



노동법률 뉴스레터

2019/03

1. Case Study

- 회사 인사권을 침해하는 교섭요구사항에 대해 사용자의 교섭의무가 있는지 여부(의무 없음)

2. 간단 Q&A

- 일정시간 이상 지각/조퇴 시 결근으로 간주하여 주휴수당 미지급이 가능한지 여부(불가)
- 공휴일에 대한 연차휴가 대체 가능 여부(조건부 가능 - 근로자대표 서면합의)

1. Case Study

회사 인사권을 침해하는 교섭요구사항에 대해 사용자의 교섭의무가 있는지 여부(의무 없음)

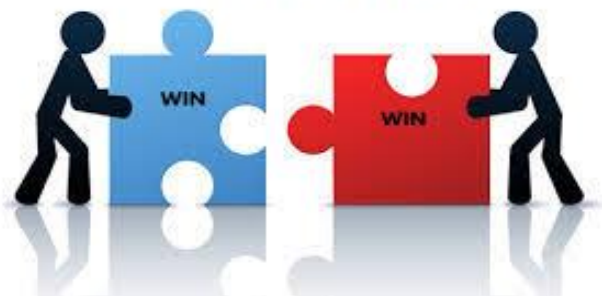
현재 당사는 단체협약 유효기간 만료기간이 다가와 새로운 단체협약 체결을 위해 노동조합과 교섭 중에 있습니다.

임금, 복리후생 등 대부분 쟁점사항에 대해서는 합의가 이뤄졌으나, 이와 별도로 노조에서는 근로자 신규채용 시 노조 사전 동의 및 해고자 복직을 추가로 요구하면서 이에 응하지 않을 시 부당노동행위로 간주하고 쟁의행위에 돌입할

것임을 통보해왔습니다.

만약 위 요구를 들어줄 경우 당사 인사권 행사에 많은 어려움이 예상되어 해당사안에 대해서는 교섭에 응하지 않을 방침인데 이러한 대응이 법적으로 문제가 되는지 궁금합니다.

NEGOTIATION



질의답변

노동조합의 요구안에 대해 사용자의 교섭의무가 있는지를 파악하기 위해서는 먼저 요구안이 **①의무적 교섭사항인지 ②임의적 교섭사항인지 ③위법적 교섭사항인지를 검토**하는 것이 필요합니다. 요구내용이 어디에 해당하는지에 따라 부당노동행위 여부 및 쟁의행위의 정당성이 달라지기 때문입니다.

만약 요구안이 **“의무적 교섭사항”**인 경우 사용자가 교섭요구를 거부한다면 부당노동행위에 해당하는 것은 물론, 쟁의행위 정당성도 인정될 것이지만, 요구안이 **“임의적” 또는 “위법적” 교섭사항**인 경우에는 사용자가 교섭을 거부하여도 부당노동행위에 해당하지 않고, 쟁의행위의 정당성도 인정되지 않습니다.

| 구분 | 내용 |
|----------|--|
| 의무적 교섭사항 | <ul style="list-style-type: none"> ◆ 노조의 단체교섭 요구에 응할 의무가 있는 사항 (근로조건 결정에 관한 사항) ※예시) 임금, 근로시간, 휴일, 휴가, 재해보상, 복리후생, 등 |
| 임의적 교섭사항 | <ul style="list-style-type: none"> ◆ 사용자에게 교섭의무는 없으나 임의로 교섭에 응하는 것은 가능 (주로 노사관계에 관한 사항 등) ※예시) 조합비공제, 생산계획, 신기술 도입, 해고자 복직 등 |
| 위법적 교섭사항 | <ul style="list-style-type: none"> ◆ 사용자가 처리할 수 없는 사항 또는 법규나 공서양속에 위반되는 사항 ※예시) 전임자 급여, 구속자 석방, 허위초과근무수당 지급 등 |

노조68107-33, 2002.01.12

단체교섭의 대상에 대하여는 명시적으로 규정하고 있지 않고 있으나, 일반적으로 사용자에게 교섭의무가 있는 사항을 ‘의무적 교섭사항’이라고 하고, 사용자에게 교섭의무가 없는 사항을

‘**임의적 교섭사항**’이라고 분류하며, 의무적 교섭사항에 관하여는 노동조합이 단체교섭을 신청하는 경우에 사용자 측은 이에 성실하게 응할 의무가 있고 쟁의행위의 정당한 목적으로 인정되나, 임의적 교섭사항에 관하여는 사용자가 교섭의무는 없지만 임의로 교섭에 응하여 단체협약을 체결한 경우에 한하여 구속력을 갖게 되며 쟁의행위의 정당한 목적으로 인정되지 않는 것임.

