

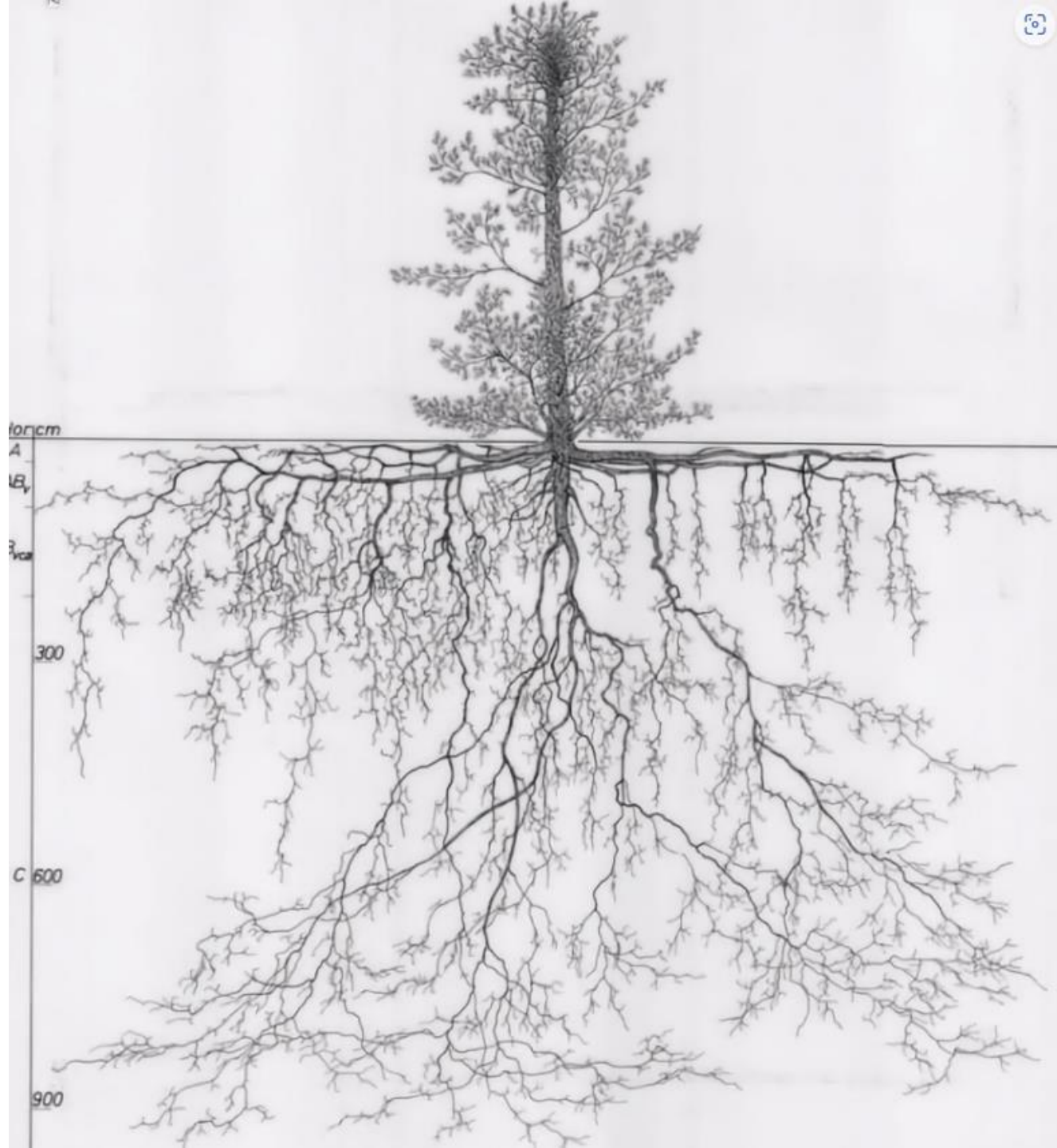
노동위원회 사건의 모든 것

[심판, 조정, 복수노조 사건 중심으로]

2023. 11. 1.

- 한국노총 서울지역본부 노동법률지원센터
- 서울지방노동위원회 공익위원
- 서울북부업무상질병판정위원회 위원
- 노무법인 ON 대표 / 이응섭 공인노무사





고.원.하.는.비.고.고.고.원.
동.아.고.원.동.대.녀.녀.
동.원.하.는.고.원.하.는.
고.원.하.는.고.원.하.는.
고.원.하.는.고.원.하.는.
고.원.하.는.고.원.하.는.

고.원.하.는.고.원.하.는.
고.원.하.는.고.원.하.는.
고.원.하.는.고.원.하.는.
고.원.하.는.고.원.하.는.



코스타 세레나호 Costa Serena

총 톤수 | 114,500톤 전장 | 290.2m 전폭 | 35.5m

수용인원 | 3,780명 승무원 | 900명

목 차

1. 노동위원회 노동사건 개요
2. 집단적 노동사건 사례
3. 개별적 노동사건 사례

1. 노동위원회 노동사건 개요

노동위원회의 시작

노동위원회는 노·사·공익 3자로 구성된 준사법적 성격을 지닌 합의제 행정기관으로서 노동관계에서 발생하는 노사간의 이익 및 권리분쟁을 신속하고 공정하게 조정·판정하여 산업평화 정착에 기여하고 있습니다.

연혁 > 성격 및 구성 > 기구 > 기능

1953~1973년 >> 1980년대 >> 1990년대 >> 2000년대 >> 2010년~현재

1953.3.8 노동위원회법 제정, 공포 법률 제281호

- 중앙노동위원회(1954.2.20) 및 지방노동위원회(서울 1953.10.15) 설치
- 관리관청 : 사회부장관
- 노·사·공익위원 각 3인 (임기 1년)
- 위원임기 : 1년

1. 노동위원회 노동사건 개요

노동위원회의 성격과 구성

▣ 성격

- 근로자위원, 사용자위원, 공익위원 3자로 구성된 합의제 행정관청
- 노사간의 이익 및 권리분쟁에 대한 조정과 판정을 주업무로 하는 독립성을 지닌 준사법적 기관

▣ 구성

- 근로자위원·사용자위원 10~50인, 공익위원 10~70인(노위법 제6조제2항)
 - 각급 노동위원회별 위원정원은 노동위원회법시행령(제3조 및 별표 2)으로 규정
- 위원의 위촉
 - 근로자위원은 노동조합이 추천한 자 중에서 위촉하고, 사용자위원은 사용자단체가 추천한 자 중에서 위촉하되, 중앙노동위원회의 경우에는 고용노동부장관의 제청으로 대통령이, 지방 노동위원회의 경우에는 지방노동위원회위원장의 제청으로 중앙노동위원회위원장이 각각 위촉
 - 공익위원은 당해 노동위원회위원장·노동조합·사용자단체가 각각 추천한 자 중에서 노동조합과 사용자단체가 순차적으로 배제하고 남은 자를 위촉대상 공익위원으로 하고, 그위촉 대상 공익위원 중에서 중앙노동위원회의 공익위원은 고용노동부장관의 제청으로 대통령이, 지방노동위원회의 공익위원은 지방노동위원회위원장의 제청으로 중앙노동위원회위원장이 각각 위촉
- 임 기 : 3년(연임가능)

1. 노동위원회 노동사건 개요

노동위원회 기능_조정

▣ 노동쟁의의 조정

▪ 조정(調停, Mediation)

- 노사간의 임금·근로시간 등 근로조건의 결정에 관한 교섭 결렬로 노동쟁의 상태인 노조 또는 사용자가신청하는 경우
- 노동쟁의 당사자의 주장을 청취하고 사실을 조사하여 조정안을 작성한 후 이를 당사자에게 수락하도록 권고
※ 조정절차를 거친 경우에만 쟁의행위 가능

▪ 중재(仲裁, Arbitration)

- 관계당사자 쌍방 또는 단체협약에 의한 어느 일방이 신청하거나, 필수공익사업의 경우 특별조정위원회의 권고에 의하여 노동위원회 위원장이 중재회부를 결정 할 수 있음.
- 중재재정은 당사자들의 수락여부에 관계없이 단체협약과 동일한 효력 발생
※ 조정절차를 거친 경우에만 쟁의행위 가능

▪ 필수유지업무 결정

- 필수공익사업장의 노·사는 노동조합 및 노동관계조정법 시행령에서 정한 필수유지업무 범위에서 그 유지수준, 대상 직무, 필요인원 등 구체적 운용방법을 협정으로 체결해야 하며, 노·사가 자율적으로 정하지 못할 경우 노동위원회에 신청
- 노동위원회에서 사업(장)별 필수유지업무의 특성 및 내용 등을 고려하여 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등을 결정

1. 노동위원회 노동사건 개요

노동위원회 기능_복수노조

▶ 복수노조 교섭창구 단일화 사건 등의 결정

① 교섭요구 사실 공고에 대한 시정신청(노조법 제29조의2)

- + 사용자가 노동조합으로부터 교섭요구를 받은 날부터 7일간 교섭요구 사실을 공고하지 않거나 사실과 다르게 공고한 경우 최초 교섭요구 노동조합이 신청
- 위반 사실여부에 대하여 결정하고 해당하는 경우 시정명령

