

# History 연혁

- 2023**
- Mar. : Published, **"The Practical Guide for Foreign Employment and Immigration"**(3rd ed.)
  - Jun. : Published, **"Manual on Sexual and Other Forms of Harassment in the Workplace"**  
"직장 내 괴롭힘과 성희롱 예방 매뉴얼" 출간
  - Feb. : App Update for **Self-Assessment Checklist for Labor Inspections**"근로조건 자가진단"
- 2022**
- Dec. : Published, **"A Practical Guide for Employment and Labor Issues"** "인사노무관리" 출간
  - Nov. : Published **"Workforce Restructuring Manual"** "인력 구조조정 매뉴얼" 개정판 출간
  - Aug. : Published, **"Industrial Accident Compensation Manual"** "산재보상 매뉴얼" 출간
  - Jun. : Re-Published, **"Manual for Lawful Dismissal"** "해고 매뉴얼" 재개정 출간
  - Jan. : Published, **"Labor Union Manual"** "노동조합 매뉴얼" 개정판 출간
- 2021**
- Sep. : Completed update of Mobile App: Korean Labor Law (5th generation)
  - Aug. : Published, **Employment Contract Manual** "근로계약 매뉴얼" 출간
  - Jan. : Published, **"The Korean Labor Law Bible"** (6th ed.) 한국노동법 해설 (6판)
- 2020**
- Mar. : Published, **"The Practical Guide for Foreign Employment and Immigration"**(2nd ed.)
  - May : Published, **"Manual on Working Hours, Holidays and Leaves"** "근로시간 매뉴얼"
  - Sep. : Published, **"Manual on Irregular Employment and "Employee" Status"** 비정규직
- 2019**
- Dec. : Published, **"Wage Manual"** "임금 매뉴얼" 출간
  - Sep. : Published, **"Labor Union Manual"** "노동조합 매뉴얼"
  - May. : Published, **"Manual for Lawful Dismissal"** 해고 매뉴얼" 출간
  - Mar. : Published, **"The Practical Guide for Foreign Employment and Immigration"**
- 2018**
- Nov. : Published **"Workforce Restructuring Manual"** "인력 구조조정 매뉴얼" 출간
- 2016**
- Jun. : Published, **"The Korean Labor Law Bible"** (5th ed.) 한국노동법 영문해설 (5판)
  - Mar. : Completed update of Mobile App: Korean Labor Law (4th generation)
- 2015**
- Jun. : Publication of A Bilingual Code of Korean Labor Law(3rd) 영한노동법전 (제3판)
- 2014**
- Mar. : **"Korean Labor Law : Disputes & Resolutions"** Printing the 3rd edition  
Complete update of App: Korean Labor Law (3rd Generation)
- 2012**
- May : Published **"A Bilingual Code of Korean Labor Law"** (2nd ed.) 영한노동법전 2판
  - Apr. : Introduction of App (a bilingual code of Korean labor law bible) 영한노동법전 앱개발
- 2011**
- July : Published, **"The Korean Labor Law Bible"** (4th ed.) 한국노동법 영문해설 (4판)
  - May : Published, **"A Bilingual Code of Korean Labor Law"** 영한노동법전 출간
- 2010**
- Aug. : Published, **"Korean Labor Law : Disputes and Resolutions"** (2nd edition)
- 2009**
- Feb. : Published, **"The Korean Labor Law Bible"** (3rd edition) 한국노동법 영문해설 (3판) 출간
- 2008**
- Mar. : Published **"Quarterly Labor Cases"** "노동사례 사건" 계간지 발행
  - Jan. : Published **"Korean Labor Law : Disputes and Resolutions"** (2nd edition)
- 2006**
- Feb. : Published, **"The Korean Labor Law Bible"** (2nd edition) 한국노동법 영문해설 (2판) 출간
- 2005**
- Feb. : Established **"KangNam Labor Law Firm"** 강남노동법인 오픈
  - Jan. : Published, **"The Korean Labor Law Bible"**(1st edition): 한국노동법 영문해설 출간

**주요 노동뉴스****2024. 1. 27. 중대재해처벌법이 50인 미만 사업장으로 확대 적용**

경영책임자나 사업주가 안전보건관리체계 구축 의무를 위반해 근로자 사망 등 중대재해 발생시 처벌을 할 수 있도록 하는 중대재해처벌법이 2024년 1월부터 50인 미만 사업장에도 확대 적용된다.

2022년 1월 27일 시행된 중대재해처벌법은 현재 상시근로자 50인 이상 사업장 (또는 공사금액 50억원 이상의 건설현장)에만 시행되었다. 2024년 1월 27일부터는 50인 미만 사업장(건설업의 경우에는 공사금액 50억원 미만의 공사)에도 적용되어 5인 이상 사업장이면 모두 중대재해처벌법 적용대상이 된다.

중대재해처벌법은 중대산업재해 발생으로 근로자 사망 시 사고 예방 의무를 다하지 않은 사업주 및 경영책임자에 대해 1년 이상의 징역 또는 10억원 이하의 벌금, 법인은 50억원 이하의 벌금에 처할 수 있도록 하고 있다. 또한 징벌적 손해 배상제도도 도입하여 사업주 또는 경영책임자 등이 고의 또는 중대한 과실로 안전 및 보건확보의무를 위반하여 중대재해를 발생하게 한 경우 손해액의 5배까지 배상책임을 지도록 하고 있다.

또한 중대재해처벌법에는 공중이용시설 또는 공중교통수단 등에서 발생하는 사고의 처벌을 위해 중대시민재해 개념을 도입하고 이로 인한 처벌내용은 중대 산업재해와 동일하게 규율하고 있다.

전체 산업재해 중 50인 미만 사업장에서 발생하는 건수가 70%가 넘는 데다 안전보건관리체계를 수립하기에 영세한 곳이 많아 중대재해처벌법 적용 시점과 관련해 우려의 목소리가 높다. 중대재해처벌법에서는 안전보건관리체계를 구축하고 이행하는 것이 가장 기본적인 의무이다. 안전보건관리체계 구축 및 이행 방법을 다음과 같다.

### 〈안전보건관리체계 구축 및 이행방법〉

1. 안전·보건에 관한 목표와 경영방침을 정한다.
2. 안전·보건 업무를 총괄·관리하는 전담 조직을 구성한다.
3. 사업 또는 사업장의 유해·위험요인을 확인하고 개선한다.
  - \* 유해·위험요인을 지속 확인하여 제거·대체·통제하는 내용의 업무 절차를 마련하고, 이행 여부를 반기 1회 이상 점검한다.
  - \*\* 위험 작업은 표준작업절차서(SOP:Standard Operation Procedures)을 마련하고 이행을 한다.
4. 재해 예방에 필요한 안전보건 인력·시설·장비를 구비하고 유해·위험 요인 개선에 필요한 예산을 편성하고 집행한다.
5. 안전보건관리책임자 등의 업무 수행을 지원한다.
  - \* 안전보건관리책임자 등의 충실한 업무 수행을 위해 평가 기준 마련 및 반기 1회 이상 평가
6. 안전관리자, 보건관리자 등 전문 인력을 배치한다.
  - \* 산업안전보건법상 두어야 하는 수 이상으로 배치
  - \*\* 배치할 인력이 다른 업무를 겸직하는 경우 안전·보건에 관한 업무 수행 시간 보장
7. 종사자의 의견을 청취하고 개선방안 등의 이행 여부를 점검합니다
  - \* 청취 의견이 안전보건 확보에 필요한 경우라면 개선방안 마련 후 이행 여부 반기 1회 이상 점검
8. 중대재해 발생 및 급박한 위험에 대비할 매뉴얼을 마련하고 반기 1회 이상 점검한다.
9. 도급, 용역, 위탁 시 안전보건 확보 기준과 절차를 마련하고 반기 1회 이상 점검한다.

## 재외동포청과 이민청의 통합시대, 우리는 준비가 되어있나?

김해선고문  
(강남노무법인)

우리나라에 재외동포청과 이민청을 통합하는 이민정책이 고개를 들고 있다. 이민청, 재외동포청 정책은 국내 전문가로만 풀 수 있는 문제는 아니다. 우리나라 출산율 저하는 어제 오늘의 일이 아니다. 연간 40조원의 예산을 쏟아부어도 출산율을 높이지 못하는 근본적인 대책이 안보인다. 그렇다면 인구 감소로 이어지는 문제를 해결하기 위해 활용할 수 있는 인력은 해외 동포나 외국인을 활용하는 방법일 것이다. 그래서 늦은 감은 있지만, 이민청, 재외동포청 등이 신설되면서 해외 인력을 활용하는 방안이다.

우리나라가 6.25 전쟁 이후 저개발 국가인 시절, 미국 등의 선진국으로 유학 및 이민을 떠났다. 유학을 갔던 유학생들 중 현지에서 취직 등을 통해 현지에 정착하는 경우도 많았다. 이는 한국에 비해 선진화된 시스템, 선진화된 문물, 교육환경 등 현지에 정착하고자 하는 이유가 많았다.

하지만 지금은 우리나라가 10대 경제대국, 한류 문화로 인해 해외 유수의 국민들의 동경의 대상이 된 한국의 위상으로 이민을 갔던 해외동포들의 역이민 현상이 많이 나타나고 있다. 특히 코로나 시기를 지내면서, 선진화된 방역을 자랑한 대한민국에 대해 동경의 대상이 되어가고 있다.

1인당 국민소득 미화 30,000달러가 넘고, 삼성, LG, SK, Lotte 등 해외로 뻗어가는 한국기업에 대해 해외에 750만명의 동포들은 자부심을 충분히 느낄 수 있는 시대가 되었다.

하지만 여전히 한국 국적을 취득하는 외국인 수보다, 한국 국적을 포기하는 국민 수가 2배로 많다는 것은 우리나라가 이민에 있어서 적자국을 면치 못하는 것이다.

지금과 같은 저출산 시대를 지속하게 되면 향후 경제활동 인구가 절대적으로 부족한 심각한 상황에 부딪힐 뿐만 아니라, 국가의 성장, 대외 경쟁력 및 인구소멸국으로서의 지위를 면치 못할 것이다.

그렇다면, 이민정책을 잘 정비한 국가는 어디일까? 한번 면밀하게 살펴볼 필요가 있다. 왜냐하면, 대한민국은 역사적으로 외국을 침략한 경험이나 외국인을 식민지화

또는 노예로 부린 역사가 없기 때문에 대영제국, 프랑스, 네델란드, 일본 등 역사적으로 다른국가를 지배해본 국가들에 비해 경험이 부족하다.

따라서, 자칫 잘못하면, 오히려 자국민에 대한 차별을 할 수 있는 시스템을 만들 수 있다. 예를들면, 지금도 국내 젊은이들이 소위 3D 업종에 종사하는 것을 기피하기 때문에 외국인 노동자들을 쓰게되는데, 현 노동법에 의하면 외국인 노동자들도 우리나라 노동자들과 똑같이 최저임금을 적용하고 있다.

또한 저출산 고령화 사회에 아이들 양육이나 노인부양에 많은 해외 가사도우미들이 투입되는데, 이 또한 최저임금을 적용하기 때문에 많은 맞벌이 부부들이 해외 가사도우미를 고용하더라도 한사람의 평균 월급이 모두 투입이 되어야 겨우 그 노동력을 활용할 수 있다.

하지만, 동아시아 국가들 중 싱가포르의 경우를 예를 들어보자. 싱가포르는 1978년부터 이미 외국인 근로자를 활용하기 시작했다. 그러니까 벌써 40년 이상 외국인 근로자 도입에 대한 노하우가 쌓인 것이다. 그동안 여러 시행착오를 겪었고, 지금도 겪고 있지만, 비교적 안정되게 제도가 정착했다.

필자가 싱가포르를 방문했을 때, 현지 거주자 집에 초대받은 적이 있는데, 미얀마 외국인 가사도우미를 고용하고 있었다. 그 도우미의 월급은 미화로 800달러가 넘지 않았다. 집에서 거주하도록 되어있고, 정기적 휴가를 쓸 수 있게 한다. 외국인 가사도우미는 임신을 할 경우, 본국으로 송환되어야 하고, 그 밖에 많은 엄격한 룰이 적용된다.

여기서 중요한 포인트는 저렴한 노동력이다. 싱가포르는 1인당 국민소득이 우리나라의 2배가 넘는 선진국임에도 불구하고 이와 같은 외국인 가사도우미는 우리가 주는 비용의 1/3까지 저렴하다고 볼 수 있다.

이는 외국인을 어떻게 활용하느냐의 노하우가 쌓여서 그렇다고 볼 수 있다. 우리나라에서 외국인 가사도우미 제도를 도입할 경우, 이와 같이 선진국의 사례를 면밀하게 검토해 보아야 한다. 이는 단기간에 속단을 가지고 할 수 있는 정책이 아니다.

한국에서 현재 외국인 관련 업무를 보는 부처는 무려 7개 부처에 산재되어 있고, 법무부 외국인출입국관리본부의 출입국 관리 업무, 여성가족부의 다문화 가족 지원 업무, 고용노동부의 외국인근로자 지원 업무(산업인력관리공단), 외교부의 재외 동포 지원 업무(재외동포청), 교육부의 외국인 유학생 관리 업무, 농림축산식품부의 농촌다문화가정 지원 및 계절근로자 관리 업무, 행정안전부의 외국인 주거 및

범죄 치안 업무 등 어찌보면 중복행정, 예산낭비의 요소가 다분하다.

또한 외국인 관련 정책위원회도 4개나 된다고 한다. 즉 외국인 정책을 총괄하는 법무부 주관의 '외국인정책위원회', 다문화가족정책을 다루는 여가부 주관의 '다문화가족지원정책위원회', 외국인 노동자 정책을 총괄하는 고용노동부 주관의 '외국인근로자정책위원회', 재외 동포 정책을 다루는 외교부 주관의 '재외동포정책위원회' 등이 그것이다.

이러한 기구와 행정 체계의 난립으로 인해 종합적이고 체계적인 동포·이민 정책이 수립되고 있지 못하는 현실이다. 따라서, 7개 부처, 4개 위원회를 통합 관리할 수 있는 컨트롤 타워가 필요하다. 법무부에서는 이를 위해 재외동포청, 이민청 등을 일원화 할 계획으로 알고 있다.

하지만 단기간에 제대로 정비되지 못한 기관을 설립하거나, 이를 관리할 수 있는 전문인력이 부재하게 되면 안하니만 못하는 결과를 낳게 될 것임은 자명한 일이다.

얼마 전 새만금에서 제25회 세계스카우트 잼보리 대회가 열렸다. 결과는 파행이었다. 무려 30,000 여명이 참가한 대회가 대한민국 위상을 세계에 실추시켰다. BBC, Washington Times 등등 세계 유수의 신문에서 비판적인 여론이 형성되었다. 심지어 올해 8월 국내에 방문하겠다는 인도네시아 사업가가 잼보리 대회에 참가했던 인도네시아 대원들의 폭염으로 인해 자국에서 한국방문을 자재해 달라는 성명까지 발표했다고 한다. 국민의 한사람으로서 참으로 부끄러운 일이다.

이와 같이 국제행사를 유치함에 있어서 대외 준비에 대한 철저함이나 문화적인 격차 등을 극복하지 않으면 큰 낭패를 볼 수 밖에 없다는 것이다.

이민청, 재외동포청도 철저한 준비와 제도정비를 통해 장기적으로 안착이 되도록 하는데, 많은 전문가들이 참여해야 한다. 특히 해외 체류경험은 물론, 외국인들과 오랜기간 생활이나 사업을 한 경험이 있는 전문가는 물론, 해외 법, 제도, 시행착오 등에 대해 경험한 실무 전문가를 영입하여 성숙한 제도가 완비될 수 있도록 하는데 힘을 써야한다.

