

# 공무원 단체교섭 대상 판단 업무 매뉴얼

2019. 5.

「공무원 단체교섭 대상 관련 판단기준」(‘10.11월) 및  
「공무원노사관계 업무매뉴얼」(‘14.6월)  
내용 중 ‘단체교섭의 대상’ 부분은 동 자료로 대체함



고용노동부

Ministry of Employment and Labor

# 목 차

①	의의 및 판단기준 .....	1
②	교섭 사항	
가.	해당 노동조합에 관한 사항 .....	1
나.	조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항 .....	2
다.	근무조건과 직접 관련되는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 기관의 관리·운영에 관한 사항 .....	3
③	교섭금지 사항	
3-1.	위법 사항 .....	8
가.	노동관계법 위반 유형 .....	9
나.	국가공무원법·지방공무원법 등 다른 법률 위반 유형 .....	15
3-2.	비교섭 사항 .....	19
가.	정책결정에 관한 사항 .....	21
나.	기관의 관리·운영에 관한 사항 .....	24
(1)	임용권의 행사에 관한 사항 .....	24
(2)	조직 및 정원에 관한 사항 .....	33
(3)	예산·기금의 편성 및 집행에 관한 사항 .....	34
(4)	기관의 관리·운영에 관한 그 밖의 사항 .....	35

## 1 의의 및 판단기준

- 단체교섭 사항은 관계 법령이 정하는 범위 내에서 노사 당사자간의 합의에 의하여 단체교섭의 주제 또는 목적으로 부의된 사항을 의미

### 일반적 판단기준

- ① 정부교섭대표가 처리 또는 처분할 수 있는 사항이어야 하고
- ② 집단적 성격을 띠어야 하며
  - \* 개별 조합원의 면직·파면 또는 해임의 취소·철회 및 복직요구 등은 원칙적으로 개별적 권리분쟁 사항으로 교섭대상이 되지 않음
- ③ 공무원의 근무조건 등과 관련이 있어야 함

## 2 교섭 사항

### 가. 해당 노동조합에 관한 사항

- 조합비 일괄 공제(check-off)에 관한 사항
- 단체교섭 절차·방법에 관한 사항
- 청사 내 조합 활동에 관한 사항
- 노조 전임자에 관한 사항
- 노동쟁의 조정, 중재에 관한 사항
- 조합사무실 등 시설 편의 제공, 기관의 시설물 이용 및 홍보에 관한 사항 등

## 나. 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항

- 공무원 보수에 관한 사항
- 교육·훈련에 관한 사항
- 공무원연금, 재해보상 등에 관한 사항
- 정년에 관한 사항
- 근로시간·휴게·휴일·휴가에 관한 사항
- 안전보건·복지시설 등의 복지 후생제도에 관한 사항
- 표창과 제재에 관한 사항

### <헌법재판소 결정 요지 및 관련 판례>

- ▶ 공무원노조법 제8조제1항 본문에서는 단체교섭 사항으로 노동조합에 관한 사항, 조합원의 보수·복지, 그 밖의 근무조건에 관한 사항을 규정하고 있다. 교섭대상 중 노동조합에 관한 사항은 주로 조합활동에 관련된 사항으로서 노조 전임자, 조합비 공제, 조합 게시판 제공 등 조합 활동을 위한 편의제공에 관한 사항, 단체교섭 절차에 관한 사항 등이 여기에 속한다. 그리고 조합원의 보수, 복지에 관한 사항이 단체교섭 대상에 포함되는 것은 물론이고, 그 밖의 근무조건에 관한 사항으로서 근로시간, 휴가, 휴일, 보수의 결정 및 지급에 관한 사항, 수당의 종류와 지급조건, 정년제도, 안전 보건관리, 재해보상, 공무원 교육, 표창과 제재, 복지후생제도 등도 공무원노조의 단체교섭 대상이 된다.(헌법재판소 2013.6.27. 선고, 2012헌바169)
- ▶ 단체교섭의 대상사항에는 좁은 의미의 노동쟁의에 포함되는 근로조건에 관한 사항뿐 아니라 전임자·유니언샵·조합비 공제제도·노동조합 사무실과 게시판 제공·취업시간중 근로활동 등 노동조합활동을 위한 편의제공에 관한 사항, 단체교섭 절차에 관한 사항, 조정·중재에 관한 사항 등 집단적 근로관계의 운영에 관한 사항이 널리 포함된다.(대법원 2003.7.25., 2001두4818)
- ▶ 공무원의 근무조건이 어떤 사항을 의미하는 것인지는 공무원노조법이나 노동조합법 등에 명시되어 있지 않으므로, 근로기준법에 의하여 판단할 수밖에 없다 할 것인바, 근로기준법 제17조는 “사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가, 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건을 명시하여야 한다”고 규정하고 있고, 위 법 시행령 제8조는 “그 밖의 근로조건”을 “취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항, 근로기준법 제93조제1호 내지 제12호에 규정한 사항, 사업장의 부속 기숙사에 근로자를 기

숙하게 하는 경우에는 기숙사규칙에 정한 사항”이라고 규정하고 있음. 위 규정들을 종합하여 보면, 공무원의 근무조건이란 ㉠ 업무의 시작과 종료시각, 휴게시간, 휴일, 휴가, 교대근무에 관한 사항, ㉡ 보수·수당·퇴직금·상여·식비 등의 결정·계산·지급방법 및 승급에 관한 사항, ㉢ 근무자를 위한 교육시설에 관한 사항, ㉣ 근로자의 산전후 휴가·육아휴직 등에 관한 사항, ㉤ 근무장소의 안전·보건·환경에 관한 사항, ㉥ 업무상·업무외 재해부조에 관한 사항, ㉦ 표창과 제재, 퇴직에 관한 사항 등이라 할 것이므로 이와 직접 관련되는 사항은 단체교섭의 대상이 된다 할 것임(서울고등법원 2011.5.19, 2010누14192 ; 서울고등법원 2012.4.18. 2011누25113)

**<관련 판례>**

▶ ‘○○도는 노사발전을 위해 공무원교육원에서 노사관계 교육을 강화한다’ 관련하여, 노사관계 교육과 관련된 사항은 원고 소속 단위노동조합 일반의 공통된 사항으로서 단위노동조합 소속 공무원이 교육생으로 선발되어 교육 명령이 내려지면 ○○도지방공무원교육원으로 출근하여 정해진 기간 교육을 받게 되므로 이는 공무원의 근무조건에 관한 사항이라 할 수 있고, 이러한 교육이 참가인(도지사) 소속하에 설치한 ○○도지방공무원교육원에서 실시되는 이상 참가인(도지사)의 관리, 결정 권한 범위 내에 있다고 할 것이므로, 위 사항은 교섭대상에 해당한다고 판단하였다. 이러한 원심의 판단은 앞서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면 정당하다.(대법 2014.12.11.선고, 2010두5097)

다. 근무조건과 직접 관련되는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 기관의 관리·운영에 관한 사항

- 근무조건과 “직접” 관련된 사항이란 정책결정 및 임용권의 행사 등 기관의 관리·운영에 관한 사항 그 자체가 근무조건의 변화를 내포하고 있어 근무조건에 영향을 주는 경우를 의미

**“직접”의 의미 관련 현재 결정례**

근무조건은 공무원이 공무를 제공하는 조건이 되는 사항을 의미하고, ‘직접’이란 ‘중간에 제3자나 매개물이 없이 바로 연결되는 관계’ 또는 ‘중간에 아무것도 개재시키지 않은 바로 그 자체’를 의미한다 할 것이므로 근무조건과 ‘직접’ 관련되어 교섭대상이 되는 사항은 공무원이 공무를 제공하는 조건이 되는 사항 그 자체, 즉 전형적으로 어떤 근무조건의 변화를 내포하고 있어 근무조건에 영향을 주지 아니할 여지가 거의 없는 사항을 의미한다 할 것이다(헌법재판소 2013.6.27. 선고, 2012헌바169)

- 근무체제 변경에 따른 근무시간표의 작성
- 공무원연금에 관한 사항
- 정원축소에 수반하는 시간외 근무에 관한 사항
- 인사이동에 따른 직원 주택이나 통근버스의 제공 등에 관한 사항
- 근무장소 변경이 수반되는 전보의 일반적 기준에 관한 사항

☉ 판례 및 행정해석에 따른 구체적 사례

※ 세부내용은 관련 판례 및 행정해석 참조(6쪽)

- 근무조건과 직접 관련된 규칙의 제·개정, 업무추진시 조합 의견 수렴(대법 2017.8.18.선고, 2012두10017)
- 육아휴직 및 산전후휴가 기간 연장(공무원노사관계과-767, '18.2.26)
- 규정 범위내 공로연수 개시시점에 관한 일반적인 기준(공무원노사관계과-2832, '18.12.12)
- 정기·보충인사시 인사발령 전 시행일 준수 노력(대법 2017.8.18.선고, 2012두10017)
- 도 및 시·군간 일반적인 인사교류 기준·절차 규정(대법 2014.12.11.선고, 2010두5097)
- 인사고충이 있을 경우 상당한 이유가 없는 한 반영 노력(대법 2017.8.18.선고, 2012두10017)
- 상사의 부당한 대우 관련 조합의 청원에 대한 기관의 조치 및 결과 통보 관련 일반적인 기준설정(대법 2017.8.18.선고, 2012두10017)
- 불필요한 회의·보고·서류 간소화 및 칼라인쇄 자제(서울고법 2017.5.12.선고, 2012누11999)
- 업무와 무관한 행사시 직원 동원 지양(대법 2017.8.18.선고, 2012두10017)
- 타 기관·단체가 주관하는 행사에 조합원 동원 가급적 억제 및 생활체육 대회를 민간동호회 주관으로 자율 개최하고 조합원 동원 최소화(대법 2017.1.12.선고, 2011두13392)

### <헌법재판소 결정 요지>

▶ 공무원노조법 제8조제1항 단서는 공무원노조의 비교섭대상으로 ‘법령 등에 따라 국가나 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 그 기관의 관리·운영에 관한 사항으로서 근무조건과 직접 관련되지 아니하는 사항’을 규정하고 있으므로 비교섭대상은 정책결정에 관한 사항과 기관의 관리·운영에 관한 사항 중 근무조건과 직접 관련이 없는 사항이 될 것이다.