② 교섭요구 노동조합 확정공고 이의신청 사실 공고에 대한 시정신청(노조법 제29조의2)

- + 사용자가 교섭요구 노동조합의 이의신청에 대해 5일간 공고하지 않거나 수정공고를 하지 않은 경우 이의신청한 노동조합이 신청
- 위반 사실여부에 대하여 결정하고 해당하는 경우 시정명령

③ 과반수 노동조합에 대한 이의신청(노조법 제29조의2)

- + 사용자가 과반수 노동조합의 통지내용을 5일간 공고한 경우 과반수 여부에 대한 이의를 제기하려는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합이 신청
- 과반수 노동조합 여부에 대해 결정

1. 노동위원회 노동사건 개요

노동위원회 기능_복수노조

④ 공동교섭대표단 구성 결정신청(노조법 제29조의2)

- + 공동교섭대표단 구성에 참여할 수 있는 노동조합이 자율적으로 공동교섭대표단의 구성에 합의하지 못하는 경우 노조 일부 또는 전부가 신청
- 노동조합의 조합원수 및 비율에 따라 공동교섭대표단의 구성 결정
 - ※ 공동교섭대표단 구성결정에 대한 이의신청은 공동교섭대표단 구성 결정신청 사건에 준하여 처리

⑤ 교섭단위 분리 결정신청(노조법 제29조의3)

- + 노사 쌍방 또는 일방은 교섭단위를 분리하여 교섭하고자 할 경우 사용자의 교섭요구 사실 공고 이전 또는 교섭대표 노동조합 결정 이후 신청
- 하나의 사업장 내에 현격한 근로조건 차이, 고용형태 교섭관행 등 교섭단위의 분리의 필요성이 있다고 인정하는 경우 노동위원회에서 분리 결정

1. 노동위원회 노동사건 개요

노동위원회 기능_심판(부당해고, 부당노동행위)

❖ 부당해고 및 부당노동행위 등의 심판

▪ 당사자 신청사건

① 부당노동행위 여부판정(노조법 제82조 내지 제84조)

- + 부당노동행위로 인하여 해고, 징계 기타 불이익을 당한 근로자 또는 노동조합이 신청
- 노동조합의 임시총회 또는 임시 대의원회 소집권자의 지명 의결(노조법 제18조 제3항)
- 당사자간 화해 권고

② 부당해고여부 등에 관한 판정(근기법 제33조)

- + 정당한 이유없이 해고, 휴직, 정직, 감봉, 기타 징벌을 당한 근로자가 신청
- 신청사건이 부당해고 등에 해당되는지 여부에 대하여 판정하고 해당하는 경우 구제명령
- 당사자간 화해 권고

1. 노동위원회 노동사건 개요

노동위원회 기능_심판(부당해고, 부당노동행위)

③ 공정대표의무 위반 여부 판정 (노조법 제29조의4)

- + 교섭창구 단일화 절차에 참여한 교섭요구 노동조합은 교섭대표 노동조합 또는 사용자로부터 합리적 이유 없는 차별을 받은 날부터 3개월 이내 신청
- 합리적 이유 없는 차별 여부에 대하여 판정하고 해당하는 경우 시정명령

④ 기 타

- 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시(노조법 제34조)
- 노사협의회 의결사항의 결렬·해석·이행방법과 관련한 중재(근참법 제24조)
- 근로조건 위반으로 인한 손해배상 여부 결정(근기법 제26조)
- 기준미달의 휴업수당지급에 대한 승인(근기법 제45조)
- 휴업 또는 장애보상의 예외 인정(근기법 제84조)
- 재해보상의 심사 또는 중재(근기법 제92조)
- 부당노동행위 이행명령의 신청(노조법 제85조제5항)

1. 노동위원회 노동사건 개요

노동위원회 기능_심판(부당해고, 부당노동행위)

▫ 의결요청사건

- 노동조합의 임시총회 또는 임시 대의원회 소집권자의 지명 의결(노조법 제18조 제3항)
- 노동조합 규약의 시정명령 의결 (노조법 제21조제1항)
- 노동조합의 결의·처분의 시정명령 의결 (노조법 제21조제2항)
- 노동조합 해산 의결 (노조법 제28조제1항4호)
- 단체협약의 시정명령 의결 (노조법 제31조제3항)
- 단체협약의 지역적 구속력 결정에 대한 의결 (노조법 제36조제1항)
- 안전보호시설의 정상적 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 쟁의행위의 중지명령 사전 의결 또는 중지명령의 사후 승인(노조법 제42조제3항및제4항)

1. 노동위원회 노동사건 개요

노동위원회 기능_차별

▣ 비정규직 차별적 처우시정

- ▣ 임금 및 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우받은 비정규직 근로자 (기간제·단시간·파견근로자)가 신청 또는 지방고용노동관서가 통보
 - 사실관계를 파악하여 차별적 처우가 있는 경우 시정명령

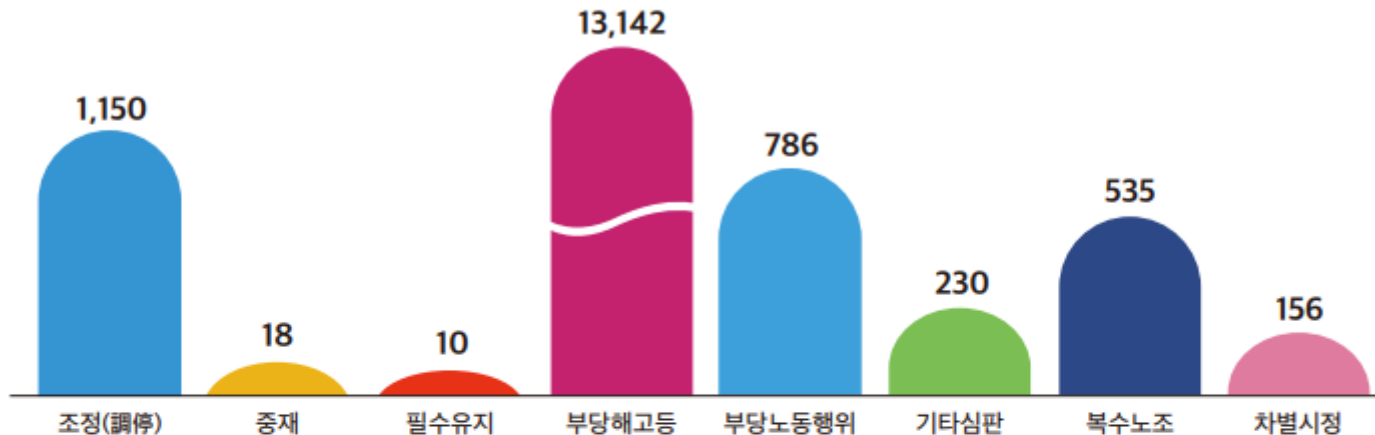
1. 노동위원회 노동사건 개요

1. 조정신청사건
2. 복수노조(교섭창구단일화) 시정, 결정신청 사건
3. 부당해고 등 구제신청 사건
4. 부당노동행위 구제신청 사건
5. 공정대표의무 위반 시정신청사건
6. 차별 시정신청사건

1. 노동위원회 노동사건 개요

2022년 전체 사건 처리현황

(단위: 건)



2022년 전체 사건 처리건수

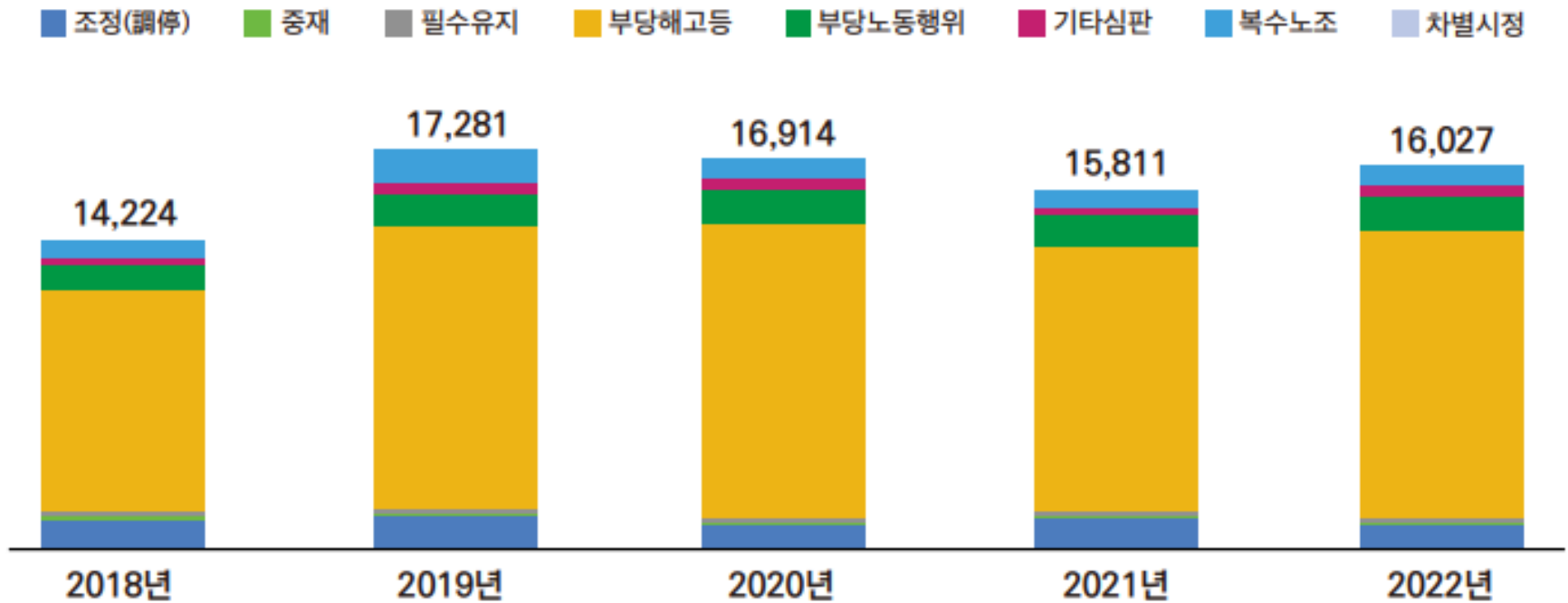
(단위: 건, %)

