

단체협약 해설서

본 협 약 : 2020. 12. 21
보충협약 : 2021. 4. 19



한전KPS노동조합

CONTENT

전 문	· 11
-----	------

제1장 총 칙	· 11
---------	------

제1조 【교섭단체의 인정】	· 11
제2조 【조합원의 범위】	· 13
제3조 【조합가입 및 방해금지】	· 16
제4조 【협약우선】	· 18
제5조 【근로조건 및 조합 활동권리 저하금지】	· 22
제5조의2 【인권보호】	· 23
제6조 【보충협약】	· 25
제7조 【협약 준수의무 및 불이행 책임】	· 26
제8조 【관련규정의 제정 및 개폐】	· 27
제9조 (삭제 2014. 9. 29.)	· 30
제10조 【국민권행사의 보장】	· 30

제2장 조 합 활 동	· 31
-------------	------

제11조 【조합활동 보장】	· 31
제12조 【조합활동 편의도모】	· 34
제13조 【노사합동 실태조사】	· 36
제14조 【근로시간면제자 및 노조전임자】	· 36
제15조 【조합간부의 인사이동】	· 39

제16조 【상급단체 및 공직 취임】	· 40
제17조 【조합간부의 징계】	· 41
제18조 【홍보활동의 보장】	· 42
제19조 【열람편의 및 자료제공】	· 44
제20조 【근무시간 중 조합활동】	· 46
제21조 【조합원의 출장】	· 48
제22조 【조합비등 일괄공제】	· 48
제23조 【통지의 의무】	· 51

제3장 인 사

· 52

제1절 인사의 원칙	· 52
제24조 【인사의 원칙】	· 52
제25조 【정원 및 조직】	· 53
제26조 【인사이동】	· 54
제27조 【인사위원회 구성】	· 56
제28조 (삭제 2017. 12. 5)	· 56
제29조 【인원조정】	· 56
제30조 【직무의 관리】	· 60
제2절 채용, 승진 및 정년	· 60
제31조 【채 용】	· 60
제32조 【근무성적평정 원칙】	· 62

제33조 【근무성적평정의 공개】 ·63

제34조 【내부승진제】 ·64

제34조의2 【5직급 및 6직급 직원의 인사관리】 ·64

제35조 【정 년】 ·64

제36조 【정년퇴직예정자의 처우 및 고용상 연령차별금지】 ·66

제3절 휴직 및 복직 ·68

제37조 【휴직사유 및 기간】 ·68

제37조의2 【육아휴직】 ·71

제37조의3 【가족돌봄휴직】 ·73

제38조 【휴직기간의 처우】 ·76

제38조의2 【재직연수계산】 ·78

제39조 【복 직】 ·80

제4절 포상, 징계 및 해고 ·81

제40조 【포 상】 ·81

제41조 【징 계】 ·82

제42조 【징계심의】 ·83

제43조 【징계의 종류】 ·85

제44조 【해고사유】 ·86

제45조 【해고의 예고 및 제한】 ·88

제46조 【부당징계 및 해고】 ·90

제5절 교 육 훈 련 ·92

제47조 【교육훈련】 ·92

제48조 【교육 중 대우】 ·92

제49조 【교육 중 신분보장】 ·93

제50조 【자격증 보수교육】 ·93

제51조 【노조교육】 ·94

제4장 근로시간, 휴일 및 휴가

·94

제52조 【근로조건】 ·94

제53조 【근로조건의 명시】 ·95

제54조 【근로시간】 ·97

제55조 【연장근로 및 휴일근로】 ·98

제56조 【근무형태의 변경】 ·100

제57조 【유급휴일】 ·100

제58조 【선택적 보상휴가제】 ·102

제59조 【연차휴가】 ·103

제59조의2 【장기휴가 보장】 ·107

제60조 【경조휴가 및 특별유급휴가】 ·108

제61조 【결근·휴가일수의 산정】 ·111

제62조 【출산전·후 및 유산·사산휴가】 ·112

제63조 【보건휴가】 ·114

제63조의2 【가족돌봄휴가】 ·115

제63조의3 【육아시간】 ·118

제5장 임 금

·119

제64조 【임금의 원칙】 ·119

제65조 【임금의 정의】 ·119

제66조 【통상임금의 정의】 ·121

제67조 【평균임금의 정의 및 범위】	·123
제68조 【임금지급】	·125
제69조 【비상시 임금지불】	·126
제70조 【결 근】	·127
제71조 【임금 중에서 공제】	·128
제72조 【휴업지불】	·128
제73조 【성과연봉】	·129
제74조 【퇴직금】	·130
제75조 【퇴직금 적립】	·131
제76조 【명예퇴직】	·132

제6장 복 지 후 생

·134

제77조 【선택적 복리후생제도】	·134
제78조 【복지후생시설】	·135
제79조 【복지사업】	·135
제80조 【피 복】	·136
제81조 【교통편의 제공】	·136
제82조 【체육대회 및 수련회】	·138
제83조 【동호회 활동】	·139
제84조 【경조금】	·139
제85조 【주택자금 대부】	·140
제86조 【사내근로복지기금】	·140
제87조 【근무환경 개선】	·141
제88조 【체련의 날】	·141
제89조 【한전KPS 동우회 활성화】	·142
제90조 【복지정책】	·143

제7장 안전보건 및 재해보상

·143

제1절 안전보건 ·143

제91조【안전 및 보건관리】 ·143

제92조【산업안전보건위원회】 ·145

제93조【안전·보건관리자 선임】 ·146

제93조의2【명예산업안전감독관】 ·150

제94조【안전, 보건교육】 ·151

제95조【안전보건진단 및 작업환경 측정】 ·152

제96조【작업중지등】 ·154

제97조【사고조사】 ·155

제98조【건강관리실 설치】 ·156

제99조【건강진단】 ·157

제99조의2【직장 내 괴롭힘의 금지】 ·159

제100조【업무상 재해 인정】 ·160

제101조【안전보호장구 지급】 ·162

제2절 재해보상 ·163

제102조【재해보상】 ·163

제103조【조합원의 특칙】 ·164

제104조【산재보험 등 가입】 ·164

제8장 경영

·165

제105조【경영】 ·165

제105조의2【노동자의 경영참여】 ·165

제106조【사회적 책무】 ·166

제9장 노 사 협 의 회

· 167

제107조 【노사협의회 구성 및 운영】 · 167

제108조 【협의사항】 · 168

제109조 【보고사항】 · 170

제110조 【의결사항】 · 172

제111조 【의결사항 이행】 · 173

제112조 【간사선임】 · 174

제10장 단 체 교 섭

· 174

제113조 【단체교섭의 원칙】 · 174

제114조 【교섭대상】 · 176

제115조 【교섭절차】 · 178

제116조 【교섭위원 구성】 · 180

제117조 【대표위원 의무 참석】 · 181

제118조 【교섭 및 체결권한 위임】 · 181

제119조 【협약체결 및 효력발생】 · 183

제120조 【간사선임】 · 184

제120조의2 【회의록 작성 및 유지】 · 185

제121조 【평화의 의무】 · 186

제122조 【비밀보장】 · 187

제123조 【단체협약의 해석】 · 187

제11장 노 동 쟁 의

· 189

제124조 【일반원칙】 · 189

제125조 【조정신청】	·190
제126조 【시설이용】	·192
제127조 【비상시 조치】	·193
제128조 【쟁의행위 중 신분보장】	·193
제129조 【필수유지업무제도】	·195

제12장 남녀평등 및 여성보호

·197

제130조 【남녀평등 및 여성보호】	·197
제131조 【모집과 채용에서의 평등】	·198
제132조 【교육, 배치, 승진 등의 평등】	·198
제133조 【정년, 퇴직, 해고의 차별금지】	·199
제134조 【직장 내 성희롱의 금지와 예방】	·200
제135조 【육아기 근로시간 단축】	·203
제136조 【육아시간】	·204

부 칙

·205

제1조(유효기간)	·205
제2조(경과규정)	·207
제3조(준 용)	·207
제4조(협약의 보관)	·207
제5조(명칭변경)	·208

한전KPS노동조합 단체협약 해설 자료집

전 문

한전KPS주식회사 (이하 “회사”라 한다)와 한전KPS노동조합 (이하 “조합”이라 한다)은 헌법과 노동관계법의 기본정신에 따라 조합원의 근로조건 향상 및 복지증진과 조합활동의 여건을 유지·개선함으로써 경제·사회·문화적 지위를 향상시킴과 더불어 회사의 민주적·자율적 발전을 기하고, 기술자립과 경영자율성 제고를 통하여 국가산업 발전과 국민생활 향상에 기여하고자 이 협약을 체결하며 상호 신뢰와 성실로써 준수·이행할 것을 약속한다.

■ 관련 법

[노동조합 및 노동관계조정법 제1조(목적)]

이 법은 헌법에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하고, 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

제1장 총 칙

제1조 【교섭단체의 인정】

회사는 조합이 조합원을 대표하여 단체협약, 임금 및 기타 근로조건에 관하여 교섭권을 보유하는 단체임을 인정한다.

■ 해 설

제1조는 조합이 헌법과 노조법에 의해 설립된 적법한 노동단체임을 인정한다는 의미이다. 다만, 복수노조의 경우 교섭창구 단일화 절차를 거쳐야 하고, 교섭창구 단일화 절차는 복수노조의 경우 노조끼리 합의해서 교섭창구를 단일화하거나 자율적인 단일화가 되지 않을 경우 과반수노조(노조끼리 연합도 가능함)가 교섭 대표로 선정되고, 다수 노조가 존재하고 있어 과반수노조가 없을 경우 조합원 수에 비례한 교섭대표단이 구성될 수도 있다.

■ 관련 법

[헌법 제33조]

- ① 근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.

[노동조합 및 노동관계조정법 제2조(정의)]

이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

4. “노동조합”이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다.

[노동조합 및 노동관계조정법 제29조(교섭창구 단일화 절차)]

- ① 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 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 기한 내에 사용자가 이 조에서 정하는 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 그러하지 아니하다. (2010.1.1. 신설)

제2조【조합원의 범위】

노동조합 및 노동관계조정법 제2조의 규정에 의한 사용자를 제외한 회사의 4직급, 5직급, 6직급 직원은 조합원이 된다. 다만, 인사, 노무, 감사, 비서, 임원기사, 출장소장 관련 직원은 제외한다.

■ 해 설

조합원 가입자격은 규약으로 정함이 원칙이나 단체협약에서 조합원 범위를 정하는 것은 불필요한 갈등을 예방하고, 본 협약의 적용 범위를 정하기 위함이다. 인사, 노무, 감사 등의 경우 노조법상 사용자의 범위에 해당한다는 행정해석 및 판례 등을 감안하여 조합원 가입범위에서 제외된 것이다.

■ 관련 법**[노동조합 및 노동관계조정법 제2조(정의)]**

이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.
2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.
3. “사용자단체”라 함은 노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 사용자의 단체를 말한다.
4. “노동조합”이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건을 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.

가. 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우

- 나. 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조받는 경우
- 다. 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우
- 라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우. 다만, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다.
- 마. 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우

■ 관련 판례

대법 2001다5142 선고 2004-01-29

노동조합 및 노동관계조정법 제5조, 제11조의 각 규정에 의하면, 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있고, 구체적으로 노동조합의 조합원의 범위는 당해 노동조합의 규약이 정하는 바에 의하여 정하여지며, 근로자는 노동조합의 규약이 정하는 바에 따라 당해 노동조합에 자유로이 가입함으로써 조합원의 자격을 취득하는 것인바, 한편 사용자와 노동조합 사이에 체결된 단체협약은 특약에 의하여 일정 범위의 근로자에 대하여만 적용하기로 정하고 있는 등의 특별한 사정이 없는 한 협약당사자로 된 노동조합의 구성원으로 가입한 조합원 모두에게 현실적으로 적용되는 것이 원칙이고, 다만 단체협약에서 노사 간의 상호 협의에 의하여 규약상 노동조합의 조직 대상이 되는 근로자의 범위와는 별도로 조합원이 될 수 없는 자를 특별히 규정함으로써 일정 범위의 근로자들에 대하여 위 단체협약의 적용을 배제하고자 하는 취지의 규정을 둔 경우에는, 비록 이러한 규정이 노동조합 규약에 정해진 조합원의 범위에 관한 규정과 배치된다 하더라도 무효라고 볼 수 없다.

대법 2008두13873 선고 2011-09-08

노동조합법 제2조 제2호, 제4호 단서 가목에 의하면, 노동조합법상 사용자에 해당하는 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자와 항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자는 노동조합에

의 참가가 금지되는데, 그 취지는 노동조합의 자주성을 확보하려는 데 있다. 여기서 ‘그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자’라 함은 근로자의 인사, 급여, 후생, 노무관리 등 근로조건의 결정 또는 업무상의 명령이나 지휘 감독을 하는 등의 사항에 대하여 사업주로부터 일정한 권한과 책임을 부여받은 자를 말하고, ‘항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자’라 함은 근로자에 대한 인사, 급여, 징계, 감사, 노무관리 등 근로관계 결정에 직접 참여하거나 사용자의 근로관계에 대한 계획과 방침에 관한 기밀 사항 업무를 취급할 권한이 있는 등과 같이 그 직무상의 의무와 책임이 조합원으로서의 의무와 책임에 직접적으로 저촉되는 위치에 있는 자를 의미하므로, 이러한 자에 해당하는지 여부는 일정한 직급이나 직책 등에 의하여 일률적으로 결정되어서는 아니 되며, 그 업무의 내용이 단순히 보조적·조언적인 것에 불과하여 그 업무의 수행과 조합원으로서의 활동 사이에 실질적인 충돌이 발생할 여지가 없는 자도 이에 해당하지 않는다고 할 것이다.

■ 관련 행정해석

노조 68107-231, 회시 2003-05-21

해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 제기하여 중앙노동위원회 재심판정에서 구제명령을 받았다면, 설사 행정소송이 제기되어 행정법원 등에서 이 재심판정이 번복되더라도 법원의 판결이 최종확정 될 때까지는 중앙노동위원회의 재심판정의 효력이 정지되지 않으므로 해고된 자의 조합원 자격은 유지된다고 할 것이다.

제3조【조합가입 및 방해금지】

- ① 회사는 제2조에 의한 조합원의 범위를 인정하며, 입사한 날로부터 조합에 가입된 것으로 한다. 단, 회사는 조합원의 조합 탈퇴를 강요하는 행위를 해서는 아니 된다.
- ② 조합의 제명처분 등에 따라 조합원 자격을 상실한 자에 대하여 조합이 회사에 필요한 조치를 요청할 때에는 노사협의를 통하여 적절히 처리한다. 다만, 새로운 노동조합을 설립하거나 다른 노동조합에 가입한 경우는 그러하지 아니하다.

■ 해 설

제1항은 유니온숍 규정을 명시한 것으로 유니온숍이란 전체 직원 중 조합원 수가 3분의2 이상에 해당될 경우 조직력 강화를 위해 인정된 조항이다. 유니온숍의 효력은 조합가입이 의무화되기 때문에 조합에 가입하지 않거나 탈퇴하는 경우 회사는 해당 직원을 해고할 의무가 발생한다. 복수노조라 하더라도 해당 조항은 유효하나, 자진 탈퇴가 아닌 조합제명에 의한 경우는 회사의 해고 의무가 없기 때문에 제2항과 같은 회사 조치조항을 명시한 것이다.

■ 관련 법

[헌법 제33조(근로자의 단결권 등)]

- ① 근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.
- ② 공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.
- ③ 법률이 정하는 주요방위산업체에 종사하는 근로자의 단체행동권은 법률이 정하는 바에 의하여 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다.

[노동조합 및 노동관계조정법 제81조(부당노동행위)]

- ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “부당노동행위”라 한다)를 할 수 없다.
2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.

■ 관련 판례

대법 96누 16070 선고 1998-03-24

구 노동조합법(1996.12.31 법률 제5244호로 폐지되기 이전의 것) 제39조 제2호 단서 소정의 조항, 이른바 유니온숍협정은 노동조합의 단결력을 강화하기 위한 강제적인 수단으로서 근로자가 대표성을 갖춘 노동조합의 조합원이 될 것을 ‘고용조건’으로 하고 있는 것이므로 단체협약에 유니온숍협정에 따라 근로자는 노동조합의 조합원이어야만 된다는 규정이 있는 경우에는 다른 명문의 규정이 없더라도 사용자는 노동조합에서 탈퇴한 근로자를 해고할 의무가 있다. 단체협약상의 유니온숍협정에 의하여 사용자가 노동조합을 탈퇴한 근로자를 해고할 의무는 단체협약상의 채무일 뿐이고, 이러한 채무의 불이행 자체가 바로 구 노동조합법(1996.12.31 법률 제5244호로 폐지되기 이전의 것) 제39조 제4호 소정 노동조합에 대한 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다고 단정할 수 없다.

■ 관련 행정해석

노사관계법제팀-272, 회시 2006-01-31

유니언숍 협정이 체결되어 있는 사업장에 근무하는 근로자가 노동조합을 탈퇴하였다가 다시 노조가입원서를 제출하였으나 조합장이 정당한 이유 없이 가입을 거부하는 경우에는 그 효력을 인정할 수 없으므로, 달리 볼 사정이 없는 한 당해 근로자는 가입원서를 노동조합에 제출한 때로부터 조합원 자격을 갖는다고 보아야 할 것이다.

제4조 【협약우선】

- ① 이 협약 및 이 협약에 의거하여 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.
- ② 근로계약에 규정하지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 본 협약에서 정한 기준에 의한다.

■ 해 설

노동관계를 규정하는 데는 헌법을 비롯해 근로기준법, 단체협약, 취업규칙 등 많은 규범들이 있다. 이중 근로기준법의 경우 최저기준을 정한 것이기 때문에 그 기준 이하로 정하는 제 규범 및 근로계약은 무효가 됨이 원칙이고, 법적 기준보다 상위 되는 것은 근로자에게 유리하기 때문에 그 기준이 우선 적용된다. 특히 단체협약의 경우 사용자가 일방적으로 정하는 취업규칙과 달리 노사 간 합의의 산물이므로 법적인 기준을 위반하지 않는 경우 가장 상위의 효력이 인정된다. 따라서 해당 내용을 단체협약에 명시한 것이다.

다만, 최근 하위 규정이라고 하더라도 상위 규정에 비하여 유리할 경우 우선적으로 적용된다는 사례가 있으므로 설령 이러한 내용이 단체협약에 기재되어 있지 않더라도 법 해석 원칙으로 유리 조건 우선의 원칙은 적용된다고 보아야 할 것이다.

■ 관련 법

[노동조합 및 노동관계조정법 제33조(기준의 효력)]

- ① 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.
- ② 근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의한다.

[근로기준법 제96조(단체협약의 준수)]

- ① 취업규칙은 법령이나 해당 사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약과 어긋나서는 아니 된다.
- ② 고용노동부장관은 법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다.

■ 관련 판례

대법 2002두9063 선고 2002-12-27

협약자치의 원칙상 노동조합은 사용자와 사이에 근로조건을 유리하게 변경하는 내용의 단체협약뿐만 아니라 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약도 체결할 수 있으므로, 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약이 현저히 합리성을 결하여 노동조합의 목적을 벗어난 것으로 볼 수 있는 것과 같이 특별한 사정이 없으면 그러한 노사간의 합의를 무효라고 볼 수는 없고, 단체협약의 개정에도 불구하고 종전의 단체협약과 동일한 내용의 취업규칙이 그대로 적용된다면 단체협약의 개정은 그 목적을 달성할 수 없으므로 개정된 단체협약에는 당연히 취업규칙상의 유리한 조건의 적용을 배제하고 개정된 단체협약이 우선적으로 적용된다는 내용의 합의가 포함된 것이라고 봄이 당사자의 의사에 합치한다고 할 것이고, 따라서 개정된 후의 단체협약에 의하여 취업규칙상의 면직기준에 관한 규정은 그 적용이 배제된다고 보아야 한다.

대법 2018다200709 선고 2019-11-14

1. 근로기준법 제97조는 “취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효로 한다. 이 경우 무효로 된 부분은 취업규칙에 정한 기준에 따른다.”라고 정하고 있다. 위 규정은, 근로계약에서 정한 근로조건이 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 경우 취업규칙에 최저기준으로서의 강행적·보충적 효력을 부여하여 근로계약 중 취업규칙에 미달하는 부분을 무효로 하고, 이 부분을 취업규칙에서 정한 기준에 따르게 함으로써, 개별적 노사 간의 합의라는 형식을 빌려 근로자로 하여금 취업규칙이 정한 기준에 미달하는 근로조건을 감수하도록 하는 것을 막아 종속적 지위에 있는 근로자를 보호하기 위한 규정이다. 이러한 규정 내용과 입법취지를 고려하여 근로기준법 제97조를 반대해석하면, 취업규칙에서 정한 기준보다 유리한 근로조건을 정한 개별 근로계약 부분은 유효하고 취업규칙에서 정한 기준에 우선하여 적용된다.

한편 근로기준법 제94조는 “사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.”라고 정하고 있다. 위 규정은 사용자가 일방적으로 정하는 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하려고 할 경우 근로자를 보호하기 위하여 위와 같은 집단적 동의를 받을 것을 요건으로 정한 것이다. 그리고 근로기준법 제4조는 “근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다.”라고 정하고 있다. 위 규정은 사용자가 일방적으로 근로조건을 결정하여서는 아니 되고, 근로조건은 근로관계당사자 사이에서 자유로운 합의에 따라 정해져야 하는 사항임을 분명히 함으로써 근로자를 보호하고자 하는 것이 주된 취지이다. 이러한 각 규정 내용과 그 취지를 고려하면, 근로기준법 제94조가 정하는 집단적 동의는 취업규칙의 유효한 변경을 위한 요건에 불과하므로, 취업규칙이 집단적 동의를 받아 근로자에게 불리하게 변경된 경우에도 근로기준법 제4조가 정하는 근로조건 자유결정의 원칙은 여전히 지켜져야 한다.

따라서 근로자에게 불리한 내용으로 변경된 취업규칙은 집단적 동의를 받았다고 하더라도 그보다 유리한 근로조건을 정한 기존의 개별 근로계약 부분에 우선하는 효력을 갖는다고 할 수 없다. 이 경우에도 근로계약의 내용은 유효하게 존속하고, 변경된 취업규칙의 기준에 의하여 유리한 근로계약의 내용을 변경할 수 없으며, 근로자의 개별적 동의가 없는 한 취업규칙보다 유리한 근로계약의 내용이 우선하여 적용된다.

2. 이 사건 취업규칙은 임금피크제의 적용대상자가 된 근로자인 원고에 대하여 이 사건 근로계약에서 정한 연봉액을 60% 또는 40% 삭감하는 것을 내용으로 하고 있으므로, 연봉액에 관하여 이 사건 근로계약이 이 사건 취업규칙보다 유리한 근로조건을 정하고 있다고 할 것이다. 따라서 원고가 이 사건 취업규칙의 기준에 따라 이 사건 근로계약을 변경하는 것에 대하여 동의하지 아니하였으므로 연봉액에 관하여 이 사건 취업규칙보다 유리한 근로조건을 정한 이 사건 근로계약이 우선하여 적용된다. 결국 이 사건 취업규칙에 대하여 과반수 노동조합의 동의를 받았다고 하더라도 이 사건 근로계약은 유효하게 존속하고, 이 사건 취업규칙에 의하여 이 사건 근로계약에서 정한 연봉액을 삭감할 수 없다.

■ 관련 행정해석

근로개선정책과-64, 회시 2014-01-03

취업규칙상 병가가 유급으로 규정되어 있다가 단체협약으로 무급으로 변경되어 취업규칙에서 정한 근로조건보다 단체협약이 불리하게 변경되었더라도 협약자치 원칙에 따라 특별한 사정이 없는 한 동 협약은 유효하다고 할 것이므로 취업규칙상 병가의 유급처리는 단체협약에 정한 기준에 의해 그 적용이 배제된다.

노조01254-489, 회시 1995-04-28

단체협약과 취업규칙에 각각 상여금 관련규정을 두고 있고 특별히 취업규칙에는 단체협약에 명시되지 않은 중도 퇴직자에 대한 상여금 지급제한 규정을 두고 있는 바,

이 경우 중도퇴직자에 대한 상여금 지급과 관련해서는 그 동안의 지급관행이나 양규정의 제정 시기, 단체협약의 취지 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 할 것이나 단체협약상 상여금 규정이 취업규칙상 상여금 관련 조항의 적용을 배제한다는 취지로 볼 수 없다면 취업규칙상 관련조항이 단체협약에 반하는 것으로 볼 수는 없으므로, 취업규칙이 보충적으로 적용되어 질 수 있다고 판단된다.

제5조 【근로조건 및 조합 활동권리 저하금지】

회사는 이 협약에 규정되어 있지 않거나 누락 또는 법의 최저기준을 이유로 기존의 근로조건을 저하시킬 수 없으며, 이 협약의 유효기간 중 임의로 조합활동에 관한 권리를 저하시킬 수 없다.

■ 해 설

기존에 노동조합이 확보한 근로조건 및 조합 활동에 관한 권리를 보장받을 수 있도록 규정한 것으로 혹시나 현재 시행되고 있는 처우에 관한 사항이 단체협약에 미처 포함되지 않았다고 하더라도 유효하게 적용될 수 있도록 명시한 것이다.

■ 관련 판례

대법 93다 43477 선고 1993-12-14

단체협약의 유효기간 중에 근로기준법이 개정되어 갱내 근로자의 경우에도 일반 근로자와 마찬가지로 기본근로시간을 1일 8시간으로 하는 대신 종전에는 실근로시간에 제외되었던 입·출근에 요하는 시간을 실근로시간에 포함 시켰다고 하더라도 위 단체협약의 이 같은 규정이 현행 근로기준법의 기본근로시간에 관한 규정보다 근로자들에게 불리한 것이 아니라면 근로기준법이 이같이 개정되었다고 해도 이 단체협약의 효력에 영향을 미칠 수 없는 것으로 보아야 한다.

제5조의2【인권보호】

- ① 회사는 조합원의 존엄과 가치를 존중하며, 조합원의 인권과 개인정보 보호를 위해 성실히 노력한다.
- ② 인권침해사항에 대해서는 임직원행동강령 규정에 따라 조치하며, 조합이 인권침해사항의 조사와 시정을 요구할 경우 회사는 이에 성실히 응해야 한다.

■ 해 설

최근 들어 인권경영이 강조되고 있는 상황을 반영한 것이고, 조합원의 인권과 개인정보 보호의 중요성을 확인하기 위하여 명시한 규정이다. 특히 인권침해 사항이 발생할 경우 조합의 조사와 시정요구권을 명시하여 조합원의 인권침해가 발생하지 않도록 주의를 환기시키는 물론 사후 조치에 회사의 적극적인 노력을 규정한 것이다.

■ 관련 법**[헌법 제10조(인간의 존엄성과 기본인권의 보장)]**

모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

[국가인권위원회법 제2조(정의)]

이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “인권”이란 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
3. “평등권 침해의 차별행위”란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한

다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위(이하 “차별행위”라 한다)로 보지 아니한다.

가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 용자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

나. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

다. 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

라. 성희롱[업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다] 행위

제6조 【보충협약】

- ① 회사와 조합은 법률의 제정, 개정 또는 사회·경제적 여건의 변화로 인해 수정되어야 할 사항이 발생할 경우 노사쌍방의 동의하에 본 협약의 유효기간 중이라도 보충협약을 체결할 수 있다.
- ② 제1항의 보충협약은 이 협약과 동일한 효력을 가지며, 노사 양쪽 중 어느 한쪽이 보충협약 체결을 위한 교섭을 요구하면 다른 한쪽은 이에 응하여야 한다.

■ 해 설

이 조항을 명시한 이유는 단체협약 체결 이후 협약의 준수의무와 평화의무가 부과된다는 이유로 사정변경에 따른 조합의 교섭 요구를 무시함으로써 조합의 교섭력을 약화시키고, 조합원의 권익 보호가 무력화될 수 있는 것을 사전에 방지하기 위함이다.

보충협약의 경우 관련 법령과 판례에 따라 본 협약과 동일한 효력을 갖기 때문에 한번 더 확인하기 위하여 명시한 것이다.

■ 관련 행정해석

노조 01254-10558, 회시 1989-07-18

노사쌍방의 합의로 체결한 단체협약은 사업장내의 노사관계를 규율하는 질서 규범이며, 노동조합법 제35조에 단체협약에 유효기간을 법정화한 취지는 동 기간 중 노사 간 협약준수 의무를 부여함은 물론 다음과 같은 특별한 경우를 제외하고는 새로운 단체교섭을 제한하는 것이다. 단체협약 체결당시와는 현격한 경영여건 등의 변화로 시행중인 단체협약을 그대로 적용하기 어렵다고 노사쌍방이 인정하는 경우, 시행중인 단체협약의 적용에 있어 노사쌍방의 해석이 서로 달라 그 의미를 명백히 하고자 노사 교섭을 통하여 협약을 체결하는 경우(소위 보충협약).

노동조합과-938, 회시 2008-05-13

노사가 교섭하여 합의 체결한 단체협약은 그 유효기간 동안 효력을 가지므로, 협약의 유효기간 중 당사자 일방이 협약내용을 변경하는 것은 단체협약 위반에 해당되어 허용되지 않는다고 할 것이다. 다만, 협약의 유효기간 중 사정변경 등으로 단체협약의 수정이 필요한 경우, 단체협약상 관련규정이나 노사합의로 정한 절차에 따라 단체협약 변경 또는 보충협약 체결을 위한 교섭을 할 수 있을 것이다.

제7조【협약 준수의무 및 불이행 책임】

- ① 회사와 조합은 이 협약에 의하여 발생하는 모든 사항에 관하여 정확한 기록을 작성하고 이를 성실히 준수, 이행할 의무를 진다.
- ② 이 협약을 이행하지 않은 당사자는 그 불이행으로 인하여 발생하는 모든 사항에 대하여 책임을 진다.

■ 해 설

단체협약은 체결과 동시에 그 내용을 준수할 의무가 발생한다. 노조법상 단체협약의 불이행 시 처벌을 명시한 조항에 따라 사용자는 처벌을 받을 수도 있다.

한편, 근로조건과 관련된 규범적 효력이 발생하는 조항들은 조합원이 직접 사용자를 상대로 단체협약 규정을 근거로 이행을 청구할 수 있고, 노동조합도 이행청구 및 단체협약 불이행에 대한 손해배상을 청구할 수도 있다.

■ 관련 법**[근로기준법 제5조(근로조건의 준수)]**

근로자와 사용자는 각자가 단체협약, 취업규칙과 근로계약을 지키고 성실하게 이행할 의무가 있다.

[노동조합 및 노동관계조정법 제92조(벌칙)]

다음 각호의 1에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제24조제5항을 위반한 자
2. 제31조제1항의 규정에 의하여 체결된 단체협약의 내용중 다음 각목의 1에 해당하는 사항을 위반한 자
 - 가. 임금·복리후생비, 퇴직금에 관한 사항
 - 나. 근로 및 휴게시간, 휴일, 휴가에 관한 사항
 - 다. 징계 및 해고의 사유와 중요한 절차에 관한 사항
 - 라. 안전보건 및 재해부조에 관한 사항
 - 마. 시설·편의제공 및 근무시간중 회의참석에 관한 사항
 - 바. 쟁의행위에 관한 사항
3. 제61조제1항의 규정에 의한 조정서의 내용 또는 제68조제1항의 규정에 의한 중재조정서의 내용을 준수하지 아니한 자

제8조 【관련규정의 제정 및 개폐】

- ① 회사는 조합원과 관련된 제반 규정, 지침 등을 제정 또는 개폐하고자 할 때에는 사전에 문서로써 조합과 협의하여야 한다. 다만, 취업규칙을 변경하고자 할 때에는 조합과 사전에 합의한다.
- ② 제1항의 조합과 협의 또는 합의를 요하는 제반 규정, 지침 등에 대해서는 노사가 별도로 정한다.

■ 해 설

근로기준법상 근로조건과 관련된 규정인 취업규칙 등을 개정하고자 할 때는 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 그 노동조합과 협의, 기존보다 불리하게 변경할 때에는 동의를 받도록 규정되어 있다. 단체협약 제8조의 경우 불리한 변경뿐만

아니라 일반적인 변경의 경우에도 조합과 사전 합의하도록 규정되어 사측의 일방적인 변경을 방지하여, 임금체계 변경 등에 있어 관례나 행정해석 등이 모호한 판단을 하여 불이익변경이 아니라고 할 경우에도 노동조합이 합의해야 효력이 발생하도록 한 것에 의의가 있다고 본다.

■ 관련 법

[근로기준법 제94조(규칙의 작성, 변경 절차)]

- ① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경 하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.
- ② 사용자는 제93조에 따라 취업규칙을 신고할 때에는 제1항의 의견을 적은 서면을 첨부하여야 한다.

■ 관련 판례

대법 2007다85997 선고 2008-02-29

취업규칙의 작성·변경에 관한 권한은 원칙적으로 사용자에게 있으므로 사용자는 그 의사에 따라서 취업규칙을 작성·변경할 수 있고, 다만 취업규칙의 변경에 의하여 기존 근로조건의 내용을 일방적으로 근로자에게 불이익하게 변경하려면 종전 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자 집단의 집단적 의사결정방법에 의한 동의를 요한다고 할 것인바, 그 동의 방법은 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의, 그와 같은 노동조합이 없는 경우에는 근로자들의 회의방식에 의한 과반수의 동의를 있어야 하고, 여기서 말하는 근로자의 과반수라 함은 기존 취업규칙의 적용을 받는 근로자 집단의 과반수를 뜻한다.

대법 2010다38007 선고 2012-06-28

1. 단체협약의 인사협의(합의)조항에 노동조합간부의 인사에 대하여는 사전 ‘합의’를, 조합원의 인사에 대하여는 사전 ‘협의’를 하도록 용어를 구분하여 사용하고 있다면, 교섭 당시 사용자의 인사권에 대하여 노동조합간부와 조합원을 구분하여 제한의 정도를 달리 정한 것으로 보아야 하고, 그 정도는 노동조합간부에 대하여는 조합원에 대한 사전 협의의 경우보다 더 신중하게 노동조합측의 의견을 참작하여야 한다는 정도의 차이만 있는 것으로 볼 수는 없는 것이므로, 조합원에 대한 인사권의 신중한 행사를 위하여 단순히 의견수렴절차를 거치라는 뜻의 사전 ‘협의’와는 달리, 노동조합간부의 인사에 대하여는 노동조합과 의견을 성실하게 교환하여 노사간에 ‘의견의 합치’를 보아 인사권을 행사하여야 한다는 뜻에서 사전 ‘합의’를 하도록 규정한 것이라고 해석하는 것이 타당하다.
2. 정리해고는 근로자에게 귀책사유가 없는데도 사용자의 경영상의 필요에 의하여 단행되는 것으로서, 정리해고의 대상과 범위, 해고 회피 방안 등에 관하여 노동조합의 합리적인 의사를 적절히 반영할 필요가 있고, 노사 쌍방간의 협상에 의한 최종 합의 결과 단체협약에 정리해고에 관하여 사전 ‘협의’와 의도적으로 구분되는 용어를 사용하여 노사간 사전 ‘합의’를 요하도록 규정하였다면, 이는 노사간에 사전 ‘합의’를 하도록 규정한 것이라고 해석함이 상당하고, 다른 특별한 사정 없이 단지 정리해고의 실시 여부가 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항이라는 사정을 들어 이를 사전 ‘협의’를 하도록 규정한 것이라고 해석할 수는 없다.
3. 이 사건 정리해고는 그 필요성과 합리성이 객관적으로 명백하고 피고가 노동조합측과 정리해고에 관한 합의 도출을 위하여 성실하고 진지한 노력을 다하였는데도 노동조합측이 합리적 근거나 이유제시 없이 정리해고 자체를 반대하고 불법적인 쟁의행위에 나아감으로써 합의에 이르지 못하였다고 할 것이므로, 이는 노동조합이 사전합의권을 남용하거나 스스로 사전합의권의 행사를 포기한 경우에 해당한다고 봄이 상당하다. 따라서 이 사건 정리해고가 노동조합과 사전 합의를 거치지 아니하였다는 사정만으로 무효라고 볼 수 없다.