- 먼저, 정책결정에 관한 사항은 일정한 목적 실현을 위해 국가 또는 지방자치단체가 법령 등에 근거하여 자신의 권한과 책임으로 행하여야 할 사항이기 때문에 정부교섭대표가 공무원노조와 단체교섭을 통해 그러한 정책을 결정하게 되면 행정책임원칙이나 법치행정원칙에 반하는 결과를 초래할 수 있는 사항이다. 정책의 기획·입안, 예산의 편성·집행, 법령 및 조례의 기획·입안·제안이 이에 속할 것이다.
- 그리고 기관의 관리·운영에 관한 사항은 법령 등에 근거하여 설치 조직된 기관이 그 목적 달성을 위하여 해당 기관의 판단과 책임에 따라 업무를 처리하도록 정해져 있는 사항으로서 공무원의 채용, 승진 및 전보 등 임용권의 행사에 관한 사항이나 기관의 조직 및 정원에 관한 사항 등이 대표적인 예라 할 수 있다. 위 사항들에 대해서는 원칙적으로 교섭대상으로 삼을 수 없고, 비교적 그 의미도 명확하다.
- 한편, 위 사항들 중에서도 근무조건과 ‘직접’ 관련이 있는 사항은 교섭대상이 되므로 근무조건과 ‘직접’ 관련이 있는 사항이 무엇인지를 살펴보아야 할 것이다. 근무조건은 공무원이 공무를 제공하는 조건이 되는 사항을 의미하고, ‘직접’이란 ‘중간에 제3자나 매개물이 없이 바로 연결되는 관계’ 또는 ‘중간에 아무것도 개재시키지 않은 바로 그 자체’를 의미한다 할 것이므로 근무조건과 ‘직접’ 관련되어 교섭대상이 되는 사항은 공무원이 공무를 제공하는 조건이 되는 사항 그 자체, 즉 전형적으로 어떤 근무조건의 변화를 내포하고 있어 근무조건에 영향을 주지 아니할 여지가 거의 없는 사항을 의미한다 할 것이다(헌법재판소 2013.6.27. 선고, 2012헌바169)

### <관련 판례>

▶ 이 사건 협약 조항 중 아래 ①~⑤의 사항들은 기관의 관리운영에 관한 사항 등을 담고 있기는 하나, 조합원의 근무조건과 직접 관련되는 사항으로 교섭금지대상에 해당되지 아니함(대법 2017.8.18.선고, 2012두10017)

#### ■ <단체협약 내용>

- ① 기관은 조합원의 근로조건과 직접 관련된 규칙의 제·개정 및 업무를 추진하고자 할 경우 상당한 이유가 없는 한 조합의 의견을 수렴한다.
- ② 기관에서 시행하는 일반직·기능직의 정기 및 보충 인사는 인사 발령일자 20일 이전에 시행하도록 노력한다.
- ③ 기관은 조합원의 인사고충이 있을시 상당한 이유가 없는 한 반영하도록 한다.
- ④ 조합원은 직장 상사로부터 인권 침해 및 부당한 대우를 받거나 상사의 부패사항 등을 인지하였을 경우 조합에 호소할 수 있고, 조합이 이를 기관에 청원할 경우 기관은 관련부서의 조사결과를 바탕으로 조치한 후 그 결과를 조합에 통보한다.
- ⑤ 기관은 각종 행사 시 행사의 취지나 목적을 감안하여 부득이한 경우를 제외하고는 직원을 동원하지 않도록 노력한다.

※ 위 단체협약 내용 관련, 법원 판결의 취지는 아래와 같음(서울행법 2011.6.30.선고, 2010구합45149)

- ① 기관에서 추진하는 업무 가운데 공무원의 근무조건과 직접 관련된 사항에 관한 규칙 내지 업무는 곧바로 근무조건에 직접적인 영향을 미치게 되므로, 근무조건에 직접 관련된 사항에 해당
- ② 업무 인수인계, 주거지 이동 등 전보 일자에 임박한 전보발령으로 말미암은 불편 등을 해소하고자 인사이동의 구체적인 절차를 개선하도록 하는 내용 이므로 근무조건과 직접 관련됨
- ③ 공무원의 건강 악화나 부모 봉양 등의 개인적인 사정으로 불편을 겪는 공무원들에 대하여 적절한 배려를 하도록 하는 것은 근무조건과 직접 관련됨
- ④ 직장 내 상사로부터 받은 부당한 대우 등을 시정하고 재발을 방지할 수 있도록 하는 제도적 장치를 마련하는 것은 업무 환경에 직접적인 영향을 미치는 사항임
- ⑤ 업무와 전혀 관련이 없는 등 취지나 목적상 정당하지 아니한 행사에 개인의 의사에 반하여 직원 동원시 자신의 고유 업무 외에 부수적인 업무도 부담하게 되어 업무량과 근무시간이 증가하는 등의 문제가 발생하게 되므로 근무조건과 직접 관련됨



- ▶ 지방자치단체로 하여금 행정의 질을 제고하기 위해 불필요한 회의, 보고, 서류를 간소화하고 칼라인쇄를 자제하는 등의 규정은 기관의 관리·운영에 관한 사항이기는 하나 근무조건과 직접 관련이 있는 사항이라고 할 것이므로, 교섭대상이 된다(서울고법 2017.5.12.선고, 2012누11999)
- ▶ 협약 규정 제18조제2,3항은, 타기관·단체가 주관하는 행사의 조합원 동원을 가급적 억제하고 생활체육대회를 민간동호회 주관으로 자율 개최하는 등 조합원의 동원을 최소화한다는 것인데, 공무원을 각종 행사에 동원할 경우 공무원들이 그 고유업무 외에 부수적인 업무도 부담하게 되어 업무량과 근무시간이 증가하게 되는 등의 문제가 발생하게 되므로 이 부분 협약 규정은 공무원의 근무조건과 직접 관련된 것일 뿐만 아니라, 인원동원을 최소화하도록 하는 선언적 규정에 불과하다고 할 것이어서 지방자치단체장의 직무 명령 발령권을 부당하게 침해하는 것으로 볼 수도 없으므로 단체교섭의 대상이 된다고 할 것이다.(서울고법 2011.5.19. 선고, 2010누14192, 대법 2011두13392<'17.1.12 선고> 확정)

<광역단위 단체교섭 사례>

- ▶ 원심\*은, ○○도 소속 도,시·군간 지방공무원 인사교류에 관한 사항은 인사교류의 일반적인 기준이나 절차를 정하는 것으로 단위노동조합 소속 공무원들의 근무조건과 직접 관련되어 있어 교섭대상에 해당한다고 판단하였고, 이 사건 단체교섭 사항 중 원고의 조합활동 보장, 조합전임자의 처우, 시설편의 제공, 자료열람 및 정보제공 협조, 노사협의회 구성 등을 요구하는 사항은 노동조합인 원고에 관한 사항으로서 교섭대상에 해당한다고 판단하였다. 원심의 이와 같은 판단은 정당하고, 거기에 상고이유에서 주장하는 바와 같은 교섭대상에 관한 법리오해의 잘못이 없다.(대법 2014.12.11.선고, 2010두5097)

\* 단체교섭 사항으로 인사교류 사항 관련, 도 및 시·군간 공무원 수의 불균형으로 인하여 시·군 공무원의 승진 기회가 상실한 채 퇴직하는 경우가 발생할 수 있으므로 근무조건과 직접 관련됨(서울고법 2009누9828, 2010.2.10.)

### <관련 행정해석>

- ▶ 정책결정에 관한 사항, 임용권 행사 등 기관의 관리·운영에 관한 사항이라 하더라도 육아휴직 및 산전후휴가 기간 연장 등 근무조건과 직접 관련이 있는 경우에는 교섭사항으로 봄이 타당하다(공무원노사관계과-767, 2018.2.26)
- ▶ ‘공로연수’는 「지방공무원법」 제30조의4(파견근무) 및 「지방공무원 임용령」 제27조의3 등에 따른 ‘파견근무’로서 ‘임용’ 행위에 해당하나, 교섭내용이 공로연수 개시시점에 관한 일반적인 기준이라면 근무조건과 밀접한 관련이 있다고 보이므로 단체교섭 대상에 해당될 수 있다고 판단됨.  
다만, 공무원노조법 제10조는 법령·조례·예산에 의하여 규정되는 내용에 대해 단체협약 효력을 인정할 경우 의회 등의 입법권·예산권 침해문제가 발생하게 되므로 단체협약 효력을 가지지 않는다고 규정하고 있으며, 대신 정부교섭대표에게 성실히 노력의무를 부과하고 있음(공무원노사관계과-2832, 2018.12.12.)

## 3 교섭금지 사항

### ● 교섭금지 사항에는 위법사항과 비교섭사항이 있음

- 위법사항: 노동관계법(공무원노조법 등)과 다른 법률(국가공무원법, 지방공무원법 등)을 위반하는 경우
- 비교섭사항: 근무조건과 직접 관련이 없는 정책결정 및 기관의 관리·운영에 관한 사항(공무원노조법 제8조제1항 단서)

### <헌법재판소 결정 요지>

- ▶ 공무원노조법 제8조제1항은 정책결정 및 관리운영사항 일체를 교섭대상에서 제외시킨 것이 아니고 단체교섭에서 교섭대상을 둘러싼 교섭상의 혼선을 방지하기 위하여 근무조건과 직접 관련되지 아니하는 정책결정에 관한 사항과 임용권의 행사 등 국가 또는 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 관리·운영에 관한 사항을 단체교섭의 금지대상으로 규정한 것으로, 정부의 정책결정 및 관리운영사항 중에서도 근무조건과 직접 관련되는 사항에 대하여는 단체교섭을 허용하고 있으므로 공무원노조법 제8조제1항 단서가 합리적 근거없이 입법 형성권의 범위를 일탈하여 청구인들의 단체교섭권을 침해하는 것으로는 보이지 아니한다.(헌법재판소 2008.12.26 선고, 2005헌마971)

### 3-1. 위법 사항

- 교섭의제의 내용이 '공무원노조법', '노조법' 등 노동관계법을 위반하거나, 그 이외에도 단체협약의 성질상 또는 내용상 관련이 있는 법률(국가공무원법, 지방공무원법 등)을 위반하는 경우를 의미

#### 가. 노동관계법 위반 유형

##### ① 법령·예산·조례 등에 반하는 협약내용의 규범적·우선적 효력 인정

- 단체협약의 내용 중 법령·조례 또는 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의한 위임을 받아 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력이 인정되지 않음(공무원노조법 제10조제1항)
- 따라서, 법령·조례 또는 예산에 규정되는 내용에 대하여 노사가 단체협약을 체결하고 규범적·우선적 효력을 인정하기로 하더라도 그 부분은 효력이 없으며, 공무원노조법 제10조 제1항에 위반됨
  - 아울러, 법령 또는 조례의 위임을 받아 규정된 내용(자치단체 규칙, 규정 등)도 단체협약보다 그 효력이 우선하므로, 노사가 법령 또는 조례의 위임을 받아 제정된 규칙, 규정보다 단체협약의 효력을 우선한다고 정한 경우에도 공무원노조법 제10조 제1항에 위반됨

#### <관련 판례>

▶ 법령 또는 조례의 위임을 받아 제정한 자치단체 규칙이나 규정은 당연히 단체협약에 우선하는 것이고, 단체협약이 시·구가 정한 규칙, 규정에 우선한다고 하는 것은 공무원노조법 제10조제1항과 지방자치법령에 위배됨이 명백하다. 따라서 위 협약 규정은 시·구가 정한 규칙·규정이 법령·조례의 위임을 받아 제정된 것인지 여부를 불문하고 일률적으로 각 협약이 정한 기준에 의하여 규칙·규정의 효력이 배제됨을 규정한 것이므로 관계법령 등에 반하여 위법하다고 할 것이다.(서울고법 2011.5.19., 2010누14192, 서울고법 2017.5.12.선고, 2012누11999)

#### ■ <단체협약 내용>

- ① 본 협약이 정한 기준은 구가 정한 제 규칙, 규정보다 우선한다.
- ② 본 협약에서 정한 내용에 위배되는 지침, 명령 등에 대해서는 본 협약의 내용이 우선한다.

### 주요 위법 사례

- ▶ 단체협약이 시가 정한 조례, 규칙, 규정 등과 상충하는 경우에는 조합원에게 유리한 조항을 적용한다.
- ▶ 단체협약이 정한 기준은 시가 정한 모든 규칙, 규정보다 우선한다.

## ② 유급 노조 전임자 인정

- 노조 전임자에 대해서는 국가공무원법 및 지방공무원법에 따라 휴직 명령을 하여야 하며, 전임기간 중 보수 지급은 금지됨(공무원노조법 제7조제2항 및 제3항)
- 따라서, 노사가 단체협약을 통해 유급 전임자(사실상 유급 전임 포함)를 인정하기로 합의한 경우에는 그 부분은 효력이 없으며, 공무원노조법 제7조에 위반됨
- 특히, '업무부담을 최소화하여 노동조합 활동에 전념'하도록 정한 단체협약의 경우도 사실상의 전임자에 대해 휴직명령 없이 보수를 지급받을 수 있도록 하는 내용이므로 위법하다고 볼 수 있음

### <관련 판례>

- ▶ 공무원노조법 제7조는 임용권자의 동의를 얻어 노동조합의 업무에만 종사하는 전임자에 대하여는 휴직명령을 하고 그 전임기간 중 보수를 지급하여서는 안된다고 규정하고 있다. 단체협약 내용은 임용권자의 동의를 얻지 않고서 조합활동에 전념하는 사실상의 전임자에 대하여 휴직명령 없이 보수를 지급받을 수 있도록 하는 내용이므로 위 규정의 적용을 회피하고자 하는 협약으로서 위 규정에 어긋나 위법하다.(서울행정법원 2010. 8.12. 2009구합42083; 서울행정법원 2010.10.29. 2009구합42090)

#### ■ <단체협약 내용>

- ①구는 노조의 임원, 간부 또는 조합원 중에서 노조가 추천하는 노조간부에 대하여 노조활동에 전념할 수 있도록 보장한다.
- ②구는 지부의 임원, 간부 또는 조합원 중에서 지부가 추천하는 자에 대하여 업무부담을 최소화하는 등 조합활동에 전념할 수 있도록 보장한다.

