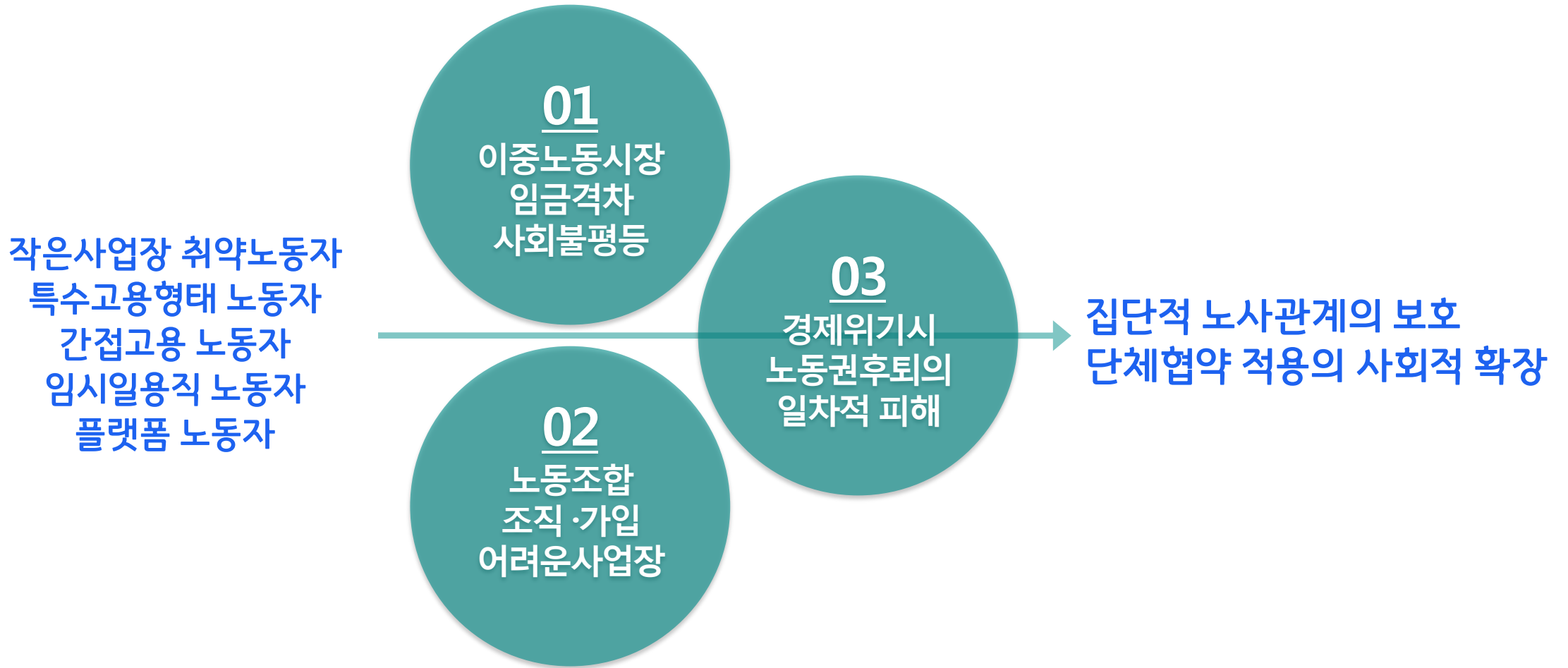

초기업교섭과 단체협약 효력확장제도 재조명 토론회 II

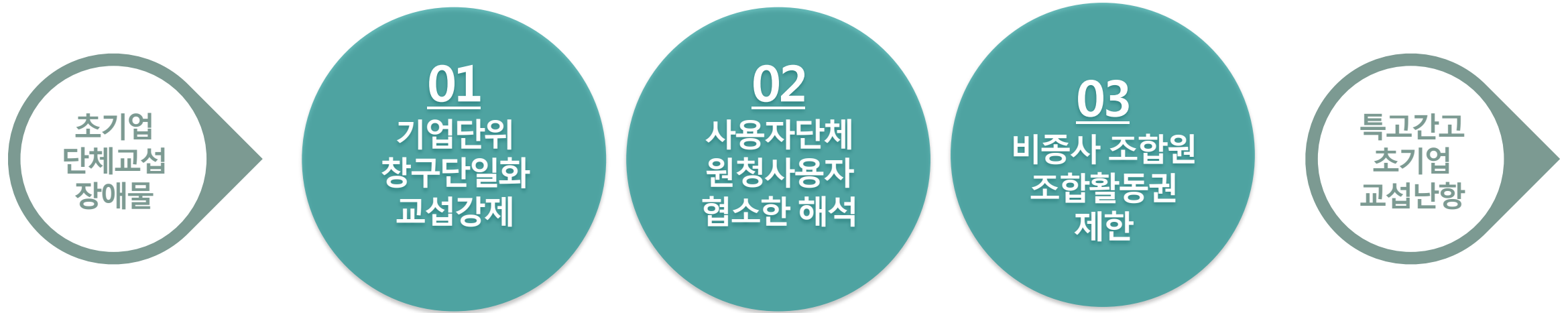
단체협약 적용을 제고를 위한 단체협약 효력확장제도 개선방안

박주영 민주노총 법률원 부원장

단체협약의 적용율을 높여야 하는 목적은