구분	합계	노동쟁의 조정(調整)			심판				복수노조	차별시정
		조정(調停)	중재	필수유지	소계	부해	부노	기타심판		
전 체	16,027	1,150	18	10	14,158	13,142	786	230	535	156
(구성비)	(100.0)	(7.2)	(0.1)	(0.1)	(88.3)	(82.0)	(4.9)	(1.4)	(3.3)	(1.0)
중노위	2,273	171	13	2	1,934	1,706	211	17	122	31
(구성비)	(100.0)	(7.5)	(0.6)	(0.1)	(85.1)	(75.1)	(9.3)	(0.7)	(5.4)	(1.4)
지노위	13,754	979	5	8	12,224	11,436	575	213	413	125
(구성비)	(100.0)	(7.0)	(0.1)	(0.1)	(88.9)	(83.1)	(4.2)	(1.5)	(3.0)	(0.9)

1. 노동위원회 노동사건 개요

연도별 전체 사건 처리현황

(단위: 건)



1. 노동위원회 노동사건 개요

조정사건

■ 2022년 조정성립 건수

(단위: 건, %)

구분	조정성립 + 조정불성립							조정 성립률
	소계	조정성립			조정불성립			
		계	조정안 수락	합의 취하	계	조정안 거부	조정 중지	
전 체	991	506	217	289	485	29	456	51.1
중노위	146	42	15	27	104	15	89	28.8
지노위	845	464	202	262	381	14	367	54.9

1. 노동위원회 노동사건 개요

심판사건 등

■ 2022년 권리구제 건수

(단위: 건, %)

구분		심판 및 차별시정 사건 처리건수						권리구제	권리구제율
		합계	판정			화해	취하		
			소계	인정	불인정				
전체	전체	14,084	5,395	1,713	3,682	4,129	4,560	5,842	61.3
	중노위	1,948	1,610	540	1,070	154	184	694	39.3
	지노위	12,136	3,785	1,173	2,612	3,975	4,376	5,148	66.3
심판	전체	13,928	5,295	1,681	3,614	4,117	4,516	5,798	61.6
	중노위	1,917	1,581	527	1,054	154	182	681	39.3
	지노위	12,011	3,714	1,154	2,560	3,963	4,334	5,117	66.7
차별	전체	156	100	32	68	12	44	44	39.3
	중노위	31	29	13	16	0	2	13	44.8
	지노위	125	71	19	52	12	42	31	37.3

주) 1. 권리구제율 = 권리구제건수 / (처리건수 - 취하건수)

2. 권리구제건수 = 인정건수 + 화해건수

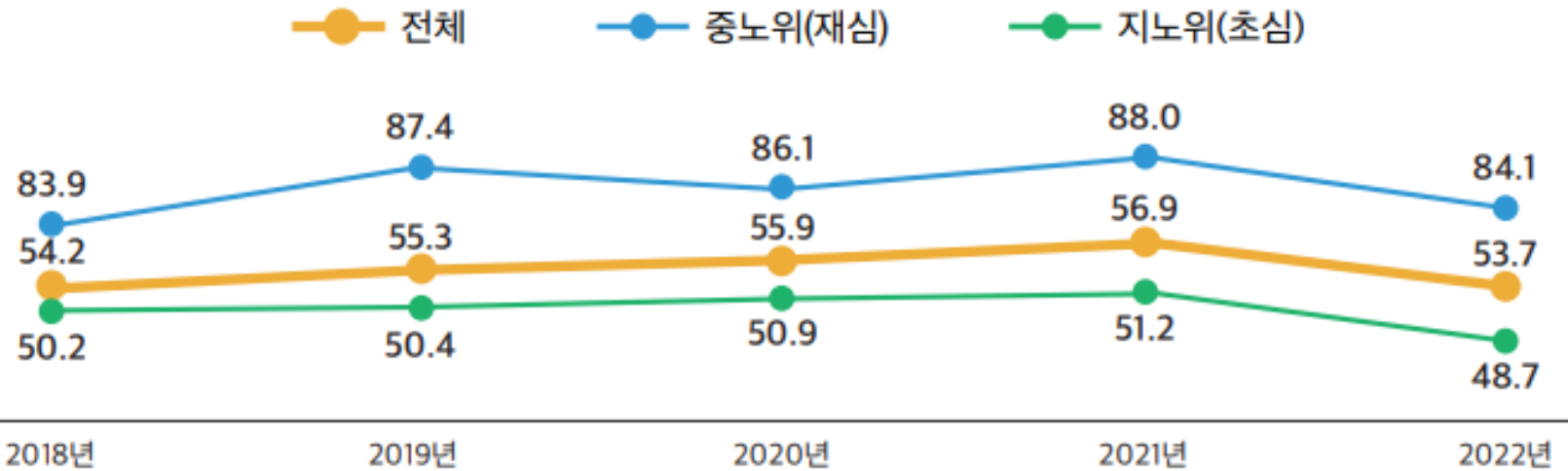
3. 인정건수는 판정 결과 노동위원회가 근로자 및 노동조합의 구제 신청을 인정하여 구제명령 등을 처분한 경우임

4. 심판 사건은 근로자 권리구제라는 측면에서 부당해고등 및 부당노동행위 사건만 산정함

1. 노동위원회 노동사건 개요

■ 연도별 평균 처리기간

(단위: 일)



1. 노동위원회 노동사건 개요

■ 연도별 재심 사건에 대한 행정소송 평균 처리일수

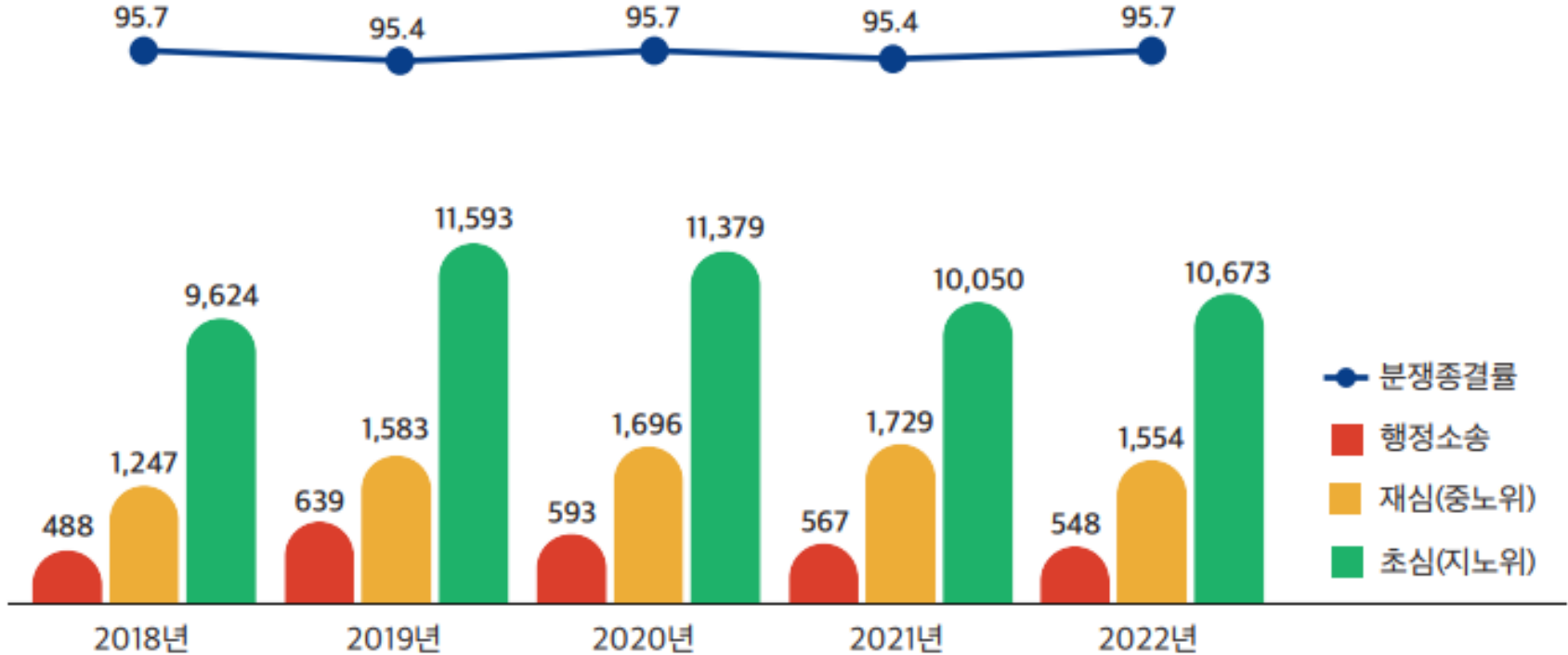
(단위: 일)

