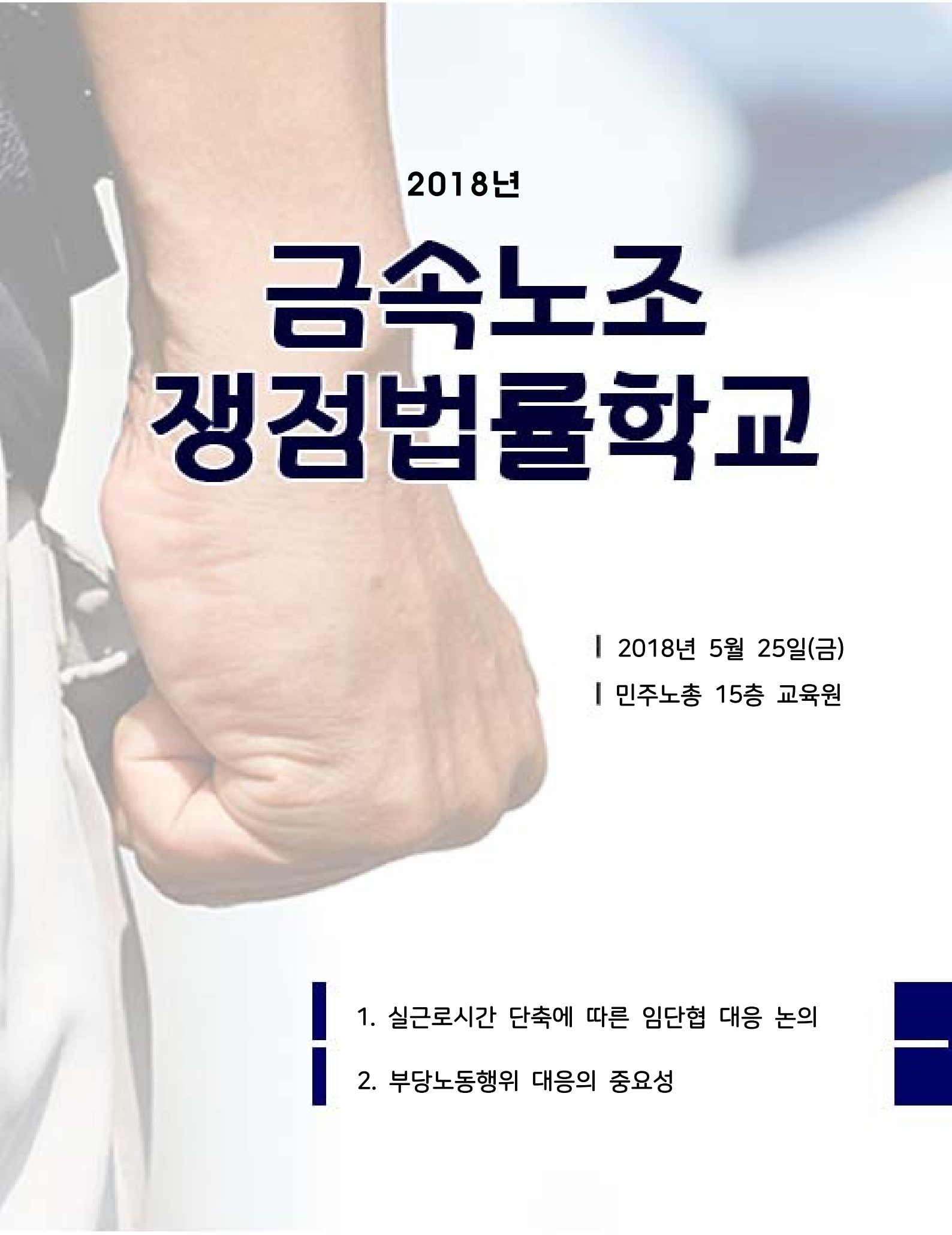


2018년

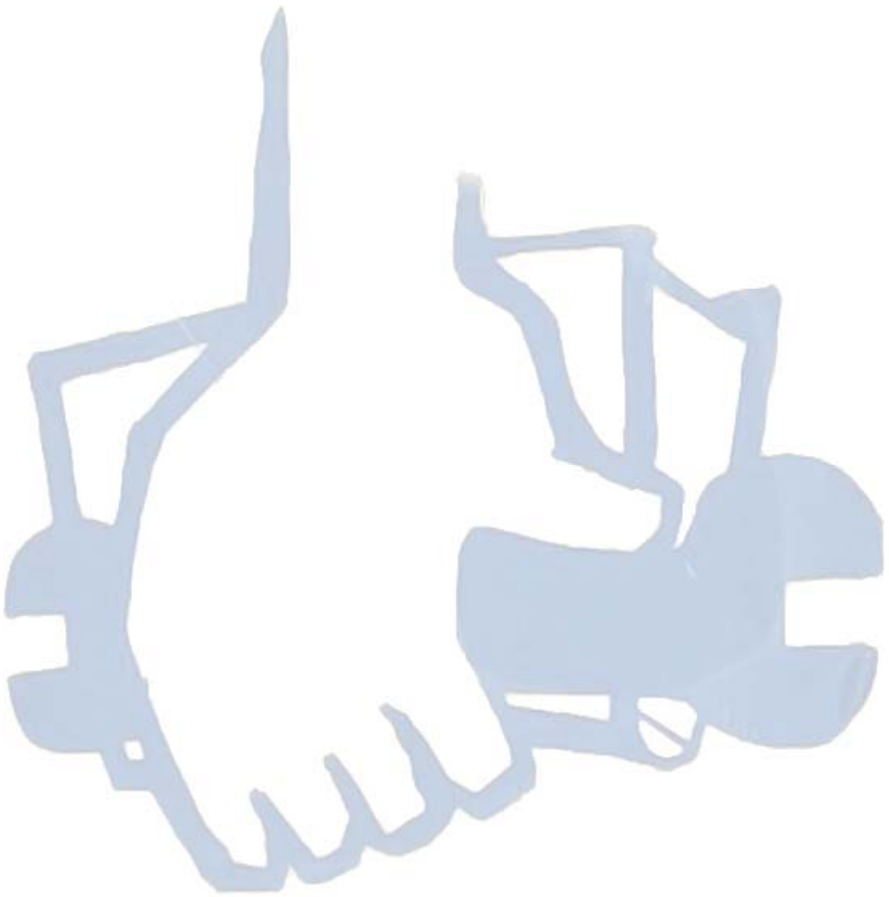
금속노조 쟁점법률학교

2018년 5월 25일(금)

민주노총 15층 교육원

1. 실근로시간 단축에 따른 임단협 대응 논의
2. 부당노동행위 대응의 중요성

전국금속노동조합 법률원



< 자료집 순서 >

1주제 : 실근로시간 단축에 따른 임단협 대응 논의

1/ 개정법 핵심 내용 3

금속노조법률원장 변호사 김태욱

2/ 근기법 개정 실태조사 분석 15

금속노조 정책기획부장 김경훈

3/ 주52시간과 교대제 23

금속노조법률원 노무사 박현희

4/ 유연근무제 와 근로자대표 35

금속노조법률원장 변호사 김태욱

1주제 토론

1/ 임금보전 방안 49

금속노조법률원 노무사 박현희

2/ 노동시간과 노동자 감시 대응 방안 55

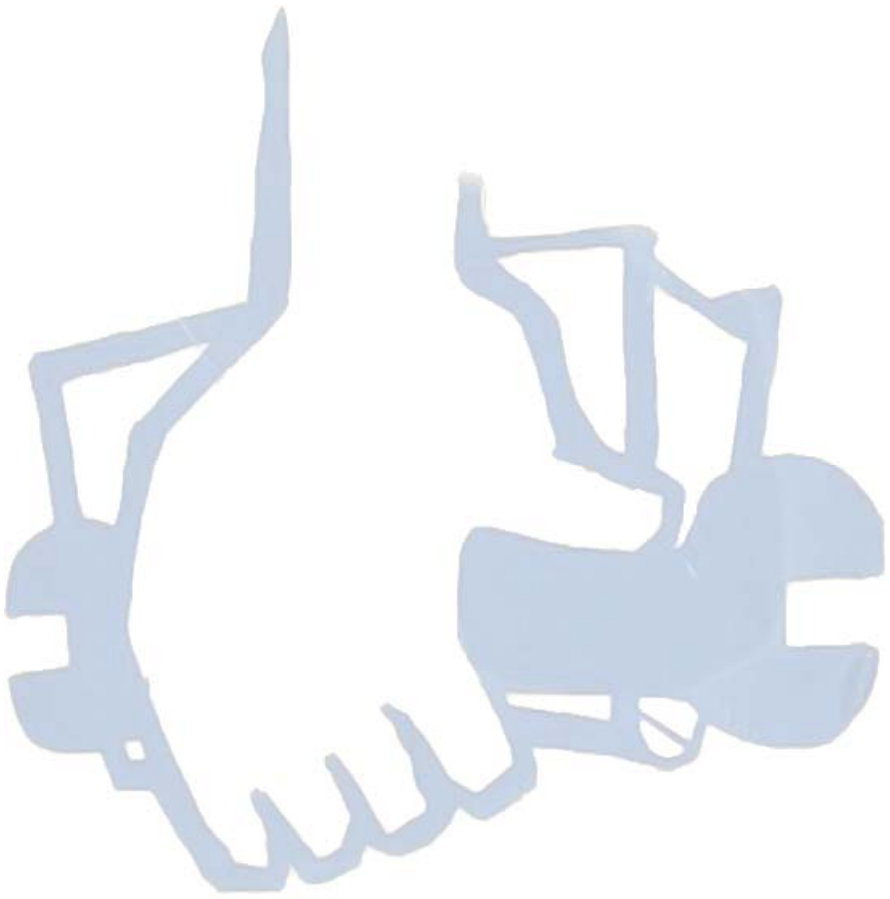
금속노조법률원장 변호사 김태욱

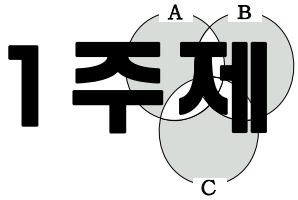
2주제 : 부당노동행위 대응의 중요성

부당노동행위 대응 : 삼성전자서비스지회 사례 65

금속노조법률원 변호사 박다혜

1주제 실근로시간 단축에 따른 임단협 대응 논의





1 주제

1/ 개정법 핵심 내용

금속노조법률원장 변호사 김태욱

2018. 5. 25.

금속노조 법률원

Ⅰ. 개정 경과 : 짬짜미 법안

전광석화 (電光石火)

■ 2. 27. 환노위 상정·통과
■ 2. 28. 법사위 상정·통과
■ 2. 28. 본회의 상정·통과

HOME 〉 경제 〉 정책

근로시간 단축 주 52시간…민노총 "공론화 과정도 없는 깜깜이, 짬짜미 법안"

이영준 기자 | 승인 2018.02.27 | 수정 2018.02.27 21:12

근로시간 단축법, 법사위 숙려기간 없이 속전속결

[the300]자유한국당, 한때 숙려기간 주장…여야 지도부 합의에 법사위도 통과

김태은 기자 | 입력 : 2018.02.28 14:56

제안 이유 (법률안)

■ 실근로시간 단축

-1주 최대 근로시간 52시간에 휴일근로시간을 포함

-휴일근로에 대한 할증율 규정

-근로시간 특례 업종 범위 축소

1

Ⅰ. 개정 경과 : 이미 주 40시간제 아니었나?

■ 1953년 주 48시간 ☞ 1989년 주 44시간

☞ 2003년 주 40시간 (시행은 2004. 7. 1. 부터 사업장 규모에 따라 순차)

연합뉴스

"주당 44시간 근무제 허물어진다"

기사입력 1995-07-11 18:25 스크랩 본문듣기 · 설정

한국경제

['주5일근무제' 노 · 사 · 정 좌담회] '週5일 근무제' 정확한 표현은...

기사입력 2003-06-10 17:16 최종수정 2003-06-10 17:16

['週5일 근무제' 정확한 표현은 '주당 40시간제']

2

Ⅰ. 개정 경과 : 이미 주40시간제 아니었나?

■ 2018년에 주 68시간에서 주 52시간으로 변경 ???

홈>COMPANY>인더스트리

법정 근로시간 주 68시간에서 52시간으로 줄인다

국회 환노위, 근로기준법 개정안 처리...노동비용 12조3000억원 증가 전망

황진중 기자 | zimen@econovill.com 승인 2018.02.27 14:29:35

뉴스 > 경제 > 산업

"주52시간 근무로는 공장 운영 어려워"

국회 근로기준법 개정에 중소기업 걱정 태산
고정비 부담·일손 부족 연구개발 지연도 우려

이시우 기자 hbjunsa@idomin.com 2018년 03월 02일 금요일

3

Ⅱ. 주요 내용 : 1주는 휴일 포함 7일로 명시

문제의 발단 : 고용노동부 행정해석

■ 근로기준법 제50조

① 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 **40시간을** 초과할 수 없다.

② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 **8시간을** 초과할 수 없다.

■ 근로기준법 제53조

① 당사자간에 **합의하면 1주간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을** 연장할 수 있다.

■ 고용노동부 행정해석

-근로기준법 제53조의 "**1주 12시간**"에는 **휴일근로시간은 포함되지 않는다.**

-1주는 7일이 아니라 휴일을 뺀 근무일(ex. 5일)이라는 의미.

-1주 68h(=40h+연장12h+토·일요일 16h) 이상 근무시켜도 위법 아니게 됨.

4

Ⅱ. 주요 내용 : 1주는 7일이고, 최장 근로시간은 휴일 포함하여 52시간

1주의 개념 명시

■ "1주"란 휴일을 포함한 7일을 말한다. (개정 근기법 제2조 제1항 제7호)

1주 최장 근로시간

■ **1주 법정 근로시간은 여전히 40시간**, "1주"를 7일로 명시함으로써 예외적인 경우에 휴일 근로까지 포함하여 1주 52시간(=40+12)까지만 가능.

CASE 1.

■ 평일 12시간 넘게 연장근무한 경우 주말근무 가능한가?

CASE 2.

■ 월요일 20시간, 화요일 20시간, 수요일 12시간 근무해도 1주 52시간만 넘지 않으면 적법한가?

사업장 규모에 따라 3단계 적용, 최종 2021. 7. 1. 부터 전면 적용 (5인 이상)

5

Ⅱ. 주요 내용 : 특별연장근로 8시간

적용 대상 및 시기

■ 상시 근로자 30명 미만 사업장, 2021. 7. 1. ~ 2022. 12. 31. 한시적 적용

■ 1주 12시간에 추가하여 8시간 연장근로 가능 (단, 연소자는 제외)

■ 결과적으로 상시 근로자 30명 미만 사업장은 1주 최장근로시간 한도 52시간은 2023. 1. 1. 부터 적용되는 셈.

적용 요건

■ 특별연장근로는 평일, 휴일 모두 가능하고, 50% 가산임금 지급 대상.

■ 근로자 대표(=과반수 노조, 없다면 과반수 대표자)와 서면합의. ① 1주 12시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 기간 ② 대상 근로자의 범위를 포함해야.

형사처벌

■ 근로자대표와 서면합의 등 요건불비→ 제53조 1항, 2항 위반으로 처벌

6

Ⅱ. 주요 내용 : 연소자의 근로시간 / 휴일근로 가산임금 규정 신설

연소자의 1주 법정근로시간 35시간으로!

■ 연소자(15세 이상 ~ 18세 미만)의 경우 현재 예외적으로 46h(=40+6)까지 가능한 것을 40h(=35+5)으로, 1주 법정근로시간과 연장가능시간 축소

■ 연소자의 경우 1일 7h, 1주 35h이 법정 기준근로시간이므로 이를 초과하면 가산임금 50% 발생

휴일근로와 연장근로 중복 가산 논쟁

■ 1주 40시간을 초과하는 1일 8시간 이내 휴일근로에 대하여 휴일근로가산(50%)과 연장근로가산(50%)을 중복 적용할 것인지 여부

■ 다수의 하급심 판결은 중복 가산 긍정. 고용노동부와 일부 하급심 판결은 부정 ☞ 2018. 1. 18. 대법원 공개변론 진행 후 선고 대기 중

7

Ⅱ. 주요 내용 : 휴일근로 가산임금 규정 신설

휴일근로 가산임금 지급 규정을 별도로 신설

■ 연장, 야간, 휴일근로 가산임금 조항

■ "및"과 "또는"의 해석

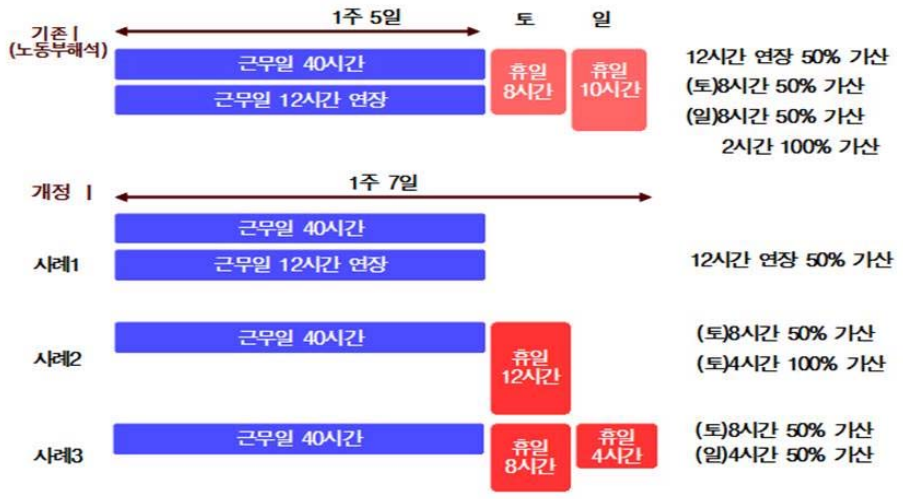
■ 연장& 야간은 중복 가산하는 것과의 비교

종 전	개 정 법
제56조(연장·야간 및 휴일 근로) 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로)·또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.	제56조(연장·야간 및 휴일 근로) ① ---------- 근로를 말한다)---------- 근로자에게 지급하여야 한다. → 연장근로
<신 설>	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 → 휴일근로
<신 설>	③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다. → 야간근로

8

Ⅱ. 주요 내용 : 휴일근로 가산임금 규정 신설

휴일근로 가산임금 지급 규정을 별도로 신설



9

Ⅱ. 주요 내용 : 관공서 공휴일을 유급휴일로 신설

신설 조항

■ 사용자는 근로자에게 **대통령령으로 정하는 휴일을** 유급으로 보장하여야 한다. 다만, **근로자 대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일을 대체**할 수 있다.

신설 취지

■ 기존 법률상 유급휴일은 주휴일과 노동절 cf. 주휴일은 개근시 유급(근기법 시행령)

■ 관공서 공휴일 **전부**를 유급휴일로 입법한 것으로 보는 근거

① 주요 내용 : "…공무원과 일반 근로자가 공평하게 휴일을 향유할 수 있도록 관공서의 공휴일에 관한 규정에 **따른** 공휴일을 유급휴일로 하고…."

② 부칙 4조 : 관공서 공휴일 적용을 위한 준비행위를 규정 (2018.12.31까지 국회 보고)

③ 부대 의견 : 고용노동부 장관이 관공서 공휴일을 유급휴일로 보장하는데에 따른 부담 완화 방안을 마련할 것을 명시

10

Ⅱ. 주요 내용 : 관공서 공휴일을 유급휴일로 신설

시행령에서 일부 제외 막아야

〈관공서의 공휴일에 관한 규정〉의 공휴일

HOME 〉 정치 · 경제 〉 노동시장

유급휴일 되는 공휴일 최소 15일

노동부 당초 임시공휴일·선거일 제외 검토 … "임시공휴일 포함" 목소리도

김학태 승인 2018.03.02 08:00 댓글 0

노동부는 지난달 여당에 제출한 근기법 개정 검토안에서 일요일과 선거일·임시공휴일을 제외한 15일(대체공휴일 포함)을 유급휴일로 정했다. 일요일을 제외한 것은 근기법상 사업장 특성에 따라 일요일이 아닌 다른 날도 주휴일이 될 수 있다는 것을 감안했다. 임시공휴일의 경우 갑자기 지정되면 소규모 사업장에 적용하기 어렵다는 이유로 제외했다. 공직선거법에 의한 선거일은 근기법 10조(공민권 행사의 보장)에 근무시간 중 노동자 선거권이나 공민권을 보장하는 조항이 있어 유급휴일에 포함하지 않았다.

11

Ⅱ. 주요 내용 : 관공서 공휴일을 유급휴일로 신설

근로자 대표와의 서면 합의로 대체 가능

■ 근로자 대표와의 서면 합의로 유급 공휴일에 근로하고 다른 근로일을 유급휴일로 대체할 수 있음. **적법하게 대체가 이루어지면** 공휴일 근로는 휴일근로가 아닌 것이 되어 휴일근로 가산 수당 발생하지 않음.

■ 적법하게 대체가 되려면 ① 사전에 ② 근로자 대표(=과반수 노조, 없다면 과반수 대표자) ③ 서면 합의가 충족되어야 함

■ **적법하게 대체가 되지 않은** 채로 유급 공휴일에 근로를 하면 휴일근로 가산 수당(50%)를 지급하거나 (근로기준법 제57조에 따른 보상 휴가제에 대한 근로자 대표와의 서면 합의가 있는 경우에는) 가산 임금(즉, 150%)에 해당하는 보상 휴가를 부여해야 함.

12

Ⅱ. 주요 내용 : 관공서 공휴일을 유급휴일로 신설

근로자 대표 제도 개선 필요!