## 육군중사의 과로사 산재사건과 시사점

정봉수 노무사 / 강남노무법인

### I. 문제의 소재

이번 산재사건은 2018년 11월 27일 강원도 인제에 있는 12보병사단의 ○○대대에서 인사를 담당하였던 32세의 중사(이하 '망인')가 간부숙소에서 뇌출혈로 사망한 사건이다. 군인재해보상심의회(이하 '심의회')는 유족의 공무상 재해에 따른 순직유족연금 신청을 기각하였다. 그 이유로 망인의 사망 전 3개월 평균 초과근무 시간은 24시간으로, 과로의 기준이 되는 3개월 평균 초과근로시간인 50시간에 한참 미치지 못했다는 것이다. 그리고 업무상 발생한 스트레스에 대해서도 상당기간 수행한 업무로 통상적인 업무이므로 과도한 업무 스트레스를 가졌다고 볼 수 없다고 판단하였다. 특히, 망인의 기존 질병인 고혈압과 당뇨병이 악화되어 사망한 것이라고 결론을 내렸다.

이번 불승인된 산재사건을 취소하기 위해서는 정확한 사실관계 조사가 필요하였다. 우선 초과근무시간 산정이 정확한지 파악하는 것이었다. 둘째로 망인의 업무가 어떤 것인지 확인하고 어떤 스트레스가 있었는지 찾아내는 것이었다. 셋째로 망인이 자신의 질병을 왜 제대로 관리하지 못하고 악화시켰는지 그 원인을 찾는 것이었다.

### II. 업무상 과로사에 관한 군인재해보상 기준과 판례

#### 1. 군인재해보상 기준

군인재해보상법 제35조는 군인이 공무상 사망한 경우에는 유족에게 심의회의 심의를 거쳐 순직유족연금을 지급한다고 규정하고 있다. 또한 군인재해보상법 제4조는 공무상 사망은 공무상 부상 또는 공무상 질병으로 인한 사망으로 규정하고 있다. 구체적 내용은 군인재해보상법 시행령 별표2에 따르며, 뇌혈관 질병 또는 심장 질병은 공무수행 중 돌발적인 사건, 급격한 업무 환경의 변화, 단기간에 상당한 정도의 업무상 부담 증가, 만성적인 과중한 업무의 수행과 초과근무 등으로 육체적,

정신적으로 과로가 유발되어 발생하거나 악화된 질병으로 규정하고 있다. 망인의 질병이 위 법령이 정한 공무상 질병이 되기 위해서는 공무수행과 질병 사이에 상당한 인과관계가 있어야 한다.

이를 근거로 국방부 군인재해보상심의회는 업무상 부담 기준을 다음과 같이 세 가지로 업무상 관련성을 판단하여 심의하고 있다. ① 증상 발생 전 24시간 이내 업무와 관련된 돌발적이고 예측 곤란한 사건의 발생, ② 발병 1주일 이내의 업무의 양이나 시간이 이전 12주(발병 전 1주일 제외)간에 주 평균보다 30퍼센트 이상 증가, ③ 발병 전 3개월 이상 연속적으로 과중한 육체적, 정신적 부담이 발생했다고 객관적으로 확인되는 상태에 대해 확인하여 업무관련성을 판단하고 있다. ③에 관하여는 본 심의회에서는 발병 전 3개월 이상 월 평균초과근무 50시간 이상을 기준으로 판단하고 있다.<sup>1)</sup>

## 2. 공무상 재해로 인정기준 판례

- (1) 공무원연금법 제3조 제1항 제2호의2 및 제61조 제1항에 따라, 순직공무원의 유족에게 지급하는 순직유족보상금의 지급요건이 되는 '공무상 질병'은 공무집행 중 공무로 인하여 발생한 질병을 뜻하는 것이다. 공무와 질병의 발생 사이에는 인과관계가 있어야 하고, 인과관계는 이를 주장하는 측에서 증명하여야 한다. 다만 인과관계는 반드시 의학적, 자연과학적으로 명백히 증명되어야 하는 것은 아니고, 규범적 관점에서<sup>2)</sup> 상당인과관계가 인정되는 경우에는 증명이 있다고 보아야 한다.<sup>3)</sup>
- (2) 또한 공무원연금법 제61조 제1항 소정의 유족보상금 지급의 요건이 되는 공무상 질병이라 함은 공무원이 공무집행 중 이로 인하여 발생한 질병으로, 공무와 질병 사이에 인과관계가 있어야 한다. 이 경우 질병의 주된 발생원인이 공무와 직접 연관이 없다고 하더라도 직무상의 과로 등이 질병의 주된 발생원인과 겹쳐서 질병을 유발시켰다면 그 인과관계가 있다고 보아야 한다. 또한 과로로 인한 질병에는 평소에 정상적인 근무가 가능한 기초질병이나 기존 질병이 직무의 과중으로 인하여 자연적인 진행속도 이상으로 급격히 악화된 경우까지 포함 된다고 보아야 한다. 공무상 질병에 해당하는지의 여부를 판단함에 있어 공무와

1) 군인재해보상연금 재심위원회, 2022-11 순직유족연금 지급불가 결정에 대한 취소 심사청구

2) 위키백과사전: 규범적 (영어: Normative)이라는 말은 일반적으로 평가가 가능한 표준과 연관된 것을 의미한다.

3) 대법원 2018. 6. 28. 선고 2017두53941 판결.



사망 사이의 상당인과관계의 유무는 보통 평균인이 아니라 당해 공무원의 건강과 신체조건을 기준으로 하여 판단하여야 한다.<sup>4)</sup>

### III. 사실관계<sup>5)</sup>와 불승인 사유

#### 1. 업무상 스트레스에 대해

망인은 2006. 4. 11. 육군 병으로 입대한 후 같은 해 12. 22. 하사로 임관하였다. 이후 12보병사단에서 지뢰탐지작전 등의 직무를 수행하다가 2018. 3. 9. 부터 이 사건부대에서 인사담당관 업무를 수행하였다.

망인은 부사관, 군무원, 병의 인사관리, 제수당 관리 등 28개 종류의 업무를 담당하였다. 특히 망인은 일과시간 이후에 평일 외출 신청을 받으면 이에 대하여 인원을 파악하여 지휘관에게 보고를 하는 등의 절차를 밟아야 하므로 정해진 근무 종료시각인 17:30에 일을 끝내는 것은 사실상 어려웠다. 망인이 담당한 위 업무는 잦은 야근 등으로 인해 이 사건 부대 간부들이 기피하는 업무였다.

심의회는 망인이 상당기간 수행한 업무가 통상적인 업무에 비하여 과도한 업무상 스트레스를 유발한다거나, 근무시간 및 내용이 통상적인 수준을 초과하는 것이라고 인정하기 어렵다고 판단하였다.

#### 2. 초과 근로시간 산정에 대해

이 사건 부대에서 초과근무가 있는 경우 본인이 전산상으로 신청을 하고 이에 대하여 과장이 승인을 하며, 이후 당직사령이 몇 시까지 초과근무를 한 것을 결정 하면 최종적으로 초과근무시간이 결정된다. 초과근무에 대하여는 보고 절차 등의 번거로움으로 인하여 실제로 초과근무내역을 작성하지 않은 경우가 종종 있었다. 특히 초과근무수당을 받을 수 있는 범위 (급여인정시간)를 초과하여 근무한 경우 초과근무내역을 작성하지 않는 것이 관행이었다.

이 사건 부대의 전산시스템에 입력된 망인의 2018년 9월부터 11월까지의 일과 시간(08:30부터 17:30까지)을 초과한 근무시간은 아래 표와 같다. 해당 부대에서는 ‘초과근무시간’은 당직과 훈련 시간을 제외한 시간만을 인정하였다.

4) 대법원 1996. 9. 6. 선고 96누6103 판결.

5) 본 사망사건에 대해 12사단에서 조사한 결과 보고서를 가지고 사실관계를 기술함.

구 분	월별 소계	초과 근무	당직 근무	훈련 근무
9월	198:26	38:56	39:30	120
10월	72:03	17:03	55:00	-
11월	157:10	30:10	31:00	96
총계	427:39	86:09	125:30	216

이 사건 부대의 경우 훈련과 당직 근무는 초과근무시간에 포함하지 않았다. (i) 군사훈련의 경우 최대 4시간의 초과근무시간을 인정해주는 것은 하나 훈련으로 인한 근무시간을 산정할 때 이미 위 4시간을 포함하여 계산할 뿐만 아니라 훈련이 끝나면 부대 일정 등을 고려하여 평일 하루 동안 전투휴무를 부여하였다. (ii) 당직근무의 경우 통상 다음 날 휴식을 준다.

실제로 초과 근로시간은 당직근무 시에 퇴근을 못한 시간과 훈련기간 중 일과 시간 8시간외에 추가적으로 인정한 4시간 외의 시간을 초과근로로 표시한 것이다. 따라서 당직근무 후 퇴근하지 못하고 남아서 일한 시간과 훈련기간 중 대기시간을 근로시간으로 인정해 줄 것인지 아닌지가 이 사건의 핵심이 되었다. 당직근무후 계속근로한 시간과 훈련기간 중 대기시간을 근로시간으로 인정해 줄 경우 사망일 이전 3개월 간의 실제 초과근로는 86:09시간이 아니고, 427:39시간이 된다.

심의회는 훈련기간 및 당직근무 시간을 제외한 망인의 발병 전 3개월 초과 근무 누계 시간은 총 86시간으로 월 평균 50시간을 넘는 것을 확인할 수 없으므로, 청구인의 주장은 수용하기 어렵다고 판단하였다. 망인이 사망하기 전 3개월 평균 월 초과근로 시간이 24시간 밖에 되지 않기 때문에 망인은 업무상 과로가 없었다고 판단하였다.

### 3. 개인 질병에 대해

망인은 군 입대 전에는 신체상 문제점이 없었으나 군복무 중인 2016년 11월 경 '당뇨', 2017년 4월 경 '고혈압' 진단을 받았다. 2017년 7월 경 약 2주간 고혈압을 치료하기 위해 입원하였다.

망인은 인사담당관 업무를 맡은 후 2018. 4. 24. 국군홍천병원 내과를 방문하였는데, 군의관은 망인의 혈압이 최고 217mmHg, 최저 138mmHg로, 2017년과 비교하여서도 악화되었다고 판단하여 망인에게 입원을 권유하기도 하였다.

심의회는 청구인이 주장하는 군복무 중 과도한 업무로 인한 스트레스와 과로가 뇌출혈의 발생에 기여하거나 자연경과 이상으로 악화시킨다고 보기 어려워, 뇌출혈로 인한 사망에 이르게 했다고 할 수 있는 의학적 근거가 부족하다'고 판단

하였다.

#### IV. 행정법원의 판단<sup>6)</sup>

##### 1. 업무상 스트레스에 대해

법원은 망인이 다음과 같은 이유로 스트레스를 많이 받았다고 판단하였다. 망인은 이 사건 부대에서 인사담당관 업무를 맡았다. 해당 업무는 잦은 야근 등으로 인하여 다른 군 간부들이 기피하는 업무였다. 망인은 이 사건 부대의 대대장과 주임원사로부터 해당 업무를 맡아달라는 요청을 받았다. 비록 그러한 요청이 강요는 아니었던 것으로 보이지만 하급자인 망인의 입장에서는 이러한 요청을 거절하기 어려웠을 것으로 보인다. 인사담당관 업무에는 이 사건 부대에 전입하는 병사들이 있거나 평일에 외출하는 사람들이 있는 경우 이를 지휘관에게 보고해야 하는 업무를 비롯하여 28개 종류의 업무가 있었는데, 그 업무의 특성상 정해진 근무종료시각(17:30)에 퇴근하는 것이 사실상 불가능하여 야근이 불가피하였다. 망인은 인사담당관 업무를 맡으면서부터 상당한 시간을 야간 근무로 소화하여야 했고, 여기서 더하여 당직근무, 훈련근무 등으로 인하여 불규칙한 근무시간까지 감당하여야 했다. 망인으로서의 위 공무를 수행하면서 상당한 피로감을 동반한 육체적, 정신적 스트레스를 받았을 것으로 보인다.

망인의 상사인 대대장은 법정에서 '망인에게 진급 등을 고려해서 인사담당관 업무를 맡는 것이 어떤지 간곡하게 요청하여 망인이 이를 수락하였다. 이후 망인은 위 업무를 성실히 수행하였다. 당직근무를 하는 날 이외에는 항상 사무실에 있었는데, 당직근무를 한 다음 날에는 휴식을 취해야 함에도 피곤한 모습으로 업무를 하는 경우가 대부분이었다' 증언하였다.

##### 2. 초과 근로시간 산정에 대해

법원은 다음과 같은 이유로 훈련기간과 강직근무의 초과근무를 인정하였다. 망인의 경우 이 사건 시스템에 입력된 초과근무시간뿐만 아니라 훈련시간과 당직 근무시간까지 초과근무시간에 포함하는 경우 사망 전 3개월의 일과시간 외 근무시간은 427시간 39분에 해당하고, 이는 월평균 142시간에 달하는 시간이다. 당직근무 시간이나 훈련시간의 경우 해당 당직 근무 및 훈련 이후에 휴일 1일이 부여되어

6) 서울행정법원 2023. 7. 11 선고 2022구합79350 순직유족연금 지급불가결정 처분취소

별도로 이를 초과근무시간으로 산정하지 않았던 것으로 보인다. 이러한 측면에서 피고는 당직근무시간이나 훈련시간을 제외한 경우 망인의 초과근무시간은 망인이 사망하기 3개월 평균 초과근무시간이 24시간 정도에 불과하여 '업무상 부담'이 있었다고 보기 어렵다는 취지로 주장한다. 그러나 망인의 경우는 급여인정시간을 초과하지 않은 초과근무만 기재하는 등 초가 근무내역을 제대로 작성하지 않은 것으로 보여 실제 기재한 초과근무시간보다 초과근무한 시간이 더 많았던 것으로 보인다. 당직 근무를 한 다음 날에도 정상근무를 한 경우가 비일비재했던 것으로 보여 망인이 한 당직근무시간의 대부분을 초과근무시간으로 평가할 여지가 많은 점, 당직근무시간을 포함시키는 경우 매달 적어도 30시간 이상 초과근무시간이 별도로 추가되는 결과가 되는 점, 당직근무는 야간이 이루어지므로 그 육체적 피로의 정도가 가중되는 점 등을 고려하면 피고의 위 주장을 그대로 받아들이긴 어렵다.

### 3. 개인 질병에 대해

망인이 인사담당 업무를 맡기 전인 2017년 4월 경부터 2018년 3월 15일 까지의 진료기록을 보면 입원 치료를 포함하여 19회의 병원 진료기록이 존재한다. 그런데 망인이 인사담당관 업무를 맡은 후부터 사망할 때까지 4회의 진료를 받은 내역만이 확인된다. 망인은 2018년 4월 24일 경 군의관으로부터 입원치료를 권유받기도 하였지만 이 사건부대는 강원 최전방 부대로서 근처에 고혈압, 당뇨병 등을 전문적으로 치료할 수 있는 병원이 없었다. 앞서 보았듯이 망인은 일이 과중하였고 업무의 연속성이 요구되는 인사담당관 업무 및 전방부대의 특성상 치료를 적시에 받지 못한 면이 많아 보인다.