구분	1심 종결	1~2심 종결	1~3심 종결
2018년	352	612	704
2019년	270	664	824
2020년	356	743	791
2021년	376	650	867
2022년	401	767	1,038

1. 노동위원회 노동사건 개요

연도별 분쟁종결률

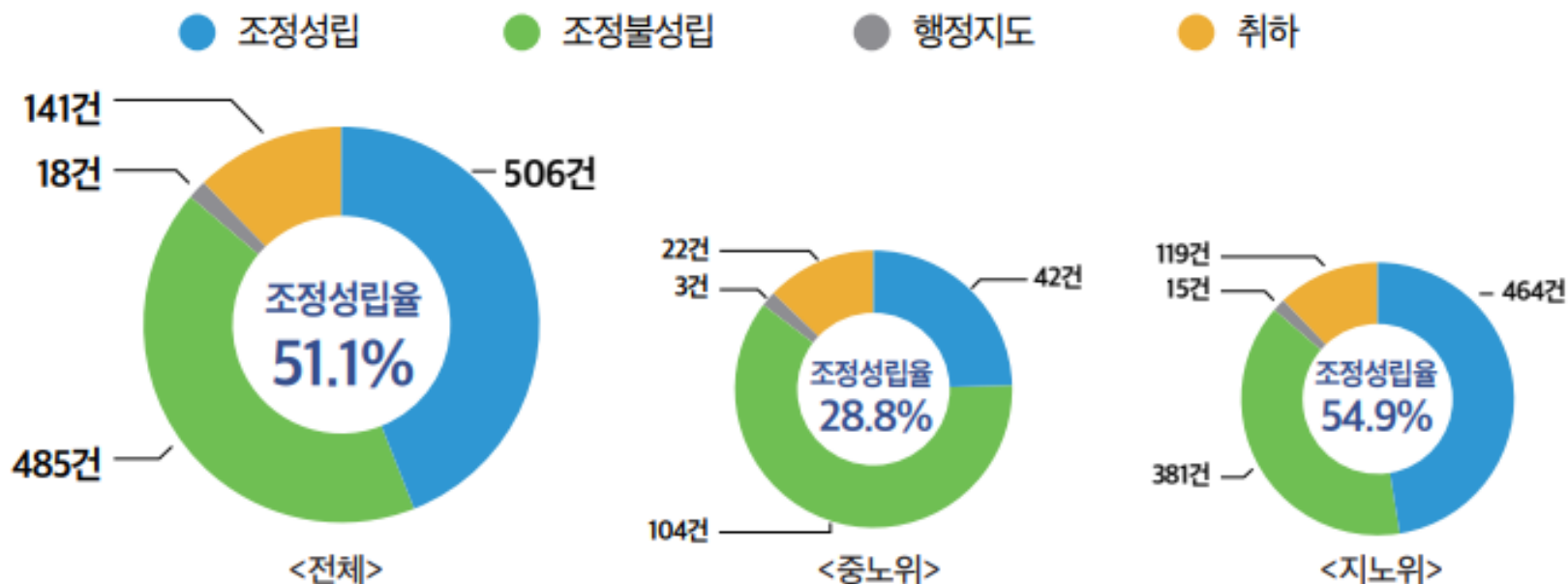
(단위: %)



1. 노동위원회 노동사건 개요

2022년 조정 사건 처리현황

(단위: 건, %)

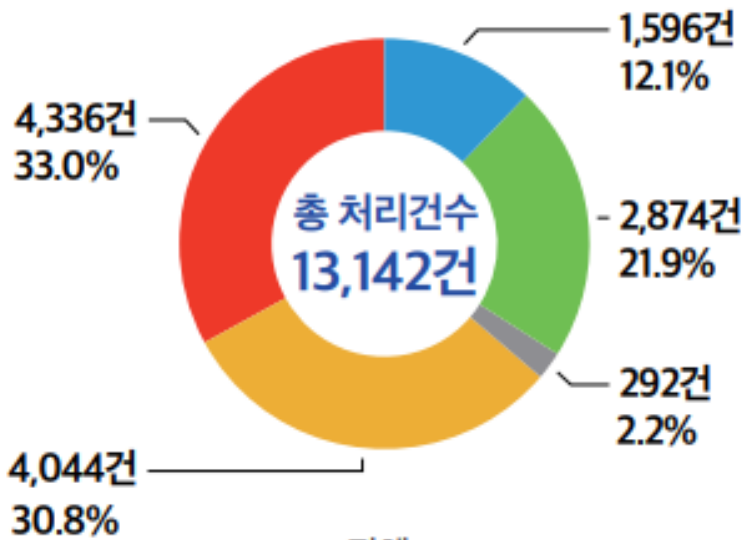


1. 노동위원회 노동사건 개요

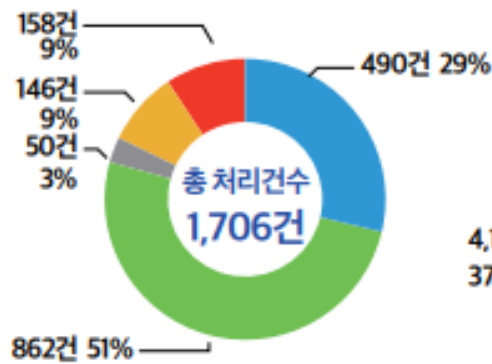
2022년 부당해고등 사건 처리현황

(단위: 건, %)

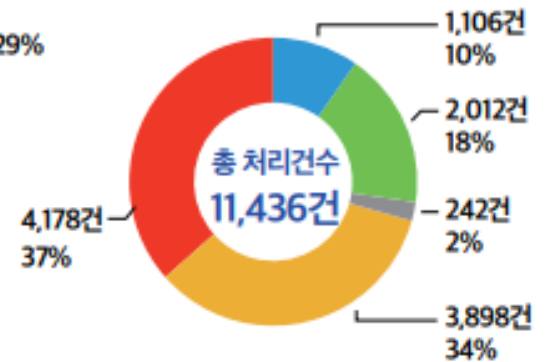
● 인정 ● 기각 ● 각하 ● 화해 ● 취하



< 전체 >



< 중노위(재심) >



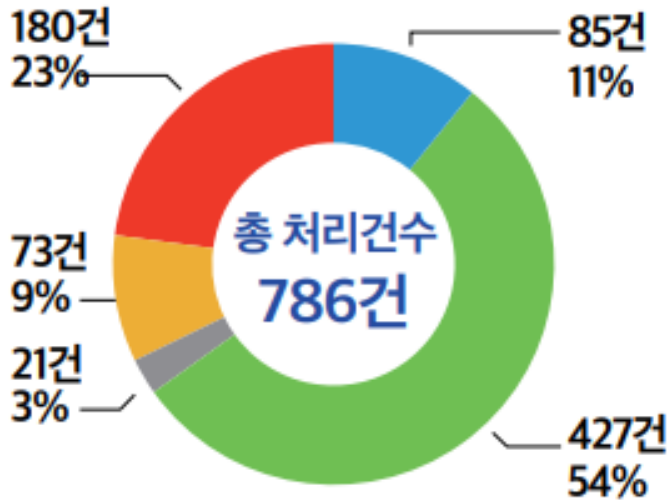
< 지노위(초심) >

1. 노동위원회 노동사건 개요

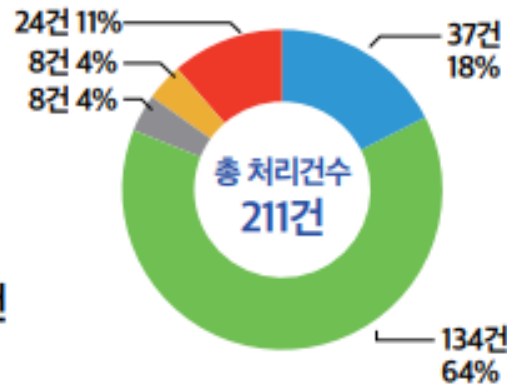
2022년 부당노동행위 사건 처리현황

(단위: 건, %)

