노동교육교재 10-3

elti.kut.ac.kr

공무원노조법 현장사례집

최영우 교수

한국기술교육대학교
고용노동연수원
ELTI
Employment & Labor Training Institute

Contents

Ⅰ. 총 설

사례 1. 공무원과 개별적 노동관계법으로서 근로기준법 등 적용 여부 … 3
사례 2. 직장협의회와 공무원노조 설립 …… 7
사례 3. 학교 행정실장의 조합가입 자격 유무 …… 11
사례 4. 기관장을 위하여 행동하는 자와 사용자의 이익대표자 …… 16
사례 5. 사용자단체의 설립과 실질적이고 효율적인 교섭의 진행을 위하여 기관협의회의 법제화 …… 27

Ⅱ. 노동조합의 설립

사례 6. 공무원 노조의 설립 단위 …… 37
사례 7. 노동조합의 설립 신고와 노동조합 명칭 …… 40
사례 8. 공무원노조의 조직·가입 자격 …… 45
사례 9. 경찰청 소속 공무원노조 설립 및 가입 …… 53
사례 10. 교정직 공무원의 노조결성 제한과 합헌성 …… 57
사례 11. 배제징계(해임) 받은 공무원의 조합원 자격 …… 68
사례 12. 제2노조대표자의 직무집행정지가처분신청 …… 71
사례 13. 공무원노조의 지부 및 분회의 설립과 조합활동 등의 정당성 ·· 74

Ⅲ. 노동조합의 운영·활동·쟁의행위

사례 14. 노조의 규약과 선거관리규정 …… 81
사례 15. 총회 의결사항에 대한 대의원 대회 의결의 효력 …… 85

사례 16. 공무원노조 총회 ····· 88
사례 17. 조합 활동의 보장과 임원의 복무처리 ····· 96
사례 18. 2개의 공무원노조의 가입의 정당성 ····· 100
사례 19. 노조전임자 요구 ····· 102
사례 20. 노동조합의 영리를 목적으로 하는 사업 ····· 108
사례 21. 조합비 미납자에 대한 조합원의 권리 제한 ····· 111
사례 22. 연가투쟁의 쟁의행위 해당 여부 ····· 115
사례 23. 노동조합 조직형태 변경 ····· 118
사례 24. 정당한 조합활동 여부 ····· 124
사례 25. FTA 저지 집회 참여와 쟁의행위 해당 여부 ····· 133
사례 26. 노동조합 탈퇴자의 규약에 의한 재가입 제한 ····· 137
사례 27. 정시 출근 정시 퇴근(출근투쟁)이 쟁의행위 해당 여부 ·· 142
사례 28. 조합활동으로서 정책 및 기관의 관리·운영 관련 집회 서명 운동의 정당성 ····· 146
사례 29. 규약에 의한 임시총회 소집요건이 법적 요건보다 엄격한 경우의 효력 ····· 149
사례 30. 노조의 합병에 따른 단체협약 효력 적용 관계 ····· 152
사례 31. 사용자의 정책에 대한 비난과 조합원 징계의 정당성 ···· 155
사례 32. 노조 가입 금지 대상자에 대한 노조 후원회비의 일괄공제 의무 ····· 159
사례 33. 교육정책, 기관 운영 관련 집회·서명운동 등 행위가 정당한 노조활동인지 ····· 164

Contents

Ⅳ. 단체교섭 및 단체협약

사례 34. 연합단체일 경우 단체교섭위원 선정 ····· 169
사례 35. 단체교섭 응락의무가 있는 사용자(단체교섭의 상대방) ·· 175
사례 36. 단체교섭 창구의 단일화 ····· 181
사례 37. 교섭창구단일화 이후에 설립된 노동조합의 단체교섭 요구에 대한 단체교섭응락의무 존부 ····· 189
사례 38. 6급 계장의 단체교섭 참석 등 ····· 193
사례 39. 단체교섭에서 사용자측도 요구안을 제시할 수 있는지 여부 ·· 198
사례 40. 단체교섭의 정당한 거부 ····· 201
사례 41. 다면평가제 및 직위공모제 등의 단체교섭 대상 여부 ···· 206
사례 42. 교육감 연임반대와 교육위원의 퇴진요구에 대한 교섭요구가 정당한지 여부 ····· 210
사례 43. 단체교섭 진행 집행부 전원 사퇴의 경우 기 수행 단체교섭의 연속성 ····· 213
사례 44. 단체교섭 해석상 다툼을 이유로 한 보충교섭 요구 ····· 216
사례 45. 협약 유효기간 중 잉여인력 배치전환 등의 단체교섭 대상 여부 ····· 220
사례 46. 공무원노조 단체교섭과 직장협의회의 협의 ····· 224
사례 47. 의무교섭대상 ····· 228
사례 48. 비교섭대상 여부 ····· 235
사례 49. 노조대표자의 단체협약체결권 제한과 효력발생시기 ····· 243
사례 50. 단체협약은 도대체 어떠한 합의이기에..... ····· 248

사례 51. 단체협약의 효력 제한과 법체계상 일관성 결여 ····· 255
사례 52. 단체협약의 효력과 불이행시 효과 ····· 263
사례 53. 단체협약 체결이후 조합에 가입한 단체협약의 적용여부 ·· 267
사례 54. 단체협약의 종료와 효력연장의 관계 ····· 270
사례 55. 노조법 제32조의 별도약정과 부칙의 관계 ····· 273
사례 56. 단체협약의 채무적 부분 불이행시 효력(채무적 효력) ···· 278
사례 57. 대표자가 제외된 단체협약 서명의 법률적 효력 ····· 281
사례 58. 단체협약의 제3자에 대한 효력 ····· 284
사례 59. 조정대상에 해당하는지 여부 ····· 288

Ⅴ. 부당노동행위

사례 60. 조합원에 대한 승진발령의 부당노동행위 성립여부 ····· 297
사례 61. 업무배제가 부당노동행위에 해당하는지 여부 ····· 300
사례 62. 관행적인 조합활동에 대한 사용자의 거부권과 부당노동행위 ·· 306
사례 63. 부당노동행위와 고소 고발 ····· 309
사례 64. 노조 운영비 지원의 부당노동행위 성립 여부 ····· 314
사례 65. 지부 분회의 부당노동행위 구제신청 당사자 지위 여부 ··· 318
사례 66. 불이익 가능성에 대한 의사표현만으로도 부당노동행위가
성립 되는지 ····· 322
사례 67. 총무과장의 조합활동에 대한 강력 비난이 부당노동행위인지 ·· 325
사례 68. 집단휴가 부여 및 순회투표저지가 부당노동행위에 해당하는지 ·· 328
사례 69. 조합원 확인을 위한 교섭을 거부하는 것이 부당노동행위인지 ·· 330

Contents

사례 70. 조합이 승인없이 설치한 플랭카드를 학교장이 임의 철거시
부당노동행위 여부 ····· 333

부 록

1) 공무원의노동조합설립및운영등에관한법률 ····· 339
2) 노동조합 및 노동관계조정법 ····· 348

I

총 설

I 총 설

사례 1 공무원과 개별적 노동관계법으로서 근로기준법 등 적용 여부

* 홍길동 씨는 00교육청에 근무하는 6급 계약직 공무원이다. 그런데 공무원의 경우 특별법 우선의 원칙에 따라 근로기준법의 적용을 받지 않는 것으로 알고 있다. 계약직 공무원인 홍길동 씨는 자신의 경우 지방공무원법도 적용되지만 근로기준법도 마찬가지로 적용된다고 주장하고 있다.

1. 국가공무원과 지방공무원의 경우 근로기준법상의 근로자 범위에 속하는지 2. 근로자에 해당한다면 근로자의 날 제정에 관한 법률이 적용되는지

관련 법조항

○ 근로기준법 제11조(적용범위)

①이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.

②상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.

○ 근로기준법 제12조 (적용 범위)

이 법과 이 법에 따른 대통령령은 국가, 특별시·광역시·도, 시·군·구, 읍·면·동, 그 밖에 이에 준하는 것에 대하여도 적용된다.

○ 헌법 제7조

①공무원은 국민전체에 대한 봉사자이며, 국민에 대하여 책임을 진다.
②공무원의 신분과 정치적 중립성은 법률이 정하는 바에 의하여 보장된다.

○ 국가공무원법 제1조 (목적)
이 법은 각급기관에서 근무하는 모든 국가공무원(이하 "공무원"이라 한다)에게 적용할 인사행정의 근본기준을 확립하여 그 공정을 기함과 아울러 공무원으로 하여금 국민전체의 봉사자로서 행정의 민주적이며 능률적인 운영을 기하게 함을 목적으로 한다.

○ 지방공무원법 제1조 (목적)
이 법은 지방자치단체의 공무원(지방자치단체의 경비로써 부담하는 지방공무원을 말하며, 이하 "공무원"이라 한다)에게 적용할 인사행정의 근본기준을 확립하여 지방자치행정의 민주적이며 능률적인 운영을 도모함을 목적으로 한다.

○ 근로자의 날 제정에 관한법률
5月 1日을 근로자의 날로 하고 이 날을 "근로기준법"에 의한 유급휴일로 한다.

사례 해설

1) 공무원도 임금을 목적으로 근로를 제공하는 근로기준법 제2조 제1호에서 규정하고 있는 근로자의 개념에 포섭되는지 여부가 문제된다. 동법에서는 "근로자"란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다고 정하고 있다. 따라서 공무원은 근로의 제공 여부나 작업수행방법 등에 있어서 자율적이지 아니하고, 타율적으로 국가 등에 의하여 정하여진 방법에 의하여 종속적으로 근로를 제공하고 이에 대하여 보수를 받는다는 점에서 동법 소정의 근로자라고 할 것이다. 둘째 공무원은 헌법 제7

조 제2항에 의하여 그 신분과 정치적 중립성은 법률로서 보장하도록 되어 있는 바, 이를 근거로 하여 공무원 근무조건에 대한 기준을 정하고 있는 국가공무원법 등 공무원 관계법령은 근로기준법의 특별법의 지위에 있다고 할 것이다. 따라서 특별법 우선의 원칙에 따라 공무원은 근로기준법 및 이에 따른 법령에 우선하여 국가공무원법, 지방공무원법, 교육공무원법, 공무원복무규정, 공무원연금법 및 공무원보수규정 등의 적용을 받으며 이러한 공무원 관계 법령에서 정하지 않은 사항이나 명시적인 배제규정이 없는 사항에 대해서는 그 성질에 반하지 아니하는 한 근로기준법이 적용된다고 할 것이다.

2) 다만 공무원이 근로자에 해당된다고 하더라도 국가공무원법 제67조 및 관공서 공휴일에 관한 규정에 의하면 근로자의 날은 관공서 공휴일에 포함되지 아니하므로 공무원인 근로자에게는 근로의무가 있는 근로일로서 근로제공의무가 있다고 할 것이다.

관련 판례·해석

①공무원 및 사립학교교원도 근로자이므로 공무원연금법,공무원보수규정, 공무원수당규정, 사립학교법 등에 특별한 규정이 없는 부분에서는 원칙적으로 근로기준법이 적용된다.(대판1996.4.23,94다446)

②공무원도 임금을 목적으로 근로를 제공하는 근로기준법 제14조 소정의 근로자이나 공무원은 근로기준법 및 이에 따른 법령에 우선하여 국가공무원법, 지방공무원법, 교육공무원법, 공무원복무규정, 공무원연금법 및 공무원보수규정 등의 적용을 받으며 이러한 법령에서 정하지 않은 사항이나 명시적인 배제규정이 없는 사항에 대해서는 그 성질에 반하지 아니하는 한 근로기준법이 적용됨. 따라서 국가공무원법 제67조 및 관공서 공휴일에 관한 규정에 의하면 근로자의 날은 관공서 공휴일에 포함되지 아니하므로 공무원인 근로자에

게는 일반 근로일임(근기68207-1332,2000-05-02)

③지방공무원법 제58조 제1항에 대한 헌법소원사건에 대하여"공무원이란 직접 또는 간접적으로 국민에 의하여 선출 또는 임용되어 국가나 공공단체와 공법상의 근무관계를 맺고 공공적 업무를 담당하고 있는 사람들을 가리킨다고 할 수 있고, 공무원도 각종 노무의 대가로 얻는 수입에 의존하여 생활하는 사람이라는 점에서는 통상적인 의미의 근로자적인 성격을 지니고 있으므로(근로기준법 제14조, 제16조, 노조법 제2조 제1호 등 참조), 헌법 제33조 제2항 역시 공무원의 근로자적 성격을 인정하는 것을 전제로 규정하고 있다"그리고 (헌법)제33조 제2항에서 근로기본권에 관하여 공무원에 대한 특별규정을 두고 있는데 우리 헌법이 위와 같은 규정을 두게 된 뜻은 바로 위에서 본 바와 같은 공무원의 지위의 특수성과 직무의 공공성에서 비롯되는 것이다(2005.10.27. 선고 헌재 전원재판부 2003헌바50)

사례 2 직장협의회와 공무원노조 설립

* 홍길동 씨는 00시에서 직장협의회 회장으로 있는 공무원이다. 00시에는 현재 직장협의회가 존속하여 운용되고 있는데, 홍길동 씨는 직장협의회를 존속시키면서 00시 노동조합을 새로 설립하여 신고하려고 한다.

1. 공무원의 단체로서의 직장협의회와 공무원의 단결체로서의 공무원노조의 병존 여부
2. 직장협의회의 사업과 노동조합의 사업을 함께 할 수 있는지

관련 법조항

○ 공무원노조법 제17조 (다른 법률과의 관계)

①이 법의 규정은 공무원이 공무원직장협의회의설립·운영에관한법률(이하 "공무원직장협의회법"이하 한다)에 의하여 직장협의회를 설립·운영하는 것을 방해하지 아니한다.(②항 생략, ③항 생략)

○ 공무원노조법 제5조 (노동조합의 설립)

①공무원이 노동조합을 설립하고자 하는 경우에는 국회·법원·헌법재판소·선거관리위원회·행정부·특별시·광역시·도·시·군·구(자치구를 말한다) 및 특별시·광역시·도의 교육청을 최소단위로 한다.

②노동조합을 설립하고자 하는 자는 노동부장관에게 설립신고서를 제출하여야 한다.

○ 직장협의회법 제2조 (설립)

①국가기관·지방자치단체 및 그 하부기관에 근무하는 공무원은 직장협의회

(이하 “협의회”라 한다)를 설립할 수 있다.

②협의회는 기관단위로 설립하되, 하나의 기관에는 하나의 협의회만을 설립할 수 있다.

③협의회를 설립한 때에는 그 대표자는 소속기관의 장(이하 “기관장” 이라 한다)에게 설립사실을 통보하여야 한다.

○ 노조법 제5조 (노동조합의 조직·가입)

근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다. 다만, 공무원과 교원에 대하여는 따로 법률로 정한다.

사례 해설

1) 직장협의회는 1998. 2. 24(법률 제5516호)에 제정되어 1999.1.1부터 시행되어 현재까지 존속하고 있다. 즉 동 법령에 근거하여 설립된 직장협의회와 그 회원의 활동은 법률로서 보장하고 있다고 할 것이다.

2) 그런데 공무원노조법이 2005. 01. 27(법률 제7380호)로 제정되어 2006. 01. 28부터 시행됨에 따라 공무원도 노동조합을 설립할 수 있다. 그 결과 새로이 설립된 공무원노조[1]와 기존에 설립된 직장협의회의 조직이 중복되거나 조합원 또는 회원이 양 조직에 중복 가입되는 경우가 발생하게 된다. 이 경우에도 공무원직장협의회와 공무원노조가 병존할 수 있는가에 의문이 있을 수 있

1) 공무원의 단체활동은 1988년의 철도기관사 파업과 1989년 전국교직원노동조합의 결성이 공무원 단체활동의 시초가 되었고, 공무원직장협의회는 ’98.2.24 제정·공포된 공무원직장협의회의 설립·운영에 관한 법률에 근거하여 ’99.1.1부터 공무원의 근무환경 개선·업무능률 향상 및 고충처리 등을 목적으로 시행된 6급 이하 공무원들이 설립·운영하는 협의회로서 근로자의 근로조건 유지·개선을 목적으로 하는 노동조합 및 노동관계조정법상의 단결체가 아닌 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률상의 노사협의회와 유사한 성격의 협의기구가 마련되었다.

으나, 전자와 후자는 각각의 법적 근거를 갖고 있으며 특히 공무원노조법 제17조 제1항은 이와 같은 상황을 예견하여 명문으로 양 조직의 병존 가능성을 열어 두고 있다. 즉 "이 법의 규정은 공무원이 공무원의 직장협의회 설립·운영에 관한 법률에 의하여 직장협의회를 설립·운영하는 것을 방해하지 아니한다"라고 명시하여 직장협의회의 설립 및 운영을 방해해서는 안 된다고 하고 있는 것이다. 실무적으로 지방자치단체의 6급 지방공무원의 경우, 많은 경우가 노동조합에 가입하는 것이 제약되어[2] 있어 논란이 되고 있는 현실에서 직장협의회의 존재의의를 부인할 수는 없다고 할 것이다.

3) 직장협의회에서 노동조합의 사업을 할 수 있는지 여부와 관련하여 구체적인 노동조합의 사업내용이 무엇인지가 중요하다. 일반적으로 노동조합은 단결활동이나 단체교섭을 통하여 근로조건개선 활동을 중심으로 하고 있고, 나아가 투쟁적 활동을 통하여 자신들의 주장을 관철시키는 것을 그 본질로 하고 있다. (공무원노조법 제1조 (목적) 이 법은 헌법 제33조제2항의 규정에 의한 공무원의 노동기본권을 보장하기 위하여 노동조합및노동관계조정법 제5조 단서의 규정에 따라 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다).

---

2) 공무원노조법 시행령 제3조 관련하여 구체적 적용대상으로 노동부가 6급 이하 공무원 중 '법령·조례'에 의해 소속직원에 대한 근무평정, 소관업무 전결권한 등의 직책을 부여받은 자(총 170여명 정도를 예상함)와 '규칙·훈령·사무분장'에 의해 담당 또는 팀장으로서 부서 내 다른 공무원의 업무를 지휘·감독 또는 총괄하는 자(6급이하 행정부 일반직 공무원 중 38,385명으로 예상함)를 의미한다고 인정하는 사실에 주목하여 이는 시·군·구의 경우 6급 공무원 중 93.1%, 시·도의 경우 18.1%, 중앙부처의 경우 32%의 규모이라 점과 법률에서 대통령령에 위임하여 규정하도록 한 노조가입 금지 범위를 그보다 하위법령에 의해 다시 제한할 수 있게 함으로써 헌법 제37조 제2항 기본권제한의 원리 및 헌법 제75조 포괄위임입법금지와 헌법 제95조 복위임금지원칙에 반하여 공무원인 근로자의 노동기본권을 침해하므로 법률 제6조 제4항에서 위임받은 동조 제2항 제1호의 공무원 범위 내용에 대해 시행령에 구체적이고도 명확히 규정하여야 한다는 의견을 표명한다고 2005. 11. 28에 동 시행령의 개선의견을 결정한 바 있다.

그러나 직장협의회는 그 목적과 활동에 있어서 노동조합의 대립적이며 투쟁적 교섭의 측면보다는 협조적이고 생산적 협의의 측면이 중심이 된다고 할 것이다. (직장협의회법 제1조 (목적) 이 법은 공무원의 근무환경 개선·업무능률 향상 및 고충처리 등을 위한 직장협의회의 설립 및 운영에 관한 기본적인 사항을 규정함을 목적으로 한다.)

따라서 직장협의회와 노동조합의 사업은 중복될 수도 있으나 동 사업을 직장협의회가 모두 할 수 있다고는 할 수 없다는 점에서 구분되고 양 조직의 최소설립단위에서도 차이가 있다는 점입니다.

사례 3 학교 행정실장의 조합가입 자격 유무

* 00광역시 교육청 공무원 노동조합의 경우 조합규약에는 교육청 소속 6급 이하의 모든 공무원에 대하여 가입할 수 있도록 규정되어 있다. 최근 **고등학교 행정실장(6급)이 가입하겠다는 가입원서를 제출하였다. 그런데 이 학교의 행정실에는 행정실장 외 3명 근무하고 있다.

* 각 시·도 교육청 소속 행정실장의 경우 그 업무 분장 또한 학교 규모에 따라 많은 차이를 보이고 있음에도, 행정실장이라는 명칭때문에 모두 공무원노조의 가입이 제한되는 범위에 포함될 수 있는지

관련 법조항

○ 공무원노조법 제6조 (가입범위)

①노동조합에 가입할 수 있는 공무원의 범위는 다음 각호와 같다.

1. 6급 이하의 일반직공무원 및 이에 상당하는 연구 또는 특수기술직렬의 일반직공무원
2. 특정직공무원중 6급 이하의 일반직공무원에 상당하는 외무행정·외교정보관리직공무원
3. 기능직공무원
4. 6급 이하의 일반직공무원에 상당하는 별정직공무원 및 계약직공무원
5. 고용직공무원

②제1항의 규정에 불구하고 다음 각호의 1에 해당하는 공무원은 노동조합에 가입할 수 없다.

1. 다른 공무원에 대하여 지휘·감독권을 행사하거나 다른 공무원의 업무를 총괄하는 업무에 종사하는 공무원

2. 인사·보수에 관한 업무를 수행하는 공무원 등 노동조합과의 관계에서 행정기관의 입장에 서서 업무를 수행하는 공무원
3. 교정·수사 그 밖에 이와 유사한 업무에 종사하는 공무원
4. 업무의 주된 내용이 노동관계의 조정·감독 등 노동조합의 조합원으로서의 지위를 가지고 수행하기에 적절하지 아니하다고 인정되는 업무에 종사하는 공무원

③공무원이 면직·파면 또는 해임되어 노동조합및노동관계조정법 제82조제1항의 규정에 따라 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 때에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 노동조합원의 지위를 상실하는 것으로 보아서는 아니된다.

④제2항의 규정에 의한 공무원의 범위는 대통령령으로 정한다.

○ 공무원노조법 시행령 제3조 (노동조합 가입이 금지되는 공무원의 범위) 법 제6조제2항 및 제4항의 규정에 따라 노동조합에 가입할 수 없는 공무원의 범위는 다음 각 호와 같다. 〈개정 2006.6.12〉

1. 다른 공무원에 대하여 지휘·감독권을 행사하거나 다른 공무원의 업무를 총괄하는 업무에 종사하는 공무원 : 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 공무원

가. 법령·조례 또는 규칙에 따라 다른 공무원을 지휘·감독하며 그 복무를 관리할 권한과 책임을 부여받은 공무원(직무 대리자를 포함한다)

나. 훈령 또는 사무분장 등에 따라 부서장을 보조하여 부서 내 다른 공무원의 업무 수행을 지휘·감독하거나 총괄하는 업무에 주로 종사하는 공무원

2. 인사·보수에 관한 업무를 수행하는 공무원 등 노동조합과의 관계에서 행정기관의 입장에 서서 업무를 수행하는 공무원 : 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 업무에 주로 종사하는 공무원(자료정리 등 단순히 업무를 보조하는 자를 제외한다)

가. 공무원의 임용·복무·징계·소청심사·보수·연금 그 밖에 후생복지에 관한 업무

나. 노동조합 및 「공무원직장협의회의 설립·운영에 관한 법률」에 따른 직장협의회에 관한 업무

다. 예산·기금의 편성 및 집행(단순집행을 제외한다)에 관한 업무

라. 행정기관의 조직과 정원의 관리에 관한 업무

마. 감사에 관한 업무

바. 보안업무, 질서유지업무, 청사시설의 관리 및 방호에 관한 업무, 비서·운전업무

3. 교정·수사 그 밖에 이와 유사한 업무에 종사하는 공무원 : 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 공무원

가. 「공무원임용령」 별표 1의 공무원 중 교정·보호·검찰사무·마약수사·출입국관리 및 철도공안직렬의 공무원

나. 조세범처벌절차 법령에 따라 검찰총장 또는 검사장의 지명을 받아 조세범칙사건의 조사를 전담하는 공무원

다. 수사업무에 주로 종사하는 공무원

라. 국가정보원에 근무하는 공무원

4. 업무의 주된 내용이 노동관계의 조정·감독 등 노동조합의 조합원으로서의 지위를 가지고 수행하기에 적절하지 아니하다고 인정되는 업무에 종사하는 공무원 : 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 공무원

가. 「노동위원회법」에 따른 노동위원회의 사무국에서 조정사건이나 심판사건의 업무를 담당하는 공무원

나. 「근로기준법」에 따라 노동부 및 그 소속기관에서 「근로기준법」, 「산업안전보건법」 그 밖의 노동관계 법령 위반의 죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 행하는 근로감독관

다. 「선원법」에 따라 「선원법」 및 「근로기준법」 그 밖의 선원근로관계 법령 위반의 죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 행하는 선원근로감독관

라. 지방자치단체에서 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따른 노동조합 설립신고, 단체협약 및 쟁의행위 등에 관한 업무에 주로 종사하는 공무원

사례 해설

1) 현재 일선 학교의 행정실장은 5급이 배치되는 고등학교를 제외하고 중학교와 초등학교는 학교의 규모에 따라 6급에서 9급까지 다양한 형태를 취하고 있다. 특히 농어촌 소규모 학교가 많은 곳은 행정실에 행정실장 한명과 기능직 1명만이 배치돼 있는 경우 또한 상당한 비중을 차지하고 있다.

일반적으로 행정실장이라 함은 학교 행정실의 업무 즉, 각 학교의 관리를 총괄하는 역할을 담당하고 있으며, 행정실장은 그 책임자 역할을 가지고 있는 것이다. 그러나 실제적으로 행정실장 1명과 기능직 1명으로 운영되는 행정실의 경우 행정실장이 관리책임 역할만을 하는 것이 아닌 제반 실무 업무까지 수행하는 것이 일반적이라 할 것이다.

2) 따라서 행정실장이라는 보직 등 형식에 의하여 노동조합 가입여부를 판단하는 것이 아닌 실제 학교 현장에서 행정실장이 담당하는 실제 업무 즉 다른 공무원에 대하여 지휘·감독권을 행사하거나 다른 공무원의 업무를 총괄하는 업무에 종사하는 공무원인지 여부 등에 기초하여 그 가입자격 여부를 판단하여야 한다. 다만 이러한 업무의 성격을 판단함에 있어서 공무원노조법 제1조가 공무원의 노동기본권을 보장하기 위한 입법 목적에 비추어 가능한 넓게 조합활동이 보장될 수 있도록 해석하여야 한다.

관련 판례·해석

① 각급 학교의 행정실에 행정직1명과 소수의 기능직 공무원이 근무하고 있고, 행정직 1명이 행정실 업무전반을 전담하여 수행하는 공무원이라면 사무분장 상 행정실장이라 하더라도 사실상 다른 공무원의 업무수행을 지휘·감독하거나 총괄하는 자로 보기는 어려울 것이므로 노동조합 가입을 제한할 수 없을 것으로 사료됨. 〔공공노사관계팀 -877호(2006.05.02)〕

사례 4 기관장을 위하여 행동하는 자와 사용자의 이익대표자

* 00도 소재 00시 00공무원으로 공무원노조법을 읽다가 사용자(동법 제30조의 사용자를 제외한다)는 기관의 장, 공무원에 관한 사항에 대하여 기관장을 위하여 행동하는 자라고 정의되어 있는 바, 00시 공무원 단체 담당은 사용자의 이익대표자가 노동조합에 가입하게 되면 노동조합의 결격요건이라고 주장한다.
* 공무원노사관계에서 조합원 또는 노동조합의 상대방으로서의 노동조합에 가입할 수 없는 공무원은

관련 법조항

○ 제17조 (다른 법률과의 관계)

②공무원에 적용할 노동조합 및 노동관계 조정에 관하여 이 법에서 정하지 아니한 사항에 대하여는 제3항에서 정하는 경우를 제외하고는 노동조합및 노동관계조정법이 정하는 바에 따른다. 이 경우 동법 제3조중 "단체교섭 또는 쟁의행위"는 "단체교섭"으로, 제4조 본문중 "단체교섭·쟁의행위"는 "단체교섭"으로, 제10조제1항 각호외의 부분중 "연합단체인 노동조합과 2 이상의 특별시·광역시·도에 걸치는 단위노동조합은 노동부장관에게, 그 외의 노동조합은 특별시장·광역시장·도지사에게"는 "노동부장관에게"로, 제12조제1항중 "노동부장관 또는 특별시장·광역시장·도지사(이하 "행정관청"이라 한다)"는 "노동부장관"으로, 제30조제1항 및 제2항중 "사용자"는 "정부교섭대표"로, 제58조·제60조제2항 내지 제4항 및 제61조제3항중 "조정위원회 또는 단독조정인"은 "공무원노동관계조정위원회"로, 제59조중 "조정위원회의 위원장 또는 단독조정인"은 "공무원노동관계조정위원회 위원장"으로, 제60조제3항중 "제1항의 규정에 의한 조정안"은 "조정안"으로, 제61조제1항중 "조정위원 전원 또는 단독조정인"은 "공무원노동관계조정위원회 위원 전원"

으로, 제66조제1항·제67조 및 제68조제2항중 “중재위원회”는 “공무원노동관계조정위원회”로, 제94조중 “제88조 내지 제93조”는 “제93조”로 보고, 동법중 “근로자”는 “공무원”으로, “사용자”(동법 제30조의 “사용자”를 제외한다)는 “기관의 장, 공무원에 관한 사항에 대하여 기관의 장을 위하여 행동하는 자”로, “행정관청”은 “노동부장관”으로 본다.

○ 제2조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

4. “노동조합”이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.

가. 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우

나. 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조받는 경우

다. 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우

라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우. 다만, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다.

마. 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우

사례 해설

1) 공무원노조법 제17조 제2항에서 사용자 동법 제30조의 “사용자”를 제외한다)라 함은 “기관의 장, 공무원에 관한 사항에 대하여 기관의 장을 위하여 행동하는 자”를 말한다고 규정하고 있다. 여기서 사용자의 개념은 단체교섭의 상대방으로서의 사용자 개념과 구별된다. 이는 단체교섭에서의 사용자는 기관의 장이 아닌 정부교섭대표를 의미하기 때문이다.(공무원노조법 제8조 참조)

2) 사용자로서 기관의 장은 어떠한 기관의 장을 의미하는지 살펴볼 때, 공무원을 구성원으로 하는 기관을 전제로 한다는 점에서 행정기관이라고 할 수 있고, 행정기관이라 함은 단순히 행정주체의 행정사무를 담당하는 지위에 있는 기관만이 아니라 입법사무를 담당하는 입법기관 및 사법사무를 담당하는 사법기관, 지방자치단체를 포괄하는 광의의 개념으로 해석된다. 그리고 공무원노조법 제5조 제1항에서 공무원이 노동조합을 설립하고자 하는 경우에는 국회·법원·헌법재판소·선거관리위원회·행정부·특별시·광역시·도·시·군·구(자치구를 말한다) 및 특별시·광역시·도의 교육청을 최소단위로 하도록 강제하고 있으므로 이에 따라 행정기관에 포함될 수 있는 기관의 범위는 다음과 같다[3].

- 정부조직법상이 행정기관인 부·처 및 청(정부조직법 제2조 제2항)
- 법원조직법상 사법행정사무를 담당하는 기관(법원조직법 제9조)
- 의장의 지휘·감독을 받아 국회 및 국회의원의 입법 활동과 국회의 행정업무에 관련된 사무를 처리하는 국회사무처(국회사무처법 제2조)
- 지방자치법 제2조 소정의 지방자치단체
- 그 밖에 업무관할권의 범위가 전국에 미치는 광의의 행정기관인 국가정보원, 공정거래위원회, 감사원, 대통령비서실도 포함되는 것으로 해석된다.

따라서 행정기관의 장은 다음과 같은 경우를 의미한다.

- 국가공무원의 경우 부·처 및 청의 장(정부조직법 제7조 참조)
- 지방공무원의 경우 특별시장, 광역시장, 도지사, 시장, 군수, 구청장 등 지방자치단체의 장(지방자치법 제85조)
- 대법원장(법원조직법 제9조 제1항)
- 국회사무총장(국회사무처법 제4조)
- 교육감(지방교육자치에 관한 법률 제20조, 제22조)

3) 김유성. 「공무원단체 업무매뉴얼」 2004. 12. 23, 행정자치부, 28면

3) 공무원에 관한 사항에 대하여 기관의 장을 위하여 행동하는 자의 범위에 대하여 많은 논란이 있다. 이러한 자의 가입을 금지하는 것은 민간 노동조합과 마찬가지로 공무원노조의 어용조합화를 피하고 노사 상호 불개입의 원칙하에서 공무원노조의 자주성을 확보하고자 하는 취지를 가지고 있으나 이에 대한 구체적 판단에 있어서는 대단히 어려운 부분이다.

일반적인 기준은 공무원의 인사,급여, 후생, 노무관리 등 근무조건의 결정 또는 업무상의 명령이나 지휘감독을 하는 등의 사항에 대하여 사용자인 행정기관의 장으로부터 일정한 권한과 책임을 부여받은 자로 정의할 수 있을 것이다. 이러한 정의에 비추어 볼 때 형식상 행정기관 등 내부에서 가지는 직위의 고하에 관계없이 그 독자적인 책임 하에서 공무원의 근무조건의 전부 또는 일부에 관한 사항을 결정할 수 있는 권한을 부여받은 자이면 그 권한과 책임의 한도 내에서 공무원노조와의 관계에서 사용자로 간주된다.[4)]

4) 사용자의 개념에는 포함되지 않으나 사용자의 이익대표자의 지위에 있는 자의 노동조합 가입은 노동조합의 결격요건에 해당한다. 예컨대 공무원에 관한 사항에 대하여 기관의 장을 위하여 행동하는 자의 범위에는 포함되지 아니하나 기관장이나 공무원에 관한 사항에 대하여 기관장을 위하여 행동하는 자의 업무를 관철시키는 지위에 있는 자를 말한다. 민간부문에서는 “항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자”에 비견되고 이는 노조법 제2조의 “그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자”와 유사한 의미를 가지나 통상 사용자에 전속되어 사용자의 업무를 보조하는 비서, 전용운전수, 사용자의 지시를 받아 근로자에 관한 감시, 감독적 지위에 있는 감사담당부서의 직원과 회사내의 경리, 회계를 전담하는 부서의 직원 및 책임자, 회

4) 노조법 제2조 제4호의 가목에 대한 해석에 있어서 사용자의 이익대표자라 함은 경영권, 근로자에 대한 인사·급여·후생·노무관리 등 업무집행권, 기밀업무를 취급하는 권한 등 사업주의 권능의 일부를 담당하는 감독적 ·관리적 지위에 있어 그 직무상의 의무와 책임이 노동조합원으로서의 의무와 책임에 저촉되는 위치에 있는 자를 의미한다고 본다.

사 내의 재산의 보호, 출입자 감시, 순찰 등의 경찰적 업무를 담당하는 경비직 등이 이에 해당한다고 할 것이다.(1988.02.19, 노조 01254-2642)

5) 이와 같이 사용자 및 사용자의 이익대표자는 부장, 과장, 계장 등의 형식적인 지위, 명칭에 따를 것이 아니고 그 사업에 있어서 담당한 업무의 성격이 실질적으로 사용자 또는 이익대표자로서의 업무를 수행하는지에 따라 판단하여야 할 것이며, 사용자 또는 그의 이익대표자를 노동조합에 참가함을 허용하지 않는 법제정의 기본취지는 이러한 자의 노동조합 가입으로 노동조합의 조직, 운영에 지배, 개입하여 노조를 어용화하는 행위를 방지하는 등 노동조합의 자주성을 보호하고 사용자의 주요 노무관련 비밀에 관한 사항이 노동조합에 누설됨을 예방하여 노사교섭력의 균형을 기하기 위한 것임에 유의해야 한다.(1988.02.19, 노조 01254-2642)

관련 판례·해석

①"근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자"라 함은 근로조건의 결정, 업무상의 명령 등에 관해 사업주로부터 권한과 책임을 받은 자를 말한다 (1989.11.14, 대법 88누 6924)

노동조합법 제5조 소정의 "근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자"라 함은 근로자의 인사, 급여, 후생, 노무관리 등 근로조건의 결정 또는 업무상의 명령이나 지휘감독을 하는 등의 사항에 대하여 사업주로부터 일정한 권한과 책임을 부여받은 자를 말하므로 공작과 과장대리로서 근로에 관한 사항을 감독할 수 있다는 이유만으로 그를 사용자라고 단정할 수 없다. 따라서 공작과 과장대리가 조합원인 근로자에게 대의원대회에서의 발언내용 및 소감을 적은 유인물을 배포한 행위를 구실삼아 사직서 제출을 요구한 것은 부당노동행위에 해당되지 아니한다.

②사용자의 이익대표자의 참가를 허용한 경우 노동조합의 자주성이 현실적으로 침해되었거나 침해될 우려가 있는 경우 노동조합의 지위를 상실한다 (1997.06.23, 인천지법 97카합 1983)

③경비원은 사용자의 명을 받아 회사내의 인적 · 물적 재산관리와 보안책임을 맡고 있으므로 통상 사용자의 이익을 대표하는 자로 본다 (1984.09.05, 노조 1454-18709)

노동조합법 제3조에 의거 노동조합은 “사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자”의 참가를 불허하고 또한 동법 제5조에서 사용자를 “사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자”로 규정하고 있음.

따라서 조합원이 될 수 있는 자격여부는 일반 내용과 성질, 직책에 따라 분류되어야 할 사항이나 일반적으로 경비원은 사용자의 명을 받아 회사내의 인적·물적 재산관리와 보안책임을 맡고 있어 통상 사용자의 이익을 대표하는 자로 보아 노동조합의 참가를 불허하고 있음

④사용자에 전속되어 있는 비서, 전용운전수, 경리부서 직원은 노조를 조직하거나 가입할 수 없는 근로자이다 (1992.11. , 노조 01254-16320)

【질 의】 1. 당사는 미국 ○○회사의 한국지사로서 여기에 근무중인 한국인 직원은 품질·구매 및 기술담당(3명), 비서직 여직원(2명), 총무부 여직원(2명), 운전직 사원(4명)으로 구성되어 있는바, 1990.12.1 이전에는 모든 비서직 여직원, 운전직 사원은 모두 총무부 소속이었으나, 1990.12.1부로 1명의 비서가 지사장 비서로 임명되었으며, 구매보조직원 1명은 총무부 경리담당 직원으로 발령되었음.

2. 당 노동조합은 1989.5.23부로 설립되었으며, 금년도 단체협상에 성실한 태도로 임해왔으나, 지난 4월 이래 회사측의 무성의한 협상태도로 인해 금년도 단체협약이 갱신, 체결되지 않고 계속 지연되어온 바, 이에 실망한 현재 지사

장 여비서 1명, 지사장 기사1명(현재 총무부 소속), 예전 구매보조직원이었으나 현재 총무부 경리 담당직원 1명이 자유의사에 의해 노동조합 가입을 희망하고 있음.

현재 위 3명이 맡고 있는 업무내용은 다음과 같다.

- 지사장 비서 : 타이핑, 전화받기, 손님을 위한 호텔예약
- 지사장 운전기사 : 지사장차 운전(가족도 이용), 기타 회사가 요구하는 손님과 다른 기사부재시 업무대행
- 총무부서 경리직원 : 제3회계회사가 계산한 직원봉급의 확인, 제3회계회사가 계산하고 총무담당이사가 결재한 금액의 수표발행, 예전 근무했던 구매부서의 선적사항 확인

3. 당 조합은 준법적인 활동을 위해 회사측에 이들 직원들의 직책 및 직무표를 요구했으나, 회사는 이들이 비밀스러운 일들을 처리하고 또한 요구된 것들은 회사의 비밀사항이어서 줄 수 없다는 통보를 받은 바 있음. 이에 당 조합은 이들 3명이 조합에 어떠한 불이익도 끼치지 않고, 또한 경영권에도 어떠한 영향도 미치지 않는다고 판단되는데 정당하고 합법적인 노조활동을 위해 이들이 노동조합원 자격이 있는지 여부.

【회 시】 노동조합법 제3조 단서 제1호의 규정에 의거 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자는 노동조합을 조직·가입할 수 없는 것인 바, 이에 관한 판단은 구체적인 사실관계를 조사한 후 결정되어야 할 것이나 일반적으로 사용자에 전속되어 사용자의 업무를 보조하는 비서·전용운전수·회사내의 경리를 전담하는 부서의 직원은 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자에 해당되어 노동조합을 조직하거나 가입할 수 없는 근로자에 해당됨.

⑤사용자의 지시를 받아 근로자에 관한 감시 · 감독적 지위에 있는 감사담당부서의 직원과 경리 · 회계를 전담하는 부서의 직원 및 책임자 등 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자이다. (1988.02.19, 노조 01254-2642)

【회 시】 1. 노동조합법 제3조 제1호의 규정에 의하여 사용자 또는 항상 그

의 이익을 대표하여 행동하는 자의 노동조합 참가를 허용하고 있지 아니한 바,
가. 동 조항의 사용자에 대하여는 동법 제5조 규정에 이 법에서 사용자라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자로 정하고 있음. 통상적으로 사업주라 함은 법인인 경우에는 법인 그 자체이고, 개인기업인 경우에는 그 사업에 있어서 자본이나 시설의 투자를 하여 기업경영을 하는 자연인을 말하며, 사업의 경영담당자라 함은 그 사업의 경영관리에 대한 책임을 맡고 있거나 이에 직접 관여하고 있는 자를 말하며 일반적으로는 법인의 대표이사, 이사회 또는 이와 유사한 기구의 구성원, 사업부서(본부)의 장, 공장, 지점, 지사 등의 장을 말하며 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자라 함은
-고용, 해고, 승진, 전보 등 인사관리를 담당하거나
-임금, 근로시간, 휴게시간 기타 근로조건의 결정과
-노무관리의 기획, 또는 집행에 관여하는 자
-노동관계에 관한 기밀사무를 담당하는 자
-대내외 관계규정 기타의 방침결정에 대하여 권한을 갖거나 혹은 이에 관여하는 자 등을 말하며, 일반적으로는 인사담당 직원 및 책임자, 노무담당 직원 및 책임자, 경영기획담당직원 및 책임자 등을 말하는 것임.
나. 동법 제3조 제1호 후단의 “항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자”는 동법 제5조의 “그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자”와 유사한 의미를 가지나 통상 사용자에 전속되어 사용자의 업무를 보조하는 비서, 전용운전수, 사용자의 지시를 받아 근로자에 관한 감시, 감독적 지위에 있는 감사담당부서의 직원과 회사내의 경리, 회계를 전담하는 부서의 직원 및 책임자, 회사내의 재산의 보호, 출입자 감시, 순찰 등의 경찰적 업무를 담당하는 경비직 등이 이에 해당한다고 할 것임.
2. 그러나 이와 같은 사용자 및 사용자의 이익대표자는 부장, 과장, 계장 등의 형식적인 지위, 명칭에 따를 것이 아니고 그 사업에 있어서 담당한 업무의 성격이 실질적으로 사용자 또는 이익대표자로서의 업무를 수행하는지에 따라 판

단하여야 할 것임.
3. 사용자 또는 그의 이익대표자를 노동조합에 참가함을 허용하지 않는 법제정의 기본취지는 이러한 자의 노동조합 가입으로 노동조합의 조직, 운영에 지배, 개입하여 노조를 어용화하는 행위를 방지하는 등 노동조합의 자주성을 보호하고 사용자의 주요 노무관련 비밀에 관한 사항이 노동조합에 누설됨을 예방하여 노사교섭력의 균형을 기하기 위한 것임. 따라서 위 법조항의 사용자 또는 그의 이익대표자 여부는 실제문제와 관련되므로 노사공동으로 판단하여 협의되어야 할 것임

⑥사용자의 이익대표자의 참가를 허용한 경우 노동조합의 자주성이 현실적으로 침해되었거나 침해될 우려가 있는 경우 노동조합의 지위를 상실한다 (1997.06.23, 인천지법 97카합 1983)
주 문 : 1. 신청인과 피신청인들 사이의 인천지방법원 96카합5185호 노동조합 활동정지가처분 신청사건에 관하여 같은 법원이 1997.4.7에 한 가처분 결정은 이를 인가한다.
1. 가처분결정
신청인이 피신청인들을 상대로 신청한 인천지방법원 96카합5185호 노동조합 활동정지가처분 신청사건에 관하여 같은 법원이 1997.4.7 피신청인들은 쌍용종합금융 주식회사 노동조합 조합원으로 활동해서는 아니된다는 내용의 가처분결정을 한 사실은 이 법원에 현저하다.
2. 기초사실
아래 인정사실은 당사자 사이에 다툼이 없거나 소갑제1, 2, 5, 6호증, 소갑제4호증의 1, 2, 소을제1호증의 1의 각 기재와 참고인 신×섭, 주×옥에 대한 각 심문결과에 심리의 전취지를 종합하면 이를 인정할 수 있다.
가. 신청인 회사는 1997.12.18 금융서비스업을 주목적으로 하여 설립되었는데 경영악화 등으로 1996.7.1 쌍용그룹에 인수되어 현재의 상호로 변경되었으며, 직원은 총 48명이고 그 중 39명이 신청외 쌍용종합금융 주식회사 노동조

합(이하 회사 노동조합이라 한다)의 조합원으로 가입되어 있다.

나. 신청인 회사는 1990.7.1부로 직제를 전면 개편하여 팀(TEAM)제를 전면 실시하고 있는데, 현재 총무, 감사, 기획, 심사, 전산, 국제금융, 증권신탁 및 각 영업팀으로 그 조직이 편성되어 있으며 각 팀의 팀장에게는 팀원들에 대한 인사고과 권한 및 결재권이 부여되어 있고, 각 팀은 그 밑에 하위팀(SUB-TEAM)을 둘 수 있으나 하위팀의 팀장에게는 원칙적으로는 인사고과 권한이나 결재권이 부여되어 있지 않다.

다. 피신청인들은 별지 조직도의 기재와 같이 각 팀에 소속되어 있고, 그 기재와 같은 업무를 담당하고 있는데 그 중 피신청인 원×만은 심사팀장이고 나머지 피신청인들은 모두 팀원들이다.

3. 피보전권리에 대한 판단

신청인은 이 사건 신청인으로 피신청인들은 모두 노동조합법 제5조 소정의 사용자에 해당하므로 회사 노동조합의 조합원이 될 수 없다고 주장하므로 보건대, 노동조합법 제5조는 '이 법에서 사용자라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다'고 규정하고 있는 바 여기서 '근로자에 관한 상항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자'라 함은 근로자의 인사, 급여, 후생, 노무관리 등 근로조건의 결정 또는 업무상의 명령이나 지휘감독을 하는 등의 사항에 대하여 사업주로부터 일정한 권한과 책임을 부여받은 자를 말한다 할 것이므로 피신청인들이 이에 해당하는지를 차례로 살펴본다.

가. 피신청인 원×만 부분

피신청인 원×만은 심사팀장으로 앞서 본 바와 같이 사업주로부터 심사팀원에 대한 인사고과 권한 및 결재권을 부여받은 팀장이므로 위와 같은 사용자에 해당한다 할 것이다.

나. 피신청인 이×섭, 안×홍 부분

앞서 본 소명자료들에 의하여 위 피신청인들은 사업주로부터 하위 직원들에

대한 인사고과권한 및 결재권을 부여받은 팀장은 아니나 피신청은 이×선은 기획팀 대리로서 신청인 회사의 주요정책 입안, 부서실적 평가, 조직관리, 제규정의 제정, 개폐 등의 업무를, 피신청인 안×홍은 감사팀의 대리로서 직원들의 내부업무감사, 부조리 제거와 방지, 사장업무지시의 이행여부 감사 등의 업무를 각 수행하고 있는바, 위 업무들의 특성상 위 피신청인들은 직원들의 근로조건의 결정 또는 업무상의 명령이나 지휘감독을 하는 등의 사항에 대하여 사업주로부터 일정한 권한과 책임을 부여받은 자들에 해당한다고 보아야 할 것이므로 위 노동조합법 제5조 소정의 사용자에 해당한다고 할 것이다.

4. 보전의 필요성에 대한 판단

앞서 본 소명자료들에 의하면, 신청인 회사는 최근 3년 동안 약 200억원 정도의 누적 적자가 발생하는 등 극도로 경영상태가 악화되어 있음에도 불구하고 피신청인 원×만, 이×선, 안×홍은 다른 노동조합원들과 함께 1996년 말경부터 전면적인 파업을 주도하고 있어 신청인 회사는 현재 비조합원을 중심으로 기본적인 업무처리만을 하는 등 파행적인 운영을 거듭하고 있는 점이 소명되므로 피신청인들에 대하여는 시급히 노동조합으로서의 활동을 금지시킬 필요성이 있다 할 것이므로, 그 보전의 필요성도 소명된다 할 것이다.

사례 5 사용자단체의 설립과 실질적이고 효율적인 교섭의 진행을 위하여 기관협의회의 법제화

* 홍길동 씨는 00도 00시에 근무하는 공무원단체담당이다. 노조는 전국단위의 산별노조의 교섭력을 바탕으로 00시에 단체교섭을 요구하고 있다. 이에 대하여 기관도 전국단위의 기관협의회가 결성되어야 하고, 이 협의회가 단체교섭을 주도적으로 진행해야 한다고 홍길동 씨는 주장하고 있다.

1. 전국적인 산별노조에 대응한 전국적인 기관협의회 등의 조직을 설립할 수 있는지
2. 단체교섭에서 사용자의 위임이 가능한지

관련 법조항

○ 공무원노조법 제8조 (교섭 및 체결권한 등)

①노동조합의 대표자는 그 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항에 대하여 국회사무총장·법원행정처장·헌법재판소사무처장·중앙선거관리위원회사무총장·행정자치부장관(행정부를 대표한다)·특별시장·광역시장·도지사·시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다) 또는 특별시·광역시·도의 교육감중 어느 하나에 해당하는 자(이하 "정부교섭대표"라 한다)와 각각 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 다만, 법령 등에 의하여 국가 또는 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.

②정부교섭대표는 법령 등에 의하여 스스로 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 가진 사항에 대하여 노동조합의 교섭요구가 있는 때에는 정당한 사유

가 없는 한 이에 응하여야 한다.

③정부교섭대표는 효율적인 교섭을 위하여 필요한 경우 다른 정부교섭대표와 공동으로 교섭하거나, 다른 정부교섭대표에게 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 위임할 수 있다.

④정부교섭대표는 효율적인 교섭을 위하여 필요한 경우 정부교섭대표가 아닌 관계 기관의 장으로 하여금 교섭에 참여하게 할 수 있고, 다른 기관의 장이 관리하거나 결정할 권한을 가진 사항에 대하여는 당해 기관의 장에게 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 위임할 수 있다.

⑤제2항 내지 제4항의 규정에 따라 정부교섭대표 또는 다른 기관의 장이 단체교섭을 하는 경우 소속공무원으로 하여금 교섭하고 단체협약을 체결하게 할 수 있다.

○ 노조법 제29조 (교섭 및 체결권한) 규정의 배제(공무원노조법 제17조 제3항)

①노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.

②노동조합과 사용자 또는 사용자단체로부터 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임받은 자는 그 노동조합과 사용자 또는 사용자단체를 위하여 위임받은 범위안에서 그 권한을 행사할 수 있다.

③노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 제2항의 규정에 의하여 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임한 때에는 그 사실을 상대방에게 통보하여야 한다.

○ 노조법 제2조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

3. “사용자단체”라 함은 노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 사용자의 단체를 말한다.

4. “노동조합”이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목

적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다.(이하 생략)

사례 해설

1) 근로자들은 집단적으로 단체를 결성하거나 이러한 단체들을 다시 구성원으로 하는 연합단체를 결성한다. 이러한 단체결성이 헌법 제33조에 의한 노동기본권의 행사라면 단위노조 또는 연합단체를 불문하고 노동조합이라 할 수 있다. 노조법 제10조 제2항에서도 설립 신고시 소속된 연합단체가 있는 경우 그 명칭을 기재하여야 하는데 이때 연합단체인 노동조합은 동종 산업의 단위노동조합을 구성원으로 하는 산업별 연합단체와 산업별 연합단체 또는 전국규모의 산업별 단위노동조합을 구성원으로 하는 총연합단체를 말한다고 정의하고 있다.

2) 이와같이 노동조합의 교섭력 강화를 위하여 자유로운 조직형태가 보장되고 있는데 이러한 노동조합의 대응하는 사용자단체에 대하여는 특별한 규정이 없으며, 특히 공무원노조법 제17조 제3항에서 노조법 제29조(사용자 또는 사용자단체에게 단체교섭 및 협약체결권 부여)의 적용을 배제하고 있다.

3) 한편 공무원노조법 제8조에서 제3항 이하에서 정부교섭대표로서의 사용자의 교섭위임과 관련하여 일정한 규정을 세부적으로 두고 있다. 이러한 단체교섭의 위임은 자연인이 아닌 단체와 법인의 경우 그 대표자가 당해 조직을 대표하여 권한을 행사하나 대표자의 물리적 한계로 인하여 자신 이외의 자에게 그 권한을 위임하게 된다. 정부교섭대표는 효율적인 교섭을 위하여 필요한 경우 , 다른 정부교섭대표와 공동으로 교섭을 하거나 다른 교섭대표에게 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 위임할 수 있다.(공무원노조법 제8조 제3항) 예컨대 서울지역공무원노조의 공동교섭요구에 대해 종로구청장과 서울시장이 공동교섭에 응하면서 종로구청장은 서울특별시장에게 교섭권한을 위임할 수

있다[5].

이는 최소단위를 초월한 공무원노조와 최소단위의 노조가 공동교섭을 요구하는 경우 최소단위인 자치구의 구청장이 교섭을 위임할 수 있도록 함으로서 교섭의 효율성을 도모하고자 한 취지이다.

4) 본 사례와 관련하여 살펴볼 때, 정부교섭대표는 효율적인 교섭을 위하여 필요한 경우 다른 정부교섭대표와 공동으로 교섭할 수 있다(공무원노조법 제8조 제3항) 예컨대 서울시는 종로구와 함께 서울지역공무원노조에 대해 공동으로 교섭단을 구성하여 교섭할 수 있다. 즉 전국단위의 기관을 구성원으로 하는 단체의 결성도 가능하다는 것이다. 그러나 서울지역공무원노조가 서울특별시와 종로구에 대해 공동으로 교섭할 것을 요구할 권리는 없으며, 공동으로 교섭을 요구하더라도 서울특별시와 종로구가 공동으로 교섭에 응해야 할 의무는 없는 것으로 해석 된다[6]. 정부교섭대표는 스스로 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 가진 사항에 대해서만 교섭할 수 있기 때문에, 자신이 관리·결정 권한을 가지지 않는 다른 지방자치단체의 문제에 대해서 교섭할 수 없기 때문이다.

예컨대 복수의 지방자치단체에 각각 소속된 공무원들로 조직된 공무원노조에 대해서는 각 지방자치단체는 원칙적으로 당해 지방자치단체에 속한 각자의 조합원에 대해서만 교섭을 행할 수 있고 다른 지방자치단체의 소속된 공무원을 위한 단체교섭은 할 수 없다 그러나 복수의 정부교섭대표가 공무원노조의 공동교섭요구에 대해 자신과 관련되는 사항에 대해 공동교섭에 임의로 응할 수 있다. 정부교섭대표가 공동으로 교섭하는 경우 공무원노조의 교섭요구에 합의한 때에는 원칙적으로 정부교섭대표의 연명으로 단체협약을 체결하여야 하고, 각 정부교섭대표에 독자적으로 관련되는 사항에 대해서는 각각 별도의 문서에 서명 날인하여야 한다.

---

5) 김유성. 「공무원단체 업무매뉴얼」 2004. 12. 23, 행정자치부, 174면
6) 김유성. 「공무원단체 업무매뉴얼」 2004. 12. 23, 행정자치부, 174면

5) 더 나아가 정부교섭대표는 효율적인 교섭을 위하여 정부교섭대표가 아닌 관계기관의 장으로 하여금 교섭에 참여하게 할 수 있고, 다른 기관의 장이 관리하거나 결정할 권한을 가진 사항에 대하여 당해 기관의 장에게 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 위임할 수 있다.(공무원노조법 제8조 제4항) 예컨대 기획예산처장관의 소관사항에 대하여 정부교섭대표인 행정자치부장관은 해당 기관장의 권한 범위 내에서 단체교섭권과 단체협약체결권을 위임할 수 있는 것이다. 교섭에 대해 책임을 부담하고 단체협약체결권이 있는 자는 정부교섭대표이기 때문이다(공무원노조법 제8조 제1항 참조) 여기서 말하는 결정할 권한이란 반드시 최종적 결정권을 가지는 것을 의미하는 것은 아니다. 예컨대 공무원노조가 어떤 사항에 대해 법령·조례·규칙 등의 제 개정에 의해서만 실현할 수 있는 내용에 대하여 교섭을 요구하는 경우에는 법률, 조례 등은 국회나 지방의회에 최종적인 결정권한이 있다고 하여 국회나 지방의회가 그 사항에 대해 결정할 권한을 가진 정부교섭대표가 되는 것은 아니다. 국회나 지방의회는 국가 또는 지방자치단체의 의사결정기관이기는 하나, 외부에 대하여 국가나 지방자치단체를 대표하는 자는 행정기관 및 이에 속하는 기관이기 때문이다. 정부교섭대표가 다른 관계기관의 장을 교섭에 참여하도록 하는지 여부는 효율적인 교섭을 위하여 필요한지 여부에 관점에서 정부교섭대표의 재량하에서 판단하여야 할 문제이다.

6) 정부교섭대표나 위임을 받은 각급기관의 장이 단체교섭을 하는 경우 해당 기관장이 반드시 단체교섭에 실제로 임하여야 하는 것은 아니고, 소속 공무원으로 하여금 사실행위로서의 단체교섭과 함께 법률행위로서 단체협약체결권을 행사하도록 할 수 있다(공무원노조법 제8조 제5항) 그리고 복수의 정부교섭대표가 공동으로 교섭할 경우 소속 공무원으로 하여금 교섭하고 단체협약을 체결할 수 있는데 교섭대표로서 지명된 소속 공무원은 단체교섭이라는 직무명령을 받은 것이고 이를 성실하게 이행하여야 한다. 이는 직무명령으로서 사무의 위임(지방자치법 제95조 등 참조)은 아니라고 해석되기 때문에 복수의 자

에 대하여 동일 사항에 대해 동시에 교섭에 임하도록 할 수도 있다. 따라서 소속 공무원이 단체교섭에 임할 경우 공무원노조는 당해 기관의 장이 출석하지 않았다는 것을 이유로 정부교섭대표가 단체교섭을 거부하였다거나 단체교섭을 해태하였다고 고 할 수 없다.

7) 이상에서 본 바와 같이 교섭권한을 위임할 경우에는 분쟁의 소지를 없애기 위해 서면으로 교섭대상사항을 명확히 하여야 할 필요가 있으며, 이 경우는 교섭권한의 위임에 불과하여 교섭권한을 위임하더라도 본인은 여전히 자신의 고유한 교섭권을 가지기 때문에(대법원 1998.11.13선고 98다20790판결) 자신이 교섭의무를 부담하는 공무원노조와 독자적으로 단체협약을 체결할 수 있음에 유의하여야 한다.

노동조합의 교섭위임과 그 한계

노동조합은 제8조의 규정에 의한 단체교섭을 위하여 이 법에 따라 설립된 노동조합대표자와 조합원으로 교섭위원을 구성하여야 한다.(공무원노조법 제9조 제1항) 여기서 노동조합대표자는 공무원노조법 제8조 제1항에 의거 정부교섭대표에 대해 교섭을 요구하고 단체협약을 체결할 권리를 가지며 이러한 노동조합의 대표자와 함께 조합원에 한하여 단체교섭 담당자가 될 수 있다. 즉 공무원노조법 제17조 제3항에 따라 노조법 제29조 제2항이 적용되지 않기 때문이다. 따라서 공무원노조의 경우 변호사, 공인노무사, 노동전문가 등 외부의 제3자는 교섭담당자가 될 수 없으며, 공무원노조가 조합원인 아닌 외부의 제3자에게 교섭권을 위임한 경우 정부대표는 단체교섭을 정당하게 거부할 수 있다. 이에 대하여 전국공무원단위노조가 특정 행정기관의 지부에 대해 당해 지부의 조합원으로 하여금 교섭담당자로 하는 것은 무방하며 또 당해 지부의 교섭에 대해 단위노조의 본조 임원이 교섭담당자로 나서는 것도 가능하다.

관련 판례·해석

① 수산업협동조합은 노동조합법상 단체교섭 당사자로서 사용자단체에 해당한다(1992.02.25, 대법 90누 9049)

수산업협동조합이 그 정관으로 규정한 "조합원의 경제적 이익을 도모하기 위한 단체협약의 체결"에는 노동조합법상의 단체협약이 포함된다고 보아야 할 것이어서 단체교섭 기타의 단체협약의 체결을 그 목적으로 한다고 할 것이고, 한편 그 구성원에 대하여 다수결의 원리를 통한 통제력을 가지고 있는데다가 정관에 조합원의 제명에 관하여 규정하고 있는 점 등에 비추어 보면 노동관계에 관하여도 그 조합원을 조정 또는 규제할 권한이 있다고 보여지므로 결국 노동조합법상의 사용자단체에 해당한다

②인쇄공업협동조합이 노동관계에 관해 조합원인 중소기업자에 대해 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진다는 법적근거가 없고, 단체협약체결에 관해 조합원으로부터 위임받은 사실이 없으므로 사용자단체라 할 수 없다 (1969.02.13, 서울고법 68구 263)

원고조합이 노동관계에 관하여 조합원인 중소기업자에 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진다는 법적 근거를 찾아 볼 수 없음은 물론 정관에 그와 같은 정함이 없고, 단체협약체결에 관하여 관계 조합원들로부터 위임받은 사실이 없으므로 사용자단체라 할 수 없다. 그러므로 원고가 사용자단체임을 전제로 한 피고의 재심판정은 위법한 것이다.

Ⅱ

노동조합의 설립

Ⅱ 노동조합의 설립

사례 6 공무원 노조의 설립 단위

* 00시 00구(일반구) 소속 공무원들은 자신들만의 공무원노조 설립을 위하여 창립총회를 하고, 규약을 제정, 임원을 선출한 후 관할 지방노동관서에 설립 신고서를 제출하였다.

* 공무원노조는 전국의 국가기관 또는 자치단체에서 2006.01.28 이후부터 노동조합 설립총회를 하고, 설립신고를 행하고 있는 바, 노동조합 설립의 자유에 따라 다양한 형태로 설립이 가능한지

관련 법조항

○ 공무원노조법 제 5 조(노동조합의 설립)

① 공무원이 노동조합을 설립하고자 하는 경우에는 국회·법원·헌법재판소·선거관리위원회·행정부·특별시·광역시·도·시·군·구(자치구를 말한다) 및 특별시·광역시·도의 교육청을 최소단위로 한다.

② 노동조합을 설립하고자 하는 자는 노동부장관에게 설립신고서를 제출하여야 한다.

○ 공무원노조법 시행령 제2조(하조직 설치사실의 통보)

①「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 "법"이라 한다) 제5조의 규정에 따라 설립된 공무원의 노동조합(이하 "노동조합"이라 한다)이 지부·분회 등 산하조직을 설치한 경우 노동조합의 대표자는 그 사실을

다음 각 호의 구분에 따라 노동부장관 또는 지방노동관서의 장에게 통보하여야 한다.

1. 연합단체인 노동조합, 국회·법원·헌법재판소·선거관리위원회 및 행정부의 노동조합 그 밖의 전국규모의 단위노동조합의 경우에는 노동부장관
2. 제1호의 노동조합 외의 노동조합의 경우에는 지방노동관서의 장

②제1항의 규정에 의한 산하조직 설치사실의 통보에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.

사례 해설

1) 최소설립단위 규정에 따라 국가공무원들의 경우 행정부 전체를 조직대상으로 하여 노동조합을 설립하여야 한다. 이는 국가공무원의 근무조건의 결정은 행정부에서 하고 있기 때문이고 그 결과 행정자치부장관이 정부교섭대표가 된다. 이와 같은 설립단위 제한으로 인하여 각급 부처, 산하기관을 조직대상으로 하는 공무원노조는 설립할 수 없게 된다. 그리고 지방공무원법 제2조에 의한 지방공무원으로 구성된 지방공무원의 노동조합은 특별시 광역시 도 시 군 자치구를 최소조직단위로 하여야 한다. 따라서 읍·면·동을 조직대상으로 하는 공무원노조를 설립할 수 없음은 물론이다 여기서 노동조합을 설립할 수 있는 "구"의 경우는 일반구가 아닌 자치구만을 의미한다.

2) 그런데 "행정부 만"의 국가공무원을 조직대상으로 하는 노동조합에 지방공무원이나 법원공무원이 가입하는 경우와 반대로 지방자치단체에 근무하는 국가공무원이 해당 지방자치단체의 공무원노동조합에 가입하는 경우가 문제될 수 있다. 전자의 경우에는 이와 같은 가입을 공무원노조의 규약 등으로 허용하는 경우 공무원노조는 최소설립단위를 위반하고 있으므로 공무원노조법상 "이 법에 의한 공무원의 노동조합"으로 볼 수 없다. 후자의 경우 지방자치단체에 근무하는 국가공무원이라고 하여도 국가공무원인 이상 행정부를 조직대상

으로 하는 노동조합에 가입하여야 한다. 이는 당해 공무원에 대한 근로조건결정권한이 국가에 있고 임명권자는 각부 장관이기 때문이다. 마찬가지로 서울특별시공무원(광역자치단체공무원)만을 조직대상으로 하는 노동조합에 종로구지방공무원(기초자치단체공무원)이 가입하는 경우도 공무원노조법상 "이 법에 의한 공무원노동조합"으로 볼 수 없다.

3) 공무원노조법 제5조 규정에 의하여 구 단위의 자치구일 경우 독립적으로 노동조합 설립신고를 할 수 있으며, 여기서 말하는 자치구라 함은 예산이나 인사에 대해 독자적인 결정권을 가지고 운영되는 '구'를 의미하는 것으로 예를 들어 서울시 강남구, 울산시 북구 등의 특별시, 광역시의 구는 자치구의 성격을 가지고 있다. 그러나 수원시 팔달구의 경우 독자적인 인사나 예산에 대한 결정권한을 가지고 있지 않고 있어 독립적인 노동조합을 설립할 수는 없다.

사례 7 노동조합의 설립 신고와 노동조합 명칭

* 홍길동 씨는 굳이 설립신고를 하여 정부의 규제를 받을 필요가 없다고 생각하고 있다. 전국공무원노동조합의 경우도 노동부장관으로부터 설립 신고증을 받지 않은 상태에서 자유로이 노동조합이라는 명칭을 사용하고 있고 신문 등도 발행하고 있기 때문이다.

1. 노조설립신고의 법적효과가 무엇인지
2. 미신고노조가 신문 등의 발행 등록을 할 수 있는지

관련 법조항

○ 노조법 제10조 (설립의 신고)

①노동조합을 설립하고자 하는 자는 다음 각호의 사항을 기재한 신고서에 제11조의 규정에 의한 규약을 첨부하여 연합단체인 노동조합과 2 이상의 특별시·광역시·도·특별자치도에 걸치는 단위노동조합은 노동부장관에게, 2 이상의 시·군·구(자치구를 말한다)에 걸치는 단위노동조합은 특별시장·광역시장·도지사에게, 그 외의 노동조합은 특별자치도지사·시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 제12조제1항에서 같다)에게 제출하여야 한다. 〈개정 1998.2.20, 2006.12.30〉

1. 명칭
2. 주된 사무소의 소재지
3. 조합원수
4. 임원의 성명과 주소
5. 소속된 연합단체가 있는 경우에는 그 명칭
6. 연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성노동단체의 명칭, 조합원수, 주

된 사무소의 소재지 및 임원의 성명·주소

②제1항의 규정에 의한 연합단체인 노동조합은 동종산업의 단위노동조합을 구성원으로 하는 산업별 연합단체와 산업별 연합단체 또는 전국규모의 산업별 단위노동조합을 구성원으로 하는 총연합단체를 말한다.

○ 노조법 제7조 (노동조합의 보호요건)

①이 법에 의하여 설립된 노동조합이 아니면 노동위원회에 노동쟁의의 조정 및 부당노동행위의 구제를 신청할 수 없다.

②제1항의 규정은 제81조제1호·제2호 및 제5호의 규정에 의한 근로자의 보호를 부인하는 취지로 해석되어서는 아니된다.

③이 법에 의하여 설립된 노동조합이 아니면 노동조합이라는 명칭을 사용할 수 없다.

사례 해설

1) 노동조합은 헌법 제33조의 노동기본권 보장에 따라 결성된 단체로 그 존립의 근거는 근로자의 근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함에 있다. 따라서 헌법과 법령이 정하는 범위 내에서 보장되고, 그 범위 이외의 경우에는 제한된다. 노조법 제7조 제1항은 "이 법에 의하여 설립된 노동조합이 아니면 노동위원회에 노동쟁의의 조정 및 부당노동행위 구제를 신청할 수 없다"고 정하고 있다. 따라서 공무원노조의 조합원이 기관으로부터 조합활동을 이유로 면직이나 승진, 배치전환 등에 있어서 불이익을 받는 경우 부당노동행위구제신청을 할 수 없다. 그리고 단체교섭이나 협의의 과정에 있어서 기관측이 불성실하게 협의나 교섭에 임하는 경우에도 마찬가지로 부당노동행위구제신청을 할 수 없으며 나아가 협의나 교섭이 결렬된 경우 노동위원회의 노동쟁의의 조정 또는 중재를 신청할 수 없다.

