

민주노총 총서 2020-06

노동위원회 노동자위원회 활동매뉴얼 [2권]

사건 유형별 법리 검토와 활동 안내

민주노총 노동위원회사업특별위원회

노동위원회 노동자위원 동지들의 풍성한 활동에 밀바탕이 되길 바라며

96·97 노동법 개정 총파업 투쟁의 성과로 민주노총이 합법화되기 이전인 97년부터 민주노총은 노동위원회 노동자위원 추천권을 확보했습니다. 힘겨운 투쟁을 통해 쟁취한 권리를 통해 민주노총 추천 노동자위원 동지들의 헌신과 노력으로 자본으로부터 고통받고 피해받은 노동자들을 보호하고 권리를 구제할 수 있었습니다. 지금도 코로나19를 빌미로 다양한 부당한 대우를 받는 노동자들을 보호하기 위해 앞장서서 노력하고 있음을 알고 있습니다.

뿐만 아니라 노동위원회가 가지고 있는 위상과 역할과 달리 자본에 편향되어 있던 노동위원회를 노동자위원을 비롯해 민주노총 노동위원회사업특별위원회의 끊임없는 감시와 견제, 정책개입을 통해 개선할 수 있었습니다. 노동위원회에 개입한 민주노총 23년의 역사이자 성과라 생각하며, 그 앞에서 활동해 온 동지들이 있었기에 가능했습니다.

현재 노동위원회는 과거 부당노동행위, 부당해고 구제를 넘어 복수노조 창구단 일화에 대한 절차, 비정규직 차별시정 등 다양한 영역으로 기능이 확장되었습니다. 노동위원회의 역할과 기능이 확대됨에 따라 노동자위원의 역할은 더욱 중요해 졌습니다.

변화된 상황의 반영 및 노동자위원의 활동에 대한 구체적인 방향을 제시하고, 실무적 역량을 높여줄 “노동자위원 활동 매뉴얼”의 발간은 매우 의미있는 일입니다. 노동자위원은 개별 위원이 아닌 민주노총 노동위원회사업특별위원회의

주체이자 활동가이며, 각 사건에 있어 신청인 노동자와 노조의 권익구제 및 조장을 위해 싸우는 소중한 지원자입니다. 또한 미조직노동자들이 가장 직접적으로 민주노총을 만나는 민주노총의 얼굴이자 조직활동가입니다.

따라서 노동자위원의 활동에 대해 통일적이고 구체적인 매뉴얼을 제공하고, 각 유형별로 관련 법리와 주목해야 할 사항들을 자세히 안내 및 해설함으로써 해당 유형 사건 담당 시 지침으로 활용할 수 있는 “노동자위원 활동 매뉴얼” 발간은 매우 중요한 일입니다. 이러한 매뉴얼이 노동자위원 동지들의 풍성한 활동에 밑바탕이 되길 바라며, 발간을 위해 노력해주신 모든 분들에게 진심으로 감사드립니다.

2020년 12월

전국민주노동조합총연맹 비상대책위원장 **김재하**

노동자위원 활동 매뉴얼 증보판을 발간하며

우선 그간 전국에서 노동위원회 노동자위원으로 열심히 활동해 오신 많은 노동자위원 동지들께 진심으로 감사 인사드립니다. 상근, 비상근 간부 활동과 심지어 현장근무를 하시는 조건에서도 노동자위원 활동을 병행하며 노동자 권익 쟁취를 위한 사명감 하나로 활동하는 동지들께 감사인사 드립니다.

지금까지 활용해온 노동자위원 활동 매뉴얼은 2012년 발간한 것으로 신규, 연임 노동자위원들에게 좋은 지침서가 되었습니다. 지난 8년간 변경된 판례, 법 제도의 개선을 반영할 필요성이 제기되어 올해 사업으로 노동자위원 매뉴얼 발간을 추진해 왔습니다. 이제 민주노총 노동위원회 사업특위가 올해를 마무리하며 그 결실을 보게 되었습니다. 앞으로 노동자위원 동지들이 이 매뉴얼을 꼼꼼히 살펴보고 활용하시면 위원 활동에 큰 도움이 될 것으로 생각합니다.

집단적 노사관계와 개별노사관계를 막론하고 노동자의 권익구제기관으로서 노동위원회의 역할은 커져 왔습니다. 2019년 통계를 보면 노동위원회 단계에서 종결되는 비율이 95.4%에 이르렀고 중앙노동위원회의 판정에 불복하여 행정소송이 제기된 경우에도 재심판정 유지율이 88.5%에 이를 정도로 노동위원회 판정의 위상은 높아져 왔습니다.

무엇보다도 권익을 침해당한 노동자들이 비용부담 없이 접근할 수 있고 또한 신속하게 침해당한 권익을 구제할 수 있다는 점에서 노동위원회의 권익 구제 비율을 더욱 높이기 위한 민주노총 노동자위원 활동의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않을 것입니다.

2020년 코로나19 감염병 확산을 빌미로 일부 기업주들은 고용유지지원제도조차 외면하고 공격적인 휴직, 정리해고를 자행했고 노동자들은 임금 삭감, 고용 불안에 시달렸습니다. 그 결과 노동위원회를 통해 임금삭감과 부당해고에 맞서 권리 회복을 신청하는 중요한 사건들이 발생했습니다. 그만큼 우리 노동자위원들의 어깨가 무거운 한 해였습니다. 앞으로도 어떠한 어려운 과제가 부여되더라도 함께 우직하게 나가자는 다짐을 함께 나누고 싶습니다.

어려운 조건에서 애써주신 매뉴얼 원고 집필자 동지들과 실무 업무에 수고해주신 동지들께 감사드립니다.

2020년 12월

민주노총 노동위원회사업특별위원회 위원장 **양동규**

<펼친>

	구분	담당
총론	노동위원회 제도 현황 및 노동위원회 사업	박은정 (민주노총)
	노동위원회 사건처리절차 해설 및 노동자위원 역할	박성우 (서울본부 노동법률지원센터)
부해 등	근로자성 판단 사건	구동훈 (노무법인 현장)
	해고 존부다툼 사건(서면통지위반 등)	임아연 (보건의료노조)
	징계사유의 정당성 판단	김재민 (노무법인 필)
	징계절차 관련 쟁점	이오표 (이산노동법률사무소)
	징계양정의 적정성	이서용진 (공공운수노조 법률원)
	기간제 노동자 해고사건	노영민 (인천본부)
	수습·시용 해고 사건	공성수 (서울본부 노동법률지원센터)
	경영상 이유에 의한 해고사건	신은정 (사무금융노조)
	전직·전보 등 각종 인사명령의 적정성 판단	장영석 (언론노조)
부노	부당노동행위 구제신청 사건 판단기준	양현 (철도노조)
의결	기타 심판사건 및 각종 의결사건 이해	이장우 (전북본부)
차별	차별시정사건 법리 이해 및 판단 기준	강민주 (공공운수노조 법률원)
조정	노동쟁의 조정신청사건 절차 및 이해	김학진 (화섬연맹)
복수노조	교섭대표노조 결정 관련 사건	박현희 (금속노조 법률원)
	교섭단위분리신청사건	최진수 (서울본부 노동법률지원센터)
	공정대표의무위반 시정 신청 사건	박주영 (민주노총 법률원)

〈제1권〉 총론 및 개별사건

제 1 장 총론 11

 I. 노동위원회 제도 현황과 노동위원회 사업 13

 1. 노동위원회 개관 13

 2. 노동위원회 역사 19

 3. 민주노총 노동위원회 사업 27

 4. 노동위원회 사건처리 현황 33

 II. 사건처리절차 해설 및 노동자위원의 역할 44

 1. 개요 44

 2. 노동위원회 절차 해설 및 노동자위원의 역할 50

제 2 장 심판사건 107

 I. 부당해고 등 구제신청 사건 109

 1. 근로자성 판단 사건 109

 2. 해고 존부다툼 사건 (서면통지위반 등) 168

 3. 징계사유의 정당성 판단 195

 4. 징계절차 관련 쟁점 검토 251

 5. 징계양정의 적정성 판단 286

 6. 기간제노동자 해고 사건 313

 7. 수습·시용 해고사건 350

 8. 경영상 이유에 의한 해고 366

 9. 전직·전보 등 각종 인사명령의 정당성 판단 402

〈제2권〉 집단사건

 II. 부당노동행위 구제신청 사건 11

 1. 부당노동행위제도의 의의 11

 2. 부당노동행위구제신청 당사자 12

 3. 부당노동행위의 각 유형 17

 4. 부당노동행위 구제신청사건 유의사항 54

Ⅲ. 각종 의결신청 사건	58
1. 의결요청사건	58
2. 그 밖의 심판사건	71
제 3 장 노동쟁의 조정제도	79
1. 노동쟁의조정업무 개관	81
2. 조정 절차 및 사건처리 흐름도	84
3. 조정사건 진행 과정과 노동자 위원의 역할	85
제 4 장 복수노조 교섭창구단일화 관련사건 절차 및 이해	99
Ⅰ. 교섭대표노조 결정 관련사건	101
1. 교섭창구단일화 제도 총론	101
2. 교섭창구단일화 절차 관련 공통 사항	105
3. 교섭창구단일화 절차 각 사건별 주요 쟁점 등	122
Ⅱ. 교섭단위 분리신청 사건	143
1. 교섭단위 분리 결정 제도의 의의 및 개관	143
2. 교섭단위 분리 결정 요건	146
3. 교섭단위 분리결정 신청의 유형별 검토	149
4. 서면 검토 및 심문 시 주목할 사항, 유의점	159
Ⅲ. 공정대표의무와 시정신청 사건	162
1. 공정대표의무란	162
2. 공정대표의무 위반 시정신청절차	163
3. 공정대표의무 위반 여부 판단 기준	168
부 록	195
부록1. 노동위원회규칙	197
부록2. 노동위원회사업특별위원회 운영규정	267
부록3. 위원노사마루 활용법	271

〈제3권〉 차별시정 및 성희롱, 괴롭힘 등

2021년 상반기 내 발간 예정

II. 부당노동행위 구제신청 사건

1. 부당노동행위제도의 의의

헌법 제33조 제1항은 노동3권의 보장을 선언하고 있어 국가는 노동3권을 보호하고 온전히 실현될 수 있도록 할 의무가 있다. 이에 노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노조법’) 제81조에서는 사용자의 노동3권 침해 내지 간섭행위를 유형화하여 금지하고 있는데, 이렇게 금지되는 사용자의 행위를 ‘부당노동행위’라고 한다. 부당노동행위는 사용자의 불이익 취급(제81조 제1호, 제5호), 반조합계약(제2호), 단체교섭 거부·해태(제3호), 지배개입(제4호)으로 구분된다.

‘부당노동행위제도’는 이와 같이 금지되는 부당노동행위에 대하여 구제 또는 처벌하는 제도로서 노조법 제82조에서 제86조는 노동위원회를 통한 구제절차를, 제90조에는 부당노동행위에 대한 처벌을 명시하고 있다.

대법원은 ‘법 제81조 내지 제86조는 헌법이 규정하는 근로3권을 구체적으로 확보하고 집단적 노사관계의 질서를 파괴하는 사용자의 행위를 예방·제거함으로써 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 확보하여 노사관계의 질서를 신속하게 정상화하기 위하여 부당노동행위에 대한 구제제도에 관하여 규정하고 있다’고 보아 부당노동행위를 ‘집단적 노사관계의 질서를 파괴하는 사용자의 행위’라고 규정하고 부당노동행위제도는 부당노동행위를 예방·제거하기 위한 특별한 제도라고 정의하고 있다.

이러한 부당노동행위구제제도는 부당해고 등 구제제도와 그 성격이 다르다.¹⁾ 부당노동행위제도는 노사관계 질서라고 하는 공서에 대한 침해행위로서

공익적 성질을 갖는다. 부당해고 등 구제제도는 사인간의 분쟁이고 사익 침해적 성격임에 반해 부당노동행위구제제도는 공익 침해적 성격 때문에 확정된 구제명령의 불이행 뿐 만 아니라 부당노동행위 그 자체에 대해서도 형사처벌을 하도록 명시한 것이다. 또한 증명책임의 귀속이 부당해고 등 구제제도는 사용자가 부담하나 부당노동행위제도는 노동자 또는 노동조합이 부담하게 된다. 이와 같은 양 제도의 차이를 염두하여 부당해고 등 구제신청사건과 부당노동행위구제신청 사건이 병합되어 심문을 진행한다 하더라도 각기 다른 관점에서 접근하여야 하고, 특히 부당노동행위 인정에 있어 가장 중요한 ‘부당노동행위 의사’의 입증 및 인정을 위하여 노동위원회 조사권 발동 등 다양한 수단과 방법을 고려하면서 적극적으로 사건을 검토하고 심문을 진행할 필요가 있다.

2. 부당노동행위구제신청 당사자

2-1. 신청인

부당노동행위구제신청을 할 수 있는 자는 사용자의 부당노동행위로 인하여 권리를 침해당한 노동자 또는 노동조합이다(노조법 제82조). 신청인 적격과 관련하여 쟁점이 되는 것은 노조법상 근로자의 인정여부인데 최근 대법원은 노조법상 근로자에 해당하지 아니하고 이들이 구성한 노동조합 역시 노조법상 노동조합이 아니므로 부당노동행위 구제신청의 당사자 적격을 부정한 원심판결을 파기하면서 노조법상 근로자에 관한 판단요소를 다음과 같이 제시하였다. 대법원은 ‘노동조합법상 근로자는 타인과의 사용종속관계 하에서 노무에 종사하고 대가로 임금 기타 수입을 받아 생활하는 자를 말한다. 구체적

1) 근로기준법에 의한 부당해고 등 구제제도는 개별적 근로계약관계에 있어서 근로자에 대한 권리침해를 구제하기 위함에 그 목적이 있는 것으로, 이는 그 목적과 요건에 있어서 뿐만 아니라 그 구제명령의 내용 및 효력 등에 있어서도 서로 다른 별개의 제도라고 할 것이다(대법원 1998. 5. 8. 선고 97누7448 판결).

으로 노동조합법상 근로자에 해당하는지는, 노무제공자의 소득이 특정 사업자에게 주로 의존하고 있는지, 노무를 제공 받는 특정 사업자가 보수를 비롯하여 노무제공자와 체결하는 계약 내용을 일방적으로 결정하는지, 노무제공자가 특정 사업자의 사업 수행에 필수적인 노무를 제공함으로써 특정 사업자의 사업을 통해서 시장에 접근하는지, 노무제공자와 특정 사업자의 법률관계가 상당한 정도로 지속적·전속적인지, 사용자와 노무제공자 사이에 어느 정도 지휘·감독관계가 존재하는지, 노무제공자가 특정 사업자로부터 받는 임금·급료 등 수입이 노무 제공의 대가인지 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다(대법원 1993. 5. 25. 선고 90누1731 판결, 대법원 2006. 5. 11. 선고 2005다20910 판결 참조). 노동조합법은 개별적 근로관계를 규율하기 위해 제정된 근로기준법과 달리, 헌법에 의한 근로자의 노동3권 보장을 통해 근로조건 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위 향상 등을 목적으로 제정되었다. 이러한 노동조합법의 입법 목적과 근로자에 대한 정의 규정 등을 고려하면, 노동조합법상 근로자에 해당하는지는 노무제공관계의 실질에 비추어 노동3권을 보장할 필요성이 있는지의 관점에서 판단하여야 하고, 반드시 근로기준법상 근로자에 한정된다고 할 것은 아니다' 고 판시하였다(대법원 2018. 6. 15. 선고 2014두12598, 12604 판결).

노동조합은 노조법 제2조 제4호(자주성과 민주성)를 충족하고 설립신고를 마친 경우 구제신청을 할 수 있으며 설립신고를 하지 아니하였다 하더라도(이른바 법외노조) 노조법 제7조 제2항에²⁾ 따라 불이익취급과 비열계약에 대해서는 구제신청이 가능하다. 지부, 분회의 경우에도 독자적인 규약을 갖고 독립적인 활동을 하는 경우에는 당사자로 인정되며 연합단체 역시 구제신청을 할 수 있다.

2) 제7조(노동조합의 보호요건) ①이 법에 의하여 설립된 노동조합이 아니면 노동위원회에 노동쟁의의 조정 및 부당노동행위의 구제를 신청할 수 없다. ②제1항의 규정은 제81조 제1호·제2호 및 제5호의 규정에 의한 근로자의 보호를 부인하는 취지로 해석되어서는 아니 된다.

2-2. 피신청인

부당노동행위는 사용자에 대하여 금지되는 행위이므로 부당노동행위가 성립되기 위해서는 그 행위가 사용자의 행위여야 한다. 부당노동행위 주체로서 사용자에 대하여 노조법 제2조 제2호에서는 ‘사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자’라고 정의하고 있다. ‘사업의 경영담당자’라 함은 사업경영 일반에 관하여 책임을 지는 자로서 사업주로부터 사업경영의 전부 또는 일부에 대하여 포괄적인 위임을 받고 대외적으로 사업을 대표하거나 대리하는 자를 의미하고(대법원 1988. 11. 22. 선고 88도1162 판결), ‘사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자’는 근로자의 인사, 급여, 후생, 노무관리 등 근로조건에 결정 또는 업무상의 명령이나 지휘감독을 하는 등의 사항에 대하여 사업주로부터 일정한 권한과 책임을 부여받은 자를 의미한다(대법원 2006. 5. 11. 선고 2005도8364 판결). 다만 부당노동행위구제신청 당사자로서 사용자는 구제신청의 상대방 당사자로서 능력을 갖추어야 할 뿐만 아니라 노동위원회의 구제명령에 따라 이를 시정할 수 있는 지위에 있어야 하므로 사업주인 사용자에게만 피신청인 자격이 인정된다.

한편, 모회사, 사내하도급의 원청회사 등과 같이 부당노동행위가 현실적인 근로계약 관계가 없는 사업주에 의하여 행하여진 경우에 부당노동행위 주체로서 인정될 수 있는지가 문제된다. 모회사나 원청회사가 근로관계나 노사관계에 영향력 또는 지배력을 행사하고 자회사나 사내하청업체가 형식에 불과하여 모회사 등이 실질적인 사용자로 인정된다면(위장도급으로서 묵시적 근로관계가 인정된다면) 부당노동행위 주체로서 인정될 수 있다. 또한 묵시적 근로관계가 인정되지 아니한다 하더라도 원청이 하청노동자의 기본적인 근로조건 등에 관하여 고용사업주인 하청업체의 권한과 책임을 일정부분 담당하고 있다고 볼 수 있을 정도로 실질적이면서 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 경우에는 부당노동행위의 시정을 명하는 구제명령을 이행할

주체로서 사용자에게 해당할 수 있다.

이에 대하여 대법원은 ‘원고 회사가 참가인들을 포함한 사내 하청업체 소속 근로자들의 기본적인 노동조건 등에 관하여 고용사업주인 사내 하청업체의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이면서 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있다고 보고, 사내 하청업체의 사업폐지를 유도하는 행위 및 그로 인하여 노동조합의 활동을 위축시키거나 침해하는 지배·개입 행위를 한 원고 회사를 법 제81조 제4호 소정의 부당노동행위의 시정을 명하는 구제명령을 이행할 주체로서의 사용자에게 해당한다’고 판시하였다(대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결). 중앙노동위원회도 원청업체와의 묵시적 계약관계의 성립은 어려워 불이익취급의 당사자로서는 인정할 수 없으나 아래와 같이 채용 등 근로조건에 관하여 실질적인 영향력과 지배력을 행사하였다는 점을 인정하여 지배·개입의 시정을 이행할 사용자로 인정한 바 있다. ‘이 사건 사용자가 채용, 업무내용 및 진행방법, 업무시간 및 연장, 휴식 등을 실질적으로 지휘·감독함으로써 근로조건에 대해 00자산관리의 권한·책임을 일정부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적·구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있다는 점에서 이 사건 사용자를 「노조법」 제81조 제4호 소정의 부당노동행위의 시정을 명하는 구제명령을 이행할 주체로서의 사용자에게 해당한다고 보아야 할 것이다. (중략) 이 사건 노동조합 소속 조합원이었던 이 사건 근로자가 새로운 관리위탁업체인 00로 채용되는 과정에서 배제되는데 이 사건 사용자가 상당한 관여와 영향력을 한 것으로 추정되는바, 이는 이 사건 사용자가 이 사건 노동조합 활동을 위축·침해하는 지배·개입의 부당노동행위를 한 것으로 판단된다.’고 보았고(2015. 9. 8. 중앙2015부해544/부노99 병합 판정), 아사히글라스³⁾ 부당노동행위 구제재심신청 사건에서도 원청이 근로조건 및 노동조합 활동에 대해 하청업체와 같이 권한과 책임을 일정부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적·구체적으로 지배·

3) 정확한 명칭은 ‘아사히초자화인테크노한국 주식회사’이고 이 회사는 아사히글라스의 자회사이다.

결정할 수 있다는 점에서 부당노동행위 시정을 명하는 구제명령 이행 주체로서 사용자의 지위를 인정한 다음, 도급계약기간이 남아있음에도 불구하고 도급계약을 전격적으로 해지한 것은 이 사건 노동조합의 조직 확대, 파견관계 주장 등 조합 활동을 위축·침해하려는 지배·개입의 부당노동행위를 한 것으로 판정하였다⁴⁾(2016. 3. 25. 중앙2015부해1303/부노250 병합 판정⁵⁾).

단체교섭 의무가 있는 사용자 범위에 대하여 법원은 ‘원청회사가 적어도 하청업체 근로자들의 근무 시간 할당, 노무제공의 양태, 작업환경 등을 결정하고 있었던 것이라면 위와 같은 사항에 관하여는 원청회사는 부분적이거나 현실적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있었던 지위에 있으므로 하청업체의 노동조합이나 그 위임을 받은 자들과 사이에 단체교섭 의무를 부담한다’고 판시한 바 있고(서울남부지방법원 2007. 12. 10. 자 2007카합2731 결정), 대법원도 같은 입장을 취하고 있다. 즉 단체교섭의 당사자로서의 사용자라 함은 근로계약관계의 당사자로서의 사용자에 한정하지 아니하고 단체교섭의 대상이 되는 근로조건에 관한 사항의 전부 또는 일부에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 경우에는 그러한 한도 안에서는 단체교섭의 의무를 부담하는 사용자로 볼 수 있는 것이다.⁶⁾ 그런데 하청업체 노동조합이 원청업체(현대중공업)를 상대로 제기한 단체교섭청구 소송에서 ‘부당노동행위 주체로서의 사용자와 단체교섭 당사자로서의 사용자

4) 지배개입의 부당노동행위로 인정하고 원청회사로 하여금 해고된 하청회사 노동자(신청인)들에 대한 생활안정 및 재취업 등 지원대책을 마련할 것을 구제명령으로 주문하였다.

5) 동 재심판정에 대하여 행정법원은 원청회사의 부당노동행위 주체로서 사용자성을 부정하였으며 지배개입의 부당노동행위 역시 인정하지 아니하였을 뿐만 아니라 구제명령 자체도 위법하다고 보아 재심판정을 취소하였고(서울행정법원 2017. 6. 16. 선고 2016구합62436 판결), 동 판결에 대한 항소심도 1심과 같은 판결을 하여(서울고등법원 2018. 4. 18. 선고 2017누60170 판결), 현재 대법원에 계류 중에 있다(대법원 2018두44661).

6) 서울서부지방법원 2019. 11. 21. 선고 2019노778 판결; 동 판결은 대법원 2020. 4. 9. 선고 2019도18524로 확정되었다(다만 동 판결은 단체교섭 의무에 관한 직접적인 판결이 아니라는 한계가 있다).

를 동일한 개념으로 해석할 수 없고 원청업체가 제3자로서 사내 하청업체 소속 근로자에 대하여 노동3권을 침해하는 사실적인 지배·개입행위를 할 수 있는 지위에 있다는 사정만으로 단체교섭을 포함한 집단적 노동관계 일반에 있어 원청업체의 사용자성을 당연히 인정된다고 볼 수 없다’ 고 판시하여 원청업체가 하청업체 노동조합의 단체교섭을 응할 의무가 있기 위해서는 하청업체 노동자들과 묵시적 근로관계가 성립되었다고 볼 만한 사정이 있는 경우에만 존재한다고 보아 부당노동행위 주체로서의 사용자 범위를 축소하여 해석한 사례가 있다(울산지방법원 2018. 4. 12. 선고 2017가합20070 판결⁷⁾). 또한 중앙노동위원회는 금속노조가 현대자동차 등 8개사를 상대로 제기한 조정신청에 대하여 사용자성을 부인한 바 있다.⁸⁾

3. 부당노동행위의 각 유형

3-1. 불이익취급

1) 불이익취급의 의미

노조법 제81조 제1호와 제5호에는 부당노동행위로서 불이익취급을 다음과 같이 규정하고 있다.

노조법 제81조(부당노동행위) 1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위. 5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이

7) 동 판결에 대한 항소심도 같은 결론을 취하였고(부산고등법원 2018. 11. 14. 선고 2018나53149 판결), 현재 대법원에 계류 중이다(대법원 2018다296229).

8) 중앙노동위원회는 ‘이 사건 조정신청사건은 노조법상 노사관계 당사자 간의 노동쟁의라고 단정하기 어려워 우리 위원회의 조정대상이 아니라고 인정한다’고 결정하였다(중앙노동위원회 2020. 6. 1.자 중앙2020조정24 결정).

유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위.

부당노동행위로서 불이익취급은 사용자가 정당한 조합활동을 이유로 노동자에게 불이익을 주는 유형의 부당노동행위를 의미한다. 위 불이익취급에 관한 법문을 분설하여 불이익취급을 살펴보면, i) 노동자의 노동조합 조직·가입, 단체행동 등 정당한 노동조합 활동이 있어야 하고, ii) 사용자가 노동자의 정당한 노동조합 활동을 ‘이유로’ 하여, iii) 당해 노동자에게 불이익처분을 주어야 부당노동행위로서 불이익취급이 성립하게 되는 것이다.

불이익취급은 통상 부당노동행위로서 불이익취급만으로 다뤄지는 경우는 없고 대부분 부당해고 등 구제신청사건에서 징계 등의 당부와 함께 부당노동행위에 해당여부를 동시에 다루게 된다(최근에는 소수노조 등 특정노조 조합원을 다수노조 조합원에 비하여 불리하거나 차별적 처우를 이유로 한 불이익취급 사건도 증가하고 있다). 이러한 이유로 인하여 부당노동행위 유형 중에 실제 사건으로서 가장 많이 다뤄지는 것이 불이익 취급이다.⁹⁾ 그런데 해고 등 징계와 함께 병합하여 심리하게 되어 부당노동행위에 대한 심문을 소홀히 하는 경우가 많고, 노동위원회 심판위원들도 부당해고(징계)가 성립된다고 판정하여 원직복직(징계취소)을 시키면 족하다고 보는 경향이 강하다. 이러한 경향성으로 인하여 부당노동행위의 성립 판단을 소홀히 하는 경우가 적지 않고 이는 부당노동행위의 인정률을 낮추는 요인이라는 지적이 있다.¹⁰⁾

9) 2019년 부당노동행위 유형별 구제신청 접수현황을 살펴보면 아래 표와 같다(고용노동부, 「고용노동백서(2020년판)」, 580쪽).

구분	계(건)	1호	2호	3호	4호	5호
2019년	1,342	923(68.8)	52(3.9)	223(16.6)	134(10.0)	10(0.7)

10) 김홍영, ‘부당노동행위 인정요건과 판단’, 「노동법학」 제57호(2016. 3.), 한국노동법학회, 106쪽; 중앙노동위원회도 부당노동행위 인정률이 낮은 것은 ‘부노·부해 병합사건의 경우 해고 등 징계의 정당성이 인정되면 부당노동행위가 인정되지 않는 사례가 많은 것 등에 기인한다’고 보고 있다(중앙노동위원회, 「2017 노동위원회

2> 정당한 노동조합 활동

정당한 노동조합 활동이란 i) 노동자가 기존의 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하거나 새로운 노동조합을 조직하려는 행위, ii) 정당한 조합활동 또는 단체행동을 하는 것, iii) 노동위원회에 신고, 증언 및 증거제출 등으로 구분할 수 있다.

① 기존 노조 가입, 새로운 노조 조직

여기에서 노동조합이라 함은 노조법 제2조 제4호의 규정에 따른 자주성과 민주성을 갖춘 노동조합을 의미하므로 일시적인 쟁의단이나 노사협의회 등에 가입하거나 조직하려는 경우는 해당되지 아니한다. 다만 노조법상 노동조합으로 만들려는 조직·준비과정에 있는 조직체는 부당노동행위로부터 보호받을 수 있는 노동조합에 해당한다.

기존 노조에 가입하거나 새로운 노동조합에 조직하려는 행위로서 설립총회의 개최준비행위, 설립중인 조합의 가입원서 배포행위, 가입원서를 받아 상부 단체에 제출한 행위, 직원들에게 조합결성의 필요성을 설득하거나 유인물을 배포하는 행위, 조합가입을 위해 노동조합에게 협조를 구한 행위, 가입 여부를 결정하기 위해 조합간부와 면담한 행위 등이 해당된다.

② 정당한 노동조합 활동 및 단체행동

노동조합 활동이란 노동조합 목적을 달성하기 위하여 필요한 일련의 활동을 의미하는 것으로 i) 단체교섭 및 쟁의행위, ii) 노동조합 기관의 구성·운영·관리 등의 내부운영 행위 등으로 구분할 수 있다. 전자를 광의의 조합 활동으로 후자를 협의의 조합활동으로 구분하기도 한다.

먼저 대법원은 노조법 제81조 제1호의 ‘노동조합 활동을 위한 정당한 행위’에 대하여 ‘구체적인 사건에 있어서 노사 쌍방의 태도, 사용자가 할 불이익취급의 태양, 정도 등을 종합하여 사회통념에 따라 판단하여야(한다)’고

통계연보」, 16쪽).

판시하고 있는바(대법원 1992. 3. 13. 선고 91누5020 판결), 부당노동행위의 보호대상이 되는 정당한 노동조합 활동을 ‘사회통념’이라는 기준을 통해 판단하고 있다. 이는 형사 또는 민사면책이 되는 조합활동의 범위보다 부당노동행위로부터 보호받아야 하는 조합활동의 정당성을 넓게 인정하고자 하는 것이다.¹¹⁾

일상적인 조합활동(협의의 조합활동)의 정당성에 대하여 대법원은 ‘노동조합의 활동이 정당하다고 하기 위하여는 행위의 성질상 노동조합의 활동으로 볼 수 있거나 노동조합의 묵시적인 수권 또는 승인을 받았다고 볼 수 있는 것으로서 근로조건을 유지 개선과 근로자의 경제적 지위의 향상을 도모하기 위하여 필요하고 근로자들의 단결강화에 도움이 되는 행위이어야 하며, 취업규칙이나 단체협약에 별도의 허용규정이 있거나 관행 또는 사용자의 승낙이 있는 경우 외에는 취업시간 외에 행하여져야 하고, 사업장내의 조합활동에 있어서는 사용자의 시설관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 하며, 폭력과 파괴행위 등의 방법에 의하지 않는 것이어야 할 것이다’ 고 판시하고 있다(대법원 1994. 2. 22. 선고 93도613 판결 등).

이러한 조합활동과 관련하여 조합원의 자발적 행위와 사용자의 노무지휘권 등이 충돌하는 경우에 그 정당성 여부가 문제가 된다.

가. 조합원의 자발적 행위의 정당성 판단

조합원의 자발적 행위의 조합활동으로서의 정당성에 대하여 대법원은 ‘조합원이 조합의 결의나 구체적인 지시에 따라서 한 노동조합의 조직적인 활동 그 자체가 아닐지라도 그 행위의 성질상 노동조합의 활동으로 볼 수 있거나 노동조합의 묵시적인 수권 혹은 승인을 받았다고 볼 수 있을 때에는 그 조합원의 행위를 노동조합의 업무를 위한 행위로 보아야 할 것이다’ 고 판시하고 있다(대법원 1995. 6. 13. 선고 95다1323 판결). 조합원 자발적 행위의 정당성 당부에 있어서는 노동조합의 묵시적 수권 혹은 승인보다는 당해 행위의 목적

11) 이러한 점에서 당해 조합활동 중 위법성이 일부 인정된다 하더라도 사용자가 이례적인 제재조치를 취하였다면 이는 불이익취급에 해당할 수 있는 것이다.

이나 성질을 주요한 판단기준으로 삼아야 할 것이다. 불이익취급의 금지는 노동3권의 실현활동을 보호하려는데 그 취지가 있으므로 조합원의 행위가 객관적으로 보아 단결의 목적에 부합되고 단결의 강화에 기여하는 행위라면 정당한 조합활동으로 보아야 한다는 것이다.¹²⁾ 그렇지 아니할 경우 이른바 어용노조 집행부에 대한 반대나 비판활동을 보호하지 못하는 결과가 발생할 수 있기 때문이다.

나. 사용자의 노무지휘권 등과 충돌하는 경우의 정당성 판단

○ 근무 시간 중 조합활동

원칙적으로 근무 시간 중 조합활동은 허용되지 아니하며 예외적으로 취업규칙이나 단체협약에 근무 시간 중 조합활동을 보장하거나, 근무 시간 중 조합활동에 대한 사용자의 승낙 또는 관행이 있는 경우, 사용자의 노무지휘권이 합리적인 범위를 넘어 행사된 경우(예컨대, 일방적인 시간외근무명령 등)에는 근무 시간 중이라도 조합활동이 가능하다. 그렇지만 근무 시간 중 조합활동이라고 하여 바로 부정된다고 보아서는 안 되며, 당해 조합활동의 필요성 및 긴급성,¹³⁾ 노무지휘권의 구체적인 침해 정도, 조합활동의 원인과 구체적 태양, 기타 노사관계 제반 실태를 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 필요가 있다.¹⁴⁾ 근무 시간 중 조합활동의 정당성 여부가 다뤄진 사례로서 법원은 ‘순환전보에 대하여 의견을 수렴하기 위하여 총회개최의 필요성이 인정되고, 교대제로 근무하고 있어 전체 조합원들이 조합원 총회에 참석하기 위해서는 근무 시간 중에 조합원 총회를 개최하는 것이 불가피하였던 점, 순환전보 시행 경위에 비추어 보면 조합원 총회를 긴급하게 개최하여야 할 필요가 있었던 점 등을 고려하면 사용자와 협의를 거치지 않고 근로시간 내에 총회를 개최

12) 김유성, 「노동법Ⅱ(全訂版)」, 법문사(2001), 328쪽.

13) 조합원인 운전기사가 노조대의원대회선거 출마를 위해 결근한 것에 대해 그 필요성과 긴급성을 이유로 정당성을 인정한 사례(대법원 1992. 10. 25. 선고 92다2084 2 판결)가 있다.

14) 김유성, 앞의 책, 103쪽~104쪽.

한 사정이 있다 하더라도 정당한 조합활동의 범위를 벗어났다고 보기 어렵다’ 고 판시한 바 있다(서울행정법원 2017. 8. 11. 선고 2015구합76223 판결).

휴게시간 중의 조합활동에 대하여 대법원은 ‘취업시간 아닌 주간의 휴게시간 중의 배포는 다른 근로자의 취업에 나쁜 영향을 미치거나 휴게시간의 자유로운 이용을 방해하거나 구체적으로 직장질서를 문란하게 하는 것이 아닌 한 허가를 얻지 아니 하였다는 이유만으로 정당성을 잃는다고 할 수 없다’ 고 판시하여(대법원 1991. 11. 12. 선고 91누4164 판결) 다른 근로자의 휴게시간 이용을 방해하지 아니한 이상 조합활동이 가능하다고 보고 있다.

○ 사복(쟁의복)근무 및 리본(버튼)패용

사복근무와 관련하여 대법원은 ‘병원에 근무하는 직원인 노동조합원들이 병원의 승인 없이 조합원들로 하여금 모든 직원이 착용하도록 되어 있는 위생복 위에 구호가 적힌 주황색 셔츠를 근무 중에도 착용하게 함으로써 병원의 환자들에게 불안감을 주는 등으로 병원 내의 정숙과 안정을 해치는 행위를 계속하였고 (중략) 이와 같은 행위는 소정의 징계사유에 해당한다’ 고 판시하여 정당한 조합활동으로 인정하지 아니한 판결이 있다(대법원 1996. 4. 23. 선고 95누6151 판결). 그러나 사복근무나 투쟁조끼 착용과 같은 조합활동의 정당성은 일률적으로 부정할 것은 아니고 업무의 특성, 사업운영에 미치는 영향 등을 고려하여 그 정당성 여부를 판단하여야 한다.

노동위원회는 ‘단결력을 과시하거나 자신들의 요구사항을 홍보하기 위하여 근무 시간 중에 노조조끼(투쟁복)를 착용하는 것이 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위에 해당하는지 여부는 사업의 종류, 업무의 성질, 착용 동기나 목적, 그 형태와 내용, 착용시기와 장소, 업무에 미치는 영향 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 하는 바, (중략) 노동조합의 지시에 따라 조합원들이 노조조끼를 착용한 행위는 노동조합 업무를 위한 정당한 행위에 해당한다고 할 것이므로 노조조끼 착용을 이유로 매장출입을 저지하여 노무수령을 거부하고 그에 따라 임금을 지급하지 아니한 피신청인의 행위는 노동조합의 업무를 위한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자에게 불이익을 준 경우로 부당노동

행위에 해당한다고 할 것이다’ 고 판정한 바 있다(부산지방법노동위원회 2005.09.15.자 2005부노54 판정) 이와 같이 투쟁조끼 착용 등과 같은 조합활동의 정당성은 여러 요소들을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

리본패용이나 버튼착용¹⁵⁾ 역시 리본 등의 내용 및 패용목적, 노사관계, 업무내용 및 근무장소 등을 종합적으로 고려하여 그 정당성 여부를 판단하여야 할 것인바, 당시 노사관계에 비취 패용의 필요성(단결력 고취 등)이 있었고 그에 비하여 사용자나 사업장에서 입게 되는 피해가 크지 않는다면 그 정당성은 인정되어야 할 것이다.

○ 유인물 배포 및 게시행위

유인물을 배포하거나 게시하는 조합활동은 크게 유인물의 내용이 사용자를 비방하거나 명예를 훼손하여 정당성 여부가 다투지거나 유인물을 배포하는 장소가 사업장 내 혹은 유인물을 사업장 게시판 등에 게시하여 사용자의 시설관리권을 침해하는 경우에 그 정당성 여부가 문제가 된다.

유인물 내용의 정당성에 대하여 대법원은 ‘사내 전자게시판에 게시된 문서에 기재되어 있는 문언에 의하여 타인의 인격, 신용, 명예 등이 훼손 또는 실추되거나 그렇게 될 염려가 있고 또 문서에 기재되어 있는 사실관계의 일부가 허위이거나 표현이 다소 과장되거나 왜곡된 점이 있다고 하더라도, 그 문서를 배포한 목적이 타인의 권리나 이익을 침해하려는 것이 아니라 근로조건 유지·개선과 근로자의 복지증진 기타 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하기 위한 것으로서 문서의 내용이 전체적으로 보아 진실한 것이라면 이는 근로자의 정당한 활동범위에 속한다’ 고 판시하여(대법원 2012. 1. 27. 선고 2010다100919 판결) 조합원의 단결과 경제적·사회적 지위의 향상에 주된

15) 관련 행정해석으로는 ‘열차승무원 등에게 ‘인력감축 결사반대’ 등의 내용이 담긴 리본을 착용할 것을 지시하여 그러한 행위가 실제 이루어졌다 하더라도 동 행위가 업무의 정상운행을 저해하는 정의행위에 해당한다고 보기는 어려울 것으로 판단되며, 리본패용이 헌법의 단체행동권 보장의 취지에 반하지 않는 한, 조정전치 및 조합원 찬반투표 등 노조법에서 정한 소정절차를 거치지 아니하였다 하더라도 달리 이를 제한할 수는 없을 것으로 판단됨.’이 있다(협력 68107-384, 2001. 7. 26.).

목적을 둔 것으로서 전적으로 허위사실에 기초를 둔 것이 아니라면 그 정당성이 인정된다고 보고 있다. 여기에 당해 언론활동의 필요성, 침해된 사용자의 명예·신용의 정도, 유인물 배포의 대상이 조합원에 한정된 것인지 아니면 일반인도 포함되어 있는 것인지 여부 등도 고려하여야 한다.

다음으로 유인물 배포나 게시가 사업장에서 이뤄지는 경우 회사의 승인을 받지 않거나 단체협약 등에 허가제를 규정하고 있는 경우에 그 정당성 여부이다. 사용자의 승인이나 허가를 받지 아니하였다 하여 유인물 배포나 게시행위가 바로 부정되는 것은 아니고 그 유인물의 내용이나 배포방법, 배포나 게시한 장소의 성격(생산시설인지 복도나 휴게시설인지 등), 사용자의 시설관리권의 침해정도 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다. 기숙사 앞에서 노동조합의 가입을 홍보하는 유인물을 배포하자 이를 제지한 행위에 대하여 법원은 ‘기숙사 앞이 노동조합을 홍보할 수 있는 유일한 장소였다는 점, 유인물 배포행위로 영업활동에 큰 지장을 초래하였다고 보기 어려운 점, 기숙사에 거주하는 근로자들의 주거의 평온이 크게 저해되거나 사생활이 중대하게 침해되었다고 보기 어려운 점 등을 고려할 때 회사의 시설관리권을 본질적으로 침해하는 것으로 보기 어렵다’고 판시하여(서울고등법원 2015. 2. 4. 선고 2013두18287 판결¹⁶⁾) 그 정당성을 인정한 바 있다.

③ 노동위원회에 신고·증언, 기타 행정관청에 증거제출

이는 보복적 차별대우를 금지하는 것으로서 사용자의 부당노동행위에 대해 노동자 또는 노동조합이 노동위원회에 구제신청 또는 재심신청을 하는 것을 의미하며, 노동위원회의 각하, 취소, 인정판정 결과와는 무관하다. 노동위원회에 증언하는 것은 사용자의 부당노동행위에 대한 노동위원회 조사 및 심문과정에서 이루어지는 일체의 증언을 말한다고 할 것이므로 부당노동행위 구제신청의 당사자, 참고인, 신청인의 위임자, 대리인 등의 증언도 포함되는 것이다.

16) 대법원 2016. 12. 29. 선고 2015두1151 판결로 확정되었다.

기타 행정관청에 증거를 제출하는 것은 노동위원회 또는 지방고용노동관서에 부당노동행위 관련 증거를 제출하는 것을 말하며, 이는 고소·고발인지 여부와는 무관하다.

3> 사용자의 불이익처분

부당노동행위가 성립하려면 당해 노동자에게 사용자가 해고 또는 기타 불이익을 주는 행위를 현실적으로 하여야 한다. 따라서 불이익을 주겠다는 의사를 표명한 것은 부당노동행위로서 지배개입에 해당할 여지는 있으나 불이익처분이라고 볼 수 없다.¹⁷⁾ 사용자의 불이익을 주는 행위는 당해 노동자에게 직접 불이익을 주는 적극적인 경우뿐만 아니라 다른 노동자에게는 부여하는 이익을 주지 않는 소극적인 경우도 포함되고 법률행위뿐만 아니라 사실행위로도 가능하고 또한 작위나 부작위를 불문한다.¹⁸⁾ 부당노동행위로서 불이익을 주는 행위로서 가장 중요한 판단기준은 ‘단결권’의 침해가 있는지 여부이다.¹⁹⁾ 사용자의 불이익처분은 위에서 살펴본 여러 가지 노동조합 활동을 방해하거나 그에 대한 보복조치로서 이뤄지는 것이기 때문에 승진과 같이 불이익하지 아니한 조치라 하더라도 노동조합 활동을 방해할 목적에서 이뤄진 것이라면 사용자의 불이익 처분에 해당하는 것이다. 또한, 사용자의 처분이 경영상, 업무상 목적에서 이뤄지는 것이 아니기 때문에 과거의 관행이나 비조합원과의 비교, 처분시기 등이 불이익처분인지 여부에 있어 중요한 판단요소가 된다.

17) 대법원은 ‘여기서 ‘불이익을 주는 행위’란 해고 이외에 그 근로자에게 휴직·전직·배치전환·감봉 등 법률적·경제적으로 불이익한 대우를 하는 것을 의미하는 것으로서 어느 것이나 현실적인 행위나 조치로 나타날 것을 요한다고 할 것이므로, 단순히 그 근로자에게 향후 불이익한 대우를 하겠다는 의사를 말로써 표시하는 것만으로는, 위 법 제81조 제4호에 규정된 노동조합의 조직 또는 운영을 지배하거나 이에 개입하는 행위에 해당한다고 할 수 있음은 별론으로 하고 위 법 제81조 제1호 소정의 불이익을 주는 행위에 해당한다고는 볼 수 없다.’고 판시하고 있다(대법원 2004. 8. 30. 선고 2004도3891 판결).

18) 김유성, 앞의 책, 330쪽.

19) 노동법실무연구회, 「노동조합 및 노동관계조정법 주해 Ⅲ」, 박영사(2015) 36쪽.

이와 같은 불이익처분은 통상 경제적 대우에 관한 불이익, 정신상 또는 생활상 불이익, 조합활동 상 불이익으로 구분할 수 있다.

① 경제적 대우에 관한 불이익

경제적 대우에 관한 불이익으로는 해고, 계약갱신 거부, 휴직명령, 출근정지, 정년연장거부, 임금차별, 연장근로의 차별적 거부,²⁰⁾ 승진탈락, 인사고과 불이익 등이 있다.

사례로서, 조합원에게 연장근로를 거부한 사안에서 대법원은 ‘일반적으로 근로자가 연장 또는 휴일근로(이하 ‘연장근로 등’ 이라고 한다)를 희망할 경우 회사에서 반드시 이를 허가하여야 할 의무는 없지만, 특정 근로자가 과업에 참가하였거나 노조활동에 적극적이라는 이유로 해당 근로자에게 연장근로 등을 거부하는 것은 해당 근로자에게 경제적 내지 업무상의 불이익을 주는 행위로서 부당노동행위에 해당할 수 있다.’ 고 판시하였다(대법원 2006. 9. 8. 선고 2006도388 판결). 조합원과 비조합원 사이의 승진 차별에 대하여 대법원은 ‘업무능력, 근무성적, 상위직에 대한 적격성 등의 반영에 의하여 승진이 이루어지는 이른바 능력주의 승진제도 하에서 조합원이 노동조합에 가입하고 있음을 이유로 비조합원과 비교하여 승진에 있어서 불이익한 취급을 받았다고 하기 위해서는, 당해 조합원이 비교대상으로 된 비조합원과의 사이에 업무능력, 근무성적, 상위직에 대한 적격성 등에 있어 차이가 없어야 하므로, 노조원과 비노조원을 비교하여 볼 때 결과적으로 승진에 있어 격차가 발생하였다고 하더라도 그로써 곧 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제1호의 부당노동행위가 있었다고 단정할 수 없다.’ 고 판시하여(대법원 2011. 7. 28. 선고 2009두9574 판결), 단순히 조합원과 비조합원의 전체적 비교를 통해 승진격차가 있다는 것만으로는 부족하고, 업무능력 등이 유사한 비교대상인 비조합원이 존재하여야 하고 당해 비조합원과 비교하여 볼 때 승진차별이 있는 경우에 비로소 불이익 처분으로 인정하고 있어 엄격하게 판단하고 있다. 승진차별

20) 반대로 연장근로를 당해 조합원 동의 없이 지시하는 것 역시 그 의도나 목적이 조합활동을 방해하기 위함이라면 불이익처분과 동시에 지배개입에 해당할 수 있다.

뿐만 아니라 인사고과 차별에 있어서도 비조합원이나 다른 노조 조합원과의 인사고과 차별이 존재한다는 것만으로는 부족하고 그러한 차별이 노동조합의 조합원임을 이유로 하여 비조합원에 비하여 불이익 취급을 하려는 사용자의 반조합적 의사에 기인하는지를 고려하여 부당노동행위 해당 여부를 판단하고 있다(대법원 2009. 3. 26. 선고 2007두25695 판결).

② 정신적 불이익

정신적 불이익은 취업거부, 시말서 요구, 업무능력을 무시한 전근명령, 장기간 대기발령 등이 있다. 대법원은 ‘전출명령이 부당노동행위에 해당되는지의 여부는 당해 전출명령의 동기, 목적, 전출명령에 관한 업무상의 필요성이나 합리성의 존부, 전출에 따른 근로자의 생활상의 불이익과의 비교 교량, 전출명령의 시기, 사용자와 노동조합과의 관계 그 전출명령을 하기에까지 이른 과정이나 사용자가 취한 절차, 그 밖에 전출명령 당시의 외형적, 객관적인 사정에 의하여 추정되는 부당노동행위 의사의 존재 유무 등을 종합적으로 검토하여 판단하여야 할 것이다.’ 고 판시하면서(대법원 1993. 2. 23. 선고 92누11121 판결) 짧은 기간 동안 생활근거지에서 멀리 떨어진 곳으로 수차례 전근명령을 한 점을 불이익 처분으로 인정하였다. 시말서 제출 요구와 관련하여 중앙노동위원회는 ‘노동법 위반으로 사용자를 고발한 사건에 대해 사유서를 제출하도록 한 것은 개인의 노동법상 권리를 침해하고 노동조합 활동에 사용자가 개입한 것으로 볼 수 있으므로 이는 불이익취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다.’ 고 판정한 바 있다(중앙노동위원회 2015. 12. 30.자 중앙2015부노198 판정).

③ 조합활동 상의 불이익

사용자의 처분으로 인하여 조합활동을 할 수 없거나 곤란하게 된 경우에는 조합활동 상의 불이익으로 인정된다. 예컨대, 조합활동에 적극적인 노동자를 조합원 자격이 없는 관리자로 승진시켜 더 이상 조합활동을 할 수 없게 하는 경우가 대표적이다. 이와 같은 승진에 대하여 대법원은 ‘승진의 시기와 조합

활동과의 관련성, 업무상 필요성, 능력의 적격성과 인선의 합리성 등의 유무와 근로자의 승진이 조합활동에 미치는 영향 등 여러 사정을 고려하여 판단하여야 한다' 고 보고 있다(대법원 1992. 10. 27. 선고 92누9418 판결). 또한 평소 노동자들의 권익옹호에 힘써 온 노동자가 노조에 가입하려 하자 그 전에 미리 조합활동이 불가능한 외부부서로 전보발령하는 경우,²¹⁾ 활동적인 조합원을 조합활동이 곤란한 지역으로 전근시키는 경우,²²⁾ 조합활동을 곤란하게 할 목적으로 노조전임자를 일방적으로 해제하여 복귀명령을 하는 경우²³⁾ 등은 조합활동 상의 불이익 처분으로 인정된다.

3> 부당노동행위 의사

사용자의 불이익처분은 노동자의 정당한 노동조합 활동을 '이유로' 행하여져야 불이익취급이 성립된다. 불이익취급 사건에서 통상적으로 사용자는 처분의 정당한 이유, 즉 업무명령위반, 기업질서문란 등의 징계사유를 주장하게 되고 노동자는 노동조합 활동에 대한 보복이나 혐오에 기인한 처분임을 주장하게 된다. 당해 불이익 처분이 노동조합 활동을 이유로 한 것인지에 대하여 대법원은 그 판단기준을 다음과 같이 제시하고 있다(대법원 1999. 11. 9. 선고 99두4273 판결 등).

‘사용자가 근로자를 해고함에 있어서 표면적으로 내세우는 해고사유와는 달리 실질적으로는 근로자의 정당한 노동조합 활동을 이유로 해고한 것으로 인정되는 경우에 있어서는 그 해고는 부당노동행위라고 보아야 할 것이고, 근로자의 노동조합 업무를 위한 정당한 행위를 실질적인 해고사유로 한 것인지의 여부는 사용자 측이 내세우는 해고사유와 근로자가 한 노동조합 업무를 위한 정당한 행위의 내용, 해고를 한 시기, 사용자와 노동조합과의 관계, 동종의 사례에 있어서 조합원과 비조합원에 대한 제재의 불균형 여부, 종래의 관행에 부합 여부, 사용자의 조합원에 대한 언동이나 태도, 기타 부당노동행

21) 대법원 1992. 11. 13. 선고 92누9425 판결.

22) 대법원 1992. 1. 21. 선고 91누5204 판결.

23) 대법원 1991. 5. 28. 선고 90누6392 판결.

위 의사의 존재를 추정할 수 있는 제반 사정 등을 비교 검토하여 판단하여야 할 것이다.

대법원은 부당노동행위를 이유로 한 것인지, 즉 부당노동행위 의사는 사용자의 내심의 의사이기 때문에 불이익 처분 당시의 객관적·외형적 사정들을 모두 종합하여 추정하는 방식으로 판단하는 것이다. 따라서 불이익 처분에 대한 이유가 경합한다고 보이는 경우라도 제반 사정을 통해 부당노동행위의 의사를 추정할 수 있는지 또는 반대로 정당한 이유가 충분하여 부당노동행위 의사의 존재가 애초부터 추정되지 않거나, 추정되었던 것이 반복되는지를 세밀하게 검토하여 부당노동행위 의사존부를 판단하여야 한다.

위 판례에서 제시한 판단요소에 따라 사용자의 부당노동행위 의사를 추정할 수 있는 사정들을 살펴본다.

① 사용자 측이 내세우는 해고사유

기본적인 사실관계조차 확인하지 않고 징계사유로 삼거나,²⁴⁾ 징계양정이 부당하거나,²⁵⁾ 단체협약 상의 정의행위 보장 및 면책조항을 위반한 경우,²⁶⁾ 단체협약 상의 징계절차조항을 위반한 경우²⁷⁾ 등은 부당노동행위 의사를 추정할 수 있는 사정이다.

② 해고를 한 시기

해고 등 징계를 행한 시기나 징계사유를 수집한 시기는 사용자의 부당노동행위 의사를 추정하는 주요한 사정이 된다. 해고 등 불이익 처분 시기나 그 사유 수집시기가 노동조합 활동이 활발한 시기(예컨대, 노동조합 설립, 조합 가입, 단체교섭 전후, 임원선거)²⁸⁾ 전후에 이루어지거나 징계사유와 징계시기

24) 서울행정법원 2016. 8. 18. 선고 2015구합80246 판결.

25) 대법원 1992. 2. 28. 선고 91누9572 판결.

26) 중앙노동위원회 2014. 10. 24.자 중앙2014부노118 판정.

27) 중앙노동위원회 2015. 9. 14.자 중앙2015부해598/부노111 병합 판정.

28) 원고의 징계사유가 된 비위행위 대부분은 00노조가 설립되기 이전의 것이기는 하나, 이는 앞서 살핀 바와 같이 참가인 회사의 내부 대응 전략에 따라 원고의 비위를 집중적으로 추적·수집한 것에 기인한 것으로 보이므로, 단지 과거의 비위라는 사

가 부자연스럽게 떨어져 있는 경우²⁹⁾(예컨대, 징계의 필요성이 없어진 사안에 대하여 노동조합 결성 전후, 조합활동이 활발해진 시기 등에 징계처분을 하는 경우)에도 부당노동행위 의사를 추정할 수 있다.

③ 사용자와 노동조합과의 관계(사용자의 조합원에 대한 언동이나 태도)

사용자가 평소 조회·교육 등을 통하여 반조합적 언행을 자주 행하거나, 노동조합 조직 전후로 노동조합에 대한 부정적인 언행을 자주 행한 경우, 조합 설립 또는 단체교섭 전후에 그간 근무형태나 노사관행에 어긋나게 조합원에 대해서만 법정근로시간 등 관련 법 규정을 엄격하게 적용하는 경우, 통상적으로 승인해 오던 총회 개최 등 근무 시간 중의 조합활동을 개최 당일에 불허하거나 총회 개최일에 예정에 없던 출장근무를 지시하거나 체육행사를 개최하는 등 갑자기 노동조합 활동을 어렵게 하는 경우,³⁰⁾ 사용자가 다른 노동조합을 원조하는 경우에는 사용자의 부당노동행위 의사를 추정할 수 있는 사정이 된다.

④ 동종의 사례에 있어서 조합원과 비조합원의 비교(종래의 관행)

동일한 징계사유를 가진 비조합원에 대한 징계사유 수집은 더디게 이뤄지는 반면 조합원(또는 조합활동에 적극적인 자)에 대한 징계사유 수집은 신속하게 이뤄지는 경우,³¹⁾ 비조합원에 대해 징계를 하지 않거나 경미한 징계처

유만으로 이 사건 해고와 00노조설립과의 관련성이 희박하다고 단정할 수 없다(대법원 2016. 12. 29. 선고 2015두2895 판결).

29) 원고회사 사장의 정의행위시의 언동, 소외인에 대한 징계해고사유는 모두 발생한 지 4 내지 8개월이 지나서 문제 삼은 점에 비추어, 원고의 이와 같은 징계사유가 위 해고의 결정적 동기가 된 것이 아니라 노동조합활동을 혐오하여 위와 같은 소외인의 잘못을 핑계 삼아 해고하였다고 본 것이 위법하다고 할 수 없다(대법원 1991. 4. 23. 선고 90누두7685 판결).

30) 회사가 노동조합의 정기총회에 대하여 아무런 이의를 제기하지 않다가 뒤늦게 정기총회의 개최일시를 변경하도록 지시한 후 이에 위배하여 위 정기총회에 참석하거나 다른 노조원들에게 참석하도록 하였다는 것을 이유로 징계해임을 한 것은 신의 성실의 원칙에 반하는 부당한 것이다(대법원 1995. 2. 17. 선고 94다44422 판결).

31) 당시 원고(조합원) 외에 00노조와 무관한 근로자4명(비조합원)도 보안 위반 사실이 적발되었으나 위 4명에 대한 징계절차는 특별한 사정없이 원고의 경우보다 1개

분을 한 경우, 노동조합을 탈퇴한 노동자들에 대해 원직복직을 허용한 경우,³²⁾ 징계처분을 하지 않아온 관행과 달리 징계처분을 한 경우가 있을 경우 등은 사용자의 부당노동행위 의사를 추정할 수 있는 사정이 된다.

⑤ 기타 여러 사정

조합원의 감소 등 노동조합 조직·운영의 변화 추이나 정리해고 등에 있어 조합원이 차지하는 비율, 불이익 처분 이 후 해당 노동조합의 성향이 친 사용자적인 노조로 급변한 경우, 징계를 위한 대기발령 중 본연의 업무와 관계없는 과제 부여(예컨대, 노사상생을 위한 갈등해소 방안) 등 역시 부당노동행위 의사를 추정할 수 있는 사정으로 보아야 한다. 한편 사용자가 정당한 조합활동을 위법한 조합활동으로 오인하여 징계 등의 불이익 처분을 한 경우에 부당노동행위 의사가 존재하는지 여부가 문제가 된다. 불이익 취급으로서 부당노동행위 성립에 있어서는 사용자가 정당한 단결활동 등의 행위를 했다는 사실인식만 있으면 족하고 정당성 유무에 관한 판단의 착오는 문제되지 않는다거나,³³⁾ 부당노동행위제도의 취지는 노동3권에 대한 침해 제거하려는 데 있기 때문에 사용자에게 정당한 조합활동에 대한 위법성의 착오(법률의 착오)가 있는 경우에도 부당노동행위의 성립을 인정하여야 한다는 견해가 있다.³⁴⁾ 사후적으로 정당한 조합활동이라고 인정되고 사용자가 위법한 조합활동이라고 인식할만한 상당한 이유가 없을 경우에는³⁵⁾ 제반 사정 등을 고려하여 부당노

월가량이 지난 2011. 8월경이 되어서야 진행되었다. 이러한 사정들에다가 원고의 다른 징계사유들의 적발시점이 00노조 설립이 구체화되던 시기에 집중된 점까지 고려해 볼 때, 00노조가 설립된 직후 이를 주도한 원고에 대하여 해고를 한 것이 원고의 노동조합 활동과 아무런 관련이 없다고 보기는 어렵다(대법원 2016. 12. 29. 선고 2015두2895 판결).

32) 조합설립이 좌절된 후 회사의 방침에 순응하는 자들만 다시 재고용 하였다면, 회사의 원고에 대한 이 사건 해고조치는 근로자가 조합을 설립하려고 하였음을 그 실질적 이유로 한 노동조합법 제39조 제1호(현행 제81조 제1호) 소정의 부당노동행위에 해당한다(대법원 1990. 10. 23. 선고 88누7729 판결).

33) 임종률, 「노동법(제14판)」, 박영사(2016), 282쪽.

34) 김유성, 앞의 책, 333쪽.

35) 2016년 성과연봉제 도입을 둘러싸고 발생한 철도노조의 파업을 이유로 한 징계에 대하여 초심은 사용자가 권리분쟁으로서 위법한 쟁의행위로 인정할만한 이유가 있

동행위 의사를 인정하는 것이 타당할 것이다.

한편, 불이익취급의 원인이 경합할 경우 대법원은 사용자에게 징계하고 등 불이익취급을 할 수 있는 정당한 사유가 인정되는 경우에는 반조합적 의사가 추정되더라도 부당노동행위의 성립을 부정하고 있다.³⁶⁾

4) 노동조합 차별로서 불이익취급

최근 사용자가 특정 노조 조합원임을 이유로 임금, 승진 등에 있어 불이익 처분을 하는 경우 이를 부당노동행위로서 불이익 취급에 해당하는지 여부가 쟁점이 되고 있다. 헌법 제33조에서 노동3권을 보장함에 따라 사용자는 단결 승인의무가 있고 복수의 노동조합이 존재하는 경우에 특정 노조를 우대하거나 노조 간의 조직경쟁에 개입하는 것이 금지됨은 당연하다. 이러한 사용자의 의무를 ‘중립의무’라고 하며 중립의무에 따라 사용자는 각 노조의 성격·경향과 종래의 운동노선 여하에 따라 합리적 이유가 없는 한 조합사무소 대 여 등의 편의제공, 잔업 등의 근로조건, 승진 등의 인사권 행사, 상여금 등 경제적으로 차별취급하는 것은 허용되지 않는다.³⁷⁾

법원은 ‘사용자가 특정 노조가 견지해온 종래의 노선이나 성격·성향 등을 이유로 해당 노조에 대하여 불호(不好) 내지 혐오의 의도를 가지고, 해당 노조와의 단체교섭 자체에 응하지 아니하거나, 단체교섭의 진행방식-시간·장소·횟수·참석인원 등-에 불합리한 차별을 두거나, 해당 노조의 조직력을 약화시키는 결과가 초래되는 차별적인 교섭안을 제시하는 등의 태도를 취하였다고 인정될 경우, 이는 중립유지의무 위반행위로 평가될 수 있을 뿐 아니라,

어 부당노동행위 의사가 없다고 본 반면, 재심은 ‘이 사건 쟁의행위가 목적·절차 등에 있어 정당하여 적법한 쟁의행위로 인정되므로 정당한 쟁의행위를 이유로 불이익을 준 것은 불이익 취급의 부당노동행위에 해당한다’고 보아 초심판정을 취소하였다(중앙노동위원회 2017. 11. 22.자 중앙2017부해778,802,880/부노136,148 병합판정).

36) 대법원 2016. 3. 24. 선고 2013두13068 판결 등.

37) 노동법실무연구회, 「노동조합 및 노동관계조정법 주해 II」, 박영사(2015), 25쪽~26쪽.

해당 노조 및 소속 조합원들에 대하여 부당노동행위 내지 불법행위를 구성할 수 있다.’ 고 판시하고 있다(대전지방법원 2015. 9. 2. 선고 2014가합102474 판결³⁸⁾).

관련 사건에서 법원은 ‘복수 노조의 개별교섭 상황 하에서 사용자가 쟁의 행위를 하지 않은 노동조합의 조합원들에게는 무분규 격려금을 지급하고 쟁의행위를 한 노동조합의 조합원들에게는 위 금원을 지급하지 않은 행위는 사용자의 중립유지의무 위반으로서 부당노동행위 내지 불법행위에 해당한다’ 고 판결하거나(대전지방법원 2015. 9. 2. 선고 2014가합102474 판결), 중앙노동위원회도 ‘ ‘무과업 타결금’ 이란 명칭으로 교섭대표노조 조합원에게만 금품을 지급한 것은 특정노조에 소속된 근로자에게 특혜를 주어 특정노조의 가입 또는 타 노조의 분열을 조장함으로써 사용자의 중립유지 의무를 위반한 것으로 볼 수 있다. 따라서 ‘무과업 타결금’ 과 ‘무과업 이행 타결금’ 을 전체 근로자가 아닌 교섭대표노조 조합원들에게만 지급한 것은 특정노조 소속을 이유로 행한 불이익취급으로서 부당노동행위에 해당될 뿐만 아니라, 특정노조에게는 이익을 또 다른 특정노조에게는 불이익을 줌으로써 불이익을 받는 노조의 조직활동 및 운영을 저해하고, 조합원 또는 조합가입 대상자로 하여금 불이익을 받는 노조를 탈퇴하고 이익을 받는 노조로 소속을 옮기게 만드는 결과를 초래하는 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다 할 것이다.’ 고 판정하였다(중앙노동위원회 2015. 12. 16.자 중앙2015부노191 판정).

또한 특정 노조 조합원들만 낮은 평가등급을 부여하여 특별성과상여금을 적게 받은 사건에서 중앙노동위원회는 ‘사용자가 ‘교섭대표노조’ 의 조합원에게는 2014년도 특별성과상여금을 대부분(98.3%) 1~1.4배 높게 지급한 반면, 소수노동조합인 ‘00노조’ 의 조합원에게는 대부분 낮게 지급되거나 전혀 지급되지 않는 등 특별성과상여금 지급에 있어서 통계적으로 유의미한 격차가 있는 점, ‘00노조’ 조합원들의 2014년도 연간 성과평가를 2010년과 비교하면 78명 중 상승한 근로자는 6명인 반면, 하락한 근로자는 52명으로 노조

38) 동 판결은 대전고등법원 2016. 8. 18. 선고 2015나13940 판결로 확정되었다.

소속의 변경에 의해 평가가 크게 불리하게 변화한 점 등을 종합해 볼 때, 사용자의 부당노동행위 의사를 추정할 수 있으며 근로자들이 특정노조에 가입한 것을 이유로 불이익취급한 부당노동행위에 해당한다.’ 고 판정하였고(중앙노동위원회 2015. 7. 2. 자 중앙2015부노66, 70 병합 판정), ‘소수 노동조합 조합원에 대한 승진차별은 평가절차, 평가항목, 평가자 선정 및 평가진행 등에 있어 공정성과 객관성을 갖추지 못한 평가를 기초로 이루어진 것으로 불이익취급의 부당노동행위에 해당된다.’ 고 판정한 사례가 있으며(중앙노동위원회 2017. 4. 12.자 중앙2017공정2~4/부노19 병합 판정), ‘소수 노동조합 조합원들의 배차시간 및 근로시간을 제한하는 것은 합리적 이유로 볼 수 없어 부당한 차별대우이므로 불이익 취급 및 지배개입의 부당노동행위에 해당한다’ 고 판정한 사례가 있다(중앙노동위원회 2020. 4. 16.자 중앙2020부노26 판정).

3-2. 반조합계약

1) 반조합계약의 의의

노조법 제81조 제2호에는 ‘근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위’ 를 부당노동행위로서 금지하고 있다. 이와 같이 노조에의 불가입이나 그로부터의 탈퇴 또는 특정한 노조에의 가입 등 향후의 조합활동 여부를 고용조건으로 하는 행위를 반조합계약(비열계약, 황건계약) 이라고 하며 반조합계약은 향후의 조합활동을 채용 내지 고용계속의 조건으로 한다는 특징을 가진다.

반조합계약에는 ‘조합을 결성하지 않을 것’, ‘조합에 가입하여도 조합활동을 하지 않을 것’, ‘적극적으로 조합활동을 하지 않을 것’ 등도 포함된다.

반조합계약의 부당노동행위는 불이익취급과 달리 반조합계약에 의한 해고

등의 불이익 처분이 실제로 이뤄지지 않았더라도 단지 반조합계약을 체결한 사실만으로 부당노동행위가 성립하게 된다.

노동위원회에서 반조합계약에 관한 사건은 매우 드물다. 반조합계약은 복수 노조의 상황에서 사용자가 신규채용자들에게 특정 노조에 가입을 강제하거나 이를 고용조건으로 하였다고 주장하면서 이를 반조합계약임과 동시에 지배·개입행위라고 주장하는 경우나,³⁹⁾ 용역업체 변경 시⁴⁰⁾ 또는 정년퇴직 후 축탁직 계약 시 특정노조에서 탈퇴하거나 반대로 특정노조에 가입할 것을 고용 계속의 조건으로 하여 이에 배제된 노동자들이 사용자의 반조합계약을 부당 노동행위라고 주장하면서 다투지고 있다.

2> 유니온 샵 협정

노동법 제81조 제2호 단서에는 반조합계약의 예외로서 ‘노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결’을 인정하고 있다. 동 협정에 따라 노동자가 임의로 일정한 기간 내에 유니온 샵을 체결한 노동조합에 가입하지 않거나 조합에서 탈퇴한 경우에 사용자는 당해 노동자를 해고하여야 한다. 그런데 만일 사용자가 노동조합을 탈퇴한 조합원을 해고하지 아니하여 단체협약을 위반할 경우에 법원은 단체협약 위반문제와 별도로 당연히 부당노동행위가 되는 것은 아니라고 보고 있다.⁴¹⁾

39) 이 사건 사용자가 이 사건 현장의 직원채용 과정에 체력테스트를 도입하여 입사 지원자(피면접자)들을 신청 외 노동조합에 가입하도록 지배·개입하고, 이를 고용조건으로 하였다고 보기 어렵다. 따라서 이를 전제로 이것이 반조합계약 내지 지배·개입의 부당노동행위에 해당하는지 여부는 더 이상 살펴볼 필요가 없다(중앙노동위원회 2018. 3. 26.자 중앙2018부노2 판정).

40) 사내하청업체가 폐업하는 경우라 하더라도 후속업체가 관행적으로 고용을 승계하였음에도 불구하고 특정 노동조합 조합원이라는 이유만으로 채용을 거부한 것이 반조합계약에 의한 부당노동행위라고 주장한 사건에 대하여 후속업체가 반조합계약 부당노동행위의 사용자 적격은 인정되지만 부당노동행위의사가 없어 기각한 사례가 있다(중앙노동위원회 2017. 2. 28.자 중앙2016부해1330/부노242 판정).

41) 단체협약 상의 유니온숍 협정에 의하여 사용자가 노동조합을 탈퇴한 근로자를 해고할 의무는 단체협약 상의 채무일 뿐이고, 이러한 채무의 불이행 자체가 바로 구

한편 대법원은 복수노조 사업장에서 유니온 샵 협정이 체결되었더라도 신규 입사자가 소수 노동조합에 가입한 이상 유니온 샵 협정의 효력이 당해 신규 입사자에게까지 미친다고 볼 수 없다고 보아 복수노조 상황에서 유니온 샵 협정을 제한적으로 인정하고 있다.⁴²⁾

노동자 3분의 2 이상을 대표해야 한다는 요건은 체결시의 요건일 뿐만 아니라 존속요건이기도 하다. 따라서 단체협약 유효기간 중 조합원 탈퇴로 인하여 3분의 2 이상을 대표하지 못하게 될 경우에는 동 협정의 효력은 상실된다.

3-3. 단체교섭 거부·해태

1) 단체교섭 거부·해태의 의의

헌법 제33조 제1항에는 단체교섭권을 기본권으로 보장하고 있고 이에 사용자는 소극적으로는 근로조건을 일방적으로 결정하거나 조합원과 개별적으로 교섭하지 아니할 의무가 있으며 적극적으로는 단체교섭응낙의무와 성실교섭의무를 부담하게 된다.⁴³⁾

헌법상 보장된 단체교섭권을 확인하고 구체적으로 보장하기 위하여 노조법 제81조 제3호는 ‘노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위’를 부당노동행위로서 금지하고 있다.