■ 과반수노조가 있는 경우 → 과반수 노조
과반수 노조가 없는 경우 → "근로자 과반수를 대표하는 자"

■ 정리해고 협의(24조), 탄력적, 선택적 근로시간제 서면합의(51, 52조), 보상휴가제 서면합의(57조), 간주, 재량근로시간 서면합의(58조), 근로시간 특례적용 서면합의(59조), 연차휴가 대체 서면합의(62조) 등

■ 선출에 관한 세부 절차 없음, 노동부와 법원 임의로 해석

→ **사용자측 일방적 의사 관철 현실**

☞ **근로기준법 근로자대표 선출과 운영 사용자 개입 처벌, 공정한 투표관리기구 등 민주적 선출절차 규정, 회의록 작성, 의견수렴 절차 등 민주적 운영 규정 마련 필요** cf. 노사협의회도 동일한 제도개선 필요

13

Ⅱ. 주요 내용 : 근로시간·휴게시간 특례 업종 축소

근로시간 및 휴게시간 특례 업종

■ 특례 업종이란? : 공중 생활의 불편을 초래한다는 이유로 운수업, 방송업, 의료업, 사회복지서비스 등 26개 업종에 대하여 (근로자 대표와 서면합의를 하면) 1주 12시간 연장근로 제한을 초과하거나 휴게시간 규정을 변경할 수 있도록 한 제도

전체기사

노동자 과로사, 문제는 근로기준법 59조…"악법 폐기돼야"

과로사OUT공동대책위, 59조 폐기 촉구 "국회, 노동자 사망 방치하나"

홈 > 사회 > 일반

"버스기사 살인자로 만드는 근로시간특례법 개정하라"

버스노조 "무제한 근로 허용 업종서 제외해야"

(서울=뉴스1) 최동현 기자 | 2017-07-27 16:26 송고

HOME > 의약계·병원

"병원의 장시간노동 관행은 인력부족 탓"…보건업 특례업종 유지 거센 반발

보건의료노조 "의료인력 부족 방치하는 꼴…특례업종 축소 아닌 폐기가 해법"

14

Ⅱ. 주요 내용 : 근로시간·휴게시간 특례 업종 축소

근로시간 및 휴게시간 특례 업종

■ 특례업종 26개를 5개로 축소

① 육상 운송 및 파이프 라인 운송업

*노선 여객자동차 운송사업(시내, 마을, 시외, 농어촌버스) 제외

② 수상 운송업, ③ 항공 운송업, ④ 기타 운송 관련 서비스업 ⑤ 보건업

■ 특례업종에 대하여 1주 12시간 초과 연장근로 혹은 휴게시간 변경하는 경우 근무일과 근무일 사이에 11시간 이상 연속 휴식보장

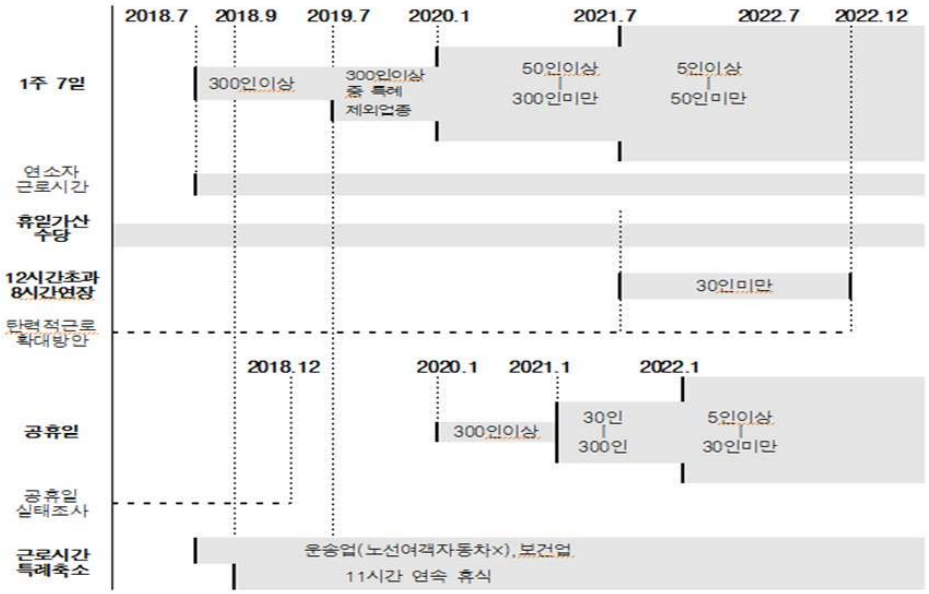
■ 시행일

-특례업종 5개로 축소 : **2018. 7. 1. 부터 시행**

-11시간 이상 연속휴식 보장 : 2018. 9. 1.부터 시행

15

Ⅲ. 사업장 규모에 따른 적용시기



16

Ⅲ. 사업장 규모에 따른 적용시기

대법원 판결의 쟁점

■ 1주 12시간 연장근로 시간 제한에 휴일근로시간이 포함되는지 여부 (소위 1주가 7일인지 여부)
■ (1주 40시간 초과하나 1일 8시간 이내) 휴일근로와 연장근로의 중복가산

1주 7일 조항 (=2018. 7. 1. 이후 3단계 순차로 시행)

■ 1주 최장 근로시간 제한(52시간) 위반에 대한 근로감독과 형사처벌

① 위 조항 시행 이후 : 위 조항에 따라 근로감독 및 형사처벌

② 위 조항 시행 이전 : 대법원에서 1주가 7일이라고 확인하면, 위 조항 시행 전이라도 근로감독 실시하고 형사처벌 해야 함. 다만, 노동부는 행정해석이 명시적으로 변경되기 이전까지 국회 입법을 이유로 소극적으로 나올 가능성

-대법원에서 1주가 근무일(ex.5일)이라고 확인하면, 개정 근기법에 따라 2018. 7. 1. 이후부터 순차로 근로감독 실시하고 형사처벌이 진행됨.

17

Ⅲ. 사업장 규모에 따른 적용시기

휴일근로 가산 조항 (=공포한 날부터 시행)

■ 1주 40시간 초과하나 1일 8시간 이내의 휴일 근로에 대한 중복 가산 여부

① 대법원에서 중복 가산을 인정하더라도 휴일 근로 가산 조항 시행(즉, 공포 후)이후 에는 적용되기 어려울 것으로 보임. 즉, 1주 7일을 명시한 개정 근기법 조항의 적용과 직접 관련없이 중복 가산을 인정한 대법원 판결은 휴일근로 가산 조항 시행 이전(즉, 공포 이전)까지만 그 의미가 있을 가능성이 있음.

② 대법원에서 중복 가산을 부정하면, 중복가산 주장이 불가능해짐.

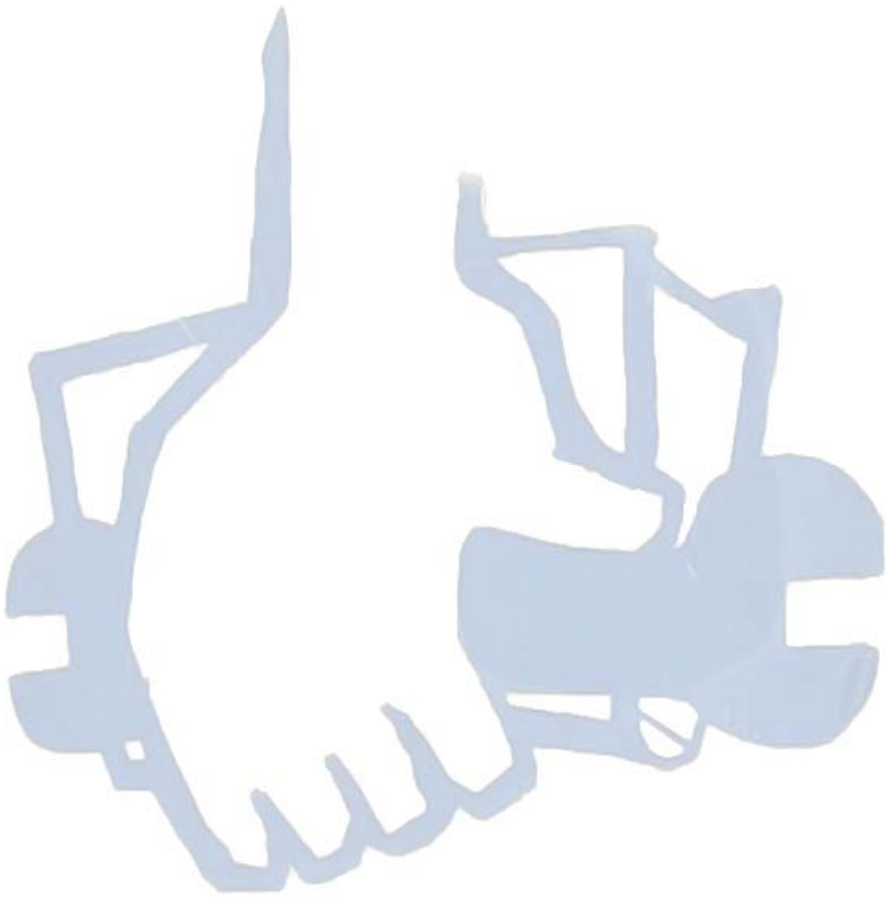
18

Ⅵ. 향후 과제와 노조의 대응

기업	노동
현재 인력 그대로 운영 1인당 연장근로시간만 단축 총생산량(총매출) 유지 목표	노동강도 강화 없이 1인당 연장근로시간 단축 종합적 삶의 질 높이는 목표
➢ 노동시간 유연화 공세 ➢ 단위시간당 인원 축소 ➢ 시간당 노동강도강화 ➢ 불인정 연장근로시간 확대 ➢ 흡연·커피·통화시간제제 등 현장통제 강화	➢ 인력충원 통한 노동시간단축 ➢ 시간당 임금수준 인상으로 임금총액수준 유지·보전 ➢ 작업 준비·정리 등 임금지급대상 근로시간 내에 정착 ➢ 휴일·휴가 연속 사용권 확보

19

1주제 실근로시간 단축에 따른 임단협 대응 논의



2/ 근기법 개정 실태조사 분석

금속노조 정책기획부장 김경훈

근기법 개정
실태조사 분석

금속노조 정책기획부장 김경훈

1. 정부가 주간 최대 52시간 노동을 주요내용으로 하는 근로기준법 개정안을 내놓았습니다. 현재 해당 사업장에서 주간 52시간 이상 노동하는 사람이 있습니까?

	빈도	유효 퍼센트
있다	18.0	56.3
없다	14.0	43.8
합계	32.0	100.0

1-1. 52시간 이상 노동하는 인원

규모	사업장
300인 이상 (7개 사업장, 1705명)	기아차(1100명), 한국옵티칼하이테크(10명), 대우라이프(39명), 한국지엠보령(76명), 현대제철 포항(190명), ZF삭스코리아(15명), 현대모비스 평택(275명)
50명 이상 300명 미만 (8개 사업장, 190명)	나스테크(55명), 동희(20명), 명신(10명), 세영테크(12명), 현대엠시트 충남(15명), 현대제철내화조업정비(60명), 현대종합특수강(5명), KM&I(13명)
5명 이상 50명 미만 (3개 사업장, 51명)	코스파 김천(40명), PMI(1명), 시노펙스(10명)

1-1. 52시간 이상 노동하는 인원

업종	사업장
완성차 (1개, 1100명)	기아차(1100명)
자동차부품 (10개, 515명)	대우라이프(39명), 동희(20명), 명신(10명), 세영테크(12명), 코스파 김천(40명), 현대엠시트 충남(15명), 한국지엠보령(76명), ZF삭스코리아(15명), 현대모비스 평택(275명), KM&I(13명)
철강 (5개, 311명)	나스테크(55명), 현대제철 포항(190명), 현대제철내화조업정비(60명), 현대종합특수강(5명), PMI(1명)
전기전자 (2개, 20명)	시노펙스(10명), 한국옵티칼하이테크(10명)

1-2. 휴가 소진 시 현재 인원으로 공장을 정상 가동할 수 있는지 여부

	빈도	유효 퍼센트
있다	16.0	57.1
없다	12.0	42.9
합계	28.0	100.0

2. 근로기준법 개정안 시행 관련해 진행 중이거나 예상상황

	N	퍼센트
교대제 개편	12	15.2%
총액임금 감소 및 임금체계 개편	14	17.7%
현장통제 강화(화장실・흡연・통화시간 제재 등)	8	10.1%
노동강도 강화	12	15.2%
인력 충원 대신 물량 외주화 시도	18	22.8%
근로기준법 적용을 피하기 위한 사업장 쪼개기	4	5.1%
탄력적 근로시간제 도입	8	10.1%
법인등기 변경, 법인 분리 등을 통한 특례업종 전환 시도	1	1.3%
기타	2	2.5%
합계	79	100%

3. 근로기준법 개정안 시행 시 인원을 지금보다 충원해야 한다고 생각하십니까? 충원이 필요하면 충원인원은 어느 정도여야 한다고 생각하십니까?

	빈도	유효 퍼센트
현재 인원으로 충분하다	10.0	31.3
5% 미만 충원	11.0	34.4
5~10% 충원	6.0	18.8
11~15% 충원	1.0	3.1
16~20% 충원	2.0	6.3
기타	2.0	6.3
합계	32.0	100.0

3-1. 단체협약에 신규인원 충원 관련 조항이 있습니까?

	빈도	유효 퍼센트
있다	25.0	80.6
없다	6.0	19.4
합계	31.0	100.0

4. 근로기준법 개정안이 시행되면 실질임금이 하락할 것이라고 예상하십니까? 하락할 경우 얼마나 손실이 있다고 모십니까?

	빈도	유효 퍼센트
감소하지 않는다	10.0	32.3
5% 미만 감소	6.0	19.4
5~10% 감소	9.0	29.0
11~15% 감소	3.0	9.7
16~20% 감소	3.0	9.7
합계	31.0	100.0

결론

- 현재까지 52시간 이상 노동자가 있다는 사업장은 18개, 인원은 1946명.

- 규모가 큰 사업장을 포함해 아직 취합 안 된 사업장이 많으므로 실제로 52시간 이상 노동하는 사람은 훨씬 많으리라는 추측.

-18개 가운데 회사 제시안을 묻는 질문에 '없다 ' 를 제외하면 9개만 응답(1개는 상여금 기본급화 관련 내용).

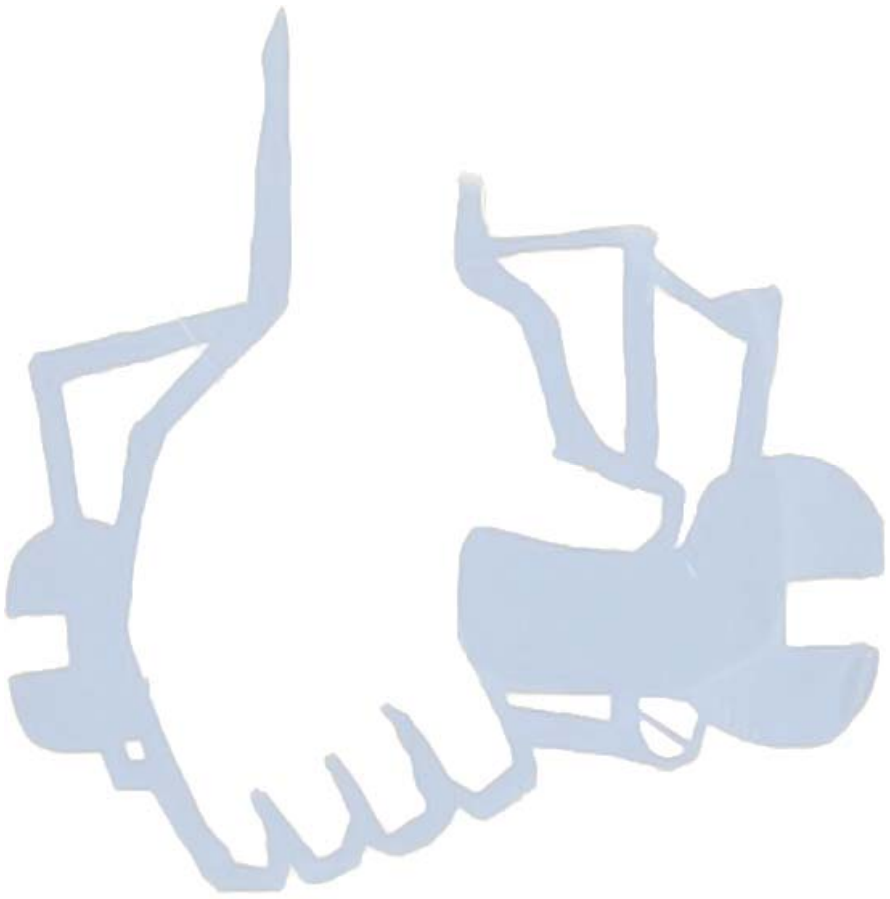
-지회 안에 대해서는 '없다'를 제외하면 7개 응답.(1개는 상여금 기본급화 관련 내용)

-주관식 문항에 응답하지 않은 사업장 가운데는 300인 이상 사업장 3개도 있음.

-회사, 지회 모두 근로기준법 개정과 관련해서 충분한 대응방안을 내놓지 못한 상황으로 파악.

-회사도 아직 방향을 잡지 못한 상황이니만큼 지회가 선제적, 주도적으로 대응해야 할 필요성.

1주제 실근로시간 단축에 따른 임단협 대응 논의



3/ 주52시간과 교대제

금속노조법률원 노무사 박현희

2018. 5. 25.

금속노조 법률원

1. 교대제 ☞ 우리 사업장의 교대제는 어떤 목적? 누구를 위한 교대제?

■ 노동자를 둘 이상의 조로 나누어 근로시키는 제도

구분	근무일별 근무유형																	근무유형별 1일 근무시간 (각 휴게1시간)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1조	D	D	E	E	N	N	X	X	D	D	E	E	N	N	X	X	D	D	D근무 : 07:00 ~15:00
2조	E	E	N	N	X	X	D	D	E	E	N	N	X	X	D	D	E	E	E근무 : 15:00 ~ 23:00
3조	N	N	X	X	D	D	E	E	N	N	X	X	D	D	E	E	N	N	N근무 : 23:00 ~ 익일 07:00
4조	X	X	D	D	E	E	N	N	X	X	D	D	E	E	N	N	X	X	X : 휴무일

교대조의 수	1일 교대근무의 수	교대주기	교대의 순환방향	교대의 속도	근무의 고정성
4조	1일 3교대	8일	정순환방식(시계방향으로 오전→오후→야간)	연속근무일 중 동일시간대를 근무하는 것이 2일임. (빠른 순환)	순환형 (근무형태바뀜)

■ 교대제 활용 목적

- **사업의 공공서비스 성격 :** 전기/가스/수도/운수/통신/병원 등 공익적성격으로 야간에도 사업을 정지할 수 없는 경우
- **생산기술 또는 업무의 성격 :** 철강/석유정제/합성화학 등으로 사업에서 원료로부터 제품까지의 생산공정이 연속공정으로 진행되어 작업을 중단시킬 수 없는 경우
- **기업의 경영효율 등 경제적 이유 :** 생산설비를 완전 가동시켜서 설비투자 상각을 짧은 기간에 달성하거나, 기업간 경쟁에서 이기기 위해 조업시간, 영업시간을 길게 하는 경우

1

2. 교대제가 운영되기 위한 조건

(1) 취업규칙 / 단체협약 등에 의한 제도화

- 근로조건이므로 단체교섭의 대상 : 변경시 노사합의 필요
- 근로계약시 약정 대상 / 전환시(근로조건 변경) 노동자 동의 필요 / 취업규칙의 필수적 기재사항

☞ 불이익변경 판단 여부

→ 변경의 취지와 경위, 취업규칙의 각 규정의 전체적인 체제 등 제반사정을 종합하여 구체적으로 판단되어져야 할 것이나, 교대제 근로형태를 3조3교대제에서 4조 3교대제로 변경하는 경우, 실근로시간의 단축으로 연장근로가 줄게 되어 기존 3조3교대제 하에서 지급받던 연장근로수당이 감소하게 되나, 소정근로시간이 단축되고 소정의 근로에 대한 기존의 임금은 감소하지 않는다면 이와 같은 제반사정을 볼 때 근로조건의 변경내용이 근로자에게 불이익한 변경에 해당하는 것으로 볼 수 없음. (근기 68207-1732, 1994.11.4)

(2) 주휴일

- 전체 근로자에게 일률적 특정한 날 부여가 원칙이나, 특성상 그룹별 또는 교대제별로 각기 다른 날짜 부여 가능. 다만 교대조별로 주휴 부여를 위한 '1주'의 기산점이 달라질 수 있으므로 미리 예측 가능하도록 지정되어야 함.

● 교대제와 관계없이 주휴일을 특정일로 정한 상태에서 휴일의 사전대체가 규칙적으로 이루어짐으로써 결과적으로 주휴일의 취지에 맞게 운영되더라도 이는 유효하다. (1994.5.9, 근기 68207-761)

2

2. 교대제가 운영되기 위한 조건

(3) 시간외근로와 휴게, 휴가의 부여

- 교대제도 **근로기준법의 법정,연장근로시간**, 휴게 적용
- 연차,생리,산전후휴가 등 법정휴가 및 약정휴가 모두 적용
- 야간근로(PM10~AM6)에 대한 가산임금 적용

*(자본) 탄력적근로시간제와 결합하여 설계하는 사례 多

- 2주단위/3개월단위

3

3. 주 52시간제와 교대제 ☞ 52시간 넘는 교대제는개편 불가피(위반시 사용자처벌)

2조 2교대 ☞ 주 52시간 초과

※ 예시 : 1 근무조 : 0시~12시, 2근무조 : 12시~24시, 휴 : 1일의 휴일, 1일의 휴일 또는 휴무일

일 수 / 교대조	제1주		제2주	
	제1일 ~ 제5일	제6일 ~ 제7일	제8일 ~ 제12일	제13일 ~ 제14일
1조	1근무조	휴	2근무조	휴
2조	2근무조	휴	1근무조	휴

: 휴게시간 1.5시간, 연장근로시간 2.5시간으로 가정한 경우

구분	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일	비고
소정근로시간	8	8	8	8	8	휴	휴	-휴게시간을 매일 1.5시간씩 배분하더라도 주당 총 근로시간이 52.5시간으로 근로기준법 위반 -휴게시간을 얼마나 배분하는가에 따라 총 52시간 초과여부가 결정. -제6일과 제7일에 근무는 불가능.
연장근로시간(예)	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5			
휴게시간(예)	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5			
총근로시간	10.5	10.5	10.5	10.5	10.5			

연장상한 등 근로기준법

- 연장근로 1주 12시간 이내
- 휴일근로 부여방식
- 휴게시간 부여방안
- 휴가 및 결원시 대처가능여부

- 주5일 12시간 맞교대, 휴게시간 1.5시간 부여해도 52시간 초과
- 명목상 휴게시간으로 52시간 이하 맞추는 탈법 시도 저지
- 6일과 7일을 비정규 인력가동/하도급화 시도 저지 (차별처우/불법파견)
- 예비근무조나 인력이 있어야만 교대조 노동자 휴가 사용 가능

=> 적정 인력충원 요구!, 추가조 편성을 전제로 한 교대조 개편!

4

3. 주 52시간제와 교대제 ☞ 52시간 넘는 교대제는개편 불가피(위반시 사용자처벌)

3조 2교대 中 5일 가동 ☞ 주 52시간 이내. "탄력적 근로시간제" 유의.

