노 동 정 책 연 구
2009. 제9권 제2호 pp.95~123
© 한 국 노 동 연 구 원

연구논문

단체협약에 의한 근로조건 불이익변경의 한계

김 재 훈*

본고는 최근 경제위기시 빈발하고 있는 단체협약을 통한 근로조건의 불이익변경시 법적인 한계점을 탐구하고 있다. 관계법령상 이에 관한 별도의 규정이 없으므로, 관련 대법원 판례에서의 쟁점들을 이론적으로 분석하였다. 우선 목적상 한계로 개별 조합원의 영역으로 이전한 권리와 같이 노동조합의 목적을 초과하는 사항에 대해서는 집단적인 규제가 미치지 않는다고 할 것이다. 내용상 한계로는 인사관련 사항들과 같이 개개 근로자의 자기결정에 맡기는 것이 타당한 영역에 대해서는 개개인의 결정자유가 유보되어야 할 것이다. 절차적인 한계로는 노조 내부에서의 의사형성절차가 보다 민주적으로 반영되어 불이익변경 내용에 대한 조합원들의 집단적 동의절차가 적정하게 반영될 수 있어야 한다. 주체적인 한계로는 공정대표의무법리와 같은 원리가 마련되어 절차 면과 내용 면에서 민주적이고 균등한 원칙이 작용될 수 있어야 한다.

핵심용어 : 단체협약 불이익변경, 목적상 한계, 내용상 한계, 절차적 한계, 주체적 한계

논문접수일 : 2009년 5월 14일, 심사의뢰일 : 2009년 5월 18일, 심사완료일 : 2009년 6월 9일
* 서강대 법학전문대학원 교수(jfk0807@sogang.ac.kr)

Ⅰ. 문제의 제기

근래 급속하게 진전되어 온 경제의 세계화에 따른 국제적 경쟁의 지속화에 말미암아 전 세계적으로 기업의 구조조정이 빈발하고, 이에 따라 근로관계 및 노사관계에 급격한 변동이 발생하고 있다. 우리나라에서도 1970년대와 1980년대로 이어지는 고도의 경제성장에 이어서 1996년 국제협력기구(OECD)에의 가입 이후 국제적인 거래가 성행해 왔다.

그런데 1997년 초반부터 대기업들의 부도사태 등으로 심각해진 경제적 위기상황(특히 금융·외환위기)은 급기야 우리 경제 주체들의 자체적인 노력만으로는 극복될 수 없는 상태에 도달하였다. 이와 같이 취약했던 경제상태는 심각한 외환위기로 이어져 우리 정부는 급박한 위기를 해소하기 위하여 1997년 11월 말 국제통화기금(IMF)에 구제금융지원을 요청하기에 이르렀고, 동년 12월부터 자금지원의 대가로 우리 경제에 대한 IMF 관리체제가 시작되었다.[1)]

약 4년간 지속된 국가적 경제위기 상황에서 공공·민간부문 가리지 않고 기업들의 국내외적 매각 내지 사업부문 축소 경영이 빈번했고, 이에 따라 근로관계 및 노사관계에 급격한 변동이 초래되었다. 여러 근로조건 변경 수단을 통한 기존 근로조건의 하향변경은 말할 것 없고, 기업간 인수·합병(M&A) 내지 사업영역 축소를 통한 경영상 해고가 빈발하여 다각도로 심각한 사회경제적 문제를 야기시켰다. 2000년대에 접어들어 안정되는가 싶었던 경제·노동관계는 최근 2008년 중반부터 미국에서 시발된 금융위기로 말미암아, 이번에는 전 세계적 차원에서 경제위기 상황을 유발하여 우리나라에서도 다시 기억하기 끔찍한 위기 상황이 다시 전개되고 있다.

본고에서는 이와 같은 경제위기 상황에서 단체협약을 통한 근로조건의 불이익(하향)변경이 어느 정도 타당할 수 있고, 그 요건 내지 절차는 어떻게 되며, 한계 설정은 어느 선에서 이루어지는가 하는 법리를 근래 정립되어 가고 있는

1) 김형배, 『노동법』(신판 제4판), 박영사, 2007, p.90.

대법원 판례법리를 검토하면서 논하기로 한다. 이 문제는 노사자치를 근간으로 하는 집단적 노사관계에서의 기본 원리가 경제위기 상황과 어떻게 접목되어 운영될 수 있는가를 점검하는 계기가 될 것인데, 단체협약에 의한 근로조건의 결정의 한계 일반론에 이어서 심층적으로 연구되어야 할 분야라고 할 것이다.

논의 순서는 관련되는 최근의 대법원 판례들을 소개하면서 이에서 나타나는 문제점들을 분석하고, 이 현실적 쟁점들을 '단체협약에 의한 근로조건 불이익변경의 한계'라는 테마 아래서 이론적으로 검토하여 나가기로 한다. 이에서는 큰 범주로 목적상·내용상·절차상·주체상 한계로 나누어 살펴보기로 한다.

Ⅱ. 관련 대법원 판례의 분석

이 문제를 논함에 있어서, 우선 단체협약에 의한 근로조건의 불이익변경을 다루고 있는 최근의 대법원 판례를 소개하면서 분석하고자 한다. 주로 IMF 경제위기 상황때 발생한 사건들을 정리한 이 판례들을 분석함으로써 그 법리의 전개와 문제점을 살펴보는 것은, 향후 관련 논의에 유익한 시사점을 줄 수 있다고 보기 때문이다.

1. 동부고속 사례(대법원 2000. 9. 29. 선고 99다67536 판결)

가. 유사 취지

- (주) 동성 사례, 대법원 2003. 9. 5. 선고 2001다14665 판결.
- 대법원 2007. 6. 28. 선고 2007도1539 판결.

나. 사건의 개요

국가적인 경제위기 상황으로 인하여 회사 경영 상황이 어려워지자 1997년 12월 30일 회사 측과 노동조합은 '특별노사합의'라는 명칭으로 동년 12월 25일 지급하기로 되어 있었던 상여금 및 1998년 6월까지 지급이 예정되어 있었던 상

여금[2]을 지급 유보하기로 하였다. 그 후 1998년 8월 단체협약을 통해서는, 상여금에 관한 기존 단체협약의 이행에 대하여 회사가 경영성과와 향후 경영 전망에 따라 상여금의 지급 여부를 결정하도록 하였다.

당시 노조 조합원이었던 원고 근로자들은, 위와 같은 노동조합의 합의는 단체협약의 본질적 목적의 한계를 넘어서 무효이며 따라서 미지급된 상여금 청구권이 개별 근로자에게 있다고 하면서 미지급된 상여금을 청구하였다.

다. 판결 요지

1) 단체협약을 통한 근로조건 불이익변경의 가능 여부

협약자치의 원칙상 노동조합은 사용자와 사이에 근로조건을 유리하게 변경하는 내용의 단체협약뿐만 아니라 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약을 체결할 수 있으므로, 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약이 현저히 합리성을 결하여 노동조합의 목적을 벗어난 것으로 볼 수 있는 경우와 같은 특별한 사정이 없는 한 그러한 노사간의 합의를 무효라고 볼 수는 없고, 노동조합으로서는 그러한 합의를 위하여 사전에 근로자들로부터 개별적인 동의나 수권을 받을 필요가 없으며, 단체협약이 현저히 합리성을 결하였는지 여부는 단체협약의 내용과 그 체결 경위, 당시 사용자 측의 경영상태 등 여러 사정에 비추어 판단해야 할 것이다(대법원 1999. 11. 23. 선고 99다7572 판결 참조).

2) 노사 합의의 해석

이 사건 특별노사합의와 1998년도 임금단체협상합의는 IMF 관리체제 하에서 어려워진 회사 경영사정을 감안하여 그 인건비의 부담을 줄임으로써 회사의 자금사정에 도움을 주고자 하는 의도에서 체결된 것이라고 할 수 있다.

그리고 특별노사합의상 이 사건 상여금에 대한 향후의 지급 시기가 정해져 있지 않은 점, 합의 당시 우리나라의 전반적인 경제상황 및 회사의 경영상태, 노조와 회사가 그와 같은 합의를 한 동기 및 경위에 비추어 보면, 그 합의 당시

---

2) 종전의 단체협약에 따르면, 그 지급 시기는 설날에 50%, 2월 25일, 4월 25일, 6월 25일 각 100%로 약정되어 있었다. 이외에도 8월 25일, 10월 25일 및 12월 25일에 각 100%씩 지급하기로 되어 있었다.

노사 양측의 의사는 근로자가 이미 일정 기간 동안 근로를 제공함으로써 구체적으로 그 지급청구권이 발생한 상여금에 대해서는 그 지급청구권을 포기하고 향후에는 근로자가 일정 기간 동안 실제로 근로를 제공하더라도 회사로서는 그에 따른 상여금을 지급하지 않기로 하는 것이었다고 봄이 상당하다.

3) 불이익변경의 한계

그러나 이미 구체적으로 그 지급청구권이 발생한 임금(상여금 포함)이나 퇴직금은 근로자의 사적 재산 영역으로 옮겨져 근로자의 처분에 맡겨진 것이기 때문에 노동조합이 근로자들로부터 개별적인 동의나 수권을 받지 않는 이상, 사용자와 사이의 단체협약만으로 이에 대한 포기나 지급유예와 같은 처분행위를 할 수는 없다.

