

공공법률

제 2019-4호 2019년 12월 18일

공공운수노조 전국공공운수노동조합 법률원

발행처 전국공공운수노동조합 법률원 | 발행인 우지연 | 홈페이지 <http://www.kptu.net> | 페이스북 <https://www.facebook.com/kctulaw/>

‘특별연장근로 인가사유 확대’ 의 문제점

- 우지연 변호사

국가는 헌법에 따라 노동조건의 기준을 정함으로써 노동자의 인간다운 생활과 건강권을 보장해야 할 의무가 있고, 근로기준법은 장시간 노동을 규제하고 있다. 노동자가 동의하더라도 1주의 소정근로는 40시간, 1주의 연장근로는 12시간을 초과할 수 없으며, 위반시 사용자는 형사처벌된다(근로기준법 제53조 제1항, 제110조 제1호). 그럼에도 노동부는 연장근로 판단의 기준이 되는 1주가 5일이라는 납득하기 어려운 행정해석을 통해, 사실상 주 68시간제로 운용하여왔고, 2018. 3. 20. 근로기준법 개정을 통해 비로소 온전한 주52시간제가 도입되기에 이르렀다. 개정 법에 따르면, 내년 1월부터 50인 이상 사업장으로까지 주 52시간제가 확대된다.

그런데 정부는 지난 2019. 11. 18.과 12. 11. 「주 52시간제 현장안착 보완대책」을 발표하여 사실상 처벌이 유예되는 1년의 계도기간을 부여하고, 특별연장근로 인가 범위를 확대하겠다는 방침을 밝혔다. 일시적인 업무량 증가 등 경영상 사유로까지 연장근로 상한을 안 지켜도 되는 사유를 폭넓게 늘리겠다는 것이다. 정부의 이번 12. 11.자 발표를 보면, ① 인명 보호 및 안전 확보를 위해 필요한 경우, ② 시설·설비의 갑작스러운 장애·고장 등 돌발적 상황에 긴급 대처가 필요한 경우, ③ 통상적이지 않은 업무량의 대폭적 증가가 발생하고, 단기간 내에 처리하지 않으면 사업에 중대한 지장이나 손해가 초래되는 경우, ④ 고용노동부장관이 국가경쟁력 강화 및 국민경제의 발전을 위하여 필요하다고 인정하는 연구개발 등으로 사유를 확대하고, ‘원청의 갑작스런 주문’ 등의 경우로까지 그 사유를 폭넓게 확대하고 있다.

“주 52시간을 못 지킬 사정들이 생기면, 안 지켜도 된다는 얘기입니다” 라는 MBC 보도처럼, 정작 사업장들을 독려하고 지원해야 할 정부가 오히려 경영계의 요구를 전폭 수용하여 노동시간 단축 정책에 역행하는 무제한 노동을 허용하려 하는 것이다.

특별연장근로란, 근로기준법이 1주 12시간을 초과하는 연장근로를 금지하면서, 예외적으로 ‘특별한 사정’이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 이를 초과하여 연장근로를 할 수 있도록 정한 것인데(제53조 제3항), 이는 강행규정의 예외이므로 특별한 예외적인 경우로 제한되어야 한다. 현행 근로기준법 시행규칙도 ‘아프리카돼지열병’ 사태와 같이 “재난 또는 이에 준하는 사고가 발생해 수습하기 위한 불가피한 경우”로 그 사유를 엄격하게 한정하고 있다(시행규칙 제9조 제2항). 애초에 헌법과 근로기준법이 노동관계 일방 당사자인 사용자의 편의에 따라, 더 나아가 당사자들 간 합의에도 불구하고, 국가가 개입해서 임의로 근로시간을 연장하지 못하도록 한 취지를 고려할 때, 일시적 업무량 급증 등 경영상 사정은 전혀 특별한 사정도 아니거니와, 국가가 장시간 노동 규제 책임을 방기할 명분은 더더욱 될 수 없다.

