

## 수험생 분들께

2차 시험 보시느라 고생 많으셨습니다. 오늘 시험 보신 거는  
잊어버리시고 내일 시험에 최선을 다하시길 바랍니다.  
마지막까지 포기하지 않고 끝까지 최선을 다하세요. 결과는 아직 그  
누구도 모릅니다.

제가 올려드린 이 해설은 쟁점만 간략히 소개하였습니다.

쟁점 확인용으로만 참고 하시길 바랍니다.

김원일 노무사 드림.

## 노동법 제1교시 해설

[문제 1]

### 문제 1 - 물음 1(취업규칙 불이익변경, 동의주체와 방법, 효력)

#### 문제 포인트 및 유사모의고사

- 문제1의 물음1은 ① 임금피크제 도입이 취업규칙 불이익변경에 해당하는지, ② 취업규칙 불이익변경 시 동의 주체에 관련하여 과반 노조가 있는 경우일지라도 조합원이 아닌 자의 동의를 별도로 받아야 하는지, ③ 취업규칙 불이익변경에 동의하지 않는 자에게도 변경된 취업규칙이 적용되는지가 쟁점이 되는 문제입니다.
- 최근 취업규칙 불이익변경이 몇 년간 출제되지 않았고, 이에 대해서 충분히 대비하라는 말씀과 함께 모의고사에서도 지속적으로 출제 드렸던 쟁점이며, 수험생들도 익숙한 쟁점이기에 난이도는 어렵지 않았을 것으로 보입니다.
- 출제된 쟁점과 동일쟁점 내지 유사쟁점으로, 모의고사 GS-1기 1회, GS-2기 9회 1교시, GS-3기 1회 1교시(부분쟁점)에서 다룬 바 있습니다.

## I. 논점의 정리(주요쟁점)

甲의 주장이 정당한지와 관련하여

- ① 임금피크제 도입(임금피크제 운용세칙의 제정)이 취업규칙 불이익변경에 해당하는지 여부(큰 쟁점은 아닙니다),
- ② 취업규칙 불이익변경에 해당하는 경우 근로기준법 제94조 제1항 단서와 관련하여 과반수 노동조합의 동의를 받았다고 하더라도 조합원 자격이 없는 자들의 동의를 별도로 받아야 하는지 여부,
- ③ 취업규칙 불이익변경에 동의를 하지 않은 자에게도 변경된 취업규칙이 적용되는지 여부

가 주요 쟁점이 될 것으로 보입니다.

※ **임금피크제 운용세칙이 취업규칙인지에 대한 부분은 쟁점이 아닙니다. 문제에서 '취업규칙인 임금피크제 운용세칙' 이라고 제시를 하였기 때문입니다.**

## II. A회사의 임금피크제 도입(임금피크제 운용세칙 제정)이 취업규칙 불이익변경에 해당하는지 여부

### 1. 문제점

### 2. 취업규칙 불이익변경의 의의와 판례의 판단 기준

#### (1) 취업규칙 불이익변경의 의의

취업규칙 불이익변경이란 종전의 취업규칙을 개정하여 근로자들의 근로조건을 저하시키는 것 또는 종전의 근로조건보다 불리한 근로조건을 신설하는 것을 말한다.

#### (2) 판례의 판단기준

취업규칙 불이익변경 여부와 관련하여 판례는 ① 기존에 없던 불리한 근로조건을 신설한 경우, ② 일부 근로자에게는 유리하고 일부 근로자에게는 불리한 경우에는 취업규칙이 불이익하게 변경된 것으로 판단하고 있다. 또한 판례는 ③ 하나의 근로조건을 결정짓는 여러 요소가 있고, 해당 요소들이 일부는 유리하게 개정되고 일부는 불리하게 개정된 경우, 특정 요소의 변화와 그와 대가관계나 연계성이 있는 요소도 고려하여 종합적으로 판단하여야 한다고 한다.