라. 분석

이 사건은 단체협약을 통한 근로조건 불이익변경에 관한 기본 법리를 설시한 최초의 대법원 판례로 분석된다.[3] 협약자치의 원칙에 비추어 본 불이익변경의 가능성을 논하면서, 그 한계선에 대한 일반론을 전개하고, 구체적 사례에 비추어 불이익변경의 한계점을 찾아낸 점을 평가할 수 있다.

이미 구체적으로 그 지급청구권이 발생한 임금은 근로자의 사적 재산 영역으로 옮겨져 근로자의 처분에 맡겨진 것으로서 노동조합이 단체협약으로 이를 포기할 수는 없고, 다만 근로자가 개별적으로 이를 포기할 수 있다는 법리는 나중의 (주)동성 사례 대법원 2003. 9. 5. 선고 2001다14665 판결 및 2007. 6. 28. 선고 2007도1539 판결에서 다시 확인되고 있다.

---

3) 이 판결에서는 참조 판례로 '대법원 1999. 11. 23. 선고 99다7572 판결'을 들고 있다. 중소기업은행 사례 이 판결에서는 상당한 추가보수를 받고 명예퇴직을 하기 직전 타결된 단체협약에서 임금인상을 합의하였고 그 조건으로 "지급조건을 지급일 기준으로 재직자에 한정한다"는 조항을 설정한 경우, 이는 합리성이 결여된 내용이라고 볼 수 없다고 하여, 명예퇴직자들의 추가임금 지급 청구를 기각한 사안이다. 임금 인상분의 지급 대상을 한정한 단체협약 내용으로 엄밀하게 보면 불이익변경이라고 보지 않을 수도 있지만, 당사자 입장에서는 받을 수 있었던 소급임금의 지급을 제한한 것으로 보아, 참조 판례로 든 것으로 분석된다. 단체협약에 의한 근로조건 불이익변경 내용의 해석 문제이면서도, 그 내용이 가능한 한도를 설시한 한계와도 관련되는 판례이다.

그런데 불이익변경 내용을 담은 단체협약이 현저히 합리성을 결하였다고 볼 수 있는 구체적 표지에 대한 설명이 빈약한 점을 우선 문제점으로 지적할 수 있다. 그리고 이 사건의 경우 노사합의에 대한 해석에 있어서 상여금의 '지급(수령) 유보'로 판단한 원심 서울고법의 입장과 달리 '지급(수령) 포기'로 결론 내린 것은 지나친 판단이라고 생각된다.

이는 근로조건의 유지 · 향상을 본래의 목적으로 하는 노동조합의 성격상 단체협약을 통한 불이익변경은 극히 드문 상황이며 이러한 특수 상황은 엄격히 해석되어야 한 점, 그 문언의 내용들을 볼 때 원심 판결[4]이 설시하고 있는 바와 같이, 위 합의들은 이 사건 상여금의 지급청구권을 포기하는 것이 아니라 경영사정 등에 따라 추후에 지급될 여지를 남겨놓은 것이라고 봄이 타당하다고 해석되며, 대법원 판례의 결론은 지나치게 회사의 입장에 치우쳐 있다고 비판할 수 있겠다.

2. 한국산업증권 사례(대법원 2002. 11. 26. 선고 2001다36504 판결)

가. 유사 취지

- (주) 동성 사례, 대법원 2003. 9. 5. 선고 2001다14665 판결.

나. 사건의 개요

한국산업은행의 전액 출자로 설립된 피고 회사가 1995년 이래 계속된 증권시장의 침체와 1997년 이후 국내 금융시장의 위기 및 대기업의 연쇄부도로 인하여 적자가 계속 누적되어 가는 등 경영이 악화되자, 그 단독주주인 한국산업은행은 회사 측에 경영개선방안을 마련할 것을 지시하였다.

이에 회사 측은 '경영혁신 및 구조조정 추진계획'을 마련하였으며, 1998년 1월 9일 구체적인 실행방안으로서 "1998년도 보수제도 운용방안, 직군제 운영방안, 인력구조위원회 운영방안, 특별퇴직금 지급조건" 등 시행안을 작성하여 회

4) 서울고법 1999. 10. 29. 선고 98나65719 판결.

사 대표이사와 과반수 노조 위원장이 그 실시를 합의한 후 각 서명·날인하였다. 이 합의방안에 의하면 1998년도 급여체계는 연봉제로 운영하고, 직원들 보수 수준은 1998년도 기본급의 10%를 반납한 수준에서 정한다고 되어 있었다.

노조 조합원이었던 원고 근로자들은, 조합원인 원고들이 이에 대하여 개별적으로 동의하지 않았으므로 위 노사간 합의는 무효이며, 나아가 노동조합 위원장이 위 보수제도 운용방안을 합의한 후 노동조합 총회나 대의원대회의 결의 또는 인준을 거치지 않았으므로 무효라고 주장하였다.

다. 판결 요지

1) 단체협약을 통한 근로조건 불이익변경시 개별적 동의 필요 여부

단체협약은 노동조합이 사용자 또는 사용자 단체와 근로조건 기타 노사관계에서 발생하는 사항에 관하여 체결하는 협정으로서, 협약자치의 원칙상 노동조합은 사용자와 사이에 근로조건을 유리하게 변경하는 내용의 단체협약뿐만 아니라 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약을 체결할 수 있으므로, 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약이 현저히 합리성을 결하여 노동조합의 목적을 벗어난 것으로 볼 수 있는 경우와 같은 특별한 사정이 없는 한 그러한 노사 간의 합의를 무효라고 볼 수는 없고, 노동조합으로서는 그러한 합의를 위하여 사전에 근로자들로부터 개별적인 동의나 수권을 받을 필요가 없는 것이다(대법원 1999. 11. 23. 선고 99다7572 판결, 2000. 9. 29. 선고 99다67536 판결 등 참조).

2) 노조의 특별결의 필요 여부

노동조합의 대표자 또는 수임자가 단체교섭의 결과에 따라 사용자와 단체협약의 내용을 합의한 후 다시 협약안의 가부에 관하여 조합원총회의 의결을 거쳐야 한다는 것은 대표자의 단체협약 체결권한을 전면적·포괄적으로 제한함으로써 사실상 단체협약 체결권한을 형해화하여 명목에 불과한 것으로 만드는 것이어서 노동조합 및 노동관계조정법 제29조 제1항의 취지에 위반된다(대법원 1993. 4. 27. 선고 91누12257 전원합의체 판결, 1993. 5. 11. 선고 91누10787 판결, 2002. 6. 28. 선고 2001다77970 판결 등 참조).

원심은, 노동조합 위원장이 단체교섭의 결과에 따라 회사와 사이에 단체협약인 위 보수제도 운용방안을 합의한 후 노동조합총회나 대의원대회의 결의 또는 인준을 거치지 않았다 하더라도 위 단체협약을 무효로 볼 수 없다고 판단하면서, 위 단체협약이 신의칙에 위배되거나 권한남용에 해당한다는 원고들의 주장을 배척하였는바, 이는 정당한 것으로 수긍이 가고 거기에 법리오해 등의 위법이 있다고 할 수 없다.

라. 분석

본 사례는 단체협약을 통한 근로조건 불이익변경에 관한 절차적 문제에 대한 대법원의 입장을 밝힌 대법원 판례로 분석된다. 장래 근로조건 불이익변경의 가능성에 대한 앞의 대법원 판례의 입장을 확인하면서, 그 절차에 조합원 개인 근로자의 동의가 요구되는 것은 아니라고 우선 판시하고 있다. 이 법리는 나중의 (주)동성 사례 대법원 2003. 9. 5. 선고 2001다14665 판결에서도 다시 인용되고 있다.

그런데 나아가 이 판례는 불이익변경시 노동조합 대표자가 조합원들의 의사를 확인하는 절차 자체를 불법시하고 있다는 점에 큰 문제점을 노정(露呈)하고 있다. 뒤에서 자세히 논하겠지만 개별 근로자들의 생존에 중대한 악영향을 미치는 근로조건의 '불이익'변경이라는 비상 상황에 대해서, 불이익변경 내용을 담고 있는 단체협약 체결을 앞두고 노조원들의 의사를 묻고 일정 비율 이상의 찬성을 요구하도록 하는 것이 법리상 잘못된 것인지 의문을 제기하지 않을 수 없다. 많이 양보하더라도 과연 조합대표자의 전면적인 협약체결권을 인정한 대법원 전원합의체 판결[5]에서 들고 있는 '조합대표자의 협약체결권에 대한 전면적·포괄적 제한'에 해당하는지 참으로 의문이다.[6]

---

5) 위의 대법원 1993. 4. 27. 선고 91누12257 전원합의체 판결. 이는 주지하는 바와 같이 다수 학자들의 비판을 받고 있는 판결이다. 김유성, 『노동법 Ⅱ-집단적 노사관계법-』, 법문사, 1997, pp.134~136; 임종률, 『노동법』(제8판), 2009, pp.116~118; 김인재, 「단체협약 인준투표조항」, 『노동법연구』 제3호, 서울대 노동법연구회 편, 진원사, 1993, pp.224~247 등. 김형배 교수는 대외적 협약자치를 보장하는 제도 자체의 흠의 없는 한 노조 내부에서 발생되는 위험은 노동조합 스스로가 부담하여야 하는 논리를 펴고 있지만(김형배, 앞의 책, pp.740 ~743), 주요 국가의 입법례(심지어 미국의 경우까지)를 보거나 노동조합 운영의 민주성 등의 관점에서 많은 비판을 받고 있다.

