

제 11강 단체교섭과 단체협약

임서정

오늘의 학습목표

▶ 01. 단체교섭의 주체와 대상

- 누가 단체교섭을 요구할 수 있는가?
- 단체교섭으로 요구할 수 있는 사항에는 어떠한 것들이 있는가?
- 사용자와 노동조합은 단체교섭에 관하여 어떠한 의무를 지는가?

▶ 02. 복수노조와 교섭창구 단일화 : 부당노동행위제도 ②

- 하나의 사업장에 복수의 노동조합이 있는 경우 사용자는 누구와 단체교섭을 하여야 하는가?
- 교섭대표노동조합은 어떠한 의무를 부담하는가?
- 단체교섭을 거부한 사용자는 어떠한 제재를받는가?

▶ 03. 단체협약

- 단체협약이란 무엇인가?
- 단체협약에는 어떠한 효력이 있는가?
- 단체협약의 효력은 누구에게 미치는가?

01. 단체교섭의 주체와 대상

1. 단체교섭과 단체교섭권

(1) 단체교섭이란?

- ◆ **노동조합과 사용자(또는 사용자단체) 사이에서 근로조건 또는 노사관계에 관한 사항에 관하여 집단적으로 진행되는 교섭**을 단체교섭이라 함
 - 단체교섭은 노동조합이 단결력을 바탕으로 **임금·근로시간** 등에 관하여 사용자 또는 사용자단체와 교섭하는 것으로서 노동조합의 가장 중심적인 활동임

(2) 단체교섭과 그 보호

- ◆ 헌법 제33조 제1항은 근로자의 단체교섭권을 **헌법상 기본권**으로 보장하고 있음
 - 따라서 법률이 단체교섭권의 본질적인 내용을 침해하는 경우 위헌의 문제가 발생할 수 있음
- ◆ 한편 노조법은 **단체교섭권을 구체적으로 보호**하기 위하여 다음과 같은 규정들을 마련하고 있음

1. 단체교섭과 단체교섭권

- ① 사용자는 노조법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 **배상**을 청구할 수 없음(제3조)
- ② 노동조합이 단체교섭·쟁의행위 기타의 행위로서 근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위 향상의 목적을 달성하기 위하여 한 **정당한 행위는 별하지 아니함**(제4조)
- ③ 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 **교섭하고 단체협약을 체결할 권한**을 가짐(제29조)
- ④ 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 신의에 따라 성실히 교섭하고, 단체협약을 체결하여야 하며 그 **권한을 남용하여서는 아니됨**(제30조 제1항)
- ⑤ 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 정당한 이유 없이 **교섭 또는 단체협약의 체결을 거부하거나 해태하여서는 아니됨**(제30조 제2항)
- ⑥ 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위는 **부당노동행위로 금지됨**(제81조 제3호)

2. 단체교섭권의 주체

(1) 단체교섭의 당사자와 담당자

- ◆ **단체교섭의 '당사자'**는 자신의 이름으로 단체교섭을 수행하고, 단체교섭의 결과로 체결되는 단체협약의 당사자로서 권리·의무를 부담하는 자를 말함
 - 단체교섭의 당사자에는 근로자측 당사자(단체교섭권자)인 노동조합과 사용자측 당사자(단체교섭의무자)인 사용자 또는 사용자단체가 있음
 - '**사용자단체**'는 단순한 사용자단체를 의미하는 것이 아니라 그 단체의 정관이나 규약에서 노동조합과의 단체교섭 및 단체협약을 체결하도록 규정하고 있고, 그 단체의 구성원인 사용자에 대하여 규제 또는 조정할 수 있는 권한과 통제력이 있어야 함 (대법원 1992.2.25. 90누9049)
- ◆ **단체교섭 '담당자'**는 노동조합의 대표자나 노동조합으로부터 단체교섭 또는 단체협약 체결에 관한 권한을 위임받은 자를 말함
 - 즉 법률의 규정(노조법 제29조 제1항) 또는 노동조합의 의사표시에 따라 노동조합이나 그 조합원을 위하여 실제로 단체교섭을 행하는 자를 말함