※ 예시 : 1근(1근무조) : 0시~12시, 2근(2근무조) : 12시~24시,
휴 : 휴무조, 휴 : 1일의 휴일, 1일의 휴일 또는 휴무일 (순환 : 1근무조→2근무조→휴무조→1근무조)

구분	제 1 주						제 2 주						제 3 주					
	1일	2일	3일	4일	5일	6일~7일	8일	9일	10일	11일	12일	13일~14일	15일	16일	17일	18일	19일	20일~21일
1조	휴	1근	2근	휴	1근	휴	2근	휴	1근	2근	휴	휴	1근	2근	휴	1근	2근	휴
2조	1근	2	휴	1근	2근	휴	휴	1근	2근	휴	1근	휴	2근	휴	1근	2근	휴	휴
3조	2	휴	1근	2근	휴	휴	1근	2근	휴	1근	2근	휴	휴	1근	2근	휴	1근	휴

: 휴게시간 1.5시간, 연장근로시간 2.5시간으로 가정시

1조 기준	제 1 주						제 2 주						제 3 주					
	1일	2일	3일	4일	5일	6일~7일	8일	9일	10일	11일	12일	13일~14일	15일	16일	17일	18일	19일	20일~21일
소정근로시간	휴	8	8	휴	8	휴	8	휴	8	8	휴	휴	8	8	휴	8	8	휴
연장근로시간 (예)		2.5	2.5		2.5		2.5		2.5	2.5			2.5	2.5		2.5	2.5	
휴게시간 (예)		1.5	1.5		1.5		1.5		1.5	1.5			1.5	1.5		1.5	1.5	
총 근로시간		10.5	10.5		10.5		10.5		10.5	10.5			10.5	10.5		10.5	10.5	
비고	소정근로시간 : 34 연장근로시간 : 7.5 총근로시간 : 31.5						소정근로시간 : 34 연장근로시간 : 7.5 총근로시간 : 31.5						소정근로시간 : 32 연장근로시간 : 10 총근로시간 : 42					

- 자본은 3개월 단위 탄력적 근로시간제 실시요구할 수 있으므로 대응 필요(노조와 합의사항)
- 제6일과 7일을 비정규 인력 가동/하도급화 시도 저지 (차별처우/불법파견)
- 예비근무조나 인력이 있어야만 교대조 노동자 휴가 사용 가능

⇒ 적정 인력충원 요구! 추가조 편성을 전제로 교대조 개편 필요!

5

3. 주 52시간제와 교대제 ☞ 52시간 넘는 교대제는개편 불가피(위반시 사용자처벌)

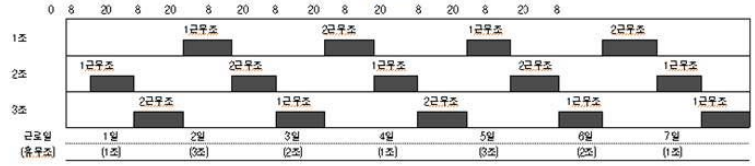
3조 2교대 中 7일 가동 ☞ 주 52시간 위반. "탄력적 근로시간제" 유의.

※ 예시 : 1근무조: 8시~20시, 2근무조: 20시~다음날 8시, 휴무조: 휴 (순환: 1근무조→2근무조→휴무조→1근무조)

구분	제 1 주							제 2 주							제 3 주						
	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일	8일	9일	10일	11일	12일	13일	14일	15일	16일	17일	18일	19일	20일	21일
1조	휴	1근	2	휴	1근	2	휴	1근	2	휴	1근	2	휴	1근	2	휴	1근	2	휴	1근	2
2조	1근	2	휴	1근	2	휴	1근	2	휴	1근	2	휴	1근	2	휴	1근	2	휴	1근	2	휴
3조	2	휴	1근	2	휴	1근	2	휴	1근	2	휴	1근	2	휴	1근	2	휴	1근	2	휴	1근

⇩

: 근무조별 1일 휴게시간 1.5시간, 연장근로시간 2.5시간으로 가정시



(단위 : 시간)

구분	근로일	실근로시간		휴게시간(예시)		연장근로시간(예시)	
		1일	1주	1일	1주	1일 기준 시간 초과	1주 기준 시간 초과
1조	4일	10.5	42	1.5	6	2.5	2
2조	5일	10.5	52.5 (위반)	1.5	7.5	2.5	12.5
3조	5일	10.5	52.5 (위반)	1.5	7.5	2.5	12.5

- 휴게시간 1.5시간 부여해도 특정 조 52시간 초과
- 명목상의 휴게시간 부여 탈법 동원 주시
- 자본은 3개월 단위 탄력적근로시간제 실시요구할 수 있으므로 대응 필요(노조와 합의사항)
- 예비근무조나 인력이 있어야만 교대조 노동자 휴가 사용 가능

⇒ 적정 인력충원 요구!
추가조 편성을 전제로
교대조 개편 필요!

6

---

3. 주 52시간제와 교대제 ☞ 52시간 넘는 교대제는개편 불가피(위반시 사용자처벌)

3조 3교대 中 7일 가동 / 주5일 근로 ☞ "탄력적 근로시간제" 유의.

		1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일
1주	1조	0~8	0~12	0~12	휴	0~12	0~12	휴
		(7.5)	(11)	(11)	(0)	(11)	(11)	(0)
	2조	8~16	12~24	휴	0~12	12~24	휴	0~12
	3조	16~24	휴	12~24	12~24	휴	12~24	12~24
2주	1조	16~24	12~24	12~24	휴	12~24	12~24	휴
	2조	0~8	0~12	휴	0~12	0~12	휴	0~12
	3조	8~16	휴	0~12	12~24	휴	0~12	12~24
3주	1조	8~16	0~12	12~24	휴	0~12	12~24	휴
	2조	16~24	12~24	휴	12~24	휴	휴	12~24
	3조	0~8	휴	0~12	0~12	휴	0~12	0~12

※ ( )는 법정휴게시간 부여시 실근로시간. 각 조는 1주 51.5시간 근무
1조 : 0시~8시, 2조 : 8시~16시, 3조 : 16시~24시, 휴 : 1일의 휴일, 1일의 휴무일 또는 휴

⇩

1조 기준	제 1 ~ 3 주						
	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일
소정근로시간 (예)	7.5	8	8	휴	8	8	휴
연장근로시간 (예)		3	3		3	3	
휴게시간 (예)	0.5	1	1		1	1	
총 근로시간	7.5	11	11		11	11	
비고	각 주 별 소정근로시간 : 39.5 / 연장근로시간 : 12 / 총근로시간 : 51.5						

- 명목상의 휴게시간 부여 탈법 동원 주시
- 자본은 3개월 단위 탄력적근로시간제 실시요구할 수 있으므로 대응 필요(노조와 합의사항)
- 예비근무조나 인력이 있어야만 교대조 노동자 휴가 사용 가능

⇒ 적정 인력충원 요구!
추가조 편성을 전제로
교대조 개편 필요!

7

3. 주 52시간제와 교대제 ☞ 52시간 넘는 교대제는개편 불가피(위반시 사용자처벌)

3조 3교대 中 7일 가동/주6일 근로 ☞ **"탄력적 근로시간제" 유의.**

		1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일
1주	1조	0~8 (7.5)	0~12 (11)	0~8 (7.5)	0~12 (11)	0~8 (7.5)	휴 일 (0)	0~8 (7.5)
	2조	8~16	12~24	8~16	휴 일	8~16	0~12	8~16
	3조	16~24	휴 일	16~24	12~24	16~24	12~24	16~24
2주	1조	16~24	12~24	16~24	12~24	16~24	휴 일	16~24
	2조	0~8	0~12	0~8	휴 일	0~8	0~12	0~8
	3조	8~16	휴 일	8~16	0~12	8~16	12~24	8~16
3주	1조	8~16	0~12	8~16	12~24	8~16	휴 일	8~16
	2조	16~24	12~24	16~24	휴 일	16~24	0~12	16~24
	3조	0~8	휴 일	0~8	0~12	0~8	12~24	0~8

※ ( )는 법정휴게시간 부여시 실근로시간. 각 조는 1주 52시간 근무.
1근무조 0시~8시, 2근무조 8시~16시, 3근무조 16시~24시

⇩

1조 기준	제 1 주							제 2 주							제 3 주						
	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일	8일	9일	10일	11일	12일	13일	14일	15일	16일	17일	18일	19일	20일	21일
소정근로시간	7.5	8	7.5	8	7.5	휴	1.5	7.5	8	7.5	8	7.5	휴	1.5	7.5	8	7.5	8	7.5	휴	1.5
연장근로시간 (에)		3		3			6		3		3			6		3		3			6
휴게시간 (에)	0.5	1	0.5	1	0.5		0.5	0.5	1	0.5	1	0.5		0.5	0.5	1	0.5	1	0.5		0.5
총 근로시간	7.5	11	7.5	11	7.5		7.5	7.5	11	7.5	11	7.5		7.5	7.5	11	7.5	11	7.5		7.5
비고	주 별 소정근로시간 : 40 / 연장근로시간 : 12 / 총근로시간 : 52																				

- 주6일제로 운영됨을 유의
- 명목상의 휴게시간 부여 탈법 동원 주시
- 자본은 3개월 단위 탄력적근로시간제 실시요구할 수 있으므로 대응 필요(노조와 합의사항)
- 예비근무조나 인력이 있어야만 교대조 노동자 휴가 사용 가능

⇒ 적정 인력충원 요구! 추가조 편성을 전제로 교대조 개편 필요!

8

3. 주 52시간제와 교대제 ☞ 52시간 넘는 교대제는개편 불가피(위반시 사용자처벌)

4조 3교대 ☞ 예비 근무조 필수! "탄력적 근로시간제" 유의.

(1) 3근 1휴 방식 (순환 : 1근무조→2근무조→3근무조→1근무조)

①

구 분	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일	8일	9일	10일	11일	12일
1조	1근	1근	1근	휴	2근	2근	2근	휴	3근	3근	3근	야휴
2조	휴	2근	2근	2근	휴	3근	3근	3근	야휴	1근	1근	1근
3조	2근	휴	3근	3근	3근	야휴	1근	1근	1근	휴	2근	2근
4조	3근	3근	야휴	1근	1근	1근	휴	2근	2근	2근	휴	3근

②

구 분	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일	8일	9일	10일	11일	12일
1조	1근	2근	3근	야휴	1근	2근	3근	야휴	1근	2근	3근	야휴
2조	2근	3근	야휴	1근	2근	3근	야휴	1근	2근	3근	야휴	1근
3조	3근	야휴	1근	2근	3근	야휴	1근	2근	3근	야휴	1근	2근
4조	야휴	1근	2근	3근	야휴	1근	2근	3근	야휴	1근	2근	3근

※ 근 : 근무, 휴 : 휴무, 1일 8시간 근무, 야휴 : 야간근로 후의 휴무
1근(1근무조) : 6시~14시, 2근(2근무조) : 14시~22시, 3근(3근무조) : 22시~6시

(2) 4근 1휴(2->1) 방식 (순환 : 1근무조→2근무조→3근무조→1근무조)

구분	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일	8일	9일	10일	11일	12일	13일	14일	15일	16일
1조	2근	2근	2근	2근	휴	3근	3근	3근	3근	야휴	휴	1근	1근	1근	1근	휴
2조	휴	3근	3근	3근	3근	야휴	휴	1근	1근	1근	1근	휴	2근	2근	2근	2근
3조	3근	야휴	휴	1근	1근	1근	1근	휴	2근	2근	2근	2근	휴	3근	3근	3근
4조	1근	1근	1근	휴	2근	2근	2근	2근	휴	3근	3근	3근	3근	야휴	휴	1근

※ 근 : 근무, 휴 : 휴무, 1일 8시간 근무, 야휴 : 야간근로 후의 휴무
1근 : 1근무조, 2근 : 2근무조, 3근 : 3근무조

(3) 5근 2휴(1->2) 방식 (순환 : 1근무조→2근무조→3근무조→1근무조)

구분	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일	8일	9일	10일	11일	12일	13일	14일	15일	16일	17일	18일	19일	20일
1조	3근	3근	3근	3근	3근	야휴	휴	1근	1근	1근	1근	휴	2근	2근	2근	2근	2근	2근	휴	휴
2조	야휴	휴	1근	1근	1근	1근	1근	휴	2근	2근	2근	2근	2근	휴	휴	3근	3근	3근	3근	3근
3조	1근	1근	휴	2근	2근	2근	2근	2근	휴	휴	3근	3근	3근	3근	3근	야휴	휴	1근	1근	1근
4조	2근	2근	2근	휴	휴	3근	3근	3근	3근	야휴	휴	1근	1근	1근	1근	1근	휴	2근	2근	2근

※ 근 : 근무, 휴 : 휴무, 1일 8시간 근무, 야휴 : 야간근로 후의 휴무
1근 : 1근무조, 2근 : 2근무조, 3근 : 3근무조

- 명목상의 휴게시간 부여 탈법 동원 주시 / 자본은 3개월 단위 탄력적근로시간제 실시요구할 수 있으므로 대응 필요(노조와 합의사항) / 예비근무조나 인력이 있어야만 교대조 노동자 휴가 사용 가능

⇒ 적정 인력충원 요구! 추가조 편성을 전제로 교대조 개편 필요!

9

3. 주 52시간제와 교대제 ☞ 52시간 넘는 교대제는개편 불가피(위반시 사용자처벌)

4조 2교대 ☞ "탄력적 근로시간제" 유의.

<예시>

구분	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일	8일	9일	10일	11일	12일	13일	14일	15일	16일
1조	1근	1근	2근	2근	휴	휴	휴	휴	1근	1근	2근	2근	휴	휴	휴	휴
2조	2근	2근	휴	휴	휴	휴	1근	1근	2근	2근	휴	휴	휴	휴	1근	1근
3조	휴	휴	1근	1근	2근	2근	휴	휴	휴	휴	1근	1근	2근	2근	휴	휴
4조	휴	휴	휴	휴	1근	1근	2근	2근	휴	휴	휴	휴	1근	1근	2근	2근

※ 1근 : 주간 12시간 근무(휴게 포함), 2근 : 야간 12시간 근무(휴게포함), 휴 : 휴일 혹은 휴무

⇩

1조기준	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일	8일	9일	10일	11일	12일	13일	14일	15일	16일
소정근로	8	8	8	8	휴	휴	휴	휴	8	8	8	8	휴	휴	휴	휴
휴게(가정)	1	1	1	1					1	1	1	1				
연장근로	3	3	3	3					3	3	3	3				
총근로	11	11	11	11					11	11	11	11				
	근무일별 1시간 휴게시간 가정시 주당 12시간 이내의 연장근무 (※ 근로일 별 연장근로 4시간 할 경우 특정 주 연장근로시간 주당 12시간 초과할 수 있음) 주당 총 근로시간 52시간 이내															

- 명목상의 휴게시간 부여 탈법 동원 주시 / 자본은 3개월 단위 탄력적근로시간제 실시요구할 수 있으므로 대응 필요(노조와 합의사항) / 예비근무조나 인력이 있어야만 교대조 노동자 휴가 사용 가능

⇒ 적정 인력충원 요구! 탄력적 근로시간제 도입 등에 대해 주시!

10

4. 사측 동향 (예시)

자동차 업종

○ 주 52시간 대응('18. 7/1 시행)관련 고객 수요 증가로 특근이 필요한 경우 생산특근 가능하도록 설계 필요
- 생산특근 운영 가능하도록 주중 평일 최대 44시간 이내 근무 필요 → 평일 조출/중식/연장 30분 이내 운영
- 엔진변속기공장 등 토요일1/2조 및 일요일 2조 생산특근 운영은 더 이상 불가능한 상황

※ 8/8 근무형태 도입으로 8/8 근무하는 대부분의 생산직은 주 52시간 이내 근무

구 분	현 재 운 영	대 응 방 안	비 고
필수근무자 (270명)	○ 다양한 근무형태 운영(주 52시간 초과) - 8/8+일부연장, 12/12 형태 등 ※ 도장/원동기 PM/열처리/로관리 등	○ 적정인원 충원을 통한 근무형태 변경 - 2교대 → 3교대 운영	* 생산분과 논의
감시단속근무자 (159명)	○ 3조 2교대로 운영 중 - 4일 근무, 2일 휴무로 운영 ※ 변전실/원동실/방재실/폐수처리장 등	○ 현행 유지 (근로기준법 적용 예외자) - 근거 : 근로기준법 제63조 3항 ※ 고용노동부 승인 完	
고정적 특잔업	○ 공장/업무별로 다양한 형태로 잔업 및 특근 - 조출, 중식, 연장, 특근 등 ※ 도장(메인트/시차체/오버나이트) 보전 등	○ 1일 30분 이내로 평일 잔업 축소 ○ 30분 초과 잔업 및 도장 시차제 → 시차 시·종업제 도입	

11

4. 사측 동향 (예시)

고객 수요 증가로 특근할 경우

평일 40.9시간	52-40.9 잔여 11.1시간	휴일 생산특근 8.1시간	11.1-8.1 잔여 3시간
• 정 취 : 주 5일 × 8시간 = 40시간 • 조 회 : 주 5일 × 5분 = 0.4시간 • 안전교육 : 월 2시간 → 주 0.5시간		• 정 취 : 8시간 • 조 회 : 0.1시간 (5분)	※ 추가연장근로 가능시간 3시간/주 → 3시간/주 = 30분/일 × 6일(평일5일+특근1일)

12

---

4. 사측 동향 (예시)

(1) C조 운영 관련

○ 근무시간

① 유급 휴게시간 40분을 포함하여 평일 하루 6시간 40분 근무를 8시간으로 인정한다.

② 평일 정상 근무시 토요일/일요일은 휴일근로수당을 지급한다.

③ C조의 경우 조회, 휴게잔업 등 추가 연장근로는 인정하지 않는다. (실 근로시간 8시간 미만)

○ 휴게시간 : C조 휴게시간 40분/일은 유급으로 인정한다.

※ 심야시간 제공하고 있는 간편식 섭취를 위한 식사 및 휴게시간 30분 + 중간 휴게시간 10분 부여

○ C조 충원규모 : 공장별 '실무 소위원회' 및 부서 협의를 통해 충원 규모에 대해 확정한다.

(2) 임 금 : 필수근무자의 임금은 생산성 향상방안과 연계하여 근무형태 변경수당 지급여부를 결정한다.

(3) 8/8 근무형태 변경시 합의한 휴일 축소(식목일, 제헌절, 회사창립기념일) 및 조합활동시간은 2교대 근무자와 동일 적용한다.

(4) 기 타

○ 감시단속적 근무자는 현행 근무형태를 유지한다.

○ 고정적 특잔업 과다자는 주52시간 내에서 근무할 수 있도록 공장 노사간 별도 논의한다.

13

4. 사측 동향 (예시)

○ 총원 4명, 조당 2명 근무하는 경우 (도장 배합실, 액관리 등)

※ 휴게시간 및 조회/안전교육 별도

현 재

평 일	07:00 / 15:50 / 00:50 / 07:00 A1 (7.83) · B1 (8.0) A2 (7.83) · B2 (13.33)
주 말	07:00 / 15:50 / 07:00 특근시 평일동일 (토) A1 (7.83) · B1 (13.33) (일) B2 (7.83) · A2 (13.33)

※ 근무시간 : 평균 56.8시간/주 (최대 74.5시간/주)

변 경 (제시안)

인 원	5명 (+1명)
평 일	07:00 / 15:40 / 00:20 / 07:00 A1 (7.67) · B1 (7.67) · C (6.0) A2 (7.67) · B2 (7.67)
주 말 (생산특근時)	07:00 / 19:00 / 07:00 (토) A1 (10.33) · B1 (10.33) · B2 (7.67) · C (7.67) 15:40 / 00:20 (일) C (10.33) · A2 (10.33)
주 말 (생산특근無)	07:00 / 19:00 / 07:00 (토) A1 (10.33) · C (10.33) (일) B1 (10.33) · A2 (10.33)
비 고	○ 생산특근시 C조 연속 근무 및 주중 6시간/일 근무 → 1일 정취근무 8시간 미만

※ 근무시간 : 평균 48.0시간/주 (최대 48.7시간/주)

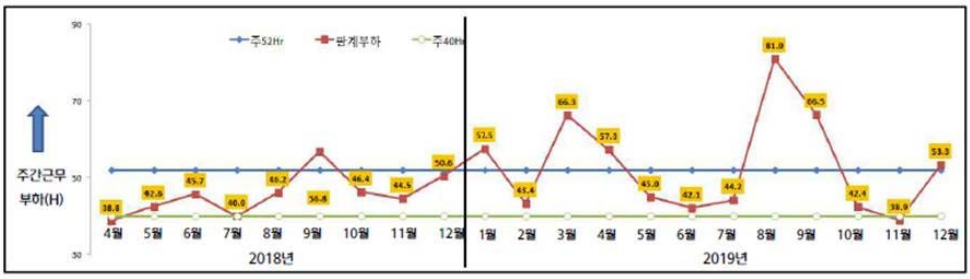
14

4. 사측 동향 (예시)

조선 업종

1) 판 계

① 물량부하 현황



② 판계부하 증가사유

: '18년 3~4Q 및 '19년 물량집중(블록 수량 많은 LNG선, LPG선 및 CNTR선 작업)

▶ 판계 공정준수를 위해서는 근무형태변경(3교대제) 필요

15

4. 사측 동향 (예시)

③ 골리앗크레인 근무체제[2교대(4개조) → 3교대(5개조)] 전환필요
- 외적 환경(기상 및 주 52시간 법적 제한) 변수에 대처할 수 있는 골리앗크레인 가동시간 증가가 필요한 상황임
- 3교대 근무전환을 통해 1주 G/C 가동 208H[52시간×2교대(4개조)] → 260H[52시간×3교대(5개조)]으로 52H(25%) 확보 가능
- 강풍에 의한 장비 미가동시에도 주말가동을 할 수 있는 시간 여유치를 가져갈 수 있으며, LOAD 집중 기간에는 5개조 → 6개조 인력 운영함으로써 해소 가능함.

