



노동법률 뉴스레터

2019/07

1. Case Study

- 특정노조에게만 무쟁의 타결금을 지급할 경우 부당노동행위에 해당하는지(사안별 상이)

2. 간단 Q&A

- 배우자 출산휴가 기간 중 유급휴일이 포함되어 있는 경우 휴가일 수 산정방법(휴일 제외)
- 이력서에 키, 체중, 출신지역 등 직무와 무관한 정보를 기입하게 하는 것이 가능한지 여부(불가)

1. Case Study

복수노조 사업장에서 특정노조에게만 무쟁의 타결금을 지급할 경우 부당노동행위에 해당하는지(사안별 상이)

당사는 복수노조 사업장으로 현재 단체교섭 진행 중입니다. 제1노조의 요청으로 개별교섭의 형태로 진행하고 있는데 1노조와는 원만한 합의점을 찾아 조만간 타결 예정이지만, 2노조와는 협상조건이 상이하여 난항을 겪고 있습니다.

당사는 1노조와의 협상 타결 시 14일 안으로

무쟁의 타결금을 재직 중인 조합원에게 지급할 예정인데 이에 대해 2노조에서는 이를 부당노동행위라며 강력하게 항의하고 있습니다. 이처럼 노동조합에게 무쟁의 타결금을 지급하는 것이 부당노동행위에 해당하나요?



질의답변

부당노동행위란 근로자의 노동조합 조직과 가입, 노조활동, 단체교섭 등에 대한 사용자의 반노동조합적인 부당한 행위를 의미합니다.

어떤 사용자의 행위가 부당노동행위에 해당하는지 여부는 **금품을 지급하게 된 배경과 명목, 금품지급에 부가된 조건, 금품액, 금품지급 시기와 방법, 다른 노동조합과의 교섭경위와 내용, 다른 노조 조직이나 운영에 미칠 수 있는 영향 등을 종합적으로 고려하여 판단**하여야 하고, 반드시 근로자 단결권의 침해라는 결과가 있어야만 하는 것은 아닙니다.

(※ 단결권 침해 의도가 중요)

귀 사의 질의와 같이 특정노조에게 무쟁의 타결금 등 금품지급의 경우 보통 부당노동행위 유형 중 “지배개입” 여부가 문제됩니다.

노동조합 및 노동관계조정법

제81조(부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다. …(중략)

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위… (중략)

※ 위반 시 2년이하 징역 또는 2천만원이하 벌금

위에서 언급한 것처럼 부당노동행위가 성립하기 위해서는 결과가 아닌 행위의 의도를 중요하게 보고 있는 바, 최근 대법원은 귀 사의 경우처럼 **특정노조에게 일정기간 이후 무쟁의 타결금을 지급한 사례에서 지배개입 의도가 있다고 보고 부당노동행위로 인정**했습니다.

(※ 1노조가 이를 조합원 가입유치의 수단으로 2노조 조합원들에게 적극 활용한 사례임)

대법 2017두33510, 2019.04.25 선고

사용자가 복수의 노동조합과 개별 교섭을 진행하던 중, 먼저 특정 노동조합과 단체협약을 체결하고 그 단체협약에 따라 해당 노동조합의 조합원에게 ‘**무쟁의 타결 격려금**’과 ‘**경영목표 달성 및 성과향상을 위한 격려금**’을 지급한 행위는 **아직 교섭 중인 다른 노동조합의 쟁의행위 여부 결정이나 단체교섭에 영향을 미칠 수 있는 행위로 노동조합법 제81조제4호에서 정한 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다.**

다만, 특정노조에게 금품을 지급한다고 모두 부당노동행위가 되는 것은 아닙니다. **교섭과정에서 모든 노조에게 동일한 조건을 제시하고 사용자가 특정 노조를 선호하는 등 특별한 사정이 없다면 부당노동행위에 해당하지 않는다는** 사례도 존재합니다.

대법 2017모2579, 2017.11.28 선고

사용자가 쟁의기간 중 선복귀한 자들에게 특별생산기여금을 지급한 것은 쟁의행위에 선복귀해 회사에 기여한 근로자들에게 보상 차원으로 지급된 것으로 보이는 점, 특별생산기여금 액수는 소속 노조가 아닌 각 조합원 근무일 수에 따라 정해진 점, 실제 상대적으로 높은 금액을 책정받은 근로자들 중 비우호적인 산별노조 노조원들도 다수 포함된 점 등을 비춰 볼 때 **부당노동행위에 해당하지 않는다.**

따라서 귀 사의 경우 부당노동행위에 해당하지 않으려면 무쟁의 타결금 지급조건을 모든 노조에게 동일하게 제시하고 소속과 상관없이 전 조합원에게 적용하는 등 특정노조에게 혜택을 준다는 오해를 받지 않도록 유의하여야 할 것입니다.

간단 Q&A 1

배우자 출산휴가 기간 중 유급휴일이 포함되어 있는 경우 휴가일 수 산정방법(휴일 제외)

당사 근로자의 배우자가 출산을 하여 관련 법령에 따라 8/14~8/16일 까지 3일 동안 배우자 출산휴가를 사용하였습니다.

당사는 광복절을 유급휴일로 지정하고 있는데, 이 근로자 사례와 같은 경우 광복절을 휴가일 수에 포함시켜야 하나요?