2. 단체교섭권의 주체

- ◆ 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가짐(노조법 제29조 제1항)
 - 노동조합규약에 노동조합의 대표자가 사용자와 교섭을 통하여 합의에 도달하더라도, 전체조합원의 직접투표를 통하여 그러한 합의에 인준을 받아야만 단체협약을 체결할 수 있다는 취지의 조항을 두는 경우가 있음
 - 이러한 '**인준투표**' 조항은 조합원 전체의 근로조건을 좌우하는 단체협약을 조합원의 의사에 반하여 노동조합의 대표자가 독단적으로 체결하는 것을 방지하기 위한 취지임
 - 그런데 노동조합의 대표자가 사용자와의 교섭을 통하여 합의에 이른 사항이 조합원들의 인준투표에서 부결되는 경우에는 노동조합의 내부 갈등이나 노사관계의 악화 등의 부작용이 발생한다는 문제점이 있음
 - **대법원은 이러한 인준투표제는 노동조합 대표자의 단체협약 체결권한을 전면적, 포괄적으로 제한하는 것으로 위법하다고 판시함(대법원 1993.4.27. 91누12257)**

2. 단체교섭권의 주체

- ◆ 그런데 단체협약은 노동조합의 개별조합원의 근로조건 등을 직접 결정하는 규범적 효력을 가지므로 단체협약의 실질적인 귀속주체는 근로자이고, 따라서 단체협약은 조합원들이 관여하여 형성한 **노동조합의 의사에 기초하여 체결**되어야 하는 것이 단체교섭의 기본적 요청임
 - 이에 노동조합법도 단체협약에 관한 사항을 총회 의결사항으로 정하여 노동조합 대표자가 단체교섭 개시 전에 **총회를 통하여 단체교섭안을 마련하거나 단체교섭 과정에서 조합원의 총의를 계속 수렴**할 수 있도록 규정하고 있음(제16조 제1항 제3호)
 - 따라서 단체협약 체결권한을 전면적, 포괄적으로 제한하지 않는 이상 노동조합이 조합원들의 의사를 반영하고 대표자의 단체교섭 및 단체협약 체결 업무 수행에 대한 **적절한 통제를 위하여 규약 등에서 내부 절차를 거치도록 하는 등 대표자의 단체협약 체결권한의 행사를 절차적으로 제한하는 것은 허용**됨(대법원 2014.4.24. 2010다24534)

3. 단체교섭의 대상

- ◆ 단체교섭의 대상이란 노동조합이 사용자 또는 사용자단체에게 교섭을 요구하고 교섭할 수 있는 사항들을 말함
 - 교섭사항이 되기 위해서는 사용자가 처리 또는 처분할 수 있는 사항이어야 하고, 집단적 성격을 가져야 하며, 근로조건의 결정과 관련이 있어야 함

(1) 사용자가 처분할 수 있는 사항

- ◆ 근로조건이나 집단적 노사관계의 운영에 관한 사항이라 하더라도 **사용자가 처분할 수 있는 사항**이어야 교섭대상에 포함될 수 있음
 - 따라서 **노동관계법령의 입법 등** 사용자가 처분할 수 없는 사항은 교섭대상에 포함되지 않음

3. 단체교섭의 대상

(2) 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 사항

- ◆ 일반적으로 조합원의 임금, 근로시간, 안전, 휴식 등의 근로조건은 교섭대상에 포함됨
- ◆ 또한 사용자의 경영권에 속하는 사항이지만 한편으로는 근로자들의 근로조건과 밀접히 관련이 있는 부분으로서 **사용자의 경영권을 근본적으로 제약하는 것이 아닌 경우**(예: 운송회사에서 배차시간, 대기기사 배정순서에 관한 노조의 사전협의 등)도 교섭대상에 포함될 수 있음
 - 다만, 정리해고나 사업조직의 통폐합 등 기업의 구조조정 실시 여부는 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항이므로 단체교섭의 대상이 될 수 없다는 것이 판례의 입장임