3. 현대자동차 부품업체 사례(대법원 2007. 12. 14. 선고 2007다18584 판결)

가. 사건의 개요

현대자동차에 차체 부품 등을 공급하는 협력업체였던 피고 회사는 2004년 임금단체협상시 노동조합의 적법파업을 거친 후 동년 9월 단체협약이 체결되었다. 이에서는 "① 기본급을 월 65,000원 인상하고, ② 회사 측은 차기 아이템 수주를 위하여 최선의 노력을 하되 만약 아이템을 수주하지 못할 경우 노조 측 요구안인 월 125,445원으로 인상한다"고 합의하였다.

회사 측은 그 후 현대자동차의 공개입찰에 참여하였지만 납품단가가 경쟁업체보다 높다는 이유로 입찰에서 탈락하여 신규 아이템 수주에 실패하였고, 현대자동차가 그동안 피고 회사로부터 납품받던 부품마저 다른 업체에게 개발을 의뢰하여 기존의 계약관계도 유지될 수 없는 상황에 이르자 2005년 2월 폐업하기에 이르렀다.

원래 약속한 임금의 지급을 요구한 원고 근로자의 주장에 대하여 원심[7]에서, "노사 간의 합의가 현저히 합리성을 결하였다고 볼 수 있는 특별한 사정이 있는 경우 그러한 합의는 무효라 할 것이고, 단체협약이 현저히 합리성을 결하였는지 여부는 단체협약의 내용과 그 체결 경위, 당시 사용자 측의 경영상태 등 여러 사정에 비추어 판단해야 한다"고 전제한 후, "위와 같은 사정에 비추어 이 사건 합의는 피고 회사가 신규 아이템을 수주하지 못할 시 폐업의 위기에 처하게 될 것임을 예상한 근로자들이 회사 폐업시 오로지 더 많은 임금을 소급해서 챙기고자 하는 것으로서, 피고 회사로서는 그러한 요구를 들어주지 않으

---

6) 일본에서는 교섭 타결시 가협약(假協約)이 체결되고 조합집행부는 이 가협약에 대하여 조합대회에서 인준을 받아 정식협약을 조인하는 것이 통상적인 프로세스이며 이와 같은 타결권한과 협약체결권한의 구별은 여러 판례에서 명확히 인정되고 있고[大阪白急Taxi 事件-大阪地判 1981. 2. 16.(勞判 360號 p.56)에서는 조합원 집회에 의한 집행부에의 일임도 타결권한의 부여에 그치며, 협약체결에는 다시 수권을 요한다고 판시하고 있다], 미국에서도 가협약(tentative agreement)이 타결되면 해당 교섭단위 내의 모든 종업원(비조합원 포함)들이 이를 수락할 것인지 보다 유리한 조건을 주장할 것인지에 관하여 투표하고 있지만, 인준투표제가 위법하다는 논거는 찾아볼 수 없다(임종률, 앞의 책, p.118).

7) 부산고법 2007. 2. 7. 선고 2006나15465 판결.

면 회사의 존립 자체가 위태로워지는 궁박한 상태에서 이 사건 합의에 이르게 된 것이어서 그 내용이 현저히 합리성을 결하여 무효이고, 나아가 이 사건 합의가 실현될 경우 피고 회사는 합의의 상대방인 근로자들에게 그 인상분을 월 125,445원씩으로 임금을 소급하여 지급해야 하는 한편, 피고 회사에게는 아무런 반대급부도 없고 오히려 존폐의 위기에 놓이게 될 뿐이어서 이 사건 합의는 급부와 반대급부 사이에 현저한 불균형이 있어 민법 제104조에서 정한 불공정한 법률행위에도 해당하여 무효"라고 판단하자 원고인 근로자는 상고를 제기하였다.

나. 판결 요지

1) 근로조건의 유리변경시 단체협약의 합리성 심사 필요 여부

협약자치의 원칙상 노동조합은 사용자와 사이에 근로조건을 유리하게 변경하는 내용의 단체협약뿐만 아니라 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약을 체결할 수 있으므로, 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약이 현저히 합리성을 결하여 노동조합의 목적을 벗어난 것으로 볼 수 있는 경우와 같은 특별한 사정이 없는 한 그러한 노사 간의 합의를 무효라고 볼 수는 없고, 노동조합으로서는 그러한 합의를 위하여 사전에 근로자들로부터 개별적인 동의나 수권을 받을 필요가 없으며, 단체협약이 현저히 합리성을 결하였는지 여부는 단체협약의 내용과 그 체결경위, 당시 사용자 측의 경영상태 등 여러 사정에 비추어 판단해야 할 것이다(대법원 2000. 9. 29. 선고 99다67536 판결 등 참조).

그런데 이와 같은 법리는 "근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모한다"는 노동조합의 목적에 비추어 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약이 무효인지 여부를 판단하는 데에 적용될 것이지, 그에 해당하지 아니함이 명백한 이 사건 합의에는 적용될 수 없는 것이다. 이와 달리 판단한 원심판결의 주위적 판단에는 단체협약의 효력에 관한 법리를 오해하여 판결 결과에 영향을 미친 위법이 있다고 아니할 수 없다.

2) 이 사건 합의의 불공정 법률행위 해당 여부

한편, 노동조합 및 노동관계조정법 제3조와 제4조에 의하여 노동조합의 쟁의행위는 헌법상 보장된 근로자들의 단체행동권의 행사로서 그 정당성이 인정되는 범위 내에서 보호받고 있는 점에 비추어, 단체협약이 노동조합의 쟁의행위 끝에 체결되었고 사용자 측의 경영상태에 비추어 그 내용이 다소 합리성을 결하였다고 하더라도 그러한 사정만으로 이를 궁박한 상태에서 이루어진 불공정한 법률행위에 해당한다고 할 수 없다.

이와 같은 법리에 비추어 보면, 이 사건 노동조합이 2004년 임금협상을 위하여 행한 파업은 정당한 쟁의행위로서, 그 파업 끝에 피고 회사와 노동조합 사이에 체결한 단체협약 중 일부인 이 사건 합의가 피고 회사의 당시 경영상태에 비추어 다소 합리적이라고 볼 수 없다고 하더라도 이러한 사정만으로 이 사건 합의가 궁박한 상태에서 이루어진 불공정한 법률행위에 해당한다고 볼 수 없고, 또한 노동조합 측은 그 주장하던 원래 임금인상안인 월 125,445원보다 낮은 월 65,000원의 임금인상에 합의하는 대신, 피고 회사가 현대자동차로부터 새로운 아이템을 수주하지 못하여 그 경영이 어려워지게 될 경우 근로자들의 고용관계가 불안해지므로 당초의 임금인상안인 월 125,445원을 받기로 하여 피고 회사와 사이에 이 사건 합의를 포함하는 내용으로 임금에 관하여 단체협약을 체결하기에 이른 사실을 알 수 있다.

이러한 사정에 비추어 보면 이 사건 합의가 급부와 반대급부 사이에 현저한 불균형이 있다고도 할 수 없으므로, 이 사건 합의가 민법 제104조에서 정한 불공정한 법률행위라고 판단한 원심판결에는 채증법칙을 위반하여 사실을 오인하거나 불공정한 법률행위에 관한 법리를 오해하여 판결 결과에 영향을 미친 위법이 있다.

다. 분석

본 사례는 단체협약을 통한 근로조건 불이익변경이라고 하기엔 다소 거리가 있는 사례이기는 하지만 대법원 판시에서도 지적된 바와 같이 수주 미확보로 인해 결국 멀지 않은 장래에 고용유지가 곤란해지는 상황에서의 근로조건 확보 문제를 다루고 있기에, 거시적으로 보면 본 논문의 주제와 관련되는 사안이라

고 볼 수 있다.

본 사례에서 대법원 판결의 중점은 관련합의 내용이 민법상 '불공정한 법률행위'(민법 제104조)에 해당하지 않는다는 점에 있는데, 원심에서 인정된 법률행위의 불공정성에 대해 반대로 나름대로의 합리성을 인정하면서 그 배경에 있는 구체적 사정(수주 미확보로 인한 고용불안과 이를 전보하기 위한 임금인상 조치)을 고려한 사건이라고 분석된다. 민법상 불공정행위론을 단체협약에 적용한 사례인데, 민법상 일반론에서 더 나아가 구체적인 사업(장)에서의 집단적 노사 자치라는 단체교섭상의 특수성을 배려한 사건이라고 보인다. 단체협약 일반에 적용되는 법리일 수 있지만, 거시적으로 불이익한 상황에서의 노사자치와 사법심사 한계를 설시한 판례라고 분석된다.

즉 원심에서는 근로조건의 이익변경에 대해서도 불이익변경시 사용하던 단체협약에 대한 사법적 심사 개입의 기준을 적용하여, 그 효력을 인정할 수 없는 '현저히 합리성을 결한 내용'에 해당되고 나아가 민법상 법률행위 무효사유인 '불공정한 법률행위'에도 해당한다고 판시하고 있다.