그러나 노동위원회에 부당노동행위구제신청이나 노동쟁의의 조정이나 중재

를 할 수 없다고 하여 노동조합이 설립신고를 마친 후에 노동조합의 설립과정 중에 발생한 부당노동행위의 당사자 적격을 상실하는 것은 아니며, 또한 노조법 제81조 제1호·2호 및 제5호의 규정에 의한 근로자 보호를 부인하는 취지로 해석되어서는 아니 된다.

제81조 (부당노동행위) 사용자는 다음 각호의 1에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다.

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위.

(단서 부적용)

5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

2) 공무원노조법 제17조 제2항과 노조법 제7조 3항에 의하여 '동법에 의하여 설립된 노동조합이 아니면 노동조합이라는 명칭을 사용할 수 없다'고 명시하고 있다. 이를 위반할 경우 해당자는 500만 원 이하의 벌금에 처해지며 특히 법인 또는 단체의 대표자, 법인·단체 또는 개인의 대리인·사용인 기타의 종업원이 그 법인·단체 또는 개인의 업무에 관하여 이와 같은 행위를 한 경우 행위자를 벌하는 이외에 그 법인·단체 또는 개인에 대하여도 각 해당조의 벌금형이 병과된다.(노조법 제93조, 노조법 제94조)

다만 헌법에 의하여 보장된 정당한 단결권의 행사로서 단순히 신고를 행하지

아니한 설립 중에 있는 노동조합의 경우 즉 노동조합으로서의 적극적 요건과 소극적 요건 등 실질적 요건을 갖추었으나 단순히 설립신고라는 형식적 요건만이 미비된 경우에는 개별적 사안에 따라 구체적으로 판단하여야 할 것이다.

3) 노동조합으로서의 적격성을 갖추지 아니한 실질적 요건을 결여한 노동조합이 단순히 영리목적으로 단체의 신문을 발행하기 위하여 이의 등록를 신청하는 경우 이를 거부하였다고 하여 재량권을 일탈할 부당한 처분이라고 할 수는 없다.

관련 판례·해석

①노동조합법상의 노동조합은 실질적 요건과 설립신고라는 형식적 요건을 갖추어야만 유효하게 설립될 수 있다 (2005.04.21, 서울행법 2004구합 35356) 노동조합은 주체성·자주성·목적성 및 단체성이라는 실질적 요건을 갖추어야 하며, 노동조합으로서의 실질적 요건을 갖추고 있다고 하더라도 노동조합법상의 노동조합으로 설립되기 위해서는 설립신고서에 규약을 첨부하여 노동부장관 또는 특별시장·광역시장·도지사 등 행정관청에게 이를 제출한 후, 행정관청으로부터 신고증을 교부받아야만 하고, 노동조합이 위와 같이 신고증을 교부받은 경우에는 설립신고서가 접수된 때에 설립된 것으로 보게 된다. 이처럼 노동조합법이 노동조합의 설립에 관하여 기본적으로 노동조합의 설립의 자유를 보장하면서 신고주의를 채택하고 있는 취지는 소관 행정관청으로 하여금 노동조합에 대한 효율적인 조직체계의 정비·관리를 통하여 노동조합이 자주성과 민주성을 갖춘 조직으로 존속할 수 있도록 노동조합을 보호·육성하고 그 지도·감독에 철저를 기하게 하기 위한 노동정책적인 고려에서 마련된 것으로 풀이된다.

②전국교직원노동조합의 불법성과 노동조합이라는 명칭을 제호(題號)에 사

용하였다는 이유로 위 신문의 등록을 거부할 수 있다(대법원1998.4.24.선고 96누13286)

사례 8 공무원노조의 조직·가입 자격

* 홍길동 씨는 000군 6급 기술직 공무원이다. 그는 000군 공무원노조의 후원회원으로 등록되어 있으며 노동조합의 가입자격이 있는 것인지 여부에 대하여 확신을 갖고 있지는 않다. 그리고 계약직공무원, 기능직 공무원, 별정직 공무원, 상근인력, 일시사역인부, 시설관리공단직원, 합창단원도 모두 000군 공무원노조에 가입하면 단체교섭력이 더욱 강화될 것이라고 생각한다.

1. 공무원노조법에 의하여 노동조합을 조직하고 나아가 여기에 가입할 수 있는 공무원의 자격은
2. 교원 등의 공무원도 누구나 공무원노조에 가입할 수 있는지
3. 공무원 이외의 자도 가입할 수 있는지 등

관련 법조항

○ 공무원노조법 제6조 (가입범위)

①노동조합에 가입할 수 있는 공무원의 범위는 다음 각호와 같다.

1. 6급 이하의 일반직공무원 및 이에 상당하는 연구 또는 특수기술직렬의 일반직공무원
2. 특정직공무원중 6급 이하의 일반직공무원에 상당하는 외무행정·외교정보관리직공무원
3. 기능직공무원
4. 6급 이하의 일반직공무원에 상당하는 별정직공무원 및 계약직공무원
5. 고용직공무원

②제1항의 규정에 불구하고 다음 각호의 1에 해당하는 공무원은 노동조합에 가입할 수 없다.

1. 다른 공무원에 대하여 지휘·감독권을 행사하거나 다른 공무원의 업무를

총괄하는 업무에 종사하는 공무원

2. 인사·보수에 관한 업무를 수행하는 공무원 등 노동조합과의 관계에서 행정기관의 입장에 서서 업무를 수행하는 공무원
3. 교정·수사 그 밖에 이와 유사한 업무에 종사하는 공무원
4. 업무의 주된 내용이 노동관계의 조정·감독 등 노동조합의 조합원으로서의 지위를 가지고 수행하기에 적절하지 아니하다고 인정되는 업무에 종사하는 공무원

③공무원이 면직·파면 또는 해임되어 노동조합및노동관계조정법 제82조제1항의 규정에 따라 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 때에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 노동조합원의 지위를 상실하는 것으로 보아서는 아니된다.

④제2항의 규정에 의한 공무원의 범위는 대통령령으로 정한다.

○ 공무원노조법 제2조 (정의)

이 법에서 "공무원"이라 함은 국가공무원법 제2조 및 지방공무원법 제2조에서 규정하고 있는 공무원을 말한다. 다만, 국가공무원법 제66조제1항 단서 및 지방공무원법 제58조제1항 단서의 규정에 의한 사실상 노무에 종사하는 공무원과 교원의노동조합설립및운영등에관한법률의 적용을 받는 교원인 공무원을 제외한다.

○ 공무원노조법 시행령 제3조 (노동조합 가입이 금지되는 공무원의 범위)

법 제6조제2항 및 제4항의 규정에 따라 노동조합에 가입할 수 없는 공무원의 범위는 다음 각 호와 같다.

1. 다른 공무원에 대하여 지휘·감독권을 행사하거나 다른 공무원의 업무를 총괄하는 업무에 종사하는 공무원 : 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 공무원

가. 법령·조례 또는 규칙에 따라 다른 공무원을 지휘·감독하며 그 복무

를 관리할 권한과 책임을 부여받은 공무원(직무 대리자를 포함한다)

나. 훈령 또는 사무분장 등에 따라 부서장을 보조하여 부서 내 다른 공무원의 업무 수행을 지휘·감독하거나 총괄하는 업무에 주로 종사하는 공무원

2. 인사·보수에 관한 업무를 수행하는 공무원 등 노동조합과의 관계에서 행정기관의 입장에 서서 업무를 수행하는 공무원 : 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 업무에 주로 종사하는 공무원(자료정리 등 단순히 업무를 보조하는 자를 제외한다)

가. 공무원의 임용·복무·징계·소청심사·보수·연금 그 밖에 후생복지에 관한 업무

나. 노동조합 및 「공무원직장협의회의 설립·운영에 관한 법률」에 따른 직장협의회에 관한 업무

다. 예산·기금의 편성 및 집행(단순집행을 제외한다)에 관한 업무

라. 행정기관의 조직과 정원의 관리에 관한 업무

마. 감사에 관한 업무

바. 보안업무, 질서유지업무, 청사시설의 관리 및 방호에 관한 업무, 비서·운전업무

3. 교정·수사 그 밖에 이와 유사한 업무에 종사하는 공무원 : 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 공무원

가. 「공무원임용령」 별표 1의 공무원 중 교정·보호·검찰사무·마약수사·출입국관리 및 철도공안직렬의 공무원

나. 조세범처벌절차 법령에 따라 검찰총장 또는 검사장의 지명을 받아 조세범칙사건의 조사를 전담하는 공무원

다. 수사업무에 주로 종사하는 공무원

라. 국가정보원에 근무하는 공무원

4. 업무의 주된 내용이 노동관계의 조정·감독 등 노동조합의 조합원으로서의 지위를 가지고 수행하기에 적절하지 아니하다고 인정되는 업무에 종

사하는 공무원 : 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 공무원

가. 「노동위원회법」에 따른 노동위원회의 사무국에서 조정사건이나 심판사건의 업무를 담당하는 공무원

나. 「근로기준법」에 따라 노동부 및 그 소속기관에서 「근로기준법」, 「산업안전보건법」 그 밖의 노동관계 법령 위반의 죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 행하는 근로감독관

다. 「선원법」에 따라 「선원법」 및 「근로기준법」 그 밖의 선원근로관계 법령 위반의 죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 행하는 선원근로감독관

라. 지방자치단체에서 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따른 노동조합 설립신고, 단체협약 및 쟁의행위 등에 관한 업무에 주로 종사하는 공무원

○ 공무원노조법 제17조(다른 법률과의 관계)

*노조법 제2조 제1호 준용

"근로자"라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.

*노조법 제2조 제2호 준용(노조법 제30조의 사용자는 정부교섭대표)

"사용자"라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. 다만 공무원노사관계에서 사용자는 기관의 장, 공무원에 관한 사항에 대하여 기관의 장을 위하여 행동하는 자로 간주된다.

사례 해설

1) 우선 공무원노조법에 의하여 공무원노조를 조직하거나 가입할 수 있는 자는 공무원이어야 한다. 이러한 공무원 가운데 사실상 노무에 종사하는 공무원 경우에는 국가공무원법 제66조 제1항과 지방공무원법 제58조 제1항에 의거하여 설립할 수 있고, 교원인 공무원의 경우에는 1999. 1. 29 제정된 교원의노

동조합설립및운영등에관한법률(교원노조법 제2조 (정의) 이 법에서 "교원"이라 함은 초·중등교육법 제19조제1항에서 규정하고 있는 교원을 말한다.)에 의거하여 1999. 7.1부터 노동조합을 설립되어 있으므로 공무원노조법에 의하여 인정된 공무원노조에 가입할 수 없다.

2) 위의 사실상 노무에 종사하는 공무원과 교원인 공무원을 제외하고 공무원노조법에 의하여 허용된 공무원의 경우는 다음과 같다.

①사용자인 공무원은 노동조합에 가입할 수 없으며 또한 사용자는 아니지만 사용자의 이익을 대표하는 자는 가입할 수 없다. 즉 기관의 장과 공무원에 관한 사항에 대하여 기관의 장을 위하여 행동하는 자는 사용자로서 노동조합에 가입할 수 없으며 또는 항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자는 사용자는 아니나 노동조합에 가입할 수 없다고 할 것이다.(공무원노조법 제17조 제2항, 노조법 제2조 제4호 가목)

②공무원노조법 제6조 1항에 의하여 허용된 공무원이어야 한다.

1. 6급 이하의 일반직공무원 및 이에 상당하는 연구 또는 특수기술직렬의 일반직공무원
2. 특정직공무원중 6급 이하의 일반직공무원에 상당하는 외무행정·외교정보관리직공무원
3. 기능직공무원
4. 6급 이하의 일반직공무원에 상당하는 별정직공무원 및 계약직공무원
5. 고용직공무원

③공무원노조법 제6조 제1항에서 노조가입이 허용된 공무원이라고 하더라도 제6조 2항 및 공무원노조법 시행령 제3조에 의 한 가입금지 공무원이 아니어야 한다.

1. 다른 공무원에 대하여 지휘·감독권을 행사하거나 다른 공무원의 업무를 총괄하는 업무에 종사하는 공무원

가. 법령·조례 또는 규칙에 따라 다른 공무원을 지휘·감독하며 그 복무를

관리할 권한과 책임을 부여받은 공무원(직무 대리자를 포함한다)
나. 훈령 또는 사무분장 등에 따라 부서장을 보조하여 부서 내 다른 공무원의 업무 수행을 지휘·감독하거나 총괄하는 업무에 주로 종사하는 공무원

2. 인사·보수에 관한 업무를 수행하는 공무원 등 노동조합과의 관계에서 행정기관의 입장에 서서 업무를 수행하는 공무원
다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 업무에 주로 종사하는 공무원(자료정리 등 단순히 업무를 보조하는 자를 제외한다)
가. 공무원의 임용·복무·징계·소청심사·보수·연금 그 밖에 후생복지에 관한 업무
나. 노동조합 및 「공무원직장협의회의 설립·운영에 관한 법률」에 따른 직장협의회에 관한 업무
다. 예산·기금의 편성 및 집행(단순집행을 제외한다)에 관한 업무
라. 행정기관의 조직과 정원의 관리에 관한 업무
마. 감사에 관한 업무
바. 보안업무, 질서유지업무, 청사시설의 관리 및 방호에 관한 업무, 비서·운전업무

3. 교정·수사 그 밖에 이와 유사한 업무에 종사하는 공무원
가. 「공무원임용령」 별표 1의 공무원 중 교정·보호·검찰사무·마약수사·출입국관리 및 철도공안직렬의 공무원
나. 조세범처벌절차 법령에 따라 검찰총장 또는 검사장의 지명을 받아 조세범칙사건의 조사를 전담하는 공무원
다. 수사업무에 주로 종사하는 공무원
라. 국가정보원에 근무하는 공무원

4. 업무의 주된 내용이 노동관계의 조정·감독 등 노동조합의 조합원으로서의

지위를 가지고 수행하기에 적절하지 아니하다고 인정되는 업무에 종사하는 공무원

다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 공무원

가. 「노동위원회법」에 따른 노동위원회의 사무국에서 조정사건이나 심판사건의 업무를 담당하는 공무원

나. 「근로기준법」에 따라 노동부 및 그 소속기관에서 「근로기준법」, 「산업안전보건법」 그 밖의 노동관계 법령 위반의 죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 행하는 근로감독관

다. 「선원법」에 따라 「선원법」 및 「근로기준법」 그 밖의 선원근로관계 법령 위반의 죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 행하는 선원근로감독관

라. 지방자치단체에서 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따른 노동조합 설립신고, 단체협약 및 쟁의행위 등에 관한 업무에 주로 종사하는 공무원

3) 헌법 제33조에서 공무원의 노동3권은 법률로 정하도록 하고 있고, 노조법의 특별법인 공무원노조법에서 가입공무원의 범위를 명확히 하고 있는 점에 비추어 볼 때, 000군 6급 기술직 공무원의 경우 공무원에 관한 사항에 대하여 기관장을 위하여 행동하는 자에 해당하지 않거나, 훈령 또는 사무분장 등에 따라 부서장을 보조하여 부서 내 다른 공무원의 업무 수행을 지휘·감독하거나 총괄하는 업무에 주로 종사하는 공무원이 아니라면 노동조합원으로서 활동을 하는 것도 가능하다. 본 사례의 경우 개별적 사안에 있어서 형식적이 아닌 실질적 관계를 바탕으로 판단하는 것이 공무원의 노동기본권을 보장하려는 공무원노조법 제1조의 취지에 부합하는 것이므로, 비조합원의 신분으로서 경제적 부담을 지는 후원회원이 아닌 조합원으로서 권리와 의무를 부담하는 지위로의 전환도 가능하다 그리고 공무원노조법에서 계약직이나 기능직공무원 또는 별정직 공무원의 가입은 공무원노조의 규약에 따라 정하여 지나, 상근인력이나 일시사역인부, 시설관리공단 직원, 합창단원의 경우에는 공무원노조법 제2조상 '이법에서의 공무원'에 해당하지 아니하므로 공무원노조에 가입할 수 없다.

관련 판례·해석

①부장교사의 교원노조 가입자격 여부와 관련한 질의에 대하여 노동부는 다음과 같이 회시한 바 있다. 즉 노동조합에 가입할 수 있는 범위는 노조법의 사용자 및 그 이익대표자에 해당하지 않는 범위 내에서 노조 규약으로 정할 수 있다.
이 경우 「사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자」인지 여부에 대한 판단은 형식적인 직급, 명칭이나 지위보다는 직무내용이 근로자에 관한 사항에 관여 정도 등 구체적인 사실관계로, 인사, 후생, 노무관리 등 근로조건의 결정, 업무상의 명령이나 지휘, 감독, 근무평정권한 책임이 최종적으로 귀속되는지 여부, 근로관계에 대한 계획과 방침 등 사용자의 기밀에 속하는 사항에 직접 저촉되는지 여부 등에 따라 판단하여야 할 것이다.

②지방공무원법 제58조 제1항에 대한 헌법소원사건에 대하여"공무원이란 직접 또는 간접적으로 국민에 의하여 선출 또는 임용되어 국가나 공공단체와 공법상의 근무관계를 맺고 공공적 업무를 담당하고 있는 사람들을 가리킨다고 할 수 있고, 공무원도 각종 노무의 대가로 얻는 수입에 의존하여 생활하는 사람이라는 점에서는 통상적인 의미의 근로자적인 성격을 지니고 있으므로(근로기준법 제14조, 제16조, 노조법 제2조 제1호 등 참조), 헌법 제33조 제2항 역시 공무원의 근로자적 성격을 인정하는 것을 전제로 규정하고 있다"그리고 (헌법)제33조 제2항에서 근로기본권에 관하여 공무원에 대한 특별규정을 두고 있는데 우리 헌법이 위와 같은 규정을 두게 된 뜻은 바로 위에서 본 바와 같은 공무원의 지위의 특수성과 직무의 공공성에서 비롯되는 것이다(2005.10.27. 선고 헌재 전원재판부 2003헌바50)

사례 9 경찰청 소속 공무원노조 설립 및 가입

* 홍길동 씨는 최근 신문을 경찰청에서도 단체교섭이 진행 중이라는 소식을 접하게 되어 깜짝 놀랐다. 앞으로는 군인, 교도관 등도 노조를 설립하겠구나 하는 생각으로 국가의 앞날을 걱정하고 있다. 특히 경찰은 우리 사회의 민중의 지팡이로서 사회질서 유지를 담당하고 있는 사법기관인데 노동조합이 결성될 수 있다는 점을 홍길동 씨는 이해하지 못하고 있다.

1. 경찰청공무원은 노동조합을 결성할 수 없는지
2. 경찰청에 근무하는 자는 모두 노동조합을 결성하지 못할 뿐만 아니라 단체교섭을 요구할 수 없는지

관련 법조항

○ 공무원노조법 제6조 제1항, 동법 동조 제2항, 동법 시행령 제3조 참조

○ 국가공무원법 제2조(공무원의 구분)

①공무원은 이를 경력직공무원과 특수경력직공무원으로 구분한다.

②"경력직공무원"이라 함은 실적과 자격에 의하여 임용되고 그 신분이 보장되며 평생토록 공무원으로 근무할 것이 예정되는 공무원을 말하며 그 종류는 다음 각호와 같다.

1. 일반직공무원 : 기술·연구 또는 행정일반에 대한 업무를 담당하며 직군·직렬별로 분류되는 공무원
2. 특정직공무원 : 법관·검사·외무공무원·경찰공무원·소방공무원·교육공무원·군인·군무원·헌법재판소 헌법연구관 및 국가정보원의 직원과 특수분야의 업무를 담당하는 공무원으로서 다른 법률이 특정직공무원으로 지정하는 공무원

3. 기능직공무원 : 기능적인 업무를 담당하며 그 기능별로 분류되는 공무원

③"특수경력직공무원"이라 함은 경력직공무원외의 공무원을 말하며 그 종류는 다음 각호와 같다.

1. 정무직공무원

가. 선거에 의하여 취임하거나 임명에 있어서 국회의 동의를 요하는 공무원

나. 고도의 정책결정업무를 담당하거나 이러한 업무를 보조하는 공무원으로서 법률 또는 대통령령(대통령비서실의 조직에 관한 대통령령에 한한다)에서 정무직으로 지정하는 공무원

다. 삭제

라. 삭제

마. 삭제

2. 별정직공무원 : 특정한 업무를 담당하기 위하여 별도의 자격기준에 의하여 임용되는 공무원으로서 법령에서 별정직으로 지정하는 공무원

3. 계약직공무원 : 국가와 채용계약에 의하여 일정한 기간동안 전문지식·기술이 요구되거나 임용에 있어서 신축성 등이 요구되는 업무에 종사하는 공무원

4. 고용직공무원 : 단순한 노무에 종사하는 공무원

④제3항의 규정에 의한 별정직공무원·계약직공무원 및 고용직공무원의 채용조건·임용절차·근무상한연령 기타 필요한 사항은 국회규칙·대법원규칙·헌법재판소규칙·중앙선거관리위원회규칙 또는 대통령령으로 정한다.

사례 해설

1) 경찰공무원은 노동조합을 결성할 수 있는지와 관련하여 경찰공무원의 신분이 무엇인지에 대한 규명이 필요하다. 경찰공무원원 국가공무원법 제2조 상의 특정직공무원에 해당한다. 특정직공무원의 경우 공무원노조법 제6조 제1

항 제2호에서 "특정직 공무원 중 6급 이하의 일반직공무원에 해당하는 외무행정·외교정보관리직공무원"의 경우에만 노동조합에 가입할 수 있다고 정하고 있다. 따라서 경찰공무원은 노동조합을 가입할 수 있는 자격이 없다.

2) 그런데 경찰청에서 단체교섭이 이루어지고 있는 것은 경찰청에서 근무하는 공무원이 모두 특정직공무원으로서 경찰공무원이 아니라는 점에 기인한다. 즉 경찰청에는 경찰공무원 등의 특정직공무원 이외에도 일반직공무원이나 기능직공무원, 계약직공무원, 별정직공무원 등이 있기 때문이다. 따라서 경찰공무원 이외에 자의 경우 공무원노조법 제6조 에 의하여 노동조합을 조직하거나 가입할 수 있다.

관련 판례·해석

①사용자의 지시를 받아 회사내의 재산의 보호, 출입자 감시, 순찰 등의 경찰적 업무를 담당하는 경비직,근로자에 관한 감시·감독적 지위에 있는 감사담당부서의 직원과 경리·회계를 전담하는 부서의 직원 및 책임자 등 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자이다 (1988.02.19, 노조 01254-2642)

【회 시】 1. 노동조합법 제3조 제1호의 규정에 의하여 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 노동조합 참가를 허용하고 있지 아니한 바, 가. 동 조항의 사용자에 대하여는 동법 제5조 규정에 이 법에서 사용자라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자로 정하고 있음. 통상적으로 사업주라 함은 법인인 경우에는 법인 그 자체이고, 개인기업인 경우에는 그 사업에 있어서 자본이나 시설의 투자를 하여 기업경영을 하는 자연인을 말하며, 사업의 경영담당자라 함은 그 사업의 경영관리에 대한 책임을 맡고 있거나 이에 직접 관여하고 있는 자를 말하며 일반적으로는 법인의 대표이사, 이사회 또는 이와 유사한 기구의 구성원, 사업부서(본부)의 장, 공장, 지점, 지사 등의 장을 말하며 그 사

업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자라 함은
-고용, 해고, 승진, 전보 등 인사관리를 담당하거나
-임금, 근로시간, 휴게시간 기타 근로조건의 결정과
-노무관리의 기획, 또는 집행에 관여하는 자
-노동관계에 관한 기밀사무를 담당하는 자
-대내외 관계규정 기타의 방침결정에 대하여 권한을 갖거나 혹은 이에 관여하는 자 등을 말하며, 일반적으로는 인사담당 직원 및 책임자, 노무담당 직원 및 책임자, 경영기획담당직원 및 책임자 등을 말하는 것임.
나. 동법 제3조 제1호 후단의 "항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자"는 동법 제5조의 "그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자"와 유사한 의미를 가지나 통상 사용자에 전속되어 사용자의 업무를 보조하는 비서, 전용운전수, 사용자의 지시를 받아 근로자에 관한 감시, 감독적 지위에 있는 감사담당부서의 직원과 회사내의 경리, 회계를 전담하는 부서의 직원 및 책임자, 회사내의 재산의 보호, 출입자 감시, 순찰 등의 경찰적 업무를 담당하는 경비직 등이 이에 해당한다고 할 것임.
2. 그러나 이와 같은 사용자 및 사용자의 이익대표자는 부장, 과장, 계장 등의 형식적인 지위, 명칭에 따를 것이 아니고 그 사업에 있어서 담당한 업무의 성격이 실질적으로 사용자 또는 이익대표자로서의 업무를 수행하는지에 따라 판단하여야 할 것임.
3. 사용자 또는 그의 이익대표자를 노동조합에 참가함을 허용하지 않는 법제정의 기본취지는 이러한 자의 노동조합 가입으로 노동조합의 조직, 운영에 지배, 개입하여 노조를 어용화하는 행위를 방지하는 등 노동조합의 자주성을 보호하고 사용자의 주요 노무관련 비밀에 관한 사항이 노동조합에 누설됨을 예방하여 노사교섭력의 균형을 기하기 위한 것임. 따라서 위 법조항의 사용자 또는 그의 이익대표자 여부는 실제문제와 관련되므로 노사공동으로 판단하여 협의되어야 할 것임

사례 10 교정직 공무원의 노조결성 제한과 합헌성

* 홍길동 씨는 교정직공무원으로 청송교도소에 근무 중이다. 그는 교정직 등 공안직 공무원은 노조결성이 안되는 것으로 알고 있지만, 그것은 헌법에서 보장한 노동3권에 위배된다고 주장한다. 나아가 이는 헌법상 평등의 원칙에도 위배되어 노조를 조직해야 한다는 신념을 주변에 자주 말한다.

1. 교정직공무원의 노조결성 금지의 위헌 여부
2. 이는 헌법상 평등의 원칙에 위배되지 않는지

관련 법조항

○ 대한민국 헌법 제33조

①근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.

②공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.

③법률이 정하는 주요방위산업체에 종사하는 근로자의 단체행동권은 법률이 정하는 바에 의하여 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다.

○ 대한민국 헌법 제37조

①국민의 자유와 권리는 헌법에 열거되지 아니한 이유로 경시되지 아니한다.

②국민의 모든 자유와 권리는 국가안전보장·질서유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 경우에 한하여 법률로써 제한할 수 있으며, 제한하는 경우에도 자유와 권리의 본질적인 내용을 침해할 수 없다.

○ 공무원노조법 제2조 (정의)

이 법에서 “공무원”이라 함은 국가공무원법 제2조 및 지방공무원법 제2조에서 규정하고 있는 공무원을 말한다. 다만, 국가공무원법 제66조제1항 단서 및 지방공무원법 제58조제1항 단서의 규정에 의한 사실상 노무에 종사하는 공무원과 교원의노동조합설립및운영등에관한법률의 적용을 받는 교원인 공무원을 제외한다.

○ 공무원노조법 제6조 (가입범위)

①노동조합에 가입할 수 있는 공무원의 범위는 다음 각호와 같다.

1. 6급 이하의 일반직공무원 및 이에 상당하는 연구 또는 특수기술직렬의 일반직공무원
2. 특정직 공무원 중 6급 이하의 일반직공무원에 상당하는 외무행정·외교정보관리직공무원
3. 기능직공무원
4. 6급 이하의 일반직공무원에 상당하는 별정직공무원 및 계약직공무원
5. 고용직공무원

②제1항의 규정에 불구하고 다음 각호의 1에 해당하는 공무원은 노동조합에 가입할 수 없다.

1. 다른 공무원에 대하여 지휘·감독권을 행사하거나 다른 공무원의 업무를 총괄하는 업무에 종사하는 공무원
2. 인사·보수에 관한 업무를 수행하는 공무원 등 노동조합과의 관계에서 행정기관의 입장에 서서 업무를 수행하는 공무원
3. 교정·수사 그 밖에 이와 유사한 업무에 종사하는 공무원
4. 업무의 주된 내용이 노동관계의 조정·감독 등 노동조합의 조합원으로서의 지위를 가지고 수행하기에 적절하지 아니하다고 인정되는 업무에 종사하는 공무원

③공무원이 면직·파면 또는 해임되어 노동조합및노동관계조정법 제82조제

1항의 규정에 따라 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 때에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지 노동조합원의 지위를 상실하는 것으로 보아서는 아니된다.

④제2항의 규정에 의한 공무원의 범위는 대통령령으로 정한다.

○ 공무원노조법 시행령 제3조(노동조합에의 가입이 금지되는 공무원)

법 제6조제2항 및 제4항의 규정에 의하여 공무원의 노동조합(이하 "노동조합"이라 한다)에의 가입이 금지되는 공무원의 범위는 다음 각 호와 같다.

1. 다른 공무원에 대하여 지휘·감독권을 행사하거나 다른 공무원의 업무를 총괄하는 업무에 종사하는 공무원 : 법령·조례 또는 그 위임을 받아 규정되는 규칙·훈령·사무분장 등에 의하여 다른 공무원을 지휘·감독하며 그 복무를 관리할 권한과 책임을 부여받은 공무원(직무대리자를 포함한다) 또는 부서장을 보조하여 부서내 다른 공무원의 업무 수행을 지휘·감독하거나 총괄하는 업무에 주로 종사하는 공무원
2. 인사·보수에 관한 업무를 수행하는 공무원 등 노동조합과의 관계에서 행정기관의 입장에 서서 업무를 수행하는 공무원 : 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 업무를 주된 업무로 수행하는 공무원(자료정리 등 단순업무를 보조하는 자를 제외한다)

가. 공무원의 임용, 복무, 징계, 소청심사, 보수, 연금 그 밖에 후생복지에 관한 사항

나. 노동조합 및 「공무원직장협의회의 설립·운영에 관한 법률」에 의한 직장협의회에 관한사항

다. 예산의 편성·집행(단순집행을 제외한다)에 관한 사항 및 행정기관의 조직·정원관리에 관한 사항

라. 감사에 관한 사항

마. 보안·청사시설 관리·질서유지에 관한 사항, 청사방호에 관한 사항 및 비서·자동차운전업무에 관한 사항

3. 교정·수사 그 밖에 이와 유사한 업무에 종사하는 공무원 : 「공무원임용령」 별표 1중 공안직군에 해당하는 공무원, 국가정보원에 근무하는 공무원 및 수사를 주된 업무로 행하는 공무원
4. 업무의 주된 내용이 노동관계의 조정·감독 등 노동조합의 조합원으로서의 지위를 가지고 수행하기 적절하지 아니하다고 인정되는 업무에 종사하는 공무원 : 업무의 성격상 노사간의 이해관계에 영향을 미치는 업무로서 중립성과 공정성이 특히 요구되는 업무를 수행하는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 공무원

가. 「노동위원회법」에 의한 노동위원회의 사무국에서 심판사건 및 조정사건의 업무를 수행하는 공무원

나. 「근로기준법」에 의하여 노동부 및 그 소속기관에서 「근로기준법」, 「산업안전보건법」 그 밖의 노동관계법령 위반의 죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 행하는 공무원

다. 「선원법」에 의하여 「선원법」 및 「근로기준법」 그 밖의 선원근로관계법령 위반의 죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 행하는 공무원

라. 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 "「노동조합법」"이라 한다)에 의하여 지방자치단체에서 노동조합 설립신고, 단체협약 및 쟁의행위 등에 관한 업무를 수행하는 공무원

사례 해설

1) 교정직 공무원에 대한 노조결성이 헌법에 위배되는지와 관련하여 살펴볼 때 노조결성은 근로자임을 전제로 하고, 특히 공무원인 근로자의 경우에는 헌법 제33조 제2항 "공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다"의 규정에 근거하여 법률에 의하여 보장되고 있다. 따라서 법률에 보장되지 않은 상태에서 노조를 결성하는 것은 국가공무원법 제66조 제1항 노동운동 금지규정에 따라 형사처벌의 대상이 된다.

공무원노조법 제6조 제2항은 동법 제6조 제1항에 해당되어 공무원노조 가입대상에 해당되어 공무원노조에 가입할 수 있는 직위에 해당하는 공무원이라고 하더라도 그 업무의 성격에 비추어 공무원노조에 가입할 수 없는 공무원은 이른바 사용자의 이익 대표자에 해당하는 범주(1,2,4호)에 포함시켜 공무원노조에 가입을 금지하고 있고, 교정·수사 등의 특수한 업무를 수행하는 범주(3호)에 해당되는 공무원은 업무의 성격에 비추어 공무원노조 가입을 제한하고 있는 점에 비추어 교정직 공무원의 노조결성은 금지된다.

2) 이러한 교정업무를 담당하는 공무원의 노조 결성금지는 기본권의 본질적 제한으로 위헌에 해당하는지 여부를 살펴볼 때 헌법재판소는 한결같이 공무원인 근로자에 대한 단결권 등의 제한의 경우에 헌법 제33조 제2항에 의한 헌법의 특별유보규정에 근거하여 합헌을 결정한 바 있다.

3) 교정직에 대한 노조 가입제한이 헌법상 평등의 원칙에 위배되는지 여부와 관련하여 살펴볼 때 교정직공무원의 업무성격에 있어서 근로3권의 행사에 있어서 일반 근로자 또는 가입이 허용되는 공무원의 경우와 달리 취급하여야 할 합리적인 이유가 있다고 보여지므로 이는 헌법상 평등의 원칙에 위배된다고 할 수는 없을 것이다. 또한 공무원인 근로자의 노동3권은 헌법 제33조에서 법률이 정하는 자에 한하여 보장되고 있고, 헌법 제33조 제2항에 따라 법률에 정함이 없는 경우 본질적 제한에 해당한다고 하더라도 위헌이 아니라는 헌법재판소의 결정에 비추어 보아도 공무원노조법 제6조 제2항의 공무원노조 가입제한 규정에 대하여 헌법 제33조와 동법 제37조에 의한 위헌이라고 볼 수 없다.

사례 해설

①국가공무원법 제66조 제1항이 근로3권이 보장되는 공무원의 범위를 사실상 노무에 종사하는 공무원에 한정하고 있는 것은 근로3권의 향유주체가 될

수 있는 공무원의 범위를 정하도록 하기 위하여 헌법 제33조 제2항이 입법권자에게 부여하고 있는 형성적 재량권의 범위를 벗어난 것이라고는 볼 수 없다.(1992.04.28. 헌재 전원재판부 90헌바27)

위 법률조항이 규정하고 있는 "노동운동"의 개념은 그 근거가 되는 헌법 제33조 제2항의 취지에 비추어 근로자의 근로조건의 향상(向上)을 위한 단결권·단체교섭권·단체행동권 등 이른바 노동3권을 기초로 하여 이에 직접 관련된 행위를 의미하는 것으로 좁게 해석하는 것이 상당하고, 한편 위 법률조항이 그 제정이래 오랫동안 집행되어 오면서 법원도 위 법률조항을 해석·적용함에 있어서 위와 동일한 뜻으로 명백히 한정해석하고 있으므로, 법률에 대한 일반적인 명확성의 원칙은 물론 적법절차나 죄형법정주의의 원칙에서 요구되는 보다 엄격한 의미의 명확성의 원칙에 의한 판단기준에도 위배된다고 할 수 없다.

위 법률조항이 사실상 노무에 종사하는 공무원에 대하여서만 근로3권을 보장하고 그 이외의 공무원들에 대하여는 근로3권의 행사를 제한함으로써 일반근로자 또는 사실상 노무에 종사하는 공무원의 경우와 달리 취급하는 것은 헌법 제33조 제2항에 그 근거를 두고 있을 뿐 아니라 합리적인 이유가 있다 할 것이므로 헌법상 평등의 원칙에 위반되는 것이 아니다.

② 지방공무원법 제58조는 입법권자가 근로3권의 향유주체가 될 수 있는 공무원의 범위를 정하도록 하기 위하여 헌법 제33조 제2항이 입법권자에게 부여하고 있는 형성적 재량권의 범위를 벗어난 것이 아니며, 따라서 헌법에 위반하는 것이라고 할 수는 없다(2005.10.27.선고, 헌재 전원재판부 2003헌바50)

(1) 우리 재판소는 1992. 4. 28. 선고한 90헌바27등 국가공무원법 제66조 제1항 위헌소원사건에서 '공무원은 노동운동 기타 공무 이외의 일을 위한 집단적 행위를 하여서는 아니된다. 다만, 사실상 노무에 종사하는 공무원은 예외로 한다.'고 규정되어 있는 위 법률조항이 헌법에 위반되지 아니한다는 결정을 한 바 있고, 그 결정이유는 이 사건에도 그대로 유지되므로, 이를 이 사건에 원용하면 다음과 같다.

「우리 헌법은 제33조 제1항에서 "근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다."라고 규정하여 근로자의 자주적인 근로3권을 보장하고 있으면서도, 같은 조 제2항에서는 "공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다."고 규정하여 공무원인 근로자에 대하여는 일정한 범위의 공무원에 한하여서만 근로3권을 향유할 수 있도록 함으로써 기본권의 주체에 관한 제한을 두고 있다.

공무원은 임명주체 등에 따라 국가공무원과 지방공무원으로 대별되고, 이들은 각각 다시 일반직·특정직·기능직으로 세분되는 경력직공무원과 정무직·별정직·계약직·고용직으로 세분되는 특수경력직공무원으로 구분된다(국가공무원법 제2조, 지방공무원법 제2조 참조). 일반적으로 말하여 공무원이란 직접 또는 간접적으로 국민에 의하여 선출 또는 임용되어 국가나 공공단체와 공법상의 근무관계를 맺고 공공적 업무를 담당하고 있는 사람들을 가리킨다고 할 수 있고, 공무원도 각종 노무의 대가로 얻는 수입에 의존하여 생활하는 사람이라는 점에서는 통상적인 의미의 근로자적인 성격을 지니고 있으므로(근로기준법 제14조, 제16조, 노조법 제2조 제1호조 등 참조), 헌법 제33조 제2항 역시 공무원의 근로자적 성격을 인정하는 것을 전제로 규정하고 있다.

그러나, 공무원은 그 임용주체가 궁극에는 주권자인 국민 또는 주민이기 때문에 국민전체에 대하여 봉사하고 책임을 져야 하는 특별한 지위에 있고, 그가 담당한 업무가 국가 또는 공공단체의 공공적인 일이어서 특히 그 직무를 수행함에 있어서 공공성·공정성·성실성 및 중립성 등이 요구되기 때문에 일반근로자와는 달리 특별한 근무관계에 있는 사람이다.

그리하여, 우리 헌법도 제7조 제1항·제2항에서 "공무원은 국민전체에 대한 봉사자이며 국민에 대하여 책임을 진다. 공무원의 신분과 정치적 중립성은 법률이 정하는 바에 의하여 보장된다."고 규정하고 있고, 그 밖에 제29조 제1항·제2항에서 공무원의 불법행위책임과 그에 대한 국가의 배상의무 및 일정한 공무원에 대한 배상제한 규정을 두고 있으며, 제33조 제2항에서 근로기본권에 관

하여 공무원에 대한 특별규정을 두고 있다. 우리 헌법이 위와 같은 규정을 두게 된 뜻은 바로 위에서 본 바와 같은 공무원의 지위의 특수성과 직무의 공공성에서 비롯되는 것이다.

위와 같은 헌법조항들의 취지에 따라 제정된 공무원 관계법률은 정무직 등의 특별한 공무원이 아닌 한 정권교체 등 외부의 영향을 받지 아니하게끔 어떤 경우에도 정당한 이유와 적법한 절차에 따르지 아니하고는 그 의사에 반하여 해임 등의 불이익처분을 당하지 아니하도록 하는 등 공무원의 신분을 두텁게 보장하고 있다.

한편, 공무원의 보수의 수준 등 근로조건의 향상을 위한 재정적 부담은 형식적으로는 국가 또는 지방자치단체가 부담하지만 궁극적으로는 조세 등을 통하여 실질적으로 국민전체의 부담이 되는 것이다. 그러므로, 공무원의 근로조건의 향상은 그것이 전체국민의 복리의 증진을 부당히 침해하지 아니하고, 그 시대의 국가 또는 사회공동체의 경제수준 내지 담세능력과 조화될 수 있는 범위내에서 합리적으로 정해져야 하기 때문에 그 결정은 주권자인 전체국민을 대표하는 국회에서 민주적인 절차에 따라 입법과 예산의 심의·의결을 통하여 합목적적으로 이루어지는 것이다.

그리하여, 앞에서 본 헌법 제33조 제2항이 공무원의 근로3권을 제한하면서 근로3권이 보장되는 주체의 범위를 법률에 의하여 정하도록 위임한 것은 다음과 같은 의미를 갖는다.

그 하나는 공무원은 국민전체에 대한 봉사자이며, 그 담당직무의 성질이 공공성·공정성·성실성 및 중립성이 보장되어야 한다는 특수한 사정이 있으므로 이러한 사정을 고려하여, 전체국민의 합의를 바탕으로 입법권자의 구체적인 입법에 의하여 공적이고 객관적인 질서에 이바지하는 공무원제도를 보장·보호하려는 것이다.

다른 하나는 입법권이 국가사회공동체의 역사·문화에 따라 형성된 공무원제도의 유지·발전과 공무원제도의 다른 쪽 당사자로서 주권자인 전체국민의 복리를 고려하고, 헌법상 보장된 공무원제도 자체의 기본 틀을 해하지 않는 범위

내에서 그 제도에 관련된 여러 이해관계인의 권익을 서로 조화하면서 공공복리의 목적아래 통합·조정할 수 있음을 의미하는 것이다.

그런데, 이 사건 법률 제58조 제1항은 "공무원은 노동운동 기타 공무 이외의 일을 위한 집단행위를 하여서는 아니된다. 다만, 사실상 노무에 종사하는 공무원은 그러하지 아니하다."고 하고, 같은 조 제2항은 "제1항 단서에 규정된 사실상 노무에 종사하는 공무원의 범위는 조례로 정한다."고 규정하여, 근로3권이 보장되는 공무원의 범위를 "사실상의 노무"에 종사하는 공무원으로 한정하고 있다.

그러므로, 위 법률조항의 합헌성 여부를 판단함에 있어서는 우선, 위 법률조항에 따라 근로3권이 보장되는 공무원의 범위가 사실상의 노무에 종사하는 자로 한정되어 있는 것이, 앞서 본 바와 같이 근로3권의 주체를 법률로 정하도록 위임하고 있는 헌법 제33조 제2항의 법률유보에 내재하고 있는 목적에 어긋나는 것은 아닌가라는 의문이 생길 수 있다.

일반적으로 근로자의 근로3권은 우리 헌법이 추구하는 가치지표로서의 실질적인 평등이념, 재산권보장 및 계약의 자유 등을 내용적으로 조화시키기 위한 헌법적 표현이라고 말할 수 있다. 그러므로 입법권자가 헌법 제33조 제2항의 규정에 따라 근로3권의 주체가 될 수 있는 공무원의 범위를 정함에 있어서는 근로3권을 보장하고 있는 헌법의 정신이 존중되어야 함은 물론 국제사회에 있어서의 노동관계 법규 등도 고려되어야 한다. 그러나 다른 한편, 근로자인 공무원의 직위와 직급, 직무의 성질, 그 시대의 국가·사회적 상황 등도 아울러 고려하여 합리적으로 결정하여야 한다. 이때에 비로소 헌법상 근로자에 대한 근로3권의 보장을 통하여 실현되어야 할 가치질서와, 합리적인 직업공무원제도의 유지·발전을 통하여 달성되어야 할 주권자인 전체국민의 공공복리의 목적이 적절히 조화될 수 있을 것이기 때문이다.

입법자가 고려하여야 할 위와 같은 여러 가지 입법상의 참작사유 등에 미루어 위 법률조항을 살펴볼 때, 위 법률조항이 근로3권이 보장되는 공무원의 범위를 사실상의 노무에 종사하는 공무원에 한정하고 있는 것은, 근로3권의 향유

주체가 되는 공무원의 범위를 정함에 있어서 공무원이 일반적으로 담당하는 직무의 성질에 따른 공공성의 정도와 현실의 국가·사회적 사정 등을 아울러 고려하여 사실상의 노무에 종사하는 자와 그렇지 아니한 자를 기준으로 삼아 그 범위를 정한 것으로 보여진다. 이러한 입법내용은 앞서 본 바와 같이 헌법상 근로자에 대한 근로3권의 실질적 보장이 전제되고 있으면서도 헌법 제33조 제2항이 근로3권이 보장되는 공무원의 범위를 법률에 의하여 정하도록 유보함으로써 공무원의 국민 전체에 대한 봉사자로서의 지위 및 그 직무상의 공공성 등의 성질을 고려한 합리적인 공무원제도의 보장, 공무원제도와 관련한 주권자 등 이해관계인의 권익을 공공복리의 목적아래 통합 조정하려는 의도와 어긋나는 것이라고는 볼 수 없다.

그러므로, 위 법률조항은 입법권자가 근로3권의 향유주체가 될 수 있는 공무원의 범위를 정하도록 하기 위하여 헌법 제33조 제2항이 입법권자에게 부여하고 있는 형성적 재량권의 범위를 벗어난 것이 아니며, 따라서 헌법에 위반하는 것이라고 할 수는 없다.

③사립학교법 제55조 및 제58조 제1항 제4호는 사립학교 교원을 근로3권의 행사에 있어서 일반 근로자의 경우와 달리 취급하여야 할 합리적인 이유가 있다 할 것이고, 또한 공립학교 교원에게 적용되는 교육공무원법 및 국가공무원법의 관계규정보다 반드시 불리한 것으로도 볼 수 없으므로 헌법 제11조 제1항에 정한 평등원칙에 위반되는 것이 아니다. (1991.7.22. 89헌가106 전원재판부).

1. 헌법 제31조 제6항은 국민의 교육을 받을 기본적 권리를 보다 효과적으로 보장하기 위하여 교원의 보수 및 근무조건 등을 포함하는 개념인 "교원의 지위)에 관한 기본적인 사항을 법률로써 정하도록 한 것이므로 교원의 지위에 관련된 사항에 관한 한 위 헌법조항이 근로기본권에 관한 헌법 제33조 제1항에 우선하여 적용된다.

2. 사립학교 교원에게 헌법 제33조 제1항에 정한 근로3권의 행사를 제한 또는 금지하고 있다고 하더라도 이로써 사립학교교원이 가지는 근로기본권의

본질적 내용을 침해한 것으로 볼 수 없고, 그 제한은 입법자가 교원지위의 특수성과 우리의 역사적 현실을 종합하여 공공의 이익인 교육제도의 본질을 지키기 위하여 결정한 것으로 필요하고 적정한 범위내의 것이다.

3. 사립학교법 제55조 및 제58조 제1항 제4호는 헌법이 교원의 지위에 관한 사항을 국민적 합의를 배경으로 한 입법기관의 권한에 위임하고 있는 헌법조항에 따라 규정한 것으로서 사립학교 교원을 근로3권의 행사에 있어서 일반근로자의 경우와 달리 취급하여야 할 합리적인 이유가 있다 할 것이고, 또한 공립학교 교원에게 적용되는 교육공무원법 및 국가공무원법의 관계규정보다 반드시 불리한 것으로도 볼 수 없으므로 헌법 제11조 제1항에 정한 평등원칙에 위반되는 것이 아니다.

4. 교육에 관한 국제법상의 선언, 규약 및 권고문 등은 우리의 현실에 적합한 교육제도의 실시를 제약하면서까지 교원에게 근로권이 제한 없이 보장되어야 한다든가 교원단체를 전문직으로서의 특수성을 살리는 교직단체로서 구성하는 것을 배제하고 반드시 일반근로조합으로서만 구성하여야 한다는 주장의 근거로 삼을 수 없다.

사례 11 배제징계(해임) 받은 공무원의 조합원 자격

* 홍길동씨는 00시 공무원노동조합의 집행부 간부로 활동하고 있는 자로 법외노조 활동과 관련하여 기관으로부터 중징계(공직배제)를 받았다. 그는 조직내부 중요임원(사무국장)을 맡고 있는 상태인데 공직배제(해임의 의미)라는 징계처분을 받은 뒤 공무원 신분이 없어지게 될 때 조합원의 자격에 변화가 있을 것으로 예상하고 있다. 왜냐하면 집행부에서 공무원 신분을 잃게 됨에 따라 상대방을 인정해주느냐의 논쟁과 과거 전교조 때처럼 출근자체를 못하게 할 수도 있기 때문입니다.

1. 공무원노조의 조합원이었던 자가 배제징계를 받은 경우 노동조합의 조합원의 신분이 유지되는지
2. 나아가 단체교섭의 교섭위원인 경우 단체교섭에 참여할 수 있는지

관련 법조항

○ 노조법 제11조(규약) 노동조합은 그 조직의 자주적·민주적 운영을 보장하기 위하여 당해 노동조합의 약에 다음 각 호의 사항을 기재하여야 한다.

1. 명칭
2. 목적과 사업
3. 주된 사무소의 소재지
4. 조합원에 관한 사항(연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체에 관한 사항)
5. 소속된 연합단체가 있는 경우에는 그 명칭
6. 대의원회를 두는 경우에는 대의원회에 관한 사항
7. 회의에 관한 사항
8. 대표자와 임원에 관한 사항
9. 조합비 기타 회계에 관한 사항

10. 규약변경에 관한 사항
11. 해산에 관한 사항
12. 쟁의행위와 관련된 찬반투표 결과의 공개, 투표자 명부의 공개, 투표자 명부 및 투표용지 등의 보존·열람에 관한 사항
13. 대표자와 임원의 규약위반에 대한 탄핵에 관한 사항
14. 임원 및 대의원의 선거절차에 관한 사항
15. 규율과 통제에 관한 사항

○ 공무원노조법 제6조 제3항

공무원이 면직·파면 또는 해임되어 노동조합및노동관계조정법 제82조 제1항의 규정에 따라 당해 노동위원회에 부당노동행위구제신청을 한 때에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 노동조합원의 지위를 상실하는 것으로로 보아서는 아니된다.

○ 00공무원노동조합 규약

제00조(조합원의 범위) 시 소속(본청 및 00시의회, 직속기관, 사업소, 읍·면·동 등)의 6급 이하 공무원은 조합원이 될 수 있다.

사례 해설

1) 공무원노동조합의 조합원의 자격 여부는 공무원노조의 규약에 따라 정하면 된다. 이는 공무원노조에서 헌법이라고 할 수 있는 규약에 반드시 정하도록 하는 필요적 기재사항이기도 하다. (노조법 제11조 제4호) 공무원노조의 조합원이 되기 위해서 우선 사용자가 아닌 근로자이어야 하고, 근로자라고 하더라도 공무원 노조에 가입할 수 있는 6급 이하의 공무원이어야 한다.

2) 노동조합의 규약에 의하면 가입대상의 범위에 포함되나 공무원노조법에

위반하여 가입범위가 확정되어 있는 경우 동 규약의 효력은 없으며, 이러한 경우 노동부장관은 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다. 이와 같이 시정명령을 받은 노동조합은 30일 이내에 이를 이행하여야 하며 다만 정당한 사유가 있는 경우에 한하여 그 기간을 연장할 수 있을 뿐이다.(노조법 제21조)

3) 본 사례에서 배제징계(해임)된 공무원이 근로자인가에 대한 판단이 이루어져야 한다. 면직·파면·해임된 공무원의 경우 공법상의 임용관계의 해지를 의미하기 때문에 근로자에 해당하지 아니한다. 즉 근로의 의사를 가지고 구직노력을 한다면 실업자에 해당하는 것이다. 이러하다면 실업자가 공무원노조에 가입하여 활동하고, 단체교섭에 참여하게 된다는 결과를 초래하고, 사용자인 기관은 노조활동에 적극적인 공무원에게 배제징계의 칼날을 쉽게 사용하려는 유혹에 빠지게 된다. 노사역학관계에서 적시성(타이밍)은 매우 중요하기 때문에 공무원노조법 제6조 제3항에서는 “공무원이 면직·파면 또는 해임되어 노동조합및노동관계조정법 제82조 제1항의 규정에 따라 당해 노동위원회에 부당노동행위구제신청을 한 때에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 노동조합원의 지위를 상실하는 것으로 보아서는 아니된다.”고 명시함으로써 배제징계자에게도 노동조합활동과 단체교섭을 일정한 기간까지 보장하고 있다.

4) 다만 모든 배제징계 공무원에게 조합활동을 보장하는 것은 아니고 반드시 노동위원회에 부당노동행위구제신청 즉 노동조합활동을 이유로 한 배제징계에 한정됨에 유의하여야 하며, 노동위원회에 부당노동행위구제신청을 하지 않고 단순히 소청절차만 밟고 있는 경우에는 조합활동은 물론 단체교섭의 참여를 할 수 없다.

사례 12 제2노조대표자의 직무집행정지가처분신청

* A 공무원노동조합(설립신고를 하지 아니함)이 설립신고를 득한 B공무원 노동조합 위원장을 상대로 직무정지를 요청하는 가처분 신청을 법원에 제출하였다. A 공무원노동조합은 조직진로와 관련한 내분으로 이탈한 세력이 설립한 B공무원노동조합에 대하여 " 조합원이나 지부 중 일부가 정식 탈퇴 절차를 밟지 않았기 때문에 공무원노조 설립에도 불구하고 조합비나 사무실, 사무기기 등에 관한 권리가 A공무원노동조합인 자신들에게 있다고 주장하고 있다.
* 이 경우 B공무원노동조합을 A 공무원노동조합과의 관계에 있어 새로운 조직으로 볼 수 있는 지

관련 법조항

○ 노조법 제2조 제4호

"노동조합"이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.

가. 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우

나. 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조받는 경우

다. 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우

라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우. 다만, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다.

마. 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우

사례 해설

1) 노동조합은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 그리고 노동조합은 노조법 제5조에서 "근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다"고 규정하고 있으므로 공무원노동조합의 경우에도 법률로 가입이 허용된 경우에는 자유로이 노동조합을 설립할 수 있다.
이와 같이 노동조합의 설립은 미설립 상태에서의 새로운 노조를 설립하는 것뿐만 아니라, 기존에 설립된 노동조합의 조합원이 기존 조직을 탈퇴하여 새로운 노조를 설립할 수 있는 것이다. 따라서 기존 노동조합과 새로운 노조가 되기 위해서는 명칭이 달라야 하고, 대표자 등 임원이 새로이 선출되어야 한다. (노조법 제10조 참조)

2) 이상과 같이 기왕의 노조와 다른 전혀 새로운 노조를 창설하였다면 별개의 단체이기 때문에 A공무원노조가 B공무원노조 위원장의 직무정지를 법에 요청할 수 없게 된다. 이는 변경 전후의 조합의 실질적 동일성이 인정되지 아니하고, 신설 노동조합의 구성원인 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하고 민주적으로 운영되고 있는 점에 비추어 보아도 A 노동조합이 다른 B노동조합에 대하여 직무 정지를 요청한 것은 부당하다.

관련 판례·해석

①A공무원노조는 조합원이나 지부 중 일부가 정식 탈퇴 절차를 밟지 않았기 때문에 B공무원노조 설립에도 불구하고 조합비나 사무실, 사무기기 등에 관한 권리가 자신들에게 있다고 주장해왔으나, 재판부는 A공무원노조 소속 일부 본부와 지부의 조합원 3만 7천여 명이 노조에 가입해 대의원대회 의결을

승인한 점, 노조 설립신고가 수리된 점 등을 인정할 수 있고, 특히 "B공무원노조는 A공무원노조와 별도로 산하조직을 운영하고 조합비를 징수. 관리하며 전국대의원대회를 개최하는 등 독자적으로 활동해온 점 등에 비춰 새로운 노동조합의 창설이라고 볼 수 있고 A공무원노조를 탈퇴한 조합원들을 구성원으로 해 별도로 사회적 역할을 수행하고 있는 별개의 단체라고 보는 것이 상당하다"며 "따라서 신청인들은 신청인조합을 탈퇴, B공무원노조 임원으로서 민주공무원노조에 관한 직무를 집행하고 있는 피신청인들을 상대로 그 직무집행의 정지를 구할 수 없다"

② 어느 사업장의 근로자로 구성된 노동조합이 다른 사업장의 노동조합을 결성하거나 그 조직형태 등을 결정할 수는 없다(1997.07.25, 대법 95누4377)
1. 노동조합이 존속 중에 그 조합원의 범위를 변경하는 조직변경은 변경 후의 조합이 변경 전의 조합의 재산관계 및 단체협약의 주체로서의 지위를 그대로 승계한다는 조직변경의 효과에 비추어 볼 때 변경 전후의 조합의 실질적 동일성이 인정되는 범위내에서 인정되고, 노동조합은 구성원인 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하고 민주적으로 운영되어야 하므로 어느 사업장의 근로자로 구성된 노동조합이 다른 사업장의 노동조합을 결성하거나 그 조직형태 등을 결정할 수는 없다.
2. 서울상공회의소 노동조합이 조직을 변경하여 그 조합원의 자격을 별도 독립법인인 대한상공회의소의 근로자에 대하여까지 확장하는 것은, 조합의 인적 구성에서 실질적 동일성이 유지되지 아니하여 허용될 수 없을 뿐만 아니라(서울상공회의소 노동조합이 종전부터 대한상공회의소의 근로자에 대하여 관행상 조합원 자격을 인정하였다고 하더라도, 이는 자치법규인 서울상공회의소 노동조합의 규약에 반하는 것으로서 그러한 관행은 아무런 효력이 없다), 서울상공회의소 노동조합 총회의 결의에 의하여 대한상공회의소의 노동조합이 결성되고 그 조직형태나 가입자격 등이 결정되는 결과로 되어 노동조합의 자주성 및 민주성에도 반하게 되므로, 어느 모로 보나 허용될 수 없다.

사례 13 공무원노조의 지부 및 분회의 설립과 조합활동 등의 정당성

* 전국00공무원노조의 하부조직인 00군 지부의 홍길동 지부장은 독자적인 단위노동조합의 설립을 추진하고 있다. 이는 00군에 대한 단체교섭 요구에 대하여 00군이 당사자 자격의 하자를 이유로 교섭을 거부하고 있기 때문이다.

1. 공무원노조의 지부의 단위노조 설립요건은
2. 공무원노조 지부의 단체교섭 및 단체협약의 당사자 자격은

관련 법조항

○ 공무원노조법 제5조(노동조합의 설립)

①공무원이 노동조합을 설립하고자 하는 경우에는 국회·법원·헌법재판소·선거관리위원회·행정부·특별시·광역시·도·시·군·구(자치구를 말한다) 및 특별시·광역시·도의 교육청을 최소단위로 한다.

②노동조합을 설립하고자 하는 자는 노동부장관에게 설립신고서를 제출하여야 한다.

○ 공무원노조법 시행령 제2조(산하조직 설치사실의 통보)

①「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 "법"이라 한다) 제5조의 규정에 따라 설립된 공무원의 노동조합(이하 "노동조합"이라 한다)이 지부·분회 등 산하조직을 설치한 경우 노동조합의 대표자는 그 사실을 다음 각 호의 구분에 따라 노동부장관 또는 지방노동관서의 장에게 통보하여야 한다.

1. 연합단체인 노동조합, 국회·법원·헌법재판소·선거관리위원회 및 행정부의 노동조합 그 밖의 전국규모의 단위노동조합의 경우에는 노동부장관

2. 제1호의 노동조합 외의 노동조합의 경우에는 지방노동관서의 장

②제1항의 규정에 의한 산하조직 설치사실의 통보에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.

○ 공무원노조법 시행규칙 제2조(산하조직 설치사실의 통보)

「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ""법""이라 한다) 제5조의 규정에 따라 설립된 공무원의 노동조합(이하 ""노동조합""이라 한다)의 대표자가「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령」(이하 ""영""이라 한다) 제2조의 규정에 따라 지부··분회 등의 노동조합 산하조직 설치사실을 노동부장관 또는 지방노동관서의 장에게 통보하는 경우에는 별지 제1호서식의 노동조합 산하조직 설치통보서에 노동조합의 규약 또는 지부··분회 등의 운영규정을 첨부하여야 한다.

사례 해설

1) 본 사례는 공무원노조의 설립과 활동에 있어서 전국단위의 공무원노동조합이나 지역단위의 공무원노동조합의 경우 지부 또는 분회 등을 설립하게 되는데 ,지부, 분회의 설립은 공무원노조법에서 특별히 금지하고 있지 아니하므로 노동조합의 자유에 맡겨져 있다고 볼 수 있다. 따라서 지부나 분회의 조직 그 자체가 금지되는 것은 아니다. 예를 들어 전국단위의 공무원노동조합이 결성된 경우, 국회 법원 헌법재판소 선거관리위원회, 행정부, 특별시, 광역시, 도, 시, 군, 구 및 특별시, 광역시, 도의 교육청의 지부 또는 분회(예를 들어 전국공무원노동조합 국회지부)를 결성할 수 있다.

2) 나아가 공무원노조법에서는 설립최소단위를 규정하고 있기 때문에 설립최소단위 이하에서 지부, 분회를 설립하는 경우 즉 공무원노조법 제5조의 규정에 의하여 설립된 노동조합이 지부·분회 등 산하조직을 설치한 경우에는 노

동조합의 대표자는 그 사실을 노동부장관 또는 지방노동관서의 장에게 통보하여야 한다.

산하조직의 설치사실을 통보 하고자 하는 노동조합의 대표자는 산하조직 설치 통보서에 규약 또는 지부·분회 등의 운영규정을 첨부하여 연합단체인 노동조합과 2이상의 특별시·광역시·도에 걸치는 단위노동조합은 노동부장관에게, 그 외의 노동조합은 지방노동관서의 장에게 제출하여야 한다. 예를 들어 전국단위의 공무원노동조합이 결성될 경우 '전국공무원노동조합 행정부지부'는 물론이고 '전국민주공무원노동조합노동부 분회'도 설립이 가능하다.

3) 다만 설립최소단위를 규정한 취지에 비추어 설립최소단위 이하에서 설립된 지부 또는 분회는 독자적인 교섭능력은 인정되지 아니하여 이들이 정부교섭대표에게 교섭을 요구할 경우 이에 대하여 정부에 교섭의무가 있다고 보기 어렵다. 특히 민간부문에서 근로조건의 결정권이 있는 독립된 사업 또는 사업장에 조직된 노동단체는 지부, 분회 등 명칭 여하에 불구하고 노동조합의 설립신고를 할 수 있다고 인정하고 있는 노조법 시행령 제7조의 적용이 공무원노조법 시행령 제14조 제2항 규정에서 배제하고 있음에 유의하여야 한다.

관련 판례·해석

①단체교섭의 당사자 지위에 있지 아니한 산별노조의 분회는 단체협약의 해석 등에 관한 견해의 제시를 요청할 수 없고, 초심 당사자가 아닌 노동조합은 재심요청 당사자가 될 수 없어 각하사유에 해당한다는 사례 (2002.04.24, 중노위 2001단협8)

노조법 시행령 제7조(산하 조직의 신고)의 규정에 의거 본조와 별도로 노동조합(분회) 설립신고를 하지 않았고, 본조로부터 단체교섭권한을 할양받은 바도 없는 산업별 노동조합의 규약에 의해 내부조직으로 설치된 분회는 단체교섭의 당사자가 될 수 없으므로 위의 법 제34조제1항의 규정에 의한 단체협약의 해

석등에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있는 당사자로 부적합하며, 또한 단체교섭의 당사자인 노동조합이라 하더라도 초심절차를 거치지 아니한 채 재심을 요청한 것은 재심요청 당사자가 될 수 없어 각하 사유에 해당된다.

Ⅲ

노동조합의 운영·활동·쟁의행위

사례 14 노조의 규약과 선거관리규정

* 2007년2월27일 전국00공무원노조 00상수도지회장 선거에 후보자 4명이 등록을 하였다.1차 선거결과 과반수득표자가 없었으며 최고득표자와 차순위 득표자 2인이 선거관리규약 제51조3항에 의거 재선거(결선투표)를 실시하였다. 동년 3월 8일 결선투표결과 유효표 626표 중 A번후보 (1차 최다 득표자) 313표, B번후보(1차 차순위 득표자)313표 -무효표: 0표. 상기와 같이 동수가 나왔다.

1. 2차 투표에서 과반수 득표자가 없으면 재선거를 하여야 하는지
2. 선거관리규정의 개정·의결정족수와 규약의 개정 · 의결정족수는

관련 법조항

○ 노조법 제11조 (규약)

노동조합은 그 조직의 자주적·민주적 운영을 보장하기 위하여 당해 노동조합의 규약에 다음 각 호의 사항을 기재하여야 한다.

1. 명칭
2. 목적과 사업
3. 주된 사무소의 소재지
4. 조합원에 관한 사항(연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체에 관한 사항)
5. 소속된 연합단체가 있는 경우에는 그 명칭

6. 대의원회를 두는 경우에는 대의원회에 관한 사항
7. 회의에 관한 사항
8. 대표자와 임원에 관한 사항
9. 조합비 기타 회계에 관한 사항
10. 규약변경에 관한 사항
11. 해산에 관한 사항
12. 쟁의에 관한 사항
13. 대표자와 임원의 규약위반에 대한 탄핵에 관한 사항
14. 임원 및 대의원의 선거절차에 관한 사항
15. 규율과 통제에 관한 사항

○ 노조법 제16조 (총회의 의결사항)

①다음 각호의 사항은 총회의 의결을 거쳐야 한다.

1. 규약의 제정과 변경에 관한 사항
2. 임원의 선거와 해임에 관한 사항
3. 단체협약에 관한 사항
4. 예산·결산에 관한 사항
5. 기금의 설치·관리 또는 처분에 관한 사항
6. 연합단체의 설립·가입 또는 탈퇴에 관한 사항
7. 합병·분할 또는 해산에 관한 사항
8. 조직형태의 변경에 관한 사항
9. 기타 중요한 사항

②총회는 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만, 규약의 제정·변경, 임원의 해임, 합병·분할·해산 및 조직형태의 변경에 관한 사항은 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성이 있어야 한다.

③임원의 선거에 있어서 출석조합원 과반수의 찬성을 얻은 자가 없는 경우

에는 제2항 본문의 규정에 불구하고 규약이 정하는 바에 따라 결선투표를 실시하여 다수의 찬성을 얻은 자를 임원으로 선출할 수 있다.

④규약의 제정·변경과 임원의 선거·해임에 관한 사항은 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여야 한다.

사례 해설

1) 지부장 등의 선출은 1차에서 모두 과반수가 되지 아니하고, 2차 선거에서 1차 최다득표자와 1차 차순위 득표자의 경우 결선에서 동수인 경우 재선거를 하여야 하는지 여부에 의문이 있을 수 있다. 이 경우 우선 노동조합의 규약이나 선거관리규정에 에 따라 당선자를 선출하면 된다.(노조법 제16조 제3항) 그런데 귀 노조 선거관리규정에 '결선투표에서 동수인 경우 연장자가 당선된다'고 정하고 있다면 연장자를 지부장으로 선출하여야 한다.

2) 우선 선거관리규정이 규약에 해당하는지 여부에 대하여 살펴볼 때, 노조법 제11조 규약에서 필요적 기재사항으로 "임원 및 대의원의 선거절차에 관한 사항"를 명시하고 있는 점에 비추어 선거관리규정과 규약은 구분된다고 할 것이다. 따라서 규약의 제정은 조합원 전원이 참여하는 총회에서 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결하여야 하고, 그 변경도 같다.

그러나 규약의 위임에 따라 세부적인 선거절차와 방법을 정하고 있는 선거관리규정의 개정은 규약의 변경에 해당하지 않기 때문에 재적 조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2이상의 찬성을 요하지 아니함에 유의해야 한다.

관련 판례·해석

①노동조합 규약의 위임에 따라 세부적인 선거절차와 방법을 규정하고 있

는 선거관리규정의 개정이 규약의 변경에 해당하지 않는다 (1998.03.24, 대법 97다 58446)

노동조합의 선거관리규정의 규약인 운영세칙의 위임에 따라 세부적인 선거절차와 방법을 규정하고 있는 것이라면, 그 선거관리규정의 개정은 구 노동조합법(1996.12.31 법률 제5244호 노조법 부칙 제3조로 폐지되기 전의 것) 제20조 제4항에 의하여 준용되는 같은 법 제19조 제2항 단서의 재적 조합원 과반수의 출석과 출석 조합원 3분의 2 이상의 찬성을 요하는 규약의 변경에 해당하지 아니한다.

②조합원의 대의원 선출에 간접적인 선출방법을 정한 규약이나 선거관리규정 등은 무효이다(2000.01.14, 대법 97다41349)

노동조합법 제20조 제2항이 노동조합의 최고의결기관인 총회에 갈음할 대의원회의 대의원을 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출하도록 규정하고 있는 취지는, 노동조합의 구성원인 조합원이 그 조합의 조직과 운영에 관한 의사결정에 관여할 수 있도록 함으로써 조합내 민주주의 즉 조합의 민주성을 실현하기 위함에 있고 이는 강행규정이라고 할 것이므로, 다른 특별한 사정이 없는 한 위 법 조항에 위반하여 조합원이 대의원의 선출에 직접 관여하지 못하도록 간접적인 선출방법을 정한 규약이나 선거관리규정 등은 무효라 할 것이다

사례 15 총회 의결사항에 대한 대의원 대회 의결의 효력

* 00시 교육청 공무원노조는 단체협약에 관한 사항에 대하여 총회 의결사항으로 규약에 명시하고 있다. 그런데 00시 교육청 공무원노조는 대의원대회에서 단체협약과 관련된 사항을 의결 하였다.

1. 이 경우 대의원대회 의결의 효력은
2. 단체협약의 효력은 어떻게 되는지

관련 법조항

○ 노동조합 및 노동관계조정법 제16조【총회의 의결사항】

① 다음 각호의 사항은 총회의 의결을 거쳐야 한다.

1. 규약의 제정과 변경에 관한 사항
2. 임원의 선거와 해임에 관한 사항
3. 단체협약에 관한 사항
4. 예산·결산에 관한 사항
5. 기금의 설치·관리 또는 처분에 관한 사항
6. 연합단체의 설립·가입 또는 탈퇴에 관한 사항
7. 합병·분할 또는 해산에 관한 사항
8. 조직형태의 변경에 관한 사항
9. 기타 중요한 사항

○ 노동조합 및 노동관계조정법 제17조【대의원회】

① 노동조합은 규약으로 총회에 갈음할 대의원회를 둘 수 있다.

