

노동법1

- 쟁점별로 Rule 위주로 작성했고, 필요한 경우 '사안의 적용'도 적었습니다. -

《문제1-1》

I. 취업규칙 불이익변경에 해당하는지 여부

만약, 불이익변경에 해당하지 않는다면 의견취취만 하면된다(근기법 제94조 본문). “근로자에게 불이익하게 변경하는 경우가 아닌 한 동의나 협의 또는 의견취취절차를 거치지 아니하고 취업규칙을 작성 변경하였다고 하더라도 그 취업규칙의 효력이 부정된다고 할 수 없다”라는 것이 판례 입장이다. 사안은 정년이 2년 미만 남아 있는 근로자에게 임금피크 기준연봉의 60%, 정년이 1년 미만 남아 있는 근로자에게는 임금피크 기준연봉의 40%를 지급하도록 내용이다. 이는 근로자가 가지고 있는 기득의 권리나 이익을 박탈하는 내용이므로 불이익변경에 해당한다.

II. 동의 주체

취업규칙 불이익 변경에 대한 동의 주체는 기존 취업규칙의 적용을 받는 근로자 집단을 의미한다. 그런데, 정년 2년 미만의 근로자집단은 불이익 변경 시점에 직접적 불이익을 받지만, 정년 2년 이상인 근로자집단은 직접적 불이익을 받지 않는다. 하지만, 판례는 변경된 취업규칙의 적용이 예상되는 집단도 집단적 동의의 주체가 된다고 보고 있으므로 정년이 2년 이상인 근로자들도 장래 정년이 2년 미만인 근로자에 포함되게 될 것이므로 전체 근로자 모두가 동의의 주체가 된다.

III. 동의 유효성

취업규칙 불이익 변경시 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있으면 과반노조의 동의를 받아야 한다(근기법 제94조). 문제에서 “A회사는 2014. 6. 25. A회사 소속 근로자의 과반수로 조직된 노동조합의 동의를 받아 취업규칙인 임금피크제 운용세칙을 제정, 공고하였다.”고 하였으므로 유효한 동의를 존재한다고 할 것이다. 따라서 취업규칙은 유효하게 변경되었다고 할 것이다.

IV. 조합원 가입자격이 없는 근로자 甲에게도 적용되는지 여부

판례는 “정년퇴직 연령을 단축하는 내용으로 취업규칙의 기존 퇴직규정을 변경하고 이에 관하여 기존 퇴직규정의 적용을 받던 근로자의 과반수로 구성된 노동조합의 동의를 얻은 경우 위 변경 개정은 적법·유효하므로, 일정 직급 이상으로서 노동조합에 가입할 자격은 없지만 기존 퇴직규정의 적용을 받았던 근로자에게도 그의 개별적 동의 여부와 관계없이 당연히 적용된다”고 한다. 따라서, 개정된 취업규칙은 甲에게도 적용된다.

V. 결론

A회사가 노동조합원 자격이 없는 甲에게 노동조합과의 합의 결과인 개정된 취업규칙에서 정하는 임금피크제를 적용하는 것은 위법하다고 하는 甲의 주장은 정당하지 않다.

《문제1-2》

I. 유리의 원칙

상하위 법원간에 서로 충돌하는 경우 상위법 우선의 원칙에 따라 상위법원이 하위법원에 우선 적용된다. 그러나, 노동법에서는 다른 범영역에서 찾아보기 어려운 노동법 특유의 원칙인 유리의 원칙을 채택하고 있다. 즉, 노동법에서는 유리의 원칙에 따라 상위법원 보다 하위법원이 근로자에게 더 유리하면 하위법원이 우선 적용된다.

II. 근로법 제97조

(i) 근로기준법 제97조에서 “취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효로 한다. 이 경우 무효로 된 부분은 취업규칙에 정한 기준에 따른다.”고 규정하여 취업규칙은 근로계약과의 관계에서 최저한의 기준으로 작용한다는 점을 확인하고 있다. (ii) 따라서, 근로법 제97조를 반대해석하면 “근로계약에서 정한 근로조건이 근로자에게 유리하면 근로계약이 취업규칙보다 우선 적용된다”고 할 수 있다.