또한, 행정규칙에 불과한 고용노동부령(시행규칙) 개정을 통하여 근로조건의 핵심이라 할 수 있는 노동시간 관련 규율을 근본적으로 변동시키는 것은 법체계상으로도 타당하지 않다. 근로기준법은 ‘특별한 사정이 있으면’이라고 규정할 뿐, 시행령이나 시행규칙

에 이를 구체화하도록 위임하는 규정을 두고 있지 않다. 법률이나 시행령의 위임규정도 없이 행정규칙 개정만으로 법률이 정한 1주 연장근로 한도 12시간 원칙을 훼손하고 헌법상 노동자의 생명과 건강을 위태롭게 하는 것은 노동부 장관의 월권적 직권남용이고, 국회의 입법권을 침해하는 위법한 행정작용이다.

만일 정부안대로 시행이 되면, 원칙과 예외가 전도되면서 주 52시간제, 1주 연장근로 한도 12시간 원칙이 무너지고, 상한도 없는 무제한노동이 폭넓게 허용됨으로써 노동시간 제도 자체가 무력화될 것이다. 이번 특별연장근로 인가사유 확대 방침은 단순히 주52시간제 시행 자체를 유예하는 것을 넘어 문재인 정부가 표방해온 노동시간 단축 정책에 역행하는 것일 뿐만 아니라 헌법과 근로기준법이 부여한 노동시간에 대한 국가의 책임을 무너뜨리는 것이다. 정부는 반노동, 반헌법적 발상을 중단하고, 법률로 정한 주 52시간 상한제의 안정적 정착과 실질적인 노동시간 단축 방안을 제출해야 한다.



최근 주요 판례 동향

[최근 선고된 사건을 중심으로 짚어본 판례동향]

유니온 쉘 협정이 맺어진 사업장에서 새로 입사한 근로자가 지배적 노조에 가입하거나 탈퇴하는 절차 없이 곧바로 소수노조에 가입했다는 이유로 해고한 것은 정당하지 않다.

대법원 2019. 11. 28. 선고 2019두47377 판결

[사안의 배경]

원고(동남여객운수 주식회사)는 사업장내 유일노조였던 ‘제주지역 자동차노동조합’ 과 2016년 3월 “승무직 근로자는 채용과 동시에 자동으로 조합원이 되며, 회사는 조합원에 한해서 근무시킨다. 회사는 노조에 가입하지 않은 근로자를 면직시킨다”는 내용의 유니온 쉘 협정을 체결하였습

니다. 그런데 2017년 12월 사업장에 ‘민주버스노동조합 금남여객지회’ 가 설립되어 복수노조 상태가 되었습니다(하지만 기존 노동조합인 제주지역 자동차노동조합에 당해 사업장 근로자의 2/3 이상이 가입하여 여전히 지배적 노동조합의 지위를 유지하고 있었음). 이러한 상황에서 원고 회사에 신규 입사한 근로자들이 지배적 노동조합인 제주지역 자동차노동조합에 가입하거나 탈퇴하는 절차 없이 곧바로 소수노조인 금남여객지회에 가입했고, 회사는 유니온 쉘 협정에 따라 당해 근로자들을 면직하였습니다. 이에 대하여 중앙노동위원회는 회사의 면직이 부당해고라는 취지로 판정하였고, 회사가 중노위를 상대로 소송을 제기하였습니다.

[판결의 요지]

이 사건의 쟁점은 결국 회사가 지배적 노조에 가입하지 않고 곧바로 소수노조에 가입했다는 이유로 해고한 것이 적법한지 여부입니다. 이에 대하여 대법원은 “헌법, 노동조합 및 노동관계조정법, 근로기준법 등 관련 법령의 문언과 취지 등을 함께 고려하면, 근로자에게는 단결권 행사로 가입할 노조를 스스로 선택할 자유가 헌법상 기본권으로 보장된다” 고 강조하고, 이를 근거로 “근로자가 지배적 노동조합에 가입하지 않거나 지위를 상실하면 사용자가 그 근로자와의 근로관계를 종료하는 유니온 쉘이 체결됐다 하더라도, 유니온 쉘 협정을 체결하지 않은 다른 노조의 단결권도 동등하게 존중돼야 한다” 고 보았습니다. 이러한 전제에서 대법원은 “근로자의 노동조합 선택의 자유 및 지배적 노동조합이 아닌 노동조합의 단결권이 침해되는 경우에까지 지배적 노동조합이 체결한 유니온 쉘의 효력을 그대로 인정할 수는 없고, 그 협정의 효력은 어느 노동조합에도 가입하지 아니한 근로자에게만 미친다고 보아야 한다. 따라서 신규입사자가 소수노조에 이미 가입한 경우에는 유니온 쉘 협정의 효력이 해당 근로자에게까지 미친다고 볼 수 없다” 는 취지로 판단하였습니다.

