당해 의무불이행 조합원수 만큼 대체근로 사용이 가능함

- 파업참가자의 수는 근로의무가 있는 근로시간 중 파업참가를 이유로 근로의 일부 또는 전부를 제공하지 아니한 자로서 1일 단위로 산정하며, 이월·적치하여 사용할 수 없음
  - 파업참가자수 산정에 있어 노사간 다툼이 발생할 수 있는 경우 사용자는 파업참가자수 산정과 관련 노동조합에 협조를 요청할 수 있음

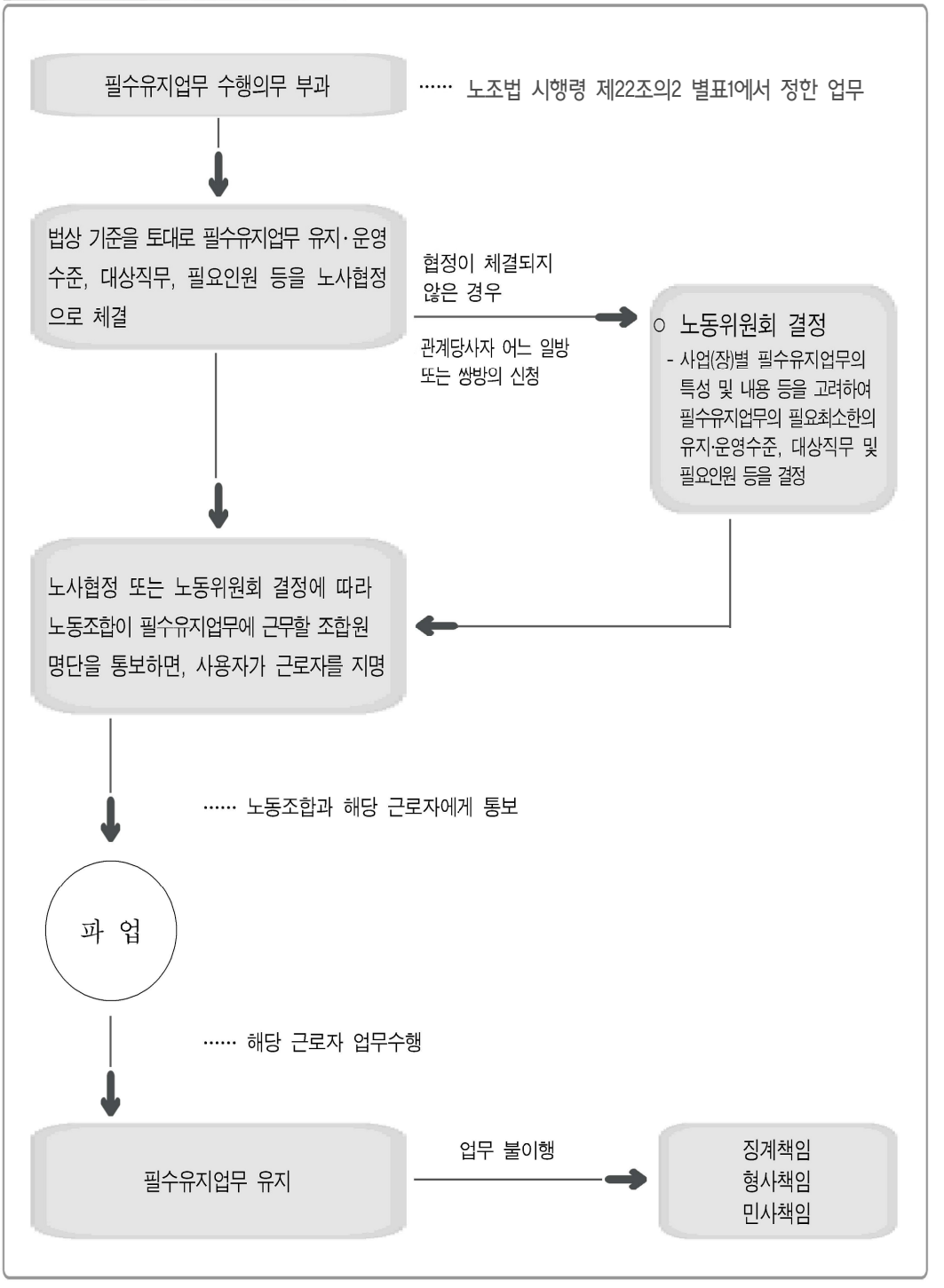
Ⅲ 필수유지업무

1. 필수유지업무의 개념

- 필수유지업무라 함은 필수공익사업의 업무 중 그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무로서 노조법 시행령 제22조의2 별표1에서 정한 업무를 말함

◈ 필수유지업무를 사전에 전부 법률로서 일률적으로 정하는 것은 불가능하므로 필수유지업무의 구체적 범위에 대해서 하위법령에 정할 필요성이 인정되며, 대통령령에서 정해질 필수유지업무 내용의 대강에 대해 예측가능하므로 포괄위임금지원칙 위반이 아니며, 필수유지업무 종사자들의 쟁의권 제한이 사전제한이라 하더라도 국민의 생명, 건강, 신체의 안전 등과 같은 중요한 공익을 위해 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영이라는 제한된 범위의 업무에 대해서만 단체행동권을 제한하고 있으므로 과잉금지원칙에 위반되지 않으며, 업무의 성격상 다른 업무영역의 근로자보다 쟁의권행사에 더 많은 제한을 가한다고 하더라도 그 차별의 합리성이 인정되어 필수유지업무에 대한 쟁의권 제한이 평등원칙을 위반하고 있다고 보기 어렵다. (헌법재판소 2011.12.29.자 2010헌바385 결정 등)

필수유지업무 프로세스


필수유지업무 수행의무 부과
…… 노조법 시행령 제22조의2 별표1에서 정한 업무
법상 기준을 토대로 필수유지업무 유지·운영 수준, 대상직무, 필요인원 등을 노사협정으로 체결
협정이 체결되지 않은 경우
관계당사자 어느 일방 또는 쌍방의 신청
○ 노동위원회 결정
- 사업(장)별 필수유지업무의 특성 및 내용 등을 고려하여 필수유지업무의 필요최소한의 유지·운영수준, 대상직무 및 필요인원 등을 결정
노사협정 또는 노동위원회 결정에 따라 노동조합이 필수유지업무에 근무할 조합원 명단을 통보하면, 사용자가 근로자를 지명
…… 노동조합과 해당 근로자에게 통보
파 업
…… 해당 근로자 업무수행
필수유지업무 유지
업무 불이행
징계책임
형사책임
민사책임

2. 필수공익사업별 필수유지업무 범위

(1) 철도 · 도시철도사업

가. 사업의 성격

- 정지 또는 폐지시 일상생활을 현저히 위태롭게 할 수 있는 서비스에 해당
- 노선 · 시간대에 따라 서비스 정지 또는 폐지시 공중의 일상생활에 미치는 영향이 다르므로 필수유지업무 유지율 및 필요인원의 수준이 고려될 수 있음

나. 시행령 관련 규정

철도사업과 도시철도사업의 필수유지업무

가. 철도·도시철도 차량의 운전업무

나. 철도·도시철도 차량 운행의 관제 업무(정거장·차량기지 등에서 철도신호 등을 취급하는 운전취급 업무를 포함한다)

다. 철도·도시철도 차량 운행에 필요한 전기시설·설비를 유지·관리하는 업무

라. 철도·도시철도 차량 운행과 이용자의 안전에 필요한 신호시설·설비를 유지·관리하는 업무

마. 철도·도시철도 차량 운행에 필요한 통신시설·설비를 유지·관리하는 업무

바. 안전 운행을 위하여 필요한 차량의 일상적인 점검이나 정비 업무

사. 선로점검·보수 업무

다. 업무 설명

- 차량의 운전업무
  - 철도·도시철도의 차량을 그 본래의 사용 방법에 따라 운행하는 업무
- 차량 운행의 관제업무(정거장·차량기지 등에서 철도신호 등을 취급하는 운전취급 업무 포함)
  - 관제업무 : 열차가 운행되는 동안 운행에 영향을 미치는 요소로부터 차량이 안전하고 정해진 시간에 운행할 수 있도록 열차 운행을 제어·통제·감시하는 업무
  - 운전취급업무 : 정거장·차량기지 등에서 열차 운행에 관련된 진로를 구성하고, 운전관제사에게 열차운행 정보를 제공하며, 열차의 도착·출발·통과 등에 관련된 운행상의 안전과 운전정리 업무
- 차량 운행에 필요한 전기시설·설비를 유지·관리하는 업무
- 철도·도시철도 차량 운행과 이용자의 안전에 필요한 신호시설·설비를 유지·관리하는 업무
- 철도·도시철도 차량 운행에 필요한 통신시설·설비를 유지·관리하는 업무
- 안전 운행을 위하여 필요한 차량의 일상적인 점검이나 정비 업무
  - 중정비 업무는 정비의 긴급성이 낮다는 점에서 필수유지업무에서 제외하는 것으로 해석
- 선로점검·보수 업무

(2) 항공운수사업

가. 사업의 성격

- 항공운송업무는 최소서비스 성격이나, 공항서비스 업무 중 관제·보안업무 등은 필수서비스 성격

  ※ ILO는 항공관제업무가 필수서비스에 해당된다는 입장

- 항공기 및 여객의 안전, 적정 운항수준 결정에 있어 국내외 항공사, 국내 항공사간 수송분담률 등이 고려될 수 있음

나. 시행령 관련 규정

항공운수사업의 필수유지업무

가. 승객 및 승무원의 탑승수속 업무
나. 승객 및 승무원과 수하물 등에 대한 보안검색 업무
다. 항공기 조종 업무
라. 객실승무 업무
마. 비행계획 수립, 항공기 운항 감시 및 통제 업무
바. 항공기 운항과 관련된 시스템·통신시설의 유지·보수 업무
사. 항공기의 정비(창정비는 제외한다) 업무
아. 항공안전 및 보안에 관련된 법령, 국제협약 또는 취항 국가의 요구에 따른 항공운송사업자의 안전 또는 보안 조치와 관련된 업무
자. 항공기 유도 및 견인 업무
차. 항공기에 대한 급유 및 지상전원 공급 업무
카. 항공기에 대한 제설·제빙 업무
타. 승객 승하기 시설·차량 운전 업무
파. 수하물·긴급물품의 탑재·하역 업무
하. 「항공법」 제2조제16호에 따른 항행안전시설과 항공기 이·착륙 시설의 유지·운영(관제를 포함한다)을 위한 업무

다. 업무 설명

- 승객 및 승무원의 탑승수속 업무
  - 탑승권 발급, 수하물 접수 등 승객 및 승무원이 항공기에 탑승하기 위하여 필요한 사전에 행하는 업무
- 승객 및 승무원과 수하물 등에 대한 보안검색 업무
  - 승객 등의 안전한 운송을 위해 위험물품 및 금지물품의 소지여부 확인 등 「항공안전 및 보안에 관한 법률」에 따라 수행하는 업무
- 항공기 조종 업무
- 객실승무 업무
- 비행계획 수립, 항공기 운항 감시 및 통제업무
  - 운항 계획에 따라 항공기의 안전 운항이 이루어지도록 항공기 출발 이전부터 도착 이후까지의 과정을 준비・점검・조력하는 업무
- 항공기 운항과 관련된 시스템・통신시설의 유지・보수 업무
- 항공기의 정비(창정비 제외) 업무
  - 항공기의 결함이나 이상 여부를 확인하여 수리, 보완하는 업무

    ※ 창정비 : 정비공장에 입고하여 항공기 또는 항공기부품을 분해하여 점검·수리·교환 후 조립·최종점검 및 시험비행 등을 행하는 정비업무

- 항공안전 및 보안에 관련된 법령, 국제협약 또는 취항 국가의 요구에 항공운송사업자의 안전 또는 보완 조치와 관련된 업무
  - 항공법 등에 따른 항공기 및 화물 보안점검 등 항공안전 및 보안에 관한 업무와 항공기 취항 국가별로 요구하는 각종 보안 관련 사항을 수집하고 이에 대한 대응절차를 수립, 시행하는 업무

◎ 항공기 유도 및 견인 업무

- 유도업무 : 항공기 착륙 후 유도로를 거쳐 주기장에 이르기까지 진입 과정을 지원하는 업무
- 견인업무 : 자체 후진이 불가능한 항공기를 견인차를 사용하여 항공기가 자체 이동이 가능한 지점까지 이동시키는 업무

◎ 항공기에 대한 급유 및 지상전원 공급 업무

- 급유업무 : 항공유를 항공기에 급유하는 업무
- 지상전원 공급 업무 : 항공기 가동 및 조종에 필요한 전력공급 업무

◎ 항공기에 대한 제설·제빙 업무

◎ 승객 승하기 시설·차량 운전 업무

- 승객이 항공기에 타거나 내리기 위해 사용하는 시설 또는 차량을 운전하는 업무

◎ 수하물·긴급물품의 탑재·하역 업무

- 여객의 수하물 및 항공화물로 긴급 수송되는 물품의 탑재 및 하역 업무

◎ 「항공법」 제2조제16호에 따른 항행안전시설과 항공기 이·착륙시설의 유지·운영(관제 포함)을 위한 업무

※ 항공법 제2조(정의) 16. "항행안전시설"이라 함은 유선통신·무선통신·불빛·색채 또는 형상에 의하여 항공기의 항행을 돕기 위한 시설로서 국토해양부령이 정하는 시설을 말한다.

- 항공기의 항행을 돕기 위한 항행안전시설과 활주로 등 항공기 이·착륙시설의 유지·운영을 위한 업무와 항공기에 대하여 출발부터 착륙하여 엔진 작동이 정지될 때까지 모든 비행단계를 통제·감시·지원하는 업무

(3) 수도사업

가. 사업의 성격

- 공중의 생명·건강에 영향을 미치는 필수서비스 성격

  ※ ILO는 수도업무가 필수서비스에 해당된다고 인정

- 수도시설의 개발과 이용에 관해서는 ○○수자원공사가 핵심적 역할을 수행하는 독점적 지위

- 마을 상수도, 해수담수화 시설 등 지역에 따라 독자적으로 일부 가구를 대상으로 수돗물을 공급하고 있는 경우에도 그 지역별로 대체공급이 제한적

- 공중의 생명·안전에 미치는 영향을 감안할 때 서비스의 공급수준 (수돗물의 질·양)은 정상적으로 이루어질 필요

나. 시행령 관련 규정

수도사업의 필수유지업무

가. 취수·정수(소규모 자동화 정수설비를 포함한다)·가압·배수시설의 운영 업무
나. 수도시설 통합시스템과 계측·제어설비의 운영 업무
다. 수도시설 긴급복구와 수돗물 공급을 위한 법정 기준이나 절차 등의 준수를 위한 업무

다. 업무 설명

◉ 취수·정수(소규모 자동화 정수설비를 포함한다)·가압·배수시설의 운영 업무

- 취수시설 운영 : 수돗물의 원료인 원수를 취수하는 취수장, 취수탑 등 취수시설과 취수여건의 안정성 확보를 위한 시설유지관리 업무
- 정수시설 운영 : 원수를 음용 등의 용도에 맞게 처리하기 위하여 소독시설, 여과지 등 정수시설을 운영하는 업무

  ※ 소규모 자동화 정수설비 : 마을 상수도, 전용수도, 해수담수화시설 등

- 가압시설 운영 : 원수나 수돗물을 낮은 곳에서 높은 곳으로 이동시키기 위하여 압력을 가하는 가압설비의 운영 업무
- 배수시설의 운영 : 시간적으로 변동하는 수요량에 대응하여 적정한 수압으로 수돗물을 공급할 수 있도록 배수지 및 배수용량조절 설비, 배수관 등을 운영하는 업무

◉ 수도시설 통합시스템과 계측·제어설비의 운영 업무

- 수돗물의 원활한 공급을 위하여 통합운영센터를 설치하여 운영하고, 유량·수압·수위·수질, 그 밖의 수도시설의 운전상태를 감시하고 제어하기 위한 설비를 운영하는 업무

◉ 수도시설 긴급복구와 수돗물 공급을 위한 법정 기준이나 절차 등의 준수를 위한 업무

- 수도시설 긴급복구업무 : 수도시설에 대한 예기치 않은 장애 등이 발생한 경우 긴급하게 정상적으로 수돗물이 공급될 수 있도록 적정상태로 회복시키기 위한 복구업무
- 법정 기준이나 절차 등의 준수를 위한 업무 : 수돗물의 질을 일정한 수준으로 유지하는 등 법령에서 정하는 법정규제 및 절차 등의 준수를 위한 업무

(4) 전기사업

가. 사업의 성격

- 공중의 생명 · 신체의 안전에 영향을 미치는 필수서비스 성격

  ※ ILO는 전기서비스가 필수서비스에 해당된다고 인정

- 전기는 생산과 동시에 소비되는 특성이 있으며 수요와 공급이 균형을 유지 못하면 전기품질 (60HZ, 220V)이 저하되거나 전력설비 고장, 광역정전 등 사고발생 우려

- 적정예비전력을 확보하고, 전기의 수급조절을 통한 주파수 추종성을 확보하여 계통 주파수를 일정하게 유지하는 것이 중요

- 공중의 생명 · 안전에 미치는 영향을 감안할 때 서비스의 공급수준 (전기의 질 · 양)은 정상적으로 이루어질 필요

나. 시행령 관련 규정

전기사업의 필수유지업무

가. 발전부문의 필수유지업무

1) 발전설비의 운전(운전을 위한 기술지원을 포함한다) 업무

2) 발전설비의 점검 및 정비(정비를 위한 기술·행정지원을 제외한다) 업무와 안전관리 업무

나. 송전·변전 및 배전 부문의 필수유지업무

1) 지역 전기공급 업무(무인변전소 순회·점검 업무는 제외한다)

2) 전력계통 보호를 위한 보호계전기 시험 및 정정 업무

3) 배전선 개폐기 및 자동화 시스템을 통한 배전설비의 감시·제어와 배전선로 긴급 계통 전환 업무

4) 전력계통 보호를 위한 통신센터(전력계통원방감시제어장치를 포함한다) 운영 업무

5) 통신보안관제센터 운영 업무

6) 전력공급 비상시 부하관리 업무

7) 송전·변전 및 배전 설비의 긴급복구 업무

다. 전력거래 부문의 필수유지업무

1) 전력의 공급 운영과 송전설비 계통운영의 제어 업무

2) 1주 이내의 단기 전력수요 예측에 따른 전력계통의 안정적 운영계획 수립 등 급전 운영 업무

3) 전력계통 등의 운영을 위한 전산실 운영(출입 보안관리를 포함한다) 업무

다. 업무 설명

- 발전설비의 운전 (운전을 위한 기술지원 포함) 업무
  - 전기를 생산하기 위하여 터빈 · 발전기 등 발전설비를 운전하는 업무

◈ 전기사업의 필수유지업무 중 '발전설비 운전업무'는 전기를 생산하기 위한 터빈·발전기등 발전설비를 운전하는 업무로서 화력발전소의 경우 일반적으로 중앙제어실 운전, 현장설비 운전, 환경화학설비 운전, 시운전, 도서내연 운전 등이 그 업무의 범위에 포함된다고 할 수 있음. 화력발전기 가동으로 발생한 폐수를 정화시켜 방출하는 폐수처리 설비가 환경화학 설비의 하나에 포함되는 경우라면 폐수처리설비 운전업무도 발전설비 운전업무에 포함된다고 봄이 타당 할 것임 (노동조합과-538, 2008.4.7.)

- 발전설비의 점검 및 정비(정비를 위한 기술 · 행정지원 제외) 업무와 안전 관리 업무

- 지역 전기공급 업무(무인변전소 순회 · 점검업무 제외)

- 전력계통 보호를 위한 보호계전기 시험 및 정정 업무
  - 송전 · 변전 전력 네트워크의 파급고장을 방지하기 위한 장치인 계통보호계전기를 시험하고, 시험 후 계기를 정정하는 업무

- 배전선 개폐기 및 자동화 시스템을 통한 배전설비의 감시 · 제어와 배전선로 긴급 계통 전환 업무
  - 배전 자동화 설비를 통해 관할 지역내 배전설비를 감시 · 제어하거나 배전선로의 부하상태 및 계통변경 등을 관리하거나 배전자동화시스템을 상시 감시하고 원격으로 조작하는 등의 업무

- 전력계통 보호를 위한 통신센터(전력계통원방감시제어장치를 포함한다) 운영 업무
  - 전력 통신체계 유지를 위한 전력용 통신망 운영에 대한 총괄업무로서 통신망의 운용·관리·복구 업무
- 통신보안관제센터 운영 업무
  - 사이버테러 등에 대한 정보보호와 관련하여 관제대상 설비 등의 이상상태에 대한 감시와 상황전파 및 조치 등을 하는 보안관제센터의 운영 업무
- 전력공급 비상시 부하관리 업무
  - 발전소 고장 등으로 전기 생산량이 급감하거나 전기수요 급증으로 전력 수급에 불균형이 발생한 경우 전기의 공급이 중단되지 않도록 하기 위해 예비전력을 확보하고 수급 단계에 따라 대응하는 등의 부하관리업무
- 송전·변전 및 배전 설비의 긴급복구 업무
- 전력의 공급 운영과 송전설비 계통운영의 제어 업무
  - 전력을 생산하는 발전기의 수급운영과 전력을 수송하는 송전설비의 계통 운영을 제어하는 업무
- 1주 이내의 단기 전력수요 예측에 따른 전력계통의 안정적 운영계획 수립 등 급전 운영 업무
- 전력계통 등의 운영을 위한 전산실 운영(출입 보안관리를 포함한다) 업무

(5) 가스사업

가. 사업의 성격

- ILO 기준에 비추어 최소서비스에 해당되나 천연가스의 경우 대체공급 수단이 제한적

  ※ 지역난방·전기 발전용 천연가스 공급은 한국가스공사가 독점적으로 공급

- 액화천연가스(LNG)의 경우 한국가스공사가 국내 필요한 가스의 전량을 수입・생산・공급

  ※「도시가스사업법」상 가스도매사업과 일반도시가스사업으로 구분

나. 시행령 관련 규정

가스사업(액화석유가스사업은 제외한다)의 필수유지업무

가. 천연가스의 인수(引受), 제조, 저장 및 공급 업무

나. 가목과 관련된 시설의 긴급정비 및 안전관리 업무

다. 업무 설명

- 천연가스의 인수(引受), 제조, 저장 및 공급 업무
  - 인수 업무 : 해외에서 해상을 통해 수송선으로 운반된 LNG를 수송선에서 생산기지 저장탱크로 하역・계량하는 등의 업무
  - 제조 업무 : 액체상태로 수입된 LNG를 기화 및 승압작업 등을 통해 전국 공급 주배관으로 송출하기 위한 관련설비의 운전 및 감시하는 등의 업무

- 저장 업무 : 수송선으로부터 하역된 LNG를 저장탱크에 저장관리하기 위한 관련설비의 운전 및 감시하는 등의 업무
- 공급 업무 : 생산기지에서 기화·송출된 가스를 도시가스사 및 발전소 등 수요처에 공급하기 위한 압력조절 및 계량 설비 등 관련설비의 운전 및 감시업무와 도시가스사에서 일반의 수요에 따라 배관으로 수요자에게 천연가스를 공급하는 등의 업무

◉ 시설의 긴급정비 및 안전관리 업무

- 긴급정비 업무 : 인수·제조·저장 및 공급설비의 가동 중 고장발생시 긴급으로 설비를 정상화하기 위한 보수작업 업무
- 안전관리 업무 : 제조 및 공급설비의 운영과정에서 우려되는 사고예방을 위해 설비 및 인력부문의 사전 위험요소 제거 등을 행하는 업무

(6) 석유정제사업 및 석유공급사업

가. 사업의 성격

◉ 서비스 공급 중단시 공중의 일상생활에 불편을 초래하는 최소서비스 성격

◉ 우리나라 총 에너지 소비량의 약 60%를 석유제품에 의존하는 등 주요 에너지원으로서 사용됨

※ 주요 석유제품 : 프로판(서민난방 및 취사), 부탄(택시 및 RV차량 연료, 취사), 휘발유, 등유, 항공유, 경유

◉ 석유정제사업은 과점체제로서 운영되고 있으며, 석유공급은 ○○공사(약 50%) 및 정유사(선박, 철도 등) 담당

나. 시행령 관련 규정

석유정제사업과 석유공급사업(액화석유가스사업을 포함한다)의 필수유지업무

가. 석유(천연가스는 제외한다)의 인수, 제조, 저장 및 공급 업무
나. 가목과 관련된 시설의 긴급정비 및 안전관리 업무

다. 업무 설명

- 석유(천연가스는 제외한다)의 인수, 제조, 저장 및 공급 업무
  - 인수 업무 : 원유 등을 원유저장탱크에 하역 및 저장하기 위한 업무와 선박의 도선, 예인·강취업무 및 인수 설비 운전과 원유를 정제공장으로 공급하는 등의 업무

    ※ 강취 : 선박의 입출항시 줄을 매어 배의 이탈을 방지하는 업무
  - 제조 업무 : 열, 압력, 비중, 용매 등을 통해 원유를 정제하는 시설의 운영, 점검 및 관리
  - 저장 업무 : 완제품 및 중간재를 저유소에 저장관리하기 위한 관련설비의 운전 및 감시업무
  - 공급 업무 : 석유제품을 송유관, 탱크로리, 철도, 선박 등을 통해 저유소, 저장탱크, 주유소로 공급하기 위한 관련설비 및 장비의 운전 등의 업무
- 긴급정비 및 안전관리 업무
- 긴급정비 업무 : 인수·제조·저장·공급업무를 수행하던 중 고장발생시 긴급으로 설비 등을 정상적인 상태로 회복하기 위한 정비업무
- 안전관리 업무 : 인수, 제조, 저장, 출하 시설의 안전한 운영을 위한 예방적 안전점검 및 현장점검 업무

(7) 병원사업

가. 사업의 성격

- 병원사업은 공중의 생명, 안전 및 건강에 직접 관련된 생존필수적 영역임

  ※ ILO는 "국민 전체 또는 국민 일부의 생명, 안전 또는 개인의 건강"과 관련된 필수 서비스에 대한 파업권 제한가능성을 인정

- 대도시 지역의 경우 민간 병원 등 시장의 원리가 일부 작동하고 있고, 그 수가 많은 경우 대체가능성이 인정되나, 지역에 따라서는 서비스 대체 가능성이 제한적

나. 시행령 관련규정

병원사업의 필수유지업무

가. 「응급의료에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 응급의료 업무

나. 중환자 치료·분만(신생아 간호를 포함한다)·수술·투석 업무

다. 가목과 나목의 업무수행을 지원하기 위한 마취, 진단검사(영상검사를 포함한다), 응급약제, 치료식 환자급식, 산소공급, 비상발전 및 냉난방 업무

다. 업무 설명

- 「응급의료에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 응급의료 업무

  - 응급환자의 발생부터 생명의 위험에서 회복되거나 심신상의 중대한 위해가 제거되기까지의 과정에서 응급환자를 위하여 행하여지는 상담·구조·이송·응급처치 및 진료 등의 조치

- 중환자 치료 · 분만(신생아 간호를 포함한다) · 수술 · 투석 업무
  - 투석 업무 : 신장에서 배설하거나 조절하지 못하는 수분 및 전해질과 질소 계통의 노폐물 같은 작은 입자들을 제거하는 신장기능의 일부를 대신 해주는 업무

    ※ 혈액투석, 복막투석 업무를 포함

- 마취, 진단검사(영상검사를 포함한다), 응급약제, 치료식 환자급식, 산소 공급, 비상발전 및 냉난방 업무
  - 진단검사(영상검사를 포함한다) 업무 : 환자에 대한 혈액 및 소변 등의 검사업무와 MRI, CT 촬영 및 판독 등 영상검사 업무
  - 응급약제 업무 : 환자에 대한 긴급한 투약제 및 주사제의 공급을 위한 약국운영 업무
  - 수술기구 및 재료를 멸균 처리하여 공급하는 업무도 포함

(8) 혈액공급사업

가. 사업의 성격

- 수혈용 혈액공급 사업은 공중의 생명, 안전 및 건강에 직접 관련된 생존 필수적 영역임

  ※ 의약품 제제용 혈액공급의 경우 긴급성이 낮다는 점에서 수혈용 혈액과 성격이 다름

- 공중의 생명 · 안전에 미치는 영향을 감안할 때 수혈용 혈액의 공급은 정상적으로 이루어질 필요

나. 시행령 관련 규정

혈액공급사업의 필수유지업무

가. 채혈 및 채혈된 혈액의 검사 업무

나. 「혈액관리법」 제2조제6호에 따른 혈액제제(수혈용에 한정한다. 이하 이 호에서 같다) 제조 업 무

다. 혈액 및 혈액제제의 수송 업무

다. 업무 설명

- 채혈 및 채혈된 혈액의 검사 업무
  - 채혈업무 : 수혈에 사용되는 혈액제제를 제조하기 위하여 헌혈자로부터 혈액을 채취하는 업무
  - 검사 업무 : 채혈된 혈액 및 제조된 혈액제제에 대하여 「혈액관리법」 제8조에 따라 검사를 실시하고 혈액 및 혈액제제의 적격 여부를 확인하는 등의 업무
- 혈액제제(수혈용에 한정한다) 제조 업무
  - 「혈액관리법」 제2조제6호에 따른 혈액제제를 제조하기 위하여 수행하는 업무

    ※ 의약품 제조용으로 사용하기 위한 혈액제제 제조업무는 제외
- 수송 업무

(9) 한국은행사업

가. 사업의 성격

- 파업시에도 공중의 기본적 수요를 충족하는 범위에서 유지되어야 할 최소 서비스 성격

  ※ ILO는 '은행'의 경우 파업시에도 협정된 최소업무가 유지될 수 있는 사업으로 보고 있음

- 중앙은행으로서 금융기관 간 자금이체, 콜거래, 국고업무, 화폐발행·관리, 외국환 관리, 통화신용정책 운용 등 담당

- 일반 시중은행과 구별되는 중앙은행의 고유한 업무를 담당하고 있어 업무 대체성이 거의 없음

나. 시행령 관련 규정

한국은행사업의 필수유지업무

가. 「한국은행법」 제6조, 제28조와 제29조에 따른 통화신용정책과 한국은행 운영에 관한 업무

나. 같은 법 제47조부터 제86조까지의 규정에 따른 다음의 업무

1) 한국은행이 수행하는 한국은행권 발행 업무
2) 금융기관의 예금과 예금지급준비 업무
3) 금융기관에 대한 대출·지급결제 등의 업무

다. 가목과 나목의 업무수행을 지원하기 위한 각종 전산시스템 운영·통신 및 시설보호 업무

라. 다른 법령에 따라 한국은행에 위임 또는 위탁된 업무

다. 업무 설명

- 한국은행법 등 관련 법령의 규정에 따름

(10) 통신사업

가. 사업의 성격

- 업무의 정지 또는 폐지시 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 할 수 있는 최소서비스에 해당

  ※ ILO는 국내법에 의해 파업권이 금지될 수 있는 엄격한 의미의 필수서비스(essential services)에 '전화'사업이 포함된다는 입장

- 통신사업은 국내외에 송달되는 우편물 및 우편화물을 수집·운반·배달하는 우편업과 전신·전화 및 기타 통신시설에 의하여 음성 또는 비음성 전달 요소를 전기식 또는 전자식 방법에 의하여 송달하는 전기통신업을 의미

- 전기통신업 중 기간통신사업은 자체 설비를 유지하여야 하므로 대체 가능성이 낮음

- 우편법상 기본 우편역무(통상우편, 소포우편)의 경우 정부가 의무적으로 서비스를 제공하도록 하고 있어 대체 가능성이 없으나 부가 우편역무 중 일부 업무(택배, 우체국쇼핑 등)는 대체 가능성이 높음

나. 시행령 관련 규정

통신사업의 필수유지업무

가. 기간망과 가입자망의 운영·관리 업무
나. 통신장애의 신고접수 및 수리 업무
다. 「우편법」 제14조에 따른 기본 우편역무
라. 「우편법」 제15조에 따른 부가 우편역무 중 내용증명과 특별송달 업무

다. 업무 설명

- 기간망과 가입자망의 운영·관리 업무
  - 통신서비스를 제공하기 위한 기간망과 가입자망의 네트워크를 유지·보수·관리하기 위한 업무
- 통신장애의 신고접수 및 수리 업무
  - 기간망과 가입자망의 통신장애에 대한 신고의 접수와 통신장애의 원인을 분석·수리하는 업무
- 기본우편역무
  - 「우편법」 제14조에 따라 통상우편물*, 소포우편물**을 보내고 받을 수 있도록 제공하는 우편역무

* 통상우편물 : 신서와 통화(송금통지서 포함) 및 소형포장 우편물

** 소포우편물 : 신서와 통화 외의 물건을 포장한 우편물(우편법 제1조의2)

◉ 부가 우편역무 중 내용증명*과 특별송달** 업무

* 내용증명 : 등기취급을 전제로 우체국 창구 또는 정보통신망을 통하여 발송인이 수취인에게 어떤 내용의 문서를 언제 발송하였다는 사실을 우체국이 증명하는 특수취급제도 (우편법 시행규칙 제25조제1항제4호가목)

** 특별송달 : 우정사업본부장이 정하여 고시하는 민원서류 발급을 위하여 등기취급을 전제로 우편 또는 정보통신망을 통하여 발급신청에 필요한 서류와 발급수수료를 송부하고 그에 따라 발급된 민원서류와 발급수수료 잔액 등을 우정사업본부장이 발행하는 민원우편봉투에 함께 넣어 송달하는 특수취급제도 (우편법 시행규칙 제25조제1항제6호)

4. 필수유지업무 협정

가. 협정체결 당사자

◉ 쟁의행위기간 동안 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 위하여 협정을 체결하고, 그에 따른 의무를 부담하는 노동관계 당사자가 협정체결 당사자에 해당

- 교섭대표노조가 있는 경우에는 교섭대표노조가 노측 당사자가 됨
- 개별교섭 동의가 이루어진 경우에는 각 노조가 필수유지업무 협정 체결 또는 결정신청의 당사자가 되며, 이 경우 각 노조별로 필수유지업무의 유지·운영수준이 달라지는 것은 바람직하지 않으므로 필수유지업무협정 체결을 위한 협의는 노노간 협의를 통해 공동으로 하는 것이 바람직

◉ 협의 및 협정체결 권한은 당해 필수공익사업의 노사에게 있으나, 권한을 제3자에게 위임할 수 있음

- 이 경우 권한 위임사실을 상대방에게 통보하여야 함

※ 단체교섭의 위임에 관한 규정에 준하여 해석·운영

- 한편, 필수공익사업(장)의 일부 필수유지업무를 수탁하여 수행하는 외주업체의 노동관계 당사자도 필수유지업무협정을 체결하여야 함

◈ 필수유지업무는 그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무이기 때문에 필수공익사업의 운영주체가 직접 이를 수행하는 지 여부와 관계없이 항상 최소한의 범위 내에서 그 유지·운영이 담보되어야 할 필요가 있다. (서울고등법원 2010.7.23.선고 2009누38444)

◈ 노조법 제42조의3에서 노동관계당사자는 쟁의행위기간 동안 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 위하여 필수유지업무협정을 체결하도록 의무를 부과하고 있으므로, 필수공익사업(장)의 일부 필수유지업무를 수탁하여 수행하는 외주업체 노동관계당사자도 필수유지업무협정을 체결하여야 할 것임 (노사관계법제팀-376, 2008.1.29.)

◈ 노조법 제42조의3의 규정에 따라 필수유지업무를 수행하는 노사는 필수유지업무를 유지해야 하는 의무부담자로서 필수유지업무 협정을 체결하여야 하는 바, 필수유지업무를 외주받아 수행하는 외주업체 노사도 협정을 체결하여야 함. 노동관계당사자 사이에 필수유지업무 협정이 체결되면, 그 협정의 효력은 협정체결의 당사자 사이에 미치게 되므로, 외주계약의 만료로 협정 체결 당사자가 변경될 경우 신규외주업체의 노사는 새로운 필수유지업무협정을 체결하여야 함. (노사관계법제과-1316, 2010.11.22.)

나. 협정 체결 방식

- 필수유지업무협정 체결요구는 노동관계 당사자 어느 일방이 다른 일방에게 할 수 있음
  - 다만, 필수유지업무 협정의 유효기간 중에는 특별한 사정변경이 없는 한 협정변경을 위한 협의요구는 제한되는 것으로 보아야 함
    ※ 협정의 유효기간이 만료되는 때에 새로운 협정의 체결을 위한 협의의 요구는 허용되는 것으로 보아야 함
- 필수유지업무협정은 단체협약과 달리 쟁의행위의 준칙을 정한 것이므로 임·단협 교섭과 별개로 그 전에 협의하여, 별도의 협정으로 체결하는 것이 타당함

- 협정체결을 위한 협의의 희망일시, 장소, 대표자 명단 등은 노동관계 당사자 쌍방이 협의하여 정하여야 함

- 어느 일방이 수차에 걸쳐 필수유지업무협정 체결을 위한 협의을 요구하였음에도 불구하고 상대방이 고의로 이를 지연시키거나 불응하더라도 근로조건 결정에 관한 단체교섭과는 다르므로 부당노동행위로 볼 수 없음

  - 또한, 이를 이유로 쟁의행위를 하는 경우 정당성이 부인됨
  - 이 경우 어느 일방은 노동위원회에 필수유지업무결정을 신청할 수 있음

단체교섭과 차이점

○ 단체교섭은 보통 노동조합의 교섭요구에 의하여 교섭이 개시되고, 사용자가 의무적 교섭사항에 대하여 정당한 이유없이 교섭에 응하지 않는 것은 부당노동행위에 해당

○ 반면, 필수유지업무협정 체결 요구는 노동조합 뿐만 아니라 사용자도 할 수 있고, 필수유지업무협정은 의무적 교섭사항이 아니라는 점 (다만, 협정의 체결은 필수유지업무 의무이행을 위한 필요적 사항)에서 교섭거부가 부당노동행위에 해당하는 것은 아님

다. 필수유지업무협정의 내용

▌사업의 필요 최소한의 유지·운영 수준

- 필수공익사업 서비스 및 재화의 성격, 대체가능성 등을 감안하여 노사간 협의를 통하여 결정

- 공중의 생명·건강·신체의 안전 및 공중의 일상생활에 미치는 영향을 감안하여 쟁의권과 공익을 조화시킬 수 있는 합리적 범위에서 노사간 협정으로 정할 필요

  ※ 전기·수도·통신망(기간망 및 가입자망)·수혈용 혈액공급사업인 경우 서비스 공급 수준은 정상적으로 이루어질 필요

- 필수유지업무의 정당한 유지·운영(필요 최소한의 유지운영을 의미)을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하의 벌금 부과

대상 직무

- 필수유지업무에 해당하는 직무 중 서비스 제공에 필수불가결한 직무를 중심으로 대상직무를 정함

  ※ 직무는 업무의 하위단위로서 필수유지업무에 해당하더라도 직무의 일부를 제외할 수 있음

필요인원 수

- 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영을 위하여 쟁의행위 기간 중 근무하여야 할 필요인원 수를 정함

  ※ 비조합원에 대해서는 쟁의행위가 허용되지 않으므로 필요인원 수 산정시에는 포함하되, 조합원 중 필수유지업무 근무 인원수는 노사간 협의하여 결정

- 필수유지업무에 해당한다 하더라도 노사간 합의한 업무의 유지·운영 수준에 필요한 인원을 한정하여 정하도록 하여야 함

필수유지업무 수행 근로자 지명 등의 절차

- 노동조합에서 사용자에게 필수유지업무에 근무하는 조합원 중 쟁의행위기간 동안 근무하여야 할 조합원을 통보하고, 사용자가 지명·통보하는 절차를 규정해야 함

  ※ (예시) 노동조합은 필수유지업무에 근무하는 조합원 중 쟁의행위기간 동안 근무하여야 할 조합원을 쟁의행위 개시 전 ○○일까지 사용자에게 통보하여야 한다. 사용자는 통보받은 조합원 중 근로자를 지명하고 이를 노동조합 및 해당 근로자에게 통보하여야 한다.

- 또한, 기 통보 또는 기 지명된 조합원을 변경할 사유와 변경절차에 대하여서도 규정해야 함

▌필수유지업무 협정의 유효기간

- 노조법에서는 필수유지업무 협정의 유효기간을 정하지 않고 있어, 노동관계 당사자가 그 유효기간을 정해야 함
  - 유효기간을 별도로 정하지 않은 경우에는 향후 새로운 협정이 체결되기 전까지 효력은 유효함
- 사업의 축소·확대, 조직개편, 기술변화 등 특별한 사정변경이 없는 경우 그 효력은 계속 유지되는 것이 바람직
  - 다만, 특별한 사정변경을 이유로 당사자 어느 일방 또는 쌍방이 협정의 개정을 요구하는 경우 개정 필요성이 인정됨

▌기타 필수유지업무 운영 관련 노사가 합의한 사항

라. 필수유지업무협정서 체결

▌서면 작성

- 당해 필수공익사업 노동관계 당사자는 필수유지업무협정을 서면으로 체결해야 함
  - 서면으로 작성하지 않을 경우 노조법상 효력이 있는 필수유지업무협정으로 인정할 수 없음
- 필수유지업무협정은 반드시 그 명칭과 형식이 통일될 필요는 없으나 법령의 명칭에 부합하게 「필수유지업무협정서」라는 이름으로 하는 것이 바람직

  ※ 다만, 합의서·협정서·약정서 등 그 명칭 여하에 관계없이 노동관계 당사자가 필수유지업무제도 운영에 관하여 합의한 내용을 문서화한 것이면 필수유지업무협정으로 인정

- 필수유지업무협정에는 노동관계 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 함

  ※ 서명 또는 날인이 없는 경우 협약으로서의 효력은 인정되지 않으나, 협약의 진정성과 명확성이 인정되는 경우 무인도 유효

- 필수유지업무협정은 일반적인 단체협약과 성격·내용이 다르므로 단체협약서와 별도의 문서로 체결하는 것이 타당

▌필수유지업무협정의 신고 및 시정명령 관련

- 단체협약과 달리 노동관계 당사자가 필수유지업무협정을 행정관청에 신고할 의무는 없음

- 또한, 단체협약과 달리 법령위반을 이유로 행정관청에서 시정명령을 할 수 있는 근거도 없음

▌필수유지업무협정을 위한 교섭 및 협정 체결시기

- 쟁의행위 개시 전까지 필수유지업무협정 또는 노동위원회의 결정이 있어야 하므로 가급적 단체교섭 개시 전에 필수유지업무협정을 위한 교섭을 개시하는 것이 바람직

- 다만, 불가피한 사유로 쟁의행위가 임박할 때까지 협정이 체결되지도 않고 결정신청도 하지 않은 경우에는

  - 조정신청과 별도로 신속하게 노동위원회에 결정신청을 하고, 노동위원회의 결정에 따라 쟁의행위를 하는 것이 타당

5. 노동위원회의 필수유지업무 결정

가. 개 요

- 노동위원회는 노사관계 당사자가 노동위원회에 필수유지업무의 결정을 신청하는 경우 사업(장)별 필수유지업무의 특성 및 내용 등을 고려하여 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등을 결정

나. 필수유지업무 결정 관할 노동위원회

- 원칙적으로 사업장 관할 지방노동위원회에서 관장하되, 2이상의 관할구역에 걸친 결정사건은 주된 사업장의 소재지를 관할하는 지방노동위원회에서 관장

  ※ 노동위원회법 제3조제2항 참조

- 주된 사업장을 정하기 어려운 사정 등이 있는 경우 중앙노동위원회위원장이 필요하다고 인정하여 지정한 지방노동위원회에서 관장

  ※ 노동위원회법 제3조제5항 참조

다. 결정신청

- 노동관계 당사자 쌍방 또는 일방이 신청

  ※ 중재신청은 쌍방 또는 단체협약에 의해 일방이 신청가능 하나, 필수유지업무 수준 등의 결정을 위한 신청은 단체협약과 관계없이 어느 일방이 신청할 수 있음

- 필수유지업무 결정을 신청하는 경우 필수유지업무결정 신청서에 붙임서류를 첨부하여 관할 노동위원회에 제출

※ 붙임서류(노조법 시행규칙 제12조의2)
- 사업장 개요
- 필수유지업무 협정 미체결 경위
- 관계 당사자간 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영수준, 대상직무 및 필요인원에 대한 의견의 불일치 사항 및 이에 대한 당사자의 주장 내용
- 그 밖의 참고사항 등을 정리한 서류

라. 노동위원회 결정절차

- 필수유지업무 결정신청을 받은 노동위원회에서는 결정을 담당할 특별조정위원회를 구성하여야 함

특별조정위원회 구성

○ 특별조정위원회는 특별조정위원 3인으로 구성

○ 특별조정위원은 노동위원회의 공익을 대표하는 위원(공익위원) 중에서 노동조합과 사용자가 순차적으로 배제하고 남은 4인 내지 6인 중에서 노동위원회 위원장이 지명

○ 노동관계 당사자가 합의로 당해 노동위원회의 위원이 아닌 자를 추천하는 경우에는 그 추천된 자를 지명

- 특별조정위원회는 관계당사자에 대한 조사, 현장조사 등을 한 이후 사업 또는 사업장별 필수유지업무의 특성 및 내용 등을 고려하여 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영수준, 대상직무 및 필요인원 등을 결정하여야 함

- 노동위원회는 특별조정위원회에서 필수유지업무 유지운영 수준 등 결정을 하면 지체없이 이를 서면으로 노동관계 당사자에게 통보하여야 함

마. 필수유지업무 결정의 해석

- 필수유지업무결정에 대한 해석이나 이행방법에 관하여 노동관계 당사자간 의견이 일치하지 아니할 경우 노동관계 당사자의 쌍방 또는 일방이 관할 노동위원회에 해석을 요청할 수 있음

- 신청절차 및 결정절차
  - 노동관계 당사자의 의견을 첨부하여 서면으로 관할 노동위원회에 신청
  - 특별조정위원회가 해석을 한 경우 노동위원회는 지체없이 이를 서면으로 노동관계 당사자에게 통보하여야 함

- 노동위원회 해석의 효력
  - 필수유지업무결정과 동일한 효력을 가짐

바. 필수유지업무 결정의 효력 및 불복절차

- 관계당사자는 지방노동위원회의 결정이 위법이거나 월권에 의한 것이라고 인정되는 경우에 결정서의 송달을 받은 날로부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 요청할 수 있고
  - 중앙노동위원회의 재심결정이 위법하거나 월권에 의한 것인 경우 재심결정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있음

    ※ 노동위원회의 필수유지업무 결정이나 재심결정은 중앙노동위원회에의 재심신청이나 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 않음

- 제척기간 내에 재심(10일)이나 행정소송(15일)을 제기하지 않은 때에는 필수유지업무결정 또는 그 재심결정은 확정되며, 관계당사자는 이에 따라야 함

6. 쟁의행위시 필수유지업무의 유지·운영

가. 쟁의행위기간 중 필수유지업무 수행

▌필수유지업무 수행 근로자 지명 및 통보

- 노동조합은 필수유지업무 협정의 체결 또는 노동위원회의 결정이 있는 경우 사용자에게 쟁의행위기간 동안 필수유지업무에 근무하여야 할 조합원의 명단을 통보하여야 함
  - 교섭창구 단일화 절차를 거친 경우 교섭대표 노동조합은 필수유지업무에 종사하는 근로자가 소속된 노동조합이 2개 이상 있는 경우에는 각 노동조합의 해당 필수유지업무에 종사하는 조합원 비율을 고려하여 조합원 명단을 통보하여야 함
  - 각 노동조합이 개별교섭권을 확보하여 협정을 각각 체결한 경우에는 노동조합별로 필요인원을 각각 사용자에게 통보해야 함
- 사용자는 이에 따라 근로자를 지명하고 이를 노동조합과 당해 근로자에게 통보함
- 쟁의행위 중에 휴가·결근·교체 등의 사유로 필수유지업무 조합원을 부득이 변경하여야 하는 경우 사전에 사측에 대체 근무할 조합원의 명단을 통보하여야 함
  - 또한, 업무분장의 변경, 인사발령 등의 사유로 변경할 필요가 있는 경우에는 미리 대체 근무할 조합원의 명단을 통보하여야 함

    ※ 이러한 필수유지업무 조합원 변경절차에 대해서는 법령에서 규정하고 있지 않으므로 노사간 필수유지업무 협정으로 정하는 것이 바람직

- 사용자는 노동조합이 필수유지업무에 근무할 조합원 명단을 통보하지 않는 경우 이를 정하여 당해 근로자 및 조합원에게 통보할 수 있음
  - 이 경우 필수유지업무에 종사하는 근로자가 소속된 노동조합이 2개 이상 있을 때에는 각 노동조합의 해당 필수유지업무에 종사하는 조합원 비율을 고려하여 근로자를 지명

필수유지업무 수행

- 쟁의행위기간 동안 사용자가 필수유지업무에 근무하기로 지명한 조합원인 근로자는 사용자의 지휘명령에 따라 필수유지업무를 수행하여야 함

- 지명된 조합원이 정당한 이유없이 필수유지업무에 근무하지 않을 경우에는 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 것으로 볼 수 있음

  ※ 노조법 제42조의2 제2항 위반 (3년 이하의 징역 또는 3천만 이하의 벌금)

- 필수유지업무 유지의무는 노동조합 뿐만 아니라 사용자에게도 부과되므로 사용자가 정당한 이유 없이 직장폐쇄 등으로 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 경우 노조법 제42조의2 제2항 위반으로 처벌받을 수 있음

- 필수유지업무 협정이나 노동위원회 결정이 없다고 하여 필수유지업무 유지·운영 의무가 면제되는 것은 아님
  - 교섭대표노조가 있는 경우 필수유지업무 협정이나 결정이 없더라도 교섭대표노조 책임 하에 적법한 수준의 필수유지업무를 수행해야 함

나. 쟁의행위시 대체근로 사용

- 필수유지업무는 필수공익사업 업무 중 일부이므로, 필수공익사업 쟁의행위 시 대체근로 사용 특례가 적용됨 ☞ 356p 필수공익사업 특례 참고
  - 쟁의행위 기간 중 쟁의행위로 중단된 업무 수행을 위하여 파업참가자 수의 100분의 50 범위 내에서 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하거나 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 있음
  - 비조합원·파업 불참자 등 사업내 대체근로 사용은 제한없이 가능함

    ※ 파견근로자를 대체근로로 사용하는 것은 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제16조 제1항의 규정에 의하여 허용되지 않음

다. 필수유지업무 정당한 유지·운영의 판단기준

- 노동위원회의 결정이 있는 경우 그 결정에 따라 쟁의행위를 한 때에는 필수유지업무를 정당하게 유지·운영하면서 쟁의행위를 한 것으로 봄
- 노동관계 당사자간 체결한 필수유지업무 협정에 따른 쟁의행위의 경우 공중의 생명·건강 및 신체의 안전, 공중의 일상생활에 미치는 영향을 기준으로 필수유지업무를 정당하게 유지·운영하였는지를 판단하게 됨
- 필수유지업무 근무자로 지명된 조합원이 무단이탈 한 경우 정당한 유지·운영 의무를 위반한 것으로 판단

라. 필수유지업무 정당한 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해시 법적책임

- 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처함
- 필수유지업무를 정당하게 유지·운영하지 않고 행하는 쟁의행위는 민·형사상 책임은 물론 사내 징계책임 또한 면하기 어려울 것임

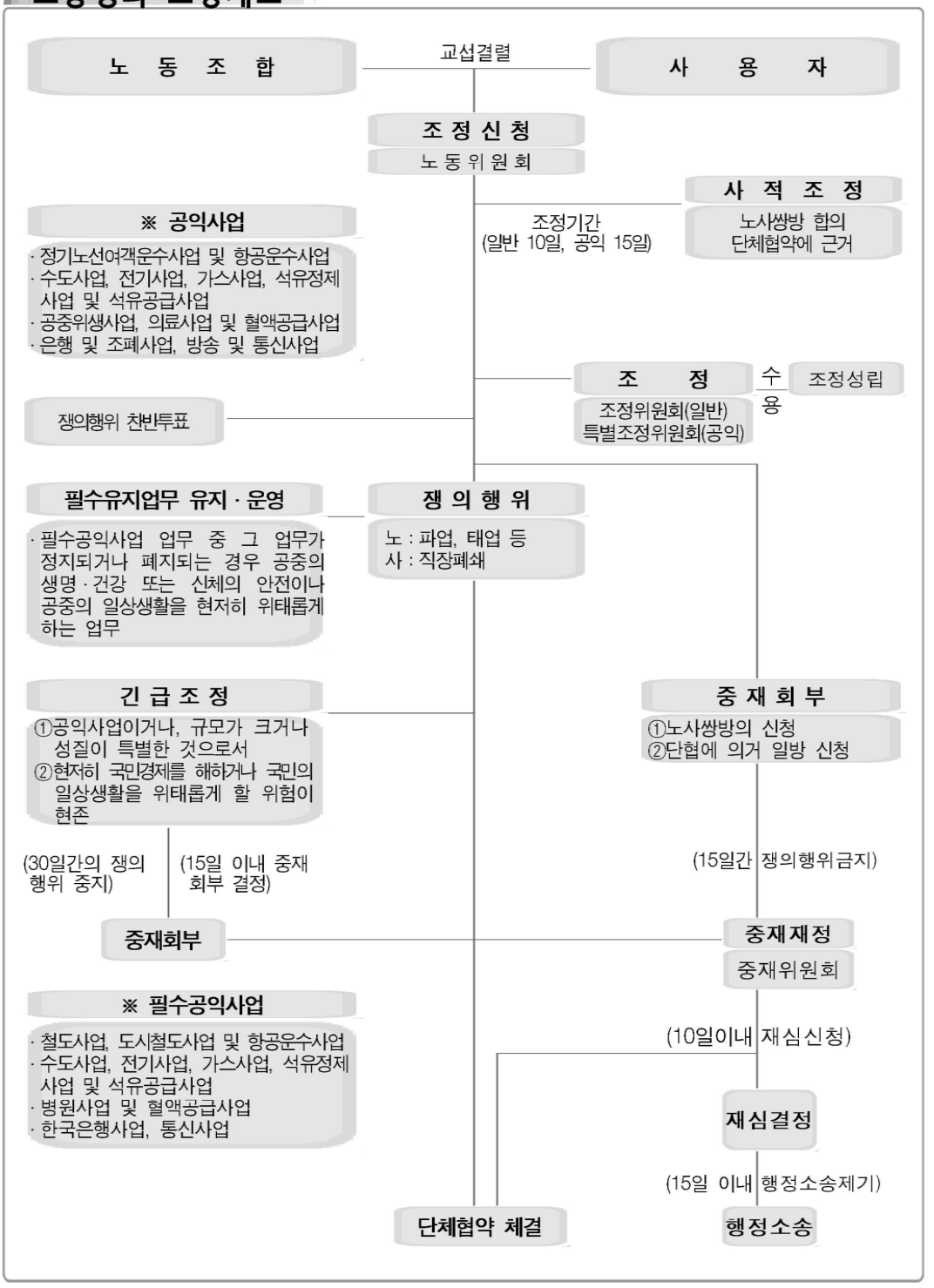
제 5 장 조정(調整)제도

Ⅰ 노동쟁의 조정(調整)제도의 개요

1. 노동쟁의 조정(調整)의 개념

- 근로자와 사용자가 이해 대립사항에 대하여 평화적인 단체교섭으로 해결될 수 없을 때에는 노동쟁의라는 분쟁상태에 돌입하게 되고 서로의 주장을 관철하기 위하여 실력행사를 하게 됨
  - 그러나 이러한 실력행사로서 쟁의행위는 당사자 자신에게 경제적 손실을 가져올 뿐만 아니라 국민경제에 손해를 끼치게 되고 국민의 일상생활에도 영향을 미치게 됨
- 따라서 노동쟁의 조정제도는 노동쟁의를 신속·공정하게 해결함은 물론 쟁의행위로 확대되는 것을 방지함으로써 노사 당사자의 손실을 최소화하고 국민경제의 안정과 발전에 기여토록 하는데 그 의의가 있음
- 노동쟁의 조정(調整)이란 노동관계 당사자간에 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 노동쟁의가 발생한 경우 당해 노동쟁의를 신속·공정하게 해결하여 쟁의행위로 인한 노동관계 당사자의 손실을 방지하고 국민경제의 안정과 발전에 기여하기 위해 행해지는 일련의 절차를 의미하고
  - 노동쟁의 조정(調整)은 서비스적 성격을 지닌 조정(調停), 당사자에게 이행의무가 부과되는 중재(仲裁), 쟁의행위가 국민경제 또는 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 현존할 때 극히 예외적으로 행하여지는 긴급조정(緊急調整) 절차를 포괄하는 개념임

노동쟁의 조정제도


노 동 조 합
교섭결렬
사 용 자
조 정 신 청
노 동 위 원 회
사 적 조 정
노사쌍방 합의
단체협약에 근거
조정기간
(일반 10일, 공익 15일)
※ 공익사업
· 정기노선여객운수사업 및 항공운수사업
· 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제사업 및 석유공급사업
· 공중위생사업, 의료사업 및 혈액공급사업
· 은행 및 조폐사업, 방송 및 통신사업
조 정
조정위원회(일반)
특별조정위원회(공익)
수용
조정성립
쟁의행위 찬반투표
필수유지업무 유지 · 운영
· 필수공익사업 업무 중 그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우 공중의 생명 · 건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무
쟁 의 행 위
노 : 파업, 태업 등
사 : 직장폐쇄
긴 급 조 정
①공익사업이거나, 규모가 크거나 성질이 특별한 것으로서
②현저히 국민경제를 해하거나 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 현존
중 재 회 부
①노사쌍방의 신청
②단협에 의거 일방 신청
(30일간의 쟁의 행위 중지)
(15일 이내 중재 회부 결정)
(15일간 쟁의행위금지)
중재회부
중재재정
중재위원회
※ 필수공익사업
· 철도사업, 도시철도사업 및 항공운수사업
· 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제사업 및 석유공급사업
· 병원사업 및 혈액공급사업
· 한국은행사업, 통신사업
(10일이내 재심신청)
재심결정
(15일 이내 행정소송제기)
단체협약 체결
행정소송

2. 조정(調整)의 기본원칙

가. 자주성

- 집단적 노사관계의 본질은 자주성을 원칙으로 하므로 조정을 함에 있어서도 그 자주성을 최대한 고려하여야 함

나. 공정성

- 노동쟁의는 노동관계 당사자가 이해대립 사항에 관하여 주장이 일치되지 아니하여 발생하는 것이므로 그 조정에 있어서 공정성을 유지하여 당사자 양측이 모두 이해하고 양측의 불만을 최소화시키는 수준에서 이루어져야 함

다. 신속성

- 노동쟁의 조정제도가 당사자 자신의 손실은 물론 국민경제에 미치는 영향을 최소화 하는데 있으므로 조정의 절차는 신속히 진행되어야 함

라. 공익사업의 우선취급

- 노동쟁의의 조정에는 당사자의 사적 이익뿐만 아니라 국가적인 공익의 측면을 고려하여 양자를 조화·균형 있게 발전시켜야 하며, 공익사업은 우선적으로 취급하여 신속히 처리하여야 함

3. 조정(調整)의 종류

가. 공적조정

- 노조법 제5장에서는 조정(調停), 중재, 긴급조정 절차를 규정하고 있으며, 이러한 조정(調整) 절차는 노동위원회를 통한 공적조정 절차를 거치는 것이 일반적이며
  - 당사자 쌍방의 합의 또는 단체협약이 정하는 바에 따라 노동위원회 이외의 제3자를 통한 사적조정·사적중재 절차를 거칠 수 있음
  - 일반적으로 조정이라 함은 노동위원회에 의한 공적조정을 의미

- 한편, 노동관계 당사자가 조정안을 수락한 경우 그 조정서의 내용, 중재재정, 중재재정의 해석 또는 이행방법에 관한 노동위원회의 해석은 단체협약과 동일한 효력을 지님

- 노동관계 당사자가 수락한 조정서의 경우 단체협약과 동일한 효력을 가진다는 점, 노동관계 당사자가 서명 또는 날인한 점, 서면으로 작성한 점에서 노조법 제31조에 의한 단체협약이라는 주장도 있을 수 있으나
  - 노동관계 당사자가 단체협약에 서명 또는 날인하는 것은 단체협약이라는 계약을 체결하는 행위이고, 조정서에 서명 또는 날인하는 것은 조정안을 수락하고 조정위원회 위원 또는 단독조정인과 함께 이를 확인하는 행위로서 계약을 체결하는 행위로 보기는 어려움
  - 따라서 조정서는 단체협약에 해당되지 아니하며, 다만 노동관계 당사자의 의사를 존중하여 단체협약과 동일한 효력을 부여하고 있는 것임

    ※ 노조법 제92조제2호 및 제3호에서는 단체협약 위반 행위와 조정서의 내용을 위반한 행위를 구분하여 처벌하고 있음

나. 사적조정

- 노동쟁의에 대한 조정절차는 일반적으로 노동위원회에 의한 공적조정 절차를 거치게 되나 반드시 이를 강제하는 것은 아니므로
  - 노사 당사자는 합의에 의하거나 또는 단체협약에 근거하여 노동위원회가 아닌 제3자나 단체로부터 조정을 받을 수 있음
  - 이와 같이 노동위원회의 조정(공적조정)을 제외한 그 이외의 조정을 사적조정이라 함
- 노사당사자는 노동쟁의를 사적조정 또는 중재에 의하여 해결하고 합의한 경우에는 노동위원회에 신고하여야 함 (노조법 제52조 및 동법 시행령 제23조)
- 사적조정시에도 공적조정과 마찬가지로 조정전치기간(일반사업 10일, 공익사업 15일)과 중재시 쟁의행위 금지규정이 적용됨
- 사적조정·중재가 이루어진 경우에 그 내용은 공적조정·중재와 마찬가지로 단체협약과 동일한 효력을 가지게 됨
- 사적조정인은 「노동위원회법」 제8조제2항제2호 각목의 자격(지방노동위원회 조정담당공익위원 자격)을 가진 자만이 수행할 수 있으며, 노동관계 당사자로부터 수수료, 수당 및 여비 등을 받을 수 있음

※ 지방노동위원회 조정담당공익위원 자격기준 (노동위원회법 제8조제2항제2호)

1. 공인된 대학에서 조교수 이상 재직한 자
2. 판사·검사·군법무관·변호사 또는 공인노무사의 직에 3년 이상 재직한 자
3. 노동관계업무에 3년 이상 종사한 자로서 3급 또는 3급 상당 이상의 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원으로 재직한 자
4. 노동관계업무에 10년 이상 종사한 자로서 4급 또는 4급 상당 이상의 공무원으로 재직한 자
5. 기타 노동관계업무에 10년 이상 종사한 자 또는 사회적 덕망이 있는 자로서 조정담당 공익위원으로 적합하다고 인정되는 자

다. 공적조정과 사적조정과의 관계

- 노사당사자는 노동위원회에 의한 공적조정이 진행 중인 경우에도 사적조정·중재를 통해 노동쟁의를 해결할 수 있음
  - 이 경우 조정기간은 사적조정이 개시한 때부터 새로이 기산됨
- 또한, 사적조정·중재에 의하여 노동쟁의가 해결되지 아니한 경우에도 노동위원회에 공적조정·중재를 신청할 수 있으며
  - 조정기간은 노동위원회에 조정신청 된 날부터 새로이 기산됨

II 조정(調停)

1. 조정(調停)의 개요

- 조정(調停)은 노사관계 당사자간 발생한 노동쟁의에 대하여 제3자인 노동위원회가 공정한 입장에서 조정안을 제시하여 수락할 것을 권고하는 등 노동쟁의 해결을 촉구하는 절차를 의미함
- 쟁의행위는 조정절차를 거치지 아니하면 행할 수 없음

2. 조정 신청

- 조정신청은 노사당사자(노동조합 또는 사용자) 일방이 고용노동부령이 정한 바에 따라 관할 노동위원회에 하여야 하며, 사업장 개요, 단체교섭 경위, 당사자간 의견의 불일치 사항 및 이에 대한 당사자의 주장내용 등을 기재한 서류를 첨부하여 제출함
- 노동위원회는 노동쟁의의 조정신청이 있는 경우, 일반사업은 근로자위원·사용자위원·공익위원 3인으로 조정위원회를 구성하고, 공익사업은 공익위원 3인으로 특별조정위원회를 구성하여 지체없이 조정을 개시하여야 함

3. 조정기간

- 조정기간은 일반사업에 있어서는 10일, 공익사업에 있어서는 15일 이내에 종료하여야 하나, 당사자간의 합의로 각각 10일, 15일 이내에서 연장할 수 있음
  - 조정기간은 1회에 한하여 연장할 수 있는 것이 아니라 수회로 나누어 연장할 수도 있음

조정·중재기간의 계산방법

○ 민법상 계산방법

- 민법 제155조에 기간의 계산은 법령, 재판상의 처분 또는 법률행위에 다른 정한 바가 없으면 본 장의 규정에 의한다고 규정

- 여기서 기간의 계산이란 민법 제157조의 규정과 같이 초일의 산입여부를 의미

  ※ 민법 제157조(기간의 기산점) 기간을 일, 주, 월 또는 년으로 정한 때에는 기간의 초일은 산입하지 아니한다. 그러나 그 기간이 오전 영시로부터 시작하는 때에는 그러하지 아니하다.