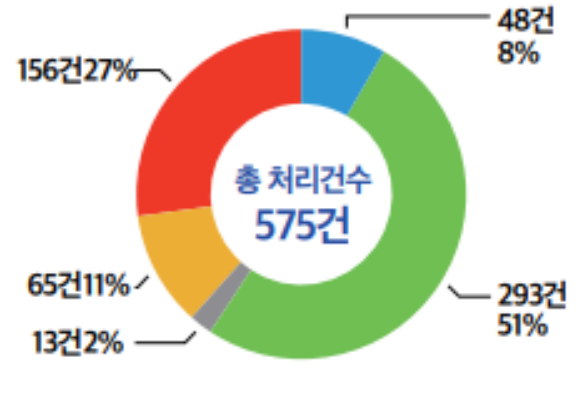
● 인정
 ● 기각
 ● 각하
 ● 화해
 ● 취하



< 전체 >



< 중노위(재심) >

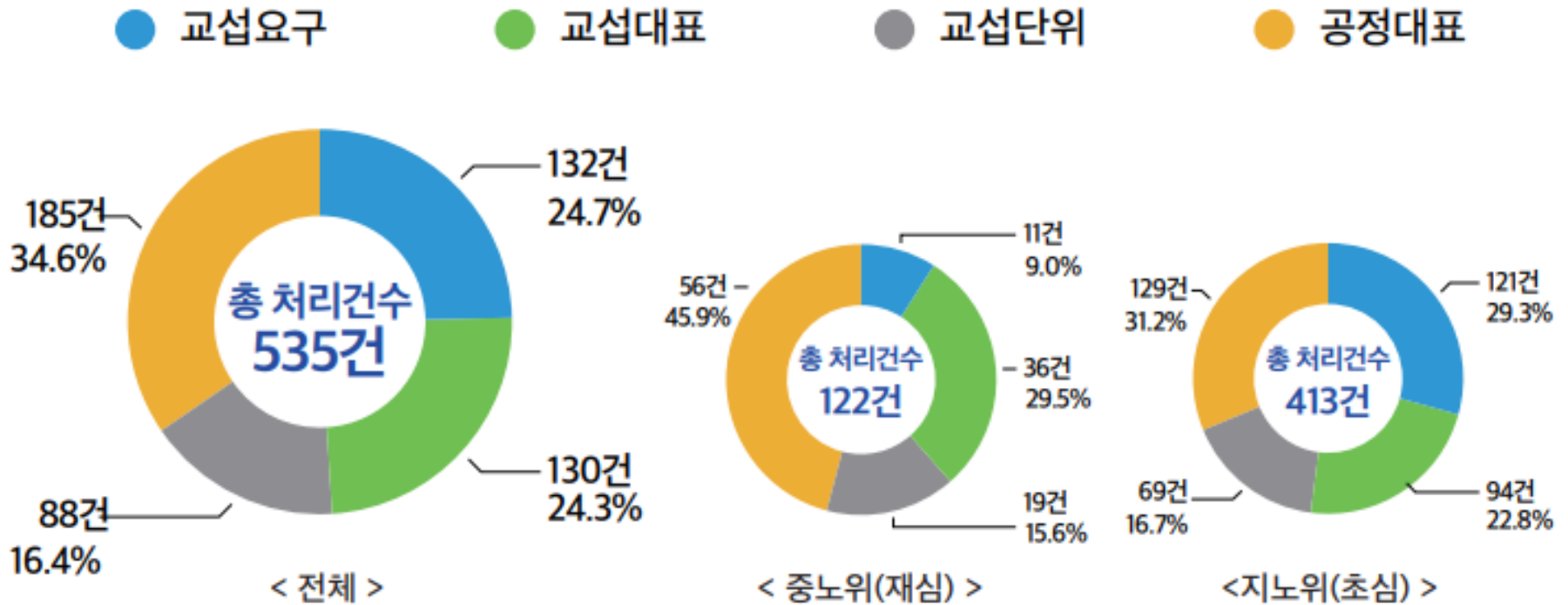


< 지노위(초심) >

1. 노동위원회 노동사건 개요

2022년 복수노조 사건 처리건수

(단위: 건, %)

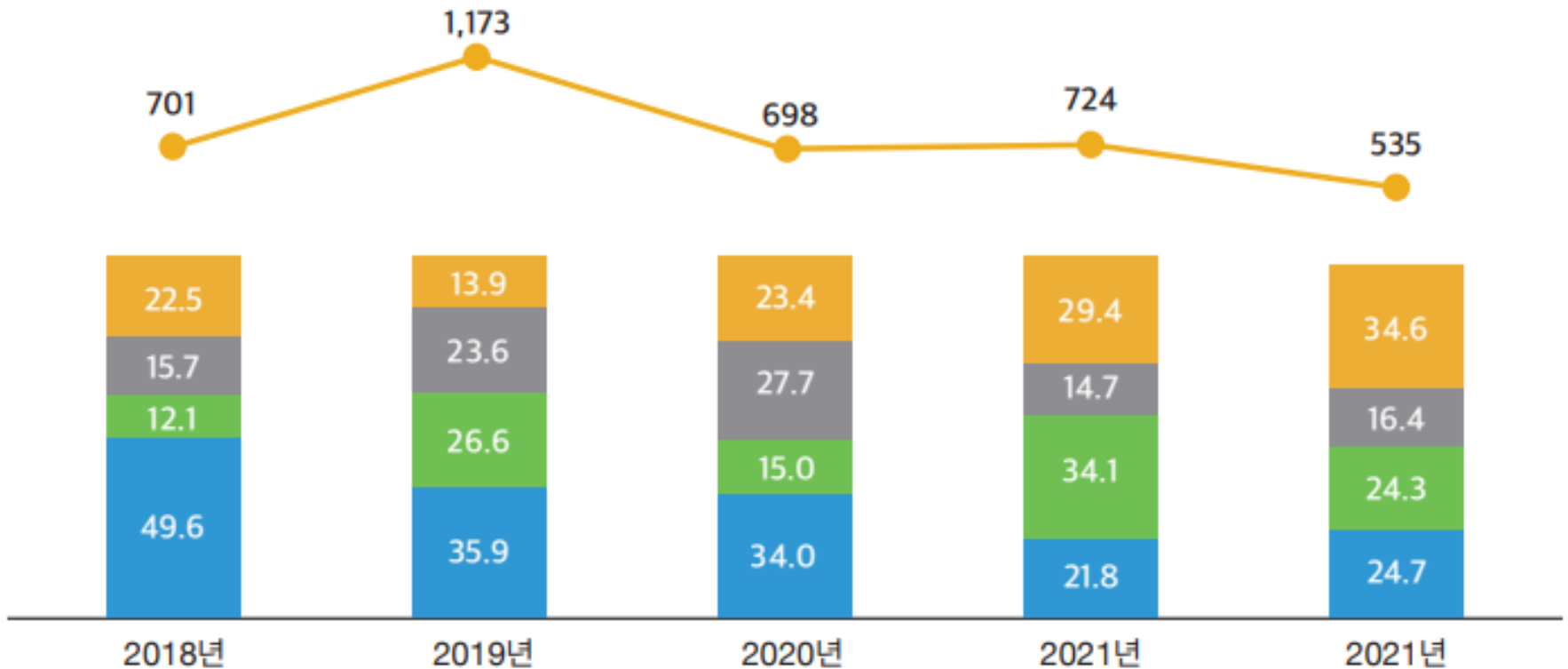


1. 노동위원회 노동사건 개요

연도별 복수노조 사건 처리건수

(단위: 건, %)

전체 교섭요구 교섭대표 교섭단위 공정대표





안심수저집

삶의 반전



2. 집단적 노동사건 사례 1_부당전보+부당노동행위

<p>제목</p>	<p>전보가 경제적인 불이익 외에 조합원 자격을 상실하게 함으로써 조합활동을 할 수 없게 하려는 사용자의 부당노동행위 의사가 추단되어 부당노동행위로 인정한 사례</p>
<p>판정사항</p>	<p>업무상 필요성이 인정되지 않고 생활상 불이익이 근로자가 통상 감수해야 할 정도를 벗어났으며, 사전협의를 충실히 거치지 아니하였다는 점도 고려하면 전보는 부당하고, 전보가 경제적인 불이익 외에 조합원 자격을 상실하게 함으로써 조합활동을 할 수 없게 하려는 사용자의 부당노동행위 의사가 추단되어 부당노동행위로 인정한 사례</p>
<p>판정요지</p>	<p>가. 전보의 정당성 여부 사용자가 근로자를 전보 대상자로 선택한 것에 합리적인 사유가 확인되지 않으므로 업무상 필요성을 인정하기 어렵고, 근로자가 겪는 생활상 불이익이 통상 감수하여야 할 정도를 현저히 벗어난 것으로 판단되며, 근로자와 충실한 사전협의를 거치지 아니하였다는 점도 아울러 고려하면 전보는 사용자의 인사권 범위를 벗어난 것으로 정당성이 인정되지 않는다.</p> <p>나. 전보가 불이익 취급의 부당노동행위에 해당하는지 여부 전보가 부당할 뿐 아니라 전보를 통해 근로자가 조합활동을 할 수 없게 하려는 사용자의 부당노동행위 의사가 있었다고 추단되므로, 전보는 노동조합 및 노동관계조정법 제81조제1항제1호에서 금지하는 불이익 취급의 부당노동행위에 해당한다.</p>