### 4. 법원의 결정

행정법원은 위 법리와 사실관계를 종합하여 판단하면서, 망인의 사망과 공무 사이에 상당한 인과관계가 인정된다고 봄이 타당하다고 다음과 같이 판시하였다. 망인이 지속적으로 겪었던 야근, 과로, 스트레스는 면역림프구의 생성을 저해하여 망인의 면역력 약화에 영향을 주었을 가능성이 있다. 앞서 살펴본 망인의 군 근무 경력 등에 의하면 망인은 입대 후 전방부대인 인제 원통지역의 12사단 ○○대대에서 지뢰탐지 등과 같은 임무를 수행한 것을 비롯하여 12년이 넘는 기간 성실히 군 복무를 수행하였다. 망인은 이 사건부대에서 인사담당관 업무를 맡은 후 빈번하게 야근, 당직 등을 장기간 해왔다. 더욱이 망인이 만32세의 젊은 나이에 사망하였던 점까지

보태어 보면, 앞서 본 과중한 업무를 이 사건 상병의 유발 또는 악화요인이 되었을 가능성이 높다. 망인의 업무와 독립적인 개인적 소인에서 기인한 위험인자들만으로는 자연경과적으로 이 사건 상병이 발병하여 사망에 이를 가능성이 크다고 보기 어렵다. 망인은 결국 공무 수행 과정에서 누적된 육체적, 정신적 스트레스가 기존의 위험인자와 더불어 이 사건 상병을 촉발 내지 악화함으로써 사망에 이른 것으로 추단함이 합리적이다.

## V. 시사점

이번 육군 중사의 과로사 사건을 산재로 인정 받는 과정을 통해 몇 가지 시사점을 찾을 수 있었다. 첫째, 아직도 군인들은 근로기준법의 제규정을 제대로 적용받지 못한다는 사실이다. 근로기준법의 연장근로 한도인 주12시간을 초과하고 있으며, 연장근로에 대해 급여반영하는 시간만 초과근로로 인정하고 있다는 사실이다. 이와 함께 실제로 연장근로 신청 자체가 까다롭기 때문에 사실 연장근로에 대해 그냥 넘어가는 경우가 많다는 사실이다. 둘째는 당직근무와 훈련기간을 제대로 인정받지 못하고 있다. 당직근무를 한 이후 그 다음 날 하루를 휴무로 셀 수 있지만, 부대의 여건 상 계속근무하는 경우에는 연장근로로 인정받지 못하고 있다. 훈련기간은 해당일 소정근로시간과 추가 근로시간 4시간만 인정해준다. 사실상 훈련기간은 24시간 대기시간이므로 모두 근로시간에 해당된다. 셋째, 군인들에 대한 의료시설 지원이 미약하다는 사실이다. 이번 사망 사건도 전방에서 근무하다가 보니, 고혈압이나 당뇨병을 제대로 치료하지 못해 악화되어 사망하게 된 경우이다. 군인들의 근무여건이 너무 취약하고, 근로기준법이 제대로 지켜지지 못하기 때문에 32세의 청년이 기존 고혈압으로 뇌출혈로 사망하게 되었다는 사실이다.

우리나라의 군인들은 한국전쟁이 끝난 지 70년이 지났음에도 불구하고 전시와 같은 군대문화를 유지하고 있어 근로기준법의 보호를 받지 못하고 있다. 군인은 최전방에서 나라를 지키면서 국민의 생명을 보호하는 중요한 업무를 수행하기 때문에 스스로 자긍심을 가져야 하고, 사회로부터 존경받는 직업 이어야 한다. 그러나 안타깝게도 우리나라의 군인은 국가를 위하여 희생만 강요당하고 항상 전시와 같이 긴장된 상태로 근무하다 보니 근로기준법이 제대로 지켜지지 않고 있다. 이번 사건을 계기로 군인들에게 근로기준법을 제대로 적용하여 직업군인들의 직장 생활과 삶의 질이 개선되기를 바란다.

## 구제신청 했다는 이유로 발생한 직장 내 괴롭힘 사건

정봉수 노무사 / 강남노무법인

### I. 문제의 소재

2023년 5월 26일 외국계 기업의 ○○연구소(이하 '회사')에서 직장 내 괴롭힘을 당했다고 간부직원(이하 '신고인')이 경기도 고용노동청(이하 '노동청')에 직장 내 괴롭힘 신고를 하였다.

신고인은 2020년 7월 1일 IT부서의 부서장으로 입사를 하였다. 회사는 신고인의 업무수행 능력은 우수하나, 부서장으로서 리더십이 부족하고 타 부서와 업무협조 능력이 미숙하다는 이유로 2022년 7월 1일 IT 부서장 직책을 해임하였다. 그리고 IT 부서 내에 임시 조직인 사이버 보안(CSM)팀을 만들어 팀장으로 강등하였다. 그러자 신고인은 노동위원회에 부당강등 인사조치에 대한 구제신청을 하였다. 이에 연구소 소장은 신고인을 불러 사이버 보안업무가 회사 차원에 중요한 업무이고, 인사상 불이익이 없다는 내용으로 설득하였고, 신고인은 구제신청을 취하하였다.

신고인이 주장하는 직장 내 괴롭힘 사유는 다음의 3가지이다. (i) 신고인은 2022년 연말 성과급에서 타 부서장들은 1600만원의 성과급을 받았는데, 신고인만 받지 못하였다. 특히, 2023년 급여 인상분에서도 다른 동료들은 8%의 급여 인상이 있었지만, 신고인은 2% 인상만 반영될 정도로 상대적 차별을 받았다. (ii) 2023년 5월 1일 회사는 일방적으로 CSM의 팀장 직책을 강등하여 평직원으로 업무를 수행하게 하였다. (iii) 신고인의 전 직책을 새로이 맡게 된 IT 부서장은 신고인에 대해 지속적인 폭언, 타직원들 앞에서 모욕주기, 근거 없는 질책 등 직장 내 괴롭힘을 하였다.

신고인은 회사가 성과급과 급여인상에서 불이익 처분을 하였고, 주요 업무에서 배제하였고, 직장내 괴롭힘을 하였다고 주장하면서 연구소 소장, 인사 부서장, 경영 본부장과 IT부서장을 상대로 노동청에 직장 내 괴롭힘 신고를 하였다. 이에 노동청은 회사에 대해 직장 내 괴롭힘에 관한 객관적 조사를 실시하고 필요한 조치를 한 후 2023년 7월 4일까지 그 결과를 보고하도록 지시하였다.

## Ⅱ. 회사의 조치와 직장 내 괴롭힘 판단기준

### 1. 회사의 조치 내용

회사는 직장 내 괴롭힘 발생에 대해 노동청으로부터 객관적인 조사 지시공문을 받았다. 인사부서장이 이번 직장 내 괴롭힘 사건과 연관이 있었기 때문에, 외부 전문가인 본 노무법인에 사건에 대한 조사를 의뢰하였다.

사건을 의뢰 받은 노무법인은 2023년 5월 24일부터 1주일간 사건 관계자들의 인터뷰를 통해서 사건 조사에 착수하였다. 우선 조사대상자로부터 비밀서약서를 받고, 신고인의 신분 보호를 위해 2주 간의 재택근무를 하도록 협조를 요청하였다. 그리고 신고인의 조사를 통해서 신고인이 노동청에 제기한 사안에 대해 구체적으로 확인하였고, 관련 참고인과 더불어 관련 행위자들을 조사하였다. 서면 조사를 마친 후 조사한 내용에 대해 사실관계, 직장 내 괴롭힘의 유형과 업무의 적정 범위에 대해 판례의 기준을 가지고 구체적으로 판단한 후 최종 보고서를 작성하여 제출하였다.

### 2. 직장 내 괴롭힘에 대한 행정해석과 판례의 내용

업무의 적정범위를 넘는 것으로 인정되는 행위는 다음의 7가지로 분류할 수 있다.<sup>7)</sup>

- 1) 폭행 및 협박 행위는 신체에 직접 폭력을 가하거나 물건에 폭력을 가하는 등 직, 간접의 물리적 힘을 행사하는 폭행이나 협박행위를 말한다.
- 2) 폭언, 욕설, 헐담 등 언어적 행위는 공개된 장소에서 이루어지는 등 제3자에게 전파되어 피해자의 명예를 훼손할 정도인 행위이다.
- 3) 사적 용무 지시는 개인적인 심부름을 반복적으로 시키는 등 인간관계에서 용인될 수 있는 부탁의 수준을 넘어 행해지는 것은 업무상 적정범위를 넘은 행위이다.
- 4) 집단 따돌림과 배제 시킴이라 함은 업무수행 과정에서의 의도적 무시와 배제가 사회통념을 벗어난 행위이다.
- 5) 업무와 무관한 일의 반복 지시라 함은 근로계약 체결 시 명시했던 업무와 무관한 일을 근로자의 의사에 반하여 지시하는 행위가 반복되고 그 지시에 정당한 사유가 인정되지 않는다는 행위이다.
- 6) 과도한 업무 부여는 업무상 불가피한 사정이 없음에도 불구하고 해당업무수행에

<sup>7)</sup> 고용노동부, 직장내 괴롭힘 판단 및 예방 대응 매뉴얼, 2019. 24-27면.

대해 물리적으로 필요한 최소한의 시간 마저도 허락하지 않는 행위이다.

- 7) 원활한 업무수행을 방해하는 행위는 업무에 필요한 주요 비품(컴퓨터, 전화 등)을 제공하지 않거나, 인터넷 사내 인트라넷 접속을 차단하는 등 원활한 업무수행을 방해하는 행위이다.

법원은 직장내 괴롭힘의 판단기준을 다음과 같이 제시하고 있다.<sup>8)</sup> 괴롭힘 행위 인지의 여부는 ① 위법행위와 관련한 행위자와 피해자의 관계, ② 행위의 동기와 의도, ③ 시기와 장소 및 상황, ④ 피해자의 명시적 또는 추정적 반응의 내용, ⑤ 행위의 내용과 정도, ⑥ 행위의 반복성이나 지속성 등을 종합하여 노동인격의 침해 여부를 가려야 할 것이다. 이를 요약하면, 사용자가 지위를 이용하여(권력관계), 업무와 관련하여 (업무관련성), 상대방이 원하지 않는 행동(괴롭힘, 언동 등)을 함으로써, 인권 및 인격권을 침해하거나 고용환경을 악화시켰는지 여부를 판단하는 것이다.

### Ⅲ. 직장 내 괴롭힘의 신고 내용에 대한 구체적 사실 확인과 판단

#### 1. 부당강등 구제신청이 성과급과 급여인상에서 불이익을 주었는지 여부

##### (1) 근로자의 주장

2022년 평가에서 정량적 평가에서는 Strong (강함)을 받았으나, 정성적 평가에서는 제한된 기여라는 평가를 받았다. 여기서 정량적 평가는 업무수행 결과를 말하는 것이고, 정성적 평가는 리더십, 조직관리, 대인관계 등을 말한다. 이러한 평가 부진을 원인으로 신고자는 인사상 불이익을 받았다. ① 2022년 성과급 1600만원을 받지 못했다. ② 2023년 연봉 조정에 있어 동급 직급의 다른 직원들은 평균 연봉 인상률이 약 8% 정도 되는데 신고인은 연봉 2%의 낮은 인상율을 적용 받았다.

##### (2) 사실관계와 평가

신고인은 인사부장에게 평가자인 경영본부장과 연구소 소장의 평가 내용에 대해 설명을 요청하였다. 이에 대해 인사부장은 평가서에 기재된 내용 이외에는 제공해줄 수 없다고 하였다. 인사평가서에서 경영본부장은 ‘신고인이 부서원들을 관리하고 업무처리하는 리더십 및 업무 수행능력이 부족하다. 다른 부서와 업무협조를 잘하지 못하였고, 특히 어려움에 처했을 때 성질을 내는 경향이 있다.’ 라고 기술하였다.

8) 대법원 1998.2.10. 선고 95다39533 판결



또한 연구소 소장도 신고인이 업무처리 시 회사차원에서 생각하지 못하고, 개인적인 입장에 초점을 맞추어 업무를 처리한다. 업무를 성공적으로 처리하는데 회사 차원의 우선순위를 이해하지 못하였다. 특히, 자동차 제조업에 대해 이해력이 부족하다. 라는 평가 하였다.

신고인은 평가자들이 회사의 평가지표에 따라 객관적 평가를 하여야 하지만, 본인이 부당 강등에 대해 노동위원회에 구제신청을 한 것에 대한 보복성 조치로 감정적인 평가를 하였다고 주장한다. 그러나 인사권을 가진 경영진들에게 평가는 재량권이 주어져 있고 상당한 권리남용이 있지 않은 이상 평가 내용에 대해 이의를 제기할 수는 없을 것이다. 2022년 신고인에 대한 IT부서장 해임은 정당한 것이었고, 성과평가는 적절 하였다고 판단된다. 따라서 저성과에 따른 성과급 지급과 연봉 인상에 있어서의 차등 적용은 정당한 인사권 행사로 판단된다.

## 2. 부당한 업무 변경과 업무 축소로 인한 괴롭힘

### (1) 근로자의 주장

2022년 7월 1일 당시 신고인이 IT부서장 일 때 연구소 소장의 결정으로 신고인을 IT 부서장에서 해임하고 기존에 없던 새로운 사이버 보안관리(CSM) 팀을 만들어 팀장 포지션으로 발령하였다. 연구소 소장은 인사발령시 9월 말까지 필요한 조직을 제안하면서 리뷰 후 조직을 만들어 주기로 약속하였다. 업무 변경의 주된 이유는 사이버 시큐리티 인증심사를 대응하려면 사이버 시큐리티 지식을 잘 아는 직원이 필요한데, 연구소 IT 부서에 신고인 밖에 아는 사람이 없어 부득이 하게 CSM 팀장 포지션으로 인사발령을 냈다는 것이다. 신고인이 맡고 있던 IT 부서장은 연구소 소속의 A 팀장을 승진시켜 부서장으로 발령을 냈다. 이후 2022년 12월 1일 연구소 소장은 신고인을 CSM팀 팀장에서 CSM 팀 프로젝트 리더로 강등 인사 발령을 냈다. IT 부서장인 A는 2022년 12월부터 2023년 2월 중순까지 신고인에게 사이버 보안관리 업무를 타 직원에게 업무를 이관하라고 수차례 강요했으나 그는 이관할 합당한 이유 없어서 이를 거절하였다. 한편, 사이버 보안관리에 대한 본사 감사가 2022년 11월과 2023년 3월에 있었는데, 신고인은 이를 성공적으로 수행하였다.

신고인은 IT 부서장 A가 신고인에게 2023년 4월 4일부터 수차례 CSM 업무를 동료 직원인 B에 업무를 넘기라고 하는 지시에 대해 이는 부당한 업무 변경이라고 하며 2번에 걸쳐 수용할 수 없다는 거부 표시를 하였다. 그러나 회사는 일방적으로 2023년 5월 1일 인사발령을 통해 신고인을 해임하고, IT부서 B근로자를 CSM

팀장으로 발령을 냈다.

## (2) 사실관계와 평가

신고인은 2020년 IT 부서장으로 입사를 하여 2021년 까지는 업무성과가 좋았으나, 2022년 팀워크나 리더십 부재로 인하여 부서장 직에서 해임 되었다. 2022년 7월 1일에 사이버 보안업무를 수행한 경력을 살려 CSM 조직을 맡았고 2022년 11월과 2023년 3월에는 본사 감사를 성공적으로 수행했다. 그러나 회사는 신고인에게 2022년 12월 CSM 팀장에서 직급을 낮추어 CSM 프로젝트 리더로 강등 인사발령을 냈다. 그리고 2023년 4월부터 CSM 업무를 근로자 B에게 업무를 넘겨 주라는 지시가 있었다. 그리고 2023년 5월 1일 신고인의 동의 없이 일방적으로 CSM 업무를 근로자 B가 맡는다는 인사발령을 냈다. 회사는 사이버 보안업무에 전혀 경력이 없는 근로자 B에게 CSM 프로젝트 리더 임무를 맡기고, 신고인은 CSM 평 직원으로 업무 수행을 하도록 한 것이다.

이러한 일련의 과정을 볼 때, 신고인에 대한 의도적인 업무 배제가 이루어졌다고 판단할 수 있다. 신고인은 CSM 분야의 전문성을 발휘하여 본사 감사를 성공적으로 마쳤을 뿐만 아니라 충분한 경력과 업무수행능력이 있다. 그럼에도 불구하고 전혀 CSM 경력이 없는 근로자 B를 프로젝트 리더로 발령을 내고, 신고인을 어떠한 보직도 없는 CSM 평직원으로 인사발령을 낸 것은 업무 축소이자 업무 배제에 해당되는 것으로 직장 내 괴롭힘에 해당된다고 판단된다.

