

판례를 중심으로 한 노동조합법상 쟁점과 인사노무담당자들이 유의할 사항(6)

단체협약·단체교섭 둘러싼 쟁점

단체교섭과 관련한 실무상 쟁점은 교섭대상의 범위 확정의 문제가 대부분이다. 최근에는 기업주의 경영상 결단에 의한 조치가 근로조건 및 근로관계와 관련 있는 사항들이 자주 발생하면서, 경영권 및 인사권과 관련된 사항이 교섭대상이 되는지가 노사 간 주요 쟁점이 되는 경우가 많이 발생한다. 그리고 복수노조가 허용된 후 단체협약의 적용관계에 대한 새로운 쟁점들이 제기되고 있다. 단일노조 하에서 적용되는 일반적 구속력의 적용문제 등을 비롯해 복수노조 하에서 새롭게 대두되는 단체협약의 효력과 해석에 관한 새로운 쟁점들이 제기되고 있으며, 이와 관련한 판례와 행정해석이 새롭게 나오고 있다. 단체교섭의 대상 범위에 관한 최근의 논의 및 복수노조 허용 후 단체협약 적용관계에 관한 새로운 쟁점들을 간략하게 살펴본다.



이광선
법무법인 지평 변호사

1. 들어가며

단체교섭과 관련한 실무상 쟁점은 교섭대상의 범위 확정의 문제가 대부분이다. 단체교섭의 대상과 관련해 최근에는 기업의 경영상 결단에 의한 조치가 근로조건 및 근로관계와 관련 있는 사항들이 자주 발생하면서, 경영권 및 인사권과 관련된 사항이 교섭대상이 되는지가 노사 간 주요 쟁점이 되는 경우가 많이 발생한다. 그리고 복수노조가 허용된 후 단체협약의 적용관계에 대한 새로운 쟁점들이 제기되고 있다. 단일 노조 하에서 적용되는 일반적 소속력의 적용문제 등을 비롯해 복수노조 하에서 새롭게 대두되는 단체협약의 효력과 해석에 관한 새로운 쟁점들이 제기되고 있으며, 이와 관련한 판례와 행정해석이 새롭게 나오고 있다. 아래에서는 단체교섭의 대상 범위에 관한 최근의 논의 및 복수노조 허용 이후의 단체협약 적용관계에 관한 새로운 쟁점들을 간략하게 살펴본다.

2. 단체교섭 대상 등

판례는 노동조합의 구성원인 근로자의 노동조건 기타 근로자의 대우 또는 당해 단체적 노사관계의 운영에 관한 사항으로 사용자가 처분할 수 있는 사항이 단체교섭 사항에 해당한다고 판단하고 있다.¹⁾ 그러나 정리해고나 사업조직의 통폐합, 공기업의 민영화 등 기업 구조조정의 실시 여부는 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항으로서 이는 원칙적으로 단체교섭 대상이 될 수 없다.²⁾ 다만, 판례는 정리해고에 관해 노조와 사전 합의하도록 규정한 단체협약 조항의 해석과 관련해 정리해고 실시 여부가 비록 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사정이라는 점만으로 사전 ‘합의’를 사전 ‘협의’로 해석할 수 없다고 해 그 유효성을 인정하고 있다.³⁾

체불임금의 지급을 구하는 것과 같이 근로조건을 규율하는 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 의해 정해진 근로자의 권리에 관한 해석·적용에 관한 사항을 주장하는 이른바 ‘권리분쟁’에 해당하는 사항 역시 단체교섭 대상이 될 수 없다.⁴⁾ 인사고과 결과에 대해 그 권리를 구제하는 경우라면 근로자 집단 전체와 관련된 집단적인 이익분쟁에 해당되지 않으므로 단체교섭 대상이 될 수 없다고 봐야 할 것이다.⁵⁾ 최근 하급심 판결은 업무상 재해로 사망한 조합원의 유족을 결격사유가 없는 한 업무능력을 갖췄는지를 불문하고 고용하도록 한 단체협약 조항이 사용자의 인사권을 본질적으로 침해하는 내용임으로 무효라고 판단했다.⁶⁾ 사용자가 기존 공장을 폐쇄하거나 그 생산물량 또는 시설을 신설공장으로 이전하려는 계획이나 회사의 일부 사업을 매각하는 것은 사용자 경영권의 본질적인 사항으로 교섭대상이 될 수 없으나, 공장 이전이나 매각과 관련한 고용문제 등 근로조건과 직접 관련되는 사항은 그 한도 내에서 교섭대상이 될 수 있을 것이다.⁷⁾ 노조 대표자가 사용자와 단체협약의 내용을 합의한 후 다시 조합원 총회의 의결을 거치도록 한 노조 규약은 노조 대표자의 단체협약 체결권을 전면적·포괄적으로 제한하는 것으로 노조법 제29조 제1항에 반하여 무효이다.⁸⁾

