

제6장 단체협약제도



Contents

1. 단체협약의 개념
2. 단체협약의 기능
3. 단체협약의 체결과 유효기간
4. 단체협약의 내용과 효력
5. 단체협약의 관리

團體協約의 概念

단체협약의 의미

노동조합과 사용자간의 단체교섭에 의하여 합의된 것을 협약이라는 형태로 문서화한 것

→ 즉 임금, 근로조건, 기타 근로자의 대우에 관한 기준을 정하고 협약 당사자 상호간에 채권·채무를 설정하여 협약이라는 형태로 문서화한 것.

※ 근로계약·취업규칙과 단체협약의 차이점.

- ① 근로계약은 노사가 합의에 의하여 결정된다는 점에서는 같지만 그 당사자가 노동자 집단이 아닌 개별노동자라는 점에서 단체협약과 다르다
- ② 취업규칙은 그 대상이 다수 노동자임은 단체협약과 유사하나 그 결정은 미리 사용자가 일방적으로 결정하는 점이 다르다.

團體協約의 機能

1. 근로조건 개선기능

단체협약은 노동조합의 투쟁을 배경으로 이루어지는 것이므로 개별근로자와 사용자사이의 교섭에서는 기대할 수 없는 보다 좋은 근로조건을 확보할 수 있다.

2. 산업평화유지 기능

단체협약에서 일정기간 동안 근로조건에 관하여 기준을 설정해 놓으면 노사간에 서로 협약내용을 성실히 준수할 의무를 짐으로써 노사간에 산업평화가 유지됨

3. 민주화 기능

기업에 있어서의 소유권의 전제를 막고 기업을 민주화시키는 기능을 함.

4. 노조의 조직력 강화 기능

협약을 통한 근로조건 개선은 노동조합의 조직력을 강화시키는 기능으로 연결 됨.

團體協約의 締結 및 有效期間

1. 단체협약의 체결

1) 서면으로 작성

단체협약은 반드시 서면으로 작성하여야 하는데 서면으로 작성하도록 한 것은 그 내용을 둘러싸고 후일에 분쟁이 생길 것을 방지하기 위해서임.

2) 서명과 날인

단체협약은 이를 문서화한 후 당사자 쌍방이 서명·날인하여야 하며 노사당사자의 서명·날인이 없는 단체협약은 법적 강행력이 없다.

3) 단체협약의 신고

단체협약의 당사자는 단체협약 체결 일로부터 15일 이내에 이를 행정관청에 당사자 쌍방의 연명으로 신고하여야 함 (단체협약의 효력은 체결일로부터 효력이 발생)

4) 행정관청은 단체협약 중 위법한 내용이 있는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.

2. 단체협약의 유효기간

단체협약의 유효기간이란 단체협약이 유효하게 존속되는 기간을 말함.

- ① 단체협약의 유효기간은 2년을 초과할 수 없으며 2년을 초과하는 유효기간을 정한 때에는 그 유효기간은 2년으로 본다.

ex. 노조를 대상으로 유효기간을 조사한 결과 평균 유효기간은 1.6년, 규모가 작을수록 유효기간이 길어짐. 2년 : 52.3%, 1년 : 36.1%.

- ② 유효기간을 정하지 아니한 때에는 유효기간을 2년으로 한다.
- ③ 단체협약의 유효기간이 만료되는 때를 전후하여 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하고자 단체교섭을 계속하였음에도 불구하고 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 경우에는 그 만료일로부터 3개월까지 계속 효력을 갖게 됨.

團體協約의 內容과 效力

단체협약의 내용은 규범적 부분과 채무적 부분 그리고 조직적 부분으로 구분함.

1. 규범적 부분

1) 내용

협약 중에 근로조건, 기타 근로자의 대우에 관한 기준을 정한 부분을 말함.

→ 단체협약의 규범적 부분은 근로조건을 개선하는 목적으로 하는 단체교섭의 핵심적 기능을 실현하는 부분이기 때문에 규범적 부분이 없는 협정은 단체협약이라고 할 수 없다.

2) 효력

(1) 강행적 효력

단체협약에 정한 근로조건, 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분을 무효로 하는 효력을 말함.(노조 33조 1항)

→ 따라서 규범적 부분의 모든 조항은 원칙적으로 강행적 효력을 가짐.

(2) 직접적 효력

직접적 효력은 단체협약이 개별적인 근로관계에 대하여 직접 지배적인 효력을 미치는 것으로 협약의 구속을 받는 근로자들의 개별적인 합의나 동의를 전제로 하지 않음.

(3) 유리한 조건의 우선원칙

근로계약이 단체협약내의 기준보다 유리한 근로조건을 규정하고 있을 때 이를 우선하여 적용하게 하는 원칙.

→ 단체협약은 근로자들을 보호하기 위한 최저기준을 정한 것이므로 이때 단체협약은 강행적 효력을 갖지 않음.

→ 따라서 단체협약과 다른 약정은 그것이 근로자들에게 유리할 경우에는 유효함.

(4) 질서원칙

새로운 단체협약이 종전의 단체협약을 대체할 경우 유리원칙의 효과가 있다 하더라도 새로운 단체협약이 그대로 적용되는 효력을 말함.

→ 질서원칙이 적용되는 근거는 신법이 구법에 우선한다는 법 원칙이 적용되기 때문.

2. 채무적 부분

1) 내용

노동조합과 사용자간의 관계를 정한 것으로 협약당사자의 권리·의무에 관한 기준을 정한 부분.

→ 현행 노동법은 이에 대하여 아무런 규정을 두고 있지 않지만 일반적으로 평화조항, 단체교섭 위임금지조항, 조합활동에 관한 편의제공조항, 쉼 조항, 단체교섭의 절차 및 인원에 관한 조항, 쟁의행위에 관한 조항 등.