[판결의 의의]

대상판결은 복수노조 이후 유니온 슝 협약의 효력에 대한 첫 대법원 판결입니다. 과거 고용노동부의 행정해석은 “일단 유니온 슝을 체결한 지배노조에 가입했다가 탈퇴해서 다른 노조에 가입해야 한다”는 입장(노사관계법제과-1268)이었는데, 대상판결은 이와 반대되는 결론을 밝히고 있습니다. 또한 대상판결에 대해서는 “집단적 단결권은 개인의 단결권에 우선한다”는 취지의 헌법재판소 결정과도 견해를 달리합니다. 대상판결은 결론적으로 개인의 노동조합 선택의 자유를 집단적 단결 강제보다 우위에 둔 것으로서, 복수노조 사업장에서 유니온 슝 협정의 효력을 제한하는 효과를 가져올 것으로 예상됩니다.

지자체는 예산범위와 상관없이 소방공무원의 초과근무수당을 모두 지급하여야 한다.

대법원 2019. 10. 17. 선고 2014두3020, 3037 (병합)
판결

[사안의 배경]

원고들(전·현직 소방공무원)은 출·퇴근 시간 내 근무를 원칙으로 하는 일반직 공무원과 달리 화재, 재난 등 위급한 상황에 대응해야 하는 업무 특성상 초과근무가 제도화되어 있는 이른바 ‘현업대상자’입니다. 원고들은 2조 1교대 혹은 3조 2교대로 근무하며 상시적으로 초과근무를 하였으나, 경기도 등 지자체들은 행정안전부 장관이 제정한 지방공무원보수업무 등 처리 지침을 근거로 실제 초과근무시간에 따른 법정수당보다 과소한 액수를 지급하여 왔습니다. 이에 원고들은 실제 초과근무한 시간 전체에 대하여 초과근무수당을 지급하라는 취지로 소송을 제기하였습니다.

[판결의 요지]

지방공무원의 수당은 법령에 의하여 정해지므로, 그 법령에서 정한 시간외근무수당, 야간근무수당, 휴일근무수당 등의 초과근무수당이 예산에

계상된 이상 지방공무원은 근무명령에 의해 실제로 초과근무한 시간에 해당하는 초과근무수당의 지급을 구할 수 있고, 이는 지방자치단체가 예산의 편성지침에 의해 실제 근무한 초과근무시간에 미달되는 시간에 대한 초과근무수당만을 예산에 편성했다고 해서 달리 볼 것은 아니라는 것이 대법원의 판단입니다. 즉, 초과근무수당 청구권은 해당 근무 그 자체에 의하여 발생하는 것이지 예산의 책정·편성 행위에 의하여 정해지는 것이 아니므로, 지방공무원 보수규정과 수당규정이 ‘예산의 범위 안에서’ 초과근무에 관한 수당을 지급한다고 규정한 것은 ‘실제로 책정·계상된 예산의 범위 안에서’를 의미하는 것이 아니라 ‘예산이 계상되어 있으면 지급한다.’라는 의미로 보아야 한다는 의미입니다.