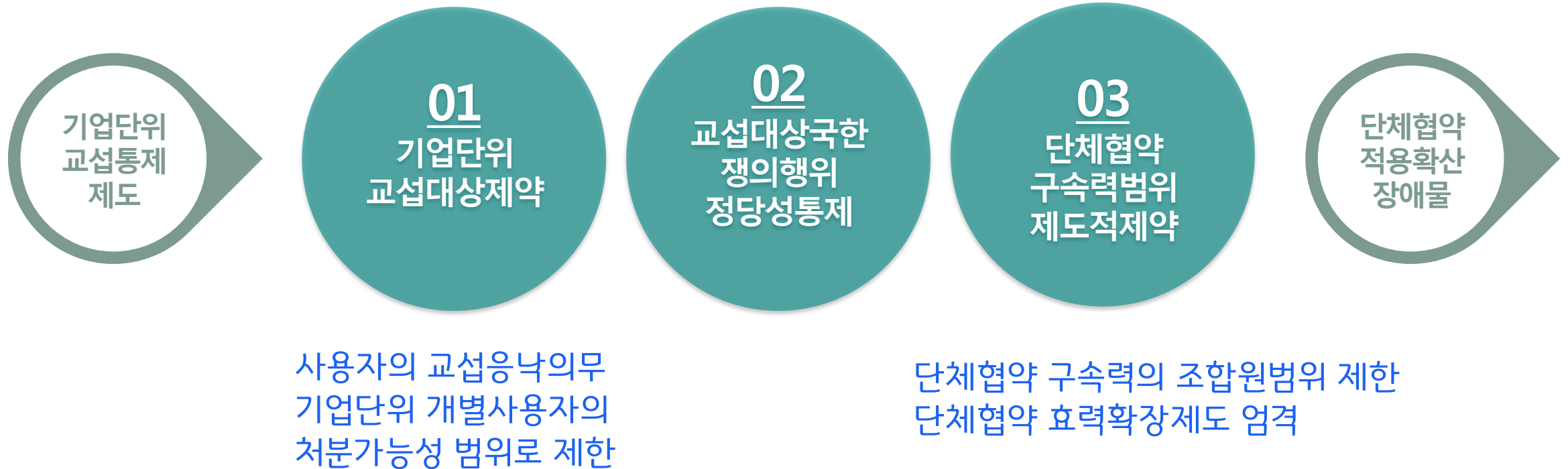
단체협약 적용을 개선을 가로막는 현행 교섭제도 I



1953 기업단위 단협강제
1963 (산별노조 설립강제)
기업단위 노사협의회 교섭 의제
1980 기업노조 설립강제
현행 교섭요구, 교섭대상, 교섭권
확보방식 등 ▶ 기업단위 교섭유도