#) 3교대(5개조) 장비가동시 배치별 시간 분석

▶ 주(州) 운전신호 근무 소요 시간

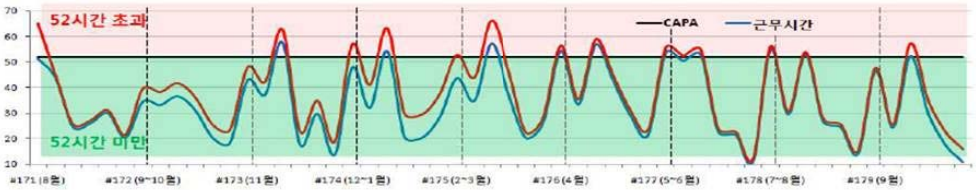
2000K 배치	1주차	2주차	3주차	4주차	5주차	6주차	7주차	평균
#171 (8월)	51	44	25	26	30	20		33
#172 (9~10월)	34	33	37	31	20	18		29
#173 (11월)	48	37	58	18	30	14		33
#174 (12~1월)	48	32	54	21	20	28	12	34
#175 (2~3월)	44	35	57	37	20	26	17	37
#176 (4월)	54	33	57	40	29	22	8	52
#177 (5~6월)	54	50	53	23	22	11		35
#178 (7~8월)	55	30	53	27	25	14	6	34
#179 (9월)	47	24	52	30	18	11		30

▶ 주(州) 52시간 대비 초과 현황

2000K 배치	1주차	2주차	3주차	4주차	5주차	6주차	7주차	평균
#171 (8월)	-1	-8	-27	-26	-22	-32		-19
#172 (9~10월)	-18	-19	-15	-21	-32	-34		-23
#173 (11월)	-9	-15	6	-34	-22	-38		-19
#174 (12~1월)	-4	-20	2	-31	-32	-24	-40	-18
#175 (2~3월)	-8	-17	5	-15	-32	-25	-35	-15
#176 (4월)	2	-19	5	-9	-23	-30	-44	0
#177 (5~6월)	2	-2	1	-29	-30	-41		-17
#178 (7~8월)	3	-22	1	-25	-27	-38	-46	-18
#179 (9월)	-5	-28	0	-22	-34	-41		-22

▶ 주(州) 52시간 대비 초과 현황 (강풍 대기 반영)

2000K 배치	1주차	2주차	3주차	4주차	5주차	6주차	7주차	평균	비 고
#171 (8월)	13	-7	-26	-25	-21	-31		-16	
#172 (9~10월)	-13	-14	-10	-16	-27	-29		-18	
#173 (11월)	-4	-10	11	-29	-17	-33		-14	▶ 3주차 물량 집중에 대해서는 2,4주차로 LOAD 조정 필요
#174 (12~1월)	5	-11	11	-22	-23	-15	-31	-12	
#175 (2~3월)	1	-8	14	-6	-30	-24	-33	-12	
#176 (4월)	4	-17	7	-7	-21	-28	-42	-15	▶ LOAD 과부하 주(州)에는 5개조→6개조 증대 운영
#177 (5~6월)	4	0	3	-18	-29	-40		-15	
#178 (7~8월)	4	-21	2	-24	-26	-37	-45	-21	
#179 (9월)	-4	-27	5	-17	-29	-36		-18	



16

4. 사측 동향 (예시)

3) 시운전

① 현 황

▷ 해상시운전 승선 업무시 현행 법기준 주 52시간 준수 불가

※ 해상시운전 승선기간 - Tanker, LNGC : 7일 / CNTR : 5일

구 분	월	화	수	목	금	토	일	계		비 고
								5일	7일	
정취근로	8H	8H	8H	8H	8H	(8H)	(8H)	40H	(56H)	
승선수당	7H	7H	7H	7H	7H	(7H)	(7H)	35H	(49H)	
계	15H	15H	15H	15H	15H	(15H)	(15H)	75H	(105H)	

② 검 토(간주근로시간제 도입)

- 사업장밖 근로시간제 적용 : 근로기준법 제58조(근로시간 계산의 특례)

① 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정근로시간을 근로한 것으로 본다. 다만, 그 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다.

② 제1항 단서에도 불구하고 그 업무에 관하여 *근로자대표와의 서면 합의를 한 경우에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 본다.*

- 조선협회 차원 경총을 통한 대정부 특례규정 적용 추진 중

17

5. 향후 과제와 노조의 대응

교대제 개편시 유의 사항

① 교대제 도입 및 변경시 노동자의 동의는 필수. 교대제에 관한 사항은 취업규칙의 필수적 기재사항(교대제 변경시 취업규칙 변경 법리 적용. 불이익한 경우 노조 동의 필수)

② 교대제 개편은 근로조건 변경이므로 단체교섭 대상. 노동조합을 배제하고 노사협의회나 노동자들의 개별 동의를 받는 방식은 부당노동행위.

③ 정기적인 휴일은 보장되어야! 주휴일(유급)은 미리 예측가능하도록 지정하여 부여되어야!

④ 자본은 1주 최장근로 52시간 한도 규정이 적용되기 전까지 휴일근로는 연장근로가 아니고, 주52시간을 적용받지 않는다며 기존 휴무일을 모두 휴일로 변경하여 휴일 제외 총 52시간, 휴일에 추가로 장시간 근로 지시하는 꼼수 주시!

18

5. 향후 과제와 노조의 대응

⑤ 교대제 도입 내지 변경시 탄력적 근로시간제는 유의!

- 근로기준법상 탄력적 근로시간제는 2주단위와 3개월 단위가 가능
- 2주단위 탄력적 근로시간제는 취업규칙에서 정하는 경우에 허용
- 3개월 단위 탄력적 근로시간제는 근로자대표와의 서면합의가 있어야 가능
- 자본은 교대제에 맞게 탄력적 근로시간제를 통해 근로시간을 변경하여 주 총 40시간을 최대한 확보하려 할 수 있음. 이 경우 하루 8시간을 초과하여 원래 연장근로인 시간들이 소정근로에 포함되게 되고, 연장근로수당 할증분을 지급받지 못하게 됨. 결국 같은 양만큼의 노동을 하면서 총액임금은 저하될 수 있음.
- 탄력적 근로시간제로 (2주 혹은 3개월) 평균 주40시간을 맞추고 추가적으로 또 12시간 이내의 연장근로를 실시할 수도 있음.
- 탄력적 근로시간제가 적용되는 시간들은 연장근로수당의 지급대상에서 배제되므로, 탄력적 근로시간제의 도입을 요구하는 경우 반드시 꼼꼼히 점검하시고 적절히 대응하여야 함

19

5. 향후 과제와 노조의 대응

⑥교대제 도입 내지 변경시 노동부 점검항목 고려 (예비근무조의 편성 여부, 규칙적인 근무시간과 휴식이 보장되는 근무간격, 휴일과 휴가의 실 사용 가능성, 출퇴근상 편의의 문제, 교대제 노동자의 건강문제 모두 노동자들 핵심 근로조건)

⑦교대조는 **예비근무조나 예비 인력이** 있어야만 공장은 차질없이 가동되면서 교대조에 속한 노동자들의 **휴일과 휴가의 정상적인 사용이 가능**

⑧회사가 거부시 연속휴가 사용 지침이나 공휴일과 주휴일 등에 휴가 실제 사용 지침 등을 활용 가능.

⑨자본은 시차근무제, 비정규직 대체인력풀, 리베로 인력 활용 시도 가능함을 유의!

○점검항목

교대조 및 근무조의 수, 야간근로의 유무, 조업의 연속성, 휴일의 일제부여 여부, 한 조의 연속근무일수, 교대조의 순환기간, 근무조의 순환방법, 출.퇴근의 편의 등

○교대제 근로 도입시 유의사항

- 연중무휴 가동은 예비근무조가 있는 근무조(4조3교대제 등)로 편성
- 규칙적인 근무조 교대 및 근무간격은 최소 12시간 이상 유지
- 근로시간은 1주 40시간, 1회 8시간 준수
- 연장근로는 부득이한 경우로 제한하고 야근일수는 최소화
- 휴일은 가능하면 많이 확보하고 휴가는 실제 사용토록 배려
- 출.퇴근버스의 운행 등 편의를 제공
- 교대제 근로의 배치 전후 건강진단 실시, 진단결과 및 판정의견에 따라 비교대 근로나 주간근로로 전환 등 배려

20

5. 향후 과제와 노조의 대응

인력충원 요구! 노동강도 강화 대응!

■ 교대제 개편, 시차제 근무 도입, 비정규직 대체근로풀, 리베로 인력운영 시도

- 시간대별 업무량에 대한 조사에 따라 시간대별 필요인력 수 산정 필요.
  - 출퇴근시간 및 근무시간 조정을 통해 추가필요인력 최소화
- 인력의 추가 채용이 필요한 경우
  - 조별 부족인원만큼 추가 채용하여 소정근로시간 내 생산량 달성
  - 기간제/단시간 채용 고려

"신세계 '주35시간 도입', 최저임금 상승 무력화 꼼수"

마트산업노동조합, 창원-부산 기자회견 열어 지적 ... "정부가 대책 세워야"

또 '주 35시간'으로 바뀌면, 오전조와 오후조가 동시에 근무하는 시간이 2시간 줄어들고, 줄어든 시간만큼 노동강도는 늘어나며, 사용자의 인건비는 줄어든다고 노동계는 보고 있다.

☞ 연차휴가 연속사용 지침, 공휴일과 주휴일 휴가사용지침, 주40시간제 정착 지침(추가 노동시간 단축협약도 고려) → 이에 필요한 **적정 인력충원 요구!, 추가 조편성을 전제로 한 교대조 개편!**

21

4/ 유연근무제 와 근로자대표

금속노조법률원장 변호사 김태욱

유연근무제 & 근로자대표

2018. 5. 25.

금속노조 법률원

목 차

Ⅰ. 사측의 동향

Ⅱ. 유연근무제

-탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 근로시간 계산 특례,

-보상휴가제, 휴가·휴일대체, 포괄임금제

Ⅲ. 근로자대표

-의미, 선출방법, 권한 및 임기 등

1

Ⅰ. 사측의 동향

기업

현재 인력 그대로 운영
1인당 연장근로시간만 단축
총생산량(총매출) 유지 목표

- 노동시간 유연화 공세
- 단위시간당 인원 축소
- 시간당 노동강도강화
- 불인정 연장근로시간 확대
- 흡연·커피·통화시간제제 등 현장통제 강화

노동

노동강도 강화 없이
1인당 연장근로시간 단축
종합적 삶의 질 높이는 목표

- 인력충원 통한 노동시간단축
- 시간당 임금수준 인상으로 임금총액수준 유지·보전
- 작업 준비·정리 등 임금지급대상 근로시간 내에 정착
- 휴일·휴가 연속 사용권 확보

2

Ⅰ. 사측의 동향

2018. 3. 및 4. 서울노동청 주관 간담회(기업 애로사항)

■ **업종별 특성에 따른 주 52시간제 적용 예외 요청**

■ **탄력적 근로시간제 요건 완화**

-1년 단위제도 도입, 사후적 적용 가능 요청, 서면 합의 조항 폐지

■ **근로시간의 효율적 관리 및 생산성 향상 노력**

-근로시간 철저 관리, 연구소 재량근무제, 영업직 간주근로시간제

■ **근로시간의 의미에 대한 해석 요청**

-근로시간의 시작 및 종료시점, 당직, 출장, 회식, 숙박 등의 근로시간 여부, 휴게시간 의미 등

3

Ⅱ. 유연근무제 : 탄력적 근로시간제

	2주 이내 탄력적 근로시간	3월 이내 탄력적 근로시간	
변형된 소정 근로시간	단위기간 평균(平均)하여 1주 40시간 초과하지 않으면 특정주 40시간, 특정일에 8시간 초과하여 소정 근로시간 정함이 가능		
변형된 소정 근로시간의 최대 한도	특정 주 48시간	특정 주 52시간	특정일 12시간
연장근로	1주 12시간		
연장근로까지 고려한 최장 근로시간	특정 주 최대 60시간 (=48+12)	특정 주 최대 64시간(=52+12)	특정일 최대 24시간(=12+12)
도입 방식	취업규칙 및 그에 준하는 것	근로자 대표와의 서면 합의 (대상자 범위, 근로일별 근로시간 등 명시)	

4

Ⅱ. 유연근무제 : 탄력적근로시간제

연혁 및 사용자 주장

■ 1997년 근기법 개악 : 2주 단위 및 1개월 단위 탄력적 근로시간제 도입

■ 2003년 : 2주 단위 및 3개월 단위로 개정

■ 2018년 2월 : 2022. 12. 31.까지 탄력적 근로시간제의 **단위기간 확대** 등 제도 개선 방안을 준비하도록 함(부칙 조항)

■ 2018년 3~4월 : 사용자들 단위기간을 1년 단위로 확대할 것을 주장.

3개월 단위 도입시 서면합의 사항

■ 근기법 : ① 대상근로자 범위(전부 혹은 일부 가능) ② 단위기간 명시 ③ 서면 합의 유효기간 ④ **근로일과 근로일별 근로시간** (cf. 각 근무형태별 1일 근무시간 및 근무일정표 작성절차 등을 정하여 주지해두고, 구체적인 근무일정은 단위기간 개시 전까지 노동자에게 고지하는 것도 가능-고용노동부)

5

Ⅱ. 유연근무제 : 탄력적 근로시간제

		2주 이내 탄력적 근로시간제도	3개월 이내 탄력적 근로시간제도
불이익 변경인지 여부		불이익 변경임.	불이익 변경임.
취업규칙에 의한 도입 절차		(취업규칙 불이익 변경이므로) 근로자 과반수 노조 혹은 근로자 과반수의 집단적 동의	① (취업규칙 불이익 변경이므로) 근로자 과반수 노조 혹은 근로자 과반수의 집단적 동의 ② 근로자 대표와의 서면 합의 **논란 있음.
단체협약으로 도입 혹은 배제	근로자 과반수노조 and 교섭권 보유	단체협약으로 탄력적 근로시간제의 도입 혹은 (이미 도입된 경우) 배제 모두 가능. 교섭권이 미치는 조합원 뿐 아니라 전체 근로자에게 적용 가능	
	근로자 과반수 노조 X but 교섭권 보유	단체협약으로 2주 이내 탄력적 근로시간제 도입 혹은 (이미 도입된 경우) 배제 모두 가능 단, 교섭권이 미치는 조합원에게만 적용	① (이미 도입된 탄력적 근로시간제를 교섭권이 미치는 조합원에게 적용하는 것을) 배제하는 유리(有利)한 단체협약을 체결할 수 있음. ② 그러나 근로자대표와의 서면 합의 요건을 갖추지 못한 단체협약만으로는 교섭권이 미치는 조합원에게도 3개월 이내 탄력적 근로시간제 도입은 어려움.

6

Ⅱ. 유연근무제 : 탄력적 근로시간제

연장근로수당의 계산

■ 갑설(서울노동청)

① 단위기간 평균이 **주40시간 초과** : 일→주→단위기간 순으로 연장근로 계산.
가산임금은 **MAX {변형된 소정근로시간, 일 8h 및 주 40h}**를 기준으로 계산.

② 단위기간 평균이 **주40시간 이하** : 변형된 소정근로시간의 **최대치(2주 단위는 주48h, 3개월 단위는 주52h 및 일12h)를 초과한 경우**에만 가산임금 발생

■ 을설(학설1) : 단위기간 평균이 주40시간 초과하는지 여부와 **무관하게 주40h, 일8h 이상으로** 소정근로시간 변형한 경우, **그 변형된 소정근로시간을** 초과하여 근무하면 가산임금 발생

■ 병설(학설2) : 단위기간 평균이 주40시간 **초과한 경우에만** 가산수당 발생.
가산임금은 **MAX {변형된 소정근로시간, 일 8h 및 주 40h}**를 기준으로 계산.

7

Ⅱ. 유연근무제 : 탄력적 근로시간제

휴일 및 야간근로수당 : 통상의 경우와 동일

연장근로수당의 계산

■ 갑설(서울노동청)

① 단위기간 평균이 **주40시간 초과** : 일→주→단위기간 순으로 연장근로 계산. 가산임금은 **MAX {변형된 소정근로시간, 일 8h 및 주 40h}**를 기준으로 계산.

② 단위기간 평균이 **주40시간 이하** : 변형된 소정근로시간의 **최대치(2주 단위는 주48h, 3개월 단위는 주52h 및 일12h)를 초과한 경우**에만 가산임금 발생

■ 을설(학설1) : 단위기간 평균이 주40시간 **초과하는지 여부와 무관하게 주 40h, 일8h 이상으로 소정근로시간 변형한** 경우, 그 **변형된 소정근로시간을 초과하면** 가산임금 발생

■ 병설(학설2) : 단위기간 평균이 주40시간 **초과한 경우에만** 가산수당 발생. 가산임금은 **MAX {변형된 소정근로시간, 일 8h 및 주 40h}**를 기준으로 계산.

8

Ⅱ. 유연근무제 : 탄력적 근로시간제

실 근로시간 평균이 단위기간 주 40시간 초과하는 경우

구분	월	화	수	목	금	토	일	총시간
1주	8(10)	8	8	4(6)	휴무	휴무	주휴	28(32)
2주	8	8(12)	8	4(12)	휴무	휴무	주휴	28(40)
3주	12	8(10)	10	10	6(8)	6(8)	주휴	52(58)
4주	8(20)	12	10	10	12	휴무	주휴	52(64)

■ 변형된 소정근로시간 총수 1개월 160h, 주당 평균 40h
■ 변형된 소정근로시간을 초과하여 실제 근로한 경우는 ( ) 표시. 1개월 194h, 주당 평균 48.5h
■ 갑설 : 총 34h
① 특정일 기준 : 총 24h 연장근로
1주 : 월요일 2h / 2주 : 화요일 4h, 목요일 4h / 3주 : 화요일 2h /4주 : 월요일 12h
② 특정주 기준 : 총 4h 연장근로
-1주와 2주는 법정 근로시간 이내 : 0
-3주 6h 연장, 특정일에서 2h 이미 계산했으므로 4h만 반영
-4주 12h 연장, 특정일에서 이미 반영 : 0

9

Ⅱ. 유연근무제 : 탄력적근로시간제

③ 단위기간 기준 : 총 6h 연장근로
-변형된 소정 근로시간은 160h, 실제 근로시간은 194h이어서 34h 연장근무했으나, 특정일에서 24h, 특정주에서 4h을 이미 반영했으므로 6h만 반영
■ 을설 : 총 20h
-1주 월요일 2h, 2주 화요일 4h, 3주 화요일 2h, 4주 월요일 12h
■ 병설 : 총 34h

실 근로시간 평균이 단위기간 주 40시간 이하인 경우

구분	월	화	수	목	금	토	일	총시간
1주	8	8	8	4(8)	휴무	휴무	주휴	28(32)
2주	8	8	8	4(8)	휴무	휴무	주휴	28(32)
3주	12(4)	8	10	10	6(8)	6	주휴	52(50)
4주	8	12(14)	10	10	12(4)	휴무	주휴	52(46)

■ 갑설 : 총 2h 연장근로
-주당 평균이 주 40시간을 넘지 않으므로, 변형된 근로시간의 한계(3개월 이하 단위는 특정 주 52h, 특정 일 12h)를 초과한 경우에 연장근로수당 발생. 위 사례에서는 4주 화요일 2h
■ 을설 : 4주 화요일 2h / ■ 병설 : 0h

10

Ⅱ. 유연근무제 : 탄력적근로시간제

관련 문제

■ 단체협약에 의하여 유리하게 변형하여 도입 혹은 배제 가능
■ 사용자의 임금 보전 방안 강구 의무
-근로기준법 제51조 제4항 : 사용자는 제1항 및 제2항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금수준이 낮아지지 아니하도록 **임금보전 방안을** 강구하여야 한다.
-근로기준법 시행령 제28조 제2항 : 고용노동부 장관은 법 제51조 제4항에 따른 임금보전 방안을 강구하게 하기 위하여 필요한 경우에는 사용자에게 그 **보전방안의 구체적인 내용을 제출하도록 명하거나 직접 확인할 수 있다.**
■ 탄력적 근로시간제는 주40시간, 일8시간의 제한을 일정한 조건에서 벗어날 수 있다는 것일 뿐, 이미 구체적으로 변형 합의가 된 소정근로시간을 임의로 변경하거나, 임금지급 부담을 덜기 위한 제도로 운영되어서는 안된다.

11

Ⅱ. 유연근무제 : 선택적 근로시간제

개요

■ 1개월 이내 **정산기간을 평균하여 1주 40시간 초과하지 않는** 범위에서 주 40시간 및 일 8시간을 초과하여 연장근로 가능하도록 한 제도. **출퇴근 시각 및 근로시간을 노동자가 자율**(완전 혹은 부분적)로 결정

■ 의무 근로시간대(혹은 선택 근로시간)을 정하는 것 역시 선택이나, 노동부는 의무 근로시간(근무일) 있음을 전제로 해설하고 있음.

■ 근로자 대표와의 서면 합의 : ① 대상 근로자 범위 ② 정산기간(1개월 이내) ③ 정산기간의 총 근로시간 ④ 의무/선택근로시간 정할 경우 그 시작 및 종료시각 ⑤ 표준근로시간

12

Ⅱ. 유연근무제 : 선택적 근로시간제

유형	의무 근로시간 (근무일)	선택 근로시간 (근무일)	정산기간	1주 평균	표준 근로시간
근로시간 선택형	13:00~16:00	07:00~13:00, 16:00~22:00	1개월	40시간	8시간
근로일 선택형	월,화,목,금 (1일 10시간 근무)	수요일 휴무			

■ 표준근로시간의 적용례
-노동자 A : 월·화·수요일 8시간 **목요일 12시간**, 금요일 4시간
-노동자 B : 월·화·수요일 8시간 **목요일 4시간**, 금요일 12시간
① 표준근로시간을 정한 바가 없다면, 목요일에 연차휴가를 사용한 노동자 A에 대해서는 12시간을, 노동자 B에 대해서는 4시간을 유급처리 해야할 것으로 보임. 연차유급휴가 미사용 수당의 경우 현실적으로 적정하게 계산하기 어려움.
② 표준근로시간을 1일 8시간으로 정하였다면, 목요일에 연차휴가를 사용한 노동자 A와 B의 유급처리 시간수는 모두 8시간, 연차유급휴가 미사용수당도 1일 8시간을 전제로 하여 계산

13

Ⅱ. 유연근무제 : 선택적 근로시간제

관련 문제

■ 불이익 변경이 아니라고 보는 견해가 다수. 선택적 근로제를 도입하더라도 개별 근로자 동의 없으면 시행이 불가능하다는 이유.
■ ① 의무근로시간대가 통상의 소정근로시간대와 거의 같거나, ② 출퇴근 시간 등을 외관상으로는 노동자의 자주적 결정에 맡기면서도 부서장의 승인 등을 필요로 하게하거나, ③ 의무근로시간대를 2개 이상 정하는 것(=그 사이에 낀 선택적 근로시간대가 무의미)은 허용되지 않는다고 볼 여지 있음
■ 휴일·야간근로수당 청구는 기존과 동일.
■ 연장근로 및 연장근로수당 : **정산기간 평균을 기준**
-정산기간 평균 주12시간 한도에서 당사자 합의로 연장근로 가능
(특정 주에 총 52시간 초과하는 것이 가능)
-정산기간 평균 주40h, 일8h 초과한 경우 연장근로 수당 청구 가능
(특정 주 40h, 특정일 8h 초과하여도 연장근로수당 발생안함)

Ⅱ. 유연근무제 : 근로시간 계산의 특례 (간주 근로시간)

사업장 밖 근로시간 간주

■ ① 근로의 전부 또는 일부가 사업장 밖에서 이루어지고 **② 실근로 산정이 어려운 경우** ③ **소정 근로시간을** 근로한 것으로 간주 ④ 다만, 당해 업무를 수행하기 위해 통상적으로 소정 근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우 그 업무의 수행에 **통상 필요한 시간을** 근로한 것으로 간주 ⑤ "통상 필요한 시간"에 대하여 **근로자 대표와 서면 합의하면** 그 시간이 통상 필요시간
■ 간주된 근로시간에 연장,야간,휴일근로가 있으면 가산수당 청구가능. 다만, 실제 근로시간이 간주된 근로시간과 다르더라도 간주된 근로시간이 기준.