위와 같이 노동조합의 요구내용이 어디에 해당하는지에 따라 사용자의 교섭의무 발생 여부가 결정되는데, 귀사 노동조합의 요구안을 보면 (①근로자 신규 채용 시 사전 노조 동의 ②해고자 복직), 조합원의 근로조건이 아닌 **사용자 고유의 인사권에 해당하는 내용으로 볼 수 있으므로 이를 의무적 교섭사항으로 보기는 어려울 것으로** 사료됩니다.

따라서 사용자 고유의 인사권에 대한 사항에 대해서는 교섭을 거부할 수 있으므로, 귀사에서 교섭을 거부하더라도 부당노동행위에 해당하지 않는 것은 물론, 노동조합이 이의 관철을 목적으로 쟁의행위를 할 경우에는 그 정당성을 인정받기 어려울 것임입니다.

노조01254-566, 1997.6.24

인사·경영권에 속하는 사항이라 하더라도 근로조건과 밀접하게 관련이 있는 경우에는 그 한도내에서 교섭대상이 된다고 보아야 할 것이나 이 경우에도 사용자의 결정권을 본질적으로 침해하는 요구는 그 정당성을 인정받기 어려울 것임. 해고자 복직문제와 같이 개별 해고자의 권리분쟁에 관한 사항은 교섭의무가 있는 교섭사항으로 보기 어려움.

간단 Q&A 1

일정시간 이상 지각/조퇴 시 결근으로 간주하여 주휴수당 미지급이 가능한지 여부(불가)

최근 신규 입사한 근로자가 개인사유로 지각과 조퇴를 자주 하고 있는 상황입니다.

현재 당사 취업규칙에는 지각 및 조퇴를 합쳐 8시간이 되는 경우 결근 1일로 간주하는 규정이 있는데, 향후 해당 규정을 적용하여 지각 및 조퇴를 합쳐 8시간이 되면 이를 결근으로 간주하여 주휴수당을 지급하지 않으려고 하는데 법적으로 문제가 없는지 궁금합니다.

질의답변

근로기준법에서는 1주 동안의 소정근로일을 “개근”한 자에게 1일의 유급휴일을 부여하도록 하고 있는데 이를 주휴일(주휴수당)이라고 합니다.

근로기준법 시행령 제30조

제30조 [주휴일]

법 제55조에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어야 한다.

귀 사의 경우와 같이 지각 및 조퇴 시간을 합산하여 8시간이 넘는 경우 주휴수당을 지급하지 않는 사례가 종종 발생하는데, 이러한 방법은 “개근”과 “만근”의 개념을 혼동한 것으로 허용되지 않는 것이 원칙입니다.

“개근”이란 근로제공의무가 있는 날, 즉 소정근로일에 결근하지 않는 것을 의미하는데 지각 및 조퇴를 한다고 해서 이를 결근한 것으로 보기는 어렵기 때문입니다.

이와 달리 “만근”이란 명확한 정의는 없지만 일반적으로 일정기간 동안 조퇴나 지각없이

소정근로시간을 모두 채운 것을 의미하여 개근과는 그 개념이 상이하므로 “개근”과 “만근”을 혼동하지 않도록 유의하여야 합니다.

고용노동부 역시 근로자가 지각과 조퇴를 하더라도 이는 결근이 아니므로 개근처리에 영향을 줄 수 없어 주휴일을 부여해야 한다는 입장입니다.

근로기준법-5560, 2009.12.23

개근이란 근로제공의 의무가 있는 소정근로일에 결근하지 않는 것을 의미함.

따라서 1주일간의 지각 또는 조퇴시간을 합산하여 8시간이 되더라도, 지각 또는 조퇴는 결근이 아니므로, 1일을 결근 처리하여 개근일수에 영향을 줄 수는 없다고 사료됨

따라서 지각 및 조퇴를 합산하여 8시간이 된다 하더라도 주휴일은 정상적으로 부여해야 할 것입니다.