III. 유효한 집단적 동의를 받은 경우에도 유리한 근로계약 내용이 우선 적용되는지 여부

(i) 대법원은 『① 근로법 제94조가 정하는 집단적 동의는 취업규칙의 유효한 변경을 위한 요건에 불과하므로, 취업규칙이 집단적 동의를 받아 근로자에게 불리하게 변경된 경우에도 근로기준법 제4조가 정하는 근로조건 자유결정의 원칙은 여전히 지켜져야 한다. ② 따라서, 근로자에게 불리한 내용으로 변경된 취업규칙은 집단적 동의를 받았다고 하더라도 그보다 유리한 근로조건을 정한 기존의 개별 근로계약 부분에 우선하는 효력을 갖는다고 할 수 없다. ③ 이 경우에도 근로계약의 내용은 유효하게 존속하고, 변경된 취업규칙의 기준에 의하여 유리한 근로계약의 내용을 변경할 수 없으며, 근로자의 개별적 동의가 없는 한 취업규칙보다 유리한 근로계약의 내용이 우선하여 적용된다.』고 판시하였다.

(ii) ① 근로법 제97조에서 취업규칙은 근로계약과의 관계에서 최저한의 기준으로 작용한다는 점을 명확히 하고 있는 점, ② 근로법 제4조(근로조건 자유결정의 원칙) 및 근로법 제97조는 종속적 지위에 있는 근로자를 보호하기 위한 규정이라는 점, ③ 근로법 제94조 단서에 의해 유효하게 집단적 동의를 받았다고 하여 이를 이유로 근로법 제4조 및 제97조의 적용을 배제하고 근로계약상 기득의 권리를 박탈할만한 법적 근거를 찾을 수 없는 점 등을 고려하면, ④ 비록 취업규칙 불이익 변경에 대해 집단적 동의를 받았다 하더라도 근로자의 개별적 동의가 없는 한 취업규칙보다 유리한 근로계약의 내용이 우선하여 적용되어야 한다

는 판례의 입장은 타당하다고 생각한다.

IV. 결론

과반수로 조직된 노동조합의 동의를 얻어 취업규칙을 유효하게 개정하였지만, 기본연봉을 정한 근로계약을 체결한 甲의 동의가 없었으므로 개정된 취업규칙에 따라 임금피크제를 甲에게 적용할 수 없다.

《문제2》

I. 소의이익

중앙노동위원회의 재심판정에 대하여는 행정소송을 제기하여 그 취소를 구할 수 있게 되는데, 이 경우에는 일반의 취소소송(항고소송)과 마찬가지로 소의 이익, 즉 당해 명령이나 처분의 취소를 구할 법률상 이익의 존재가 필요하다. 위법성 판단은 처분시의 상태를 기준으로 하지만, 소의 이익의 존부에 관하여는 사실심 변론종결시를 기준으로 한다.

II. 근로관계 종료에 따른 소의이익 소멸 여부

① 과거 판례

과거 대법원은 『근로관계가 종료된 경우 퇴직금 산정시 재직기간에 해고기간을 합산할 실익 등이 있다고 하여도 그러한 이익은 민사소송절차를 통해 해결될 수 있으므로 중앙노동위원회의 재심판정을 다툰 소의이익이 없다.』 고 하였다.

② 전원합의체 판결

(i) 대법원은 “① 해고기간 중의 임금 상당액을 지급받도록 하는 것도 부당해고 구제명령제도의 목적에 포함되어 있으므로 원직복직이 가능한 근로자에 한정하여 임금 상당액을 지급받도록 할 것은 아니라는 점, ② 해고기간 중의 임금 상당액을 지급받기 위하여 민사소송을 제기할 수 있다는 사정이 소의 이익을 부정할 이유가 되지 않는 점, ③ 근로자가 미지급 임금에 관해 강제력 있는 구체명령을 얻을 이익이 있는 점, ④ 금품지급명령을 도입한 근로기준법 개정 취지 등”을 고려하여 『① 근로자가 부당해고 구제신청을 하여 해고의 효력을 다투던 중 정년에 이르거나 근로계약기간이 만료하는 등의 사유로 원직에 복직하는 것이 불가능하게 된 경우에도 해고기간 중의 임금 상당액을 지급받을 필요가 있다면 임금 상당액 지급의 구체명령을 받을 이익이 유지되므로 구제신청을 기각한 중앙노동위원회의 재심판정을 다툰 소의 이익이 있다.』 고 하였다.