### 3. 사안의 검토

판례의 법리에 따르면 **사안의 임금피크제 도입은 취업규칙 불이익변경에 해당.**

III. A회사의 취업규칙 불이익변경이 적법절차(동의 주체)를 거쳤는지 여부

1. 문제점

2. 근로기준법 제94조 제1항 단서 => **조문 내용 및 제도 취지 실시**

3. 취업규칙 불이익변경에 대한 동의 주체와 방법(판례)

(1) 동의 주체

판례는 여러 근로자 집단이 하나의 근로조건 체계 내에 있는 경우, 비록 취업규칙 불이익변경 시점에는 어느 근로자집단만이 직접적인 불이익을 받더라도 다른 근로자 집단에게도 변경된 취업규칙의 적용이 예상되는 경우에는 일부 근로자 집단은 물론 장래 변경된 취업규칙 규정의 적용이 예상되는 근로자 집단을 포함한 근로자 집단이 동의주체가 된다고 한다.

(2) 동의 방법

판례는 취업규칙이 불이익하게 변경된 경우 그 취업규칙의 적용을 받는 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우 특별한 사정이 없는 한 노동조합의 대표자인 조합장이 노동조합을 대표하여 동의를 하면 된다고 판시하고 있다.

(3) 과반수 노동조합의 의미

판례는 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이란 기존 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자 중 조합원 자격 유무를 불문한 전체 근로자의 과반수로 조직된 노동조합을 의미하고, 종전 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자 중 조합원 자격을 가진 근로자의 과반수로 조직된 노동조합을 의미하는 것이 아니라고 한다(대법원 2009. 11. 12. 선고 2009다49377 판결). 즉 판례는 과반노조 판단에 있어 조합원 자격유무를 묻지 않기 때문에 전체 근로자 기준 과반 노조이면 동의주체가 되고 조합원 자격 없는 자들의 과반 동의를 별도로 받을 필요는 없음. => **이번 문제의 핵심이라고 보입니다.**

4. 사안의 검토

사안의 임금피크제는 정년이 2년 미만 근로자에게는 모두 적용되고, 해당 규정 내지 제도는 **모든 근로자에게 적용이 예상 => 전체 근로자가 동의주체(근로조건이 2원화 되어 있다는 사정은 없음)**

따라서 전체 근로자 과반수 노조의 동의를 받으면 족하고, **판례의 입장에 따르면 조합원 자격이 없는 자들의 별도 동의를 받을 필요는 없음.**

**즉 사안의 경우 근로기준법 제94조 제1항 단서를 준수하였음.**

IV. 취업규칙 불이익 변경에 동의하지 않은 자들에게 취업규칙 변경의 효력이 적용되는지 여부

1. 문제점

2. 판례

취업규칙의 기존 퇴직규정을 변경하고 이에 관하여 기존 퇴직규정의 적용을 받던 근로자 전체의 과반수로 구성된 노동조합의 동의를 얻은 경우 그 취업규칙의 변경은 적법·유효하여 일정 직급 이상으로서 노동조합에 가입할 자격은 없지만 기존 퇴직규정의 적용을 받았던 근로자에게도 그 효력이 미친다(대법원 2009. 11. 12. 선고 2009다49377 판결).

3. 사안 검토

**조합원 자격이 없는 甲에게도 임금피크제 적용.**

V. 결론 (2.5점)

근로자 甲의 주장은 **타당하지 않음.**

**문제 1 - 물음 2(근로조건 자유 결정의 원칙, 유리의 원칙)**

<p><b>문제 포인트 및 유사모의고사</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 문제1의 물음2는 ① 취업규칙 변경으로 개별적 근로계약도 (자동적으로) 변경되는지(근로조건 자유 결정의 원칙 관련), ② 노동법의 법원이 경합하는 경우 유리의 원칙 적용 여부가 쟁점이 되는 문제입니다.</li> <li>□ 해당 문제는 '대법원 2019. 11. 14. 선고 2018다200709 판결'을 그대로 사례화 한 것으로 매우 중요한 판례였기 때문에 수험생분들도 충분히 대비하셨을 것으로 보입니다. 다만 해당 문제와 관련하여 근로기준법 제4조를 충분히 써주셔야 합니다.</li> <li>□ 출제된 쟁점과 동일쟁점으로, 모의고사 GS-2기 1회 1교시, GS-3기 5회 1교시, 파이널(실전)모의고사 2회 1교시에서 출제 드린 바 있습니다.</li> </ul>
---------------------------------------	---