2) 효력

협약당사자인 노동조합과 사용자가 합의한 사항을 계약으로서 이행하여야 할 의무가 있음을 전제로 하여 그 위반에 대하여 채무불이행의 책임을 묻는 것.

ex. 조합으로부터 탈퇴하거나 제명된자는 해고된다고 규정한 경우에 사용자가 해고하지 않을 때 조합은 사용자에게 채무이행의 책임을 묻는 것.

3. 조직적 부분

1) 내용

단체협약에서 기관의 조직과 운영에 관한 부분을 말함.

→ 조합원인 종업원의 해고동의협정이나 고충처리기관 등의 조직과 운영에 관한 조항.

2) 효력

단체협약의 조직적 부분의 의미는 미약함.

→ 이유는 우리나라의 경우 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률의 제정으로 근로자의 복지증진, 교육훈련, 노사분규 예방, 고충처리 등에 관한 사항 뿐만 아니라 징계, 해고 등 인사에 관한 협의기관의 구성도 노사협의의 대상.

4. 단체협약의 효력확장

단체협약의 효력확장이란 협약체결의 당사자 뿐만 아니라 협약당사자가 아닌 자까지 그 적용이 강행되는 것을 말함.

1) 사업장단위의 일반적 구속력

기업별 노동조합이 체결한 단체협약의 효력을 사업장내의 비조합원에게 까지 확장·적용시킴으로써 비조합원들의 노동조건을 조합원들과 동일하게 하려는 것.

2) 지역단위의 일반적 구속력

동일 지역에 있어서 노동자 상호간의 경쟁으로 인한 노동조건의 저하를 방지하기 위해 노동조합의 단체협약기준을 동일지역 타 노동자에게 적용하는 것.

→ 노동조건을 인하시키는 불공정경쟁을 배제하기 위한 산업별 노동조합의 단체협약.

團體協約의 管理

단체교섭을 통하여 단체협약이 체결된 후에 그 협약내용에 대한 해석과 운용이 올바르게 이루어지도록 관리하고 또 협약내용에 대하여 종업원의 오해와 불평·불만이 생길 때 이를 해결하는 과정.

※ 단체협약 관련 분쟁의 유형

① 이익분쟁(interest dispute)

주로 단체교섭, 임금교섭에 관련된 분쟁으로서, 더 많이 받아내려는 노동조합과 덜 주려는 사용자 사이에 나타나는 의견의 불일치상태.

→ 이익분쟁이 발생한 경우에는 노동위원회를 통한 조정절차를 이용하여 분쟁을 해결.

② 권리분쟁(right dispute)

권리분쟁은 이미 규범으로 성립된 법률, 협약, 규칙, 계약 등의 해석, 적용, 이행에 관한 이해당사자간의 분쟁.

→ 권리분쟁은 권리·의무의 존부(存否)에 대한 다툼이므로 법원을 통한 소송으로 해결.

고충처리제도

1. 고충처리제도의 개념

고충이란 종업원이 근로조건이나 작업환경, 불공평한 대우 그리고 단체협약이나 취업규칙의 해석과 적용상의 불만을 느끼는 심리상태.

고충처리제도는 단체협약을 전제로 노동조합과 사용자간에 분쟁이 발생했을 때 이를 신속히 처리하기 위한 제도.

→ 고충이 발생할 때마다 간단한 절차에 의해서 신속하게 처리하기 위하여 당사자간에 자주적으로 해결하는 것을 목적으로 노사쌍방의 대표로 구성된 고충처리기관을 설치하여 해결하는 제도를 말함.

(개인의 고충이 집단적 사안으로 발전하여 노사분쟁으로 비화하는 것을 막고 안정된 노사관계를 구축하기 위해서).

2. 고충의 원인과 영향

1) 고충의 원인

- ① 임금부족과 승진기회의 지연
- ② 노력, 공헌의 대가 부족
- ③ 능률의 상승과 이윤분배의 불균형
- ④ 상사의 인사고과 편애와 자질미비
- ⑤ 근로조건의 불량과 과도한 작업
- ⑥ 장래에 대한 기대감과 만족감의 결여

2) 고충의 영향

- ① 근로자의 사기저하
- ② 타인에 대한 불평불만 증가
- ③ 노사문제의 원인
- ④ 품질저하 및 국제경쟁력 약화

3. 고충처리절차

① 고충처리 1단계

- 단체협약의 위반에 대해 불만이 있는 종업원이 그것을 고충으로 정식 제기하는 데서부터 시작.
- 고충제기는 일선감독자에게 직접 제기하거나 조합위원을 통해 제기.
- 일선감독자와 조합위원은 해결을 위해 협의를 하게 됨.

② 고충처리의 2단계

- 1단계에서 해결이 되지 않으면 조합측은 2단계 절차를 밟아 공장위원 또는 기업위원을 통하여 제기.

(높은 차원에서 다각적으로 신중하게 검토하기 위함).

③ 고충이 노사고위계층에서 해결되지 않을 경우

□ 고충이 노사간 최고위 계층에서 해결되지 않을 경우 세 가지 대안

㉠ 노조가 고충을 포기

㉡ 단체협약이나 법규상의 한도 내에서 파업과 같은 실력행사

㉢ 제3자인 중재자에게 조정 의뢰

중재의 경우 노사대표 각1인, 공익위원1인으로 구성.

□ 고충처리위원의 임기는 3년이고, 연임 가능

□ 고충처리위원은 근로자로부터 고충사항으로 청취한 때에는 10일 이내에 조치사항 기타 처리결과를 당해 근로자에게 통보하여야 함.