③ 검토

(i) 과거 대법원 판례법리 하에서는 단기간에 근로관계가 종료되는 기간제근로자 등은 노

동위원회의 구제절차를 사실상 이용하지 못하는 현상이 발생하였고 이에 대한 불합리성을 지적하는 견해가 많았었다. (ii) 그런데, 『근로자가 원직복직을 원하지 아니하면 원직복직을 명하는 대신 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다.』는 근기법 제30조 제3항의 금전보상명령이 도입된 이후에는 소급임금 지급명령의 독자적 구제이익을 인정해야 한다는 견해가 더욱 유력하게 되었다. (iii) 대법원은 전원합의체판결을 통해 소급임금 지급명령의 독자적 구제이익을 인정하였다. 이는 열악한 지위에 있는 근로자가 별도의 민사소송을 제기하지 않더라도 노동위원회를 통해 실질적으로 권리구제를 받을 수 있다는 점에서 큰 의의가 있다고 할 것이다. (iv) 대법원 전원합의체판결의 판례법리에 따라 최근 근기법 제30조 제4항이 신설되었다(시행일 2021. 11. 19.).

III. 결론

근로자 乙은 2020. 12. 31. 정년 도달로 당연퇴직되었으므로 원직복직이 불가능하다. 하지만, 부당해고기간에 대한 소급임금 지급명령의 독자적 구제이익이 인정되므로 乙의 정년 도달로 근로관계가 종료되었으므로 소의 이익이 없다는 것을 이유로한 행정법원의 각하는 정당하지 않다.

노동법2

《문제1-1》

I. 문제점

단체교섭의 당사자는 자신의 이름으로 단체교섭을 행하고 그 결과로 자기 이름으로 단체협약을 체결할 수 있는 자를 말한다. 따라서, 단체교섭의 당사자와 단체협약의 당사자는 동일하다. 노동조합의 경우 단체교섭의 당사자는 노동조합 자체인데, 노동조합의 하부조직인 지부·분회 등에게 단체교섭의 당사자로서의 법적 지위가 인정될 수 있는지 여부가 문제된다.

II. 견해 대립

① 부정설

(i) 지부·분회는 독자적인 단체교섭권이 인정되지 아니하고 단위노조인 산별노조의 지휘·통제아래 내부위임에 의하여 단체교섭권한을 행사할 수 있다는 견해이다. (ii) 산별노조의 구성조직의 하나에 불과한 지부·분회에 대하여 독자적인 단체교섭권을 인정하는 경우 이는 노동조합의 조직원리에 위배될 뿐만 아니라 근로삼권 질서를 침해하게 된다는 점을 그 논거로 하고 있다.

② 제한적 긍정설

(i) 산별노조의 지부·분회가 실질적으로 독립성을 가지고 있는 경우에는 독자적인 단체교섭권이 인정된다는 견해이다. (ii) 동 견해에 의하면 노조설립신고를 하지 아니하여도 독자적인 단체교섭권을 행사할 수 있다고 한다.

III. 판례

판례는 『(i) 노동조합의 하부단체인 분회나 지부가 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립된 조직체로서 활동을 하는 경우 당해 조직이나 그 조합원에 고유한 사항에 대하여는 독자적으로 단체교섭하고 단체협약을 체결할 수 있고, (ii) 이는 그 분회나 지부가 노조법 시행령 제7조의 규정에 따라 그 설립신고를 하였는지 여부에 영향받지 아니한다』고 하여 (제한적)긍정설 입장이다.

IV. 검토

(i) 부정설은 실질적으로 지부·분회가 교섭당사자로서 활동하고 있는 현실태를 적절히 반영하지 못하고 있다는 점에서 문제가 있다. (ii) ① 지부·분회가 단위노조의 단순한 연락소에 불과한 경우를 제외하고 일정한 사단적 실체를 구비하고 있으면 그 자체로 일정한 법적 능력을 가진다고 보아야 하고, ② 이 경우 단위노조의 권리 또는 능력과 충돌되는 상황이 발생할 수 있는데 이는 내부적인 권한 조정의 문제에 불과할 뿐 외부적 정당성과는 직접적 관계가 없다고 할 것이다. ③ 따라서, 긍

정설이 타당하다고 생각한다.