재량 근로시간 간주

■ 업무 성질상 수행방법을 노동자 재량에 위임할 필요가 있는 업무(ex. 신기술 개발, 방송 취재 등)에 대하여 근로자 대표와 서면 합의한 근로시간을 근로시간으로 간주. (연장, 야간, 휴일가산수당 청구 가능)

Ⅱ. 유연근무제 : 보상휴가제

개요

① 사전에 ② 근로자 대표와 ③ 서면 합의하여 가산임금 대신 휴가 부여

휴가 부여방식	• 근로자의 청구에 의할 것인지, 사용자가 지정할 것인지 여부 • 전체 근로자 대상 또는 희망하는 근로자에 한하여 적용할 것인지 여부 등
임금 청구권	• 휴가청구권과 임금청구권의 선택을 인정할 것인지 여부 • 임금을 지급받는 대신 휴가만 인정할 것인지 여부 • 휴가를 사용할 수 있는 기한을 정한 경우 그 기한
보상휴가 부여기준	• 시간단위로 휴가를 부여할 지, 일(日)단위로 부여할지 여부 • 가산임금만 적용할지, 모든 연장 · 야간 · 휴일근로분에 대해 적용할지 여부 등

16

Ⅱ. 유연근무제 : 보상휴가제

구체적인 적용 방법 예시

구 분	보상휴가제 미실시		보상휴가제 1(연장근로 전체)		보상휴가제 2(가산부분만 적용)	
	근로시간	임 금	근로시간	임 금	근로시간	임 금
1일 (연장근로 없는 날)	8시간	8시간분	8시간	8시간분	8시간	8시간분
2일 (연장근로 있는 날)	10시간	11시간분 (연장 2시간분 +가산 1시간분)	10시간	8시간분 (연장임금 전체 3시간분 미지급)	10시간	10시간분 (할증 1시간분 미지급)
3일 (보상휴가 사용일)	8시간	8시간분	5시간	8시간분 (3시간분 보상휴가(유급))	7시간	8시간분 (1시간분 보상휴가(유급))
계	26시간	27시간분	23시간	24시간분	25시간	26시간분

■ 연차휴가처럼 휴가사용촉진을 통해 임금지급의무 면제 불가능

17

Ⅱ. 유연근무제 : 유급휴일·휴가의 대체

관공서 유급휴일의 대체

■ 개정(악) 근기법 신설 조항. ① 사전에 ② 근로자 대표와 ③ 서면 합의를 하면 관공서 유급휴일과 근무일 대체 가능

유급휴일의 대체

■ 주휴일 및 약정유급휴일에 근로를 시키는 대신 다른 날에 휴일을 부여
■ 적법하게 대체가 되면, 휴일과 근무일이 바뀌는 것이므로 원래의 휴일에 근무하더라도 휴일가산수당 발생하지 않음.
■ 적법하게 대체가 되지 않으면, 원래의 휴일이 여전히 휴일이므로 근무한 것에 대하여 휴일가산수당 발생함. 대휴 부여.
■ 적법한 휴일 대체 : 휴일 대체에 관한 근거 규정 존재 혹은 근로자의 동의 (근로자 동의를 완화해석하는 추세)

연차유급휴가의 대체

■ ① 사전에 ② 근로자 대표와 ③ 서면 합의를 하면, 노동자들의 연차휴가시기지정권의 예외로, 사용자가 연차휴가일에 노동자가 일하고, 다른 날에 휴가 부여 ex. 하계휴가계획에 의한 연차휴가 부여, 징검다리 휴일을 연휴로 지정

18

Ⅱ. 유연근무제 : 포괄임금제

포괄임금제

■ 연장근로수당을 비롯한 법정수당 등을 실제 근로시간에 상관없이 기본급 등에 포함하여 지급(정액금)하거나 정액(정액수당)으로 지급
■ 연차유급휴가 미사용수당과 퇴직금은 포함되지 않음.
■ 판례를 통해 정립된 개념. 장시간 근로 조장의 원인이라는 비판
■ 대법원과 고용노동부 모두 강력하게 규제하기 시작
-대법원 : 2010년 이후 엄격해석 시작. 근로형태의 특수성으로 실제 근로시간 산정이 어렵고 포괄임금 합의가 객관적으로 인정되는 경우에 제한 인정.
-고용노동부 : 2017. 10. 지도지침(초안) 배포. 근로시간 산정이 거의 불가능하거나, 명시적 합의가 있는 경우에만 인정
■ 포괄임금 합의 무효인 경우 : 실제 근로시간에 따른 법정수당과의 차액 지급

19

Ⅲ. 근로자 대표

개념

■ 근로자 과반수가 가입한 노조가 있는 경우에는 그 노조, 없는 경우에는 근로자 과반수를 대표하는 자

cf1> 교섭대표노조 : 교섭창구단일화에 참여한 노동조합 조합원의 과반수

cf2> 취업규칙 불이익 변경 : 근로자 과반수로 조직된 노조가 있는 경우에는 그 노조, 없는 경우에는 근로자 과반수의 집단적 동의

■ 선출 절차, 임기, 권한 등에 대하여 세부 규정이 없음.

cf>근참법상 근로자위원 : 근로자 과반수로 조직된 노조가 있는 경우에는 그 노조의 대표자 및 그 노조가 위촉하는 자, 없는 경우에는 근로자의 직접, 비밀, 무기명 투표로 선출. 다만, 사업장 특수성이 인정되는 경우 간접선거도 가능. (근참법 시행령)

20

Ⅲ. 근로자 대표

근로기준법	* 정리해고시 사전협의의 주체(제24조) * 탄력적 근로시간제(3개월 이내) 도입시 서면합의(제51조) * 선택적 근로시간제 서면합의(제52조) * 보상휴가제 서면합의(제57조) * 간주근로시간제 서면합의(제58조) * 근로시간 및 휴게시간 특례 서면 합의(제59조) * 유급휴가의 대체 서면합의(제62조) * 임산부와 18세 미만자 야간 및 휴일근로 협의(근기법 제70조)
근로자퇴직급여보장법	사용자가 퇴직급여제도의 종류를 선택하거나 선택한 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여제도로 변경하고자 하는 경우에 대한 동의와 의견제출의 주체(제4조 제3항 및 제4항). * 퇴직연금제도를 설정하고자 하는 경우의 퇴직연금규약작성에 대한 동의의 주체(제12조 및 제13조) * 퇴직연금제도의 10인 미만 사업장 특례규정상 동의의 주체(제26조)
파견근로자보호 등에 관한 법률	* 근로자파견사업의 조사.연구의 주체(제4조) * 파견근로자사용에 대한 협의의 주체(제5조 제4항) * 경영상 해고 후 파견근로자사용금지기간단축에 대한 동의의 주체(시행령 제4조)
산업안전보건법	* 산업안전보건위원회(혹은 노사협의체) 의결사항, 산업안전보건관리규정, 도급사업에 대한 안전.보호조치, 물질안전보건자료, 작업환경측정에 관한 사항, 기타 고용노동부령으로 정하는 안전과 보건에 관한 사항 등에 대한 통지요청의 주체(제11조 제2항) * 산업안전보건위원회가 설치되지 않은 사업장에서의 안전보건관리규정의 작성.변경에 대한 동의권(제21조) * 자율검사프로그램에 대한 협의권(제36조의2) * 근로자의 안전.보건을 유지하기 위해 필요한 경우 물질안전보건자료에 대한 정보제공요청의 주체(제41조 제8항) * 작업환경측정 시 입회와 작업환경측정결과에 대한 설명회개최 요구 등의 주체(제42조 제1항, 제6항) * 건강진단 입회 및 건강진단 결과에 대한 설명회개최 요구 등의 주체(제43조 제1항, 제6항) * 산업안전.보건진단 시 입회의 주체(제49조 제2항) * 산업안전보건위원회가 설치되지 않은 사업장에서의 산업안전.보건 개선계획수립에 대한 의견제출의 주체(제50조 제3항)
고용정책기본법	* 기업의 고용관리와 관련하여 직업안정기관의 장에 대한 지원요청의 주체(제29조 제2항)
고용상 연령자별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률	* 임금피크제 실시에 대한 동의의 주체(제14조 제2항 제2호)

21

Ⅲ. 근로자 대표

노사협의회 근로자위원과의 관계

■ 고용노동부 : 근로자위원이 근로자대표 역할 수 있음.

■ 다수 학설 : 부정적

-제도 취지 다름 : 노사협의회는 노사 공동의 이익 증진과 협력. 근로자 대표는 근로자들이 불이익을 받는 상황에서 근로자 이익을 보호하기 위함.

-권한 다름 : 노사협의회는 협의만 가능하고, 노사협의회의 합의사항이 근로계약이나 취업규칙에 대신할 수 없음. 근로자 대표는 근로계약이나 취업규칙과 유사한 서면합의를 체결할 수 있음.

권한, 임기 등

■ 근로자 개인이 동의하지 않더라도 구속력 있는 서면 합의 작성 가능
■ 복수의 근로자 대표 선출도 가능
■ 임기에 관한 규정 부존재. 서면 합의 시점에 노동자들의 의사를 체현하는 일시적 기구로 보는 견해가 많음.

22

Ⅲ. 근로자 대표

"과반수"를 대표하는 자

■ 갑설 : 해당 서면 합의가 적용되는(적용이 예상되는) 노동자 집단 (다수 학설)

■ 을설 : 법인(독립적 사업장인 경우에는 사업장)소속 노동자 집단 (고용노동부)

■ "사용자 이익 대표자"도 "과반수"에 포함되는지?

-근로자에 대한 인사,급여, 징계, 감사, 노무관리 등 근로관계 결정에 관여하는 근로자. 근로자와 사용자의 이중적 지위

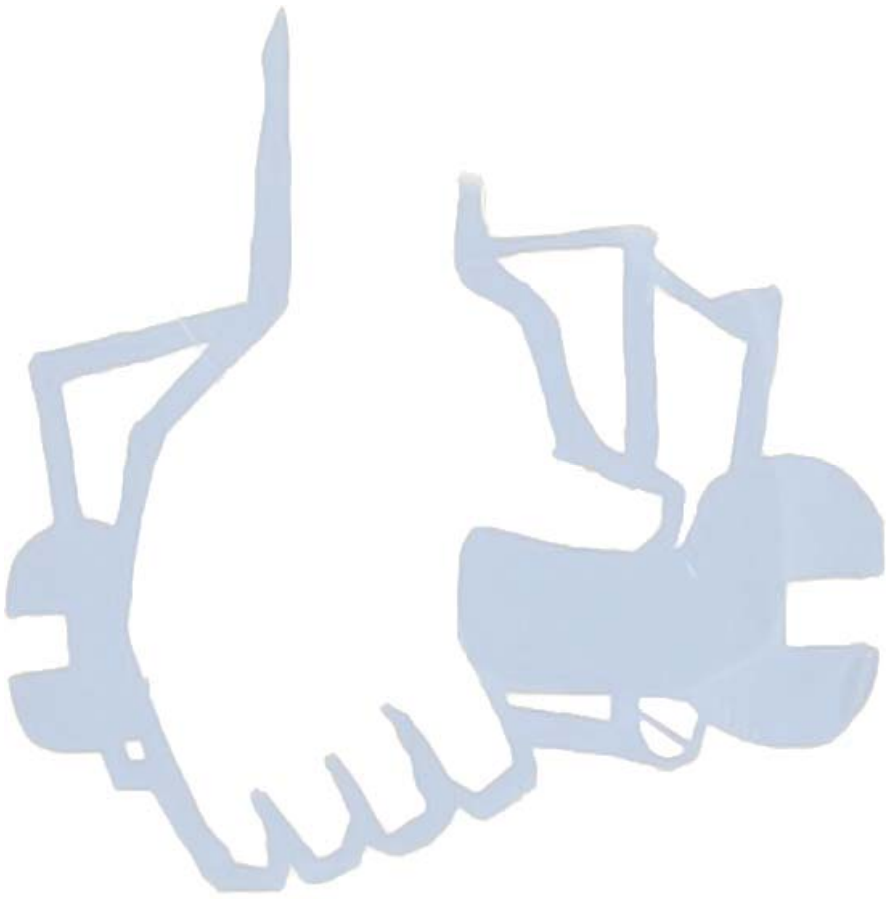
-고용노동부 : 제외됨.

-학설 : 논의가 별로 없음. 다만, 사용자이익 대표자가 근로자 대표가 될 수는 없다고 봄.

■ 명시적 규정은 없으나 대체로 "민주적 선출"절차를 거쳐야 한다고 봄.

23

토 론



근로시간 단축과 임금보전방안 토론

금속노조법률원 노무사 박현희

근로시간 단축과 임금보전방안 토론 자료

2018. 5. 25.

금속노조 법률원

임금보전 방안 토론 자료

생산성 향상시 근로시간 줄어도 임금 수준 유지

주간연속2교대 관련 회의록

2016년 1월 11일 부 주간연속2교대(8.08+8.33) 도입과 관련, 생산량(생산성) 및 업무성과 향상을 통해 지급되는 보전임금에 대한 세부 적용기준은 아래와 같이 합의한다.

1. 보전임금 지급 기준 관련

(1) 조정계수 관련 : 보전임금을 통상수당으로 전환 시 인상효과를 반영한 조정계수를 적용한다.

구분	1주 1야	2주 1야	3주 1야	상시 1조 (상시주간)
조정계수	1.8570	1.8331	1.8213	1.7974

※ 포함 항목 : 기본급, 통상수당, 평일연장(안전교육, 조회시간 포함), 심야할증, 상여금

(2) 근무능률향상수당 지급 기준(정률)

가. 근무형태별 지급률

구분	1주 1야	2주 1야	3주 1야	상시 1조 (상시주간)
지급률	9.10%	8.83%	8.68%	7.65%

나. 기준 금액 : 개인별 통상임금 × 근무형태별 지급률(단, '16년1월11일 현행 통상임금 항목에 한함)

※ 통상임금에 포함되는 수당항목은 다음과 같이 적용한다.

근속수당, 가족수당, 생산성향상수당, 업무능률향상수당, 조정수당, 직급수당, 통합수당 통합조정수당, 통합조정수당2, 보직수당, 위험수당, ELQT수당, 컨베어수당, 유해수당 고열수당, 교대근무수당, 단체개인연금, 생기연구수당, 보전위험수당, 소재위험수당 버스차체CO2용접수당, 시트설계부연구수당

(3) 심야분보전수당 지급 기준(정액)

가. 근무형태별 지급액 : 산출기준금액 ÷ 조정계수

1주 1야	2주 1야	3주 1야
1.01×10일×50%×2시급	1.01×6.67일×50%×2시급	1.01×5일×50%×2시급

나. 기준금액 : '16년 1월 10일 기준 개인별 2시급(통상임금)

2. 보전임금 적용 기준

(1) 보전임금은 제도도입 시점 생산성 향상이 있는 부문에 한하여 적용하며, 제도 도입 이후 생산성 향상 부문은 생산성 향상 시점부터 일할 계산하여 적용한다.

(2) 제도 도입 이후 근무일정 변경 시 상기 기준에 따라 일할 계산하여 적용한다.

1

임금보전 방안 토론 자료

탄력적근로시간제 도입으로 임금수준 저하시 노동부 임금보전방안 지도 계획

서울남부지방고용노동지청

❍ 임금보전방안

- 탄력적근로시간제 도입 시 임금수준이 저하되는 경우 사용자가 임금보전 방안을 강구하여야 함.
- 기본급 또는 수당의 조정, 여타 복지혜택의 확충 등 근로자가 수용할 수 있는 적정한 방법이면 됨
- 취업규칙 변경과정 또는 노사 서면합의 과정에서 갈등이 유발되거나 근로자 불만 등이 신고되는 경우 법령에 의해 임금보전의 내용을 제출하도록 명령하거나 이를 직접 확인하는 방법을 통해 지도 가능

2

임금보전 방안 토론 자료

노동시간 단축에 따른 총액임금 감소 대책 요구!

고용보험법 시행령 제17조(고용창출에 대한 지원)

① 고용노동부장관은 법 제20조에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주에게 임금의 일부를 지원할 수 있다. 다만, 제1호의 경우에는 근로시간이 감소된 근로자에 대한 임금의 일부와 필요한 시설의 설치비의 일부도 지원할 수 있으며, 제2호의 경우에는 시설의 설치비의 일부도 지원할 수 있다.

1. 근로시간 단축, 교대근로 개편, 정기적인 교육훈련 또는 안식휴가 부여 등(이하 "일자리 함께하기"라 한다)을 통하여 실업자를 고용함으로써 근로자 수가 증가한 경우.

노동부 "신규채용 인건비·재직자 임금감소분 일부 지원"

기존 '일자리 함께하기 사업' 활용 … 노사부담 완화해 노동시간단축 정착 유도

3

임금보전 방안 토론 자료

정부 – 신규 채용 지원 등 대책발표(20180517)

관계부처 합동

고용노동부

신규채용 · 임금보전 지원 강화	· 일자리 함께하기 지원사업 확대 · 개편 · 노동자의 퇴직급여 손실 방지
조기단축 기업 우대 지원	· 공공조달 · 정책자금 · 설비투자비 융자 지원 · 산재보험료 할인 · 외국인력 배정 및 포상 우대
생산성 향상 지원 일하는 방식 개선	· 일터혁신 컨설팅 확대 · 중소기업 생산성 향상 지원 · 근로조건 자율개선, 유연근무 활성화 등 지원
구인난 완화 위한 인력 지원	· 직업훈련 등을 통한 인력 양성 확대 · 일자리 매칭 서비스 강화
특례제외 업종 등 특화 지원 · 관리	· 유연근로시간 제도 활용 및 제도 개선 · 주요 업종별 지원

4

임금보전 방안 토론 자료

정부 – 신규 채용 지원

고용노동부

확대 개편하는 '일자리 함께하기' 사업의 주요 내용

기업규모	지 원 내 용	근로시간단축 시행일
300인 이상 기업	△신규 채용 지원액 1인당 40만 → 60만원 인상(1년) △임금 보전 대상기업에 500인 이하 특례제외 업종 추가(종전 500인 이하 제조업만 대상, 2년간 10만~40만원)	2018년 7월 1일
50~299인 기업	△신규 채용 지원액 1인당 월 80만원 지원(1~3년) -법정시행일보다 6개월 이상 선제적 단축할 경우 법정시행일까지 1인당 월 100만원 지원 △임금보전 1인당 월 10만~40만원 지원(1~3년)	2020년 1월 1일
5~49인 기업		2021년 7월 1일

*5~299인 기업의 경우 기업규모와 업종, 우선지원대상 기업 여부에 따라 지원기간 상이.
〈자료:고용노동부〉

5

임금보전 방안 토론 자료

정부 – 신규 채용 지원

관계부처 합동 ○ 기업의 신규채용 시 **일자리 함께하기 지원금**과 함께 다른 **고용창출 지원금도 추가(70%)로 받을 수 있도록 現 제도 연계 지원**

【 일자리 함께하기 사업과 연계 가능한 고용창출지원금 등 】

- **(청년추가고용장려금)** 중소·중견기업이 청년을 정규직으로 신규 채용하는 경우, 연봉의 1/3 수준(900만원)을 3년간 지원
  - ▲ (규모) 3년간 2,700만원(1인당 900만원)
  - ▲ (최저 고용요건) 30인 미만은 1명 고용부터 지원, 30~100인 미만은 2명 고용부터 지원, 100인 이상 중소·중견기업은 3명 고용부터 지원
- **(신중년 적합직무 고용지원)** 만 50세 이상의 구직자를 신중년 적합직무에 채용하는 기업에 인건비 지원
  - * 우선지원 대상기업 월 80만원, 중견기업 월 40만원 (최대 1년간)
- **(시간선택제 신규고용지원)** 시간선택제 일자리를 창출하여 근로자를 신규 고용하는 기업에게 인건비 지원
  - * 우선지원 대상기업·중견기업 월 60만원, 대규모기업 월 30만원 (최대 1년간)
- **(청년고용증대세제)** 청년 1명 신규 고용하는 경우 세금감면, 청년친화기업은 1인당 500만원 추가 감면
  - * (중소·중견) 3년, 1인당 연 450~1,300만원, (대기업) 2년, 1인당 연 300~800만원

6

임금보전 방안 토론 자료

퇴직금 – 사용자 지급 혹은 확정급여형(DB)의 경우 퇴직금 중간정산 가능

고용노동부 **근로시간 단축 시행에 따라 근로자퇴직급여 보장법 시행령을 개정한 이유는 무엇인지요?**

○ 퇴직금제도 및 확정급여형퇴직연금제도(이하 'DB제도')의 경우 퇴직 당시 평균임금을 기준으로 퇴직급여 수령액이 결정됨

○ 따라서, 근로시간 단축입법으로 실 근로시간이 줄어드는 경우 임금이 감소되고,

- 임금이 감소된 기간 중 근로자가 퇴사할 경우 퇴직급여 수령액이 줄어들 수 있음

○ 이에, 근로자들의 퇴직급여 수령액 감소 방지를 위해

- 퇴직금제도의 중간정산 사유에 근로시간 단축입법에 따른 퇴직금 수령액의 감소를 추가하고
- 퇴직금제도 및 DB제도 도입 사업(장)의 사용자에게 책무*를 부여함

* 근로자에게 퇴직급여 수령액이 감소됨을 알리고 근로자대표와 확정기여형 퇴직연금제도(이하 DC제도)의 도입, 별도의 급여산정기준 마련 등 필요한 방법 협의

(사례)

☞ 근로시간 단축에 따른 가정

구 분		내용	비고
근로시간 단축 전 계속근로기간		10년	
평균임금(30일분)	단축 전	5,000,000원	임금감소율 10% 적용
	단축 후	4,500,000원	
임금 인상률(예상)		3.7%	'17년 민간부문 협약임금 평균인상률(통계청)

☞ 잔여 재직기간에 따른 총 수령금액 비교 (단위: 천원)

단축후 근속연수		1년	2년	3년	4년	5년	6년
중간정산	미실시	51,332	58,070	65,237	72,854	80,946	89,538
	실시*	55,491	61,341	67,570	74,198	81,245	88,735

* 중간정산 실시의 경우, 중간정산금을 잔여 재직기간 동안 정기예금(연간 평균 금리 1.65%, '17년 한국은행 통계 기준)에 예치한다고 가정

○ 위의 사례의 경우 근로시간 단축 후 잔여 재직기간인 6년 이상일 경우 중간정산을 하지 않는 것이 근로자에게 유리

* 임금 감소수준, 임금인상률, 예상 퇴직시점 등에 따라 중간정산의 유불리가 달라질 수 있음을 근로자에게 안내할 필요 있음

7

임금보전 방안 토론 자료

기형적 임금체계 정상화!

■ 장시간 노동해야만 생활임금이 보장되는 것이 문제. 기본급, 고정급 등의 확대 없는 근로시간 단축은 임금삭감일 뿐!

■ 포괄임금제 폐지!