  ※ 민법 제161조(공휴일 등과 기간의 만료점) 기간의 말일이 토요일 또는 공휴일에 해당한 때에는 기간은 그 익일로 만료한다.

- 따라서 초일의 산입 여부에 대한 규정이 없으면 민법 제157조 규정에 따라 초일 불산입

○ 조정·중재기간의 계산방법

- 노조법은 조정·중재기간 및 쟁의행위 금지기간의 초일 산입여부에 대해 규정하고 있지 아니하므로, 노조법상 기간의 계산방법을 민법과 달리 규정하고 있다고 볼 수 없음

- 따라서 노조법상 조정·중재기간 및 쟁의행위 금지기간을 계산함에 있어서는 초일을 산입할 수 없고, 민법 제157조에 따라 그 다음날부터 기산하여야 하며, 기간의 말일이 토요일 또는 공휴일인 때에는 민법 제161조에 따라 그 익일로 만료됨

  ※ 노조법 제54조(조정기간) : 조정은 제53조의 규정에 의한 조정의 신청이 있은 날부터 일반사업에 있어서는 10일, 공익사업에 있어서는 15일 이내에 종료하여야 한다

  ※ 노조법 제63조(중재시의 쟁의행위의 금지) : 노동쟁의가 중재에 회부된 때에는 그날부터 15일간은 쟁의행위를 할 수 없다

  ※ 노조법 제77조(긴급조정시의 쟁의행위 중지) : 관계 당사자는… 쟁의행위를 중지하여야 하며, 공표일로부터 30일이 경과하지 아니하면 쟁의행위를 재개할 수 없다

○ 관련 행정해석

- 중재회부시 쟁의행위 금지기간도 냉각기간의 경우와 동일하게 초일은 산입되지 않는 것으로 보아야 할 것임 (노사32281-19780, 1988.12.29.)

- 노동쟁의조정법 제14조의 냉각기간 기산일은 동법에 냉각기간의 계산에 관한 특별한 규정이 없으므로 민법 제155조 및 제147조를 준용하여 접수일은 산입하지 않고 접수일의 다음 날로부터 기산하는 것임 (노사 32281-18309, 1991.12.19.)

- 노조법 제54조에 "조정은 조정신청이 있은 날부터 일반사업에 있어서는 10일, 공익사업에 있어서는 15일 이내에 종료하여야 하며, 관계당사자간 합의로 동일 기간내에서 연장할 수 있다"고 조정기간에 대해 규정하고 있는 바, 동 법상 기간계산에 관한 특별한 규정이 없으므로 민법 제155조 및 제161조를 준용하여 조정기간 및 연장된 조정기간의 말일이 공휴일에 해당한 때에는 그 익일로 만료된다고 해석함이 타당함 (협력 68140-298, 2000.7.11.)

4. 조정위원회 구성

- 일반사업의 조정위원은 노동위원회 위원 중에서 사용자를 대표하는 자, 근로자를 대표하는 자 및 공익을 대표하는 자 각 1인을 노동위원회 위원장이 지명하되
  - 근로자위원은 사용자가, 사용자위원은 노동조합이 각각 추천한 위원 중에서 지명하여야 함
  - 다만, 조정위원회 회의 3일전까지 관계당사자의 추천이 없을 경우 위원장이 지명할 수 있음
  - 한편, 노동위원회 위원장은 근로자위원 또는 사용자위원의 불참 등으로 조정위원회의 구성이 어려운 경우 공익위원 3인으로 조정위원회를 구성할 수 있음

- 노동조합과 사용자 쌍방이 합의할 경우에는 쌍방 합의로 선정한 위원 1인에게 단독조정을 의뢰할 수 있음

- 공익사업의 경우 공익위원 3인으로 특별조정위원회를 구성하게 됨

5. 조정위원회 회의

- 조정위원회에서는 노사당사자의 입장을 확인한 후 조정안을 만들어 노사에게 권고
  - 조정안 수락 여부는 노사 당사자의 자유이나 조정절차에 성실히 참여해야 함
  - 조정위원회는 조정절차를 개시한 후 관계당사자를 출석하게 하여 주장의 요점을 확인하여야 함

    ※ 조정위원회의 회의는 조정위원 전원출석과 과반수 찬성에 의해 의결함 (노동위원회법 제17조 참조)

(1) 조정안 제시(수락 또는 거부)

- 노사 쌍방의 의견이 어느 정도 접근하여 조정안을 제시하면 이를 수락할 가능성이 있거나 향후 당사자간의 자율적 타결에 도움이 된다고 판단하는 경우에는 조정안을 제시
  - 조정안 수락권고시 조정안에 이유를 붙여 공표할 수 있으며, 필요한 때에는 신문 또는 방송에 보도 등 협조를 요청할 수 있음
  - 관계당사자 쌍방이 조정안을 수락한 경우, 조정서를 작성하고 조정위원 전원 또는 단독조정인은 관계 당사자와 함께 서명날인, 노동쟁의 종료

    ※ 관계 당사자가 조정안을 수락한 경우, 단체협약과 동일한 효력을 가짐
  - 관계당사자가 수락을 거부하여 더 이상 조정이 이루어질 여지가 없다고 판단되는 경우에는 조정의 종료를 결정하고 이를 관계 당사자 쌍방에 통보

(2) 조정중지 결정

- 당사자가 조정안 제시를 원하지 않거나 현격한 차이 등으로 조정안 제시가 불가능하거나 조정안을 제시하는 것이 향후 노사관계에 나쁜 영향을 미치게 될 것이 우려되는 경우에는 조정안을 제시하지 아니하고 그 사유를 당사자에게 서면으로 통지함으로써 조정활동 종료

  ※ 조정중지를 결정·통보할 때에는 조정중지의 의미, 그 결정을 내리게 된 사유, 향후 노사가 자율교섭을 통해 합의를 이루도록 당부하는 사항 등을 명시

(3) 행정지도 결정

- 노동쟁의의 조정신청이 조정 또는 중재의 대상이 아니라고 인정되는 경우에 그 사유와 다른 해결방법을 알려 주어야 함 (노조법 시행령 제24조제2항)

  ※ 행정지도는 노조법상 노동쟁의가 발생된 상태가 아니므로 노조법상 조정절차를 거친 것이 아니며, 추후 다시 조정을 신청하여야 함

◈ 노동조합이 노동위원회에 노동쟁의 조정신청을 하여 노동위원회가 조정대상이 아니라고 인정, 행정지도를 하였다면 이는 노조법 제45조제2항에서 규정한 조정절차를 거친 것으로 볼 수 없으며, 쟁의행위에 돌입하는 경우 노동관계법 제 규정에 의한 보호를 받을 수 없음 (협력 68107-348, 2001.7.10.)

노동위원회의 행정지도 결정기준

○ 당사자 부적격

- 조정을 신청한 자 또는 그 상대방이 노조법 제2조제5호의 노동관계 당사자가 아닌 경우
- 이 경우 적격성 있는 당사자를 찾아 단체교섭을 하는 해결방법을 알려줌

○ 비교섭 사항

- 관계법령에 의거 노사협의회에서 협의·의결할 사항, 권리분쟁 사항 등 비교섭사항(노조법 제2조제5호에 의거 근로조건의 결정에 관한 사항이 아닌 사항)만을 대상으로 하여 조정 신청한 경우
- 다만, 조정 신청한 사항 중 비교섭 사항이 일부 포함되어 있더라도 조정절차를 진행하되, 비교섭 사항에 대하여는 당사자의 의견, 비교섭사항의 성격, 기타 요인을 고려하여 조정대상에 포함 또는 제외 여부를 결정

○ 교섭미진

- 노동조합이 사용자에게 제시한 단체교섭안의 주된 내용이 단체교섭의 대상에 해당하지 아니하여 사용자가 이를 거부한 경우
- 노동조합이 특별한 사정없이 협약 유효기간 중에 협약을 개정하자는 단체교섭을 요구하여 이를 거부하는 경우
- 노동조합이 사용자에게 교섭을 요구하면서 상식적으로 보아 사용자가 교섭에 응하기에 어려울 정도의 교섭일시·장소 등을 제시하여 사용자가 이를 거부하거나 합리적인 이유를 제시하면서 교섭기간의 연기를 요구한 경우 등
- 사용자의 교섭거부·해태사유가 정당할 때에는 행정지도, 교섭미진의 책임이 노동조합에 없다고 인정되는 경우에는 조정중지 또는 조정안 제시

6. 사전예방 및 사후 조정서비스

- 노동위원회는 조정신청 전이라도 노사당사자가 원하는 경우 교섭을 주선하는 등 자주적인 분쟁해결을 지원할 수 있음 (노조법 제53조제2항)

- 또한, 관계당사자가 조정안 수락을 거부하여 조정의 종료가 결정된 후에도 노동쟁의의 해결을 위하여 조정을 지원할 수 있음 (노조법 제61조의2)

- 이러한 사전예방 및 사후조정서비스는 조정전치주의가 적용되지 않으므로 비교섭 사항에 대해서도 조정안을 제시할 수 있다고 봄이 타당

노동위원회 조정(調停) 절차

노 동 조 합 — 교섭 결렬 — 사 용 자

↓

1 조정 신청(노·사)

↓

2 사전 조사(조사관)

↓

3 조정위원회 구성

조정위원회(일반)	특별조정위원회(공익, 필수공익)
사용자위원, 근로자위원, 공익위원 각 1인으로 구성(3인) ※ 노·사 교차 추천	조정담당 공익위원 3인으로 구성 ※ 공익위원 중 노·사가 배제하고 남은 위원 4~6인 중 위원장이 지명

↓

4 조정부의안 마련(조사관)

↓

5 사전 조정

○ 노사양측 면담(쟁점사항에 대한 양측 입장청취)
○ 개별 접촉 → 의견 조율

↓

6 조정회의(조정위원 전원)

○ 회의 개회, 참석자 확인 및 위원 소개
○ 조사관 조정신청 경위 및 주요쟁점 보고
○ 당사자 의견청취 및 위원 질의응답

조정안 제시

조정성립	조정불성립	행정지도	취하
조정안수락: 노사모두 조정안 수락	조정중지: 노사주장의 현격한 차이로 조정안을 제시하지 않고 종료	노사당사자의 조정신청이 조정대상이 아닌 경우	일방이 조정신청 취하
합의 취하	조정안 거부: 일방 또는 쌍방이 조정안 거부		

Ⅲ 중 재

1. 중재의 개요

- 중재는 조정과 달리 관계당사자를 구속하는 법률상 효력이 있는 처분으로써 중재안의 수락 여부가 노사 당사자의 의사에 맡겨지는 것은 아니므로 노사 당사자는 반드시 따라야 함

- 중재는 노동쟁의에 대하여 노동관계 당사자 쌍방 또는 단체협약에 의한 일방이 노동위원회에 신청하여 노동위원회의 처분(중재재정)에 따라 노동쟁의를 해결하는 조정절차임

- 노동쟁의가 중재에 회부된 때에는 15일간 쟁의행위를 할 수 없음

2. 중재의 개시 요건

- 중재는 노조법 제62조의 규정에 의하여 노사 쌍방의 합의나 단체협약에 근거하여 어느 일방이 신청한 때에 개시함

  ※ 중재신청은 노동쟁의 중재신청서, 노동쟁의 중재 신청 구비서류, 관계 당사자 일방이 단체협약에 의해 중재를 신청할 때에는 이를 입증하는 단체협약서 사본 등을 첨부하여 제출

- 중재신청이 있는 이후 언제까지 중재재정을 해야 하는지에 대해서는 명확한 규정이 없으나, 노동쟁의가 중재에 회부되면 15일간 쟁의행위를 할 수 없도록 규정한 취지에 비추어 이 기간 내에 중재위원회를 개최하여 중재재정을 해야 한다고 보는 것이 타당함

3. 중재위원회 구성 및 회의

- 중재위원회는 당해 노동위원회의 공익위원 중에서 관계 당사자의 합의로 선정된 3인으로 구성됨
  - 관계 당사자간에 합의가 성립되지 아니한 경우에는 위원장이 지명하는 공익위원 3인으로 구성됨
- 중재위원회는 관계당사자 쌍방 또는 일방을 중재위원회에 출석케 하여 주장의 요점을 확인하여야 함
  - 관계 당사자가 근로자위원 또는 사용자위원을 지명한 때에는 당해 근로자위원 또는 사용자위원이 중재위원회의 동의를 얻어 당해 중재회의에 출석하여 의견을 진술할 수 있음

4. 중재재정에 대한 불복절차

- 관계 당사자는 지방노동위원회의 중재재정이 위법·월권이라고 인정되는 경우, 중재재정서의 송달을 받은 날로부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있음
  - 또한, 중앙노동위원회의 중재재정 또는 재심결정에 대해서는 중재재정서 또는 재심결정서의 송달을 받은 날로부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있음

◈ 노동쟁의조정법 제38조제2항의 규정에 의하면 당사자는 중재재정이 위법이거나 월권에 의한 것이라고 인정하는 경우에 행정소송을 제기하여 이에 불복할 수 있도록 되어 있으므로, 중재재정은 그 절차가 위법하거나 그 내용이 근로기준법 위반 등으로 위법한 경우 또는 당사자 사이에 분쟁의 대상이 되어있지 않은 사항이나 정당한 이유 없이 당사자의 분쟁 범위를 벗어나는 부분에 대하여 월권으로 중재재정을 한 경우와 같이 위법이거나 월권에 의한 것임을 이유로 하는 때에 한하여 불복할 수 있고, 중재재정이 단순히 노사 어느 일방에게 불리한 내용이라는 사유만으로는 불복이 허용되지 않는다. (대법원 1992.7.14.선고 91누8944)

◈ 중재재정의 임금협약 부분의 유효기간이 이 사건 소송 계속 중에 경과하였음이 명백하고 단체협약 부분에 대한 효력도 그 유효기간이 종료되지는 아니하였지만 새로운 단체협약을 체결한 이상 소멸되었다고 할 것인 바, 이 사건 중재재정이 외형상 잔존함으로 인하여 원고 조합측에 어떠한 법률상의 이익이 침해되거나 또는 중재재정의 취소를 통해서만 회복 가능한 법률상의 이익이라고 할 수 없음. 또한 특별조정위원회 구성에 대한 하자는 치유되었다고 할 것이므로 중재회부권고는 위법하지 않으며, 주40시간제 하에서 40시간을 초과하는 부분의 보상에 대해서만 의견차이가 있어 중재재정에서 그 점을 규정한 것이라 할 것이어서 근로기준법을 위반하였다고 할 수 없음 (서울행정법원 2005.8.18.선고 2004구합24837)

5. 중재재정의 확정과 효력

- 노동위원회가 내린 중재재정의 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가짐
  - 중재재정은 서면으로 작성하여 행하며, 서면에는 효력발생기일을 명시하여야 함

- 노동위원회의 중재재정 또는 재심결정은 노조법 제69조제1항 및 제2항에 따른 중앙노동위원회에의 재심신청 또는 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니하므로 관계 당사자는 이에 따라야 함

  ※ 노동위원회의 중재재정으로 노동쟁의는 종료되므로 노동관계 당사자는 쟁의행위를 할 수 없으며, 만약 불복하였다는 이유 등으로 중재재정 이후에도 쟁의행위를 할 경우에는 불법임

6. 중재재정과 관련된 벌칙 적용

- 중재재정은 당사자를 구속하는 법률상 처분으로 그 이행을 담보하지 아니할 경우 유효기간의 경과로 효력이 상실되는 문제 발생
  - 이행을 담보하기 위하여 위법 또는 월권의 경우에만 재심신청 또는 행정소송이 허용되고, 이러한 경우에도 그 효력이 정지되지 아니하며, 미이행시 벌칙 적용

    ※ 노조법 제92조제3호에 제68조제1항의 규정에 의한 중재재정서의 내용을 준수하지 아니한 자에 대하여는 1천만원 이하의 벌금에 처한다고 규정되어 있고, 제90조에 제69조제4항에 의한 확정된 중재재정서를 따르지 아니한 자에 대하여는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정되어 있음

- 따라서 재심신청 또는 행정소송의 제기를 이유로 중재재정을 이행하지 아니할 경우 노조법 제92조제3호의 벌칙이 적용되고, 이의를 제기하지 않거나 이의 제기 후 확정된 중재재정의 내용을 이행하지 아니할 경우에는 노조법 제90조의 벌칙 규정이 적용됨

중재절차

1 중재신청, 회부

○ 노사 쌍방 신청
○ 단체협약에 의거 일방 신청
※ 15일간 쟁의행위 금지

↓

2 사전 조사(조사관)

↓

3 중재위원회 구성

○ 당해 노동위원회의 공익위원 중에서 관계당사자의 합의로 선정된 3인으로 구성
※ 합의가 성립되지 아니한 경우 위원장이 지명하는 공익위원 3인으로 구성

↓

4 중재부의안 마련(조사관)

↓

5 중재회의 → 중재재정

○ 회의 개회, 참석자 확인 및 위원 소개
○ 당사자 의견청취 및 위원 질의응답
○ 정회 후 노·사 개별 접촉 및 중재재정서 작성

중재재정이 위법·월권으로
불복시 10일 이내 재심신청

↓

6 중재재심(중노위)

중재재심 결정이 위법·월권으로
불복시 15일 이내 소송제기

↓

7 행정소송

IV 긴급조정

1. 긴급조정의 결정 요건

- 긴급조정은 노동위원회의 통상적인 조정 절차를 통해서도 해결되지 아니한 쟁의행위에 대하여 고용노동부장관이 공익적 관점에서 중앙노동위원회 위원장의 의견을 들어 결정함으로써 쟁의행위를 중지시키고 중앙노동위원회로 하여금 조정절차를 개시하게 하여 평화적으로 노동쟁의를 해결하는 조정 제도임

- 긴급조정은 쟁의행위가 행하여지고 있어야 하며 이러한 쟁의행위가 ①공익사업에 관한 것이거나 ②그 규모가 크거나 ③그 성질이 특별한 것으로서 현저히 국민경제를 해하거나 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 현존하여야 함

- "현저히 국민경제를 해하거나 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 현존하는 때"를 판단함에 있어서 단순히 매출차질액 등 산출이 가능한 직접적인 피해만을 기준으로 판단하여서는 아니되며

  - 당해 사업의 성격, 국민경제에서 차지하는 위상, 쟁의행위의 영향 범위, 쟁의행위로 인한 직·간접적인 피해규모, 국민의 불편 정도, 국민의 건강과 안전의 위협 여부, 대외신인도 및 국가경쟁력에 미치는 영향 등 국민경제 및 국민의 일상생활 전반에 미치는 영향과 노사당사자간 자율타결 전망 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 함

2. 긴급조정 결정 절차

(1) 긴급조정의 결정·공표 및 통고

- 고용노동부장관이 긴급조정을 결정할 때에는 미리 중앙노동위원회 위원장의 의견을 들어야 함

  ※ 여기서 "의견을 듣는다 함"을 의견을 존중한다는 뜻이며, 그 의견에 반드시 구속되는 것은 아님

- 긴급조정 결정시 지체없이 그 이유를 신문·방송 기타 공중이 신속히 알 수 있는 방법으로 공표하여야 하고, 중앙노동위원회와 관계당사자에게 통고하여야 함

(2) 조정개시

- 중앙노동위원회 위원장은 긴급조정 결정의 통고를 받은 때에는 지체없이 조정을 개시하여야 함

  ※ 조정위원회 구성 : 일반사업은 노·사·공익위원 각 1인, 공익사업은 공익위원 3인

- 조정안의 작성·제시 및 수락 권고 등 당사자를 상대로 조정하고, 조정성립 가능성이 없다고 인정되는 경우에는 공익위원의 의견을 들어 중재회부 여부를 긴급조정 결정의 통고를 받은 날로부터 15일 이내에 하여야 함

(3) 중재개시

- 중앙노동위원회는 당사자의 일방 또는 쌍방의 신청이 있거나 중재회부의 결정을 한 때에는 지체없이 중재를 하여야 함

  ※ 긴급조정시에는 단체협약에 일방중재 조항이 없더라도 어느 일방이 중재를 신청할 수 있음

3. 긴급조정의 효과

- 관계당사자는 긴급조정의 결정이 공표된 때에는 즉시 쟁의행위를 중지하여야 하며 공표일부터 30일이 경과하지 아니하면 쟁의행위를 재개할 수 없음

  ※ 위반시 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금형

  - 이때 쟁의행위를 중지하여야 한다는 의미는 긴급조정의 결정이 공표된 즉시 정상적인 조업에 임하여야 한다는 의미보다는 업무복귀를 위한 이동 등 사용자의 노무지휘권에 따라야 한다는 의미로 이해함이 타당

    ※ 쟁의행위를 중지하는 시점부터 노사당사자에게는 업무복귀 및 노무수령을 위한 최소한의 조치 및 시간 등이 필요

- 관계당사자가 긴급조정에 의한 조정안을 수락하거나 중재재정이 내려진 경우에는 단체협약과 동일한 효력이 발생되며, 그 이후의 쟁의행위는 불법임

긴급조정 절차

1 쟁의행위 발생

○ 쟁의행위가 공익사업에 관한 것, 그 규모가 크거나 성질이 특별한 것으로서 쟁의행위로 인하여 현저히 국민경제를 해하거나 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 현존하는 때

↓

2 의견 청취 (고용노동부장관)

○ 긴급조정 결정에 대해 중앙노동위원회 위원장의 의견 청취

↓

3 긴급조정 결정·공표(고용노동부장관)

○ 긴급조정의 결정 및 공표(신문·라디오 등)
○ 중앙노동위원회 위원장 및 관계 당사자에게 통고

↓

4 쟁의행위 즉시 중단

○ 긴급조정 결정 공표 즉시 일체의 쟁의행위 중단, 30일간 쟁의행위 금지

↓

5 조정 개시(중앙노동위원회)

○ 긴급조정 결정의 통고를 받은 때에는 지체없이 조정 개시
○ 일반사업은 노·사·공익위원으로, 공익사업은 공익위원으로 조정위원회 구성

↓

6 중재 회부(중앙노동위원회)

○ 조정성립될 가망이 없는 경우 공익위원의 의견을 들어 15일 이내에 중재회부 결정 → 중재재정, 노동쟁의 해결

↓

7 행정소송

○ 중재재정이 위법·월권으로 불복시 15일 이내에 행정소송 제기

제 4 편
부당노동행위 구제제도

Ⅰ 제도의 의의

1. 의 의

- 노동조합운동의 초기단계부터 사용자는 노동조합의 세력이 강화되는 것을 경계하여 조합운동의 약화를 도모하여 왔음
  - 그 방법으로는 근로자의 노동조합 설립 또는 정상적 활동을 방해하기 위한 근로자의 해고 또는 차별적 대우 등 불이익 취급과 반조합적 선전, 노동조합의 설립 등에 개입, 단체교섭의 거부, 지배·개입 등이 있음
- 이와 같은 사용자의 노동3권에 대한 침해는 원래 노동조합이 스스로 방어하여야 할 것이지만 노동조합에 의한 자주적 방위가 어려운 경우에는 국가기관의 개입에 의하여 사용자의 행위를 배제할 것이 요청됨
- 부당노동행위 제도란 이와 같은 취지에서 사용자에 의한 노동3권의 부당한 침해행위를 저지하고 개개의 근로자 또는 노동조합을 보호함으로써 '공정한 룰(rule)'에 의한 노사관계 질서를 형성·정립하는데 그 의의가 있음

2. 법적 근거

- 법상 부당노동행위에 관한 관련규정은 다음과 같음
  - 부당노동행위의 유형 및 벌칙 (노조법 제81조, 제90조)
  - 구제신청 및 구제명령, 구제명령의 확정 (노조법 제82조, 제84조, 제85조)
  - 법원의 구제명령 이행명령 (노조법 제85조제5항)
  - 구제명령의 효력 (노조법 제86조)
  - 확정된 구제명령 불이행에 대한 벌칙 (노조법 제89조제2호)
  - 양벌규정 (노조법 제94조)

3. 부당노동행위 구제제도 연혁

- ’53년 노동조합법 제정당시 부당노동행위에 대해 처벌주의를 규정하였으나
  - ’63년 법 개정시 노동위원회에 의한 원상회복주의로 전환한 바 있고
  - ’86년 법 개정시 원상회복주의에 다시 처벌규정을 가미하여 현재 원상회복주의와 처벌주의를 병행하고 있음

- ’97년 법제정으로 원상회복과 처벌주의 병행체제를 그대로 유지하면서
  - 부당노동행위에 대한 반의사불벌 조항을 삭제
  - 노조전임자의 급여지원을 부당노동행위로 규정 (법 제81조제4호, ’11.7.1.부터 시행)
  - 법원의 구제명령 긴급이행명령 제도를 도입 (법 제85조제5항)

- 사용자가 중앙노동위원회의 구제명령에 불복하여 행정소송을 제기하는 경우 중앙노동위원회의 신청에 의하여 관할법원이 확정판결 전이라도 구제명령의 전부 또는 일부를 이행하도록 명령할 수 있고
  - 이에 위반한 경우에는 불이행 일수에 비례한 과태료를 부과하여 이행을 강제함으로써 근로자의 권리를 신속히 구제할 수 있음 (법 제95조)

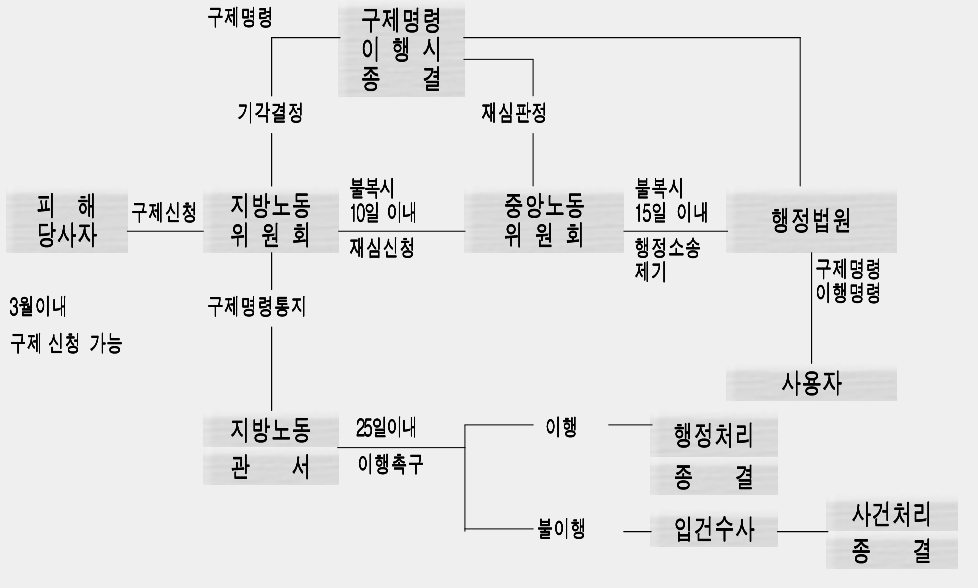
    ※ 중앙노동위원회 구제명령에 대한 이행명령을 결정한 법원이 과태료 부과주체가 됨

II 구제절차

1. 행정절차에 의한 구제

- 사용자의 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합은 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있음 (노조법 제82조제1항)
  - 노조설립 과정의 부당노동행위에 대해서는 설립된 후에 그 노동조합에도 신청자격이 인정됨
  - 단체교섭 거부 및 지배개입의 경우에는 원칙적으로 노동조합이 신청인이 되는 것이나, 조합임원 또는 개별근로자도 이해관계자로서 신청할 수 있음

구제신청절차



- 구제신청은 부당노동행위가 있는 날(계속하는 행위는 그 종료일)로부터 3월 이내에 하여야 함 (노조법 제82조제2항)

  - 이때 「계속하는 행위」란 동일한 부당노동행위 의사에 근거하여 계속적으로 반복되는 행위를 말하며, 사용자가 한 행위의 효과가 계속된다는 의미는 아님

    (예) ⅰ) 무기정직 처분은 그 처분과 동시에 행위가 종료된다고 봄

    ⅱ) 「계속하는 행위」는 직장폐쇄와 같이 그 행위가 완결되지 아니하고 일정기간 계속되는 경우를 말함

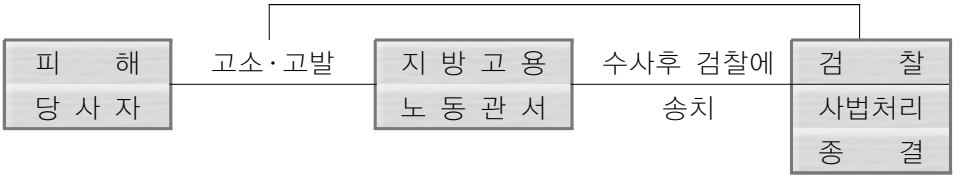
- 노조법 제81조에서 규정하고 있는 부당노동행위의 유형중 제1호, 제2호, 제5호의 경우에는 법외 노동조합의 경우라도 그 소속근로자가 직접 구제 신청을 할 수 있지만, 제3호, 제4호의 경우에는 법내 노동조합과 그 소속 근로자만이 구제 신청권을 가짐 (대법원 2002.10.11.선고 2002두5535)

◈ 사용자의 부당노동행위에 대한 3월 이내의 권리구제 신청기간은 '제척기간'이므로 그 기간이 경과하면 그로써 행정적 권리구제를 신청할 권리는 소멸하고, 신청인이 책임질 수 없는 사유로 그 기간을 준수하지 못하였다는 등 그 기간을 해태함에 정당한 사유가 있다고 하여 그 결론을 달리할 수 없다. (대법원 1997.2.14.선고 96누5926)

◈ 노조법 제82조 제1항에 의하면, 노동조합은 사용자의 부당노동행위에 대하여 근로자 개인의 구제신청권과는 별개의 독자적인 구제신청권을 가진다고 할 것인 바(대법원 1979.2.13.선고 78다2275), 노동조합에게 이와 같은 구제신청권을 인정한 이유가 노동조합의 단결권 또는 그 지위 및 기능의 보호·유지에 있고, 법 제5조가 근로자의 노동조합 결성 및 가입의 자유를 보장하고 있으며, 법 제81조제1호에서 사용자가 노동조합에 가입한 근로자에게 불이익을 주는 행위뿐만 아니라 노동조합에 가입하려고 한 근로자에게 불이익을 주는 행위에 대하여도 부당노동행위로 규정하여 이를 금지하고 있는 점에 비추어 보면, 노동조합으로서는 자신에 대한 사용자의 부당노동행위가 있는 경우 뿐만 아니라, 그 소속 조합원으로 가입한 근로자 또는 그 소속 조합원으로 가입하려고 하는 근로자에 대하여 사용자의 부당노동행위가 있는 경우에도 노동조합의 권리가 침해당할 수 있으므로, 그 경우에도 노동조합은 자신의 명의로 그 부당노동행위에 대한 구제신청을 할 수 있는 권리를 가진다고 할 것이다. (대법원 2008.9.1. 선고 2007두19249)

2. 형사절차에 의한 구제

- 노조법 제81조의 각 호에 해당하는 부당노동행위로 피해를 입은 근로자 또는 노동조합은 지방고용노동관서에 진정, 고소(발) 등 사용자의 처벌을 요구할 수 있음 (노조법 제90조)
  - 부당노동행위에 대해서는 피해자의 의사에 관계없이 처벌 가능하며, 노동위원회를 통한 부당노동행위 구제신청과 병행할 수도 있음
- 지방고용노동관서에 진정, 고소(발) 등 신고사건 제기는 공소시효 완성전까지 하여야 하며, 노조법 제90조 위반에 대한 공소시효는 5년임
  - 따라서, 부당노동행위 관련 진정, 고소(발) 등은 사용자의 부당노동행위가 있은 날로부터 5년 이내에 하여야 함



3. 민사절차에 의한 구제

가. 해고무효확인소송

- 부당노동행위로 해고당한 근로자는 법원에 해고무효확인소송을 제기하여 권리구제를 받을 수 있음

나. 손해배상 청구

- 사용자가 노동위원회의 구제명령을 거부하거나 형사처벌을 받고서도 근로자의 권리회복 조치를 취하지 아니하는 때에는 피해당사자는 사용자의 불법행위로 인한 손해배상을 관할법원에 청구하여 이행판결을 받을 수도 있음

◈ 노동조합법 제42조(현행법 제84조)에서 규정한 노동위원회의 사용자에 대한 구제명령은 사용자의 노동자에 대한 동법 제39조(현행법 제81조) 각호의 해고, 차별대우 기타 불이익 처분 등 부당노동행위를 시정하고 노동자를 원직 또는 원직 상당직에의 복귀를 명하거나 그 불이익취급을 해제할 것을 내용으로 하는 것으로서 사용자에 대하여는 이에 복종하여야 할 공법상의 의무를 부담시킬 뿐, 직접 노사간의 사법상의 법률관계를 발생 또는 변경시키는 것은 아니고, 이러한 사법상의 법률관계에 관한한 노동위원회의 권한 밖의 사항이며 노동자가 종국적으로 사용자의 해고 등 부당노동행위에 대하여 사법상의 지위의 확보, 권리의 구제를 받기 위하여는 사용자를 상대로 해고무효 또는 종업원 지위의 확인을 구하는 등의 민사소송을 별도로 법원에 청구할 수밖에 없다. (대법원 1976.2.11.자 75마496 결정 ; 대법원 1996.4.23.선고 95다53102 등)

◈ 근로자가 자신에 대한 해고 등의 불이익 처분이 부당노동행위에 해당한다고 주장하여 부당노동행위 구제신청을 하여 그 구제절차가 진행중에 자신이 별도로 사용자를 상대로 제기한 '해고등무효확인청구의 소'에서 청구기각 판결이 확정된 경우에는 사용자의 근로자에 대한 해고 등의 불이익 처분이 정당한 것으로 인정되었다 할 것이어서 노동위원회로서는 그 불이익 처분이 부당노동행위에 해당한다고 하여 구제명령을 발할 수 없게 되었으므로 구제이익은 소멸한다. (대법원 1996.4.23.선고 95누6151)

◈ 부당노동행위에 대한 행정적 구제절차에 있어서 그 심사대상은 구제신청의 대상이 된 부당노동행위를 구성하는 구체적 사실에 한정되므로, 부당노동행위 등에 대한 구제신청 기간은 근로자가 부당노동행위라고 주장하는 구체적인 사실이 발생한 날이나, 근로기준법 제27조의3 소정의 해고 등 사용자의 불이익 처분이 있은 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 달리 할 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)

Ⅲ 부당노동행위의 성립요건

1. 부당노동행위 주체

- 부당노동행위는 사용자에 대하여 금지되는 행위임

가. 행위의 주체로서 사용자

- 행위의 주체로서 사용자란 "사업주·사업의 경영담당자 또는 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자"를 말함 (노조법 제2조 제2호)
  - "사업주를 위하여 행동하는 자"에는 인사·급여·노무관리 등에 대하여 사업주 또는 사업경영담당자의 명령·지휘권을 대행하는 자도 포함됨

나. 구제명령을 이행하여야 할 사용자

- 노동위원회의 부당노동행위 구제명령을 이행하여야 할 사용자는 행위의 주체로서 사용자와는 달리 법률상 독립한 권리의무의 귀속주체이어야 하므로 원칙적으로 사업주(사업주 개인, 법인기업은 법인)인 사용자에 국한됨
  - 사업주 자신이 부당노동행위를 한 경우 이를 즉시 시정하여 원상회복하여야 함은 물론 사업주가 아닌 사용자가 부당노동행위를 행한 경우에도 사업주는 이의 시정을 지시·명령함으로써 구제명령을 이행하여야 함

※ 판례 (대법원 2010.3.25.선고 2007두8881)는 노동위원회 구제명령을 이행할 사용자인지 여부는 당해 구제신청의 내용, 그 사용자가 근로관계에 관여하고 있는 구체적 형태, 근로관계에 미치는 실질적인 영향력 내지 지배력의 유무 및 행사의 정도 등을 종합하여 결정하여야 할 것이어서 근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 자가 노조법 제81조제4호 소정의 행위를 하였다면 노동위원회 구제명령을 이행할 사용자에 해당한다고 판시

☞ 이는 노조법 제81조 제4호에 대한 부당노동행위 구제명령의 경우만 예외적으로 인정한 것으로 형사절차에서 법률상 사용자의 범위보다 유추·확대 해석하는 것은 죄형법정주의 원칙에 위배되는 것임

◈ 부당노동행위의 예방·제거는 노동위원회의 구제명령을 통해서 이루어지는 것이므로, 구제명령을 이행할 수 있는 법률적 또는 사실적인 권한이나 능력을 가지는 지위에 있는 한 그 한도 내에서는 부당노동행위의 주체로서 구제명령의 대상자인 사용자에 해당한다고 볼 수 있을 것이다. 노동조합 및 노동관계조정법 제81조제4호는 '근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위' 등을 부당노동행위로 규정하고 있고, 이는 단결권을 침해하는 행위를 부당노동행위로서 배제·시정하여 정상적인 노사관계를 회복하는 것을 목적으로 하고 있으므로, 그 지배·개입 주체로서의 사용자인지 여부도 당해 구제신청의 내용, 그 사용자가 근로관계에 관여하고 있는 구체적 형태, 근로관계에 미치는 실질적인 영향력 내지 지배력의 유무 및 행사의 정도 등을 종합하여 결정하여야 할 것이다. 따라서 근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 등으로 법 제81조 제4호 소정의 행위를 하였다면, 그 시정을 명하는 구제명령을 이행하여야 할 사용자에 해당한다. (대법원 2010.3.25.선고 2007두8881)

다. 형벌부과대상자로서 사용자

- 노조법 제90조에 따라 부당노동행위를 행한 사용자는 형벌의 부과대상이 되며, 형벌부과대상자로서의 사용자란 형법상의 엄격한 범죄구성요건을 충족시켜야 함

  - 한편 양벌규정인 노조법 제94조에 의해 사업주가 부당노동행위를 한 경우에는 사업주만 처벌되지만, 사업주 이외의 사용자가 부당노동행위를 한 경우에는 사업주와 사용자가 같이 처벌됨

    ※ 법인의 대표자 또는 법인이나 개인의 대리인·사용인 기타의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 구제명령에 대한 위반행위를 한 때에는 행위자도 처벌 (노조법 제94조)

라. 원청업체의 부당노동행위 공범 적용 문제

- 부당노동행위는 "사용자라는 신분"을 요하는 신분범이므로 원칙적으로 노조법상 사용자(근로자와 근로계약관계를 맺고 있는 자)에 대해서만 부당노동행위로 규율할 수 있음

  - 단, 사용자의 부당노동행위에 제3자가 개입한 경우 부당노동행위의 공범이 될 수 있으며 (형법 제33조)

  - 근로계약관계에 있지 아니한 사용업체·원청업체 사용자는 파견업체·하청업체 근로자의 사용자가 아니므로 부당노동행위로 처벌하는 것은 곤란하나, 형법상 공범의 법리에 따라 노조법상 사용자가 아닌 사용업체·원청업체 사용자를 부당노동행위의 공동정범이나 교사범 또는 방조범으로 처벌 할 수 있음

2. 행 위

- 노조법 제81조 각 호에 규정된 부당노동행위가 있어야 함

관련 조문

제81조 (부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 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
2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위(이하 생략)
3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위
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 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.
5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

- 부당노동행위제도는 민법상의 불법행위와 같이 손해배상을 위주로 하는 제도가 아니므로 그 결과발생을 필요로 하는 위법행위와는 다른 것임
  - 단결권 침해 등의 결과를 발생시킬 우려가 있는 행위에 대하여도 구제명령이 가능함
  - 따라서, 부당노동행위의 성립에 반드시 근로자의 단결권 침해라는 결과발생까지 요하지는 않으나 부당노동행위로서 사용자의 지배개입 등 행위 자체는 있어야 함

- 부당노동행위를 준비하는 행위(노조무력화를 위한 회의·계획 등)는 범죄 실행의 전단계인 예비·음모에 해당할 뿐이므로 부당노동행위 실행의 착수가 있어야 부당노동행위에 해당함

◈ 사용자가 연설, 사내방송, 게시문, 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 '지배·개입' 행위로서 부당노동행위가 성립하고, 또 그 지배·개입으로서의 부당노동행위의 성립에 반드시 근로자의 단결권의 침해라는 결과의 발생까지 요하는 것은 아니다. (대법원 2006.9.8.선고 2006도388)

◈ 해고의 효력을 다투는 조합장이 회사에 조합장 복귀 통지문을 보내고 단체협약에 따라 조합장 명의로 조합비 등의 일괄공제를 요청하였으나, 회사는 통지문을 반려하고 다른 조합원 명의로 조합비 등의 일괄공제를 요청한 것은 조합장의 노동조합활동을 방해하려는 의도에서 이루어진 것으로서 비록 근로자의 단결권 침해라는 결과가 발생하지 아니하였다고 하더라도 지배·개입으로서의 부당노동행위에 해당한다. (대법원 1997.5.7.선고 96누2057)

3. 부당노동행위 의사

- 부당노동행위의 규제대상은 사용자의 의사에 기초를 둔 행위라고 할 수 있으므로 사용자의 부당노동행위 의사가 있어야 부당노동행위가 성립됨
  - 다만, 그 의사는 고의·과실의 차원이 아니고 객관적·외형적 사실로부터 추정되는 의사만으로 충분

    ※ 형벌부과대상인 부당노동행위는 고의범을 전제로 하므로(노조법 제90조) 주관적 구성요건 요소인 고의로서의 부당노동행위 의사가 있어야 함

- 부당노동행위 의사 추정기준은 아래와 같음
  - 사용자의 조합에 대한 종래의 태도 (사보, 회의, 조회, 직원교육 및 평소언행)
  - 과거 부당노동행위 사건 유무
  - 피해자의 조합활동 적극성 유무
  - 불이익 취급시기 (조합결성 직후, 단체교섭 직전 · 교섭중, 쟁의행위 등)
  - 사용자 처분과 종래 관행의 균형 여부
  - 타 근로자와의 형평 (동일 사안에 있어서의 차별대우)
  - 이후 조합조직 및 활동의 추이
  - 사용자가 제시한 처분이유의 명료성, 합리성, 일관성
  - 사용자의 처분이 단체협약, 취업규칙 소정의 절차이행 여부

Ⅳ 부당노동행위의 유형 및 사례

- 사용자의 부당노동행위의 유형으로는 ①불이익 취급, ②불공정 고용계약의 체결, ③단체교섭의 거부·해태, ④지배·개입, ⑤보복적 불이익 대우 등이 있음 (노조법 제81조)

1. 불이익 취급(제1호, 제5호)

가. 의 의

- 노조법 제81조제1호의 불이익 취급은 정당한 노동조합활동을 이유로 근로자에게 불이익을 주는 유형의 부당노동행위임

노조법 제81조제1호

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

- 「근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 한 것」은 기존 노동조합의 조합원이 된 것 또는 될 것을 의미하고
  - 「노동조합을 조직하려고 한 것」은 노동조합이 없는 경우에 조합을 조직하려는 준비행위를 말함
  - 또한 「노동조합의 업무를 위한 행위」는 노동조합의 목적인 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적 지위향상을 도모하기 위한 필요행위 및 기타 관련되는 행위를 말함

◈ 노동조합법 제39조제1호(현행법 제81조)의 소정의 "노동조합의 업무를 위한 정당한 행위"란 일반적으로는 정당한 노동조합의 활동을 가리킨다고 할 것이나, 조합원이 조합의 결의나 조합의 구체적인 지시에 따라서 한 노동조합의 조직적인 활동 그 자체가 아닐지라도 그 행위의 성질상 노동조합의 활동으로 볼 수 있거나, 노동조합의 묵시적인 수권 혹은 승인을 받았다고 볼 수 있을 때에는 노동조합의 업무를 위한 행위로 보아야 할 것이다. (대법원 1991.11.12.선고 91누4164)

- 이 경우 부당노동행위 성립여부는
  - 근로자가 정당한 노동조합 활동에 참여하고(원인), 사용자가 이를 이유로 하여(인과관계), 근로자에게 불이익 취급을 하여야(행위결과) 하는바
  - 해당 노동관계의 전체적인 상황, 근로자 및 사용자측의 태도, 불이익 취급의 종류와 정도 등 제반사항과 부당노동행위 의사의 유무를 종합하여 판단하여야 함
  - 따라서, 조합활동에 대한 사용자의 제재가 지나친 것이라면 불이익 취급에 해당될 수 있을 것임
- 부당노동행위 의사와 불이익 취급의 정당한 사유가 경합하는 경우 사용자의 불이익 취급의 정당한 사유가 인정되면 비록 부당노동행위 의사가 추정되더라도 부당노동행위로 보기 어려움

◈ 근로자에 대한 징계처분에 정당한 이유가 있는 것으로 인정되는 경우에는 비록 사용자가 근로자의 조합활동을 못마땅하게 여긴 흔적이 있다거나 사용자에게 반조합 의사가 추정된다고 하더라도 당해 불이익 처분의 사유가 단순히 표면상의 구실에 불과하다고 할 수는 없어 그와 같은 불이익 처분은 부당노동행위에 해당되지 아니한다. (대법원 2004.6.10.선고 2004두2882)

- 노조법 제81조제5호에 따른 불이익 취급은 넓은 의미에서 조합의 정당한 행위에 포함된 행위를 이유로 한 부당노동행위를 규정한 것으로 일종의 보복적 차별대우를 금지한 것임

노조법 제81조제5호

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

나. 불이익 취급의 유형

- 신분적 불이익 대우 : 해고, 퇴직의 강요, 전근・배치전환, 출근정지, 휴직명령, 대기명령, 복직거부 등
- 경제적 불이익 대우 : 차별적 승급・강등, 각종 수당의 차별적 지급, 수입감소조치 등
- 정신적 불이익 대우 : 취업거부, 정직, 시말서 요구, 견책, 복리후생 시설의 차별대우 등
- 노동조합 활동상의 불이익 대우 : 노동조합 활동방해, 조합 임원 또는 대의원 선출기반 박탈, 승진 등

다. 판단기준(예시)

◉ 부당노동행위가 성립되기 위해서는 정당한 조합활동과 사용자의 불이익 취급 사이에 인과관계가 인정되어야 함

인과관계의 판단요소

- 대상근로자가 조합활동의 중추적 역할을 담당하였거나 조합활동에 적극적이었는지 여부
- 조합활동과 불이익 취급 시기의 관련 여부(예컨대 단체교섭, 쟁의행위시의 처분)
- 처분결과가 조합조직·활동에 미친 영향
- 처분이유의 명확성, 정당성 유무
- 종래의 관행 등

◈ 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 사용자측이 내세우는 해고사유와 근로자가 한 노동조합 업무를 위한 정당한 행위의 내용, 해고를 한 시기, 사용자와 노동조합과의 관계, 동종 사례에 있어서 조합원과 비조합원에 대한 제재의 불균형 여부, 종래의 관행에 부합 여부, 사용자의 조합원에 대한 언동이나 태도 기타 부당노동행위 의사의 존재를 추정할 수 있는 제반사정 등을 비교 검토하여 종합적으로 판단하여야 한다. (대법원 1999.11.9.선고 99두4273 ; 대법원 1991.4.23.선고 90누7685)

◉ 해고 등 불이익 취급처분에 있어 사용자측 뿐 아니라 근로자측에도 불이익 취급을 당할만한 원인이나 사유가 있는 경우에는

- 정당한 조합활동의 사실이 없었더라면 불이익 취급이 없었을 것이라고 판단되는 경우에는 부당노동행위가 성립됨

- 업무상 필요에 따른 전근, 배치전환은 원칙적으로 불이익 취급에 해당하지 아니하나
  - 외형상으로 내세우는 전근·배치전환 사유와는 달리 실질적으로는 근로자의 정당한 조합활동을 이유로 한 것으로 인정되는 경우에는 불이익 취급에 해당

- 쟁의행위의 경우에는 쟁의행위가 정당하다고 평가되는 경우에는 이를 이유로 한 징계처분은 불이익 취급에 해당
  - 쟁의행위가 부당하다고 판단되더라도 해당 징계처분이 다른 조합원이나 관행에 비하여 형평을 잃을 정도로 중할 경우에는 불이익 취급에 해당될 수 있음

- 파업이나 조합활동으로 실제 근로하지 아니한 시간에 상당하는 임금공제는 불이익취급이 되지 아니하나
  - 그 공제액이 근로를 제공하지 않은 시간에 비해 지나칠 경우에는 불이익 취급에 해당될 수 있음

- 조합활동을 저지·곤란하게 할 목적으로 조합 임원을 노동조합 가입 대상이 아닌 직급으로 승진시키는 행위는 조합활동상의 불이익 처분에 해당될 수 있음

부당노동행위 관련 판례

◈ 근로자들을 해고하여 조합설립이 좌절된 후 회사의 방침에 순응하는 자들만 다시 재고용한 정황에 비추어 참가회사의 원고에 대한 해고조치는 근로자가 조합을 설립하였음을 실질적 이유로 한 노동조합법 제39조제1호 소정의 부당노동행위에 해당 (대법원 1990.10.23.선고 88누7729)

◈ 적극적인 노동조합 활동을 하여 온 근로자에 대하여 야간근무 중 24시간정도 무단이탈한 것을 이유로 징계해고를 하였다면 노조활동을 방해하기 위한 의도로 한 부당노동행위에 해당 (대법원 1990.11.27.선고 90누3683)

◈ 징계사유가 발생한지 4개월 내지 8개월이 지나서 문제삼은 점 등을 비추어 징계사유가 위 해고의 결정적 동기가 된 것이 아니라 노동조합 활동을 혐오하여 징계사유를 핑계삼아 해고하였다고 볼 것이다. (대법원 1991.5.28.선고 90누6392)

◈ 원고회사 노동조합의 재결성 경위와 그 후의 활동상황, 원고회사 간부의 평소 노동조합에 대하여 보여 온 태도와 언동, 참가인이 위 노사분규와 관련하여 원고회사로부터 경고를 받은 적이 있는 점, 참가인이 노동조합에 가입하려고 시도하는 시점에 때맞추어 그에 대한 전보발령이 이루어졌고 그밖의 근로자도 노동조합에 가입한 직후에 전보조치 된 점에 비추어 표면상 해고 이유와는 달리 근로자가 노동조합 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 해고한 경우로 부당노동행위에 해당 (대법원 1992.6.9.선고 91누9633 ; 대법원 1992.11.3.선고 92누9425 ; 대법원 1992.11.13.선고 92누12032)

◈ 조합대의원 입후보등록용으로 재직증명서 발급을 신청하였으나, 등록마감 시한까지 발급을 거부한 것은 부당노동행위에 해당 (대법원 1992.6.28.선고 91누3496)

◈ 근로자에 대한 전보발령이 표면적 사유는 결원충원일지라도 근로자의 노동조합 가입 및 활동을 사전에 봉쇄하려는 의도에서 행하여진 것이라면 부당노동행위에 해당 (대법원 1992.11.13. 선고 92누9425).

노조법 제81조제1호의 '불이익을 주는 행위'란 해고 이외에 그 근로자에게 휴직·전직·배치전환·감봉 등 법률적· 경제적으로 불이익한 대우를 하는 것을 의미하는 것으로서 어느 것이나 현실적인 행위나 조치로 나타날 것을 요한다고 할 것이므로, 단순히 그 근로자에게 향후 불이익한 대우를 하겠다는 의사를 말로써 표시하는 것만으로는 위 법 소정의 불이익을 주는 행위에 해당한다고 볼 수 없다. (제81조제4호의 지배·개입 여부는 별론으로 함) (대법원 2004.8.30. 선고 2004도3891)

◈ 사용자가 근로자에 대해서 한 해고가 취업규칙과 단체협약상의 징계조항에 해당하는 업무방해, 근무태만 등을 그 사유로 삼고 있고, 근로자의 농성에 의한 업무방해행위가 노동조합의 결의를 거쳤다거나 조합의사에 따른 것이 아닌 조합원으로서의 자발적인 활동에 불과한 것이며, 노동조합법 제39조(현행법 제81조)에 규정된 소정의 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위 또는 단체행동으로 보여지지 아니하므로 부당노동행위라고 할 수 없다. (대법원 1990.11.13.선고 89누5102)

◈ 집단월차휴가가 형식적으로는 월차휴가를 행사하려는 것이었다고 하더라도, 실질적으로는 의료보험조합들의 업무의 정상한 운영을 저해함으로써 그들의 주장을 관철할 목적으로 하는 것으로서 쟁의행위에 해당하고 이와 같은 쟁의행위가 노조원들의 직접·비밀·무기명 투표에 의한 과반수의 찬성으로 결정하지 않음은 물론, 노동쟁의의 신고 및 절차면에서도 위법하는 등 정당성이 인정되지 않으므로 이를 이유로 한 징계처분은 부당노동행위를 구성하지 아니한다. (대법원 1992.3.13.선고 91누10473)

◈ 근로자에 대한 전근명령은 참가인 회사가 매년 행하는 정기인사 이동의 일환으로서 회사의 업무상 필요에 따라 근로자의 경력과 능력, 연고지 등을 참작하여 직원 직무이동 규정에 정한 절차와 인사이동 기준에 의하여 이루어진 것으로 특별히 근로자에 대하여 부당하게 이루어진 것으로 인정되지 아니하므로 비록 근로자에 대한 전근명령이 노사협의 기간중 이루어졌고 근로자가 노동조합측 단체교섭 위원으로 활동하였다 하더라도 그 점만으로 회사가 근로자의 노동조합 활동을 이유로 전근시킨 것으로 단정할 수 없다. (대법원 1992.12.8.선고 91누11025)

2. 불공정 고용계약(비열계약)

가. 의 의

- 노조법 제81조제2호에 따른 불공정 고용계약은 종업원이 되기 전의 상태에서 단결활동을 봉쇄하려는 성격의 부당노동행위임

노조법 제81조제2호

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 당해 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없음

- 법문상은 「조합에 가입하지 아니할 것이나 탈퇴할 것」을 불공정 고용계약의 내용으로 하고 있으나
  - 불공정 고용계약의 금지취지가 단결권을 저해하는 사용자의 행위를 배제하려는 데에 있으므로 조합에 가입하더라도 조합활동을 하지 않는다든가 특정조합에의 가입을 고용조건으로 하는 것도 불공정 고용계약에 해당될 수 있음
  - 그 계약이 반드시 문서로 작성되어야 불공정 고용계약이 성립되는 것은 아님

나. 예 외(유니온 숍)

- 노조법 제81조제2호 단서는 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표로 하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며

- 이 경우 사용자는 근로자가 당해 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노조를 탈퇴하여 새로운 노조를 조직하거나 다른 노조에 가입한 것을 이유로 신분상 불이익한 행위를 할 수 없음

◉ 「근로자 3분의 2 이상」에서의 근로자라 함은 전체근로자에서 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자를 제외한 자를 말함

- 즉, 노조법 제2조제1호의 근로자 중 제2조제2호 및 제4호 가목의 사용자 또는 이익대표자로서 노조에 가입할 수 없는 근로자를 제외한 노조조직 가능 근로자를 말함 (노조 68107-450, 2002.5.22.)

◈ 유니온숍 협정이 체결된 경우에도 사용자가 해당 근로자에 대한 해고의무를 이행하지 않는다고 하더라도 계약상의 의무위반에 불과한 것이지 부당노동행위에 해당되지는 아니함 (대법원 1998.3.24.선고 96누16070)

◈ 법 제81조제2호의 규정에 의거 유니온숍 제도를 도입하기로 노사간 단체협약을 체결하였을 경우라도 동 단체협약 체결이전에 입사한 기존 근로자의 노조가입은 본인의 의사결정에 따라야 함 (노조 01254-4153, 1989.3.21.)

다. 판단기준

◉ 단체협약에서 유니온숍 제도를 설정한 후 노동조합에 가입한 조합원이 조합을 탈퇴하였을 때에는 단체협약의 내용에 따라 노동조합은 당해 조합원의 해고를 사용자에게 요구할 수 있으며 사용자는 이에 응할 의무가 있을 것이나

- 조합원의 탈퇴로 노동조합의 조직이 근로자 3분의 2 미만으로 그 수가 감소된 경우에는 단체협약의 유효기간 중이라 하더라도 유니온숍 협정의 효력은 상실되는 것이므로 노동조합은 노조를 탈퇴한 근로자의 해고를 사용자에게 요구할 수 없는 것임

- 이후 가입 조합원이 증가하여 노동조합의 조직이 근로자 3분의 2 이상으로 되었다 하더라도 별도로 유니온숍협정을 체결하지 않는 한 기존의 무효로 된 유니온숍협정이 유효로 되는 것은 아님에 유의

◉ 노조탈퇴로 비조합원이 되자 계속 지급해오던 승무수당 등을 지급치 아니하면서 노동조합에 재가입하도록 강요하는 행위는 불공정 고용계약에 해당될 수 있음

◉ 유니온숍 협정은 소급적용 할 수 없으므로 유니온숍 협정체결 이전에 취업한 근로자에 대하여 노동조합 가입을 강제할 수 없음

- 유니온숍 협정이 체결되었다고 하여 입사와 동시에 노조에 자동가입 되는 것은 아니므로 별도의 노조가입 절차를 거쳐야 함

◈ 취업규칙에 종업원이 노동조합 상벌위원회로부터 제명처분을 당하여 노동조합으로부터 해고요청이 있을 때에는 그 종업원을 해고할 수 있도록 규정하고 있다면 그 규정은 노동조합으로부터 제명된 자에 대하여 그 제명사실만을 이유로 해고할 수 있도록 되어 있는 만큼 결국 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 것이 되고 이는 노동조합법에서 금지하고 있는 행위를 용인하는 셈이 되어 그 효력을 인정할 수 없다. (대법원 1987.11.28. 선고 87다카2646)

◈ 노조를 탈퇴한 근로자 11명이 노조탈퇴 의사를 철회하고 노조에 다시 가입하기 위한 노력을 하였음에도 불구하고 노동조합이 그중 일부에 대하여는 노조탈퇴 의사 철회를 받아들여 노조원의 자격을 유지하게 하고 나머지 3명에 대하여서만 이를 받아들이지 않고 회사에 대하여 해고를 요구하여 결국 해고하게 되었다면, 노조 자체가 단결권의 정신을 저버리고 실질상 제명과 같은 효과를 발생시킨 것으로서 노동조합법 제39조제2호 (현행법 제81조제2호) 단서에 위반될 뿐만 아니라 유니온숍 협정에 기한 해고의 목적 범위를 일탈한 것이고, 또한 11명의 탈퇴자 중 3명에 대하여서만 탈퇴의사 철회를 거부하고 해고되게 한 것은 다른 탈퇴 근로자들과의 형평에도 반하여 무효이다. (대법원 1995.2.28.선고 94다15363)

◈ 노조와 사용자 사이에 회사의 종업원은 3개월이 경과하면 조합원이 되며 노조가입을 거부하거나 탈퇴할 경우 회사는 즉시 해고하여야 한다는 유니온숍 협정을 체결한 경우 조합은 조합원의 자격을 갖춘 근로자의 조합가입을 함부로 거절할 수 없고 탈퇴 조합원의 재가입에 대한 제약이나 거부는 위법 부당한 것으로 권리남용 또는 신의칙 위반에 해당된다. (대법원 1996.10.29.선고 96다28899)

◈ 단체협약상의 유니온숍 협정에 의하여 사용자가 노동조합을 탈퇴한 근로자를 해고할 의무는 단체협약상의 채무일 뿐이고, 이러한 채무불이행 자체가 바로 노조법 제39조제4호(현행법 제81조제4호)소정의 노동조합에 대한 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다고 단정할 수 없다. (대법원 1998.3.24.선고 96누16070)

◈ 노조법에 의해 허용되고 있는 유니온숍 제도는 근로자들이 노동조합에 가입하지 않거나 자발적으로 탈퇴하는 경우 노동조합의 요구에 의해 사용자가 당해 근로자를 해고할 의무를 지게 되는 것을 본질적 내용으로 하는 약정이며, 신규근로자가 별도의 노조가입 절차 없이 입사와 동시에 조합원 신분을 취득한다는 의미는 아니므로 신규입사자가 노동조합에 가입하지 않는 한 노동조합은 사업주에게 해당 근로자의 해고를 요구할 수는 있을 것이나 근로자의 의사에 반하여 조합비를 징수할 수는 없음 (노조 68107-547, 2001.5.12.)

