



## 알기쉬운 생활법률 사례

근로자에게 불리한 취업규칙 개정시  
누구의 동의가 필요한지?

**Q** 甲회사는 급여규정을 개정하면서 퇴직금 산정의 기초인 임금의 범위에서 일부를 제외하는 방향으로 취업규칙을 개정하려고 하는데, 甲회사에는 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있습니다. 이 경우 취업규칙을 개정함에 있어서 반드시 노동조합소속 근로자의 과반수의 동의를 얻어야만 하는지요?

**A** 근로기준법 제94조 제1항에 의하면  
“사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에

관하여 당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에는 그 동의를 얻어야 한다.”라고 규정하고 있으며,

동법 제96조 제1항에 의하면

“취업규칙은 법령이나 해당 사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약과 어긋나서는 아니 된다.” 라고 규정하고 있습니다.

그런데 근로자과반수로 조직된 노동조합이 있는 회사에서 취업규칙을 근로자에게 불리하게 개정하는 경우, 조합장이 아닌 노동조합소속 근로자의 과반수의 동의를 얻어야 하는지에 관하여 판례를 보면,

“취업규칙의 작성·변경의 권한은 원칙적으로 사용자에게 있으므로 사용자는 그 의사에 따라

취업규칙을 작성·변경할 수 있으나, 취업규칙의 작성·변경이 근로자가 가지고 있는 기득권의 권리나 이익을 박탈하여 불이익한 근로조건을 부과하는 내용일 때에는 종전 근로조건 또는 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의, 즉 당해 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 동의를 요하고, 이러한 동의를 얻지 못한 경우에는 사회통념상 합리성이 있다고 인정되지 않는 한 기득이익이 침해되는 기존의 근로자에 대하여는 변경된 취업규칙이 적용되지 아니하며, 취업규칙의 변경이 사회통념상 합리성이 있느냐의 여부와 근로자에게 불이익하느냐 여부는 그 변경의 취지와 경위, 해당 사업체의 업무의 성질, 취업규칙 각 규정의 전체적인 체제 등 제반 사정을 종합하여 판단하여야 하는데, 근로자과반수로 조직된 노동조합이 있는 회사에서 취업규칙을 근로자에게 불리하게 개정하는 경우 그에 대한 노동조합의 동의를 얻어야 하고, 이 경우 노동조합의 동의는 법령이나 단체협약 또는 노동조합의 규약 등에 의하여 조합장의 대표권이 제한되었다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 조합장이 노동조합을 대표하여 하면 되는 것이지 노동조합 소속 근로자의 과반수의 동의를 얻어서 하여야 하는 것은 아니다.”라고 하였습니다(대법원 2000. 9. 29. 선고 99다45376 판결, 2001. 1. 5. 선고 99다70846 판결).



따라서 위 사안에서도 甲회사는 급여규정의 개정에서 노동조합의 조합장의 대표권이 제한되었다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한, 조합장이 노동조합을 대표하여 급여규정개정에 대한 동의를 하면 되고, 반드시 노동조합소속 근로자의 과반수의 동의를 얻어서 급여규정을 개정하여야 하는 것은 아닙니다.