V. 사안의 적용

- (i) A회사지부는 지부장을 비롯하여 사무국장, 조직국장 등 노동조합 임원을 두고 있고, A회사지부 규약을 두고 있다. 따라서, A회사지부는 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 있다고 할 것이다.
- (ii) A회사지부는 2018. 3. 10. 적법하게 설립되어 현재 노동조합 활동을 하고 있는 점, 실제로 A회사 근로자 가운데 노동조합 가입 자격이 있는 근로자 80명 전원이 A회사지부에 가입하고 있는 점 등을 고려하면 A회사지부는 독립된 조직체로서 실질적 활동을 하고 있다고 판단된다.
- (iii) A회사지부는 A회사와 독자적으로 단체교섭을 진행하여 단체협약을 체결하였다. 따라서, A회사지부는 독자적인 규약과 집행기관을 가지고 독립한 단체로서 활동하면서 해당 조직이나 그 조합원에 고유한 사항에 관하여 독자적인 단체교섭 및 단체협약체결 능력이 있어 기업별 노동조합에 준하는 실질을 가지고 있는 경우에는 해당한다고 할 것이다.
- (iv) A회사지부는 A회사에 재직하고 있는 근로자로서 부장 이하의 직급자를 조직대상으로 하고 있다. 따라서, 근로조건의 결정권이 있는 독립된 사업 또는 사업장에 조직된 노동단체에 해당하므로 노동조합의 설립신고를 할 수 있다. 하지만, A회사지부는 지부로서 노동조합 설립신고를 하지 않았다. 그러나, 노조법 시행령 제7조에 따라 설립신고 신고하였는지 여부는 교섭능력 및 협약체결능력 인정 여부에 영향을 줄 수 없다.

VI. 결론

A회사지부의 경우 노동조합설립신고도 하지 않아 처음부터 단체협약을 체결할 당사자 지위를 갖고 있지 않다는 A회사의 주장은 정당하지 않다.

《문제1-2》

I. 자동연장조항의 유효성

(i) 자동연장조항은 단체협약의 기간이 만료되어도 신단체협약의 체결을 위한 노사간의 단체교섭이 타결되지 아니하고 있을 경우 신단체협약이 성립될 때까지 또는 일정기간 동안 구단체협약의 유효기간을 연장한다고 하는 단체협약상 조항을 말한다. (ii) 노조법 제32조 제3항 단서에서 “단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따르되..”라고 규정하여 그 유효성을 인정하고 있다. (iii) 따라서 “단체협약의 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약이 효력을 유지한다.”는 단체협약 제49조 유효하다.

II. 단체협약의 해지

1. 단체협약의 해지 가능성

(i) 노조법 제32조 제3항 단서 규정을 제외하고는, 노조법에서는 단체협약의 해지가 허용되는지에 관하여 규정하고 있지 않다. 단체협약 해지와 관련하여 ① 자동연장조항에 따른 해지(노조법 제32조 제3항 단서) 이외에도 ② 상대방이 단체협약을 위반한 경우, ③ 사정변경이 있는 경우, ④ 합의해지 등이 논의되고 있다.

2. 노조법 제32조 제3항 단서에 따른 ‘해지’

(i) 노조법 제32조 제3항 단서에서 단체협약에 불확정기한부 자동연장조항을 둔 경우 그 유효성을 인정하면서, “당사자 일방은 해지하고자 하는 날의 6월전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있다.”는 해지규정을 두고 있다. 따라서, 불확정기한부 자동연장조항에 따라 단체협약 유효기간 이후에도 단체협약은 그 효력이 유지되나 당사자 일방의 해지통고로 단체협약을 해지할 수 있다. (ii) 단체협약 제49조는 확정기한부가 아닌 불확정기한부 자동연장조항에 해당한다. 따라서, 노조법 제32조 제3항 단서에 따라 6월전 해지통보가 가능하다. A회사는 2020. 4. 30. A회사지부에 단체협약을 해지한다고 통보하였으므로 6월 경과 후인 2020. 11. 1.자로 단체협약은 해지되었다고 할 것이다.