단체교섭거부는 사용자가 아무런 이유없이 단체교섭을 거부 또는 해태하는 경우는 물론이고, 사용자가 단체교섭을 거부할 정당한 이유가 있다거나 단체교섭에 성실히 응하였다고 믿더라도 객관적으로 보아 정당한 이유가 없고 불성실한 단체교섭으로 판정되는 경우도 성립한다. 또한 단체교섭거부는 교섭거부 또는 교섭해태 행위만 있으면 부당노동행위가 성립하고 별도의 부당노동

노동조합법 제39조 제4호 소정 노동조합에 대한 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다고 단정할 수 없다(대법원 1998. 3. 24. 선고 96누16070 판결).

42) 대법원 2019. 11. 28. 선고 2019두47377 판결.

43) 김유성, 앞의 책, 126쪽.

행위의사를 요하지 아니한다.

대법원은 단체교섭 거부의 정당한 이유에 대하여 ‘노동조합 측의 교섭권자, 노동조합 측이 요구하는 교섭시간, 교섭장소 및 그 교섭태도 등을 종합해 사회통념상 사용자에게 단체교섭의무의 이행을 기대함이 어렵다고 인정되는지 여부에 따라 판단할 것이다’ 고 판시하고 있다(대법원 1998. 5. 22. 선고 97누8076 판결 등).

한편 법문 상 ‘기타의 단체교섭’이란 단체협약의 체결 이외에 단체협약 체결을 위한 일련의 단체교섭 절차를 의미하는 것으로, 교섭대표노동조합을 정하기 위한 교섭창구 단일화 절차를 거부하거나 해태하는 행위 역시 기타의 단체교섭을 거부하거나 해태하는 것으로서 부당노동행위에 해당한다(대법원 2014. 3. 27 선고 2014두35034 판결⁴⁴⁾).

2> 단체교섭의 주체(단체교섭의 당사자 및 담당자)

‘단체교섭 당사자’는 단체교섭을 자신의 이름으로 체결하고 그 법적효과를 귀속시키는 주체를 의미하고, ‘단체교섭 담당자’는 단체교섭의 당사자를 위하여 사실행위로서 단체교섭을 하는 자를 의미한다. 이러한 의미에서 노동자 측의 주체로서 ‘단체교섭 당사자’는 노조법 소정의 요건을 갖춘 노동조합이어야 하고, ‘단체교섭 담당자’는 노동조합 대표자와 노동조합으로부터 교섭 또는 단체협약 체결에 관한 권한을 위임받은 자를 의미한다. 사용자 측의 ‘단체교섭 당사자’는 사용자(사업주)와 사용자단체가⁴⁵⁾ 있다. ‘단체교섭 담당자’는 원칙적으로 개인사업주, 법인 등의 대표자를 의미하나, 단체교섭의 대상이 되는 근로조건의 결정에 관한 사항에 관하여 상당한 권한을 위임받은 자도 단체교섭 담당자가 된다. 그런데 결정권한이 없는 자를 교섭

44) 동 판결은 심리불속행 기각판결로 원심판결은 서울고등법원 2013. 12. 12. 선고 2013누46237 판결이다.

45) 교섭당사자가 될 수 있는 사용자단체는 단순한 사용자의 단체를 의미하는 것이 아니라 그 정관이나 규약에 노동조합과의 단체교섭 및 단체협약을 체결할 수 있도록 규정하고 있고, 그 구성원인 사용자에 대해 규제 또는 조정할 수 있는 권한과 통제력이 있어야 한다(대법원 1992. 2. 25. 선고 90누9049 판결).

담당자로 출석시켜 교섭에 응하게 하는 것은 단체교섭 거부·해태의 부당노동행위에 해당할 수 있다.

단체교섭 당사자와 관련하여 행정관청에 설립신고를 한 노동조합 조합원 중 노조법상 사업주를 위하여 행동하는 자나 근로자가 아닌 자가 일부 포함되어 있다는 이유로 단체교섭을 거부하는 경우 법원은 ‘노조법 제2조 제4호 라목의 규정 내용에 의하면, 위 규정은 ‘노동조합이 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.’ 라고 해석되는바, 이에 비추어 볼 때 위 규정에 의하여 노동조합으로 보지 아니하는 경우를 판별하기 위하여 반드시 법외노조통보가 필요한 것으로 보이지는 않을 뿐만 아니라, 위와 같이 ‘근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우’에 위 규정이 적용되는 이상 근로자가 아닌 자들의 숫자는 위 규정의 적용 여부에 미치지 아니한다.’ 고 판시하여(서울고등법원 2016. 5. 19. 선고 2016누35047 판결) 교섭 거부의 정당한 이유가 있다고 보았다.

사업장에서 노동조합이 설립된 후 교섭을 요구하면 사용자가 조합원 명부를 요구하고 소속 노동자의 조합원 가입의 확인 전까지 교섭을 거부하는 경우가 있다. 이에 대하여 중앙노동위원회는 ‘노조법 시행령 제14조의2에 단체교섭 요구 시 조합원 명부 제출을 의무화하고 있지 않고, 단체협약으로 확정되지 않은 단체협약(안)에도 조합원 명부를 제공한다는 내용이 명시적으로 없음에도 사용자가 조합원 명부 미제공을 이유로 단체교섭을 거부하는 것은 부당노동행위에 해당한다’ 고 판정하였다(중앙노동위원회 2016. 2. 5.자 중앙2015부노221 판정). 그러나 조합원 명단 공개가 쟁점이 된 다른 사건에서 중앙노동위원회는 ‘사용자가 지역단위 노동조합에 대해 당해 단체교섭의 당사자 지위를 확인하기 위해 자신의 사업장에 소속된 조합원이 있는지 여부에 대한 객관적 확인을 요구하였음에도 불구하고 노동조합이 이를 거부하여 교섭에 응하지 않은 것으로 교섭 거부의 정당한 사유가 있어 부당노동행위라고 보기 어렵다.’ 고 판정하였다(중앙노동위원회 2016. 8. 29.자 중앙2016부노109 판정). 조합원 명부 공개여부가 정당한 교섭거부사유인지 여부는 교섭을 요구한

노동조합이 기업별 노동조합일 경우와 지역노조나 산별노조일 경우에 따라 달라진다. 즉 기업별 노조일 경우 교섭요구권자를 통해서 최소한 소속 직원의 신원이 확인되는 반면에 지역노조나 산별노조의 경우 교섭요구권자가 소속 직원이 아니어서 명백하게 소속 직원의 조합원 가입여부가 확인되지 아닐 경우 조합원 명단요구는 정당한 것으로 인정하고 있다.⁴⁶⁾

3> 단체교섭의 대상

단체교섭 대상은 사용자의 단체교섭의무가 발생하는 교섭사항의 범위가 어디까지인지의 문제이다. 통상 노동조합의 구성원인 조합원의 근로조건 기타의 대우 및 당해 집단적 노사관계의 운영에 관한 사항이 해당되며, 사용자가 처리할 수 없는 사항 또는 강행법규나 공서양속에 반하는 사항은 교섭의무가 없다. 특정한 조합원의 배치전환이나 해고 등 개별적 인사에 관한 것이라 할 지라도 조합원 전체에 대한 인사기준이나 절차를 명확히 하여 근로조건 개선의 도모할 목적이라면 정당한 교섭대상에 해당한다고 보아야 한다. 이른바 경영권에 관한 사항도 경영권의 본질적인 사항을 침해하지 않는 범위 내에서 경영상의 결정에 따른 근로조건 변경, 인사권 행사의 기준에 관한 내용 등은 교섭대상이 된다고 보아야 한다. 대법원 역시 ‘단체협약 중 조합원의 차량별 고정승무발령, 배차시간, 대기기사 배차순서 및 일당기사 배차에 관하여

46) 노동부 행정해석도 ‘사용자가 지역노동조합에 가입한 당해 사업장 소속 조합원에 대한 확인을 요구할 수 있을 것이며 조합원의 확인을 조건으로 교섭을 거부하더라도 부당노동행위에 해당한다고 보기 어렵다(노조68107-1022, 2000. 11. 3.)’고 본 반면, ‘기업별노동조합을 적법하게 설립한 이후 동 노동조합 대표자가 사용자에게 교섭을 요구하였음에도 사용자가 조합원수가 적다거나 조합원 명단이 제출되지 않았음을 이유로 교섭을 거부하는 것은 정당하다고 보기 어려울 것(노사관계법제팀-29, 2007. 1. 4.)’이라고 보고 있다; 같은 취지로 법원은 ‘객관적으로 볼 때에는 원고회사의 근로자인 안○경이 참가인 서울지역여성노조의 조합원임이 드러나 있고, 그 외에도 원고회사 근로자로서 같은 노동조합에 가입한 조합원이 있는 것이 분명한 이상, 달리 참가인들의 조합의 성격이나 가입조합원의 범위가 다소 명확하지 않고 또 원고회사의 입장에서 볼 때는 가입조합원이 소수에 불과하다 하더라도 원고회사의 단체교섭의무가 존재하는 데에는 아무런 영향이 없다’고 판결하였다(서울행정법원 2005. 7. 14. 선고 2005구합4960 판결).

노조와 사전합의를 하도록 한 조항은 그 내용이 한편으로는 사용자의 경영권에 속하는 사항이지만 다른 한편으로는 근로자들의 근로조건과도 밀접한 관련이 있는 부분으로서 사용자의 경영권을 근본적으로 제약하는 것은 아니라고 보여지므로 단체협약의 대상이 될 수 있다.’ 고 판시하고 있다(대법원 1994. 8. 26. 선고 93누8993 판결). 그러나 구조조정 또는 사업조직 통·폐합 실시 여부 등은 근로조건에 영향을 미친다 하더라도 교섭대상이 될 수 없다고 보고 있다(대법원 2010. 11. 11. 선고 2009도4558 판결).⁴⁷⁾

4) 단체교섭 태도(성실교섭의무)

단체교섭권은 헌법상 기본권으로 보장하고 단체협약의 체결을 적극적으로 조성하려는 노조법의 목적에서 사용자는 단체협약의 체결을 위하여 합리적인 노력을 할 의무가 있고 이를 성실교섭의무라 한다. 사용자가 형식상으로 교섭에 응하면서도 노조의 요구에 반대만 하면서 합리적인 대안이나 근거를 제시하지 아니할 경우 성실교섭의무 위반으로 볼 수 있다. 당사자가 성의있는 교섭을 계속하였음에도 불구하고 교섭이 교착되어 교섭의 진전을 더 이상 기대할 수 없는 경우에는 단체교섭을 중단하더라도 성실교섭의무위반은 아니지만, 노동조합 측으로부터 새로운 타협안이 제시되는 등 교섭재개가 의미있는 것으로 기대할 만한 사정변경이 있는 경우 교섭에 성실히 응할 의무가 발생한다(대법원 2006. 2. 24. 선고 2005도8606 판결).

노동조합이 쟁의행위에 돌입하였다는 사정 역시 교섭거부의 정당한 이유가 될 수 없다. 대법원은 ‘파업과 직장폐쇄가 진행되고 있다는 사정 역시 피고인이 위 단체교섭 요구를 거부할 만한 정당한 이유가 될 수 없다고 할 것이다.’ 고 판시하고 있다(대법원 2006. 2. 24. 선고 2005도8606 판결). 특히 쟁의행위는 교섭을 촉진하고 자신의 주장을 관철하기 위한 실행행사이데, 직장폐쇄는 사용자의 쟁의행위라는 점에서 직장폐쇄 기간 중 사용자의 교섭거부 사유는 더욱 더 엄격하게 판단할 필요가 있다.

47) 기업의 구조조정의 실시 여부는 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항으로서 이는 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없다).

3-4. 지배개입

1) 지배개입의 의의

노조법 제81조 제4호는 ‘근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위’를 부당노동행위로서 금지하고 있다. 지배·개입과 운영비원조를 부당노동행위로 금지한 것은 사용자가 행하는 노조의 결성 또는 운영에 대한 일체의 간섭행위 또는 조직력약화행위를 금지함으로써 노동조합의 자주성과 조직력을 확보·유지하기 위한 것이다.

이와 같은 지배·개입은 사용자가 부당노동행위 의사를 가지고 노동조합의 조직 또는 운영에 지배·개입하는 행위나 운영비를 지원하는 행위를 하여야 성립하며 그러한 행위가 있으면 지배·개입이 성립하는 것이지 반드시 노동조합의 조합활동의 좌절이나 노조의 약화 등과 같은 구체적인 결과발생은 필요하지 않는다. 대법원은 ‘조합장의 노동조합 활동을 방해하려는 의도에서 이루어진 행위라면 이로 인하여 근로자의 단결권 침해라는 결과가 발생하지 아니하였다고 하더라도 지배개입으로서의 부당노동행위에 해당한다’고 판시하고 있다(대법원 1997. 5. 7. 선고 96누2057 판결).

또한 불이익취급이나 반조합계약 또는 단체교섭거부에 해당하는 사용자의 행위도 그것이 노동조합의 자주성을 침해하는 행위로 인정되면 동시에 지배·개입에 해당할 수 있다.⁴⁸⁾ 대법원은 ‘정당한 조합활동을 혐오한 나머지 조합활동을 곤란하게 할 목적으로 원직복귀명령을 하였다면 이는 사용자의 고유인사권에 기한 정당한 조치라 볼 수 없고 노동조합법 제39조 제1호·제5호(현행 노조법 제81조 제1호·제5호) 소정의 부당노동행위에 해당하고, 또한 노조의 조직과 운영에 지배·개입하는 행위로서 같은 조 제4호 소정의 부당

48) 중앙노동위원회는 교섭결렬 직후 노조 대표자를 부당하게 해고한 것은 불이익취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다고 본 사례가 있다(중앙노동위원회 2019. 2. 14.자 중앙2018부노179 판정).

노동행위에 해당한다' 고 판시하고 있다(대법원 1991. 5. 28. 선고 90누6392 판결).

2> 지배개입의 형태

지배·개입행위는 노동조합의 의사결정·활동을 제약하거나 이에 지장을 초래할 위험이 있는 사용자의 모든 행위를 포괄하는 불확정개념이다. 통상 법문에 따라 사용자가 노동조합의 활동을 간섭·통제·억제하기 위하여 직접 개입하는 경우와 운영비 원조 등을 통해 어용노조를 조장함으로써 간접적으로 단결권 등을 침해하는 형태로 구분할 수 있다.

① 노동조합 조직에 대한 개입

노동조합의 결정에 대한 지배개입으로는 노조결성의 비난 또는 그 중지의 설득 내지 강요, 노조결성의 중심인물에 대한 해고·전근 기타의 불이익 취급, 노조결성을 전후한 종업원친목단체의 결성 등이 있다. 또한 노조가 결성된 이 후에 가입하지 않거나 탈퇴할 것을 권고, 요구하거나 불이익 처분의 위협 등도⁴⁹⁾ 대표적인 개입행위에 해당한다.

또한 부정한 수단(금전매수, 향응제공 등)으로 사용자에게 협조적·우호적인 노조로의 전환을 도모하거나 친 사용자적 노조의 결성·활동을 지원하는 것 역시 지배개입에 해당하고 제2노조가 어용노조 해당여부는 설립경위나 취지, 설립시기, 구성원의 성향, 기존 노조와의 관계, 사용자의 기존노조에 대한 태도, 제2노조 설립 후 기존노조의 변화 추이 등을 종합적으로 판단하여야 한다.⁵⁰⁾

49) 조합원이라는 이유로 부당하게 승진에서 탈락시키는 등 불이익을 가하고, 간부급 직원을 통해 승진 등을 빌미로 노동조합 탈퇴를 종용하였으며, 관행에 반하여 노조 전임자에게 출근시간을 준수할 것을 강요하는 등의 행위는 지배·개입으로 부당노동행위에 해당한다(대법원 2003. 6. 24. 선고 2003두4133 판결).

50) 법원은 '피고 노조(제2노조)는 설립 자체가 피고 회사가 계획하여 그 주도하에 이루어졌고, 설립 이후 조합원 확보나 조직의 홍보, 안정화 등 운영이 모두 피고 회사의 계획 하에 수동적으로 이루어졌다고 볼 수밖에 없는바, 피고 노조는 그 설립 및 운영에 있어 사용자인 피고 회사에 대한 관계에서 자주성 및 독립성을 확보하고 있

② 노동조합 내부운영에 대한 개입

총회 등 노조의 각종 회의나 모임에 대한 방해 또는 감시,⁵¹⁾ 임원선거나 노조 자금조달,⁵²⁾ 상급단체의 선택, 조합비 일괄공제, 게시판 사용 등 편의제공의 일방적 중지, 조합분열 공작, 조합 임원 등에 대한 미행, 조합 내지 조합원에 대한 정보수집 등이 노동조합 내부운영에 대한 개입행위에 해당한다.

③ 노동조합 활동에 대한 개입

사용자가 단체교섭, 쟁의행위 기타 노조의 대사용자 활동에 대한 간섭이나 방해,⁵³⁾ 쟁의행위를 이유로 개별 조합원에게 불이익을 가하거나 조합활동을

다고 보기 어렵다.’고 보아 노조파괴 컨설팅에 따라 사용자가 적극적으로 지원하여 설립한 노동조합은 자주성 및 독립성을 결하고 있어 노동조합 설립이 무효라고 판결한 바 있다(서울고등법원 2017. 10. 27. 선고 2016나6950 판결).

51) MBC가 MBC노조 파업 중 직원들 동의없이 트로이컷 프로그램을 설치하여 직원들이 전송하는 노조활동 등에 관한 메일, 메신저, 파일 등을 관제서버로 전송되게 하여 이를 수집, 보관, 열람한 행위에 대하여 대법원은 ‘피고들이 위와 같은 자료를 관제서버에 저장함으로써 수집·보관·열람하여 위 원고들의 일상적인 조합활동과 쟁의행위를 위축하고 방해함으로써 그들의 집단적 단결권과 단체행동권을 침해하였다.’고 판시하였다(대법원 2016. 5. 27. 선고 2016다5429 판결).

52) 대법원은 ‘회사의 조합비에 대한 가압류로 인해 경제적인 어려움을 겪고 있던 지회가 이를 극복하기 위한 방안으로 채권을 발행하기로 하자, 피고인 1, 2 등이 2회에 걸쳐 지회의 채권발행을 중단할 것을 촉구하고, 업무에 지장을 초래하는 채권발행이나 근무 시간 중의 채권발행에 대하여 엄중 조치하겠다는 내용의 공문을 발송한 사실이 인정되고, 당시 노동조합의 경제적 상황과 회사 측 공문 내용 등에 비추어 보면 위와 같은 행위는 단순히 사용자의 입장에서 노사현안에 대한 의견을 개진하는 수준을 넘어 조합원 개개인의 판단과 행동, 노동조합의 운영에까지 영향을 미치려는 시도로서 노동조합의 운영에 개입하는 행위임을 충분히 인정할 수 있다.’ 판시하였다(대법원 2006. 9. 8. 선고 2006도388 판결).

53) 대법원은 ‘회사의 대표이사나 전무가 원고 조합의 일부 조합원들을 개별적으로 만나거나 원고 조합의 결의에 불만을 품은 일부 조합원들을 모아서, 원고 조합 운영 위원회의 결의에 의하여 시행하고 있는 위 준법운행에 참여하게 된 경위를 묻고, 위 준법운행에 반대하여 종전과 같은 방식으로 근무할 것을 종용하는 등의 행위를 하고, 그 결과로 조합원들 중의 일부가 원고 조합의 위 준법운행을 반대하고 종전과 같은 방식으로 근무할 것을 결의하는 등의 행위를 하게 되었다면, 참가인 회사가 위와 같이 원고 조합의 준법운행에 대항하여한 행위는 위 법조 소정의 부당노동행위에 해당된다’고 판시한 바 있다(대법원 1991. 12. 10. 선고 91누636 판결).

방해한 경우⁵⁴⁾, 사용자의 반조합 발언, 선제적 직장폐쇄, 위장폐업 등이 이에 해당된다.

가. 노동조합 활동에 대한 사용자의 혐오 발언

사용자가 우월한 지위를 이용하여 노동조합 활동에 영향을 미칠 의도로 노동조합 활동을 혐오하거나 부정적인 발언을 하는 것은 지배개입에 해당한다. 대법원은 ‘계속하여 분쟁이 야기되어 전 직원으로부터 사표를 받고 공개채용으로 다시 채용해야 하는 일이 없기 바란다는 취지로 발언한 것은, 이 사건 조합을 부인하는 태도를 명백히 함과 동시에 조합활동이 계속되는 경우 직원의 신분이 박탈될 수도 있다는 신분상의 불안감을 느끼게 하여 조합활동을 위축시킴으로써 조합의 조직과 활동에 영향을 미치고자 하는 의도임이 충분히 인정된다’고 판시하였다(대법원 1998. 5. 22. 선고 97누8076 판결). 이와 같이 조합결성, 가입을 비난하거나 노동조합을 부인하는 태도를 명백히 하여 노동자들의 조합활동을 주저하게 하는 발언 등은 모두 지배개입에 해당한다고 볼 수 있다.

그러나 사용자가 노동조합 활동에 대하여 단순히 비판적 견해를 표명하거나 회사의 경영상황 및 정책방향 등 입장을 설명하고 이해를 구하는 행위는 징계 등 불이익의 위협 등이 포함되어 있지 아니한 이상 부당노동행위에 해당하지 않는다. 대법원은 ‘사용자가 노동조합의 활동에 대하여 단순히 비판적 견해를 표명하거나 근로자를 상대로 집단적인 설명회 등을 개최하여 회사의 경영상황 및 정책방향 등 입장을 설명하고 이해를 구하는 행위 또는 비록 파업이 예정된 상황이라 하더라도 파업의 정당성과 적법성 여부 및 파업이

54) 휴직 중인 조합원들이 회사 내에서 노보를 배포하자 이를 방해한 행위에 대하여 중앙노동위원회는 ‘육아휴직 중인 조합원에 대하여 회사로비의 출입을 금지하고 로비에서의 노보배포를 금지한 것은 정당한 노동조합 활동을 방해한 것으로 지배개입의 부당노동행위에 해당한다.’고 판정(중앙노동위원회 2017. 3. 17.자 중앙2016부노252,253 병합 판정)하였다. 동 판정에서 조합원이 아닌 노동조합이 채용한 직원들의 노보배포 행위를 방해하거나 저지한 것은 부당노동행위에 해당하지 아니한다고 보았다.

회사나 근로자에 미치는 영향 등을 설명하는 행위는 거기에 징계 등 불이익의 위협 또는 이익제공의 약속 등이 포함되어 있거나 다른 지배·개입의 정황 등 노동조합의 자주성을 해칠 수 있는 요소가 연관되어 있지 않는 한, 사용자에게 노동조합의 조직이나 운영 및 활동을 지배하거나 이에 개입하는 의사가 있다고 가볍게 단정할 것은 아니다.’ 고 판시하였다(대법원 2013. 1. 10. 선고 2011도15497 판결). 중앙노동위원회도 파업 기간 중 자택으로 급여명세서를 보낸 행위에 대하여 ‘위 서한 내용과 같이 일별·기간별 구체적 금전 손실액까지 예시하면서 직장 상실의 우려가 있다는 등의 언급내용들은 통상적인 파업에 대한 단순·비판적 견해표명 수준을 넘어 이 사건 노동조합 조합원과 그 가족들에게 불이익을 주겠다는 위협으로 전달되었을 개연성이 상당하다 할 것이다.’ 고 보아(중앙노동위원회 2017. 8. 10.자 중앙2017부노99 판정), 불이익의 위협을 지배개입의 의사의 중요한 요소로 인정하고 있다.

따라서 사용자의 반조합 발언이 문제된 사안에서 징계 등의 불이익의 위협이나 이익제공의 약속 등이 존재하지 않는다면 이는 사용자의 언론의 자유로 부당노동행위로 인정되지 아니할 가능성이 높다. 그런데, 대법원은 ‘다른 지배·개입의 정황 등 노동조합의 자주성을 해칠 요소’ 역시 지배개입의 요소로 인정하고 있으므로 해당 발언에 불이익의 위협 등이 없다 하더라도 발언의 내용, 시기, 장소, 대상, 노동조합에 미친 영향 등을 세세히 따져 노동조합의 자주성을 해치거나 단결력 침해의 위험이 있을 수 있다는 점을 강조할 필요가 있다.⁵⁵⁾

나. 노동조합 전임자에 대한 지배개입 행위

사용자가 정당한 이유없이 노조전임자 선정을 방해하거나 그 활동을 어렵게 하는 경우, 단체협약에 특별한 규정이 없음에도 불구하고 전임자에 대하여

55) 사용자가 노조설립을 막기 위해 노조설립을 주도하는 근로자에게 ‘노조 만들지 말라’, ‘노조 대신 직원 전체회의에서 의사소통을 하라’라고 한 발언에는 ‘다른 지배개입의 정황 등 노동조합의 자주성을 해칠 수 있는 요소’가 상당하다고 보아 지배개입을 인정한 사례가 있다(대법원 2016. 3. 24. 선고 2015도15146 판결).

직장교육, 연수, 훈련 등의 행사에 참가할 것을 강제하는 경우, 그간 관행에 어긋나게 노조전임자에게 출퇴근 시간 등 근무 시간의 준수를 강요하는 것⁵⁶⁾ 등이 지배개입행위에 해당한다.

그런데 단체협약이 실효되었다는 이유로 노조 전임자에게 복귀명령을 하는 것이 부당노동행위인지 여부에 대하여 대법원은 ‘단체협약이 유효기간의 만료로 효력이 상실되었고, 단체협약 상의 노조대표의 전임규정이 새로운 단체협약 체결 시까지 효력을 지속시키기로 약정한 규범적 부분도 아닌 경우, 그 단체협약에 따라 노동조합 업무만을 전담하던 노조전임자는 사용자의 원직 복귀명령에 응하여야 할 것이므로 그 원직 복귀명령에 불응한 행위는 취업규칙 소정의 해고사유에 해당하고, 따라서 사용자가 원직 복귀명령에 불응한 노조전임자를 해고한 것은 정당한 인사권의 행사로서 그 해고사유가 표면적인 구실에 불과하여 징계권 남용에 의한 부당노동행위에 해당하지 않는다’고 판시하고 있다 (대법원 1997. 6. 13. 선고 96누17738 판결). 그러나 노동위원회는 ‘단체교섭 중임에도 단체협약 타결을 위하여 성실한 노력을 다하지 아니 하면서 단체협약 해지 통고를 한 뒤 법정기간이 경과함에 따라 단체협약이 실효되었다는 이유만으로, 사용자가 그간 단체협약의 규정 및 관행에 의하여 근로시간면제가 인정되던 자에 대하여 전보인사발령을 한 것에 이어 일방적으로 원직복귀를 명하고 근로시간면제시간을 전혀 부여하지 않고, 나아가 조합비 일괄공제 중단방침 통보, 취업규칙 불이익 변경, 노조 지부 사무실 운영비 지급 요구 등의 조치를 행하였는바, 원직복귀 명령 및 근로시간면제시간 부여 중단으로 인하여 단체교섭을 위한 기본적인 노동조합 활동이 불가능할 정도에 이르게 되었다면 이는 노동조합의 정당한 활동을 방해하고 교섭력을 약화시키려는 목적으로 이루어진 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다’고 보거나(서울지방법노동위원회 2017. 7. 24.자 서울2017부노36 판정), ‘사용자가 일방적으로 향후 근로시간면제시간 부여는 단체협약에 의해 규율되어야 한다

56) 이제까지의 관행에 반하여 노조전임자에게 출근시간을 준수할 것을 강요하는 것은 노조활동에 대한 지배개입행위에 해당한다(대법원 2003. 6. 24. 선고 2003두4133 판결).

고 하면서 근로시간면제자에 대해 원직복직을 명하고, 근로시간면제시간을 전혀 부여하지 않았으며 이로 인해 기본적인 노동조합 활동이 불가능할 정도에 이르게 되었다면 이는 노동조합의 정당한 활동을 방해하고 교섭력을 약화시키려는 목적으로 이루어진 지배·개입의 부당노동행위에 해당된다.’ 고 보아(중앙노동위원회 2017. 2. 10.자 중앙2016부노202 판정) 단체협약이 실효되었다는 사정만으로 바로 복귀의무가 발생하는 것은 아니고 단체협약이 실효된 경위, 복귀명령 시 노사관계, 노동조합이 입게 되는 피해 등을 종합적으로 고려하여 복귀명령의 정당성 및 지배개입의 해당 여부를 판단하고 있다.

다. 직장폐쇄와 지배개입

노조법 제46조에 따라 사용자는 자신의 쟁의행위로서 직장폐쇄를 행할 수는 있으나 직장폐쇄가 노동조합의 조직력을 약화시키기 위한 목적에서 행한 것으로 볼 수 있다면 이는 부당노동행위로서 지배개입에 해당한다.

사용자가 노동조합의 조직력을 약화시킬 목적으로 노조간부 등 특정 노조원을 지명하여 직장폐쇄를 하고 다른 조합원들과 접촉을 차단시키는 행위, 파업을 철회하고 복귀의사를 밝혔음에도 불구하고 직장폐쇄를 유지하면서 선별적으로 복귀시키는 행위 등은 위법한 직장폐쇄일 뿐만 아니라 지배·개입행위에 해당한다. 대법원은 ‘사용자가 직장폐쇄를 단행하면서 조합원들의 노조사무실 출입을 통제하고, 조합원들을 개별적으로 선별하여 복귀시킨 후 휴대전화를 일괄 수거하여 보관하면서 여성 등 일부를 제외한 대부분의 복귀 조합원들을 회사 내에서 숙식케 함으로써 외부 조합원들과의 접촉을 차단하는 등 노동조합 조직의 와해를 유도하여 노동조합의 조직 또는 운영에 지배·개입한 것은 부당노동행위에 해당한다.’ 고 판시하고 있고(대법원 2016. 3. 10. 선고 2013도7186 판결), 중앙노동위원회도 ‘노동조합의 쟁의행위는 직장폐쇄의 전제로서 이 사건 노동조합이 태업 등 쟁의행위가 있었는지 여부가 불분명한 상황 하에서 이루어진 직장폐쇄에 대해 이 사건 사용자에게 수차에 걸쳐 직장폐쇄 철회를 요구하고 근로제공 의사를 명백히 밝혔음에도 정당한 사유 없이 직장폐쇄를 철회하지 아니한 채 노무수령을 거부하였는바, 이는 노조

원들의 노동조합 활동을 무력화시키고 나아가 노동조합의 운영에 지배·개입하려는 의도에서 비롯된 부당노동행위’ 라고 인정한 재결례가 있다(중앙노동위원회 2006. 10. 18.자 중앙2006부해329/부노86 병합 판정).

그러나 조합원들의 복귀의사 진의를 확인하기 위하여 파업종료 확인서에 서명을 요구하면서 이를 거부하자 직장폐쇄를 계속 유지하거나(대법원 2005. 6. 9. 선고 2004도7218 판결), 조업, 취업을 희망하는 파업불참 노조원 및 비노조원을 사용하여 조업하는 경우(대법원 2003. 9. 29. 선고 2003두5792 판결)에는 이를 부당노동행위로 인정하지 않고 있다.

라. 서약서 징구행위

근로자로 하여금 장차 불성실 근무나 불법 쟁의행위를 하지 않을 것을 약속하고 자신의 잘못을 인정하고 재발방지를 약속하는 내용의 서약서를 작성, 제출하도록 하는 행위는 부당노동행위에 해당한다고 볼 수 없다.⁵⁷⁾ 서약서나 경위서를 제출받는 과정에서 노조탈퇴를 강요하거나 노동조합의 내부사정에 대한 진술강요 등 서약서 내용 및 경위 등을 고려할 때 본래의 취지에 벗어나 노동조합에 대한 지배개입의사가 인정된다면 서약서 등의 징구행위는 부당노동행위로 인정될 수 있다. 법원은 ‘사측이 서약서를 징구하려는 주된 의도는 서약서의 제출시기나 제출 여부에 따라 노동조합에 대한 개별 조합원의 조직 충성도를 시험판별하는 기초자료를 확보함과 아울러 개별 조합원의 성향을 파악하는 기회로 삼으려 한 것으로 보이는 점, (중략) 서약서의 내용은 단순히 개전의 정을 표시하는 정도를 벗어나는 것으로 조합활동에의 참여를 위촉시키는 결과를 초래할 우려가 있는 것으로 보이는 점 등 위 인정사실에 나타난 서약서 징구의 동기, 시기, 방법 및 과정 등에 관한 사정을 종합하여 보면, 원고 회사가 파업참가 조합원들에 대하여 서약서 제출을 요구한 것은

57) 서울행정법원 2004. 7. 6. 선고 2003구합32909 판결, 노동부, 「최신 사례로 보는 부당노동행위」(2009. 5.), 126쪽. 다만, 자신의 잘못을 반성하고 사죄하는 내용의 반성문 작성지시는 양심의 자유를 침해하는 것으로 부당하다는 대법원의 판례(대법원 2010. 1. 14. 선고 2009두6605 판결)에 비취 거부할 수 있다고 보아야 한다.

노동조합의 단결력을 해치고 그 활동을 방해하는 행위' 로 인정한 바 있다 (서울행정법원 2004. 7. 6. 선고 2003구합32909 판결).

마. 쟁의행위를 이유로 한 손해배상청구행위

조합활동을 이유로 한 손해배상청구소송 역시 소송행위가 불법행위로 인정되는 일반적 법리에 따라 위법성이 인정될 경우 부당노동행위로서 지배개입에 해당할 여지가 있다. 그러나 법원은 '이 사건 청구금액이 천문학적 금액의 사내유보금을 보유하고 거액의 당기순이익을 벌어들이는 원고에게는 그다지 큰 금액이 아니지만 피고들에게 있어서는 수십 년 치의 연봉에 해당하는 거액으로 이 사건 청구는 피고들을 비롯한 비정규직 근로자들의 정당한 요구를 탄압하기 위한 수단임이 분명하여 권리남용에 해당한다고 주장하나,(중략) 위 피고들의 불법적인 업무방해행위로 인하여 원고들에게 거액의 재산상 손해가 발생하였다. 원고는 매출이익의 손해를 모두 제외하고 손해의 일부분인 고정비만을 전보받기 위하여 이 사건 청구를 하는 이상 이를 권리남용이라고 단정할 수 없다.' 고 보아(부산고등법원 2017. 8. 24. 선고 2013나9475 판결) 노동조합을 탈퇴하고 근로자지위확인소송을 취하한 경우에 회사가 제기한 손해배상청구소송을 취하한 사정이 있다 하더라도 이를 부당노동행위로 인정하지 아니하였는바, 손해배상청구소송 그 자체가 부당노동행위로 인정받기는 쉽지 아니할 것이다. 다만, 위법한 조합활동이 있다 하더라도 단순 참여한 평조합원까지 무차별적으로 거액의 손해배상청구소송을 제기하였다면 이는 사용자의 노동조합에 대한 혐오의사를 추정하는 사정은 될 수 있을 것이다.

④ 운영비 등 경비원조

노조법 제81조 제4호는 '노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위' 를 지배개입으로 규정하면서 그 단서에서 허용되는 원조행위로 '근로자가 근로시간 중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용하는 것', '근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부', '최소한의 규모의 노동

조합 사무소의 제공' 을 명시하고 있다. 동 규정의 취지는 노동조합이 사용자에게 경제적으로 의존하거나 어용화되는 것을 막고 노동조합의 자주성을 확보하는데 있다.

운영비 원조가 다뤄지는 것은 행정기관이 운영비원조의 내용을 포함하고 있는 단체협약에 대하여 시정명령을 내리고 당해 시정명령의 당부를 다투거나 회사가 노동조합을 상대로 단체협약에 따라 제공한 자동차 등에 대한 인도를 요구하는 등의 방식으로 다뤄지고 있다. 노동조합 전임자에 대한 급여지급 등은 사용자가 부당노동행위로 기소되어 형사재판을 받거나 타 노동조합이 특정노조 전임자나 근로시간면제자에 대한 급여 과다 지급을 부당노동행위라고 주장하며 구제신청을 하는 사례에서 나타나고 있다.

가. 운영비 원조

대법원은 노동조합의 운영비 원조행위에 대한 부당노동행위 판단은 그 원조가 '주기적', '고정적' 으로 이뤄지면 노동조합의 자주성을 잃게 할 위험성을 지닌 것으로 판단하고 있다. 또한 그 운영비의 원조가 노동조합의 적극적인 요구 내지 투쟁으로 얻어진 결과라 하더라도 이러한 사정만을 가지고 달리 볼 것은 아니라고 보고 있다. 이러한 법리에 따라 '노동조합 사무소 및 책상, 의자, 전기시설 등 비품과 시설을 제공받는 것을 넘어 매월 상당 금액의 돈을 지급하는 행위',⁵⁸⁾ '자동차 무상 제공 및 유지관리비 지급행위',⁵⁹⁾ '노동조합이 조합원을 위하여 소비조합(매점) 등을 운영함에 있어 장소, 시설, 수송수단을 제공하도록 한 행위',⁶⁰⁾ 등을 모두 부당노동행위인 운영비 원조행위로 인정하고 있다.

한편 헌법재판소는 노조법 제81조 제4호 중 '노동조합의 운영비를 원조하는 행위' 에 관한 부분에 대하여 '노동조합의 자주성을 저해하거나 저해할 위험이 현저하지 않은 운영비 원조행위를 부당노동행위로 규제하는 것이어서

58) 대법원 2016. 1. 28. 선고 2012두12457 판결.

59) 대법원 2016. 1. 28. 선고 2013다72046 판결.

60) 대법원 2016. 4. 15. 선고 2013두11789 판결.

과잉금지원칙을 위반하여 단체교섭권을 침해하므로 헌법에 위반된다’ 고 보아 헌법불합치결정과 2019. 12. 31.까지 잠정적용명령을 하였고(헌법재판소 2018. 5. 31. 선고 2012헌바90 결정), 노조법 제81조 제2항이 신설되어 노동조합의 자주적 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 운영비 원조는 부당노동행위에 해당하지 아니한다.

나. 노조전임자 급여지원 행위

대법원은 노조 전임자의 경우 근로시간 면제한도를 초과하지 아니하는 범위에서는 사용자와의 협의·교섭 등의 노동조합 업무를 할 수 있지만 그 외에는 전임기간 동안 사용자로부터 일체의 급여를 지급받는 것이 금지되므로 노조 전임자 급여지원행위는 별도로 노동조합의 자주성을 저해할 위험성이 있는지 가릴 필요없이 그 자체로 부당노동행위가 성립한다고 보고 있다(대법원 2016. 1. 28. 선고 2014다78362 판결).

근로시간 면제자에 대한 급여지급이 면제시간을 초과하여 지급하였을 경우 부당노동행위가 성립하는지 여부에 대하여 대법원은 ‘근로시간 면제자에게 지급하는 급여는 근로제공의무가 면제되는 근로시간에 상응하는 것이어야 하므로 타당한 근거없이 과다하게 책정된 급여지급은 노조법 제81조 제4호의 부당노동행위가 될 수 있고, 급여지급이 과다한지 여부는 해당 사업장에서 동종 또는 유사업무에 종사하는 동일 또는 유사 직급·호봉의 일반 근로자의 통상 근로시간과 근로조건 등을 기준으로 받을 수 있는 급여 수준이나 지급 기준을 사회통념상 수긍할만한 합리적인 범위를 초과할 정도로 과다한지 등의 사정을 살펴서 판단하여야 한다’ 고 판시하였다(대법원 2016. 4. 28. 선고 2014두11137 판결). 중앙노동위원회도 ‘고용노동부장관이 고시한 근로시간면제 제한도를 초과하여 단체협약으로 노동조합들의 근로시간면제자들에게 고정연장근로수당 및 직책수당을 지급한 것은 노조법 제81조 제4호의 부당노동행위에 해당한다.’ 고 판정하였다(중앙노동위원회 2016. 10. 12.자 중앙2016부노140,146 병합 판정).

법원과 노동위원회는 근로시간 면제자로 하여금 근로제공의무가 있는 근로

시간을 면제받아 경제적인 손실없이 노동조합 활동을 할 수 있게 하려는 근로시간 면제 제도 본연의 취지에 비추어 볼 때, 근로시간 면제자에게 지급하는 급여는 근로제공의무가 면제되는 근로시간에 상응하는 것이어야 하고 단체협약 등 노사합의가 있다 하더라도 사회 통념상 합리적 범위를 초과할 경우에는 부당노동행위로 인정하고 있는 것이다.

⑤ 복수노조 사이의 차별행위

사용자는 사업장 내 복수의 노동조합에 대하여 평등하게 처우하여야 하고 사용자가 특정 노동조합이나 특정 노동조합 조합원에 대하여 차별적 처우를 하는 경우 불이익 취급이나 지배개입의 부당노동행위에 해당할 수 있다. 위에서 살펴본 바와 같이 사용자는 각 노동조합의 단체교섭권 및 단체협약체결권을 평등하게 존중하여야 하는 중립의무가 있고 특정 노조에 불호 내지 혐오의 의도를 가지고 합리적 이유없이 차별하는 경우 이는 부당노동행위로서 지배·개입에 해당한다. 중앙노동위원회도 무과업 타결금을 교섭대표노조 조합원에게만 지급한 사건에서 ‘이 사건 사용자가 특정 노동조합에 소속된 근로자에게 특혜를 주어 특정 노동조합에의 가입 또는 타 노동조합의 분열을 조장하는 행위로 사용자의 중립의무 위반으로 볼 수 있는 점 등을 고려하여 노동조합의 조직·운영을 침해하는 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다’고 판정한 바 있다(중앙노동위원회 2015. 12. 16.자 중앙2015부노191 판정).

한편 노조법 제29조의4 제1항에서 교섭대표노동조합과 사용자에게 ‘공정대표의무’를 부과하고 있고, 사용자에게 있어 공정대표의무는 사용자가 단체협약 체결을 위한 전 과정에서 합리적인 이유없이 교섭대표노동조합을 우대하거나 소수 노동조합을 차별하지 못하는 것을 의미한다(대법원 2018. 9. 13. 선고 2017두40655 판결). 이러한 공정대표의무를 근거로 교섭창구단일화 절차에 참여한 (소수)노동조합이 편의제공(근로시간면제, 게시판 사용, 조합사무실 제공 등)에 있어 차별이 발생하였다는 이유로 사용자나 교섭대표노동조합을 상대로 공정대표의무 위반 시정신청을 제기하면서 이러한 차별은 지배·개입의 부당노동행위임을 동시에 주장한다. 이에 사용자의 합리적 이유없는 노동

조합 간 차별은 공정대표의무 위반일 뿐만 아니라 동시에 노동조합 운영에 대한 지배·개입으로서 부당노동행위가 성립한다는 견해가 있고,⁶¹⁾ 고용노동부도 ‘복수의 노동조합 간에 합리적인 이유 없이 노동조합에 대한 편의제공 등을 차별할 경우 부당노동행위에 해당하며, 이때 합리적인지 여부는 교섭대표노동조합에게 편의가 제공되기에 이른 경위 및 편의제공에 대한 조건설정의 유무·내용, 교섭대표노동조합에 대한 편의제공을 둘러싼 단체교섭의 경위와 내용, 기업시설의 상황, 노동조합의 수, 조합원 수, 편의제공 거부각 노조에 미치는 영향 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임.’ 이라고 해석하고 있다(노사관계법제과-1295, 2011. 7. 15.).

소수 노동조합에게 노동조합 사무실을 제공하지 아니한 것에 대하여 공정대표의무 위반이고 동시에 지배·개입의 부당노동행위라고 주장한 사건에 대하여 중앙노동위원회는 ‘이 사건 사용자가 재심신청인 지회에 대하여 노동조합 사무실 및 관련 비품을 제공하지 않은 것이 공정대표의무 위반에 해당하고, 복수 노동조합 하에서 노동조합 간에 불합리한 차별이 발생하지 않도록 상당한 노력을 하여야 할 중립의무를 위반한 점은 인정된다고 하더라도, (중략) 이 사건 사용자가 재심신청인 지회의 활동이나 운영을 위축시킬 목적으로 노동조합 사무실을 제공하지 않았다고 볼 수는 없다는 점에서 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다고 할 수 없다.’ 고 판정하여(중앙노동위원회 2017. 2. 22.자 중앙2016공정34/부노243 판정) 차별행위가 존재하고 합리적 이유가 없다 하더라도 지배·개입이 성립하기 위해서는 부당노동행위 의사가 입증되어야 한다고 보고 있다.⁶²⁾ 법원도 사용자나 교섭대표노동조합이 교섭창

61) 노동법실무연구회, 「노동조합 및 노동관계조정법 주해 II」, 박영사(2015), 679쪽.

62) 같은 사례로 교섭대표노동조합이 소수 노동조합의 의견을 수렴하지 않은 행위, 교섭대표노동조합과 사용자가 소수 노동조합에게 근로시간면제 시간 및 노조전임자를 배분하지 아니한 행위, 노조사무실을 제공하지 아니한 행위, 단체협약 상 교섭대표 노동조합의 창립기념일만을 명시적으로 규정한 행위는 합리적 이유가 없는 차별로 공정대표의무 위반에 해당하나, 사용자의 양 노동조합에 대한 차별이 부당노동행위 의사에 기인한 것으로 보기는 어려우므로 부당노동행위에는 해당하지 아니한다고 본 재결례가 있다(중앙노동위원회 2017. 4. 12.자 중앙2017공정2~4/부노19 병합

구 단일화 절차에 참여한 다른 노동조합을 조합과 다르게 대우하는 경우, 차별에 합리적 이유가 인정되지 않는 이상 공정대표 의무위반이라고 보면서도 ‘원고는 참가인 지회에 대한 반조합적 의사를 갖고 참가인 지회에 불이익한 제 1 내지 4 행위를 하여 참가인 지회의 약화를 도모하였다고 봄이 타당하므로, 제 1 내지 4 행위는 불이익취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다.’고 판결하여(서울행정법원 2016. 9. 29. 선고 2015구합70089 판결) 차별행위에 합리적 이유의 존부여부와 별개로 부당노동행위의 성립여부는 제반 사정에 비취 부당노동행위 의사가 존재하는가에 따라 판단하고 있다.

4. 부당노동행위 구제신청사건 유의사항

-부당노동행위 의사입증에 관하여

노동위원회의 부당노동행위 인정률은 낮은 이유는 부당노동행위 혹은 부당노동행위 의사를 입증하지 못하기 때문이다. 이는 법원이 부당노동행위에 대한 증명책임은 이를 주장하는 노동조합 혹은 노동자에게 부여하고 있고 사용자 내심인 부당노동행위 의사를 객관적·외형적 사실 등을 통해 증명하기가 어려울 뿐 만 아니라 관련 입증자료들(예컨대, 인사고과자료나 평가기준 등) 사용자가 가지고 있는 경우가 대부분이므로 노동자나 노동조합이 확보하기도 어렵다는데 그 원인이 있다. 심지어 대법원은 ‘적법한 징계해고사유가 있어 징계해고 한 경우에 있어서는 사용자가 근로자의 노동조합활동을 못마땅하게 여긴 흔적이 있다거나 반노동조합 의사를 갖고 있는 것으로 추정된다 하여 당해 해고가 부당노동행위에 해당한다고 할 수 없다’고 판시하여(대법원 1996. 5. 31. 선고 95누2487 판결 등) 여러 징계사유 중에 정당한 사유가 일부라도 존재한다면 비록 양정과다로 징계는 부당하다 할지라도 부당노동행위는 성립하지 않는다고 쉽게 판단하고 있는 실정이다.

판정).

또한 ‘피고 보조참가인으로부터 경영상 이유로 해고된 근로자들은 모두 원고의 지부 소속 조합원들이기는 하나, 피고 보조참가인이 해고 대상자 선정 기준으로 사용한 인사고과자료인 근로자들의 개인별 종합평가표, 개인별 최종합계표 등 평정결과가 기재된 모든 문서가 제출되지 않은 상태에서, 피고 보조참가인이 조합원들에 대하여 비조합원들에 비하여 불리하게 차별적으로 평정하여 인사고과를 한 것으로 단정할 수 없(다)’ 고 판시하고 있어(대법원 2009. 3. 26. 선고 2007두25695 판결), 대법원은 사용자가 가지고 있는 인사고과자료 등을 제출하지 아니한 이상 부당노동행위의사를 확인할 수 없다고 인정함으로써 사용자가 부당노동행위 혐의로부터 벗어날 수 있도록 묵인하고 있다고 해도 과언이 아닌 것이다.

부당노동행위사건은 사용자의 부당노동행위 의사를 입증할만한 증거나 사정을 밝히는 것이 가장 중요하다. 노동위원회의 심판은 당사자주의(변론주의) 이외에도 직권조사주의를 아울러 채택하고 있다.⁶³⁾ 입증책임을 노동자 또는 노동조합에 부담시키고 입증자료가 사용자에게 편중되어 있는 현실적 상황에서 노동위원회의 직권조사권을⁶⁴⁾ 활용할 필요가 크다고 할 수 있다.

63) 노조법 제83조(조사권) ② 노동위원회는 제1항의 규정에 의한 심문을 할 때에는 관계 당사자의 신청에 의하거나 그 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.

노동위원회법 제23조(위원회의 조사권 등) ① 노동위원회는 제2조의2에 따른 소관 사무와 관련하여 사실관계를 확인하는 등 그 사무집행을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 근로자, 노동조합, 사용자, 사용자단체 그 밖의 관계인에 대하여 출석·보고·진술 또는 필요한 서류의 제출을 요구하거나 위원장 또는 부문별 위원회의 위원장이 지명한 위원 또는 조사관으로 하여금 사업 또는 사업장의 업무상황, 서류 그 밖의 물건을 조사하게 할 수 있다.

64) 노동위원회 규칙 제46조【사실조사 등】 ① 노동위원회는 구제신청사건에 대한 증거자료가 필요하다고 판단하는 경우 당사자에게 관련 자료의 제출을 요구할 수 있다.

② 노동위원회는 당사자의 주장이 일치하지 아니하는 때에는 당사자와 증인 또는 참고인을 출석시켜 조사할 수 있다. 이 경우 진술서를 작성·제출하는 것으로 조사를 대신할 수 있다.

③ 위원이나 조사관은 사실관계 확인을 위하여 사업장 등을 방문하여 업무현황, 서류 그 밖에 물건을 조사할 수 있다. 이 경우 그 권한을 증명하는 증표를 관계인에게 제시하여야 한다.

이와 같은 부당노동행위 입증책임과 관련한 쟁점들을 고려할 때 부당노동행위 구제신청사건에서 다음과 같은 점을 유의할 필요가 있다.

첫째, 사용자의 부당노동행위 의사를 입증할 수 있는 관련 자료가 제출되지 아니한 경우 문서제출명령 등 노동위원회 직권조사를 통해 확보할 수 있도록 요구하여야 한다. 사안이 중대하거나 장기과업 등 노사관계가 악화되어 있는 경우, 증거훼손 등이 우려되는 경우에는 증거의 확보 및 사건의 실체적 진실을 파악하기 위하여 현장조사를 적극적으로 요구하는 것이 필요하다.

둘째, 노동위원회는 특별 행정구제기관이므로 민사재판과는 그 성격이 다르다. 따라서 직접적인 증거에 의해 입증되지 아니한 사실에 대해서도 정황증거나 노동위원회 심증에 의한 사실인정도 원칙적으로 가능한 것이다. 따라서 사용자에게 자료제출 등을 통해서 차별행위 등에 있어 합리성을 입증하도록 요구하고 입증자료제출을 거부하거나 입증하지 못할 경우 사용자에게 불리하게 사실인정을 하도록 적극적인 의견개진이 필요하다.

셋째, 사용자에게 노동조합 활동이 없었더라도 동일한 처분을 하였을 것이라는 점에 대한 근거를 요구한다. 이는 직권조사를 통해서 확인하고 직권조사가 이뤄지지 아니할 경우 심문과정에서 구체적으로 확인하여 쟁점화 할 수 있도록 한다.

넷째, 대법원은 ‘부당노동행위에 대한 입증책임은 이를 주장하는 근로자 또는 노동조합에게 있으므로, 필요한 심리를 다하였어도 사용자에게 부당노동행위 의사가 존재하였는지 여부가 분명하지 아니하여 그 존재 여부를 확정할 수 없는 경우에는 그로 인한 위협이나 불이익은 그것을 주장한 근로자 또는 노동조합이 부담할 수밖에 없다’고 판시하고 있는바(대법원 2007. 11. 15. 선고 2005두4120 판결), ‘필요한 심리’를 다할 수 있도록 적극적으로 노동위원회에 요구하여야 한다. 이는 증거조사에 관한 것뿐만 아니라 심문시간 등 당사자의 주장과 근거를 충분히 확인할 수 있도록 조치하여야 한다.

마지막으로 대법원도 ‘현실적으로 발생하는 부당노동행위의 유형은 다양하고, 노사관계의 변화에 따라 그 영향도 다각적이어서 그에 대응하는 부당노

동행위 구제의 방법과 내용도 유연하고 탄력적일 필요가 있다.’ 고 판시한 바와 같이(대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결) 노사관계는 유동적이고 역동적인 관계 속에서 다양한 형태의 부당노동행위가 발생할 수 있고 그에 대응한 구제명령이 필요로 할 수 있다는 점을 염두하여 노동조합 등 신청인의 신청취지를 정확히 파악하고 신청인의 신청취지가 달성될 수 있는 다양한 구제명령이 내려질 수 있도록 조력할 필요가 있다.

Ⅲ. 각종 의결신청 사건

1. 의결요청사건

1-1. 개요

1) 사건의 유형

- ① 노동조합 회의 소집권자의 지명 의결(노조법 제18조 제3항)
- ② 노동조합 규약의 시정명령 의결(노조법 제21조 제1항)
- ③ 노동조합 결의나 처분의 시정명령 의결(노조법 제21조 제2항)
- ④ 노동조합의 해산 의결(노조법 제28조 제1항 제4호)
- ⑤ 단체협약의 시정명령 의결(노조법 제31조 제3항)
- ⑥ 단체협약의 지역적 구속력 결정에 대한 의결(노조법 제36조 제1항)
- ⑦ 안전보호시설의 정상적 유지·운영의 정지·폐지 또는 방해하는 쟁의행위의 중지 명령에 대한 사전결의 또는 사후승인(노조법 제42조 제3항과 제4항)

2) 제도의 취지 및 법적 성격

노조법은 이른바 노동조합 운영의 민주성 확보를 위한 지도·감독 등의 취지로 노조 운영에 대한 행정관청(노동청 또는 지방자치단체)의 관여제도(시정명령) 및 행정관청의 처분에 의하여 노동조합과 노동자, 사용자에게 법률적 효과를 부여하는 제도 등을 마련하고 있는데, 이때 행정관청은 노동위원회에 의결을 요청하여야 하며, 노동위원회 의결 결과에 따라야 한다.

의결요청 사건에 대한 심판위원회의 의결은 행정관청이 처분을 위해서 거쳐야 하는 의사결정 과정이지 행정처분이 아니므로 의결에 대한 재심청구는 불가능하며(규칙 제16조), 행정관청의 처분에 대하여 이의가 있는 이해관계자는 행정관청을 상대로 하여 행정심판 또는 행정소송을 제기해야 한다.

3> 심문회의 시 유의사항

의결요청 사건은 노동조합(노동자) 또는 사용자가 노동위원회에 직접 의결을 구하는 형태가 아니고, 행정관청에 신청하거나 행정관청이 직권으로 노동위원회에 제기하는 사건이라는 점에 주목하여야 하며, 심문회의에 노사가 아닌 행정관청을 출석시켜 심문하고 판정하며, 그 판정결과도 행정관청에게 송달한다. 실제 노동위원회규칙은 사실조사나 심문회의 없이 의결요청기관이 제출한 자료만 가지고 판정 할 수도 있다고 규정하고 있다.(규칙 제86조) 그래서 대부분의 의결요청 사건은 다른 심판사건과 달리 일반적으로는 노동위원회에서 이해당사자인 노사의 주장을 묻지도 않으며 사건 진행 상황도 통지도 해주지 않는다.

그러므로 의결요청 사건을 담당하게 되는 경우 당해 사건 진행사실조차 이해당사자인 노조에서 알지 못하는 경우가 있을 수 있으므로 신속히 노조에 연락하고 해당 노조가 심문회의에 참석할 수 있도록 지원해야 하며, 심문회의 참석이 어렵다면 서면으로 노조 의견을 제출 할 수 있도록 해야 한다. 참고로, 심판업무매뉴얼(2016년 3월)을 보면 이해관계자(노동조합 또는 사용자) 등이 심문회의 출석을 원하는 경우 참고인으로 출석토록 하고 있다. 한편, 행정관청이 지방자치단체인 경우 상당수 그 담당 공무원이 노동법에 대한 지식도 없고 사실조사도 정확히 되어 있지 않아 심문회의가 제대로 진행될 수 없는 경우가 많으니 이에 대한 적절한 준비가 필요하다.

1-2. 노동조합 임시총회(대의원회) 소집권자 지명 의결 사건

노조법 제18조(임시총회 등의 소집) ① 노동조합의 대표자는 필요하다고 인정할 때에는 임시총회 또는 임시대의원회를 소집할 수 있다.

② 노동조합의 대표자는 조합원 또는 대의원의 3분의 1이상(연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체의 3분의 1이상)이 회의에 부의할 사항을 제시하고 회의의 소집을 요구한 때에는 지체 없이 임시총회 또는 임시대의원회를 소집하여야 한다.

③ 행정관청은 노동조합의 대표자가 제2항의 규정에 의한 회의의 소집을 고의로 기피하거나 이를 해태하여 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상이 소집권자의 지명을 요구한 때에는 15일 이내에 노동위원회의 의결을 요청하고 노동위원회의 의결이 있는 때에는 지체 없이 회의의 소집권자를 지명하여야 한다.

④ 행정관청은 노동조합에 총회 또는 대의원회의 소집권자가 없는 경우에 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 소집권자의 지명을 요구한 때에는 15일 이내에 회의의 소집권자를 지명하여야 한다.

1) 임시총회(대의원회) 소집

총회 또는 대의원회는 의장인 노조 대표자만이 소집할 수 있다. 조합원(대의원) 1/3 이상이(연합단체인 노조의 경우에는 그 구성단체의 3분의 1 이상 이), 회의에 부의할 사항을 제시하여, 총회(대의원회) 소집을 요구한 경우 노조 대표자는 반드시 총회(대의원회)를 소집해야한다.

조합원들의 민주적 참여의 권리를 제고하는 취지에서, 규약에 조합원 3분의 1 이상보다 느슨하게 총회소집요구 인원수를 규정하는 것은 가능하나 법보다 높게 규정하는 것은 위법하다.

2) 임시총회(대의원회) 소집권자 지명요구 제도

노조 대표자가 총회(대의원회) 소집을 고의로 기피하거나 해태하는 경우, 조합원(대의원) 1/3 이상이, (회의에 부의할 사항을 제시하여, 총회(대의원회)

소집권자를 정하여,) 행정관청에 지명을 요구(신청)하면, 행정관청은 15일 이내에 관할 노동위원회에 의결을 요청하고, 관할 노동위원회에서는 심판회의를 열어 법상 요건이 갖추어져 있다고 판단되면 소집권자 지명을 의결 행정관청은 노동위원회의 의결에 따라 총회(대의원회) 소집권자를 지명 지명된 소집권자는 총회(대의원회)를 소집할 수 있다.

총회(대의원회) 소집권자가 없는 경우, 조합원(대의원) 1/3 이상이, 회의에 부의할 사항을 제시하여, (총회(대의원회) 소집권자를 정하여) 행정관청에 지명을 요구(신청)하면 (노동위원회 의결을 거치지 않고) 행정관청은 15일 이내에 소집권자를 지명해야 한다.

3> 관련 유의점

노조법상 행정관청에 총회 소집권자의 지명을 요구하는 제도는 행정관청만이 소집권자를 지명할 수 있도록 한 것이 아니므로 노조 규약에 자체적으로 총회 소집권자가 될 수 있는 절차(예를 들어, 위원장이 정당한 사유 없이 조합원 1/3 이상의 총회 소집요구를 거부할 경우 조합원 일정 수의 서명을 받은 자가 총회를 소집할 수 있다는 내용)를 규정하고 있다면 그에 따르면 된다.⁶⁵⁾

노조법상 노동조합을 대상으로 하는 제도이므로 초기업별노조의 지부, 분회 등 노조 내부 기관에 불과한 단위는 대상이 아니다.⁶⁶⁾

노동위원회 의결 사건 계류 중에 노조 위원장이 다른 유사한 안건으로 총

65) “노조대표자가 적법한 요건에 따른 소수조합원들의 임시총회, 대의원회 소집요구를 기피할 경우 조합원들이 그 소집권자를 지명할 수 있도록 규정한 조합규약 개정도 법에 위반한 것이라 보기 어렵다. 노조법 제18조 제4항 소정의 소집권자 지명제도는 노동조합의 총회 또는 대의원회의의 소집권자가 없는 경우에 조합원이 신속하게 회의를 소집할 수 있도록 행정관청에 회의를 소집할 자의 지명권을 부여한 것으로서, 행정관청만이 소집권자를 지명할 수 있다거나, 나아가 그러한 경우를 대비하여 노동조합이 규약으로 소집권자를 미리 지정하는 것을 금하는 규정이라고는 볼 수 없다.”(92.10.28.대구고법92구1156)(이 사건의 상고심(1993.11.23.대법92누18351)도 원심 인정)

66) “2001.6.9. 노조68107-676”

회(대의원회)를 소집하거나 정족수 미달로 산회시켜버리는 등의 방법으로 노동위원회의 절차가 진행되지 못할 수 있다. 따라서 소집 요구 안건이 무엇인지, 몇 차례에 걸쳐서 소집요구를 하였는지 등 의결에 불필요한 사항들이 판단의 근거가 되어서는 안 되며, 오로지 위원장이 정당한 사유로 소집을 거부 또는 기피한 것인지의 여부만을 엄격히 따져 정당한 사유가 없다면 소집권자 지명 의결이 행해질 수 있도록 해야 한다. 또한, 심문회의 직전에 총회(대의원회) 소집 공고가 이뤄진 경우에는 신청인들이 소집을 요구하며 제시한 부의안건과 노조에서 부의한 안건과의 동일성, 실제 총회 소집 및 처리 의사가지를 실질적으로 판단하여 부당하게 각하되지 않도록 주의할 필요도 있다.

1-3. 노동조합 규약, 결의처분 및 단체협약 시정명령 의결 사건

노조법 제21조(규약 및 결의처분의 시정) ① 행정관청은 노동조합의 규약이 노동관계법령에 위반한 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.

② 행정관청은 노동조합의 결의 또는 처분이 노동관계법령 또는 규약에 위반된다고 인정할 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다. 다만, 규약위반시의 시정명령은 이해관계인의 신청이 있는 경우에 한한다.

③ 제1항 또는 제2항의 규정에 의하여 시정명령을 받은 노동조합은 30일 이내에 이를 이행하여야 한다. 다만, 정당한 사유가 있는 경우에는 그 기간을 연장할 수 있다.

노조법 제31조(단체협약의 작성) ③ 행정관청은 단체협약 중 위법한 내용이 있는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.

1) 사건의 유형

① 규약이 법령에 위반된 경우

행정관청에서 노동위원회에 의결요청, 노동위원회에서 규약이 위법하다는 의결을 하면 행정관청에서 당해 노조에 규약시정명령을 한다.

이해관계인의 신청에 의하거나 행정관청이 직권으로 행할 수도 있다.(회사(사용자)는 이해관계인으로 보지 않음⁶⁷⁾)

② 결의·처분이 법령 또는 규약에 위반된 경우

행정관청에서 노동위원회에 의결요청, 노동위원회에서 법령 또는 규약에 위반된다는 의결을 하면 행정관청에서 노조에 결의·처분 시정명령을 한다.

당사자의 신청에 의하거나 행정관청이 직권으로 행할 수도 있다. 다만, 규약 위반의 경우에는 이해관계인의 신청이 있는 경우에만 할 수 있다.

③ 단체협약이 법령에 위반된 경우

행정관청은 단체협약 중 위법한 내용이 있는 경우에도 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다. 한편, 타임오프제도(근로시간면제제도) 시행 이후 정부의 신중 노조탄압 수단으로 악용되고 있다.⁶⁸⁾

2> 관련 유의점

① 공통 사항

행정해석은, 노조법상 노조가 아니라 노조 내부기구인 산별노조 산하 분회에 대하여도 제도의 취지상 시정명령을 할 수 있다고 보고 있다.⁶⁹⁾

67) 그렇지만, 실제로는 회사의 신청에 의하면서도 형식상으로는 행정관청의 직권에 의한 의결요청인 것으로 위장하는 경우가 비일비재함.

68) 전체 노동위원회를 통틀어 2008년까지 연간 10건 미만이던 사건 수가 2009년 39건, 2010년 94건으로 급증하였고 노동청의 시정명령신청에 대해 노동위원회는 거의 99% 인정율을 보이고 있다.

69) “질의하신 분회의 경우 동법 시행령 제7조에 의하여 설립 신고되지 않은 노조 내부조직에 불과하다 하더라도 분회총회 등을 통해 상급단체 탈퇴 등 집단적 의사결정을 할 수 있고, 그 과정에서 위법사항이 있어 결의·처분 등의 효력에 대하여 다툼이 있는 경우에는 행정관청의 관여를 통해 노동조합 운영의 위법성을 시정하려는 동법 제21조 제2항의 취지에 비추어 행정관청에서 그 분회에 시정을 명할 수 있다고 보는 것이 타당할 것임.”(2003.8.7.노조68107-418)

앞서 언급한 임시총회(대의원회) 소집권자 지명요구 제도와 마찬가지로, 행정관청이 자의적으로 위법 또는 규약에 위반되지 않는다고 결론지어버리면 노동위원회의 의결을 거칠 수도 없는 문제점이 있다. 다만, 이 경우 임시총회 소집권자 지명요구 제도와는 달리 행정관청이 시정명령을 하지 않는 행위에 대해 행정심판 및 행정소송을 제기할 수 있다는 행정해석이 있다.⁷⁰⁾

시정명령 위반 시에는 500만 원 이하의 벌금형이 부과되며, 노조가 시정명령을 받았으나 이에 위반하여 이미 벌금형을 부과 받은 경우에도 계속하여 시정이 되지 않은 경우 행정관청 역시 계속하여 시정명령을 부과할 수 있다.⁷¹⁾

② 타임오프 및 경비원조 관련 사항

단협 시정명령은 노조 활동을 위축시키기 위한 수단으로 활용되고 있으며, 주로 타임오프 고시 이상 유급 전임을 인정하는 조항, 노조에 차량이나 유류(유류비) 지원 등 이른바 경비원조 조항에 집중되고 있다.

이에 대하여 행정관청은 노조법상 타임오프 고시 위반 및 지배·개입의 부당 노동행위에 해당된다며 노동위원회에 의결을 요청하고 있고, 노동위원회는 거수기 역할⁷²⁾을 벗어나지 못하고 있다.

노동조합에 경비원조를 금지하는 목적은 노동조합의 자주성 확보에 있으므로, 전임자급여 지급이 있었다는 것만으로 부당노동행위 성립을 형식적으로

70) “행정관청은 노동조합및노동관계조정법 제21조 제2항의 규정에 의거 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있는 바, 행정관청이 이에 대한 처분을 하지 않는 경우 당사자는 당해 행정관청에 이의를 제기하거나 행정심판 및 행정소송을 제기할 수 있을 것임.”(2001.5.31.노조68107-364)

71) “노동조합이 노동조합및노동관계조정법 제21조의 규정에 의한 행정관청의 시정명령을 이행하지 않을 경우 동법 제93조 제2호 및 제21조 위반으로 처벌받게 되며, 노동조합이 행정관청의 시정명령을 이행하지 아니하여 벌금형을 받았다 하더라도 위법사항이 지속되고 있는 한 행정관청은 그 시정을 명할 수 있는 것임.”(2001.2.24.노조68107-210)

72) 2011년 국정감사 자료에 따르면 단체협약 시정명령 사건에 대한 인정률이 2010년 99%, 2011년 7월까지 85.7%인 점을 보면 짐작할 수 있음.(참고로 부당하고 인정률은 30%도 되지 않으며, 부당노동행위 인정률은 4%도 되지 않음)

판단할 것은 아니고, 전임자급여 지급이 노동조합의 적극적인 요구 내지는 투쟁 결과로 얻어진 것이라면, 그 급여 지급으로 노동조합이 자주성을 잃을 위험은 거의 없으므로 그 지급 행위가 부당노동행위라고 할 수 없고,⁷³⁾ 단체협약에 따라 지급되는 전임자급여 및 연월차수당 지급은 노동조합의 자주성을 침해하는 것이 아니므로 역시 부당노동행위가 될 수 없는데,⁷⁴⁾ 예들에서, 사용자는 노동조합 운영에 지배·개입할 의사가 없고, 노동조합은 사용자를 상대로 투쟁하여 그것들을 얻은 것이므로 자주성을 잃을 우려가 전혀 없음이 명백하므로, 부당노동행위가 성립할 수 없기 때문이다.⁷⁵⁾

최근, 헌법재판소는 사용자가 노동조합의 운영비를 원조하는 행위를 부당노동행위로 금지하는 법률조항에 대하여 헌법불합치 결정을 하였다.⁷⁶⁾

따라서 노조 규약은 조합민주주의의 원칙에 따라 제정 및 운용되는 것이고 단체협약은 노사자치주의의 원칙에 따라 노사가 자주적으로 합의하여 체결된 것인바 명백히 위법하고 심각한 문제를 실제 발생시킬 우려가 있는 경우가 아닌 한 규약이나 단협에 대한 시정명령은 행해지지 않도록 방어해야 한다.

1-4. 노동조합 해산(휴면노조) 의결 사건

73) 대법원 91.5.28. 90누6392

74) 대법원 95.11.10. 94다54566

75) 2011년 이후 전임자(타임오프) 및 경비원조 관련 단협에 대하여 대대적인 정부의 시정명령이 있었으며, 현재 노조가 불복하여 몇몇 사건은 법원에 계류 중이고, 이 가운데 “경비 원조의 부당노동행위를 해석할 때에도 모든 경비 원조가 사용자의 지배·개입에 해당한다고 해석되지는 않는다. 노동조합이 자주성을 잃지 않고 단결에 터 잡은 교섭을 통해 사용자에게서 획득하는 결과로서 사용자에게서 노동조합활동을 위한 편의를 제공받는 경우에는 부당노동행위를 구성하지 않는 것이다.”라는 판결(인천지법 2011. 9. 8. 2010구합4968)에 주목할 필요가 있음

76) “운영비 원조 행위로 인하여 노동조합의 자주성이 저해되거나 저해될 현저한 위험이 있는지 여부는 그 목적과 경위, 원조된 운영비의 내용, 금액, 원조 방법, 원조된 운영비가 노동조합의 총수입에서 차지하는 비율, 원조된 운영비의 관리 방법 및 사용처 등에 따라 달리 판단될 수 있다. 그럼에도 불구하고 운영비원조금지조항은 단서에서 정한 두 가지 예외를 제외한 일체의 운영비 원조 행위를 금지함으로써 노동조합의 자주성이 저해되거나 저해될 위험이 현저하지 않은 경우까지도 금지하고 있으므로, 그 입법목적 달성을 위해서 필요한 범위를 넘어서 노동조합의 단체교섭권을 과도하게 제한하고 있다.”(헌재 2018.5.31. 2012헌바90 결정)

노조법 제28조(해산사유) ① 노동조합은 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 해산한다.

1. 규약에서 정한 해산사유가 발생한 경우
 2. 합병 또는 분할로 소멸한 경우
 3. 총회 또는 대의원회의 해산결의가 있는 경우
 4. 노동조합의 임원이 없고 노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로 인정되는 경우로서 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻은 경우
- ② 제1항 제1호 내지 제3호의 사유로 노동조합이 해산한 때에는 그 대표자는 해산한 날부터 15일 이내에 행정관청에게 이를 신고하여야 한다.

□ 노조법 시행령 제13조(노동위원회의 해산의결 등) ① 법 제28조 제1항 제4호에서 “노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로 인정되는 경우”라 함은 계속하여 1년 이상 조합원으로부터 조합비를 징수한 사실이 없거나 총회 또는 대의원회를 개최한 사실이 없는 경우를 말한다.

② 법 제28조 제1항 제4호의 규정에 의한 노동조합의 해산사유가 있는 경우에는 행정관청이 관할노동위원회의 의결을 얻은 때에 해산된 것으로 본다.

③ 노동위원회는 제2항의 규정에 의한 의결을 함에 있어서 법 제28조 제1항 제4호의 규정에 의한 해산사유 발생일 이후의 당해 노동조합의 활동을 고려하여서는 아니 된다.

