

문서번호 : 10-04-노동-02
수 신 : 노동부
참 조 : 노동부 공무원노사관계과
발 신 : 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회 (담당: 전명훈 간사 / T. 02-522-7284)
제 목 : [의견서] 노동부의 '교원노조 단체협약 분석(2010. 3. 24. 배포)'에 대한 민변 노동위
원회의 법률적 검토 의견서
전송일자 : 2010. 4. 1.(목)
전송매수 : 총 5매

[의견서]

노동부의 '교원노조 단체협약 분석(2010. 3. 24. 배포)'에 대한 민변 노동위원회의 법률적 검토 의견서

1. 노동부의 비교섭 사항 주장에 대한 검토

노동부는 2010. 3. 24. 현재 효력이 유지되고 있는 6개 지방교육청(부산·광주·경기·전남·전북·제주)의 단체협약을 분석한 결과, 총 453개 조항 중에 152개 조항(33.5%)이 위법·부당·비교섭 등 단체협약으로서 불합리한 것으로 나타났다고 발표한 바 있습니다.

노동부가 분석 결과에서 지적한 구체적인 사례를 살펴보기에 앞서 노동부가 소위 불합리한 단체협약으로 주장하는 기준에 대하여 지적하지 않을 수 없습니다.

노동부는 분석 결과에서 "교원노조법은 공무원노조법과 달리 비교섭 사항에 대한 규정이 없어 일반노조법에 따라 처리"라고 하면서도 "다만, 분석시에는 공무원노조법상 비교섭 사항에 대한 기준을 준용"하겠다고 하여 다음과 같이 구분하였습니다.

* 구분 : 1)위법(법령 위반), 2)부당(교섭가능하나 사회통념상 그 내용 및 정도가 과도하여 위법에 가까운 경우), 3)비교섭(정책결정 및 기관의 관리운영 등 사용자의 인사·경영권에 관한 사항, 4)기타(노사 당사자 이외 학생·학부모, 사립학교 등 제3자 관련사항) 4가지 유형으로 구분

즉, 교원노조법상 비교섭 사항이 존재하지 아니하므로 단체협약이 위법한 내용인지 여부는 일단 별론으로 하더라도 기체결된 협약의 조항이 교섭대상 자체가 될 수 없다는 판단의 법적인 근거는 어디에도 존재하지 않습니다. 노동부 역시 이러한 사실을 인지하고 있음에도 분석시에는 공무원노조법상 비교섭 사항에 대한 기준을 준용한 이유에 대하여는 밝히지 않고 있습니다. 따라서 교섭의 대상 여부를 문제 삼은 위 3)비교섭 부분과 4)기타 부분은 노동부에서 문제 삼을 수 있는 근거가 없다는 점을 우선 지적하지 않을 수 없습니다.

2. 노동관계법상 일반원칙에 반하는 사항이라는 지적에 대하여

- 단체협약의 갱신체결시 종전 단협에서 정한 기준보다 저하되는 내용의 단협체결 금지(경기, 전남)
- 협약의 이행과정에서 해석상 충돌시 교원에게 유리하게 적용(전북)
- 비조합원인 국·공립교원 및 사립교원에 대해 단협 적용(광주)

위 각 사항에 대하여 노동관계법상의 어떤 원칙에 반하는지 노동부는 밝히고 있지 아니합니다. 그러나 노동조합및노동관계조정법 제1조가 단결권과 단체교섭권을 보장하여 근로조건 유지개선과 근로자의 경제적 사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 한다고 정하고 있음에 비추어 새로운 단체협약이 기존의 기준보다 저하되지 않도록 하는 조항은 근로조건 유지개선 및 근로자의 지위 향상을 목적으로 하는 노조법의 취지에 정확히 부합하는 것이라 아니할 수 없습니다. 한편 만약 여러 가지 여건의 변화로 인하여 불가피하게 단체협약의 갱신체결시 종전 단협에서 정한 기준보다 저하되는 내용의 단협을 체결하게 된다고 하더라도 노동부가 지적한 위와 같은 조항에 의하여 새로운 단협의 조항이 무효가 된다는 논리는 상정하기 어렵습니다. 즉, 위 단협조항은 교원의 지위 향상을 위한 선언적이고 원칙적인 규정에 해당한다고 할 것이고, 현행법상 어떠한 조항이나 원칙에도 어긋남이 없습니다.