I. 논점의 정리

① **취업규칙이 변경되는 경우 이에 따라 개별적 근로계약도 변경**되는지(근로기준법 제4조 관련) 여부

② 노동법 **법원이 경합**하는 경우 상위의 법원보다 하위의 법원이 더 유리한 경우에도 상위법 우선의 원칙이 여전히 적용되는지 여부

II. 취업규칙 변경으로 개별적 근로계약이 변경되는지 여부

1. **근로조건 자유 결정의 원칙**

근로기준법 제4조는 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 의하여 근로조건을 결정하도록 규정하고 있다. 해당 규정은 개별적 근로관계에서 사용자가 사회·경제적으로 우월한 지위에 있다고 하더라도 일방적으로 근로조건을 결정해서는 아니 되며, 근로조건은 사용자와 근로자가 동등한 지위에서 자유로운 합의로 결정해야 한다는 원칙을 밝힌 것이다.

2. 취업규칙 변경으로 개별적 근로계약이 변경되는지 여부

판례에 따르면 취업규칙이 집단적 동의를 받아 근로자에게 불리하게 변경된 경우에도 근로기준법 제4조가 정하는 근로조건 자유결정의 원칙은 여전히 지켜져야 한다고

하였다. 즉, 판례는 **취업규칙 변경으로 인하여 개별적 근로계약의 내용이 바로 변경되는 것은 아니**라고 판단한 것이다.

### III. 노동법의 법원과 법원의 경합

#### 1. 의의

법원이란 법적 분쟁을 해결하기 위해서 법관이 기준으로 삼아야 할 규율근거의 존재형식을 의미한다. 따라서 노동법에 있어서 법원은 노동관계에 관한 모든 규율근거로서, 노동관계법령은 물론 단체협약, 취업규칙, 근로계약, 노동관행 등이 이에 해당한다.

#### 2. 법원의 경합

##### (1) 의의

법원의 경합이란 동일한 대상에 적용되는 다양한 법원이 서로 충돌하는 경우로서, 이러한 경우 어느 법원을 우선적으로 적용해야 하는지가 문제된다.

##### (2) 일반원칙

법원이 경합하는 경우에는 다음과 같은 일반원칙에 따라 적용되는 법원이 결정된다.

##### 1) 상위법 우선의 원칙

법원간의 순위가 있는 경우 상위법이 하위법 보다 우선 적용된다. 이에 따르면 노동법에 있어서는 헌법, 법률 또는 조약, 단체협약, 취업규칙과 조합규약, 근로계약 순으로 적용되게 된다.

##### 2) 신법 우선의 원칙

동일한 순위의 법원이 충돌하는 경우 신법이 우선 적용된다.

##### 3) 특별법 우선의 원칙

적용범위가 넓은 일반법과 적용범위가 좁은 특별이 충돌하는 경우 특별법이 우선 적용된다.

#### 3. 유리의 원칙(유리조건 우선의 원칙)

##### (1) 의의

유리의 원칙이란 하위의 법원이 상위의 법원보다 근로자들에게 유리한 내용을 규정하고 있을 때 하위의 법원이 상위의 법원에 우선하여 적용되는 원칙을 말한다. 이는 근로자 보호를 목적으로 하는 노동법의 입법 취지에 따라 인정되는 노동법 특유의 원칙으로서 이에 따를 경우 법원 경합의 일반원칙인 상위법 우선의 원칙을 배제하게 된다.

##### (2) 근로기준법에서의 유리의 원칙

근로기준법에서 유리의 원칙을 명시하고 있지는 않지는 않다. 다만, 근로기준법 제

15조에서 ‘근로기준법에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한정하여 무효’라고 규정하고 있고, 근로기준법 제97조에서는 ‘취업규칙에 정한 기준에 미달하는 근로조건은 그 부분에 관하여 무효’라고 규정하고 있는 바, 이를 반대해석하면 근로기준법 혹은 취업규칙을 상회하는 근로조건을 정한 경우는 유효라고 해석된다는 점에서 이는 유리의 원칙을 반영한 것으로 평가된다.