제9조 (삭제 2014. 9. 29.)

제10조 【공민권행사의 보장】

회사는 조합원이 법으로 정한 공민권 행사를 위하여 필요한 시간을 청구할 경우에는 이를 인정한다. 다만, 공민권 행사에 지장이 없는 한 회사는 조합원이 청구한 시각 및 시간을 변경할 수 있다.

■ 해 설

해당 조항은 근로기준법 제10조의 내용을 명시한 것으로 조합원의 참정권확보를 좀 더 명확하게 하기 위함이다.

■ 관련 법

[근로기준법 제10조(공민권 행사의 보장)]

사용자는 근로자가 근로시간 중에 선거권, 그 밖의 공민권(公民權) 행사 또는 공(公)의 직무를 집행하기 위하여 필요한 시간을 청구하면 거부하지 못한다. 다만, 그 권리 행사나 공(公)의 직무를 수행하는 데에 지장이 없으면 청구한 시간을 변경할 수 있다.

■ 관련 판례

서울지법 91가합19495 선고 1993-01-19

근로자가 사용자의 승인을 얻지 않고 공직에 취임한 때에는 해고한다고 정한 취업규칙은 근로자의 공민권 행사를 중대하게 제한하는 것으로 무효이다.

제2장 조 합 활 동

제11조【조합활동 보장】

- ① 회사는 정당한 조합활동의 권리를 저하시킬 수 없으며, 조합활동을 이유로 불이익한 처분을 하지 않는다.
- ② 회사는 노동조합 및 노동관계조정법 제81조에 정한 부당노동행위를 하지 않는다.
- ③ 회사는 어떠한 이유로도 조합운영에 개입하여서는 안된다.
- ④ 비조합원으로 부당노동행위 또는 건전한 조합활동에 불이익한 행위를 한 자에 대하여 조합은 회사에 징계를 요구할 수 있으며, 회사는 그 결과를 조합에 통보한다.
- ⑤ 회사는 부당노동행위 예방을 위한 교육을 연 1회 시행한다.

■ 해 설

정당한 조합 활동을 이유로 조합원에게 불이익을 주는 행위는 노조법 제81조가 금지하는 부당노동행위에 해당된다. 따라서 조합원이 사측의 눈치를 보느라 조합 활동을 방해받지 않도록 해당 조합을 단체협약에 명시한 것이고, 경영진이나 간부진의 부당한 노동조합 활동 개입 및 방해를 금지하기 위하여 제4항과 같이 회사의 관리 감독 의무를 부과하여 조합 활동을 자유롭게 할 수 있도록 한 것이다.

■ 관련 법

[노동조합 및 노동관계조정법 제81조(부당노동행위)]

- ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “부당노동행위”라 한다)를 할 수 없다.
 1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로

자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.
 3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위
 4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합 사무소의 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외로 한다.
 5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 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
- ② 제1항제4호단서에 따른 “노동조합의 자주적 운영 또는 활동을 침해할 위험” 여부를 판단할 때에는 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다.
1. 운영비 원조의 목적과 경위
 2. 원조된 운영비 횟수와 기간
 3. 원조된 운영비 금액과 원조방법

4. 원조된 운영비가 노동조합의 총수입에서 차지하는 비율
5. 원조된 운영비의 관리방법 및 사용처 등

■ 관련 판례

대법 2009다29366 선고 2011-03-24

노조법 제81조제1호의 ‘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 소정의 불이익을 주는 행위에 해당한다고 볼 수 없다.

대법 91도3044 선고 1992-04-10

노동조합의 활동이 정당하다고 하기 위하여는 행위의 성질상 노동조합의 활동으로 볼 수 있거나 노동조합의 목시적인 수권 혹은 승인을 받았다고 볼 수 있는 것으로서 근로조건의 유지개선과 근로자의 경제적 지위의 향상을 도모하기 위하여 필요하고 근로자들의 단결 강화에 도움이 되는 행위이어야 하며, 취업규칙이나 단체협약에 별도의 허용규정이 있거나 관행, 사용자의 승낙이 있는 경우 외에는 취업시간 외에 행하여져야 하고, 사업장 내의 조합활동에 있어서는 사용자의 시설관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 하며 폭력과 파괴행위 등의 방법에 의하지 않는 것이어야 할 것이다.

대법 91누4164 선고 1991-11-12

노동조합법 제39조제1호(현행법 제81조)의 소정의 “노동조합의 업무를 위한 정당한 행위”란 일반적으로는 정당한 노동조합의 활동을 가리킨다고 할 것이나, 조합원이 조합의 결의나 조합의 구체적인 지시에 따라서 한 노동조합의 조직적인 활동 그 자체가 아닐지라도 그 행위의 성질상 노동조합의 활동으로 볼 수 있거나, 노동조합의 목

시적인 수권 혹은 승인을 받았다고 볼 수 있을 때에는 노동조합의 업무를 위한 행위로 보아야 할 것이다.

제12조 【조합활동 편의도모】

- ① 회사는 회사시설의 일부를 조합사무실로 사용함을 인정하며 조합의 요청에 의한 사무기기 및 비품을 대여할 수 있다.
- ② 조합은 회사시설을 이용하고자 할 경우에는 회사의 시설사용 절차에 따라야하며 회사는 정당한 조합활동인 경우에는 적극 협조하여야 한다.

■ 해 설

조합 활동에서 전임자 못지않게 중요한 것이 조합사무실과 그 유지에 필요한 시설들이다. 특히 조합사무실의 경우 조합의 의사결정을 위한 협의를 비롯하여 각종 조합 활동의 준비 장소, 조합 관계 자료 보관 및 조합 재산의 관리를 위한 거점으로서 반드시 필요한 것이다.

또한, 회사의 시설물이긴 하지만 조합 활동을 위해 조합사무실 외에 각종 회의 등 조합행사에 필요한 시설물 이용에 관한 근거를 명시하여 조합 활동을 방해받지 않고 자유롭게 할 수 있도록 하는 조항이다.

■ 관련 법

[노동조합 및 노동관계조정법 제81조(부당노동행위)]

- ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “부당노동행위”라 한다)를 할 수 없다.
4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용

자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외로 한다. (2020.6.9. 개정)

② 제1항제4호단서에 따른 “노동조합의 자주적 운영 또는 활동을 침해할 위험” 여부를 판단할 때에는 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다. (2020.6.9. 신설)

1. 운영비 원조의 목적과 경위
2. 원조된 운영비 횟수와 기간
3. 원조된 운영비 금액과 원조방법
4. 원조된 운영비가 노동조합의 총수입에서 차지하는 비율
5. 원조된 운영비의 관리방법 및 사용처 등

■ 관련 결정례

헌재 2012헌바90 2018-05-31

노동조합의 자주성을 저해하거나 저해할 현저한 위험이 있는 운영비 원조 행위만을 금지하더라도 노동조합의 자주성을 확보하고 근로3권의 실질적인 행사를 보장하고자 하는 입법목적은 달성할 수 있음에도 불구하고, 운영비 원조 금지조항이 단서에서 정한 두 가지 예외를 제외한 운영비 원조 행위를 일률적으로 부당노동행위로 간주하여 금지하는 것은 침해의 최소성에 반한다. 노동조합의 자주성을 저해하거나 저해할 위험이 현저하지 않은 운영비 원조 행위를 부당노동행위로 규제하는 것은 노동조합의 자주성을 확보함으로써 실질적인 근로3권의 행사를 보장하는 데에 기여하는 바가 전혀 없는 반면, 운영비 원조 금지조항으로 인하여 청구인은 사용자로부터 운영비를 원조받을 수 없을 뿐만 아니라 궁극적으로 노사자치의 원칙을 실현할 수 없게 되므로, 운영비 원조 금지조항은 법익의 균형성에도 반한다.

제13조 【노사합동 실태조사】

- ① 회사와 조합은 필요하다고 인정할 때에는 노사협의를 거쳐 노사합동으로 조합원의 임금 지급실태, 복무관리, 복리후생시설 등을 조사할 수 있다.
- ② 조사결과 문제점으로 도출된 사항에 대하여는 개선대책을 수립하여 시행한다.

■ 해 설

조합원의 근로조건과 관련되어 미흡한 부분이나 취약 부분이 있는 경우 조합은 일반적으로 사측에 시정을 요구하거나 적절한 대응을 요구할 수 있는 것이 일반적이나, 노동조합이 당사자가 되어 노사합동으로 실태조사를 할 수 있는 근거를 명시함으로써 노동조합이 조합원의 처우 보장에 있어 적극적인 역할을 통해 실질적인 개선대책을 마련할 수 있게 한 조항이다.

제14조 【근로시간면제자 및 노조전임자】

근로시간면제자 및 노조전임자 운영에 대하여는 별도의 노사합의에 따른다.

■ 해 설

현행 노조법은 전임자에 대한 급여지급을 금지하고, 그 예외로 근로시간면제제도(타임오프제)를 규정하고 있다.

이 조항은 근로시간면제자 뿐만 아니라 조합 활동에 필요한 경우 무급 전임자를 별도로 운영할 수 있도록 근거를 마련한 것이다. 다만, 근로시간면제자나 전임자 수는 상황에 따라 변동될 수 있기 때문에 별도로 정하기로 한 것이다.

한편, 조합전임자로 활동을 하는 경우 전임기간을 근속기간으로 인정하고, 전임자 활동을 이유로 불이익한 처우를 하지 못하며, 조합 활동과 관련하여 입은 재해는 업무상 재해에도 해당된다. 이러한 조항은 조합활동상 방해받지 않도록 하기위하여 법적으로 기준을 설정한 것이다.

■ 관련 법

[노동조합 및 노동관계조정법 24조의2(근로시간면제심의위원회)]

- ① 근로시간 면제 한도를 정하기 위하여 근로시간면제심의위원회(이하 이 조에서 “위원회”라 한다)를 고용노동부에 둔다.
- ② 근로시간 면제 한도는 위원회가 심의·의결한 바에 따라 고용노동부장관이 고시 하되, 3년마다 그 적정성 여부를 재심의하여 결정할 수 있다.
- ③ 위원회는 노동계와 경영계가 추천하는 위원 각 5명, 정부가 추천하는 공익위원 5명으로 구성된다.
- ④ 위원장은 공익위원 중에서 위원회가 선출한다.
- ⑤ 위원회는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ⑥ 위원의 자격, 위촉과 위원회의 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[노동조합 및 노동관계조정법 시행령 제11조의2(근로시간 면제 한도)]

법 제24조의2제1항에 따른 근로시간면제심의위원회(이하 “위원회”라 한다)는 같은 조 제2항에 따른 근로시간 면제 한도를 정할 때 법 제24조제4항에 따라 사업 또는 사업장의 전체 조합원 수와 해당 업무의 범위 등을 고려하여 시간과 이를 사용할 수 있는 인원으로 정할 수 있다.

[노동조합 및 노동관계조정법 제24조(노동조합의 전임자)]

- ① 근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.

- ② 제1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하 “전임자”라 한다)는 그 전임기간동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니된다.
- ③ 사용자는 전임자의 정당한 노동조합 활동을 제한하여서는 아니된다.
- ④ 제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도 (이하 “근로시간 면제 한도”라 한다)를 초과하지 아니하는 범위에서 근로자는 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다.
- ⑤ 노동조합은 제2항과 제4항을 위반하는 급여 지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니 된다.

■ 관련 판례

대법 2010다106054 선고 2011-08-18

노조전임제는 노동조합에 대한 편의제공의 한 형태로서 전임제를 인정할 것인지는 물론 노동조합 전임자의 선임과 해임절차, 전임기간, 전임자 수, 전임자에 대한 대우 등 구체 적인 제도 운용에 관하여도 기본적으로 사용자의 동의에 기초한 노사합의에 의하여 유 지되는 것이므로, 전임제 시행 이후 경제적·사회적 여건의 변화, 회사 경영 상태의 변동, 노사관계의 추이 등 여러 사정들에 비추어 합리적 이유가 있는 경우에 사용자는 노동조합과의 합의, 적정한 유예기간의 설정 등 공정한 절차를 거쳐 노조전임제의 존속 여부 및 구체적 운용방법을 변경할 수 있다고 보아야 한다.

대법 94누54566 선고 1995-11-10

노조전임자는 근로자로서 신분은 그대로 유지하지만 근로계약상의 근로를 하지 않을 수 있는 지위에 있으므로 휴직상태에 있는 근로자와 유사한 지위를 가진다고 보아야 한다.

대법 94다58087 선고 1995-04-11

노조전임자라 할지라도 사용자와의 사이에 기본적 근로관계는 유지되는 것으로서 취업 규칙이나 사규의 적용이 전면적으로 배제되는 것이 아니므로, 단체협약에 조합 전임자에 관하여 특별한 규정을 두거나 관행이 존재하지 아니하는 한 출퇴근에 대한 사규의 적용을 받는다.

제15조 【조합간부의 인사이동】

조합간부에 대한 인사이동은 회사와 조합이 협의하여 시행한다. 다만, 노조규약 상 조합의 본부임원과 지부위원장은 본인이 희망하는 경우를 제외하고 임기 중 인사이동을 하지 아니함을 원칙으로 한다.

■ 해 설

지부위원장이나 대의원이 임기 중 인사명령으로 인하여 전보되는 경우 해당 지부 활동에 상당한 지장을 초래하기 때문에 사측의 조합 활동 방해목적으로 활용되는 사례도 발생할 여지가 있어서 조합 간부의 인사에 관해 조합과 협의 및 본인의 명시적인 희망 외에는 인사이동을 금지 시킨 것이다.

타 기관의 경우 조합 간부 인사를 통해 조합을 무력화시키려는 시도가 일부 있어서 이 부분을 명확하게 규정한 것으로 노동조합 활동을 보장받기 위하여 아주 중요한 조항이라 할 것이다.

■ 관련 판례**대법 94다15653 선고 1995-01-12**

단체협약에 노동조합 간부의 인사에 대하여는 노동조합과 사전협의를 거치도록 한 취지는 단체협약 전체의 체계와 내용 및 노사의 관행에 비추어 노동조합의 간부에 대한 사용자의 자의적인 인사권 행사로 인하여 노동조합의 정상적인 활동이 저해되는

것을 방지하려는 뜻에서 사용자로 하여금 노동조합의 간부 등에 대한 인사의 내용을 미리 노동조합에 통지하는 등 노동조합을 납득시키려는 노력을 하게하고, 노동조합에 의견을 제시할 기회를 주게 하며, 아울러 노동조합으로부터 제시된 의견을 참고자료로 고려하게 하려는 것에 지나지 않는 것이라고 봄이 상당하므로, 노동조합의 간부에 대한 징계해고처분이 위와 같은 사전협의를 거치지 아니한 채 행하여졌다고 하여 반드시 무효라고 볼 수는 없고, 사용자가 노동조합의 사전협의 요청을 거절하였다고 하여 달리 볼 것은 아니다.

제16조 【상급단체 및 공직 취임】

회사는 조합원이 정부가 인정한 노동단체 등 공직에 취임함을 인정하며, 이에 필요한 시간을 요청할 때는 편의를 도모한다.

■ 해 설

상급단체에 파견보직되는 경우 본 규정이 없을시에 사측의 반대에 의해 상급단체 활동에 제약을 받는 경우가 발생할 수 있기 때문에 본 조항은 중요한 의미를 가진다고 볼 수 있다.

공공노조의 특성상 회사 내부적인 해결뿐만 아니라 정책적 결정이나, 정치적 결정이 필요한 경우 상급단체의 지원을 받아야 할 필요가 많기 때문에 적극적인 상급단체 활동을 위해 꼭 필요한 조항이라 할 수 있다.

■ 관련 판례

서울고법 2000누14575 선고 2001-06-07

상급단체의 행사참석을 위해 사전협의를 거치도록 한 단협 규정은 참가인뿐 아니라 원고 공단에게도 적용되는 것으로 원고가 이 사건 불허통보 이전에는 참가인으로 부터 상급단체의 행사에 대한 근무배려요청을 받았던 경우 이를 전부 승인하거나 인원 및

시간 조정이 필요하면 참가인에게 이를 통보한 다음 참가인과 협의를 거쳐 참석허용대상자를 통보했었다. 이 사건의 경우 원고가 참가인으로부터 행사예정일로부터 9일 전에 근무배려 요청을 받았던 이상 사전협의를 할 수 있는 충분한 시간적 여유가 있었을 뿐 아니라 공단의 운영 및 업무에 지장을 초래한다고 판단될 경우 참석자를 줄이거나 일정을 조정하는 등의 협의를 거칠 수 있었던 점, 노동조합의 조직, 운영활동에는 상급단체를 조직하거나 그 운영에 참여하는 행위도 포함되는 점 등에 비춰보면, 원고가 참가인에게 인원 또는 시간 조정의 통보없이 행사예정 하루 전날 대상자 전원의 근무시간 중 참석을 불허한 것은 오히려 원고가 사전협의 없이 이를 불허함으로써 참가인 조합으로 하여금 상급단체에서 활동하는데 지장을 초래한 것으로서 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 부당노동행위에 해당한다고 볼 수 있다.

제17조 【조합간부의 징계】

- ① 회사는 조합간부에 대한 징계회부에 대해서는 조합과 사전 협의한다.
- ② 회사는 조합간부의 정당한 노조활동을 방해할 목적으로 위법하게 취득한 정보를 징계 자료로 활용하지 않는다. 다만, 이 경우 정당한 노조활동 여부는 제반 노동관계 법령 및 판례를 참고한다.
- ③ 조합간부의 정당한 조합활동에 대하여는 징계 등 불이익처분을 하지 않는다.

■ 해 설

회사의 규율이나 준칙을 위반하는 경우 당연히 징계처분의 대상이 될 수 있다. 다만, 조합 간부의 경우 직원 신분이기도 하지만, 조합활동상 중추적인 역할을 다해야 함에도 불구하고 회사가 조합 활동 방해로 목적으로 무리한 징계를 추진할 경우 조합활동에 심각한 영향을 초래할 수 있기 때문에 그 부분을 견제하기 위하여 필요한 조항이라 할 수 있다.

또한 정당한 노조활동에 대해 징계할 수 없도록 정함으로써 근로기준법 및 노동조합 및 노동관계조정법에 기초하여 보호되고 있는 사항을 다시 한번 확인하여 회사가 조합 활동 방해로 목적으로 무리한 징계를 추진할 수 없도록 하는데에 의의가 있다.

■ 관련 법

[근로기준법 제23조(해고 등의 제한)]

- ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.
- ② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

■ 관련 판례

대법 94다24596 선고 1995-01-24

회사의 단체협약에 조합간부의 인사는 조합과 합의하여야 한다고 규정되어 있는 경우, 이러한 합의를 거치지 아니한 징계처분은 원칙적으로 무효라 할 것이고 다만 근로자나 노동조합측에서 스스로 이러한 합의절차를 포기하였다는 등의 특별한 사정이 있는 경우에는 그렇지 않다고 보아야 한다.

제18조 【홍보활동의 보장】

회사는 조합의 전용게시판 설치와 사용 및 조합활동에 필요한 홍보물 게시, 통신망 이용, 인쇄물 배포를 인정한다. 다만, 홍보물의 게시는 회사와 조합이 협의하여 지정하는 장소에 한한다.

■ 해 설

노동조합의 자유로운 홍보 활동은 조합 활동에 필수적인 사항이다.

노동조합의 제반 활동 상황에 관하여 조합원에게 정기적 또는 수시로 알리는 것은 노조 집행부와 조합원 간의 거리를 좁혀주고 조합원으로 하여금 조합 활동에 적극적인 참여를 위해서도 중요한 의미를 가진다. 그러므로 노조 기관지나 기타 각종 유인물의 배포 및 각종 공고물의 게시를 위한 게시판 이용은 자유롭게 보장되어야 한다.

간혹 현수막, 유인물 등 홍보물 게시를 할 경우 회사와 협의하도록 규정하는 경우가 있는 데 이것은 바람직하지 않다. 대법원 판례 상도 조합 활동의 자율성을 보장하고 있기 때문이다.

상기 단서 조항의 경우 홍보물 게시 자체를 제한하는 것이 아니라 홍보물 게시 장소에 대한 협의를 규정한 것으로 회사의 시설관리권을 일부 존중하는 의미라고 할 수 있는 것일 뿐 홍보물 게시 자체를 협의토록 한 것은 아니란 점을 염두해 둘 필요가 있다.

한편, 홍보물 등의 게시가 사용자에게 대한 명예훼손이나 개인의 신체적, 인격적 자유를 침해하는 것이 아니라면 홍보 활동은 자율성이 보장된다.

■ 관련 판례

대법 95누6151 선고 1996-04-23

병원이 노동조합의 정당한 홍보활동을 보장하기 위해 노조 전용게시판을 설치하였음에도 지정장소 외의 곳에 부착하고, 또한 노동조합이나 병원과는 직접 관련 없는 전국병 원노련위원장의 구속을 철회하라는 내용의 현수막을 병원 현관 앞 외벽에 임의로 설치 한 후 병원의 거듭된 자진철회 요구에 불응한 것은 복무규정을 위반한 징계사유에 해당 한다.

대법 91누4164 선고 1991-11-12

단체협약에 유인물의 배포에 허가제를 채택하고 있다고 할지라도 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위까지 금지 시킬 수는 없는 것이므로 위 유인물 배포행위가 정당한가 아닌 가는 허가가 있었는지 여부만 가지고 판단할 것은 아니고, 그 유인물의 내용이나 배포 방법 등 제반 사정을 고려하여 판단하여야 하고, 취업시간이 아닌 휴게시간 중의 배포는 다른 근로자의 취업에 나쁜 영향을 미치거나 휴게시간의 자유로운 이용을 방해하거나 구체적으로 직장질서를 문란케 하는 것이 아닌 한 허가를 얻지 아니하였다는 이유만으로 정당성을 잃는 것은 아니다.

제19조 【열람편의 및 자료제공】

회사와 조합은 필요 시 상호 문서 및 간행물을 제공하고 관련 자료의 요청이 있을 시 열람편의를 제공한다. 다만, 기밀에 속하는 경우에는 누설하여서는 아니된다.

■ 해 설

노동조합이 조합 활동을 계획을 갖고 수행하기 위해서는 회사의 전반적인 경영상황을 파악할 필요가 있다. 이를 위해서 회사의 주요자료를 확보하여 숙지해야하기 때문에 본 조항은 실무적으로 아주 중요하다.

단체교섭에서도 조합원의 임금 수준 등에 대해 다툼이 생길 경우 조합이 자료를 요구했을 때 사용자가 개인정보를 이유로 제공하지 않는 경우가 다수 있는데, 동 조항은 기밀을 누설하지 않는 것을 약속하고 정보제공에 동의하는 것으로 성실한 교섭을 위해서도 꼭 필요한 조항이라 할 수 있다.

■ 관련 법

[근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제14조(자료의 사전 제공)]

근로자위원회는 제13조제3항에 따라 통보된 의제 중 제20조제1항의 협의 사항 및 제21조의 의결 사항과 관련된 자료를 협의회 회의 개최 전에 사용자에게 요구할 수 있으며 사용자는 이에 성실히 따라야 한다. 다만, 그 요구 자료가 기업의 경영·영업상의 비밀이나 개인정보에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

■ 관련 행정해석

노사협력정책과-3440, 회시 2012-11-08

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제14조에 따라 근로자위원회는 회의의제로 통보된 의제 중 협의사항과 의결사항과 관련된 자료를 협의회 회의 개최 전에 사용자에게 요구할 수 있으며, 사용자는 근로자위원회의 자료 요구에 대하여 성실히 따라야 한다. 다만, 그 요구 자료가 기업의 경영·영업상의 비밀이나 개인정보에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다. 이때 ‘기업의 경영·영업상의 비밀에 관한 사항’에 대하여 명확한 정의 또는 범위에 관한 규정은 없는 바, 통상 정보가 공개될 경우 기업의 이익을 해할 우려가 있다고 인정되는 정보를 뜻하며, 그 구체적인 범위는 노사공동의 이익증진이라는 노사협의회의 목적을 고려하여 노사가 자율적인 협의를 통해 정하는 것이 바람직하다고 사료 된다.

제20조 【근무시간 중 조합활동】

근로시간면제자 및 노조전임자를 제외한 조합원의 조합활동은 근무시간 외에 하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 각 호에 해당하는 경우에는 사전에 회사와 협의를 거쳐 근무시간 중에도 조합활동을 할 수 있으며 이에 따른 소요시간은 정상 근무한 것으로 본다. 이 때 조합활동 참가대상자는 관련 사실을 소속장에게 통보하여야 한다.

1. 단체교섭, 노사협의회, 사업소 단위 협의, 고충처리, 산업안전보건위원회, 사내근로복지기금협의회(이사, 감사포함) 위원으로 회의 참석 시 그 기간
2. 노조규약에 의한 정기적인 총회, 대의원대회, 상급단체 대의원대회, 중앙위원회, 중앙집행위원회, 운영위원회와 회계감사 참석 시 그 기간
3. 노조규약에 의한 위원장 선거 시 후보자, 운동원, 중앙선거관리위원 활동 기간
4. 기타 발전적 노사관계에 필요한 경우로서 노사협의된 활동 기간
5. 제1호에서 제4호의 조합활동에 근태협조가 필요한 경우 조합은 그 기간과 대상자를 명시하여 회사에 요청하고 회사는 이에 협조한다.

■ 해 설

조합원의 조합 활동은 원칙적으로 근무시간 외에 행함이 원칙이다. 다만, 그럴 경우 조합 활동에 상당한 지장을 초래할 수 있기 때문에 주요 조합 활동은 단체협약에 명시하여 근무시간 중에 행할 수 있음을 확인한 규정이다.

해당 규정에 의거하여 조합원은 임금의 손실 없이 근로시간 중 자유로운 조합 활동을 할 수 있는 것이다.

■ 관련 판례

대법 99도 4779 선고 2001-11-27

노조는 단체협약에 별도의 허용규정이 없고 노사 간의 관행이나 회사의 승낙도 없이 근무시간 중에 오랜 시간 동안 조합원 총회를 개최하였음을 알 수 있으므로, 각 조합원 총회는 그 방법의 면에 있어 위법하다고 하지 않을 수 없다. 그럼에도 불구하고 원심이 조합원 총회가 정당함을 이유로 그에 대한 업무방해의 점에 대하여 무죄를 선고한 것은 노동조합활동의 정당성에 관한 법리를 오해한 위법이 있다.

대법 94다4042 선고 1994-9-30

단체협약에서 “전임이 아닌 조합원의 조합활동은 취업시간 외에 행함을 원칙으로 하나 부득이한 사유발생으로 취업시간 중에 조합활동을 하고자 할 경우에는 사전에 회사에 통보하여야 하며 특별한 사유가 없는 한 허용하여야 한다”고 규정하고 있는 경우, 전임이 아닌 조합원의 취업시간 중의 조합활동은 그것이 정당한 조합활동을 목적으로 행하여질 경우로 제한하는 것이 그 규정을 둔 취지에 부합하고, 또한 이는 단체협약 규정 자체에 의하여 예외적으로 허용되는 것일 뿐 아니라 더욱이 회사는 노동조합측에서 전임이 아닌 조합원의 취업시간 중의 조합활동을 통보한 경우 특별한 사유가 없는 한 허용하도록 규정되어 있는 점 등에 비추어 위 규정 소정의 “부득이한 사유”는 매우 제한적으로 해석하여야 하며, 따라서 전임이 아닌 조합원의 취업시간 중의 조합활동으로서 임시총회를 개최하기 위하여는 예컨대 노조임원의 대부분이 궐석되어 노조의 정상적인 활동을 수행하기 어려운 급박한 사정이 있어 임시총회를 개최하여 궐석임원을 선출할 필요가 있다든가 노조의 합병 등 노조의 존속여부 및 조직변경에 관한 중대한 결정을 할 필요가 있는 경우, 또는 정당한 쟁의행위를 결행할 것인가를 의결하기 위하여 임시총회를 개최할 필요가 있는 경우 등으로 국한시켜야 할 것이므로, 정당하지 아니한 쟁의행위를 결행할 것인가 여부를 결정하기 위하여 취업시간 중에 임시총회를 개최하는 것은 단체협약에서 전임이 아닌 조합원의 취업시간 중의 조합활동을 허용하도록 규정한 취지에 어긋날 뿐 아니라 단체협약 소정의 “부득이한 사유”에도 해당하지 않는다.

■ 관련 결정례

2007부해183 선고 2007-08-02

근무시간 중 개최된 노동조합의 권역별 임시총회를 정당한 조합활동으로 인정할 수 없고, 이 사건 사용자가 노동조합의 근태협조요청을 허용하지 않았음에도 근무시간 중 노동조합 임시총회에 참석한 이 사건 근로자들의 행위는 취업규칙 제10조에 규정된 징계 사유에 해당된다 할 것이다. 또한 징계양정에 관해서도 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃은 경우로 보기 힘들다.

제21조 【조합원의 출장】

회사는 조합원이 조합활동을 위하여 위원장이 근태협조를 요청할 경우 인정한다.

■ 해 설

제20조의 규정과 마찬가지로 조합 활동을 위하여 출장이 필요한 경우 사용자가 협조하지 않는 경우 조합원은 해당 활동을 위해 본인의 연차를 사용해야 한다. 이는 조합 활동을 위해 개인의 희생을 강요하는 것이고, 그 결과 조합 활동에 소극적인 결과를 초래할 수 있기 때문에 조합 활동을 원활히 할 수 있도록 해당 조항을 명문화한 것이다.

제22조 【조합비등 일괄공제】

회사는 제71조 제2호에 의하여 조합이 요청한 금액을 임금 지불일에 일괄 대행 공제하여 내역서와 함께 조합에 인도한다.

■ 해 설

조합 활동을 위한 조합재정은 필수적이고, 안정적이어야 한다.

조합비 징수 방식은 조합별로 결정할 수 있는데, 개별납부를 하는 조합도 있고, CMS를 활용하여 자동이체 방식을 선택하는 경우도 있다. 하지만, 이 방식들은 조합원들도 불편하고, 번거로울 수 있기 때문에 가장 좋은 방법은 임금 지급 시 일괄로 회사가 공제하는 방법이다.

해당 조항은 조합비 징수를 확실히 함으로써 노조 재정을 안정시키고, 조합비 납부를 정례화하여 간접적으로 조합원의 참가의식을 조성하는 단결권 강화 기능을 수행한다. 조합비 뿐만 아니라 쟁의기금이나 희생자 구제기금 등에 대하여도 조합의 의결기구를 거쳐 결의한 금액에 대해서 일괄공제가 가능하나, 가끔 사측의 사주를 받은 조합원이나 유니온숍 규정상 노조에서 탈퇴하면 해고를 당하는 것을 피하고자 개별적으로 회사에 조합비 등의 공제를 중지하는 사례가 있다. 이 때 회사는 근로기준법상 임금 전액 지불 원칙을 근거로 공제를 거부하는 경우도 있으나, 단체협약상 일괄공제 조항이 있으면 임금 전액지불 원칙의 예외로 인정되어 회사는 임금 공제가 가능하다.

■ 관련 법

[근로기준법 제43조(임금 지급)]

- ① 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.
- ② 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니하다.

■ 관련 판례

대법 96누2057 선고 1997-05-07

해고의 효력을 다투는 조합장이 회사에 조합장 복귀 통지문을 보내고 단체협약에 따라 조합장 명의로 조합비 등의 일괄공제를 요청하였으나, 회사는 통지문을 반려하고 다른 조합원 명의로 조합비 등의 일괄공제를 요청한 것은 조합장의 노동조합활동을 방해하려는 의도에서 이루어진 것으로서 비록 근로자의 단결권 침해라는 결과가 발생하지 아니 하였다고 하더라도 지배 개입으로서의 부당노동행위에 해당한다.

■ 관련 행정해석

노동조합과-506, 회시 2004-02-26

조합비 일괄공제는 사용자가 조합원의 임금에서 조합비를 공제하여 노조에 전달하는 편의제공의 약정으로, 단체협약에 조합비 일괄공제 제도가 규정되어 있고 이에 관한 조합원 총회(대의원회)의 의결이나 노조규약에 관련규정이 있는 경우 사용자는 조합비를 일괄 공제하여 이를 노동조합에 인도하여야 하며, 개별 조합원의 거부를 이유로 조합비를 공제하지 아니 할 경우 단체협약에 위반된다고 보아야 할 것이다. 다만, 단체협약에서 조합비에 대한 일괄공제 제도의 근거 규정을 두고 있다 하더라도 조합원 총회(대의원회)에서 조합비를 일괄 공제하기로 하는 결의도 없고 노동조합 규약상에 관련 규정도 없는 경우라면, 사용자는 일괄공제를 거부하는 조합원에 대하여 단체협약을 이유로 조합비를 일괄공제 할 수는 없다 할 것이므로, 당해 조합원의 조합비를 일괄공제·인도하지 않는다하여 단체협약을 위반하였다고 보기 어려울 것이다.

제23조 【통지의 의무】

회사와 조합은 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 이를 조속히 상호 문서로써 통지하여야 한다.

1. 회사가 통지할 사항

- 가. 정관의 변경 및 조직개편
- 나. 사규 및 지침의 제정, 개폐가 있을 때
- 다. 임원 및 종업원의 인사발령 사항
- 라. 회사의 주요 행사계획
- 마. 이사회 관련 자료 중 조합이 요청하는 자료
- 바. 조직, 인력운용, 근로조건에 관한 주요방침 및 계획의 수립, 변경
- 사. 예산편성 및 결산재무제표
- 아. 근로조건과 관계있는 정부문서 등의 접수 및 대외공문을 시행할 때
- 자. 기타 조합이 알아야 할 사항
- 차. 조합원중 제2조(조합원의 범위)에서 제외되는 자

2. 조합이 통지할 사항

- 가. 규약 및 기구의 변경
- 나. 조합임원 및 전임자의 변경
- 다. 조합의 단체 가입 및 탈퇴
- 라. 조합원의 상급단체 임원 취임
- 마. 조합원의 가입·탈퇴 및 제명
- 바. 조합의 주요 행사계획
- 사. 기타 회사가 알아야 할 사항

■ 해 설

단체교섭 시기에 특정한 사항이나 쟁점에 관한 자료의 제공과 함께 노사 간에 통지해야 할 사항에 관한 조항이다. 동 조항에 명시된 회사의 통지의무가 있는 사항들은

모두 노조가 조합원의 근로조건, 사회적 경제적 지위 향상을 위한 본연의 역할을 위해서 필수적으로 알아야 하는 내용들이다.

회사의 경영상황은 모두 근로조건에 밀접한 영향을 미치는 것이므로 회사가 노조를 대화의 상대방으로, 경영의 동반자로 인정한다면 당연히 통지해야 할 의무가 있다고 할 것이다.

제3장 인 사

제1절 인사의 원칙

제24조 【인사의 원칙】

회사는 직원의 채용, 배치, 이동, 승격, 승급, 포상, 휴직, 퇴직, 징계 등의 인사에 관한 사항은 외부의 영향 없이 자율적으로 공정하게 행한다.