## 3. 부서장의 지속적 폭언, 모욕, 비난 등이 직장내 괴롭힘에 해당되는지 여부

### (1) 근로자의 주장

신고인은 다음의 다섯가지 사례에 대해 새로이 IT부서장을 맡게 된 A 부서장으로부터 직장 내 괴롭힘이 있었다고 주장한다.

첫째, 2022년 12월 14일 소회의실에서 IT 부서장 A는 신고인에게 회의 중에 기분 나쁘다는 표정과 언어로 “저기 건방지게 앉지 말고 똑바로 좀 앉으세요.” 라고 말하였다. 충격을 받은 신고인이 “무엇이 건방지죠?” 라고 물으니 “앉아 있는게 건방지다.” 라고 답변하였다. 상대가 무례한 말을 사용하여 다시금 놀라 물으니 A부서장은 “내가 느끼기에 그렇다.” 라고 말했다.

둘째, 2022년 12월 20일 직원 10명 이상이 참석한 팀즈 온라인 모임에서 A 부서장의 업무지시로 신고인의 보고서면에 적색 표시를 녹색으로 표시를 변경하도록

되어 있어 “네 바꾸어 드리겠습니다.” 라고 하자, A 부서장은 “네 바꾸겠습니다. 해야지” 하면서 많은 직원들 앞에서 신고인에 대해 질책을 하였다.

셋째, 2023년 1월 16일 A 부서장, 신고인, 근로자B 3명이 포함된 이메일에서 신고인이 업무내용에 대한 의견을 제시하니, 답변 메일에서 A 부서장은 신고인을 지목하면서 다음과 같이 모욕을 주었다. ‘추후 업무 관리자의 지시 사항이 본인이 생각하는 바와 다르다고 생각할 때는 아래와 같이 본인의 생각을 동료에게 전달하듯 코멘트 하지 마시고, 상급자에게 기본 예의를 지켜서 본인이 생각하는 바를 바탕으로 질문 형식으로 문의할 것을 당부 드립니다. ’

넷째, 2023년 1월 20일에 미국 본사에서 CSM 인증 2차 심사 준비 중 본사 담당자와 이메일로 업무를 진행하는데, A 부서장과 근로자B가 왜 이메일에서 빠져있냐고 질책을 하였다. 그러나 이 이메일의 초대 대상은 본사 담당자가 임의대로 정해서 통보한 것이므로 본인과는 무관한 것이었다.

다섯째, 사례는 2023년 1월 27일 오전 11시에 팀즈 온라인 화상회의가 진행되었다. A 부서장과 신고인 외 3명이 참석한 회의였다. 여기서 업무 파일을 찾지 못하자 담당자가 제대로 자기 파일 관리도 못한다고 공개적으로 비판하였다. 그리고 A 부서장이 갑자기 신고인에게 “불만이 가득차 있는 목소리로 얘기하지 말고 업무를 reject(거부)하지 말라.” 고 공개적 비난을 하면서 모욕을 주었다. 신고인이 업무를 거부하지 않았는데도 불구하고 다수의 직원이 있는 화상회의에서 신고인이 업무를 거부하였다고 하면서 비난하고 명예훼손을 하였다.

## (2) 사실관계와 평가

직장 내 괴롭힘이 2022년 12월 14일부터 2023년 1월 27일에 집중적으로 있었다. 상사의 위와 같은 행위는 직장 내 괴롭힘으로 볼 수 있다. 직장 내 상사로 임명된 팀장이 기존의 업무로부터 강등된 신고인에 대한 권위를 행사하기 위해서 무리한 행동을 한 것으로 확인할 수 있다. 위와 같은 행위는 2023년 1월 27일 이후에는 보고된 바가 없기 때문에 일시적으로 부하직원 군기잡기 식으로 발생한 것이라 할 수 있다고 판단된다. 이러한 A 부서장의 폭언이나 여러 직원들 앞에서 모욕에 가까운 질타를 한 것은 바람직하지 않은 행위이다. 비록 이는 특정한 기간에 일시적으로 발생하였고, 이 기간 이후에는 동일한 행위가 발생하지 않았다고 하더라도, 직장 내 괴롭힘으로 의심될 수 있는 폭언이나 모욕적인 폭언 등이 재발하지 않도록 A 부서장에 대한 서면경고가 필요하다고 할 수 있다.

## Ⅳ. 직장내 괴롭힘 판단과 조치

### 1. 직장 내 괴롭힘의 판단 여부

신고인은 회사가 본인에게 부당하게 2022년 인센티브를 지급하지 않았고, 2023년 연봉에서 상대적으로 낮은 인상 조치를 한 것은 노동위원회에 부당강등 구제신청을 하였기 때문이라고 주장한다. 그리고 신고인은 경영본부장과 연구소장의 인사평가가 인사원칙에 맞지 않고, 보복성 업무평가라고 주장한다. 그러나 이에 대해 조사한 결과를 볼 때, 인사평가는 회사의 고유의 권한으로 독자적이고 자율적인 판단으로 이뤄지는 것으로 직장 내 괴롭힘의 판단 대상이 될 수 없다.

두번째로 제기한 업무배제와 축소는 신고인이 사이버 보안에 전문성을 보였고, 2022년 11월과 2023년 3월에 있었던 본사 감사를 잘 마무리할 정도로 전문적인 업무수행 능력을 보였다. 그럼에도 불구하고 회사는 2023년 1월부터 신고인의 사이버보안 업무를 의도적으로 다른 직원에게 맡김으로써 업무에서 배제하려고 하였다. 회사가 2023년 5월 1일 신고인을 인사발령을 통해 업무에서 배제한 것은 합리적인 이유없이 신고인의 업무를 축소하는 것으로 직장 내 괴롭힘이라고 할 수 있다.

셋째, 2022년 12월 14일부터 2023년 1월 27일에 있었던 직장 내 괴롭힘 사례는 업무수행 이라는 상급자의 업무의 적정범위를 넘어 신고인에게 모욕을 줄 수 있고, 의도적인 폭언 등은 직장 내 괴롭힘으로 해석할 수 있다. 그럼에도 불구하고 직장 내 괴롭힘에 대한 위 5가지 사례 외에는 다른 직장 내 괴롭힘이라고 주장하는 내용이 없고, 발생 빈도도 약 40일 간에 집중으로 발생하였고, 이후에는 발생하지 않은 것으로 보아, 행위자인 IT 부서장 A에게는 서면 경고를 통해 재발 방지와 함께 직장 내에서의 괴롭힘에 대한 주의를 환기시킬 필요가 있다.

### 2. 회사의 조치

회사는 본 노무법인으로부터 직장 내 괴롭힘에 대한 조사 결과를 보고받고, 사안에 대해 다음과 같이 조치하였다.

첫번째, 신고인이 인사평가의 정성적 평가에서 하위를 받아 인센티브와 급여 인상이 되지 않은 점은 회사의 자율적인 조치이므로 문제가 없다고 판단하였다.

두번째 사안인 업무 축소 내지 배제는 회사의 합리적인 인사조치로 볼 수 없다.

따라서 회사는 업무 조정을 통해서 신고인이 업무수행을 잘 해왔던 사이버

보안 업무를 계속 맡기는 방향으로 업무를 조정하기로 하였다.

세번째 사안은 신고인이 직장 내 괴롭힘이라고 주장하는 폭언, 모욕주기, 필요 이상의 업무상 질책 등의 직장 내 괴롭힘에 대해서는 직장 상사가 새 보직을 맡은 시점인 특정 기간에 한정되어 있고, 그 이후에는 직장 내 괴롭힘 사례가 나오지 않은 것으로 봐서 상급자로서 권위를 세우기 위해 의도적인 직장 내 괴롭힘이 있었다고 볼 수 있다. 따라서 이러한 직장 내 괴롭힘의 내용에 대해서는 상급자에게 서면경고 조치를 통해서 재발 방지를 하기로 최종 결정하였다.

## 직장 내 괴롭힘 사건 발생과 처리 과정 사례

### I. 사실관계

서울에 위치한 외국계 A회사 (이하 회사)는 서울고용노동청(이하 '노동청')으로부터 직장 내 괴롭힘 사건이 접수 되었다는 사실을 통보 받으면서, 관련 사건에 대해 조사를 실시하고 그 결과를 보고하라는 공문을 받았다.

관련 내용은 다음과 같다. 회사는 2022년 10월 1일 근로자 B(이하 신고인)를 경리부서의 중견간부급인 과장으로 채용하면서 3개월의 수습기간을 두었다. 회사는 채용과정에서 신고인이 유창한 영어실력과 외국계 기업 회계부서 근무한 경력을 높이 사서 상당한 기대를 가지고 과장급으로 채용하였다. 그러나 실제 신고인은 수습근무기간 중 서투른 업무처리와 회계업무 지식 부족으로 독자적 업무수행이 불가능하였다. 이에 회사는 수습기간 중 업무 부적격 평가를 통해 고용해지를 추진하였으나, 신고인과의 면담 과정에서 신고인이 한번 더 기회를 주면 업무를 잘할 수 있다고 사정을 하였고, 이에 회사는 신고인과의 합의로 수습기간을 3개월 더 연장하였다. 회사는 충분한 기회를 주었음에도 불구하고, 신고인의 회계 업무 수준과 업무처리 능력이 개선되지 않자 2023년 3월 31일에 수습기간 중 해고를 하게 되었다.

신고인은 2023년 4월 노동청에 회계부서장으로부터 직장 내 괴롭힘과 성희롱을

당했다고 진정을 제기 하였다. 노동청은 회사에 해당 직장 내 괴롭힘에 대해 조사한 후 그 결과를 보고하라고 지시하였다. 이에 회사는 당사자에 대하여 객관적이고 공정한 조사를 위하여 본 노무법인에 직장내 괴롭힘과 성희롱 사건에 대한 조사를 의뢰를 하였다. 이 사건의 조사 과정을 통해 직장 내 괴롭힘 발생시 회사의 의무와 대처 방안에 대해 구체적으로 살펴보고자 한다.

## II. 관련 법령상 사업주의 의무

### 1. 직장내 괴롭힘과 성희롱 발생 시 사업주의 조치 의무<sup>9)</sup>

근로기준법 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)과 남녀고용평등법 제13조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)에서는 다음과 같이 다섯 가지 사업주 의무를 동일하게 기술하고 있다. 첫째, 사용자는 직장 내 괴롭힘 등에 대한 신고를 접수하였거나 직장 내 괴롭힘 등을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자를 대상으로 사실관계를 확인을 위하여 객관적 조사를 실시하여야 한다. 둘째, 피해를 입었다고 주장하는 신고인에 대한 보호조치를 해야 한다. 셋째, 직장 내 괴롭힘 등에 대한 사실관계를 조사를 실시하고 그 결과를 가지고 직장 내 괴롭힘의 구성요건에 해당되는지 판단한다. 넷째, 회사는 해당 직장 내 괴롭힘 등 사건에 대해 그 결론에 대해 필요한 인사조치를 통해 괴롭힘 등이 재발 되지 않도록 적절한 인사조치를 실시하고 그 결과를 해당 피해 신고인에 알려주어야 한다. 다섯째, 회사는 직장 내 괴롭힘 등 신고 접수나 조사 과정에 대해 비밀 유지를 통해 제2차 피해가 발생하지 않도록 조치를 취해야 한다. 위와 같이 사업주의 의무조치를 하지 않는 경우에는 과태료의 부과 대상이 된다.

### 2. 직장 내 괴롭힘과 성희롱 개념과 판단기준

근로기준법 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지)는 “사용자 또는 신고인은 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 신고인에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하여서는 아니 된다.” 고 직장 내 괴롭힘을 규정하면서 그 행위를 금지하고 있다. 직장 내 괴롭힘 인정을 위해 이하 행위요건(3 개 요소)이 모두 충족 되어야 한다. 첫째, 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것이다. 둘째, 업무상 적정 범위를 넘는 행위

9) 김엘림, 정봉수, 직장 내 괴롭힘과 성희롱 예방 매뉴얼, 2023, 강남노무법인, 14-15면.

여야 한다. 셋째, 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켜야 한다.<sup>10)</sup>

남녀고용평등법에서 ‘직장 내 성희롱’이라 함은 사업주, 상급자 또는 신고인이 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 신고인에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다. 라고 규정하면서 그 행위를 금지하고 있다. 직장 내 성희롱 인정을 위해 이하 행위요건(3 개 요소)이 모두 충족 되어야 한다. 첫째, 직장에서의 지위를 이용하거나 업무와 관련성이 있어야 한다. 둘째, 성적 언동 등의 수단이 있어야 한다. 셋째, 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위 이거나 상대방이 성적 언동 또는 그 밖의 성적 요구에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 행위 여야 한다.<sup>11)</sup>

### Ⅲ. 회사의 객관적 조사 실시와 결과보고

#### 1. 회사의 객관적 조사 실시

회사는 노동청으로 부터 직장 내 괴롭힘 사건에 대한 조사요청에 대해 객관성을 유지하기 위해 외부기관인 본 노무법인에 사건을 의뢰하였다. 이유는 사건의 당사자 간 이해관계가 첨예하게 대립되는 관계였다. 피해자라고 주장하는 자는 해당 회사의 회계부서 과장으로 수습기간 중 업무 부적격으로 해고된 자였다. 가해자로 지목된 회계부서장은 회사 내에서 이사로서 피해자라고 주장하는 신고인을 해고한 자이다. 회사의 인사부가 독자적으로 직장 내 괴롭힘이나 성희롱을 조사하게 되면, 객관성과 공정성이 없을 수 있었다. 이러한 이유로 이 사건의 조사에 대한 신뢰성을 확보를 위해 외부에 맡겨 조사를 진행 하기로 한 것이다.

#### 2. 직장 내 괴롭힘과 성희롱 조사 내용과 판단

사건조사를 의뢰 받은 노무법인은 우선 피해자의 진술을 서면과 대면을 통해 확보 했다. 그런 후 사실관계를 확인하기 위해 관련 증인이 될 수 있는 참고인을 조사 하였고, 최종적으로 행위자를 조사하였다.

10) 고용노동부, 직장 내 괴롭힘 판단 및 예방과 대응 매뉴얼, 2019.2.

11) 고용노동부, 직장 내 성희롱 예방과 대응 매뉴얼, 2021.

(1) 전화통화 방해 행위와 감시행위

- 1) 신고인의 주장: 신고인이 2023. 2. 27. C회사 직원과 통화하고 있을 때, 행위자가 그 사실을 무시하고 갑작스레 큰 소리로 “이과장, 이과장” 이라고 불러서 그때마다 받고 있던 전화를 든 상태로 어쩔 줄 몰라 당황하였고, 즉시 응답하기 위해 상대방과의 전화를 중도에 끊고 행위자의 자리로 가야했고, 2023. 2. 28일 ○○은행 상담원과 통화하고 있을 때도 동일한 상황이었으며, D회사와 통화 시에는 행위자가 어느 순간 신고인의 자리로 와서 전화기를 달라고 하여 직접 전화로 설명하기도 하면서 행위자가 신고인의 업무에 간섭하였다.
- 2) 조사자 판단: 2023.2.27과 28일 등 세 차례에 걸쳐 행위자가 신고인에게 전화 통화를 중단하게 한 행위에 대해서는 행위자가 직속상사로서 신고인의 근무 내용을 지도할 책임이 있는 자이며, 업무가 잘못된 방향으로 진행되지 않도록 한 행위로 업무적 필요성이 있다고 판단했고, 과도하게 신고인의 업무만을 감시하는 행위로 보긴 어려우므로 업무상 적정범위 내라고 보여져 직장내 괴롭힘에 해당되지 않는 것으로 판단된다.