3. 단체교섭의 대상

(3) 집단적 노사관계 운영에 관한 사항

- ◆ 조합강제조항, 조합비 공제, 단체교섭절차에 관한 사항, 조합운영의 편의제공, 노동조합 활동 등 **집단적 노사관계 운영에 관한 사항은** 교섭대상에 포함
- ◆ 그러나 쟁의행위기간에 대한 임금지급, 성차별적 채용 기준 합의 등 **강행법규나 사회질서에 위반되는 사항은** 교섭대상에 포함되지 않음

4. 성실교섭의무

- ◆ 단체교섭의 당사자는 **신의에 따라 성실히 교섭**하여야 하고, 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부하거나 해태해서는 안 되며, 어떠한 경우에도 폭력이나 파괴행위를 수반해서는 안됨
- ◆ 사용자가 노동조합의 단체교섭요구에 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 경우에는 **부당노동행위가 성립함**(노조법 제81조 제3호)

02. 복수노조와 교섭창구 단일화 : 부당노동행위제도 ②

1. 복수노조와 단체교섭

- ◆ 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 **노동조합이 2개 이상인 경우에는** 사용자가 개별교섭에 동의하지 않는 한, 교섭창구 단일화 절차를 거쳐 결정된 '**교섭대표노동조합**'만이 **단체교섭을 요구**할 수 있음(노조법 제29조의2)

(1) 교섭요구 노동조합의 확정

- ◆ 해당 사업 또는 사업장에 단체협약이 있는 경우 노동조합은 단체협약의 **유효기간 만료일 이전 3개월**이 되는 날부터 사용자에게 서면으로 단체교섭을 요구할 수 있음(시행령 제14조의2 제1항)
 - 이러한 요구를 받은 사용자는 그 **요구를 받은 날부터 7일간** 해당 사업 또는 사업장의 게시판 등에 교섭을 요구한 노동조합의 명칭 등 **법정사항을 공고**하여야 함(시행령 제14조의3 제1항)

1. 복수노조와 단체교섭

- 사용자가 이러한 공고를 하지 아니하거나 다르게 공고하는 경우 노동조합은 **노동위원회에 시정을 요청**할 수 있음(시행령 제14조의4)
- 한편, 교섭요구 사실의 공고가 있는 경우 사용자와 교섭하려는 다른 노동조합은 공고기간 내에 서면으로 사용자에게 교섭을 요구하여야 함(시행령 제14조의4)
- ◆ 사용자는 교섭요구 사실의 공고기간이 끝난 다음 날 **교섭을 요구한 노동조합을 확정하여 통지**하고, 그 교섭을 요구한 노동조합의 명칭, 교섭을 요구한 날의 조합원 수 등 **법정사항을 5일간 공고**하여야 함(시행령 제14조의5 제1항)
 - 노동조합은 사용자의 공고 내용이 자신이 제출한 내용과 다르게 공고되거나 공고되지 아니한 것으로 판단되는 경우 공고기간 중에 **사용자에게 이의를 신청**할 수 있음(시행령 제14조의5 제2항)

1. 복수노조와 단체교섭

- ◆ 한편, 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위는 원칙적으로 하나의 사업 또는 사업장임(제29조의3 제1항)
 - 다만 **노동위원회**는 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 **교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합할 필요**가 있다고 인정되는 경우에는 노동관계 당사자 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 할 수 있음(제29조의3 제2항)
 - 이 경우 노동조합 또는 사용자는 “사용자가 교섭요구 사실을 공고하기 전” 또는 “사용자가 교섭요구 사실을 공고한 경우에는 교섭대표노동조합이 결정된 날 이후”에 노동위원회에 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 신청을 할 수 있음(시행령 제14조의11 제1항)