■ 해 설

인사가 만사라는 말이 있듯이 공정하고 객관적인 인사는 회사생활에 있어서 아주 중요한 사항이다. 인사권은 통상 회사에 있는 것이 원칙이지만, 권한이 남용되지 않도록 견제하는 것은 노동조합의 중요한 역할이므로 단체협약으로 해당 내용을 명시한 것이다.

■ 관련 법

【채용절차의 공정화에 관한 법률 제4조의2(채용강요 등의 금지)】

누구든지 채용의 공정성을 침해하는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 할 수 없다.

1. 법령을 위반하여 채용에 관한 부당한 청탁, 압력, 강요 등을 하는 행위
2. 채용과 관련하여 금전, 물품, 향응 또는 재산상의 이익을 제공하거나 수수하는 행위

[공공기관의 혁신에 관한 지침 제3조(인사 운영의 원칙)]

- ① 공공기관은 임직원의 선임·채용·승진·전보 등 인사 전반을 공정하고 투명하게 운영하고 사회형평적 인력활용이 되도록 노력하여야 한다.

■ 관련 판례

대법 95누7130 선고 1996-04-12

근로자에 대한 전보나 전직은 원칙적으로 인사권자인 사용자의 권한에 속하므로 업무상 필요한 범위 내에서는 사용자는 상당한 재량을 가지며 그것이 근로기준법 등에 위반되거나 권리남용에 해당되는 등의 특별한 사정이 없는 한 유효하다. 전보처분 등이 권리남용에 해당하는지 여부는 전보처분 등의 업무상의 필요성과 전보 등에 따른 근로자의 생활상의 불이익을 비교·교량하여 결정되어야 할 것이고, 업무상의 필요에 의한 전보 등에 따른 생활상의 불이익이 근로자가 통상 감수하여야 할 정도를 현저하게 벗어난 것이 아니라면 이는 정당한 인사권의 범위 내에 속하는 것으로서 권리남용에 해당하지 아니한다.

제25조 【정원 및 조직】

회사는 조합원의 예산정원 책정과 기 책정된 정원 및 조직의 중대한 변경이 필요할 경우 조합과 협의를 거쳐 시행한다.

■ 해 설

정원이 변동되는 것은 조합원의 근로조건에 큰 영향을 미친다. 정원이 확대되는 경우 승진 티오 등에 영향을 미치게 되고, 정원이 축소되거나 조직이 개편되어 없어지는 경우 조합원의 정리해고 등 고용안정에 막대한 영향을 끼치기 때문에 정원과 조직 변동에 조합의 역할을 위해 필요한 조항이다.

■ 관련 법

[근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제20조(협의 사항)]

① 협의회가 협의하여야 할 사항은 다음 각 호와 같다.

2. 근로자의 채용·배치 및 교육훈련

제26조 【인사이동】

① 회사는 합리적인 기준에 따라 인사이동을 시행한다.

② 회사는 조합원의 인사이동시 사전에 당사자와 가능한 한 협의하고 그 취지를 조합에 통보한다.

③ 조합원의 정기 인사이동은 1/4분기에 시행하는 것을 원칙으로 한다.

■ 해 설

인사이동에 따라서 조합원은 업무가 변경되거나 근무 장소가 변경될 수 있다. 특히 근무 장소가 변경되는 경우 생활상의 근거지가 변경되어야 하고, 자녀 교육 문제와 주거문제가 발생할 수 있기 때문에 인사의 원칙을 정하는 것은 아주 중요하다. 따라서 인사이동의 시기를 특정하여 조합원이 미리 준비할 수 있도록 하는 한편, 당사자와의 충분한 협의와 조합의 관여를 통해 불측의 손해가 발생하지 않도록 하는 의미가 있다.

■ 관련 법

[남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제10조(교육·배치 및 승진)]

사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

[근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제20조(협의 사항)]

① 협의회가 협의하여야 할 사항은 다음 각 호와 같다.

2. 근로자의 채용·배치 및 교육훈련

■ 관련 판례

대법 91다12752 선고 1991-07-12

근로자에 대한 전직이나 전보처분은 근로자가 제공하여야 할 근로의 종류, 내용, 장소 등에 변경을 가져온다는 점에서 근로자에게 불이익한 처분이 될 수도 있으나 원칙적으로 사용자(인사권자)의 권한에 속하므로 업무상 필요한 범위 안에서는 상당한 재량을 인정하여야 하는 것으로서 이것이 근로자에 대하여 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 감봉, 기타 징벌을 하지 못한다는 근로기준법 제27조 제1항에 위반되거나 권리남용에 해당하는 등 특별한 사정이 없는 한 무효라고는 할 수 없다.

대법 91다4775 선고 1992-04-14

단체협약에 '회사는 조합원을 신규채용, 해고, 휴직, 상 별에 관하여 노조의 의견을 참작하며 7일 이내에 노조에 통보하여야 한다.'라고 규정되어 있는 경우, 위 의견참작은 노동조합과 협의하여 결정하는 경우와는 달리 단지 노동조합의 의견을 인사결정에 있어서 참고자료로 삼기위한 것에 지나지 아니하여 인사결정의 효력에는 영향이 없다고 보여지므로, 조합원의 해고에 노동조합의 의견을 참작하지 않은 하자가 있다고 하여도 무효는 아니다.

■ 관련 행정해석

근기 68207-2613, 회시 2002-07-29

일반적으로 전직은 근로자가 원래기업과의 고용관계를 합의해지하고 새로운 기업과 근로계약을 체결하는 것을 말하며, 전출은 원래 기업의 신분을 그대로 유지하면서 다른 기업의 지휘·감독을 받아 근로를 제공하는 형태의 인사이동을 말한다. 전출이든

전적이든 근로계약의 변경을 초래하는 것으로 원칙적으로 당해 근로자의 동의가 있어야 한다.

제27조 【인사위원회 구성】

인사위원회(이하 “위원회”라 한다)의 운영은 관련규정에 따른다. 다만 조합은 필요시 의견을 제시 할 수 있다.

■ 해 설

인사위원회는 조합원의 승진 및 징계, 인사정책 결정 등 중요한 결정권을 가진다. 따라서 인사위원회 운영 시 조합의 의견제시를 통해 합리적인 인사위원회가 구성, 운영될 수 있도록 하는 것이 중요하다.

제28조 (삭제 2017. 12. 5)

제29조 【인원조정】

- ① 회사와 조합은 회사의 경영체질을 강화하고 지속가능한 경영기반을 확충하는데 적극 협력하며, 조합은 기업경쟁력 제고와 고용안정을 위하여 생산성 향상 및 품질 개선에 적극 노력한다.
- ② 회사는 경영효율 개선을 위한 업무상의 불가피한 사정이 있거나 긴박한 경영상의 부득이한 사유에 의하여 직원을 해고하고자 할 경우 근로기준법 제24조 제1항에 따른 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다.

- ③ 제2항에 따라 해고하고자 하는 경우에는 회사는 해고에 선행하여 신규채용 중단, 휴직, 전직 및 재배치, 상위직 우선퇴직 기준 마련 등 책임성 강화방안, 별도 퇴직기금 마련, 특별 명예퇴직 및 희망퇴직 시행, 업무분야의 개선을 비롯한 근로기준법 제24조 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 노력을 다하여 강제적인 구조조정을 시행하지 않는다.
- ④ 회사는 제3항에 따른 해고를 피하기 위한 방법 및 기준에 대한 사항을 서면으로 작성하여 해고를 하고자 하는 날의 60일 이전에 조합에 통보하고 50일 전부터 성실하게 협의하여야 한다.
- ⑤ 회사와 조합은 제2항 내지 제4항 등 조합원 신분 변동 제반사항과 관련하여 고용안정위원회를 설치한다.
- ⑥ 제2항 내지 제5항에 따른 요건을 갖추지 않은 강제적인 해고는 이를 무효로 한다.
- ⑦ 회사는 경영정상화 또는 효율적인 경영개선이 이루어졌다고 판단될 경우에는 우선적으로 해고된 조합원들을 복직시켜야 한다.
- ⑧ 회사는 분할, 인수, 합병, 양도와 같은 중대한 경영상의 결정사항이 발생할 시 조합원의 고용 승계 및 단체협약의 승계를 보장한다.

■ 해 설

해당 조항은 근로기준법 제24조의 이른바 ‘정리해고’에 관한 규정을 보완하기 위한 조항이다.

근로기준법상 정리해고 조항을 보완하기 위하여 제3항 강제적인 구조조정 금지, 제5항에 고용안정위원회 설치를 통한 합리적인 결정을 도출할 수 있도록 하였다. 고용안정이 조합원의 가장 중요한 사항이므로 노동조합이 적극적인 역할을 해야 하고, 그러기 위한 보완조항이다.

■ 관련 법

[근로기준법 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한)]

- ① 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.
- ② 제1항의 경우에 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다. 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니 된다.
- ③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 “근로자대표”라 한다)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.
- ④ 사용자는 제1항에 따라 대통령령으로 정하는 일정한 규모 이상의 인원을 해고하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.
- ⑤ 사용자가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 요건을 갖추어 근로자를 해고한 경우에는 제23조 제1항에 따른 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다.

■ 관련 판례

대법 2001다29452 선고 2002-07-09

사용자가 경영상의 이유에 의하여 근로자를 해고하고자 하는 경우에는 긴박한 경영상의 필요가 있어야 하고, 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 기준에 따라 그 대상자를 선정하여야 하고, 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등을 근로자의 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자대표에게 해고실시일 60일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다. 여기서 긴박한 경영상의 필요라 함은 반드시 기업의 도산을 회피하기 위한 경우에 한정되지 아니하고, 장래에 올 수도 있는

위기에 미리 대처하기 위하여 인원삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정되는 경우도 포함되는 것으로 보아야 하고, 위 각 요건의 구체적 내용은 확정적·고정적인 것이 아니라 구체적 사건에서 다른 요건의 충족 정도와 관련하여 유동적으로 정해지는 것이므로 구체적 사건에서 경영상 이유에 의한 당해 해고가 위 각 요건을 모두 갖추어 정당한지 여부는 위 각 요건을 구성하는 개별사정들을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

대법 2011두4282 선고 2013-12-12

상법 제530조의10은 분할로 인하여 설립되는 회사는 분할하는 회사의 권리와 의무를 분할계획서가 정하는 바에 따라서 승계한다고 규정하고 있으므로, 분할하는 회사의 근로관계도 위 규정에 따른 승계의 대상에 포함될 수 있다. 그런데 헌법이 직업선택의 자유를 보장하고 있고 근로기준법이 근로자의 보호를 도모하기 위하여 근로조건에 관한 근로자의 자기결정권(제4조), 강제근로의 금지(제7조), 사용자의 근로조건 명시 의무(제17조), 부당해고 등의 금지(제23조) 또는 경영상 이유에 의한 해고의 제한(제24조) 등을 규정한 취지에 비추어 볼 때, 회사 분할에 따른 근로관계의 승계는 근로자의 이해와 협력을 구하는 절차를 거치는 등 절차적 정당성을 갖춘 경우에 한하여 허용되고, 해고의 제한 등 근로자 보호를 위한 법령 규정을 잠탈하기 위한 방편으로 이용되는 경우라면 그 효력이 부정될 수 있어야 한다. 따라서 둘 이상의 사업을 영위하던 회사의 분할에 따라 일부 사업 부문이 신설회사에 승계되는 경우 분할하는 회사가 분할계획서에 대한 주주총회의 승인을 얻기 전에 미리 노동조합과 근로자들에게 회사 분할의 배경, 목적 및 시기, 승계되는 근로관계의 범위와 내용, 신설회사의 개요 및 업무 내용 등을 설명하고 이해와 협력을 구하는 절차를 거쳤다면 그 승계되는 사업에 관한 근로관계는 해당 근로자의 동의를 받지 못한 경우라도 신설회사에 승계되는 것이 원칙이다. 다만 회사의 분할이 근로기준법상 해고의 제한을 회피하면서 해당 근로자를 해고하기 위한 방편으로 이용되는 등의 특별한 사정이 있는 경우에는, 해당 근로자는 근로관계의 승계를 통지받거나 이를 알게 된 때부터 사회통념상 상당한 기간

내에 반대 의사를 표시함으로써 근로관계의 승계를 거부하고 분할하는 회사에 잔류할 수 있다.

제30조 【직무의 관리】

조합원의 직무에 관한 제반사항은 회사의 직무에 관한 내용을 정한 관련 규정에 의거 시행한다. 다만, 조합원과 관련되는 직무사항의 변경은 조합과의 협의를 거쳐 결정한다.

■ 해 설

조합원의 직무 수행상 불편함이 발생하지 않도록 기준을 잘 준수하고, 변경시 노동조합의 의견을 반영하여 일방적인 제도변경을 방지하기 위함이다.

제2절 채용, 승진 및 정년

제31조 【채 용】

- ① 직원의 신규채용은 공개채용을 원칙으로 한다.
- ② 특별채용의 경우 기준 및 방법 등은 인사규정에 정하는 바에 따른다.

■ 해 설

공정한 채용은 공공기관의 중요한 의무이다. 공공기관으로서 채용과정의 문제가 발생할 경우 경영평가 상 불이익은 물론 조직운영 상 심각한 피해를 발생시키기 때문에 밀실인사가 아닌 공정채용을 규정한 것이고, 특별채용의 경우 기존 조합원의 승진 등에 영향을 미칠 가능성이 있기 때문에 규정을 엄격히 준수하게 할 필요가 있어 규정한 것이다.

■ 관련 법

[공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침 제15조(직원채용 원칙 등)]

- ① 공기업·준정부기관은 직원의 채용절차와 방법 등에 관한 사항을 사전에 규정하고 직원 채용시에는 공고 등을 통하여 구체적인 채용 절차와 방법 등을 공개하여야 한다.
- ② 공기업·준정부기관이 채용 공고 후 불가피한 사유로 채용 내용을 변경하는 경우에는 변경하고자 하는 내용을 인사위원회 등의 심의·의결을 거쳐 다시 공고하여야 한다.
- ③ 공기업·준정부기관은 소속직원을 채용하는 경우 공개경쟁시험에 의해 채용하는 것을 원칙으로 하며, 응시자의 공평한 기회 보장을 위해 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 아니된다.
- ④ 공기업·준정부기관은 제3항의 규정에도 불구하고 특수분야 전문직종 등의 경우 동일한 조건을 가진 다수인을 대상으로 제한경쟁시험방식을 통해 채용할 수 있다. 이 경우 채용기준 또는 자격요건은 직위·직무특성을 감안하여 구체적으로 설정하고 이를 사전에 공개하여야 한다.
- ⑤ 공기업·준정부기관은 서류심사 기준 다양화, 직무능력을 포괄적으로 측정할 수 있는 필기·면접시험의 도입 등을 통하여 해당 직위·직무에 적합한 인재가 채용될 수 있도록 노력하여야 하며, 특히 면접전형의 경우 구조화된 면접(경험·상황·발표·토론면접 등)을 실시하여 공정한 평가가 되도록 노력하여야 한다.
- ⑥ 공기업·준정부기관 소속의 지사 또는 지역본부 등에서 직원을 채용하는 경우, 채용 절차와 전형방식 등을 본사가 직접 관리하되, 지사 또는 지역본부에서 별도로 채용하는 것이 불가피한 경우에는 채용 방법과 절차 등을 사전에 명확히 규정하고 채용 결과를 본사에 보고하여야 한다. 이 경우에도 제14조 및 본조 제1항부터 제6항까지의 규정은 동일하게 적용하여야 한다.

■ 관련 판례

서울남부지법 2018가합100190 선고 2018-10-11

피고(○○감독원)가 직원채용의 과정에서 행사할 수 있는 자율성 내지 재량성은 어디까지나 관련 법규 및 인사관리규정 및 채용계획 등 피고 내부의 규정 등에서 정하고 있는 절차에 따라 객관적이고 공정하게 행사되어야 한다는 내재적 한계를 지닌다. 피고의 신입직원 채용절차에 응시한 원고로서는 채용절차가 이 사건 공고 등에서 정한 바에 따라 객관적이고 공정하게 진행되리라는 신뢰를 가지게 되었다고 할 것이고, 이러한 원고의 신뢰와 기대는 법적 이익에 해당한다고 보기에 충분하다. 피고의 직원들이 시행한 이 사건 채용절차는 그 객관성과 공정성이 심각하게 훼손되어 재량권을 일탈·남용한 것으로 위법하고, 채용절차의 객관적이고 공정한 진행에 대한 원고의 기대와 신뢰라는 법적 이익을 침해하는 불법행위에 해당한다고 봄이 상당하다.

제32조 【근무성적평정 원칙】

평정자는 객관, 공정, 타당하게 평정하여야 하며, 피평정자에게는 평정자의 리더십에 대한 의견을 제시할 기회를 부여한다.

■ 해 설

인사고과 내지 근무평가 결과는 업무능력 향상을 위하여 활용되어야 하고, 이를 이유로 근로조건을 저하 시키거나 조합원의 고용을 불안하게 하면 아니 된다. 한편, 조합원이 평가를 받을 때 자신의 의견을 제시할 수 있도록 하여 공정한 평가를 지향하고 있다.

■ 관련 법

[공공기관의 혁신에 관한 지침 제3조(인사 운영의 원칙)]

- ② 공공기관은 임직원의 업무성과 평가가 공정하고 객관적으로 이루어질 수 있도록 기관별 특성에 맞는 성과관리체계를 구축·운영하고 임직원의 직무수행능력 향상을 위해 노력하여야 한다.

제33조 【근무성적평정의 공개】

조합원의 근무성적평정 결과는 본인에게 공개함을 원칙으로 하되, 공개방법에 대하여는 관련 규정에 따른다.

■ 해 설

근무성적평정 결과는 사용자의 자의적인 판단에 의해 차별이나 전횡적 요소로 활용될 수 있기 때문에 적절한 견제장치가 필수적이며 이를 위해 단계적으로 인사결과의 공개가 필요하다. 근무성적평정 결과의 공개는 평가제도의 공정화에 기여할 것이고 나아가 공정한 인사 제도의 확립의 초속이 될 것이다.

■ 관련 법

[공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침 제32조(인사정보 및 인사고충)]

- ① 공기업·준정부기관은 인사정보를 공개할 수 있는 범위와 기준을 사전에 설정하고 해당 직원이 공개를 요청하는 경우에는 이를 공개하여야 한다.
- ② 공기업·준정부기관은 해당 기관의 인사 운영에 대한 직원의 고충 상담과 인사와 관련한 이의신청 업무 등을 처리할 수 있도록 기관 내 인사고충창구를 설치·운영하여야 한다.

제34조 【내부승진제】

회사는 신규 사업 등과 관련하여 사내 적임자가 있을 경우 내부 승진을 우선한다.

■ 해 설

조합원의 사기 진작과 동기부여를 위해 내부 승진제도를 활성화할 것을 명시한 것이다.

제34조의2 【5직급 및 6직급 직원의 인사관리】

5직급(갑) 및 6직급 중 4직급 채용분야 경력 및 자력 등을 갖춘 자에 대해서는 회사는 인력수급상황을 고려하여 별도로 정한 절차에 따라 4직급으로 전환채용 할 수 있다.

■ 해 설

조합원의 사기진작과 동기부여를 위해 전환채용 절차를 활성화할 것을 명시한 것이다.

제35조 【정 년】

- ① 직원(1~6직급)의 정년은 만 60세로 한다.
- ② 정년을 변경할 때에는 노사가 합의하여야 한다.

■ 해 설

현행법상 정년은 만 60세 이상으로 정하고 있다. 정년을 현재 기준보다 낮추는 것은 법 위반에 해당되어 불가하나 정년연장을 사측이 임의로 할 경우 임금피크제 및 승진티오 관리 등에 변동이 생겨 조합원의 근로조건에 영향을 미칠 수 있기 때문에 정년 변경 시 노사합의가 필요할 것이다.

■ 관련 법

[고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제19조(정의)]

- ① 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 한다.
- ② 사업주가 제1항에도 불구하고 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 정년을 60세로 정한 것으로 본다.

■ 관련 판례

대법 2018다269838 선고 2019-03-14

고령자고용법 제19조에 의하면, 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 하고(제1항), 사업주가 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 정년을 60세로 정한 것으로 간주되므로(제2항), 근로자의 정년을 60세 미만이 되도록 정한 근로계약이나 취업규칙, 단체협약은 위 규정에 위반되는 범위 내에서 무효이다. 그리고 여기서 말하는 ‘정년’은 실제의 생년월일을 기준으로 산정하여야 한다.

■ 관련 행정해석

근기 68207·493, 회시 2003-04-22

인사관리규정상 직원의 정년을 사용자가 근로자 과반수의 동의 없이 일방적으로 단축하였다면 그 부분에 한하여 효력이 없고 종전의 취업규칙이 적용된다고 사료되며, 그럼에도 불구하고 사용자가 단축된 정년조항을 강제 시행한다면 이는 정년퇴직

이 아닌 해고로 볼 수 있으며 이 경우 해당 근로자는 노동위원회 등을 통하여 해고의 정당성을 다툴 수 있을 것이다.

제36조 【정년퇴직예정자의 처우 및 고용상 연령차별금지】

- ① 회사는 정년퇴직예정 직원에게 퇴직준비프로그램을 계획하고 시행하며, 정년퇴직예정 직원은 본인의 희망에 의하여 정년퇴직 6개월 내에서 생애설계 교육을 받을 수 있다.
- ② 회사와 조합은 근로자의 연령을 이유로 배치, 승진, 직무 등의 근로조건의 차별이 있어서는 아니되며, 연령을 이유로 명예퇴직 또는 인원조정의 우선대상으로 삼아서는 아니된다.
- ③ 회사는 상기의 이유로 임금, 휴가 등 각종 복리후생 제반 고용조건을 저하 시킬 수 없다.

■ 해 설

정년퇴직 이후 제2의 인생 설계를 위해서 퇴직준비프로그램은 매우 중요하다. 따라서 6개월 내의 별도 교육프로그램을 규정한 것이고, 고령화 시대의 도래에 따라 고령자가 조직에 많아짐을 이유로 연령에 따른 차별 처우를 방지하기 위한 규정들이다.

■ 관련 법

[고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제4조의4(모집·채용 등에서의 연령차별 금지)]

- ① 사업주는 다음 각 호의 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니 된다.
 1. 모집·채용
 2. 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생

3. 교육·훈련

4. 배치·전보·승진

5. 퇴직·해고

- ② 제1항을 적용할 때 합리적인 이유 없이 연령 외의 기준을 적용하여 특정 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 경우에는 연령차별로 본다.

[고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제4조의5(차별금지의 예외)]

다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제4조의4에 따른 연령차별로 보지 아니한다.

1. 직무의 성격에 비추어 특정 연령기준이 불가피하게 요구되는 경우
2. 근속기간의 차이를 고려하여 임금이나 임금 외의 금품과 복리후생에서 합리적인 차등을 두는 경우
3. 이 법이나 다른 법률에 따라 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 정년을 설정하는 경우
4. 이 법이나 다른 법률에 따라 특정 연령집단의 고용유지·촉진을 위한 지원조치를 하는 경우

■ 관련 판례

대법 2009두7790 선고 2011-07-28

이 사건 특별협약에 의한 정년 단축은 참가인이 운영하는 병원의 경영위기를 극복하기 위한 자구대책으로 이루어졌다고는 하나, 그 체결 당시 한시적 적용이 예정되어 있어 일정 연령 이상의 근로자들을 정년 단축의 방법으로 일시에 조기 퇴직시킴으로써 사실상 정리해고의 효과를 도모하기 위하여 마련된 것으로 보이고, 이와 같이 이 사건 정년 단축이 모든 근로자들을 대상으로 하는 객관적·일반적 기준의 설정이 아닌 일정 연령 이상의 근로자들을 조기 퇴직시키기 위한 방편으로 강구된 이상 참가인의

경영상태 및 경영개선을 위해 노사가 취하였던 노력 등을 고려하더라도 이러한 일정 연령 이상의 근로자들을 정년 단축의 방법으로 조기 퇴직시킨 조치는 연령만으로 조합원을 차별하는 것이어서 합리적 근거가 있다고 보기 어려우므로, 이 사건 특별협약 중 정년에 관한 부분은 현저히 합리성을 결하였다고 볼 것이다. 그렇다면 이 사건 특별협약 중 정년에 관한 부분 및 이에 근거하여 개정된 취업규칙은 근로조건 불이익변경의 한계를 벗어난 것으로서 무효이고, 이 사건 특별협약 및 취업규칙에 따라 이루어진 원고 등에 대한 퇴직처리는 사실상 해고에 해당한다고 할 것이다.

제3절 휴직 및 복직

제37조 【휴직사유 및 기간】

회사는 조합원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 휴직을 명할 수 있다.

1. 신체·정신상의 장애로 장기요양을 원할 때 : 1년 이내(부득이한 경우 1년 연장 가능)
2. 병역법 등 기타 법률에 의하여 징·소집 되었을 때 : 그 기간
3. 형사사건으로 구속 기소되었을 때 : 그 기간
4. 공상치료기간이 6개월 이상에 이를 때 : 그 기간
5. 천재지변, 기타 특별한 사유가 발생하였을 때 : 그 기간
6. (삭제 2018. 12. 12.)
7. 회사에서 인정하는 연구기관이나 교육기관 등에서 연수하게 된 때 : 2년 이내
8. 국외 유학을 하게 된 때 : 3년 이내(부득이한 경우 2년 범위 내 연장 가능)
9. (삭제 2020. 12. 21.)
10. 외국에서 근무·유학 또는 연수하게 되는 배우자를 동반하게 된 때 : 3년 이내(부득이한 경우 2년 범위 내 연장 가능)

11. 난임직원이 임신(인공수정, 시험관 시술 등)을 위하여 의사소견을 첨부 후 그에 따른 휴직을 요청할 때 : 자녀 1명당 1년 이내
12. 5년 이상 재직한 직원이 직무와 관련한 연구과제 수행 또는 자기계발을 위하여 학습·연구 등을 하게 된 때 : 1년 이내(재직기간 중 1회에 한함)

■ 해 설

조합원이 필요하여 휴직을 해야 할 경우가 발생할 수 있는데, 근로기준법은 구체적인 휴직 사유에 대하여 규정하고 있지 않다. 따라서 취업규칙이나 단체협약에 따를 수 밖에 없는데 법정 휴직 사유 외의 조합원이 필요한 구체적인 휴직 사유를 명시하여 조합원이 활용할 수 있도록 한 것이다.

상기 조항을 근거로 조합원은 인병휴직 뿐만 아니라 자기 개발을 위한 유학 휴직 등도 신청할 수 있다.

■ 관련 법

[근로기준법 제23조(해고 등의 제한)]

- ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.
- ② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

[남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)]

- ① 사업주는 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이

하 “가족”이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 “가족돌봄휴직”이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 사업주는 근로자가 가족(조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우는 제외한다)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 “가족돌봄휴가”라 한다)를 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

③ 제1항 단서에 따라 사업주가 가족돌봄휴직을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.

1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정
2. 연장근로의 제한
3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정
4. 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치

④ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용기간과 분할횟수는 다음 각 호에 따른다.

1. 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있을 것. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.
2. 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일로 하며, 일단위로 사용할 수 있을 것. 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다.

⑤ 사업주는 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑥ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가 기간은 근속기간에 포함한다. 다만, 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외한다.

- ⑦ 사업주는 소속 근로자가 건전하게 직장가정을 유지하는 데에 도움이 될 수 있도록 필요한 심리상담 서비스를 제공하도록 노력하여야 한다.
- ⑧ 고용노동부장관은 사업주가 제1항 또는 제2항에 따른 조치를 하는 경우에는 고용 효과 등을 고려하여 필요한 지원을 할 수 있다.
- ⑨ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제18조의3(난임치료휴가)]

- ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.
- ② 사업주는 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
- ③ 난임치료휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.

제37조의2【육아휴직】

- ① 회사는 조합원(남녀불문)이 만8세 이하(취학중인 경우 초등학교 2학년 이하)의 자녀를 양육(입양자녀 포함)하거나 여성 조합원이 임신 또는 출산하게 되어 육아휴직을 신청하는 때에는 휴직을 허가하여야 한다. (1회에 한해 분할 사용 가능)
- ② 제1항의 규정에 의한 육아휴직기간은 자녀 1인에 대하여 3년 이내로 한다.
- ③ 회사는 제1항의 규정에 의한 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

■ 해 설

현행법상 육아휴직은 자녀당 1년까지만 가능하나 육아 문제로 불편을 겪는 조합원이 있을 수 있음을 가정하여 법정 기준보다 상회하는 수준으로 규정한 것이다. 한편, 육아휴직을 이유로 승진이나 기타 근로조건에 있어 불리한 처우를 할 수 없음을 규정한 남녀고용평등법의 내용을 다시 확인하여 법정 기준을 잘 준수하도록 하였다.

■ 관련 법

[남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조(육아휴직)]

- ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.
- ③ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ④ 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.
- ⑤ 기간제근로자 또는 파견근로자의 육아휴직 기간은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 사용기간 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조에 따른 근로자파견기간에 산입하지 아니한다.
- ⑥ 육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제37조의3【가족돌봄휴직】

- ① 회사는 조합원이 사고, 질병, 노령 등으로 인하여 장기간의 요양을 요하는 조부모, 부모, 배우자, 자녀, 손자녀 또는 배우자의 부모를 돌보기 위하여 휴직을 신청하는 경우 이를 허용할 수 있다. 다만, 가족돌봄을 주는 것이 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 조합원과 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.
- ② 제1항 단서에 따라 회사가 휴직을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.
 1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정
 2. 연장근로의 제한
 3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정
 4. 그 밖에 회사 사정에 맞는 지원조치
- ③ 제1항의 규정에 의한 가족돌봄 휴직기간은 1년 이내(1회 30일 이상)로 하며, 재직기간 중 총 3년 이내(연간 90일까지만 근속기간 산입)로 한다.
- ④ 회사는 가족돌봄휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니된다.

■ 해 설

법적으로 정해진 가족돌봄휴직을 단체협약에 명문화하여 조합원들이 자유로이 활용하도록 하는 한편, 법정 기준보다 상회하는 휴직 사용의 여지를 확보하여 조합원의 편의를 도모하였다.

■ 관련 법

[남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제22조의 2(근로자의 가족돌봄 등을 위한 지원)]

- ① 사업주는 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 “가족”이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 “가족돌봄휴직”이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ② 사업주는 근로자가 가족(조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우는 제외한다)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 “가족돌봄휴가”라 한다)를 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.
- ③ 제1항 단서에 따라 사업주가 가족돌봄휴직을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.
 1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정
 2. 연장근로의 제한
 3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정
 4. 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치
- ④ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용기간과 분할횟수 등은 다음 각 호에 따른다.
 1. 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있을 것. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.
 2. 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일[제3호에 따라 가족돌봄휴가 기간이 연장되는 경우 20일(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 25일) 이내]로 하며, 일단위로 사용할 수 있을 것. 다만, 가족돌

봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다.

3. 고용노동부장관은 감염병의 확산 등을 원인으로 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각단계의 위기경보가 발령되거나, 이에 준하는 대규모 재난이 발생한 경우로서 근로자에게 가족을 돌보기 위한 특별한 조치가 필요하다고 인정되는 경우 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회 의 심의를 거쳐 가족돌봄휴가 기간을 연간 10일(「한부모가족지원법」 제4조제1호에 따른 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 15일)의 범위에서 연장할 수 있을 것. 이 경우 고용노동부장관은 지체 없이 기간 및 사유 등을 고시하여야 한다.

⑤ 제4항제3호에 따라 연장된 가족돌봄휴가는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에만 사용할 수 있다.

1. 감염병 확산을 사유로 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각단계의 위기경보가 발령된 경우로서 가족이 위기경보가 발령된 원인이 되는 감염병의 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제2조제13호부터 제15호까지의 감염병 환자, 감염병의사환자, 병원체보유자인 경우 또는 같은 법 제2조제15호의2의 감염병의심자 중 유증상자 등으로 분류되어 돌봄이 필요한 경우
2. 자녀가 소속된 「초·중등교육법」 제2조의 학교, 「유아교육법」 제2조제2호의 유치원 또는 「영유아보육법」 제2조제3호의 어린이집(이하 이 조에서 “학교등”이라 한다)에 대한 「초·중등교육법」 제64조에 따른 휴업명령 또는 휴교처분, 「유아교육법」 제31조에 따른 휴업 또는 휴원 명령이나 「영유아보육법」 제43조의2에 따른 휴원명령으로 자녀의 돌봄이 필요한 경우
3. 자녀가 제1호에 따른 감염병으로 인하여 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제42조제2항제1호에 따른 자가(自家) 격리 대상이 되거나 학교등에서 등교 또는 등원 중지 조치를 받아 돌봄이 필요한 경우
4. 그 밖에 근로자의 가족돌봄에 관하여 고용노동부장관이 정하는 사유에 해당하는 경우

⑥ 사업주는 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자를 해고하거나

근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

- ⑦ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가 기간은 근속기간에 포함한다. 다만, 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외한다.
- ⑧ 사업주는 소속 근로자가 건전하게 직장과 가정을 유지하는 데에 도움이 될 수 있도록 필요한 심리상담 서비스를 제공하도록 노력하여야 한다.
- ⑨ 고용노동부장관은 사업주가 제1항 또는 제2항에 따른 조치를 하는 경우에는 고용 효과 등을 고려하여 필요한 지원을 할 수 있다.
- ⑩ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제38조 【휴직기간의 처우】

- ① 휴직기간의 근속년수 포함여부는 관련규정에 따른다.
- ② 공상으로 인한 휴직자에 대하여는 보상규정에 정한 바에 따라 임금을 지급한다.
- ③ 제37조 제1호에 의한 휴직자에 대하여는 휴직발령 다음 달부터 1일에 휴직당시 연봉월액의 1%를 감액하여 지급하고, 연봉가급은 지급하지 아니한다.
- ④ 제3항 이외의 휴직자에 대하여는 관련규정에 따라 임금을 지급한다.
- ⑤ 휴직 중 사망자, 퇴직자의 평균임금 계산기간은 휴직 전 3개월로 한다.
- ⑥ 복직 후 1년 이내에 퇴직하는 경우의 평균임금 계산은 복직후의 평균임금과 휴직 전 평균임금을 비교하여 퇴직자에게 유리한 것을 적용한다.

■ 해 설

휴직자의 처우에 대해서 근로기준법에서는 아무런 규정을 두고 있지 아니하다. 육아휴직 등 법정 휴직은 법적 기준을 적용하지만 그 외의 휴직 사유에 대한 기준설정이

필요하기 때문에 동 조항이 의미가 있다.

한편, 평균임금 계산 시 휴직 기간 임금 저하로 인한 퇴직금 등의 손실을 방지하기 위하여 그 기준을 설정하여 조합원의 손실이 없도록 하였다. 아울러, 제6항의 기준에 의하여 조합원의 퇴직금이 최대한 확보될 수 있도록 한 것이다.

■ 관련 법

[근로기준법 시행령 제2조(평균임금의 계산에서 제외되는 기간과 임금)]

- ① 「근로기준법」(이하 “법”이라 한다) 제2조제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간 중에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간이 있는 경우에는 그 기간과 그 기간 중에 지급된 임금은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 뺀다.
1. 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자가 수습을 시작한 날부터 3개월 이내의 기간
 2. 법 제46조에 따른 사용자의 귀책사유로 휴업한 기간
 3. 법 제74조에 따른 출산 전후휴가 기간
 4. 법 제78조에 따라 업무상 부상 또는 질병으로 요양하기 위하여 휴업한 기간
 5. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 기간
 6. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제6호에 따른 쟁의행위기간
 7. 「병역법」, 「예비군법」 또는 「민방위기본법」에 따른 의무를 이행하기 위하여 휴직하거나 근로하지 못한 기간. 다만, 그 기간 중 임금을 지급받은 경우에는 그러하지 아니하다.
 8. 업무 외 부상이나 질병, 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 받아 휴업한 기간
- ② 법 제2조제1항제6호에 따른 임금의 총액을 계산할 때에는 임시로 지급된 임금 및 수당과 통화 외의 것으로 지급된 임금을 포함하지 아니한다. 다만, 고용노동부장관이 정하는 것은 그러하지 아니하다.