3. 노조법 제32조 제3항 단서의 ‘강행규정성’

(i) 단체협약 제50조에서 “A회사는 단체협약 해지권을 행사하지 않는다.”고 규정하고 있다. 만약, 노조법 제32조 제3항 단서에 따른 ‘6월전 해지통보 규정’이 임의규정에 해당한다면 단체협약 제50조는 유효하므로 A회사는 단체협약 제50조를 위반하여 단체협약을 해지한 것이므로 해지통보는 무효라고 할 것이다. (ii) 그러나, 노조법 제32조 제3항 단서에 따른 ‘6월전 해지통보 규정’이 강행규정에 해당한다면 단체협약 제50조는 협약자치 한계를 벗어난 것으로서 그 효력을 인정할 수 없게 된다. (iii) 판례는 “단체협약의 유효기간을 제한한 노조법 제32조 제1항, 제2항이나 단체협약의 해지권을 정한 노동조합법 제32조 제3항 단서는 모두 성질상 강행규정이어서, 당사자 사이의 합의에 의하더라도 단체협약의 해지권을 행사하지 못하도록 하는 등 적용을 배제하는 것은 허용되지 않는다.”고 하여, 노조법 제32조 제3항 단서 규정의 강행규정성을 인정하였다. 따라서, 단체협약 제50조는 강행규정인 노조법 제32조 제3항 단서를 위반한 것으로서 그 효력을 인정할 수 없으므로 A회사는 단체협약 제50조에도 불구하고 노조법 제32조 제3항 단서에 따라 단체협약을 유효하게 해지할 수 있다.

4. 노조법 제32조 제3항 단서의 ‘문제점’

(i) 단체협약이 실효된 경우 근로조건과 관련된 규범적 부분은 근로계약 내용으로서 여전히 사용자와 근로자를 규율하게 되나, 채무적 부분은 그 효력을 상실하게 된다. 그런데, 협약 당사자간에 “새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약이 효력을 유지한다.”는 자동연장조항을 둔 경우 이는 채무적 부분의 효력 상실로 인한 문제점(조합비일괄공제, 노조전임자 등) 발생 등을 미연에 방지코자 함에 있다고 할 것이다.

(ii) 채무적 부분과 관련하여 단체협약이 실효될 경우 사실상 그 피해는 노동조합에게 크다는 점을 고려하면 사용자가 해지권을 남용할 우려도 있다고 할 것이다. 따라서, 특별한

사정이 있는 경우에만 6월전 해지규정을 적용할 수 있도록 하는 등 사용자의 해지권 남용 방지를 위한 입법적 개선이 필요하다고 생각한다.

III. 결론

단체협약이 해지된 것은 A회사가 단체협약 제50조를 위반한 것으로서 무효라는 A회사지부 주장은 정당하지 않다.

《문제2》

I. 문제점

(i) 쟁의행위가 정당하기 위해서는 ① 쟁의행위 주체의 정당성, ② 쟁의행위 목적의 정당성, ③ 쟁의행위 시기·절차의 정당성, ④ 쟁의행위 수단·방법의 정당성이 모두 인정되어야 한다. B회사노동조합이 주체가 되어서 파업을 행하였으므로 주체의 정당성이 인정되고, 교섭대상성이 인정되는 근로조건(기본급 인상)을 목적으로 파업을 하고 있으므로 그 목적의 정당성도 인정된다. 또한, B회사노동조합은 쟁의행위 찬반투표 등 적법한 파업절차를 거쳐서 전면 파업에 돌입하였으므로 특별히 절차적 정당성도 문제되지 않고, 사안에서 수단 방법등에서 정당성을 상실할만한 사실관계가 없으므로 수단방법의 정당성도 인정된다고 할 것이다. (ii) 유효하게 단체협약을 체결한 이후 유효기간 중에 재교섭을 요구한 후 파업에 돌입한 사안으로서 B회사노동조합 파업의 정당성 인정 여부는 평화의무 위반 여부에 따라 결정된다고 할 것이다.

II. 평화의무

1. 의의

평화의무란 단체협약의 당사자가 협약의 유효기간중 협약 내에 정한 근로조건 또는 기타 사항의 변경·폐지를 요구하는 쟁의행위를 하지 않을 의무와 그의 통제하에 있는 구성원들이 이와 같은 쟁의행위를 하지 못하게 하는 의무를 말한다.

2. 평화의무 인정근거

(i) 평화의무 인정근거와 관련하여 내재설(단체협약이 내재적으로 가지고 있는 평화유지기능에 따른 본래적 의무에서 그 근거를 찾는 견해)과 합의설(당사자간에 평화의무에 대하여 명시적 또는 묵시적 합의가 있는 경우에만 평화의무가 인정된다는 견해)가 대립되는데, 판례는 『평화의무가 단체협약의 질서 형성적 기능을 담보하는 것인 점에 비추어 보면, 평화의무에 위반되는 쟁의행위를 행하는 것은 이미 노동조합활동으로서의 정당성을 결여한 것이라고 하지 아니할 수 없다.』고 하여 내재설로 평가된다.