그런데 대법원에서는 이 사건 협약 체결시 당사자의 의사를 존중하여, 얼핏 보기에 불합리해 보이는 협약 내용의 유효성을 인정하고 있다. 노사 자치를 근간으로 하는 집단적 노사관계에 있어서 당사자의 의사를 원칙적으로 존중하여, 가급적 사법 심사의 개입을 자제하려는 태도를 보인, 의미 있는 판례라고 분석된다.

Ⅲ. 단체협약에 의한 불이익변경의 한계

단체협약에 의한 근로조건 불이익변경과 관련하여 최근의 대법원 판례를 살펴보았는데, 여기서 나타난 문제점들을 중심으로 그 한계에 대하여 논하기로 한다. 이 문제는 목적상 한계, 내용 및 절차, 주체상 한계로 나누어 검토하기로 한다.

1. 목적상 한계

가. 노동조합은 근로조건을 불이익변경할 수 있는가

노동조합은 근로조건의 유지·개선을 목적으로 하는 단체이지만[헌법 제33조 제1항, 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노조법'이라 약칭함) 제1조, 동법 제2조 제4호 등 참조], 그 목적을 문자 그대로 경직적으로 파악하는 것은 곤란할 것이다. 예기치 못한 경기의 지속적인 불황이나 기업 재정상황 악화가 계속되는 상황에서 합리적인 범위 내에서의 일정한 근로조건 저하를 인정하지 아니한다면 유연한 노사관계의 전개를 기대하고 근로조건의 전체적인 유지개선을 도모하고자 하는 법의 의도는 달성되기 어렵게 되기 때문[8]이다.

그러나 노동조합이 근로조건의 유지·개선을 목적으로 하는 이상, 단체협약에 의해 종전의 근로조건을 인하한다는 것은 예외적인 경우이고, 예외는 어디까지나 엄격하게 좁게 해석되어야 할 것[9]이다. 본고에서는 그 한계를 목적, 내용, 절차, 주체 면 등으로 나누어 고찰하고자 한다.

나. 노조에의 가입의사 범위에 따른 한계

노동조합은 근로조건의 유지·개선을 주된 목적으로 하는 단체이고, 근로자 상호 간의 결합도 이 목적에 의해 한정된다. 개개의 근로자는 이 목적에 적합한 범위 내에서 노동조합의 통제력에 따르고 그 한도에서 개인적 자유를 유보하는 데 동의하여 노조를 결성하거나 노조에 가입하는 것이며, 이 목적을 초과하는 부분에 대해서는 자신의 자유를 유보하고 있다. 따라서 노조원이 노조 결성과 가입시 노동조합의 목적으로 합의한 범위 내의 사항만이 단협의 대상 사항으로 되고, 규범적 효력이 부여될 수 있다.

노동조합의 목적 범위는 노조의 규약과 강령을 통하여 판단될 수 있는데, 이

---

8) 東京大學 勞働法研究會 編, 『註釋勞働組合法』 (下卷), 有斐閣, 1982, pp.813~815 참조.

9) 단체협약의 해석원칙에 대하여, "단체협약은 근로자의 근로조건을 유지·개선하고 복지를 증진하여 그 경제적·사회적 지위를 향상시킬 목적으로 근로자의 자주적 단체인 노동조합이 사용자와 사이에 근로조건에 관하여 단체교섭을 통하여 이루어지는 것이므로 그 명문의 규정을 근로자에게 불리하게 해석할 수는 없다"고 밝힌 대법원 1987. 4. 14. 선고 86다카306 판결 참조.

는 노조법의 취지로부터 일정한 제약을 받는다고 할 수 있다. 결국 노동조합의 목적은 노조법이 추구하는 노동조합상(像)과 노조규약을 소재로 하여, 근로자 가입의사의 객관적 · 합리적 해석에 의해 확정될 것이다. 이와 같이 판단되는 노조의 목적을 넘는 사항, 특히 근로자의 기본적 인권과 사적 영역에 속하기 때문에 노조에의 가입에도 불구하고 근로자 개개인에게 유보되어 있다고 해석되어야 하는 사항에 대한 단협조항은 규범적 효력을 지닐 수 없을 것[10]이다.

특히 단체협약에 의한 근로조건 불이익변경시에는 앞에서 설명한 바와 같이 '근로조건의 유지 · 향상을 목적으로 하는' 노동조합의 목적과는 반대의 상황이 전개되는 것이고, 이와 같은 상황에서 노조의 목적과 이에의 가입을 통한 근로조건 결정 위임범위의 해석은 더욱 엄격하여야 한다.[11]

다. 개별 조합원의 영역으로 이전한 권리

노동조합의 목적에 따른 단체협약 규율한계를 검토할 때, 단협 기타에 의하여 개개인이 획득한 권리도 이미 개개인의 사적 영역으로 이행되었다고 해석되기 때문에 단체협약의 규제범위 외에 있다고 하여야 할 것이다. 따라서 변제기를 초과한 미지급 임금의 지급유예와 일부 포기를 정하는 단협 규정은 개개근로자의 동의나 수권이 없는 한 근로자를 구속하는 것은 아니라고 볼 것이다.

그런데 이와 같이 이미 획득된 청구권이 각 근로자의 사적 영역으로 이행한다고 해석된다고 하여도, 각 노조원은 이 청구권을 임의로 포기할 자유를 가진다고 해석하여야 하는 것은 아니라는 견해가 있다. 그것은 첫째로 청구권의 포기가 사실상 사용자의 압력에 의해 결국 근로자의 자유의사를 매개로 하지 않

---

10) 西谷敏, 「労働協約と労働契約」, 本多淳亮教授還暦記念『労働契約の研究』, 法律文化社, 1986, pp.419~423 참조.

11) 이와 관련하여 단체협약의 효력확장제도와 근로조건 불이익변경 문제가 제기될 수 있다. 이는 두 가지 형태로 문제되는데 첫째, 노조에 가입하지 아니한 미조직 근로자에 대하여 유리한 근로조건이 정해져 있는 경우에도 단체협약의 일반적 구속력제도에 의해 불이익한 변경이 행해질 수 있는가 하는 점이 고찰 대상으로 떠오른다. 둘째로는 하나의 사업 또는 사업장에 별개의 노조가 조직되어 있는 경우 그 노조 소속 근로자에 대하여도 단체협약의 일반적 구속력이 미치는가 하는 점이 문제로 제기된다. 이 점에 대해서는 김재훈, 「단체협약의 효력확장제도와 근로조건 변경」, 『노동법연구』, 제8호, 서울대학교 노동법연구회 편, 도서출판 관악사, 1999, pp.292~310 참조.

고 이루어질 가능성이 높기 때문이고, 둘째로 설령 그것이 근로자의 자유의사에 의해 이루어졌다고 하여도 단협의 규범적 효력을 형해화시키고 근로자의 계약자유를 집단적 차원에서 실질적으로 보장하여야 할 단체협약제도 그 자체를 동요시키기 때문이라고 한다. 이 견해에 따르면 청구권의 포기, 즉 면제계약은 대상으로 되는 청구권이 단협에 의하여 발생한 것인 한, 노동조합의 동의가 없으면 무효라고 해석하여야 할 것[12]이라고 한다.[13]

이러한 논의를 다른 면에서 진전시켜 이미 발생한 임금채권은 근로자가 포기할 수 없다는 견해[14]도 있지만, 이미 발생한 임금채권의 포기가 근로자의 자유로운 의사에 의하여 이루어진 것으로 인정할 만한 합리적 이유가 있는 이상 그 의사표시를 무효라고 볼 수는 없을 것[15]이다. 그리고 단체협약에 의하여 획득되어 이미 개개 조합원의 사적 영역으로 이전된 임금 등 권리의 포기에 대하여 노동조합의 동의를 요구하도록 보는 것은, 그 취지가 남용되어 개별 노조원의 의사와 노동조합의 의사가 상반될 때 복잡한 문제가 야기될 수 있으므로 근로자의 자유로운 의사결정[16]만으로 포기의 효력이 발생한다고 생각된다.

한편, 미지급 퇴직금 지급기준을 불이익변경하는 것이 개별 근로자의 영역으로 이전된 권리를 침해하는 것인지 하는 문제가 제기된다. 이 문제는 특히 우리나라에서 지금까지 시행되어 온 퇴직금누진제[17]로 인한 기업의 부담을 덜기 위

12) 독일에서는 바이마르 시대에 협약임금의 방기(放棄) 가부를 둘러싸고 크게 논쟁되었는데, 1949년 단체협약법 제4조 제4항에서 "발생한 협약상 권리의 방기(放棄)는, 협약당사자가 합의한 화해(和解)에 의해서만 허용된다"고 규정하여 이 문제를 입법적으로 해결하였다.

13) 西谷敏, 『勞働法における個人と集團』, 有斐閣, 1994, p.277.

14) 대법원 1976. 9. 28. 선고 75다1768 판결 참조.