> **이성기 차관 "포괄임금제 근로시간 단축 지침 내놓겠다"**
> 노동시간 단축입법 개정안 주요 내용 및 향후계획 브리핑
> "5개 특례업종 노동자 보호방안도 마련"
> (세종=뉴스1) 박정환 기자 | 2018-03-06 12:34 송고 | 2018-03-06 13:38 최종수정

■ 고정**OT** 수당 감액이나 폐지는 노동조건 불이익변경 → 기본급 산입 **or** 고정수당으로 전환

■ 성과연봉제, 차별 직무급제 도입 시도 저지!

8

산별노조의 힘

최신기사

주 28시간 근무 '워라밸' 쟁취한 독일 금속노조

송고시간 | 2018/02/07 10:57

임금도 4.3% 인상...독일 전역·다른 산업으로 확산 전망

9

노동시간과 노동자 감시

금속노조법률원장 변호사 김태욱

2018. 5. 25.

금속노조 법률원

Ⅰ. 노동시간

선택적 근로시간제 (근로기준법 제52조)	탄력적 근로시간제 (근로기준법 제51조)	재량근무제 (근로기준법 제58조)
• 시간별 또는 요일별로 업무가 집중되는 정도가 다른 기업	• 업무량 및 근무시간을 조정하기 쉬운 업무 • 업무량이 계절별, 월별 등 특정 시기에 집중되어 있는 업무	• 적용대상 직무가 법적으로 규정되어 있음 (근로기준법 시행령 제31조) • 고도의 전문지식과 기술이 요구되어 수행자의 재량에 맡길 필요가 있는 업무에 효과적임

▪ 근로시간 관리 방안

▪ 업무의 효율성을 성과평가에 반영
- 해당 업무에 소요되는 시간을 사전 예측
- Time sheet 기재 등을 통한 실근로시간의 측정
- 시간 대비 업무성과를 측정할 수 있는 객관적 지표 마련

1

Ⅰ. 노동시간

근로시간이란?

■ 사용자의 지휘·감독하에 근로를 제공한 시간. 작업을 위하여 사용자의 지휘·감독하에 있는 대기시간 등도 근로시간에 포함.

■ 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.
1주의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

■ 시업시각 / 종업시각

-기계점검, 조례, 체조, 안전보호구 착용 및 청소, 정리정돈 등이 사용자의 지휘,감독하에 의무적으로 이루어진다면 근로시간

-통상적인 경우의 제복 환복, 목욕 등 단순한(?) 준비행위의 경우 업무 관련성 정도에 따라 이견이 있음.

■ 교육시간 : 의무로 부과되고 불참시 불이익 등이 있는 경우 근로시간

2

Ⅰ. 노동시간

휴게시간이란?

■ 사용자의 지휘,명령에서 완전히 해방되어 자유로이 이용하는 시간

■ 대법원 : 현실적으로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식,수면시간이라고 하더라도 그것이 휴게시간으로서 자유로운 이용이 보장된 것이 아니고 실질적으로 사용자의 지휘,감독하에 있었던 경우라면 근로시간임.

-(아파트 경비원) 별도의 취침시간과 장소가 없음. 야간휴게시간 내 경비실 의자에서 가면상태를 취하면서 급한 일 발생시 즉각 대응하도록 지시 받음. 야간휴게시간에 경비실 조명을 켜놓도록 함. 야간휴게시간에 이루어진 순찰 업무도 매번 정해진 시간에 이루어지지 않아서 나머지 시간도 자유로이 이용이 방해됨. 야간휴게시간에 소등하고 취침하는 경우 민원제기가 들어와서 이에 대한 제재가 이루어짐. 이러한 야간휴게시간은 근로시간으로 보 여지 상당

3

Ⅰ. 노동시간 (기아자동차)

단체협약 및 근태관리규정에서 '2시간 마다 10분의 휴게시간을 갖되, 야간근무시에는 15분, 하절기 기온이 높을 시(7/1 ~ 8/31)에는 15분간의 휴게시간을 가지고, 연장 근로시간이 2시간 이상일 경우 15분, 3시간 이상일 경우 30분의 휴게시간을 가진다'고 규정한 사실은 앞서 본 바와 같고, 피고가 원고들에게 위 각 규정에 따른 휴게시간을 부여한 사실은 당사자 사이에 다툼이 없다. 그러나 앞서 든 증거들에 갑 제52, 53호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하면 알 수 있는 다음과 같은 사정 즉, ① 휴게시간에도 생산직 근로자들은 주변정리 및 부품교환 등 준비작업을 하거나 또는 작업교육을 하였던 것으로 보이고, 일부 부서에서는 휴게시간에도 라인가동이 중단되지 않았기 때문에 정상적인 업무를 수행하여 왔으며, 근로자들이 각자의 담당 구역이나 업무에서 이탈하여 자유롭게 수면이나 휴식을 취할 수 있었다고 인정할 만한 증거도 없는 점, ③ 달리 피고가 근로자들의 휴게시간이나 휴식시간을 보장하기 위한 실질적 조치를 취하였다고 인정할 만한 증거가 없는 점에다가 ③ 부여된 휴게시간의 기간, 횟수 등에 비추어 보면, 휴게시간에도 근로자들이 실제로는 이를 온전히 이용할 수 없었던 것으로 보이고, 상시 대기상태에 있었던 것으로 보이므로, 원고들에게 부여된 각 10분에서 30분의 휴게시간은 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니라 실질적으로 사용자의 지휘·감독 아래 놓여있는 시간으로서 근로시간이라 할 것이다.

따라서 원고들의 연장·야간·휴일근로시간 산정에서 위 휴게시간은 그 명칭에도 불구하고 포함되어야 한다.

4

Ⅰ. 노동시간 (현대모비스)

단체협약에서 '1일 8시간 노동에 대한 휴게시간은 전반 10분, 후반 10분으로 하되, 전·후반 휴게시간은 노동한 것으로 간주하며, 식사 시간은 직군별, 지역별 특성에 따라 별도로 정한다'고 규정한 사실은 앞에서 본 바와 같고, 피고는 원고들에게 위 규정에 따른 휴게시간을 부여한 사실은 당사자 사이에 다툼이 없다. 그러나 위 거시증거에 변론 전체의 취지를 종합하면 알 수 있는 다음과 같은 사정 즉, ① 휴게시간에도 생산직 근로자들은 주변정리 및 부품교환 등 준비작업을 하거나 또는 작업교육, 행정업무를 하였던 것으로 보이고, 근로자들이 각자의 담당 구역이나 업무에서 이탈하여 자유롭게 수면이나 휴식을 취할 수 있었다고 인정할 만한 증거도 없는 점, ② 달리 피고가 근로자들의 휴게시간이나 휴식시간을 보장하기 위한 실질적 조치를 취하였다고 인정할 만한 증거가 없는 점에다가 ③ 부여된 휴게시간의 기간, 횟수 등에 비추어 보면, 휴게시간에도 근로자들이 실제로는 이를 온전히 이용할 수 없었던 것으로 보이고, 상시 대기상태에 있었던 것으로 보이므로, 원고들에게 부여된 각 10분에서 30분의 휴게시간은 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니라 실질적으로 사용자의 지휘·감독 아래 놓여있는 시간으로서 근로시간이라 할 것이다.

따라서 원고들의 연장·야간·휴일근로시간 산정에서 위 휴게시간은 그 명칭에도 불구하고 포함되어야 한다.

5

Ⅰ. 노동시간

제63조(적용의 제외) 이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다. <개정 2010.6.4.>

1. 토지의 경작·개간, 식물의 재식(栽植)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채포(採捕)·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자
4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자

제10조(근로시간 등의 적용제외 승인 신청 등) ①사용자는 법 제63조제3호에 따라 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자에 대한 근로시간 등의 적용 제외 승인을 받으려면 별지 제7호서식의 감시적 또는 단속적 근로종사자에 대한 적용 제외 승인 신청서를 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다. <개정 2010.7.12>

②제1항에 따른 승인 대상이 되는 감시적 근로에 종사하는 자는 감시업무를 주 업무로 하며 상태적(狀態的)으로 정신적 · 육체적 피로가 적은 업무에 종사하는 자로 한다.

③제1항에 따른 승인 대상이 되는 단속적으로 근로에 종사하는 자는 근로가 간헐적 · 단속적으로 이루어져 휴게시간이나 대기시간이 많은 업무에 종사하는 자로 한다.

④관할 지방고용노동관서의 장은 제1항에 따른 신청에 대하여 승인을 할 경우에는 별지 제8호서식의 감시적 또는 단속적 근로종사자에 대한 적용 제외 승인서를 내주어야 한다. <개정 2010.7.12>

6

Ⅰ. 노동시간

□ **제63조(감시적·단속적 근로에 종사하는 자에 대한 적용제외 승인)** ① 「근로기준법」 제63조제3호 및 같은 법 시행규칙 제10조제2항에 따른 "감시적 근로에 종사하는 자"의 적용제외 승인은 다음 각 호의 기준을 모두 갖춘 때에 한한다.

1. 수위·경비원·물품감시원 또는 계수기감시원 등과 같이 심신의 피로가 적은 노무에 종사하는 경우. 다만, 감시적 업무이기는 하나 잠시도 감시를 소홀히 할 수 없는 고도의 정신적 긴장이 요구되는 경우는 제외한다.
2. 감시적인 업무가 본래의 업무이나 불규칙적으로 단시간동안 타 업무를 수행하는 경우. 다만, 감시적 업무라도 타 업무를 반복하여 수행하거나 겸직하는 경우는 제외한다.
3. 사업주의 지배 하에 있는 1일 근로시간이 12시간 이내인 경우 또는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 격일제(24시간 교대) 근무의 경우
   가. 수면시간 또는 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 휴게시간이 8시간 이상 확보되어 있는 경우
   나. 가목의 요건이 확보되지 아니하더라도 공동주택(「주택법 시행령」 제2조제1항 및 「건축법 시행령」 별표 1 제2호 가목부터 라목까지 규정하고 있는 아파트, 연립주택, 다세대주택, 기숙사) 경비원에 있어서는 당사자간의 합의가 있고 다음날 24시간의 휴무가 보장되어 있는 경우 <개정 2008.12.31>

② 「근로기준법」 제63조제3호 및 같은 법 시행규칙 제10조제3항에 따른 "단속적 근로에 종사하는 자"의 적용제외 승인은 다음 각 호의 기준을 모두 갖춘 때에 한한다.

1. 평소의 업무는 한가하지만 기계고장 수리 등 돌발적인 사고발생에 대비하여 대기하는 시간이 많은 업무인 경우
2. 실 근로시간이 대기시간의 반 정도 이하인 업무로서 8시간 이내인 경우. 다만, 격일제(24시간 교대) 근무인 경우에는 당사자간의 합의가 있고 다음날 24시간의 휴무가 보장되어야 한다
3. 대기시간에 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 수면 또는 휴게시설이 확보되어 있는 경우

③ 제1항 및 제2항의 근로시간은 일정기간(주 또는 월 등)의 평균적 개념으로 산정한다.

7

Ⅰ. 노동시간

HOME > 정치 · 경제 > 국회

"감시·단속 노동자 근로시간 제외 승인 까다롭게"

김경협 의원 근기법 개정안 발의 … 노사 서면합의·현장실사 의무화

김학태 승인 2018.04.11 08:00 댓글 0

국회 외교통일위원회 김경협 더불어민주당 의원은 10일 이 같은 내용의 근로기준법 개정안을 발의했다. 근기법 63조(적용의 제외)에 따르면 감시·단속 노동자는 노동부 장관이 승인하면 근로시간·휴게·휴식시간 관련 조항을 적용받지 않는다. 장시간 노동에 시달리는 것은 물론 연장·휴일근로수당을 받지 못하는 경우가 많다.

노동부에 따르면 지난해 적용제외 승인율이 98.5%나 된다. 사용자가 적용제외를 신청하면 일선 노동관서에서 현장실사 없이 신청서만 보고 심사하기 때문이다. 노동부가 감시·단속 노동자로 승인하는 아파트 같은 공동주택 경비원들은 감시업무 외에 택배수령·분리수거업무까지 하는 사례가 적지 않다.

8

Ⅱ. 감시

CCTV : 개인정보보호법

■ 공개된 장소

-법령에서 구체적으로 허용하는 경우, 범죄 예방 및 수사, 시설안전 및 화재 예방, 교통 단속, 교통 정보의 수집, 분석 및 제공 목적으로 개인 동의 없이도 설치 가능함

-위 경우에 해당되더라도 설치할 때 공청회, 설명회 등 관계전문가 및 이해관계인(노동자)의 의견을 수렴해야 하며, 안내판(설치 목적, 장소, 촬영범위, 시간, 관리책임자 등 기재)을 설치해야 한다. (위반시 과태료)

-설치 목적과 다른 목적으로 임의로 조작하거나 다른 곳을 비춰서는 안되고, 녹음 기능은 사용할 수 없다. (위반시 형사처벌)

9

Ⅱ. 감시

CCTV : 개인정보보호법

■ 공개되지 않은(출입이 제한된) 장소

-개인정보 수집을 위해선 원칙적으로 당사자 동의가 필요.

-다만, 법령상 의무를 준수하기 위하여 불가피한 경우, 정보주체(노동자)와의 계약 체결 및 이행을 위하여 불가피하게 필요한 경우, 개인정보처리자(회사)의 정당한 이익을 달성하기 위하여 필요한 경우로서 명백히 정보 주체의 구너리보다 우선하는 경우에는 동의 없이도 가능.

-이 경우에도 설치 목적과 다른 목적으로 임의로 조작하거나 다른 곳을 비춰서는 안되고, 녹음 기능은 사용할 수 없다. (위반시 형사처벌)

Ⅱ. 감시

CCTV : 개인정보보호법

■ 조합원들 동의없이 사업장 내부에 CCTV설치 가능한지?

-안전행정부는 "외부인의 출입이 통제된 근로공간은 원칙적으로 비공개 장소에 해당하므로 법 제15조(원칙적 동의)가 필요하다고 하면서도 사업장 내부에 대해서는 근참법에서 근로자 감시 장비는 노사 양자의 협의 사항으로 정하고 있으므로, 노사협의로 설치 가능"하다고 보고 있음. (아직 법원 판결은 없음)

-노동조합 사무실을 비추도록 CCTV설치한 경우 부당노동행위 성립 가능

■ CCTV 수집 증거를 그 목적 외로 노동자들을 징계하는데 사용하는 경우

-버스회사가 교통사고 증거수집 및 범죄 예방 목적으로 버스 안에 설치한 CCTV를 그 설치목적과 관계없는 징계 혹은 근무평정의 근거자료로 사용하는 것은 안됨(안전행정부)

Ⅱ. 감시

CCTV : 개인정보보호법

■ CCTV 수집 증거를 그 목적 외로 노동자들을 징계하는데 사용하는 경우

-"이 사건 해고의 징계사유 중 주요 내용에 해당하는 **운전 중 전화통화, 배차시간 미준수, 안전운전업무 지시 거부, 차량추돌사고 미보고, 정류장 무정차통과 등의 사유는 참가인이 원고가 운전하는 차내에 설치된 CCTV를 수입금 보전 또는 사고원인 확인 같은 원래의 설치목적에서 벗어난 운전자의 근무태도를 감사하는데 악용함으로써 그 내용을 판독하여 징계사유로 삼은** 것이고, **참가인이 다른 근로자들에 대하여는 CCTV를 판독하는 방법으로 징계사유를 찾아내거나 '운전 중 전화통화'를 징계사유로 삼아 징계한 적이 없는 점 등에** 비추어 보면, 참가인이 원고를 해고한 것은 실제에 있어 이 사건 노조의 조직형태를 변경하려고 하는 원고의 정당한 조합활동을 혐오하고 이를 저지할 의도에서 행한 것으로 추인된다 할 것이어서 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제1호 소정의 **부당노동행위에 해당한다**" (대법원 2009두8731판결)

12

Ⅱ. 감시

CCTV : 단체협약을 통한 제한

■ CCTV설치시에 근로자 감시 목적으로 사용하지 않을 것을 단체협약에 정하였는데, 사용자가 이를 위반하여 CCTV를 설치한 사안에서 법원은 노동조합은 **사용자에게 CCTV의 철거를 요구할 수 있다고** 보았고, 사용자가 계속 강행하자 CCTV를 천으로 가린 근로자를 징계(감봉 3개월)한 것도 무효라고 보았음.(서울고법 2014누65808판결)

■ 단체협약에서 조합원 감시 목적으로 컴퓨터, 전화, 비디오카메라 기타 정보통신, 음향, 영상기술을 이용하거나, 조합원의 이동, 작업 과정을 기록, 저장할 설비 및 소프트 웨어를 설치하여서는 안된다고 정하였고, 다만, 노동안전, 도난 등 위험과 사고 방지를 위하여 설치할 경우에는 설치방법, 설치 장소와 기록 내용 등에 관하여 노동조합과 사전합의하도록 정하였는데, **아무런 사전협의 없이 CCTV설치한 사안에서 사전합의가 없었으므로 사용자는 이를 철거할 의무가** 있다고 판시(고양지원 2011가합3374판결)

13

Ⅱ. 감시

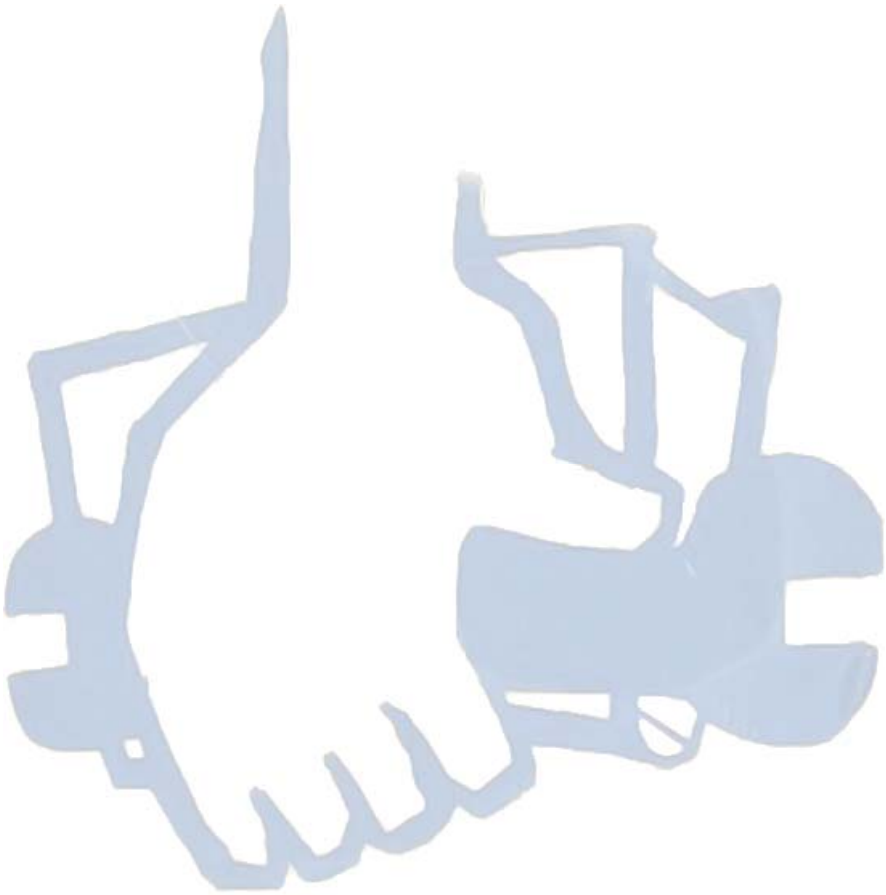
감청 : 통신비밀보호법

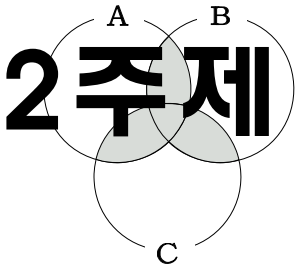
■ 감청 : 전기통신에 대하여 당사자의 동의없이 전자장치, 기계장치 등을 사용하여 통신의 음향, 문언, 부호, 영상 등을 청취, 공독하여 그 내용을 지득 또는 채록하거나 전기통신의 송수신을 방해하는 행위 (1년 이상 10년 이하의 징역과 5년 이하 자격 정지) 감청이 합법이려면 당사자 동의를 받거나 형소법과 군사법원법에 의하여야 함.

