

■ 최신 판례 ■

[노동] 교섭창구 단일화 절차에 협조하지 않는 사용자의 부당노동행위 해당여부

김성수 변호사 | 여연심 변호사

1. 판결의 요지

- 가. 노조법 제81조 제3호는 사용자가 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위를 부당노동행위로 규정하고 있는데, 여기서 말하는 '기타의 단체교섭'이란 단체협약의 체결 이외에 단체협약 체결을 위한 일련의 단체교섭 절차를 의미하는 것이다.
- 나. 사업장 내에 복수노동조합이 존재하는 경우 교섭대표노동조합을 정하는 교섭창구 단일화 절차는 단체교섭에 나아가기 위한 필수적인 절차에 해당하고, 교섭창구 단일화 절차는 노동조합의 사용자에게 대한 단체교섭 요구로부터 시작하게 되므로 복수노동조합이 존재하는 사업 또는 사업장의 사용자가 교섭대표노동조합과의 단체협약체결 또는 단체교섭을 거부하거나 해태하는 행위뿐 아니라 교섭대표노동조합을 정하기 위한 교섭창구 단일화 절차를 거부하거나 해태하는 행위 역시 노조법 제81조 제3호의 기타의 단체교섭을 거부하거나 해태하는 것으로서 부당노동행위에 해당한다.
- 다. 복수노동조합 중 하나가 사용자단체에게 임금 및 단체협약 체결을 위한 교섭을 요구하였으나, 사용자들이 위 각 교섭요구에 대하여, 단체교섭의 당사자는 각급 공립학교의 학교장이라는 이유로 교섭을 거부하면서 위 교섭요구사실을 공고하지 아니한 행위 역시 노조법 제81조 제3항에서 정한 '기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위'로서 부당노동행위에 해당한다.

2. 사실관계

전국 초·중·고등학교, 공공기관에서 근무하는 비정규직 근로자들을 주된 조직대상으로 하여 설립된 노동조합은 원고들인 전국 각 지방자치단체를 상대로 학교회계직원 2012년 임금 및 단체협약 체결을 위한 교섭을 요구하였습니다. 원고들은 위 단체교섭의 상대방은 각 공립학교의 교장이라는 이유로 교섭을 거부하면서 교섭요구사실을 공고하지 않았습니다. 노동조합은 '원고들이 교섭요구사실을 공고하지 않은 것이 부당노동행위에 해당한다'고 주장하면서 부당노동행위구제신청을 제기하였고 지방노동위원회와 중앙노동위원회는 이러한 노동조합의 신청을 받아들였습니다.

3. 판결의 의의

- (1) 복수노동조합 제도가 시행되면서 사용자는 교섭 요구를 받은 때에 교섭요구 사실을 공고하도록 되어 있습니다.

노동조합 및 노동관계조정법 시행령 제14조의3(노동조합 교섭요구 사실의 공고) ① 사용자는 노동조합으로부터 제14조의2에 따라 교섭 요구를 받은 때에는 그 요구를 받은 날부터 7일간 그 교섭을 요구한 노동조합의 명칭 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 해당 사업 또는 사업장의 게시판 등에 공고하여 다른 노동조합과 근로자가 알 수 있도록 하여야 한다. ② 노동조합은 사용자가 제1항에 따른 교섭요구 사실의 공고를 하지 아니하거나 다르게 공고하는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 시정을 요청할 수 있다.

교섭요구가 있었음에도 불구하고 사용자가 교섭요구 사실을 공고하지 않는 경우에 대한 직접적인 제재를 규정하는 조항은 없습니다.

- (2) 이 사건에서 노동위원회는 사용자에게 시정명령을 하였는데 사용자가 시정명령에도 불응하였고, 이에 노동조합은 사용자가 교섭요구 사실을 공고하지 않는 것이 부당노동행위

인 “노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위”에 해당한다고 주장한 것입니다.

(3) 이에 대해 법원은 부당노동행위인 “기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위”란 단체협약 체결을 위한 일련의 절차를 거부하거나 해태하는 행위를 포함한다고 보고, 교섭창구단일화 절차를 거부하거나 해태하는 행위도 부당노동행위에 해당한다고 보았습니다. 이 사건에서 문제된 교섭요구사실 공고는 교섭창구단일화 절차의 일부여서 결과적으로 원고들의 행위는 부당노동행위에 해당한다고 판단하였습니다.

(4) 이 판결로 향후 교섭요구 사실을 공고하지 않는 등 교섭창구단일화 절차에 협조하지 않는 사용자가 부당노동행위의 책임을 질 가능성이 높아졌습니다. 부당노동행위는 형사 처벌 대상인 만큼 사용자는 노동조합 및 노동관계조정법과 시행령에서 정하는 교섭 절차를 주의해서 이행할 필요가 있습니다.

4. 다운로드 : [서울행정법원 2013. 7. 17. 선고 2013구합50678 판결](#)