1. 복수노조와 단체교섭

(2) 교섭대표노동조합의 결정

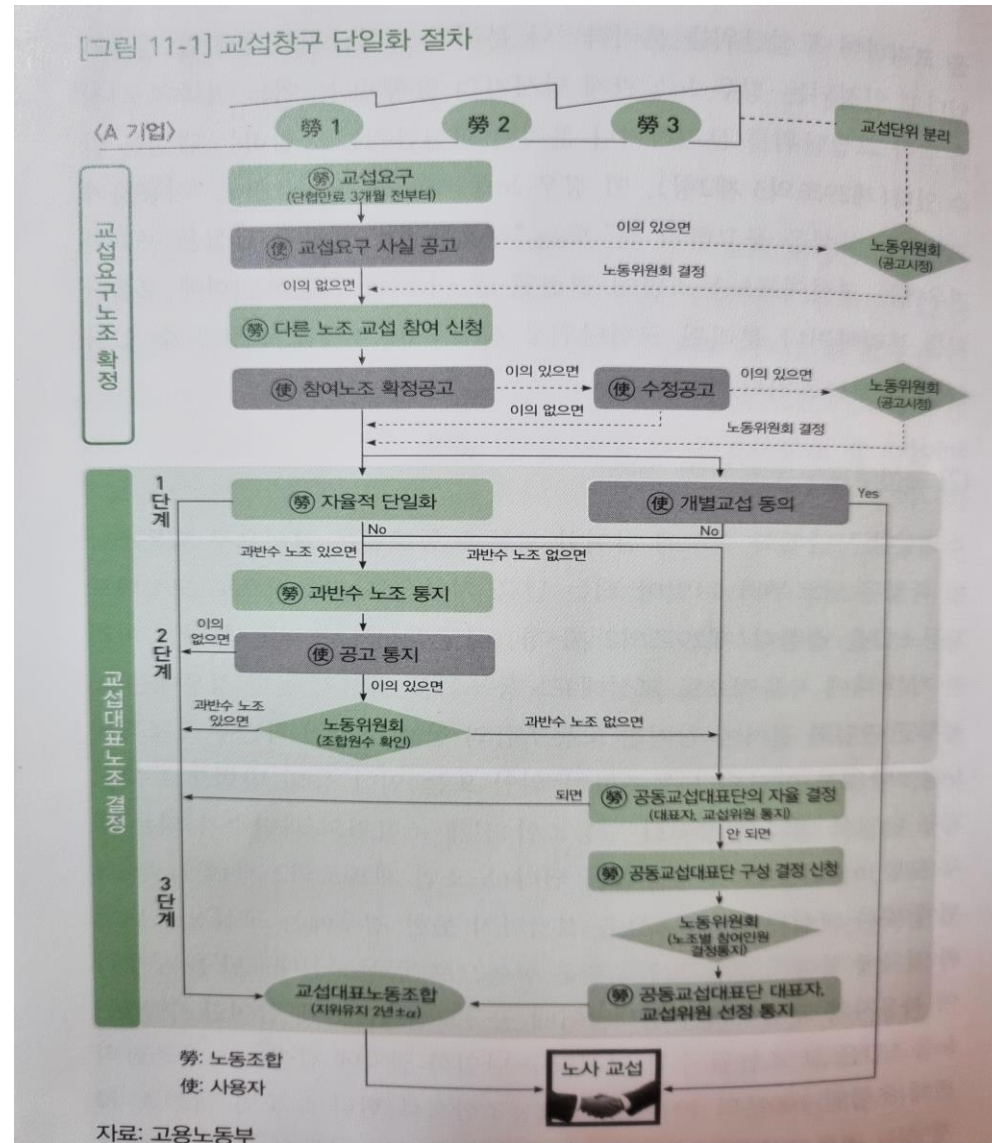
- ① 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합은 교섭요구 노동조합이 확정된 날로부터 14일이 되는 날을 기한으로 **자율적으로 교섭대표노동조합**을 정함(제29조의2 제3항, 시행령 제14조의6 제1항)
- ② 이러한 기간 내에 자율적으로 교섭대표노동조합을 정하지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 **노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직된 노동조합**(2개 이상의 노동조합이 위임 또는 연합 등의 방법으로 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 전체 조합원의 과반수가 되는 경우 포함)이 교섭대표노동조합이 됨
- ③ 위 방법에 따라 교섭대표노동조합을 결정하지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 **모든 노동조합은 공동으로 '공동교섭대표단'을 구성하여** 사용자와 교섭하여야 함