3. 단체교섭 거부·해태

가. 의 의

- 노조법 제81조제3호에는 단체교섭을 거부하거나 해태하는 경우의 부당노동행위를 규정하고 있음

노조법 제81조제3호

노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위

- 「노동조합의 대표자」라 함은 조합규약에 의한 대표임원을 의미하고 「위임을 받은 자」라 함은 노동조합으로부터 교섭 또는 단체협약 체결권한을 위임받은 자를 의미함
- 이 경우 단체교섭은 사용자가 성의있게 교섭에 임하는 것을 의미하는 것이지 교섭사항을 반드시 타결하여야 한다는 의무를 말하는 것은 아니므로 정당한 이유가 있는 단체교섭의 거부는 부당노동행위가 아님

- 단체교섭 거부의 정당한 이유에 대하여는 여러가지 사정을 종합하여 개별적·구체적으로 판단하여야 함

- 단체교섭 권한을 위임받은 자가 정당한 이유없이 교섭을 거부하거나 해태하는 경우

  - 부당노동행위 주체로서의 형사책임 및 구제명령의 수규자는 교섭권한을 위임받은 자가 아니라 위임자인 사용자에게 있음

- 노동조합이 상급단체에 교섭권을 위임한 경우 이를 해지하는 별개의 의사표시가 없더라도 노동조합의 교섭권한은 여전히 수임자의 교섭권한과 중복하여 경합적으로 남아있음 (대법원 1998.11.13.선고 98다20790)

◈ 노동조합법 제39조제3호(현행법 제81조제3호)가 정하는 부당노동행위는 사용자가 아무런 이유없이 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, 노동조합측이 요구하는 교섭시간, 교섭장소, 교섭사항 및 그간의 교섭태도 등을 종합하여 사회통념상 사용자에게 단체교섭 의무의 이행을 기대하는 것이 어렵다고 인정되는지 여부에 따라 판단할 것이다. (대법원 1998.5.22.선고 97누8076)

나. 판단기준(예시)

- 단체교섭의 거부·해태로서 부당노동행위에 해당하는 경우

  - 사용자가 단체교섭에 응하지 않는 것(교섭불응) 또는 노동조합의 교섭요구를 무시하고 개개근로자와 근로계약을 갱신하는 경우

- 교섭은 하되 노동조합의 요구에 대하여 대안을 제시하지 아니하고 무조건 반대만 하거나 정당한 사유없이 고의적으로 교섭을 중단 또는 지연시키는 경우
- 교섭전후 노동조합측 교섭위원을 배치·전환시키거나 노동조합측 교섭위원을 지정하여 교섭에 응하겠다고 하는 경우
- 교섭결과 협약체결을 거부하거나 교섭권한이 없는 자가 사용자측 교섭위원으로 나와서 정당한 이유없이 상부의 지시만 따르겠다고 하는 경우
- 복수노조 사업장에서 교섭창구단일화 절차를 미이행하거나, 창구단일화 미행에 따른 노동위원회 시정명령에 따르지 않는 경우

◎ 단체교섭 요구를 거부할 수 있는 정당한 사유가 있는 경우

• 교섭당사자의 자격

- 교섭권한이 없는 자가 교섭을 요구하는 경우나 교섭권한이 명확하지 아니한 때
- 조합측에 대하여 단체교섭 담당자 자격 확정을 요구하고 확정시까지 단체교섭을 연기하는 경우
- 단체교섭 결과 합의된 내용에 대해 조합원의 찬반투표를 실시하지 않는 것을 조건으로 거부하는 경우 등은 거부의 정당성이 인정됨

• 단체교섭 대상사항

- 단체교섭은 근로조건 등 근로자의 처우에 관한 노사간의 합의성립을 목적으로 하므로 교섭사항은 사용자가 처분가능한 사항에 국한됨
  - 따라서 순수한 정치문제나 타기업의 문제 등을 교섭사항으로 할 때 이를 거부하는 것은 정당한 단체교섭 거부에 해당함
- 사용자단체 구성은 어느 특정 사용자가 임의로 이를 구성할 수 있는 것이 아니므로 단체교섭의 대상이 될 수 없고

· 따라서 노동조합의 '사용자단체 구성' 요구를 특정 사용자가 수용하지 않았다는 사실만으로 곧바로 단체교섭 거부로 보아 부당노동행위라 할 수는 없음

- 유일교섭단체 조항은 연합단체나 다른 노동조합에게 헌법상 보장된 단체교섭권을 침해하는 결과를 초래하기 때문에 단체협약에서 이를 정하고 있다 하더라도 무효이므로

  · 노동조합의 유일교섭단체조항 요구에 대해 사용자가 불응하더라도 이는 정당한 이유있는 교섭거부이므로 사용자의 부당노동행위로 볼 수 없음

- 인사·경영상의 문제는 원칙적으로 사용자의 전권에 속하는 사항으로 볼 것이나, 인사·경영상의 문제라 하더라도 근로자들의 근로조건과 밀접한 관련이 있는 부분으로서 사용자의 인사·경영권의 본질적 사항을 침해하는 것이 아닌 한 그 한도 내에서 단체교섭 대상이 될 수 있음

- 조합측이 제시한 요구가 과다하다는 이유만으로 교섭을 거부하는 것은 정당성이 인정되지 아니함

• 단체교섭 시기·장소 등

- 통상적인 근무시간을 정상 이상으로 초과하여, 장시간에 걸친 협의로 인해 심신이 피로하여 그 이상의 정상적인 협의를 기대할 수 없는 경우에 단체교섭을 거부한 것은 정당한 이유에 해당

- 사용자의 사택침입, 심야의 교섭이나 창고 등 사용자에게 불안을 줄 수 있는 장소에서의 단체교섭을 거부한 것은 정당한 이유에 해당

- 단체협약 만료에 대비하여 노동조합이 합리적인 시기에 요구한 단체교섭을 거부한 경우는 정당성이 인정되지 아니함

- 교섭시기, 장소 등에 대하여 노사간에 의견이 대립될 때에는 협약이나 관행이 있으면 그에 의하면 될 것이나

· 협약이나 관행이 없는 경우에는 사용자가 제시하는 일시, 장소에 노조측이 따르지 않는 것을 이유로 단체교섭을 거부하는 것은 정당한 이유가 있다고 볼 수 없음

• 단체교섭의 진행

- 조합측에서 폭력을 사용하거나 협박적인 언동을 할 때 단체교섭을 거부함은 부당노동행위가 성립되지 아니함
- 노동조합이 위임한 교섭 대상자가 부당하게 많아서 원활한 교섭이 기대되기 어려울 경우 단체교섭 거부는 정당한 이유가 인정됨

◈ 구 노동조합법(1996.12.31. 법률 제5244호 노동조합 및 노동관계조정법 부칙 제3조로 폐지) 제33조 제1항 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 있고, 여기서 '교섭할 권한'이라 함은 교섭한 결과에 따라 단체협약을 체결할 권한을 포함하는 것이라고 할 것인바, 노동조합의 규약에 단체협약안에 대하여 조합원의 결의로 동의를 얻어야 효력을 갖는다는 내용이 있다면, 비록 조합원들이 노동조합을 결성하면서 단체협약의 체결에 관한 사항을 위원장과 중앙집행위원회에 위임하기로 의결하였다고 하더라도 노동조합측에서 이와 같이 별도의 위임까지 받았다는 사정을 회사측에 통보하지 않은 이상, 회사측으로서는 노사 쌍방간의 타협과 양보의 결과로 단체협약 요구안에 대하여 합의를 도출하더라도 노동조합 총회에서 그 단체협약안을 받아들이기를 거부하여 단체교섭의 성과를 무로 돌릴 위험성이 있어 최종적인 결정 권한이 확인되지 않은 교섭대표와 성실한 자세로 교섭에 임하는 것을 기대할 수 없으니, 노동조합측에서 회사측의 단체협약 체결권한에 대한 의문을 해소시켜 줄 수 있음에도 불구하고 이를 해소시키지 않은 채 단체교섭만을 요구하였다면 단체교섭을 위한 진지한 노력을 다하였다고 볼 수 없고, 따라서 그러한 상황에서 가진 단체교섭이 결렬되었다고 하더라도 이를 이유로 하는 쟁의행위는 그 목적과 시기, 절차에 있어서 정당한 쟁의행위라고 볼 수 없다. (대법원 2000.5.12.선고 1998도3299)

◈ 사용자의 단체교섭 거부행위가 원인과 목적, 과정과 행위태양, 그로 인한 결과 등에 비추어 건전한 사회통념이나 사회상규상 용인될 수 없다고 인정되는 경우에는 부당노동행위로서 단체교섭권을 침해하는 위법한 행위로 평가되어 불법행위의 요건을 충족하는 바, 사용자가 노동조합과의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하다가 법원으로부터 노동조합과의 단체교섭을 거부하여서는 아니된다는 취지의 집행력 있는 판결이나 가처분결정을 받고도 이를 위반하여 노동조합과의 단체교섭을 거부하였다면, 그 단체교섭 거부행위는 건전한 사회통념이나 사회상규상 용인할 수 없는 행위로서 헌법이 보장하고 있는 노동조합의 단체교섭권을 침해하는 위법한 행위이므로 노동조합에 대하여 불법행위가 된다. (대법원 2006.10.26.선고 2004다11070)

◈ 산별노조인 甲노동조합이 소속인 乙지역본부장에게 A법인에 대한 단체교섭권을 위임하였다면 乙지역본부장은 A법인과 교섭을 할 수 있음은 물론 교섭 결과 합의된 사항에 대하여 단체협약을 체결할 수 있다 할 것이나, 甲노동조합이 乙지역본부장에게 단체교섭권을 위임하면서 단체협약 체결권은 그 권한에서 제외시켰다면, A법인은 교섭대표인 乙지역본부장과 교섭을 통하여 임금이나 그 밖의 근로조건 등에 대하여 합의를 도출하더라도 甲노동조합이 그 단체협약안을 받아들이기를 거부하여 단체교섭의 성과를 무로 돌릴 위험이 있으므로 단체협약 체결권이 있는 자로 교섭대표의 교체 등을 요구하며 잠정적으로 교섭을 거부하더라도 이를 부당노동행위라 하기는 어려울 것으로 사료됨. (노사관계법제과-473, 2012.2.13.)

4. 지배 · 개입

가. 의 의

- 노조법 제81조제4호의 부당노동행위 유형은 노동조합 활동에 영향을 미치기 위해 행하는 사용자의 제반 지배 · 개입행위임

노조법 제81조제4호

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 기타의 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 함

- 노동조합의 「조직」은 조직준비행위 등 노동조합의 결성을 지향하는 근로자의 일체의 행위를 모두 포함

- 노동조합의 「운영」은 조합의 내부적 운영뿐만 아니라, 단체교섭, 쟁의행위, 고충처리 등의 대사용자 활동, 선전, 계몽, 교육활동 등의 대내적 활동과 각종 문화활동 등의 대외적 활동도 포함

- 「지배」라 함은 사용자가 노동조합의 조직·운영에 관하여 주도권을 가지고 그 의사결정을 좌우하는 것을 말함

- 「개입」이라 함은 지배에까지 이르지는 못하지만 사용자가 노동조합의 조직·운영에 간섭하여 그 의사결정에 영향력을 미치는 것을 말함

- 「운영비 원조」 란 사용자가 노동조합의 운영비를 지원하는 행위로 조합설립·운영비의 제공, 전임자에 대한 급여지급, 조합용무의 출장비 지급 등이 이에 해당됨

  - 운영비 원조행위는 실제 노동조합의 자주성을 저해할 위험성이 있는지 여부와 상관없이 그 자체로 부당노동행위임

나. 예외사유(노조법 제81조제4호 단서)

- 근로자가 근무시간 중에 노조법 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용하는 경우 (구체적인 내용은 제3장 노동조합의 운영관리의 근로시간면제제도 참조)

- 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타의 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부

- 최소한의 규모의 노동조합 사무소 제공은 부당노동행위에 해당되지 아니함

  - 노조법 제81조제4호 단서의 최소한 규모의 노조사무소 제공이라 함은 노조사무소와 필요적 부대시설(책상, 의자, 전기시설, 통신시설 등)은 포함된다고 볼 수 있음

다. 지배·개입 사례(예시)

- 노동조합의 결성방해 또는 조합원의 노조탈퇴를 종용하거나 제2의 단체를 통한 조직의 와해 및 조합활동의 방해

- 금전으로 조합간부의 매수, 향응을 통한 노동조합 운영에의 개입, 조합행사 및 정당한 쟁의행위에 대한 간섭 및 교란

◈ 회사의 대표이사나 전무가 노동조합의 일부 조합원들을 개별적으로 만나거나 모아서 준법운행에 반대하여 종전과 같은 방식으로 근무할 것을 종용하는 등의 행위를 함으로써 조합원들 중의 일부가 준법운행을 반대하고 종전과 같은 방식으로 근무할 것을 결의하는 등의 행위를 하게 되었다면, 회사가 위와 같이 조합원 준법운행에 대항하여 한 행위는 노동조합의 운영에 지배·개입한 제39조제4호(현행법 제81조제4호) 소정의 부당노동행위에 해당한다. (대법원 1991.12.10.선고 91누636)

- 조합활동 방해 목적의 부서 배치전환, 조합임원 선거에 출마하려는 후보자에 대하여 재직증명서 발급을 거부하여 출마를 방해하는 행위

◈ 노동조합 대의원 입후보 등록용으로 재직증명서의 발급을 신청하였음에도 대표이사가 직인을 소지한 채 부재중이라는 이유로 입후보등록 마감시한까지 재직증명서를 발급하지 아니한 행위는 노동조합 대의원선거에 입후보하는 것을 막으려는 의도하에 이루어진 것으로서 부당노동행위에 해당된다. (대법원 1992.6.23.선고 92누3496)

- 조합에 가입할 수 없는 직위·직급으로의 승급, 승진시키는 행위 (이 경우 조합활동상의 불이익 대우가 되는 경우가 있음)

- 조합비 일괄공제(Check-off)의 일방적인 중단·폐지 등

- 단체협약에 특별한 규정이 없음에도 근로제공 의무가 면제된 노조전임자에 대해 직장교육, 연수, 훈련 등의 행사에 참가하도록 강제하는 경우
- 정직, 출근정지 등 징계에 의해 사업장 출입이 금지된 기간이라도 정당한 조합활동을 위한 사업장내 노조사무실 출입을 금지하는 행위

◈ 노동조합의 대의원이 사용자로부터 출근정지 처분을 받았다 하더라도 노동조합의 활동을 하기 위하여 사용자의 공장 내에 위치한 노동조합 사무실 등에 출입하기 위하여 공장을 출입할 수 있다 할 것이다. (대법원 1992.6.23.선고 92누4253)

- 노사합의로 노조운영비를 지원하는 행위

① 인건비 등 노조사무실 운영비 지원

- 전기료, 수도료, 통신비 등 노조 운영에 필요한 비용 지원
- 노조 채용 직원의 인건비를 지원하거나, 회사에서 채용한 직원을 노조에 파견하고 그에 대한 인건비를 회사에서 지급하는 행위

② 노조 활동에 필요한 경비 및 물품 지원

- 자동차 및 유류비 제공, 노조 자체 행사를 위한 금품 지원 등 노조 활동 지원은 운영비 원조에 해당됨
- 다만, 노조행사를 위해 사회통념상 과도하지 않는 범위에서 일시적으로 현물을 통한 지원, 행사장소 등을 제공하는 것은 예외적으로 허용 가능

③ 자판기·매점 등 재정자립을 위한 시설운영권 지원

- 사업장 내 자판기운영권, 식당운영권, 매점운영권 등 수익사업권을 노동조합에 제공하는 행위
- 다만, 이러한 수익사업 운영에 소요되는 제반 비용 및 운영상 발생되는 경영상 위험을 스스로 부담하는 경우에는 예외적으로 허용 가능한 경우도 있음

◈ 노조 행사에 대한 지원금, 연구과제 수행비, 조합임원에게 이동통신기기 및 그 사용료를 지급하는 것은 경비원조에 해당하다고 보아야 할 것임 (노조 68107-620, 2001.5.29.)

◈ 노조도 당해 노조의 일반업무를 전담케 할 직원을 자체 채용할 수 있는 바, 이 경우 채용된 직원의 사용자는 당해 노조가 되는 것이므로 동 직원의 인사, 복무 등에 대하여 회사에서 개입하는 것은 타당하지 않다고 사료됨 (노조 68107-685, 2001.6.18.)

◈ 노조 업무 수행을 위한 출장비 지급, 도서실 운영 및 도서구입 비용 등으로 노조에 매월 일정액을 지급하는 것은 경비원조에 해당함 (노사관계법제팀-63, 2008.1.25.)

◈ 노조 사무실과 전기시설 등 필요적 부대시설, 전화 등 통신시설을 지원하는 것은 가능할 것이나, 전기료나 전화비 등 노조사무실 유지·운영을 위한 소요비용의 지원은 허용되지 않음 (노사관계법제과-89, 2008.9.9.)

◈ 단협에 따라 노조사무실 운영에 소요되는 수도료, 전기요금을 노조에 지원하는 행위는 노조법 제81조제4호 단서규정의 예외사유에 해당한다고 보기 어려움 (노사관계법제과-2074, 2009.7.7.)

◈ 사용자가 노조 사무실 직원 인건비를 지원하는 행위는 부당노동행위에 해당함 (노사관계법제과-292, 2010.3.26.)

◈ 단체협약에 따라 노동조합에 차량 관련 지원(차량제공, 유류비, 세차비), 아파트 지원(전세금, 관리비)을 하는 것은 노조 운영비 원조의 예외사유로 보기 어려움 (노사관계법제과-1101, 2010.6.14.)

◈ 노사가 단체협약을 통하여 사업장 내 자판기 운영권, 식당 운영권 등 수익 사업권을 노동조합에 제공하여 그 수익금을 노조전임자의 임금 등으로 사용토록 정한 경우, 해당 단체협약의 유효성은 노동조합의 수익사업에 소요되는 제반 비용 및 운영상 발생되는 경영상 위험을 노동조합 스스로 부담하는지 여부, 수익사업권을 노동조합에게 제공할 때 특혜를 부여했는지 여부에 따라 판단하여야 할 것인 바, 사용자가 사업장 내에서 행할 수 있는 수익사업권을 노동조합에 무상으로 부여하고, 노동조합은 부여받은 수익사업권으로 외부업체와 위탁계약을 체결하여 위탁수수료를 받고 이를 노조전임자 급여 등 노조 운영비로 사용하는 것은 사실상 사용자가 노조 운영비를 원조하는 것으로서 동법 제81조제4호에 따른 부당노동행위에 해당한다 할 것임 (노사관계법제과-638, 2010.9.2.)

◈ 노동조합이 공사를 상대로 조합사무실의 전기요금 지급을 구한 사안에서, 단체협약에서 정한 '사무실 제공'에 사무실이라는 공간적인 시설과 사회통념상 그 안에 일반적으로 비치되는 책상, 의자, 전기시설 등 부대시설의 제공을 넘어 운영비의 성격을 지닌 전기요금의 지급까지 포함된다고 해석할 수 없을 뿐 아니라, 전기요금 지원 관행이 공사 내에서 일반적으로 근로관계를 규율하는 규범적인 사실로서 명확히 승인되었다거나 사실상의 제도로서 확립되어 있다고 할 수 있을 정도의 규범의식에 의하여 지지되고 있었다고 볼 수 없는데도, 단체협약에서 정한 '사무실'제공에는 전기요금의 지급까지 포함된다고 본 원심판결에 법리 오해의 위법이 있음 (대법원 2014.2.27.선고 2011다109531)

◈ 노동조합법 제81조제4호 본문은 종전에 운영비 원조 행위의 하나로서 해석되던 "노동조합의 전임자(이하 '노조전임자'라 한다)에게 급여를 지원하는 행위(이하 '노조전임자 급여 지원 행위'라 한다)"를 운영비 원조 행위와 병렬적으로 규정하고 이를 금지하고 있다. (중략) 노조전임자 급여 지원 행위는 별도로 노동조합의 자주성을 저해할 위험성이 있는지 가릴 필요 없이 그 자체로 부당노동행위를 구성한다고 해석된다. 따라서 노조전임자 급여 지원 행위와 대응하게 규정되어 있는 운영비 원조 행위의 경우에도 이와 준하여 해석할 수 있을 것이다. (중략) 위와 같은 노동조합법 관련 규정의 입법 취지와 내용을 종합하여 보면, 노동조합법 제81조제4호 단서에서 정한 행위를 벗어나서 주기적이나 고정적으로 이루어지는 운영비 원조 행위는 노조전임자 급여 지원행위와 마찬가지로 노동조합의 자주성을 잃게할 위험성을 지닌 것으로서 노동조합법 제81조제4호 본문에서 금지하는 부당노동행위라고 해석되고, 비록 그 운영비 원조가 노동조합의 적극적인 요구 내지 투쟁으로 얻어진 결과라 하더라도 이러한 사정만을 가지고 달리 볼 것은 아니다. (대법원 2016.1.28.선고 2013다72046)

라. 노조전임자 관련 부당노동행위

- 노조전임자의 정당한 조합활동을 이유로 불이익 취급을 하거나, 조합활동을 방해하는 경우

- 정당한 이유 없이 노조전임자 선정을 방해하거나 그 활동을 어렵게 하는 경우

◈ 노동조합의 새로운 노조위원장이 당선에 기여한 자를 노조 사무국장으로 내정하여 전임자로 인정해줄 것을 회사에 요청하고 노조업무 인계인수 작업을 담당하게 함으로써 회사에서는 노조 사무국장으로 전임할 것이라고 충분히 예상할 수 있는 상태에서, 업무상 필요성을 내세워 참가인을 조합원 자격이 없어 조합활동을 할 수 없는 업무부 업무과로 전보명령을 한 것은 노조활동을 적극적으로 하게 될 것을 혐오하여 이루어진 것이므로 부당노동행위이다. (대법원 1995.11.7.선고 95누9792).

- 노동조합이 부담하는 전임자의 활동을 이유로 인사배치, 경력관리, 승진 등에 있어서 불합리하게 차별하는 경우

- 노조전임자에게 급여를 지원하는 경우

- 노조간부나 노조전임자를 사업장 내 인사·노무부서 등 지원부서에 배치하고 부서업무와 관련된 업무를 하지 않고, 노조활동을 하도록 하면서 급여를 지급하는 경우

V 부당노동행위의 예방 및 사건처리

1. 기본방향

- 현행 노동조합 및 노동관계조정법상 부당노동행위로 피해를 입은 근로자 또는 노동조합은 노동위원회에 구제를 신청하거나 지방고용노동관서에 진정·고소 등 민원을 제기하는 등 다양한 구제방법을 활용할 수 있음
- 부당노동행위 관련 민원은 노사관계의 특수성에 비추어 형사처벌보다는 노동위원회의 구제절차를 중심으로 처리·운영하는 것이 바람직함
- 지방고용노동관서와 노동위원회에 동시에 사건이 계류중일 경우 양 기관은 사건진행 상황을 상호 확인·협의하는 등 연계 처리하되 신고사건은 노동위원회의 초심판정을 기다려 그 결과를 존중하여 처리함으로써 노동행정의 일관성을 유지하여야 함
- 고의적·반복적으로 부당노동행위를 자행하고 사회적 물의를 야기하는 사용자에 대하여는 신속하게 수사하여 사법처리함으로써 사전예방 효과를 거양함
- 부당노동행위 구제명령에 대한 긴급이행명령 제도를 적극 활용하여 노동위원회의 구제명령제도의 실효성을 높이도록 함

2. 부당노동행위 예방 지도

- 노동조합에 대한 사용자의 잘못된 인식 등으로 인하여 야기되는 부당노동행위에 대해 사업주 회의 등을 통해 노동운동에 대한 지도를 지속적으로 실시

- 부당노동행위 발생이 예상되는 신규노조설립 사업장, 노사분규 빈발 사업장에 대한 행정지도를 강화하여 부당노동행위를 사전 예방

- 사용자의 신설노조 와해, 의도적 노조간부 해고 등 노조활동의 정상적 활동을 방해하는 행위는 의법조치

3. 신고사건 처리

가. 진정사건의 처리

- 진정인의 민원내용이 단순한 권리구제인 경우
  - 노동위원회에 구제신청토록 지도하고 진정사건은 취하를 받거나 노동위원회에 이송하여 종결처리
  - 그러나, 구제신청기간이 경과되었거나 진정인이 구제신청을 기피할 때에는 자체 조사하여 사업주에게 원상회복 하도록 행정지도하고 불응시 사법처리

- 진정인이 권리구제가 아닌 형사처벌 요구시
  - 지방고용노동관서에서 자체 조사하여 사법처리

- 진정인이 권리구제와 형사처벌을 동시에 요구한 때
  - 노사관계의 특수성을 설명·지도함과 동시에 진정인의 처벌요구의 진의를 재확인하여 권리구제만을 희망하는 경우 노동위원회에 구제신청 하도록 지도
  - 권리구제와 처벌을 동시에 요구하는 경우 구제신청절차 지도와 함께 자체 조사하여 사법처리

나. 고소(발)사건 처리

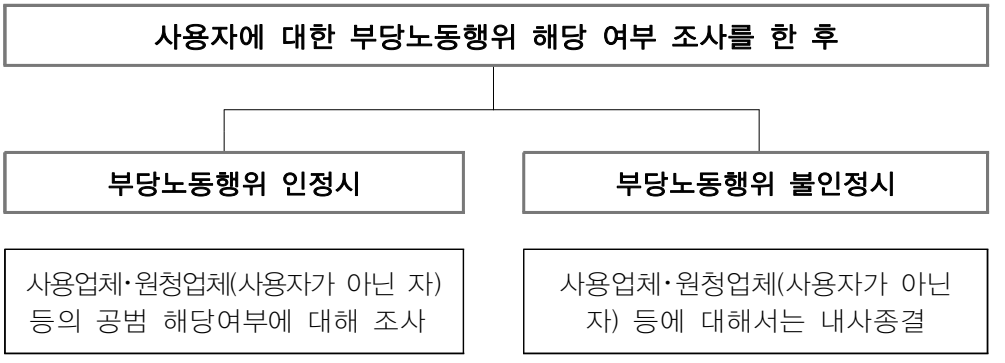
- 부당노동행위(특히, 불이익취급)는 사용자의 반조합의사가 그 성립요건이 되고 있으나 반조합 의사는 사용자의 내심의 문제로서 객관적인 상황증거로부터 추정할 수밖에 없어 증거확보에 어려움이 있음
  - 따라서, 고소·고발사건이 접수된 경우에는 신속하게 수사를 진행하여 광범하게 증거를 수집하여야 함
- 민원인이 형사처벌만을 요구하는 경우
  - 권리구제가 아닌 형사처벌만을 요구할 때에는 지방고용노동관서에서 신속히 자체수사를 진행하여 사건 송치
- 고소(발)과 동시 권리구제를 원하는 경우
  - 노동위원회에 구제신청토록 지도함과 동시에 사건을 신속히 수사하여 사건 송치
  - 행정지도에 따라 노동위원회에 구제신청을 한 경우 사건송치는 지방노동위원회의 판정을 기다려 그 결과를 존중하여 처리하되 처리기한 경과시에는 검사의 수사지휘를 받아 처리

다. 원청업체에 대한 부당노동행위 신고사건 처리

(1) 기본방향

- 부당노동행위 공범으로 신고사건이 접수된 경우, 먼저 파견업체·하청업체(사용자)의 부당노동행위 인정 여부를 조사
  - 파견업체·하청업체(사용자)의 부당노동행위가 인정되면 사용업체·원청업체(사용자가 아닌 자) 등을 조사하여 공범 적용 여부 검토

- 파견업체 · 하청업체(사용자)의 부당노동행위가 인정되지 아니하면 사용업체 · 원청업체(사용자가 아닌 자) 등에 대해 공범죄를 적용할 수 없으므로 조사 생략



- 부당노동행위 공범 관련 사건은 수사초기단계부터 관할 검사와 긴밀히 협의하여 형법상 공범의 범죄구성요건을 입증하는데 주력

- 사용업체 · 원청업체 등 사용자가 아닌 자가 사용자를 배제한 채 독자적으로 실행한 경우에는 공범 적용 불가
  - 고소 · 고발사건의 경우 불기소(혐의없음) 의견으로 송치, 진정사건의 경우 내사종결

(2) 고소 · 고발사건의 처리

- 부당노동행위 공범을 주장하면서도 사용자 또는 사용자가 아닌 자중 어느 일방만 고소 · 고발한 경우에는 공범에 대해 추가로 고소장을 제출하도록 안내
  - 사용자는 고소하지 아니하고 사용자가 아닌 자(사용업체 · 원청업체)만을 고소한 경우

- 사용자만 지명고소 후 조사도중 사용자가 아닌 자(사용업체·원청업체 등)를 공범으로 처벌을 요구하는 경우

※ 고소장을 제출하지 아니할 경우에는 내사하여 혐의 여부에 따라 조치

◉ 공범을 잘못 지명하였다며 다른 사람으로 정정을 요청하는 경우에도 임의로 피고소인·피고발인을 변경할 수 없음

- 별도로 고소장·고발장을 제출토록 안내, 당해 사건과 병합하여 수사 후 송치

※ 착오로 공범을 잘못 지명 고소한 경우라도 고소장이 접수된 이상 착오로 지명하였다는 고소인의 주장이 사실인지, 피고소인의 법위반 여부에 대해 조사하여 혐의 유무를 판단하여야 함

(3) 진정사건의 처리

◉ 조사완료 후 입건 여부는 반드시 검사의 내사지휘에 따라 처리

◉ 법 위반사항에 대해서는 "근로감독관집무규정 별표4 집단노사관계법 위반사항 조치기준"에 따라 조치

4. 부당노동행위 구제명령의 이행

가. 노동위원회 판정과의 연계 강화

◉ 지방고용노동관서와 노동위원회는 부당노동행위 사건처리시 그 진행상황을 상호 통보·확인하여야 함

- 노동위원회는 부당노동행위로 판정하여 구제명령을 내린 때에는 즉시 지방고용노동관서에 통보

- 구제명령을 통보받은 지방고용노동관서는 사용자의 이행여부를 확인하고 지체없이 이행할 것을 촉구하고 행정지도
- 노동위원회와 지방고용노동관서는 상호 통보받은 사항을 즉시 대장에 기록·비치하고, 사건처리시 그 진행상황을 확인하여 협의 처리

※ 노동위원회의 구제명령 등은 재심신청 또는 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니하므로 사용자는 일단 이에 따라야 할 의무가 있음 (노조법 제86조)

나. 부당노동행위 긴급이행명령제도 활용

◉ 부당노동행위 구제명령의 효력은 재심신청이나 행정소송이 제기되어도 정지되지 않기 때문에(노조법 제86조) 구제명령이 발하여지면 사용자는 이에 따라야 하며(노조법 제84조제3항) 사용자가 확정된 구제명령을 이행하지 않으면 형사처벌 됨(노조법 제89조제2호)

◉ 사용자가 노동위원회의 구제명령을 불이행하면서 중앙노동위원회의 구제명령에 대하여 행정소송을 제기하는 경우에는 중앙노동위원회로 하여금 법원에 긴급이행명령을 신청하도록 요청하여 근로자의 권리보호 및 피해가 신속히 구제되도록 함 (노조법 제85조제5항)

- 법원의 이행명령에 위반한 경우에는 불이행 일수에 비례한 과태료를 부과하여 이행을 강제함으로써 근로자의 권리를 신속히 구제할 수 있음 (노조법 제95조)

※ 중앙노동위원회 구제명령에 대한 이행명령을 결정한 법원이 과태료 부과주체

- 중앙노동위원회는 당해 사건의 근로자나 노동조합의 요청에 의하여 구제명령의 이행명령 신청 여부를 결정하여야 함(노동위원회규칙 제96조)

제 5 편
부 록

Ⅰ 집단적 노사관계 업무관련 지침

1 노동조합 업무 관할 행정관청에 대한 보완지침

(노동조합과-1395, 2008.6.24.)

가. 배경

- 조합원이 소수이거나 분포가 특정지역에 한정된 경우에도 규약상 전국을 조직단위로 하는 산업별 단위노동조합을 설립신고한 경우
  - 관할 문제로 본부와 지방고용노동관서간 신고서류를 이송한 사례가 있어 관련 지침*의 일부 내용을 보완하여 관할 행정관청의 판단기준을 명확히 할 필요성 있음

    ※ 「법개정에 따른 노동조합 업무이관 및 관할 행정관청에 대한 지침」(노사관계법제팀-1420, 2007.4.27.)

나. 변경 내용

현 행	변 경
라. 관할 행정관청의 판단기준 <1> 규약상 "전국단위"를 표방하는 노동조합 ㅇ 총연합단체를 상급단체로 하는 산업별 연합단체에 준하는 "전국규모의 산업별 단위노동조합"은 고용노동부 본부 소관 ㅇ 산업별 연합단체를 상급단체로 하는 전국단위노동조합은 고용노동부 지방관서 소관	라. 관할 행정관청의 판단기준 <1> 규약상 "전국단위"를 표방하는 노동조합 ㅇ 총연합단체를 상급단체로 하는 조직으로서 규약뿐만 아니라 실제 조합원이 지부 등의 형태로 전국 6개 지방고용노동청 관내에 모두 분포되어 있어 산업별 연합단체와 동등한 권한과 대우를 갖는 "전국규모의 산업별 단위노동조합"은 고용노동부 본부 소관 ㅇ 본부 소관에 속하지 않는 전국규모의 산업별 단위노동조합과 산업별 연합단체를 상급단체로 하는 전국단위 노동조합은 고용노동부 지방관서 소관

다. 행정사항

- 동 지침은 2008년 7월 1일부터 시행한다.

2 법개정에 따른 노동조합 업무이관 및 관할 행정관청에 대한 지침

(노사관계법제팀-1420, 2007.4.27.)

가. 목 적

- 노동조합 및 노동관계조정법 개정으로 '07.7.1.부터 노동조합 설립업무 등 18개 사무가 시·도에서 시·군·구로 이양됨에 따라
  - 이에 대한 업무이관 지침을 마련하고 관할 행정관청을 명확히 함으로써 노동조합 업무에 대한 통일성과 일관성을 기하고 노동행정에 대한 신뢰성을 제고하고자 함

나. 개정 법 내용

현 행 법	개 정 법
제10조(설립의 신고) ①노동조합을 설립하고자 하는 자는 다음 각호의 사항을 기재한 신고서에 제11조의 규정에 의한 규약을 첨부하여 연합단체인 노동조합과 2이상의 특별시·광역시·도에 걸치는 단위노동조합은 고용노동부장관에게, 그 외의 노동조합은 특별시장·광역시장·도지사에게 제출하여야 한다.	제10조(설립의 신고) ①----------2 이상의 특별시·광역시도·특별자치도에 걸치는 단위노동조합은 고용노동부장관에게, 2 이상의 시·군·구(자치구를 말한다)에 걸치는 단위노동조합은 특별시장·광역시장·도지사에게, 그 외의 노동조합은 특별자치도지사·시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 제12조 제1항에서 같다)에게 제출하여야 한다.
제12조(신고증의 교부) ①고용노동부장관 또는 특별시장·광역시장·도지사(이하 "행정관청"이라 한다)는 제10조제1항의 규정에 의한 설립 신고서를 접수한 때에는 제2항 전단 및 제3항의 경우를 제외하고는 3일 이내에 신고증을 교부하여야 한다.	제12조(신고증의 교부) ①고용노동부장관, 특별시장·광역시장·도지사·특별자치도지사 또는 시장·군수·구청장(이하 "행정관청" 이라 한다)은 ----------. * 특별자치도는 「제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법」에 따라 설치된 종전의 '제주도'를 말함

(1) "2 이상의 시·군·구(자치구)에 걸치는 단위노동조합"의 의미

- 단위노동조합의 규약상 조직범위(조직대상, 조합원 범위 등)가 2 이상의 시·군·구에 걸쳐 조직된 경우를 의미함
  - 다만, 기업별 단위노동조합의 경우는 사업(장)이 2 이상의 시·군·구에 각각 존재하고, 실제로 조합원이 2 이상의 시·군·구에 걸쳐 분포된 경우를 의미함
    ※ "2 이상의 특별시·광역시·도(특별자치도)에 걸치는 단위노동조합"과 다른 의미임에 유의

(2) 개정법상 "행정관청"의 범위(법 제12조 제1항)

- 종전 법에서 "행정관청"이라 함은 「고용노동부장관 또는 특별시장·광역시장·도지사」를 의미하나, 특별시장·광역시장·도지사의 사무 중 일부가 시·군·구로 권한 이양됨에 따라
  - 개정법에 따른 "행정관청"은 「고용노동부장관 또는 특별시장·광역시장·도지사」에 「시장·군수·구청장」이 추가됨

다. 주요 변경 내용

구 분	변 경 전	변 경 후
"행정관청"의 범위	○ 고용노동부장관,특별시장·광역시장·도지사	○ 고용노동부장관, 특별시장·광역시장·도지사·시장·군수·구청장
"2 이상의 특별시·광역시·도에 걸치는 노동조합이 아닌 경우"의 행정관청	○ 2 이상의 사군구에 걸치는 노동조합인지 여부에 관계없이 "특별시장·광역시장·도지사"임	○ 2 이상의 사군구에 걸치는 노동조합인지 여부에 따라 관할 행정관청이 구분 ① 2 이상의 시·군·구를 조직범위로 한 노동조합⇒특별시장·광역시장·도지사 ② 1개 시·군·구를 조직범위로 한 노동조합⇒시장·군수구청장(자치구) ※ 다만, 특별자치도(제주도)의 경우 구분 없이 "특별자치도지사"가 행정관청임

라. 관할 행정관청의 판단 기준

(1) 규약상 "전국단위"를 표방하는 노동조합

- 총연합단체를 상급단체로 하는 산업별 연합단체에 준하는 "전국규모의 산업별 단위노동조합"은 고용노동부 본부 소관

- 산업별 연합단체를 상급단체로 하는 전국 단위노동조합은 고용노동부 지방관서 소관

(2) 규약상 "지역"을 조직범위로 하는 노동조합

- 규약상 2 이상 특별시·광역시·도(특별자치도)를 조직범위로 하면 지방고용노동관서 소관

  * 사례 : 서울·경기지역○○노동조합, 영남지역○○노동조합

- 규약상 2 이상 시·군·구를 조직범위로 하면 특별시·광역시·도 소관

  * 사례 : 안양·군포지역○○노동조합(경기도청), 강남·서초지역○○노동조합(서울시청)

- 1개 특별시·광역시·도(특별자치도) 및 1개 시·군·구만을 조직범위로 하면 당해 자치단체 소관

  * 사례 : 서울지역 ○○노동조합(서울시청), 충북지역 ○○노동조합(충북도청),
  수원지역 ○○노동조합(수원시청), 종로지역 ○○노동조합(종로구청)

(3) 규약상 "사업(장)"을 조직범위로 하는 노동조합

- 하나의 사업장으로 구성된 노동조합은 당해 시·군·구 소관

  * 사례 : 종로구 관내에 단일 사업장으로 조직된 노조 ⇒ 종로구청

- 2 이상의 특별시·광역시·도(특별자치도)에 걸치는 수개의 사업장으로 구성된 기업에 조직된 노동조합으로 조합원도 각 사업장에 분포되어 있는 경우에는 고용노동부 지방고용노동관서 소관

* 사례1 : 서울과 부산에 공장이 있는 회사의 노동조합이 각 공장에 조합원을 두고 있는 경우 ⇒ 고용노동부 지방관서

* 사례2 : 증권·금융회사와 같이 전국에 지점을 두고 조합원들이 전국적으로 분포되어 있는 경우 ⇒ 고용노동부 지방관서

- 2 이상의 특별시·광역시·도(특별자치도)에 걸치는 수개의 사업장으로 구성된 기업에 조직된 노동조합이나, 조합원이 특정 사업장에만 분포되어 있는 경우에는 조합원이 있는 당해 사업장 관할 행정관청 소관

  * 사례1 : 서울, 용인, 이천에 공장이 있으며, 조합원은 이천공장에만 있는 경우 ⇒ 이천시청

  * 사례2 : 서울, 용인, 이천에 공장이 있으며, 조합원은 용인·이천공장에 있는 경우 ⇒ 경기도청

  * 사례3 : 서울, 용인, 이천에 공장이 있으며, 조합원은 서울·용인공장에 분포되어 있는 경우 ⇒ 고용노동부 지방관서

- 2 이상의 시·군·구(자치구)에 걸치는 사업장으로 구성된 기업에 조직된 노동조합으로 조합원이 각 사업장에 분포되어 있는 경우에는 특별시·광역시·도(특별자치도)소관

  * 사례 : 용인·이천에 공장이 있으며, 조합원이 각 공장에 분포되어 있는 경우 ⇒ 경기도청

- 2 이상의 시·군·구(자치구)에 걸치는 사업장으로 구성된 기업에 조직된 노동조합이나, 조합원이 특정 사업장에만 분포되어 있는 경우에는 조합원이 있는 당해 사업장 관할 행정관청 소관

  * 사례 : 용인·이천에 공장이 있으며, 조합원은 이천공장에만 있는 경우 ⇒ 이천시청

- 조합원 대부분이 특정 특별시·광역시·도(특별자치도)·시·군·구에만 분포되어 있으나, 일부 조합원이 타 시·도 및 시·군·구에 있는 연락소(출장소) 등에 파견되어 근무하는 경우에는 2 이상의 시·도 및 시·군·구에 걸치는 노동조합이 아님에 유의

  * 사례 : 광주(광산구)에 사업장이 있으나 담양에 출장소를 두고 있는 A사의 노동조합 조합원이 담양출장소에 일부 근무하는 경우⇒ 광산구청

▌노동조합 업무 관할 행정관청 구분표▐

노동조합 조직유형		관할 행정관청	
노동조합 조직형태	조 직 범 위	종 전	변 경 후
전국단위 노동조합	총연합단체를 상급단체로 하는 전국 규모의 산업별 단위노동조합	고용노동부장관	고용노동부장관
	산업별 연합단체를 상급단체로 하는 전국 단위노동조합	지방고용노동 관서장	지방고용노동관서장
지역단위 노동조합	2 이상 특별시·광역시·도(특별자치도)를 조직범위로 하는 노동조합	지방고용노동 관서장	지방고용노동관서장
	1개 특별시·광역시·도(특별자치도)를 조직범위로 하거나, 2 이상 시·군·구를 조직범위로 하는 지역 단위노동조합	특별시장· 광역시장·도지사	특별시장·광역시장· 도지사(특별자치도지사)
	1개 시·군·구(자치구)만을 조직범위로 하는 지역 단위노동조합	특별시장· 광역시장·도지사	시장·군수·구청장
기업단위 노동조합	하나의 사업장으로 구성된 노동조합	특별시장· 광역시장·도지사	시장·군수·구청장
	2 이상의 특별시·광역시·도(특별자치도)에 걸치는 수개의 사업장으로 구성된 기업에 조직된 노동조합으로 - 실제 조합원도 2 이상의 특별시·광역시·도(특별자치도)에 분포하는 경우	지방고용노동 관서장	지방고용노동관서장
	2 이상의 특별시·광역시·도(특별자치도)에 걸치는 수개의 사업장으로 구성된 기업에 조직된 노동조합이나, - 실제 조합원이 특정 사업장에 분포하는 경우(실제 조합원의 분포 범위에 따름)	특별시장· 광역시장·도지사	특별시장·광역시장· 도지사(특별자치도지사)· 시장·군수·구청장
	2 이상의 시·군·구(자치구)에 걸치는 수개의 사업장으로 구성된 기업에 조직된 노동조합으로 - 실제 조합원도 2 이상의 시·군·구(자치구)에 분포하는 경우	특별시장· 광역시장·도지사	특별시장·광역시장· 도지사
	2 이상의 시·군·구(자치구)에 걸치는 수개의 사업장으로 구성된 기업에 조직된 노동조합이나, - 실제 조합원은 특정 사업장에 분포하는 경우	특별시장· 광역시장·도지사	시장·군수·구청장

※ 특별자치도에 조직된 모든 노동조합은 '특별자치도지사'가 행정관청이 됨

마. 노동조합 업무 이관

- 개정 법률 시행('07.7.1.)에 맞추어 관할 관청이 변경되는 기존의 노동조합에 대해서는 새로이 변경되는 관할관청으로 업무 이관조치

  ※ 그간 조례로 시·도의 노조업무를 시·군·구에 위임하였으나, '07.7.1. 이후부터는 개정 법률 및 동 지침에 의한 행정관청이 노조업무 등을 담당

바. 행정사항

- 관할 행정관청에 대한 지침은 '07.7.1.부터 시행함

- 개정 법 시행이후에 접수되는 노조 설립 등의 업무는 개정법에 따른 관할 관청으로 이첩하고, 민원인에게 변경된 관할 관청을 안내

- 개정법에 따라 관할 관청이 변경되는 기존 노동조합에 대하여는 '07.6.30.까지 변경되는 관할 관청으로 관할 이관 조치를 완료

  - 현재 진행·처리 중인 업무가 있는 경우에는 '07.6.30.까지 종결처리한 후 이관 조치하고,

  - '07.6.30.까지 처리가 어려운 경우에는 변경된 관할관청으로 이관을 원칙으로 하되, 업무의 일관성과 연속성을 고려하여 기존 행정관청이 처리하는 것이 타당하다고 판단되는 경우에는 양 행정관청간 협의하여 조치

- 인계·인수 방법 및 유의사항

  ① 행정기관별 인계·인수서(붙임 1)는 4부를 작성하여 기관장 입회하에 관련서류·장부 등을 누락없이 인계·인수하고, 인계·인수서는 인계·인수자와 인계·인수기관에서 각 1부씩 5년간 보관

② 미결 민원서류 등 미처리 업무는 건별로 진행사항 및 향후 조치해야 할 사항 등을 명확히 기록하여 인계·인수

- 현재 사용 중인 서류 목록 및 보존서류 목록(붙임 2·3)은 "서류목록 예시표"를 참조하여 인계·인수서에 첨부하여 인계
- 인계기관(인계자 포함)은 인계·인수서 작성에 있어서 부속서류 등 내용을 검토하고 현물을 실사한 후 인계
- 인계기관(인계자 포함)에서 미결사무 등 업무를 인계하지 아니함으로써 발생하는 책임은 인계자가 지며, 입회자도 연대하여 책임을 짐

【붙임 1】

노동조합 업무 인계.인수서

1. 인계·인수 노동조합 현황

'07.　　.　　. 현재

연번	노동조합명	조합원수	대표자	조직유형 (전국,지역,기업)	기타

붙임 1) 노동조합관리대장 1부
　　2) 노동단체 카드　매

2. 서류목록 (현재 사용하는 장부, 장표, 서류철 등 포함)

연번	서 류 명	생산년도	수　　량	비　　고

3. 보존서류목록 (이관한 장부, 장표, 서류철 등 포함)

연번	서 류 명	생산년도	보존기간	수　　량	비　　고

4. 미결사무 총괄

연번	접수일자	처리기한	건　명	처리해야 할 내용	미결사유	조치내용	비고

5. 소송진행사항

연번	소송구분	원　고	피　고	법원명	소송제기 일　자	진행상황	비고

6. 기타사항

2007.　　.　　.

인계자 :　　(인)

인수자 :　　(인)

입회자 :　　(인)

【붙임 2】

서류목록 예시표

1) 노동조합 설립·변경신고서 접수처리대장
   (민원사무처리부로 대체 가능)
2) 노동조합 설립·변경신고증 교부대장
3) 단체협약 접수·관리대장
4) 노동조합 관리대장
5) 노동조합 관련 질의·진정·신고서 접수처리대장
   (민원사무처리부로 대체 가능)
6) 휴면노동조합 정리대장
7) 노동조합 규약 관계철
8) 노동조합 규약변경·보완명령 관계철
9) 노동조합의 결의·처분 시정명령 관계철
10) 임시총회(대의원회)소집권자 관계철
11) 지역적구속력 결정공고 관계철
12) 노동조합 업무조사 관계철
13) 휴면 노동조합 조사처리 관계철
14) 노동조합 인감 관계철
15) 노동조합 제증명발급 관계철
16) 단체협약 관계철

【붙임 3】

보존서류 목록 예시표

서 류 명	보 존 기 간
질 의 회 시	5년
규약 변경명령 관계철	5년
노조 설립변경신고 반려철	5년
노조 설립·변경·해산 관계철	영구
노동조합 조직현황철	3년
진정서 관계철	5년
노동조합 운영지도철	영구
총회(대의원회)소집권자 관계철	5년
소송 관계철	10년
노동조합규약 변경·보완 관계철	5년
노동조합 결의·처분 시정명령 관계철	5년
노동조합 업무조사 관계철	5년
노동조합 인감 관계철	영구
지역적구속력 결정 관계철	5년
· · ·	

3 부당노동행위 공범죄 적용검토

(노사관계법제팀-379, 2005.10.27.)

가. 검토배경

- 최근 파견근로, 용역, 도급(원하청) 등이 증가함에 따라 직접적인 근로계약 당사자가 아닌 파견사용업체·원청업체 사용자와 파견업체·하청업체 근로자간에 부당노동행위 성립 여부가 쟁점으로 대두

- 그간 판례는 사용업체·원청업체 사용자를 부당노동행위 주체인 사용자로 보지 않아, 이들이 노조법 제81조에 해당하는 행위를 하더라도 부당노동행위로 보지 아니함

- 그러나, 노동계는 사용업체·원청업체 사용자 등이 계약해지 등을 통한 노조탈퇴 유도, 노조활동 방해 등 광범위한 지배·개입을 한다고 주장하며 부당노동행위 사용자로 인정하여 처벌할 것을 요구

- 한편, 중앙노동위원회는 '05.4월 원청업체 사용자의 하청업체 근로자들에 대한 노조법상 사용자성을 일부 인정, 이에 대한 논란 증폭

  ※ 판정요지 : ▲원청업체는 하청업체 근로자들의 근로조건 등에 직·간접적으로 관여하는 등 실질적 지배력을 행사하므로 원청업체도 하청업체와 병존하여 노조법상 사용자의 지위에 있다고 할 수 있으며, 원청업체의 하청업체 사업폐지 조치는 지배·개입에 해당 ▲그러나 원청업체와 하청업체 근로자간에는 근로계약관계가 없으므로 근기법상 사용자로는 볼 수 없으며, 폐업에 따른 하청업체 소속 근로자의 해고는 불이익 처분에 의한 부당노동행위로 볼 수는 없음

- 이에 따라 사용업체·원청업체 사용자의 파견업체·하청업체 근로자에 대한 부당노동행위 사용자성 인정 여부, 부당노동행위의 공범죄 적용 여부 등 검토

나. 문제제기 사례

(1) 관련 고용형태

- 기업의 필요에 의해 타인의 노무를 이용하지만 노무제공자와 근로계약을 직접 체결하지 않고 제3자에게 고용된 근로자를 이용하는 고용형태에서 문제 제기

  ▲ 파견 : 파견업주가 근로자를 고용하되 사용업주에게 근로자를 파견하여 사용업주가 파견근로자를 사용(지휘·감독)

  ▲ 도급 : 도급자와 수급자간 특정한 일의 완성을 위한 계약

  ▲ 위임 : 위임인과 수임인간 일정한 사무처리를 위탁하는 계약

  ※ 용역, 하청 등은 계약의 내용성질에 따라 도급, 위임 등으로 구분

(2) 주요 문제제기 유형

- 파견업체·하청업체 근로자들이 노동조합에 가입하거나 노동조합을 결성할 경우

  - 사용업체·원청업체 사용자가 파견업체·하청업체 사업주에게 계약해지 또는 근로자 교체를 요구함에 따라 파견업체·하청업체 근로자 해고
  - 사용업체·원청업체 사용자가 파견업체·하청업체 근로자들을 회유·협박을 통해 노조탈퇴 강요
  - 사용업체·원청업체 사용자가 파견업체·하청업체 근로자의 사업장내 노조활동 불인정

    ※ 노조활동을 위한 사업장내 출입금지, 홍보·게시물 부착 금지 등

다. 주요 쟁점 검토

(1) 사용업체·원청업체 사용자의 부당노동행위 사용자성 검토

○ 부당노동행위의 주체로서 사용자는 원칙적으로 노조법 제2조에서 정의하는 「사업주, 사업의 경영담당자, 또는 그 사업의 근로자의 관한 사항에 대해 사업주를 위하여 행동하는 자」임

☞ 판례는 부당노동행위 주체인 사용자를 근로자로부터 근로를 제공받고 임금을 지급하는 것을 목적으로 하는 명시적묵시적 근로계약관계를 맺고 있는 자로 한정

- 그간 학계에서는 집단적 노사관계를 규율하는 부당노동행위 제도의 취지에 비추어 부당노동행위 주체의 범위를 확대하여 "노동관계상의 제 이익에 대하여 실질적인 영향력 내지 지배력을 가질 수 있는 지위에 있는 자"를 부당노동행위 주체로서의 사용자로 보는 견해에 있음

- 중앙노동위원회는 그간 하청노조가 원청업체를 상대로 제기한 부당노동행위 구제신청에 대해 근로계약관계를 기준으로 사용자성을 판단, 당사자 부적격을 이유로 각하해 왔으나

※ 현대자동차 천안·아산공장 사내하청노조의 부당노동행위 구제신청사건 : 2003부노248 ('03.11.26.), 2003부노246 ('04.6.9.)

- '05.4월 원청업체가 하청업체 근로자들의 근로조건에 직·간접적으로 관여하는 등 실질적 지배력을 행사하는 경우, 노조법상 부당노동행위 사용자로서의 지위를 일부 인정

※ 원청업체는 하청업체 근로자들의 근로조건 등에 직·간접적으로 관여하는 등 실질적 지배력을 행사하므로 원청업체도 하청업체와 병존하여 노조법상 사용자의 지위에 있다고 할 수 있으며, 원청업체의 하청업체 사업폐지조치는 지배·개입에 해당. 그러나 원청업체와 하청업체 근로자간에는 근로계약관계가 없으므로 근기법상 사용자로는 볼 수 없으며, 폐업에 따른 하청업체 소속 근로자의 해고는 불이익 처분으로 볼 수 없음

- 그러나 현행 판례는 사용자 개념을 "근로자와의 사이에 사용종속관계가 있는 자, 그 근로자와의 사이에 그를 지휘·감독하면서 그로부터 근로를 제공받고 그 대가로서 임금을 지급하는 것을 목적으로 하는 명시적이거나 묵시적인 근로계약을 맺고 있는 자"로 판단

  - 원고용주(파견업체·하청업체)에 고용되어 제3자(사용업체·원청업체)의 사업장에서 종사하는 자에 대한 사용업체·원청업체의 사용자 부당노동행위는 실질적 근로관계가 없는 한 성립할 여지가 없다고 판단

◈ 단체교섭거부 금지규정의 사용자는 근로자와의 사이에 그를 지휘·감독하면서 근로를 제공받고 그 대가로서 임금을 지급하는 것을 목적으로 하는 명시적이거나 묵시적인 근로계약관계를 맺고 있는 자를 의미한다. (대법원 1995.12.22.선고 95누3565)

◈ 위법한 근로자파견사업인 경우에도 파견근로자와의 관계에서 사용자는 원칙적으로 파견사업주라 할 것이며, 사용사업주와 유사한 지위에 있는 참가인 회사는 원고들에 대한 관계에서 사용자의 지위에 있다고 할 수 없으므로, 참가인 회사가 원고들을 근무배제한 조치가 해고에 해당한다거나 사용자로서 근로자들의 노동조합 활동을 혐오하여 한 부당노동행위에 해당한다고 할 수 없다. (대법원 2004.4.16.선고 2004두1728)

(2) 부당노동행위의 공범죄 적용 검토

○ 부당노동행위는 "사용자라는 신분"을 요하는 신분범이므로 파견업체·하청업체 근로자에 대한 노조법상 사용자가 아닌 사용업체·원청업체 사용자를 부당노동행위로 처벌하는 것은 곤란

- 다만, 형법 제33조의 공범죄 법리에 따라 직접 사용자가 아닌 사용업체·원청업체 사용자가 파견업체·하청업체 사용자에게 부당노동행위를 지시·강요하는 등의 경우에는 부당노동행위 공범으로 볼 여지 있으므로 이에 대해 검토

가) 형법상 공범의 개념

□ 형법상 관련 규정

- 형법상 공범이란 "2인 이상이 서로 의사 연락으로 범죄를 실현하는 것"으로 ▲2인 이상이 공동하여 죄를 범하는 공동정범 (제30조) ▲타인을 교사하여 죄를 범하는 교사범 (제31조) ▲타인의 범죄를 방조하는 종범 (제32조)으로 구분

- 또한, 신분범은 "행위주체의 일정한 지위나 관계"에 있는 경우에 범죄가 비로소 성립되므로, 신분없는 자의 행위는 범죄가 성립되지 아니함

  ※ 수뢰죄(☞공무원 또는 중재인), 허위진단서 작성죄(☞의사 등), 횡령죄(☞재물보관자), 배임죄(☞사무처리자), 위증죄(☞선서한 증인), 부당노동행위(☞사용자) 등

◈ 형법 제33조 소정의 이른바 신분관계라 함은 남녀의 성별, 내·외국인의 구별, 친족관계, 공무원인 자격과 같은 관계뿐만 아니라 널리 일정한 범죄행위에 관련된 범인의 인적관계인 특수한 지위 또는 상태를 지칭하는 것이다. (대법원 1994.12.23.선고 93도1002)

- 다만, 형법 제33조의 규정에 따라 신분관계가 없는 자(비신분자)가 신분범에 가담(공모, 교사, 방조)한 경우에는 신분자와 함께 신분관계가 없는 자에 대해서도 공범으로 처벌

관련규정

○ 제30조(공동정범) 2인 이상이 공동하여 죄를 범한 때에는 각자를 그 죄의 정범으로 처벌한다.
○ 제31조(교사범) ①타인을 교사하여 죄를 범하게 한 자는 죄를 실행한 자와 동일한 형으로 처벌한다.
②교사를 받은 자가 범죄의 실행을 승낙하고 실행의 착수에 이르지 아니한 때에는 교사자와 피교사자를 음모 또는 예비에 준하여 처벌한다.
③교사를 받은 자가 범죄의 실행을 승낙하지 아니한 때에도 교사자에 대하여는 전 항과 같다.
○ 제32조(종범) ①타인의 범죄를 방조한 자는 종범으로 처벌한다.
②종범의 형은 정범의 형보다 감경한다.
○ 제33조(공범과 신분) 신분관계로 인하여 성립될 범죄에 가공한 행위는 신분관계가 없는 자에게도 전3조의 규정을 적용한다 단 신분관계로 인하여 형의 경중이 있는 경우에는 중한 형으로 벌하지 아니한다.