15) 따라서 예컨대 경리 부정의 변상으로 퇴직금을 포기한 경우에는 사용자가 퇴직금을 지급하지 않더라도 전액 지급의 원칙에 반하지 않는다고 볼 것이다(임종률, 앞의 책, p.400). 그런데 같은 책 p.399에서는 관련 문제로, 조합비 공제조항(이른바 check-off조항)이 있는 경우에는 조합원 본인의 동의를 얻지 않고 조합비를 공제하더라도 임금 전액 지급의 원칙에 위반되지 않는다고 설명하고 있다. 그런데 이에 대해서는 단체협약상 조합비 공제조항이 있더라도 당연히 개개 조합원을 구속할 수는 없으며, 그 조항이 효력을 지니려면 개개 조합원의 합의가 있거나 또는 조합규약 내 조합비 공제조항에 대한 조합원의 승인이 있어야 한다는 견해가 있다(김형배, 앞의 책, p.320).

16) 이 경우 의사표시의 무효 내지 취소에 관한 민법 관련규정(제103조~제113조)이 적용될 것이다. 그리고 사용자가 조합 파괴의 목적으로 개별 근로자들에게 권리 포기를 권유하는 경우에는 부당노동행위에 문의될 수 있을 것이다.

17) 이 제도는 장기근속에 대한 우대 차원에서 주로 사무직 근로자를 대상으로 시행되어 온 것으로 국민연금제도 등 사회보험제도가 발달되어 있지 못한 상황에서 전개되어 왔는데,

해 퇴직금누진제를 단수제로 변경하려는 회사 측의 시도가 종종 발생한다는 점에서 실무상 많이 문제되어 왔다. 이 점에 대해서 곧이어 살펴보기로 한다.

라. 개별 권리의 특수 사례 : 퇴직금 지급기준 하향변경과 근로자의 기득권

퇴직금의 법적 성격에 대하여 대법원은 기본적으로 임금후불설적인 입장을 취하면서,[18] 퇴직금누진제를 취하는 경우에는 후불임금으로서의 성격 이외에도 사회보장적 급여로서의 성격과 공로보상으로서의 성격도 아울러 지닌다[19]고 보고 있다. 퇴직금의 법적 성격을 기본적으로 후불임금이라고 파악한다면, 퇴직은 장래 도래할 것이 확실하지만 그 시기가 언제인지 불명확하므로 퇴직금 채권은 일정 기간의 경과(일반적으로 1년)를 발생 사유로 하여 근로관계의 존속중에 이미 발생하고 있지만 그 이행기가 퇴직이라는 불확정 기한에 있는 것이라고 할 수 있다.[20]

앞서 대법원 1975. 7. 22. 선고 74다1840 판결[21]도 근로자의 사망 또는 퇴직 전의 퇴직금청구권을 추상적인 권리에 불과한 것이라고 볼 수는 없으므로, 퇴직금청구권도 피전부적격(被轉付適格)이 있다고 판시한 바 있다. 아울러 인천지법 1990. 10. 19. 선고 90나1939 판결도, 퇴직금은 그 본질이 후불적 임금의 성격을 가지는 것으로서 퇴직금 채권은 근로관계의 존속 중에 이미 발생하고 있지만 단지 그 이행기가 퇴직이라는 불확정 기간에 있는 것이라고 밝히고 있다.

최근 국민연금제도가 본격적으로 시행되는 등(1988년 시행 후 본격적인 수급자가 발생하고 있음) 그 여건이 변화하면서 단수제 내지 퇴직연금제도로 전환되어 시행되는 경우가 증가하고 있다.

18) 대법원 1969. 1. 21. 선고 68다2130 판결; 대법원 1975. 7. 22. 선고 74다1840 판결; 대법원 1990. 5. 8. 선고 88다카26413 판결 등.

19) 이러한 사례들은 주로 징계에 의해 퇴직금을 감액하는 경우와 관련되는데, 대법원 판례(1995. 10. 12. 선고 94다36186 판결 등)는 이러한 경우 감액하여 산출한다 하더라도 그 금액이 근로기준법 소정의 최저퇴직금(단수제에 의해 산정된 금액)보다 다액이라면 그 감액 규정의 유효성을 인정하고 있다. 이러한 판례의 태도는 근로기준법령(근로자퇴직급여보장법)상 퇴직금 규정을 다분히 제도보장적인 것으로 해석한 결과라고 생각된다.

20) 김형배, 앞의 책, p.622; 김형배, 『근로기준법』, 제6판, 박영사, pp.299~300; 박홍규, 『노동법론』, 삼영사, 1996, p.628 등 참조.

21) 김치선 · 김유성, 『판례교재 노동법』, 법문사, 1987, p.345.

이렇게 본다면 지급기가 도래하지 않은 퇴직금 채권도 기한부 권리에 대한 침해금지원칙에 따라(민법 제154조, 제148조) 개개인의 영역으로 이전되어 보호되며, 단체협약으로 퇴직금지급 기준을 하향변경한다고 하여도 이는 장래에 향하여 그러할 뿐 기존의 권리분에 대하여는 개개 근로자에게 효력이 있는 것이 아니라고 해석된다.[22]

독일에서도 단체협약 불이익변경을 제한하려는 원칙의 하나로 신뢰보호의 원칙(Vertrauensprinzip)이 논의되고 있는데, 이에 따르면 단협에 의해 일정한 근로조건이 결정되어 있는 경우 그러한 상태가 장래에 걸쳐서도 존속하는 것을 기대하는데 법적 보호가치가 있는 경우에는 그에 반하는 단협 변경의 효력을 부정하도록 논리를 전개하고 있다.[23] 이 원칙은 독일 단체협약론에서 개인적 영역에 속하는 문제·유리원칙과 함께 협약자치의 한계를 획정하는 기준으로 열거되는 중요한 기준으로, 본래 어떤 사람이 타인의 법 형성(사법상의 형성권의 행사와 공법상의 법규범 설정)에 따라야만 하는 경우에 상대방의 자의로부터 보호를 위해 요구되는 원칙인데, 협약규범이 법률과 유사한 효력을 갖는다는 점에서 협약자치의 한계를 획정하기 위해서도 채택되는 원칙이다.

그리하여 단체협약에 의한 근로조건의 소급적 불이익변경의 금지, 이미 발생한 청구권의 보호가 이 원칙에서 도출되고 있다. 즉 근로자에게 불리하게 작용하는 소급효를 지닌 단체협약은 그 내용의 객관적인 정당성이 부여되고 신뢰원리가 침해되지 않을 때에만 고려되며,[24] 퇴직 이외의 요건이 거의 충족되어[25] 연금수급 자격이 존재하는 경우 등에는 단체협약에 의한 근로조건 불이익변경 효력이 인정되고 있지 않다.

---

22) 渡邊章, 「協約自治と個別勞働者の法的地位」, 『日本勞働法學會誌』, 第38號, 1971, p.58 이하; 西村健一郎, 「協約自治とその限界」, 『日本勞働法學會誌』, 第61號, 1983, p.40 이하 등 참조.

23) 대표적인 견해로 Söllner·Waltermann, *Arbeitsrecht*, 14.Auf., Verlag Vahlen, 2007, pp.189～195; Hanau·Adomeit, *Arbeitsrecht*, 9.Auf., Alfred Metzner Verlag, 1988, 68-71면; Hans Brox, *Arbeitsrecht*, 11.Auf., Verlag W. Kohlhammer, 1993, pp.178～188 참조. 대표적인 판례로 BAG 21.8.1980. 참조.

24) Vgl. BAG 14. 6. 1962, *AP* Nr. 4 zu §1 TVG Rückwirkung=*NJW* 1962, p.2029.

25) 퇴직 직전의 연금수급 기대권을 변경한 단체협약 조항에 대해서도 당해 근로자의 개인적 이익을 우선시하는 연방노동법원의 판결 및 이에 찬성하는 일반적 견해가 있다. Hueck-Nipperdey, *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, Bd. Ⅱ/1, 7.Auf., Verlag Franz Vahlen G.m.b.H., 1966, p.406 이하.

이와 같이 본다면, 취업규칙상 퇴직금 규정의 불이익변경에 대해 근로자집단의 집단적 의사결정방법에 의한 동의(근로기준법 제94조 제1항 단서)가 없어서 무효인데 그 후 단체협약에 의해 그 불이익변경에 대한 추인을 인정하는 일련의 대법원 판례들[26]의 견해는 문제가 있다고 지적하지 않을 수 없다.[27]

2. 내용 및 절차, 주체상 한계

가. 내용상 한계

앞에서 살핀 바와 같이 본래 노동조합의 목적 범위 외에 있다고 보여지는 사항에 관한 단협조항은 규범적 효력을 갖지 않는다고 해석되지만, 한편 노조의 목적 범위 내에 있는 사항이라고 하여 모두 단협의 대상으로 되고 규범적 효력이 부여될 수 있는 것은 아니다.

사항의 성질상 집단적·획일적 규율에 친한 근로조건, 즉 근로조건 결정과정에의 근로자의 실질적 관여의 보장이라고 하는 단체협약의 기본 이념 내지 규범적 효력의 근거로부터 집단적 규율에 맡기는 것이 실질적인 계약자유를 보장하는 것으로 된다고 고찰되는 근로조건에 대해서만 단협의 규범적 효력이 승인되어야 할 것이다. 바꾸어 말하면 개개 근로자의 자기결정에 맡기는 것이야말로 계약자유의 이념으로부터 보아 적당하다고 판단되는 사항에 대해서는 개개인의 결정자유가 유보되어야 할 것이다. 이 점은 단체협약에 의한 근로조건의 불이익변경의 경우 더욱 강조되고 유의되어야 할 사항이다.