■ 관련 행정해석

퇴직연금복지과-518, 회시 2008-10-21

귀 질의내용이 같은법 시행령 제2조제1항제8호의 규정에 의한 업무 외 부상이나 질병, 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 받아 휴업한 기간일 경우에는 동기간을 제외한 나머지 일수 및 임금을 대상으로 평균임금으로 산정하여야 하며, 휴직한 기간이 3개월을 초과하여 평균임금 산정기준기간이 없게 되는 경우에는 휴직한 첫 날을 평균임금산정 사유발생일로 보아 이전 3월간을 대상으로 평균임금을 산정하여야 한다. 아울러, 위와 같은 방법으로 산출된 평균임금액이 당해 근로자의 통상임금보다 저액일 경우에는 그 통상임금액을 평균임금으로 하여야 한다.

제38조의2【재직연수계산】

휴직기간은 근무연수에 산입한다. 다만, 아래 각호의 경우는 다음과 같다.

1. 제37조 제3, 10, 12호의 휴직기간은 근무연수에 산입하지 아니하며, 제3호에 있어서 무죄판결을 받은 경우에는 근무연수에 산입한다.
2. (삭제 2020. 12. 21.)
3. 제37조 제7, 8호의 휴직기간은 총 2년에 한하여 근무연수에 산입한다.
4. 제37조의3의 휴직기간은 연간 90일에 한하여 근무연수에 산입한다.

■ 해 설

휴직 기간의 근속연수 산입에 관해서도 육아휴직을 제외하고는 별도의 규정이 없기 때문에 해당 기준을 명확히 하기 위하여 근무연수 산입 사유와 기간을 명시한 것이다. 근무연수에 산입 되는 경우 퇴직금 산정 시 포함되기 때문에 조합원에게 유리하게 설정된 것이다.

■ 관련 행정해석

근로복지과-234, 회시 : 2015-01-15

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조 및 제8조에 따라 사용자는 계속근로기간이 1년 이상이고 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인 퇴직근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 한다.

- 여기서, 계속근로기간이라 함은 근로계약 체결 시부터 해지할 때까지의 기간, 즉 동일한 사용자와 근로계약을 체결하여 사용종속관계를 계속 유지하면서 근로를 제공한 기간을 말하는 것으로 사용자의 승인하에 이루어진 개인사정에 의한 휴직기간도 계속근로기간에 포함되는 것이 원칙이다.
- 다만, 개인적인 사유에 의한 휴직기간에 대하여 단체협약, 취업규칙 등의 규정으로 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에 합산하지 아니할 수 있다(임금복지과-1294, 2010.6.11. 행정해석 참조).

따라서, 귀 질의내용과 같이 개인사정에 의한 휴직기간의 계속근로기간 합산여부에 대하여는 개별 근로계약이나 당사자 간 일시적 약정이 아닌 사업장 전체 근로자에게 적용되는 단체협약, 취업규칙 등에 규정해야 한다.

임금복지과-1294, 회시 : 2010-06-11

「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 사용자는 상시근로자 5인 이상 사업장에서 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 퇴직금을 지급 하여야 한다.

- 계속근로기간이라 함은 동일한 사용자와 계속해서 사용종속관계를 유지 하면서 근로를 제공하는 것을 말하며 사업주의 승인 하에 이루어진 일시 휴직상태도 포함된다.

다만, 개인적인 유학 등 개인적인 사유에 의한 휴직기간에 대해 단체 협약, 취업규칙 등의 규정으로 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에 합산 하지 아니할 수 있다.

제39조 【복 직】

조합원은 제37조 제1호, 제9호 내지 제11호 및 제37조의2 ①항에 의한 휴직자는 7일 이내, 기타 각 호에 의한 휴직자는 휴직사유 종료 후 30일 이내 소속부서에 복직원을 제출하여야 하며, 회사는 단시일 내에 복직시켜야 한다. 다만, 휴직기간 만료 후 정상적인 근무가 곤란한 경우 관련 규정에 따라 처리한다.

■ 해 설

휴직 후 복직은 휴직 사유가 종료된 이후 일정 기한 내에 하도록 명문으로 규정하여 기준을 설정하고, 회사의 복직의무를 명시하였다.

앞으로 추진될 방향은 휴직 기간 만료 전이라도 원직 복직을 희망하는 경우 원직 복직이 가능하도록 검토할 필요가 있을 것이다.

■ 관련 판례**대법 93다7464 선고 1993-11-09**

회사의 취업규칙이 휴직한 직원이 휴직기간 만료일 또는 휴직사유 소멸일 5일 전까지 복직원을 제출하지 아니하여 복직되지 아니한 때에는 자진퇴직으로 간주한다고 규정하고 있다고 하더라도 취업규칙이 법령과 같은 효력을 가지는 것은 아니므로, 회사가 취업규칙에 따라 위와 같은 퇴직사유를 근거로 직원이 퇴직한 것으로 처리할 것 인지의 여부는 원칙적으로 회사의 재량에 맡겨져 있는 것일 뿐만 아니라, 회사의 인사규정도 직원이 취업규칙 소정의 복직절차를 이행하지 아니한 때에는 면직을 명할 수 있다고 규정하여 소정의 기간 내에 복직원을 제출하지 아니한 휴직자를 면직시킬 것 인지의 여부를 회사의 재량에 맡기고 있다면, 회사의 취업규칙과 인사규정이 “복직원을 제출하지 아니 한 때에는 자진퇴직으로 간주하고 면직시킬 수 있다”고 규정한 취지는, 휴직한 직원이 복직원을 제출하지 아니하면 회사가 퇴직처분을 할 수 있고 퇴직처

분을 하였을 때 회사와 직원 사이의 근로계약관계가 종료된다는 의미로 해석하여야 할 것이지, 이와 달리 “자진퇴직으로 간주한다”는 문구에 구애되어 근로관계의 당연 종료사유를 규정한 것으로 보아서는 안 된다.

■ 관련 행정해석

근기 68207-3089, 회시 2000-10-06

사용자가 휴직하였던 근로자를 복직시키면서 휴직 이후 복직시까지 휴직이 유효함을 전 제로 이미 이루어진 인사질서, 사용자의 경영상의 필요, 작업환경의 변화 등을 고려하여 복직근로자에게 그에 합당한 일을 시킨다면 그 일이 비록 종전의 일과 다소 다르더라도 이는 사용자의 고유권한인 경영권의 범위에 속하는 것이라 할 수 있다.

제4절 포상, 징계 및 해고

제40조 【포 상】

- ① 회사는 조합원 중 공적이 현저하다고 인정되는 자에 대하여 상벌규정이 정하는 바에 따라 이를 포상한다.
- ② 근로자의 날에 노사화합에 현저한 공적이 있는 직원에 대하여 노사협의를 거쳐 포상을 추천할 수 있으며 회사는 인사위원회 심의를 거쳐 포상한다.

■ 해 설

조합원의 사기진작 및 근로 의욕 고취를 위해 포상제도를 명문화하고, 특히 노사화합 표창의 경우 사측의 노사화합을 위한 의지를 확인하는 한편, 공식적인 표창을 통해 조합 활동에 적극적인 조합원을 격려하고 지원할 수 있도록 하였고, 노동조합이 추천권을 같이 행사할 수 있도록 하였다.

제41조 【징 계】

회사는 다음 각 호의 1의 경우를 제외하고는 징계할 수 없다.

1. 직무상 의무를 위반하거나 또는 직무에 태만하였을 때
2. 회사의 체면 또는 신용을 손상시켰을 때(단, 공익신고자 보호법에 따른 공익신고 행위는 예외로 한다.)
3. 회사의 기밀을 누설하거나 규율질서를 문란하게 하였을 때
4. 고의 또는 중대한 과실로 인하여 회사에 손해를 끼쳤을 때
5. 고의 또는 이유 없이 즉시 처리하여야 할 문서를 보류, 은닉, 폐기하여 회사 사무 처리에 지연을 초래케 하였을 때
6. 갑질 및 직장 내 괴롭힘 행위를 하였을 때

■ 해 설

징계 사유에 관해서는 근로기준법에 어떠한 기준도 명시되어 있지 않아서 이를 명확히 해야 사용자의 징계권 남용을 방지할 수 있다.

징계에 관한 입증책임은 사용자 측에 있다. 따라서 조합원이 자신의 정당성을 입증하지 못한다고 해서 징계가 정당한 것이 아니라 사용자가 징계 사유의 정당성을 입증해야 할 것이다.

■ 관련 법

[근로기준법 제23조(해고 등의 제한)]

- ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.
- ② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

■ 관련 판례

대법 2014두922 2016-05-12

부당해고 등의 구제신청에서 심사 대상은 근로자에 대한 해고 등의 징벌에 정당한 이유가 있는지 여부이며, 징벌에 정당한 이유가 있는지 여부의 판단은 징계위원회에서 징계사유로 삼은 사유에 의하여 판단하여야 하므로, 부당해고구제 재심판정 취소 소송의 경우에도 징계위원회에서 징계사유로 삼은 사유에 의하여 징벌이 정당한지 여부를 판단하고, 이에 의하여 부당해고구제 재심판정이 징벌의 정당성에 관한 판단을 그르쳤는지 여부를 판단한다. 그리고 근로자의 어떤 비위행위가 징계사유로 되어 있는지 여부는 구체적인 자료들을 통하여 징계위원회 등에서 그것을 징계사유로 삼았는지 여부에 의하여 결정하며, 반드시 징계의결서나 징계처분서에 기재된 취업규칙이나 징계규정이 정한 징계근거 사유만으로 징계사유를 한정할 것은 아니다.

제42조【징계심의】

- ① 회사는 제41조의 이유로 조합원을 징계하고자 할 때에는 본인과 조합에 사전 통보하고, 반드시 인사위원회에 본인을 참석시켜 그 경위를 들어야 한다. 다만, 본인이 거부할 때에는 예외로 한다.
- ② 징계가 과중 또는 부당하다고 사료될 때에는 7일 이내에 상급위원회에 재심의를 요청할 수 있으며, 이 때 회사는 재심사하여 결과를 통보하여야 한다.
- ③ 회사는 조합원의 징계결과를 조합에 통보하며, 조합원의 징계에 관한 심의 시 본인이 요청하는 경우 조합은 대표자 1인을 참고인으로 선임하여 본인을 위하여 변호하고 참관하게 할 수 있다.

■ 해 설

징계의 경우 그 사유도 중요하지만 사용자가 일방적으로 행하는 인사권의 행사라

는 점에서 절차적 하자가 있는 경우 원칙적으로 징계는 무효이다. 여기서 절차란 법에서 별도로 규정되어 있지 않기 때문에 단체협약이나 취업규칙에 정해야 한다.

중요한 절차 중 하나로 본인이 인사위원회에 참석하여 방어권을 충분히 행사할 수 있도록 하였고, 재심 절차를 통해 징계 심의를 숙고할 수 있도록 하였으며, 조합원 본인의 조력을 위하여 조합대표자가 위원회 참석 및 변호할 수 있도록 하였다.

■ 관련 법

[근로기준법 제23조(해고 등의 제한)]

- ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.
- ② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

■ 관련 판례

대법 2010다100919 선고 2012-01-27

취업규칙 등 징계규정에서, 근로자에게 일정한 징계사유가 있을 때 징계의결 요구권자가 먼저 징계사유를 들어 징계위원회에 징계의결 요구를 하고 징계의결 결과에 따라 징계처분을 하되 징계위원회는 징계대상자에게 진술의 기회를 부여하고 이익되는 사실을 증명할 수 있도록 하며 징계의결을 하는 경우에는 징계의 원인이 된 사실 등을 명시한 징계의결서에 의하도록 규정하고 있을 경우, 징계위원회는 어디까지나 징계의결 요구권자에 의하여 징계의결이 요구된 징계사유를 심리대상으로 하여 그에 대하여만 심리·판단하여야 하고 징계의결이 요구된 징계사유를 근본적으로 수정하거나 징계의결 이후에 발생한 사정 등 그 밖의 징계사유를 추가하여 징계의결을 할 수는 없다. 또한 징계대상자에게 징계위원회에 출석하여 변명과 소명자료를 제출할 기

회를 부여하도록 되어 있음에도 이러한 징계절차를 위반하여 징계해고하였다면 이러한 징계권의 행사는 징계사유가 인정되는지와 관계없이 절차의 정의에 반하여 무효라고 보아야 한다.

대법 2003두15317 선고 2004-06-25

취업규칙 등에 징계위원회 출석 통보의 시기와 방법에 관한 규정이 없는 경우 징계 대상자가 변명과 소명자료 등을 준비할만한 상당한 기간을 두고 통보해야 한다. 시간적 여유를 주지 않고 촉박하게 이루어진 통보는 실질적으로 변명과 소명자료제출의 기회를 박탈하는 것이므로 부적법하다.

제43조 【징계의 종류】

징계의 종류는 다음과 같다.

1. 견 책
2. 감 봉
3. 정 직
4. 해 임

■ 해 설

징계의 종류도 근로기준법상 별도 규정이 없기 때문에 명문화 한 것이다.

■ 관련 법

[근로기준법 제23조(해고 등의 제한)]

- ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.
- ② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그

후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

제44조 【해고사유】

- ① 회사는 다음 각 호의 1에 해당하는 경우 이외에는 해고하지 않는다.
다만, 수습직원에 대하여는 관련규정에 따른다.
1. 금고이상의 유죄판결이 확정되었을 때. 다만, 전임자 및 근로시간면제자가 정당한 조합활동으로 인한 경우에는 예외로 할 수 있다.
 2. 무계결근이 계속 5일 이상에 이르거나, 월간누계 7일 이상에 이를 때
 3. 법률에 의하여 공민권이 정지 또는 박탈되었을 때
 4. 징계심의회에 의하여 해고가 결정되었을 때
 5. 신체의 고장 또는 정신이상으로 직무를 담당하지 못할 때
 6. 성년후견개시, 한정후견개시의 심판 또는 파산선고를 받았을 때
 7. 제39조에 따른 복직원을 제출하지 않았을 때
 8. 고의 또는 중과실로 중대한 채용비리를 일으켰을 때
 9. 기타 특히 정당한 이유가 있다고 노사쟁방이 인정할 때
- ② 업무와 관련하여 횡령, 배임 또는 금품수수로 징역이상의 형의 판결이 확정된 자는 별도의 징계절차 없이 해임할 수 있다.

■ 해 설

해고의 사유에 대하여 근로기준법에 규정되어 있지 않기 때문에 그 사유를 구체적으로 명시한 것이다. 원칙적으로 상기에 규정된 사유 외에는 해고를 시킬 수 없으나 노사 쟁방이 인정하는 경우에 한하여 해고가 가능하도록 함으로써 사용자의 일방적인 해고를 방지할 수 있도록 하였다. 다만, 횡령이나 배임, 금품수수로 징역 이상의 형이

확정된 경우 실질적으로 근로를 제공할 수 없기 때문에 별도 징계절차 없이 가능하도록 하였다.

■ 관련 법

[근로기준법 제23조(해고 등의 제한)]

- ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.
- ② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

■ 관련 판례

대법 2009두16763 선고 2012-07-05

근로자가 입사 당시 제출한 이력서 등에 학력 등을 허위로 기재한 행위를 이유로 징계해고를 하는 경우 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도인지는 사용자가 사전에 그 허위 기재 사실을 알았더라면 근로계약을 체결하지 아니하였거나 적어도 동일 조건으로는 계약을 체결하지 않았으리라는 등 고용 당시의 사정뿐 아니라, 고용 이후 해고에 이르기까지 그 근로자가 종사한 근로의 내용과 기간, 허위기재를 한 학력 등이 종사한 근로의 정상적인 제공에 지장을 초래하는지 여부, 사용자가 학력 등의 허위 기재 사실을 알게 된 경위, 알고 난 이후 당해 근로자의 태도 및 사용자의 조치 내용, 학력 등이 종전에 알고 있던 것과 다르다는 사정이 드러남으로써 노사간 및 근로자 상호간 신뢰관계의 유지와 안정적인 기업경영과 질서유지에 미치는 영향 기타 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단할 것이다.

대법 2002두5658 선고 2002-11-22

사회통념상 당해 근로자와의 고용관계를 계속할 수 없을 정도인지는 당해 사용자의 사업의 목적과 성격, 사업장의 여건, 당해 근로자의 지위 및 담당직무의 내용, 비위행위의 동기와 경위, 이로 인하여 기업의 위계질서가 문란하게 될 위험성 등 기업질서에 미칠 영향, 과거의 근무태도 등 여러 가지 사정을 종합적으로 검토하여 판단하여야 한다.

대법 91다20173 선고 1991-10-11

취업규칙에서 징계사유와 그에 대한 징계종류를 규정하고 있는 이상 그 규정 자체가 신의칙에 위반한다거나 권리남용에 해당하는 등 특별한 사정이 없는 한 그 규칙에 정하는 바에 따라야 한다고 보아야 할 것이므로, 근로자의 비위사실이 취업규칙 소정의 해고사유에 해당한다면 위 취업규칙을 그대로 적용하는 것이 위법 부당하다는 어떤 사정이 없는 한 그 규정에 따른 해고의 징계처분은 일응 정당한 것으로 보아야 할 것이다.

제45조 【해고의 예고 및 제한】

- ① 회사가 조합원을 해고하고자 할 때는 30일 이전에 본인과 조합에 서면 통보하여야 하며, 미통보 시에는 관련규정에 따라 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다.
- ② 회사는 조합원이 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 해고할 수 없다.
 1. 업무상, 업무 외 부상 또는 질병으로 요양 중이거나 완치 후 3개월간
 2. 출산 전·후 휴가 중이거나 그 후 3개월간
 3. 조합활동을 이유로 구속, 수배중이거나 석방 후 3개월간
- ③ 조합원이 교통사고로 인하여 금고이상의 유죄 판결이 확정되었으나 집행유예를 받아 근무가 가능할 때에는 제44조를 적용하지 아니할 수 있다. 단, 음주로 인한 교통사고의 경우에는 예외로 한다.

■ 해 설

근로기준법상 해고의 예고는 30일 전에 하도록 하고 있어 이를 제1항에 명시하였고, 해고의 제한과 관련하여서는 근로기준법상 기준보다 강화하여 조합원의 고용보장을 더 확고히 하고자 하였다. 한편, 과실에 의한 교통사고로 처벌을 받더라도 근로가 가능한 경우 해고를 제한하여 조합원의 고용을 보장하고자 하였다.

■ 관련 법

[근로기준법 제26조(해고의 예고)]

사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
2. 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
3. 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우

[근로기준법 제23조(해고 등의 제한)]

- ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.
- ② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

■ 관련 행정해석

근로기준법-292, 회시 2010-07-27

「근로기준법」 제26조의 규정에 따라 사용자는 근로자를 해고하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 하며, 다만, 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우에는 해고예고를 하지 아니할 수 있다. 여기서 ‘그 밖의 부득이한 사유’라 함은 예고할 여유가 없는 사유로서 사업장의 중심이 되는 주요한 건물, 설비, 기재 등의 소실과 같이 천재·사변에 준하는 정도의 돌발적이고 불가항력적인 경우로서 사용자에게 그 책임을 물을 수 없는 경우를 말하며, 단순히 불황이나 경영난은 이에 포함되지 않는다고 보아야 할 것이다.

제46조 【부당징계 및 해고】

회사의 부당노동행위로 불이익을 받은 조합원이 노동위원회 또는 법원의 판결에 의해 부당노동행위로 판명되었을 시 회사는 즉각 다음의 조치를 취하여야 한다.

1. 판정서 혹은 결정서 접수 당일부로 징계무효 처분한다.
2. 임금 미지급분에 대해서는 출근 시 당연히 받았을 임금을 보상하여야 하며 소송에 수반된 제경비를 지급하여야 한다.
3. 관련행위자는 징계위원회에 회부한다.
4. 회사가 해당기관의 판정에 불복하여 재심을 청구하거나 행정소송을 제기하더라도 일단 초심결정에 따라 출근정지 해제 또는 복직조치를 취하여야 하며 제2호를 시행하여야 한다.
5. 해고의 정당성 여부에 관하여 노동조합 및 노동관계조정법 제82조 및 제84조의 규정에 의하여 노동위원회에 구제신청이 계류 중에 있는 지는 그 다툼이 끝날 때까지 회사 직원 및 조합원으로서의 제반자격을 유지하는 것으로 간주한다.

■ 해 설

근로자에 대한 부당노동행위가 확인되었을 경우 법적으로 해당 조치를 무효로 하고, 근로자의 원직 복직 등 원상회복을 사용자가 하여야 한다. 다만, 소송 등에 수반된 경비의 경우 법적인 기준에 의할 경우 보전이 불가한 경우가 발생할 수 있는데, 제 경비를 지급하도록 의무화시켜 원상회복을 꾀하고자 하였다.

한편, 회사가 불복을 이유로 이행강제금 등의 패널티에 불구하고 원상회복을 거부하는 경우가 종종 있는데 이를 방지하기 위하여 불복에도 원상회복 조치를 명문화하여 조합원을 보호할 수 있도록 하였다.

■ 관련 법

[근로기준법 제23조(해고 등의 제한)]

- ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.
- ② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

[노동조합 및 노동관계조정법 제86조(구제명령등의 효력)]

노동위원회의 구제명령·기각결정 또는 재심판정은 제85조의 규정에 의한 중앙노동위원회에의 재심신청이나 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.

■ 관련 판례

대법 2011다20034 선고 2012-02-09

사용자의 부당한 해고처분이 무효이거나 취소된 때에는 그동안 피해고자의 근로자로서 지위는 계속되고, 그간 근로의 제공을 하지 못한 것은 사용자의 귀책사유로 인한

것이므로 근로자는 민법 제538조 제1항에 의하여 계속 근로하였을 경우 받을 수 있는 임금 전부의 지급을 청구할 수 있다. 여기에서 근로자가 지급을 청구할 수 있는 임금은 근로기준법 제2조에서 정하는 임금을 의미하므로, 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 일체의 금원으로서 계속적·정기적으로 지급되고 이에 관하여 단체협약, 취업규칙, 급여규정, 근로계약, 노동관행 등에 의하여 사용자에게 지급의무가 지워져 있다면 명칭 여하를 불문하고 모두 이에 포함되며, 반드시 통상임금으로 국한되는 것은 아니다.

제5절 교 육 훈 련

제47조 【교육훈련】

- ① 회사는 사업의 특수성 기타 업무수행에 필요한 기술, 기능 및 지식을 연마시키기 위한 교육 시설을 충분히 확보하여야 한다.
- ② 회사는 각종 조합원과 관련된 교육계획이 확정되면 우선적으로 조합에 통보하여야 한다.

■ 해 설

조합원의 자기 개발을 위하여 교육 확대를 추진하도록 하였다.

제48조 【교육 중 대우】

회사는 재직 조합원의 교육 중 부여직무의 변경을 행하지 아니한다.

■ 해 설

조합원이 재직과 함께 교육을 받는 경우 급작스러운 직무변경으로 인한 혼란을 방지하기 위하여, 교육에 전념할 수 있도록 하였다.

제49조 【교육 중 신분보장】

회사는 각종 교육을 통하여 업무능률과 종업원의 자질향상을 도모하여 생산성 증진에 이바지하도록 유도하고 규정에 의하지 아니하고는 교육으로 인한 피교육자의 신분상 불이익한 조치를 행하지 아니한다.

■ 해 설

조합원이 교육 중 교육에만 전념할 수 있도록 신분보장을 강화하였다.

제50조 【자격증 보수교육】

회사는 관련법에 의거 자격증 소지자가 국가에서 시행하는 국내보수교육을 받을 시 보수교육비를 지급하고, 출장(여비불지급)으로 인정한다.

■ 해 설

보수교육의 경우 자격 유지를 위하여 개인 부담으로 하는 경우가 다수 있어, 교육 비용이나 개인 휴가 사용이 불가피한 경우가 있는데, 이를 회사가 보전할 수 있도록 하여 자격 유지를 원활히 할 수 있도록 하였다.

제51조 【노조교육】

- ① 회사는 신입사원에 대하여 노동조합에 대한 이해교육 및 기타 자질 교육을 실시할 수 있는 시간을 할애할 수 있다. 다만, 강사는 조합이 추천하는 조합간부를 우선적으로 초빙하여야 하며, 필요한 경우에는 조합과 협의하여 외부 및 내부 강사를 초빙할 수 있다.
- ② 회사는 노동조합이 주관하는 조합원에 대한 교육을 연 4회(1회당 2시간 이내) 배정하며, 반기별 4시간까지 통합 운영할 수 있다. 다만, 사용 시기는 노사가 협의하여 결정한다.

■ 해 설

조합의 단결력을 공고히 하기 위하여 조합원의 조직화 교육은 중요하다. 이를 위하여 신입사원 연수 시 조합이 추천하는 강사로 하여금 조직화 교육을 시행하고, 연 4회 노동조합 주관 교육을 보장하여 조합 활동에 대한 이해를 넓히고 조직력 확대를 꾀하고자 하였다.

제4장 근로시간, 휴일 및 휴가

제52조 【근로조건】

근로조건은 회사와 조합이 대등한 입장에서 상호 협의하여 결정한다.

■ 해 설

노사협력을 위하여 상호 대등함을 인정하는 것이 우선이기 때문에 이를 확인하기 위하여 규정하였다.

제53조【근로조건의 명시】

회사는 근로계약 체결 시 근로자에 대하여 임금, 근로시간, 기타의 근로조건을 명시하여야 한다.

■ 해 설

근로기준법상 기준보다 확대하여 모든 근로조건을 명시하도록 하여 조합원의 불측의 손해를 방지하고자 하였다.

■ 관련 법**[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 제1항제1호와 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.

■ 관련 행정해석

근로기준정책과-6384, 회시 2016-10-12

귀 질의 내용과 같이 회사가 「근로기준법」 제17조에 맞게 근로계약의 내용이 입력된 전자장치를 마련하여 근로자는 사원 인증 후 스마트 폰으로 전자서명을 하게한다면 유효한 근로계약체결로는 볼 수 있으나 이러한 전자근로계약서가 비록 근로자가 스스로 출력할 수 있는 상황이라 하더라도 회사 서버에만 저장되어 있다면 사용자의 교부의무를 다하였다고 볼 수는 없을 것이며 근로자가 전자근로계약서를 수신할 정보처리시스템을(이메일 등) 지정하게 하고 사용자가 해당 정보처리시스템에 전자근로계약서를 입력(발송)한 때 사용자가 근로계약서를 교부한 것으로 볼 수 있을 것이다. 만약 근로자가 정보처리시스템으로 수신에 동의하지 않을 경우 사용자는 근로계약서를 직접 교부하여야 할 것이다.

근로기준팀-812, 회시 2005-10-28

귀 질의와 같이 사용자가 개인별 연봉계약서의 비밀을 유지하기 위하여, 노사 당사자 간에 연봉액을 합의할 때 연봉과 관련된 근로조건은 별도의 연봉확인 절차로 같음토록 근로계약서를 작성한 후, 근로자가 지정된 인터넷사이트에서 개인별 연봉확인서를 서면으로 출력하여 보관하도록 하였을 경우, 근로계약서 및 연봉확인서에 임금의 구성항목, 계산방법 및 지불방법에 관한 사항이 포함되어 있다면 근로조건을 서면으로 명시하였다고 볼 수 있을 것이다.

제54조 【근로시간】

근로시간이라 함은 실제의 노동시간 및 회사의 지휘·감독 하에 있는 시간을 말한다.

- ① 통상근무자의 근로시간은 1일에 8시간, 1주 40시간 주5일 근무를 원칙으로 한다. 다만, 유연근무제와 관련된 사항은 따로 정한다.
- ② 1주는 월요일부터 일요일까지로 한다.

■ 해 설

근로기준법상 내용을 확인하여 명문화하였다.

■ 관련 법

[근로기준법 제50조(근로시간)]

- ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.
- ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.
- ③ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

[근로기준법 제2조(정의)]

- ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
7. “1주”란 휴일을 포함한 7일을 말한다.

■ 관련 판례

대법 91다14406 선고 1992-10-9

근로시간이란 근로자가 사용자의 지휘감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간, 즉 실 근로시간을 말한다고 할 것이다.

제55조 【연장근로 및 휴일근로】

- ① 회사는 조합원에게 연장근로와 휴일근로 및 야간근로를 시킬 경우 조합과 사전 합의하여야 한다. 다만, 1주(7일) 40시간의 소정근로시간을 초과하는 연장근로 및 휴일근로는 주 12시간을 한도로 한다.
- ② 연장근로, 휴일근로 및 야간근로에 대한 보상은 직원연봉규정에 따른다.
- ③ 통상근무 후 익일까지 근무한 자에 대하여는 그날을 유급으로 쉬게 한다.
- ④ 임신부와 18세미만자를 오후10시부터 오전6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다.

■ 해 설

근로기준법상 제 규정을 확인하여 명문화하는 한편, 제3항의 경우 근로자의 연장근로에 대한 적절한 보상 외에 휴식권을 보장하여 건강상 문제를 야기시키지 않도록 예방하였다.

■ 관련 법

[근로기준법 제53조(연장 근로의 제한)]

- ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.
- ② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조의 근로시간을 연장할 수 있다.
- ③ 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호에 대하여 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간에 더하여 1

주 간에 8시간을 초과하지 아니하는 범위에서 근로시간을 연장할 수 있다.

1. 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간

2. 대상 근로자의 범위

- ④ 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다.
- ⑤ 고용노동부장관은 제4항에 따른 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하면 그 후 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다.
- ⑥ 제3항은 15세 이상 18세 미만의 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

[근로기준법 제56조(연장·야간 및 휴일 근로)]

- ① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
- ② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
 - 1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50
 - 2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100
- ③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

■ 관련 판례

대법 93누5796 선고 1993-12-21

근로기준법 제42조 제1항은 8시간근로제에 따른 기준근로시간을 규정하면서 아울러 8시간근로제에 대한 예외의 하나로 당사자의 합의에 의한 연장근로를 허용하고

있는바, 여 기서 당사자 간의 합의라 함은 원칙적으로 사용자와 근로자와의 개별적 합의를 의미하고, 개별근로자의 연장근로에 관한 합의권을 박탈하거나 제한하지 아니하는 범위에서는 단체협약에 의한 합의도 가능하다.

대법 90다카14758 선고 1991-06-28

소정의 기준근로시간 범위 내에서 사용자와 근로자 사이의 약정 근로시간을 초과하는 근로(소위 법내 초과근로)는 연장근로에 해당하지 않으므로 시간외 근로에 해당하지 않는다.

제56조 【근무형태의 변경】

회사는 조합원의 근무형태를 변경할 시 조합과 사전 합의하여야 한다.

■ 해 설

근무형태가 변경되는 경우 생활상의 변화 및 다양한 문제가 발생할 수 있기 때문에 사측의 일방적인 변경을 방지하고자 노동조합과 사전에 합의하도록 하여 조합원의 권익이 침해되지 않도록 하였다.

제57조 【유급휴일】

회사는 다음에 해당하는 날을 유급휴일로 한다.

1. 관공서의 공휴일에 관한 규정에서 정한 공휴일
2. 근로자의 날
3. 회사창립기념일(4월 첫 번째 금요일)
4. 노조창립기념일(10월 네 번째 금요일)
5. 기타 정부 또는 회사가 정하는 임시휴일

■ 해 설

현행 노동법상 유급휴일은 제1, 2호가 해당된다. 기타 휴일의 경우 노사합의로 부여할 수 있기 때문에 명문화하는 한편, 회사 창립기념일과 노조 창립기념일의 경우 휴일 등과 중복될 경우 실질적인 휴일보장이 안 되기 때문에 편익을 위하여 특정 요일을 지정하였다.

■ 관련 법

[근로기준법 제55조(휴일)]

- ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.
 - ② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다.
- 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

[근로기준법 시행령 제30조(주휴일)]

- ① 법 제55조제1항에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어 야 한다.

■ 관련 판례

대법 90다카21633 선고 1992-01-08

사용자는 근로자에 대하여 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야한다는 근로기준법 제45조는(현행 제55) 매일 연속적으로 근로를 제공하는 경우에 한하지 않고, 2일 근무 1일 휴무(비번)를 되풀이하는 이른바 교대제근무에도 적용된다.

■ 관련 행정해석

근로기준과-2580, 회시 2004-05-24

사용자는 1주일을 개근한 근로자에게는 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 하며, 이러한 주휴일은 반드시 일요일이어야 하거나 7일 간격으로 부여할 필요는

없으나 단체협약이나 취업규칙 등으로 특정일을 정하여 부여하여야 할 것이다.

근기 68207-1540, 회시 2001-05-12

주휴일은 산정단위가 되는 1주일의 기간 중 평균 1일 이상 주면 되므로 반드시 주휴일간의 간격이 7일이 되어야 하는 것은 아니나 근로자가 주휴일을 사전에 예측할 수 있도록 해야 할 것이다. 다만, 근로자의 건강 등을 고려하여 가급적 규칙적으로 부여하는 것이 바람직하다고 사료된다.

제58조【선택적 보상휴가제】

회사는 연장근로 또는 휴일에 근무한 조합원에게는 수당지급을 원칙으로 하되, 연장·휴일·야간근무에 대하여 부득이한 경우 수당을 지급하는 것에 갈음하여 해당 시간의 150% 이상 익일 또는 다른 정상근무일에 대체휴무를 줄 수 있다.

■ 해 설

근로기준법 제56조 보상휴가제의 규정을 명문화하였다.

■ 관련 법

[근로기준법 제57조(보상 휴가제)]

사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제51조의3, 제52조제2항제2호 및 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로 등에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.

제59조 【연차휴가】

회사는 조합원에게 다음과 같이 연차휴가를 준다.

1. 회사는 조합원 중 연간 8할 이상 출근자에 대하여 15일의 유급휴가를 준다.
2. 회사는 계속근로연수가 1년 미만인 조합원 또는 1년간 8할미만 출근한 조합원에 대하여는 1월간 개근 시 1일의 유급휴가를 준다.
3. (삭제 2018. 12. 12.)
4. 3년 이상 근속한 조합원에 대하여는 제1호의 휴가에 최초 1년을 초과하는 근속년수 매2년마다 1일을 가산한 유급휴가를 준다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다.
5. 회사는 제1호 내지 제4호에 의한 휴가를 조합원의 청구가 있는 시기에 주어야 한다. 다만, 조합원이 청구한 시기에 유급휴가를 주는 것이 사업운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.
6. 조합원의 업무상 부상 또는 질병으로 인한 휴직, 취업규칙에 정한 휴가기간은 출근한 것으로 본다.
7. 연차휴가는 최대 3년까지 이월·저축하여 사용할 수 있으며, 최대 3년의 저축가능기간 이내에 사용하지 아니한 저축연차휴가는 순차적으로 소멸된다. 다만, 회사의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.
8. 연차휴가의 계산기간은 개별 입사일을 기준으로 매년 만 1년이 되는 날까지로 한다.
9. 회사는 제1호 및 제4호 연차휴가에 대하여 조합원에게 연차휴가의 사용을 촉진, 의무사용토록 할 수 있으며, 그럼에도 불구하고 이를 사용하지 아니한 경우, 회사는 그 미사용 휴가에 대하여 보상할 의무를 지지 아니한다.

