

■ 최신 판례 ■

[노동] 교섭창구단일화제도는 소수노조의 근로3권을 침해하는 제도가 아니다

김성수 변호사 | 강재영 변호사

1. 판결의 요지

- 노조법상의 교섭창구단일화 제도는 근로조건의 결정권이 있는 사업 또는 사업장 단위에서 복수 노동조합과 사용자 사이의 교섭절차를 일원화하여 효율적이고 안정적인 교섭체계를 구축하고, 소속 노동조합과 관계없이 조합원들의 근로조건을 통일하기 위한 것으로, 교섭대표노동조합이 되지 못한 소수 노동조합의 단체교섭권을 제한하고 있지만, 소수 노동조합도 교섭대표노동조합을 정하는 절차에 참여하게 하여 교섭대표노동조합이 사용자와 대등한 입장에 설 수 있는 기반이 되도록 하고 있으며, 그러한 실질적 대등성의 토대 위에서 이뤄낸 결과를 함께 향유하는 주체가 될 수 있도록 하고 있으므로 노사대등의 원리 하에 적절한 근로조건의 구현이라는 단체교섭권의 실질적인 보장을 위한 불가피한 제도라고 볼 수 있다.
- 하나의 사업장에 둘 이상의 협약이 체결·적용됨으로써 동일한 직업적 이해관계를 갖는 근로자 사이에 근로조건의 차이가 발생할 수 있음은 물론, 복수의 노동조합이 유리한 단체협약 체결을 위해 서로 경쟁하는 경우 그 세력다툼이나 분열로 교섭력을 현저히 약화시킬 우려도 있으므로 자율교섭제도가 교섭창구단일화제도보다 단체교섭권을 덜 침해하는 제도라고 단언할 수 없다.
- 결론적으로 교섭창구단일화제도가 과잉금지원칙을 위반하여 청구인들의 단체교섭권을 침해한다고 볼 수 없다.

2. 사실관계

청구인들은 노조법에 근거하여 설립된 단위노동조합, 산업별 단위노동조합, 산업별연합단체, 총연합단체 및 그 소속조합원들로, 2010년 1월 교섭창구단일화제도가 도입되자, 동 제도가 소수노조의 노동3권, 특히 단체교섭권과 단체행동권을 심각하게 침해하여 위헌이라고 주장하며 헌법소원을 제기한 사건입니다.

3. 판결의 의의

고용노동부 발표에 의하면, 2011년 7월 1일부터 복수노조 설립이 허용된 후 신규 설립된 노동조합의 약 85%가 기존 양대 노총이 아닌 독립노조로 설립신고를 하였고, 상급단체를 선택한 노조는 약 15%에 불과하며, 약 90% 이상의 사업장이 교섭창구단일화를 이행하고 있는 등 교섭창구단일화 절차가 순조롭게 운영되고 있다고 발표한 바 있습니다(2011년 10월 11일). 다만, 노동계에서는 교섭창구 단일화강제 제도는 소수노조의 노동3권을 심각하게 침해하여 위헌이라고 주장하며 한국노총은 지난 2011년 6월 24일 헌법재판소에 교섭창구단일화 제도에 대해 헌법소원을 청구했으며, 국회에는 교섭창구단일화 제도 자체를 삭제하는 내용의 노조법 개정안이 계류 중에 있는 등 교섭창구단일화 제도가 완전히 안착되었다고 보기는 어려운 상황이었습니다. 이에 헌법재판소는 위 결정을 통해 한국노총 등이 제기한 헌법소원에 대해 교섭창구단일화제도가 헌법에 위반되지 않는다고 판단하였는데, 향후 동 결정을 계기로 교섭창구단일화 제도가 안정적으로 시행될 수 있을지 귀추를 주목할 필요가 있을 것입니다.

4. 다운로드 : [헌법재판소 2012. 4. 24. 자 2011헌마338 결정](#)

[노동] 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 정기상여금도 통상임금에 포함될 수 있다

1. 판결의 요지

- 통상임금은 근로자에게 소정근로 또는 총 근로의 대상으로서 정기적·일률적으로 지급하기로 정해진 고정적 임금을 말하므로, 근로자의 실제 근무성적에 따라 지급액이 달라지는 항목의 임금은 고정적인 임금이라 할 수 없어 통상임금에 해당하지 아니하나, 근로자에 대한 임금이 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 것이라도 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 것이면 통상임금에 포함될 수 있다.
- 이 사건 단체협약의 취지가 재직기간에 비례하여 중도 퇴직자에게도 상여금을 지급하겠다는 것이라면, 이 사건 상여금은 그 지급여부 및 지급액이 근로자의 실제 근무성적 등에 따라 좌우되는 것이라 할 수 없고, 오히려 그 금액이 확정된 것이어서 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금인 통상임금에 해당한다고 볼 여지가 있다.