사례 해설

1) 노동조합은 규약에 총회와 대의원대회에 관한 사항을 규정하도록 하고 있다. 그리고 총회에서 의결할 사항에 대해서도 별도 명문화하고 있다. 그러나 총회의 경우 법률에서 1년 1회 이상의 개최의무를 두고 있어 사안마다 임시총회를 개최하나 현실적 제약 요건으로 총회를 대체하는 대의원대회를 둘 수 있도록 하고 있다. 이와 같이 총회와 대의원대회간의 상호 법률적 역할과 한계와 관련하여 위 사례와 같이 단체협약에 관한 사항에 대하여 총회 의결 사항으로 두고 있는 상황에서 총회가 아닌 대의원대회를 통하여 단체협약에 관한 사항을 의결할 경우가 있게 마련이다.

2) 공무원노조 소속 조합원의 모두의 총의가 모아지는 총회는 조합원 전원을 구성원으로 하는 노동조합의 최고의사결정기관이며 직접민주정치를 구현하는 실체라고 할 것이다. 그러나 직접민주정치의 한계 즉 소속 조합원이 산재되어 총의를 모의기 어려운 환경 에서 차선책으로 대의민주정치가 도입되어 의회가 성립된 것처럼 공무원노동조합은 그 노동조합 총회에 갈음할 대의원회를 둘 수 있고, 대의원회를 둔 때에는 총회에 관한 규정은 대의원회에 이를 준용하여야 한다. 그리고 규약으로 총회에 갈음할 대의원회를 둔 경우 대의원회 의결로 총회의결사항을 결의할 수 있다.

그러나 총회 의결사항 중 대의원대회에서 의결할 수 있는 사항에 대하여 별도 그 범위를 특정화하고 있을 경우 대의원대회를 통한 의결은 특정한 부분에 한하여 가능할 것이다.

위 사례에서 '대의원대회는 총회에 갈음한다'는 포괄적 권한 위임 규정을 두고 있을 경우 대의원대회를 통한 '단체협약사항'의 의결은 적법할 것이나, 대의원대회 의결 범위를 명확히 구분해놓은 상태에서 단체협약에 관한 사항을 제외시키고 있고 반드시 총회 의결사항으로 규정하고 있다면 대의원대회 의결은

적법한 효력을 갖지 못하게 된다.

관련 판례·해석

① 노동조합 및 노동관계조정법 제17조 제1항 및 제4항의 규정에 의거 노동조합의 규약으로 총회에 갈음할 대의원회를 둔 경우 동법 제16조의 총회의 의결사항을 대의원회에서 의결할 수 있을 것이나, 규약상 총회와 대의원회의 기능을 명확히 구분하여 소속된 지역노동조합 및 연합단체 탈퇴에 관한 사항을 총회의 의결사항으로 정하고 있는 경우라면 조직형태 변경 결의를 대의원회에서 의결한 경우 그 효력을 인정받기 어려울 것임. (2000.12.29, 노조 68107-1208)

사례 16 공무원노조 총회

* 경기도 00시 공무원 홍길동 씨는 00시 공무원노조가 총회 개최공고를 하였고, 어떤 이유에서 인지 총회를 다시 개최하기로 하였다 전해 들었다. 사전에 공고되었던 총회의 개최가 무산되었다는 것은 조합의 단결력에 문제가 있는 것으로 사용자인 00시에 비추어 질 수 있어 이를 우려하고 있다.

* 공무원노동조합이 설립된 이후 조직이 총의를 모의기 위하여 총회를 정기 또는 부정기적으로 개최하여 의결하게 되는데, 조직이 수천명에 이르는 경우 대의원회를 통하여 결정하기도 하는데, 이 때 유효한 총회가 이루어지기 위한 요건은

관련 법조항

○ 노조법 제15조 (총회의 개최)

①노동조합은 매년 1회 이상 총회를 개최하여야 한다.

②노동조합의 대표자는 총회의 의장이 된다.

○ 노조법 제16조 (총회의 의결사항)

①다음 각호의 사항은 총회의 의결을 거쳐야 한다.

1. 규약의 제정과 변경에 관한 사항
2. 임원의 선거와 해임에 관한 사항
3. 단체협약에 관한 사항
4. 예산·결산에 관한 사항
5. 기금의 설치·관리 또는 처분에 관한 사항
6. 연합단체의 설립·가입 또는 탈퇴에 관한 사항
7. 합병·분할 또는 해산에 관한 사항

8. 조직형태의 변경에 관한 사항
9. 기타 중요한 사항

②총회는 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만, 규약의 제정·변경, 임원의 해임, 합병·분할·해산 및 조직형태의 변경에 관한 사항은 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성이 있어야 한다.

③임원의 선거에 있어서 출석조합원 과반수의 찬성을 얻은 자가 없는 경우에는 제2항 본문의 규정에 불구하고 규약이 정하는 바에 따라 결선투표를 실시하여 다수의 찬성을 얻은 자를 임원으로 선출할 수 있다.

④규약의 제정·변경과 임원의 선거·해임에 관한 사항은 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여야 한다.

○ 노조법 제17조 (대의원회)

①노동조합은 규약으로 총회에 갈음할 대의원회를 둘 수 있다.

②대의원은 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출되어야 한다.

③대의원의 임기는 규약으로 정하되 3년을 초과할 수 없다.

④대의원회를 둔 때에는 총회에 관한 규정은 대의원회에 이를 준용한다.

○ 노조법제18조 (임시총회 등의 소집)

①노동조합의 대표자는 필요하다고 인정할 때에는 임시총회 또는 임시대의원회를 소집할 수 있다.

②노동조합의 대표자는 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상(연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체의 3분의 1 이상)이 회의에 부의할 사항을 제시하고 회의의 소집을 요구한 때에는 지체없이 임시총회 또는 임시대의원회를 소집하여야 한다.

③행정관청은 노동조합의 대표자가 제2항의 규정에 의한 회의의 소집을 고의로 기피하거나 이를 해태하여 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상이

소집권자의 지명을 요구한 때에는 15일 이내에 노동위원회의 의결을 요청하고 노동위원회의 의결이 있는 때에는 지체없이 회의의 소집권자를 지명하여야 한다.

④행정관청은 노동조합에 총회 또는 대의원회의 소집권자가 없는 경우에 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 소집권자의 지명을 요구한 때에는 15일 이내에 회의의 소집권자를 지명하여야 한다.

○ 노조법 제19조 (소집의 절차) 총회 또는 대의원회는 회의개최일 7일전까지 그 회의에 부의할 사항을 공고하고 규약에 정한 방법에 의하여 소집하여야 한다. 다만, 노동조합이 동일한 사업장내의 근로자로 구성된 경우에는 그 규약으로 공고기간을 단축할 수 있다.

○ 노조법 제20조 (표결권의 특례) 노동조합이 특정 조합원에 관한 사항을 의결할 경우에는 그 조합원은 표결권이 없다.

○ 노조법 제21조 (규약 및 결의처분의 시정)

①행정관청은 노동조합의 규약이 노동관계법령에 위반한 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.

②행정관청은 노동조합의 결의 또는 처분이 노동관계법령 또는 규약에 위반된다고 인정할 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다. 다만, 규약위반시의 시정명령은 이해관계인의 신청이 있는 경우에 한한다.

③제1항 또는 제2항의 규정에 의하여 시정명령을 받은 노동조합은 30일 이내에 이를 이행하여야 한다. 다만, 정당한 사유가 있는 경우에는 그 기간을 연장할 수 있다.

○ 노조법 제22조 (조합원의 권리와 의무)
노동조합의 조합원은 균등하게 그 노동조합의 모든 문제에 참여할 권리와 의무를 가진다. 다만, 노동조합은 그 규약으로 조합비를 납부하지 아니하는 조합원의 권리를 제한할 수 있다.

○ 노조법 제23조 (임원의 선거 등)
①노동조합의 임원은 그 조합원 중에서 선출되어야 한다.
②임원의 임기는 규약으로 정하되 3년을 초과할 수 없다.

사례 해설

1) 총회는 그 구성원과 성격이 조합원으로 구성된 노동조합의 최고의사결정기관으로 규약으로 총회에 갈음하는 대의원회를 둘 수도 있다.(노조법 제17조 제1항) 따라서 공무원인 조합원만이 총회에서의 표결권을 가지며, 조합원이 아닌 자가 참여한 경우 총회의 결의의 효력이 발생하지 않을 수 있다. 예컨대 총연합단체의 공무원인 아닌 간부가 투표에 참여하는 경우 등이다.

2) 총회는 매년 1회 이상 노동조합에 의하여 개최되어야 하며, 총회의 의장은 노동조합의 대표자가 된다. 이러한 총회는 일반적으로 규약에 의하여 일정한 시기를 정하여 개최하는 정기총회와 그렇지 않은 임시총회로 구분하기도 한다. 여기서 임시총회는 노동조합의 대표자 또는 일정한 경우 조합원 또는 대의원의 소집요청에 의하여 개최된다.(노조법 제18조)

3) 총회는 적어도 회의 개최일 7일 전까지 그 회의에 부의할 사항을 공고하고 규약에 정한 방법에 의하여 소집하여야 하여야한다. 다만 노동조합이 동일한 사업장내의 근로자로 구성된 경우에는 그 규약으로 공고기간을 단축할 수 있다. 여기서 개최일 7일 전을 기산함에 있어서 민법의 일반원칙에 따라

공고 당일은 산입하지 아니하며 최소한 7일 이상의 공고기간을 준수하여야 한다. 이는 공고의 취지가 조합원 또는 대의원에게 회의개최 사실을 알려 회의에 참석·토론할 수 있는 준비의 기회를 균등하게 보장하기 위한 것이다. 따라서 공고기간을 위반한 경우 총회는 소집절차를 위반한 위법한 회의로 동 회의에서 의결된 사항 또한 효력을 인정받지 못하게 된다.

4) 총회의 공고는 규약에 정함이 있으면 규약에 의하고, 규약에 정함이 없으면 공고문의 발송이나 게시판 등을 활용하여 조합원들이 숙지할 수 있는 전달 수단을 이용하면 된다.

5) 총회는 재적조합원 과반수가 출석하고 출석조합원 과반수의 찬성으로 의결하게 된다. 여기서 재적은 총회 개최일 현재 회의참석자격을 갖고 있는 조합원을 말하고 출석조합원은 투표에 참여한 조합원을 의미한다. 즉 이는 회의의 성립요건으로서 의사정족수와 개최된 회의에서 상정된 안건의 의결정족수를 말한다. 특히 규약의 제정·변경, 임원의 해임, 합병·분할·해산 및 조직형태의 변경에 관한 사항은 특별의결정족수로서 출석조합원의 3분의 2의 찬성을 요건으로 하고 있음에 유의해야 한다..(노조법 제16조 제2항)

6) 표결방법은 거수·기립 및 무기명 투표 등 아무런 제한이 없으나 규약의 제정·변경과 임원의 선거·해임에 관한 사항은 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 하며(노조법 제16조 제4항) 이를 위반한 규약의 제정이나 임원의 선거 등은 그 법률적 효력이 부인되므로 노동조합은 적법한 표결방법에 의하여 다시 표결을 하여야 한다.

7) 총회의 부의사항과 관련하여 원칙적으로 소집 공고된 사항만 심의·의결하는 것이 원칙이다. 다만 규약에 특별결의사항으로 긴급동의의 규정을 둔 경우에는 동의의 발의를 통해 새로운 안건을 채택하여 심의·의결할 수 있을 뿐

이다.(공무원노동조합업무편람 63면 2006)

8) 이와 같은 의결에 따른 절차 이외에 다음에 사안에 대하여는 운영위원회나 중앙집행위원회(중집회의), 상무집행위원회(상집회의) 등에서가 아닌 반드시 총회에서 의결하도록 노조법은 규정하고 있다(노조법 16조 제1항)

① 규약의 제정과 변경에 관한 사항
② 임원의 선거와 해임에 관한 사항
③ 단체협약에 관한 사항
④ 예산·결산에 관한 사항
⑤ 기금의 설치·관리 또는 처분에 관한 사항
⑥ 연합단체의 설립·가입 또는 탈퇴에 관한 사항
⑧ 조직형태의 변경에 관한 사항
⑨ 기타 중요한 사항

9) 이상의 총회에서 개회 절차나 의결사항 등은 규약에 의하여 대의원회를 총회에 갈음하는 기구로서 설치한 경우 총회의 의결사항을 결의할 수 있다.(노조법 제17조 제1항) 그러나 규약으로 총회와 대의원회를 함께 둔 경우 총회에서 부결된 사항에 대하여 다시 대의원회에 회부하거나, 대의원회에서 부결된 사항을 총회에 다시 회부하는 것은 허용되지 아니합니다.

관련 판례·해석

①조합원의 대의원 선출에 간접적인 선출방법을 정한 규약 등은 무효이다(원심판결문 포함)(2000.01.14, 대법 97다41349)

노동조합법 제20조 제2항이 노동조합의 최고의결기관인 총회에 갈음할 대의원회의 대의원을 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출하도록 규정하고 있는 취지는, 노동조합의 구성원인 조합원이 그 조합의 조직과 운영에 관한

의사결정에 관여할 수 있도록 함으로써 조합 내 민주주의 즉 조합의 민주성을 실현하기 위함에 있고 이는 강행규정이라고 할 것이므로, 다른 특별한 사정이 없는 한 위 법 조항에 위반하여 조합원이 대의원의 선출에 직접 관여하지 못하도록 간접적인 선출방법을 정한 규약이나 선거관리 규정 등은 무효라 할 것이다

②최고의사결정기관인 전국대의원대회는 그 자체가 단위노조의 총회와 같은 성격을 지닌 고유한 최고의사결정기관이라고 하여야 한다 (1995.11.24, 대법 94다 23982)

노동조합법상의 연합단체로서의 노동조합인 전국선원노동조합연맹의 규약에 의하면, 그 최고의사결정기관인 전국대의원대회는 노동조합법 제20조 소정의 대의원회의의 성격을 지닌 것이라기보다는 그 자체가 단위노조의 총회와 같은 성격을 지닌 고유한 최고의사결정기관이라고 하여야 할 것이므로, 그 구성원이 될 대의원의 선출에 관하여 노동조합법 제20조 제2항이 당연히 적용되는 것은 아니고, 그 연맹의 규약에서 전국대의원대회는 가맹 단위노조의 총회 또는 대의원대회에서 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출된 대의원으로 구성하도록 규정하고 있는 취지는, 연맹의 대의원회는 조합민주주의의 실현을 위하여 조합의 총회에 갈음하여 설치한 단위노동조합의 대의원회와는 달리 단위노동조합의 연합단체인 연맹의 총회로서, 그 연맹의 구성원인 각 단위노조가 연합단체의 최고의사결정기관인 대의원회의 구성원을 선출함에 있어서 그 소속 조합원들의 의사를 반영하도록 하기 위한 규정에 불과하다

③임시총회 소집요구 및 소집권자 지명요청의 요건을 법적 요건보다 엄격히 규정한 규약은 무효이다 (2001.07.05, 노조 68107-761)

1. 노조법 제18조 제2항 및 제3항의 규정에 의거 조합원 또는 대의원의 3분의 1이상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 임시총회(대의원회)의 소집을 요구한 때에 노동조합의 대표자는 지체 없이 임시총회 또는 임시대의원회를 소집하여

야 하며, 이 때 노동조합의 대표자가 총회(또는 대의원회)의 소집을 고의로 기피하거나 이를 해태할 경우에는 [조합원(또는 대의원회)의 3분의 1이상]이 관할 행정관청에 임시총회(또는 임시대의원회) 소집권자 지명을 요구할 수 있는 것인 바,

2. 동 임시총회(대의원회) 소집요구 및 소집권자 지명 요청 규정은 노조에 대한 노동조합 대표자의 독단적 운영을 방지하고 노조운영에 대한 일반조합원들의 참여를 보장하여 노동조합 운영의 민주성을 확보하기 위한 최소한의 요건을 규정한 것이므로 조합원(대의원)들의 총회(대의원회) 소집요구 및 소집권자 지명 요청을 용이하게 하기 위해 규약으로 법적요건을 완화시키는 것은 가능하다 할 것이나, 보다 엄격하게 규정하는 것은 법상 보장된 조합원들의 노조운영에 대한 참여권을 부당하게 제한하는 것으로 동법 동조의 취지에 위배되어 무효라고 보아야 할 것임.

④부결된 안건을 적법한 절차와 방법에 따라 새로이 소집된 총회(대의원회)에 재상정하여 의결하는 것이 위법하다고 할 수는 없다 (2001.07.25, 노조 68107-839)

노동조합의 총회 및 대의원회는 법령의 범위내에서 규약에서 정한 절차와 방법 등에 따라 적법하게 운영되어야 할 것인 바, 총회(대의원회)에 상정되어 부결된 안건을 동일회기 중에 다시 발의하거나 심의하는 것은 일사부재의(一事不再議)원칙에 위배되므로 그 효력을 인정하기 어려우나, 노동조합이 노조법 및 규약이 정하는 적법한 절차와 방법에 따라 새로이 총회(대의원회)를 소집하고 동일 안건을 상정하는 것을 위법하다 하기는 어려울 것으로 사료됨

사례 17 조합 활동의 보장과 임원의 복무처리

* 홍길동 씨는 00 광역시 교육청 총무과에 근무하고 있으며, 공무원 노동조합 임원의 복무처리와 관련하여 어려움에 직면하고 있다.
  00광역시 교육청에는 2006. 9. 4자로 『00광역시 교육청 공무원노동조합』이 설립되었으며, 동 조합은 『전국교육기관공무원노동조합연맹』(2006. 5. 16. 설립)을 상급단체로 하고 있다. 동 조합에서는 근무시간 중 상급단체에서 주관하는 각종 회의 참석과 관련하여 공가 처리가 될 수 있도록 요구하고 있다.

* 근무시간 중의 조합활동에 대한 복무처리 기준과 방법은

관련 법조항

○ 공무원노조법 제3조 (노동조합 활동의 보장 및 한계)
①이 법에 의한 공무원의 노동조합(이하 "노동조합"이라 한다)의 조직 및 가입과 노동조합과 관련된 정당한 활동에 대하여는 국가공무원법 제66조제1항 본문 및 지방공무원법 제58조제1항 본문의 규정을 적용하지 아니한다.
②공무원은 노동조합의 활동을 함에 있어서 다른 법령이 규정하는 공무원의 의무에 반하는 행위를 하여서는 아니된다.

○ 노조법 제81조 (부당노동행위) 사용자는 다음 각호의 1에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다.

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위
2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조

건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 당해 노동조합에서 제명된 것을 이유로 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.

3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위
4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.
5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

사례 해설

1) 민간부문에서 노동조합 혹은 조합원이 조합의 존속과 조직력 강화를 위한 조합활동에 대하여 단결권의 보장 법리에 의하여 보장을 받는다고 하여도 사용자는 상대적으로 시설물에 대한 관리권 이외에 근로계약에 따라 근로자에 대한 노무지휘권을 가진다. 노무지휘권이란 근로자가 제공하는 노동력을 사용자가 사용하는 의미 그 자체를 의미하며 이는 근로계약에 따라 사용자가 근로자에게 행사할 수 있는 권리로 이해된다. 따라서 공무원노조를 위해 그 구성

원인 조합원이나 임원이 조합 활동을 하기 위해서는 근무시간외에 행하여야 하는 것이 원칙이다. 근무시간 중에 근로제공의무라는 주된 의무를 근로자들은 부담하므로 근무시간 중에 약정된 노무를 제공하지 아니하는 경우 근로제공의무 위반에 따른 근로계약 해지사유가 되는 바, 공무원은 국민 또는 주민 전체의 봉사자로서 공공의 이익을 위해 친절공정히 집무를 하여야 하고(국공법 제59조, 지공법 제51조), 법령을 준수하고 성실히 직무를 수행하여야 하며(국공법 제56조, 지공법 제48조),이러한 의무를 위반하면 관련 법률과 규정을 위반하는 것이기 때문이다. 그러나 기본적으로 근무시간 중에 정당한 조합활동을 하기 위해서는 우선 법령이나 단체협약에 별도의 허용규정이 있거나 사용자의 승낙이 있어야 한다. 그리고 근무시간 외에 조합활동이 이루어지더라도 공무원으로서 각종 공무원법상의 일반적인 의무외에 사용자의 이익을 배려하여야 할 성실의무를 부담 한다[7]. 현재 근무시간 중 조합활동이 허용되는 행위는 ① 사용자가 허가한 경우 ②공무원이 근로시간 중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 행위 ③ 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위 ④ 임용권자로부터 동의를 얻은 노조전임자의 경우 등이다.

2) 본 사례에서 원칙적으로 근무시간 중에 조합활동을 할 수 없지만, 공무원노조가 조합원인 공무원과 밀접한 관련을 가지면서 활동할 수밖에 없기 때문에 단체협약에서 보장되어 있지 아니하여도 일정한 경우 근무시간 중 조합활동을 기관장의 판단만으로 허가할 수 있다. 다만 조합활동은 공무의 범주에 포함될 수는 없다. 공무원노조는 기본적으로 조합원인 근로자를 위한 경제적 이익단체로 그 활동 또한 사인으로서의 활동이기 때문이다. 따라서 허가나 승인 없이 근무시간 중 조합활동을 행하는 것은 직무전념의무 위반 등 징계사유에 해당될 수 있다.

7) 김유성.「공무원단체 업무매뉴얼」2004. 12. 23, 행정자치부, 125면

관련 판례·해석

①사용자의 승인없이 근무장소를 이탈한 것은 근로자로서의 본질적이고 기본적인 근로제공 의무를 다하지 아니한 것으로 징계사유에 해당한다 (2004.07.15, 중노위 2004부해 221, 2004부노 59, 2004부해 229)

1. 노사는 단체협약을 체결하며 업무에 복귀하기로 합의하였음에도 노조 및 조합원들은 농협이 업무인수인계와 관련하여 확인서 발급을 거부한 점 등을 이유로 사용자측에 쟁의발생 해제로 인한 업무정상화를 위한 회의를 명목으로 신청인 등 조합원은 업무에 복귀하지 아니하였는 바, 이는 단체협약에 규정한 근무시간 중 노동조합 활동으로 볼 수 없을 뿐만 아니라 비록 파업기간 중 조합원들을 대신하여 비조합원이 처리한 업무에 대하여 조합원들의 책임이 없다는 확인서를 받을 필요가 있다고 하더라도 사용자의 승인없이 근무장소를 이탈한 것은 근로자로서의 본질적이고 기본적인 근로제공 의무를 다하지 아니한 것으로 징계사유에 해당한다고 할 것이다.

②정당한 조합활동으로 볼 수 없는 사물놀이를 하고 이의 제지에도 응하지 않아 징계처분한 것은 부당노동행위가 아니다 (1991.01.30, 서울고법 90구 5445)

사례 18 2개의 공무원노조의 가입의 정당성

* 복수노조가 조직되어 있는 00시의 경우 공무원 노조 가입 대상인 00시 공무원들 가운데에는 먼저 하나의 공무원노조(A 노조 00시 지부)에 가입한 이후 여타 다른 공무원노조 (B 00시 지부)에 가입하는 경우가 적지 않다. 조직력 강화를 위하여 A 노조는 이들에 대한 투표권 제한을 검토하고 있다. 이러한 배경은 A노동조합 00시 비대위가 자기네위원장 선거에 B노동조합 소속 조합원을 자기네 조합원이라 주장하고 있기 때문이며, 동 노조는 지부는 선거인명부에 서명만 받고 투표는 하지 않아도 된다고 하고 있다.

1. 하나의 기관에 근무하는 공무원이 2이상의 노동조합의 조합원이 될 수 있는지
2. 노동조합의 규약으로 2이상의 조합원인 경우 일정한 제재를 할 수 있는지

관련 법조항

○ 노조법 제5조 (노동조합의 조직·가입) 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다. 다만, 공무원과 교원에 대하여는 따로 법률로 정한다.

○ 노조법 제20조 (표결권의 특례) 노동조합이 특정 조합원에 관한 사항을 의결할 경우에는 그 조합원은 표결권이 없다.

○ 노조법 제22조 (조합원의 권리와 의무) 노동조합의 조합원은 균등하게 그 노동조합의 모든 문제에 참여할 권리와 의무를 가진다. 다만, 노동조합은 그 규약으로 조합비를 납부하지 아니하는 조합원의 권리를 제한할 수 있다.

사례 해설

1) 민간부문의 노동조합은 2009년 12월 31일까지 복수노조가 금지되어 있으나 공무원노조의 경우 노동조합의 조직과 관련하여 특별한 제한을 두고 있지 않다. 따라서 노조법 제5조 특 자유설립주의 원칙에 따라 자유로이 조직할 수 있다. 다만 최소단위 이상의 기관에서 노동조합을 설립하여야 함에 유의하여야 한다.

2) 공무원노조 설립에 있어서 자유설립주의 원칙에 따라 2 이상의 노조가 설립되는 경우 노노간의 조직확대 경쟁으로 조합원 수의 확대를 위하여 2중 국적자처럼 2중 가입자도 나오게 된다. 이는 노조법 제5조에서 '근로자는 노동조합을 자유로이 조직하고 이에 가입할 수 있다'고 규정하고 있는 점에 비추어 위법이라고 할 수 없다. 다만 2중 가입이 노동조합의 규약에 위반하는 경우 노동조합의 구성원에 대한 내부통제권의 행사를 통하여 해당조합원에 대한 제재를 할 수 있을 것이다.

3) 노동조합의 조합원은 균등하게 그 노동조합의 모든 문제에 참여할 권리와 의무를 가진다. 다만, 노동조합은 그 규약으로 조합비를 납부하지 아니하는 조합원의 권리를 제한할 수 있다. 따라서 2중 가입자인 조합원의 투표권 제한 또한 노동조합의 규약에 따라 제한할 수 있다.

사례 19 노조전임자 요구

* 경기도 00시에 근무하는 노조 간부 홍길동 씨는 00시 시장에게 “무급이라도 노조 전임자로 휴직시켜줄 것을 요구”하였으나 00시는 특별한 이유 없이 거부하고 있다.

1. 노동조합 전임자 요구는 정당한지
2. 기관의 거부는 정당한지

관련 법조항

○ 공무원노조법 제7조 (노동조합 전임자의 지위)
①공무원은 임용권자의 동의를 얻어 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.
②제1항의 규정에 의한 동의를 얻어 노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하 “전임자(專任者)”라 한다)에 대하여는 그 기간 중 국가공무원법 제71조 또는 지방공무원법 제63조의 규정에 따라 휴직명령을 하여야 한다.
③국가 및 지방자치단체는 전임자에 대하여 그 전임기간 중 보수를 지급하여서는 아니 된다.
④국가 및 지방자치단체는 공무원이 전임자임을 이유로 승급 그 밖의 신분에 관한 불이익한 처우를 하여서는 아니 된다.

○ 노조법 제81조 (부당노동행위) 사용자는 다음 각호의 1에 해당하는 행위(이하 “부당노동행위”라 한다)를 할 수 없다.
4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 사용자와 협의 또는 교섭하는

것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.

사례 해설

1) 공무원노조는 2인 이상의 공무원인 근로자들로 조직된 단결체로 그 규모가 500여명 이상인 경우가 많기 때문에 조직의 운영을 원활히 하기 위하여 조합의 업무만을 오로지 전담하는 자를 둘 필요가 있다 따라서 노동조합은 근로제공 없이 노동조합 업무에만 전담하도록 하기 위하여 조합원 가운데 전임자를 인정하여 줄 것을 기관의 장 또는 단체교섭 기간 중에는 정부교섭대표에게 요구하게 된다. 이렇게 노동조합의 업무에만 종사하는 자를 전임자(專任者)라 한다. 즉 전임자는 사용자와의 고용관계에 의한 종업원으로서의 지위를 유지하면서 일정 기간 노무제공의무를 면제받고 노조업무에 종사하는 자라고 할 수 있다. 이러한 전임자를 인정할 것인지를 기관장 즉 임용권자의 동의에 의하도록 하고 있는 바, 기관장은 노동기본권을 보장하기 위하여 입법하게 된 공무원노조법 제1조의 목적에 비추어 사회통념상 전임자의 요구가 불합리하지 않다면 이를 적극 수용하는 것이 공무원노조법의 입법정신에 부응하는 것이며, 부득이 공무의 수행에 지장을 초래한다는 점에서 전임자 요구를 수용할 수 없다면 적어도 행정상의 필요성과 노동조합의 불이익간의 이익형량에 비추어 합당하거나 기관장이 권리남용에 해당하지 아니할 정도의 합리성이 있어야 한다.

2) 공무원노조법은 제7조 제1항에서 공무원은 임용권자의 동의를 얻어 노동조합의 업무에만 종사할 수 있으며, 제2항에서는 제1항의 규정에 의한 동의를 얻어 노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하 "전임자(專任者)"라 한다)에 대하여는 그 기간 중 국가공무원법 제71조 또는 지방공무원법 제63조의 규정에

따라 휴직명령을 하여야 한다고 규정하고 있다.

3) 국가 및 지방자치단체는 전임자에 대하여 그 전임기간 중 보수를 지급하여서는 아니 된다. (국공법 제7조 제3항) 그리고 국가 및 지방자치단체는 공무원이 전임자임을 이유로 승급 그 밖의 신분에 관한 불이익한 처우를 하여서는 아니 된다.(국공법 제7조 제4항), 전임기간은 휴직으로 처리하고, 그 기간은 따로 법에서 규정하고 있지 않기 때문에 임용권자의 동의 시에 정할 수 있으나 다만 국공법 제71조 및 제72조 그리고 지공법 제63조 및 64조에서 정하는 국가공무원과 지방공무원의 휴직기간은 최대 3년이므로 현재 전임기간에 대하여는 정해진 바는 없지만, 국공법과 지공법상 최장 휴직기간을 고려하여 전임기간을 설정하여야 한다.

4) 공무원노조의 전임자의 경우는 공무원노조법 제7조 제2항에서 국공법 및 지공법의 규정에 기한 휴직명령을 받은 것으로 간주하고 있기 때문에 복무와 관련한 출근의무는 민간부문의 노조전임자에 대해 단체협약상의 특별한 규정이나 관행이 없는 한 출·퇴근에 관한 취업규칙이나 사규의 적용을 받는 경우와 달리 출근의무가 적용되지 않는 것으로 해석된다. 그러나 노조전임자는 휴직명령을 받은 자 즉 공무원으로서 준수하여야 할 주된 의무가 면제될 뿐이고 기타 공무원으로서의 부수적 의무는 부담한다. 따라서 부정불법행위를 전임기간 중 행하는 경우 또는 공무원으로서의 품위를 훼손하는 전임자의 경우 징계사유가 된다.

5) 전임자는 휴직명령을 받은 것으로 보기 때문에 공무원연금법의 적용에 있어서도 휴직 중인자와 동일하게 적용된다. 따라서 전임자가 전임기간 동안 보수를 지급받지 못하는 기간에는 기여금을 납부하지 않으며, 기여금징수의무자는 전임기간(휴직사유)이 소멸되어 보수가 지급되는 달부터 당해 월분의 기여금과 같은 금액의 기여금을 따로 징수하여야 한다(공무원연금법 제63조)

6) 퇴직수당 지급에 관한 재직기간의 계산에 있어서 공무원연금법에서는 동법에서 특별히 정한 휴직기간을 제외한 휴직기간은 2분의 1을 감하는데 동법에서는 아직 공무원노조법상의 노조전임에 따른 휴직기간을 재직기간이 감해지지 않는 휴직사유로 정하고 있지 않다. 이는 교원노조법상 전임자의 경우(공무원연금법 제23조 제5항 제3의 2호, 교육공무원법 제44조 제1항 제11호 참조)와 형평성을 위해 공무원노조법상 노조전임자로서 휴직한 기간도 퇴직수당 지급에 있어서의 재직기간 계산시 감해지지 않는 휴직사유로 개정하여야 한다[8].

관련 판례·해석

①노동조합 전임자도 기본적 노사관계는 유지되고 근로자로서의 신분도 가지며 부득이한 사유가 있는 경우 계약을 해지할 수 있다. (2004.2.27, 대법 2003다 51675)

1. 노동조합 전임자는 사용자와의 관계에서 근로제공의무가 면제되고 사용자의 임금지급의무도 면제될 뿐 사용자와의 사이에 기본적 노사관계는 유지되고 근로자로서의 신분도 그대로 가지는 것이다.
2. 민법 제661조 소정의 '부득이한 사유'라 함은 고용계약을 계속하여 존속시켜 그 이행을 강제하는 것이 사회통념상 불가능한 경우를 말하고, 고용은 계속적 계약으로 당사자 사이의 특별한 신뢰관계를 전제로 하므로 고용관계를 계속하여 유지하는 데 필요한 신뢰관계를 파괴하거나 해치는 사실도 부득이한 사유에 포함되며, 따라서 고용계약상 의무의 중대한 위반이 있는 경우에도 부득이한 사유에 포함된다.

②노조가 전임자로 요청한 조합원 지위가 인정되지 않는 책임급 직위자를 전보발령한 것은 부당노동행위에 해당되지 않는다 (2000.10.12,서울행법2000

8) 김유성.「공무원단체 업무매뉴얼」2004. 12. 23, 행정자치부, 106-107면

구18574)

원고가 1996.5월부터 이 사건 전보발령 당시까지 3년 남짓 기간 동안 해외 파견근무를 하였거나 조합원 지위가 인정되지 않는 책임급 직위자로 근무해 왔기 때문에 이렇다 할 조합활동을 하지 않았던 점, 이 사건 전보발령은 노동조합의 노조전임자 발령 요청이 있은 지 불과 이틀만에 내려지기는 하였지만, 이는 노조측에서 조합원 자격이 없는 자를 노조전임자로 발령해 달라는 무리한 요구를 한 것에 지나지 않는데다가 참가인 회사가 그와 같은 요청이 있기 전 이미 원고에 대한 인사방침을 확정한 상태였던 점을 감안하면, 이 사건 전보명령이 노동조합의 요청과 근접한 시기에 이루어졌다는 것만으로 참가인 회사의 부당노동행위의사를 추인하기 어렵다.

③노동조합 전임자도 기본적 노사관계는 유지되고 근로자로서의 신분도 가지며 부득이한 사유가 있는 경우 계약을 해지할 수 있다. (2004.2.27, 대법 2003다 51675)

1. 노동조합 전임자는 사용자와의 관계에서 근로제공의무가 면제되고 사용자의 임금지급의무도 면제될 뿐 사용자와의 사이에 기본적 노사관계는 유지되고 근로자로서의 신분도 그대로 가지는 것이다.

2. 민법 제661조 소정의 '부득이한 사유'라 함은 고용계약을 계속하여 존속시켜 그 이행을 강제하는 것이 사회통념상 불가능한 경우를 말하고, 고용은 계속적 계약으로 당사자 사이의 특별한 신뢰관계를 전제로 하므로 고용관계를 계속하여 유지하는 데 필요한 신뢰관계를 파괴하거나 해치는 사실도 부득이한 사유에 포함되며, 따라서 고용계약상 의무의 중대한 위반이 있는 경우에도 부득이한 사유에 포함된다

④노조전임자라 하더라도 단체협약상의 특별한 규정이나 관행이 없는 한 출·퇴근에 관한 취업규칙이나 사규의 적용을 받는다고 본 사례 (2002.08.27, 지노위 2002부해483)……공무원노조에는 적용의 여지가 없다.(휴직

명령을 하기 때문에)

노조전임자에 대해 단체협약상의 특별한 규정이나 관행이 없는 한 출·퇴근에 관한 취업규칙이나 사규의 적용을 받는 다 할 것인바, 노동조합위원장을 보좌하며 조합업무를 지도·감독하여야 할 위치에 있는 노조부위원장이 노조사무실에 285일이나 출근하지 아니하였다면 이는 무단결근이라 하지 아니할 수 없다 하겠고, 이를 사유로 취업규칙상의 해고규정을 적용하여 해고한 것은 정당하다고 판단된다.

사례 20 노동조합의 영리를 목적으로 하는 사업

* 서울시 00구 노동조합은 노동조합의 운영 자금 마련을 위하여 00구내에 매점이나 자판기 사업을 하고자 계획하고 있으며, 이를 사용자인 서울시 00구와 협의하고 있다.

* 이 경우 노동조합 명의로 사용료를 지불하고 00구내에서 매점 및 자판기 사업 등의 영리사업을 진행할 수 있는지

관련 법조항

○ 공무원노조법 제3조 (노동조합 활동의 보장 및 한계)
①이 법에 의한 공무원의 노동조합(이하 "노동조합"이라 한다)의 조직 및 가입과 노동조합과 관련된 정당한 활동에 대하여는 국가공무원법 제66조제1항 본문 및 지방공무원법 제58조제1항 본문의 규정을 적용하지 아니한다.
②공무원은 노동조합의 활동을 함에 있어서 다른 법령이 규정하는 공무원의 의무에 반하는 행위를 하여서는 아니된다.

○ 노조법 제8조 (조세의 면제) 노동조합에 대하여는 그 사업체를 제외하고는 세법이 정하는 바에 따라 조세를 부과하지 아니한다.

○ 노조법 제81조 (부당노동행위) 사용자는 다음 각호의 1에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다.
4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 사용자와 협의 또는 교섭하는

것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.

사례 해설

1) 노동조합은 대 사용자관계에 있어서 강력한 교섭력을 확보하기 위해서는 조합원 수의 확대라는 양적 측면 이외에도 재정적 기초의 건전화 또는 공고화라는 질적 측면의 기초가 튼튼해야 한다. 이는 노동조합의 자주성을 강화시킬 것이기 때문이다. 이러한 영리사업에 대하여 공무원노조법에서는 어떠한 제한 규정도 없고 노조법 제8조 에서는 "노동조합에 대하여는 그 사업체를 제외하고는 세법이 정하는 바에 따라 조세를 부과하지 아니한다."고 정함으로써 사업체를 운영하는데 아무런 제약이 없다. 그런데 공무원노조의 영리활동과 관련하여 공무원의 영리행위 금지와 공무원노조의 영리행위는 구별해야 할 것이다. 이는 공무원노조가 공무를 수행하는 단체가 아닌 경제적 이익단체이기 때문이다.

그런데 공무원노조 간부가 이러한 영리추구 과정에서 국가공무원법이나 지방공무원법상의 법률상 의무를 위반하게 되는 경우 당해 공무원노조 간부는 휴직명령을 받은 공무원으로서 동 법에 따른 책임을 지게 된다.

2) 이러한 질적 측면의 조직강화를 위한 방안으로서 00구내에 매점이나 자판기 사업 이외에도 구내식당 운영 , 복지매장의 운영 등이 대안으로 제시된다. 이와 같은 영리추구행위가 약이 될 것이가 독이 될 것인가에 대하여 정답은 없다. 다만 이러한 사업의 진행과 관련하여 공무원노조가 기관의 장 등 사용자에게 의존하게 되면 이는 자주성을 위한 노력이 종속성으로 이어지고 나아가 사용자는 부당노동행위로서 위법한 행위를 하게 되는 결과가 초래된다. 반대로 공무원노조 내부의 조합원 또는 조합임원간의 이권에 대한 개입으로

변질되면 오히려 공무원노조의 내부 분열을 단초를 제공할 수도 있게 된다.

예컨대 H자동차노동조합은 사내매점을 운영하다가 이를 회사에 반납하기도 하였다. 조합원 또는 조합의 간부들에 대한 조합원들의 요구가 일부 있었고 이것이 조직 내의 분열과 분파주의를 조장할 수 있어, 이러한 영리사업이 노동조합의 독이 될 수도 있기 때문이다

사례 21 조합비 미납자에 대한 조합원의 권리 제한

* 00시 공무원노동조합의 조합원인 홍길동은 노동조합 설립 최초부터 가입하여 활동을 하고 있다. 그러나 공무상 사고를 당하여 1년간 치료를 하면서 부득이 일괄 공제되던 조합비의 납부할 수 없었다. 현재 00시 공무원노조의 규약에는 조합비를 1년간 납부하지 않은 조합원에 대해서는 조합원의 선거권과 피선거권을 제한하는 규정이 있다. 이러한 내용을 알지 못했던 홍길동이 노조선거에 부위원장으로 출마하는 과정에서 이 내용을 알게 되었고 이러한 노조의 규약에 대해 노동부장관에게 규약의 시정명령을 요청하게 되었다.

* 조합비를 납부하지 못하는 사정이 여러 가지가 있을 수 있는데 단지 납부되지 않은 조합비만을 가지고 조합원의 권리를 제한하는 것이 정당한 것인지

관련 법조항

○ 노조법 제11조(규 약)

노동조합은 그 조직의 자주적·민주적 운영을 보장하기 위하여 당해 노동조합의 규약에 다음 각 호의 사항을 기재하여야 한다.

1. 명 칭
2. 목적과 사업
3. 주된 사무소의 소재지
4. 조합원에 관한 사항(연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체에 관한 사항)
5. 소속된 연합단체가 있는 경우에는 그 명칭
6. 대의원회를 두는 경우에는 대의원회에 관한 사항
7. 회의에 관한 사항
8. 대표자와 임원에 관한 사항

9. 조합비 기타 회계에 관한 사항
10. 규약변경에 관한 사항
11. 해산에 관한 사항
12. 쟁의에 관한 사항
12. 쟁의행위와 관련된 찬반투표 결과의 공개, 투표자 명부 및 투표용지 등의 보존·열람에 관한 사항 (2006.12.30 개정)
13. 대표자와 임원의 규약위반에 대한 탄핵에 관한 사항
14. 임원 및 대의원의 선거절차에 관한 사항
15. 규율과 통제에 관한 사항

○ 노조법 제21조(규약 및 결의처분의 시정)
①행정관청은 노동조합의 규약이 노동관계법령에 위반한 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.

○ 노조법 제22조(조합원의 권리와 의무)노동조합의 조합원은 균등하게 그 노동조합의 모든 문제에 참여할 권리와 의무를 가진다. 다만, 노동조합은 그 규약으로 조합비를 납부하지 아니하는 조합원의 권리를 제한할 수 있다.

사례 해설

1) 노조법상 노동조합의 조합원은 균등하게 그 노동조합의 모든 문제에 참여할 권리와 의무를 가질 수 있디. 다만 규약으로 조합비를 납부하지 아니하는 조합원의 권리를 제한할 수 있다. 그러나 어떠한 권리를 어떠한 형태로 제한할 수 있는 지에 대해서는 법률적으로 그 제한을 두고 있지는 않다. 결국 그러한 권한의 제한은 규약에 따르도록 하고 있는바 홍길동의 경우 우선 조합비를 납부하지 않은 조합원으로서 조합원의 자격을 일정하게 제한하는 것이 법률에 위배되는 것은 아니라 할 것이다.

2) 본 사례에서 홍길동이 조합비를 납부하지 못한 사유가 불가피한 사정에 기인하였다고 한다면, 즉 1년간은 공무 과상 처리과정에서 조합비의 일괄공제가 적용되지 않음으로 인하여 조합비를 별도로 납부해야 하는 사정이 있었을 경우 이러한 조합비 미납사유에 대한 판단은 어떻게 할 것인가에 대해서는 우선적으로 제정된 규약의 해석권을 가진 00노조의 판단에 따라야 할 것이다.

만약 노조가 이러한 사유가 조합원의 자격을 제한할 수 있는 조합비 미납사유에 해당된다고 판단하여 결과적으로 홍길동의 부위원장 출마를 제한하게 될 경우 홍길동은 정당한 조합원의 권리가 침해되었음을 이유로 소송 등의 진행은 가능할 수 있을 것으로 보인다.

결국 규약으로 조합원의 권리를 제한하는 규정이 명확하게 세분화하여 규정되어 있는 경우에는 이에 근거하여 조합원의 권리를 제한하더라도 법률에 위배된다고 보기 어려우나, 규약에서 제한의 범위나 사유 등과 관련하여 명확히 규정되어 있지 않는 경우에는 사안별로 구체적인 관계 파악을 통하여 판단되어질 수 있을 것이다.

사례 해설

①조합비를 납부하지 않은 조합원에 대하여는 사회통념상 인정되는 합리적인 범위 내에서 규약으로 선거권 등을 제한

1. 노동조합및노동관계조정법 제22조는 "노동조합의 조합원은 균등하게 그 노동조합의 모든 문제에 참여할 권리와 의무를 가진다. 다만, 노동조합은 그 규약으로 조합비를 납부하지 아니하는 조합원의 권리를 제한할 수 있다"고 규정하여 조합원의 균등 참여권을 보장하는 한편 조합비 미납자에 대하여는 규약에 정한 바에 따라 그 권리를 제한할 수 있다고 정하고 있는 바, 조합비를 납부하지 않은 조합원에 대하여는 사회통념상 인정되는 합리적인 범위 내에서 규약으로 선거권 등을 제한할 수 있다 할 것임.
2. 노동조합에서 규약 등에 따라 조합비를 납부하지 아니한 조합원에게는 선

거권을 부여하고 있지 아니함에도 분회 위원장 선거에 참석한 조합원 중 상당수가 조합비를 납부하지 아니하여 선거권이 없는 조합원으로 확인되었고, 선거관리위원회에서 이와 같은 조합원의 투표가 선거결과에 영향을 미쳤다고 판단하여 당해 선거가 무효임을 선언하고 선거관리규정 등 관련규정에 따라 조합비를 납부한 조합원을 대상으로 분회 위원장 재선거를 실시한 경우라면, 달리 볼 사정이 없는 한 그와 같은 선거관리위원회의 결정을 부당하다고 보기는 어려울 것임.(2005.08.31, 노동조합과-2384)

사례 22 연가투쟁의 쟁의행위 해당 여부

* 00도 공무원노동조합은 단체교섭이 답보상태에 있고, 자신들이 요구하는 임금인상 요구가 받아들여지지 않자 이를 관철시키고자 전체 조합원을 상대로 하여 연가를 동시에 사용하도록 하는 지침을 내렸다. 그러나 00도에서는 조합원들의 연가신청을 받아들이지 않았다. 이에 불구하고 00도 공무원노조의 지침에 따라 많은 조합원들이 집단적으로 연가신청을 하였다.

* 공무원노동조합이 사용자와 단체교섭을 통해 자신들의 요구를 관철시키지 못하게 되자 이에 대한 자신들의 주장을 관철시킬 목적으로 법률에 보장된 조합원인 공무원의 연가를 조직적으로 단결하여 집단적으로 연가를 사용하도록 하고, 조합원인 공무원이 연가 사용을 하는 경우 정당한 조합활동 또는 쟁의행위로 보게 되는지

관련 법조항

○ 공무원노조법 제3조(노동조합 활동의 보장 및 한계)

① 이 법에 의한 공무원의 노동조합의 조직 및 가입과 노동조합과 관련된 정당한 활동에 대하여는 국가공무원법 제66조 제1항 본문 및 지방공무원법 제58조 제1항 본문의 규정을 적용하지 아니한다.

② 공무원은 노동조합의 활동을 함에 있어서 다른 법령이 규정하는 공무원의 의무에 반하는 행위를 하여서는 아니된다.

○ 공무원노조법 제11조(쟁의행위의 금지)

노동조합과 그 조합원은 파업·태업 그 밖에 업무의 정상적인 운영을 저해하는 일체의 행위를 하여서는 아니된다.

○ 노조법 제4조(정당행위)/공무원노조법 제17조 제2항

형법 제20조의 규정은 노동조합이 단체교섭 기타의 행위로서 제1조의 목적을 달성하기 위하여 한 정당한 행위에 대 하여 적용된다. 다만, 어떠한 경우에도 폭력이나 파괴행위는 정당한 행위로 해석되어서는 아니된다.

○ 노조법 제2조(정의)

5. "노동쟁의"라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 "노동관계당사자"라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.

6. "쟁의행위"라 함은 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다.

사례 해설

1) 공무원노조법 제11조에 의하여 공무원노조는 일체의 쟁의행위를 할 수 없다. 또한 노조법 제2조에서는 쟁의행위에 대하여 " 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위"라고 정의하고 있다. 즉, 공무원노조 소속 조합원인 공무원이 집단적으로 연가를 사용하게 될 경우 그 정당성 여부를 판단함에 있어서 공무원노조법상의 쟁의행위 금지에 해당하는지 여부를 판단하기 위해서는 연가의 사용목적이 과연 노조법상 보장된 조합원 및 조합의 권리 주장을 관철하기 위한 목적인가에 있을 것이다.

2) 위와 같은 경우에서 '임금인상요구'는 노조법 및 공무원노조법상 공무원

노조가 주장할 수 있는 부분에 해당된다. 그러나 공무원노조는 이러한 임금인상요구안의 관철을 목적으로 업무의 정상적 운영을 저해하는 행위를 하게 된다면 이는 쟁의행위에 해당되어 그 정당성을 인정받지 못하게 된다. 즉 법에 보장된 연차휴가의 집단적 사용이 조합 자신의 목적을 관철하기 위한 사용자인 기관을 압박하여 업무의 정상적 운영을 저해하는 행위라면 준법투쟁도 쟁의행위로 간주하는 것이 판례의 입장이다.

관련 판례·해석

①노조 조합장이 자신의 주장을 관철할 목적으로 집단적인 연차휴가실시를 주도한 결과 이루어진 근로자들의 연차휴가 사용 및 근로제공 거부 행위는 이른바 쟁의적 준법투쟁으로서 쟁의행위에 해당한다고 할 것이다.(1997.12.26, 대법 97누8427)

②근로기준법 제47조 제1항의 규정에 의한 근로자의 월차휴가권의 행사에 있어, 휴가 자체가 목적이 아니라 다른 목적을 위하여 월차휴가를 빙자한 것이라면 이는 정당한 휴가권의 행사라 할 수 없으므로, 근로자들의 집단월차휴가(쟁의적 준법투쟁)를 이유로 한 불이익처분이 노동조합법 제39조 제1호 소정의 부당노동행위에 해당하려면 그 행위가 정당성을 갖추어야 하고, 쟁의행위가 정당성을 갖추기 위하여는 우성 단체교섭과 관련하여 근로조건의 유지, 개선 등을 목적으로 하는 것으로서 그 목적이 정당하여야 하고, 그 시기와 절차가 법령의 규정에 따른 것으로서 정당하여야 하며, 또 그 방법과 태양이 폭력이나 파괴행위를 수반하거나 기타 고도의 반사회성을 띤 행위가 아닌 정당한 범위내의 것이어야 할 것이다.(1992.03.13, 대법 91누 10473)

사례 23 노동조합 조직형태 변경

* I광역시 00구 지부 조직진로 변경과 관련하여 임시대의원대회 결과 보고내용으로 " 00지부는 지난 8월 30일 13차 대의원대회를 통하여 00구 지부의 조직진로 변경을 논의하였다. 기간 경과에 대한 논의 부족과 보다 신중한 판단을 위하여 그 결정을 차기 대의원대회를 통하여 결정하는 것으로 안건을 유보하였고 그 결정에 따라 오늘 9월 6일 00구 지부 4차 임시대의원대회를 통하여 결정하였다. 재적 대의원 22명, 사고 3명, 19명 전원참석으로 성원이 되었습니다. 00구지부 조직진로 변경 대의원투표 결과는 아래와 같이 결정되었다. "

- 아 래 -

가. 투표 대상 : 22명 사고 3명

나. 투표인 수 : 19명

다. 투표 결과

- 조직전환 찬성 : 18명 [94.73%] , - 공무원노조 고수 : 1명 [5.26%]

: 투표인의 직접, 비밀, 무기명 투표와 투표인 수 2/3이상의 동의로 "○ ○ 공무원노동조합"으로 조직진로 변경 확정

* 위와 같은 지부가 대의원 대회의 투표에 의하여 기존의 조직 형태를 변경하는 경우 공무원노조법상 적법성을 인정받을 수 있는 지 여부

관련 법조항

○ 노조법 제17조 (대의원회)

①노동조합은 규약으로 총회에 갈음할 대의원회를 둘 수 있다.

②대의원은 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출되어야 한다.

③대의원의 임기는 규약으로 정하되 3년을 초과할 수 없다.

④대의원회를 둔 때에는 총회에 관한 규정은 대의원회에 이를 준용한다.

○ 노조법 제16조 (총회의 의결사항)

①다음 각호의 사항은 총회의 의결을 거쳐야 한다.

1. 규약의 제정과 변경에 관한 사항
2. 임원의 선거와 해임에 관한 사항
3. 단체협약에 관한 사항
4. 예산·결산에 관한 사항
5. 기금의 설치·관리 또는 처분에 관한 사항
6. 연합단체의 설립·가입 또는 탈퇴에 관한 사항
7. 합병·분할 또는 해산에 관한 사항
8. 조직형태의 변경에 관한 사항
9. 기타 중요한 사항

②총회는 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만, 규약의 제정·변경, 임원의 해임, 합병·분할·해산 및 조직형태의 변경에 관한 사항은 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성이 있어야 한다.

③임원의 선거에 있어서 출석조합원 과반수의 찬성을 얻은 자가 없는 경우에는 제2항 본문의 규정에 불구하고 규약이 정하는 바에 따라 결선투표를 실시하여 다수의 찬성을 얻은 자를 임원으로 선출할 수 있다.

④규약의 제정·변경과 임원의 선거·해임에 관한 사항은 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여야 한다.

○ 노조법 제15조 (총회의 개최)

①노동조합은 매년 1회 이상 총회를 개최하여야 한다.

②노동조합의 대표자는 총회의 의장이 된다.

사례 해설

1) 공무원노조의 조직변경이라 함은 조합원의 구성이 그대로 유지된 채 조합이 조직형태를 변경하는 것으로서 연합단체에서 단일노조로, 또는 단일노조에서 연합단체로서 등의 조직변경이 이루어질 수 있다. 즉 단일노조에서 산업별노조나 직종별노조로 변경하거나 지부나 분회가 단일노조로 변경하는 것, 그리고 단일노조와 구별되는 지부가 단순히 상급단체를 변경하는 것 등이 이에 해당한다. 노동부는 이러한 노조의 조직변경에 대해 "노동조합이 그 실체적 동일성을 그대로 유지하면서 노동조합의 종류를 변경함으로써 구성원의 자격과 그 결합방식을 바꾸는 것"[9]으로 정의하고 있다.

2) 노조의 조직변경은 총회 또는 대의원회의 의결을 거쳐야 하며, 이는 당연 규약 변경을 수반한다. 이는 규약상 조합이 명칭이나 연합단체에 관련된 사항이 필요적 기재사항으로 되어 있으며, 동법 제16조2항,4항이 적용되어 총회 또는 대의원회에서 의결되기 위해서는 재적 조합원 과반수 출석과 출석 조합원 3분의2이상이 찬성하여야 한다.

3) 노동조합은 다음과 같이 조직형태를 변경한다.

ⅰ) 연합체에서 단위조합으로 변경

연합체의 구성조합의 하부조직(지부 또는 지회)에서 단위조합으로 조직형태를 변경하는 경우에는 연합체 및 각 구성노조의 총회에서 규약 개정과 조직변경 절차를 통해 이루어질 수 있을 것이다.

ⅱ) 기업별 단위노조에서 산별노조(지역별)의 하부조직으로 변경

기업별 단위노조에서 산별(지역별)노조의 하부조직(지부 또는 분회)로 편입되는 조직변경을 하는 과정 또한 총회를 통한 규약개정과 조직변경 절차를 거쳐 형태를 변경할 수 있을 것이다.

9) 노동부 업무편람, 노동부 '업무편람', 2002, p44

4) 본 사례에 있어서는 조직의 상급단체의 변경을 지부가 대의원회를 통하여 변경하는 것으로 이는 지부의 규약에 따라야 할 것이며, 노조법 제5조는 근로자들이 자유로이 노동조합에 가입·탈퇴할 수 있음을 규정하고 있고, 동법 제16조 제1항 제8호는 "조직형태의 변경에 관한 사항"을 총회의 의결사항으로 규정하여 노동조합의 조직형태를 조합원들이 스스로 선택할 수 있도록 규정하고 있다. 따라서 특정 사업(장) 근로자들의 노조 조직형태 선택은 당해 사업(장) 근로자들의 집단적 결의에 따라야 할 것이며, 이 경우 집단적 결의는 동법 제16조 제2항의 규정에 따라 당해 사업(장)의 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2이상의 찬성에 의하여야 할 것이다.

관련 판례·해석

①산별노조 지부·분회가 조직형태 변경결의를 위해 본조의 승인 없이 개최한 지부총회의 효력을 부인하기는 어렵다 (2001.05.23, 노조 68107-585)
1. 노조법 제5조의 규정에 근로자들은 자유로이 노동조합에 가입·탈퇴할 수 있으며, 동법 제16조 제1항 제8호는 "조직형태의 변경에 관한 사항"을 총회의 의결사항으로 규정하여 노동조합의 조직형태를 조합원들이 스스로 선택할 수 있도록 규정하고 있는 바, 동법 부칙 제5조 제1항의 규정이 사업(장) 단위 복수노조를 금지하고 있는 상황에서 특정 사업(장) 근로자들의 노조 조직형태 선택은 당해 사업(장) 근로자들의 집단적 결의에 따라야 할 것이며, 이 경우 집단적 결의는 동법 제16조 제2항의 규정에 따라 당해 사업(장)의 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2이상의 찬성에 의하여야 할 것임.
2. 따라서 근로조건의 결정권이 있는 독립된 사업(장)에 조직된 산업별노조의 지부·분회가 기업별 단위노조로 조직형태를 변경하는 결의를 한 경우, 동 결의를 위한 총회 등 회의가 당해 산별노조 본조의 승인을 받지 않았다는 이유만으로 당해 사업(장) 근로자들이 상기 방법에 따라 행한 조직형태변경 결의의 효력을 부인하기는 어려울 것임.

②어느 사업장의 근로자로 구성된 노동조합이 다른 사업장의 노동조합을 결성하거나 그 조직형태 등을 결정할 수는 없다 (1997.07.25, 대법 95누4377)
1. 노동조합이 존속중에 그 조합원의 범위를 변경하는 조직변경은 변경 후의 조합이 변경 전의 조합의 재산관계 및 단체협약의 주체로서의 지위를 그대로 승계한다는 조직변경의 효과에 비추어 볼 때 변경 전후의 조합의 실질적 동일성이 인정되는 범위내에서 인정되고, 노동조합은 구성원인 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하고 민주적으로 운영되어야 하므로 어느 사업장의 근로자로 구성된 노동조합이 다른 사업장의 노동조합을 결성하거나 그 조직형태 등을 결정할 수는 없다.
2. 서울상공회의소 노동조합이 조직을 변경하여 그 조합원의 자격을 별도 독립법인인 대한상공회의소의 근로자에 대하여까지 확장하는 것은, 조합의 인적 구성에서 실질적 동일성이 유지되지 아니하여 허용될 수 없을 뿐만 아니라(서울상공회의소 노동조합이 종전부터 대한상공회의소의 근로자에 대하여 관행상 조합원 자격을 인정하였다고 하더라도, 이는 자치법규인 서울상공회의소 노동조합의 규약에 반하는 것으로서 그러한 관행은 아무런 효력이 없다), 서울상공회의소 노동조합 총회의 결의에 의하여 대한상공회의소의 노동조합이 결성되고 그 조직형태나 가입자격 등이 결정되는 결과로 되어 노동조합의 자주성 및 민주성에도 반하게 되므로, 어느 모로 보나 허용될 수 없다.

③지역노조지부는 복수노조에 해당하는 기존노조 아니다 (2004.07.22, 대법 2004다 24854)

노조법 제5조에서 “근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다”고 규정하여 복수노조의 설립을 전면적으로 허용하면서, 그 부칙 제5조 제1항에서 “하나의 사업 또는 사업장에 노동조합이 조직되어 있는 경우에는 제5조의 규정에도 불구하고 2006.12.31까지는 그 노동조합과 조직대상을 같이 하는 새로운 노동조합을 설립할 수 없다”고 규정한 것은 사업 또는 사업장 단위의 기업별 단위노동조합이 주축이 된 우리나라 산업현장에서 복수노조

의 설립을 즉시 허용할 경우 야기될 수 있는 단체교섭상의 혼란, 노노간의 갈등 등의 문제를 예상하여 교섭창구의 단일화를 위한 방법과 절차 등 필요한 사항이 강구될 때까지 한시적으로 이를 금지하려는 것이므로, 부칙 제5조 제1항에 의하여 복수노조의 설립이 제한되는 '하나의 사업 또는 사업장에 노동조합이 조직되어 있는 경우'는 기업별 단위노동조합이 설립되어 있는 경우를 가리키는 것이고, 다만 독립한 근로조건의 결정권이 있는 하나의 사업 또는 사업장 소속 근로자를 조직대상으로 한, 초기업적인 산업별·직종별·지역별 단위노동조합의 지부 또는 분회로서 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립한 단체로서 활동을 하면서 당해 조직이나 그 조합원에 고유한 사항에 대하여는 독자적으로 단체교섭 및 단체협약체결 능력을 가지고 있어 기업별 단위노동조합에 준하여 볼 수 있는 경우에는 여기에 포함된다.

사례 24 정당한 조합활동 여부

* 00시 공무원노동조합 지부는 공무원노조에 대하여 부정적인 태도를 가지고 있던 모 과장 퇴진 및 규탄대회를 시청 내 광장에서 중식시간 및 퇴근시간 이후 20분정도 5일간 실시하였다. 현재 이건과 관련하여 '공무원집단행동금지조항'을 들어 진술서 작성을 시 감사계에서 요구하고 있다.

1. 이러한 경우 모 과장에 대한 퇴진 및 규탄대회 진행이 금지대상인 공무원 집단행동에 해당되는지
2. 해당 건으로 이를 주도적으로 실시했던 00시 공무원노동조합 지부의 지부장에 대한 징계가 가능한지

관련 법조항

○ 공무원노조법 제3조 (노동조합 활동의 보장 및 한계)
①이 법에 의한 공무원의 노동조합(이하 "노동조합"이라 한다)의 조직 및 가입과 노동조합과 관련된 정당한 활동에 대하여는 국가공무원법 제66조제1항 본문 및 지방공무원법 제58조제1항 본문의 규정을 적용하지 아니한다.
②공무원은 노동조합의 활동을 함에 있어서 다른 법령이 규정하는 공무원의 의무에 반하는 행위를 하여서는 아니 된다.

○ 공무원노조법 제4조 (정치활동의 금지)
노동조합과 그 조합원은 정치활동을 하여서는 아니 된다.

○ 노조법 제81조 (부당노동행위) 사용자는 다음 각호의 1에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다.
1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직

하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 당해 노동조합에서 제명된 것을 이유로 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.

3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.

5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

사례 해설

1) 국가공무원법 및 지방공무원법상의 집단행위의 개념

공무원은 국민전체에 대한 봉사자이며, 국민에 대하여 책임을 지는 자이다.(헌법 제7조 제1항) 또한 이러한 공무원의 특성으로 인하여 공무원의 신분과 정치적 중립성은 법률에 의하여 보장된다(헌법 제7조 제2항) 따라서 공

무원은 법률을 반드시 준수하여야 한다. 그런데 사실상노무에 종사하는 공무원을 제외한 공무원의 노동운동 등 집단행위를 국가공무원법 제66조 제1항과 지방공무원법 제58조에서 금지하고 있다. 따라서 공무원의노동운동 등 집단행위는 국가공무원법 제66조와 지방공무원법 제58조 위반이 된다. 국가공무원법 제66조에서 금지한'노동운동'은 헌법과 국가공무원법과의 관계 및 우리 헌법이 근로삼권을 집회, 결사의 자유와 구분하여 보장하면서도 근로삼권에 한하여 공무원에 대한 헌법적 제한규정을 두고 있는 점에 비추어 헌법 및 노동법적 개념으로서의 근로삼권, 즉 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 의미한다고 해석하여야 할 것이고, 제한되는 단결권은 종속근로자들이 사용자에 대하여 근로조건의 유지, 개선 등을 목적으로 조직한 경제적 결사인 노동조합을 결성하고 그에 가입, 활동하는 권리를 말한다고 할 것이며,

또한 같은 법상의'공무 이외의 일을 위한 집단적 행위'는 공무가 아닌 어떤 일을 위하여 공무원들이 하는 모든 집단적 행위를 의미하는 것은 아니고 언론, 출판, 집회, 결사의 자유를 보장하고 있는 헌법 제21조 제1항, 헌법상의 원리, 국가공무원법의 취지, 국가공무원법상의 성실의무 및 직무전념의무 등을 종합적으로 고려하여'공익에 반하는 목적을 위하여 직무전념의무를 해태하는 등의 영향을 가져오는 집단적 행위'라고 축소 해석하여야 할 것이다(대법원 1992.2.14 선고, 90도2310 판결;대법원 2005.4.15선고, 2003도 2960 판결)

2) 원칙적으로 공무원은 사실상 노무에 종사하는 공무원을 제외하고 노동운동 기타 공무 이외의 일을 위한 집단행위를 할 수 없다(국공법 제66조 제1항 및 지공법 제58조 제1항) 그러나 공무원노조법 제3조에서는 공무원노조법에 의한 공무원의 노동조합과 관련된 정당한 활동에 대해서는 집단적 행위를 금지한 국가공무원법 및 지방공무원법의 규정이 적용되지 않음을 밝히고 있어, 공무원노조법이 허용하는 범위 내에서 조합 활동은 가능하다 요컨대 단결체의 활동을 제한 없이 확대하여 인정하는 경우 사용자의 권리나 이익 및 공익과의 충돌이 발생할 수 있기 때문에 단결체의 활동의 한계에 관해서는 타인

또는 공공의 법익침해 가능성이 함께 고려되어야 한다. 또한 이와 관련해서 근로자들의 경제적·사회적 지위향상을 위한 노동조합의 모든 행위가 단결체의 활동으로서 헌법의 보장을 받는 것으로도 볼 수 없다. 이 경우에는 협약자치와 기능적 일체성이 유지되는 한도 내에서 노조 활동이 적법한 것으로 판단되어야 한다[10]. 이와 같은 단결체 활동의 한계에 더하여 공무원노조 및 그 조합원은 법령이 요구하는 공무원의 의무에 반하지 않으면서 법령에 의하여 금지되지 않는 범위 내에서 정당한 조합활동을 할 수 있다(공무원노조법 제3조 제2항 및 제4조) 즉 국가공무원법이나 지방공무원법상의 적극적 의무와 소극적 의무에 위반되지 않는 범위 내에서 조합활동을 할 때 공무원에게 국가공무원법 제66조 제1항과 지방공무원법 제58조에서 금지하고 있는 집단행위로 보지 않겠다는 것이다.

3) 위 노동조합의 정당한 활동이라 할지라도 다른 법령이 규정하는 공무원의 의무에 반하는 행위를 하여서는 안 된다고 명시함으로써 법령에서 정하고 있는 공무원의 의무는 반드시 준수하도록 하고 있다. 예컨대 국가공무원법 및 지방공무원법에 규정된 다음의 신분상· 직무상의 의무를 준수하여야 한다.

①공무원이라는 신분에 기인하여 준수하여야 하는 의무 (선서의무(국공법 제55조[11], 지공법 제47조), 품위유지의무(국공법 제63조, 지공법 제55조), 영

10) 김형배, 「노동법(신판)」 2004. 9. 5, 박영사, 701면

11) 공무원복무규정(대통령령) 제2조 제2항 별표 1에 의한 선서 내용 [별표 1] 〈신설 1983.3.30〉

선서문

선서

본인은 공직자로서 긍지와 보람을 가지고 국가와 국민을 위하여 신명을 바칠 것을 다짐하면서 다음과 같이 선서합니다.

1. 본인은 법령을 준수하고 상사의 직무상 명령에 복종한다.
1. 본인은 국민의 편에 서서 정직과 성실로 직무에 전념한다.
1. 본인은 창의적인 노력과 능동적인 자세로 소임을 완수한다.
1. 본인은 재직중은 물론 퇴직후에라도 직무상 알게 된 기밀을 절대로 누설하지 아니한다.
1. 본인은 정의의 실천자로서 부정의 발본에 앞장선다.

리업무 및 겸직금지의무(국공법 제64조, 지공법 제56조), 정치운동의 금지의무(국공법 제65조, 지공법 제57조), 집단행위의 금지(국공법 제66조, 지공법 제58조)를 준수하여야 하며)

② 공무원의 직무의 특성에 따라 준수하여야 하는 의무(성실의무(국공법 제56조, 지공법 제48조), 복종의무(국공법 제57조, 지공법 제49조), 직장이탈금지의무(국공법 제58조, 지공법 제50조), 친절공정의무(국공법 제59조, 지공법 제51조), 비밀엄수의무(국공법 제60조, 지공법 제52조), 청렴의무(국공법 제61조, 지공법 제53조)를 준수하여여 하고)

③ 그 밖에 국가공무원법과 지방공무원법에서 정하고 있는 의무 이외에 공직자윤리법, 공직선거법, 공무원노조법 등에 기한 의무도 준수하여야 한다.

근무시간 외 정당한 조합활동의 범위

ⓐ근무시간 외에 행해져야 하고
ⓑ헌법 제33조의 노동기본권의 행사로서 노동조합의 활동으로 볼 수 있어야 하고(조합을 조직 및 가입과 노동조합과 관련된 정당한 활동– 주체는 공무원인 근로자, 그 목적이 근로조건의 유지개선, 경제사회적 지위 향상–예컨대 단체교섭 등)
ⓒ청사내 조합활동에 있어서 사용자의 청사관리권에 바탕을 둔 합리적 규율이나 제약을 준수하여 하며
ⓓ다른 법령에서 규정한 공무원으로서의 각종의 의무와 사용자의 이익을 배려하여야 할 성실의무 준수

정당한 조합활동에 관여하는 경우에만 복종의무, 직장이탈금지의무, 집단행위의 금지의무가 그 범위에서 면제되므로 이에 따른 쟁의행위 등 민·형사상 책임 또한 부담하지 아니하게 되고 국가공무원법 및 지방공무원법상의 관련의무위반을 이유로 한 처벌이나 징계의 대상이 되지 않고 이로 인한 손해에 대한 배상책임도 면책된다. 따라서 정당한 조합활동에 종사한 조합원인 공무원을

해고하거나 불이익처분을 하는 것은 부당노동행위로서 금지된다.