■고등학교 교사와 학생간 컴퓨터를 연결하여 개별 또는 그룹별 교육을 한다는 명목으로 원격강의 프로그램(넷오피스스쿨)을 각 교사의 컴퓨터에 일괄 설치하고, 교장이 위 프로그램을 이용하여 교사들의 컴퓨터 사용 활동을 실시간으로 감청한 후, 교사들이 사적으로 인터넷 사용한 것에 대하여 징계처분한 사안. 해당 교장은 불법감청으로 실형 1년 선고

■ 이미 정보 송수신이 완료된 것은 비밀침해죄 등 일반 형법 등으로 규율

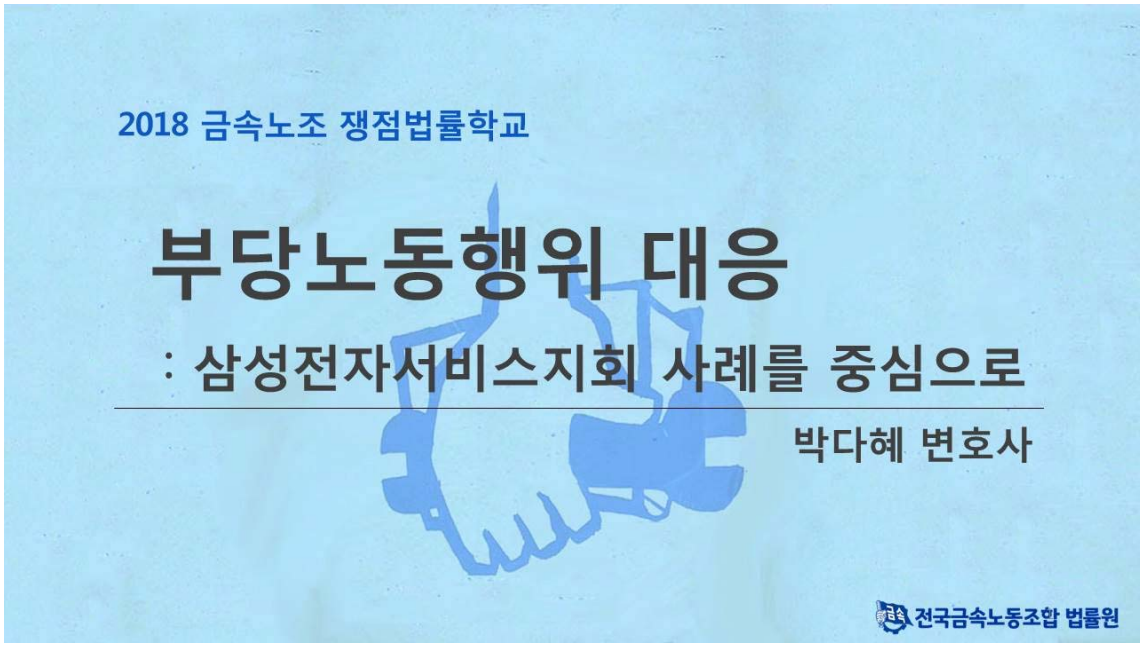
14

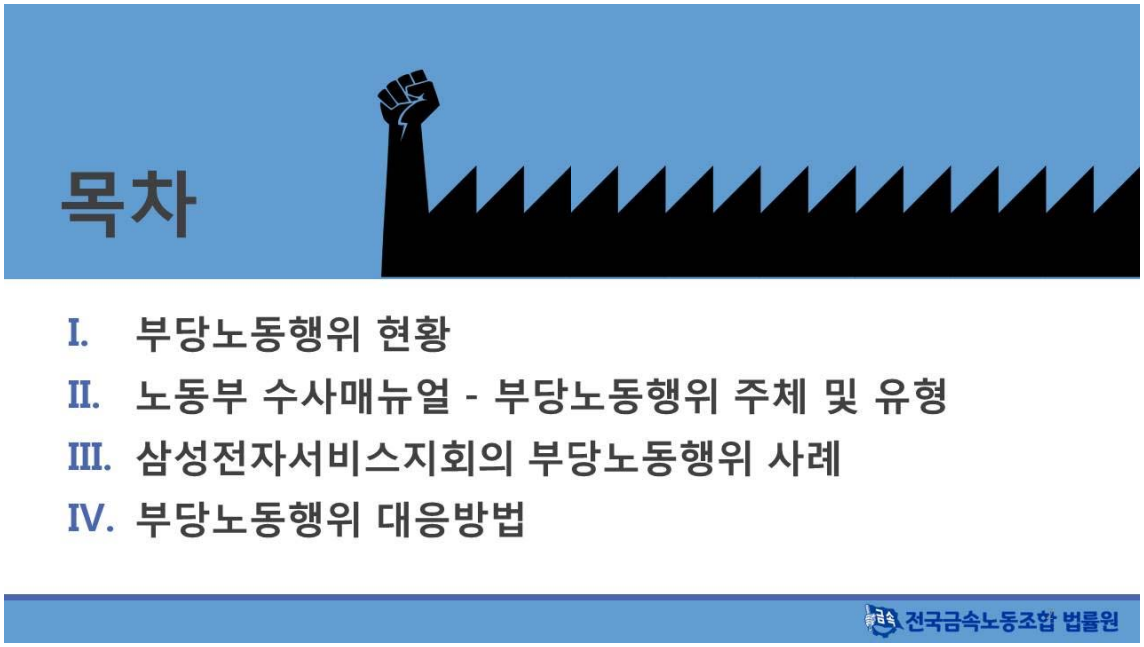




부당노동행위 대응 : 삼성전자서비스지회 사례

금속노조법률원 변호사 박다혜


2018 금속노조 쟁점법률학교
부당노동행위 대응
: 삼성전자서비스지회 사례를 중심으로
박다혜 변호사
전국금속노동조합 법률원


목차
I. 부당노동행위 현황
II. 노동부 수사매뉴얼 - 부당노동행위 주체 및 유형
III. 삼성전자서비스지회의 부당노동행위 사례
IV. 부당노동행위 대응방법
전국금속노동조합 법률원

I. 부당노동행위 현황

전국금속노동조합 법률원

부당노동행위에 대한 수사기관의 태도 변화?

전국금속노동조합 법률원

'노조 와해' 삼성 전무 구속...본사 세 번째 압수수색

기사입력 2018-05-15 10:33 기사원문 스크랩 본문듣기 · 설정

공감 2

'삼성 노조 와해' 전무 첫 구속 검찰 수사 '그룹 윗선' 겨눈다

A17면 TOP | 기사입력 2018-05-15 22:56 최종수정 2018-05-15 23:26 기사원문 스크랩 본문듣기 · 설정

10 12 요약봇 Beta 가

[한겨레] 삼성전자 '인사라인' 잔뼈 굵어

모기업 노조 대응 회의도 참석

조직적 증거 인멸 정황 포착

서울중앙지법 허경호 영장전담 부장판사는 이날 새벽 노동조합 및 노동관계조정법(노동조합법) 위반, 특정범죄가중처벌법의 횡령, 배임증재 등 혐의를 받는 최 전무에 대해 "횡령 등 일부 피의사실에 관해 법리상 다툴 여지가 있으나 다른 범죄 혐의는 소명된 것으로 보인다"며 구속영장을 발부했다. 최 전무는 2013년 7월 삼성전자서비스 노조 출범 뒤 대

4

부당노동행위 처분 실태

전국금속노동조합 법률원

- 기소의견 안 내는 **노동부**, 기소 안 하는 **검찰**

〈표〉 최근 4년간 부당노동행위 및 노조법 위반 사건 처리현황

구분	노동부 기소의견 송치율	검찰 노조법 위반 기소율	검찰 평균 기소율
2013	20.2%	16.8%	44.4%
2014	19.9%	13.8%	42.8%
2015	19.9%	15.3%	39.6%
2016	19.6%	20.8%	40.1%
합계	19.9%	16.5%	41.7%

자료 : 노동부 · 법무부

5

부당노동행위 처분 실태

전국금속노동조합 법률원

< 노조법위반 사건 검찰 처분 결과 >

연도	연간 사건수	기소			불기소[8]		
		구속	불구속	구약식	기소유예	혐의없음	죄가안됨
2011	563	0	1	46	61	443	7
2012	952	0	12	126	74	703	0
2013	668	0	24	93	32	500	0
2014	765	0	15	92	43	586	0
2015	703	1	20	87	48	522	0
계	3,651	1	72	444	258	2,754	7
비율		**0.03**	**1.97**	**12.16**	**7.07**	**75.43**	**0.19**

< 일반 사건 검찰 처분 결과 >

연도	연간 사건수	기소			불기소		
		구속	불구속	구약식	기소유예	혐의없음	죄가안됨
2011	1,907,641	26,515	89,562	701,212	343,233	255,315	2,810
2012	1,918,474	27,615	110,981	631,237	353,808	294,748	2,953
2013	1,896,076	27,452	120,995	607,389	335,584	305,624	2,705
2014	1,846,606	28,769	135,200	540,418	318,686	316,391	3,095
2015	1,914,233	31,940	132,442	539,778	354,805	332,439	2,964
합계	9,483,030	142,291	589,180	3,020,034	1,706,116	1,504,517	14,527
비율		**1.50**	**6.21**	**31.85**	**17.99**	**15.87**	**0.15**

6

부당노동행위 처분 실태

전국금속노동조합 법률원

< 노조법위반 형사공판사건[9] 제1심 법원 판결[10] >

연도	연간 처리 사건수	유기징역형	집행유예	벌금형	선고유예	무죄
2011	58	0	3	44	6	5
2012	62	0	6	42	4	9
2013	54	1	1	31	12	4
2014	35	0	6	20	4	1
2015	87	0	4	62	5	13
합계	296	1	20	199	31	32
비율		**0.34**	**6.76**	**67.23**	**10.47**	**10.81**

< 일반 형사공판사건 제1심 법원 판결 >

연도	연간 처리 사건수	유기징역형	집행유예	벌금형	선고유예	무죄
2011	278169	42652	61891	85449	4688	47947
2012	287883	41886	60624	85264	5003	60399
2013	260155	44883	63609	81442	3923	32543
2014	267077	51742	73675	85606	4037	21014
2015	257984	56089	77022	78283	3624	11858
합계	1,351,268	237,252	336,821	416,044	21,275	173,761
비율		**17.56**	**24.93**	**30.79**	**1.57**	**12.86**

7

부당노동행위 처분 실태

전국금속노동조합 법률원

- 부당노동행위는 노동3권을 직접 침해하는 조직적 기업 범죄
- 그러나 **검찰**의 친기업 반노조 기조(노동자들의 헌법상 보장된 쟁의행위와 표현활동 과정에서 우발적으로 발생하는 업무, 명예 관련 범죄보다 부노에 가벼운 처분) + 노동3권 침해의 심각성을 인지하지 못하는 **법원**의 기업범죄에 대한 온정적 태도 + **낮은 법정형**(2년이하 징역 또는 2천만원 이하의 벌금형)

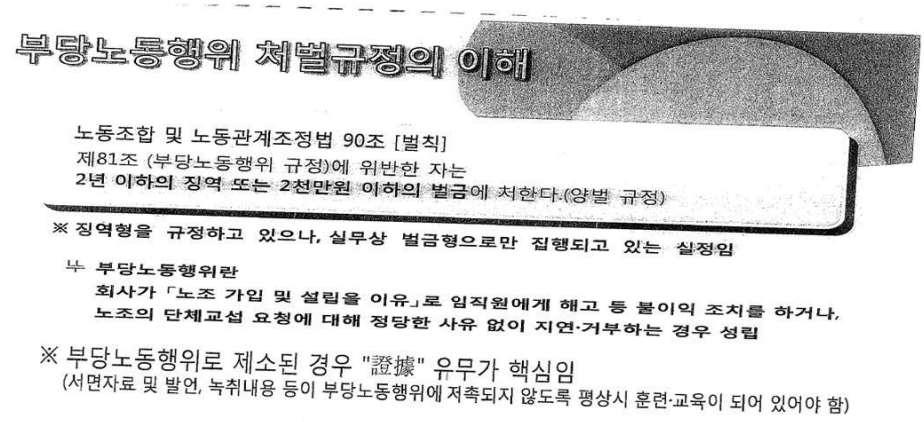
2015년	사건수	구속	불구속	구약식	기소유예	혐의없음	죄가안됨
명예	35190	26	446	9509	4167	7877	637
		0.07 %	1.27 %	27.02 %	11.84 %	22.38 %	1.81 %
신용업무 경매	27999	510	2015	10903	5622	7521	113
		1.82 %	7.20 %	38.94 %	20.08 %	26.86 %	0.40 %
노조법위반	703	1	20	87	48	522	0
		0.14 %	2.84 %	12.38 %	6.83 %	74.25 %	0.00 %

8

사용자의 부당노동행위에 대한 인식

전국금속노동조합 법률원

'2012년 S그룹 노사전략' 문건에 나타난, 사용자들의 부당노동행위에 대한 인식 – **"실무상 벌금형으로만 집행"/ 증거를 남기지 않도록!**



※ 부당노동행위로 제소된 경우 "證據" 유무가 핵심임
(서면자료 및 발언, 녹취내용 등이 부당노동행위에 저촉되지 않도록 평상시 훈련·교육이 되어 있어야 함)

9

부당노동행위 수사의 현실

전국금속노동조합 법률원

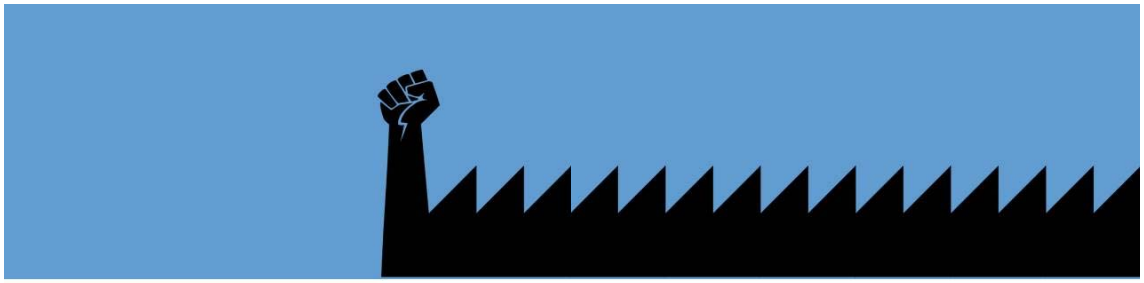
- 통상의 범죄(절도, 강도, 횡령 등)의 경우 체포·구속이 상당히 많이 활용되는 강제수사 기법이나,

  - 부당노동행위의 경우 법정형이 높지 않고 범죄 혐의가 사전에 명백히 드러나지 않고 유동적인 노사관계 특성 때문에 체포·구속이 자주 활용되지는 않고 있음

  - 그러나 내사 등을 통해 상당부분 혐의 입증이 되었고 증거인멸 우려 등이 있는 경우에는 체포와 구속 제도를 적극적으로 활용할 필요가 있음

※ 2000년 이후 구속수사 사례 2건 ('08년, '16년)

10



II. 노동부 수사매뉴얼
- 부당노동행위 주체 및 유형

전국금속노동조합 법률원

노동부 부당노동행위 수사매뉴얼(2017)

전국금속노동조합 법률원

고용노동부, 「부당노동행위 근절방안」 발표 · 추진

-7월 「집중감독기간」, 부당노동행위 특별근로감독·기획수사 등 실시-

□ 부당노동행위에 대한 **수사역량을 강화**하기 위하여 그간 판례 및 노동위원회 판정례를 분석, **부당노동행위 유형**을 **분류 · 제공**하고, **맞춤형 수사기법**을 담은 **「부당노동행위 수사매뉴얼」**을 **처음으로 마련**하여 **7월초 전국 지방관서에 시달**한다.

○ 부당노동행위 의사 입증방법, 압수 · 수색 및 디지털 포렌식 등의 최신수사 기법에 이르기까지 **부당노동행위 증거 수집을 위한 다양한 수사기법을 전수**하여 **현장 수사 활동을 지원**할 계획이다.

12

노동부 부당노동행위 수사매뉴얼(2017) 전국금속노동조합 법률원

Ⅰ 부당노동행위 제도 일반론 ····· 1

1. 부당노동행위 제도의 의의 ····· 3
2. 부당노동행위 주체 ····· 5
   가. 원칙 ····· 5
   나. 양벌 규정 ····· 6
   다. 원청의 부당노동행위 책임 ····· 7
   라. 사용자에 해당하지 않는 직원(종업원)의 부당노동행위 ····· 9
3. 부당노동행위 공범 ····· 11
   가. 신분범과 공범 ····· 11
   나. 부당노동행위에서의 공범 ····· 14
   다. 공동정범 ····· 15
   라. 교사범 ····· 17
   마. 종범 ····· 19
4. 부당노동행위 유형 ····· 21
   가. 불이익취급(제1호, 제5호) ····· 21
   나. 반조합 계약(제2호) ····· 47
   다. 단체교섭 거부·해태(제3호) ····· 56
   라. 지배·개입(제4호) ····· 76
   마. 복수노조 하에서의 부당노동행위 사례 ····· 108

Ⅱ 부당노동행위 수사절차 ····· 111

1. 수사의 전단계(내사) ····· 113
   가. 의의 ····· 113
   나. 법적 근거 ····· 114
   다. 내사의 방법 ····· 115
   라. 부당노동행위에서의 내사 ····· 120
2. 수사의 개시(입건) ····· 129
3. 임의 수사 ····· 131
   가. 의의 ····· 131
   나. 임의수사의 방법 ····· 132
   다. 피의자 신분 ····· 133
   라. 참고인 조사 ····· 200
4. 강제 수사 ····· 213
   가. 강제수사의 의의 ····· 213
   나. 체포·구속 ····· 214
   다. 압수·수색·검증 ····· 216
   라. 디지털 포렌식 ····· 253
   마. 금융거래 추적 ····· 264
   바. 통신사실 확인자료의 제공 요청 ····· 278

참고: 부당노동행위 공범 수사서류 작성 요령 ····· 291

13

관련 법령

전국금속노동조합 법률원

<헌법> 제33조 ① 근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.

<노동조합 및 노동관계조정법> 제81조 사용자는 다음 각 호의 부당노동행위를 할 수 없다.

(제1호, 제5호) 노조 가입·조직, 정당한 조합활동, 단체행동, 부노 신고·증언·증거제출을 이유로 한 **'불이익취급'**

(제2호) 특정노조 미가입, 탈퇴 또는 가입을 고용조건으로 하는 '반조합계약'(유니온샵은 예외)

(제3호) 정당한 이유 없는 **'단체교섭 거부·해태'**

(제4호) 노조 조직·운영에 대한 **'지배·개입'**

-> 위반시 **2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금**(제90조)

14

부당노동행위 주체

전국금속노동조합 법률원

- **부당노동행위는 '사용자'에 대하여 금지되는 행위**

=> 사용자가(주체)/ 노조법 제81조 각 행위를/ 부당노동행위 의사를 갖고 한 경우

- 사용자 = 사업주(사업경영주체로서 개인사업체의 개인 및 법인체의 법인) + 사업경영담당자 또는 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자
- 중간관리자도 근로자 대한 사항에 사업주 위하여 행동하는 경우 사용자 해당 가능
- 사용자라는 '신분'이 없는 원청, 어용노조, 노무법인 등이 사실상 부노를 실행하거나 지시·관여한 경우, 비신분자를 처벌하는 방법은?

[원청] 원청이 하청근로자의 기본적인 근로조건 등에 관해 실질적이고 구체적으로 지배결정할 수 있는 지위에 있으면, **사용자로서 부노 주체 인정**(현중 행정소송판결)

[원청,어용노조,노무법인] **사용자의 공범**으로 처벌 가능(공동정범, 교사범, 방조범)

15

부당노동행위 주체 - 공범

전국금속노동조합 법률원

다. 공동정범

구성요건

- 사용자(신분자)와 사용자가 아닌 자(비신분자)가 상호 공모하여 부당노동행위를 한다는 의사를 모두 가지고(공동가공의 의사),
  - 역할 분담에 따라 공동으로 노조법 제81조에 해당하는 부당노동행위를 실행하였을 때 성립(공동가공의 사실)

해당유형 예시

- 원청업체 사용자(또는 직원)가 하청업체(사용자)와 상호 공모하여 하청 노조원에 대해 노조를 탈퇴하지 아니할 경우 계약해지 또는 해고하겠다고 위협하는 등 공동으로 노조탈퇴를 종용하는 경우
- 원청업체 사용자(또는 직원)가 하청업체(사용자)와 하청노조를 와해하기로 상호 공모하고 각자의 역할에 따라 실행하는 경우

16

부당노동행위 주체 - 공범

전국금속노동조합 법률원

라. 교사범

구성요건

- 사용자가 아닌 자(비신분자, 교사자)가 부당노동행위 의사없는 사용자(신분자, 피교사자)에게 부당노동행위를 하도록 교사(교사행위)하고
  - 사용자(신분자)는 이러한 비신분자의 교사에 따라 부당노동행위를 실행(피교사자의 실행행위)하였을 때 성립

해당유형 예시

- 원청업체 사용자(또는 직원)가 부당노동행위 의사 없는 하청업체(사용자)에게 노조를 해산시키면 하청계약 단가를 인상하겠다는 말을 하고, 이러한 말에 따라 원청업체 사용자가 노조를 와해할 마음을 먹고 부당노동행위를 실행한 경우
- 원청업체 직원이 부당노동행위 의사 없는 사용자에게 노조활동에 적극적인 노조간부를 해고하도록 지시하고, 이에 따라 사용자가 해고하는 경우

17

부당노동행위 주체 - 공범

전국금속노동조합 법률원

마. 종범

구성요건

- 사용자가 아닌 자(비신분자)가 부당노동행위를 하려는 사용자(신분자)에게 정신적·물질적으로 적극 지원하고(방조행위),
  - 사용자(신분자)가 이러한 지원에 따라 부당노동행위 결의를 강화하고 부당노동행위를 실행(정범의 실행행위)하였을 때 성립

해당유형 예시

- 하청업체(사용자)가 노조탈퇴를 회유하자 원청업체에서 회유 등에 필요한 활동비를 하청업체에 지원하는 경우
- 노조간부를 해고할 수 있도록 과거전력을 파악해 달라는 하청업체(사용자)의 요청에 따라, 원청업체는 관련자료를 제공하여 하청업체가 쉽게 해고할 수 있도록 하는 경우

18

부당노동행위 주체 (원청)

전국금속노동조합 법률원

- 파견업체·하청업체(사용자)에 대한 부당노동행위 진정이 들어온 경우, 이들(사용자)에 대한 부당노동행위 혐의 여부를 먼저 파악하는 동시에,
  - 이들(사용자)에 대한 혐의가 일부 드러나는 경우에는, 사용업체·원청업체(사용자가 아닌 자) 등에 대한 조사를 병행하여 부당노동행위 공범에 대한 증거 산일(散逸)을 막을 필요
  - 파견업체·하청업체의 부당노동행위가 인정되지 아니하면 사용업체·원청업체를 공범죄로 의율할 수 없으므로 조사 생략 가능

※ 다만, 직접사용자인 하청업체의 부당노동행위가 인정되지 않더라도 원청이 하청기업에 대한 실질적 지배력을 이용하여 지배·개입의 부당노동행위를 한 상당한 의혹이 인정되는 경우에는 원청 등에 대한 조사를 함께 진행

19

사용자의 부당노동행위 의사

전국금속노동조합 법률원

- 사용자의 불이익취급이 근로자의 정당한 노동조합 활동을 '이유로' 행하여져야 불이익취급의 부당노동행위가 성립하며, 이를 부당노동행위 의사라고 함
- 불이익취급의 부당노동행위가 문제되는 사안에서 사용자는 통상 처분의 정당한 이유, 즉 업무명령위반, 기업질서문란, 경력사칭 등의 징계(또는 인사명령) 사유를 주장하게 되는데,
  - 사용자의 부당노동행위 의사는 내심의 의사로 근로자 또는 수사기관이 이를 직접 증명하는 것은 매우 곤란하고 어려움
  - 따라서 사용자의 부당노동행위 의사는 불이익처분 당시의 객관적·외형적 사정(간접 사실)들을 모두 종합하여 판단할 수밖에 없는 것으로, 수사기관은 이러한 간접 사실을 증명함으로써 사용자의 부당노동행위 의사를 추정하는 방식으로 수사를 진행
- 부당노동행위 의사는 사용자측이 내세우는 해고 사유와 근로자가 한 노동조합 업무를 위한 정당한 행위의 내용, 징계해고를 한 시기, 회사와 노동조합과의 관계, 동종의 사례에서 조합원과 비조합원에 대한 제재의 불균형 여부, 기타 부당노동행위 의사의 존재를 추정할 수 있는 제반 사정을 비교 검토하여 종합적으로 판단하여야 함(대법원 1994.12.23. 선고 94 누3001 판결)

20

사용자 부당노동행위 의사 추정사실 '체크리스트' 전국금속노동조합 법률원

* 사용자의 불이익취급 중 징계를 예로 들어, 사용자의 부당노동행위 의사를 추정할 때 확인할 사항을 검토

1. 징계사유/절차/양정 관련

○ 징계사유 관련
- 단체협약, 취업규칙 등에 의한 징계사유에 해당되는지 여부
- 노사간 징계면책에 관한 합의가 있었는지 여부 등

○ 징계절차·양정 관련
- 징계절차의 하자 여부
- 동종 사례에 있어서 제재의 불균형 여부(이례적 처분, 가혹한 처분 여부)
- 종전의 관행에 부합되는지 여부