### 주요 위법 사례

- ▶ 기관은 노동조합이 추천하는 자 노조 간부에 대하여 업무부담을 최소화 하여 노동조합 활동에 전념할 수 있도록 한다.
- ▶ 조합원이 상급조직이나 연합단체의 간부로 피선되거나 피임되는 경우에는 상급 단체의 조합 활동에 전념할 수 있도록 한다.

### ③ 노조 운영비 원조 (부당노동행위)

- 사용자가 노동조합의 운영비를 원조하는 행위를 부당노동행위로 규정 하여 금지(노조법 제81조제4호)
  - 다만, 최소한 규모의 노동조합 사무소의 제공은 예외로 인정
- 따라서, 노사가 단체협약을 통해 기관측이 노조의 운영에 필요한 경비를 제공하기로 합의한 경우에는 위법하며 시정명령 대상에 해당
  - \* 노조 주관 각종 행사나 사업 추진 시 기관측이 재정적으로 지원하기로 하는 경우도 노조 운영비 등을 지원하는 결과가 되므로 위법

### <관련 판례>

- ▶ 노조법 제81조제4호는 사용자가 노동조합 운영비를 원조하는 행위를 금하고 있으므로 단체협약에 사용자가 노동조합 운영비를 원조하는 내용이 포함되어 있으면 그 부분은 위법하여 시정명령 대상이 된다.
  - 단체협약에서 규정하는 ‘조합활동에 필요한 시설부대비 지원’은 문언상 노동조합 사무소 내외를 막론하고 노동조합 활동에 필요한 물적, 공간적 시설과 그 공간적 시설을 유지, 관리하는데 필요한 비용을 포괄하는 의미로서 ‘최소한 규모의 노동조합 사무소’ 제공과 동일시 할 수 없다.
  - 단체협약에서 규정하는 ‘○○교원노조○○지부 사무실 임차료, 비품구입비 및 사무실 이전비(부대시설비 포함) 중 ‘비품구입비’는 문언 자체로 사무실에 통상 비치되는 물품에 한정되지 않고 조합활동에 일상적으로 필요한 물품 구입비를 포괄하는 의미로 해석되므로 ‘최소한 규모의 노동조합 사무소’에 포함되지 않는다.(서울고등법원 2011.12.7., 2011누12520)
- ▶ 노조법 제81조 제4호 단서에서 정한 행위를 벗어나서 주기적이나 고정적으로 이루어지는 운영비 원조행위는 노동조합의 자주성을 잃게 할 위험성을 지닌 것으로서 노조법 제81조 제4호 본문에서 금지하는 부당노동행위라고 해석되고, 비록 그 운영비 원조가 노동조합의 적극적인 요구 내지 투쟁으로 얻어진 결과라 하더라도

라도 이러한 사정만을 가지고 달리 볼 것은 아니다.

그리고, 교육훈련계획을 조합과 협의하고 조합이 주관한 교육시간을 포함하도록 하는 것은 법령에 따른 지방자치단체의 권한을 부당하게 제한하는 것일 뿐 아니라 이는 공무원의 임용권의 행사 등 기관의 관리·운영에 관한 사항으로서 공무원의 근무조건과 직접 관련된 것이라 보기도 어려워 단체교섭의 대상이 될 수 없다. 또한, 노동조합 주관 교육에 소요되는 강사수당을 기관에서 지원한다는 내용 역시 앞서 살펴본 바와 같이 조합원 교육을 기관의 상시학습 교육시간으로 인정할 수 없는 이상 사실상 조합의 운영에 필요한 경비를 제공하는 것으로 판단되는 바 노동조합법 제81조 제4호에 위반되는 것으로 봄이 옳다. (서울고등법원 2017.5.12. 2012누11999)

■ <단체협약의 내용>

- ① 조합의 행사, 재해복구, 교육, 회의 등 조합활동에 필요한 차량과 청사 내의 시설 및 비품을 이용할 수 있도록 한다.
- ② 기관은 전용차량(9인승) 1대를 지원하고, 차량운행에 필요한 보험·제세공과금 등을 부담한다.
- ③ 조합이 실시하는 총회 등에 조합원 교육(노동 등)을 실시할 경우 사전협의시 상시학습 교육시간으로 인정하고 강사수당은 기관에서 지원한다.

— <헌법재판소 결정 요지> —

▶ 노조법 상 운영비원조금지조항은 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공을 제외한 일체의 운영비 원조 행위를 금지함으로써 노동조합의 자주성이 침해되거나 침해될 위험이 현저하지 않은 경우까지도 운영비 원조 행위를 금지하고 있으므로, 그 입법목적 달성을 위해서 필요한 범위를 넘어서 노동조합의 단체교섭권을 과도하게 제한하고 있다.

노동조합의 자주성을 침해하거나 침해할 현저한 위험을 야기하지 않는 운영비 원조 행위를 금지하는 것은 노동조합의 자주성 확보라는 입법목적 달성을 위해서 불필요한 제한일뿐만 아니라, 노사 간 힘의 균형을 확보해 줌으로써 집단적 노사자치를 실현하고자 하는 근로3권의 취지에도 반하는 결과를 초래한다. (헌법재판소 2018.5.31. 선고 2012헌바90)

→ 헌법불합치 결정(노조법 제81조제4호 조항은 2019.12.31.을 시한으로 개정될 때까지 계속 적용된다)

### 주요 위법 사례

- ▶ 기관은 노동조합의 요청이 있을 경우 조합이 주관하는 행사 등에 대하여 재정적 지원을 한다
- ▶ 기관은 노조가 요청할 경우 안정적인 조합 활동을 위해 재정적으로 적극 지원한다.
- ▶ 조합원이 조합활동 관계로 기관과 협의하여 국내외 출장을 갈 때에는 공무 출장으로 인정하고 출장비를 지급한다.

### ④ 공무원노조 가입 제한범위 완화

- 공무원노조법 제6조제2항 및 동법 시행령 제3조에서는 노조 가입이 금지되는 공무원의 범위를 구체적으로 규정
  - 만일, 노동조합 가입이 금지된 공무원의 가입을 허용할 경우, 노동조합의 결격요건에 해당
- 따라서, 노사가 단체협약으로 공무원노조법상 가입이 금지된 공무원의 노조 가입을 허용하거나 단체협약 내용이 노조가입 금지 대상 공무원의 가입을 허용하는 것으로 해석될 수 있는 경우에는 공무원노조법 제6조제2항 위반됨
  - \* 예컨대, 지휘·감독자, 업무총괄자나 노조와의 관계에 있어 행정기관의 입장에 서는 자 등의 노조 가입을 허용하는 것으로 해석될 경우 위법으로 판단

### 주요 위법 사례

- ▶ 공무원노조법 제6조 및 시행령 제3조를 적용함에 있어, 인사, 예산, 감사, 보안, 청사방호, 비서, 운전업무에 주로 종사하는 자에 한하여만 노조 가입을 제한한다.
  - \* 위 단체협약 사례는 공무원노조법 제6조에서 노조 가입을 금지하고 있는 지휘·감독자, 업무총괄자 등의 노조 가입을 허용하는 것으로 해석됨
- ▶ 조합 임원이 임기 중 5급으로 승진한 경우에도 후임자 선출시까지 임원으로 활동하는 것을 인정한다.

### ⑤ 노동조합 대표자의 단체협약 체결권 제한

- 노동조합 대표자는 교섭권과 단체협약 체결권을 가지고 있고(공무원노조법 제8조제1항), 단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 또는 날인한 경우 효력이 발생(노조법 제31조제1항)
- 따라서, 노동조합 대표자의 단체협약 체결 권한을 전면적, 포괄적으로 제한하는 경우에는 공무원노조법 제8조 제1항에 위반됨

#### <관련 판례>

▶ 조합 대표자가 조합원 총회의 결의에 따라 단체협약을 체결하거나 추후 조합원 총회의 승인을 받아야 한다는 규정은 대표자 또는 수임자의 단체협약 체결권한을 전면적·포괄적으로 제한함으로써 사실상 단체협약 체결권한을 형해화하여 명목에 불과한 것으로 만드는 것이어서 조합 대표자 또는 수임자의 단체협약 체결 권한을 규정한 동법 제33조제1항(현행법 제29조제1항)에 위배됨(대법원 1993.5.11., 91누10787, 대법원 1993.4.27. 91누12257)

#### 주요 위법 사례

▶ 본 단체협약은 조합원 찬반투표결과 가결될 경우 최종적으로 효력이 발생한다.

### ⑥ 해고자의 조합원 자격 인정

- 공무원노조법 제2조, 제6조의 규정에 따라 공무원노조 조합원은 국가공무원법, 지방공무원법상의 공무원 신분을 가진 자만이 자격이 있으며,
  - 노조법 제2조제4호 '라'목의 규정에 따라 근로자(공무원)가 아닌 자의 노조 가입을 허용한 경우 노조 결격사유 및 설립신고 반려사유에 해당
- 다만, 공무원이 면직·파면 또는 해임되어 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 한 때에는 중앙노동위원회 재심판정이 있을 때 까지 조합원 지위가 유지됨(공무원노조법 제6조제3항)
- 따라서, 공무원노조법상 조합원 자격이 없는 자를 단체협약을 통해 조합원 지위를 유지 할 수 있도록 하는 경우 공무원노조법 제6조제3항에 위반



### 주요 위법 사례

- ▶ 기관은 조합원이 해고의 효력을 다투고 있는 경우에는 법원의 최종 확정판결이 있을 때 까지 조합원으로 인정한다.
- ▶ 조합원이 해고의 효력을 다투고 있는 경우 조합원의 자격을 유지한다

## ⑦ 기타 노동관계법 위반 유형

- **법상 공무원의 정의를 임의로 확대하여 단체협약 적용대상 확대**
  - \* 공무원노조는 공무원법상 공무원만 가입할 수 있고, 단체협약은 조합원(공무원)에게 적용되므로 공무원이 아닌 자에 대한 협약 적용 불가
- **직장협의회 합의사항에 대해 단체협약 효력 인정**
  - \* 직장협의회는 그 구성범위가 공무원노조 가입범위와 다르고, 합의사항도 단체교섭 사항과는 다르므로 직장협의회 합의사항 전체에 대해 단체협약으로서 효력을 인정하는 것은 허용되지 않음

## 나. 국가공무원법·지방공무원법 등 다른 법률 위반 유형

### ① 공무원의 신분상·복무상 의무 위반

- 국가공무원법, 지방공무원법에는 공무원의 성실한 직무수행의무(국가공무원법 제56조, 지방공무원법 제48조), 품위유지의무(국가공무원법 제63조, 지방공무원법 제55조) 등을 규정
  - 또한, 국가공무원복무규정 제8조의 2(지방공무원복무규정 제1조의 3)에서는 “공무원은 근무 중 그 품위를 유지할 수 있는 단정한 복장을 착용하여야 하며”, “직무를 수행할 때 근무기강을 해치는 정치적 주장을 표시 또는 상징하는 복장을 하거나 관련 물품을 착용해서는 안된다”고 규정
- 따라서, 단체협약으로 근무시간중에 조합활동과 관련 단체복(조끼·리본) 등을 착용할 수 있도록 하는 것은 국가공무원법 및 지방공무원법상 성실한 직무수행의무 및 품위유지의무 위반이 됨