2. 집단적 노동사건 사례 1_부당노동행위+임금과다 지급

<p>판정사항</p>	<p>근로시간면제자에게 사업장 내 동종.동일 직급의 다른 근로자보다 과다한 임금을 지급하는 것은 지배.개입의 부당노동행위라고 판정한 사례</p>
<p>판정요지</p>	<p>교섭창구 단일화 제도 하에서 교섭대표노동조합 지부장에게 과도한 급여를 지급하여 노동조합의 자주성을 침해하는 경우 이는 교섭권을 행사할 수 없는 소수 노동조합의 교섭권을 침해하는 결과를 불러올 수 있으므로 교섭에 참여한 소수 노동조합도 교섭대표노동조합에 대한 사용자의 지배.개입의 부당노동행위에 관해 관계 당사자가 될 수 있다.</p> <p>사용자가 근로시간면제자의 급여에 합리적 이유 없이 사업장 내 동일 호봉의 근로자의 월 평균 근로일수를 많은 근로일 수를 계상하고, 근로시간면제 업무를 하는데 대한 대가로서 별도의 수당을 지급하는 것은 사회통념상 수용 범위를 넘어선 과도한 급여지원이므로 지배.개입의 부당노동행위에 해당한다.</p> <p>근로시간면제자에게 지급되는 금품은 임금의 성격을 가지고 있으므로 여기에 불법적인 부분이 포함되어 있더라도 이에 대해 사용자가 민사적인 방법을 통해 환수(부당이득)조치할 수 있는지와는 별개로 사법상의 권리의무 관계에 관해 노동위원회가 구제명령을 발하는 것은 적정하지 않다.</p>

2. 집단적 노동사건 사례 2_인사평가 불이익+부당노동행위

제목	조합원·비조합원 집단간 인사평가 결과가 통계적으로 유의미한 격차가 있음을 계량적 통계분석(T-test, 회귀분석법 등)을 통해 입증하여 집단승진차별이 부당노동행위임을 인정한 판정
판정사항	조합원에 대한 승진차별은 불이익취급의 부당노동행위에 해당한다고 판정한 사례
판정요지	<p>조합원과 비조합원은 동질의 균등한 근로자 집단임에도 2019년 승진심사 결과에서 조합원과 비조합원 양 집단간에 현격한 격차가 있고, 그러한 격차는 이 사건 사용자가 조합원에 대한 반조합적 의사를 갖고 조합원임을 이유로 하여 비조합원에 비하여 불리하게 인사위원회 평가를 한 것에 기인한다.</p> <p>조합원들에 대한 공정한 평가가 이루어졌더라면 조합원이 더 많이 승진할 수 있었을 것으로 보이므로 이 사건 사용자가 비조합원 집단과 조합원 집단 사이에 이 사건 승진심사에서 차별을 두어 승진을 누락한 것은 불이익취급의 부당노동행위에 해당한다.</p>

2. 집단적 노동사건 사례 3_공정대표의무위반_사무실

제목	소수 노동조합에 노동조합 사무실을 제공하지 않는 것은 합리적 이유가 없는 차별로 공정대표의무 위반에 해당한다고 판정한 사례[중앙2020공정5]
판정사항	소수 노동조합에 노동조합 사무실을 제공하지 않는 것은 합리적 이유가 없는 차별로 공정대표의무 위반에 해당한다고 판정한 사례
판정요지	<p>가. 시정신청이 제척기간을 초과하였는지 시정신청은 단체협약 체결일인 2019. 9. 25. 기준으로 3개월 이내인 2019. 10. 18. 제기되어 적법하다.</p> <p>나. 소수 노동조합에 노동조합 사무실을 제공하지 않는 것이 합리적 이유 없는 공정대표의무 위반인지 사용자가 교섭대표노동조합과 달리 소수 노동조합에 노동조합 사무실을 제공하지 않는 것은 불합리한 차별이고, 교섭대표노동조합은 이러한 차별을 해소하기 위해 충분한 노력을 하였다고 보여지지 않으므로, 사용자와 교섭대표노동조합은 공정대표의무를 위반하였다고 볼 수 있다.</p>

2. 집단적 노동사건 사례 4_공정대표의무위반_근면시간

<p>제목</p>	<p>단체교섭 과정에서 의견수렴을 하지 않은 것과 근로시간면제 시간을 배분하지 않은 것은 공정대표의무 위반[중앙 2018공정28]</p>
<p>판정사항</p>	<p>단체교섭 과정에서 의견수렴을 하지 않은 것과 근로시간면제 시간을 배분하지 않은 것은 합리적 이유 없는 차별이라고 공정대표의무 위반으로 판정한 사례</p>
<p>판정요지</p>	<p>가. 단체교섭 과정에서의 공정대표의무 위반 여부 교섭대표노동조합이 단체교섭 과정에서 소수 노동조합의 의견을 충분히 수렴하였다고 볼 수 없어 공정대표의무 위반에 해당하고, 같은 사유로 사용자에 대한 노동조합 시정 신청은 당사자 적격이 없어 각하한다. 또한, 교섭대표노동조합이 2018년도 단체협약 및 임금협약서를 지연 제공한 것은 하자가 치유되었다고 볼 수 있어 공정대표의무 위반으로 볼 수 없다.</p> <p>나. 단체협약 및 임금협약 내용에서의 공정대표의무 위반 여부 사용자와 교섭대표노동조합이 단체협약 제10조에 따라 소수 노동조합에게 근로시간면제 시간을 전혀 배분하지 않은 것은 공정대표의무 위반에 해당하고, 단체협약 제10조를 제외한 2018년도 단체협약 및 임금협약의 모든 규정은 사업장 내 전체 노동조합에 적용되고, 합리적 이유 없는 차별이 있다고 보기 어려우므로 공정대표의무 위반에 해당하지 않는다.</p>

2. 집단적 노동사건 사례 5_공정대표의무위반_차별

<p>제목</p>	<p>소수 노동조합의 의견 수렴 없이 소수 노동조합 조합원들에 대하여만 불리한 임금협약을 체결한 것은 공정대표의무 위반이라고 판정한 사례</p>
<p>판정사항</p>	<p>소수 노동조합의 의견 수렴 없이 소수 노동조합 조합원들에 대하여만 불리한 임금협약을 체결한 것은 공정대표의무 위반이라고 판정한 사례</p>
<p>판정요지</p>	<p>①교섭대표노동조합이 임금협약 체결 전 소수 노동조합들에 대하여 충분한 의견을 수렴하였다거나 교섭진행상황 등에 대한 정보제공 등을 하였다고 보기 어려운 점, ②임금협약 결과 교섭대표노동조합 조합원들은 약 400,000원에서 680,000원까지 인상되었으나, 소수 노동조합1 조합원이 기존에 받아 왔던 직무수당 300,000원을 받지 못하게 되었고, 소수 노동조합2 조합원의 월급여액이 약 191,000원 감소하게 된 점 등을 종합하면 이 사건 노동조합들의 조합원과 교섭대표노동조합 조합원 사이에 임금 차별이 존재하고 차별에 합리적 이유가 없으므로 공정대표의무 위반에 해당한다.</p>

2. 집단적 노동사건 사례 6_공정대표의무위반_정보공유

판정사항

교섭대표노동조합이 신청 노동조합에게 **단체교섭에 대한 정보 공유를 제공하지 아니한 행위**와 사용자가 신청 노동조합에 대하여만 사업장 밖에 **노조사무실을 제공한 것**은 공정대표의무 위반이라고 판정한 사례

판정요지

교섭대표노동조합이 사용자와 진행한 단체교섭 과정을 신청 노동조합에게 공유하지 않은 행위는 합리적인 이유가 없는 차별로서 절차적 공정대표의무 위반에 해당하고, 절차상 공정대표의무 위반에 대한 신청의 이익은 단체협약이나 부속합의서에 차별이 존재하는 한 이미 그 협약 등이 시행되고 있다고 하여 부정되는 것은 아니다.

사용자가 조합원 수가 더 적은 노동조합에게는 사업장 내에 노조사무실을 제공하면서, 신청 노동조합에 대하여는 사업장 밖의 장소에 노조사무실을 제공한 것은 합리적 이유 없는 차별로 공정대표의무 위반이다.

2. 집단적 노동사건 사례 7_공정대표의무위반_의견수렴, 근면시간 등

판정사항

단체교섭 과정에서 의견수렴을 하지 않은 것과 근로시간면제 시간을 배분하지 않은 것은 합리적 이유 없는 차별이라고 공정대표의무 위반으로 판정한 사례

판정요지

가. 단체교섭 과정에서의 공정대표의무 위반 여부

교섭대표노동조합이 단체교섭 과정에서 소수 노동조합의 의견을 충분히 수렴하였다고 볼 수 없어 공정대표의무 위반에 해당하고, 같은 사유로 사용자에 대한 노동조합 시정 신청은 당사자 적격이 없어 각하한다. 또한, 교섭대표노동조합이 2018년도 단체협약 및 임금협약서를 지연 제공한 것은 하자가 치유되었다고 볼 수 있어 공정대표의무 위반으로 볼 수 없다.