④ 행정관청은 법 제28조 제1항 제4호의 규정에 의한 노동위원회의 의결이 있거나 동조 제2항의 규정에 의한 해산신고를 받은 때에는 지체 없이 그 사실을 관할노동위원회(법 제28조 제2항의 규정에 의한 해산신고를 받은 경우에 한한다)와 당해 사업 또는 사업장의 사용자나 사용자단체에 통보하여야 한다.

노동조합의 해산은, ①규약에서 정한 해산사유가 발생한 경우, ②합병 또는 분할로 소멸한 경우, ③총회 또는 대의원회의 해산결의가 있는 경우, ④노동조합의 임원이 없고 노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로

인정되는 경우로서 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻은 경우에 하게 된다.

휴면노조는, ①임원이 없을 것, and ②노조활동을 1년 이상 하지 않았을 것 (①1년 이상 조합비 징수 사실이 없을 것 or ②총회 또는 대의원회를 개최한 사실이 없을 것), 이상 2가지 요건이 모두 갖춰진 노조에 대하여는 행정관청이 노동위원회에 해산의결신청을 할 수 있으며, 노동위원회에서 해산의결을 하면 의결 시점에서 해산된 것으로 본다.

위 요건의 충족여부에 대해 판단하면 되나, 주의할 점은 해산사유 발생일 이후의 활동(행정관청의 해산의결절차가 개시된 사실을 알고 나서 이를 피하기 위해 형식적인 조합 활동을 비로소 행하는 경우)은 의결에 있어 고려되어서는 안 된다.

1-5. 단체협약의 지역적 구속력 의결 사건

노조법 제36조(지역적 구속력) ① 하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2이상이 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.

② 행정관청이 제1항의 규정에 의한 결정을 한 때에는 지체없이 이를 공고하여야 한다.

1) 요건

하나의 지역 : 행정구역상 지역에 한정되지 않으며, 단체협약의 효력을 확장할 만한 경제적 기초의 동질성 또는 유사성이 있는지 여부로 판단한다.

동종의 근로자 3분의 2 이상 : 역시 상시 근로자에 한정되지 않으며, 조합원 자격이 있는 자와 비교하여 직종 또는 산업별로 근로내용과 형태가 동일 또는 유사한 자를 의미한다.

하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때 : 형식상 여러 개의 단체협약이라도 실제적으로는 하나의 단체협약과 같으면 가능하다.(예를 들어, 상급단체가 대각선 교섭방식에 의하여 체결한 여러 개 지부의 단체협약이 동일 내용이라면 이에 해당)

노동위원회 의결 : 일반적 구속력 제도와는 달리 절차적 요건이 필요하다. 단체협약의 당사자 모두 또는 어느 한쪽의 신청에 의하거나 행정관청이 직권으로 노동위원회의 의결을 얻어 확장 적용 결정을 하고 공고하여야 한다.

2> 효과 및 유의점

지역 내 동종의 근로자에게 단체협약이 적용된다. 다만, 규범적 부분에 한한다.

지역 내 다른 노조의 단체협약이나 교섭권, 쟁의권을 제약할 수는 없다. 또한, 단체협약을 보유하고 있는 노조라도 당해 조합원들에 대하여 요건이 되는 경우 자신의 단체협약을 포기하고 타 단체협약의 지역적 효력 확장 적용의 대상이 될 수도 있다.⁷⁷⁾

이 제도는 실제 거의 집행되지 않으며(지난 약 25년간 2~3건에 불과) 실제 집행된다면 당해 지역 사회 및 노사관계에 큰 영향을 미치는 대단히 중요한 사건이므로 이 제도 관련 사건을 담당하게 된 경우에는 지역본부 노동위원회 사업단 등에서 우선 논의를 거쳐 대응해야 한다.

1-6. 안전보호시설의 정상적 유지·운영의 정지·폐지 또는 방해하는 쟁

77) “지역적 구속력 제도의 목적을 어떠한 것으로 파악하건 적어도 교섭권한을 위임하거나 협약체결에 관여하지 아니한 협약외의 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 않는다고 해석하여야 할 것이고, 또 협약외의 노동조합이 위와 같이 별도로 체결하여 적용받고 있는 단체협약의 갱신체결이나 보다 나은 근로조건을 얻기 위한 단체교섭이나 단체행동을 하는 것 자체를 금지하거나 제한할 수는 없다고 보아야 할 것이다.”(1993.12.21.대법92도2247)

의행위의 중지통보에 대한 사전결의 또는 사후승인 사건

노조법 제42조(폭력행위 등의 금지) ① <생략>

② 사업장의 안전보호시설에 대하여 정상적인 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다.

③ 행정관청은 쟁의행위가 제2항의 행위에 해당한다고 인정하는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 행위를 중지할 것을 통보하여야 한다. 다만, 사태가 급박하여 노동위원회의 의결을 얻을 시간적 여유가 없을 때에는 그 의결을 얻지 아니하고 즉시 그 행위를 중지할 것을 통보할 수 있다.

④ 제3항 단서의 경우에 행정관청은 지체없이 노동위원회의 사후승인을 얻어야 하며 그 승인을 얻지 못한 때에는 그 통보는 그때부터 효력을 상실한다.

노조법 시행령 제21조(점거가 금지되는 시설) 법 제42조 제1항에서 "이에 준하는 시설로서 대통령령이 정하는 시설"이라 함은 다음 각 호의 1에 해당하는 시설을 말한다.

1. 전기·전산 또는 통신시설
2. 철도(도시철도를 포함한다)의 차량 또는 선로
3. 건조·수리 또는 정박 중인 선박(다만, 「선원법」에 의한 선원이 당해 선박에 승선하는 경우를 제외한다)
4. 항공기·항행보안시설 또는 항공기의 이·착륙이나 여객·화물의 운송을 위한 시설
5. 화약·폭약 등 폭발위험이 있는 물질 또는 「유해화학물질 관리법」에 의한 유독물을 보관·저장하는 장소
6. 기타 점거될 경우 생산 기타 주요업무의 정지 또는 폐지를 가져오거나 공익상 중대한 위해를 초래할 우려가 있는 시설로서 노동부장관이 관계중앙행정기관의 장과 협의하여 정하는 시설

노조법 시행령 제22조(중지통보) 행정관청은 법 제42조 제3항에 따라 쟁의행위를 중지할 것을 통보하는 경우에는 서면으로 하여야 한다. (2007.1.130. 개정)

안전보호시설 : 사람의 생명이나 신체의 위험을 예방하기 위해서나 위생상 필요한 시설(난방·수도·전기시설, 관제통신보안시설, 병원의 급식시설 및 응급진료시설, 가스폭발방지시설, 낙반방지시설, 통기배수시설, 등)⁷⁸⁾ 을 말한다.

노조법은 이른바 안전보호시설에 대하여는 그 정상적 유지 및 운영을 정지하거나 폐지하거나 방해하는 행위로서의 쟁의행위를 행할 경우 당해 쟁의행위의 정당성 자체를 부인하고 있다.(위반 시 1년 이하의 징역 또는 1,000만원 이하 벌금)

노조의 단체행동권 행사에 심대한 타격을 줄 수 있는 사안이므로 대상 및 요건을 대단히 엄격히 해석해야하며, 실제로 안전보호시설에 타격을 주는 위법한 쟁의행위의 경우 그 자체로 형사적 처벌대상이고 쟁의행위의 정당성이 상실되므로(법원에서 위법여부 판단) 노동위원회에서 함부로 판단하지 말도록 촉구하고 방어해야 한다.

78) “노노법 제42조 제2항은 사업장의 “안전보호시설에 대하여 정상적인 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다.”고 규정하고 있는바, 여기서 ‘안전보호시설’이라 함은 사람의 생명이나 신체의 위험을 예방하기 위해서나 위생상 필요한 시설을 말하고, 이에 해당하는지 여부는 당해 사업장의 성질, 당해 시설의 기능, 당해 시설의 정상적인 유지·운영이 되지 아니할 경우에 일어날 수 있는 위험 등 제반 사정을 구체적·종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것이다.” (2005.9.30.대법2002두7425)

“한편, 노노법 제42조 제2항의 입법 목적이 ‘사람의 생명·신체의 안전보호’라는 점과 노노법 제42조 제2항이 범죄의 구성요건이라는 점 등을 종합적으로 고려하면, 성질상 안전보호시설에 해당하고 그 안전보호시설의 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위가 있었다 하더라도 사전에 필요한 안전조치를 취하는 등으로 인하여 사람의 생명이나 신체에 대한 위험이 전혀 발생하지 않는 경우에는 노노법 제91조 제1호, 제42조 제2항 위반죄가 성립하지 않는다 할 것이다.”(2006.5.12.대법2002도3450)

2. 그 밖의 심판사건

2-1. 사건의 유형

- ① 부당해고 등 구제명령 불이행 시 이행강제금 부과 결정(근기법)
- ② 근로조건 위반을 이유로 한 손해배상 청구(근기법)
- ③ 기준에 못 미치는 휴업수당 지급 승인(근기법)
- ④ 휴업 또는 장해보상의 예외 인정(근기법)
- ⑤ 재해보상의 심사 또는 중재(근기법)
- ⑥ 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시(노조법)
- ⑦ 부당노동행위의 구제명령에 대한 이행명령 신청 결정(노조법)
- ⑧ 노사협의회 의결 사항에 관한 임의 중재(근참법)

※ 이행강제금 부과 결정 사건은 “총론” 파트의 “사건처리절차 해설 및 노동자위원의 역할” 참조

2-2. 근로조건 위반을 이유로 한 손해배상 청구 사건

근로기준법 제19조(근로조건의 위반) ① 제17조에 따라 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 근로자는 근로조건 위반을 이유로 손해의 배상을 청구할 수 있으며 (하략)

② 제1항에 따라 근로자가 손해배상을 청구할 경우에는 노동위원회에 신청할 수 있으며, (하략)

근로기준법 제17조(근로조건의 명시) ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 임금

2. 소정근로시간
3. 제55조에 따른 휴일
4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

② 사용자는 제1항 제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.

근로기준법 시행령 제8조(명시하여야 할 근로조건) 법 제17조 제1항 제5호에서 "대통령령으로 정하는 근로조건"이란 다음 각 호의 사항을 말한다.

1. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
2. 법 제93조 제1호부터 제12호까지의 규정에서 정한 사항
3. 사업장의 부속 기숙사에 근로자를 기숙하게 하는 경우에는 기숙사 규칙에서 정한 사항

근로기준법 시행령 제8조의2(근로자의 요구에 따른 서면 교부) 법 제17조 제2항 단서에서 "단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우"란 다음 각 호의 경우를 말한다.

1. 법 제51조 제2항, 제52조, 제57조, 제58조 제2항·제3항, 제59조 또는 제62조에 따라 근로자대표와의 서면 합의에 의하여 변경되는 경우
2. 법 제93조에 따른 취업규칙에 의하여 변경되는 경우
3. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제31조 제1항에 따른 단체협약에 의하여 변경되는 경우
4. 법령에 의하여 변경되는 경우

근로계약 체결 시에 사용자가 명시한 근로조건이 근로계약 체결 후에 사실

과 다른 것을 알게 되었음에도 근로계약관계의 구속에서 벗어나기 어려운 노동자의 입장을 고려하여 취업 초기에 노동자가 원하지 않는 근로를 강제당하는 폐단을 방지하고 노동자를 신속히 구제하려는 데 있으며, 손해배상 청구권의 소멸시효는 3년이다.⁷⁹⁾

최초 근로계약 체결 이후 새로운 근로계약을 체결 한 경우도 손해배상 청구가 가능하다⁸⁰⁾. 나아가 단체협약이나 취업규칙 변경 등을 이유로 근로조건이 변경된 경우도 손해배상 청구가 인정되어야 할 것이다.

2012.1.1.부터 개정 근기법에 따라 사용자는 명시해야 하는 근로조건을 서면으로 작성하여 근로자에게 교부하게 되어 있는바, 근로계약서가 작성 또는 교부되지 않아 당사자 간에 근로계약 체결 시의 근로조건 자체에 대한 다툼이 있는 경우에는 근기법상의 의무를 불이행한 사용자에게 불이익한 내용으로 판정이 행해져야 할 것이다.

노동자는 노동위원회를 통하여 법원보다 신속하고 간이한 방법으로 손해배상 청구를 할 수 있으나, 노동위원회의 손해배상 판정은 강제집행이나 미이행에 대한 벌칙이 없어 실효성이 거의 없다. 또한, 실제로 지난 10여 년간 매년 60여건 정도 동 제도를 통해 노동위원회가 손해배상을 인정한 사례가 단 3건⁸¹⁾에 불과한바 제도가 사실상 사문화되어 있는 상태라 할 수 있다.

2-3. 기준에 못 미치는 휴업수당 지급 승인 사건

근로기준법 제46조(휴업수당) ① 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업 기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급해야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통

79) “대법원 1997. 10. 10. 선고 97누5732 판결”

80) “전북지방노동위원회 전북2013손해3 결정” 학교법인 신동아학원 근로조건 위반 손해배상 청구신청

81) 서울2014손해9 찬스푸드 건, 전북2013손해3 신동아학원 건, 충남2011손해1 하우스케이스 건

상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.

② 제1항에도 불구하고 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능해 노동위원회의 승인을 받은 경우에는 제1항의 기준에 못 미치는 휴업수당을 지급할 수 있다.

1) 휴업수당 금액 인정 요건

부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우가 해당한다. 부득이한 사유는 원칙적으로 당해 사업의 외부사정에 기인한 사유이며, 사업 계속이 불가능하다는 것은 사용자로서 노력을 다하여도 조업을 일시 중지할 수밖에 없는 경우를 말한다. 따라서 천재지변이나 불가항력적인 사유가 있다하더라도 그 발생 원인이 내부인 경우라면 금액을 인정할 수 없을 것이다.(예방조치가 미흡하여 발생한 화재, 폭설피해 등)

법문에서 명확하게 “사업을 계속하는 것이 불가능” 한 경우라고 명시하고 있으므로 단지 경영사정이 어렵다거나 사업체 내 특별한 사정이 생겼다는 사정 등으로는 휴업수당 금액이 인정될 수 없으며 대단히 엄격하게 판단하여야 한다.

2) 관련 유의점

부득이한 사유에 대한 입증책임은 사용자에게 있다.

사용자가 신청인이고 절차상 피신청인이 없는 구조라서, 사용자 의견만 주장되지 않도록 해당 노동자 또는 노동조합 의견을 반드시 노동위원회가 조사하도록 하여 판정의 근거로 사용해야 한다.(심판업무매뉴얼도 노동자 또는 노동조합이 의견을 제출하는 경우에는 이를 조사보고서에 기재하도록 되어 있음)

심판위원회는 사용자가 제출한 휴업수당 수준에 대해서 승인·거부 결정만 할 수 있으며, 휴업수당지급률을 변경하여 승인할 수는 없다.(규칙 제85조)

노동자도 초심 지노위 결정에 불복하여 재심을 신청할 수 있으므로, 판정

결과 등을 해당 노동자 또는 노동조합에게 안내를 해주는 것이 좋다.⁸²⁾

2-4. 휴업 또는 장해보상의 예외 인정 사건

근로기준법 제81조(휴업보상과 장해보상의 예외) 근로자가 중대한 과실로 업무상 부상 또는 질병에 걸리고 또한 사용자가 그 과실에 대하여 노동위원회의 인정을 받으면 휴업보상이나 장해보상을 하지 아니하여도 된다.

휴업 또는 장해보상 예외 인정이 적용되는 대상은 산업재해보상보험법 적용을 받지 않는 ① 3일 미만의 요양을 요하는 재해, ② 상시 노동자가 1인 미만인 사업, ③ 농업, 임업(별목업은 제외), 어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 사업으로서 상시근로자가 5인 미만인 사업, ④ 총공사금액 2,000만원 미만인 공사, ⑤ 연면적이 100제곱미터 이하인 건축물의 건축 또는 연면적이 200제곱미터 이하인 건축물의 대수선에 관한 공사 등이다. 따라서 이 제도는 과거에 비해 산재법의 적용범위가 대폭 확대된 현재에는 거의 활용되지 않는 제도이다. 노동자의 중대한 과실이 있었는지 여부에 대한 입증책임은 사용자에게 있다.

2-5. 재해인정 등의 이의에 관한 심사·중재 사건

근로기준법 제88조(고용노동부장관의 심사와 중재) ① 업무상의 부상, 질병 또는 사망의 인정, 요양의 방법, 보상금액의 결정, 그 밖에 보상의 실시에 관하여 이의가 있는 자는 고용노동부장관에게 심사나 사건의 중재를 청구할 수 있다.

② 제1항의 청구가 있으면 고용노동부장관은 1개월 이내에 심사나 중재를 하여야 한다.

③ ④ ⑤ (생략)

82) 근로자들은 노동위원회 결정에 대하여 이해관계를 가진 자로서 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있는 법률상의 이익이 있는 자라고 하겠고, 근로자들로서는 이 처분이 사용자에게 송달된 날이나 그 처분이 있었던 것을 안 날부터 10일이 아니라, 행정심판법 제18조(현행 행정심판법 제27조)가 규정하는 기간 내에 재심신청을 제기하면 족함(대판 94누9955, 1995.6.30)

근로기준법 제89조(노동위원회의 심사와 중재) ① 고용노동부장관이 제88조 제2항의 기간에 심사 또는 중재를 하지 아니하거나 심사와 중재의 결과에 불복하는 자는 노동위원회에 심사나 중재를 청구할 수 있다.
 ② 제1항의 청구가 있으면 노동위원회는 1개월 이내에 심사나 중재를 하여야 한다.

적용 대상은 휴업 또는 장해보상의 예외 인정과 같다.

지노위의 재해인정 등의 이의에 관한 심사나 중재 결정은 법적 구속력이 없고, 권고적 성격만을 가지므로(행정처분이 아님.) 중노위의 재심신청 대상이 아니다라고 한다.(대법원 1982. 12. 14. 선고 82누228, 중노위 2001. 5. 23. 2001재해3 등) 이 역시 거의 활용되지 않는 제도이다.

2-6. 단체협약의 해석 또는 이행 방법에 관한 견해 제시 사건

노조법 제34조(단체협약의 해석) ① 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자 간에 의견의 불일치가 있는 때에는 당사자 쌍방 또는 단체협약에 정하는 바에 의하여 어느 일방이 노동위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있다.
 ② 노동위원회는 제1항의 규정에 의한 요청을 받은 때에는 그 날부터 30일 이내에 명확한 견해를 제시하여야 한다.
 ③ 제2항의 규정에 의하여 노동위원회가 제시한 해석 또는 이행방법에 관한 견해는 중재재정과 동일한 효력을 가진다.

1) 결정의 효력 및 재심신청

이 제도에서 노동위원회의 견해 제시는 중재재정과 같은 효력이 있어 단체협약 당사자 쌍방을 구속하므로 노사관계에 영향이 큰 제도이다.

지노위의 결정에 불복하는 당사자는 중노위에 재심을 신청할 수 있고 재심 결정에 대해서 행정소송을 제기할 수 있다.(대법원2003두896 판결 참조)

2> 관련 유의점

입증책임은 관계 당사자가 자신의 주장에 대해 각각 부담한다.

당사자는 노동조합과 사용자이므로, 당사자 사이의 의견이 불일치한 결과 조합원이 불이익을 입고 있더라도 조합원이 견해 제시를 요청할 수는 없다.

해석 및 의견제시를 요청하는 대상은 대단히 광범위하므로 각각의 내용에 따라 적법하고 합리적인 해석을 하되 단체협약이 노동자 및 노조의 노동3권 행사의 결과물이라는 원칙에 입각하여 노조에 유리한 해석이 행해질 수 있도록 해야 한다.

2-7. 부당노동행위의 구제명령에 대한 이행명령 신청 결정 사건

노동조합및노동관계조정법 제85조(구제명령의 확정) ①~④ <생략>

⑤ 사용자가 제2항의 규정에 의하여 행정소송을 제기한 경우에 관할법원은 중앙노동위원회의 신청에 의하여 결정으로써, 판결이 확정될 때까지 중앙노동위원회의 구제명령의 전부 또는 일부를 이행하도록 명할 수 있으며, 당사자의 신청에 의하여 또는 직권으로 그 결정을 취소할 수 있다.

부당노동행위제도의 특성상 구제명령의 신속한 이행이 중요한 바, 관할 법원은 중노위의 신청에 의하여 결정으로써 판결이 확정될 때까지 중노위 구제명령을 이행하도록 명할 수 있는데, 이를 통상 긴급이행명령이라고 한다.(긴급이행명령 위반 시 사용자에게 500만 원 이하 과태료 부과)

통상 당사자(부노 구제신청을 제기하여 중노위에서 구제명령을 받은 노동자 또는 노조)의 신청에 의해 사건이 개시된다.

긴급이행명령의 주체는 법원이고 법원이 명령의 필요성 등을 최종 판단하는 것이므로 특별한 판단 없이 긴급이행명령 신청 결정을 하는 것이 타당하며, 그러한 결정을 하도록 부노 구제명령의 취지 및 특성과 당해 사건에 있어서의 구제명령 이행의 긴급성 등을 검토하여야 한다.

2-8. 노사협의회 의결 사항에 관한 임의중재 사건

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제25조(임의 중재) ① 협의회는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 근로자위원과 사용자위원의 합의로 협의회에 중재기구(仲裁機構)를 두어 해결하거나 노동위원회나 그 밖의 제삼자에 의한 중재를 받을 수 있다.

1. 제21조에 따른 의결 사항에 관하여 협의회가 의결하지 못한 경우
2. 협의회에서 의결된 사항의 해석이나 이행 방법 등에 관하여 의견이 일치하지 아니하는 경우

② 제1항에 따른 중재 결정이 있으면 협의회의 의결을 거친 것으로 보며 근로자와 사용자는 그 결정에 따라야 한다.

노사협의회 노사위원의 합의로 신청하며, 중재이므로 노동위원회가 당해 사항에 대해 결정을 내리면 노사협의회에서 의결한 것과 동일한 효력을 가지며 노사는 이에 따라야 한다. 지노위 결정에 불복하는 당사자 일방은 중노위에 재심신청을 할 수 있다.(규칙 제88조 제3항) 실제로는 거의 이용되지 않는 제도이다.

제 3 장 노동쟁의 조정제도

- 본 장에서 노동쟁의 조정제도에 대한 개요와 노동자위원 역할에 대해 소개함
- 조정제도 중 노동자위원이 참여하는 일반사업장 조정(調停) 중심으로 기술함
- 2018.1. 중앙노동위원회가 발간한 조정및필수유지업무매뉴얼 자료를 참고함
- 내용 중 집필자의 주관적 견해나 경험에서 나온 의견이 다소 반영될 수 있음

노동쟁의 조정제도

1. 노동쟁의조정업무 개관

노동쟁의는 노동조합과 사용자간에 임금 등 근로조건에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 ‘주장의 불일치’라 함은 당사자 간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더 이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다(노동조합및노동관계조정법 제 2조 제5호).

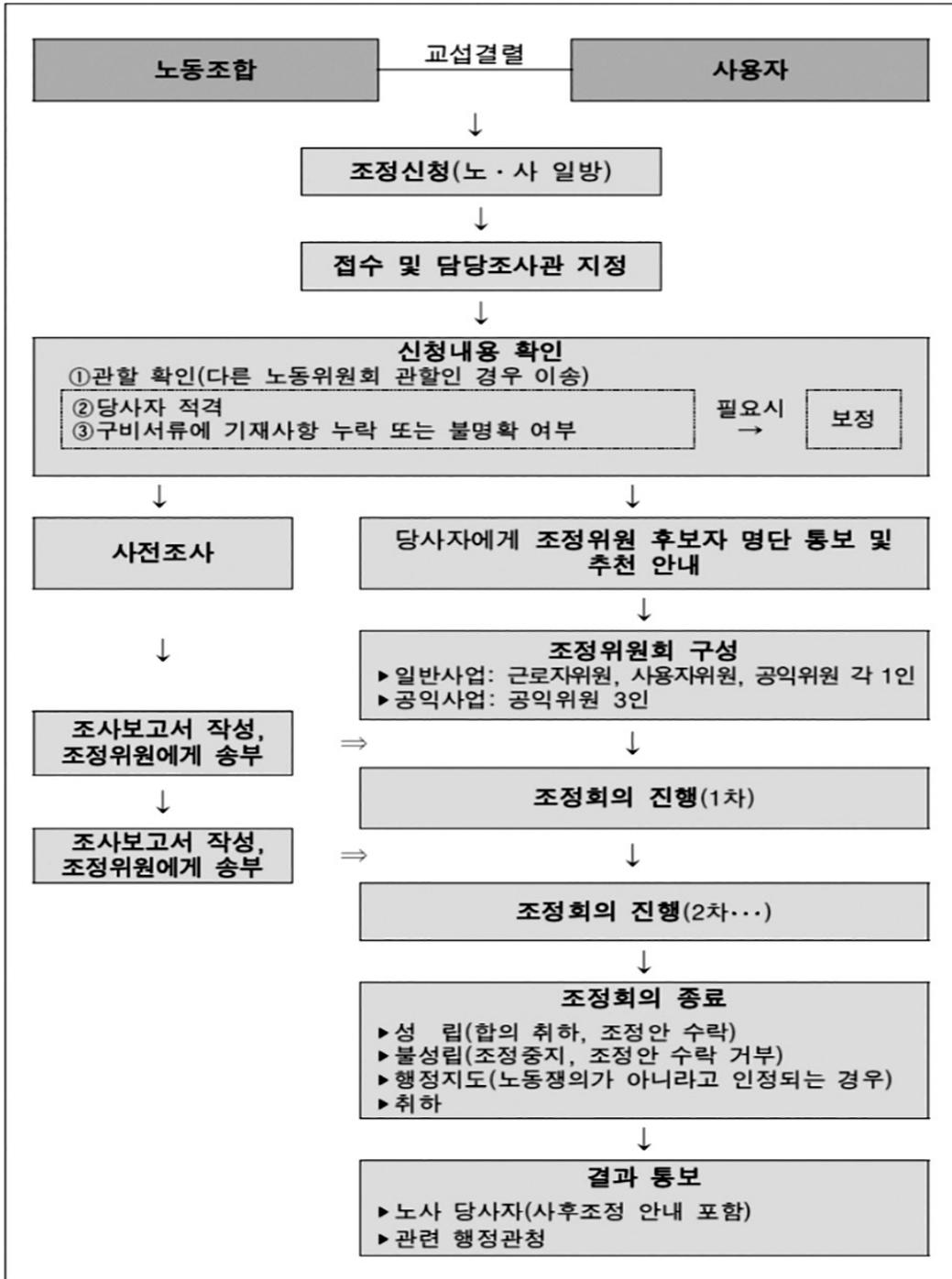
조정제도는 노동관계 당사자 간에 발생한 노동쟁의를 신속 공정하게 해결하여 쟁의행위로 인한 노동관계 당사자의 손실을 방지하고 국민경제의 안정과 발전에 기여하기 위하여 노동조합및노동관계조정법 및 노동위원회법에 의해 행해지는 일련의 절차를 말한다. 노동쟁의 조정은 노사 일방이 신청하는 조정(調停), 당사자에게 이행의무가 부과되는 중재(仲裁), 쟁의행위가 국민경제 또는 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 현존할 때 극히 예외적으로 행하는 긴급조정(緊急調整)을 포괄하는 개념이다.

1-1. 조정

노동관계 당사자 간에 발생한 노동쟁의에 대하여 노동위원회가 공정한 입장에서 조정안을 제시하여 수락할 것을 권고하는 등 노동쟁의 해결을 촉구하는 절차를 의미하며, 조정절차를 거치지 아니하면 쟁의행위를 행할 수 없다. (조정전치주의) 조정기간은 조정의 신청이 있는 날부터 일반사업은 10일, 공익사업은 15일 이내에 종료하여야 함. 단, 당사자 간 합의로 일반사업은 10일,

공익사업은 15일 이내에서 연장할 수 있다. (조정기간 연장은 조정기간 한도 내에서 수차에 걸쳐 연장 할 수 있다)

【 조정사건 처리 흐름도 】



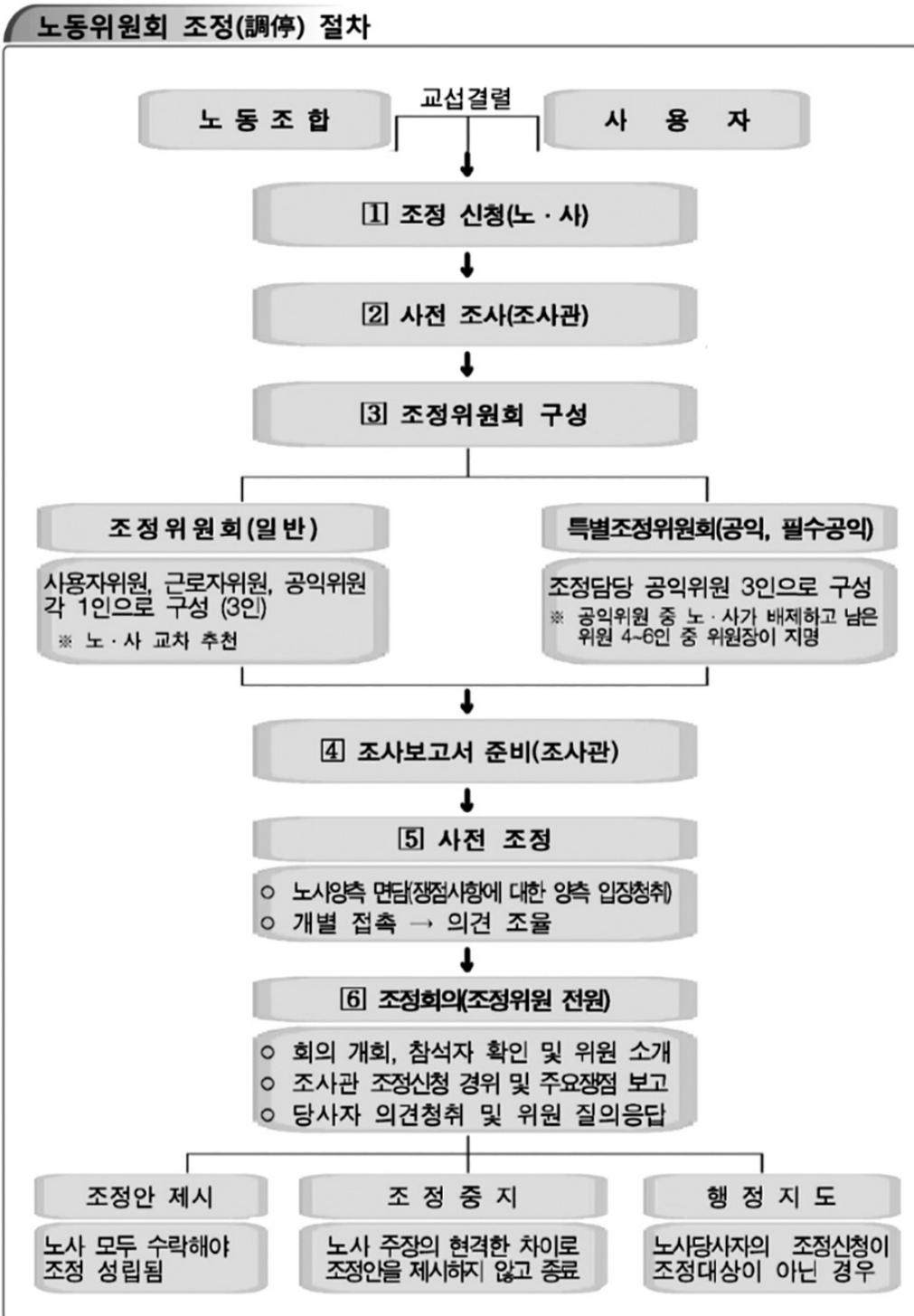
1-2. 중재

노동쟁의에 대하여 관계 당사자 쌍방이 함께 또는 일방이 단체협약에 의하여 노동위원회에 신청하여 노동위원회의 처분(중재재정)에 따라 노동쟁의를 해결하는 조정절차(노조법 제62조)를 의미한다. 중재는 조정과 달리 관계당사자를 구속하는 법률상 효력이 있는 처분으로써 중재안의 수락 여부가 노·사 당사자의 의사에 맡겨지는 것이 아니므로 노사당사자는 반드시 중재 결정에 따라야 한다. 노동쟁의가 중재에 회부된 때에는 그 날부터 15일간 쟁의행위를 할 수 없다. (노조법 제63조)

1-3. 긴급조정

노동위원회의 통상적인 조정절차를 통해서도 해결되지 아니한 쟁의행위에 대하여 고용노동부장관이 중앙노동위원회 위원장의 의견을 들어 결정함으로써 쟁의행위를 중지시키고 중앙노동위원회가 직권으로 조정절차를 개시하여 노동쟁의를 해결하도록 하는 제도다. 긴급조정은 노동3권의 현저한 침해를 초래할 수 있다는 점에서 많은 비판이 있는 제도다.

2. 조정 절차 및 사건처리 흐름도



3. 조정사건 진행 과정과 노동자 위원의 역할

1) 조정사건의 접수와 관장

조정신청은 노사 당사자 누구나 할 수 있다. 대부분 노동조합이 신청하지만, 회사가 조정신청하는 경우도 있다. 통상 조정사건이 접수되면, 해당 노동위원회 조정과에서 담당 조사관이 지정되며, 조정신청일로부터 1-2일 정도에 노동위원회에서 노사당사자를 불러 사전조사를 진행한다.

중앙노동위원회는 노동쟁의 조정사건의 해당 조합원이 2 이상의 지방노동위원회의 관할구역에 걸쳐 존재하는 경우 관장하며, 지방노동위원회는 노동쟁의 조정사건의 해당 조합원이 당해 지방노동위원회 관할구역에만 존재하는 경우 관장하는 것을 원칙으로 한다.(노동위원회법 제3조[노동위원회의관장]) 단, 직원 수 100인 미만 또는 조합원 수 50인 미만 조정사건은 주된 사업장 소재지를 관할하는 지방노동위원회가 관장한다.(노동쟁의 조정사건 관장지침 p.245 참조)

조정회의에 참가하는 노동자위원이 노동쟁의 상태 사업장과 조정신청 단계부터 소통하는 과정 (노동자위원 추천 등)이 있다면, 이후 조정사건 진행 방향을 공유하는데 도움이 될 것이다.

2) 조정위원회 구성

일반사업의 경우, 조정위원회는 공익위원 · 노동자위원 · 사용자위원 각 1인으로 구성된다. 공익사업은 특별조정위원회가 담당하며, 특별조정위원회는 공익위원 3인으로 구성된다. 공익위원은 노동위원회 위원장이 지명(당사자는 배제신청 가능)하고 근로자위원은 사용자가, 사용자위원은 노동조합이 당해 노동위원회 위원 중에서 각각 5명씩 추천하도록 하여 그중 각각 1인을 노동위원회 위원장이 지명한다.

위원 추천/배제/ 기피신청제도가 있으나 노동위원회에 대한 정보가 부족한

경우 노동위원회에 위원 선정을 위임하는 경우가 있다. 이 경우 실무적으로 노동위원회 조정사건 담당 조사관이 당해 노동위원회 조정위원 배정 관행이나 내부지침에 따라 위원을 선정한다. 다만, 조정사건이 사전에 예측이 불가능하고 조정이 대다수 10일 이내에 이뤄져야 하는 점 등 위원들의 일정이 맞지 않는 경우가 있어 조정위원 선정에 어려움이 발생하기도 한다.(조정사건은 10일 이내에 적어도 2일 정도 시간이 소요됨). 노동위원회로부터 노동자위원 참여 통보가 오면 가급적 일정 조율을 통해 조정사건에 참여를 권장한다.

4) [조정사건 배정이 우선적으로 사건 담당해야]

조정신청 사업장은 이미 노사분쟁 상태로 노동자위원의 역할이 중요하다는 인식하에 갑자기 접수되는 조정사건 특성을 고려하여 조정사건 배정이 조율 가능한 일정 등을 변경하여 우선적으로 조정사건을 담당하여, 노동자위원/조정위원의 역할을 수행할 수 있도록 해야 할 것이다

3> 조사보고서 열람 등

조정위원 선정 후, 조정사건을 접하는 첫 단계는 사건 담당 조정위원이 되어 담당 조정사건 조사보고서를 송부 받는 일이다. 통상 위원 개인 메일로 우선 보내지며, 노사마루에 올라온 조사보고서로도 확인이 가능하다. 노사마루에 심판사건과 동일한 방식으로 조회 가능하다.

통상 조사보고서에는 사건번호 / 사건명 / 당사자 / 사업체 개요 / 교섭경과 / 조정신청 사항 / 조정신청경위 / 단협(임금)협약 유효기간 / 재무제표 / 그간의 임금인상률 / 동종업계 임금 현황 / 쟁점 사항 (통상 별지 첨부됨) / 기타 조사관 사전 조사사항 등이 포함되어 있다. 이외 사전 검토사항으로 교섭 관행, 조정-쟁의 등 노사관계 이력, 노조-사용자 대표자의 주관적 상황, 교섭 과정에 합의-미합의 사항, 교섭 과정 전반에 대한 이해, 노사 당사자의 내적·외적 이해결정구조 등을 파악하면 조정사건 진행에 도움이 된다.

조정위원으로서 조정회의 전, 미리 노조에 연락하여 노조의 주장, 조정신청의 목적, 조정신청 이후의 사용자의 태도나 변화된 상황, 조정절차 이후 노조

계획 등 조정신청 당사자인 노동조합의 의사를 충분히 파악하는 것이 중요하다.

또한, 조정회의 자료 중 필요한 서류 등이 있으면 담당 조사관에게 연락하여 자료나 사실관계 확인을 요청할 수 있다. (간혹, 노조가 객관적 자료를 조정회의에 제출하지 못하는 자료가 있을 수 있다. 이유로 자료취득 과정의 문제, 정보제공자 보호, 사용자를 자극하게 되는 동기 등)

4) 조정위원 회의

조정위원 회의(조정위원 전략회의)는 조정회의 안전 검토 등을 위해 조정회의 30분전에 개최한다. 이때 사건 담당 조사관은 위원 참석자 명부에 서명을 받고, 회의진행 계획을 위원들에게 배포한 후 사전조사 내용 및 노사교섭 진행 상황을 보고한다.

조정회의 이전 또는 중간에 조사관이 의견을 밝히기도 하는데 그 의견이 전체 조정 흐름을 방해하거나 문제가 될 만한 내용이 있거나 하지 않는다면 특별히 그 의견을 배척할 필요는 없고 참고할 수 있을 것이다. (심판사건과는 달리 조정사건의 경우 상대적으로 담당 조사관의 역할이 더 크고 사실상 조정위원들과 일체로서 조정기능을 사실상 담당한다. 다만, 조사관의 과도한 월권이나 과도한 개입이 있다고 판단될 경우에는 적절히 제어할 필요는 있다.

1차 조정을 위한 조정위원 회의에서는 조사보고서를 토대로 당사자 쟁점사항 및 노사교섭 진행상황을 보고하며, 당일 조정회의의 진행에 대하여 논의한다. 2차 조정을 위한 조정위원 회의부터는 이전 조정회의 이후 교섭 진행 상황을 간략히 보고하고, 당일 조정회의의 진행에 대하여 논의한다.

조정위원 회의에서 노동자위원으로서 입장을 명확히 하고 제시하기 위해 사전에 노조와의 교감이 필요할 수 있다. 노조의 조정신청 이유, 목표. 그리고 다수의 조정사항(불일치 조항) 중 노조입장의 우선순위 파악 등이 중요하다.

비공개 자료 관련하여 - 조정회의 과정에 조정위원은 노사 당사자로부터

비공개 자료나 사실관계 등 비공개 정보를 취득할 수 있다. 이 때, 조정회의 과정에 노사로부터 상대방에게 공개하지 말 것을 전제로 자기 의견을 내놓은 경우에는 상대방에게 공개해서는 안 될 것이다. 다른 조정위원에게 공개하지 말 것을 주문받은 경우에도 마찬가지로 공개 여부와 범위를 당사자에게 묻고, 공개 가능하면 자료로서 제출받고 그렇지 않으면 당사자의 의사를 존중하되, 그 자료를 직접 인용하지 않으면서도 그 자료의 내용을 기초로 의견을 만들어 조정위원들 사이의 의견 교환이나 조정안의 작성에 반영될 수 있도록 해야 할 것이다.

5) 조정회의 참석

조정회의는 통상적으로 1차, 2차 회의로 진행된다. (통상 2차 조정회의는 조정만료일에 개최된다) 조정위원들의 판단에 따라 3차, 4차 회의 등도 가능하여 조정사항이 많은 사건의 경우, 노사 자율교섭으로 최대한 쟁점을 줄여나가도록 요청할 수 있다.

조정회의가 개최되면, 조정위원 중 의장(통상 공익위원이 담당)이 개회를 선언하고, 참석자 확인, 조정회의 공개-비공개 여부(공개가 원칙이나 비공개를 할 경우 노사의 동의를 얻고 비공개회의로 전환할 수 있다)에 대한 노사 의견을 묻고, 조정회의에 대한 노사 의견을 듣게 된다.

○ 노사분리회의

조정위원들이 조정회의 진행 과정에서 회의를 정회하고 위원실에서 조정진행 방안을 논의 후, 노사를 따로 불러 당사자의 내심의사 및 양보가 가능한 선 등을 듣고 합의타결 대안을 제시하는 등 설득을 반복하는 과정을 말한다. 노사분리회의에서 노조-사용자 순서는 조정위원들이 필요에 따라 선택하여 진행한다.

조정회의 과정에 내심의 의사파악이나 설득이 필요한 경우, 가능한 한 노조 측은 노동자위원이, 사용자 측은 사용자위원이 개별 만남을 갖기도 한다. 이 때, 노동자위원은 조정회의 과정에서 파악한 노조와 사용자의 입장을 조정기

간 중 노조에 전달하여 노조로 하여금 상황판단을 하는데 도움을 줄 수 있다.

○ 조정사건 사안별 노조와 협의 해볼 수 있는 사항들

조정 사안에 따라 차이가 있을 수 있겠으나 조정 참여 시 우선 노조의 요구와 목표를 명확히 파악하는 것이 중요하다. 노조와 소통이 원활한 상태라면, 노조의 최소 목표를 파악(비공개 전제)한다면 이후 조정위원 회의나 노사분리 회의 시 노조의 목표를 달성시키는 데 더 많은 역할을 할 수 있을 것이다.

○ 최초 단체협약 체결 사업장 등 단체협약 불일치 조항이 수십여 조항인 조정사건 경우

짧은 조정기간 중 수십여 조항을 조율하기는 쉽지 않다. 쟁점 사항이 많다면 최대한 자율교섭 기회를 많이 부여하며 쟁점 조정 사항(노조 활동과 시급한 현장 현안 등)을 추려낼 수 있도록 지원하는 것이 효과적일 수 있다. 또한, 전술적으로 최초 단체협약 체결 조정사건은 노조 활동에 집중할 수 있으며, 복지사항 등은 추후 임금교섭에서 다룰 수 있다는 점을 알려주어 노조로 하여금 선택할 수 있도록 안내할 수 있다.

○ 단체협약 개정 교섭 중 복지 사항 등이 쟁점 사항이며 임금교섭이 남은 조정사건 경우

복지사항 중 우선순위를 정할 수 있다면 노조가 정하도록 하고, 조정 기간 중 우선순위에 대해 조정안이나 노사합의로 우선 매듭을 짓고 추후 임금교섭에서 다루는 방안 등 방향을 제시할 수 있다. (이후, 임금교섭 과정에서도 쟁점이 해결되지 않을 경우 별도 조정신청이 가능하다.)

○ 조정사항 중 법에 보장된 사항(예, 체불임금 등)이 일부 포함된 조정 사건 경우

해당 사항과 더불어 몇 가지 사항에 대해 일부 노사합의(반면, 조정안은 이

후 조정신청이 불가능할 수 있으므로 선택적으로)로 취하하고, 추후 교섭이 가능한지 파악해볼 필요가 있을 것이다.

○ 조정사항이 몇 가지로 국한되거나 임금인상이 주된 조정 사건인 경우

노조의 최소 요구가 다른 사항으로 전환이 가능한지, 내심 의사를 파악해 보며 사용자의 경영여건이나 당해연도 임금인상 최대치 등 사용자의 의사결정에 영향을 미치는 요소 등을 확인하여 정보 비대칭을 최소화하는 것이 필요하다. 이는 조정 이후 노조의 방향을 고민하고 선택하는데도 도움이 될 수 있다.

조정위원들은 1차 조정회의 이후, 2차 조정회의 전까지 노사가 교섭 불일치 사항을 줄이기 위해 별도의 단계를 밟도록 노사 당사자에게 의견을 제시할 수 있다. (예, 단체교섭 실시, 교섭 요구안에 대한 중요도 선정, 조정과정에서 조정을 받고 싶은 최소 내용 선정 등) 1차 조정 과정에서 실질적 교섭 진척을 위해 노조의 요구사항 등을 정확히 파악하는 것이 필요하다.

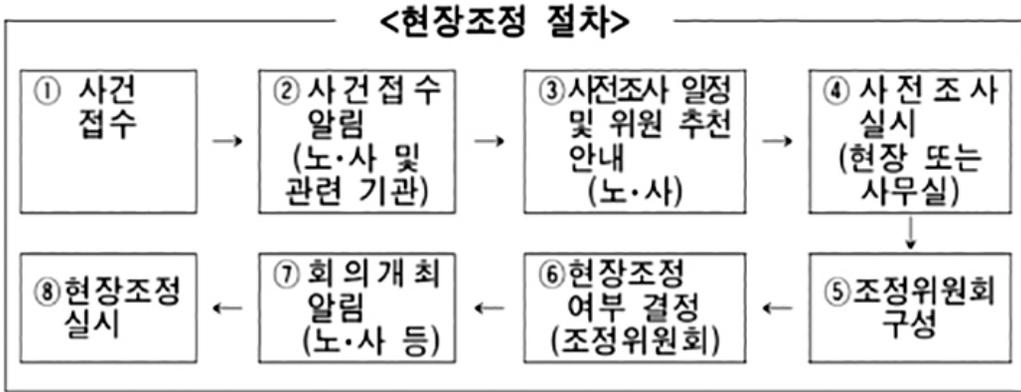
별도로, 노조의 요구가 실질적 교섭 진척이라면 1차, 2차 조정회의 중간에 현장조정을 요청하도록 할 수 있다. 현장조정은 조정신청 사건의 신속공정한 해결과 관계당사자 편의를 위해 노동위원회의 조정회의실이 아닌 교섭현장 또는 노사가 원하는 제3의 장소에서 행하는 조정을 말한다. (조정및필수유지 업무매뉴얼 p 309 - 현장조정업무매뉴얼 참조) 조정위원회가 조정의 일부 또는 전부를 현장에서 진행하기로 결정한 때 개시되며, 노조의 필요에 따라 적극적으로 활용할 수 있는 제도이기도 하다.

6> 조정회의 종료와 노동자위원 역할

조정회의 결과는 회의록을 작성하여 당해 사건 담당 조정위원의 과반수의 찬성으로 의결(노위법 제17조 제2항)하며, 조정위원의 서명을 받는다.

○ 조정에 임하는 노조 목표 파악

조정사건에서 노조의 목표파악이 중요하다. 특히, 노조가 조정을 통해 소기



의 목적을 달성하는 것이 목표라면 조정성립을 위해 더욱 조력해야 할 필요가 있다.

○ ‘조정안’ 제시 경우, 노동자위원 역할

‘조정안’ 을 제시할 경우 최소한 사전에 노조와 협의 과정을 거쳐 노조가 수용가능한 조정안이 되도록 해야 한다. 조정안 제시 후 일방이 거부할 경우 이후 교섭 과정에서 기준점이 될 수 있으므로 노조가 수용 불가능한 조정안은 제시되지 않도록 해야 할 것이다.

조정안을 내기로 한 경우, 조정안을 기초로 작성될 조정서의 내용에 대해 이후 노사 사이에 다툼이 없도록 조정안부터 문구나 내용을 분명히 할 필요가 있다. 어느 정도 노사 사이에 합의가 있는 경우에는 조정안의 초안을 작성하여 노사 당사자로부터 각각 조정안에 대한 의견을 듣기도 하고, 노사 당사자들과 함께 조정안을 검토하면서 그 내용을 조율하기도 하므로, 충분히 검토된 후 조정안을 내야 할 것이다.

조정안을 내지 않기로 한 사항이거나 조정안에 담을 수 없는 사항에 대해서 통상 ‘그 밖에 사항에 관해서는 노사 당사자 사이에 자주적 교섭에 따른다’ 등 권고 사항으로 정리할 수 있다. 조정절차 중에 조정위원회의 조력으로 또는 노사가 자주적으로 노사합의가 이루어진 사항에 대해서는 별도 합의서를 작성하면 된다. 단, 노사 당사자 모두가 조정안에 포함하기를 원하는 내용은 이를 포함해도 무방하다.

조정안 작성 이후에 노사 당사자 간 이후 이견이 발생할 수 있다. 이 경우, 조정안 수락 이후 개최되는 조정회의에서 노조로 하여금 조정안의 내용의 정확한 의미를 묻고 답하는 과정을 조정회의 녹음으로 남겨 의문점을 해소할 수 있도록 안내할 수 있을 것이다.

조정안 수락의 효력은 단체협약이 체결된 것으로 볼 수 있다는 점에 주의해야 한다. 이러한 이유로 해당 노조가 조정안에 대해 조합원 총회(찬반투표) 과정을 거쳐야 하는 경우, 조정안 수락은 바로 단체협약 체결로 보아 조합원 총회 과정이 형식적으로 될 수 있다. (노조 규약 위반 소지). 따라서 노조가 조정안을 수락할 경우 노조 총회를 거치지 않아도 되는지, 전부 위임을 받아 온 것인지 노조에 확인을 해야 한다. 노조 총회를 거쳐야 한다면, 조정안 대신 단서조항-조합원 총회를 거쳐 유효하다는- 노사합의서를 작성 후 조정 취하서를 제출하는 절차를 밟거나 조정 기간을 연장하여 총회 이후 조정안을 수락할 수 있다는 조정안으로 마무리하는 것을 고민해볼 수 있다.

조정안의 예시는 다음과 같다.

【붙임: 조정안(서) 작성 예시】

■ 노동위원회규칙 [별지 제43호서식]

○○ 노동위원회 조 정 안(서)

사건번호

노동조합 명 칭
 주 소
 대 표 자

사 용 자 사업체 명칭
 사업체 주소
 대표자 성명

우리 조정위원회는 년 월 일 「노동조합 및 노동관계조정법」 제60조 및 제61조 제1항의 규정에 의하여 다음과 같이 조정안(서)를 작성 제시합니다.

다 음

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

○○○○조정위원회

위 원 장 ○ ○ ○ (서명 또는 날인)

위 원 ○ ○ ○ (서명 또는 날인)

위 원 ○ ○ ○ (서명 또는 날인)

노 동 조 합	사 용 자
위 조정안을 수락·거부합니다.	위 조정안을 수락·거부합니다.
년 월 일 ○○○ (서명 또는 날인)	년 월 일 ○○○ (서명 또는 날인)

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

<별지: 임금협약 및 단체협약에 관한 사항>

(별지)

조 정 서

■ 임금협약

1. 2017년도 임금은 기본급 기준 5.2%(호봉 승급분 1.2% 포함)를 인상한다.
2. 상여금은 현행유지하고, 성과급 명목으로 50%, 특별성과급 명목으로 100%, 별도 특별성과급 명목으로 a를 지급하기로 하며, 지급기준은 상여금 지급기준과 동일하며, 지급방법 및 지급 시기는 노사가 자율적으로 정하기로 한다.
3. 이 임금협약의 유효기간은 2017. 1. 1.부터 1년으로 한다.

■ 단체협약

1. 제9조(조합활동)
 - ① 회사는 조합원의 조합활동을 이유로 어떠한 불이익도 주지 않는다.
 - ② 조합간부와 조합원이 부득이 근무시간 중에 조합활동을 하여야 할 경우에는 사전에 회사에 통보한다.
 - ③ 조합활동으로 인한 결원발생시 대체인력을 투입해야 한다(2일 이상).
 - ④ 조합원의 조합활동은 정기총회 및 임시총회(년 4회, 총 32시간), 조합원 교육(월 2시간, 적체분할 할 수 있다), 조합원 연수교육(년 2회, 각 1박2일로 한다) 단, 조합활동으로 인해 업무에 차질이 발생하지 않도록 최대한 노력한다.
2. 제35조 (임금저하금지) 회사는 조합원에게 ○○시 환경미화원 인건비 기준으로 임금을 지급하고 임금의 지불형태 전환, 노동시간 단축 등의 이유로 기본급, 통상임금, 임금총액을 저하시킬 수 없다. 단, 주간반, 새벽반의 임금 총액 차이는 예외로 한다.
3. 기타사항은 노사 협의로 정한다.
4. 위 단체협약과 관련된 사항의 유효기간은 2017. 1. 1.부터 2018. 12. 31.까지로 한다.

○ ‘행정지도’ 경우 노동자위원 역할

행정지도는 노조법제2조 제5호에 의한 노동쟁의가 아니라고 인정되는 경우로, 당사자부적격 / 근로조건의 결정에 관한 사항이 아닌 경우 / 교섭미진 / 교섭창구단일화 미이행 등이 행정지도 대상이 될 수 있다.

당사자부적격의 부분은 실제 불법과건에 따른 실질 사용자에게 교섭의 책임을 묻는 경우가 발생한다. 이 경우 노동의 입장에서 관철시켜 나가야 할 과제로서, 해당 사업장 또는 노조와 사전 협의가 필요한 부분과 함께 전술적으로 노조법상의 사용자 확장으로 계속 문제제기를 통해 실제 사용자가 교섭에 나오도록 법제도 투쟁으로 까지 갈수 있도록 조정회의를 담당하고 있는 노동자위원의 역할 들을 높여 나가야 할 과제와 투쟁의 몫일 것이다.

근로조건 결정에 관한 사항이 아닌 경우(통상 조정대상이 아닌 경우를 말함), 조정위원 회의에서도 본질적으로 근로조건과 관련된 것이 중점사항임을 강조하며 행정지도 등이 나오는 것을 예방해야 할 것이다. 행정지도 대상임에도 불구하고 당사자가 조정 기간에 교섭을 통해 자주적으로 노사분쟁을 해결하려는 것을 노동위원회가 방해해서는 안 되고, 오히려 자주적으로 조정하는 것을 조력할 의무가 노동위원회에 있다는 점을 강조한다.

다수의 불일치 사항(조정신청 사항)이 조정대상인 경우, 적극적으로 근로조건과 관련된 사항이 중점사항임을 강조하고 조정대상은 근로조건과 관련된 사항으로 국한 시켜 행정지도를 예방하는 것이 좋다. 권리분쟁 등은 별도 노사합의서를 작성하도록 할 수 있으며, 이후 교섭이 진행될 여건을 지원할 수 있을 것이다. 사전에 행정지도가 예상되는 경우, 노조와 소통하여 다수의 불일치 조항과 별개로 근로조건과 관련된 조정사항을 우선적으로 하도록 조율할 필요가 있다.

교섭미진의 경우, 조정기간 연장을 통해 나름 충분한 교섭이 더 진행될 수 있도록 할 필요가 있지만, 대부분 사용자의 교섭거부해태 등 노조의 책임 없는 사유로 인해 교섭미진 상황이 발생한 경우임을 강조하며 조정위원회 내에

서 노조에 불이익한 행정지도 결정을 내려서는 안 됨을 강조하며 각각의 사유에 따라 대응해야 할 것이다.

○ ‘노사 합의 취하’ 경우 노동자위원 역할

조정신청 사항 중 일부 노사합의 사항이 존재할 경우, 노사합의 사항에 대해 우선 노사합의서를 당사자 간 체결하고 조정사건을 취하할 수 있다. 취하 후 나머지 교섭 사항에 대해 추가 교섭을 진행할 수 있다. 이때, ‘노사 합의 취하’ 는 조정을 거치지 아니한 것으로 보며, 쟁의행위를 하기 위해서는 새로이 조정신청을 해야 한다는 점을 노조에 정확히 알려주어 노조의 판단에 도움을 주어야 할 것이다.

○ 당사자간 교섭을 촉진하기 위한 조정연기에 대한 노동자위원 역할

일반사업장의 경우, 조정기간은 10일이며, 당사자의 신청으로 최대 10일의 기간을 연장하여 조정기간을 거칠수 있다. 조정신청한 노조의 입장을 충분히 듣고 판단하여야겠지만, 사용자의 불성실 교섭이거나 노조의 전술적 판단으로 당사자간 충분히 성실 교섭을 촉진하기 위해 조정연기에 대한 부분을 제안할 수 있을 것이다. 조정 기간을 연장하는 경우, 연장기간동안 충분히 교섭으로 사용자를 압박할수 있도록 핵심 교섭 사항에 대해 사용자안을 제출토록 하는 등 조정회의를 통해 사용자가 이후 당사자간 교섭시 성실하게 안을 제출할수 있도록 해나가야 할 것이다.

반대로, 조정기간이 최대 10일이지만 10일 이전에 조정중지를 결정할수도 있다. 이는 전적으로 조정위원회의 몫으로 사용자의 불성실 교섭 또는 노조 상황을 반영하여 10일 기간이내에 1차 회의로 조정종료 또는 2차 회의개최 시기를 앞당겨 진행할수 있도록 조정위원회에서 협의해서 처리할수 있도록 노동자위원은 역할을 해나가야 할 것이다.

○ ‘조정중지’ 경우 노동자위원 역할

당사자 간 주장의 불일치가 상당하여 의견접근이 어렵고 조정안 제시도 어

려운 경우 조정중지 결정을 한다. 조정중지 결정 이후 노조는 합법적 쟁의행위가 가능한 상태가 된다.

조정중지 이후 노조의 쟁의행위 시점이 유연한 경우나 조직력 복원이 필요한 경우 일부 사항에 대해 사용자가 수용 가능한 상태라면, 일부 사항에 대해 노사합의서를 쓰고 조정사건을 취하할 수 있는 선택지가 있음을 알려줄 수도 있다. 일부 사항에 노사합의를 한 후 미합의 사항에 대해 추가 교섭을 하고 새로이 조정신청을 할 수 있다.

특히, 노조가 조정과정에 소기의 목표 달성이 필요한 경우 (조정 이후 대응이 마땅찮은 경우 등), 현실 인식을 기초로 냉정하게 접근해야 한다. 노조의 요구 중 핵심사항, 이후 조합활동에 영향을 미칠 수 있는 사항 등을 가려내고 그 근거를 제시하며 그에 대해 논의하고 때로는 과감하게 설득도 해야 하며, 사용자의 수용 가능성, 분리조정에서 확인한 사용자의 의사 등에 대해서도 잘 정리하여 전달할 필요가 있다. 이때 조정위원으로서 노조를 설득해야 할 것과 노조가 스스로 선택해야 할 것을 잘 가려내되 마찬가지로 그 근거를 제시하며 논의하고 설득할 필요가 있다.

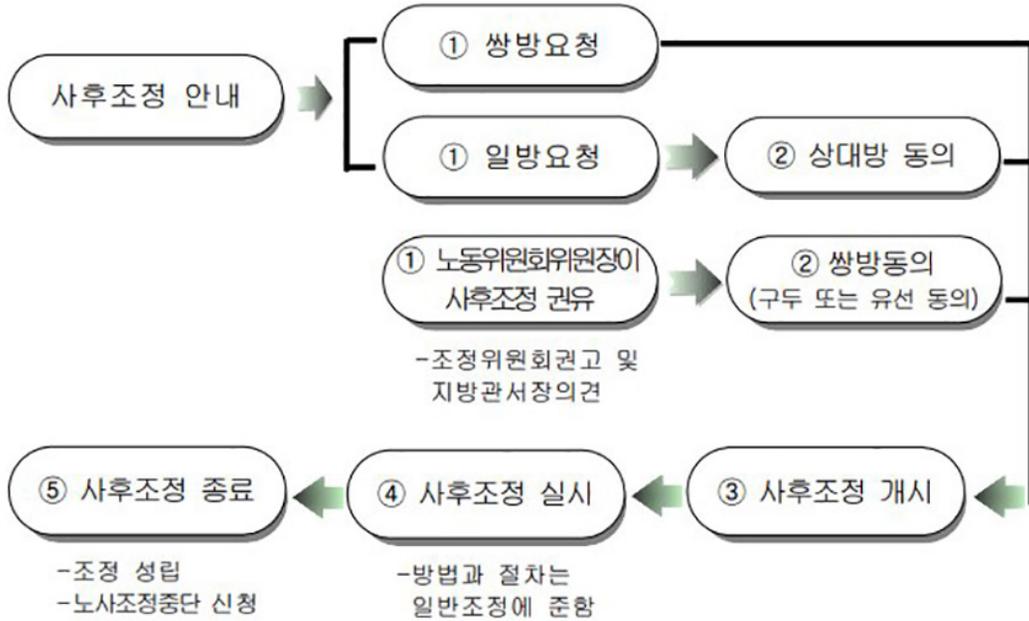
사용자의 태도를 볼 때 조정절차를 통해 합의할 의사가 있고 노조도 조정절차에서 합의에 대한 기대감이 있는 경우에는 사용자의 주장 내용을 정확히 이해하고 이를 정확히 노조에 전달해야 한다. 노사 모두 조정을 통해 분쟁 해결을 바라고 있음이 분명하다면 노사 모두의 주장에서 비합리적 부분만 제외한 채 불일치 사항에 대해 여러 새로운 제안 등을 통해 조정성립에 무게를 두어야 할 것이다.

○ 사후조정 제도 활용 관련

조정기간 내에 조정이 성립되지 않는 경우에도 노동쟁의의 해결을 위하여 조정기간 종료 이후 조정을 실시함으로써 노사관계 당사자의 자주적인 분쟁 해결을 지원하는 제도이다. 노조법 제61조의2에 사후조정의 근거를 명시하고, 노동위원회 소관 사무에 조정이 종료된 후에라도 노사분쟁의 원활한 해결을

지원할 수 있도록 규정하고 있다. 사용자의 불성실한 교섭 등이 있는 단사의 경우 사후조정 절차를 활용할 수 있을 것이다.

사후조정 업무처리 흐름도



제 4 장 복수노조 교섭창구단일화 관련사건 절차 및 이해

I. 교섭대표노조 결정 관련사건

1. 교섭창구단일화 제도 총론

1-1. 교섭창구단일화 제도 개요

노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노조법’ 이라 함) 제5조는 ‘근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다’ 고 규정하여, 노동조합 자유설립주의를 채택하고 있다. 그럼에도 2011. 6. 30.까지는 노조법 부칙에 따라 하나의 사업 또는 사업장에 노동조합이 조직되어 있는 경우에는 그 노동조합과 조직대상을 같이 하는 새로운 노동조합의 설립이 금지되면서 노동조합 자유설립주의 원칙은 계속 지켜지지 못하여 왔다.

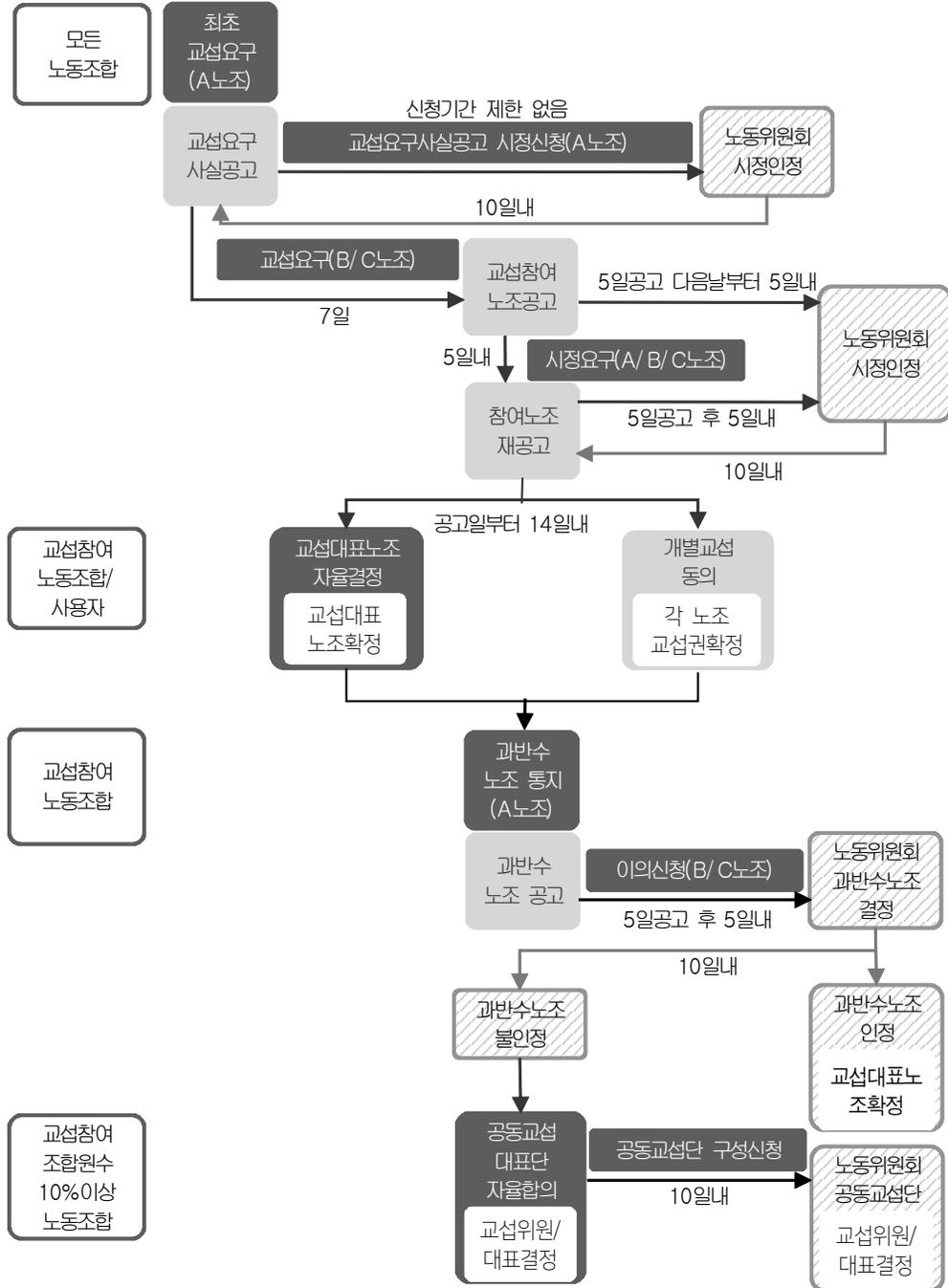
이후 법 개정으로 2011. 7. 1.부터는 사업 또는 사업장 단위에 조직대상의 중복여부나 형태와 관계없이 자유로이 노동조합의 설립이 가능한, 이른바 복수노조 시대가 도래 하였다. 그러나 노조법 제29조 이하의 신설 규정에 따라 복수노조 사업장은 교섭창구를 단일화하여 교섭하도록 강제하는 조항이 도입되었고, 이로 인하여 조직된 노동조합이 바로 사용자에게 교섭을 요구할 수 있는 것이 아니라 교섭창구단일화 절차를 거쳐 교섭대표노조가 되어야만 단체교섭권 및 단체행동권을 행사할 수 있게 되었다. 이는 소수노조의 노동3권을 침해하는 결과를 초래케 하는 것이며, 개정법에 의하면 사용자가 개별교섭 동의를 주체가 되어 교섭상대방 선택권을 가지게 되었으며, 나아가 사용자측이 복수노조 제도를 악용하는 사례들이 속속 등장함에 따라 교섭창구단일화 제도가 악법이라는 비판이 현재까지도 끊이지 않고 있다.

노조법은 교섭창구단일화를 위한 과정과 절차에 대한 분쟁의 해결을 노동위원회에 맡기고 있다. 그러나 교섭창구단일화 관련 조항이 가지는 제도적 불완전함, 짧은 처리기간, 강제력과 집행력이 떨어지는 조사권 및 담당 행정 인력의 부족 등 복합적인 문제들로 인해 제도 시행으로부터 수년이 지난 지금도 계속 새로운 쟁점이 등장하고, 문제 상황들이 계속 발생하고 있다. 따라서 이 사건을 처리하는 담당 위원은 새로이 형성된 판례 법리의 유무, 노동위원회의 직권조사가 객관적이며 성실히 진행된 것인지 등에 대해 면밀히 검토 및 확인할 필요가 있다.

노동위원회에서 처리하는 복수노조 사건 유형으로는 첫째로 <창구단일화 절차에 관련한 사건>들이 있다. 이 유형을 세분화 하자면 단체교섭을 요구한 노동조합을 확정하는 절차에 관련한 사건으로 ① ‘교섭요구사실의 공고에 대한 시정신청 사건’ ② ‘교섭요구노조 확정공고 이의신청 사실 공고에 대한 시정신청 사건’ 이 있고, 교섭대표 노동조합을 결정하는 절차에 대한 사건으로 ③ ‘과반수노조 이의신청 사건’ 이 있으며, 교섭대표노동조합이 없는 경우 교섭단 구성을 결정하는 사건으로 ④ ‘공동교섭 대표단 구성 결정 사건’ 으로 나뉜다.

이외의 사건 유형에는 교섭단위를 사업 또는 사업장 내에서 더 세분하여 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 것을 허용할지에 대한 <교섭단위 분리(통합)신청에 대한 결정 사건>과 교섭대표노동조합 및 사용자가 공정한 대표로서의 의무를 수행하였는지 여부를 다루는 <공정대표의무 위반에 대한 시정신청 사건>도 복수노조 및 교섭창구단일화와 관련한 사건이라고 할 수 있다.

1-2. 교섭창구단일화 절차 개요도



1-3. 노동위원회 교섭창구단일화 절차 사건의 특수성

‘하나의 사업 또는 사업장에서’ 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 ‘노동조합이 2개 이상인 경우’에는 노동조합이 사용자와 교섭하기 위해서는 교섭창구단일화 절차를 거쳐 교섭대표노동조합을 정하여야만 가능하다. 따라서 교섭창구단일화 사건은 그 처리를 위하여 선행적으로 ‘하나의 사업 또는 사업장’에서 ‘복수노조’가 존재하는 상황인지 여부가 확인되어야 한다.

교섭창구단일화 절차의 개시 시기를 노조법 시행령에서 구체적으로 정하고 있다. 따라서 특정시점에 교섭창구단일화 절차의 개시가 행해진 경우, 법에 따른 적법한 시기에 행해진 것인지에 대한 판단이 필요하다.

또한 교섭창구단일화의 모든 절차(확정공고, 과반수노조 공고 등)가 첫 번째 절차인 적법한 단체교섭의 요구일에 따라 순차적으로 기간이 계산되게 된다. 따라서 기간의 계산도 중요하다. 노조법에서는 교섭창구단일화 세부 절차를 행사할 시기를 대부분 구체적으로 명시하고 있고, 이러한 시기에 따라 노동위원회 시정신청을 제기할 수 있는 기한이 정해진다. 따라서 7일, 5일, 10일 등의 기한을 정확히 산정하는 것이 필요하다. 기간의 산정 시 일반적으로 초일은 산입되지 않으며, 기한의 말일이 휴일이라면 익일을 말일로 보게 되는 등 민법상 기간의 산정 원칙을 유의하여야 한다.

과반수노조를 정하는 사건의 경우 특히 ‘언제를 기준으로’ 특정 노동조합이 전체 조합원의 과반수를 조합원으로 가지는지를 확정할 것인지가 중요한 문제가 된다. 이 경우 공고 등이 지연되는 경우 실제 공고일과 사용자가 공고할 의무 있는 날 가운데 어떤 날이 기준이 되는지가 현실적인 문제가 되며, 노조법 등이 노동조합에의 이중가입을 금지하고 있지는 않으므로 이들을 어떻게 처리할 것인지 등도 중요한 쟁점이 된다. 이와 같이 언제 어떤 기준으로 조합원 숫자를 산정하는지 쟁점이 실질적으로 중요한 의미를 가진다.