(2) 술 강요와 술 언급 행위

- 1) 신고인의 주장: 채용면접시, 행위자가 면접관으로 참석하였을 때 “술을 먹을 줄 아냐?” 고 질문하였고, 신고인은 “교회에 다니기 때문에 술을 먹지 않는다” 고 답변하였다. 2023. 1. 20. 선릉역 근처 소한마리 김치찌개집에서 행위자와 함께 점심식사 중 “김○○ 부장은 담배를 피지 않음에도 내가 담배 피러 나갈 때, 나와 이야기를 하기 위해 아래층으로 따라 나온다” 고 하시며 동시에 소주잔을 신고인의 밥공기 앞에 두었다. 이는 술을 강요하는 행위로 느껴졌다. 또한 2023. 3. 2. 행위자, 재무부장과 회사 옆에 위치한 중국집에서 저녁을 먹던 중, “여태 술을 한번도 먹어본 적 없냐” 는 질문을 하여 “네” 라고 대답하니 행위자가 “술을 먹여보고 싶다” 라고 하였고, 그에 이어 동석자가 “술을 먹지 않는 남자가 SOLO TV프로그램에 나왔는데 그 사람도 특이했다” 고 하여 술을 먹지 않는 것이 마치 죄인이 된 것 같은 느낌을 받았다.
- 2) 조사자 판단 : 행위자가 술을 먹지 않는 신고인 앞에 압박하는 듯한 발언을 하며 술잔을 든 행위는 일회성에 불과하고, 행태 역시 직접적으로 신고인에게 술을 따르거나 따르게 하는 등의 강요에까지 이르렀다고 볼 수는 없어 적정범위를 넘은 행위로 보기 어려워 직장내 괴롭힘에 해당되지 않는 것으로 판단한다.



또한 술에 대하여 언급한 행위는 행위자나 참고인이 신고인에게 직접적으로 이상하다고 말한 상황은 아니므로 신고인이 주장하는 적정범위를 넘어 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시킬 정도에 이르렀다고 보기는 어려워 직장내 괴롭힘에 해당되지 않는 것으로 판단된다.

### (3) 외모에 대한 평가 행위

- 1) 신고인 주장 : 채용면접때는 신고인이 마스크를 쓰고 있어 행위자가 제대로 보지 못하였고, 입사 이후 에서야 신고인의 얼굴을 제대로 본 후 신고인에게 “사진과 달리 실제 외모가 더 말랐다” 고 하였다. 이후로도 행위자는 시시때때로 신고인에게 “살은 언제 찌냐”, “지금 몇 키로냐” 라고 물으면서 몸무게를 여러 차례 체크하면서, 외모에 대한 지속적인 평가를 하였다.
- 2) 조사자 판단 : 행위자가 신고인에게 몸무게를 여러 차례 체크하였다는 주장에 대해, 참고인들 진술 중 신고인이 “코로나에 걸려서 살이 5kg 빠졌다”, “자신은 먹어도 살이 안찐다” 고 말한 적이 있다고 하는 점, 참고인이 여직원들 간에서도 신고인에게 “말라서 많이 먹으라” 는 대화가 오갔다는 진술이 있는 점, 신고인에게는 살과 관련된 대화가 스트레스로 작용했을 수는 있으나, 타 직원 외모평가발언은 상황과 맥락에서 다양하게 해석될 수 있는 점, 대화 맥락상 상사로서 소속 직원의 건강상태를 걱정하여 건강회복 취지에서 이러한 언급을 할 수 있었을 가능성이 있고 이외 추가적인 외모와 관련된 대화 내용은 없었던 점 등을 고려하였을 때 성적 언동에 해당되지 않으므로, 직장내 성희롱 판단 요건에 비추어 보아, 이에 해당되지 않는다.

### (4) 물뽕 관련 발언

- 1) 신고인 주장 : 2023.3.2. 저녁 중국집에서 행위자가 “본인은 안 해본 것이 없다” 고 이야기를 하면서 물뽕에 대한 이야기를 시작하였고, “물뽕은 여자를 어떻게 할 때 쓰이는 것인데”, “물뽕은 몸에 증거가 남지 않는다”, “내 유튜브에 물뽕이 자꾸 뜬다”, “출장가서 대마초나 피워볼까” 라는 이야기를 하였다.
- 2) 조사자 판단 : 행위자가 물뽕과 관련하여 언급하였다는 주장과 관련해서는, 당시 동석했던 재무부장은 행위자가 그러한 얘기를 한 것에 대해 기억이 나지 않는다고 진술했다. 정확한 대화내용은 객관적인 증거가 없어 사실관계를 확인하기는 어려우나, 설령 신고인의 주장대로 물뽕과 관련 발언을 한 것이 사실이라면

객관적으로 피해자와 같은 처지에 있는 사람도 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼는 발언인지를 성인지적 관점에서 고려해야 할 것이다. 해당 발언은 구체적인 남녀 간의 육체적 관계에 대해서 묘사가 없는 점, 최근 뉴스에 보도되고 이슈가 되고 있는 마약사건에 관한 발언으로 볼 여지가 있는 점, 당시 현장에 있던 신고인과 비슷한 연령대의 다른 여직원도 곁에 있었던 점, 발언 횟수나 지속성 등을 고려할 때 피해자와 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적 혐오감 또는 불쾌감을 줄 수 있었을 정도에 이른 것으로 보기 어려워 직장내 성희롱에 해당되지 않는 것으로 판단된다.

#### (5) 기타 괴롭힘 행위

- 1) 신고인 주장 : ① 신고인이 Goal 세팅을 워크데이 시스템에 제대로 넣지 못한 것에 대한 불만으로 행위자는 신고인에게 뭐라고 한 뒤, 퇴근하면서 신고인의 자리를 지나며 허를 차고 고개를 절레절레 흔들었다. ② 어느 날 회의실에서 팀미팅인 회의 시작 전에 행위자가 신고인의 맞은 편 자리로 와서 스프링 노트를 던졌다. 같은 부서 재무부장이 신고인 옆에 좀 떨어져서 앉아 있었으나, 본인의 노트북을 보고 있어서 노트 던진 장면은 보지 못했다. 행위자는 신고인에게 노트를 던지고 잠시 뒤 공휴일에 일을 하지 않았다고 불평을 늘어 놓았다.
- 2) 조사자 판단 : ① 2023. 2월경 행위자가 Goal세팅과 관련한 불만으로 신고인의 자리 뒤에서 허를 차고 고개를 절레절레 흔들었다는 행위는 참고인 조사에서도 확인되지 않으므로 사실로 인정하기 어려워 직장내 괴롭힘이 성립한다고 볼 수 없다. ② 회의실에서 팀미팅인 회의 시작 전에 행위자가 신고인의 맞은 편 자리로 와서 스프링 노트를 던지고 조금 후 공휴일에 일을 하지 않았다고 불평하였다는 주장에 대해, 해당 행위는 현장에 있던 참고인이 목격한 바 없다고 진술하는 등 참고인 조사에서도 확인되지 않으므로 직장내 괴롭힘이 성립한다고 볼 수 없다.

## IV. 조사자의 판단과 권고사항

### 1. 조사자의 판단

직장 내 괴롭힘에 대해서는 행위자가 신고인의 전화 받는 중 방해행위, 술강요 혹은 술 언급 행위, Goal 세팅 지적행위로 인해 신고인은 상호 존중하는 분위가

아니라는 취지로 진술하며 큰 상처를 입었다고 표현하고 있고, 이후 노동청에 진정을 제기하는 등 불만을 호소하고 있다. 그러나 객관적으로 신고인과 같은 처지에 있는 일반적이고 평균적인 사람의 입장에서 보면 정신적 고통을 주고 근무 환경 악화가 발생할 수 있는 행위에 이르렀다고 판단하기 어렵다.

직장 내 성희롱 대해서 행위자가 신고인에 대해 물뽕은 여자를 어떻게 할 때 쓰이는데 것인데, 물뽕은 몸에 증거가 남지 않는다. 내 유튜브에 물뽕이 자꾸 뜬다. 출장가서 대마초나 피워볼까라고 언급한 것과 관련해서는 정확한 대화내용은 객관적인 증거자료가 없어 사실관계를 확인하기가 어렵다. 설령 신고인의 주장대로 물뽕과 관련 발언을 한 것이 사실이라면 객관적으로 피해자와 같은 처지에 있는 사람도 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼는 발언인지를 성인지적 관점에서 고려해야 할 것이다. 해당 발언은 구체적인 남녀 간의 육체적 관계에 대한 묘사가 없는 점, 최근 뉴스에 보도되고 이슈가 되고 있는 마약사건에 관한 발언으로 볼 여지가 있는 점, 당시 현장에 있던 신고인과 비슷한 연령대의 다른 여직원도 같이 있었던 점, 발언 횟수나 지속성 등을 고려하여 볼 때 피해자와 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적 혐오감 또는 불쾌감을 줄 수 있었을 정도에 이른 것으로 보기는 어렵다.<sup>12)</sup>

## 2. 조사자의 권고사항

신고인의 진술, 당사자 및 참고인들의 진술 등을 종합하면 행위자의 행위가 직장내 괴롭힘이나 성희롱에 직접적으로 해당된다기 보다, 평소 있어 온 부서장과 부서원 간의 갈등, 그리고 최근 행해진 수습 연장합의와 근로관계 종료에 대한 불만이 신고자로 하여금 기존에 발생했던 여러 사건들을 직장내 괴롭힘이나 성희롱으로 강하게 느껴지게 한 것으로 볼 수 있는 정황이 있다. 따라서 본 사건과 같은 직장 내 괴롭힘과 성희롱 사건을 예방하기 위해 다음과 같은 조치를 권고한다.

### (1) 신고인에 대한 보호조치

근로기준법에 따르면 “조사 기간 동안 피해직원등을 보호하기 위하여 필요한 경우 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다”라고 규정하고 있다. 그러나 신고인의 경우 이미 2023. 3. 31자로 근로관계가 종료된 자로서 이러한 조치가 필요한 상황은 아니다.

12) 관련 사건에 관해 방송대 법학과 김엘림 교수의 자문 내용 인용(2023. 6. 2)

## (2) 괴롭힘 등에는 해당하지 않으나, 행위자에 대하여 개선할 조치사항

귀사는 취업규칙에 직장 내 괴롭힘과 성희롱을 금지하고 있는 것으로 보아, 직장내 성희롱 가해 행위를 하였을 때에는 징계를 할 수 있고, 기본적으로 이를 상당히 중한 징계처분 대상으로 삼고 있는 것으로 해석해 볼 수 있다. 따라서, 행위자의 행위에 대하여 직장내 괴롭힘이나 성희롱으로 인정은 하지 않았으나, 해당 발언이 여성을 겨냥하여 자칫 성희롱 시비가 될 수 있는 가능성을 고려하였을 때 반드시 개선해야 할 부분으로 생각되는 사항은 행위자가 사회적 이슈에 대한 언급이라 하더라도 여러 언급들을 종합하면 다른 의미로 해석될 수도 있는 점, 그러한 언급이 듣는 사람의 입장에서 다르게 해석될 여지가 있었던 점 등은 유의할 필요가 있어 보이므로 상대방에게 불쾌함을 유발할 수 있는 대화 주제(물뽕, 몸무게, 술 관련 언급 등)로 직원들과 대화를 주고받는 행위에 대해서는 주의 조치를 통해 개선되고 반복되지 않도록 유념시키고 향후 반복될 시, 그에 대한 적절한 제재나 징계 책임을 묻도록 하여야 한다.

## (3) 조직 차원의 교육 등 대응방안 수립 필요

귀사의 경우 본 사안이 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 사건으로 처음 접수된 건이므로 이번 기회에 행위자를 포함한 직원들을 대상으로 해당 발언이 여성을 겨냥하여 자칫 성희롱 시비가 될 수 있다는 점에 대해 경각심을 가질 수 있도록 직장내 성희롱 예방 교육을 철저히 실시할 필요가 있다.

## 특 집

### 인사권 침해 등에 관련된 단체교섭 사례

I. 대학 청소노동조합 단체협상에 대한 평가 .....	29
II. 단체협상을 통한 인사경영권 회복 사례 .....	34
III. 싱노동조합의 권리남용으로 인한 회사폐업 사례 .....	39
IV. 외국계 항공사 노동조합을 통한 근로조건 향상 사례연구 .....	44

## 대학 청소노동조합 단체협상에 대한 평가

### I. 사건 개요

지난 2014. 5. 27에 A대학(이하 “대학”이라 함)과 이 대학의 청소노동조합(이하 ‘청소노조’) 사이에 단체협약 체결식이 있었다. 노사대표가 단체협약에 서명날인 하면서 지난 1년이 넘는 노사분쟁을 마무리하고 새로운 노사관계를 정립하게 되었다. 이와 관련하여 장기화된 분쟁의 원인과 그 주요 내용에 대해 살펴보면서 앞으로 노사관계의 교훈으로 삼고자 한다.

2013년 7월에 대학은 신설된 청소노조와의 단체교섭에 많은 어려움을 겪다가 본 노무사(이하 “노무사”)에게 단체교섭을 위임하였다. 대학의 청소근로자들은 2013. 3. 1.부로 외부용역직에서 대학의 정규직으로 채용이 되었다. 대학과 청소노조는 동년 3월부터 단체교섭을 실시하였으며, 동년 5월에 노동쟁의조정절차를 모두 거쳐 노동쟁의 상태에 있었다. 노무사는 대학으로부터 단체교섭 요구안에 대해 동의한 내용이 없으니, 새로이 교섭을 진행해달라는 요청을 받았기 때문에, 노조가 제안한 단체협약의 내용(80개 조항)에 대해 수용 가능한 단체협약 안을 만들어 대학의 승인을 얻어 단체협약에 임하게 되었다.

2013. 7. 16. 청소노조 교섭 팀과 첫 대면을 했다. 교섭위원으로 노측은 공공운수노조 상급단체에서 2명이 지원을 나왔고, 청소노조 간부 3명, 시설관리(당시 외주업체 관리)직원 2명이 참관하여 7명으로 구성되어 있었다. 대학 측은 노무사를 교섭대표로 하여 담당 팀장과 실무자로 총 3명으로 구성되어 교섭을 진행하였다. 첫 교섭에서 대학 측은 ‘노조 단협요구안에 대한 사측안’을 노조에 제시하였더니 노조는 기존에 대학 측대표가 80개 중에 50개 조항을 합의한 회의록을 제시하였다. 이에 대해 이전 대학측대표였던 실무자는 노동조합으로부터 회의록은 수정이 가능하다는 설명을 듣고 담당 부서장에 사전 보고 없이 회의록에 서명하였다고 한다. 이에 대해 본 노무사는 전 교섭대표가 합의한 회의록은 대학의 진정한 의사가 아닌, 실무자의 실수였다고 설명하면서 공식적으로 철회요청을 하였다.

이에 대해 청소노동조합은 동년 8월초에 A대학의 총장, 총무과장, 총무팀장, 교섭대표노무사를 부당노동행위로 노동청에 고소하였다. 이 부당노동행위 고소 사건이 11월에 노동청으로부터 무혐의 처분결과를 받을 때까지 노조는 교섭을

진행하지 않고 투쟁으로 맞섰다. 노동조합은 대학의 부당노동행위를 규탄하는 기자회견, 시청 앞 일인 시위, 대학본관 앞 수요집회, 분리수거 않기 등을 하였으며, 심지어 노조교섭대표는 교섭석상에서 대학 측의 단체교섭안을 찢는 무례한 태도를 보기도 하였으며, 동년 10월 1일자 단체협상 자리에서 교섭위원인 총무팀장이 늦게 도착하여 기다리게 했다는 이유로 마시고 있던 뜨거운 커피를 총무팀장 얼굴에 쏟기까지 하였다.