#### 4. 불이익하게 변경된 취업규칙과 근로계약의 경합

판례는 근로자에게 불리한 내용으로 변경된 취업규칙은 집단적 동의를 받았다고 하더라도 그보다 유리한 근로조건을 정한 기존의 개별 근로계약 부분에 우선하는 효력을 갖는다고 할 수 없다고 하였다. 즉 판례는 이러한 경우에도 근로계약의 내용은 유효하게 존속하고, 변경된 취업규칙의 기준에 의하여 유리한 근로계약의 내용을 변경할 수 없으며, 근로자의 개별적 동의가 없는 한 취업규칙보다 유리한 근로계약의 내용이 우선하여 적용된다고 판시하였다.

#### IV. 사안의 검토

사안에서 A회사가 임금피크제를 도입한 것은 취업규칙 불이익변경으로서 적법하게 변경이 되었다. 그러나 이러한 경우에도 근로기준법 제4조에서 규정하고 있는 근로조건 자유결정의 원칙은 적용되어야 하고, A회사의 임금피크제 적용대상 통보를 받은 후 근로자 **甲은 임금피크제 적용에 반대하는 의사표시를 하였기 때문에 기존의 근로계약의 내용을 변경하는 근로관계 당사자의 합의는 없다.** 따라서 여전히 근로자 **甲의 임금에 대한 근로조건은 기존 근로계약에 따라 적용.**

또한 상위법원인 A회사의 임금피크제 규정과 하위 법원인 **甲의 근로계약의 내용이 충돌하는 것과 관련하여 이러한 경우 노동법상 특유의 원칙인 유리의 원칙이 적용.**

#### V. 결론

A회사는 개정된 취업규칙에 따라 임금피크제를 **甲에게 적용할 수 없다.**

**문제 2 (부당해고 구제신청의 권리구제 이익)**

<p><b>문제 포인트 및 유사모의고사</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>□ 문제2는 부당해고 구제절차 진행 중에 정년의 도달로 인하여 근로계약관계가 종료된 경우에도 구제실익이 있는지 여부에 관한 문제로서 '대법원 2020. 2. 20. 선고 2019두52386 전원합의체 판결' 을 사례화한 것입니다.</li><li>□ 해당 문제의 쟁점은 수험가에서도 중요하다고 여겨졌기 때문에 역시 수험생분들도 충분히 대비하셨을 것으로 보입니다. 다만 전원합의체 판결만 답안에 작성하기 보다는 종전의 판례를 함께 소개하고, 전원합의체 판결이 타당하다는 검토 의견을 잘 써주시는 것이 좀 더 고득점할 수 있을 것으로 보입니다.</li><li>□ 출제된 쟁점과 동일쟁점으로, 모의고사 GS-2기 4회 1교시, GS-3기 4회 1교시에서 출제 드린 바 있습니다.</li></ul>
---------------------------------------	---

I. 논점의 정리

부당해고를 다루는 구제절차 진행 중 정년의 도달로 인하여 근로관계가 종료된 경우에도 권리구제 이익이 있는 것이냐가 쟁점.

참고로 권리구제 이익이 없으면 각하, 권리구제 이익이 있으면 본안판단.

II. 권리구제 이익과 관련된 판례의 입장

1. 종래의 판례

(1) 원직복직을 목적으로 한 부당해고 구제신청의 경우

종래 판례는 ‘근로자가 부당해고 구제신청을 하여 해고의 효력을 다투던 중 근로계약기간의 만료로 근로관계가 종료하였다면 근로자로서는 비록 이미 지급받은 해고기간 중의 임금을 부당이득으로 반환하여야 하는 의무를 면하기 위한 필요가 있거나 퇴직금 산정 시 재직기간에 해고기간을 합산할 실익이 있다고 하여도, 그러한 이익은 민사소송절차를 통하여 해결될 수 있어 더 이상 구제절차를 유지할 필요가 없게 되었으므로 **구제이익은 소멸한다**’ 고 하였다.