2. 사실관계

단체협약에 정기상여금에 관하여 “상여금은 만근 기본급 기준으로 6개월 이상 근무시 350%, 3년 이상 근무시 550%, 8년 이상 근무시 650%, 12년 이상 근무시 750%를 지급”하되, “상여금 지급은 분기별로 지급하며 매 분기 말까지 재직한 자로 하고, 퇴직자에 대하여는 월별로 계산 지급한다”는 규정이 있는 경우 위 정기상여금을 통상임금으로 볼 수 있는지가 문제되었습니다. 항소심인 서울고등법원은 위 정기상여금을 근로자의 실제 근무성적에 따라 지급 여부 및 지급액이 달라진다고 보아 통상임금에 포함되지 않는다고 판단하였고, 이에 대해 대상판결은 위 정기상여금은 그 금액이 확정된 것이어서 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금인 통상임금에 해당한다고 볼 여지가 있다고 하면서 항소심 판결을 파기 환송하였습니다.

3. 판결의 의의

상여금은 (i) 근로자 개개인의 업무성과에 따라 개별 근로자 별로 달리 지급되는 인센티브적 성격을 가진 상여금과 (ii) 업무성과와는 상관이 없이 정기적, 일률적으로 지급되는 상여금으로 구분할 수 있고, 대법원은 전자는 통상임금에 해당하지 않고, 후자는 통상임금에 해당한다는 입장입니다. 이와 관련하여 기업들이 일정한 기간을 실제로 근무한 자를 상대로 지급하는 정기 상여금의 경우 이를 근로자 개개인의 업무성과에 따른 인센티브적 상여금으로 볼 것인지, 아니면 정기적·일률적으로 지급되는 통상임금에 포함되는 상여금으로 볼 것인지 문제되어 왔고, 이에 대해 대법원은 “일정 기간 실제로 근무한 근로자에게 연 4회 지급하는 상여금은 그 지급 여부 및 지급액이 조합 소속 임·직원들의 실제의 근무성적에 따라 좌우되게 되어 그것이 고정적인 임금이라고 할 수 없으므로 통상임금에 속하지 않는다”는 입장이었습니다(대법원 1996. 2. 9. 선고 94다19501 판결 등 다수). 또한, 고용노동부 예규 “통상임금산정지침”(노동부예규 제602호, 2009. 9. 25. 일부개정) 제3조 제1항은 “통상임금의 산정기초가 되는 임금은 기본급과 정기적·일률적으로 1임금산정기간에 지급하기로 정하여진 고정급 임금으로 한다”고 하여 1임금지급기를 통상임금 판단의 기준 중 하나로 규정하고 있습니다.

위와 같은 판례 및 예규에 따라 기업들 중에는 분기별 실제 근무한 자를 상대로 한 정기상여금은 통상임금에 해당하지 않는 것으로 하여 시간 외 수당 및 연차휴가수당 등을 계산하는 기업이 많았습니다.

대상판결은 “상여금 지급은 분기별로 지급하며 매 분기 말까지 재직한 자로 하고, 퇴직자에 대하여는 월별로 계산 지급한다”는 단협상의 규정을 근거로 동 정기상여금이 통상임금에 해당한다고 볼 여지가 있다고 결론 내리고 있는 바, 동 판결이 기존의 대법원 입장을 변경한 것인지는 확실하지 않으나, 적어도 정기상여금을 통상임금에 포함시키지 않아왔던 기존 기업들의 관행은 어느 정도 수정이 불가피할 것으로 예상됩니다.

대법원은 지난 2011년도에 '평균임금' 산정과 관련하여 업무성과에 따라 정기적, 계속적으로 지급되는 인센티브(성과급)가 평균임금에 해당한다고 판시한 바 있는데, 동 판결은 통상임금에 관하여도 같은 취지의 결론을 내리고 있다는데 그 의의가 있다고 하겠습니다. 또한, 대상판결은 지난 호 뉴스레터에서 소개시켜 드린 '인천지법 2012. 2. 23 선고 2011가합6096 판결'(정기상여금이 통상임금에 해당한다)과 유사한 취지로 판단되며 향후 파기환송 받은 항소심의 판결의 결과에 주목할 필요가 있겠습니다.

4. 다운로드 : [대법원 2012. 3. 29. 선고 2010다91046 판결](#)

[노동] 임금지급에 갈음하여 이루어진 채권양도는 임금의 지급을 위한 것으로 효력을 가질 수 있다

1. 판결의 요지

- 사용자가 근로자의 임금 지급에 갈음하여 사용자가 제3자에 대하여 가지는 채권을 근로자에게 양도하기로 하는 약정은 전부 무효임이 원칙이다. 다만 당사자 쌍방이 위와 같은 무효를 알았더라면 임금의 지급에 갈음하는 것이 아니라 지급을 위하여 채권을 양도하는 것을 의욕하였으리라고 인정될 때에는 무효행위 전환의 법리(민법 제138조)에 따라 그 채권양도 약정은 '임금의 지급을 위하여 한 것'으로서 효력을 가질 수 있다.