□ 공범의 종류

- 공동정범 : 2인 이상이 공동으로 범행하는 것을 의미

▲ 주관적으로는 공동의 범행의사(의사의 공동)와 범행을 함께 한다는 상호 의사연락

▲ 객관적으로는 공동의 실행행위(행위의 공동)을 필요로 함

- 교사범 : 타인에게 범죄를 결의시켜 실행케하는 것을 의미, 범죄를 직접 실행한 정범과 행위 불법면에서 차이가 없기 때문에 동일하게 처벌함

▲ 교사자의 교사행위(타인에 대한 고의적인 범행 결의의 야기를 의미)와

▲ 교사행위의 결과로 피교사자가 범행결의, 사실행위를 실행할 것을 필요로 함

※ 이미 구체적인 범행결의를 하고 있는 사람에 대해서는 교사행위가 성립할 수 없고 방조와 교사미수가 가능

※ 교사 받은 자가 범행결의를 하지 않으면 교사자는 교사한 범죄의 예비 또는 음모에 준하여 처벌

- 종범(방조범) : 타인의 범죄행위를 방조하는 것을 의미, 정범의 실행행위를 도와주는 것으로 방조방법에는 제한이 없음

▲ 범행 정보제공 등과 같은 정신적·무형적 지원

▲ 범행도구나 장소의 제공, 범행자금의 제공 등과 같은 물질적·유형적 지원이 있음

※ 교사범은 범행결의가 없는 사람에게 그것을 결의하게 하는 것이지만, 종범은 이미 범행 결의를 갖고 있는 사람의 실행 행위를 도와주거나 그 결의를 강화하는 것임

※ 종범(방조)은 ▲방조의 고의(정범의 실행을 방조한다는 인식) ▲정범의 고의(정범의 행위가 범죄에 해당한다는 인식)를 필요로 하므로

☞ 외형상 정범의 실행행위를 돕는 행위(방조)라 하더라도 위 2가지 고의를 입증할 수 없으면 종범 성립은 어려움. 내심의 문제인 "방조의 고의"와 "정범의 고의"를 입증하기란 사실상 어려움

나) 부당노동행위 공범죄 적용 문제

- 부당노동행위는 "사용자라는 신분"을 요하는 신분범이므로 원칙적으로 노조법상 사용자(근로자와 근로계약관계를 맺고 있는 자)에 대해서만 부당노동행위로 규율할 수 있음

- 근로계약관계에 있지 아니한 사용업체·원청업체 사용자는 파견업체·하청업체 근로자의 사용자가 아니므로 부당노동행위로 처벌하는 것은 곤란

- 그러나, 형법상 공범죄 법리를 살펴볼 때, 공범죄 구성요건에 해당하는 경우에는 노조법상 사용자가 아닌 사용업체·원청업체 사용자를 부당노동행위 공범으로 다룰 수 있을 것임

- 다만, 부당노동행위 사건의 특성을 감안할 때, 직접근로계약 당사자가 아닌 제3자에 대한 부당노동행위 공범 여부의 조사는 한층 더 어려움이 있을 것으로 예상, 면밀한 검토 필요

※ 부당노동행위의 경우 ▲불이익 취급 사건에 있어서는 "정당한 조합활동을 이유로 한" 것인지, 사용자가 주장하는 사유가 타당한지 등 인과관계의 입증문제 ▲지배·개입 사건에 있어서는 구체적 사실관계의 입증문제, 사용자의 정당한 권한(노무관리권, 시설관리권 등) 행사로 볼 것인지 등

※ 이에 더하여 공범죄의 경우 직접 당사자가 아닌 원청업체 사용자의 의사·행위 등을 원·하청 사용자간의 관계 등을 통해 입증해야 하는 어려움이 있음

라. 향후 수사방향

○ 당사자의 명확한 의사, 관련 증거 등을 통해 부당노동행위 공범죄 구성요건이 입증되는 경우, 사용업체·원청업체 사용자를 파견업체·하청업체 사용자와 함께 부당노동행위 공범으로 처벌

○ 고소장·진정서 등 사용업체·원청업체 사용자를 대상으로 한 부당노동행위 신고사건 중 공범죄 적용 여지가 있는 경우, 관할 검사의 수사지휘를 받아 처리

(1) 부당노동행위 공범의 범죄구성요건

가) 일반적인 원칙

- 사용업체·원청업체 사용자를 부당노동행위 공범으로 처벌하기 위한 범죄 구성요건은
  - ▲사용자가 아닌 자(비신분자)가 ▲사용자와 의사소통하여 ▲사용자(신분자)의 노조법 제81조에 해당하는 행위에 ▲가공(공모, 교사, 방조)하여야 함
- 공범죄는 반드시 사용자가 아닌 자(비신분자)가 사용자(신분자)의 행위에 가공하여야 하므로,
  - 직접 사용자의 관여없이 "사용자가 아닌 자"가 독자적으로 하는 경우에는 부당노동행위(공범)으로 처벌할 수 없음
- 공범죄 적용에 있어서 "사용자가 아닌 자(비신분자)"에는 제한이 없음

※ 사용업체·원청업체 사용자는 물론 타업체 소속 근로자, 거래처 임·직원, 친·인척 등 그 신분에 관계없이 사용자의 행위에 가공한 경우에는 공범으로 처벌 가능함

나) 유형별 범죄구성요건

□ 공동정범의 경우

○ 사용자(신분자)와 사용자가 아닌 자(비신분자)가 상호 공모하여 부당노동행위를 한다는 의사를 모두 가지고(공동의 의사)

○ 공동으로 노조법 제81조에 해당하는 부당노동행위를 실행하였을 때 성립(공동실행)

⇩

구성요건	○ 사용자(신분자)와 사용자가 아닌 자(비신분자)가 상호 공모할 것 ○ 부당노동행위 의사를 공통적으로 가지고 있을 것 ○ 부당노동행위를 공동으로 실행할 것
해당유형 예 시	○ 하청업체(사용자)와 원청업체 직원이 상호 공모하여 노조원을 면담, 노조를 탈퇴하지 아니할 경우 계약해지 또는 해고하겠다고 위협하는 등 공동으로 노조탈퇴를 종용하는 경우 ○ 하청업체(사용자)와 원청업체 직원이 노조를 와해하기로 상호 공모, 각자의 역할에 따라 실행하는 경우

⇩

○ 사용자(신분자) : 부당노동행위 정범으로 처벌

○ 사용자가 아닌 자(비신분자) : 부당노동행위 공동정범으로 처벌

□ 교사범의 경우

○ 사용자가 아닌 자(비신분자)가 부당노동행위 의사없는 사용자(신분자)에게 부당노동행위를 하도록 교사하고(교사) ○ 사용자(신분자)는 이러한 비신분자의 교사에 따라 부당노동행위를 실행하였을 때 성립(실행)

⇩

구성요건	○ 사용자가 아닌 자(비신분자)가 부당노동행위 의사가 없는 사용자에게 부당노동행위를 교사할 것 ○ 사용자는 사용자가 아닌 자(비신분자)로부터 교사를 받은 후 부당노동행위를 결의할 것 ○ 사용자는 비신분자의 교사에 따라 부당노동행위를 실행할 것
해당유형 예 시	○ 원청업체 직원이 부당노동행위 의사없는 하청업체(사용자)에게 노조를 해산시키면 하청계약 단가를 인상하겠다는 말을 하고, 이러한 말에 따라 사용자가 노조와해를 마음먹은 다음 부당노동행위를 실행한 경우 ○ 원청업체 직원이 부당노동행위 의사없는 사용자에게 노조활동에 적극적인 노조간부를 해고하도록 지시하고, 이에 따라 사용자가 해고하는 경우

⇩

○ 사용자(신분자) : 부당노동행위 정범으로 처벌 ○ 사용자가 아닌 자(비신분자) : 부당노동행위 교사범으로 처벌

□ 종범의 경우

○ 사용자가 아닌 자(비신분자)가 부당노동행위를 하려는 사용자(신분자)에게 정신적·물질적으로 적극 지원하고 ○ 사용자는 이러한 지원에 따라 부당노동행위 결의를 강화하거나 부당노동행위를 실행하였을 때 성립

⇩

구성요건	○ 사용자가 부당노동행위를 결의한 상태일 것 ○ 사용자가 아닌 자(비신분자)는 사용자가 부당노동행위를 결의한 상태라는 것을 알고 지원할 것 ○ 사용자가 아닌 자(비신분자)의 지원에 따라 사용자는 부당노동행위 결의를 강화하거나 부당노동행위를 보다 더 용이하게 실행할 것
해당유형 예 시	○ 하청업체(사용자)가 노조탈퇴를 회유하자 원청업체에서 회유 등의 활동비용을 하청업체에 지원하는 경우 ○ 노조간부를 해고할 수 있도록 과거전력을 파악해 달라는 하청업체(사용자)의 요청에 따라 원청업체는 관련자료를 제공, 하청업체가 쉽게 해고할 수 있도록 하는 경우

⇩

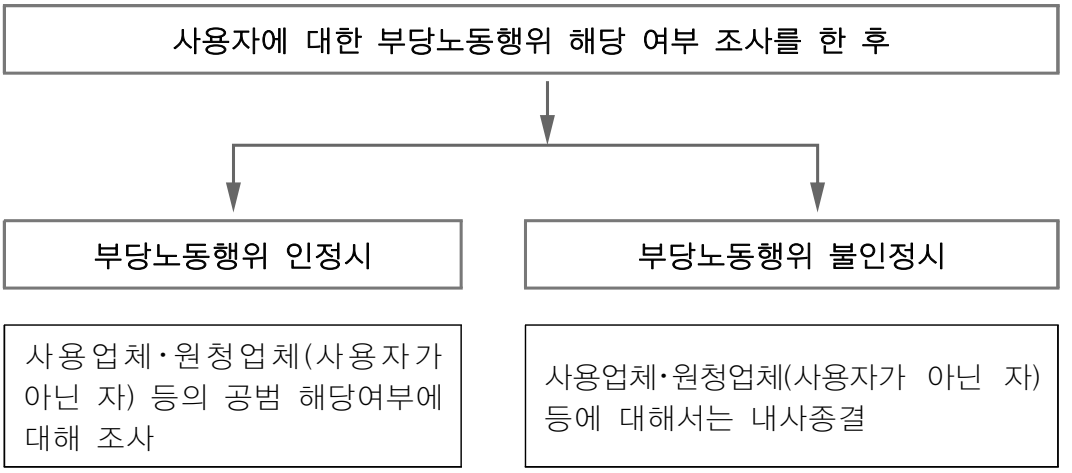
○ **사용자(신분자) : 부당노동행위 정범으로 처벌** ○ **사용자가 아닌 자(비신분자) : 부당노동행위 종범(방조)으로 처벌**

※ 종범은 정범에 비해 형을 감경함

(2) 신고사건 처리

가) 기본적인 처리방향

- 부당노동행위 공범으로 신고사건이 접수된 경우, 먼저 파견업체·하청업체(사용자)의 부당노동행위 인정 여부를 조사
  - 파견업체·하청업체(사용자)의 부당노동행위가 인정되면 사용업체·원청업체(사용자가 아닌 자)등을 조사하여 공범 적용 여부 검토
  - 파견업체·하청업체(사용자)의 부당노동행위가 인정되지 아니하면 사용업체·원청업체(사용자가 아닌 자)등에 대해 공범죄를 적용할 수 없으므로 조사 생략



- 부당노동행위 공범 관련 사건은 수사초기단계부터 관할 검사와 긴밀히 협의하여 형법상 공범의 범죄구성요건을 입증하는데 주력

- 사용업체·원청업체 등 사용자가 아닌 자가 사용자를 배제한 채 독자적으로 실행한 경우에는 공범 적용 불가
  - 고소·고발사건의 경우 불기소(혐의없음) 의견으로 송치, 진정사건의 경우 내사종결

나) 고소·고발사건의 처리

- 부당노동행위 공범을 주장하면서도 사용자 또는 사용자가 아닌 자중 어느 일방만 고소·고발한 경우에는, 공범에 대해 추가로 고소장을 제출하도록 안내
  - 사용자는 고소하지 아니하고 사용자가 아닌 자(사용업체·원청업체)만을 고소한 경우
  - 사용자만 지명고소 후 조사도중 사용자가 아닌 자(사용업체·원청업체 등)를 공범으로 처벌을 요구하는 경우

    ※ 고소장을 제출하지 아니할 경우에는 내사하여 혐의 여부에 따라 조치

- 공범을 잘못 지명하였다며 다른 사람으로 정정을 요청하는 경우에도, 임의로 피고소인·피고발인을 변경할 수 없음
  - 별도로 고소장·고발장을 제출토록 안내, 당해 사건과 병합하여 수사 후 송치

    ※ 착오로 공범을 잘못 지명 고소한 경우라도 고소장이 접수된 이상 착오로 지명하였다는 고소인의 주장이 사실인지, 피고소인의 법위반 여부에 대해 조사하여 혐의 유무를 판단하여야 함

다) 진정사건의 처리

- 조사완료 후 입건 또는 내사종결 여부는 반드시 검사의 내사지휘에 따라 처리

- 법 위반사항에 대해서는 "근로감독관집무규정 별표4 집단노사관계법 위반사항 조치기준"에 따라 조치

  ※ 25일이내의 기간을 정하여 시정지시 → 미시정시 범죄인지

〈 참고자료 〉

수사서류 작성요령

1. 피의자명 및 죄명 표시

- 피의자명 표시
  - 공동정범 및 종범(방조) : 사용자(정범)을 1피의자로, 사용자가 아닌 자(비신분자, 종범)를 2피의자로 기재
  - 교사범 : 사용자가 아닌 자(비신분자, 교사범)을 1피의자로, 사용자(정범)를 2피의자로 기재

- 죄명 표시
  - "공소장 및 불기소장 기재 죄명에 관한 예규"(대검 예규 제370호, '05.3.24.)에 따라 표시
  - 공동정범 : 노동조합 및 노동관계조정법 위반
  - 교사범·종범 : 노동조합 및 노동관계조정법 위반 교사, 노동조합 및 노동관계조정법 위반 방조

<피의자명 및 죄명 표시 예시>

- 공동정범의 경우

피 의 자	불 구 속 1. 홍 길 동 (洪 吉 童) ☜ 사용자(신분자) 불 구 속 2. 김 길 동 (金 吉 童) ☜ 사용자가 아닌자(비신분자)
죄 명	노동조합 및 노동관계조정법 위반

- 교사범의 경우

피의자	불 구 속 1. 가. 홍 길 동 (洪 吉 童) ☜ **사용자가 아닌자(비신분자)** 불 구 속 2. 나. 김 길 동 (金 吉 童) ☜ **사용자(신분자)**
죄명	가. 노동조합 및 노동관계조정법 **위반 교사** 나. 노동조합 및 노동관계조정법 **위반**

- 종범(방조)의 경우

피의자	불 구 속 1. 가. 홍 길 동 (洪 吉 童) ☜ **사용자(신분자)** 불 구 속 2. 나. 김 길 동 (金 吉 童) ☜ **사용자가 아닌자(비신분자)**
죄명	가. 노동조합 및 노동관계조정법 **위반** 나. 노동조합 및 노동관계조정법 **위반 방조**

2. 범죄사실 작성

- 공동정범, 교사범, 종범(방조)의 범죄구성요건은 다르므로, 공범의 유형에 따른 범죄구성요건에 부합되게 범죄사실을 구체적으로 기재하여야 함

- 범죄사실은 모두사실(피의자의 범위)에 기재된 피의자순으로 기재
  - 특히, 모두사실에 피의자의 신분을 기재할 때 노조법상 사용자(신분자)에 대해서만 "사용자"라는 신분을 표시하여야 하고, 사용자 아닌 자(교사범, 종범, 공동정범 중 비신분자)에 대해서는 "사용자"로 표시하여서는 아니됨

    ※ "모두사실"상 피의자 신분 기재 예시

    ▲ 1피의자는 .....사용자이고, 2피의자는 1피의자에게 하도급준 자인 바,
    ▲ 1피의자는....사용자이고, 2피의자는 1피의자의 남동생인 바
    ⇒ 2피의자는 노조법상 사용자가 아님

- 공동정범, 종범(방조)의 경우에는 정범(사용자, 1피의자)의 범죄사실을 먼저 기재하고, 다음에 종범(사용자가 아닌 자, 2피의자)의 범죄사실을 기재하여야 함

※ 종범의 범죄사실 기재방법 : 종범(방조)은 정범이....하는 사실을 알면서도(범죄의사 인식)..... 함으로써(방조행위) 정범의 .....를(정범의 범행) 도와주어 이를 방조한 것이다.

※ 종범은 정범의 범죄의사 인식 → 종범의 방조행위 → 정범의 범죄 실행 순으로 작성

- 교사범의 경우 교사범(사용자가 아닌 자, 1피의자)의 범죄사실을 먼저 기재하고, 다음에 정범(사용자, 2피의자)의 범죄사실을 기재하여야 함

※ 교사범의 범죄사실 기재방법 : 교사범은 정범에게 ...라고 말을 하여(교사행위), 그에게 ...할 것을 마음먹게 하고(범행 결의 야기), 그로 하여금.....하게 하여(범죄실행), 부당노동행위를 교사하고(교사완성), 정범은 교사범의 교사에 따라 부당노동행위를 한 것이다

※ 교사행위 → 범행 결의 야기 → 범죄실행 → 교사완성 순으로 작성

<범죄사실 작성예시>

- 공동정범의 경우

1.피의자○○○는 과천시 중앙동 100 소재 주식회사 동그랑의 대표이사로서 상시근로자 30명을 사용하여 자동차부품제조업을 경영하는 사용자이고, 2.피의자△△△는 과천시 중앙동 100에 거주하는 자로서 1.피의자○○○의 남동생인 바,

사용자는 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 개입하는 행위를 하여서는 아니됨에도,

1.피의자○○○, 2.피의자△△△는 2005.2.1. 10:00경 노동조합을 와해시키기로 공모하여, 같은해 2.10 19:00경 공동으로 조합원◇◇◇ 등 5명을 회의실에 감금시킨 채 “노동조합을 탈퇴하라, 그렇지 않으면 해고하겠다”고 협박함으로써 노동조합 조직·운영을 지배·개입하는 부당노동행위를 한 것이다

※ 노조법상 사용자가 아닌 2피의자를 사용자로 표시할 경우, 2피의자도 부당노동행위 주체라는 의미가 되므로, 형법상 공범이 아닌 부당노동행위 주체로서 처벌하여야 하는 문제가 발생됨

- 따라서 2피의자는 노조법상 사용자가 아닌 비신분자라는 사실을 표시하여야 하며, 1피의자와 어떤 관계에 있는지 알 수 있을 정도로 신분을 표시

교사범의 경우

1.피의자△△△는 과천시 중앙동 100 소재 주식회사 길손의 대표이사로서 2.피의자○○○에게 자동차부품을 하도급준 자이고, 2.피의자○○○는 과천시 중앙동 100 소재 주식회사 동그랑의 대표이사로서 상시근로자 30명을 사용하여 자동차부품제조업을 경영하는 사용자인 바,

사용자는 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위를 하여서는 아니됨에도,

1.피의자△△△는 2.피의자○○○에게 2005.2.10까지 노동조합원을 모두 해고시키지 아니하면 거래처를 변경하겠다고 말하여 2.피의자○○○에게 노동조합원을 해고할 것을 마음먹게 하고, 2.피의자○○○로 하여금 2005.2.10 근로자◇◇◇등 10명을 조합원이라는 이유로 해고하게 하여 부당노동행위를 교사하고,

2.피의자○○○는 1.피의자△△△의 교사에 따라 조합원을 해고하기로 마음먹은 후 2005.2.10 근로자◇◇◇등 10명을 조합원이라는 이유로 해고하는 부당노동행위를 한 것이다

※ 교사범의 교사행위를 먼저 기재한 후, 정범의 범죄행위를 기재

※ 유의사항

▲ 교사범의 교사행위를 구체적으로 기재 (☞조합원을 모두 해고하지 아니하면 거래선을 변경하겠다고 말하여 해고를 교사함)

▲ 교사에 따라 정범이 범행을 결의하였다는 사실을 기재 (☞이런 말을 듣고 조합원을 해고하기로 결심함)

▲ 정범이 교사대로 범죄를 실행한 사실을 기재 (☞교사범의 말대로 조합원을 모두 해고하였음)

종범(방조)의 경우

1. 피의자○○○는 과천시 중앙동 100 소재 주식회사 동그랑의 대표이사로서 상시근로자 30명을 사용하여 자동차부품제조업을 경영하는 사용자이고, 2.피의자△△△는 과천시 중앙동 100 소재 주식회사 길손의 대표이사로서 1.피의자○○○에게 자동차부품을 하도급준 자인 바,

사용자는 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 개입하는 행위를 하여서는 아니됨에도

1. 피의자○○○는 노동조합에 가입한 근로자◇◇◇등 10명을 상대로 같은해 2. 10.부터 2.20.까지 향응을 제공하면서 노조탈퇴를 회유하는 등 노동조합의 조직·운영에 지배·개입하는 부당노동행위를 하고,

2. 피의자△△△는 1.피의자○○○로부터 노동조합원을 상대로 노조탈퇴를 회유하는데 돈이 부족하다는 말을 듣고 2005.2.15. 15:00경 주식회사 길손 사무실에서 노조탈퇴를 회유하는데 사용하라며 1.피의자○○○에게 현금 1,000,000원을 지원함으로써 1.피의자○○○으로 하여금 노조탈퇴 회유를 용이하게 하도록 부당노동행위를 방조한 것이다

※ 유의사항

▲ 종범이 정범의 범죄의사를 인지한 사실을 기재 (☞ 정범으로부터 노조탈퇴를 회유하는데 돈이 부족하다는 말을 들음)

▲ 종범의 방조행위를 구체적으로 기재 (☞ 노조탈퇴 회유비용으로 사용하도록 현금을 지급함)

▲ 정범의 범행과 방조의 인과관계 (☞ 돈을 지원함으로써 노조탈퇴 회유를 용이하게 하거나 범행을 완료할 수 있었음)

⇒ 방조로 인하여 범행을 완료할 수 있었다거나 범행을 보다 더 용이하게 하였다 등

4 노동조합의 회의소집권자 관련 행정해석 변경

(노조 68110-1159, 2000.12.16.)

가. 기존 행정해석

- 노동조합의 대표자(회의소집권자)가 조합원(대의원) 1/3이상의 회의소집 요구를 기피·해태하는 경우 또는 노동조합의 대표자(회의소집권자)가 없는 경우 행정관청이 지명한 회의소집권자만이 적법한 회의 소집권을 갖는다고 해석 (노조 01254-5489, 1988.4.12.)

> ※ 관련 행정해석 (노조 01254-5489, 1988.4.12.) : 노동조합의 총회(대의원회의) 소집권자는 노동조합법 제18조제2항(현행법 제16조제2항) 및 동법 제26조제1항(현행법 제18조제1항)의 규정에 의하여 노동조합의 대표자, 동법 동조 제3항의 규정에 의하여 행정관청이 노동위원회의 승인을 얻어 지명한 자 및 동조 제4항의 규정에 의해서 행정관청이 지명한 자로 되어 있는 바, 노동조합의 대표자가 없다고 해서 조합원들이 임의로 총회(대의원회)를 개최하여 임원 등을 선출하였다면 정당한 권한을 가진 자에 의해서 총회 또는 대의원회가 소집되지 않았기 때문에 정당한 절차를 이행하지 아니한 것임

나. 변경이유

- 법 제18조제3항 및 제4항은 노동조합 대표자가 회의소집을 기피·해태하는 경우 또는 노동조합의 대표자가 없는 경우 노동조합(조합원 또는 대의원 1/3이상)은 반드시 행정관청에 회의소집권자의 지명을 요구하도록 규정하고 있는 것이 아니라

  - 행정관청은 조합원(대의원) 1/3의 요구 등 일정한 요건이 있는 경우에 한해 노동위원회의 의결 등을 거쳐 회의소집권자를 지명하도록 규정하고 있는 것이므로 동 조항을 강행규정으로 보아 행정관청에서 지명한 회의 소집권자만을 적법한 회의소집권자로 해석하기에는 무리가 있음

- 대법원은 행정관청의 회의소집권자 지명제도는 행정관청만이 소집권자를 지명할 수 있다거나, 노동조합이 규약으로 소집권자를 미리 지정하는 것을 금하는 규정이라고 해석되지 않는다고 판시 (대법원 1993.11.23.선고 92누18351)

> ※ 대법원 판례요지 : 노동조합법 제26조제3항(현행법 제18조제3항)은 조합의 대표자가 조합원 또는 대의원으로부터 회의 소집을 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.

- 회의소집권자 관련 행정해석을 대법원 판례 및 현행 규정의 취지에 부합되도록 변경
  - 노동조합 운영의 자율성을 보장하고, 노동조합의 운영에 대한 행정관청의 개입여지를 축소하는 것이 타당

다. 변경내용

노조 대표자가 회의소집을 기피·해태하는 경우(법 제18조제3항)

노동조합의 규약에서 노동조합 대표자가 회의소집을 기피·해태하는 경우에 대비하여 회의소집권자에 대해 규정하고 있다면 규약에서 정한 회의소집권자가 회의를 소집할 수 있음

- 조합원(대의원) 1/3이상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 회의의 소집을 요구하였으나, 노조 대표자가 이를 고의로 기피·해태하는 경우
  - 법 제18조제3항의 규정에 의해 조합원(대의원) 1/3이상은 행정관청에 회의소집권자의 지명을 요구할 수 있음
- 이와 별도로, 노동조합의 규약에서 노동조합 대표자가 회의소집을 기피·해태하는 경우에 대비하여 회의소집권자에 대해 규정하고 있다면

- 당해 규약에 정한 회의소집권자가 회의를 소집할 수 있고

  ※ 예 : 조합원(대의원) 1/3이상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 회의 소집을 요구하였으나, 노동조합의 대표자가 이를 거부한 경우 당해 조합원(대의원) 1/3 이상이 선출한 자

- 이 경우, 규약에 정한 소집권자가 이미 노조 대표자에게 제시한 회의 부의사항을 공고하고 회의를 소집하여, 적법한 절차에 따라 회의가 진행되었다면 당해 회의에서 의결된 사항의 효력을 부인할 수 없음

- 다만, 규약상 회의소집권자와 관련한 규정이 없는 경우 조합원(대의원) 중에서 임의로 지명된 자가 회의를 소집할 수는 없고, 행정관청으로부터 회의소집권자를 지명받아야 함

노조 대표자가 없는 경우(법 제18조제4항)

노동조합이 노동조합 대표자의 사퇴 등으로 인해 회의소집권자가 없는 경우에 대비하여 규약에 회의소집권자에 대해 규정하고 있는 경우라면 규약에서 정한 회의소집권자가 회의를 소집할 수 있음

- 노동조합 대표자의 사퇴 등으로 인해 회의소집권자가 없는 경우(노조 대표자의 직무대행자도 없는 경우를 의미)

  - 법 제18조제4항의 규정에 의거 조합원(대의원) 1/3이상의 요구에 의하여 행정관청이 지명한 회의소집권자가 회의를 소집하는 것이 원칙이나

  - 노동조합이 회의소집권자가 없는 경우에 대비하여 규약에 회의소집권자에 대해 규정하고 있는 경우라면 당해 규약에 정한 회의소집권자가 회의를 소집할 수 있음

- 이 경우, 규약에 정한 방법에 따라 소집한 회의가 적법하게 개최된 경우라면 당해 회의에서 의결된 사항의 효력을 부인할 수 없음

라. 행정사항

- 변경된 행정해석과 상치되는 관련 행정해석 (노조 01254-5489, 1988.4.12.)은 행정해석 변경일로부터 폐기함

※ 본 지침은 「노조 68110-1159, 2000.12.16.」 원문을 축약한 것임

5 대의원 선출시 의결정족수 지침 변경

(노조 01254-570, 1994.4.27.)

- 대의원 선출에 관한 의결정족수는 노동조합 자체규약에 따르고, 규약에 정한 바가 없으면 출석조합원 중 다수 득표자로 선출함

- 노동조합법 제19조제2항(현행 제16조제2항) 및 제20조(현행 제17조)와 관련하여 규약으로 총회에 갈음할 대의원회를 둔 경우 조합원 총회에 의하여 결정되어야 할 총회의결사항을 대의원회에서 의결하게 되는 바

  - 대의원 선출시의 의결정족수는 임원선출에 있어서와 같이 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성을 얻도록 하고

  - 입후보자수가 선출하고자 하는 대의원 정족수에 미달하는 경우(무경합)에도 위 법조항에 따라 선출절차는 거치도록 해석하여 왔음

- 그러나, 다음과 같은 사유로 대의원선출에 있어 의결정족수를 노동조합의 자주성과 민주성을 보장하는 취지에서 우선적으로 노동조합의 자체규약이 정하는 바에 따르며 규약에 정한 바가 없는 경우 출석조합원중 다수득표자로서 대의원을 선출할 수 있도록 관련규정의 해석을 변경하니 시행에 만전을 기하기 바람

  - 동법 제20조제2항(현행 제17조제2항)에 "대의원은 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선거되어야만 한다"라고 정하고 있으며 의결정족수를 정하고 있지 아니하고 있음

  - 동법 제20조(현행 제17조)제1항에 "총회에 갈음할 대의원회를 둘 수 있다"라고, 제4항에 "대의원회를 둘 때에는 총회에 관한 규정은 대의원회에 이를 준용한다"라고 정하고 있으며, 동법 제19조제2항 (현행법 제16조 제2항)에 총회의 의결사항중 규약의 제정, 변경과 임원의 해임 외에는 일반의결정족수를 정하고 있는 바, 동법 제19조 (현행 제16조)제1항에 정한 의결사항중에 대의원선출에 관한 사항이 명문화되어 있지 아니하므로, 대의원 선출을 반드시 일반의결정족수로 선출되어야 한다고 해석할 수 없음

- 기존의 해석에 따라 일부 노조의 경우 규약에 의거 선출된 대의원의 자격 또는 대의원회에서 선출된 임원 또는 결의사항에 대하여 대의원의 자격을 문제삼고 선출된 임원 또는 결의사항의 효력여부에 대하여 조직간의 분규를 야기하는 사례가 있음
- 또한 반드시 일반 의결정족수에 의거 대의원을 선출하여야 함에 따라 출석조합원 과반수 찬성을 얻기 위하여 계속되는 재선거를 실시함으로써 불필요한 노조운영의 낭비요인이 되고 있음
- 노동조합 스스로 조합원수에 비례하여 대의원을 배정하고 있으며, 선출에 따른 의결정족수를 다수득표자순 등으로 자율적으로 정하고 있는 점을 존중하여야 할 필요가 있음

● 동 해석의 변경은 시행일로부터 적용하며 이미 시행된 대의원 선출에 관하여 조합원들이 소급해서 당선여부를 다툴 수는 없으며, 다만 시행일 현재 기존의 해석에 따라 대의원선출의 의결정족수를 다투고 있는 경우에 한하여 변경된 해석을 적용하여 민원을 조속히 해결토록 하기 바람

6 정당한 노동조합 활동의 허용범위와 한계에 대한 지도지침

(노사관계법제과-576, 2008.9.29.)

가. 목적

- 노동조합의 활동[1](이하 "노조활동"이라 함)은 근로의 의무 및 사용자의 경영권과 조화를 이루는 범위 내에서 행사되어야 하는 한계가 있는 바,
  - 정당한 노조활동은 민·형사상 면책[2], 부당노동행위[3] 등의 보호가 주어지는 반면, 한계를 일탈할 경우 책임이 수반
- 불합리한 노사관행을 해소하는 취지에서 "정당한 노조활동의 허용범위와 한계"에 대한 지도방안을 마련하여 시행

나. 정당한 노조활동의 판단기준

- 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 "노조법"이라 함)은 정당한 노조활동의 범위에 대한 명시적 규정을 두고 있지 않으므로 부당노동행위 성립 여부를 둘러싼 판례 등을 통해 정립
- 노조활동이 근로자의 근로의무나 사용자의 노무지휘권·시설관리권과 충돌하는 경우에는 아래의 기준에 따라 정당한 노조활동 여부를 판단

① 근무시간 중의 노조활동은 원칙적으로 이를 허용하는 단체협약·취업규칙 등이 있거나 사용자의 승낙이 있어야 가능

② 사업장내의 노조활동에 대하여는 사용자의 시설관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 함.

1) 노동조합의 활동 중 단체교섭, 쟁의행위에 있어서는 노조법상 명문의 규정, 법해석 등으로 상당정도 내용이 정립된 상황으로, 단체교섭과 쟁의행위 이외의 노조활동을 중심으로 정당한 노조활동의 허용범위를 살펴봄.
2) 노조법은 정당한 노조활동에 대하여 제3조에서 민사상 면책, 제4조에서 형사상 면책이 됨을 규정
3) 노조법 제81조 이하에서는 정당한 노조활동에 대하여 부당노동행위제도를 통하여 보호

③ 노조활동이 취업시간 외에 사업장 밖에서 이루어졌을 경우에는 자유롭게 할 수 있는 것이 원칙이나, 근로계약상 성실의무에 위반하지는 않아야 함[4)]

판례[5)] 상 정당한 노조활동의 기준

◇ 노조활동이 근무시간 중 또는 기업시설 내에서 이루어지는 경우에 정당한 활동으로 인정받기 위해서는

☞ 그 행위가 우선 **노동조합의 활동**으로 볼 수 있어야 하고

☞ 그 목적이 **근로조건의 유지·개선, 단결강화**를 위한 것이어야 하며

☞ 단체협약·취업규칙에 별도의 허용규정이 있거나, 사용자의 승낙이 없는 한 **취업시간 외에 하여야 하고**

☞ 사용자의 노무지휘권이나 시설관리권에 바탕을 둔 **합리적인 규율이나 제약**에 따라야 하며, **사회상규에 반하지 않아야 함.**

다. 쟁점별 지도방안 및 위반 시 책임

(1) 근무시간 중 노조활동

□ 현황 및 문제점

- 노동조합의 활동은 반드시 근무시간 중에 하여야 할 특별한 사정이 없는 한
  - 사용자의 노무지휘권을 존중하고, 사업운영을 부당하게 저해하지 않도록 근무시간 외에 하는 것이 원칙

- 따라서, 근무시간 중 노조활동은 원칙적으로 단체협약·취업규칙 등에 의하여 허용되거나 사용자의 승인을 받아 행해야 함.

4) 노조활동이 근무시간외에 사업장 밖에서 이루어졌을 경우에도 근로자의 근로계약상의 성실의무는 거기까지도 미친다고 보아야 하므로 그 점도 이행되어야 한다. (대법원 1990.5.15.선고 90도357)

5) 대법원 1992.4.10.선고 91도3044

- 이러한 원칙에도 불구하고 근무시간 중 노조활동이 무단으로 행해지거나, 총회·교육 등을 빙자하여 노조활동 시간을 불법쟁의행위의 방편으로 이용하는 사례 등이 발생
- 또한, 관행으로 이루어지는 경우 관행의 형성 여부를 둘러싸고 노사간에 분쟁이 자주 발생하며, 어느 정도 인정해야 하는지에 대해서도 논란이 있음.

□ 판례 및 행정해석

〈 판례 〉

- 일반적인 근무시간 중의 노조활동은 단체협약·취업규칙 등에 허용규정이 있거나 사용자의 승낙을 받아야 하고, 합리적인 방법으로 이루어져야 정당하다고 봄.

◈ 조합활동이 정당하려면 취업규칙이나 단체협약에 별도의 허용규정이 있거나, 사용자의 승낙이 있는 경우 외에는 취업시간 외에 행해져야 하며, 사업장 내의 조합활동에 있어서는 사용자의 시설관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 함 (대법원 1990.5.15.선고 90도357)

- 노동조합 활동을 위하여 할애받은 시간을 사용자의 동의 없이 불법파업 참여 등 정당하지 아니한 목적으로 이용하는 경우 정당한 노조활동으로 보호받을 수 없음.

◈ 노동조합원에 대한 교육시간의 할애를 빙자하여 파업결의대회 등에 참가하였다고 하더라도 진정으로 교육시간으로 할애할 의사에서 나온 것이 아닐 뿐만 아니라 실제로 교육시간으로 사용한 바도 없으므로 이는 불법파업에 동참하려는 의사에서 나온 것임이 분명하고 그 결과로 회사의 업무수행이 지장을 받은 이상 그것 역시 업무방해죄의 죄책을 면할 수 없다. (대법원 2002.4.12.선고 2000도3485)

- 근무형태나 업무의 특수성 등에 비추어 부득이하게 근무시간 중에 하여야 할 필요성이나 불가피성이 인정되는 경우 사용자의 명시적 승인을 받지 않은 때에도 정당

◈ 노동조합 임시총회가 근무시간 중에 열렸고 4시간의 전체 총회시간 중 찬반투표를 실시하고 남은 1시간을 여흥에 사용하기는 하였으나, 위 임시총회가 노동쟁의조정법상 쟁의행위를 하기 위한 필수적 요건인 조합원투표를 위한 것으로서 2회에 걸친 서면통보를 거쳐 개최되어 이에 대비할 여유가 충분히 있었고, 일부 조합원들이 야간근무를 하는 회사의 근무형태 때문에 조합원 찬반투표를 위한 총회개최를 비록 근무시간 중이기는 하지만 야간근무가 끝나고 주간근무가 시작되는 교대시간에 개최한 것은 위법하다고 할 수 없음 (대법원 1994.2.22.선고 93도613)

〈 행정해석 〉

- 근로계약이라 함은 기본적으로 노무를 제공하고 그 대가로 임금을 지급하겠다는 쌍무계약이므로 노동조합의 회의·행사·교육 등 조합활동은 정상적인 업무를 저해하지 않도록 근무시간 외에 실시하는 것이 원칙이나, 부득이한 사유로 근무시간 중에 조합활동을 하고자 할 때에는 사용자의 승인이 있거나 단체협약 상 허용규정이 있는 경우에 한하여 단체협약이 정하는 절차와 방법에 의해 조합활동이 가능하다고 해석 (노조 68107-919, 2001.8.14.)

□ 지도방안

- 근무시간 중 노조활동은 단체협약·취업규칙 등에 허용규정이 있거나 사용자의 승낙을 받아야 함
  - 다만, 조합활동의 성질 등에 비추어 보아 아래의 원칙에 따라 예외인정 범위가 결정되어야 함.

- 조합운영상 필요불가결한 활동(예 : 파업 찬반투표를 위한 총회개최 등)으로 근무시간 중에 하여야 할 부득이한 사유가 있는 경우에는 단체협약·취업규칙에 없고, 사용자의 사전승낙이 없이도 허용될 수 있음.

  - 이 경우 부득이한 사유가 있는지 여부는 근무형태의 특수성, 업무중단으로 인한 영향, 사용자에 대한 사전통보 여부 등의 사정을 종합하여 판단

    ※ 긴급·비상시의 노조활동(예 : 쟁의행위, 사업 변동시 노조 조직변동을 위한 임시총회 개최 등)으로서 긴급을 요하는 등 부득이한 사유가 있는 경우 인정될 수 있음.

- 조합 운영상 중요성이 있으나 필요불가결한 활동이 아니라면(예 : 교육 등) 근무시간 중 노조활동은 원칙적으로 단체협약 등에 근거가 있는 경우에 허용됨.

- 한편, 비록 단체협약이나 관행 등에 의해 허용된 경우라도 휴게시간 등 근무시간 외에 가능한 활동(예 : 홍보·단결활동 등)이라면 근무시간 밖에 하도록 지도

- 관행인지 여부를 둘러싸고 노사간에 다툼이 있는 경우는 단순히 몇 년에 걸쳐 반복적으로 행해져 왔다는 것만으로는 인정될 수 없으며 필수불가결한 활동으로서 부득이 할 때 인정

정당성이 부인되는 경우 주요 예상책임

☑ 징계책임
- 근무 중 무단이탈, 근무지시 위반 등의 사유로 인한 사내 징계책임

☑ 민사책임
- 노무제공 의무 불이행에 대한 민법 제390조에 따른 채무불이행 책임
- 업무방해죄 등 불법행위 성립시 민법 제750조에 따른 손해배상 책임

☑ 형사책임
- 근무시간 중 조합활동에 참여하여 집단적으로 노무제공을 거부하였을 경우 형법 제314조에 의한 업무방해죄(5년이하 징역 또는 1천500만원이하 벌금) 성립 가능

  ※ 다만, 참여한 조합원수가 미미하여 사람의 자유의사를 제압할 만한 정도가 되지 않는다면 업무방해죄 성립이 부인(대법원 1991.4.23.선고 90도 2961 참조)

(2) 회의·교육 등을 위한 기업 시설물 이용

□ 현황 및 문제점

- 총회개최 등의 노조활동이 사업장 내에서 이루어지는 경우 기업시설의 이용과 관련하여 원칙적으로 사용자의 재산권 및 시설관리권에 기한 합리적 규율에 따라야 함.
  - 단체협약에 근거하거나, 사용자의 승인 등을 통해 시설관리권과 노조활동이 조화를 이룰 수 있는 범위에서 허용
- 그러나, 노동조합이 세력을 과시하기 위하여 시설물을 무단으로 점거함으로써 사업운영을 저해하고, 사용자의 시설관리권을 본질적으로 침해하는 사례 등이 발생

□ 판례 및 행정해석

〈 판례 〉

- 노동조합의 기업시설 이용은 사용자의 기업시설 관리권의 행사 또는 업무의 수행에 지장을 주지 아니하는 합리적 범위 내에서 허용됨.

◈ 노동조합의 기업시설이용은 그 시설이용의 목적, 필요성, 이용된 시설의 성격, 시간, 횟수, 양태, 영향 등을 종합하여 사용자의 기업시설 관리권의 행사 또는 업무의 수행에 지장을 주지 아니하는 합리적인 범위 내에서 허용되고, (중략) 노동조합 결성 보고 대회장소로 합당하다고 보여지는 의료원 당국 지정의 지하 직원식당을 마다하고 굳이 의료원 당국의 허가 없이 위 병원 1층 로비에서 노동조합결성 보고대회를 개최하여 내원자 등에게 불편을 끼치고 의료원이 정상적인 수납 및 진료업무를 방해함으로써 노동조합에 허용되는 기업시설 이용의 범위를 일탈함 (서울고등법원 1997.9.4.선고 96나35424)

- 단체협약 또는 노사간의 관행에 의하여 노동조합이 사용자의 시설 등 편의제공을 이용해 온 경우 사용자가 일방적으로 편의제공의 이용을 거부하는 것은 부당

◈ 단체교섭의 결과로 또는 확립된 노사간의 관행에 의하여 노동조합이 사용자의 시설을 이용해 온 경우로서 그 시설이 노동조합의 운영에 긴요한 것이지만 기업의 운영에는 그다지 현저한 지장을 주지 아니하는 경우에는 원칙적으로 사용자는 노동조합의 시설이용을 수인하여야 할 것이므로, 그 같은 경우에 사용자가 일방적으로 노동조합의 시설이용을 거부하거나 종전의 관행을 파기하는 것은 노동조합의 운영에 대한 지배·개입행위가 된다고 할 것임 (서울행정법원 2004.7.22.선고 2003구합32923)

〈 행정해석 〉

- 노동조합이 노조관련 모임 등을 위해 학교 시설물을 사용할 때는 사용자의 승인을 얻어야 할 것이므로 일과시간 내·외를 불문하고 승인 없이 임의로 학교시설물을 사용하는 것은 정당성을 인정받기 어려움 (노조 68107-186, 2002.3.2.)

□ 지도방안

- 사업장 내의 시설이용은 사용자의 재산권에 기한 시설관리권의 행사와 조화를 이루는 범위 내에서 이루어져야 한다는 점에서
  - 당해 사업장의 근로자가 아니라면 승인된 시설 이외의 장소에 출입하는 것은 금지되며,
  - 승인된 시설의 이용이라도 기물 손괴, 폭력 및 과도한 소란 발생으로 인하여 업무를 저해하는 등의 경우에는 이용금지 조치가 가능함.

- 한편, 단체협약에 의하여 시설이용이 허용된 경우라면 사업운영에 현저한 지장을 초래하지 않는 한 시설이용을 거부하는 것은 정당하지 않음.

정당성이 부인되는 경우 주요 예상책임

☑ 징계책임
- 시설무단사용, 사내질서 문란 등의 사유로 인한 사내 징계책임

☑ 민사책임
- 시설물 훼손 등 불법행위 발생시 민법 제750조에 따른 손해배상 책임

☑ 형사책임
- 당해 기업의 근로자가 아닌 외부 조합원 등이 사용자의 의사에 반하여 무단 출입하였을 경우 형법 제319조에 의거 건조물침입죄(3년이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금) 성립 가능
- 사용자가 퇴거를 요구하였음에도 정당한 사유없이 이에 불응할 경우 형법 제319조에 의거 퇴거불응죄(3년이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금) 성립 가능

(3) 유인물 배포, 현수막 게시 등 홍보활동

□ 현황 및 문제점

- 노동조합은 조합원간 단결을 강화하고, 조합활동에 있어 조합원의 동의와 지지 등을 확보하기 위하여 사업장 내에서 다양한 선전·홍보활동을 전개

- 이러한 노동조합의 홍보활동은 원칙적으로 사용자의 시설관리권을 침해하지 않고, 타인의 신용이나 명예를 훼손하지 않는 범위에서 이루어져야 함에도

  - 게시·부착 장소를 위반하고, 회사시설물에 손상을 초래하거나, 회사에 대한 근거없는 비방이나 사용자의 명예를 훼손하는 사례 등이 발생

□ 판례 및 행정해석

〈 판례 〉

- 홍보물 부착장소가 정해져 있는 경우 지정장소 외의 곳에 임의로 벽보 등을 부착하는 것은 정당성이 없고, 철거요구에 불응 시 징계사유에 해당한다고 판결

> ◈ 병원이 노동조합의 정당한 홍보활동을 보장하기 위해 노조 전용게시판을 설치하였음에도 지정장소 외의 곳에 부착하고, 또한 노동조합이나 병원과는 직접 관련 없는 전국병원노련 위원장의 구속을 철회하라는 내용의 현수막을 병원 현관 앞 외벽에 임의로 설치한 후 병원의 거듭된 자진철거 요구에 불응한 것은 복무규정을 위반한 징계사유에 해당한다. (대법원 1996.4.23.선고 95누6151)

- 선전·홍보물이 사실왜곡·과장, 허위사실 적시 등으로 회사에 대한 불신감을 유발하고 직장질서를 문란케 할 위험이 있는 경우 정당성이 부인되는 것으로 판시

> ◈ 조합원의 유인물 배포행위가 비록 근로조건 개선을 목적으로 하였더라도 그 내용이 사실을 왜곡 또는 과장한 것으로서 회사 경영진에 대한 극도의 불신 내지 증오심을 유발케 하여 직장질서를 문란케 할 위험성이 있다면 그 배포행위를 정당하다고 할 수 없다. (대법원 1993.2.9.선고 92다20880)

- 취업시간이 아닌 휴게시간 중의 유인물 배포행위는 근로자의 취업에 나쁜 영향을 미치거나 휴게시간의 자유로운 이용 등을 방해하지 않는 한 허가를 얻지 아니하였다는 이유만으로 정당성을 잃는 것은 아니라고 판결

◈ 단체협약에 유인물의 배포에 허가제를 채택하고 있다고 할지라도 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위까지 금지시킬 수는 없는 것이므로 위 유인물 배포행위가 정당한가 아닌가는 허가가 있었는지 여부만 가지고 판단할 것은 아니고, 그 유인물의 내용이나 배포방법 등 제반사정을 고려하여 판단하여야 하고, 취업시간이 아닌 휴게시간 중의 배포는 다른 근로자의 취업에 나쁜 영향을 미치거나 휴게시간의 자유로운 이용을 방해하거나 구체적으로 직장질서를 문란케 하는 것이 아닌 한 허가를 얻지 아니하였다는 이유만으로 정당성을 잃는 것은 아니다. (대법원 1991.11.12.선고 91누4164)

〈 행정해석 〉

- 현수막 게시가 사용자의 승인범위를 벗어나 사업장 내 시설관리권을 침해하거나 근무시간 중의 정상적인 업무수행에 지장을 초래한 것이라면 사용자가 이를 제지하는 것은 부당노동행위가 아니라고 해석 (노조 01254-710, 1995.6.21.)

□ 지도방안

- 단체협약·취업규칙 등으로 정한 홍보물의 게시·부착장소가 정해져 있는 경우 사용자의 승인 없이 다른 장소를 이용하는 것은 정당하지 않음을 지도
  - 무단으로 게시·부착된 홍보물을 사용자가 철거하는 것은 부당노동행위를 구성하지 않음.
- 정해진 게시장소 이외의 장소를 사용하고자 하는 경우 원칙적으로 사용자의 동의를 받아야 하며, 시설관리권을 침해하지 않아야 함.
  - 이 경우 시설관리권의 침해여부는 업무에 지장을 초래하였는지, 시설의 원상회복에 과도한 비용이 들어가는지, 시설의 효용가치를 손상하였는지, 시설의 미관을 훼손하였는지 여부 등을 종합 판단
- 유인물 배포행위는 출퇴근 시간 등 원칙적으로 근무시간 이외의 시간에 업무의 정상적 수행에 지장을 초래하지 않는 방법으로 이루어져야 함을 지도

- 게시물·유인물 등의 내용이 사실왜곡·과장, 허위사실 적시 등으로 기업에 대한 불신감을 유발하고 직장질서를 문란케 할 위험성이 있거나, 기업 또는 개인의 명예·신용·인격·비밀 등을 침해하는 경우 정당성이 인정되지 않음.

  ※ 한편, 사용자의 행위로서 연설·사내방송·서한 등을 통한 의견표명이 보복·위협 및 이익의 공여 등을 통해 조합활동을 억압하거나 강제하는 경우 또는 사용자의 우월한 지위에 비추어 발언 당시 상황이나 내용 등 여러 사정을 종합하여 조합활동을 방해할 위험이 있는 경우에는 부당노동행위가 될 수 있음도 지도

정당성이 부인되는 경우 주요 예상책임

☑ 징계책임
- 시설무단사용, 시설훼손 등의 사유로 인한 사내 징계책임

☑ 민사책임
- 허위사실 유포로 명예·신용 손상, 선전·홍보 활동 과정에서 시설물 훼손 등 불법행위 발생시 민법 750조에 따른 손해배상 책임

☑ 형사책임
- 허위사실 유포로 명예·신용 훼손시 형법 제307조에 의거 명예훼손죄(2년 이하의 징역·금고 또는 500만원 이하 벌금), 동법 제313조에 의거 신용훼손죄(5년이하 징역 또는 1천500만원이하 벌금) 성립 가능
- 홍보물 무단부착 등으로 시설물 훼손 시 형법 제366조에 의거 재물손괴죄(3년이하의 징역 또는 700만원이하의 벌금) 성립 가능

  ※ 재물손괴죄는 타인의 재산을 그 본래의 사용목적에 제공할 수 없게 함으로써 효용을 해치는 경우에 성립(대법원 2007.6.28.선고 2007도2590)

(4) 투쟁복·리본 등 착용

□ 현황 및 문제점

- 사용자는 원칙적으로 직장내 질서유지, 성실근무 분위기 조성 등을 위하여 취업규칙 등에 근거하여 근로자의 복장을 규제할 수 있음.

- 노동조합이 단결력을 과시하기 위한 노조활동의 일환으로 규정복 이외에 리본·완장 등을 착용하는 것이 정당한 것인지 여부가 논란이 되며

- 쟁의행위에 들어가기 전에 투쟁복·머리띠·리본 등을 착용하는 행위가 업무의 정상적 운영을 저해하는 쟁의행위에 해당하는지 다툼이 발생

□ 판례 및 행정해석

〈 판례 〉

- 사업의 특성상 취업규칙 등에 의하여 복장을 엄격하게 관리하고 있는 경우 근무시간 중 지정된 근무복을 착용하지 않는 것은 징계사유에 해당될 수 있다고 판시

> ◈ 병원사업에서 사용자의 승인없이 조합원들로 하여금 모든 직원이 착용하도록 되어 있는 위생복 위에 "동지여 내가 있다. 그 날이 올 때 까지"라는 구호가 적힌 주황색 셔츠를 근무 중에도 착용하게 함으로써 병원의 환자들에게 불안감을 주는 등으로 병원내의 정숙과 안정을 해치는 행위를 계속한 것은 인사규정상 징계사유에 해당 (대법원 1996.4.23.선고 95누6151)

- 한편, 단체교섭 과정에서 규정된 복장을 착용하지 않는 것이 업무의 정상적 수행을 어렵게 하는 경우에는 규정복 미착용 자체가 쟁의행위에 해당한다고 봄.

> ◈ 사용자와의 단체협약 갱신협상에서 유리한 지위를 차지하기 위하여 (중략) 위생 문제에 특히 주의해야 하고, 신분을 표시할 필요가 있는 간호사들이 집단으로 규정된 복장을 하지 않는 것은 병원업무의 정상적인 운영을 저해하는 것으로 쟁의행위에 해당 (대법원 1994.6.14.선고 93다29167)

〈 행정해석 〉

- 택시회사의 사례에서 승무중 노조명찰 착용과 관련하여 노동조합이 조합원인 운전기사에게 노조의 명찰을 패용하도록 하는 것은 노조활동의 범위내에서 인정될 수 있을 뿐이므로 승무 중에 노조명찰을 패용하기 위하여는 노사간에 협의가 먼저 이루어지는 경우에 한하여 허용된다고 해석 (노조 01254-629, 1996.6.19.)

- 열차승무원이 투쟁구호가 적힌 조끼를 착용하고, 제모도 착용하지 않아 고객에게 불쾌감을 주고 승무원을 쉽게 구별하기 어렵게 한 사례에서 업무의 정상적 운영을 저해하였다면 쟁의행위에 해당하므로 노조법상 소정의 조정절차와 찬반투표 등을 거쳐 행해져야 한다고 해석 (협력 68140-30, 2002.1.25.)

□ 지도방안

- 노동조합이 평소에 단결활동의 일환으로 근무복 이외의 명찰 등을 패용하는 경우
  - 복장 자체가 그 업무수행에 중요한 요소가 되는 사업(열차·병원·호텔·백화점·은행 등)에 있어 근무복 이외의 명찰·리본 등을 근무시간 중에 착용하는 것은 단체협약에 근거가 있거나 사용자의 승인이 있어야 가능
  - 다만, 그렇지 않은 사업의 경우에 사업운영에 지장을 초래하지 않는 범위에서 정당한 노조활동의 일환으로 허용될 수 있을 것임.
- 한편, 단체교섭 및 쟁의행위 중에는 복장규정의 적용이 다소 완화되어 적용될 수 있다고 판단되는 바
  - 복장이 업무수행에 중요한 요소가 되는 사업의 경우라도 단순히 명찰·리본 등을 착용함으로써 노동조합의 요구사항을 표시하는 정도라면 업무를 저해하는 구체적 사실이 없는 한 쟁의행위로 보기는 어려울 것임.

· 다만, 투쟁복·사복 등을 착용함으로써 사업의 정상적 운영을 저해한다면 쟁의행위로 보아 쟁의행위의 요건을 충족하여야 할 것임.

- 복장이 엄격하지 않은 사업의 경우에는 복장규정을 준수하지 않더라도 사업의 정상적 운영을 저해하지 않는 한 쟁의행위로 보기 어렵다고 판단됨.

- 아울러, 투쟁복·리본·명찰 등의 내용이 사용자에 대한 근거 없는 비방·명예훼손 등을 내용으로 하는 경우라면 정당한 노조활동으로 인정하기 어려울 것임.

정당성이 부인되는 경우 주요 예상책임

☑ 징계책임
- 회사 복장규정 위반 등의 사유로 인한 사내 징계책임

☑ 민사책임
- 투쟁복·리본 등에 적힌 사항이 회사의 명예·신용을 훼손하는 불법행위가 되는 경우 민법 750조에 의거 손해배상 책임

☑ 형사책임
- 투쟁복·리본에 적힌 구호 등이 회사의 명예·신용 훼손 시 형법 제307조에 의거 명예훼손죄(2년이하의 징역·금고 또는 500만원 이하 벌금), 형법 제313조상 신용훼손죄(5년이하 징역 또는 1천500만원이하의 벌금) 가능
- 복장규정 위반으로 업무의 정상적 운영을 저해하는 경우 형법314조에 의거 업무방해죄(5년이하 징역 또는 1천500만원이하 벌금) 성립 가능

(5) 근로자가 아닌 자의 사업장 출입

□ 현황 및 문제점

- 원칙적으로 사업장내에서의 조합활동은 사용자의 시설관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 하며, 사용자는 업무상 필요에 따라 사업장 출입을 제한할 수 있음.

- 이와 관련, 특정 사업장에서 해고된 자가 노조활동을 이유로 노조사무실 출입 등을 요구함에 따라 허용 여부를 둘러싼 다툼이 발생
  - 또한, 지역노조·일반노조 등 초 기업단위 노조의 경우 노조간부 등의 사업장 출입을 둘러싸고 사용자의 시설관리권과 충돌을 일으키는 사례가 나타남.

□ 판례 및 행정해석

〈 판례 〉

- 사업장내에서의 조합 활동은 사용자의 시설관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 하며, 사용자는 업무상 필요성에 따라 사업장 출입의 제한이 가능

> ◈ 건조물 침입죄는 사실상의 주거의 평온을 그 보호법익으로 하는 것이므로 건조물 관리자의 의사에 반하여 건조물에 침입함으로써 성립하는 것이고, 일반적으로 개방되어 있는 장소라 하더라도 관리자가 필요에 따라 그 출입을 제한할 수 있음 (대법원 1996.5.10.선고 96도419)

- 부당노동행위 구제신청을 통해 해고의 효력을 다투고 있는 근로자라 하더라도 근로관계는 종료된 것이므로 일반적 사업장 출입을 금지한다 하여 부당하다고 할 수 없음.

> ◈ 해고의 효력을 다투고 있는 자를 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다 라는 노동조합법 제3조제4호 단서규정은 노동조합의 구성원이 될 수 있는 자격에 관하여 규정한 것일 뿐 사용자와 근로자와의 근로관계에 관한 규정은 아니므로 노동조합의 조합원으로서의 지위와 관련하여서만 적용이 되어야 할 것이고, 근로자와 사용자와의 개별적인 근로계약 일반의 효력에 확대 적용될 수는 없다 할 것이다. (대법원 2004.3.12. 선고 2003두11834 등)

- 한편, 단체교섭을 위임받은 자가 단체교섭 이외의 출입목적이나 허락범위를 벗어난 장소를 출입하는 경우에는 출입제한 조치가 가능하다고 판결

◈ 피고인이 속한 상급단체가 ○○노동조합으로부터 단체교섭에 관한 권한을 위임받았다 하더라도, 당시 그 노동조합이 파업에 돌입하면서 단체협약체결 촉구를 위한 결의 대회를 개최하는 데에 피고인 등이 참가하는 것은 정당한 단체교섭 행위라고 보기 어렵고, 그 회사 직원들이 피고인 등의 출입을 제한하기 위해 신분증을 제시하라고 요구한 것을 위법하다고 할 수 없음 (대법원 2002.4.12.선고 2000도3485)

〈 행정해석 〉

- 부당노동행위로 해고의 효력을 다투고 있는 자는 중앙노동위원회 재심판정 시까지 조합원으로서의 자격이 유지되므로 조합원으로서의 정당한 조합 활동을 위한 노조사무실 출입은 허용됨.(노조 01254-969, 1993.8.11.)

□ 지도방안

- 특정 사업장의 근로자가 아닌 자는 원칙적으로 단체협약 등에 근거가 있는 경우가 아니라면, 사용자의 승인을 받지 않는 한 사업장 출입이 허용되지 않음을 지도

- 다만, 업무에 지장을 초래하지 않는 범위 내에서 정당한 노조활동을 위하여 필요한 범위 내에서 사업장 출입은 허용되어야 함.

  - 조합원 접견 등을 위한 노동조합 사무실 출입, 사용자의 장소사용 승인을 받은 회의참석을 위한 회의장 출입, 단체교섭 및 협약체결을 위임받은 자가 단체교섭을 목적으로 하여 교섭장소를 출입하는 행위 등

- 사용자의 승인을 받아 출입한 경우라도 당초 허용된 출입목적을 위반하여 허용장소 이외의 장소를 출입하는 등 시설관리권을 침해하는 경우 이용금지·퇴거요구 등 가능

- 한편, 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 하여 해고의 효력을 다투고 있는 자의 경우에는

  - 일반적인 사업장 출입은 허용되지 않으나 중앙노동위원회 재심판정시까지는 조합원 자격은 유지되므로 정당한 노조활동을 위한 노조사무실 출입, 총회·대의원회 참석 등 사업장 출입은 허용

정당성이 부인되는 경우 주요 예상책임

☑ 형사책임

- 당해 기업의 근로자가 아닌 자가 사용자의 의사에 반하여 무단 출입하였을 경우 형법 제319조에 의거 건조물침입죄(3년이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금) 성립 가능
- 사용자가 퇴거를 요구하였음에도 정당한 사유없이 이에 불응할 경우 형법 제319조에 의거 퇴거불응죄(3년이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금) 성립 가능

(6) 조합원 개인의 노조활동 여부[6)]

□ 현황 및 문제점

- 조합원 개인의 행위가 노동조합의 결의·지시에 의하거나 묵시적인 수권 또는 승인을 받았다고 인정되는 경우 노조활동으로 인정

6) 조합원이 개인명의로 또는 반 집행부가 노동조합의 방침에 반하는 행위를 하는 경우에 노조활동으로 보호받을 수 있는지를 판단하기 위해서는 그러한 개인활동 등을 노동조합의 활동으로 볼 수 있을지 판단기준을 검토할 필요

- 이와 관련, 일부 조합원들의 노동조합의 의사에 반한 행위나, 근로조건 유지·개선 등을 위한 목적이 아닌 개인적 이익추구 행위는 조합활동으로 인정하기 곤란함에도
  - 일부 조합원들이 노조활동을 방해하는 독자적 행동을 하거나, 노조활동을 빙자하여 근거 없이 사용자를 고소하는 등 직장질서를 문란케 하는 사례가 발생

□ 판례 및 행정해석

〈 판례 〉

- 조합원의 행위가 그 행위의 성질상 노조활동으로 볼 수 있거나, 노동조합의 묵시적 수권이나 승인을 받았다고 볼 수 있는 경우에 노조활동으로 인정

> ◈ 조합원이 조합의 결의나 지시에 따라서 한 노동조합의 조직적인 활동 그 자체가 아닐지라도 그 행위의 성질상 노동조합의 활동으로 볼 수 있거나 노동조합의 묵시적인 수권이나 승인을 받았다고 볼 수 있을 때에는 그 조합원의 행위를 노동조합의 업무를 위한 행위로 보아야 함 (대법원 1999.11.9.선고 99두4273)

- 조합의 의사결정과정에서 소수파의 집행부 비판 등은 그 내용이 사실에 부합하고, 근로조건의 유지·개선 등 정당한 노조활동의 목적에 부합하는 한 노조활동으로 인정

◈ 유인물의 내용이 노동조합위원장에 대하여 조합원의 의견수렴에 충실을 기하지 못한 조합 운영상의 문제점을 지적하거나 근로기준법에 미달되는 각종 수당의 산정방식 등 근로조건의 개선을 요구하는 것인데다가 대부분 사실에 부합하는 점에 비추어 원고들의 위 유인물 배포행위는 기본적으로 노동조합의 민주적 운영과 활성화를 촉구하고 근로조건의 유지·개선과 근로자의 복리증진 기타 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하기 위한 것으로서 노동조합의 업무를 위한 행위로 보아야 함 (대법원 2001.4.27.선고 99두11042)

- 개인적 불만을 표출하기 위하여 명확한 근거 없이 사용자를 고소·고발하여 기업의 신용과 명예를 훼손하는 행위는 노조활동으로 보기 어려움.

◈ 회사의 임금산정방식이 잘못된 것이라는 명확한 근거나 확신이 없는 상태에서 원고가 이를 회사 내부에서 합리적으로 해결하려는 자세를 보이지 않은 채 굳이 노동관서에 고발이나 질의의 형태로 문제를 제기함으로써 회사의 신용과 명예가 크게 훼손되었고, 회사관계자들이 수차 노동관서에 불려가 조사를 받느라 업무에도 지장을 받았고, 원고가 임금산정 방법이 잘못되었다는 것을 구실로 회사측에 심히 부당한 요구를 한 것은 징계사유에 해당하므로 징계 후 전보 발령한 것은 정당함 (서울행정법원 2003.11.6. 선고 2003구합12578)

〈 행정해석 〉

- 근로자가 사용자에 대하여 근거 없는 고소·고발권을 남용한 행위는 노조활동으로 보기 어렵고, 이를 징계사유로 한 것은 정당하다고 판시 (중앙노동위원회 2000.12.18. 2000부노139)

□ 지도방안

- 조합원 개인의 행위가 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위로 인정받기 위해서는 노동조합의 목적에 부합하고, 그 행위가 노동조합을 위하여 행한 것으로 인정되어야 함을 지도
  - 다만, 노동조합의 명시적 결의·지시에 의한 것이 아니라도 묵시적 수권 또는 승인을 받았다고 인정되는 경우에도 조합 활동으로 인정 가능
  - 이 경우, 묵시적 수권 또는 승인을 받았는지 여부는 노동조합에서의 위치나 비중, 조합활동의 내용이나 목적, 평소 노동조합·임원 등과의 관계를 토대로 판단

- 노동조합 규약이나 방침 등에 위반하는 조합원의 활동은 성질상 노조 활동으로 볼 수 있는 등 특별한 사정이 없는 한 원칙적으로 노동조합 업무로 보기 어려움.
  - 다만, 조합선거에서 소수파의 선거운동이나 조합의 의사결정 과정에서의 집행부 비판 등은 근거 없는 비방이 아닌 한 조합의 민주적 운영을 위한 것으로 정당성이 인정

정당성이 부인되는 경우 주요 예상책임

☑ 징계책임
- 사내 질서문란 등을 이유로 한 사용자에 의한 사내 징계책임
- 노동조합 규약이나 방침 위반에 따른 노동조합 내부의 자체 징계책임

☑ 민사책임
- 조합원 개인활동이 회사의 명예·신용 훼손 등 불법행위 구성시 민법 제750조에 따른 손해배상 책임

☑ 형사책임
- 회사에 대한 근거없는 고소·고발 등의 경우 형법 제156조에 의거 무고죄 (10년 이하의 징역 또는 1천500만원이하의 벌금) 성립 가능

7 산별중앙교섭에 관한 법적쟁점 검토 등 지도지침

(노사관계법제과-105, 2008.8.20.)

시행 배경

○ 산별중앙교섭 등을 둘러싼 교섭방식, 쟁의절차 및 쟁의행위 등의 사항에 대한 **법률해석 상 쟁점이 다수 발생하고 있는 실정인 바**

- 합리적 산별 노사관계 교섭·쟁의질서의 정착을 지원하는 취지에서 **법적 쟁점에 대한 지도방안을 마련하여 시행함.**

가. 산별중앙교섭 교섭방식 요구를 위한 쟁의행위의 정당성

□ 검토 배경

- 쟁의행위의 주된 목적이 산별중앙교섭 참여요구 등 특정교섭방식 관철을 위한 것일 경우 이를 위한 쟁의행위가 목적상 정당한 것인지 여부를 검토할 필요

〈 관련 법률규정 〉

- 현행 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 "노조법"이라 함)은 단체교섭 및 쟁의행위의 대상에 대하여 명시적 규정을 두고 있지 않으므로 관련 법률 규정의 해석을 통하여 판단해야 함

- 동법 제2조제5호에 따른 노동쟁의의 정의규정에 의할 경우 단체교섭 대상이 제한적으로 해석되며, 동법 제29조제1항 및 제48조에 의할 경우 보다 넓게 인정 가능

※ 노조법 제2조제5호 : "노동쟁의"라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 "노동관계당사자"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 더 이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.

※ 노조법 제29조제1항 : 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.

※ 노조법 제48조 : 노동관계 당사자는 단체협약에 노동관계의 적정화를 위한 노사협의 기타 단체교섭의 절차와 방식을 규정하고 노동쟁의가 발생한 때에는 이를 자주적으로 해결하도록 노력하여야 한다.

□ 판례 및 행정해석

〈 판례 〉

- 대법원이 교섭방식을 둘러싼 교섭결렬이 쟁의행위의 대상이 되는지 판단한 사례는 없으나, 근로조건 이외의 사항에 관한 분쟁은 노동쟁의가 아니라고 보아 정당성을 부인

- 즉, 대법원은 노조법상 쟁의행위는 제2조제5호에 규정된 노동쟁의 상태를 둘러싼 주장을 관철할 목적으로 이루어져야 쟁의행위로서 정당성을 인정할 수 있다는 입장[7]이며

  - 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치가 아닌 분쟁상태는 노조법 제2조 제5호의 노동쟁의 상태로 볼 수 없다고 판시

〈 행정해석 〉

- 행정해석은 노조법상 노동쟁의 상태에서 쟁의행위를 할 수 있으며, 교섭방식을 둘러싼 교섭결렬의 경우 노동쟁의 상태가 아니므로 쟁의행위 요건을 갖추지 않은 것으로 봄.(노사관계법제팀-161, 2006.1.18.)

