

노동인권실현을 위한 노무사모임/민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회
전국불안정노동철폐연대 법률위원회/법률원(민주노총, 금속노조, 공공운수노조)

수 신 :	언론사 및 사회단체
발 신 :	노동인권실현을 위한 노무사모임/민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회/ 전국불안정노동철폐연대 법률위원회/법률원(민주노총, 금속노조, 공공운수노조) ※ 담당: 공공운수법률원/ 우지연 변호사 T. 02-498-6535
제 목 :	[보도자료] 철도노조 파업의 정당성에 관한 법률적 검토 의견서 발표
전송일자 :	2016. 9. 25.(일)
전송매수 :	총 6매 (별첨 5매)

[보도자료]

노동법률단체, 철도노조 파업의 정당성에 관한 법률적 검토 의견서 발표

1. 귀 언론사에 감사드립니다.
2. 현재 전국철도노동조합은 '임금체계 개편'에 관한 보충교섭이 결렬되어 노동위원회 조정 및 쟁의행위 찬반투표를 거쳐 2016. 9. 27. 쟁의행위 돌입을 예고하고 있습니다.
3. 그런데, 한국철도공사는 이번 철도노조 파업이 시작되지도 않은 상태에서, 철도노조 파업의 목적을 「성과연봉제 보수규정 개정 철회 주장」으로 축소시키면서 「법원을 통해 권리를 구제 받을 수 있는 사항이므로 쟁의행위 대상이 아니」라고 주장하고, 고용노동부는 공사 측의 일방적 주장에 근거하여 「실질적인 파업 목적이 교섭재개를 통한 보수규정의 철회라면 이는 개정된 보수규정의 효력을 부인하자는 것으로 사법부 판단에 관한 것이므로 목적상 정당성이 없다」라고 회신하였습니다.
4. 우리 노동법률단체들은 법률적 검토를 한 결과, 이번 철도노조 파업은 “임금체계 변경 등 근로조건 사항에 관한 정당한 합법파업”이라고 판단하였습니다. 철도공사 측이 법률이나 판례에 부합하지 않는 잘못된 주장으로 파업을 불법시하고, 고용노동부가 철도공사 측이 질의한 당일, 그것도 철도공사 측의 일방적인 사실관계 주장에만 근거하여 위와 같은 회신을 함으로써 “정당한 파업권”을 위축시키려한 것에 대해 심각한 우려를 표합니다.

5. 이에, 노동인권실현을 위한 노무사모임, 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회, 전국불안정노동철폐연대 법률위원회, 법률원(민주노총, 금속노조, 공공운수노조) 등 노동법률단체들은 9. 26. 철도노조 파업의 정당성에 대한 법률적 검토 의견서 (별첨)를 발표합니다.
6. 이에 보도자료를 보내드리오니 많은 취재와 보도협조 부탁드립니다.

※문의 : 공공운수노조법률원 우지연 변호사(T. 02-498-6535)

철도노조 파업의 정당성에 관한 법률적 검토 의견서

1. 사안의 개요

한국철도공사(이하 '철도공사'라 함)는 2016. 4. 25. 철도 단체협약 부칙 제 5조 제1항¹⁾에 근거하여 성과연봉제 도입을 주요 안건으로 하는 보충교섭을 요구하였고, 전국철도노동조합(이하 '철도노조'라 함)는 2016. 5. 16. 위 보충교섭 요청을 수락하였으며, 철도노사는 2016. 5. 17. 보충교섭에 관한 절차합의를 통하여 신의성실의 원칙에 따라 교섭에 임하기로 하였습니다.