21

사용자 부당노동행위 의사 추정사실 '체크리스트' 전국금속노동조합 법률원

2. 비조합원 등과의 차별

- 징계자(조합원)와 동일·유사한 징계사유에 해당하는 비조합원이 있는지 여부
- 조합원과 비조합원 사이의 징계양정 차별 여부
- 조합원에게 추가 징계사유가 있는 경우 동 징계사유의 정당성 여부
- 조합원에게 양정을 과다하게 할 기타 이유가 있는지 여부
- 조합간부 등 노조활동의 중추적 역할을 하는 자(또는 적극적인 자)와 그렇지 않은 자 사이의 징계양정 차별 여부 등

22

사용자 부당노동행위 의사 추정사실 '체크리스트' 전국금속노동조합 법률원

3. 징계사유의 수집시기 또는 징계의 시기

- 징계사유 수집이 노동조합 활동이 활발한 시기(예: 노동조합 설립, 조합 가입, 단체교섭 전후 등)에 집중되었는지 여부
- 비조합원과 비교하여 징계사유 수집이 신속하게 이루어졌는지 여부
- 징계의 시기가 노동조합 활동이 활발한 시기(예: 노동조합 설립, 조합 가입, 단체교섭 전후 등)에 이루어 졌는지 여부
- 징계사유와 징계 시기가 부자연스럽게 떨어져 있는지 여부

23

사용자 부당노동행위 의사 추정사실 '체크리스트' 전국금속노동조합 법률원

4. 사용자의 태도 관련

- 평소 사용자의 노동조합에 대한 언동이나 태도
- 평소 사용자와 노동조합과의 관계
- 대상 근로자의 조합활동 상황(중추적인 역할, 조합활동의 적극성 등)
- 과거 부당노동행위 사례 존재 여부

24

사용자 부당노동행위 의사 추정사실 '체크리스트'

전국금속노동조합 법률원

5. 불이익 처분 결과 관련

- 조합원의 감소 등 노동조합 조직·운영의 변화 추이
- 불이익 처분이 노동조합 활동에 미친 영향
- 정리해고 등에 있어서 조합원이 차지하는 비율 등

25

부당노동행위 수사

전국금속노동조합 법률원

[방법]

부당노동행위는 은밀하고 우회적으로 이루어지는 경우가 많은 특성이 있어,

- 직접적인 증거(계획 및 실행문건) 확보 및 명확한 입증이 어려움 -> 부당노동행위 의사를 추정할 수 있는 **간접증거 확보**에 주력할 필요.
- 증거가 사용자에 편재되어 있는 특성이 있음 -> **체포 구속 압수 수색 등 강제수사 방식도 적극적으로 활용할 필요.**

[수사사항]

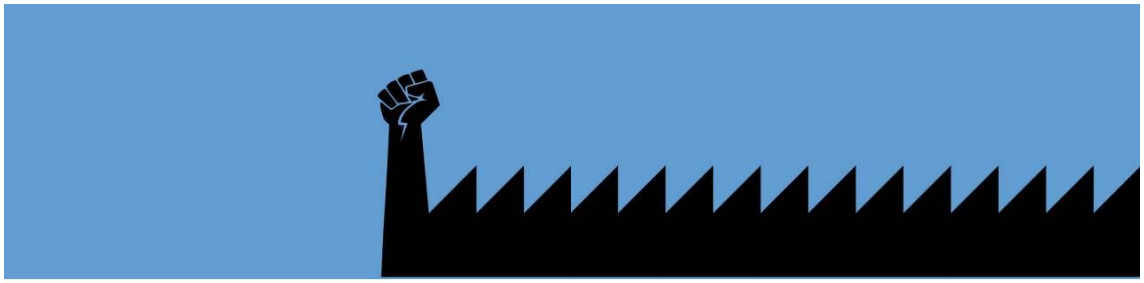
구체적 행위내용 및 역할, 공범(원청, 노무법인 등)의 존재 여부 및 역할, 그간의 노사관계, 회사 내 복수노조 간 역학관계

26

부당노동행위 수사

- (원·하청관계) 하청사업주 신문과정에서 원청의 관여 여부를 반드시 확인해야 하는데, 구체적인 개입 정황은 쉽게 드러나지 않기 마련임
  - 이러한 경우, ① 과거 하청 노동조합의 조합활동(쟁의행위 등)으로 원청의 영업활동에 지장을 초래한 사실이 있는지, ② 원청의 대표 또는 직원이 평소에 하청 노동조합에 대한 적대적인 발언을 한 사례가 있는지, ③ 그간 원·하청간에 거래관계는 어느 정도 계속되었는지, ④ 하청의 원청에 대한 의존 정도, ⑤ 원·하청이 사내하도급 관계에 있는지(사내하도급의 경우에는 통상의 원하청 관계보다 원청의 개입 가능성이 큼), ⑥ 불이익 취급 전후해서 원·하청간의 계약관계에 특색 있는 변화가 있었는지(예: 도급단가의 갑작스런 인상, 도급계약 기간의 연장 등) 여부 등을 확인하여,
  - 원청이 하청의 부당노동행위를 사전 공모·계획, 지시, 방조한 정황 등을 집중 추궁

27



III. 삼성전자서비스지회의 부당노동행위 사례

삼성전자서비스지회 부당노동행위 사례

전국금속노동조합 법률원

- 삼성의 삼성전자서비스지회에 대한 부당노동행위는,
조직적 교섭해태, 노조조끼 착용 등 통상적인 조합활동에 대한 방해 및 CCTV 감시, 이를 이유로 한 업무배제·징계, 센터 출입금지, 조합원 관할 지역반납 또는 물량재조정, 콜수임 중단, 파업시 정규직 서비스기사를 투입하거나 각 관할 지역 내 제휴인력과 단기도급계약을 체결하여 조합원보다 높은 수수료를 지급하는 등의 방식으로 대체인력 투입, 탈퇴종용의 일환으로 경영포기선언·센터폐쇄·재계약거절, 정당한 조합활동에 대한 고소·고발 남발 및 부당징계·해고, 조합원을 대상으로 한 악의적인 표적감사, 금품지급 내지 가족 등에 대한 사찰을 통한 노조탈퇴 회유, 재취업차단 위한 블랙리스트 공유, 노노갈등 유발 등 조직적이고 체계적인 모든 유형의 부당노동행위가 전국 동시다발적으로 실행.

- 그 결과, 전체 조합원 수가 절반 이상 감소하는 등 지회 조직력에 상당한 타격을 입음. 센터(분회)에 따라서는 전원이 탈퇴한 경우도 있었고, 상당수 분회에서 조합원 절반 이상이 탈퇴함.

29

삼성전자서비스지회 부당노동행위 사례

전국금속노동조합 법률원

30

부당노동행위 수사 경위(1)

전국금속노동조합 법률원

2013. 7. 금속노조 삼성전자서비스지회 설립

2013. 10. 정의당 심상정 의원, 제보받은 '2012년 S그룹 노사전략' 문건 공개
- 삼성이 노동조합의 자주적인 설립 및 존속을 전면적으로 부정하면서 全사에서의 노동조합 설립·활동을 대응하기 위한 계획 및 실행지시 문건

2013. 10. 삼성지회(에버랜드), 삼성전자서비스지회 등 부당노동행위 고소 제기
- 삼성전자서비스지회는 서울지방고용노동청에 삼성전자 대표이사 이건희, 미래전략실장 최지성, 삼성전자서비스 대표이사 박상범, 각 협력업체 대표이사 등에 대한 고소를 제기함

2013. 10. ~ 2016. 3. **서울지방고용노동청, 삼성과 협력업체 사건을 분리함.**
- '삼성'의 부당노동행위 혐의에 대해서는 고소인 조사를 비롯한 기본적인 조사도 진행하지 않고 고소제기 **2년 반만에 불기소의견**으로 검찰 송치함. 협력업체 대표이사 등에 대한 사건은 삼성의 관여개입이 없이 독자적으로 실행한 것을 전제하여 각 관할 노동청에서 조사처분함.

31

부당노동행위 수사 경위(2)

전국금속노동조합 법률원

2016. 3. ~ 2018. 4.초 **서울중앙지방검찰검찰청, 사실상 수사 중단**

- 구체적인 증거와 함께 고소가 제기되었고, 전체 고소취지 중 협력업체 단위의 일부 혐의사실은 기소되어 유죄판결까지 받았지만, 그와 일체를 이루고 있다고 고소가 제기된 삼성에 대해서는 애초에 분리시켜 최소한의 수사도 진행되지 않음.

- 대법원이 2016. 12. 29. 선고한 2015두2895 판결에서 '2012년 S그룹 노사전략' 문건의 진정성립을 인정하며 이것이 삼성이 작성한 것임을 분명히 판시함. 이와 같은 대법원의 판단에 따라 뒤늦게라도 이 사건 수사를 개시했어야 함에도 전혀 진행된 바 없음

2018. 4.초 ~ 현재 서울중앙지방검찰청, 수사 진행 중

- 삼성전자가 다스의 미국 소송비를 대납했다는 혐의로 검찰이 삼성전자 본사를 압수수색하는 과정에서, 삼성전자서비스지회 노조파괴 계획 및 실행문건 등 부당노동행위 관련 자료(6,000여건)가 담긴 외장하드가 발견됨. 사실상 수년간 방치되었던 삼성의 삼성전자서비스지회에 대한 부당노동행위(2016형제22267) 수사가 마침내 진행됨.

32

부당노동행위 예방·제거위한 과제

전국금속노동조합 법률원

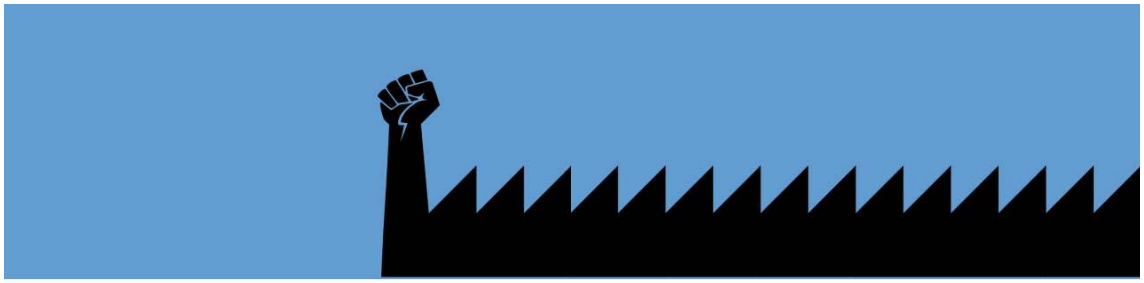
1. 수사대상 범위에 대한 자의적 축소 차단 – 삼성전자(그룹)에 대한 공식적인 수사 확대 필요

2. 삼성전자 내지 삼성전자서비스에 대해 부당노동행위 주체(정범)로서의 사용자 책임 부여 – 협력업체의 실행행위가 확인되지 않는 혐의에 대해서도 처벌할 수 있도록

3. 삼성의 부당노동행위에 수반된 행위로서 업무상 횡령·배임, 위계에 의한 공무집행방해 등 노조법 위반죄 외의 범죄혐의에 대해서도 적극적으로 수사범위를 확대할 필요 -> 낮은 법정형을 극복하기 위한 현실적인 방안

4. 부당노동행위 법정형 강화

33



Ⅳ. 부당노동행위 대응

부당노동행위 구제절차

전국금속노동조합 법률원

[진정/고소/고발]

진정 : 시정조치 촉구하는 민원, 내사 종결 처리하면 불복절차 없음
고소 고발 : 범죄사실 신고하고 가해자 처벌구하는 절차. 무고죄 주의

Cf. 특별근로감독 신청
특별감독: 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업장에 대하여 노동관계법령 위반사실을 수사하기 위해 실시하는 근로감독
가. 노동관계법령·단체협약·취업규칙 및 근로계약 등을 위반하는 중대한 행위로 인하여 노사분규가 발생하였거나 발생 우려가 큰 사업장
나. 임금 등 금품을 지급기일 내에 지급하지 아니하여 다수인 관련 민원이 발생하거나 상습체불 등으로 사회적 물의를 일으킨 사업장
다. 불법파견 또는 기간제·단시간·파견근로자에 대한 차별적 처우 등으로 사회적 물의를 일으킨 사업장

35

부당노동행위 구제절차

전국금속노동조합 법률원

[행정적 구제절차]

노동위원회 구제신청 : 원상회복주의. 노동자나 노동조합이 부당노동행위 있은날 부터 3개월 이내 지방노동위원회에 구제신청. 중앙노동위원회 재심신청 및 행정소송 제기로 불복 가능.

신청취지
- 불이익취급 : 불이익취급조치 취소 및 원상회복, 고용명령(위장폐업, 사업양도 시)
- 지배개입 : 지배개입 중단.금지 명령 및 지배개입 이전으로의 원상회복 명령
- 단체교섭 거부해태 : 단체교섭에 성실히 응하라는 명령(일정 및 방식, 교섭대상, 등을 특정할 수도 있음)
- 반조합계약 : 반조합계약 파기 명령, 반조합계약으로 인한 불이익 원상회복 명령, 고용명령 등

36

부당노동행위 구제절차

전국금속노동조합 법률원

[본안소송/가처분]

본안소송
부당노동행위로 인한 해고무효확인 소송
손해배상청구소송
방해배제청구소송
단체교섭응낙청구소송

가처분
임금상당액 지급가처분
노동조합 활동방해금지 가처분
노조사무실 출입방해금지 가처분
단체교섭응낙가처분

37

부당노동행위 대응지침

전국금속노동조합 법률원

사용자의 공세적 부당노동행위에 대한 법률대응은 구체적인 사례에 따라 전략적 접근이 필요

-> 다만 부당노동행위에 대한 기초적 대응으로서 가장 중요한 것은 **구체적이고 직접적인 입증자료의 채증!**

- 사용자와의 대화는 반드시 **공문**으로 주고받아 일자별 기록화 함
- 단체교섭시 **녹음**하고 **교섭회의록**을 작성함
- 사용자와의 은밀한 대화상황은 **당사자의 적극적인 채증**이 절대적으로 중요 (주의: 타인간 대화 채증은 통신비밀보호법 위반)
- 사진 및 동영상 촬영의 체계화. 촬영 후에는 **일자와 내용을 반드시 기록**하여 **취합 보관**할 것.

38

부당노동행위 대응지침

전국금속노동조합 법률원

다양한 형식의 문서를 상시적으로 작성
: 노조탄압 일지, 진상조사 보고서, 노동조합 수/발신 공문철 등

- 상시적으로 작성 : 특별한 일이 없는 경우에는 '특이사항 없음'으로 기록
- '6하 원칙'에 따라 **상세하게** 기록/ 행위발생시점, 경위, 구체적 발언내용, 복장, 목격자 유무, 목격자 증언내용, 주변분위기 등
- 발언은 가급적 **녹취록처럼 생생하게** 기록하는 것이 중요
- 행동은 **구체적으로 묘사**하여 남김
- 당사자 진술, 목격자 증언은 해당 일지의 첨부자료로 함께 보관.
- **사실확인서·진술서**를 최대한 확보, 당일 확보 원칙
- 사실확인서·진술서 작성을 꺼리는 경우 '목격자 인터뷰 기록' 등의 보고서로 남김, 보고서 작성자 이름·직책도 기록
- **사진.영상자료** 있는 경우 첨부(파일명 기록)

39

부당노동행위 대응지침

전국금속노동조합 법률원

서류기록은 결재하여 노동조합 공문서로 보관

- 사용자가 제출하는 증거자료의 대부분은 사측이 일방적으로 작성한 후 내부결재를 통하여 공문서화 한 것임을 기억할 필요 있음
- 노동조합도 공식 조직이고, 결재시스템을 가지고 있으므로 이를 적극 활용하여 노조의 활동과 논의내용을 객관적 자료로 만들어두어야 함
- 일반적인 노동조합 공문서 작성.보관 방법으로, 부당노동행위 증거자료 작성보관하여야 함
- '작성담당자 ⇒ 사무장 ⇒ 지회장' 등 결재
- 지회.지부에서 발생한 상황은 지부. 조합으로 보고하고 '보고서 기록'으로 남김

40

삼성전자서비스지회 대응 사례

전국금속노동조합 법률원

준비와 대응

법규의 습관. 채증방법론

채증의 체계화

① **증거서류를 객관화시키자**
- 우리의 현실 : 사진, 동영상, 공문만 덩그러니. 해봐야 당사자 진술서 정도.
- 우리의 습관 : 결재서류의 형식을 만들어보자! 맨 위 오른쪽에 '결재란'을 만들어 객관화한다. (폭행사건 진상조사서, 부당노동행위 사례 보고서 등)

② **증거서류를 구체화시키자**
- 우리의 현실 : 또 사진, 동영상, 공문만 덩그러니.
- 우리의 습관 : 증거서류 양식에 채워보자! 6하원칙에 따른 상세한 서술결재서류의 형식을 만들어 사용한다.

전국금속노동조합 삼성전자서비스지회

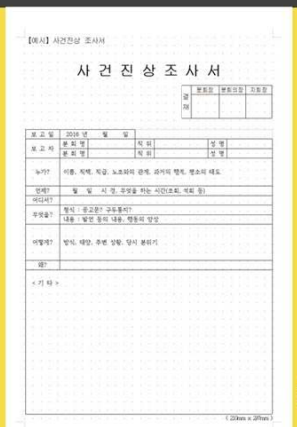
41

삼성전자서비스지회 대응 사례

전국금속노동조합 법률원

준비와 대응

법규의 습관. 채증방법론



사 건 진 상 조 사 서

전국금속노동조합 삼성전자서비스지회

42

삼성전자서비스지회 대응 사례

전국금속노동조합 법률원

준비와 대응

법규의 습관. 채증방법론

채증의 체계화

③ 분회별 채증담당자를 사전에 지정하자
- 우리의 현실 : 주변에 있는 사람이 임기응변으로 채증.
- 우리의 습관 : 미리 채증담당자를 지정. 채증담당자는 어떤 내용을 찍어야 하는지 미리 연구/연습. 채증담당자의 신변보호방안 사전 마련.

④ 증거를 미리 정리하는 습관을 갖자
- 우리의 현실 : 닥쳐서 겨우 녹취를 푼다. 누가 찍은 사진인지 모른다.
- 우리의 습관 : 법규부장 책임 하에 사전에 미리 증거를 정리하는 습관을 갖는다.
  구술이 서말이라도 꿰어야 보배다.
  녹취는 녹취록을, 사진은 사진철을, 유인물/공문은 별도의 파일함을.

전국금속노동조합 삼성전자서비스지회

43

삼성전자서비스지회 대응 사례

전국금속노동조합 법률원

대체인력 투입 대응 매뉴얼
(금속노조 삼성전자서비스 지회)

□ 채증대응

◦ 회사의 **인력 현황자료를 확보**한다. PDA를 사진찍는다.
(PDA가 막혀있을 경우 콜센터에 전화하는 방법 등으로도 알 수 있음)
◦ 채증하는 경우 **누가** 찍었는지, **몇 시**에 찍었는지, 관련된 **상황**이 어떠했는지를 간략하게 기록한다.
◦ 외근은 수임건 수기로 기록해서라도 기록을 남겨놓는다.
◦ 내근은 신규인력 투입시 비디오 등으로 채증하도록 하며, **부서내 조합원(직원)의 사실 확인서**를 받아두어 분류 보관한다.

44

삼성전자서비스지회 대응 사례

전국금속노동조합 법률원

삼성전자서비스
업무 감사 대응 매뉴얼

삼성전자서비스 성수기가 지나고
또 다시 감사의 시즌이 돌아왔습니다.
물론, 삼성에서는 눈엣가시라고 생각하는
'조합원들만의 표적감사'로
노동조합을 흔들어 보려고 할 텐데요.

첫 단계

관리자들은 고객과의 녹취,
자재 사용내역, 처리결과 등
데이터를 준비한 채
면담을 요청합니다.

면담 요청 시 녹취는 필수!

45

부당노동행위 대응의 중요성

전국금속노동조합 법률원

1. 직접증거 확보의 어려움
-> 현장에서 확보된 간접사실을 통한 추정의 필요성 상당함

2. 부당노동행위 공소시효는 5년
-> 시효도과 혐의도 현재 제기하는 부당노동행위 의사 입증에 유리한 사정

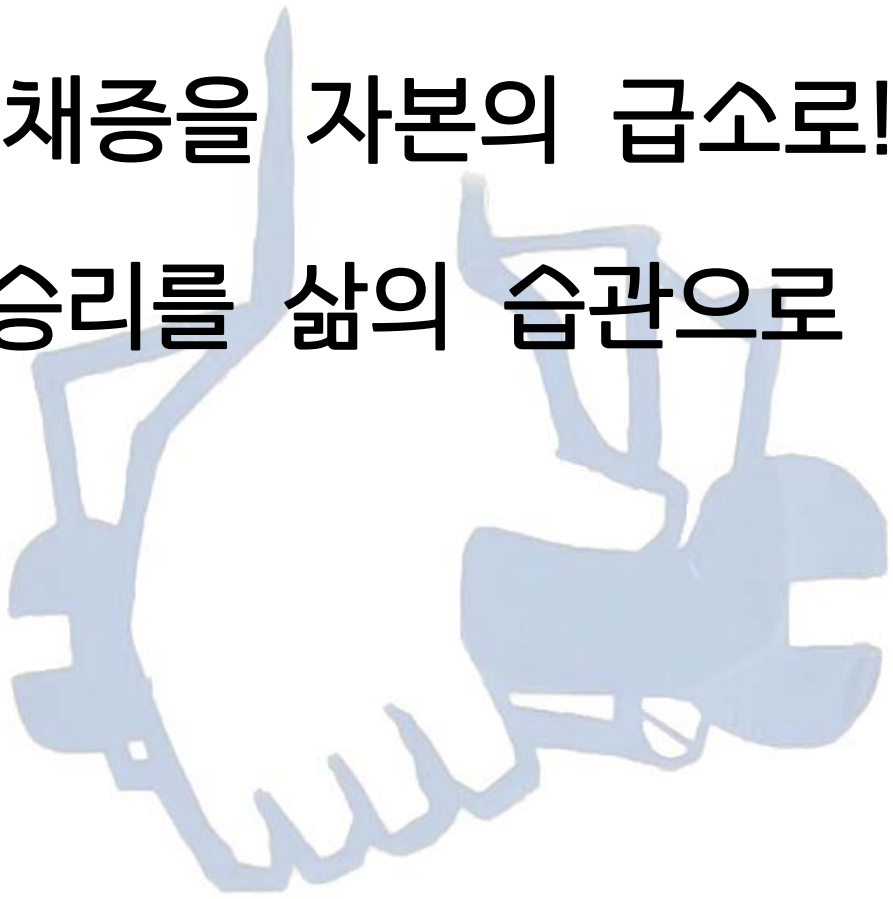
3. 적극적인 수사를 하도록 촉구. 직접증거(문건)가 확보되어도 현장대응이 미비할 경우 기소의 범위가 축소될 가능성 있음

46

법을 투쟁의 무기로!

채증을 자본의 급소로!

승리를 삶의 습관으로 !



수고하셨습니다!