1. 복수노조와 단체교섭

➤ 이 때 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노동조합은 그 조합원 수가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 100분의 10 이상인 노동조합으로 함(노조법 제29조의2 제5항)

④ 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노동조합들이 공동교섭대표단의 구성에 합의하지 못한 경우에 노동위원회는 해당 노동조합의 신청에 따라 조합원 비율을 고려하여 이를 결정할 수 있음(노조법 제29조의2 제6항)

02. 복수노조와 교섭창구 단일화



2. 공정대표의무

- ◆ 교섭대표노동조합과 사용자는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 **합리적 이유 없이 차별**을 하여서는 아니 됨(노조법 제29조의4 제1항)
 - 교섭대표노동조합은 교섭창구 단일화 절차에 참여한 **노동조합 전체와 그 소속 조합원을 위하여** 단체교섭을 하는 것이기 때문
 - 교섭대표노동조합과 사용자가 이러한 공정대표의무를 위반하여 특정한 노동조합 또는 그 조합원을 차별한 경우 노동조합은 **그 차별행위가 있는 날**(단체협약 내용의 일부 또는 전부가 공정대표의무에 위반되는 경우에는 단체협약 체결일) **부터 3개월 이내에** 노동위원회에 그 시정을 요청할 수 있고, 노동위원회는 합리적 이유 없이 차별했다고 인정한 때에는 **시정명령**을 해야 함(노조법 제29조의4 제2항 및 제3항)
 - 이에 따라 확정되거나 행정소송을 제기하여 확정된 **시정명령에 위반하면 노조법 제89조의 벌칙**이 적용됨

3. 단체교섭 거부: 부당노동행위제도 ②

- ◆ 사용자가 노동조합의 단체교섭요구를 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 경우에는 부당노동행위가 성립함(노조법 제81조 제3호)
 - 부당노동행위가 되는 단체교섭 거부·해태에는 **교섭 단계뿐만 아니라 협약체결 단계**에서 정당한 이유 없이 협약체결을 거부·해태하는 것도 포함되며 형식상으로는 교섭에 응하면서도 **불성실한 태도를 계속 유지하는 것도** 해당됨
 - 사용자는 노동조합의 요구나 주장에 대하여 대안을 제시하고 근거자료를 제공하는 등 성실히 대응하여 합의 가능성을 모색할 의무는 있으나 노동조합의 요구를 받아들여 **합의하거나 양보해야 할 의무까지는 없음**
- ◆ 단체교섭을 거부·해태한 '**정당한 이유**'가 있는지 여부는 교섭권자, 교섭사항 등을 종합하여 개별적, 구체적으로 판단함

3. 단체교섭 거부: 부당노동행위제도 ②

- 노조법은 단체교섭 인원, 장소 등 교섭의 절차와 방법에 대하여 특별한 규정을 두고 있지 않으므로, **구체적인 교섭의 절차와 방법**은 노사가 자율적으로 결정하되, 단체협약에 정한 바가 있으면 이에 따르고, 정한 바가 없으면 노사관행이나 노사 간 합의에 의해 결정해야 함
- 사전 협의가 없는 한 **노동조합의 특정 교섭방식 요구**에 사용자가 당연히 응해야 할 의무가 있다고 보기 어려우므로, 노동조합의 집단교섭요구에 사용자가 근로조건 차이 등을 이유로 개별교섭을 주장하며 집단교섭을 거부하더라도 부당노동행위로 보기는 어려움
- ◆ 사용자가 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부하거나 해태하는 경우에는 부당노동행위에 해당되어 **형사벌칙**에 처해지는 것은 물론, 권리를 침해한 노동조합은 **노동위원회에 구제를 신청**하여 구제를 받을 수 있음