(2) 금전보상명령을 신청한 경우 => **이 부분은 안쓰셔도 됩니다.**

종래 판례는 원직복직 대신 금전보상명령을 신청한 경우에도 ‘금전보상명령은 구제

명령을 할 때 원직복직이 객관적으로 가능한 것을 전제로 부당해고에 대한 구제명령인 원직복직 명령을 대신하여 금전보상을 명할 수 있다는 것일 뿐 원직복직이 객관적으로 가능하지 않는 경우까지 금전보상명령을 할 수 있다는 의미는 아니다' 라고 하여, 원직복직을 신청한 경우와 마찬가지로 구제이익이 없다는 입장이었다.

## 2. 최근의 판례

### (1) 최근 판례의 법리

최근 **전원합의체** 판결은 '근로자가 부당해고 구제신청을 하여 해고의 효력을 다투던 중 정년에 이르거나 근로계약기간이 만료하는 등의 사유로 원직에 복직하는 것이 불가능하게 된 경우에도 **해고기간 중의 임금 상당액을 지급받을 필요가 있다면 임금 상당액 지급의 구제명령을 받을 이익이 유지된다**' 고 하여 종래 판례의 입장을 변경하였다.

### (2) 판례의 근거

최근 전원합의체 판결은 ① 부당해고 구제명령제도는 근로자 지위의 회복만을 목적으로 하는 것이 아니라, 원직에 불가능하더라도 해고기간 중의 임금 상당액을 지급받도록 하는 것도 부당해고 구제명령제도의 목적에 포함된다는 점, ② 원직복직과 해고기간 중 임금 상당액 지급을 받도록 하는 것 중 어느 것이 더 우월한 구제방법이라고 할 수 없는 점, ③ 집행권원은 아니지만 해고기간 중 미지급 임금과 관련하여 강제력 있는 구제명령을 얻을 이익이 있다는 점, ④ 종래의 판결들은 금품지급명령을 도입한 근로기준법 개정 취지에 부합하지 않고, 기간제근로자의 실효적이고 직접적인 권리구제를 사실상 부정하는 결과가 되어 부당하다는 점 등을 근거로 하여 종래의 입장을 변경하였다.

### (3) 금전보상명령을 신청한 경우 => 이 부분은 안쓰셔도 됩니다.

최근 전원합의체 판결은 금전보상명령을 신청한 경우에 있어서도 원직복직을 목적으로 한 부당해고 구제신청과 마찬가지로 구제이익이 있다는 입장으로 변경하였다.

## 3. 검토

기존 종래 판례에 따르면 부당해고 구제절차 진행 중에 기간제근로자의 근로계약기간이 만료되면 권리구제이익이 없어 노동위원회에서는 이를 각하하였다. 이러한 종래 판례 태도는 기간제근로자의 보호에 적극적이지 않았고, 신속하고 경제적 부담이 없는 노동위원회를 통한 행정적 구제절차를 활용할 수 없다는 점에서 바람직하지 않다고 보인다. 따라서 **최근 전원합의체 판결로 변경된 대법원 판례의 태도가 타당**하다고 할 것이다.

III. 사안의 검토

근로자 을의 행정소송은 **권리구제이익이 여전히 존재.**

IV. 결론

권리구제 이익이 없다는 이유로 행정법원이 **乙의 소를 각하한 것은 부당.**

노동법 제2교시 해설

문제 1 - 물음 1(산별 노조 지부의 단체협약 당사자성)

<p>문제 포인트 및 유사모의고사</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>□ 문제1의 물음 1은 산별노조의 하부조직(내부조직)에 불과한 지부 또는 분회 등이 단체협약의 체결 당사자(단체교섭의 당사자)가 될 수 있는지 여부와 그러한 당사자가 되기 위해서 노동조합 설립신고를 해야 하는지를 물어보는 문제입니다.</li><li>□ 매우 중요하면서도 기본적인 쟁점으로, 기존에 출제도 되었던 쟁점입니다. 수험생들께서 모의고사가 아니더라도 충분히 보시던 교재를 통해서 대비하셨을 것으로 생각합니다.</li><li>□ 출제된 쟁점과 동일쟁점으로 모의고사 GS-3기 3회 2교시에서 출제 드린 바 있습니다.</li></ul>
--------------------------------	---

I. 논점의 정리

- ① 산별 노조의 **하부조직에 불과한 지부·분회**가 단체협약(단체교섭)의 당사자가 될 수 있는지,
- ② 단체협약의 당사자가 되기 위해서는 **노조설립신고**를 해야 하는지가 쟁점입니다.

