

호봉제 회계직 근로자와 비호봉제 근로자 사이에 근로조건의 현격한 차이가 있다고 볼 수 없어 교섭단위를 분리할 필요성이 인정되지 않는다고 본 사례

(대법원 2022. 12. 15. 선고 2022두53716 판결)

이 사건은 OO광역시 호봉제 회계직 근로자들이 가입한 노동조합이 다른 교육공무직 근로자들과의 교섭단위 분리를 신청하여 중앙노동위원회가 구 노동조합 및 노동관계조정법 제29조의3 제2항에 따라 교섭단위를 분리하는 결정 내지 재심판정을 하자, OO광역시인 원고가 위 교섭단위를 분리하는 결정 내지 재심판정의 취소를 구한 사안으로, 호봉제 회계직 근로자와 비호봉제 근로자 사이에 교섭단위를 분리할 필요성이 인정되는지 여부가 문제되었습니다.

원심은 호봉제 회계직 근로자와 비호봉제 근로자 사이에 근로조건의 현격한 차이가 있으므로, 교섭단위를 분리할 필요성이 인정된다고 판시하였습니다. 그 근거로 ① (i) 양 집단의 기본급의 결정기준이 근본적으로 상이한 점, (ii) 양 집단 간 임금항목 중 수당의 항목구성 및 결정 기준 역시 근본적으로 상이한 점에 비추어볼 때, 임금체계 사이에 현저한 차이가 존재한다고 보이는 점, ② (i) 호봉제 회계직 근로자들의 업무형태는 대동소이한 반면 비호봉제 근로자들은 업무환경이나 업무내용·업무시간 등이 상이한 점, (ii) 양 집단의 채용방식이 현저히 다르고 정원이 다르게 관리되어 상호 간 인사교류도 존재하지 않는 점에 비추어볼 때, 업무내용 사이에 현저한 차이가 존재한다고 보이는 점 등을 들었습니다.

그러나 대법원은 호봉제 회계직 근로자와 비호봉제 근로자 사이에 근로조건의 현격한 차이가 있다고 볼 수 없고, 나아가 호봉제 회계직 근로자에 대하여 구 노동조합법 제29조의3 제2항에 따라 예외적으로 교섭단위를 분리할 필요성이 인정된다고 볼 수도 없다고 보아, 이와 달리 판단한 원심판결을 파기하여 환송하였습니다. 특히 대법원은 호봉제 회계직 근로자와 비호봉제 근로자 사이에 근로조건의 현격한 차이가 없다고 본 근거로 (i) 기본급 액수 등의 임금체계와 각종 수당 등 세부항목에는 일부 차이가 있으나 이는 양자의 각 연혁적 근거와 법적 근거가 서로 달랐던 데에서 비롯된 차이에 불과한 것으로 보이는 점, (ii) 외형상 임금체계와 그 세부항목의 구성 및 결정기준에 차이가 있지만, 동종·유사 업무를 담당하는 호봉제 회계직 근로자와 비호봉제 근로자의 급여수준을 비교해 보면 실질적으로 큰 차이를 보이지 않는 점(실질적인 측면에서 호봉제 회계직 근로자와 비호봉제 근로자가 수행하는 업무의 성격이 크게 다르지 않았음), (iii) 호봉제 회계직 근로자가 담당하는 업무는 학교·교육·학사행정업무 또는 그 보조업무에 해당하여 비호봉제 근로자인 교육공무직원이 담당하는 업무와 본질적인 차이가 있다고 볼 수 없는 점, (iv) 양자는 공통적으로 'OO광역시교육청 교육공무지원 관리규정' 등을 동일하게 적용받고 있는 점을 거론하였습니다.

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com