근로조건의 집단적 규율을 목적으로 하는 단체협약은 인사의 영역에 있어서 일정한 한계를 지니게 된다. 우선 채용·해고·퇴직 등 근로자의 지위에 관련되는 문제에 대해서 보면, 단체협약은 이 문제들에 대하여 일반적 기준을 정할 수 있다고 하여도 개별적인 채용·해고·퇴직 그 자체를 규범적 효력을 가지고 규율할 수는 없다.[28] 이와 같은 인사조항들은 어디까지나 노사의 개별적 관계

---

26) 대법원 1992. 7. 24. 선고 91다34073 판결; 대법원 1992. 11. 24. 91다31753 판결; 대법원 1994. 5. 24. 93다46841 판결; 대법원 1997. 8. 22. 선고 96다6967 판결 등.

27) 단체협약에 의한 근로조건의 소급적 불이익변경 문제에 대해서 자세한 논의는 김재훈, 「근로조건 불이익변경의 법리-불이익변경의 한계를 중심으로-」, 서울대학교 법학박사 학위논문, 1999. 2, pp.67~71 참조.

에 있어서, 양 당사자의 개별의사를 매개로 하여 처리되어야 하기 때문이다.[29]

근무 내용과 근무 장소는 채용시 그 명시가 요구되는 중요한 근로조건인데(근로기준법 제17조, 동법 시행령 제8조), 이와 같은 인사 사항에 대한 결정은 원칙적으로 근로자의 의사를 가능한 한도에서 존중하여 결정되어야 할 것이고, 단체협약에 의한 집단적·획일적 처리는 근로조건의 대등결정의 차원에서 일반적인 범위를 설정하여 두고 개별적·구체적인 결정은 근로자의 개별적인 의사에 맡기도록 하는 것이, 근로조건에 관한 근로자의 자기결정의 실질화라고 하는 협약 이념에 적합하다고 할 것이다.

즉 근무 내용이나 근무 장소의 결정, 특히 그 변경은 노동조합으로서도 관심을 가지게 되는 사항인데, 단체협약에 인사의 기준과 절차에 대해 규정하는 경우는 가능하고 이는 일반적으로 규범적 효력을 지니게 된다고 볼 수 있을 것이다. 다만 개개 인사에 관한 결정에 있어서는 어디까지나 개개 근로자의 의사를 존중하여야 함이 실질적인 계약자유의 보장이라고 하는 이념에 적합할 것이다.[30]

단체협약에 의한 근로자의 의무설정과 관련하여서는, 단협 규정에 의하여 시간외근로 의무에 관한 규정을 둘 수 있는가 하는 점이 문제로 된다. 이 점에 대하여 대법원 판례[31]는 시간외근로에 필요한 당사자간의 합의(근로기준법 제53조 제1항)라 함은 원칙적으로 사용자와 근로자와의 개별적 합의를 의미하는 것으로 풀이되고, 개별 근로자의 연장근로에 관한 합의권을 박탈하거나 제한하지 아니하는 범위에서는 단체협약에 의한 합의도 가능하다고 판시하고 있다.

시간외근로에 관하여 근로자 개인의 의사를 존중하는 개별적 동의설의 입장을 관철하여 단체협약상 이러한 사항에 대한 규범적 효력을 부정하는 쪽으로 결론 내린다면, 기업의 유연한 운영을 도모한다는 사용자의 이익을 부당하게

---

28) 近藤昭雄,「勞働協約自治の限界」,『勞働判例』, 第360號, 1981, p.14 참조.

29) 대법원 1993. 7. 13. 선고 93다3721 판결에서도, 단체협약상 당연퇴직 규정이 있는 경우 이와 같은 규정상의 요건에 충족되기만 하면 바로 퇴직되는 것과 같은 형식으로 정하여져 있다고 하더라도, 이를 이유로 하는 당연퇴직 조치도 일종의 해고로서 근로기준법 소정의 정당한 이유가 있어야 인정되므로 그 형식에 불구하고 정당성이 있는 경우라야 적법한 당연퇴직 사유에 해당한다고 밝히고 있다.

30) 西谷敏,『勞働法における個人と集團』, 有斐閣, 1994, pp.282~283 참조.

31) 대법원 1993. 12. 21. 선고 93누5796 판결.

침해할 가능성이 있다.[32] 따라서 사용자의 사업경영상 필요와 근로자의 이익을 조화시키기 위해서는, 시간외근로 의무는 이와 같은 의무의 일시나 사유 어느 것이 특정된 경우에 한하여 발생한다고 고찰된다.[33] 그리고 이상과 같은 시간외근로 지시권의 발생요건 외에, 이와는 별도로 동 지시권의 행사요건으로서 개개 구체적인 지시의 합리성이 요구된다고 해석된다.

나. 절차상 한계

단체협약에 의한 근로조건의 불이익변경은 근로자(조합원)의 생활이해(生活利害)에 중요한 영향을 미치게 되므로, 당해 불이익변경이 협약 목적의 관점으로부터 정당하다고 허용되기 위해서는 특히 노동조합 내부에 있어서의 단결의사의 형성절차가 더욱 중요한 의미를 지니게 된다.

그런데 노조법 제29조 제1항에서는, "노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자 단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다"고 규정하고 있다. 이 노조법 조항에 대해서는 노동조합의 민주성 확보라는 견지에서 비판이 있는데, 이에 따르면 노동조합 대표자의 협약체결권에 대한 제한으로서 인정되지 않는 것은 당해 권리를 형해화(形骸化)하는 것, 즉 전면적 · 포괄적 제한에 한정되어야 한다고 하며, 총회 인준권 조항이 조합대표자의 협약체결권에 대한 전면적 · 포괄적 제한에 해당하여 효력이 부인되는 경우에도 부인되는 효력의 범위는 대사용자 관계에 한정되어야 한다고 풀이하고 있다.[34] 근로조건의 불이익변경에 대하여 노조 내부의 의사형성절차를 거치도록 하는 것을 전면적 · 포괄적 제한에 해당한다고 할 수는 없기 때문에, 불이익변경의 경우에는 이와 같은 해석 하에서 위 법조항과의 상충 문제는 발생하지 아니할 것이다.

단체협약은 집단적 자치의 도구로서 근로관계를 자주적으로 규율하는 중요한 역할을 지니는 것인데, 협약이 이러한 기능을 안정되게 수행할 수 있기 위해서는 단협의 체결 자체가 단결자치의 원칙하에 민주적 절차에 따른 명확한 조

32) 東京大學 勞働法硏究會, 『註釋勞働時間法』, 有斐閣, 1990, pp.458～459 참조.
33) 土田道夫, 「勞働協約 · 就業規則と 勞働者の義務」, 『季刊勞働法』, 第166號, p.117 참조.
34) 김유성, 『노동법 Ⅱ - 집단적 노사관계법-』, 법문사, 1997, pp.134～136.

합의사의 형성에 근거하여 행해질 것이 불가결하게 되고, 단체협약 체결에 관한 과정 일반에 그 절차가 요구된다고 할 것이며, 특히 협약에 의한 근로조건의 불이익변경에 대해서는 노조원총회 기타 최고의사결정기관의 명확한 의사결정과 그에 근거한 노조 대표자에의 수권(授權)이 불가결한 요건으로 된다고 할 것이다.[35]

근로조건의 유지·개선을 목적으로 하는 노동조합의 목적에 비추어 보면 단체협약에 의한 근로조건 인하는 예외적인 경우이고, 이러한 때에는 민주적으로 형성된 노조 의사에 근거하는 경우에 그에 대하여 규범적 효력을 부여할 수 있을 것이다. 노조법 제16조 제1항 제3호에서는 '단체협약에 관한 사항'을 총회의 의결사항의 하나로 규정하고 있는데, 단협에 의한 근로조건의 불이익변경에 관한 사항은 이 조항을 근거로 하여 총회의 의결사항으로 된다고 해석할 수 있을 것이다.

노조법 동조 제2항에서는 규약의 제정·변경, 임원의 해임, 합병·분할·해산 및 조직형태의 변경에 관한 사항은 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성이 있어야 한다고 규정하여 구법에 비하여 조직형태의 변경시 등 특별의결사항을 중시하고 있는데, 근로조건 불이익변경 사항이 그 내용의 비중상 이에 준하는 중요성을 지니고 있다고 보이므로, 법 개정을 통하여 총회의 의결사항에 이를 추가할 필요가 있다.

특히 일부의 근로자에 대하여 중점적으로 불이익이 초래되는 사항에 대해서는, 당해 근로자들의 의견을 충분히 수렴할 수 있는 기회가 제공되어야 당해 불이익변경 내용이 절차·내용상의 공정성을 지니고 있다고 평가될 수 있을 것이다. 이와 같은 점은 이어서 설명하는 대표자의 공정대표의무, 노조원의 균등한 대우를 받을 권리 등에 따른 설명에서 보충될 수 있을 것이다.[36]

---

35) 後藤淸,「協約自治とその限界」,『現代勞働法講座 6』, 總合勞働硏究所, 1981, p.32에서는, 근로조건의 인하를 수반하는 경우에는, 단체교섭과 이에 근거하는 협약체결권까지를 조합대표자에게 일임한 것과 같은 상황에서도, 조합원에 대하여 일체의 정보를 제공하고 조합원 다수의 승인을 얻을 것을 요한다고 설명하고 있다. 이와 유사한 취지의 판례[大阪白急Taxi 事件- 大阪地判 1981. 2. 16.(勞判 360號 p.56)]도 존재한다.