II. A회사지부가 단체협약의 당사자가 될 수 있는지 여부

1. 단체협약 당사자의 의의

단체협약은 노동관계 당사자의 합의를 문서화 한 것. 따라서 **단체협약 당사자 = 단체교섭의 당사자**

단체교섭의 당사자란 단체교섭을 자신의 이름으로 행하고 그 결과로 단체협약을 체결하여 그 법적효과가 귀속되는 주체.

2. 단위노조의 지부·분회가 단체교섭 당사자가 될 수 있는지 여부

지부·분회는 단위노조의 산하조직에 불과하므로 독자적인 단체교섭권을 가질 수 없다고 보는 부정설이 있으나, 판례는 **노동조합의 하부단체인 분회나 지부가 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립된 조직체로서 활동을 하는 경우** 당해 조직이나 그 조합원에 고유한 사항에 대하여는 독자적으로 단체교섭하고 단체협약을 체결할 수 있다는 입장.

**=> 조직형태 변경과 관련하여 최근의 판례가 단체교섭권이 없더라도 비법인 사단의 실질을 가진 경우 조직형태 변경이 가능하다고 판시한 바 있고, 기존에 기출도 된 바 있는 쟁점은 이번 문제와는 관련이 없습니다.**

**그리고 해당 판례는 조직형태 변경과 관련된 것으로, 지부·분회의 단체협약 당사자(단체교섭 당사자) 해당 여부에 관한 판례는 아니라는 점 주의하시길 바랍니다.**

### 3. 설립신고를 해야 하는지 여부

판례는 산별노조의 분회나 지부가 노조법 시행령 제7조 규정에 따라 그 **설립신고를 하였는지 여부에 영향을 받지 아니한다**고 하여, 제한적으로 단위노조의 지부·분회가 단체교섭의 당사자가 될 수 있다고 보고 있다.

### 4. 검토

우리나라의 경우 기업별 노동조합에서 산업별 노동조합의 지부·분회로 조직형태 변경을 한 사례가 많고, 지부·분회가 사실상 기업단위에서 독립된 조직체로서 활동하는 경우가 많기 때문에 일정한 요건 하에 단위노조의 지부·분회의 단체교섭의 당사자성을 인정하는 판례의 태도는 타당하다고 할 것이다.

## III. 사안의 검토

사안에서 A회사지부는 사무국장, 조직국장 등 노동조합 임원을 별도로 두고 있다는 점, 별도의 규약을 구비하고 있다는 점, 기존에 A회사와 단체교섭을 독자적으로 진행하여 단체협약을 체결하는 등 독자적인 활동을 해왔다는 점 등을 고려할 때 판례의 입장에 따를 경우 A회사지부는 당해 조직이나 그 조합원에 고유한 사항에 대하여는 **독자적으로 단체교섭을 하고 단체협약을 체결할 수 있다**고 할 것이다. 또한 판례에 따를 경우 **노동조합설립신고는 이에 영향을 주지 않으므로, A회사지부는 노동조합설립신고와 무관하여 독자적인 단체교섭권과 단체협약체결권을 갖는다**고 할 것이다.

## IV. 결론

A회사 주장은 **정당하지 않다**.