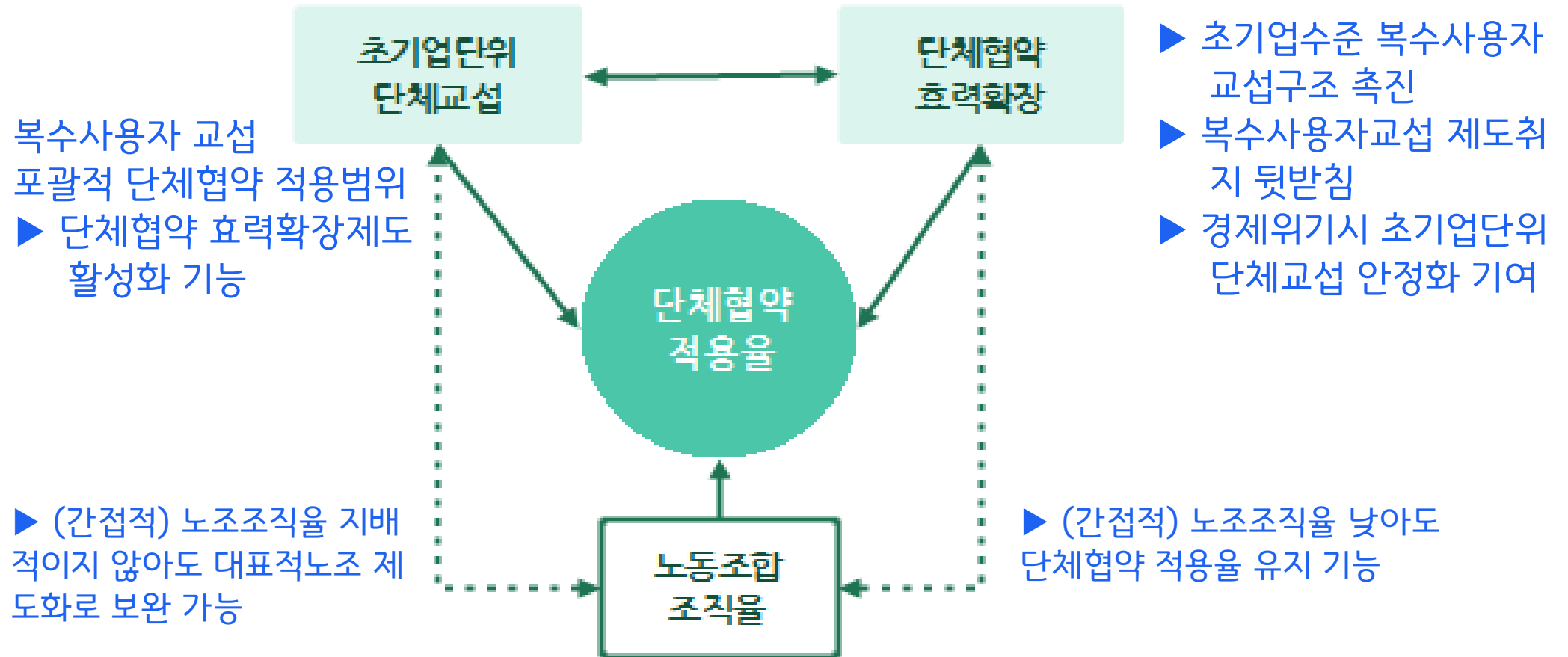
사업장내 조합활동 제한
쟁의행위찬반투표수 제외
근로시간면제한도 조합원수 제외
교섭창구단일화절차 조합원수 제외
▶ 단체교섭, 쟁의행위, 단체협약구속력
적용 배제

단체협약 적용을 개선을 가로막는 현행 교섭제도 II



단체협약 적용율에 관한 영향요인과 상관관계

단체협약 적용율 높이는 3요소



현행 단체협약 효력확장제도 한계와 평가 I

● 노동조합법 제35조 일반적 구속력(사업장단위 효력확장)

하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다.

1) 기업단위 내 단체협약 적용받는 노동조합 조합원이 기업 내 (단체협약 적용이 예상 가능한) 종사자의 반수 이상 차지해야

사업장단위 노동조합 조직율만을 단체협약 적용의 요건으로 삼아야 하는지?

2) ‘동종의 근로자’란 노동조합의 가입 자격있는 자만을 의미하는 것으로 제한해석

노동조합 가입이 어렵거나 배제된 취약노동자의 단체협약 적용 배제

현행 단체협약 효력확장제도 한계와 평가 I

● 노동조합법 제35조 일반적 구속력(사업장단위 효력확장)

하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다.

3) 미조직노동자는 사업장단위 단체협약이 효력확장되었는지, 언제 적용되는지, 누가 적용받을 수 있는지 알기 어렵다

'동종근로자' 범위 모호성, 조합원 규모를 알 수 없으므로 반수 이상 요건 충족여부나 충족된 시점 불명확성 ▶ 결국 사용자의 단체협약 적용 결정 또는 의사표시로 확인

4) 단체협약 체결한 노동조합의 역할과 성과 연계되지 못한다

조합원 규모에 따라 자동적 효력의 발생 및 소멸이 노동조합의 단체협약 체결이라는 행위 시점과 반드시 일치하지 않음.