3. 단체협약의 적용 관계

비조합원이라 하더라도 단체협약 존속기간 중 조합에 가입하면 가입 시부터 단체협약의 적용을 받게 된다. 그러나 단체협약의 적용을 받는 근로자란 단체협약에서 당해 조합원을 단체협약의 적용 대상으로 예정하고 있어 협약의 적용이 예상되는 사람을 가리키는 것이므로,⁹⁾ 단체협약의 적용이 예정되지 않았던 근로자가 단체협약 체결 이후 노동조합에 가입했다고 해서 당연히 단체협약이 적용되는 것은 아니다. 하급

1) 대법원 2003.12.26. 선고 2003두8906판결

2) 대법원 2006.5.12. 선고 2002도3450 판결, 대법원 2005.7.28. 선고 2005두3608 판결

3) 대법원 2012.6.28. 선고 2010다38007 판결. 다만, 위 판결에서는 비록 단체협약에 이처럼 사전합의 조항을 두고 있다고 하더라도 사용자의 인사권이 어떠한 경우라도 노동조합의 동의나 합의가 있어야만 행사할 수 있는 것은 아니고, 노동조합이 사전합의권을 남용하거나 스스로 사전합의권의 행사를 포기했다고 인정되는 경우에는 사용자가 이러한 합의 없이 한 인사처분도 유효하다고 봐야 한다고 판단했다.

4) 서울행법 2006.10.26. 선고 2005구합33388 판결

5) 노조 68107-577, 2001.5.22.

6) 울산지방법원 2013.5.8. 선고 2012가합2732 판결

7) 노동조합과-2906, 2004.10.7.; 노조68107-900, 2002.12.2.; 노조 68107-1200, 2001.11.2

8) 대법원 2005.3.11. 선고 2003다27429 판결, 대법원 2002.11.26. 선고 2001다36504 판결 등

9) 대법원 2009.12.24. 선고 2009다76713 판결

회사의 인사노무담당자는 교섭 초기에 노동조합의 요구사항 중에서 단체 교섭의 대상이 되는 것과 그렇지 않은 것을 명확히 구분하고, 교섭의 대상이 되지 않는 경영·인사권에 관한 요구사항에 대해서는 처음부터 교섭 안건으로 채택되지 않도록 입장을 분명히 하는 것이 바람직하다.

심판결에서는 호봉제를 적용 받던 CM(Car Manager) 사원이 자발적 의사에 따라 퇴사 및 성과급 중심의 연봉제를 적용 받는 SR(Sales Representative) 사원으로 재입사한 이후 노조에 가입했다 하더라도, 단체협약은 애초에 CM 사원에게만 적용되는 것이 예정된 것이어서 SR 사원이 노조에 가입했다고 해서 곧바로 단체협약이 적용되지 않는다고 판시한 사례가 있다.¹⁰⁾ 또한, 취업규칙 내용보다 근로조건을 불리하게 변경하는 내용으로 단체협약을 체결한 경우 그 단체협약이 현저히 합리성을 결여하는 등의 특별한 사정이 없는 한 유효하고, 따라서 취업규칙상 유리한 조건의 적용을 배제하고 근로조건이 불리하게 변경·개정된 단체협약이 우선적으로 적용된다.¹¹⁾

복수노조 하에서는 기존 노조를 탈퇴하고 다른 노조에 가입한 조합원에 대해 새로 가입한 노조의 단체협약이 곧바로 적용되는지 여부가 문제되고 있다. 고용노동부는 해당 단체협약 체결 당시 단체협약의 적용이 예상되지 않는 근로자들에 대해서까지 당연히 적용되지 않기 때문에, 단체협약 체결 이후 다른 노조에서 탈퇴해 신규로 가입한 경우 신규로 가입한 노조의 단체협약을 곧바로 적용받는 것은 아니며, 그 노조가 단체협약을 갱신했을 경우에만 비로소 새로 가입한 노조의 단체협약이 적용된다고 한다.¹²⁾ 다만 기존 노조를 탈퇴한 후

새로 가입한 노조의 단체협약을 적용 받기까지는 기존 단체협약(이전에 소속한 노조의 단체협약을 말함)에 따른 근로조건(규범적 부분)은 근로계약의 내용으로 계속 적용된다고 할 것이다.¹³⁾