36) 미국의 경우 여러 복잡한 절차를 거쳐 교섭대표자가 선정되지만, 이 배타적 교섭대표제 하에서 근로자 개인의 권리가 소홀히 취급되고 있다는 비판적 견해도 돋보인다. 이에 대해서는 Benjamin Aaron, "Rights of Individual Employees Under the Act," *American Labor Policy(based on the Proceedings of a Symposium: The Labor Board At*

즉, 다수결원리는 다수의 횡포에 의하여 평등원칙에 저촉되는 형태로 일부 노조원에게 불이익을 초래해서는 안 된다고 하는 한계를 지니고 있으며, 노조원의 일부에 대하여 합리적 이유 없이 불이익이 집중되는 내용의 단체협약은 그 규범적 효력 승인의 전제조건을 흠결한 것이라고 볼 수 있을 것이다.

이 점에 대한 일본에서의 사례로 주목되는 것으로 大阪白急택시事件이 있다. 이 사건은 업적급제 전면 실시에 따른 새로운 임금체계가 실적이 좋은 일부 노조원을 제외하고 대다수의 조합원에게 있어서 실질적으로 임금의 인하를 초래하는 것이었기 때문에, 그 효력이 다투어진 것이다. 최초의 가처분결정(大阪地決 1978. 3. 31. 勞働判例 298號)은, "이와 같은 단체협약의 불이익변경은 근로조건의 유지개선이라고 하는 노동조합 본래의 목적을 일탈하기 때문에, 개개 노조원의 수권이 없는 한 구속력을 지니지 아니한다"고 판단하였다. 단협에 의한 근로조건 불이익변경에 대하여, 그 효력의 한계를 획정하는 기준을 노동조합의 목적에서 구하면서, 절차적 정당성을 강조한 사례의 하나이다.

이에 대하여 假處分異議事件의 판결(大阪地判 1981. 2. 16. 勞働判例 360號)에서는, 노조 위원장에 대하여 신임금체계에 관한 협약체결권을 수권하는 명확한 노조 내부절차가 행해져 있지 않다는 점을 이유로, 그 효력을 부정하였다. 불이익변경에 관한 노조 내부의 의사결정 및 대표자에 대한 체결권한의 수권을 둘러싸고 명확한 절차가 경유되었는지 여부의 관점으로부터 신단체협약의 효력 유무를 판단한 경우로서, 역시 적정한 절차를 통한 노조원의 의사 반영을 효력 요건으로 부가한 점이 부각되고 있다.

한편 神姬버스事件은 단체협약으로 事務補職의 폐지, 事務補 및 車掌의 희망퇴직, 퇴직을 희망하지 아니하는 자의 가이드(Guide)로의 전환, 임금체계의 대폭 변경 등을 규정하고, 덧붙여 그후 가이드직으로 전환된 자의 급여를 종전의 약 반액으로 하는 내용의 협약을 체결하는 한편, 기타 근로자에 대하여는 약 5%의 임금인상을 행한 사례인데, 神戶地姬路支判(1988. 7. 18. 勞働判例 523號 46면)에서는 "일정한 범주의 근로자에 대하여 임금이 인하되는 등 현저한 근로조건의 저하를 포함하는 불이익을 인용하는 단체협약을 체결하는 경우에는 개개 근로자의 수권까지 필요하지는 않더라도 노조 내부에서의 토론을 거쳐 노조

Mid-Centry), The Bureau of National Affairs, Inc., 1987, pp.119~214 참조.

총회나 노조원 투표 등에 의해 명시 혹은 묵시적인 수권이 행해지는 등의 방법에 의해, 그 의사가 사용자와 노조와의 교섭과정에 반영되지 않는 한 노조원 전원에 대하여 규범적 효력이 미치게 되지 못하는 것이다"라고 판시하였다.[37] 이와 같이 소수 근로자의 희생하에 다수근로자의 이익을 도모하는 단체협약은 법적 효력을 갖기 어렵다고 할 것[38]이다.

다. 주체상 한계

이상의 절차상 한계 문제에서 간략히 소개된 바와 같이 노동조합은 노조원을 대표하여 단체협약을 체결할 때, 다양한 노조원의 이익을 공정하게 대표할 의무를 부담하게 된다고 할 수 있다. 이와 관련해서는 미국법상의 배타적 교섭대표제와의 관계에서 강조되는 공정대표의무['duty of fair representation']의 고찰 방식를 참조할 수 있다.

미국의 경우 교섭단위에서 교섭대표로 선출된 조합에게 인정되는 배타적 교섭권한은, 한편으로 소수파 내지 개개 근로자의 이익을 부당하게 침해할 위험을 수반하고 있다. 노동조합이 일부 근로자의 이익을 희생으로 하는 내용의 단체교섭을 행하여도 다수근로자가 그것을 지지하는 한, 피할 길이 없게 되기 때문이다. 이 문제에 대하여 연방노사관계법(NLRA)은 명시적인 규정을 두고 있지 않다. 그러나 1944년의 Steele사건[39] 이래 판례[40]에 의하여 공정대표의무의

---

37) 그런데, 이 사건의 중점은 노조 총회나 노조원 투표라고 하는 절차에 있는 것이 아니라, 노조원의 의사가 교섭과정에 반영되도록 하여야 한다는 점에 있었고, 노조 총회나 노조원 투표는 단순한 예시에 불과하였다. 이 판결에서는 결론적으로 노조 총회나 노조원 투표가 행해지지 않았음에도 불구하고 노조의 저항에 대하여 사용자가 일정한 양보를 하였기 때문에 교섭과정에 노조원의 의사가 반영되었다고 보아, 事務補職의 폐지와 희망퇴직에 응하지 아니한 근로자의 가이드 직 등으로의 전환 등을 내용으로 한 단체협약의 규범적 효력을 인정하였다. 西谷敏, 『勞働法における個人と集團』, 有斐閣, 1994, p.272 참조.

38) 小宮文人, 「合理化により廢止された '事務補職'者の'專用バスガイド' への配轉」, 『日本勞働法學會誌』, 第74號(1989年), p.107 참조.

39) Steele v. Louisville & Nashville R. R., 323 U. S. 192(1944). 이 사건은 철도노동법에 관한 케이스이지만, 배타적 교섭권한과 표리일체를 이루는 공정대표의무라고 하는 구조는 철도노동법, NLRA 공히 같다.

40) 대표적인 케이스로 Vaca v. Sipes, 386 U. S. 171 (1967) 참조. 미국법상의 공정대표의무법리에 관한 설명으로 이승욱, 『복수노조 병존의 쟁점과 과제』, 한국노동연구원, 2001, pp.142～145; 김재훈, 「근로조건 변경의 법리-불이익변경의 한계를 중심으로-」, 서울대학교 법학박사 학위논문, 1999, pp.58～60 참조.

법리가 형성되어, 교섭대표노조의 자의적 · 차별적인 권한행사를 규제하고 있다.

공정대표의무론에서 이익대표의 '공정성'은 절차 면과 실체 면 양쪽에서 체크되게 된다.[41] 특히 노조원 일부에게 현저하게 불이익을 초래하는 것과 같은 단체협약 조항은 그 내용으로부터 공정대표의무 위반에 해당되어 무효로 되며, 당해 사업(장) 근로자 전반에 대하여 근로조건을 불이익하게 변경하는 경우에도 직종 · 업종 별로 불이익변경의 강도가 다르게 나타날 수 있는바, 이 원칙의 적용은 강조될 필요가 있다. 이 경우 공정성은 노조원 간의 실질적 평등을 가장 중요한 기준으로 하여 판단되게 되며, 노조원의 '균등한 대우를 받을 권리(우리나라 노조법 제22조)'와의 관계에서 노동조합의 근로조건 규제기능에 일정한 제약을 인정하고 그것으로부터의 일탈을 노조의 남용으로 하는 견해도 마찬가지의 흐름에 속하게 될 것이다.

근로자가 노동조합에 가입할 때 조합에 바라는 기대 사항, 또 노동조합이 본래적으로 그 사명으로 하는 바 등을 고려한다면, 노조가 체결한 협약에 의하여 특정한 근로자 · 근로자군의 근로조건이 저하되는 것은 어디까지나 예외적이며, 거기에는 노동조합 목적의 달성이라는 관점에서 합리적인 이유가 필요하게 된다.

이러한 합리적인 이유(거기에는 상응한 보상조치 등도 포함될 수 있을 것이다)가 없는 경우, 혹은 노조 목적 달성에 필요한 합리적인 범위를 넘는 것이거나 다수결에 의해 일부 근로자에 대해서만 이와 같은 불이익조치가 취해진다면 노조원의 균등대우의 원칙(노조원이 노동조합에 대하여 갖는 중요한 권리)에 대한 위반으로 되고, 규범적 효력이 인정되기 어려울 것[42]이다.