4) 본 사례에서 퇴근시간과 중식시간에 행하여진 집회는 간부공무원에 대한 규탄집회로 집회의 목적, 청사관리권에 대한 위반 정도, 업무의 정상적 운영을 저해하였는지 여부 등에 비추어 조합활동의 정당성 여부를 판단하여야 할 것이다. 즉 점심시간 중 조합활동에 종사하거나 집회에 참가와 관련하여, 대법원 판례에서 근로기준법상 휴게시간은 근로자가 근로시간의 도중에 사용자의 지휘명령으로부터 완전히 해방되고 또한 자유로운 이용이 보장된 시간을 의미하는 것으로 판시하고 있으므로, 원칙적으로 조합활동을 하는 것도 자유롭게 인정되지만, 다른 근로자의 휴게를 방해하지 않고 사용자의 시설관리권이나 기업질서 등을 문란케 하여서는 안되는 내재적 한계도 가지고 있다.

점심시간 중 조합활동의 정당성에 대해서는 ① 다른 공무원의 휴식을 방해하는지 여부 ② 직장질서를 문란케 하는 위험의 정도 ③ 조합활동의 필요성 등을 고려하여 구체적, 개별적으로 판단할 수 밖에 없다.

관련 판례·해석

①노동조합 업무를 위한 정당한 행위라고 주장되는 사실들이 파면사유에 해당하는 경우 비록 사용자가 노동조합활동을 못마땅하게 여긴 흔적이 있더라도 부당노동행위에 해당하지 않는다고 판정한 사례 (2005.04.13, 중노위 2004부노202)

피신청인들은 직원회의 불참, 부장회의 불참, 외부강사 초빙 직원연수 시 다른 조합원들과 흰색마스크 착용, 직원조회 시 전교조 투쟁조끼 착용, 근무시간 중 '민주적 학사운영'이라고 적힌 패찰패용 등 징계사유를 구성하는 기초적 사실들을 인정하면서도 이러한 행위는 신청인의 비교육적 학사운영을 민주적으로 해결해보고자 전국교직원노조 인천○○고 분회의 결정에 따라 행한 일상적인 노동조합 활동인데 이에 대하여 신청인측이 노골적인 혐오감을 드러내며 분회

활동에 앞장섰던 피신청인들(근로자)을 파면한 것이므로 부당노동행위에 해당된다고 주장하나 노조활동이라고 주장되는 행위들이 노동조합 업무를 위한 정당한 행위로 보기 어렵거나 부적절하여 파면사유에 해당하므로 비록 사용자가 노동조합활동을 못마땅하게 여긴 흔적이 있더라도 부당노동행위에 해당되지 아니한다고 판정한 사례

②허위사실이 게재된 유인물 배포행위는 사용자의 시설관리권을 침해하고 직장질서를 문란케 할 우려가 있어 정당한 조합활동이 아니다 (1992.06.23, 대법 92누 4253)
유인물의 배포가 정당한 노동조합의 활동에 해당하는 경우라면 사용자는 비록 취업규칙 등에서 허가제를 채택하고 있다 하더라도 이를 이유로 유인물의 배포를 금지할 수 없을 것이지만, 배포한 유인물은 사용자의 허가를 받지 아니하였을 뿐 아니라 허위사실을 적시하여 회사를 비방하는 내용을 담고 있는 것이어서 근로자들로 하여금 사용자에 대하여 적개감을 유발시킬 염려가 있는 것이고, 위 유인물을 근로자들에게 직접 건네주지 않고 사용자의 공장에 은밀히 뿌렸다는 것이므로 이는 사용자의 시설관리권을 침해하고 직장질서를 문란시킬 구체적인 위험성이 있는 것으로서 비록 위 유인물의 배포시기가 노동조합의 대의원선거운동기간이었다 할지라도 위 배포행위는 정당화될 수 없다.

③유인물의 배포가 정당한 노동조합의 활동에 해당하는 경우라면 사용자는 비록 취업규칙 등에서 허가제를 채택하고 있다 하더라도 이를 이유로 유인물의 배포를 금지할 수 없을 것이다(1992.06.23, 대법 92누 4253),

④사용자의 승인없이 근무장소를 이탈한 것은 근로자로서의 본질적이고 기본적인 근로제공 의무를 다하지 아니한 것으로 징계사유에 해당한다 (2004.07.15, 중노위 2004부해 221, 2004부노 59, 2004부해 229)
1. 노사는 단체협약을 체결하며 업무에 복귀하기로 합의하였음에도 노조 및

조합원들은 농협이 업무인수인계와 관련하여 확인서 발급을 거부한 점 등을 이유로 사용자측에 쟁의발생 해제로 인한 업무정상화를 위한 회의를 명목으로 신청인 등 조합원은 업무에 복귀하지 아니하였는 바, 이는 단체협약에 규정한 근무시간 중 노동조합 활동으로 볼 수 없을 뿐만 아니라 비록 파업기간 중 조합원들을 대신하여 비조합원이 처리한 업무에 대하여 조합원들의 책임이 없다는 확인서를 받을 필요가 있다고 하더라도 사용자의 승인없이 근무장소를 이탈한 것은 근로자로서의 본질적이고 기본적인 근로제공 의무를 다하지 아니한 것으로 징계사유에 해당한다고 할 것이다.

⑤정당한 조합활동으로 볼 수 없는 사물놀이를 하고 이의 제지에도 응하지 않아 징계처분한 것은 부당노동행위가 아니다 (1991.01.30, 서울고법 90구 5445)

⑥상급단체의 정리해고 반대 집회에 참가한 행위는 정당한 조합활동이다 (2003.07.25, 서울행법 2003구합1158)
원고들이 노동조합의 지회장 또는 운영위원으로서 상급단체인 금속산업연맹의 지침에 따라 금속산업연맹이 주관하는 D자동차 정리해고 반대집회에 참가한 행위는 그 정당성 여부를 떠나 단체협약 제31조 단서에서 정한 사외조합활동의 범위에 속한다고 할 것이므로, 그로 인하여 원고들이 집행유예판결을 받았음을 이유로 원고들을 해고하기 위해서는 단체협약 제29조에 규정된 징계절차에 의하여야 할 것이다

⑦근로조건의 개선 등과 전혀 무관한 보험료 인상의 저지에 관한 것이라면 정당한 조합활동이 아니다 (1994.12.22, 대법 93다 23152)
1. 지역의료보험조합 소속 노동조합 간부들이 대학 캠퍼스에서 보험료 인상 저지투쟁 발대식을 개최하고 유인물들을 배포하면서 가두시위를 주도한 경우, 발대식의 개최 목적이 그 지역의료보험조합에게 불이익한 보험료 인상의 저지

에 있고, 거기에서 배포한 유인물도 그 내용이 근로조건의 개선 등과 전혀 무관한 것이라면, 설사 의료보험료의 인상으로 말미암아 보험가입자들의 불만이 높아지는 등 민원이 야기되어 창구에 근무하고 있는 노조원들이 근무에 애로를 겪게 되고, 그 유인물들이 지역의료보험노동조합 전국 협의회에서 작성하여 각 지역의 노동조합에 배포한 것이라고 하더라도, 그 시위행위 등을 가리켜 정당한 조합활동의 범주 내에 있는 것이라고 할 수는 없다.

2. '가'항의 시위 등이 비록 근무시간 외에 사업장 밖에서 이루어졌을지라도 근로자가 사용자의 이익을 배려해야 할 근로계약상의 성실의무는 거기까지도 미친다고 보아야 할 것이다.

사례 25 FTA 저지 집회 참여와 쟁의행위 해당 여부

* 00 교육청 공무원노조는 최근 한미 FTA 저지를 위하여 상급단체의 지침에 따라 집단 연가를 신청하였다. 그러나 사용자인 교육감은 연가신청을 불허하였고, 노조는 이와 관계없이 전체 조합원이 해당 일에 연가사용지침을 하달하였고 많는 조합원이 한미FTA 저지 집회에 참석하였습니다..

* '한미 FTA 반대' 집회 참석을 위하여 법률에 보장된 연가 신청권한을 사용하게 될 경우, 그것도 조직 으로 단결하여 집단적으로 연가를 사용하게 될 경우 이러한 연가 사용을 과연 정당한 조합 활동 또는 쟁의행위로 볼 수 있는지

관련 법조항

○ 공무원노조법 제 3 조(노동조합 활동의 보장 및 한계)

① 이 법에 의한 공무원의 노동조합의 조직 및 가입과 노동조합과 관련된 정당한 활동에 대하여는 국가공무원법 제66조 제1항 본문 및 지방공무원법 제58조 제1항 본문의 규정을 적용하지 아니한다.

② 공무원은 노동조합의 활동을 함에 있어서 다른 법령이 규정하는 공무원의 의무에 반하는 행위를 하여서는 아니된다.

○ 공무원노조법 제11조(쟁의행위의 금지)

노동조합과 그 조합원은 파업·태업 그 밖에 업무의 정상적인 운영을 저해하는 일체의 행위를 하여서는 아니된다.

○ 노조법 제2조(정 의)

5. "노동쟁의"라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 "노동관계

당사자"라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.

6. "쟁의행위"라 함은 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다.

○ 노조법 제4조 (정당행위)

형법 제20조의 규정은 노동조합이 단체교섭·쟁의행위 기타의 행위로서 제1조의 목적을 달성하기 위하여 한 정당한 행위에 대하여 적용된다. 다만, 어떠한 경우에도 폭력이나 파괴행위는 정당한 행위로 해석되어서는 아니된다.

사례 해설

1) 공무원노조법 제11조에 의하여 공무원노조는 일체의 쟁의행위를 할 수 없다. 또한 노조법 제2조에서는 쟁의행위에 대하여 "파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위"라고 정의하고 있다. 즉, 조합원인 공무원이 집단적으로 연가를 사용하게 될 경우 그 정당성 여부를 판단함에 있어서 공무원노조법상의 쟁의행위 금지에 해당하는지 여부를 판단하기 위해서는 연가의 사용목적이 과연 노조법과 공무원노조법에서 보장하고 있는 조합원 및 조합의 기본적 권리 주장을 관철하기 위한 목적인가에 있을 것이다.

2) 본 사례의 경우에 있어서 노조가 '한미 FTA 반대' 집회에 참여한 목적이 조합원의 제반 근무조건과 간접적인 관계에 있다고 볼 수 밖에 없으며, 직접적

관련성을 찾아보기 어려운 사안이다. 물론 사용자로부터 허가를 받지 않은 상태로 연가를 집단 사용함으로 인하여 업무를 저해하는 결과는 가져왔으나, 그 목적이 조합원의 근무조건 결정에 영향을 미치는 것이 아니라고 한다면, 사용자의 허가 없이 업무의 정상적 운영을 저해를 통한 업무방해죄 성립여부는 별개로 하더라도 노조법상의 쟁의행위에 해당되지 않을 것이며, 결국 공무원노조법상 쟁의행의 금지 규정 위반의 법률적 효과는 발생하지 않게 된다.

3) 다만 공무원노조법 제 3 조 제1항에서 “이 법에 의한 공무원의 노동조합의 조직 및 가입과 노동조합과 관련된 정당한 활동에 대하여는 국가공무원법 제66조 제1항 본문 및 지방공무원법 제58조 제1항 본문의 규정을 적용하지 아니한다.”고 규정하고 있고, 동조 제2항에서 “ 공무원은 노동조합의 활동을 함에 있어서 다른 법령이 규정하는 공무원의 의무에 반하는 행위를 하여서는 아니된다”라고 규정하고 있으므로 국가공무원법이나 지방공무원법상의 위반행위에 대한 책임을 면할 수 없다.

관련 판례·해석

①전교조 조합원으로서 다수 조합원들과 함께 집단 연가서를 제출한 후 수업을 하지 않고 무단결근 내지 무단조퇴를 한 채 교육인적자원부가 추진하고 있는 교육행정정보시스템(NEIS) 반대집회에 참석하는 등의 쟁의행위는 청구인들이 자인하는 바와 같이 주로 학생들의 사생활의 비밀과 자유를 침해하는 교육행정정보시스템(NEIS)의 시행을 저지하기 위한 목적으로 이루어진 것인 바, 청구인들의 행위는 직접적으로는 물론 간접적으로도 근로조건의 결정에 관한 주장을 관철할 목적으로 한 쟁의행위라고 볼 수 없어 노조법의 적용대상인 쟁의행위에 해당하지 않는다고 할 것이다. 그렇다면 청구인들의 행위가 형법상 업무방해죄에 의하여 규율되는 것은 별론으로 하고 교원노조법 제8조의 쟁의행위에 해당하지 아니함에도 이에 해당하는 것으로 보아 청구인들에게 교원노

조법 위반죄를 인정하고 기소를 유예한 피청구인의 이 부분 불기소처분은 교원노조법 제8조의 쟁의행위에 관한 법리해석에 위법이 있다 할 것이다.(2004.07.15, 헌재 2003헌마 878)

②노조 조합장이 자신의 주장을 관철할 목적으로 집단적인 연차휴가실시 를 주도한 결과 이루어진 근로자들의 연차휴가 사용 및 근로제공 거부 행위는 이른바 쟁의적 준법투쟁으로서 쟁의행위에 해당한다고 할 것이다.(1997.12.26, 대법 97누8427)

③근로기준법 제47조 제1항의 규정에 의한 근로자의 월차휴가권의 행사에 있어, 휴가 자체가 목적이 아니라 다른 목적을 위하여 월차휴가를 빙자한 것이라면 이는 정당한 휴가권의 행사라 할 수 없으므로, 근로자들의 집단월차휴가(쟁의적 준법투쟁)를 이유로 한 불이익처분이 노동조합법 제39조 제1호 소정의 부당노동행위에 해당하려면 그 행위가 정당성을 갖추어야 하고, 쟁의행위가 정당성을 갖추기 위하여는 우성 단체교섭과 관련하여 근로조건의 유지, 개선 등을 목적으로 하는 것으로서 그 목적이 정당하여야 하고, 그 시기와 절차가 법령의 규정에 따른 것으로서 정당하여야 하며, 또 그 방법과 태양이 폭력이나 파괴행위를 수반하거나 기타 고도의 반사회성을 띤 행위가 아닌 정당한 범위내의 것이어야 할 것이다.(1992.03.13, 대법 91누 10473)

사례 26 노동조합 탈퇴자의 규약에 의한 재가입 제한

* 00시 공무원노조 규약에는 노동조합을 탈퇴한 조합원은 별도 내부 승인 과정을 거쳐야지만 재가입 할 수 있는 규정을 두고 있다. 이와 같은 규약에 의하여 노조탈퇴자의 재가입을 엄격히 제한하고 있다.

*공무원 노동조합이 조직의 결속력을 다지기 위하여 한 번 탈퇴한 조합원이 재가입을 원하더라도 별도 승인절차를 통하여 조합가입에 대한 진정한 의사를 확인한 후 가입할 수 있게 하는 노조 내부 규약이 과연 적법한 것인지

관련 법조항

○ 공무원노조법 제6조【가입범위】

① 노동조합에 가입할 수 있는 공무원의 범위는 다음 각호와 같다.

1. 6급 이하의 일반직 공무원 및 이에 상당하는 연구 또는 특수기술직렬의 일반직 공무원
2. 특정직 공무원 중 6급 이하의 일반직 공무원에 상당하는 외무행정·외교정보관리직 공무원
3. 기능직 공무원
4. 6급 이하의 일반직 공무원에 상당하는 별정직 공무원 및 계약직 공무원
5. 고용직 공무원

② 제1항의 규정에 불구하고 다음 각호의 1에 해당하는 공무원은 노동조합에 가입할 수 없다.

1. 다른 공무원에 대하여 지휘·감독권을 행사하거나 다른 공무원의 업무를 총괄하는 업무에 종사하는 공무원
2. 인사·보수에 관한 업무를 수행하는 공무원 등 노동조합과의 관계에서

행정기관의 입장에 서서 업무를 수행하는 공무원

3. 교정·수사 그 밖에 이와 유사한 업무에 종사하는 공무원
4. 업무의 주된 내용이 노동관계의 조정·감독 등 노동조합의 조합원으로서의 지위를 가지고 수행하기에 적절하지 아니하다고 인정되는 업무에 종사하는 공무원

③ 공무원이 면직·파면 또는 해임되어 노동조합및노동관계조정법 제82조 제1항의 규정에 따라 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 때에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 노동조합원의 지위를 상실하는 것으로 보아서는 아니된다.

④ 제2항의 규정에 의한 공무원의 범위는 대통령령으로 정한다.

사례 해설

1) 공무원 노동조합에 가입할 수 있는 근로자의 범위 및 가입절차 등은 공무원노조법 등에 위배되지 않는 범위 내에서 당해 노동조합의 규약으로 정할 수 있는 것이며, 규약상 조합원에 관한 사항은 노동조합의 총회를 통하여 결정하면 될 것이다. 이는 원칙적으로 조합의 자치에 맡겨져 있고, 특히 종업원의 직종, 직위, 지위, 자격 그 밖의 종류 등 근로자의 이해관계의 차이를 기준으로 삼아 가입자격을 제한하는 것은, 어떠한 범위의 근로자를 결집하는 것이 노동운동의 측면에서 효과적인가라는 조직구성에 대한 문제로서 조합자치의 핵심영역에 속하는 것이기 때문이다.(2004.06.04, 서울중앙지법 2003가합 91524)

2) 기존에 조합에 가입했던 공무원인 조합원이 한 번 탈퇴한 이후 다시 재가입함에 있어서 규약으로 일정한 승인 절차를 통한 가입자격을 부여하는 것은 조합자치의 원칙상 위법하다고 볼 수 없을 것이다. 다만 노동조합이 조합원의 자격을 갖추고 있는 근로자의 조합 가입을 함부로 거부하는 것은 허용되지 아니할 뿐만 아니라 노동조합이 노조 가입 신청인에게 조합 규약상 정해진

자격요건의 흠결 또는 제명에 해당하는 사유가 있다거나 조합의 활동과 조직에 악영향을 미칠 위험이 크다는 등의 특별한 사정이 없는데도 그 가입에 대하여 승인을 거부한다면 이는 권리남용에 해당하여 허용될 수 없다. (2001.06.26, 인천지법 2000가합 7673)

관련 판례·해석

①노동조합이 조합원자격을 어떻게 정할지는 원칙적으로 조합의 자치에 맡겨져 있고, 특히 종업원의 직종, 직위, 지위, 자격 그 밖의 종류 등 근로자의 이해관계의 차이를 기준으로 삼아 가입자격을 제한하는 것은, 어떠한 범위의 근로자를 결집하는 것이 노동운동상 효과적인가라는 조직구성에 대한 문제로서 조합자치의 핵심영역에 속하는 것이기 때문에, 피고조합이 묵시적으로라도 3급 이상의 고위직원들은 조합원들의 단결에 방해가 된다고 판단하여 이들을 조합에서 배제하기로 정하였다면 이러한 묵시적 규약은 그 자체로 유효하다고 할 것이다. (2004.06.04, 서울중앙지법 2003가합 91524)

②근로자가 노동조합에 가입하는 행위는 헌법 제33조 제1항과 노동조합및노동관계조정법 제5조에 의하여 근로자의 단결권의 일종으로 보장되고 있으므로 노동조합이 조합원의 자격을 갖추고 있는 근로자의 조합 가입을 함부로 거부하는 것은 허용되지 아니할 뿐만 아니라 노동조합이 노조 가입 신청인에게 조합 규약상 정해진 자격요건의 흠결 또는 제명에 해당하는 사유가 있다거나 조합의 활동과 조직에 악영향을 미칠 위험이 크다는 등의 특별한 사정이 없는데도 그 가입에 대하여 승인을 거부한다면 이는 권리남용에 해당하여 허용될 수 없다. (2001.06.26, 인천지법 2000가합 7673)

③노조를 탈퇴 후 재가입 한다는 이유로 일반 조합원과 달리 가입절차 및 방법을 엄격히 제한하는 것은 개별 근로자의 단결권 및 평등권을 침해할 소지

1. 노동조합에 가입할 수 있는 근로자의 범위 및 가입절차 등은 법령에 위배되지 않는 범위 내에서 당해 노동조합의 규약으로 정할 수 있는 것이며, 특정 노동조합의 조직범위에 포함되는 근로자는 당해 노동조합의 규약이 정하는 바에 따라 가입원서 등을 제출함으로써 당해 노조에 가입할 수 있을 것임.

2. 노조를 탈퇴 후 재가입 한다는 이유로 일반 조합원과 달리 가입절차 및 방법을 엄격히 제한하는 것은 개별 근로자의 단결권 및 평등권을 침해

질의내용의 경우 노조 탈퇴자의 재가입에 대하여 노조 규약에 '노동조합을 탈퇴함으로써 조직을 위기에 빠뜨린 경우, 조합 탈퇴이후 조합의 명예를 현저히 위태롭게 하거나 조직에 위해를 가한 경우에는 조합 운영위는 가입을 거부할 수 있고, 이에 불복하는 경우 조합원 총회에 부의하여 결정' 하도록 정하고 있는 바,

이와 같은 노조가입 제한 규정은 자의적으로 해석될 경우 노조가입 자격의 결격요건이 없고 조합의 활동에 악영향을 미칠 위험이 없는 근로자에게도 적용될 수 있다는 점에서 바람직하지 않다 할 것임.

특히, 노동조합 조직범위에 포함되는 근로자에 대하여 노동조합이 정당한 이유없이 가입을 허용하지 않는 경우에는 동법 부칙 제5조(복수노조 금지)의 규정으로 인해 사실상 당해 근로자가 노동조합을 조직하거나 가입할 수 있는 기회가 제한되는 점 등에 비추어 볼 때, 노조를 탈퇴 후 재가입 한다는 이유로 일반 조합원과 달리 가입절차 및 방법을 엄격히 제한하는 것은 개별 근로자의 단결권 및 평등권을 침해할 소지가 있다 할 것임. (2006.05.01, 노사관계법제팀-1196)

④노동조합의 조합원은 규약에 정한 조합비를 납부할 의무가 있다고 할 것이나 탈퇴 후 재가입하는 경우 노동조합을 탈퇴한 기간 동안에는 조합원이 아니므로 조합비를 납부할 의무가 없다고 할 것임. 따라서, 노동조합에 재가입하는 요건으로 납부 의무가 없는 탈퇴기간에 상응하는 조합비를 납입토록 강제

하는 규약은 근로자가 자유롭게 노동조합에 가입 또는 탈퇴할 수 있도록 규정한 노동조합 및 노동관계조정법 제5조의 취지에 위배된다고 봄.(2006.11.22, 노사관계법제팀-3469)

사례 27 정시 출근 정시 퇴근(출근투쟁)이 쟁의행위 해당 여부

* 00시의 경우 공식적으로는 09시부터 18시까지 근무를 원칙으로 하고 있다. 그러나 관례적으로 업무여건을 고려하여 근무시간 이전 일정 시간과 근무시간 이후 일정 시간을 근무하기도 하며, 이에 대해서는 별도의 연장수당이 지급되고 있으나, 00시 공무원노조에서 최근 원칙적인 출퇴근 시간을 준수하여 정시 출근·정시 퇴근 계획하고 있다.

* 공무원은 공무원복무규정에 의한 출퇴근 시간을 준수할 의무는 가지고 있다고 하겠으나, 퇴근 시간 이후의 연장근무에 대해서도 과연 공무원은 반드시 이를 따라야 하는 것인지, 즉 연장근무의 명령에 따르지 않고 정시 복무규정에 정해진 출퇴근 시간을 준수하는 행위가 과연 정당한 조합활동으로 볼 수 있을 것인지

관련 법조항

○ 공무원노조법 제3조(노동조합 활동의 보장 및 한계)

① 이 법에 의한 공무원의 노동조합의 조직 및 가입과 노동조합과 관련된 정당한 활동에 대하여는 국가공무원법 제66조 제1항 본문 및 지방공무원법 제58조 제1항 본문의 규정을 적용하지 아니한다.

② 공무원은 노동조합의 활동을 함에 있어서 다른 법령이 규정하는 공무원의 의무에 반하는 행위를 하여서는 아니된다.

○ 공무원노조법 제11조(쟁의행위의 금지)

노동조합과 그 조합원은 파업·태업 그 밖에 업무의 정상적인 운영을 저해하는 일체의 행위를 하여서는 아니된다.

○ 노조법 제4조(정당행위)/공무원노조법 제17조 제2항

형법 제20조의 규정은 노동조합이 단체교섭 기타의 행위로서 제1조의 목적을 달성하기 위하여 한 정당한 행위에 대하여 적용된다. 다만, 어떠한 경우에도 폭력이나 파괴행위는 정당한 행위로 해석되어서는 아니된다.

○ 노조법 제2조(정 의)

5. "노동쟁의"라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 "노동관계당사자"라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.

6. "쟁의행위"라 함은 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다.

○ 국가공무원복무규정 제11조 (시간외근무 및 공휴일 등 근무)

①행정기관의 장은 민원편의 등 공무수행상 필요하다고 인정할 때에는 제9조 및 제10조의 규정에 불구하고 근무시간외의 근무를 명하거나 토요일 또는 공휴일의 근무를 명할 수 있다.

②제1항의 규정에 의하여 토요일 또는 공휴일에 근무를 한 경우에는 당해 행정기관의 장은 그 다음의 정상근무일을 휴무하게 할 수 있다. 다만, 당해 행정기관의 업무사정 기타 부득이한 사유로 인하여 근무를 한 토요일 또는 공휴일의 다음 정상 근무일에 휴무하게 할 수 없을 경우에는 다른 정상근무일을 지정하여 휴무하게 할 수 있다.

1) 공무원노조법 제11조에 의하여 공무원노조는 일체의 쟁의행위를 할 수 없다. 또한 노조법 제2조에서는 쟁의행위에 대하여 " 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위"라고 정의하고 있다.

2) 한편 공무원노조 소속 조합원이 복무규정상 정해진 출퇴근 시간이 아닌 이후의 연장근무의 수행과 관련해서는 국가공무원복무규정 제11조에서 행정기관의 장이 민원편의 등 공무 수행상 필요하다고 인정할 때에는 근무시간외의 근무를 명하거나 토요일 또는 공휴일의 근무를 명할 수 있도록 규정하고 있다.
즉, 사용자인 행정기관 장의 명령에 의하여 정해진 출퇴근 시간 이후의 연장근무 지시에 대해 공무원은 이를 준수해야 할 의무가 있는 것이다. 결국 사용자인 행정기관의 장의 연장근무 지시를 따르지 않고 정시 퇴근 규정을 이유를 근무하지 않게 된다면 이는 업무의 정상적 운영을 저해하는 행위로서 쟁의행위에 해당될 수 있을 것이다. 물론 공무원노동조합이 정시 출퇴근을 통하여 요구하는 내용이 무엇인지에 따라 공무원노조법상 쟁의행위의 범주에 포함될 수 있는지를 판단할 수 있을 것이다.

관련 판례·해석

①노조 조합장이 자신의 주장을 관철할 목적으로 집단적인 연차휴가실시를 주도한 결과 이루어진 근로자들의 연차휴가 사용 및 근로제공 거부 행위는 이른바 쟁의적 준법투쟁으로서 쟁의행위에 해당한다고 할 것이다. (1997.12.26, 대법 97누8427)

②근로기준법 제47조 제1항의 규정에 의한 근로자의 월차휴가권의 행사에 있어, 휴가 자체가 목적이 아니라 다른 목적을 위하여 월차휴가를 빙자한 것이

라면 이는 정당한 휴가권의 행사라 할 수 없으므로, 근로자들의 집단월차휴가(쟁의적 준법투쟁)를 이유로 한 불이익처분이 노동조합법 제39조 제1호 소정의 부당노동행위에 해당하려면 그 행위가 정당성을 갖추어야 하고, 쟁의행위가 정당성을 갖추기 위하여는 우성 단체교섭과 관련하여 근로조건의 유지, 개선 등을 목적으로 하는 것으로서 그 목적이 정당하여야 하고, 그 시기와 절차가 법령의 규정에 따른 것으로서 정당하여야 하며, 또 그 방법과 태양이 폭력이나 파괴행위를 수반하거나 기타 고도의 반사회성을 띤 행위가 아닌 정당한 범위내의 것이어야 할 것이다. (1992.03.13, 대법 91누 10473)

③교원의 근무시간은 국가공무원법과 사립학교법에 의거 적용되는 국가공무원복무규정 제9조(근무시간) 및 제10조(근무기간등의 변경)에 의거 교육부장관과 행정자치부장관이 협의하여 1985년부터 09:00-17:00(토요일 09:00-13:00)로 정하였으며, 또한 국가공무원복무규정 제11조(시간외근무 및 공휴일근무)의 규정에 의하여 학교의 장이 시간외근무 및 휴일근무를 명할 수 있으므로 학교의 장이 초과근무를 명령하여 출근시간을 앞당기거나 퇴근시간을 늦출 경우 그 시간도 근무시간에 속함

위 법적 근거를 종합적으로 보면, 교원의 근무시간은 09:00 ~ 17:00까지이나, 학생 생활지도, 교육활동, 또는 학교 내 업무처리를 위하여 학교의 장은 필요한 경우 교원에게 시간외 근무 및 휴일근무를 명할 수 있으므로 정규 근무시간 시작시간인 09:00 이전이라 하더라도 수업 시작 전 교재준비, 교무회의, 근무시간 전 등교한 학생의 생활지도, 기타 교육활동 지도를 위하여 시간외근무를 명할 수 있고 이 경우 교원은 이에 따라야 함. (교육부 복지 81811-275 ('99.12.6))

사례 28 조합활동으로서 정책 및 기관의 관리·운영 관련 집회 서명 운동의 정당성

* 00시 공무원노조는 00시장의 비리척결 및 시장퇴진 등의 내용이 적힌 리본, 배찌, 조끼 등을 패용 및 착용하도록 조합원에게 지시하였고, 이러한 조합의 지시에 따라 조합원은 이를 착용 또는 패용하여 근무하고 있다.
* 공무원노조의 경우 일반 기업노조와는 달리 리본이나 배찌 패용, 조끼 등을 착용하고 근무하는 행위가 과연 노동조합의 정당한 조합활동의 범위에 포함될 수 있는지

관련 법조항

○ 공무원노조법 제11조(쟁의행위의 금지)
노동조합과 그 조합원은 파업·태업 그 밖에 업무의 정상적인 운영을 저해하는 일체의 행위를 하여서는 아니된다.

○ 공무원노조법 제3조 (노동조합 활동의 보장 및 한계)
①이 법에 의한 공무원의 노동조합(이하 "노동조합"이라 한다)의 조직 및 가입과 노동조합과 관련된 정당한 활동에 대하여는 국가공무원법 제66조제1항 본문 및 지방공무원법 제58조제1항 본문의 규정을 적용하지 아니한다.
②공무원은 노동조합의 활동을 함에 있어서 다른 법령이 규정하는 공무원의 의무에 반하는 행위를 하여서는 아니된다.

○ 공무원노조법 제4조 (정치활동의 금지) 노동조합과 그 조합원은 정치활동을 하여서는 아니된다.

사례 해설

1) 근대시민법 하에서 노동조합의 쟁의행위는 근로자들의 집단적인 행위로서 형법 제314조에 정한 위력에 의한 업무방해죄의 구성요건을 충족하는 경우가 많을 것이나, 헌법에 의한 근로조건 등의 향상을 목적으로 한 단체행동권은 헌법상 특별한 보호를 받으므로 헌법과 관련 법률에 규정된 요건들을 충족시킨 근로조건의 향상 등을 주된 목적으로 하는 쟁의행위의 경우에 한하여는 정당행위로서 형사처벌의 대상이 되지 않는다. 그러나 민간부분의 노동조합의 쟁의행위가 위에서와 같은 특별한 보호를 받기 위해서는 근로조건의 향상을 주된 목적으로 하는 등 헌법과 노동조합 및 노동관계조정법 등에서 규정한 요건들을 충족시켜야 하고, 만일 이러한 요건들이 충족되지 아니한 경우에는 일반 국민의 경우와 동일한 기준에 따라서 규율된다.

2) 그러나 공무원에 대해서는 일반노동조합과 유사한 형태의 조합을 결성할 수 있음을 규정하되 그 규율방식을 달리하여 근로조건의 향상 등을 목적으로 하는 단결권 및 단체교섭권은 허용하면서도 단체행동권의 행사는 전면적으로 금지하거나, 혹은 개별 직장이 아닌 광역단위(자치단위)에 한하여 노동조합을 설립할 수 있도록 하는 등 이에 대하여 특별한 규율을 하는 것도 허용된다. 보통의 근로자들과 달리 공무원의 경우 근로조건의 향상 등을 위한 단체행동권을 행사하는 것도 현행법상 허용되지 않기 때문에, 공무원들이 000공무원노동조합 활동을 한다는 명목으로 업무의 정상적 운영을 저해하는 집단행동의 일종인 시위를 하는 것은 그 시간, 장소, 방법 등과 관계없이 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 제11조에 위배되는 것이라 하겠다.

3) 000공무원노동조합 소속 공무원들이 비리척결, 시장퇴진 등과 같은 내용의 리본, 배지, 조끼를 패용·착용한 행위가 쟁의행위에 해당되는지는 리본패용의 태양·수단·내용 등을 종합적으로 검토하여 그 행위가 행정서비스 제공이

라는 국가 또는 자치단체 등 기관의 정상적인 업무수행을 저해하였는지의 여부에 따라 판단되어야 할 것으로 공무원은 복무와 관련하여 공무원으로서 품위를 유지할 단정한 복장을 착용하고, 근무시간 중에 직무에 성실히 임할 의무를 지니므로 공무원이 근무시간 중에 집단적으로 리본을 패용하는 행위가 이러한 직무관련 법령을 위반하거나 직장규율을 침해하는 경우에는 정당한 조합활동의 범위를 일탈한 것이다. 뿐만 아니라 공무원노조의 주장 내용이 근로조건의 향상과 별다른 관계가 없는 내용일 경우 이에 대한 법률적 적용은 공무원노조법상의 쟁의행위 금지가 아닌 업무방해죄의 성립 여부를 판단할 수 있을 것이라 하겠다.

관련 판례·해석

①교원들이 전국교직원노동조합 활동을 한다는 명목으로 집단행동의 일종인 시위를 하는 것은 적법하지 않다. (2006.05.26, 대법 2004다 62597)

② 노동법상 쟁의행위라 함은 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말하는 바 근무시간 중에 집단적으로 리본을 패용하는 행위가 쟁의행위에 해당되는 지는 리본패용의 태양·수단·내용 등을 종합적으로 검토하여 그 행위가 교육서비스 제공이라는 학교의 정상적인 업무수행을 저해하였는지의 여부에 따라 판단되어야 할 것으로 교원은 복무와 관련하여 공무원으로서 품위를 유지할 단정한 복장을 착용하고, 근무시간 중에 직무에 성실히 임할 의무를 지니므로 교원이 근무시간 중에 집단적으로 리본을 패용하는 행위가 이러한 직무관련 법령을 위반하거나 직장규율을 침해하는 경우에는 정당한 조합 활동의 범위를 일탈한 것임. (노동부 노조 01254-389 ('00.5.12))

사례 29 규약에 의한 임시총회 소집요건이 법적 요건보다 엄격한 경우의 효력

* 00시 공무원노조의 경우 위원장의 갑작스런 사퇴로 인하여 규약에 의하여 임시총회를 소집하였다. 그러나 00시 공무원노조 규약에 의하여 임시총회 소집요건이 법률 요건보다 엄격히 규정되어 있었고, 노조법상의 내용만을 알고 있었던 조합원인 홍길동 등이 규약의 요건을 충족하지 않은 상태에서 임시총회를 소집을 요구하고 있다.

* 노조의 규약보다 완화된 노조법상의 기준에 따라 임시총회 소집을 한 경우 이의 적법성 여부

관련 법조항

○ 노조법 제18조(임시총회 등의 소집)

①노동조합의 대표자는 필요하다고 인정할 때에는 임시총회 또는 임시대의원회를 소집할 수 있다.

②노동조합의 대표자는 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상(연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체의 3분의 1 이상)이 회의에 부의할 사항을 제시하고 회의의 소집을 요구한 때에는 지체없이 임시총회 또는 임시대의원회를 소집하여야 한다.

③행정관청은 노동조합의 대표자가 제2항의 규정에 의한 회의의 소집을 고의로 기피하거나 이를 해태하여 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상이 소집권자의 지명을 요구한 때에는 15일 이내에 노동위원회의 의결을 요청하고 노동위원회의 의결이 있는 때에는 지체없이 회의의 소집권자를 지명하여야 한다. 〈개정 1998.2.20〉

④행정관청은 노동조합에 총회 또는 대의원회의 소집권자가 없는 경우에

조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 소집권자의 지명을 요구한 때에는 15일 이내에 회의의 소집권자를 지명하여야 한다. 〈개정 1998.2.20〉

사례 해설

1) 임시총회 또는 이를 갈음하는 임시대의원회를 소집요구하고 소집권자를 지명 요청하도록 노조법에 규정한 취지는 노동조합 대표자가 대표권을 독단적으로 운영하여 전체 노동조합의 민주성이 결여되는 경우를 방지하고 일반조합원들이 직접 노조 운영에 참여할 수 있는 창구를 만들어 둔 장치라 할 것이다. 노동조합의 대표자는 단체협약의 체결권을 가지고 있기 때문에 항상 그 권한의 적정한 행사가 노조 민주성 확보의 바로미터가 되기도 한다.

2) 본 사례에서처럼 임시총회 소집요건이 법정요건보다 강화되어 임시총회의 개최를 어렵게 하는 것은 노동조합 대표자의 독단적 운영을 방지하고 노조운영에 대한 일반조합원들의 참여를 보장하여 노동조합 운영의 민주성을 확보하기 위한 최소한의 요건에 기초한 것이므로, 조합 운영을 저해할 목적으로 정한 규약은 노조법 제18조의 입법취지에 반하여 무효이다. 결국 조합원들이 이러한 규약에 대하여 이의를 제기하는 것과 별개로 임시총회 소집요구가 법률적 기준에 의하여 이루어졌다면 해당 임시총회 소집은 유효한 것이다.

관련 판례·해석

① 임시총회(대의원회) 소집요구 및 소집권자 지명 요청 규정은 노조에 대한 노동조합 대표자의 독단적 운영을 방지하고 노조운영에 대한 일반조합원들의 참여를 보장하여 노동조합 운영의 민주성을 확보하기 위한 최소한의 요건을 규정한 것이므로 조합원(대의원)들의 총회(대의원회) 소집요구 및 소집권자

지명 요청을 용이하게 하기 위해 규약으로 법적요건을 완화시키는 것은 가능하다 할 것이나, 보다 엄격하게 규정하는 것은 법상 보장된 조합원들의 노조운영에 대한 참여권을 부당하게 제한하는 것으로 동법 동조의 취지에 위배되어 무효라고 보아야 할 것임. (2001.07.05, 노조 68107-761)

②노동조합의 조합원들이 규약상 긴급동의 조항 등 관련 규정에 따라 특정사항에 대해 심의할 것을 노동조합의 대표자에게 요청하였으나, 노동조합의 대표자가 정당한 이유없이 안건의 상정을 거부하고 퇴장한 경우라면 규약에 정한 직무대행자(규약에 정한 직무대행자가 없는 경우 동회의에 참석한 조합원 또는 대의원 중에서 선출된 임시의장)가 안건을 상정하고 적법한 절차와 방법에 따라 의결·처리하였다면 그 효력을 부인하기 어려울 것임. (2001.04.16, 노조 68107-440)

사례 30 노조의 합병에 따른 단체협약 효력 적용 관계

* A시와 B시, C시는 시(市) 통합을 논의한 끝에 3개의 시를 통합하기로 하였다(통합에 따른 법정 절차는 별도로 추진). 그러나 각각의 기초자치단체에는 공무원노동조합이 결성되어 있고, 각기 다른 단체협약이 체결되어 있는 상태이다.

* 시 통합이 이루어지게 되는 경우 각기 다른 공무원노조가 각기 다른 시와 체결하여 효력이 있던 단체협약은 시 통합으로 인하여 어떠한 효력을 가지게 되는지 즉 공무원노조의 의지와 관계없이 사용자인 행정기관의 조직개편으로 인하여 통합이 이루어지게 됨으로 인하여 부득이 전혀 다른 사용자가 형성되게 될 경우 각기 다르게 설립되어 각기 다른 단체협약을 적용받고 있던 공무원노동조합은 향후 단체협약의 적용관계에 있어서 어떠한 위치에 놓이게 되는 지

관련 법조항

○ 노조법 제32조 (단체협약의 유효기간)

①단체협약에는 2년을 초과하는 유효기간을 정할 수 없다.

②단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우 또는 제1항의 기간을 초과하는 유효기간을 정한 경우에 그 유효기간은 2년으로 한다.

③단체협약의 유효기간이 만료되는 때를 전후하여 당사자 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하고자 단체교섭을 계속하였음에도 불구하고 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 경우에는 별도의 약정이 있는 경우를 제외하고는 종전의 단체협약은 그 효력만료일부터 3월까지 계속 효력을 갖는다. 다만, 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따르되, 당사자 일방은 해지하고자 하는 날의 6월전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체

협약을 해지할 수 있다. 〈개정 1998.2.20〉

○ 노조법 제33조 (기준의 효력)
①단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.
②근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의한다.

사례 해설

1) 시(市) 통합 후 새로이 형성된 시(市)는 통합으로 소멸되는 시의 권리·의무를 포괄적으로 승계한다고 보아야 하므로 노동관계에서 발생한 권리·의무 관계도 승계된다고 보아야 할 것이다. 결국 3개의 시가 어느 1개의 시로 통합되거나 3개시 모두 소멸되고 새로운 시로 형성되더라도 3개시 각각의 공무원 노조는 통합 절차가 이루어지기 전까지는 독립된 노조의 형태를 가질 수 있을 것이다. 단, 공무원노조의 최소 설립단위 원칙에 따라 규약의 조합원 가입범위 등에 대한 개정이 수반되어야 할 것이다.

2) 통합 이후 단체교섭 진행에 있어서도 통합된 시를 상대로 하여 3개의 공무원 노조는 각각의 단체교섭을 요구할 수 있을 것이다. 다만 이러한 경우 교섭대표인 시는 단체교섭에서의 창구단일화를 요구할 수 있고, 이것이 이루어지지 아니하면 단체교섭을 거부할 수 있다.

관련 판례·해석

①복수의 회사가 합병되더라도 피합병회사와 그 근로자 사이의 집단적인 근로관계나 근로조건 등은 합병회사와 합병 후 전체 근로자들을 대표하는 노

동조합과 사이에 단체협약의 체결 등을 통하여 합병 후 근로자들의 근로관계 내용을 단일화 하기로 변경·조정하는 새로운 합의가 있을 때까지는 피합병회사의 근로자들과 합병회사 사이에 그대로 승계되는 것이고, 합병회사의 노동조합이 유니언 숍의 조직형태를 취하고 있었다고 하더라도 위에서 본 바와 같은 피합병회사의 근로자들까지 아우른 노동조합과 합병회사 사이의 새로운 합의나 단체협약이 있을 때까지는 피합병회사의 근로자들이 자동적으로 합병회사의 노동조합의 조합원으로 되는 것은 아니다. (2004.05.14, 대법 2002다 23185, 23192)

②일반적으로 각각의 노동조합이 설립되어 있는 사업(장)이 합병되는 경우에 사업(장)의 합병에도 불구하고 각 노동조합의 조직대상이 명확히 구분되고 종전의 조직을 독립적으로 유지·운영할 수 있는 경우에는 기존 노동조합의 조직을 그대로 유지할 수 있을 것이나, 합병이후 사업(장) 조직의 통합·인사교류의 실시 등에 의하여 사실상 노조의 조직대상이 중복되는 경우에는 노동조합의 총회(또는 대의원회)에서의 합병결의 및 통합대회 등을 거쳐 단일노조를 설립·운영하는 것이 타당하다고 할 것임.
다만, 사업(장)의 합병이후 조직의 통합·인사교류의 실시 등에 의하여 사실상 노조의 조직대상이 중복되는 경우에는 합병이전 각각의 노동조합이 체결한 단체협약의 내용에 따라 동일한 사업(장)의 동종근로자들이 상이한 근로조건을 적용받게 될 것인 바, 노동조합이 개별적으로 단체교섭을 요구하는 경우 사용자는 근로조건을 통일적으로 적용하기 위하여 노동조합에게 공동으로 단체교섭에 임하도록 요구할 수 있을 것임.
기업의 합병 후 존속한 회사 또는 합병으로 인하여 설립된 회사는 합병으로 소멸되는 회사의 권리·의무를 포괄적으로 승계하므로 달리 볼 사정이 없는 한 노동관계에서 발생한 권리·의무관계도 승계된다고 봄이 타당할 것임. 따라서 귀 질의내용과 같이 합병이전에 체결한 단체협약은 회사 합병 이후에도 그 유효기간동안 효력을 유지한다고 보아야 할 것임. (1999.04.01, 노조 01254-239)

사례 31 사용자의 정책에 대한 비난과 조합원 징계의 정당성

* 00시 공무원노동조합의 조합원인 홍길동은 00시의 승낙 없이 00시의 환경보호 정책 내지 실업 등과 관련한 정책에 대하여 비난하는 등의 성명서와 게시물을 배포, 게재하였고, 이에 00시는 시의 이익을 침해하고 시의 명예를 훼손하는 행위라며 해당 조합원을 징계처분을 내렸다.

1. 노동조합 본연의 목적과 실제 활동 간에 있어서 괴리가 발생하여 사용자가 이를 이유로 해당 조합원에 대한 징계 결정을 내리게 될 경우 징계처분에 대한 정당성은 어떻게 판단될 수 있으며,
2. 징계처분을 받은 조합원은 노동위원회를 통한 구제신청이 가능한지

관련 법조항

○ 노조법 제3조 (노동조합 활동의 보장 및 한계)
①이 법에 의한 공무원의 노동조합(이하 "노동조합"이라 한다)의 조직 및 가입과 노동조합과 관련된 정당한 활동에 대하여는 국가공무원법 제66조제1항 본문 및 지방공무원법 제58조제1항 본문의 규정을 적용하지 아니한다.
②공무원은 노동조합의 활동을 함에 있어서 다른 법령이 규정하는 공무원의 의무에 반하는 행위를 하여서는 아니된다.

○ 노조법 제4조 (정치활동의 금지) 노동조합과 그 조합원은 정치활동을 하여서는 아니된다.

○ 노조법 제2조【정 의】 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.
4. "노동조합"이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목

적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.

가. 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우

나. 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조받는 경우

다. 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우

라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우. 다만, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다.

마. 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우

사례 해설

1) 노동조합법 제2조 4에서는 노동조합에 대하여 "노동조합이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다."고 규정하고 있다. 즉, 노동조합의 활동이 이러한 노동조합 설립 목적과 다르다면 이는 노동조합이라 보기 어려울 것이다.

2) 노동조합의 시의 '환경보호 정책 내지 실업 등과 관련한 정책'이 조합원인 공무원의 근로조건의 유지·개선 기타 경제적·사회적 지위 향상에 전혀 영향을 미치지 않는 것은 아니라 할 것이지만 그 보다 이러한 정책이 얼마나 공무원인 근로자에게 직접적인 근로조건의 유지 개선에 영향을 미치는 지 여부를 판단하여 노동조합 활동의 정당성을 판단한다. 특히 노동조합의 위와 같은 일련의 활동 과정 중 그 내용이 사실과 다르거나 과장됨으로 인하여 사용자의 명예를 훼손하게 될 경우 이는 설령 해당 주제가 노동조합의 활동 범위와 연결될 수 있다고 하더라도 방법적인 측면에서 정당성을 얻지 못하게 된다.

3) 노동조합의 시의 환경개선이나 실업정책의 비난에 의하여 시가 이러한 노조의 활동을 정당한 범위의 노조활동이라 판단하지 않고 징계처분을 내릴 경우 조합원인 공무원은 정당한 조합활동을 하였음에도 불구하고 사용자인 시가 징계처분을 함으로 인하여 노동조합활동 및 조합원에 대한 불이익이 발생하였다고 판단될 경우에는 노동위원회에 구제신청을 제기할 수 있다.

4) 노동위원회는 이러한 노동조합활동이 과연 정당한 노조활동에 해당되어 이를 이유로 한 사용자의 징계처분이 부당한 것인지, 아니면 정당한 노조활동에 해당될 수 있지만 징계처분의 양정이 잘못되었다든지, 또는 정당한 노조활동으로 볼 수 없고, 그러하기 때문에 이에 대한 징계처분은 부당노동행위에 해당하지 아니한다며 기각할 수 있을 것이다.

관련 판례·해석

①허위·과장된 유인물 배포행위를 이유로 한 해고는 정당하다. (2003.09.26, 서울행법 2003구합4669)

②유인물 배포의 경우, 비록 그 배포 행위가 근무시간 외에 참가인 회사 밖에서 이루어졌다 할지라도, 그 배포 대상자가 참가인 회사의 직원으로 한정되어 있지 아니할 뿐만 아니라, 유인물의 내용이 참가인 회사의 경영방침이나 노사협의사항을 왜곡하여 허위사실을 주장하고, 회사의 경영층을 군부독재자로 비하함으로써 회사와 근로자의 관계를 이간하고, 회사의 명예를 훼손하는 결과를 초래하는 것으로서 위와 같은 유인물의 배포행위를 정당한 노동조합활동 또는 노동활동이라 할 수 없다 할 것인 바, 인사고과는 해당 근로자를 상대로 한 전인격적, 복합적인 평가이므로 이 사건 유인물 배포행위를 인사고과 평정의 한 자료로 삼을 수 있다 할 것이다. (2002.04.18, 서울고법 2001누12446)

③유인물 배포의 목적이 회사의 이익을 침해하려는데 있지 않고 조합원들의 근로조건 개선에 있다면 징계사유로 삼을 수 없다 (2003.11.27, 서울행법 2003구합 10091)

사례 32 노조 가입 금지 대상자에 대한 노조 후원회비의 일괄공제 의무

* 000시 공무원노동조합의 규약에 “노조 가입금지 공무원은 후원회원(준조합원)이 될 수 있다”고 규정되어 있고, 해당 조합은 인사, 예산, 감사 등의 업무를 수행하는 6급 이하 공무원을 준조합원으로 노조에 가입시키고 보수 지급 시 조합비를 원천공제해 줄 것을 요구하고 있다.

* 조합비일괄공제제도는 단체협약 등 사용자와의 협의를 통하여 노동조합의 업무 편의를 도와주는 제도라 할 것인바, 노조가입이 금지되는 공무원에 대하여 정식 조합원은 아니지만 준조합원이라는 자격의 부여를 통하여 후원회비를 납부하는 과정에서 공무원노조가 사용자에게 후원회비의 일괄공제를 요구할 수 있는지

관련 법조항

○ 공무원노조법 제6조(가입범위)

① 노동조합에 가입할 수 있는 공무원의 범위는 다음 각호와 같다.

1. 6급 이하의 일반직 공무원 및 이에 상당하는 연구 또는 특수기술직렬의 일반직 공무원
2. 특정직 공무원 중 6급 이하의 일반직 공무원에 상당하는 외무행정·외교정보관리직 공무원
3. 기능직 공무원
4. 6급 이하의 일반직 공무원에 상당하는 별정직 공무원 및 계약직 공무원
5. 고용직 공무원

② 제1항의 규정에 불구하고 다음 각호의 1에 해당하는 공무원은 노동조합에 가입할 수 없다.

1. 다른 공무원에 대하여 지휘·감독권을 행사하거나 다른 공무원의 업무를

총괄하는 업무에 종사하는 공무원

2. 인사·보수에 관한 업무를 수행하는 공무원 등 노동조합과의 관계에서 행정기관의 입장에 서서 업무를 수행하는 공무원
3. 교정·수사 그 밖에 이와 유사한 업무에 종사하는 공무원
4. 업무의 주된 내용이 노동관계의 조정·감독 등 노동조합의 조합원으로서의 지위를 가지고 수행하기에 적절하지 아니하다고 인정되는 업무에 종사하는 공무원

③ 공무원이 면직·파면 또는 해임되어 노동조합및노동관계조정법 제82조제1항의 규정에 따라 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 때에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 노동조합원의 지위를 상실하는 것으로 보아서는 아니된다.

④ 제2항의 규정에 의한 공무원의 범위는 대통령령으로 정한다.

○ 공무원노조법 시행령 제3조(노동조합 가입이 금지되는 공무원의 범위)

법 제6조제2항 및 제4항의 규정에 따라 노동조합에 가입할 수 없는 공무원의 범위는 다음 각 호와 같다.

2. 인사·보수에 관한 업무를 수행하는 공무원 등 노동조합과의 관계에서 행정기관의 입장에 서서 업무를 수행하는 공무원 : 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 업무에 주로 종사하는 공무원(자료정리 등 단순히 업무를 보조하는 자를 제외한다)

가. 공무원의 임용·복무·징계·소청심사·보수·연금 그 밖에 후생복지에 관한 업무

나. 노동조합 및 「공무원직장협의회의 설립·운영에 관한 법률」에 따른 직장협의회에 관한 업무

다. 예산·기금의 편성 및 집행(단순집행을 제외한다)에 관한 업무

라. 행정기관의 조직과 정원의 관리에 관한 업무

마. 감사에 관한 업무

바. 보안업무, 질서유지업무, 청사시설의 관리 및 방호에 관한 업무, 비서·운전업무

○ 노조법 제22조(조합원의 권리와 의무)

노동조합의 조합원은 균등하게 그 노동조합의 모든 문제에 참여할 권리와 의무를 가진다. 다만, 노동조합은 그 규약으로 조합비를 납부하지 아니하는 조합원의 권리를 제한할 수 있다.

사례 해설

1) 조합비는 노동조합이 자신들의 규약에 의하여 노동조합에 가입한 조합원들을 대상으로 운영 경비 등의 조달을 위해 조합원으로부터 받는 금품을 말한다. 이러한 조합비를 조합원으로부터 받는 과정에 있어서 개별적으로 받는 것보다 일괄적으로 공제 처리함으로써 업무상 편의를 도모하고자 check off협정을 체결하게 된다. 그러나 조합원이 아닌 자들에 대한 부분은 단체교섭의 의무적 교섭대상에 포함되지 아니한다. 물론 사용자가 이러한 부분에 대해서까지 일괄공제처리해주는 것 자체가 문제되는 것은 아니라 하더라도 반대로 이를 이행하지 않았다고 하여 부당노동행위에 해당되는 것 또한 아니라 할 것이다.

2) 나아가 준조합원으로 가입되어 있는 조합에 가입할 수 없는 공무원이 후원회를 조합에 납부한 후 일반 조합원과 동일 또는 유사하게 노동조합의 운영 또는 의사결정 과정에 참여하는 형태를 가진다고 한다면 이는 노동조합법 제2조 4호 '가'목의 "사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우"에 해당되는 노동조합의 결격 사유가 형성될 수 있을 것이다.

관련 판례·해석

① 조합비 일괄공제는 사용자가 조합원의 임금에서 조합비를 공제하여 노조에 전달하는 편의제공의 약정으로, 단체협약에 조합비 일괄공제 제도가 규정되어 있고 이에 관한 조합원 총회(대의원회)의 의결이나 노조규약에 관련규정이 있는 경우 사용자는 조합비를 일괄 공제하여 이를 노동조합에 인도하여야 하며, 개별 조합원의 거부를 이유로 조합비를 공제하지 아니할 경우 단체협약에 위반된다고 보아야 할 것임.

다만, 단체협약에서 조합비에 대한 일괄공제 제도의 근거규정을 두고 있다 하더라도 조합원 총회(대의원회)에서 조합비를 일괄 공제하기로 하는 결의도 없고 노동조합 규약 상에 관련 규정도 없는 경우라면, 사용자는 일괄공제를 거부하는 조합원에 대하여 단체협약을 이유로 조합비를 일괄공제 할 수는 없다 할 것이므로, 당해 조합원의 조합비를 일괄공제·인도하지 않는다 하여 단체협약을 위반하였다고 보기 어려울 것임. (2004.02.26, 노동조합과-506)

②노동조합 가입행위는 원칙적으로 근로자의 청약과 조합의 승낙이라는 의사의 합치에 의하여 성립하는 계약이라고 할 것이므로, 비조합원들이 자발적인 가입의사가 없음에도 불구하고 무효인 유니언 숍 협정에 의하여 급여에서 노동조합비가 일괄 공제됨에 따라 일방적으로 조합원으로 간주된 것에 불과하다면 노동조합에 가입하려는 청약의 의사표시 자체가 결여된 것으로서 그러한 사실만으로 조합원의 자격을 취득하였다고는 볼 수 없을 것이나,

비조합원들이 유니언 숍 협정이 체결된 것을 계기로 또는 유니언 숍 협정과 무관하게 스스로 노동조합에 가입하려는 의사를 가지고 급여에서 노동조합비를 공제하는 것에 동의하는 방식으로 청약의 의사표시를 하고 노동조합이 조합비를 수령함으로써 이를 승낙하였다는 특별한 사정이 인정된다면, 비록 노동조합 가입의 계기가 된 유니언 숍 협정이 부당노동행위에 해당하여 무효라고 하더라도, 근로자와 노동조합 사이에 노동조합의 가입계약이 성립하고 이

로써 조합원의 자격을 적법하게 취득하였다고 보아야 한다.(2004.11.12, 대법 2003다 264)……공무원노사관계에서 유니온숍 협정은 효력이 없음

사례 33 교육정책, 기관 운영 관련 집회·서명운동 등 행위가 정당한 노조활동인지

* 000교육청노동조합(내부 조직인 시·도지부, 시·군지회, 학교 분회 포함) 또는 그 조합원 전체가 교육정책, 교육과정, 기관운영 등 특정사안에 대한 옥외 집회 개최 및 집단 서명운동이나, 근무 중 000교육청 노동조합의 주장을 담은 리본달기, 버튼달기 등의 행동을 하고 있다. 그리고 최근 학교 현장에서는 전임자 홍길동이 근무시간 중 일선학교를 방문하여 전체 공무원 또는 조합원을 대상으로 공무원노조 홍보활동 또는 의견청취 등의 활동을 하고 있다.

1. 교육정책, 기관 운영 관련 집회·서명운동 등 행위가 정당한 노조활동인지
2. 조합전임자의 근무시간 중 조합활동의 정당성 여부

관련 법조항

○ 공무원노조법 제8조 (교섭 및 체결권한 등)

①노동조합의 대표자는 그 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항에 대하여 국회사무총장·법원행정처장·헌법재판소사무처장·중앙선거관리위원회사무총장·행정자치부장관(행정부를 대표한다)·특별시장·광역시장·도지사·시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다) 또는 특별시·광역시·도의 교육감중 어느 하나에 해당하는 자(이하 "정부교섭대표"라 한다)와 각각 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 다만, 법령 등에 의하여 국가 또는 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 단서에서 "법령

등에 의하여 국가 또는 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 그 기관의 관리·운영에 관한 사항"이라 함은 다음 각 호의 사항을 말한다.

1. 정책의 기획 또는 계획의 입안 등 정책결정에 관한 사항
2. 공무원의 채용·승진 및 전보 등 임용권의 행사에 관한 사항
3. 기관의 조직 및 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

○ 공무원노조법 제3조 (노동조합 활동의 보장 및 한계)
①이 법에 의한 공무원의 노동조합(이하 "노동조합"이라 한다)의 조직 및 가입과 노동조합과 관련된 정당한 활동에 대하여는 국가공무원법 제66조제1항 본문 및 지방공무원법 제58조제1항 본문의 규정을 적용하지 아니한다.
②공무원은 노동조합의 활동을 함에 있어서 다른 법령이 규정하는 공무원의 의무에 반하는 행위를 하여서는 아니된다.

○ 공무원노조법 제4조 (정치활동의 금지) 노동조합과 그 조합원은 정치활동을 하여서는 아니된다.

사례 해설

1) 공무원노조법 제8조 제1항 단서에서 "법령 등에 의하여 국가 또는 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 그 기관의 관리·운영에 관한 사항"의 경우에는 비교섭대상으로 규정하고 있다. 따라서 교육정책, 교육과정, 기관운영 등 정책이나 기관의 관리운영에 관한 사항은 교섭대상에서 배제된다. 다만 이러한 사항이 근무조건과 직접 관련되는

경우에는 교섭대상에 포함되어 노동쟁의 조정의 대상에 포함되지만, 어떠한 경우에도 이를 이유로 한 쟁의행위는 금지된다. 공무원노조법 제11조는 "노동조합과 그 조합원은 파업·태업 기타 업무의 정상적인 운영을 저해하는 일체의 쟁의행위"를 금지하고 있기 때문이다.

그런데 본 사례에서와 같이 단체교섭, 노동조합 활동 또는 쟁의행위에 해당하는지 여부는 학교의 정상적인 업무수행을 저해하였는지 여부에 따라 구체적으로 판단하여야 하고, 쟁의행위 이외의 단체교섭, 노동조합의 활동은 다른 법령 등에 저촉되지 않는 한 인정된다.

2) 노동조합의 활동은 근무시간외에 하는 것이 원칙이나, 학교측의 사전 승인이 있거나 단체협약에서 허용한 경우에는 근무시간 중에도 가능하며, 학교의 시설을 이용하는 경우에는 시설사용에 대한 학교장의 허락을 받아야 할 것이다

관련 판례·해석

① 교원노조의 교원노조법 제8조에서 노동조합과 그 조합원은 파업·태업 기타 업무의 정상적인 운영을 저해하는 일체의 쟁의행위를 금지하고 있는 바, 노동조합의 활동이 쟁의행위에 해당하는지 여부는 학교의 정상적인 업무수행을 저해하였는지 여부에 따라 구체적으로 판단하여야 하고, 쟁의행위 이외의 노동조합의 활동은 관련법령 등에 저촉되지 않는 한 인정된다. 노동조합의 활동은 근하는 경우에는 근무시간외에 하는 것이 원칙이나, 학교측의 사전 승인이 있거나 단체협약에서 허용한 경우에는 근무시간중에도 가능하며, 학교의 시설을 이용하는 경우에는 시설사용에 대한 학교장의 허락을 받아야 할 것이다.(노조 68107-948, 2001.08.24)

Ⅳ

단체교섭 및 단체협약

Ⅳ 단체교섭 및 단체협약

사례 34 연합단체일 경우 단체교섭위원 선정

* 0000교육청 공무원노동조합은 상급단체(교육연맹)에 가입하였고, 0000교육청 교육감과의 단체교섭시 노동조합 측의 교섭위원을 0000교육청 조합원이 아닌 상급단체(교육연맹) 간부를 교섭위원으로 선정하였고 이를 00육청에 통지하였다.

* 0000교육청 공무원이 아닌 교육연맹 간부 홍길동이 교섭위원으로 참석할 수 있는지 즉 공무원노동조합 또한 민간 일반 노동조합과 마찬가지로 연합단체인 상급단체에 가입할 수 있다. 그러나 공무원노조법 제9조에서는 교섭위원 선임과 관련하여 노조대표자와 조합원으로 구성하도록 명문화시키고 있으므로 교섭위원에 상급단체 조합원인 공무원을 선임할 경우 위 법령에 위반되는지

관련 법조항

○ 공무원노조법 제 8 조(교섭 및 체결권한 등)

① 노동조합의 대표자는 그 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항에 대하여 국회사무총장·법원행정처장·헌법재판소사무처장·중앙선거관리위원회사무총장·행정자치부장관(행정부를 대표한다)·특별시장·광역시장·도지사·시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다) 또는 특별시·광역시·도의 교육감중 어느 하나에 해당하는 자(이하 "정부교섭대표"라 한다)와 각각 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 다만, 법령 등에 의하여 국가 또는 지방자치단체가 그 권한으로 행

하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 그 기관의 관리·운영에 관한 사항으로서 근무조건과 직접 관련되지 아니하는 사항은 교섭의 대상이 될 수 없다.

② 정부교섭대표는 법령 등에 의하여 스스로 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 가진 사항에 대하여 노동조합의 교섭요구가 있는 때에는 정당한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다.

③ 정부교섭대표는 효율적인 교섭을 위하여 필요한 경우 다른 정부교섭대표와 공동으로 교섭하거나, 다른 정부교섭대표에게 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 위임할 수 있다.

④ 정부교섭대표는 효율적인 교섭을 위하여 필요한 경우 정부교섭대표가 아닌 관계기관의 장으로 하여금 교섭에 참여하게 할 수 있고, 다른 기관의 장이 관리하거나 결정할 권한을 가진 사항에 대하여는 당해 기관의 장에게 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 위임할 수 있다.

⑤ 제2항 내지 제4항의 규정에 따라 정부교섭대표 또는 다른 기관의 장이 단체교섭을 하는 경우 소속공무원으로 하여금 교섭하고 단체협약을 체결하게 할 수 있다.

○ 공무원노조법 제9조(교섭의 절차)

① 노동조합은 제8조의 규정에 의한 단체교섭을 위하여 노동조합의 대표자와 조합원으로 교섭위원을 구성하여야 한다.

② 노동조합의 대표자는 제8조의 규정에 따라 정부교섭대표와 교섭하고자 하는 경우에는 교섭하고자 하는 사항에 대하여 권한을 가진 정부교섭대표에게 서면으로 교섭을 요구하여야 한다.

③ 정부교섭대표는 제2항의 규정에 따라 노동조합으로부터 교섭을 요구받은 때에는 교섭을 요구받은 사실을 공고하여 관련된 노동조합이 교섭에 참여할 수 있도록 하여야 한다.

④ 정부교섭대표는 제2항 및 제3항의 규정에 따라 교섭을 요구하는 노동조

합이 2 이상인 경우에는 당해 노동조합에 대하여 교섭창구를 단일화하도록 요청할 수 있다. 이 경우 교섭창구가 단일화될 때까지 교섭을 거부할 수 있다.

⑤ 정부교섭대표는 제1항 내지 제4항의 규정에 따라 관련된 노동조합과 단체협약을 체결한 경우 그 유효기간 중에는 당해 단체협약의 체결에 참여하지 아니한 노동조합이 교섭을 요구하더라도 이를 거부할 수 있다.

⑥ 제1항 내지 제5항의 규정에 의한 단체교섭의 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

○ 공무원노조법 제17조(다른 법률과의 관계)

② 공무원에 적용할 노동조합 및 노동관계 조정에 관하여 이 법에서 정하지 아니한 사항에 대하여는 제3항에서 정하는 경우를 제외하고는 노동조합 및노동관계조정법이 정하는 바에 따른다.

③ 노동조합및노동관계조정법 제2조 제4호 라목 단서, 제24조, 제29조, ……. 규정은 이 법에 의한 노동조합에 대하여는 이를 적용하지 아니한다.

○ 공무원노조법 제8조(교섭위원의 선임)

①교섭노동조합은 제7조제3항의 규정에 따른 공고일부터 20일 이내에 교섭위원을 선임하여 교섭노동조합의 대표자가 각각 서명 또는 날인한 서면으로 정부교섭대표에게 통보하여야 한다. 이 경우 교섭위원의 수는 조직의 규모 등을 고려하여 정하되, 10인 이내가 되도록 하여야 한다.

②제1항의 규정에 따른 교섭위원의 선임에 있어 교섭노동조합이 2 이상인 경우에는 교섭노동조합간의 합의에 따라 교섭위원을 선임하되, 제1항 전단의 규정에 따른 기간 안에 합의하지 못하는 때에는 교섭노동조합의 조합원수에 비례하여 교섭위원을 선임하여야 한다.

○ 노조법 제29조(교섭 및 체결권한).....공무원노조법 제17조 제3항에 의해 적용되지 아니함

① 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.

② 노동조합과 사용자 또는 사용자단체로부터 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임받은 자는 그 노동조합과 사용자 또는 사용자단체를 위하여 위임받은 범위안에서 그 권한을 행사할 수 있다.

○ 노조법 제10조 (설립의 신고)

①노동조합을 설립하고자 하는 자는 다음 각호의 사항을 기재한 신고서에 제11조의 규정에 의한 규약을 첨부하여 연합단체인 노동조합과 2 이상의 특별시·광역시·도·특별자치도에 걸치는 단위노동조합은 노동부장관에게, 2 이상의 시·군·구(자치구를 말한다)에 걸치는 단위노동조합은 특별시장·광역시장·도지사에게, 그 외의 노동조합은 특별자치도지사·시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 제12조제1항에서 같다)에게 제출하여야 한다. 〈개정 1998.2.20, 2006.12.30〉

1. 명칭
2. 주된 사무소의 소재지
3. 조합원수
4. 임원의 성명과 주소
5. 소속된 연합단체가 있는 경우에는 그 명칭
6. 연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성노동단체의 명칭, 조합원수, 주된 사무소의 소재지 및 임원의 성명·주소

②제1항의 규정에 의한 연합단체인 노동조합은 동종산업의 단위노동조합을 구성원으로 하는 산업별 연합단체와 산업별 연합단체 또는 전국규모의 산업별 단위노동조합을 구성원으로 하는 총연합단체를 말한다.

사례 해설

1) 공무원노조법상 교섭위원을 노동조합의 조합원과 대표자로 한정하도록 법률에 명시한 취지는 공무원 조직이라는 특수한 점을 감안하여 공무원이 아닌 제3자가 교섭에 참여하는 것이 적절하지 않는데 따른 것이라 하겠으며, 이는 공무원노사관계의 특수성으로 인하여 공인노무사, 변호사, 노동운동가 등 제3자의 개입을 제한하고자 하는데 있다.