4. 단체협약의 일반적 구속력

단체협약은 원칙적으로 사용자와 그 단체협약을 체결한 노조와 그 소속 조합원에게만 효력을 미친다. 다만 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 과반수가 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약¹⁴⁾이 적용되는데, 이를 일반적 구속력이라고 한다(노조법 제35조). 단체협약의 일반적 구속력이 인정되기 위한 요건인 ‘하나의 단체협약의 적용을 받는 근로자’란 단체협약의 적용 범위에 포함된 자만을 일컫는 것으로, 단체협약상 특별히 적용범위를 한정하지 않은 경우에는 당해 단체협약의 당사자인 노동조합의 조합원 전체를 말하고, 단체협약이 근로자 일부

10) 인선지법 2009.1.13. 선고 2008가단46363판결

11) 대법원 2007.12.14. 선고 2007다18584 판결, 대법원 2002.12.27. 선고 2002두9063 판결

12) 다만 단체협약이 갱신돼도 새로 가입한 조합원에 대해 그 갱신했던 단체협약이 적

용되지 않는 경우가 있을 수 있다. 예를 들어 비정규직이 정규직노조에 가입한 경우 정규직노조의 단체협약에 적용범위를 정규직으로만 국한한 경우에는 비정규직이 정규직노조에 가입했다는 이유만으로 단체협약을 그대로 적용 받는다고 보기는 어려울 것이다.

13) 노사관계법제과-2085, 2012.7.12.; 고용노동부, 복수노조 세부지도방안(2011.7.15면

14) 일반적 구속력에 의해 확장되는 경우 단체협약의 내용은 근로자의 근로조건과 대우에 관한 부분인 규범적 부분에 한정된다.

에게만 적용되는 것으로 한정하는 경우에는 그 한정된 범위의 조합원을 의미한다.¹⁵⁾

따라서 단체협약상의 조합원 범위를 정한 규정에서 수습근로자나 촉탁직을 제외하고 있다면, 이들 근로자에게는 일반적 구속력이 미치지 않는다.¹⁶⁾ 마찬가지로 노동조합이 생산직 직원만으로 조직돼 있을 경우 비조합원인 사무직 근로자는 동종의 근로자로 볼 수 없으므로 일반적 구속력이 적용되지 않는다.

일반적 구속력은 강행규정이므로 단체협약에서 비조합원에게 적용되지 않는다는 특약의 규정이 있더라도 노조법 제35조의 요건을 갖춘 경우에는 일반적 구속력이 적용된다고 보는 것이 타당하다.¹⁷⁾

복수노조가 존재하는 사업장의 경우, 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 조합원 수의 합이 해당 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 과반수라면 교섭창구 단일화 절차에 참여하지 않은 노동조합의 조합원이나 비조합원도 교섭대표노동조합이 체결한 단체협약의 규범적 부분이 확장적용된다고 할 것이다.¹⁸⁾

다만, 교섭창구 단일화 절차에 참여하지 않은 노동조합이 적법하게 체결한 단체협약이 있는 경우에는 그 단체협약이 적용되고 일반적 구속력이 적용되지 않는다고 보는 것이 타당할 것이다.¹⁹⁾

5. 단체협약의 특수조항

(1) 조합 가입 범위

근로자는 원칙적으로 노동조합의 규약이 정하는 바에 따라 당해 노동조합에 자유로이 가입해 조합원 자격을 취득할 수 있다. 그런데 단체협약에서 노사 간 합의로 조합원 가입 자격을 제한하는 것이 유효한 지가 문제인데, 판례는 단체협약에서 노사 간의 합의에 의해 규약상 노동조합의 조직 대상

이 되는 근로자 범위와는 별도로 조합원이 될 수 없는 자를 특별히 규정하는 것은 일정 범위의 근로자들에 대해 위 단체협약의 적용을 배제하고자 하는 취지 즉, 단체협약의 적용범위를 규정한 것으로 해석하고 있다.²⁰⁾

이와 같이 단체협약상의 조합가입 범위는 단체협약의 적용범위를 정한 것이므로, 노동조합은 단체협약에 비조합원의 범위를 정한 것을 이유로 규약상 조직 범위에 포함되는 근로자의 가입을 거부할 수 없을 것이다.²¹⁾

(2) 단체협약을 비조합원에게 적용하기로 한 합의의 효력

노사가 합의해 체결한 단체협약은 당해 노동조합의 조합원에게 적용되는 것이 원칙이므로, 단체협약의 내용을 비조합원에게 적용하기로 정한 협약 등은 타자의 권리·의무를 정한 것으로서 그 효력이 인정되지 않는다고 할 것이다.

행정해석도 “노사가 체결한 단체협약은 노조법 제35조에 따라 일반적 구속력의 요건에 해당되는 것은 별론으로 하고, 단체협약의 내용 중 ‘근로조건에 관한 규범조항’을 비조합원에게 적용하기로 정했더라도 이러한 노사 간 협정은 제3자의 권리·의무를 정한 것으로서 그 효력이 인정되지 않는다”는 입장이다.²²⁾

따라서 일반적 구속력의 적용범위에 해당하지도 않는 비조합원(예를 들어 단체협약상 조합가입 범위는 팀장급 미만으로 돼 있는 경우에는 팀장급 이상의 직원이 이에 해당된다)에 대해서도 단체협약이 적용된다는 노사합의가 있다고 하더라도 팀장급 이상 직원들에게 당연히 단체협약이 적용되는 것은 아니다.