교섭창구단일화 절차 사건들은 노동위원회의 처리기간이 10내에 불과한 사

건으로(과반수노조 이의신청 사건만 처리기한 연장이 가능하고, 연장 시 추가 10일 이내) 그 처리기간이 매우 단기이다. 뿐만 아니라 사건 유형 대부분에서 각 노동조합 내지 사용자가 주장하는 서면이나 제출한 자료가 상대방에게 공개되지 않는다. 결국 노동위원회가 조사권을 발동하여 사실관계나 문제 상황에 대해 사전에 파악하는 절차가 진행되고, 이를 기초로 하여 판단을 하게 된다. 사건의 실질적 쟁점 파악을 노동위원회가 직접 행하는 것이다.

따라서 교섭창구단일화 절차 사건을 처리하는 위원의 경우, 위와 같은 사건의 특수성들에 기초하여 공정하고 적법하게 사건의 실체를 파악하되, 노동위원회가 조사권을 발동하여 성실히 조사를 행하는지에 대한 지원과 감독의 능동적인 역할도 발 빠르게 수행할 필요가 있다.

2. 교섭창구단일화 절차 관련 공통 사항

2-1. 교섭창구단일화 절차의 강행성

교섭창구 단일화 절차는 복수의 노동조합이 허용되는 현행 노조법 체계 하에서 헌법상 보장된 단체교섭권을 합리적으로 조정·제한하기 위한 것으로서 그 성격상 교섭창구 단일화 절차에 관한 규정은 전반적으로 강행규정으로 해석되어야 한다(대법원 2014. 11. 3. 선고 2014두38750 판결). 따라서 절차와 관련하여 노사 간 합의 등을 이유로 임의로 절차나 기간 내지 기준을 변경하는 것은 허용되지 않음을 유의하여야 한다.

노동위원회 규칙에서는 사건을 각하하여야 할 대상을 구체적으로 정하고 있는데, 교섭창구단일화 절차 신청의 시기가 아닌 경우에 신청한 경우, 당사자의 적격이 없는 경우 등은 각하사유에 해당한다.

노동위원회 규칙 제134조에 따라 각하사유 (노동조합이 교섭요구 시기가 아닌 기간에 교섭을 요구한 후 교섭요구 사실 및 교섭요구 노동조합 확정공고 이의신청 사실의 공고 등에 대한 시정을 신청한 경우 / 교섭창구 단일화

절차에 참여하지 아니한 노동조합이 과반수 노동조합에 대한 이의를 신청한 경우 / 교섭창구 단일화 절차에 참여하지 아니한 노동조합 또는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 100분의 10 미만인 노동조합이 공동교섭대표단 구성 결정을 신청한 경우 등)에 해당하고 신청한 노동조합 또는 사용자가 그 사실을 인정하는 경우라면 노동위원회는 심문회의를 생략할 수도 있다.

노동위원회 규칙

제57조(심문회의의 생략) ① 노동위원회는 구제신청사건이 제60조 제1항 제1호, 제2호, 제4호, 제5호, 제7호에서 규정한 각하 사유에 해당하고 근로자나 노동조합이 그 사실을 인정하는 경우에는 심문회의를 생략하고 판정회의를 개최할 수 있다.

② 제1항의 경우 노동위원회는 판정회의 개최일 10일 전까지 당사자에게 이 사실을 서면으로 통지하여야 하며 관계 당사자는 당해 판정회의 개최 전일까지 서면으로 의견을 제출할 수 있다.

제60조(판정) ① 심판위원회는 심판사건이 다음 각 호 중 어느 하나에 해당하는 경우에는 각하한다.

1. 관계 법령의 규정에 따른 신청기간을 지나서 신청한 경우
2. 제41조에 따른 보정요구를 2회 이상 하였음에도 보정을 하지 아니한 경우
3. 당사자 적격이 없는 경우
4. 구제신청의 내용이 노동위원회의 구제명령 대상이 아닌 경우
5. 같은 당사자가 같은 취지의 구제 신청을 거듭하여 제기하거나 같은 당사자가 같은 취지의 확정된 판정(법 제16조의3에 따른 화해조서를 포함한다)이 있음에도 구제 신청을 제기한 경우나 판정이 있는 후 신청을 취하하였다가 다시 제기한 경우 <개정 2012.7.4.>
6. 신청하는 구제의 내용이 법령상이나 사실상 실현할 수 없거나 신청의 이익이 없음이 명백한 경우

7. 신청인이 2회 이상 출석에 불응하거나 주소불명이나 소재불명으로 2회 이상 출석통지서가 반송되거나 그 밖의 사유로 신청 의사를 포기한 것으로 인정될 경우

제134조(각하) 심판위원회는 교섭창구 단일화 절차 등의 신청사건이 다음 각 호 중 어느 하나에 해당하는 경우에는 각하한다.

1. 노동조합이 교섭요구 시기가 아닌 기간에 교섭을 요구한 후 교섭요구 사실 및 교섭요구 노동조합 확정공고 이의신청 사실의 공고 등에 대한 시정을 신청한 경우
2. 교섭창구 단일화 절차에 참여하지 아니한 노동조합이 과반수 노동조합에 대한 이의를 신청한 경우
3. 교섭창구 단일화 절차에 참여하지 아니한 노동조합 또는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 100분의 10 미만인 노동조합이 공동교섭대표단 구성 결정을 신청한 경우
4. 신청 시기를 벗어난 기간에 교섭단위 분리 결정을 신청한 경우
5. 위 각 호 사항 이외에 제60조 제1항 각 호에 해당하는 경우

2-2. 교섭창구 단일화의 대상

노동조합 및 노동관계조정법

제29조(교섭 및 체결권한) ② 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합(이하 "교섭대표노동조합"이라 한다)의 대표자는 교섭을 요구한 모든 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.

제29조의2(교섭창구 단일화 절차) ① 하나의 사업 또는 사업장에서 조직 형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합(2개 이상의 노동조합 조합원을 구성원으로 하는 교섭대표기구를 포함한다. 이하 같다)을 정하여 교섭을 요구하여야 한다. 다만, 제2항에 따라 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기

한 내에 사용자가 이 조에서 정하는 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 그러하지 아니하다.

1) 사업 또는 사업장

교섭창구단일화 절차를 통해 교섭대표노동조합을 정해야 하는 기본적인 교섭단위는 원칙적으로 ‘사업 또는 사업장’이다. 다만 노조법 제29조의3 제2항에 따라 교섭단위가 분리된 경우라면 분리된 교섭단위별로 창구단일화 절차가 진행되게 된다. (분리된 교섭단위를 통합하는 경우라도 사업 또는 사업장이 교섭단위의 최대 단위이다)

사업이란 경영상의 일체를 이루는 기업체 그 자체를 의미하는 것으로 장소적 관념을 기준으로 판단할 것이 아니라 일괄적 공정 하에 통일적으로 업무가 수행되는지 여부에 따라 판단하여야 한다. 장소에 관계없이 경영상의 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 기업조직은 하나의 사업으로 본다.

“사업이란 경영상의 일체를 이루는 기업체 그 자체를 말하며, 유기적으로 운영되는 기업조직은 하나의 사업이다.” (대법원 1993.10.12.선고, 93다18365판결)

법인 내에 있는 수 개의 사업장·사업부서는 인사노무관리에 있어 일정부분 재량권이 위임되어 있다 하더라도 전사적인 방침이나 목표 등에서 제약이 있는 것이 일반적이므로 기업의 일부에 해당한다. 다만, 하나의 법인체라 하더라도 각 사업장별로 근로조건의 결정권이 있고, 인사·노무관리·회계 등이 독립적으로 운영되는 등 각각의 사업장이 독립성이 있다면, 이 경우에는 이미 그 자체가 각각의 교섭단위이므로, 각 사업장 단위로 교섭창구를 단일화해야 할 것이다.

“교섭단위는 하나의 사업 또는 사업장을 기준으로 하므로 사용자가 현장별로 단체협약 및 임금협약을 별도로 체결하였다고 하더라도 노동위원회로부터 별도의 교섭단위 분리결정을 받지 않는 한 각 현장을 별도의 교섭단위로 인정할 수 없는바, 사용자가 별도의 교섭단위로 인정되지 않는 하나의

현장에 소속된 조합원 수만을 대상으로 하여 과반수 노동조합을 정하여 교섭대표노동조합을 확정·공고한 것은 위법하다고 할 것이다.” (중앙노동위원회 2016. 11. 11. 결정 중앙2016교섭19)

“○○회사와 ○○회사 간의 영업 양도·양수 관계가 인정되지 않는다. 이에 따라, ○○노동조합의 규약이 ○○회사에 근무하는 자로 조합을 구성하도록 하고 있어 비록 ○○노동조합의 조합원이 ○○회사에서 근무하고 있어도 ○○노동조합이 ○○회사의 교섭단위내 조직된 노동조합으로 볼 수 없어 사용자가 ○○노동조합을 과반수 노동조합으로 공고한 것은 위법·부당하다.” (중앙노동위원회 2017. 9. 8. 결정 중앙2017교섭20)

2> 복수노조

당연히 교섭창구단일화 절차는 복수의 노동조합을 전제로 한다. 교섭단위 내에 복수의 노동조합이 있는지 여부를 판단할 때의 ‘노동조합’이란 원칙적으로 노조법상 설립신고서를 교부받은 노동조합(법내노조)을 의미한다.

사업 또는 사업장에 기업별노조 뿐만 아니라 초기업단위 노조의 지부나 분회 등이 조직되어 있는 경우에도 소속 근로자가 해당 노조에 가입한 것이 입증된다면 노동조합이 조직된 것으로 인정하며, 이들 노동조합 중 하나 이상이 단체교섭을 신청한 경우라면 모두 교섭창구단일화 절차의 대상이 된다.

다만, 초기업단위 노조의 경우 노조가 아닌 지부나 분회 등의 명의로 교섭을 요구하는 것은 원칙적으로는 허용되지 않는다고 할 것이나, 이들 지부나 분회가 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립된 조직체로서 활동을 하는 경우에는 가능하다고 보아야 할 것이다.

“노동조합의 하부단체인 분회나 지부가 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립된 조직체로서 활동을 하는 경우 당해 조직이나 그 조합원에 고유한 사항에 대하여는 독자적으로 단체교섭하고 단체협약을 체결할 수 있고, 이는 그 분회나 지부가 법 시행령 제7조의 규정에 따라 그 설립신고서를 하였는지 여부에 영향을 받지 아니한다.” (대법원 2001. 2. 23. 선고 2000도4299 판결)

복수노조가 존재하는지와 관련하여 문제되는 경우는 일반적으로 노동조합 설립신고증을 교부받지 못한 법외노조, 노동조합의 실질적 요건을 갖추지 못한 경우나 조직형태변경절차에 하자가 존재하는 경우, 특수고용노동자 등 노조법이 적용되는 근로자인지 여부 등에 있어서 이들 노조를 하나의 노동조합으로 볼 것인지 판단이 필요한 경우, 즉 특정한 노동조합을 ‘노동조합’으로 볼 수 있는지에 대한 것이다. 노동위원회는 짧은 처리기간 등을 이유로 그 판단에 적극적이지 않은 경향이 있다. 그러나 복수노조 여부를 판단하기 위해 이는 선행적으로 판단하여야 하는 대상이다.

① 유일노조

교섭단위 내에서 노동조합이 하나만 존재하는 유일노조의 경우 교섭창구단일화 절차를 거치면 교섭대표노동조합의 지위를 획득할 수 있는지 여부가 문제가 된다.

이에 대해 대법원은 2017. 10. 유일하게 존재하는 노동조합은 형식적인 교섭창구 단일화 절차를 거쳤다고 하더라도 교섭대표노조의 지위를 취득할 수 없다고 판결하였으며, 이 판결 이후 중앙노동위원회는 일부 사건에서 유일노조라는 이유로 사용자가 교섭요구사실을 공고할 의무가 없다고 판정하기도 하였다.⁸³⁾

“교섭창구단일화 제도는 특별한 사정이 없는 한 복수 노동조합이 교섭요구노동조합으로 확정되고 그 중에서 다시 모든 교섭요구노동조합을 대표할 노동조합이 선정될 필요가 있는 경우를 예정하여 설계된 체계 … 하나의 사업 또는 사업장 단위에서 유일하게 존재하는 노동조합은, 설령 노동조합 및 그 시행령이 정한 절차를 형식적으로 거쳤다고 하더라도, 교섭대표노동조합의 지위를 취득할 수 없다고 해석함이 타당하다.” (대법원 2017. 10. 31. 선

83) 중노위 2018. 8. 31. 결정 중앙2018교섭60 : “학습지노조 구문지부는 노조 설립 신고증을 교부받은 사실이 있으나 이 사건 학습지교사가 노조법상 근로자인지 여부에 대하여 당사자 간 다툼이 있다. 그렇지만 이 사건 사업장 내에 단일 노조만 존재하고 기존의 단체협약을 체결한 사실도 없으므로 복수노조를 전제로 한 교섭창구 단일화 절차에 대한 의무를 이 사건 사용자에게 부과할 수 없다”

그러나 교섭창구단일화 절차를 교섭요구 노동조합을 확정하는 절차와 교섭 대표노동조합을 결정하는 절차로 구분한다면, 유일노조 여부를 확인하기 위하여 교섭요구 노동조합을 확정하는 절차를 거칠 이익을 인정할 수 있고, 다만 확정공고 이후의 절차는 거칠 이유가 없다. 사용자 임의적 판단에 따라 유일노조라고 단정할 수는 없으므로 사용자는 교섭요구사실을 공고하여야 할 의무가 있다고 보아야 할 것이다.

“하나의 노동조합만이 사용자들을 상대로 교섭을 요구하였다면 사용자들이나 노동조합 모두 교섭요구 노동조합 확정공고 이후의 절차는 달리 거칠 이유가 없다. 따라서 사용자들 내에 유일 노동조합에 교섭대표노동조합의 지위가 부여 되서는 안 된다는 목적으로 교섭요구 사실의 공고를 하지 않았다는 사용자들의 주장은 이유 없으므로 사용자들에게는 노동조합의 교섭요구 사실을 공고할 의무가 있다. … 교섭창구 단일화 절차는 교섭 요구 노동조합을 확정하는 절차와 복수의 노동조합이 위 절차에 참여하였을 경우 교섭대표노동조합을 결정하는 절차로 구분된다. 따라서 교섭단위 내 유일 노동조합이 교섭창구 단일화 절차를 거쳤다고 하여 ‘교섭대표노동조합’으로서의 지위가 인정되지 않는다고 하여 이 사건 사용자가 임의의 판단에 따라 강행규정으로 해석되는 교섭창구 단일화 절차를 거치지 않아도 된다고 볼 수 없다. 또한 이 사건 사용자들의 주장과 달리 이 사건 사용자들의 교섭단위 내에 교섭창구 단일화 절차에 참여할 노동조합이 이 사건 노동조합 외에 없다고 단정할 수 있는 근거도 없다.” (중앙노동위원회 2018. 7. 31. 결정 중앙2018교섭43)

② 설립신고증이 없어도 헌법상 단체교섭권이 있는 법외노조

노동위원회는 형식적 외관을 신뢰하여 설립신고증이 발급된 경우에만 신청권한을 인정할 수 있다는 입장이므로, 노조법상의 노동조합이 아닌 법외노조의 교섭요구에 대해 교섭요구사실공고를 하지 않더라도 시정신청을 받아들이지 않는다. 그러나 교섭요구 당시 설립신고서는 제출하였으나 신고증을 교부

받기 전이었을 뿐, 사건 진행 중에 설립신고증을 교부받은 경우라면, 노조법 제12조 제4항에 의해 신고서가 접수된 때로 소급하여 설립이 인정되므로 유효한 교섭요구로 인정할 필요가 있다. 다만 행정해석(2011. 7. 25. 노사관계법 제과-1371)은 교섭요구사실 공고 기간 만료일 이후에 설립신고증을 교부받은 경우에도 교섭창구단일화 절차에 참여할 수 없다고 회시하고 있어 다툼의 여지가 있다.

③ 조직형태 변경 하자가 있는 경우

조직형태 변경결의가 무효인 경우에 해당한다면 이를 전제로 하여 행해진 교섭창구단일화절차의 유효성이 인정되기 어려우나, 조직형태변경 결의가 유효하다면 조직형태변경 결의를 통해 기업별노조로 전환할 수 있고, 그 경우 교섭창구단일화 절차의 참여가 가능하다. 조직형태 변경 결의의 유효 여부, 즉 적법한 교섭요구가 있었는지 또한 판단의 대상이 된다.

“노동조합이 설립되어 존속하고 있는 도중에 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 2/3 이상의 찬성에 의한 총회의 의결을 거쳐 노동조합의 조직형태를 변경하는 것을 허용하고 있는 노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노동조합법’ 이라고 한다) 제16조 제1항 제8호 및 제2항(이하 ‘이 사건 규정’ 이라고 한다)은 노동조합법에 의하여 설립된 노동조합을 그 대상으로 삼고 있어 노동조합의 단순한 내부적인 조직이나 기구에 대하여는 적용되지 아니하지만, 산업별 노동조합의 지회 등이라 하더라도, 그 외형과 달리 독자적인 노동조합 또는 노동조합 유사의 독립한 근로자단체로서 법인 아닌 사단에 해당하는 경우에는 이 사건 규정에서 정한 요건을 갖춘 자주적·민주적인 총회의 결의를 통하여 그 소속을 변경하고 독립한 기업별 노동조합으로 전환할 수 있다고 보아야 한다. 다만 산업별 노동조합의 지회 등이 산업별 노동조합의 활동을 위한 내부적인 조직에 그친다면 그와 같은 결의를 허용할 수 없을 것이므로, 먼저 독자적인 노동조합 또는 노동조합 유사의 독립한 근로자단체로서의 실질을 갖추고 있는지를 신중하게 심리·판단하여야 한다(대법원 2016.2.19. 선고 2012다96120 전원합의체 판결 참조). … ○○오 ○○지회가 산업별 노동조합인 원고보조참가인의 지회로서 비록 단체교섭

및 단체협약체결 능력을 갖추고 있지 아니하더라도 그 설치 경위, 정관·규약 내용, 관리·운영 실태 및 구체적인 활동 내용에 비추어 볼 때 기업별 노동조합과 유사한 근로자단체로서 법인 아닌 사단의 실질을 가지고 있어 독립성이 있었다고 인정되는 경우에는 이 사건 규정에서 정한 조직형태의 변경 결의에 의하여 원고보조참가인에 속한 지회 등의 지위에서 벗어나 독립한 기업별 노동조합의 조직을 갖추 수 있다. 따라서 단지 그와 같은 조직형태의 변경 결의라는 이유만으로 이 사건 각 결의가 무효라고 단정할 수 없다.” (대법원 2016. 3. 24. 선고 2013두19370 판결)

④ 노동자성이 문제되는 경우

노조법상 노동자성이 인정된 자들이 조직된 노동조합이라면 당연히 교섭창구단일화절차에 참여가 가능한 노동조합에 해당한다. 근로기준법상의 근로자성이 인정되지 않는다는 등의 이유로 절차의 참여를 배제할 수 없으며, 행정관청으로부터 설립신고증을 교부받은 특수형태근로종사자들이 조직한 노동조합 또한 교섭창구단일화절차의 적법한 당사자에 포함된다.

노조법상 노동자성 해당 여부에 대한 판단이 교섭창구단일화절차 사건을 통해 진행되는 경우가 많으며, 사건 처리기간이 매우 짧은 교섭창구단일화절차사건에서 노조법상 노동자성 판단이 행해진다는 점에서 노동위원회의 역할이 매우 중요하다. 노동자위원은 노동자의 노동권 보장에 매우 중요한 사항을 인식하고 특별히 주의를 요하여 사건을 지원할 필요가 있다.

“학습지교사는 사용자가 구축한 지역별 조직과 학습시스템에 편제되어 그 시스템에서 분리하기 어려운 경제적·조직적 종속성이 상당히 인정되어 노동조합법상의 근로자 해당한다. 노동조합법상 근로자인 학습지교사로 조직된 노동조합은 적법한 노동조합이므로 그 노동조합의 교섭요구에 대해 사용자는 그 사실을 공고해야 할 의무가 있다.” (중앙노동위원회 2018. 9. 10. 판정 중앙2018교섭61)

⑤ 노동조합의 실질적 요건에 해당하지 않는 경우

교섭창구단일화절차는 당연히 노조법 제2조 제4호에서 정하는 노동조합의 실질적 요건을 갖춘 노동조합을 대상으로 한다. 과반수노조 이의신청 사건에 대한 하급심 법원의 판단에서 이를 실시한 바가 있다.

다만, 노동위원회는 행정관청이 노동조합 설립을 취소하지 않는 한 교섭창구단일화절차사건에서 노동조합에 대하여 실질적 요건 불충족으로 그 법내노조 지위를 부인하는 판단을 내리는 것에 소극적인 경향이 있다.

“노조법 제29조의2 제3항은 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합들이 자율적으로 교섭대표노동조합을 결정하지 못한 경우에는 교섭창구단일화절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직된 노동조합이 교섭대표노동조합이 되는 것으로 규정하고 있는데, 설령 노동조합이라고 주장하는 단체가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 과반수에 해당하는 인원으로 구성된 단체라고 하더라도 해당 단체가 노조법 제2조 제4호에서 정하고 있는 노동조합으로서의 실질적 요건을 갖추고 있지 않다면, 이를 두고 노조법 제29조의2 제3항 소정의 전체 조합원 과반수로 조직된 ‘노동조합’ 이라고 할 수 없는바, 위 규정에 따른 교섭대표노동조합이 될 수도 없다.” (서울행정법원 2013. 1. 24. 선고 2012구합25040 판결)

3> 자율교섭 동의가 없는 경우

교섭창구단일화 절차의 진행 중에 특정노조와 사용자가 개별교섭을 하기로 하는 동의가 있는 경우라면 이 특정노조는 이후의 창구단일화 절차 - 과반수노조를 확정하는 절차 등의 대상에서 제외된다. 따라서 이러한 사건의 경우는 단체교섭을 요구한 노동조합 가운데 자율교섭 동의를 얻은 노동조합인지 여부에 대한 확인이 필요하다.

특정노동조합이 개별교섭을 진행하기 위해서는 교섭요구 노동조합이 확정 또는 결정된 때부터 14일 이내에 사용자가 개별교섭에 대한 동의를 하여야 하는데, 이러한 개별교섭 동의는 교섭창구단일화 원칙에 대한 예외로 인정되는 것이므로 노조법 제29조의2 제1항 단서에 따른 개별교섭 동의 기간은 강행규정에 해당한다. 따라서 이 기간에 자율교섭 동의가 있는 경우만 한정하여

이후의 교섭대표노조 결정 등의 창구단일화 절차에서 제외될 수 있다.

노동조합 및 노동관계조정법 시행령

제14조의6(자율적 교섭대표노동조합의 결정 등) ① 제14조의5에 따라 교섭을 요구한 노동조합으로 확정 또는 결정된 노동조합은 법 제29조의2제2항에 따라 자율적으로 교섭대표노동조합을 정하려는 경우에는 제14조의5에 따라 확정 또는 결정된 날부터 14일이 되는 날을 기한으로 하여 그 교섭대표노동조합의 대표자, 교섭위원 등을 연명으로 서명 또는 날인하여 사용자에게 통지하여야 한다.

② 사용자에게 제1항에 따른 교섭대표노동조합의 통지가 있는 이후에는 그 교섭대표노동조합의 결정 절차에 참여한 노동조합 중 일부 노동조합이 그 이후의 절차에 참여하지 않더라도 법 제29조 제2항에 따른 교섭대표 노동조합의 지위는 유지된다.

“개별교섭 동의를 위한 교섭대표 자율결정기간(14일)의 기산일이 되는 노동조합및노동관계조정법 시행령 제14조의6 제1항의 ‘확정된 날’은 사용자의 공고에 대하여 노동조합이 이의를 신청하지 아니한 경우에는 그 확정공고기간이 만료된 날을, 노동조합이 이의를 신청하여 사용자가 수정공고를 한 경우에는 그 수정공고기간이 만료된 날을 의미한다고 보는 것이 타당하다.” (대법원 2016.2.18.선고 2014다11550 판결)

“시행령 제14조의5는 사용자의 교섭요구 노동조합 공고에 대하여 이의가 있는 노동조합은 사용자에게 이의를 신청할 수 있고, 사용자가 이의 신청에 따른 공고를 하지 않거나 신청한 내용과 다르게 공고한 경우에는 노동위원회에 시정을 요청할 수 있으며, 시정 요청을 받은 노동위원회는 요청을 받은 날부터 10일 이내에 그에 대한 결정을 하여야 한다고 규정하고 있다. ... 교섭대표 자율결정기간의 기산일이 되는 노동조합 및 노동관계조정법 시행령 제14조의6 제1항의 ‘결정된 날’은 노동위원회의 결정이 효력이 발생한 날을 의미하므로, 노동위원회의 결정이 당사자에게 송달되어 효력이 발생한 날부터 교섭대표 자율결정기간이 진행한다고 본 원심판단이 정당하다.” (대법원 2016. 1. 14. 선고 2013다84643·84650 판결)

2-3. 교섭요구의 시기

노동조합 및 노동관계조정법 시행령

제14조의2(노동조합의 교섭 요구 시기 및 방법) ① 노동조합은 해당 사업 또는 사업장에 단체협약이 있는 경우에는 법 제29조 제1항 또는 제29조의2제1항에 따라 그 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다. 다만, 단체협약이 2개 이상 있는 경우에는 먼저 도래하는 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다.

교섭창구단일화 절차의 개시를 위한 교섭의 요구는 노조법 시행령 제14조의2에 따라 ‘해당 교섭단위에 적용되는 단체협약 만료일 이전 3개월이 되는 날부터’ 할 수 있다. 따라서 교섭요구시기 내에 행해진 것인지가 우선적으로 판단되어야 한다. 적법한 시기에 교섭을 요구한 경우가 아니라면 교섭대표노동조합으로서의 지위를 인정받지 못한다.

유효한 단체협약이 없거나, 실효된 경우에는 언제든지 교섭을 요구할 수 있다. 이때의 단체협약이란 임금협약, 단체협약 등 그 명칭을 불문하고 노조법상 단체협약(노동조합과 사용자 또는 사용자단체가 임금, 근로시간 등에 대하여 법적 절차에 따른 단체교섭을 통해 합의한 사항을 서면으로 작성하여 서명 또는 날인한 문서)에 해당되는 것은 모두 포함하는 것이다.

만약 해당 교섭단위에 먼저 설립된 노동조합이 체결한 2개 이상의 단체협약이 있다면, 그 유효기간이 다른 경우에는 먼저 도래하는 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 교섭을 요구할 수 있다.

한편, 노조법 시행령 제14조의10에서는 교섭대표노동조합의 지위유지기간에 대하여 별도로 정하고 있다.

노동조합 및 노동관계조정법 시행령

제14조의10(교섭대표노동조합의 지위 유지기간 등) ① 법 제29조의2제2항부터 제5항까지의 규정에 따라 결정된 교섭대표노동조합은 그 결정된 때부터 다음 각 호의 구분에 따른 날까지 그 교섭대표노동조합의 지위를 유지하되, 새로운 교섭대표노동조합이 결정된 경우에는 그 결정된 때까지 교섭대표노동조합의 지위를 유지한다.

1. 교섭대표노동조합으로 결정된 후 사용자와 체결한 첫 번째 단체협약의 유효기간이 2년인 경우: 그 단체협약의 유효기간이 만료되는 날

2. 교섭대표노동조합으로 결정된 후 사용자와 체결한 첫 번째 단체협약의 유효기간이 2년 미만인 경우: 그 단체협약의 효력이 발생한 날을 기준으로 2년이 되는 날

② 제1항에 따른 교섭대표노동조합의 지위 유지기간이 만료되었음에도 불구하고 새로운 교섭대표노동조합이 결정되지 못할 경우 기존 교섭대표노동조합은 새로운 교섭대표노동조합이 결정될 때까지 기존 단체협약의 이행과 관련해서는 교섭대표노동조합의 지위를 유지한다.

③ 법 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합이 그 결정된 날부터 1년 동안 단체협약을 체결하지 못한 경우에는 어느 노동조합이든지 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다. 이 경우 제14조의2제2항 및 제14조의3부터 제14조의9까지의 규정을 적용한다.

위 조항에 따르면 특정한 노동조합이 교섭대표노동조합으로 결정된 날로부터 1년 동안 단체협약을 체결하지 못한 경우에는 어느 노동조합이든 사용자에게 교섭을 요구하면 교섭창구단일화 절차를 개시하여야 한다.

“이 사건 교섭대표노동조합은 「노동조합 및 노동관계조정법」상 절차를 거쳐서 교섭대표노동조합이 되었고, 교섭대표노동조합 지위 유지기간 1년이 지나기 전에 단체협약(임금협약)을 체결하여 교섭대표노동조합 지위가 유지되고 있으므로, 동 기간 중에 교섭대표노동조합 외의 노동조합이 사용자에게 교섭을 요구할 경우 사용자는 해당 교섭요구 사실을 공고할 의무가 없할 것이다.” (중앙노동위원회 2017. 5. 17. 판정 중앙2017교섭5)

만약 교섭대표노동조합이 되고 1년의 기간 이내에 사용자와 단체협약을 체결하였다면, 체결한 첫 번째 단체협약의 유효기간을 살펴보면, 유효기간이 2년이라면 유효기간 만료일, 유효기간이 2년 미만인 경우 단체협약의 효력이 발생한 날로부터 2년이 되는 날까지 그 지위가 유지된다.

그런데, 같은 날 2개 이상의 유효기간이 다른 단체협약을 체결한 경우가 문제가 되는데, 이 경우에는 유효기간 시작일이 빠른 단체협약을 기준으로 노조법 시행령 제14조의10 제1항을 적용하여 교섭대표노동조합의 지위 유지기간을 정하게 된다.

“교섭대표노동조합으로 결정된 후 첫 번째로 단체협약을 체결하면서 동시에 2개의 단체협약을 체결한 경우, 그 유효기간 시작일이 빠른 단체협약을 첫 번째로 체결한 단체협약으로 보아 이를 기준으로 교섭대표노동조합 지위유지기간을 정하여야 한다고 해석하는 것이 관련 규정의 문언 및 교섭창구 단일화 제도의 취지에 맞고, 합리적이다.” (대법원 2017.10.12. 선고 2017마5644 결정, 심리불속행 기각)

2018. 1. 10. 노사관계법제과-101

【질 의】

사업장에서 같은 날에 유효기간 시작일이 다른 단체협약과 임금협약을 동시에 체결한 경우, 교섭대표노동조합의 지위 유지기간 산정 관련 행정해석 변경

【회 시】

1. 최근 대법원이 교섭창구단일화 절차와 관련, 소수 노동조합의 교섭권을 보다 폭넓게 보장하기 위하여 교섭대표노동조합이 첫 번째로 체결한 단체협약이 두 개 이상인 경우에는 유효기간 시작일이 빠른 단체협약을 기준으로 교섭대표노동조합의 지위유지기간을 산정하여야 한다고 판결함에 따라, 관련 행정해석을 아래와 같이 변경함.
2. 기존 우리 부는 임금 및 단체협약의 효력발생 시기를 체결일로부터 소

급·적용하는 사례가 빈번하게 발생함에 따라 교섭대표노동조합 지위 유지 기간이 지나치게 많아지는 상황을 방지하고 안정적인 교섭체계를 구축하기 위하여

- 교섭대표노동조합이 첫 번째로 체결한 단체협약이 두 개 이상인 경우에는 단체협약 효력발생일이 나중에 발생하는 협약을 기준으로 교섭대표노동조합의 지위유지기간을 산정하여야 한다고 판단함.

[기존 행정해석] 같은 날에 유효기간의 시작일이 다른 단체협약과 임금협약을 체결한 경우라면 효력발생일이 나중에 시작되는 단체협약(임금협약 포함)을 기준으로 교섭대표노동조합의 지위유지 기간을 산정하여야 할 것임.(노사관계법제과-555, 2012.2.12.)

3. 그러나 대법원은 우리 행정해석과 달리 소수 노동조합의 교섭권 보장에 무게를 두고 교섭대표노동조합이 임금 및 단체협약을 동시에 체결한 경우에는 유효기간 시작일이 빠른 협약을 기준으로 교섭대표노동조합의 지위유지기간을 산정하여야 한다고 결정한 바 있음.

[대법원 판례] 교섭대표노동조합으로 결정된 후 첫 번째로 단체협약을 체결하면서 동시에 2개의 단체협약을 체결한 경우, 그 유효기간 시작일이 빠른 단체협약을 첫 번째로 체결한 단체협약으로 보아 이를 기준으로 교섭대표노동조합 지위유지기간을 정하여야 한다고 해석하는 것이 관련 규정의 문언 및 교섭창구 단일화 제도의 취지에 맞고, 합리적이다.(대법원 2017.10.12. 선고 2017마5644 결정, 심리불속행 기각)

4. 이에 우리 부는 대법원 결정 취지를 존중하여 소수 노동조합의 교섭권을 보다 폭넓게 보장하는 방향으로 행정해석을 아래와 같이 변경.

[변경 행정해석] 같은 날에 유효기간의 시작일이 다른 단체협약과 임금협약을 체결한 경우라면 효력 발생일이 먼저 시작되는 단체협약(임금협약 포함)을 기준으로 교섭대표노동조합의 지위유지기간을 산정하여야 할 것임.

5. 아울러, 변경된 행정해석은 문서 시행일부터 적용하고, 이에 부합하지 않는 기존 행정해석(노사관계법제과-555, 2012.2.12.)은 폐지하여 효력이

상실됨.

새로운 교섭대표노동조합이 결정된 경우 기존 교섭대표노동조합은 그 지위를 상실한다. 예를 들어 단체협약 만료일 이전 3개월이 되는 날 교섭요구를 하여 1개월 만에 새로운 교섭대표노동조합이 결정된 경우라면 기존 단체협약이 만료까지 2개월이 남아 있더라도 기존 대표노동조합의 지위는 새로운 교섭대표노동조합이 결정된 날에 종료된다.

문제는 위와 같이 교섭요구가 가능한 시기와 교섭대표노동조합의 지위유지기간 간의 불일치 기간의 차이가 수개월에 이르는 장기간인 경우에 문제가 될 수 있다. 노조법 시행령 제14조의2(노동조합의 교섭 요구 시기 및 방법)와 노조법 시행령 제14조의10이 정하고 있는 교섭대표노동조합의 지위 유지기간 사이에 불일치가 있는 경우라면 노조법 시행령 제14조의2가 우선적으로 적용된다고 보아야 한다는 지노위의 판정을 참고할 수 있다.

“노조법 시행령은 ‘노동조합의 교섭 요구 시기 및 방법’은 제14조의2에, ‘교섭대표노동조합의 지위 유지기간 등’은 제14조의10에 별도로 규정하고 있으므로 노동조합은 노조법 시행령 제14조의2에서 정한 시기와 방법으로 교섭요구를 하면 족하고, 같은 시행령 제14조의10 제1항에 구애받지 않는다. 왜냐하면 노조법 시행령 제14조의10 제2항에서 ‘제1항에 따른 교섭대표노동조합의 지위 유지기간이 만료되었음에도 불구하고 새로운 교섭대표노동조합이 결정되지 못할 경우 기존 교섭대표노동조합은 새로운 교섭대표노동조합이 결정될 때까지 기존 단체협약의 이행과 관련해서는 교섭대표노동조합의 지위를 유지한다’고 규정한 것과의 관계상, 노조법 시행령 제14조의10 제1항 후단의 ‘새로운 교섭대표노동조합이 결정된 경우에는 그 결정된 때까지 교섭대표노동조합의 지위를 유지한다’는 규정은 이미 교섭대표노동조합의 유지기간 중 새로운 교섭대표노동조합이 결정된 경우를 정하고 있는 것이므로 노조법 시행령 제14조의10 제1항이 노동조합의 교섭요구기간을 제한한다는 근거는 될 수 없다.” (인천지노위 2018. 9. 17. 판정 인천2018교섭12)

2-4. 신청기간

교섭창구단일화 절차 사건을 노동위원회에 제기할 수 있는 사건의 신청기간(제척기간)은 아래와 같으므로, 각 사건의 신청이 이에 해당하는지를 따져 보아야 한다.

1> 교섭요구사실의 공고에 대한 시정신청은 신청기간의 제한이 없다.

2> 교섭요구 노동조합 확정공고 이의신청 사실의 공고에 대한 시정신청

① 교섭요구사실 공고기간이 끝났음에도 불구하고 사용자가 교섭요구 노동조합 확정공고를 하지 아니하여 사용자에게 이의신청을 하였으나 사용자가 이를 공고하지 않은 경우 : 사용자가 교섭을 요구한 노동조합을 확정공고 하여야 하는 기간이 끝난 다음날부터 5일 이내

② 사용자가 교섭요구 노동조합을 확정공고함에 있어 노동조합이 요구한 내용과 다르게 공고하여 사용자에게 이의신청을 하였으나 사용자가 이의신청한 내용을 수정 공고하지 않은 경우 : 사용자가 교섭을 요구한 노동조합을 확정공고한 기간(5일)이 끝난 다음날부터 5일 이내

③ 사용자의 교섭요구 노동조합 확정공고에 대하여 이의신청을 하였으나 이의신청한 내용과 다르게 수정 공고한 경우 : 사용자가 수정 공고한 기간(5일)이 끝난 날부터 5일 이내

3> 과반수 노동조합에 대한 이의신청 : 사용자가 과반수 노동조합을 공고한 날부터 5일 이내(노조법 시행령 제14조의7)

4> 공동교섭대표단 구성 결정

① 과반수 노동조합이 없어서 과반수 노동조합 통지와 사용자의 과반수 노동조합 공고가 없는 경우 : 자율적 교섭대표노동조합 결정기한으로부터 10일이 지난 후

② 노동위원회가 과반수 노동조합이 없다고 결정하는 경우 : 노동위원회 결정의 통지가 있는 날부터 5일이 지난 후

시정신청 기간의 계산은 민법 제6장 기간(제156조~161조)의 규정에 따라 산정하게 된다. 따라서 기간을 일 또는 월로 정한 때에는 기간 산정에 있어서 첫날은 산입하지 아니하나, 그 기간이 오전 영시로부터 시작하는 때에는 그러하지 아니한다. 기간을 일 또는 월로 정한 때에는 기간 말일의 종료로 만료한다. 기간을 월로 정한 때에는 역에 의해 계산하되 월의 처음으로부터 기간을 기산하지 아니하는 때에는 최후의 월에서 그 기산일에 해당하는 날의 전일로 기간이 만료되고, 최종의 월에 해당일이 없는 때에는 그 월의 말일로 기간이 만료된다. 기간의 마지막 날이 토요일 또는 공휴일에 해당하는 때에는 휴일 다음의 첫 근무일에 기간이 만료된다.

사건이 신청기간이 지난 후 신청한 것이 명백히 확인되는 경우 심문회의는 생략될 수 있고, 사건은 각하된다.

3. 교섭창구단일화 절차 각 사건별 주요 쟁점 등

이하에서는 교섭대표노동조합을 정하는 절차에 관한 사건들의 주요 쟁점과 사건 절차 및 유의할 사항을 중심으로 살펴보기로 한다.

3-1. 교섭요구사실 공고에 대한 시정신청 사건

최초 교섭을 요구한 노동조합은 사용자가 교섭을 요구받은 후 ① 교섭요구를 받은 날로부터 7일간 공고를 하지 아니하거나, ② 노조로부터 교섭요구 받은 내용과 다르게 공고하건 경우 관할 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다. (이 때의 시정신청기간은 제한이 없다)

노동위원회는 그 시정신청을 받은 날로부터 10일 이내에 교섭요구사실의 공고에 대한 시정신청 내용에 대하여 결정을 하여야 한다. 10일의 처리기간은 연장이 불가능하다.

이때 공고를 하지 않은 것으로 확인된 경우에는 교섭요구사실의 공고를 특
정일까지 행하도록 사용자에게 명령해야 하고, 공고내용이 사실과 다른 경우
에는 조사를 통해 확인된 내용을 다시 공고하도록 사용자에게 명령해야 한다.

노동조합 및 노동관계조정법 시행령

제14조의2(노동조합의 교섭 요구 시기 및 방법) ① 노동조합은 해당 사업
또는 사업장에 단체협약이 있는 경우에는 법 제29조 제1항 또는 제29조
의2제1항에 따라 그 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게
교섭을 요구할 수 있다. 다만, 단체협약이 2개 이상 있는 경우에는 먼
저 도래하는 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용
자에게 교섭을 요구할 수 있다.

② 노동조합은 제1항에 따라 사용자에게 교섭을 요구하는 때에는 노동조
합의 명칭, 그 교섭을 요구한 날 현재의 조합원 수 등 고용노동부령으로
정하는 사항을 적은 서면으로 하여야 한다.

제14조의3(노동조합 교섭요구 사실의 공고) ① 사용자는 노동조합으로부
터 제14조의2에 따라 교섭 요구를 받은 때에는 그 요구를 받은 날부터 7
일간 그 교섭을 요구한 노동조합의 명칭 등 고용노동부령으로 정하는 사
항을 해당 사업 또는 사업장의 게시판 등에 공고하여 다른 노동조합과 근
로자가 알 수 있도록 하여야 한다.

② 노동조합은 사용자가 제1항에 따른 교섭요구 사실의 공고를 하지 아니
하거나 다르게 공고하는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 노
동위원회에 시정을 요청할 수 있다.

③ 노동위원회는 제2항에 따라 시정 요청을 받은 때에는 그 요청을 받은
날부터 10일 이내에 그에 대한 결정을 하여야 한다.

노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙

제10조의2(교섭의 요구) 영 제14조의2제2항에서 "노동조합의 명칭, 그 교
섭을 요구한 날 현재의 조합원 수 등 고용노동부령으로 정하는 사항"이란
다음 각 호의 사항을 말한다.

1. 노동조합의 명칭과 대표자의 성명
 2. 사무소가 있는 경우에는 주된 사무소의 소재지
 3. 교섭을 요구한 날 현재의 조합원(법 제29조의2에 따른 교섭대표노동조합 결정 절차에 참여한 노동조합에 소속된 조합원을 말한다)의 수
- 제10조의3(교섭요구 사실의 공고 및 시정요청) ① 영 제14조의3제1항에서 "그 교섭을 요구한 노동조합의 명칭 등 고용노동부령으로 정하는 사항"이란 다음 각 호의 사항을 말한다.
1. 영 제14조의2에 따라 교섭을 요구한 노동조합의 명칭과 대표자의 성명
 2. 교섭을 요구한 일자
 3. 교섭을 하려는 다른 노동조합이 교섭을 요구할 수 있는 기한

① 사용자의 공고의무의 내용

사용자는 노동조합으로부터 교섭요구를 받은 후 7일간 ① 교섭을 요구한 노동조합의 명칭과 대표자의 성명, ② 노동조합의 주된 사무소의 소재지, ③ 교섭을 요구한 날 현재의 조합원의 수, ④ 교섭요구 일자, ⑤ 교섭을 하려는 다른 노동조합이 교섭을 요구할 수 있는 기한을 사업 또는 사업장에 게시하는 등으로 공고해야 한다.

이 절차에서는 교섭을 요구한 노동조합의 조합원이 몇 명인지가 중요한 것이 아니라, 사용자의 교섭의무가 있는지를 확인하는 것이 중요하므로, “교섭을 요구한 날 현재의 조합원 수”를 정확하게 기재하지 아니하였다고 하더라도 사용자의 사업장 내에 교섭요구 노동조합 소속의 근로자가 가입한 사실이 확인된다면 사용자에게 교섭요구사실을 공고할 의무가 있다고 보아야 할 것이다.

② 공고의무의 행사 방법

교섭요구사실의 공고 방법은 해당 사업 또는 사업장의 다른 노동조합과 근로자가 널리 알 수 있는 장소나 방법에 적합한 방식으로 행해져야 한다.

“교섭요구 사실의 공고 절차는 해당 사업 또는 사업장의 다른 모든 노동 조합에 교섭창구 단일화 절차에 참여할 기회를 주기 위한 것이다. 따라서 비록 시행령 제14조의3 제1항이 ‘교섭요구 사실의 공고’의 장소나 방법 등을 따로 정하고 있지 않더라도, 사용자는 위와 같은 규정목적에 이를 수 있도록 해당 사업 또는 사업장의 다른 노동조합과 근로자가 ‘교섭요구 사실의 공고’를 널리 알 수 있는 장소나 방법 등을 선택하여 공고 절차를 이행할 의무가 있다고 보아야 한다. 나아가 시행령 제14조의3 제2항은 사용자가 위 ‘교섭요구 사실의 공고’의무를 위반한 경우 그 시정을 구하는 절차이므로 사용자가 한 ‘교섭요구 사실의 공고’의 장소나 방법 등이 해당 사업 또는 사업장의 다른 노동조합과 근로자가 널리 알 수 있도록 하는데 적합하지 않다면, 이것은 ‘제1항이 정한 교섭요구 사실의 공고를 하지 아니한 경우’라고 볼 수 있으므로 제2항이 규정한 ‘사용자가 교섭요구 사실의 공고를 하지 아니한 경우’에 해당한다.(중략) 또한 이 사건 공고(최초 교섭요구 사실의 공고) 이후 사용자가 교섭요구 노동조합을 확정·공고하였더라도, 원고 사업장의 어느 노조가 이 사건 공고의 앞서본 하자 때문에 이 사건 공고를 인지하지 못하여 교섭창구 단일화 절차에 참여할 기회를 박탈당하였음을 이유로 이후 진행된 교섭대표노동조합 확정에 대하여 무효를 주장하는 등 법적 분쟁이 발생할 가능성이 있다.” (서울행정법원 2018. 2. 1. 판결 2017구합66817 판결)

“교섭요구 노동조합 확정공고를 노동조합이 요구하는 대로 전체 사업장에 게시하여야 하나, 확정공고 이전에 교섭요구 사실 공고를 전체 사업장에 게시하지 아니한 중대한 하자가 있으므로 2018. 2. 26. 교섭요구 사실을 전체 사업장에 공고하여 교섭창구 단일화 절차를 다시 개시하여야 한다.” (중앙노동위원회 2018. 5. 17. 결정 중앙2018교섭31)

③ 시정신청권자

노동위원회는 교섭요구사실공고 시정신청은 최초에 교섭을 요구한 노동조합만이 가능하다고 신청주체를 제한하고 있다. 따라서 A노조가 교섭을 요구하면서 조합원 수를 다르게 기재하였고 동일한 내용으로 사용자가 교섭요구

사실을 공고하더라도 B노조는 ‘교섭 요구사실 공고에 대한 시정 신청’을 할 수 없다.

“교섭요구사실의 공고에 대한 시정신청을 할 수 있는 노동조합은 ‘노동조합 및 노동관계조정법 제14조의 2에 따라 사용자에게 최소 교섭을 요구한 노동조합’이라고 할 것이고...(생략)... 확인되는 바와 같이 신청 외 OO노동조합에서 이 사건 사용자에게 교섭요구를 한 2011. 7. 1.은 단체협약 유효기간 만료일 2010. 6. 30. 이전 3개월이 되는 날 이후로 적법한 교섭요구 시기이고 이 사건 노동조합이 교섭요구를 하였다고 주장한 2011. 7. 13. 보다 앞서기 때문에 이 사건 노동조합은 최초 교섭을 요구한 노동조합이 아니라고 할 것이다. 그러므로 이 사건 노동조합은 신청 외 OO노동조합에서 교섭요구한 사실에 대한 이 사건 사용자의 교섭요구 사실의 공고에 대해서와 이 사건 사용자가 이 사건 노동조합의 교섭요구사실을 공고하지 않은 것에 대해서 노조법 시행령 제14조의3 및 시행규칙 제10조의3에 따른 시정신청권자가 될 수 없다.” (전북지노위 전북2011교섭2)

3-2. 교섭요구노조 확정공고 이의신청 사실 공고에 대한 시정신청 사건

확정공고는 최초의 교섭 요구 사실을 공고한 이후, 다른 노동조합이 교섭을 요구하는 방식으로 교섭창구단일화 절차에 참여한 모든 노동조합의 현황을 사용자가 공고하는 행위이다. 확정공고는 최초 교섭요구 후 7일간 공고기간이 지난 8일째 날에 사용자가 행하여야 한다. 교섭을 요구한 노동조합은 사용자의 확정공고에 대해 이의가 있는 경우 우선 사용자에게 이의신청을 하고, 그럼에도 사용자가 시정하지 않는다면 노동위원회에 ‘교섭요구노조 확정공고 이의신청 사실공고에 대한 시정신청’을 제기할 수 있다. 교섭요구 공고기간 내에 사용자에게 교섭을 요구한 노동조합 중 사용자의 확정공고 내용에 대하여 이의 신청을 한 노동조합만이 신청권자가 된다. 시정신청의 대상은 ① 사용자가 이의신청의 내용을 공고하지 아니하거나, ② 이의신청의 내용과 다르게 공고한 경우이다. 이 시정신청은 자신의 이의신청 내용이 대상이므로 다른

노동조합과 관련한 사용자의 공고내용은 대상이 되지 않는다.

시정신청을 받은 노동위원회는 신청을 받은 날로부터 10일 이내에 그에 대한 결정을 하되, 미공고한 경우에는 사용자에게 공고를 명령하여야 하고, 수정공고 내용이 다른 경우에는 수정된 내용의 공고를 다시 하도록 명령하여야 한다.

노동조합 및 노동관계조정법 시행령

제14조의5(교섭 요구 노동조합의 확정) ① 사용자는 제14조의3제1항에 따른 공고기간이 끝난 다음 날에 제14조의2 및 제14조의4에 따라 교섭을 요구한 노동조합을 확정하여 통지하고, 그 교섭을 요구한 노동조합의 명칭, 그 교섭을 요구한 날 현재의 조합원 수 등 노동부령으로 정하는 사항을 5일간 공고하여야 한다.

② 제14조의2 및 제14조의4에 따라 교섭을 요구한 노동조합은 제1항에 따른 노동조합의 공고 내용이 자신이 제출한 내용과 다르게 공고되거나 공고되지 아니한 것으로 판단되는 경우에는 제1항에 따른 공고기간 중에 사용자에게 이의를 신청할 수 있다.

③ 사용자는 제2항에 따른 이의 신청의 내용이 타당하다고 인정되는 경우 신청한 내용대로 제1항에 따른 공고기간이 끝난 날부터 5일간 공고하고 그 이의를 제기한 노동조합에 통지하여야 한다.

④ 사용자가 제2항에 따른 이의 신청에 대하여 다음 각 호의 구분에 따른 조치를 한 경우에는 해당 노동조합은 해당 호에서 정한 날부터 5일 이내에 노동부령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 시정을 요청할 수 있다.

1. 사용자가 제3항에 따른 공고를 하지 아니한 경우: 제1항에 따른 공고기간 이 끝난 다음날

2. 사용자가 해당 노동조합이 신청한 내용과 다르게 제3항에 따른 공고를 한 경우: 제3항에 따른 공고기간이 끝난 날

⑤ 노동위원회는 제4항에 따른 시정 요청을 받은 때에는 그 요청을 받은 날부터 10일 이내에 그에 대한 결정을 하여야 한다.

노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙

제10조의4(교섭요구 노동조합의 확정공고 등) ① 영 제14조의5제1항에서 "그 교섭을 요구한 노동조합의 명칭, 그 교섭을 요구한 날 현재의 조합원 수 등 고용노동부령으로 정하는 사항"이란 다음 각 호의 사항을 말한다.

1. 영 제14조의2 및 제14조의4에 따라 교섭을 요구한 노동조합의 명칭과 대표자의 성명
2. 영 제14조의2 및 제14조의4에 따라 교섭을 요구한 일자
3. 교섭을 요구한 날 현재의 조합원(법 제29조의2에 따른 교섭대표노동조합 결정 절차에 참여한 노동조합에 소속된 조합원을 말한다)의 수
4. 공고 내용이 노동조합이 제출한 내용과 다르게 공고되거나 공고되지 아니한 경우에는 공고기간 중에 사용자에게 이의를 신청할 수 있다는 사실

② 영 제14조의5제4항에 따라 노동위원회에 시정을 신청하려는 노동조합은 별지 제7호의3서식의 교섭요구 노동조합 확정공고 이의신청 사실의 공고에 대한 시정신청서에 다음 각 호의 자료를 첨부하여 관할 노동위원회에 제출하여야 한다.

1. 영 제14조의5제2항에 따라 사용자에게 이의를 신청한 서류 사본
2. 사용자가 해당 노동조합이 신청한 내용과 다르게 공고하였다는 사실을 증명할 수 있는 자료

확정공고의 경우 노동조합이 시정신청을 할 수 있는 제척기간이 정해져 있으므로 이러한 기간 내에 신청한 것인지 확인되어야 한다. 사용자가 교섭참여노조 공고를 하지 않은 경우 및 이의신청에 대하여 수정공고를 하지 않은 경우에는 모두 노조법 시행령 제14조의3 제1항에 따른 공고기간이 끝난 다음 날부터 5일간, 이의신청한 내용과 다르게 수정 공고한 경우에는 수정공고기간(5일)이 끝날 다음날부터 5일간 노동위원회에 “교섭요구노조 확정공고 이의신청 사실 공고에 대한 시정” 신청을 제기할 수 있다.

노동조합의 주장과 실제 사실관계를 비교하여 사용자의 위법행위(미공고 내지 사실과 다르게 공고한 것)를 구체적으로 특정하여야 한다. 또한 내용 자

체는 진실되게 확정공고가 이루어졌으나, ① 공고된 전산망에 접근권한을 제한한 경우, ② 평소 이용이 거의 되지 않은 전산망 내지 공간에 공고한 경우 ③ 사업장이 분산되어 있는데 본사 게시판에만 게시한 경우 등도 당해 확정 공고의 적법성이 부인될 수 있는 사정이다.

“교섭창구 단일화 절차와 관련한 「노동조합 및 노동관계조정법」상의 교섭요구 사실의 공고기간은 사용자가 노동조합으로부터 교섭요구를 받은 직후에 교섭요구 사실을 공고해야 할 것인데, 신청 외 노동조합이 2017. 3. 22. 팩스를 통해 교섭요구를 하였으나, 사용자는 같은 달 28일에 이를 확인하고, 같은 달 29일에 교섭요구 사실을 공고하였고, 공고문에서 교섭을 원하는 노동조합이 교섭에 참여할 수 있는 기간을 ‘2017. 3. 29. ~ 4. 4.’로 명시하고 있다는 점, 이 사건 노동조합은 2017. 3. 31. 노동조합 설립신고증을 양산시로부터 교부받아 같은 날 사용자에게 교섭을 요구하였다는 점 등으로 볼 때, 사용자가 게시한 교섭요구 공고 기간 내에 적법하게 교섭을 요구하였으므로 교섭요구 노동조합 확정공고 시 이 사건 노동조합을 제외할 수 없다.” (중앙노동위원회 2017. 7. 31. 판정 중앙2017교섭13)

“교섭창구 단일화 절차는 궁극적으로 사용자와 단체교섭을 할 교섭대표 노동조합을 결정하는 절차라고 할 수 있는데, 만약 사용자가 교섭요구 노동조합을 확정해서 공고하지 않으면서, 확정공고를 하지 않겠다는 의사를 명시적으로 표시하였을 경우에는 결국 교섭창구단일화 절차는 중단될 수밖에 없는데 이러한 사용자의 부작위에 대해 노동조합이 이의신청 및 시정신청 절차를 진행할 수 없다면 조속한 교섭창구 단일화 절차를 통해 노사관계의 안정화를 도모하고자 하는 노조법의 입법취지는 훼손될 수밖에 없다는 점 등을 종합할 때, 이 사건 사용자가 노조법 시행령 제14조의3에 규정된 절차가 제대로 이행되지 않았다는 이유로 이 사건 노동조합의 같은 법 시행령 제14조의5 규정에 따른 이의신청 및 노동위원회 시정신청을 거부하는 것은 이유가 없다고 할 것이다. 따라서 이 사건 노동조합은 …노조법 시행령 제14조의5의 규정에 따라 이 사건 사용자가 교섭을 요구한 노동조합을 확정 공고하지 않은 것에 대하여 이 시간 사용자에게 이의를 제기하였고, 이의신청에도 불구하고 이 사건 사용자가 이를 이행하지 않은 것을 이유로 노동위원

회에 시정을 요청하는 것은 적법하다고 볼 것이다.”(중앙노동위원회 2016. 3. 24. 결정 중앙2016교섭6)

3-3. 과반수노조 이의신청 사건

교섭을 요구한 노동조합으로 확정 또는 결정된 노동조합은 교섭요구 노동조합으로 확정 또는 결정된 날로부터 14일 이내에 자율적으로 교섭대표노동조합을 정할 수 있는데, 이 기간 동안 자율적으로 교섭대표노동조합을 정하지 못한 경우에는 과반수 노동조합이라고 주장하는 노동조합이 사용자에게 자신이 교섭창구 단일화 절차에 참여한 전체 조합원의 과반수를 차지하는 과반수 노동조합으로서 교섭대표노동조합이라는 사실을 통지하게 되고(노조법 시행령 제14조의7 제1항), 사용자는 이 사실을 공지하게 된다.

이러한 사용자의 과반수 노조 공고에 대해 이의가 있는 노동조합이 그 공고기간 중에 관할 노동위원회에 이의를 신청할 경우, 관할 노동위원회는 10일 이내에 과반수노조 해당여부를 결정하여야 한다. 다만 조합원수가 많거나 소속 노동조합을 확인하기 어려운 경우에는 10일의 범위 내에서 그 기간을 연장하여 과반수노조 존재 여부를 확정할 수 있다.

노동조합이 시정을 신청할 수 있는 기간은 사용자가 과반수 노조를 공고한 날로부터 5일 이내이다.

노동조합 간 위임이나 연합으로도 과반수노조가 될 수 있는데, 그러한 경우로는 ① 1개 노동조합이 전체 조합원수의 과반수를 점하고 있는 경우, ② 3개 이상의 노조 중 일부 노조가 1개 노조에 권한을 위임하여 과반수가 된 경우, ③ 3개 이상의 노조가 모두 연합위임으로 단일화한 경우 등이 있을 수 있다.

과반수노조에 대한 이의신청 사건에서는 소속 조합원을 확인하게 되는데, 각 노동조합의 조합원 자격은 규약과 노조법에 따라 구체적으로 정해지므로, 노동위원회는 이를 확인하게 된다. 노조법상 사용자에게 해당하는 자 내지 규약상 조합원 자격 범위에 해당하지 않는 자는 당연히 조합원 수에 산정되지 않는다.

조합원 명부 등을 통해 조합원수를 확인하는 절차가 노동위원회를 통해 진행된다. 조합원수는 조합비를 납부하거나 조합원임을 증명할 수 있는 자를 조합원으로 산정하며, 일부 조합원이 2개 이상의 노조에 가입한 경우에는 노조법 시행령 제14조의7 제6항에서 정한 방법으로 산정한다.

노동조합 및 노동관계조정법

제29조의2(교섭창구 단일화 절차) ③ 제2항에 따른 기한 내에 교섭대표노동조합을 정하지 못하고 제1항 단서에 따른 사용자의 동의를 얻지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직된 노동조합(2개 이상의 노동조합이 위임 또는 연합 등의 방법으로 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 전체 조합원의 과반수가 되는 경우를 포함한다)이 교섭대표노동조합이 된다.

⑥ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 교섭대표노동조합을 결정함에 있어 교섭요구 사실, 조합원 수 등에 대한 이의가 있는 때에는 노동위원회는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동조합의 신청을 받아 그 이의에 대한 결정을 할 수 있다.

노동조합 및 노동관계조정법 시행령

제14조의7(과반수 노동조합의 교섭대표노동조합 확정 등) ① 법 제29조의2제2항 및 이 영 제14조의6에 따른 교섭대표노동조합이 결정되지 못한 경우에는, 법 제29조의2제2항에 따른 교섭창구 단일화 절차(이하 "교섭창구 단일화 절차"라 한다)에 참여한 모든 노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직된 노동조합(2개 이상의 노동조합이 위임 또는 연합 등의 방법으로 교섭창구 단일화 절차에 참여하는 노동조합 전체 조합원의 과반수가 되는 경우를 포함한다. 이하 "과반수 노동조합"이라 한다)은 제14조의6제1항에 따른 기한이 만료된 날부터 5일 이내에 사용자에게 노동조합의 명칭, 대표자 및 과반수 노동조합이라는 사실 등을 통지하여야 한다.

② 사용자가 제1항에 따라 과반수 노동조합임을 통지받은 때에는 그 통지를 받은 날부터 5일간 그 내용을 공고하여 다른 노동조합과 근로자가 알 수 있도록 하여야 한다.

③ 제2항에 따라 공고된 과반수 노동조합에 대하여 그 과반수 여부에 대한 이의를 제기하려는 노동조합은 제2항에 따른 공고기간 내에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 이의 신청을 하여야 하며, 이의 신청이 없는 경우에는 그 과반수 노동조합이 교섭대표노동조합으로 확정된다.

④ 노동위원회는 제3항에 따른 이의 신청을 받은 때에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합과 사용자에게 통지하고, 조합원 명부(조합원의 서명 또는 날인이 있는 것으로 한정한다) 등 고용노동부령으로 정하는 서류를 제출하게 하거나 출석하게 하는 등의 방법으로 조합원 수에 대하여 조사·확인하여야 한다.

⑤ 제4항에 따라 조합원 수를 확인하는 경우의 기준일은 제14조의5제1항에 따라 교섭을 요구한 노동조합의 명칭 등을 공고한 날로 한다.

⑥ 노동위원회는 제4항에 따라 조합원 수를 확인하는 경우 2개 이상의 노동조합에 가입한 조합원에 대해서는 그 조합원 1명별로 다음 각 호의 구분에 따른 방법으로 조합원 수를 산정한다.

1. 조합비를 납부하는 노동조합이 1개인 경우: 조합비를 납부하는 노동조합의 조합원 수에 숫자 1을 더할 것

2. 조합비를 납부하는 노동조합이 2개 이상인 경우: 숫자 1을 조합비를 납부하는 노동조합의 수로 나눈 후에 그 산출된 숫자를 그 조합비를 납부하는 노동조합의 조합원 수에 각각 더할 것

3. 조합비를 납부하는 노동조합이 하나도 없는 경우: 숫자 1을 조합원이 가입한 노동조합의 수로 나눈 후에 그 산출된 숫자를 그 가입한 노동조합의 조합원 수에 각각 더할 것

⑦ 노동위원회는 노동조합 또는 사용자가 제4항에 따른 서류 제출 요구 등 필요한 조사에 따르지 아니한 경우에 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 조합원 수를 계산하여 확인한다.

⑧ 노동위원회는 제4항부터 제7항까지의 규정에 따라 조사·확인한 결과 과반수 노동조합이 있다고 인정하는 경우에는 그 이의 신청을 받은 날부

터 10일 이내에 그 과반수 노동조합을 교섭대표노동조합으로 결정하여 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합과 사용자에게 통지하여야 한다. 다만, 그 기간 이내에 조합원 수를 확인하기 어려운 경우에는 한 차례에 한정하여 10일의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.

노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙

제10조의5(과반수 노동조합에 대한 이의신청) ①영 제14조의7제3항에 따라 노동위원회에 이의신청을 하려는 노동조합은 별지 제7호의4서식의 과반수 노동조합에 대한 이의신청서에 과반수 노동조합에 대한 이의신청 내용을 증명할 수 있는 자료를 첨부하여 관할 노동위원회에 제출하여야 한다.

② 영 제14조의7제4항에서 "조합원 명부(조합원의 서명 또는 날인이 있는 것으로 한정한다) 등 고용노동부령으로 정하는 서류"란 다음 각 호의 구분에 따른 서류를 말한다.

1. 노동조합에게 제출 요구하는 서류

가. 조합원 명부(조합원 서명 또는 날인이 있는 것으로 한정한다) 또는 노동조합 가입원서

나. 조합비 납부 증명서

다. 노동조합 규약 사본

라. 단체협약이 있는 경우에는 단체협약 사본

마. 그 밖에 해당 노동조합의 조합원임을 증명할 수 있는 서류

2. 사용자에게 제출 요구하는 서류

가. 근로자 명부

나. 조합비를 임금에서 공제하는 경우에 공제대상 근로자 명단과 해당 노동조합의 명칭

다. 단체협약이 있는 경우에는 단체협약 사본

라. 그 밖에 해당 교섭단위에 소속된 근로자임을 증명할 수 있는 서류

① 조합원 수 산정 기준일

과반수 노조를 결정하기 위한 조합원 수 산정기준일은 노조법 시행령 제14조의7 제5항에 따라 7일간의 교섭요구기간이 종료되고 교섭 요구한 노동조합을 모두 공고하는 ‘교섭요구 노동조합의 확정공고일’ (교섭요구일 초일은 불산입하며, 교섭요구일로부터 8일째 되는 날)을 기준으로 한다.

만약 교섭요구사실 공고기간의 말일이 토요일이나 공휴일이라면 민법에 따라 평일인 익일에 공고기간이 만료하므로, 확정공고일은 공고기간 만료일 다음날이다.

“참가인은 2016. 11. 19. 원고로부터 단체교섭을 요구받았으므로 노조법 시행령 제14조의3 제1항에 따른 교섭요구 사실 공고기간은 그 요구를 받은 날부터 7일이 지난 2016. 11. 26. 까지이나 말일인 2016. 11. 26. 은 토요일이고 그 다음날인 2016. 11. 28. 만료된다. 따라서 참가인이 노조법 시행령 제14조의5 제1항에 따라 교섭요구 사실 공고기간이 끝난 다음날인 2016. 11. 29. 교섭요구 노동조합을 확정해서 공고해야 하고, 노조법 시행령 제14조의7 제5항에 따라 위 확정공고일인 2016. 11. 29.이 과반수 노동조합 결정 기준일이 된다.” (대전지방법원 2018. 2. 20. 선고 2017구합101880 판결)

“노조법 시행령 제14조의7 제5항, 제14조의5 제1항, 제14조의2 제1항은 과반수 노동조합 결정 기준일은 “7일간의 공고기간” 이 끝난 날의 다음 날로 정하고 있는데, “7일간의 공고기간” 은 어느 시점에서 다른 시점까지의 계속되는 시간, 즉 민법상 ‘기간’ 에 해당함이 명백하다. 나아가 위 “7일간의 공고기간” 은 노동조합들이 교섭창구단일화 절차에 참여할 수 있는 기간으로 위 기간의 만료일이 토요일 또는 공휴일인 경우에 민법 제161조를 적용하지 않으면 다른 노동조합의 권리를 침해할 수 있다.” (대전고등법원 2018. 6. 14. 선고 2018누10574 판결, 대법원 2018. 10. 25. 선고 2018두50093 판결(심리불속행 기각))

사용자가 공고의무를 성실히 이행하지 아니하여 다른 날에 확정공고를 한 경우라도, 과반수 노동조합을 정하는 기준일은 확정공고를 하였어야 하는 날이다.

“ 노동조합법 시행령 제14조의7 제5항은 ‘조합원 수를 확인하는 경우의 기준일은 제14조의5 제1항에 따라 교섭을 요구한 노동조합의 명칭 등을 공고한 날로 한다’ 고 규정하고 있고, 시행령 제14조의5 제1항은 ‘제14조의3 제1항에 따라 사용자는 노동조합이 교섭을 요구한 경우에는 그 요구를 받은 날부터 7일간 공고하고 그 공고기간이 끝난 다음 날에 제14조의2 및 제14조의4에 따라 교섭을 요구한 노동조합을 확정하여 통지하고, 그 교섭을 요구한 노동조합의 명칭, 그 교섭을 요구한 날 현재의 조합원 수 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 5일간 공고하여야 한다’ 라고 규정하고 있다. 이에 따르면 노동조합 교섭요구 사실의 공고기간인 7일이 끝난 다음 날인 8일째에 교섭요구 노동조합 확정공고를 하여야 하고, 이 확정공고일이 과반수 노동조합을 결정하는 기준일이 된다.

그런데 만약 사용자가 위 8일째 되는 날에 교섭요구 노동조합 확정공고를 하지 아니하고 다른 날에 확정공고를 한 경우, 그 확정공고의 효력 여부는 별론으로 하고, 과반수 노동조합을 결정하는 기준일은 ‘실제로 확정공고를 한 날’ 이 아니라 ‘확정공고를 했어야 하는 날’ 이 되어야 한다. 왜냐하면 과반수 노동조합을 결정하는 기준일이 언제인가에 따라 어느 노동조합이 과반수 노동조합인지가 결정이 되므로 그 기준일은 엄격하게 특정일로 확정될 수 있어야 하는데, 만약 실제로 확정공고를 한 날을 기준으로 삼는다면 사용자가 자의적으로 과반수 노동조합을 결정하는 기준일을 정하는 것이 가능하게 되고, 결국 노동조합 간의 형평성 문제가 발생하기 때문이다.” (대전지방법원 2013. 4. 17. 선고 2012가합35037 판결; 동지 대법원 2016. 12. 18. 선고 2014다11550 판결)

② 사용자의 과반수노조 공고에 대한 이의신청권자

만약, 노동조합법 시행령 제14조의7제2항에 따라 공고기간 내에 사용자가 과반수 노동조합 공고를 복수로 행할 수도 있다. 이 경우라도 과반수 노동조합 공고는 각각 독립하여 효력이 있으므로 그 공고기간은 각각 공고한 날부터 기산하여야 하고 각각의 공고기간 내에 다른 노동조합의 이의 신청이 있다면, 이들은 모두 각 노동위원회 사건에서의 이의신청권자가 된다.

“노동조합법 제14조의7제2항에 따라 사용자가 과반수 노동조합 공고를 하고 그 공고기간 내에 다른 노동조합에 대해서도 과반수 노동조합 공고를 한 경우, 즉 복수의 과반수 노동조합 공고를 한 경우에는 그 공고는 각각 효력이 있고, 공고기간은 공고한 날로부터 각각 기산한다. 같은 법 시행령 제14조의7제3항의 이의신청 기간도 각각 독립하여 기산되므로 그 공고기간 내에 다른 노동조합이 이의 신청을 하는 경우 이는 적법한 이의신청이다. 따라서 이 사건 사용자의 복수의 과반수 노동조합 공고에 대해 그 후행공고 기간 내에 행한 이 사건 초심신청 노동조합의 이의신청은 이의신청 기간 내에 한 것으로 적법하고 이 사건 회사의 교섭대표노동조합이 어느 노동조합인지 결정하여야 할 법률상 이익이 있다.” (중노위 2018. 11. 30. 판정 중앙2018교섭68)

③ 해고된 조합원의 조합원수 산입 여부

교섭대표 노동조합을 정하기 위한 조합원 수 산정에서는 기업별노조의 해고된 조합원 뿐 아니라 산업별 노동조합의 해고된 조합원도 부당노동행위 구제신청을 한 경우에 중앙노동위원회의 재심판정 때까지는 조합원 수에 포함된다.

“ 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제4호 라목 단서의 규정에 따르면, 기업별 노동조합의 조합원이 해고된 경우 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 함으로써 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지 근로자로 인정받아 조합원 자격을 유지할 수 있으나, 그 재심판정 때까지 원직 복직 구제명령을 받지 못하면 이후에는 근로자로 인정받지 못하여 더는 조합원 자격을 유지할 수 없다. 그런데 이러한 범리는 산업별 노동조합에는 적용되지 않으므로, 해고된 근로자의 조합원 자격 유지와 상실 시기에 관하여 단체협약에서 이와 달리 정할 수는 있다.

그러나 그에 관한 단체협약 조항은 협약체결당사자에게만 효력이 인정될 뿐이고, 교섭대표노동조합을 정하기 위해 조합원 수를 산정할 때 해고 근로자가 기업별 노동조합의 조합원인가, 산업별 노동조합의 조합원인가에 따라

조합원 인정 여부 및 전체 조합원 수를 달리하는 것은 기업별 노동조합에 대한 정당한 이유 없는 부당한 차별에 해당한다. 그러므로 교섭대표노동조합을 정하기 위한 조합원 수 산정에서는 산업별 노동조합의 조합원도 기업별 노동조합의 조합원과 마찬가지로 중앙노동위원회의 재심판정 때까지 조합원에 포함되고 그때까지 원직 복직 구제명령을 받지 못한 경우에는 더는 조합원에 포함될 수 없다고 해석함이 타당하다.” (서울고등법원 2013. 2. 20. 선고 2012누17393 판결)

④ 노동조합 탈퇴자의 조합원수 산정여부

노동조합 탈퇴의 절차에 대하여 규약에 승인 등 일정절차를 규정하고 있더라도 탈퇴의 자유를 제한할 수 없다. 따라서 탈퇴 신청서가 노동조합에 도달하면 탈퇴의 효력이 발생하므로, 조합원수 산정기준일까지 탈퇴신청서가 도달한 경우 조합원수 산정에서 배제된다.