위 절차합의서에 따라 2016. 5. 20. 1차 본교섭과 2016. 5. 27. 2차 본교섭이 진행되었으며, 1차 본교섭에서는 철도공사가 성과연봉제 도입을 주요 내용으로 하는 보충교섭안에 대한 입장을 설명하였고, 2차 본교섭에서는 철도노조가 노동조합의 요구안²⁾을 제시하였습니다. 그런데, 철도공사는 철도노조의 요구안에 대하여 모두 수용불가 입장을 밝히면서 보충교섭을 철회한다는 의사를 밝히고 2016. 5. 30. 이사회를 개최하여 성과연봉제 도입을 주요 내용으로 하는 보수규정 개정안을 의결하였습니다.

철도노조는 보충교섭 재개 및 성실교섭을 촉구하면서 2016. 5. 30. 노동위원회에 조정신청을 하였고, 조정에서도 견해 차이를 좁히지 못하고 2016. 6. 29. 조정안 거부로 조정이 종료되었으며, 2016. 6. 22.~ 6. 24. 쟁의행위 찬반투표 결과 찬성 12,804명, 반대 4,516명으로 쟁의행위가 가결되었습니다(재적 대비 70.2%). 현재 철도노조는 보충교섭 재개 및 성실교섭을 촉구하고 있으나, 철도공사는 계속 교섭을 거부하고 있으며, 노동조합은

1) 제5조 【보충협약】 ① 조합과 공사는 사회경제적 여건변화와 법률 개정 등에 의해 필요한 경우 보충협약을 체결할 수 있으며, 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 갖는다.
③ 1항에 의거 보충협약을 요구하면 조합과 공사는 이에 응해야 한다.
2) 임금, 직급의 개편, 임금저하불가, 해고의 정의와 제한, 신규입사자 연봉제 폐지 등

2016. 9. 27.부터 ‘임금체계 개편에 관한 보충협약 체결 및 성실교섭 촉구’를 위한 쟁의행위에 돌입할 예정입니다.

2. 근로조건에 관한 정당한 목적의 쟁의행위

헌법 제33조 제1항은 “근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다”고 규정하고 있고, 노동조합및노동관계조정법(이하 ‘노조법’이라 함) 제2조는 “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태(5호)로, “쟁의행위”라 함은 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위(6호)로 규정하고 있습니다.

헌법 및 노조법은 ‘임금’이라는 근로조건의 결정에 관한 사항에 관하여는 노사 간의 자율적인 단체교섭 및 단체행동이라는 틀을 통해 형성하도록 예정하고 있으며, 이는 노동조합이 조직되어 있는 사업장이라면 당연히 보장되어야 할 질서입니다. ‘임금체계’는 노사가 자율적인 교섭을 거쳐 단체협약을 통해 형성되어야 할 집단적 근로조건으로서, 사용자에게 교섭의무가 있는 의무적 단체교섭대상이자 정당한 쟁의목적에 해당합니다.

‘임금체계 변경’을 둘러싼 이번 철도노조의 쟁의행위는 개인의 권리구제나 취업규칙의 효력에 관한 분쟁이 아니라 전체적인 근로조건의 기준에 관한 새로운 합의 형성(단체협약 체결)을 위한 것이므로 정당한 쟁의행위입니다. 전체 근로자들의 임금체계를 호봉제로 할 것인지, 성과연봉제로 할 것인지 여부, 즉 어떤 임금체계를 택할지 여부는 노사가 자율적인 교섭과 합의에 의하여 형성하여야 할 문제이지, 무엇이 객관적으로 옳은지를 사법적 판단으

로 가릴 수 있는 문제가 아니므로, 법원의 판단에 따를 권리분쟁사항이라는 주장은 전혀 타당하지 않습니다.

3. 철도공사 측의 불법 주장의 부당성

철도공사는 이사회에서 일방적으로 의결한 ‘취업규칙’이 불법이라는 논란이 있으므로 사법부 판단이 필요하다는 점을 내세우고 있으나, 취업규칙의 효력에 관한 분쟁이 쟁송화될 가능성이 있다는 이유만으로 헌법상 보장된 정당한 단체협약 체결권과 단체행동권의 행사를 부정할 수 없습니다.