10. 연차휴가는 반일단위(09시~14시, 14시~18시)를 분리하여 사용할 수 있으며, 반일 연차휴가 2회는 연차휴가 1일로 계상한다.
11. 해당 연차휴가 계산기간 내의 남은 연차휴가일수를 초과하는 휴가사유가 발생한 경우에는 다음 연차휴가 계산기간 내의 연차휴가일수를 미리 사용할 수 있다. 다만, 미리 사용할 수 있는 연차휴가일수는 다음 연차휴가 계산기간 내의 연차휴가 일수의 2분의 1이내로 하며, 1일미만은 절사한다.

■ 해 설

근로기준법 제60조 연차유급휴가의 규정을 명문화하는 한편, 자유로운 휴가 사용을 보장하고, 업무상 연차를 사용하지 못한 경우 3년간 적치하여 사용할 수 있도록 하여 휴가 사용권을 강화하고, 반일 단위의 휴가 사용을 통해 활용성을 높이도록 하였다.

휴가는 원칙적으로 본인이 원하는 날에 사용함이 원칙이나 사업 운영상 막대한 지장이 있는 경우 그 시기를 변경할 수 있다. 여기서 사업 운영상 막대한 지장이란, 휴가 사용으로 인하여 업무상 지장은 물론 그 업무를 대체할 근로자가 없는 경우를 말하는 것으로 엄격하게 해석되고 있기 때문에 사용자는 업무상 이유를 함부로 남용할 수는 없다.

■ 관련 법

[근로기준법 제60조(연차 유급휴가)]

- ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

③ 삭제

- ④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.
- ⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.
- ⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.
 - 1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
 - 2. 임신 중의 여성이 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간
 - 3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간
- ⑦ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가는 1년간 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

[근로기준법 제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진)]

- ① 사용자가 제60조제1항·제2항 및 제4항에 따른 유급휴가(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제60조제2항에 따른 유급휴가는 제외한다)의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 제60조제7항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.
 - 1. 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에

사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것

2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 2개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것

② 사용자가 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제60조제2항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 같은 항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.

1. 최초 1년의 근로기간이 끝나기 3개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것. 다만, 사용자가 서면 촉구한 후 발생한 휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전을 기준으로 5일 이내에 촉구하여야 한다.

2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 최초 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것. 다만, 제1호 단서에 따라 촉구한 휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 10일 전까지 서면으로 통보하여야 한다.

■ 관련 판례

대법 96누4220 선고 1997-03-28

연차유급휴가는 근로자의 청구가 있는 시기에 주어야 하고 다만 근로자의 청구한 시기에 유급휴가를 주는 것이 사업운영에 심대한 지장이 있는 경우에는 사용자가 그 시기를 변경할 수 있고, 연차유급휴가는 1년간 행사하지 아니한 때에는 사용자의 귀책 사유로 사용하지 못한 경우가 아닌 한 소멸 되는 것임을 알 수 있는바, 연·월차휴가권이 근로기준법상의 성립요건을 충족하는 경우에 당연히 발생하는 것이라고 하여도 그와 같이 발생한 휴가권을 구체화하려면 근로자가 자신에게 맡겨진 시기지정권을 행사하여 어떤 휴가를, 언제부터 언제까지 사용할 것인지에 관하여 특정하여야 할 것이고, 근로자가 이와 같은 특정을 하지 아니한 채 시기지정권을 행사하더라도 이는 적법한 휴가시기지정 이 있음을 전제로 하는 사용자의 시기변경권의 행사도 필요하지 않다.

제59조의2【장기휴가 보장】

회사는 조합원이 연차휴가 등을 활용하여 10일 이상 연속된 휴가 사용을 신청한 경우에는 업무수행에 특별한 지장이 없으면 이를 승인하여야 한다.

■ 해 설

휴가를 사용하게 되면 업무에 지장이 생기기 마련인데, 이것을 우려하여 사용자가 휴가의 장기간 사용을 제한하는 경우가 발생할 수 있는데, 장기휴가 사용을 사용자가 일방적으로 제한하지 못하도록 하는 근거를 마련한 것에 의미가 있다.

제60조 【경조휴가 및 특별유급휴가】

회사는 조합원이 다음 각 호에 해당하는 경우에는 소정기일의 유급휴가를 준다. 다만, 휴가를 실시함에 있어 왕복소요일수를 가산할 수 있다.

1. 경조휴가

구 분		일 수
결혼	본인	5
	자녀	1
출산	배우자	10
사망	배우자	5
	본인 및 배우자의 부모	5
	본인 및 배우자의 조부모·외조부모	3
	자녀와 그 자녀의 배우자	3
	본인 및 배우자의 형제·자매	1
입양	본인	20

단, 입양은 입양촉진 및 절차에 관한 특례법에 따른 입양에 한정한다.

2. 특별휴가

가. 수·화재 기타 중대한 재해를 당하였을 때 : 5일 이내

나. 전염병, 기타에 의하여 교통을 차단당하였을 때 : 관의 지시 또는 증명하는 기간

다. 병무소집 시 : 소집기간

라. 특별한 사정에 의하여 회사에서 인정하였을 때 : 인정기간

마. 포상을 받았을 때 : 특등급 2일, 1등급 및 2등급 1일

바. 산업안전보건법에 따른 건강진단 또는 국민건강보험법에 따른 건강검진을 받을 때 : 그 기간(재검진 포함)

사. 학교행사, 병원진료 등 자녀(고등학교 이하) 돌봄이 필요한 경우 : 연간 2일(자녀가 3명 이상일 경우 3일)

아. 혈액관리법에 따라 헌혈에 참가할 때 : 연간 2일 이내

3. 질병휴가 : 연간누계 60일 이내의 질병휴가를 부여하되 휴가일수 산정은 연차휴가 계산 기간에 따른다. 다만, 업무상 질병·부상인 경우에는 연간누계 180일 부여

4. 한국방송통신대학교에 재학 중인 조합원이 한국방송통신대학교 설치령에 따른 출석 수업에 참석할 때 : 연차휴가 일수를 초과하는 출석 수업기간

5. 회사는 조합원이 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 난임치료휴가를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며 (최초 1일은 유급), 난임치료휴가를 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니된다.

■ 해 설

현행 노동법상 휴가는 연차휴가 외 가족돌봄휴가 정도일 뿐 경조 휴가나 질병 휴가는 명문의 규정이 없는 실정이다. 이에 경조 휴가는 단체협약이나 취업규칙에 규정하도록 하고 있어 이를 명문화하여 휴가를 확보한 것이고, 특별휴가를 통해 관련 사항 발생 시 불편 없이 휴가를 사용할 수 있도록 하였다.

■ 관련 법

[남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제18조의3(난임치료휴가)]

- ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를

주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

- ② 사업주는 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
- ③ 난임치료휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.

[산업안전보건법 제129조(일반건강진단)]

- ① 사업주는 상시 사용하는 근로자의 건강관리를 위하여 건강진단(이하 “일반건강진단”이라 한다)을 실시하여야 한다. 다만, 사업주가 고용노동부령으로 정하는 건강진단을 실시한 경우에는 그 건강진단을 받은 근로자에 대하여 일반건강진단을 실시한 것으로 본다.

[산업안전보건법 제130조(특수건강진단 등)]

- ① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 건강관리를 위하여 건강진단(이하 “특수건강진단”이라 한다)을 실시하여야 한다. 다만, 사업주가 고용노동부령으로 정하는 건강진단을 실시한 경우에는 그 건강진단을 받은 근로자에 대하여 해당 유해인자에 대한 특수건강진단을 실시한 것으로 본다.
 - 1. 고용노동부령으로 정하는 유해인자에 노출되는 업무(이하 “특수건강진단대상업무”라 한다)에 종사하는 근로자
 - 2. 제1호, 제3항 및 제131조에 따른 건강진단 실시 결과 직업병 소견이 있는 근로자로 판정받아 작업 전환을 하거나 작업 장소를 변경하여 해당 판정의 원인이 된 특수건강진단대상업무에 종사하지 아니하는 사람으로서 해당 유해인자에 대한 건강진단이 필요하다는 「의료법」 제2조에 따른 의사의 소견이 있는 근로자

제61조【결근·휴가일수의 산정】

- ① 결근기간중의 휴일은 결근일수로 간주한다.
- ② 휴가기간 중의 휴일은 휴가일수에 산입하지 아니한다. 다만, 30일 이상 계속되는 휴가의 경우에는 그러하지 아니한다.

■ 해 설

현재 행정해석 등으로 인정되고 있는 수준의 내용을 명문화한 것으로 결근기간 중 주휴일을 결근일수로 간주할 수는 없고 주휴일과 같은 법정휴일이 아닌 기타 약정 휴일에 대해서 1항에 따라 결근일수로 처리된다는 의미이며, 휴가 기간 중 휴일은 30일 이상의 경우에만 휴가 일수에 포함하도록 하고 있다.

■ 관련 판례**서울행법 2000구13784, 선고 2001-04-24**

근로자가 소정의 근로일수를 모두 근무하지 않았다 해도 사용자에게 유급휴일로 처리하여 줄 것을 청구할 수 없을 뿐 휴일 자체가 보장되지 않는다고 볼 수는 없으므로 휴일 전후의 근로일을 결근했다해도 휴일을 결근으로 처리할 수 없다. ‘교대근무 및 교번근무자인 결근자의 계속 결근기간 중의 휴일은 결근일수로 본다’는 취업규칙 조항은 근로기준법 주휴일제도의 법리에 배치될 뿐 아니라 원고 공사의 교대근무자 및 교번근무자인 직원들을 통상근무자인 직원들과 합리적 사유 없이 차별하는 것으로 근로기준법 제5조의 균등처우조항에 위배돼 효력이 없다. 즉 직권면직사유인 ‘연속하여 7일 이상 무계결근’에 관한 규정은 결근기간 중 휴일을 제외한 근무일에 연속하여 7일 이상 결근한 경우로 제한 해석해야 할 것이다. 결국 원고 공사가 결근으로 처리한 휴일을 결근기간에서 제외하면 참가인들은 연속 무계결근일수가 7일에 미달해 직권면직 사유에 해당하지 않는다.

제62조 【출산전·후 및 유산·사산휴가】

- ① 회사는 임신 중인 여자 조합원에 대하여 출산 전·후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 보호휴가를 주어야 한다. 다만, 보호휴가는 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상 확보되도록 한다.
- ② 회사는 임신 중인 여성 조합원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.
 1. 임신한 근로자에게 유산·사산의 경험이 있는 경우
 2. 임신한 근로자가 출산 전·후 휴가를 청구할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우
 3. 임신한 근로자가 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우
- ③ 유산 또는 사산한 조합원에게 다음 각 호에 정하는 기준으로 유산·사산휴가를 주어야 한다. 다만 인공임신중절수술(모자보건법 관련 규정에 의한 경우 제외)유산의 경우에는 그러하지 아니한다.
 1. 임신 11주 이내인 경우 : 5일
 2. 임신 12주 이상 15주 이내인 경우 : 10일
 3. 임신 16주 이상 21주 이내인 경우 : 30일
 4. 임신 22주 이상 27주 이내인 경우 : 60일
 5. 임신기간 28주 이상 : 90일
- ④ 제1항의 규정에 의한 휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 한다.

■ 해 설

근로기준법상 출산전후휴가에 대한 사항을 명문으로 규정한 것이다.

■ 관련 법

[근로기준법 제74조(임산부의 보호)]

- ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.
- ② 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 대통령령으로 정하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때 라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.
- ③ 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신 중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다.
- ④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.
- ⑤ 사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.
- ⑥ 사업주는 제1항에 따른 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.
- ⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의

근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.

- ⑧ 사용자는 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.
- ⑨ 제7항에 따른 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제63조 【보건휴가】

- ① 회사는 여성조합원이 청구하는 때에는 월 1일의 생리휴가(무급)를 주어야 한다.
- ② 회사는 임신한 여성조합원이 청구하는 때에는 다음 각 호와 같이 태아검진 휴가(유급)를 주어야 한다.
 - 1. 임신 28주까지 : 4주마다 1회
 - 2. 임신 29주에서 36주까지 : 2주마다 1회
 - 3. 임신 37주 이후 : 1주마다 1회

■ 해 설

현행 근로기준법상 보건휴가 및 모자보건법상 태아 검진 휴가에 관한 사항을 명시한 것이다.

■ 관련 법

[근로기준법 제73조(생리휴가)]

사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다.

[근로기준법 제4조의2(태아검진 시간의 허용 등)]

- ① 사용자는 임신한 여성근로자가 「모자보건법」 제10조에 따른 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하여 주어야 한다.
- ② 사용자는 제1항에 따른 건강진단 시간을 이유로 그 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.

제63조의2【가족돌봄휴가】

- ① 직원이 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위하여 필요한 경우 회사의 승인을 받아 휴가(이하 ‘가족돌봄휴가’라 한다)를 사용할 수 있다.
- ② 가족돌봄휴가는 연간 10일 이내로 사용할 수 있으며, 무급으로 한다.
- ③ 회사는 가족돌봄휴가를 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니된다.

■ 해 설

남녀고용평등법상 보장된 가족돌봄휴가를 명문화한 것이다.

■ 관련 법**[남녀고용평등법 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)]**

- ① 사업주는 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 “가족”이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 “가족돌봄휴직”이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ② 사업주는 근로자가 가족(조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비

속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우는 제외한다)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 “가족돌봄휴가”라 한다)를 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

- ③ 제1항 단서에 따라 사업주가 가족돌봄휴직을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.

1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정
2. 연장근로의 제한
3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정
4. 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치

- ④ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용기간과 분할횟수 등은 다음 각 호에 따른다.

1. 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있을 것. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.
2. 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일[제3호에 따라 가족돌봄휴가 기간이 연장되는 경우 20일(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 25일) 이내]로 하며, 일단위로 사용할 수 있을 것. 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다.
3. 고용노동부장관은 감염병의 확산 등을 원인으로 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각단계의 위기경보가 발령되거나, 이에 준하는 대규모 재난이 발생한 경우로서 근로자에게 가족을 돌보기 위한 특별한 조치가 필요하다고 인정되는 경우 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회회의 심의를 거쳐 가족돌봄휴가 기간을 연간 10일(「한부모가족지원법」 제4조제1호에 따른 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 15일)의 범위에서 연장할 수 있을

- 것. 이 경우 고용노동부장관은 지체 없이 기간 및 사유 등을 고시하여야 한다.
- ⑤ 제4항제3호에 따라 연장된 가족돌봄휴가는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에만 사용할 수 있다.
1. 감염병 확산을 사유로 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각단계의 위기경보가 발령된 경우로서 가족이 위기경보가 발령된 원인이 되는 감염병의 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제2조제13호부터 제15호까지의 감염병 환자, 감염병의사환자, 병원체보유자인 경우 또는 같은 법 제2조제15호의2의 감염병의심자 중 유증상자 등으로 분류되어 돌봄이 필요한 경우
 2. 자녀가 소속된 「초·중등교육법」 제2조의 학교, 「유아교육법」 제2조제2호의 유치원 또는 「영유아보육법」 제2조제3호의 어린이집(이하 이 조에서 “학교등”이라 한다)에 대한 「초·중등교육법」 제64조에 따른 휴업명령 또는 휴교처분, 「유아교육법」 제31조에 따른 휴업 또는 휴원 명령이나 「영유아보육법」 제43조의2에 따른 휴원명령으로 자녀의 돌봄이 필요한 경우
 3. 자녀가 제1호에 따른 감염병으로 인하여 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제42조제2항제1호에 따른 자가(自家) 격리 대상이 되거나 학교등에서 등교 또는 등원 중지 조치를 받아 돌봄이 필요한 경우
 4. 그 밖에 근로자의 가족돌봄에 관하여 고용노동부장관이 정하는 사유에 해당하는 경우
- ⑥ 사업주는 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
- ⑦ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가 기간은 근속기간에 포함한다. 다만, 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외한다.
- ⑧ 사업주는 소속 근로자가 건전하게 직장가 가정을 유지하는 데에 도움이 될 수 있도록 필요한 심리상담 서비스를 제공하도록 노력하여야 한다.
- ⑨ 고용노동부장관은 사업주가 제1항 또는 제2항에 따른 조치를 하는 경우에는 고용 효과 등을 고려하여 필요한 지원을 할 수 있다.

- ⑩ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제63조의3【육아시간】

만 5세 이하의 자녀를 둔 조합원은 24개월 범위 내에서 1일 최대 2시간의 육아시간을 받을 수 있다.

■ 해 설

현행법상 만1세 미만의 유아가 있는 직원의 경우 유급 수유 시간을 받을 수 있으나 수유 외에 자녀 양육을 위한 시간을 확보한 것으로서 큰 의미가 있다.

■ 관련 법

[근로기준법 제75조(육아 시간)]

생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.

제5장 임 금

제64조 【임금의 원칙】

- ① 회사는 표준생계비를 기준으로 물가변동에 따라 매1년 단위의 임금인상을 통하여 실질임금수준 확보에 최선을 다한다.
- ② 조합원과 관련되는 임금에 관한 사항의 변경은 사전에 조합과 합의를 거쳐 결정한다. 다만, 조합원의 임금에 영향을 미치는 부분에 대해서는 원칙적으로 기득권을 보장한다.
- ③ 임금 및 복리후생에 관한 예산의 편성은 사전 조합과 협의하여 결정한다.
- ④ 조합원의 임금인상은 매년 단체교섭을 통하여 결정한다. 다만, 인상내역은 별도의 임금 협약서에 의하며, 임금교섭이 지연될 때에는 소급 적용한다.

■ 해 설

임금은 조합원의 근로조건 중 가장 핵심이 되는 사안으로 제1항의 실질 임금 수준 확보를 정해놓은 것은 이후 임금인상 요구의 근거가 되므로 대단히 중요하다. 한편, 제2항의 조합원의 임금에 영향을 미치는 부분에 있어 기득권 보장 조항도 조합원의 권리확보를 위해 중요한 요소이다.

그리고 임금교섭 지연 시 소급적용 규정을 명문화하여 사측이 이를 무기로 임금교섭에 소극적으로 나올 수 있는 가능성을 배제하는 의미가 있다.

제65조 【임금의 정의】

임금은 노동력의 대가로 조합원에게 지급하는 일체의 금품을 말한다.

■ 해 설

임금은 명칭을 불문하고 근로 대가성이 인정되는 사용자가 근로자에게 지급하는 일체의 금품을 의미하는 바 임금에 포함되는 경우에만 근로조건으로 보장을 받을 수 있다. 조합원에게 지급되는 금품 중 임금에 해당하는 부분을 구분하는 것은 상당히 복잡할 수 있는데 근로 대가성이 인정되는 경우 임금에 포함하도록 규정하였다. 향후 임금 포함 여부가 문제될 경우 단체협약상 기준이 중요한 판단의 요소가 될 수 있기 때문에 의미가 있는 내용이다.

■ 관련 법

[근로기준법 제2조(정의)]

- ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
5. “임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.

■ 관련 판례

대법 96누15084 선고 1997-05-28

평균임금 산정의 기초가 되는 임금총액에는 사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 지급 하는 일체의 금품으로서, 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되고 그 지급에 관하여 단 체협약, 취업규칙 등에 의하여 사용자에게 지급의무가 지워져 있으면, 그 명칭 여하를 불문하고 모두 포함되는바, 사용자에게 근로의 대상성이 있는 금품에 대하여 그 지급의 무가 있다는 것은 그 지급 여부를 사용자가 임의적으로 결정할 수 없다는 것을 의미하는 것이고, 그 지급의무의 발생근거는 단체협약이나 취업규칙, 급여규정, 근로계약에 의 한 것이든 그 금품의 지급이 사용자의 방침이나, 관행에 따라 계속적으로 이루어져 노사 간에 그 지급이 당연한 것으로 여겨질 정도의 관례가 형성된 경우처럼 노동관행에 의한 것이든 무방하다.

제66조 【통상임금의 정의】

통상임금이란 직원에게 정기적·일률적·고정적으로 소정근로에 대하여 지급하기로 정하여진 임금을 말하며, 내부평가급을 포함한다.

■ 해 설

통상임금은 시간외수당의 산정, 해고예고수당, 육아휴직 급여 등을 산정할 때 활용하는 개념이다. 특히 내부평가급 관련 소송결과가 아쉬웠지만, 향후 내부평가급이 통상임금에 포함될 경우 기초수당의 인상으로 향후 제 수당 등에 있어 조합원에게 유리하게 작용될 수 있을 것이다.

■ 관련 법**[근로기준법 시행령 제6조(통상임금)]**

- ① 법과 이 영에서 “통상임금”이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定) 근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다.
- ② 제1항에 따른 통상임금을 시간급 금액으로 산정할 경우에는 다음 각 호의 방법에 따라 산정된 금액으로 한다.
 1. 시간급 금액으로 정한 임금은 그 금액
 2. 일급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 1일의 소정근로시간 수로 나눈 금액
 3. 주급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 1주의 통상임금 산정 기준시간 수(1주의 소정근로시간과 소정근로시간 외에 유급으로 처리되는 시간을 합산한 시간)로 나눈 금액
 4. 월급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 월의 통상임금 산정 기준시간 수(1주의 통상임금 산정 기준시간 수에 1년 동안의 평균 주의 수를 곱한 시간을 12로 나눈 시간)로 나눈 금액

5. 일·주·월 외의 일정한 기간으로 정한 임금은 제2호부터 제4호까지의 규정에 준하여 산정된 금액
 6. 도급 금액으로 정한 임금은 그 임금 산정 기간에서 도급제에 따라 계산된 임금의 총액을 해당 임금 산정 기간(임금 마감일이 있는 경우에는 임금 마감 기간을 말한다)의 총 근로 시간 수로 나눈 금액
 7. 근로자가 받는 임금이 제1호부터 제6호까지의 규정에서 정한 둘 이상의 임금으로 되어 있는 경우에는 제1호부터 제6호까지의 규정에 따라 각각 산정된 금액을 합산한 금액
- ③ 제1항에 따른 통상임금을 일급 금액으로 산정할 때에는 제2항에 따른 시간급 금액에 1일의 소정근로시간 수를 곱하여 계산한다.

■ 관련 판례

대법 2012다89399 선고 2013-12-18

어떤 임금이 통상임금에 속하기 위해서 정기성을 갖추어야 한다는 것은 임금이 일정한 간격을 두고 계속적으로 지급되어야 함을 의미한다. 통상임금에 속하기 위한 성질을 갖춘 임금이 1개월을 넘는 기간마다 정기적으로 지급되는 경우, 이는 노사 간의 합의 등에 따라 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하는 근로의 대가가 1개월을 넘는 기간마다 분할 지급되고 있는 것일 뿐, 그러한 사정 때문에 갑자기 그 임금이 소정근로 의 대가로서 성질을 상실하거나 정기성을 상실하게 되는 것이 아님은 분명하다. 따라서 정기상여금과 같이 일정한 주기로 지급되는 임금의 경우 단지 그 지급 주기가 1개월을 넘는다는 사정만으로 그 임금이 통상임금에서 제외된다고 할 수는 없다. ② 어떤 임금 이 통상임금에 속하기 위해서는 그것이 일률적으로 지급되는 성질을 갖추어야 한다. ‘일률적’으로 지급되는 것에는 ‘모든 근로자’에게 지급되는 것뿐만 아니라 ‘일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자’에게 지급되는 것도 포함된다. 여기서 ‘일정한 조건’이란 고 정적이고 평균적인 임금을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 고정적인 조건이어야 한다. 일정 범위의 모든 근로자에게 지급된 임금이

일률성을 갖추고 있는지 판단하는 잣대인 ‘일정한 조건 또는 기준’은 통상임금이 소정근로의 가치를 평가한 개념이라는 점을 고려할 때, 작업 내용이나 기술, 경력 등과 같이 소정근로의 가치 평가와 관련된 조건이라야 한다. ③ 어떤 임금이 통상임금에 속하기 위해서는 그것이 고정적으로 지급되어야 한다. ‘고정성’이라 함은 ‘근로자가 제공한 근로에 대하여 업적, 성과 기타의 추가적인 조건과 관계없이 당연히 지급될 것이 확정되어 있는 성질’을 말하고, ‘고정적인 임금’은 ‘임금의 명칭 여하를 불문하고 임의의 날에 소정근로시간을 근무한 근로자가 그 다음 날 퇴직한다 하더라도 그 하루의 근로에 대한 대가로 당연하고도 확정적으로 지급받게 되는 최소한의 임금’이라고 정의할 수 있다. 고정성을 갖춘 임금은 근로자가 임의의 날에 소정근로를 제공하면 추가적인 조건의 충족 여부와 관계없이 당연히 지급될 것이 예정된 임금이므로, 지급 여부나 지급액이 사전에 확정된 것이라 할 수 있다. 이와 달리 근로자가 소정근로를 제공하더라도 추가적인 조건을 충족하여야 지급되는 임금이나 조건 충족 여부에 따라 지급액이 변동되는 임금 부분은 고정성을 갖춘 것이라고 할 수 없다.

제67조 【평균임금의 정의 및 범위】

- ① 평균임금이라 함은 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월간에 지급된 임금총액을 월 평균한 금액을 말한다. 다만, 월평균 임금이 통상임금 보다 낮을 경우에는 통상임금을 월평균임금으로 한다.
- ② 퇴직금 산정을 위한 평균임금의 범위는 다음과 같다.
 1. 연봉월액
 2. 직무급
 3. 연봉가급 : 기술수당, 자격선임수당, 근무환경수당
 4. 연봉외수당 : 연장근로수당·휴일근로수당·야간근로수당, 연차휴가보상금
 5. 성과연봉

■ 해 설

평균임금은 퇴직금 및 재해보상금 등을 산정할 때 활용하는 것으로 그 산정범위에 따라 퇴직금 등이 변동되기 때문에 그 범위의 확정은 매우 중요하다. 현재 회사에서 지급되고 있는 대부분의 항목이 포함되는 것으로 명시하여 향후 이와 관련된 분쟁이 발생하더라도 조합원에 유리하게 해석될 수 있는 근거를 마련한 것이다.

한편, 최근 공공기관의 경영평가성과급이 그 지급 비율에 상관없이 평균임금에 산입되어야 한다는 판례를 근거로 기존 평균임금 산정 시 제외되던 경영평가 성과급이 평균임금에 포함됨을 명시하였다.

■ 관련 법

[근로기준법 제2조(정의)]

- ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
6. “평균임금”이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 경우도 이에 준한다.

■ 관련 판례

대법 2018다231536 선고 2018-12-13

경영평가성과급이 계속적·정기적으로 지급되고 지급대상, 지급조건 등이 확정되어 있어 사용자에게 지급의무가 있다면, 이는 근로의 대가로 지급되는 임금의 성질을 가지므로 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 포함된다고 보아야 한다. 경영실적 평가결과에 따라 그 지급 여부나 지급률이 달라질 수 있다고 하더라도 그러한 이유만으로 경영평가성과급이 근로의 대가로 지급된 것이 아니라고 볼 수 없다. 한편 2012년부터는 공공기관 경영평가성과급의 최저지급률과 최저지급액이 정해져 있지 않아 소속 기관의 경영실적 평가결과에 따라서는 경영평가성과급을 지급받지 못할 수도 있다. 이처럼 경영평가성과급을 지급받지 못하는 경우가 있다고 하더라도 성과급이 전

체 급여에서 차지하는 비중, 그 지급 실태와 평균임금 제도의 취지 등에 비추어 볼 때 근로의 대가로 지급된 임금으로 보아야 한다.

제68조 【임금지급】

회사는 조합원의 임금을 매월 25일에 통화로 전액 본인에게 지급한다. 다만, 지급일이 휴일인 경우에는 그 전일에 지급한다.

■ 해 설

근로기준법상 임금은 매월 1회 이상 날짜를 지정하여 근로자 본인에게 전액을 통화로 지급하여야 한다. (전액불, 통화불, 정기불, 직접불 원칙)

■ 관련 법

[근로기준법 제43조(임금 지급)]

- ① 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.
- ② 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니하다.

제69조 【비상시 임금지불】

회사는 다음 각 호의 1의 경우에는 지불기일전이라도 임금을 청구하였을 때에는 기왕의 근로에 대한 임금을 지불한다.

1. 본인 또는 배우자의 출산
2. 본인 또는 부양가족이 부상, 질병 등으로 전지요양을 요할 시
3. 동거가족 및 직계존비속이 사망하였을 시
4. 본인 및 자녀의 결혼
5. 자녀 교육비로 소요될 시
6. 천재지변 기타 돌발적인 사고가 발생하여 노사쌍방이 필요하다고 인정하는 경우

■ 해 설

근로기준법상 비상시 임금 지불 기준보다 확대하여 자녀 교육비 활용 및 천재지변 등에도 활용할 수 있도록 하였다.

■ 관련 법

[근로기준법 제45조(비상시 지급)]

사용자는 근로자가 출산, 질병, 재해, 그 밖에 대통령령으로 정하는 비상(非常)한 경우의 비용에 충당하기 위하여 임금 지급을 청구하면 지급기일 전이라도 이미 제공한 근로에 대한 임금을 지급하여야 한다.

[근로기준법 시행령 제25조(지급기일 전의 임금 지급)]

법 제45조에서 “그 밖에 대통령령으로 정한 비상(非常)한 경우”란 근로자나 그의 수입으로 생계를 유지하는 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하게 되는 경우를 말한다.

1. 출산하거나 질병에 걸리거나 재해를 당한 경우
2. 혼인 또는 사망한 경우
3. 부득이한 사유로 1주 이상 귀향하게 되는 경우

제70조【결근】

결근자에 대한 임금은 다음과 같이 지급한다.

1. 질병이외의 사유로 인한 30일 이내의 유계결근자에 대하여는 1일에 연봉월액의 1%를 감액하고, 10일을 초과하는 결근일수에 대하여는 연봉가급도 지급하지 아니한다.
2. 질병으로 인한 90일 이내의 유계결근자에 대하여는 1일에 연봉월액 1%를 감액한다.
3. 무계결근자의 결근일수에 대하여는 임금을 지급하지 아니한다.

■ 해 설

무노동 무임금 원칙에 따라 근로를 제공하지 아니한 경우에는 임금이 지급되지 않음이 원칙이다. 해당 조항은 무단결근은 원칙대로 임금을 지급하지 않되, 유계결근자의 경우 생활 보장을 위하여 임금 지급기준을 설정한 것으로 조합원 보호에 큰 의미가 있다. 특히 질병으로 인한 경우 치료비와 함께 생활상 어려움이 발생할 수 있는 부분을 보조할 수 있을 것이다.

제71조 【임금 중에서 공제】

임금 중 다음 각 호에 해당하는 것 이외에는 임의 공제할 수 없다.

1. 근로소득세, 지방소득세
2. 조합비 및 조합결의에 의한 의무금
3. 법정보험료 (건강보험료, 국민연금, 고용보험료 등)
4. 회사대부금(주택자금, 학자금, 소액대부금 등)
5. 기타 노사가 합의한 것

■ 해 설

근로기준법 제43조에 의해 임금은 전액을 지급하되, 예외적으로 법령이나 단체협약에 의할 경우에만 임금을 공제할 수 있다. 따라서 해당 규정이 있어야 조합비를 공제할 수 있고 법 위반에 해당하지 않는 것이다. 참고로 상기 외의 금품의 경우 사용자가 일방적으로 임금에서 공제할 수는 없는 것이다.

■ 관련 판례

[대법 99다67536 선고 2009-09-29]

이미 구체적으로 그 지급청구권이 발생한 임금(상여금 포함)이나 퇴직금은 근로자의 사적 재산영역으로 옮겨져 근로자의 처분에 맡겨진 것이기 때문에 노동조합이 근로자들로 부터 개별적인 동의나 수권을 받지 않는 이상, 사용자와 사이의 단체협약만으로 이에 대한 포기나 지급유예와 같은 처분행위를 할 수는 없다.

제72조 【휴업지불】

회사는 회사의 귀책사유로 휴업하는 기간에는 근로기준법에 따라 휴업수당을 지급한다.

■ 해 설

민법상 사용자가 고의 또는 과실이라는 귀책 사유가 있어서 휴업하는 경우에는 당연히 받을 수 있었던 임금 100%를 지급해야 한다.(민법 제538조 제1항) 하지만 이 경우 근로자가 사용자의 고의 또는 과실을 입증해야 하는 번거로움이 있기 때문에 근로기준법은 휴업수당을 규정하고 있고, 사용자의 귀책 사유로 휴업하는 경우 평균임금의 70% 이상의 휴업수당을 지급하도록 하고 있다. 여기서 귀책 사유란 천재지변 등 불가항력을 제외한 사용자의 책임 사유가 해당된다.

■ 관련 법

[근로기준법 제46조(휴업수당)]

- ① 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.
- ② 제1항에도 불구하고 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동위원회의 승인을 받은 경우에는 제1항의 기준에 못 미치는 휴업수당을 지급할 수 있다.

제73조 【성과연봉】

- ① 회사는 내부경영평가 성과급을 연 4회 정기적으로 지급한다.
- ② 회사는 사업소별 차등지급 시 조합과 사전 협의한다.

■ 해 설

경영평가 성과급의 지급방식은 별도로 정하지 아니하는 경우 1회에 지급해도 무방

하나, 조합원 생활상 편의를 위하여 연 4회 지급하도록 명문화하였고, 사업소별 차등 지급 시 조합이 관여할 수 있도록 하였다.

제74조 【퇴직금】

- ① 회사는 만 1년 이상 근속하고 퇴직한 조합원에 대하여는 직원연봉규정에 따라 퇴직금을 지급한다.
- ② 근속년수는 한아공영 입사자는 한아공영 입사일로부터, 한전보수공단 입사자는 한전보수공단 입사일로부터, 한국중공업 입사자는 한국중공업 시설본부 입사일로부터 근속년수를 인정한다.

■ 해 설

퇴직금은 계속근로연수 1년 이상인 근로자에게 근속기간 1년에 평균임금 30일 이상으로 지급하여야 하고, 퇴직 후 14일 이내에 지급하여야 한다. 퇴직금 산정을 위한 근속기간 산정은 원칙적으로 입사부터 퇴직까지는 전 재직기간이 포함되나, 법정 휴직 사유 외의 약정 휴직에 대해서는 단체협약 또는 취업규칙의 규정에 따라 그 휴직기간을 제외할 수도 있다.

한편, 노조 전임자 근무 기간, 수습 기간 등은 모두 재직연수에 포함 된다.

또한 제2항은 상호명의 변경으로 근속연수에 대한 혼란을 방지하기 위해 근속연수의 산입방식을 규정한 것으로 구체적으로 퇴직금 산정의 기초변수로서 근속연수에 관해서는 각 기관의 전신이었던 시기 혹은 합병되기 이전에 입사하였던 입사자별로 그 입사시기를 토대로 근속연수를 산정하도록 규정하였다.

■ 관련 법

[근로자퇴직급여 보장법 제8조(퇴직금제도의 설정 등)]

- ① 퇴직금제도를 설정하려는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의

평균임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다.

- ② 제1항에도 불구하고 사용자는 주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유로 근로자가 요구하는 경우에는 근로자가 퇴직하기 전에 해당 근로자의 계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다. 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 정산시점부터 새로 계산한다.

제75조 【퇴직금 적립】

- ① 회사는 조합원을 수익자로 하는 퇴직연금에 가입할 수 있다.
- ② 퇴직금 지급보장을 위한 사외적립 및 퇴직연금 등에 대하여는 조합과 협의한다.
- ③ 적립퇴직금은 조합의 동의 없이 타 용도에 전용될 수 없다.

■ 해 설

퇴직연금의 가입은 회사의 의무는 아니다.

퇴직금을 가입하기 위해서는 퇴직연금 규약을 만들어 노동조합의 동의를 받아야 한다.