또한 협약의 이행과정에서 해석상 충돌시 교원에게 유리하게 적용하여야 한다는 규정은 대법원 판결이 제시하는 바와 같이(단체협약서와 같은 처분문서는 그 성립의 진정함이 인정되는 이상 법원은 그 기재내용을 부정할 만한 분명하고도 수긍할 수 있는 반증이 없는 한 그 기재내용에 의하여 그 문서에 표시된 의사표시의 존재 및 내용을 인정하여야 할 것이고, 또한 단체협약은 근로자의 근로조건을 유지 개선하고 복지를 증진하여 그 경제적, 사회적 지위를 향상시킬 목적으로 노동자의 자주적 단체인 노동조합이 사용자와 사이에 근로조건에 관하여 단체교섭을 통하여 이루어지는 것이므로 그 명문의 규정을 근로자에게 불리하게 해석

할 수는 없다 할 것인바... 대법원 1987.4.14. 선고 86다카306 판결 등 다수) 단체협약의 근본 목적, 즉, 근로자의 근로조건을 유지 개선하고 복지를 증진하여 그 경제적, 사회적 지위를 향상시킨다는 목적하에서 당연히 도출되는 결론이므로 이를 부정하는 노동부의 입장은 도저히 수긍하기 어렵다고 할 것입니다.

또한 비조합원에게 단협이 적용되도록 하는 조항은 교원뿐만 아니라 일반적으로 많은 사업장에서 맺고 있는 내용으로, 노사가 모두 동의하였음을 염두에 두고 본다면 근로조건 등의 통일적 규율이라는 측면에서 오히려 바람직한 조항이라고 할 것입니다. 현행 노동조합및노동관계조정법이 제35조 및 제36조에서 정한 단체협약의 구속력은 단협의 적용 범위에 따라 구속력이 법으로 강제되는 요건을 정한 것일 뿐이므로 그 요건에 미치지 아니하는 경우에 구속력을 단협으로 정하는 것이 위법할리는 없는 것이고 오히려 노조법이 예정하고 있는 효력의 한 형태라고 봄이 타당할 것입니다.

3. 교육정책, 기관의 관리·운영에 대한 노조의 과도한 참여보장이라는 지적에 대하여

“과도한”이라는 용어 사용에서 드러나듯이 노동부는 이 부분에서도 어떤 단협 조항이 법률 위반인지를 정확히 제시하지 못하고 있습니다.

지난 2월 10일 서울고등법원은 공무원노동조합총연맹(이하 공무원노총) 소속 공무원노동조합 전남연맹에 대한 전남도지사의 부당노동행위에 대한 항소심에서 “채용·승진 및 전보 등 개별적인 결정은 전남도지사의 임용권 행사에 속하는 사항으로 교섭대상이 될 수 없지만, 인사교류의 기준이나 절차를 정하는 것은 단위노조 소속 공무원들의 근무조건과 직접 관련된 것으로 채용·승진 및 전보 등 개별적인 임용권 자체를 제한하려는 것이 아니다”고 판시한 바 있습니다. 이어 “인사교류는 전남도지사 소속하에 설치한 인사교류협의회에서 정해지는 이상 전남도지사의 관리·결정 권한 범위 내에 있다고 할 것이므로 사무관 인사교류 개선 요구는 의무교섭대상에 해당한다”고 판시하였습니다.

위 판결에서 보듯이 기관의 관리·운영에 대한 것이 근무조건과 직접 관련이 있는 경우는 얼마든지 상정할 수 있고, 또한 바람직한 교육 정책을 위하여 교육의 일주체로서 교원노동조합의 입장을 제시하고 관찰하는 것은 교원이라는 특수한 지위를 고려할 때 오히려 당연한 것입니다. 무엇보다 앞서 지적한 바와 같이 교원노조법상 비교섭 사항에 대하여 정함이 없으

므로, 사용자가 스스로의 의사에 따라 교섭에 임하여 인사·경영 등의 사항에 대한 단체협약을 체결한 경우에는 그 협약의 취지에 따라 성실히 이행하여야 한다는 대법원 판례에 비추어 볼 때 노동부가 예시한 단체협약 조항을 들어 위법하다고 볼 여지는 없는 것입니다.