우리 법은 ‘집단적 근로조건의 결정원리’에 관한 단체협약의 효력의 우위를 인정하고 있는바, 사용자의 취업규칙의 개정 여부나 그 효력 유무에 관계 없이 노동관계 당사자는 얼마든지 단체교섭을 통해서 취업규칙의 내용에 관계없이 유리한 근로조건의 형성을 도모할 권리가 있습니다. 즉 단체협약은 개별 근로계약과 취업규칙보다 상위의 규범으로서 근로조건에 관한 사항에 있어서는 강행적 효력을 가지므로, 사용자가 개별 근로자와 사이에 근로계약을 체결하거나 일방적으로 취업규칙을 변경하더라도(설령 그 효력이 사법적으로 다투어지고 있더라도) 그와는 무관하게 노동조합은 새로운 단체협약 체결을 통한 근로조건 형성을 요구할 수 있고, 사용자가 교섭에 불응하는 경우 교섭촉구를 위한 단체행동권을 행사할 수 있습니다.

법원도 사용자 측의 일방적 성과급제 실시에 반발하여 노동조합이 쟁의행위를 실시한 알리안츠 파업 사건에서, “성과급제는 임금협상 및 단체협약에서 논의되어야 하는 근로자의 임금체계를 전면적으로 변경하는 결과를 가져오므로 근로조건의 결정에 관한 사항이고 의무적 단체교섭대상이자 정당한 쟁의행위의 목적”이라고 판단하였습니다³⁾.

3) 서울남부지방법원 2008. 9. 23. 선고 2008고단1572 판결(서울남부지법 2009. 8. 12. 선고 2008노1686 판결): 회사가 도입하고자 하는 성과급제가 비록 단순 임금지급방법에 관한 것뿐만 아니라

또한, 철도공사 사측의 주장과는 달리 중앙노동위원회도 이미 철도노사에 대한 쟁의조정 사건에서 이를 쟁의조정의 대상으로 판단하고 절차를 진행했으며, 조정기간을 도과하여 조정을 종료함으로써 합법적인 쟁의권을 인정한 바 있습니다.

무엇보다 철도공사 스스로도 ‘임금체계 변경’을 단체교섭대상으로 판단하여 노동조합에 보충교섭을 요구한 바 있고, 이와 관련하여 2차례 본교섭까지 진행하였는바, 갑자기 주장을 바꾸어 단체교섭대상이 아니므로 ‘불법’이라고 주장하는 데에는 아무런 근거가 없습니다.

4. 결어

따라서 이번 철도노조의 쟁의행위는 ‘임금체계 변경’에 관한 목적상 정당한 합법 파업이므로, 철도공사와 노동부는 법령과 판례, 사실관계와도 부합하지 않는 불법 주장을 중단할 것을 엄중히 촉구합니다.

2016. 9. 25.

노동법률단체 {노동인권실현을 위한 노무사모임, 민주사회를 위한 변호사모임, 불안전노동철폐연대 법률위원회, 법률원(민주노총·금속·공공)}

직무, 직급제도, 평가제도, 승진제도, 보상제도를 포함하는 인사전반에 관한 것이 포함되어 있다고 하더라도, 그 성과급제의 도입은 임금협상 및 단체협약에서 협의되어야 하는 근로자의 임금체계를 전면적으로 변경하는 결과를 필연적으로 가져오는 점, 실제로 노사 양측은 성과급제의 도입을 위해 계속적으로 협상해 온 점에 비추어 보면, 성과급제의 도입이 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없는 경영주체에 의한 고도의 경영상의 결단에 속하는 사항이라 단정하기 어렵다...(중략)...노조의 2008. 1. 23.자 파업은 쟁의행위 중 회사의 일방적인 성과급제의 실시에 반발하여 실시된 것으로... 목적 및 절차에 있어 정당하다(대법원 2012. 1. 27. 선고 2009도8917 판결로 확정).