**문제 1 - 물음 2(자동연장된 단체협약 해지권의 제한)**

<b>문제 포인트 및 유사모의고사</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>□ 문제1의 물음 2는 단체협약의 유효기간이 만료되었을 때 약정 자동연장이 있는 경우와 자동연장에 대한 해지 및 해지권 제한의 규정이 있는 경우 그 효력이 있는지 여부를 물어보는 문제입니다.</li><li>□ 최근 단체협약 관련 쟁점이 4년간 출제되지 않았기에 단체협약의 전반적인 내용에 대해서 준비를 하셨을 것이라고 생각합니다. 다만 자동연장에 대한 해지에 대한 제한 규정에 대해서는 다소 대비를 하지 못한 수험생들도 있을 것으로 생각합니다. 그러나 기본적으로 노조법 제32조 제3항의 단서의 취지를 충분히 살려서 답안을 작성하셨다면 기본적인 점수는 받을 수 있을 것입니다.</li><li>□ 출제된 쟁점과 관련하여 단체협약의 실효와 연장에 대해서는 모의고사(GS-3기, 5회 2교시, 파이널모의고사 1회 2교시)에서 출제드린 바 있으나, 자동연장에 대한 해지에 대한 부분은 미처 출제를 드리지 못하였습니다.</li></ul>
--------------------------------	---

I. 논점의 정리

- ① 기존의 단체협약이 실효되었지 여부,
- ② 자동연장에 대한 해지 및 해지권 제한 규정의 유효성이 쟁점으로 보입니다.

II. 기존 단체협약이 실효되었는지 여부

- 1. 단체협약의 유효기간과 자동연장
  - (1) 단체협약의 유효기간  
노조법 제32조 제2항
  - (2) 법내 자동연장  
노조법 제32조 제3항 본문.
  - (3) 약정 자동연장  
노조법 제32조 제3항 단서

## 2. 사안의 검토

사안의 단체협약은 그 유효기간이 2020. 3. 31까지이며, 해당 단체협약 제49조에 자동연장조항이 존재한다. 사안에서는 A회사와 A회사지부가 새로운 단체협약 체결을 위하여 단체교섭을 진행하였으나 이견을 좁히지 못한 채 기존 단체협약의 유효기간이 경과하였고, 기존 단체협약 제49조에 따라 해당 단체협약은 **새로운 단체협약이 체결될 때까지 실효되지 않고 유지**된다고 할 것이다.

### III. A회사의 단체협약 해지가 유효한지 여부

#### 1. 문제점 => **단체협약 제50조의 유효성**

#### 2. 자동연장 등에 대한 **해지권**

노조법 제32조 제3항 단서.

해당 제도의 **취지** => 판례는 단체협약의 유효기간을 제한한 입법 취지에 따라 당사자가 장기간의 구속에서 벗어날 수 있도록 하는 한편 당사자에게 새로운 단체협약의 체결을 촉구하기 위한 것이라고 한다(대법원 2016. 3. 10. 선고 2013두3160 판결).

#### 3. 자동연장 등에 대한 해지권을 행사한 경우 단체협약의 유효기간

노조법 제32조 제3항 단서에 따라 단체협약을 해지한 경우, 판례는 해당 단체협약의 유효기간은 단체협약 해지의 의사표시가 도달한 날부터 6월이 경과한 때까지하고 한다(대법원 2015. 10. 29. 선고 2012다71138 판결)

#### 4. 해지권 **제한 규정의 유효성**

판례는 노조법 제32조에서 규정은 모두 성실상 강행규정이어서, 당사자 사이의 합의에 의하더라도 단체협약의 해지권을 행사하지 못하도록 하는 등 적용을 배제하는 것은 허용되지 않는다고 한다(대법원 2016. 3. 10. 선고 2013두3160 판결).

즉 판례는 협약당사자가 **단체협약 해지권을 제한하는 약정을 하는 것은 강행규정인 노조법 제32조 제3항 단서에 위반하여 무효**라는 입장.

## 5. 사안검토

사안의 단체협약은 단체협약 제49조에 따라 유효하게 연장되었으나, 협약당사자는 노조법 제32조 제3항 단서에 따라 해지권을 행사할 수 있음.

또한 판례에 따르면 해지권 행사를 제한하는 약정은 효력이 없으므로 단체협약 제50조는 무효가 됨.

따라서 A회사는 사안의 단체협약을 해지할 수 있고, 적법하게 2020. 11. 1.자로 단체협약은 해지되었음.