질의답변

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에서는 배우자가 출산할 경우 3일~5일 동안의 휴가를 부여하도록 규정하고 있습니다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제18조의 2 [배우자 출산휴가]

① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주어야 한다.

이 경우 사용한 휴가기간 중 최초 3일은 유급으로 한다.

※ 위반 시 과태료 500만원

통상적으로 출산휴가와 같이 법령상 부여되는 휴가의 경우 월력상 일 수를 의미하므로 휴가 총 일 수에 휴일이 포함되어 있다고 보는 것이 원칙입니다.

※ 예시) 금요일에 3일의 배우자 출산휴가를 신청할 경우 금/토/일에 사용한 것으로 인정됨

따라서 부득이하게 주말이나 휴일이 있는 기간에 배우자 출산휴가를 사용하는 경우에는 온전히 휴가를 사용하지 못하는 상황이 발생하는 사례가 종종 있었습니다.

이러한 문제를 개선하기 위해 최근 고용노동부는 배우자 출산휴가 사용 시 휴일 등이 포함된 경우에는 당해 휴가일 수에 산입하지 않는 것으로 지침을 변경하였습니다.

여성고용정책과-843, 2019. 6. 14

배우자 출산휴가 및 육아기 근로시간 단축제도에 대한 그 간 행정해석과 관련하여 다수의 민원이 지속되거나 재검토 요구 등이 있어서 검토 결과 다음과 같이 행정해석을 변경합니다.

<이전> 배우자 출산휴가를 월력상의 일수로 계산(휴일 포함)

<변경> 배우자 출산휴가기간 중 근로제공 의무가 없는 날(휴일 등)이 포함된 경우에는 당해 휴가일 수에 산입하지 않음

다만, 이러한 기준은 배우자 출산휴가에만 적용되는 것일 뿐, 출산휴가, 유사산 휴가 등은 기존과 동일하게 월력상 일 수로 부여(휴일 포함)됩니다.

아울러 배우자 출산휴가는 배우자가 출산한 날로부터 30일이 지나면 휴가 부여 의무가 없다는 점도 함께 참고하시기 바랍니다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제18조의 2 [배우자 출산휴가]

② 제1항에 따른 휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 30일이 지나면 청구할 수 없다.

간단 Q&A 2

이력서에 키, 체중, 출신지역 등 직무와 무관한 정보를 기입하게 하는 것이 가능한지 여부(불가)

당사는 오래 전부터 사용해오던 공통 이력서 양식을 활용하고 있는데 해당 이력서에는 지원자의 키와 체중, 혼인여부, 가족 인적사항을 기재하도록 만들어져 있습니다.

업무상 필요할 때가 종종 있어 해당 사항을 기입하도록 안내하고 있는데 최근 이러한 사항들을 수집하는 것이 허용되지 않는다는 얘기를 들었습니다. 보다 자세한 내용이 궁금합니다.

질의답변

최근 채용과 관련한 사회적 이슈와 함께 구직자에 대한 개인정보보호의 필요성이 강화됨에 따라 채용절차법이 개정되었습니다.

※시행일: '19.07.17 / 30인 이상 사업장 적용

개정 내용은 크게 2가지로 ①**채용강요, 금품수수 등의 금지** ②**구직자의 출신지역, 가족사항 등 직무와 무관한 개인정보 요구 금지**가 주요 개정 내용입니다.

① 채용강요, 금품수수 등의 금지

법령을 위반하여 채용에 관한 부당한 청탁, 압력, 강요 등을 하거나 금전, 물품, 향응 또는 재산상의 이익을 제공, 수수하는 행위가 금지됩니다. (법 제4조의 2)

※예시) 자녀의 채용을 부탁하면서 인사담당자에게 골프채를 선물하는 경우

채용절차의 공정화에 관한 법률

제4조의 2 [채용강요 등의 금지]

누구든지 채용의 공정성을 침해하는 다음

각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 할 수 없다.

1. 법령을 위반하여 채용에 관한 부당한 청탁, 압력, 강요 등을 하는 행위
2. 채용과 관련하여 금전, 물품, 향응 또는 재산상의 이익을 제공하거나 수수하는 행위

※위반 시 3,000만원 이하 과태료

② 출신지역 등 개인정보 요구 금지

구인자가 직무수행과 무관한 구직자의 개인정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하는 행위가 금지됩니다. (법 제4조의 3)

※예시) 이력서에 직무와 무관한 출신지역, 결혼여부 등을 작성하도록 하는 경우

채용절차의 공정화에 관한 법률

제4조의 3 [출신지역 등 개인정보 요구금지]

구인자는 구직자에 대하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 다음 각 호의 정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하여서는 아니 된다.

1. 구직자 본인의 용모·키·체중 등의 신체적 조건
2. 구직자 본인의 출신지역·혼인여부·재산
3. 구직자 본인의 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산

※위반 시 500만원 이하의 과태료

따라서 귀사의 경우와 같이 키와 체중, 혼인여부 등 직무와 상관없는 인적사항을 기재하는 이력서 양식을 계속 사용하는 경우 개정법 내용에 따라 **과태료 부과**의 위험이 있으므로 해당 부분을 삭제하여야 할 것입니다.