단체협약 적용범위에 대한 해외입법 특성

01

협약사용자의
모든 노동자
단체협약적용

프랑스,스페인,핀란드,벨기에
이탈리아,노르웨이(자동적효력)
그리스(초기업협약○)
오스트리아(보충적효력)

02

협약사용자의
동등대우
내재적 의무

스웨덴,덴마크,네덜란드

03

단체협약과
묵시적 약정
관행 동등대우

독일,포르투갈,스위스,영국
(법적구속력은 조합원범위)

- ▶ 단체협약 체결한 협약사용자의 모든 노동자에게 단체협약을 적용하는 것이 대체적인 입법태도
- ▶ 우리나라·일본 조합원규모에 따라 효력확장 여부를 엄격히 제한하지 않음

현행 단체협약 효력확장제도 한계와 평가 II

● 노동조합법 제36조 지역적 구속력(지역단위 효력확장)

하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 / 행정관청은 당해 단체협약의 당사자의 쌍방 또는 일방의 신청에 의하거나 그 직권으로 노동위원회의 의결을 얻어 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있다.

<노동위원회 지역적 구속력 의결신청사건 현황>

연도	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
건수	1	3*	1*	1(기각)	1(각하)	0	0	0

연도	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
건수	2(취하)	0	0	0	0	0	0	0

연도	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
건수	0	0	0	1(인용)	0	1(기각)	1(인용)**	1(기각)

*연보와 결정사건의 교차검색에서 사건수 중복가능성 있음

**사건내역을 확인할 수 없으나 지역적 구속력 의결신청 사건에 대한 인용추정

현행 단체협약 효력확장제도 한계와 평가 II

● 지역적 구속력 의결신청사건 분석

- 1991년 부산 제일교통사건 (인용) , 1994년 포항 유일교통사건 (인용) 소수노조의 단체교섭 거부하고 소수노조 쟁의행위를 막기 위한 목적에서 지역적 구속력 의결
- 대법원 1993.12.21. 선고, 92도2247 판결 협약 외의 노동조합이 독자적으로 단체교섭권을 행사하여 이미 별도의 단체협약을 체결한 경우에는 그 협약이 유효하게 존속하고 있는 한, 지역적 구속력 결정의 효력은 그 노동조합이나 그 구성원인 근로자에게는 미치지 않는다.
- ▶ 단체협약 효력확장제도가 노동조합의 단결력을 침해하는 방식으로 활용되지 않도록 해야 하는 기본원칙 도출

현행 단체협약 효력확장제도 한계와 평가 II

● 지역적 구속력 의결신청사건 분석

- 충남 2021의결2 (기각) 단체협약의 유효기간만료
- 충남 2017의결14 (인용) 세종특별자치도(교육청) 교육공무직 중 조합원 규모 98.4% 로 단체협약 효력확장 의결 ▶지역동일성, 업종동일성, 조합원 규모요건 충족
- 전남 2019의결2 (기각) 사립유치원 교원은 교육공무직 해당되지 않음, 광주광역시 교육공무직원 수 불명확함, 명단 특정 안되었다는 이유로 기각 ▶업종동일성 부인, 지역 내 조합원 규모 특정 및 하나의 단체협약 적용 여부 입증책임 문제와 조사 부재
- ▶ 과거 노동조합의 파업을 막고 사회안정을 도모한다는 목적으로 악용되었던 반면 이 제는 사회의 불균형을 해소하고 사회통합적인 목적을 위해 단체협약의 긍정적 기능을 확산하기 위한 제도로써 재조명해야

현행 단체협약 효력확장제도 한계와 평가 II

● 지역적 구속력(지역단위 효력확장)제도가 거의 활용되지 못하는 이유

- 1) 산업·지역·기업·업종·직종 등 다양한 단체협약 형식에 대해 ‘하나의 지역’단위로만 효력확장 해야 하나 ?
- 2) ‘하나의 단체협약’의 일부 또는 ‘다수의 단체협약 중 공통되는 일부’조항에 대한 효력확장 가능한가?
 - 초기업 단체협약의 협약외 사용자(와 그 노동자)에게 적용되는 효력확장만 있는게 아니다.
 - 기업별 협약들의 공통된 일부조항을 효력확장하는 방식, 여러 직종별 협약들이 모여 동일 업종 또는 산업의 기초단체협약으로 효력확장하는 방식 등 허용되어야