[판결의 의의]

중앙행정기관, 지방자치단체 등 국가기관은 물론 공공기관에 이르기까지 노동자의 임금을 결정하는 실질적인 규범은 정부의 각종 ‘지침’ 들임. 이러한 각종 ‘지침’ 들은 대외적 구속력이 없는 행정준칙에 불과하여 규범력을 부정하여야 하나, 현실적으로는 법령 이상의 영향력을 행사하고 있습니다. 특히 공공부문 노동자들의 취업규칙이나 근로계약서에는 “(각종 수당을) 예산의 범위에서 지급한다”는 문구가 관행적으로 기입되어 있는데, 경우에 따라서는 위 문구를 근거로 수당을 미지급하는 경우도 있었습니다. 대상 판결은 “예산의 범위 안에서”가 ‘구체적으로 책정된 예산 액수의 범위’를 의미하는 것이 아니라, ‘예산으로 계상되어 있는 항목의 범위’인지 여부를 판단하는 것이라고 그 의미를 명확화 하였다는데 의미가 있습니다. 다만 대상판결은 원고들의 업무 특성(상시적으로 초과근로가 예정된 소위 ‘현업대상자’)을 판단 근거로 제시하고 있는 바, 위와 같은 해석이 일반적으로 가능한 것인지는 여전히 불명확합니다.



**교섭대표노조와 사용자가 단체협약 외에 다른
형식으로 근로조건을 결정할 수 있도록 포괄적으로
위임한 단체협약은 공정대표의무에 위반한다.**

대법원 2019. 10. 31. 선고 2017두37772 판결

[사안의 배경]

원고(콘티넨탈오토모티브일렉트로닉스 유한회사)는 2012년 8월 설립한 기업노조가 금속노조 콘티넨탈지회보다 조합원이 적을 때는 개별교섭을 하다가, 2014년 두 노조간 조합원수가 역전되자 교섭창구 단일화 절차를 거쳐 교섭대표노조인 기업노조와만 협상하였습니다. 그런데 회사는 교섭대표노조인 기업노조와 지난 2014년 단체협약을 맺으면서 회사의 분할·합병·양도, 하도급 전환, 조합원 휴직, 산업안전 관련 사항의 결정 등 근로자의 신분과 관련된 내용을 노사협의나 심의·결정으로 정하도록 했고, 그 합의권자를 '교섭대표노조'로 제한하는 규정을 두었습니다. 또한 회사와 교섭대표노조는 세부지침에서 기업노조 창립기념일은 유급휴일로 보장하지만, 콘티넨탈지회의 창립기념일은 단체협약에서 제외하였습니다. 이에 금속노조 콘티넨탈지회는 공정대표의무 위반을 주장하며 충남지노위에 시정신청을 했고, 충남지노위와 중노위가 이를 받아들이자 회사가 행정소송을 제기하였습니다.

[판결의 요지]

1심과 2심은 모두 “교섭대표노조가 단체협약 체결 등을 넘어서 단체협약에서 실체적 내용을 유보한 사항 전반에 대해서까지 포괄적인 권한을 가진다고 볼 것은 아니다”며 “교섭대표노조가 단체교섭 결과 근로조건 결정에 근로자들이 참여할 수 있는 권한을 얻어냈다면 그런 성과물은 소수노조도 공유함이 옳다”고 판시하였습니다. 대법원 또한 “교섭대표노동조합이 가지는 대표권은 단체교섭 및 단체협약 체결과 그 구체적인 이행과정에만 미칠 뿐 노사관계 전반에 당연히 미치는 것은 아니다”는 전제에서 “사업장 내 근로자의 근로조건에 대해 단체협약에서는 아무런

정함이 없이, 추후 합의·협의나 심의해서 결정하게 하는 것은 단체협약이 아닌 다른 형식으로 근로조건을 결정할 수 있도록 포괄적으로 위임한 것이고 이를 교섭대표노조의 대표권의 범위에 속한다고 볼 수 없다”고 판단하고, 이에 따라 “그럼에도 불구하고 사용자와 교섭대표노조가 단체협약을 통해 비 교섭대표노조를 위 '합의·협의 또는 심의결정'에서 배제하는 것은 교섭대표노동조합이 되지 못한 노조나 그 조합원을 합리적 이유 없이 차별하는 것으로서 공정대표의무에 반한다”고 판시하였습니다. 또한 교섭대표노조 창립기념일만 유급휴일로 지정한 것도 “합리적 이유 없이 차별한 것”이라며 공정대표 의무 위반에 해당한다고 판단하였습니다.