퇴직연금의 확정기여형과 확정급여형 2가지로 구분되는데, 일반적으로 공공기관 종사자나 대기업 종사자의 경우 확정급여형을 선호하는데, 이는 근로자가 선택할 수 있을 것이다. 퇴직연금을 가입하는 주된 이유는 사외적립을 통한 퇴직금 재원의 안정성을 강화하기 위함이기 때문에 노동조합의 관여가 중요하고, 적립 퇴직금의 임의 전용을 금지하는 규정을 명문화한 것이다.

■ 관련 법

[근로자퇴직급여 보장법 제4조(퇴직급여제도의 설정)]

- ① 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나

이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주 간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다.

- ② 제1항에 따라 퇴직급여제도를 설정하는 경우에 하나의 사업에서 급여 및 부담금 산정방법의 적용 등에 관하여 차등을 두어서는 아니 된다.
- ③ 사용자가 퇴직급여제도를 설정하거나 설정된 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여제도로 변경하려는 경우에는 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수(이하 “근로자대표”라 한다)의 동의를 받아야 한다.
- ④ 사용자가 제3항에 따라 설정되거나 변경된 퇴직급여제도의 내용을 변경하려는 경우에는 근로자대표의 의견을 들어야 한다. 다만, 근로자에게 불리하게 변경하려는 경우에는 근로자대표의 동의를 받아야 한다.

제76조 【명예퇴직】

- ① 전 조합원은 명예퇴직 할 수 있다.
- ② 명예퇴직할 수 있는 자의 자격요건은 다음 각 호와 같으며 정년 잔여기간이 1년 이상인 자로 한다.
 - 1. 20년 이상 근속자
 - 2. (삭제 2017. 12. 5)
- ③ 명예퇴직금의 지급기준은 직원연봉규정에 따른다.
- ④ 명예퇴직자가 명예퇴직 후 3년이 경과하기 전에 동종 경쟁업체에 취업한 경우에는 즉시 명예퇴직금 등 추가지급액을 반환하여야 하며, 회사는 일반퇴직으로 전환한다.

■ 해 설

명예퇴직은 장기근속 근로자의 공로를 인정하는 한편, 조기 퇴직으로 인한 조직 활력을 기대하기 위해 시행하는 것이 일반적이다.

공공기관의 명예퇴직은 기획재정부의 기준에 따라 근속연수 및 명예퇴직금이 정해지기 때문에 회사의 융통성이 적은 것이 사실이다.

■ 관련 지침

[공공기관의 혁신에 관한 지침 제49조(명예퇴직금 지급기준 등)]

공공기관의 명예퇴직은 20년 이상 근속하고 퇴직하고자 하는 때로부터 1년 이내에 정년이 도래하지 않은 자에 한하여 실시하되, 기준급여는 기본급 또는 월평균임금의 45% 중 택일 하고 퇴직금 산정을 위해 인정하는 기간은 다음 각 호의 기준에 따른다.

1. 정년이 명예퇴직 신청 시로부터 5년 이내에 도래하는 경우에는 정년까지 남은 기간의 2분의 1
2. 정년이 명예퇴직 신청 시로부터 5년 이후 10년 이내에 도래하는 경우에는 정년까지 남은 기간의 4분의 1

■ 관련 판례

[대법 2003다1632 선고 2003-06-27]

명예퇴직은 근로자가 명예퇴직의 신청(청약)을 하면 사용자가 요건을 심사한 후 이를 승인(승낙)함으로써 합의에 의하여 근로관계를 종료시키는 것이고, 이러한 합의가 있는 후에는 당사자 일방이 임의로 그 의사표시를 철회할 수 없으며, 이 합의에 따라 명예퇴직 예정일이 도래하면 근로자는 당연히 퇴직하고 사용자는 명예퇴직금을 지급할 의무를 부담하게 된다.

제6장 복 지 후 생

제77조【선택적 복리후생제도】

회사는 조합원의 복지만족도 제고를 위하여 선택적 복리후생제도를 시행한다.

■ 해 설

선택적 복리후생제도는란 직원의 욕구에 따라 필요한 복리후생을 선택할 수 있는 제도로써 일반적으로 외부 기관(e-제너두, 이지웰 등의 전문 복리후생포털 등)을 이용한다.

■ 관련 지침

[공공기관의 혁신에 관한 지침 제37조(공공기관의 복리후생제도)]

- ① 공공기관은 임직원에 대해 사회통념상 과도한 복리후생제도(퇴직금, 임직원 자녀의 교육비·보육비, 의료비, 경조사비의 지급, 휴가·휴직제도 등) 운영을 지양하고 국가공무원의 복리후생 수준 등을 기준으로 합리적으로 운영한다.
- ② 공공기관은 국가공무원에 대하여 운영되지 않는 복리후생제도를 원칙적으로 운영할 수 없으며, 동일 복리후생 항목에 예산과 사내근로복지기금을 중복하여 지출할 수 없다.
- ③ 공공기관이 「공공기관 방만경영 정상화 대책」(13.12.11)에 따라 기존에 운영하던 복리후생 항목을 폐지하거나 그 예산을 감액한 경우, 이를 대체하는 유사한 복리후생 제도를 도입하거나, 감축된 항목의 복리후생비를 증액 편성할 수 없다.
- ④ 공공기관은 복리후생비 예산 편성시, 합리적인 이유없이 무기계약직과 기존 직원을 차별해서는 아니 된다.

제78조 【복지후생시설】

회사는 조합원의 복지를 위하여 본사 및 사업소에 식당, 도서실, 휴게실, 탈의실, 목욕탕, 하계휴양소, 체육오락시설, 사택(기숙사), 기타 필요시설 등 후생시설을 마련한다. 다만, 전력그룹사 및 기타의 시설을 이용하는 것으로 대신할 수 있다.

■ 해 설

복리후생이란 직원뿐만 아니라 그 가족의 편익을 위한 제도를 총칭하기에 사내 시설뿐만 아니라 외부 시설의 확충도 중요한 의미를 가진다. 따라서 본 규정을 근거로 지속적인 시설 확충 및 개선을 요구할 수 있다.

제79조 【복지사업】

회사는 조합이 조합원을 위한 복지사업을 운영함에 있어 제반편의를 제공할 수 있다.

■ 해 설

노동조합은 조합 활동에 맞추어 조합원의 복지향상을 위한 공제 사업 등을 수행할 수 있다. 타 기관의 경우도 노동조합 주도로 생활협동조합을 만들거나 신용협동조합을 설립하여 사내 복리후생 사업 등을 통해 재정 확충 및 조합원 편익제공을 위해 노력하고 있는데, 이 근거조항을 토대로 향후 각종 복지사업을 수행할 수 있을 것으로 기대 한다.

제80조 【피 복】

회사는 사규에 의한 피복 및 기타 대여품을 정기적으로 지급하여야 한다.
다만, 사양 및 품질 변경 시는 노사협의로 결정한다.

■ 해 설

사규에 의한 피복 및 대여품 선정 시 사측의 일방적인 결정보다 조합원의 요구사항을 반영하여 실질적으로 도움을 줄 수 있는 품목 확충을 할 수 있도록 조합의 참여를 보장한 것이다.

제81조 【교통편의 제공】

회사는 다음과 같이 교통편의를 제공한다.

1. 회사는 조합원의 교통편의를 위하여 통근버스를 운행하며, 운행노선은 조합과 사전 협의 하에 결정한다.
2. (삭제 2018. 12. 12)
3. 조합이 자체행사, 교육 등으로 교통편의를 요청할 시 차량을 지원한다.

■ 해 설

조합원의 통근 지원 및 편의 제공은 효율성을 위하여 운행 노선 등 노동조합을 통한 조합원 의사가 전달될 수 있도록 해야 한다.

그리고 조합행사 시 교통편 지원에 대하여 회사 측은 일반적으로 부당지원을 우려하여 소극적인 경우가 많은데 단체협약에 명시하여 향후 불필요한 갈등을 방지할 수 있다.

■ 관련 법

[노동조합 및 노동관계조정법 제81조(부당노동행위)]

- ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “부당노동행위”라 한다)를 할 수 없다.
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
 2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.
 3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위
 4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합 사무소의 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외로 한다.
 5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 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

② 제1항제4호단서에 따른 “노동조합의 자주적 운영 또는 활동을 침해할 위험” 여부를 판단할 때에는 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다.

1. 운영비 원조의 목적과 경위
2. 원조된 운영비 횡수와 기간
3. 원조된 운영비 금액과 원조방법
4. 원조된 운영비가 노동조합의 총수입에서 차지하는 비율
5. 원조된 운영비의 관리방법 및 사용처 등

제82조 【체육대회 및 수련회】

회사는 연 2회 조합원의 체력단련을 위하여 체육대회 또는 수련회를 실시한다.

■ 해 설

국민체육진흥법에 의거 공공기관은 직장 체육 진흥 시책을 마련해야 한다. 하지만, 구체적인 기준이 없기 때문에 단체협약에 명시하여 운용하도록 한 것이다.

■ 관련 법

【국민체육진흥법 제10조(직장 체육의 진흥)】

- ① 국가와 지방자치단체는 직장 체육 진흥에 필요한 시책을 마련하여야 한다.
- ② 직장의 장은 대통령령으로 정하는 바에 따라 체육동호인조직과 체육진흥관리위원회를 설치하는 등 직장인의 체력 증진과 체육 활동 육성에 필요한 조치를 마련하여야 한다.
- ③ 대통령령으로 정하는 직장에는 직장인의 체력 증진과 체육 활동 지도·육성을 위하여 체육지도자를 두어야 한다.

- ④ 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관 중 대통령령으로 정하는 기관 (이하 “공공기관”이라 한다)과 대통령령으로 정하는 직장에는 한 종목 이상의 운동경기부를 설치·운영하고 체육지도자를 두어야 한다.

제83조 【동호회 활동】

- ① 회사는 동호회 활동의 활성화를 위하여 등록된 동호회에 한하여 활동보조비를 지원할 수 있다.
- ② 회사는 건전한 동호회 활동의 활성화를 위하여 연간 예산범위 내에서 동호회 활동을 지원한다.

■ 해 설

동호회 지원은 비급여성 복리후생비의 예산 항목에서 활용하는 게 공공기관의 일반적 사항이다. 동호회 활동을 적극 지원하기 위해서는 예산확보가 중요한데, 동호회 지원근거를 토대로 향후 예산 규모를 늘려갈 수 있을 것이고, 동호회가 자율적으로 잘 운영될 수 있는 기준을 삼기 위하여 등록된 동호회에 한정하여 보조비를 지원하도록 정한 것이다.

제84조 【경조금】

- ① 회사는 조합원의 경조사항에 대하여 경조금을 지급한다.
- ② 경조금은 회사비용예산으로 지급하되 부득이할 경우 사내근로복지기금협의회의 결정에 따라 사내근로복지기금에서 지급할 수 있다.

■ 해 설

복리후생제도를 운영할 경우 회사예산과 사내근로복지기금이 중복적으로 지급될 수 없도록 법에 규정되어 있다. 따라서 경조금을 회사예산에서 우선 지급하되, 불가할 경우 사내근로복지기금에서 지급하도록 기준이 설정된 것이다.

제85조 【주택자금 대부】

- ① 회사는 무주택 조합원의 주거안정 및 복리후생 지원을 위하여 주택자금을 대부할 수 있다.
- ② 주택자금 대부에 관한 사항은 노사협의 하에 정한다.

■ 해 설

주거안정이 생활 안정의 중요한 이슈이므로 조합원의 주거안정을 위한 지원제도의 근거를 마련한 것이고, 주택자금 대부 시 대부금 규모 및 이율 확정 등 조합원의 생활과 밀접한 내용에 대하여 노동조합이 관여하여 처리하도록 하였다.

제86조 【사내근로복지기금】

회사는 조합원의 복지증진을 위하여, 근로복지기본법에 따라 매년 세전 이익의 5%를 기준으로 기금협의회에서 협의, 결정하여 출연한다.

■ 해 설

공공기관 정상화 추진을 통해 복리후생이 축소되면서 사내근로복지기금의 활용이 중요해 졌는데, 현재 기획재정부의 복지기금 출연에 대한 통제가 강화되어 있으나 본 근거 규정을 토대로 정부와의 협의 등을 진행할 수 있을 것이다.

■ 관련 법

[근로복지기본법 제61조(사내근로복지기금의 조성)]

- ① 사업주는 직전 사업연도의 법인세 또는 소득세 차감 전 순이익의 100분의 5를 기준으로 복지기금협의회가 협의·결정하는 금액을 대통령령으로 정하는 바에 따라 사내근로복지기금의 재원으로 출연할 수 있다.
- ② 사업주 또는 사업주 외의 자는 제1항에 따른 출연 외에 유가증권, 현금, 그 밖에 대통령령으로 정하는 재산을 출연할 수 있다.

제87조【근무환경 개선】

회사는 근무환경개선에 필요한 예산을 확보하여 점진적으로 조합원의 근무환경 개선에 최선을 다한다.

■ 해 설

근무환경 개선을 위한 회사의 지속적인 노력 의무를 부과하는 한편, 노동조합도 이 조항을 근거로 근무환경개선의 실태 파악을 할 수 있고, 개선을 사용자 측에 요구할 수 있다.

제88조【체련의 날】

회사는 종업원의 체력증진을 위하여 매월 1회 체련의 날 행사를 실시한다.

■ 해 설

매월 1회 체력단련 행사를 실시하도록 규정하였다. 상기 단체협약 제83조는 ‘조합

원’이라는 표현을 쓴 반면에 본조는 ‘종업원’이라는 표현을 사용하여 참가 대상 범위의 차이가 있다.

■ 관련 법

[국민체육진흥법 제10조(직장 체육의 진흥)]

- ① 국가와 지방자치단체는 직장 체육 진흥에 필요한 시책을 마련하여야 한다.
- ② 직장의 장은 대통령령으로 정하는 바에 따라 체육동호인조직과 체육진흥관리위원회를 설치하는 등 직장인의 체력 증진과 체육 활동 육성에 필요한 조치를 마련하여야 한다.
- ③ 대통령령으로 정하는 직장에는 직장인의 체력 증진과 체육 활동 지도·육성을 위하여 체육지도자를 두어야 한다.
- ④ 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관 중 대통령령으로 정하는 기관(이하 “공공기관”이라 한다)과 대통령령으로 정하는 직장에는 한 종목 이상의 운동경기부를 설치·운영하고 체육지도자를 두어야 한다.

제89조 【한전KPS 동우회 활성화】

회사와 조합은 한전KPS 동우회 활성화를 위해 공동 노력한다.

■ 해 설

재직 중인 직원뿐만 아니라 퇴직 이후 퇴직직원과의 교류도 중요한 노동조합의 역할이므로 사용자 측의 공동노력 의무를 확인한 것이다.

제90조 【복지정책】

회사는 조합원의 복지정책에 관한 다음 사항은 조합과 사전 협의하여 결정한다. 다만, 기시행중인 복지제도의 불이익한 변경에 대하여는 조합과 사전에 합의하여야 한다.

1. 복지비 예산편성에 관한 사항
2. 복지비 운영에 관한 사항
3. 복지제도 신설, 변경에 관한 사항
4. 주거안정 지원에 관한 사항
5. 복지후생시설의 처분에 관한 사항

■ 해 설

한정된 예산의 효율적인 활용을 위한 고민은 언제나 중요한 것이다. 따라서 제반 제도의 운영시 조합원 의사가 적극적으로 반영될 수 있도록 노동조합의 관여를 보장하고, 일방적인 제도 폐지 및 불이익한 변경을 방지할 수 있도록 노동조합의 동의권을 보장하였다.

제7장 안전보건 및 재해보상**제1절 안 전 보 건****제91조 【안전 및 보건관리】**

회사는 관계법령이 정하는 바에 따라 조합원의 안전관리와 보건향상에 노력하여야 한다.

■ 해 설

노동조합은 회사와의 관계에서 생산성 향상 우선이 아니라 안전경영 및 인권경영이 보장되도록 노력해야 한다. 안전관리와 보건향상을 위한 회사의 노력 의무를 규정하는 것이 바로 단체협약상 노동조합의 자주적인 안전보건 활동을 보장하는 것이다.

■ 관련 법

[산업안전보건법 제5조(사업주 등의 의무)]

- ① 사업주(제77조에 따른 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자와 제78조에 따른 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자를 포함한다. 이하 이 조 및 제6조에서 같다)는 다음 각 호의 사항을 이행함으로써 근로자(제77조에 따른 특수형태근로종사자와 제78조에 따른 물건의 수거·배달 등을 하는 자를 포함한다. 이하 이 조 및 제6조에서 같다)의 안전 및 건강을 유지·증진시키고 국가의 산업재해 예방정책을 따라야 한다.
 1. 이 법과 이 법에 따른 명령으로 정하는 산업재해 예방을 위한 기준
 2. 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경의 조성 및 근로조건 개선
 3. 해당 사업장의 안전 및 보건에 관한 정보를 근로자에게 제공
- ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 발주·설계·제조·수입 또는 건설을 할 때 이 법과 이 법에 따른 명령으로 정하는 기준을 지켜야 하고, 발주·설계·제조·수입 또는 건설에 사용되는 물건으로 인하여 발생하는 산업재해를 방지하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.
 1. 기계·기구와 그 밖의 설비를 설계·제조 또는 수입하는 자
 2. 원재료 등을 제조·수입하는 자
 3. 건설물을 발주·설계·건설하는 자

[산업안전보건법 제6조(근로자의 의무)]

근로자는 이 법과 이 법에 따른 명령으로 정하는 산업재해 예방을 위한 기준을 지켜야 하며, 사업주 또는 「근로기준법」 제101조에 따른 근로감독관, 공단 등 관계인이 실시하는 산업재해 예방에 관한 조치에 따라야 한다.

제92조 【산업안전보건위원회】

- ① 회사는 안전보건에 관한 사항을 심의·의결하기 위하여 노사 동수로 구성되는 안전보건위원회를 설치·운영한다.
- ② 산업안전보건위원회의 설치, 운영에 관한 사항은 별도 규정에 따른다.
- ③ 안전보건위원회의 위원장은 3월마다 정기회의를 개최하여야 하며 필요하다고 인정될 때에는 임시회의를 개최할 수 있다.
- ④ 회의는 근로자 위원과 사용자 위원 각각 과반수의 출석으로 개최하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

■ 해 설

산업안전보건위원회는 산업안전보건법상 의무적으로 설치하여야 하는 기구이다. 노사동수로 구성되어 안전 및 보건 관련 사항을 심의, 의결하는 중요한 기구이다. 안전한 사업장 조성을 위해 노동조합이 적극적으로 활동할 수 있는 근거가 될 수 있다.

■ 관련 법**[산업안전보건법 제24조(산업안전보건위원회)]**

- ① 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 사업장에 근로자위원과 사용자위원이 같은 수로 구성되는 산업안전보건위원회를 구성·운영하여야 한다.
- ② 사업주는 다음 각 호의 사항에 대해서는 제1항에 따른 산업안전보건위원회(이

하 “산업안전보건위원회”라 한다)의 심의·의결을 거쳐야 한다.

1. 제15조제1항제1호부터 제5호까지 및 제7호에 관한 사항
 2. 제15조제1항제6호에 따른 사항 중 중대재해에 관한 사항
 3. 유해하거나 위험한 기계·기구·설비를 도입한 경우 안전 및 보건 관련 조치에 관한 사항
 4. 그 밖에 해당 사업장 근로자의 안전 및 보건을 유지·증진시키기 위하여 필요한 사항
- ③ 산업안전보건위원회는 대통령령으로 정하는 바에 따라 회의를 개최하고 그 결과를 회의록으로 작성하여 보존하여야 한다.
- ④ 사업주와 근로자는 제2항에 따라 산업안전보건위원회가 심의·의결한 사항을 성실하게 이행하여야 한다.
- ⑤ 산업안전보건위원회는 이 법, 이 법에 따른 명령, 단체협약, 취업규칙 및 제25조에 따른 안전보건관리규정에 반하는 내용으로 심의·의결해서는 아니 된다.
- ⑥ 사업주는 산업안전보건위원회의 위원에게 직무 수행과 관련한 사유로 불리한 처우를 해서는 아니 된다.
- ⑦ 산업안전보건위원회를 구성하여야 할 사업의 종류 및 사업장의 상시근로자 수, 산업안전보건위원회의 구성·운영 및 의결되지 아니한 경우의 처리방법, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제93조 【안전·보건관리자 선임】

회사는 산업안전보건법에서 규정된 안전보건관리책임자와 유자격 안전관리자, 보건관리자를 선임하여야 한다. 다만, 보건관리자가 없는 사업장의 보건관리 업무는 보건관리대행기관에 위탁할 수 있다.

■ 해 설

산업안전보건법상 의무사항으로 회사와 노동조합은 안전보건 관리 활동에 만전을 기해야 한다.

■ 관련 법

[산업안전보건법 제15조(안전보건관리책임자)]

- ① 사업주는 사업장을 실질적으로 총괄하여 관리하는 사람에게 해당 사업장의 다음 각 호의 업무를 총괄하여 관리하도록 하여야 한다.
 1. 사업장의 산업재해 예방계획의 수립에 관한 사항
 2. 제25조 및 제26조에 따른 안전보건관리규정의 작성 및 변경에 관한 사항
 3. 제29조에 따른 안전보건교육에 관한 사항
 4. 작업환경측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항
 5. 제129조부터 제132조까지에 따른 근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항
 6. 산업재해의 원인 조사 및 재발 방지대책 수립에 관한 사항
 7. 산업재해에 관한 통계의 기록 및 유지에 관한 사항
 8. 안전장치 및 보호구 구입 시 적격품 여부 확인에 관한 사항
 9. 그 밖에 근로자의 유해·위험 방지조치에 관한 사항으로서 고용노동부령으로 정하는 사항
- ② 제1항 각 호의 업무를 총괄하여 관리하는 사람(이하 “안전보건관리책임자”라 한다)은 제17조에 따른 안전관리자와 제18조에 따른 보건관리자를 지휘·감독한다.
- ③ 안전보건관리책임자를 두어야 하는 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[산업안전보건법 제16조(관리감독자)]

- ① 사업주는 사업장의 생산과 관련되는 업무와 그 소속 직원을 직접 지휘·감독하는 직위에 있는 사람(이하 “관리감독자”라 한다)에게 산업 안전 및 보건에 관한 업무로서 대통령령으로 정하는 업무를 수행하도록 하여야 한다.
- ② 관리감독자가 있는 경우에는 「건설기술 진흥법」 제64조제1항제2호에 따른 안전관리책임자 및 같은 항 제3호에 따른 안전관리담당자를 각각 둔 것으로 본다.

[산업안전보건법 제17조(안전관리자)]

- ① 사업주는 사업장에 제15조제1항 각 호의 사항 중 안전에 관한 기술적인 사항에 관하여 사업주 또는 안전보건관리책임자를 보좌하고 관리감독자에게 지도·조언하는 업무를 수행하는 사람(이하 “안전관리자”라 한다)을 두어야 한다.
- ② 안전관리자를 두어야 하는 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수, 안전관리자의 수·자격·업무·권한·선임방법, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- ③ 고용노동부장관은 산업재해 예방을 위하여 필요한 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우에는 사업주에게 안전관리자를 제2항에 따라 대통령령으로 정하는 수 이상으로 늘리거나 교체할 것을 명할 수 있다.
- ④ 대통령령으로 정하는 사업의 종류 및 사업장의 상시근로자 수에 해당하는 사업장의 사업주는 제21조에 따라 지정받은 안전관리 업무를 전문적으로 수행하는 기관(이하 “안전관리전문기관”이라 한다)에 안전관리자의 업무를 위탁할 수 있다.

[산업안전보건법 제18조(보건관리자)]

- ① 사업주는 사업장에 제15조제1항 각 호의 사항 중 보건에 관한 기술적인 사항에 관하여 사업주 또는 안전보건관리책임자를 보좌하고 관리감독자에게 지도·조언하는 업무를 수행하는 사람(이하 “보건관리자”라 한다)을 두어야 한다.

- ② 보건관리자를 두어야 하는 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수, 보건관리자의 수·자격·업무·권한·선임방법, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- ③ 고용노동부장관은 산업재해 예방을 위하여 필요한 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우에는 사업주에게 보건관리자를 제2항에 따라 대통령령으로 정하는 수 이상으로 늘리거나 교체할 것을 명할 수 있다.
- ④ 대통령령으로 정하는 사업의 종류 및 사업장의 상시근로자 수에 해당하는 사업장의 사업주는 제21조에 따라 지정받은 보건관리 업무를 전문적으로 수행하는 기관(이하 “보건관리전문기관”이라 한다)에 보건관리자의 업무를 위탁할 수 있다.

[산업안전보건법 제19조(안전보건관리담당자)]

- ① 사업주는 사업장에 안전 및 보건에 관하여 사업주를 보좌하고 관리감독자에게 지도·조언하는 업무를 수행하는 사람(이하 “안전보건관리담당자”라 한다)을 두어야 한다. 다만, 안전관리자 또는 보건관리자가 있거나 이를 두어야 하는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ② 안전보건관리담당자를 두어야 하는 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수, 안전보건관리담당자의 수·자격·업무·권한·선임방법, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- ③ 고용노동부장관은 산업재해 예방을 위하여 필요한 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우에는 사업주에게 안전보건관리담당자를 제2항에 따라 대통령령으로 정하는 수 이상으로 늘리거나 교체할 것을 명할 수 있다.
- ④ 대통령령으로 정하는 사업의 종류 및 사업장의 상시근로자 수에 해당하는 사업장의 사업주는 안전관리전문기관 또는 보건관리전문기관에 안전보건관리담당자의 업무를 위탁할 수 있다.

[산업안전보건법 제22조(산업보건의)]

- ① 사업주는 근로자의 건강관리나 그 밖에 보건관리자의 업무를 지도하기 위하여 사업장에 산업보건의를 두어야 한다. 다만, 「의료법」 제2조에 따른 의사를 보건관리자로 둔 경우에는 그러하지 아니하다.
- ② 제1항에 따른 산업보건의(이하 “산업보건의”라 한다)를 두어야 하는 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수 및 산업보건의의 자격·직무·권한·선임방법, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제93조의2【명예산업안전감독관】

- ① 회사는 관계 법령이 정하는 바에 따라 명예산업안전감독관의 직무 수행과 관련한 사유로 불리한 처우를 해서는 아니된다.
- ② 안전보건진단 및 작업환경측정에 참여하여 신뢰도 확보 및 실질적인 개선이 이루어질 수 있도록 하여야 한다.
- ③ 회사는 명예산업안전감독관의 산업안전보건활동을 보장하고 그 시간을 근무한 것으로 간주하여야 한다.
- ④ 다른 사업장에서 공사를 위한 파견으로 조합원이 근무할 경우 파견자 소속 명예산업안전감독관이 산업안전보건에 관한 사항으로 활동할 수 있다.

■ 해 설

산업안전보건법상 의무사항으로 실질적인 활동을 보장하여 명목상의 제도가 되지 않도록 노사 모두 노력을 기울여야 한다.

명예산업안전감독관 소속 사업장의 조합원이 타사업장으로 파견근무를 갔을 경우 파견조합원의 안전작업 확인을 위하여 파견근무 사업장으로 이동하여 해당직무를 수행할 수 있도록 명시하였다.

■ 관련 법

[산업안전보건법 제23조(명예산업안전감독관)]

- ① 고용노동부장관은 산업재해 예방활동에 대한 참여와 지원을 촉진하기 위하여 근로자, 근로자단체, 사업주단체 및 산업재해 예방 관련 전문단체에 소속된 사람 중에서 명예산업안전감독관을 위촉할 수 있다.
- ② 사업주는 제1항에 따른 명예산업안전감독관(이하 “명예산업안전감독관”이라 한다)에 대하여 직무 수행과 관련한 사유로 불리한 처우를 해서는 아니 된다.
- ③ 명예산업안전감독관의 위촉 방법, 업무, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제94조 【안전, 보건교육】

회사는 조합원에 대하여 관계법령이 정하는 바에 따라 안전·보건에 관한 교육을 실시하여야 한다.

1. 회사는 조합원에 대한 안전보건교육을 근무시간 내에 시행함을 원칙으로 한다.
2. 회사는 안전보건교육에 산업안전보건위원이 참여할 수 있도록 적극 협조한다.

■ 해 설

이 부분은 산업안전보건법 제29조 등에 근거한 조항이다.

조합원들의 안전보건을 확보하여 궁극적으로 건강한 노동을 가능하게 할 수 있는 예방 활동 중에서 안전보건교육은 가장 쉬우면서도 중요한 활동이다. 산업안전보건법에는 사업주의 의무로 규정하고 있긴 하지만 이를 실제화시키는 것은 노동조합의 개입과 참여가 전제되어야 한다. 특히, 핵심적인 사항은 형식적인 교육이 되지 않도록 산업안전보건위원회 등을 통해 연간단위로 안전보건교육 일정과 방법, 주제, 강사 등

을 선정하는 것이 중요하다. 또한 안전보건교육은 단순히 어떤 지식을 전달받는 시간이 아니라 조합원의 불만과 요구사항 등 노동현장의 제반 문제를 제기하고 논의하는 공간으로 자리 매김해야 한다.

■ 관련 법

[산업안전보건법 제29조(근로자에 대한 안전보건교육)]

- ① 사업주는 소속 근로자에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 정기적으로 안전보건교육을 하여야 한다.
- ② 사업주는 근로자(건설 일용근로자는 제외한다. 이하 이 조에서 같다)를 채용할 때와 작업내용을 변경할 때에는 그 근로자에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 해당 작업에 필요한 안전보건교육을 하여야 한다.
- ③ 사업주는 근로자를 유해하거나 위험한 작업에 채용하거나 그 작업으로 작업내용을 변경할 때에는 제2항에 따른 안전보건교육 외에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 유해하거나 위험한 작업에 필요한 안전보건교육을 추가로 하여야 한다.
- ④ 사업주는 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 안전보건교육을 제33조에 따라 고용노동부장관에게 등록한 안전보건교육기관에 위탁할 수 있다.

제95조 【안전보건진단 및 작업환경 측정】

회사는 정기 또는 수시로 사업장의 안전보건 진단과 작업환경 측정을 실시하고 근로자 대표의 요청 시 산업안전보건법에 따라 근로자 대표를 참여시켜야 하며, 업무상 재해 방지를 위해 최선을 다한다.

■ 해 설

산업안전보건법상 고용노동부장관은 추락·붕괴, 화재·폭발, 유해하거나 위험한

물질의 누출 등 산업재해 발생의 위험이 현저히 높은 사업장의 사업주에게 제48조에 따라 지정받은 기관이 실시하는 안전보건진단을 받을 것을 명할 수 있다. 이때 사업주는 안전보건진단 명령을 받은 경우 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전보건진단 기관에 안전보건진단을 의뢰하여야 하고, 사업주는 안전보건진단기관이 제2항에 따라 실시하는 안전보건진단에 적극협조하여야 하며, 정당한 사유 없이 이를 거부하거나 방해 또는 기피해서는 아니 된다. 이 경우 근로자대표가 요구할 때에는 해당 안전보건진단에 근로자대표를 참여시켜야 한다.

■ 관련 법

[산업안전보건법 제47조(안전보건진단)]

- ① 고용노동부장관은 추락·붕괴, 화재·폭발, 유해하거나 위험한 물질의 누출 등 산업재해 발생의 위험이 현저히 높은 사업장의 사업주에게 제48조에 따라 지정받은 기관(이하 “안전보건진단기관”이라 한다)이 실시하는 안전보건진단을 받을 것을 명할 수 있다.
- ② 사업주는 제1항에 따라 안전보건진단 명령을 받은 경우 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전보건진단기관에 안전보건진단을 의뢰하여야 한다.
- ③ 사업주는 안전보건진단기관이 제2항에 따라 실시하는 안전보건진단에 적극 협조하여야 하며, 정당한 사유 없이 이를 거부하거나 방해 또는 기피해서는 아니 된다. 이 경우 근로자대표가 요구할 때에는 해당 안전보건진단에 근로자대표를 참여시켜야 한다.
- ④ 안전보건진단기관은 제2항에 따라 안전보건진단을 실시한 경우에는 안전보건진단 결과보고서를 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 해당 사업장의 사업주 및 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.
- ⑤ 안전보건진단의 종류 및 내용, 안전보건진단 결과보고서에 포함될 사항, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[산업안전보건법 제125조(작업환경측정)]

- ① 사업주는 유해인자로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위하여 인체에 해로운 작업을 하는 작업장으로서 고용노동부령으로 정하는 작업장에 대하여 고용노동부령으로 정하는 자격을 가진 자로 하여금 작업환경 측정을 하도록 하여야 한다.

제96조 【작업중지등】

- ① 회사는 산업재해발생의 급박한 위험이 있을 때 또는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 조합원을 작업장소로부터 대피시키는 등 필요한 안전·보건상의 조치를 행한 후 작업을 재개하여야 한다.
- ② 조합원은 산업재해발생의 급박한 위험으로 인하여 작업을 중지하고 대피한 때에는 지체없이 이를 직상급자에게 보고하고 직상급자는 이에 대한 적절한 조치를 취하여야 한다.
- ③ 산업재해발생의 급박한 위험이 있다고 믿을만한 합리적인 근거가 있는 때에는 제2항의 규정에 의한 작업을 중지하고 대피한 조합원에 대하여 이를 이유로 해고 기타 불리한 처우를 하여서는 아니된다.
- ④ 작업중지 해제 시 산업안전보건위원회의 동의를 거쳐 안전이 확보된 객관적 근거에 의거하여 작업을 재개하여야 한다.

■ 해 설

산업안전보건법 제51조, 제52조에 의거 사업주와 근로자는 급박한 위험이 있을 경우 작업중지를 할 수 있다.

■ 관련 법

[산업안전보건법 제51조(사업주의 작업중지)]

사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.

[산업안전보건법 제52조(근로자의 작업중지)]

- ① 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다.
- ② 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자는 지체 없이 그 사실을 관리감독자 또는 그 밖에 부서의 장(이하 “관리감독자등”이라 한다)에게 보고하여야 한다.
- ③ 관리감독자등은 제2항에 따른 보고를 받으면 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.
- ④ 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 근로자가 믿을 만한 합리적인 이유가 있을 때에는 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

제97조 【사고조사】

- ① 회사의 업무수행 중 발생한 직원의 사망 등 중대재해에 대하여 노사가 합동으로 조사반을 편성하며, 사고조사 및 대응 등은 산업안전보건위원회에서 심의·의결한다.
- ② 전력설비계통의 중대한 사고로 회사의 신뢰에 악영향이 우려되는 경우 노사가 합동으로 조사반을 편성하여 사고조사 및 대응 등 제반 활동을 수행할 수 있다.

■ 해 설

업무상 재해 발생 시 사업주는 해당 사고에 대하여 조사하고 재발 방지 대책을 마련하여 고용노동부에 보고하여야 한다. 이때 노동조합이 참여하여야 실질적인 재발 방지 대책 마련에 더 적합할 것이다. 사고가 발생하기 전에 사고 발생을 막아야 하지만, 어쩔 수 없이 사고가 발생했을 때 동일 또는 유사한 사고가 재발하지 않도록 노동조합의 적극적인 역할을 할 수 있는 근거로 볼 수 있다.