2. 사실관계

원고가 피고 회사를 퇴사하면서 임금 및 퇴직금의 지급에 갈음하여 피고 회사의 제3자에 대한 공사대금채권을 양수받았는데, 원고는 위 공사대금채권을 통해 일부 임금 및 퇴직금을 지급받았고, 나머지 임금 및 퇴직금에 관해 피고 회사를 상대로 그 지급을 청구한 사건입니다.

3. 판결의 의의

임금은 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 합니다(근로기준법 제43조 제1항). 따라서 임금 지급에 갈음하여 사용자가 근로자에게 채권을 양도한다고 하더라도 그러한 약정은 강행법규에 위반되어 무효가 되는 것입니다. 다만, 대상판결은 이러한 약정이라도 임금의 지급을 위하여 한 것으로서 효력을 가질 수 있다고 판시하였는바, 이에 따르면 채권양도 약정에 따라 근로자가 양도받은 채권으로 채권만족을 얻은 부분은 적법하게 됩니다. 즉, 사용자는 채권양도 약정이 무효임을 근거로 근로자를 상대로 근로자가 양도대상 채권으로 만족을 얻은 부분의 반환을 청구할 수 없습니다. 나아가 대상판결은 양도대상 채권으로 만족을 얻지 못한 부분에 대해 근로자는 회사를 상대로 추가로 청구를 할 수 있다고 결론 내리고 있습니다. 대상판결은 임금채권의 지급에 갈음한 채권양도의 효력에 관하여 이를 확실히 하였다는 점에서 의의가 있다고 할 것입니다.

4. 다운로드 : [대법원 2012. 3. 29. 선고 2011다101308 판결](#)

[노동] 2010년 1월 1일 이후 단체교섭을 개시한 노조는 교섭 창구단일화 절차를 거쳐야 한다

1. 판결의 요지

- 노조법 부칙 제4조의 '이 법 시행일'은 2010년 1월 1일로 봄이 상당하다.

노조법 부칙 제4조(교섭 중인 노동조합에 관한 경과조치) 이 법 시행일 당시 단체 교섭 중인 노동조합은 이 법에 따른 교섭대표노동조합으로 본다.

- 채권자는 빨라야 2010년 3월부터 채무자와 단체교섭을 개시하였으므로 노조법 부칙 제4조의 적용을 받지 않고, 따라서 2011년 7월 1일 이후 채무자에 설립된 새로운 노동조합과 교섭창구 단일 절차를 거쳐 단체교섭을 요구해야 한다.

2. 사실관계

채권자인 전국금속노동조합은 채무자 회사의 근로자를 조직대상으로 하는 지회를 두고 있었습니다. 채권자 지회는 2010년 3월경부터 채무자를 상대로 단체교섭을 진행하였는데, 2010년 7월부터 채무자는 채권자의 단체교섭 요구에 응하지 않았고 이에 채권자가 채무자를 상대로 단체교섭응낙가처분을 신청한 사건입니다.

3. 판결의 의의

노조법 부칙 제4조는 “이 법 시행일 당시 단체교섭 중인 노동조합은 이 법에 따른 교섭대표노동조합으로 본다”고 규정하고 있는 바, 여기서 ‘이 법 시행일’이 개정 노조법의 시행일인 2010년 1월 1일인지 아니면 개정 노조법 부칙 제1조 단서에 따라 교섭창구 단일화 제도가 시행되는 2011년 7월 1일인지가 다투어진 사안입니다. 이에 대해 1심 서울중앙지방법원은 ‘이 법 시행일’을 2011년 7월 1일로 보았지만, 대상판결은 다음과 같은 이유로 ‘이 법 시행일’이 2010년 1월 1일을 의미한다고 판단하였습니다.

- 법률해석은 법률에 사용된 문언의 통상적인 의미에 충실하게 해석하는 것을 원칙으로 하여야 한다.

- '이 법 시행일'을 2010년 1월 1일로 보게 될 경우 2010년 1월 1일 이후 단체교섭을 개시한 노동조합은 2011년 6월 30일까지 단체교섭권을 행사하였다가 2011년 7월 1일 교섭창구 단일화 절차를 거쳐 교섭대표노동조합 등이 되어 단체교섭권을 행사할 수 있고, 2011년 7월 1일 이후 신설되는 노동조합도 교섭창구 단일화 절차를 거쳐 단체교섭권을 행사할 수 있어 교섭창구 단일화 제도의 원칙적 모습이 실현될 수 있다.
- '이 법 시행일'을 2011년 7월 1일로 해석하는 경우 2011년 7월 1일부터 교섭대표노동조합으로 간주되는 효과를 얻기 위해 2011년 7월 1일이 임박할수록 기존 노동조합은 단체협상에 소극적이 되고, 노동조합이 존재하지 않는 기업의 경우 사용자에게 친밀한 노동조합을 설립하여 교섭창구 단일화 제도의 적용을 회피하기 위한 시도가 늘어나는 등의 문제점이 발생한다.

4. 다운로드 : [서울고등법원 2012. 5. 17. 선고 2011라1502 결정](#)