동년 11월 27일 노동조합이 제기한 사용자의 회의록 거부에 대해 노동청은 부당노동행위에 대해 혐의 없다고 수사종결 처리하였다. 이에 대해 노동조합은 기존의 대학교직원 노동조합과 차별을 하지 않아야 된다고 주장 하면서 기존의 노동조합이 획득한 조합활동수준의 단체협약을 요구하였다. 이에 대해 대학은 조합활동에 관한 사항에 대해 조합 요구안을 일부 수용하면서, 정상적으로 교섭이 진행되어 조합활동에 관한 20개 조항을 동의하였다.

2014년 2월, 주요쟁점이 되는 사항으로 고용보장(정년 70세), 조합활동보장, 전임자 유급시간 보장이었다. 고용보장은 현재 정년이 65세인데, 금년 말 정년이 연장되지 않으면, 20여명이 자동퇴직을 해야 하기 때문에 정년 70세까지 요청하였다. 또한 조합간부의 활동시간과 전임자 유급전임시간 확대를 요청하였다. 이에 대해 대학은 정년이 70세까지는 수용불가 하다는 입장을 유지하니 청소노조는 동년 2월 19일부터 실행행사로 나왔다. 우선 현수막 30여 개를 대학주변에 설치하였고, 대학입구에 있는 건물 앞에 노숙투쟁을 위해 천막농성을 시작하였다.

동년 4월 1일 청소노조는 조합원 수가 계속적으로 줄어들어 겨우 청소근로자의 과반수를 유지하게 되었다. 이러한 상황에서 정년 연장 70세에 대해 포기하고 대신, 고용안정을 위해 노력한다는 내용으로 동의하였다. 노동조합은 장기간 단체협약이 없이는 노조활동을 계속하기 힘들다는 사실 때문에 현실적 조치로서 차선택을 선택하였고 본다. 이와 더불어 신속한 단체협약 체결을 위해 실무교섭단 구성을 요구하였고, 대학은 이를 수용하여 실무협의를 통해 조합측 3명과 대학측 3명으로 구성된 실무교섭단에서 나머지 조항에 대해 합의하여 최종적으로 단체협약을 체결하게 되었다.

## II. 단체협상 회의록 부인과 부당노동행위

대학은 대학 내에 청소노조가 설립되어 단체교섭을 요구하자 청소용역관리를

담당한 실무자를 대학 측의 단체교섭 대표로 맡겼다. 교섭대표인 실무자는 노동조합의 경험이 전혀 없었고, 노동조합에서 거둬지는 회의록 작성을 요청하자 교섭을 했다는 사실을 확인하는 차원에서 회의록에 서명하였다고 한다. 대학에서 교섭 업무를 맡긴 노무사가 그 회의록 내용을 살펴보니 도저히 수용할 수 없는 조항이 많이 포함되어 있었다. 예를 들어, “노조법 제81조 해당하는 행위를 한 자는 직위, 직급을 막론하고 징계위원회에 회부하여 징계에 처한다.”, “징계위원회는 노사동수 각4인으로 한다. 과반수이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.”, “그 밖에도 각종 인사권 행사에 있어 노동조합과 합의가 있어야 한다.”라는 규정이 다수 포함되어 있어 도저히 수용할 수 없는 조항들이었다. 이러한 이유로 회의록에 대해 전면 부인을 할 수 밖에 없었다. 이에 대해 노동조합은 대학총장을 포함하여 대학측 교섭위원 전원을 부당노동행위로 고소하였고, 교섭대표인 노무사 교체를 요구하였다.

노동조합은 노동청의 고소사건 처리결과가 나올 때까지 교섭을 지연시켰으며, 결국 동년 11월 27일에 고소사건에 대해 무혐의 처분을 받았다.

### III. 정년보장요구와 관련된 쟁점

청소근로자들이 용역직으로 있을 때에는 정년규정이 없었으나 2013년 3월에 정규직으로 전환되면서 정년제 적용을 받게 되었다. 청소근로자들은 용역수수료가 기본급으로 편입되어 상당한 급여인상이 이루어졌고, 기타 각종 복지혜택도 많이 늘어나 근로조건이 향상되었다. 다만, 정년이 65세로 적용 받게 되면서 퇴직을 2년 유예를 시켰음에도 정년제 규정에 따라 금년 말에 퇴직해야 하는 근로자가 60여명 중 22 명이나 되었다. 이로 인하여 노동조합은 강력하게 정년을 70세로 연장을 요구하였다. 이에 대학은 용역비를 서울시로부터 받아서 지급하고 있는 현실에서 서울시 지침이 변경되지 않는 이상 이를 수용할 수 없는 입장이었다. 노동조합이 대학으로부터 서울시의 동의 없이 정년연장을 수용할 수 없다는 사실을 인정하고, 동년 4월 1일 정년요구를 철회하고 고용보장에 대해 대학이 최대한 협조 한다는 노력규정을 수용하게 되었다.

### IV. 인사경영권 조항



인사경영권 조항은 사용자가 근로자에 대해 인사상 제 문제에 대해 권한을 행사할 수 있는 내용으로 근로시간, 근로장소, 작업배치, 징계 등에 관한 규정이 여기에 속한다. 여기서 인사경영권의 침해조항이라 함은 사용자의 고유한 인사권에 대해 단체협약으로 제한을 두어 노동조합의 합의, 협의 또는 의견을 들어 업무를 수행하는 조항들을 말한다. 노동조합의 단체협약 요구 시에 상당히 많은 조항들이 인사경영권을 침해하는 조항이 많았으나, 단체교섭 과정에서 이를 합리적으로 조정하였다.

단체협약 요구안 (인사경영권 침해조항)	최종합의 (관련 조항)
(규정의 제정과 개폐) 모든 규정의 제정 개폐하고자 할 경우에는 ~사전에 조합과 합의해야 한다.	학교는 취업규칙 변경시 조합의 의견을 사전에 들어야 하고, 불리하게 변경할 경우에는 그 동의를 얻어야 한다.
(조합간부 등의 징계와 인사) 학교는 조합전임자와 조합간부에 대한 인사와 징계는 사전에 조합과 합의해야 한다.	학교는 조합의 분회장 및 분회간부 인사이동 시 사전에 본인의 의견을 들어 실시한다.
(인사의 원칙) 학교는 조합원의 인사에 대하여 조합과 사전합의 후 실시하여야 한다.	인사는 공정하고 객관적이어야 하며, 조합원의 이전근무장소 및 개인의사 등을 최대한 고려하여 적재적소에 배치하여야 한다.
(징계위원회의 구성) 1. 징계위원회는 노사동수 각4인으로 한다. 2. 징계위원회는 과반수이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 단, 징계위원의 표결시 가부동수는 부결로 하며, 해고의 경우 출석위원 3분의 2이상의 찬성으로 의결한다.	징계위원회는 학교가 지정한 3명으로 구성하고 노조 측 참관인에게 진술기회를 부여하며, 징계위원회 종료 시까지 참관을 보장하고 보장되지 않을 시 징계는 무효이다.
(적정인력 확보와 정원 유지) 정원을 축소하고자 할 경우 노동조합과 사전에 합의해야 한다.	학교는 조합과 협의하여 적정인력을 유지하도록 노력한다.

(임금체계 개편) 학교가 임금체계 또는 직제를 개편하려 할 때에는 사전에 조합과 합의한 뒤 시행한다.	학교가 임금체계를 개편하려 할 때에는 사전에 조합의 의견을 청취한다.
(노동시간) 학교가 시업시간이나 종업시간 등 노동시간을 변경하고자 할 때는 최소한 30일 전에 조합에 통보해야 하며, 조합과의 합의없이 변경할 수 없다.	학교가 시업시간이나 종업시간 등 노동시간을 변경하고자 할 때는 조합과 협의하여 조정 시행할 수 있다.

## V. 단체협상에 대한 평가

일반적으로 신생노동조합과의 단체협약 체결과정은 많은 갈등을 동반한다. 이번 교섭도 그 예외는 아니었다. 노무사는 본 사건의 단체교섭에 임하면서 몇 가지 원칙을 가지고 진행하였다. 첫째는 인사경영권을 제약하지 않는 단체협약이 되어야 하고, 둘째는 대학이 이행 가능한 수준의 단체협약이어야 한다는 것이었다.

이번 단체협약의 협상과정에서 크게 3가지의 주요 이슈가 있었다. 첫째 이슈는 노무사가 단체교섭을 맡기 전 사측교섭대표가 노조의 단체교섭 요구 안 중 50개 조항에 대해 회의록에서 동의 하였던 것이다. 이를 통해서 보면 단체협상에 있어서 실무자의 실수가 노사간의 갈등을 장기화 시켰고, 이로 인해 노동조합은 대학측 교섭책임자들을 부당노동행위로 노동청에 고소하는 사건으로 확대되는 등 불필요한 갈등을 야기 시키는 결과를 초래하였으나 결국 무혐의로 끝났다. 노동조합이 고소 사건의 결과를 기다리면서 교섭이 장기화 되는 요인으로 작용하였다. 둘째 이슈는 정년 70세를 요구하며 대학에 30여 개의 현수막 설치 및 천막농성에 돌입하였던 일이다. 청소노동자 60여 명중 20여명이 올해 말에 퇴직해야 하는 상황에서 노동조합의 입장은 이해할 수 있지만, 70세 정년은 받아 들이기 어려운 상황이었다. 노사협상에 대해 난항을 겪다가 교섭이 장기화 되자 노동조합은 한발 물러서서 사측 안에 동의하게 되었다. 셋째 이슈는 인사경영권의 침해 부분이었다. 노동조합은 단체협약을 통해 인사경영권에 제약을 둬으로써 고용안정을 확보하자는 전략을 펼쳤다. 실무상에서 인사경영권 제약을 단체협약에서 인정할 때, 노사간의 갈등이 더욱더 심해지고 대립적인 관계가 되는 경우가 많이 있다. 이에 대학측은 노조를 수 차례의 교섭을 통해 설득하여 인사경영권 침해조항을 삭제하였다.

비록 대학이 청소노조와의 단체협약을 원만하게 체결하였음에도 불구하고, 단체

협약을 체결하는데 15개월이란 긴 시간이 걸린 것은 문제점으로 지적할 수 있다. 이렇게 단체교섭기간이 길어진 이유가 첫째로, 노동조합이 노조상급단체를 끌어들여 교섭하게 되었다는 것이다. 이로 인해 노동조합의 최초 단체교섭 요구안에 사용자가 수용하기 어려운 인사경영권의 침해조항이 많았고 조합활동과 근로조건에 있어 지나친 요구가 많았다 것이다. 둘째로, 노동조합에 대응해야 할 대학측에 노동법 지식을 갖춘 실무자가 없었다는 사실이다. 청소노조가 상급단체의 전문적인 지원을 받자, 대학도 어쩔 수 없이 전문적 법률지원을 받기 위해 교섭권을 외부 노동전문가에 맡길 수 밖에 없었다. 노사가 독자적으로 교섭을 통해 해결하기 보다는 외부의 지원에 의존해 단체교섭을 하게 됨에 따라, 노사간에 협력과 양보를 얻지 못하고 힘의 대결이 있는 후 단체협약을 체결하게 되었기 때문에 교섭이 장기화가 되었다고 본다.

이러한 문제점에도 불구하고 결과적으로는 당사자가 합의로 단체협약이 체결 되었음은 오랜 진통 끝에 얻어진 값진 결과였다고 본다. 노동조합은 노동조합의 인정, 노조사무실 및 휴게실 확보, 조합활동시간 보장, 휴일추가 보장 등에 대해 얻은 것이 많았다. 이에 반해 대학측은 인사경영권 침해를 막아냈다는 것과 단체협약 내용에 대해 수용 가능한 단체협약을 체결하였다는 것이다. 앞으로 어렵게 체결된 단체협약을 통해 노사평화가 유지되기를 바라고, 이를 통해 상생(win-win) 하는 바람직한 노사협력 관계가 이루어지기를 바란다.

## 단체협상을 통한 인사경영권 회복 사례

### I. 주요 내용

한 지방자치단체(이하 “지자체” 이라 함)에 고용된 상용직 근로자의 노동조합은 올해로 설립 10년째를 맞고 있으며, 단체협약을 통하여 인사 경영권 관여 및 노동조합의 유급활동시간을 보장 받아왔다. 그러나 이 지자체는 현실적으로 노동조합의 인사 경영권 관여로 인하여 효율적인 인력운영에 부담을 갖게 되었고 또한 과도한 유급 조합활동시간 때문에, 업무에 방해를 받기 시작하였다. 이러한 상황에서 2008년

4월부로 단체협약의 유효기간이 만료된 이후 새로운 단체협약 체결을 위한 10여 차례의 단체교섭에도 불구하고 노사간의 이견으로 단체협약이 체결되지 않았다. 2009년 3월에 지자체 담당부서는 본 노무사에게 인사 경영권 침해조항을 삭제하고 또한 과도한 유급 조합활동시간을 줄여달라는 주문을 가지고 단체교섭권을 위임하였다. 이에 본 노무사는 2009년 3월부터 2009년 10월 말까지 24회에 걸쳐 노동조합과의 성실한 교섭을 통해 대부분의 인사권을 회복하였고, 또한 유급 노동조합 활동시간을 반으로 줄였다. 물론, 이에 대한 보답으로 조합원에게 정년 연장, 신체검사 비인상, 퇴직금 중간정산규정 설정 등 근로조건의 향상을 약속하면서 노사 상호이익을 주고받는 단체협약으로 결론을 내리게 되었다.

## II. 주요 단체협상 일지

1. 지자체 단체협약안 노동조합에 통보 (2009.2.17)
2. 1~2차 교섭: 2009. 3. 11(수), 19일(수)  
노조측, 사용자 교섭대표위원으로 노무사 인정 거부
3. 3~7차 교섭: 2009. 4.1(수), 4.15(수), 4.24(수), 4.29(수)  
노조측, 지자체 측 단체협상 안에 대해 전혀 다루지 않고, 임금에 대해 선 교섭 요구
4. 8차 교섭 및 투쟁선언: 2009.5.6(수)노조측 일방적 단체협상 결렬선언  
5.13(수, 오전) 기자회견 통해 지자체에 투쟁선언
5. 지자체, 노측에 단체협약 해지통보 (2009.5.13 (오후), 발효 6개월 이후 - 2009.11.13)
6. 노동위원회 노동쟁의 조정신청 및 결렬 (2009.5.20~5.29 (10일간))
7. 교섭결렬 후 노동조합 시청 앞 시위 50여차 실시 (5월부터 10월까지)
8. 지자체장 면담요구 및 담당국장 면담 (2009.6.10) / 실무교섭 개최 합의
9. 9차 교섭 및 사업장 일시 점거: 2009.6.17(수) 주 3회 교섭 요구
10. 10회 교섭: 2009.6.24(수) 교섭주기 주1회 합의 및 지자체 안 본격 논의 시작
11. 11~21회차: (2009.7.1(수) ~ 9.24(목)) 주요 쟁점(인사 경영권, 징계규정, 전임자 유급시간 등) 을 제외하고 서로간에 인정함
12. 22~23회차 : (2009.9.30(수), 10.14(수)) 노동조합, 대폭수정 양보안 제시
13. 단체협약 합의 및 조인식 (2009.10.30)

### Ⅲ. 단체협약의 해지배경

#### 1. 노동조합의 입장

- (1) 기존의 단체협약은 단체협약의 유효기간이 만료되더라도 교섭기간 중에는 계속해서 단체협약의 효력을 가진다는 자동연장조항이 있으며, 또한 어느 일방이 단체협약의 갱신을 요구하지 않을 경우 자동갱신 된다는 조항이 있음. 따라서 노동조합은 기존의 단체협약에 미치지 못하는 지자체 단체협약 요구 안에 대해 굳이 교섭할 필요가 없음을 인식하고 전혀 지자체 단체협약 요구 안을 다루지 않음. (2) 노동조합의 단체협약은 지난 10년 동안의 사용자와의 투쟁의 결과이기 때문에 노동조합이 획득한 권리로서 포기할 수 없다는 입장

#### 2. 지자체의 입장

- (1) 단체협약의 유효기간은 2년 동안 유효한 것이고, 현재 그 기간이 만료되어 더 이상 효력이 없음.(2) 지자체가 이번 단체협약을 통해 얻고자 하는 것은 사용자의 고유한 권한인 사용자의 인사 경영권을 회복하는 것이지 기존의 근로조건을 불이익 하게 변경하는 것이 아님. (3) 단체협약이 시작된 이후 8회에 걸쳐 단체협상을 하였음에도 불구하고, 노동조합이 지자체 안에 대해 전혀 교섭안건으로 받아 들이지 않아 노동조합과의 실질적 교섭을 위해 단체협약 해지 통보를 결정함.