■ 관련 법

[산업안전보건법 제56조(중대재해 원인조사 등)]

- ① 고용노동부장관은 중대재해가 발생하였을 때에는 그 원인 규명 또는 산업재해 예방대책 수립을 위하여 그 발생 원인을 조사할 수 있다.
- ② 고용노동부장관은 중대재해가 발생한 사업장의 사업주에게 안전보건개선계획의 수립·시행, 그 밖에 필요한 조치를 명할 수 있다.
- ③ 누구든지 중대재해 발생 현장을 훼손하거나 제1항에 따른 고용노동부장관의 원인조사를 방해해서는 아니 된다.
- ④ 중대재해가 발생한 사업장에 대한 원인조사의 내용 및 절차, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제98조 【건강관리실 설치】

회사는 각 사업장 내에 건강관리실을 설치 운영하고 보건관리자를 두며, 응급조치를 할 수 있는 의료시설과 의약품을 비치한다. 다만, 미설치된 사업장은 전력그룹사의 시설을 이용하는 것으로 대신할 수 있다.

■ 해 설

안전보건 활동을 위한 회사의 의무를 규정함으로써 조합원의 안전관리를 보장하기 위한 조항이다.

제99조 【건강진단】

회사는 정기적으로 조합원에게 다음 각 호와 같이 건강진단을 실시하여 건강유지에 필요한 조치를 취하여야 한다.

1. 근로자 정기건강진단은 산업안전보건법 제43조(건강진단)에 따라 실시한다.
2. 정기건강진단 결과는 즉시 개별 조합원에게 통보하고 기존업무의 계속 수행으로 병세악화의 우려가 있는 조합원에 대하여는 경미한 작업으로 배치전환하고, 근무시간 단축 등 필요한 조치를 취하며 임금은 종전과 같이 지급한다.
3. 회사는 제2호의 해당 조합원이 건강을 회복할 시는 지체없이 원직에 복귀시킨다.
4. 업무상 질병에 대한 판정에 이의가 있을 시 조합은 재진을 요청할 수 있으며, 이 경우 회사는 당사자 및 조합이 재진에 참여할 수 있도록 하여야 한다.
5. 회사는 조합원의 건강유지를 위하여 법정예방접종을 실시한다.
6. 회사는 중대재해 발생 사업장, 고충처리 대상자, 직장 내 괴롭힘 등 조합원의 심리상태를 파악하고, 건전한 여가 활동 지원을 위하여 직원스트레스 완화 프로그램 및 건강증진 프로그램을 시행한다.

■ 해 설

산업안전보건법상 건강진단뿐만 아니라 직장 내 괴롭힘 등 심리적인 치료에 관한 회사의 의무 및 노력을 명시하여 조합원의 근로환경 개선을 도모하였다.

■ 관련 법

[산업안전보건법 제129조(일반건강진단)]

- ① 사업주는 상시 사용하는 근로자의 건강관리를 위하여 건강진단(이하 “일반건강진단”이라 한다)을 실시하여야 한다. 다만, 사업주가 고용노동부령으로 정하는 건강진단을 실시한 경우에는 그 건강진단을 받은 근로자에 대하여 일반건강진단을 실시한 것으로 본다.

[산업안전보건법 제130조(특수건강진단 등)]

- ① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 건강관리를 위하여 건강진단(이하 “특수건강진단”이라 한다)을 실시하여야 한다. 다만, 사업주가 고용노동부령으로 정하는 건강진단을 실시한 경우에는 그 건강진단을 받은 근로자에 대하여 해당 유해인자에 대한 특수건강진단을 실시한 것으로 본다.
 1. 고용노동부령으로 정하는 유해인자에 노출되는 업무(이하 “특수건강진단대상업무”라 한다)에 종사하는 근로자
 2. 제1호, 제3항 및 제131조에 따른 건강진단 실시 결과 직업병 소견이 있는 근로자로 판정받아 작업 전환을 하거나 작업 장소를 변경하여 해당 판정의 원인이 된 특수건강진단대상업무에 종사하지 아니하는 사람으로서 해당 유해인자에 대한 건강진단이 필요하다는 「의료법」 제2조에 따른 의사의 소견이 있는 근로자

제99조의2【직장 내 괴롭힘의 금지】

직장 내 괴롭힘 발생 시 회사는 관련 규정 및 관계 법령에 따라 조치한다.

■ 해 설

직장 내 괴롭힘은 2019년 근로기준법상 신설된 사항으로 직장 내 성희롱과 함께 조직 내 큰 이슈가 될수 밖에 없다. 아직 제도도입 초기 단계로서 노사 모두 제도 정착을 위한 다양한 연구 및 노력이 필요한 실정이다. 향후 노동조합이 관련 규정 준수 여부 감독 및 제도개선을 위해 더욱 관심을 가져야 한다.

■ 관련 법**[근로기준법 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지)]**

사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

[근로기준법 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)]

- ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.
- ② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.
- ③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

- ④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.
- ⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자들에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제100조 【업무상 재해 인정】

회사는 다음 각 호의 1의 사유로 발생한 질병 및 재해에 대하여는 업무상 재해로 인정하여 관계법령에 따라 보상받을 수 있도록 한다. 다만, 업무상 재해의 인정기준은 근로복지공단 판정결과에 따른다.

1. 조합원이 각종 건강진단결과 신체 및 정신결함(VDT증후군 포함)이 발견되었을 때
2. 조합원이 휴게시간 중 사업장 또는 관련 사업장에서 발생한 재해와 출퇴근시간에 발생한 재해
3. 돌발작업 등 회사의 요청으로 자가운전 및 동승하여 출퇴근하는 도중 발생한 교통사고로 인한 재해
4. 과로의 누적으로 인한 질병 재해 시
5. 회사가 주관하거나 지시에 따라 참여한 행사 및 교육 중 발생하는 재해

■ 해 설

업무상 재해의 인정은 현행 근로복지공단이 전적으로 권한을 가지고 있다. 다만,

위 각호의 사항에 대해 회사가 업무상 재해로 인정받을 수 있도록 하는 의무를 규정한 부분은 근로복지공단에서 산재로 인정받을 수 있기 위해서는 회사의 도움이 전적으로 필요하기 때문에 그러한 회사의 조력 의무를 명문화 했다는 것에 의미를 부여할 수 있을 것이다.

현재 업무상 재해 인정기준 자체가 워낙 협소하여 인정되지 않는 경우가 월등히 많기 때문에 회사의 조력은 필수적인 부분이다.

■ 관련 법

[산업재해보상보험법 제37조(업무상의 재해의 인정 기준)]

- ① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 업무상 사고

가. 근로자가 근로계약에 따른 업무나 그에 따르는 행위를 하던 중 발생한 사고
나. 사업주가 제공한 시설물 등을 이용하던 중 그 시설물 등의 결함이나 관리소홀로 발생한 사고

다. 삭제

라. 사업주가 주관하거나 사업주의 지시에 따라 참여한 행사나 행사준비 중에 발생한 사고

마. 휴게시간 중 사업주의 지배관리하에 있다고 볼 수 있는 행위로 발생한 사고
바. 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 사고

2. 업무상 질병

가. 업무수행 과정에서 물리적 인자(因子), 화학물질, 분진, 병원체, 신체에 부담을 주는 업무 등 근로자의 건강에 장애를 일으킬 수 있는 요인을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병

나. 업무상 부상이 원인이 되어 발생한 질병

다. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한
업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병

라. 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 질병

3. 출퇴근 재해

가. 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업
주의 지배관리하에서 출퇴근하는 중 발생한 사고

나. 그 밖에 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고

② 근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 부상·질
병·장해 또는 사망은 업무상의 재해로 보지 아니한다. 다만, 그 부상·질병·장
해 또는 사망이 정상적인 인식능력 등이 뚜렷하게 저하된 상태에서 한 행위로 발
생한 경우로서 대통령령으로 정하는 사유가 있으면 업무상의 재해로 본다.

③ 제1항제3호나목의 사고 중에서 출퇴근 경로 이탈 또는 중단이 있는 경우에는 해
당 이탈 또는 중단 중의 사고 및 그 후의 이동 중의 사고에 대하여는 출퇴근 재해
로 보지 아니한다. 다만, 이탈 또는 중단이 일상생활에 필요한 행위로서 대통령
령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 출퇴근 재해로 본다.

④ 출퇴근 경로와 방법이 일정하지 아니한 직종으로 대통령령으로 정하는 경우에
는 제1항제3호나목에 따른 출퇴근 재해를 적용하지 아니한다.

⑤ 업무상의 재해의 구체적인 인정 기준은 대통령령으로 정한다.

제101조 【안전보호장구 지급】

회사는 작업조건에 적합한 안전보호장구를 조합원에게 지급하여야 한다.

■ 해 설

조합원의 재해 예방을 위하여 안전조치는 그 무엇보다도 우선되어야 하기 때문
에 작업조건에 맞는 안전보호장구 지급의무를 명시한 것이다. 이 조항을 근거로 노

동조합은 안전보호장구 지급뿐만 아니라 그 적합성에 대한 평가 및 개선요구를 할 수 있다.

제2절 재 해 보 상

제102조 【재해보상】

- ① 조합원이 회사업무 수행 중 재해를 당하였을 시 다음과 같이 재해보상을 한다.
 1. 업무상 사망, 부상 또는 질병자에 대한 재해보상은 산업재해보상보험법에 정한 바에 따른다.
 2. 휴업급여는 산업재해보상보험법에 정한 바에 따라 지급한다.
 3. 조합원이 부상을 당하여 종전의 작업은 불가능하나 다른 종류의 작업은 가능하다고 의사가 인정하는 경우에는 조합원이 원하는 타 작업에 종전 임금으로 계속 근무할 수 있다.
- ② 노조전임자 및 근로시간면제자가 정당한 조합활동 중 재해를 당하였을 때는 제1항에 정하는 바에 따른다.

■ 해 설

재해보상에 관하여는 산업재해보상보험법이 정하는 바에 따를 수 밖에 없지만, 업무상 재해로 종전의 업무를 수행하지 못할 경우에도 조합원의 업무전환 및 임금수준이 저하되지 않도록 하여 생활상 어려움이 없도록 한 것은 상당히 의미 있는 규정이다.

제103조 【조합원의 특칙】

회사는 조합원이 회사업무와 관련하여 부득이한 사건·사고로 인하여 피의자로 된 경우 보상규정에서 정한 임금을 지급하며, 회사는 모든 벌과금의 변상 및 형사합의금, 관련 규정에 따른 변호비(구속적부심사 포함)를 부담한다.

■ 해 설

조합원이 업무수행 중 부득이한 사유로 피의자가 된 경우 회사가 이를 보호해 주지 않는다면, 정신적이나 육체적인 고통뿐만 아니라 법률보조를 받기 위한 경제적 부분도 상당한 어려움일 수 밖에는 없을 것이다. 따라서 이를 지원하기 위한 회사의 의무를 규정함으로써 조합원이 업무수행과정에서 적극적으로 업무를 추진할 수 있을 것이다.

제104조 【산재보험 등 가입】

회사는 조합원이 업무상 사유로 인해 부상, 질병, 신체상 장애를 입거나 사망하였을 경우 재해보상을 위해 산재보험에 가입한다.

■ 해 설

산업재해보상보험법상 당연한 사항이나 회사의 업무상 재해 예방 및 보상을 위한 의무에 관하여 확인하는 의미가 있다.

■ 관련 법

[산업재해보상보험법 제6조(적용 범위)]

이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한

다. 다만, 위험률·규모 및 장소 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업에 대하여는 이 법을 적용하지 아니한다.

제8장 경 영

제105조【경 영】

- ① 회사와 조합은 회사의 발전을 위해서는 경영자립기반 확립과 경영 자율성을 확보함이 필수적이라는데 인식을 같이 하며, 이를 위하여 상호 간에 신의성실의 원칙에 입각하여 최대한으로 노력한다.
- ② 회사는 공개경영이 회사의 건전한 발전에 필수적임을 인식하고 조합에 경영과 관련된 각종 정보와 자료를 제공한다.
- ③ 회사와 조합은 예산 운영계획 수립에 관한 사항을 협의한다.

■ 해 설

노동조합이 조합원의 권익을 보호하고 고용안정을 달성하기 위해서 회사의 경영상황을 정확히 파악하고 있어야 한다. 따라서 회사의 경영정보를 조합에 제공하는 것은 필수적인 것이며, 이것은 노동조합이 동반자라는 인식이 전제되어야 할 것이다. 노동조합 또한 회사 발전을 위한 노력 의무는 당연한 것이므로 이를 위해 공동으로 노력해야 한다.

제105조의2【노동자의 경영참여】

회사와 노동조합은 법률개정 및 정부정책 추진 결과에 따라 노동이사제 도입 등 근로자 경영참여 확대를 위해 적극 노력한다.

■ 해 설

공공기관 중 서울시가 가장 적극적으로 노동자의 경영 참여를 시행하고 있다. 서울시 산하 기관 가운데 22명 정도의 노동이사가 활동하고 있는데 아직까지 도입 효과성 등에 대한 평가는 엇갈리는 실정이다. 이에 타 공공기관에 확대까지는 시간이 걸릴 것으로 생각되나, 최근 경영평가에서 다수 공공기관에 경영참여제도 확대를 권고하는 내용이 많이 언급된바 이에 대한 준비를 할 필요가 있고, 노동자의 경영 참여는 제도적인 부분도 중요하지만, 노와 사가 경영의 동반자라는 인식이 더 우선시 되어야 하는 것이기 때문에 적극적인 노동조합의 경영 참여는 앞으로도 중요한 의미가 있다.

제106조 【사회적 책무】

회사와 조합은 기업이 사회적 책무를 다하고 사회발전에 기여함으로써 전 직원이 보람과 긍지를 느끼며 일하고 국민들로부터 신뢰받는 기업을 만들기 위해 최선의 노력을 다한다.

■ 해 설

세계환경개발위원회에서 1987년 지속 가능한 발전을 미래세대의 필요를 충족시킬 수 있는 능력을 저해하지 않으면서 현세대의 요구를 충족시키는 발전으로 정의한 이래 그 개념이 발전하여 조직의 경제적, 사회적, 환경적 책임을 바탕으로 기업의 지속 가능한 발전을 추구하는 새로운 경영 패러다임인 지속가능 경영이 등장하였다. 기업의 가치를 측정하는데 있어 과거에는 기업이 보유한 유형자산이 절대적인 기준이 되었으나, 지금은 사회 및 환경적 가치 역시 균형 있게 창출해 내는 지속가능 경영 실천 기업만이 장기적으로 생존할 수 있다고 한다.

기업의 이해관계자는 조직의 활동, 제품 또는 서비스로부터 중대한 영향을 받을 것으로 예상되거나 조직이 성공적으로 전략을 이행하고, 목표를 달성하는데 영향을 줄 것으로 예상되는 단체나 개인으로 정의될 수 있고, 기업의 고객, 협력업체, 노동조합

등 다양한 이해관계자들이 가지고 있는 경제적, 사회적, 환경적 측면의 관심사안들을 경영활동에 반영하고 이들과의 신뢰 관계를 강화해 나아가는 것이 더욱 중요해졌다.

따라서 단체협약 체결 시 이러한 기업의 사회적 책임을 언급하고, 사회발전에 기여함을 강조할 필요가 있는 것이다.

제9장 노 사 협 의 회

제107조【노사협의회 구성 및 운영】

회사와 조합은 노사공동의 이익증진과 노사협조에 관한 사항을 협의하기 위하여 회사에 노사협의회를 두며, 이의 구성 및 운영은 노사협의회규정에 따른다. 다만, 노사협의회규정의 제정 및 개폐는 노사협의회회의 의결을 거쳐야 한다.

■ 해 설

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 의거 30인 이상 회사는 의무적으로 노사협의회를 설치, 운영하여야 한다.

노사협의회를 신규로 설치하는 경우 노사협의회 규정을 제정하고, 위원구성은 노사동수로 한다. 이 때 근로자위원의 경우 근로자 과반수로 조직된 노조가 있는 경우 노동조합의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자로 구성된다. 현재 노사협의회는 노동조합이 과반수노조이기 때문에 우리 노동조합이 대표로 참여하고 있다.

■ 관련 법

[근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제4조(노사협의회회의 설치)]

- ① 노사협의회(이하 “협의회”라 한다)는 근로조건에 대한 결정권이 있는 사업이나 사업장 단위로 설치하여야 한다. 다만, 상시(常時) 30명 미만의 근로자를 사용하

는 사업이나 사업장은 그러하지 아니하다.

- ② 하나의 사업에 지역을 달리하는 사업장이 있을 경우에는 그 사업장에도 설치할 수 있다.

[근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제6조(협의회의 구성)]

- ① 협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성하되, 각 3명 이상 10명 이하로 한다.
- ② 근로자를 대표하는 위원(이하 “근로자위원”이라 한다)은 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다.
- ③ 사용자를 대표하는 위원(이하 “사용자위원”이라 한다)은 해당 사업이나 사업장의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자로 한다.
- ④ 근로자위원이나 사용자위원의 선출과 위촉에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제108조 【협의사항】

노사협의회는 다음 각 호의 사항에 관하여 협의한다.

1. 생산성 향상과 성과배분
2. 근로자의 채용·배치 및 교육훈련
3. 근로자의 고충처리
4. 안전·보건 기타 작업환경 개선과 근로자의 건강증진
5. 인사·노무관리의 제도개선
6. 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등 고용조정의 일반원칙
7. 작업 및 휴게시간의 운용

8. 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도개선
9. 신기계·기술의 도입 또는 작업공정의 개선
10. 작업수칙의 제정 또는 개정
11. 종업원지주제 기타 근로자의 재산형성에 관한 지원
12. 근로자의 복지증진
13. 직무발명과 관련하여 해당 근로자에 대한 보상에 관한 사항
14. 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치
15. 여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항
16. 기타 노사협조에 관한 사항

■ 해 설

현행 근참법상 노사협의회 임무로 협의사항, 의결사항, 보고사항을 구분하여 명시하고 있다. 현재 단체협약에 명시된 내용은 법정 기준과 동일한 내용이다. 상기 사항에 관하여 회의 개최는 정기회의 분기 1회, 필요 시 임시회의를 개최할 수 있다.

■ 관련 법

[근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제20조(협의 사항)]

- ① 협의회가 협의하여야 할 사항은 다음 각 호와 같다.
 1. 생산성 향상과 성과 배분
 2. 근로자의 채용·배치 및 교육훈련
 3. 근로자의 고충처리
 4. 안전, 보건, 그 밖의 작업환경 개선과 근로자의 건강증진
 5. 인사·노무관리의 제도 개선
 6. 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등 고용

조정의 일반원칙

7. 작업과 휴게 시간의 운용
 8. 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도 개선
 9. 신기계·기술의 도입 또는 작업 공정의 개선
 10. 작업 수칙의 제정 또는 개정
 11. 종업원지주제(從業員持株制)와 그 밖에 근로자의 재산형성에 관한 지원
 12. 직무 발명 등과 관련하여 해당 근로자에 대한 보상에 관한 사항
 13. 근로자의 복지증진
 14. 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치
 15. 여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항
 16. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 직장 내 성희롱 및 고객 등에 의한 성희롱 예방에 관한 사항
 17. 그 밖의 노사협조에 관한 사항
- ② 협의회는 제1항 각 호의 사항에 대하여 제15조의 정족수에 따라 의결할 수 있다.

제109조 【보고사항】

회사는 정기회의에 다음 각 호의 1에 해당하는 사항에 관하여 성실하게 보고, 설명하여야 한다.

1. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항
2. 분기별 계획 대 실적에 관한 사항
3. 인력계획에 관한 사항
4. 기업의 경제적·재정적 사항
5. 협의회에서 보고하도록 합의된 사항

■ 해 설

회사가 보고사항을 성실히 이행하지 않을 경우 근참법상 근로자위원(노동조합)은 회사에게 보고사항에 명시된 관련 자료를 제출하도록 요구할 수 있고 이 요구를 이행하지 않으면 사용자는 500만원 이하의 벌금에 처하게 된다.

■ 관련 법

[근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조(보고 사항 등)]

- ① 사용자는 정기회의에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항에 관하여 성실하게 보고하거나 설명하여야 한다.
 1. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항
 2. 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항
 3. 인력계획에 관한 사항
 4. 기업의 경제적·재정적 상황
- ② 근로자위원은 근로자의 요구사항을 보고하거나 설명할 수 있다.
- ③ 근로자위원은 사용자가 제1항에 따른 보고와 설명을 이행하지 아니하는 경우에는 제1항 각 호에 관한 자료를 제출하도록 요구할 수 있으며 사용자는 그 요구에 성실히 따라야 한다.

■ 관련 행정해석

노사 68107-299, 회시 1998-10-14

근로자참여및협력증진에관한법률(이하 “법”) 제21조 제1항에 규정된 보고사항은 경영계획, 생산계획, 인력계획 등 소위 경영권에 관한 사항으로 동법에 의해 사용자는 정기회의시 성실하게 보고·설명하여야 한다. 이는 근로자를 기업경영의 한 주체로 인정하여 부분적으로 경영에 참가시킴으로써 참여·협력적 노사관계를 이루자는 취지다. 그러나 그 범위는 사용자의 영업권 자유를 침해하지 않는 범위내에서 허용되어야 할 것이다. 그러므로 법 제21조에 의한 사용자의 보고사항의 범위는 동조 제1항에 열

거된 사항이며 그 구체적 범위는 동법 시행규칙 제6조 각호에 열거된 사항에 한 한다고 할 것이다. 다만, 사용자가 협력적 노사관계 구축과 노사신뢰 제고를 위해 기타 자료를 제출하는 것은 무방하다고 본다.

제110조 【의결사항】

회사는 다음 각 호의 1에 해당하는 사항에 관하여는 협의회의 의결을 거쳐야 한다.

1. 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립
2. 복지시설의 설치와 관리
3. 사내근로복지기금의 설치
4. 고충처리위원회에서 의결되지 아니한 사항
5. 각종 노사공동위원회의 설치

■ 해 설

근참법과 동일한 내용과 수준의 조항으로 해당 사항은 협의사항, 보고사항과 달리 의사결정을 해야 하는 내용으로 그 중요도가 조금 더 높을 것이다.

■ 관련 법

[근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제21조(의결 사항)]

사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항에 대하여는 협의회의 의결을 거쳐야 한다.

1. 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립
2. 복지시설의 설치와 관리
3. 사내근로복지기금의 설치
4. 고충처리위원회에서 의결되지 아니한 사항

5. 각종 노사공동위원회의 설치

제111조【의결사항 이행】

회사와 조합은 노사협의회에서 결정된 사항에 대해 단체협약에 준하여 성실히 이행토록 한다.

■ 해 설

노사협의회 의결 사항을 이행하지 않는 경우 결정 자체가 무의미 하기 때문에 그 이행을 담보하는 것이 중요하다. 단체협약의 경우 근로조건에 관한 사항을 미이행하는 경우 노조법상 형사 처벌이 가능하나, 노사협의회는 단체교섭과 다르기 때문에 이행하지 않는 것에 대한 적용은 근참법에 따르게 되어 있다. 근참법도 의결 사항을 정당한 사유 없이 이행하지 않는 경우 1천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있다.

■ 관련 법

[근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제24조(의결 사항의 이행)]

근로자와 사용자는 협의회에서 의결된 사항을 성실히 이행하여야 한다.

[근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제30조(벌칙)]

다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

2. 제24조를 위반하여 협의회에서 의결된 사항을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자

제112조 【간사선임】

회사와 조합은 협의위원 중 간사 1인을 각각 두어 회의 사전준비 및 회의록 작성 등 사후 조치를 취한다.

■ 해 설

회의 준비와 회의 진행, 사후 회의록 작성 및 의결사항 이행 등의 관리를 위한 간사를 선임하는 내용이다.

■ 관련 법

【근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제7조(의장과 간사)】

- ① 협의회에 의장을 두며, 의장은 위원 중에서 호선(互選)한다. 이 경우 근로자위원과 사용자위원 중 각 1명을 공동의장으로 할 수 있다.
- ② 의장은 협의회를 대표하며 회의 업무를 총괄한다.
- ③ 노사 쌍방은 회의 결과의 기록 등 사무를 담당하는 간사 1명을 각각 둔다.

제10장 단 체 교 섭

제113조 【단체교섭의 원칙】

단체교섭은 평화적으로 행하여야 하며, 정당한 이유 없이 상대방의 교섭요구를 거부 또는 해태할 수 없다.

■ 해 설

단체교섭권은 노동자가 그 결합단체인 노동조합을 통하여 근로조건을 유지개선과 근로자의 사회적·경제적 지위의 향상을 위하여 사용자와 단체교섭을 하고 단체협약

을 체결할 권리를 말한다. 우리나라는 단체교섭권을 헌법상의 기본권으로 보장함으로써 가장 적극적인 형태로 단체교섭권을 촉진하는 국가에 속한다. 근로자의 단체교섭권을 헌법상 보장함으로써 근로조건 등의 형성에 있어 노사간 교섭력의 평등을 이루어 근로자의 인간다운 생활을 확보할 수 있도록 하고 있다.

이와 같이 단체교섭권이 보장되고 있기 때문에 사용자는 이에 응할 의무를 지게 되는 것이고, 참고적으로 사용자는 노동조합에 단체교섭을 요구할 권리가 부여되어 있지 않으나 본 규정에서 상호 간의 성실한 교섭을 위하여 사용자의 경우도 교섭 요구를 할 수 있도록 한 것이다.

■ 관련 법

[노동조합 및 노동관계조정법 제30조(교섭등의 원칙)]

- ① 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 신의에 따라 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며 그 권한을 남용하여서는 아니 된다.
- ② 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 정당한 이유없이 교섭 또는 단체협약의 체결을 거부하거나 해태하여서는 아니 된다.

[노동조합 및 노동관계조정법 제14조의2(노동조합의 교섭 요구 시기 및 방법)]

- ① 노동조합은 해당 사업 또는 사업장에 단체협약이 있는 경우에는 법 제29조제1항 또는 제29조의2제1항에 따라 그 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다. 다만, 단체협약이 2개 이상 있는 경우에는 먼저 이르는 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다.
- ② 노동조합은 제1항에 따라 사용자에게 교섭을 요구하는 때에는 노동조합의 명칭, 그 교섭을 요구한 날 현재의 조합원 수 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 적은 서면으로 하여야 한다.

[노동조합 및 노동관계조정법 제81조(부당노동행위)]

제81조(부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “不當勞動行爲”라 한다)를 할 수 없다.

3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위

■ 관련 판례

대법 2009다29366 선고 2011-03-24

노동조합및노동관계조정법 제81조 제3호가 정하는 부당노동행위는 사용자가 아무런 이유 없이 단체교섭을 거부 또는 해태하는 경우는 물론이고, 사용자가 단체교섭을 거부할 정당한 이유가 있거나 단체교섭에 성실히 응하였다고 믿었더라도 객관적으로 정당한 이유가 없고 불성실한 단체교섭으로 판정되는 경우에도 성립한다고 할 것이고, 한편 정당한 이유인지의 여부는 노동조합 측의 교섭권자, 노동조합 측이 요구하는 교섭시간, 교섭장소, 교섭사항 및 그 교섭태도 등을 종합하여 사회통념상 사용자에게 단체교섭의무의 이행을 기대하는 것이 어렵다고 인정되는지 여부에 따라 판단할 것이다.

제114조 【교섭대상】

단체교섭 내용은 다음과 같다.

1. 조합원의 근로조건, 임금 기타 처우에 관한 사항
2. 단체협약 체결 및 개정에 관한 사항
3. 노동조합 활동에 관한 사항
4. 기타 교섭에 해당하는 사항

■ 해 설

단체교섭의 대상은 사용자의 거부 시 부당노동행위를 구성하고, 노동조합은 단체교섭의 대상에 대하여만 교섭이 결렬되었을 경우 쟁의행위를 할 수 있기 때문에 교섭대상이 아닌 사항을 가지고 쟁의행위를 하게 되면 불법 쟁의행위가 되어 노동조합은 민·형사상 책임을 지게 된다. 하지만 현행 법규는 이렇듯 중요한 사항을 어디에도 명문으로 규정하고 있지 않다. 참고로 공무원 노조법의 경우 단체교섭 대상을 명시하고 있으나 일반 노동조합의 경우 그런 근거 규정이 없기 때문에 단체협약에서 교섭대상을 반드시 명시해야 향후 분쟁 발생 시 그 해결 근거가 될 수 있다.

■ 관련 판례

대법 2003두8906 선고 2003-12-26

단체교섭의 대상이 되는 단체교섭사항에 해당하는지 여부는 헌법 제33조 제1항과 노동조합및노동관계조정법 제29조에서 근로자에게 단체교섭권을 보장한 취지에 비추어 판단하여야 하므로 일반적으로 구성원인 근로자의 노동조건 기타 근로자의 대우 또는 당해 단체적 노사관계의 운영에 관한 사항으로 사용자가 처분할 수 있는 사항은 단체교섭의 대상인 단체교섭사항에 해당한다.

대법 2002도 7225 선고 2003-07-22

기업의 구조조정의 실시 여부는 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항으로서 이는 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없고, 그것이 긴박한 경영상의 필요나 합리적인 이유 없이 불순한 의도로 추진되는 등의 특별한 사정이 없는 한 노동조합이 그 실시를 반대하기 위하여 벌이는 쟁의행위는 목적의 정당성을 인정할 수 없다. 이 사건 쟁의행위의 주된 목적이 정부의 가스산업구조개편정책 및 그 입법정책을 반대하기 위한 것으로 실질적으로 구조조정의 실시 자체의 반대를 위한 것이어서, 정부가 마련한 가스산업구조개편안에 대하여 비판이 제기될 수 있다 하더라도 이 점만을 들어 그 구조조정안이 긴박한 경영상 필요나 합리적인 이유 없이 추진되

는 등의 특별한 사정이 있었다고 할 수도 없다. 따라서 쟁의행위의 정당성을 인정할 수 없다.

대법 2001도 3380 선고 2003-12-26

정리해고나 부서·조직의 통폐합 등 구조조정의 실시 여부는 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항으로서 이는 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없고, 그것이 긴박한 경영상의 필요나 합리적인 이유 없이 불순한 의도로 추진되는 등의 특별한 사정이 없는 한, 노동조합이 실질적으로 그 실시 자체를 반대하기 위하여 쟁의행위에 나아간다면, 비록 그 실시로 인하여 근로자들의 지위나 근로조건의 변경이 필연적으로 수반된다 하더라도 그 쟁의행위는 목적의 정당성을 인정할 수 없다. 쟁의행위에서 추구되는 목적이 여러 가지이고 그 중 일부가 정당하지 못한 경우에는 주된 목적 내지 진정한 목적의 당부에 의하여 그 쟁의목적의 당부를 판단하여야 할 것이고, 부당한 요구사항을 뺏더라도 쟁의행위를 하지 않았을 것이라고 인정되는 경우에는 그 쟁의행위 전체가 정당성을 갖지 못한다고 보아야 한다. 한국과학기술원 지부 노조원들의 쟁의행위의 주된 목적이 과학기술원의 시설부문 민영화계획 저지에 있었다고 보아 쟁의행위의 주된 목적의 정당성을 인정할 수 없다.

제115조 【교섭절차】

- ① 단체교섭을 하고자 할 경우에는 늦어도 10일 전에 일시, 장소, 교섭위원 명단, 목적사항을 문서로써 요구하여야 한다. 다만, 긴급을 요할 때는 예외로 할 수 있다. 특별한 사정으로 일시를 연기할 때에는 연기사유와 함께 연기일시를 통보하여야 한다.
- ② 교섭회의를 효율적으로 운영하기 위하여 실무위원을 둘 수 있다.

■ 해 설

단체교섭의 절차도 법적으로 규정된 바가 없기 때문에 노사가 상호 간의 협약으로 정해야 한다.

단체교섭 요구에 대하여 회사가 이런저런 이유로 교섭을 연기하는 경우가 종종 있다. 그 자체만으로 불성실한 교섭이고 교섭해태에 해당하는 것이다. 다만, 상호 간의 교섭 요구 및 연기를 원칙 없이 할 수는 없기 때문에 기간을 설정하고, 연기 방법 등에 대하여 명시한 것이다.

■ 관련 법

[노동조합 및 노동관계조정법 제14조의2(노동조합의 교섭 요구 시기 및 방법)]

- ① 노동조합은 해당 사업 또는 사업장에 단체협약이 있는 경우에는 법 제29조제1항 또는 제29조의2제1항에 따라 그 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다. 다만, 단체협약이 2개 이상 있는 경우에는 먼저 이르는 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다.
- ② 노동조합은 제1항에 따라 사용자에게 교섭을 요구하는 때에는 노동조합의 명칭, 그 교섭을 요구한 날 현재의 조합원 수 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 적은 서면으로 하여야 한다.

■ 관련 판례

서울행법 2013구합50678 선고 2013-07-17

노조법 제81조제3호는 ‘사용자가 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위’를 부당노동행위로 규정하고 있는데, 위 규정에서 의미하는 ‘기타의 단체교섭’이라 함은 단체협약의 체결 이외에 단체협약의 체결을 위한 일련의 단체교섭 절차

를 의미하는 것이므로 사용자가 단체협약체결 이외에도 단체협약의 체결을 위한 일련의 절차를 거부하거나 해태하는 행위도 부당노동행위로 볼 수 있다. 하나의 사업 또는 사업장 내에 복수노동조합이 존재하는 경우 교섭대표노동조합을 정하는 교섭창구 단일화 절차는 단체교섭에 나아가기 위한 필수적인 절차에 해당하고, 교섭창구 단일화 절차는 노동조합의 사용자에게 대한 단체교섭 요구로부터 시작하게 되므로 복수노동조합이 존재하는 사업 또는 사업장의 사용자가 교섭대표노동조합과의 단체협약체결 또는 단체교섭을 거부하거나 해태하는 행위뿐 아니라 교섭대표노동조합을 정하기 위한 교섭창구 단일화 절차를 거부하거나 해태하는 행위 역시 노조법 제81조제3호의 기타의 단체교섭을 거부하거나 해태하는 것으로서 부당노동행위에 해당한다고 할 것이다. 한편, 노조법 제29조의5는 교섭대표노동조합이 있는 경우 같은 법 제81조제3호에서의 노동조합은 교섭대표노동조합을 의미한다고 규정하고 있으나, 이는 교섭대표노동조합이 있는 경우를 상정한 것이지, 교섭대표노동조합이 없는 경우에까지 적용하여 교섭대표노동조합과의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 거부하거나 해태하는 행위만이 부당노동행위로 인정될 수 있다는 것은 아니다.

제116조 【교섭위원 구성】

- ① 교섭위원은 노사 각각 9명으로 구성하며, 양쪽 대표자는 대표위원이 된다.
- ② 조합과 회사는 필요한 경우 2인 이내의 교체위원을 둘 수 있다.

■ 해 설

교섭위원은 노사동수로 구성하고, 인사명령 및 개인적 사정으로 교섭위원으로 활동하지 못하는 사정을 가정하여 일반적으로 일정 수의 교체위원을 지정한다. 실제 교체위원이 참여하는 경우는 드물지만, 상급단체의 조력을 위하여 상급단체 임원을 교체위원으로 선임하여 사용자 측을 압박하는 경우로 활용되기도 한다.

제117조【대표위원 의무 참석】

쌍방의 대표위원은 단체교섭에 필히 참석하여야 하며, 특별한 사정으로 불참할 때에는 대리 대표위원에게 결정권을 부여하여야 한다.

■ 해 설

사용자 측 위원 중 대표자가 교섭에 참석하지 않을 경우 실제 결정 권한이 있는 대표가 없는 상황에서는 책임 있는 교섭을 기대하기 어렵게 된다. 따라서 대표위원 의무 참석 조항이 생겨난 것이다. 만일 특별한 사정으로 위임하는 경우에도 최소한 실질적인 단체교섭이 가능하고 결정 권한이 있는 사람에게 위임하도록 해야 할 것이다. 참고로 조합의 의견을 듣기만 하고 사측 대표의 의향을 전달만 하는 자에게 교섭을 담당시키는 형태의 교섭은 불성실교섭이고, 부당노동행위에도 해당할 소지가 있다.