7) 대법원 1991.1.29.선고 90도2852, 대법원 1996.2.23.선고 94누9177, 대법원 2003.7.25.선고 2001두4818 등, 헌법재판소도 같은 입장(헌법재판소 2004.7.15.자 2003헌마878 결정)

- 또한, 산업별 노동조합의 집단교섭 요구에 대하여 사용자측이 개별교섭을 주장하더라도 정당한 이유없는 교섭거부로 보기는 어렵다는 입장(노조 01254-481, 2000.6.13. 등)

□ 쟁점 검토 및 지도방안

〈 쟁점 검토 〉

- 산별중앙교섭 교섭방식은 근로조건의 결정에 관한 문제라고 보기 어렵고, 근로조건의 결정에 대한 충분한 자주적 교섭이 이루어지지 않았다는 점에서 노동쟁의 상태로 해석 곤란

- 한편, 사측이 산별중앙교섭이 아닌 대각선 교섭방식을 통하여 근로조건에 대한 교섭에 응하겠다는 입장이라는 점에서 사측의 교섭거부가 부당하다고 보기 어렵고

  - 특히, 업종별 특성·지리적 근접성·지불능력 등이 상이한 상황에서 이중·삼중의 보충교섭이 불가피한 상황을 고려하면 산별중앙교섭 요구는 정당성을 결여한다고 판단

- 또한, 노동3권 보장은 "협약자치"를 보장하기 위한 것으로 볼 때 근로조건 결정의 최소단위인 사업장에서의 교섭의무는 보장할 필요성이 인정되나 초 기업단위까지 당사자의 의사를 무시하고 이중·삼중 교섭을 강요하는 것은 부당

- 노동조합이 일부 산업에서 다단계 파업의 우려가 큰 산별교섭을 요구하고 쟁의행위를 하는 것, 사용자의 근로조건에 대한 결정권(경영권)을 강제로 제3자에 위임하거나 양도하게 하는 것은 쟁의권 남용[8]으로 정당성을 인정하기 어려움

8) 노동조합 및 노동관계조정법 제30조제1항은 노동조합에 대해서도 성실교섭 의무 및 권한남용 금지에 대하여 규정하고 있는 바, 교섭권의 위임은 노사 당사자가 자발적 의사에 의하여 행사하여야 하며 노사 일방이 교섭권 위임을 강제하는 것은 동조 위반에 해당

〈 지도방안 〉

☞ 쟁의행위의 주된 목적이 산별중앙교섭 참여를 요구하는 교섭방식에 관한 것일 경우에는 쟁의권의 남용으로 보아 쟁의행위 목적상 정당성이 없음을 지도

☞ 특정 사업장을 대상으로 산별 중앙교섭 의제에 대한 교섭을 요구하면서 쟁의행위를 하는 것도 사실상 산별중앙교섭 방식 관철을 위한 것으로 보아 정당성이 없음을 지도

나. 사측의 교섭거부가 정당하고 교섭미진으로 행정지도가 내려질 경우 쟁의행위의 절차적 정당성

□ 검토 배경

- 산별중앙교섭 참여를 사측이 거부하는 것이 정당하다고 할 때 이를 둘러싼 공방만으로 임·단협에 대한 실질교섭이 없는 상황에서 행정지도 위반시 쟁의행위 정당성을 검토

  ※ 일부 노조는 대법원 판례를 근거로 노동위원회의 행정지도 결정 후에 쟁의행위를 하는 것이 절차적 위법이 아니라고 주장

〈 관련 법률규정 〉

- 현행 노조법은 노동쟁의 상태 발생을 전제로 쟁의행위를 할 수 있는 것으로 해석되는 바, 노동쟁의 관련 규정은 더 이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우로 규정

  ※ 노조법 제2조제5호 : "노동쟁의"라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 "노동관계당사자"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 더 이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.

- 한편, 조정전치주의를 채택하여 조정절차를 거치지 아니하면 쟁의행위를 행할 수 없다고 규정

  ※ 노조법 제45조제2항 : 쟁의행위는 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 기간 내에 조정이 종료되지 아니하거나 제63조의 규정에 의한 기간 내에 중재재정이 이루어지지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

□ 판례 및 행정해석

〈 판례 〉

- 대법원은 사측이 교섭을 거부·해태한 사실이 인정되는 사례[9]에서 노동조합이 쟁의행위에 들어간 경우 비록 노동위원회가 행정지도 결정을 내렸더라도 절차적 정당성이 상실되는 것은 아니라고 판시

◈ 조정은 당사자 사이의 자주적인 해결에 노동위원회가 조력하는 제도인 점, 이 사건과 같이 사용자 측의 교섭거절로 실질적인 교섭이 이루어지지 아니한 경우 중앙노동위원회가 이를 노동쟁의가 아니라는 이유로 조정결정을 하지 아니한다면 오히려 조정전치주의 때문에 노동조합의 쟁의권이 부당하게 침해된다는 점, 헌법상 단체행동권을 보장하는 규정 취지와 노조법 제45조, 제54조의 해석상 조정종결원인과 관계없이 조정이 종료되었다면 노조법 제5장 제2절의 조정절차를 거친 것으로 보는 것이 타당한 점 등에 비추어 보면 중앙노동위원회의 행정지도 이후에 이루어진 이 사건 쟁의행위는 노조법 제45조의 규정에 따라 일응 조정절차를 거친 이후에 이루어진 쟁의행위로 보는 것이 옳고, 이렇게 본다면 이 사건 쟁의행위의 절차적 정당성도 인정된다 할 것이다. (○○자동차서비스 사건, 대법원 2001.6.26.선고 2000도2871)

- 한편, 쟁의행위의 시기와 절차를 위반한 경우 바로 정당성이 상실되지 않고 국민생활이나 사업운영에 예기치 않은 손실을 초래하였는지 여부 등 구체적 사정을 살펴서 정당성 유무를 판단해야 한다는 입장

9) 단협의 유효기간임에도 IMF 외환위기에 따른 구조조정이 예상되어 고용안정협약 체결을 요구하는 교섭요구가 정당하고 사측에 교섭의무가 있다고 봄.

◈ 쟁의행위의 시기와 절차에 관한 노동쟁의조정법 제14조, 제16조에 위반함으로써 같은 법 제47조, 제48조의 벌칙적용 대상이 된다고 하여 이것만으로 바로 쟁의행위로서의 정당성이 상실되는 것은 아니고, 그 위반행위로 말미암아 국민생활의 안정이나 사용자의 사업운영에 예기치 않는 혼란이나 손해를 끼치는 것과 같은 부당한 결과를 초래하는지의 여부 등 구체적 사정을 살펴서 그 정당성 유무를 가려야 한다. (대법원 1991.5.14.선고 90누4006)

- 또한, 교섭미진의 책임이 노동조합에 있는 경우는 노동쟁의 상태에 이르지 않았다고 보고 쟁의행위의 정당성을 부인한 판례가 있음

◈ 노사간 충분한 교섭없이 쟁의발생 신고를 하여 노동위원회가 행정지도를 한 사례에서 노동조합 측에서 회사측의 단체협약 체결권한에 대한 의문을 해소시켜 줄 수 있음에도 불구하고 이를 해소시키지 않은 채 단체교섭만을 요구하였다면 단체교섭을 위한 진지한 노력을 다하였다고 볼 수 없고 따라서, 그러한 상황에서 가진 단체교섭이 결렬되었다고 하더라도 이를 이유로 하는 쟁의행위는 그 목적과 시기, 절차에서 정당한 쟁의행위라고 볼 수 없다고 판시 (대법원 2000.5.12.선고 98도3299 등)

〈 행정해석 〉

- 노동위원회는 교섭미진을 이유로 한 행정지도 결정에 있어 2001.3월 조정업무처리지침을 변경하여 사용자의 교섭거부·해태사유가 정당하고, 교섭미진의 책임이 노동조합에 있는 경우에 한해 행정지도 결정을 내리도록 함

- 노동위원회가 노조법 제2조제5호에 의한 노동쟁의에 해당되는지의 여부를 검토하고 조정대상이 아니라고 인정하여 당사자에게 자주적 교섭진행을 권고하는 등 다른 해결방법을 알려 주었다면 이는 동법 제45조제2항에 규정된 조정절차를 거쳤다고 할 수 없으며, 향후 별도의 조정절차를 거치지 않고 바로 쟁의행위에 들어간다면 이는 동법 제45조제2항(조정전치) 위반이라고 할 수 있음 (협력 68140-87, 1998.3.12.)

□ 쟁점 검토 및 지도방안

〈 쟁점 검토 〉

- 판례의 입장은 행정지도 결정이 내려졌을 때라고 하더라도 사용자에게 교섭미진의 책임이 있는 것인지 여부를 기준으로 절차적 정당성 여부를 판단하여야 한다는 것임

- 2001.3월 조정업무 지도지침이 교섭미진의 책임이 노동조합에 있는 경우에 한해 행정지도 결정을 하도록 변경되었으므로 행정지도를 위반한 쟁의행위는 절차적으로 위법

- 한편, 산별중앙교섭 참여문제로 교섭이 결렬되는 경우 사측이 산별중앙교섭에 응해야 할 의무는 없으므로

  - 교섭미진의 책임이 사용자에게 있다고 보기 어렵다는 점에서 노동위원회의 행정지도 대상이라고 판단

〈 지도방안 〉

☞ 산별중앙교섭을 둘러싼 다툼만으로 근로조건에 대한 교섭이 미진하여 노동위원회가 행정지도 결정을 내린 경우에 동 행정지도 결정을 위반하여 쟁의행위에 들어갈 경우

  - 조정전치주의 위반으로 노조법 위반의 문제가 발생하며

  - 쟁의행위의 절차적 요건에 위반되었다는 점에서 절차위반으로 인한 불법파업에 해당함을 지도

다. 산별교섭의 교섭권자와 쟁의행위 책임의 귀속

□ 검토배경

- 노동조합이 산별 단위노조 형태로 구성된 경우 노조 산하의 지부·분회가 독립적으로 교섭권 및 쟁의권을 행사할 수 있는 것인지 검토할 필요
  - 이와 관련 산별노조가 쟁의행위를 결의한 경우 산하 지부·지회도 별개의 교섭 및 쟁의권의 주체로서 지위를 인정할 수 있을 것인지 검토가 필요

〈 관련 법령규정 〉

- 현행 노조법은 노동조합의 대표자가 교섭권 및 협약체결권을 갖는다고 규정하고, 교섭 또는 단체협약 체결권한을 위임할 수 있도록 규정

  ※ 노동조합 및 노동관계조정법 제29조 : ①노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 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.

- 노조법 시행령은 노동조합의 지부·분회 등도 행정관청에 노동조합의 설립 신고를 할 수 있도록 규정

  ※ 노조법시행령 제7조 : 근로조건의 결정권이 있는 독립된 사업 또는 사업장에 조직된 노동단체는 지부·분회 등 명칭여하에 불구하고 법 제10조제1항의 규정에 의한 노동조합의 설립신고를 할 수 있다.

□ 판례 및 행정해석

〈 판례 〉

- 대법원은 지부가 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립된 조직체로서 활동하는 경우 독자적으로 단체교섭하고 단체협약을 체결할 수 있다는 입장

◈ 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 노조법 시행령 제7조에 따라 설립신고를 하였는지 여부에 영향을 받지 않는다. (대법원 2001.2.23.선고 2000도4299 판결)

〈 행정해석 〉

- 그간 행정해석은 노동조합 지부·분회 등이 원칙적으로 노동조합 내부조직에 불과하나 노조법시행령 제7조의 규정에 의하여 설립신고를 하거나, 교섭권을 위임받은 경우 교섭 및 단체협약을 체결할 수 있다고 봄

◈ 노조법 시행령 제7조의 규정에 의하여 설립신고증을 교부받지 않은 노동조합의 지부·분회 등은 노동조합의 내부조직에 불과하므로 노동조합의 대표자가 지부·분회장에게 교섭권을 위임하는 등 달리 볼 사정이 없는 한 지부·분회장은 교섭 및 단체협약을 체결할 권한이 없는 것이 원칙임 (노조 68107-867, 2002.11.15.)

◈ 기업단위 노조가 조직형태 변경결의에 의해 전국단위 산별노조로 전환한 후 지회단위의 쟁의행위를 할 경우에 있어서 쟁의행위에 대한 결의는 산별노조의 규약에 의거 지회가 노동쟁의의 당사자 능력을 부여받고 있는 경우라면 지회 재적조합원 과반수의 찬성으로 결정하여야 할 것임 (협력 68107-240, 2001.5.21.)

□ 쟁점 검토 및 지도방안

〈 쟁점 검토 〉

- 산별노조의 조직원리상 원칙적으로 산별노조 본조가 교섭 및 쟁의권을 행사함이 원칙이나

- 현실적으로 지부·분회의 독자적 역할을 감안할 때 독자적 규약 및 집행기관을 갖고 있는 지부·분회가 단체협약을 체결한 경우 교섭권 위임 여부와 관계없이 그 효력을 부인하기 어려움

- 한편, 산별노조의 위임을 받아 지부 등 산하조직이 교섭 및 쟁의행위를 하였다면 그 책임은 산별노조의 조직원리상 본조가 책임을 부담하게 되며,
  - 지부·분회의 독자성이 인정되는 경우 지부·분회의 책임도 인정할 수 있을 것임
- 다만, 본조의 규약 등에 반하여 지부·분회가 교섭 및 쟁의행위를 하였거나, 본조의 방침에 부합하더라도 자주적 규약과 의사에 따라 이루어지고 본조의 관여사실을 인정할 수 없는 경우 지부·분회에만 책임을 부과함이 타당

〈 지도방안 〉

☞ 산별노조의 지부·분회라고 하더라도 독자적 규약 및 집행기관을 갖고 있는 경우 단체교섭 및 쟁의행위에 있어 독자적 지위를 인정

☞ 산별노조가 시기집중 파업 등을 통하여 쟁의행위에 돌입한 경우 쟁의행위에 따른 민형사상 책임은 일차적으로 본조 집행부에 있으나
  - 독자적 실체를 인정받는 지부 등 산하조직의 간부도 병렬적으로 책임을 지게 됨을 지도하며, 그 책임의 정도는 파업에 이르게 된 경위 등 구체적인 사정에 따라 판단

라. 파업찬반투표 대상과 절차

□ 검토 배경

- 중앙교섭 결렬을 이유로 한 파업과 지부·분회교섭 결렬로 인한 파업에 대해 각각 파업 찬반투표를 거쳐야 하는 것인지 검토할 필요
  - 아울러, 대각선교섭 결렬의 경우 파업찬반투표 산정범위에 대해서도 정리할 필요

〈 관련 법률규정 〉

- 쟁의행위는 조합원 찬반투표 절차를 반드시 거쳐야 하나, 찬반투표 산정범위 등에 관한 기준은 해석으로 운영

  ※ 노조법 제41조제1항 : 노동조합의 쟁의행위는 그 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다.

□ 판례 및 행정해석

〈 판 례 〉

- 중앙교섭, 지부·분회교섭 파업찬반투표를 동시 진행하는 것의 적법성 여부에 대한 판례는 없음

- 한편, 판례는 지부·분회 교섭결렬시 파업찬반투표의 산정범위에 대하여 해당 지부 또는 분회의 교섭단위에서 파업찬반투표를 거쳐야 한다고 판시

◈ 대법원은 쟁의행위절차가 적법한 것인지를 판단한 사례에서 지역노조 지부가 쟁의행위를 한 경우 지부 단위에서 찬반투표를 거친 것이 적법하다고 판시 (대법원 2004.9.24.선고 2004도4641)

◈ 서울행정법원은 금속노조 사내하청지회와 복수의 하청회사 간에 대각선 교섭을 진행하다가 교섭이 결렬된 경우에 개별사용자 단위 사업장에 적용될 단체협약 체결을 위해 교섭을 하는 것이기 때문에 쟁의행위 찬반투표는 개별 기업별로 당해 기업의 조합원에 한하여 실시하여야 한다고 판시 (서울행정법원 2006.9.14.선고 2005구합35902)

〈 행정해석 〉

- 산별노조와 대각선 교섭형태로 교섭이 이루어지고 있는 경우 쟁의행위 찬반투표 산정범위는 당해 기업의 조합원들로만 실시하여야 함 (노동조합과-1512, 2004.6.7.)

□ 쟁점 검토 및 지도방안

〈 쟁점 검토 〉

- 중앙교섭과 지부·분회교섭은 교섭주체와 교섭의제가 구분될 수 있다는 점에서 원칙적으로 별개의 쟁의행위 찬반투표절차를 거쳐야 할 것이나
  - 조합원의 내부의사 수렴절차에서 노동조합의 자율적 결정권한을 존중하는 취지에서 중복적으로 동시에 진행하는 것도 가능하다고 판단됨
- 한편, 대각선 교섭, 지부·분회단위의 교섭결렬을 이유로 쟁의행위 찬반투표의 가결여부는 당해 교섭을 통해 체결될 단체협약을 적용받는 조합원의 범위를 기준으로 판단해야 하며
  - 산별노조가 모든 사용자에게 그 효과를 미치는 것을 목적으로 특정 사용자에만 중점파업을 하는 경우라면 교섭단위에 속한 모든 조합원을 대상으로 찬반투표 가결 여부를 판단

〈 지도방안 〉

☞ 중앙·지부·분회의 교섭에 대하여 쟁의행위 실시 여부에 대하여 한번에 중복적으로 파업찬반투표를 실시하는 것도 절차적으로 유효한 것으로 인정

☞ 파업찬반투표의 산정기준은 단체협약의 적용을 받는 조합원의 단위를 기준으로 가결여부를 판단
  - 구체적 산정범위는 아래의 기준을 적용

파업찬반투표 산정범위

○ 교섭단위별
- 중앙교섭 참여 사업장 : 공동 교섭단위에 속하는 전체 사업장 소속 조합원 수 기준 과반수
- 기업지부 대각선 교섭 : 해당 기업 소속 조합원 수 기준 과반수

○ 교섭수준별
- 중앙교섭 결렬시 : 중앙교섭에 참여하는 전체 사업장 소속 조합원 수 기준 과반수
- 지부교섭 결렬시 : 해당 지부 조합원 수 기준 과반수

마. 쟁의조정신청 절차

□ 검토 배경

- 산별노조의 중앙·지부·분회 교섭에 대한 쟁의조정신청을 본조위원장이 일괄적으로 묶어서 신청하는 것이 위법 또는 부당한 것인지 여부를 검토할 필요
  - 중앙교섭이 교섭미진을 이유로 행정지도 결정이 내려진 경우 하위교섭인 지부·분회 교섭에 대해서도 일률적으로 행정지도 할 것인지 여부도 검토

□ 쟁점 검토 및 지도방안

〈 쟁점 검토 〉

- 산별노조 본조에서 중앙노동위원회에 일괄 조정신청하는 것이 상하위 교섭 간 연계가 미흡하고, 교섭결렬에 이르지 않은 경우도 조정신청이 제기되는 등의 한계가 있으나
  - 교섭권의 위임에도 불구하고 위임자에게 여전히 교섭권이 병렬적으로 남아 있고*, 현행 노조법이 협약수준별 효력의 차이를 두지 않는 점 등에서 위법하다고 보기는 어려움

> ◈ 대법원은 단체교섭 권한의 위임은 그 위임 후 이를 해지하는 등의 별개의 의사표시가 없더라도 그 노동조합의 단체교섭권한은 여전히 그 수임자의 단체교섭 권한과 중복하여 경합적으로 남아 있다고 판시 (대법원 1998.11.13.선고 98다20790)

  - 또한, 조정신청에 있어 노동조합 자율성을 보장하고, 교섭·쟁의기간을 짧게 하는 장점도 있다는 점에서 나름대로 합리성을 인정할 수 있음

- 다만, 지부·분회의 독자적 단체교섭권과 단체협약 체결권을 존중하는 취지에서 지부·분회가 일괄적 조정신청에 반대하는 경우 신청대상에서 제외함이 타당

- 한편, 상위교섭에서 교섭미진으로 행정지도 결정이 내려진 경우라도 하위교섭은 구체적 교섭진행 상황을 고려하여 행정지도 여부가 결정되는 것이 타당
  - 즉, 지부·분회의 하위교섭을 보충교섭으로만 평가하는데 무리가 있고, 지부·분회의 독자적 교섭권을 부정하는 결과가 될 수 있으므로 행정지도 여부를 별도로 결정할 필요

〈 지도방안 〉

☞ 산별노조 본조의 위원장이 지부·분회 교섭에 관해서도 일괄조정신청을 하는 것이 위법·부당하다고 보기 어려우므로 일괄 조정신청을 인정
  - 다만, 지부·분회가 일괄 조정신청에 반대하는 경우에는 지부·분회의 의사를 존중하여 별도로 조정신청을 허용

☞ 상위수준의 교섭이 교섭미진을 이유로 행정지도 결정이 난 경우라 하더라도 하위수준의 교섭은 각 지부·분회의 구체적 교섭진행 상황을 고려하여 행정지도 여부를 결정

바. 간헐적 반복파업 시 쟁의절차

□ 검토 배경

- 산별교섭 과정에서 수차례 쟁의행위가 이루어질 경우 쟁의행위를 할 때 마다 조정절차 및 찬반투표 절차를 거쳐야 하는지 검토할 필요

□ 행정해석

- 행정해석은 최초의 찬반투표 및 조정신청 등을 할 당시와 비교하여 노동쟁의 상태의 동일성이 유지되는 것인가를 기준으로 판단해야 한다는 입장

- 즉, 다시 쟁의행위를 하고자 할 때 새로운 쟁점이 추가되어 교섭을 실시하는 등 두 시점 사이에 노동쟁의 상태의 동일성을 인정하기 어려운 객관적 사정이 없다면 조정절차, 조합원 찬반투표 등을 다시 거치지 않아도 무방하다는 견해 (협력 68107-168 2002.5.10., 협력 68107-112 2002.4.8. 등)

□ 지도방안

☞ 단일 임단협 교섭과정에서 수차례 쟁의행위가 발생할 경우 주된 쟁의행위의 목적이 유지되는 등 노동쟁의의 동일성이 인정된다면

- 쟁의행위 찬반투표 및 조정절차를 반복하여 거칠 필요가 없는 것으로 쟁의절차를 지도함

사. 직장폐쇄 시 지도방안

□ 검토배경

● 산별교섭 과정에서 노동조합이 쟁의행위를 간헐적으로 반복하는 쟁의전략을 구사하는 경우 사용자의 대항수단으로서 직장폐쇄가 가능할 수 있는지를 검토

〈 관련 법률규정 〉

● 현행 노조법은 직장폐쇄의 요건에 대하여 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에 할 수 있도록 규정(위반시 1년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금 부과)

- 절차적 요건으로서 미리 행정관청 및 노동위원회에 신고하도록 규정 (위반시 500만원 이하 과태료 부과)

※ 노조법 제46조 : ①사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있다 ②사용자는 제1항의 규정에 의한 직장폐쇄를 한 경우에는 미리 행정관청 및 노동위원회에 각각 신고하여야 한다.

□ 판례 및 행정해석

〈 판 례 〉

- 노사간 교섭경과, 노동조합의 쟁의행위 태양, 사용자측이 받은 압력의 정도 등을 비교하여 방어수단으로서 상당성이 있어야 함

◈ 사용자의 직장폐쇄는 사용자와 근로자의 교섭태도와 교섭과정, 근로자의 쟁의행위의 목적과 방법 및 그로 인하여 사용자가 받는 타격의 정도 등 구체적인 사정에 비추어 근로자의 쟁의행위에 대한 방어수단으로서 상당성이 있어야만 정당한 쟁의행위로 인정될 수 있다고 하면서 정당성을 부인함 (대법원 2003.6.13.선고 2003두1097)

- 노사간 힘의 균형이 깨지고 사용자측이 현저히 불리한 압력을 받는 경우에 방어적·수동적 목적으로 사용 가능

◈ 준법투쟁 3일만에 전격적으로 단행한 직장폐쇄는 근로자 측의 쟁의행위에 의해 노사간에 힘의 균형이 깨지고 오히려 사용자 측에 현저히 불리한 압력이 가해지는 상황에서 회사를 보호하기 위하여 수동적·방어적인 수단으로서 부득이하게 개시된 것이라고 보기 어려우므로, 결국 회사의 직장폐쇄는 정당성을 결여하였다 할 것이고, 따라서 직장폐쇄기간 동안의 임금지급 의무를 면할 수 없다고 판시 (대법원 2000.5.26.선고 98다34331)

◈ 건축사협회 노동조합이 회의실을 점거하는 형태로 파업을 시작한 지 불과 4시간 만에 사용자가 바로 직장폐쇄 조치를 취한 것이 정당한 쟁의행위로 인정되지 아니하므로 사용자측 시설을 정당하게 점거한 조합원들이 사용자의 퇴거요구에 불응하였더라도 퇴거불응죄가 성립하지 아니함 (대법원 2007.12.28.선고 2007도5204)

〈 행정해석 〉

- 판례와 마찬가지로 노사간의 교섭경과, 노동조합의 쟁의행위 태양, 사용자측이 받은 압력의 정도 등을 비교하여 방어수단으로서 상당성이 인정되어야 한다는 입장(직장폐쇄 관련 쟁점해설, 2005.6, p20)

□ 쟁점 검토 및 지도방안

〈 쟁점 검토 〉

- 현행 판례의 입장을 볼 때 직장폐쇄의 요건은 노동조합의 쟁의행위로 인해 사용자가 현저히 불리한 지위에 놓일 때 방어적·대항적 목적으로 사용가능한 것으로 해석됨
  - 따라서, 노사간 교섭경과, 노동조합 쟁의행위의 태양, 사용자측이 받은 경제적 피해 등을 종합하여 판단해야 함
- 이와 관련, 산별교섭 과정에서 부분파업 등이 발생하는 경우라도 수차례 반복됨으로써 사용자측이 현저히 불리한 지위에 놓이는 경우라면 대항수단으로 상당성이 인정된다고 판단됨
- 한편, 반복되는 쟁의행위의 경우 노동쟁의 상태의 동일성이 인정되는 경우라면 쟁의행위가 사실상 연속되는 것으로 보아 최초의 쟁의발생 시점을 쟁의행위 개시시점으로 봄이 타당

〈 지도방안 〉

☞ 간헐적으로 반복되는 부분파업의 경우라도 이러한 행위가 반복된다면 방어적·대항적 목적으로 직장폐쇄를 통해 대응할 수 있음을 지도
  - 구체적 개시 시점의 정당성은 노사의 교섭태도와 교섭과정, 근로자의 쟁의행위의 목적과 방법, 사용자가 받은 경제적 타격 등을 종합적으로 고려하여 판단

☞ 반복되는 쟁의행위의 경우 노동쟁의 상태의 동일성이 인정되는 경우라면 노조법상 직장폐쇄 개시시점에 대한 제한규정(제46조제1항)을 적용함에 있어 최초의 쟁의행위가 발생한 시점을 쟁의행위 개시시점으로 인정

8 복수노조 사업(장)에서의 산별교섭 지침

(노사관계법제과-242, 2012.1.27.)

1. 배경

- '11.7.1.부터 복수노조 사업장의 경우 교섭창구를 단일화하여 사용자에게 교섭요구 하여야 하며, 산별노조 역시 교섭창구단일화 규정이 적용

  * 법 제29조의2(교섭창구 단일화) ①하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합을 정하여 교섭을 요구하여야 한다.

- 이에 따라 복수노조 교섭창구단일화 제도 시행에 따라 산별교섭과 관련된 변경된 내용을 지침으로 시달하고자 함

  - 이 지침과 배치되는 기존 지침(산별중앙교섭에 관한 법적쟁점 검토 등 지도지침, 노사관계법제과-105, 2008.8.20.)이나 행정해석은 그 배치되는 한도 내에서 폐기하되, 이 지침에서 정하지 않은 사항은 기존 지침과 행정해석을 적용

2. 복수노조 사업장의 산별교섭 가능 요건

- 산별교섭과 복수노조 교섭창구단일화는 별개의 제도로서 복수노조 교섭창구단일화 제도가 시행되더라도 노사 당사자간 합의를 통해 산별교섭이 가능하나

  - 노조가 적법한 교섭권을 획득하지 못한 경우에는 교섭자체가 불가능하므로 산별교섭도 당연히 불가

- 따라서, 교섭창구단일화 절차 등을 거쳐 적법한 교섭권을 획득한 후 노사 당사자간 합의를 통해 산별교섭 가능

3. 산별 단체협약의 효력

- 적법한 교섭권을 획득하지 못한 사업(장)의 경우 산별교섭에 참여할 수 없으며, 참여했더라도 산별 단체협약이 적용되지 않음

  * 개별교섭 동의는 자율적 단일화 기간 중에만 가능하므로 산별교섭에 참여했다 하여 개별교섭 동의가 이루어진 것으로 볼 수 없음

- 교섭창구단일화 절차가 완료되지 아니한 상태에서 산별교섭에 참여하여 산별협약이 체결된 경우에는

  - 이후 당해 사업(장)에서 산별노조가 교섭권을 획득하면 그 획득한 때로부터 효력을 가지며
  - 교섭권을 획득하지 못한 경우에는 당해 사업(장)에는 산별협약이 적용되지 않음

4. 산별노조의 쟁의행위

- 산별교섭이 결렬되었다고 하더라도 교섭권을 획득하지 못한 사업(장)에서는 산별교섭 결렬을 이유로 쟁의행위를 할 수 없음

- 교섭권을 획득한 사업(장)의 경우에 조합원 찬반투표 요건은 산별교섭 단위가 아닌 사업(장) 단위로 판단해야 함

  - 산별노조가 교섭대표노조인 경우에는 당해 사업(장)의 창구단일화 과정에 참여한 전체 노동조합의 조합원 과반수의 찬성을 얻어야 하고

    * 공동교섭대표단 구성에 포함되지 않는 조합원 10%미만 노동조합의 조합원도 대표단 구성에는 참여할 수 없더라도 창구단일화 절차에는 참여한 것이므로 조합원 찬반투표의 대상에 포함되어야 함

  - 개별교섭 동의를 통해 교섭권을 획득한 경우에는 당해 사업(장) 소속 산별노조 조합원의 과반수 찬성을 얻으면 됨

9 유니온숍 해고의무 부담여부 해석지침

(노사관계법제과-89, 2008.8.19.)

가. 배경

- 최근 특정 단체협약에 "종업원은 입사와 동시에 조합원이 된다"고 규정하고 있으나 조합 미가입자 또는 탈퇴자에 대한 해고조항을 두고 있지 아니한 경우
  - 사용자가 조합탈퇴자에 대해 해고의무를 부담하는지 여부에 대한 논란이 많아 명확히 정리 필요

나. 관련 법 규정

- 노조법 제81조제2호에서 근로자가 노동조합에 가입·탈퇴할 것을 고용조건으로 하는 행위는 사용자의 부당노동행위로 간주
  - 다만, 유니온숍을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하되, 근로자가 노동조합을 제명*된 것을 이유로 신분상 불이익한 행위를 할 수 없도록 함

    * 2011.7.1.부터는 다른 노조 조직·가입할 경우도 불이익행위 금지

노조법 제81조제2호

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 당해 노동조합에서 제명된 것(2011.7.1.부터 시행 : 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것)을 이유로 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.

다. 판례, 행정해석 및 학설

1 판례

- 유니온숍 협정은 노동조합의 단결력을 강화하기 위한 강제의 한 수단으로서 근로자가 대표성을 갖춘 노동조합의 조합원이 될 것을 "고용조건"으로 하고 있는 것이므로,

  - 단체협약에 유니온숍 협정에 따라 '근로자는 노동조합의 조합원이어야만 된다'는 규정이 있는 경우에는 다른 명문의 규정이 없더라도 사용자는 노동조합에서 탈퇴한 근로자를 해고할 의무가 있다. 그러나 이러한 의무는 단체협약상의 채무일 뿐이어서 채무불이행 자체가 지배·개입에 의한 부당노동행위라고 단정할 수 없다. (대법원 1998.3.24.선고 96누16070)

2 기존 행정해석

- 사용자가 유니온숍 협정 체결로 단협에 의거 노조 탈퇴자에 대하여 해고할 경우 사용자가 해고하여야 함을 정확히 알려 주고 그럼에도 근로자가 노조를 탈퇴할 경우에는 해고가 가능함 (노조 01254-1336, 1994.10.11.)

- 노조법에 의해 허용되고 있는 유니온숍 제도는 근로자들이 노조에 가입하지 않거나 자발적으로 탈퇴하는 경우 노조의 요구에 의해 사용자가 당해 근로자를 해고할 의무를 지게 되는 것을 본질적 내용으로 하는 약정임 (노조 68107-547, 2001.5.12. 등)

- 유니온숍 협정에 체결되어 있는 사업장에서 근로자가 노조를 탈퇴한 경우라면 사용자는 지체없이 해당 근로자에게 동 협정에 따라 해고할 의무가 있음을 알려 주어야 하며, 이와 같은 고지에도 근로자가 노조 탈퇴 의사를 철회하지 않는 때에는 단체협약에 따라 해고할 의무가 있다할 것임 (노동조합과-1807, 2005.7.4.)

3 중앙노동위원회 결정

- 유니온숍 제도하에서 임의 탈퇴한 조합원의 사용자 해고의무 여부에 대한 현행 노조법 단서규정의 유니온숍 제도의 법적성격을 보면, 사용자의 금지행위인 부당노동행위의 예외조항으로 사용자가 노동조합에 가입·탈퇴를 고용조건으로 하는 근로계약을 체결하더라도 부당노동행위로 논하지 않겠다는데 지나지 않았으므로 이는 소극적으로 해석하여야 할 사항이지, (해고의무 규정이) 단협상 명시되지 않은 사항까지 적극적으로 확대 해석하여 해고 이행의무를 인정할 수 없다. (중앙노동위원회 95부노139, 1995.11.17. ; 서울고등법원 1996.9.20.선고 95구37003)

4 학설

- 단체협약상 "종업원은 자동적으로 노동조합의 조합원이 된다"는 규정만 있을 경우 기존 대법원 판례에 따라 해고의무를 부담한다는 입장과 해고의무가 없다는 입장으로 나누어져 있음

라. 해석지침

- 적극적 단결강제를 보장하기 위한 유니온숍 조항의 취지를 근거로 현행 판례와 행정해석은 단체협약상 명시적인 규정이 없더라도 노동조합을 임의탈퇴시 사용자가 해고의무를 부담하는 것으로 해석하고 있음

- 그러나 유니온숍의 근거규정인 노동조합법 제81조제2호를 문리해석할 때 원칙적으로 "특정 노동조합에 가입이나 탈퇴를 고용조건"으로 하는 것은 부당노동행위에 해당하는 것이나, 예외적으로 노동조합이 당해 사업장 근로자의 2/3 이상을 대표하고 있을 때 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약 체결을 인정하는 것이므로

  - 그러한 협약을 체결하더라도, 그리고 그 협약에 의해 조합원이 아닌 자를 해고할 경우 이를 부당노동행위로 보지 않는다고 해석하는데 그쳐야 할 것임

- 따라서, 단체협약상 "종업원은 입사와 동시에 조합원이 된다"는 규정만 있고 임의탈퇴 또는 가입거부시 해고의무를 명시적으로 두지 않은 경우

① 단체협약의 체결당사자인 노사간에 동 단협의 취지가 노동조합에서 임의탈퇴 또는 가입거부시 해고한다는 것을 의미한 것으로 서로 해석의 다툼이 없다면 그대로 해석·적용

- 이 경우에도 사용자는 노조 탈퇴자에 대하여 해고할 의무가 있음을 미리 알려주고 그럼에도 근로자가 노조 탈퇴의사를 철회하지 않을 경우 해고할 수 있음

② 단협상 해당 규정의 해석에 있어서 노사간의 이견이 있고 해고한 관행도 형성되어 있지 않다면 당연히 해고의무가 발생하지 않는 것으로 해석·적용

※ 대법원 판결도 해고의무는 있다고 보나 해고하지 않는 것 자체가 부당노동행위를 구성하는 것은 아니라는 입장으로서 실질에 있어서는 해고의무가 없다고 해석하는 것과 큰 차이가 없음

마. 행정사항

- 동 지침은 즉시 시행하되, 동 행정해석과 다른 취지의 기존 행정해석은 폐기함

10 복수노조 사업장 필수유지업무협정 체결 관련 지도지침

(노사관계법제과-240, 2012.1.27.)

Ⅰ. 배경

- 복수노조 교섭창구단일화 제도 도입에 따라 필수유지업무 협정 체결 주체, 기존 협정의 효력 범위, 복수노조간 필수유지업무 수행인원 조정 등의 문제가 새로이 대두됨에 따라 이에 필요한 사항을 지침으로 정함
- 기존 복수노조 사업장 필수유지업무협정체결 관련 지도지침(노사관계법제과-1577, 2009.5.19.)을 대체하되, 부칙 제6조가 적용되는 사업 또는 사업장에 대하여 2012.6.30.까지는 이 지침에서 정하지 않은 사항은 기존 지침에 따라 처리

Ⅱ. 복수노조 사업(장)의 필수유지업무협정(결정) 체결

1. 체결당사자

1 개요

- 필수유지업무협정의 체결주체는 노동관계당사자이나, 교섭대표노조가 있는 경우에는 교섭대표노조가 노측 당사자가 됨

관련법령

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다
5. '노동쟁의'라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 '노동관계당사자'라 한다) 간에 임금·근로시간·해고 기타 대우 등 -------말한다.

제42조의3(필수유지업무협정) 노동관계당사자는 쟁의행위기간동안 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 위하여 필수유지업무의 필요 최소한의 유지 운영수준, 대상직무 및 필요인원 등을 정한 협정을 서면으로 체결하여야 한다. 이 경우 필수유지업무협정에는 노동관계당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다

제29조의5(그 밖의 교섭창구단일화 관련사항) 교섭대표노동조합이 있는 경우에 제2조 제5호, ---------- 제42조의6제1항, --------- 중 '노동조합'은 '교섭대표노동조합'으로 본다

2 교섭대표노동조합이 있는 경우

- '11.7.1.이후 교섭창구단일화를 거친 교섭대표노동조합이 있는 경우 교섭대표노동조합은 필수유지업무협정을 체결하여야 하며, 협정이 체결되지 아니한 경우 노동관계 당사자는 노동위원회에 결정을 신청하여야 함

- 교섭대표노동조합이 체결한 필수유지업무협정은 교섭대표노동조합이 대표하는 다른 교섭참가 노조에게도 효력을 가짐

- 교섭대표노동조합이 결정되면 단체교섭에 앞서 미리 필수유지업무 협정을 체결토록 함으로써 이후 단체교섭 결렬에 따라 쟁의행위에 돌입하더라도 적법한 필수유지업무의 유지·운영이 이루어지도록 지도

  - 복수노조 등장 등으로 기존 필수유지업무 협정의 인적 적용범위 조정이 필요하고, 기존 필수유지업무 협정이나 노동위원회 결정에 미반영된 필수유지업무 또는 직무에 대한 유지·운영 수준을 새로이 정할 필요가 있기 때문임

    * 인적 적용범위 및 필수유지업무협정에 포함되어야 할 직무범위 등에 변화가 없고 협정이나 노동위 결정이 유효기간이 없는 경우에는 별도 협정 체결이 반드시 필요한 것은 아님

3 개별교섭의 경우

- 개별교섭 동의가 이루어진 각 노조가 필수유지업무 협정 체결 또는 결정 신청의 당사자가 됨

- 각 노조별로 필수유지업무의 유지 · 운영수준이 달라지는 것은 바람직하지 않으므로 동일하게 결정되도록 할 필요

  * 필수유지업무 유지·운영수준은 당해 필수공익사업(장)이 쟁의행위기간 동안에도 공중의 생명·건강, 신체의 안전 또는 일상생활에 미치는 영향 등을 감안하여 공익과 쟁의권의 조화를 이루면서 정당하게 유지·운영될 수 있도록 정한 수준을 말함

  * 필수유지업무에 해당하는 각각의 직무가 동일한 유지·운영 수준을 가져야 한다는 의미는 아니며, 그 각각의 직무에 대한 유지·운영 수준이 노조별로 달라서는 안된다는 의미임

- 이를 위해 필수유지업무협정 체결을 위한 교섭은 노노간 협의를 통해 공동으로 함이 바람직(이 경우 협정체결은 사측당사자와 공동참여 노측 당사자 연명으로 함)

  - 불가피하게 노조별로 교섭할 경우에는 각 노조별로 동일한 필수유지 업무의 유지·운영 수준에 대해 합의를 본 후에 최종 협정을 체결토록 지도(어느 한 노조와 먼저 협정체결하는 것은 삼가)

  - 사용자의 최선의 노력에 불구하고 노조별 합의도출에 실패한 경우에는 사용자가 노동위원회에 결정신청토록 지도

- 부칙 제6조가 적용되는 사업장의 경우에도 위에 준하여 지도

  - 동 사업장에 신규노조가 생긴 경우 2012.6.30.까지는 교섭권이 있으므로 필수유지업무 협정을 체결토록 하되

  - 기존 필수유지업무 협정이나 노동위원회 결정이 있는 경우에는 유지·운영수준을 특별한 사정이 없는 한 그 수준에 맞추도록 하고, 이와 같이 합의가 안된 경우에는 노동위원회에 결정신청해야 함

4 교섭창구단일화 절차에 참여하지 않았거나 그 밖의 사유로 교섭권이 없는 경우

- 교섭창구단일화 절차에 참여하지 않았거나 그 밖의 사유로 교섭권이 없는 노조의 경우에는 쟁의행위를 할 수 없으므로 필수유지업무 협정 체결의무가 없음
- 사업장의 필수유지업무의 유지·운영 수준의 일관성을 위해서는 이들 노조와 개별 협정체결은 삼가토록 지도

2. 필수유지업무협정 또는 노동위원회 결정의 적용 관계

1 개요

- 기존에 유효한 필수유지업무 협정이나 노동위원회 결정이 있다면 그 협정이나 결정은 해당 노동조합에 대해서는 여전히 유효
  - 다만, 교섭대표노동조합이 체결한 협정이 아닌 경우에는 협정체결의 당사자인 노조에 대해서만 효력을 가짐
  - 노동위원회 결정의 경우에도 그 결정의 당사자(교섭대표노조인 경우에는 교섭대표노조와 다른 모든 교섭참여 노조)에 대해서만 효력을 가짐
- 특히, 부칙 제5조에서 이 법 시행일 당시 유효한 필수유지업무 협정 또는 노동위원회 결정이 있는 경우 그 협정 또는 결정은 유효한 것으로 간주하고 있으므로
  - 법이 개정되었다는 이유만으로 다시 필수유지업무 협정 체결이나 노동위원회 결정신청을 할 필요는 없음

관련법령

부칙 제5조(필수유지업무협정 또는 노동위원회의 필수유지업무 유지운영 수준 등의 결정에 관한 경과조치) 이 법 시행일 당시 유효한 필수유지업무 협정 또는 노동위원회의 필수유지업무 유지·운영 수준 등의 결정은 이 법에 따라 체결된 것으로 본다.

- 한편, 해당 노조에게 적용되는 필수유지업무 협정이나 노동위원회 결정이 없다고 하여 필수유지업무 유지·운영 의무가 면제되는 것은 아님

관련법령

제42조의2(필수유지업무에 대한 쟁의행위의 제한) ②필수유지업무의 정당한 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다

제89조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.
1. -----, 제42조의2제2항의 규정에 위반한 자

- 동 의무에 위반하여 쟁의행위를 한 노조에 대해서는 쟁의행위 주도자 뿐 아니라 쟁의행위에 참가한 조합원도 의무 위반의 죄책을 지게 됨
- 교섭권이 없어 필수유지업무 협정 체결 의무가 없다는 점도 죄책면제의 이유가 될 수 없음

  * 기존 단협유효기간 중 신설노조, 교섭창구단일화에 참여하지 않는 노조는 교섭권이 없으므로 필수유지업무 협정 체결 의무도 없으나 쟁의행위 참가시 불법 쟁의행위로 인한 민·형사상 제재와는 별개로 필수유지업무 관련 의무불이행의 죄책도 지게 됨

2 교섭대표노조가 있는 경우

- 교섭대표노조가 교섭참여 노조 전체에 적용될 필수유지업무 협정을 체결하거나 노동위원회 결정을 받으면 동 협정이나 결정을 준수해야 함

- 이와 같이 교섭참여 노조 전체에 적용될 협정이나 결정이 없는 경우에도 필수유지업무 유지·운영 의무가 면책되는 것이 아님

- 교섭대표노조가 있는 경우에는 일차적으로 교섭대표노조 주도하에 적법한 필수유지업무 운영이 이루어져야 하며, 아래와 같은 기준에 따라 지도

① 교섭대표노조에게 적용되는 협정이나 결정이 있고 다른 교섭참여 노조에게 적용되는 협정이나 결정이 없는 경우

- 복수노조 등장으로 기존협정에 유지·운영 수준이 정해지지 않은 필수유지업무 또는 직무가 있는 경우 그에 대하여도 유지·운영해야 함
- 교섭대표노조는 필수유지업무 참가 인원을 통보함에 있어 다른 교섭참여 노조의 조합원도 통보할 수 있음(다만, 조합원별 인원비례 원칙 준수 필요)

  * 다른 노조의 거부 등으로 필수유지업무 유지·운영이 이행되지 않으면 교섭대표노조와 참가거부 노조 모두 의무위반의 죄책을 짐

② 교섭대표노조에 적용되는 협정이나 결정이 없고 다른 교섭참여 노조에는 협정이나 결정이 있는 경우

- 다른 교섭참여 노조의 협정이나 결정에서 해당 사업장의 필수유지업무 전체 직무에 대해 유지·운영수준을 규정하고 있다면 특별한 사정이 없는 한 그 수준에 맞추어 교섭대표노조의 책임 하에 필수유지업무를 수행해야 함
- 인적 적용범위, 필수유지업무 대상직무, 유효기간 등에서 보완 필요성이 발생한 경우에도 교섭대표노조 책임 하에 자체 보완하여 적법한 수준의 필수유지업무를 수행하는 경우에는 죄책을 면할 수 있으나 그 적법한 수준 준수에 대한 위험은 노측에 있음
- 교섭대표노조는 필수유지업무 참가 인원을 통보함에 있어 다른 교섭참여 노조의 조합원도 통보할 수 있음(다만, 조합원별 인원비례 원칙 준수 필요)

  * 협정이나 결정이 적용되는 교섭참여노조는 이를 준수하였으나 최종적으로 필수유지업무 수행이 안된 경우 교섭대표노조가 죄책을 지며, 다른 노조나 개별 조합원의 죄책은 구체적 개별양태에 따라 죄책 여부 검토

③ 필수유지업무 협정이나 결정이 없는 경우

- 교섭대표노조 책임 하에 적법한 수준의 필수유지업무를 수행하면 죄책을 면할 수 있으나 필수유지업무 유지·운영이 안된 경우 일차적으로 교섭대표노조가 죄책을 지게 되며, 다른 노조나 개별 조합원의 경우 구체적 개별 양태에 따라 죄책 여부를 검토

3 개별교섭의 경우

- 기존 필수유지업무 협정이나 노동위원회 결정이 있는 노조는 그에 따르도록 함
- 협정이나 결정이 없는 노조는 적법한 수준의 필수유지업무 수행을 하면 쟁의행위가 가능하나 그 적법한 수준 여부에 대한 위험은 노측에 있음
- 부칙 제6조가 적용되는 사업장의 경우에도 위에 준하여 지도

3. 복수노조 간 필수유지업무 근무자 배정

1 개요

- 필수유지업무에 종사하는 근로자가 소속된 노동조합이 2개 이상 있는 경우, 각 노동조합의 해당 필수유지업무에 종사하는 조합원 비율을 고려해야 함
  - 이 경우 '조합원비율'이라 함은 필수유지업무에 해당하는 각 직무별로 해당 직무에 종사하는 각 조합원의 비율을 말함

관련법령

제42조의6(필수유지업무 근무 근로자의 지명) ①노동조합은 필수유지업무협정이 체결되거나 제42조의4제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정이 있는 경우 사용자에게 필수유지업무에 근무하는 조합원 중 쟁의행위기간 동안 근무하여야 할 조합원을 통보하여야 하며, 사용자는 이에 따라 근로자를 지명하고 이를 노동조합과 그 근로자에게 통보하여야 한다.

다만, 노동조합이 쟁의행위 개시 전까지 이를 통보하지 아니한 경우에는 사용자가 필수유지업무에 근무하여야 할 근로자를 지명하고 이를 노동조합과 그 근로자에게 통보하여야 한다.
②제1항에 따른 통보·지명시 노동조합과 사용자는 필수유지업무에 종사하는 근로자가 소속된 노동조합이 2개 이상인 경우에는 각 노동조합의 해당 필수유지업무에 종사하는 조합원 비율을 고려하여야 한다.

2 교섭대표노조가 있는 경우

- 교섭대표노조가 협정(결정)에 따른 각 필수유지업무의 필요인원수를 그 필수유지업무에 종사하는 조합원 비율을 고려하여 노동조합별로 배분한 후 사용자에게 통보해야 함

3 개별교섭 할 경우

- 각 노조가 개별교섭권을 확보하여 협정을 각각 체결한 경우에는 노조별로 필요인원을 각각 사용자에게 통보해야 함
  - 노조간 협의를 통해 하나의 협정으로 체결한 경우에도 각 노조별로 필요인원을 사용자에게 통보

4 공정대표의무

- 교섭대표노동조합은 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합과 조합원의 이익을 합리적인 이유 없이 차별하지 않고 공정하게 대표하여야 할 의무가 있음
  - 따라서 교섭대표노조가 자의적으로 필수유지업무에 근무할 근로자를 통지·지명하는 경우에는 공정대표의무를 위반할 가능성이 있음

Ⅲ. 지도방향

- 교섭대표노동조합이 있는 경우 교섭창구단일화에 참여한 노조 전체에 적용될 협정을 체결하거나 노동위원회 결정을 신청토록 지도

- 개별교섭의 경우 노조별로 필수유지업무의 유지 · 운영수준이 달라지지 않도록 지도

- 복수노조간 조합원 변동 가능성이 있으므로 사전에 노조별로 필요인원을 정하지 않고 필수유지업무 및 직무별로 사업장 전체의 필요인원만 정하도록 지도

  - 쟁의행위 돌입시 각 직무별로 해당 직무에 종사하는 각 노조의 조합원 비율에 따라 필요인원을 통보(교섭대표노조가 있으면 교섭대표노조, 개별교섭의 경우 각 노조)

- 교섭대표노조의 공정대표의무 준수 지도(특히, 조합원 비례원칙 준수 필요)

11 노동조합 지부 등의 관할 행정관청에 대한 지도방안

(노사관계법제과-2044, 2009.7.3.)

가. 검토 배경

- 현행 노조법 제87조 및 동법 시행령 제33조제1항, 근로감독관집무규정 제31조에 의해 초기업단위노조의 지부·분회가 임시총회 소집권자 지명을 요구할 경우 본조 관할 지방고용노동관서장이 처리하게 되어 있음
- 그러나 현행방식대로 할 경우 지부노조 민원인의 원거리에 있는 본조관할 지방고용노동관서 방문에 따른 불편 초래, 본조 관할 근로감독관의 지부 관할 지방노동위원회 출석 등에 따른 행정비용이 과다 발생
- 따라서 지명요구를 받는 행정관청을 지부관할 지방고용노동관서장으로 변경하여야 한다는 의견 대두

※ 행정제도개선 과제로 "회의소집권자 지명요구 관련" 개선의견 접수(4.3.)

나. 관련 규정

- 노조법에 의한 고용노동부장관의 권한은 대통령령이 정하는 바에 따라 그 일부를 노동조합의 주된 사무소 소재지를 관할하는 지방고용노동관서의 장에게 위임하거나 별도 지방고용노동관서 지정이 가능(법 제87조, 동법 시행령 제33조제2항)

※ 노조법 제87조(권한의 위임) 이 법에 의한 고용노동부장관의 권한은 대통령령이 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다.

- 법시행령 제33조(권한의 위임 등) ①법 제87조에 따라 고용노동부장관은 다음 각 호의 사항에 관한 권한을 노동조합의 주된 사무소 소재지를 관할하는 지방고용노동관서의 장에게 위임한다.

  ②고용노동부장관은 제1항의 규정에 불구하고 노동조합의 주된 사무소의 소재지를 관할하는 지방고용노동관서에서 처리하기 곤란하거나 업무의 효율적인 운영을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 지방고용노동관서를 지정하여 당해 사건을 처리하게 할 수 있다.

- 근로감독관집무규정에 따라 초기업단위노조 산하조직을 관할하는 지방고용노동관서장이 노사로부터 단협신고, 쟁의행위신고, 폭력행위신고 및 직장폐쇄신고를 받은 경우 본조를 관할하는 지방고용노동관서장에게 이송하여야 함 (근로감독관집무규정 제31조제4항)

  ※ 근로감독관집무규정 제31조(노사분규 예방 및 수습지도) ④산업별·지역별 등 초기업단위 노동조합 산하조직을 관할하는 지방관서장이 노동조합이나 사용자 또는 사용자단체 등으로부터 단체협약의 신고, 쟁의행위의 신고, 쟁의행위시 폭력행위신고, 직장폐쇄의 신고를 받은 경우에는 노동조합의 주된 사무소 소재지를 관할하는 지방관서장에게 이송하여야 한다.

다. 검토

- 최근 다수의 기업노조 등이 연합한 산별노조[10]가 출현, 본조 관할 지방고용노동관서의 업무량이 급격히 증가하고 있고

  - 실제 임시총회 소집권자 지명요구는 지부(분회 등을 포함)의 요구에 응하지 않아 발생하는 경우가 대부분으로 지부의 조합원 의사 파악이 중요한 사안이므로 지부등 사업장을 관할하는 관서가 담당함이 타당

- 한편 노동조합의 산하조직인 지부가 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립된 조직체로서 활동을 하는 경우 설립신고와 관계없이 당해 조직이나 그 조합원에 고유한 사항에 대하여는 독자적으로 교섭하고 단체협약을 체결할 수 있음 (대법원 2001.2.23.선고 2000도4299 참조)

  - 이에 따라 지부가 설립신고증을 교부받지 않았더라도 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립된 조직체로서 활동을 하고 있다면, 임시총회의 소집절차에서도 노조법 제18조가 적용될 수 있다고 판단하여 기존 행정해석 변경(노동조합과-692, 2008.4.18.)

- 따라서, 독자적인 규약과 집행기관을 가진 지부는 임시총회 소집요구가 가능함에 따라 원거리 민원인의 불편해소 등을 위하여 노조법시행령 제33조제2항에 따라 지부관할의 행정관청으로 처리지침 변경 필요

  ※ 지방고용노동관서 의견조회결과(6.1.~6.15.)결과 회신한 13개소 중 12개소 변경찬성

10) 2008년말 현재 산별노조수 63개, 786,421명(전체 조합원수 대비 47.2%)

노동조합 지부 등의 관할 행정관청에 대한 지침

□ 배경

- 현행 노조법 제87조 및 동법 시행령 제33조제1항, 근로감독관집무규정 제31조에 의해 초기업단위노조의 지부(분회 등을 포함)가 임시총회 소집권자 지명을 요구할 경우 본조 관할 지방고용노동관서장이 처리하게 되어 있음
- 그러나 현행방식대로 할 경우 지부노조 민원인의 원거리에 있는 본조관할 지방고용노동관서 방문에 따른 교통상 불편초래, 본조 관할 근로감독관의 지부관할 지방노동위원회 출석 등에 따른 행정비용의 과다 발생
- 따라서 지명요구를 받는 행정관청을 지부 관할 지방고용노동관서장으로 변경하여야 한다는 의견 대두

□ 지침내용

- 초기업단위노조의 산하조직인 지부가 독자적으로 규약 및 집행기관을 가지고 독립된 조직체로서 활동을 하는 경우
  - 「노동조합 및 노동관계조정법」 제18조의 임시총회 등의 소집지명요구를 처리할 행정관청은
  - 본조 관할 행정관청이 고용노동부 또는 지방고용노동관서인 경우에는 지부·분회 등 산하조직의 주된 사무소 소재지를 관할하는 지방고용노동관서이고,
  - 본조 관할 행정관청이 지자체인 경우로 지부·분회 등이 2이상의 시·군·구를 범위로 하는 경우에는 광역자치단체, 그렇지 않을 경우에는 기초자치단체에서 처리한다.
  - 지부를 관할하는 지방고용노동관서장이 임시총회 등의 소집지명 요구를 처리할 경우에는 노동조합의 주된 사무소 소재지를 관할하는 지방고용노동관서장에게 즉시 통보하여야 한다.

□ 행정사항

- 동 지침은 시행일로부터 적용하되 동 지침과 일치하지 않는 기존 행정해석은 폐기한다.

12 단체협약 심사 관할 행정관청 지침 변경 내용

(노사관계법제과-336, 2010.2.3.) 일부 발췌

가. 현 황

- 노조 관할 행정관청은 주된 사무소 소재지 관할 관서로 되어 있으나, 초기업단위 노조에 대해서는 사실상 업무처리가 이원화되어 있는 실정

  * 단협 신고, 심사, 시정명령은 본조 관할 지방관서에서 담당하고, 단체교섭 지도 등 행정지도는 지부·분회 관할 지방관서가 담당

- 노동위원회와 지방노동관서의 업무처리 관할 불일치로 인한 민원발생

  * 노동위원회는 사업장(지부·지회) 소재지를, 지방관서는 본조 소재지를 관할로 업무처리

나. 변경내용

- **(변경 前)** 노동조합의 주된 사무소(본조) 소재지 관할 지방관서

- **(변경 後)** 사업(장) 소재지 관할 지방노동관서

  - 초기업 단위 노조(산별)의 경우 관할은 해당 지부·분회 소재지 관할 지방노동관서

ㅇ 근거규정(시행령 제33조 제2항)

- 노동부장관은 제1항의 규정에도 불구하고 노동조합의 주된 사무소의 소재지를 관할 하는 지방노동관서에서 치리하기 곤란하거나 업무의 효율적인 운영을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 지방노동관서를 지정하여 당해사건을 처리하게 할 수 있다.

다. 행정 사항

- 법 시행령 제33조 제1항에 따라 노동부장관이 지방노동관서장에게 위임한 각 호의 업무중 9호, 14호 업무는 해당 사업장(노조 지부, 분회) 소재지 관할 지방관서장이 처리하도록 함

  9. 법 제31조 제2항에 의한 단체협약 신고의 수리, 동조 제3항에 의한 위법한 단체협약의 시정명령

  14. 법 제96조에 의한 과태료의 부과

- 동 지침은 2010.1.1.부터 시행함

13 쟁의행위 정당성과 벌칙규정 적용관계

(노사관계법제과-241, 2012.1.27.)

가. 배경

- 정당한 쟁의행위에 대해서는 민·형사 책임이 면제됨

  * 법 제3조(손해배상 청구의 제한) 사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.

  * 법 제4조(정당행위) 형법 제20조의 규정은 노동조합이 단체교섭·쟁의행위로서 제1조의 목적을 달성하기 위하여 한 정당한 행위에 대하여 적용된다. 다만, 어떠한 경우에도 폭력이나 파괴행위는 정당한 행위로 해석되어서는 아니된다.

  * 형법 제20조(정당행위) 법령에 의한 행위 또는 업무로 인한 행위 기타 사회상규에 위배되지 아니하는 행위는 벌하지 아니한다.