IV. 결론

A회사 지부의 주장은 **정당하지 않다.**

**문제 2 (평화의무에 위반한 쟁의행위의 정당성)**

<b>문제 포인트 및 유사모의고사</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>□ 문제2는 임금협약을 유효하게 체결하였음에도 불구하고 이의 폐기를 주장하면서 파업을 벌인 사안입니다. 이는 평화의무에 위반한 쟁의행위가 정당한지 여부를 묻는 문제입니다.</li><li>□ 평화의무와 관련하여 사례 문제로 출제된 바가 없었기 때문에 평화의무에 대해서는 중요 쟁점으로 대비를 하셨을 것으로 보입니다. 다만 쟁의행위 정당성 판단기준과 관련하여 평화의무를 목적 측면에서 검토해야 하는지 절차 측면에서 검토해야 하는지 의견이 다를 수는 있습니다.</li><li>□ 출제된 쟁점과 동일쟁점으로 모의고사 GS-3기 2회 2교시에서 출제 드린 바 있습니다.</li></ul>
--------------------------------	---

I. 논점의 정리

평화의무에 위반한 쟁의행위의 정당성

**=> 쟁의행위 정당성 판단의 전체기준으로 답안을 작성하신 분의 경우, 평화의무를 시  
기적 정당성 측면에서 검토할 수도 있으나(김영배, 박지순 교수님 저서), 목적의 정당  
성으로 검토하시는 것이 좀 더 적합할 것으로 보입니다(관련 판례 원문에 근거 시).**

**해설에서는 단순하게 평화의무 위반의 쟁의행위 정당성으로만 검토드렸습니다.**

II. 평화의무를 위반한 쟁의행위의 정당성

1. 평화의무의 의미

판례에 따르면, 평화의무란 단체협약의 당사자가 협약의 유효기간 중에 단체협약에  
서 이미 정한 근로조건이나 기타 사항의 변경·개폐를 요구하는 쟁의행위를 하지 아니  
할 의무를 의미한다.

2. 평화의무를 위반한 것으로 볼 수 없는 경우

판례는 이러한 평화의무는 단체협약에 규정되지 아니한 사항이나 단체협약의 해석을  
둘러싼 쟁의행위 또는 차기 협약체결을 위한 단체교섭을 둘러싼 쟁의행위에 대해서까  
지 그 효력이 미치는 것은 아니므로, ① 차기의 협약체결을 위하거나 ② 기존의 단체  
협약에 규정되지 아니한 사항에 관하여 사용자에게 단체교섭을 요구할 있고, ③ 형식

적으로는 유효한 것으로 보이지만 단체협약을 무효라고 주장할 만한 특별한 사정이 인정되는 경우에는 그 근거를 제시하면서 기존의 단체협약의 개폐를 위한 단체교섭을 요구할 수 있다고 한다.

### 3. 평화의무를 위반한 쟁의행위의 정당성

평화의무 위반의 쟁의행위가 반드시 정당성을 상실하는 것은 아니라는 견해가 있으나, 판례는 평화의무 위반의 쟁의행위는 노사관계를 평화적·자주적으로 규율하기 위한 단체협약의 본질적 기능을 해치는 것일 뿐 아니라 노사관계에서 요구되는 신의성실의 원칙에도 반하는 것이므로 정당성이 없다고 판단하고 있다.

### Ⅲ. 사안의 검토

사안에서 B회사와 B회사노동조합은 단체협약에 해당하는 임금협약을 2021. 6. 20.에 체결하였다. 그럼에도 불구하고 B회사노동조합은 임금인상수준이 낮다는 이유로 해당 임금협약의 폐기를 목적으로 쟁의행위에 돌입하였다. 이러한 B회사노동조합의 쟁의행위의 정당성과 관련하여, 사안에서 ① 차기의 협약체결을 위하거나 ② 기존의 단체협약에 규정되지 아니한 사항에 관하여 사용자에게 단체교섭을 요구한 경우에 해당하지 않고, 또한 ③ 형식적으로는 유효한 것으로 보이지만 단체협약을 무효라고 주장할 만한 특별한 사정이 있다고 볼 만한 사정은 존재하지 않기 때문에 B회사노동조합의 쟁의행위는 **평화의무에 위반하여 그 정당성이 없다**고 할 것이다.

### Ⅳ. 결론

B회사의 주장은 **정당하다**.

**- 수험생 여러분 모두 고생하셨습니다. 부디 좋은 결과 있으시길 기원드립니다.**