

홈플러스노동조합 단체협약

(2016년 5월 13일)

홈플러스 노동조합
위원장 김기원 (서명)



홈플러스 주식회사
대표이사 김상현 (서명)



Content



단체협약

전문	26
제1장 총칙	26
제1조 교섭권한 인정	26
제2조 협약의 우선	26
제3조 기존의 노동조건과 조합활동 권리저하 금지	28
제4조 조합원의 자격	29
제5조 균등처우	29
제6조 적용범위	32
제7조 규정의 제정과 개정	32
제2장 조합활동	34
제8조 조합활동의 보장	34
제9조 무급 전임자 및 전임자 처우	34
제10조 유급근로시간 면제	37
제11조 노동자 대표 활동보장	39
제12조 조합의 정치활동 보장	40
제13조 근무시간 중의 조합활동	41
제14조 홍보활동 보장	42
제15조 출장	42
제16조 상급단체 활동	42
제17조 조합비등 일괄공제	43

제18조 시설편의 제공	44
제19조 열람·복사편의와 자료제공	45
제20조 통지의무	46

제3장 인사 47

제21조 인사원칙	47
제22조 이의제기	47
제23조 평가	48
제24조 평가결과의 공개	48
제25조 채용	48
제26조 우선채용	48
제27조 수습기간	49
제28조 승진과 승급	49
제29조 장기근속자의 우대	50
제30조 정년	50
제31조 휴직사유와 기간	51
제32조 휴직자 처우	51
제33조 복직	52
제34조 가족돌봄휴직	52
제35조 징계사유와 입증책임	53
제36조 징계의 종류	54
제37조 징계절차	55
제38조 부당징계와 해고	56

제4장 임금 57

제39조 임금의 원칙	57
제40조 시급	58
제41조 임금의 정의와 구성	58

제42조 수당	60
제43조 명절특별근무수당	61
제44조 상여금	61
제45조 임금저하불가	61
제46조 임금체계의 개편등	62
제47조 임금인상	62
제48조 임금 지급일	63
제49조 임금의 임의공제 금지	64
제50조 비상시 지불	65
제51조 휴업지불	66
제52조 퇴직금	67

제5장 노동시간·휴일·휴가 69

제53조 노동시간	69
제54조 휴게시간	72
제55조 시업 및 종업시간	73
제56조 연장, 야간, 휴일노동	74
제57조 유급휴일	76
제58조 연차휴가	78
제59조 특별휴가	80
제60조 병가	81
제61조 공가	83
제62조 하계 휴가기간	83

제6장 복지후생 84

제63조 복지후생의 원칙	84
제64조 복지후생시설	86
제65조 사내복지기금	86
제66조 격오지 숙소	86
제67조 교육비 보조	87
제68조 진료비 지원	87

제69조 직원식당	87
제70조 근무복등	88
제71조 동아리(소모임)활동 보장	88
제72조 회사문화행사	88

제7장 모성보호 확대 및 고용에서의 성차별 철폐 89

제73조 남녀평등과 모성보호	89
제74조 직장내 성폭력·폭언·폭행 예방 및 금지	90
제75조 남녀고용평등 특별위원회	92
제76조 생리휴가 및 태아검진휴가	92
제77조 산전후·유산·사산 휴가	93
제78조 배우자 출산휴가	95
제79조 직장보육시설	95
제80조 육아휴직	96
제81조 육아기 노동시간단축	97
제82조 수유시간	100
제83조 여성휴게실 설치	100

제8장 산업안전보건 101

제84조 조합의 안전보건활동 보장	101
제85조 안전보건교육	101
제86조 건강진단	103
제87조 업무상 재해인정	105
제88조 사업장내 의자비치	106
제89조 의무실 설치 및 구급시설	106
제90조 감정노동의 가치인정	108
제91조 감정노동자 보호	108

제9장 단체교섭 109

제92조 교섭요구	109
제93조 교섭의무	110

제94조 교섭위원 구성	111
제95조 대표위원 의무참석	112
제96조 간사선임	112
제97조 자료제출	113
제98조 교섭공개	113
제99조 회의록 작성·보관	113
제100조 합의서 작성	114
제101조 교섭위원 활동보장	114
제10장 노동쟁의	115
제102조 노동쟁의의 원칙	115
제103조 쟁의 중 신분보장	116
제104조 신규채용 및 대체근무 금지	117
제105조 쟁의기간중의 임금	118
제106조 쟁의기간중의 시설이용등	118
제11장 노사협의회	119
제107조 노사협의회	119
제12장 고용보장	120
제108조 적정인력 확보	120
제109조 경영상 이유에 의한 해고의 제한	120
제110조 비정규직 고용안정	122
제111조 외주 하도급·파견·용역	122
제112조 신기술의 도입	123
제113조 교육훈련	123
제13장 노동자인권·개인정보 보호와 감시규제	125
제114조 인권보호 및 차별행위 금지	125
제115조 감시장비	125

제14장 기업의 사회적 책임	126
제116조 기업의 사회적 책임	126
제15장 부칙	127
제117조 지부별 현안문제 해결	127
제118조 유효기간	127
제119조 협약갱신	128
제120조 보충교섭	129
제121조 준용	129
제122조 협약의 보관	129
제123조 불이행 책임	130
제124조 본 협약 제 4조 조합원의 자격에 관한 구체적 사항	130
부속합의	132

전문

전국민주노동조합총연맹(이하 “총연맹” 이라 한다) 전국민간서비스산업노동조합연맹(이하 “서비스연맹” 이라 한다) 홈플러스노동조합(이하 “조합” 이라 한다) 과 홈플러스주식회사(이하 “회사” 라 한다)는 상호 경영권과 노동권을 존중함으로써 평화적이고 건설적인 노사관계를 이룩하고, 헌법과 노동관계법, ILO기본정신에 따라 노동조건과 생활조건을 유지·개선함으로써 조합원의 경제·사회·문화·정치적 지위를 향상하고자 이 협약을 체결하며, 상호 신의와 성실로써 준수, 이행할 것을 약속한다.

제1장 총칙

제1조 [교섭권한 인정]

- ① 회사는 조합이 전 조합원을 대표하여 임금, 노동조건, 조합활동 권리 및 기타 사항에 관하여 교섭하고 협약을 체결할 권한을 가진 노동단체임을 인정한다.
- ② 조합은 회사에 교섭을 요구할 권한을 가지며, 회사는 이에 응하여야 할 의무가 있다.

■ 해 설

제1조는 조합이 헌법과 노조법에 의해 설립된 적법한 노동단체임을 인정한다는 의미이다. 또한 노동조합은 회사에 교섭을 요구할 있으며 회사는 이를 거부할 수 없다.

본협약의 유효기간은 2년이므로 홈플러스노동조합의 교섭대표 유지기간을 2년으로 보고, 복수노조가 생긴다하더라도 교섭대표 유지기간내에는 타노조가 교섭요구를 할 수 없다.

본 협약을 갱신하기 위한 교섭을 요청할 시, 조합이 과반수노조일 경우에는 교섭권한을 획득하는 데 큰 문제가 없으나, 과반수노조가 아닐 경우 교섭창구단일화 절차를 거쳐 교섭권이 획득되면 교섭이 시작된다.

교섭창구단일화 절차는 복수노조의 경우 노조끼리 합의해서 교섭창구를 단일화하거나, 자율적으로 단일화되지 않을 경우 조합원수가 많은 노조가 대표교섭권을 획득하게 된다.

■ 관련법규

[헌법 제33조]

- ① 근로자는 근로조건 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.

[노조법 제2조 【정의】]

4. “노동조합” 이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다.

[노조법 제29조의2 【교섭창구 단일화 절차】]

- ① 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합(2개 이상의 노동조합 조합원을 구성원으로 하는 교섭대표기구를 포함한다. 이하 같다)을 정하여 교섭을 요구하여야 한다. 다만, 제2항에 따라 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 이 조에서 정하는 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 그러하지 아니하다.

제2조 [협약의 우선]

이 협약에 정한 기준은 근로기준법, 회사의 취업규칙과 제 규정, 여타의 개별적 근로계약에 우선하며, 그 중 협약 기준에 미달하거나 위반하는 사항은 무효로 하고 그 부분은 협약기준에 따른다.

■ 해 설

노동관계를 규정하는 데는 헌법을 비롯해 근로기준법, 단체협약, 취업규칙등 많은 규범들이 있다. 단체협약에서 정한 기준은 근로기준법, 노조법, 취업규칙등 제 규정이나 계약보다 우선 적용되며, 제 규정과 근로계약등에 정한 내용이 단체협약 기준에 미달하거나 위반될 경우 그 부분은 무효가 되며 단체협약에서 정한 기준에 따른다.

근로기준법은 근로조건을 최저기준을 정한 법이다. 사용자가 그것조차 지키지 않을 때는 국가가 나서서 형사처벌까지 하겠다는 것이 근로기준법이다. 그리고 노조법은 근로기준법에서 정하고 있지 않는 사항이거나, 그 최저기준보다 높은 근로조건은 노동자들이 노동조합을 설립(단결권)하여 집단적인 힘(단체교섭권, 단체행동권)으로 단체협약을 체결하여 해결하도록 정하고 있다. 따라서 단체협약에서 근로기준법의 기준보다 높은 근로조건을 정하는 것은 당연하고 단체협약의 기준에 미달하는 취업규칙 및 근로계약은 무효로 된다.

규범적 부분은 단체협약에서 근로조건 기타의 근로자의 대우에 관한 기준을 정한 조항을 말한다. 그 내용은 임금에 관한 사항(임금액, 임금지급방법, 지급시기, 각종 수당, 퇴직금 등), 근로시간에 관한 사항(근로시간의 길이, 시업 및 종업시간, 휴게시간, 시간외 근로 등), 휴일, 휴가, 재해보상, 안전 등 좁은 의미의 근로조건을 포함하여 인사이동, 승진 등 인사와 관련한 사항이나 후생복지, 작업환경 등과 같이 넓은 의미에서 근로조건과 관련이 있는 근로자의 대우에 관한 부분을 포함한다.

■ 관련법규

[근로기준법 제3조 【근로조건 기준】]

이 법에서 정하는 근로조건은 최저기준이므로 근로관계 당사자는 이 기준을 이유로 근로조건을 낮출 수 없다.

[근로기준법 제96조 【단체협약의 준수】]

- ① 취업규칙은 법령이나 해당 사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약과 어긋나서는 아니 된다.
- ② 노동부장관은 법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다.

[노조법 제33조 【기준의 효력】]

- ① 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.
- ② 근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의한다.

제3조 [기준의 노동조건과 조합활동 권리저하 금지]

회사는 이 협약에 규정되어 있지 않거나, 누락되었다는 명목으로 조합이 이미 확보하였거나 관행으로 실시해온 조합활동 권리와 기존의 노동조건을 부당하게 저하시킬 수 없다.

■ 해 설

노동자들이 회사에게 주장할 수 있는 제반 권리는 근로계약, 취업규칙, 단체협약, 법률 등에 그 근거가 있는 것이 보통이다. 예컨대, 회사가 노동자에게 지급하는 임금은 근로계약, 취업규칙 혹은 단체협약에 근거하고 있고, 이는 회사가 임금을 체불하였다면 노동자가 회사에 청구(임금청구)를 할 수 있는 근거가 된다. 그러나 사업장 내에서 근로계약, 취업규칙, 혹은 단체협약에 별도의 근거가 없음에도 불구하고, 관행적으로 인정되어 왔던 조합활동에 관련된 권리와 기존 노동조건이 있다면 그 이미 확보한 권리를 보장하기 위한 규정이다.

단체협약 등 규정에서 세세한 노조활동에 대한 사항을 정해 놓으면 좋겠지만 그렇지 못한 경우에 그동안 노사관계에서 관행 내지 양해되어 온 것을 사용자가 일방적으로 협조하지 않고 제지하거나 문제 삼고 나오는 것은 오히려 부당노동행위에 해당할 가능성이 높다.

따라서 사용자가 일방적인 지시나 개별적인 근로계약에 의하여 종래의 노동관행을 무시하고 경기여건 악화 등을 이유를 들어 지급되어 오던 상여금을 중단하거나 삭감하는 것은 허용되지 않는다. 노동관행의 변경을 위해서는 취업규칙의 변경과 같은 정도의 절차가 필요하다. 결국 단체협약이나 취업규칙에 의하여 종래의 노동관행보다 불리하게 변경하는 것이 가능할 것이다. 취업규칙에 의하여 이를 변경하는 것은 실질적으로는 취업규칙의 내용을 노동자에게 불리하게 변경하는 것과 같은 효과가 있으므로 취업규칙 불이익 변경과 동일한 절차(노동자 과반수의 동의나 노동자 과반수로 조직된노동조합의 동의)를 거쳐야 한다.

판 례

단체교섭의 결과로 또는 확립된 노사간의 관행에 의하여 노동조합이 사용자의 시설을 이용해 온 경우로서 그 시설이 노동조합의 운영에 긴요한 것이지만 기업의 운영에는 그다지 현저한 지장을 주지 아니하는 경우에는 원칙적으로 사용자는 노동조합의 시설이용을 수인하여야 할 것이므로,

그 같은 경우에 사용자가 일방적으로 노동조합의 시설이용을 거부하거나 종전의 관행을 파기하는 것은 노동조합의 운영에 대한 지배·개입행위가 된다고 할 것이다.(2004.07.22, 서울행법 2003 구합 32923)

제4조 [조합원의 자격]

- ①회사는 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 판정이 있을 때까지 조합원이 아닌 자로 해석해서는 아니 되며, 회사 내 출입과 활동을 정당한 이유 없이 제한할 수 없다.
- ②회사는 부당한 목적으로 조합원을 승진, 승급하여 조합원의 자격을 상실케 하지 않으며, 조합간부의 임기동안은 조합원의 자격을 보장한다.
- ③조합원이라 함은 사용자의 지위에 속하는 관리, 감독자를 제외하고, 노동조합 및 노동관계조정법과 노동조합 규약에 따라 조합에 가입한 자를 말한다. <2016.5.13 개정 >

■ 해 설

조합원이 여타의사유로 해고되었을 경우 부당해고구제신청등 해고효력을 다투는 자의 조합원 자격유지에 관한 조항이다. 아직 법원의 명확한 해석은 없으나, 부당노동행위 구제신청을 한 경우에 중앙노동행위 재심판정시까지만 조합원 자격을 유지하는 것이 강행적규정으로 해석될 여지가 있다. 따라서 단체협약에서 중앙노동위원회 확정판결때까지 조합원의 자격을 유지하는 조항이다.

2항은 노동조합 규약에 조직대상의 범위를 일정직급 또는 직위이하의 자로 정하고 있다면 조합가입 대상자의 범위를 벗어난 자의 임기 중 자격 보장을 위해 필요한 조항이다. 사용자가 조합활동을 하지 못하는 부서나 직위로 승급시킨 사례에서 이를 부당노동행위로 인정한 판례도 있다. 노동조합 조합원의 가입자격은 노동조합에서 자주적으로 결정할 문제이기 때문에 원칙적으로 노동조합 규약에 규정하는 것이지, 단체협약에서 이를 정할 문제가 아니다.

3항은 고용노동부 지침과 여러 법적 판례에 따라 관행적으로 노동조합에 가입 할 수 없는 인원에 대해 명시한 것입니다. 이에 따라 단체협약 조인식 이후에는 점포의 점장, 부점장(파트장), 인사SM은 노동조합에 가입 할 수 없습니다.(조인식 이전에 가입한 해당인원은 조합원의 신분이 유지 됩니다.)

제5조 [균등처우]

회사는 조합원에 대하여 성별, 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 합리적인 이유없이 노동조건에 대한 차별적 처우를 하지 못 한다.

■ 해 설

근로기준법은 사용자가 남녀, 국적, 신앙, 사회적 신분을 이유로 노동조건을 차별적으로 대우하지 못하도록 하고 있다.

■ 관련법규

[근로기준법 제6조 【균등한 처우】]

사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

[남녀고용평등법 제2조 【정의】]

이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “차별”이라 함은 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 달리하거나 그 밖의 불이익한 조치를 취하는 경우(사업주가 채용 또는 근로의 조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성에 비하여 현저히 적고 그로 인하여 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 입증할 수 없는 경우를 포함한다)를 말한다. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외한다.

가. 직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우

나. 근로여성의 임신·출산·수유 등 모성보호를 위한 조치를 취하는 경우

다. 그 밖에 이 법 또는 다른 법률에 의하여 적극적 고용개선조치를 취하는 경우

[남녀고용평등법 제 7 조 【모집과 채용】]

- ① 사업주는 근로자의 모집 및 채용에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니된다.
- ② 사업주는 여성근로자를 모집·채용함에 있어서 모집·채용하고자 하는 직무의 수행에 필요로 하지 아니하는 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 기타 노동부령이 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니된다.

[남녀고용평등법 제 8 조 【임금】]

- ① 사업주는 동일한 사업내의 동일가치의 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.
- ② 동일가치노동의 기준은 직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정함에 있어 제25조의 규정에 의한 노사협의회에 근로자를 대표하는 위원의 의견을 들어야 한다.
- ③ 임금차별을 목적으로 사업주에 의하여 설립된 별개의 사업은 동일한 사업으로 본다.

[남녀고용평등법 제 9 조 【임금 외의 금품 등】]

사업주는 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니된다.

[남녀고용평등법 제 10 조 【교육·배치 및 승진】]

사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니된다.

[남녀고용평등법 제 11 조 【정년·퇴직 및 해고】]

- ① 사업주는 근로자의 정년·퇴직 및 해고에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니된다.
- ② 사업주는 근로여성의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 아니된다.

[기간제법 제2조 【정의】]

이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "기간제근로자"라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약(이하 "기간제 근로계약"이라 한다)을 체결한 근로자를 말한다.
2. "단시간근로자"라 함은 「근로기준법」 제2조의 단시간근로자를 말한다.
3. "차별적 처우"라 함은 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.

[기간제법 제8조 【차별적 처우의 금지】]

- ① 사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.
- ② 사용자는 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

[기간제법 제9조 【차별적 처우의 시정신청】]

- ① 기간제근로자 또는 단시간근로자는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」 제1조의 규정에 따른 노동위원회(이하 "노동위원회"라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 6개월이 경과한 때에는 그러하지 아니하다. <개정 2012.2.1>
- ② 기간제근로자 또는 단시간근로자가 제1항의 규정에 따른 시정신청을 하는 때에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다.
- ③ 제1항 및 제2항의 규정에 따른 시정신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 「노동위원회법」 제2조제1항의 규정에 따른 중앙노동위원회(이하 "중앙노동위원회"라 한다)가 따로 정한다.
- ④ 제8조 및 제1항 내지 제3항과 관련한 분쟁에 있어서 입증책임은 사용자가 부담한다.

[파견법 제21조 【차별적 처우의 금지 및 시정 등】]

- ① 파견사업주와 사용사업주는 파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.
- ② 파견근로자는 차별적 처우를 받은 경우 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다.
- ③ 제2항의 규정에 따른 시정신청 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조 내지 제15조 및 제16조(동조제1호 및 제4호를 제외한다)의 규정을 준용한다. 이 경우 "기간제근로자 또는 단시간근로자"는 "파견근로자"로, "사용자"는 "파견사업주 또는 사용사업주"로 본다.

- ④ 제1항 내지 제3항의 규정은 사용사업주가 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 경우에는 이를 적용하지 아니한다.[전문개정 2006.12.21]

제6조 [적용범위]

이 협약은 노동조합 전 조합원에게 적용한다.

■ 해 설

단체협약의 적용범위는 원칙적으로 노동조합 조합원이나, 노동조합이 해당 사업장에 근무하는 노동자들의 과반수일때에는 전체 노동자에게 효력이 확장된다.

노동조합의 단체협약이 조합원에게만 적용된다면 조합의 조직력이 자연스럽게 확대되는 결과로 이어질 것이기 때문에 조합원만을 적용범위로 하는 것이 노동조합에 이익이 될 수 있다. 하지만 비조합원의 근로조건을 결정할 권한은 회사측이 가지고 있기때문에 노동조합의 단체협약을 적용하지 못하도록 강제할 수는 없다.

■ 관련법규

[노동법 제35조 【일반적 구속력】]

하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다.

[노동법 제29조 【교섭 및 체결권한】]

- ② 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합(이하 "교섭대표노동조합"이라 한다)의 대표자는 교섭을 요구한 모든 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.

제7조 [규정의 제정과 개정]

회사는 취업규칙을 비롯하여 조합원에 관련된 규정, 규칙을 제정 또는 개폐하고자 할때는 사전에 조합의 의견을 구한다. 단 기존의 조합과 서면으로 맺은 근로조건이 저하되는 경우 사전에 조합과 합의한다.

■ 해 설

근로기준법에 최소한 다음은 지키도록 규정하고 있다. 즉 취업규칙의 어떤 규정을 제정할 때와 불리하지 않는 변경이 있을 경우에는 노동자의 과반수 이상으로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(노동조합이 없거나, 노동조합의 조직률이 과반수에 미치지 못하는 경우에는 전체 근

로자 과반수)의 의견을 들어야 한다.

그러나, 변경하려고 하는 취업규칙이 노동자에게 불리하게 변경될 시에는 앞에서 언급한 과반수 이상으로 조직된 노동조합(노조가 없거나 있더라도 과반수에 미치지 못하면 전체 근로자 과반수)의 동의를 얻도록 되어 있다.

따라서, 제7조에서 취업규칙 변경시 노동조합의 합의권을 보장하는 조항은 노동자의 과반수 이상으로 조직되지 않은 노동조합에서도 취업규칙 변경시 동의를 구할 수 있게 되는 의의가 있다(동의를 요구할 수 있는 근거는 물론 단체협약이다).

또한 최근 문제가 되는 사안은 사측이 취업규칙 변경을 통해 연봉제를 도입하려는 시도를 하는 것인데 기존의 호봉제에서 연봉제로 급여체계를 변경할 경우 취업규칙의 불이익 변경인지에 대하여 노동부의 입장은 불분명하나 이에 대하여 사측에 취업규칙 불이익 변경임을 경고하고 임금에 관한 사항이므로 즉시 단체교섭을 진행할 것을 요구한다.

■ 관련법규

[근로기준법 제94조 【규칙의 작성, 변경 절차】]

- ① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

제2장 조합활동

제8조 [조합활동의 보장]

- ① 회사는 정당한 조합활동을 자유로이 보장하고 부당하게 조합운영에 개입해서는 아니되며, 정당한 활동을 이유로 불이익 처우를 하지 아니한다.
- ② 회사는 합법적인 조합활동과 관련 조합과 조합원에 대한 손해배상과 가압류조치를 할 수 없다.
- ③ 회사는 조합활동과 관련하여 상근간부(노동조합의 채용간부 포함)의 회사 출입을 이유없이 제한할 수 없다.

■ 해 설

조합활동을 이유로 조합원에게 불이익처우를 하는 경우 및 사용자가 조합운영에 개입하는 경우는 모두 부당노동행위에 해당된다. 이때, 회사(또는 사용자)는 사업주만을 의미하는 것이 아니라 사업주를 위해 행위 하는 자(예컨대, 서비스파트장 등)까지 포함되는 개념이다. 법률적으로는 부당노동행위 발생 시 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 할 수 있고, 회사의 부당노동행위로 노동조합에 손해가 발생한 경우에는 회사의 불법행위를 이유로 법원에 손해배상을 청구할 수 있을 것이다.

“근로자가 노동조합에 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위(제81조 제1호)” 를 금지하는 것이 바로 불이익 취급 금지이다.

■ 관련법규

[노동법 제81조 【부당노동행위】]

사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “부당노동행위”라 한다)를 할 수 없다.

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나, 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위
2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 당해 노동조합에서 제명된 것을 이유로 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.
3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위
4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간

중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재역의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.

5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

제9조 [무급 전임자 및 전임자 처우]

- ① 회사는 조합이 지명하는 2명에 대해 유급근로시간 면제자 이외에 추가 무급전임을 인정한다.
- ② 회사는 제1항의 전임자의 전임기간은 근속기간에 포함한다.
- ③ 회사는 조합전임자의 전임해제와 동시에 원직에 복귀시켜야 하며, 원직의 소멸로 그것이 불가능할 때는 본인과 합의아래 원직과 대등하거나 그 이상의 지위에 승급을 감안하여 복귀시키며, 전임기간중의 조합활동을 이유로 불이익을 주어서는 아니된다.
- ④ 회사는 조합전임자가 조합활동으로 인한 재해를 당하였을 시 업무상 재해로 인정받을 수 있도록 적극 협조한다.
- ⑤ 회사는 조합전임자가 조합의 상급단체에 취임할 경우 전임자수에 대해서 별도 논의한다.
- ⑥ 회사는 전임자의 전임기간동안은 인사고과에서 제외하며 인사고과를 하지 않음으로 인해 불이익을 주지 않는다.

■ 해 설

개정된 노조법은 전임자에 대한 급여지급을 금지하고 그 예외로 타임오프제도를 규정하고 있다. 그러나 이는 전임자를 포함한 노조활동과는 별개의 사안이다.

이 조항은 유급근로시간면제(타임오프)와는 별도로 2명의 무급전임자를 둘 수 있도록 한 조항이다. 노조 전임자는 단체협약이나 사용자의 동의가 있는 경우에 근로제공을 면제받고 노동조합 업무에만 종사할 수 있는 자이다.(노조법 제24조 1항). 전임자의 급여를 사용자가 지급하는 것은 법으로 금지되었으나, 노조에서 전임자의 임금 몫을 부담하고 전임자를 계속해서 두는 것은 제한이 없고 이는 단체협약으로 정하면 된다.

이 조항은 노조 전임자에 대한 일반적인 처우에 대한 내용들을 담고 있다. 먼저 전임기간을 근속기간으로 인정하고 불이익한 처우를 하지 못하도록 못 박고 있다. 이미 서울고등법원 91구11447 판결에서도 노조 전임자에 대하여 최하위 인사고과 점수를 부여하여 승진에서 탈락시킨 사건에서 전임제도의 취지를 들어 부당하다고 인정한 바 있다. 이는 명백한 부당노동행위에 해당하므로 당연히 금지되고 있다. 전임 해지 시 원직 복직 보장을 규정한 제3항도 전임으로 인한 불이익을 막기 위한 조항이다.

노조 전임자의 산재인정에 대하여도 판례는 이를 업무상 재해로 보고 있다. 다만 그 인정범위가 아직은 좁아 상급단체 활동이나 쟁의행위 돌입한 이후에 발생하는 재해에 대하여는 인정하지 않고 있다. 제4항을 둬으로써 노조활동에 해당되는 것이라면 상급단체의 회의나 수련회 참석, 업무

가 많아지는 쟁의행위 이후의 조합활동 등의 경우에도 회사로부터 재해보상을 받을 수 있도록 해야 한다.

■ 관련법규

[노조법 제24조 【노동조합의 전임자】]

- ① 근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.
- ② 제1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하 "전임자"라 한다)는 그 전임기간동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니된다.
- ③ 사용자는 전임자의 정당한 노동조합 활동을 제한하여서는 아니 된다. <신설 2010.1.1>
- ④ 제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도(이하 "근로시간 면제 한도"라 한다)를 초과하지 아니하는 범위에서 근로자는 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다. <신설 2010.1.1>
- ⑤ 노동조합은 제2항과 제4항을 위반하는 급여 지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니 된다. <신설 2010.1.1>

판례

노동조합업무 전임자가 근로계약상 본래 담당할 업무를 면하고 노동조합의 업무를 전임하게 된 것이라면, 그 업무의 성질상 사용자의 사업과는 무관한 상부 또는 연합관계에 있는 노동단체와 관련된 활동이나 불법적 노동조합 활동 또는 사용자와 대립관계로 되는 쟁의단계에 들어간 이후의 활동이 아닌 이상, 원래 회사의 노무관리업무와 밀접한 관련을 가지는 것으로서 그 전임자가 노동조합 업무를 수행하거나 이에 수반하는 통상적인 활동을 하는 과정에서 그 업무에 기인하여 발생한 손해는 산재보험법 제4조 제1호에서 규정하는 업무상 재해에 해당함(대법원 1998.12.8. 선고 98두14006 판결 등 참조)(2002.09.24, 대법 2001두5934)

산업별 노조의 분회 소속 노조전임자가 산업별 노조가 개최한 수련회에 참가하여 체육행사 도중 사고로 부상당한 것은 업무상 재해에 해당한다.(2007.03.29, 대법 2005두11418)

[2002. 3. 7부터 22까지 열린 제283차 ILO 이사회에서 채택된 제327차 결사의 자유 위원회 보고서 중 권고부분] 506. 앞서의 중간 결론에 근거하여 집행이사회는 (결사의 자유) 위원회의 보고서에 따라 다음과 같은 권고안을 채택한다.

- (a) 본 건의 법률적 측면과 관련하여 위원회는 (한국) 정부에 다음과 같이 요구한다.
- (iv) 노조 전임자에 대한 사용자의 임금 지급은 법적 간여의 대상이 아님을 분명히 하여야 한다.

제10조 [유급근로시간 면제]

- ① 회사는 연간 총 12,000시간의 유급근로시간 면제를 인정한다.
- ② 제1항의 유급근로시간 면제자에 대해서는 전임기간 근무한 것으로 인정하며, 임금 및 복지후생등의 처우는 직전 근무부서 및 직급과 동일하게 보장한다.
- ③ 기타의 사항에 관하여는 제9조의 3,4,6항을 준용한다.

■ 해 설

전임자임금지급금지법이 통과되면서 노동조합활동을 근무시간으로 인정해 임금을 지급하도록 한 제도(타임오프)로 조합원의 규모와 사업장의 지역분포에 따라 유급근로시간면제한도가 정해져 있다.

현재 흠플러스노동조합의 조합원은 1,500명으로 최대 10,000시간의 유급근로시간면제를 받을 수 있으며, 7개 광역자치단체에 조합원 5% 이상이 근무하기 때문에 20% 추가된 12,000시간의 유급근로시간면제를 사용할 수 있다.

통상적으로 8시간 근무자의 경우 1년에 2,000시간으로 계산하며, 단시간근로자가 유급근로시간 면제로 전임을 할 경우 그 시간은 8시간을 기준으로 비율에 따른다.

(예 : 2,000시간 × 7.5/8 = 1,875시간)

근로시간면제를 파트타임으로 사용할 수 있는 인원한도는 노사가 정한 근로시간면제 한도를 당해 사업(장)의 연간 소정근로시간으로 나눈 숫자에 해당하는 인원(소숫점 이하는 1명으로 인정)의 2배(조합원 300명 이상) 또는 3배(조합원 300명 미만)의 인원이다.

유급근로시간 면제자의 임금 및 복지후생등의 처우는 직전 근무부서 및 직급에 준하여 동일하게 보장한다.

■ 관련법규

1. 근로시간면제 한도

조합원 규모	시간 한도	사용가능인원
50명 미만	최대 1,000시간 이내	<ul style="list-style-type: none"> • 조합원수 300명 미만의 구간 : 파트타임으로 사용할 경우 그 인원은 풀타임으로 사용할 수 있는 인원의 3배를 초과할 수 없다 • 조합원수 300명 이상의 구간 : 파트타임으로 사용할 경우 그 인원은 풀타임으로 사용할 수 있는 인원의 2배를 초과할 수 없다.
50명~99명	최대 2,000시간 이내	
100명~199명	최대 3,000시간 이내	
200명~299명	최대 4,000시간 이내	
300명~499명	최대 5,000시간 이내	
500명~999명	최대 6,000시간 이내	
1,000명~2,999명	최대 10,000시간 이내	
3,000명~4,999명	최대 14,000시간 이내	
5,000명~9,999명	최대 22,000시간 이내	
10,000명~14,999명	최대 28,000시간 이내	
15,000명 이상	2012년 6월 30일까지 : 28,000시간+매 3,000명마다 2,000시간씩 추가한 시간 이내	
	2012년 7월 1일 이후 : 최대 36,000시간 이내	

2. 지역분포에 따른 근로시간면제 한도

대상	추가 부여되는 근로시간 면제한도	
	광역자치단체 개수	시간
전체조합원 1,000명이상인 사업 또는 사업장	2~5개	(사업 또는 사업장 연간 근로시간면제한도)×10%
	6~9개	(사업 또는 사업장 연간 근로시간면제한도)×20%
	10개 이상	(사업 또는 사업장 연간 근로시간면제한도)×30%
[광역자치단체 개수 산정 기준] 1. 광역자치단체는 지방자치법 제2조 제1항 제1호에 따른 특별시, 특별자치시, 도, 특별자치도를 말한다. 2. 광역자치단체의 개수는 해당 사업 또는 사업장의 전체 조합원 5% 이상이 근무하는 것을 기준으로 산정한다.		