### Ⅳ. 인사 경영권 등 회복 내용

#### 1. 합의, 협의 조항 변경

##### (1) 규정의 제정과 개정

- 기존 : ‘갑’은 취업규칙을 비롯하여 상용직과 관련된 규정, 규칙을 제정 또는 폐쇄하고자 할 경우에는 반드시 사전에 ‘을’과 협의하고 ~
- 변경 : 근로기준법 제94조 법규정(규칙의 작성, 변경 절차)으로 대체

##### (2) 일용직 등 비정규고용의 제한

- 기존 : 비정규직 노동자를 신규 채용하고자 할 때에는 채용의 필요성, 기간, 인원, 업무를 ‘을’과 사전에 협의해야 한다.

- 변경 : 상용직이 행하는 업무에 대하여 일용직 등 비정규직 사용을 하지 않을 것을 원칙으로 한다.

### (3) 신기술 도입

- 기존 : ~ 관련된 모든 정보를 ‘을’에게 제공한 뒤 ‘을’과 협의 아래 시행해야 한다.
- 변경 : ~ 도입하거나 변경하고자 할 경우 노동조합에 사전에 관련 정보를 제공한다.

### (4) 외주 하도급

- 기존 : ~ ‘갑’은 사전에 ‘을’과 교섭을 통해 결정한다.
- 변경 : ~ 고용관계, 근로조건 변동이 발생하는 경우 조합의 의견을 듣는다.

## 2. 징계조항 변경

### (1) 징계의 양정

- 기존 : 비위행위에 대해 몇 회로 표시, 즉 예로 ‘상관에 폭행한 자’ 3회시 - 해고가능  
→ 이 문구는 조합원이 상관을 3회까지 폭행한 경우에 해고가 가능하다는 조항임. 사실상, 사용자의 정당한 징계권 행사에 제한 받은 조항임.
- 변경 : 비위의 정도 및 과실여부로 판단하고 비위행위의 횟수 부분 삭제함

### (2) 징계위원회의 구성

- 기존 : 징계위원회는 5명으로 구성하되 지자체는 과장 3명, 노조측 2명으로 구성하고, 과반수 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.  
→ 조합원의 비위 행위에 대한 징계위원회의 구성이 사실상 쉽지 않아 징계를 제대로 한적이 없음. 이 부분에 대해 조합이 진정으로 원하는 것은 징계의 공정성 확보를 보장하는 방향이 되어야 한다고 설득함.
- 변경 : 징계위원회는 지자체가 지정한 3인으로 구성하고 노조측 참관인에게 진술기회를 부여하며, 징계위원회 종료 시까지 참관을 보장하고 보장되지 않을 시 징계는 무효이다.

### 3. 기타 불합리한 조항 개정내용

#### (1) 전임자 숫자 및 유급조합 활동시간 줄임

- 기존 : (조합원 230명에) 전임자 2명 및 분회 간부1명에 대해 매일 4시간(월88시간) 유급인정
- 변경 : 전임자 1명 및 분회 간부1명에 대해 주 8시간 보장으로 축소

#### (2) 노사협의회 세부 사항 삭제

- 기존 : 각 별도 조항으로 [노사협의회], [통보사항], [협의사항], [의결사항], [자료제시], [협의사항 효력]
- 노사협의회의 세부규정을 단체협약에 삽입함으로써 분기마다 지자체가 단체협상에 임해야 하는 의무 발생.
- 변경 : 각 노사협의회 사항을 단체협약에서 삭제하고 대신 한 개 조항만 인정 [노사협의회의 구성과 운영 등]

#### (3) 교섭의무

- 기존 : 어느 일방의 요구가 있을 때 다른 일방은 이에 응할 의무가 있음.
- 단체협약에 정해진 단체협약상의 유효기간 중의 평화의무를 무력화하는 조항임
- 변경 : ‘단체협약이 만료 3개월 전에’ 추가

## V. 노동조합의 양보배경 및 단체협상 평가

### 1. 노동조합의 양보배경

#### (1) 지자체의 교섭목표 일관성 유지

지자체는 교섭의 목표가 근로조건의 저하가 아닌 인사 경영권 회복임을 지속적으로 설명하여 조합을 설득시켰으며, 노동조합은 지자체가 6개월 전에 통보한 단체협약 해지통보로 단체협약이 해지될 경우 노동조합이 획득한 계약적(채무적) 권리를 모두 상실하기 때문에 노동조합은 타협점을 모색하게 되었다. 즉, 단체협약 해지되기 직전이라는 시간적 압력이 가해지는 상황에서 노동조합이 큰 부담을 떠안게 되었기 때문에 노동조합은 단체협약 해지 직전에 지자체 안을 대부분 수용하게 되었다.

(2) 지자체의 신뢰성 유지

지자체는 매주 1회 노동조합과 사측 사무실을 오가면서 단체협상을 실시하면서 성실한 교섭태도를 보였으며, 교섭 전부터 사측과 근로자측 상호간에 상당한 신뢰 관계가 형성되어 있었기 때문에 교섭과정에서 외부세력의 간섭을 적게 받았다.

(3) 노동조합의 투쟁의지 약화

노사간의 노동쟁의 조정이 결렬된 후, 노동조합은 지자체 시청 앞에서 50여 차례의 시위 투쟁을 하였으나, 지자체가 이에 대응하지 않는 일관된 태도를 유지 함으로써 집단행동의 효과를 얻지 못하였다.

## 2. 단체협상 평가

이번 단체협상은 지금까지 노동조합에 일방적으로 양보만 하였던 기존 관행을 바꾼 획기적인 사례로 사측은 성실교섭을 통한 인사경영권을 획득하였고, 노동조합측은 근로조건 향상을 약속 받은 상호간 실리를 찾은 교섭이었다. 이번 교섭을 통해 기존의 노사간의 대립적, 투쟁적 관계를 청산하고 노사간의 상호 보완적, 협력적 노사관계로 정립하는 계기가 되었다고 본다.

# 노동조합의 권리남용으로 인한 회사폐업 사례

## I. 사건 개요

이 사례는 전라남도 여수의 한 택시회사가 노동조합의 권리남용으로 인해 지난 10년 동안 사납금을 한 번도 올리지 못함에 따라 발생한 누적된 적자와 같은 기간 동안 사규를 위반한 근로자에게 단 한번의 징계도 하지 못하는 등의 이유로 회사를 매각할 수 밖에 없었고, 이를 인수한 새 사업주도 동일한 사유로 회사를 폐업하게 된 내용이다.

이 회사는 10여 년 전만 해도 여수지역의 최대규모 택시회사로 80여대의 택시를 운행하던 회사였다. 회사는 1998년 일일 사납금액을 노동조합과 단체협약으로



정하였다. 협약으로 설정된 사납금 기준은 당시 타 택시회사에 비해 최상의 조건이었으므로 노사간 얼마 동안은 평화가 유지되었다. 그러나 2000년 도에 들어서면서 물가상승, 연료비 인상 등의 요인으로 인해 회사에 적자가 발생하면서 운영에 어려움을 겪게 되자 회사는 노동조합에 사납금 인상을 위한 협조를 요구하였으나 노동조합은 회사의 말을 믿을 수 없다면서 거부하였다. 이에 사장은 회사를 살리기 위해 회사의 경영정보를 모두 공개하면서 최소 손익분기점까지 만이라도 사납금 인상을 요구하였으나, 노동조합이 끝까지 양보를 하지 않아 사납금을 인상하지 못하였다. 결국 누적된 적자로 인해 2006년 2월에 회사를 매각하게 되었다.

새 사업주는 노동조합이 사납금을 인상해 준다는 구두 약속을 믿고 이 회사를 인수하였으나, 막상 새 사업주가 회사를 인수하자 노동조합은 2개월 동안만 인상된 사납금인상을 인정해주었고, 그 이후에 기존의 사납금을 고수하였다. 새 사업주는 회사의 적자를 방지하기 위한 마지막 수단으로 유류비지원을 중단하자, 조합원들은 사납금에서 유류비 금액만큼 공제한 후 납부하였다. 이에 회사는 사납금에서 유류비 지원금액의 공제를 주도한 조합간부를 회사의 징계절차를 거쳐 해고하였으나, 해지된 단체협약의 징계절차인, “징계위원회의 노사동수 참석, 참석위원 3분의 2이상의 참석으로 징계해야 한다”는 규정을 준수하지 않았다는 이유로 노동위원회로부터 부당해고 판정을 받게 되었다. 사업주는 노동조합의 거부로 사납금 인상을 못하는 상황에서 유류비 지원중단이 불법이라는 노동청의 결정까지 받게 됨에 따라 적자경영을 할 수 밖에 없었다. 결국, 새 사업주도 회사 인수 2년여 만에 계속되는 적자로 인하여 폐업하게 되었다.

## II. 주요일지

1. 1979                      택시회사 설립
2. 1998.5.1.                노동조합과 단체협약으로 사납금 일일 65,000원 설정
3. 2004. 7월                연료비 상승으로 인해 월 1000만원 적자가 발생.  
회사의 모든 경영자료 공개(노조 경영실사 포함) 하면서 노동조합에 최소 손익분기점인 사납금 5000원 인상을 요구하였으나 거부함.
4. 2004.10.29              노동조합에 단체협약 해지통보
5. 2005. 4 ~ 5월          노동조합 2개월간 전면파업하면서 회사 매각 반대

6. 2005.12~2006. 2 회사는 누적된 적자를 버티지 못하고 3개월간 휴업 후 매각
7. 2006. 3 ~ 4월 새 사업주는 노동조합의 사납금 인상 (9,000원)에 대해 구두 약속을 받고 회사를 인수함. 그러나 노동조합은 2개월이 지난 후 기존 사납금을 고수함.
8. 2006. 5월 노동조합은 회사가 임의로 인상시킨 사납금에 대해 노동청에 회사를 고소하여 추가로 납부되었던 사납금을 회사로부터 모두 돌려받음.
9. 2006. 5 ~ 11월 새 사업주는 계속되는 적자해소를 위해 사납금 인상을 요구 하며 20여 차례 노동조합과 교섭하였으나 노동조합은 사납금 인상을 계속 거부함.
10. 2006. 11월 이후 회사는 유류비 지원 중단을 충분히 설명해주고 실시하였으나, 조합원들은 유류비 (18,000원)을 제외한 47,000원만 사납금으로 납부함.
11. 2006.11월 회사의 유류비 지원중단 정책을 거부하는 노조원 간부직원을 해고시킴.
12. 2006. 12. 19 지방노동위원회 회사 징계절차 상의 하자에 대해 부당해고 판정
13. 2007. 5. 21 재심에서도 중앙노동위원회 역시 부당해고로 판정
14. 2008. 8. 27 회사 적자로 인해 폐업함

### Ⅲ. 사납금 인상의 불가피성 및 노동조합의 비협조

#### 1. 사납금 인상의 불가피성

회사가 1998년 5월 노동조합과 사납금을 일일 65,000원으로 결정될 때 가스비는 리터당 222원이었으나, 2006년 6월에 737원으로 약 330% 인상되었고, 택시 기본 요금도 1,300원에서 1,800원으로 인상되었다. 그러나 사납금은 노동조합의 거부로 인해 10여 년 동안 한 번도 인상하지 못하였다.

#### 2. 회사 전 사업주의 서면진술내용

2004년 7월 당시 우리회사는 대한민국 택시회사 중에서 가장 좋은 근무 조건이었습니다. 평균 임금이 타 회사보다 월 30만원 이상 더 지급 되었고 이를 높이 평가 받아 노사분야에서 건설교통부장관상을 수상하기도 했지요. 그러나 연료비상승으로 인해 회사 주주들에 대한 배당이 전무하였고 누적 적자로 인해 자본잠식상황에 처해 있었습니다. 월평균 1,000만원 이상씩 적자가 계속 발생해 나갔지요.

이에 긴급 주주회의에서 제가 대표이사로 선임되었고 원칙과 상생, 투명의 기치로 모든 회사 경영 자료를 노동조합에 공개하고(노조는 3번의 정밀 실사과정을 마침) 대화가 진행되었지만 전혀 성과없이 무산되고 말았습니다. 회사는 구사차원에서 당분간 노마진으로 가겠다 천명하고 손익분기점인 사납금 5,000원 인상을 요구 하였으나 노조는 실사를 마친 상황에서도 끊임 없이 적자가 아니라고 주장만 되풀이했습니다. 결국 주주회의는 주유소 누적 부채 및 기타 부채로 회생불능을 결정, 매각에 들어갔고 영업권매각대금 전액을 부채변제에 충당하였습니다.

상당수 성실한 근로자들은 사납금을 10,000까지도 올려 주겠다고 제시 하면서(그래도 타 회사보다 월평균 100,000원 이상은 더 수령하게 됨) 회사 매각만은 보류해줄 것을 요구해 왔지만 강성 소수 근로자들의 협박과 방해로 인해 의미 없는 구사행위가 되고 말았습니다.

### 3. 임금 대비 사납금 비교 - 공인회계사가 실사 후 만든 자료 (2006.11.1 기준)

- 1) 회사 수입 (사납금) : 65,000원 x 25일 = 1,625,000 원
- 2) 인건비 (직접인건비 + 간접인건비) → 1,976,609원

- 직접인건비: 본봉, 근속수당, 세차비, 하기휴가비, 학자금, 퇴직금 충당금, 4대보험, 연월차수당, 유급휴일 (5일), 선물비, 유류비 (27.6리터) → 1,272,645원
- 간접인건비: 지원인력 인건비, 일반경비, 차량보험료, 차량감가상각비, 차량정비비, 주주배당 → 703,963원

3) 근로자 1인당 인건비 대비 비용 :

$$\begin{aligned} & 1,625,000\text{원(회사수입)} - 1,976,609\text{원(인건비)} \\ & = -351,609\text{원 (근로자 1인당 매월 적자금액)} \end{aligned}$$

#### IV. 징계권 상실로 인한 인사권 상실

회사는 노동조합과 단체협약으로 ‘징계위원회는 노사 동수로 구성하고, 의결은 재적위원 2/3 찬성을 얻어야 한다’ 라는 징계 절차규정을 제정하였다. 회사가 이 징계규정을 노동조합에 양보한 것은 노동조합을 경영의 파트너로 인정하여 상생의 차원에서 함께 가자는 의도였다. 그러나, 이 규정으로 말미암아 회사는 사실상 노동조합원에 대한 징계를 10년 동안 한 번도 실시하지 못하였다. 이로 인하여 근로자가 사업주에게 욕설하거나 근무태도가 불량한 경우가 많이 발생하였고, 또한 업무와 관련된 차량사고를 빈번히 일으켰다. 그 결과는 일반 택시회사의 자동차보험료는 택시 한대당 연간 100만원 정도를 부담하고 있으나, 회사는 택시 한대당 220만원을 납부해야만 했다. 이 모든 일들은 회사가 근로자의 성실한 근무태도 유지 등에 필요한 제재수단을 상실한 이후에 발생한 결과였다. 심지어 사업주를 고소 고발한 직원의 경우에도 사업주가 혐의가 없는 것으로 결정이 났음에도 불구하고 해당 근로자에게 어떠한 제재도 할 수 없는 실정이 됨에 따라 회사의 위계질서는 붕괴되었고 관리자의 업무지시 또한 제대로 지켜지지 않았다.