2) 그런데 노동조합의 상급단체인 연합단체인 교육연맹이 제3자에 해당하는지에 대한 논란이 있을 수 있다. 노동조합은 산업별 단위노조, 또는 최소단위 이상 이상에서 이와 같은 단위노조를 구성원으로 하는 연합단체인 연맹 등이 모두 노동조합이다. 따라서 연합단체인 연맹은 기관단위노조와 공무원노사관계에 있어서 동일체로 보아야 할 것이다. 다만 연맹체에 공무원이 아닌 민간인은 공무원 단체교섭에 참여할 수 없다. 이는 공무원노조법 제2조에서 “이 법에서 ”공무원“이라 함은 국가공무원법 제2조 및 지방공무원법 제2조에서 규정하고 있는 공무원을 말한다”고 규정하고 있기 때문이다.

3) 본 질의와 관련하여 살펴볼 때, 00교육청공무원노조의 단체교섭에 교육연맹은 공무원인 조합원이 교섭위원으로 참여할 수 있다. 이를 허용하지 않는다면 전국단위의 노조의 교섭에는 다른 교육자치단체의 조합원의 참여를 인정하면서 연맹체 조직인 경우에는 이를 허용하지 않는 부당한 결과가 초래되기 때문이다.

관련 판례·해석

①교원 노동관계의 특수성을 감안할 때 단체교섭을 담당하는 노사의 교섭위원은 교원 노동관계의 당사자와 그 소속원으로 한다는 것이 동법의 입법 취

지로 이해된다.
가) 교원노조법 제6조제2항은 노동조합의 교섭위원은 당해 노동조합을 대표하는 자와 그 조합원으로 구성한다고 규정하면서 사용자측 교섭위원에 대하여는 이와 같은 명시적인 제한 규정을 두고 있지 않으므로 사용자측이 교섭권을 제3자에게 위임하는 것이 금지되는 것으로 해석하기에 어려움이 있습니다.
나) 다만, 교원 노동관계의 특수성을 감안할 때 단체교섭을 담당하는 노사의 교섭위원은 교원 노동관계의 당사자와 그 소속원으로 한다는 것이 동법의 입법 취지로 이해되며, 동법이 노동조합및노동관계조정법의 규정을 적용하면서 교섭권 위임 절차를 규정한 제29조 제2항,제3항의 적용을 배제하고 있는 점, 동법 시행령 제3조제3항에서 노동관계 당사자는 그 소속원 중에서 지명한 자로 하여금 교섭에 필요한 사항을 사전 협의하도록 규정하고 있는 점 등도 같은 취지로 이해됩니다. 따라서 위와 같은 입법 취지와 교섭권 위임 제한에 있어서 노사간 형평성을 감안하여 볼 때, 사용자의 경우에도 그 소속원 중에서 교섭위원을 선정하는 것이 바람직할 것으로 사료됩니다. (2004.9.6, 노동조합과-2578)

② 노동쟁의조정법 제13조의 2(제3자 개입금지) 직접 근로관계를 맺고 있는 근로자나 당해 노동조합 또는 사용자 기타 법령에 의한 정당한 권한을 가진 자를 제외하고는 누구든지 쟁의행위에 관하여 관계당사자를 조종·선동·방해하거나 기타 이에 영향을 미칠 목적으로 개입하는 행위를 하여서는 아니된다. 다만 총연합단체인 노동조합 또는 당해 노동조합이 가입한 산업별 연합단체인 노동조합은 제2자 개입으로 보지 아니한다.(1986.12.31 단서신설).....노동쟁의조정법은 현재 폐지법령임

사례 35 단체교섭 응락의무가 있는 사용자(단체교섭의 상대방)

* K도청 공무원노동조합의 집행부가 단체교섭을 요구함에 있어 단체교섭에 응하여야 하는 사용자의 범위를 K도지사와 교섭을 진행하고 있다. 그런데 K도지사의 권한 이외의 사항에 대하여는 행정자치부장관과 교섭을 계획하고 있다.
* 전국단위가 아닌 기관단위의 공무원노동조합이 교섭대상 사항을 관철하기 위하여 단체교섭을 요구하게 되는데, 그 상대방이 광역자치단체장에 국한되는지 또는 행정부를 대표하는 행정자치부장관에게도 교섭요구를 할 수 있는지

관련 법조항

○ 공무원노조법 제8조(교섭 및 체결권한 등)

①노동조합의 대표자는 그 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항에 대하여 국회사무총장·법원행정처장·헌법재판소사무처장·중앙선거관리위원회사무총장·행정자치부장관(행정부를 대표한다)·특별시장·광역시장·도지사·시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다) 또는 특별시·광역시·도의 교육감중 어느 하나에 해당하는 자(이하 "정부교섭대표"라 한다)와 각각 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 다만, 법령 등에 의하여 국가 또는 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.

②정부교섭대표는 법령 등에 의하여 스스로 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 가진 사항에 대하여 노동조합의 교섭요구가 있는 때에는 정당한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다.

③ 정부교섭대표는 효율적인 교섭을 위하여 필요한 경우 다른 정부교섭대

표와 공동으로 교섭하거나, 다른 정부교섭대표에게 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 위임할 수 있다.

④정부교섭대표는 효율적인 교섭을 위하여 필요한 경우 정부교섭대표가 아닌 관계 기관의 장으로 하여금 교섭에 참여하게 할 수 있고, 다른 기관의 장이 관리하거나 결정할 권한을 가진 사항에 대하여는 당해 기관의 장에게 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 위임할 수 있다.

⑤제2항 내지 제4항의 규정에 따라 정부교섭대표 또는 다른 기관의 장이 단체교섭을 하는 경우 소속공무원으로 하여금 교섭하고 단체협약을 체결하게 할 수 있다.

사례 해설

1) 공무원노조법 제8조 제1항은 '노동조합의 대표자는 그 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항에 대하여 국회사무총장·법원행정처장·헌법재판소사무처장·중앙선거관리위원회사무총장·행정자치부장관(행정부를 대표한다)·특별시장·광역시장·도지사·시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다) 또는 특별시·광역시·도의 교육감 중 어느 하나에 해당하는 자(이하 "정부교섭대표"라 한다)와 각각 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다'고 명시하고 있고 여기서 '국회사무총장·법원행정처장·헌법재판소사무처장·중앙선거관리위원회사무총장·행정자치부장관(행정부를 대표한다)특별시장·광역시장·도지사·시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다) 또는 특별시·광역시·도의 교육감'은 정부교섭대표로 교섭당사자 자격을 보유하며 따라서 본 사례에 있어서 도지사가 당사자 적격을 갖추었다는 점에 이견이 없다.

2) 그런데 공무원노조의 단체교섭에서 의무적 교섭대상이라고 하더라도 해당 기관장의 처분가능성이 있어야 한다는 내재적 한계가 있습니다. 따라서 해

당 기관장의 처분권한 이외의 사항 예컨대 보수 등에 대하여는 핵심적 근무조건 임에도 불구하고 도교육감은 처분권한이 없기 때문에 단체교섭 논의된다 하더라도 현실적 이행이 담보 될 수 없을 것이다. 따라서 00도청노동조합은 당해 도지사 이외에 행정자치부 장관이 보유하고 있는 권한의 범위내에서 교섭을 요구하고 협약을 체결할 수 있다. 이는 공무원노조법 제8조 제1항에서 정부교섭대표를 구성하는 자와 각각 교섭하고 협약을 체결할 수 있다고 규정하고 있기 때문이다. 그리고 00도청노동조합은 직접 교섭이외의 상급단체인 교육연맹 등에 위임을 통하여 행정자치부와 교섭을 할 수 있다. 다만 공인노무사, 변호사 등 공무원이 아닌 자에게 교섭을 위임할 수는 없다. 이는 공무원노조법 제9조에서 노동조합의 대표자와 조합원으로 하여금 교섭위원을 구성하도록 하고 있고, 공무원노조법 제17조 제3항에서 노조법 제29조 상의 단체교섭의 위임 및 체결에 관한 조항을 배제하고 있기 때문이다.

3) 공무원의 보수는 단체교섭의 대상이고, 동 보수는 예산의 통제를 받는 바, 기획예산처장관의 협조가 있어야 가능하지만, 공무원노조법 8조에서는 행정자치부장관이 행정부를 대표하는 정부교섭대표임을 규정하고 있으므로 기획예산처장관은 단체교섭의 당사자자격을 보유하고 있다고 할 수는 없다. 다만 공무원노조법 제8조 제4항의 “정부교섭대표가 효율적인 교섭을 위하여 필요한 경우 정부교섭대표가 아닌 관계기관의 장으로 하여금 교섭에 참여할 수 있게 하고 다른 기관의 장이 관리하거나 결정할 권한을 가진 사항에 대하여는 당해 기관의 장에게 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 위임할 수 있다”는 규정에 의하여 행정자치부장관은 보수 등 관련하여 중앙인사위원회위원장이나 기획예산처장관에게 교섭 및 체결권을 위임할 수 있을 것이다.

관련 판례·해석

① 기획예산처장관의 정부투자기관에 대한 2001년도 예산편성지침과 예산배정유보방침 통보행위가 헌법소원의 대상이 되는 공권력 행사에 해당하는지 여부(소극)(전원재판부 2002. 1. 31. 2001헌마228)

1.기획예산처장관의 정부투자기관에 대한 예산편성공통지침의 통보행위는 각 정부투자기관의 출자자인 정부가 정부투자기업의 경영합리화와 정부출자의 효율적인 관리를 도모하기 위하여 예산편성에 관한 일반적 기준을 제시하여 출자자로서의 의견을 개진하는 것에 지나지 아니한다고 할 것이고, 이는 마치 주식회사인 일반 사기업의 주주가 그 경영진에 대하여 경영에 관한 일반적 지침을 제시하는 것과 방불하다고 할 것이므로, 성질상 정부의 그 투자기관에 대한 내부적 감독작용에 해당할 뿐이고 국민에 대하여 구체적으로 어떠한 권리를 설정하거나 의무를 명하는 법률적 규제 작용으로서의 공권력작용에 해당한다고 볼 수 없다. 나아가 그 예산편성지침에 임금에 관한 부분이 포함되어 있다 하더라도 이는 사용자측이라고 할 수 있는 정부가 그 투자기관에 대하여 내부적 지시로서 임금에 관한 예산편성의 공통지침을 시달하여 임금협상에 관한 유도적 기준을 제시한 것이지, 단체교섭에 직접 개입하거나 이를 강제하는 것은 아니며, 설사 위 예산편성지침이 정부투자기관의 노동조합인 청구인들에 대하여도 간접적으로 어떤 영향을 미치게 된다 가정하더라도, 그것은 단체교섭의 일방 당사자인 사용자(정부)측의 내부적 행위에 지나지 아니하는 것이므로, 단체교섭의 상대방인 근로자(노동조합)측에서 이를 탓할 일이 되지 못할 뿐만 아니라, 그것을 가리켜 공권력의 행사라고 일컬을 수도 없을 것이다. 따라서 기획예산처장관의 이 사건 2001년도 정부투자기관예산편성지침 통보행위는 한국조폐공사노동조합 등 청구인들의 단체교섭권에 직접 영향을 미치는 공권력 행사에 해당한다고 할 수 없다.

2.예산배정유보는 국회에 의하여 확정된 예산의 효율적 운용을 위하여 정부내에서 예산편성 및 집행관리 권한을 가진 기획예산처장관이 예산회계법 제35조

에 따라 예산의 세부집행계획을 작성하여 통보하는 것을 말한다. 예산배정은 기획예산처장관이 각 중앙행정기관의 장의 배정요구를 받아 예산배정계획을 작성한 후, 국무회의의 심의와 대통령의 승인을 받아 다시 각 중앙행정기관의 장에게 통보하는 것이다. 즉, 기획예산처장관의 예산배정은 청구인들이 소속된 기관의 주무부처인 재정경제부장관이나 농림부장관과 같은 중앙행정기관의 장에 대하여 통보한 것이지, 해당기관에 대하여 직접 통보한 것이 아니다. 그리고 피청구인의 예산배정유보계획은 예산배정에 관한 행정부 내부의 의사결정과정에서 예산담당부처가 제시한 내부적인 의사표시에 불과할 뿐 대외적인 의사표시가 아니다. 한국조폐공사노동조합 등 청구인들은 이와 별도로 그들의 권익을 향상시키기 위하여 각 정부투자기관의 장에 대하여 단체교섭권을 행사할 수 있는 것이며, 그 과정에서 위 통보행위로 인하여 영향을 받는다고 하더라도 이는 간접적·사실적인 것에 그치고, 위 통보행위 자체로 청구인들 주장의 단체교섭권이 직접 제한되거나 침해받게 되는 것은 아니라고 할 것이다. 따라서 기획예산처장관의 투자기관에 대한 2001년도 예산배정유보방침 통보행위 역시 청구인들의 헌법소원의 대상이 되는 공권력 행사에 해당한다고 볼 수 없다.

② 농지개량조합 직원의 정년을 단축하는 것을 주요내용으로 하는 농지개량조합인사규정준칙(농림부훈령 제938호, 이하 '개정준칙'이라 한다) 제64조 위헌 확인(각하)(제1지정재판부 1999. 8. 25. 99헌마454)

1. 사건의 개요

농어촌진흥공사, 농지개량조합연합회, 농지개량조합을 통합하여 농업기반공사를 설립하는 내용의 농업기반공사및농지관리기금법이 1999. 1. 5. 국회를 통과하고 2. 5. 공포되자, 피청구인은 위 3개 기관의 통합에 따른 구조조정을 위하여 5. 29. 농지개량조합 직원의 정년을 단축하는 것을 주요내용으로 하는 농지개량조합인사규정준칙(농림부훈령 제938호, 이하 '개정준칙'이라 한다)을 마련하여 6. 1. 전국 각 농지개량조합에 시달하였다. 개정준칙 제64조 제1항은

조합 직원의 정년을 1급은 59세에서 58세로, 2급은 59세에서 57세로, 3급은 59세에서 56세로, 4·5급은 57세에서 56세로 단축하는 내용이다.

나. 청구인은 개정준칙이 청구인 조합원들의 근로조건을 일방적으로 저하시킴으로써 단체교섭권, 평등권, 행복추구권 등을 침해하여 위헌이라고 주장하면서 1999. 7. 29. 이 사건 헌법소원심판을 청구하였다.

2. 판단

직권으로 이 사건 심판청구의 적법여부에 관하여 살펴본다.

농지개량조합법 제40조에 의하면 "조합의 조직, 임원 및 직원의 복무와 보수, 직원의 임용에 관하여는 농림부장관이 정하는 기준에 따라 조합장이 정한다"라고 규정하고 있고, 개정준칙은 위 법률조항에 근거한 것인데, 전국의 각 농지개량조합은 공법인 성격을 가진 개개의 독립된 법인으로서 독립된 의사결정 단위가 되며, 따라서 개정준칙이 곧바로 농지개량조합의 인사규정으로 되는 것이 아니라 이사회의 의결을 거쳐 조합장이 노동조합과 단체협약을 체결하여야 비로소 당해 농지개량조합의 조합원들에게 적용될 수 있는 것이다.

즉 개정준칙은 정부가 농지개량조합에 대해 인사에 관한 공통지침을 시달함으로써 개개의 독립된 농지개량조합이 단체협약을 체결함에 있어서 통일된 기준을 제시한 것으로서 단체교섭의 일방 당사자인 농지개량조합에 대한 정부의 내부적인 감독작용에 지나지 아니하고, 단체교섭에 직접 개입하거나 이를 강제하는 것은 아니며, 노사협상에 따라 개정준칙과 다른 내용의 단체협약을 체결할 수도 있다(헌재 1993. 11. 25. 92헌마293 판례집 5-2, 510, 516 참조).

그렇다면 피청구인이 개정준칙을 전국 각 농지개량조합에 시달한 행위는 국민에 대하여 구체적으로 어떤 권리를 설정하거나 의무를 명하는 법률적 규제작용으로서의 공권력의 행사 또는 불행사에 해당한다고 볼 수 없다.

따라서 이 사건 심판청구는 부적법하므로 각하하기로 결정한다.

사례 36 단체교섭 창구의 단일화

* B광역시 교육청 노동조합의 경우 현재 노동조합이 2개 설립(B광역시 교육청 행정직 공무원 노동조합, B광역시 교육청 기능직 공무원노동조합)되어 있습니다. 이 경우 사용자인 B교육청 교육감에게 단체교섭을 요구함에 있어서 2개 노동조합 간에 교섭창구 단일화가 이루어지지 않아서 B광역시 교육청 교육감은 이를 이유로 단체교섭을 정당하게 거부하고 있다.

* 단체교섭의 일반적인 절차와 단체교섭창구단일화가 이루어지지 않은 경우 교섭절차는

관련 법조항

○ 공무원노조법 제9조 (교섭의 절차)

①노동조합은 제8조의 규정에 의한 단체교섭을 위하여 노동조합의 대표자와 조합원으로 교섭위원을 구성하여야 한다.

②노동조합의 대표자는 제8조의 규정에 따라 정부교섭대표와 교섭하고자 하는 경우에는 교섭하고자 하는 사항에 대하여 권한을 가진 정부교섭대표에게 서면으로 교섭을 요구하여야 한다.

③정부교섭대표는 제2항의 규정에 따라 노동조합으로부터 교섭을 요구받은 때에는 교섭을 요구받은 사실을 공고하여 관련된 노동조합이 교섭에 참여할 수 있도록 하여야 한다.

④정부교섭대표는 제2항 및 제3항의 규정에 따라 교섭을 요구하는 노동조합이 2 이상인 경우에는 당해 노동조합에 대하여 교섭창구를 단일화하도록 요청할 수 있다. 이 경우 교섭창구가 단일화될 때까지 교섭을 거부할 수 있다.

⑤정부교섭대표는 제1항 내지 제4항의 규정에 따라 관련된 노동조합과 단체협약을 체결한 경우 그 유효기간중에는 당해 단체협약의 체결에 참여하지 아니한 노동조합이 교섭을 요구하더라도 이를 거부할 수 있다.
⑥제1항 내지 제5항의 규정에 의한 단체교섭의 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

○ 공무원노조법 시행령 제5조(교섭의 요구)
노동조합의 대표자가 법 제9조제2항의 규정에 의하여 교섭을 요구하고자 하는 경우에는 단체협약의 유효기간 만료일 3월전부터 교섭개시 예정일 30일전까지(최초의 단체협약의 체결을 요구하고자 하는 경우에는 교섭개시 예정일 30일 전까지) 노동부령이 정하는 바에 따라 정부교섭대표에게 교섭요구서를 제출하여야 한다.

○ 공무원노조법 시행령 제6조(공고 및 교섭참여)
①정부교섭대표는 법 제9조제2항의 규정에 의한 노동조합의 교섭요구서가 접수된 날부터 3일 이내에 그 사실을 공고하여야 하며, 교섭에 참여하고자 하는 노동조합은 공고일부터 7일 이내에 제5조의 규정에 의한 교섭요구서를 정부교섭대표에게 제출하여야 한다.
②정부교섭대표는 제1항의 규정에 의한 교섭요구서 제출기간 만료후, 교섭에 참여한 노동조합(이하 "관련된 노동조합"이라 한다)을 지체없이 공고하고 관련된 노동조합에 교섭위원을 선임하도록 요구하여야 한다.
③정부교섭대표는 제5조 또는 제6조제1항의 규정에 의한 교섭요구서 제출기간 내에 교섭요구서를 제출하지 아니한 노동조합의 교섭요구에 대하여는 이를 거부할 수 있다.

○ 공무원노조법 시행령 제7조(교섭위원의 선임)
①제6조의 규정에 의한 관련된 노동조합은 제6조제2항의 규정에 의한 공고

일부터 20일 이내에 교섭위원을 선임하여 관련된 노동조합의 대표자가 서명한 문서로 정부교섭대표에게 통보하여야 한다. 이 경우 교섭위원의 수는 노동조합의 조직규모 등을 고려하여 10인 이내가 되도록 하여야 한다.

②제1항의 경우에 관련된 노동조합이 2이상인 경우에는 합의에 의하여 교섭위원을 선임하되, 제1항의 기간 내에 합의하지 못하는 때에는 노동조합의 조합원수에 비례하여 교섭위원을 선임하여야 한다.

○ 공무원노조법 시행령 제8조(교섭의 준비 및 개시)

제7조의 규정에 의하여 노동조합이 교섭위원을 선임하여 통보하는 경우에는 노동관계 당사자는 지체없이 교섭내용·교섭일시 및 장소 그 밖에 교섭에 필요한 사항에 관하여 협의하고 교섭을 개시하여야 한다.

○ 공무원노조법 시행규칙 제3조(교섭요구서의 제출)

「공무원의 노동조합 및 운영 등에 관한 법률」(이하 "법"이라 한다) 제9조제2항 및 영 제5조의 규정에 의하여 교섭을 요구하고자 하는 노동조합의 대표자는 별지 제2호서식의 교섭요구서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 정부교섭대표에게 제출하여야 한다.

1. 노동조합 설립신고증 사본(지부·분회 등의 경우 교섭권이 있음을 증명하는 문서)
2. 교섭 요구사항

사례 해설

1) 의의

공무원노조법은 단체교섭의 절차를 동법 제9조에서 정하고 있다 이와 같이 절차를 상세하게 명시하고 있는 것은 사실행위로서 이루어지는 교섭과정에서 공무원노조와 기관 간에 불필요한 혼선을 방지함으로써 공무원 노사의 평화의

정착를 도모하고자 하는데 있다.

2) 공무원노조 노측 교섭위원 구성

우선 일반적인 노동조합의 활동이나 고충의 제기가 아닌 「단체교섭」을 하기 위하여 노동조합은 우선 그 대표자와 조합원으로 교섭위원을 구성하여야 한다. 교섭위원을 정함에 있어 공무원이 아닌 자는 공무원노조의 대표자가 될 수 없을 뿐만 아니라 교섭위원도 될 수 없다. 따라서 교섭위원은 공인노무사, 변호사 등이 위임을 받아 교섭을 진행할 수 없다. 이 경우 공무원노조 대표자 단독으로 교섭위원을 구성할 수 있는가가 문제된다. 그러나 이 규정에서 "대표자와 조합원"으로 명문으로 정하고 있으므로 반드시 그 대표자와 조합원으로 구성되어야 한다. 교섭위원의 이와 같은 구성은 노동조합의 민주적 운영에도 부합하는 것이다.

3) 노조대표자의 정부교섭대표에 대한 단체교섭 요구

교섭위원을 구성한 공무원노조는 교섭위원 구성의 목적이 정부교섭대표와의 단체교섭이었으니 만큼 공무원노조법 제8조 규정에 따른 당사자 적격이 있는 자와 교섭하고자 하는 사항에 대하여 구두가 아닌 서면으로 교섭을 요구하여야 한다. 공무원노조의 교섭요구가 당사자 적격을 갖추지 못한 경우 정부교섭대표는 교섭에 응할 의무를 부담하지 아니한다. 그리고 정부교섭대표는 교섭하고자 하는 사항의 적법성과 교섭위원의 적격성도 사전에 검토하여야 한다. 노동조합의 대표자가 교섭을 요구하고자 하는 경우에는 단체협약의 유효기간 만료일 3월전부터 교섭개시 예정일 30일전까지(최초의 단체협약의 체결을 요구하고자 하는 경우에는 교섭개시 예정일 30일 전까지) 정부교섭대표에게 교섭요구서를 제출하여야 한다.(공무원노조법 시행령 제5조 참조) 그리고 교섭요구서 제출시 노동부령에 따라 다음의 첨부서류도 함께 제출하여야 한다. 교섭을 요구하고자 하는 노동조합의 대표자는 교섭요구서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 정부교섭대표에게 제출하여야 한다.(공무원노조법 시행규칙

제3조 참조)

1. 노동조합 설립신고증 사본(지부·분회 등의 경우 교섭권이 있음을 증명하는 문서)

2. 교섭 요구사항

4) 정부교섭대표의 단체교섭 공고

공무원노조의 교섭하고자 하는 사항, 교섭위원의 적격성, 정부교섭대표의 당사자 적격에 흠이 없는 경우에는 정부교섭대표는 노동조합으로부터 교섭을 요구받은 때에는 교섭을 요구받은 사실을 공고하여 관련된 노동조합이 교섭에 참여할 수 있도록 하여야 한다.(공무원노조법 제8조 제3항) 노동조합의 교섭요구서가 접수된 날부터 지체없이 그 사실을 정부교섭대표는 공고하여야 한다. 이는 2이상의 노동조합의 설립 가능성을 배제하지 않고 제2의 공무원노조와의 2중적인 교섭에 의한 비효율을 방지하고자 하는데 있다. 이와 같은 공고의무를 이행하지 아니하고 단체협약을 체결한 경우 정부교섭대표는 제2의 공무원노조와의 교섭의무에 응해야 한다고 해석된다. 이를 인정하지 아니할 경우 제2의 공무원노조의 단체교섭권이 본질적으로 침해되기 때문이다.

5) 교섭요구서 제출과 교섭위원 선임 및 교섭 창구 단일화

정부교섭대표는 교섭을 요구하는 노동조합이 2 이상인 경우에는 당해 노동조합에 대하여 교섭창구를 단일화하도록 요청할 수 있다. 이 경우 교섭창구가 단일화될 때까지 교섭을 거부할 수 있다.(공무원노조법 제8조 제4항) 그리고 교섭에 참여하고자 하는 노동조합은 공고일부터 7일 이내에 교섭요구서를 정부교섭대표에게 제출하여야 한다(공무원노조법 시행령 제6조 제1항 참조)

한편 정부교섭대표는 교섭요구서 제출기간 만료 후, 교섭에 참여한 노동조합(이하 “관련된 노동조합”이라 한다)을 지체 없이 공고하고 관련된 노동조합에 교섭위원을 선임하도록 요구하여야 하며(공무원노조법 시행령 제6조 제2항 참조) 교섭요구서 제출기간 내에 교섭요구서를 제출하지 아니한 노동조합의

교섭요구에 대하여는 이를 거부할 수 있다.(공무원노조법 시행령 제6조 제3항 참조)

그리고 관련된 노동조합은 공고일부터 20일 이내에 교섭위원을 선임하여 관련된 노동조합의 대표자가 서명한 문서로 정부교섭대표에게 통보하여야 한다. 이 경우 교섭위원의 수는 노동조합의 조직규모 등을 고려하여 10인 이내가 되도록 하여야 한다(공무원노조법 시행령 제7조 제1항 참조) 또한 관련된 노동조합이 2이상인 경우에는 합의에 의하여 교섭위원을 선임하되, 20일 이내의 기간 내에 합의하지 못하는 때에는 노동조합의 조합원수에 비례하여 교섭위원을 선임하여야 한다. (공무원노조법 시행령 제7조 참조) 이와 같은 단체교섭의 창구단일화는 교원노조의 단체교섭의 경우에도 마찬가지로 적용된다. 즉 교원노조도 단체교섭을 추진하고자 할 경우 교섭창구를 단일화한 이후에 교섭요구를 하여야 하는 바, 여기서 교섭창구단일화는 단체교섭에 참여할 복수노조 간 교섭위원 수 배분문제와 단체교섭 요구안에 대하여 합의를 하는 것을 의미한다[12]고 볼 수 있다.

본 사례에서처럼 창구단일화가 장기간에 걸쳐 이루어지지 아니하는 경우 단체교섭은 더 이상 진척되지 않을 가능성이 매우 높으며, 상황이 이러함에도 정부교섭대표가 어느 하나의 노동조합과 단체교섭을 진행하는 것이 부당노동행위가 되지는 아니한다. 다만 이러한 결정이 복수노조 또는 다수노조체제하에서 장기적인 노사관계안정에 기여할지 등의 요소를 고려하여야 한다.

6) 단체교섭 개시

노동조합이 교섭위원을 선임하여 통보하는 경우에는 노동관계 당사자는 지체없이 교섭내용·교섭일시 및 장소 그 밖에 교섭에 필요한 사항에 관하여 협의하고 교섭을 개시하여야 한다.(공무원노조법 시행령 제8조 참조) 이 법에 의한 단체교섭으로 인하여 사용자가 손해를 입은 경우 노동조합 또는 그 공무

12) 박근석,「교원노조의 효율적인 단체교섭에 관한 연구」, 고려대학교노동대학원 석사학위논문, 2004. pp52-53

원에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.(노조법 제3조)
그리고 형법 제20조의 규정은 노동조합이 단체교섭 기타 행위로서 제1조의 목적을 달성하기 위하여 한 정당한 행위에 대하여도 적용된다. 다만 어떠한 경우에도 폭력이나 파괴행위는 정당한 행위로 해석되지 아니한다.(노조법 제4조)

7) 단체협약의 체결

정부교섭대표는 노동조합과 단체협약을 체결한 경우 그 유효기간 중에는 당해 단체협약의 체결에 참여하지 아니한 노동조합이 교섭을 요구하더라도 이를 거부할 수 있다.정부교섭대표는 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니하는 단체협약 내용에 대한 이행결과를 다음 교섭시까지 상대방에게 서면으로 통보하여야 한다.(공무원노조법 시행령 제9조)

8) 단체협약 체결시 유의사항

공무원노조와 달리 교원노조는 1999년부터 시행되어 온 바, 단체교섭이 거듭될수록 의견수렴의 방법을 다양화 하여 단체협약에 대한 학교장 등 학교경영자의 불만을 반영하였고, 특히 2002년 10월 7일자로 '학교를 사랑하는 학부모 모임'이라는 학부모 단체가 2002년 5월 9일자로 체결한 서울시교육청-교원노조 2001 단체협약에 대하여 교육감과 교원노조를 상대로 국민여론 및 학부모 의견을 수렴하지 않았으므로 절차상의 하자와 단체협약 내용중에 주번, 당번교사 폐지, 폐휴지 수합 폐지 등 학생의 학습권을 침하였으므로 단체협약의 무효를 주장하며 '단체협약 무효 청구 소송'과 '단체협약 시행금지 가처분 신청'을 제기한 사례가 있었다

그 결과 단체협약시행금지가처분신청은 2002년 11월 26일자로 기각 결정되었고, '단체협약무효 확인 청구 소송은 2003년 10월 16일 자 각하되었다.[13] 이와 같은 갈등요인은 공무원의 경우에도 예견되는 바, 노사 당사자 이외의 이해

13) 박근석,「교원노조의 효율적인 단체교섭에 관한 연구」, 고려대학교노동대학원 석사학위논문, 2004. pp54-55

관계자에 대한 제도적인 의견수렴절차를 마련하는 것이 필요하다고 사료된다.

사례 해설

①원고는 단체협약 체결시 국민여론 및 학부모 의견 수렴절차를 거치지 않았고, 단체협약 내용 중 주번·당번교사, 근무상황 카드, 학급일지 등을 폐지하기 하는 등 학생들의 학습권과 국민교육권을 침해하는 내용으로 한 단체협약은 무효라고 주장하나, 교원노조법 시행령 제4조에서 국민여론조사실시나 학부모 의견 수렴을 위한 공청회 등을 개최할 수 있다고 규정하고 있기는 하나 그 외에 교원노조법 등에서 여론조사 방법 내지 공청회 개최나 진행 방법, 참석 대상과 범위, 위 절차를 거치지 아니하였을 경우의 효과, 수렴된 의견과 다른 사항을 단체협약에 포함시킬 수 있는지 여부 등 세부적인 사항을 규정하고 있지 않고 있는 점에 비추어 위 조항에 근거하여 이미 체결된 단체협약의 효력을 무효로 돌린다거나 단체협약에 포함된 개개의 사항의 효력을 부인하는 등 사법상으로 권리 구제를 청구할 수 있는 권리가 발생한다고 할 수 있는지는 분명하지 않다(서울지법, 2002카합2919, 2002. 11. 26 판결)

사례 37 교섭창구단일화 이후에 설립된 노동조합의 단체교섭 요구에 대한 단체교섭응락의무 존부

* S시에서 A노동조합의 사무국장으로 있는 공무원이다. 당초 공무원노동단체 3개(공무원노조 A, 공무원노조 B, 직장협의회)가 활동하면서 노조A의 단체교섭 요구에 대하여 노조B가 참여의사를 표명하여 교섭을 추진하고 있으나, 현재까지 교섭위원 선임 및 교섭창구단일화가 답보상태에 있습니다. 그리고 최근에 직장협의회가 S시 G구(자치구) 직장협의회를 해산하지 않은 상태에서 법내노조로 설립 신고를 마쳤으며 따라서 공무원노조 C가 추가된 상태이다.

1. 이 경우 법내노조로 전환된 노조C의 단체교섭 요구에 대하여 S시가 기존의 단체교섭과 별도로 단체교섭을 요구를 수용할 수 있는 것인지
2. 그리고 노조A와 노조B의 단체교섭과 별도로 S시 G구청장이 G구 직장협의회와 별도로 협의할 수 있는지? 바꿔 말하면 단체교섭이 진행 중에 새로이 설립된 노조의 단체교섭 요구에 대하여 사용자의 교섭응락의무 존부와 해산하지 않는 직장협의회의의 기관장에 대한 협의요구권의 병존 여부

관련 법조항

○ 공무원노조법 제8조 (교섭 및 체결권한 등)

①노동조합의 대표자는 그 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항에 대하여 국회사무총장·법원행정처장·헌법재판소사무처장·중앙선거관리위원회사무총장·행정자치부장관(행정부를 대표한다)·특별시장·광역시장·도지사·시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다) 또는 특별시·광역시·도의 교육감중 어느 하나에 해당하는 자(이하 "정부교섭대표"라 한다)와 각각 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 다만, 법령 등에 의하여 국가 또는 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 그 기관의 관리·운영에 관한 사항

으로서 근무조건과 직접 관련되지 아니하는 사항은 교섭의 대상이 될 수 없다.

②정부교섭대표는 법령 등에 의하여 스스로 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 가진 사항에 대하여 노동조합의 교섭요구가 있는 때에는 정당한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다.(③④⑤ 생략)

○ 공무원노조법 제9조 (교섭의 절차)

①노동조합은 제8조의 규정에 의한 단체교섭을 위하여 노동조합의 대표자와 조합원으로 교섭위원을 구성하여야 한다.

②노동조합의 대표자는 제8조의 규정에 따라 정부교섭대표와 교섭하고자 하는 경우에는 교섭하고자 하는 사항에 대하여 권한을 가진 정부교섭대표에게 서면으로 교섭을 요구하여야 한다.

③정부교섭대표는 제2항의 규정에 따라 노동조합으로부터 교섭을 요구받은 때에는 교섭을 요구받은 사실을 공고하여 관련된 노동조합이 교섭에 참여할 수 있도록 하여야 한다.

④정부교섭대표는 제2항 및 제3항의 규정에 따라 교섭을 요구하는 노동조합이 2 이상인 경우에는 당해 노동조합에 대하여 교섭창구를 단일화하도록 요청할 수 있다. 이 경우 교섭창구가 단일화될 때까지 교섭을 거부할 수 있다.

⑤정부교섭대표는 제1항 내지 제4항의 규정에 따라 관련된 노동조합과 단체협약을 체결한 경우 그 유효기간 중에는 당해 단체협약의 체결에 참여하지 아니한 노동조합이 교섭을 요구하더라도 이를 거부할 수 있다.

⑥제1항 내지 제5항의 규정에 의한 단체교섭의 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

○ 공무원노조법 시행령 제6조 (교섭요구의 시기)

법 제9조제2항의 규정에 따른 교섭요구는 노동부령이 정하는 바에 따라 단체협약의 유효기간 만료일 3월 전부터 교섭개시 예정일 30일 전까지 이를

하여야 한다.

○ 공무원노조법 시행령 제7조 (교섭요구사실의 공고와 교섭참여)

①법 제9조제3항의 규정에 따른 교섭요구사실의 공고는 교섭의 요구를 받은 후 지체 없이 이를 하여야 한다.

②법 제9조제3항의 규정에 따라 교섭에 참여하고자 하는 노동조합은 제1항의 규정에 따른 공고일부터 7일 이내에 노동부령이 정하는 바에 따라 정부교섭대표에게 교섭을 요구하여야 한다.

③정부교섭대표는 제2항의 규정에 따른 교섭요구기간이 만료된 후 지체 없이 법 제9조제2항 및 동조 제3항의 규정에 따라 교섭요구를 한 노동조합(이하 "교섭노동조합"이라 한다)을 공고하고, 교섭노동조합에게 통보하여야 한다.

④정부교섭대표는 제6조 및 제2항의 규정에 따른 교섭요구기간 안에 교섭요구를 하지 아니한 노동조합의 교섭요구에 대하여는 이를 거부할 수 있다.

사례 해설

1) 직장협의회가 총회를 통하여 해산하고 또는 해산하지 아니한 상태에서 법내노조로 전환되어 공무원노조 C로 설립된 경우 단체교섭을 할 수 있는지 여부에 의문이 있을 수 있으나, 공무원노조 C는 공무원노조 A & 공무원노조 B와 별도로 단체교섭요구를 할 수 있을 것이다. 그러나 이렇게 단체교섭권이 있다는 것과 사용자의 응락의무가 존재한다는 것은 구분된다. 즉 공무원노조법 시행령 제7조 제2항의 규정에서 교섭요구기간(교섭참여공고기간(7일)) 안에 교섭요구를 하지 아니한 노동조합의 교섭요구에 대하여는 이를 거부할 수 있다고 명시하고 있는 점에 비추어 정부교섭대표는 공무원노조 C의 교섭요구에 대하여 이를 거부하여도 무방하며, 거부하는 경우 공무원노조법 제8조 제2항에 따른 정부교섭대표의 단체교섭응락의무 위반에 해당하지 아니한다. 따라

서 정부교섭대표의 공무원노조 C에 대한 교섭요구 거부는 부당노동행위에도 해당하지 않는다.

2) 공무원노조법 제17조 제1항에서 “이 법의 규정은 공무원이 공무원직장협의회의설립·운영에관한법률에 의하여 직장협의회를 설립·운영하는 것을 방해하지 아니한다”고 명시하고 있으므로 단체교섭과 별도로 직협의 존속, 운영, 협의 등에 대하여 별도로 진행할 수 있을 것이며, 이 때 직장협의회는 공무원직장협의회 설립·운영에 관한 법률에 근거하여 기관단위로 설립된 조직으로 기관장은 협의회 조직 및 운영과 관련하여 소속공무원에 대하여 불리한 조치를 하여서는 아니되고, 협의회가 문서로 명시하여 협의를 요구한 경우 이에 성실히 임하여야 한다. 그리고 협의회와 문서로 합의한 사항에 대하여 기관장은 최대한 이의 이행에 노력하여야 한다.(직장협의회법 제6조 제1항, 제2항, 제3항) 따라서 적법하게 설치된 직장협의회와의 협의를 기관장이 행하는 것은 무방하며 또한 이는 노동조합의 활동에 대한 지배·개입 등 부당노동행위에 해당하지도 않는다

사례 38 6급 계장의 단체교섭 참석 등

* 공무원노조법과 노동부에서 발행한 지침에 의하면 지자체의 6급 공무원의 대부분은 계장으로서 부하직원을 지휘·감독하고 있기 때문에 조합가입대상이 아니라고 Y시 공무원단체담당 홍길동 팀장은 주장하고 있다. 하지만 M공노에서 지난 7월 설립 신고시 조합원 중 지차체의 6급 일부가 포함되어 있음에도, 노동부가 신고필증을 교부하였기 때문에 6급 계장의 조합원 자격이 인정된다고 볼 수 있다는 주장이 일부 있다. 현재 상당수의 지자체에서 교섭을 요구하고 있고, 6급 조합원이 조합원으로 위임될 가능성이 높은게 현실이다.

1. 6급 계장이 조합에 가입할 수 있는지 여부
2. 가입이 허용된다면 단체교섭위원으로서 교섭에 참여할 수 있는지
3. 나아가 지자체에서 이를 허용하지 않는 상태에서 중앙단위교섭에 참여하는 경우 자치단체에서 별도로 취할 수 있는 조치가 없는 것으로 알고 있는데 맞는지

관련 법조항

○ 공무원노조법 제6조(가입범위) 제1항, 공무원노조법 제6조 제2항 ,
공무원노조법 시행령 제3조(노동조합 가입이 금지되는 공무원의 범위)

○ 공무원노조법 제8조 (교섭 및 체결권한 등)
①노동조합의 대표자는 그 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항에 대하여 국회사무총장·법원행정처장·헌법재판소사무처장·중앙선거관리위원회사무총장·행정자치부장관(행정부를 대표한다)·특별시장·광역시장·도지사·시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다) 또는 특별시·광역시·도의 교육감중 어느 하나에 해당하는 자(이하

"정부교섭대표"라 한다)와 각각 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 다만, 법령 등에 의하여 국가 또는 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.

②정부교섭대표는 법령 등에 의하여 스스로 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 가진 사항에 대하여 노동조합의 교섭요구가 있는 때에는 정당한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다.(③④⑤ 생략)

○ 공무원노조법 제9조 (교섭의 절차)

①노동조합은 제8조의 규정에 의한 단체교섭을 위하여 노동조합의 대표자와 조합원으로 교섭위원을 구성하여야 한다.

②노동조합의 대표자는 제8조의 규정에 따라 정부교섭대표와 교섭하고자 하는 경우에는 교섭하고자 하는 사항에 대하여 권한을 가진 정부교섭대표에게 서면으로 교섭을 요구하여야 한다.

③정부교섭대표는 제2항의 규정에 따라 노동조합으로부터 교섭을 요구받은 때에는 교섭을 요구받은 사실을 공고하여 관련된 노동조합이 교섭에 참여할 수 있도록 하여야 한다.

④정부교섭대표는 제2항 및 제3항의 규정에 따라 교섭을 요구하는 노동조합이 2 이상인 경우에는 당해 노동조합에 대하여 교섭창구를 단일화하도록 요청할 수 있다. 이 경우 교섭창구가 단일화될 때까지 교섭을 거부할 수 있다.

⑤정부교섭대표는 제1항 내지 제4항의 규정에 따라 관련된 노동조합과 단체협약을 체결한 경우 그 유효기간 중에는 당해 단체협약의 체결에 참여하지 아니한 노동조합이 교섭을 요구하더라도 이를 거부할 수 있다.

⑥제1항 내지 제5항의 규정에 의한 단체교섭의 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

○ 공무원노조법 제3조 (노동조합 활동의 보장 및 한계)
①이 법에 의한 공무원의 노동조합(이하 "노동조합"이라 한다)의 조직 및 가입과 노동조합과 관련된 정당한 활동에 대하여는 국가공무원법 제66조제1항 본문 및 지방공무원법 제58조제1항 본문의 규정을 적용하지 아니한다.
②공무원은 노동조합의 활동을 함에 있어서 다른 법령이 규정하는 공무원의 의무에 반하는 행위를 하여서는 아니된다.

○ 공무원노조법 제4조 (정치활동의 금지) 노동조합과 그 조합원은 정치활동을 하여서는 아니된다.

사례 해설

1) 우선 6급 계장이 조합에 가입할 수 있는지 여부는 공무원노조법 제6조 제1항에 의하여 가입자격이 있다고 하더라도 동법 제6조 제2항과 제4항 그리고 이를 구체화한 공무원노조법 시행령 제3조에 비추어 가입금지공무원에 해당하지 아니하여야 할 것이다.

그런데 6급 계장이 다른 공무원에 대하여 지휘·감독권을 행사하거나 다른 공무원의 업무를 총괄하는 업무에 종사하는 공무원으로 ,

가. 법령·조례 또는 규칙에 따라 다른 공무원을 지휘·감독하며 그 복무를 관리할 권한과 책임을 부여받은 공무원(직무대리자를 포함한다), 나. 훈령 또는 사무분장 등에 따라 부서장을 보조하여 부서 내 다른 공무원의 업무 수행을 지휘·감독하거나 총괄하는 업무에 주로 종사하는 공무원 등의 경우에는 노동조합의 가입이 금지된다.

그러나 이를 해석함에 있어서 헌법 제33조 제2항에 의하여 공무원의 노동기본권을 보장하기 위하여 보장된 공무원노조법이라는 점과 공무원의 노동기본권을 보장한 공무원노조법 제1조(목적)의 취지에 비추어 협의로 해석되어야 하며, 노사간의 세력의 균형이라는 관점에서 근로자인 공무원에 관한 사항 특

히 근로조건에 관한 사항에 대하여 기관장을 위하여 행동하는 자가 아니라면 6급 계장의 노동기본권으로서의 헌법상 보장된 단결권의 행사로서 보장되어야 할 것이다.

2) 공무원노조법 제6조 2항과 공무원노조법 시행령 제3조에 따라서 자격이 없는 자가 설립신고 대상자에 포함되어 있다면 노동부장관은 노동조합에 대하여 보완을 요구하여야 한다.(노조법 시행령 제9조) 이는 노조법 제23조에서 노동조합의 임원은 그 조합원 중에서 선출되어야 한다고 규정하고 있고, 공무원노조에 가입하여 구성원이 되기 위해서는 공무원노조법상 가입자격이 있어야 하고 이를 위반하는 경우 국가공무원법 제66조나 지방공무원법 제58조의 노동운동 등 집당행위 금지규정에 저촉되기 때문이다. 그런데 노동조합의 규약으로 가입이 금지된 자를 포함하도록 정하고 있는 경우 동 노동조합의 규약은 노동관계법령에 위반한 경우에 해당되는 노동부장관은 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있으며, 노동조합의 결의나 처분이 노동관계법령이나 규약에 위반된 경우에도 마찬가지 입니다.(노조법 제21조 제1항, 제2항) 여기서 시정명령을 받은 노동조합은 30일 이내에 이를 이행하여야 하며, 다만 정당한 사유가 있는 경우에는 그 기간을 연장할 수 있을 뿐입니다. 따라서 가입자격이 없는 공무원이 노동조합측 교섭위원으로 위촉되어 교섭을 요구한다면 이를 이유로 기관은 단체교섭을 거부할 수 있을 것이며, 이러한 단체교섭의 거부에 대하여 노동조합은 부당노동행위라고 주장할 수 없다

3) 해당 공무원이 기관교섭이 아닌 중앙교섭에 참여한다면 이는 교섭위원이 될 수 없는 자가 교섭에 참여하는 것이므로 중앙교섭의 정부교섭대표는 이를 이유로 교섭을 기관교섭과 마찬가지로 거부할 수 있으며, 동 단체교섭거부는 부당노동행위에 해당하지 아니한다. 그런데 조합원이 이러한 사정에도 불구하고 중앙교섭에 참여하고 있다면 해당 기관은 지방공무원법이나 조례에 의하여 해당자에 대한 복무관리를 하여야 한다. 이는 공무원노조법 제3조에서

정당한 조합활동에 대하여만 지방공무원법 제58조 제1항을 적용하지 아니한다고 규정하고 있고 다른 법령에서 정하는 공무원의 의무에 반하는 행위를 금지하고 있기 때문이다.

사례 39 단체교섭에서 사용자측도 요구안을 제시할 수 있는지 여부

* B교육청과 B교육청노동조합은 단체교섭창구단일화 문제로 그 동안 노사간의 교섭이 답보상태에 있다가 최근에 창구단일화를 이루었고, 그 결과 단체교섭 요구안을 제출한 상태이다. 노동조합은 요구안을 89개 조문의 요구를 하고 있는데 사용자인 기관(정부교섭대표)도 요구안을 제시할 계획이다.

* 단체교섭 요구는 노동조합만이 할 수 있는지, 아니면 사용자 또한 단체교섭을 요구할 수 있는지

관련 법조항

○ 헌법 제33조

①근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.

②공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.

③법률이 정하는 주요방위산업체에 종사하는 근로자의 단체행동권은 법률이 정하는 바에 의하여 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다.

○ 공무원노조법 제8조 (교섭 및 체결권한 등)

①노동조합의 대표자는 그 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항에 대하여 국회사무총장·법원행정처장·헌법재판소사무처장·중앙선거관리위원회사무총장·행정자치부장관(행정부를 대표한다)·특별시장·광역시장·도지사·시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다) 또는 특별시·광역시·도의 교육감중 어느 하나에 해당하는 자(이하

"정부교섭대표"라 한다)와 각각 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 다만, 법령 등에 의하여 국가 또는 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.

②정부교섭대표는 법령 등에 의하여 스스로 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 가진 사항에 대하여 노동조합의 교섭요구가 있는 때에는 정당한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다.

③정부교섭대표는 효율적인 교섭을 위하여 필요한 경우 다른 정부교섭대표와 공동으로 교섭하거나, 다른 정부교섭대표에게 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 위임할 수 있다.

④정부교섭대표는 효율적인 교섭을 위하여 필요한 경우 정부교섭대표가 아닌 관계 기관의 장으로 하여금 교섭에 참여하게 할 수 있고, 다른 기관의 장이 관리하거나 결정할 권한을 가진 사항에 대하여는 당해 기관의 장에게 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 위임할 수 있다.

⑤제2항 내지 제4항의 규정에 따라 정부교섭대표 또는 다른 기관의 장이 단체교섭을 하는 경우 소속공무원으로 하여금 교섭하고 단체협약을 체결하게 할 수 있다.

사례 해설

1) 단체교섭의 요구는 노동조합이 사용자에게 하게 되고, 이러한 요구가 정당한 경우 사용자가 이에 응하여야 한다. 이는 헌법 제33조 제1항에서 "근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다"고 규정함으로써 단체교섭권의 주체가 근로자임을 명백히 하고 있다. 그런데 여기서 단체교섭권의 주체로서 근로자는 근로자 개개인이 아니고 근로자의 단결체인 노동조합이다. 이는 단체교섭권의 본질이 집단적 근로조건의

개선에 있기 때문이다.

2) 그런데 사용자는 정당한 노동조합의 단체교섭요구에 대하여 수동적으로 응하기만 할 수 있을 뿐 단체교섭을 요구할 수 없는가에 의문이 있을 수 있다. 이와 같이 사용자에게 수동적인 교섭만을 하도록 법으로 강요하는 것은 공정하다고 할 수 없기 때문에 불합리하다고 생각할 수 있다. 공무원노조의 단체교섭요구는 헌법 제33조 제2항에 의한 단체교섭권의 행사는 그 주체가 노동조합이므로 사용자는 주체가 될 수 없다. 따라서 사용자에 의한 단체교섭요구는 공무원 노조의 노동기본권 행사에 대한 반사적 권리로서의 성격을 지닌다고 할 수 있다.

3) 본 사안에서 사용자가 노동조합의 89개 요구안에 대한 의견제시와 새로운 사용자측 요구안을 제시하는 행위는 단체교섭권의 반사적 조치에 불과함으로 사용자는 재산권 행사의 일환으로서 교섭 요구를 할 수 있겠으나, 이에 대하여 조합이 응하지 않는다고 하여 부당노동행위에 해당되지는 않는다고 보아야 할 것이다.

관련 판례·해석

①단체교섭은 노사간 교섭을 통하여 근로조건 등 노사당사자간 이해관계를 조정해 나가는 과정이므로 노동조합 뿐만 아니라 사용자도 단체교섭 요구안을 제시할 수 있는 것이다.(노조 01254-1113, 2000. 2.14)

사례 40 단체교섭의 정당한 거부

* K교육청공무원노동조합의 노조활동의 과정에 있어서 위원장이 불법 노조활동이라는 이유로 면직되었다. 사용자인 K교육청 교육감은 K위원장이 면직되었음에도 교섭에 참여하는 것은 부당하다고 생각되어 교섭을 거부하고 있다.

1. 공무원으로서 신분을 상실한 면직된 공무원이 단체교섭에 참여할 수 있는 자격이 있는지 여부
2. 면직을 이유로 단체교섭을 거부한 경우 부당노동행위에 해당하는지
3. 소청심사위원회에 소청제기와 별개로 부당노동행위구제신청을 할 수 있는 지 여부

관련 법조항

○ 공무원노조법 제17조 제2항/노조법 제81조 (부당노동행위)

사용자는 다음 각 호의 1에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다.

1. 공무원이 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 공무원을 해고하거나 그 공무원에게 불이익을 주는 행위
2. 공무원이 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위.
3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위
4. 공무원이 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영

비를 원조하는 행위. 다만, 공무원이 근로시간 중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 공무원이 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.

5. 공무원이 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 공무원을 해고하거나 그 공무원에게 불이익을 주는 행위

○ 공무원노조법 시행령 제15조(부당노동행위 구제신청 접수의 통보)
노동위원회가「노동조합법」제82조의 규정에 의하여 구제신청서를 접수한 때에는 그 사실을 지체없이 행정관청과 소관 소청심사위원회에 통보하여야 한다.

사례 해설

1) 공무원이 면직 등의 경우 개별적 신분관계에서는 고용관계가 단절되어 공무원으로 보지 아니하나, 집단적 노사관계의 측면에서 공무원이었던 자에게 노동조합의 가입을 일정기한까지 허용될 필요성이 있다. 이는 사용자가 적극적으로 조합활동을 하는 공무원에 대하여 악의적으로 공무원의 신분을 박탈하는 조치를 할 수 있기 때문이다 이러한 이유로 공무원노조법 제6조 제3항에서는 "공무원이 면직·파면 또는 해임[14]되어 노동조합및노동관계조정법 제82조 제1항의 규정에
따라 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 때에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 노동조합원의 지위를 상실하는 것으로 보아서는 아니된다"고 규정하고 있다.

14) 국가공무원법이나 지방공무원법상의 면직·파면 또는 해임의 구별의 실익은 다음과 같다.

그리고 중앙노동위원회에 노동조합 활동과 관련한 면직으로 재심판정이 진행 중인 경우임에도 교섭참여를 기관이 거부하는 경우 정당한 이유없는 단체교섭의 거부이므로 이는 부당노동행위에 해당한다. 일반적으로 사용자가 교섭을 거부할 만한 「정당한 사유」가 있는 경우에는 공무원노조의 단체교섭 요구에 대해 거부하거나 해태하더라도 부당노동행위로 금지되는 것은 아니다. 여기서 사용자의 단체교섭의 거부나 해태의「정당한 사유」에 대한 판단기준은 '공무원에게 유리한 협약을 체결하여 공무원 지위를 향상시키고자 하는 단체교섭 제도의 목적과 공무원노사간에 공정하고도 대등한 지위를 유지해주고자 단체교섭권의 침해를 방지하는 부당노동행위제도의 목적'을 통해 판단하여 질 수 있으며, 구체적 상황에 따라 판단되어질 수 있을 것이다.
즉, 단체교섭거부의 정당한 이유가 있는지 여부는 노·사 양측의 교섭권자, 노동조합측이 요구하는 교섭시간·교섭장소·교섭사항 및 교섭태도 등을 종합하여 사회통념상 사용자에게 단체교섭 의무의 이행을 기대하는 것이 어렵다고 인정되는지 여부에 따라 판단하여야 할 것이다.[15)]

이상과 같이 면직되었으나 부당노동행위 여부를 다투고 있는 공무원의 경우 단체교섭의 진행은 물론이고 면직된 당사자가 공무원노조의 위원장인 경우 단체협약 체결시 당사자로서의 자격이 있는지와 관련하여 중요하다.

2) 면직된 공무원이 소청제기와 별도로 부당노동행위구제신청을 할 수 있는가와 관련하여 공무원노조법에서는 별도로 정함이 없다. 그러나 부당노동행위구제신청을 제기하지 아니하고 소청심사위원회에 소청심사만을 제기한 경우에 면직자의 교섭참여를 정부교섭대표가 거부하여도 부당노동행위에 해당하지 아니한다. 대법원(대법 1998. 5. 8 선고, 97누7448)은 "부당노동행위구제제도는 집단적 노사관계질서를 파괴하는 사용자의 행위를 예방·제거함으로써 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 확보하여 노사관계의 질서를 신속하

15) 대판 1998. 5. 22. 97누8076

게 정상화하고자 함에 그 목적이 있음에 비하여, 부당해고 등 구제제도는 개별적 근로계약관계에 있어서 근로자에 대한 권리침해를 구제하기 위함에 그 목적이 있는 것으로, 이는 그 목적과 요건에 있어서 뿐만 아니라 그 구제명령의 내용 및 효력 등에 있어서도 서로 다른 별개의 제도"라고 판시하고 있다.

관련 판례·해석

①최종적인 결정 권한이 없는 교섭대표와의 교섭 내지 협상을 회피하거나 해태한 것은 부당노동행위가 아니다 (1998.01.20, 대법 97도 588)
구 노동조합법(1996.12.31 법률 제5244호 노조법에 의하여 폐지된 법률) 제33조 제1항 본문은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자는 그 노동자 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 단체협약의 체결 기타의 사항에 관하여 교섭할 권한이 있다고 규정하고 있었는바, 여기서 교섭할 권한이라 함은 사실행위로서의 단체교섭의 권한 외에 교섭한 결과에 따라 단체협약을 체결할 권한을 포함하는 것이지만, 그럼에도 불구하고 노동조합의 대표자 또는 수임자가 단체교섭의 결과에 따라 사용자와 단체협약의 내용을 합의한 후 다시 협약안의 가부에 관하여 조합원 총회의 의결을 거친 후에만 단체협약을 체결할 것임을 명백히 하였다면 노사 쌍방간의 타협과 양보의 결과로 임금이나 그 밖의 근로조건 등에 대하여 합의를 도출하더라도 노동조합의 조합원 총회에서 그 단체협약안을 받아들이기를 거부하여 단체교섭의 성과를 무로 돌릴 위험성이 있으므로 사용자측에서는 최종적인 결정 권한이 없는 교섭대표와의 교섭 내지 협상을 회피하거나 설령 교섭에 임한다 하더라도 성실한 자세로 최후의 양보안을 제출하는 것을 꺼리게 될 것이고, 그와 같은 사용자측의 단체교섭 회피 또는 해태를 정당한 이유가 없는 것이라고 비난하기도 어렵다 할 것이므로, 사용자측의 단체교섭 회피가 같은법 제39조 제3호가 정하는 부당노동행위에 해당한다고 보기도 어렵다.

②현재까지 5차에 걸쳐 노조 사무실 제공 등 6개항의 실질적인 교섭을 해온 것이 인정되고 그동안 한 건도 이르지 못하였다거나 교섭위원이 위임장을 제시하지 않았다고 하여 이를 단체교섭을 거부하거나 해태하였다고 보기 어렵다. (1996.02.16, 중노위 95부노 174)

피신청인은 신청인이 단체교섭을 거부하고 있다고 주장하나, 1995.11.15부터 현재까지 5차에 걸쳐 노조 사무실 제공 등 6개 항의 실질적인 교섭을 해온 것이 인정되고 그동안 한 건도 합의에 이르지 못하였다거나 교섭위원이 위임장을 제시하지 않았다고 하여 이를 단체교섭을 거부하거나 해태하였다고 보기 어렵다.

사례 41 다면평가제 및 직위공모제 등의 단체교섭 대상 여부

* A시 공무원노동조합은 A시와 단체교섭을 진행함에 있어 “다면 평가제 평가위원의 직급별 배분에 관한 사항, 직위공모제의 공모 대상 직위 추가 및 추진방법 등 제도 개선에 관한 사항” 등을 단체교섭 요구안로 제출하였다. A시는 이와 같은 A시 공무원노동조합의 단체교섭 요구에 대하여 단체교섭 대상이 되지 않는다 생각하여 교섭을 거부하고 있다.

* 다면평가제 및 직위공모제 등과 같은 내용을 비교섭 대상으로 구분하여 사용자가 공무원노조의 교섭 요구를 거부하더라도 부당노동행위에 해당되지 않는지

관련 법조항

○ 공무원노조법 제 8 조(교섭 및 체결권한 등)

① 노동조합의 대표자는 그 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항에 대하여 국회사무총장·법원행정처장·헌법재판소사무처장·중앙선거관리위원회사무총장·행정자치부장관(행정부를 대표한다)·특별시장·광역시장·도지사·시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다) 또는 특별시·광역시·도의 교육감중 어느 하나에 해당하는 자(이하 “정부교섭대표”라 한다)와 각각 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 다만, 법령 등에 의하여 국가 또는 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 단서에서 “법령 등에 의하여 국가 또는 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 그 기관의 관리·운영에 관한 사항”이라 함은 다음 각 호의 사항을 말한다.

1. 정책의 기획 또는 계획의 입안 등 정책결정에 관한 사항
2. 공무원의 채용·승진 및 전보 등 임용권의 행사에 관한 사항
3. 기관의 조직 및 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

사례 해설

1) 공무원노조법 제8조 1항 및 동법 시행령 제4조 제2호의 규정에 따라 공무원의 채용·승진 및 전보 등 임용권의 행사에 관한 사항은 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없는 비교섭대상이다. 다만, 임용권에 관련된 사항의 경우라 하더라도 근무조건과 직접 관련이 되는 사항은 교섭의 대상이 될 수는 있을 것이다.

그러나 비교섭대상의 교섭 여부에 대해서는 해당 교섭안에 대하여 개별적이며 구체적으로 사안별로 판단해야 하는데, 교섭 대상으로서 근무조건과 관련성이 있다고 하더라도 관련 사항이 법령 등의 규정에 따르도록 되어 있거나 임용권의 본질적인 내용을 침해하는 사항에 해당 하면 단체교섭 대상으로 볼 수 없다.

2) 다면평가제 및 직위공모제 등과 같은 공무원의 인사관리 제도에 관한 부분은 사안별로 구체적인 관계 파악을 통해 보아야 하겠지만 본질적으로 공무원노조법상 규정하고 있는 비교섭대상으로서 사용자가 이러한 교섭 요구안을

거부한다고 하더라도 정당한 단체교섭 거부에 해당한다. 그러나 비교섭대상은 정책 또는 기관의 관리운영에 관한 사항으로 근무조건과 직접 관련이 없는 경우에 국한되고, 공무원노사관계의 변화속도와 신뢰관계 수준에 따라 보다 축소해석될 것으로 보인다.

관련 판례·해석

① 공무원노조법 제8조 제1항 및 동법 시행령 제4조제2호의 규정에 따라 공무원의 채용·승진 및 전보 등 임용권의 행사에 관한 사항은 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없다. 다만 임용권의 관련된 사항의 경우에도 근무조건과 직접 관련되는 사항은 교섭대상이 될 수 있을 것이나, 이 경우에도 관련 사항이 법령 등의 규정에 따르도록 되어 있거나 임용권의 본질적인 내용을 침해할 수 있는 사항은 단체교섭의 대상으로 볼 수 없는 것이다. 다면평가제 및 직위공모제 등이 단체교섭의 대상이 되는지 여부와 관련하여 살펴볼 때, 근무조건과의 관련성 등에 따라 구체적으로 판단되어져야 할 것이나, 다면평가제 및 직위공모제 등 인사관리의 합리적 운영을 위한 제도 등에 관련된 사항을 단체교섭의 대상으로 보기는 어렵다고 사료된다.(공공노사관계팀-449, 2007.02.27)

②회사가 그 산하 시설관리사업부를 폐지시키기로 결정한 것은 적자가 누적되고 시설관리계약이 감소할 뿐 아니라 계열사와의 재계약조차 인건비 상승으로 인한 경쟁력 약화로 불가능해짐에 따라 불가피하게 취해진 조치로서 이는 경영주체의 경영의사 결정에 의한 경영조직의 변경에 해당하여 그 폐지 결정 자체는 단체교섭사항이 될 수 없다.(1994.03.25, 대법 93다 30242)

③현행 노동관계법에서 근로자의 노동3군을 보장하고 있듯이 사유재산권을 보장하는 헌법 제23조에 의거 기업운영에 관한 권리 경영권(인사권 포함)은 재산의 관리와 유기적 일체성을 유지하여야 한다는 점에서 당연한 사용자

의 고유한 권한으로 인정하여야 할 것인 바, 인사 및 기업의 경영관리는 기업주체로서의 사용자의 책임하에 행하여지는 사하으로서 단체교섭의 대상이 될 수 없고 이러한 인사·경영권의 본질적인 사항에 관하여 사용자가 교섭을 거부하여도 부당노동행위가 성립되지 않는 것임. 노조측이 제시한 단체교섭 요구안중 사용자의 인사·경영권을 침해하는 해고근로자 원직복직 요구는 정당한 단체교섭 요구라 할 수 없는 것임.(1994.08.23, 노조 01254-1152)

④경영권은 재산의 관리와 유기적 일체성을 유지해야 한다는 점에서 당연한 사용자의 권한으로 인정하여야 할 것이나, 경영에 관한 사항이라도 그 내용이 근로자의 근로조건에 직접적인 영향을 미치는 경우에는 단체교섭의 범위에 포함될 수 있으므로 정비사업소 직영화에 관한 사항이 단체교섭의 대상이 되는지에 대하여는 위와 같은 기준에서 판단되어야 할 것임.(1993.07.01, 노조 01254-768)

⑤단체협약상 “회사는 휴폐업(폐쇄), 분할, 양도, 이전, 업종전환 등으로 조합원의 신분변동(인원감축, 직종변경, 전환배치)이 불가피할 경우 노조와 합의해 사후대책을 마련한다”는 규정의 취지는 불가피한 휴폐업 등의 경우 그 사후대책에 관해 노조와 협의할 것을 정한데 불과할 뿐 휴폐업 등을 할 것인지를 노조와 협의할 것을 정한 것은 아니다.

사례 42 교육감 연임반대와 교육위원의 퇴진요구에 대한 교섭요구가 정당한지 여부

* J교육청 노동조합은 J교육감 연임반대와 K교육위원의 퇴진을 단체교섭으로 요구하고 있고, 이에 대하여 J교육청은 단체교섭을 거부하고 있다.

* 기관장 퇴진 등 단체교섭 요구사항이 교섭대상 사항인지

관련 법조항

○ 공무원노조법 제8조 (교섭 및 체결권한 등)

①노동조합의 대표자는 그 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항에 대하여 국회사무총장·법원행정처장·헌법재판소사무처장·중앙선거관리위원회사무총장·행정자치부장관(행정부를 대표한다)·특별시장·광역시장·도지사·시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다) 또는 특별시·광역시·도의 교육감중 어느 하나에 해당하는 자(이하 "정부교섭대표"라 한다)와 각각 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 다만, 법령 등에 의하여 국가 또는 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 제4조 (비교섭 사항) 법 제8조제1항 단서에서 "법령 등에 의하여 국가 또는 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 그 기관의 관리·운영에 관한 사항"이라 함은 다음 각 호의 사항을 말한다.

1. 정책의 기획 또는 계획의 입안 등 정책결정에 관한 사항
2. 공무원의 채용·승진 및 전보 등 임용권의 행사에 관한 사항
3. 기관의 조직 및 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

사례 해설

1) 노조법상 단체교섭의 대상에 대하여 명시적인 규정을 두고 있지 아니하나, 단체교섭은 근로조건의 결정에 관한 사항에 대하여 교섭하는 것이므로 단체교섭의 대상은 사용자의 처분 권한 범위내의 사항으로서 근로조건의 결정과 관련되며 집단적인 성격을 띠어야 할 것이다.

2) 또한 사용자의 고유한 인사·경영권 즉 정책이나 기관의 관리운영에 속하는 사항은 단체교섭 대상이 되지 않는 것이 원칙이나, 근로조건과 밀접하게 관련이 있는 경우에는 그 한도 내에서 교섭대상이 된다고 보아야 할 것이며, 이 경우에도 사용자의 결정권을 본질적으로 침해하는 요구는 그 정당성을 인정받기 어려울 것이다.

3) 본 사례와 같이 노동조합의 교육감연임반대와 교육위원의 퇴진요구는 근로조건의 결정에 관한 사항이라고 보기 어렵고, 기관의 관리운영에 관한 사항으로 근로조건과 직접 관련성을 갖는 다고 볼 수 없으므로 단체교섭의 대상이 될 수 없다. 따라서 사용자가 이러한 교섭요구에 불응하더라도 부당노동행위에 해당된다고 보기 어렵다

관련 판례·해석

① 노동조합의 총장연임반대와 이사장 및 총장의 퇴진요구는 근로조건의 결정에 관한 사항이라고 보기 어렵고, 경영권에 속하는 사항으로서 단체교섭의 대상이 될 수 없으므로 사용자가 이러한 교섭요구에 불응하더라도 부당노동행위에 해당된다고 보기 어려울 것임(노조 68107-672, 2001.06.09)

사례 43 단체교섭 진행 집행부 전원 사퇴의 경우 기 수행 단체교섭의 연속성

* J공무원 노조는 00시와 단체교섭을 진행하고 있던 중 내부적 문제로 인하여 노조 현 집행부가 전원 일괄 사퇴하게 되었다. 이후에 새로운 집행부가 선출되었다
* 노조 집행부가 변경되어 노조 대표자 등이 교체되었을 경우 새로운 집행부는 사용자와의 단체교섭 진행에 있어서 새로이 진행을 해야 하는지

관련 법조항

○ 공무원노조법 제 8 조(교섭 및 체결권한 등)

① 노동조합의 대표자는 그 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항에 대하여 국회사무총장·법원행정처장·헌법재판소사무처장·중앙선거관리위원회사무총장·행정자치부장관(행정부를 대표한다)·특별시장·광역시장·도지사·시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다) 또는 특별시·광역시·도의 교육감중 어느 하나에 해당하는 자(이하 "정부교섭대표"라 한다)와 각각 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 다만, 법령 등에 의하여 국가 또는 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 제 9 조(교섭의 절차)

① 노동조합은 제8조의 규정에 의한 단체교섭을 위하여 노동조합의 대표자와 조합원으로 교섭위원을 구성하여야 한다.

② 노동조합의 대표자는 제8조의 규정에 따라 정부교섭대표와 교섭하고자

하는 경우에는 교섭하고자 하는 사항에 대하여 권한을 가진 정부교섭대표에게 서면으로 교섭을 요구하여야 한다.

③ 정부교섭대표는 제2항의 규정에 따라 노동조합으로부터 교섭을 요구받은 때에는 교섭을 요구받은 사실을 공고하여 관련된 노동조합이 교섭에 참여할 수 있도록 하여야 한다.

사례 해설

1) 노동조합의 임원에 관한 사항은 노조의 규약에 의하여 정하여 지는 것으로 대표자 또는 집행부가 교체된다고 하더라도 노조의 대표성이 바뀌는 것은 아니라 할 것이다.

