



판례를 중심으로 한 노동조합법상 쟁점과 인사노무담당자들이 유의할 사항(3)

복수노조 관련 쟁점 — 공정대표의무를 중심으로

복수노조가 설립되면 노동조합은 노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노조법’)상의 교섭창구단일화를 거쳐 교섭대표 노동조합을 결정해야 한다. 이렇게 결정된 교섭대표 노동조합은 교섭창구단일화 절차에 참여한 모든 노동조합과 그 조합원들을 위해 단체교섭을 하고 단체협약을 체결할 권한을 갖게 된다. 이에 따라 노조법은 교섭대표 노동조합과 사용자에게 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합과 조합원에 대해 합리적 이유 없는 차별을 금지하는 공정대표의무를 부여하고 있으며, 만일 교섭대표 노동조합이나 사용자가 공정대표의무를 위반한 경우에는 그 행위가 있는 날로부터 3개월 이내에 노동위원회에 시정을 요청할 수 있도록 규정하고 있다. 최근 들어 단체교섭의 진행과정 및 단체협약 체결과 관련해 공정대표의무위반 사건이 증가하고 있는 추세다. 이에 따라 아래에서는 하급심 판례와 노동위원회 결정을 중심으로 대표적인 공정대표의무위반 사례에 대해 살펴본다.



이광선
법무법인 지평 변호사

1. 들어가며

복수노조가 설립되면 노동조합은 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노조법')상의 교섭창구단일화를 거쳐 교섭대표 노동조합을 결정해야 한다. 이렇게 결정된 교섭대표 노동조합은 교섭창구단일화 절차에 참여한 모든 노동조합과 그 조합원들을 위해 단체교섭을 하고 단체협약을 체결할 권한을 갖게 된다.

이에 따라 노조법은 교섭대표 노동조합과 사용자에게 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합과 조합원에 대해 합리적 이유 없는 차별을 금지하는 공정대표의무를 부여하고 있으며, 만일 교섭대표 노동조합이나 사용자가 공정대표의무를 위반한 경우에는 그 행위가 있는 날로부터 3개월 이내에 노동위원회에 시정을 요청할 수 있도록 규정하고 있다.

최근 들어 단체교섭의 진행과정 및 단체협약 체결과 관련해 공정대표의무위반 사건들이 증가하고 있는 추세다. 이에 따라 아래에서는 하급심 판례와 노동위원회 결정을 중심으로 대표적인 공정대표의무 위반 사례에 대해 살펴본다.

2. 공정대표의무 위반 시정 신청 사건의 당사자 자격

노조법은 교섭대표노조와 사용자에게 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노조 또는 그 조합원간에 합리적 이유 없는 차별을 금지하는 의무를 부과하면서, 차별행위의 시정을 요청할 수 있는 당사자로 '노동조합'이라고만 규정하고 있어서 교섭창구 단일화 절차에 참여하지 않는 노동조합도 차별행위의 시정을 신청할 수 있는지가 문제된다(제29조의4 제1항, 제2항).

이와 관련해 중앙노동위원회는 교섭창구단일화 절차에 참여하지 않은 소수 노동조합이 사용자와 교섭대표 노동조합간에 체결한 단체협약이 소수노조에 대한 차별이라고 주장하며 공정대표의무 위반 시정 신청을 한 사안에서, 교섭창구단일화 절차에 참여하지 않은 노동조합은 공정대표

의무 위반 시정 신청 사건의 당사자 자격을 부인했다.¹⁾ 비록 노조법 제29조의4 제2항은 시정신청의 당사자로 '노동조합'이라고만 표현했지만 동조 제1항에서 명시적으로 사용자 및 교섭대표노동조합이 공정대표의무를 부담해야 하는 대상으로 교섭창구 단일화 절차에 참여한 소수 노동조합 또는 그 조합원으로 규정하고 있다는 점에 비추어 볼 때, 공정대표의무 위반에 대한 시정 신청권자도 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합이라고 보는 것이 타당할 것이다.

3. 단체교섭 과정에서의 공정대표의무의 적용 여부

단체교섭 과정에서 공정대표의무 위반이 인정될 수 있는지 여부가 실제로 많은 사례로 다투어지고 있다. 실제로 노동위원회에 제기된 공정대표의무 위반 사건 유형을 보면, 소수노조 의견 미수렴, 교섭과정 미설명, 소수노조 의제 미채택, 소수노조 의제 불성실 교섭 등을 이유로 공정대표의무 위반 신청이 제기되었다.