다만, 고용노동부는 지각 및 조퇴에 대해 주휴일이 아닌 연차휴가로 공제하는 것은 허용하고 있으므로 본 사안의 대체방안으로 고려될 수 있을 것으로 사료되니 이 점 함께 참고하시기 바랍니다.

근기68207-157, 2000.1.22

단체협약 또는 취업규칙 등에서 “질병이나 부상외의 사유로 인한 지각·조퇴 및 외출은 누계 8시간을 연가 1일로 계산한다”라는 규정을 두는 것은 당해 사업장 근로자의 인사·복무관리 차원에서의 노사간 특약으로 볼 수 있으며, 해당자가 부여 받을 수 있는 연가일수에서 공제하는 것이므로 근로기준법에 위반된다고 볼 수 없음.

간단 Q&A 2

공휴일에 대한 연차휴가 대체 가능 여부
(근로자대표 서면합의 시 가능)

현재 당사에서는 경영상황을 감안하여 설과 추석에만 휴무를 하고, 다른 공휴일에는 정상적으로 근무하고 있습니다. *(취업규칙 기재)* 이에 대해 근로자들은 공휴일에도 정상근무하는 것에 대해 문제를 제기하면서 다른 공휴일에 대해서도 유급휴일로 부여해줄 것을 요청하였습니다. 당사는 고민 끝에 연차휴가 대체 제도를 활용하려고 하는 바, 이에 대한 가능여부와 필요절차가 궁금합니다.

질의답변

다수의 사업장에서 공휴일에는 당연히 유급휴일을 부여해야 한다고 생각하는 경우가 많이 있습니다.

그러나 **공휴일이란 관공서 공휴일에 관한 규정에 따라 관공서에만 적용되는 유급휴일로 근로자에게는 적용되지 않는 것이 원칙입니다.**
(※근로자는 “주휴일”과 “근로자의 날”만 휴일임)

다만, 근로자의 휴식권 보장 차원에서 **취업규칙이나 단체협약을 통해 특정 공휴일을 유급휴일로 지정하는 것이 가능하고, 귀사는 취업규칙을 통해 설, 추석을 유급휴일로 지정하고 있으므로 귀사의 휴일제도는 전혀 문제가 없다고** 사료됩니다.

귀사에서 검토중인 연차휴가 대체제도란 근로자들의 연차휴가 시기지정권의 예외로 사용자가 근로자대표와 합의하여 연차휴가를 지정, 배치하는 것으로 관련 내용은 근로기준법에서 규정하고 있습니다.

근로기준법 제62조 [유급휴가의 대체]

사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제 60조에 따른 연차유급휴가일을 같음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다.

위 내용에 따라 **근로자대표와 서면합의를 통해 연차휴가의 대체가 적법하게 이뤄질 경우 통상의 근로일을 연차휴가로 같음하는 효과가 발생하게 되며,**

통상의 근로일이란 근로의무가 있는 소정근로일을 의미하므로 **근로의무가 없는 법정휴일 및 약정휴일에 대해서는 연차휴가를 대체할 수 없음을 유의하여야 합니다.**

(※귀사의 경우 약정휴일로 지정되어 있는 설과 추석은 연차휴가 대체 불가)

근기68207-609, 1998.3.31

근로기준법 제60조의 규정에 의하면 사용자는 근로자대표와의 서면합의에 의하여 연·월차유급휴가일에 같음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있는 바, **이 때 대체되는 근로일은 근로자와 사용자가 일하기로 정한 날, 즉 소정근로일을 의미한다** 할 것임.

귀사에서 검토한 바와 같이 적법한 연차휴가 대체가 이뤄질 경우에는 **소정근로일로 지정되어 있지 않는 다른 공휴일에도 연차휴가에 같음하여 유급휴일을 부여하는 것이 가능하지만,**

근로자 입장에서는 연차휴가가 차감되는 효과가 있으므로 **근로자대표와의 서면합의 시 이러한 점에 대한 충분한 설명과 이해를 구하는 과정이 선행되어야 할 것으로** 사료되니 이 점 참고하시기 바랍니다.