2) 공무원노조법에서 이와 관련하여 명시적인 규정을 두고 있지 않은 바, 이전 집행부의 사퇴로 인하여 교섭의 정상적인 진행이 일정기간 어렵다고 하더라도 이러한 사정만을 가지고 차후 들어서게 되는 집행부가 기존 진행되었던 단체교섭과는 별개로 새로이 단체교섭을 진행하여야 한다고 볼 수 있는 것은 아니다. 새로운 집행부는 노조의 대표성을 승계한 것으로 기존 노조 집행부의 교섭진행과 관련한 제반 사항에 대하여 승계한다고 볼 수 있다.

관련 판례·해석

①당해 노동조합을 대표하여 그 노동조합과 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가지는 바, 규약에 정한 임원의 임기가 만료되는 경우 임원의 자격은 달리 볼 사정이 없는 한 상실

1. 노동조합의 임원은 그 임기내에 당해 노동조합을 대표하여 그 노동조합과 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가지는 바, 규약에 정한 임원의 임기가 만료되는 경우 임원의 자격은 달리 볼

사정이 없는 한 상실되는 것임.
2. 이 경우 임원선거를 실시하여 새로운 노동조합 대표자를 선출하여야 할 것이나, 노동조합의 대표자의 임기가 만료되었음에도 새로운 노동조합의 대표자가 선출되지 않은 경우에는 규약에서 정한 대표자의 직무대행자가 대표자의 역할을 수행할 수 있을 것이며, 직무대행자가 없는 경우에는 규약상 권한 있는 기관의 결의·결정에 따라 임시 직무대행자를 선임할 수 있을 것임.
3. 귀 질의의 경우가 단체교섭 진행 중 노조대표자가 임기가 만료되었고, 규약상의 직무대행자도 없어 정상적인 단체교섭의 진행이 불가능한 경우라면 규약상 규정에 따라 노동조합 총회(대의원회)에서 임원선거후 교섭을 재개할 것인지 또는 임시 교섭단을 지정하여 교섭을 계속 할 것인지를 결정할 수 있을 것이며, 임시 교섭단을 구성하는 경우에는 달리 볼 사정이 없는 한 일반 의결정족수에 의한 결의로 가능하다 할 것임. (2001.08.29, 노조 68107-983)

②노동조합및노동관계조정법 제30조 제1항은 "노동조합과 사용자나 사용자단체는 신의에 따라 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며 그 권한을 남용하여서는 아니된다"고 규정하고 있고, 동조 제2항은 "노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 정당한 이유없이 교섭 또는 단체협약의 체결을 거부하거나 해태하여서는 아니 된다"라고 규정하고 있을 뿐 단체교섭 진행절차 및 방법 등에 대하여는 명시적인 규정을 두고 있지 않은 바, 귀 질의의 경우 노사가 단체교섭 진행 중 노동조합의 대표자 등 집행부가 교체된 경우 단체교섭 진행 차수에 대하여는 그 간의 단체교섭 진행 등을 감안하여 노사가 자율적으로 협의·결정할 수 있을 것임. (2001.04.19, 노조 68107-468)

사례 44 단체교섭 해석상 다툼을 이유로 한 보충교섭 요구

* G시 공무원노조는 G시와 단체교섭을 진행하여 단체협약을 체결하였다. 그러나 G시 공무원노조의 경우 체결된 단체협약에 대하여 G시와 해석상 이견을 보이자 보충교섭을 요구하고 있다.

1. 노동조합이 이러한 체결된 단체협약에 대하여 사용자가 노조의 해석과 다른 해석을 통하여 단체협약의 이행 등과 관련한 의무를 다하지 않는다고 판단하여 이를 보완하는 새로운 보충협약을 체결하자고 한다면 사용자는 이에 응하여야 하는지,
2. 만약 이를 거부할 경우 단체교섭 거부의 부당노동행위 문제가 발생하는지

관련 법조항

○ 노조법 제34조(단체협약의 해석)

① 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자간에 의견의 불일치가 있는 때에는 당사자 쌍방 또는 단체협약에 정하는 바에 의하여 어느 일방이 노동위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있다.

② 노동위원회는 제1항의 규정에 의한 요청을 받은 때에는 그 날부터 30일 이내에 명확한 견해를 제시하여야 한다.

③ 제2항의 규정에 의하여 노동위원회가 제시한 해석 또는 이행방법에 관한 견해는 중재재정과 동일한 효력을 가진다.

○ 공무원노조법 제16조(중재재정의 확정 등)

① 관계 당사자는 중앙노동위원회의 중재재정이 위법하거나 월권에 의한 것이라고 인정하는 경우에는 행정소송법 제 20조의 규정에 불구하고 그 중

재재정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 중앙노동위원회 위원장을 피고로 하여 행정소송을 제기할 수 있다.
② 제1항의 기간 이내에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 중재재정은 확정된다.
③ 제2항의 규정에 따라 중재재정이 확정된 때에는 관계 당사자는 이에 따라야 한다.
④ 중앙노동위원회의 중재재정은 제1항의 규정에 의한 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.
⑤ 제2항의 규정에 따라 확정된 중재재정의 내용은 제10조의 규정에 의한 단체협약과 동일한 효력을 가진다.
⑥ 중앙노동위원회는 필요한 경우 확정된 중재재정의 내용을 국회, 지방의회, 지방자치단체의 장 등에게 통보할 수 있다.

사례 해설

1) 노사간에 있어서 체결된 단체협약의 내용을 서로 상이하게 이해하여 다툼이 발생하는 경우는 빈번하다. 즉 협상과정에서 상호 첨예한 갈등 내용에 대하여 상호 추상적인 협약의 내용을 통하여 갈등을 봉합하는 경우가 많기 때문이다. 협약 체결 이후 이러한 문구 하나 하나의 의미를 자신에게 유리하게 해석하게 되고 이로 인하여 단체협약의 효력에 대해서 또한 상반된 시각을 보이게 된다.

2) 노사간 체결된 단체협약에 대하여 체결 이후 발생하는 해석상 다툼의 문제를 용이하게 해결하기 위하여 마련된 노조법상 절차가 단체협약의 해석에 관한 노조법 제34조이다. 즉, 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 관계당사자 간에 의견의 불일치가 있는 때에는 당사자 쌍방 또는 단체협약에 정하는 바에 의하여 어느 일방이 노동위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관한 견

해의 제시를 요청할 수 있으며, 노동위원회는 이에 대한 견해를 요청받은 날로부터 30일 이내에 제시하여야 한다. 또한 이러한 노동위원회의 의견 제시 내용에 대하여 위법 내지 월권에 의한 것이라 인정할 경우 행정소송의 제기를 통하여 법률적 다툼을 할 수 있다.

3) 그러나 위 사례와 같이 체결된 단체협약에 대하여 해석을 달리한다고 하여 공무원 노동조합이 이를 이유로 보충교섭을 요청할 수는 있겠으나 사용자가 이러한 공무원노동조합의 보충교섭 요구에 응하지 않는다 하더라도 단체교섭 거부를 이유로 한 부당노동행위는 성립되지 않을 것이다.

관련 판례·해석

①노동조합 및 노동관계조정법 제34조 제3항은 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 단체협약 당사자의 견해 제시의 요청에 응하여 노동위원회가 제시한 견해는 중재재정과 동일한 효력을 가진다고 정하고 있으므로, 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관한 노동위원회의 제시 견해의 효력을 다투고자 할 때에는 노동위원회가 행한 중재재정의 효력을 다투는 절차를 정한 위 법 제69조에 의하여야 할 것이고, 노동위원회가 단체협약의 의미를 오해하여 그 해석 또는 이행방법에 관하여 잘못된 견해를 제시하였다면 이는 법률행위인 단체협약의 해석에 관한 법리를 오해한 위법을 범한 것으로 위 법 제69조에서 정한 불복사유인 위법 사유가 있는 경우에 해당된다. (2005.09.09, 대법 2003두 896)

②중재재정이 단순히 노사 어느 일방에게 불리해 부당하거나 불합리한 내용이라는 사유만으로는 불복이 허용되지 않는다 (2002.12.13, 고법 2002누 9355)

③ 노사관계 당사자가 합의하여 체결한 단체협약은 그 유효기간 동안 노사 모두 이를 성실히 이행하여야 하는 바, 임금인상 관련 단체협약 규정에 대한 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자 간에 의견의 불일치가 있는 경우에는 원칙적으로 당해 단체협약의 체결경위 및 취지 등을 감안하여 노사 간 협의·결정하거나 노동조합및노동관계조정법 제34조 제1항의 규정에 따라 관할 지방노동위원회에 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있을 것이다.(2003.10.02, 노조 68107-513)

사례 45 협약 유효기간 중 잉여인력 배치전환 등의 단체교섭 대상 여부

* H부는 협약 유효기간 중 일부 부서의 폐지에 따라 잉여인력이 발생하게 되었고, 이에 00부 공무원노조는 해당 잉여인력의 배치전환과 관련하여 노조의 주장을 담은 교섭안을 제시하였다.

* 잉여인력의 배치전환 등의 사안과 관련한 노동조합의 교섭 요구는 의무적 교섭대상이지 그리고 이에 응하지 않더라도 부당노동행위에 해당되지 않는지

관련 법조항

○ 공무원노조법 제8조(교섭 및 체결권한 등)

① 노동조합의 대표자는 그 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항에 대하여 국회사무총장·법원행정처장·헌법재판소사무처장·중앙선거관리위원회사무총장·행정자치부장관(행정부를 대표한다)·특별시장·광역시장·도지사·시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다) 또는 특별시·광역시·도의 교육감중 어느 하나에 해당하는 자(이하 "정부교섭대표"라 한다)와 각각 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 다만, 법령 등에 의하여 국가 또는 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】

(공무원노조)법 제8조제1항 단서에서 "법령 등에 의하여 국가 또는 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 그

기관의 관리·운영에 관한 사항"이라 함은 다음 각 호의 사항을 말한다.

1. 정책의 기획 또는 계획의 입안 등 정책결정에 관한 사항
2. 공무원의 채용·승진 및 전보 등 임용권의 행사에 관한 사항
3. 기관의 조직 및 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

사례 해설

1) 공무원 노조법 제8조 1항 및 동법 시행령 제4조 제2호의 규정에 따라 공무원의 채용·승진 및 전보 등 임용권의 행사에 관한 사항은 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없는 비교섭사항 이다. 다만, 임용권에 관련된 사항의 경우라 하더라도 근무조건과 직접 관련이 되는 사항은 교섭의 대상이 될 수는 있을 것이다.

2) 그러나 비교섭 대상의 교섭 여부에 대해서는 해당 교섭안에 대하여 개별적이고도 구체적으로 사안별로 판단해야 할 문제이지 통일적으로 교섭 대상으로 될 수 있는 것이라 보기는 어려울 것이다. 즉, 비교섭대상으로서 근무조건과 관련성이 있다고 하더라도 관련 사항이 법령 등의 규정에 따르도록 되어 있거나 임용권의 본질적인 내용을 침해할 수 있는 사항에 해당된다고 하면 단체교섭 대상으로 볼 수는 없을 것이다.

3) 잉여인력의 배치전환 등 은 공무원의 인사관리 제도에 관한 부분이나, 임용권의 행사에 관한 사항 중 인사원칙 및 배치전환의 기준의 경우 그 자체가 근무조건은 아니나, 공무원의 근무조건과 직접 관련될 가능성이 있다고 판단되므로 임용권의 본질적인 내용을 침해하지 않는 범위내에서 단체교섭의 대

상이 될 수 있을 것이다.

관련 판례·해석

①단체협약상 "회사는 휴폐업(폐쇄), 분할, 양도, 이전, 업종전환 등으로 조합원의 신분변동(인원감축, 직종변경, 전환배치)이 불가피할 경우 노조와 합의해 사후대책을 마련한다"는 규정의 취지는 불가피한 휴폐업 등의 경우 그 사후대책에 관해 노조와 협의할 것을 정한데 불과할 뿐 휴폐업 등을 할 것인지를 노조와 협의할 것을 정한 것은 아니다.

②회사가 그 산하 시설관리사업부를 폐지시키기로 결정한 것은 적자가 누적되고 시설관리계약이 감소할 뿐 아니라 계열사와의 재계약조차 인건비 상승으로 인한 경쟁력 약화로 불가능해짐에 따라 불가피하게 취해진 조치로서 이는 경영주체의 경영의사 결정에 의한 경영조직의 변경에 해당하여 그 폐지 결정 자체는 단체교섭사항이 될 수 없다.(1994.03.25, 대법 93다 30242)

③현행 노동관계법에서 근로자의 노동3군을 보장하고 있듯이 사유재산권을 보장하는 헌법 제23조에 의거 기업운영에 관한 권리 경영권(인사권 포함)은 재산의 관리와 유기적 일체성을 유지하여야 한다는 점에서 당연한 사용자의 고유한 권한으로 인정하여야 할 것인 바, 인사 및 기업의 경영관리는 기업주체로서의 사용자의 책임하에 행하여지는 사하으로서 단체교섭의 대상이 될 수 없고 이러한 인사·경영권의 본질적인 사항에 관하여 사용자가 교섭을 거부하여도 부당노동행위가 성립되지 않는 것임. 노조측이 제시한 단체교섭 요구안중 사용자의 인사·경영권을 침해하는 해고근로자 원직복직 요구는 정당한 단체교섭 요구라 할 수 없는 것이며(1994.08.23, 노조 01254-1152)

④경영권은 재산의 관리와 유기적 일체성을 유지해야 한다는 점에서 당연

한 사용자의 권한으로 인정하여야 할 것이나, 경영에 관한 사항이라도 그 내용이 근로자의 근로조건에 직접적인 영향을 미치는 경우에는 단체교섭의 범위에 포함될 수 있으므로 정비사업소 직영화에 관한 사항이 단체교섭의 대상이 되는지에 대하여는 위와 같은 기준에서 판단되어야 할 것이다.(1993.07.01, 노조 01254-768)

사례 46 공무원노조 단체교섭과 직장협의회의 협의

* C시의 경우 얼마 전 공무원노동조합이 설립되어 단체협약을 체결하였다. 그러나 현재 C시에는 예전 직장협의회 조직이 그대로 존재하고 있다. 직장협의회는 공무원 노동조합과의 단체교섭 과정에서 교섭의 내용으로 포함될 수 없었던 부분에 대하여 직장협의회와 협의를 통하여 진행하려고 계획하고 있다.

*단체교섭의 교섭 범위와 직장협의회 협의 범위간의 구분이 어떻게 되는지

관련 법조항

○ 공무원노조법 제17조 (다른 법률과의 관계)
①이 법의 규정은 공무원이 공무원직장협의회의설립·운영에관한법률에 의하여 직장협의회를 설립·운영하는 것을 방해하지 아니한다.

○ 공무원노조법 제8조 (교섭 및 체결권한 등)
①노동조합의 대표자는 그 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항에 대하여 국회사무총장·법원행정처장·헌법재판소사무처장·중앙선거관리위원회사무총장·행정자치부장관(행정부를 대표한다)·특별시장·광역시장·도지사·시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다) 또는 특별시·광역시·도의 교육감중 어느 하나에 해당하는 자(이하 "정부교섭대표"라 한다)와 각각 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 다만, 법령 등에 의하여 국가 또는 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.

②정부교섭대표는 법령 등에 의하여 스스로 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 가진 사항에 대하여 노동조합의 교섭요구가 있는 때에는 정당한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다.

③정부교섭대표는 효율적인 교섭을 위하여 필요한 경우 다른 정부교섭대표와 공동으로 교섭하거나, 다른 정부교섭대표에게 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 위임할 수 있다.

④정부교섭대표는 효율적인 교섭을 위하여 필요한 경우 정부교섭대표가 아닌 관계 기관의 장으로 하여금 교섭에 참여하게 할 수 있고, 다른 기관의 장이 관리하거나 결정할 권한을 가진 사항에 대하여는 당해 기관의 장에게 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 위임할 수 있다.

⑤제2항 내지 제4항의 규정에 따라 정부교섭대표 또는 다른 기관의 장이 단체교섭을 하는 경우 소속공무원으로 하여금 교섭하고 단체협약을 체결하게 할 수 있다.

○ 직장협의회법제5조 (협의회의 기능)

①협의회는 기관장과 다음 각호의 사항을 협의한다.

1. 당해 기관 고유의 근무환경 개선에 관한 사항
2. 업무능률 향상에 관한 사항
3. 소속공무원의 공무와 관련된 일반적 고충에 관한 사항
4. 기타 기관의 발전에 관한 사항

②협의회는 제1항의 규정에 의한 협의를 함에 있어서 협의회 구성원의 직급등을 고려하여 협의회구성원의 의사를 고루 대변할 수 있는 협의위원을 선임하여야 한다.

사례 해설

1) 우선 공무원노조와 직장협의회의 법적 지위를 살펴볼 때, 이와 관련하여 공무원노조법 제17조 제1항은 "이 법의 규정은 공무원이 공무원직장협의회의설립·운영에관한법률에 의하여 직장협의회를 설립·운영하는 것을 방해하지 아니한다"고 규정하고 있으므로 조직의 가입범위, 가입대상, 효력이 각각의 법률에 의하여 부여된다는 점을 명확히 하고 있다.

2) 공무원노조가 어떠한 형태의 단체인지에 대하여 공무원노조법 어디에서도 정의하고 있지 아니하다. 다만 공무원노조법 제17조 제2항에서 공무원에 적용할 노동조합 및 노동관계 조정에 관하여 이 법에서 정하지 아니한 사항에 대하여 동법 제3항에서 정하는 경우를 제외하고는 노동조합 및 노동관계조정법이 정하는 바에 따른다고 정하고 있으므로 노조법 제2조 제4호에 따라 공무원노동조합을 정의할 수 있다.

「공무원노동조합은 공무원이 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건 유지·개선 기타 공무원의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 하는 단체 또는 그 연합단체」라고 할 수 있다.

요컨대 공무원인 근로자로 구성된 노동조합도 민간부문 노조와 같이 노동조합이 되기 위한 적극적 요건과 소극적 요건을 갖추어야 하며, 특히 공무원노조법상 보호되는 법익을 향유하기 위하여는 형식적 요건까지도 구비하여야 한다. 헌법재판소는 지방공무원법 제58조 제1항에 대한 헌법소원사건에 대하여 2005. 10. 27에 결정을 하면서, "공무원이란 직접 또는 간접적으로 국민에 의하여 선출 또는 임용되어 국가나 공공단체와 공법상의 근무관계를 맺고 공공적 업무를 담당하고 있는 사람들을 가리킨다고 할 수 있고, 공무원도 각종 노무의 대가로 얻는 수입에 의존하여 생활하는 사람이라는 점에서는 통상적인 의미의 근로자적인 성격을 지니고 있으므로(근로기준법 제14조, 제16조, 노조법 제2조 제1호 등 참조), 헌법 제33조 제2항 역시 공무원의 근로자적 성격을

인정하는 것을 전제로 규정하고 있다" 그리고 (헌법)제33조 제2항에서 근로기본권에 관하여 공무원에 대한 특별규정을 두고 있는데 우리 헌법이 위와 같은 규정을 두게 된 뜻은 바로 위에서 본 바와 같은 공무원의 지위의 특수성과 직무의 공공성에서 비롯되는 것임을 밝히고 있다.[16]

3) 이상에서 설명한 바와 같이 노동조합이 주체가 되어 그 단결력을 바탕으로 근무조건의 개선을 목적으로 행하는 단체교섭과 직장협의회가 주체가 되어 기관장과 근무환경개선, 업무능률향상 및 고충처리등에 대하여 논의하는 직장협의는 헌법적 근거와 효과 면에서 차이가 있다.

단체교섭에 의한 근무조건 개선요구는 헌법 제33조에 기초한 노동조합의 사용자에 대한 교섭력(power)를 배경으로 하는 적극적 참가인 반면에 직장협의회에 의한 협의는 협의회 구성원의 고충을 개진하는 소극적 참가 수준에 그치고 있다.

또한 정당한 단체교섭 요구에 대하여 사용자가 응하지 아니하면 부당노동행위에 해당되어 위법한 것이나 직장협의회의 요구에 대하여 기관장이 응하지 아니할 경우 강제할 수 없는 방법이 없다.

특히 근무환경에 대한 논의의 범위에 있어서도 단체교섭은 최소 기초자치단체장 이상의 수준의 기관장 또는 정부교섭대표를 상대로 그 권한 범위내의 사항에 대하여 논의할 수 있으나, 직장협의회의 설치가 1기관 원칙에 따라 교섭범위도 좁게 된다.

16) 2005.10.27. 선고 헌재 전원재판부 2003헌바50

사례 47 의무교섭대상

* U시 공무원노동조합은 노동조합 설립 이후 최초 U시에 대하여 단체교섭 요구안을 준비 중에 있다. 그런데 U시의 공무원단체담당이 의무적 교섭대상을 중심으로 교섭에 응하겠다고 한다.

* 단체교섭의 대상범위는 어떠한 기준에 의하여 정해지는지

관련 법조항

○ 공무원노조법 제8조 (교섭 및 체결권한 등)

①노동조합의 대표자는 그 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항에 대하여 국회사무총장·법원행정처장·헌법재판소사무처장·중앙선거관리위원회사무총장·행정자치부장관(행정부를 대표한다)·특별시장·광역시장·도지사·시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다) 또는 특별시·광역시·도의 교육감중 어느 하나에 해당하는 자(이하 "정부교섭대표"라 한다)와 각각 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 다만, 법령 등에 의하여 국가 또는 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.

②정부교섭대표는 법령 등에 의하여 스스로 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 가진 사항에 대하여 노동조합의 교섭요구가 있는 때에는 정당한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다.

③정부교섭대표는 효율적인 교섭을 위하여 필요한 경우 다른 정부교섭대표와 공동으로 교섭하거나, 다른 정부교섭대표에게 교섭하고 단체협약을 체

결할 권한을 위임할 수 있다.

④정부교섭대표는 효율적인 교섭을 위하여 필요한 경우 정부교섭대표가 아닌 관계 기관의 장으로 하여금 교섭에 참여하게 할 수 있고, 다른 기관의 장이 관리하거나 결정할 권한을 가진 사항에 대하여는 당해 기관의 장에게 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 위임할 수 있다.

⑤제2항 내지 제4항의 규정에 따라 정부교섭대표 또는 다른 기관의 장이 단체교섭을 하는 경우 소속공무원으로 하여금 교섭하고 단체협약을 체결하게 할 수 있다.

사례 해설

1) 의의

공무원노조법 제8조(교섭 및 체결권한 등)제1항은 "노동조합의 대표자는 그 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항에 대하여 국회사무총장·법원행정처장·헌법재판소사무처장·중앙선거관리위원회사무총장·행정자치부장관(행정부를 대표한다)·특별시장·광역시장·도지사·시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다) 또는 특별시·광역시·도의 교육감 중 어느 하나에 해당하는 자(이하 "정부교섭대표"라 한다)와 각각 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 다만, 법령 등에 의하여 국가 또는 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" 고 단체교섭대상을 명확히 밝히고 있다. 따라서 일반노조에게 적용되는 단체교섭의 대상도 공무원노조의 특수성에 따라 허용되지 않을 수 있다.

2) 단체교섭의 대상

공무원노조와 교섭하여야 하는 대상 여부는 교섭상대방이 사용자인 정부

교섭대표의 교섭응락의무로 이어지므로, 공무원노조법 제8조 제1항 본문에서 "그 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수 · 복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항"이 교섭대상임을 명백히 밝히고 있다. 그리고 공무원노사간의 불필요한 갈등을 줄이기 위하여, 법령 등에 의하여 국가 또는 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 없다고 단서에서 규정하고 있다.

이를 요약해 보면 노동조합에 관한 사항 즉 노동조합의 운영이나 활동에 관한 사항, 조합원의 보수, 복지, 그 밖의 근무조건에 관한 사항 이를 바꿔 말하면 근로조건 기타 대우에 관한 사항, 근무조건과 직접 관련되는 법령 등에 의하여 국가 또는 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 근무조건과 직접 관련되는 임용권의 행사(인사권의 행사)등 그 기관의 관리운영에 관한 사항은 단체교섭대상에 포함된다. 여기서 정책결정 자체나 임용권 행사 자체에 관한 사항은 인사 경영권의 본질적 사항이므로 교섭대상에 포함된다고 볼 수 없고 다만 이러한 정책결정이나 임용권의 행사 등으로 인하여 변화되는 근무조건과 관련하여 교섭을 요구할 수 있을 것이다. 따라서 이러한 사항에 대하여 정부교섭대표는 단체교섭의 의무를 부담한다.

한편 법령·조례 또는 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의한 위임을 받아 규정되는 내용에 관하여 단체교섭을 요구하는 경우 동 내용이 단체교섭의 의무적 교섭대상과 중첩되는 경우 정부교섭대표는 교섭의무는 부담하되 교섭으로 체결된 합의는 원칙적으로 단체협약으로서 효력이 발생되어야 하나 공무원노조법에 의하여 단체협약으로서 효력을 가지지 아니한다. (공무원노조법 제10조 제1항) 이와 같이 단체협약의 효력을 부인하는 것은 삼권분립의 원칙 및 행정책임의 원칙에 따른 결과라고 할 수 있다[17] 예컨대 공무원의 정년을 차등 규정하고 있는 국가공무원법 제74조 제1항 및 지방공무원법

17) 김유성. 「공무원단체 업무매뉴얼」 2004. 12. 23, 행정자치부, 179면

제66조 제1항은 합리적 이유 없이 특정 계급 이하의 공무원을 고용에서 배제함으로써 헌법 제11조에 정한 평등권을 침해하고 있으므로 평등의 원칙에 부합하도록 이를 개정[18]할 것을 단체교섭에서 요구하는 경우 의무적 교섭대상에는 포함하나 법률로 정한 사항에 대한 교섭요구이므로 이를 자치단체장이 수용하여 합의에 이른다고 하더라도 단체협약으로서 효력은 가지지 아니하게 되는 것이다.

①의무적 교섭대상사항

교섭대상사항은 정부교섭대표가 단체교섭 응락 의무를 부담하는 집단적 성격의 사항으로 다음과 같다.

ⅰ) 교섭하여야 하는 대상사항으로서 노동조합에 관한 사항(의무적 교섭사항)

- 전임자에 관한 사항(공무원노조법 제7조)
- 단체교섭의 절차에 관한 사항(공무원노조법 제9조)
- 고충처리에 관한 사항(국공법 제76조의 2, 지공법 제67조의 2)
- 기타 조합게시한의 사용, 조합사무실의 이용 등 조합활동에 관한 사항도 교섭대상에 포함되는 것으로 해석할 수 있다.

ⅱ) 교섭하여야 하는 대상사항으로서 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항

의무적 교섭사항으로서 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항은 노동조합의 핵심적 요구사항이다. 여기서 말하는 근무조건은 원칙적으

18) 국가인권위원회는 진정인 박○○(대구공무원노동조합위원장)이 사회적 신분에 의한 차별이라는 이유로 2003. 10월에 제기한 것과 전국공무원노동조합 및 공무원노동조합총연맹 등이 형평성 원칙에 위배된다고 지속적으로 제기하여 논란이 가중되자 정년규정의 개선이 필요한지 여부를 검토한 결과, 2005. 3. 24에 공무원 차등 정년에 대한 개선 권고를 중앙인사위원회 위원장과 행정자치부 장관에게 하였다. 공무원의 정년을 차등 규정하고 있는 국가공무원법 제74조 제1항 및 지방공무원법 제66조 제1항은 합리적 이유 없이 특정 계급 이하의 공무원을 고용에서 배제함으로써 헌법 제11조에 정한 평등권을 침해하고 있으므로 평등의 원칙에 부합하도록 이의 개정을 권고한 것이다.

로 특정한 공무원에게만 관련되는 사항에 국한되어서는 아니 되고 집단적 성격을 지니고 있어야 한다. 그리고 노조법상 근로조건과 사실상 같은 의미로서 보수, 근무시간, 휴식, 안전보건, 직무환경 등 공무원이 국가나 지방자치단체에 대하여 근무를 제공함에 있어 존재하는 각종의 조건[19]을 말한다. 이를 예시하면 다음과 같다.

- 보수 기타의 급여, 근무시간, 휴게, 휴일 및 휴가에 관한 사항
- 징계처분·직권면직·휴직·직위해제·승진·전직·전입·퇴직 등 임용 및 징계의 기준에 관한 사항
- 산업안전보건 및 재해보상에 관한 사항
- 여비, 집무환경 등

iii) 근무조건과 직접 관련되는 법령 등에 의하여 국가 또는 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항

법령 등에 의하여 국가 또는 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항 예컨대 예산의 편성이나 행정청사의 이전은 정책결정사항이지만 예외적으로 공무원의 보수인상, 이주비, 통근문제와 직접적 관련성이 인정되면 교섭사항이 될 수 있다. 정책결정 자체에 관한 사항은 인사 경영권 또는 행정의 본질적 사항이므로 교섭대상에 포함된다고 볼 수 없고 다만 이러한 정책결정 등으로 인하여 변화되는 근무조건과 관련하여 교섭을 요구할 수 있을 것이다. 따라서 이러한 사항에 대하여 정부교섭대표는 단체교섭의 응락의무를 부담한다.

iv) 근무조건과 직접 관련되는 임용권의 행사(인사권의 행사)등 그 기관의 관리운영에 관한 사항 근무조건과 직접 관련된 사항

임용권 행사 자체에 관한 사항은 인사 경영권 또는 행정의 본질적 사항이므

19) 김유성. 「공무원단체 업무매뉴얼」 2004. 12. 23, 행정자치부, 178면

로 교섭대상에 포함된다고 볼 수 없고 다만 이러한 임용권의 행사 등으로 인하여 변화되는 근무조건과 관련하여 교섭을 요구할 수 있을 것이다. 예컨대 징계처분의 양정은 그 자체는 교섭대상이 되지 아니하나 인사권의 기준과 방법을 설정하는 것은 근무조건과 밀접한 관련성을 가지는 경우에는 교섭대상이 될 수 있다. 따라서 이러한 사항에 대하여 정부교섭대표는 단체교섭의 응락의 무를 부담한다. 따라서 간접적으로 관련되는 근무조건과 관련되는 사항은 교섭대상에 포함되지 아니한다.

관련 판례·해석

①단체교섭의 대상이 되는 단체교섭사항에 해당하는지 여부는 헌법 제33조 제1항과 노동조합 및 노동관계조정법 제29조에서 근로자에게 단체교섭권을 보장한 취지에 비추어 판단하여야 하므로 일반적으로 구성원인 근로자의 노동조건 기타 근로자의 대우 또는 당해 단체적 노사관계의 운영에 관한 사항으로 사용자가 처분할 수 있는 사항은 단체교섭의 대상인 단체교섭사항에 포함된다.(2003. 12. 26 선고 , 대법 2003두8906판결)

②경영권 및 인사권이라도 근로조건에 직접적으로 관련되거나 중대한 영향을 미친다면 단체교섭의 대상이 될 수 있다 (1991.09.12, 서울민사지법 90가합 5721)……"필자 : 공무원 노사간의 교섭에서는 직접적으로 관련되는 부분에 국한되며, 중대한 영향은 제외된다".

기업의 운영에 관한 관리와 경영 및 인사에 관한 사항은 사용자에게 그 결정권이 있으므로, 기업의 경영 및 인사에 관여하는 노동조합의 활동은 원칙적으로 정당한 조합활동의 범위를 일탈한 것이라 할 것임. 그러나 기업의 경영과 인사에 관한 사항일지라도 근로자들의 근로조건이나 지위에 직접적으로 관련되거나 중대한 영향을 미치는 경우에는 그 한도내에서 이에 관하여 사용자와 노동조합사이에 단체교섭이나 합의가 이루어 질 수 있고, 사용자가 이러한

합의를 하였음에도 이를 제대로 이행하지 않는 경우에 위 합의사항의 이행을 요구하는 것은 부당한 경영권 및 인사권 침해라고 할 수는 없다.

③차량배차 등 경영권사항이 근로조건에 영향을 미친다면 단체교섭대상이 될 수 있고 위 규정에 대한 행정관청의 취소명령은 위법하다 (1993.03.12, 서울고법 92구 12096)

단체협약의 차량배차에 관한 제18조의 내용은 한편으로는 사용자의 경영권에 속하는 사항이지만 또 한편으로는 근로자들의 근로조건과도 밀접한 관련이 있는 부분이고 사용자의 경영권을 근본적으로 제한하는 것도 아니라고 보여지므로 단체협약의 대상이 될 수 있고 그 내용 역시 헌법이나 노동조합법 기타 노동관계 법규에 어긋나지 않는 정당한 것이라 할 것이다.

☞원고(근로자들)는 사용자의 인사권과 경영권은 기업경영의 한 측면에서 발현되는 재산권의 한 권능에 불과한 이상 단체교섭의 대상이 될 수 있고 사적 자치의 원칙상 노동조합과의 단체협약체결과정에서 사용자의 자유로운 의사에 따라 제한 내지 포기될 수 있는 것이므로 소외회사와 원고사이의 적법한 교섭절차에 따라 자율적으로 합의하여 체결된 이 사건 단체협약의 위 조항들이 사용자의 인사권과 경영권을 제한하고 있다 하더라도 이를 위법·부당한 것이라고 볼 수 없다 라고 주장하였다

사례 48 비교섭대상 여부

* J교육청은 J교육청 노동조합의 교섭요구에 대하여 완강히 거부하고 있습니다. 비교섭 대상사항이라고 주장하면서 거부하고 있는데 교육청의 태도에 대하여 J교육청 노동조합에서는 조정 및 중재를 한다고 하니 마음대로 하라는 식이다.
  - 교섭요구안 제42조 제4항(정기인사 제도 도입 및 인사 예고제 실시)
    교육감은 근무성적 평정시 상위 평정 분포비율이 본청이나 지역교육청 근무자에게 집중되지 않도록 관련 규정을 정비하여 일선학교 근무자들의 상위평정 분포비율을 상향 조정한다.
  - 교섭요구안 00조 (인사위원회의 구성 및 인사기준 수립)
    교육감은 인사위원회의 독립성을 강화하고 민주성을 담보하기 위해 인사위원의 30% 이상을 노동조합이 추천하는 자로 하고 인사기준을 사전에 노동조합과 협의하여 수립한다.
  - 교섭요구안 00조 : 교육감은 일반직 공무원채용시 일정비율(30%)을 기능직 중에서 전직시험을 거쳐 선발하도록 한다.

*위의 교섭요구안이 비교섭 대상 사항인지 아니면 교섭 대상 사항인지

관련 법조항

○ 공무원노조법 제8조 (교섭 및 체결권한 등)

①노동조합의 대표자는 그 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항에 대하여 국회사무총장·법원행정처장·헌법재판소사무처장·중앙선거관리위원회사무총장·행정자치부장관(행정부를 대표한다)·특별시장·광역시장·도지사·시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다) 또는 특별시·광역시·도의 교육감중 어느 하나에 해당하는 자(이하 "정부교섭대표"라 한다)와 각각 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 다만, 법령 등에 의하여 국가 또는 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.

②정부교섭대표는 법령 등에 의하여 스스로 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 가진 사항에 대하여 노동조합의 교섭요구가 있는 때에는 정당한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다.

③정부교섭대표는 효율적인 교섭을 위하여 필요한 경우 다른 정부교섭대표와 공동으로 교섭하거나, 다른 정부교섭대표에게 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 위임할 수 있다.

④정부교섭대표는 효율적인 교섭을 위하여 필요한 경우 정부교섭대표가 아닌 관계 기관의 장으로 하여금 교섭에 참여하게 할 수 있고, 다른 기관의 장이 관리하거나 결정할 권한을 가진 사항에 대하여는 당해 기관의 장에게 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 위임할 수 있다.

⑤제2항 내지 제4항의 규정에 따라 정부교섭대표 또는 다른 기관의 장이 단체교섭을 하는 경우 소속공무원으로 하여금 교섭하고 단체협약을 체결하게 할 수 있다.

○ 공무원노조법 시행령 제4조(비교섭 사항)

법 제8조제1항 단서에서 "법령 등에 의하여 국가 또는 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 그 기관의 관리·운영에 관한 사항"이라 함은 다음 각 호의 사항을 말한다.

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

사례 해설

1) 비교섭 대상사항은 법령 등에 의하여 국가 또는 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항이나 행정기관의 관리·운영에 관한 사항은 정책의 기획 또는 계획의 입안 등 정책결정에 관한 사항, 공무원의 채용·승진·전보 등 임용권의 행사에 관한 사항, 기관의 조직·정원에 관한 사항, 예산의 편성·집행에 관한 사항, 행정기관이 당사자인 불복신청 및 소송사항, 그 밖에 기관의 관리·운영에 관한 사항을 말하며,(공무원노조법 시행령 제4조) 국민 또는 주민의 이익과 직접적으로 관련되어 있기 때문에 단체교섭에서 합의의 대상이 되어서는 아니되며, 이러한 사항에 대하여 원칙적으로 공무원노조가 단체교섭을 요구할 수 없고, 설령 요구하더라도 정부교섭대표가 이에 응하여야 할 의무를 부담하지 않고 교섭을 거부할 수 있다(공무원노조법 시행령 제4조 제2항) 나아가 그 사항에 대하여 정부교섭대표가 임의로 응하여 합의를 한다고 하더라도 당해 합의는 강행법규위반으로 무효가 된다.

2) 따라서 법령 등에 의하여 국가 또는 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항으로서 근무조건과 직접 관련되지 아니한 사항이 비교섭 대상이 된다. 정책결정에 관한 사항을 공무원노조와 교섭하고 이를 결정하게 되면 국가나 지방자치단체가 공무원노조와 법령상의 책임을 분담하는 부당한 결과를 초래하고 이를 인정할 경우 공무원노조가 행정권 그 자체에 개입하는 결과가 된다. 예컨대 정책의 기획 또는 계획의 입안 등 정책결정에 관한 사항, 예산의 편성에 관한 사항, 법령 및 조례의 기획·입안 및 제안에 관한 사항 등 이다. 그러나 정책결정에 관한 사항이 사용자의 고유권한이라고 하더라도 근무조건과 직접 관련된 사항은 교섭대상사항이 될 수도 있으나 이는 어디까지나 개별적 ·구체적으로 판단할 수밖에 없다. 예컨대 예산편성이나 행정청사 이전은 정책결정사항이지만 예외적으로 공무원의 보수의 인상, 이주비, 통근문제와 직접 관련성이 인정되면 교섭사항이 될 수 있다.

3) 그리고 임용권의 행사 등 그 기관의 관리·운영에 관한 사항으로서 근무조건과 직접 관련되지 아니하는 사항이 비교섭 대상이 된다. 기관의 관리운영에 관한 사항으로 공무원의 채용·승진·전보 등 임용권의 행사에 관한 사항, 기관의 조직·정원에 관한 사항, 예산의 편성·집행에 관한 사항, 행정기관이 당사자인 불복신청 및 소송사항, 그 밖에 기관의 관리·운영에 관한 사항을 말한다(노조법 시행령 제4조) 정부조직법이나 행정부서의 직제와 관련한 대통령령·시행규칙 또는 지방자치법·관련조례에 기하여 각 부서 또는 지방자치단체에 배당된 사무·업무 중 행정주체로서의 각 기관이 스스로의 판단과 책임으로 처리하여야 할 사항 예컨대 국가 또는 지방자치단체의 조직에 관한 사항, 행정의 집행에 관한 사항, 공무원의 정원 및 그 배치에 관한 사항, 국세, 지방세, 사용료, 수수료 등의 부과징수에 관한 사항, 국가 또는 지방자치단체가 당사자인 소청 및 소송에 관한 사항, 재산 또는 공공시설의 취득·관리 및 처분에 관한 사항, 징계처분, 휴직, 직위해제, 직위의 정급, 승진, 전직, 전입, 퇴직 등 구체적인 임용권의 행사에 관한 사항, 근무성적의 평정제도의 기획, 입안 및 실시에 관한 사항, 감독직공무원 등의 범위 결정에 관한 사항, 직위분류제에 관한 사항, 직무명령에 관한 사항 등이 기관의 관리 및 운영에 관한 사항에 해당한다고 할 수 있으므로[20] 이들 사항은 단체교섭의 대상이 될 수 없다.

4) 근무조건의 결정과 관련되는 분쟁사항이 아닌 권리분쟁사항이 단체교섭의 대상 여부와 관련하여 노조법 제2조 제5호에서 이익분쟁을 전제로 규정하고 있고 한편 법령이나 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등 해석, 적용, 준수 등을 둘러싼 분쟁사항 등 문제를 조속히 해결하고자 하는 취지에서 노조법 제34조에서는 단체협약의 해석에 관하여 노동위원회의 해석 기능을 부여하고 있으므로 임의적 교섭대상이라고는 볼 수 있으나 임의적 교섭대상으로 볼 수는 없다고 사료된다.

---

20) 김유성. 「공무원단체 업무매뉴얼」 2004. 12. 23, 행정자치부, 184면

한편 종래에 “노동쟁의조정법 제2조의 노동쟁의의 정의에서 말하는 근로조건에 관한 노동관계 당사자 간의 주장이란 개별적 노동관계와 단체적 노동관계의 어느 것에 관한 주장이라도 포함하는 것이고, 단체협약이나 근로계약상의 권리의 주장(권리쟁의) 뿐만 아니라 그것들에 관한 새로운 합의의 형성을 꾀하기 위한 주장(이익쟁의)도 포함되는 것이므로 중재위원회의 중재대상은 이익분쟁과 권리분쟁이 모두 포함된다”(1990.05.15, 대법 90도 357)고 함으로써 권리분쟁을 단체교섭의 대상에 포함시켜 노사 간에 많은 분쟁이 제기되기에 이르렀고

이러한 분쟁을 예방하기 위하여 오늘날에는 노동쟁의의 개념을 수정하였다 즉 노조법 제2조 5호는 “노동쟁의”라 함은 “노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 “노동관계 당사자”라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자 간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더 이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다”고 정의함으로써 권리분쟁을 의무적 교섭대상에서 제외시켰다

5) 이상에서 살펴본 비교섭 대상이라고 하여도 이는 협약체결을 전제로 한 교섭이 금지되는 것이므로 협약체결을 전제로 하지 않는 임의적 대화는 노사상호간에 오해를 불식시키고 이견을 좁혀 윈-윈 할 수 있는 방법을 함께 모색한다는 점에서 바람직하므로 단체협약의 체결을 목적으로 하지 않는다 할지라도 노사간에 성실한 협의는 노사관계 발전에 유용한 것이다. 그리고 공무원노조 또한 의무적 교섭사항을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 정부교섭대표의 행위반이 부당노동행위에 해당된다는 점에 유의할 필요가 있다. 그리고 유니온 숍 요구에 대한 거부, 법령 등에 의하여 국가 또는 지방자치단체가 법령 등에 의하여 스스로 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 갖지 아니한 사항에 대한 교섭 거부, 정치투쟁에 대하여는 정당한 이유가 있는 교섭거부에 해당되어 부당노동행위로 취급되지 아니한다.

관련 판례·해석

①교섭대상이 아닌 시설관리 사업부 폐지 백지화를 주장하며 불법파업을 주도한 이유로 징계 해고한 처분은 정당하다 (1993.05.11, 서울고법 93나 1604)

피고회사의 시설관리 사업부 해체결정은 3년간의 누적적자가 30억원을 상회하고 시설관리계약이 감소할 뿐 아니라 계열사인 ○○항공, ○○항공과의 계약조차 인건비 상승으로 인한 경쟁력 약화로 재계약이 불가능해짐에 따라 불가피하게 취해진 조치로서 이는 경영주체의 경영의사결정에 의한 경영조직의 변경에 해당하므로 시설관리 사업부 폐지를 백지화하여야 한다는 노동조합의 요구는 교섭대상이 아니라 할 것이며, 다만 그 후속조치로서 소속근로자들의 배치전환 등 근로조건의 변경만이 교섭의 대상이 된다 할 것인데도 피고회사의 근로자 배치전 계획에 관한 수차례의 교섭 요청에 대하여 노동조합은 사업부 폐지 자체의 백지화만 주장할 뿐 이로 인한 배치전환 등의 신분변동으로 인한 교섭요청은 이를 전적으로 거부하고, 나아가 위와 같은 이유로 사업부 폐지 백지화 자체의 주장은 임금, 근로시간, 후생, 해고 기타 대우 등 근로조건의 유지 또는 개선을 주된 목적으로 하지 아니하므로 이에 대한 쟁의행위는 할 수 없는데도 불구하고 원고들은 노동조합측의 요구를 달성하기 위하여 불법적인 파업을 주도하여 위에서 인정한 행위에 이르렀다 할 것이고, 이러한 원고들의 행위는 고의 또는 과실로 회사에 막대한 재산상의 손해를 끼치고, 기타 피고회사의 제규정을 위반하고 실정법을 위반한 때에 해당하여 원고들과 피고회사간의 기본적인 신뢰관계를 무너뜨리는 행위일 뿐만 아니라 그 근로계약관계를 지속하게 하는 것이 현저히 부당하다고 인정될 정도의 비위행위에 해당하므로 피고회사가 이를 들어 위 단체협약, 상벌규정, 취업규칙에 따라 원고들을 징계 해고한 처분은 정당하다고 할 것이다.

② 근로조건의 개선 등과 전혀 무관한 보험료 인상의 저지에 관한 것이라

면 정당한 조합 활동이 아니다 (1994.12.22, 대법 93다 23152)
1. 지역의료보험조합 소속 노동조합 간부들이 대학 캠퍼스에서 보험료 인상 저지투쟁 발대식을 개최하고 유인물들을 배포하면서 가두시위를 주도한 경우, 발대식의 개최 목적이 그 지역의료보험조합에게 불이익한 보험료 인상의 저지에 있고, 거기에서 배포한 유인물도 그 내용이 근로조건의 개선 등과 전혀 무관한 것이라면, 설사 의료보험료의 인상으로 말미암아 보험가입자들의 불만이 높아지는 등 민원이 야기되어 창구에 근무하고 있는 노조원들이 근무에 애로를 겪게 되고, 그 유인물들이 지역의료보험노동조합 전국 협의회에서 작성하여 각 지역의 노동조합에 배포한 것이라고 하더라도, 그 시위행위 등을 가리켜 정당한 조합활동의 범주 내에 있는 것이라고 할 수는 없다.
2. '가'항의 시위 등이 비록 근무시간 외에 사업장 밖에서 이루어졌을지라도 근로자가 사용자의 이익을 배려해야 할 근로계약상의 성실의무는 거기까지도 미친다고 보아야 할 것이다.

③휴·폐업 등의 결정은 노조와 협의할 의무는 없다 (1994.08.12, 대법94다 3261)
단체 협약상 “회사는 휴폐업(폐쇄), 분할, 양도, 이전, 업종전환 등으로 조합원의 신분변동(인원감축, 직종변경, 전환배치)이 불가피할 경우 노조와 합의해 사후대책을 마련 한다”는 규정의 취지는 불가피한 휴폐업 등의 경우 그 사후대책에 관해 노조와 협의할 것을 정한데 불과할 뿐 휴폐업 등을 할 것인지를 노조와 협의할 것을 정한 것은 아니다.

④임금체계 변경과 관련한 단체교섭 요구를 정당한 이유없이 거부했다면 부당노동행위에 해당한다 (2005.04.29, 서울고법 2004누 8462)
취업규칙은 사용자가 일방적으로 정할 수 있는 것이기는 하지만, 이 사건에 있어서는 참가인 회사의 단체협약에서 참가인 회사가 원고 조합원의 근로조건과 관계 있는 취업규칙을 작성하거나 변경하고자 할 때에는 노동조합과 사전협의

를 하여야 한다고 규정되어 있으므로 취업규칙의 개정이 단체교섭의 대상이 아니라는 참가인 회사의 주장은 이유 없고, 참가인 회사와 원고 조합(종전)의 위원장 사이에서 연봉제 도입에 관한 논의가 있었던 것만으로는 참가인 회사와 원고 조합(종전) 사이에서 연봉제를 도입하는 내용의 취업규칙의 개정에 관하여 사전협의가 있었다고 할 수 없다.

한편, 사용자가 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약 체결, 기타의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위를 함으로써 그 단체교섭의무 등을 위반하였을 경우에는 노동조합및노동관계조정법 제81조 제3호 소정의 부당노동행위에 해당한다 할 것이고, 여기에서 사용자가 단체교섭의 의무를 부담하는 교섭대상이 되는 사항은 근로조건의 결정에 관한 사항과 그밖에 근로자의 경제적·사회적 지위향상을 위하여 필요한 노동조합과 활동이나 단체협약의 체결 등 근로조건의 결정에 영향을 미치는 노동관계에 관한 사항을 가리킨다.

⑤ 사업부 폐지 같은 경영조직의 변경은 단체교섭사항이 될 수 없으며, 단체교섭사항이 될 수 없는 사업부 폐지결정을 백지화시킬 목적으로 한 쟁의행위는 정당하지 않다 (1994.03.25, 대법 93다 30242)

1. 회사가 그 산하 시설관리사업부를 폐지시키기로 결정한 것은 적자가 누적되고 시설관리계약이 감소할 뿐 아니라 계열사와의 재계약조차 인건비 상승으로 인한 경쟁력 약화로 불가능해짐에 따라 불가피하게 취해진 조치로서 이는 경영주체의 경영의사 결정에 의한 경영조직의 변경에 해당하여 그 폐지 결정 자체는 단체교섭사항이 될 수 없다.

2. 노동조합이 시설관리사업부 폐지 자체의 백지화만을 고집하면서 그 폐지에 따를 근로자의 배치전환 등 근로조건의 변경에 관하여 교섭하자는 회사의 요청을 전적으로 거부하고 폐지 백지화 주장을 관철시킬 목적으로 쟁의행위에 나아갔다면 그 쟁의행위는 그 목적에 있어 정당하지 아니하다.

사례 49 노조대표자의 단체협약체결권 제한과 효력발생시기

* I시 단체협약에 최종 조인할 경우 “노조대표자는 총회의 추인을 받아야 한다”라고 규약으로 정하고 있음에도, I시 노조대표자가 동 규약에 정한 총회를 거치지 아니하고 단체협약을 체결하였다.

* 규약으로 단체협약 체결 시에 노동조합의 대표자는 조합의 총회를 거친 후에 기관과 조인하도록 한 것으로, 이러한 규약의 내용에도 불구하고 총회를 거치지 아니하고 체결한 단체협약의 효력은

관련 법조항

○ 공무원노조법 제8조 (교섭 및 체결권한 등)

①노동조합의 대표자는 그 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항에 대하여 국회사무총장·법원행정처장·헌법재판소사무처장·중앙선거관리위원회사무총장·행정자치부장관(행정부를 대표한다)·특별시장·광역시장·도지사·시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다) 또는 특별시·광역시·도의 교육감 중 어느 하나에 해당하는 자(이하 “정부교섭대표”라 한다)와 각각 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 다만, 법령 등에 의하여 국가 또는 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.(2항, 3항, 4항, 5항 생략)

사례 해설

1) 공무원노조법 제8조에서 "노동조합의 대표자는 그 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항에 대하여 국회사무총장·법원행정처장·헌법재판소사무처장·중앙선거관리위원회사무총장·행정자치부장관(행정부를 대표한다)·특별시장·광역시장·도지사·시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다) 또는 특별시·광역시·도의 교육감 중 어느 하나에 해당하는 자(이하 "정부교섭대표"라 한다)와 각각 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다"고 명시하고 있다. 따라서 단체교섭을 하고 나아가 교섭 결과 합의가 이루어지게 되면 단체협약을 체결하게 되는데, 그 체결 권한의 주체가 노동조합의 대표자임을 명백히 규정하고 있다. 이는 근로3권의 본질적인 내용을 침해하는 것이 아니고, 헌법 제33조 제1항의 단체교섭권 및 구 노동조합법 제33조 제1항의 '교섭할 권리'의 의미에는 사실행위로서 단체교섭권만이 아니라 단체협약체결권도 포함되어야 한다고 할 것이다. 단체의 대표성의 측면에서도 노동조합도 하나의 사단이므로 그 대표자가 단체협약체결권을 가지는 것은 단체대표의 법리에 비추어 타당하며 또한 실무적으로도 노동조합의 대표자에게 단체협약체결권이 없다면 원활한 단체교섭을 진행할 수 없고, 단체교섭권 자체가 무의미하게 되기 때문이다.

2) 그리고 노동조합 대표자의 체결 권한이 노동조합의 규약에 유보되어 있고, 이를 이유로 사용자가 단체교섭을 거부하는 경우 이는 노동조합의 성실교섭의무 위반으로 부당노동행위에 해당하지 아니한다.

3) 그런데 노동조합의 대표자가 노동조합 대표자의 체결권한을 제한한 노동조합의 규약에 위반하면서 직권으로 단체협약을 체결(직권조인)한 경우의 효력이 문제된다.[21]

21) 단체협약이나 노조의 규약에 "노조대표자는 단체협약 체결권에 대하여 조합원 전체의

이와 관련하여 노동조합의 대표자는 조직을 대내외적으로 대표하는 자로 내부적으로 규약위반의 문제(직권조인)는 발생할 수 있으나 적어도 이는 대외적 대표권을 가지고 있는 단체의 대표자로서 제3자에게 이와 같은 효력은 미치지 아니할 뿐만 아니라 노동조합의 대표자가 단체교섭결과에 대하여 확대간부회의 심의 및 조합원 찬반투표를 거쳐 단체협약을 체결하도록 한 규약은 노조대표자의 단체협약체결권을 사실상 형해화 하여 명복에 불과한 것으로 만드는 것이어서 공무원노조법 제8조 반하는 것이다.

관련 판례·해석

①노조대표자의 단체협약체결권을 제한하는 규약은 노동조합법 제33조에 위반된다 (1993.05.11, 대법 91누 10787)
노동조합의 대표자가 단체교섭 결과에 대하여 확대 간부회의의 심의 및 조합

투표결과에 따라 행사되어야 한다"는 규정이 있는 경우 이 규정이 법에 위배되는 것인가의 논란이 있었다. 이에 대하여 노동부는 노동조합도 하나의 사단이므로 그 대표자가 단체협약 체결권을 가지는 것은 단체대표의 법리에 비추어 타당하며, 헌법 제33조 제1항의 단체교섭권 및 구 노동조합법 제33조 제1항의 '교섭할 권리'의 의미에는 사실행위로서 단체교섭권만이 아니라 단체협약체결권도 포함되어야 한다고 할 것이다. 또한 노동조합의 대표자에게 단체협약체결권이 없다면 원활한 단체교섭을 진행할 수 없고, 단체교섭권 자체가 무의미하게 되기 때문에 단체협약체결권한은 아무런 제한 없이 인정되어야 한다는 입장이다. 이에 대하여 단체협약은 조합원의 생존권과 직결되는 것이므로 단체협약의 체결과정에 민주적 절차에 따른 집단적 동의가 반영되어야 하고 단체협약체결권한 까지 아무런 제한 없이 인정할 경우 어용이나 배임행위를 견제할 수 없고 노동조합의 자주성과 민주성을 해하게 될 우려가 있으므로 인정해야 한다고 주장한다. 이와 관련하여 대법원(1993. 4. 27 선고, 91누12257)은 규약 또는 단체협약에 조합원의 총회의 결의를 거쳐야만 체결권이 발생한다고 규정한 것은 "노동조합의 대표자는 단체교섭권 뿐만 아니라 단체협약 체결권까지 있으므로 노사대표자간 체결된 단체협약에 조합원 총회의 결의를 거칠 필요 없이 그 효력이 발생 한다"고 함으로써 법위반이라고 판시하였다. 한편 노조법 제29조 제1항을 "노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가지다"고 내용을 개정하였다. 이에 대하여 노사가 합의하여 단체협약으로 정한 절차까지도 위법하다고 일축해 버리는 것은 노사자치주의를 지향하는 집단적 노사관계법의 원리에 부합하지 않는다는 비판이 있다(장명국외2, 「노동법해설」 2001. 4. 2, 석탑, 195면)

원의 찬반투표를 거쳐서 단체협약을 체결하도록 한 규약은 노조대표자의 단체협약체결권을 사실상 형해화 하여 명목에 불과한 것으로 만드는 것이어서 노동조합법 제33조 제1항의 취지에 위반되는 것이다.

②노동조합 대표자는 단체교섭 및 단체협약체결권을 가지고 있으므로 사용자와 단체교섭을 거쳐 단체협약을 체결한 경우 조합원 총회의 의결에 불구하고 단체협약의 효력은 발생한다 (1991.10.16, 부산고법 91구 1332)

③법률상 교섭당사자(노조대표, 사용자대표)만이 서명·날인했다는 것이 회사 시설 내에서 농성하는 이유인 경우, 정당한 조합활동이 아니며 이를 이유로 해고함은 부당노동행위가 아니다 (1993.07.13, 중노위 93부노 33)
노동조합법 제34조 제1항 규정에 의하여 단체협약은 서면으로 작성하여 협약당사자(노조대표, 사용자대표)가 서명날인토록 그 유효요건을 규정하고 있으므로 직권조인에 의한 위 협약은 이를 총족하고 있는데, 단체협약 제110조 규정에 따라 노조와 사용자대표를 포함한 교섭원 전원의 서명날인을 요건으로 그 효력이 발생한다고 규정되어 있으나, 이는 당사자간의 채무설정에 불과하며, 그 협약 요건 불비에 관해서는 노조구성원과 그 실행자인 노조대표간의 문제일 뿐 제3자에 대한 대항요건은 아니라 할 것이므로, 여기에서는 그 효력의 존부에 대하여는 별론으로 하고, 위와 같이 법률상 교섭당사자만이 서명날인(당사자는 이를 직권조인이라고 하고 있다)하였다 하여 한 회사시설내의 농성(텐트설치 후)행위는 정당한 조합활동이 아닐 뿐더러 시설관리권의 소극적 침해행위에 해당한다 할 것이다.
그렇다면 위 징계처분의 적부는 별론으로 하더라도 신청인들의 행위가 정당한 조합활동이어서 이를 혐오한 행위라고 인정할 수는 없다 할 것이다.

④노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자에게 단체교섭권과 함께 단체협약체결권을 부여한 노동조합법규정은 근로3권의 본질적인

내용을 침해하는 것이 아니다 (1998.02.27, 헌재 94헌바13)

가. 헌법 제33조 제1항이 “근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 가진다”고 규정하여 근로자에게 “단결권, 단체교섭권, 단체행동권”을 기본권으로 보장하는 뜻은 근로자가 사용자와 대등한 지위에서 단체교섭을 통하여 자율적으로 임금 등 근로조건에 관한 단체협약을 체결할 수 있도록 하기 위한 것이다. 비록 헌법이 위 조항에서 '단체협약체결권'을 명시하여 규정하고 있지 않다고 하더라도 근로조건의 향상을 위한 근로자 및 그 단체의 본질적인 활동의 자유인 '단체교섭권'에는 단체협약체결권이 포함되어 있다고 보아야 한다.

사례 50 단체협약은 도대체 어떠한 합의이기에.....

* 단체협약은 도대체 어떠한 합의이기에.....
  G도청 공무원노동조합은 적법한 절차를 거쳐 설립 신고하여 신고증을 필한 노동조합이며, G도 도지사와 단체교섭을 진행, 단체협약을 체결하였다. 그러나 위 단체협약의 내용 중 일부가 공무원 징계규정의 내용보다 일부 완화된 내용으로 되어 있다.

* 단체협약이 민법상의 계약과 달리 특별한 법적 효력이 부여되어 있는지와 G도청의 징계규정(훈령)과 단체협약의 효력 순위는

관련 법조항

○ 노조법 제33조 (기준의 효력)
①단체협약에 정한 근로조건 기타 공무원의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.
②근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의한다.

○ 공무원노조법 제10조 (단체협약의 효력)
①제9조의 규정에 따라 체결된 단체협약의 내용중 법령·조례 또는 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의한 위임을 받아 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니한다.
②정부교섭대표는 제1항의 규정에 따라 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니하는 내용에 대하여는 그 내용이 이행될 수 있도록 성실히 노력하여야 한다.

사례 해설

1) 단체협약은 노동조합에 관한 사항, 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항, 근무조건과 직접 관련되는 법령 등에 의하여 국가 또는 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 근무조건과 직접 관련되는 임용권의 행사(인사권의 행사)등 그 기관의 관리운영에 관한 사항을 내용으로 하는 합의의 결과물이다.

2) 민법상 계약은 단순히 채권적 효력만 발생하는데 비하여 단체협약은 규범적 효력과 채권적 효력이 발생한다. 그런데 후자의 경우 그 체결된 내용의 성격에 따라 발생하는 효력이 상이하다. 구체적으로 살펴볼 때

유효한 효력이 발생하기 위해서는 노조법이 정하는 단체협약으로서 그 요건을 충족하여야 하며, 노조법 제33조 제1항과 제2항은 규범적 효력을 규정하고 있으며, 단체협약 또한 계약인 이상 채무적 효력을 지니고 있다. 이러한 효력은 일정한 사항에 대하여 당사자간의 계약이므로 채권 및 채무적 효력이 당연히 발생하고 하며 (채무적 효력) 그리고 단체협약은 노사관계를 규율하는 규범이므로 규범이 갖는 효력으로서 훈령이나 근로계약이 단체협약에 위반되는 경우 그 효력을 무효로하거나(강행적 효력) 무효로 된 부분을 단체협약의 정한 기준에 의하도록 한다거나 근로계약에 정하지 아니한 사항이나 단체협약에서 정하고 있는 경우 마찬가지로 단체협약의 정한 기준에 의하도록 하는 효력이 있다(보충적 효력)

공무원의 경우 채용 시 근로계약을 작성하지 않고 임용장 또는 임용통지서의 교부에 의해 임용되고, 그 구체적인 근무조건은 주로 법령에 의하여 정해지기 때문에 노조법 제33조 제1항과 2항에 의한 단체협약의 규범적 효력이 직접적으로 작용할 여지는 많지 않다. 그리고 공무원노조와의 단체협약은 의무적 교섭사항에 해당하고 이에 대하여 합의를 한 경우에 민간부문에서 체결한 단체협약과 달리 일정한 효력의 제한을 받는다. 공무원노조법 제10조는 제1항은

동법 제9조의 규정에 따라 체결된 단체협약의 내용 중 법령·조례 또는 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의한 위임을 받아 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니한다고 정하고 있다. 그리고 정부교섭대표는 공무원노조법 제10조제1항의 규정에 의하여 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니하는 단체협약 내용에 대한 이행결과를 다음 교섭시까지 상대방에게 서면으로 통보하도록 하고 있다(공무원노조법 시행령 제9조 참조)

바꾸어 말하면 법령 등에 의해 규정되는 내용은 단체협약보다 우월적인 효력을 가지게 된다. 따라서 법령 등에 의해 규정되는 내용은 단체교섭에서 노사 양측이 합의하더라도 법적인 구속력을 가지지 않는다. 여기서 말하는 법령의 의미가 반드시 명확한 것은 아니지만, 본조의 취지를 생각할 때 법률, 대통령령, 시행규칙까지 포함되는 것이라고 해석되고 조례는 지방자치단체의 지방의회가 법령의 범위 안에서 그 사무에 관하여 의결한 것(지방자치법 제15조, 제19조 참조)을 의미한다. 지방자치단체의 장이 법령 또는 조례가 위임한 범위 안에서 그 권한에 속하는 사무에 관하여 제정한 규칙(지방자치법 제16조)은 법령·조례 그 자체에 는 해당하지 않지만, 조례에 의한 위임을 받아 규정하는 내용을 가진 규칙은 단체협약대상으로 될 수 없다고 해석 된다[22].

그러나 정부교섭대표에게 공무원노조법 제10조 제1항의 규정에 따라 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니하는 내용에 대하여는 그 내용이 이행될 수 있도록 성실히 노력의무를 부여하고 있다(공무원노조법 제10조 제2항 참조) 예컨대 보수의 인상이나 수당의 개선에 대해 합의를 한 경우 정부교섭대표는 이를 실현하기 위하여 법률 또는 조례의 개정안을 국회나 의회에 제출하도록 노력하여야 하고, 시행령 등의 개정이 필요한 경우에는 스스로 이를 이행하도록 노력하여야 할 신의칙상 책임을 부담하게 된다.

그런데 공무원노조와 체결한 단체협약을 정부교섭대표들이 이행하지 않는

22) 김유성. 「공무원단체 업무매뉴얼」 2004. 12. 23, 행정자치부, 240면

경우 공무원노조는 법원에 이행을 청구를 하는 방법이나 노조법 제34조 제1항에 따라 당사자 쌍방이 합의하거나 단체협약에서 정한 경우에는 일방이 노동위원회에 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있을 것이다.

그리고 공무원노사관계의 특수성으로 인하여 단체협약 위반에 대하여 공무원노조법 제17조 제3항은 일반노사관계에 적용되는 벌칙(노조법 제92조)의 적용을 배제하고 있다. 즉 단체협의 사항 불이행에 대하여 민간부문과 달리 1,000만 원 이하의 벌금에 부과되는 규정이 배제된다.

3) 그러나 공무원노조법 제10조 제1항에서 "체결된 단체협약의 내용 중 법령·조례 또는 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의한 위임을 받아 규정되는 내용은 단체협약으로 효력을 가지지 아니한다"고 규정하고 있으며, 동 규정에 의하여 법령· 조례 또는 예산과 관련된 경우, 단체협약의 규범적 또는 채권적 효력을 부인하고 있다.

다만 정부교섭대표는 단체협약으로서 법령·조례 또는 예산과 관련하여 단체협약으로서 효력을 가지지 아니하는 내용에 대하여 그 내용이 이행이 이행될 수 있도록 성실히 노력하여야 한다. 이와 같은 단체협약의 효력 제한이 헌법상 보장된 공무원의 단체교섭권의 본질적인 부분까지 제한하는 위헌적 조항인가와 관련하여 위헌이라고 보기는 어려울 것이다.

4) 훈령에 의하여 발하는 징계규정과 단체협약에서 정한 사유가 충돌할 경우 단체협약에 정한 사유에 의하여 징계하여야 하고, 그 절차 또한 단체협약에서 정한 절차에 따라 행하여야 효력이 있다. 이는 사용자가 일방적으로 정한 규범과 공무원노사간의 합의에 의하여 정한 규범 간 충돌시 유리조건우선의 원칙이 적용되기 때문이다. 다만 법령·조례 또는 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의한 위임을 받아 규정되는 내용은 단체협약으로서의

효력을 가지지 아니한다는 점에 유의하여야 한다.

관련 판례·해석

①단체협약상의 규정과 취업규칙 등의 규정이 상호 저촉되는 경우에는 단체협약 소정의 징계사유에 의하여만 징계할 수 있다 (2005.05.26, 대법 2005두 1152)

단체협약에 "회사는 사업장에 유자격 정비사를 배치하여야 하며 일체의 정비는 정비사가 하여야 한다."고 규정하고 있으므로, 교통사고가 회사측의 정비불량이 주된 원인이 되어 발생한 경우에는 조합원인 근로자에게 징계 등의 불이익한 처분을 할 수 없다 할 것인데, 교통사고의 발생에 있어 승객이 버스에서 안전하게 내렸는지 여부를 제대로 확인하지 않은 채 버스를 출발시킨 원고의 잘못이 일부 인정되기는 하나, 참가인 회사측의 정비불량이 사고발생의 또 다른 원인이 되었을 가능성을 완전히 배제할 수 없는 상태에서 교통사고가 정비불량에 의한 것인지 여부에 관하여 납득할 만한 조사·확인을 거치지 아니한 채 원고에게 운전상의 잘못이 일부 인정된다는 이유만으로 위 교통사고를 징계해고사유로 삼아 원고에게 해고처분을 한 것은 위 단체협약에 위반된다고 볼 수밖에 없다.

그리고 단체협약에서 근로자를 해고함에 있어 해고사유 등을 단체협약에 의하도록 명시적으로 규정하고 있거나 동일한 징계사유에 관하여 단체협약상의 규정과 취업규칙 등의 규정이 상호 저촉되는 경우에는, 사용자는 단체협약 소정의 징계사유에 의하여만 근로자를 징계할 수 있다 할 것이다

②취업규칙이 아닌 단체협약 규정에 의하여 징계하여야 한다는 규정이 있음에도 단체협약에 의한 징계위원회가 아닌 취업규칙에 의한 인사위원회에서 해고한 것은 부당하다. (1995.11.28, 중노위 95부노 132·부해 268)
단체협약 제35조 제1항은 사유발생만으로 해고가 가능한 이른바 통상해고를

규정하고 있고 동조 제2항은 동 제32조의 징계사유가 발생할 경우 동 제31조 및 동 제33조의 규정에 의한 징계위원회 개최 및 징계절차에 의해 해고할 수 있는 이른바 징계해고를 규정하고 있다고 보아야 할 것이고, 따라서, 위 단체협약 제32조에 의한 징계사유가 아닌 취업규칙상 소정의 징계사유를 적용하여 해고할 수는 없다고 보아야 할 것이다. 이에 대해 피신청인은 단체협약 제23조의 규정에 따라 인사권은 회사에 있으며, 조합원을 징계함에 있어 단체협약에 명시되지 아니한 사항은 취업규칙에 의한 징계사유를 적용할 수 있다고 주장하고 있으나, 위 단체협약 제23조는 인사권은 회사에 있음을 인정하되, 조합원에 관한 인사원칙은 본 협약에 정해진 바에 따른다고 규정하면서 단체협약 제24조에서 조합원들에 대한 상벌에 관한 사항이 인사원칙에 포함됨을 명시하고 있는 바, 위 단체협약 제23조가 단체협약에 명시되지 아니한 사항은 취업규칙에 의한 징계사유가 적용될 수 있다는 취지를 규정한 것으로 볼 수는 없다고 할 것이고 오히려 조합원들에 대한 징계에 있어 단체협약에 규정된 사유만으로 징계하여야 함을 규정한 것으로 봄이 상당할 것이다.