* 조합원 규모는 [노동조합 및 노동관계조정법] 제24조 제4항의 '사업 또는 사업장' 의 전체 조합원수를 의미하며, 단체협약을 체결한 날 또는 사용자가 동의한 날을 기준으로 산정한다.

제11조 [노동자 대표 활동보장]

회사는 법이 정한 노동자 대표 활동을 보장한다.

■ 해 설

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률, 산업안전보건법, 사내근로복지기금법, 근로기준법등에 의해 조합원이 산업안전보건위원, 한마음협의회 위원등 노동자대표로 선출되었을 시 그 활동을 보장한다.

노사협의회 등 다른 법률상의 규정(협의회, 위원회 구성 규정)에 따른 활동의 경우, 타임오프의 범위 에 포함되는지에 대해 논란이 될 수 있는데, 해당법률과의 관계를 노조법 부칙 등에 규정하고 있지 않으므로 각 법률에서 정한 바를 따른다고 보아야 할 것이다. 예를 들어근로자참여및협력증진에관한법률처럼 아예 법률에 유급으로 명시하거나, 해당법률에 따라 작성한 위원회 운영규정에 유급 명시되었을 경우에는 유급으로 활동이 가능하다.

또한 공적인 직무 활동의 경우에는 근로기준법 제10조에 규정되어 보호받는 것으로서 타임오프와 별개로 보장되는 것이다. 근로기준법이 보장하는 공의 직무는 노동조합과 무관한 헌법상 국민으로서의 권리와 의무를 행사하기 위한 활동이라는 점에서 당연히 타임오프의 상한에 포함되지 않는 것으로 보아야 한다.

■ 관련법규

[노조법 제24조 【노동조합의 전임자】]

④ 제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도(이하 "근로시간 면제 한도"라 한다)를 초과하지 아니하는 범위에서 근로자는 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다.

[근로자참여및협력증진에관한법률 제9조 【위원의 신분】]

③ 위원의 협의회 출석 시간과 이와 직접 관련된 시간으로서 제18조에 따른 협의회규정으로 정한 시간은 근로한 시간으로 본다.

[근로기준법 제10조 【공민권 행사의 보장】]

사용자는 근로자가 근로시간 중에 선거권, 그 밖의 공민권(公民權) 행사 또는 공(公)의 직무를 집행하기 위하여 필요한 시간을 청구하면 거부하지 못한다. 다만, 그 권리 행사나 공(公)의 직무를 수행하는 데에 지장이 없으면 청구한 시간을 변경할 수 있다.

제12조 [조합의 정치활동 보장]

회사는 조합과 조합원의 자유로운 정치활동을 보장하며, 그 활동에 개입하여서는 안되고, 그 활동을 이유로 불이익 처우를 할 수 없다.

■ 해 설

1999년 정치관계법 개정으로 인해 노동조합의 정치활동이 가능해졌으나, 아직까지 회사 사규에 정치활동 금지조항이 들어가 있는 경우가 많아 자유로운 정치활동이 가능할 정도의 조건이 이뤄지지 않는 등 장애요인이 많은 실정이다. 이에 실질적인 정치활동이 이뤄지게 하기 위해서는 조합의 정치활동을 단협으로 명문화하였다.

공직선거선거부정방지법 제87조에 의하면 단체는 특정후보에 대한 지지나 반대를 할 수 없으나, 예외적으로 노동조합은 그 명의 또는 그 대표의 명의로 특정 정당이나 후보자를 지지, 반대하거나 지지, 반대할 것을 권유하는 행위를 할 수 있다. 정치자금법은 또 사업 또는 사업장별로 조직된 단위노동조합을 제외하고 상급단체의 정치자금 기부를 허용하고 있다.

오늘날 개별 기업단위에서 결정될 수 있는 노동조건이라는 것은 매우 협소하다. 근로조건的大部分은 정부의 정책, 이에 기초한 법과 제도에 의해 결정되어 버린다. 결국 노동조합의 정치활동은 노동조건, 노동자의 사회적 경제적 지위향상을 위한 노조의 기본적인 활동에 속한다. 따라서 정당한 노조활동이므로 이에 지배 개입하거나 불이익한 처우를 하는 것은 부당노동행위이다.

특히 선거 시기에 조합원을 대상으로 한 별도의 연설이나 집회를 위하여 회사의 시설이나 장소 사용이 필요한 경우가 많다. 또 자유로운 유인물의 배포와 선전활동이 무엇보다 요구된다. 이에 관한 불필요한 분쟁을 막기 위하여 단체협약에 규정을 두는 것이다.

■ 관련법규

[공직선거법 제81조 (단체의 후보자 등 초청 대담·토론회)]

- ① 제87조(단체의 선거운동금지)제1항제1호 내지 제6호의 규정에 해당하지 아니하는 단체는 후보자 또는 대담·토론자(대통령선거 및 시·도지사선거의 경우에 한하며, 정당 또는 후보자가 선거운동을 할 수 있는 자중에서 선거사무소 또는 선거연락소마다 지명한 1인을 말한다. 이하 이 조에서 같다) 1인 또는 수인을 초청하여 소속정당의 정강·정책이나 후보자의 정견 기타사항을 알아보기 위한 대담·토론회를 이 법이 정하는 바에 따라 옥내에서 개최할 수 있다. 다만, 제10조 제1항 제6호의 노동조합과 단체는 그러하지 아니하다.

제13조 [근무시간 중의 조합활동]

- ① 회사는 조합원이 다음 각 호에 해당하는 활동에 참여할 경우 근무한 것으로 간주한다.
 1. 총회 : 년 8시간
 2. 중앙운영위원회 : 년 6회, 각 8시간
 3. 대의원대회 : 년 8시간
 4. 기타 노사가 사전에 합의한 경우
- ② 조합은 1항에 해당하는 회의시간에 대해 적치, 분할하여 사용할 수 있다.
<2016.5.13 개정>

■ 해 설

총회는 전체 조합원이 참석하는 노동조합의 최고의결기구로 회의 및 총투표로 갈음할 수 있다. 총회 년 8시간, 중앙운영위원회 년 6회 각 8시간, 대의원대회 년 8시간의 회의시간을 유급으로 사용할 수 있다.

제14조 [홍보활동 보장]

- ① 회사는 정당한 조합활동을 위한 자유로운 사내 홍보활동을 보장한다.
- ② 지부가 설립된 점포에 조합 전용 게시판 1개를 설치하며 게시판 설치장소는 노사가 협의한다.
- ③ 회사는 조합의 회사 내 정당한 홍보활동(선전지 또는 유인물 배포, 서명활동, 구두 선전활동 등)을 보장한다.

■ 해 설

노동조합의 자유로운 홍보활동을 위해 지부가 설립된 점포에 노동조합 전용게시판을 설치하며, 자유롭게 선전물등을 게시하고 배포할 수 있다.

노동조합 전용 게시판은 90×120cm 로 지부별로 가장 잘 보이는 곳에 설치하도록 협의가 완료되었다. 신규지부 설립시 조합에서 회사에 통보하고 바로 전용게시판을 설치할 수 있도록 한다.

각 지부에서는 게시판설치 위치를 사전에 협의하여 원활하게 진행될 수 있도록 해야 한다.

노동조합의 제반 활동 상황에 관하여 조합원에게 정기적 또는 수시로 알리는 것은 노조 집행부와 조합원간의 거리를 좁혀주고 조합원으로 하여금 조합활동에 적극적인 참여를 위해서도 중요한 의미를 가진다. 그러므로 노조기관지나 기타 각종 유인물의 배포 및 각종 공고물의 게시를 위한 게시판 이용은 자유롭게 보장되어야 한다.

간혹 현수막, 유인물 등 홍보물을 게시할 경우 사측의 승인이나 협의를 얻도록 하거나 여러 가지 단서를 붙이는 경우가 있는데 바람직하지 않다. 대법원 판례를 보더라도 정당한 조합활동의 경우에는 사용자가 단협이나 취업규칙 등에서 유인물 배포 허가제를 채택하고 있더라도 이를 이유로 유인물의 배포를 금지할 수는 없다고 판시하고 있다. 이는 조합의 기관지나 유인물 등의 문서를 배포하는 것은 노동조합의 교육이나 선전활동을 수행하기 위한 것으로 그것이 사용자에 대한 명

예훼손이나 개인의 신체적, 인격적 자유를 침해하는 것이 아니라면 자유로운 홍보활동은 허용되어야 한다는 것을 뜻한다.

■ 관련법규

[형법 제307조 (명예훼손)]

- ① 공연히 사실을 적시하여 사람의 명예를 훼손한 자는 2년 이하의 징역이나 금고 또는 500만원 이하의 벌금에 처한다.
- ② 공연히 허위의 사실을 적시하여 사람의 명예를 훼손한 자는 5년 이하의 징역, 10년 이하의 자격정지 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

[형법 제310조 (위법성의 조각)]

제307조제1항의 행위가 진실한 사실로서 오로지 공공의 이익에 관한 때에는 처벌하지 아니한다.

제15조 [출장]

조합원이 조합활동 관계로 위원장이 인정하는 국내의 출장을 갈 때 회사는 이를 적극 협조한다.

■ 해 설

조합원일 것, 조합활동과 관계가 있을 것, 위원장이 이를 인정할 것의 요건이 충족되면 국내의 출장을 허용하는 조항이다. 노조 전임자의 수가 적은 노동조합의 경우 조합활동을 원활하게 수행하기 어려운 반면 전임자 수를 갑자기 늘리기 어려울 때 본 조항을 넣어 적절히 사용할 수 있을 것이다.

제16조 [상급단체 활동]

회사는 조합활동의 내용에 상급단체 활동을 인정한다.

■ 해 설

서비스연맹, 민주노총등 홈플러스노동조합의 상급단체 활동 또한 노동조합의 조합활동임을 인정하는 조항으로, 조합원중 상급단체 임원등으로 선출되었을 시 그 활동을 인정한다는 의미이다.

제17조 [조합비등 일괄공제]

회사는 조합비 및 조합이 결의하여 요청한 항목을 일괄 공제하여 급여지급일 다음날까지 공제명세서와 함께 조합이 제시한 통장으로 조합에 인도하고, 동일이 휴일일 때는 그 다음날까지 인도한다. 단, 조합은 신규 조합원 명단과 개별동의서 또는 그에 준하는 증빙을 급여지급일 5일 전까지 회사에 통보하여야 한다.

■ 해 설

조합비는 월급여와 설, 추석 상여금의 1%(세전)로 급여와 상여금 지급일에 일괄 공제되어 조합이 지정한 통장으로 인도되며, 노동조합은 신규조합원 명단과 일괄공제 동의서를 급여지급일 5일전(매달 5일, 15일)까지 회사에 통보해야 한다.

단, 지부에 소속되지 않는 개별조합원은 지부가 설립되기 전까지 개별동의를 얻어 CMS방식으로 납부 할 수 있다.

조합비 등의 징수를 확실히 함으로써 노조재정을 안정시키고 조합비 납부를 정례화 하여 간접적으로 조합원의 참가의식을 조성하는 단결권 강화 기능을 수행한다. 조합비뿐만 아니라 쟁의기금이나 희생자 구제기금 등에 대하여도 조합의 의결기구를 거쳐 결의한 금액에 대해 일괄공제가 가능하다.

가끔 사측의 사주를 받은 조합원이나 유니언샵 규정상 노조에서 탈퇴하면 해고를 당하는 것을 피하고자 개별적으로 회사에 조합비 등의 공제 중지를 하는 사례가 있다. 이 때 회사는 임금전액불 원칙을 들며 공제를 거부하는 경우가 있다. 그러나 단체협약에 특별한 규정 즉 일괄공제 조항이 있으면 전액지급원칙의 예외가 인정(근로기준법 제43조)되므로 회사는 임금의 공제가 가능하다. 또 조합원은 규약에 정한 바에 따라 조합비 납부의무나 의결에 따른 각종 징수금의 납부의무를 지는 것이고 조합비 납부의무는 조합원의 기본의무에 속하는 점, 조합비의 액, 지급시기, 지급방법을 정하는 조합비 기타 회계에 관한 사항은 조합규약의 필수적 기재사항으로서 조합원 총의에 따른 의결과 민주적 통제의 대상이 되어 있는 점, 조합원의 노조탈퇴로서 이러한 의무를 면할 기회를 부여받고 있는 점 등에 비추어 개별적 중지신청은 법적 효력이 인정되지 않는다. 만일 회사에서 이러한 경우 일괄공제를 거부하면 부당노동행위에 해당한다.

■ 관련법규

[근로기준법 제43조 【임금 지급】]

- ① 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.

제18조 [시설편의 제공]

- ① 회사는 조합의 의견을 고려하여 조합 활동에 필요한 사무실, 집기, 비품, 전화, PC(노트북 포함), 기타시설 등을 지원한다.
- ② 조합은 회사의 업무에 지장을 주지 않는 한도 내에서 회사 내 회의실 또는 강의실 등을 조합의 회의 및 교육장소로 사용할 수 있다.
- ③ 각 지부단위에서 필요한 경우 회사는 업무에 지장을 주지 않는 한도 내에서 점포 사무실내 PC, 프린터, 팩스 등을 사용할 수 있도록 협조한다.
- ④ 회사는 조합 및 조합원이 정보통신망, CCTV, ERP 등을 이용하여 부당하게 조합활동을 감시 또는 방해해서는 안 된다.

■ 해 설

조합활동에서 전임자 못지않게 중요한 것이 조합사무실과 그 유지에 필요한 시설들이다. 신규노조들에서 노사 간에 많이 부딪치는 문제가 바로 조합사무실과 각종 시설편의제공과 관련되어 있고 경총에서도 조합사무실 유지비와 각종 시설관리유지비용을 조합이 부담하도록 지침을 내고 있는 실정이다.

특히 조합사무실은 조합의 의사결정을 위한 협의를 비롯하여 각종 조합활동의 준비를 위한 장소, 조합관계 자료 보관 및 조합 재산의 관리를 위한 거점으로서 반드시 필요하다. 따라서 조합사무실은 단결활동을 위한 최소한의 물적 기초라고 할 수 있다. 즉 조합사무실의 확보는 단결권을 실질적으로 보장하는 의미가 있다.

또한 각종 회의 등 행사에 필요한 시설과 점포내 PC, 프린터, 팩스등의 제공에 관하여 명시하고 있다. 기업시설은 생산시설이라고는 하지만 조합 활동의 장소일 수밖에 없기 때문에 조합사무실에서 개최가 어려운 회의나 행사를 위하여 회사의 시설을 사용하는 것은 정당한 조합 활동으로 인정되어야 한다.

지부에서 다수의 조합원이 모이는 행사를 진행시 점포 교육장과 같은 시설을 사전에 인사 관리자(인사SM)등에게 통보 후 사용할 수 있다. 몇몇 점포에서 공문을 요구하기도 하는데 노동조합과 회사는 시설사용에 있어서 별도의 공문 없이 진행 하도록 합의했기 때문에 제출을 하지 않아도 된다.

■ 관련법규

[제81조 【부당노동행위】]

사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “부당노동행위”라 한다)를 할 수 없다.

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.

제19조 [열람 · 복사편의와 자료제공]

- ① 회사는 조합원이 자유로이 열람할 수 있는 장소에 취업규칙을 비롯한 회사의 제 규정, 규칙을 공시하여야 한다.
- ② 회사는 조합의 요청이 있을 시, 임금과 노동조건에 관한 사항, 산업안전에 관한 사항, 취업규칙, 내부규정 등 조합 활동과 조합원 관련 자료를 제공하거나 열람토록 한다. 단, 기밀사항에 대하여는 보안을 유지 하도록 해야 한다.

■ 해 설

노동조합이 조합활동을 계획을 갖고 수행하기 위해서는 회사의 상황을 숙지할 필요가 있다. 이를 위해서 회사의 주요 규정이나, 임금과 노동조건관련 사항에 대한 자료를 알고 이를 자료로 확보할 수 있는 본 조항은 조합 실무에서 중요하다.

단체교섭에서도 만일 임금의 지급액에 대하여 다툼이 생겨 고과기준과 방법, 고과결과와 임금액과의 관계 등에 관하여 조합측이 자료를 요구했을 때, 사용자가 개인의 프라이버시를 이유로 거부하는 경우가 있는데, 이와 같이 자료를 공개하지 않는 것은 성실교섭의무 위반이 되어 부당노동행위가 된다.

■ 관련법규

[근로기준법 제13조 【법령 요지 등의 게시】]

- ① 사용자는 이 법과 이 법에 의한 대통령령의 요지(要旨)와 취업규칙을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 상시 게시 또는 비치하여 근로자에게 주지시켜야 한다.
- ② 사용자는 제1항의 명령중 기숙사에 관한 규정과 기숙사규칙을 기숙사에 게시 또는 비치하여 기숙(寄宿)하는 근로자에게 주지시켜야 한다.

[근로자참여및협력증진에관한법률 제21조 【보고사항 등】]

- ① 사용자는 정기회의에 다음 각호의 1에 해당하는 사항에 관하여 성실하게 보고, 설명하여야 한다.
 1. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항
 2. 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항
 3. 인력계획에 관한 사항
 4. 기업의 경제적 · 재정적 상황
- ② 근로자위원은 근로자의 요구사항을 보고 설명할 수 있다.
- ③ 사용자가 제1항의 규정에 의한 보고 · 설명을 이행하지 아니하는 경우에는 근로자위원은 제1항 각호에 관한 자료의 제출을 요구할 수 있으며 사용자는 이에 성실히 응하여야 한다.

제20조 [통지의무]

회사와 조합은 다음 각호에 해당하는 경우는 이를 조속히 상호문서로 통지하여야 한다.

1. 회사가 통지할 사항
 - 가. 정관의 변경과 취업규칙 및 제 규정의 개폐 결과
 - 나. 회사 임원의 임면과 보직 변경 결과
 - 다. 회사의 조직 및 직제 개편 결과
 - 라. 분기별 직원현황 및 부서별 인원 현황
 - 마. 기타 조합이 알아야 할 사항으로서 노사가 합의한 사항
2. 조합이 통지할 사항
 - 가. 규약의 변경
 - 나. 조합 임원 및 전임자의 보직 임면에 관한 사항
 - 다. 조합원 제명 등 조합원의 변동사항
 - 라. 조합의 상급단체 가입, 변경사항
 - 마. 기타 회사가 알아야 할 사항으로서 노사가 합의한 사항

■ 해 설

단체교섭시기에 특정한 사항이나 쟁점에 관한 자료의 제공 외에 일상적으로 노사 간에 통지해야 할 사항에 관한 조항이다. 여기에 명시한 회사의 통지의무가 있는 사항들은 모두 노조가 조합원의 노동조건, 사회적 경제적 지위의 향상을 위한 본연의 역할을 하기 위해서는 필수적으로 알아야만 하는 내용들이다.

회사의 경영사항은 모두 노동조건에 밀접한 영향을 미치는 것이므로 회사가 노조를 대화의 상대로 인정하고 있다면 당연히 통지해야 할 의무가 있다고 할 것이다.

제3장 인사

제21조 [인사원칙]

- ① 인사는 공정하고 객관적이어야 하며, 직원의 전공, 경력, 능력, 적성, 의사등을 최대한 고려하여 적재적소에 배치하여야 한다.
- ② 회사는 조합의 규약상 임원및 본부장, 지부장의 인사발령시 사전에 조합과 합의하여야 한다.
- ③ 회사는 조합원의 인사발령시 당사자와 협의한다.

■ 해 설

단체협약에 인사 경영권이 회사에 있음을 명시한 경우가 많다. 그러나 인사문제는 채용 해고 승진 (급) 전직 전보 파견 휴직 퇴직 등 노동자의 신분상의 변화와 이로 인한 노동조건 변화의 가져오는 포괄적인 규정이다. 따라서 당연하게 회사의 고유권한이라고 볼 수 없다.

조합 임원 및 본부장, 지부장의 인사나 징계 시 노사 합의할 것을 명문화하였다. 인사이동이 정당한 것인지에 관하여 법원은 사용자의 업무상 필요성과 노동자 개인의 생활상의 불이익을 종합적으로 고려하여 판단하고 있다.

또한 조합원의 인사발령시 당사자와 성실히 협의하도록 해야 하며, 근로조건이 후퇴되는 인사발령시 반드시 개인의 동의를 얻어야 한다.

■ 관련법규

[노동법 제92조 【벌칙】]

다음 각호의 1에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제31조 제1항의 규정에 의하여 체결된 단체협약 또는 제36조 제1항의 규정에 의한 결정에 위반한 자
 - 가. 임금·복리후생비, 퇴직금에 관한 사항
 - 나. 근로 및 휴게시간, 휴일, 휴가에 관한 사항
 - 다. 징계 및 해고의 사유와 중요한 절차에 관한 사항
 - 라. 안전보건 및 재해부조에 관한 사항
 - 마. 시설·편의제공 및 근무시간중 회의참석에 관한 사항
 - 바. 쟁의행위에 관한 사항

제22조 [이의제기]

연봉제가 적용되는 조합원은 연봉결정 후 2주 이내에 회사에 이의를 제기할 수 있다.

제23조 [평가]

- ① 회사는 공정하고 합리적인 평가제도의 입안 및 실행을 위해 노력한다.
- ② 회사는 인사고과, 근무평가 결과 등을 조합원의 업무능력 향상을 위해 사용하며, 이로 인해 부당한 처우의 하락이 있어서는 안된다.
- ③ 회사는 인사평가제도를 시행함에 있어 조합원의 인권이 침해되지 않도록 노력한다.

<2016.5.13 제도 개선>

■ 해 설

인사고과, 근무평가 결과등은 업무능력 향상만을 위해 사용하며, 이를 이유로 근로계약을 저하시키거나 부당한 처우를 할수 없다.

미스터리쇼핑, 서비스투어등 평가제도를 시행함에 있어 조합원의 인권이 침해되어서는 안된다.

더불어 2016년 단체협약에서는 현재의 평가제도를 개선하기 위해 노사공동의 평가제도 개선팀을 구성하기로 하였다. 노사 각각 3인으로 구성하여 매주 회의를 거쳐 새로운 평가 제도를 만들기로 하였다.

제24조 [평가결과의 공개]

- ① 회사는 직원의 근무평가 결과를 조합원의 요청이 있을 시 공개한다.
- ② 조합원은 인사고과에 대하여 정해진 절차에 따라 이의를 제기할 수 있다.

<2016.5.13 제도 개선>

■ 해 설

근무평가 결과에 대한 공개와 함께 그 결과에 대하여 이의제기를 할 수 있도록 한 조항이다. 근무평가, 시험 등 각종 고과 결과는 사용자쪽에 의해 차별, 분열적 요소로 사용되고 전횡적 인사의 무기로 사용되어 왔기 때문에 적절한 견제장치가 필수적이며 이를 위해 단계적으로 인사결과의 개방과 공개화를 쟁취해야 한다. 근무평가결과의 공개는 평가제도의 공정화에 기여할 것이다. 역시조합원 개인뿐만 아니라, 노동조합도 공개요청과 이의제기가 가능하도록 했다.

조합원이 요청시 회사는 평가결과를 공개해야 하며, 개인의 동의없이 평가결과를 공개하는 것은 프라이버시권을 침해하는 것이므로 금지한다.

또한 평가 결과 뿐만 아니라 개인 업무 결과(스캔속도, 피킹속도, 계산착오, 과부족 등)를 조합원의 인권을 보호하기 위해 공개된 장소에 게시하는 것을 금지하고 개인에게만 별도 통보 할 수 있다.

제25조 [채용]

- ① 직원의 신규채용은 공개채용을 원칙으로 하고, 채용인원과 전형방법을 공개하며, 그 절차를 공정하게 처리하여야 한다.
- ② 조합은 유통업 특성을 고려하여 회사의 채용관행을 존중한다.

■ 해 설

채용에 있어 노동조합의 개입이 가능하기 위하여 공개채용원칙, 인원과 전형방법 등 채용관련 사항의 공정한 절차준수를 규정하였다.

제26조 [우선채용]

회사는 감원자의 재입사 요구가 있을시 우선적으로 채용할 수 있도록 노력한다.

■ 해 설

1998년 2월 근로기준법 개정으로 경영상 이유에 의한 해고를 하였을 경우 해고한지 2년 이내에 다시 채용하고자 할 때 해고전의 직책 등을 감안하여 우선적으로 고용하도록 하는 소위 우선재고용제(recall제)가 신설되었다.

■ 관련법규

[근로기준법 제25조 【우선 재고용 등】]

- ① 제24조에 따라 근로자를 해고한 사용자는 근로자를 해고한 날부터 3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우 제24조에 따라 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하여야 한다.
- ② 정부는 제24조에 따라 해고된 근로자에 대하여 생계안정, 재취업, 직업훈련 등 필요한 조치를 우선적으로 취하여야 한다.

제27조 [수습기간]

- ① 신규로 채용된 자는 채용된 날로부터 3개월 이하의 수습기간을 둘 수 있다. 단, 수습기간은 근속년수에 산입한다.
- ② 수습기간에 있는 자로서 그 교육성적 및 근무태도가 불량하거나 건강상태, 적성이 적합하지 않다고 인정될 경우 채용을 취소할 수 있다.

■ 해 설

수습노동자는 최저임금법의 적용을 받지 못하고(최저임금법 제7조), 3월 이내 기간을 정하여 사용하는 수습노동자는 해고예고기간 없이 해고할 수 있는 등(근로기준법 35조) 여러 가지로 불리하므로 수습기간은 가능한 한 짧게 해야 한다. 물론 수습노동자라 할지라도 정당한 사유 없이 수습기간 중에 해고할 수 없고 근로기준법 30조의 정당한 이유 없이 정식채용을 거부(법적으로 해고에 해당함)할 수 없다.

판례와 노동법의 일반적인 해석도 해고와 동일하다고 보고 있다. 시용기간 중의 근무태도, 능력 등의 관찰에 의한 적격성 판단에 기초하여 행해져야 하고 그 평가가 객관적으로 공정성을 유지해야 하며, 정식채용을 거부하는 것이 객관적으로 합리적인 이유가 존재하여 사회통념상 상당하다고 할 수 있어야 한다(대법92다44695판결)고 해석하고 있다.

그 기간은 계속근로에 해당하므로 근속년수에 산입토록 하고 있다. 이는 현행법의 해석에 따르면 연차휴가 부여, 퇴직금 산정 등을 위한 계속근로년수에 포함된다. 다만 근속년수에 따른 각종 수당의 지급 등에 있어서는 취업규칙에서 수습기간을 근속기간 산정에서 제외하고 있으면 제외될 수도 있으므로 이 조항이 의미가 있게 된다.

제28조 [승진과 승급]

- ① 회사는 조합원에 대하여 매년 7월 1일에 호칭변경을 실시할 수 있다.
- ② 회사는 승진과 승급을 공정하게 진행하여야 한다.

■ 해 설

균등처우의 원칙은 승진과 승급에서도 적용된다. 특히 교육·배치, 승진에서 혼인, 임신, 출산 또는 여성인 것을 이유로 남성과 차별대우를 할 수 없다(고용평등법 제7조). 또한 노동조합의 업무를 위한 행위를 한 것을 이유로 그 노동자에게 불이익을 주는 것은 부당노동행위(노조법 제81조 1호)이다.

제29조 [장기근속자의 우대]

① 장기근속자에 대한 시상은 아래와 같이 실시한다.

1. 10주년 근속자: 기념패 및 시상금 100만원
2. 15주년 근속자: 시상금 150만원
3. 20주년 근속자: 기념패 및 시상금 200만원
4. 25주년 근속자: 시상금 250만원
5. 30주년 근속자: 기념패 및 시상금 500만원

② 근속은 그룹입사일 기준, 관계사 전입의 경우 관계사 입사일을 그룹 입사일로 한다.

제30조 [정년]

① 정년은 만 60세 도달한 주민등록상 생년월일을 해당분기(3월,6월,9월,12월 기준)말을 기준으로 한다.

② 단, 회사의 업무수행상 특히 필요하다고 인정된 자에 대하여서는 정년을 연장할 수 있다.

■ 관련법규

[고령자고용촉진법] 제19조 【정년】

사업주가 근로자의 정년을 정하는 경우에는 그 정년이 60세 이상이 되도록 노력하여야 한다.

[고령자고용촉진법] 제20조 【정년연장에 관한 계획의 작성·제출】

① 대통령령이 정하는 일정 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주는 노동부령이 정하는 바에 따라 매년 정년제도의 운영현황을 노동부장관에게 제출하여야 한다.

② 노동부장관은 제1항의 규정에 따른 사업주로서 정년을 현저하게 낮게 정한 사업주에 대하여 정년연장에 관한 계획을 작성하여 제출할 것을 요청할 수 있다.

③ 노동부장관은 제2항의 규정에 따라 사업주가 제출한 계획이 적절하지 아니하다고 인정하는 때에는 그 계획의 변경을 권고할 수 있다.

④ 제3항의 규정에 따른 변경권고에 따르지 아니한 경우 그 내용을 공표할 수 있다.

[고령자고용촉진법] 제21조 [정년퇴직자의 재고용]

- ① 사업주는 정년에 도달한 자가 그 사업장에 다시 취업하기를 희망하는 때에는 그 직무수행 능력에 적합한 직종에 재고용하도록 노력하여야 한다.
- ② 사업주는 고령자인 정년퇴직자를 재고용함에 있어 당사자간의 합의에 의하여 「근로기준법」 제34조의 규정에 의한 퇴직금과 같은 법 제60조의 규정에 의한 연차유급휴가일수 계산을 위한 계속근로기간 산정에 있어 종전의 근로기간을 제외할 수 있으며 임금의 결정을 종전과 달리할 수 있다.

[고령자고용촉진법] 제22조 [정년연장에 대한 지원]

노동부장관은 정년연장에 따른 사업체의 인사 및 임금 등에 대하여 상담·자문 기타 필요한 협조와 지원을 하여야 한다.

제31조 [휴직사유와 기간]

- ① 회사는 조합원이 다음 각 호에 해당하는 휴직을 신청할 경우 휴직을 허가해야 한다.
 - 가. 병역법, 전사동원령 또는 기타 법령에 의해 징집, 소집되었을 때: 징집, 소집 또는 동원기간. 단 그 사유가 1개월 이내 해제되었을 때에는 공가로 처리한다.
 - 나. 개인사정으로 휴직을 요청할 때: 6개월 이내
 - 다. 노동조합 활동으로 노사간 합의로 결정이 필요한 경우 및 기타 노사가 합의한 경우: 그 기간은 개별사정을 감안하여 결정
- ② 휴직사유가 해소되지 않을 경우에는 휴직만료 2주일전까지 휴직기간 연장원을 제출하며, 노사 합의하에 필요한 범위 내에서 연장한다.

■ 해 설

노동자가 필요하여 휴직을 해야 할 경우에 관하여 근로기준법은 어떠한 경우에 휴직이 가능한지에 대하여 별도의 규정을 두고 있지 않다. 결국 취업규칙이나 단체협약에서 규정한 대로 적용을 받게 된다.