### 주요 위법 사례

- ▶ 기관은 근무시간 중 노동조합 활동과 관련하여 단체복이나 리본 등을 착용할 수 있도록 허용한다.
- ▶ 기관은 근무시간 중 조합이 행하는 모든 행사에서 단체복(조끼, 리본 등) 착용을 허용한다.
  - \* 단체협약 내용이 근무시간 중에도 단체복 착용이 가능한 것으로 해석될 경우에는 위법

### <관련 판례>

- ▶ 노동기본권의 주체가 되는 공무원노조 및 그 조합원에 대하여 단결권, 단체교섭권 외에 단체행동권까지 보장할 것인지를 정함에 있어서는 공무원의 지위 및 특성, 단체행동권까지 인정할 경우에 예상되는 부작용 등을 종합적으로 고려하여야 할 것인데, 공무원노조법 제11조는 노동조합과 그 조합원은 파업·태업 그 밖에 업무의 정상적인 운영을 저해하는 일체의 행위를 하여서는 아니된다고 규정하여 공무원의 단체행동을 금지하고 있고, 공무원이 단체행동을 통하여 공무원 집단의 이익을 대변하는 것은 국민 전체에 대한 봉사자로서의 공무원 지위와 특성에 반하여 공무원의 성실한 직무수행의무, 품위유지의무 등을 위반하는 것이라 할 것이고, 지방공무원 복무규정 제1조의3은 공무원은 근무 중 그 품위를 유지할 수 있는 단정한 복장을 착용하여야 하며, 직무를 수행할 때 근무기강을 해치는 정치적 주장을 표시 또는 상징하는 복장을 하거나 관련 물품을 착용해서는 아니된다고 규정하고 있다. 위 규정들의 내용 및 취지 등에 비추어 볼 때, 공무원의 근무시간 중의 노조활동과 관련하여 단체복 등을 착용할 수 있도록 하는 내용의 위 단체협약 조항은 공무원노조법 제11조가 금지하고 있는 공무원의 단체행동에 해당할 여지가 있으며 공무원 집단의 이익을 대변하기 위한 행동으로서 공무원의 성실한 직무수행의무, 품위유지의무 등에 어긋나 위법하다 할 것이다.(서울행정법원 2010.8.12., 2009구합42083, 서울행정법원 2010.10.29. 2009구합42090)
- 단체협약 내용: 기관은 조합 활동과 관련하여 단체복이나 리본 등을 착용할 수 있도록 한다.
- ▶ 노동기본권의 주체가 되는 공무원노조 및 그 조합원에 대하여 단결권, 단체교섭권 외에 단체행동권까지 보장할 것인지를 정함에 있어서는 공무원의 지위 및 특성, 단체행동권까지 인정할 경우에 예상되는 부작용 등을 종합적으로 고려하여야 할 것인데, 공무원노조법 제11조는 노동조합과 그 조합원은 파업·태업 그 밖에 업무의 정상적인 운영을 저해하는 일체의 행위를 하여서는 아니된다고 규정하여 공무원의 단체행동을 금지하고 있고, 공무원이 단체행동을 통하여 공무원 집단의 이익을 대변하는 것은 국민 전체에 대한 봉사자(헌법 제7조 제1항)로서의 공무원 지위와 특성에 반하여 공무원의 성실한 직무수행의무(국가공무원법제56조, 지방공무원법 제48조), 품위유지의무(국가공무원법 제63조, 지방공무원법 제55조) 등을 위반하는 것이고, 지방공무원 복무규정 제1조의3에서는 공무원은 근무 중 그 품위를 유지할 수 있는 단정한 복장을 착용하여야 하며, 직무를 수행할 때 근무기강을 해치는 정치적 주장을 표시 또는 상징하는 복장을

하거나 관련 물품을 착용해서는 안된다고 규정하고 있다.

위 법리에 비추어 볼 때, 해당 협약 규정은 공무원의 근무시간 중의 노동조합활동과 관련하여 단체복을 착용할 수 있도록 하는 것으로서 위 법률규정상 금지되는 공무원의 단체행동에 해당할 여지가 있으며, 공무원 집단의 이익을 대변하기 위한 행동으로서 공무원의 성실한 직무수행의무, 품위유지의무 등에 반하여 위법하다.(서울고법 2017.5.12. 선고, 2012누11999)

- 단체협약의 내용: 조합활동을 위하여 단체복을 착용할 수 있으며, 기관은 일체의 개입이나 방해를 하여서는 아니된다.

## ② 파면(해임)된 후 법원 등 판결로 복직된 자에 대한 재징계 철회

- 공무원에 대한 파면·해임 등 징계처분이 징계양정의 이유로 소청심사위원회 또는 법원에서 징계처분의 무효 또는 취소(취소명령 포함)의 결정이나 판결을 있는 경우
  - 처분권자는 소청심사위원회의 결정 또는 법원의 판결이 확정된 날부터 3개월 이내에 관할 징계위원회에 재징계 의결을 요구하여야 함(국가공무원법 78조의 3, 지방공무원법 제69조의 3)
- 따라서, 노사가 단체협약으로 재징계를 하지 않기로 단체협약을 합의한 경우에는 국가공무원법 78조의 3, 지방공무원법 제69조의 3에 위반

### 주요 위법 사례

- ▶ 해고된 조합원에 대한 원상회복에 최대한 협조하고 복직자에 대한 재징계를 전면 철회한다

## ③ 비상근무(휴일근무) 등 직무명령시 노조와 합의(협의)

- 국가공무원법 제57조, 제67조 및 국가공무원복무규정 제10조, 제11조(지방공무원법 제49조, 제59조 및 지방공무원복무규정 제3조, 제4조)에 따라 기관장은 공무수행상 필요하다고 인정하는 때에는 소속 공무원에게 근무시간외의 근무를 명하거나 토요일 또는 공휴일의 근무를 명할 수 있고
  - 직무의 성질·지역 또는 기관의 특수성에 의하여 필요하다고 인정하는 때에는 근무시간 또는 근무일을 변경할 수 있음

- 따라서, 단체협약 내용이 비상사태 등의 구분없이 조합원의 인원 동원 등에 대하여 노동조합과 합의(협의)하도록 하는 것은 기관장의 직무 명령권에 대한 제한으로 허용되지 않음

**<관련 판례>**

▶ 지방공무원법 제49조, 제59조, 지방공무원법 복무규정 제3조, 제4조에 의하면 지방자치단체장 또는 기관장은 공무수행상 필요하다고 인정하는 때에는 소속 공무원에게 근무시간 외의 근무를 명하거나 토요일 또는 공휴일의 근무를 명할 수 있고, 직무의 성질·지역 또는 기관의 특수성에 의하여 필요하다고 인정하는 때에는 근무시간 또는 근무일을 변경할 수 있으며, 소속 공무원은 직무를 수행할 때 소속 상관의 직무상 명령에 복종하고 준수하여야 할 의무가 있으므로, 지방자치단체장은 소속 공무원에 대하여 직무명령으로써 외부기관 주관의 행사의 참석, 인원동원 및 차출 등을 명할 수 있다. 이 부분 협약 규정은 비상사태 등의 구분없이 조합원의 인원동원 및 차출시에 반드시 사전에 노동조합과 협의하도록 하고 있는 바, 이는 위 관계법령상 지방자치단체장의 직무명령 발령권 및 소속 공무원의 직무명령 복종의무에 반할 뿐 아니라 직무명령 발령권에 대한 본질적인 제한에 해당하고, 그와 같은 협의 자체가 공무원의 근무조건과 직접 관련된 것이라고 보기도 어렵다.(서울고등법원 2011.5.19., 2010누14192)

- 단체협약 내용: 구는 조합원에 대한 인원동원 및 차출 등은 반드시 조합과 협의한다.

▶ 지방공무원법 제49조, 제59조, 지방공무원 복무규정 제1조의2, 제3조, 제4조에 따르면, 지방자치단체장은 공무수행상 필요하다고 인정하는 때에는 소속 공무원에게 근무시간 외의 근무를 명하거나 토요일 또는 공휴일의 근무를 명할 수 있고, 직무의 성질·지역 또는 기관의 특수성에 의하여 필요하다고 인정하는 때에는 근무시간 또는 근무일을 변경할 수 있으며, 소속 공무원은 직무를 수행할 때 소속 상관의 직무상 명령에 복종하고 준수하여야 할 의무가 있으므로, 지방자치단체장은 소속 공무원에 대하여 직무명령으로써 휴일에 외부기관 주관 행사의 참석을 명령할 수 있다.

그런데 협약 각 규정은 지방자치단체가 실시하는 행사시 원칙적으로 안내도우미 등을 외부 위탁하거나 최소화하고, 불가피한 경우 인력동원을 하더라도 노동조합과 “사전협의” 또는 “사전협의”후 실시하거나 기관주관 행사에 자율적으로 참석한다고 규정하고 있어 이는 위 관계법령 상 지방자치단체장의 직무명령 발령권 및 소속 공무원의 직무명령 복종의무에 반할 뿐 아니라 직무명령 발령권에 대한 본질적인 제한에 해당하고, 그와 같은 협의 내지 협의 자체가 공무원의 근무조건과 직접 관련된 것이라고 보기도 어렵다(서울고등법원 2017.5.12. 선고, 2012누11999)

■ <단체협약 내용>

- ① 군 자체적으로 실시하는 각종 행사시 교통정리 및 각종 안내도우미 등에 대하여는 외부위탁을 원칙으로 실시하고, 불가피한 사유로 직원 동원시 노조와 사전협의 후 실시하도록 한다.
- ② 기관은 복무규정 및 직접 근무사항 외 별도의 인력동원에 대하여는 노조와 사전협의 후 실시한다.
- ③ 기관은 행사 및 교육의 참가는 조합원 자율참여를 원칙으로 하며, 교육 이수시간 확인 및 통지 등을 위한 목적 이외에는 참가자 명단 제출을 강요해서는 아니된다.

▶ 비상사태 등의 구분 없이 조합원의 인원 동원 및 차출시에 반드시 사전에 노동조합과 협의하도록 하고 있는 바, 이는 관계법령상 지방자치단체장의 직무명령 발령권 및 소속 공무원의 직무명령 복종의무에 반할 뿐 아니라 직무명령 발령권에 대한 본질적인 제한에 해당하고, 그와 같은 협의 자체가 공무원의 근무조건과 직접 관련된 것이라고 보기도 어렵다.(서울고법 2011.5.19.선고, 2010누14192, 대법2011두13392<17.1.12 선고> 확정)

- 단체협약 내용: 조합원에 대한 인력동원 및 차출 등은 반드시 노조와 사전에 협의한다.

주요 위법 사례

▶ 시는 행정업무 수행을 위하여 휴일에 비상근무를 하게 할 경우 조합과 사전에 협의하여 실시한다.

3-2. 비교섭 사항

■ 입법 취지

- 공무원노조법은 공무원 노사관계의 특수성을 고려, 공무원의 근무조건과 직접 관련이 없는 정책결정 및 기관의 관리·운영에 관한 사항을 '비교섭 사항'으로 규정하여 교섭을 금지
- '비교섭 사항'은 국가 또는 지방자치단체가 행정책임 및 법치주의 원칙에 따라 국민 또는 주민의 위임을 받아 자신의 권한과 책임 하에 전권적으로 행사하여야 할 사항
  - 만일, 비교섭사항을 교섭대상으로 한다면 이는 곧 헌법 및 법률

규정에 의하여 행정주체에게 주어진 일련의 권한과 책임에 대해 노조와 나누는 것이 되어 행정책임주의 및 법치주의 원칙에 반하게 됨

### 관련 법령

#### ▶ 공무원노조법 제8조(교섭 및 체결권한 등) 제1항 단서

- 법령 등에 따라 국가나 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 그 기관의 관리·운영에 관한 사항으로서 근무조건과 직접 관련되지 아니하는 사항은 교섭의 대상이 될 수 없다.