[판결의 의의]

현재 우리 노조법이 규정하고 있는 교섭창구 단일화 제도는 소수노조의 단체교섭권을 사실상 박탈하는 방향으로 설계되어 있어서 문제입니다 (ILO 또한 소수노조의 기본권을 부인하는 형태에 대해서는 문제를 지적한 바 있음). 대상판결은 복수노조를 활용한 탈법적인 행위의 위법성을 확인하고, 소수노조의 조합활동을 최소한도에서나마 보장한다는 측면에서 의미가 있습니다. 즉, 교섭대표노조의 권한은 단체교섭 및 단체협약에 한정되고, 이를 넘어서 노사관계 전반에서 전체 노동조합을 대표하는 것은 아니라는 점을 명백히 한 판결입니다.

**기간제 딜러에게만 호텔봉사료를 지급하지
않았다면 이는 불합리한 차별적 처우에 해당한다.**

대법원 2019. 9. 26. 선고 2016두47857 판결

[사안의 배경]

강원랜드는 정규직 딜러들에게 지급하는 특별상여금과 호텔봉사료를 원고들(기간제 딜러)에게 지급하지 않았고, 이에 원고들은 차별시정을 신청하였습니다. 강원랜드의 경우 정규직 딜러로 채용되기 위해서는 우선 기간제 딜러로 1년 6개


월에서 2년 정도 근무하는 관행이 존재하였는데, 중노위는 이러한 사정을 고려하여 기간제 딜러의 비교대상 노동자로 마이너스 호봉의 정규직 딜러를 상정하여 차별적 처우가 존재하는지를 판단하였습니다(결론적으로 차별적 처우를 인정). 그러나 이후 행정소송에서는 ‘불리한 처우는 존재하나 그러한 차별에 합리적인 이유가 있다’고 보아 차별을 부정하였습니다. 이에 중노위가 대법원에 상고한 사례입니다.

[판결의 요지]

이 사건의 쟁점은 ① 기간제 딜러에 대한 비교대상 노동자로 ‘가상의 호봉을 적용받는 딜러’를 설정하는 것이 타당한지 여부, ② 기간제 딜러에게 특별상여금과 호텔봉사료 등을 지급하지 않은 것이 합리적 이유 없는 차별적 처우에 해당하는지 여부입니다. 대법원은 쟁점 ①에 대하여 “동종 또는 유사한 업무에 종사하는 비교대상 근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자 중에서 선정하여야 하고, 이러한 근로자가 당해 사업 또는 사업장에 실제로 근무하고 있을 필요는 없으나 직제에 존재하지 않는 근로자를 비교대상 근로자로 삼을 수는 없다”고 판시하였습니다. 따라서 현실에 존재하지 않고, 존재할 가능성도 없는 마이너스 호봉을 상정할 것이 아니라 정규직 딜러 중 가장 낮은 호봉을 비교대상으로 하여야 한다고 판단하였습니다. 한편 쟁점 ②에 대해서는 ■ 정규직 딜러의 업무숙련도와 교육 정도, 업무의 내용과 범위 등을 고려할 때 기본급 및 상여금 부분의 차별에는 합리적인 이유가 있으나, ■ 호텔봉사료 미지급은 합리적 이유 있는 차별이라고 할 수 없다(호텔봉사료는 직원들의 호봉이나 경력과는 무관하게 동일한 액수로 정해지는 점, 정규직 딜러의 임금체계에서도 호텔봉사료가 지급될 것을 예정하지 않은 점, 지급기안문에는 호텔봉사료를 ‘전 직원에게 균등 지급’ 하도록 되어 있는 점 등을 고려)고 보았습니다.

[판결의 의의]

대상판결은 비교대상 노동자를 설정함에 있어서 (가장 근로조건이 낮은 자와 비교하는 것은 가능하지만) 직제에 존재하지 않는 가상의 근로조건을 상정하여 비교하는 것은 허용되지 않는다는 점을 분명히 하였습니다. 또한 대상판결은 ‘임금 항목의 범주화’에 있어서 최소한의 원칙을 밝히고 있기도 합니다. 다만 이 부분은 향후 사례가 누적되어야 구체적이고 실용적인 판단기준이 밝혀질 것으로 예상됩니다.