단협으로 정해져 있는 병가휴직, 육아휴직, 가족돌봄휴직이외에 징집 또는 소집, 개인사유, 노동조합활동등으로 인해 휴직이 필요할 경우 위 조항에 따라 휴직을 신청할 수 있다.

휴직신청은 plusnet 계정이 있는 사람의 경우 전자결제를 진행해야 하며 계정이 없는 경우 서면으로 제출해야 한다. 관련 서류는 인사과에 요청하여 제공 받으면 된다. 일반휴직인 경우 휴직시작일 3주전에 신청을 진행해야 한다.

제32조 [휴직자 처우]

- ① 휴직기간은 근속년수에 포함하며, 그 처우는 각 휴직사유별 정해진 기준에 의하며, 이를 이유로 불이익 처우를 하지 않는다.
- ② 휴직기간은 평균임금 산정기간에서 제외하며, 휴직 중 사망자, 퇴직자의 평균임금 계산 기준은 휴직 전 3개월로 한다.

■ 해 설

휴직자의 처우에 대하여도 근로기준법에서 아무런 규정을 두고 있지 않으므로 단체협약에서 이를 명문화할 필요가 있다.

병역소집으로 인한 휴직의 경우 병역법 74조 2항에 의거하여 복무로 인한 불이익 처우를 금지하고 있다. 이와 마찬가지로 휴직기간은 정상근로한 것으로 여겨 근속산정에서 불이익처우를 금지할 필요가 있다.

2항은 휴직중 퇴사할 경우 퇴직금 산정에 불이익이 없도록 평균임금 계산 기준을 휴직전 3개월로 정한 것이다.

제33조 [복직]

- ① 휴직자는 휴직종료 2주일 전 복직 또는 휴직연장을 신청하여야 한다.
- ② 휴직자가 휴직기간을 경과하여도 전항의 기간 내에 복직원을 제출하지 아니한 경우에는 자연 퇴사한 것으로 간주한다.
- ③ 의병휴직자가 복직하고자 할 경우에는 회사가 지정한 병원의 의사진단서를 첨부하여 복직원을 제출하여야 한다.
- ④ 회사는 휴직중인 조합원으로부터 복직원을 제출받을 경우 복직과 동시에 휴직전의 직무로 복귀시키며 원직의 소멸로 그것이 불가능할 때에는 대등한 지위에 복귀시키도록 노력한다.

■ 해 설

휴직기간 만료 후 2주일 이내에 복직원을 제출하도록 하고 복직원을 제출하지 않을 때만 퇴직처리 되는 것으로 하였다. 휴직기간 만료전이라도 복직하고자 할 경우 원직복직을 할 수 있도록 하며 원직 소멸 시 본인의 의사를 존중하여 유사부서 동일직급 이상으로 복직시키는 것이 추가되어 있다. 3항은 법적전염병으로 격리가 필요한 질병일 경우에 한하여 복직하고자 할 때에는 지정병원의 진단서를 첨부하여 복직원을 제출하여야 한다.

제34조 [가족돌봄휴직]

- ① 회사는 조합원이 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모(이하 “가족” 이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족의 돌보기를 위한 휴직(이하 “가족돌봄휴직” 이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용한다.
- ② 조합원은 가족돌봄휴직을 위해 가족의 병원진단서와 가족관계 증명서를 회사에 제출하여야 한다.
- ③ 가족돌봄휴직의 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 기간은 30일 이상이 되어야 한다.
- ④ 가족돌봄휴직 기간은 근속기간에 포함한다. 단, 평균임금 산정기간에서는 제외한다.

■ 해 설

가족돌봄휴직은 돌봄이 필요한 가족이 있을 경우 가족관계증명서와 병원진단서(고령의 경우 가족관계증명서로 대체)를 첨부하여 신청할 수 있다.

가족돌봄휴직은 최단 30일, 최장 90일이며, 무급휴직이다. 따라서 그 기간은 근속기간에 포함하지만 평균임금 산정기간에서는 제외하여 퇴직금등의 불이익을 주지 못한다.

취업규칙의 1년미만 근속자에게는 미적용되는 조항을 삭제하여 1년미만 근속자라하더라도 가족돌봄휴직을 사용할 수 있도록 하였다.

제35조 [징계사유와 입증책임]

① 회사는 조합원이 다음 각 호에 해당하는 경우를 제외하고 징계할 수 없으며, 정당한 조합활동 내지 정당한 쟁의행위에 대해서도 그러하다.

1. 사회,조직생활 내에서 부도덕한 행위를 한 경우
2. 업무상 의무를 잊거나 직무태만으로 회사에 손실을 입힌 경우
3. 근무시간 중 정당한 이유 없이 직장을 이탈한 경우
4. 허가없이 회사의 물품을 가지고 나가거나 또는 가지고 가려고 한 자
5. 회사의 명예, 신용을 손상케 한 경우
6. 회사의 기밀을 누설하거나 누설하려고 한 경우
7. 허가없이 재직한 채로 타 직장에 고용된 자
8. 금전의 횡령,수수,기타 형법에 저촉되는 행위를 한 경우
9. 회사 내에서 폭행 등 조직 질서유지를 저해하는 자
10. 고의로 태업 또는 타인에게 태업을 교사하거나 유언비어로 회사의 질서를 깨트린 경우
11. 파렴치한 행위에 의하여 유죄판결을 받은자
12. 주요 신원사항, 사회활동 및 경력사항 등 중요한 내용을 기만하여 채용된 자
13. 회사의 금품을 횡령, 절취,유용 및 기타 이에 유사한 행위를 하거나 또는 하려고 한 자
14. 허가없이 회사 내에서 인쇄, 유인물 및 기타 이에 유사한 행위를 하거나 또는 하려고 한 자
15. 기타 본인의 과실로 회사에 중대한 손실을 끼친 자
16. 회사에서 제공한 시설(연수원, 교육장, 회의실등)또는 외부시설을 통해 회사가 진행하는 교육 및 행사시 풍기문란, 선동, 시설물의 손괴 등으로 사내규정을 위반하여 민·형사상의 손해를 끼친자
17. 성희롱 가해 사실이 인정된 자
18. 기타 법규 또는 회사의 제 규칙에 의하여 준수해야 할 사항 또는 명령을 위반하거나 상기 각 항에 준하는 행위를 한 자

② 징계사유에 대한 입증 책임은 회사측에 있다.

■ 해 설

근로기준법 제23조는 “사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌을 하지 못 한다” 고 규정하고 이를 위반한 경우 벌칙으로 ‘5년 이하의 징역 또는 3,000만원 이하 벌금’ 에 처하도록 하고 있다. 정당한 이유가 있을 때에만 불이익 처분이 가능한데 여기에는 해고 외에 정직, 감봉, 견책 등의 징계와 직위해제 등 노동자에게 불이익한 처분이 여기에 해당된다.

일반적으로 입증책임은 어떠한 행위의 책임을 물으려는 주체가 행하게 된다. 징계 입증책임도 마찬가지라고 볼 수 있겠다. 해당자가 자신의 정당성을 입증하지 못한다고 해서 이를 이유로 징계가 정당하다고 할 수 없다. 이는 형사피의자의 범죄사실을 검사가 입증해야하고 피의자가 자신의 알리바이를 입증하지 못한다고 해서 그가 범인이라고 간주할 수 없는 것과 같다.

■ 관련법규

[근로기준법 제23조 【해고 등의 제한】]

① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등” 이라 한다)을 하지 못한다.

제36조 [징계의 종류]

징계의 종류는 다음과 같다.

1. 견책 : 시말서를 받고 훈계한다.
2. 감급 : 사원의 월급여를 감액지급하는 것으로 감액범위는 1회에 평균임금 1일분의 2분의 1 이내로 하고 총액은 월급여액의 10% 이내로 한다.
3. 감봉 : 사원의 호봉을 하향 조정하는 것으로 감봉시 해당직급의 초임호봉인 경우 정기승급을 유보한다. 단, 연봉제 해당자의 경우 일정률의 금액을 감한다.
4. 정직 : 직무에 종사하지 못하게 하는 것을 말하며, 사원으로서의 신분은 보유하나 임금은 지급치 않는다.
5. 강격 : 사원의 직급을 강하함을 말한다.
6. 해직 : 사원의 신분을 박탈하여 면직시킴을 말한다.

제37조 [징계절차]

- ① 조합원에 대한 징계절차는 회사의 규정에 따르며 회사는 정당한 사유없이 조합원을 징계 할 수 없다.
- ② 회사가 조합원을 징계하고자 할 때에는 다음에 절차를 따라야 한다.
 1. 조합원에 대한 징계는 반드시 징계위원회를 개최하여 의결해야 하며 대상자의 인적사항, 징계사유, 징계위원회 개최 일시 및 장소를 명시하여 징계위원회 개최 5일전 까지 당사자에게 문서 통보 한다.
 2. 징계위원회는 징계 대상자에게 반드시 소명의 기회를 부여해야 한다.
 3. 징계를 받은자는 징계결정을 통보 받은 날로부터 10일 이내에 재심을 청구 할 수 있고 재심 청구일부터 30일 이내에 재심의 개최를 원칙으로 하되 이를 경과하는 부득이한 사정이 있는 경우 조합과 사전 협의 한다.
 4. 동일한 내용의 징계사유에 대해 재심은 원심보다 중징계를 할 수 없다.
 5. 조합원의 징계에 있어서 조합은 서면으로 의견을 제출하고 조합대표자 또는 위임을 받은자가 참관하여 의견을 개진할 수 있다.
 6. 회사는 징계가 확정되면 징계사유 및 징계일자를 해당 조합원에게 서면으로 통보한다.
 7. 회사는 조합원의 요청이 있는 경우 그 조합원의 징계결과를 조합에 통보한다.

■ 해 설

해고는 사용자에 의해 일방적으로 이루어지는 경우가 많으므로 그 결정이 공정하게 이루어지고 노동자의 입장이 반영될 수 있는 절차가 마련되어야 한다.

자신에게 불리한 결정을 받는 자는 자신의 입장을 충분히 소명할 수 있는 기회를 부여받아야 한다는 절차적 정의의 요청이다. ILO(국제노동기구) 158호 협약 역시 해고절차와 관련하여 제7조에서 “노동자의 고용은 노동자의 행위 또는 근무태도와 관련하여 당해 노동자가 자신에게 불리한 협의에 대한 변호의 기회를 갖기 이전에는 종료될 수 없다” 고 규정하고 있다.

따라서 징계를 내릴만한 사유가 있다 해도 절차를 무시한 징계처분은 무효가 된다는 것이 일반적인 법해석이다. 그만큼 징계절차는 징계 사유 못지않은 중요한 의미를 지닌다. 한편 취업규칙이나 단체협약에 징계 절차에 관한 규정이 없는 경우에는 절차를 밟지 않았다고 하더라도 징계가 무효가 아니라는 것이 부당하지만 현재의 대법원 판례이다.

5항에서 조합원의 징계의 경우 조합이 서면으로 의견을 제출하고, 필요시 참관하여 의견을 개진할 수 있도록 하여 징계대상자가 충분히 소명의 기회를 가질 수 있도록 하였다.

제38조 [부당징계와 해고]

징계에 의한 해고 등 불이익을 당한 조합원이 노동부, 노동위원회, 법원의 판결에 의해 부당해고 등의 판정을 받았을 때 회사는 다음의 조치를 취하여야 한다.

1. 징계를 결정한 날로부터 소급하여 무효처분한다.
2. 징계로 인해 출근하지 못한 기간의 임금에 대해서는 출근시 당연히 받았을 평균임금의 100%를 지급하여야 한다.

■ 해 설

사용자가 노동자를 해고한 경우 그 해고에 정당한 이유가 없어 무효(처음부터 해고는 무효가 됨)이거나 그 밖의 다른 사유로 말미암아 해고가 취소된 때에는 노동자는 위 부당해고기간 동안에 정상적으로 일을 계속 하였다면 받을 수 있었던 임금을 모두 지급받을 수 있다(민법 제538조 제1항).

해고 노동자가 해고기간동안 근무를 하지는 않았다고 하더라도 해고가 무효 또는 취소된 이상 그 동안 사용자와의 근로관계는 계속되고 있다 할 것이고, 노동자가 해고기간동안 근무를 하지 못한 것은 노동자를 부당하게 해고한 사용자에게 책임이 있는 사유로 인한 것이기 때문이다.

모범안에서는 해고기간의 임금지급은 이미 법상 당연한 조치이고, 이에 추가하여 위자료로 평균 임금 200%지급과 소송 등을 위해 노동자가 들인 비용 전액을 지급하도록 하였다. 부당해고는 불법행위에 해당할 가능성이 높으므로 손해배상의 하나로 위자료 지급이 마땅하고, 소송비용도 그 잘못된 원인을 제공한 자가 부담하는 것이 일반 소송절차의 원칙이다.

위 노조법 규정과 같이 지방노동위원회나 중앙노동위원회의 구제명령은 이에 대하여 재심신청이나 행정소송을 제기하였다고 해도 그 효력이 정지되지 않으므로 구제명령을 받은 사용자가 구제명령에 따라야 할 의무는 구제명령과 동시에 생기고 재심신청이나 행정소송을 제기하였다고 하여 그 구제명령에 복종할 의무를 이행하지 않아도 되는 것은 아니다. 그러나 사용자들은 대법원까지 길게는 3-4년 이상이 걸리는 소송기간동안 노동자가 지쳐서 스스로 포기하도록 복직을 시키지 않은 채 불복절차를 밟고 있는 실정이다. 제3호는 바로 판정의 확정여부와 상관없이 지방노동위원회 구제명령이 있으면 7일 이내에 복직과 함께 원상회복을 시키도록 강제하고 있다.

■ 관련법규

[민법 제538조 【채권자귀책사유로 인한 이행불능】]

- ① 쌍무계약의 당사자일방의 채무가 채권자의 책임 있는 사유로 이행할 수 없게 된 때에는 채무자는 상대방의 이행을 청구할 수 있다. 채권자의 수령지체중에 당사자 쌍방의 책임 없는 사유로 이행할 수 없게 된 때에도 같다.

[근로기준법 제28조 【부당해고등의 구제신청】]

- ① 사용자가 근로자에게 부당해고등을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.
- ② 제1항에 따른 구제신청은 부당해고등이 있었던 날부터 3개월 이내에 하여야 한다.

제32조 【구제명령 등의 효력】

노동위원회의 구제명령, 기각결정 또는 재심판정은 제31조에 따른 중앙노동위원회에 대한 재심 신청이나 행정소송 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.

제33조 【이행강제금】

① 노동위원회는 구제명령(구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 포함한다. 이하 이 조사에 같다)을 받은 후 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 2천만원 이하의 이행강제금을 부과한다.

[노조법 제86조 【구제명령 등의 효력】]

노동위원회의 구제명령·기각결정 또는 재심판정은 제85조의 규정에 의한 중앙노동위원회에의 재심신청이나 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.

제4장 임금

제39조 [임금의 원칙]

회사는 조합원이 매 1년 단위로 물가인상등에 따른 실질임금 확보에 최선을 다한다.

■ 해 설

임금원칙에서 조합원의 실질임금수준 확보를 정해놓는 것은 이후 임금인상 요구의 근거가 되므로 대단히 중요하다.

비정규직 노동자의 증가와 비정규직 노동자의 저임금, 열악한 노동조건, 법제도 미적용 등의 비정규직 문제는 심각한 사회 문제가 되고 있으며 이는 결국 정규직 노동자의 고용과 노동조건도 함께 악화시킨다. 또한 정규직 노동자와 비정규직 노동자간의 격차와 차별의 심화는 사용자 노동자 분할·통제 전략의 결과이며 이에 따라 노동자간 정서적 차이와 갈등과 분열이 심화되고 있다. 차별과 격차의 확대는 노동자간 연대와 단결을 어렵게 하고 있으며 이러한 상태에서는 비정규직 정규직화와 조직화를 제대로 수행할 수 없다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 정규직화와 더불어 차별금지과 동일임금, 동일노동조건이 보장되어야 한다.

■ 관련법규

헌법제34조

① 모든 국민은 인간다운 생활을 할 권리를 가진다

제40조 [시급]

회사는 담당사원의 직무성격을 고려하여 합리적인 시급기준을 정하고, 현재의 시급을 변화하는 직무 기술과 운영변경사항을 고려하여 단계적으로 축소하는 방안을 마련한다.

■ 해 설

현재 홈플러스 담당사원의 시급은 섹션별로 5개 구간으로 되어 있으며 구간별로 적게는 50원 많게는 300원의 차이가 난다. 직무의 성격을 고려한다 하더라도 합리적이지 않은 구간차이라는 것을 노동조합은 계속적으로 제기하였으며, 회사측도 일정정도 조정이 필요하다는 것을 인정하였다.

이후 2014년 임금교섭에서 시급의 구간을 축소 또는 통일하는 방안에 대해 논의를 진행하기로 하였다.

제41조 [임금의 정의와 구성]

- ① 임금이란 노동력의 재생산비로서 직원에게 지급되는 일체의 금품을 말하며 그 구성은 다음과 같다.
 - 1. 기본급 2. 제수당 3. 상여금 4. 기타 임시로 지급되는 금품
- ② 통상임금이란 정기적, 일률적, 고정적으로 지급하기로 되어 있는 금액을 소정근로시간으로 나눈 금액을 말한다.
- ③ 평균임금이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 지급된 임금 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 단, 평균임금이 통상임금보다 낮을 경우에는 통상임금을 평균임금으로 한다.

■ 해 설

① 임금의 구성항목 명시

근로기준법 2조에는 임금을 “사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 임금, 봉급 기타 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품” 이라고 규정하고 있지만 구체적으로 어떤 것을 임금에 포함하고 어떤 것을 임금에 포함하지 않는가를 판단하는 것은 간단한 일이 아니다. 법원의 판례나 행정해석에서는 단체협약이나 취업규칙 등에 일률적으로 사용자의 지급의무를 명시해 놓은 경우, 명칭에 관계없이 임금으로 보고 있는 만큼 단체협약이나 취업규칙 등에 어떻게 정하고 있는가가 임금 여부에 대한 절대적인 판단근거가 된다고 할 수 있다. 따라서 단체협약상의 임금에 어떠한 것들이 포함되는가를 명확히 해 둘 필요가 있다.

② 통상임금과 평균임금의 정의 명시

임금 구성항목과 마찬가지로 통상임금과 평균임금 역시 단체협약에 명확히 규정하는 것이 중요하다. 평균임금은 임금의 구성항목이 분명하면 상대적으로 논란의 소지가 적은 편이나, 통상임금의 경우 근로기준법 시행령 6조의 내용에 대한 이론과 판례의 대립이 있는 만큼 그 정의와 범위를 단체협약에 명확히 규정하도록 한다.

■ 관련법규

[근로기준법] 제2조 [정의]

① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

5. “임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.
6. “평균임금”이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 경우도 이에 준한다.

② 제1항 제6호에 따라 산출된 금액이 그 근로자의 통상임금보다 적으면 그 통상임금액을 평균임금으로 한다.

[근로기준법 시행령] 제2조 [평균임금의 계산에서 제외되는 기간과 임금]

① 「근로기준법」(이하 “법”이라 한다) 제2조제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간 중에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간이 있는 경우에는 그 기간과 그 기간 중에 지급된 임금은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 뺀다.

1. 법 제35조제5호에 따른 수습 사용 중인 기간
2. 법 제46조에 따른 사용자의 귀책사유로 휴업한 기간
3. 법 제74조에 따른 산전후휴가 기간
4. 법 제78조에 따라 업무상 부상 또는 질병으로 요양하기 위하여 휴업한 기간
5. 「남녀고용평등법」 제19조에 따른 육아휴직 기간
6. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제6호에 따른 쟁의행위기간
7. 「병역법」, 「향토예비군설치법」 또는 「민방위기본법」에 따른 의무를 이행하기 위하여 휴직하거나 근로하지 못한 기간. 다만, 그 기간 중 임금을 지급받은 경우에는 그러하지 아니하다.
8. 업무 외 부상이나 질병, 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 받아 휴업한 기간

② 법 제2조제1항제6호에 따른 임금의 총액을 계산할 때에는 임시로 지급된 임금 및 수당과 통화외의 것으로 지급된 임금을 포함하지 아니한다. 다만, 노동부장관이 정하는 것은 그러하지 아니하다.

근로기준법 시행령 제6조 【통상임금】

- ① 법과 이 영에서 “통상임금” 이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다.
- ② 제1항에 따른 통상임금을 시간급 금액으로 산정할 경우에는 다음 각 호의 방법에 따라 산정된 금액으로 한다.
 1. 시간급 금액으로 정한 임금은 그 금액
 2. 일급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 1일의 소정근로시간 수로 나눈 금액
 3. 주급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 주의 통상임금 산정 기준시간 수(법 제2조제1항제7호에 따른 주의 소정근로시간과 소정근로시간 외에 유급으로 처리되는 시간을 합산한 시간)로 나눈 금액
 4. 월급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 월의 통상임금 산정 기준시간 수(주의 통상임금 산정 기준시간 수에 1년 동안의 평균 주의 수를 곱한 시간을 12로 나눈 시간)로 나눈 금액
 5. 일·주·월 외의 일정한 기간으로 정한 임금은 제2호부터 제4호까지의 규정에 준하여 산정된 금액
 6. 도급 금액으로 정한 임금은 그 임금 산정 기간에서 도급제에 따라 계산된 임금의 총액을 해당 임금 산정 기간(임금 마감일이 있는 경우에는 임금 마감 기간을 말한다)의 총 근로 시간 수로 나눈 금액
 7. 근로자가 받는 임금이 제1호부터 제6호까지의 규정에서 정한 둘 이상의 임금으로 되어 있는 경우에는 제1호부터 제6호까지의 규정에 따라 각각 산정된 금액을 합산한 금액
- ③ 제1항에 따른 통상임금을 일급 금액으로 산정할 때에는 제2항에 따른 시간급 금액에 1일의 소정근로시간 수를 곱하여 계산한다.

제42조 [수당]

제 수당에 관련하여서는 2014년 임금교섭에서 논의한다.

- ① 근속수당
- ② 직책급
- ③ 직책수당
- ④ 직무수당
- ⑤ 위험수당
- ⑥ 감정노동수당

제43조 [명절특별근무수당]

회사는 명절(구정, 추석) 당일에 근무하는 직원들에게 통상임금의 250%를 지급한다.

제44조 [상여금]

상여금에 대하여서는 2014년 임금교섭에서 논의한다.

■ 해 설

상여금은 단체협약, 취업규칙, 기타 근로계약에 미리 지급조건 등이 명시되어 있거나 관례로서 계속 지급되어온 금품이다. 따라서 지급횟수를 불문하고 노동제공에 대한 대가이므로 임금의 일부가 된다. 경영평가에 따른 인센티브 상여금 역시 지급시기와 지급액만 미정일 뿐 단협이나 취업규칙 등에 지급하도록 명시되어 있거나 관례로서 지급해온 사실이 인정되면 임금의 일부이다. 그리고 상여금 지급에 대해서는 근로기준법에 별도로 정해져 있지 않아 단체협약에 명시된 대로 따르게 된다. 그러므로 정기상여금뿐만 아니라 인센티브 상여금의 지급에 대해서도 명시해두는 것이 바람직하다.

상여금은 연단위 임금이다. 즉 1년에 200% 지급하는 것이므로 지급일 이전에 퇴직 등의 사유가 발생하였다고 하더라도 해당 기간동안에 대한 상여금은 일할 계산하여 지급하는 것이 법해석이다.

■ 관련 행정해석

상여금 관련 행정해석

- ① 상여금이 근로계약이나 취업규칙, 단체협약에 의하여 지급되는 경우 임금의 범주에 포함 (1985.4.23, 근기01254-7603).
- ② 그 지급시기와 지급액이 미정일 뿐 기히 지급이 정해져 있는 전년도 경영실적 평가에 따른 인센티브 상여금으로서 근로의 대상으로 지급되는 것이 인정되면 후불적 임금(1988.11.8, 근기01254-16689).
- ③ 상여금이 단체협약에 의하여 미리 지급조건 등이 명시되어 있거나 관례로서 지급해온 사실이 인정되는 경우에는 그 상여금 지급은 법적 의무로서 이행되어야(1989.1.28, 근기 01254-1447)
- ④ 기왕의 근로의 대가로서의 상여금을 삭감(반납)하는 경우에는 근로자 본인의 동의가 있어야 한다. (1999.4.15, 근기 68207-857).

제45조 [임금지하불가]

회사는 직원의 배치전환, 임금의 지불형태 전환(일급제의 월급제로 전환등), 노동시간 단축, 생산성 저하, 경영부실 등의 이유로 기본급과 통상임금, 임금총액을 저하시키지 아니하도록 노력한다.

■ 해 설

이전보다 불리한 단체협약 체결이라도 특별한 사정(강압, 돈을 받고 합의해주는 등)이 없으면 유효하게 해석되기 때문에 임금저하 불가를 구체적으로 명시할 필요가 있다.

제46조 [임금체계의 개편등]

회사가 임금, 직급체계 등을 개편(신설, 변경등)하려 할 때에는 사전에 조합과 협의하여야 한다.

■ 해 설

연봉제에는 차등성과급이 그 핵심이며 이로 인해 노사간의 단체교섭이 원천적으로 실효성을 잃게 되고 노동자의 단결이 부정되기 때문에 문제가 된다. 또한 연봉제는 임금안정성을 해쳐 장기적으로 생활보장을 불가능하게 하며 임금결정을 위한 평가의 공정성이 보장되지 않는다. 기업의 연봉제 또는 차등성과급제의 도입계획에 대해 단체협약에서는 임금체계 개편시(또는 연봉제 개편시) 사전 노사합의를 해야함을 반드시 명기해야 한다. 그리고 노동조합에서는 취업규칙의 변경을 동반하는 연봉제는 일부 노동자에게는 유리하다더라도 다른 일부에게 불리하다면 불이익한 변경이므로 당연히 노동조합의 동의를 얻어야 한다(1993. 5.1, 대법 93다 1893 ; 1993.12.28, 대법 92다 50416). 취업규칙 불이익변경의 동의는 과반수 노조인 경우에 노조 동의를 요하는 것이나, 단체협약에 명시를 하면 과반수 여부와 상관없이 노조의 동의를 얻어야 하므로 상당한 의미가 있다.

관련 판례, 행정해석

노조와 별도의 협의가 없었다라도 개별근로자의 동의하에 임금체계를 연봉제로 변경했다면 부당노동행위가 아니다(2003.01.07, 서울행법 2002구합32001)

임금체계 변경과 관련한 단체교섭 요구를 정당한 이유없이 거부했다면 부당노동행위에 해당한다(2005.04.29, 서울고법 2004누 8462)

인사고과에 따라 임금이 삭감될 수도 있는 형태의 연봉제 도입시 취업규칙 불이익변경의 절차를 거쳐야 한다 (2002.03.06, 근기 68207-928)

기존의 연공서열식 임금체제에서 능력 및 업적을 평가하는 능력중시형 임금체제(연봉제)로 전환하는 경우 일부 근로자는 종전보다 유리해지고, 일부 근로자는 불리해지는 경우라면 전체적으로 불이익변경에 해당된다고 볼 수 있을 것인 바, 이 경우 동법 제97조에 의한 취업규칙 불이익변경의 절차를 거쳐 적법하게 변경해야 유효할 것으로 사료됨(2002.04.24, 근기 68207-1760)

제47조 [임금인상]

- ① 전조합원의 임금은 매년 임금교섭에서 결정한다.
- ② 임금조정은 기 조정시점을 기준으로 하고, 임금교섭 지연시 소급 적용한다.

제48조 [임금지급일]

회사는 매월 정해진 날짜에 임금을 통화로 전액 본인에게 지급한다. 단, 지급일이 휴일인 경우에는 그 전일에 지급한다.

■ 해 설

이 조항은 임금지급의 원칙을 가리킨다. 통화불(통화로), 직접불(본인에게), 전액불(공제하지 않고), 정기불(정기적으로) 원칙이 그것이다. 가령 공금유용이나 회사에 끼친 피해액을 보상하기 위해 임금을 상계하거나 공제하는 것은 근로기준법 제28조와 42조에 의거하여 근로기준법 위반사항이 된다. 그러나 파업을 이유로 노조, 노조간부들에 대한 민법상 손해배상청구소송이 마구잡이로 자행되고 있는데 이와 관련해서는 ‘채권확보를 위한 수단으로 민사소송법 제579조 제4호 규정에 따라 근로자의 임금채권(1/2 한도내)에 대하여 압류를 하였을 때, 압류된 임금을 지급하지 않는 것은 임금전액불 원칙에 저촉되지 않는다(1997.3.29, 임금 68207-184)’ 는 행정해석이 있다.

■ 관련법규

[근로기준법] 제43조 【임금 지급】

- ① 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.
- ② 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니한다.

[근로기준법] 제21조 【전차금 상계의 금지】

사용자는 전차금(前借金)이나 그 밖에 근로할 것을 조건으로 하는 전대(前貸)채권과 임금을 상계하지 못한다.

[근로기준법] 제44조 【도급 사업에 대한 임금 지급】

- ① 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우에 하수급인(下受給人)이 직상(直上) 수급인의 귀책사유로 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우에는 그 직상 수급인은 하수급인과 연대하여 책임을 진다.
- ② 제1항의 직상 수급인의 귀책사유 범위는 대통령령으로 정한다.

[근로기준법 시행령] 제23조 【매월 1회 이상 지급하여야 할 임금의 예외】

법 제43조제2항 단서에서 “임시로 지급하는 임금, 수당, 그밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금” 이란 다음 각 호의 것을 말한다.

1. 1개월을 초과하는 기간의 출근 성적에 따라 지급하는 정근수당
2. 1개월을 초과하는 일정 기간을 계속하여 근무한 경우에 지급되는 근속수당
3. 1개월을 초과하는 기간에 걸친 사유에 따라 산정되는 장려금, 능률수당 또는 상여금
4. 그 밖에 부정기적으로 지급되는 모든 수당

■ 관련행정해석

임금채권의 반납은 개별 근로자의 자유의사에 기초할 때에만 유효하다(2000.03.28, 근기 68207-922)

제49조 [임금의 임의공제 금지]

회사는 다음 각 호를 제외하고는 임금에서 공제할 수 없다.

1. 근로소득세, 주민세
2. 건강보험료, 고용보험료, 연금 부담금
3. 단체협약으로 합의한 사항
4. 기타 노사합의로 공제기로 결정한 사항

■ 해 설

근로기준법 43조에 의하면 임금은 전액 지급되어야 하나 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우 임금의 일부를 공제할 수 있다. 이 조항은 공제가능한 항목을 단협상의 규정으로 명시한 것으로서 이를 제외한 임의공제를 방지하는 의미와 함께 노동조합이 결의한 사항에 대한 공제의 근거조항으로서 의미도 있다. 결의한 부분에 대한 일괄공제가 매우 중요하기 때문이다.

■ 관련법규

제43조 (임금 지급)

- ① 임금은 통화(통화)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.
- ② 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니하다.

제22조 [강제 저금의 금지]

- ① 사용자는 근로계약에 덧붙여 강제 저축 또는 저축금의 관리를 규정하는 계약을 체결하지 못한다.
- ② 사용자가 근로자의 위탁으로 저축을 관리하는 경우에는 다음 각 호의 사항을 지켜야 한다.
 1. 저축의 종류·기간 및 금융기관을 근로자가 결정하고, 근로자 본인의 이름으로 저축할 것
 2. 근로자가 저축증서 등 관련 자료의 열람 또는 반환을 요구할 때에는 즉시 이에 따를

제50조 [비상시 지불]

회사는 다음 각 호에 해당하는 조합원이 기왕의 노동력 제공에 대한 대가를 청구할 때 임금지급일 이전이라도 관련 증빙이 첨부된 경우 이를 지급하여야 한다.

