

■ 최신 판례 ■

교섭단위 분리를 인정한 최초 대법원 판결

[대상판결 : 대법원 2018. 9. 13. 선고 2015두39361 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

노동조합의 교섭단위 분리를 인정한 최초의 대법원 판결입니다.

A사의 상용직 노동조합(이하 'B 노동조합')은 "자신들의 근로 조건이 다른 직종 근로자들과 현격히 다른데도 교섭창구 단일화 제도로 인해 불이익을 보고 있다"며 노동위원회에 노동조합법 제29조의3 제2항에 따른 교섭단위 분리 신청을 하였습니다. 노동조합법은 교섭창구 단일화 절차를 규정하고 있는데(제29조의2), 구체적으로 제29조의3 제2항에서 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있다고 규정하고 있습니다.

B 노동조합은 다음과 같은 점에서 그 외 직종 근로자들이 포함된 노동조합(이하 'C 노동조합')과 차이가 있었습니다.

- 1) B 노동조합의 상용직 근로자들은 상용직 관리규정의 별도 규율을 받았습니다. 특히 원고의 일반직·기능직 등 직종이 공무원 보수규정을 적용받아 호봉제를 원칙으로 하는 것과는 달리, 상용직은 직종별로 단일화 된 기본급과 제 수당을 지급받는 구조로 이루어져 임금체계가 근본적으로 달랐습니다.
- 2) 상용직 근로자들은 직제규정상 정원에 포함되지 않고, 시설물관리원, 주차원, 상담원 등의 직역으로 구성되어 그 외 직종과 업무내용이 명확히 구분되며, 다른 직종과 사이에 인사교류가 허용되지 않았습니다.

- 3) 상용직 근로자들은 별도의 협의체 또는 노동조합을 조직·구성해 왔고, 예전부터 그 외 직종과는 별도로 임금협약을 체결하여 왔습니다.
- 4) 반면 C 노동조합이 A사와 체결한 단체협약은 상용직 근로자들에게 적용되지 않고, C 노동조합은 교섭대표노동조합으로 결정된 후에도 상용직 근로자들에 대한 부분을 포함하여 단체교섭을 진행한 바도 없습니다.
- 5) B 노동조합에는 상용직 근로자만 가입되어 있고, C 노동조합에는 그 외 직종 근로자만이 가입되어 있는 등 조합별로 소속 직종이 명확히 구분되어 있습니다.

이와 같은 사실관계를 바탕으로, 대법원은 노동조합법상 '교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우'란 "하나의 사업 또는 사업장에서 별도로 분리된 교섭단위에 의하여 단체교섭을 진행하는 것을 정당화할 만한 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등의 사정이 있고, 이로 인하여 교섭대표노동조합을 통하여 교섭창구를 단일화하는 것이 오히려 근로조건의 통일적 형성을 통해 안정적인 교섭체계를 구축하고자 하는 교섭창구 단일화 제도의 취지에도 부합하지 않는 결과를 발생시킬 수 있는 예외적인 경우를 의미한다"고 판시하였습니다.

대법원은 이 사건 노동조합의 경우, 하나의 사업장에서 별도로 단체교섭을 진행하는 것을 정당화할 만한 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등의 사정이 있음에도 이를 고려하지 않았고, 노동조합법에서 정한 교섭단위 분리와 관련한 법리를 오해하여 교섭단위 분리 신청을 기각한 잘못이 있다고 판단하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2018. 9. 13. 선고 2015두39361 판결](#)