현행 단체협약 효력확장제도 한계와 평가 II

● 지역적 구속력(지역단위 효력확장)제도가 거의 활용되지 못하는 이유

3) 하나의 지역을 어떻게 정하느냐에 따라 조합원 3분의2 이상 요건의 충족여부가 달라질 수 있다

4) 조합원 3분의 2 이상 요건은 단체협약의 대표성을 판단하는 적절한 기준인가?

- 사업장단위 조합원 규모에 따라 단체협약 효력확장 여부를 결정하는 것이 아니라 협약 사용자의 모든 노동자에게 단체협약의 효력이 미치도록 하는 단체협약 적용범위를 기준으로 한다면, 초기업수준의 단체협약 효력확장의 양적 요건은 조합원규모가 아니라 협약 사용자의 모든 노동자 규모를 기준으로 판단해야
- 단체협약의 효력확장을 할만한 해당 단체협약의 중요성, 대표성을 실질적으로 판단하기 위한 질적 요건도 적절히 고려되어야

단체협약 효력확장에 대한 해외입법 특성

01

조합원 ×
협약사용자의
노동자 규모

핀란드, 네덜란드, 포르투갈
슬로베니아, 스위스 등

02

양적요건
50% 수준
완화추세

포르투갈(중소기업협회의 단체협약은 50%기준 제외가능)
핀란드(질적요건 고려시 50% 미달가능)

03

양적요건 ↓
질적요건 ↑

프랑스, 독일, 벨기에
스페인, 크로아티아 등
동유럽국가

- ▶ 단체협약의 대표성 판단기준으로 협약 당사자의 중요성, 공공의 이익, 과거합의 중요성 고려
- ▶ 우리나라·일본의 지역적 구속력 요건 지나치게 엄격함

현행 단체협약 효력확장제도 개정방향 I

- 노동조합법 제35조 일반적 구속력 (삭제)
- 노동조합법 제33조 단체협약 효력 (추가조항 신설)

단체협약의 효력은 단체협약을 체결한 사용자의 사업 또는 사업장에 종사하는 모든 근로자의 근로조건 및 근로자의 대우에 관한 사항에 대해 미친다. 다만 별도로 적용받는 단체협약이 존재하는 경우는 제외한다.

- 노동조합법 단체협약 관계 (조문 신설)

적용범위가 중복되는 단체협약들 간의 효력에 대하여서는 근로자가 가입한 노동조합의 단체협약을 우선 적용하며, 복수의 노동조합에 가입한 경우에는 유리한 조건의 단체협약을, 어느 노동조합에도 속하지 않는 경우에는 다수가 적용받는 단체협약을 적용한다.

- ▶ 협약 사용자에게 대해서는 단체협약 효력확장제도가 아니라 단체협약의 구속력 범위를 협약 사용자의 모든 노동자에게 미치도록 함
- ▶ 이를 기초로 초기업수준 단체협약 효력확장제도의 양적 요건 근거

현행 단체협약 효력확장제도 개정방향 I

● 노동조합법 제35조 개정이 노동조합의 조직력에 미치는 영향

01

노동조합
교섭과 활동에
관심과 참여 ↑

- ▶ 노동조합의 단체협약 체결행위와 동시에 비조합원 모든 노동자의 노동조건에 직접 효력 발생되므로, 노동조합의 활동과 성과가 바로 연동
- ▶ 무임승차 우려에도 불구하고 현행 사업장단위 효력확장제도보다는 노동조합의 조직 확대의 기회와 가능성 커짐
- ▶ 노동조합의 대표성 강화, 어용노조 다수화 방지

02

노동조합
정당조합활동
해석범위확대

- ▶ 단체협약의 효력이 미조직 노동자의 근로조건과 현안과 무관하지 않으므로 노동조합의 교섭대상과 의제를 미조직 노동자 현안과 처우로 확장 가능
- ▶ 미조직 노동자관련 정당한 조합활동 범위에 대한 해석 넓힐 수 있는 근거

현행 단체협약 효력확장제도 개정방향 II

● 노동조합법 제36조 지역적 구속력 (제목과 본문 개정)

