

공공부문 37%가 단체협약에 불법·무효, 불합리 사례 28%... 불법과 특권에 엄정대응

- 고용노동부, 즉시 노동위 의결 거쳐 시정명령 방침... 불응 시 처벌 -

고용노동부(장관 이정식)는 올해 3월부터 실시한 공공부문(공무원·교원·공공기관) 단체협약과 노동조합 규약 실태 확인 결과, 479개 기관의 단체협약 중 179개 기관(37.4%)의 단체협약에서 관계법령을 위반하여 불법, 무효로 판단되는 내용들이 포함되어 있었고, 48개 공무원·교원 노동조합 규약 중 6개 규약에서 노동조합법 위반 소지가 있음을 확인했다고 밝혔다.

이와 함께 노동조합과 조합원에 대한 불공정한 특혜, 인사·경영권 침해 등 공정과 상식의 국민 눈높이에서 볼 때 불합리하다고 여겨지는 내용이 포함된 단체협약도 135개 기관(28.2%)으로 파악되었다.

고용노동부는 즉시 “불법”인 단체협약 및 노조 규약에 대해서는 노동위원회 의결을 거쳐 시정명령을 하고, 시정명령에 불응할 경우 노동관계법 위반으로 형사처벌한다는 방침이다.

아울러, “불합리” 등으로 판단된 단체협약에 대해서는 노·사가 자율적으로 개선하도록 권고하고, 기재부·교육부·행안부 등 지도·감독 권한이 있는 관계 부처와 함께 이를 적극 지원할 계획이다.

붙임 공공부문 단체협약 및 노조 규약의 주요 위반 사례

별첨1 공공부문 단체협약 및 노조 규약 실태확인 브리핑문

2 공공부문 단체협약 및 노조 규약 실태확인 개요

3 공공부문 단체협약 및 노조 규약 위반 현황

담당 부서	노동개혁정책관 공공노사관계과	책임자	과 장	조우균	(044-202-7661)
		담당자	사무관	김영수	(044-202-7698)
	노사협력정책관 노사관계법제과	책임자	사무관	박재형	(044-202-7981)
			과 장	황효정	(044-202-7611)
		담당자	사무관	천민정	(044-202-7614)

불법, 무효인 단체협약 · 노조규약

□ **불법인 단체협약의 유형·사례(공무원·교원·공공기관)**

유형	주요 사례
법령 등에 반하는 단체협약의 우선 효력을 인정	<공무원> ▲ (법령 등에 위임을 받아 규정한) <u>지침·명령 등 보다 단체협약의 효력을 우선 인정</u> ▲ 단체협약의 내용이 조례·규칙에서 정한 내용보다 유리한 경우, <u>단체협약 내용에 맞춰 조례·규칙을 제·개정</u> <교원> ▲ <u>단체협약에서 정한 기준이 노동관계법령, ○○의 제 규정 보다 우선</u>
정책결정 및 임용권 행사 등 교섭사항이 아닌 내용을 단체협약에 규정 * 공무원 단체협약만 해당	<공무원> ▲ <u>구조조정·조직개편 등을 이유로 정원 축소 금지 및 노사 합의하여 정원 조정</u> ▲ <u>승진심사위원회 위원 구성 방법에 대해 노조와 합의 및 노조 추천 위원을 30% 이상 참여</u> ▲ <u>조합원에 대한 타 기관과의 인사교류시 노조와 합의, 노조 간부의 인사에 대해 노조와 합의</u> ▲ <u>인사(승진)위원회에 노조의 추천 외부인사를 포함</u> ▲ <u>성과상여금을 집행하기 전에 노조와 합의</u> ▲ <u>조합원의 복지예산 편성시, 노조와 사전 합의</u>
단체협약 불이행에 대한 쟁의행위 인정 등	<공공기관> ▲ <u>단체협약 위반 상태가 지속될 경우 노조의 단체행동 가능, 이러한 쟁의행위에 대한 불이익 금지</u> ▲ <u>단체협약 위반이 지속될 경우, 법적 조정절차를 거치지 않고 쟁의행위 가능</u>

유형	주요 사례
특정 노조만을 단체교섭 또는 단체협약을 체결하는 유일한 단체로 규정	<공공기관> ▲ 사용자는 당해 <u>노동조합이 조합원을 대표하여 단체교섭을 하는 유일한 교섭단체임을 인정</u> <교원> ▲ ○○노조가 단체협약을 체결하는 유일한 단체임을 확인 ▲ ○○○청은 <u>노동조합이 협약을 체결하는 유일한 단체임을 확인</u>
사용자·노조의 단체협약 해지권 제한	<공공기관> ▲ <u>사용자는 단체협약의 유효기간이 만료되었다는 이유만으로 종전 단체협약 해지를 통보할 수 없음</u> ▲ <u>어느 일방이 단체협약의 유효기간이 만료되었다는 이유로 종전 단체협약 해지를 요구할 수 없음</u>
노동관계법령 위반 사항	<공공기관> ▲ 직원 및 단시간근로자(월 170시간 근무기준)의 최저임금을 <u>총액기준 월 80만원으로 규정하여 최저임금에 미달</u> ▲ 해고예고는 <u>30일 전에</u> 통보해야 함에도, 조합원을 해고시 <u>20일 전에</u> 해당자 및 노조에 통보 ▲ <u>6개월 이상</u> 근무시 육아휴직 신청이 가능함에도, <u>1년 이상</u> 근속한 조합원이 육아휴직을 신청할 경우 이를 허용 ▲ 노조 가입 대상이 되는 직원이 <u>노조에 가입하지 않거나, 노조를 탈퇴할 경우 해고</u>토록 규정 * 조합원이 노조를 탈퇴하여 새로운 노조를 조직하는 경우 해고 등 신분상 불이익한 행위를 할 수 없음