03. 단체협약

1. 단체협약이란

- ◆ 단체협약이란 노동조합과 사용자 또는 사용자단체 간의 **교섭한 결과**로서 근로 조건 기타 노사관계 제반 사항에 대하여 **합의한 문서**를 말함
 - 따라서 문서에 의하는 한 명칭은 불문임
 - 통일적인 1개 문서로 하는 경우는 물론, 임금만을 별도로 작성하는 것도 가능
- ◆ 이러한 단체협약은 **노사관계의 질서를 형성하고 노동조합의 단결을 강화**하는 기능을 담당

2. 단체협약의 요건

(1) 실질적 요건

- ◆ 단체협약은 단체협약의 당사자가 이를 단체협약으로 할 **의사를 가지고 합의함**으로써 성립
 - 따라서 반드시 정식의 단체교섭절차를 거쳐서 이루어져야만 하는 것은 아니고, 별도로 **노사협의회 협의**를 통해서 성립되었다 하더라도 당사자 쌍방이 이를 단체협약으로 할 의사로 작성하게 되면 단체협약에 해당

(2) 형식적 요건

- ◆ 단체협약은 협약의 내용을 명확히 함으로써 장래의 분쟁을 방지하기 위하여 **서면으로 작성**하여야 하며, 당사자 쌍방이 **서명 또는 날인**하여야 함(노조법 제31조 제1항)
 - 따라서 서명 또는 날인 없이 기명만 있는 경우에는 단체협약으로서 효력이 없음
- ◆ 단체협약 당사자는 단체협약 체결일로부터 **15일 이내에 이를 행정관청에 신고**

3. 단체협약의 효력

- ◆ 단체협약의 내용은 개별 근로자의 근로조건 기타 근로자의 대우에 관하여 정하고 있는 부분(규범적 부분)과 단체협약의 체결 당사자인 노동조합과 사용자 또는 사용자단체와의 권리·의무를 정하고 있는 부분(채무적 부분)으로 나눌 수 있고, 각각 그 효력을 달리함

(1) 규범적 부분

- ◆ 단체협약의 규범적 부분은 **개별 근로자의 근로조건 기타 대우에 관한 기준을 정하고 있는 부분**으로 임금, 근로시간, 휴식시간 등을 말함
 - 이러한 규범적 부분은 개별 근로자와 사용자를 직접 규율하여, 단체협약에서 정한 대로 근로조건이 설정됨
 - 따라서 이러한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 되고, 만약 근로계약에 정하지 않은 사항이나 단체협약에 의해 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 따르게 됨

3. 단체협약의 효력

(2) 채무적 부분

- ◆ 단체협약의 채무적 부분은 **단체협약 당사자 간의 권리·의무관계**를 나타내는 것으로 단결강제, 조합비 공제, 편의제공약속 등을 말함
 - 이들 채무적 부분은 당사자 간에 합의한 내용을 **이행할 의무**, 단체협약의 유효기간 중에 당해 단체협약에서 정한 사항의 개폐를 목적으로 하는 **파업을 하지 않을 의무**를 발생시킴
 - 또한 이들 의무에는 **소속 조합원에 대해서 통제력을 행사하여** 협약위반행위를 하지 않도록 할 의무도 포함됨

3. 단체협약의 효력

(3) 단체협약의 해석과 내재적 한계

- ◆ 단체협약은 근로자의 경제적·사회적 지위향상을 위하여 노동조합과 사용자가 단체교섭을 거쳐 체결하는 것이므로, **명문의 규정을 근로자에게 불리하게 해석해서는 안됨**(대법원 2017.2.15. 2016다32193)
 - 한편, 협약자치의 원칙상 노동조합은 사용자와 근로조건을 유리하게 변경하는 내용의 단체협약뿐만 아니라 **근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약을 체결할 수 있으므로** 특별한 사정이 없는 한 그러한 노사간의 합의를 무효라고 볼 수 없고 노동조합으로서 그러한 합의를 위하여 사전에 근로자들에게서 개별적인 동의나 수권을 받을 필요가 없지만, 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약이 **현저히 합리성을 결하여 노동조합 목적을 벗어난 것으로 볼 수 있는 특별한 사정이 있는 경우에는** 그러한 합의는 무효라는 것이 판례의 입장임(대법원 2011.7.28. 2009두7790)