나. 단체협약 및 임금협약 내용에서의 공정대표의무 위반 여부

사용자와 교섭대표노동조합이 단체협약 제10조에 따라 소수 노동조합에게 근로시간면제 시간을 전혀 배분하지 않은 것은 공정대표의무 위반에 해당하고, 단체협약 제10조를 제외한 2018년도 단체협약 및 임금협약의 모든 규정은 사업장 내 전체 노동조합에 적용되고, 합리적 이유 없는 차별이 있다고 보기 어려우므로 공정대표의무 위반에 해당하지 않는다.

2. 집단적 노동사건 사례 8_공정대표의무위반_차별

판정사항

단체협약의 적용을 받는 조합원의 총의를 수렴할 때 동일한 단체협약을 적용받는 소수 노동조합의 조합원만 배제하여 공정대표의무 위반에 해당한다고 판정한 사례

판정요지

2017년 임금협약 잠정합의안에 대한 **소수 노동조합 조합원들의 찬반투표 결과를 배제**한 것은
① 단체협약 합의안에 관한 찬반투표가 교섭대표노동조합의 단체교섭 전반에 대한 평가의 의미를 내포한다는 점에서, 소수 노동조합의 조합원에게도 동등하게 절차 참여권을 부여하는 것이 교섭대표노동조합의 독단적 운영을 막는 실효적인 수단이 될 수 있는 점, ② 소수 노동조합에 단체협약 잠정합의안에 대한 문제 제기나 찬반투표의 기회마저 제공하지 않는다면, 헌법에서 보장된 소수 노동조합의 단체교섭권은 사실상 유명무실해 질 수 있는 점 등에 의하면 **공정대표의무 위반에 해당**한다.

2. 집단적 노동사건 사례 9_공정대표의무위반_직종차별

판정사항

노동조합 간 충분한 협의와 합리적 이유 없이 단체협약을 직종별로 달리 적용하여 결과적으로 특정 직종이 가입한 노동조합에 불이익을 초래한 경우 공정대표의무위반에 해당한다고 판정한 사례

판정요지

단체협약에서 직종 간 특성을 고려하여 직종별로 근로조건을 달리 정할 수 있으나 사용자와 교섭대표노동조합이 단체협약을 체결하면서 특정 직종(전문직)에 대하여만 조합원 가입자격을 인정하고, 노동절 상품권, 자녀학자금을 지급하는 등 차별적으로 근로조건을 규율한 경우, 그 차별에 합리적 이유가 없고, 결과적으로 이러한 혜택을 받지 못해 불이익한 취급을 받는 다른 직종(일반직)의 근로자만 가입한 노동조합과의 충분한 협의가 없었다는 점에서 공정대표의무 위반에 해당한다. 또한, 교섭대표노동조합에만 근로시간면제한도를 부여하고, 다른 노동조합에 근로시간면제한도를 전혀 배분하지 않은 것은 합리적 이유 없는 차별로써 공정대표의무 위반에 해당한다.

2. 집단적 노동사건 사례 10_공정대표의무위반_차별

판정사항

복지기금, 해외연수 경비, 학자보조금을 교섭대표노동조합에게만 지급한 것은 공정대표의무 위반이라고 판정한 사례

판정요지

2014년에 교섭대표노동조합에게 지원된 복지기금과 해외연수 경비는 사유 발생일로부터 3개월 이내에 시정 신청하였으므로 공정대표의무 위반 시정 신청 기간을 도과하지 않았으며, ① 복지기금 및 해외연수비용 재원은 사용자들의 면허대수를 기준으로 하고 있는 점, ② 조합원의 복지후생 증진을 위한 복지기금과 해외연수비용을 교섭대표노동조합에만 지원하고 신규 노동조합을 배제할 합리적 이유가 없는 점, ③ 학자보조금은 주된 재원이 사용자가 지원하는 복지기금임에도, 교섭대표노동조합 조합원만을 지원한 점 등을 종합하여 볼 때, 사용자가 교섭대표노동조합에게만 복지기금과 해외연수 경비를 지원하고, 교섭대표노동조합이 소속 조합원에게만 학자보조금을 지급한 것은 합리적 이유 없는 차별로 공정대표의무 위반이다.

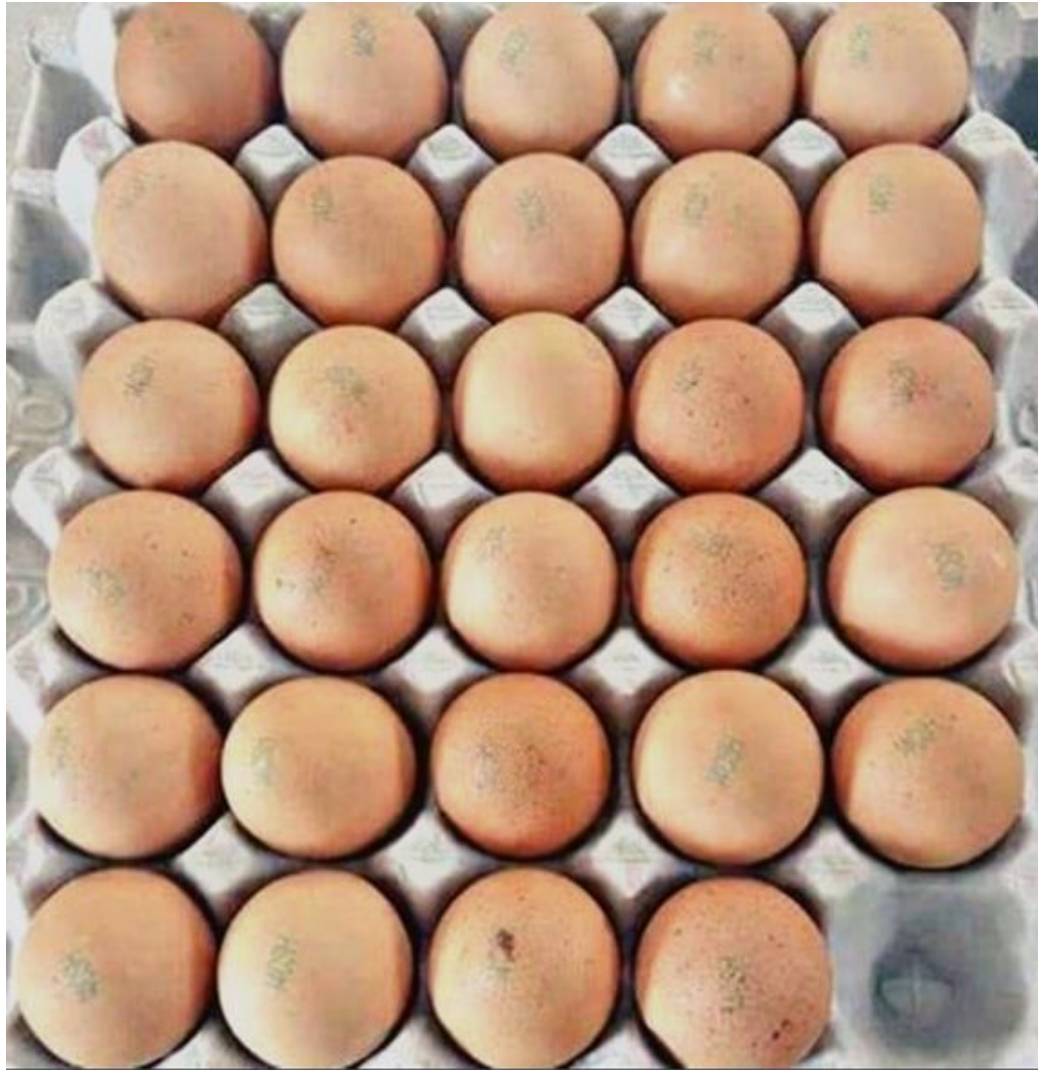
한편, 교섭대표노동조합은 버스외부광고 수익금 중 장학금 지원 사업을 결정하여 운영하는 당사자로 볼 수 없으므로, 공정대표의무 위반 여부에 대하여 더 살펴볼 필요가 없다.