4. 노사 당사자 외에 학생·학부모 등 제3자 관련사항 체결이라는 지적에 대하여

또한 노동부는 학생 및 학부모 관련사항으로 학교주변 유해업소 단속, 학생복지, 학부모 교육비 경감 등은 내용상 유익하나, 노사간 근로조건 등을 다루는 단체교섭에서 다루기에는 부적절하고, 사립학교 교원에 관한 사항 등에 대해서도 단체협약을 체결하는 사례가 발생한다고 지적하고 있으나 교육의 일주체인 교원들의 단체인 교원노동조합과 역시 교육의 주체라고 할 수 있는 교섭상대방이 합의하여 학생 및 학부모, 사립학교 교원과 관련된 사항을 합의하는 것은 자연스럽고 바람직한 것이므로 굳이 근거도 없이 단체교섭의 내용상 한계를 설정할 근거는 없다고 생각합니다.

5. 과도한 노조활동 보장 및 지원이라는 지적에 대하여

노동부는 다음과 같은 단협 조항을 지적하며 과도한 노조활동 보장에 해당한다고 하고 있습니다.

- 전임자들에 대해 전임기간 중 복지혜택 100% 부여(경기, 전남, 전북)
- 노조 대의원 대회, 중앙위원회, 집행위원회 및 지부 집행부서장 회의 참석시 공가(광주), 출장(전남) 또는 적법(전북, 제주)처리
- 노조가 주관하는 교육연구 행사 등에 대해 행·재정적 지원(광주, 전남, 전북, 제주, 부산)
- 노조가 실시하는 연수에 참여하는 교사에 대해 출장처리(경기)
- 단체교섭, 정책협의회 등 참여 중 발생하는 재해에 대해 공무상 재해 인정 노력(광주, 전남, 전북, 제주)
- 노동조합에 대해 월 2시간 이상의 교육시간 부여 및 적치사용 가능(제주)
- 노조사무실, 비품구입비, 이전비 등 지원(부산, 전북, 제주)

그러나 현재 시행중인 노동조합및노동관계조정법 제81조 제4호는 “근로자가 근로시간중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또

는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공”은 부당노동행위에 해당하지 않는다고 정하고 있습니다.

또한 단체협약에서 근무시간 중 노동조합 활동 시간을 일부 보장받는 경우 이를 들어 부당노동행위로 인정된 사례는 존재하지 않습니다.

사업장의 여러 여건과 노동조합의 상황에 따라 노동조합 활동 보장의 차이는 클 수밖에 없으므로 현행법은 유급 전임자 등 일부 기준을 제외하고는 일률적인 기준을 정하지 아니하고 노사 자율에 맡겨놓고 있는 것입니다. 그럼에도 불구하고 구체적인 상황이나 사안에 대한 분석 없이 “과도한 보장”이라는 용어를 사용한다는 것은 법적 근거 없는 정치적인 수사라고밖에는 생각할 수 없습니다. 또한 노동부가 교원노동조합의 활동에 대한 사용자의 “과소한 보장”을 문제 삼고 있지 않다는 점을 염두에 두면 위와 같은 노동부의 문제제기는 객관성을 잃어 신뢰하기 어렵다는 점을 지적하지 않을 수 없습니다.

6. 결어

위에서 살펴본 바와 같이 법상 비교섭 사항이 정하여져 있지 않은 교원노동조합에 대하여 공무원노조법을 적용하여 위법 운운하는 것은 납득할 수 없는 기준일 것입니다. 그 결과 노동부가 주장하는 위법·부당한 사항이라는 것은 현행법상 어떠한 조항에 어긋나는지 찾을 수 없을 뿐만 아니라, 부당성이라는 것 역시 편향된 시각에서 주장하는 것으로 객관성을 잃었다고 생각됩니다.

2010년 4월 1일

민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회

위원장 권영국 (직인생략)