#### ▶ 공무원노조법 시행령 제4조(비교섭 사항)

- 법 제8조제1항 단서에 따른 법령 등에 따라 국가나 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 그 기관의 관리·운영에 관한 사항은 다음 각 호와 같다.

1. 정책의 기획 또는 계획의 입안 등 정책결정에 관한 사항
2. 공무원의 채용·승진 및 전보 등 임용권의 행사에 관한 사항
3. 기관의 조직·정원에 관한 사항
4. 예산·기금의 편성 및 집행에 관한 사항
5. 행정기관이 당사자인 쟁송(불복신청을 포함한다)에 관한 사항
6. 기관의 관리·운영에 관한 그 밖의 사항

### <헌법재판소 결정 요지>

- ▶ 공무원노조법 제8조제1항 단서 및 공무원노조법 시행령 제4조가 명시하고 있는 사항들은 모두 국가 또는 지방자치단체가 행정책임주의 및 법치주의 원칙에 따라 국민 또는 주민의 위임을 받아 자신의 권한과 책임하에 전권적으로 행사하여야 할 사항으로, 만일 이 사항들을 교섭대상으로 한다면 이는 곧 헌법 및 법률 규정에 의하여 행정주체에게 주어진 일련의 권한과 책임에 대해 노조와 나누는 것이 되어 행정책임주의 및 법치주의 원칙에 반하게 된다. 그리고 이 사항들은 성질상 교섭대상이 될 수 없기 때문에 교섭대상으로 삼게 된다면 교섭에 있어 비효율이 발생할 뿐만 아니라 설령 교섭대상으로 삼아 단체협약을 체결하더라도 무효로 될 사항이어서 교섭대상으로서의 의미를 전혀 가지지 못하게 된다.(헌법재판소 2013.6.27. 선고, 2012헌바169)

## ■ '비교섭 사항'에 대한 합의는 '위법'

- 공무원노조법상 “비교섭사항”은 단지 공무원노조가 교섭을 요구할 수 없고 정부교섭대표가 교섭에 응할 의무가 없는 사항에 그치는 것이 아니라, 교섭대상이 되지 않는 **교섭금지 사항**
- 따라서, 공무원 노사가 비교섭 사항에 대해 단체협약을 체결하였다면 **'위법'**하며 시정명령 대상이 됨

### <헌법재판소 결정 요지>

▶ 법률이 공무원 단체교섭 사항과 관련하여 비교섭사항으로 명시한 사항들은 모두 행정기관이 법률에 근거하여 스스로의 권한과 책임으로 집행해야 하는 사항으로서 노사의 단체교섭을 통해 임의로 결정할 수 없는 사항들이기 때문에 이를 임의로 처분하거나 포기할 수 없고, 따라서 단체협약을 체결하더라도 효력이 없게 된다. 또한, 고용노동부장관은 공무원노조법 제8조제1항 단서가 비교섭 대상으로 규정한 사항이나 제10조제1항에서 규범적 효력을 부인하고 있는 사항에 관해 공무원노조가 단체협약을 체결하는 경우 노동위원회의 의견을 얻어 시정명령을 내릴 수 있다.(헌법재판소 2013.6.27. 선고 2012헌바169)

### 가. 정책결정에 관한 사항

- 정책의 기획 또는 계획의 입안 등 정책결정에 관한 사항은 정책수립·집행의 주체인 행정기관이 그 권한과 책임, 법치주의 원칙에 따라 전권적으로 행하여야 할 사항으로 원칙적으로 비교섭 사항

### <헌법재판소 결정 요지>

▶ 정책결정에 관한 사항은 일정한 목적 실현을 위해 국가 또는 지방자치단체가 법령 등에 근거하여 자신의 권한과 책임으로 행하여야 할 사항이기 때문에 정부교섭대표가 공무원노조와 단체교섭을 통해 그러한 정책을 결정하게 되면 행정책임 원칙이나 법치행정 원칙에 반하는 결과를 초래할 수 있는 사항이다. 정책의 기획·입안, 예산의 편성·집행, 법령 및 조례의 기획·입안·제안이 이에 속할 것이다.(헌법재판소 2013.6.27. 선고 2012헌바169)

- 다만, 정책결정에 관한 사항 중 근무조건과 직접 관련이 있는 경우에는 예외적으로 교섭대상이 될 수 있음

- \* 청사 이전 여부에 대한 판단은 정책결정사항으로 비교섭 사항이나, 청사 이전에 따른 직원주택, 정차비용 지급 등은 교섭대상

### <관련 판례>

▶ 공무원노조법 제8조제1항 단서에 따라 정책결정 사항이나 행정기관의 관리·운영 사항이라 하더라도 근무조건과 직접 관련이 되는 사항은 단체교섭의 대상이 될 수 있는데, …(중략)…; 예산의 편성, 행정청사의 이전, 근무체제의 변경(다만, 근무체제의 변경에 따른 근무시간표의 작성은 직접 관련성이 있다), 기관의 정원 배치, 조직개편, 사업계획, 근무평정 기준, 개개의 직원에 대한 인사이동(다만, 인사이동에 따른 직원주택이나 통근버스의 제공은 직접 관련성이 있다), 구체적인 징계명령 등은 근무조건과 직접 관련이 없어 단체교섭의 대상이 되지 않는다.(서울고등법원 2011. 5.19, 2010누14192)

● 법령·조례·규칙 제·개정 여부, 제·개정 절차 및 방법 등에 관한 사항은 입법정책에 관한 사항으로 비교섭 사항이나, 법령·조례·규칙의 내용 중 근무조건과 직접 관련이 있는 경우는 교섭사항

- \* 공무원복무규정 내용 중 휴가일수, 근무시간 등은 교섭대상이나 관련 법령 제·개정에 관한 사항 그 자체는 교섭사항으로 볼 수 없음
- \* 또한, 법령·조례·규칙의 제·개정에 대해 노조와 사전에 포괄적 협의를 의무화 하는 것은 입법정책에 관한 권한을 사전적으로 제한하는 결과가 되므로 허용될 수 없음

### <관련 판례>

▶ 지방자치단체는 지방자치단체 소속 공무원의 근무조건이나 사회·경제적인 지위, 조직·직제개편 사항을 조례 또는 규칙으로 제·개정할 수 있는데, 비록 조례의 제·개정 대상이 공무원의 근무조건이나 사회·경제적인 지위에 관련된 사항이라고 하더라도 조례의 제·개정이 법령의 위임이나 제약에 따른 것일 경우에는 그 제·개정사항 자체가 근무조건에 관한 것이라고 할 수 없을 뿐 아니라 조례·규칙의 제·개정 절차 또는 그 제·개정을 위한 심의 절차 자체는 정책결정사항 또는 기관의 관리·운영에 관한 사항으로서 공무원의 근무조건과 직접 관련된 것은 아니므로 교섭대상이 아니라고 할 것임(서울고등법원 2011.5.19., 2010누14192)

#### ■ <단체협약 내용>



① 구는 조합원이 적용받게 될 근무조건과 관련된 조정위원회·조례규칙심의 위원회에 조합의 참관을 보장하여야 한다.

② 구는 조합원의 근로조건 및 정치·사회·경제적 지위 및 사기와 관련이 있는 조직·직제 개편 등의 사항이 발생하여 조례 및 규칙의 제·개정시에는 조합과 사전협의하여야 한다.

▶ 조례의 제·개정 대상이 공무원의 근무조건이나 사회·경제적인 지위에 관련된 사항이라고 하더라도 조례의 제·개정이 법령의 위임이나 제약에 따른 것일 경우에는 그 제·개정 자체가 근무조건에 관한 것이라고 할 수 없을 뿐만 아니라, 조례·규칙의 제·개정 절차 또는 그 제·개정을 위한 심의절차 자체는 정책결정사항 또는 기관의 관리·운영에 관한 사항으로서 공무원의 근무조건과 직접 관련된 것은 아니므로(공무원 조직개편, 정원축소, 기구축소 등 역시 마찬가지임) 교섭대상이 아님(서울고등법원 2017.5.12.선고, 2012누11999)

■ <단체협약 내용>

- ① 기관은 조직개편, 정원축소 및 기구축소 등과 관련하여 관련 법규 정비 시 노조와 사전협의토록 한다.
- ② 공무원의 근로조건 및 사회경제적 지위향상과 관련된 조례, 규칙 및 제규정을 제정하고자 할 때는 반드시 노조와 보충협약을 체결하여야 한다.
- ③ 기관은 내부고발자의 부정부패 정보 제공에 대해 복무조례상 비밀엄수 의무가 적용되지 않도록 조례를 개정한다.

비교섭 사항 사례

- ▶ 기관의 중요 정책 수립시에 반드시 노동조합의 의견을 반영한다.
- ▶ 시는 조직·직제 개편 등의 사항이 발생하여 조례 및 규칙을 제·개정할 경우에는 노동조합과 사전에 협의(합의)하여야 한다.

## 나. 기관의 관리·운영에 관한 사항

- 정부조직법, 행정부서의 직제와 관련한 대통령령·시행규칙 또는 지방자치법, 관련 조례에 의하여 각 부서 또는 지방자치단체에 배당된 사무·업무 중에서 행정주체로서의 각 기관이 스스로의 판단과 책임에 따라 처리하도록 정해져 있는 사항을 의미

### <헌법재판소 결정 요지 및 관련 판례>

- ▽ 기관의 관리·운영에 관한 사항은 법령 등에 근거하여 설치 조직된 기관이 그 목적 달성을 위하여 해당 기관의 판단과 책임에 따라 업무를 처리하도록 정해져 있는 사항으로서 공무원의 채용, 승진 및 전보 등 임용권의 행사에 관한 사항이나 기관의 조직 및 정원에 관한 사항 등이 대표적인 예라 할 수 있다.(헌법재판소 2013.6.27. 선고, 2012헌바169)
- ▽ ‘행정기관의 관리·운영에 관한 사항’에는 정부조직법, 행정부서의 직제와 관련한 대통령령·시행규칙 또는 지방자치법, 관련 조례에 의하여 각 부서 또는 지방자치단체에 배당된 사무·업무 중에서 행정주체로서의 각 기관이 자신의 판단과 책임에 따라 처리하도록 정해져 있는 사항을 의미하는데, 구체적으로는 국가 또는 지방자치단체의 임무·예산·조직에 관한 사항, 행정의 집행에 관한 사항, 공무원의 정원 및 그 배치에 관한 사항, 국세·지방세·사용료·수수료 등의 부과·징수에 관한 사항, 국가 또는 지방자치단체가 당사자인 소송 등에 관한 사항, 재산 또는 공공시설의 취득·관리 및 처분에 관한 사항, 징계처분·직권면직·휴직·직위해제·채용·직위의 정급·승진·전직·전입·퇴직 등 구체적인 임용권의 행사에 관한 사항, 근무성적 평정제도의 기획·입안·실시에 관한 사항, 감독직공무원 등의 범위결정에 관한 사항, 직위분류제·직위공모제 등에 관한 사항, 비상조치 등 직무명령에 관한 사항, 내부보안지침 등이 이에 해당한다.(서울고등법원 2011.5.19, 2010누14192)

#### ① 임용권의 행사에 관한 사항

- 채용, 승진, 전직, 전입, 퇴직, 징계처분, 직권면직, 휴직, 직위해제 등 관련법령 등에 따라 임용권자가 그 권한과 책임 하에 행사되어야 할 사항으로 원칙적으로 비교섭 사항

## ① 채용(임용) 관련

- 공무원 채용에 관한 사항은 관계법령 등이 정하는 바에 따라 행사하는 임용권에 관한 사항으로 근무조건과 직접 관련이 없는 비교섭 사항

\* 채용 인원 및 대상, 채용 방법, 채용 시기, 채용 절차, 채용 면접위원 노조 추천 의무화, 특별 채용 등

### 관련 판례>

▶ 소속 공무원에 대한 임용·승진·전보 등은 지방자치단체의 장이 법령에 의하여 부여받은 인사권의 내용에 속하는 것으로 지방공무원법 등 관계법령에서 정한 기준에 따라 위임을 받아 제정한 보직관리 기준에 의하여 실시되어야 할 것이다. …(중략)… 기능직 공무원을 일반직 공무원으로 채용하도록 노력하며, 노조의 인사제도 개선에 관한 의견을 검토하여 그 결과를 반영하도록 하는 등의 내용인 위 각 협약 조항은 법령 또는 법령의 위임을 받아 규정되어야 할 인사권을 근거없이 제한할 뿐 아니라 위 사항들은 구체적인 임용권 행사에 관한 것으로서 공무원의 근무조건과 직접 관련된 것이라 볼 수도 없어 단체교섭의 대상이 될 수 없다.(서울행정법원 2010.6.4, 2009구합42076 : 서울행정법원 2010.10.29, 2009구합42090)

#### ■ <단체협약 내용>

- ① 인사적체 해소를 위해 특별임용제를 제반 여건을 고려하여 적극적으로 시행하도록 한다.
- ② 시는 일반직 신규채용 요인이 발생할 경우 시에 재직중인 기능직 공무원 중에 관련 법령에 의거 일반직 공무원으로 채용될 수 있도록 노력한다.

