

■ 최신 판례 ■

교섭대표노동조합과 사용자가 단체협약이 아닌 다른 형식으로 근로 조건을 정할 수 있도록 포괄위임한 단체협약은 공정대표의무에 반한다고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 10. 31. 선고 2017두37772 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

법령에서 특별히 권한으로 규정하지 아니한 이상 교섭대표노동조합이 가지는 대표권은 단체협약 체결 및 그 이행과정을 넘어서 노사관계 전반에까지 당연히 미치는 것은 아니라고 본 판결입니다.

원고 회사에는 교섭대표노동조합인 A노조와 소수노조인 B노조가 존재하였습니다. 그런데 원고는 교섭대표노동조합인 A노조와 2014년 단체협약을 맺으면서 회사의 분할 - 합병 - 양도, 하도급 전환, 조합원 휴직, 산업안전 관련 사항의 결정 등 근로자의 신분 관련 내용에 대한 합의권자를 '교섭대표노조'로 제한하는 규정을 두었습니다. 이어 세부지침에서는 교섭대표노조의 창립기념일만 유급휴일로 정하였습니다. 이에 소수노조인 B노조가 공정대표의무 위반을 주장하였습니다.

이에 대하여 1심 및 원심법원은 위와 같은 단체협약 규정은 교섭대표노조의 대표권 범위를 넘어서서 합리적 이유 없이 권한을 부여한 것으로서 공정대표의무 위반에 해당한다고 판단하였습니다.

대법원 역시 1심 및 원심법원의 판단에 동의하였습니다.

대법원은 교섭창구 단일화 및 공정대표의무에 관련된 법령 규정의 문언, 교섭창구 단일화제도의 취지와 목적, 교섭대표노동조합이 아닌 노동조합 및 그 조합원의 노동3권 보장 필요성 등을 고려하면, 교섭창구 단일화 절차에서 교섭대표노동조합이 가지는 대표권은 법령에서 특별히 권한으로 규정하

지 아니한 이상 보충교섭이나 보충협약 체결을 포함한 단체교섭 및 단체협약 체결과 체결된 단체협약의 구체적인 이행 과정에만 미치는 것이고, 이와 무관하게 노사관계 전반에까지 당연히 미친다고 볼 수는 없다고 하였습니다.

이어 대법원은 사용자와 교대노조 간 합의·협의 또는 심의결정이 단체협약의 구체적인 이행에 해당한다고 볼 수 없고 보충협약에 해당한다고 볼 수도 없는 때에는, 이는 단체협약 규정에 의하여 단체협약이 아닌 다른 형식으로 근로조건을 결정할 수 있도록 포괄적으로 위임된 것이라고 봄이 타당하다고 보아, 그와 같은 합의·협의 또는 심의결정은 교섭대표노동조합의 대표권 범위에 속한다고 볼 수 없다고 판단하였습니다.

마지막으로 대법원은 이 사건의 경우와 같이 사용자와 교섭대표노동조합이 단체협약 규정에 따라 교섭대표노동조합만이 사용자와 교섭대표노동조합이 되지 못한 노동조합 소속 조합원들의 근로조건과 관련이 있는 사항에 대하여 합의·협의 또는 심의결정할 수 있도록 규정하고, 교섭대표노동조합이 되지 못한 노동조합을 위 합의·협의 또는 심의결정에서 배제하도록 하는 것은 교섭대표노동조합이 되지 못한 노동조합이나 그 조합원을 합리적 이유 없이 차별하는 것으로서 공정대표의무에 반한다고 판시하였습니다.

대법원은 더불어 교섭대표노동조합의 창립기념일만을 유급휴일로 지정한 것은 합리적인 이유 없이 다른 노동조합인 피고 보조참가인을 차별한 것이어서 공정대표의무 위반에 해당한다고 본 원심의 판단에 대하여도 법리오해의 점이 없다고 보았습니다.

대법원은 이에 따라 원고의 상고를 기각하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 10. 31. 선고 2017두37772 판결](#)