그렇다면, 신청인들에 대한 해고는 첫째, 위 단체협약 제32조의 사유가 아닌 취업규칙 제29조 제4항의 해고사유를 적용하였고, 둘째, 더 나아가 위 취업규칙을 적용케 됨으로써 단체협약 제31조의 규정에 의한 징계위원회가 아닌 인사위원회 규정 제2조 등에 의한 인사위원회를 개최하여 이루어졌는 바, 더 볼 것도 없이 부당하다고 할 것이다.

근로자에 대한 불이익 처분이 노동조합법 제39조 제1호에서 규정하고 있는 부당노동행위에 해당되는지의 여부는 사용자가 주장하는 징계사유와 근로자가 한 노동조합 업무를 위한 정당한 행위의 내용, 징계의 시기, 평소의 노사관계, 기타 사용자의 부당노동행위 의사를 주장할 수 있는 제반사정을 고려하여 판단하여야 할 것이다.

이와 관련하여 당사자 주장 및 우리 위원회에 제출된 관계증빙자료 등에 의하여 판단컨대, 1995년도 임금인상을 위한 단체교섭과 관련한 신청인들의 일련의 행위는 신청인 노동조합 ○○지부의 간부 또는 대의원으로서 노동조합

업무를 위한 정당한 행위에 해당된다고 볼 수 있고, 신청인들에 대한 징계의 시기 또한 1995.6.28 신청인들이 위 ○○지부 지부장의 노조운영과 관련한 유인물을 작성·배포하자, 같은 날 인사위원회에 징계회부 되었기에 위 노동조합 활동과 징계의 시기간에 일응 관련이 있다고 볼 수 있으나, 피신청인이 실질적으로 신청인들의 노동조합 활동을 혐오하여 해고하였다고 인정할 수 있는 근거가 달리 없기에 비록 신청인들에 대한 해고가 단체협약에 위배되어 부당하다고는 인정되나, 신청인들의 노동조합 활동을 실질적인 이유로 하여 이루어져 부당노동행위에 해당된다고는 인정되지 아니한다.

사례 51 단체협약의 효력 제한과 법체계상 일관성 결여

* 충북의 J시 00사업소에서 근무하는 9급 일반행정직 공무원인 홍길동씨는 공무원노조법 제10조에서 단체협약의 효력을 제한하고 있는데 이는 기본적으로 노동3권을 무력화 시키는 규정이며 법체계상 일관성도 결여된 흠이 있는 규정이라고 생각한다.

* 공무원노조법은 단체교섭의 결과물인 단체협약과 관련하여 의무적 교섭대상 사항에 대하여 협약을 체결하는 행위에 대한 제한은 두고 있지 않으면서, 단체협약의 내용 중 법령·조례예산과 관련된 사항 등에 대하여 체결된 협약의 효력을 가지지 아니한다고 정하고 있는 것은 법체계상 일관성 결여 및 위헌에 해당하는지

관련 법조항

○ 공무원노조법 제10조

①제9조의 규정에 따라 체결된 단체협약의 내용중 법령·조례 또는 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의한 위임을 받아 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니한다.

②정부교섭대표는 제1항의 규정에 따라 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니하는 내용에 대하여는 그 내용이 이행될 수 있도록 성실히 노력하여야 한다.

○ 노조법 제33조 (기준의 효력)

①단체협약에 정한 근로조건 기타 공무원의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.

②근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로

된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의한다.

사례 해설

1) 단체협약으로서의 효력을 살펴볼 때 유효한 효력이 발생하기 위해서는 노조법이 정하는 단체협약으로서 그 요건을 충족하여야 하며, 유효한 단체협약은 규범적 효력(노조법 제33조)과 채무적 효력을 갖는다. 이러한 효력은 일정한 사항에 대하여 당사자간의 계약이므로 채권 및 채무적 효력이 당연히 발생하고 하며 (채무적 효력) 단체협약은 노사관계를 규율하는 규범이므로 법규명령이 아닌 훈령이나 근로계약이 단체협약에 위반되는 경우 그 효력을 무효로 하거나(강행적 효력) 무효로 된 부분을 단체협약의 정한 기준에 의하도록 한다. 그리고 근로계약에 정하지 아니한 사항은 단체협약의 정한 기준에 의하도록 하는 효력이 있다(보충적 효력)

2) 특히 공무원의 경우 민간처럼 아무런 제약 없이 노사합의로 체결된 단체협약의 효력을 전적으로 인정하게 되면 공무원노사관계에서 국민 또는 그 자치단체의 시민의 의해 만들어진 법률이나 조례보다 우월적 지위를 부여하게 된다는 점에서 공무원노사간에 체결된 단체협약은 제한을 받게 된다. 따라서 공무원노조법 제10조는 제1항은 동법 제9조의 규정에 따라 체결된 단체협약의 내용 중 법령·조례 또는 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의한 위임을 받아 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니한다고 정하고 있다. 그리고 정부교섭대표는 공무원노조법 제10조제1항의 규정에 의하여 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니하는 단체협약 내용에 대한 이행결과를 다음 교섭시까지 상대방에게 서면으로 통보하도록 하고 있다(공무원노조법 시행령 제9조 참조)

바꾸어 말하면 법령 등에 의해 규정되는 내용은 단체협약보다 우월적인 효력을 가지게 된다. 따라서 법령 등에 의해 규정되는 내용은 단체교섭에서 노

사 양측이 합의하더라도 법적인 구속력을 가지지 않는다. 여기서 말하는 법령의 의미가 반드시 명확한 것은 아니지만, 본조의 취지를 생각할 때 법률, 대통령령, 시행규칙까지 포함되는 것이라고 해석되고 조례는 지방자치단체의 지방의회가 법령의 범위 안에서 그 사무에 관하여 의결한 것(지방자치법 제15조, 제19조 참조)을 의미한다. 지방자치단체의 장이 법령 또는 조례가 위임한 범위 안에서 그 권한에 속하는 사무에 관하여 제정한 규칙(지방자치법 제16조)은 법령·조례 그 자체에는 해당하지 않지만, 조례에 의한 위임을 받아 규정하는 내용을 가진 규칙은 단체협약대상으로 될 수 없다고 해석 된다[23].

3) 그러나 정부교섭대표에게 공무원노조법 제10조 제1항의 규정에 따라 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니하는 내용에 대하여는 그 내용이 이행될 수 있도록 성실히 노력의무를 부여하고 있다(공무원노조법 제10조 제2항 참조) 예컨대 보수의 인상이나 수당의 개선에 대해 합의를 한 경우 정부교섭대표는 이를 실현하기 위하여 법률 또는 조례의 개정안을 국회나 의회에 제출하도록 노력하여야 하고, 시행령 등의 개정이 필요한 경우에는 스스로 이를 이행하도록 노력하여야 할 신의칙상 책임을 부담하게 된다. 그런데 공무원노조와 체결한 단체협약을 정부교섭대표들이 이행하지 않는 경우 공무원노조는 법원에 이행을 청구를 하는 방법이나 노조법 제34조 제1항에 따라 당사자 쌍방이 합의하거나 단체협약에서 정한 경우에는 일방이 노동위원회에 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있을 것이다. 그리고 공무원노사관계의 특수성으로 인하여 단체협약 위반에 대하여 공무원노조법 제17조 제3항은 일반노사관계에 적용되는 벌칙(노조법 제92조)의 적용을 배제하고 있다.

4) 이상에서 살펴본 공무원 노사간에 체결된 단체협약이 헌법에서 보장하고

23) 김유성. 「공무원단체 업무매뉴얼」 2004. 12. 23, 행정자치부, 240면

있는 공무원의 노동기본권을 침해하는 것이지에 대하여 살펴볼 때

헌법 제33조 제1항이 보장하는 단체교섭권은 어떠한 제약도 허용되지 아니하는 절대적인 권리가 아니라 헌법 제37조 제2항에 의하여 국가안전보장·질서유지 또는 공공복리 등의 공익상의 이유로 제한이 가능하며, 그 제한은 노동기본권의 보장과 공익상의 필요를 구체적인 경우마다 비교 형량하여 양자가 서로 적절한 균형을 유지하는 선에서 결정된다며, 헌법재판소는 "보건복지부장관의 승인을 얻어야만 국민건강보험공단의 인사, 보수 등에 관한 규정이 효력을 갖도록 한 국민건강보험법 제27조가 헌법상 단체교섭권을 침해하는지 여부"에 관하여 단체교섭권을 침해하는 것이 아니하고 결정한 바 있다.

이와 같은 해석에 비추어 볼 때 헌법 제33조 제2항의 경우에는 헌법 제37조 제2항에 의한 기본권의 일반적 제한에서 한 발 더 나아가 기본권의 특별유보 규정이라는 점에서 단체협약의 효력을 제한하고 있는 공무원노조법 제10조 제1항은 위헌이라고 할 수 없을 것이다.

관련 판례·해석

①보건복지부장관의 승인을 얻어야만 국민건강보험공단의 인사, 보수 등에 관한 규정이 효력을 갖도록 한 국민건강보험법 제27조가 헌법상 단체교섭권을 침해하는지 여부(소극) (2004. 8. 26. 2003헌바58·65(병합) 전원재판부)

1.헌법 제33조 제1항이 보장하는 단체교섭권은 어떠한 제약도 허용되지 아니하는 절대적인 권리가 아니라 헌법 제37조 제2항에 의하여 국가안전보장·질서유지 또는 공공복리 등의 공익상의 이유로 제한이 가능하며, 그 제한은 노동기본권의 보장과 공익상의 필요를 구체적인 경우마다 비교 형량하여 양자가 서로 적절한 균형을 유지하는 선에서 결정된다.

2.국민건강보험법(1999. 2. 8. 법률 제5854호로 제정된 것) 제27조(이하 '이 사

건 법률조항'이라 한다)는 공단 이사장의 권한 행사 및 공단 운영에 대한 적절한 규제를 통하여 국가사업을 대행하는 공법인의 원활한 사업추진을 도모하고, 국고와 연계되는 인사·보수 등에서 방만한 운영이 발생하지 않도록 공단에 대한 보건복지부장관의 지도·감독 권한을 확보하기 위한 것으로서 그 목적이 정당하며, 공단이 인사 및 보수 등에 관한 사항을 정함에 있어 공단의 공익성에 반하거나 예산 미확보 등 집행의 어려움을 이유로 보건복지부장관이 승인하지 않은 경우에 당해 내부규정의 효력이 발생하지 않도록 하는 것은 이러한 입법목적을 달성하기 위한 적정한 수단이다. 나아가 공단의 단체협약 중 보수, 인사 등에 관한 사항은 단체협약 당사자 사이의 단순한 단체협약이라는 의미를 넘어 국고 부담의 증가를 초래함으로써 결과적으로 공단의 사업계획과 예산의 변경을 수반할 수밖에 없으므로 보수, 인사 등에 관한 사항을 단체협약으로 정하는 경우에도 보건복지부장관의 승인을 얻도록 하는 것은 불가피한 제한이며, 단체협약상 인사, 보수 등에 관한 규정을 보건복지부장관이 승인하지 않는 경우에는 행정소송으로 다툴 수 있으므로 보건복지부장관의 자의적인 불승인에 대하여는 이를 시정할 방법이 있다. 그렇다면 이 사건 법률조항으로 인한 단체교섭권에 대한 제한의 정도는 공단의 공익성에 비추어 볼 때 타당한 범위 내로서 헌법에 위반된다고 볼 수 없다.

②노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자에게 단체교섭권과 함께 단체협약체결권을 부여한 노동조합법규정은 근로3권의 본질적인 내용을 침해하는 것이 아니다 (1998.02.27, 헌재 94헌바13)

가. 헌법 제33조 제1항이 “근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 가진다”고 규정하여 근로자에게 “단결권, 단체교섭권, 단체행동권”을 기본권으로 보장하는 뜻은 근로자가 사용자와 대등한 지위에서 단체교섭을 통하여 자율적으로 임금 등 근로조건에 관한 단체협약을 체결할 수 있도록 하기 위한 것이다. 비록 헌법이 위 조항에서 '단체협약체결

권'을 명시하여 규정하고 있지 않다고 하더라도 근로조건의 향상을 위한 근로자 및 그 단체의 본질적인 활동의 자유인 '단체교섭권'에는 단체협약체결권이 포함되어 있다고 보아야 한다.

나. 근로3권은 국가공권력에 대하여 근로자의 단결권의 방어를 일차적인 목표로 하지만, 근로3권의 보다 큰 헌법적 의미는 근로자단체라는 사회적 반대세력의 창출을 가능하게 함으로써 노사관계의 형성에 있어서 사회적 균형을 이루어 근로조건에 관한 노사간의 실질적인 자치를 보장하려는데 있다. 근로자는 노동조합과 같은 근로자단체의 결성을 통하여 집단으로 사용자에 대항함으로써 사용자와 대등한 세력을 이루어 근로조건의 형성에 영향을 미칠 수 있는 기회를 가지게 되므로 이러한 의미에서 근로3권은 '사회적 보호기능을 담당하는 자유권' 또는 '사회권적 성격을 띤 자유권'이라고 말할 수 있다.

다. 이러한 근로3권의 성격은 국가가 단지 근로자의 단결권을 존중하고 부당한 침해를 하지 아니함으로써 보장되는 자유권적 측면인 국가로부터의 자유뿐이 아니라, 근로자의 권리행사의 실질적 조건을 형성하고 유지해야 할 국가의 적극적인 활동을 필요로 한다. 이는 곧, 입법자가 근로자단체의 조직, 단체교섭, 단체협약, 노동쟁의 등에 관한 노동조합관련법의 제정을 통하여 노사간의 세력균형이 이루어지고 근로자의 근로3권이 실질적으로 기능할 수 있도록 하기 위하여 필요한 법적 제도와 법규범을 마련하여야 할 의무가 있다는 것을 의미한다.

라. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자에게 단체교섭권과 함께 단체협약체결권을 부여한 이 사건 법률조항의 입법목적은 노동조합이 근로3권의 기능을 보다 효율적으로 이행하기 위한 조건을 규정함에 있다 할 것이다. 따라서 비록 이 사건 법률조항으로 말미암아 노동조합의 자주성이나 단체자치가 제한되는 경우가 있다고 하더라도 이는 근로3권의 기능을 보장

함으로써 산업평화를 유지하고자 하는 중대한 공익을 위한 것으로서 그 수단 또한 필요·적정한 것이라 할 것이므로 헌법에 위반된다고 할 수 없다.

③보수, 인사에 관한 사항을 단체협약으로 정하거나 이를 변경하는 경우에도 건설교통부장관의 승인을 얻도록 하는 것은 불가피한 제한(2004. 8. 26. 2003헌바28 전원재판부)

1. 헌법 제33조 제1항이 보장하는 단체교섭권은 어떠한 제약도 허용되지 아니하는 절대적인 권리가 아니라 헌법 제37조 제2항에 의하여 국가안전보장·질서유지 또는 공공복리 등의 공익상의 이유로 제한이 가능하며, 그 제한은 노동기본권의 보장과 공익상의 필요를 구체적인 경우마다 비교형량하여 양자가 서로 적절한 균형을 유지하는 선에서 결정된다.

2. 한국고속철도건설공단(이하 '공단'이라 한다)은 이윤추구를 목적으로 하는 사기업이 아니라 우리나라의 철도 교통망의 확충을 위한 고속철도를 효율적으로 건설함으로써 국민의 교통편의를 증진하기 위하여 설립된 공법인으로서, 국민의 세금으로 충당되는 정부의 출연으로 사업비와 운영비를 조달하며, 사업계획의 수립, 예산의 편성과 결산, 조직 및 인사 등에 있어서 국가의 엄격한 지도·감독을 받는다.

따라서 구 한국고속철도건설공단법(1997. 12. 13. 법률 제5454호로 개정되어 2003. 7. 29. 법률 제6956호로 폐지되기 전의 것, 이하 '구 공단법'이라 한다) 제31조(이하 '이 사건 법률조항'이라 한다)는 공단 이사장의 권한 행사 및 공단 운영에 대한 적절한 규제를 통하여 국가사업을 대행하는 공법인의 원활한 사업추진을 도모하고, 국민의 세금인 정부출연금과 연계되는 인사·예산·보수 등에서 방만한 운영이 발생하지 않도록 공단에 대한 건설교통부장관의 지도·감독 권한을 확보하기 위한 것으로서 그 목적이 정당하며, 공단이 회계, 인사 및 보수에 관한 사항을 정하거나 변경함에 있어 공단의 공익성에 반하거나 예산 미확보 등 집행의 어려움을 이유로 건설교통부장관이 승인하지 않은 경우에 당해 내부규정의 효력이 발생하지 않도록 하는 것은 입법목적을 달성하기 위

한 적정한 수단이다.

공단의 단체협약 중 보수, 인사에 관한 사항은 단체협약 당사자 사이의 단순한 단체협약이라는 의미를 넘어 국고 부담의 증가를 초래함으로써 결과적으로 공단의 사업계획과 예산의 변경을 수반할 수밖에 없으므로 보수, 인사에 관한 사항을 단체협약으로 정하거나 이를 변경하는 경우에도 건설교통부장관의 승인을 얻도록 하는 것은 불가피한 제한이며, 인사 및 보수 등에 관한 규정을 건설교통부장관이 승인하지 않는 경우에는 장관의 불승인 처분에 대하여 행정소송으로 다툴 수 있으므로, 건설교통부장관의 자의적인 불승인에 대하여 이를 시정할 방법이 있다.

그렇다면 이 사건 법률조항으로 인한 단체교섭권에 대한 제한의 정도가 공단의 공익성에 비추어 타당한 범위 내로서 과도한 제한으로 볼 수 없으므로, 이 사건 법률조항이 단체교섭권을 침해하여 헌법을 위반하였다고 볼 수 없다.

사례 52 단체협약의 효력과 불이행시 효과

* G도는 총연합단체인 M공무원노동조합과 단체교섭을 통하여 단체협약을 체결하였다. 그러나 이후 단체협약을 이행함에 있어 애초 예산이 확보될 것으로 예상하여 이에 맞는 단체협약을 체결하였으나 갑작스런 사정으로 예산 배정이 되지 않아 단체협약의 내용을 이행하지 못하게 되는 경우가 발생하였다.

* 이와 같이 예산 배정상의 문제로 인하여 단체협약을 이행하지 못하는 경우 단체협약의 효력은

관련 법조항

○ 노조법 제33조 (기준의 효력)

①단체협약에 정한 근로조건 기타 공무원의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.

②근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의한다.

○ 공무원노조법 제10조 (단체협약의 효력)

①제9조의 규정에 따라 체결된 단체협약의 내용중 법령·조례 또는 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의한 위임을 받아 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니한다.

②정부교섭대표는 제1항의 규정에 따라 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니하는 내용에 대하여는 그 내용이 이행될 수 있도록 성실히 노력하여야 한다.

○ 공무원노조법 시행령 제9조(단체협약의 이행통보)
정부교섭대표는 법 제10조제1항의 규정에 의하여 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니하는 단체협약 내용에 대한 이행결과를 다음 교섭시까지 상대방에게 서면으로 통보하여야 한다.

사례 해설

1) 단체협약이 효력이 발생하기 위해서는 노조법이 정하는 단체협약으로서 그 요건을 충족하여야 하며, 노조법 제33조 제1항과 제2항은 규범적 효력을 규정하고 있으며, 단체협약 또한 계약인 이상 채무적 효력을 지니고 있다. 이러한 효력은 일정한 사항에 대하여 당사자간의 계약이므로 채권 및 채무적 효력이 당연히 발생하고 하며 (채무적 효력) 그리고 단체협약은 노사관계를 규율하는 규범이므로 규범이 갖는 효력으로서 훈령이나 근로계약이 단체협약에 위반되는 경우 그 효력을 무효로하거나(강행적 효력) 무효로 된 부분을 단체협약의 정한 기준에 의하도록 한다거나 근로계약에 정하지 아니한 사항이나 단체협약에서 정하고 있는 경우 마찬가지로 단체협약의 정한 기준에 의하도록 하는 효력이 있다(보충적 효력)
공무원의 경우 채용 시 근로계약을 작성하지 않고 임용장 또는 임용통지서의 교부에 의해 임용되고, 그 구체적인 근무조건은 주로 법령에 의하여 정해지기 때문에 노조법 제33조 제1항과 2항에 의한 단체협약의 규범적 효력이 직접적으로 작용할 여지는 많지 않다

2) 본 사례와 관련하여 살펴볼 때, 공무원노사관계의 특수성으로 인하여 공무원노사가 체결한 단체협약에 대하여 공무원노조법 제10조 제1항에서는 예산과 관련된 사항에 대하여 단체협약의 효력을 부인하고 있다. 단순히 동조 제2항에서 예산과 관련하여 부인된 단체협약의 경우 사용자인 정부교섭대표에게 성실이행의무를 부과하고 있을 뿐이다.

따라서 예산상의 문제로 단체협약을 이행할 수 없게 된 경우 공무원노조는 사용자인 정부교섭대표에게 채무불이행책임을 지울 수는 없다. 이는 공무원노조법 제10조에서 명백히 규정하고 있기 때문이다. 그러나 보수의 인상이나 수당의 개선에 대해 합의를 한 경우 정부교섭대표는 이를 실현하기 위하여 법률 또는 조례의 개정안을 국회나 의회에 제출하도록 노력하여야 하고, 시행령 등의 개정이 필요한 경우에는 스스로 이를 이행하도록 노력하여야 할 신의칙상 책임을 부담하게 된다.

3) 그리고 단체협약을 정부교섭대표들이 이행하지 않는 경우 공무원노조는 법원에 이행을 청구를 하는 방법이나 노조법 제34조 제1항에 따라 당사자 쌍방이 합의하거나 단체협약에서 정한 경우에는 일방이 노동위원회에 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있을 것이다.

그러나 교원노조의 경우와 달리 단체협약 위반에 대하여 공무원노조법 제17조 제3항은 일반노사관계에 적용되는 벌칙(노조법 제92조)의 적용을 배제하고 있다.

사례 해설

①보수, 인사에 관한 사항을 단체협약으로 정하거나 이를 변경하는 경우에도 건설교통부장관의 승인을 얻도록 하는 것은 불가피한 제한(2004. 8. 26. 2003헌바28 전원재판부)

1. 헌법 제33조 제1항이 보장하는 단체교섭권은 어떠한 제약도 허용되지 아니하는 절대적인 권리가 아니라 헌법 제37조 제2항에 의하여 국가안전보장·질서유지 또는 공공복리 등의 공익상의 이유로 제한이 가능하며, 그 제한은 노동기본권의 보장과 공익상의 필요를 구체적인 경우마다 비교형량하여 양자가 서로 적절한 균형을 유지하는 선에서 결정된다.

2. 한국고속철도건설공단(이하 '공단'이라 한다)은 이윤추구를 목적으로 하는

사기업이 아니라 우리나라의 철도 교통망의 확충을 위한 고속철도를 효율적으로 건설함으로써 국민의 교통편의를 증진하기 위하여 설립된 공법인으로서, 국민의 세금으로 충당되는 정부의 출연으로 사업비와 운영비를 조달하며, 사업계획의 수립, 예산의 편성과 결산, 조직 및 인사 등에 있어서 국가의 엄격한 지도·감독을 받는다.

따라서 구 한국고속철도건설공단법(1997. 12. 13. 법률 제5454호로 개정되어 2003. 7. 29. 법률 제6956호로 폐지되기 전의 것, 이하 '구 공단법'이라 한다) 제31조(이하 '이 사건 법률조항'이라 한다)는 공단 이사장의 권한 행사 및 공단 운영에 대한 적절한 규제를 통하여 국가사업을 대행하는 공법인의 원활한 사업추진을 도모하고, 국민의 세금인 정부출연금과 연계되는 인사·예산·보수 등에서 방만한 운영이 발생하지 않도록 공단에 대한 건설교통부장관의 지도·감독 권한을 확보하기 위한 것으로서 그 목적이 정당하며, 공단이 회계, 인사 및 보수에 관한 사항을 정하거나 변경함에 있어 공단의 공익성에 반하거나 예산 미확보 등 집행의 어려움을 이유로 건설교통부장관이 승인하지 않은 경우에 당해 내부규정의 효력이 발생하지 않도록 하는 것은 입법목적을 달성하기 위한 적정한 수단이다.

공단의 단체협약 중 보수, 인사에 관한 사항은 단체협약 당사자 사이의 단순한 단체협약이라는 의미를 넘어 국고 부담의 증가를 초래함으로써 결과적으로 공단의 사업계획과 예산의 변경을 수반할 수밖에 없으므로 보수, 인사에 관한 사항을 단체협약으로 정하거나 이를 변경하는 경우에도 건설교통부장관의 승인을 얻도록 하는 것은 불가피한 제한이며, 인사 및 보수 등에 관한 규정을 건설교통부장관이 승인하지 않는 경우에는 장관의 불승인 처분에 대하여 행정소송으로 다툴 수 있으므로, 건설교통부장관의 자의적인 불승인에 대하여 이를 시정할 방법이 있다.

그렇다면 이 사건 법률조항으로 인한 단체교섭권에 대한 제한의 정도가 공단의 공익성에 비추어 타당한 범위 내로서 과도한 제한으로 볼 수 없으므로, 이 사건 법률조항이 단체교섭권을 침해하여 헌법을 위반하였다고 볼 수 없다.

사례 53 단체협약 체결이후 조합에 가입한 단체협약의 적용여부

* G시 공무원노조와 G시가 전국 최초로 단체협약을 체결한 이후, 새로이 입사한 공무원이 조합에 가입하였다.

* 위 단체협약 유효기간 중에 입사하여 가입한 조합원인 공무원에게도 기존의 단체협약이 일반적구속력제도에 의한 효력확장에 의한 것이 아닌 직접적으로 적용되는지

관련 법조항

○ 공무원노조법 제10조 (단체협약의 효력)

①제9조의 규정에 따라 체결된 단체협약의 내용중 법령·조례 또는 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의한 위임을 받아 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니한다.

②정부교섭대표는 제1항의 규정에 따라 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니하는 내용에 대하여는 그 내용이 이행될 수 있도록 성실히 노력하여야 한다.

○ 공무원노조법 시행령 제9조(단체협약의 이행통보)

정부교섭대표는 법 제10조제1항의 규정에 의하여 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니하는 단체협약 내용에 대한 이행결과를 다음 교섭시까지 상대방에게 서면으로 통보하여야 한다.

○ 노조법 제33조 (기준의 효력)

①단체협약에 정한 근로조건 기타 공무원의 대우에 관한 기준에 위반하는

취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.
②근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의한다.

사례 해설

1) 단체협약 체결 이후에 신규로 입사한 직원이 노동조합에 가입하거나 기존에는 가입하지 않다가 단체협약이 자신에게 유리함을 알고 조합에 가입하는 경우 단체협약이 적용되는 것에 대한 의문이 있을 수 있다.

우선 단체협약의 내용은 조합원의 근무조건이나 조합활동에 관한 사항이 대부분이다. 이 경우 근무조건에 대한 규정은 배제하면서 조합연수 참여등 노조활동만 인정하는 것은 부당하고 일관되지 않은 해석이 될 것이다. 따라서 새로이 조합에 가입한 조합원에게 단체협약은 적용되어야 한다.

2) 한편 노동조합이 사용자측과 기존의 임금, 근로시간, 퇴직금 등 근로조건을 결정하는 기준에 관하여 소급적으로 동의하거나 이를 승인하는 내용의 단체협약을 체결한 경우에 그 동의나 승인의 효력은 단체협약이 시행된 이후에 그 사업체에 종사하며 그 협약의 적용을 받게 될 노동조합원이나 근로자들에 대하여만 생기고, 단체협약체결 이전에 이미 퇴직한 근로자에게는 위와 같은 효력이 생길 여지가 없다 (1992.07.24, 대법 91다 34073)

3) 그런데 단체협약을 체결할 당시에 사용자가 예상하지 아니하였던 근로자가 가입하게 되는 경우 당해 근로자에 대하여 단체협약을 전면적으로 적용해야 하는 것인지에 대한 검토가 필요하다. 예컨대 정년이 보장된 공무원을 단체협약의 적용범위로 하였음에도 단체협약 유효기간동안에 기간제 공무원이 조합에 가입하였을 경우 단체협약의 적용에 관한 문제 등 이다. 이럴 경우 단체협약에서 정한 정년에 관한 규정은 기간제 공무원에게 적용되지는 않을 것

이다. 이는 단체협약이 적용되기 위해서는 적어도 단체협약체결 당시 노사간의 적용가능성에 대한 합의가 있는 경우에 한하여야 하기 때문이다

관련 판례·해석

① 단체협약의 소급적용 협정은 그 협정 체결전에 퇴직한 근로자에게는 효력이 없다. (1992.07.24, 대법 91다 34073)
노동조합이 사용자측과 기존의 임금, 근로시간, 퇴직금 등 근로조건을 결정하는 기준에 관하여 소급적으로 동의하거나 이를 승인하는 내용의 단체협약을 체결한 경우에 그 동의나 승인의 효력은 단체협약이 시행된 이후에 그 사업체에 종사하며 그 협약의 적용을 받게 될 노동조합원이나 근로자들에 대하여만 생기고, 단체협약체결 이전에 이미 퇴직한 근로자에게는 위와 같은 효력이 생길 여지가 없다

사례 54 단체협약의 종료와 효력연장의 관계

* 00도청 공무원노조는 2년 유효기간의 단체협약을 체결하였다. 최근 단체협약의 2년 유효기간이 종료되기 2개월 이전부터 새로운 단체협약 체결을 위해 교섭을 진행하였다. 그러나 단체협약 만료일까지 새로운 단체협약을 체결하지 못하였다.

* 협약자치주의에 의하여 체결된 노사 단체협약에 있어서 상호 체결된 단체협약서상의 유효기간이 종료되기 이전 새로운 단체협약 체결을 위하여 노력하였음에도 불구하고 새로운 단체협약이 체결되지 않을 경우 기존 단체협약의 내용이 소멸되는 것인가 하는 문제가 발생한다. 즉, 유효기간이 종료되더라도 기존 체결된 단체협약이 갖는 법률적 효력이 어떠한 것인지

관련 법조항

○ 공무원노조법 제17조(다른 법률과의 관계)

② 공무원에 적용할 노동조합 및 노동관계 조정에 관하여 이 법에서 정하지 아니한 사항에 대하여는 제3항에서 정하는 경우를 제외하고는 노동조합 및노동관계조정법이 정하는 바에 따른다

○ 노조법 제32조(단체협약의 유효기간)

① 단체협약에는 2년을 초과하는 유효기간을 정할 수 없다.

② 단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우 또는 제1항의 기간을 초과하는 유효기간을 정한 경우에 그 유효기간은 2년으로 한다.

③ 단체협약의 유효기간이 만료되는 때를 전후하여 당사자 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하고자 단체교섭을 계속하였음에도 불구하고 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 경우에는 별도의 약정이 있는 경우를 제외하고는

종전의 단체협약은 그 효력만료일부터 3월까지 계속 효력을 갖는다. 다만, 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따르되, 당사자 일방은 해지하고자 하는 날의 6월전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있다. (98.2.20 개정)

사례 해설

1) 단체협약이라 함은 말 그대로 노사간에 자율적 의사에 기초하여 맺어진 약속이다. 즉, 상호간의 약속을 지키는 기간을 정해둘 경우 당연 기간이 종료됨과 아울러 상호간에 약속에 대하여 지켜야 할 의무는 발생하지 않는다. 그럼에도 불구하고 노사간 체결된 단체협약에 있어서는 유효기간을 두고 유효기간이 만료된 경우라 하더라도 기존 단체협약을 일정부분 일정한 기간 동안 그 효력을 유지하게 함으로써 노사간 형성된 집단적인 약속에 대하여 상호 보완을 통하여 법률적 안정을 도모하고 있는 것이 현재 노조법 제32조의 취지이다.

2) 노사간에 체결된 단체협약이 상호간 자동 갱신이나 자동연장에 관한 내용을 두고 있지 않은 상황에서 노사간 새로운 단체협약을 체결하기 위하여 노력하였음에도 불구하고 상호 의견의 차이로 인하여 기존 단체협약의 유효기간이 만료될 경우 기존 단체협약은 그 효력만료일부터 3월까지 계속 효력을 갖게 된다. 별도 약정이 없다고 한다면 기존의 단체협약은 3월간 법률에 의하여 효력이 유지되며, 3월 이후에는 규범적 부분에 해당하는 임금, 복무 기타 근무조건 등에 한정된다. 다만 평화의무는 노사관계를 평화적·자주적으로 규율하기 위한 단체협약의 본질적 기능에 기초하여 발생하는 의무이므로 노동조합 및 노동관계조정법 제32조제3항에 의하여 그 효력이 인정되는 3개월에까지 평화의무가 적용되는 것으로 보기는 어렵다.(2002.11.04, 조정 68107-212)

3) 만약 노사간 체결된 종전의 단체협약에 "그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다"는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 이 내용에 따를 수 있도록 하되, 이 경우 노사 양당사자가 자동연장조항을 정하고 있는 종전의 단체협약을 해지하고자 한다면 상대방에게 해지통고를 한 날로부터 6월 이후에 단체협약의 해지효과가 발생하게 된다.

관련 판례·해석

①단체협약 유효기간의 만료시를 전후하여 노사간에 새로운 단체협약을 체결하기 위한 단체교섭을 계속하였음에도 불구하고 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 경우에는 노사가 단체협약의 공백상태가 발생하는 것을 방지하기 위하여 종전 단체협약의 효력이 일정한 기간 자동적으로 연장되도록 약정하는 것도 가능하며 이러한 약정이 노동조합법 제35조 제3항(현행법 제32조 제3항)의 취지(단체협약 여후효)에 위반되지 않으며, 위와 같은 단체협약의 자동연장에 관한 약정이 있으면 종전 단체협약은 당초의 유효기간 만료후 위 법조항에 규정된 3월까지에 한하여 유효하다고 볼 것은 아니다. (1992.04.14, 대법 91누 8364)

②단체협약 유효기간 만료시점에 근접하여 새로운 단체협약을 체결하기 위한 교섭 및 조정을 거쳤음에도 노사가 합의에 실패할 경우 단체협약 유효기간 내에 쟁의행위를 하는 것은 바람직하지 않으며, 평화의무는 노사관계를 평화적·자주적으로 규율하기 위한 단체협약의 본질적 기능에 기초하여 발생하는 의무이므로 노동조합 및 노동관계조정법 제32조제3항에 의하여 그 효력이 인정되는 3개월에까지 평화의무가 적용되는 것으로 보기는 어렵다(2002.11.04, 조정 68107-212)

사례 55 노조법 제32조의 별도약정과 부칙의 관계

* 노동조합 및 노동관계조정법 제32조 제3항을 보면 “별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따르되 ”라는 문구가 있는데, 이와 관련하여 홍길동 씨는 단체협약상 부칙이 노조법상 별도의 약정에 포함되지 않는다고 주장하고 있다.
  예컨대 2004년 12월 29일 교원노조 단협안을 살펴보면 제1조: 본 협약은 교육청과 노동조합 그리고 공립학교 교원인 교원노동조합의 조합원에게 적용되며, 사립학교법….이하 생략) 부칙 : 제1조 제2항에 유효기간이 만료되더라도 갱신 체결시까지 본 협약의 효력은 지속 된다

* 단체협약의 유효기간이 종료된 이후 새로운 단체협약을 체결하기 위한 노사의 노력에도 불구하고 체결되지 아니한 경우 단체협약의 부칙에서 정한 내용의 효력은

관련 법조항

○ 노조법 제32조 (단체협약의 유효기간)

①단체협약에는 2년을 초과하는 유효기간을 정할 수 없다.

②단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우 또는 제1항의 기간을 초과하는 유효기간을 정한 경우에 그 유효기간은 2년으로 한다.

③단체협약의 유효기간이 만료되는 때를 전후하여 당사자 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하고자 단체교섭을 계속하였음에도 불구하고 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 경우에는 별도의 약정이 있는 경우를 제외하고는 종전의 단체협약은 그 효력만료일부터 3월까지 계속 효력을 갖는다. 다만, 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따르되, 당사자 일방

은 해지하고자 하는 날의 6월전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있다. 〈개정 1998.2.20〉

사례 해설

1) 단체협약은 공무원노사간에 체결된 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항이나 노동조합에 관한 사항을 합의한 집단적 규범계약으로 그 유효기간에 대하여 정하기도 하고 정하지 않기도 한다. 유효기간을 정하지 아니한 경우 또는 유효기간을 정하더라도 2년을 초과한 경우에는 그 유효기간을 노조법 제32조 제2항에서 2년으로 간주하고 있다. 이와 같이 정한 취지는 노사간의 단체협약을 둘러싼 분쟁을 방지하고 단체협약에 유효기간을 정하더라도 경제적 사회적 사정을 반영하고자 하는데 있다. 그리고 단체협약의 유효기간을 2년이내에서 자유로이 정하는 것은 100% 당사자의 의사에 따른다. 다만 단체협약의 효력에 대한 별도의 약정이 없는 경우에는 종전의 단체협약의 효력기간을 3월까지 연장한다고 규정하고 있으며 이렇게 연장되는 내용은 채무적 부분을 제외한 임금 등 근무조건과 관련한 규범적 부분에 한정된다.

2) 그런데 단체협약의 유효기간이 경과되었음에도 단체협약이 체결되지 않는 경우 즉 단체협약의 갱신에 노사 양당사자가 합의를 보지 못한 경우는 어떻게 처리할 것인가의 문제가 발생된다. 이러한 단체협약이 없는 상태를 방지하기 위하여 단체협약을 체결하기 위한 노력을 하였음에도 합의에 이르지 못한 경우 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전의 협약의 효력을 연장시키는 자동연장조항이나 본 사례와 같이 새로운 단체협약이 체결된 경우 자동갱신조항을 단체협약에 정하기도 한다. 이러한 유효기간을 단체협약 본문으로 정하기도 하지만 부칙으로 이를 정하기도로 한다.

3) 본 사례처럼 단체협약이 유효기간동안 새로운 협약체결을 위한 노력을

하였음에도 이에 실패한 경우 기존의 협약이 갱신된다는 규정을 부칙으로 정하고 있고, 이러한 부칙도 노조법 제32조 3항의 별도의 약정 즉 노사가 정한 특약에 해당한다.

이와같은 합의를 인정하는 노조법 제32조 제3항의 취지는 노조법 제32조 제1항이나 제2항의 적용을 배제하고 당사자의 의사에 따른 합의(기존의 단체협약상의 효력에 관한 합의)를 존중하여 협약의 무협약상태를 방지하고자 하는 데 있다. 특히 여기서 갱신된 단체협약은 노조법 제32조 제1항과 제2항의 제한을 받게 됨에 유의해야 한다. (1993.02.09, 대법 92다 27102)

관련 판례·해석

①종전의 단체협약에 자동연장협정의 규정이 있다면 이는 노동조합법 제35조상의 3월까지에 한하여 유효하다고 볼 수 없고 그 규정에 따라 효력 지속하나 다만 노동조합법 제35조의 제한을 받는다. (1993.02.09, 대법 92다 27102)

노동조합법이 단체협약의 유효기간을 제한하는 규정을 둔 것은 이를 너무 길게 하면 변동하는 산업사회의 사회적·경제적 여건의 변화에 적응하지 못하여 당사자를 부당하게 구속하는 결과가 되고 그렇게 되면 단체협약에 의하여 적절한 근로조건을 유지하고 노사관계의 안정을 도모하고자 하는 목적에도 어긋나게 되므로 그 유효기간을 일정한 범위로 제한하여 단체협약의 내용을 시의에 맞고 구체적 타당성 있게 조정해 나가도록 하자는 데 뜻이 있다.

같은법 제35조 제3항의 규정은 종전의 단체협약에 유효기간 만료 이후 협약갱신을 위한 단체교섭이 진행중일 때에는 종전의 단체협약이 계속 효력을 갖는다는 규정이 없는 경우에 대비하여 둔 규정이므로, 종전의 단체협약에 자동연장협정의 규정이 있다면 위 법조항은 적용되지 아니하고, 당초의 유효기간이 만료된 후 위 법조항에 규정된 3월까지에 한하여 유효하다고 볼 것은 아니다. 그러므로 단체협약에 위와 같은 규정이 있는 경우에는 단체협약의 갱신체결을

위한 단체교섭이 결렬되거나 당사자가 단체협약의 갱신체결을 위한 교섭을 거부하고 또는 부당하게 지연시키지 아니한 상태에서 단체협약체결을 위한 정상적인 교섭이 진행중일 때에는 종전 단체협약의 효력이 잠정적으로 지속된다고 볼 것이다.
그리고 당사자가 단체협약 만료시에 협약의 연장이나 갱신협정을 체결하는 것은 종전 단체협약과 같은 내용의 단체협약을 다시 체결하는 것과 같은 것으로서 당연히 유효하고, 단체협약의 만료시 일정한 기간내에 협약의 개정이나 폐기의 통고가 없으면 자동갱신되는 것으로 미리 규정하는 것도 당사자의 유효기간 만료후의 단체협약체결권을 미리 제한하거나 박탈하는 것이 아니므로 유효하고, 다만 그 새로운 유효기간은 같은법 제35조 제1항·제2항의 제한을 받는다.

②단체협약 유효기간 만료일로부터 3월간 효력이 지속되는 동안 그 단체협약과 징계절차에 위배하여 한 징계해고는 무효이다 (1993.06.15, 수원지법 92가합 22629)
단체협약 유효기간 만료시를 전후하여 노사 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하고자 단체교섭을 계속하였음에도 불구하고 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 종전의 단체협약은 그 만료일부터 3월간 효력이 지속되는 이른바 여후효를 가지는 것이어서(노동조합법 제35조 제3항), 회사가 종전의 단체협약 유효기간 만료후인 3월내 징계해고절차에 관하여는 취업규칙이 아니라 종전의 단체협약이 적용된다.
따라서 회사가 여전히 유효한 종전의 단체협약에 따라 징계위원회를 노사동수로 구성하지 않고, 사용자측 징계위원 5인만으로 징계위원회를 구성하였으므로, 결국 회사의 해고처분은 단체협약에 따른 적법한 징계절차에 터잡지 아니한 것으로서 그 징계해고사유의 당부에 관하여 더 나아가 살펴볼 필요없이 당연무효라고 볼 것이다.

③단체협약 유효기간 만료시점에 근접하여 새로운 단체협약을 체결하기

위한 교섭 및 조정을 거쳤음에도 노사가 합의에 실패할 경우 단체협약 유효기간 내에 쟁의행위를 하는 것은 바람직하지 않으며, 평화의무는 노사관계를 평화적·자주적으로 규율하기 위한 단체협약의 본질적 기능에 기초하여 발생하는 의무이므로 노동조합 및 노동관계조정법 제32조제3항에 의하여 그 효력이 인정되는 3개월에까지 평화의무가 적용되는 것으로 보기는 어려움(2002.11.04, 조정 68107-212)

사례 56 단체협약의 채무적 부분 불이행시 효력(채무적 효력)

* S시 공무원노조와 S시는 최근 단체협약을 체결을 통하여 공무원노조가 지속적으로 요구해 온 조합 사무실에 대하여 최소한도의 규모로 제공하기로 하였다. 그러나 갑작스런 부서 체계 변경 등의 사유로 인하여 노조에 제공하려 했던 사무실이 여타 용도로 사용되게 되었다. 그리하여 S시는 S시 공무원노조에 대하여 이러한 사실을 통보하였고, 이에 00공무원노조는 단체협약 위반이라고 주장하고 있다.

* 민간부문에 있어서 노동조합과 사용자간에 체결된 단체협약 및 교원 노사간에 체결된 단체협약의 경우 일정한 내용에 대해서 이를 이행하지 않을 경우 법위반으로 처벌되게 된다. 그렇다고 한다면 공무원 노사간에 체결된 단체협약 중 조합사무실 제공과 같은 채무적 부분에 대하여 사용자가 이를 이행하지 않게 될 경우 어떠한 법률적 효력이 발생하는지

관련 법조항

○ 공무원노조법 제17조(다른 법률과의 관계)

② 공무원에 적용할 노동조합 및 노동관계 조정에 관하여 이 법에서 정하지 아니한 사항에 대하여는 제3항에서 정하는 경우를 제외하고는 노동조합및노동관계조정법이 정하는 바에 따른다.

③ 노동조합및노동관계조정법 제2조 제4호 라목 단서……, 제88조 내지 제92조….규정은 이 법에 의한 노동조합에 대하여는 이를 적용하지 아니한다.

○ 노조법 제92조(벌 칙)

…….공무원은 공무원노조법 제17조제3항에 의거 노조법 제92조 배제됨

다음 각호의 1에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제31조 제1항의 규정에 의하여 체결된 단체협약의 내용 중 다음 각목의 1에 해당하는 사항을 위반한 자 (2001.3.28. 개정)

가. 임금·복리후생비, 퇴직금에 관한 사항

나. 근로 및 휴게시간, 휴일, 휴가에 관한 사항

다. 징계 및 해고의 사유와 중요한 절차에 관한 사항

라. 안전보건 및 재해부조에 관한 사항

마. 시설·편의제공 및 근무시간 중 회의참석에 관한 사항

바. 쟁의행위에 관한 사항

○ 교원노조법 제14조(다른 법률과의 관계)

……교원은 노조법 92조 적용됨

① 교원에 적용할 노동조합및노동관계조정에 관하여 이 법에서 정하지 아니한 사항에 대하여는 제2항에서 정하는 경우를 제외하고는 노동조합및노동관계조정법이 정하는 바에 따른다. 노동조합및노동관계조정법 제2조 제4호 라목 단서, 제24조,…… 단서, 제88조, 제89조 제1호, 제91조, 제96조 제1항 제3호 ……의 규정은 노동조합에 대하여는 이를 적용하지 아니한다.

사례 해설

1) 공무원노조와 사용자간에 체결된 단체협약의 이행과 관련하여 다른 민간부문이나 교원부문과는 달리 공무원노조법상에서는 이를 이행하지 않은데 대한 처벌 규정을 두고 있지 않다. 다시 말해 조합사무실 제공에 대한 단체협약을 체결하였음에도 불구하고 사용자측의 사정으로 인하여 이를 이행하지 못하게 되었을 경우 공무원노조가 이를 이유로 고소를 통한 형사적 문제 제기는 실익이 없음을 보여주는 것이다.

2) 그러나 형사적 측면과는 별도로 단체협약은 노사간 협약자치에 의하여 체결된 계약으로서 어느 일방이 이를 이행하지 않음으로 인하여 상대방이 손해를 입게 된다면 이러한 손해에 대하여 배상을 청구하는 민사상의 손해배상 청구는 가능할 것으로 판단된다. 또한 조합사무실제공 등 단체협약 위반이 아닌 여타 근로조건 등과 관련한 단체협약 위반과 관련해서도 다르게 볼 것은 아니라 할 것이다.

관련 판례·해석

① 단체협약에 위반한 자는 1,000만원 이하의 벌금에 처한다라는 법률조항은 노사간의 자치법규인 단체협약 위반행위 그 자체를 형벌로써 제재하는 것은 죄형법정주의에 어긋난다. 궁극적으로 단체협약 위반행위에 대하여는 노사상호간에 민사법적 책임을 추궁함으로써 단체협약의 규범력을 확보하는 방향으로 나아가야 할 것이며, 잠정적으로 국가가 형벌로써 개입한다 할지라도 단체협약 위반행위 중 진정 형사처벌이 불가피한 중요한 사항을 특정, 정형화하며 구성요건 상 명확히 규정함으로써 죄형법정주의의 요청을 만족시키는 방법이 바람직하다 할 것이다.(1998.03.26, 헌재 96헌가 20)

사례 57 대표자가 제외된 단체협약 서명의 법률적 효력

* W시 공무원노조와 W시는 1년간의 단체교섭을 통하여 상호 합의에 이르게 되었다. 그런데 노조대표자의 해외 출장으로 별도의 위임과정 없이 부득이 노사대표자를 제외한 노사 상호 교섭실무위원들만이 연서로 서명하여 문서로약을 체결하였다.
* 공무원 노동조합과 사용자가 단체교섭을 진행하여 교섭 내용에 대하여 상호 합의한 이후 이를 단체협약으로 문서화하는 과정에 있어서 부득이 노사 대표자를 제외한 나머지 교섭위원들만이 서명 날인하였을 경우 해당 단체협약의 효력이 부인되는지

관련 법조항

○ 공무원노조법 제8조(교섭 및 체결권한 등)

① 노동조합의 대표자는 그 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항에 대하여 국회사무총장·법원행정처장·헌법재판소사무처장·중앙선거관리위원회사무총장·행정자치부장관(행정부를 대표한다)·특별시장·광역시장·도지사·시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다) 또는 특별시·광역시·도의 교육감중 어느 하나에 해당하는 자(이하 "정부교섭대표"라 한다)와 각각 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 다만, 법령 등에 의하여 국가 또는 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.

② 정부교섭대표는 법령 등에 의하여 스스로 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 가진 사항에 대하여 노동조합의 교섭요구가 있는 때에는 정당한 사

유가 없는 한 이에 응하여야 한다.

③ 정부교섭대표는 효율적인 교섭을 위하여 필요한 경우 다른 정부교섭대표와 공동으로 교섭하거나, 다른 정부교섭대표에게 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 위임할 수 있다.

④ 정부교섭대표는 효율적인 교섭을 위하여 필요한 경우 정부교섭대표가 아닌 관계기관의 장으로 하여금 교섭에 참여하게 할 수 있고, 다른 기관의 장이 관리하거나 결정할 권한을 가진 사항에 대하여는 당해 기관의 장에게 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 위임할 수 있다.

⑤ 제2항 내지 제4항의 규정에 따라 정부교섭대표 또는 다른 기관의 장이 단체교섭을 하는 경우 소속공무원으로 하여금 교섭하고 단체협약을 체결하게 할 수 있다.

○ 노조법 제31조(단체협약의 작성)

①단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다.

사례 해설

1) 공무원노조법 제8조1항에 의거하여 노동조합 대표자 및 정부교섭대표자는 단체교섭 및 단체협약 체결권한을 가진다고 할 것이다. 또한 노동조합법 제 31조에서는 단체협약을 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 날인하도록 하고 있다.

이는 단체협약이 법률적으로 효력을 발생하기 위해서는 노사 대표자 또는 노사대표자로부터 적법하게 위임을 받은 자가 단체협약에 서명날인이 전제되어야 하는 것이다.

2) 가령 노조 대표자가 규약에 의하여 단체협약을 체결함에 있어 교섭위원과 반드시 함께 단체협약에 서명 날인하도록 하는 의무를 두고 있고, 그렇지

않을 경우 탄핵 등의 제재를 예정하고 있다고 하더라도 노조 대표자가 서명날인한 단체협약의 효력을 부인할 수는 없게 된다. 따라서 본 사례처럼 단체협약 체결에 있어서 노사대표자(적법한 위임자 포함)를 제외한 교섭위원들만이 서명날인한 단체협약은 적법한 효력을 갖지 못할 것이다.

관련 판례·해석

①노동조합및노동관계조정법 제29조 제1항은 "노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결한 권한을 가진다"고 규정하고 있는 바, 적법한 절차와 방법에 따라 노사간에 교섭하고 합의된 사항에 대해 단체협약을 체결하였다면 노조 대표자만이 서명하였다는 사실만으로도 동 단체협약의 효력을 부인하기는 어려울 것이며(2001.05.16, 노조 68107-563)

②노동조합및노동관계조정법 제29조 제1항의 규정에 의하면, 노동조합의 대표자는 사용자 또는 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가지는 바, 노조규약으로 노조 대표자의 단체협약 체결 권한을 전면적·포괄적으로 제한하는 것은 사실상 노조대표자의 단체협약 체결 권한을 형해화하게 되므로 동 조항에 위반된다고 새겨야 할 것이다..(2004.02.16, 노동조합과-396)

③노동조합법 제33조 제1항 본문은 "노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 단체협약의 체결 기타의 사항에 관하여 교섭할 권한이 있다"고 규정하고 있으며, 위 규정에 기한 교섭할 권한이라 함은 사실행위로서의 단체교섭외에 교섭한 결과에 따라 단체협약을 체결할 권한을 포함한다 할 것이다.(1993.4.27, 대법 91누 12257 전원합의체판결)(1995.03.10, 대법 94마 605)

사례 58 단체협약의 제3자에 대한 효력

* 최근 K시 교육청 공무원노조와 K시 교육청은 최근 비정규직 축소와 관련한 합의를 한 바 있다.
  제00조(근로조건 개선) 학교비정규직의 단계적인 정규직 전환을 위한 방안을 마련한다.

1. K노동조합이 비조합원인 비정규직과 관련한 사항을 단체교섭 대상사항으로 삼을 수 있는지
2. 교섭 결과 체결된 협약 내용에 따라 비조합원인 제3자에 대해서 협약효력이 미치게 되는지 여부

관련 법조항

○ 공무원노조법 제1조(목 적)
이 법은 헌법 제33조 제2항의 규정에 의한 공무원의 노동기본권을 보장하기 위하여 노동조합및노동관계조정법 제5조 단서의 규정에 따라 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다.

○ 공무원노조법 제2조(정 의)
이 법에서 "공무원"이라 함은 국가공무원법 제2조 및 지방공무원법 제2조에서 규정하고 있는 공무원을 말한다. 다만, 국가공무원법 제66조 제1항 단서 및 지방공무원법 제58조 제1항 단서의 규정에 의한 사실상 노무에 종사하는 공무원과 교원의노동조합설립및운영등에관한법률의 적용을 받는 교원인 공무원을 제외한다.

○ 공무원노조법 제17조(다른 법률과의 관계)

① 이 법의 규정은 공무원이 공무원직장협의회의설립·운영에관한법률에 의하여 직장협의회를 설립·운영하는 것을 방해하지 아니한다.

② 공무원에 적용할 노동조합 및 노동관계 조정에 관하여 이 법에서 정하지 아니한 사항에 대하여는 제3항에서 정하는 경우를 제외하고는 노동조합 및노동관계조정법이 정하는 바에 따른다.

③ 노동조합및노동관계조정법 제2조 제4호 라목 단서, 제24조, 제29조, 제36조 내지 제46조, …의 규정은 이 법에 의한 노동조합에 대하여는 이를 적용하지 아니한다.

○ 노조법 제35조(일반적 구속력)

하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다.

사례 해설

1) 단체협약의 효력은 사용자와 노동조합 및 노동조합에 가입되어 있는 조합원에 대하여 그 효력이 미치는 것을 원칙으로 한다. 다만 예외적으로 일정한 요건을 갖춘 경우 단체협약의 효력이 제3자에게 확장된다. 공무원 노사관계에 있어서도 이러한 단체협약의 효력이 확장되는 경우로 노동조합법 제35조에 의한 일반적 구속력에 의하여 확장된다.

2) 일반적 구속력에 의한 단체협약의 효력이 확장되기 위해서는 동종의 근로자를 대상으로 하는 바, 동종의 근로자라 함은 원칙적으로 근로자의 지위나 종류, 고용기간의 정함의 유무 또는 근로계약상의 명칭에 구애됨이 없이 사업(장)에서 사실상 계속적으로 사용되고 있는 동종의 근로자 전부를 의미를 한

다 할 것이다. 즉 공무원 노사관계에 있어서 동종의 의미는 '공무원'이라는 동질성을 가지고 있는 경우에만 해당될 것이다. 즉, '공무원'에 해당되지만 비조합원인 공무원에 대해서는 단체협약의 일반적 구속력이 적용될 수 있으나 공무원의 신분을 가지고 있지 않은 대상자는 동종의 근로자로 볼 수 없을 것이다.

3) 그러나 위 사례의 경우 공무원노사관계에 있어서 비정규직 근로자에게는 공무원노조법이 아닌 일반 노조법의 적용을 받고 있는 근로자로서 공무원 노사간의 합의의 단체협약으로서 효력이 미치지 아니한다.

관련 판례·해석

① 제3자를 위한 재취업약정은 노동조합이 공사와 체결한 제3자를 위한 계약으로 단체협약이라 할 수 없다

1. 공사의 기업분할방침에 따라 신설된 계열회사로 전적하게 되는 근로자들을 위해 노동조합이 공사와 장래 신설회사의 조업불가능시 공사가 그 근로자들을 모두 재취업시키기로 약정한 경우, 공사와의 근로계약을 미리 체결한 것으로 볼 수 있다

2. '1'항의 재취업약정은 노동조합이 공사측과의 사이에 전적근로자들을 위하여 재고용계약을 미리 체결한 것으로서 이른바 제3자를 위한 새로운 근로계약이라고 볼 것이므로, 그 내용을 규율하는 데 근로기준법의 적용을 받아야 함은 분명하나, 공사가 고용관계가 계속되는 것이 아니고 소멸하게 되는 근로자들을 수익자로 하여 체결한 위 약정이 노동조합법 제35조 소정의 유효기간의 제약을 받는 단체협약이라고 볼 여지는 없다. 즉 1항의 재취업약정은 노동조합이 공사와 체결한 제3자를 위한 계약으로 단체협약이라 할 수 없다 (1994.09.30, 대법 94다 9092)

②단체협약의 직종별 적용범위가 특정되어 있거나 그 단체협약의 내용에 비추어 보아 근로자의 작업내용·형태가 현저히 상이하여 단체협약의 적용이 예상되지 않는 근로자의 경우에는 단체협약의 내용이 확장 적용되는 동종의 근로자로 볼 수 없다.

노동조합및노동관계조정법 제35조 소정의 "상시 사용되는 동종의 근로자"라 함은 원칙적으로 근로자의 지위나 종류, 고용기간의 정함의 유무 또는 근로계약상의 명칭에 구애됨이 없이 사업(장)에서 사실상 계속적으로 사용되고 있는 동종의 근로자 전부를 의미하는 것임. 따라서, 사업(장) 단위로 체결된 단체협약의 직종별 적용범위가 특정되지 아니하여 단체협약이 모든 직종에 걸쳐서 공통적으로 적용되는 경우에는 직종의 구분없이 사업(장)내의 모든 근로자가 동종의 근로자에 해당될 것이지만 단체협약의 직종별 적용범위가 특정되어 있거나 그 단체협약의 내용에 비추어 보아 근로자의 작업내용·형태가 현저히 상이하여 단체협약의 적용이 예상되지 않는 근로자의 경우에는 단체협약의 내용이 확장 적용되는 동종의 근로자로 보기 어려울 것임.

귀 질의의 경우 단체협약 및 근로계약서의 내용에 비추어 볼 때 조합원인 정규직 운전기사와 비조합원인 일용직 운전기사의 작업내용·형태 등이 현저히 상이한 경우라면 일용직 운전기사는 단체협약의 내용이 확장 적용되는 동종의 근로자로 보기는 어려울 것임. (2000.07.19, 노조 01254-611)♧

사례 59 조정대상에 해당하는지 여부

* I교육청 노동조합은 다음과 같은 내용의 교섭 요구안을 I교육청 교육감에게 제출하였다.

▶요구안 제42조 제4항(정기인사 제도 도입 및 인사 예고제 실시)
교육감은 근무성적 평정시 상위 평정 분포비율이 본청이나 지역교육청 근무자에게 집중되지 않도록 관련 규정을 정비하여 일선학교 근무자들의 상위평정 분포비율을 상향 조정한다.

▶요구안 00조(인사위원회의 구성 및 인사기준 수립)
교육감은 인사위원회의 독립성을 강화하고 민주성을 담보하기 위해 인사위원의 30% 이상을 노동조합이 추천하는 자로 한다.
위 교섭 요구안에 대하여 I교육감은 비교섭대상에 해당된다고 하여 교섭을 거부하였고, 종국적으로 교섭이 결렬될 경우 I교육청 공무원노동조합은 중앙노동위원회에 조정을 신청하려고 계획하고 있다.

* 공무원노조법상 단체교섭의 진행 이후 노사 상호간의 의견 차이로 인하여 결렬(노동쟁의상태)될 경우 공무원노조 또는 사용자는 일방 또는 쌍방으로 중앙노동위원회의 공무원노동관계조정위원회에 조정을 신청할 수 있게 되는데, 조정신청에 의하여 차후 중앙노동위원회에 설치된 공무원노동관계조정위원회가 조정을 진행함에 있어서 '정기인사 제도 도입 및 인사 예고제 실시' 나 '인사위원회의 구성 및 인사기준 수립'에 대한 단체교섭 요구 등이 조정대상이 되는지

관련 법조항

○ 노조법 제2조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.
5. "노동쟁의"라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 "노동관계당사자"라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우등 근로조건의 결

정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.

○ 공무원노조법 제8조(교섭 및 체결권한 등)

① 노동조합의 대표자는 그 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항에 대하여 국회사무총장·법원행정처장·헌법재판소사무처장·중앙선거관리위원회사무총장·행정자치부장관·특별시장·광역시장·도지사·시장·군수·구청장또는 특별시·광역시·도의 교육감 중 어느 하나에 해당하는 자와 각각 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 다만, 법령 등에 의하여 국가 또는 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 단서에서 "법령 등에 의하여 국가 또는 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 그 기관의 관리·운영에 관한 사항"이라 함은 다음 각 호의 사항을 말한다.

1. 정책의 기획 또는 계획의 입안 등 정책결정에 관한 사항
2. 공무원의 채용·승진 및 전보 등 임용권의 행사에 관한 사항
3. 기관의 조직 및 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

○ 공무원노조법 제12조(조정신청 등)

① 제8조의 규정에 의한 단체교섭이 결렬(결렬)된 경우에는 당사자 일방 또는 쌍방은 노동위원회법 제2조의 규정에 의한 중앙노동위원회에 조정을 신청할 수 있다.

② 중앙노동위원회는 제1항의 규정에 따라 당사자 일방 또는 쌍방이 조정을 신청한 경우에는 지체 없이 조정을 개시하여야 한다. 이 경우 당사자 쌍방은 이에 성실히 임하여야 한다.

③ 중앙노동위원회는 조정안을 작성하여 이를 관계 당사자에게 제시하고 그 수락을 권고하는 동시에 그 조정안에 이유를 붙여 공표할 수 있다. 이 경우 필요한 때에는 신문 또는 방송에 보도 등 협조를 요청할 수 있다.

④ 조정은 제1항의 규정에 의한 조정신청이 있는 날부터 30일 이내에 종료하여야 한다. 다만, 당사자간의 합의가 있는 때에는 30일의 범위 안에서 연장할 수 있다.

○ 공무원노조법 시행규칙 제4조 (조정 등의 신청)

①영 제11조제3항의 규정에 따라 조정 또는 중재를 신청하고자 하는 자는 별지 제3호서식의 노동쟁의 조정신청서 또는 별지 제4호서식의 노동쟁의 중재신청서에 다음 각 호의 사항을 기재한 서류를 첨부하여 「노동위원회법」 제2조의 규정에 따른 중앙노동위원회(이하 "중앙노동위원회"라 한다)에 제출하여야 한다.

1. 단체교섭의 경위
2. 당사자간의 의견이 일치하지 아니하는 사항 및 이에 대한 당사자의 주장내용
3. 그 밖에 당사자의 주장내용과 관련되는 사항으로서 조정 또는 중재에 참고가 될 수 있는 사항

사례 해설

1) 공무원노조와 교섭하여야 하는 대상에 대해서는 공무원노조법 제8조 제1항 본문에서 “그 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항”이라고 명백히 밝히고 있다. 다만, 법령 등에 의하여 국가 또는 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 없다고 단서에서 규정하고 있다. 이를 요약해 보면 노동조합에 관한 사항 즉 노동조합의 운영이나 활동에 관한 사항, 조합원의 보수, 복지, 그 밖의 근무조건에 관한 사항 이를 바꿔 말하면 근로조건 기타 대우에 관한 사항, 근무조건과 직접 관련되는 법령 등에 의하여 국가 또는 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 근무조건과 직접 관련되는 임용권의 행사(인사권의 행사)등 그 기관의 관리운영에 관한 사항은 단체교섭대상에 포함된다. 여기서 정책결정 자체나 임용권 행사 자체에 관한 사항은 인사 경영권의 본질적 사항이므로 교섭대상에 포함된다고 볼 수 없고 다만 이러한 정책결정이나 임용권의 행사 등으로 인하여 변화되는 근무조건과 관련하여 교섭을 요구할 수 있을 것이다. 따라서 이러한 사항에 대하여 정부교섭대표는 단체교섭의 의무를 부담한다.

2) 한편 법령·조례 또는 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의한 위임을 받아 규정되는 내용에 관하여 단체교섭을 요구하는 경우 동 내용이 단체교섭의 의무적 교섭대상과 중첩되는 경우 정부교섭대표는 교섭의무는 부담하되 교섭으로 체결된 합의는 원칙적으로 단체협약으로서 효력이 발생되어야 하나 공무원노조법에 의하여 단체협약으로서 효력을 가지지 아니한다. (공무원노조법 제10조 제1항) 이와 같이 단체협약의 효력을 부인하는 것은 삼권분립의 원칙 및 행정책임의 원칙에 따른 결과라고 할 수 있다. 이와 같이 단체협약의 효력을 부인하는 것은 삼권분립의 원칙 및 행정책임의 원칙에 따른

결과라고 할 수 있다

예컨대 공무원의 정년을 차등 규정하고 있는 국가공무원법 제74조 제1항 및 지방공무원법 제66조 제1항은 합리적 이유 없이 특정 계급 이하의 공무원을 고용에서 배제함으로써 헌법 제11조에 정한 평등권을 침해하고 있으므로 평등의 원칙에 부합하도록 이를 개정할 것을 단체교섭에서 요구하는 경우 의무적 교섭대상에는 포함하나 법률로 정한 사항에 대한 교섭요구이므로 이를 자치단체장이 수용하여 합의에 이른다고 하더라도 단체협약으로서 효력은 가지지 아니하게 되는 것이다.

3) 한편 공무원노조법 시행규칙 제4조에서 조정 또는 중재를 신청하고자 하는 자는 별지 제3호서식의 노동쟁의 조정신청서 또는 별지 제4호서식의 노동쟁의 중재신청서에 다음 각 호의 사항을 기재한 서류를 제출하도록 하고 있고, 여기서 노동쟁의는 "노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 "노동관계당사자"라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다."고 노조법 제2조 제5호에서 정하고 있으므로 단순한 단체교섭의 결렬상태가 아닌 더 이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 상태가 조정 또는 중재의 요건이 된다.

무엇보다 본 사례와 관련하여 살펴볼 때, 조정의 대상 즉 노동쟁의의 내용은 "임금·근로시간·복지·해고 기타 대우등 근로조건의 결정에 관한 주장 "이라는 점이다. 즉 이러한 요건이 결여된 단체교섭의 결렬은 조정의 대상에서 제외된다. 따라서 '정기인사 제도 도입 및 인사 예고제 실시' 나 '인사위원회의 구성 및 인사기준 수립'에 대한 단체교섭 요구로 인한 교섭의 결렬은 노동쟁의의 내용이라고 볼 수 없으므로 조정신청의 대상에서 제외된다. 이는 비교섭대상사항인 기관의 관리 운영에 관한 사항으로 조합원의 근무조건과 간접적이 아닌 직접적으로 관련되었다고 보기 어렵고, 이러한 사항이 법령 등 규정에 따

르도록 되어 있거나 기관의 관리운영권이나 임용권의 본질적인 내용을 침해할 수 있는 여지도 있기 때문이다.

관련 판례·해석

①단체교섭의 대상이 되는 단체교섭사항에 해당하는지 여부는 헌법 제33조 제1항과 노동조합 및 노동관계조정법 제29조에서 근로자에게 단체교섭권을 보장한 취지에 비추어 판단하여야 하므로 일반적으로 구성원인 근로자의 노동조건 기타 근로자의 대우 또는 당해 단체적 노사관계의 운영에 관한 사항으로 사용자가 처분할 수 있는 사항은 단체교섭의 대상인 단체교섭사항에 포함된다.(2003. 12. 26 선고 , 대법 2003두8906판결)

V

부당노동행위

V 부당노동행위

사례 60 조합원에 대한 승진발령의 부당노동행위 성립여부

* D시와 D시 공무원노조는 단체교섭 중에 있고 동 교섭의 대표 교섭위원은 6급 공무원이 담당하고 있다. 이 과정에서 D시는 정기승진시기에 동 노조의 대표교섭위원의 승진심사를 진행하였고, 최종적으로 5급 승진을 결정하여 통지하게 되었다.

* 일반적으로 사용자의 노동조합 및 조합원에 대한 부당노동행위로서 '불이익 취급'은 징계 등의 방법을 통하여 말 그대로 불이익한 조치를 취하는 경우가 대부분이다. 그러나 이러한 형태의 불이익 취급이 아닌 조합원에 대한 승진을 통하여 조합 가입자격에서 배제되게 하는 형태의 부당노동행위가 존재하기도 하는 바, 이러한 승진이 부당노동행위에 해당하는지

관련 법조항

○ 노조법 제81조【부당노동행위】

사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위("부당노동행위")를 할 수 없다.

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나, 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

사례 해설

1) 부당노동행위로써의 불이익을 주는 행위라 함은 근로자를 해고하거나 기타 경제적·정신적으로 근로자에게 과거 또는 다른 근로자와 비교하여 불이익한 차별대우를 하는 것을 말함이 일반적이다.

2) 이러한 일반적인 경우와는 달리 노조의 간부인 조합원인 근로자에 대한 승진의 경우에 있어서는 조합원에게 유리한 대우를 하여 주는 것인데 이 경우도 노조활동을 이유로 한 부당노동행위라고 주장할 수 있는가?

해당 승진이 부당노동행위로서 성립되기 위해서는 승진의 시기와 노동조합 활동과의 인과관계, 업무상 승진이 필요한 이유, 해당 조합원의 능력 적합성, 인선의 합리성 등의 유무와 근로자의 승진이 조합 활동에 미치는 영향 등 제반 승진이 발생한 다양한 사정을 고려하여 판단될 수 있을 것이다. 다만 조합원인 공무원노조의 조합원에 대하여 승진이 발생하여 노조의 가입자격이 상실되었다는 사실만을 가지고 부당노동행위에 판단된다고 볼 것은 아니며, 조합원인 공무원에 대한 승진이 있었던 전후 다양한 경위와 사정을 고려하여 부당노동행위의 적합성이 판단되어 질 수 있는 것이다.