### 비교섭 사항 사례

- ▶ 기관은 일반직 신규채용 요인이 발생할 경우 구에 재직중인 계약직, 별정직 공무원 중 자격이 있는 자가 특별임용될 수 있도록 한다.
- ▶ 신규 채용은 제한특별경쟁 시험으로 한다.
- ▶ 기관은 임용예정 인력을 충분히 확보하기 위하여 임용 시험은 년 1회 이상 실시한다.

## ② 승진 관련

● 승진에 관한 사항은 임용권자가 관계 법령 등에 의해 부여 받은 인사권의 내용에 속하는 사항으로 근무조건과 직접 관련이 없는 비교섭 사항

- \* 승진기준, 승진 비율(고시·비고시 비율 등), 승진 대상, 승진심사위 구성, 특별 승진, 승진 방법(시험 또는 심사), 승진소요 년수, 근속승진 기준, 승진 시기, 여성승진 할당제, 특별승진 방법 등

### <관련 판례>

▶ 임용권자는 관련 법령 또는 규칙, 조례, 인사관리규정에 따라 신규임용, 전입임용, 승진임용, 근무성적 평정 등을 실시하여야 할 것이고, 5급 이하 공무원 중 그 소관업무가 성과계약 등의 평가에 적합하다고 인정하는 공무원에 대해서도 성과계약에 의한 목표달성도의 평가, 부서 운영에 대한 평가나 그 밖에 직무수행과 관련된 평가를 할 수 있으며, 그 경우 공무원 성과평가 등에 관한 규정에 따른 성과계약 체결 및 평가방법 등을 실시하도록 규정하고 있으므로, 단체협약 규정이 신규임용, 전입임용, 근무성적 평정 또는 승진임용, 직무성과제의 대상, 방법, 기준을 정한 것은 위와 같은 법령 또는 법령의 위임에 따른 임용권자의 인사권한을 부당하게 제한하는 것일 뿐 아니라 공무원의 승진, 임용, 근무평정 등에 관한 사항으로서 공무원의 근무조건과 직접 관련된 것이라 보기도 어려워 단체교섭의 대상이 될 수 없음(서울고등법원 2011.5.19. 2010누14192 ; 서울고등법원 2012.4.18. 2011누25113)

#### ■ <단체협약 내용>

- ① 다면평가에 의한 승진임용은 4급 이하 전직급에 적용한다. 다만, 근속·우대승진 및 승진후보자가 승진예정인원수 이내에는 제외한다.
- ② 기관은 다면평가 최소 7일 전 피평가자 명단을 공개하여야 하며, 근무평정과 다면평가에 의한 평점을 7:3으로 합산하여 종합순위명부를 작성한다.
- ③ 기관은 종합승진 명부 순위에 의거 신의·성실의 자세로 승진임용하여야 하며, 다면평가의 세부운영사항은 노사협의회에서 협의하여 더욱 공정하게 실시한다.
- ④ 기관은 승진적체 해소를 위하여 지속적으로 노력한다.
- ⑤ 기관은 특정 기관·지역·보직 등을 이유로 승진기간에 편차가 나지 않도록 노력한다.

### <관련 행정해석>

- ▶ 인사위원회와 같이 소속 공무원의 승진, 전보, 징계 등 인사정책 및 인사행정에 관한 사항을 논의하는 기구의 참여는 임용권의 행사 등 기관의 관리·운영에 관한 사항으로서 근무조건과 직접 관련된 사항으로 보기 어려우므로 이에 대한 노조의 참여 요구는 원칙적으로 그 정당성을 인정하기는 어렵다고 사료됨.
  - 다만, 귀 기관에서 운영되는 각종 위원회 중 근무조건과 직접 관련되는 사항을 논의하는 기구의 경우에는 다른 법령 등에 저촉되지 않는 범위내에서 노조의 참관 등을 허용하는 것은 가능할 것으로 사료됨.(공공노사관계팀-521, 2013.4.3.)
- ▶ 승진에 관한 사항은 법령 등에 의해 권한을 부여받은 임용권자가 그 책임하에 행사하여야 할 사항으로서 근무조건과 직접 관련이 없는 비교섭 사항이고, 승진심사위원회 회의는 승진과 직접 관련된 일련의 과정 중 하나에 해당되므로 승진심사위원회 회의의 관련 사항도 당연히 비교섭 사항에 해당됨 (공무원노사관계과-1561, 2015.8.24)

### 비교섭 사항 사례

- ▶ 승진심사위원회에는 노조가 추천한 2명 이상이 위원으로 참여할 수 있도록 한다.
- ▶ 기관은 조직 활력을 도모하기 위하여 특별승진을 시행하되, 시행시기 및 기준 등은 노조와 협의하여 결정한다.
- ▶ 기관은 인력관리업무 담당 및 인사업무 담당 직원에 대하여 현직은 물론 보직 변경후 6개월이 경과 할 때까지 승진 임용을 제한한다.

### ③ 근무성적평정 관련

- 근무성적평정 등에 관한 사항은 관련 법령 등에 정하는 바에 따라 평정권자가 그 권한으로 행하는 재량권이 존중되어야 할 사항으로서 근무조건과 직접 관련이 없는 비교섭 사항

\* 근무평정위원회 구성, 근무평정 방법 및 절차 등

### <관련 판례>

- ▶ ○○시 단체협약이 신규임용, 전입임용, 근무성적 평정 또는 승진임용, 직무성 과제의 대상, 방법, 기준을 정한 것은 법령 또는 법령의 위임에 따른 임용권자의 인사권한을 부당하게 제한하는 것일 뿐 아니라 공무원의 승진, 임용, 근무평정 등에 관한 사항으로서 공무원의 근무조건과 직접 관련된 것이라 보기도 어려워 단체교섭의 대상이 될 수 없음(서울행정법원 2010. 4.16, 2009구합42069)
- 단체협약 내용: 시는 지원부서 근무직원과 사업부서 직원간의 근무평정 및 인사를 차별없이 공평하고 합리적으로 운영하되, 신규 및 전입 조합원의 경우 사업부서에 먼저 배치함을 원칙으로 한다.

### 비교섭 사항 사례

- ▶ 기관은 근무평정위원회에 노조가 추천한 사람을 위원으로 위촉 한다
- ▶ 기관은 직원들의 근무평정시 국별 과장들이 참석하는 근무평정소위원회를 구성하여 합의에 의한 평정관리제를 실시한다.

### ④ 다면평가 및 직위공모 관련

- 다면평가 및 직위공무제의 실시 여부 및 방법 등에 관한 사항은 관련 규정에 따라 임용권자가 그 권한으로 결정할 사항으로 근무조건과 직접 관련이 없는 비교섭 사항

\* 다면평가 및 직위공모 실시 여부, 다면평가 및 직위공모 대상·인원, 위원 선정, 다면평가 및 직위공모 기준, 반영 방법·비율 등

### <관련 판례>

- ▶ 인사의 평정은 관련 법령 규정에 따라 실시되어야 할 것이므로 다면평가제를 실시, 운영하여 인사에 반영하도록 하는 내용의 단체협약 조항은 관계법령에 위배될 뿐 아니라 임용권의 행사에 관한 사항으로서 공무원의 근무조건과 직접 관련된 것이라 보기도 어렵다.(서울행정법원 2010.10.29, 2009구합42090 ; 서울행정법원 2010.8.12, 2009구합42083)
- <단체협약 내용>
  - ① 다면평가 대상은 모든 승진대상자와 지도직 담당 보직 대상자로 한다.
  - ② 다면평가의 방법 및 세부 운영사항은 시와 노동조합이 협의하여 추진한다.

③ 근평 및 다면평가 점수 비율은 70:30으로 한다.

④ 다면평가위원은 직급별로 안배하여 40명 이상으로 하되, 평가위원의 50%를 노동조합에 추천하여 구성한다.

▶ 단체협약 규정이 직위공모제를 시행하고, 그 세부운영사항을 조합과 반드시 협의하여 정하도록 한 것은 법령 또는 법령의 위임을 받아 규정되어야 할 내용에 해당하여 단체협약으로서의 효력을 가지지 않을 뿐 아니라 위 사항은 임용권의 행사에 관한 본질적 침해에 해당하는 것으로 공무원의 근무조건과 직접 관련된 것이라 볼 수 없다(서울고등법원 2011.5.19., 2010누14192)

■ 단체협약 내용: 직위공모제의 범위 및 방법 등의 변경과 운영에 관련된 사항은 노동조합과 협의하여야 한다.

### 비교섭 사항 사례

▶ 다면평가위원은 피 평가자를 제외한 직급별로 안배하여 40명 이상으로 하되, 평가위원의 50%를 노조에서 추천하여 구성한다.

▶ 기관은 다면평가 최소 7일 전 피평가자 명단을 공개하여야 하며 근무 성적 평정과 다면평가에 의한 평점을 7:3으로 합산하여 종합순위명부를 작성한다.

▶ 다면평가 위원 선정 방법 및 인원은 조합과 협의하여 결정한다.

▶ 구는 공정하고 노사대등의 원칙에 의하여 전체 평가위원 30%를 지부에서 추천하는 자로 위촉한다.

▶ 다면평가 위원은 상급자, 동급자, 하급자 비율을 30:40:30으로 하고 기타 선정 방법 및 인원은 노조와 협의하여 결정한다.

▶ 기관은 효율적인 행정운동을 위해 선호부서 직위와 현안업무 추진에 필요한 직위에 대하여는 직위공모제를 실시한다.

▶ 직위공모제 운영에 관한 세부사항은 기관과 노동조합의 협의하여 결정한다.