제118조【교섭 및 체결권한 위임】

- ① 회사와 조합은 단체교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임할 수 있으며 이 경우 교섭사항과 권한범위를 정하여 위임하여야 한다.
- ② 단체교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임한 때에는 다음 각 호의 사항을 포함하여 상대방에게 통보하여야 한다.
 1. 위임을 받은 자의 성명(위임을 받은 자가 단체인 경우에는 그 명칭 및 대표자의 성명)
 2. 교섭사항과 권한범위 등 위임의 내용

■ 해 설

교섭권한의 위임은 노사 모두 가능하다. 구 노조법에서는 상급단체만이 교섭권을 위임받을 수 있었으나 현재는 법이 개정되어 누구나 교섭권을 위임받을 수 있다.

위임을 하는 주된 이유는 교섭력이 부족하여 전문성을 보완하거나, 효율적인 교섭을 위해서인데, 교섭을 거부하거나 해태할 목적으로 사용자가 악용하는 사례가 있기 때문에 교섭권한의 위임은 주의를 요한다.

한편, 노동조합이 교섭권한을 상급단체 등에 위임하더라도 교섭권한은 여전히 존재하기 때문에 자주적으로 교섭을 할 수 있고, 협약체결 권한도 보유하고 있다.

■ 관련 법

[노동조합 및 노동관계조정법 제29조(교섭 및 체결권한)]

- ① 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.
- ② 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합(이하 “교섭대표노동조합”이라 한다)의 대표자는 교섭을 요구한 모든 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.
- ③ 노동조합과 사용자 또는 사용자단체로부터 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임받은 자는 그 노동조합과 사용자 또는 사용자단체를 위하여 위임받은 범위안에서 그 권한을 행사할 수 있다.
- ④ 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 제3항에 따라 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임한 때에는 그 사실을 상대방에게 통보하여야 한다.

[노동조합 및 노동관계조정법 제14조(교섭권한 등의 위임통보)]

- ① 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 “노동관계당사자”라 한다)는 법 제29조제3항에 따라 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임하는 경우에는 교섭사항과 권한범위를 정하여 위임하여야 한다.
- ② 노동관계당사자는 법 제29조제4항에 따라 상대방에게 위임사실을 통보하는 경우에 다음 각호의 사항을 포함하여 통보하여야 한다.
 1. 위임을 받은 자의 성명(위임을 받은 자가 단체인 경우에는 그 명칭 및 대표자

의 성명)

2. 교섭사항과 권한범위 등 위임의 내용

■ 관련 행정해석

노동조합과-975, 회시 2008-05-14

노동조합이 당해 사업(장)에서 해고된 자에게 교섭권을 위임한 경우 수입자가 사용자와의 개인적인 감정 등을 이유로 교섭권한을 남용하는 등 성실교섭을 기대하기 어려운 객관적인 사정이 있는 경우라면 사용자는 노동조합에 교섭권한의 위임철회나 수입자의 교체를 요구하며 잠정적으로 교섭을 거부할 수 있을 것이나 단지 해고된 자가 교섭권한을 수입한 사정만으로 교섭을 거부하는 것은 정당하다고 하기 어려움.

제119조【협약체결 및 효력발생】

단체교섭에서 합의된 모든 사항은 문서로 작성하고 쌍방 대표위원이 서명·날인함으로써 효력을 발생한다.

■ 해 설

단체협약이 유효하게 성립하려면 단체협약을 체결할 능력이 있는 노동조합과 사용자가 근로관계에 관한 사항에 대하여 유효한 합의에 도달하여야 한다는 실질적인 요건과 서면작성 및 쌍방의 서명 또는 날인이라는 형식적인 요건을 갖추어야 한다.

즉, 단체협약의 효력이 발생하기 위해서는 반드시 문서로 작성하여 쌍방이 서명 또는 날인을 해야 하는 것이고, 구두 합의는 아무런 효력을 갖지 못한다. 임금협약, 합의서, 각서 등 명칭이 단체협약이 아니라 하더라도 근로조건에 관한 사항을 노사 대표자가 서면으로 작성하여 날인하였다면 모두 단체협약의 효력이 발생한다.

만일 사용자가 합의에 이르고도 문서화를 거부하거나 서명날인을 거부하는 행위는 성실교섭 의무 위반으로 부당노동행위에 해당할 수 있다.

■ 관련 법

[노동조합 및 노동관계조정법 제31조(단체협약의 작성)]

- ① 단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다.
- ② 단체협약의 당사자는 단체협약의 체결일부터 15일 이내에 이를 행정관청에게 신고하여야 한다.
- ③ 행정관청은 단체협약 중 위법한 내용이 있는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.

■ 관련 판례

대법 99다72422 선고 2001-01-19

노동조합과 사이에 체결한 단체협약이 유효하게 성립하려면 단체협약을 체결할 능력이 있는 사용자가 그 상대방 당사자로서 체결하여야 하고 나아가 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명날인함으로써 노동조합및노동관계조정법 제31조 제1항 소정의 방식을 갖추어야 하며 이러한 요건을 갖추지 못한 단체협약은 조합원 등에 대하여 그 규범적 효력이 미치지 아니한다.

제120조 【간사선임】

회사와 조합은 교섭위원 중 간사 1인을 각각 두어 회의의 사전준비 및 회의록 작성 등 사후조치를 취하도록 한다.

■ 해 설

단체교섭 시 각종 연락, 사전준비, 교섭내용 기록, 사후 조치 확인 등 세부 실무사항을 처리할 간사를 선임하는 규정을 둬으로써 단체교섭 과정에서 발생하는 복잡한 실무와 문제들을 원활하게 처리할 수 있도록 한다.

제120조의2【회의록 작성 및 유지】

노사 양측의 간사는 매 교섭 시 교섭회의록을 작성하며, 회의 종료 후 노사 간사가 각 1부씩 보관한다.

■ 해 설

회사 측이 교섭 석상에서 합의한 사항을 다음 교섭에서 부인하는 경우가 종종 있다. 이를 이용해 조합원들로 하여금 집행부를 불신하게 하거나 무능력한 집행부로 인식되게 하는 경우도 발생한다. 이렇게 되면 노동조합의 단결력이 저하되어 교섭이 어렵게 된다.

물론, 기합의된 사항에 대하여 상황변경에 따라 입장을 번복하여 재논의를 하는 것은 노사 모두 있을 수 있는 일이나, 그 사실 자체를 부인하는 경우 상호신뢰가 무너져 성실하나 교섭을 기대할 수 없기 때문에 교섭회의록을 정확하게 기록하여 불필요한 분쟁을 미연에 방지하는 것이다.

다만, 각자 회의록을 작성하여 보관하는 경우 의견 불일치가 있을 수 있기 때문에 교섭이 끝난 후에 해당 교섭내용을 작성하여 상호 확인절차(서명 또는 날인)를 거친 이후에 보관해야 하고, 가급적 세부적인 내용을 꼼꼼히 기록해 두어야 한다.

■ 관련 행정해석**노사관계법제과-2090, 회시 2009-07-08**

일반적으로 교섭과정에서 작성되는 “회의록”은 향후 단체협약의 이행 또는 적용과정에서 발생할 수 있는 분쟁의 소지를 없애고 당사자의 의사를 명확히 할 목적으로 작성되는 것이므로, 노사가 회의록을 위 부속합의서에 포함하여 단체협약의 효력을 부여키로 하는 등의 특별한 사정이 없는 한, 동 회의록은 부속합의서에 대한 해석의 기준을 제시하는 것으로서 그 자체를 단체협약으로 보기는 어려울 것으로 판단된다.

제121조 【평화의 의무】

회사와 조합은 노사협의회와 단체교섭을 통하여 상호간 분쟁사항을 평화적으로 해결하도록 노력하며, 쟁의 중일지라도 어느 일방이 단체교섭을 요청하였을 경우 거부하여서는 아니된다.

■ 해 설

노사 간의 의견이 합치되지 아니하여 분쟁이 발생한 상태를 노동쟁의라 한다. 이러한 의견 불일치가 있더라도 상호 성실한 교섭을 통하여 이 문제를 해소해 나가는 과정이 단체교섭이다. 설령 파업 등 쟁위행위에 돌입한 이후라 하더라도 노사 모두 합의 과정에 이를 수 있도록 성실한 교섭이 필요한 것이다.

■ 관련 판례**대법 2005도8005 선고 2007-05-11**

노동조합 및 노동관계조정법 제29조제1항은 단체협약을 체결할 권한은 노동조합의 대표자에게 있다고 규정하고 있으며, 노동조합은 단체협약의 유효기간 중에 단체협약에서 정한 근로조건 등에 관한 내용의 변경이나 폐지를 요구하는 쟁의행위를 행하지 아니하여야 할 이른바 평화의무를 지고 있다고 할 것인바, 이와 같은 평화의무가 노사관계의 안정과 단체협약의 질서형성적 기능을 담보하는 것인 점에 비추어 보면, 단체협약이 체결된 직후 노동조합의 조합원들이 자신들에게 불리하다는 이유만으로 위 단체협약의 무효화를 주장하면서 쟁의행위를 한 경우 그 쟁의행위에 정당성이 있다고 할 수 없다.

대법 94다4042 선고 1994-09-30

단체협약에서 이미 정한 근로조건이나 기타 사항의 변경·개폐를 요구하는 쟁의행위를 단체협약의 유효기간 중에 하여서는 아니된다는 이른바 평화의무를 위반하여 이

루어진 쟁의행위는 노사관계를 평화적·자주적으로 규율하기 위한 단체협약의 본질적 기능을 해치는 것일 뿐 아니라 노사관계에서 요구되는 신의성실의 원칙에도 반하는 것이므로 정당성이 없다.

제122조 【비밀보장】

회사와 조합은 단체교섭 또는 노사협의회에서 지득한 사항 중 기밀에 속하는 부문은 누설하지 않는다.

■ 해 설

단체교섭을 위해서 노동조합은 사용자 측의 경영상황이나 조합원 개개인의 연봉 수준 등을 정확하게 인지할 필요가 있기 때문에 외부에 유출될 경우 민감한 자료들도 사용자 측과 공유하는 경우가 많을 수 밖에 없다. 이러한 기밀 사항의 보안을 유지하는 것은 가장 기본적인 사항이고, 노사신뢰를 위한 기본적 준수의무라 할 수 있다.

제123조 【단체협약의 해석】

- ① 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 회사와 조합 간에 의견의 불일치가 있는 때에는 당사자 쌍방이 합의하여 노동위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있다.
- ② 제1항에 의하여 노동위원회가 제시한 해석 또는 이행방법에 관한 견해는 중재재정과 동일한 효력을 갖는다.

■ 해 설

합의된 단체협약서의 이행에 있어 그 사항에 관한 해석이 불일치하여 시행되지 않

는 경우가 종종 있다. 이를 방지하기 위해 노조법은 단체협약의 해석에 관한 기준을 명시하고 있다.

의사해석이 문제 되는 문언의 내용, 그러한 약정이 이루어지게 된 동기 및 경위, 체결 목적, 당사자의 진정한 의사를 보고 해석을 해야 할 것이나 양 당사자 간에 원만한 결과를 도출하지 못할 경우 노동위원회에 의견제시를 요청할 수 있다. 다만, 양 당사자의 합의결과물이기 때문에 일방의 신청은 불가하고 쌍방이 합의로 신청해야만 해석 요청이 가능하다. 중요한 점은 노동위원회의 해석이 있는 경우 그것은 중재재정 동일한 효력을 갖는데 그것은 실질적으로 단체협약의 내용으로 확정되어 양 당사자의 준수 의무가 발생하기 때문에 상호 신중할 필요가 있다.

■ 관련 법

[노동조합 및 노동관계조정법 제34조(단체협약의 해석)]

- ① 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자간에 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.

■ 관련 판례

대법 2003두 896 선고 2005-09-09

처분문서는 특별한 사정이 없는 한 그 기재 내용에 의하여 그 문서에 표시된 의사 표시의 존재 및 내용을 인정하여야 하고, 한편 단체협약은 근로자의 근로조건을 유지 개선하고 복지를 증진하여 그 경제적 사회적 지위를 향상시킬 목적으로 노동자의 자주적 단체인 노동조합이 사용자와 사이에 근로조건에 관하여 단체교섭을 통하

여 이루어지는 것이므로 그 명문의 규정을 근로자에게 불리하게 변형 해석할 수는 없다.

제11장 노 동 쟁 의

제124조 【일반원칙】

- ① 회사와 조합은 노동쟁의의 자율적 타결을 위하여 최선의 노력을 다한다.
- ② 노동쟁의에 관한 일반원칙은 노동조합 및 노동관계조정법에 따른다.

■ 해 설

“노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체 간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁 상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자 간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더 이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다. 그러므로 일반적으로 평화적인 단체교섭이 단체협약의 체결에 이르지 못하고 깨어진 경우에는 어떠한 형태의 실행행사를 하지 않더라도 노동쟁의는 발생한 것으로 된다.

■ 관련 법

[노동조합 및 노동관계조정법 제2조(정의)]

이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

5. “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 “**노동관계 당사자**”라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.

■ 관련 판례

대법 2001두 4818 선고 2003-07-25

중재절차는 원칙적으로 노동쟁의가 발생한 경우에 노동쟁의의 대상이 된 사항에 대하여 행하여지는 것이고, 노동조합및노동관계조정법 제2조 제5호에서는 노동쟁의를 ‘노동조합과 사용자 또는 사용자 단체 간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태’라고 규정하고 있으므로 근로조건 이외의 사항에 관한 노동관계 당사자 사이의 주장의 불일치로 인한 분쟁상태는 근로조건의 결정에 관한 분쟁이 아니어서 현행법상의 노동쟁의라고 할 수 없고, 특별한 사정이 없는 한 이러한 사항은 중재재정의 대상으로 할 수 없다.

제125조 【조정신청】

회사와 조합이 성의를 다하여 교섭에 임하였음에도 불구하고 상호 의견의 불일치로 더 이상 타협이 어렵다고 인정될 때에는 노사 어느 일방은 노동쟁의가 발생하였음을 서면으로 상대방에게 통보한 후 노동위원회에 조정을 신청할 수 있다.

■ 해 설

현행법상 노동쟁의가 발생한 경우 당사자 간 해결이 어려울 수 있기 때문에 노동위원회가 조력할 수 있도록 근거가 마련되어 있다. 이것이 조정신청이다. 조정과정에서 노사 간 양보와 타협이 이뤄질 수 있도록 조정 위원들이 조력을 하게 되어 실제 교섭이 타결되는 경우가 상당하다.

한편, 노동조합의 경우 조정을 거치지 아니하고, 쟁의행위를 하게 되면 조정전치주의를 위반한 것이 되어 1천만 원 이하의 과태료 처분을 받게 되기 때문에 노동조합은 쟁의권 확보를 위해서 반드시 조정을 거칠 필요가 있다.

■ 관련 법

[노동조합 및 노동관계 조정법 제53조(조정외의 개시)]

- ① 노동위원회는 관계 당사자의 일방이 노동쟁의의 조정을 신청한 때에는 지체없이 조정을 개시하여야 하며 관계 당사자 쌍방은 이에 성실히 임하여야 한다.
- ② 노동위원회는 제1항의 규정에 따른 조정신청 전이라도 원활한 조정을 위하여 교섭을 주선하는 등 관계 당사자의 자주적인 분쟁 해결을 지원할 수 있다.

[노동조합 및 노동관계 조정법 제54조(조정기간)]

- ① 조정은 제53조의 규정에 의한 조정의 신청이 있는 날부터 일반사업에 있어서는 10일, 공익사업에 있어서는 15일 이내에 종료하여야 한다.
- ② 제1항의 규정에 의한 조정기간은 관계 당사자간의 합의로 일반사업에 있어서는 10일, 공익사업에 있어서는 15일 이내에서 연장할 수 있다.

[노동조합 및 노동관계 조정법 제45조(조정외의 전치)]

- ① 노동관계 당사자는 노동쟁의가 발생한 때에는 어느 일방이 이를 상대방에게 서면으로 통보하여야 한다.
- ② 쟁의행위는 제5장제2절 내지 제4절의 규정에 의한 조정절차(제61조의2의 규정에 따른 조정종료 결정 후의 조정절차를 제외한다)를 거치지 아니하면 이를 행할 수 없다. 다만, 제54조의 규정에 의한 기간내에 조정이 종료되지 아니하거나 제63조의 규정에 의한 기간내에 중재재정이 이루어지지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

제126조 【시설이용】

- ① 조합은 쟁의행위 중 조합원의 정상적인 일상활동을 유지케 하기 위하여 회사의 시설물 및 복리후생시설을 이용할 경우 사전 회사에 통보하여야 한다. 다만, 조합은 쟁의 중이라 할지라도 이 협약이 정하는 절차에 따라 평소의 범위와 상태로 시설을 계속 사용할 수 있다.
- ② 회사는 정당한 쟁의행위로 인하여 손해를 받은 경우에 조합 또는 조합원에 대하여 손해배상을 청구할 수 없다.

■ 해 설

쟁의행위 기간 중이라 하더라도 조합원은 여전히 회사의 직원이기 때문에 회사 내 시설물을 이용을 제한할 수 없는 것이 원칙이다. 회사가 직장폐쇄를 하는 경우에도 노무 제공을 거부할 수는 있어도 복리시설 이용과 출입 자체를 막을 수는 없는 것이다. 부당한 직장폐쇄와 함께 시설물 이용을 제한하여 노조의 단결력 저해를 가져올 수 있으므로 이에 관한 조항이 필요하다.

■ 관련 행정해석

노사관계법제과-1419, 회시 2011-07-29

근무시간 중 노동조합 활동은 이를 허용하는 단체협약이 있거나 사용자의 승낙이 있어야 가능하며, 사업장 내의 노동조합 활동은 사용자의 시설관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 하며, 사용자는 업무상 필요에 따라 사업장 출입을 제한할 수 있는 바, 특정 사업(장) 소속 근로자가 아닌 자는 사용자의 승인 없이는 당해 사업장 및 사업장 내 노조사무실 출입이 원칙적으로 허용되지 않는다 할 것이다.

제127조 【비상시 조치】

조합은 쟁의행위 중이라도 천재지변이나 중대한 재해발생 및 전력수급 제 1호 비상 발호 시(부하조절이 필요한 긴급상황이라고 판단될 때 또는 광역정전 발생 시) 쟁의행위를 일시 중단하고 비상사태에 대처하여야 한다.

■ 해 설

노동조합의 단결력을 공고히 하고, 회사를 압박하여 원하는 교섭결과를 얻기 위해서 쟁의행위를 하는 것이다. 하지만, 쟁의행위 중이라 하더라도 회사의 존립은 가장 우선시 되어야 하는 가치이기 때문에 비상상황이 발생한 경우 회사의 주인인 조합원들이 회사를 살리는 것이 우선이기 때문에 쟁의행위를 중단시키고 비상사태 대처를 위한 규정을 한 것이다.

제128조 【쟁의행위 중 신분보장】

- ① 회사는 정당한 쟁의행위로 중단된 업무를 위하여 채용 또는 대체근무를 시킬 수 없다.
- ② 회사는 노동쟁의 및 정당한 쟁의행위에 대한 어떠한 간섭이나 방해를 할 수 없다.
- ③ 회사는 정당한 쟁의행위를 이유로 그 조합원을 해고하거나 인사조치 등 기타 불이익한 처우를 할 수 없다.

■ 해 설

노동조합의 쟁의행위에 대한 간섭, 방해, 조합원과 조합 간부를 이간시키는 행위는 부당노동행위에 해당하므로 당연히 금지된다.

또한 사측은 인사권한을 이용하여 쟁의행위 중에 간부들이나 조합원들에 대한 인

사조치를 단행하여 교섭을 어렵게 하거나 노조 힘 빼기를 시도하는 경우가 있으며, 징계절차를 강행하려고 하고 노조는 이를 막으려 하는 과정에서 불필요한 충돌이 발생하기도 한다. 따라서 이러한 불필요한 분쟁과 충돌을 막기 위하여 규정한 조항이다.

쟁의행위가 종료된 이후에도 쟁의를 이유로 유형, 무형의 불이익을 조합원에게 가하는 경우가 발생할 수 있어 이를 금지하는 조항을 두는 것은 중요하다.

■ 관련 법

[노동조합 및 노동관계조정법 제43조(사용자의 채용제한)]

- ① 사용자는 쟁의행위 기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.
- ② 사용자는 쟁의행위기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.
- ③ 제1항 및 제2항의 규정은 필수공익사업의 사용자가 쟁의행위 기간 중에 한하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하거나 그 업무를 도급 또는 하도급 주는 경우에는 적용하지 아니한다.
- ④ 제3항의 경우 사용자는 당해 사업 또는 사업장 파업참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 안에서 채용 또는 대체하거나 도급 또는 하도급 줄 수 있다. 이 경우 파업참가자 수의 산정 방법 등은 대통령령으로 정한다.

[노동조합 및 노동관계조정법 제3조(손해배상 청구의 제한)]

사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.

■ 관련 판례

대법 2009다29366 선고 2011-03-24

구 노동조합 및 노동관계조정법 제3조는 “사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁

의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.”고 규정하여 사용자의 손해배상청구에 대하여 제한을 가하고 있으나, 여기서 민사 상 배상책임이 면제되는 손해는 정당한 쟁의행위로 인한 손해에 국한된다고 풀이하여야 할 것이고, 정당성이 없는 쟁의행위는 불법행위를 구성하고 이로 말미암아 손해를 입은 사용자는 노동조합이나 근로자에 대하여 손해배상을 청구할 수 있다. 그런데 정당한 쟁의행위라고 하기 위해서는 우선 주체가 단체교섭의 주체로 될 수 있는 자이어야 하고, 또 단체교섭과 관련하여 근로조건의 유지, 개선 등을 목적으로 하는 것으로서 목적이 정당하여야 하며, 시기와 절차가 법령의 규정에 따른 것으로서 정당하여야 할 뿐 아니라, 방법과 태양이 폭력이나 파괴행위를 수반하는 등 반사회성을 띤 행위가 아닌 정당한 범위 내의 것이어야 한다.

제129조 【필수유지업무제도】

필수유지업무제도의 원활한 운영에 관한 사항은 노사가 별도로 체결한 필수유지업무협정에 따른다.

■ 해 설

우리 기관은 공공기관인 한편, 필수공익사업장에 해당하는데 필수공익사업장은 쟁의행위를 하더라도 국민 생활상의 막대한 지장을 예방하기 위하여 필수업무는 계속 수행하여야 한다. 따라서 해당 조항을 규정한 것이다.

■ 관련 법

[노동조합 및 노동관계조정법 제42조의2(필수유지업무에 대한 쟁의행위의 제한)]

- ① 이 법에서 “필수유지업무”라 함은 제71조제2항의 규정에 따른 필수공익사업의 업무 중 그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우 공중의 생명·건강 또는 신체의 안

전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 말한다.

- ② 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다.

[노동조합 및 노동관계조정법 제42조의3(필수유지업무협정)]

노동관계 당사자는 쟁의행위기간 동안 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 위하여 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등을 정한 협정(이하 “필수유지업무협정”이라 한다)을 서면으로 체결하여야 한다. 이 경우 필수유지업무협정에는 노동관계 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다.

[노동조합 및 노동관계조정법 제42조의4(필수유지업무 유지·운영 수준 등의 결정)]

- ① 노동관계 당사자 쌍방 또는 일방은 필수유지업무협정이 체결되지 아니하는 때에는 노동위원회에 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등의 결정을 신청하여야 한다.
- ② 제1항의 규정에 따른 신청을 받은 노동위원회는 사업 또는 사업장별 필수유지업무의 특성 및 내용 등을 고려하여 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등을 결정할 수 있다.
- ③ 제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정은 제72조의 규정에 따른 특별조정위원회가 담당한다.
- ④ 제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정에 대한 해석 또는 이행방법에 관하여 관계당사자간에 의견이 일치하지 아니하는 경우에는 특별조정위원회의 해석에 따른다. 이 경우 특별조정위원회의 해석은 제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정과 동일한 효력이 있다.
- ⑤ 제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력에 관하여는 제69조와 제70조제2항의 규정을 준용한다.

제12장 남녀평등 및 여성보호

제130조【남녀평등 및 여성보호】

- ① 회사는 헌법의 평등이념과 남녀고용평등과 일, 가정 양립 지원에 관한 법률 등에 따라 고용과 모든 노동조건에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하는 한편, 모성을 보호하고 성별에 의한 차별없이 그 능력을 직장 생활에서 최대한 발휘할 수 있도록 보장하여야 한다.
- ② 조합과 회사는 남녀평등을 달성하기 위한 다양한 제도도입을 위해 노력한다.
- ③ 회사는 임신 중인 여성조합원의 경우 야간 근로 및 휴일근로를 시켜서는 아니된다. 다만 법에서 정한 요건을 갖춘 경우에는 예외로 한다.

■ 해 설

성을 이유로 한 차별은 오랜 구조적 관행과 함께 고용상 불평등을 야기하고 있다. 모집, 채용 등에 있어서 동등하게 남녀를 채용 한다 하더라도 성별 고정관념에 따른 업무배치, 업무순환을 하고, 교육기회에서의 불이익, 승진제한, 성 편견이 개입되는 인사고과 등 성차별은 여전히 존재하고 있다. 따라서 단협 체결 시 모성보호 조항에 앞서 남녀평등에 대한 인식과 지향점을 명확히 하는 것이 필요하다.

■ 관련 법

[남녀고용평등과 일가정양립 지원에 관한 법률 제1조(목적)]

이 법은 「대한민국헌법」의 평등이념에 따라 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성 보호와 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함과 아울러 근로자의 일과 가정의 양립을 지원함으로써 모든 국민의 삶의 질 향상에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

제131조 【모집과 채용에서의 평등】

- ① 회사는 직원의 모집 및 채용에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니된다.
- ② 회사는 직원 모집, 채용함에 있어서 직무의 수행에 필요로 하지 아니하는 용모, 키, 체중 등의 신체적조건, 미혼조건 그밖에 노동부령이 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니된다.

■ 해 설

남녀고용평등법상의 규정을 명시하여 회사의 의무를 한 번 더 확인한 것이다.

■ 관련 법

[남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제7조(모집과 채용)]

- ① 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 된다.
- ② 사업주는 여성 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 된다.

제132조 【교육, 배치, 승진 등의 평등】

회사는 조합원의 교육, 배치 및 승진에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

■ 해 설

남녀고용평등법상의 규정을 명시하여 회사의 의무를 한번 더 확인한 것이다.

■ 관련 법

[남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제10조(교육·배치 및 승진)]

사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

제133조【정년, 퇴직, 해고의 차별금지】

- ① 회사는 직원의 정년, 퇴직 및 해고에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니된다.
- ② 회사는 여성의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하거나 이를 이유로 한 퇴직을 강요할 수 없다.

■ 해 설

남녀고용평등법상의 규정을 명시하여 회사의 의무를 한 번 더 확인한 것이다.

■ 관련 법

[남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제11조(정년·퇴직 및 해고)]

- ① 사업주는 근로자의 정년·퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.
- ② 사업주는 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 아니 된다.

제134조 【직장 내 성희롱의 금지와 예방】

- ① 회사는 직장 내 성희롱을 금지하여 조합원이 이로 인한 고용상의 불이익과 성적 굴욕감을 느끼지 않고 안전한 환경에서 일할 수 있도록 해야 한다.
- ② 회사와 조합은 성희롱 고발창구를 개설하고 담당자를 두며, 신고가 접수될 경우 회사는 가해자로부터 피해자를 보호하고 조사 시 피해자의 발언에 대한 모든 비밀을 지킬 의무를 진다.
- ③ 회사는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그밖에 이에 준한 조치를 하여야 한다.
- ④ 회사는 직장 내 성희롱에 관련하여 피해 당사자에게 고용 등 일체의 불이익한 조치를 하여서는 아니된다.

■ 해 설

직장 내 상급자나 사업주 등으로부터 성폭력, 폭언, 폭행이 빈번하게 일어나고 있는데 반해 법에서도 명시하고 있는 성희롱 예방조치는 아직 미흡하기만 하다.

외부 사례를 보면 성희롱 사건이 발생했을 때 가해자에 대한 처벌은커녕 오히려 피해자를 가해자와 같은 부서에 근무하게 하여 결국 퇴사하게 만들거나 또는 사건을 제기했다는 이유로 부당전직 시키는 등 부당행위를 하는 경우가 많다. 간혹 가해자를 징계해도 성폭력에 의한 징계내용을 숨기거나 징계 뒤 다시 복귀하는 경우도 발생한다.

성희롱은 중요한 인권침해 행위이고, 조직 내에서 반드시 근절되어야 하는 행위이다. 직장 내 건강한 근로환경을 위해서 성희롱 가해자에 대한 엄중한 처벌, 예방 및 근절을 위한 교육, 홍보가 필요하다.

■ 관련 법

[남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제12조(직장 내 성희롱의 금지)]

사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.

[남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제13조(직장 내 성희롱 예방 교육 등)]

- ① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 “성희롱 예방 교육”이라 한다)을 매년 실시하여야 한다.
- ② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다.
- ③ 사업주는 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다.
- ④ 사업주는 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위한 조치를 하여야 한다.
- ⑤ 제1항 및 제2항에 따른 성희롱 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)]

- ① 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다.
- ② 사업주는 제1항에 따른 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아

니하도록 하여야 한다.

- ③ 사업주는 제2항에 따른 조사 기간 동안 피해근로자들을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자들에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자들의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.
- ④ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ⑤ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다.
- ⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자들에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
 1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
 3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
 4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
 5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
 6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
 7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자들의 의사에 반하는 불리한 처우
- ⑦ 제2항에 따라 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자들의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만,

조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

제135조 【육아기 근로시간 단축】

- ① 회사는 제37조의2 제①항의 육아휴직을 신청할 수 있는 조합원이 육아 휴직 대신 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하되, 그 기간은 1년 이내로 한다.
- ② 육아기 근로시간 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 초과해서는 안된다.
- ③ 회사는 임신 중인 여성조합원이 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 임금삭감 없이 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 직원에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 허용할 수 있다.

■ 해 설

남녀고용평등법과 근로기준법상 모성보호를 위한 조항을 명시한 것이다.

■ 관련 법

[남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조의2(육아기 근로시간 단축)]

- ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ② 제1항 단서에 따라 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우

에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.

- ③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 된다.
- ④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 제19조제2항에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다.
- ⑤ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
- ⑥ 사업주는 근로자의 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.
- ⑦ 육아기 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제136조 【육아시간】

생후 1년 미만의 유아를 가진 여성조합원의 청구가 있을 경우 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유시간을 주어야 한다.

■ 해 설

근로기준법상 육아시간에 관한 규정을 명시한 것이다.

■ 관련 법

[근로기준법 제75조(육아 시간)]

생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.

■ 관련 행정해석

여성고용정책과-2363, 회시 2013-11-14

「근로기준법」은 1일 2회 각각 30분 이상으로 규정하고 있으나, 근로자와 사업주 간 합의에 의하여 1일 1회 1시간으로 운영하는 것도 가능한 것으로 사료됨

부 칙

제1조(유효기간)

- ① 이 협약의 유효기간은 체결일로부터 2년으로 한다. 다만, 임금협약은 정부 회계연도를 기준하여 1년으로 한다.
- ② 이 협약의 유효기간이 만료되더라도 협약을 갱신하기 위한 교섭이 진행되고 있는 경우 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력은 유효하다.
- ③ 제2항에 불구하고 노사 일방은 단체협약의 해지를 원할 경우 해지하고자 하는 날의 6개월 전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있다.

■ 해 설

일부 단체협약에는 유효기간 만료 후 규범적 효력만 지속된다거나 자동연장조항을 두지 않은 경우가 간혹 있는데 무 단체협약 상태를 방지하기 위해서는 반드시 명시해

둘 필요가 있다.

자동연장협정은 유효기간 만료 후 단체협약의 공백 상태를 피하기 위한 것으로서, 법정 연장 기간은 3개월(노조법 제32조)에 불과하여 이 협정이 없을 경우 3개월이 지나면 단체효력의 효과가 없어져 버리게 된다. 무 단체협약 상태가 되면 노동조건 등 규범적 효력은 유지(단체협약의 여후효과라고함)되나 조합 활동과 관련한 채무적 효력은 상실된다. 자동연장협정이 없는 경우 사용자 측이 교섭을 끝다가 3개월이 지난 후 조합 간부의 전임해제, 각종 편의 제공 중단 등 노조탄압에 악용한 사례가 있었다.

한편, 노조법 제32조에서는 자동연장조항이 있다 하더라도 해지하고자 하는 날의 6월 전까지 단체협약 해지 통고를 하면 6개월 이후에는 단체협약을 일방 해지할 수 있도록 하고 있다. 이 조항이 규정되어 있는 이유는 노사가 지나치게 종전 협약에 구속되는 것을 방지하고 사회경제여건에 따라 더 나은 협약을 만들기 위해서인데, 사용자 측에서 이를 악용하여 노동조합을 압박하는 수단으로 활용했던 사례도 있어 부작용도 있는 실정이다.

■ 관련 법

[노동조합 및 노동관계 조정법 제32조(단체협약의 유효기간)]

- ① 단체협약에는 2년을 초과하는 유효기간을 정할 수 없다.
- ② 단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우 또는 제1항의 기간을 초과하는 유효기간을 정한 경우에 그 유효기간은 2년으로 한다.
- ③ 단체협약의 유효기간이 만료되는 때를 전후하여 당사자 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하고자 단체교섭을 계속하였음에도 불구하고 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 경우에는 별도의 약정이 있는 경우를 제외하고는 종전의 단체협약은 그 효력만료일로부터 3월까지 계속 효력을 갖는다. 다만, 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정

이 있는 경우에는 그에 따르되, 당사자 일방은 해지하고자 하는 날의 6월전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있다.

☞ 2021.7.16. 이후에는 단체협약의 유효기간이 3년으로 변경된다.

제2조(경과규정)

종전 제76조 2항 2호 개정 협약은 '18. 1. 1.부터 시행한다.

제3조(준 용)

이 협약에 명시되지 아니한 사항은 제반 노동관계 법령 및 관례를 참고하여 노사 협의로 결정한다.

제4조(협약의 보관)

이 협약서는 2부를 작성하여 노사가 각각 1부씩 보관한다.

■ 해 설

단체협약은 협약서 작성 이후 노사가 각각 1부씩 보관하고, 1부는 행정관청에 신고하여야 한다.

■ 관련 법

[노동조합 및 노동관계조정법 제31조(단체협약의 작성)]

- ① 단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다.
- ② 단체협약의 당사자는 단체협약의 체결일부터 15일 이내에 이를 행정관청에게 신고하여야 한다.

제5조(명칭변경)

이 협약은 조합이나 회사의 명칭이 변경되었을 때에도 계속 유효하다.

■ 해 설

단체협약은 회사의 대표자나 노동조합의 대표자 개인 자격이 아닌 단체 간의 합의 사항으로 대표자가 변경되거나 사임하더라도 그 효력은 지속적으로 유지된다. 한편, 기관의 성격이 변동하거나 명칭이 변경하더라도 기존 근로관계 및 권리의무 관계는 지속 유지되는 것이 원칙이므로 단체협약 역시 지속적으로 적용되는 것이다.

단체협약 해설서

초 판 인 쇄	2021년 6월 1일
초 판 발 행	2021년 6월 10일
기 획	노무법인 MK 컨설팅
주 소	서울특별시 강남구 테헤란호 78길 14-11 돌체타워 10층
저 자	유선용
발 행 인	장종인
발 행 처	한전KPS노동조합
주 소	전라남도 나주시 문화로 211 대표 : 061-345-0708 팩스 : 061-345-0719