노동법률 Q & A

[공공법률원에 문의한 상담내용 소개]

[교섭창구단일화 절차 중 조합원 수 증명 문제]

Q : 교섭창구단일화 도중 과반수 노동조합 공고 이후 제2노조의 이의 신청으로 인해 노동위원회를 통해 우리 노조와 제2노조의 조합원 수를 확인·비교하게 되었습니다. 그런데 사용자가 우리 노조에게 조합원 명단 뿐만 아니라 조합비 납부 현황을 증명할 수 있는 자료도 제출하라고 합니다. 정말 이 자료를 제출해야 하나요?

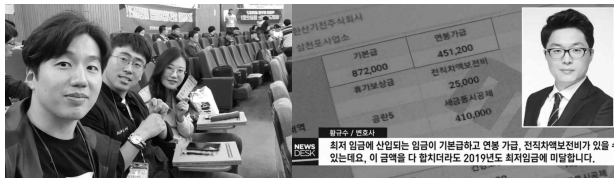
A : 만약 두 노동조합에 모두 가입한 이른바 ‘이중가입자’가 없다면 조합비 납부 여부를 굳이 따질 필요가 없습니다. 현재 노동위원회는 조합비를 납부하지 않는 것은 규약에 의거 조합원의 권리를 제한할 사항이지 조합원의 신분이 박탈될 사항은 아니라고 보고 있으며, 따라서 교섭 요구 노조 확정 공고일을 기준으로 조합원 자격을 보유하고 있는 자의 경우 해당 시점에 조합비를 납부하지 않더라도 조합원 수 산정에 반영되어야 한다고 보고 있습니다(총북2011교섭1, 경남2011교섭16, 경남2012교섭5 등).

다만 이중가입자가 있는 경우라면, 이중가입자에 한하여 조합비 납부 여부를 확인하면 되며, 이때

에는 확정 공고일을 기준으로 가장 최근 1회의 조합비 납부 여부만을 확인하면 됩니다(경북2011교섭3,4 병합).

이중가입자의 경우 확정공고일을 기준으로 ① 조합비를 납부하는 노동조합이 1개인 경우에는 조합비를 납부하는 노동조합의 조합원 수에 숫자 1을 더해야 하고, ② 조합비를 납부하는 노동조합이 2개 이상인 경우에는 숫자 1을 조합비를 납부하는 노동조합의 수로 나눈 후에 그 산출된 숫자를 그 조합비를 납부하는 노동조합의 조합원 수에 각각 더하면 되며, ③ 조합비를 납부하는 노동조합이 하나도 없는 경우에는 숫자 1을 조합원이 가입한 노동조합의 수로 나눈 후에 그 산출된 숫자를 그 가입한 노동조합의 조합원 수에 각각 더하면 됩니다(노동조합 및 노동관계조정법 시행령 제14조의7 제6항).

2019년 모두 고생하셨습니다.



「공공운수법률원」을 소개합니다!

공공운수법률원은 변호사 10명, 노무사 6명, 송무담당자 3명으로 구성되어 있으며 총연맹 및 금속법률원 등과 유기적 관계를 맺고 있습니다.

법률원은 2002년 이후 민주노총의 주요 투쟁사건에 대부분 대응해왔으며 연간 1,100건에 이르는 노동사건(전체 기준)을 담당하고 있습니다. 그밖에 상담, 자문, 교육사업, 단체교섭 및 협약 지원, 의견서 작성 등을 실시하고 있습니다.



「법률원」과 자문계약을 체결해주십시오!

현장과의 자문노조계약은 법률원의 안정적이고 체계적인 법률지원, 공공부문 노동기본권 정책연구 및 투쟁지원 사업에 많은 힘이 됩니다.

[자문노조에 제공되는 지원내역]

- 담당변호사, 노무사 지정
- 현안 대응 지원 및 상담
- 법률정보 자료집 제공
- 법률검토의견서 무료제공(월 1회)
- 법률교육(비용 별도)

법률원 자문문의 02-498-6535