### ⑤ 전보·전직 관련

● 전보·전직 등에 관한 사항은 관련 법령 등에 근거하여 임용권자가 행사하는 임용권에 관한 사항으로 원칙적으로 근무조건과 직접 관련 없는 비교섭 사항

\* 전보 대상, 전직 대상·기준, 인사교류에 관한 사항(실시여부, 구체적대상 등), 조합 가입대상이 아닌 직급·직위에 대한 전보 등 인사, 전보 심의위원회 구성, 특정 업무 담당자에 대한 전보 등

- 다만, 근무장소의 변경이 수반되는 전보기준의 경우, 근무조건과 직접 관련되는 사항으로 볼 수 있으므로 임용권의 본질적인 내용을 침해하지 않는 범위 내에서 교섭대상이 될 수 있음

**- 교섭대상으로 볼 수 있는 경우:**

- 근무장소(생활근거지)의 변경이 수반되는 전보기준  
(예시) 도서·벽지근무 3년 이상 자는 생활근거지로 전보하는 것을 원칙으로 한다.
- <광역단위 교섭> 도·시군간 인력 불균형 방지를 위한 일반적인 인사 교류의 기준이나 절차(대법 2014.12.11.선고, 2010두5097)

**- 교섭대상으로 볼 수 없는 경우: 보직관리 차원의 전보 관련 사항**  
(예시) 정기인사시 동일부서에 5년 이상 장기근무자가 발생하지 않도록 순환전보를 실시한다.

**<관련 판례>**

▶ 해당 사건의 단체협약 규정은 자치단체장의 인사권 행사에 있어 순환인사의 원칙을 준수하도록 하면서 일정한 경우 조합과의 사전협의 또는 사전합의를 하도록 규정하고 있는 바, 이는 법령에 의하여 부여받은 자치단체장의 임용권의 행사와 관련된 것으로 전보 임용, 민원인과 다툼 공무원의 전보 임용, 미 전보자에 대한 전보 임용, 승진자에 대한 전보임용 등의 권한을 행사함에 있어 관련법령의 절차나 방식에 우선하여 이 부분 단체협약 규정과 같이 조합과 협의 또는 합의하거나 동사무소에 먼저 배치하여야 한다는 등의 제한을 둔 것은 법령 또는 법령의 위임을 받아 규정되어야 할 인사권을 근거없이 제한할 뿐 아니라 위 사항들은 구체적인 임용권의 행사에 관한 사항으로 공무원의 근무조건과 직접 관련된 것이라 볼 수도 없어 단체교섭의 대상이 될 수 없음(서울고등법원 2011.5.19., 2010누14192)

■ <단체협약 내용>

- ① 순환전보는 부서간의 형평성 있는 순환근무가 이루어지도록 한다. 단, 미순환시 조합과 사전협의한다.
- ② 순환전보 대상자 중 미전보된 자는 반드시 차기 인사시 전보하되 특별한 사유가 있는 경우 사전에 조합과 협의한다.
- ③ 승진자는 동사무소로 전보하여야 한다. 다만, 특별한 사유로 미전보시 조합과 사전에 협의하여야 한다.
- ④ 민원인과의 다툼에 대하여 조사활동하거나 인사조치가 필요하다고 판단된 경우 조합과 협의하여야 한다.

▶ 노동조합의 선출직 임원과 사무국장의 전보인사를 할 때 노동조합과 사전 협의하도록 정한 것과 관련하여, 원심은 단협 시정명령이 위법하다고 판단하였



으나, 전보 등 임용권의 행사에 관한 사항은 그 내용 자체가 근무조건과 직접 관련되어야만 단체교섭의 대상이 될 수 있으며, 이 경우에도 기관의 본질적·근본적 권한을 침해하는 것은 허용될 수 없다는 법리에 비추어 보면, 노동조합의 임원 등에 대한 인사가 조합원의 근무조건과 직접 관련이 있다고 하기는 어려운데다가, 사전협의라는 필수적인 절차에 의하여 기관장의 인사권 행사가 본질적으로 제한될 가능성도 있는 만큼, 위 단체협약 조항과 같은 내용은 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없다고 해석함이 타당하다.(대법 2017.1.12.선고, 2011두13392)

▶ 전보 등 임용권의 행사에 관한 사항은 그 내용 자체가 근무조건과 직접 관련되어야만 단체교섭의 대상이 될 수 있고, 이 경우에도 기관의 본질적·근본적 권한을 침해하는 것은 허용될 수 없다는 법리에 비추어 보면, 노동조합의 임원 등에 대한 인사가 조합원의 근무조건과 직접 관련이 있다고 하기는 어려운데다가 사전협의라는 필수적인 절차에 의하여 기관장의 인사권 행사가 본질적으로 제한될 가능성도 있는 만큼, 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없다.(서울고법 2017.5.12.선고, 2012누11999)

■ <단체협약 내용>

- ① 시는 조합의 임원 및 운영위원의 전보와 전출시 조합과 사전 협의한다.
- ② 기관은 안정적이고 원활한 조합 운영을 위해 노조의 선출직 임원과 사무국장의 전보인사를 단행할 경우 사전 협의하여야 한다.

비교섭 사항 사례

- ▶ 노사 동수로 전보심의위원회를 구성하며, 전보심의 기준을 구와 노조가 별도로 협의하여 정한다.
- ▶ 노동조합과 원만한 업무 협조를 위하여 공무원 복지노무팀장과 담당자 인사는 노조와 사전 협의하여 결정한다.
- ▶ 감사담당관, 총무과, 기획예산과, 구의회 사무국의 부서간 인사이동을 제한한다.
- ▶ 6급 이하 타 기관 전출의 경우 1:1교류로 하고, 직렬별 정원의 결원 비율이 5%를 초과할 경우 일방 전출은 중단한다.

⑥ 징계 관련

- 징계에 관한 사항은 국가·지방공무원법 등 관련 규정을 근거로 징계 사유가 발생한 경우 해당 공무원에 대하여 임용권자가 그 권한으로 행사하는 임용권으로 근무조건과 직접 관련이 없는 비교섭 사항

\* 징계위원회 구성, 징계 양정, 해고자 복직 등

### <관련 판례>

- ▶ 해당 사건 단체협약에는 부서장 등이 단체협약이행의무를 고의로 해태하거나 노동조합활동을 저해하는 당사자에 대하여 군수가 징계요구를 하여야 한다는 내용을 규정하고 있다. 그러나 실령 관련 부서장 등에게 단체협약을 이행하여야 할 의무가 있고 적법한 노동조합 활동을 저해하여서는 아니될 의무가 있다고 하더라도, 공무원의 비위행위에 대한 임용권자의 징계처분은 임용권자가 관계 법령에 따라 그 권한과 책임으로 행하는 구체적인 임용권 행사에 관한 사항이고, 해당 비위행위자에 대한 징계여부가 공무원의 근로기준에 직접적인 관련이 있다고 보기 어렵다. 또한 각 비위행위에 대하여 군수가 의무적으로 징계요구를 하여야 하는 것으로 규정하고 있어 군수의 징계권 행사에 관한 권한을 본질적으로 침해하는 규정으로 판단된다. 따라서 이와 같은 사항을 단체협약의 대상으로 삼을 수 없다.(서울고법 2017.5.12.선고, 2012누11999)
- 단체협약 내용: 기관은 단체협약 이행과 관련하여 관련 부서장 또는 소관 부서장이나 이행 의무를 고의로 해태하거나 협약이행 사항과 관련하여 허위 보고한 관리자 징계를 요구하여야 한다.

### 비교섭 사항 사례

- ▶ 기관은 징계위원회를 구성할 경우 노동조합이 추천한 사람을 위원으로 위촉하여야 한다.

### ⑦ 기타 임용권 행사 관련 사항

- 기타 근무조건과 직접 관련이 없는 임용권에 관한 사항의 경우도 관련 법령 등에 따라 임용권자가 그 권한과 책임하에 행사하는 근무조건과 직접 관련 없는 비교섭 사항

\* 인사위원회 구성 비율 및 운영, 노조의 위원 추천권 보장 등

### <관련 판례>

- ▶ 단체협약 규정이 인사위원회 위원의 위촉에 관한 규정을 둔 것은 관계 법령 또는 그 위임을 받은 조례 등에 규정되어야 할 내용이거나 관계 규정상 인사위원회의 권한을 침해하는 규정이어서 위 사항은 임용권자의 인사권 행사의 절차에 관한 사항이고 근무조건과 직접 관련된 것이라고 보기 어려움(서울고등법원 2011.5.19., 2010누14192)

■ <단체협약 내용>

- ① 구는 공정하고 합리적인 인사위원회 운영을 위하여 민간 인사위원 중 1명을 조합이 추천한 사람으로 위촉하여야 한다.
- ② 조합은 위촉대상자의 2배수 이상 인원을 복수로 추천하며 최초 위촉은 현 위촉위원 임기만료 또는 중도 해촉시 위촉한다.

비교섭 사항 사례

- ▶ 구는 인사위원회 구성시 노조가 추천하는 전문가 1인을 위원으로 위촉한다.
- ▶ 기관은 인사 기준 및 원칙을 변경하고자 할 경우 노동조합과 사전에 합의하여야 한다

② 조직 및 정원에 관한 사항

- 기관의 조직 및 정원에 관한 사항은 관련 법령, 조례·규칙 등에 의해 행정기관이 그 권한과 책임하에 전권적으로 행사하여야 할 사항으로 근무조건과 직접 관련이 없는 비교섭 사항

\* 조직개편, 조직진단, 정원조정 등

<관련 판례>

▶ ○○구의 직급별·직렬별 공무원의 정원은 관계법령과 그 위임을 받아 제정된 ○○구 지방공무원 정원조례, ○○구 지방공무원 정원규칙에 규정되어야 할 내용이므로, 이 부분 협약 규정이 자치단체의 공무원 정원을 노사 간 협의 하에 조정하도록 하는 등의 규정을 둔 것은 공무원의 조직과 정원, 공무원의 임용에 관한 사항으로서 공무원의 근무조건과 직접 관련된 것이라 보기도 어려워 단체교섭의 대상이 될 수 없다고 할 것임.(서울고등법원 2011.5.19., 2010누14192)

■ <단체협약 내용>

- ① 구는 구조조정을 이유로 일방적으로 정원을 축소하여서는 아니되며 불가피한 경우에는 조합과 협의하여 정원을 조정한다.
  - ② 조합은 노동강도 강화 등으로 정원을 늘릴 필요가 생겼을 때에는 정원의 확대조정을 요구할 수 있으며 구는 정당한 이유 없이 거부하지 못한다.
- ▶ 사용자의 재량적 판단이 존중되어야 할 기구 통·폐합에 따른 조직변경 및 업무분장 등에 관한 결정권은 사용자의 경영권에 속하는 사항으로서 단체교섭 사항이 될 수 없음.(대법원 2002.1.11., 2001도1687)

### 비교섭 사항 사례

- ▶ 기관은 구조조정 등을 이유로 일방적으로 정원을 축소해서는 아니되며, 불가피한 경우에는 노사 합의하에 정원을 조정하여야 한다.
- ▶ 조합원의 근무조건과 사회경제적 지위와 관련이 있는 조직개편 등 사항이 발생하여 조례·규칙 제·개정 시 노조와 사전합의 하여야 한다.

### ③ 예산·기금의 편성 및 집행에 관한 사항

- 예산(기금)의 편성·집행에 관한 사항은 기관이 관련 법령 등에 따라 그 권한과 책임하에 행사되어야 할 사항으로 원칙적으로 비교섭 사항
  - 예산의 내용 중 근무조건은 교섭사항이나 예산(기금)편성 및 집행에 관한 사항 그 자체는 비교섭 사항
    - \* 보수·상여금(성과상여금 포함), 공무원연금 관련 사항은 근무조건

#### <관련 판례>

- ▶ 지방자치법 제9조제2항제1호 마·사목, 지방재정법 제33조 내지 제50조, 지방자치단체 예산편성 운용에 관한 규칙에 의하면, 지방자치단체는 소속 공무원의 인사·후생복지사무, 예산의 편성·집행사무를 담당하는데, 지방자치단체의 장이 예산을 편성할 때에는 지방재정법 규정과 위 규칙에 정한 바에 따라 예산을 편성하여야 함. 따라서, 일정한 사항에 관한 예산을 편성하는 경우 조합과 협의해야 한다는 내용의 단체협약 조항은 지방자치단체의 장과 지방의회의 예산에 관한 법령상의 권한과 책임을 제한하는 것으로 위 관계법령에 반할 뿐만 아니라, 비록 그 예산의 내용이 공무원의 보수와 복리후생에 관련된 것이라 하더라도 예산편성 자체는 정책결정에 관한 사항 또는 기관의 관리·운영사항으로서 공무원의 근무조건과 직접 관련된 것이라고 볼 수 없음(서울행정법원 2010.8.12, 2009구합42083 ; 서울행정법원 2010.6.4., 2009구합42076)
- 단체협약 내용: 시는 조합원의 보수 및 복리후생에 대한 예산을 편성하는 경우 사전에 노조와 충분히 협의하여야 한다.