하급심 판례는 교섭대표노조가 소수노조로부터 교섭요구안에 대한 의견을 수렴하고 의견을 제출할 기회를 부여하고 협의하며 설명할 의무가 있고, 교섭의 확정요구안 결정에 있어 소수노조 요구안을 합리적 이유없이 의도적으로 배제하는 것은 공정대표의무 위반으로 볼 수 있다고 판단했다. 다만 교섭대표노조는 교섭요구안 의제를 선택함에 있어 교섭요구할 각 의제의 중요성 판단, 교섭력 집중과 목표달성을 위한 전략 선택 등에 관해 광범위한 재량권이 인정된다는 점을 이유로 소수 노조의 교섭요구안을 배제한 것이 공정대표의무 위반이 아니라고 판시했다.²⁾

한편 노동위원회는 교섭과정에서의 공정대표의무 위반에 대해서는 엄격하게 해석을 하지 않고 교섭과정에서 의견수렴의 경우에도 합리적인 범위 내에서 기회를 제공하는 것으로 충분하다고 인정하거나,³⁾ 절차적인 측면에서 합리성이 결

1) 경기지노위 2013.6.26 2013공정4, 중노위 2013.7.24 중앙 2013공정13

2) 서울행정법원 2013.7.11 선고 2012구합39292 판결 이 판결은 원고가 항소하지 않아 확정되었다.

3) 인천지노위 2013.3.26 2012공정6

여되어 공정대표의무위반이 인정되는 경우라 하더라도 그 결과 체결된 단체협약에서 구체적인 차별과 같은 불이익이 없다면 시정신청의 구제 실익이 없다고 보는 경우가 많다.⁴⁾

4. 단체협약 체결 내용에서의 공정대표의무의 적용 여부

가. 임금 등 근로조건 차별

임금차별은 대표적인 공정대표의무 위반행위로 인정될 수 있는 부분이다. 특정 노조의 조합원에 대해서만 기본급의 인상을 실시하면서 다른 노조의 조합원에 대해서는 실시하지 않는 경우 또는 인상을 차등 적용하는 경우가 대표적이다. 또한 각종 수당을 특정 조합원에게만 지급하는 경우 등은 부당한 조합간 차별로서 교섭대표 노동조합의 공정대표의무 위반이 성립될 수 있다. 그러나 실제로 근로조건에 관한 차별을 이유로 한 공정대표의무 위반사례는 많지 않고 대부분은 조합활동과 관련된 사항들이 공정대표의무 위반 신청사건의 다수를 이루고 있다.

나. 조합활동 관련 차별

(1) 노동조합 홍보시간

하급심 판례는 교섭대표노조가 체결한 단체협약에서 노조에게 신입사원 교육시간을 1시간 부여한다고만 정해 놓은 경우 사용자가 신입사원 교육시간을 교섭대표노조에게 50분, 소수노조에게 10분 할당한 것은 합리적인 이유가 없어 공정대표의무 위반이라고 판단했다.⁵⁾ 신입사원 교육은 노조 활동에 관한 조항이고 조합원수에 따라 신입사원 교육시간이 달라질 이유가 없고, 소수노조로서는 다수의 근로자에 대한 접촉 및 홍보가 어려워 조합 규모 확대를 위해 신입사원 교육과정에서 자신을 홍보할 필요성이 더 높다는 것을 그 근거로 했다.

따라서 교섭대표노조는 조합원수에 따라 노조 홍보시간을 배분할 것이 아니라 소수노조에게도 교섭대표노조와 대등한 수준의 시간을 배분해야 함을 유의할 필요가 있다.

(2) 조합사무실

하급심 판례는 소수노조(조합원수 27명)에 비해 조합원수(3,132명)가 상당히 많은 교섭대표노조가 단체협약에서 소수노조에게 조합사무실을 제공하는 내용을 포함시키지 않았다고 해서 그 사유만으로 공정대표의무를 위반한 것은 아니라고 판단했다.⁶⁾ 다만 위 하급심 판결은 교섭대표노조가 소수노조에 대해 독립적인 사무실 공간은 아니더라도 소수노조의 조합원수, 회사의 여건 등에 따라 일부 집기나 비품 등을 제공하거나 소수노조가 필요로 할 때 임시 사용공간을 제공하는 등 다른 보장책을 마련할 의무가 있다고 판단했다.

“ 단체협약의 내용에는 차별이 없더라도 이를 적용하는 시기를 합리적 이유 없이 차별적으로 적용하는 경우에도 공정대표의무 위반이 성립될 수 있다. ”

위 하급심 판례에 따르면 소수노조에 비해 조합원수가 상당히 많은 교섭대표노조는 소수노조에게 독립적 공간인 조합사무실을 제공할 필요까지는 없지만 소수노조가 필요로 할 때 임시사용 공간 제공 등 다른 보장책을 마련할 의무가 인정됨을 유의할 필요가 있다.