- 정당하지 않은 쟁의행위에 대해서는 이러한 민·형사 면책이 적용되지 않음

  - 형사 면책이 적용되지 않는다 하여 정당하지 않은 쟁의행위가 그 자체로 처벌대상이 된다는 의미는 아니며, 형법상 범죄를 구성하는 행위가 있는 경우 면책되지 않는다는 의미임

  - 또한, 노조법에서도 쟁의행위 절차, 수단, 방법 등과 관련된 벌칙이 있으나 동 벌칙에 해당하는 위법행위가 있다 하여 곧바로 쟁의행위의 정당성이 전면 부정되는 것은 아님

- 특히, 업무방해죄 적용과 관련하여 최근 대법원이 전원합의체 판결을 통해 기존 판례를 변경하여 정당성이 없는 쟁의행위라도 소극적 노무 제공 거부에 그치는 경우에는 처벌 범위가 제한됨

- 쟁의행위의 정당성과 형법 및 노조법상 벌칙규정 적용관계에 대한 체계적인 검토가 필요

나. 쟁의행위의 정당성 요건

1 쟁의행위 개념

- 쟁의행위는 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말함

  * 이하에서 쟁의행위는 사용자의 쟁의행위(직장폐쇄)를 제외한 노동조합의 쟁의행위만을 지칭

2 쟁의행위의 정당성 요건

- 쟁의행위가 정당성을 가지려면 주체, 목적, 절차, 수단·방법 등에 있어서 정당해야 함

- 각 쟁의행위 정당성 요건은 헌법상 근로3권의 취지, 노조법 규정 등을 종합적으로 판단할 필요

- 대법원 판례를 통해 제시된 정당성의 판단기준은 다음과 같음

  - 주체 : 단체교섭의 주체로 될 수 있는 자
  - 목적 : 근로조건의 향상을 위한 노사간의 자치적 교섭 조성
  - 절차 : 사용자가 근로자의 근로조건 개선에 관한 구체적인 요구에 대하여 단체교섭을 거부하였을 때 개시하되 특별한 사정이 없는 한 조합원의 찬성결정 등 법령이 규정한 절차를 거쳐야 함
  - 수단·방법 : 사용자의 재산권과 조화를 이루어야 함은 물론 폭력의 행사에 해당되지 아니하여야 함

- 이 밖에도 노조법상 규정들을 위반하지 않아야 함

노조법상 쟁의행위 관련 벌칙 규정

가. 주체

- 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위(제37조제2항)
  → 3년 이하 징역, 3천만원 이하 벌금
- 방산물자 생산업무 종사자의 쟁의행위(제41제2항)
  → 5년 이하 징역, 5천만원 이하 벌금

나. 목적

- 쟁의행위기간에 대한 임금지급을 요구하여 이를 관철할 목적의 쟁의행위(제44조제2항)
  → 2년 이하 징역, 2천만원 이하 벌금
- 전임자임금지급 및 근로시간면제한도초과 요구 목적의 쟁의행위(제24조제5항)
  → 1천만원 이하 벌금

다. 절차

- 조합원 찬반투표 미실시, 투표방법 및 의결정족수 위반의 쟁의행위(제41조제1항)
  → 1년 이하 징역, 1천만원 이하 벌금
- 조정절차를 거치지 아니한 쟁의행위(제45조제2항)
  → 1년 이하 징역, 1천만원 이하 벌금

라. 수단, 방법

- 폭력·파괴행위 및 주요업무시설의 점거(제42조제1항)
  → 3년 이하 징역, 3천만원 이하 벌금
- 안전보호시설의 정지·폐지 또는 방해(제42조제2항)
  → 1년 이하 징역, 1천만원 이하 벌금
- 보안작업(긴급작업) 미 수행(제38조제2항)
  → 1년 이하 징역, 1천만원 이하 벌금
- 폭행·협박에 의한 불법피케팅(제38조제1항)
  → 3년 이하 징역, 3천만원 이하 벌금

마. 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해(제42조의2 제2항)

→ 3년 이하 징역, 3천만원 이하 벌금

다. 쟁의행위의 정당성과 벌칙적용 관계

1 정당한 쟁의행위

- 정당성의 요건을 갖추고 노조법상 쟁의행위 관련 벌칙규정에 위반하지 않으면 일체의 형사책임이 면제됨
  - 노조법 벌칙규정을 위반한 경우에는 전체적인 쟁의행위의 정당성 여부에 관계없이 벌칙 적용이 가능하며, 달리 말하면 노조법상 벌칙규정 위반 행위 자체는 정당성이 인정되지 않는다는 의미임

2 정당하지 아니한 쟁의행위

- 정당하지 아니한 쟁의행위는 형사면책이 되지 않으므로 형사법상 개별 범죄구성요건에 해당하는 경우에는 처벌 가능
- 주체와 목적이 정당하지 아니할 경우에는 쟁의행위 전체가 위법하게 되므로 형사면책이 적용되지 않음
- 조정전치나 조합원 찬반투표 위반의 경우에도 원칙적으로 쟁의행위 전체가 위법하게 되므로 형사면책이 적용되지 않음

  * 쟁의행위를 함에 있어 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 찬성결정이라는 절차를 거쳐야 한다는 규정은 노동조합의 자주적이고 민주적인 운영을 도모함과 아울러 쟁의행위에 참가한 근로자들이 사후에 그 쟁의행위의 정당성 유무와 관련하여 어떠한 불이익을 당하지 않도록 그 개시에 관한 조합의사의 결정에 보다 신중을 기하기 위하여 마련된 규정이므로 위의 절차를 위반한 쟁의행위는 그 절차를 따를 수 없는 객관적인 사정이 인정되지 아니하는 한 정당성이 상실된다.(대법원 2001.10.25.선고 99도4837 전원합의체)

⇒ 종전 대법원 판례(대법원 2000.5.26.선고 99도4836) 중 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 과반수의 찬성결정을 거치지 아니하고 쟁의행위에 나아간 경우에도 조합원의 민주적 의사결정이 실질적으로 확보된 경우에는 이와 같은 투표절차를 거치지 아니하였다는 사정만으로 쟁의행위가 정당성을 상실한다고 볼 수 없다고 하였으나 위 전원합의체 판결에 의해 파기되었음을 유의

- 수단·방법이 정당하지 않을 경우에도 범죄행위를 구성하는 각각의 수단·방법의 행사행위는 형사면책이 되지 않으나, 수단·방법이 일부 정당하지 못하다 하여 쟁의행위의 정당성이 자동적으로 전면 부정되는 것은 아님

- 예컨대, 주체·목적·절차는 모두 준수했으나 쟁의행위 진행 중에 일부 폭력행위가 발생한 경우 쟁의행위 전체가 소급하여 정당성이 상실되는 것은 아니며, 폭력발생 경위, 폭력의 정도 및 태양 등을 고려하여 판단

  * 일부 조합원들에 의해 우발적으로 발생한 경우에는 폭력행사 조합원만 죄책을 지나, 노조 주도 하에 조직적으로 행사된 경우에는 노조 간부와 폭력행사자 모두 죄책을 지게 됨

3 노조법상 벌칙규정 적용 문제

- 주체·목적과 관련된 노조법 위반은 그 자체로서 쟁의행위의 정당성이 인정될 수 없으며

- 조정전치나 쟁의행위 찬반투표를 거치지 않은 쟁의행위도 원칙적으로 정당성이 인정될 수 없음

- 따라서, 정당성이 인정되지 않으면 노조법 위반에 대한 벌칙적용이 가능함은 물론 형사면책이 적용되지 않으므로 다른 형사범죄의 구성요건 해당시 그에 따른 처벌도 가능

- 수단·방법과 관련하여 벌칙적용이 있는 경우 당연히 쟁의행위의 정당성이 상실되는 것은 아님
  - 다만, 쟁의행위의 정당성과는 별개로 각 위반행위는 형사면책이 되지 않으므로 벌칙적용이 가능

4 업무방해죄 적용관계

- 그간 법원은 파업과 같이 단순한 집단적 노무제공의 거부행위도 위력에 해당한다고 보아 정당행위로서 위법성이 조각되지 않는 한 업무방해죄 성립을 인정해옴

- 그러나, 대법원은 최근 전원합의체 판결을 통해 쟁의행위로서의 파업이 언제나 업무방해죄에 해당하는 것으로 볼 것은 아니고
  - 전후사정과 경위 등에 비추어 사용자가 예측할 수 없는 시기에 전격적으로 이루어져 사용자의 사업운영에 심대한 혼란 내지 막대한 손해를 초래하는 등으로 사용자의 사업 계속에 관한 자유의사가 제압·혼란될 수 있다고 평가할 수 있는 경우에 비로소 집단적 노무제공의 거부가 위력에 해당하여 업무방해죄가 성립한다고 판시(대법원 2011.3.17.선고 2007도482 전원합의체)

- 이번 판결로 정당성이 없는 쟁의행위라도 소극적인 노무제공 거부에 그치는 경우에는 처벌가능성이 대폭 축소됨
  - 그러나, 동 판결의 취지는 종전판례 중 소극적인 노무제공 거부라도 쟁의행위는 당연히 위력에 의한 업무방해를 구성한다는 부분만을 변경한 것이므로
  - 폭력·점거·조업방해 등 그 행위 자체가 적극적인 업무방해에 해당하는 경우까지 확대 적용될 수 없으며, 이 경우 업무방해죄 적용이 여전히 가능

5 복수노조 교섭창구단일화 제도 관련 사항

- 교섭대표노조가 있는 경우에는 교섭대표노조만이 쟁의행위를 주도할 수 있으며, 적법한 쟁의행위 수행에 대한 책임이 있음
  - 따라서, 교섭대표노조가 주도하지 않은 노조의 쟁의행위는 정당성이 없으므로 노조법상 처벌을 받을 뿐 아니라 형사면책도 적용되지 않음

- 또한, 교섭창구단일화 절차에 참여한 전체 노조의 조합원 과반수의 찬성이 있어야 쟁의행위를 할 수 있음
  - 따라서, 동 절차 위반의 경우 노조법상 처벌을 받을 뿐 아니라 정당성이 인정되지 않아 형사면책도 적용되지 않음

관련법령

제29조의5(그 밖의 교섭창구 단일화 관련 사항) 교섭대표노동조합이 있는 경우에 제2조제5호, 제29조제3항·제4항, 제30조, 제37조제2항, 제38조제3항, 제42조의6제1항, 제44조제2항, 제46조제1항, 제55조제3항, 제72조제3항 및 제81조제3호 중 "노동조합"은 "교섭대표노동조합"으로 본다.

제37조(쟁의행위의 기본원칙) ②조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 아니된다.

제38조(노동조합의 지도와 책임) ③노동조합은 쟁의행위가 적법하게 수행될 수 있도록 지도·관리·통제할 책임이 있다.

제41조(쟁의행위의 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.

14 단체협약과 취업규칙 적용관계

(노사관계법제과-876, 2016.4.29.)

Ⅰ. 검토 배경

□ 임금, 근로시간 등 근로자의 근로조건은 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등에 의해 결정되지만

- 동일한 근로조건에 대해 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등에서 다르게 규정되어 있는 경우 무엇을 적용할 지가 문제될 수 있음

□ 이에 대해서는 근로기준법 제97조와 「동조합 및 노동관계조정법」 33조에서 규정하고 있음

- 근로계약이 취업규칙에 정한 기준에 미달할 경우 근로계약 대신 취업규칙이 적용되며
- 단체협약에 정한 근로조건에 관한 기준에 미달되는 취업규칙 또는 근로계약은 무효로 되며, 이 경우 단체협약에서 정한 기준에 따름

□ 한편, 지난 1.22. 우리부는 「취업규칙 해석 및 운영 지침」을 마련, 시행한 바 있음

- 임금체계 등이 단체협약이나 취업규칙에 규정될 경우 해석상 단체협약이 취업규칙보다 우선 적용되므로
- 실제 「취업규칙 해석 및 운영 지침」은 단체협약이 있는 경우와 단체협약이 없는 경우에 따라 다르게 적용될 수 밖에 없음

□ 이에, 「취업규칙 해석 및 운영 지침」의 실제 적용 과정에서 예상되는 쟁점들을 검토하여 노사지도에 참고할 수 있도록 함

Ⅱ. 단체협약이 있는 경우

1. 개 요

□ 단체협약은 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 "노동조합법") 제33조에 의해 규범적 효력을 가지므로 단체협약이 있는 사업장에서 조합원의 근로조건은 단체협약이 정한 대로 우선 결정됨

□ 단체협약은 협약당사자인 노동조합과 사용자간에 체결하는 것이지만

- 노동조합법 제33조에 의해 협약당사자가 아닌 조합원과 사용자 사이의 개별적 근로관계에 대하여 강행적·직접적 효력을 가지는 바, 이를 단체협약의 규범적 효력이라고 함
  - (강행적 효력) 단체협약에 정한 근로조건에 위반하는 취업규칙과 근로계약 부분은 무효이며
  - (직접적 효력) 근로계약에 정하지 않거나 단체협약에 위반되어 무효가 된 취업규칙·근로계약 부분은 단체협약에 정한 기준에 따름

    * 노동조합법 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.

- 다만, 단체협약에 규정되지 않은 근로조건에 대해서는 취업규칙으로 정할 수 있음

□ 따라서, 단체협약이 있는 사업장의 경우 근로조건 변경은 조합원에 대해서는 단체협약 변경으로, 비조합원에 대해서는 취업규칙 변경 등에 의하는 것이 원칙임

- 다만, 조합원의 근로조건을 변경할 경우 반드시 단체협약 변경으로만 가능한 것은 아니며, 근로자 과반수로 조직된 노동조합의 경우 취업규칙 불이익변경 절차를 거쳐 근로조건을 변경시킬 수도 있음

2. 단체협약 변경

1 근로조건을 불이익하게 변경하는 단체협약의 허용 여부

- 노동조합은 조합원의 근로조건 개선을 위해 사용자와 교섭하여 단체협약을 체결하는 것을 목적으로 함
- 그러나, 불경기 또는 당해 기업의 경영 악화 등의 사정으로 근로조건을 기존보다 불이익하게 변경할 필요가 있는 바,
  - 근로자는 근로조건 향상을 기대하고 노동조합에 가입하므로, 근로조건을 불이익하게 변경하는 단체협약에 대해서도 규범적 효력이 인정되는 지가 문제될 수 있음
- (허용 여부) 협약자치 원칙상 조합원에게 불리한 내용에 대하여도 노사 간 합의할 수 있으므로 종전 근로조건을 불이익하게 변경하는 단체협약도 유효함

> • 협약자치의 원칙상 노동조합은 사용자와 사이에 근로조건을 유리하게 변경하는 내용의 단체협약뿐만 아니라 근로조건을 불리하게 변경하는 단체협약을 체결할 수 있으므로, 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약이 현저히 합리성을 결하여 노동조합의 목적을 벗어난 것으로 볼 수 있는 경우와 같이 특별한 사정이 없는 한 노사간의 합의를 무효로 볼 수는 없음 (대법원 2000.9.29.선고 99다67536)

- (한계) 근로조건을 불리하게 변경한 단체협약이 예외적으로 현저히 합리성을 결하여 노동조합의 목적을 벗어난 경우로 볼 수 있는 경우에는 단체협약의 규범적 효력이 인정되지 않을 수 있음

- 학교 법인 甲이 자신이 운영하는 병원 소속 근로자들로 구성된 노동조합과 임·단 특별협약을 체결하면서 근로자들의 정년을 60세에서 54세로 단축하기로 합의하고 취업규칙의 정년 규정도 같은 내용으로 변경한 후, 그에 따라 54세 이상인 乙을 포함한 일반직원 22명을 정년퇴직으로 처리한 사안에서 특별 협약 중 정년에 관한 부분 및 그에 근거하여 개정된 취업규칙은 무효이고 乙 등에 대한 퇴직처리는 사실상 해고에 해당한다고 판시 (대법원 2011.7.28.선고 2009두7790)

  * 이 사건에서 대법원은 이후 노사는 단체협약을 체결하면서 정년을 1년씩 단계적으로 연장하여 종전 만60세 정년으로 환원하기로 합의하여 실제 54세에 달하지 아니한 근로자들은 실질적으로 정년이 단축되지 아니한 점 등, 모든 근로자들을 대상으로 하는 객관적·일반적 기준이 아닌 연령만으로 조합원을 차별한 것이어서 합리적 근거가 있다고 보기 어렵다고 판시

2 근로자 과반수로 조직된 노동조합인지 여부에 따른 적용

1) 근로자 과반수로 조직된 노동조합인 경우

- 근로자 과반수로 조직된 노동조합(이하 "과반수 노동조합"이라 함)이 단체협약 체결을 통해 근로조건을 변경하는 경우, 근로기준법 제94조 제1항에 따른 취업규칙 불이익변경의 동의에 해당할 수 있음

<판례상 인정되는 과반수 노동조합이 단체협약으로 취업규칙의 불이익변경에 동의한 경우>

① 단체협약 부칙 등에서 "단체협약 시행일 이전에 발생한 모든 사항은 이 협약에 의한 것으로 본다"는 규정을 두어 취업규칙 불이익변경을 승인하는 방식(대법원 1993.3.23. 선고 92다52115)

② 단체협약에서 "회사는 1년 이상 계속 근로한 조합원이 퇴직 또는 사망하였을 때 직원보수 및 퇴직금규정이 정한 바에 의하여 퇴직금을 지급한다"는 식으로 취업규칙의 규정을 원용하는 방식 (대법원 2003.3.11.선고 2003다44691)

③ 단체협약에서 불리하게 개정된 취업규칙과 동일 내용의 조항을 직접 두는 방식 (대법원 1990.6.11.선고 92다19316) 등

- 한편, 과반수 노동조합이 체결한 단체협약은 일반적 구속력(노동조합법 제35조)에 의거 비조합원에게도 적용될 수 있으므로

  * 노동조합법 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.

  - 과반수 노동조합이 체결한 단체협약은 해당 사업장 전체의 근로조건을 변경하는 효과가 있음

2) 과반수 노동조합이 아닌 경우(소수 노동조합)

- 과반수 노동조합이 아닌 노동조합이 단체협약을 기존보다 불리하게 변경하였으나 취업규칙은 변경되지 않았다면
  - 단체협약과 취업규칙 간 유리원칙이 적용되지 않기 때문에 조합원에게는 상위규범인 단체협약이 적용되고,
  - 비조합원에게는 기존 취업규칙에 따른 근로조건이 적용됨

3. 취업규칙 변경

1 단체협약이 유효한 상황에서 취업규칙이 불이익하게 변경된 경우

1) 과반수 노동조합이 있는 경우

- 과반수 노동조합은 '취업규칙 불이익변경 동의 주체'이고
  - 과반수노동조합이 취업규칙 불이익변경에 동의한 것은 곧 변경된 근로조건을 적용받는데 동의한 것으로 볼 수 있으므로
  - 비조합원뿐만 아니라 해당 노동조합의 조합원에게도 단체협약이 아닌 불이익하게 변경된 취업규칙이 적용됨

  * 취업규칙 변경에도 불구하고 조합원에게 단체협약이 적용된다고 볼 경우 ▲비조합원에게만 적용될 근로조건을 노동조합이 결정하게 된다는 점 ▲노동조합이 스스로 근로조건 변경을 동의하였음에도 그것과 다른 근로조건이 적용된다는 점에서 불합리

2) 과반수 노동조합이 없는 경우

- 과반수 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수 동의를 받으면 취업규칙의 불이익변경이 가능함
- 이 경우 과반수 노동조합이 아닌 노동조합은 취업규칙 불이익변경의 동의 주체가 아님
  - 노동조합법 제33조에 따라 단체협약에 정한 근로조건에 위반하는 취업규칙은 무효이므로
  - 단체협약이 유효한 기간에는 취업규칙 변경에도 불구하고 해당 조합원에게 단체협약이 정한 근로조건이 적용됨
- 한편, 취업규칙 변경 과정에서 근로자 과반수뿐만 아니라 해당 노동조합도 불이익변경에 동의하였다면
  - 노동조합은 스스로 변경된 근로조건을 적용받는 데 동의한 것이므로 해당 노동조합의 조합원에게도 불리하게 변경된 취업규칙이 적용됨

2 단체협약이 유효한 상황에서 취업규칙이 유리하게 변경된 경우

- 취업규칙과 단체협약 등 근로자에 대한 집단적 규율을 목적으로 하는 규범 간에는 유리조건 우선의 원칙*이 적용되지 않으므로 원칙적으로 상위 규범인 단체협약에 규정된 근로조건이 적용됨

  * 유리조건 우선의 원칙 : 근로조건을 규율하는 상·하위 규범이 있을 때, 하위규범이 상위규범보다 근로자에게 유리한 근로조건을 정하고 있는 경우에는 유리한 하위규범이 상위규범보다 우선하여 적용되어야 한다는 원칙

  * 취업규칙·단체협약 등 집단적 규율을 목적으로 하는 규범 상호간에는 유리조건 우선의 원칙이 적용되지 않는다는 것이 일반적인 견해임(단체협약 우선 적용)

  - 즉, 취업규칙이 유리하게 변경되었다 하더라도 조합원에게는 단체협약이 적용되는 것이 원칙이며 사용자는 조합원에게 유리하게 변경된 취업규칙을 적용해야 할 의무는 없음

- 다만, 이후에 단체협약이 취업규칙과 동일한 수준의 근로조건으로 개정될 것 등을 고려하여 사용자가 조합원에게도 유리하게 변경된 취업규칙을 적용하는 것은 가능함
- 한편, 단체협약에서 '취업규칙이 단체협약보다 유리하게 변경된 경우 취업규칙을 적용'하도록 규정한 경우에는 유리하게 변경된 취업규칙이 적용됨

3 단체협약 실효 후 취업규칙 변경하는 경우

- 단체협약이 실효되면 단체협약에서 정한 임금, 퇴직금, 근로시간 등 근로조건에 관한 부분은 근로자의 근로계약 내용이 되므로,
  - 이를 변경하기 위해서는 새로운 단체협약의 체결, 취업규칙의 작성 또는 변경, 개별 근로자의 동의를 얻어야 함(대법원 2007.12.27.선고 2007다51758)
- 따라서 단체협약이 실효된 후 근로계약의 내용으로 되어 적용되고 있는 상태에서 취업규칙이 적법하게 변경된 경우, 변경된 취업규칙의 시행시점부터 취업규칙에서 정한 근로조건이 적용됨

Ⅲ. 단체협약이 없는 경우

1. 개 요

□ 무노조 사업장 등 단체협약 없는 사업장에서는 주로 취업규칙의 제·개정 과정을 통해 근로조건 변경이 이루어짐

- 상시근로자 10명 이상인 경우에는 취업규칙으로 대부분의 근로조건을 정하고, 나머지 근로조건은 근로계약을 통해 규율하게 됨

□ 취업규칙 변경시 원칙적으로 과반수 노동조합, 과반수 노동조합이 없는 경우 근로자의 과반수의 의견을 들어야 하며

- 변경되는 내용이 근로자에게 불리한 내용인 경우에는 그 동의를 얻어야 함 (근로기준법 제94조제1항)
- 이는 근로조건의 결정에 있어 노사 대등의 원칙을 반영하고 근로자의 근로조건 보호를 위한 것임

□ 취업규칙과 근로계약이 다를 경우, 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로계약 내용은 무효가 되므로(근로기준법 제97조)

- 개별 근로계약으로 근로조건을 취업규칙에서 정하고 있는 근로조건보다 불이익하게 변경하는 것은 인정되지 않음

□ 한편, 의견청취 또는 동의 절차의 적용은 ①새로운 취업규칙의 작성인지 또는 기존 취업규칙의 변경인지 ②취업규칙의 변경이라면 그 내용이 불이익한지에 따라 그 적용 절차가 달라짐

- (취업규칙 작성과 변경의 구별) 취업규칙의 변경은 기존의 근로조건 또는 복무규율에 관한 사항을 개정하는 것으로
  - 취업규칙에서 정하고 있지 아니한 근로조건 또는 복무규율에 관한 사항을 새롭게 추가하여 정하는 작성(제정)과 구별됨

2. 취업규칙 불이익변경 해당 여부 판단

1 불이익변경의 의의

- 취업규칙의 불이익변경이란 종전보다 근로조건을 낮추거나 복무규율을 강화하는 것을 의미함
- 취업규칙의 불이익변경은 기존의 규정을 변경하여 근로조건을 낮추는 것이 일반적이지만
  - 기존의 근로조건에 관한 규정을 삭제하는 경우, 일정기간 그 적용을 배제하는 경우 또는 이전에 적용되던 근로조건보다 불리한 규정을 신설하는 경우도 포함됨

2 불이익변경의 구체적 판단

1) 취업규칙 변경 사항이 여러 개인 경우: 개별 근로조건별로 판단, 하나의 근로조건을 결정짓는 여러 요소 사이에 서로 대가관계나 연계성이 있는 경우에는 종합적으로 판단

- 취업규칙에 규정된 임금, 근로시간, 퇴직금 등 여러 항목을 변경하는 경우에는 개별 근로조건 별로 불이익 여부를 판단하는 것이 원칙
- 그러나, 변경되는 하나의 근로조건을 결정짓는 각 요소 사이에 대가관계나 연계성이 인정된 경우에는 불이익변경 여부를 각각의 개별 요소별로 판단하는 것이 아니라 전체적으로 종합하여 판단하여야 함

* (예) 퇴직금 지급률이 하향 조정되더라도 평균임금에 포함되는 임금 항목이 많아져서 전체적으로 퇴직금액이 감소되지 않는다면 불이익으로 보지 않음

- 취업규칙의 일부인 퇴직금 규정의 개정이 근로자들에게 유리한지 불리한지 여부를 판단하기 위해서는 퇴직금 지급률의 변화와 함께 그와 대가관계나 연계성이 있는 기초임금의 변화도 고려하여 종합적으로 판단하여야 한다. 회사가 새로운 수당을 신설하면서 퇴직금규정을 개정하여 그 새로운 수당을 퇴직금 산정의 기초임금에서 제외시킨 경우에는 퇴직금 규정의 개정을 전후하여 퇴직금 액수에 변동이 있는 것이 아니어서 기존의 근로자들의 기득의 권리나 이익을 박탈하는 것이 아니므로 그와 같은 개정은 근로자에게 불리한 개정이라고 할 수 없다 (대법원 1997.8.26.선고 96다1726)

2) 일부 근로자에 유리하고 일부 근로자에게는 불리한 경우

- 취업규칙의 내용 변경이 일부 근로자에게는 유리하고, 일부 근로자에게 불리한 경우와 같이 유 · 불리에 따른 이익이 근로자 상호간에 충돌되는 경우에는 불이익한 변경으로 판단함

- 취업규칙의 일부를 이루는 급여규정의 변경이 일부 근로자에게는 유리하게 일부근로자에게는 불리한 경우 그러한 변경에 근로자집단의 동의를 요하는지 판단하는 것은 근로자 전체에 대하여 획일적으로 결정되어야 하고, 취업규칙의 변경이 근로자에게 전체적으로 유리한지 불리한지를 객관적으로 평가하기 어려우며 같은 개정에 의하여 근로자 상호간의 유, 불리에 따른 이익이 충돌되는 경우에는 그러한 변경은 근로자에게 불이익한 것으로 취급하여 근로자들 전체 의사에 따라 결정하게 하는 것이 타당 (대법원 1997.8.26.선고 96다1726)

3) 근로자에게 선택권이 보장된 제도를 도입하는 경우

- 기존 제도보다 근로자에게 불리한 제도를 도입하는 경우라도 근로자에게 강제되는 것이 아니라 근로자가 자유롭게 선택할 수 있는 경우라면 불이익한 변경으로 볼 수 없음

4) 규정의 세분화·구체화 차원에서 취업규칙이 변경되는 경우

- 종래의 규정이 불명확하거나 포괄적이어서 그 내용을 개념적으로 세분화·구체화하는 차원에서 취업규칙을 변경하는 경우에는 해석상의 논란을 해소하기 위한 것으로서 불이익한 변경으로 볼 수 없음

  * (예) 인사규정에서 각 호로 규정된 징계사유와 징계종류를 세목화하여 상세히 규정하는 경우 불이익한 변경으로 보기 어려움

- 취업규칙 제41조 제14호는 근무태도나 근무성적이 불량하고 개선의 여지가 없다고 판단되는 자를 해고할 수 있도록 규정하고 있는데, 참가인이 2009. 초순경 마련한 역량향상 프로그램은 원고의 일부 주장대로 근로자에 대한 징계를 염두에 둔 제도라고 하더라도 위 취업규칙 조항의 내용을 보다 구체화한 것에 불과하다고 보이므로 이를 근로자에게 불이익하게 변경된 취업규칙에 해당한다고 할 수 없다. 따라서 역량향상프로그램을 마련하면서 노동조합의 동의를 얻지 아니하였더라도 근로기준법 제94조제1항에 위배되지 아니한다. (서울행정법원 2011.8.25.선고 2010구합42263, 대법원 2015.6.24.선고 2013다22195 확정)

3. 구체적인 변경 절차

1 불이익한 변경이 아닌 경우

- 사용자가 취업규칙을 변경하는데 그 내용이 근로자에게 불리하지 않은 경우, 근로자측의 의견을 듣기만 하면 되고 그 의견을 반드시 취업규칙에 반영할 의무가 있는 것은 아님

  - 다만, 사용자가 취업규칙을 작성 · 변경하면서 근로자 집단의 의견을 듣지 않으면 500만원이하의 벌금에 처함(근로기준법 제114조제1호)

- 그러나, 취업규칙의 작성·변경 권한은 원칙적으로 사용자에게 있고 사용자는 그 의사에 따라 취업규칙을 작성·변경할 수 있으므로

- 의견청취 절차를 거치지 않고 취업규칙을 작성 또는 변경해도 근로조건을 근로자에게 불리하게 변경하는 것이 아닌 한 변경된 취업규칙의 효력이 무효로 되는 것은 아님

• 원칙적으로 취업규칙상의 근로조건을 종전보다 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우가 아닌 한 그러한 동의나 협의 또는 의견청취절차를 거치지 아니하고 취업규칙을 작성·변경하였다고 하여 그 취업규칙의 효력이 부정된다고 할 수 없다(대법원 1994.12.23. 선고 94누3001)

2 불이익한 변경인 경우

- 사용자가 취업규칙을 변경하는데 그 내용이 근로자에게 불리한 경우, 과반수 노동조합이 존재하지 않는다면 '회의방식'에 의한 근로자 과반수 동의가 있어야 함(근로기준법 제94조제1항 단서)

* 회의방식에 의한 동의란 ①사용자의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 ②사용자 측이 개정내용에 대해 충분히 설명하고 근로자 상호간 충분한 의견을 교환하는 과정이 있어야 함을 말함(대법원 2003.11.14.선고 2001다18322)

• 회람이나 개별적 통지의 방법으로 소속 직원들에게 급여규정의 개정사실을 알린 바는 있으나, 전 직원들을 한 장소에 모이게 하거나 사업장별로 모이게 한 후 규정의 개정 내용을 설명하고 직원들의 동의 여부를 묻는 절차를 취한 바는 없었으므로 법인의 퇴직금 관련 규정은 개정 전 규정에서부터 제1차 개정규정 및 제2차 개정규정을 거치면서 점차 기존 근로조건의 내용을 불이익하게 변경한 것으로 그 각 개정 경위에 비추어 개정 전 규정의 적용을 받던 기존의 근로자들에 대하여는 위 각 개정규정이 적용될 수 없다(대법원 2001.6.26.선고 2000다65239)

- 취업규칙을 불이익하게 변경하면서 근로자 과반수의 동의를 거치지 않으면 변경의 효력이 없으며

- 그 변경에 개별적으로 동의했다 하더라도 변경된 취업규칙이 아닌 변경 전 취업규칙이 적용됨

- 다만, 외견상 근로자에게 불이익한 취업규칙의 변경이지만, 그 변경에 사회통념상 합리성이 인정되는 경우
  - 판례는 불이익변경이 아니라고 보거나 불이익한 변경에 해당하더라도 근로자 과반수 동의가 없이도 변경된 취업규칙의 효력을 인정

4. 취업규칙 불이익변경 절차 위반과 그 효력

1 취업규칙 불이익변경 동의 절차 위반

- 사용자가 취업규칙에서 정한 근로조건 또는 복무규율을 근로자에게 불리하게 변경하면서 동의를 얻지 않은 경우 변경의 효력은 없으며
  - 그 변경에 개별적으로 동의하더라도 변경된 취업규칙이 적용되지 않음

    * 사용자가 취업규칙을 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에 근로자집단의 집단적 의사결정방법에 의한 동의를 얻지 아니한 이상 취업규칙의 변경에 개인적으로 동의한 근로자에 대하여도 변경의 효력이 발생하지 아니함(대법원 1991.3.27.선고 91다3031)

- 종전 취업규칙의 적용을 받던 기존 근로자의 동의 없이 불이익하게 변경된 부분은 효력이 없게 되어 변경 전 취업규칙을 적용받게 됨

• 근로관계가 포괄적으로 승계되는 경우에는 근로자는 승계한 법인에서도 종전의 근로관계와 동일한 근로관계를 유지하게 되고, 사용자가 일방적으로 취업규칙을 변경하거나 종전의 근로관계보다 불이익하게 승계한 법인의 취업규칙을 적용하기 위해서는 종전의 근로계약상 지위를 유지하던 근로자집단의 집단적 의사결정방법에 의한 동의 등의 사정이 있어야 하며, 이러한 동의 등이 없는 한 사용자가 일방적으로 종전의 근로조건을 근로자에게 불리하게 변경하거나 종전의 근로조건보다 불이익하게 승계한 법인의 취업규칙을 적용할 수 없다. 이 경우 종전의 근로조건을 그대로 유지한 채 승계한 법인에서 근무하게 되는 근로자에 대하여는 종전의 취업규칙이 그대로 적용됨 (대법원 2010.1.28.선고 2009다32362)

- 하나의 근로조건을 구성하면서 서로 대가관계나 연계성이 있는 일부 요소가 불이익하게 변경되어 전체적 · 종합적으로 판단하여 불이익한 변경에 해당할 경우
  - 근로자집단의 동의를 얻지 못하면 일부가 근로자에 유리한 내용이라 하더라도 동 부분을 포함한 전체가 무효가 되는 것임(대법원 1995.3.10.선고 94다18072)
- 한편, 여러 근로조건을 동시에 변경하는 경우 불이익변경 여부는 개별 근로조건별로 판단하므로
  - 취업규칙 변경에 관하여 동의를 얻지 못한 경우에도 불이익하게 변경된 규정은 효력이 없지만 유리하게 변경된 규정은 적용됨

2 신규근로자의 경우

- 근로자집단의 동의 없이 불이익하게 변경한 취업규칙은 원칙적 무효이므로, 기존 근로자에 대해 종전 취업규칙이 적용되나
  - 취업규칙 변경 후에 취업한 신규 근로자에 대하여는 불이익하게 변경된 취업규칙이 적용(신규입사자에 대한 이원적 적용)
- 취업규칙 작성변경권이 사용자에게 있으므로 사용자가 근로자의 집단적 동의를 얻지 아니하고 취업규칙을 변경하였더라도 현행의 법규적 효력을 가진 취업규칙은 변경된 취업규칙이며
  - 기득이익이 침해되는 기존 근로자에 대해 종전 취업규칙이 적용될 뿐이므로, 이후 입사한 신규근로자에 대해서는 기득이익이 침해될 우려가 없어 변경된 취업규칙이 적용되기 때문임

• 사용자가 취업규칙에서 정한 근로조건을 근로자에게 불리하게 변경함에 있어 근로자의 동의를 얻지 않은 경우에 그 변경으로 기득이익이 침해되는 기존의 근로자에 대한 관계에서는 변경의 효력이 미치지 않게 되어 종전 취업규칙의 효력이 그대로 유지되지만, 변경 후에 변경된 취업규칙에 따른 근로조건을 수용하고 근로관계를 갖게 된 근로자에 대한 관계에서는 당연히 변경된 취업규칙이 적용되어야 하고, 기득이익의 침해라는 효력배제사유가 없는 변경 후의 취업근로자에 대해서까지 변경의 효력을 부인하여 종전 취업규칙이 적용되어야 한다고 볼 근거가 없음 (대법원 1992.12.22.선고 91다45165 전원합의체)

3 동의 절차 위반에 따른 처벌

- 사용자가 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하면서 근로자집단의 동의를 받지 않은 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처함(근로기준법 제114조 제1호)

  - 다만, 근로자에게 불리하게 변경된 취업규칙에 대하여 근로자집단의 동의를 받지 못하였더라도 그 변경에 사회통념상 합리성 인정된다면 벌칙규정을 적용할 수 없음

    * 취업규칙이 근로자에게 불리하게 변경되는 경우에도 사회통념상 합리성이 있는 때에는 구 근로기준법 제97조 제1항 단서에서 규정하는 노동조합 등의 동의를 받아야 하는 경우에 해당한다고 볼 수 없고, 그 동의를 받지 않았다 하여 같은 법 제115조 제1호 위반으로 처벌할 수 없음(대법원 2007도3037 판결)

5. 불이익변경이지만 사회통념상 합리성이 인정되는 경우

1 사회통념상 합리성의 의의

- 취업규칙의 불이익변경 시 근로자집단의 동의를 받도록 한 것은 사용자가 일방적으로 근로조건을 불리하게 변경하는 것을 방지하고 근로자의 근로

조건을 보호하려는 것으로

- 근로자에게 불이익한 변경임에도 동의를 받지 못한 경우에는 원칙적으로 변경의 효력이 없음

- 그러나, 기업이 경영상 필요성 등 여러 가지 사정상 취업규칙의 변경이 반드시 필요하고 그 내용도 불합리하지 않음에도

- 합리적 이유 없이 근로자의 동의를 받지 못해 사용자의 경영권이 과도하게 제한을 받게 되어 경영환경 변화에 대응하지 못하는 경우, 기업의 경쟁력 상실, 근로자의 고용불안 등의 문제가 발생할 수 있음

- 이에 판례는 취업규칙의 불이익 변경시 변경의 필요성과 내용이 법적 규범성을 인정할 수 있을 정도로 사회통념상 합리성이 있는 경우 근로자의 동의가 없더라도 변경된 취업규칙의 효력을 부정하지 않음

> • 당해 취업규칙의 작성 또는 변경이 그 필요성 및 내용의 양면에서 보아 그에 의하여 근로자가 입게 될 불이익의 정도를 고려하더라도 여전히 당해 조항의 법적 규범성을 시인할 수 있을 정도로 사회통념상 합리성이 있다고 인정되는 경우, 종전 근로조건 또는 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의가 없다는 이유만으로 그의 적용을 부정할 수는 없다고 할 것이고, 한편 여기에서 말하는 사회통념상 합리성의 유무는 취업규칙의 변경에 의하여 근로자가 입게 되는 불이익의 정도, 사용자측의 변경 필요성의 내용과 정도, 변경 후 취업규칙 내용의 상당성, 대상조치 등을 포함한 다른 근로조건의 개선상황, 노동조합 등과의 교섭 경위 및 노동조합이나 다른 근로자의 대응, 동종 사항 관련 국내 일반적 상황 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 함 (대법원 2004.7.22.선고 2002다57362)

- 사회통념상 합리성을 인정하는 것은 취업규칙을 불리하게 변경하는 경우에 그 동의를 받도록 한 근로기준법을 사실상 배제하는 것이므로 제한적으로 엄격하게 해석해야 함(대법원 2010.1.28.선고 2009다32362)

2 사회통념상 합리성 판단요소

- 취업규칙의 변경에 사회통념상 합리성이 있으려면 실질적으로는 근로자에게 불리하지 않는 등 근로자 보호의 근로기준법의 입법취지에 어긋나지 않아야 함
- 사회통념상 합리성 유무는 아래의 요소를 종합적으로 고려하여 판단하여야 함 ①근로자가 입게 되는 불이익의 정도 ②취업규칙 변경 필요성 내용과 정도 ③변경 후 내용의 상당성 ④대상 조치 등을 포함한 다른 근로조건의 개선 상황 ⑤노동조합 등과의 교섭 경위와 노동조합이나 다른 근로자의 대응 ⑥동종 사항에 관한 국내 일반적인 상황
  * 일부 대법원 판결은 위 6가지 외에 "취업규칙 변경에 따라 발생할 경쟁력 강화 등 사용자 측의 이익 증대 또는 손실 감소를 장기적으로 근로자들도 함께 향유할 수 있는지에 관한 기업의 경영 행태"도 사회통념상 합리성 유무 판단을 위한 고려사항의 하나로 포함 (대법원 2015.8.13.선고 2012다42522)
- 한편, 판례는 사회통념상 합리성을 제한적으로 엄격하게 해석하고 있으므로 취업규칙 개정의 필요성만 강조하여 사회통념상 합리성이 있다고 판단해서는 아니됨

6. 노사협의회를 통한 근로조건 변경

- 노사협의회의 목적이나 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제20조*에 협의사항으로 규정된 취지에 비추어 볼 때 노동조합이 없는 사업장에서 노사협의회에서 근로조건에 관한 사항을 논의하는 것은 가능함
  * 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제20조(협의 사항) ① 협의회가 협의하여야 할 사항은 다음 각 호와 같다 1. 생산성 향상과 성과 배분 2. 근로자의 채용·배치 및 교육훈련 3. 근로자의 고충처리 4. 안전, 보건, 그 밖의 작업환경 개선과 근로자의 건강증진 5. 인사·노무관리의 제도 개선 6. 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등 고용조정의 일반원칙 7. 작업과 휴게 시간의 운용 8. 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도 개선 9. 신기계·기술의 도입 또는 작업공정의 개선 10. 작업 수칙의 제정 또는 개정 11. 종업원지주제와 그 밖에 근로자의 재산형성에 관한 지원 12. 직무 발명 등과 관련하여 해당 근로자에 대한 보상에

관한 사항 13. 근로자의 복지증진 14. 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치 15. 여성 근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항 16. 그 밖의 노사협조에 관한 사항 ② 협의회는 제1항 각 호의 사항에 대하여 제15조 정족수에 따라 의결할 수 있다

- 근로자와 사용자 쌍방이 이해와 협조를 통하여 노사 공동의 이익을 증진함으로써 산업평화를 도모하고 국민경제 발전에 기여한다는 노사협의회 제도 목적이나 노사협의회 협의사항에 관한 구노사협의회법 제20조에 비추어 정리해고에 관한 사항은 노사협의회의 협의사항이 될 수 있다. (대법원 1997.9.5.선고 96누8031)

- 그러나, 노사협의회의 근로자위원들이 취업규칙의 불이익변경에 동의한 경우 원칙적으로 근로기준법 제94조에 따른 근로자집단의 동의 절차를 거친 것으로 볼 수는 없음

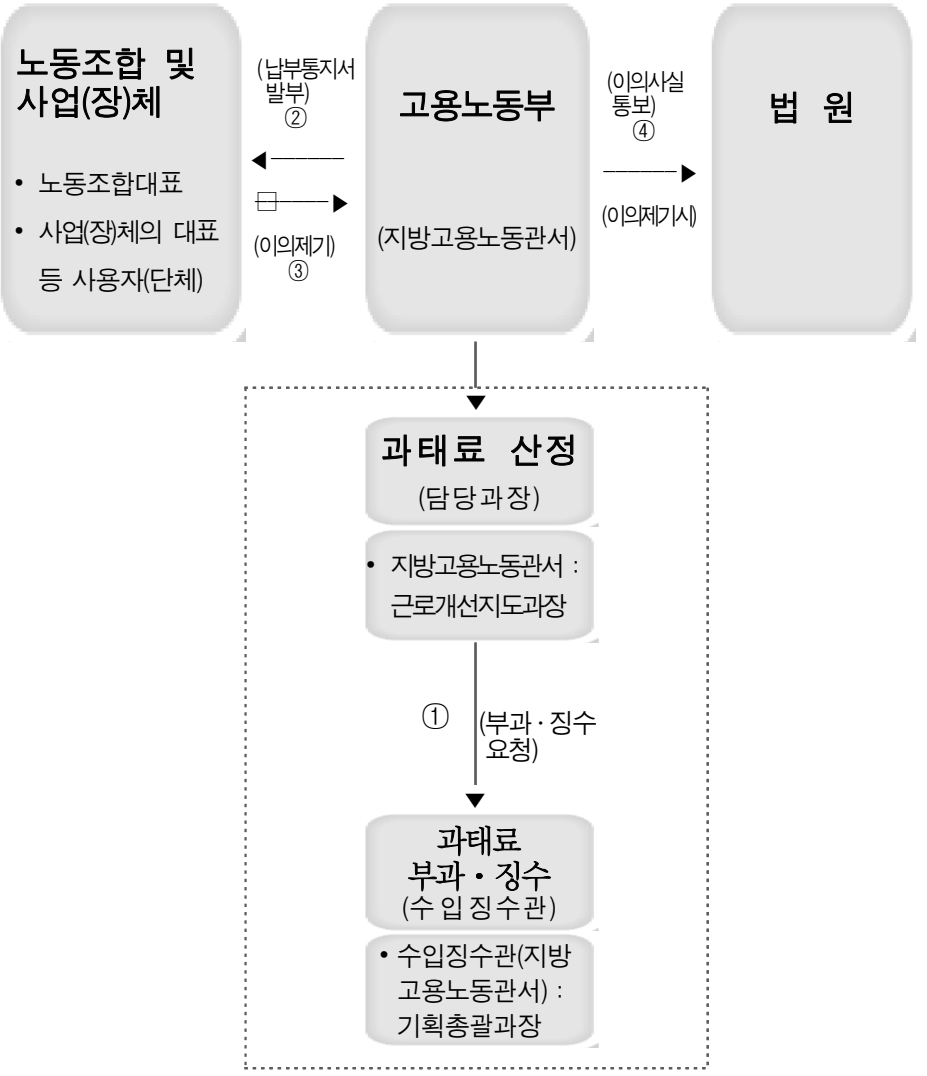
- 노사협의회를 구성하는 근로자위원 선출이 근로조건 불이익변경에 관한 동의권을 포괄적으로 위임한 것이라고 볼 수 없고, 근로자위원들이 퇴직금규정의 개정에 동의를 함에 있어서 사전에 그들이 대표하는 각 부서별로 근로자들의 의견을 집약 및 취합하여 그들의 의사표시를 대리하여 동의권을 행사 하였다고 볼 만한 자료도 없다면, 근로자 위원들의 동의를 얻은 것을 근로자들 과반수 동의와 동일시할 수 없음 (대법원 1994.6.24. 선고 92다28556)

- 다만 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없어 근로자의 과반수의 동의를 구함에 있어 모든 근로자가 장소적으로 한 자리에 모이는 것이 곤란한 경우에
  - 기구별 또는 부서별로 사용자의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 근로자 상호간에 의견을 교환한 후 취합된 동의 의사를 노사협의회 근로자위원이 대리하여 표시했다면, 예외적으로 근로자의 과반수의 동의를 받은 것으로 볼 수 있음

- (지도방향) 노사협의회에서 근로조건 변경에 관한 사항을 협의할 수 있으므로, 노동조합이 없는 사업장 등은 근로조건 변경 시 노사협의회를 활용토록 함
  - 다만, 노사협의회 근로자위원의 동의를 취업규칙 불이익변경의 동의로 볼 수 없기 때문에, 노사협의회의 협의를 거친 후 별도로 근로자 과반수 의견 청취 및 동의 절차를 거치도록 지도

II 집단적 노사관계 업무관련 과태료 부과·징수절차

과태료 부과·징수절차



※ 노동조합관련 과태료 부과·징수절차는 노동조합관할 행정관청이 지방고용노동관서임을 전제로 작성한 것이므로 자치단체에서는 이를 준용하여 처리하기 바람

1. 개 요

- ’97.3.13. 제정된 노동조합 및 노동관계조정법에서는 법 제13조제1항 등 위반자에 대해 과태료를 부과할 수 있도록 하였음
- 지방고용노동관서에는 과태료 부과·징수절차를 숙지하여 잘못 부과되는 사례가 없도록 하고
  - 기타 자세한 내용은 「노동관계법 위반자에 대한 과태료 부과·징수업무에 관한 규정」(고용노동부예규 제4호, 2010.9.1.)을 참조
- 이 규정에 명시된 사항을 제외하고는 「질서위반행위규제법」을 준용함

2. 노동조합 관련 과태료 부과대상 <‘시행령 별표2’의 과태료 부과기준>

위 반 내 용	법조항	과태료
○ 노동조합 관련 변경사항의 신고, 정기통보	법 제13조제1·2항	200만원
○ 노동조합의 서류 및 장부의 비치·보존	법 제14조제1·2항	300만원
○ 노동조합의 결산결과·운영상황 보고해태 및 허위보고	법 제27조	
- 보고를 하지 아니한 자		200만원
- 허위의 보고를 한 자		300만원
○ 노동조합의 해산신고	법 제28조제2항	200만원
○ 단체협약 체결내용의 신고	법 제31조제2항	200만원
○ 직장폐쇄 신고	법 제46조제2항	300만원

3. 과태료 부과·징수절차

가. 법위반 사실 적발 및 조사

- 주관부서(본부의 과장 또는 팀장, 지방고용노동관서의 과장)는 「노동조합 및 노동관계조정법」의 위반 사실을 인지하거나 고발 등으로 그 사실을 알게 된 때에는 위반자, 위반사실, 관련증거 등을 조사 확인

- 「질서위반행위규제법」 제22조제1항에 따라 당사자 또는 참고인의 출석요구와 진술청취, 당사자에 대한 보고명령 또는 자료 제출명령의 조치가 필요하다고 판단되는 경우 7일 전에 「노동관계법위반자 과태료 부과·징수 업무규정」 별지 제1호서식의 '출석요구서' 등을 작성하여 서면으로 통지하여 조사하고 필요시 현장조사

- 질서위반행위에 대하여 조사·확인 후 별지 제4호서식의 '과태료사건 조사보고서'를 작성하여 「고용노동부와 그 소속기관 위임전결규정」에 따라 최종결재권자에게 보고

나. 과태료 산정 및 부과결정

- 고용노동부장관이 부과하는 과태료의 산정 및 부과결정 업무는 해당 법률을 담당하는 소관 실·국의 주무과장이 담당하고, 지방고용노동관서의 장이 부과하는 과태료의 산정 및 부과결정 업무는 해당 법률을 담당하는 소관 부서의 과장이 담당

- 주관부서는 위반사실과 과태료 금액 등을 서면으로 명시하여 이를 부과할 예정임을 부과처분 대상자에게 통지하되, 10일 이상의 기간을 정하여 부과처분 대상자에게 구술 또는 서면에 의한 의견진술의 기회를 부여하여야 함 (별지 5호서식 '과태료 부과에 대한 의견진술 안내문'과 별지 6호서식 '과태료 부과에 대한 의견진술서' 첨부하여 안내)

다. 과태료 부과 · 징수

- 과태료 부과권자는 고용노동부장관과 지방고용노동관서의 장임

- 고용노동부장관이 부과하는 과태료의 부과·징수업무는 수입징수관인 본부 기획재정담당관이 담당하고, 지방고용노동관서의 장이 부과하는 과태료의 부과·징수업무는 기획총괄과장이 담당

- 주관부서의 장은 내부결재 등을 거쳐 과태료 부과결정이 확정되면 의견진술기간 종료일부터 5일 이내에 「노동관계법위반자 과태료 부과·징수 업무규정」 별지 제9호서식의 '과태료 징수의뢰서'를 작성하고, 관련자료(과태료사건조사보고서, 의견진술서, 과태료부과에 대한 의견진술 검토보고서 등)를 첨부하여 수입징수관(기획재정담당관·기획총괄과장)에게 과태료 부과·징수를 요청하여야 함

- 수입징수관은 당사자에게 별지 제10호서식의 '과태료 부과 및 납부 통지서'에 따라 위반사실과 과태료 금액, 납부기한 등을 서면으로 명시하여 과태료 부과 및 납부를 통지하여야 함

  - 이 경우 납부고지서 및 영수증(납부자용)과 별지 제11호서식의 '과태료 부과에 대한 이의제기서'를 당사자에게 교부하거나 우편 등의 방법으로 송부하여야 함

- 과태료 납부기한 및 독촉

  - 과태료 납부기한은 납부고지서 발부일부터 60일 이내로 정함

  - 동 기한 내에 과태료를 납부하지 아니한 때에는 납부기한 종료일부터 15일 이내에 별지 제14호 서식에 의해 기존의 과태료 부과금액에 가산금을 합한 금액이 부과된 납부 독촉장을 발송(납부기한은 독촉장 발송일로부터 15일 이내로 정해야 함)

- 과태료 강제징수
  - 과태료처분을 받은 자가 이의제기를 하지 아니하지 아니하고 독촉기한 내에 과태료 등을 납부하지 아니한 때에는 「국세징수법」 제3장 체납처분의 예에 따라 과태료 등을 징수

4. 이의제기

가. 이의제기

- 과태료 처분에 불복이 있는 당사자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 60일 이내에 주관부서에 별지 제11호 서식 등에 따라 이의를 제기할 수 있음
- 이의제기를 할 수 있는 자는 과태료 부과처분의 상대방에 한정되며, 단순한 이해관계자 등은 이의제기를 할 수 없음

나. 이의제기의 처리

- 주관부서는 당사자로부터 이이제기를 받은 날로부터 14일 이내에 이의제기에 대한 타당성을 검토
- 이의제기가 타당하여 수용하는 경우 당사자에게 이의제기를 받은 날로부터 14일 이내에 이의제기가 타당하다는 사실과 과태료 부과처분이 효력이 없다는 사실 및 관할법원에 통보하지 않는다는 사실이 기재된 서면을 당사자에게 통보

- 이의제기를 수용하지 않는 경우 이의제기를 받은 날로부터 14일 이내에 이의에 대한 의견 및 증빙서류를 첨부한 「노동관계법위반자 과태료 부과·징수업무규정」 별지 제13호서식의 '과태료 부과 처분에 대한 이의제기 통보서'에 따라 관할 법원에 그 사실을 통보하고, 즉시 당사자에게 「노동관계법위반자 과태료 부과·징수업무규정」 별지 제12호 서식에 따라 사건을 법원에 통보하였다는 내용을 통지하여야 함

  ※ 이의사실을 관할법원에 통보하면 과태료 부과·징수는 법원이 비송사건절차법에 따라 처리하게 됨

5. 장부비치 및 보고

- 주관부서 : 별지 제23호 서식에 의한 '과태료 징수결정 자료부' 비치

- 수입징수관
  - 별지 제24호 서식에 의한 '과태료 징수부' 비치
  - 「국고금관리법 시행령」에 따른 월별 세입징수실적과 「계산증명규칙」에 따른 분기별 세입징수액계산서를 본부 정책기획관에게 보고

【별지 제4호서식】

과태료 사건 조사보고서

1. 처분대상자

사 업 체 명 :
성 명 : (한자)
주민등록번호 :
주 소 :
전 화 번 호 :

2. 위 반 일 시 :
3. 위반법조항 :
4. 위 반 내 용 :

5. 과태료 금액 : 원 (감경액 : 원)
- 감경사유

6. 증 거 자 료 :

위와 같이 과태료부과대상행위에 대한 조사·확인 결과를 보고합니다.

20 년 월 일

직위

성명 (인)

【별지 제5호서식】

○○지방고용노동청(○○지청)

수신자
제 목 **과태료 부과에 대한 의견진술 안내문**

1. 우리 청(지청)에서 20 . . . 귀사에 대한 ○○○ 점검(실시)결과 아래와 같이 법 위반 사실이 있어 「○○ 법」제 조에 따라 과태료를 부과할 예정인 바, 이에 대하여 의견이 있으신 경우 관련 자료를 지참하여 직접 방문하시어 의견을 진술하시거나 서면(전자문서를 포함) 또는 첨부된 과태료 처분에 관한 의견진술서를 제출하여 주시기 바랍니다.

2. 만약 정당한 사유 없이 지정된 기일까지 의견 제출이 없는 경우에는 이의가 없는 것으로 인정하여 소정의 과태료를 부과할 예정입니다.

3. 귀사가 의견제출 기일까지 과태료를 자진 납부하고자 하는 경우 과태료 금액의 100분의 20을 감액한 금액(자진납부 과태료 금액)을 가까운 한국은행 국고(수납)대리점인 은행 또는 우체국, 산용협동조합, 새마을금고, 상호저축 은행에 납부하여 주시기 바랍니다.

- 아 래-

○ 성 명(법인인 경우 명칭과 대표자의 성명) :

○ 주 소(법인인 경우 사업장 소재지) :

○ 주민등록번호(법인인 경우 법인등록번호) :

○ 위반 법조항 : 법 제 조

○ 위반사실 :

○ 과태료 부과 예정 금액 :

○ 자진납부 과태료 금액 :

○ 의견제출기한 : 까지

○ 담당공무원 : (전화번호 :)

붙임 : 1. 납부서 및 영수증 1부.
2. 과태료부과에 대한 의견진술서 1부. 끝.

○○지방고용노동청(○○지청)장 직인

기안자(직위/직급) 서명 검토자(직위/직급) 서명 결재자(직위/직급) 서명
협조자(직위/직급) 서명
시행 처리과-일련번호(시행일자) 접수 처리과명-일련번호(접수일자)
우 주소 /홈페이지 주소
전화( ) 전송( ) / 공무원의 공식 전자우편주소 / 공개구분

210mm×297mm(일반용지 60g/㎡(재활용품))

【별지 제6호서식】

과태료 부과에 관한 의견진술서

1. 진술인의 인적사항

가. 사 업 체 명 :
나. 성 명 :
다. 주민등록번호 :
라. 주 소 :
마. 전 화 번 호 :

2. 통지받은 위반행위

3. 위반행위에 대한 의견진술내용

위 진술 내용은 사실대로 작성한 것임을 확인합니다.

20 년 월 일

진 술 인 : (서명 또는 날인)

○○지방고용노동청(○○지청)장 귀하

【별지 제7호서식】

과태료 부과에 대한 의견진술 검토보고서

1. 진술인의 인적사항

가. 사 업 체 명 :
나. 성 명 :
다. 주민등록번호 :
라. 주 소 :
마. 전 화 번 호 :

2. 진술인의 위반 법조항 :

3. 의견진술 내용

4. 의견진술에 대한 검토결과

5. 과태료 부과 금액 : 원 (감경액 : 원)
- 감경사유

붙임 : 부. 끝.

위와 같이 과태료 부과처분에 대한 의견진술에 대하여 검토결과를 보고합니다.

20 년 월 일

직급
성명 (서명 또는 날인)

[별지 제9호서식]

○○지방고용노동청(○○지청)

수신자

제 목 **과태료 징수의뢰**

아래와 같이 과태료의 징수를 의뢰합니다.

과태료 처분번호			금 액	
대 상 자	사 업 체 명			
	성 명			
	주민등록번호		전화번호	
	주 소			
사 유	위 반 법 조 항			
	위 반 내 용			
과태료 계산내역				
의 뢰 자 (직급, 성명)				

붙임 : 1. 과태료 사건 조사보고서 1부.

2. 과태료 부과에 대한 의견진술서 1부.

3. 과태료 부과에 대한 의견진술 검토보고서 1부. 끝.

발 신 명 의 직인

기안자(직위/직급) 서명 검토자(직위/직급) 서명 결재자(직위/직급) 서명
협조자(직위/직급) 서명
시행 처리과-일련번호(시행일자) 접수 처리과명-일련번호(접수일자)
우 주소 / 홈페이지 주소
전화( ) 전송( ) / 공무원의 공식 전자우편주소 / 공개구분

210mm×297mm(일반용지 60g/㎡(재활용품))

【별지 제10호 서식】

○○지방고용노동청(○○지청)

수신자

제 목 **과태료 부과 및 납부 통지**

1. 귀하는 「○○법」을 위반하여 같은 법 제 조 규정에 따라 아래와 같이 과태료를 부과하오니 이 통지서를 발송한 날부터 60일 이내에 가까운 한국은행 국고(수납) 대리점인 은행 또는 우체국, 신용협동조합, 새마을금고, 상호저축 은행에 납부하시기 바랍니다.

가. 성 명(법인인 경우 명칭과 대표자의 성명):
나. 주민등록번호(법인인 경우 법인등록번호):
다. 주 소(법인인 경우 사업장 소재지):
라. 위반 법조항: 법 제 조
마. 위반사실:
바. 과태료 금액:

2. 이 과태료를 납부기일까지 납부하지 않는 경우에는 「질서위반행위규제법」 제24조, 제52조, 제53조제1항 및 제54조에 따라 가산금부과, 관허사업 제한, 신용정보의 제공, 30일의 범위에서 감치 등의 불이익이 부과 될 수 있습니다.

3. 이 과태료 부과에 대하여 이의가 있을 경우에는 과태료 부과 통지서를 받은 날로부터 60일 이내에 이의를 제기할 수 있으며, 이의를 제기한 때에는 「질서위반행위규제법」 제4장에 따라 관할지방법원에서 과태료 재판을 받게 됨을 알려 드립니다.

4. 귀하가 과태료 자진납부 기한 내에 과태료를 자진 납부한 경우에는 이 과태료 부과 및 납부 통지는 그 효력이 없음을 알려 드립니다.

5. 귀하가 이의제기를 한 후 우리 청(지청)으로부터 「질서위반행위규제법」에 따라 과태료의 재판을 하여줄 것을 통보하였음을 통지받기 전까지는 이의제기를 철회(전화, 팩스 등 통보도 가능)할 수 있습니다.

※ 기타 궁금한 사항은 담당 공무원에게 직접 문의(○○○, 전화번호 :)하여 주시기 바랍니다. 끝.

붙임 : 1. 과태료 납부고지서 및 영수증 1부.
2. 과태료 부과에 대한 이의제기서 1부. 끝.

○○지방고용노동청(○○지청)장 직인

기안자(직위/직급) 서명 검토자(직위/직급) 서명 결재자(직위/직급) 서명
협조자(직위/직급) 서명
시행 처리과-일련번호(시행일자) 접수 처리과명-일련번호(접수일자)
우 주소 / 홈페이지 주소
전화( ) 전송( ) / 공무원의 공식 전자우편주소 / 공개구분

210mm×297mm(일반용지 60g/㎡(재활용품))

【별지 제11호 서식】

과태료 부과에 대한 이의제기서

귀 기관의 과태료 부과에 대하여 아래와 같이 이의를 제기하오니 「질서위반행위규제법」에 따라 법원의 과태료재판을 받도록 조치하여 주시기 바랍니다.

- 아래 -

1. 이의제기인 인적사항

가. 사 업 체 명 :
나. 성 명 :
다. 주민등록번호 :
라. 주 소 :
마. 전 화 번 호 :

2. 이의대상인 과태료처분

가. 과태료 납부통지일 :

나. 과태료 금액 :

다. 과태료 부과사유 :

3. 이의제기 사유

20 년 월 일

성명 (서명 또는 인)

ㅇㅇ지방고용노동청(ㅇㅇ지청)장 귀하

[별지 제12호서식]

○○지방고용노동청(○○지청)

수신자

제 목 **이의제기에 대한 의견 통지**

(이의제기가 이유 있는 경우)

귀하께서 제기하신 이의제기에 대하여 검토한 결과 이의제기가 이유 있는 것으로 인정되므로 우리 청(지청)이 귀하에게 20 년 월 일에 부과한 과태료 부과처분은 효력이 없어 과태료 부과·징수절차는 종결되었음을 알려드립니다.

(관할법원에 통지한 경우)

귀하께서 제기하신 이의제기에 대하여 검토한 결과 20 년 월 일 관할법원인 ○○법원에 「질서위반행위규제법」 제21조에 따라 과태료의 재판을 하여 줄 것을 통보하였음을 알려드립니다.

(당사자가 철회한 경우)

귀하께서 제기하신 이의제기는 20 년 월 일에 철회되었으므로 「질서위반행위규제법」 제21조에 따라 관할 법원에 통보하지 아니함을 알려드립니다.

○○지방고용노동청(○○지청)장 직인

기안자(직위/직급) 서명 검토자(직위/직급) 서명 결재자(직위/직급) 서명
협조자(직위/직급) 서명
시행 처리과-일련번호(시행일자) 접수 처리과명-일련번호(접수일자)
우 주소 / 홈페이지 주소
전화( ) 전송( ) / 공무원의 공식 전자우편주소 / 공개구분

210mm×297mm(일반용지 60g/㎡(재활용품))

[별지 제13호서식]

○○지방고용노동청(○○지청)

수신자 ○○법원장

제 목 **과태료 부과 처분에 대한 이의제기 통보**

「○○법」위반자에 대하여 과태료 처분을 한 바, 당사자로부터 아래와 같이 이의제기가 있어서 통보하오니 「질서위반행위규제법」에 따라 과태료 재판을 하여 주시기 바랍니다.

1. 이의제기인
   가. 사 업 체 명 :
   나. 성 명 :
   다. 주민등록번호 :
   라. 주 소 :
   마. 전 화 번 호 :
2. 이의대상인 과태료 처분내용
   가. 과태료 납부통지일 :
   나. 과태료 금액 :
   다. 위반내용 : 법 제 조제 항
3. 이의제기일 :
4. 이의제기 사유 :
5. 이의제기에 대한 의견 :

붙임: 1. 과태료 부과 및 납부 통지서 사본 1부.
2. 과태료 부과에 대한 이의제기서 사본 1부.
3. 의견서 1부.
4. 증빙서류 1부. 끝.

○○지방고용노동청(○○지청)장 직인

기안자(직위/직급) 서명 검토자(직위/직급) 서명 결재자(직위/직급) 서명
협조자(직위/직급) 서명
시행 처리과-일련번호(시행일자) 접수 처리과명-일련번호(접수일자)
우 주소 / 홈페이지 주소
전화( ) 전송( ) / 공무원의 공식 전자우편주소 / 공개구분

210mm×297mm(일반용지 60g/㎡(재활용품))

[별지 제14호서식]

○○지방고용노동청(○○지청)

수신자 (납부자 성명)
제 목 **과태료 납부 독촉**

1. 귀하는 과태료 납부기한인 20 년 월 일까지 과태료 금 원을 납부하지 아니하였으므로 아래와 같이 5%가 가산된 과태료 금액의 납부를 독촉하오니 20 년 월 일까지 한국은행 국고(수납) 대리점인 은행 또는 우체국, 신용협동조합, 새마을금고, 상호저축은행에 납부하여 주시기 바랍니다.

2. 위 기간에 납부하지 아니할 때에는 국세체납처분의 예에 따라 귀하의 재산을 강제 징수하게 됩니다.

과태료 납부 독촉내용			
납 부 의무자	사업체명	성 명	납부기한
위반법조항			
납부금액	총 액	과태료	가산금

붙임 : 납부고지서 및 영수증 1부. 끝.