1. 배우자 또는 본인의 출산
2. 직계가족(본인포함)의 질병, 재해, 사망
3. 본인 또는 자녀의 결혼
4. 자녀의 입학
5. 본인의 휴직시 상당한 이유가 있는 경우
6. 천재지변 기타 사고로 객관적인 타당성을 노사 쌍방이 합의할 때

■ 해 설

통상 가불을 청구하면 사용자가 임의로 지급하는 방식이지만, 원래 근로기준법에 따르면 특정한 사유로 인한 비상시 지불은 법적 의무로 규정하고 있다. 즉 근로기준법은 최저기준으로 “출산하거나 질병 또는 재해를 입은 경우, 혼인 또는 사망한 경우, 부득이한 사유로 인하여 1주일이상 귀향하게 되는 경우” 만 제시하고 있다. 그러나 이 외에도 직계가족의 질병, 재해와 사망, 결혼, 자녀의 입학 등 다양한 사유를 열거하여 위와 같은 경우에도 사용자가 지급할 의무가 있음을 명시하고 있다.

임금을 유일한 생계수단으로 살아가는 노동자에게 출산, 질병 등 불시에 지출을 해야 할 급박한 사정이 발생한 경우에는 임금지급일 이전이라도 사용자에게 기왕의 근로에 대하여는 그 임금의 지급을 청구할 수 있도록 하여 안정된 생활을 보장하겠다는 것이 취지이다.

■ 관련법규

[근로기준법] 제45조 【비상시 지급】

사용자는 근로자가 출산, 질병, 재해, 그 밖에 대통령령으로 정하는 비상(非常)한 경우의 비용에 충당하기 위하여 임금 지급을 청구하면 지급기일 전이라도 이미 제공한 근로에 대한 임금을 지급하여야 한다.

[근로기준법 시행령] 제25조 【지급기일 전의 임금 지급】

법 제45조에서 “그 밖에 대통령령으로 정한 비상(非常)한 경우”란 근로자나 그의 수입으로 생계를 유지하는 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하게 되는 경우를 말한다.

1. 출산하거나 질병에 걸리거나 재해를 당한 경우
2. 혼인 또는 사망한 경우
3. 부득이한 사유로 1주일 이상 귀향하게 되는 경우

제51조 [휴업지불]

회사는 근로기준법 46조에 의거 회사의 귀책사유로 휴업하는 기간에는 평균임금의 70%이상을 지급한다.

■ 해 설

민법상 사용자가 고의과실이라는 귀책사유가 있으면 당연히 받을 수 있었던 임금 100%를 지급해야 한다(민법 538조 1항).

그리고 근로기준법에는 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우 평균임금의 70% 이상의 휴업수당을 지급하도록 되어 있다.

■ 관련법규

[근로기준법] 제46조 【휴업수당】

- ① 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.
- ② 제1항에도 불구하고 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동위원회의 승인을 받은 경우에는 제1항의 기준에 못 미치는 휴업수당을 지급할 수 있다.

[근로기준법 시행령] 제26조 【휴업수당의 산출】

사용자의 귀책사유로 휴업한 기간 중에 근로자가 임금의 일부를 지급받은 경우에는 사용자는 법 제46조제1항 본문에 따라 그 근로자에게 평균임금에서 그 지급받은 임금을 뺀 금액을 계산하여 그 금액의 100분의 70 이상에 해당하는 수당을 지급하여야 한다. 다만, 법 제46조제1항 단서에 따라 통상임금을 휴업수당으로 지급하는 경우에는 통상임금에서 휴업한 기간 중에 지급받은 임금을 뺀 금액을 지급하여야 한다.

■ 관련 행정해석

사용자의 귀책사유란 원칙적으로 사용자의 세력범위안에서 생긴 경영장애로서 자금난, 원자재 부족, 주문량 감소, 시장불황과 생산량 감축, 모회사의 경영난에 따른 하청공장의 자재, 자금난에 의한 조업단축 등으로 인한 휴업을 말함 (1999.9.21, 근기 68207-106).

제52조 [퇴직금]

- ① 회사는 1년이상 근속한 조합원이 퇴직할 때 30일분의 평균임금에 근속년수를 가산한 금액을 퇴직금으로 지급한다.
- ② 퇴직금 및 일체의 미청산 금품은 근로관계가 종료되는 날로부터 14일 이내에 지급한다.

■ 해 설

근로기준법은 퇴직금에 관한 최저기준으로서 근속기간 1년에 30일분의 평균임금을 제시하고 있다. 1년이 지난 다음 남은 1년 미만의 근속기간은 근로기준법에 따르면 일할 계산하여 퇴직금을 지급한다. 14일 이내 금품청산은 근로기준법 제14조 따라 동일한 조항을 다시 확인하는 의미에서 둔 것이다.

퇴직금 산정에 있어서 계속근로년수는 재직 연수를 의미하므로 휴직기간도 그 사유나 보수지급 여부에 상관없이 포함된다. 노조전임자 근무기간, 형사사건으로 구금되어 있던 기간, 유학기간, 수습기간 등 모두 포함된다는 것이 일반적인 법해석이다.

■ 관련법규

[근로자퇴직급여보장법] 제 8 조 [퇴직금제도의 설정]

- ① 퇴직금제도를 설정하고자 하는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직하는 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다.
- ② 제1항의 규정에 불구하고 사용자는 근로자의 요구가 있는 경우에는 근로자가 퇴직하기 전에 당해 근로자가 계속 근로한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다. 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 정산시점부터 새로이 기산한다.

[근로자퇴직급여보장법] 제 9 조 [퇴직금의 지급]

사용자는 근로자가 퇴직할 경우에는 그 지급 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자간의 합의에 의하여 지급기일을 연장할 수 있다.

[근로자퇴직급여보장법] 제10조 [퇴직금의 시효]

이 법에 의한 퇴직금을 받을 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 인하여 소멸한다.

관련 판례, 행정해석

근로기준법 제34조 제2항에 의하면 「제1항의 퇴직금제도를 설정함에 있어서 하나의 사업내에 차등제도를 두어서는 아니된다」 고 규정하고 있음. 따라서, 연봉제 적용직원과 연봉제 비적용직원이 모두 근로기준법상의 근로자인 경우에는 차등퇴직금제도를 설정할 수 없음 (1000.10.10, 근기 68207-3128).

퇴직금이 불이익변경 되기 전에 입사한 근로자의 퇴직금은 변경 이전의 지급규정에 따라 산정해야 한다(2005.10.12, 서울중앙지법 2004가단417751)

● 취업규칙(보수규정·퇴직금) 불이익 변경관련 판례와 행정해석

① 퇴직금을 하향조정하는 보수규정을 개정 후에 추인받는 경우, 추인 당시에 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있으면 설사 그것이 보수규정 개정 이후에 설립되었고 이해관계가 있는 개정 당시의 근로자들이 노동조합에 1명도 가입하지 않은 조합이라 하더라도 노동조합의 동의를 얻어야 하고, 그러한 노동조합이 없으면 회의방식에 의하여 전체 근로자 과반수의 동의를 얻어야 한다(1997.2.11, 대법 95다 55009).

② 근로자의 과반수 이상으로 조직된 노동조합 또는 과반수 근로자의 동의없이 근로자 상호간의 유·불리가 충돌되게 개정된 취업규칙은 무효이다(1997.1.23, 서울지법 96가합 54787). ③ 1. 급여규정 개정의 경우 유·무효를 판단함에 있어서 퇴직금 지급률이 인하되어 그 자체가 불리한 것이라 하더라도 다른 요소가 유리하게 변경된 경우에는 제반 상황을 종합고려하여 유·불리를 판단하여야 한다.

2. 퇴직금 관련조항의 개정이 무효의 변경으로 되는 경우에 그 유·불리한 항목에 따라 각각 유·무효로 되는 것이 아니고 그 대가성이나 연계관계에 있는 항목 모두가 무효가 되는 것이라 보아야 한다(1995.3.10, 대법 94다 18072).

④ 정부투자기관관리기본법이 근로기준법의 특별법이라고 볼 수 없고, 근로기준법의 적용을 배제하고 이것을 우선 적용하게 하려는 규정이라고 할 수도 없으며, (중간생략)위 법률이 정한 절차에 따라 정부투자기관의 퇴직급여규정을 개정하였다고 하여도 이것이 정부투자기관의 근로자들에게 불이익하게 취업규칙을 변경한 것이라면 근로기준법 제95조 제1항 단서(현행 97조 1항) 소정의 동의를 얻지 않는 한 유효하다고 할 수 없다(1992.6.23, 대법 91다 30835).

제5장 노동시간 · 휴일 · 휴가

제53조 [노동시간]

- ① 영업/지원부서의 노동시간을 전일제(1일 8시간, 1주 40시간)로 단계적 적용하며, 2019년 3월 까지 완료한다.
- ② 위 ①항에도 불구하고 회사와 조합원이 합의한 경우 단시간 근무를 할 수 있다.

<2016.5.13 개정>

■ 해 설

- ① 영업부서(농/수/축산, 조리제안, 가공일용, 생활문화, 의류잡화, Mall영업, 이커머스, 신선관리)와 지원부서(인재개발, 총무, 홍보관측, 스태프, 문화센터, SRD)의 근무시간을 8시간 전환하기로 하였다. 근속기준으로 전환 하며 2016년 6월부터 단계적으로 전환하여 2019년 9월에 완료한다. 앞으로 영업부서와 지원부서는 8시간 근무 계약이 원칙이 된다. 단, 신규 입사자는 단시간으로 계약하되 2019년 9월 이후에는 일괄 8시간으로 전환된다.
- ② 본인이 단시간 근무를 원할 경우에는 현재의 단시간 계약시간을 유지할 수 있다.

CS 부서의 경우에는 8시간 계약자 결원 시 충원 기준마련과 일렬 POS 근무스케줄 개선안을 회사가 만들어 CS 부서의 업무환경을 개선하기로 하였다.

※ CS 부서 8시간 결원 시 충원 기준

- 충원인원 선정 : 본사에서 일괄 선정
- 충원인원 대상자 : 전사 CS 근무자 대상
- 대상자 선정 기준 : CS 부서 근무기간(근무기간 동일시 주민등록상 생년월일 우선자 선정)

※ CS부서 7시간 근무 스케줄 예시

예시) 7 체커

1안		2안		3안(비 권장)		4안(불가능)	
15분	친절미팅	15분	친절미팅	15분	친절미팅	15분	친절미팅
1시간	POS	1시간	POS	15분	휴게	1시간	POS
1시간	POS	1시간	POS	1시간	POS	1시간	POS
15분	휴게	1시간	POS	1시간	POS	1시간	POS
1시간	POS	1시간	식사 (=무급휴게)	1시간	POS	30분	POS
30분	POS	1시간	POS	1시간	식사 (=무급휴게)	15분	휴게
1시간	식사 (=무급휴게)	1시간	POS	1시간	POS	1시간	POS
1시간	POS	15분	휴게	1시간	POS	1시간	POS
1시간	POS	1시간	POS	1시간	POS	1시간	POS
1시간	POS	30분	POS	30분	POS	1시간	식사 (=무급휴게)

※ 1, 2안 기준으로 POS 연속근무가 3시간을 초과하지 않도록 한다.
단, 7 체커 전원 동의 하에 '3안'으로 운영 할 수 있으나 권장하지 않는다.

15분 미팅 시간을 중간으로 배치하는 것을 원칙으로 하였다. 단, POS가 복층으로 운영, 휴게실 위치 문제 등 점포별 사정을 고려하여 15분 휴게시간을 미팅시간과 연속으로 배치하는 것이 가능하다. 하지만 이는 7시간 체커 전원 동의가 필수입니다.

[전일제 전환 계획 노사 합의 사항]

2016년 단체협약 제 53조에 의한
전일제 전환 계획 노사합의사항

1. 전일제 전환은 개인별 근속기간에 따라 순차적으로 진행한다.
2. 근속기간은 2016년 5월 31일자를 기준으로 산정한다.
3. 전일제 전환은 계산원 및 고객센터 인원을 제외한 부서에 한하여 적용한다.
4. 2016년 6월 1일 이후 신규 입사자는 7시간 이하 근무시간을 유지하되, 2019년 3월에는 모두(계산원 및 고객센터 제외) 전일제로 전환한다

[세부사항]

구분	시행일	전환 기준
1단계	2016년 6월 1일	▪ 근속 6년 이상자 (2010년 6월 1일까지 입사자)
2단계	2016년 9월 1일	▪ 근속 3년 이상 (2010년 6월 2일 ~ 2013년 6월 1일까지 입사자)
3단계	2016년 12월 1일	▪ 근속 27개월 이상 (2013년 6월 2일 ~ 2014년 3월 1일까지 입사자)
4단계	2017년 3월 1일	▪ 근속 26개월 이상 (2014년 3월 2일 ~ 2014년 4월 1일까지 입사자)
5단계	2017년 6월 1일	▪ 근속 24개월 이상 (2014년 4월 2일 ~ 2014년 6월 1일까지 입사자)
6단계	2017년 9월 1일	▪ 근속 21개월 이상 (2014년 6월 2일 ~ 2014년 9월 1일까지 입사자)
7단계	2017년 12월 1일	▪ 근속 20개월 이상 (2014년 9월 2일 ~ 2014년 10월 1일까지 입사자)
8단계	2018년 3월 1일	▪ 근속 19개월 이상 (2014년 10월 2일 ~ 2014년 11월 1일까지 입사자)
9단계	2018년 6월 1일	▪ 근속 15개월 이상 (2014년 11월 2일 ~ 2015년 3월 1일까지 입사자)
10단계	2018년 9월 1일	▪ 근속 13개월 이상 (2015년 3월 2일 ~ 2015년 5월 1일까지 입사자)
11단계	2018년 12월 1일	▪ 근속 10개월 이상 (2015년 5월 2일 ~ 2015년 8월 1일까지 입사자)
12단계	2019년 3월 1일	▪ 근속 10개월 미만 (2015년 8월 2일부터 입사자)

2016. 4. 28.

노동조합측 실무대표

수석부위원장

주 재 현

회사측 실무대표

인사관리팀장

최 성 도

■ 관련법규

[근로기준법] 제50조 【근로시간】

- ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.
- ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.
- ③ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다. <신설 2012.2.1>

[근로기준법] 제51조 【탄력적 근로시간제】

- ① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조 제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조 제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조 제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다.
- ② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조 제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조 제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조 제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.
 1. 대상 근로자의 범위
 2. 단위기간(3개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
 3. 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간
 4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항
- ③ 제1항과 제2항은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.
- ④ 사용자는 제1항 및 제2항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안(賃金補填方案)을 강구하여야 한다.

[근로기준법 시행령] 제28조 【탄력적 근로시간제에 관한 합의사항 등】

- ① 법 제51조제2항 제4호에서 “그 밖에 대통령령으로 정하는 사항” 이란 서면 합의의 유효기간을 말한다.
- ② 노동부장관은 법 제51조제4항에 따른 임금보전방안을 강구하게 하기 위하여 필요한 경우에는 사용자에게 그 보전방안의 내용을 제출하도록 명하거나 직접 확인할 수 있다.

관련 판례, 행정해석

근로기준법상의 근로시간이라 함은 근로자가 사용자의 지휘, 감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간을 말하는바, 근로자가 작업시간의 도중에 현실로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식·수면시간 등이라 하더라도 그것이 휴게시간으로서 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니고 실질적으로 사용자의 지휘·감독하에 놓여있는 시간이라면 이는 근로시간에 포함된다고 할 것이다.(2006.11.23, 대법 2006다41990)

버스 운전자의 연료충전시간, 요금통설치시간, 차량점검시간 등은 근로시간으로 볼 수 있다 (2002.12.12, 근기 68207-3345)

통근버스 기사의 대기시간을 연·월차휴가로 대체하는 것은 당사자간 합의가 있다 하더라도 연·월차유급휴가를 부여한 것으로 보기 어렵다(2003.07.23, 근기 68207-934)

제54조 [휴게시간]

- ① 조합원의 휴게시간은 유급휴게시간 30분, 식사시간 60분으로 한다. 단 7시간이하 근무하는 조합원의 휴게시간은 별도 규정에 따른다.
- ② 휴게시간은 자유로이 사용할 수 있도록 보장한다.

■ 해 설

회사는 그동안 법으로 정해져 있는 휴게 시간을 식사시간 1시간(무급)으로 대신 해왔다. 하지만 이번 단체협약을 통하여 모든 부서에서 추가로 30분의 유급 휴게시간을 조합원이 자유롭게 사용할 수 있도록 하였다. 섹션별 상황이나 근무조(오전/마감)에 맞게 잘 운영할 수 있도록 각 지부에서 조정.

7시간 이하의 경우에는 별도 규정에 따르기로 하였으며, 그에 따라 유급휴게시간 15분이 주어진다. 2012년 개정 노동법에 의해 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간등은 근로시간으로 본다. 휴게시간이란 사용자의 지휘·감독을 받지 않고 자유로이 사용할 수 있는 시간으로 휴게시간중 업무지시를 하거나 업무를 위해 특정장소에서 대기하는 것은 근무시간으로 간주한다.

■ 관련법규

제54조 【휴게】

- ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.
- ② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.

■ 해 설

법에서는 휴식시간을 유급으로 해야 한다는 규정이 없다. 대법원 판례에 따라 무급으로 식사 시간을 휴식시간으로 대체할 수 있도록 하였다. 우리 회사 뿐만 아니라 대부분의 회사에서 식사시간을 휴게시간으로 대체 하고 있다.

제50조 [근로시간]

- ③ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다. <신설 2012.2.1>

관련 판례, 행정해석

[대법 1994.03.08, 선고 93다 32408 판결]

작업도중에 1시간의 식사시간을 부여하면 별도의 휴게시간을 주지 않아도 된다

[대법원 1993. 5. 27. 선고 92다24509 판결]

근로자가 작업시간의 중도에 현실로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식, 수면시간 등이라 하더라도 그것이 휴게시간으로서 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니고 실질적으로 사용자의 지휘, 감독하에 놓여 있는 시간이라면 이를 당연히 근로시간에 포함시켜야 할 것이다.

작업의 진행 상황에 따라 근로자가 미리 작업개시 전에 휴게시간을 명백히 구분할 수 있는 상황에 있고 그 시간중에 사용자의 지휘감독을 벗어나 자유로이 사용할 수 있다면 휴게시간으로 보아야 할 것이나 사용자로부터 언제 취로 요구가 있을지 불명한 상태에서 대기하는 시간은 휴게시간으로 볼 수 없고 근로시간으로 보아야 할 것임 (1987.8.5, 근기 01254-12495).

제55조 [시업 및 종업시간]

- ① 회사가 시업시간이나 종업시간 등 근무시간을 변경하고자 할 때는 사전에 조합원과 협의한다.
② 회사는 계절적 또는 영업형편에 따라 시업과 종업시간을 변경하고자 할 경우 사전에 조합과 협의한다.

■ 해 설

시업·종업시간은 휴게시간, 휴일, 휴가, 교대근무에 관한 사항과 함께 취업규칙으로 작성하여 노동부장관에게 신고해야 할 사항이며(근로기준법 제93조), 사용자가 취업규칙의 게시 또는 비치의무를 이행하지 않을 경우 500만원 이하의 과태료 부과대상임으로 사측이 취업규칙을 조합에 제공하지 않을 경우 본 조항을 근거로 요구하도록 한다.

■ 관련법규

[근로기준법] 제93조 【취업규칙의 작성·신고】

상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항

[근로기준법 제52조 【선택적 근로시간제】

사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조 제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주 간에 제50조 제1항의 근로시간을, 1일에 제50조 제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.

1. 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다)
2. 정산기간(1개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
3. 정산기간의 총 근로시간
4. 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각
5. 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각
6. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

[근로기준법 시행령] 제29조 【선택적 근로시간제에 관한 합의사항】

법 제52조제6호에서 “그 밖에 대통령령으로 정하는 사항” 이란 표준근로시간(유급휴가 등의 계산 기준으로 사용자와 근로자대표가 합의하여 정한 1일의 근로시간)을 말한다.

제56조 [연장,야간,휴일노동]

- ① 회사는 연장·야간·휴일노동을 시키고자 할때 조합원 및 조합의 사전 동의를 얻어야 하며, 강제노동을 시킬 수 없다.
- ② 회사는 조기출근, 연장·야간·휴일노동을 조합원이 거부한 것을 이유로 어떠한 불이익을 주서는 안된다.
- ③ 연장·야간·휴일노동에 대하여서는 통상임금의 50%를 가산하여 지급하며, 연장·야간·휴일노동이 중복될때 회사는 통상임금의 50%를 각각 가산하여 지급한다.
- ④ 회사는 연장근로의 체계적 관리를 위한 조치를 마련하고 조합과 공유한다. <2016.5.13 개정>

■ 해 설

장시간 초과노동의 해소는 노동자의 건강을 개선하고, 산재를 예방하며, 휴식과 개인 활동을 위한 적절한 시간을 제공하는 등 노동자의 삶의 질을 높인다.

현재 근로기준법상 연장노동이 1주 12시간 한도내에서 가능(근로기준법 제53조)하도록 되어 있으나 이를 단협을 통해 점차 축소하여야 한다. 또한 회사의 자의적인 연장노동명령을 제한하기 위해 회사는 연장·야간·휴일노동을 시키고자 할 때에는 조합원 및 조합의 사전 동의를 얻어야 한다.

연장·야간·휴일노동에 대해서는 통상임금의 50%를 가산하여 지급하도록 되어 있으나, 홉플러스는 통상임금이 아닌 시급의 50%를 가산하여 지급하여왔다. 현재 노동조합은 통상임금 집단 소송을 진행중이며, 이후 제도개선을 통해 정상적인 통상임금으로 지급될 수 있도록 할 것이다.

2014년 9월 19일 부터는 법이 개정되어 기존 8시간을 초과하는 근무에 대해서만 통상임금의 50%를 가산하는 것에서 소정근로시간(본인 계약근로시간)을 초과하는 근무에 통상임금의 50%를 가산하여 지급해야 한다. 즉 연장하는 모든 시간에 추가 수당을 지급해야 한다는 것이다.

하지만 노사 양측 모두 여전히 많은 점포에서 불법적인 연장근무 형태가 고쳐지지 않고 있다고 공감하였다. 이에 회사는 연장근로의 체계적 관리를 위해 연장프로세스를 강화 하는 개선안을 마련하였다.

[연장근무 프로세스 강화(안)]

- 연장근무 관리 주기: 주간 단위 → 일 단위 변경
(마감 근무자 지원사무실 제출)
- 연장사유 상세 기록: 향후 개선을 위한 발생원인 상세 기록
(오사례: 연장근무 2시간, 정사례: 물류 2시간 배송지연/가격변경 시스템 오류로 1시간 대기)
- 연장근무 개선 강화: 점장 사전승인 및 익일 미팅 시 전일 부서별 연장근무 리뷰 및 개선
- 점장의 사전승인 없이 연장근무 불가능

■ 관련법규

[근로기준법] 제53조 【연장 근로의 제한】

- ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.
- ② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조 제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조의 근로시간을 연장할 수 있다.
- ③ 사용자는 특별한 사정이 있으면 노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다.
- ④ 노동부장관은 제3항에 따른 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하면 그 후 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다.

[기간제 및 단시간근로자 보호 법] 제6조 【단시간근로자의 초과 근무 제한】

- ① 사용자는 단시간근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조의 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다. 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다.
- ② 단시간근로자는 사용자가 제1항의 규정에 따른 동의를 얻지 아니하고 초과근로를 하게 하는 경우에는 이를 거부할 수 있다.
- ③ 사용자는 제1항에 따른 초과근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다. [신설 2014.3.18] [시행일 2014.9.19]

관련 판례, 행정해석

연장근로수당은 실제 근로를 제공한 시간에 따라 지급하는 것이 원칙이나, 노사합의 등으로 일 또는 월단위의 고정적인 수당으로 지급하는 것도 가능함. 다만, 위 정액수당이 실제 제공된 근로 시간에 따라 산정된 법정수당보다 부족할 경우 그 차액을 지급하여야 할 것임 (1994.8.30, 근기 68207-1377)

제57조 [유급휴일]

회사는 다음 각호는 유급휴일로 한다.

1. 주휴일 : 매주 1일 단, 주중에 결근이 있는 자는 무급으로 하며, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 자에 대하여는 주휴수당을 지급하지 아니한다.
2. 정휴일 : 관공서의 “공휴일에 관한 규정” 에 따르며 관공서의 “공휴일에 관한 규정” 변경시 그에 따른다.
3. 노동자의 날(5월 1일)
4. 기타 회사에서 필요하다고 인정하는 날

■ 해 설

근로기준법에서는 노동형태나 업종과 상관없이 주휴일, 근로자의 날, 연차휴가, 생리휴가, 산전후휴가, 육아휴직과 같은 법정휴일·휴가를 부여하도록 하고 있을 뿐이며 흔히 공휴일, 하계, 경조휴가 등은 약정휴일로 취업규칙이나 단체협약에 별도로 정하지 않는 한 사용자가 부여할 의무는 없다 할 수 있다. 그러므로 단체협약에 자세하게 규정함으로써 이를 확보하는 것이 필요하다.

관공서의 공휴일에 관한 규정에 의하면 일요일이 공휴일(주휴일)이지만, 홈플러스는 유급휴일에 대해 대체휴일을 부여하고 있다. 따라서 유급휴일 당일 근무를 하여도 그에 대한 대체휴일을 부여하면 휴일근로수당을 지급할 의무가 없다.

2014년부터 대체공휴일제가 시행됨에 따라 2014년 추석 3일 유급휴일중 하루가 일요일과 겹침에 따라 1일의 추가 휴일이 부여된다.

■ 관련법규

[관공서의 공휴일에 관한 규정] 제2조(공휴일)

관공서의 공휴일은 다음과 같다. 다만, 재외공관의 공휴일은 우리나라의 국경일중 공휴일과 주재국의 공휴일로 한다. <개정 1998.12.18, 2005.6.30, 2006.9.6, 2012.12.28>

1. 일요일
2. 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날
3. 1월 1일

4. 설날 전날, 설날, 설날 다음날 (음력 12월 말일, 1월 1일, 2일)
5. 삭제 <2005.6.30>
6. 석가탄신일 (음력 4월 8일)
7. 5월 5일 (어린이날)
8. 6월 6일 (현충일)
9. 추석 전날, 추석, 추석 다음날 (음력 8월 14일, 15일, 16일)
10. 12월 25일 (기독탄신일)
- 10-2. 「공직선거법」 제34조에 따른 임기만료에 의한 선거의 선거일
11. 기타 정부에서 수시 지정하는 날

〔관공서의 공휴일에 관한 규정 제3조(대체공휴일)〕

- ① 제2조제4호 또는 제9호에 따른 공휴일이 다른 공휴일과 겹칠 경우 제2조제4호 또는 제9호에 따른 공휴일 다음의 첫 번째 비공휴일을 공휴일로 한다.
- ② 제2조제7호에 따른 공휴일이 토요일이나 다른 공휴일과 겹칠 경우 제2조제7호에 따른 공휴일 다음의 첫 번째 비공휴일을 공휴일로 한다. [본조신설 2013.11.5]

관련 판례, 행정해석

근로기준법상 유급휴일은 주휴일과 근로자의날제정에관한법률에 의한 근로자의 날이며 기타 휴일에 관하여는 취업규칙, 단체협약 등에 정하여 실시하여야 한다(1990.1.22, 임금32240-958).

근무표상의 휴일을 결근 처리해 직권면직 요건인 '연속7일 이상의 무계 결근' 규정을 적용한 조치는 휴일의 법리를 오해한 것으로 정당하지 않다 (2000.04.21, 중노위 99부노177). 주휴일에 노동조합이 주최하는 서울집회에 참석하려는 노조원들을 회사간부들이 출발지까지 나와 이를 저지함으로써 제3의 비밀장소에서 1시간 늦게 출발하고, 참석인원도 크게 감소한 것 등은 주휴일의 경우 근로자 스스로 자유롭게 이용할 수 있는 점, 동 집회가 "2000년 임단협 승리를 위한 결의대회"인 점 등에서 보건데 정당한 노조활동(운영 내지 단결활동)의 자율권을 직접 침해한 것으로 볼 수 있어 부당노동행위로 판단된다(2000.12.22, 중노위 2000부노129).

‘근로자의 날’은 법정휴일로서 특정사실을 기념하기 위해 특정일로 정하여져 있으므로 휴일을 다른 날로 대체할 수 없다고 해석(근기01254-6312, ’ 87.4.17)

일급제 또는 시급제 근로자가 근로자의 날에 근로를 제공한 경우 임금(100%)에 휴일근로가산임금(150%)을 추가 지급하여야 한다 (2004.04.29, 근로기준과-848)

주휴일과 다른 유급휴일이 중복될 경우 1일분만 유급처리하면 될 뿐, 중복하여 유급휴일수당을 지급해야 할 의무는 없다(2005.05.11, 근로기준과-2571)

노동위결정례

주휴일에 회사 간부들이 집회 출발장소에 나와 노동조합이 주최하는 집회에 참석하려는 노조원들을 저지함으로써 출발시간이 1시간 정도 지연되고, 이로 인해 집회 참석인원도 감소하였다면 이는 정당한 노동조합의 활동 또는 운영에 대한 지배·개입행위로서 부당노동행위에 해당한다.(2000.12.30, 중노위 2000부노120)

월 24일 만근시 고정적으로 임금 1,299,900원을 받기로 포괄제 임금형태를 취하고 있다 하더라도 주휴일근로수당이란 1주간의 소정 근로일수를 만근한 근로자에 한하여 주휴일이 인정되는 것이고, 동 주휴일에 근로를 한 근로자에 한하여 50%의 활동된 주휴일근로수당이 인정되는 변동성 수당이므로 노사 당사자가 별도의 주휴일근로시간의 범위를 한정시키지 않은 이상 동 고정급여속에 휴일근로수당이 포함되었다고 보기 어렵다(2001.03.20, 중노위 2001단협2)

제58조 [연차휴가]

- ① 회사는 1년간 80%이상 출근한 조합원에게 15일의 유급연차휴가를 주어야한다. 단, 휴일, 휴가, 휴직, 휴업, 정당한 쟁의기간은 연차휴가 계산에 있어 각각 근무한 것으로 간주한다.
- ② 계속근로기간이 1년 미만인 조합원 또는 1년간 80% 미만 출근한 조합원에게 1개월 개근시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ③ 연차휴가는 1년에 한하여 자유로이 적치 분할하여 사용할 수 있다.
- ④ 회사는 조합원이 청구한 날짜에 연차휴가를 부여하여야 한다. 단 영업에 심대한 지장이 있을 경우 그러하지 않을 수 있다.

■ 해 설

휴가는 휴일과 다른 개념으로 휴가는 본인이 원하는 날짜에 원하는만큼 사용할 수 있어야 한다. 연차휴가를 사용하기 위해 구체적으로 언제 통보를 해야한다는 규정은 별도로 존재하지 않으며, 통상적으로 근무스케줄이 나오기 전에 사용하고자 하는 날짜를 지정해서 통보하거나, 근무스케줄이 나왔다하더라도 개인 사정에 따라 조정이 가능했던 관례가 있기 때문에 영업에 심대한 지장이 있지 않는 한 조합원 청구한 날짜에 연차휴가를 부여하여야 한다.

회사가 연차유급휴가 사용촉진을 위한 조치로 연차휴가 사용 계획을 제출할 것을 요구할 경우 몇월에 몇개의 연차휴가를 사용할 것이라는 정도의 계획을 제출하고 구체적인 날짜는 근무스케줄 작성시 반영하도록 하면 될 것이다.