4. 단체협약의 효력 확장

(1) 일반적 구속력

- ◆ 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 **동종의 근로자 반수 이상**이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 **다른 동종의 근로자**에 대해서도 당해 단체협약이 적용됨(노조법 제35조)
 - 여기서 '**하나의 단체협약의 적용을 받는 근로자**'란 단체협약의 본래적 적용대상자로서 단체협약상의 적용범위에 드는 자만을 의미함
 - 따라서 단체협약상 특별히 적용범위를 한정하지 않은 경우에는 당해 단체협약의 협약당사자인 노동조합의 조합원 전체를 말하나, **단체협약이 근로자 일부에게만 적용되는 것으로 한정되는 경우에는 그 한정된 범위의 조합원을 말함**(대법원 2005.5.12. 2003다52456)

4. 단체협약의 효력 확장

- 한편 노조법 제35조에 따라 단체협약의 적용을 받게 되는 '**동종의 근로자**'란 당해 단체협약의 규정에 의하여 그 단체협약의 적용이 예상되는 자를 의미하므로, 단체협약 등의 규정에 의하여 조합원의 자격이 없는 자는 일반적 구속력이 미치는 동종의 근로자로 볼 수 없음(대법원 2004.2.12. 2001다63599)

(2) 지역적 구속력

- ◆ 하나의 지역에 있어서 종업하는 **동종의 근로자 3분의 2 이상**이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 **행정관청**은 당해 단체협약의 당사자의 쌍방 또는 일방의 신청에 의하거나 그 직권으로 **노동위원회의 의결**을 얻어 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있음(노조법 제36조 제1항)

5. 단체협약의 종료

(1) 유효기간

- ◆ 단체협약은 **3년을 초과하지 않은 범위에서** 노사가 합의하여 정할 수 있음(노조법 제32조 제1항)
 - 단체협약에 그 유효기간을 정하지 않거나 3년을 초과하는 유효기간을 정한 경우에 그 유효기간은 3년으로 함(노조법 제32조 제2항)
 - 한편, 단체협약의 유효기간이 만료되는 때를 전후하여 당사자 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하고자 **단체교섭을 계속**하였음에도 불구하고 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 경우에는 별도의 약정이 있는 경우를 제외하고는 종전의 단체협약은 **그 효력만료일로부터 3월까지 계속 효력**을 가짐(노조법 제32조 제3항 본문)
 - 판례는 임금, 퇴직금이나 노동시간, 그 밖에 개별적인 노동조건에 관한 부분은 그 단체협약의 적용을 받고 있던 근로자의 근로계약의 내용이 되어 단체협약이 실효되었다고 하더라도 **개별적인 근로자의 근로계약의 내용**으로서 사용자와 근로자를 규율한다는 입장임(대법원 2000.6.9. 98다13747)

5. 단체협약의 종료

(2) 단체협약의 자동연장과 해지

- ◆ 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 **새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다**는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따르되, 당사자 일방은 **해지하고자 하는 날의 6월 전까지 상대방에게 통고함**으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있음(노조법 제32조 제3항 단서)
 - 판례는 단체협약의 유효기간을 제한한 노조법 제32조 제1항, 제2항 및 단체협약의 해지권을 정한 노조법 제32조 제3항 단서는 **모두 성질상 강행규정**이어서 당사자 사이의 합의에 의하더라도 단체협약의 해지권을 행사하지 못하도록 하는 등 그 적용을 배제하는 것은 허용되지 않는다는 입장임(대법원 2016.3.10. 2013두3160)

참고자료

주 자료 : 한국노동법학회(2022), 교양노동법 제3판, 문우사.

보조자료 : 임종률(2022), 노동법 제20판, 박영사.

사례참조 : 박귀천•박은정•권오성(2021), 노동법의 쟁점과 사례, 박영사.