(3) 근로시간 면제한도

하급심 판례는 근로시간 면제한도에 있어서 교섭대표노조의 조합원수가 소수노조의 약20배인데도 근로시간면제한도는 소수노조의 59배에 달할 경우 이러한 근로시간 면제한도 배분에는 합리적 이유가 없어 공정대표의무 위반이라고

4) 서울지노위 2012.7.3 서울2012공정1, 중노위 2013.5.29, 중앙 2013공정11

5) 서울행정법원 2014.4.4 선고 2013구합4590 판결. 이 판결은 원고가 항소해 항소심(서울고등법원 2014누48544)이 진행 중이다.

6) 서울행정법원 2013.6.2 선고 2013구합50777 판결. 이 판결은 원고가 항소하지 않아 확정되었다.

판단했다.⁷⁾ 즉 근로시간면제한도 비율(59:1)이 조합원 비율(20:1)에 비해 지나치게 높고, 근로시간면제제도가 노조전임자로 하여금 임금의 손실없이 사용자와의 협의를 위한 것이므로 소수노조라고 해서 조합활동에 소요되는 시간이 교섭대표노조에 비해 훨씬 적다고 보기 어렵다는 점 등을 그 근거로 했다.

중앙노동위원회 역시 근로시간면제 시간의 배분을 ‘조합원수 150명 이상’으로 정하면서 근로시간면제한도가 200시간이 남아 있음에도 소수노조에게 이를 전혀 배정하지 않은 사례에서, 소수노조도 교섭요구사항의 준비 및 고충처리 등 노조 활동을 위해 최소한의 시간이 필요한 점 등을 이유로 공정대표의무 위반이라고 판단했다.⁸⁾ 또한 ‘근로시간면제 시간의 배분’을 과반수 노조에게만 풀타임 면제자를 인정하고 나머지 시간으로 파트타임 면제자를 소수노조에게 부여한 것도 객관적 기준이 부족할 뿐 아니라 과반수 노조에게 과하게 배분되었다는 이유로 공정대표의무 위반으로 판단했다.⁹⁾

따라서 교섭대표노조는 최소한 조합원수에 비례해 소수노조에게도 근로시간 면제한도를 부여해야 하고, 중앙노동위원회 결정에 의할 때 과반수노조라는 이유만으로 풀타임 면제자를 인정하는 것도 공정대표의무에 위반될 수 있음을 유의할 필요가 있다.

(4) 기타

중앙노동위원회는 ‘정기총회와 대의원 대회 참석’ ‘조합비 공제’는 노조의 유지·활동에 필수적인 사항으로 그 규모에 상관없이 적용되어야 하고, ‘노조전용 게시판’을 조합원수 1/3 이상 노조만 이를 허용하도록 한 단체협약 조항은 합리적인 이유 없는 차별로 공정대표의무 위반이라고 판단했다.¹⁰⁾



5. 인사노무담당자의 대응방안

첫째, 회사는 교섭대표 노동조합과 교섭을 진행할 때에는 교섭대표 노동조합이 소수노조의 의견을 수렴했는지, 교섭의 진행과정을 소수노조에게 충분히 알려주고 공유했는지 여부를 점검해 소수노조가 교섭의 진행과정에서 전면적으로 배제되지 않도록 유의할 필요가 있다.

둘째, 단체협약의 내용을 정할 때에도 교섭대표 노동조합과 소수노조간의 차별적 내용이 포함되지 않도록 유의해야 한다. 특히 조합활동의 보장 부분과 관련해 교섭대표 노동조합이 소수노조보다 유리한 내용으로 체결하기를 원해 회사를 압박하는 경우가 있을 수 있는데, 공정대표의무위반의 사례들을 적극 검토해 합리적인 범위를 벗어난 차별적 내용의 단체협약 체결 요구는 단호히 거절해야 할 것이다.

셋째, 단체협약이 체결된 이후에도 교섭결과를 적용함에 있어 적절한 시기와 방법으로 차별없이 적용해야 할 것이다. 단체협약의 내용에는 차별이 없더라도 이를 적용하는 시기를 합리적 이유 없이 차별적으로 적용하는 경우에도 공정대표의무 위반이 성립될 수 있다는 점을 간과해서는 안 될 것이다. **노법**

7) 서울행정법원 2013.4.2 선고 2012구합35498 판결. 이 판결은 원고가 항소하지 않아 확정되었다.

8) 중노위 2013.9.2 중앙 2013공정16

9) 중노위 2013. 11. 15. 중앙 2013공정26

10) 중노위 2013. 11. 15. 중앙 2013공정26