■ 관련법규

[근로기준법] 제60조(연차 유급휴가)

- ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다. <개정 2012.2.1>

- ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다. <개정 2012.2.1>
- ③ 사용자는 근로자의 최초 1년 간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 제2항에 따른 휴가를 포함하여 15일로 하고, 근로자가 제2항에 따른 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가 일수를 15일에서 뺀다.
- ④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.
- ⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.
- ⑥ 제1항부터 제3항까지의 규정을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다. <개정 2012.2.1>
 - 1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
 - 2. 임신 중의 여성이 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간
- ⑦ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가는 1년간 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

[근로기준법] 제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진)

사용자가 제60조제1항·제3항 및 제4항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 제60조제7항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다. <개정 2012.2.1>

- 1. 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것
- 2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 2개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것

[근로기준법] 제62조(유급휴가의 대체)

사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제60조에 따른 연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다.

제59조 [특별휴가]

1. 본인의 결혼	6일
2. 직계비속의 결혼	1일
3. 형제자매의 결혼	1일
4. 배우자의 형제자매 결혼	1일
5. 본인 및 배우자, 본인의 부모, 조부모, 외조부모, 배우자 부모 회갑	1일
6. 배우자의 사망	6일
7. 자녀의 사망	6일
8. 부모의 사망	6일
9. 조부모, 외조부모의 사망	3일
10. 배우자의 부모 사망	6일
11. 본인의 형제자매 사망	3일
12. 배우자의 형제자매 사망	3일
13. 본인의 백숙부모 사망	3일
14. 본인의 부모, 배우자, 배우자부모탈상	1일
15. 본인 자녀의 출산	1일

단, 조사의 경우 경조휴가 중 휴일이 겹칠 경우는 추가로 1일의 휴가를 부여한다.

기타 경조 기준은 회사의 경조지급 기준에 따른다.

<2016.5.13 개정>

■ 해 설

[홈플러스 경조지급 기준]

구분			휴가	회 환	조의 물품	경조금(천원)		상호 (천원) 선임 이상	비 고
경조 사유	증빙서류	가족관계				임 원	직 원		
결혼	청첩장	본인	6	○	-	500	400	300	법률혼
		직계비속	1			400	300	200	
		형제자매	1			150	100	200	
		배우자형제자매	1			150	100	-	
회갑 철순	대상자 기재된 가족관계 증명서	본인 및 배우자	1	-	-	250	200	500	
		부모	1			250	200	500	
		조부모*/외조부모	1			200	200	-	
		배우자의 부모	1			250	200	300	
사 망	사망진단서 (또는 제적등 본) 가족관계증명서	본인	-	○	○	2000	1500	1000	*승중손 (직계존 속 준함) 은 부모 기준으 로 지급
		배우자	6			1500	1500	1000	
		자녀	6			1500	1500	500	
		부모	6			500	400	1000	
		조부모*/외조부모	3			200	150	-	
		배우자의 부모	6			500	400	500	
		형제자매	3			200	150	300	
		배우자 형제자매	3			100	150	-	
		백숙부모	3			100	70	-	
		부모, 배우자	3			100	70	-	
배우자 부모탈상	1	-	-	-					
출 산	대상자 기재된 가족관계 증명서	첫째/둘째 자녀/셋째자녀	5			100	100	-	*유급 3일 무급 2일
						200	200	-	

제60조 [병가]

회사는 조합원이 업무상·업무외 질병, 부상으로 요양이 필요하여 신청하는 때에는 아래와 같이 병가·병가휴직을 부여하여야 한다.

병가	근속기간 7년 미만	근속기간 7년 이상	병가 휴가시 급여
직무외 병가	3개월	6개월	기본급 100%
직무상 병가	6개월	12개월	월총액임금 100%

휴직	1차 휴직		2차휴직	
	근속기간 7년미만	근속기간 7년이상	근속기간 7년미만	근속기간 7년이상
직무외 휴직	6개월 기본급 2/3	12개월 기본급 2/3	6개월 기본급 1/3	12개월 기본급 1/3
직무상 휴직	12개월 기본급 2/3	24개월 기본급 2/3	12개월 기본급 1/3	24개월 기본급 1/3

<2016.5.13 제도 개선>

■ 해 설

업무상·업무외 질병, 부상으로 요양이 필요한 경우 예전처럼 연차를 우선 소진하거나 내년 연차를 선 소진하지 않고, 병가 및 병가휴직 제도를 통해 충분히 치료할 수 있도록 하였다.

하지만 그동안 회사는 자체의 병가규정가이드를 핑계로 정당한 병가 요구를 무시하곤 하였다. 이 때문에 각 지부에서 많은 마찰이 생겨났고 병가 사용에 많은 어려움을 가져왔다. 이에 2016년 교섭에서 병가 사용을 제대로 보장하기 위해 제도를 개선하였다.

개선내용은 병가 승인 기준은 병원 진단서에 따르며 진단서에 '업무수행이 어렵다.'라는 문구만 있으면 회사의 병가규정가이드에 충족하지 않아도 무조건 병가를 부여하게 하였다.

또한 근무시간 중에 생긴 사고로 인한 상해발생시 무조건 직무상 병가를 부여하도록 개선하였다.

■ 참고1. 회사 병가 규정 가이드

□ 병명에 따른 병가 승인 가이드

병명	치료구분	기준	비고	
임(위암, 유방암, 자궁암, 갑상선암 등)	수술, 입원, 가료	0	업무 복귀 가능한 건강상태 여부 확인	
척추/어리	주기관 탈출 척추 염착	수술, 입원, 가료	0	복귀 후 근로시간 단축 및 부서 이동 고려
	통원, 가료	X		
	경추통	안정가료	X	
	요추부 염좌 및 긴장	가료 및 관찰	X	근로시간 변경, 단축, 휴무, 연차 사용
손, 발	어깨통증, 염좌, 건염	약물 및 물리치료	X	
	어깨 힘줄 손상	주사, 약물치료	X	
	오십견(동결견)	통원치료	X	
	수근관절(손목터널), 관절증	수술, 치료	0	전문의 소견에 따라 병가 기간 부여
관절질 외전근개 파열	수술, 치료	0		
손가락 염좌 긴장	약물치료, 안정	X	근로시간 변경, 단축, 휴무, 연차 사용	
팔꿈치 상과염	안정가료	X		
인대 염좌	통원, 가료	X		
연골 찢김, 연화, 파열	수술, 입원, 가료	0	복귀 후 근로시간 단축 및 부서 이동 고려	
마지병시통(다리지령, 당림)	약물치료, 안정가료	X	근로시간 변경, 단축, 휴무, 연차 사용	
다리/무릎	족부궤양	수술 및 안정가료	0	전문의 소견에 따라 병가 기간 부여
	류마티스관절염	약물치료, 안정가료	X	근로시간 변경, 단축, 휴무, 연차 사용
	무지외반증	수술 및 가료	0	업무수행 가능 여부에 따라 복귀 결정
	관절 및 발목 근육 긴장	보존적 가료	X	근로시간 변경, 단축, 휴무, 연차 사용
골절	어깨, 다리, 손가락, 손목 등 (갑스)	수술, 입원, 가료, 치료, 가료	0	업무 복귀 가능 여부 건강상태 확인
	1도	통원	X	근무시간 외 통원치료 진행
외상	2도(피부이식수술)		0	
	3도(피부이식수술)	입원, 요양, 통원	0	수술 후 업무 수행 가능 시 복귀
	자궁의 병행(선)	수술, 입원, 가료	0	전문의 소견에 따라 병가 기간 부여
부인과	조산, 유산 위험	약물치료, 안정	0	
	임덧	수역, 경과관찰	X	휴무, 연차 사용
	자연유산(임신 16주 미만)	수술, 입원, 가료	0	전문의 소견에 따라 병가 기간 부여

병명	치료구분	기준	비고	
교통사고	골골, 뇌골 골절 등	수술, 입원, 가료	0	업무 복귀 가능 여부 건강상태 확인
	경추, 요추 긴장 염좌	통원 치료, 관찰	X	휴무 및 연차 사용
전정기관	신경염	입원, 치료, 가료	X	휴무, 연차 사용
	메니에르병	통원치료	X	개인별 경중에 따라 기준 적용 필요
정신과	우울증	통원치료	X	
	두근거림	약물치료	X	휴무, 연차 사용
안면마비	입원, 약물치료	0		
급성수술	맹장수술	수술, 약물치료	0	
	담낭수술	수술, 입원, 통원치료	0	전문의 소견에 따라 병가 기간 부여
연과	역내장, 시력저하	수술, 입원, 치료	0	
	안내염, 각막이식	수술, 입원, 약물치료	0	
	눈병, 유행성 결막염	통원치료	0	전염 여부 및 복귀시 염지 여부 반드시 확인
급성패혈	입원치료, 요양	0	같은 부서에 동일 종성 직원 여부 확인 필요	
급성간염, C형 간염	요양	0		
급성신우신염(요로 세균 감염)	입원치료, 요양	0		
급성중수염	수술, 입원	0	전문의 소견에 따라 병가 기간 부여	
뇌졸중	입원, 약물치료	0		
대상포진	약물치료	0		
요실금	수술, 가료	X	개인별 경중에 따라 기준 적용 필요	
소화불량, 식도염, 식도 역류병	약물치료	X		
강기염상, 기침, 기관지염 등	약물치료	X	휴무, 연차 사용	
재역 지아	안정가료	X		
어지럼증	약물치료, 안정	X		
심한 두통	약물치료	X		

위 표의 기준란에 '0' 표시가 되어 있는 부분은 무조건 병가가 가능한 부분이다. 회사의 가이드에 부합하지 못하더라도 병가 승인은 병가신청 당사자의 업무 수행 가능 여부를 우선적으로 고려하여 점포별로 판단하기로 하였다. 즉, 노동자가 질병 및 부상으로 인하여 해당 업무를 진행할 수 없는 상태라면 의사의 소견에 따라 병가를 부여해야 한다는 것이다. 실제로 울산지역의 지부에서 한 체커 조합원이 단순 속목 염좌로 김스를 한 경우가 있었다. 회사의 규정대로라면 병가를 부여 받지 못 하지만 체커 근무의 속성상 업무를 정상적으로 진행 하지 못하는 상황이므로 병가를 부여 받았다.

제61조 [공가]

회사는 조합원이 다음 각호의 사항을 수행하기 위하여 필요한 시간 또는 일수를 청구하면 이를 부여해야 하며, 이로 인해 근무하지 못한 시간 또는 일수는 근무한 것으로 간주한다.

1. 예비군 훈련, 민방위 훈련, 기타 각종 병영의무를 수행할 때
2. 국회, 법원, 노동위원회, 기타 공공기관에 증인, 참고인, 피고, 원고등으로 출두할 때
3. 법률의 규정에 의하여 투표에 참가하려 할 때
4. 공상으로 인하여 근무할 수 없는 경우
5. 천재지변, 교통차단, 기타의 사유로 출근이 불가능할 때

■ 해 설

근로기준법에서는 제9조에서 공민권 행사의 보장이라는 항목으로 규정을 두고 있다. 그리고 예비군 훈련, 민방위 훈련, 선거와 국민투표 참가에 대하여 별도로 유급으로 하도록 관련 법령에서 규정하고 있다.

■ 관련법규

[근로기준법] 제10조 (공민권 행사의 보장)

사용자는 근로자가 근로시간 중에 선거권, 그 밖의 공민권(공민권) 행사 또는 공(공)의 직무를 집행하기 위하여 필요한 시간을 청구하면 거부하지 못한다. 다만, 그 권리 행사나 공(공)의 직무를 수행하는 데에 지장이 없으면 청구한 시간을 변경할 수 있다.

제62조 [하계 휴가기간]

회사는 점포에 근무하는 조합원들의 하계휴가를 위해 매년 6월~9월을 하계휴가기간으로 정하여 실질적인 휴가사용을 돕는다.

■ 해 설

홈플러스에는 법적으로 부여해야 하는 휴일, 휴가 이외에 단 하루의 휴가도 존재하지 않는다. 대부분의 회사에서 노동자의 사기향상을 위해 하계휴가제도를 실시하고 있으며, 홈플러스에서도 하계휴가를 실시할 수 있도록 노동조합에서 확보해야 할 내용이다.

그 시작으로 매년 6월~9월 하계휴가기간으로 설정하고 연차휴가와 휴일을 이용하여 실질적인 휴식과 재충전의 시간으로 활용할 수 있도록 하였다.

제6장 복지후생

제63조 [복지후생의 원칙]

회사는 회사발전, 조합원과 그 가족의 삶의 질 향상을 위해 노사협의로 복지후생증대에 최선의 노력을 다한다.

■ 관련법규

[법인세법 시행령] 제45조 (복리후생비의 손금불산입)

① 법인이 그 임원 또는 사용인을 위하여 지출한 복리후생비중 다음 각호의 1에 규정하는 비용외의 비용은 이를 손금에 산입하지 아니한다.

1. 직장체육비
2. 직장연예비
3. 우리사주조합의 운영비
4. 삭제 (2000.12.29)
5. 「국민건강보험법」에 의하여 사용자로서 부담하는 건강보험료
6. 「영유아보육법」에 의하여 설치된 직장보육시설의 운영비
7. 「고용보험법」에 의하여 사용자로서 부담하는 보험료
8. 기타 임원 또는 사용인에게 사회통념상 타당하다고 인정되는 범위안에서 지급하는 경조사비 등 제1호 내지 제7호의 비용과 유사한 비용

[소득세법 시행령] 제38조 (근로소득의 범위)

① 법 제20조의 규정에 의한 근로소득의 범위에는 다음 각 호의 소득이 포함되는 것으로 한다.

1. 기밀비(판공비를 포함한다. 이하 같다)·교제비 기타 이와 유사한 명목으로 받는 것으로서 업무를 위하여 사용된 것이 분명하지 아니한 급여
2. 종업원이 받는 공로금·위로금·개업축하금·학자금·장학금(종업원의 수학중인 자녀가 사용자로부터 받는 학자금·장학금을 포함한다) 기타 이와 유사한 성질의 급여
3. 근로수당·가족수당·전시수당·물가수당·출납수당·직무수당 기타 이와 유사한 성질의 급여
4. 보험회사·증권회사등 금융기관의 내근사원이 받는 지급수당과 보험가입자의 모집, 증권매매의 권유 또는 저축의 권장으로 인한 대가 기타 이와 유사한 성질의 급여
5. 급식수당·주택수당·피복수당 기타 이와 유사한 성질의 급여
6. 주택을 제공받음으로써 얻는 이익. 다만, 주주 또는 출자자가 아닌 임원(주권상장법인 또는 코스닥상장법인의 주주중 제40조의 규정에 의한 소액주주인 임원을 포함한다)과 임원이 아닌 종업원(비영리법인 또는 개인의 종업원을 포함한다) 및 국가·지방자치단체로부터 근로소득을 지급 받는 자가 재정경제부령이 정하는 사택을 제공받는 경우를 제외한다.

7. 종업원이 주택(주택에 부수된 토지를 포함한다)의 구입·임차에 소요되는 자금을 저리 또는 무상으로 대여 받음으로써 얻는 이익
8. 기술수당·보건수당 및 연구수당, 그 밖에 이와 유사한 성질의 급여
9. 시간외근무수당·통근수당·개근수당·특별공로금 기타 이와 유사한 성질의 급여
10. 여비의 명목으로 받는 연액 또는 월액의 급여
11. 벽지수당·해외근무수당 기타 이와 유사한 성질의 급여
12. 종업원이 계약자이거나 종업원 또는 그 배우자 기타의 가족을 수익자로 하는 보험·신탁 또는 공제와 관련하여 사용자가 부담하는 보험료·신탁부금 또는 공제부금(이하 이 호에서 "보험료 등"이라 한다). 다만, 다음 각 목의 보험료등을 제외한다.

가. 삭제

- 나. 종업원의 사망·상해 또는 질병을 보험금의 지급사유로 하고 종업원을 피보험자와 수익자로 하는 보험으로서 만기에 납입보험료를 환급하지 아니하는 보험(이하 "단체순수보장성보험"이라 한다)과 만기에 납입보험료를 초과하지 아니하는 범위안에서 환급하는 보험(이하 "단체환급부보장성보험"이라 한다)의 보험료중 연 70만원 이하의 금액
- 다. 법률 제7379호 「근로자퇴직급여 보장법」 부칙 제2조의 규정에 의한 퇴직보험 또는 퇴직일시금신탁과 법인임원의 퇴직보험 또는 퇴직일시금신탁으로서 재정경제부령이 정하는 것(이하 이 절에서 "퇴직보험 또는 퇴직일시금신탁"이라 한다)의 보험료등
- 라. 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」에 의하여 공제계약사업주가 건설근로자퇴직공제회에 납부한 공제부금
- 마. 임직원의 고의(중과실을 포함한다)외의 업무상 행위로 인한 손해의 배상청구를 보험금의 지급사유로 하고 임직원을 피보험자로 하는 보험의 보험료
13. 퇴직으로 인하여 받는 소득으로서 퇴직소득에 속하지 아니하는 퇴직위로금·퇴직공로금 기타 이와 유사한 성질의 급여
14. 휴가비 기타 이와 유사한 성질의 급여
15. 퇴직보험, 퇴직일시금신탁, 「근로자퇴직급여 보장법」 제16조제2항의 규정에 따른 모험 또는 신탁이 해지되는 경우 종업원에게 귀속되는 환급금. 다만, 종업원이 당해 환급금을 지급받는 때에 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제2항의 규정에 의하여 퇴직금을 미리 정산하여 지급받는 경우에는 그러하지 아니하다.
16. 계약기간 만료전 또는 만기에 종업원에게 귀속되는 단체환급부보장성보험의 환급금
17. 법인의 임원 또는 종업원이 당해 법인 또는 당해 법인과 「법인세법 시행령」 제87조의 규정에 의한 특수관계에 있는 법인(이하 이 호에서 "당해 법인등"이라 한다)으로부터 부여받은 주식매수선택권을 당해 법인등에서 근무하는 기간중 행사함으로써 얻는 이익(주식매수선택권 행사 당시의 시가와 실제 매수가액과의 차액을 말하며, 주식에는 신주인수권을 포함한다)
18. 「고용보험법」에 의한 고용보험기금에서 지급받는 육아휴직급여 및 산전후휴가급여

제64조 [복지후생시설]

회사는 조합원이 동등하고 손쉽게 이용할 수 있도록 시설을 마련하고 조합원에게 편의를 제공하도록 노력한다.

■ 해 설

유통업종의 특성상 여성근로자가 많으므로 탁아소와 수유실이 꼭 필요하다. 단체협약에의 명문화를 통해 근로자가 보다 편리하게, 마음 편하게 근로하고 시설을 이용할 수 있게 하는 것이 필요하다.

또한 유통업종에 종사자는 대부분의 시간을 서서 근로하게 되므로 작업장에서 틈틈히 쉴 수 있게 의자를 마련해 놓는 것이 필요하다.

제65조 [사내복지기금]

회사는 직원의 복지후생을 위하여 경영여건을 고려하여 사내복지기금 마련을 위해 노력한다.

■ 해 설

학자금 지원의 융자전환, 주택자금 시장이자율 적용 등 복리후생제도가 악화되면서 상대적으로 부상하고 있는 제도가 바로 사내근로복지기금제도이다.

제66조 [격오지 숙소]

회사는 사규에 의거 격오지 발령자에게 숙소를 제공하거나 비연고수당을 지급하여야 한다.

■ 해 설

[격오지 점포 직원사택 운영]

※ 운영기준

사택운영대상

- 격오지 점포로서 직원들의 Needs가 있고, 비연고 인력이 많은 점포

● 비연고 인원: 4명 이상

● 사택규모: 4명(방2개 규모) 6명(방3개 규모)

- 신규개점 점포 중 상기 격오지 조건 해당 점포

[비연고수당]

※ 운영기준

- 지급대상: 연고지 기준 거리가 50km 이상인 곳으로 발령 받은 자

- 지급금액: 월 20만원

- 지급기간: 비연고 발령 후 최대 3년까지 지급(연고복귀 시 수당 지급 종료)

제67조 [교육비 보조]

회사는 실질적인 교육비 보조를 위해 노력한다.

제68조 [진료비 지원]

회사는 단체상해보험을 통하여 직원과 가족의 입원비를 약관에 따라 지원한다.

■ 해 설

[단체상해보험 안내]

보장대상	임직원, 배우자, 자녀		
보험사	삼성생명, 교보생명, 삼성화재		
구분	보장내용	보장금액	대상
재해사망	보험기간 중 발생한 재해를 직접적인 원인으로 사망시	연봉 2배+1천만원 (최소 5천만원 보장)	임직원
재해장해	보험기간 중 발생한 재해를 직접적인 원인으로 영구적 장해시- 장해율에 따라 가입금액의 3%~100%보장	연봉 2배 (최소 5천만원 보장)	
질병사망	보험기간 중 질병으로 사망 또는 80%이상 영구적 장해시	연봉 1배+1천만원 (최소 3천만원 보장)	
간호비	국민건강보험에 적용되는 질병, 상해, 출산으로 입원시 입원 1일차부터 보장 -자동차, 산재사고 제외 -선천성질환(Q), 정신과질환(F), 보건서비스(Z)제외. 단, 출산의 경우 (O)코드 진단시 보상가능	4만원/일	임직원 배우자 자녀
입원진료비	국민건강보험이 적용되는 질병, 상해, 출산으로 보험기간 중 입원이 시작된 경우, 본인부담 의료실비 중 90% 해당액과 상급병실료 차액의 경우 1일당 평균금액의 50%를 10만원 한도로 보장 -자기부담금 : 10%(연간 최대 2백만원 한도) -정신과질환 및 행동장애, 선천성 뇌질환, 요로감염, 요실금 제외 -직장 또는 향문질환의 경우 보험비급여 제외 -임플란트, 브릿지 등 보철류 및 한방 보신첩약, 한방물리요법료 제외 -기타 치료 목적과 무관한 비용, 전액 건강보험 미적용 치료제외 -자동차, 산재사고 등 건강보험 미적용시 본인부담의 40% 보상	1천만원 한도 (동일병명당)	

회사 단체상해 보험 신청 방법은 보험신청서를 PLUSNET상 HR도움방 게시판에 출력 하거나 지
원 사무실에서 받아 작성 후 보험회사(마쉬코리아 02.737.1491)에 직접 팩스로 제출 하면 됩니다.

제69조 [직원식당]

회사는 조함과 협의하여 식사질 개선을 위하여 노력한다.

제70조 [근무복등]

- ① 회사가 규정한 근무복은 지급하고, 서비스업임을 고려하여 복장가이드를 두어 운영한다. 근무복 지급기준은 별도규정에 따른다.
- ② 회사는 계절별 유니폼 입고, 불출에 불편이 없도록 노력하며, 파손, 훼손된 유니폼 교체에 최선을 다한다.

<2016.5.13 제도 개선>

■ 해 설

현재 근무복 지급규정은 2년에 동복, 하복, 춘추복 상의 2벌 지급.

하의는 규정이 있으나 지급하지 않아왔기 때문에, 규정이 아닌 복장가이드를 만들어 운영하기로 한다.

단체협약 상에는 언급하지 않았지만 영업부서의 업무상 필요한 장갑, 칼, 테이프 등의 소모품 또한 회사가 지급하도록 하고 있다.

이에 회사는 소모품 지급 기준을 마련하여 모든 조합원에게 불편 없이 지급될 수 있도록 하였다.

지급기준에는 매주 1회 총무가 모든 섹션의 필요 소모품을 필히 지급하도록 되어 있다.

제71조 [동아리(소모임)활동 보장]

- ① 회사는 동호회 활동의 활성화를 위해 필요한 시설과 장소를 제공하며, 동호회 활동에 대하여 조합원 개인당 월 2만원을 지원한다.
- ② 회사는 동호회의 자율적 운영을 보장하며 동호회 운영에 관한 규정은 노동조합과 협의한다.
- ③ 회사에 사전 통보한 후 시행되는 동호회 활동 중 재해를 입은 경우 업무상 재해로 인정되도록 노력한다.

■ 해 설

동아리비 개인 공제없이 월 2만원을 회사에서 동아리활동비로 지원하며, 동아리 총무통장으로 지급한다.

동아리 활동 참석자에 한해 지급하는 것이므로, 동아리 모임후 참석자에 대한 증빙을 제출해야 하며, 참석한 인원만큼 지원한다.

동아리비 지원은 회계정리를 원활히 하기 위해 3월부터 지원한다.

제72조 [회사문화행사]

회사는 조합원의 사기진작을 위한 야유회등 회사가 주최하는 행사는 유급으로 보장하며, 부당한 각출은 하지 않는다.

제7장 모성보호 확대 및 고용에서의 성차별 철폐

제73조 [남녀평등과 모성보호]

- ① 회사는 헌법의 평등이념과 남녀고용평등 일·가정양립 지원에 관한 법률에 따라 고용에서 특정 성을 이유로 직·간접적인 불이익 처우를 하지 아니한다.
- ② 법원, 국가, 인권위원회등 사법 내지 준 사법기관으로부터 성차별을 인정받았을 경우 회사는 그 판정을 존중한다.

■ 해 설

성을 이유로 한 차별은 오랜 구조적 관행과 함께 고용상 불평등을 야기하고 있다. 모집, 채용 등에 있어서 동등하게 남녀를 채용한다 하더라도 성별 고정관념에 따른 업무배치, 업무순환을 하고, 교육기회에서의 불이익, 승진 제한, 성편견이 개입되는 인사고과 등 성차별은 여전히 존재하고 있다. 따라서 단협 체결시 모성보호 조항에 앞서 남녀평등에 대한 인식과 지향점을 명확히 하는 것에서부터 출발하는 것이 필요하다.

■ 관련법규

[근로기준법] 제6조 [균등한 처우]

사용자는 근로자에 대하여 남녀의 (性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

[남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률] 제2조 [정의]

이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “차별”이라 함은 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 달리하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우(사업주가 채용 또는 근로의 조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성에 비하여 현저히 적고 그로 인하여 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우를 포함한다)를 말한다. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외한다.

가. 직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우

나. 여성 근로자의 임신·출산·수유 등 모성보호를 위한 조치를 취하는 경우

다. 그 밖에 이 법 또는 다른 법률에 의하여 적극적 고용개선조치를 취하는 경우

【남녀차별금지 및 구제에 관한 법률】 제2조 【정의】

이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "남녀차별"이라 함은 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에서 인간으로서의 기본적 자유를 인종·향유하거나 권리를 행사함에 있어서 합리적인 이유없이 성별을 이유로 행하여지는 모든 구별·배제 또는 제한을 말한다. 이 경우 남성과 여성에 대한 적용조건이 양성 중립적이거나 성별에 관계없는 표현으로 제시되었다고 하더라도 그 조건을 충족시킬 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성에 비하여 현저히 적고 그로 인하여 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 입증할 수 없는 때에도 이를 남녀차별로 본다. 다만, 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우에는 이를 남녀차별로 보지 아니한다.

제74조 [직장내 성폭력·폭언·폭행예방 및 금지]

- ① 회사는 직장 내에서 각종 형태의 성희롱을 금지하여야 한다.
- ② 회사는 직장내 성희롱 예방을 위해 년1회 이상의 성희롱 예방교육을 실시하여야 한다.
- ③ 회사는 직장내 성희롱과 관련하여 피해 당사자에게 해고 등 일체의 불이익한 조취를 취해서는 아니된다.
- ④ 회사는 직장내 성희롱 처리에 있어서 피해당사자의 인권침해등 추가 피해가 발생하지 않도록 노력한다.

■ 해 설

직장내 상사나 사업주 등으로부터 육체적인 접촉 등에 의한 성폭력, 폭언·폭행이 빈번하게 일어나고 있는데 반해 법에서도 명시하고 있는 성희롱 예방교육은 아직도 낮기만 하다. 이런 상황에서 회사는 성희롱 사건이 일어났을 때 가해자에 대한 처벌은 커녕 오히려 피해자를 가해자와 같은 부서에 근무케하여 결국 퇴사하게 만들거나 또는 사건을 제기했다는 이유로 부당 전직시키는 등 부당노동행위를 하는 경우가 많다. 간혹 가해자를 징계를 해도 성폭력에 의한 징계내용을 숨기거나 징계 뒤 다시 복귀시키는 경우가 발생하고 있다.

또한 피해자가 노동부, 여성부에 진정하는 등 구제 절차를 밟아도 정부부처 역시 적극 피해자를 보호하고 성폭력 근절을 위한 지도감독을 강화하는 것이 아니라 예방 교육 미실시 사업장에 대한 과태료를 부과하는 선에서 그치거나 파라다이스제주카지노의 경우처럼 '업무시간이 아니었다' 는 이유로 사건을 종결시키자 오히려 가해자가 피해자를 명예훼손을 이유로 손해배상을 청구하는 경우까지 일어났다.

성희롱은 피해자에 대한 중요한 인권 침해요, 삶을 파괴하는 폭력행위이다. 직장내 건강한 노동환경을 만들기 위해서는 사건 즉시 해결할 '남녀고용평등위원회' 와 같은 고충처리기관 구성 및 운영, 인사(징계)위원회에 피해자가 대부분 여성임을 감안한 여성 대표 참여 보장, 강력한 처벌 및 2차 가해에 대한 처벌, 그리고 예방 및 근절을 위한 교육, 홍보가 필요하다.

■ 관련법규

[남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률] 제12조 【직장 내 성희롱의 금지】

사업주, 상급자 또는 근로자는 직장내 성희롱을 하여서는 아니된다.

[남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률] 제13조 【직장 내 성희롱의 예방교육】

- ① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건 조성을 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 “성희롱 예방 교육”이라 한다)을 실시하여야 한다.
- ② 성희롱예방교육의 내용·방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률] 제14조 【직장 내 성희롱 발생 시 조치】

- ① 사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 기타 이에 준하는 조치를 취하여야 한다.
- ② 사업주는 직장내 성희롱과 관련하여 피해주장을 제기한 근로자 또는 피해를 입은 근로자에게 해고 기타 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

[형법] 제257조(상해, 존속상해)

- ① 사람의 신체를 상해한 자는 7년 이하의 징역, 10년 이하의 자격정지 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다

[형법] 제260조(폭행, 존속폭행)

- ① 사람의 신체에 대하여 폭행을 가한 자는 2년 이하의 징역, 500만원 이하의 벌금, 구류 또는 과료에 처한다.

[형법] 제311조(모욕)

공연히 사람을 모욕한 자는 1년 이하의 징역이나 금고 또는 200만원 이하의 벌금에 처한다.

관련판(정)례

공개적인 회식자리나 야유회 등에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 정도인데도 방치하였거나 미리 예방하지 못했다면 회사는 고용계약상의 보호의무를 다하지 못한 것으로 책임을 면할 수 없다(2002.10.26, 서울지법 2000가합57462)

제75조 [남녀고용평등특별위원회]

조합과 회사는 남녀고용평등에 심각한 문제가 발생했을 시 남녀고용평등 특별위원회를 설치·운영할 수 있다. 그 운영은 노사 협의로 정한다.

■ 해 설

성폭력, 폭언·폭행이 일어났을 경우 노조가 참여하는 ‘남녀고용평등위원회’가 있다면 해결 및 예방이 훨씬 쉬울 것이다. 왜냐하면 보통 회사에 고충처리기관이 별도로 있는 경우가 거의 없고 또 남녀고용평등법이 바뀌면서 고충처리기관 대신 노사협의회로 대체가 가능해지면서 더더욱 별도의 창구가 없이 곧바로 인사(징계)위원회로 넘어가고 있다.