(3) 자동갱신 및 자동연장조항

단체협약에 그 유효기간이 만료되고 나서 새로운 단체협약이 체결되지 않은 경우를 대비해, 단체협약의 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결될 때까지나 일정기간이 경과할 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 ‘자동연장협정’이나, 단체협약의 유효기간이 만료되기 이전 일정기간 안에 협약 당사자가 새로운 단체협약의 체결에 대한

15) 대법원 2005.5.12. 선고 2003다52456 판결

16) 대법원 2005.4.14. 선고 2004도1108 판결 참조

17) 노조 68107-602, 2003.11.26.; 노동조합과-536, 2005.2.23.

18) 서울중앙지방법원 2014.12.5. 선고 2014가소5270677 판결

19) 노사관계법제과-487, 2012.2.13.; 노사관계법제과, 2012.4.9.; 노사관계법제과-1482, 2012.4.25.

20) 대법원 2004.1.29. 선고 2001다5142 판결

21) 노조 01254-455, 2000.5.31

22) 노사관계법제과-2975, 2007.9.13.



의사표시를 하지 않을 경우 종전 단체협약과 동일한 내용의 새로운 단체협약이 체결된 것으로 한다는 취지의 ‘자동갱신협정’을 두는 경우가 있다.

이러한 자동연장조항이나 자동갱신협정은 단일노조 사업장에서는 여전히 유효하다. 그러나 복수노조가 존재하는 사업장에서 기존 노조가 교섭창구 단일화 절차에 참여하지 않은 경우, 기존 노조의 단체협약(임금협약 포함)은 그 유효기간까지만 효력이 있고, 비록 단체협약에 자동갱신조항이나 자동연장조항이 있다 하더라도 그 효력은 인정될 수 없을 것이다.²³⁾ 또한 교섭창구 단일화 절차를 거쳐 교섭대표 노조가 체결한 단체협약에 자동갱신협정이 있는 경우에도, 단체협약 유효기간이 만료돼 별도의 교섭요구가 없더라도 당연히 단체협약이 자동 갱신되는 것이 아니다.²⁴⁾

6. 인사노무담당자의 대응 방안

첫째, 인사·경영권을 침해하는 사항에 대해 사용자가 교섭을 거부하는 것은 가능하지만, 사용자가 스스로의 의사에 따라 교섭에 임해 인사·경영사항에 관한 단체협약을 체결한 경우에는 이를 성실히 준수할 의무가 있다. 따라서 회사의 인사노무담당자는 교섭 초기에 노동조합의 요구사항 중에서 단체

교섭의 대상이 되는 것과 그렇지 않은 것을 명확히 구분하고, 교섭의 대상이 되지 않는 경영·인사권에 관한 요구사항에 대해서는 처음부터 교섭 안건으로 채택되지 않도록 입장을 분명히 하는 것이 바람직하다.

둘째, 대법원²⁵⁾은 단체협약과 같은 처분문서의 해석과 관련해, 그 진정성립이 인정되면 특별한 사정이 없는 한 그 처분 문서에 기재되어 있는 문언의 내용에 따라 당사자의 의사표시가 있었던 것으로 객관적으로 해석해야 한다는 입장을 견지하면서 단체협약의 문언에 기재된 내용에 입각한 해석을 원칙으로 하고 있다. 따라서 단체협약을 작성하는 과정에서 의미가 불분명하거나 개념상 다툼이 있는 사항이 있는지 확인하고 단체협약의 문구를 작성할 때 개념과 의미를 명확히 하도록 유의해야 한다.

셋째, 복수노조가 존재하는 사업장에서는 단체협약의 적용관계를 유의할 필요가 있다. 교섭창구 단일화 절차에 참여하지 않은 소수노조에 대해서도 일반적 구속력이 적용된다는 점, 복수노조 사업장에서는 단체협약상의 자동갱신협정이 의미가 없다는 점, 단체협약 존속기간 중의 조합원의 조합 이동시 단체협약 적용관계 등 복잡한 법률관계를 정확히 파악해 두어 단체협약 적용상의 혼란을 사전에 예방하는 것이 필요하다. **노법**

23) 노사관계법제과-553, 2012.2.22.

24) 노사관계법제과-487, 2012.2.13.

25) 대법원 2003.7.11. 선고 2001다6619 판결, 대법원 2007.7.12. 선고 2007다13640 판결 등