“재심신청 노동조합의 규약 제8조 제3항에 “조합원의 가입과 탈퇴의 효력은 위원장의 결재가 없는 경우에는 서면 제출일로부터 15일이 경과한 날부터 발생한다.” 고 규정하고 있다. 그러나 민법 제111조(의사표시의 효력발생시기) 제1항에는 “상대방 있는 의사표시는 그 통지가 상대방에게 도달한 때로부터 그 효력이 생긴다.” 라고 규정하고 있고, 도달이란 상대방의 지배권 내에 들어가 사회통념상 일반적으로 인지할 수 있는 상태에 이른 것을 의미한다(대법원 1983. 8. 23. 선고 82다카 439 판결 참조). … 재심신청 노동조합의 규약 제8조 제3항에 “조합원의 가입과 탈퇴의 효력은 위원장의 결재가 없는 경우에는 서면 제출일로부터 15일이 경과한 날부터 발생한다.” 고 규정하고 있다. 그러나 노동조합 가입 및 탈퇴의 경우 조합원이 자신의 자발적 의사로 조합원의 지위를 결정하는 것으로 이를 규약 등에 승인의 일정한 절차를 규정하고 있더라도 조합원의 노동조합 탈퇴의 자유를 제한할 수는 없다. … 이중가입 조합원 64명의 재심신청 노동조합 탈퇴 신청서가 동 노동조합에 도달하여 탈퇴의 효력이 발생하였으므로 이 사건 조합원 수 산정 기준일인 2018. 2. 28. 현재 재심신청 노동조합의 조합원 수는 34명이다.” (중앙노동위원회 2018. 6. 15. 결정 중앙2018교섭34)

⑤ 과반수 노조 이의신청 사건의 대상 범위

과반수노조의 이의신청은 과반수 여부에 대한 다툼이 있어야만 이의신청을 할 수 있는 것은 아니며, 법원은 노조법이 다른 노동조합의 교섭요구에 대한 이의신청 절차를 마련하고 있지 않다는 점을 들어 과반수 노조 이의신청 시 과반수 여부 다툼만이 아니라 교섭대표노조 결정에 대한 이의제기, 즉 교섭창구 단일화 절차에 대한 다툼을 할 수 있도록 이의신청을 범위를 넓게 해석해야 한다고 보고 있다.

“법 시행령은 과반수 노조의 과반수 여부에 대한 이의신청 절차에서 노동위원회로 하여금 노조의 교섭요구가 법 시행령 제14조의1 1항을 위반하였는지 여부까지 조사하도록 하는 규정을 명문으로 두고 있지는 아니하다. 그러나 ① 법 제29조의2 1항에 따른 노조의 교섭요구는 교섭창구 단일화 절차의 첫 단계로서 노조의 교섭요구가 있어야 사용자가 교섭요구 사실 및 교섭요구 노동조합의 공고를 할 수 있고, 사용자의 교섭요구 공고일은 교섭대표노조를 정하는 조합원 수를 확인하는 기준일이 되는 것이어서 노조의 교섭요구 시기에 따라 교섭대표노조가 달라질 수 있는 점, ② 법 시행령이 노조의 교섭요구에 대한 이의신청 절차를 따로 마련하고 있지 아니한 점, ③ 법 시행령 제14조의7 3항은 과반수 노조의 과반수 여부에 대하여 이의신청이 없는 경우 그 과반수 노조가 교섭대표노조로 확정된다고 정하고 있고, 법 시행령 제14조의7 8항은 노동위원회가 과반수 노조의 과반수 여부를 결정하는 것이 아니라 교섭대표노조를 결정하도록 정하고 있는 점 등을 종합하면 노동위원회는 과반수 노조의 과반수 여부에 대한 이의신청 절차에서 과반수 여부뿐만 아니라 교섭창구 단일화 절차를 개시하는 노동조합의 교섭요구 시기가 법 시행령 제14조의2 제1항에 위반되지 않는지 여부 역시 조사하여 판단할 권한이 있다고 보이고, 노동조합의 교섭요구가 법 시행령 제14조의2 제1항에 위반되었음에도 불구하고 노동위원회가 교섭창구 단일화 절차가 유효하게 개시되었음을 전제로 과반수 여부를 조사하여 교섭대표노조를 결정하였다면, 이는 교섭대표노조 결정에 관한 법리를 오해한 위법을 범한 것으로 법 제69조에서 정한 불복사유인 위법사유가 있는 경우에 해당한다.” (서울행정법원 2012. 7. 26. 선고 2011구합38445 판결)

“사용자의 교섭대표노조 결정에 노조가 이의를 제기하여 노동위원회가 이를 판단함에 있어 단순히 교섭요구가 있었는지 여부 및 조합원수 계산 등만 판단할 수 있는 것으로 보이지 아니하고 노조 등의 이의에 따라 관련법령 특히 제29조의2 내지 5, 부칙 제4조 등을 검토하여 노조와 사용자 사이의 교섭대표노조 결정이 적법한지 여부를 판단할 권한이 있다고 보이고, 만약 교섭대표노조 결정에 있어 노동위원회가 관련법령에 위반된 잘못된 견해를 제시하였다면 이는 교섭대표노조 결정에 관한 법리를 오해한 위법을 범한 것으로 노조법 제69조에서 정한 불복사유인 위법 사유가 있는 경우에 해당한다.” (서울행정법원 2012. 5. 17. 선고 2011구합34665 판결)

3-4. 공동교섭대표단 구성결정신청 사건

공동교섭대표단이란 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 간에 자율적으로 교섭대표노조를 결정하지 못하거나 전체 조합원 과반수로 조직된 노조가 없는 경우, 단체교섭을 위한 해당 사업(장) 내 모든 노동조합이 공공으로 구성하는 교섭대표단체를 말한다. 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합들 간에 자율적으로 공동교섭대표단을 구성할 수 있으나(다만 해당 사업(장)에 소속되어 있는 전체 조합원 100분의 10 이상을 확보하고 있는 노동조합만 참여가 가능함), 자율적으로 구성하지 못하였을 경우 노동조합이 신청하면 관할 노동위원회는 조합원 비율을 고려하여 10일 이내에 공동교섭대표단을 결정하여야 한다.

노동조합 및 노동관계조정법

제29조의2(교섭창구 단일화 절차) ④ 제2항과 제3항에 따라 교섭대표노동조합을 결정하지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합은 공동으로 교섭대표단(이하 이 조에서 "공동교섭대표단"이라 한다)을 구성하여 사용자와 교섭하여야 한다. 이 때 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노동조합은 그 조합원 수가 교섭창구 단일화 절차에 참여한

노동조합의 전체 조합원 100분의 10 이상인 노동조합으로 한다.

⑤ 제4항에 따른 공동교섭대표단의 구성에 합의하지 못할 경우에 노동위원회는 해당 노동조합의 신청에 따라 조합원 비율을 고려하여 이를 결정할 수 있다.

노동조합 및 노동관계조정법 시행령

제14조의8(자율적 공동교섭대표단 구성 및 통지) ① 법 제29조의2제2항 및 제3항에 따라 교섭대표노동조합이 결정되지 못한 경우에, 같은 조 제4항에 따라 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노동조합은 사용자와 교섭하기 위하여 다음 각 호의 구분에 따른 기간 이내에 공동교섭대표단의 대표자, 교섭위원 등 공동교섭대표단을 구성하여 연명으로 서명 또는 날인하여 사용자에게 통지하여야 한다.

1. 과반수 노동조합이 없어서 제14조의7제1항에 따른 통지 및 같은 조 제2항에 따른 공고가 없는 경우: 제14조의6제1항에 따른 기한이 만료된 날부터 10일간

2. 제14조의7제8항에 따라 과반수 노동조합이 없다고 노동위원회가 결정하는 경우: 제14조의7제8항에 따른 노동위원회 결정의 통지가 있는 날부터 5일간

② 사용자에게 제1항에 따른 공동교섭대표단의 통지가 있는 이후에는 그 공동교섭대표단 결정 절차에 참여한 노동조합 중 일부 노동조합이 그 이후의 절차에 참여하지 않더라도 법 제29조 제2항에 따른 교섭대표노동조합의 지위는 유지된다.

제14조의9(노동위원회 결정에 의한 공동교섭대표단의 구성) ① 법 제29조의2제4항 및 이 영 제14조의8제1항에 따른 공동교섭대표단의 구성에 합의하지 못한 경우에 공동교섭대표단 구성에 참여할 수 있는 노동조합의 일부 또는 전부는 노동위원회에 법 제29조의2제5항에 따라 공동교섭대표단 구성에 관한 결정 신청을 하여야 한다.

② 노동위원회는 제1항에 따른 공동교섭대표단 구성에 관한 결정 신청을 받은 때에는 그 신청을 받은 날부터 10일 이내에 총 10명 이내에서 각 노

동조합의 조합원 수에 따른 비율을 고려하여 노동조합별 공동교섭대표단에 참여하는 인원수를 결정하여 그 노동조합과 사용자에게 통지하여야 한다. 다만, 그 기간 이내에 결정하기 어려운 경우에는 한 차례에 한정하여 10일의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.

③ 제2항에 따른 공동교섭대표단 결정은 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 모든 노동조합이 제출한 조합원 수에 따른 비율을 기준으로 하며, 조합원 수 및 비율에 대하여 그 노동조합 중 일부 또는 전부가 이의를 제기하는 경우에는 제14조의7제4항부터 제7항까지의 규정을 준용한다.

④ 공동교섭대표단 구성에 참여하는 노동조합은 사용자와 교섭하기 위하여 제2항에 따라 노동위원회가 결정한 인원수에 해당하는 교섭위원을 각각 선정하여 사용자에게 통지하여야 한다.

⑤ 제4항에 따라 공동교섭대표단을 구성할 때에 그 공동교섭대표단의 대표자는 공동교섭대표단에 참여하는 노동조합이 합의하여 정한다. 다만, 합의가 되지 않을 경우에는 조합원 수가 가장 많은 노동조합의 대표자로 한다.

노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙

제10조의7(공동교섭대표단 구성 결정신청 등) ① 영 제14조의9제1항에 따라 공동교섭대표단 구성에 관한 결정을 신청하려는 노동조합은 별지 제7호의5서식의 공동교섭대표단 구성 결정 신청서에 해당 노동조합이 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 전체 조합원의 100분의 10 이상인 노동조합이라는 사실을 증명할 수 있는 자료를 첨부하여 관할 노동위원회에 제출하여야 한다.

② 영 제14조의9제3항에 따라 공동교섭대표단 구성과 관련한 조합원 수 및 비율에 대하여 이의를 제기하려는 노동조합은 별지 제7호의6서식의 공동교섭대표단 구성 결정에 대한 이의신청서에 조합원 수 및 비율에 대한 이의신청 내용을 증명할 수 있는 자료를 첨부하여 관할 노동위원회에 제출하여야 한다.

노동조합이 시정신청을 할 수 있는 기간은 ① 교섭창구 단일화 절차에 참

여한 노조 중 과반수 노동조합의 통지가 없어서 사용자의 과반수노조 공고가 없는 경우에는 과반수 노조가 사용자에게 통지할 수 있는 날로부터 10일이 지난 후이고 ② 노동위원회가 과반수 노조가 없다고 결정하는 경우에는 노동위원회 결정의 통지가 있는 날부터 5일이 지난 후이다.

과반수 노조가 존재할 경우 당해 결정 신청은 각하되므로, 과반수 노조가 존재하는지 여부에 대한 확인이 반드시 필요하다.

전체 조합원 규모 등을 고려하여 전체 교섭위원 수를 결정한 후, 각 노동조합의 조합원 수 등을 고려하여 각 노조별로 적정한 비율의 교섭위원을 배정해야 한다. 교섭위원 수와 관련해서는 법 규정에는 10인 이내에서 교섭위원을 정한다고 되어 있으나, 이는 강행규정이 아닌 훈시규정으로 보아야 하기에 전국단위 사업장이나 사업장 규모가 클 경우에는 10명을 초과하는 교섭위원을 정할 수 있다고 보아야 할 것이다.

II. 교섭단위 분리신청 사건

1. 교섭단위 분리 결정 제도의 의의 및 개관

1-1. 관련 법령

노동조합및노동관계조정법

제29조의3(교섭단위 결정) ① 제29조의2에 따라 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위(이하 "교섭단위"라 한다)는 하나의 사업 또는 사업장으로 한다.

② 제1항에도 불구하고 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있다.

③ 제2항에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력은 제69조와 제70조 제2항을 준용한다.

④ 교섭단위 분리 신청 및 노동위원회의 결정 기준·절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

노동조합및노동관계조정법 시행령

제14조의11(교섭단위 분리의 결정) ① 노동조합 또는 사용자는 법 제29조의3제2항에 따라 교섭단위를 분리하여 교섭하려는 경우에는 다음 각 호

에 해당하는 기간에 노동위원회에 교섭단위 분리의 결정을 신청할 수 있다.

1. 제14조의3에 따라 사용자가 교섭요구 사실을 공고하기 전
2. 제14조의3에 따라 사용자가 교섭요구 사실을 공고한 경우에는 법 제29조의2에 따른 교섭대표노동조합이 결정된 날 이후
 - ② 노동위원회는 제1항에 따라 교섭단위 분리의 결정 신청을 받은 때에는 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합과 사용자에게 그 내용을 통지하여야 하며, 그 노동조합과 사용자는 노동위원회가 지정하는 기간까지 의견을 제출할 수 있다.
 - ③ 노동위원회는 제1항에 따른 신청을 받은 날부터 30일 이내에 교섭단위 분리에 관한 결정을 하고 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합과 사용자에게 통지하여야 한다.

1-2. 교섭단위 분리결정 제도의 의의 및 개관

1> 의의

교섭창구 단일화 절차를 통해 교섭대표노동조합을 정해야 하는 기본 단위(이하 ‘교섭단위’라 함)는 원칙적으로 사업 또는 사업장이나, 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우에는 노동위원회의 결정으로 교섭단위를 분리할 수 있다(노조법 제29조의3 제2항).

2> 교섭단위 분리결정의 특징(개별교섭과의 구별)

교섭단위 분리결정은 노동위원회의 전속사항이다. 따라서 노사 당사자 간의 합의에 의한 임의적인 교섭단위 분리는 현재까지 허용되지 않는다. 이 점에서 교섭단위 분리결정과 개별교섭은 구별된다. 현행 법제 하에서는 개별교섭 등의 제도를 별도로 두고 있기 때문에(노조법 제29조의2 제1항) 교섭단위 분리 결정에서는 노사 당사자의 의견 등 주관적인 요소는 배제하면서 근로조건의

차이 등 객관적인 요소와 교섭단위 분리 필요성 등을 동시에 고려해야 한다.

3> 교섭단위 분리결정의 범위

노동위원회가 교섭단위 분리결정을 할 때에는 원칙적으로 당사자가 신청한 내용의 인용 여부를 결정하되, 신청한 내용이 다른 노동조합 등의 교섭단위에 영향을 미치는 경우에는 당사자가 신청한 내용에 반드시 기속되어 결정해야 하는 것은 아니다. 이에 따라 노동위원회는 조사와 심문을 바탕으로 분리결정을 신청한 취지와 다르게 교섭단위 분리결정을 할 수도 있다.

4> 교섭단위 분리결정의 효과

① 교섭단위 분리결정 신청에 따른 효과

사업 또는 사업장 관할 노동위원회의 교섭단위 분리 결정 이전에 노동조합이 사용자에게 교섭을 요구한 때에는 동 노동위원회의 결정이 있을 때까지 교섭창구단일화 절차의 진행이 정지된다(노조법 시행령 제14조의11 제5항).

② 교섭단위 분리결정의 효과

노동위원회의 교섭단위 분리결정 통보를 받은 노동조합은 각각의 교섭단위별로 교섭대표노동조합의 결정 절차를 진행해야 한다. 이 때 교섭요구 시기는 다음과 같다.

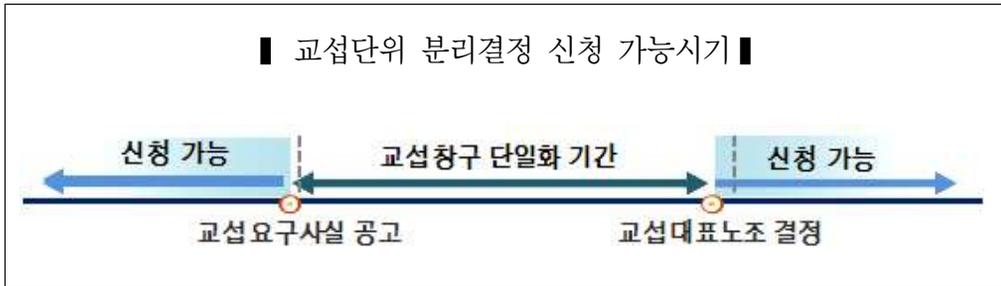
- 분리된 교섭단위에 하나의 단체협약이 있는 경우 : 그 단체협약 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터.
- 분리된 교섭단위에 복수의 단체협약이 있는 경우 : 교섭단위 분리결정 이후 먼저 도래하는 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터.
- 분리된 교섭단위에 유효한 단체협약이 없는 경우 : 언제든지.

2. 교섭단위 분리 결정 요건

2-1. 사전 조사 사항 및 전제 요건

1) 신청 기간

교섭단위 분리결정 신청은 노동조합으로부터 교섭요구를 받은 사용자가 교섭요구 사실을 공고하기 전, 교섭창구 단일화 절차에 따라 교섭대표노동조합이 결정된 날 이후에 가능하다. 즉, 교섭창구 단일화 기간 내에 교섭단위 분리결정 신청을 한 경우에는 각하 사유가 된다.



2) 당사자 적격

신청 노동조합이 당사자 적격이 있는지(노동조합의 하부기관은 아닌지, 노동조합은 설립신고증을 교부받았는지 등), 사용자가 적법한 사용자에게 해당하는지에 대하여 검토가 이루어져야 하고 당사자 적격이 부정되는 경우에는 각하 대상이다.

3) 동일 신청의 중복(重複)제기 또는 재(再)제기

교섭단위 분리결정 신청 사건은 같은 당사자가 같은 취지의 분리 신청을 거듭하여 제기하거나 결정이 있는 후 신청을 취하하였다가 다시 제기한 경우에도 분리신청 이후 상황 변경이 있을 수 있으므로 중복제기 또는 재제기가 각하사유가 되지 않는다.

4> 분리하고자 하는 단위가 독립된 사업 또는 사업장이 아닐 것

분리하고자 하는 단위가 근로조건 결정권, 인사·노무관리 및 회계에 있어 독립성이 인정되는 경우에는 이미 그 자체가 하나의 독립된 교섭단위에 해당하기 때문에 이 경우에는 교섭단위 분리결정 대상이 되지 않는다.

사례 전남2012단위131 광주광역시 시립예술단 사건(각하)

광주광역시 시립예술단은 특수목적에 의해 설립, 타부서와 인사교류가 원천적으로 불가능한 점, 독립적인 인사 및 노무관리가 행해지고, 임금체계 또한 그 성격을 달리하고 있는 점, 독립적인 인사 및 노무관리가 행해지고, 임금체계 또한 그 성격을 달리하고 있는 점, 광주광역시의 예산편성에 따라 그 예산의 범위 내에서 독립적으로 회계 관리를 하고 있는 점 등을 종합하여 볼 때 이미 하나의 독립된 사업장이라 할 것이므로 시립예술단을 별도의 교섭단위로 분리할 것을 신청취지로 하는 분리결정의 실익이 없다.

5> 하나의 사업 또는 사업장 내에 노동조합이 2개 이상일 것

교섭단위 분리는 하나의 사업 또는 사업장에 복수의 노동조합이 있어 교섭대표노동조합을 정하여야 하는 경우에 문제가 되므로 해당 사업 또는 사업장에 복수의 노동조합이 없는 경우에는 인정되지 않는 것이 원칙이다.

다만, 근로자들 상당수가 초기업단위 노동조합에 가입하고 사업 또는 사업장에 수시로 입직·퇴직이 이루어지는 일용직 등으로 구성된 경우에는 일시적·간헐적으로 노동조합이 복수가 아닌 경우가 있더라도 복수의 노동조합이 있는 것으로 간주된다.

2-2. 교섭단위 분리결정의 요건

1> 현격한 근로조건 차이, 고용형태, 교섭관행 등 객관적인 차이 요소가 존재할 것

교섭단위 분리를 위해서는 분리하고자 하는 단위 간 현격한 근로조건 의 차이 또는 고용형태의 차이가 있거나, 별도의 교섭관행 등이 있는지 여부를 살펴 보아야 한다. 이 때 근로조건, 고용형태, 교섭관행 이 세 가지 요소는 예시 에 불과하고, 이 외에도 분리하고자 하는 단위 간 인사교류가 있는지 여부, 기타 취업규칙 적용상의 차이 등 교섭단위 분리 필요성을 판단하는 데 필요 한 사항이면 모두 고려할 수 있다.

2> 교섭단위를 분리할 필요성이 인정될 것

교섭단위는 하나의 사업 또는 사업장에 하나의 교섭단위를 인정하는 원칙 이므로, 교섭단위 분리결정은 이와 같은 원칙을 벗어나 예외를 인정할 정도로 분리 필요성이 인정되어야 한다. 이때 분리의 필요성을 인정함에 있어서는 별 도의 단체교섭을 하여야 할 정도로 노사관계의 본질적 기초를 달리하고 있는 지 여부 등의 제반 요소를 종합적으로 판단한다.

3> 객관적 차이 요소와 교섭단위 분리 필요성의 관계

객관적 차이 요소와 분리 필요성 모두를 독립된 요건으로 보는 견해, 객관 적 차이 요소를 분리 필요성을 판단하는 요소로 보는 견해가 있다. 현행 노조 법 제29조의3 제2항에서는 “현격한 근로조건 의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우” 라고 하여 그 문언 구조상 교섭단위 분리결정의 핵심 요건은 분리 필요성이고 근로조건 의 차이, 고용형태, 교섭관행 등 객관적 차이 요소는 분리 필요성을 판단하기 위한 참고 요소로 이해되도록 규정되어 있다. 노동위원회에서도 객관적 차이 요소를 분리의 필요성을 판단하기 위한 하나의 요소로 본 사례가 있다.

사례 중앙2017단위3 연세대학교 상근계약직 교섭단위 분리결정 재심(초 심 취소)

교섭단위 분리결정에 있어서 현격한 근로조건 의 차이, 고용형태, 교섭 관

행 등은 분리의 필요성이라는 실질적 내용을 판단하기 위한 징표적 요소로 보는 것이 타당하므로 이러한 요소들을 객관적으로 모두 갖추었을 때만 분리결정을 할 수 있는 것이 아니라, 이러한 요소들을 종합적으로 판단하여 ‘분리의 필요성’이 인정되는 경우에는 교섭단위를 분리하는 것으로 봄이 상당하다.

3. 교섭단위 분리결정 신청의 유형별 검토

3-1. 직종별 분리 신청의 경우

1) 직종에 따라 업무내용에 현저한 차이가 있는 경우

직종에 따라 업무 내용에 있어 현저한 차이가 있고 그와 같은 차이가 노사 관계의 본질적 기초에 있어 차이를 드러내는 것으로 평가되는 경우 분리의 필요성을 인정한다.

사례1 경북2012단위53-55 경북대학교 교섭단위 분리결정(인정)

석좌교수, 겸임교수, 초빙교수, 기금교수, 명예교수, 시간강사, 외래강사 등의 비전임교원을 위주로 하는 교섭단위는 학생들을 상대하는 교육업무를 중심으로 강의환경 개선요구 등 다른 교섭단위에 비하여 교섭내용의 이질성이 확연히 인정된다.

사례2 서울2013단위42

운항승무직과 여타 직종은 근로조건 특히 임금수준의 현격한 차이가 존재하는 점, 운항승무직의 경우 타 직종에서 단기간 내에 취득이 용이하지 않은 자격소지자 및 일정 비행경력 등이 채용의 필수요건이어서 타 직종이 운항승무직으로 인사이동된 선례가 없는 점..., 운항승무직과 그 외 직종을 별도의 교섭단위로 분리할 필요가 있다.

사례3 충남2012단위8 시립예술단 교섭단위 분리결정

① 근로조건에 있어서 시립예술단 종사자들은 환경미화원 내지 도로보수원들과는 수행업무, 근로시간, 임금체계가 매우 다르고, 서로 다른 연금과 서로 다른 취업규칙이 적용되는 등 현격한 차이가 있는 점, ② 고용형태에 있어서 채용절차, 계약기간, 정년 등에 매우 차이가 있는 점, ③ 교섭관행에 있어서 신청 외 2개 노동조합은 설립 시부터 각자 별도의 단체협약을 체결해 왔으나 신청 노동조합은 2012. 6. 설립되어 아직 교섭관행은 존재하지 않는 점 등을 종합하여 노사관계의 본질적 기초가 달라 교섭단위 분리의 필요성이 있다.

2> 직종에 따라 근로조건 등에 현격한 차이가 있는 경우

직종에 따라 근로조건 등에 현격한 차이가 있고, 기존 교섭대표노조가 이해관계를 충분히 대변하지 못한다는 등의 사정이 있는 경우 분리의 필요성을 인정한다.

사례1 중앙2017단위3 학교법인 연세대학교 교섭단위 분리결정(초심 취소)

① 상근직 근로자의 연 급여가 행정관리직 근로자에 비해 근속년수에 따라 최소 349만여 원에서 최고 2,729만여 원이 낮은 점을 감안할 때 상근직 근로자와 행정관리직 근로자 사이에는 현격한 근로조건 차이가 존재하고, ② 상근직은 승진이나 호봉승급제도가 없는 반면, 행정관리직은 '직원'에서 주임, 과장, 차장, 부장, 국장 등으로 승진할 수 있으며 1년 단위로 호봉이 승급되는 제도에 있는 등 상근직과 행정관리직의 고용형태에 있어 차이가 있으며, ⑤ 교섭대표노동조합은 상근직 근로자의 이해관계를 충분히 대변하지 못하고 있고, 향후에도 이를 대변할 가능성이 낮은 것으로 보이는 점을 종합해 볼 때, 상근직을 별도의 교섭단위로 분리하여야 할 필요성이 있다.

3> 직종의 차이가 있더라도 노사관계의 본질적 기초에 차이가 없는 경우

사례2 중앙2017단위8 국립대학법인 서울대학교 교섭단위 분리결정(초심 취소)

① 현재 교섭대표노동조합은 규약 상 법인직원만을 조직대상으로 하고 있을 뿐이고 향후 자체직원을 조직대상으로 포함시킬 계획도 보이지 않는바, 자체직원의 이익을 대변하기가 사실상 어려워 보이며, 법인직원과 자체직원 간의 단체교섭의 대상이나 우선순위를 둘러싸고 이해관계를 달리하는 경우 자체직원의 이익을 공정하게 대표하는 것을 기대하기는 어려운 것으로 보이며, 교섭단위 분리에 대해 찬성하고 있는 점, ② 이 사건 노동조합이 교섭대표노동조합이 될 가능성이 거의 없고, 이 사건 사용자가 자체직원의 통일적 근로조건 마련을 위해 노력을 기울이고 있음에도 불구하고 2016년 임금협약 결과가 실제 제대로 이행되지 않는 권고에 그치고 있는 점 등을 고려할 때 자체직원을 별도의 교섭단위로 분리함으로써 얻을 수 있는 이익이 교섭창구 단일화 절차를 유지함으로써 달성되는 이익보다 크다고 볼 수 있다.

직종의 차이가 있더라도 교섭대표노조를 통해 전체 근로자의 이해관계를 충분히 반영할 수 있어 노사관계의 본질적 기초가 다르다고 평가되지 않는 경우에는 분리의 필요성을 인정하지 않는다.

사례 서울2012단위11

① 단체협약에서 운영직과 상용직의 채용, 승진, 임금의 구성과 수당 및 상여금, 근로시간에 대하여 달리 정하고 있고, 근무형태는 상용직이 주간근무제만 있는데 비해 운영직은 주간근무제와 4조3교대 근무제가 혼재하고 있는 등 일부 차이가 있으나, 교대제 근무자는 8명에 불과하고 나머지 근로자들은 모두 주간 근무자이며, 모든 근로자들이 1일 8시간 근무제, 월급제, 장려금·정년·퇴직금·휴일·휴가·경조금 등 복리후생제도, 취업규칙 및 인사규정 등에 있어서 동일한 적용을 받고 있어 현격한 차이는 아니라는 점, ② 고용형태에 있어서 운영직, 상용직 구분 없이 모두 1년 단위의 기간제 근로계약을 체결하고 있는 점, ③ 교섭관행에 있어서 교섭창구 단일화 제도

시행 이전에 각 노조와 별도로 단체협약을 체결하였다고 하더라도 이는 노동조합 및 노동관계조정법상 형성된 관행이 아니었고, 단체협약의 내용도 직종별 근로조건을 정한 것이 아니라 운영직, 상용직을 모두 포함하는 내용으로 체결하였던 점, ④ 신청 외 노동조합에는 상용직뿐만 아니라 운영직 근로자도 가입되어 있어 신청 외 노조가 교섭대표가 된다 하더라도 전체 근로자의 이해관계를 충분히 반영할 수 있을 것으로 보이는 점 등을 이유로 노사관계의 본질적 기초를 달리하고 있다고 볼 수 없어 교섭단위 분리의 필요성이 없다.

3-2. 사업장별 분리 신청의 경우

1) 독립된 사업장인 경우

별도의 사업 목적을 가지고 있고, 인사·노무·회계 등에 있어서 독립적으로 운영되고 있는 경우는 당연히 별도의 교섭단위이기 때문에 교섭단위 분리 결정 신청에 대해서는 각하하여야 한다.

2) 용역업의 경우

용역업의 경우 용역업체가 소속 근로자들에 대한 근로조건을 독자적으로 결정, 변경할 수 있는 재량 폭이 미미한 점, 원청업체와 계약이 만료되면 용역업체도 교체될 수 있으므로 교섭대표노조가 안정적인 단체교섭을 하기 어렵고, 교섭대표노조가 타 사업장에 대한 이해 부족으로 공정대표의무의 이행에 현실적인 한계도 존재하는 등 용역 관계의 특성에 따라 분리의 필요성을 인정한다.

사례1 중앙2016단위24 (주)에스디엠케이 교섭단위 분리결정(초심유지)
청소 등 시설관리 용역의 경우 그 직종의 특성상 임금 등 근로조건이 용역계약의 내용에 의해 결정되어 사용자의 근로조건에 대한 결정에 있어 재량권이 극히 미미하고, 용역계약기간이 1년 내지 3년으로 단기간의 계

약기간으로 이루어져 용역계약기간 만료에 따라 용역업체가 변경된 경우 고용보장 특약에 의해 고용관계는 지속되나 기존 업체와 체결한 단체협약은 소멸하고, 신규 업체와의 단체교섭이 제약을 받는 등 노동조합의 노동3권 행사가 심각하게 제한될 수 있으며, 현장의 원청업체마다 용역계약 조건이 달라 현장 간 근로조건의 통일성을 기대하기 어려워 교섭창구 단일화가 오히려 불합리한 결과를 초래할 가능성도 있는 점 등을 고려할 때 용역계약이 이루어지는 현장을 단위로 교섭단위를 분리할 필요가 있다.

사례2 중앙2018단위7 교섭단위 분리결정(초심유지)

아래의 사정을 종합해 보면, 공공기관 또는 민간기업으로부터 업무를 위탁받아 운영하고 있는 용역업체는 그 사업의 특성상 사업장별로 별도의 교섭단위로 분리할 필요성이 존재한다.

나) 용역업체는 하나의 기업이라고 하더라도 여러 기관의 상담 업무를 위탁받아 운영하고 있고, 용역 발주 내용에 따라 같은 직종의 근로자라 하더라도 근로조건이나 근무형태가 상이하게 이루어진다. 그리고 발주 당시에 대략적인 인건비 기준이 정해져 있어 용역업체가 소속 근로자들에 대한 근로조건을 독자적으로 결정, 변경할 수 있는 재량의 폭은 극히 미약한 수준이다. 따라서 교섭창구 단일화를 통해서도 근로조건의 격차를 해소하는데 한계가 있다.

다) 용역계약 특성상 원청업체와 계약이 만료되면 사용자가 교체될 수도 있다는 사정이 있으므로, 교섭창구 단일화를 하더라도 교섭대표노동조합의 지위 유지기간 동안 안정적인 단체교섭이 이루어질 것을 기대하기 어렵다. 이로 인해 용역업체 소속 근로자들의 단체교섭권 등 노동3권 행사에 많은 제약이 초래하게 된다.

라) 용역사업의 특성상 교섭대표노동조합이 콜센터 현장별 지리적 분리, 인사교류의 부재, 타 사업장에 대한 이해 부족으로 공정대표의무 이행에 현실적인 한계가 존재할 수 있다.

3> 그 외 객관적 차이 요소가 존재하는 경우

기업이 합병되어 하나의 사업에 여러 개의 사업장이 존재하게 되는 경우에는 향후 조직 통합 가능성이 주요한 판단 기준이 된다. 또는 합병의 경우가 아니라도 사업장별로 객관적 차이 요소가 존재하고 노사관계의 본질적인 부분에 차이가 있다면 분리 필요성을 인정한다.

사례1 서울2012단위5-7 병합 조선포텔 교섭단위 분리결정(인정)

① 근로조건에 있어서 임금수준, 임금인상률, 상여금 지급률, 각종 수당, 퇴직가산금, 휴가병가휴게시간, 경조금 등 복리후생 수준, 정년 등에서 현격한 차이가 있고, ② 교섭관행에 있어서 양 사업장은 노조 조직 이래로 단체교섭과 단체협약 체결을 별도로 해 왔고, ③ 고용형태에 있어서 양 사업장은 신규 채용 시 모집공고와 채용을 각각의 인사부서에서 별도로 하여 인사교류도 없는 등 차이점이 있고, ④ 기타 사업장별로 사업자등록을 별도로 하고 인사관리와 회계가 독립적으로 이루어지고 있고, ⑤ 이 같은 사정을 종합적으로 고려하면 노사관계의 본질적인 부분에 차이가 있고 향후 두 사업장이 통합 운영될 가능성도 희박하여 교섭단위 분리의 필요성이 있다.

사례2 인천2011단위1(기각)

① 근로조건에 일부 차이가 있으나 이는 합병에 따라 일시적으로 이원화된 부수체계를 운영하고 있는 것일 뿐, 장차 통합 운영될 전망이므로 현격하고 본질적인 차이라고 볼 수 없는 점, ② 인사·노무·회계 관리가 통합되어 운영되고 있는 점, ③ 고용형태는 모두 정규직으로 차이가 없는 점, ④ 교섭창구 단일화 제도 시행 이전에 개별 교섭을 한 것은 법상 의무에 따른 것일 뿐, 노사관계의 본질적인 차이를 이유로 교섭을 달리해 온 관행으로 볼 수는 없는 점을 들어 교섭단위 분리의 필요성을 부정하였다.

3-3. 사업부문별 분리 신청의 경우

사업부문에 따른 교섭단위 분리는 각 사업부문별 객관적 차이요소가 있고, 각 부문별 자율성이 유지될 가능성이 높은 경우 분리의 필요성을 인정한다.

사례1 경남2011단위1

<5개 사업부문에 9개 사업장이 있는 경우>

① 근로조건에 있어서 양 사업부는 임금수준 및 상여금 지급률에서 차이가 있고, 호봉체계가 상이하하며, 퇴직금 지급 기준도 전자사업부는 법정 퇴직금, 모트롤 사업부는 누진제로 다르고, 근로형태는 전자사업부가 3교대 근무제, 모트롤 사업부가 주간근무제로 차이가 있는 등 현격한 차이가 인정되는 점, ② 교섭관행에 있어서 각 사업부별로 별도의 교섭을 진행하여 별도의 단체협약을 체결해 온 점, ③ 분리의 필요성에 있어서 모트롤 사업부는 2개의 자회사를 합병하여 조직하였는데 합병 이후에도 자회사에 준하여 사업부를 운영하면서 인사·노무관리나 근로조건 결정권의 상당부분을 사업부에 위임하여 사업부 자율성을 유지하였고, 향후에도 이러한 방침이 변경될 가능성이 크지 않으므로 모트롤 사업부를 다른 사업부와 분리하는 것이 합리적이다.

사례2 중앙2018단위3 (주)KCC 교섭단위 분리결정(초심유지)

<2개 사업부문, 15개의 사업장, 6개의 노동조합이 있는 경우>

도료사업부와 다른 사업부문은 근무형태, 근무 시간 및 임금체계와 상여금 지급 방식 등 근로조건의 현격한 차이가 있다. 또한 사용자는 각 사업부문의 공장에 조직된 노동조합과 개별교섭을 하면서 특히 도료사업부의 경우 동 사업부에 조직된 하나의 노동조합과의 교섭결과를 도료사업부의 다른 공장에도 동일하게 적용하는 등 이 사건 회사에서는 실질적으로 사업부문별로 다른 형태의 단체협약이 적용되고 있다. 따라서 사업부문간 현격한 근로조건의 차이와 그간의 개별교섭 관행 및 다수의 노동조합이 설립되어 있는 사정을 고려하면 기존의 교섭단위를 유지하여 교섭창구 단일화 절차를 통해 결정된 교섭대표노동조합이 각 사업부문에 퍼져있는 근로자 및 노동조합의 이익을 균형있게 반영할 수 있다고 보기 어려우므로 도료사업부를 별도의 교섭단위로 분리함이 타당하다.

3-4. 고용형태별 분리 신청의 경우

고용형태에 따른 교섭단위 분리는 단순히 고용형태가 다르다는 것만으로는 허용되지 않는다. 고용형태 별로 객관적 차이 요소가 있어야 하고, 고용형태별로 분리의 필요성을 인정할 만한 특수성이 드러나야 한다.

사례1 서울2013단위9

동서울터미널사업소는 정규직, 무기계약직, 계약직으로 구분되는 반면에 인천공항사업소는 비정규직으로만 구성되어 있는 등 고용형태의 차이가 인정되며 과거 사업소별로 개별교섭한 관행이 상당부분 인정된다. 용역사업의 특성상 낙찰조건에 따라 근로조건이 결정되는 점, 인사고료 부재, 지리적 분리, 타사업장 이해부족, 용역기간이 1~2년에 불과하고 그 시기와 종기가 각각 다른 현실을 감안하면 교섭대표노조 이외 노조는 사실상 교섭권을 행사할 기회를 상실할 가능성이 큰 점 등을 종합적으로 고려하면 교섭단위 분리함이 타당하다.

사례2 인천2013단위1

인천교통공사의 용역업체 소속근로자로서 인천지하철의 청소·미화 업무를 수행하던 신청인 노조 조합원들이 인천교통공사에 직접 고용되자 교섭대표노조로부터 자신들의 교섭단위를 분리해 달라는 신청에 대하여, 고용형태는 현재 2년의 기간제라는 차이가 있으나 근로조건은 차이가 다양한 직종형태의 근로자를 종합적으로 고려할 때 현격하지 않으며, 과거 용역업체와의 교섭관행을 이 사건 사용자와의 교섭관행으로 인정할 수 없고, 임금체계, 근로조건 등의 통일성 형성, 노사관계의 안정성을 위하여 교섭창구를 단일화함이 교섭단위를 분리하여야 할 필요성보다 더 크다고 할 것인바, 교섭창구단일화제도가 기본원칙임에도 불구하고 별도로 교섭단위를 분리하여 각각의 노동조합이 독자적으로 단체교섭을 해야 할 정도로 노사관계 본질적인 기초를 달리하고 있다고 볼 수 없으므로 교섭단위를 분리하는 것은 적절하지 않은 것으로 판단된다.

3-5. 지역별 분리 신청의 경우

플랜트 건설업의 경우처럼 각 지역 단위에서 각 지역별 노동조합과 사업주 협의체 간에 통일교섭 내지 집단교섭의 형태를 통하여 지역별 단체협약을 체결해 온 경우 지역별로 교섭단위 분리신청에 대해서 어떻게 판단할 것인가에 대한 문제이다. 노동위원회는 건설현장의 특성을 고려하여 특정 건설현장에 대하여 교섭단위 분리결정을 하였으나(중앙2015단위27,28,30 병합), 이는 이후 행정소송에서 취소되었다(서울행법 2016.5.27. 선고 2015구합8848 판결).

사례 서울행법 2016.5.27. 선고 2015구합8848 판결

플랜트 건설사업의 지역별 교섭관행은 원고를 포함한 초기업적 노동조합인 전국 또는 지역 단위의 산업별 노동조합과 그 지역의 사용자들 또는 그들로 이루어진 사용자단체 사이에 자율적인 합의에 따라 체결되어 온 것으로 보이는데, 이 사건 포천현장을 별도의 교섭단위로 분리할 필요성에 관하여 우선적으로 고려되어야 할 교섭관행은 이 사건 사용자들과 그들 소속 근로자들 사이의 교섭관행이어야 할 것이므로, 위와 같은 플랜트 건설산업의 일반적인 교섭관행은 이 사건 포천현장을 별도의 교섭단위로 분리할 필요성을 판단하는 데 있어서 부차적으로 고려될 수 있는 것에 불과하다.

전국을 일정 지역으로 나누어 지역별로 교섭을 하는 경우와 이를 그 보다 세분하여 각 현장별로 교섭을 하는 것 사이에는 교섭비용, 교섭단위에 속한 근로자들의 교섭력, 사용자 및 복수의 노동조합 등 노동관계 당사자 사이의 이해관계 등에 있어서 상당한 차이가 있을 것으로 보이므로, 위와 같은 플랜트 건설산업의 지역별 교섭관행이 이 사건 포천현장을 별도의 교섭단위로 분리하는 것을 정당화할 만한 교섭관행이라고 보기도 어렵다.

이 사건 사용자들의 이 사건 포천현장은 불과 약 2년 동안만 존속할 것인데, 임시적인 특성을 가진 이 사건 포천현장을 별도의 교섭단위로 분리하여 별개의 교섭창구 단일화 절차 등의 교섭절차를 거치게 하는 것은 교섭절차의 효율성을 저해하고, 교섭비용의 증가를 불러올 뿐 별다른 실익이

없을 것으로 보인다.

이 사건 사용자들의 이 사건 포천현장이 발주처와 원수급인의 발주조건, 수주율, 작업환경, 작업의 난이도 등에 있어 다른 현장과 차이가 있음을 구체적으로 알 수 있는 자료가 없고, 앞서 본 바와 같이 근로조건이 현격한 차이나 고용형태의 차이를 인정할 수도 없고 별도의 교섭단위 분리의 교섭관행이 존재하지도 않는 이상 교섭단위 분리의 필요성도 인정하기 어렵다. (서울고법 2016.11.17. 선고 2016누50060 판결에서 항소 기각 확정됨)

3-6. 기타 분리 신청의 경우

1> 사납금제·전액관리제 분리 신청의 경우

사례 경기2012단위1

전액관리 근로자와 사납금제 근로자는 임금 구성항목을 제외한 대부분의 근로조건과 고용형태가 동일하고, 향후 교섭대표노동조합이 새로운 단체협약을 체결하게 되면 임금체계도 동일해 질 것이므로 교섭단위를 분리할 필요가 없다.

2> 고속부문·직행부문 분리신청의 경우

사례 전남2012단위128

고속부문 근로자와 직행부문 근로자는 근로조건에서 일부 차이가 있으나 고용형태는 동일하고 양 노동조합의 조직대상도 양 직종이 중복되어 있어 직종별 교섭단위 분리의 필요성이 없다.

4. 서면 검토 및 심문 시 주목할 사항, 유의점

4-1. 검토의 범위

현격한 근로조건의 차이·고용형태의 차이·교섭관행(객관적 차이 요소)은 당연 검토사항이나, 교섭단위 분리신청에 있어서 핵심적 부분은 분리의 필요성이기 때문에(노조법 제29조의3 제2항), 객관적 차이 요소에 국한하여 검토할 필요는 없다.

분리의 필요성을 판단할 때 고려하여야 할 요소는 다음의 사항들을 들 수 있다.

- 교섭대표노조는 분리신청한 교섭단위와 공통의 이해관계를 가지고 있는가 (교섭대표노조가 분리신청한 교섭단위의 이해관계를 충분히 대변할 수 있는가)
- 분리하고자 하는 교섭단위에 교섭대표노조 조합원이 있는가, 있다면 비중은 어느 정도인가
- 이해관계 노조는 분리의 필요성에 대해서 동의하고 있는가
- 교섭대표노조가 교섭단위가 분리되지 않은 가운데 공정대표의무를 충분히 이행할 수 있을 것으로 기대되는가
- 분리하고자 하는 교섭단위와 타 교섭단위 간 인사교류가 있는가
- 분리신청하는 교섭단위의 교섭 현안은 기존 교섭단위에서의 주요 현안에 비해 이질적인가

4-2. 꼭 신청취지에 국한하여 심문할 필요는 없다.

분리신청의 유형은 직종별, 고용형태별, 사업장별, 사업부문별, 지역별 등 다양하게 존재할 수 있고, 각 유형별로 분리의 필요성을 인정하는 기준은 다를 수 있다. 예컨대 시설관리 용역회사가 경비와 미화업무를 위탁받아 운영하

고 있는 경우 노동조합이 미화업무 근로자만을 조직하고 있다고 하여 직종별 분리를 신청한 경우 직종별 분리의 필요성은 사업장별 분리의 필요성을 인정할 때 보다 엄격한 기준이 적용되는 경향이 있다. 따라서 분리의 필요성이 있다고 생각되면 직종별 차이에만 국한하지 않고 사업장별 차이에 대해서도 심문할 필요가 있다.

그리고 노동위원회는 반드시 신청취지의 범위 내에서만 교섭단위 분리를 결정하지 않기 때문에 판정회의에 앞서 신청한 취지와 다른 교섭단위의 분리의견을 낼 수도 있다.

4-3. 교섭대표노조에 대한 판단과 심문

대부분 교섭단위 분리 신청을 하는 주요한 이유는 교섭대표노조를 신뢰하지 못하기 때문이다. 노동조합이 신청하는 경우에는 교섭대표노조가 자신들의 이해관계를 대변하지 못할 것이라고 생각하기 때문이고, 사용자가 신청하는 경우에는 교섭대표노조를 특정 단위의 교섭현안에 대한 교섭파트너로 삼기를 꺼려하기 때문이다. 어느 경우에도 교섭단위를 분리할 필요성을 인정하기 위해서는 교섭대표노조가 분리 신청하는 교섭단위 노동조합들의 이해관계를 충분히 대변할 수 있는지 여부가 중요한 판단요소가 된다. 따라서 교섭대표노조가 분리신청한 교섭단위에 대하여 충분히 이해관계를 대변할 수 있는지 여부에 대하여 심문을 진행할 필요가 있다.

4-4. 교섭비용 증가 주장이 있는 경우

교섭단위 분리를 부인하는 주장의 근거로 교섭비용의 증가가 자주 제기되는데, 교섭비용의 증가는 대부분 추상적인 차원에서 제기되는 경향이 강하다. 따라서 다음의 질문 등으로 이를 구체적으로 확인할 필요가 있다.

- 교섭단위를 분리할 경우 어느 정도의 교섭비용이 추가로 발생하는가(그 산출의 근거는 무엇인가)
- 교섭담당자는 누구인가

- 교섭담당자의 본래 업무는 무엇인가
- 교섭담당자가 교섭단위 분리로 인해 본래 업무의 수행에 지장이 가는 바는 무엇인가

4-5. 사용자가 통일적인 근로조건 형성 의지를 보이는 경우

사용자가 교섭단위 분리신청에 반대하면서 통일적인 근로조건 형성 의지가 있다고 주장하는 경우가 있는데, 이 경우에도 다음의 질문 등을 통해 구체적으로 확인할 필요가 있다.

- 현재 근로조건 등의 차이는 명확하고 구체적으로 인식하고 있는가
- 어떤 형태로 통일적인 근로조건을 형성하겠다는 것인가
- 통일적인 근로조건 형성 시기는 구체적으로 언제인가
- 통일적인 근로조건 형성을 위한 절차는 어떻게 가져갈 것인가

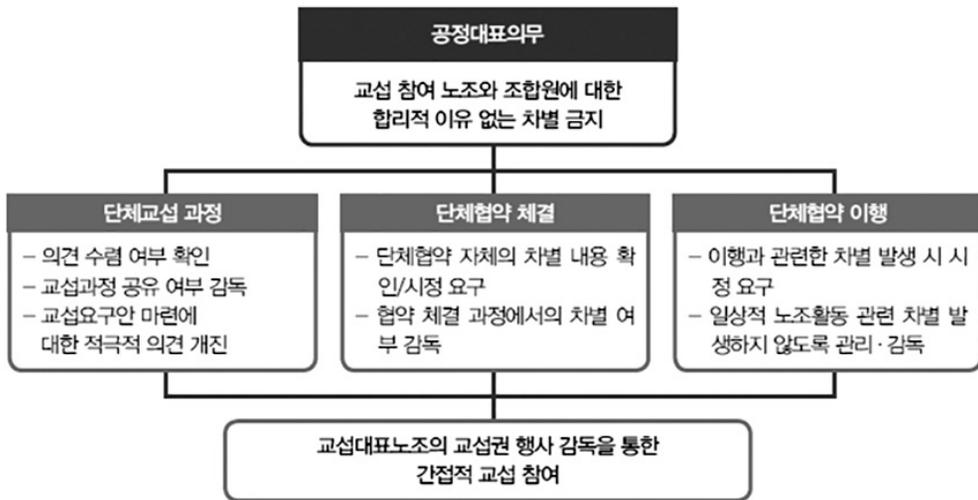
Ⅲ. 공정대표의무와 시정신청 사건

1. 공정대표의무란

공정대표의무는 교섭대표노동조합과 사용자가 단체교섭을 하고 단체협약을 체결할 때, 창구단일화에 참여한 다른 노동조합 또는 조합원들을 차별하지 않도록 공정하게 교섭권을 행사하고 체결된 단체협약을 동등하게 대우하고 동등하게 적용받도록 할 의무이다(노조법 제29조의4 제1항).

민주주의 원칙상 노조의 단체교섭권 및 단체협약체결권은 특정 조합에 가입함으로써 개별조합원이 갖는 헌법상 단체교섭권을 위임받은 것이다. 교섭창구 단일화제도는 교섭대표노조가 다른 노조의 조합원들로부터 교섭권한 위임 및 단협체결에 대한 승인에 관한 어떠한 동의 없이 개별조합원의 권한을 법정강제하여 행사하는 셈이어서 교섭대표노조가 단체교섭권과 단체협약 체결권을 행사하는 것은 높은 수준의 공정대표의무를 부담하는 것이어야 한다.

교섭대표노조와 사용자가 부담하는 공정대표의무는 단체교섭권과 단체협약 체결권의 과정 및 결과에 부여되는 것이므로 (1) 단체교섭 진행상 공정한 절차보장, (2) 단체협약 체결 시 단체협약의 내용상 차별금지 및 (3) 단체협약의 적용 시 차별금지를 내용으로 한다.



2. 공정대표의무 위반 시정신청절차

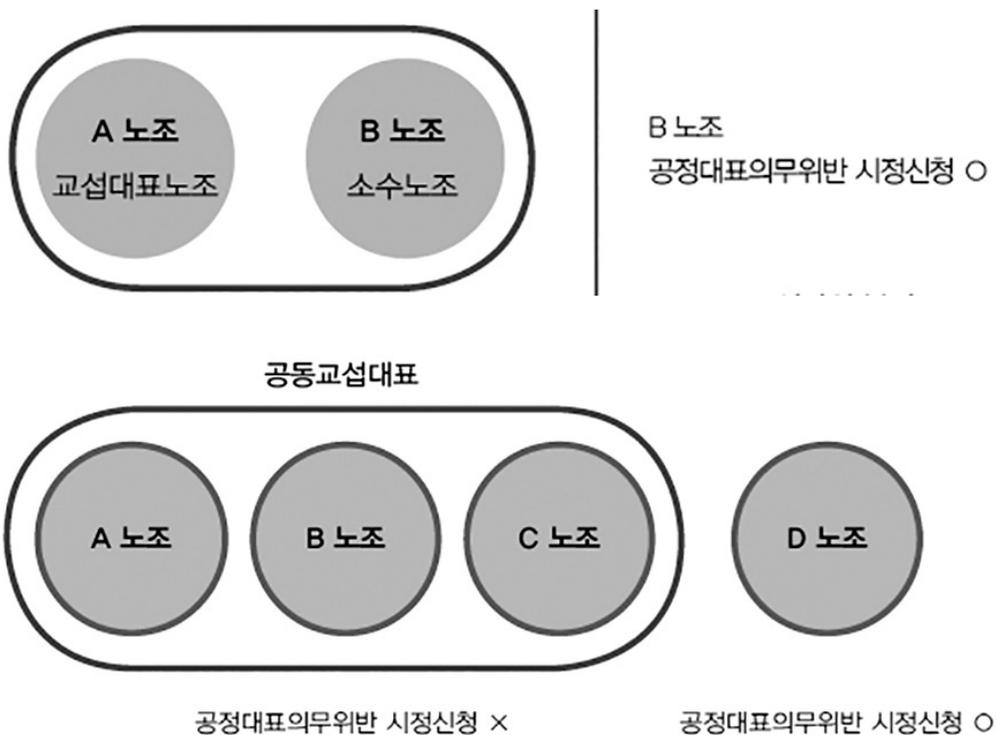
교섭대표노동조합과 사용자가 공정대표의무를 위반할 경우, 창구단일화절차에 참여한 노동조합은 노동위원회에 시정신청을 할 수 있다(노조법 제29조의 4 제2항). 공정대표의무 위반 시정신청사건에서는 먼저 당사자적격이 있는지 판단하게 된다.

■ 교섭대표노조 결정절차에 참여한 노조만 시정신청 가능

공정대표의무 위반 시정신청의 주체는 교섭창구단일화 절차에 참여한 노조로서 교섭대표노조 이외의 노조를 의미한다. 즉 교섭창구단일화 절차에 참여하였고, 교섭대표노조가 결정되었으나 교섭대표노조에 속하지 못한 노동조합만이 공정대표의무 위반 시정신청을 할 수 있다. 따라서 교섭요구사실공고 기간 중 교섭참여를 밝히지 않아 교섭창구단일화절차에 참여하지 않은 노동조합이나 교섭참여노조 확정공고 이후에 설립된 신설노조, 교섭창구단일화절차를 진행하지 않기로 사용자가 동의하여 개별교섭을 진행하는 노동조합들의 경우에는 공정대표의무 위반에 대한 시정신청권이 인정되지 않는다.

■ 교섭대표노조에 속하는 노동조합은 시정신청권이 없다

교섭대표노조의 지위는 노조법 제29조의2 제2항부터 5항까지의 규정에 따라 결정된 ① 자율적 교섭대표노조, ② 과반수노조, ③ 공동교섭대표단은 모두 교섭대표노조로서의 지위를 확보하는 것이므로 이들 모두 공정대표의무를 이행해야 하는 교섭대표노조에 해당된다. 즉 ① 위임/연합에 참여하지 않은 소수노조, ② 과반수 노조 이외의 소수노조, ③ 공동교섭대표단에 포함되지 않은 조합원수 10% 미만 노조는 공정대표의무 위반 시정신청을 제기할 수 있지만, 반대로 ① 연합을 통해 과반수노조가 된 노동조합, ② 공동교섭대표단에 참여한 노조, ③ 개별교섭하는 노동조합들은 그 자신이 교섭대표노조에 해당되므로 공정대표의무 위반시정신청을 인정받지 못하게 된다.



■ 공정대표의무위반 시정신청은 개별 조합원이 아닌 노동조합만

노조법 제29조의4 제2항은 공정대표의무 위반 시 시정신청을 요청할 수 있는 주체로 “노동조합” 만을 명시하고 있어 노동위원회는 그 소속 조합원에

계 직접적인 차별의 결과가 미쳤다면 하더라도 조합원이 부당노동행위 구제신청을 하는 것과 별론으로 직접 공정대표의무 위반 시정신청을 할 수는 없다.

■ 공정대표의무 위반 시정신청은 교섭대표노조와 사용자 모두를 상대로

공정대표의무 이행의 주체는 교섭대표노조와 사용자이다. 단체교섭 전 교섭요구안을 준비하는 과정에서 소수노조의 의견을 수렴하지 않는 절차적 차별 문제는 교섭대표노조를 상대로 시정을 구하게 되지만 단체협약의 차별조항이나 단체협약의 적용, 이행에서의 차별은 교섭대표노조뿐만 아니라 사용자도 공정대표의무 위반의 대상이다. 그러나 공정대표의무 위반시정신청을 할 때에는 사용자 또는 교섭대표노조 일방의 시정만으로 해결될 수 없으므로 사용자와 교섭대표노조 모두를 상대로 시정신청을 하는 것이 필요하다.

노동위원회는 차별적 단체협약 조항에 대한 시정 신청 시 사용자만을 상대로 하면 사실상 시정명령이 실현될 가능성이 없다는 이유로 각하결정을 한 바 있어, 시정신청 시 특히 주의해야 한다.

사례 | 중노위 2013. 1. 17. 2012공정12 D증권(주) 사건(각하)

이 사건 노동조합은 사용자만을 상대로 하여 재심을 신청하였고, 이에 대한 우리 위원회의 보정요구도 응하지 않아, 이 사건 노동조합이 주장하는 단체협약 교섭과정상 성실의무 위반, 단협 제20조 근로시간면제 불공정 배분은 교섭대표노동조합이 피신청인이므로 이 사건 사용자는 피신청인적격이 없으며, 단협 제5조 조합원 범위축소 및 조합비 공제 중단, 유니온숍 협정 효력 강화, 단협 제17조 노조사무실 미제공은 시정명령에 대해 사용자의 일방의 이행만으로 시정이 이뤄질 수 없으므로 사실상 실현 가능성이 없거나 신청의 이익이 없고, 사내공문계정 미부여는 공정대표의무 위반 구제명령의 대상이 아니다.

■ 사용자가 공정대표의무 위반을 알고도 차별을 방치하면 부당노동행위

근로조건 및 조합활동과 관련하여 사용자는 중립의무가 있으므로 단체협약 상 차별로서 공정대표의무 위반에 해당될 수 있을 뿐만 아니라 사용자가 공정대표의무 위반사실을 인지하고도 차별을 시정하지 않거나 위반행위를 지

속·반복적으로 계속한다면, 공정대표의무 위반시정신청과 부당노동행위 구제 신청을 동시에 제기하는 것이 좋다. 부당노동행위 의사를 인정받지 못하더라도 공정대표의무 위반을 인정받는데 더 효과적이라 할 수 있다.

■ 차별행위가 있는 날 또는 단체협약 체결일로부터 3개월 이내 신청해야

기간제 및 단시간, 파견근로자에 대한 차별시정신청, 부당노동행위 구제신청의 제척기간에 대해서는 계속되는 행위의 경우 그 종료일로부터 3개월로 정하고 있는 반면, 공정대표의무 위반의 경우 행위가 있는 날로부터 3개월로만 기술하고, 단체협약의 차별적 내용에 대해서는 단협 체결일로부터 3개월로 정하여 시정신청을 하는데 더 엄격한 제척기간을 두고 있다. 문언적 해석에 따르게 되면 계속적 행위의 경우에도 행위가 있는 날부터 기산될 가능성이 있다. 이미 단체협약을 체결한 상태에서 공정대표의무 위반 시정신청을 하려면 제척기간을 도과할 경우 차별시정을 신청할 기회 자체가 봉쇄될 수 있으므로 주의해야 한다.

노조법 제82조(구제신청) ① 사용자의 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합은 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있다. ②제1항의 규정에 의한 구제의 신청은 부당노동행위가 있는 날(계속하는 행위는 그 종료일)부터 3월 이내에 이를 행하여야 한다.

기간제법 제9조(차별적 처우의 시정신청) ① 기간제근로자 또는 단시간근로자는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」 제1조의 규정에 따른 노동위원회(이하 "노동위원회"라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 6개월이 경과한 때에는 그러하지 아니하다.

노조법 제29조의4(공정대표의무 등) ① 교섭대표노동조합과 사용자는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별을 하여서는 아니 된다.

② 노동조합은 교섭대표노동조합과 사용자가 제1항을 위반하여 차별한 경

우에는 그 행위가 있는 날(단체협약의 내용의 일부 또는 전부가 제1항에 위반되는 경우에는 단체협약 체결일을 말한다)부터 3개월 이내에 대통령령으로 정하는 방법과 절차에 따라 노동위원회에 그 시정을 요청할 수 있다.

다만 노조법상 신청기산점이 ‘차별적 처우가 있는 날’로 규정되어 있으나 단체협약 체결일을 알 수 없었다면 이를 인지한 때로부터 기산해야 한다고 주장해볼 여지를 완전히 배제할 수는 없다.

① 이 사건 교섭대표노동조합은 2012년도 단체협약 체결일부터 근로시간 면제 한도인 2,000시간을 내부조직인 성민버스지부장 1명이 풀타임으로 전부 사용토록 하였고 이 사건 사용자도 이에 동조한 점, ② 2011년도 단체협약부터 이미 전항과 같이 시행해 오고 있었고 (체결당시 단체협약 사본을 받았다는 교섭대표노조의 주장을 근거로) 이 사건 노동조합도 충분히 인지할 수 있었던 점, ③ 이 사건 노동조합이 2013. 1. 17. 이 사건 사용자에게 근로시간면제 한도의 미배분이 공정대표의무 위반임을 공문을 통해 시정요구할 당시 시정신청 기간 내에 있었음에도 신청하지 아니하고 그 기간을 도과한 점 등을 종합적으로 판단해 볼 때 차별의 합리성은 별론으로 하고 2012년도 단체협약 체결일부터 차별이 발생한 것임을 알 수 있다. 대법원도 위 법리에 기초하여 당해 불이익처분의 효력발생일을 그 제척기간인 구제신청기간의 기산일로 인정하고 있음(대법원 2002. 6. 14. 선고 2001두11076 판결 참조)을 감안하면 이 사건의 제척기간 기산일은 2012년도 단체협약 체결일로 보아야 할 것이고, 시정신청이 제척기간을 도과하였음은 더 살필 여지가 없다고 할 것이다. (중앙 2013. 10. 11. 2013공정21 성민버스)

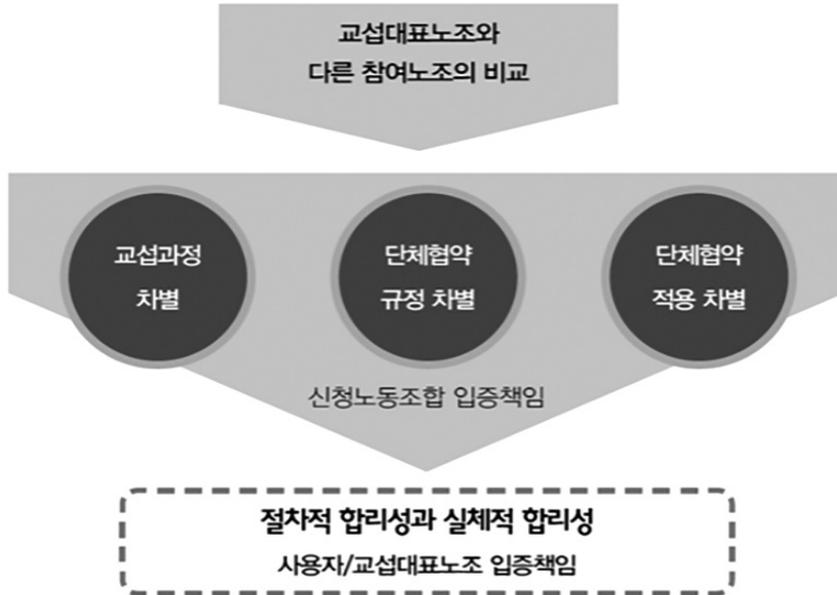
또한 단체협약의 조문 자체에 차별적인 문구가 있는 경우와 단체협약을 실제 적용할 때 차별적 조치를 실무적으로 구분하기는 쉽지 않다. 단체협약 내용상 차별인지, 적용상 차별 문제인지를 구분하기 어렵다면 공정대표의무 위반시정신청의 불변기간 문제를 고려하면, 사용자가 확실히 단체협약 적용상 차별조치를 하기 전이라도 일단 공정대표의무 위반 시정신청을 해 둘 필요가 있다.

서울행정법원 2016. 6. 9. 선고 2015구합77745 판결

실제로 구체적인 사안에 대한 사용자와 교섭대표노동조합 사이의 합의, 협의 등의 결과가 소수 노동조합을 합리적인 이유 없이 차별하는 내용을 담고 있을 때 그 단계에서 소수노동조합으로 하여금 공정대표의무 위반을 다투게 하는 방법은... 노동조합법 제29조의4 제2항은 단체협약의 내용이 공정대표의무를 위반할 경우에 단체협약 체결일로부터 3개월 이내에 노동위원회에 시정을 요청하여야 하는 것으로 불변기간을 제한하고 있어 위 기간이 경과하면 시정을 요청할 수 있는 기회 자체가 차단되는 것으로 해석될 수도 있을 뿐만 아니라 설령 협의 등의 결과로 구체적인 차별이 발생한 시점을 기산일로 삼는다 하더라도 그 경우 구제대상은 개개의 차별에 국한될 뿐 차별을 발생한 근원인 단체협약 조항 자체를 시정하는 것이 아니라는 점에서 근본적인 해결책이 되지 못한다.

3. 공정대표의무 위반 여부 판단 기준

공정대표의무 위반에 해당하는 차별 여부는 1단계로 교섭대표노조와 다른 참여노조 간에 비교를 통해 사실상 차이가 존재한다고 볼 수 있는지 판단하고 차이가 존재한다면 2단계로 그러한 차이에 합리적 이유가 있는지 판단한다. 공정대표의무 위반인 차별의 합리적 이유란 절차적 합리성과 실체적 합리성을 종합하여 판단해야 한다.



■ 소수노조가 차별행위에 대해 구체적 적시하면, 교섭대표노조와 사용자가 차별의 합리적 이유에 대해 입증책임 있다.

서울고등법원 2017. 1. 18. 선고, 2016누52882 판결

노동조합법 제29조의4 제1항의 문언과 관련한 법 규정들의 해석상 사용자나 교섭대표노동조합이 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노동조합을 교섭대표노동조합과 다르게 대우하는 경우, 차별의 존재 여부에 관한 입증책임은 이를 주장하는 소수노동조합이 부담하고 차별이 입증된 경우 그와 같은 차별에 합리적 이유가 있는지 여부는 이를 주장하는 교섭대표노동조합과 사용자가 부담한다. 따라서 차별에 합리적 이유가 없다는 점을 참가인이 입증해야 한다는 전제에 기초한 원고의 주장은 받아들이지 않는다.

서울행정법원 2017. 11. 24. 선고 2017구합60642 판결

공정대표의무의 취지와 노동조합법 제29조의4 제1항의 문언 해석상 사용자나 교섭대표노동조합이 교섭창구 단일화 절차에 참여한 교섭대표노동조합과 소수 노동조합을 차별하여 대우하는 경우, 사용자나 교섭대표노동조합의 적극적인 주장·증명에 의하여 그와 같은 차별 대우에 합리적 이유가 있음

이 인정되지 않는 이상 그와 같은 차별 대우는 공정대표의무 위반에 해당한다고 보아야 한다.

① 단체교섭단계에서의 공정대표의무 위반

■ 교섭권 행사에 있어 교섭대표노조에게 상당한 재량권이 인정된다

법원은 결과적 공정성과 관련하여 교섭대표노조에게 의견수렴, 의견제출 및 협의 기회 보장, 설명의무 등을 요구하지만, 교섭 의제 선정 및 교섭요구안 확정, 최종적인 단체협약 내용의 체결여부에 대한 결정권한에 있어서는 교섭대표노조에게 광범위한 재량권을 허용한다는 입장이다.

서울행정법원 2013. 7. 11. 선고, 2012구합39292 판결

노조법 제29조의2는... 복수노조가 각각 독자적인 교섭권을 행사할 경우 노조 상호간의 반목, 교섭효율성 저하 및 교섭비용 증가, 동일하거나 유사한 내용의 근로를 제공함에도 상이한 근로조건이 적용되는 불합리성을 방지하는데 그 취지가 있다... 따라서 교섭대표노동조합은 교섭요구안에 대한 의견을 수렴하고 이를 확정하는 과정에서 교섭창구단일화절차에 참여한 노동조합 등에 대하여 의견을 제출할 기회를 충분히 부여하고 협의할 뿐만 아니라 교섭요구한 결정 이유 등에 대하여 설명할 의무가 있다. 또한 교섭요구안 의제 선택에 있어서도 합리적 이유 없이 소수노조의 교섭요구안 의제를 배제하면 이를 공정대표의무 위반으로 볼 수 있을 것이나 교섭대표노동조합의 대표자에게 모든 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자와 교섭할 권한을 부여하고 소수노조 역시 교섭의 결과를 함께 향유할 수 있도록 한 노조법의 취지 등을 고려해 볼 때, 교섭요구안 의제를 선택함에 있어 교섭요구할 각 의제의 중요성 판단, 교섭력 집중과 목표달성을 위한 전략 선택 등에 관하여 교섭대표노동조합에 광범위한 재량권이 인정된다.

■ 노동조합의 기본적인 활동에 필요한 사항에 대해 교섭요구 기회 자체를 박탈한 것은 공정대표의무 위반

교섭요구안을 제출하지 않았다는 점만으로는 교섭대표노조가 참여노조를

차별하는 것이라고 단정하지 않지만, 노동조합의 기본적인 조합활동에 대한 교섭요구안의 경우 교섭대표노동조합이 교섭요구안 자체에서 임의로 제외하는 것은 공정대표의무 위반이라고 판단하였다. 따라서 절차적 공정성이 결여될 경우 소수노조의 교섭권 자체가 부정될 수 있기 때문에 교섭대표노조의 교섭재량에도 불구하고 교섭요구사항을 공정하게 수렴하여 교섭요구안에 반영해야 할 의무가 없는 것은 아니므로, 소수노조의 교섭요구사항을 애초부터 교섭요구안에서 배제하였다면 포함시키지 않을만한 합리적 이유가 있는지에 대해서는 엄격하게 판단해야 한다.

① 이 사건 노동조합이 교섭대표노동조합에게 노동조합사무실 제공과 관련하여 교섭하여 줄 것을 정식 문서로 요구했음에도 교섭대표노동조합이 이 사건 사용자들이 노동조합사무실 제공에 대하여 받아들일 가능성이 전혀 없다고 판단하여 이를 교섭 안에 포함시키지 않았을 뿐만 아니라 교섭 요구조차 하지 않은 점, ② 2013. 6. 3. 단체협약 체결 이후에도 이 사건 사용자들이 노동조합사무실 제공과 관련된 이 사건 노동조합의 협의 요청에 대하여 교섭대표노동조합이 아니라는 이유로 협의조차 거절한 점, ③ 이 사건 사용자들은 “노동조합 간 협의가 되어 요구한다면 응할 예정” 이라고 밝히고 있는 점 등을 종합하여 볼 때, 교섭대표노동조합과 이 사건 사용자들은 공정대표의무를 위반한 것으로 보아야 할 것이다. 그렇지 않을 경우 이 사건 노동조합은 노동조합사무실 제공 요구와 관련하여 이 사건 사용자들에게 요구사항을 전달하고 교섭을 통해 이에 관한 이 사건 사용자들의 사정과 의견을 들을 기회를 원천적으로 갖지 못하게 되는바, 이는 「헌법」 제32조 제1항에서 보장하고 있는 소수 노동조합의 단체교섭권이 전면적으로 부정되는 결과가 될 것이다. (중양 2014. 1. 20. 2013공정40~45병합 삼성여객)

■ 이미 단체협약이 체결되면 절차 하자가 해소된다

중양노동위원회는 절차 하자가 있더라도 단체협약이 체결되고, 단협 상 차별적 내용이 없다면 소수노조에게 불이익이 없다는 이유에서 절차하자가 치유된다고 각하결정을 하였다. 따라서 교섭과정상의 차별에 대한 공정대표의무 위반 시정신청이 진행되는 중에 사용자와 교섭대표노동조합 간 단체협약이

체결되어버리면 교섭절차상의 하자만을 이유로 공정대표의무 위반을 다투기 어렵기 때문에 체결된 단체협약의 내용상 차별적인 부분을 검토하여 신청취지를 변경하여 공정대표의무 위반 사유를 확장할 필요가 있다.