따라서 성차별, 성폭력을 없애고 고용평등을 실현하기 위한 기구로 ‘남녀고용평등위원회’가 구성되어 있다면 이를 통하여 구제절차를 밟아나가는 것이 문제 해결에 많은 도움이 될 것이다. 이때 노동자 위원으로 여성을 참여시키면 더욱 좋다. 이런 기구가 있다면 성차별, 성폭력을 뿌리뽑기 위한 사전 예방책도 마련하게 되고, 또한 단협과 똑같은 효력을 가지기 때문에 결정사항에 대해서도 힘이 실릴 수 있다

제76조 [생리휴가 및 태아검진휴가]

- ① 회사는 여성조합원이 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다.
- ② 회사는 임신중인 여성 조합원이 요구하면 아래 각호와 같이 건강검진에 필요한 시간을 보장하여야 한다.
 - 1. 임신 7개월까지 : 2개월 1회
 - 2. 임신 8-9개월까지 : 매월 1회
 - 3. 임신 10개월 이후 : 2주 1회

■ 해 설

여성조합원이 청구하면 월 1일의 생리휴가(보건휴가)를 주어야 하며, 무급으로 주어진다.

태아검진휴가는 실제 임신한 여성들이 병원에 정기적인 검사를 받기 위해서는 반드시 써야 하는 데도, 2002년 법개정 때 환경노동위원회 법률안(월 1회 유급)에 반영되었다가 결국 법개정에서 빠졌던 조항이다. 현재 많은 임신 여성들이, 특히 중소기업사업장이나 비정규직 여성들의 경우 사용자의 눈치 등으로 인해 정기 검진을 제대로 못 받음으로써 태아의 건강과 산모의 건강을 제대로 확인을 하지 못하는 경우가 많고, 또한 검진시 다른 이유를 대는 등 맘 편히 병원 출입도 못하고 있는 실정이다. 임신한 여성 조합원의 경우 별도 보호조치가 없는 상태에서 그마저 검진휴가로 대체해 쓰고 있는데, 그나마 생리휴가마저 빼앗긴다면 임신한 여성조합원들은 더욱 어려워질 것이다.

여성 조합원이 임신중일 때에도 생리휴가를 그대로 사용하여 정기 검진휴가로 사용하고 있는 것이 관행으로 정착되어 있지만 정확히 태아검진휴가로 쟁취할 필요가 있다. 더구나 임신중에 무슨 생리냐면서 법적 공방을 벌이는 경우에 법원의 결론이 유리하다는 보장이 없으므로 단체협약에서 태아검진휴가를 쟁취하는 것이 중요한 의미가 있다.

■ 관련법규

[근로기준법] 제73조 [생리휴가]

사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다.

제77조 [산전후·유산·사산 휴가]

- ① 회사는 임신중인 여성조합원에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가기간의 배정은 출산후에 45일 이상이 되어야 한다.
- ② 출산전후 휴가, 유산·사산휴가 중 최초 60일은 유급으로 한다.
- ③ 회사는 임신 중의 여성조합원에게 시간외 근로를 하게 하여서는 아니되며, 그 노동자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.
- ④ 회사는 출산전후 휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무에 복귀시켜야 하며, 원직의 소멸로 그 러하지 못할 때에는 본인과 합의아래 원직과 대등한 직무에 복귀시켜야 한다.
- ⑤ 회사는 임신중인 여성조합원이 유산 또는 사산한 경우로서 그 조합원이 청구하면 관련법령이 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 주어야 한다.

■ 해 설

지난 2014년 7월에 근로기준법의 임신부의 보호 조항이 개정되었다.

특히 임신초기(12주 이내)와 말기(36주 이후) 임신부가 요구하면 하루 6시간 근무까지 임금의 저하 없이 근로시간을 단축 시켜줄 수 있는 점이 신설 되어 임신부 보호가 강화 되었다. 그리고 쌍생아 임신의 경우 출산 휴가가 연장 되었다.(기존 90일에서 개정 후 120일)

■ 관련법규

[근로기준법] 제74조 【임산부의 보호】

- ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.
- ② 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 대통령령으로 정하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때 라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.
- ③ 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다.
- ④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.
- ⑤ 사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.
- ⑥ 사업주는 제1항에 따른 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.
- ⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.

- ⑧ 사용자는 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.
- ⑨ 제7항에 따른 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률] 제18조 【산전후휴가에 대한 지원】

- ① 국가는 「근로기준법」 제74조의 규정에 의한 산전후휴가 또는 유산·사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 자에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 "산전후휴가급여"이라 한다)을 지급할 수 있다.
- ② 제1항의 규정에 따라 지급된 산전후휴가급여 등은 그 금액의 한도 안에서 「근로기준법」 제74조 제3항의 규정에 의하여 사업주가 지급한 것으로 본다
- ③ 제1항의 산전후휴가급여 등을 지급하기 위하여 필요한 비용은 재정이나 「사회보장기본법」에 따른 사회보험에서 부담할 수 있다.
- ④ 여성 근로자가 산전후휴가급여를 받으려고 하는 경우 사업주는 관계서류의 작성·확인 등 제반절차에 적극 협력하여야 한다.
- ⑤ 산전후휴가급여 등의 지급요건, 지급기간 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 따로 법률로 정한다.

[고용보험법] 제75조의 【출산전후휴가 급여 등】

고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 피보험자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후휴가 급여 등(이하 "출산전후휴가 급여등"이라 한다)을 지급한다.

- 1. 휴가가 끝난 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상일 것
- 2. 휴가를 시작한 날(제19조제2항에 따라 근로자의 수 등이 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 기업이 아닌 경우는 휴가 시작 후 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)이 지난 날로 본다) 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청할 것. 다만, 그 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 출산전후휴가 급여등을 신청할 수 없었던 자는 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.

[고용보험법] 제76조 【지급기간 등】

- ① 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 「근로기준법」 제74조에 따른 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액을 지급한다. 다만, 제19조제2항에 따라 근로자의 수 등이 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 기업이 아닌 경우에는 휴가 기간 중 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)을 초과한 일수(30일을 한도로 하되, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 45일을 한도로 한다)로 한정한다.
- ② 제1항에 따른 출산전후휴가 급여등의 지급 금액은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 상한액과 하한액을 정할 수 있다.
- ③ 제1항과 제2항에 따른 출산전후휴가 급여등의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제78조 [배우자 출산휴가]

- ① 회사는 조합원이 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 최초 3일은 유급으로 한다.
- ② 제 1항에 따른 휴가는 조합원의 배우자가 출산한 날로부터 30일이 지나면 청구할 수 없다.

제79조 [직장보육시설]

회사는 경영 여건등 제반 사정을 고려하여 직장보육시설을 설치 운영할 수 있도록 노력한다.

■ 해 설

영유아 공동육아를 위한 사회적 해결 및 지원은 여성의 가정 및 직장의 양립을 위해서 매우 필요하다.

현재 상시고용 여성근로자 300인 이상 사업장이면 직장보육시설을 설치하게끔 하고 있고, 못할 경우에는 보육수당을 지급하도록 영유아보육법에 규정되어 있다. 또 같은 법 시행령에 따르면 시설 설치비용과 운영비용의 50%를 사업주가 보조하도록 되어 있다.

그리고 비록 법에 규정이 있으나 강제력이 없기 때문에 대부분 의무사업장에서 설치를 회피하고 있는 현실을 감안할 때 더욱 의미가 있다 할 것이다. 따라서 미설치 사업장에서는 취학전 자녀를 둔 전직원을 대상으로 보육수당을 지급하도록 요구해야 할 것이다.

■ 관련법규

[남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률] 제21조 【직장보육시설 설치 및 지원 등】

- ① 사업주는 근로자의 취업을 지원하기 위하여 수유·탁아 등 육아에 필요한 보육지원시설(이하 "직장보육지원"이라 한다)을 설치하여야 한다.
- ② 직장보육시설을 설치하여야 할 사업주의 범위 등 직장보육시설의 설치 및 운영에 관한 사항은 「영유아보육법」에 따른다.
- ③ 노동부장관은 근로자의 고용을 촉진하기 위하여 직장보육시설의 설치·운영에 필요한 지원 및 지도를 하여야 한다.

[영유아보육법] 제10조 【보육시설의 종류】

보육시설의 종류는 다음 각 호와 같다.

3. 직장보육시설 : 사업주가 사업장의 근로자를 위하여 설치·운영하는 보육시설(국가나 지방자치단체의 장이 소속 공무원을 위하여 설치·운영하는 시설을 포함한다)

[영유아보육법] 제14조 【직장보육시설의 설치 등】

- ① 대통령령으로 정하는 일정 규모 이상의 사업장의 사업주는 직장보육시설을 설치하여야 한다. 다만, 사업장의 사업주가 직장보육시설을 단독으로 설치할 수 없을 때에는 사업주 공동으로 직장보육시설을 설치·운영하거나, 지역의 보육시설과 위탁계약을 맺어 근로자 자녀의 보육을 지원하거나, 근로자에게 보육수당을 지급하여야 한다.

- ② 제1항에 따른 보육시설의 설치·위탁계약 및 보육수당의 지급에 필요한 사항은 여성가족부령으로 정한다.

[영유아보육법] 제20조 【직장보육시설의 설치】

- ① 법 제14조제1항의 규정에 의하여 사업주가 직장보육시설을 설치하여야 하는 사업장은 상시 여성근로자 300인 이상 또는 근로자 500인 이상을 고용하고 있는 사업장으로 한다.
- ② 제1항의 규정에 의한 사업장외의 사업주는 필요한 경우 사업장 근로자의 자녀를 보육하기 위한 직장보육시설을 설치하거나 보육수당을 지급할 수 있다.

[영유아보육법] 제25조 【사업주의 비용보조】

법 제14조제1항의 규정에 의하여 직장보육시설을 설치(둘 이상의 사업주가 공동으로 직장보육시설을 설치하는 경우를 포함한다)하거나, 지역의 보육시설과 위탁계약을 체결한 사업주는 그 보육시설의 운영 및 수탁 보육중인 영유아의 보육에 필요한 비용의 100분의 50 이상을 보조하여야 한다.

[영유아보육법 시행규칙] 제6조 【공동보육시설의 설치】

법 제14조제1항의 규정에 의하여 사업주 공동으로 직장보육시설을 설치·운영하는 때에는 보육시설의 설치·관리 및 운영에 관한 업무를 협의하기 위하여 조합 또는 협의체를 구성할 수 있다.

제80조 [육아휴직]

- ① 회사는 조합원이 만6세 이하의 초등학생 취학전 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 '육아휴직')을 신청하는 경우에 1년 이내의 범위에서 이를 허용하여야 한다.
- ② 사원이 육아휴직 분할사용을 신청하는 경우 1회에 한하여 분할 사용할 수 있다.

■ 해 설

08년 1월 1일 출생한 자녀부터 3세 미만까지 육아휴직을 신청할 수 있음. 또한 '08년 6월 22일부터는 육아휴직 기간을 2회로 나누어 사용할 수 있고, 육아휴직을 신청한 시점에 상관없이 나머지 휴직기간을 모두 사용할 수 있음. 다만 육아 휴직 기간은 1년 이내로 제한됨

■ 관련법규

[남녀고용평등 및 일가정 양립지원을 위한 법률] 제19조 【육아휴직】 제19조(육아휴직)

- ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 "육아휴직"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2010.2.4, 2014.1.14>
- ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.

- ③ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ④ 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.
- ⑤ 기간제근로자 또는 파견근로자의 육아휴직 기간은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 사용기간 또는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제6조에 따른 근로자 파견기간에 산입하지 아니한다. <신설 2012.2.1>
- ⑥ 육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2012.2.1>[전문개정 2007.12.21]

제81조 [육아기 노동시간단축]

- ① 회사는 육아휴직을 신청할 수 있는 조합원이 육아휴직 대신 근로시간단축(이하 ‘육아기 근로시간 단축’)을 신청하는 경우에 이를 허용해야 한다.
- ② 회사가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 조합원에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 조합원과 협의하여야 한다.

■ 해 설

제19조의2(육아기 근로시간 단축)

- ① 사업주는 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2012.2.1>
- ② 제1항 단서에 따라 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다. <개정 2012.2.1>
- ③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.
- ④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다.
- ⑤ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
- ⑥ 사업주는 근로자의 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.
- ⑦ 육아기 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.[본조신설 2007.12.21]

제19조의3(육아기 근로시간 단축 중 근로조건 등)

- ① 사업주는 제19조의2에 따라 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니 된다.
- ② 제19조의2에 따라 육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건(육아기 근로시간 단축 후 근로시간을 포함한다)은 사업주와 그 근로자 간에 서면으로 정한다.
- ③ 사업주는 제19조의2에 따라 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없다. 다만, 그 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 사업주는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다.
- ④ 육아기 근로시간 단축을 한 근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조제6호에 따른 평균임금을 산정하는 경우에는 그 근로자의 육아기 근로시간 단축 기간을 평균임금 산정기간에서 제외한다.[본조신설 2007.12.21]

제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) 근로자는 제19조와 제19조의2에 따라 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 하려는 경우에는 다음 각 호의 방법 중 하나를 선택하여 사용할 수 있다. 이 경우 어느 방법을 사용하든지 그 총 기간은 1년을 넘을 수 없다.

- 1. 육아휴직의 1회 사용
 - 2. 육아기 근로시간 단축의 1회 사용
 - 3. 육아휴직의 분할 사용(1회만 할 수 있다)
 - 4. 육아기 근로시간 단축의 분할 사용(1회만 할 수 있다)
 - 5. 육아휴직의 1회 사용과 육아기 근로시간 단축의 1회 사용
- [본조신설 2007.12.21]

제19조의5(육아지원을 위한 그 밖의 조치)

- ① 사업주는 초등학교 취학 전까지의 자녀를 양육하는 근로자의 육아를 지원하기 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.
 - 1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정
 - 2. 연장근로의 제한
 - 3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간 조정
 - 4. 그 밖에 소속 근로자의 육아를 지원하기 위하여 필요한 조치
 - ② 고용노동부장관은 사업주가 제1항에 따른 조치를 할 경우 고용 효과 등을 고려하여 필요한 지원을 할 수 있다. <개정 2010.6.4>
- [본조신설 2007.12.21]

제37조(벌칙) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

3. 제19조제3항을 위반하여 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하거나, 같은 항 단서의 사유가 없는데도 육아휴직 기간동안 해당 근로자를 해고한 경우
 4. 제19조의2제5항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우
 5. 제19조의3제1항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 한 경우
- ③ 사업주가 제19조의3제3항을 위반하여 해당 근로자가 명시적으로 청구하지 아니하였는데도 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구한 경우에는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.
- ④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.
4. 제19조제1항·제4항을 위반하여 근로자의 육아휴직 신청을 받고 육아휴직을 허용하지 아니하거나, 육아휴직을 마친 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우
 5. 제19조의2제6항을 위반하여 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우

[고용보험법] 제55조의 2 【육아휴직급여】

- ① 노동부장관은 「남녀고용평등법」 제19조의 규정에 의한 육아휴직을 30일(「근로기준법」 제72조의 규정에 의한 산전후휴가기간 90일과 중복되는 기간을 제외한다) 이상 부여받은 피보험자중 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 육아휴직급여를 지급한다.
1. 육아휴직개시일 이전에 제32조의 규정에 의한 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상일 것
 2. 동일한 자녀에 대해서 피보험자인 배우자가 육아휴직(30일 미만은 제외한다)을 부여받지 않고 있을 것
 3. 육아휴직개시일 이후 1월부터 종료일 이후 12월 이내에 신청할 것. 다만, 동 기간 내에 대통령령이 정하는 사유로 육아휴직급여를 신청할 수 없었던 자는 그 사유 종료 후 30일 이내에 신청하여야 한다.
- ② 제1항의 규정에 의한 육아휴직급여액은 대통령령으로 정한다.
- ③ 육아휴직급여의 신청 및 지급에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.

제82조 [수유시간]

회사는 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성조합원이 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.

■ 해 설

산전후휴가 또는 육아휴직 뒤 아이의 수유를 위해 출퇴근 시간을 조정한다거나 사업장내에서 모유를 짜는 사례는 많지가 않다. 왜냐하면 일단 수유를 위한 휴게실 등 시설이 없는 경우가 허다하고 사회적인 인식 부족으로 모유 먹이기가 무척 힘든 현실이기 때문이다. 따라서 수유를 위해 적극적으로 시설 설치를 요구하는 것과 함께 출퇴근 시간을 조정하여 수유시간 1시간 이상을 확보하거나 하는 방향으로 적극적으로 찾아야 한다.

■ 관련법규

[근로기준법] 제75조 [육아 시간]

생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.

제83조 [여성휴게실 설치]

회사는 여성직원의 편의를 위하여 여성전용 휴게실을 설치하도록 노력한다.

제8장 산업안전보건위원회

제84조 [조합의 안전보건활동 보장]

회사는 관계법령이 정하는 범위 내에서 조합의 안전보건활동을 보장한다.

■ 해 설

노동조합은 사업주에 대해 생산우선의 원칙이 아니라 '안전우선' 이 회사 경영의 원칙이 될 수 있도록 강제할 필요가 있다. 안전 우선 원칙이 구체적으로 표현되는 것이 바로 단협상 노동조합의 자주적인 안전보건활동을 보장하는 것이다.

제85조 [안전보건교육]

- ① 회사는 월2시간(사무직은 월 1시간)이상 안전보건법이 정하는 바에 따라 정기적으로 안전보건에 관한 교육을 실시하여야 한다.
- ② 1항의 교육시간은 분할시에는 조합과 협의한다.

■ 해 설

① 이 부분은 산업안전보건법 제31조와 산업안전보건법 시행규칙 제33조와 별표 8.에 근거한 조항이다. 교육시간은 모두 시행규칙에서 사업주로 하여금 의무적으로 시행하도록 규정한 것과 동일하다.

조합원들의 안전보건을 확보하여 궁극적으로 건강한 노동을 가능하게 할 수 있는 예방활동 중에서 안전보건교육은 가장 쉬우면서도 중요한 활동이다. 산업안전보건법에는 사업주의 의무로 규정하고 있긴 하지만 이를 실제화시키는 것은 노동조합의 개입과 참여가 전제되어야 한다. 특히, 핵심적인 사항은 매월 정기안전교육의 시행이다. 즉, 아침 생산조회나 회람형태로 안전보건교육을 대체하는 사업주의 부당한 교육방법을 근절시키기 위해서는 산업안전보건위원회를 통해 연간 단위로 안전보건교육 일정과 방법, 주제, 강사 등을 선정하는 것이 중요하다. 또한 안전보건교육은 단순히 어떤 지식을 전달받는 시간이 아니라 조합원의 불만과 요구사항 등 노동현장의 제반문제를 제기하고 논의하는 공간으로 자리매김해야 한다.

② 노동조합은 단체협약 체결 이후 실질적인 안전보건교육 진행을 위해 시행 방법에 대하여 회사와 논의 해왔다. 이에 노사 양측은 월2시간의 안전보건교육을 1시간은 교육장에서 직원이 모두 모여 진행하는 집체교육을 진행(월5회 진행)하고 나머지 1시간은 매주 안전의 날을 지정 친절미팅 시간에 15분씩 실습교육을 진행하기로 합의 하였다.

■ 관련법규

[산업안전보건법] 제31조 (안전·보건교육)

- ① 사업주는 당해 사업장의 근로자에 대하여 노동부령이 정하는 바에 의하여 정기적으로 안전·보건에 관한 교육을 실시하여야 한다.
- ② 사업주는 근로자를 채용할 때와 작업내용을 변경할 때에는 당해 근로자에 대하여 노동부령이 정하는 바에 의하여 당해 업무와 관계되는 안전·보건에 관한 교육을 실시하여야 한다.
- ③ 사업주는 유해 또는 위험한 작업에 근로자를 사용할 때에는 노동부령이 정하는 바에 의하여 당해 업무와 관계되는 안전·보건에 관한 특별교육을 실시하여야 한다.
- ④ 사업주는 제1항 내지 제3항의 규정에 의한 안전·보건에 관한 교육을 노동부장관이 지정하는 교육기관(이하 "지정교육기관"이라 한다)에 위탁하여 실시할 수 있다.
- ⑤ 지정교육기관의 지정요건·지정절차 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- ⑥ 제15조의2의 규정은 제4항의 규정에 의한 지정교육기관에 관하여 이를 준용한다. 이 경우 "안전관리대행기관"은 이를 "지정교육기관"으로 본다.

[산업안전보건법] 제32조 (관리책임자등에 대한 교육)

- ① 다음 각호의 자는 노동부장관이 실시하는 안전·보건에 관한 교육을 받아야 한다.
 - 1. 관리책임자·안전관리자·보건관리자 및 산업보건의
 - 2. 안전관리대행기관·보건관리대행기관의 종사자
 - 3. 제30조제4항의 규정에 의한 전문기관의 종사자
 - 4. 기타 노동부령이 정하는 사업의 사업주·관리감독자 및 안전담당자
- ② 제1항의 규정에 의한 교육기관·교육내용 기타 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.

[산업안전보건법시행규칙 33조 1항 별표 8]

정기교육	생산직종사근로자	매월 2시간이상
	사무직종사근로자	매월 1시간이상
	관리감독자의 지위에 있는 자	반기 8시간이상 또는 연간 16시간이상
채용시교육	당해근로자로서 건설업	8시간이상
	종사근로자를 제외한 자	
작업내용변경시	당해근로자로서 건설업	2시간이상
	종사근로자 제외한 자	
특별교육(유해위험부서)	별표 2 각호의 작업에 종사하는 근로자로서 건설업 종사자를 제외한 자	16시간 이상

제86조 [건강진단]

- ① 회사는 조합원의 건강을 보호·유지하기 위하여 고용노동부장관이 지정하는 기관 또는 국민건강보험법에 따른 건강검진을 하는 기관(이하 '건강진단기관')에서 조합원에 대한 건강진단을 하여야 한다.
- ② 회사는 임시건강진단, 사후조치, 기타 필요한 사항을 성실히 이행한다.
- ③ 검진 간 조합의 요구에 의해 근로자대표가 임회할 수 있다.
- ④ 회사는 건강검진기관 선정결과를 조합에 알린다.

■ 관련법규

[산업안전보건법] 제43조 (건강진단)

- ① 사업주는 근로자의 건강보호·유지를 위하여 노동부장관이 지정하는 기관 또는 「국민건강보험법」에 따른 건강진단을 실시하는 기관(이하 "건강진단기관"이라 한다)에서 근로자에 대한 건강진단을 실시하여야 한다. 이 경우 근로자대표의 요구가 있을 때에는 건강진단에 근로자대표를 임회시켜야 한다. [개정 96·12·31 법5248, 2002.12.30, 2006.3.24][시행일 2006.9.25]
- ② 노동부장관은 근로자의 건강을 보호하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 사업주에 대하여 특정 근로자에 대한 임시건강진단의 실시 기타 필요한 사항을 명할 수 있다.
- ③ 근로자는 제1항 및 제2항의 규정에 의하여 사업주가 실시하는 건강진단을 받아야 한다. 다만, 사업주가 지정한 건강진단기관의 건강진단을 희망하지 아니하는 경우에는 다른 건강진단기관으로부터 이에 상응하는 건강진단을 받아 그 결과를 증명하는 서류를 사업주에게 제출할 수 있다. [개정 2002.12.30, 2006.3.24][시행일 2006.9.25]
- ④ 사업주는 제1항 및 제2항의 규정에 의한 건강진단을 실시한 때에는 그 결과를 지체없이 근로자에게 통보하고 노동부장관에게 보고하여야 한다. [개정 2002.12.30.]
- ⑤ 사업주는 제1항 및 제2항 또는 다른 법령의 규정에 의한 건강진단결과 근로자의 건강을 유지하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 작업장소의 변경, 작업의 전환, 근로시간의 단축 및 작업환경측정의 실시, 시설·설비의 설치 또는 개선 기타 적절한 조치를 하여야 한다. [신설 95·1·5, 2002.12.30.]
- ⑥ 사업주는 제19조의 규정에 의한 산업안전보건위원회 또는 근로자대표의 요구가 있을 때에는 직접 또는 건강진단을 실시한 건강진단기관으로 하여금 건강진단결과에 대한 설명을 하여야 한다. 다만, 본인의 동의없이 개별 근로자의 건강진단결과를 공개하여서는 아니된다. [신설 96·12·31 법5248, 2002.12.30, 2006.3.24][시행일 2006.9.25]
- ⑦ 사업주는 제1항 및 제2항의 규정에 의한 건강진단의 실시결과를 근로자의 건강보호·유지 외의 목적으로 사용하여서는 아니된다. [신설 2002.12.30.]
- ⑧ 제1항의 규정에 의한 건강진단의 종류·시기·주기·항목·비용 및 건강진단기관의 지정·관리, 제2항의 규정에 의한 임시건강진단의 실시, 제4항의 규정에 의한 건강진단 실시결과통보 및 보고, 제5항의 규정에 의한 적절한 조치 그 밖에 건강진단의 실시에 필요한 사항은 노동부령으로 정한다. [개정 95·1·5, 2000·1·7, 2002.12.30, 2006.3.24][시행일 2006.9.25]

- ⑨ 노동부장관은 건강진단의 정확성 및 신뢰성을 확보하기 위하여 건강진단기관의 건강진단·분석능력을 평가하고, 평가결과에 따른 지도·교육을 하여야 한다. 이 경우 평가 및 지도·교육의 방법·절차 등은 노동부장관이 정하여 고시한다. [신설 2006.3.24 [시행일 2006.9.25]]
- ⑩ 제15조의2의 규정은 건강진단기관 중 제1항의 규정에 따라 노동부장관이 지정하는 기관에 관하여 이를 준용한다. 이 경우 "안전관리대행기관"은 이를 "건강진단기관"으로 본다. [신설 2000·1·7, 2002.12.30, 2006.3.24 [시행일 2006.9.25]]

[산업안전보건법] 제98조(정의)

이 장에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각호와 같다.

1. 삭제 [2005.10.7]
2. "일반건강진단"이라 함은 법 제43조제1항의 규정에 의하여 상시 사용하는 근로자의 건강관리를 위하여 사업주가 주기적으로 실시하는 건강진단을 말한다.
3. "특수건강진단"이라 함은 법 제43조제1항의 규정에 의하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 근로자의 건강관리를 위하여 사업주가 실시하는 건강진단을 말한다.
 - 가. 별표 12의2에서 정한 특수건강진단대상 유해인자에 노출되는 업무(이하 "특수건강진단대상업무"라 한다)에 종사하는 근로자
 - 나. 근로자건강진단 실시결과 직업병 유소견자로 판정받은 후 작업전환을 하거나 작업장소를 변경하고, 직업병 유소견판정의 원인이 된 유해인자에 대한 건강진단이 필요하다는 의사의 소견이 있는 근로자
 - 4. "배치전건강진단"이라 함은 특수건강진단대상업무에 종사할 근로자에 대하여 배치예정업무에 대한 적합성 평가를 위하여 사업주가 실시하는 건강진단을 말한다.
 - 5. "수시건강진단"이라 함은 특수건강진단대상업무로 인하여 해당 유해인자에 의한 직업성천식·직업성피부염 기타 건강장해를 의심하게 하는 증상을 보이거나 의학적 소견이 있는 근로자에 대하여 사업주가 실시하는 건강진단을 말한다.
 - 6. "임시건강진단"이라 함은 다음 각목의 1에 해당하는 경우에 특수건강진단대상유해인자 기타 유해인자에 의한 중독의 여부, 질병의 이환여부 또는 질병의 발생원인 등을 확인하기 위하여 법 제43조제2항의 규정에 의한 지방노동관서의 장의 명령에 따라 사업주가 실시하는 건강진단을 말한다.
 - 가. 동일 부서에 근무하는 근로자 또는 동일한 유해인자에 노출되는 근로자에게 유사한 질병의 자각 및 타각증상이 발생한 경우
 - 나. 직업병유소견자가 발생하거나 다수 발생할 우려가 있는 경우
 - 다. 기타 지방노동관서의 장이 필요하다고 판단하는 경우

[산업안전보건법] 제98조의2(건강진단의 실시 등)

- ① 사업주는 법 제43조의 규정에 의하여 건강진단의 실시시기 및 대상을 기준으로 일반건강진단·특수건강진단·배치전건강진단·수시건강진단 및 임시건강진단을 실시하여야 한다. [개정 99·8·28, 2005.10.7 [시행일 2006.1.1]]

② 사업주는 근로자의 건강진단이 원활히 실시될 수 있도록 적극 노력하여야 하며, 근로자는 사업주가 실시하는 건강진단 및 의학적 조치에 적극 협조하여야 한다.

〈참고〉

산업안전보건법 시행규칙 99-101조, 105조

근로자 건강진단관리규정

근로자 건강진단실시기준

제87조 [업무상 재해인정]

회사는 조합원이 업무상 상병, 재해가 발생할 경우 산업재해보상법 등 관계법령이 정하는 바에 따른 제반조치를 취하여야 한다.

■ 해 설

현행 산재보험법상 재해인정기준은 매우 협소할 뿐 아니라 기준적용 또한 경직적으로 되고 있어 산재노동자에 대한 적절한 치료와 보상이 되고 있지 못하다. 따라서 단협을 통해 현행 법률의 한계를 보완하는 내용이 마련되어야 한다. 그래서 153조 1호부터 6호까지는 관례상 업무상 재해로 인정받기가 어렵거나 인정되지 않는 사례들을 예시한 것이다. 산재보험법상 업무상 재해를 인정받지 못하더라도 회사가 이에 준하는 보상금과 기타 단체협약에서 업무상 재해를 당했을 경우에 받게 되는 각종 보호조치가 행해지도록 명시할 필요가 있다.

아울러 최근 문제가 되고 있는 감정노동에 있어, 이로 인한 각종 질병 및 스트레스성 질환 등도 산업재해로 인정받을 수 있도록 하는 것이 필요하다.

〈현행 인정기준의 주요 문제점〉

- 간질환 경우 질병인정기준 미비로 코로나 스트레스에 의한 간질환을 대부분 불승인하고 있으나 법원에서는 대체로 업무상질병으로 인정하고 있어 공단 패소율이 50%이상임
- 우울증, 적응장애 등 정신과적 질환의 업무상 재해 인정기준 미비
- 통근재해의 경우, 공무원연금법 및 사립학교연금법에 의해 통근재해가 인정되고 있으나 산업재해보상에서만 제외되고 있음

산업재해보상보험법 37조 업무상재해 인정기준

1. 업무상 사고

가. 근로자가 근로계약에 따른 업무나 그에 따르는 행위를 하던 중 발생한 사고

나. 사업주가 제공한 시설물 등을 이용하던 중 그 시설물 등의 결함이나 관리소홀로 발생한 사고

다. 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리하에서 출퇴근 중 발생한 사고

라. 사업주가 주관하거나 사업주의 지시에 따라 참여한 행사나 행사준비 중에 발생한 사고

마. 휴게시간 중 사업주의 지배관리하에 있다고 볼 수 있는 행위로 발생한 사고

바. 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 사고

2. 업무상 질병

- 가. 업무수행 과정에서 유해·위험 요인을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병
- 나. 업무상 부상이 원인이 되어 발생한 질병
- 다. 그밖에 업무와 관련하여 발생 한 질병

제88조 [사업장내 의자비치]

회사는 지속적으로 서서 일하는 조합원이 작업 중 때때로 앉을 수 있는 기회가 있으면 해당 조합원이 이용할 수 있도록 의자를 갖추어 두어야 한다.

■ 해 설

회사는 작업장 및 후방에 조합원들이 쉴 수 있는 의자를 설치하기로 하였으며, 점포별로 설치장소를 협의하여 빠르게 설치될 수 있도록 한다. 설치 가능 장소는 근로자가 작업을 하는 후방, 매장 등 모든 장소에 설치가 가능하다. 이에 각 지부에서는 구성원들의 의견을 취합하여 설치 희망 장소를 점포에 요구하면 점포는 본사에 발주를 넣어 의자 설치를 해야 한다.

■ 관련법규

[산업보건기준에 관한 규칙] 제1조 (목적)

이 규칙은 산업안전보건법 제24조, 제38조 및 동법시행령 제29조 등에서 위임된 산업보건기준에 관한 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

[산업보건기준에 관한 규칙] 제 277조 (의자의 비치)

사업주는 지속적으로 서서 일하는 근로자가 작업 중 때때로 앉을 수 있는 기회가 있는 때에는 당해 근로자가 이용할 수 있도록 의자를 비치하여야 한다.