제36조(단체협약 효력확장) ① 하나의 산업·지역·업종·직종 등에서 단체협약을 적용하는 사용자의 근로자 총수가 효력 확장하고자 하는 적용범위(관련한 산업·지역·업종·직종 등을 포함한다) 내에서 종업하는 근로자의 반수 이상에 해당 될 경우, 중앙노동위원회는 하나 또는 다수의 단체협약의 당사자 쌍방 또는 일방의 신청에 의하여 해당 단체협약을 체결하지 않은 사용자의 근로자에게 해당 단체협약의 전부 또는 일부를 적용한다는 결정을 할 수 있다. 이 경우 중앙노동위원회는 근로자의 반수에 미달하더라도 해당 단체협약의 내용에 대한 사회적 공익성을 고려하여 효력확장을 결정할 수 있다.

② 행정관청은 제1항의 규정에 의한 결정이 있을 때에는 모든 근로자들이 쉽게 알아볼 수 있는 방법으로 결정을 공시하고 실효적으로 집행될 수 있도록 조치하여야 한다.

1) 실질적 요건 완화

- ▶ 효력확장범위 : 지역뿐 아니라 산업·업종·직종 등 다양한 적용범위 활용
- ▶ 양적 요건 : 삭제 또는 반수 이상으로 완화, 조합원 아닌 협약사용자의 노동자 규모로 함
- ▶ 질적 요건 : 사회적 공익성 기준, 질적 요건의 중요성에 따라 양적 요건 미달 허용

현행 단체협약 효력확장제도 개정방향 II

● 노동조합법 제36조 지역적 구속력 (제목과 본문 개정)

제36조(단체협약 효력확장) ① 하나의 산업·지역·업종·직종 등에서 단체협약을 적용하는 사용자의 근로자 총수가 효력 확장하고자 하는 적용범위(관련한 산업·지역·업종·직종 등을 포함한다) 내에서 종업하는 근로자의 반수 이상에 해당 될 경우, 중앙노동위원회는 하나 또는 다수의 단체협약의 당사자 쌍방 또는 일방의 신청에 의하여 해당 단체협약을 체결하지 않은 사용자의 근로자에게 해당 단체협약의 전부 또는 일부를 적용한다는 결정을 할 수 있다. 이 경우 중앙노동위원회는 근로자의 반수에 미달하더라도 해당 단체협약의 내용에 대한 사회적 공익성을 고려하여 효력확장을 결정할 수 있다.

② 행정관청은 제1항의 규정에 의한 결정이 있을 때에는 모든 근로자들이 쉽게 알아볼 수 있는 방법으로 결정을 공고하고 실효적으로 집행될 수 있도록 조치하여야 한다.

2) 절차적 요건 현실화

- ▶ 결정기관 : 의결절차 대신 당사자 신청에 따른 노동위원회 결정절차
- ▶ 효력확장 대상 : 하나 또는 다수의 단체협약의 일부에 대한 효력확장 신청 및 결정 근거 마련
- ▶ 효력확장 이행 : 행정관청의 공고와 실효력 집행을 위한 정책적 지원과 구체적 조치 마련 의무

현행 단체협약 효력확장제도 개정방향 II

● 노동조합법 제36조 개정이 노동조합의 조직력에 미치는 영향

01

부노 위험
조합원 신분
노출 방지

- ▶ 단체협약 효력확장 위해 조합원 규모 파악시 조합원 신분노출 꺼리는 노동자의 조합원수 누락문제 해소
- ▶ (전문직종 좁은 노동시장, 임시일용 사업장변동) 조합원 신분노출시 고용불안 겪는 비정규직·취약노동자의 자유로운 노동조합 가입 보장

02

기업단위
교섭대상
확장가능성

- ▶ 단체협약 효력확장제도 활성화되면, 기업단위 단체교섭에서도 교섭의제가 기업단위 축소되는 것을 방어하는 근거 (기업단위 교섭통제 제도적 한계 보완)
- ▶ (원청 사업장 내 하청노동자, 공단지역 작업사업장 노동자) 순차적인 기업별 단체협약 체결 통해 단체협약 효력확장, 효력확장이후 원청사용자 공동교섭, 공단지역 집단교섭 이끌어내는 단계적 교섭전략 활용

초기업교섭과 단체협약 효력확장제도 재조명 토론회 II

끝
수고하셨습니다