○○지방고용노동청(○○지청)장 직인

기안자(직위/직급) 서명 검토자(직위/직급) 서명 결재자(직위/직급) 서명
협조자(직위/직급) 서명
시행 처리과-일련번호(시행일자) 접수 처리과명-일련번호(접수일자)
우 주소 / 홈페이지 주소
전화( ) 전송( ) / 공무원의 공식 전자우편주소 / 공개구분

210mm×297mm(일반용지 60g/㎡(재활용품))

[별지 제23호서식]

○○년도 과태료 징수결정 자료부

(관) 경상적이전수입　　(항) 벌금 및 몰수금　　(목) 벌금

결 재			년월일	납부자				법위반 조 항	과태료 금 액	과 태 료 부과사유	비 고
청·지청장	과 장	담 당		사업체명	성 명	주민등록 번 호	주 소				

※ "과태료 부과사유" 란은 별표 2의 법위반 사항 조치기준을 포함한 내용을 요약 기입

297mm×210mm(일반용지 60g/㎡(재활용품))

[별지 제24호서식]

과 태 료 징 수 부

(관) 경상적이전수입　　(항) 벌금 및 몰수금　　(목) 벌금

결 재			통지 번호	징 수 결 정 년월일	납부 기한	납 입 자				징 수 결정액	수납액	미수 납액	불 납 결손액	비고
청·지청장	과장	담당				사업 체명	성명	주민등록 번 호	주 소					

· 징수결정 연월일은 징수결정 결의서를 작성한 날을 기입

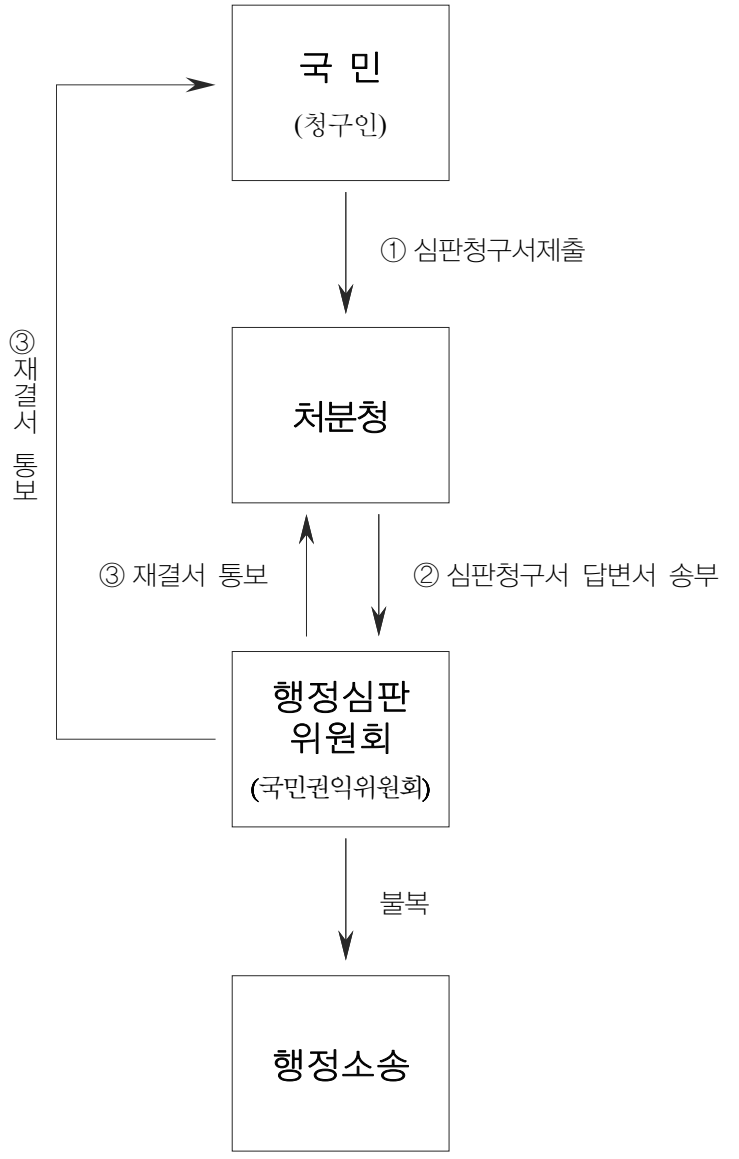
· 매월 말일 현재로 징수부에 월계 및 누계를 표시하고 회계연도의 출납정리기간이 종료한 때에는 말미에 주선을 그어 마감된 것을 표시

· 비고란에는 이의제기 접수일자를 기재하고 그 취지를 기재하거나 독촉통지서 번호 및 발송일자를 기입함

· 조달청에서 "세입부"를 구입하여 내용을 보완 활용해도 무방함

Ⅲ 집단적 노사관계 업무관련 행정심판답변서 작성요령

행정심판 절차



※ 심판청구서가 심판위원회에 바로 제출된 경우에는 위원회에서 처분청에 심판청구서를 송부하면 처분청이 답변서를 위원회에 송부

1. 행정심판에 관한 개관

가. 행정심판의 의의

- ‘행정심판 제도’는 행정관청으로부터 면허, 허가, 인가 등이 부당하게 취소되거나 영업정지 처분을 받은 경우 또는 행정관청에 면허, 허가, 인가 등을 신청하였으나 행정관청으로부터 잘못되고 억울한 처분을 받은 경우에 행정심판을 청구함으로써 행정기관이 스스로 해결하여 바로잡는 절차를 말함

나. 행정심판의 종류

- 취소심판 : 행정청의 위법 또는 부당한 처분의 취소·변경을 구하는 심판 (형성적 쟁송)
- 무효등확인심판 : 행정청의 처분의 효력유무 또는 존부여부에 대한 확인을 구하는 심판 (준형성적 쟁송)
- 의무이행심판 : 행정청의 위법 또는 부당한 거부처분이나 부작위에 대하여 일정한 처분의 이행을 구하는 심판

다. 행정심판 임의전치주의

- 종래에는 당해 처분에 대한 행정심판을 제기할 경우에는 (행정심판을 통하여) 이에 대한 재결을 거치지 아니하면 행정소송을 제기할 수 없었으나
  - 1998.3.1.부터 행정심판전치주의를 폐지하여 당사자는 그 자유로운 선택에 따라 행정심판을 제기 후 또는 행정심판을 거치지 않고 곧바로 행정소송을 제기할 수 있도록 함

2. 집단적 노사관계 업무관련 행정심판 청구대상

청 구 대 상	법 조 항
○ 노동조합설립신고서 반려	법 제12조제3항, 부칙 제7조제2항
○ 노동조합설립신고사항 변경신고서 반려	법 제13조제1항
○ 노동조합 규약 및 결의처분의 시정명령	법 제21조제1항 및 제2항
○ 단체협약의 시정명령	법 제31조제3항

※ 임시총회소집권자지명요구 거부처분(법 제18조)은 행정심판의 대상이 되는 행정처분이 아니라는 것이 대법원의 입장임

◈ 노동조합법 제26조제2항과 제3항(현행법 제18조)은 행정관청의 노동조합에 대한 지도감독권을 규정한 취지로 보여지고, 여기에서 일정수 이상의 조합원이 행정관청에 회의소집권자 지명 요구를 하는 것은 회의를 개최하기 위한 일련의 절차 중의 하나를 이루는 것에 불과하여 행정관청이 이를 거부하는 조치를 하였더라도 그 자체로서 조합원인 원고에게 어떤 권리 의무를 설정하거나 법률상의 이익에 직접적인 변동을 초래하게 하는 처분이라고는 할 수 없으므로 이는 행정소송의 대상이 되는 행정처분이라고 할 수 없다. (대법원 1989.11.28.선고 89누3892 ; 대법원 1987.11.24.선고 87누761)

3. 심판청구 기간

- 행정심판의 청구는 처분이 있음을 알게된 날부터 90일, 처분이 있었던 날부터 180일 이내에 제기하여야 하며 (법 제27조)
  - 두 기간중 어느 하나라도 도과하면 심판청구를 제기하지 못함
  - 심판청구 기간을 착오로 잘못 고지한 경우에는 그 잘못 고지된 기간 내에, 고지하지 않은 경우에는 처분이 있었던 날부터 180일 이내에 심판청구를 할 수 있음

- 심판청구 기간을 계산할 때에는 행정청이나 위원회 등에 심판청구서가 제출되었을 때에 행정심판이 청구된 것으로 봄
  - 심판청구일은 심판청구 기간에 산입되지 아니하며 심판청구기간의 말일이 공휴일에 해당하는 때에는 심판청구 기간은 그 다음날로 만료

4. 심판청구서 제출시 처리요령

- 행정심판 청구는 행정심판법 시행규칙 별지 제30호서식에 의거 작성하여 피청구인인 처분청 또는 부작위청(지방고용노동관서)이나 국민권익위원회의 중앙행정심판위원회에 제출함
  - 청구인의 심판청구가 이유있다고 인정한 경우 행정청은 원처분을 직권취소 또는 변경조치한 후 청구인으로부터 취하서를 받아 종결처리

    ※ 청구인의 청구취하, 원처분기관이 직권취소한 경우 반드시 청구인으로부터 취하서를 받아 행정심판위원회 및 고용노동부 본부 규제개혁법무담당관실(02-2110-7045~8)로 유선연락 후 송부 (공문불요)
  - 행정심판의 대상이 처분에 해당되지 아니하거나 청구기간 도과 등 부적법한 행정심판 청구를 이유로 접수를 거부하거나 반려할 수 없음

    ※ 청구인·피청구인·청구취지·청구대상 등을 확인할 수 있으면 별지 제30호 서식이 아니더라도 무방함

- 처분청, 부작위청에 제출한 경우
  - 심판청구가 "이유있다"고 인정하는 경우 지체없이 이를 행정심판위원회, 청구인, 본부 규제개혁법무담당관실에 통지
  - 심판청구가 "이유없다"고 인정하는 경우 그 접수일로부터 10일 이내에 청구서 1부(원본)와 답변서 2부를 행정심판위원회에 송부하고, 본부 규제개혁법무담당관실로 청구서 2부(사본) 및 답변서 2부 송부

    ※ 청구서 1부 : 접수일자가 기재된 접수인이 찍힌 원본

※ 답변서 2부 : 각 1부당 반드시 피청구인의 직인을 날인하고 첨부서류 일체를 각각 첨부한 후 첨부서류에는 피청구인의 증거를 뜻하는 을호증 번호를 날인 또는 번호를 기재한 견출지를 붙임

※ 중앙행정심판위원회 : 우)120-705 서울 서대문구 의주로 81 임광빌딩 중앙행정심판위원회 심판총괄과 (T. 02-360-6717~6719)

- 중앙행정심판위원회에 제출한 경우
  - 위원회에서 처분청에 심판청구서를 송부하면 처분청이 그 부본을 받은 날로부터 10일 이내에 청구서 1부, 답변서 2부를 행정심판위원회에 제출하고, 본부 규제개혁법무담당관실로 청구서 2부, 답변서 2부를 송부

5. 답변서 작성요령

- 행정심판은 서면심리가 원칙으로 답변서의 내용이 부실하거나 부정확할 경우 각하나 기각되어야 할 심판청구사건이 인용되는 사례가 생길 수 있으므로
  - 답변서 작성시 청구서 내용을 충분히 검토·조사 후 청구인의 주장에 대한 처분기관의 반박을 쟁점별로 논리적으로 서술

    ※ 작성시 본부의 해당과 또는 규제개혁법무담당관실과 협의

- 답변서에는 처분경위 및 처분의 근거로서 법령 및 지침, 질의회시, 고용노동부예규, 고시, 관련판례, 재결례 등을 반드시 명시하여 원처분의 적법·타당성을 강조
  - 논리적 답변에 대한 구체적 입증자료를 첨부하여야 하므로, 청구의 대상 또는 처분의 실체를 확인할 수 있는 공문서 사본, 처분경위에 관한 사실조사자료(조사복명서 등), 처분의 근거인 관련지침, 질의회시, 예규 또는 판례, 재결례 등을 엄선하여 첨부

    ※ 행정심판위원회로 제출한 답변서 중 1부가 청구인에게 송부됨을 유의하여 답변서 내용 작성 및 입증자료 첨부

- 답변서 서식은 따로 정하여진 것은 없지만 다음 견본서식을 참고하여 작성

답 변 서

Ⅰ. 청구개요
○ 사 건 명 :
○ 청 구 인 :
(대리인 :)
○ 피청구인 :
(담당자 :)
○ 처 분 일 :
○ 처분이 있음을 안 날 :
○ 고지유무 및 내용 :
○ 심판청구서 접수일 :
○ 청구취지 :
○ 답변취지

Ⅱ. 청구경위

Ⅲ. 청구인의 주장

Ⅳ. 피청구인의 답변

Ⅴ. 결론

2010. . .

○○지방고용노동청장 (인)

○ ○ ○ 귀하

Ⅰ. 청구개요

가. 사건명

- 취소사건의 경우

  예) · 노동조합설립신고반려처분 취소청구
  · 노동조합규약 또는 결의·처분시정명령 취소청구 등으로 기재

- 무효등확인청구사건의 경우

  예) ○○처분무효(유효, 존재, 부존재, 실효)확인청구 등으로 기재

- 이행청구사건의 경우

  예) 임시총회소집권자지명처분 이행청구 등으로 기재

나. 청구인

- 청구인 이름을 그대로 기재 (주소, 직장·자택의 전화번호 병기)

- 청구인이 다수이면 그 중 1인의 이름만 쓰고 "홍길동 외 ○인"으로 기재

- 청구인이 법인, 법인격 없는 사단, 재단인 경우 단체명칭과 그 대표자·관리인의 이름을 기재하되 주소 및 전화번호도 기재

  청구인 : 홍길동

  - 주소 : ○○시 ○○구 ○○동 ○○, 전화 :
  - 대리인 : 공인노무사 △△△

    (○○시 ○○구 ○○동 ○○, 전화 :)

다. 피청구인

- 피청구인인 원처분기관의 명칭을 기재하되 ○○지방고용노동청이 아닌 "○○지방고용노동청장"으로 기재함을 주의

피청구인 : ○○지방고용노동청장

(담당자 : ○○○, 전화 :)

라. 처분일

- '처분이 있은 날'을 확인하여 기재

마. 처분이 있음을 안 날

- 문서로 행하여진 처분은 문서가 상대방에게 도달한 날을 확인하여 기재

바. 고지의 유무 및 내용

- 행정청이 처분을 서면으로 할 경우 그 상대방에게 처분에 관하여 행정심판 제기가능 여부 및 제기시 그 절차, 청구기간을 알려야 함
  - 고지의 유무와 그 내용에 따라 심판청구 기간에 대한 판단이 달라지므로 답변서에서 이를 밝혀야 함

사. 심판청구서 접수일

- 피청구인 행정청에 심판청구서가 최초 접수된 날짜를, 행정심판위원회를 경유하여 접수된 경우 최초 접수일을 확인하여 기재

아. 청구취지

- 청구인의 청구취지를 기재

  예) 피청구인이 ○○.○.○. 청구인에 대하여 한 ○○노동조합설립신고반려처분을 취소한다.

자. 답변취지

- 청구인의 청구를 각하하고, 예비적으로 청구인의 청구를 기각한다.
  - 심판청구가 심판제기 요건을 결하였다고 인정되는 경우

    예) 청구인의 청구를 각하한다
  - 심판제기요건은 구비되었으나 청구가 이유없다고 인정되는 경우

    예) 청구인의 청구를 기각한다
  - 청구인의 청구중 일부에 대하여는 각하재결을, 나머지 청구에 대하여는 기각재결을 구하는 경우

    예) 청구인의 청구중 ----을 구하는 청구는 각하하고, 나머지 청구는 이를 기각한다
  - 각하주장이 받아들여지지 아니할 경우를 대비하여 예비적으로 기각주장을 하고자 하는 경우

    예) 청구인의 청구를 각하하고 예비적으로 청구인의 청구를 기각한다.

Ⅱ. 청구경위

- 청구에 이르게 된 사실관계를 간략하게 정리

Ⅲ. 청구인 주장

- 청구인이 주장하는 바를 명료하게 정리

Ⅳ. 피청구인 답변

□ 청구인의 청구는 '각하'되어야 합니다.

- "심판제기요건"을 결하고 있는 경우에는 이를 적시하여 각하를 주장하여야 함

〈 각하에 해당하는 경우 〉

① 심판청구기간 미준수
② 부작위의 전제가 되는 신청이 없는 경우
③ 행정심판의 대상이 안되는 경우
④ 재심판청구에 해당되는 경우
⑤ 당사자 능력이나 청구인 적격이 없는 경우
⑥ 다른 법률에 의한 특별절차가 있는 경우
⑦ 청구의 이익이 없을 경우

예) 임시총회소집권자 지명요구 거부처분의 취소나 이행을 구하는 행정심판의 경우에는 「2. 집단적 노사관계 업무관련 행정심판 청구대상」에서 인용한 대법원 판결의 취지와 내용을 참조하여 행정심판의 대상이 되지 않음을 적시하여 각하를 주장해야 함

□ 청구인의 청구는 '기각'되어야 합니다.

- 현행법상 중앙행정심판위원회의 심리·의결대로 재결할 수밖에 없으며

- 재결(의결)에 대해서는 피청구인인 행정청(지방고용노동관서)은 불복할 수 없으므로 답변서 작성에 신중을 기해야 함

※ 행정심판위원회에서 청구인의 청구를 인용하는 경우(행정처분이 잘못되었다고 판단) 지방고용노동관서는 그 의결 내용대로 이행해야 함

- "본안에 대한 답변서" 작성은 ①처분의 근거가 되는 관계법령, 고용노동부 예규·훈령·고시 등의 해당조항을 기재 ②처분경위 상술 ③이 건 처분의 적법·타당성 강조 : 청구인의 주장내용을 항목별로 분류하여 반박하되, 처분의 근거가 되는 관계법령 및 고용노동부고시·예규·훈령, 규정, 지침, 판례, 재결례를 적시

※ 답변서는 관련 법률과 내용을 정확히 기재하고 판례 인용시 사건번호(대법원 1999.○.○, 98누○○) 등을 명시하여 행정처분의 적법·타당성을 강조

※ 일부 지방고용노동관서는 답변서 작성시 본부지침 또는 행정해석 참조 등으로만 기재하는 경우가 있으나, 본부지침 또는 행정해석 내용을 참조하여 그 내용을 구체적으로 기술하여야 함

V. 결 론

이상을 종합하여 볼 때, 이 건 심판청구는 심판제기 요건을 결한 부적법한 청구로서 각하되어야 할 것이고, 설사 각하사유에 해당하지 않는다 하더라도 피청구인이 행한 이 건 처분은 관계법령에 근거한 적법·타당한 처분으로서 청구인의 심판청구는 마땅히 "기각"되어야 할 것으로 사료됩니다.

※ 피청구인 답변에서 주장한 내용을 결론지으면서 관련법령 및 판례·재결례 등에 의거한 정당한 처분임을 강조

〈첨부자료〉

입 증 방 법

1. 을 제1호증 : 노동조합설립신고증 사본
2. 을 제2호증 : 노동조합설립신고증 반려공문
3. 을 제3호증 : 진술서 ——

○ 답변서에 증거서류를 목록으로 기재하고 그 사본을 첨부

– 서증번호는 답변순서대로 '을 제1호증', '을 제2호증' 식으로 순번을 매기고, 입증자료에 서증번호를 명기 또는 견출지를 붙임

※ 청구인의 증거는 "갑호증", 피청구인의 증거는 "을호증"이 됨

※ 행정심판과 관계없는 제3자의 인적사항이 나타나는 자료, 정보공개청구에 대해 공개 거부한 자료, 피의자신문조서 등 수사중인 사건의 관련자료는 제출하여서는 아니됨 (제출한 답변서 1부는 청구인에게 송부됨을 유의)

참 고 자 료

1. 행정심판재결례(01–00000, 노동조합설립신고반려처분 취소청구) 또는 대법원 판결문(대법원 1999.○.○, 98누○○○)

2. ○○○지침

○○년 ○월 ○일

○ 답변서의 작성일을 답변서 말미에 기재

○○지방고용노동청(○○지청)장 (인)

○ 답변서를 작성하는 피청구인 행정청(지방고용노동관서)의 명칭을 기재한 다음 직인 날인

6. 행정심판의 재결효력

가. 심판청구 등의 취하

- 청구인 또는 참가인은 재결이 있을 때까지 서면으로 각각 심판청구 또는 참가신청을 취하할 수 있음
  - 취하가 청구인 본인의 의사에 반하는 경우에는 그 취하는 무효이므로 청구인 본인이 아닌 자가 취하서를 제출할 때에는 본인의 의사에 의한 것인지를 확인
- 취하는 재결이 있기 전까지 할 수 있으며, 취하서가 제출되면 별도의 조치가 없더라도 행정심판 절차는 종료됨

나. 재결(裁決)

- '재결'은 심판청구사건에 대한 중앙행정심판위원회가 행하는 판단을 말함
  - 재결의 종류 : 각하재결, 사정재결, 인용재결(취소·변경재결, 확인재결, 의무이행재결)
- 재결기간은 행정심판위원회 또는 피청구인인 행정청이 심판청구서를 받은 날부터 60일 이내에 하여야 함 (1차에 한하여 30일의 범위 내에서 연장 가능)

다. 재결의 효력

- 집행부정지 원칙 : 행정심판의 청구는 처분의 효력, 집행 또는 절차의 속행에 영향을 주지 아니함이 원칙
  - 심판청구가 계속됨을 전제로 회복하기 어려운 손해의 예방, 집행정지의 필요성이 절박하여 재결을 기다릴 여유가 없는 경우 당사자의 신청이나 직권으로 "집행정지결정"을 할 수 있음

- 재결은 행정행위의 하나이므로 당연무효가 아닌한 불가쟁력, 공정력, 자력집행력 및 형성력, 불가변력, 기속력(구속력)을 가짐
  - 인용재결의 경우 원처분청은 재결의 주문에 따라 조치하여야 하나, 절차나 형식의 위법으로 취소된 경우 하자를 치유하여 다시 새로운 처분을 부과할 수 있음

〈참고〉

- 동일 사실관계 하에 동일 당사자에 대하여 동일한 내용의 처분을 반복하여서는 아니되며, 사실심 변론종결 전의 사유로 다시 동일한 처분을 하면 그 처분은 하자가 중대하고 명백한 것이어서 당연 무효이다. (대법원 1990.12.11.선고 90누3560)
- 다만, 행정처분의 절차 또는 형식의 위법으로 인한 취소판결이 확정되면 그 확정판결의 기판력은 거기에 적시된 절차 및 형식의 위법사유에 한하여 미치는 것이므로 행정관청은 그 위법사유를 보완하여 다시 새로운 행정처분을 할 수 있다. (대법원 1992.5.26.선고 91누5242)

- 심판청구에 대한 재결이 있는 경우 재심판청구를 할 수 없음
  - 재결 자체에 고유한 위법이 있는 경우 행정소송(취소소송, 무효등확인소송)을 제기할 수 있음

〈참고〉 행정소송의 심급주의

- 행정소송법('02.7.1. 시행) 제9조, 법원조직법('10.1.25. 시행) 제14조 및 제28조에 의거 행정소송의 제1심은 행정법원, 제2심은 고등법원, 제3심은 대법원이 관할

[별지 제30호 서식]

행정심판 청구서

청구인	①이 름		②주민(법인)등록번호	
	③주 소	(전화번호 :)		
대표자, 관리인, 선정대표자, 대리인	④이 름		⑤주민(법인)등록번호	
	⑥주 소	(전화번호:)		
⑦ 피 청 구 인				
⑧소 관 행 정 심 판 위 원 회	□ 중앙행정심판위원회 □ ( )시·도 행정심판위원회 □ 기타 ( ) 행정심판위원회			
⑨청구대상인 처분 내용 및 날짜 (부작위의 전제가 되는 신청 내용 및 날짜)				
⑩처분이 있음을 안 날				
⑪청구 취지와 청구 이유	별지에 적은 내용과 같음			
⑫처분청의 고지 유무		⑬고지내용		
⑭증거서류(증거물)	1. 2.			
⑮근거 법조문	「행정심판법」 제28조, 같은 법 시행령 제20조			

위와 같이 행정심판을 청구합니다.

. . .

청구인 (서명 또는 인)

귀하

210mm×297mm
[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

Ⅳ 노동조합 및 노동관계조정법 벌칙 일람표

법 조항	위 반 사 항	벌 칙(조항)
제7조제3항	노동조합 명칭사용 금지 위반	벌금 500만원 이하 (제93조제1호)
제13조제1항	다음 각호의 설립신고사항 변경시 30일 이내에 변경신고 의무위반 1. 명칭 2. 주된 사무소의 소재지 3. 대표자의 성명 4. 소속된 연합단체의 명칭	과태료 300만원 이하 (제96조제2항)
제2항	다음 각호에 대한 통보의무(기한 : 매년 1월말) 위반 1. 전년도에 변경된 규약내용 2. 전년도에 변경된 임원 성명 3. 전년도말 현재의 조합원수	“
제14조	노조설립 후 30일 이내에 다음 각호 서류 비치의무 위반 1. 조합원 명부 2. 규약 3. 임원의 성명·주소록 4. 회의록 5. 재정에 관한 장부와 서류	과태료 500만원 이하 (제96조제1항제1호)
	상기 회의록(4호), 재정에 관한 장부와 서류(5호)의 3년 보존의무 위반	“
제21조제1항	노조규약 시정명령 불이행	벌금 500만원 이하 (제93조제2호)
제2항	노조결의·처분의 시정명령 불이행	“
제24조제5항	전임자 급여지급, 근로시간면제한도 초과 금지 위반	벌금 1천만원 이하 (제92조제1호)
제27조	자료제출(결산결과, 운영상황) 보고의무 불이행 및 허위보고	과태료 500만원 이하 (제96조제1항제2호)
제28조제2항	노조 해산신고 의무 위반	과태료 300만원 이하 (제96조제2항)

법 조항	위 반 사 항	벌 칙(조항)
제31조제1항	단체협약 위반(노사 당사자) 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	벌금 1천만원 이하 (제92조제2호)
제2항	단체협약 신고의무 위반(노사당사자 연명)	과태료 300만원 이하 (제96조제2항)
제3항	단체협약 시정명령 불이행	벌금 500만원 이하 (제93조제2호)
제37조제2항	노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위 금지위반	징역 3년 이하 또는 벌금 3천만원 이하 (제89조제1호)
제38조제1항	쟁의행위와 관계없는 자, 근로를 제공하고자 하는 자의 출입, 조업 기타 정상적 업무를 방해하는 방법으로 행하는 쟁의행위와 쟁의행위의 참가를 호소, 설득이 아닌 폭행·협박하는 행위의 금지 위반	징역 3년 이하 또는 벌금 3천만원 이하 (제89조제1호)
제2항	작업시설 손상, 원료·제품의 변질, 부패방지 작업의 쟁의행위 금지 위반	징역 1년 이하 또는 벌금 1천만원 이하 (제91조)

법 조항	위 반 사 항	벌 칙(조항)
제41조제1항	쟁의행위 찬반투표 위반 (직접·비밀·무기명 투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정)	징역 1년 이하 또는 벌금 1천만원 이하 (제91조)
제2항	주요 방위산업체 종사자의 쟁의행위 금지 위반	징역 5년 이하 또는 벌금 5천만원 이하 (제88조)
제42조제1항	폭력, 파괴행위 또는 생산 기타 주요업무시설을 점거하는 행태의 쟁의행위금지 위반	징역 3년 이하 또는 벌금 3천만원 이하 (제89조제1호)
제2항	안전보호시설의 쟁의행위 금지 위반	징역 1년 이하 또는 벌금 1천만원 이하 (제91조)
제42조의2제2항	필수유지업무의 쟁의행위 금지 위반	징역 3년 이하 또는 벌금 3천만원 이하 (제89조제1호)
제43조제1항	쟁의행위 기간 중 대체근로 금지 위반	징역 1년 이하 또는 벌금 1천만원 이하 (제91조)
제2항	쟁의행위 기간 중 도급, 하도급 금지 위반	〃
제4항	필수공익사업의 대체근로 허용기준 위반 (쟁의행위 참가자의 50% 범위내 허용)	〃
제44조제2항	쟁의행위 기간 중 임금지급 요구의 쟁의행위 금지 위반	징역 2년 이하 또는 벌금 2천만원 이하 (제90조)
제45조제2항 본문	조정전치 위반	징역 1년 이하 또는 벌금 1천만원 이하 (제91조)

법 조항	위 반 사 항	벌 칙(조항)
제46조제1항	직장폐쇄 요건 위반	징역 1년 이하 또는 벌금 1천만원 이하 (제91조)
제2항	직장폐쇄 신고의무 위반	과태료 500만원 이하 (제96조제1항제3호)
제61조제1항, 제68조제1항	조정서의 내용, 중재재정서의 내용 미준수	벌금 1천만원 이하 (제92조제2호)
제63조	중재시 15일간 쟁의행위 금지 위반	징역 1년 이하 또는 벌금 1천만원 이하 (제91조)
제69조제4항	노동위원회 등의 확정된 중재재정, 재심결정 불이행	징역 2년 이하 또는 벌금 2천만원 이하 (제90조)
제77조	긴급조정시 30일간 쟁의행위 중지 위반	징역 2년 이하 또는 벌금 2천만원 이하 (제90조)
제81조	부당노동행위	징역 2년 이하 또는 벌금 2천만원 이하 (제90조)
제85조제3항	노동위원회, 법원의 확정된 구제명령 불이행	징역 3년 이하 또는 벌금 3천만원 이하 (제89조제2호)
제5항	법원의 구제명령 이행명령 불이행	과태료 500만원 이하 (제95조)
	단체협약 위반	벌금 1천만원 이하 (제92조제1호)

[별표 2] <개정 2011.3.30.>

과태료의 부과기준(제34조 관련)

1. 일반기준

가. 위반행위의 횟수에 따른 과태료의 부과기준은 최근 3년간 같은 위반행위로 과태료를 부과받은 경우에 적용한다. 이 경우 위반행위에 대하여 과태료 부과처분을 한 날과 다시 같은 위반행위를 적발한 날을 각각 기준으로 하여 위반횟수를 계산한다.

나. 제2호가목 및 라목부터 바목까지의 규정에 따른 지연기간을 산정할 때에는 천재지변이나 그 밖의 불가피한 이유로 그 의무를 이행하지 않았다고 인정되는 기간은 산입(算入)하지 않는다.

다. 행정관청은 위반행위자가 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제2호에 따른 과태료 금액의 2분의 1의 범위에서 그 금액을 감경할 수 있다.

1) 위반행위가 사소한 부주의나 오류 등 과실로 인한 것으로 인정되는 경우

2) 위반의 내용·정도가 경미하여 사회적 피해가 적다고 인정되는 경우

3) 법 위반상태를 시정하거나 해소하기 위한 노력이 인정되는 경우

4) 그 밖에 위반행위의 정도, 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여 감경할 필요가 있다고 인정되는 경우

2. 개별기준

위반행위	근거 법조문	과태료 금액
가. 법 제13조제1항에 따른 변경신고를 하지 않거나 같은 조 제2항에 따른 통보를 하지 않은 경우	법 제96조 제2항	
1) 지연신고 또는 통보기간이 1개월 미만인 경우		30만원
2) 지연신고 또는 통보기간이 1개월 이상 6개월 미만인 경우		60만원
3) 지연신고 또는 통보기간이 6개월 이상 12개월 미만인 경우		120만원
4) 지연신고 또는 통보기간이 12개월 이상이거나 신고를 하지 않은 경우		200만원

위반행위	근거 법조문	과태료 금액
나. 법 제14조제1항을 위반하여 서류를 비치하지 않거나 같은 조 제2항을 위반하여 서류를 3년간 보전하지 않은 경우	법 제96조 제1항제1호	
1) 1차 위반		100만원
2) 2차 위반		200만원
3) 3차 위반 이상		300만원
다. 법 제27조에 따른 보고를 하지 않거나 허위로 보고를 한 경우	법 제96조 제1항제2호	
1) 1차 위반		150만원
2) 2차 위반 이상		300만원
라. 법 제28조제2항에 따른 신고를 하지 않은 경우	법 제96조 제2항	
1) 지연신고기간이 1개월 미만인 경우		30만원
2) 지연신고기간이 1개월 이상 6개월 미만인 경우		60만원
3) 지연신고기간이 6개월 이상 12개월 미만인 경우		120만원
4) 지연신고기간이 12개월 이상이거나 신고를 하지 않은 경우		200만원
마. 법 제31조제2항에 따른 신고를 하지 않은 경우	법 제96조 제2항	
1) 지연신고기간이 1개월 미만인 경우		30만원
2) 지연신고기간이 1개월 이상 6개월 미만인 경우		60만원
3) 지연신고기간이 6개월 이상 12개월 미만인 경우		120만원
4) 지연신고기간이 12개월 이상이거나 신고를 하지 않은 경우		200만원

위반행위	근거 법조문	과태료 금액
바. 법 제46조제2항에 따른 신고를 하지 않은 경우	법 제96조	
1) 지연신고기간이 1개월 미만인 경우	제1항제3호	50만원
2) 지연신고기간이 1개월 이상 6개월 미만인 경우		100만원
3) 지연신고기간이 6개월 이상 12개월 미만인 경우		200만원
4) 지연신고기간이 12개월 이상이거나 신고를 하지 않은 경우		300만원

V 노동조합 및 노동관계조정법 업무관련 서식

1. 별지 제1호 노동조합 설립·설립신고사항변경 신고서 ····· 621
2. 별지 제3호 노동조합 설립신고증 재교부신청서 ····· 623
3. 별지 제4호 노동조합현황 정기통보서 ····· 625
4. 별지 제5호 노동단체카드 ····· 626
5. 별지 제6호 총회·대의원회 소집권자 지명 요구서 ····· 628
6. 별지 제7호 노동조합 해산신고서 ····· 630
7. 별지 제7호의2 교섭요구 사실의 공고에 대한 시정신청서 ····· 631
8. 별지 제7호의3 교섭요구 노동조합 확정공고 이의신청 사실의 공고에 대한 시정신청서 ····· 633
9. 별지 제7호의4 과반수 노동조합에 대한 이의신청서 ····· 635
10. 별지 제7호의5 공동교섭대표단 구성 결정 신청서 ····· 637
11. 별지 제7호의6 공동교섭대표단 구성 결정에 대한 이의신청서 ····· 639
12. 별지 제7호의7 교섭단위 분리 결정 신청서 ····· 641
13. 별지 제7호의8 교섭단위 분리 결정 재심신청서 ····· 643
14. 별지 제7호의9 공정대표의무 위반 시정신청서 ····· 645
15. 별지 제7호의10 공정대표의무 위반 시정 재심신청서 ····· 647
16. 별지 제8호 단체협약신고서 ····· 649
17. 별지 제8호의2 필수유지업무 유지·운영 수준 등 결정신청서 ····· 651
18. 별지 제9호 사적조정·중재 결정신고서 ····· 653

19. 별지 제10호 노동쟁의 조정신청서 ····· 654
20. 별지 제11호 노동쟁의 중재신청서 ····· 656
21. 별지 제12호 노동조합 설립신고증 ····· 658
22. 별지 제13호 노동조합 설립신고사항 보완요구서 ····· 659
23. 별지 제14호 총회·대의원회 소집권자 지명서 ····· 660
24. 별지 제15호 노동조합 규약·결의처분·단체협약의 시정명령서 ····· 661
25. 별지 제16호 자료제출 요구서 ····· 662
26. 별지 제17호 단체협약의 지역적 적용범위 결정서 ····· 663
27. 별지 제18호 쟁의행위중지 통보서 ····· 664
28. 별지 제18호의2 필수유지업무 유지·운영수준 등 결정에 대한 재심신청서 ····· 665
29. 별지 제19호 직장폐쇄 신고서 ····· 667
30. 별지 제20호 중재재정의 재심신청서 ····· 668
31. 별지 제21호 시정요구서 ····· 670
32. 별지 제22호 노동조합의 시정결과보고서 ····· 671
33. 별지 제23호 노동조합 설립신고사항 변경신고증 ····· 672
34. 별지 제24호 쟁의행위신고서 ····· 673

[별지 제1호서식]

노동조합 [ ] 설립 / [ ] 설립신고사항 변경 신고서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 하시기 바라며, 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않습니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 3일

명칭				노동조합의 형태	단위노조(기업, 지역, 전국), 연합단체, 단위노조의 산하조직
주된 사무소의 소재지 (전화번호)				조합원 수	
소속된 연합단체의 명칭		※ 연합단체에 가입하지 않은 경우에는 기재하지 아니합니다.			
대표자	성명			주민등록번호	
	주소			전화번호	
	소속사업장			소속부서 및 직책	
임원	직책		성명	주소	
	직책		성명	주소	

<연합단체인 경우 그 구성원인 노동조합 관련 사항>

명칭	조합원 수	주된 사무소의 소재지	임원	
			성명	주소

<2개 이상의 사업 또는 사업장의 근로자로 구성된 단위노동조합의 경우에는 아래의 기재사항을 작성하시기 바랍니다.>

사업 또는 사업장별 명칭	대표자 성명	소 재 지	조합원수

<설립신고사항 변경신고 시 작성 사항>

변경사항	변경 전	변경 후
변경연월일		
변경사유		

[ ] 설립신고

년 월 일 본인 외 명은 에서 노동조합 설립총회를 개최하고 「노동조합 및 노동관계조정법」 제10조제1항 및 같은 법 시행규칙 제2조에 따라 노동조합의 설립을 신고합니다.

년 월 일

신고인(노동조합 대표자) (서명 또는 인)

귀하

[ ] 설립신고사항 변경신고

「노동조합 및 노동관계조정법」 제13조제1항 및 같은 법 시행규칙 제3조에 따라 노동조합 설립신고사항 중 변경사항을 신고합니다.

년 월 일

신고인(노동조합 대표자) (서명 또는 인)

귀하

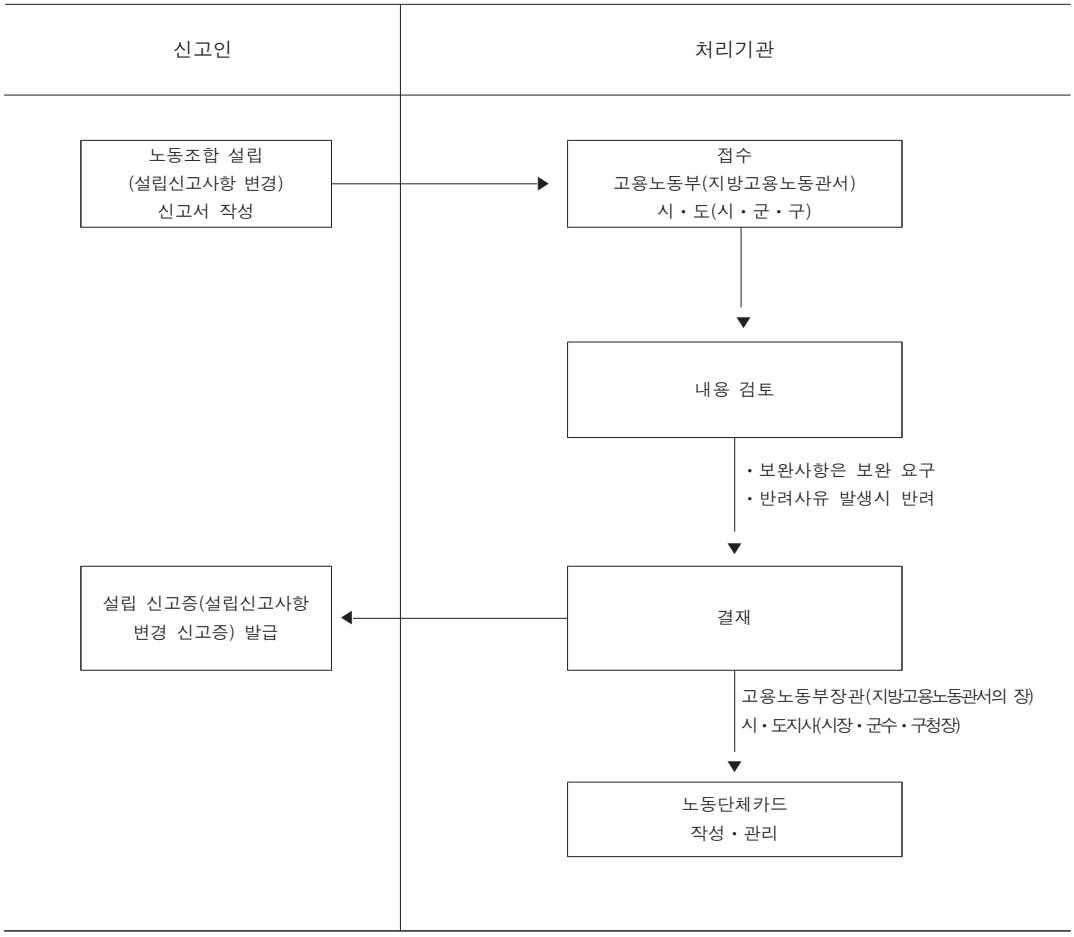
첨부서류	설립	규약 1부	수수료 없음
	변경	1. 변경사항을 증명할 수 있는 총회 또는 대의원회의 회의록이나 규약 등의 서류 1부 2. 설립신고증(변경신고증을 발급받은 사실이 있는 경우에는 변경신고증)	
비고: 기재란이 부족한 경우에는 별지에 작성하시기 바랍니다.			

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

(뒤쪽)

처리절차

이 신고서는 아래와 같이 처리됩니다.



[별지 제3호서식]

노동조합 설립신고증 재교부신청서

※ 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않습니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 3일

노동조합명			노동조합 형태	단위노조(기업, 지역, 전국), 연합단체, 단위노조의 산하조직
주된 사무소 소재지			전화번호	
대표자	성명		생년월일(남/여)	
	주소		전화번호 (휴대전화번호)	( )
신고증 교부 연월일		* 작성 생략 가능	신고증 번호	* 작성 생략 가능
신청사유				

「노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙」 제4조에 따라 노동조합 설립신고증의 재교부를 신청합니다.

년 월 일

신청인(노동조합 대표자) (서명 또는 인)

행정관청 귀하

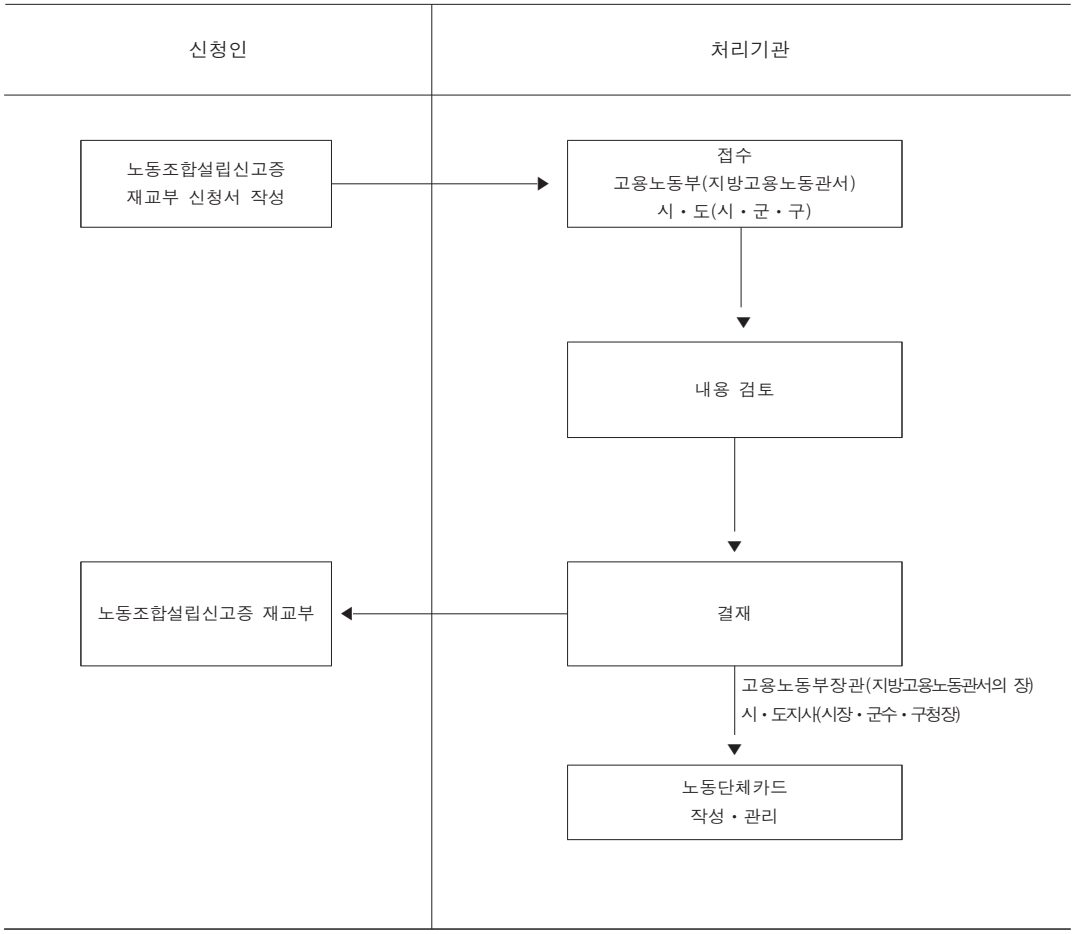
비고: 신청사유 기재란이 부족한 경우에는 별지에 작성하시기 바랍니다.	수수료 없음

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

(뒤쪽)

처리절차

이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.



[별지 제4호서식]

노동조합현황정기통보서

노동조합명		노동조합의 형태	단위노조(기업, 지역, 전국), 연합단체, 단위노조의 산하조직
대표자 성명		노동조합 설립일	
주된 사무소의 소재지			
전체 근로자수	명 (남: 명 여: 명)	조합원 수	명 (남: 명 여: 명)

임원 현황

직책	성명	주민등록번호	선출기관	임기 (개시일~만료일)	근속 연수	임원 재임연수

산하조직 현황

명칭	소재지	대표자	근로자 수			조합원 수		
			계	남	여	계	남	여

「노동조합 및 노동관계조정법」 제13조제2항, 같은 법 시행령 제10조제4항 및 같은 법 시행규칙 제6조에 따라 노동조합 현황을 통보합니다.

년 월 일

노동조합 대표자 (서명 또는 인)

행정관청 귀하

첨부서류	변경된 규약(규약의 변경이 있는 경우만 해당함) * 기재란이 부족한 경우에는 별지에 작성하시기 바랍니다.

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

[별지 제5호서식]

노동단체카드

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하여 주시기 바랍니다. (앞쪽)

① 카드 구분	㉮ 설립 ㉯ 변경 ㉰ 해산		② 관할 행정 관청					
③ 명칭			④ 전체 근로자 수	총: 명 (여: 명)	⑤ 조합원 수	총: 명 (여: 명)		
⑥ 주된 사무소 소재지					⑦ 전화번호			
⑧ 설립일	20 . . .	⑨기업 또는 사업장명		⑩산업 종류 코드 번호		⑪ 소속 연합 단체 약칭, 코드번호		
⑫ 조직형태	㉮ 조직 단위	㉠기업 ㉡사업장 ㉢특정지역 ㉣전국						
	㉯ 조합 형태	㉠단위노조 ㉡지부 ㉢분회 ㉣전국규모 산별단위노조 ㉤연합단체 ㉥총연합단체						
⑬ 숍제도	㉮오픈 숍 ㉯유니온 숍 ㉰클로즈드 숍		⑭대표자 임기		⑮ 대의원 수	명	⑯ 조합비 징수기준	
⑰ 규약상 정기회의 개최시기	㉮ 총회: 월 ㉯ 대의원회: 월		⑱ 해산일	20 . . .	⑲ 해산 사유	㉮결의 ㉯합병 ㉰분할 ㉱노동위원회 의결(휴면노조) ㉲폐업 ㉳조합원 수 ㉴기타		
⑳ 단체협약 유효기간	20 . . ~ 20 . . .		㉑ 임금협약 유효기간			20 . . . ~ 20 . . .		
㉒ 단체협약 교섭방식	㉮기업별 ㉯통일 ㉰대각선 ㉱공동		㉓ 임금협약 교섭방식			㉮기업별 ㉯통일 ㉰대각선 ㉱공동		
㉔ 전임자 수 (무급)	합계 명 (전임: 명, 반전임 명)		㉕ 무급 전임자 월 평균 보수 (노동조합 부담)			천원		
㉖ 근로시간면제자수	합계 명 (풀타임 명, 파트타임 명)		㉗ 근로시간면제자 월 평균 보수			천원		

㉘ 임원 현황

직책	성명	주민등록번호	선출기관	임기 (개시일~만료일)	근속연수	임원 재임연수

㉙ 산하지부 또는 분회 현황

명칭	소재지	대표자	전화번호	근로자 수			조합원 수		
				계	남	여	계	남	여

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

뒤쪽)

작성방법

②: 노동조합 관할 행정관청명(고용노동부 본부, 지방고용노동관서, 시・도, 시・군・구)을 기재합니다.
③: 노동조합 명칭을 기재(약칭이 아닌 노동조합 전체 명칭 기재) 합니다.

④: 조직형태가 기업별 노동조합인 경우 해당 사업장 근로자수 기재합니다.

⑨: 기업별(사업장별) 단위 노동조합의 경우 해당 기업 또는 사업장의 명칭을 기재합니다.

⑩: 조직대상 사업장의 주된 산업 종류에 따라 한국표준산업분류표상의 소단위 분류를 적습니다.

⑪: 소속 연합단체의 약칭과 코드를 적습니다.

⑯: 조합비 징수기준을 적습니다.

㉒, ㉓: ㉮기업별: 특정 사업 또는 사업장 단위의 기업별 노조와 그 사용자 간의 단체교섭을 말합니다.

㉯통일교섭: 전국적(지역적) 규모의 산업별(직종별) 노조 또는 교섭권을 위임받은 상급단체와 이에 대응하는 사용자단체 또는 교섭권을 위임받은 사용자대표가 교섭하는 경우를 말합니다.

㉰대각선교섭: 전국 단위의 산업별(직종별) 노동조합 또는 교섭권을 위임받은 상급단체가 개별 기업과 교섭하는 경우를 말합니다.

㉱공동교섭: 개별 노동조합과 상급단체가 공동으로 개별 기업의 사용자와 교섭하는 경우를 말합니다.

㉔: 사용자로부터 급여를 지원 받지 않는 전임자 수를 적습니다.

㉕: 조합비로 전임자에게 보수를 지급하는 경우 전임기간 동안의 연간 보수 총액을 12로 나눈 금액을 적습니다.

㉖: 근로시간면제자수를 기재합니다.

㉘: 다음 사항에 대해서는 해당 번호를 적습니다. 임원 기재란이 부족할 경우 별지에 작성합니다.

○ 선출기관: 1. 총회 2. 대의원회

㉙: 산하지부 또는 분회현황은 기재란이 부족할 경우 별지에 작성합니다.

[별지 제6호서식]

[ ] 총회
[ ] 대의원회 소집권자 지명 요구서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 합니다. (앞쪽)

노동조합명					
주된 사무소의 소재지					
노동조합 대표자	성명			생년월일	
	주소			전화번호 (휴대전화번호)	( )
지명희망 소집권자	성명		노동조합 직책	생년월일	
	주소			전화번호 (휴대전화번호)	( )
조합원 수				소집 요구 서명자 수	
회의에 부칠 사항					
소집권자의 지명 요구 사유					

「노동조합 및 노동관계조정법」 제18조제3항·제4항 및 같은 법 시행규칙 제9조에 따라 [ ] 총회 [ ] 대의원회 소집권자의 지명을 요구합니다.

년 월 일

소집권자 지명 요구자 대표 (서명 또는 인)

행정관청 귀하

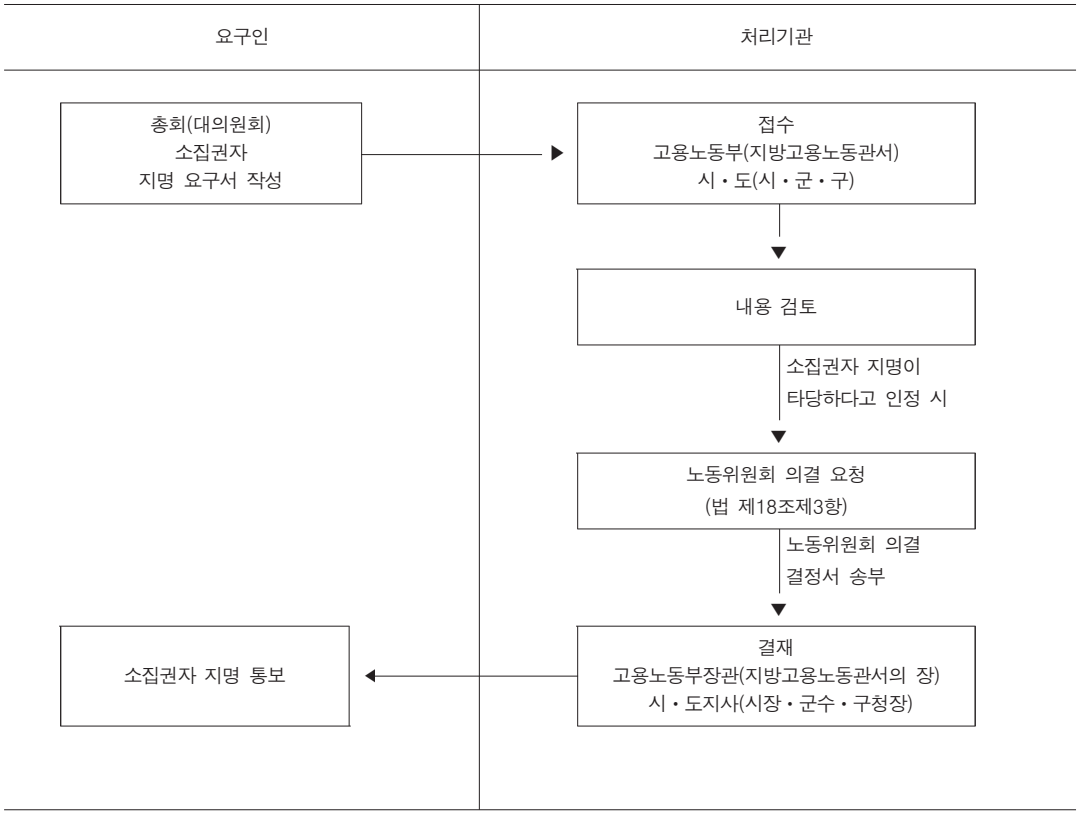
첨부서류	총회 또는 대의원회 소집권자 지명 요구자 명단	수수료 없음

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

(뒤쪽)

처리절차

이 요구서는 아래와 같이 처리됩니다.



[ ] 총회
[ ] 대의원회 소집 요구 또는 소집권자 지명 요구자 명단

「노동조합 및 노동관계조정법」 제18조제3항·제4항의 규정에 따라 총회(대의원회) 소집의 요구 또는 소집권자의 지명을 요구합니다.

총회(대의원회)소집 요구 사유:

연월일	소속	성명	생년월일	서명 또는 인	비고

※ 공지사항 : 본 민원의 처리결과에 대한 만족도 조사 및 관련 제도 개선에 필요한 의견조사를 위해 귀하의 전화번호(휴대전화)로 전화조사를 실시할 수 있습니다.

[별지 제7호서식]

노동조합해산신고서

노동조합명			노동조합의 형태	단위노조(기업, 지역, 전국), 연합단체, 단위노조의 산하조직
주된 사무소의 소재지			전화번호	
대표자	성명		생년월일 (남/여)	
	주소		전화번호 (휴대전화번호)	
설립신고 연월일			해산일자	
해산사유				

「노동조합 및 노동관계조정법」 제28조제2항 및 같은 법 시행규칙 제10조에 따라 노동조합의 해산을 신고합니다.

년 월 일

신고인(노동조합 대표자) (서명 또는 인)

행정관청 귀하

첨부서류	회의록	수수료 없음

처리절차

노동조합 해산신고서 작성	➔	접수	➔	내용 검토	➔	결재	➔	노동단체카드 정리
신고인		고용노동부(지방고용노동관서) 시・도 (시・군・구)		고용노동부(지방고용노동관서) 시・도 (시・군・구)		고용노동부장관(지방고용노동관서의 장), 시・도지사 (시장・군수・구청장)		고용노동부장관(지방고용노동관서의 장), 시・도지사 (시장・군수・구청장)

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

[별지 제7호의2서식]

교섭요구 사실의 공고에 대한 시정신청서

※ 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않습니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 10일

신청인	노동조합명	대표자
	소재지 (전화번호) (팩스번호)	
피신청인	사업장명	대표자
	소재지 (전화번호) (팩스번호)	
교섭요구일		공고일

신청 취지 및 이유(별지 작성 가능)

사용자가 「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」 제14조의3제1항에 따른 교섭요구 사실의 공고를 하지 아니하거나 다르게 공고하여 「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조의2제6항, 같은 법 시행령 제14조의3제2항 및 같은 법 시행규칙 제10조의3제2항에 따라 시정하여 줄 것을 요청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

○○지방노동위원회 귀중

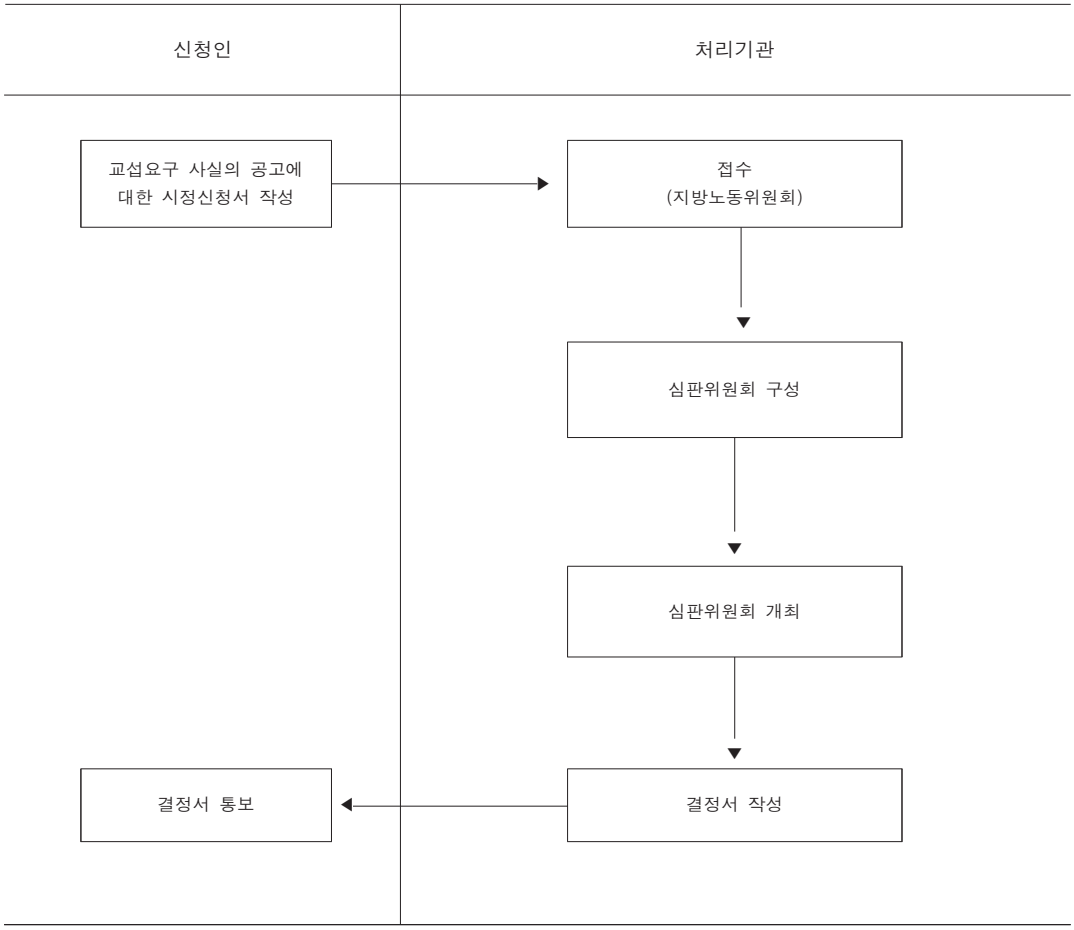
첨부서류	1. 사용자에게 교섭을 요구한 서면 사본 2. 사용자가 해당 노동조합이 신청한 내용과 다르게 공고하였다는 사실을 증명할 수 있는 자료	수수료 없음

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

(뒤쪽)

처리절차

이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.



[별지 제7호의3서식]

교섭요구 노동조합 확정공고 이의신청 사실의 공고에 대한 시정신청서

(앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 10일

신청인	노동조합명	대표자
	소재지 (전화번호) (팩스번호)	
피신청인	사업장명	대표자
	소재지 (전화번호) (팩스번호)	
교섭요구일		공고일

신청 취지 및 이유(별지 작성 가능)

사용자가 「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」 제14조의5제2항에 따른 사용자의 공고 내용에 대한 신청인의 이의 신청에도 불구하고 같은 법 시행령 제14조의5제3항에 따른 공고를 하지 아니하거나 사용자가 신청인이 제출한 내용과 다르게 공고하여 「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」 제29조의2제6항, 같은 법 시행령 제14조의5제4항 및 같은 법 시행규칙 제10조의4제2항에 따라 시정하여 줄 것을 요청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

○○지방노동위원회 귀중

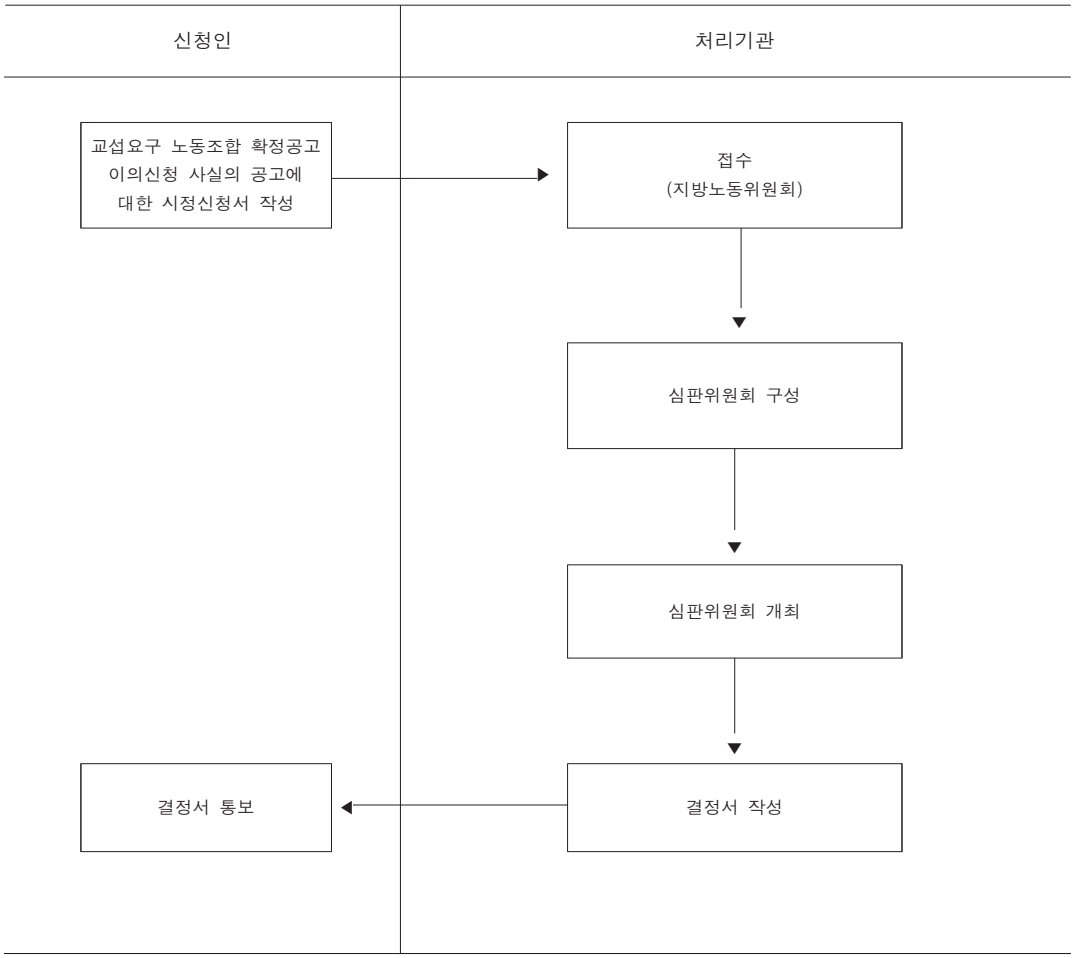
첨부서류	1. 사용자에게 이의를 신청한 서류 사본 2. 사용자가 해당 노동조합이 신청한 내용과 다르게 공고하였다는 사실을 증명할 수 있는 자료	수수료 없음

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

(뒤쪽)

처리절차

이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.