제89조 [의무실 설치 및 구급시설]

- ① 회사는 각 사업장에 구급함을 설치한다.
- ② 회사는 조합원의 편의 제공을 위해 의무실, 구급시설 등 마련을 위해 노력한다.

■ 해 설

노동자 건강문제에 대한 일상적인 관리를 위해서는 의무실 등 별도의 공간을 두어야 최소한의 의료서비스가 제공될 수 있다. 예를 들어 병원사업장의 경우에도 별도의 의무실이 없어 경미한 부상 등을 당한 조합원이 개인적으로 치료를 받는 등 오히려 산업안전이 후퇴한 모습을 볼 수 있다. 또한 중대재해의 경우에도 사고현장에 응급조치를 취할 수 있는 최소한의 시설과 인력을 갖추어야

적절한 초기치료를 받을 수 있고 후유장애를 최소화 할 수 있는 길이다. 독일의 경우 산재환자를 위한 응급의료시스템이 제도적으로 구축되어 있는 등 산재환자에 대한 응급치료의 중요성을 상징적으로 보여주고 있는 사례이다.

■ 관련법규

[산업안전보건법] 제16조(보건관리자등)

- ① 사업주는 제13조제1항 각호의 사항중 보건에 관한 기술적인 사항에 대하여 사업주 또는 관리 책임자를 보좌하고 관리감독자 및 안전담당자에 대하여 이에 관한 지도·조언을 하도록 하기 위하여 사업장에 보건관리자를 두어야 한다.
- ② 보건관리자를 두어야 할 사업의 종류·규모 및 보건관리자의 수·자격·직무·권한·선임방법 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- ③ 제15조제3항 내지 제5항 및 제15조의2의 규정은 보건관리자에 관하여 이를 준용한다. 이 경우·안전관리대행기관·은 이를·보건관리대행기관·으로 본다.

[산업안전보건법] 제17조(산업보건의)

- ① 사업주는 근로자의 건강관리 기타 보건관리자의 업무를 지도하기 위하여 사업장에 산업보건의 를 두어야 한다. 다만, 의사인 보건관리자를 둔 경우에는 그러하지 아니하다.
- ② 산업보건의를 두어야 할 사업의 종류·규모 및 산업보건의의 자격·직무·권한·선임방법 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[산업안전보건법 시행령] 제17조(보건관리자의 직무등)

- ① 법 제16조제2항의 규정에 의하여 보건관리자가 수행하여야 할 직무는 다음 각호와 같다.
 1. 법 제19조제1항의 규정에 의한 산업안전보건위원회에서 심의·의결한 직무와 안전보건관리규 정 및 취업규칙에서 정한 직무
 2. 법 제35조의 규정에 의한 보호구중 보건에 관련되는 보호구의 구입시 적격품의 선정
 3. 법 제41조의 규정에 의하여 작성된 물질안전보건자료의 게시 또는 비치
 4. 제22조제1항의 규정에 의한 산업보건의의 직무(보건관리자가 별표6 제1호에 해당하는 자인 경 우에 한한다)
 5. 근로자의 건강관리·보건교육 및 건강증진지도
 6. 당해 사업장의 근로자보호를 위한 다음 각목의 조치에 해당하는 의료행위
(보건관리자가 별표6 제1호 및 제2호의 1에 해당하는 자인 경우에 한한다)
- 가. 외상등 흔히 볼 수 있는 환자의치료
- 나. 응급을 요하는 자에 대한 응급처치
- 다. 상병의 악화방지를 위한 처치
- 라. 건강진단결과 발견된 질병자의 요양지도 및 관리

마. 가목 내지 라목의 의료행위에 따르는 의약품의 투여

- 7. 작업장내에서 사용되는 전체환기장치 및 국소배기장치등에 관한 설비의 점검과 작업방법의 공학적 개선 · 지도(보건관리자가 별표6 제2호의2 내지 제6호의 1에 해당하는 자인 경우에 한한다)
 - 8. 사업장 순회점검 · 지도 및 조치의 건의
 - 9. 직업병발생의 원인조사 및 대책수립
 - 9-2. 산업재해에 관한 통계의 유지 · 관리를 위한 지도 · 조언(보건분야에 한한다)
 - 10. 법 또는 법에 의한 명령이나 안전보건관리규정 및 취업규칙중 보건에 관한 사항을 위반한 근로자에 대한 조치의 건의
 - 11. 기타 작업관리 및 작업환경 관리에 관한 사항
- ② 제10조제2항 및 제13조제2항의 규정은 보건관리자에 관하여 이를 준용한다. 이 경우 보건관리자에게 지원하여야 할 시설 장비는 노동부령으로 정한다

제90조 [감정노동의 가치인정]

노사는 조합원의 감정노동에 대한 가치를 인정한다.

■ 해 설

일반적인 직무 스트레스 보다 구체적인 개념으로서 감정노동을 적시하고, 감정노동의 특수성을 인정하도록 하는 선언적 규정이다. 이런 규정이 없을 경우 감정노동에 종사하는 노동자(특히 대면상담원, 판매원 등 대고객서비스 직종)에 대한 특별한 배려가 이루어지기 어렵기 때문에 감정노동에 대한 가치를 인정하는 것을 전제로 하여야 한다.

제91조 [감정노동자 보호]

- ① 고객의 직원 폭행사건 발생시 회사는 (실질근로손실 및 업무방해시) 적극적인 구제절차 마련을 원칙으로 한다.
- ② 고객 컴플레인이 집중하는 고객센터에 폭언, 폭행 예방을 위한 조치를 한다.(예: 경고포스터 부착)
- ③ 고객에 의한 폭언, 폭행 발생시 직원은 즉시 응대 거부를 하며 상위 책임자가 응대를 실시한다.
- ④ 고객으로부터 부당한 폭언 등 심각한 감성적 훼손이 인정될 때는 직원에게 1시간의 마음관리 시간을 제공하며 해당 고객과 2차 대면은 원칙적으로 금지 한다.
- ⑤ 예방 차원으로 노사간 협의하여 심리치료 프로그램을 개발하도록 노력한다.

■ 해 설

회사(관리자)는 조합원이 고객에게 피해를 당했을 경우 적극적으로 보호하고 법적조치(신고, 증거 제출 등)를 하기로 하였으며, 폭언 폭행 예방 포스터를 고객센터와 계산대에 1차적으로 설치한다. 고객에 의한 폭언, 폭행 발생시 직원은 응대를 즉각 중단하고, 해당매니저가 응대하도록 하며, 심

각한 감성적 훼손이 발생했을 때에는 1시간의 유급 휴식시간을 부여하며, 해당고객과의 2차대면은 원칙적으로 금지한다.

제9장 단체교섭

제92조 [교섭요구]

조합은 교섭일시, 장소, 안건, 교섭위원 명단 등을 명시하여 문서로써 단체교섭을 요구할 수 있다.

■ 해 설

단체교섭권이란 노동자가 그 결합체인 노동자단체를 통하여 근로조건의 유지개선과 노동자의 사회적·경제적 지위의 향상을 위하여 사용자와 단체교섭을 하고 단체협약을 체결할 수 있는 권리를 말한다. 우리나라는 단체교섭권을 헌법상의 기본권으로 보장함으로써 가장 적극적인 형태로 단체교섭을 촉진하는 국가에 속한다. 노동자의 단체교섭권을 헌법상 보장함으로써 근로조건 등의 형성에 있어 노사간 교섭력의 평등을 이루어 노동자의 인간다운 생활을 확보하도록 보호하고 있다.

이와 같이 노동자에 대하여 단체교섭권을 보장하고 있기 때문에 사용자는 이에 응할 의무를 지게 된다. 단체교섭대상이 되는 사항을 일방적으로 결정하거나 개별 조합원과 교섭하여서는 안될 의무와 성실하게 노조의 단체교섭 요구에 응해야 할 의무를 지는 것이다. 따라서 사용자는 단체교섭을 요구할 권리가 없다. 당연히 노조는 이에 응할 의무가 없다. 사용자가 교섭안이라며 노조에 교섭을 요구하고 나서는 경우가 있으나 노조는 이에 응할 아무런 의무가 없다.

■ 관련법규

[노조법 제29조 【교섭 및 체결권한】]

- ① 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.
- ② 노동조합과 사용자 또는 사용자단체로부터 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임받은 자는 그 노동조합과 사용자 또는 사용자단체를 위하여 위임받은 범위안에서 그 권한을 행사할 수 있다.
- ③ 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 제2항의 규정에 의하여 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임한 때에는 그 사실을 상대방에게 통보하여야 한다.

[노조법 제3조(손해배상 청구의 제한)]

사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.

제93조 [교섭의무]

- ① 회사는 단체교섭 요구가 있는 경우 정당한 이유없이 이를 거부할 수 없으며, 구체적인 교섭 개시일은 쌍방이 협의하여 결정한다.
- ② 회사는 부득이한 사정으로 일시를 연기하고자 할 때는 즉시 연기 사유와 함께 연기 일시를 명시하여 문서로 통지하여야 한다. 단, 조합의 동의없이 7일 이상 연기할 수 없으며 2회이상 교섭을 연기할 수 없다.

■ 해 설

단체교섭 요구에 대하여 회사가 차일피일 이리저리한 이유를 대며 연기하는 경우가 있다. 그 자체로 불성실한 교섭 내지 교섭거부에 해당하는 것이다. 정당한 이유가 있더라도 거부는 못하고 연기만 가능하도록 못을 박고 연기를 하는 경우에도 그 사유와 일시를 명확하게 제시하도록 규정할 필요가 있다. 그리고 최대한 연기할 수 있는 범위까지 한정해 두어야 할 것이다.

■ 관련법규

제30조 [교섭 등의 원칙]

- ① 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 신의에 따라 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며 그 권한을 남용하여서는 아니된다.
- ② 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 정당한 이유없이 교섭 또는 단체협약의 체결을 거부하거나 해태하여서는 아니된다.

제81조 [부당노동행위]

사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다

- 3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위

판례

단체교섭 진행 도중에 조합의 규약 해석과 단체교섭 당사자로서의 자격을 문제 삼아 막 바로 단체교섭을 거부한 것은 부당노동행위에 해당한다. (2005.10.28, 서울행법 2005구합 9057)

교섭일시 전에 어떠한 의사 표명도 없이 노동조합측이 정한 일시에 단체교섭에 응하지 아니한 것은 부당하다. (2006.02.24, 대법 2005도 8606)

법원으로부터 집행력 있는 판결이나 가처분결정을 받고서도 이를 위반하여 노동조합과의 단체교섭을 거부하였다면 노동조합에 대하여 불법행위를 구성한다. (2006.10.26, 대법 2004다11070)

관련사례

[단체교섭 거부의 해당사례]

○ 교섭 거부

- 회사의 내부사정을 이유로 교섭 거부하는 것
- 조합원의 수가 소수라는 이유로 거부하는 것
- 노동조합을 통하지 않고 개별조합원과 교섭하는 것
- 문서로만 교섭을 진행하려는 것

○ 성실교섭의무 위반도 단체교섭 거부에 해당한다.

- 조합의 의견을 듣기만 하고 사장의 의향을 전할 수 있는 권한밖에 없는 자에게 교섭을 담당시키는 것
- 교섭일시를 합리적 이유 없이 고집하거나, 연기, 변경하는 행위
- 교섭기간을 미리 제한하는 행위
- 교섭의 장소가 노조에 불리하다는 것을 알고도 그곳에서의 교섭을 고집하는 행위
- 노조의 요구에 반대만 하는 경우
- 사용자측이 교섭안을 제시하면서 노동조합은 오직 그 수락여부만을 결정하도록 통고하는 것
- 임금의 지급액에 대하여 다툼이 생겨 고과기준과 방법, 고과결과와 임금액과의 관계 등에 관하여 조합측이 자료를 요구했을 때, 사용자는 개인의 프라이버시를 이유로 거부하고 있으나 분쟁 해결의 유일한 자료를 공개하지 않는 것은 성실교섭의무 위반
- 합의에 도달하고자 체결에만 응하지 않는 경우
- 쟁의중에도 성실교섭의무가 여전히 있음(정당하지 않은 쟁의행위라도 마찬가지로-중노위 1990. 3. 30. 90부노47결정 “근로자의 태업이 정당치 못한 것이라 할지라도 사용자는 단체협약체결을 위한 노사교섭에 성실히 응할 자세를 갖추고 노력할 책임이 있다”)

제94조 [교섭위원 구성]

- ① 교섭위원은 노사동수로 각 5명으로 구성하며, 쌍방의 대표자가 대표교섭위원이 된다.
- ② 회의의 의장은 대표교섭위원이 교대로 한다.

■ 해 설

노조법 제29조 제2항은 “교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한”을 위임할 수 있고 수임자는 ‘위임받은 범위 내에서 그 권한을 행사할 수 있다’고 규정하고 있다.

구 노조법에서는 상급단체만이 교섭권을 위임받을 수 있고, 단위노조의 대표자 중에서 교섭위원이 선정되어야 했다. 그러나 개정노조법에서는 이 제한조항이 폐지되었으므로 누구든지 교섭권을 위임받을 수 있다. 따라서 사측이 위임을 받은 사람과의 교섭을 거부하면 부당노동행위에 해당한다.

■ 관련법규

[노동조합및노동관계조정법 제2조 【정 의】]

이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

- 4. "노동조합"이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.
- 라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우. 다만, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다.

제95조 [대표위원 의무참석]

쌍방의 대표교섭위원은 단체교섭 본교섭에 필히 참석해야 하며, 부득이한 사정으로 불참할 때는 대리 대표위원에게 결정권을 부여해야하며, 위임장을 제시하여야 한다.

■ 해 설

사용주가 교섭에 불참하면 교섭에서 사측의 책임 있는 태도를 기대할 수 없기 때문에 대표위원의 무참석 조항이 생겨난 것이다. 위임하는 경우에도 최소한 실질적인 단체교섭이 가능한 사람에게 위임하도록 해야 할 것이다. 조합의 의견을 듣기만 하고 사측 대표의 의향을 전달만하는 자에게 교섭을 담당시키는 것은 불성실 교섭으로서 부당노동행위가 된다.

판례

교섭일시 전에 어떠한 의사 표명도 없이 노동조합측이 정한 일시에 단체교섭에 응하지 아니한 것은 부당하다 (2006.02.24, 대법 2005도 8606)

법령으로 정한 정당한 교섭권의 위임자와의 단체교섭을 거부·해태한 것은 부당노동행위이다 (2003.05.29, 서울행법 2003구합 2687)

제96조 [간사선임]

노사 쌍방은 교섭의 준비를 위하여 간사를 선임할 수 있다. 간사의 역할 및 권한에 관하여는 노사 협의로 정한다.

■ 해 설

단체교섭 시 각종 연락, 사전 준비, 교섭내용 기록, 사후조치 확인 등 세부 실무사항을 처리할 간사를 선임하는 규정을 둠으로써 단체교섭과정에서 발생하는 복잡한 실무와 문제들을 원활하게 처리할 수 있도록 한다.

제97조 [자료제출]

노사 쌍방은 필요한 경우 교섭에 필요한 자료의 제출을 요구할 수 있다.

■ 해 설

단체교섭 하다보면 근거자료가 있어야 실질적인 교섭(대화)이 가능한 경우가 있다. 그러나 요구안의 근거를 객관적으로 뒷받침하기 위한 자료는 대부분 사측이 보유하고 있기 마련이다. 단체교섭을 준비하는 단계나 단체교섭을 진행할 때 필요한 자료를 요구할 수 있는 근거조항이라고 할 수 있다.

제98조 [교섭공개]

- ① 교섭회의는 공개를 원칙으로 하며 기밀을 요할 시 사전에 상대방의 동의를 얻어야 한다.
- ② 매 교섭시 조합원의 참관을 보장한다. 참관인 수는 사전에 합의한다.

■ 해 설

교섭 공개는 교섭의 투명성을 높일 뿐만 아니라 사측이 함부로 나오지 못하도록 하고 나아가 조합원들이 사용자측의 본질에 대해 산교육을 받도록 해준다. 단협에 비디오촬영, 녹음 등을 명시한 사례도 있는데 이 역시 교섭 공개에 큰 효과가 있다. 조합원들의 적극적인 참여가 가능하도록 참관을 보장한다.

제99조 [회의록 작성·보관]

- ① 노사양쪽은 교섭위원의 서기 1명씩을 두어 교섭회의록을 작성토록 한다.
- ② 회의 종료시 노사 교섭대표의 날인으로 회의록을 채택하여 노사 각 1부씩 보관한다.

■ 해 설

회사측이 교섭석상에서 분명히 합의한 사항을 다음 교섭에서 그러한 사실 자체를 부인하는 경우가 종종 있다. 이를 이용해 조합원들로 하여금 집행부를 불신하게 하거나 무능력한 집행부로 악선전을 하는 경우도 가끔 있다. 이렇게 되면 교섭 역시 교착에 빠지게 된다.

교섭회의록을 정확하게 작성하고 그 내용을 확인한 후에 쌍방의 대표 교섭위원이 서명날인을 하도록 함으로써 이와 같은 불필요한 시비거리를 줄일 수 있다. 최근에는 문서뿐만 아니라 영상(비디오), 음향(녹음기) 등을 사용하는 곳도 있다.

그리고 서로 내용확인만 하고 서명날인은 하지 않은채 각자 기록만 하여 보관하는 경우가 있는데, 서명날인을 해야만 이후에 다른 소리를 하지 않을 것이다.

교섭과정에서의 회사측의 불성실 교섭 여부 등은 교섭 미진을 이유로 한 행정지도를 막기 위해서나 이후 손해배상청구 등의 대응(회사측의 불성실 교섭이 파업에 이르게 된 원인이 되었다는 점)에 있어서 중요한 자료가 되므로 꼼꼼히 기록해 둘 필요가 있다.

단체교섭을 하다보면 단체협약에는 넣지 않더라도 교섭과정에서 합의를 본 것으로 하고 넘어가는 내용이 가끔 있다. 이를 회의록에 명기하지 않은 경우 이후 사측에서 약속한 적이 없다고 버틸 우려가 있으므로 반드시 명기해야 한다. 또한 “회의록” 이라 하더라도 문건으로 만들어 노사 교섭대표가 날인을 할 경우 단체협약과 동일한 효력을 갖는다.

제100조 [합의서 작성]

확정된 단체협약에 대해서 교섭대표자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다.

■ 해 설

단체협약이 유효하게 성립하려면 단체협약을 체결할 능력이 있는 노동조합과 사용자 또는 사용자 단체가 근로관계에 관한 사항에 관하여 유효한 합의에 도달하여야 한다는 실질적 요건 이외에 서면 작성 및 그 정당한 당사자 쌍방의 서명날인이라는 형식적 요건을 갖추어야 한다.

즉 원칙적으로 단체협약의 효력이 발생하기 위해서는 반드시 문서로 작성하고, 당사자 쌍방이 서명·날인해야 하며(노조법 제31조 제1항) 구두합의는 아무런 소용이 없다. 임금협정, 각서, 합의서 등 명칭은 다르더라도 모두 단체협약이 될 수 있다. 이때, 교섭위원 가운데 위원장의 독선이 있을 수가 있으므로 교섭위원 전원이 서명하도록 하는 것이 좋다. 단체교섭을 하여 합의서를 체결하면 서도 정기 임단협이 아니라는 이유로 서명 날인할 때 노사협의회 위원 자격을 명기하고 서명 날인 하는 경우가 있는데 그렇게 하면 마치 노사협의회에서 합의한 것처럼 오인될 수 있으므로 반드시 교섭위원이라든지, 노조 직책을 명기하고 서명 날인해야 할 것이다.

사용자는 교섭의 결과 합의가 성립하면 이를 단체협약으로 체결하여야 한다. 합의에 이르고도 문서화를 거부하거나 서명날인을 거부하는 행위는 역시 성실교섭의무 위반으로서 부당노동행위에 해당한다.

■ 관련법규

[노동조합및노동관계조정법 제31조 【단체협약의 작성】]

- ① 단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다.
- ② 단체협약의 당사자는 단체협약의 체결일부터 15일 이내에 이를 행정관청에게 신고하여야 한다.
- ③ 행정관청은 단체협약 중 위법한 내용이 있는 경우에는 노동위원회의 의견을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.

제101조 [교섭위원 활동보장]

단체교섭의 준비와 원만한 진행 및 조속한 타결을 위하여 회사는 교섭기간 중 교섭위원의 활동을 지원하고, 사전 교섭원칙으로 정한다.

■ 해 설

단체교섭 준비와 진행 시기에 선임된 교섭위원에 대하여는 전임자가 아니라도 임시로 전임을 인정하거나 교섭시간을 보장하여 충실한 단체교섭 준비와 교섭진행이 이루어 질 수 있도록 하는 조항이다.

현행 노조법 제81조(부당노동행위) 제4호 단서에서 “다만, 근로자가 근로시간 중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재역의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합 사무소의 제공은 부당노동행위로 보지 아니한다” 라고 하여 이와 같은 경우를 예정한 조항을 두고 있다.

제10장 노동쟁의

제102조 [노동쟁의의 원칙]

- ① 노사 쌍방은 노동쟁의의 자율적 타결을 위하여 최선의 노력을 다하며, 쟁의중이라 하더라도 회사는 조합의 단체교섭 요구를 정당한 이유없이 거부하여서는 안된다.
- ② 회사와 조합이 단체교섭으로 타결을 보지 못하고 노동쟁의가 발생하여 노동위원회에 조정을 신청할 때에는 상대방에게 미리 통고하여야 한다.
- ③ 노동쟁의 중재는 반드시 노사 쌍방의 명의로 신청해야 하며, 어느 일방의 신청은 무효로 간주한다.

■ 해 설

"노동쟁의"라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 "노동관계 당사자"라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우등 근로조건에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더 이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다. 그러므로 일반적으로 평화적인 단체교섭이 단체협약의 체결에 이르지 못하고 깨어진 경우에는 어떠한 형태의 실행행사를 하지 않더라도 노동쟁의는 발생한 것으로 된다.

노사가 노동쟁의의 자율적 타결을 위해 노력하고 공권력의 개입을 배제한다는 원칙을 세우는 것이 중요하며, 쟁의행위 기간 중이라고 하더라도 회사측은 여전히 단체교섭 의무를 지므로 단체교섭 요구를 거부해서는 안되며 거부시 이는 부당노동행위가 된다.

노사관계당사자 중 일방이 조정을 신청하기에 앞서 상대방에게 미리 통고하도록 하였으며, 중재 신청은 반드시 노사 쌍방이 합의하여 신청하는 경우만 가능하도록 하였다.

■ 관련법규

노동조합 및 노동관계조정법 제2조(정의)

"노동쟁의"라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 "노동관계 당사자"라 한다)간에 임

금·근로시간·복지·해고 기타 대우등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더 이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.

노동조합및노동관계조정법 제45조 (조정외 전치)

- ① 노동관계 당사자는 노동쟁의가 발생한 때에는 어느 일방이 이를 상대방에게 서면으로 통보하여야 한다.
- ② 쟁의행위는 제5장 제2절 내지 제4절의 규정에 의한 조정절차(제61조의2의 규정에 따른 조정종료 결정 후의 조정절차를 제외한다)를 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.

노동조합및노동관계조정법 제53조 (조정외 개시)

- ① 노동위원회는 관계 당사자의 일방이 노동쟁의의 조정을 신청한 때에는 지체없이 조정을 개시하여야 하며 관계 당사자 쌍방은 이에 성실히 임하여야 한다.
- ② 노동위원회는 제1항의 규정에 따른 조정신청 전이라도 원활한 조정을 위하여 교섭을 주선하는 등 관계 당사자의 자주적인 분쟁 해결을 지원할 수 있다.

노동조합및노동관계조정법 제62조 (중재외 개시)

노동위원회는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 중재를 행한다.

- 1. 관계 당사자의 쌍방이 함께 중재를 신청한 때
- 2. 관계 당사자의 일방이 단체협약에 의하여 중재를 신청한 때

제103조 [쟁의 중 신분보장]

회사는 노동쟁의나 정당한 쟁의행위에 대한 간섭, 방해 및 조합원과 조합간부를 이간시키는 어떠한 행위도 할 수 없고, 정당한 쟁의행위 기간 중에는 당해 쟁의행위와 직접 관련된 사유로 인한 징계나 전출 등의 인사조치를 취하지 아니한다. 또한 정당한 쟁의행위에 참가한 것을 이유로 그 이후에 어떠한 불이익과 차별을 주지 아니한다.

■ 해 설

노조의 쟁의행위에 간섭, 방해하거나 조합원과 조합간부를 이간시키는 행위는 부당노동행위이므로 당연히 금지되어야 한다.

또한, 사측은 인사권한을 이용하여 쟁의행위 중에 간부들이나 조합원들에 대한 인사조치를 단행하여 교섭을 어렵게 하거나 노조 힘빼기를 시도하는 경우가 있으며, 징계절차를 강행하려 하고 노조는 이를 막으려 하는 과정에서 벌어지는 충돌로 문제가 생기는 사례가 허다하다. 쟁의행위 기간 중

징계나 전출 등의 인사조치 금지는 이를 막기 위한 조항이다.

쟁의행위가 끝나고 돌아간 이후에도 파업참가자들에게 유형무형의 불이익이나 차별을 가하는 사례가 있으며 이 역시 단체협약에서 금지하는 조항을 둘 필요가 있다.

■ 관련법규

[노동조합및노동관계조정법 제81조 【부당노동행위】]

사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “부당노동행위”라 한다)를 할 수 없다.

5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

제104조 [신규채용 및 대체근무 금지]

회사는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하지 아니한다.

■ 해 설

쟁의행위 기간 중 신규채용과 대체근로를 행하는 것을 금지하는 조항이다. 쟁의행위가 벌어지고 있는데 사용자가 아무런 지장없이 생산을 계속할 수 있도록 방지한다면 쟁의행위는 사실상 무력화되고 만다. 따라서 쟁의기간중의 신규채용과 대체근무는 당연히 금지되어야 한다.

현행 노조법 제43조에는 ‘당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다’고 명시하고 ‘중단된 업무의 도급과 하도급의 금지’를 규정하고 있다.

■ 관련법규

[노동조합및노동관계조정법 제43조 【사용자의 채용제한】]

- ① 사용자는 쟁의행위 기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.
- ② 사용자는 쟁의행위기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.
- ③ 제1항 및 제2항의 규정은 필수공익사업의 사용자가 쟁의행위기간 중에 한하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하거나 그 업무를 도급 또는 하도급 주는 경우에는 적용하지 아니한다. (2006.12.30 신설 ; 2008.1.1 시행)
- ④ 제3항의 경우 사용자는 당해 사업 또는 사업장 파업참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 안에서 채용 또는 대체하거나 도급 또는 하도급 줄 수 있다. 이 경우 파업참가자 수의 산정 방법 등은 대통령령으로 정한다. (2006.12.30 신설 ; 2008.1.1 시행)

제105조 [쟁의기간중의 임금]

회사는 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 조합원에 대하여는 그 기간중의 임금을 지급하지 아니한다.

■ 관련법규

[노동조합및노동관계조정법 제44조 【쟁의행위 기간중의 임금지급 요구의 금지】]

- ① 사용자는 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여는 그 기간중의 임금을 지급할 의무가 없다.
- ② 노동조합은 쟁의행위 기간에 대한 임금의 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니된다.

제106조 [쟁의기간중의 시설이용등]

회사는 정당한 쟁의행위 중 합리적 이유없이 회사 내 조합원의 조합활동을 위한 각종 시설의 이용을 제한하지 못한다.

■ 해 설

쟁의행위 기간 중이라고 하여 회사 내 시설의 이용을 제한 할 수 없다. 마찬가지로 노조 방문자에 대한 출입을 제한할 수 없다. 직장폐쇄를 하는 경우에도 조합원의 노무제공을 거부하는 것이 가능할 지 몰라도 복리시설 이용과 출입 자체를 막을 수는 없다. 부당한 직장폐쇄와 함께 출입을 봉쇄하여 노조 무력화를 시도하는 경우가 많으므로 쟁의행위 중에도 자유로운 시설이용과 출입에 관한 조항이 필요하다.

최근 경총은 조합의 쟁의행위 시 휴업보다 직장폐쇄를 활용할 것을 권고하고 있으며 실제 조합에 대한 탄압의 수단으로 이를 활용하는 사례가 빈번하게 발생하고 있다. 사용자의 직장폐쇄는 노조의 쟁의행위가 개시된 이후 방어적·수동적 차원에서 행사되어야 하고, 직장폐쇄를 하지 않으면 안 될 긴급성·필요성이 제기될 때에 한하여 정당성이 인정된다. 즉 직장폐쇄의 정당성 판단 시 조합의 쟁의행위 개시 이후에 해야 하는 개시요건 뿐만 아니라 긴급성·필요성이라는 실질적 요건도 요구함으로 이와 관련된 증거자료를 확보하여 법적대응도 병행하도록 한다. 또한 조합의 쟁의행위가 사업장 일부만을 대상으로 하는 경우 원칙적으로 그 쟁의행위에 대응하는 범위 이상의 전면적 직장폐쇄는 허용되지 않는다.

제11장 노사협의회

제107조 [노사협의회]

회사는 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 따라 노사협의회를 설치·운영한다.

■ 해 설

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 의거 노사협의회를 설치하여야 하며, 홈플러스에는 <한마음협의회>라는 이름의 노사협의회가 있다.

근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 근로자위원을 위촉할 수 있으나 현재 홈플러스노동조합은 과반수노조가 아니기때문에 근로자위원을 위촉할 수 없다.

단, 점포별로 한마음협의회를 두고 점포에 근무하는 노동자들의 직접선거로 근로자위원을 선출하기 때문에 한마음협의회 위원 선출시 출마하여 당선되면 한마음위원회 위원으로 활동할 수 있다.

■ 관련법규

[근로자참여 및 협력증진에 관한 법률] 제4조(노사협의회 설치)

- ① 노사협의회(이하 "협의회"라 한다)는 근로조건에 대한 결정권이 있는 사업이나 사업장 단위로 설치하여야 한다. 다만, 상시(常時) 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장은 그러하지 아니하다.
- ② 하나의 사업에 지역을 달리하는 사업장이 있을 경우에는 그 사업장에도 설치할 수 있다.[전문개정 2007.12.27]

[근로자참여 및 협력증진에 관한 법률] 제6조(협의회의 구성)

- ① 협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성하되, 각 3명 이상 10명 이하로 한다.
- ② 근로자를 대표하는 위원(이하 "근로자위원"이라 한다)은 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다.
- ③ 사용자를 대표하는 위원(이하 "사용자위원"이라 한다)은 해당 사업이나 사업장의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자로 한다.
- ④ 근로자위원이나 사용자위원의 선출과 위촉에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
[전문개정 2007.12.27]

[근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령] 제3조(근로자위원의 선출)

- ① 법 제6조제2항 및 제4항에 따라 근로자의 과반수로 구성된 노동조합이 조직되어 있지 아니한 사업 또는 사업장의 근로자위원은 근로자의 직접·비밀·무기명투표로 선출한다. 다만, 사업 또는 사업장의 특수성으로 인하여 부득이하다고 인정되는 경우에는 작업 부서별로 근로자 수에 비례하여 근로자위원을 선출할 근로자(이하 이 조에서 "위원선거인"이라 한다)를 선출하고 위원선거인 과반수의 직접·비밀·무기명투표로 근로자위원을 선출할 수 있다.
- ② 근로자위원 선출에 입후보하려는 자는 해당 사업이나 사업장의 근로자여야 하며, 해당 사업 또는 사업장의 근로자 10명 이상의 추천을 받아야 한다.