#### V. 관련 판례/행정해석

단체협약이 실효된 경우 징계절차에 관한 규정이 규범적 부분으로서 계속 효력을 가지는지 여부 ( 2007.01.25, 노사관계법제팀-293 )

단체협약의 유효기간이 만료되거나 동 협약의 자동연장 기간 중 당사자의 일방해지통보로 인해 단체협약이 실효되었다 하더라도 당해 협약의 내용 중 ‘근로조건 등 기타 근로자의 대우에 관한 사항’ (이른바 규범적 부분)은 개별근로자의 근로계약으로 전환되어 계속 효력을 유지한다 할 것이므로, 사용자가 이를 변경하고자 하는 경우에는 적법 절차에 따라 새로운 단체협약을 체결하거나, 취업규칙 또는 근로자의 동의를 얻어야 할 것임(대법원 2000.6.9. 선고 98다13747).

노동조합의 인사권 관여를 허용하여 사용자가 조합원을 징계하고자 할 때에는

노사 동수로 구성된 징계위원회에서 재적위원 2/3 이상의 찬성으로 징계하여야 한다는 요지로 노동조합과 단체협약을 체결한 경우, 사실상 노동조합의 동의 없이는 조합원의 징계가 곤란하다는 사유만으로 징계절차 관련 협약의 효력을 부인하기는 어려울 것임.

## VI. 결론

이 사건을 통해 회사가 노동조합과의 평화유지를 위해 일정한 범위의 인사 경영권을 포기할 경우 어떤 결과를 가져올 수 있는지를 알 수 있었다. 이러한 경영권 및 인사권의 상실은 사업주의 경영실패로 이어질 수 있을 뿐만 아니라 결국엔 회사가 시장 경쟁력을 상실하여 근로자의 고용불안으로 이어질 수 있다. 따라서 단체교섭을 통해 노사 자치 규범을 정할 때, 회사가 절대 잊지 말아야 할 사항은 인사경영권에 관한 부분에서는 회사의 고유권한을 침해 당하지 않는 범위내에서 단체교섭을 진행해야 한다는 것이다. 만약 인사경영권까지 노동조합에 허용할 경우 노사 모두에게 부정적인 결과를 가져올 수 있다는 사실을 명심해야 하겠다.

## 외국계 항공사 노동조합을 통한 근로조건 향상 사례연구

### I. 문제의 소재

평소 공인노무사로서 회사측의 대리를 많이 하고 있는 편인데, 약간 이례적으로 노동조합(이하 “노조”라 함)에서 자문을 부탁 받았다. 이 노조는 외국계 항공사 노조로 1989년 4월에 설립되었지만, 25년 동안 한번도 단체협약의 체결 없이 노조의 명맥만을 유지하고 있었다. 노조가 설립되자마자 회사는 서울 사무소에 근무 중인 노조위원장을 공항근무로 인사발령을 내고 여러 인사상 불이익을 주어 권고사직하게 하였다. 그 후 후임 노조간부들도 인사상 불이익을 주어 노조가 제 역할을 하지 못하게 하였다. 노조가 설립한 때만 해도 임금수준이 동종업계와 비교해 상위였지만, 지난 20여년 동안 제대로 임금인상이 없어 현재는 최하위 수준을

유지하고 있었다. 이러한 노조가 전문가(공인노무사)의 자문을 받으면서 교섭한지 10개월 만에 단체협약을 체결함으로 종전보다 임금 등 근로조건도 향상되었다.

본고에서는 위의 노조가 단체협약을 체결한 과정 및 주요 쟁점을 살펴본다.

## II 사용자의 노조 관리

### 1. 사용자가 노조를 부인하면서 발생한 사건

회사는 노조를 인정하지 않았고, 노조에게 공포분위기를 조성하거나 노조간부에게 불이익을 주어 단체교섭을 진행하지 못하도록 하였다. 아래는 구체적 사례이다.

- (1) 1989년 노조가 설립되자 서울에 위치한 본사에서 근무하던 노조위원장을 공항 지점으로 인사발령을 냈고, 진급에서 누락시키고, 임금인상도 거의 없어 노조 위원장은 자진 퇴사하게 하였다.
- (2) 지사장이 2009-2012년 여러 차례 이사직급(한국직책 호칭)을 가진 조합원에게 노조탈퇴를 강요하는 메일을 보냈고, 임금교섭 석상에서 구두발언 등을 통해 조합원의 탈퇴를 강요하였다. 이에 몇몇 이사들이 노조를 탈퇴하였다. 이들은 직급만 이사이지 부하에 대한 ‘실질적인 관리권한’이 없었으며, 실제로 업무에서 담당자 역할만 했었다. 이들 직급은 영어로 Employee(근로자)로, 관리자의 권한을 가진 자만이 영어로 Manager(관리자=팀장=부서장)로 표기되고 있다. 이들은 오로지 연령이 많고, 장기간 근무로 ‘이사’라고 호칭할 뿐이었다.
- (3) 지사장은 노사협이나 임금교섭에서 “우리 회사는 임금 수준이 낮은 회사다. 싫으면 나가라”라는 등 강압적인 분위기를 수 차례 조장해, 노조와의 교섭 자체를 제대로 하지 못하게 하였다.
- (4) 또한 일부 부서장이나 비서를 통해 회사의 방침에 거부하면 직원들이 불이익을 받을 수 있다는 내용을 계속 주입시켜 노조 활동을 거의 하지 못하는 상황을 유지하였다.

### 2. 근로조건에 불이익 변경

- (1) 임금 삭감 : 2009년 정기상여금 650% 중, 200%를 일방적으로 삭감하였다. 2009년 2월 노조는 회사에 공문으로 노조위원장 및 임원 통보를 했음에도, 동년 5월 회사는 노조 대표자를 무시하고, 노조의 임원인 아닌 특정 조합원을 노조의 대표자로 삼아서 2009년도 상여금 200%를 삭감하였다.

- (2) 성과상여금 미지급(2012년도 분 ): 회사는 과거 수십 년 동안 제시한 목표를 달성하면 성과상여금을 반드시 지급해왔다. 하지만, 회사는 2012년 회사 목표를 달성했음에도 어떠한 이유나 설명 없이 이를 지급하지 않았다.
- (3) 여성생리휴가 무급처리(2009년부터): 회사는 여성근로자에게 2009년 이전까지 임금에서 추가 지급되었던 유급생리휴가수당에 대해 여성근로자들의 어떠한 집단적 동의나 노조 동의도 없이 일방적으로 무급으로 처리하여 지급하지 않고 있었다.
- (4) 영업부 영업수당의 일방적 삭감: 영업부 직원은 매월 45만원씩 영업수당을 받아 왔다. 2009년에 회사는 영업부에 어떠한 통보나 설명도 없이 영업수당을 매월 45만원에서 35만원으로 줄였고, 2012년부터는 25만원으로 일방적으로 줄였다. 이는 장기간 지급해온 영업수당을 일방적으로 두번이나 삭감한 것으로 명백한 근로조건의 불이익 변경이다.

### III. 단체교섭 경위

#### 1. 회사의 단체교섭 회피

노조는 2014년 1월에 회사에 단체교섭을 요구해 2014. 2. 10. 상견례를 가지면서 교섭일정을 요구하였다. 또한 단체교섭(안)도 회사에 제출하였으나 회사는 노조의 교섭요구에 더 이상 대응하지 않았다. 이에 노조에서 2차에 걸친 서면 교섭요구 독촉장을 보냈으나, 회사는 노조의 교섭요구를 계속해 무응답으로 일관하였다. 지사장이 2014. 3. 17. 후임자도 지정하지 않은 채 노조에 교섭일정도 통지도 없이 본국으로 출국해 버렸다. 지사장이 교섭 중에 본사로 돌아간 것은 단체교섭을 거부해 단체협약이 없는 상황을 유지하려는 회사의 정책이라 판단되었다.

#### 2. 고용노동부를 이용한 단체교섭 유도

2014년 3월 말 한국지사장이 본국으로 돌아가자 노조는 회사를 단체협상 테이블로 끌어들이기 위해 헌법이 보장한 노조의 권리를 행사하기로 하였다. 즉, 공권력을 이용해 회사를 교섭의 자리로 끌어내는 것이었다. 이러한 이유로 노조는 고용노동부에 회사를 ‘부당노동행위 및 근로기준법 위반’으로 고소하며 협상을 요구하였다.

고소의 목적은 기존에 부당하게 삭감되었던 임금을 돌려받는 것과 단체교섭을 계속 수행하기 위한 것이었다. 노동청의 고소사건 조사과정에서 회사의 대표자가

직접 ‘근로감독관’의 조사를 받아야 했으며, 회사는 처음으로 노조의 힘을 실감하게 되었다. 회사는 고소사건을 무마하기 위해 2014년 6월에 2012년에 미지급된 성과급과 2009년 일방적으로 삭감한 정기상여금 200%를 각각 지급하였다. 이에 노조는 회사의 임금소급지급을 긍정적 변화로 판단하였고, 회사가 불이익 하게 변경한 근로조건을 되돌리고 단체협약을 성실히 수행할 것이라는 회사의 구두약속을 받고 회사에 대한 고소장을 취하하였다.

### 3. 노동위원회를 이용한 단체협상 체결

회사는 부산지사를 교섭대표로 삼아 2014년 7월부터 노조와 처음으로 단체교섭안을 가지고 교섭을 시작하였다. 이후 동년 9월 23일까지 노조는 8차례의 단체교섭을 하였으나, 회사는 단체교섭안이 인사경영권을 침해하는 조항이 많다는 점을 내세우면서, 노조의 단체교섭안을 기존의 취업규칙 내용 수준에서만 수용할 수 있다는 입장을 고수하였다. 교섭진행이 잘 되지 않는 와중에 회사는 임금인상을 조건으로 현행 근로조건에 불이익 변경까지 요구하였다.

이에 노조는 더 이상의 정상적인 절차를 가지고는 어떠한 근로조건도 유지/개선을 할 수 없겠다는 판단으로 파업권을 얻기 위해 노동위원회에 공적 조정을 받기로 하고, 노동위원회에 2014. 9. 25. 노동쟁의 조정을 신청하였다(중노위 2014조정 99).<sup>13)</sup>

노동위원회는 본 사업장이 항공산업으로 공익사업이고, 지역이 서울, 부산, 인천에 산재하여 있으므로 중앙노동위원회의 ‘특별조정위원회’로 15일간 조정을 할당하였다. 2014. 9. 29. 특별조정위원회에서 첫 조사가 이루어졌고, 동년 10월 7일 최초 조정회의에서 4시간이나 협상이 있었다. 회사는 완강한 입장이었으나, 상황이 노조의 파업으로 이어지는 것에는 심각한 우려를 표시하였다. 회사는 종전의 입장을 변경해 적극적으로 협상했지만, 노사간 큰 입장 차이로 정해진 15일간의 교섭기간에 합의안을 도출할 수 없었다.

이에 노사 합의로 조정기간을 추가 15일간을 부여 받았다. 노조도 파업보다는 노조의 실체를 인정받고, 기존의 근로조건이 불이익 하게 변경된 내용을 회복하는데 주안점을 두었다. 노사는 조정기간을 최대한 활용해 집중 교섭을 하였고, 최초 60

13) 노동조합 및 노동관계조정법 제45조(조정절차) ②쟁의행위는 제5장 2절 내지 제4절의 규정에 의한 조정 절차를 거치지 아니하면 이를 행할 수 없다. 다만, 제54조의 규정에 의한 기간 내에 조정이 종료되지 아니하거나 제63조의 규정에 의한 기간 내에 중재재정이 이루어지지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다. 제53조(조정절차의 개시) ① 노동위원회는 관계 당사자의 일방이 노동쟁의의 조정을 신청한 때에는 지체 없이 조정을 개시하여야 하며 관계 당사자 쌍방은 이에 성실히 임하여야 한다.



개의 단체협약 제안항목이 28개로 조정되어 합의되었다. 노사의 합의안이 특별조정 회의에 제출되었고, 노사가 이를 수락하는 형식으로 조정안을 수용해 단체협약을 체결하게 되었다.<sup>14)</sup>

위의 성공사례는 다음의 2가지 특징적인 요소가 작용하였다. (1) 노조법상 강제력이 있는 노동위원회의 공권력으로 이용해 노사를 교섭의 자리로 이끌었던 점이다. (2) 중앙노동위원회 특별조정위원회의 3인의 조정위원들이 적극적으로 노사를 설득하는 작업이 있었다. 특히, 조정위원들이 사용자측을 충분히 설득하지 않았다면 노조를 관리 대상으로만 생각했던 회사와의 단체협약 체결은 불가능하였을 것이다.

## IV. 평가와 교훈

### 1. 평가

노조가 25년 동안 체결하지 못했던 단체협약을 체결하였다는 데에 큰 의미가 있다고 하겠다. 비록 단체교섭 안이 당초 60개 조항에서 28개 조항으로 조정되었으나 불구하고 노조는 단체협약을 통해 노동조합의 실체를 인정받았고, 근로조건의 결정에 있어서도 대등한 당사자 자격을 인정받았다. 특히, 노조활동에서 조합사무실 확보, 전임자 유급활동시간 보장, 징계위원회의 노사위원 동수구성 등을 확보하였다. 근로조건에서도 삭감된 영업수당을 복원했고, 부당하게 무급화된 생리휴가도 유급으로 확보하였으며, 기존에 확보된 근로조건을 단체협약의 내용으로 명확히 하였다. 첫 단체협약을 통해 임금협약 및 단체협약에 대한 협상 질서를 확립하였기 때문에 그동안 제대로 확보하지 못했던 근로조건을 확보할 수 있는 방법과 실력을 갖추게 되었다는 것이 노조가 얻은 큰 이익이었다.

### 2. 교훈

헌법 제32조 제3항은 ‘근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다’고 규정하고 있다. 이는 근로기준법의 제정 목적이다. 하지만 근로기준법만 존재한다면 사업주의 이익에 보다 치우쳐 근로조건의 향상을 도모하는 것이 어렵게

14) 노동조합 및 노동관계조정법 제54조(조정기간) ① 조정은 제53조의 규정에 의한 조정의 신청이 있는 날부터 일반사업에 있어서는 10일, 공익사업에 있어서는 15일 이내에 종료하여야 한다.

② 제1항의 규정에 의한 조정기간은 관계 당사자간의 합의로 일반사업에 있어서는 10일, 공익사업에 있어서는 15일 이내에서 연장할 수 있다.

제61조(조정 효력) ② 조정서의 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다

된다. 이러한 이유로 헌법 제33조의 제1항은 근로자의 근로조건 향상을 위하여 노동3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)을 보장하고 있다. 이 사례의 노조 경우에도 노동3권을 제대로 행사하지 못함으로써 그 동안 근로조건 개선이 거의 이루어질 수 없었다. 헌법에서 보장된 노동3권의 행사를 통해 진정한 근로조건 향상을 꾀하고 실질적인 근로조건에 대한 노사대등의 결정방식을 통해 노사 공존 공식이 나온다고 할 수 있다.

## V. 맺음말

외국 항공사 노조는 지난 25년간의 단체협약이 없이 노조로서의 명맥만 유지할 뿐이지, 조합원들을 위한 근로조건 개선이나 조합원을 대변할 수 있는 조직적인 활동을 하지 못했다. 하지만, 이번 단체협약 체결과정을 통해 노조는 노동3권의 행사의 중요성을 다시금 깨닫게 되었고, 스스로 단체교섭을 통해 확보한 단체협약을 바탕으로 실질적인 노조의 기능을 회복함과 동시에 이를 지킬 수 있는 힘을 확보하게 되었다. 앞으로 이 노조가 이번 교섭활동에서 보여주었던 단결된 힘을 유지하여 모든 조합원을 보호하고, 근로조건 향상을 이루어 동종업계에 뒤진 임금수준 및 근로조건 개선을 이루기를 바란다.