

교섭대표노조만 사용자와 고용안정 등에 대해 협의·합의할 수 있도록 한 단체협약 조항은 공정대표의무 위반

콘티넨탈지회 공정대표의무위반사건 승소

노조파괴 사업장으로 악명높은 콘티넨탈오토모티브일렉트로닉스(콘티넨탈). 콘티넨탈에서 교섭대표노조가 된 기업노조가 2014년 9월 사용자와 체결한 단체협약에는 고용안정 등과 관련한 노사협의·합의 절차에서 금속노조 콘티넨탈지회를 배제하는 조항이 있었습니다. 이에 콘티넨탈지회에서는 위 조항들이 공정대표의무를 위반한 것이므로 해당조항들을 삭제하고 재교섭하라는 내용의 시정신청을 하였습니다(충남2014공정18사건).

문제가 된 단체협약 주요 조항

- **제103조(적용범위)** 본협약의 11조, 18조, 26조, 30조, 31조, 38조, 41조, 44조, 72조, 73조, 75조, 79조, 83조, 86조, 91조, 92조에서 심의·결정 및 노사협의, 노사합의의 주체가 되는 노동조합은 교섭대표노동조합을 말한다.
- **제26조(고용안정 및 위원회 구성)**는 “회사의 분할, 합병, 양도 시 조합원의 고용 및 근로조건 변동, 단체협약 승계에 관한 사항”과 “긴박한 경영악화 시 근로시간 단축 등 효율적인 인력운영에 관한 사항”에 대하여 노사 각 5인으로 구성된 고용안정위원회에서 고용안정과 관련한 구체적인 사항들에 대하여 심의·결정하기로 한 조항이고, 제29조(법인체 분리)는 회사가 경영상 사유로 생산부문 분리할 때 고용안정 등에 관해 노동조합과 합의하거나, 합병·양도시 노동조합에 통보하고 고용조건, 단체협약, 노동조합을 승계하기로 한 조항이고, **제30조(용역 또는 하도급)**는 생산부문 외주시 고용안정 등에 대하여 사전에 노동조합과 합의하도록 한 조항입니다.
- **제44조(취업규칙 개정)**는 취업규칙 개정시

교섭대표노조와 협의하도록 하고 불이익하게 변경시 교섭대표노조의 동의를 얻도록 한 조항이고, **제48조(휴일중복 시 처리)**는 교섭대표노조에게만 창립기념일을 인정한 조항입니다.

결정요지

충남지방노동위원회는 노동조합법 제29조의4 제1항 소정의 교섭대표노조의 공정대표의무는 교섭대표행위를 할 때 소극적으로 불합리한 차별을 해서는 안된다는 의미에 그치는 것이 아니라 적극적으로 공정하게 대표할 의무까지 포함하는 것이므로 교섭대표노조는 각 노동조합에 중립적인 태도를 유지하고 그 단결권을 평등하게 인정하고 존중하여야 할 의무를 부담하며 노동조합이 다르다는 이유로 차별하여서는 안된다는 것을 의미한다고 하면서 위 조항들은 공정대표의무위반에 해당하므로 재교섭할 것을 시정지시하였습니다.

충남지노위는 구체적으로 **단체협약 제103조에서 제26조, 제29조, 제30조**는 기업경영과 관련된 사항으로 사용자의 권한이라고 할 수 있으나 콘티넨탈지회 및 기업노조 소속 조합원들의 신분이나 근로조건이 변동이 발생할 수 있는 소지가 크므로 교섭대표노조에게만 이러한 사항들을 심의·결정·합의하도록 하는 것은 합리적인 이유 없는 차별이라고 판단하였습니다. **제44조(취업규칙 개정)**도 기업노조가 과반수 노조가 아니므로 근로기준법 제94조에 반하는 것으로 합리적 이유없는 차별에 해당한다고 보았고, **제48조(휴일중복 시 처리)** 또한 교섭대표노조에게만 한정해서 창립기념일을 인정하는 것은 합리적인 이유없는 차별에 해당한다고 보았습니다.