2. 집단적 노동사건 사례 11_교섭대표노동조합

<p>제목</p>	<p>조합원 수 산정 기준일 현재 신청 외 노동조합은 100명, 재심신청 노동조합은 99명이므로 이 사건 교섭단위의 과반 수 노동조합은 신청 외 노동조합이다.</p>
<p>판정사항</p>	<p>조합원 수 산정 기준일 현재 신청 외 노동조합은 100명, 재심신청 노동조합은 99명이므로 이 사건 교섭단위의 과반 수 노동조합은 신청 외 노동조합이다.</p>
<p>판정요지</p>	<p>재심신청 노동조합은 신청 외 노동조합 조합원 중에 「노동조합 및 노동관계조정법」상 조합원이 될 수 없는 자(사용자)가 포함되어 있고, 교섭요구 사실공고 기간 중 증가한 조합원은 사용자의 지배·개입의 부당노동행위에 의한 것으로 신청 외 노동조합의 조합원 수 산정에서 제외해야 한다고 주장하나, ① 신청 외 노동조합의 조합원 중에서 팀장 또는 차과장의 조합원 자격 여부 관련해서는 팀장 등이 소속 직원의 근로조건을 결정하거나 근태관리의 권한을 부여받은 것으로 보기 어려워 「노동조합 및 노동관계조정법」상 조합원 자격이 있는 것으로 판단되고, ② 사용자의 부당노동행위에 의한 조합원 증가 여부 관련해서는 재심신청 노동조합에서 제출한 자료로 관련 조합원의 가입이 부당노동행위로 인한 것으로 단정하기 어려운 점, 윤한솔 차장의 조합원서 배부 등의 행위는 정당한 조합 활동으로 보이는 점 등을 고려할 때, 사용자의 부당노동행위로 인해 신청 외 노동조합의 조합원 수가 증가한 것으로 단정하기 어렵다.</p> <p>따라서, 산정 기준일인 2017. 1. 11.에 조합원수는 신청 외 노동조합 100명, 재심신청 노동조합 99명이므로 신청 외 노동조합이 과반수 노동조합이다.</p>



한계란 없다.



3. 개별적 노동사건 사례 1_근로자성+5인 이상 여부

<p>제목</p>	<p>헤어디자이너들은 근로기준법상 근로자가 아닐 뿐 아니라 사업장이 근로기준법 적용 대상(상시근로자수 5명 이상)이 아니라고 판정</p>
<p>판정사항</p>	<p>헤어디자이너들은 근로기준법상 근로자가 아니어서 구제신청을 할 수 있는 상시근로자 수 5명 이상 사업장에 해당하지 않는다고 판정한 사례</p>
<p>판정요지</p>	<p>가. 헤어디자이너들의 근로기준법상 근로자 해당 여부 ① 헤어디자이너들이 프리랜서 위촉계약서를 작성한 점, ② 미용 서비스의 제공업무 내용을 헤어디자이너들이 정하고 미용시술과 관련하여 사용자의 구체적인 지시나 감독을 받지 않았고, 별도의 취업규칙 등을 적용받지 않으며 근무시간에도 자유로운 외출이 가능하고 근로자가 보조업무를 위해 제3자를 채용하여 대체할 수 있는 점, 헤어디자이너들은 고정급여가 정해져 있는 것이 아니라 각자 발생시킨 미용시술 수수료의 50%에 제품사용료 10%와 사업소득세 3.3%를 공제한 금액을 소득으로 받은 점, ③ 가족과 지인의 경우 임의로 미용시술 가격을 조정할 수 있었던 점, ④ 개인적으로 구비하기 어려운 열 기계, 세팅 펌기계를 제외한 시술에 핵심적으로 필요한 가위 및 드라이기는 디자이너 개인이 구비하여 사용한 점, ⑤ 미용실의 운영시간을 출퇴근 시간으로 하나, 미용실 고객의 예약에 따라 유동적으로 변경할 수 있고, 각자 휴무일을 정한 점, 이처럼 출퇴근 시간이 정해져 있었다고 하나 이는 미용실의 정상적인 운영을 위한 것으로 보이며, 이를 어겼을 경우 징계 등 명시적인 인사상 불이익이 이루어진 적이 없는 점, ⑥ 헤어디자이너들은 고용보험 등 사회보험 가입되어 있지 않은 점 등을 종합하면 헤어디자이너들은 근로기준법상 근로자로 볼 수 없다.</p> <p>나. 상시근로자 수 5인 이상인지 여부 헤어디자이너들을 제외하면 이 사건 사업장은 상시근로자 수가 5인 미만인 사업장에 해당하므로 부당해고 등의 구제신청 적용 대상이 되지 않는다.</p>

3. 개별적 노동사건 사례 2_인사권자+해고절차

<p>제목</p>	<p>인사권을 가진 현장소장이 근로자에 대한 해고를 사실상 승인한 것으로 볼 수 있어 해고가 존재하고 해고사유 및 시기에 대한 서면통지 의무를 위반하여 해고가 부당하다고 판정한 사례</p>
<p>판정사항</p>	<p>인사권을 가진 현장소장이 근로자에 대한 해고를 사실상 승인한 것으로 볼 수 있어 해고가 존재하고 해고사유 및 시기에 대한 서면통지 의무를 위반하여 해고가 부당하다고 판정한 사례</p>
<p>판정요지</p>	<p>(초심) 회사 부장이 근로자에게 그만두라는 취지로 말한 사실은 확인되나, 근로자가 근로자를 해고할 인사권한이 없는 부장의 말을 듣고 퇴직하였으므로 해고가 존재하지 않는다고 판단하였으나, (재심) 공사현장에 대한 인사권을 가지고 있는 현장소장이 부장과 근로자와의 일을 보고받았고, 이에 대해 당시 아무런 조치를 하지 않았던 점을 고려하면 근로자에 대한 해고를 사실상 승인한 것으로 볼 수 있으므로 해고가 존재하고, 서면통지를 위반한 해고는 부당하다고 판정한 사례</p>

3. 개별적 노동사건 사례 3_징계해고+양정충족

<p>제목</p>	<p>직무관련자로부터 주유 대금을 대납받은 비위행위를 이유로 한 징계해고는 정당하다고 판정한 사례[중앙2019부해 321]</p>
<p>판정사항</p>	<p>직무관련자로부터 주유 대금을 대납받은 비위행위를 이유로 한 징계해고는 정당하다고 판정한 사례</p>
<p>판정요지</p>	<p>가. 징계사유의 존재 여부 시설업무를 담당하는 과장의 지위에 있는 자가 1년 5개월 동안 58회에 걸쳐 총 3백만 원 상당의 본인 차량 유류대금을 피평가업체에 대납하도록 한 행위는 임직원 행동강령 및 인사규정에서 정한 직무관련자의 향응(금품 등)수수행위에 해당되므로 징계사유가 인정된다.</p> <p>나. 징계양정의 적정성 여부 시설관리업체를 관리 감독할 지위에 있는 자가 직무관련자로부터 금품수수를 한 책임이 결코 가볍지 않으므로 이 사건 징계(파면)처분은 사용자의 징계 재량권을 남용하거나 일탈하였다고 볼 수 없다.</p> <p>다. 징계절차의 적법성 여부 근로자가 특별감사 과정에서 소명의 기회를 가졌고 인사위원회에 참석하는 등 징계절차에 하자가 없다.</p>

3. 개별적 노동사건 사례 4_ 징계해고+양정과다

제목	인정되는 징계사유에 비해 징계양정이 과도하여 부당하다고 판정한 사례[중앙2018부해1095]
판정사항	인정되는 징계사유에 비해 징계양정이 과도하여 부당하다고 판정한 사례
판정요지	<p>가. 징계사유의 존재 여부 '무단결근 및 무단조퇴.외출'은 사용자의 정확한 사실 확인이 이루어지지 않아 징계사유로 삼을 수 없고, 객관적인 증거가 없는 '상습도박 총 33회' 중 이 사건 근로자가 인정한 5~6회만이 징계사유로 인정된다.</p> <p>나. 징계양정의 적정성 ① 상명하복의 위계문화가 강한 군 조직에서 근로자가 상급자의 도박 참여 강요를 거절하기 힘들었을 것으로 보이는 점, ② 사용자가 제출한 자료만으로는 도박의 상습성을 인정하기에 부족한 점, ③ 도박 주도자의 경우 다른 혐의로 형사처벌을 받고 전역하여 도박 행위에 대해서는 혐의가 인정된 바 없는 점, ④ 현역 군인에게 적용되는 징계규정에 비해 근로자에게 행한 중징계 처분은 그 비례성을 인정하기 어려운 점 등을 고려할 때, 인정되는 비위행위에 비해 정직 2월의 처분은 양정이 과하여 부당하다.</p>

3. 개별적 노동사건 사례 5_경영상해고

<p>제목</p>	<p>생산부문의 축소 등으로 긴박한 경영상의 필요는 인정되나, 해고회피노력, 해고대상자 선정, 노동조합과 성실한 협의의 요건은 갖추지 못하여 부당해고라고 판정한 사례</p>
<p>판정사항</p>	<p>생산부문의 축소 등으로 긴박한 경영상의 필요는 인정되나, 해고회피노력, 해고대상자 선정, 노동조합과 성실한 협의의 요건은 갖추지 못하여 부당해고라고 판정한 사례</p>
<p>판정요지</p>	<p>긴박한 경영상의 필요성이 인정되나, 해고회피노력은 상당한 시간이 지난 과거의 조치로서 미흡하고, 생산직만 해고대상자로 하였기에 선정기준이 합리적이거나 공정하다고 볼 수도 없으며, 정리해고에 관해 노동조합과 합의하거나 성실한 협의를 하였다고 보기도 어려우므로 경영상 이유에 의한 해고요건을 제대로 갖추지 못한 것으로 판단된다. 긴박한 경영상의 필요성이 인정되는 상황에서 행한 사용자의 행위를 노동조합 활동에 대한 불이익 취급이라거나 노동조합 활동을 위축시키기 위한 것이라 인정할 만한 객관적 증거가 미흡하여 부당노동행위로 보기는 어렵다.</p>



Thank you