□ 무효인 단체협약의 유형·사례(공무원·교원)

- * 「공무원노조법」, 「교원노조법」에 규정된 사항으로 공무원 및 교원의 단체협약만 해당
- ▲ 공무원노조법 제10조제1항: 단체협약의 내용 중 법령·조례 또는 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의하여 위임을 받아 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니한다.
 - ▲ 교원노조법 제7조제1항: 단체협약의 내용 중 법령·조례 및 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의하여 위임을 받아 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니한다.

유형	주요 사례
공무상 재해 간주	<공무원> ▲ 공무상 재해는 「공무원 재해보상법」에 따라 판단해야 함에도, <u>조합활동에 참여하여 질병·사고 등의 재해가 발생할 경우 공무상 재해로 간주</u>토록 단체협약에 규정
근무시간 중 조합활동	<공무원> ▲ 공무원 복무규정(대통령령)에 규정된 공무원의 공가 이외, 노조 주관 행사(수련회·교육·문화·체육), 노조 회계감사, 조합원 고충처리, 상급단체 회의·행사 참가, 노조의 부서 순회 및 간담회 등 <u>법령에서 허용되지 않은 근무시간 중 조합활동을 단체협약에 규정</u>
특별휴가 부여	<공무원> ▲ 지방공무원의 특별휴가는 조례로 규정되어야 함에도, <u>5월 중 1일의 특별휴가 부여</u>토록 단체협약에 규정

□ 불법인 노조 규약의 유형·사례(공무원·교원)

유형	주요 사례
조합원의 노조 탈퇴 권한 침해	<공무원> ▲ <u>조합 탈퇴를 선동 또는 주도하는 조합원은 위원장이 직권으로 권한 정지</u>(노조설립 및 조직형태 변경의 자유를 침해)
노조 임원의 선출절차 위반	<공무원> 노조 위원장과 임원은 총회 또는 대의원회에서 직접·비밀·무기명 투표에 의해 선출하여야 하나, ▲ 위원장을 제외한 <u>임원의 보궐 선출을 운영위원회에서 선출</u> ▲ <u>위원장 당선자가 임원인 사무총장을 지명·선임</u> <교원> ▲ 위원장·사무총장을 제외한 <u>임원은 위원장이 추천</u>하고, 전국 대의원 대회에서 인준

불합리한 단체협약(공무원·교원·공공기관)

유형	주요 사례
노동조합·조합원에 대한 불공정한 특혜	<공공기관> ▲ 노동조합의 단체행동·쟁의행위가 <u>고의에 의한 파괴, 방화 방법이 사용되지 않은 경우를 제외하고는 모든 민형사·인사상의 책임·배상을 노동조합 또는 조합원에게 묻지 아니함</u> ▲ 금고 이상의 형이 확정되면 퇴직 또는 해고 대상이나, <u>노조간부의 조합활동으로 인한 경우에는 퇴직 또는 해고 대상에서 제외</u> ▲ 노조 전임자의 조합활동에 대해 <u>불법·합법을 가리지 아니하고 간섭 금지</u> <교원> ▲ <u>학부모 대상으로 노조 선전물 배포 등 노조 홍보활동 보장, 학교시설인 방송시설·메신저 등을 이용한 노조 홍보 허용</u> ▲ <u>국가예산으로 노조 사무실 운영비, 포럼비, 워크숍·체육문화활동비 지원</u>(국립대 노조: 운영비 연 600만원, 포럼비 연 1,400만원, 워크숍·체육문화활동비 연 2,000만원 지원) <공무원> ▲ 관공서는 자유로운 출입이 제한되는 공공시설물임에도, <u>비종사자 조합원도 제약없이 관공서 내 노조 사무실 출입을 보장, 야간의 경우에도 통보만으로 출입 가능토록 규정</u>
인사 및 경영권 침해	<교원> ▲ <u>노조활동 방해 우려가 있는 경우 채용 금지 및 노조에서의 채용 거부 요구시 이를 수용, 노조 집행부 인사시 노조의 사전 동의</u> <공공기관> ▲ <u>경영합리화 및 조직개편 등을 이유로 정원 축소 제한, 정원 축소가 불가피한 경우 노사 합의</u> ▲ 해산, 분할, 합병, 민영화 등으로 조합원의 신분 변동시 <u>90일전 노조 통보, 60일전 노조 합의</u> ▲ 노조 임원, 지부 간부의 <u>노조활동과 관련한 인사 및 징계에 대하여 노조와 합의</u> ▲ 본인이 희망하는 경우를 제외하고는 <u>노조 간부에 대해 임기 중 인사이동 금지</u>