사례 1 | 중노위 2012. 12. 6. 2012공정9 (주)○○○환경개발사건(각하)

단체교섭 과정에서 소수노조에 대한 일부 합리적 이유 없는 차별이 있었음이 인정되나 단체교섭을 통해 기존의 협약 내용보다 저하된 내용으로 단체협약을 체결하였다 할지라도 단체협약의 내용이 노동조합 또는 조합원 간 차별 없이 동일하게 체결되었고 적용되고 있어 당사자간 차별이 있다고 보기 어려우므로 결과적으로 이 사건은 시정신청의 이익이 없는 것으로 판단된다.

사례 2 | 중노위 2012. 12. 14. 2012공정10 ○○ ○○.○○.○○(주)사건(각하)

피신청인 노조와 사용자가 신청노조의 요구안을 교섭의제로 삼고 교섭을 통해 단체협약을 체결하였으므로 교섭의제 미반영, 불성실 교섭 등의 공정대표의무 위반이 있었다고 볼 수 없고, 의견을 수렴한 부분이 충분치 아니하는 등 다소 흠결이 있더라도 시정신청의 이익이 없다.

■ 단체협약 체결 전 조합활동 편의제공 차별도 공정대표의무 대상이 된다

교섭대표노조가 아직 교섭 중이라는 이유로, 혹은 사실상 교섭을 진행하지 않으면서 단체협약 체결을 하지 않은 채로, 노조사무실 및 타임오프에 대해서는 임시적으로 협조요청을 하여 교섭대표노조에 대해서만 부여하고, 교섭을 위해 임시적으로 보장받는 것이라는 이유로 소수노조에게는 배분하지 않는 경우 공정대표의무 위반에 해당된다.

이 사건 사용자는 교섭대표노동조합과 단체협약을 체결하기 이전부터 교섭대표노동조합에게만 노동조합 사무실 제공 및 근로시간면제자를 인정하였으나, 이 사건 노동조합에게는 단체협약 체결 이후에도 노동조합 사무실 제공 및 근로시간면제자를 인정하지 않았으며, 교섭대표노동조합이 단독으로 노조계시판을 사용하는 것을 묵인하는 등... 이 사건 노동조합의 약체화를 도모하기 위한 직간접적인 형태의 불이익취급 및 지배개입의 부당노동행위에 해당한다... 합리적인 이유 없는 차별로 공정대표의무 위반이다(중앙2015 공정12, 16, 20/부노51 병합).

단체협약 체결을 지연하면서, 복수노조 창구단일화 전 특정 노조(교섭대표 노동조합)와 사용자 사이의 노사합의에 따라 교섭대표노조에게만 편의제공을

보장하는 경우, 사용자에게 동등한 조합활동 보장을 공식적으로 요구하고 이를 거부할 경우 부당노동행위 구제신청 대응을 검토해야 한다.

한편 복수노조 창구단일화절차 이후 단체협약을 체결하였으나 단체협약 상에 조합활동 편의제공에 대한 사항을 정하지 않고, 과거 특정노조(교섭대표노동조합)에 관행적으로 보장해주었던 것이라거나 복수노조 이전의 단체협약 등 노사합의로 인하여 보장되는 것이라는 사정만으로 교섭대표노동조합에게만 편의제공을 부여하는 것은 부당노동행위와 별개로 공정대표의무 위반에도 해당된다.

서울행정법원 2013. 12. 6. 선고, 2013구합14849 판결

원고 회사는 교섭대표 노동조합과 이 사건 단체협약을 체결함으로써 교섭대표노동조합에게는 일정한 경우에 근로시간 중 노동조합 활동을 보장해 주고 조합비를 공제해 주면서도 참가인 노동조합에 대하여는 이와 관련하여 아무런 단체협약 조항을 마련해 주지 않았고, 비록 이러한 사항들이 복수노동조합의 설립이 허용되기 이전부터 교섭대표 노동조합에게 보장되어 온 것이라고 하더라도, 이 사건 단체협약의 유효기간 동안 교섭대표 노동조합에게 제공되는 이익은 그 이전 단체협약이 아니라 이 사건 단체협약에 의하여 비로소 보장되는 것이므로, 교섭대표 노동조합에게만 노동조합 활동의 편의를 제공하는 이 사건 단체협약은 참가인 노동조합에 대한 차별에 해당한다.

② 단체협약 체결단계에서의 공정대표의무 위반

■ 단체협약 상 노동조합 협의·합의절차 조문을 교섭대표노조에게만 보장하는 것은 공정대표의무 위반

단체협약은 교섭창구단일화절차에 참여한 모든 노동조합과 그 조합원에게 적용되므로, 단체협약 상 노동조합은 교섭대표노조만을 의미하는 것이 아니라 모든 노동조합을 의미하고, 단체협약 상 노동조합과 협의 또는 합의해야 할 사항은 각 노동조합 모두에게 보장되어야 한다.

서울행정법원 2016. 선고 2015구합77745 판결

교섭대표노동조합에게 단체협약의 체결 및 그 전후 과정에서 요구되는 부가적인 권한을 넘어서 단체협약의 이행과정에서 발생할 수 있는 문제나 단체협약에서 실체적 내용을 유보한 사항 전반에 대해서까지 포괄적인 권한을 가진다고 새길 것은 아니다... 단체협약에 근로조건과 관련된 실체적 내용이 규정되어 있되 그 적용과 관련하여 해석이나 구체적인 이행방법이 문제되는 경우로 한정하여야 하고, 단체협약에 근로조건과 관련된 실체적 내용이 없이 협의 등의 권한을 백지위임하는 경우에까지 교섭대표노동조합의 배타적 협의 권한이 허용된다고 할 수는 없다. 이 사건 단체협약 제103조는 심의결정 및 노사협의, 노사합의의 주체가 되는 노동조합은 교섭대표노동조합을 말한다고 규정하고 있는데, 위 조항은 장래 근로조건의 변화가 수반되는 사안이 발생할 경우 원고와 합의, 협의하거나 의견을 제시할 권한을 교섭대표노동조합에만 부여하고 소수 노동조합인 참가인의 참여를 원천적으로 배제하고 있으므로 위 조항은 교섭대표노동조합과 참가인 노조를 차별하는 것으로 볼 수 있다.

이 사건 단체협약 제103조에서 교섭대표노동조합에게만 협의 등의 권한을 부여하고 있는 사항들은 노동조합법이 교섭대표노동조합의 권한으로 열거하고 있는 사항들에 해당하지 않는다... 위 사항들은 근로조건에 영향을 미칠 수 있는 사안이 발생할 경우 노사 간의 협의절차 등을 정하고 있으므로 이러한 경우에는 단체협약에 공정한 절차규정을 마련하는 것 자체가 공정대표의무의 내용이 된다고 보아야 하고 소수노동조합의 조합원의 신분이나 인사와 관련된 사항에 대해서는 더욱 그러하다.

교섭대표노동조합이 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합들을 공정하게 대표하여 사용자와의 단체교섭에 임한 결과 근로조건의 결정에 근로자들이 참여할 수 있는 권한을 얻어냈다면 그러한 성과물은 소수 노동조합도 공유하여야 할 것이지 교섭대표노동조합의 전유물이 될 수는 없다.

이와 달리 향후 근로조건에 영향을 미칠 수 있는 사안이 발생한 경우에 교섭대표노동조합에게만 사용자와의 협의 등의 권한을 부여하고 소수 노동

조합을 배제하는 것이 허용된다고 한다면, 사용자와 교섭대표노동조합이 정작 단체협약에는 근로조건과 관련한 추상적인 규정만 둔 채 구체적인 내용은 양자의 협의 등에 유보함으로써 실제적 내용을 백지위임하는 것과 마찬가지로 될 수도 있을 것인데, 이는 교섭창구단일화제도에 의하여 단체교섭이나 단체협약 체결 단계에서 한시적으로 제한되어야 할 소수노동조합의 단체교섭권과 단체행동권을 일상적으로 형해화 시킬 우려가 있다는 점에서 복수노동조합을 허용하는 취지에 반하는 결과라 할 것이다.

서울고등법원 2017. 1. 18. 선고, 2016누52882 판결

공정대표의무는 단체교섭 과정이나 그 결과물인 단체협약의 내용뿐만 아니라 교섭대표노동조합이 그 지위를 유지하는 기간 동안 단체협약을 해석·적용하는 경우에도 준수되어야 하, 교섭을 전후하여 노동조합 간, 조합원 간의 이해를 조정하는 전 과정에서 실제적인 면은 물론 절차적인 면에서도 관철되어야 하지만 이러한 공정대표의무가 교섭대표노동조합의 포괄적인 대표권의 근거가 되는 것은 아니다. 노동조합법 제29조의2 제1항 및 제29조 제2항은 복수노동조합 사업장에서 교섭대표가 된 노동조합에게 사용자와 단체교섭을 하고 단체협약을 체결할 법적 지위를 부여하고 있고, 노동조합법 제29조의5는 (노동조합법 중) ‘노동조합’은 ‘교섭대표노동조합’으로 본다고 규정하여 단체협약의 체결을 전후한 과정에서 필요한 부가적인 권한을 부여하고 있는 바, 원고의 주장처럼 노동조합법이 교섭대표노동조합에게 부여하고 있는 권한이 공정대표의무로 인하여 포괄적으로 확장된다고 해석한다면, 이는 오히려 노동조합법이 교섭대표노동조합에게 구체적으로 필요한 권한을 부여하는 규정이 불필요하게 되는 등 노동조합법의 규정형식에 부합하지 않는다. 따라서 이와 달리 공정대표의무가 있으므로 교섭대표노동조합의 대표권의 범위가 포괄적으로 확장된다는 전제에 선 원고의 주장은 이유 없다.

노동위원회도 근로조건 변동에 관한 통지, 징계위원회의 구성, 자료제출 요구권 등 소수노동조합의 조합원의 근로조건과 관련된 권한은 교섭대표노동조합에게만 부여하고 소수노동조합을 배제하는 것은 공정대표의무 위반이라고 판단하였다.

단협 제30조에 명시된 회사의 매각, 합병, 양도, 폐업, 공장이전, 하도급

전환, 신규사업 확장 등은 기업 경영과 관련된 사항으로 사용자에게 귀속되는 권한이나 이로 인해 조합원들의 신분이나 근로조건의 변동이 발생할 수 있는바 동 조항에서 이를 피신청인 노동조합에게만 통보하도록 한 것은 신청인 노동조합에 대한 합리적 이유 없는 차별이라 할 것이다. (경기 2012. 1. 1. 27. 2012공정6 아페리오(주) 사건(일부 인용))

또한 교섭대표노조는 단체협약의 권한을 공정하게 행사할 의무가 있으므로 단협 상 인사이동 전 노조와의 사전협의, 산재발생시 노조와의 협의조항 등에 대해 사용자가 해당 조합원의 소속 노동조합의 협의, 합의를 부인하고 교섭대표노조와만 협의, 합의를 한다면 공정대표의무 위반이다.

단협 제16조 인사이동과 관련한 사용자는 피신청인 노조와만 사전 합의를 하는 등 교섭대표노조인 피신청인 노조만을 노동조합으로 인정하는 것은 사용자로서 양 노조 사이에서 중립유지 의무를 준수하지 않은 사실이 인정된다(전남 2013공정3 이레산전시스템(주) 사건(일부 인용)).

■ 인준투표 및 잠정합의 총회 참여권한 배제가 공정대표의무 위반이 아니다?

노조법상 단체협약 체결권은 노동조합의 대표자(위원장)에게 부여하고, 복수노조의 경우에는 교섭대표노조의 대표자에게 부여한다고 정하고 있다(노조법 제29조 제2항). 현실에서는 노동조합의 민주적 운영을 위해 노동조합 규약상 잠정합의안에 대한 총회인준투표 절차를 정하여 단체협약 체결 전 노동조합의 위원장의 체결권한 행사에 대한 내부적 한계를 두고 있는 경우가 있다. 노동부는 노동조합 규약상 단체협약 잠정합의안에 대한 인준투표절차가 노조법상 대표자의 단체협약 체결권을 본질적으로 해하지 않는 한 유효하다는 입장이다.

노동조합법 제33조 제1항에 의거 노동조합의 대표자는 사실행위로서 단체교섭 권한 외에 교섭한 결과에 따라 단체협약을 체결할 권한을 갖고 있으며 다만, 노조 대표자가 교섭 개시 전 또는 교섭 중에 조합원의 총의를 수렴하기 위한 총회의 의결은 가능하다(노조01254-608, 1994.05.06.).

그렇다면, 복수노조 상황에서도 교섭대표노조의 대표자가 규약이나 조합운영의 관행상 단체협약 잠정합의에 대해 인준투표절차를 실시하기로 했다면, 이러한 단체협약 체결에 대한 의견수렴 절차는 소수노조의 조합원에 대해서도 동등한 기회를 부여하여 절차적 참여를 배제하지 않는 것이 합리적일 것이다.

애초 하급심은 교섭대표노조도 소수노조의 교섭권을 위임받아 행사하는 것이므로 잠정합의안에 대한 총회인준투표 절차를 적용하기로 결정했다면 소수노조에 대해서도 동등한 참여의 기회를 보장해야 한다고 판시했었다(서울고등법원 2017. 8. 18. 선고 2016나2057671 판결). 그러나 최근 대법원은 교섭대표노조가 사용자와 단체교섭 과정에서 마련한 단체협약 잠정합의안을 자신의 조합원 총회(대의원대회)에서 찬반투표 절차를 거치면서 소수노조에게는 기회를 부여하지 않거나 소수노조 조합원의 투표결과를 잠정합의안의 가결여부에 반영하지 않더라도 절차적 공정대표의무 위반으로 단정할 수 없다고 판시하였다.

대법원 2020. 10. 29. 선고 2019다262582 판결

교섭대표노동조합으로서는 단체협약 체결에 이르기까지 단체교섭 과정에서 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노동조합(이하 ‘소수노동조합’이라고 한다)을 합리적인 이유 없이 절차적으로 차별하지 않아야 할 공정대표의무를 부담한다고 봄이 타당하다. 따라서 교섭대표노동조합은 단체교섭 과정에서 절차적 공정대표의무를 적정하게 이행하기 위하여 소수노동조합을 동등하게 취급함으로써 단체교섭 및 단체협약 체결에 관련하여 필요한 정보를 적절히 제공하고 그 의견을 수렴할 의무 등을 부담한다. 다만 단체교섭 과정의 동적인 성격, 노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노동조합법’이라 한다)에 따라 인정되는 대표권에 기초하여 교섭대표노동조합 대표자가 단체교섭 과정에서 보유하는 일정한 재량권 등을 고려할 때 교섭대표노동조합의 소수노동조합에 대한 이러한 정보제공 및 의견수렴의무는 일정한 한계가 있을 수밖에 없다. 이러한 사정을 아울러 고려하면, 교섭대

표노동조합이 단체교섭 과정의 모든 단계에서 소수노동조합에 대하여 일체의 정보제공 및 의견수렴 절차를 거치지 아니하였다고 하여 절차적 공정대표의무를 위반하였다고 단정할 것은 아니고, 단체교섭의 전 과정을 전체적·종합적으로 살필 때 소수노동조합에게 기본적으로 중요한 사항에 대한 정보제공 및 의견수렴 절차를 충분히 거치지 않았다고 인정되는 경우와 같이 교섭대표노동조합이 가지는 재량권의 범위를 일탈하여 소수노동조합을 합리적 이유 없이 차별하였다고 평가할 수 있는 때에 절차적 공정대표의무 위반을 인정할 수 있다.

반면 교섭대표노동조합이 사용자와 단체교섭 과정에서 마련한 단체협약 잠정합의안(이하 ‘잠정합의안’이라 한다)에 대해 자신의 조합원 총회 또는 총회에 갈음할 대의원회의 찬반투표 절차를 거치면서도 소수노동조합의 조합원들에게 동등하게 그 절차에 참여할 기회를 부여하지 않거나 그들의 찬반의사까지 고려하여 잠정합의안에 대한 가결 여부를 결정하지 않았더라도, 그러한 사정만으로 이를 가리켜 교섭대표노동조합의 절차적 공정대표의무 위반이라고 단정할 수는 없다. 이러한 경우 특별한 사정이 없는 한 교섭대표노동조합이 소수노동조합을 차별한 것으로 보기 어렵기 때문이다.

결국 법원은 교섭대표노동조합에게 단체교섭 및 단체협약 체결에 대한 배타적인 결정권한이 보장된다는 입장을 취한 것이라고 볼 수 있다. 한편 이는 공정대표의무를 통해 소수노동조합이 자신의 교섭권에 대한 최소한의 직접적인 의사결정에도 참여할 기회를 보장받을 수 없다는 점을 확인해준 것으로, 사실상 복수노동조합 교섭창구단일화제도의 위헌성을 더 분명히 보여주는 결과로 평가되고 있다.

③ 단체협약 적용단계에서의 공정대표의무

■ 규범적 부분은 단체협약 내용의 핵심사항으로 여타 채무적 부분에 비해 공정대표의무 엄격 판단

창구단일화제도에서 교섭대표노조에게 교섭권을 부여하는 핵심목적이 바로 사업장 내 근로조건의 통일적 기준을 마련하는데 있으므로 단체협약 상 근로조건에 관한 규범적 부분은 노동조합 소속에 따라 상의하게 적용되는 것은 원칙적으로 허용될 수 없다. 따라서 규범적 부분에 대한 상이한 적용에 대해서는 합리적 이유 여부를 엄격하게 판단해야 한다.

노동위원회는 복리후생적 급부도 규범적 부분에 해당하는 근로조건이므로 노동조합 간 차별취급에 대해 엄격하게 해석해야 한다는 입장이다.

학자금 등 복지기금에 관한 사항이 규범적 부분이라면, 규범적 부분은 근로조건 등 기타 근로자의 대우에 관한 사항으로서 단체협약 내용의 핵심이 되는 사항이라 할 것이므로, 다른 채무적 부분에 비해 교섭대표노동조합과 사용자의 공정대표 준수 의무는 더욱 요구된다고 보아야 한다... 따라서 교섭대표노동조합과 사용자가 체결한 단체협약은 특별한 사정이 없는 한 교섭창구 단일화절차에 참여한 이 사건 노동조합에게도 적용되는바, 학자금 등 복지기금을 교섭대표노동조합에게만 지급하고 이 사건 노동조합에게 지급·배분하지 않은 것은 합리적인 이유 없는 차별이라 할 것이므로 공정대표의무 위반으로 판단한다. (중앙 2014. 2. 19. 2013공정46~48 병합 신흥기업 등)

■ 특정 노조의 조합원에게만 차별적인 결과가 현저하다면 공정대표의무 위반

모든 노조의 조합원에게 동등하게 적용되면 공정대표의무 위반 아니며, 기존 근로조건보다 저하되는 단체협약이 체결되더라도 차별에는 해당되지 않는다. 그로 인해 현재 노동위원회는 모든 노조에게 단체협약이 동일하게 적용되면 그 실질적인 효과상 차별에 대해서는 제대로 주목하지 않는 경향이 있다. 그러나 양 노동조합 집단 간 비교를 통해 특정 노동조합의 조합원에 대해 현저한 차별적 결과가 나타난다면 공정대표의무 위반으로 판단해야 한다.

그동안 집단적 차별비교는 드물게 부당노동행위 판단사례에서 주로 인정된 바 있다.

교섭대표노조와 이 사건 사용자의 2014년 단체협약 상여금 조항 변경 합의로 연 700%의 고정상여금 중 500%가 근로자의 개별성장에 따라 0~700%로 차등지급되는 성과상여금 제도로 변경된 점, 2014 상반기 성과평가에서 교섭대표노조 조합원 등에게는 B등급 이상의 높은 성과등급이 65.3%이고 B이상은 99.3% 교섭대표노조 불신임을 주도하여 제명된 3명을 제외하면 B이상은 100%을 부여한 것에 비해, 이 사건 지회 조합원들에게는 대부분 B-등급 이하의 상대적으로 낮은 등급(B+이상은 전혀 없고, B는 19.4% B-이하 80.6%)이 부여된 점, 이에 따라 2014. 8월분 성과상여금의 경우 교섭대표노조 조합원들에게는 2014년 단협 변경 전보다 높게 지급(422명 중 278명 110~140%) 되었거나 최소한 동일하게 지급된 것(나머지 144명)이 비해 이 사건 지회의 조합원에게는 대부분 낮게 지급(98명 중 79명이 0~90%)된 점, 2013. 8월 고정상여금 100% 지급 당시 이 사건 근로자들 전부 270여만 원을 받았으나 제도변경 이후 2014. 8월에는 71명 중 68명이 최소 27만원에서 최대 270여만 원까지 적게 지급받았고, 2014. 10월분과 12월 성과상여금도 같은 비율로 지급되어 불이익을 받은 점, 2010년부터 2014년까지 연도별 성과평가 결과에 의하면 이 사건 근로자 71명 주 교섭대표노조의 조합원이었다가 이 사건 지회 소속으로 변경한 44명이 상여금 제도 변경 전보다 낮은 등급을 받았으며, 나머지 27명 중 24명도 낮은 등급 부여된 점... 등을 종합해볼 때 이 사건 사용자가 이 사건 근로자들이 금속노조에 가입한 것을 이유로 부당노동행위 의사를 가지고 성과평가에서 불이익한 차별을 한 것으로 불이익취급한 부당노동행위에 해당한다. (중앙2015부노5,6 병합 발레오전장시스템코리아(주) 사건)

기존에 격려금 지급의 제한요건이 없었다가 노조 설립 이후 교섭대표노조와 사용자간 합의로 지급 제한요건을 도입한 경우, 해당 요건이 외관상 중립적으로 보이나 결과적으로 특정 노조와 조합원에게만 현저히 불이익하다면 넓은 의미의 차별에 해당한다.

다만 공정대표의무사건에서 노조 간 차별의 집단비교를 한 사례는 공정대표의무 및 부당노동행위를 병합 제기한 사건으로 부당노동행위도 인정되었던 경우가 거의 유일하다. 따라서 단체협약 조문이 중립적 기준을 두고 있으나

실제 노동조합 간 결과적 차별이 발생하는 사건이라면, 부당노동행위 구제신청도 함께 제기하여 대응할 필요가 있다.

이 사건 노동조합이 설립되기 이전에는 재직 중인 모든 근로자에 대하여 특별 상여금 및 격려금을 지급하였으나, 이 사건 노동조합 설립 이후 이 사건 노동조합의 조합원에 대하여 다수 징계를 실시하고 이후에 단체협약 제29조 제3항 단서조항에 지급제외자 규정을 신설하여 결과적으로 이 사건 노동조합의 조합원 일부가 생산격려금을 받을 수 없도록 됨으로써 이 사건 노동조합의 조합원을 차별하기 위한 것이었다는 사용자의 의도를 부정하기 어려운 점... 이 사건 노동조합의 약체화를 도모하기 위한 직간접적 형태의 불이익취급 및 지배개입의 부당노동행위에 해당한다(중앙2015공정12, 16, 20/부노51 병합).

서울행정법원 2016. 9. 29. 선고 2015구합70089 판결

이 사건 단체협약 제29조 제3항 단서 조항은 ‘회사의 명예를 실추시키거나 시말서 이상의 징계를 받은 근로자에게 격려금을 지급하지 않는다’는 것으로 그 문언만 놓고 보면, 헨즈노동조합과 참가인 지회를 차별하는 징표를 찾기는 어렵다... 원고는 참가인 지회의 설립이나 활동을 저지하였고, 그 과정에서 참가인 지회의 간부 조합원들과 갈등을 겪었음을 고려하면, 원고 회사가 참가인 지회의 간부 조합원들의 상당수가 징계를 받은 상황에서 이 사건 단체협약에 유예기간도 주지 않은 채 지급대상자 제외조항을 신설하기로 헨즈노조와 합의한 것은 결국 참가인 지회의 간부 조합원들에게 격려금을 지급하지 않으려 한 의도에서 비롯된 것으로 보인다.

나아가 위 단서조항은 ‘회사의 명예를 실추시킨 자’라는 모호한 의미의 규정을 두고 있는데, 이는 격려금을 지급하는 원고의 평가에 좌우될 수밖에 없는 것으로 차후 원고의 의사에 거스를 경우 경제적 불이익을 앞세워 근로자들을 압박하는 수단으로 사용될 우려가 있다.

원고회사는 노동조합 사이의 분쟁에 관여하는 것은 오히려 부당노동행위에 해당할 여지가 크다고 주장하나, 노동조합 사이의 분쟁은 노동조합 상호간 대화나 타협을 통해 자체적으로 해결하는 것이 바람직하나 원고가 참가

인 지회로부터 차별에 대한 해결을 요청받았을 뿐만 아니라, 이 사건 단체협약에 따라 노동조합 홍보활동 보장의무 등을 부담하고 있음을 고려할 때 원고가 양 노동조합 사이의 차별을 해소하고, 분쟁을 해결하기 위해 별다른 노력을 기울이지 않은 것은 참가인 지회를 불이익하게 취급하는 것이고, 원고가 참가인 지회에 대한 반감을 갖고 있었다는 여러 정황까지 더하여 보면 원고가 보인 위와 같은 태도는 참가인 지회의 약화를 기도한 목인 또는 방관으로 볼 수 있다.

서울고등법원 2017. 5. 12. 선고 2016누68191 판결

원고 회사는 2013년도에는 소속근로자들에 대하여 징계를 한 바가 없었는데, 2014년에는 2014. 4. 22.부터 7.9.까지 9명의 근로자에 대한 징계를 하였다. 그런데 징계를 받은 근로자 9명 중 7명이 참가인 지회 소속이다. 뿐만 아니라 위 7명 중에는 참가인 지회의 지회장, 부지회장, 사무장, 문화체육부장 등 노조 간부 4명이 포함되어 있다. 사정이 이러한데도 원고와 핸드노동조합은 2014. 9. 3. ‘회사의 명예를 실추시킨 자, 징계처분을 받은 자 등’을 2014. 9. 4. 지급할 격려금 지급대상에서 제외하기로 합의하였고, 같은 해 11. 20. 체결된 단체협약에도 이를 명시하였다. 원고의 간부직원들로부터 참가인 지회에서의 탈퇴를 종용받는 상황의 참가인 지회 조합원들로서는 참가인 지회 소속으로 남아있으면 향후 격려금 및 성과급을 지급받지 못하게 될 가능성이 높다고 받아들였을 것이다.

- 노동조합의 기본적 조합활동에 대한 차별의 합리성 여부는 엄격하게 판단
노조법상 교섭창구단일화제도에서 소수노조의 단체교섭권 및 단체행동권을 제한하는 것은 교섭절차를 일원화하여 효율적이고 안정적인 교섭체계를 구축하고, 소속 노동조합이 아니든 관계없이 조합원들의 근로조건을 통일하고자 하는 데 그 목적이 있다(헌법재판소 2012. 4. 24. 선고, 2011헌마338 전원재판부 결정)고 보기 때문에, 법원은 노동조합 활동과 관련한 단체협약의 내용에 대해서 차별을 둘 경우 차별에 대한 합리적 이유는 매우 엄격하게 판단되어야 한다고 설시하고 있다.

서울행정법원 2013. 11. 21. 선고, 2013구합17053 판결

소수노동조합은 노조활동에 관한 부분이 규범적 부분과 함께 단체협약의 내용이 된다는 사정으로 인하여 규범적 부분뿐만 아니라 노조활동에 관한 부분에 대하여도 단체교섭권을 행사하지 못하고, 단지 교섭창구단일화 절차에서 경쟁관계에 놓여있던 교섭대표노동조합이 사용자와 협상을 통하여 얻어내는 결과물을 기다릴 수밖에 없는 처지이므로 소수노동조합을 보호할 필요가 있고, 그 내용이 노조의 기본적 활동에 관한 것일 때에는 그 필요성이 더욱 크다고 할 것이다. 따라서 단체협약 중 노조의 기본적 활동에 관하여 교섭대표노동조합과 소수노동조합 사이에 차별을 둔 경우, 그 차별 기준의 합리성에 대하여는 이를 주장하는 자가 입증책임을 부담하고, 차별 기준의 합리성 여부는 엄격하게 판단되어야 할 것이다.

■ 조합비 일괄공제 배제의 차별

조합비 공제는 노동조합의 기초적 조합활동으로 특별히 회사가 거부할 만한 업무부담이라고 볼 수 없으므로 소수노조에게만 조합비 공제제도를 적용하지 않는 것은 공정대표의무 위반이다.

서울행정법원 2013. 12. 6. 선고, 2013구합14849 판결

조합비 일괄공제와 관련하여 소수노동조합의 조합원수가 교섭대표노조의 1/30에 불과하다더라도 전임자 아닌 일반 조합원의 ‘노동조합 활동 참여’는 어느 노동조합 소속 조합원인지 여부에 따라 차등할 이유가 없고, 소수노조에게도 ‘조합비 공제’를 허용한다고 해서 회사 업무가중을 초래하지 않으며, 노조의 기본적 활동에 대해서는 소수노조를 보호할 필요성이 매우 크다는 점에서 차별이라고 판단하였다.

■ 단체협약 상 조합원 범위의 자의적 제한은 공정대표의무 위반

조합원 범위의 결정은 노동조합의 자유로운 규약사항이므로 임의로 조합원 가입범위를 제한하는 단체협약 조항은 공정대표의무 위반이다.

조합원의 범위에 대해 “기술보증기금에 근무하는 기술평가인력 (석박사,

기술사, 변리사, 변호사, 회계사, 세무사)노동자로 구성하되 법률상 사용자에 해당하는 자는 제외한다.”는 규약변경 내용을 사용자에게 송부하였으나 이를 반영하지 않았으며, 결과적으로 이 사건 교섭대표노조와 사용자가 체결한 보충협약 제3조에서 피신청노조의 조합원 가입범위를 ‘별정직 전문 직원으로 한정’ 하게 됨으로써 사용자와 교섭대표노동조합이 합리적 이유 없이 피신청노조를 차별하였다(중앙 2013. 7. 23. 2013공정12 기술신용보증기금).

■ 근무 시간 중 조합활동을 허용하기로 한 단협은 모든 노조에게 허용해야

조합비 공제와 마찬가지로 근무 시간 중 조합활동을 허용하기로 정하였다면 기초적인 조합활동의 하나로서 모든 노동조합에게 동등하게 보장하여야 할 것이므로, 소수노조에게도 근무 시간 중 조합활동을 동등하게 보장해주어야 한다. 따라서 근로시간 중 조합활동 인정여부는 사용자 재량사항이라거나 소수노조의 조합원수가 적다는 이유로 단협 상 근로시간 중 조합활동 규정의 적용을 거부하는 것은 공정대표의무 위반이다.

이 사건 단체협약은 근로시간 중 조합원의 조합활동에 관한 범위와 양태, 인정방법 등을 규정하여 이 사건 사용자의 사전 합의를 전제로 단결권을 보장하고 있고, 이들 규정들은 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합의 기본적인 권리로서 노동조합 간에 그 적용과 이행방법이 다르거나 적용이 배제될 여지는 없다 할 것이다. 그럼에도 이 사건 사용자와 재심 신청인 노동조합 간의 자의적인 합의권 행사로 인하여 교섭창구 단일화 절차에 참가한 노동조합 간에 근로시간 중의 노동조합 활동 인정 범위 및 그 취급에 있어 차별이 발생하게 되는 것은 공정대표의무 위반에 해당된다(392명 중 13명 소수노조 3.2%). (중앙 2013. 4. 16. 2013공정4,5 병합 평안운수)

■ 근로시간 면제한도 적용 시 원칙적으로 조합원수에 따른 비례성이 요구된다

노동위원회는 근로시간 면제와 관련하여 교섭대표노조가 다른 노조에게는 근로시간 면제를 배분하지 않고 교섭대표노조에만 부여하는 것은 물론, 각 노

동조합의 조합원수에 따른 비례성을 현저히 벗어나면 공정대표의무에 위반된다고 보았다.

서울행정법원 2013. 4. 25. 선고 2012구합35498 판결

노조법 제24조 제4항에 의하면 근로시간 면제한도에 관하여는 조합원 수 등을 고려하도록 되어 있는 바, 조합원 수에 있어 원고(교섭대표노조)가 참가인(교섭창구단일화에 참여한 노조)의 약 20배인데 반해 근로시간 면제한도는 원고가 참가인의 59배에 달하는 점, 근로시간면제제도는 노동조합 전임자로 하여금 임금의 손실 없이 사용자와의 협의, 교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노동조합의 활동 및 노동조합의 유지, 관리업무를 할 수 있는 시간을 확보하여 주기 위한 것인데, 교섭대표노동조합이 아닌 노동조합의 전임자라고 해서 조합활동에 소요되는 시간이 교섭대표노조의 전임자에 비해 훨씬 적다고 보기 어려운 점을 종합하면, 위와 같은 근로시간 면제시간 배분에는 합리적 이유가 없다고 판단된다.

다만 근로시간 면제한도를 정할 때 조합원 수는 절대적 기준은 아니다. 원칙적으로 근로시간 면제배분이 차별인지 판단함에 있어 조합원 수와 비례하는지를 기초로 삼고 있으나 노동위원회는 초기 조합원 수와 관련한 비례원칙만이 아니라 교섭대표노조의 교섭활동 등 더 많은 역할을 한다는 점을 근거로 일정정도의 더 배분하는 것이 허용된다는 입장을 취하고 있다.

노동위원회는 조합원 수 대비 대략 10% 수준을 더 보장하는 것은 합리적인 수준의 배분이라고 보고 있으며, 소수노조의 조합원수가 교섭대표 노조의 조합원수 대비 4~8% 수준인 경우 교섭대표노조에게만 근로시간면제 혜택을 부여하더라도 합리적인 이유 없는 차별이라고 보지 않았다.

법원도 교섭대표노조의 대표교섭활동을 이유로 한 근로시간 면제배분을 허용하지만, 실질적인 교섭활동의 내용, 대표교섭권이 없더라도 소수노조의 교섭관련 활동을 고려하여 교섭대표노조가 근로시간 면제시간을 더 배분할 합리적인 이유를 제시해야 하고, 이를 정당화할 만한 충분한 사정이 있어야 합리성을 인정할 수 있다고 판시하고 있다.

서울행정법원 2015. 12. 3. 선고 2015구합64015 판결

노동조합법 제29조의4에 따른 공정대표의무가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 사이에 절대적인 평등이나 단순비례의 원칙이 적용되어야 한다는 의미는 아니지만 불합리하거나 자의적인 차별까지 허용하는 것은 아닌 점, 따라서 복수노조인 사업장에서 각각의 노동조합이 노동조합법 제24조 제4항에 따라 면제받을 근로시간은 조합원 수에 비례하여 배분되어야 하는 것은 아니지만 소수 노동조합도 노동조합의 유지·관리에 어느 정도 시간이 필요한 점을 고려할 때 특별한 사정이 없는 한 소수 노동조합의 근로시간 면제를 완전히 배제하는 것은 합리성을 인정받기 어렵다.

서울행정법원 2016. 9. 29. 선고 2015구합70089 판결

원고회사는 헨즈노동조합에게만 3명의 근로시간면제자를 인정한 것이 단체협약 체결을 위한 임시조치였다고 주장하나, 교섭대표노동조합이 단체교섭에 나서 단체협약 체결을 주도하기는 하나 소수노동조합도 교섭대표노동조합에 단체협약안을 제시하거나 교섭대표노동조합의 요구사항에 응답하는 등 단체협약 체결을 위한 업무를 처리한다. 뿐만 아니라 근로시간면제자는 단체협약 체결 준비이외에도 당해 노동조합을 위한 업무도 처리하여야 하므로 헨즈노조 업무량이 참가인 지회보다 많았을 것을 감안하더라도 원고가 참가인 지회에 단 한명의 근로시간면제자도 인정하지 않은 것은 불합리하다.

노동조합법 제24조 제4항은 근로시간 면제한도는 사업 또는 사업장별로 ‘조합원수 등’을 고려하여 결정한다고 규정하고 조합원의 수가 근로시간 면제한도에 관한 일차적이고 기본적인 기준이 됨을 명시하고 있으므로 이러한 기준과 다르게 조합원 수에 비례하지 않는 방식으로 근로시간 면제한도를 배분하는 경우에는 그러한 배분을 정당화할만한 충분한 사정이 있어야 합리성을 인정할 수 있을 터인데 이 사건의 경우 그러한 사정은 찾아보기 어렵다.

서울행정법원 2016. 9. 29. 선고 2015구합70089 판결

참가인 규약은 참가인이 정한 가입절차를 밟아 승인된 자를 조합원으로 본다고 규정하고 있을 뿐 조합비를 납부한 자에 한하여 조합원으로 인정한

다거나 조합비를 납부하지 않을 경우 조합원의 자격을 상실하거나 탈퇴한 것으로 본다는 규정을 찾아 볼 수 없으므로 조합비를 납부한 근로자만을 조합원으로 인정해야 한다는 원고와 헨즈노조의 주장도 타당하다고 할 수 없다.

따라서 교섭대표노조뿐 아니라 소수노조의 실질적인 교섭관련 조합활동 실태와 특성을 적극적으로 고려하여, 교섭대표노조라는 사실만으로 교섭활동시간에 대해 과도하게 배분되지 않도록 주의하여야 한다.

■ 노조 사무실 제공에서의 차별도 엄격 심사

초기 법원은 조합원수가 극히 적은 소수노조에 대해 일률적으로 ‘조합사무실’을 제공할 의무가 있는 것이 아니고 조합원수와 회사 여건 등을 고려, 조합사무실을 제공하지 않는 경우라도 임시공사 제공의무 있다고 판시하였다.

서울행법 2013. 6. 26. 선고, 2013구합50777 판결

회사 내에서 주로 이루어지는 노동조합 활동의 특성상 회사가 조합활동의 공간을 보장해주지 않을 경우 기본적인 조합활동조차 진행하기 어려운 점 등을 고려한다면 교섭대표노동조합과 회사는 이러한 소수노동조합에 대하여 독립적인 사무실공간까지는 아니더라도 소수노동조합의 조합원수, 회사의 여건 등에 따라 일부 집기나 비품(책상, 캐비닛 등) 등을 제공한다거나 노동조합이 필요할 때마다 임시로라도 사용할 공간을 제공하는 등의 부담이 있다.

임시로 사용할 공간이나 집기 등의 비품제공을 받지 못하였다더라도 이에 대한 구체적인 요구가 없으면 합리적 이유 없는 차별로 판단되기 어려우므로 적극적인 요구를 하고 이를 거부하였음을 입증하는 것이 필요하다는 입장이다.

서울행법 2013. 6. 26. 선고, 2013구합50777 판결

원고 노동조합이 단체교섭 과정에서 자신이 필요로 하는 시설제공 등의 내용을 소외 노동조합에 전달하지 않아 소외 노동조합으로서는 원고 노동조

합이 조합활동 공간과 관련하여 구체적으로 어떤 것을 필요로 하는지 파악할 수 없었던 상황이었다는 점 등을 고려하면, 소외 노동조합이 원고 노동조합을 위하여 조합사무실 이외의 다른 보장책을 마련하지 않았다 하여 이것이 공정대표의무를 위반한 것이라고 보기도 어렵다.

하지만 조합활동 공간은 조합원수에 따라 필요 여부가 달라지는 것은 아니고 보다 적극적인 조합활동 및 조직화를 위해서는 조합원수가 많고 적음에 상관없이 조합활동을 위한 공간이 필요한 것은 마찬가지인 바, 사용자가 특정 노조에 대해서만 조합사무실 제공을 거부한 경우에는 단지 조합원 수만이 아니라 실제 각 노동조합이 조합활동에 조합사무실을 얼마나 사용하고 있는지, 회사에 여유 공간이 있는지, 다른 노동조합의 사무실이나 기타 노동자들의 편의공간 등을 배분하여 사용할 수 있는지 등을 종합적으로 살펴보고, 특정 노조에 대한 조합사무실 제공 거부가 합리적 이유가 있는 것인지 고려할 필요가 있다.

최근 법원은 노조사무실은 조합활동의 핵심기본사항이라는 원칙적 입장을 더 강조하고 있다. 따라서 특정 노조에 대해서만 조합사무실 제공을 거부할 경우, 합리적 이유가 있는 것인지에 대해서는 엄격하게 판단하고 있다.

서울행정법원 2016. 9. 29. 선고 2015구합70089 판결

노동조합 사무실은 노동조합의 존립과 발전에 필요한 일상적인 업무들이 이루어지는 공간으로서 노동조합법이 보호하는 노동조합의 활동을 위하여 필수적이고 핵심적인 요소이므로 소수 노동조합의 경우 교섭창구단일화절차에서 교섭대표노동조합으로 되지 못해 단체교섭으로 나아가지 못한다고 하더라도 노동조합 사무실의 필요성이라는 측면에서는 교섭대표노동조합과 다를 바가 없다.

원고 회사는 단체협약이 체결된 후에도 참가인 지회의 조합원 수에 다름이 있어 사무실 제공을 할 수 없었다고 주장하나, 사무실 제공은 공간 할애가 필요하고 비용부담이 들어 사용자에게 모든 노동조합의 요구에 따른 사무실 제공을 기대할 수는 없으므로 노동조합의 규모, 즉 조합원수에 따른

비례적 제공은 불가피한 측면이 있으나 그렇다고 하더라도 사용자가 반드시 조합원수에 따른 산술적 비례에 따라 사무실 제공의무를 부담하는 것은 아니고 사업장의 여건, 조합의 규모, 노동조합 사무실의 필요성 등을 고려해 참가인 지회에도 합리적인 규모의 사무실이 제공되면 족하다.

특히 최근 고등법원은 기존 하급심 판결과 달리 조합원수가 적다는 점을 노조사무실 제공 여부의 기준으로 삼는 것은 부적절하며, 소수노조에게는 임시 회의장소를 제공해주었다는 점만으로 노조사무실 제공에서 차별하는 것은 합리적 이유가 없다고 판시하고 있다.

서울고등법원 2016. 6. 17. 선고 2015누57064 판결

원고 회사는 교섭대표노동조합인 한국○○공항노조의 조합원 수가 165명 임에 비해 참가인의 이 사건 지회 소속 조합원 수는 10명 미만이라는 이유로 노동조합 사무실을 제공하지 않은 행위에 합리적 이유가 있다는 취지로 주장하나, 노동조합 사무실이 노동조합 존립과 발전에 필수적이고 핵심적인 요소라는 점과 한국○○공항노조가 약 20년간 원고로부터 사무실을 제공받아온 반면 이 사건 지회는 2011년에 조직된 이래 현재까지도 사무실 없이 운영되고 있는 점에 비추어볼 때 조합원수가 적거나 감소하고 있다는 사정은 오히려 원고가 이 사건 지회에 노동조합 사무실을 제공하지 않은 행위가 하나의 원인이 된 것으로 평가할 여지가 있을 뿐 차별행위의 합리적 이유로 인정되기는 어렵다.

참가인 소속 이 사건 지회의 노동조합 활동에는 상부단체인 참가인의 노동조합 활동 외에도 원고 소속 근로자들에 대한 조합원 모집과 그 조합원들의 근로조건 개선 등을 위한 기본적인 조합활동이 포함되어 있고 이러한 활동은 주로 회사 내에서 이루어지게 되는 특성상 원고가 조합의 활동 공간을 보장해주지 않을 경우 위와 같은 기본적인 조합 활동조차 용이하게 진행하기 어려울 것으로 보인다. 또한 이와 같은 기본적인 조합활동은 언제든지 원고 소속 근로자들이 조합을 방문할 수 있도록 안정적이고 상시적인 공간을 필요로 하는 것이어서 필요할 때마다 본사의 회의실을 대여할 기회가 부여되어 있다는 점만으로 충분히 보장된다고 할 수도 없다.

또한 복수노조 이전 사용자의 동의 등에 의해, 교섭대표노동조합에게만 사무실을 제공해왔고, 신설노조 설립된 이후 단체협약에 노조사무실 등 조합활동 편의제공과 관련한 사항을 명시하지 않는 경우, 차별을 지속하는 사용자와 교섭대표노조의 부작위 행위도 공정대표의무 위반이라고 판시하였다.

서울행정법원 2017. 11. 24. 선고 2017구합60642 판결

고는 이 사건 단체협약 체결 이전부터 대림자동차노조에 노동조합 사무실과 관련 비품을 제공하였던 것이지 이 사건 단체협약 체결 과정에서 비로소 위 노동조합에 위 사무실 등을 제공한 것이 아니므로 원고가 이 사건 단체협약 체결 과정에서 참가인 지회를 불합리하게 차별한 바 없다고 주장한다. 그러나 사용자와 교섭대표노동조합이 소수 노동조합의 단체협약 요구사항을 무시한 채 단체협약을 체결함으로써 교섭대표노동조합과 소수노동조합을 차별대우하는 현상이 유지된다면 그와 같은 사용자와 교섭대표노동조합의 부작위 역시 소수 노동조합을 불리하게 차별하는 행위에 해당하므로 원고의 위 주장은 받아들일 수 없다.

* 원고회사는 2016. 6. 9. 대림자동차노조와 단체협약을 체결하였으나 단협에는 참가인 지회에 노동조합 사무실과 관련 비품을 제공한다는 내용은 포함되어 있지 않았다.

* 서울고등법원 2017누86790 계속 중

■ 게시판 제공 차별은 공정대표의무 위반

최근 단체협약 상 게시판 사용 등 홍보활동을 보장하는 것은 기본적인 조합활동으로서 조합원 수와 상관없이 동등하게 보장되어야 할 사항임을 전제로 게시판 관련 단체협약 적용에 차등을 두는 것은 합리적 이유가 없다고 판단하고 있다.

적법한 노조활동 등으로 행하여지는 각종 유인물 및 인쇄물 게시를 위한 노조전용 게시판과 흑판 설치의 노조의 유지·활동에 필요한 기본적인 사항

으로... 게시판 사용 등 홍보활동의 보장에 대한 사용 기준을 조합원이 전체 운전근로자의 1/3 이상인 노조로 설정한 것에 대하여 합리적인 이유가 있다고 보기 어렵다. (중앙 2013. 11. 15. 2013공정26 한남교통)

① 이 사건 단체협약이 체결되고 나서 이 사건 노동조합은 2013. 8. 20.과 같은 해 10. 23. 같은 달 31일 단체협약 제36조(문서의 게시 배포)와 관련하여 이 사건 사용자에게 단체협약 적용여부 업무협조 요청 공문을 발송한 사실이 있는 점, ② 이 사건 사용자 회사의 각 인사노무관리 담당자로부터 사용자에서 이 사건 노동조합에 게시판 사용이 허용되지 않는다고 확인된 점 등을 고려하면, 이 사건 사용자의 주장은 인정하기 어렵다고 보인다. 그렇다면 단체협약 제36조에 “노동조합은 회사가 지정한 장소에 공고문 게시 혹은 인쇄물의 배포를 자유로이 행할 수 있다.” 고 규정하고 있음에도, 이 사건 사용자에서 이 사건 노동조합에게 게시판 사용을 허용하지 않은 것은 합리적인 이유 없는 차별에 해당한다. (중앙 2014. 2. 19. 2013공정46~48 병합 신흥기업 등)

사용자의 공정대표의무는 단순히 소극적 의무가 아니라 적극적으로 차별적인 상황을 해소해야 할 적극적 의무를 포함하는 것이므로 노조게시판 사용에 대해 노동조합 간 미합의를 이유로 사용자가 소극적 태도를 취하는 것은 사실상 차별을 방치하는 것과 다르지 않으므로, 공정대표의무 위반에 해당한다고 보았다.

서울행정법원 2016. 9. 29. 선고 2015구합70089 판결

핸즈노동조합이 노동조합 게시판의 명패를 교체하였다고 하여 참가인 지회가 게시판을 사용하는 것이 물리적으로 불가능해 진 것은 아니나 핸즈노동조합과 원만한 관계에 있지 않았음을 고려할 때 참가인 지회로서는 핸즈노조 명패가 부착된 게시판을 사용하는 것에 대하여 독자적인 노조로서 자존감이 훼손되는데 따른 거부감이 들 수밖에 없을 것이므로 이러한 사정은 참가인 지회가 사실상 노조게시판을 사용하는데 현저한 장애사유가 되었다고 봄이 상당하다.

사용자의 공정대표의무는 교섭대표노동조합과 소수 노동조합 사이에 합리적 차별이 발생하지 않도록 하는 소극적 의무뿐만 아니라 경우에 따라서는 교섭대표노동조합 등에 의하여 이미 발생한 차별을 제거하기 위해 노력을 기울여야 하는 적극적 의무까지 포함한다고 봄이 상당한데다가, 이 사건 단체협약 제18조는 원고에게 조합의 적법하고 정당한 홍보활동을 보장할 책무를 부여하고 있다.

서울행정법원 2013. 11. 21. 선고, 2013구합17053 판결

노동조합법 제24조 제4항에 의하면 노동조합에 어느 정도 근로시간 면제를 인정할 것인지는 단체협약 또는 사용자의 동의에 의해 정해지고, 노동조합법 제29조의4에서 교섭대표노동조합뿐만 아니라 사용자의 공정대표의무를 규정함으로써 사용자도 교섭대표노동조합을 다른 노동조합에 비해 합리적인 이유 없이 유리하게 처우하여서는 안 된다는 의무를 부과하고 있으므로, 노동조합별로 면제시간을 배분하는 것은 사용자의 개입이 불가피하고 노동조합이 자율적으로 결정하도록 방치할 수 없는 사항인 점, ... 원고는 노동조합별 조합원 수와 업무 등을 고려하여 각각의 노동조합이 면제받을 근로시간의 배분기준을 마련하는 등 노동조합들에 면제시간을 합리적으로 배분하려는 노력을 기울여야 함에도 이를 인정할 증거가 없고, 오히려 원고는 전체 조합원 수가 139명이어서 노동조합법 시행령 제11조의2, 이 사건 고시에 따라 근로시간 면제 한도가 연 3,000시간 이내이므로 인천지역노동조합 ○○버스지부에 부여한 연 2,717시간 외에 추가로 연 283시간의 범위 내에서 근로시간 면제를 인정할 수 있음에도 경영상 부담이 가중된다는 이유로 근로시간 면제를 인정해 달라는 참가인의 지회의 요구를 거부한 점 등에 비추어 보면, 근로시간 면제를 인정하지 않은 것은 합리적인 이유가 없으므로 공정대표의무 위반이라고 봄이 타당하다.

■ 교육선전활동시간은 조합원수에 상관없이 모든 노동조합에게 동등 보장해야

노동조합에 대해 홍보하고, 가입을 독려하는 활동은 노동조합의 존립을 위

한 가장 근본적인 조합활동이자, 노동조합이 존재하는 이유인 단결권을 확보하기 위한 핵심적인 활동이다. 신입사원에 대한 조합 홍보시간으로 노동조합 교육시간을 활용하는 경우, 조합원 수에 상관없이 모든 노동조합에게 같은 비율로 배분해 주어야 한다.

이 사건 사용자 회사에서 실시해온 신입사원에 대한 노동조합 교육시간은 노동조합이 자신의 노동조합에 대한 홍보, 가입 안내 등을 주요내용으로 하고 있으며, 신입사원이 입사하여 처음으로 노동조합에 대한 설명을 듣는 시간으로서 이 교육시간을 통해 신입사원이 어느 노동조합에 가입할지 선택을 하는데 있어서 중요한 정보를 제공하고 있다는 점에서 모든 노동조합에게 대등한 시간을 부여하는 것이 합리적이고, 단순히 현재의 조합원 규모만을 가지고 교육시간 사용을 차별하거나, 이 사건과 같이 교섭대표노동조합과 다른 노동조합간의 교육시간을 50분대 10분의 비율로 현저하게 차이가 나도록 교육시간을 배분하는 것은 교육시간의 성격이나 내용을 감안할 때 합리성이 있다고 보기 어렵다.(중앙 2013. 1. 21. 2012공정15,16,17 병합)

조합활동 홍보 및 설명시간은 조합원 수나 노동조합의 규모에 따라 달라진다고 보는 것은 합리적 이유가 될 수 없다. 그러나 단순히 노동법과 권리를 소개하는 일반적인 강의시간이라고 보는 경우, 전혀 배분하지 않아도 무방하다고 판단될 위험도 있으므로, 실질적으로 조합활동 홍보에 활용하려는 취지를 명시하는 것이 효과적이다.

서울행정법원 2014. 4. 4. 2013구합4590 판결

이 사건 단체협약 제18조는 노동조합에게 신입사원 교육시간을 1시간 부여한다고만 정하고 있을 뿐 복수의 노동조합이 있는 경우 그 노동조합들 사이에 교육시간을 어떻게 배분할 것인지에 대하여는 정하고 있지 아니하다. 이와 같은 상황에서 신입사원 교육시간 배분문제는 회사와 복수의 노동조합이 상호 협의하여 정하여야 할 것이나, 협의가 이루어지지 않는 경우 결국 단체교섭과정에 준하여 회사와 교섭대표 노동조합이 논의하여 정하여야 할 것으로 보인다. ... 신입사원의 교육시간에 노동조합 설명회 시간을 부여하는 것은 노동조합제도 및 관련 법령의 이해와 노동조합에 대한 홍보, 가입

안내 등을 위한 것인데, 이러한 설명에 관한 시간이 소속 노동조합원의 수에 따라 크게 달라질 것이라고 보이지는 않고, 오히려 소수 노동조합으로서 다수의 근로자에 대한 접촉 및 홍보가 어려울 것이기 때문에 조합의 규모 확대를 위하여 신입사원이 집결해 있는 교육과정에서 자신들을 홍보할 필요성이 더욱 높아 보인다. 그런데 회사가 소수 노동조합에게 할당한 10분은 노동조합의 홍보 및 가입안내를 하기에 지나치게 짧아 정상적인 노동조합 활동을 할 수 있는 시간으로 보기 어렵다.

■ 노동조합 창립기념일을 교섭대표노조로 정하는 경우, 실질적인 노조 간 차별적 효과를 살피야 한다

노조창립기념일을 단체협약 상 약정휴일로 정하면서 이를 교섭대표노조 창립기념일로 정하는 것과 관련하여, 복수노조 이전 별도의 노동조합 창립기념일을 적용해왔는지, 복수노조 이후 새롭게 노조 창립기념일을 보장하게 된 것인지, 별도의 창립기념일을 보장하더라도 경영상 문제가 되지 않는지 등을 고려하여 합리적 이유가 있는지 판단하게 되므로, 노동조합 창립기념일에 노동조합 행사진행 등 창립기념일 차별로 인하여 실질적으로 조합활동에 침해가 있음을 강조할 필요가 있다.

서울행정법원 2016. 6. 9. 선고 2015구합77745 판결(서울고등법원 2017. 1. 18. 선고 2016누52882 판결 인용)

단체협약에서 노조창립기념일을 약정휴일로 정한 것은 근로자들에게 단순히 유급휴일의 확보라는 의미에 그치는 것이 아니라 근로자가 자신이 속한 조합의 구성원으로서 소속감이나 공동체의식을 고양하는 주요한 계기가 된다. 원고는 2014년까지 콘티넨탈노조와 참가인의 창립기념일을 모두 유급휴일로 운영해왔으나 공장가동률 기타 경영상 별다른 문제가 발생하지 않았다. 콘티넨탈노조와 참가인은 원만한 관계에 있다고 보이지 않는데 그러한 상황에서 참가인 소속의 근로자들로 하여금 콘티넨탈노조 창립기념일에 휴무토록 하는 것은 노조 상호간의 갈등을 발생시킬 우려가 있고 교섭창구단일화 제도의 취지에 반한다.



부록1.

노동위원회규칙

제정	1997. 7. 24.	노동위원회규칙 제14호
개정	1999. 6. 22.	노동위원회규칙 제15호
개정	2002. 4. 23.	노동위원회규칙 제16호
개정	2003. 4. 9.	노동위원회규칙 제17호
개정	2006. 5. 9.	노동위원회규칙 제18호
전부개정	2007. 5. 29.	노동위원회규칙 제19호
개정	2011. 6. 3.	노동위원회규칙 제20호
개정	2012. 7. 4.	노동위원회규칙 제21호
개정	2015.10. 20.	노동위원회규칙 제22호
개정	2019. 2. 13.	노동위원회규칙 제23호
개정	2020. 6. 17.	노동위원회규칙 제24호

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규칙은 「노동위원회법」(이하 “법”이라 한다) 제25조에 따라 관계법령에서 정한 노동위원회의 권한과 직무를 신속·공정하게 처리하기 위하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 규칙에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “노동위원회”란 중앙노동위원회·지방노동위원회·특별노동위원회를 말한다.
2. “부문별위원회”란 심판위원회·차별시정위원회·조정위원회·특별조정위원회·중재위원회·교원노동관계조정위원회와 공무원노동관계조정위원회를 말한다.
3. “부문별위원회 회의”란 제2호의 부문별위원회가 그 권한에 속하는 업무를 처리하기 위하여 하는 회의를 말한다.

4. “노동위원회위원장”이란 중앙노동위원회·지방노동위원회나 특별노동위원회의 위원장을 말한다.

5. “의장”이란 전원회의와 부문별위원회 회의의 의장을 말하며 전원회의는 노동위원회위원장이, 부문별위원회 회의는 부문별위원회위원장이 의장이 된다.

6. “위원”이란 중앙노동위원회·지방노동위원회나 특별노동위원회의 근로자위원, 사용자위원, 공익위원(상임위원을 포함한다)을 말한다.

7. “준상근조정위원”이란 노동위원회위원장이 노동쟁의의 예방과 해결 지원 등 제169조 제2항 각 호의 업무를 위하여 조정담당위원 중에서 위촉한 자를 말한다. <개정 2012.7.4.>

8. “조사관”이란 노동위원회 사무처나 사무국에서 심판·차별시정이나 조정 등에 관한 업무를 담당하는 직원을 말한다.

9. “조정전지원”이란 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 “노조법”이라 한다) 제53조 제2항에 따라 조정신청 전에 당사자의 요청이 있거나 노동위원회위원장이 필요하다고 인정하는 경우에 당사자의 자주적인 분쟁해결을 지원하는 활동을 말한다.

10. “사후조정”이란 노조법 제61조의2에 따라 조정종료가 결정된 후에 노동쟁의의 해결을 위하여 하는 조정을 말한다.

11. “전자문서”라 함은 컴퓨터 등 정보처리시스템에 의하여 전자적 형태로 작성되거나 변환되어 송·수신 또는 저장되는 정보를 말한다. <신설 2019.2.13.>

12. “원격영상회의”란 제11조 제2호부터 제10호까지의 회의 중 원격지 심판정 등 제11조의2제1항 각 호의 요건을 모두 갖춘 시설로서 노동위원회위원장이 인정하는 시설에 참석하여 진행되는 회의를 말한다. <신설 2020.6.17.>

제3조(상호협조) ① 노동위원회는 계류 중인 사건의 처리와 관련하여 필요한 경우 당해 사건과 관련 있는 다른 노동위원회에 협조를 요청할 수 있다.

② 제1항의 협조를 요청받은 노동위원회는 특별한 사정이 없는 한 성실히 협조하여야 한다.

제4조(조사관 교육) ① 중앙노동위원회위원장은 조사관으로 임명된 지 1년 미만

인 자와 조사관으로 임명이 예정된 자에게 20시간 이상의 직무기본교육을 실시하여야 한다.

② 제1항의 교육을 이수한 자는 「노동위원회법 시행령」(이하 “시행령”이라 한다) 제9조의2 제2항 제1호의 “중앙노동위원회위원장이 정하는 교육”을 이수한 자로 본다.

제2장 위 원

제5조(추천단체) ① 법 제6조에 따라 중앙노동위원회에 위원을 추천하는 사용자단체는 다음 각 호의 요건을 충족하는 단체로 한다.

1. 사용자를 구성원으로 하는 단체나 그 연합단체
2. 정관에 노사관련 업무를 주된 목적이나 사업으로 규정한 단체로서 노사관련 업무를 담당할 조직과 인원이 확보되어 있는 단체

② 지방노동위원회에 위원을 추천하는 사용자단체는 제1항에 따른 사용자단체의 지역대표조직으로 한다.

제6조(추천 및 위촉제청 시 구비서류) ① 법 제6조 제3항과 제4항에 따라 근로자위원, 사용자위원, 공익위원을 추천하고자 할 때에는 다음 각 호의 서류를 제출하여야 한다.

1. 위원추천서(별지 제1호 서식) 1부
2. 위촉동의서(별지 제2호 서식) 1부
3. 이력서 1부
4. 소속 기관장의 겸직허가서(공무원인 자에 한한다)
5. 위원 위촉 사전진단서(별지 제2호의2 서식, 별지 제2호의3 서식) <신설 2015.10.20.>
6. 개인정보제공동의서(공익위원에 한한다) <신설 2019.2.13.>
7. 약력카드 <신설 2019.2.13.>

② 지방노동위원회위원장은 당해 노동위원회의 근로자위원, 사용자위원, 공익

위원을 위촉 제청하고자 할 때에는 중앙노동위원회위원장에게 다음 각 호의 서류를 제출하여야 한다.

1. 제1항의 서류 중 1 내지 5 <개정 2019.2.13.>
2. 신원조회 관계 서류
3. 공익위원의 경우 선출관계 서류

제7조(위원의 책무) 위원은 법과 양심에 따라 공정하고 성실하게 직무를 수행하여야 하며, 위원으로서의 품위를 손상하는 행위를 하여서는 아니 된다.

제8조(공정한 직무수행 등) ① 위원은 직무를 수행함에 있어 관계 법령을 준수하여야 하며, 위원으로 새로이 위촉된 경우에는 공정한 직무 수행을 위하여 서약서(별지 제2호의4서식, 별지 제2호의5서식)를 제출하여야 한다. <개정 2015.10.20.>

② 위원은 관계 당사자의 일방에 편파적이거나 사건처리를 방해하는 등 공정성과 중립성을 훼손하는 행위를 하여서는 아니 된다.

③ 위원은 특별한 사정이 없는 한 부문별위원회에 출석하는 등 직무를 성실하게 수행하여야 한다.

④ 위원은 법 제21조 제1항에 해당하는 경우에는 노동위원회위원장에게 신고하고 당해 사건에 관한 직무집행에서 회피를 신청하여야 한다.

제9조(부당 이득의 수수 금지 등) 위원은 다음 각 호에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 위원의 직무수행과 관련하여 당해 사건의 당사자 등으로부터 향응·금품 등을 제공받는 행위

2. 위원의 직무수행과 관련하여 알게 된 정보를 자기나 타인의 부당한 이익을 위하여 이용하거나 타인에게 제공하는 행위

3. 자기나 타인의 부당한 이익을 위하여 노동위원회의 명칭이나 위원 신분을 이용하는 행위

4. 자기나 타인의 부당한 이익을 위하여 다른 위원이나 조사관의 공정한 직무수행을 저해하는 행위

제10조(위반 시 조치 등) ① 누구든지 위원이 제8조와 제9조의 규정을 위반한 사실을 알게 된 때에는 별지 제3호 서식의 위반행위 신고서에 따라 노동위원회 위원장에게 신고할 수 있다.

② 제1항의 신고를 접수한 노동위원회 위원장은 당해 위원에게 소명의 기회를 주어야 하며, 이 경우 당해 위원은 별지 제4호 서식의 소명서를 제출하여야 한다.

③ 노동위원회 위원장은 신고된 위반행위가 제8조와 제9조에 위반된다고 판단한 경우에는 위원 해촉 등 필요한 조치를 할 수 있다.

제3장 회 의

제11조(회의의 종류) 노동위원회 회의의 종류는 다음과 같다.

1. 법 제15조 제2항에 따라 당해 노동위원회 소속 위원 전원으로 구성하는 회의(이하 “전원회의”라 한다)

2. 법 제15조 제3항과 제4항에 따라 심판위원회와 차별시정위원회가 관계 당사자를 심문하기 위하여 하는 회의(이하 “심문회의”라 한다)

3. 법 제16조의3에 따라 관계 당사자의 화해를 위하여 하는 회의(이하 “화해회의”라 한다)

4. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 한다) 제11조와 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 한다) 제21조 제3항에 따라 관계 당사자에게 조정이나 중재를 하기 위하여 하는 회의(이하 “차별시정 조정·중재회의”라 한다)

5. 법 제15조 제3항과 제4항에 따라 심판위원회와 차별시정위원회가 판정·결정·의결·승인 등을 위하여 하는 회의(이하 “판정회의”라 한다)

6. 법 제15조 제5항에 따라 조정위원회가 일반사업의 노동쟁의를 조정하기 위하여 하는 회의(이하 “조정회의”라 한다)

7. 법 제15조 제5항에 따라 특별조정위원회가 공익사업·필수공익사업의 노동쟁의 조정과 필수유지업무의 유지·운영수준 등의 결정을 위하여 하는 회의(이하

“특별조정회의”라 한다)

8. 법 제15조 제5항에 따라 중재위원회가 노조법 제62조에 따라 노동쟁의를 중재하기 위하여 하는 회의(이하 “중재회의”라 한다)

9. 법 제15조 제8항에 따라 교원노동관계조정위원회가 교원의 노동쟁의를 조정·중재하기 위하여 하는 회의(이하 “교원노동관계조정회의”라 한다)

10. 법 제15조 제9항에 따라 공무원노동관계조정위원회가 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 “공무원노조법”이라 한다) 제15조 제2항의 사항을 처리하기 위하여 하는 회의(이하 “공무원노동관계조정위원회 전원회의”라 한다)와 같은 조 제3항의 사항을 처리하기 위하여 하는 회의(이하 “공무원노동관계조정위원회 소위원회”라 한다)

제11조의2(원격영상회의) ① 원격영상회의를 진행하기 위한 장치는 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어야 한다.

1. 동영상 및 음성의 송수신 장치를 모두 갖추어 참석자들이 상대방을 보면서 대화할 수 있을 것
2. 동영상 및 음성의 송수신이 각 송수신지에서 동시에 이루어질 수 있을 것
3. 권한이 없는 자가 송수신되는 동영상 및 음성에 접근할 수 없도록 보안기능을 갖출 것

② 당사자 일방 또는 쌍방은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 회의에 직접 참석하기 어려운 경우 회의개최일 5일 전까지 별지 제57호 서식을 작성하여 원격영상회의를 신청할 수 있다.

1. 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 등의 발생
2. 당사자가 장애인 또는 거동이 불편한 자인 경우
3. 당사자가 도서벽지 거주자로서 회의 참석이 곤란함을 소명한 경우
4. 그 밖에 이에 준하는 사유

③ 제2항에 따른 원격영상회의 신청은 노동위원회위원장 또는 부문별위원회위원장의 승인을 얻어야 한다.

④ 노동위원회위원장은 제2항에 따른 사유 등 필요하다고 판단하는 경우 직권으로 원격영상회의를 실시할 수 있다.

⑤ 노동위원회위원장은 제3항에 따른 승인 여부 또는 제4항에 따른 원격영상 회의 실시 여부를 당사자에게 알려주어야 한다.

⑥ 원격영상회의는 당사자, 대리인 등 관계인이 사건관장 노동위원회에 출석하여 진행한 회의로 본다.

[본조신설 2020.6.17.]

제12조(전원회의) ① 전원회의는 정기회의와 임시회의로 한다.

② 정기회의는 연 1회 개최한다.

③ 임시회의는 다음 각 호의 경우에 노동위원회위원장이 소집한다.

1. 위원 과반수가 회의에 부의할 사항을 제시하여 소집을 요구할 때
2. 노동위원회위원장이 필요하다고 인정하는 때

④ 노동위원회위원장은 중요하다고 판단되는 사항이나 위원 과반수의 보고 요구가 있는 사항을 전원회의에 보고하여야 한다.

⑤ 노동위원회위원장은 전원회의를 소집할 경우 특별한 사정이 없는 한 회의 개최일 7일전까지 회의에 부의할 사항을 명시하여 위원에게 통지하여야 한다.

제13조(전원회의의 처리사항) ① 중앙노동위원회의 전원회의는 다음 각 호의 사항을 처리한다.

1. 법 제15조 제2항 각 호에 관한 사항
2. 중앙노동위원회위원장이나 위원 과반수가 처리를 요구한 사항

② 지방노동위원회의 전원회의는 다음 각 호의 사항을 처리한다.

1. 법 제15조 제2항 제1호와 제2호에 관한 사항
2. 지방노동위원회위원장이나 위원 과반수가 처리를 요구한 사항

③ 전원회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만, 노동위원회위원장이 필요하다고 인정할 때에는 근로자위원·사용자위원·공익위원 간사의 의견을 들어 별지 제5호 서식의 서면의결서에 따라 서면의결을 할 수 있다.

제14조(보고) 지방노동위원회위원장은 전원회의를 개최한 때에는 회의종료일로부터 10일 이내에 그 결과를 중앙노동위원회위원장에게 보고하여야 한다.

제15조(소위원회) ① 노동위원회위원장은 전원회의의 부의사항 중 특정사항에 관한 사실조사나 예비적 심의 등을 위하여 소위원회를 구성·운영할 수 있다.

② 소위원회는 노동위원회위원장이 지명하는 3인 이상의 위원으로 구성한다. 다만, 소위원회에 참여하는 근로자위원과 사용자위원은 동수로 한다.

③ 소위원회는 노동위원회위원장이 소집하며 그 의장은 공익위원 중에서 호선한다.

제15조의2(간사회의회) ① 간사는 근로자위원, 사용자위원, 공익위원별로 각 1명씩 한다. 다만, 근로자위원 및 사용자위원 간사는 추천단체별로 할 수 있되, 추천단체의 수가 다를 경우 같은 수로 할 수 있다.

② 근로자위원 간사는 노동조합이, 사용자위원 간사는 사용자단체가, 공익위원 간사는 노동위원회위원장이 위원 중에서 정한다. 다만, 부득이한 사유가 있는 경우 위원이 아닌 자로 할 수 있다.

③ 간사회의회는 필요에 따라 개최한다.

[본조신설 2019.2.13.]

제16조(심판위원회의 처리사항) 심판위원회는 다음 각 호의 사항을 처리한다.

1. 「근로기준법」 제19조 제2항에 따른 근로조건 위반에 대한 손해배상
2. 「근로기준법」 제28조에 따른 부당해고 등의 구제
3. 「근로기준법」 제33조에 따른 이행강제금 결정
4. 「근로기준법」 제46조 제2항에 따른 기준미달의 휴업수당 지급에 대한 승인
5. 「근로기준법」 제81조에 따른 휴업이나 장해보상의 예외 인정
6. 「근로기준법」 제89조에 따른 재해인정 등의 이의에 관한 심사나 중재(지방노동위원회에 한한다)
7. 「근로기준법」 제112조에 따른 확정된 구제명령 등을 이행하지 아니한 자에

대한 고발

8. 노조법 제18조 제3항에 따른 노동조합 회의 소집권자의 지명 의결(지방노동위원회에 한한다)

9. 노조법 제21조 제1항에 따른 노동조합 규약의 시정명령 의결(지방노동위원회에 한한다)

10. 노조법 제21조 제2항에 따른 노동조합 결의·처분의 시정명령 의결(지방노동위원회에 한한다)

11. 노조법 제28조 제1항 제4호에 따른 노동조합의 해산 의결(지방노동위원회에 한한다)

12. 노조법 제29조의2에 따른 교섭창구 단일화 절차 중 다음 각 목의 사항에 대한 결정

가. 교섭요구 사실의 공고에 대한 시정 신청

나. 교섭요구 노동조합 확정공고 이의신청 사실의 공고에 대한 시정 신청

다. 과반수 노동조합에 대한 이의 신청

라. 공동교섭대표단 구성 결정 신청

마. 공동교섭대표단 구성 결정에 대한 이의 신청

13. 노조법 제29조의3에 따른 교섭단위 분리에 대한 결정

14. 노조법 제29조의4에 따른 공정대표의무 위반 시정 신청에 대한 판정 <개정 2015.10.20.>

15. 노조법 제31조 제3항에 따른 단체협약의 시정명령 의결(지방노동위원회에 한한다)

16. 노조법 제34조에 따른 단체협약의 해석이나 이행방법에 관한 견해의 제시

17. 노조법 제36조 제1항에 따른 단체협약의 지역적 구속력 결정에 대한 의결(지방노동위원회에 한한다)

18. 노조법 제42조 제3항과 제4항에 따른 안전보호시설의 정상적 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 쟁의행위의 중지통보에 대한 사전의결 또는 사후승인(지방노동위원회에 한한다) <개정 2012.7.4.>

19. 노조법 제82조 제1항에 따른 부당노동행위 구제

20. 노조법 제85조 제5항에 따른 구제명령의 이행 신청(중앙노동위원회에 한한다)

21. 「근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률」(이하 “근로자참여법”이라 한다) 제25조 제1항에 따른 중재 <개정 2012.7.4.>

제17조(차별시정위원회의 처리사항) 차별시정위원회는 다음 각 호의 사항을 처리한다.