[별지 제7호의4서식]

과반수 노동조합에 대한 이의신청서

※ 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않습니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 10일

신청인	노동조합명	대표자
	소재지	(전화번호) (팩스번호)
피신청인	사업장명	대표자
	소재지	(전화번호) (팩스번호)
공고된 과반수 노동조합	노동조합명	조합원수 명

신청 취지 및 이유(별지 작성 가능)

사용자가 「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」 제14조의7제2항에 따라 공고한 과반수 노동조합에 대하여 「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조의2제6항, 같은 법 시행령 제14조의7제3항 및 같은 법 시행규칙 제10조의5에 따라 위와 같이 이의를 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

○○지방노동위원회 귀중

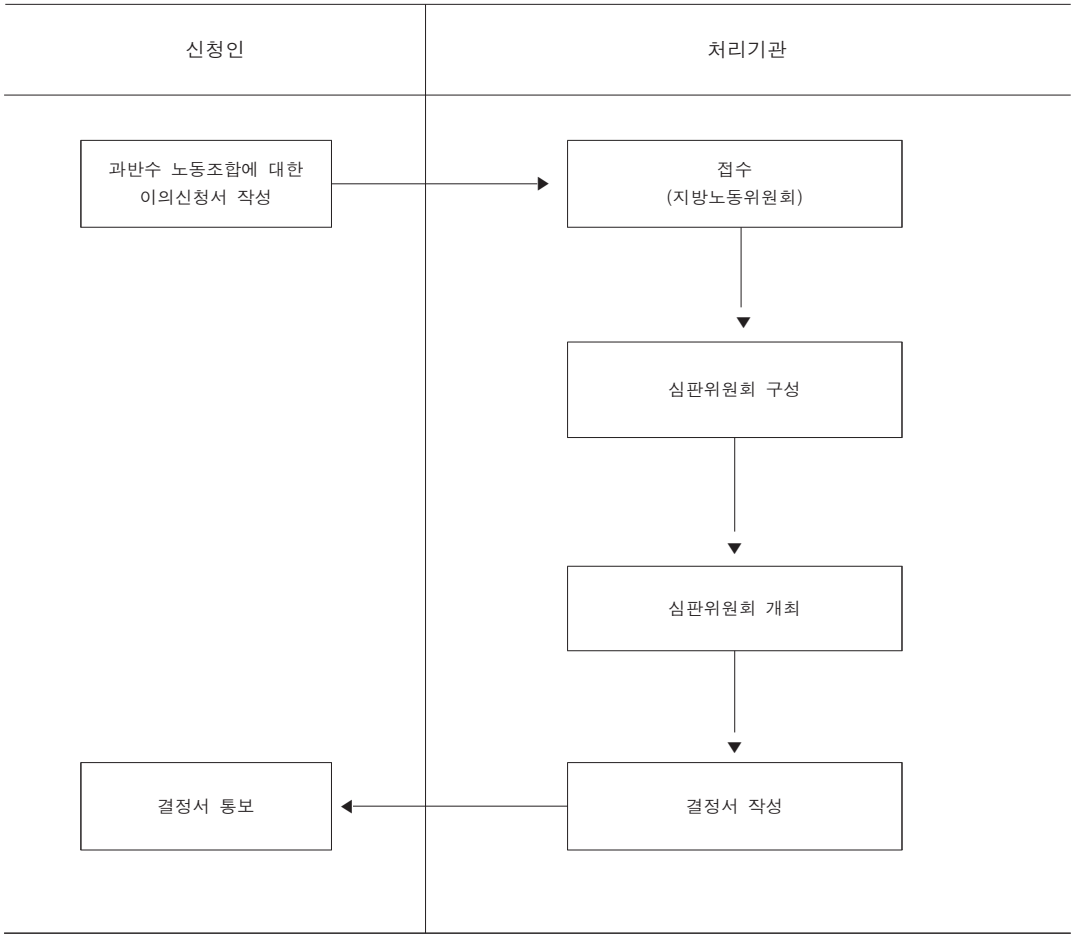
첨부서류	과반수 노동조합에 대한 이의신청 내용을 증명할 수 있는 자료	수수료 없음

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

(뒤쪽)

처리절차

이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.



[별지 제7호의5서식]

공동교섭대표단 구성 결정 신청서

※ 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않습니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 10일

신청인	노동조합명	조직형태 단위노조(기업,지역, 전국), 연합단체, 단위노조의 산하조직
	대표자	조합원 수
	주된 사무소 소재지 (전화번호) (팩스번호)	
	설립일	조직대상
사용자	사업장명	대표자
	소재지 (전화번호) (팩스번호)	

교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합명 및 그 조합원 수

신청 취지 및 이유(별지 작성 가능)

「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조의2제5항, 같은 법 시행령 제14조의9제1항 및 같은 법 시행규칙 제10조의7제1항에 따라 위와 같이 공동교섭대표단 구성 결정을 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

○○지방노동위원회 귀중

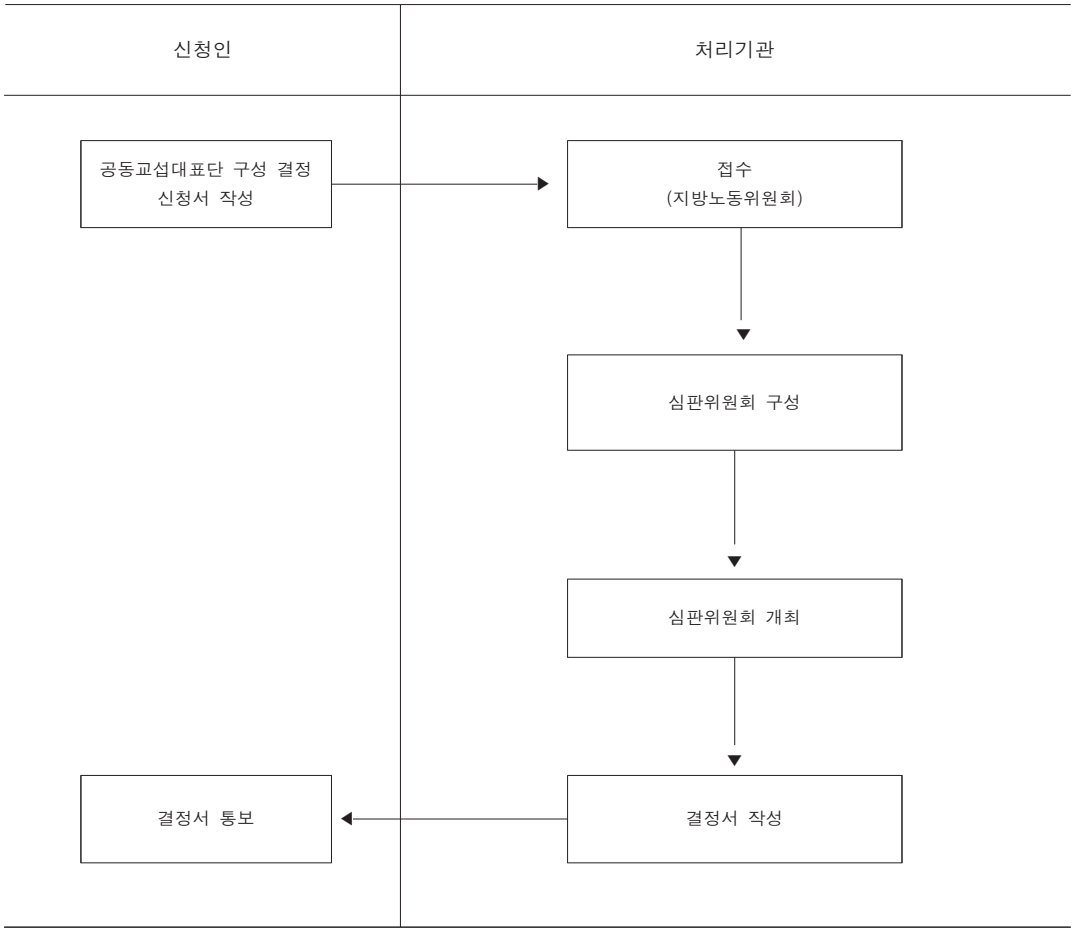
첨부서류	해당 노동조합이 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합 전체 조합원의 100분의 10 이상인 노동조합이라는 사실을 증명할 수 있는 자료	수수료 없음

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

(뒤쪽)

처리절차

이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.



[별지 제7호의6서식]

공동교섭대표단 구성 결정에 대한 이의신청서

※ 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않습니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 10일

신청인	노동조합명	조직형태 단위노조(기업,지역, 전국), 연합단체, 단위노조의 산하조직
	대표자	조합원 수
	주된 사무소 소재지	(전화번호) (팩스번호)
	설립일	조직대상
사용자	사업장명	대표자
	소재지	(전화번호) (팩스번호)

신청 취지 및 이유(별지 작성 가능)

「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」 제14조의9제3항 및 같은 법 시행규칙 제10조의7제2항에 따라 위와 같이 공동교섭대표단 구성 결정에 대한 이의를 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

○○지방노동위원회 귀중

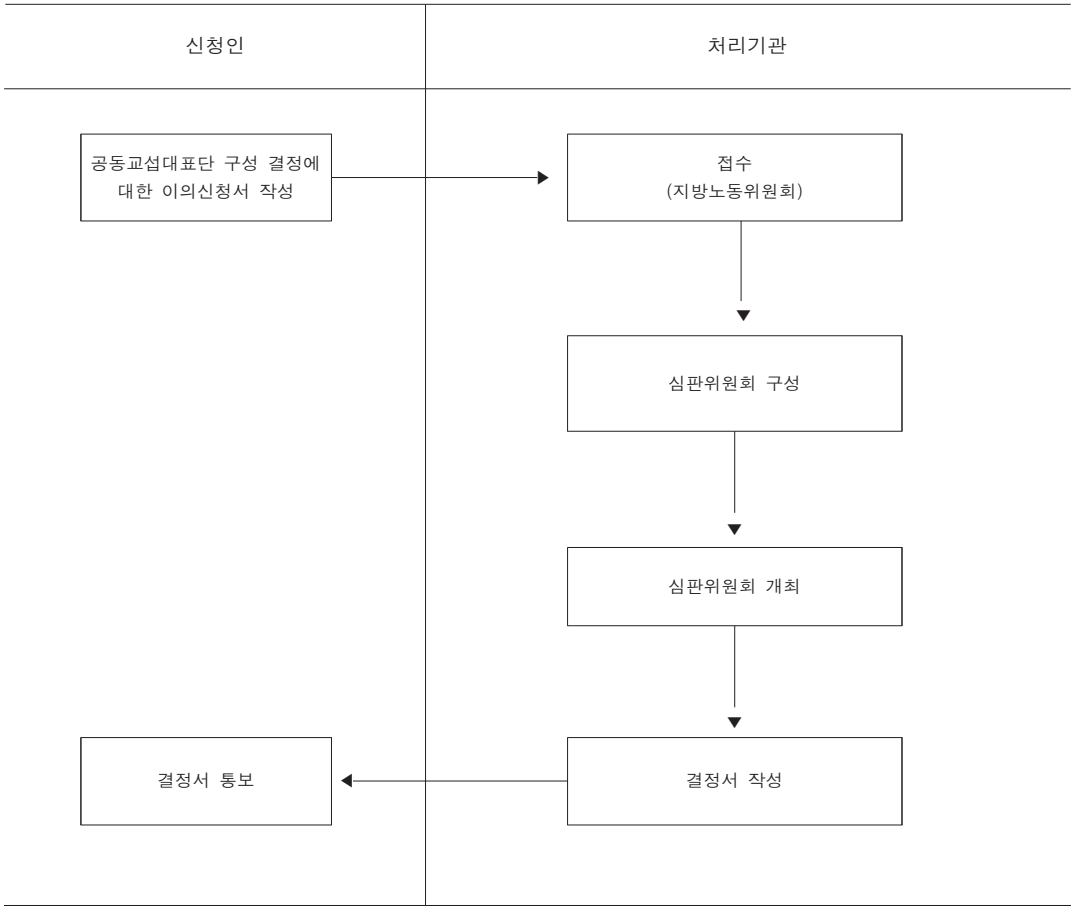
첨부서류	조합원 수 및 비율에 대한 이의신청 내용을 증명할 수 있는 자료	수수료 없음

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

(뒤쪽)

처리절차

이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.



[별지 제7호의7서식]

교섭단위 분리 결정 신청서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 하시기 바라며, 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않습니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 30일

신청인	[ ] 노동조합 [ ] 사용자	
노동조합	조합명	조직형태 단위노조(기업, 지역, 전국), 연합단체, 단위노조의 산하조직
	대표자	조합원 수
	주된 사무소 소재지 (전화번호) (팩스번호)	
	설립일	조직대상
사용자	사업장명	대표자
	소재지 (전화번호) (팩스번호)	
	전화번호	주된 업종
	사업장 수	근로자 수
해당 사업(장)의 모든 노동조합 수 개		
신청 취지 및 이유(별지 작성 가능)		

「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조의3제2항, 같은 법 시행령 제14조의11제1항 및 같은 법 시행규칙 제10조의8제1항에 따라 위와 같이 교섭단위 분리 결정을 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

○○지방노동위원회 귀중

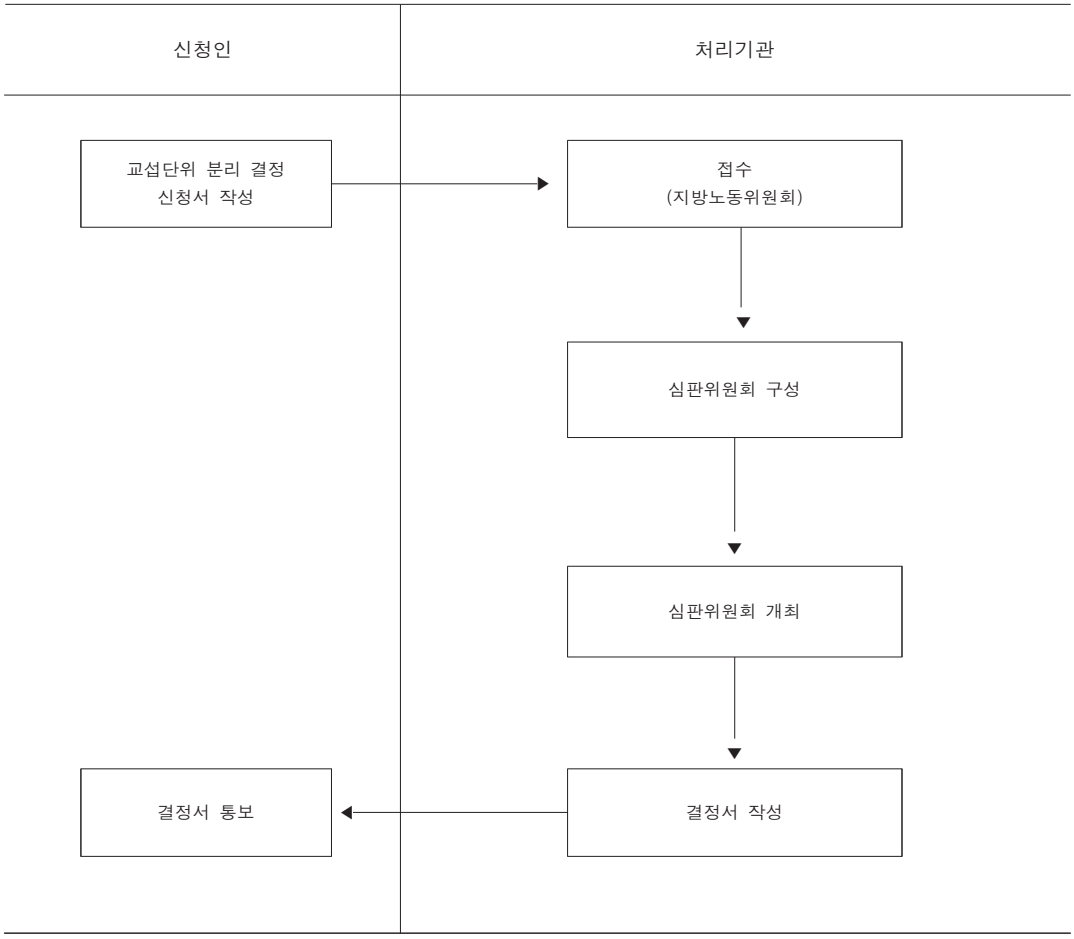
첨부서류	현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등 교섭단위를 분리할 필요가 있다는 사실을 증명할 수 있는 자료 ※노동조합이 2개 이상인 경우 별지에 작성하시기 바랍니다.	수수료 없음

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

(뒤쪽)

처리절차

이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.



[별지 제7호의8서식]

교섭단위 분리 결정 재심신청서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 하시기 바라며, 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않습니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 30일

재심신청인	[ ] 노동조합 [ ] 사 용 자	
노동조합	조합명	대표자
	소재지 (전화번호) (팩스번호)	
사용자	사업장명	대표자
	소재지 (전화번호) (팩스번호)	
해당 사업(장)의 모든 노동조합 수 개		
초심사건 ○○지방노동위원회 . . . 결정, 사건번호		
초심결정서 수령일		
재심신청 취지 및 이유(별지 작성 가능) * 지방노동위원회 결정이 위법이거나 월권이라는 이유		

○○지방노동위원회의 「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조의3제2항에 따른 교섭단위 분리 결정이 위(별지)에 적은 이유로 위법하거나 월권에 의한 것이라고 인정되므로 같은 법 제29조의3제3항 및 같은 법 시행규칙 제10조의8제2항에 따라 위와 같이 재심을 신청합니다.

년 월 일

재심신청인 (서명 또는 인)

중앙노동위원회 귀중

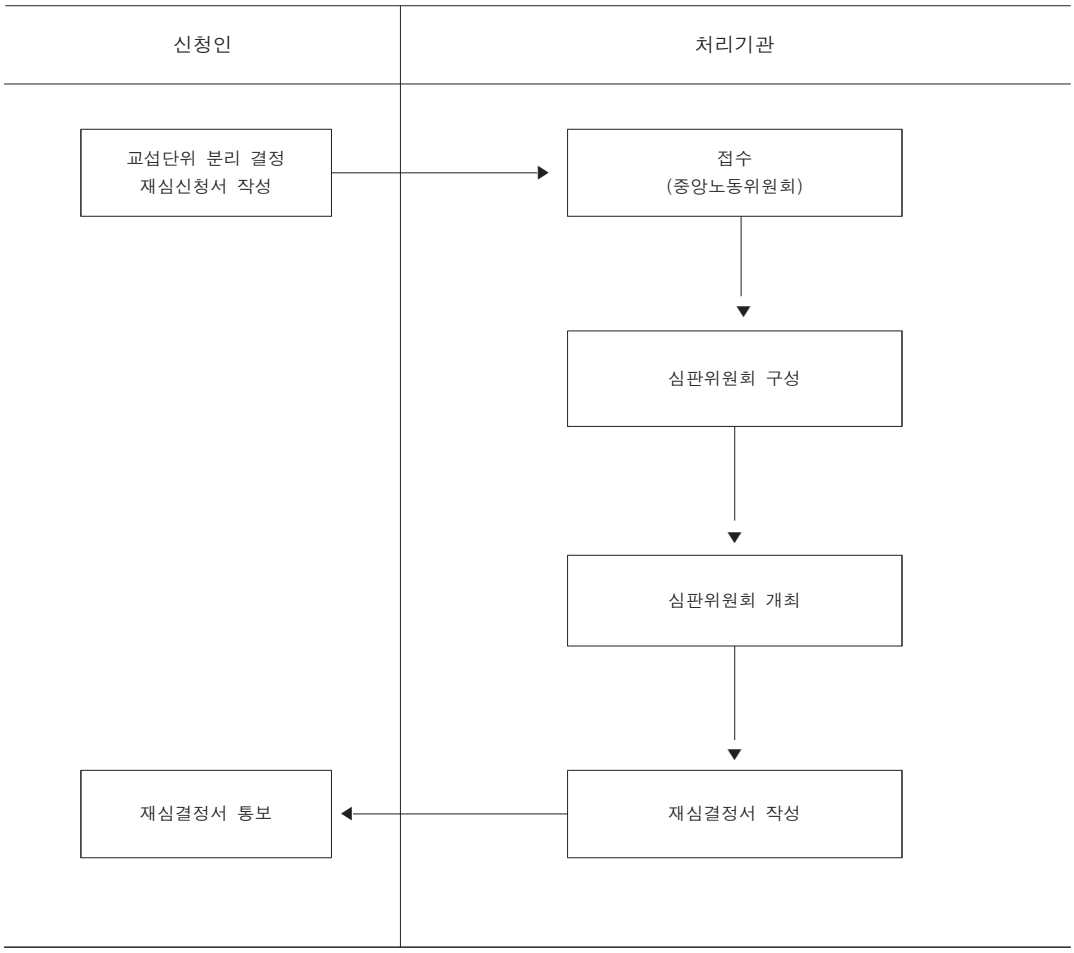
비고: 노동조합이 2개 이상인 경우 별지에 작성하시기 바랍니다.	수수료 없음

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

(뒤쪽)

처리절차

이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.



[별지 제7호의9서식]

공정대표의무 위반 시정신청서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 합니다. (앞쪽)

신청인	노동조합명	대표자
	소재지 (전화번호) (팩스번호)	
피신청인	[ ] 교섭대표노동조합 [ ] 사용자	
교섭대표 노동조합	조합명	대표자
	소재지 (전화번호)	
사용자	사업장명	대표자
	소재지 (전화번호)	

신청 취지 및 이유(별지 작성 가능)

「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조의4제2항, 같은 법 시행령 제14조의12제1항 및 같은 법 시행규칙 제10조의9제1항에 따라 공정대표의무 위반에 대한 시정을 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

○○지방노동위원회 귀중

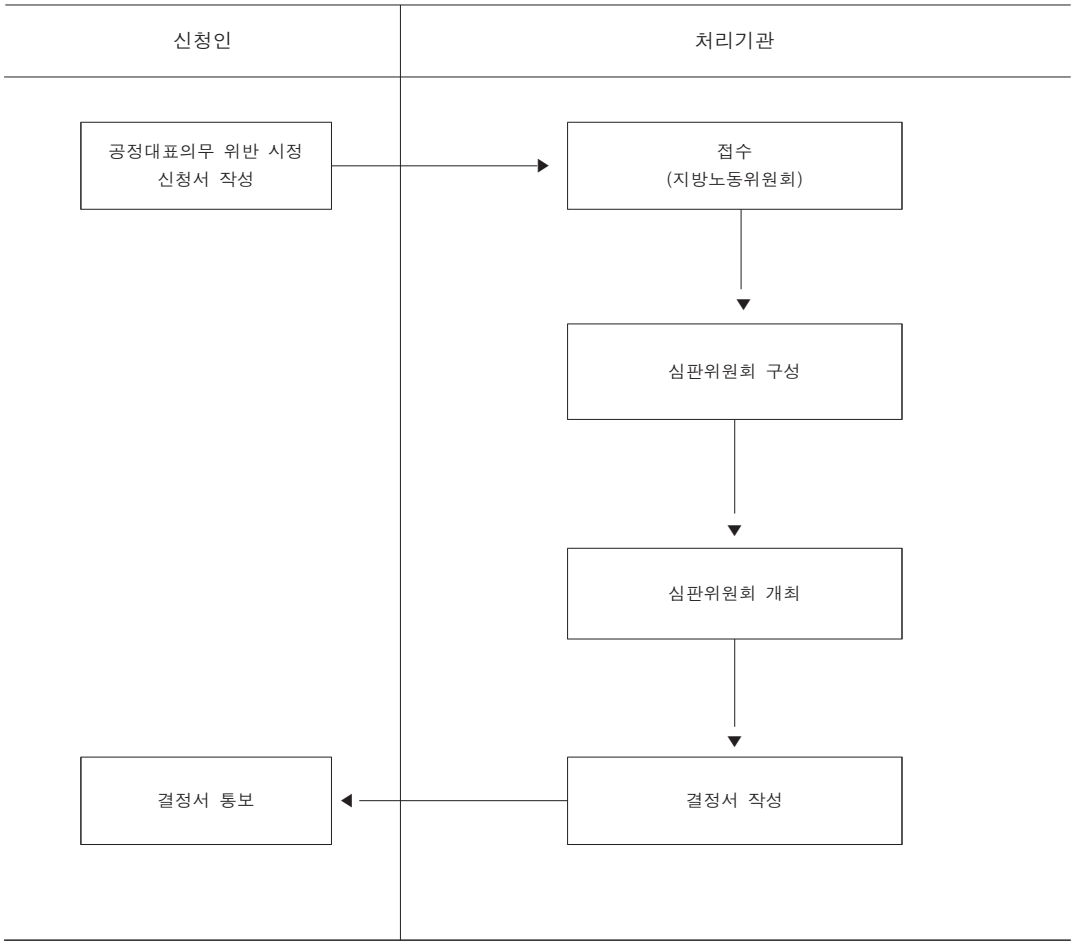
첨부서류	공정대표의무 위반 신청 내용을 증명할 수 있는 자료	수수료 없음

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

(뒤쪽)

처리절차

이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.



[별지 제7호의10서식]

공정대표의무 위반 시정 재심신청서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 합니다. (앞쪽)

재심 신청인	[ ] 초심신청 노동조합 [ ] 교섭대표노동조합 [ ] 사용자	
초심신청 노동조합	조합명	대표자
	소재지 (전화번호)	
교섭대표 노동조합	조합명	대표자
	소재지 (전화번호)	
사용자	사업장명	대표자
	소재지 (전화번호)	
초심사건	○○지방노동위원회 . . . 판정, 사건번호	
초심결정서 수령일		
재심신청 취지 및 이유(별지 작성 가능)		

「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조의4제4항 및 같은 법 시행규칙 제10조의9제2항에 따라 ○○지방노동위원회의 공정대표의무 위반 시정 명령 또는 결정에 대하여 위와 같이 재심을 신청합니다.

년 월 일

재심신청인 (서명 또는 인)

중앙노동위원회 귀중

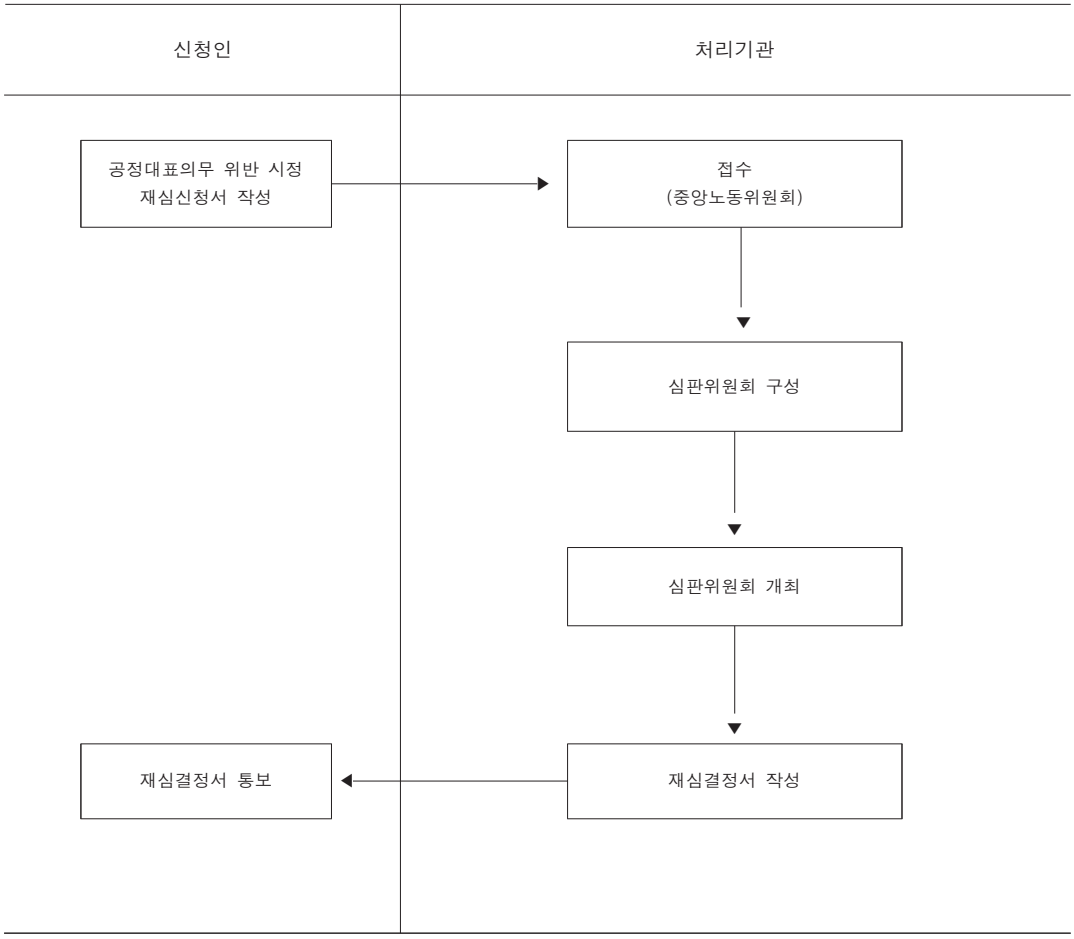
비고: 기재란이 부족한 경우 별지에 작성하시기 바랍니다.	수수료 없음

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

(뒤쪽)

처리절차

이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.



[별지 제8호서식]

단체협약신고서

(앞쪽)

당사자	노동조합		사용자(단체)	
명칭				
대표자				
소재지	(전화번호)		(전화번호)	
사업체(단체) 개요	근로자 수 (구성사업장수)		조합원 수	
단체협약 체결일			단체협약 유효기간	

「노동조합 및 노동관계조정법」 제31조제2항, 같은 법 시행령 제15조 및 같은 법 시행규칙 제11조에 따라 단체협약을 신고합니다.

년 월 일

신고인 노동조합 대표 (서명 또는 인)

신고인 사용자(단체) 대표 (서명 또는 인)

행정관청 귀중

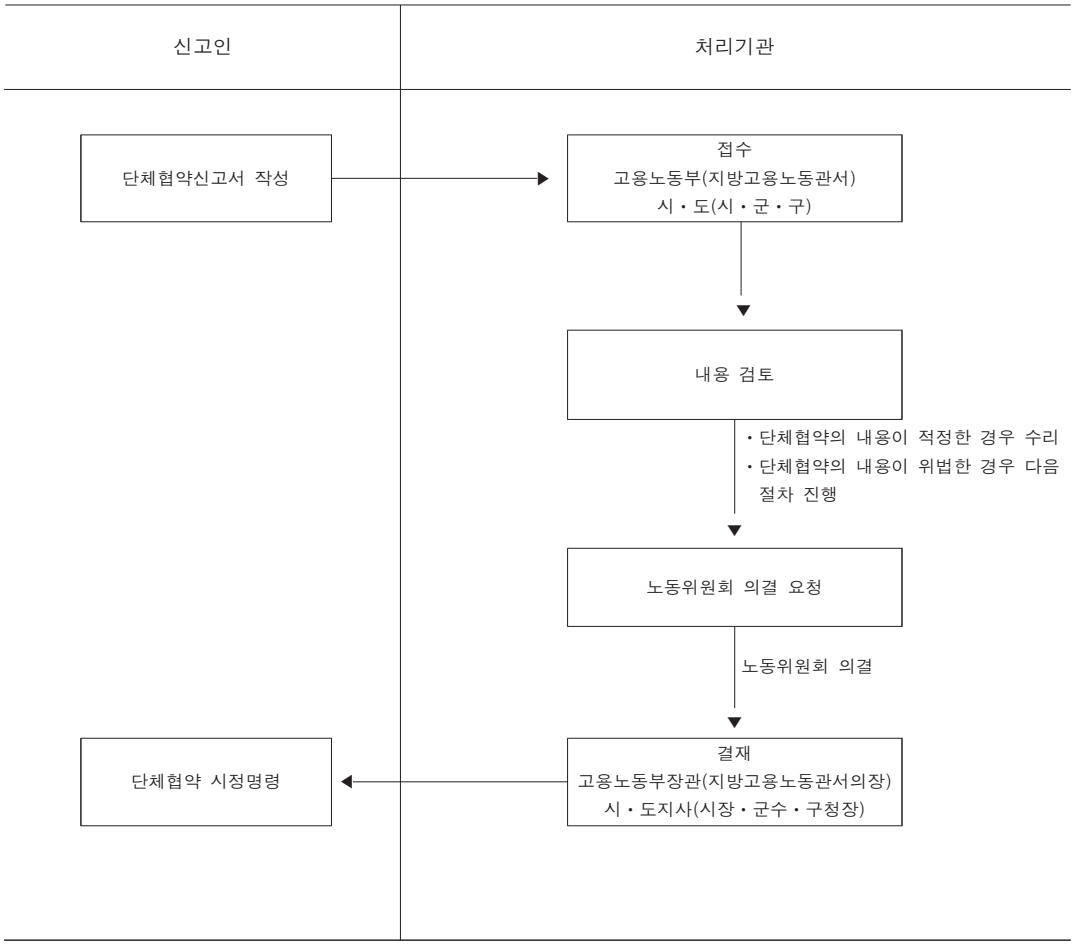
첨부서류	단체협약서 사본	수수료 없음

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

(뒤쪽)

처리절차

이 신고서는 아래와 같이 처리됩니다.



[별지 제8호의2서식]

필수유지업무 유지·운영 수준 등 결정신청서

※ 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않습니다.

접수번호	접수일	처리기간

노동조합	조합명	대표자
	소재지 (전화번호)	
사용자	사업장명	대표자
	소재지 (전화번호)	

위 노동관계 당사자 간에 필수유지업무협정이 체결되지 아니하여 필수유지업무 유지·운영 수준 등을 결정하여 줄 것을 「노동조합 및 노동관계조정법」 제42조의4제1항과 같은 법 시행규칙 제12조의2에 따라 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

○○지방노동위원회 귀중

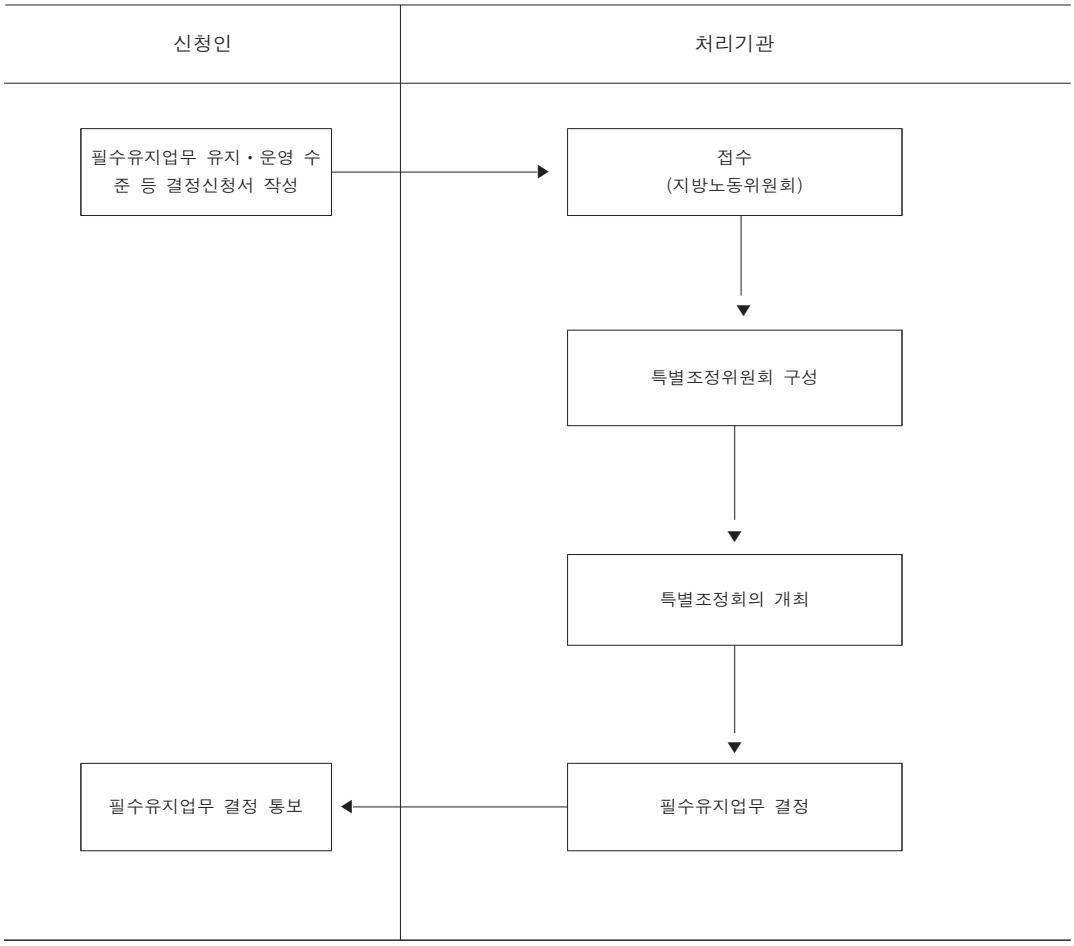
첨부서류	1. 사업장 개요 2. 필수유지업무협정 미체결 경위 3. 노동관계 당사자 간 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영수준, 대상직무 및 필요인원에 대한 의견의 불일치 사항 및 이에 대한 당사자의 주장 4. 그 밖의 참고사항	수수료 없 음

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

(뒤쪽)

처리절차

이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.



[별지 제9호서식]

사적 조정·중재 결정 신고서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 하시기 바라며, 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않습니다.

접수번호	접수일	처리기간

노동조합	조합명	대표자
	소재지 (전화번호)	
사용자	사업장명	대표자
	소재지 (전화번호)	

위 노동관계 당사자 간의 노동쟁의를 사적 [ ] 조정 [ ] 중재 절차에 따라 해결하기로 결정하였기에

「노동조합 및 노동관계조정법」 제52조제2항, 같은 법 시행령 제23조제1항 및 같은 법 시행규칙 제13조 제1항에 따라 신고합니다.

년 월 일

신고인 (서명 또는 인)

신고인 (서명 또는 인)

○○지방노동위원회 귀중

첨부서류	사적 조정인 또는 사적 중재인의 인적사항	수수료 없음

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

[별지 제10호서식]

노동쟁의조정신청서

※ 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않습니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간 일반 10일 공익 15일

당사자	노동단체	사용자(단체)
명칭		
대표자		
소재지	(전화번호)	(전화번호)

조합원 수		근로자 수	
사업의 종류		단체협약 유효기간	

위 노동관계당사자 간에 발생한 노동쟁의를 조정하여 줄 것을 「노동조합 및 노동관계조정법」 제53조제1항, 같은 법 시행령 제24조제1항 및 같은 법 시행규칙 제14조제1항에 따라 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

○○지방노동위원회 귀중

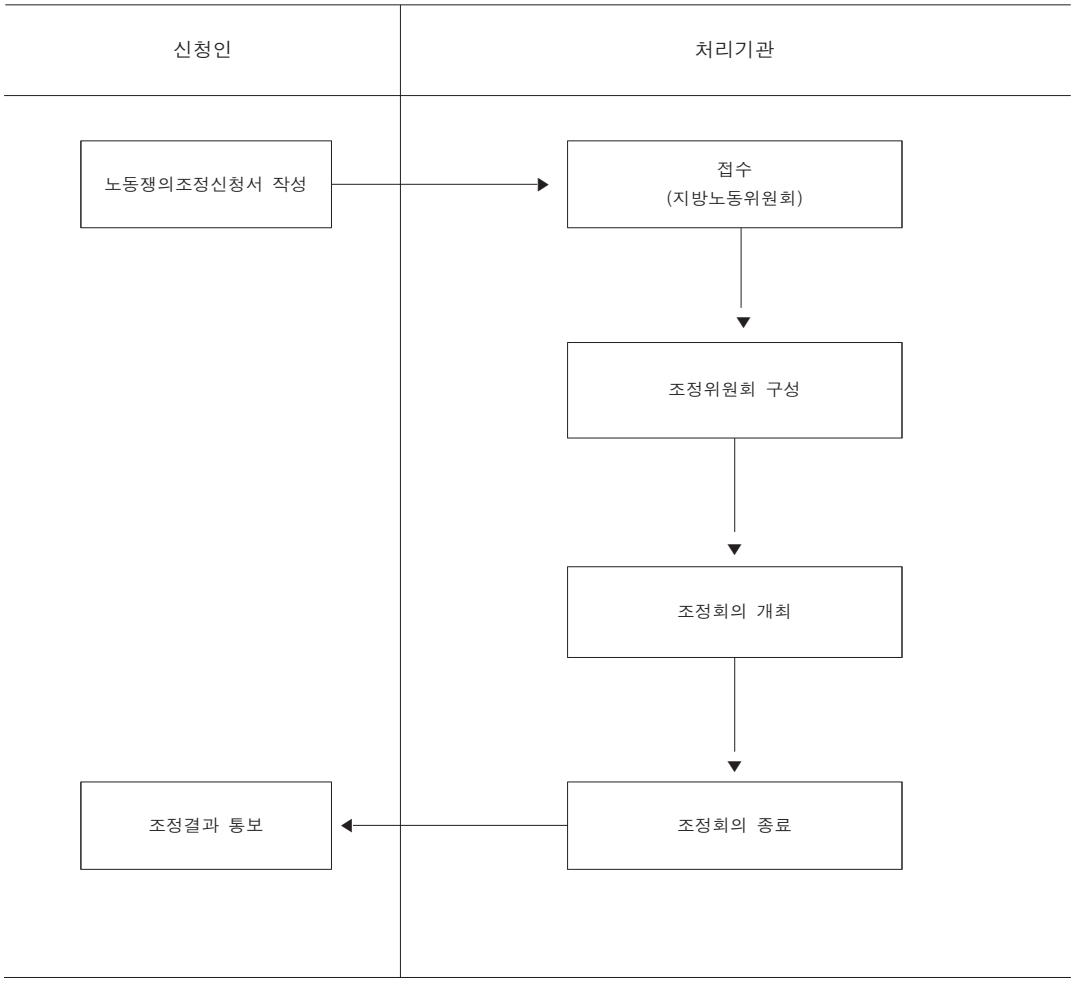
첨부서류	1. 사업장 개요 2. 단체교섭 경위 3. 당사자간 의견의 불일치사항과 및 이에 대한 당사자의 주장내용 4. 기타 참고사항	수수료 없음

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

(뒤쪽)

처리절차

이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.



[별지 제11호서식]

노동쟁의중재신청서

※ 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않습니다.

접수번호	접수일	처리기간: 15일

당사자	노동단체	사용자(단체)
명칭		
대표자		
소재지	(전화번호)	(전화번호)

조합원 수		근로자 수	
사업의 종류		단체협약 유효기간	

위 노동관계당사자 간에 발생한 노동쟁의를 중재하여 줄 것을 「노동조합 및 노동관계조정법」 제62조, 같은 법 시행령 제24조제1항 및 같은 법 시행규칙 제15조제1항에 따라 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

신청인 (서명 또는 인)

○○지방노동위원회 귀중

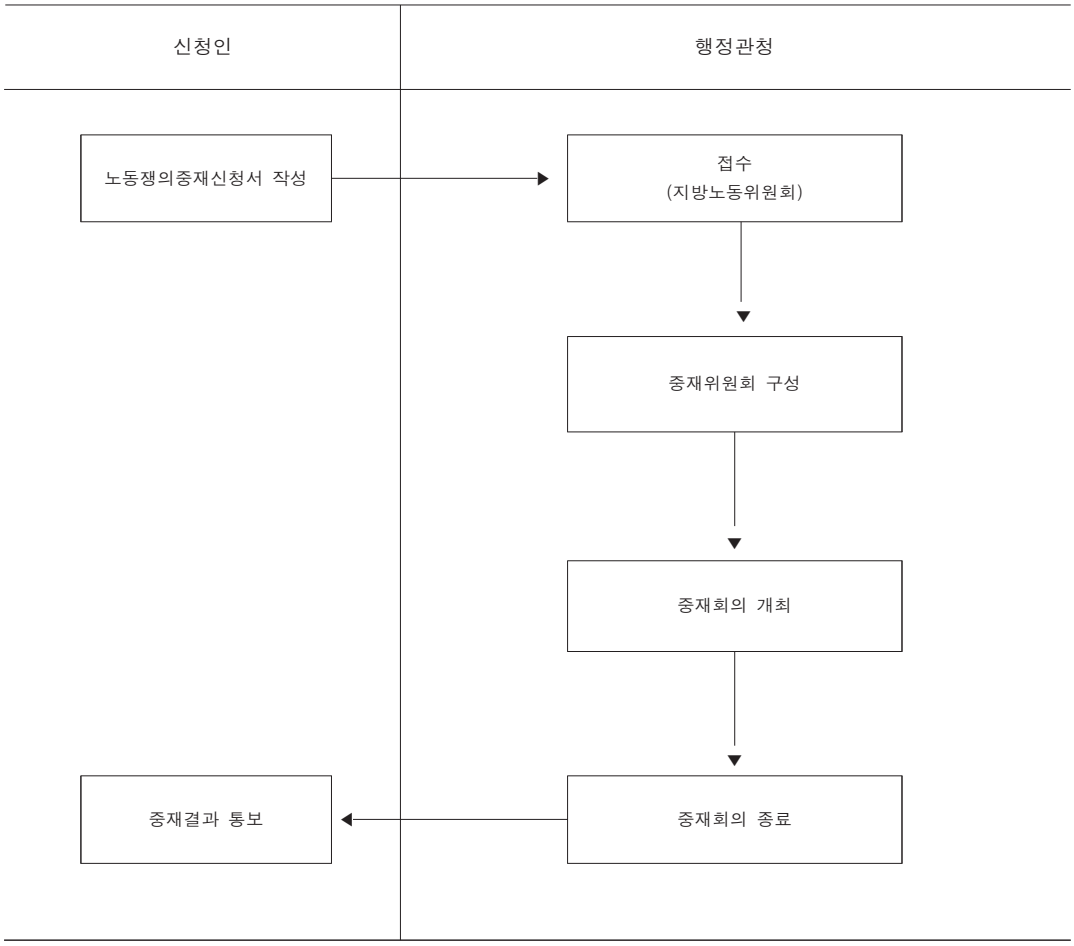
첨부서류	1. 사업장 개요 2. 단체교섭의 경위 3. 당사자간 의견의 불일치사항 및 이에 대한 당사자의 주장내용 4. 기타 참고사항 5. 단체협약서 사본(당사자 일방이 단체협약에 의하여 신청하는 경우만 해당한다)	수수료 없 음

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

(뒤쪽)

처리절차

이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.



[별지 제12호서식]

제　　호

노동조합 설립 신고증

노동조합의 명칭			노동조합의 형태	단위노조(기업, 지역, 전국), 연합단체, 단위노조의 산하조직
주된 사무소의 소재지				
설립신고 연월일				
대표자	성명			
	생년월일(남/여)			
	주소			
소속된 연합단체의 명칭				

「노동조합 및 노동관계조정법」 제12조제1항에 따라 노동조합의 설립을 신고하였음을 증명합니다.

년　　월　　일

고용노동부장관(지방고용노동관서의 장)
시·도지사, 시·군·구청장

직인

210mm×297mm [일반용지 60g/㎡(재활용품)]

[별지 제13호서식]

노동조합 설립신고사항 보완요구서

노동조합의 명칭			노동조합의 형태	단위노조(기업, 지역, 전국), 연합단체, 단위노조의 산하조직
주된 사무소의 소재지				
대표자	성 명		생년월일(남/여)	
	주 소			
보완 요구사항			보완기한	

「노동조합 및 노동관계조정법」 제12조제2항 및 같은 법 시행령 제9조제1항에 따라 노동조합설립신고사항의 보완을 요구합니다.

년 월 일

고용노동부장관(지방고용노동관서의 장)
시·도지사, 시·군·구청장

직인

※ 비고: 보완 요구사항 기재란이 부족한 경우에는 별지에 작성합니다.

※ 만약 위 기한 내에 보완을 하지 않을 경우에는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제12조제3항에 따라 설립신고서를 반려하게 됨을 알려드립니다.

210mm×297mm [일반용지 60g/㎡(재활용품)]

[별지 제14호서식]

[ ] 총회
[ ] 대의원회 소집권자 지명서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 √ 표시를 합니다.

노동조합의 명칭						
주된 사무소의 소재지						
소집권자	성 명		노동조합 직 책		생년월일 (남/여)	
	주 소				전화번호	
회의에 부칠 사항						

위와 같이 「노동조합 및 노동관계조정법」 제18조제3항 또는 제4항에 따라

[ ] 총회
[ ] 대의원회 소집권자를 지명합니다.

년 월 일

고용노동부장관(지방고용노동관서의 장)
시·도지사, 시·군·구청장 직인

210mm×297mm [일반용지 60g/㎡(재활용품)]

[별지 제15호서식]

제　　호

[ ] 규약
노동조합 [ ] 결의·처분　의 시정명령서
[ ] 단체협약

※ [　]에는 해당되는 곳에 √ 표시를 합니다.

노동조합의 명칭			노동조합의 형태	단위노조(기업, 지역, 전국), 연합단체, 단위노조의 산하조직
주된 사무소의 소재지			전화번호	
대표자	성　명		생년월일(남/여)	
	주　소		전화번호	
시정명령				

「노동조합 및 노동관계조정법」 제21조 또는 제31조제3항에 따라 노동조합

[ ] 규약
[ ] 결의·처분　의 시정을 명합니다.
[ ] 단체협약

년　　월　　일

고용노동부장관(지방고용노동관서의 장)
시·도지사, 시·군·구청장

직인

※ 비고: 시정명령 기재란이 부족한 경우에는 별지에 작성합니다.

210mm×297mm [일반용지 60g/㎡(재활용품)]

[별지 제16호서식]

자료제출요구서

노동조합명		노동조합의 형태	단위노조(기업, 지역, 전국), 연합단체, 단위노조의 산하조직
대표자 성명		노동조합 설립일	
주된 사무소의 소재지			
요구자료			
요구사유			

「노동조합 및 노동관계조정법」 제27조 및 같은 법 시행규칙 제16조제5호에 따라 위와 같이 자료 제출을 요구합니다.

년 월 일

행정관청 직인

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

[별지 제17호서식]

제　　호

단체협약의 지역적 적용범위 결정서

※ [　]에는 해당되는 곳에 √ 표시를 합니다.

당사자	노동조합 대표자	성　　명	
		생년월일(남/여)	
	사용자 대　표	성　　명	
		생년월일(남/여)	
적용 지역 범위			

위 당사자간에　　년　　월　　일자로 체결된 단체협약은 「노동조합 및 노동관계조정법」 제36조제1항에 따라 [ ] 중앙 [ ] 지방 노동위원회의 의결을 거쳐 위 지역 중에서 종사하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 이를 적용할 것을 결정합니다.

년　　월　　일

고용노동부장관(지방고용노동관서의 장)
시·도지사, 시·군·구청장

직인

210mm×297mm [일반용지 60g/㎡(재활용품)]

[별지 제18호서식]

쟁의행위의 중지통보서

노동조합	조합명	대표자
	소재지	
사용자	사업장명	대표자
	소재지	

위의 자를 노동관계 당사자로 한 쟁의행위는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제42조제2항에서 규정된 행위에 해당한다고 인정되므로 같은 법 제42조제3항과 같은 법 시행규칙 제16조제7호에 따라 그 행위를 중지할 것을 통보합니다.

년 월 일

행정관청 직인

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

[별지 제18호의2서식]

필수유지업무 유지·운영 수준 등 결정에 대한 재심신청서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 하시기 바라며, 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않습니다.

(앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간

재심신청인	[ ] 노동조합 [ ] 사용자	
노동조합	조합명	대표자
	소재지 (전화번호:)	
사용자	사업장명	대표자
	소재지 (전화번호:)	
초심사건	○○지방노동위원회 . . . 결정, 사건번호	
초심결정서 수령일		
재심신청 취지 및 이유(별지 작성 가능)		

위 노동관계 당사자 간에 발생한 필수유지업무협정이 체결되지 못한 것과 관련하여 ○○지방노동위원회가 한 필수유지업무 유지·운영 수준 등의 결정은 위(별지)에 적은 이유와 같이 [ ] 위법한 / [ ] 월권에 (의한) 것이라고 인정되므로 「노동조합 및 노동관계조정법」 제42조의4제5항, 제69조제1항 및 같은 법 시행규칙 제16조 제7호의2에 따라 재심을 신청합니다.

년 월 일

재심신청인 (서명 또는 인)

중앙노동위원회 귀중

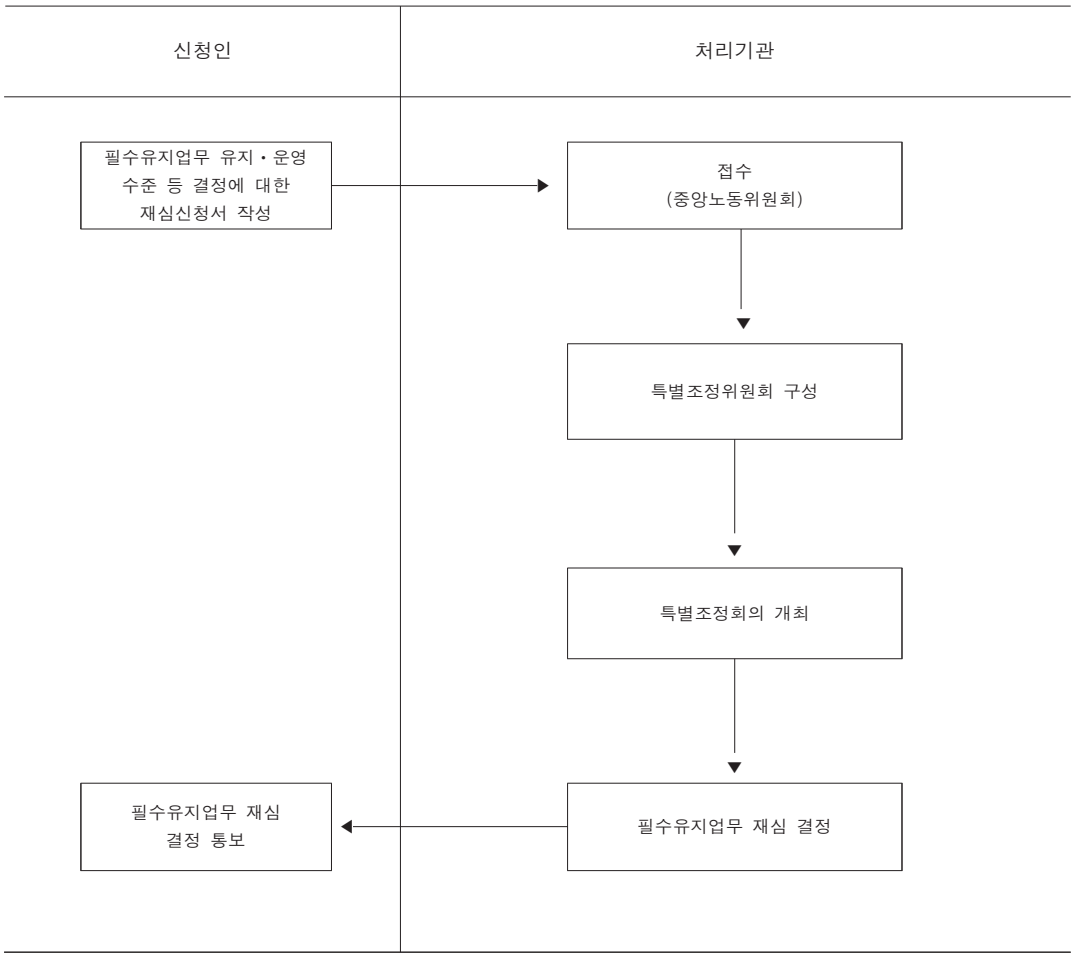
비고: 기재란이 부족한 경우에는 별지에 작성하시기 바랍니다.	수수료 없음

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

(뒤쪽)

처리절차

이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.



[별지 제19호서식]

직장폐쇄 신고서

※ 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않습니다.

접수번호	접수일	처리기간

노동조합	조합명	대표자
	소재지 (전화번호:)	
사용자	사업장명	대표자
	소재지 (전화번호:)	

위 노동관계 당사자 간에 발생한 노동쟁의로 인하여 직장을 폐쇄하고자 「노동조합 및 노동관계조정법」 제46조제2항과 같은 법 시행규칙 제16조제8호에 따라 다음과 같이 신고합니다.

노동 쟁의 발생	사업장명	사업의 종류
	소재지	
쟁의행위 참가인원수		쟁의행위 발생연월일
직장폐쇄 이유		
직장폐쇄 일시		직장폐쇄 범위
기타 참고사항		

년 월 일

신고인 (서명 또는 인)

행정관청 귀하

○○지방노동위원회 귀중

비고: 신청사유 기재란이 부족한 경우에는 별지에 작성합니다.	수수료 없음

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

[별지 제20호서식]

중재재정의 재심신청서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 하시기 바라며, 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않습니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간

재심신청인	[ ] 노동조합 [ ] 사용자	
노동조합	조합명	대표자
	소재지 (전화번호)	
사용자	사업장명	대표자
	소재지 (전화번호)	
초심사건	○○지방노동위원회 . . . 결정, 사건번호	
초심결정서 수령일		
재심신청 취지 및 이유(별지 작성 가능)		

위 당사자 간에 발생한 노동쟁의에 대하여 ○○지방노동위원회가 행한 중재재정은 위(별지)에 적은 이유로 [ ] 위법한 [ ] 월권에 (의한) 것이라고 인정되므로 「노동조합 및 노동관계조정법」 제69조제1항과 같은 법 시행규칙 제16조제9호에 따라 재심을 신청합니다.

년 월 일

재심신청인 (서명 또는 인)

중앙노동위원회 귀중

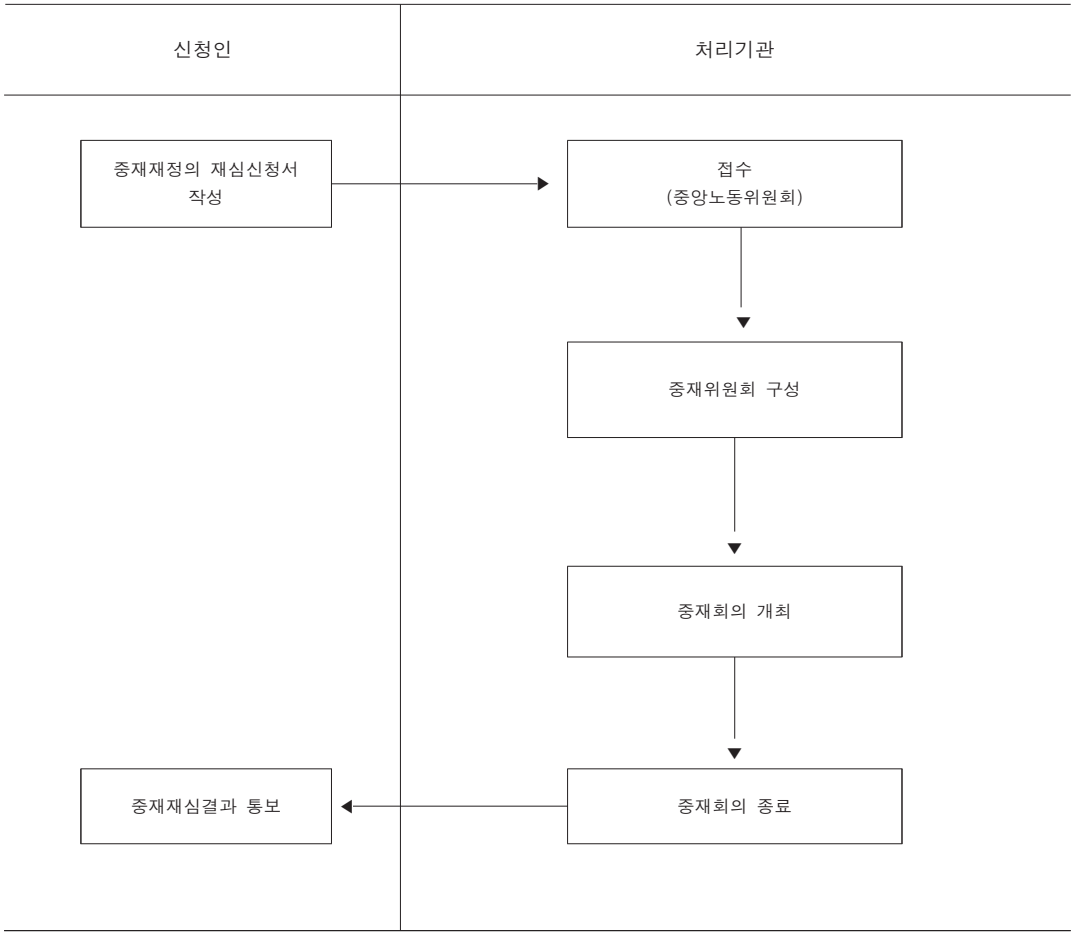
비고: 기재란이 부족한 경우에는 별지에 작성하시기 바랍니다.	수수료 없음

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

(뒤쪽)

처리절차

이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.



[별지 제21호서식]

시 정 요 구 서

노동조합의 명칭			노동조합의 형태	단위노조(기업, 지역, 전국), 연합단체, 단위노조의 산하조직
주된 사무소의 소재지				
대표자	성명		생년월일(남/여)	
	주소			
신고증 교부일자			시정기한	
시정요구사항				

「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」 제9조 제2항에 따라 위와 같이 시정을 요구합니다.

년 월 일

고용노동부장관(지방고용노동관서의 장)
시·도지사, 시·군·구청장

직인

※ 만약 위 시정기한내 시정결과를 보고하지 않을 경우에는 노동조합 및 노동관계조정법에 의한 노동조합으로 보지 아니함을 알려드립니다.

210mm×297mm [반용지 60g/㎡(재활용품)]

[별지 제22호서식]

노동조합의 시정결과보고서

노동조합명			노동조합의 형태	단위노조(기업, 지역, 전국), 연합단체, 단위노조의 산하조직
주된 사무소의 소재지				
대표자	성명		주민등록번호	
	주소			

시정결과(별지 작성 가능)

「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」 제9조제2항 및 같은 법 시행규칙 제16조제11호에 따라 시정결과를 보고합니다.

년 월 일

노동조합 대표자 (서명 또는 인)

행정관청 귀하

비고: 시정결과 기재란이 부족한 경우에는 별지에 작성하시기 바랍니다.	수수료 없음

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

[별지 제23호서식]

제　　호

노동조합 설립신고사항 변경신고증

노동조합의 명칭			노동조합의 형태	단위노조(기업, 지역, 전국), 연합단체, 단위노조의 산하조직
주된 사무소의 소재지				
설립신고 연월일				
변경신고 연월일				
대표자	성명			
	생년월일(남/여)			
	주소			
소속된 연합단체의 명칭				

「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」 제10조제3항에 따라 노동조합의 설립신고사항 변경을 신고하였음을 증명합니다.

년　　월　　일

고용노동부장관(지방고용노동관서의 장)
시·도지사, 시·군·구청장

직인

210mm×297mm [일반용지 60g/㎡(재활용품)]

[별지 제24호서식]

쟁의행위신고서

※ 색상이 어두운 란은 신청인이 적지 않습니다.

접수번호	접수일	처리기간

노동조합	조합명	대표자
	소재지	(전화번호)

사용자	사업장명	대표자
	소재지	(전화번호)

위 노동관계당사자 간에 발생한 노동쟁의로 인하여 쟁의행위를 하고자 「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」 제17조와 같은 법 시행규칙 제16조제13호에 따라 다음과 같이 신고합니다.

쟁의행위 일시	쟁의행위 장소
쟁의행위 참가인원 총 명 (남 명, 여 명)	
쟁의행위 방법	
쟁의행위 결의내용(투표일시, 투표결과 등)	

년 월 일

신고인 (서명 또는 인)

행정관청 귀하

○○지방노동위원회 귀중

비고: 기재란이 부족한 경우에는 별지에 작성합니다.	수수료 없음

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)