지난 6월 17일부터 일주일간 계속되었던 갑을오토텍지회 조합원들의 가열찬 투쟁에 금속노조법률원 충남사무소 구성원(김유정 변호사, 이서용진 노무사, 박상수 국장)들도 현장에 결합하여 법률자문, 성명서 작성, 대책회의 참석 등의 지원을 하였습니다.

신종 전염병이 아니라 신종 노조파괴시나리오를 만들어 금속노조를 무너뜨리려던 사측의 음모는 만천하에 드러났고, 이에 조합원들이 투쟁으로 강하게 저항하자 노조파괴용병들은 조합원들을 집단(또는 흥기휴대)으로 무자비하게 폭행하여 뇌출혈, 안구 뼈 함몰 등 중상을 입게 하였습니다. 이러한 폭력과 탄압에 분노한 300여명의 조합원들은 집행부의 방침과 지도에 따라 강력한 투쟁을 전개하여 용역들을 회사 밖으로 쫓아낸 후 다시는 회사로 들어오지 못하도록 하였고 용역들과 어용노조 구성원들의 채용취소라는 승리를 쟁취하였습니다.

자신들이 건설하고 30여년간 지켜왔던 민주노조가 노조파괴책동에 의해서 위협을 당하자 50세가 족히 넘는 조합원들이 피약벌이 내리찍는 아스팔트에 앉아 라면을 먹으며 현장을 지키는 투쟁을 벌였습니다. 그 모습을 보고 있자니 더 없이 마음이 안쓰러우면서도 치열히 투쟁해서 민주노조를 지켜낸 고령의 조합원들이 자랑스럽고 감동적이었습니다. 금속법률원도 이러한 조합원들의 치열하고 힘찬 투쟁을 옹호할 수 있도록 최선을 다하겠습니다(글쓴이_이서용진 노무사).

복수노조제도 도입 이후 현장에서는 금속노조를 차별하는 사례가 자주 발생하고 있는데, 사례별로 대응방법은 어떤 것이 있나요?

● 교섭창구단일화절차에서 친사용자 노조가 교섭대표노조로 정해진 후 사용자와 교섭대표노조가 **민주노조에 대하여 차별적인 임금 및 단체협약을 체결한 경우**, 노동조합 및 노동관계조정법(노조법) 제29조의 4에 따라 공정대표의무 위반으로 노동위원회에 시정신청을 할 수 있습니다. 사례로는 1면에서 소개해드린 콘티넨탈 공정대표의무위반 사건이 있습니다.

● 사용자가 자율적 교섭대표노동조합을 정하는 기간 중에 교섭창구단일화 절차를 거치지 않는 것에 동의하여 **개별교섭을 하면서 합리적인 이유 없이 민주노조를 친사용자적 노조와 차별할 때에는** 노조법 제81조, 제90조 부당노동행위로 다룰 수 있습니다. 사례로는 보쉬전장 주식회사 대표이사 등은 2012년 8월경 설립된 제2노조와 금속노조 보쉬전장지회에 차별적인 단체협약안을 제시한 것에 대하여 “차별적인 단체협약안을 제시하는 방법으로 노조 조직·운영에 지배·개입하였다”는 혐의로 기소되어 현재 재판을 받고 있는 사건이 있습니다.

● 민주노조는 교섭요구를 하지 않았는데, 사용자가 **친사용자적인 교섭대표노조와 임금 및 단체협약을 체결하고 그 협약의 규범적 부분을 민주노조에는 적용해 주지 않는 차별 문제**입니다. 이 경우에는, 노조법 제35조 일반적 구속력의 문제, 제81조, 제90조 부당노동행위 문제로 다투어 볼 수 있습니다. 사례로는 최근 법원이 교섭요구를 하지 않은 발전노조 조합원들에게도 사용자가 기업노조와 체결한 단체협약의 효력이 미친다고 판단한 사건이 있습니다(2014가소5270677판결).