1. 기간제법 제9조에서 제15조까지 및 파견법 제21조에 따른 기간제·단시간·파견근로자에 대한 차별적 처우의 시정(이하 “차별시정”이라 한다), 조정·중재 등에 관한 사항 <개정 2012.7.4.>

2. 기간제법 제15조의2 또는 파견법 제21조의2에 따라 고용노동부장관으로부터 통보받은 기간제·단시간·파견근로자에 대한 차별시정(이하 “차별시정통보”라 한다), 조정·중재 등에 관한 사항 <개정 2012.7.4.>

제18조(조정위원회 등의 처리사항) ① 조정위원회는 일반사업의 노동쟁의 조정과 조정안의 해석이나 이행방법에 관한 견해의 제시에 관한 사항을 처리한다.

② 특별조정위원회는 다음 각 호의 사항을 처리한다.

1. 노조법 제42조의4에 따른 필수유지업무의 유지·운영 수준 등에 대한 결정(이하 “필수유지업무 수준 등 결정”이라 한다)과 그 해석이나 이행방법에 대한 해석에 관한 사항 <개정 2012.7.4.>

2. 공익사업의 노동쟁의 조정과 조정안의 해석이나 이행방법에 관한 견해의 제시에 관한 사항

③ 중재위원회는 노동쟁의의 중재, 중재재정의 해석이나 이행방법에 대한 해석에 관한 사항을 처리한다.

④ 교원노동관계조정위원회는 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 “교원노조법”이라 한다) 제9조에서 제12조까지의 규정과 제14조에 따른 교원의 노동쟁의 조정·중재와 조정안·중재안의 해석이나 이행방법에 대한 견해의 제시에 관한 사항을 처리한다.

⑤ 공무원노동관계조정위원회는 공무원노조법 제12조에서 제17조까지의 규정

에 따른 공무원의 노동쟁의 조정·중재와 조정안·중재안의 해석이나 이행방법에 대한 해석에 관한 사항을 처리한다.

제19조(부문별위원회 구성) 노동위원회위원장은 부당해고 등의 구제 신청, 부당노동행위 구제신청, 차별시정 신청, 노동쟁의 조정·중재 신청, 교섭창구 단일화 절차에 대한 신청, 교섭단위 분리 신청, 공정대표의무 위반 시정신청, 필수유지업무의 유지·운영수준 등에 대한 결정 신청 등이 있는 때에는 지체 없이 부문별위원회를 구성한다.

제20조(위원의 지명) 노동위원회위원장이 부문별위원회를 구성하기 위하여 공익위원을 지명할 때에는 부문별위원회를 담당하는 공익위원 중에서 지명한다. 다만, 특정 부문별위원회에 사건이 과도하게 집중되거나 사건처리에 특별한 전문성이 필요한 경우 등 부득이한 사유가 있는 경우에는 담당분야가 다르더라도 지식과 경험을 고려하여 위원을 지명할 수 있다. <개정 2019.2.13.>

제21조(부문별위원회의 회의소집) ① 제11조 제2호에서 제5호까지의 부문별위원회 회의를 소집하고자 할 때에는 특별한 사정이 없는 한 회의개최일 7일전까지 회의일시와 장소를 해당 위원에게 서면으로 통지하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 경우에는 해당 위원에게 서면, 모사전송 또는 전자메일 등 정보통신망으로 별도로 통지할 수 있다. <개정 2019.2.13.>

1. 제16조 제12호의 경우: 회의개최일 2일전 <개정 2015.10.20.>

2. 제16조 제13호의 경우: 회의개최일 5일전 <개정 2015.10.20.>

② 제11조 제6호에서 제10호까지의 부문별위원회 회의를 소집하고자 할 때에는 회의일을 지정하는 즉시 부의사항, 일시와 장소를 해당위원에게 서면으로 통지하여야 한다.

③ 부문별위원회위원장은 부문별위원회의 원활한 운영을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 주심위원을 지명하여 사건의 처리를 주관하도록 할 수 있다.

제22조(위원의 제척·기피) ① 노동위원회위원장은 사건이 접수되면 법 제21조에

다른 제척이나 기피 신청을 할 수 있음을 사건 당사자에게 서면으로 알려주어야 한다.

② 사건당사자는 부문별위원회의 위원이 법 제21조 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 노동위원회위원장에게 제척 신청을 할 수 있다.

③ 사건당사자는 부문별위원회의 구성원으로 지명된 위원 중에서 심의의결이나 조정의 공정성을 기대하기 어려운 위원이 있을 때에는 노동위원회위원장에게 그 사유를 적어 기피 신청을 할 수 있다.

④ 제2항과 제3항에 따른 제척이나 기피 신청은 조정·중재사건, 필수유지업무수준 등 결정사건 및 교섭창구 단일화 절차 사건의 경우 제1항의 통지를 받은 날로부터 3일 이내에, 교섭단위 분리 사건의 경우 제1항의 통지를 받은 날로부터 5일 이내에, 심판사건, 공정대표의무 위반 시정사건 및 차별시정사건의 경우 심문일정 통지서를 받은 날로부터 5일 이내에 별지 제6호 서식의 위원 제척·기피 신청서에 따라 하여야 한다. <개정 2015.10.20., 2019.2.13.>

⑤ 노동위원회위원장은 제2항과 제3항의 제척이나 기피 신청이 법 제21조 제1항의 사유에 해당하거나 이유 있다고 인정되는 경우에는 그 위원을 제척하거나 교체하여야 한다.

제23조(위원의 회피) 부문별위원회의 구성원으로 지명된 위원은 법 제21조 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우나 심의의결·조정을 공정하게 하기 어려운 사정이 있을 때에는 노동위원회위원장의 허가를 얻어 당해 사건의 처리를 회피할 수 있다.

제24조(위원의 결석) ① 위원이 부문별위원회 회의개최 통지를 받고 질병 기타의 사유로 회의에 참석할 수 없을 때에는 그 사실을 미리 노동위원회위원장에게 통지하여야 한다.

② 노동위원회위원장은 제1항의 사유로 부문별위원회의 운영에 지장이 발생하는 경우에는 다른 위원 중에서 그 직무를 대행할 자를 지명하여야 한다.

③ 노동위원회위원장은 구성된 부문별위원회가 법령상의 의결·견해제시 등을 위하여 재개되어야 하나 위원의 사퇴나 임기만료 등의 사유로 당해 부문별위원

회가 재개될 수 없는 경우 다른 위원 중에서 그 직무를 대행할 자를 지명하여야 한다.

④ 공무원노동관계조정위원회 소위원회의 경우 제1항에서 제3항까지의 규정을 준용한다.

제25조(담당공무원의 보고 및 의견 진술) 사무처·사무국 소속 직원은 각종 회의에 참석하여 의장의 승인을 얻어 소관 회의에 부의한 사항에 관하여 보고하거나 의견을 진술할 수 있다.

제26조(회의록) ① 노동위원회위원장은 직원으로 하여금 각종 회의의 회의록을 작성하여 보고하도록 하여야 한다.

② 제1항에 따른 회의록 작성 시 의장선출과 의결사항을 제외한 내용은 녹음으로 기록을 대신할 수 있다.

제27조(회의의 질서유지) ① 노동위원회위원장이나 부문별위원회위원장은 소관회의의 신속공정한 진행을 위하여 당사자, 위원, 조사관, 참관인 등에게 필요한 조치를 할 수 있다. <개정 2012.7.4.>

② 노동위원회위원장이나 부문별위원회위원장은 회의의 공정한 진행을 방해하거나 질서를 문란하게 한 사람에게 퇴장을 명할 수 있다.

③ 노동위원회위원장은 제2항의 명령에 불응한 자에게 해당 부문별위원회의 결정에 따라 법 제33조의 과태료를 부과·징수한다. 다만, 전원회의의 경우에는 노동위원회위원장이 직권으로 결정한다.

제28조(의결결과 송달 등) 노동위원회는 부문별위원회의 의결 결과를 지체 없이 당사자에게 서면으로 송달하여야 한다. 다만, 당사자의 편의를 위하여 의결일 다음날(다음날이 휴무일인 경우 의결일 다음 첫 번째 근무일. 이하 “의결일 다음날 ‘이라 한다)까지 전화, 모사전송, 전자우편 등 당사자가 알 수 있는 방법으로 알려주어야 한다. <개정 2015.10.20.>

제28조의2(전자시스템을 통한 송달) ① 노동위원회는 별지 제56호 서식에 따라 사건 당사자의 동의가 있는 경우 노동위원회 홈페이지 전자민원시스템(이하 전자시스템)을 통하여 이유서·답변서 등을 전자문서로 송달할 수 있다. 다만, 「노동위원회법」 제17조의2, 같은 법 시행령 제9조의3에 의거 판정서·명령서·결정서 또는 재심판정서는 제외한다.

② 조사관은 제1항에 따라 전자시스템에 해당 전자문서를 등록할 경우, SMS문자, 전자우편주소(이메일) 등을 통하여 사건 당사자가 이를 알 수 있도록 안내하여야 한다.

③ 사건 대리인이 있는 경우 제1항 및 제2항의 송달과 통지는 대리인에게 하여야 한다.

④ 전자시스템을 통한 송달에 동의한 사건 당사자는 해당 시스템에 접속하여 전자문서를 열람하거나 출력할 수 있다. 이 경우 사건 당사자가 전자문서를 열람한 때에 송달된 것으로 본다.

⑤ 전자송달 등록 안내를 받은 날로부터 7일 이내에 확인하지 아니한 때에는 등록사실을 통지한 날로부터 7일이 지난날에 송달된 것으로 본다.

⑥ 송달받을 자가 전자시스템 장애로 인하여 전자문서를 확인할 수 없는 기간이 1일당 1시간을 초과하는 경우에는 해당 일을 제5항의 기간에 산입하지 아니한다. 또한 그 기간의 마지막 날 오전 9시 이후에 전자송달시스템 장애로 인하여 전자문서를 확인할 수 없게 된 때에도 1일을 그 기간에 산입하지 아니한다.

⑦ 전자시스템의 유지보수를 위하여 그 사용을 일시 중단한 경우로서 기획총괄과장이 사전에 공지한 경우에는 제6항을 적용하지 아니한다.

[본조신설 2019.2.13.]

제4장 관 장

제29조(일반원칙) 노동위원회의 관장에 관하여 관계법령에 다른 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 장의 규정에 따른다.

제30조(사건관장) ① 중앙노동위원회는 다음 각 호의 사건을 관장한다.

1. 지방노동위원회와 특별노동위원회의 판정 등 처분에 대한 재심사건
2. 2 이상의 지방노동위원회의 관할구역에 걸친 노동쟁의 조정·중재사건과 이에 대한 조정안 및 중재재정의 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시 <개정 2019.2.13.>
3. 교원노조법이나 공무원노조법에 따른 교원노동관계조정·중재사건이나 공무원노동관계조정·중재사건과 이에 대한 조정안 및 중재재정의 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시 <개정 2019.2.13.>
4. 지방노동위원회의 중재재정에 대한 재심사건
5. 지방노동위원회의 조정안 및 중재재정의 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시에 대한 재심사건 <신설 2019.2.13.>
6. 지방노동위원회의 필수유지업무의 유지·운영수준 등의 결정과 이에 대한 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시에 대한 재심사건 <개정 2019.2.13.>

② 지방노동위원회는 다음 각 호의 사건을 관장한다.

1. 당해 지방노동위원회 관할 구역에서 발생하는 부당해고 등 부당노동행위, 차별시정, 교섭창구 단일화 절차, 교섭단위 분리, 공정대표의무 위반 시정 및 그 밖의 심판 사건. 다만, 2 이상의 관할구역에 걸친 사건은 주된 사업장의 소재지를 관할하는 지방노동위원회에서 관장
2. 당해 관할구역에서 발생한 노동쟁의 조정·중재사건과 이에 대한 조정안이나 중재재정의 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시 <개정 2019.2.13.>
3. 당해 관할구역의 필수유지업무의 유지·운영수준 등의 결정사건과 이에 대한 결정의 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시. 다만, 2 이상의 관할구역에 걸친 사건은 주된 사업장의 소재지를 관할하는 지방노동위원회에서 관장 <개정 2019.2.13.>

③ 제2항 제1호 및 제3호 단서의 규정에 따른 2 이상의 관할구역에 걸친 사건의 경우 주된 사업장의 소재지는 다음 각 호에 따라 정한다. <개정 2019.2.13.>

1. 부당해고 등 구제신청: 해당 부당해고 등이 있었던 당시의 근로자 근무지, 부당해고 등이 연속된 경우에는 마지막 행위가 있었던 당시의 근로자 근무지
2. 부당노동행위 구제신청 또는 공정대표의무 위반 시정신청: 해당 부당노동행

위 등이 있었던 당시의 노동조합 소재지 또는 근로자 근무지, 부당노동행위 등이 연속된 경우에는 마지막 행위가 있었던 당시의 노동조합 소재지 또는 근로자 근무지. 다만, 사업 또는 사업장에 노동조합의 지부·지회·분회 등 하부기관이 있는 경우에는 해당 하부기관 소재지

3. 차별시정신청 및 차별시정통보: 해당 불리한 처우가 있었던 당시의 근로자 근무지, 불리한 처우가 연속된 경우에는 마지막 불리한 처우가 있었던 당시의 근로자 근무지. 다만, 파견근로자의 경우 파견근로자가 근무하는 사업장 소재지 <개정 2012.7.4.>

4. 교섭창구 단일화 절차 및 교섭단위 분리 신청: 사업 또는 사업장의 주된 사무소 소재지. 다만, 주된 사무소에 노동조합의 조합원이 없는 경우 조합원이 있는 사업장 중 근로자수가 가장 많은 사업장 소재지

5. 필수유지업무 수준 등 결정 <신설 2019.2.13.>

가. 필수유지업무가 없는 본사와 필수유지업무 관련 사업장으로 이루어진 경우: 필수유지업무 관련 사업장

나. 하나의 사업이 전국적 또는 수개지역에 동일 또는 유사한 형태의 출장소, 지점, 사업소 등으로 분포되어 있고 본사가 별도로 있는 경우: 본사

다. 생산품, 서비스, 공정, 원료 등 사업의 형태가 동종인 수개의 사업장으로 이루어져 있고 각 사업장이 어느 정도 독립적으로 운영되는 경우: 주된 필수유지업무를 수행하거나 필수유지업무를 규모가 가장 큰 사업장

라. 하나의 법인 또는 사업이 서로 다른 업종의 사업장으로 구성되어 있는 경우: 각 업종별로 구분하여 해당업종의 사업장

마. “다” 호 및 “라” 호의 형태가 혼재된 경우: 우선 “라” 호로 구분하고 그 다음 “다” 호를 적용

제31조(사건관장의 지정) ① 중앙노동위원회위원장은 효율적인 노동쟁의 조정과 심판 사건 등의 처리를 위하여 필요하다고 인정하는 때에는 제30조의 규정에도 불구하고 직권이나 지방노동위원회위원장의 신청에 따라 지방노동위원회를 따로 지정하여 당해 사건을 처리하게 할 수 있다.

② 중앙노동위원회위원장은 주된 사업장을 정하기 어렵거나 주된 사업장의 소

재지를 관할하는 지방노동위원회에서 처리하기 곤란한 사정이 있는 경우에는 직권 또는 관계 당사자나 지방노동위원회위원장의 신청에 따라 지방노동위원회를 지정하여 당해 사건을 처리하게 할 수 있다.

제32조(사건의 이송) ① 노동위원회는 접수된 사건이 다른 노동위원회 관할인 때에는 즉시 당해 사건과 일체의 서류를 관할 노동위원회로 이송하여야 한다. 다만, 이송해야 할 지방노동위원회가 2이상인 때에는 중앙노동위원회에 관장 지정을 신청하여야 한다.

② 노동위원회는 조사나 심문을 개시한 후 관할이 잘못된 것으로 판명되었을 때에는 즉시 심사를 중지하고 제1항에 따른 절차를 취하여야 한다. <개정 2015.10.20.>

③ 노동위원회는 제1항 및 제2항에 따라 사건을 이송할 때에는 그 사실을 지체 없이 관계 당사자에게 통지하여야 한다. 다만, 차별시정통보 사건의 경우에는 해당 근로자·사용자·지방고용노동관서의 장에게 통지하여야 한다. <개정 2012.7.4., 2015.10.20.>

④ 제1항 단서의 규정에 따라 관장을 지정받은 지방노동위원회는 이에 따라야 한다.

⑤ 이송된 사건은 처음부터 이송을 받은 노동위원회에 접수된 것으로 본다.

제5장 심판사건 처리

제33조(적용범위) 이 장의 규정은 초심부당해고 등의 구제신청사건과 초심부당노동행위 구제신청사건에 적용한다. 다만, 그 이외의 심판사건은 이 장 제11절, 심판재심사건은 이 장 제12절의 규정을 우선 적용하고 나머지 사항은 그 취지에 어긋나지 않는 범위에서 이 장 제1절에서 제9절까지의 규정을 적용한다. <개정 2012.7.4.>

제1절 당사자 및 관계인

제34조(당사자의 지위승계) ① 노동조합이 부당노동행위 구제신청 후 합병이나 조직형태의 변경이 있는 경우에는 합병 후 설립 또는 존속되는 노동조합이나 조직형태를 변경한 후의 노동조합이 당사자의 지위를 승계한다.

② 구제신청이 제기된 후 사용자 측에 사업인수나 합병 등의 사유가 발생한 때에는 사업인수자나 합병 후 신설 또는 존속하는 법인이 당사자의 지위를 승계하며, 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 채무자 회생절차나 파산절차가 개시된 경우에는 관리인이나 파산관재인이 그 지위를 승계한다.

③ 제1항과 제2항에 따라 당사자의 지위를 승계한 자는 노동위원회에 서면으로 그 사실을 통지하여야 한다.

제35조(선정대표자) ① 근로자나 노동조합 또는 사용자나 사용자단체는 사건의 당사자가 여러 명인 경우에는 3인 이내의 대표자를 선정할 수 있으며, 이 경우 별지 제7호 서식의 대표자 선정서를 노동위원회에 제출하여야 한다.

② 노동위원회는 필요하다고 인정할 때에는 당사자에게 대표자의 선정을 권고할 수 있다.

③ 제1항에 따른 대표자는 당해 심판사건 처리에 관한 행위를 할 수 있다. 다만, 구제신청을 취하하는 경우에는 나머지 당사자들의 동의서를 붙인 취하서를 제출하여야 한다.

④ 대표자가 선정된 경우 나머지 당사자들은 그 대표자를 통해서 당해 사건에 관한 행위를 할 수 있다.

⑤ 당사자들은 필요하다고 인정할 때에는 제1항의 대표자를 해임하거나 변경할 수 있으며, 이 경우 그 사실을 지체 없이 노동위원회에 통지하여야 한다.

제36조(심판대리인의 선임 등) ① 당사자는 법정대리인 외에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 대리인으로 선임할 수 있다. <개정 2015.10.20.>

1. 당사자가 근로자인 경우 그 근로자의 배우자, 근로자 또는 배우자의 사촌 이내 혈족 <개정 2015.10.20., 2019.2.13.>
2. 당사자가 노동조합인 경우 그 조합의 임원이나 조합원
3. 당사자가 사용자나 사용자단체인 경우 그 사업의 임원이나 직원

4. 변호사, 공인노무사와 다른 법률에 따라 심판사건을 대리할 수 있는 자
5. 제1호에서 제4호까지 이외의 자로서 노동위원회위원장의 승인을 받은 자

② 당사자는 위임사실과 범위 등을 직접 또는 대리인을 통하여 서면으로 증명하여야 하며 대리권을 수여받은 자는 지체 없이 별지 제8호 서식의 대리인 선임 신고서를 노동위원회에 제출하여야 한다.

③ 당사자들이 대리인 선임을 철회하거나 다른 대리인으로 변경한 경우에는 그 사실을 노동위원회에 서면으로 통보한 이후에 그 효력이 발생한다.

제37조(대리의 범위) ① 제36조에 따른 대리인은 당사자를 위하여 심판사건에 대한 사실 관계와 주장, 노동위원회에서 송달한 문서의 수령 등 일체의 행위를 할 수 있다. <개정 2015.10.20.>

② 대리인은 다음 각 호의 사항에 대하여는 특별한 권한을 따로 받아야 한다. <신설 2015.10.20.>

1. 신청의 취하, 화해
2. 재심의 신청, 취하 또는 화해
3. 대리인의 선임

제38조(대리의 흡과 추인) 대리권에 흡이 있는 대리인의 행위에 대하여 대리권을 수여한 당사자가 추인한 경우에는 대리권의 흡이 없어진다.

제2절 구제신청

제39조(구제신청서의 기재사항) 부당해고 등의 구제신청이나 부당노동행위 구제신청은 다음 각 호의 사항을 기재한 별지 제9호 서식, 별지 제9호의2서식, 별지 제9호의3서식 구제신청서에 따른다. <개정 2015.10.20.>

1. 근로자의 성명, 주소(노동조합일 경우에는 그 명칭, 대표자의 성명, 주된 사무소의 소재지)
2. 사업주의 성명, 주소(근로자가 본점이나 본사에 소속되어 있지 아니한 경우에는 근로자가 소속되어 있는 사업장의 명칭·주소·대표자 성명 등도 함께 기재)

3. 신청취지(근로자나 노동조합이 구제받고자 하는 사항) <개정 2012.7.4.>
4. 신청이유(부당해고 등의 경위와 부당한 이유를 기재, 해고 사건의 경우 해고 통지서 수령일자 포함)
5. 신청일자

제40조(구제신청기간) 구제신청은 부당해고 등이나 부당노동행위가 있는 날부터 3개월 이내에 하여야 한다. 이 경우 그 기산일은 다음 각 호와 같다.

1. 해고의 경우에는 「근로기준법」 제27조에 따라 근로자가 받은 해고통지서에 기재된 해고일. 다만, 해고통지서에 기재된 해고일이 해고통지서를 받은 날보다 이전인 때에는 해고통지서를 받은 날
2. 해고 이외의 징벌은 근로자가 그 징벌에 관한 통지(구술통지를 포함한다)를 받은 날. 다만, 통지가 없었던 경우에는 징벌이 있었음을 안 날 <개정 2019.2.13.>
3. 부당노동행위가 계속되는 경우에는 그 행위가 종료된 날
4. 징계 재심절차를 거친 경우에는 원처분일. 다만, 다음 각 목의 경우에는 재심처분일로 한다. <개정 2015.10.20.>
 - 가. 징계의 재심절차에서 원처분이 취소되고 새로운 징계처분을 한 때
 - 나. 징계의 재심절차에서 원처분이 변경된 때
 - 다. 단체협약이나 취업규칙 등에서 재심청구 시 재심이 결정될 때까지 원처분의 효력이 정지되도록 규정한 경우

제41조(보정요구) 노동위원회위원장은 신청서에 제39조의 기재 사항이 일부 누락되거나 기재 내용이 명확하지 아니한 때에는 기간을 정하여 보정을 요구할 수 있다.

제42조(신청 취지의 추가·변경) ① 근로자나 노동조합은 부당해고 등의 구제신청이나 부당노동행위 구제신청 후 누락된 신청 취지를 추가하고자 하거나 징계 처분 변경 등으로 신청 취지를 변경하고자 하는 경우에는 새로운 구제신청을 하는 대신 노동위원회의 승인을 얻어 신청취지를 추가·변경할 수 있다.

② 노동위원회는 제1항에 따른 승인을 한 때에는 지체 없이 그 사실을 상대방

에게 서면으로 통지하여야 한다.

제3절 사건조사

제43조(조사의 원칙) 노동위원회는 당사자에게 주장의 기회를 충분히 부여하여야 하며 사실조사, 증거자료의 확보 등을 통하여 진실을 규명하도록 노력하여야 한다.

제44조(심판위원회의 구성) ① 노동위원회위원장은 구제신청서가 접수되면 사건 처리를 담당할 심판위원회를 지체 없이 구성하여야 한다.

② 제1항에 따른 심판위원회는 심판담당공익위원 3인으로 구성한다. 다만, 심판담당공익위원에게 사건이 과도하게 집중되는 등 부득이한 사유가 있는 경우에는 차별시정담당공익위원이나 조정담당공익위원 중에서 위원을 지명할 수 있다.

③ 제1항에 따른 심판위원회는 노동위원회위원장이나 상임위원 1명을 포함하여야 한다. 다만, 노동위원회위원장이나 상임위원의 업무가 과도하여 정상적인 업무수행이 곤란하게 되는 등 부득이한 사유가 있는 경우에는 노동위원회위원장이나 상임위원을 제외하고 심판위원회를 구성할 수 있다.

제45조(조사의 개시 등) ① 노동위원회위원장은 구제신청서가 접수된 후 지체 없이 조사관을 지정하고 관계 당사자에게 이유서·답변서 제출 방법, 위원의 제척·기피, 단독심판과 화해 절차 등 심판사건의 진행에 관한 사항을 안내하여야 한다.

② 조사관은 당해 사건의 신청인이 제출한 구제신청서 및 이유서의 부분을 상대방 당사자에게 송달하고 이에 대한 답변서를 제출하도록 요구하여야 한다. 제출받은 답변서의 부분은 지체 없이 신청인에게 송달하여야 한다. <개정 2015.10.20.>

③ 조사관은 당해 사건이 구제신청 절차를 유지할 수 있는 요건을 갖추었는지 살펴보아야 한다. 이때에 당해 구제신청이 명백히 제60조 제1항에 따른 각하사유에 해당된다고 판단하는 때에는 조사를 중단하고 심판위원회에 보고하여야 한다.

제46조(사실조사 등) ① 노동위원회는 구제신청사건에 대한 증거자료가 필요하다고 판단하는 경우 당사자에게 관련 자료의 제출을 요구할 수 있다.

② 노동위원회는 당사자의 주장이 일치하지 아니하는 때에는 당사자와 증인 또는 참고인을 출석시켜 조사할 수 있다. 이 경우 진술서를 작성·제출하는 것으로 조사를 대신할 수 있다.

③ 위원이나 조사관은 사실관계 확인을 위하여 사업장 등을 방문하여 업무현황, 서류 그 밖에 물건을 조사할 수 있다. 이 경우 그 권한을 증명하는 증표를 관계인에게 제시하여야 한다.

④ 노동위원회는 당사자가 제출한 이유서, 답변서 및 증거자료 등이 외국어로 표기되어 있는 경우 번역본 제출을 요구할 수 있다. <신설 2019.2.13.>

제47조(문서 열람 등) 조사관은 조사 과정에서 확보한 자료에 대하여 당사자의 요구가 있는 경우 노동위원회의 결정으로 이를 열람하도록 하거나 그 사본을 교부할 수 있다.

제48조(사건의 분리 또는 병합) ① 노동위원회는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 노동위원회위원장의 결정으로 사건을 분리하거나 병합하여 처리할 수 있다.

1. 한 사람이 신청한 여러 개의 사건
2. 여러 사람이 신청한 같은 사건
3. 그 밖에 노동위원회가 필요하다고 인정한 사건

② 노동위원회는 제1항에 따라 사건을 분리하거나 병합한 경우에는 그 사실을 당사자 등에게 지체 없이 서면으로 통지하여야 한다.

제49조(조사보고서의 작성) ① 조사관은 사실조사를 완료하였을 때에는 별지 제10호 서식의 조사보고서를 작성하여야 한다.

② 제1항에 따른 조사보고서를 작성함에 있어서 사실관계와 쟁점사항별 당사자의 주장 등을 객관적이고 공정하게 기재하여야 한다.

제50조(조사보고서의 내용) ① 조사보고서의 표지에는 다음 각 호의 사항을 기재한다.

1. 사건번호와 사건명
2. 당사자(대리인이 있을 경우 대리인 표시)
3. 신청취지
4. 신청일

② 조사보고서의 본문에는 다음 각 호의 사항을 기재한다.

1. 당사자, 사건의 경위, 구제신청 경위를 포함한 사건 개요
2. 당사자 주장의 요지
3. 주요 쟁점사항
4. 주요 쟁점사항별 당사자 주장과 조사결과 <개정 2012.7.4.>
5. 그 밖의 직권조사결과(조사과정에서 화해가 추진되어 온 경우 화해 추진 경위와 당사자의 입장, 금전보상 신청이 있는 경우 임금상당액의 산정 등) <개정 2012.7.4.>
6. 참고자료(비슷한 사안에 관한 판정·판결 등) <개정 2012.7.4.>

③ 구제신청기간이 지난 경우 등과 같이 각하 사유가 명백하고 이에 대하여 당사자의 이의가 없는 경우에는 제2항 제3호와 제4호를 생략할 수 있다.

제4절 심문

제51조(심문회의 개최) 노동위원회는 사건 접수일로부터 60일 이내에 심문회의를 개최하여야 한다. 다만, 제53조에 따른 연기신청 등이 있거나 다수인 사건 등 조사에 상당기간이 필요한 경우에는 노동위원회위원장이나 당해 심판위원회위원장의 승인을 얻어 그 기간을 연장할 수 있다. <개정 2020.6.17.>

제52조(심문일정 통지) ① 심판위원회는 심문회의 일자를 정하여 별지 제11호 서식의 심문일정 통지서를 심문회의 개최일 7일 전까지 당사자에게 송부하여야 한다.

② 제1항의 통지서에는 사건명, 관할 심판위원회, 당사자, 심문일시와 장소, 당

사자가 출석하여야 한다는 뜻을 기재하여야 한다.

③ 심문일정을 통지 받은 당사자는 심문회의 개최 전까지 별지 제12호 서식의 심문회의 참석자 명단을 노동위원회에 제출하여야 한다.

제53조(심문회의의 연기 신청 등) ① 제52조의 심문회의 일정을 통지 받은 자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 심문회의 개최일 3일 전까지 별지 제13호 서식의 심문회의 연기신청서에 따라 심문회의의 연기를 신청할 수 있다. 다만, 제6호에서 제8호까지의 경우에는 심문회의 개최 전까지 신청할 수 있다. <개정 2020.6.17.>

1. 노동조합선거 출마자로서 선거일이 심문회의 당일인 경우
2. 사용자의 주주총회일이 심문회의 당일인 경우
3. 당해 구제신청사건과 같은 원인에 따른 소송의 재판기일이 심문회의 당일인 경우
4. 당사자나 대리인이 수행하는 심판사건의 심문회의가 같은 날 다른 노동위원회에서 개최 예정인 경우
5. 당사자나 대리인이 해외출장 중인 경우
6. 중대한 신병치료 중으로 거동이 불편하거나 상해, 급성질병 등이 발생한 경우
7. 「형사소송법」에 따라 체포·구속된 경우
8. 본인이나 배우자의 직계존·비속과 형제자매의 사망으로 장제기간 중인 경우
9. 당사자가 합의하여 심문회의의 연기를 신청한 경우
10. 그 밖에 이에 준하는 사유

② 제1항 제9호와 제10호의 사유로 인한 연기신청은 당해 심판위원회위원장의 승인을 얻어야 한다.

③ 노동위원회위원장은 제2항에 따른 승인 여부를 당사자에게 알려주어야 한다.

④ 노동위원회위원장은 당해 심판위원회 위원이 질병, 부상 등 부득이한 사정으로 회의참석이 불가능하고 그 직무를 대행할 다른 위원을 지명할 수 없는 사

정이 있는 경우에는 직권으로 심문회의일을 연기할 수 있다. <신설 2015.10.20.>

⑤ 중앙노동위원회위원장은 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 등 필요하다고 판단하는 경우 직권으로 심문회의일을 연기할 수 있다. 다만, 지방노동위원회위원장은 중앙노동위원회위원장의 승인을 얻어 심문회의일을 연기할 수 있다. <신설 2020.6.17.>

⑥ 노동위원회위원장은 제4항과 제5항에 따라 심문회의일이 연기되면 그 사실과 사유를 당사자에게 알려주어야 한다.<신설 2020.6.17.>

제54조(심문의 개시) ① 조사관은 심문회의 개최일 7일 전까지 제49조의 조사보고서와 관련 기록을 당해 심판위원회 위원에게 송부하여야 한다.

② 심문회의는 당사자 쌍방이 참석하는 가운데 진행한다. 다만, 당사자 일방이 정당한 이유 없이 참석하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 당사자가 심문회의에 참고인과 함께 참석하고자 하는 경우에는 심문회의 개최 전에 당해 심판위원회위원장의 승인을 얻어야 한다.

④ 노동위원회위원장은 심문회의에 근로자위원과 사용자위원 각 1인을 참여하게 하여야 한다. 다만, 단독심판의 경우에는 그러하지 아니하다.

제55조(심문의 진행) ① 심판위원회위원장은 심문회의를 진행하며, 심문에 참여한 위원은 당사자와 증인을 심문할 수 있다.

② 조사관은 심판위원회위원장의 지시에 따라 조사결과를 보고하며, 필요한 경우에는 심판위원회위원장의 승인을 얻어 의견을 진술할 수 있다.

③ 당사자는 위원의 심문 사항에 대하여 성실하게 답변하여야 하며 심문사항 이외의 진술을 하고자 할 때에는 심판위원회위원장의 승인을 얻어야 한다.

④ 심판위원회위원장은 심문을 종결하고자 할 때에는 당사자가 최종 진술을 할 수 있는 기회를 주어야 한다.

제56조(증인의 심문) ① 당사자는 심문회의 시 자기의 주장을 입증하기 위하여 심문회의 개최일 5일전까지 별지 제14호 서식의 증인신청서에 따라 증인을 신청할 수 있다. <개정 2019.2.13.>

② 노동위원회위원장은 제1항에 따른 증인신청이 있는 때에는 증인채택 여부를 별지 제14호의2서식에 따라 결정하고 그 결과를 당사자 및 채택된 증인에게 통지하여야 한다. <개정 2019.2.13.>

③ 당사자는 제2항에 따라 채택된 증인과 함께 심문회의에 출석하여야 한다.

④ 심판위원회위원장은 필요한 경우 직권으로 증인을 지정하여 심문회의에 출석하게 할 수 있다.

⑤ 심판위원회위원장은 증인이 출석한 경우 당사자에게 심문이나 반대심문의 기회를 주어야 한다.

제57조(심문회의의 생략) ① 노동위원회는 구제신청사건이 제60조 제1항 제1호, 제2호, 제4호, 제5호, 제7호에서 규정한 각하 사유에 해당하고 근로자나 노동조합이 그 사실을 인정하는 경우에는 심문회의를 생략하고 판정회의를 개최할 수 있다.

② 제1항의 경우 노동위원회는 판정회의 개최일 10일 전까지 당사자에게 이 사실을 서면으로 통지하여야 하며 관계 당사자는 당해 판정회의 개최 전일까지 서면으로 의견을 제출할 수 있다.

제5절 판정

제58조(판정의 범위) 노동위원회는 근로자나 노동조합이 구제를 신청한 범위 안에서 판정할 수 있다.

제59조(판정회의) ① 심판위원회가 심문을 종결하였을 경우 판정회의를 개최하여야 한다.

② 심판위원회위원장은 판정회의에 앞서 당해 심문회의에 참석한 근로자위원과 사용자위원에게 의견진술의 기회를 주어야 한다.

③ 심판위원회는 심문회의에서의 새로운 주장에 대한 사실 확인이나 증거의 보완 등이 필요하다고 판단되거나 화해만을 위한 회의 진행으로 추가적인 사실 심문이 필요한 경우에는 추후에 심문회의나 판정회의를 재개할 수 있다.

제60조(판정) ① 심판위원회는 심판사건이 다음 각 호 중 어느 하나에 해당하는 경우에는 각하한다.

1. 관계 법령의 규정에 따른 신청기간을 지나서 신청한 경우
2. 제41조에 따른 보정요구를 2회 이상 하였음에도 보정을 하지 아니한 경우
3. 당사자 적격이 없는 경우
4. 구제신청의 내용이 노동위원회의 구제명령 대상이 아닌 경우
5. 같은 당사자가 같은 취지의 구제 신청을 거듭하여 제기하거나 같은 당사자가 같은 취지의 확정된 판정(법 제16조의3에 따른 화해조서를 포함한다)이 있음에도 구제 신청을 제기한 경우나 판정이 있는 후 신청을 취하하였다가 다시 제기한 경우 <개정 2012.7.4.>
6. 신청하는 구제의 내용이 법령상이나 사실상 실현할 수 없거나 신청의 이익이 없음이 명백한 경우
7. 신청인이 2회 이상 출석에 불응하거나 주소불명이나 소재불명으로 2회 이상 출석통지서가 반송되거나 그 밖의 사유로 신청 의사를 포기한 것으로 인정될 경우

② 심판위원회는 구제 신청의 전부나 일부가 이유 있다고 인정할 때에는 구제명령을, 구제 신청의 이유가 없다고 인정할 때에는 기각하는 결정을 하여야 한다.

제61조(회의록 작성) ① 조사관은 의장선출, 회의 공개 여부, 근로자위원과 사용자위원의 의견, 토의내용 요지, 의결사항 등을 기재한 별지 제15호 서식의 회의록을 작성하여야 한다. <개정 2012.7.4.>

② 주심위원은 당해 사건에 대한 판단요지를 작성하여야 한다. 다만, 주심위원이 지명되지 않거나 특별한 사정이 있는 경우에는 다른 심판위원이 작성할 수 있다. <개정 2015.10.20.>

③ 심판사건에 참여한 공익위원은 그 의결사항에 대한 회의록에 서명이나 날인하여야 한다.

④ 조사관은 제1항의 회의록에 제2항의 판단 요지를 첨부하여 노동위원회위원장에게 보고하여야 한다.

제62조(판정서 작성) ① 심판위원회는 의결 사항을 토대로 별지 제16호 서식에 따라 판정서를 작성하여야 한다.

② 제1항의 판정서에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 사건명
2. 당사자
3. 판정일
4. 주문
5. 신청취지
6. 이유(당사자, 구제 신청 경위, 당사자의 주장요지, 인정사실, 관련 법령 및 규정, 판단, 결론) <개정 2012.7.4., 2019.2.13.>

7. 위원회 명칭과 심판위원

③ 부당해고 등에 대한 구제명령을 하는 경우에는 제2항 제4호의 주문에 30일 이내에서 정한 이행기한을 명시하여야 한다.

④ 노동위원회는 제57조 제1항의 경우 초심판정서는 별지 제16호의3서식, 재심판정서는 별지 제32호의2서식에 따라 작성한다. <신설 2019.2.13.>

⑤ 노동위원회는 판정서 정본을 당사자에게 송부하여야 한다. <개정 2019.2.13.>

제63조(판정서의 경정) ① 노동위원회위원장은 판정서가 당사자에게 교부된 후 당사자 표시나 내용의 오기, 누락 등 표현상의 잘못이 명백한 경우에는 사건 당사자의 신청이나 직권으로 심판위원회의 의결을 거쳐 이를 경정할 수 있다. <개정 2012.7.4.>

② 노동위원회위원장은 제1항에 따라 별지 제16호의2서식에 의한 경정결정서를 작성하여 지체 없이 당사자에게 송부하여야 한다. <개정 2015.10.20.>

③ 제1항의 판정서 경정은 구제명령 이행기간, 재심신청기간, 행정소송 제기기간의 산정에 영향을 미치지 아니한다.

제6절 금전보상제도

제64조(금전보상명령의 신청) ① 근로자는 부당해고 구제신청 사건에 있어서 원

직 복직을 원하지 아니하는 경우에는 금전보상명령을 신청할 수 있다.

② 제89조에도 불구하고 근로자는 사용자의 부당해고 구제 재심 신청 사건에 있어서 원직복직을 원하지 아니하는 경우에는 금전보상명령을 신청할 수 있다. <신설 2020.6.17.>

③ 제1항 및 제2항에 의한 금전보상명령을 신청하고자 하는 근로자는 심문회의 개최일을 통보받기 전까지 별지 제17호 서식의 금전보상명령신청서를 제출하여야 한다. <개정 2020.6.17.>

제65조(금전보상 금액의 산정) ① 노동위원회는 근로자가 금전보상명령을 신청한 경우에는 당사자에게 근로계약서, 임금대장 등 금액 산정에 필요한 자료를 제출하도록 명할 수 있다.

② 보상금액의 산정기간은 해고일로부터 당해 사건의 판정일까지로 한다.

제66조(금전보상명령의 방법) 노동위원회가 금전보상명령을 하는 때에는 그 보상금액과 구제명령을 한 날로부터 30일 이내에서 정한 이행기한을 명시하여야 한다.

제7절 단독심판 및 화해

제67조(단독심판 등) ① 노동위원회위원장은 제60조 제1항의 각하사유 중 제1호, 제2호, 제4호, 제5호, 제7호에 해당하는 사건이나 별지 제18호 서식의 단독심판 신청·동의서에 따라 사건 당사자 쌍방의 신청이 있거나 동의를 얻은 경우에는 법 제15조의2에 따라 심판담당공익위원 1명(이하 “단독심판위원”이라 한다)을 지명하여 처리하게 할 수 있다. <개정 2012.7.4.>

② 제1항의 경우 당사자 쌍방이 합의하여 추천한 공익위원이 있는 경우에는 그 공익위원을 단독심판위원으로 지명한다.

③ 조사관은 당사자 사이에 화해가 진행되어온 사건일 때에는 별지 제19호 서식의 화해추진 경과 보고서를 단독심판위원에게 제출하여야 한다.

④ 노동위원회는 노동위원회위원장이나 노동위원회위원장이 지명하는 상임위원을 단독심판위원으로 하여 단독심판회의를 상시적으로 운영할 수 있다.

제68조(화해의 신청) 당사자는 화해를 신청하고자 할 때에는 별지 제20호 서식의 화해신청서를 제출하여야 한다. 다만, 심문회의에서는 구술로 화해를 신청할 수 있다.

제69조(화해의 권고) 심판위원회는 사건의 조사 과정이나 심문회의 진행 중에 당사자에게 화해를 권고하거나 주선할 수 있다.

제70조(화해안의 작성 등) ① 심판위원회나 단독심판위원은 화해신청서와 당사자의 화해 조건 등을 충분히 검토하여 별지 제21호 서식의 화해안을 작성하여야 하며, 그 취지와 내용을 당사자에게 충분히 설명하여야 한다.

② 심판위원회나 단독심판위원은 필요하다고 인정되는 경우 화해회의를 별도로 개최할 수 있다.

제71조(화해 성립) ① 심판위원회는 당사자가 화해안을 수락하거나 화해 조건에 합의한 경우에는 별지 제22호 서식의 화해조서를 작성하여야 한다.

② 화해는 당사자와 화해에 참여한 심판위원이 서명이나 날인함으로써 성립되며 화해가 성립된 후 당사자는 이를 반복할 수 없다.

제72조(화해조서 송부) 노동위원회위원장은 화해가 성립된 날로부터 5일 이내에 화해조서 정본을 배달증명우편으로 당사자에게 송부하여야 한다.

제73조(화해조서 송달증명서 발급) 노동위원회위원장은 화해조서를 송달받은 당사자가 화해조서 송달증명서 발급을 신청하면 별지 제23호 서식의 화해조서 송달증명서를 발급하여야 한다.

제8절 심판사건 종결

제74조(심판 사건의 종결) ① 노동위원회는 취하, 화해 성립, 판정이 있는 경우에 심판사건을 종결한다.

② 노동위원회는 판정을 통해 심판사건을 종결한 때에는 판정서를 30일 이내에 당사자에게 서면으로 통보하여야 한다. <개정 2015.10.20.>

③ 제2항에 의한 통보에는 판정결과에 불복하면 재심신청이나 행정소송을 제기할 수 있다는 내용이 포함되어야 한다.

제75조(취하) ① 신청인은 판정서가 도달되기 전까지 서면으로 신청의 전부나 일부를 취하할 수 있다.

② 노동위원회위원장은 취하서가 접수되면 당해 사건을 종결하고 그 사실을 당사자 쌍방에게 서면으로 통지하여야 한다.

제76조 삭제 <2012.7.4.>

제9절 부당해고 등 이행강제금

제77조(구제명령의 이행지도) 노동위원회위원장은 사용자에게 별지 제24호 서식의 부당해고 등 구제명령의 이행결과 통보서를 제출하도록 할 수 있다. 이 경우 이행기한까지 부당해고 등 구제명령을 이행하지 아니하면 이행강제금이 부과됨을 알려 주어야 한다. <개정 2012.7.4.>

제78조(구제명령의 이행여부 확인) 노동위원회는 부당해고 등 구제명령의 이행기한이 지나면 지체 없이 그 이행 여부를 확인하여야 한다.

제79조(구제명령의 이행기준) 부당해고 등 구제명령의 이행 여부는 다음 각 호의 기준에 따라 판단한다. 다만, 당사자가 부당해고 등 구제명령과 다른 내용으로 합의한 경우에는 그 구제명령을 이행한 것으로 본다.

1. 원직복직의 이행은 당해 근로자에게 해고 등을 할 당시와 같은 직급과 같은 종류의 직무를 부여하였거나 당해 근로자의 동의를 얻어 다른 직무를 부여하였는지 여부. 다만, 같은 직급이나 직무가 없는 등 불가피한 사유가 발생한 때에는 유사한 직급이나 직무를 부여하였는지 여부

2. 임금상당액 지급의무 이행은 구제명령의 이행기한까지 지급하였는지 여부
<개정 2012.7.4.>

3. 금전보상을 내용으로 하는 구제명령은 주문에 기재된 금액을 전액 지급하였는지 여부

4. 그 밖의 구제명령의 이행은 그 주문에 기재된 대로 이행하였는지 여부

제80조(이행강제금 부과 예고) ① 노동위원회는 부당해고 등 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 이행강제금 부과예정일 30일 전까지 별지 제25호 서식의 이행강제금 부과 예고서에 따라 이행강제금 부과 예고를 하여야 한다.

② 제1항의 경우 사용자에게 10일 이상의 기간을 정하여 서면으로 의견을 제출하도록 기회를 주어야 한다. <개정 2015.10.20.>

③ 제2항에 지정된 기일까지 의견을 제출하지 아니한 경우에는 의견이 없는 것으로 본다. <개정 2015.10.20.>

제81조(이행강제금의 부과) ① 노동위원회위원장은 제80조 제1항의 부과예정일 10일 전까지 이행강제금 부과 결정을 위한 심판위원회를 소집하여야 한다.

② 제1항의 회의소집을 통보하는 때에는 별지 제26호 서식의 조사보고서와 사용자의 의견서를 위원들에게 송부하여야 한다. <개정 2012.7.4.>

③ 심판위원회는 부당해고 등 구제명령 이행결과 조사보고서를 토대로 해고 등에 있어서의 동기·고의·과실 등 사용자의 귀책정도, 구제명령 이행노력 정도, 구제명령을 이행하지 아니한 기간 등을 고려하여 「근로기준법 시행령」 제13조 별표3의 산정기준에 따라 부과금액을 결정하여야 한다.

④ 노동위원회위원장은 제3항의 부과금액이 결정되면 별지 제27호 서식의 이행강제금 부과 결정서에 따라 이행강제금을 부과하여야 한다. <개정 2015.10.20.>

⑤ 제4항의 이행강제금 부과 시 이행강제금 납부고지서와 이행강제금 부과결정서 사본을 사용자에게 송부하고, 이 경우 이행강제금 납부기한은 15일 이내로 한다. <신설 2015.10.20.>

⑥ 심판위원회는 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유가 발생하여 제4항에 따른 납부기한 내에 이행강제금을 납부하기 어려운 경우에는 그 사유가 없어진 날부

터 15일 이내의 기간을 납부기한으로 할 수 있다. <개정 2015.10.20.>

제81조의2(이행강제금의 부과취소) 노동위원회위원장은 제81조 제5항의 이행강제금 납부고지서가 사용자에게 도달하기 전에 구제명령이 이행되었다고 판단되는 경우, 심판위원회를 소집하고 심판위원회는 이행강제금 부과취소 여부를 결정하여야 한다. <신설 2015.10.20.>

제82조(이행강제금 부과유예) ① 삭제

② 심판위원회는 「근로기준법 시행령」 제14조에서 규정한 바와 같이 사용자가 구제명령을 이행하기 위하여 노력하였음에도 근로자의 소재불명 등으로 그 이행이 어렵거나 천재·사변 등 부득이한 사유로 구제명령을 이행하지 못한 경우에는 사용자의 신청이나 직권으로 이행강제금 부과를 유예하고 그 사유가 없어진 뒤에 이행강제금을 부과할 수 있다.

③ 노동위원회위원장은 심판위원회가 제2항의 결정을 한 때에는 별지 제27호 서식의 결정서에 따라 사용자에게 그 사실을 통보하여야 한다.

제83조(이행강제금의 추가 부과) ① 노동위원회는 사용자가 계속하여 부당해고 등 구제명령을 이행하지 아니할 경우 구제명령일로부터 1년에 2회 범위 내에서 총 4회까지 이행강제금을 부과할 수 있다.

② 이행강제금의 반복 부과는 이전 이행강제금 납부종료일로부터 6월 이내에 하여야 한다. 이 경우 이행 여부의 확인, 이행결과 조사 보고, 심판위원회 개최, 이행강제금의 부과 결정 등 부과 절차에 대하여는 제78조에서 제81조까지의 규정을 준용한다.

제84조(고발) ① 노동위원회는 「근로기준법」 제31조 제3항에 따라 확정되거나 행정소송을 제기하여 확정된 구제명령(구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 포함한다)을 이행하지 않는 때에는 별지 제28호 서식에 따라 심판위원회의 결정을 거쳐 관할 지방고용노동관서에 고발하여야 한다. <개정 2012.7.4.>

② 제1항에 따른 고발은 제28호의2서식에 따른다. <개정 2012.7.4.>

③ 노동위원회는 제1항의 고발을 하기 전에 당해 사용자에게 고발 예정일 등을 알리고 부당해고 등 구제명령의 이행을 촉구할 수 있다.

제10절 공정대표의무 위반에 대한 시정 신청사건

제84조의2(신청) 공정대표의무 위반에 대한 시정 신청은 다음 각 호의 사항을 기재한 별지 제31호의2서식의 시정신청서에 따른다.

1. 신청인 노동조합의 명칭, 대표자, 소재지
2. 피신청인의 명칭, 대표자, 소재지 <개정 2012.7.4.>
3. 사용자의 사업장명, 대표자, 소재지
4. 신청취지 및 이유
5. 신청일자

제84조의3(신청기간) 공정대표의무 위반에 대한 시정 신청은 합리적 이유 없는 차별행위가 있는 날(단체협약의 내용의 일부 또는 전부가 위반되는 경우에는 단체협약 체결일을 말한다)부터 3개월 이내에 하여야 한다.

제84조의4(판정) ① 심판위원회는 공정대표의무 위반에 대한 시정 신청 사건의 각하에 관하여는 제60조 제1항을 준용한다. <개정 2012.7.4.>

② 심판위원회는 시정신청의 전부나 일부가 이유 있다고 인정할 때에는 시정 명령을, 시정신청의 이유가 없다고 인정할 때에는 기각하는 결정을 하여야 한다.

제84조의5(재심신청) ① 당사자가 지방노동위원회의 공정대표의무 위반에 대한 시정 신청 사건의 결정에 불복하는 경우에는 판정서를 받은 날부터 10일 이내 별지 제31호의3서식의 공정대표의무 위반 시정 재심신청서에 따라 재심을 신청할 수 있다.

② 제1항에 따른 재심 신청이 지방노동위원회에 접수된 경우에는 당해 접수일을 중앙노동위원회에 재심을 신청한 날로 본다.

제84조의6(준용 규정) 공정대표의무 위반에 대한 시정 신청 사건의 처리에 있어서 이 절에 규정한 사항을 제외하고는 그 취지에 어긋나지 않는 범위에서 제5장 제1절부터 제5절까지, 제7절, 제8절과 제12절의 규정을 준용한다. 다만, 제91조의 규정은 준용하지 아니한다. <개정 2012.7.4., 2015.10.20., 2019.2.13.>

제11절 그 밖의 심판사건

제85조(기준에 못 미치는 휴업수당지급 승인) 심판위원회는 「근로기준법」 제46조 제2항에 따른 휴업수당지급 승인을 할 때에는 사용자가 신청한 휴업수당지급률을 변경할 수 없다.

제86조(의결요청사건) 심판위원회는 의결요청사건에 대하여는 조사와 심문회의를 하지 아니하고 의결요청기관이 제출한 자료를 토대로 의결할 수 있다. 다만, 심판위원회가 필요하다고 인정하면 요청기관에 추가자료를 요청하거나 심문회의를 개최하여 참고인으로 하여금 진술하게 할 수 있다.

제87조(단체협약의 해석 또는 이행 방법에 관한 사건) ① 노조법 제34조 제1항에 따른 단체협약의 해석이나 이행방법에 관한 견해의 제시 요청은 별지 제29호 서식의 요청서에 따라 신청한다.

② 노동위원회는 제1항의 요청에 대해서 다음 각 호의 사항을 기재한 결정서를 당사자에게 교부하여야 한다.

1. 당사자(노동조합, 사용자)
2. 주문(단체협약의 해석이나 이행방법에 관한 견해의 구체적 내용)
3. 이유(인정사실과 법률상 근거 등)

③ 당사자는 제2항의 견해 제시가 위법이거나 월권이라고 인정되는 경우에 한하여 중앙노동위원회에 별지 제29호의2서식의 신청서에 따라 재심을 신청할 수 있다. <개정 2019.2.13.>

제88조(임의중재) ① 근로자참여법 제25조 제1항에 따른 중재는 별지 제30호 서

식의 임의중재신청서에 따라 신청한다. <개정 2012.7.4.>

② 노동위원회가 근로자참여법 제25조 제1항에 따라 중재하는 경우 다음 각 호의 사항을 기재한 중재재정서를 당사자에게 교부하여야 한다.

1. 당사자
2. 주문(중재의 구체적 내용)
3. 이유(인정사실과 법률상 근거 등)

③ 당사자는 제2항의 중재재정이 위법이거나 월권이라고 인정되는 경우에 한하여 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.

제12절 재심사건

제89조(재심의 범위) 당사자의 재심 신청은 초심에서 신청한 범위를 넘어서는 아니 되며, 중앙노동위원회의 재심 심리와 판정은 당사자가 재심신청한 불복의 범위 안에서 하여야 한다.

제90조(재심신청) ① 당사자가 지방노동위원회의 부당해고 등·부당노동행위 사건의 판정에 불복하는 경우에는 별지 제31호 서식, 별지 제31호의4서식, 별지 제31호의5서식에 따라 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다. <개정 2015.10.20.>

② 제1항에 따른 재심 신청이 지방노동위원회에 접수된 경우에는 당해 접수일을 중앙노동위원회에 재심을 신청한 날로 본다.

제91조(근로자의 지위승계) 지방노동위원회의 부당해고 금전보상 명령에 대한 재심 신청 후 재심피신청인인 근로자가 사망한 경우에는 그 상속인이 재심피신청인의 지위 승계를 중앙노동위원회에 신청할 수 있다.

제92조(재심사건의 기록관리) ① 지방노동위원회는 재심신청서를 받은 때에는 지체 없이 초심관계기록을 첨부하여 중앙노동위원회에 송부하여야 한다.

② 중앙노동위원회는 재심신청서를 직접 접수한 때에는 그 사실을 지체 없이 초심지방노동위원회에 통지하여야 하며, 이 경우 당해 지방노동위원회는 당해 사

건의 초심관계기록 일체를 지체 없이 중앙노동위원회에 제출하여야 한다.

③ 중앙노동위원회는 재심신청 사건의 관련 기록을 관리하여야 한다. <개정 2012.7.4.>

제93조(재심 조사보고서 작성) 조사관은 당사자 주장이 초심에서의 주장과 다른 부분이 있는 경우 이를 추가하여 조사보고서를 작성하여야 한다.

제94조(재심판정) ① 중앙노동위원회는 재심신청이 요건을 충족하지 못한 경우 재심신청을 각하하고, 재심신청이 이유 없다고 판단하는 경우에는 기각하며, 이유 있다고 판단하는 경우에는 지방노동위원회의 처분을 취소하고 구제명령이나 각하 또는 기각결정을 하여야 한다.

② 중앙노동위원회는 근로관계의 소멸이나 사업장 폐쇄 등으로 초심의 구제명령 내용을 그대로 유지하는 것이 적합하지 않다고 판단하는 경우에는 그 내용을 변경할 수 있다.

제95조(재심판정서 작성) ① 재심판정서는 별지 제32호 서식에 따라 작성하되 제62조를 준용한다.

② 재심판정이 초심판정과 결론을 같이하고 초심판정의 인정사실, 당사자 주장, 판단 내용 등이 재심판정과 대체로 같은 경우에는 초심판정서를 인용할 수 있다.

제96조(부당노동행위 구제명령의 이행명령 신청) 사용자가 중앙노동위원회의 부당노동행위 재심판정에 불복하여 행정소송을 제기한 경우 중앙노동위원회는 당해 사건의 근로자나 노동조합의 요청에 의하여 노조법 제85조 제5항에 따른 법원에의 구제명령 이행 신청 여부를 결정하여야 한다.

제97조 삭제 <2012.7.4.>

제98조(재심판정 등의 통지) ① 중앙노동위원회는 재심판정, 취하, 화해, 법원의

판결에 따른 재처분의 경우에는 그 사실을 초심 지방노동위원회(특별노동위원회)에 통지하여야 한다. 재심판정의 경우에는 재심판정서 사본을 첨부하여야 한다. <개정 2012.7.4.>

② 삭제 <2012.7.4.>

제99조(재처분) ① 중앙노동위원회는 재심판정을 취소하는 법원의 판결이 확정된 때에는 심판위원회의 의결을 거쳐 해당 사건을 재처분하여야 한다. 다만, 법원의 확정 판결이 구제명령 등을 취소하는 내용인 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2012.7.4.>

② 재처분에 따른 판정서(결정서)는 별지 제34호 서식에 따라 재심사건 당사자에게 작성·송부한다. 다만, 당사자인 근로자의 정년도래, 사망 등으로 재처분의 실익이 없는 경우에는 별지 제34호의2서식에 따라 작성할 수 있다. <개정 2012.7.4.>

③ 제1항에 따라 재처분을 하는 경우에는 심문회의를 개최하지 아니함을 원칙으로 한다. 다만, 본안에 대한 심리 또는 판단이 필요한 경우에는 심문회의를 개최할 수 있다. <신설 2012.7.4.>

④ 제1항에 따른 재처분은 당사자의 신청이나 동의가 있는 때에는 단독심판으로 할 수 있다. <신설 2012.7.4.>

제6장 비정규직 차별시정

제1절 차별시정 신청의 절차 및 시정명령 등

제100조(차별시정 신청) 기간제법 제9조 제1항과 파견법 제21조 제2항에 따른 차별시정은 다음 각 호의 사항을 기재한 별지 제35호 서식의 차별적 처우 시정 신청서에 따라 신청한다.

1. 근로자의 성명과 주소
2. 사업주의 성명과 주소(파견근로자인 경우 파견사업주와 사용자사업주를 모두 명시)
3. 신청 취지(청구할 시정 내용)

- 4. 차별적 처우의 구체적 내용
- 5. 신청일자

제101조(차별시정 신청서 보정 또는 추가변경) 차별시정신청서의 보정이나 차별시정 신청 후 신청취지의 추가변경에 관하여는 제41조와 제42조를 준용한다.

제102조(차별시정신청기간) 차별시정신청은 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)로부터 6개월 이내에 하여야 한다. <개정 2012.7.4.>

제103조(차별시정위원회의 구성) ① 노동위원회위원장은 차별시정신청서가 접수되면 지체 없이 사건처리를 담당할 차별시정위원회를 구성하여야 한다.

② 제1항에 따른 차별시정위원회의 구성에 관하여는 제44조를 준용한다.

제104조(조사의 개시 등) ① 노동위원회위원장은 차별시정신청서가 접수되면 지체 없이 담당 조사관을 지정하고, 당사자에게 이유서·답변서 제출 방법, 위원의 제척·기피, 단독심판, 조정·중재절차 등 사건진행에 관한 사항을 안내하여야 한다.

② 조사관은 당해 사건의 신청인이 제출한 차별시정신청서와 이유서의 부분을 상대방 당사자에게 송달하고 이에 대한 답변서를 제출하도록 요구하여야 한다. 제출받은 답변서의 부분은 지체 없이 신청인에게 송달하여야 한다. <개정 2015.10.20.>

③ 조사관은 당해 사건이 차별시정신청 절차를 유지할 수 있는 요건을 갖추었는지 살펴보아야 한다. 이때에 당해 차별시정신청이 제109조 제1항의 각하사유에 해당한다고 판단되는 때에는 조사를 중단하고 차별시정위원회에 보고하여야 한다.

제105조(사실조사 등) 차별시정사건의 사실조사 등에 관하여는 제46조를 준용한다.

제106조(조사보고서의 작성) ① 조사관은 사실조사를 완료하였을 때에는 별지 제

10호 서식을 참고하여 조사보고서를 작성하여야 한다. 이 경우 제49조와 제50조를 준용한다.

② 조사관은 조사과정에서 조정이 진행된 사건에 대해서는 조정추진경위와 당사자의 입장 등을 조사보고서에 포함시켜야 한다.

제107조(심문회의의 개최) ① 노동위원회는 차별시정신청 접수일로부터 60일 이내에 심문회의를 개최하여야 한다. 다만, 제53조에 따른 연기신청 등이 있거나 다수인 사건 등 조사에 상당기간이 필요한 경우에는 노동위원회위원장이나 당해 차별시정위원회위원장의 승인을 얻어 그 기간을 연장할 수 있으며, 제116조와 제117조에 따른 조정을 하는 때에는 그 기간을 제외한다. <개정 2020.6.17.>

② 차별시정위원회의 심문 방법과 절차 등에 관하여는 제52조에서 제57조까지의 규정을 준용한다. <개정 2020.6.17.>

제108조(판정회의) ① 차별시정위원회가 심문을 종결하였을 경우 판정회의를 개최하여야 한다.

② 제1항에 따른 판정회의의 진행에 관하여는 제59조를 준용한다.

제109조(판정) ① 차별시정 신청사건의 각하에 관하여는 제60조를 준용한다. 이 경우 제60조 제1항 제5호 전단의 화해조서는 기간제법 제11조에 따른 조정조서·중재결정서로 본다.

② 차별시정위원회는 차별시정신청의 전부나 일부가 이유 있다고 인정할 때에는 시정명령을, 차별시정신청의 이유가 없다고 인정할 때에는 기각결정을 한다.

③ 제2항에 따라 시정명령을 발하는 경우에는 시정명령의 내용과 이행기한 등을 구체적으로 의결하여야 한다.

제110조(회의록 작성) ① 조사관은 판정회의에 참석하여 별지 제15호 서식을 참고한 회의록을 작성하여야 한다.

② 차별시정위원회의 회의록에 관하여는 제61조를 준용한다.

제111조(판정서 작성 등) ① 차별시정위원회는 의결사항을 토대로 별지 제16호 서식에 따른 판정서를 작성하여야 한다.

② 판정서의 작성과 경정에 관하여는 제62조와 제63조를 준용한다.

제112조(차별시정사건의 종결) ① 노동위원회는 취하, 조정·중재나 판정이 있는 경우에는 차별시정 신청사건을 종결한다.

② 차별시정 신청사건의 종결에 관하여는 제74조와 제75조를 준용한다.

제113조 삭제 <2012.7.4.>

제114조(차별시정 재심사건) 차별시정의 재심에 관한 사항은 제89조에서 제98조까지의 규정을 준용한다.

제115조(준용 규정) 차별시정신청사건의 처리에 있어서 이 장에 규정한 사항을 제외하고는 그 취지에 어긋나지 않는 범위에서 제5장제1절부터 제8절까지의 규정과 제12절의 규정을 준용한다. <개정 2012.7.4.>

제2절 차별시정의 조정 및 중재

제116조(조정 의 개시) ① 차별시정위원회는 관계 당사자 쌍방이나 일방의 신청에 따라 조정절차를 개시할 수 있다. 이 경우 관계 당사자는 별지 제36호 서식의 조정신청서를 제출하여야 한다.

② 제1항의 조정 신청은 차별시정신청을 한 날부터 14일 이내에 하여야 한다. 다만, 노동위원회의 승낙이 있는 경우에는 14일 이후에도 신청할 수 있다.

제117조(조정 의 권고) 차별시정위원회는 사건의 조사 과정이나 심문회의 진행 중에 조정을 통한 사건 해결이 바람직하다고 판단하는 때에는 조정을 권고하거나 직권으로 조정을 개시할 수 있다. <개정 2019.2.13.>

제118조(조정안의 작성) 차별시정위원회는 조정신청서나 당사자의 주장내용 등을 충분히 검토한 후 별지 제21호 서식을 참고하여 조정안을 작성하여야 하며, 그 취지와 내용을 당사자에게 충분히 설명하여야 한다.

제119조(조정안 제시) ① 차별시정위원회는 특별한 사유가 없는 한 조정절차를 개시한 날로부터 60일 이내에 조정안을 제시하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 조정안을 제시하지 아니하고 조정을 중지할 수 있다.

1. 관계 당사자 쌍방이나 일방이 조정절차 중지를 요청한 경우
2. 관계 당사자 쌍방이나 일방이 사실상 조정절차를 계속할 의사가 없음이 명백한 경우

③ 관계 당사자가 제2항 제1호에 따른 신청을 할 때에는 서면으로 하여야 한다.

④ 차별시정위원회는 제2항에 따라 조정절차를 중지한 때에는 관계 당사자에게 그 사실을 서면으로 통보하여야 한다.

⑤ 차별시정위원회는 제2항에 따라 조정이 중지되거나 조정이 성립되지 않은 때에는 지체 없이 조사·심문절차를 재개하여야 한다.

제120조(조정조서의 작성) ① 차별시정위원회는 관계 당사자 쌍방이 조정안을 수락한 경우에는 별지 제22호 서식을 참고하여 조정조서를 작성하여야 한다.

② 제1항의 조정조서에는 관계 당사자와 조정에 참여한 위원 전원이 서명·날인하여야 한다.

제121조(중재 신청) ① 차별시정위원회는 관계 당사자가 미리 노동위원회의 중재 결정에 따르기로 합의하여 중재를 신청한 경우에 중재절차를 개시할 수 있다. 이 경우 관계 당사자는 별지 제36호 서식의 중재신청서를 제출하여야 한다.

② 제1항의 중재 신청은 차별시정신청을 한 날로부터 14일 이내에 하여야 한다. 다만, 노동위원회의 승낙이 있는 경우에는 14일 이후에도 신청할 수 있다.

제122조(중재결정) ① 차별시정위원회는 특별한 사유가 없는 한 중재신청을 받은 날로부터 60일 이내에 중재결정을 하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 중재결정 전에 관계 당사자가 자율적으로 분쟁을 해결한 때에는 중재결정을 하지 않을 수 있다. 이 경우 관계 당사자는 분쟁해결에 관한 입증자료를 제출하여야 한다.

제123조(중재결정서의 작성) ① 차별시정위원회는 중재결정을 한 때에는 별지 제37호 서식의 중재결정서를 작성하여야 한다.

② 제1항의 중재결정서에는 당해 중재에 참여한 위원 전원이 서명·날인하여야 한다.

제124조(조정조서 또는 중재결정서 송부) 노동위원회위원장은 조정이 성립된 경우에는 조정이 성립된 날로부터 5일 이내에, 중재결정이 있는 경우에는 지체 없이 조정조서나 중재결정서 정본을 배달증명우편으로 당사자에게 통보하여야 한다.

제125조(송달증명서 발급 등) 노동위원회위원장은 조정조서나 중재결정서를 송달받은 당사자가 송달증명서 발급을 신청하는 경우에는 별지 제23호 서식을 참고하여 송달증명서를 발급하여야 한다.

제3절 차별시정통보 사건의 심리 및 시정절차 등[본질신설 2012.7.4.]

제125조의2(조사의 개시 등) ① 노동위원회위원장은 지방고용노동관서로부터 차별시정통보서가 접수되면 지체 없이 해당 사용자 및 근로자에게 차별시정통보서 사본을 송부하며, 의견 진술방법 및 조정·중재 절차 등 사건진행에 관한 사항을 안내하여야 한다.

② 노동위원회위원장은 해당 사건의 사용자 및 근로자가 제1항에 따라 의견을 제출한 경우에는 상대방에게 송부하여야 한다.

[본조신설 2012.7.4.]

제125조의3(사건의 분리 또는 병합) 차별시정통보 사건의 분리 또는 병합에 관하여는 제48조를 준용한다. 다만, 차별시정신청 사건과 차별시정통보 사건은 병합하지 아니한다.

[본조신설 2012.7.4.]

제125조의4(심문회의의 개최 등) ① 차별시정통보 사건의 심문회의 개최 등에 관하여는 제52조부터 제54조까지, 제56조 제4항, 제57조 및 제107조 제1항을 준용한다.

② 차별시정위원회위원장은 차별시정통보 사건을 심리할 때에는 해당 사용자 및 근로자에게 의견을 진술할 수 있는 기회를 부여하여야 한다.

③ 조사관은 차별시정위원회위원장의 지시에 따라 조사결과를 보고하며, 필요한 경우에는 차별시정위원회위원장의 승인을 얻어 의견을 진술할 수 있다.

④ 차별시정위원회는 차별시정통보기관의 장으로 하여금 추가자료를 제출하게 하거나 심문회의에 참석하여 진술하게 할 수 있다.

[본조신설 2012.7.4.]

제125조의5(판정) ① 차별시정통보 사건의 각하에 관하여는 그 취지에 어긋나지 않는 범위에서 제60조 제1항을 준용한다. 이 경우 제60조 제1항 제5호 전단의 “화해조서”는 기간제법 제11조 또는 파견법 제21조에 따른 “조정조서”, “중재 결정서”로 본다.

② 차별시정위원회는 차별시정통보의 전부나 일부가 이유 있다고 인정할 때에는 시정명령을, 차별시정통보가 이유가 없다고 인정할 때에는 차별적 처우가 없다는 결정을 한다.

③ 제2항에 따라 시정명령을 발하는 경우에는 시정명령의 내용과 이행기간 등을 구체적으로 기재하여야 한다.

[본조신설 2012.7.4.]

제125조의6(차별시정통보 사건의 종결) 차별시정통보 사건의 종결은 제112조를 준용한다. 다만, 지방노동위원회는 취하에 관한 규정을 준용하지 아니한다.

[본조신설 2012.7.4.]

제125조의7(조정 및 중재의 신청기간) 지방노동위원회에 통보된 차별시정에 대한 조정 및 중재의 신청은 해당 사용자 및 근로자가 노동위원회로부터 통지를 받은 날부터 14일 이내에 하여야 한다. 다만, 노동위원회의 승낙이 있는 경우에는 14일 후에도 신청할 수 있다.

[본조신설 2012.7.4.]

제125조의8(준용 규정) ① 차별시정통보 사건의 처리에 있어서 이 절에 규정한 사항을 제외하고는 그 취지에 어긋나지 않는 범위에서 제5장 제1절부터 제8절까지와 제12절, 제6장 제1절(제102조는 제외한다) 및 제2절의 규정을 준용한다.

② 제1항에 따라 관련 규정을 준용하는 경우 “차별시정신청”은 “차별시정통보”로, “신청서”는 “통보서”로, “관계 당사자” 또는 “당사자”는 “해당 사용자 또는 근로자”로 본다. 다만, 재심사건에서는 그러하지 아니한다.