제12장 고용보장

제108조 [적정인력 확보]

- ① 회사는 결원 발생 시 감소된 인원을 충원하기 위해 노력한다.
- ② 회사는 합리적인 적정인력기준을 수립하고 그 기준에 대해 조합과 공유한다. <2016.5.13 개정>

■ 해 설

예전부터 점포 근무 인원의 부족은 항상 문제였다. 그래서 이번 2016년 단체교섭에서는 적정인력에 대한 부분을 강력히 요구 하였다. 이에 회사는 최소한 결원 발생 인원에 대한 충원에 노력하기로 하였다.

또한 회사는 새로운 합리적인 적정인력기준을 마련하고 그 기준을 조합에 공유하기로 하였다. 이에 따라 점포별 정확한 인력기준을 알게 되어 최소한 그 기준에 맞는 인원 충원 요구를 할 수 있게 되었다.

제109조 [경영상 이유에 의한 해고의 제한]

회사는 긴박한 경영상의 필요가 있는 경우 또는 경영악화를 방지하기 위한 사업의 양도,인수,합병에 의한 해고시 아래의 사항을 준수한다.

- ① 회사는 해고를 피하기 위하여 노력하며 합리적이고 공정한 기준에 의하여 그 대상자를 선정한다. 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하지 아니한다.
- ② 회사는 해고를 피하기 위한 방법, 해고기준에 관하여 근로자 과반수를 대표하는 조합에 대하여 해고하고자 하는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.
- ③ 회사는 법이 정하는 바에 따라 회사의 분할·합병, 영업의 전부 또는 일부 양도시 고용승계, 노조승계, 단협승계를 약속한다.
- ④ 회사는 경영상의 이유로 인한 해고 이후 3년 이내에 직원을 채용하고자 할 경우, 이들 정리해고자들을 우선적으로 재고용하여야 한다.

■ 해 설

경영상 이유에 의한 해고는 노동자의 책임도 아니면서 기업의 회생을 위해 노동자를 희생으로 삼는다는 점에서 노사간 쟁점이 되는 사항이다.

이러한 이른바 ‘정리해고’ 문제를 다루는 근로기준법 제24조에 따르면 정리해고를 하기 위해서는 ① **긴박한 경영상의 필요가 있어야 하고** ② **해고회피를 위한 노력을 해야 하며** ③ **해고대상자를 공정하게 선정해야 하고** ④ **노동조합 또는 근로자대표와의 50일 전의 성실한 협의가 있어야 한다.**

휴폐업, 사업분할, 합병·양도, 아웃소싱, 이전, 조직개편, 업종 전환 등 기업의 구조조정 시 기존 노동조건과 단체협약, 노동조합 승계 등에 관한 사항을 다루고 있다. 사용자 측은 휴폐업이나 사업분할·합병·아웃소싱, 부서통폐합 등에 대해서는 경영권의 본질적인 측면에 해당하는 것이므로 단체교섭이나 쟁의의 대상이 되지 않는다고 강변하고 있다. 그러나 단체교섭이나 단체협약의 대상을 가르는 기준은 노동조건과 관련이 있고 집단적 성격을 띠며 사용자의 처분 가능성이 있을 경우이므로 위의 사항도 단체교섭의 대상이 된다. IMF 이후 급증한 빅딜로 인한 폐업과 합병, 아웃소싱이나 매각 등은 조합원의 임금 저하나 해고 등 노동조건과 밀접한 관련이 있기 때문에 단체교섭으로 다루어야 하는 내용이다. 따라서 이를 단체협약에 포함시켜 사용자의 이른바 경영권이 남용되지 않고, 조합원의 노동조건이 침해되지 않도록 해야 한다.

■ 관련법규

[근로기준법] 제24조 【경영상 이유에 의한 해고의 제한】

- ① 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 **긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다.** 이 경우 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 **긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.**
- ② 제1항의 경우에 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다. 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니 된다.
- ③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 “근로자대표”라 한다)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.
- ④ 사용자는 제1항에 따라 대통령령으로 정하는 일정한 규모 이상의 인원을 해고하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동부장관에게 신고하여야 한다.
- ⑤ 사용자가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 요건을 갖추어 근로자를 해고한 경우에는 제23조 제1항에 따른 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다.

[근로기준법] 제25조 【우선 재고용 등】

- ① 제24조에 따라 근로자를 해고한 사용자는 근로자를 해고한 날부터 3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우 제24조에 따라 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하여야 한다.

- ② 정부는 제24조에 따라 해고된 근로자에 대하여 생계안정, 재취업, 직업훈련 등 필요한 조치를 우선적으로 취하여야 한다.

[근로기준법 시행령] 제10조 【경영상의 이유에 의한 해고 계획의 신고】

① 법 제24조제4항에 따라 사용자는 1개월 동안에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 인원을 해고 하려면 최초로 해고하려는 날의 30일 전까지 노동부장관에게 신고하여야 한다.

- 1. 상시 근로자수가 99명 이하인 사업 또는 사업장 : 10명 이상
- 2. 상시 근로자수가 100명 이상 999명 이하인 사업 또는 사업장 : 상시 근로자수의 10퍼센트 이상
- 3. 상시 근로자수가 1,000명 이상 사업 또는 사업장 : 100명 이상

② 제1항에 따른 신고를 할 때에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

- 1. 해고 사유
- 2. 해고 예정 인원
- 3. 근로자대표와 협의한 내용
- 4. 해고 일정

[근로기준법 시행규칙] 제3조 【경영상 이유에 의한 해고계획의 신고】

사용자는 「근로기준법 시행령」(이하 “영” 이라 한다) 제10조에 따라 해고계획을 신고하려면 별지 제2호서식의 경영상 이유에 의한 해고계획 신고서에 법 제24조제3항에 따라 근로자대표에게 통보한 내용을 적은 해고 관련 서류를 첨부하여 관할 지방노동관서의 장에게 제출하여야 한다.

제110조 [비정규직 고용안정]

회사는 입사한지 16개월이 경과한 계약직 조합원은 무기 계약직으로 전환된 것으로 간주하며 호 청은 사원으로 한다.(이는 체결 이후 조합에 가입한 조합원에 대해서도 당연 적용된다.)

■ 해 설

이번 단체협약을 통해 무기계약 전환 시점이 입사한지 24개월경과 이후 에서 16개월경과 시점으로 축소되었다. 즉 입사한지 15개월만 지나면 무기계약으로 전환 된다는 것이다. 이는 TW계약서(3개월) 1번, PT계약서(6개월) 2번을 쓰면 무기계약으로 전환 된다는 것이다.

제111조 [외주 하도급 · 파견 · 용역]

회사는 일부 부서 및 업무를 추가 외주화를 하지 않는다. 단, 주차, 카트, 미화, 시설, 보안 등의 주 변업무는 예외로 한다.

제112조 [신기술의 도입]

회사는 고용 및 고용형태의 급격한 변화를 초래할 수 있는 신기술 도입에 앞서 조합의 의견을 듣는다.

제113조 [교육훈련]

조합원의 직무전환시 일정 프로그램을 마련하여 조기에 적응할 수 있도록 지원한다.

■ 관련법규

[근로자직업능력개발법] 제4조 【국가 및 사업주 등의 책무】

- ② 사업주는 근로자에 대하여 직업능력개발훈련을 실시하도록 노력하여야 한다. 사업주는 직업능력개발훈련의 실시에 관하여 근로자의 참여를 확대하고, 근로자의 직업능력개발을 위한 휴가의 부여, 인력개발담당자(직업능력개발훈련시설 및 기업 등에서 직업능력개발사업의 기획·운영·평가 등을 수행하는 자를 말한다. 이하 같다)의 선임 등 직업능력개발훈련의 여건을 조성하기 위한 노력을 하여야 한다.

[근로자직업능력개발법] 제20조 【사업주의 직업능력개발사업 지원】

- ① 노동부장관은 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 직업능력개발사업을 실시하는 경우에 그 사업주에게 이에 필요한 비용을 지원 또는 융자할 수 있다. (2007.1.26 개정)
1. 근로자에 대한 직업능력개발훈련
 2. 근로자를 대상으로 하는 자격검정사업
 3. 중소기업 또는 「고용보험법」 제19조제2항의 규정에 따른 기업(이하 “우선지원대상기업”이라 한다)과 공동으로 중소기업 또는 우선지원대상기업에서 근무하는 근로자 등을 위하여 실시하는 직업능력개발사업 (2007.5.11 개정)
 4. 직업능력개발훈련의 실시를 위하여 필요한 시설(기숙사를 포함한다) 및 장비·기자재의 설치·보수 등의 사업
 5. 인력개발담당자의 능력개발사업
 6. 직업능력개발훈련매체·과정 등의 개발·보완사업
 7. 그밖에 대통령이 정하는 사업
- ② 노동부장관은 제1항의 규정에 따라 사업주에게 지원 또는 융자하는 경우에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 직업능력개발사업을 실시하는 사업주에 대하여 우대할 수 있다. (2007.1.26 개정)
1. 당해 사업주 외의 다른 사업주에 고용된 근로자를 대상으로 실시하는 직업능력개발훈련
 2. 우선선정직종에 대한 직업능력개발훈련
 3. 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제20조의 규정에 따라 노사협의회에서 의결된 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획에 의하여 실시되는 직업능력개발훈련(노사협의회가 없는 경

- 우에는 노동조합 또는 근로자 과반수를 대표하는 대표자와 협의하여 수립된 훈련계획에 의하여 실시되는 직업능력개발훈련을 말한다) (2007.1.26 개정)
4. 유급휴가(「근로기준법」 제60조의 규정에 의한 월차·연차유급휴가를 제외한다)를 주어 실시하는 직업능력개발훈련 (2007.4.11 개정)
 5. 제1항 제3호의 규정에 해당하는 직업능력개발사업
 6. 대통령령이 정하는 기준에 해당하는 기업의 사업주가 실시하는 직업능력개발사업
- ③ 제1항 및 제2항의 규정에 의한 지원 또는 용자의 요건·내용·절차·수준 및 우대지원에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[고용보험법 시행령 제41조 【사업주에 대한 직업능력개발 훈련비용의 지원】

- ① 법 제27조에서 “대통령령으로 정하는 직업능력개발 훈련” 이란 「근로자직업능력 개발법」 제24조에 따라 훈련과정의 인정을 받은 훈련과정으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 훈련을 말한다.
1. 피보험자를 대상으로 실시하는 직업능력개발 훈련
 2. 피보험자가 아닌 자로서 해당 사업주에게 고용된 자를 대상으로 실시하는 직업능력개발 훈련
 3. 해당 사업이나 그 사업과 관련되는 사업에서 고용하려는 자를 대상으로 실시하는 직업능력개발 훈련
 4. 직업안정기관에 구직등록한 자를 대상으로 실시하는 직업능력개발 훈련
 5. 해당 사업에 고용된 피보험자법 제113조에 따른 자영업자(이하 “자영업자” 라 한다)는 제외한 대에게 다음 각 목의 어느 하나의 요건을 갖춘 유급휴가 「근로기준법」 제60조의 연차 유급휴가가 아닌 경우로서 휴가기간 중 「근로기준법 시행령」 제6조에 따른 통상임금(이하 “통상임금” 이라 한다)에 해당하는 금액 이상의 임금을 지급한 경우를 말한다)를 주어 실시하는 직업능력개발 훈련
- 가. 우선지원 대상기업의 사업주나 상시 사용하는 근로자 수가 150명 미만인 사업주가 해당 근로자를 대상으로 계속하여 7일 이상의 유급휴가를 주어 30시간 이상의 훈련을 실시할 것
- 나. 가목에 해당하지 아니하는 사업주가 1년 이상 재직하고 있는 근로자를 대상으로 30일 이상의 유급휴가를 주어 120시간 이상의 훈련을 실시할 것
- 다. 사업주가 기능·기술을 장려하기 위하여 근로자 중 생산직 또는 관련 직에 종사하는 근로자로서 노동부장관이 고시하는 자를 대상으로 유급휴가를 주어 20시간 이상의 훈련을 실시할 것
- ② 제1항에 따른 직업능력개발 훈련의 지원금은 그 훈련비(노동부장관이 고시하는 기준에 해당하는 비용으로 한정한다)에 사업규모 등을 고려하여 노동부장관이 고시하는 비율을 곱하여 산정한 금액으로 하되, 제1항제3호 및 제4호의 경우에는 노동부장관이 정하여 고시하는 훈련수당을 합산한 금액으로 하고, 제1항제5호의 경우에는 유급휴가기간 중에 지급한 임금의 일부에 해당하는 금액(지원수준은 노동부장관이 정하여 고시한다)을 합산한 금액으로 한다. 이 경우 기능·기술을 장려하기 위하여 생산직 또는 관련 직에 종사하는 근로자로서 노동부장관이 고시하는 자를 대상으로 직업능력개발 훈련을 실시하거나 교대제전환 이후 교대제의 적용을 받는 근로자로서 노동부장관이 고시하는 자를 대상으로 직업능력개발 훈련을 실시하는 경우에는 지원수준을 높게 정할 수 있다.

- ③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 대상으로 직업능력개발 훈련을 실시하는 사업주에 대하여는 제2항에도 불구하고 노동부장관이 정하여 고시하는 바에 따라 지원수준을 높게 정할 수 있다. 이 경우 훈련기간 중 지급한 임금의 전부 또는 일부에 해당하는 금액을 함께 지원할 수 있다.
 1. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 기간제근로자
 2. 「근로기준법」 제2조제1항제8호에 따른 단시간근로자
 3. 「과건근로자보호 등에 관한 법률」에 따른 과건근로자
 4. 일용근로자
- ④ 직업능력개발 훈련의 훈련비와 훈련수당의 지원범위, 지원상한액 및 지원신청절차와 그 밖에 지원에 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.

제13장 노동자 인권·개인정보 보호와 감시규제

제114조 [인권보호 및 차별행위 금지]

- ① 회사는 조합원에 대하여 헌법에 보장된 개인의 인권과 인간의 존엄성에 대한 가치를 존중한다.
- ② 회사는 합리적인 이유없이 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하여서는 안 된다.
- ③ 회사는 이주노동자, 장애인, 고령자 등 사회적 약자의 노동인권을 존중한다.

제115조 [감시장비]

회사는 화재·도난·안전사고등을 방지하기위한 목적으로 감시장비를 활용하더라도 그에 따라 수집된 정보를 조합원에 대한 감시, 징계등 부당하게 사용해서는 안 된다.

■ 해 설

노동조합은 감시장비의 설치에 대해 합의할 때 어떤 경우라도 조합원의 사생활 침해가 현저하게 진행될 위험이 있는 공간이나 내용에 대해 감시하는 것을 허락해서는 안 된다. 이는 명백히 불법이므로 협상으로 해결할 문제가 아니다. 만일 철거를 요구해도 회사에서 철거하지 않을 경우에는 법적인 대응도 검토해야 한다. 사생활 공간에 대한 감시는 조합원에 대한 심각한 인격 침해일 뿐만 아니라, 개별 조합원들을 위축시켜 항상 감시받고 있다는 의식을 심게되어 노동조합 활동 등 자율적인 활동을 전혀 할 수 없도록 만든다.

■ 관련법규

[성폭력 범죄의 처벌 및 피해자보호 등에 관한 법률] 제14조의2(카메라 등 이용 촬영)

카메라 기타 이와 유사한 기능을 갖춘 기계장치를 이용하여 성적 욕망 또는 수치심을 유발할 수 있는 타인의 신체를 그 의사에 반하여 촬영한 자는 5년이하의 징역 또는 1천만원이하의 벌금에 처한다.

제14장 기업의 사회적 책임

제116조 [기업의 사회적 책임]

- ① 회사는 환경경영, 윤리경영, 사회공헌과 노동자를 비롯한 지역사회 등 사회전체의 이익을 동시에 추구하도록 노력하여야 한다.
- ② 회사는 사업활동 영위에 적용되는 모든 관련법규를 준수하고 협력업체와 공정한 거래질서를 유지하여야 한다. 또한 노동자와 협력업체 등 다양한 이해 관계자의 의견을 수렴하여 반영하고, 정기적으로 지속가능경영보고서를 발간하도록 노력한다.

■ 해 설

세계환경개발위원회(WCED: 1983년 UN총회 결의에 따라 장기적인 지구환경보전전략 수립을 목적으로 구성된 위원회)는 1987년 우리들의 미래(Our Common Future)라는 보고서에서 지속가능한 발전(sustainable development)을 미래세대의 필요를 충족시킬 수 있는 능력을 저해하지 않으면서 현 세대의 요구를 충족시키는 발전으로 정의하였다. 이러한 개념이 발전하여 조직의 경제적, 사회적, 환경적 책임을 바탕으로 기업의 지속가능한 발전을 추구하는 새로운 경영 패러다임인 지속가능경영이 등장하였다. 기업의 가치를 측정하는데 있어 과거에는 기업이 보유한 유형자산이 절대적인 기준이 되었으나, 지금은 사회 및 환경적 가치 역시 균형 있게 창출해내는 지속가능경영 실천 기업만이 장기적으로 생존할 수 있다고 한다.

기업의 이해관계자는 조직의 활동, 제품 또는 서비스로부터 중대한 영향을 받을 것으로 예상되거나 조직이 성공적으로 전략을 이행하고 목표를 달성하는데 영향을 줄 것으로 예상되는 단체나 개인으로 정의될 수 있고, 기업의 고객, 협력업체, 노동조합 등 다양한 이해관계자들이 가지고 있는 경제적, 사회적, 환경적 측면의 관심사들을 경영활동에 반영하고 이들과의 신뢰관계를 강화해 나가는 것이 더욱 중요해졌다. 이러한, 이해관계자들이 기업의 가치를 평가하는데 있어 재무적 관점과 비재무적 관점을 종합적으로 고려하는 경향이 증가함에 따라 경제적, 사회적, 환경적 성과를 담고 있는 지속가능경영보고서의 발행 역시 지속적으로 증가하고 있다.

따라서, 단체협약 체결 시 이러한 기업의 사회적 책임을 언급하고, 이해관계자 가운데 노동자와 협력업체와 관계를 강조할 필요가 있을 것이다.

제15장 부칙

제117조 [지부별 현안문제 해결]

회사와 조합은 점포 내 원활한 소통을 위해 월 1회 정기적으로 간담회를 진행한다.

■ 해 설

단체협약 이행에 관련된 내용과 현장에서 발생하는 문제를 원활하게 해결하기 위해 회사와 노동조합중앙은 월 1회 정기적인 미팅을 진행한다.

제118조 [유효기간]

①본 협약의 유효기간은 체결일로부터 2018년 5월 12일까지 2년으로 한다. 단 차기 단체교섭은 2018년 임금교섭과 병행하여 진행한다.

②임금협약은 별도로 정하되, 그 유효기간은 1년으로 한다.

③유효기간이 만료되더라도 본 협약의 효력은 만료일로부터 6개월까지 지속되며, 6개월 이내에 갱신체결이 안될 경우 자동갱신 된 것으로 간주한다.

④본 협약의 유효기간 중에는 상호 평화유지를 위해 노력한다.

<2016.5.13 개정>

■ 해 설

일부 단협에는 유효기간 만료 후 규범적 효력만 지속된다거나 자동연장조항을 두지 않은 경우가 간혹 있는데, 무단협 상태를 방지하기 위해서는 반드시 명시해 둘 필요가 있다.

자동연장협정은 유효기간 만료 후 단체협약의 공백상태를 피하기 위한 것으로서, 법정연장기간은 3개월(노조법 제32조 제3항)에 불과하여 이 협정이 없을 경우 3개월이 지나면 단체효력의 효과가없어져 버리게 된다. 무단협 상태가 되면, 노동조건 등 규범적 효력은 유지(단체협약의 여후효과고함)되나 조합활동과 관련한 채무적 효력은 상실된다. 자동연장협정이 없는 경우 사용자 측이 교섭을 끝다가 3개월이 지난 후 조합간부의 전임해제, 전임자 임금지급 중단, 각종 편의제공 중단 등 노조탄압에 악용한 사례가 많았다.

한편 노조법 제32조에서는 자동연장조항이 있다하더라도 해지하고자 하는 날의 6월 전까지 단체협약 해지통고를 하면 6개월 이후에는 단체협약을 일방 해지할 수 있도록 하고 있다. 원래 단체협약 일방해지통고 조항을 둔 것은 노사가 지나치게 종전 협약에 구속되는 것을 방지하고 사회경제여건에 따라 더 나은 노동조건을 만들도록 하기 위해서이다. 이와 같이 협약 체결시까지 구협약의 효력이 지속된다는 자동연장조항이 있다 하더라도 해지를 하고자 하는 6개월 이전에 단협해지통고를 하면 그 이후에 단체협약의 채무적 효력은 상실되고 만다.

단체교섭 갱신 시점과 임금교섭과의 갱신 시점이 상이함에 따라 항상 따로 진행 되어왔다. 이로 인해 노사 양측 모두 비효율적인 방식의 교섭을 진행 할 수밖에 없었다. 2016년 단체협약에서는 차기 단체협약부터는 당해 연도 임금교섭과 함께 진행하기로 합의 하였다. 이에 따라 차기 단체협상 시작일은 2017년 10월이 된다.

■ 관련법규

【노조법 제32조 [단체협약의 유효기간]】

- ① 단체협약에는 2년을 초과하는 유효기간을 정할 수 없다.
- ② 단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우 또는 제1항의 기간을 초과하는 유효기간을 정한 경우에 그 유효기간은 2년으로 한다.
- ③ 단체협약의 유효기간이 만료되는 때를 전후하여 당사자 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하고 자 단체교섭을 계속하였음에도 불구하고 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 경우에는 별도의 약정이 있는 경우를 제외하고는 종전의 단체협약은 그 효력만료일로부터 3월까지 계속 효력을 갖는다. 다만, 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, 당사자 일방은 해지하고자 하는 날의 6월전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있다. (98.2.20 개정)

제119조 [협약갱신]

노사 쌍방 중 어느 일방이 본 협약을 갱신코자할 때에는 유효기간 만료 30일 전에 갱신요구안을 제출하여야 한다. 요구가 없을 때 본 협약은 자동갱신된 것으로 간주한다.

■ 해 설

이 조항은 자동갱신협정으로서 부칙에 나와 있는 자동연장협정과 차이가 있다. 자동갱신협정이란 단체협약에 그 유효기간의 종료전 일정기일까지 양당사자의 어느 쪽으로부터도 협약의 개정 또는 파기의 통고가 없는 한 당해 협약을 동일기간 또는 일정기간 유효한 것으로 갱신시키는 것을 뜻한다. 본 협약을 기준으로 해석하면 협약만료일 30일 이전까지 갱신 요구가 없을 경우 본 협약은 만료일로부터 2년간(1년짜리 단협일 경우 1년) 유효하게 된다. 즉 만료일로부터 새로이 단체협약을 체결한 것으로 보며 이 경우 신협약은 구협약의 내용과 동일한 것이 된다. 그러나 새로운 단협체결을 위한 협상이 진행 중일 때는 자동갱신 협정은 효력을 발휘할 수 없다.

자동갱신협정은 협약 내용에 대해 양자가 특별히 갱신을 필요로 하지 않아 갱신의 절차를 생략하는 것이므로 부작용이 있을 것도 없고 법적으로도 유효하다. 그리고 자동갱신협정은 자동연장협정과 달리 자동갱신상태에 돌입했을 때, 사측에 의한 일방적인 해지가 인정되지 않는다.

제120조 [보충교섭]

- ① 사회적 경제적 여건의 변화 또는 협약에 누락되었거나, 수정·보충되어야 할 사항에 대하여, 본 협약의 유효기간 중이라도 노사 쌍방 중 어느 일방의 요구가 있으면 보충협약을 체결할 수 있다.
- ② 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 가진다.

■ 해 설

이 조항을 명시해두는 이유는 단체협약 체결 후 협약의 준수의무와 함께 평화의무가 부과된다는 구실로 노동조합의 교섭요구와 그로 인한 쟁의행위를 불법시 함으로써 노조를 탄압하려 하는 시도가 있기 때문이다.

그러나 대부분의 가맹조합이 이 조항을 설치하고 있으나 보충협약의 원인사유 중 “사회·경제적 여건의 변화”를 명시하고 있지 않을 뿐만 아니라, “본 협약의 범위 내에서 한다”고 되어 있는 경우가 있는데, 이는 불필요한 제한으로서 시정될 필요가 있다.

제121조 [준용]

본협약에 명시되지 아니한 사항은 제반 노동관련 법규, 취업규칙 및 관례에 따른다.

제122조 [협약의 보관]

본협약을 증거하기 위해 3부를 작성하여 노사가 각각 1부씩 보관하고, 1부는 해당관청에 신고한다.

■ 해 설

노조법 제31조 제2항에서는 단체협약 체결일로부터 15일 이내에 행정관청에 신고하도록 하고 있다. 이 때 단체협약의 신고는 당사자 쌍방이 연명으로 해야한다(시행령 제15조). 그러나 협약의 신고 의무가 단체협약의 효력 요건은 아니므로 신고하지 않은 단체협약의 효력도 인정된다고 보아야 하며, 신고를 하지 않을 경우 300만원 이하의 벌칙이 적용될 뿐이다.

체결된 협약을 노사 각각 1부씩 보관하고 행정관청에 신고하는 정도로 규정된 단체협약이 많다.

■ 관련법규

[노조법] 제31조 [단체협약의 작성]

- ② 단체협약의 당사자는 단체협약의 체결일로부터 15일 이내에 이를 행정관청에게 신고하여야 한다.

[노조법] 제96조 [과태료]

- ② 제13조, 제28조 제2항 또는 제31조 제2항의 규정에 의한 신고 또는 통보를 하지 아니한 자는 300만원 이하의 과태료에 처한다.

[노조법 시행령 제15조 [단체협약의 신고]]

법 제31조 제2항의 규정에 의한 단체협약의 신고는 당사자 쌍방이 연명으로 하여야 한다.

제123조 [불이행 책임]

회사와 조합은 본협약에 관하여 정확한 기록을 작성하여 이를 성실히 준수, 이행할 의무를 진다. 본 협약 불이행으로 인하여 발생하는 모든 책임은 불이행 당사자가 진다.

■ 해 설

단체협약은 체결과 동시에 그 내용을 준수할 의무가 발생한다. 노조법 제92조는 단체협약의 내용 중 다음에 해당하는 사항을 위반할 때는 1,000만원이하 벌금형에 처하도록 규정하고 있다. 예전 법률이 위헌판정이 난 이후 다시 구체적으로 처벌대상이 되는 항목을 특정하여 2001년 개정되어 시행되고 있다. 즉 ① 임금, 복리후생비, 퇴직금에 관한 사항 ② 근로 및 휴게시간, 휴일, 휴가에 관한 사항 ③ 징계 및 해고의 사유와 중요한 절차에 관한 사항 ④ 안전보건 및 재해부조에 관한 사항 ⑤ 시설·편의 제공 및 근무시간 중 회의 참석에 관한 사항 ⑥ 쟁의행위에 관한 사항 이 그것이다.

이외에도 규범적 효력이 있는 조항들은 직접 사용자를 상대로 단체협약에 근거하여 청구를 하면 될 것이며, 노조활동에 관한 사항도 손해배상책임이나 구체적 이행청구를 할 수 있다.

현재 단체협약 위반에 대한 대응수단으로 쟁의행위는 불법으로 규정되고 있다. 쟁의행위의 목적조항이 ‘근로조건의 결정 등에 관한 사항’ 으로 매우 협소하게 규정되어 있는 것이 그 원인이다. 법원 또한 사용자 편향적으로 법을 해석하고 있다. 한편 개정된 노조법에서는 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 당사자간의 의견 불일치가 있을 경우 (지방)노동위원회에 견해 제시를 요청할 수 있도록 신설하고 노동위원회가 제시한 해석이나 견해는 중재재정과 동일한 효과를 가지게끔 하였다(노조법 제34조 1항 내지 3항). 노동위원회에 해석이나 견해 요청은 어느 일방에 의하지 않도록, 반드시 쌍방의 합의로 해야할 것이다.

■ 관련법규

[노조법] 제34조 [단체협약의 해석]

- ① 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자간에 의견의 불일치가 있는 때에는 당사자 쌍방 또는 단체협약에 정하는 바에 의하여 어느 일방이 노동위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있다.
- ② 노동위원회는 제1항의 규정에 의한 요청을 받은 때에는 그 날부터 30일 이내에 명확한 현해를 제시하여야 한다.
- ③ 제2항의 규정에 의하여 노동위원회가 제시한 해석 또는 이행방법에 관한 현해는 중재재정과 동일한 효력을 가진다.

[노조법] 제34조 [제92조] [벌칙]

다음 각호의 1에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제24조제5항을 위반한 자 (2010.1.1 신설)
2. 제31조 제1항의 규정에 의하여 체결된 단체협약의 내용 중 다음 각목의 1에 해당하는 사항을 위반한 자 (2010.1.1 개정)
 - 가. 임금·복리후생비, 퇴직금에 관한 사항
 - 나. 근로 및 휴게시간, 휴일, 휴가에 관한 사항
 - 다. 징계 및 해고의 사유와 중요한 절차에 관한 사항
 - 라. 안전보건 및 재해부조에 관한 사항
 - 마. 시설·편의제공 및 근무시간중 회의참석에 관한 사항
 - 바. 쟁의행위에 관한 사항
2. 제61조 제1항의 규정에 의한 조정서의 내용 또는 제68조 제1항의 규정에 의한 중재조정서의 내용을 준수하지 아니한 자
3. 제61조 제1항의 규정에 의한 조정서의 내용 또는 제68조 제1항의 규정에 의한 중재조정서의 내용을 준수하지 아니한 자 (2010.1.1 개정)

제124조 [본 협약 제4조 조합원의 자격에 관한 구체적 사항]

아래의 경우는 조합원의 자격에서 제외한다.

- ① 본 협약 제4조 3항 중 사용자의 지위에 속하는 관리, 감독자: 부점장(파트장) 이상 혹은 그에 준하는 자를 말한다.
- ② 본사 및 지역본부의 인사, 노무, 보안, 급여, 재무 및 감사, 기획, 전산담당자. 단 사업장의 경우 인사, 노무, 재무 담당자
- ③ 회사 임원의 운전기사, 비서
- ④ 기타 관련법과 노동조합 규약에 따라 노동조합에 가입 할 수 없는 자.

<2016.5.13 개정>

■ 해 설

본 협약 제4조에 대한 구체적 사항을 규정하는 부칙내용이다.

앞에서 설명한대로 노동부의 해석과 법원 판결에 나와 있는 내용을 정리한 것이다.

부속 합의서

본 합의서는 2016년도 단체협약 제23조 [평가]에 관한 보완으로 아래와 같이 합의한다

- 아 래 -

1. 노사는 현재의 평가제도를 보다 공정하고 합리적인 제도로 보완· 개선하기 위해 '평가제도개선 TFT'를 한시적으로 구성하여 운영키로 한다.

2. 세부사항

① TFT의 구성

- 노사동수 각3명으로 구성하며, 원활한 TFT 운영을 위해 구성원 내 간사를 선임한다.

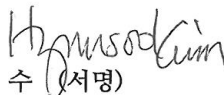
② TFT의 진행

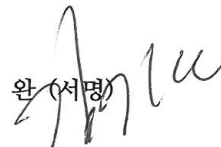
- 노사 TFT는 주 1회 미팅을 진행 원칙으로 하되, TFT 회의일정과 장소는 간사간 별도 협의하여 정한다.

3. TFT 일정

노사로 구성된 TFT는 2016년 6월 내 개선(안) 마련하고, 노사대표교섭위원의 승인 절차를 거쳐 2016. 7. 1자로 개선된 평가제도를 적용하여 운영한다.

2016. 4. 28.

홈플러스 주식회사 
대표교섭위원 김 현 수 (서명)

홈플러스 노동조합 
대표교섭위원 김 기 완 (서명)