### 비교섭 사항 사례

- ▶ 구는 조합원의 복리후생에 대한 예산을 편성하는 경우 사전에 조합과 합의한다.
- ▶ 교육청은 학교회계 예산편성시 각급 학교 행정실의 부서 운영 업무추진비가 반영되도록 한다.

#### 4 기관의 관리·운영에 관한 그 밖의 사항

##### ① 정책협의기구 등 설치·운영

- 근무조건과 관련이 없는 정책협의기구(위원회 등) 구성·운영 등에 관한 사항은 원칙적으로 비교섭사항

\* 다만, 근무조건 개선을 위한 노사협의 기구 설치·운영은 교섭사항

##### ② 포상 관련

- 포상에 관한 사항은 관련 법령 및 법령의 위임을 받은 조례 등의 규정에 따라 포상권자가 행사하여야 하는 사항으로 근무조건과 직접 관련이 없는 비교섭 사항

\* 포상 대상, 포상 기준, 포상 종류, 포상 인원 등

##### ③ 감사 관련

- 감사에 관한 사항은 관계 법령, 조례·규칙 등에 따라 행사되어야 할 근무조건과 직접 관련이 없는 기관의 관리·운영에 관한 사항으로 비교섭 사항

\* 감사제도, 감사 실시여부 및 방침·방법, 감사 범위, 중복감사의 방지 등

##### ④ 평가 관련

- 직무평가 등 각종 평가에 관한 사항은 근무조건과 직접 관련이 없는 기관의 관리·운영에 관한 사항으로 비교섭사항

\* 평가제도, 평가 대상, 평가실시 여부 및 방법, 직무성과계약제 등

⑤ 직무 관련

- 사무분장, 직무명령, 직무 수행방법 등에 관한 사항은 국가공무원법 등 관련 규정에 근거하여 기관의 장 또는 그 위임을 받은 자가 그 권한으로 행사하여야 할 사항으로 근무조건과 직접 관련 없는 비교섭 사항  
\* 사무(업무)분장, 업무이관, 비상근무 등 직무명령에 관한 사항 등

⑥ 기타 기관의 관리·운영 사항

- 인사자료 공개, 업무 민간위탁, 업무추진비 공개, 교육원 설치·운영, 청사 건립 및 시설 운영, 간부회의 운영, 소청심사위원회 구성, 각종 행사 개최 등 근무조건과 직접 관련이 없는 기관의 관리·운영에 관한 사항은 비교섭 사항

**<관련 판례>**

- ▶ 단체협약 규정이 감사의 방침, 방법, 중복감사의 방지 등에 관한 규정을 둔 것은 관계법령에 규정되어야 할 감사권한을 제한하는 것일 뿐 아니라 기관의 관리·운영에 관한 사항으로서 근무조건과 직접 관련된 것이라 볼 수 없어 단체교섭의 대상이 될 수 없음(서울고등법원 2011.5.19, 2010누14192)
- <단체협약 내용>
  - ① 감사는 처벌 위주의 잘못된 관행을 탈피하여 예방·우수사례 전파 및 업무연찬 중심으로 실시하여야 한다
  - ② 감사실명제를 정착시키고, 상급기관에서 실시한 감사내용에 대하여 중복감사를 하지 아니한다.
- ▶ 업무보고 회의나 각종 간부회의 시 구내방송 통신망을 통하여 실시간 방영하도록 하거나 언론 보도자료 제공 및 취재요구에 대한 창구를 공보감사담당관실로 일원화하는 규정은 주민의 대표자로 선출된 지방자치단체장의 권한을 근거 없이 침해하는 것이고, 근무조건과 직접 관련된 것이라고 보기도 어려워 교섭대상이 될 수 없음(서울행정법원 2010.6.4., 2009구합42076)
- <단체협약 내용>
  - ① 기관은 업무보고회나 각종 간부회의 시 특별한 경우를 제외하고는 구내방송 통신망을 통해 실시간 방영한다.
  - ② 언론의 보도자료 제공 및 취재요구에 대한 창구를 공보담당부서로 일원화하여 운영하도록 한다.
- ▶ 조합원의 복무관리 차원에서 근무시간 중 특정 인터넷 홈페이지에 대한 접속을 차단하는 것은 기관의 관리·운영에 관한 사항에 해당하고 특정 홈페이지에

대한 인터넷 접근 차단 여부가 조합원의 근무조건과 직접 관련되어 있다고 보아도 않는다.(서울고법 2017.5.12.선고, 2012누11999)

- ▶ 지방공무원법 제79조는 지방자치단체의 장은 공무원으로서 직무에 특히 성실하거나 사회에 공헌한 공적이 뚜렷한 사람에게는 조례로 정하는 바에 따라 표창을 행하도록 규정하고 있고, 위 법규정의 위임을 받아 제정된 ○○시 포상조례에서 포상권자, 포상의 종류, 포상방법, 포상절차 등을 규정하고 있는 바, 포상은 위 법령 및 위 법령의 위임을 받은 조례의 규정에 따라 시행되어야 할 것으로서 위 ○○시 협약 조항은 법령 및 위 법령의 위임을 받은 조례에 규정되어야 할 내용에 해당한다. 또한 대통령, 국무총리 표창은 단체장이 행하는 표창이 아니어서 단체장의 권한 범위 내에 있는 사항이라고 보이지 아니하고, 위 사항이 공무원의 근무조건과 직접 관련된 것이라 볼 수 없어 단체교섭의 대상이 될 수 없다.(서울고법 2017.5.12.선고, 2012누11999)
- ▶ 행정감사규정 제1조,제3조제1항,제13.조, 행정안전부 행정감사규칙 제8조,제10조 제13조 등에 의하면, 지방자치단체의 집행기관이 당해 기관 또는 그 하급기관에 대하여 실시하는 감사의 방침, 기준과 방법은 위 규정과 규칙에 의하여야 하고, 감사의 중복을 방지하기 위한 조정·통제는 위 규정에 정한 바에 따르되, 감사기관은 당해 행정기관이나 다른 행정기관이 이미 감사한 사항에 대하여는 특별한 사유가 있는 경우를 제외하고는 다음 감사대상에서 제외할 수 있으며, 필요한 경우에는 이미 실시한 감사결과보고서를 적극 활용하여야 한다고 규정하고 있으므로, 이 부분 협약 규정이 감사의 방침, 방법, 중복감사의 방지 등에 관한 규정을 둔것은 위 관계법령에 규정되어야 할 감사권한을 제한하는 것일 뿐 아니라 위 사항은 기관의 관리·운영에 관한 사항으로서 근무조건과 직접 관련된 것이라 볼 수 없어 단체교섭의 대상이 될 수 없다.(서울고법 2011.5.19.선고, 2010누14192, 대법 2011두13392<2017.1.12.선고> 확정)
- ▶ 해당 사건 협약 조항은 기관에서 진행하는 확대 간부회의에 대하여 참관 및 공개를 원칙으로 한다고 규정하고 있는데, 확대 간부회의의 공개 여부는 기관의 관리·운영에 관한 사항에 해당하고 확대 간부회의의 공개여부가 원고 조합원인 공무원의 근로조건과 직접 관련성 있다고 보아도 않는다.(서울고법 2017.5.12.선고, 2012누11999)
- ▶ 단체장이 기관의 업무 중 일부를 민간업체에 위탁하는 것은 기관의 관리·운영에 관한 사항으로 판단되고, 기계적 업무 등을 민간업체에 위탁하는 것이 조합원들의 근무조건과 직접적인 관련이 있다고 보아도 않으므로, 위와 같은 사항이 단체교섭의 대상이 된다고 볼 수 없다.(서울고법 2017.5.12.선고, 2012누11999)
- ▶ 조합원의 “노동조건에 영향을 미치는 행정혁신 제도 및 업무 전반”에 관하여 이를 추진할 경우 노동조합과 “사전 협의”하도록 하는 것은 근무조건과 직접 관련성이 있는 경우에만 기관의 관리·운영에 관한 사항을 단체협약의 대상으로

삼을 수 있도록 규정한 공무원노조법 제8조제1항에 위배되는 것으로 판단된다. 또한 지방자치단체장이 각 부서의 언론홍보 실적 등을 평가하거나, 지방의회와 자료제출 요구시 자료제출 여부를 결정하는 것은 원칙적으로 지방자치단체장의 기관 관리·운영에 관한 사항이거나 지방자치단체장이 관계법령에 따라 지방의 회와의 관계를 고려하여 결정하여야 하는 문제이고 이와 같은 사항이 근무조건 과 직접 관련이 있는 사항이라고 할 수 없으므로 단체교섭의 대상이 된다고 할 수 없다.(서울고법 2017.5.12.선고, 2012누11999)

### 비교섭 사항 사례

- ▶ 인사제도: 인사제도개선위원회 설치 및 노사 동수로 구성
- ▶ 각종협의기구 등 : △정책협의기구 구성 및 노조 참여, △노사협의회를 구성하여 인사제도 개선, 정원조정, 인력 재배치 협의
- ▶ 포상 관련: △노조에 포상 추천권 부여, △포상심의위원회 노조 추천 위원 참여  
△6급이하 공무원에 대해서도 훈·포장 및 대통령, 국무총리 표창을 받을 수 있는 기회를 부여(서울고법 2017.5.12.선고, 2012누11999)
- ▶ 감사관련: △하부 기관에 대한 감사 지양 또는 중복 감사 폐지  
△감사는 처벌 위주의 잘못된 관행을 탈피하여 예방, 우수사례 전파 및 업무연찬 중심으로 실시(대법 2017.1.12.선고, 2011두13392)  
△감사실명제를 정착시키고, 상급기관에서 실시한 감사내용에 대하여 중복감사 지양(대법 2017.1.12.선고, 2011두13392)
- ▶ 평가관련: 6급 이하 직원에 대한 직무성과제 폐지
- ▶ 업무관련: 비상근무 등에 있어 노조와 사전 협의
- ▶ 각종위원회: △소청심사위원회 위원 노조 추천, △각종 근무조건 관련 위원회 노조 참여
- ▶ 기타: △업무추진비 사용내역 공개, △간부회의 등에 노조 참관 의무화, △공무원이 아닌 청원경찰·상근 인력 등에 대한 채용 관련  
△기관은 조합원이 특정 홈페이지에 접근하는 것을 차단해서는 안되며 차단할 필요가 있는 경우 그 대상과 기간, 접속권한 등 세부사항에 대해 조합과 합의하여 시행한다.(서울고법 2017.5.12.선고, 2012누11999)  
△기관에서 진행하는 확대간부회의는 참관 및 공개를 원칙으로 하되 단, 회의의 성격상 비공개로 요할 경우 등을 감안하여 탄력적 운영 (서울고법 2017.5.12.선고, 2012누11999)  
△시는 조합원의 노동조건에 영향을 미치는 업무를 민간위탁할 경우 조합과 협의(서울고법 2017.5.12.선고, 2012누11999)  
△기관은 조합원의 고용 및 노동조건에 영향을 미치는 행정혁신 제도 및 업무 등을 추진할 경우 사전에 조합과 협의(서울고법 2017.5.12.선고, 2012누11999)  
△시는 각 부서에 언론홍보를 자율적으로 실시하도록 하며, 각 부서별



언론 홍보실적의 점검 및 평가를 실시 금지(서울고법 2017.5.12.선고, 2012누11999)

△시는 시의원 자료제출 요구 시 지방자치법을 준수하지 않는 자료의 제출을 거부하며, 조합원이 자료제출 요구를 거부하였다고 불이익 금지(서울고법 2017.5.12.선고, 2012누11999)

△시는 시의원의 자료제출 요구 시 너무 방대한 양의 자료요구가 되지 않도록 시 의회와 협의(서울고법 2017.5.12.선고, 2012누11999)