[본조신설 2012.7.4.]

제7장 교섭창구 단일화 절차 및 교섭단위 분리 결정에 대한 사건 처리

제1절 통칙

제126조(심판위원회의 구성) ① 노동위원회위원장은 교섭창구 단일화 절차 및 교섭단위 분리 결정의 신청서가 접수되면 지체 없이 사건처리를 담당할 심판위원회를 구성하여야 한다.

② 제1항에 따른 심판위원회의 구성에 관하여는 제44조를 준용한다.

제127조(조사의 개시 등) ① 노동위원회 위원장은 신청서가 접수되면 지체 없이 담당 조사관을 지정하여야 한다.

② 조사관은 사건을 지정받은 후 지체 없이 사건접수 통지 및 자료제출 방법,

위원의 제척·기피 등 사건진행에 관한 사항을 모사전송 등의 방법으로 안내하고 신속하게 조사하여야 한다.

③ 조사관은 해당 사건이 신청 절차를 유지할 수 있는 요건을 갖추었는지 살펴야 한다. 이때에 해당 신청이 명백히 제134조에 따른 각하사유에 해당된다고 판단하는 때에는 조사를 중단하고 심판위원회에 보고하여야 한다.

④ 교섭창구 단일화 절차 및 교섭단위 분리 결정에 대한 신청사건의 사실조사 등에 관해서는 제46조를 준용한다.

제128조(조사보고서의 작성) ① 조사관은 사실조사를 완료하였을 때에는 별지 제10호의2서식의 조사보고서를 작성하여야 한다. 이 경우 제49조 제2항과 제50조를 준용한다. <개정 2015.10.20.>

② 조사관은 조사과정에서 당사자 간에 합의 등이 있을 경우에는 추진경위와 당사자의 입장 등을 조사보고서에 포함시켜야 한다.

제129조(심문회의의 개최) 심판위원회는 교섭창구 단일화 절차 등 사건의 신청 접수일로부터 처리기간 이내에 심문회의를 개최하여야 한다.

제130조(심문일정 통지) ① 심판위원회는 심문회의를 개최할 경우 회의일자를 정하여 별지 제11호의2서식의 회의일정 통지서를 다음 각 호의 기간 내에 당사자에게 송부하여야 한다. <개정 2012.7.4.>

1. 제16조 제12호의 경우: 회의 개최일 2일전 <개정 2015.10.20.>

2. 제16조 제13호의 경우: 회의 개최일 5일전 <개정 2015.10.20.>

② 제1항의 통지서에는 사건명, 관할 심판위원회, 당사자, 심문일시와 장소, 당사자가 출석하여야 한다는 뜻을 기재하여야 한다.

③ 심문일정을 통지 받은 당사자는 심문회의 개최 전까지 별지 제12호 서식의 심문회의 참석자 명단을 노동위원회에 제출하여야 한다.

제131조(심문의 개시) ① 조사관은 다음 각 호의 기간 전까지 제129조의 조사보고서와 관련 기록을 해당 심판위원회 위원에게 송부하여야 한다.

1. 제16조 제12호의 경우: 회의 개최일 1일전
2. 제16조 제13호의 경우: 회의 개최일 3일전
- ② 심문회의는 당사자 쌍방이 참석한 가운데 진행한다. 다만, 당사자 일방이 정당한 이유 없이 참석하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.
- ③ 당사자가 심문회의에 참고인과 함께 참석하고자 하는 경우에는 심문회의 개최 전에 당해 심판위원회위원장의 승인을 얻어야 한다.
- ④ 노동위원회 위원장은 심문회의에 근로자위원과 사용자위원 각 1인을 참여하게 하여야 한다. 다만, 단독심판의 경우에는 그러하지 아니하다.
- ⑤ 심판위원회위원장은 심문회의를 진행하며, 심문에 참여한 위원은 당사자와 증인을 심문할 수 있다. <개정 2015.10.20.>
- ⑥ 조사관은 심판위원회위원장의 지시에 따라 조사결과를 보고하며, 필요한 경우에는 심판위원회위원장의 승인을 얻어 의견을 진술할 수 있다.
- ⑦ 당사자는 위원의 심문사항에 대하여 성실하게 답변하여야 하며 심문사항 이외의 진술을 하고자 할 때에는 심판위원회위원장의 승인을 얻어야 한다.
- ⑧ 심판위원회위원장은 심문을 종결하고자 할 때에는 당사자가 최종 진술을 할 수 있는 기회를 주어야 한다.

제132조(심문회의의 생략) ① 노동위원회는 사건이 다음 각 호에 해당하는 경우 심문회의를 생략하고 판정회의를 개최할 수 있다.

1. 제134조에서 규정한 각하 사유에 해당하고 신청한 노동조합 또는 사용자가 그 사실을 인정하는 경우
2. 제16조 제12호 각 목의 사건에 해당하는 경우
- ② 제1항의 경우 노동위원회는 별지 제38호의2서식에 따라 판정회의 개최일 1일전 까지 당사자에게 이 사실을 서면 등으로 통지하여야 한다.

제133조(판정회의) ① 심판위원회가 심문을 종결하였을 경우 판정회의를 개최하여야 한다.

- ② 심판위원회위원장은 판정회의에 앞서 근로자위원과 사용자위원에게 의견진술의 기회를 주어야 한다. 다만, 제132조 제1항 제2호에 해당하는 경우에는 별지

제38호의3서식에 따라 서면, 모사전송 또는 전자메일 등 정보통신망으로 근로자 위원과 사용자위원으로부터 의견진술을 들을 수 있다.

제134조(각하) 심판위원회는 교섭창구 단일화 절차 등의 신청사건이 다음 각 호 중 어느 하나에 해당하는 경우에는 각하한다.

1. 노동조합이 교섭요구 시기가 아닌 기간에 교섭을 요구한 후 교섭요구 사실 및 교섭요구 노동조합 확정공고 이의신청 사실의 공고 등에 대한 시정을 신청한 경우

2. 교섭창구 단일화 절차에 참여하지 아니한 노동조합이 과반수 노동조합에 대한 이의를 신청한 경우

3. 교섭창구 단일화 절차에 참여하지 아니한 노동조합 또는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 100분의 10 미만인 노동조합이 공동교섭 대표단 구성 결정을 신청한 경우

4. 신청시기를 벗어난 기간에 교섭단위 분리 결정을 신청한 경우

5. 위 각 호 사항 이외에 제60조 제1항 각 호에 해당하는 경우

제135조(결정서 작성 등) ① 심판위원회는 의결사항을 토대로 제16조 제12호와 제13호인 경우 별지 제38호의4서식(재심사건의 경우에는 별지 제38호의17서식)에 따른 결정서를 작성하여야 한다. <개정 2015.10.20.>

② 제1항의 결정서 등에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 사건명

2. 관계 당사자 <개정 2015.10.20.>

3. 결정일 <개정 2015.10.20.>

4. 주문

5. 신청취지

6. 이유(관계 당사자, 신청 경위, 관계 당사자의 주장요지, 인정사실, 관련 법령 및 규정, 판단, 결론) <개정 2015.10.20., 2019.2.13.>

7. 위원회 명칭과 심판위원

③ 결정서 등의 경정에 관하여는 제63조를 준용한다.

제136조(신청사건의 종결) ① 노동위원회는 취하, 결정이 있는 경우에 신청사건을 종결한다.

② 노동위원회는 신청사건을 종결한 때에는 지체 없이 결정서 등 정보를 관계 당사자에게 서면으로 통보하여야 한다. <개정 2019.2.13.>

③ 제2항에 의한 통보에는 결정결과에 불복하면 재심신청이나 행정소송을 제기할 수 있다는 내용이 포함되어야 한다.

④ 제1항의 취하에 관하여는 제75조를 준용한다.

제137조(재심신청) ① 당사자 등이 지방노동위원회의 교섭창구 단일화 절차 등 사건의 결정에 불복하는 경우에는 결정서를 받은 날부터 10일 이내 다음 각 호의 신청서 서식에 따라 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.

1. 교섭요구 사실의 공고에 대한 결정 재심신청서(별지 제38호의12서식)

2. 교섭요구 노동조합 확정공고 이의신청 사실의 공고에 대한 결정 재심신청서(별지 제38호의13서식)

3. 과반수 노동조합에 대한 이의 결정 재심신청서(별지 제38호의14서식)

4. 공동교섭대표단 구성 결정 재심신청서(별지 제38호의15서식)

5. 교섭단위 분리 결정 재심신청서(별지 제38호의16서식)

② 제1항에 따른 재심 신청이 지방노동위원회에 접수된 경우에는 당해 접수일을 중앙노동위원회에 재심을 신청한 날로 본다.

제138조(준용 규정) 교섭창구 단일화 절차 및 교섭단위 분리 결정에 대한 신청사건의 처리에 있어서 이 장에 규정한 사항을 제외하고는 그 취지에 어긋나지 않는 범위에서 제5장 제1절부터 제8절까지의 규정과 제12절의 규정을 준용한다. 다만, 제45조 제2항, 제49조 제1항, 제53조, 제62조, 제64조부터 제66조까지, 제68조부터 제73조까지, 제90조, 제91조, 제95조 제1항, 제96조의 규정은 준용하지 아니한다. <개정 2012.7.4., 2015.10.20.>

제2절 교섭요구 사실 공고 등 시정 신청사건

제139조(신청) 교섭요구 사실의 공고 또는 교섭요구 노동조합 확정공고 이의신청 사실의 공고에 대한 시정신청은 다음 각 호의 사항을 기재한 별지 제38호의5서식 또는 별지 제38호의6서식의 시정신청서에 따른다.

1. 신청인 노동조합의 명칭, 대표자, 소재지
2. 피신청인 사용자의 사업장명, 대표자, 소재지
3. 교섭요구일 및 공고일
4. 신청취지 및 이유
5. 신청일자

제140조(신청기간) 교섭요구 사실의 공고에 대한 시정신청 또는 교섭요구 노동조합 확정공고 이의신청 사실의 공고에 대한 시정신청은 노조법 및 같은 법 시행령에서 정한 기간 이내에 하여야 한다.

제141조(결정) ① 심판위원회는 그 요청을 받은 날부터 10일 이내에 신청의 전부나 일부가 이유 있다고 인정할 때에는 공고 또는 수정공고하는 시정명령을, 신청의 이유가 없다고 인정할 때에는 기각결정을 한다.

② 제1항에 따른 결정서는 해당 노동조합과 사용자에게 지체 없이 통지하여야 한다.

제3절 과반수 노동조합에 대한 이의 신청사건

제142조(신청) 과반수 노동조합에 대한 이의신청은 다음 각 호의 사항을 기재한 별지 제38호의7서식의 이의 신청서에 따른다.

1. 신청인 노동조합의 명칭, 대표자, 소재지
2. 사용자의 사업장명, 대표자, 소재지
3. 이의제기 대상 과반수 노동조합 명칭 및 조합원수
4. 신청취지 및 이유
5. 신청일자

제143조(신청기간) 과반수 노동조합에 대한 이의신청은 사용자가 과반수 노동조합을 공고하는 기간 이내에 하여야 한다.

제144조(결정) ① 심판위원회는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합에 대한 조합원 수를 조사확인한 결과에 따라 과반수 노동조합이 있다고 인정하는 경우에는 그 이의 신청을 받은 날부터 10일 이내에 그 과반수 노동조합을 교섭대표노동조합으로 결정하고, 과반수 노동조합이 없다고 인정하는 경우에는 과반수 노동조합이 없음을 결정한다. 다만, 노동위원회위원장이나 해당 심판위원회위원장은 그 기간 이내에 조합원 수를 확인하기 어려운 경우에는 1회에 한하여 10일의 범위에서 별지 제38호의8서식에 따라 연장을 결정하고 관계 당사자들에게 그 사실을 통지하여야 한다. <개정 2019.2.13.>

② 제1항에 따른 결정서는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합과 사용자에게 지체 없이 통지하여야 한다.

제4절 공동교섭대표단 구성에 대한 결정 신청사건

제145조(신청) 공동교섭대표단 구성에 대한 결정 신청은 별지 제38호의9서식의 결정 신청서에 따른다.

1. 노동조합의 명칭, 조직형태, 대표자, 조합원수, 주된 사무소 소재지, 설립일, 조직대상
2. 사용자의 사업장명, 대표자, 주소
3. 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 수 및 전체 조합원 수
4. 신청취지 및 이유
5. 신청일자

제146조(신청시기) 공동교섭대표단 구성에 대한 결정을 신청할 수 있는 시기는 노조법시행령 제14조의9제1항에 따른 다음 각 호로 한다.

1. 과반수 노동조합이라는 사실 통지 및 사용자의 과반수 노동조합 공고가 없는 경우: 자율적으로 교섭대표노동조합을 결정하는 기간이 만료된 날부터 10일이

지난 후

2. 과반수 노동조합이 없다고 노동위원회가 결정하는 경우: 노동위원회 결정의 통지가 있는 날부터 5일이 지난 후

제147조(결정) ① 심판위원회는 공동교섭대표단 구성에 대한 결정에 참여할 수 있는 모든 노동조합에 대한 조합원 수를 조사확인한 결과에 따라 그 신청을 받은 날부터 10일 이내에 총 10명 이내에서 각 노동조합의 조합원 비율을 고려하여 노동조합별 공동교섭대표단에 참여하는 인원수를 결정한다. 다만, 해당 심판위원회위원장은 그 기간 이내에 결정하기 어려운 경우에는 1회에 한하여 10일의 범위에서 별지 제38호의8서식에 따라 연장을 결정하고 관계 당사자들에게 그 사실을 통지하여야 한다.

② 제1항에 따른 결정서는 공동교섭대표단 구성에 대한 결정에 참여할 수 있는 모든 노동조합과 사용자에게 통지하여야 한다.

제148조(이의신청 등) ① 심판위원회는 공동교섭대표단 구성에 대한 결정을 위한 조합원 수 및 비율에 대하여 그 노동조합 중 일부 또는 전부가 별지 제38호의10서식에 따라 이의를 제기하는 경우 노조법 시행령 제14조의7제4항부터 제7항까지의 규정을 준용하여 결정한다.

② 제1항에 따른 결정서는 공동교섭대표단 구성 결정에 참여할 수 있는 모든 노동조합과 사용자에게 지체 없이 통지하여야 한다.

제5절 교섭단위 분리에 대한 결정 신청사건

제149조(신청) 교섭단위 분리의 결정 신청은 별지 제38호의11서식의 결정 신청서에 따른다.

1. 노동조합의 명칭, 조직형태, 대표자, 조합원수, 주된 사무소 소재지, 설립일, 조직대상
2. 사용자의 사업장명, 대표자, 주소, 주된 업종, 사업장 수, 근로자 수
3. 다른 노동조합의 존재 유무

4. 신청취지 및 이유
5. 신청일자

제150조(신청시기) 교섭단위 분리의 결정을 신청할 수 있는 시기는 다음 각 호의 기간에 하여야 한다.

1. 사용자가 노동조합의 교섭요구 사실을 공고하기 전
2. 교섭대표노동조합이 결정된 날 이후

제151조(결정) ① 심판위원회는 모든 노동조합과 사용자에 대한 의견 및 조사내용을 종합적으로 검토하여 신청을 받은 날부터 30일 이내에 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정하는 경우에 교섭단위를 분리하는 결정을 하거나, 인정하지 않을 경우에 기각결정을 할 수 있다.

② 제1항에 따른 결정서는 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합과 사용자에게 지체 없이 통지하여야 한다.

제8장 노동쟁의의 조정

제1절 조정 통칙

제152조(조정개시) ① 노동위원회위원장은 노조법 제53조 제1항에 따른 노동쟁의 조정신청이 있는 경우에는 지체 없이 조사관을 지정한 후 당사자에게 조정위원 후보자명단을 통보하여야 한다. <개정 2012.7.4.>

② 당사자는 제1항의 명단 중에서 별지 제39호 서식의 조정위원 추천서에 따라 조정위원을 지체 없이 추천하여야 한다.

③ 노사가 조정위원 또는 단독조정인을 합의로 선정하는 경우에는 별지 제39호의2서식의 조정위원·단독조정인 합의 선정서를 제출하여야 한다. <신설 2015.1.0.20.>

④ 노동위원회위원장은 근로자위원이나 사용자위원의 불참 등으로 조정위원회 구성이 어려운 경우 노조법 제55조 제4항에 따라 공익위원 3인으로 조정위원회를 구성할 수 있음을 당사자에게 알려주어야 한다. <개정 2015.10.20.>

⑤ 노조법 제53조 제1항에 따라 노동쟁의 조정을 신청한 때에는 별지 제40호 서식에 따른 구비서류를 제출하여야 한다. <개정 2012.7.4., 2015.10.20.>

⑥ 노동위원회위원장은 제5항의 구비서류에 기재사항이 누락되었거나 명확하지 아니한 때에는 기간을 정하여 보정을 요구할 수 있다. <개정 2015.10.20., 2019.2.13.>

⑦ 노동위원회위원장은 조정이나 중재 신청 당사자가 당사자 적격이 없다고 판단되는 경우에는 노동위원회위원장이 지명하는 조정담당공익위원 3인(공무원노동관계조정위원회의 경우 공무원노동관계조정위원장이 지명하는 공무원노동관계조정위원 3인) 이상의 의견을 들어 조정을 개시하지 아니할 수 있다. 이 경우 그 사유를 신청인에게 알려주어야 한다. <개정 2015.10.20.>

제153조(행정지도) 노동위원회는 노동쟁의 조정신청이 노조법 제2조 제5호에 따른 노동쟁의가 아니라고 인정되는 경우 노조법시행령 제24조 제2항, 교원노조법시행령 제6조 제2항이나 공무원노조법시행령 제11조 제2항의 취지에 따라 조정위원회·특별조정위원회, 교원노동관계조정위원회나 공무원노동관계조정위원회의 의결에 따라 행정지도를 할 수 있다.

제154조(조정위원회 등 구성 통지) 노동위원회위원장은 조정위원회·단독조정인, 특별조정위원회, 중재위원회, 교원노동관계조정위원회나 공무원노동관계조정위원회를 구성한 때에는 당사자에게 알려주어야 한다.

제155조(조정) ① 조정위원회는 필요하다고 인정할 경우 조정담당공익위원이나 담당 조사관으로 하여금 구체적인 사실관계와 사건의 조정에 필요한 사항을 조사하게 할 수 있다.

② 조정위원회는 사건의 신속·공정한 해결을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 노동쟁의가 발생한 현지에서 조정절차의 전부나 일부를 진행할 수 있다.

③ 조정위원회는 조정기간 내에 조정회의를 소집하여 별지 제41호 서식의 조정안을 마련하여 당사자에게 제시하고 수락 여부를 확인하여야 한다.

④ 당사자가 제3항에 따른 조정안을 수락하면 조정위원회는 별지 제42호 서식의 조정서를 작성하여 당사자에게 교부하여야 한다. 이 경우 조정안과 조정서를 통합한 별지 제43호 서식으로 갈음할 수 있다.

⑤ 조정위원회는 노조법 제54조에 따른 조정기간 내에 당사자 쌍방이나 일방이 조정안의 수락을 거부하거나 조정위원회가 조정기간 범위 내에서 지정한 날까지 수락의 의사표시가 없는 경우에는 조정을 종료하고 그 취지를 당사자에게 서면으로 통지하여야 한다.

⑥ 조정위원회는 부득이한 사유로 조정을 계속할 수 없다고 인정되는 경우 조정안을 제시하지 아니하고 그 사유를 당사자에게 서면으로 통지하여야 한다.

⑦ 조정위원회위원장은 조정의 경위와 결과를 노동위원회위원장에게 보고하여야 한다.

⑧ 노조법 제57조에 따른 단독조정인의 조정절차에 관하여는 제152조 제5항과 제6항, 제155조 제2항에서 제7항까지의 규정을 준용한다. <개정 2019.2.13.>

제156조(취하) 조정·중재, 교원노동관계조정·중재, 공무원노동관계조정·중재의 신청인은 조정 등이 종료되기 전까지는 조정신청 등의 전부나 일부를 취하할 수 있다.

제157조(조정안에 대한 견해의 제시) ① 당사자가 노조법 제60조 제3항에 따른 조정안의 해석이나 이행방법에 대한 견해의 제시를 요청한 경우 노동위원회위원장은 당해 조정안을 제시한 조정위원회나 단독조정인에게 지체 없이 그 사실을 통지하고 조정안의 해석이나 이행방법에 관한 견해를 제시하도록 하여야 한다.

② 제1항에 따른 견해의 제시 요청이 관계당사자 일방으로부터 제기된 경우 노동위원회위원장은 다른 당사자에게 통지하여 조정안에 대한 의견 제출을 요구하여야 한다.

③ 조정위원회나 단독 조정인이 조정안에 대한 해석이나 이행방법에 관한 견해를 제시하는 경우 다음 각 호의 사항을 기재한 결정서를 당사자에게 교부하여

야 한다. <개정 2019.2.13.>

1. 당사자
2. 주문(조정안의 해석이나 이행방법의 구체적 내용)
3. 이유(인정사실과 법률상 근거)

④ 지방노동위원회의 조정안에 대한 견해의 제시 사건의 재심에 대한 처리는 그 취지에 어긋나지 않는 범위에서 제51조와 제5장 제12절의 재심절차를 준용한다. <신설 2019.2.13.>

제158조(처리기간) 법령에 의하여 처리기간이 명시되지 아니한 사건의 경우 제51조를 준용한다.

제158조의2(재처분) ① 중앙노동위원회는 중재(재심) 결정을 취소하는 법원의 판결이 확정된 때에는 중재위원회의 의결을 거쳐 재처분하여야 한다.

② 제1항에 따른 재처분을 하는 경우에는 노사 당사자의 출석없이 중재회의를 개최할 수 있다.

③ 제1항에 따른 재처분이 있는 경우에는 별지 제34호의3서식에 따라 재처분 결정서를 작성하여 당사자에게 송부한다.

[본조신설 2015.10.20.]

제2절 공익사업 등의 특칙

제159조(특별조정) ① 노조법 제71조에서 규정한 공익사업의 노동쟁의 조정신청이 있는 경우 노동위원회위원장은 당사자에게 조정위원 후보자 명단을 통보하고 노동조합과 사용자가 순차적으로 배제하는 절차에 따라 특별조정위원회를 구성한다는 내용을 지체 없이 알려주어야 한다.

② 당사자는 제1항에 따른 통지를 받는 즉시 별지 제44호 서식의 특별조정위원 배제서에 따라 배제하고자 하는 위원의 명단을 제출하여야 한다.

③ 노동위원회위원장은 제2항에 따라 당사자가 명단을 제출하면 지체 없이 특별조정위원을 지명하고 그 사실을 당사자에게 통지하여야 한다. 다만, 당사자가

별지 제45호 서식의 특별조정위원 합의선정서에 따라 당해 노동위원회의 위원이 아닌 자를 추천하는 때에는 그 추천된 자를 특별조정위원으로 지명하여야 한다.

④ 제2항에 따른 명단 제출이 없거나 당사자가 합의하여 추천하는 자가 없는 경우에는 노동위원회위원장이 특별조정위원을 지명한다.

⑤ 특별조정위원회의 조정절차와 조정안에 대한 견해의 제시에 관하여는 제15조 제5항과 제6항, 제155조 제1항에서 제7항까지의 규정과 제157조를 준용한다. <개정 2019.2.13.>

⑥ 특별조정위원회는 노조법 제71조 제2항에 따른 필수공익사업에 대하여는 같은 법 제54조에 따른 조정기간 만료 전까지 조정안을 제시하여야 한다. 다만, 부득이한 사정이 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

⑦ 삭제 <2012.7.4.>

⑧ 삭제 <2012.7.4.>

제3절 중재

제160조(중재회부) ① 중앙노동위원회위원장이 노조법 제79조에 따라 중재회부 여부를 결정할 때에는 조정담당공익위원(“상임위원”을 포함한다) 1명 이상의 의견을 들어야 한다. 이 경우 조정담당공익위원은 해당 조정위원회 또는 특별조정위원회 위원이 아닌 자로 한다. <개정 2012.7.4., 2019.2.13.>

② 제1항에 따른 의견제시 요청을 받은 조정담당공익위원은 지체 없이 별지 제47호 서식의 중재회부 의견서에 따라 의견을 제시하여야 한다.

제161조(중재) ① 노동위원회위원장은 노조법 제62조 및 같은 법 제80조에 따른 중재와 같은 법 제69조 제1항에 따른 중재재심을 개시하는 경우 당사자로 하여금 조정담당공익위원 중에서 중재위원을 합의로 선정할 것을 요청하여야 한다. <개정 2012.7.4.>

② 당사자는 제1항에 따른 요청을 받은 경우 3일 이내에 합의된 공익위원 명단을 별지 제48호 서식의 중재위원 합의 선정서에 따라 제출하여야 한다.

③ 노동위원회위원장은 제2항에 따라 추천된 공익위원을 중재위원으로 지명하

여야 한다. 다만, 당사자 간에 합의가 성립되지 아니한 경우에는 노동위원회위원장이 조정담당공익위원 중에서 지명한다.

④ 노동위원회위원장은 중재위원회가 구성된 때에는 지체 없이 그 사실을 당사자에게 통지하여야 한다.

⑤ 중재에 관하여 제155조 제1항과 제2항과 제7항, 제157조 제1항에서 제3항까지의 규정을 준용한다. <개정 2019.2.13.>

⑥ 노조법 제62조에 따른 중재신청과 같은 법 제69조 제1항에 따른 중재제심신청의 경우 제152조 제5항과 제6항의 규정을 준용한다. 이 경우 중재재정서는 별지 제49호 서식에 따라 작성한다. <개정 2019.2.13.>

⑦ 중재제심이나 중재해석제심 등의 절차에 관하여는 그 취지에 어긋나지 않는 범위에서 제5장 제12절의 제심절차를 준용한다. <개정 2012.7.4.>

⑧ 중재재정서의 경정에 관해서는 제63조를 준용한다.

제4절 교원노동관계조정

제162조(교원노동관계조정의 개시) ① 교원노조법 제9조 제1항에 따른 조정신청이 있으면 중앙노동위원회위원장은 지체 없이 조사관을 지정한 후 교원노조법 제11조 제2항 단서에 따라 지체 없이 당사자에게 조정담당공익위원이 아닌 자를 합의로 추천할 수 있음을 알려주어야 한다. 이 경우 관계당사자의 합의로 추천하여 지명된 위원을 조정담당공익위원으로 본다.

② 당사자가 제1항의 통지를 받은 날로부터 5일 이내에 조정위원을 합의로 추천하지 않은 때에는 중앙노동위원회위원장이 조정담당공익위원 중에서 3인을 지명하여 교원노동관계조정위원회를 구성한다.

③ 교원노동관계조정위원회의 제출서류와 누락·보완 등에 관하여는 제152조 제5항과 제6항을 준용한다. <개정 2019.2.13.>

제163조(교원노동관계조정) ① 교원노동관계조정위원회의 조정절차와 조정안에 대한 견해의 제시에 관하여는 제155조 제1항에서 제4항까지와 제7항, 제157조 제1항에서 제3항까지의 규정을 준용한다. <개정 2019.2.13.>

② 교원노동관계조정위원회는 교원노조법 제9조 제3항에 따른 조정기간 내에 조정안을 제시하여야 한다.

③ 중앙노동위원회는 조정기간 내에 당사자 일방이나 쌍방이 조정안의 수락을 거부하거나 당해 조정위원회가 조정기간 범위 내에서 지정한 날까지 수락의 의사표시가 없는 경우 조정을 종료하고 중재에 회부한다. 이 경우 중앙노동위원회는 지체 없이 그 사실을 관계당사자에게 통보하여야 한다.

제164조(교원노동관계조정 중재회부 결정 등) ① 중앙노동위원회위원장은 교원노조법 제10조 제3호에 따른 중재회부 결정을 하기 전에 조정담당공익위원(“상임위원”을 포함한다) 1인 이상의 의견을 들어야 한다.

② 제1항에 따른 의견제시 요청을 받은 조정담당공익위원은 지체 없이 별지 제50호 서식의 중재회부 의견서에 따라 의견을 제시하여야 한다.

제165조(교원노동관계중재) ① 교원노조법 제10조 제1호에 따라 중재를 개시하는 경우 제162조를 준용한다. 다만, 교원노조법 제10조 제2호와 제3호의 경우에는 제162조 제1항과 제2항을 준용한다. <개정 2019.2.13.>

② 교원노동관계중재에 관하여는 제161조 제5항을 준용하며, 중재재정서는 별지 제49호 서식에 따른다. <개정 2019.2.13.>

③ 중재재정서의 경정에 관하여는 제63조를 준용한다.

제5절 공무원노동관계 조정

제166조(공무원노동관계조정위원회 조정의 개시) ① 중앙노동위원회위원장은 공무원노조법 제12조 제1항 따른 노동쟁의 조정의 신청이 있는 경우 지체 없이 조사관을 지정하고 공무원노동관계조정위원회위원장에게 신청의 내용을 통보하여야 한다. <개정 2019.2.13.>

② 공무원노동관계조정위원회위원장은 제1항에 따른 통보가 있는 경우 공무원노동관계조정위원회 전원회의를 소집하거나 소위원회를 구성한다.

③ 공무원노동관계조정위원회위원장이 공무원노동관계조정위원회 전원회의를

소집할 수 없는 불가피한 사정이 있는 경우 중앙노동위원회위원장이 소집할 수 있다.

④ 공무원노동관계조정위원회의 제출서류와 누락·보완 등에 관하여는 제152조 제5항과 제6항을 준용한다. 다만, “과거 3년간 대차대조표와 손익계산서” 는 제외한다. <개정 2019.2.13.>

제167조(공무원노동관계조정) ① 공무원노동관계조정위원회는 필요하다고 인정하는 경우 지정된 위원이나 조사관으로 하여금 구체적인 사실관계 조사와 사건의 조정에 필요한 사항을 담당하게 할 수 있다.

② 공무원노동관계조정위원회는 사건의 신속·공정한 해결을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 노동쟁의가 발생한 현지에서 조정절차의 전부나 일부를 진행할 수 있다.

③ 공무원노동관계조정위원회는 조정회의를 소집하여 조정기간 내에 별지 제41호 서식의 조정안을 당사자에게 제시하여 수락 여부를 확인하여야 한다.

④ 당사자가 제3항에 따른 조정안을 수락하는 경우에는 조정위원회는 별지 제42호 서식의 조정서를 작성하고 당사자에게 교부하여야 한다. 이 경우 조정안과 조정서를 통합한 별지 제43호 서식으로 갈음할 수 있다.

⑤ 공무원노동관계조정위원회가 조정기간 내에 당사자 쌍방이나 일방이 제3항에 따른 조정안의 수락을 거부하거나 공무원노동관계조정위원회가 조정기간 범위 내에서 지정한 날까지 수락의 의사표시를 하지 아니하면 조정을 종료하여야 한다.

⑥ 중앙노동위원회는 제5항에 따라 조정이 종료한 경우 당해 조정사건을 공무원노동관계조정위원회 전원회의에 회부하여 중재회부 여부를 결정하여야 한다.

⑦ 공무원노동관계조정위원회위원장은 조정이 종료된 때 조정의 경위와 결과를 중앙노동위원회위원장에게 보고하여야 한다.

⑧ 당사자가 공무원노동관계조정위원회 조정안의 해석이나 이행방법에 대한 견해의 제시를 요청한 경우 제157조 제1항에서 제3항을 준용한다. <개정 2019.2.13.>

제168조(공무원노동관계조정위원회 중재) ① 공무원노동관계조정위원회위원장은 공무원노조법 제13조에 따른 중재를 하는 경우 전원회의를 소집하고 중재토록 하여야 한다.

② 공무원노동관계조정위원회위원장은 노조법 제66조 제1항에 따라 당사자 주장의 확인이 필요한 경우 그 사실을 관계당사자에게 통지하여야 한다.

③ 공무원노조법 제13조 제1호에 따른 중재를 개시하는 경우 제166조를 준용한다.

④ 공무원노동관계중재에 관하여는 제161조 제5항, 제6항 및 제8항, 제167조 제1항과 제2항, 제7항을 준용한다. <개정 2019.2.13.>

⑤ 중재재정서의 작성은 별지 제49호 서식에 따르고, 중재재정서의 경정에 관하여는 제63조를 준용한다.

제6절 준상근 조정위원

제169조(준상근조정위원의 위촉 및 역할) ① 노동위원회위원장은 노동관계 당사자의 분쟁을 예방하고 자주적인 해결을 지원하기 위하여 조정담당위원 중에서 준상근조정위원을 위촉할 수 있다.

② 노동위원회위원장은 제1항에 따라 위촉한 준상근조정위원으로 하여금 다음 각 호의 업무를 담당하게 할 수 있다.

1. 제171조에 따른 조정전지원
2. 제152조, 제162조, 제166조에 따른 조정
3. 제174조에 따른 사후조정
4. 필수유지업무의 노사협정 관련 업무 등 노사분쟁과 관련하여 필요하다고 인정되는 업무
5. 단체협약과 노사교섭 진행사항 분석 등 관련 업무
6. 노동관계 조정업무와 관련한 자료 수집·분석·연구 등의 업무

③ 노동위원회위원장은 조정신청이 집중되는 시기에 준상근조정위원에게 조정 사건을 우선 배정할 수 있다.

④ 준상근조정위원은 별지 제51호 서식의 준상근조정위원 출근업무일지를 작

성하여야 한다.

제170조(활동비용의 지급) 준상근조정위원회에게는 조정회의 이외의 조정전지원과 사후조정활동 등에 필요한 비용과 수당을 예산의 범위 내에서 지급할 수 있다.

제7절 조정전지원 및 사후조정

제171조(조정전지원의 개시) ① 노동위원회위원장은 다음 각 호의 하나에 해당하면 조정전지원을 할 수 있다.

1. 노동관계당사자(교원노동관계당사자와 공무원노동관계당사자를 포함한다)의 쌍방이 조정전지원을 요청한 경우
2. 당사자의 일방이 조정전지원을 요청하고 상대방이 이에 동의한 경우
3. 기타 노동위원회위원장이 조정전지원이 필요하다고 인정하여 당사자의 동의를 얻은 경우

② 노동관계당사자는 제1항 제1호나 제2호에 따라 조정전지원을 요청하는 경우 별지 제52호 서식의 조정전지원 요청서를 제출하여야 한다.

제172조(조정전지원의 담당) ① 노동위원회위원장은 조정전지원을 개시하기로 한 경우에는 노동위원회위원장, 상임위원, 준상근조정위원 중에서 담당 위원 1인과 담당 조사관을 지명하여야 한다. 다만, 노동위원회위원장이 필요하다고 인정하는 경우 담당 위원을 3인까지 지명할 수 있다.

② 노동위원회위원장은 제1항에 따라 담당 조정위원과 조사관을 지명한 때에는 당사자에게 알려주어야 한다.

제173조(조정전지원의 방법 등) 노동위원회위원장은 조정전지원을 하고자 하는 경우 담당 위원 및 조사관으로 하여금 다음 각 호의 사항을 지원하게 할 수 있다.

1. 교섭 주선
2. 권고안 등 대안 제시

3. 기타 분쟁해결에 필요한 사항

제174조(사후조정 안내) ① 노동위원회위원장은 노조법 제60조 제2항에 따라 조정의 종료를 결정한 때에는 당사자에게 같은 법 제61조의2에 따라 사후조정을 요청할 수 있음을 알려주어야 한다.

② 조정위원회위원장은 사후조정이 필요하다고 판단될 경우 노동위원회위원장에 이를 권고할 수 있다.

제175조(사후조정의 개시 등) ① 노동위원회위원장은 다음 각 호의 하나에 해당하는 경우에는 지체 없이 사후조정을 위한 조정위원회를 구성하여야 한다.

1. 관계당사자 쌍방이 사후조정을 요청하는 경우
2. 관계당사자의 일방이 사후조정을 요청하고 상대방이 이에 동의한 경우

② 노동위원회위원장은 사후조정의 필요성이 인정되는 경우에는 당사자의 동의를 얻어 사후조정을 개시할 수 있다.

③ 조정위원회는 효율적인 사후조정을 위하여 조정위원이나 조사관을 현지에 출장하게 하여 사후조정을 지원하게 할 수 있다.

④ 당사자가 사후조정을 요청하는 경우 별지 제53호 서식의 사후조정 요청서를 제출하여야 한다.

[제목개정 2019.2.13.]

제176조(준용) ① 일반사업의 사후조정은 제152조에서 제157조까지의 규정에 따른 “조정 개시”, “조정”, “취하”, “조정안에 대한 견해의 제시” 등 절차와 방법을 준용한다.

② 공익사업의 사후조정은 제159조의 규정에 따른 특별조정 절차를 준용한다.
<개정 2019.2.13.>

제9장 필수유지업무 유지·운영수준 등의 결정

[본장신설 2012.7.4.]

제177조(필수유지업무 수준 등 결정 신청) 노조법 제42조의4제1항에 따라 필수유지업무 수준 등 결정을 신청하는 자는 다음 각 호의 사항을 기재한 별지 제54호 서식의 필수유지업무 유지·운영 수준 등 결정 신청서에 따라 신청한다.

1. 사업장 개요
2. 필수유지업무 협정 미체결 경위
3. 노동관계 당사자 간 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영수준, 대상직무 및 필요인원에 대한 의견의 불일치 사항 및 이에 대한 당사자의 주장
4. 그 밖의 참고사항

[본조신설 2012.7.4.]

제178조(보완요구 등) 노동위원회위원장은 제177조에 따른 신청서와 첨부서류의 기재사항이 누락되었거나 내용이 명확하지 아니한 경우에는 15일 이내의 기간을 정하여 보완을 요구할 수 있다.

[본조신설 2012.7.4.]

제179조(특별조정위원회의 구성) ① 노동위원회위원장은 노조법 제42조의4제1항에 따라 필수유지업무 수준 등 결정신청이 있는 경우에는 지체 없이 특별조정위원회를 구성하여야 한다.

② 특별조정위원회의 구성 절차 등에 대하여는 제154조 및 제159조 제1항부터 제4항까지를 준용한다.

[본조신설 2012.7.4.]

제180조(조사의 개시 등) ① 노동위원회위원장은 필수유지업무 수준 등 결정신청서가 접수되면 지체 없이 사건 당사자에게 의견서 제출방법 등 사건진행 절차에 관한 사항을 안내하여야 한다.

② 특별조정위원회위원장은 필수유지업무 수준 등 결정에 필요한 경우 조사관으로 하여금 필수유지업무 관련 사업장의 실태 및 사실관계 등을 조사하여 특별조정회의에 보고하도록 지시할 수 있으며, 관계 전문가의 의견을 들을 수 있다.

[본조신설 2012.7.4.]

제181조(조사보고서 작성) ① 조사관은 사실조사를 완료하였을 때에는 조사보고서를 작성하여야 한다.

② 제1항의 조사보고서에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 사건번호와 사건명
2. 당사자
3. 사업장 개요
4. 필수유지업무협정 협의 진행 과정
5. 당사자 간 의견 불일치 사항 및 이에 대한 당사자의 주장 내용(필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등)

6. 그 밖의 참고사항

[본조신설 2012.7.4.]

제182조(특별조정회의 일정 통지) ① 노동위원회는 필수유지업무 수준 등 결정 신청사건을 심의·결정하기 위하여 당사자 또는 참고인의 출석이 필요하다고 판단한 경우에는 회의 개최일 7일 전까지 당사자 또는 참고인에게 통지하여야 한다. 이 경우 통지서에는 사건명, 당사자 또는 참고인, 일시 및 장소 등을 기재하여야 한다.

② 당사자가 특별조정회의에 참고인과 함께 참석하려는 경우에는 회의 개최 전에 해당 특별조정위원회위원장의 승인을 받아야 한다.

[본조신설 2012.7.4.]

제183조(특별조정회의의 진행 등) ① 조사관은 특별조정위원회위원장의 지시에 따라 조사결과를 보고하며, 필요한 경우에는 특별조정위원회위원장의 승인을 받아 의견을 진술할 수 있다.

② 특별조정위원회는 필수유지업무 수준 등 결정사건을 심의하는 과정에서 당사자가 자율적으로 필수유지업무협정을 체결할 수 있도록 지원할 수 있다.

[본조신설 2012.7.4.]

제184조(결정) ① 특별조정위원회는 필수유지업무 수준 등 결정 신청 사건이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 각하할 수 있다.

1. 당사자 적격이 없는 경우
2. 노조법 제71조 제2항의 필수공익사업이 아닌 경우
3. 재심의 경우 관계 법령의 규정에 따른 신청기간을 지나서 신청한 경우

② 특별조정위원회는 제183조 제2항에 의한 지원에도 불구하고 당사자 간의 자율적인 필수유지업무협정 체결이 어렵다고 판단되는 경우에는 필수유지업무 수준 등 결정을 하여야 한다.

[본조신설 2012.7.4.]

제185조(회의록의 작성) 조사관은 특별조정회의를 개최한 경우에는 회의록을 작성하여야 한다.

[본조신설 2012.7.4.]

제186조(결정서의 작성) ① 특별조정위원회는 필수유지업무 수준 등 결정을 한 경우에는 결정서를 작성하여야 한다.

② 제1항의 결정서에는 다음 각 호의 사항을 적어야 한다.

1. 사건명
2. 노동조합(명칭, 주소, 대표자)
3. 사용자(명칭, 주소, 대표자)
4. 주문(필수유지업무의 종류와 유지수준 등)
5. 이유

[본조신설 2012.7.4.]

제187조(결정서의 통지) ① 노동위원회는 제186조에 따른 결정서가 작성된 경우 이를 지체 없이 관계 당사자에게 서면으로 통보하여야 한다.

② 제1항에 따른 통보에는 필수유지업무 수준 등 결정이 위법이거나 월권에 의한 것이라고 인정하는 경우에는 재심신청이나 행정소송을 제기할 수 있다는

내용이 포함되어야 한다.

[본조신설 2012.7.4.]

제188조(결정서의 경정) 필수유지업무 수준 등 결정서의 경정에 관하여는 제63조를 준용한다.

[본조신설 2012.7.4.]

제189조(신청사건의 종결) 노동위원회는 특별조정위원회의 결정이 있거나 신청인이 취하서를 제출한 경우에는 필수유지업무 수준 등 결정 신청사건을 종결한다.

[본조신설 2012.7.4.]

제190조(결정서에 대한 견해의 제시) 노조법 제42조의4제4항에 따른 필수유지업무 수준 등 결정의 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자가 견해의 제시를 요청한 경우에는 제157조 제1항에서 제3항까지의 규정을 준용한다. <개정 2019.2.13.>

[본조신설 2012.7.4.]

제191조(재심절차 등) 노조법 제42조의4제5항에 의한 필수유지업무 수준 등 결정에 대한 재심절차에 관하여는 그 취지에 어긋나지 않는 범위에서 제5장 제12절의 재심절차를 준용한다.

[본조신설 2012.7.4.]

제10장 보 칙 [본장신설 2012.7.4.]

제192조(관계기관에의 처리결과 통보) ① 지방노동위원회는 다음 각 호의 사건을 종결한 때에는 해당 사건을 관할하는 지방고용노동관서의 장에게 그 결과를 통보하여야 한다. 다만, 신청인이 취하한 경우는 제외한다.

1. 제16조 제2호의 사건 중 「근로기준법」 제23조 제2항 및 「남녀고용평등과

일·가정 양립지원에 관한 법률」 제19조 제3항에 따른 해고금지기간의 해고에 대한 구제신청 사건

2. 제16조 제12호부터 제14호까지 및 제19호 사건

3. 제17조 각 호의 사건

② 노동위원회는 제18조 제1항의 조정사건과 제3항의 중재사건 및 제175조의 사후조정 사건을 신청 받은 경우와 종료한 경우에는 지방고용노동관서의 장에게 지체 없이 통보하여야 한다. <개정 2019.2.13.>

③ 중앙노동위원회는 제1항의 재심사건을 종결(‘취하’한 사건을 포함한다)하거나 재처분한 때에는 해당 사건을 관할하는 지방고용노동관서의 장에게 그 결과를 통보하여야 한다.

[본조신설 2012.7.4.]

제193조(판정서 등 재발급) 노동위원회위원장은 사건 당사자가 판정서·결정서·의결서·화해조서 등을 별지 제55호 서식으로 재발급을 신청하면 이를 발급해 줄 수 있다.

[본조신설 2012.7.4.]

제194조(주소 등 송달장소 변경의 신고의무) 당사자, 대리인 등은 주소나 사무소 또는 송달장소의 변경이 발생한 때에는 그 사실을 즉시 노동위원회에 서면 또는 전자문서로 신고하여야 한다. <개정 2019.2.13.>

[본조신설 2012.7.4.]

제195조(공시송달) ① 노동위원회위원장은 법 제17조의3제1항의 사유가 있는 경우 공시송달을 명할 수 있다. <개정 2015.10.20.>

② 공시송달은 노동위원회가 송달할 서류를 보관하고 그 사유와 내용 등을 해당 노동위원회의 게시판이나 인터넷 홈페이지에 게시하는 방법으로 한다.

③ 공시송달은 제2항에 따라 게시한 날부터 14일이 지난 때에 효력이 발생한다. [본조신설 2012.7.4.]

부 칙<1997.7.24.>

제1조(시행일) 이 규칙은 의결된 날부터 시행한다.

제2조(다른 규칙의 폐지) 노동위원회규칙 제13호(1995. 11. 23)는 이를 폐지한다.

제3조(경과조치) 이 규칙 시행당시 처리중인 사건은 이 규칙에 의하여 접수된 것으로 본다.

부 칙<1999.6.22.>

제1조(시행일) 이 규칙은 의결된 날부터 시행한다. 단, 개정규정 중 교원의노동조합설립및운영등에관한법률의 시행과 관련된 사항은 1999년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규칙 시행당시 처리중인 사건은 이 규칙에 의하여 접수된 것으로 본다.

부 칙<2002.4.23.>

제1조(시행일) 이 규칙은 2002. 5. 1부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규칙 시행당시 처리중인 사건은 이 규칙에 의하여 접수된 것으로 본다.

부 칙<2003.4.9.>

제1조(시행일) 이 규칙은 2003. 5. 1부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규칙 시행당시 처리중인 사건은 이 규칙에 의하여 접수된 것으로 본다.

부 칙<2006.5.9.>

제1조(시행일) 이 규칙은 의결된 날부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규칙 시행당시 처리중인 사건은 이 규칙에 의하여 접수된 것으로 본다.

부 칙<2007.5.29.>

제1조(시행일) 이 규칙은 의결된 날부터 시행한다. 다만, 제5장제6절과 제9절, 제

7장, 제8장제7절은 2007. 7. 1.부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규칙 시행 당시 처리중인 사건은 이 규칙에 의하여 접수된 것으로 본다.

부 칙<2011.6.3.>

제1조(시행일) 이 규칙은 2011. 7. 1 부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규칙 시행 당시 처리중인 심판 및 차별시정사건은 이 규칙에 의하여 접수된 것으로 본다.

부 칙<2012.7.4.>

제1조(시행일) 이 규칙은 2012. 8. 2.부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규칙 시행 당시 처리중인 사건은 이 규칙에 의하여 접수된 것으로 본다.

부 칙<노동위원회규칙 제22호, 2015.10.20.>

제1조(시행일) 이 규칙은 2015. 11. 30.부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규칙 시행 당시 처리중인 사건은 이 규칙에 의하여 접수된 것으로 본다.

부 칙<노동위원회규칙 제23호, 2019.2.13.>

제1조(시행일) 이 규칙은 2019. 4. 1.부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규칙 시행 당시 처리중인 사건은 이 규칙에 의하여 접수된 것으로 본다.

부 칙<노동위원회규칙 제24호, 2020.6.17.>

제1조(시행일) 이 규칙은 2020. 7. 1.부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규칙 시행 당시 처리중인 사건은 이 규칙에 의하여 접수된 것으로 본다.

부록2.

노동위원회사업특별위원회 운영규정

제정 2017년 1월 19일 제1차 중앙위원회
개정 2019년 5월 24일 제1차 임시중앙위원회

제1조(명칭) 이 위원회의 명칭은 민주노총 노동위원회사업특별위원회라 하고 약칭은 노동위사업특위라 한다.

제2조(목적) 노동위사업특위는 민주노총의 강령, 규약, 방침에 따라 체계적이고 조직적인 노동위원회사업을 전개함으로써 노동조합 조직투쟁 및 노동자 법률구조에 있어 전문적이고 실효성 있는 지원의 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 사업을 추진한다.

1. 노동위원회 참여의 원칙 및 방안 마련 사업
2. 공익위원 및 노동자위원 위촉추천과 노동자위원 교육 사업
3. 노동위원회 각급 부문별위원회(심판위원회, 조정위원회, 차별시정위원회, 등) 결합과 관련된 사업
4. 노동위원회제도 연구 및 제도개선 사업
5. 노동위원회의 각종 문제 사례 대응 사업
6. 단위 노동조합 및 개별 노동자들의 각종 노동위원회 사건에 대한 지원 사업
7. 조직 내 노동위원회와 관련된 인식제고 및 공유를 위한 사업
8. 기타 노동위사업위원회의 목적달성을 위해 필요한 사업

제3조(구성과 회의)

- ① 노동위사업특위는 민주노총 중노위사업위원회 및 산하조직의 각 지노위사업 특별위원회 위원들과 가맹조직의 사업담당자들로 구성한다.
- ② 노동위사업특위는 사업의 원활한 운영을 위해 다음 각 호의 회의를 둔다.
 1. 전체회의 : 전체 위원(민주노총 노동위사업 담당자 및 산하조직·가맹조직 노동위사업 담당자와 전체 노동자위원)으로 구성하며 년 1회 정기회의 개최
 2. 운영위원회의 : 민주노총 노동위사업 담당자 및 산하조직·가맹조직 노동위사업 담당자와 각급 사업특별위원회(민주노총 중노위사업위원회, 지역본부 지노위사업위원회) 위원장으로 구성하며 분기별 개최
 3. 중노위사업위원회회의 : 중노위 노동자위원들로 구성하고 격월 1회 정기회의 개최
 4. 기타 : 필요에 따라 사업담당자회의, 사업기획회의, 분과회의, 등을 둘 수 있다.
- ③ 제2항의 각급 회의는 위원장이 소집하며, 위원장은 필요한 경우 임시회의를 소집할 수 있다.

제4조(산하조직 및 가맹조직 지노위사업위원회)

- ① 민주노총의 산하조직은 자체 의결기관의 결의를 거쳐 지노위사업위원회를 구성하고 각 지노위 참여와 관련된 사업을 성실히 수행하여야 한다.
- ② 민주노총 가맹조직은 사업담당자를 두고 노동위사업을 체계적으로 성실히 수행할 수 있도록 노력하여야 한다.

제5조(노동자위원 인선)

- ① 노동위원회 노동자위원 추천의 기준은 다음 각 호와 같다.
 1. 적극적인 활동에 대한 소명의식 및 성실한 활동의 조건을 갖춘 자
 2. 노동위원회 운영개선 등 노동위원회 대응활동과 관련된 역량을 갖춘 자(노동운동 경력 및 현 직책 고려)
 3. 노동법에 대한 전문성을 갖춘 자

② 중노위 노동자위원 후보자는 중노위사업위원회의 동의를 거쳐 민주노총 중앙 집행위원회에서 인준하며, 지노위 노동자위원 후보자는 산하조직 지노위사업위원회의 동의를 거쳐 산하조직 운영위원회에서 인준한다. 단, 일정상 불가피한 경우 사후인준 할 수 있다.

③ 중앙노동위원회 및 각 지방노동위원회 노동자위원 위촉 시 특정 성별이 60%를 넘지 않도록 한다.

제6조(노동자위원 사임 권고)

① 노동자위원이 다음 각 호 중 하나에 해당되는 경우 노동위사업특위는 당해 노동자위원에게 사임을 권고한다.

1. 정당한 사유 없이 3개월 이상 노동위원회활동(심판 및 조정위원회 참석)을 하지 않은 경우
2. 노동위사업위 각급 회의 및 교육에 무단으로 3회 이상 불참한 경우
3. 신분변동 등의 사유로 성실한 노동자위원 활동이 현저히 곤란해진 것으로 판단되는 경우

제7조(노동자위원 활동의 원칙)

① 노동자위원은 노동자 권익구제 및 노동조합 투쟁 지원을 위해 성실하게 그 직무를 수행하여야 한다.

② 노동자위원은 심판위원회 참가 시, 중앙 및 지역본부 노동위원회사업위원회 회의참가예정일을 사전에 보고하며 부문별회의 참가 후 보고서를 제출한다.

③ 노동자위원은 심판 및 조정사건에 참여함에 있어 청렴의무를 지켜야하며 민주노총 및 산하조직의 관련 교육에 적극적으로 참여할 의무를 가진다.

④ 노동자위원은 개별 위원이 아닌 조직사업의 일주체로서 활동하며 노동위원회 사업 전반에 대한 담당자로서의 책임을 공동으로 부담한다.

제8조(집행부서) 노동위사업특위의 사업집행은 민주노총 사무총국에서 담당한다. 단, 업무영역은 별도의 규정에 의한다.

제9조(자문위원회) 노동위사업특위는 민주노총 노동위사업에 대한 자문, 정책연구, 등을 목적으로 그 산하에 교수, 변호사, 노무사, 등의 노동법률전문가를 비롯한 각계각층의 관련 전문가들이 참여하는 자문위원회를 둘 수 있다.

제10조(재정) 노동위사업특위의 운영과 사업에 필요한 재정은 민주노총 중앙에서 책정된 사업비에 기초한다.

부칙

제1조(통상관례) 이 규정에 정해지지 않은 사항은 통상관례에 따른다.

제2조(시행) 이 규정은 민주노총 중앙위원회에서 통과된 날로부터 시행한다.

위원노사마루 활용법

‘위원 노사마루’는 노동자위원으로서 노동위원회에 참여하기 위해 꼭 활용해야 할 누리집(홈페이지)이다. 주로 당해 부문별위원회에 위원으로서 배정된 사건 일정을 확인하고 당사자가 제출한 자료와 노동위원회가 조사한 자료(조사보고서 등)를 검토하는 통로로 활용한다. 위원노사마루는 위원의 사건 일정, 사건 자료, 참여한 사건의 처리결과, 행정소송으로 이어진 경우 행정소송 결과 등을 제공한다. 위원 본인이 참여한 사건 외에도 노동위원회가 처리해온 사건의 판정과 결정례, 사건의 유형별 통계, 위원에 관한 정보, 노동위원회 관련 법령과 매뉴얼, 노동위원회가 발간한 연구자료, 소식지 등 다양한 정보를 제공한다. ‘위원 노사마루’는 노동자위원으로서 노동위원회 관련 법령과 사건처리에 필요한 사건별 판단 기준을 습득하는 것과 더불어 꼭 필요한 다양한 사건 사례를 확인하는 경로가 되므로 ‘위원 노사마루’의 구성과 메뉴를 익히고 활용하는 것이 필요하다.

1. ‘위원 노사마루’ 이용을 위한 준비

‘위원 노사마루’는 위원에게만 공개된 업무용 인터넷 홈페이지이다. 위원 위촉 시 노동위원회에 위원 정보 제공을 동의하면 노동위원회가 위원의 정보를 ‘위원 노사마루’에 등록하고 해당 위원에게 ‘위원 노사마루’ 접속권한이 주어진다. ‘위원 노사마루’는 PC(데스크탑, 노트북)용으로만 제공되고 있어 모바일이나 태블릿에서는 이용이 제한된다. ‘위원 노사마루’는 크롬

(Chrome)환경에 최적화되어 있으므로 사이트에 접속할 때는 크롬 브라우저로 연결하는 것이 좋다.

‘위원 노사마루’ 접속 주소, 본인 인증 방법

‘위원 노사마루’ 접속 주소 <http://committee.nlrc.go.kr>

‘위원 노사마루’ 접속 주소는 ‘<http://committee.nlrc.go.kr>’이다. 수시로 접속을 하게 되므로 주소를 외워두거나 즐겨찾기로 등록해 두는 것이 좋다. ‘위원 노사마루’에 접속하면 제일 먼저 로그인 창이 뜬다. 로그인은 공인인증서를 통해서만 가능하므로, 불편하더라도 공인인증서를 발급받아두어야 한다. 위원으로 등록이 되더라도 처음 접속을 할 때는 본인이 사용할 공인인증서를 등록해야 한다. 공인인증서의 유효기간이 만료되어 갱신을 받은 경우에도 공인인증서를 다시 등록한 후에 접속한다.

위원 노사마루
노동위원회
방문을 환영합니다.

노사마루는 "전통기업의 마루처럼 노사의 분쟁이 잘 해결되어 편안하게 하는 공간"이라는 뜻입니다.

원격지원

01 공인인증서

공인인증서 로그인

공인인증서 / 타인증서 등록

02 이용자아이디

이름

비밀번호

로그인

가입된 비밀번호 찾기

- 인증서로 로그인 되지 않을 경우 인증서 설치파일을 내려받아 설치해 주세요
*인증서 설치파일 : **내려받기**
*이용 가능한 공인 인증서 : 범용, 증권용, 은행용 공인인증서
- 위원 노사마루에서 이용하실 공인인증서를 등록하지 않은 위원님들께서는 먼저 위원 노사마루에서 사용할 공인인증서를 등록하시면 공인 인증서로 로그인 하실 수 있습니다.
*위원 노사마루 로그인 방법 안내문 : **내려받기**
- 위원 노사마루시스템은 인터넷 익스플로러 11에서 최적화 되어 있습니다.(엣지 사용은 불가합니다.)
*연락처 : 044-202-8211

로그인이 잘 안 되거나 홈페이지 활용에 어려움이 있을 때는 첫 화면에 안

내된 대로 필수 프로그램을 다운받아 설치한다. 프로그램 설치 등 필요한 조치를 했는데도 문제가 발생할 경우 홈페이지 첫 화면에 있는 노동위원회 산 담당자에게 연락해서 안내를 받거나 ‘원격지원’ 으로 조력을 받을 수 있다.

2. ‘위원 노사마루’ 기본 메뉴

‘위원 노사마루’의 기본 메뉴는 상단에 있는 ‘나의업무’, ‘알림마당’, ‘정보마당’, ‘참여마당’으로 네 개로 구성되어 있고, 각 메뉴 왼쪽에 서브 메뉴가 있다.

로그인 후 첫 화면에는 아래 그림처럼 주 메뉴인 ‘나의업무’에서 ‘회의 일정/보고서’ 화면이 열린다. 사건이 배정된 경우, 일자별 배정 사건 목록이 뜨며 회의일정/조사보고서에 있는 사건명을 클릭하면 각 사건별 사건기록과 노동위원회 조사관이 작성한 조사보고서를 다운 받거나 열람할 수 있다.

상단 메뉴에 마우스를 올려놓으면 메뉴별 서브 메뉴를 볼 수 있고, 기본 메뉴를 클릭하면 기본메뉴별 서브메뉴가 왼쪽에 노출된다. 메뉴별 구성 내용은 아래와 같다.

- 나의 업무 : 문서 수신함, 나의 종료사건, 소송사건, 회의일정/보고서, 나의 회의일정, 사례검색, 회의참석가능일 신청, 수당지급내역, 나의 보관 파일, 나의 정보 수정
- 알림마당 : 공지사항, 위원 위·해촉, 위원 경조사
- 정보마당 : 자료실, 노동판례요약, 판정·판결 분석, 사건통계, 조정과 심판/공보지, 위원/직원 검색
- 참여마당 : 행사참석신청, 문의/건의사항, 설문조사, 자유게시판

2-1. 나의 업무

위원의 업무 진행을 위해서 주로 활용하는 메뉴이다. 주로 사건에 준비에 필요한 메뉴와, 사건 진행을 위해 작업한 파일을 보관하는 기능, 사건 준비에

참조할 사례 검색 기능, 내가 진행한 사건의 후속처리 결과와 그간 처리했던 사건의 누적 결과를 확인할 수 있다.

중앙노동위원회
 로그인 되었습니다. HOME 개인정보수정 로그아웃

위원 노사마루 나의 업무 알림마당 정보마당 참여마당

나의업무

NLRC My Work
 문서 수신함

나의 종료사건
 소송사건/요약·전문
 회의일정/보고서
 나의 회의일정
 사례검색
 회의참석가능일 신청
 수당지급내역
 나의 보관 파일
 나의 정보수정

문서전송모듈
 설치
 판정서 검토/의견등록을 하기 위해 설치하는 프로그램입니다.

회의 일정 / 조사보고서 - 상세정보(심판회의)

회의일시	2020-11-10(화) 13:00 ~ 18시 00분		
회의장소	3심판정		
담당위원	위원장(공익), 공익위원, 공익위원, 노동자위원, 사용자위원 심판회의 불참통지		

사건	1. 2020부해	부당징계 구제 재심신청 [13시 00분]
회의시작시간	13시 00분	회의구분 심판회의
조사보고서	[미등록] 조사보고서.hwp 사건기록 목록보기 대리인보기	
사건	2. 2020부해	부당해고 구제 재심신청 [연기]
회의시작시간	14시 00분	회의구분 심판회의 (미개최(연기))
조사보고서	미등록 사건기록 목록보기 대리인보기	
사건	3. 2020부해	부당해고 구제 재심신청 [15시 00분]
회의시작시간	15시 00분	회의구분 심판회의
조사보고서	미등록 사건기록 목록보기 대리인보기	
사건	4. 2020부해	부당해고 구제 재심신청 [연기]
회의시작시간	16시 00분	회의구분 심판회의 (미개최(연기))
조사보고서	미등록 사건기록 목록보기 대리인보기	

목록

위원 개인정보 관리

* 개인 파일을 서버에 등록하여 관리할 수 있습니다. 파일등록

순번	파일	삭제
등록된 파일이 없습니다.		

① 회의일정 / 보고서

회의일정/보고서 메뉴를 클릭하면 배정된 부문별위원회에 부의된 사건 목록과 사건자료, 사건 조사보고서 목록이 노출된 페이지가 아래와 같이 열린다. 회의 일정과 장소, 당해 위원회 위원명단, 사건별 사건기록과 사건 보고서, 대리인 보기 메뉴가 열린다. 조사보고서는 파일형태로 노출되어 바로 다운 받아볼 수 있지만, 사건기록은 ‘사건기록 목록보기’에서 목록을 연 후에 사건기록 목록 창에서 사건자료를 볼 수 있다.

사건기록은 각각의 목록을 클릭해서 보는 방법과 목록에 있는 파일을 ‘병합 저장’ 해서 PDF파일로 변환된 전체 파일 형태로 보는 방법이 있다. 병합

파일로 저장해서 보는 것이 전체자료를 접수된 순서대로 볼 수 있어서 사건 흐름


 님 로그인 되었습니다. HOME 개인정보수정

나의 업무
알림마당
정보마당
참여마당

- ▣ 문서 수신함
- ▣ 나의 종료사건 ②
- ▣ 소송사건
- ▣ 회의일정/보고서 ①
- ▣ 나의 회의일정
- ▣ 사례검색 ③
- ▣ 회의참석가능일 신청
- ▣ 수당지급내역
- ▣ 나의 보관 파일
- ▣ 나의 정보수정

- ▣ 공지사항
- ▣ 위원 위-해촉
- ▣ 위원 경-조사

- ▣ 자료실 ④
- ▣ 노동판례요약
- ▣ 판정-판결 분석
- ▣ 사건통계 ⑤
- ▣ 조정과 심판/공보지
- ▣ 위원/직원검색 ⑥

- ▣ 행사참석신청
- ▣ 문의/건의사항
- ▣ 설문조사
- ▣ 자유게시판

을 따라가면서 보기에 좋다. 여기서 주의할 것은 ‘병합 저장 파일’에는 음성 파일이나 영상파일은 포함되지 않는다는 점이다. 전체 파일을 병합해서 다운로드 볼 때는 사건 당사자가 서로의 주장을 뒷받침하기 위해서 제출한 음성이나 영상 등 미디어 자료를 놓치지 않도록 사건기록 목록을 살펴야 한다.

▶▶ 사건기록목록

○ [중앙노동위원회 2017부해11... 산부인과 부당해고 구제 재심신청]

▶ 전체파일 : 📄 2017부해1167[병합].pdf(34256 Byte)

순번	자료명	페이지
등록된 사건 기록 목록이 없습니다.		
[초심기록]		
1	구제신청서	1-1
2	대리인선임신고서(신청인)	2-1
3	답변서(1)	3-1

나의업무
NLRC My Work

○ 문서 수신함

나의 종료사건

소송사건/요약전문

회의일정/보고서

나의 회의일정

사례검색

회의참석가능일 신청

수당지급내역

나의 보관 파일

나의 정보수정

문서전송모듈 설치

판정서 검토/의견등록을 하기 위해 설치하는 프로그램입니다.

공지사항 & 새소식 위원 위.해축 위원 경.조사

- [공지사항] 이수영 前 중앙노동위원회 사무처장님 이임인사입니다. 2020-03-23
- [자료실] 복수노동 업무매뉴얼(위원장용, 2019. 12) 파일입니다. 2020-01-23
- [공지사항] 2020년 중앙노동위원회 위원장님 신년사 2019-12-30
- [공지사항] 박수근 제27대 중앙노동위원회 위원장 취임사 2019-11-12
- [자료실] 주제별 노동판례 330선 2019-05-21

회의일정 / 조사보고서

일시	사건명	조사보고서등록(열람여부)
2020-11-10 (화) 13:00	중앙2020부해1130 부당징계 구제 재심신청	등록(열람)
	중앙2020부해1254 연합회 부당해고 구제 재심신청	미등록
	중앙2020부해1259 부당해고 구제 재심신청	연기
2020-11-24 (화) 13:00	중앙2020부해1273 부당해고 구제 재심신청	연기
	중앙2020부해1224 부당해고 구제 재심신청	미등록
	중앙2020부해1342 주식회사 부당정직 구제 재심신청	미등록
	중앙2020부해1347 부당해고 구제 재심신청	미등록
2020-11-27 (금) 13:00	중앙2020부해1371 회사 부당해고 구제 재심신청	미등록
	중앙2020부해1259 부당해고 구제 재심신청	미등록
	중앙2020부해1340 부당휴직 구제 재심신청	미등록
	중앙2020부해1363 부당징계 구제 재심신청	미등록

최근 처리사건

사건명	종료일	처리결과	판정문
최근 처리 사건이 없습니다.			

※ 사건기록목록을 클릭하면 사건기록목록 전체가 뜨고 목록 브라우저 상단 우측에 ‘파일병합저장’ 버튼이 있다. 위 그림처럼 ‘전체파일’ 이 나타나지 않을 때는 ‘파일병합저장’ 버튼을 클릭해서 PDF형식의 ‘전체파일’ 이 생성되도록 한다.

재심사건의 경우, 초심 지노위 심문회의를 녹음한 파일이 사건기록에 포함되어 있으므로, 초심에서 확인한 사항을 참고하거나 재심 심문에서 시간을 절약하기 위해서 초심 심문회의 녹음파일을 듣는 것을 권장한다. 심문회의 녹취록은 일반 오디오 재생장치로는 재생할 수 없다. 위원 노사마루 ‘정보마당’ 내 ‘자료실’ 에 올라와 있는 ‘디지털 회의녹음파일 재생 프로그램’ 을 설치한 후에 회의 녹음 파일을 확인한다.

② 나의 종료 사건

나의 종료 사건은 위원이 참여했던 사건의 판정서나 결정서를 볼 수 있는 페이지다. 종료 사건의 판정서 등은 전체 사례 검색을 통해서도 확인할 수 있지만, 위원으로 참여했던 사건 결과는 사례 검색보다 먼저 ‘나의 종료사건’ 페이지에 오른다. 회의 참여 보고서 작성이나 참석했던 사건을 분석할 때는 ‘나의 종료사건’ 메뉴를 활용하면 좋다.

③ 사례 검색

사례 검색은 매우 활용도가 높은 메뉴다. 노동위원회는 2002년부터 사건의 결정서를 전산화하여 축적하고 있으며, 사건별 결정서는 모두 위원 노사마루에서 검색할 수 있다. 사례 검색 페이지는 빈 화면으로 노출되어 있으며 검색어를 넣거나 일정과 위원회를 특정하고 검색 버튼을 클릭하면 사례별 목록 확인이 가능하다. 검색에서 노출된 사건목록을 열면 해당 사건의 결정요지와 결정서(판정서)를 열람할 수 있다. 노동위원회 사례 검색으로 유사 사건의 쟁점별 판단 기준을 확인하거나 ‘인정’, ‘기각’ 사건별 특징과 판단요소를 검토해보자.



2-2. 정보마당

‘정보마당’은 노동위원회가 생산한 자료와 연구용역자료, 판정례 모음집 등 자료와 사건통계 등 정책자료를 제공한다. ‘자료실’에는 정책자료 외에

도 노사마루 이용에 필요한 프로그램이나 문서 양식, 업무매뉴얼과 같이 위원 업무에 필요한 실무 지원자료도 올라 있다. ‘판정판례분석’은 판정례와 판례를 키워드로 살필 수 있게 한 것이나 사례가 매우 제한적이어서 활용도가 높지 않다. 판례는 노사마루를 통하기 보다는 ‘법원종합법률정보⁸⁴⁾’ 홈페이지를 이용하는 것이 좋고, 판정례는 ‘정보마당’ 보다는 ‘나의 업무’ ‘사례 검색’ 메뉴를 이용하는 것이 좋다.

① 사건통계

‘정보마당’ 메뉴 중 ‘사건통계’는 노동위원회 사건 처리현황을 살펴볼 수 있는 곳이다. 특히 심판사건의 경우 사건 내역별 통계가 가능하여 유형별 사건처리의 흐름을 볼 수 있다. 안타깝게도 차별시정사건과 복수노조창구단일화절차사건 통계는 노사마루 통계 시스템에 반영이 안 되고 있다. 차별시정사건과 복수노조 사건통계는 노동위원회 홈페이지나 ‘자료실’에서 노동위원회가 발간한 통계집, 등으로 확인할 수밖에 없다.

정보마당

NLRC information

자료실

노동판례요약

판정판례분석

○ 사건통계

조정과 심판/공보지

위원/직원검색

문서전송모듈 설치

판정서 검토/의견등록

○ 사건통계

○ 심판사건 처리 내역별 현황

검색년월 2019 년 12 월 (예:2005년01월) 구분

중괄

위원회	접수건수	계		전부인정	중괄				화해	진행
		계	전부인정		중괄	근로조건 위반시 손해배상청구에 대한 판정	부당해고등에 관한 판정 및 구제명령	기준미달 휴업수당 지급승인		
계	16820	14816	178						3971	2041
중앙	2497	2034	44						214	464
서울	4028	3570	39						1193	460
부산	795	715	13						161	93
경기	3450	3127	25						830	338
충남	926	843	12						248	96
전남	786	701	6						198	82
경북	1034	930	81		5	176	41	343	284	104
개나	604	511	65		10	100	35	171	137	02

84) <http://glaw.scourt.go.kr> 법원 종합법률정보 홈페이지에서 판례 검색이 가능하다.

② 위원/직원 정보

‘정보마당’ 위원/직원 정보는 위원회별 노사공익 위원의 경력이나 연락처 등 프로필을 제공한다. 위원회별 직원의 연락처도 제공하므로, 업무 외 시간 중 급히 사건자료나 조사에 노동위원회의 조력이 필요한 경우 해당 직원에게 연락할 수 있다.

3. ‘위원 노사마루’ 활용 시 유의점

노동위원회법 제11조의2 위원의 행위규범과 노동위원회규칙 등은 위원이 직무수행과 관련하여 알게 된 사항을 자기나 다른 사람의 이익을 위하여 이용하거나 다른 사람에게 제공하는 것을 금지하고 있다. 또한, 노사마루에 등재된 각종 자료는 사건에 관한 자료인 만큼, 개인의 정보와 같이 보안이 필요한 정보를 담고 있다. 따라서 노사마루를 이용하고 자료를 활용할 때에는 공식 발간된 자료 외에 사건자료나 당사자의 정보가 그대로 포함된 결정서, 조사보고서 등은 위원 활동을 위해서만 활용한다. 필요에 따라 출력을 한 경우에도 사용 후에는 파쇄를 하는 등 보안에 유의해야 한다.