---

41) Vaca v. Sipes 사건에서 연방대법원은 공정대표의 법적 의무 위반은 단체협약 적용단위의 구성원에 대한 노조의 행위가 자의적(arbitrary), 차별적(discriminatory)이거나 악의(in bad faith)인 경우에 발생한다고 판시하고 있다. 그 내용에 대해서는 Getman · Pogrebin, *Labor Relations -the basic process, law and practice-*, The Foundations Press, 1988, pp.49～73 참조.

42) 西谷敏, 『勞働法における個人と集團』, 有斐閣, 1994, pp.292～294 참조.

Ⅳ. 맺음말

최근 미국에서의 금융위기로 촉발된 경제상황 악화는 전 세계적으로 불황을 초래하여 기업의 구조조정 내지 폐업을 촉진시키고, 이로 인하여 근로조건 불이익변경 문제가 양산되고 있다. 본고에서는 우리나라가 이미 경험한 경제위기 상황인 1997년 말 IMF 관리체제하에서 발생한 근로조건 저하 문제가 단체협약의 변경이라는 방법으로 행해진 후 판례로 문제되어 대법원의 판단까지 내려진 사례들을 중심으로 문제점들을 파악하고, 쟁점별로 해결책을 모색해 보았다.

관련 대법원 판례들의 문제점으로는 우선 실체적으로는 불이익변경 내용을 담은 단체협약이 현저히 합리성을 결하여 무효라고 볼 수 있는 경우에 대한 구체적인 표지(標識, Merkmal)가 미흡하다는 점을 들 수 있다. 그리고 절차적인 문제점으로는 불이익변경시에도 노조 대표자의 협약체결권한만을 지나치게 강조하여 조합원에의 의사청취절차 일체를 무시하는 입장을 보이고 있는데, 이는 우리나라와 노조의 운영 및 관련 법제도가 유사한 일본에서의 판례와 극명한 대조를 보이고 있다.

단체협약에 의한 근로조건 불이익변경의 한계점은 목적, 내용, 절차, 주체상 한계로 나누어 논할 수 있겠다. 먼저 목적상 한계점으로는 노동조합의 목적을 초과하는 사항, 특히 근로자의 기본적 인권과 사적 영역에 속하기 때문에 조합에의 가입에도 불구하고 개개 근로자(노조원)에게 유보되어 있다고 해석되는 사항에 대한 협약조항들에 대해서는 개별 노조원의 의사가 반영되도록 하는 추가적인 절차가 필요할 것이다. 관련되는 문제로 내용상 한계점으로는 개개 근로자의 자기결정에 맡기는 것이 실질적 계약자유의 이념으로부터 보아 적정하다고 판단되는 사항에 대해서는, 개개인의 결정자유가 유보되어야 할 것이다.

단체협약에 의한 근로조건의 불이익변경 문제는 근로자(조합원)의 생활에 중대한 영향을 미치게 되므로, 당해 불이익변경이 단체협약 목적의 관점에서 정당하다고 허용되기 위해서는 특히 노동조합 내부에 있어서의 단결의사의 형성 절차가 중요한 의미를 지니게 된다. 이 점에서 절차상 한계점 문제가 한층 부각

되는데 위에서 간략히 언급한 바 있다. 관련하여, 노조원에의 의견청취절차 특히 불이익변경이 특정 그룹에 집중되는 경우 당해 집단의 의사반영절차(주체상 한계점)가 중시되지 않을 수 없다. 대표자의 권한을 원칙적으로 중시하는 미국에서도 이 경우 공정대표의무 법리가 생성되어 발전되어 온 점이 충분히 감안될 필요가 있다.

단체협약에 의한 근로조건 불이익변경의 한계 문제는, 노동조합의 목적 내지 활동의 범위, 노동법에서의 개인과 집단 각 고유가치의 조화로운 운영, 노사자치를 근간으로 하는 집단적 노사관계법 원리가 경제위기 상황과 어떻게 조화롭게 기능하여 실질적 자치를 구현할 것인가를 구명해 내는 어려운 연구 분야이다.

노동조합에 의한 집단적 규율의 한계를 벗어나는 사항들, 개별 조합원의 영역으로 이전되었다고 볼 수 있는 권리들(최근 경제상황의 급변과 노령사회로의 진입에 따라 향후 관련 사건이 빈발할 것으로 보이는 퇴직금 및 연금제도 관계 사항들), 조합원 인준투표의 적절한 절차를 설정하는 문제들, 특히 근로조건 불이익변경시 당해 조합원들의 의사를 적정하게 반영시킬 수 있는 장치 문제들, 노동조합 대표자의 공정대표의무 법리의 정착 문제 들을 대표적인 향후 과제로 들 수 있다. 시론(試論)적인 본 연구에 이어 각 세부 요건들에 대하여 본격적인 연구가 전개되기를 기원한다.

참고문헌

김유성. 『노동법 Ⅱ -집단적 노사관계법-』. 법문사, 1997.

김인재. 「단체협약 인준투표조항」. 『노동법연구』 제3호. 서울대 노동법연구회 편, 진원사, 1993.

김재훈. 「단체협약의 효력확장제도와 근로조건 변경」. 『노동법연구』 제8호. 서울대학교 노동법연구회 편, 도서출판 관악사, 1999.

_____. 「근로조건 불이익변경의 법리 -불이익변경의 한계를 중심으로-」. 서울대학교 법학박사 학위논문, 1999.

김치선・김유성.『판례교재 노동법』. 법문사, 1987.
김형배.『노동법』. 신판 제4판, 박영사, 2007.
_____.『근로기준법』. 제6판, 박영사, 1998.
대법원 도서관.『판례공보』. 각호.
박홍규.『노동법론』. 삼영사, 1996.
이승욱.『복수노조 병존의 쟁점과 과제』. 한국노동연구원, 2001.
임종률.『노동법』. 제8판, 2009.

近藤昭雄.「勞働協約自治の限界」.『勞働判例』, 第360號, 1981.
渡邊章.「協約自治と個別勞働者の法的地位」.『日本勞働法學會誌』, 第38號, 1971.
東京大學 勞働法研究會 編.『註釋勞働時間法』. 有斐閣, 1990.
_____.『註釋勞働組合法』(下卷). 有斐閣, 1982.
西谷敏.『勞働法における個人と集團』. 有斐閣, 1994.
_____.「勞働協約と勞働契約」. 本多淳亮敎授還曆記念.『勞働契約の研究』. 法律文化社, 1986.
西村健一郎.「協約自治とその限界」.『日本勞働法學會誌』第61號, 1983.
小宮文人.「合理化により廢止された'事務補職'者の'專用バスガイド'への配轉」.『日本勞働法學會誌』, 第74號(1989年),
土田道夫.「勞働協約・就業規則と勞働者の義務」.『季刊勞働法』, 第166號.
後藤淸.「協約自治とその限界」.『現代勞働法講座 6』. 總合勞働研究所, 1981.

Benjamin Aaron. "Rights of Individual Employees Under the Act." *American Labor Policy(based on the Proceedings of a Symposium: The Labor Board At Mid-Centry).* The Bureau of National Affairs, Inc., 1987.
Hans Brox. *Arbeitsrecht.* 11.Auf., Verlag W. Kohlhammer, 1993.
Getman・Pogrebin. *Labor Relations -the basic process, law and practice-.* The Foundations Press, 1988.
Hanau・Adomeit. *Arbeitsrecht.* 9.Auf., Alfred Metzner Verlag, 1988.
Hueck-Nipperdey. *Lehrbuch des Arbeitsrechts.* Bd. Ⅱ/1, 7.Auf., Verlag Franz

Vahlen G.m.b.H., 1966.

NJW 1962, S.2029(BAG 14. 6. 1962, AP Nr. 4 zu §1 TVG Rückwirkung).

Söllner · Waltermann. *Arbeitsrecht.* 14.Auf., Verlag Vahlen, 2007.

abstract

The Legal Limits of Disadvantageous Alteration on Employment Conditions by Collective Agreement

JaeHoon Kim

With the advent of world-wide economic crises, labor-law issues on the disadvantageous alternation of employment conditions have emerged as a matter of primary concern. This paper researches into the legal limits of unfavorable changes to employee's employment conditions by alteration of collective agreement.

Labor Union's decisional authority in collective bargaining is not unlimited. Depending on the character and content of the particular bargaining subjects: (1) some matters require special authorization by a general meeting of the union and a vote of the members; (2) where such group authorization is insufficient, some matters require individual authorization from individual workers; (3) even though the union has obtained the above group or individual authorization, this may be insufficient with respect to other matters.

In short, there may be certain special matters about which decisional authority does not reside in unions. Matters requiring group authorization(No. 1 above) are believed to include substantial wage reductions and lengthening of working hours in order to rebuild a company, personal adjustment policies to reduce a work force, and the like; i.e., measures concerning working conditions and employment which have a drastic effect upon the group and are taken in response to unusual circumstances.

The matters requiring individual authorization(No. 2 above) include those in which the rights of individual workers are disposed of by, for example, abandoning existing wage claims and agreeing to the end the employment of specified union members. Finally, an example of unauthorized matters(No. 3 above), would be one dealing with the thoughts and beliefs of union members.

Keywords : limits of collective agreement, disadvantageous alteration, bargaining subjects, authorization, individual rights