(ii) 이미 체결된 단체협약 내용에 대해서 그 유효기간중에 이의 변경 등을 위한 쟁의행위를 허용하게 되면 이는 단체협약의 본질적 기능(질서적 기능 및 평화적 기능)을 부정하는 것이 된다. 따라

서, 평화의무는 단체협약에 명문으로 규정하지 아니하였다 할지라도 당연히 당사자를 구속하는 효력을 갖는 것으로서 단체협약의 평화유지기능에 내재하는 본래의 의무라고 보아야 하므로 내재설이 타당하다고 할 것이다.

3. 평화의무 위반과 쟁의행위 정당성 상실 여부

(i) 평화의무를 위반하여 쟁의행위를 한 경우 쟁의행위 정당성이 상실되는지 여부가 문제되는데, 단체협약의 본질적 내용을 침해하므로 그 정당성은 상실하게 된다고 보는 견해(내재설)과 평화의무 위반은 계약 위반에 불과하므로 쟁의행위 정당성이 상실되는 것은 아니라고 보는 견해(합의설)이 대립한다.

(ii) 판례는 『 평화의무를 위반하여 이루어진 쟁의행위는 노사관계를 평화적·자주적으로 규율하기 위한 단체협약의 본질적 기능을 해치는 것일 뿐 아니라, 노사관계에서 요구되는 신의성실의 원칙에도 반하는 것이므로 정당성이 없다.』 고 한다.

(iii) 평화의무를 위반하여 행한 쟁의행위까지 그 정당성을 인정하게 되면 단체협약을 통하여 단체협약의 유효기간 동안 조합원의 근로조건 안정을 유지하면서 노사간의 평화상태를 유지시키는 기능을 사실상 상실시키는 결과를 초래하게 될 것이므로 쟁의행위 정당성이 상실된다고 보는 견해가 타당하다고 할 것이다.

4. 평화의무의 효력이 미치지 아니하는 경우

(i) 판례는 『 평화의무는 ① 단체협약에 규정되지 아니한 사항이나 ② 단체협약의 해석을 둘러싼 쟁의행위 또는 ③ 차기 협약체결을 위한 단체교섭을 둘러싼 쟁의행위에 대해서까지 그 효력이 미치는 것은 아니다.』 고 한다. (ii) 따라서, 『단체협약 유효기간중에도 노동조합은 ① 차기의 협약체결을 위하거나 ② 기존의 단체협약에 규정되지 아니한 사항에 관하여 사용자에게 단체교섭을 요구할 수 있다고 할 것이고 또한 ③ 단체협약이 형식적으로는 유효한 것으로 보이지만 단체협약을 무효라고 주장할 만한 특별한 사정이 인정되는 경우에도 노동조합으로서 단체협약의 유효기간중에 사용자에게 단체협약을 무효라고 주장하는 근거를 제시하면서 기존의 단체협약의 개폐(改廢)를 위한 단체교섭을 요구할 수 있다.』 고 한다.

III. 사안의 적용

(i) B회사와 B회사노동조합은 2021. 6. 20. 유효기간을 2021. 7. 1.부터 2022. 6. 30.까지로 하는 임금협약을 체결하였고, 임금협약 제2조에서 “기본급 1%를 인상하되, 경영성과에 따라 성과급을 지급하기로 한다.”고 규정하고 있다. 그런데 2021. 7. 5. B회사노동조합은 기본급 1% 인상은 너무 낮은 인상률이라고 하면서 B회사에게 임금에 대한 재교섭을 요구하였고, B회사가 재교섭 요구에는 응할 수 없다고 통보하자 파업에 돌입하였다.

(ii) B회사노동조합은 단체협약 유효기간 중에 단체협약에서 정한 기본급 1% 인상 내용을 변경할 목적으로 파업에 돌입하였다. 이는 평화의무 위반에 해당한다. 또한 이는 단체협약의 해석을 둘러싼 쟁의행위도 아니고 차기 협약체결을 위한 단체교섭을 둘러싼 쟁의행위도 아니므로 평화의무의 효력이

미치지 아니하는 경우에도 해당하지 않는다.

(iii) 따라서, B회사노동조합의 파업은 평화의무를 위반한 것으로서 정당성이 없다고 할 것이다.

IV. 결론

B회사노동조합의 파업은 정당하지 않다는 B회사의 주장은 정당하다.