그런 만큼 실제 사용자가 승진이라는 방법을 통하여 조합 활동에 영향을 미치는 행위의 경우 그 판단이 쉽지 않으며, 특히 조합간부에 대한 승진이 발생할 경우 그 영향은 일반 조합원인 공무원에 대한 승진과는 비교할 수 없을 것이다.

관련 판례·해석

①근로자가 승진거부의 의사를 표명하였음에도 불구하고 그 근로자에 대한 승진조치는 회사가 정기승진인사의 일환으로 승진대상자에 대한 합리적 사정을 거쳐 회사의 인사질서와 입사동기생간의 형평을 고려하여 행해졌다면 부

당노동행위가 아니다.(1992.10.27, 대법 92누 9418)

②능력주의 승진제도하에서 노조원과 비노조원 사이에 전체적으로 비교하여 보아 승진에 있어 격차가 있더라도 이로써 바로 부당노동행위에 해당한다고 할 수 없다 (1998.02.10, 대법 96누10188)

③근로자의 승진이 사용자의 부당노동행위 의사에 의하여 이루어진 것인지의 여부는 승진이 조합활동에 미치는 영향 등 제반사정을 고려하여 판단하여야 하는 바, 선거효력을 다투고 있는 전임 노조위원장을 노조원의 범위에서 제외되는 직위로 승진시킨 것은 부당노동행위이다 (1995.12.29, 중노위 95부노153)

사례 61 업무배제가 부당노동행위에 해당하는지 여부

* 공무원으로서 평소 노동운동에 많은 관심을 가지고 조합의 총회 및 조합과 관련된 집회 등에 적극 참여한 공무원 홍길동 씨는 S시 정보통신과의 주무팀장의 업무를 맡고 있었는데, 이러한 사실을 알고 있던 S시는 홍길동 씨에 대하여 팀장업무를 배제하는 조치를 실시하였다.

1. 기초자치단체의 정보통신과 주무팀장이 조합원자격이 있는지
2. 조합원 자격이 있다면 조합활동을 이유로 한 팀장업무를 배제하는 배치전환이 정당한지

관련 법조항

○ 공무원노조법 제2조 (정의)

이 법에서 "공무원"이라 함은 국가공무원법 제2조 및 지방공무원법 제2조에서 규정하고 있는 공무원을 말한다. 다만, 국가공무원법 제66조제1항 단서 및 지방공무원법 제58조제1항 단서의 규정에 의한 사실상 노무에 종사하는 공무원과 교원의노동조합설립및운영등에관한법률의 적용을 받는 교원인 공무원을 제외한다.

○ 공무원노조법 제6조 (가입범위)

①노동조합에 가입할 수 있는 공무원의 범위는 다음 각호와 같다.

1. 6급 이하의 일반직공무원 및 이에 상당하는 연구 또는 특수기술직렬의 일반직공무원
2. 특정직 공무원 중 6급 이하의 일반직공무원에 상당하는 외무행정·외교정보관리직공무원

3. 기능직공무원
4. 6급 이하의 일반직공무원에 상당하는 별정직공무원 및 계약직공무원
5. 고용직공무원

②제1항의 규정에 불구하고 다음 각호의 1에 해당하는 공무원은 노동조합에 가입할 수 없다.

1. 다른 공무원에 대하여 지휘·감독권을 행사하거나 다른 공무원의 업무를 총괄하는 업무에 종사하는 공무원
2. 인사·보수에 관한 업무를 수행하는 공무원 등 노동조합과의 관계에서 행정기관의 입장에 서서 업무를 수행하는 공무원
3. 교정·수사 그 밖에 이와 유사한 업무에 종사하는 공무원
4. 업무의 주된 내용이 노동관계의 조정·감독 등 노동조합의 조합원으로서의 지위를 가지고 수행하기에 적절하지 아니하다고 인정되는 업무에 종사하는 공무원

③공무원이 면직·파면 또는 해임되어 노동조합및노동관계조정법 제82조제1항의 규정에 따라 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 때에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지 노동조합원의 지위를 상실하는 것으로 보아서는 아니된다.

④제2항의 규정에 의한 공무원의 범위는 대통령령으로 정한다.

○ 공무원노조법 시행령 제3조(노동조합에의 가입이 금지되는 공무원)

법 제6조제2항 및 제4항의 규정에 의하여 공무원의 노동조합(이하 "노동조합"이라 한다)에 가입할 수 없는 공무원의 범위는 다음 각 호와 같다.

1. 다른 공무원에 대하여 지휘·감독권을 행사하거나 다른 공무원의 업무를 총괄하는 업무에 종사하는 공무원 : 다음 각목의 어느 하나에 해당하는 공무원

가. 법령·조례 또는 규칙에 따라 다른 공무원을 지휘 감독하며 그 복무를 관리할 권한과 책임을 부여받은 공무원(직무대리자를 포함한다)

나. 훈령 또는 사무분장 등에 따라 부서장을 보조하여 부서 내 다른 공무원의 업무 수행을 지휘·감독하거나 총괄하는 업무에 주로 종사하는 공무원

2. 인사·보수에 관한 업무를 수행하는 공무원 등 노동조합과의 관계에서 행정기관의 입장에 서서 업무를 수행하는 공무원 : 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 업무에 주로 종사하는 공무원(자료정리 등 단순업무를 보조하는 자를 제외한다)

가. 공무원의 임용, 복무, 징계, 소청심사, 보수, 연금 그 밖에 후생복지에 관한 업무

나. 노동조합 및 「공무원직장협의회의 설립·운영에 관한 법률」에 의한 직장협의회에 관한 업무

다. 예산·기금의 편성 및 집행(단순집행을 제외한다)에 관한 업무

라. 행정기관의 조직과 정원관리에 관한 업무

마. 감사에 관한 업무

마. 보안업무·질서유지업무, 청사시설의 관리 및 방호에 관한 업무, 비서 운전업무

3. 교정·수사 그 밖에 이와 유사한 업무에 종사하는 공무원 : 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 공무원

가. 「공무원임용령」 별표 1의 공무원 교정·보호·감찰사무·마약수사·출입국관리 및 철도공안직렬의 공무원

나. 조세범처벌절차 법령에 따라 검찰총장 또는 검사장의 지명을 받아 조세범칙사건의 조사를 전담하는 공무원

다. 수사업무에 주로 종사하는 공무원

라. 국가정보원에 근무하는 공무원

4. 업무의 주된 내용이 노동관계의 조정·감독 등 노동조합의 조합원으로서의 지위를 가지고 수행하기에 적절하지 아니하다고 인정되는 업무에 종사하는 공무원 : 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 공무원

가. 「노동위원회법」에 따른 노동위원회의 사무국에서 조정사건이나 심판사건의 업무를 담당하는 공무원
나. 「근로기준법」에 따라 노동부 및 그 소속기관에서 「근로기준법」, 「산업안전보건법」 그 밖의 노동관계법령 위반의 죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 행하는 근로감독관
다. 「선원법」에 따라 「선원법」 및 「근로기준법」 그 밖의 선원근로관계법령 위반의 죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 행하는 선원근로감독관
라. 지방자치단체에서 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따라 노동조합 설립신고, 단체협약 및 쟁의행위 등에 관한 업무에 주로 종사하는 공무원

사례 해설

1) 우선 팀장업무 배제조치의 정당성을 판단하기 위하여는 당해 공무원이 근로자로서 6급 이하의 공무원인지 여부에 대한 판단이 선행되어야 한다. 기초자치단체의 경우 6급 공무원이 팀에 팀장을 맡고 있는 것이 일반적이므로 공무원노조법 제6조 제1항에 비추어 노동조합에 가입할 수 있다.

2) 당해 공무원이 노동조합에 가입할 수 있는 공무원에 지위에 있다고 하더라도 담당업무의 특성에 비추어 가입이 금지되는 자인지 여부를 판단하는 바, 정보통신과 주무팀장의 업무가 공무원노사관계에 있어서 사용자의 지위에 있거나 다른 공무원의 업무수행을 총괄하는 업무에 주로 종사한다면 노동조합에의 가입이 제한된다. 다만 후자의 경우 "다른 공무원의 업무수행을 총괄하는 업무에 주로 종사한다"는 의미를 해석함에 있어 공무원의 노동기본권을 보장하고 있는 공무원노조법 제1조의 목적에 반하여서는 아니된다.

3) 팀장이 조합에 가입할 정당한 자격이 있다고 할 경우, 팀장 업무의 배제

를 내용으로 하는 배치전환이 실질에 있어 조합활동으로 인한 불이익으로, 현실적으로 발생하여야 한다. 이러한 불이익이 현실화되었을 경우 공무원노동조합이나 해당 팀장은 관할노동위원회에 부당노동행위구제신청을 할 수 있다. 다만 불이익이 발생한 날로부터 3월 이내에 구제신청을 하여야 함에 유의해야 한다. 여기서 3월은 제척기간이기 때문이다.

관련 판례·해석

① 교원노조 조합원에 대한 담임배정 배제행위는 노조의 정당한 업무를 이유로 근로자에게 불이익을 주는 부당노동행위에 해당한다 (2005.09.15, 서울행법 제12부 2005구합7570)

2004학년도 학급 담임배정과 관련하여 ○○중학교의 교원인사위원회는 담임을 희망하고 있는 교원을 우선적으로 담임으로 배정하는 원칙을 정하고 그에 따라 담임을 배정한 후 이러한 심의내용을 교장에게 제출하였으나, 교장은 이와 달리 담임으로 배정되어 있던 조합원만을 담임배정에서 제외하면서 그 자리에 전원 비조합원으로 대체시킨 점, 당시 원고학원과 참가인조합은 학교운영 등과 관련하여 분규가 있었고 그로 인하여 감독기관으로부터 특별감사를 받는 등 관계가 악화되어 있었던 점, 2004년 담임배정과는 달리 2001년부터 2003년까지는 참가인 조합원의 담임배정 비율이 비조합원의 비율보다 높았던 점 및 담임배정에서 배제됨으로 인하여 발생하는 경제적·신분상의 불이익을 종합하여 보면, 이 사건 담임배정 배제행위는 노동조합의 정당한 업무를 한 것을 이유로 그 근로자에게 불이익을 주는 것으로서 노조법 제81조 제1호 소정의 부당노동행위에 해당한다 할 것이다.

②노조가 전임자로 요청한 조합원 지위가 인정되지 않는 책임급 직위자를 전보발령한 것은 부당노동행위에 해당되지 않는다 (2000.10.12, 서울행법 2000구18574)

원고가 1996.5월부터 이 사건 전보발령 당시까지 3년 남짓 기간 동안 해외 파견근무를 하였거나 조합원 지위가 인정되지 않는 책임급 직위자로 근무해 왔기 때문에 이렇다 할 조합활동을 하지 않았던 점, 이 사건 전보발령은 노동조합의 노조전임자 발령 요청이 있은 지 불과 이틀 만에 내려지기는 하였지만, 이는 노조측에서 조합원 자격이 없는 자를 노조전임자로 발령해 달라는 무리한 요구를 한 것에 지나지 않는데다가 참가인 회사가 그와 같은 요청이 있기 전 이미 원고에 대한 인사방침을 확정한 상태였던 점을 감안하면, 이 사건 전보명령이 노동조합의 요청과 근접한 시기에 이루어졌다는 것만으로 참가인 회사의 부당노동행위의사를 추인하기 어렵다.

사례 62 관행적인 조합활동에 대한 사용자의 거부권과 부당노동행위

* I시 공무원 노조는 공무원노조 설립 이래 매 교섭시마다 근무시간에 교섭을 진행하였고 사용자 역시 이에 대해 별다른 이의를 제기하지 않은 상태이다. 특히 이러한 근무시간 중의 교섭에 대해서 별도 단체협약에 정당한 조합활동으로 명시되어 있는 것이 아닌 상태에서 최근 노사관계가 악화되어 I시가 근무시간 중 단체교섭에 참석하는 것을 불허하게 되었다.

* 관행적으로 사용자가 인정해오던 근무시간 중 단체교섭에 참석하던 것을 불허한 경우 부당노동행위인지

관련 법조항

○ 공무원노조법 제3조(노동조합 활동의 보장 및 한계)

① 이 법에 의한 공무원의 노동조합의 조직 및 가입과 노동조합과 관련된 정당한 활동에 대하여는 국가공무원법 제66조 제1항 본문 및 지방공무원법 제58조 제1항 본문의 규정을 적용하지 아니한다.

② 공무원은 노동조합의 활동을 함에 있어서 다른 법령이 규정하는 공무원의 의무에 반하는 행위를 하여서는 아니된다.

○ 노조법 제4조(정당행위)/공무원노조법 제17조 제2항

형법 제20조의 규정은 노동조합이 단체교섭 기타의 행위로서 제1조의 목적을 달성하기 위하여 한 정당한 행위에 대하여 적용된다. 다만, 어떠한 경우에도 폭력이나 파괴행위는 정당한 행위로 해석되어서는 아니된다.

사례 해설

1) 공무원노동조합의 활동이 정당하다고 하기 위하여는, 첫째 행위의 성질상 노동조합의 활동으로 볼 수 있거나 노동조합의 묵시적인 수권 또는 승인을 받았다고 볼 수 있어야 하고, 둘째 공무원의 복무조건의 유지·개선과 공무원의 경제적 지위의 향상을 도모하기 위하여 필요하고 공무원들의 단결강화에 도움이 되는 행위이어야 하며, 셋째 내부 운영규정이나 단체협약에 별도의 허용규정이 있거나 관행 또는 사용자의 승낙이 있는 경우 외에는 근무시간 외에 행하여져야 하는 것이 원칙이다.

2) 위 사례의 경우 단체협약이나 내부 규정에 단체교섭 참석에 소요되는 시간을 근무로 인정하는 별도의 규정은 두고 있지 않고 있다. 그러나 노조 설립 이후 지금까지 묵시적 관행으로 노조의 교섭참석 시간을 근무로 인정해오고 있었으며(근무시간 중의 교섭참석을 묵시적으로 승인해주었음) 특별한 이의를 제기하지 않았기 때문에 단체협약에 명문화 되어 있지 않음을 이유로 지금까지의 관행을 배척하고 단체교섭 참석 시간을 근무시간으로 인정하지 않는다고 하는 것은 정당한 조합활동에 대한 지배개입에 해당되어 부당노동행위가 될 수 있다.

관련 판례·해석

①취업시간 중의 조합 활동이라 하더라도 단체협약 등에 이를 허용하는 약정이 있거나 사용자의 승낙을 얻었거나 관행적으로 이를 인정하였던 조합 활동은 정당성을 갖는다. (1995.02.17, 대법 94다 44422)

②단체협약에 별도의 허용규정이 없고 노사간의 관행이나 회사의 승낙도 없이 근무시간 중에 오랜 시간 동안 개최한 조합원 총회는 그 방법 면에 있어

위법하다. (2001.11.27, 대법 99도 4779)

노동조합의 활동이 정당하다고 하기 위하여는, 첫째 행위의 성질상 노동조합의 활동으로 볼 수 있거나 노동조합의 묵시적인 수권 또는 승인을 받았다고 볼 수 있어야 하고, 둘째 근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적 지위의 향상을 도모하기 위하여 필요하고 근로자들의 단결강화에 도움이 되는 행위이어야 하며, 셋째 취업규칙이나 단체협약에 별도의 허용규정이 있거나 관행 또는 사용자의 승낙이 있는 경우 외에는 취업시간 외에 행하여져야 하고, 사업장 내의 조합활동에 있어서는 사용자의 시설관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 하며, 폭력과 파괴행위 등의 방법에 의하지 않는 것이어야 한다는 요건을 모두 갖추어야 할 것인바, 원심이 확정한 사실관계를 기록에 비추어 살펴보면 노조는 단체협약에 별도의 허용규정이 없고 노사간의 관행이나 회사의 승낙도 없이 근무시간 중에 오랜 시간 동안 조합원 총회를 개최하였음을 알 수 있으므로, 각 조합원 총회는 그 방법의 면에 있어 위법하다고 하지 않을 수 없다. 그럼에도 불구하고 원심이 조합원 총회가 정당함을 이유로 그에 대한 업무방해의 점에 대하여 무죄를 선고한 것은 노동조합활동의 정당성에 관한 법리를 오해한 위법이 있다.

사례 63 부당노동행위와 고소 고발

* N시가 각 산하기관에 아래와 같은 내용의 지침을 하달하였다.

지 침 내 용

1. 우리시의 공무원노조 활동과 관련하여 다음과 같이 특별 지시사항을 시달하니 전공무원은 이행에 만전을 기하기 바라며,
2. 추후 불이행시는 신분상의 조치는 물론 사안에 따라 의법 조치 하겠으니 전 직원은 동조하거나 가담하는 일이 없도록 특별히 유의하시기 바랍니다.
   가. 우리시 공무원 중 공무원노조의 조합원으로서 가입이 될 수 없음에도 불구하고 이에 가입하고 있는 사례가 있는 바 해당 공무원이 조합에 가입하여 조합비 및 조합 활동 명목의 후원금 또는 기부금을 납부하지 않기 바라며
   나. 최근, 소위 공무원노조 00지부명의로 조합비 및 투쟁기금을 납부하도록 대의원을 통해 공지하고 있는바, 이는 엄연한 불법행위인 만큼 전직원은 조합비 및 투쟁기금을 납부하는 일이 없도록 하기바라며,
   다. 특히, 조합비 및 투쟁기금 마련명목으로 불법노조활동으로 형사사건에 입건되어 수감중인자의 개인명의 계좌에 입금토록 하고 있다는 바, 이는 공무원의 신분을 망각한 처사로서 각 실과 소·읍·면·동장은 지로용지 배부 및 계좌자동이체행위를 금지토록하는 등 소속직원이 참여하지 않도록 조치하기바랍니다.

* 사용자가 노동조합 또는 특정 조합원을 대상으로 어떠한 불이익한 조치를 취하거나 활동을 제약하는 행위를 취하지는 않았으나 장차 그러한 행위가 발생할 경우에 불이익이 초래될 수 있다는 내용의 의사표현을 '지침'이라는 공식적인 문서를 통하여 배포할 경우, 공무원노조에 대한 부당노동행위에 해당된다고 볼 수 있는지

관련 법조항

○ 공무원노조법 제2조(정 의)

이 법에서 "공무원"이라 함은 국가공무원법 제2조 및 지방공무원법 제2조에서 규정하고 있는 공무원을 말한다. 다만, 국가공무원법 제66조 제1항 단서 및 지방공무원법 제58조 제1항 단서의 규정에 의한 사실상 노무에 종사하는 공무원과 교원의노동조합설립및운영등에관한법률의 적용을 받는 교원인 공무원을 제외한다.

○ 공무원노조법 제6조(가입범위)

① 노동조합에 가입할 수 있는 공무원의 범위는 다음 각호와 같다.

1. 6급 이하의 일반직 공무원 및 이에 상당하는 연구 또는 특수기술직렬의 일반직 공무원
2. 특정직 공무원 중 6급 이하의 일반직 공무원에 상당하는 외무행정·외교정보관리직 공무원
3. 기능직 공무원
4. 6급 이하의 일반직 공무원에 상당하는 별정직 공무원 및 계약직 공무원
5. 고용직 공무원

② 제1항의 규정에 불구하고 다음 각호의 1에 해당하는 공무원은 노동조합에 가입할 수 없다.

1. 다른 공무원에 대하여 지휘·감독권을 행사하거나 다른 공무원의 업무를 총괄하는 업무에 종사하는 공무원
2. 인사·보수에 관한 업무를 수행하는 공무원 등 노동조합과의 관계에서 행정기관의 입장에 서서 업무를 수행하는 공무원
3. 교정·수사 그 밖에 이와 유사한 업무에 종사하는 공무원
4. 업무의 주된 내용이 노동관계의 조정·감독 등 노동조합의 조합원으로서의 지위를 가지고 수행하기에 적절하지 아니하다고 인정되는 업무에 종

사하는 공무원

○ 노조법 제81조(부당노동행위)

사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “부당노동행위”라 한다)를 할 수 없다.

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나, 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 조근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.

사례 해설

1) 지침 내용에 대한 부당노동행위 성립 여부에 대하여 검토해 볼 때

가. “우리시 공무원 중 공무원노조의 조합원으로서 가입이 될 수 없음에도 불구하고 이에 가입하고 있는 사례가 있는 바, 해당 공무원이 조합에 가입하여 조합비 및 조합 활동 명목의 후원금 또는 기부금을 납부하지 않기 바라며”

이는 공무원노조법상 조합 가입이 제한되는 공무원의 범위에 대해 명확히 규정하고 있으며, 사용자인 시가 어느 누구를 특정하지는 않았으나 명확히 조합가입 여부에 대한 판단을 통하여 조합에 가입하도록 고지하는 내용이라 볼 수 있다. 즉, 위와 같은 지침에서 조합원으로 가입 대상이 되는 조합원이 조합에 가입하는 것에 대해서까지 제한하는 취지로 볼 것은 아니다.

나. “최근, 소위 공무원노조 00지부명의로 조합비 및 투쟁기금을 납부하도록 대의원을 통해 공지하고 있는바, 이는 엄연한 불법행위인 만큼 전직원은 조합비 및 투쟁기금을 납부하는 일이 없도록 하기 바라며”,

이는 조합원이 공무원에 대해 조합비 또는 기타 조합활동에 필요한 금품을 납부하도록 하는 행위는 정당한 조합활동이라 할 것이다. 노조가 해당 조합비를 어떠한 활동에 운용하는지에 대한 부분까지를 예정하여 조합비를 납부하지 못하도록 사용자가 강제할 수 있는 것은 아니며, 이러한 조합비 등을 납부하지 못하도록 하는 행위는 노동조합법 제81조 4 호의 지배·개입으로서의 부당노동행위에 해당한다.

다. “특히, 조합비 및 투쟁기금 마련명목으로 불법노조활동으로 형사사건에 입건되어 수감중인자의 개인명의 계좌에 입금토록 하고 있다는 바, 이는 공무원의 신분을 망각한 처사로서 각 실과 소·읍·면·동장은 지로용지 배부 및 계좌자동이체행위를 금지토록하는 등 소속직원이 참여하지 않도록 조치하기바랍니다”

위 지침내용 또한 위 '나'의 지침내용과 마찬가지로 조합비에 대한 운영의 책임은 조합원과 노조의 자주적인 권한으로서 사용자가 이러한 조합비 납부형태에까지 관여하는 사용자의 지배·개입에 해당한다. 따라서 형사사건으로서 고소 및 고발이 가능하다.

관련 판례·해석

①노동조합 비가입대상 직원들이 노동조합에 가입되어 있다면 관련 법령을 위반한 것임에도 참가인이 그동안 원만한 노사관계를 위하여 이를 묵인하여 왔던 점, 그러나 원고가 대화와 타협보다는 대결국면을 조성하면서 불법적인 총파업을 강행하여 국가의 기간수송수단인 철도 사업수행에 지장을 초래하게 함으로써 요구사항을 관철시키려 함에 따라 참가인이 그 대응조치로 관련

법령에 의거하여 노동조합 비가입대상 공무원에 대하여 노조탈퇴 지시를 내린 점, 참가인이 기능직 공무원이라 하더라도 서무·인사·기밀·경리·물품출납·보안시설경비·승용자동차 및 구급차운전 등 업무를 담당하는 이상 소속기관의 최소기능 유지를 위한 비가입대상 직원에 해당한다고 보여지고, 참가인의 소속 역장, 팀장 등은 상사의 명을 받아 소속공무원을 지휘·감독하면서 철도청 소속기관의 업무 중 일부를 책임지고 수행하여 온 데다가 승진심사위원회, 징계위원회에 위원이 되고 노사협의를 하는 경우 사용자측 위원으로 참석하는 점 등에 비추어 역시 감독공무원으로서 비가입대상 직원에 해당한다고 보이는 점, 한편 참가인이 노조탈퇴 지시를 함에 있어 비가입대상 직원을 구체적으로 지적하여 탈퇴를 지시하거나 강요한 것이 아니라 일반적·포괄적으로 비가입대상자의 직명·직위를 명시하고 그 해당자가 스스로 탈퇴할 것을 유도한 점 등을 종합하여 볼 때, 참가인의 노동조합 비가입 대상자에 대한 탈퇴지시나 노동조합 탈퇴 공무원들의 일부 소속장이 탈퇴서를 수령하여 원고에게 송부한 행위에 노동조합의 조직이나 운영을 지배하거나 개입하려는 의도가 있다고 보기는 어렵다.(2004.04.23, 서울행법 2003구합 27891)

사례 64 노조 운영비 지원의 부당노동행위 성립 여부

* J시 공무원노조는 매월 정기적으로 노조 운영비의 50%를 J시로부터 지원받고 있다.

1. 이와 같이 노조에 대한 운영비 지원 행위가 노조에 대한 지배개입에 해당되어 부당노동행위에 해당되는지
2. 사용자로부터 지원 받는 경비원조에 대하여 자주성을 상실하게 되는 범위를 어느 정도로 볼 수 있는지

관련 법조항

○ 노조법 제2조(정 의)

이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

4. "노동조합"이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.

가. 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우

나. 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조 받는 경우

다. 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우

라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우. 다만, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니 된다.

마. 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우

○ 노조법 제81조(부당노동행위)

사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다. (2006.12.30 개정)

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.

사례 해설

1) 노동조합은 자주적 단결체로서 사용자와 교섭을 통하여 근무조건 등과 관련하여 자신들의 주장을 관철하는 주된 활동을 목적으로 한다. 그러나 노동조합이 갖는 경제적인 취약성으로 인하여 오히려 노동조합의 활동에 많은 제약을 가져오게 되어 단결체로서의 기능을 상실할 수도 있는 바 이에 대한 최소한의 보호 장치로 일정한 지원을 받는 것을 허용하고 있다. 예컨대 근로자가 근로시간 중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 허용하거나 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합 사무소제공 등의 사용자의 행위는 부당노동행위로 보지 아니한다.

2) 위 사례의 경우 노조법상 노동조합의 자주성을 유지하기 위한 소극적 요건으로 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조 받는 경우(노조법 제2조 4호)를 규정하고 있다. 여기서 의미하는 '경비의 주된 부분'의 범위를 어떻게 볼 것인가 하는 문제는 경비원조를 통한 사용자의 노조활동에 대한 지배개입 문제와 연결하여 판단되어야 할 것이다. 즉, 경비원조에 해당할 수는 있으나 이

러한 경비원조로 인하여 당연 부당노동행위가 성립되는 것은 아니라 할 것이다. 물론 위 사례와 같이 노조 운영비의 50%를 사용자로부터 지원받는 경비원조 형태는 그 지원 비율을 통해 보더라도 노조의 자주성을 결할 수 있는 심대한 정도라 판단되어질 수 있다.

3) 경비의 주된 부분을 사용자로부터 노조가 받는 경우에는 이는 노동조합의 소극요건에 해당되어 노조가 노조법상 보호를 받지 못하게 되는 반면 노동조합의 운영비를 지원하는 사용자의 행위는 부당노동행위로서 사용자가 처벌의 대상이 된다(단 공무원의 경우 처벌 규정은 없음)는 점에 있어 차이가 있다. 그러나 실무적으로 사.용자가 노조 사무실에 집기나 용품 등을 지원하는 행위, 사용자가 노조 행사에 일정한 금액으로 찬조를 하는 행위 등 노조 운영비를 지원하는 행위에 해당되어 부당노동행위로 사용자가 처벌 될 수 있다 다만. 소액에 그친다는 측면에서 노조의 실체성에 대한 판단은 별론으로 하더라도, 노조법 제81조 4호의 노동조합의 운영비를 지원하는 행위로서 부당노동행위 성립 여부는 '노조의 자주성 침해'에 대한 정도를 개별적, 구체적으로 판단할 문제이다.

관련 판례·해석

①노동조합 재정자립기금 조성을 위해 폐기될 제품을 원가보다 저렴하게 노동조합이 운영하는 구판장에 공급하는 경우 경비원조에 해당되어 부당노동행위에 해당할 여지가 있다고 할 수 있다. (2006.10.24, 노사관계법제팀-3169)

②노동조합의 운영비라 함은 노동조합의 존립활동을 위해 소요되는 모든 경비를 포함한다고 보아야 할 것이며, 근로자의 후생자금 또는 경제상불행 기타의 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합 사무소의 제공은 가능할 것임. 노동조합에서 주관하는 교육에 소요되는 강사

비, 교통비, 식비의 지급은 동법 제81조제4호 단서규정의 경비원조의 예외사항에 해당한다고 보기 어려우므로 동법 동조 동호의 경비원조에 해당한다고 보아야 할 것이나, 부당노동행위에 해당하는지 여부는 경비원조가 노동조합의 자주성을 해하는지에 따라 개별·구체적으로 판단하여야 할 것임.
또한 사용자가 노동조합에게 최소한의 규모의 노동조합사무소를 제공하는 것은 허용되며, 이 경우 사무실의 제공은 사무실에 사회통념상 비치되어야 하는 책상, 의자, 전기시설 등 필요적 부대시설을 포함한다고 보아야 할 것이며, 이러한 시설이 전적으로 노동조합이 사용하지 않는 한 유지·보수비용을 사용자가 부담하는 것을 경비원조로 보기는 어려울 것으로 사료됨.(1999.06.26, 노조 01254-457)

③ 노조의 연구과제수행비를 매년 정액 지급하는 것은 경비원조에 해당한다고 보아야 한다 (2001.05.29, 노조 68107-620)

④사용자가 노동조합 연간 운영비 예산의 50% 이상을 매월 정기적으로 지원함으로써 노동조합의 자주성이 상실되거나 사용자에 의한 지배·개입의 우려가 있다면 부당노동행위에 해당될 수 있을 것임. (2000.10.24, 노조 68107-967)

사례 65 지부 분회의 부당노동행위 구제신청 당사자 지위 여부

* B시 공무원노조 **구(자치구) 지부는 노조활동에 적극적인 조합원 홍길동 씨에 대하여 조합활동을 이유로 하여 배치전환을 시켰다고 생각하여 이의 시정을 요구할 계획이며, 구청장(자치구)을 상대로 하여 부당노동행위 구제신청을 지부장 명의로 하기로 하였다.

1. 이 경우 노조활동과 관련하여 발생할 수 있는 부당노동행위 구제신청에 있어서 공무원노조의 지부장이 신청인 자격을 보유할 수 있는지
2. 일반구의 구청장이 피신청인의 지위에 있을 수 있는지

관련 법조항

○ 공무원노조법 제5조(노동조합의 설립)

① 공무원이 노동조합을 설립하고자 하는 경우에는 국회·법원·헌법재판소·선거관리위원회·행정부·특별시·광역시·도·시·군·구(자치구를 말한다) 및 특별시·광역시·도의 교육청을 최소단위로 한다.

② 노동조합을 설립하고자 하는 자는 노동부장관에게 설립신고서를 제출하여야 한다.

○ 공무원노조법 시행령 제2조(산하조직 설치사실의 통보)

①「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제5조의 규정에 따라 설립된 공무원의 노동조합이 지부·분회 등 산하조직을 설치한 경우 노동조합의 대표자는 그 사실을 다음 각 호의 구분에 따라 노동부장관 또는 지방노동관서의 장에게 통보하여야 한다.

○ 노조법 제82조(구제신청)

① 사용자의 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합은 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의한 구제의 신청은 부당노동행위가 있은 날(계속하는 행위는 그 종료일)부터 3월 이내에 이를 행하여야 한다.

사례 해설

1) 부당노동행위 구제신청을 제기할 수 있는 주체는 공무원노조와 그 조합원인 공무원 모두 가능하다. 즉, 사용자의 부당노동행위가 단결체인 공무원노조에 발생하였을 경우, 예를 들어 노조활동에 대해 지배·개입한 경우, 단체교섭을 거부한 경우 등에 있어서 부당노동행위구제신청 주체는 공무원노조라는 조직체가 될 것이다.

2) 그러나 사용자가 조합원인 공무원 또는 공무원노조대표자인 공무원에 대해 행해진 해고나 징계 등의 조치, 불이익 조치 등이 발생하였을 경우에는 구제신청 주체가 자연인인 조합원으로서 공무원과 노조대표자인 공무원이 될 수 있고, 또한 공무원노조도 이러한 사용자의 조합원 내지 대표자에 대한 부당노동행위에 대해 부당노동행위 구제신청을 제기할 수 있을 것이다.

3) 위 사례의 경우에 있어서 부당노동행위 구제신청 자격을 갖는 신청인은 배치 전환된 공무원인 조합원 또는 공무원노조가 될 수 있을 것이다. 따라서 지부장은 구제신청의 신청인 자격이 있다고 할 수 없다. 지부장은 노동조합을 대표하는 자가 아니기 때문이다.

4) 부당노동행위 구제신청사건에 있어서 피신청인, 즉 신청인의 상대방의 지위에 있는 자는 실제적으로 구제명령의 상대방 당사자의 지위를 갖는 사용

자로서 구제명령의 이행 실효성을 갖고 있는 자이어야 한다. 일반 노사관계에 있어서 피신청인은 사업주 또는 단체의 대표자가 될 것이다. 공무원노사관계에 있어서 피신청인은 그 공무원 또는 노동조합의 소속 기관장이 된다. 예컨대 국회사무총장, 법원행정처장, 헌법재판소사무처장, 중앙선거관리위원회사무총장 등 헌법기관의 기관장과 행정자치부장관, 특별시장, 광역시장, 도지사, 시장, 군수, 자치구 구청장, 또는 교육공무원인 경우 특별시 교육감, 광역시 교육감, 도의 교육감 등 정부교섭대표의 지위에 있는 자는 물론이고 각 기관의 장이 이에 해당할 것이다.(노동조합의 설립요건 가운데 소극적 요건으로서 ㉮ 기관의 장, 공무원에 관한 사항에 대하여 기관의 장을 위하여 행동하는 자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우 참조)

5) 부당노동행위 구제신청사건에 있어서 구제명령의 상대방 당사자로서의 사용자는 제도의 실효성 보장을 위해서 구제명령을 받고 그 명령을 이행할 수 있는 법률상 독립한 권리, 의무의 주체인 사용자에 한정되며, 부당노동행위 구제신청사건의 당사자 적격은 제기된 부당노동행위에 대한 구제명령의 이행에 관한 권한유무 등 구체적 사실관계에 따라 판단하여야 할 것, 이 사례의 경우에 있어서 해당 조합원에 대한 배치전환이라는 인사조치를 할 수 있는 권한이 일반구가 아닌 자치구 구청장에게 있다고 한다면 구청장은 피신청인의 지위가 있다고 할 수 있을 것이다.

관련 판례·해석

①부당노동행위 구제절차의 피신청인으로서는 고용주뿐만 아니라 공장장, 지점장 등 부당노동행위 피지의무는 구제명령을 이행할 수 있는 입장에 있는 자도 될 수 있다 할 것인바, 징계권이 없는 생산담당 전무이사 명의로 징계 해고하였다 하더라도 징계자체가 잘못되어 부당한 것은 별론으로 하고 그 전무이사가 부당노동행위구제신청사건의 피신청인이 될 당사자 적격이 없다고 할

수 는 없다. (1991.08.23, 서울고법 91구 4951)

②교원노조의 경우 부당노동행위에 관한 사항은 노동조합 및 노동관계조정법이 정하는 바에 따르도록 규정하고 있어 교육부장관 시・도 교육감과 이들을 위하여 행동하는 자로서 교장, 교감도 사용자의 범주에 포함되나, 부당노동행위 구제신청사건에 있어서 구제명령의 상대방 당사자로서의 사용자는 제도의 실효성 보장을 위해서 구제명령을 받고 그 명령을 이행할 수 있는 법률상 독립한 권리, 의무의 주체인 사용자에 한정됨.
-부당노동행위 구제신청사건의 당사자 적격은 제기된 부당노동행위에 대한 구제명령의 이행에 대한 권한유무 등 구체적 사실관계에 따라 판단하여야 할 것임.(2001.4.20, 노조 68107-470)

사례 66 불이익 가능성에 대한 의사표현만으로도 부당노동행위가 성립 되는지

* M시 공무원 담당인 5급 과장인 김모 과장은 평소 공무원노조에 대해서 부정적인 시각을 가지고 있었고, 간혹 노조에 가입한 조합원들에게 불이익한 대우가 갈 수도 있다는 얘기를 하곤 하였습니다. 이를 이유로 M시 공무원노조는 김모 과장에 대하여 부당노동행위를 이유로 한 구제신청을 제기하였습니다.

* 현실적으로 불이익 조치가 발생하지 않고는 있으나 공무원노조에 대한 부정적인 시각을 드러내거나 차후 불이익 조치가 갈 수도 있다는 의사표현을 하게 될 경우 과연 이러한 행위 자체도 부당노동행위에 포함될 수 있는지

관련 법조항

○ 노조법 제81조(부당노동행위)

사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다. (2006.12.30 개정)

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나, 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.

사례 해설

1)「근로자에게 불이익을 주는 행위」라 함은 사용자의 조합원에 대한 표면화되거나 유형화되어 나타나는 형태의 행위를 의미한다 할 것이다. 즉, 해고나 인사조치, 승진 등의 결과적으로 나타나는 경우에 있어서 이러한 행위가 불이익을 주는 행위에 해당되어 부당노동행위에 해당되는 지 여부를 판단하게 된다.

2) 그러나 위 사례와 같이 노조에 대한 부정적인 시각이나 차후 불이익이 있을 수 있다는 의사표현만을 가지고는 불이익을 주는 행위를 판단하는 '행위'의 개념으로 판단하기는 어려울 것이다

그러나 '행위'적인 의미가 아니라 하더라도 사용자 및 사용자의 이익을 대변하는 자가 공무원인 조합원에 대하여 장차 불이익을 주어질 수 있다는 의사표현으로 인하여 노조활동에 영향을 미치게 된다면 노조법 제81조 4호의 지배·개입으로서의 부당노동행위가 문제될 수 있을 것이다. 즉,「노조의 조직 또는 운영에 지배·개입하는 행위」라 함은 일반적으로 노동조합의 조직과 운영 뿐만 아니라 준비행위와 조합 내부의 운영행위, 그리고 조합의 계속적인 유지·존속·확대를 위한 일체의 행위가 포함되는 부분에 대한 지배·개입 행위를 말한다. 또한 여기서 의미하는 '지배· 개입'에 대해 '지배'라 함은 "노동조합의 조직·운영 등과 같은 단결활동에 있어서 사용자가 주도적 영향력을 행사함으로써 노동조합의 의시결정을 좌우하는 경우를 의미하며, '개입'이라 함은 "조합의 자율적 운영에 대한 간섭행위, 조합 활동에 대한 방해 행위 등의 행위로 지배에까지는 미치지 못하는 행위"를 의미한다.

3) 본 사례는 노조법 제81조 제1호와 제5호에 따른 불이익에 대한 판단과 별도로 노조법 제81조제4호에 따른 노동조합에 사용자의 지배·개입으로서의 부당노동행위도 성립될 수 있음에 유의해야 한다.

관련 판례·해석

①노조법은 제81조 제1호에서 “근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위”를 부당노동행위라고 규정하고 사용자가 이 규정에 위반했을 경우 제90조에 이를 처벌하는 규정을 두고 있는바, 여기서 “불이익을 주는 행위”란 해고 이외에 그 근로자에게 휴직·전직·배치전환·감봉 등 법률적·경제적으로 불이익한 대우를 하는 것을 의미하는 것으로서 어느 것이나 현실적인 행위나 조치로 나타날 것을 요한다고 할 것이므로, 단순히 그 근로자에게 향후 불이익한 대우를 하겠다는 의사를 말로써 표시하는 것만으로는, 위 법 제81조 제4호에 규정된, 노동조합의 조직 또는 운영을 지배하거나 이에 개입하는 행위에 해당한다고 할 수 있음은 별론으로 하고 위 법 제81조 제1호 소정의 불이익을 주는 행위에 해당한다고는 볼 수 없다.

② 사용자가 노동조합원이라는 사유로 승진대상에서 제외한 것은 노동조합에 대한 불이익처분이고, 3교대제로 근무하는 병원의 특수한 근무형태 및 종전의 관례를 무시하고 노동조합 전임자에게 08:30전까지 출근하도록 강요하는 행위, 노동조합을 비난하는 유인물을 사용자가 직접 작성하여 직원들에게 배포한 행위 및 노동조합원들에게 노동조합 탈퇴를 유도한 행위는 노동조합에 대한 지배·개입으로 부당노동행위이다. (2001.06.01, 중노위 2001부노25)

③공개적으로 노동조합을 부인하는 태도를 명백히 하고 근로자들의 조합활동을 주저하게 하는 발언을 한 것은 지배·개입의 부당노동행위에 해당 한다. (2006.06.23, 서울행법 2005구합21194)

사례 67 총무과장의 조합활동에 대한 강력 비난이 부당노동행위인지

* D시 박모 총무과장은 최근 공무원노관계에 대하여 조합활동이 지나치게 편향되어 있다며 매스컴 등 언론 인터뷰에서 강력 비난하였다.

* 노동기본권 보장과 사용자의 조합활동에 대한 공개적인 비난 등 언론자유가 충돌할 경우에도 부당노동행위에 해당하는지

관련 법조항

○ 헌법 제21조

①모든 국민은 언론·출판의 자유와 집회·결사의 자유를 가진다.

②언론·출판에 대한 허가나 검열과 집회·결사에 대한 허가는 인정되지 아니한다.

③통신·방송의 시설기준과 신문의 기능을 보장하기 위하여 필요한 사항은 법률로 정한다.

④언론·출판은 타인의 명예나 권리 또는 공중도덕이나 사회윤리를 침해하여서는 아니된다. 언론·출판이 타인의 명예나 권리를 침해한 때에는 피해자는 이에 대한 피해의 배상을 청구할 수 있다.

○ 헌법 제33조

①근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.

②공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다

③법률이 정하는 주요방위산업체에 종사하는 근로자의 단체행동권은 법률

이 정하는 바에 의하여 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다.

○ 헌법 제37조

①국민의 자유와 권리는 헌법에 열거되지 아니한 이유로 경시되지 아니한다.

②국민의 모든 자유와 권리는 국가안전보장·질서유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 경우에 한하여 법률로써 제한할 수 있으며, 제한하는 경우에도 자유와 권리의 본질적인 내용을 침해할 수 없다.

○ 헌법 제7조

①공무원은 국민전체에 대한 봉사자이며, 국민에 대하여 책임을 진다.

②공무원의 신분과 정치적 중립성은 법률이 정하는 바에 의하여 보장된다.

사례 해설

1) 사용자는 헌법 제21조의 규정에 따라 연설, 서한 등을 통해 자신의 의견을 표명할 수 있는 언론의 자유를 가지고 있다. 따라서 이와 같은 언론의 자유는 자유권적 기본권으로서 보장되어야 하고, 이에 대한 국가의 지배·간여가 배제되어야 한다.

2) 그런데 헌법 제33조에 의한 노동기본권의 보장을 위하여 사용자의 노동기본권 침해행위의 배제를 위해 규정된 노조법 제81조 제4호의 부당노동행위로서의 지배·개입이라 함은 노동조합의 단결활동의 자주성을 저해하는 사용자의 행위를 의미하는 것으로 부당노동행위(지배·개입)에 해당 하는지 여부는 그것이 행하여진 상황, 장소, 그 내용, 방법, 노동조합의 운영이나 활동에 미친 영향 등을 종합하여 노동조합의 조직이나 운영을 지배하거나 이에 개입하는 의사가 인정되는지 여부에 따라 판단하여야 한다.

3) 따라서 자유권적 기본권으로서의 언론의 자유와 생존권적 기본권으로서의 노동기본권 보장은 생존권적기본권을 중심으로 보장한다고 하여도 자유권적 기본권의 본질을 침해하여서는 아니된다. 따라서 정당한 노조결성 및 운영과 관련하여 사용자의 연설, 서한 등 언론행위가 강제 또는 위압 내지 반대급부의 명시·암시를 내포하는 등 노동조합의 자주성을 저해하는 것으로 볼 수 있는 경우에는 지배·개입에 해당한다 할 것이나, 단순히 노조의 주장에 대한 반론 제기나 그 잘못된 지적·비판하는 행위, 회사의 사정 및 단체협약 진행상황 등에 관한 입장 표명은 부당노동행위로 보기 어려울 것이다. 특히 공무원이 공무원노조법에서 보장하는 정당한 노조활동 이외의 활동과 관련하여서는 다른 법령에서 정하는 공무원의 의무를 준수하여야 하기 때문에 더욱 그러하다.

관련 판례·해석

①노조법 제81조 제4호의 부당노동행위로서의 지배·개입이라 함은 노동조합의 단결활동의 자주성을 저해하는 사용자의 행위를 의미하는 것으로 부당노동행위(지배·개입)에 해당 하는지 여부는 그것이 행하여진 상황, 장소, 그 내용, 방법, 노동조합의 운영이나 활동에 미친 영향 등을 종합하여 노동조합의 조직이나 운영을 지배하거나 이에 개입하는 의사가 인정되는지 여부에 따라 판단하여야 할 것이다.(대판 1998.05.29, 97누8076)

② 정당한 노조결성 및 운영과 관련하여 사용자의 연설, 서한 등 언론행위가 강제 또는 위압 내지 반대급부의 명시·암시를 내포하는 등 노동조합의 자주성을 저해하는 것으로 볼 수 있는 경우에는 지배·개입에 해당한다 할 것이나, 단순히 노조의 주장에 대한 반론 제기나 그 잘못된 지적·비판하는 행위, 회사의 사정 및 단체협약 진행상황 등에 관한 입장 표명은 부당노동행위로 보기 어려울 것으로 사료된다.(노조 68107-745, 2001.06.30)

사례 68 집단휴가 부여 및 순회투표저지가 부당노동행위에 해당하는지

* A시 노동조합이 총회를 근무시간 중에 사용자의 허가없이 개최하였고, 노동쟁의의 주목적이 구속자 석방, 해고철회 등에 관한 사항이며, A시는 노조의 집단행동을 위한 찬반투표를 결정하는 총회에 영향을 미치기 위해 조합원에게 집단적으로 휴가를 부여하였다. 한편 노조집행부는 조합원의 단체행동을 위한 찬반투표 참여율을 높이기 위해 투표함을 들고 각 구청과 동사무소에 들어가 돌아다니면서 순회투표를 하였고, 이에 총무과 직원이 업무수행에 지장을 준다는 이유로 관리직 사원이 조업에 지장을 준다는 이유로 투표함을 현장에 들고 돌아다니지 못하도록 제지하였다.

* 조합 총회에 영향을 미칠 목적으로 한 조합원에 대한 집단적 휴가를 부여한 사용자의 행위와 순회찬반투표의 강행 등 근무시간 중 조합활동에 대한 저지 행위가 부당노동행위에 해당하는지

관련 법조항

○ 공무원노조법 제3조 (노동조합 활동의 보장 및 한계)
①이 법에 의한 공무원의 노동조합(이하 "노동조합"이라 한다)의 조직 및 가입과 노동조합과 관련된 정당한 활동에 대하여는 국가공무원법 제66조제1항 본문 및 지방공무원법 제58조제1항 본문의 규정을 적용하지 아니한다.
②공무원은 노동조합의 활동을 함에 있어서 다른 법령이 규정하는 공무원의 의무에 반하는 행위를 하여서는 아니된다.

사례 해설

1) 노조법상 사용자의 부당노동행위라 함은 사용자의 행위가 동법 제81조 각호에 해당하고, 외형적·객관적 사정에 의해 사용자의 부당노동행위 의사를

추정할 수 있어야 한다.

2) 노동조합의 회의·행사·교육 등 노동조합 활동은 업무의 정상적인 운영을 저해하지 않는 근무시간 외에 실시하는 것이 원칙이나, 단체협약·취업규칙 등에 별도의 허용규정이 있거나, 사용자의 승인이 있는 경우에는 그 범위내에서 근무시간중에도 가능하다고 할 것이며, 이 경우에도 사업장내에서는 사용자의 시설관리권에 바탕을 둔 합리적 규율이나 제약에 따라야 한다.

3) 따라서 근로자에 대한 집단휴가 부여 및 근무시간중 순회투표 저지 등 사용자의 행위가 부당노동행위에 해당하는지 여부는 공무원은 노동조합의 활동을 함에 있어서 다른 법령이 규정하는 공무원의 의무에 반하는 행위인지, 노조의 행위가 정당한 조합활동에 해당하는지 여부, 그것이 행하여진 상황·장소·그 내용·방법 노동조합의 운영이나 활동에 미친 영향에 미친 영향 등을 종합하여 노동조합의 조직이나 운영을 지배하거나 이에 개입하는 의사가 인정되는지 여부에 따라 판단된다.

관련 판례·해석

① 근로자에 대한 집단휴가 부여 및 근무시간중 순회투표 저지 등 사용자의 행위가 부당노동행위에 해당하는지 여부는 노조의 행위가 정당한 조합활동에 해당하는지 여부, 그것이 행하여진 상황·장소·그 내용 ·방법 노동조합의 운영이나 활동에 미친 영향에 미친 영향 등을 종합하여 노동조합의 조직이나 운영을 지배하거나 이에 개입하는 의사가 인정되는지 여부에 따라 판단하여야 할 것임(노조 68107-747, 2001.07.02)

사례 69 조합원 확인을 위한 교섭을 거부하는 것이 부당노동행위인지

* J지역공무원노조(최소단위 이상의 노조)가 Y시에 교섭을 요청하였으나 Y시가 소속 사업장 조합원 명단 제출을 요구하며 교섭을 거부하고 있다. 이 조합의 특성상 계약직 등이 많아 조합원을 공개할 경우 사측으로부터 탄압과 불이익을 받을 가능성이 커 공개를 하지 않는 것이다.

* 이 경우 단체교섭의 상대방인 사용자가 조합원 명단 미제출을 이유로 한 단체교섭을 거부하였을 경우 이는 부당노동행위에 해당하는지

관련 법조항

○ 노조법 제81조 (부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다. 〈개정 2006.12.30〉

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위
2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.
3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협

약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.

5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

○ 노조법 제35조 (일반적 구속력)

하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다.

○ 노조법 제30조 (교섭등의 원칙)

①노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 신의에 따라 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며 그 권한을 남용하여서는 아니된다.

②노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 정당한 이유없이 교섭 또는 단체협약의 체결을 거부하거나 해태하여서는 아니된다.

사례 해설

1) 사용자는 자신과 근로관계를 맺고 있는 근로자가 가입한 노동조합에 대하여만 단체교섭 의무를 지는 것이므로 본 질의의 경우와 같이 사용자가 00지

역공무원노동조합에 가입한 당해 00시의 소속 조합원에 대한 확인을 요구할 수 있을 것이며, 조합원 확인을 조건으로 교섭을 거부하더라도 부당노동행위에 해당한다고 보기 어렵다.

2) 이러한 조합원 확인 요구는 단체교섭의 결과 체결된 단체협약의 내용은 조합원인 공무원에게 효력이 미치고 나아가 반수이상의 공무원이 가입한 노동조합의 경우 일반적 구속력 규정에 의거하여 비조합원인 나머지 공무원에게도 단체협약의 효력이 미치게 되어 이는 00시가 이행에 따른 의무를 부담하기 때문에 부득이 하다고 할 수 있고, 이러한 요구에 성실히 조합은 응하여야 할 의무가 있다. 특히 조합원의 반수이상이 하나의 노동조합에 가입한 경우에는 나머지 비조합원에게도 효력이 미치기 때문에 기관의 입장에서는 중요한 판단기준이 되기 때문이다. 다만 노동조합에 대한 탄압이 우려된다면 명단보다는 가입한 숫자를 제시하는 방법도 가능하다.

관련 판례·해석

①사용자는 자신과 근로관계를 맺고 있는 근로자가 가입한 노동조합에 대하여만 단체교섭 의무를 지는 것이므로 귀 질의의 경우와 같이 사용자가 지역노동조합에 가입한 당해 사업장 소속 조합원에 대한 확인을 요구할 수 있을 것이며, 조합원의 확인을 조건으로 교섭을 거부하더라도 부당노동행위에 해당한다고 보기 어려울 것임(노조 68107-1022, 2001.11.03)

사례 70 조합이 승인없이 설치한 플랭카드를 학교장이 임의 철거시 부당노동행위 여부

* I교육청공무원노동조합에서는 노조의 분회창립을 알리고 축하하기 위해 교문에 플랭카드를 설치하였다. 분회의 창립총회는 교사의 정상업무시간이 종료된 이후에 실시되었으며, 한편 학교장은 그 플랭카드를 저희 분회에 알리거나 허락을 받지 않고 임의로 철거하였다.

* 학교장이 플랭카드를 철거한 행위는 부당노동행위에 해당되는지 아니면 조합활동에 대한 청사관리권(시설관리권)의 정당한 행사인지

관련 법조항

○ 노조법 제3조 (노동조합 활동의 보장 및 한계)
①이 법에 의한 공무원의 노동조합(이하 "노동조합"이라 한다)의 조직 및 가입과 노동조합과 관련된 정당한 활동에 대하여는 국가공무원법 제66조제1항 본문 및 지방공무원법 제58조제1항 본문의 규정을 적용하지 아니한다.
②공무원은 노동조합의 활동을 함에 있어서 다른 법령이 규정하는 공무원의 의무에 반하는 행위를 하여서는 아니된다.

○ 노조법 제81조 (부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다. 〈개정 2006.12.30〉
1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위
2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행

위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.

3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.

5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

사례 해설

1) 노동조합이 사용자의 시설물을 사용할 때에는 단체협약에 별도의 정함이 있는 경우에는 그에 따르되, 그렇지 아니하다면 사용자의 승인을 얻어 사용하여야 할 것이므로 사용자의 사전 승인없이 임의로 학교 시설물을 사용하는 것은 기관의 청사관리권을 침해하는 것이다.

2) 노동조합이 설치한 시설물에 대한 철거가 부당노동행위인지는 노동조합

의 시설물 설치가 정당한 노동조합 활동인지 여부, 사용자의 철거지시의 동기·목적, 유사한 사례에 있어서의 그간의 관행, 사용자와 노동조합간의 관계 등 구체적인 사실관계를 종합적으로 검토하여야 하나,

이러한 철거가 단체협약에 의한 근거나 관행 기타 법령에 근거가 없다면 부당노동행위라고 할 수 없을 것이다.

관련 판례·해석

①노동조합이 설치한 시설물에 대한 철거지시 및 경고장 발부행위가 부당노동행위에 해당하는지 여부는 노동조합의 시설물 설치가 정당한 노동조합 활동인지 여부, 사용자의 철거지시의 동기·목적, 유사한 사례에 있어서의 그간의 관행, 사용자와 노동조합간의 관계 등 구체적인 사실관계를 종합적으로 검토하여야 판단하여야 할 것이다.(노조 01254-708, 2000.08.11)

②노동조합이 사용자의 시설물을 사용할 때에는 단체협약에 별도의 정함이 있는 경우에는 그에 따르되, 그렇지 아니하다면 사용자의 승인을 얻어 사용하여야 할 것이므로 사용자의 사전 승인없이 임의로 학교 시설물을 사용하는 것은 사용자의 시설관리권을 침해하는 것이므로 그 정당성을 인정받기 어려울 것으로 사료된다.(노조 01254-538. 99.07.20)

부 록

1) 공무원의노동조합설립및운영등에관한법률

2) 노동조합 및 노동관계조정법

부 록 1

공무원의노동조합설립및운영등에관한법률

[제정 2005.1.27 법률 제7380호]

제1조 (목적) 이 법은 헌법 제33조제2항의 규정에 의한 공무원의 노동기본권을 보장하기 위하여 노동조합및노동관계조정법 제5조 단서의 규정에 따라 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조 (정의) 이 법에서 "공무원"이라 함은 국가공무원법 제2조 및 지방공무원법 제2조에서 규정하고 있는 공무원을 말한다. 다만, 국가공무원법 제66조제1항 단서 및 지방공무원법 제58조제1항 단서의 규정에 의한 사실상 노무에 종사하는 공무원과 교원의노동조합설립및운영등에관한법률의 적용을 받는 교원인 공무원을 제외한다.

제3조 (노동조합 활동의 보장 및 한계) ①이 법에 의한 공무원의 노동조합(이하 "노동조합"이라 한다)의 조직 및 가입과 노동조합과 관련된 정당한 활동에 대하여는 국가공무원법 제66조제1항 본문 및 지방공무원법 제58조제1항 본문의 규정을 적용하지 아니한다.

②공무원은 노동조합의 활동을 함에 있어서 다른 법령이 규정하는 공무원의 의무에 반하는 행위를 하여서는 아니된다.

제4조 (정치활동의 금지) 노동조합과 그 조합원은 정치활동을 하여서는 아니된다.

제5조 (노동조합의 설립) ①공무원이 노동조합을 설립하고자 하는 경우에는 국회·법원·헌법재판소·선거관리위원회·행정부·특별시·광역시·도·시·군·구(자치구를 말한다) 및 특별시·광역시·도의 교육청을 최소단위로 한다.

②노동조합을 설립하고자 하는 자는 노동부장관에게 설립신고서를 제출하

여야 한다.

제6조 (가입범위) ①노동조합에 가입할 수 있는 공무원의 범위는 다음 각호와 같다.

1. 6급 이하의 일반직공무원 및 이에 상당하는 연구 또는 특수기술직렬의 일반직공무원

2. 특정직공무원중 6급 이하의 일반직공무원에 상당하는 외무행정·외교정보관리직공무원

3. 기능직공무원

4. 6급 이하의 일반직공무원에 상당하는 별정직공무원 및 계약직공무원

5. 고용직공무원

②제1항의 규정에 불구하고 다음 각호의 1에 해당하는 공무원은 노동조합에 가입할 수 없다.

1. 다른 공무원에 대하여 지휘·감독권을 행사하거나 다른 공무원의 업무를 총괄하는 업무에 종사하는 공무원

2. 인사·보수에 관한 업무를 수행하는 공무원 등 노동조합과의 관계에서 행정기관의 입장에 서서 업무를 수행하는 공무원

3. 교정·수사 그 밖에 이와 유사한 업무에 종사하는 공무원

4. 업무의 주된 내용이 노동관계의 조정·감독 등 노동조합의 조합원으로서의 지위를 가지고 수행하기에 적절하지 아니하다고 인정되는 업무에 종사하는 공무원

③공무원이 면직·파면 또는 해임되어 노동조합및노동관계조정법 제82조제1항의 규정에 따라 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 때에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 노동조합원의 지위를 상실하는 것으로 보아서는 아니된다.

④제2항의 규정에 의한 공무원의 범위는 대통령령으로 정한다.

제7조 (노동조합 전임자의 지위) ①공무원은 임용권자의 동의를 얻어 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.

②제1항의 규정에 의한 동의를 얻어 노동조합의 업무에만 종사하는 자[이하 "전임자(전임자)"라 한다]에 대하여는 그 기간중 국가공무원법 제71조 또는 지방공무원법 제63조의 규정에 따라 휴직명령을 하여야 한다.

③국가 및 지방자치단체는 전임자에 대하여 그 전임기간중 보수를 지급하여서는 아니된다.

④국가 및 지방자치단체는 공무원이 전임자임을 이유로 승급 그 밖의 신분에 관한 불이익한 처우를 하여서는 아니된다.

제8조 (교섭 및 체결권한 등) ①노동조합의 대표자는 그 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항에 대하여 국회사무총장·법원행정처장·헌법재판소사무처장·중앙선거관리위원회사무총장·행정자치부장관(행정부를 대표한다)·특별시장·광역시장·도지사·시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다) 또는 특별시·광역시·도의 교육감중 어느 하나에 해당하는 자(이하 "정부교섭대표"라 한다)와 각각 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 다만, 법령 등에 의하여 국가 또는 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.

②정부교섭대표는 법령 등에 의하여 스스로 관리하거나 결정할 수 있는 권한을 가진 사항에 대하여 노동조합의 교섭요구가 있는 때에는 정당한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다.

③정부교섭대표는 효율적인 교섭을 위하여 필요한 경우 다른 정부교섭대표와 공동으로 교섭하거나, 다른 정부교섭대표에게 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 위임할 수 있다.

④정부교섭대표는 효율적인 교섭을 위하여 필요한 경우 정부교섭대표가 아닌 관계 기관의 장으로 하여금 교섭에 참여하게 할 수 있고, 다른 기관의 장이 관리하거나 결정할 권한을 가진 사항에 대하여는 당해 기관의 장에게 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 위임할 수 있다.

⑤제2항 내지 제4항의 규정에 따라 정부교섭대표 또는 다른 기관의 장이 단체교섭을 하는 경우 소속공무원으로 하여금 교섭하고 단체협약을 체결하게 할 수 있다.

제9조 (교섭의 절차) ①노동조합은 제8조의 규정에 의한 단체교섭을 위하여 노동조합의 대표자와 조합원으로 교섭위원을 구성하여야 한다.

②노동조합의 대표자는 제8조의 규정에 따라 정부교섭대표와 교섭하고자 하는 경우에는 교섭하고자 하는 사항에 대하여 권한을 가진 정부교섭대표에게 서면으로 교섭을 요구하여야 한다.

③정부교섭대표는 제2항의 규정에 따라 노동조합으로부터 교섭을 요구받은 때에는 교섭을 요구받은 사실을 공고하여 관련된 노동조합이 교섭에 참여할 수 있도록 하여야 한다.

④정부교섭대표는 제2항 및 제3항의 규정에 따라 교섭을 요구하는 노동조합이 2 이상인 경우에는 당해 노동조합에 대하여 교섭창구를 단일화하도록 요청할 수 있다. 이 경우 교섭창구가 단일화될 때까지 교섭을 거부할 수 있다.

⑤정부교섭대표는 제1항 내지 제4항의 규정에 따라 관련된 노동조합과 단체협약을 체결한 경우 그 유효기간중에는 당해 단체협약의 체결에 참여하지 아니한 노동조합이 교섭을 요구하더라도 이를 거부할 수 있다.

⑥제1항 내지 제5항의 규정에 의한 단체교섭의 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제10조 (단체협약의 효력) ①제9조의 규정에 따라 체결된 단체협약의 내용중 법령·조례 또는 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의한 위

임을 받아 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니한다.

②정부교섭대표는 제1항의 규정에 따라 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니하는 내용에 대하여는 그 내용이 이행될 수 있도록 성실히 노력하여야 한다.

제11조 (쟁의행위의 금지) 노동조합과 그 조합원은 파업·태업 그 밖에 업무의 정상적인 운영을 저해하는 일체의 행위를 하여서는 아니된다.

제12조 (조정신청 등) ①제8조의 규정에 의한 단체교섭이 결렬(결렬)된 경우에는 당사자 일방 또는 쌍방은 노동위원회법 제2조의 규정에 의한 중앙노동위원회(이하 "중앙노동위원회"라 한다)에 조정(조정)을 신청할 수 있다.

②중앙노동위원회는 제1항의 규정에 따라 당사자 일방 또는 쌍방이 조정을 신청한 경우에는 지체없이 조정을 개시하여야 한다. 이 경우 당사자 쌍방은 이에 성실히 임하여야 한다.

③중앙노동위원회는 조정안을 작성하여 이를 관계 당사자에게 제시하고 그 수락을 권고하는 동시에 그 조정안에 이유를 붙여 공표할 수 있다. 이 경우 필요한 때에는 신문 또는 방송에 보도 등 협조를 요청할 수 있다.

④조정은 제1항의 규정에 의한 조정신청이 있는 날부터 30일 이내에 종료하여야 한다. 다만, 당사자간의 합의가 있는 때에는 30일 이내의 범위에서 연장할 수 있다.

제13조 (중재의 개시 등) 중앙노동위원회는 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 지체없이 중재(중재)를 행한다.

1. 제8조의 규정에 의한 단체교섭이 결렬되어 관계 당사자 쌍방이 함께 중재를 신청한 경우

2. 제12조의 규정에 의한 조정이 이루어지지 아니하여 제14조의 규정에 의한 공무원노동관계조정위원회(공무원노동관계조정위원회) 전원회의에서 중재회부의 결정을 한 경우

제14조 (공무원노동관계조정위원회의 구성) ①제8조의 규정에 의한 단체교섭이 결렬된 경우 이를 조정·중재하기 위하여 중앙노동위원회에 공무원노동관계조정위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.

②위원회는 공무원노동관계의 조정·중재를 전담하는 7인 이내의 공익위원으로 구성한다.

③제2항의 규정에 의한 공익위원은 노동위원회법 제6조 및 동법 제8조의 규정에 불구하고 공무원문제 또는 노동문제에 관한 지식과 경험을 갖춘 자 또는 사회적 덕망이 있는 자중에서 중앙노동위원회 위원장의 추천과 노동부장관의 제청으로 대통령이 위촉한다.

④제3항의 규정에 따라 공익위원을 위촉하는 경우에는 노동위원회법 제6조 제2항의 규정에 불구하고 당해 공익위원에 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 본다.

제15조 (회의의 운영) ①위원회에는 전원회의와 소위원회를 둔다.

②전원회의는 제14조제2항의 규정에 의한 공익위원 전원으로 구성하며, 다음 각호의 사항을 담당한다.

1. 전국에 걸친 노동쟁의의 조정사건
2. 중재회부의 결정
3. 중재재정(중재재정)

③소위원회는 위원회의 위원장이 중앙노동위원회 위원장과 협의하여 지명하는 3인으로 구성하며, 전원회의에서 담당하지 아니하는 조정사건을 담당한다.

제16조 (중재재정의 확정 등) ①관계 당사자는 중앙노동위원회의 중재재정이 위법하거나 월권(월권)에 의한 것이라고 인정하는 경우에는 행정소송법 제20조의 규정에 불구하고 그 중재재정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 중앙노동위원회 위원장을 피고로 하여 행정소송을 제기할 수 있다.

②제1항의 기간 이내에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 중재재정은 확정된다.

③제2항의 규정에 따라 중재재정이 확정된 때에는 관계 당사자는 이에 따라야 한다.

④중앙노동위원회의 중재재정은 제1항의 규정에 의한 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.

⑤제2항의 규정에 따라 확정된 중재재정의 내용은 제10조의 규정에 의한 단체협약과 동일한 효력을 가진다.

⑥중앙노동위원회는 필요한 경우 확정된 중재재정의 내용을 국회, 지방의회, 지방자치단체의 장 등에게 통보할 수 있다.

제17조 (다른 법률과의 관계) ①이 법의 규정은 공무원이 공무원직장협의회의 설립·운영에관한법률에 의하여 직장협의회를 설립·운영하는 것을 방해하지 아니한다.

②공무원에 적용할 노동조합 및 노동관계 조정에 관하여 이 법에서 정하지 아니한 사항에 대하여는 제3항에서 정하는 경우를 제외하고는 노동조합및노동관계조정법이 정하는 바에 따른다. 이 경우 동법 제3조중 "단체교섭 또는 쟁의행위"는 "단체교섭"으로, 제4조 본문중 "단체교섭·쟁의행위"는 "단체교섭"으로, 제10조제1항 각호외의 부분중 "연합단체인 노동조합과 2 이상의 특별시·광역시·도에 걸치는 단위노동조합은 노동부장관에게, 그 외의 노동조합은 특별시장·광역시장·도지사에게"는 "노동부장관에게"로, 제12조제1항중 "노동부장관 또는 특별시장·광역시장·도지사(이하 "행정관청"이라 한다)"는 "노동부장관"으로, 제30조제1항 및 제2항중 "사용자"는 "정부교섭대표"로, 제58조·제60조제2항 내지 제4항 및 제61조제3항중 "조정위원회 또는 단독조정인"은 "공무원노동관계조정위원회"로, 제59조중 "조정위원회의 위원장 또는 단독조정인"은 "공무원노동관계조정위원회 위원장"으로, 제60조제3항

중 "제1항의 규정에 의한 조정안"은 "조정안"으로, 제61조제1항중 "조정위원 전원 또는 단독조정인"은 "공무원노동관계조정위원회 위원 전원"으로, 제66조제1항·제67조 및 제68조제2항중 "중재위원회"는 "공무원노동관계조정위원회"로, 제94조중 "제88조 내지 제93조"는 "제93조"로 보고, 동법중 "근로자"는 "공무원"으로, "사용자"(동법 제30조의 "사용자"를 제외한다)는 "기관의 장, 공무원에 관한 사항에 대하여 기관의 장을 위하여 행동하는 자"로, "행정관청"은 "노동부장관"으로 본다.

③노동조합및노동관계조정법 제2조제4호 라목 단서, 제24조, 제29조, 제36조 내지 제46조, 제51조 내지 제57조, 제60조제1항·제5항, 제62조 내지 제65조, 제66조제2항, 제69조 내지 제80조, 제81조제2호 단서, 제88조 내지 제92조, 제96조제1항제3호 및 법률 제5310호 노동조합및노동관계조정법 부칙 제5조제1항 및 제2항의 규정은 이 법에 의한 노동조합에 대하여는 이를 적용하지 아니한다.

제18조 (벌칙) 제11조의 규정을 위반하여 파업·태업 그 밖에 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

부칙 〈제7380호, 2005.1.27〉

제1조 (시행일) 이 법은 공포후 1년이 경과한 날부터 시행한다.

제2조 (다른 법률의 개정) ①국가공무원법중 다음과 같이 개정한다.

제43조제1항중 "제71조제1항제3호·제5호"를 "제71조제1항제3호·제5호·제6호"로 한다.

제71조제1항에 제6호를 다음과 같이 신설한다.

6. 공무원의노동조합설립및운영등에관한법률 제7조의 규정에 따라 노동조합 전임자로 종사하게 된 때

제72조에 제9호를 다음과 같이 신설한다.

9. 제71조제1항제6호의 규정에 의한 휴직기간은 그 전임기간으로 한다.

②지방공무원법중 다음과 같이 개정한다.

제41조제1항중 "제63조제1항제3호·제5호"를 "제63조제1항제3호·제5호·제6호"로 한다.

제63조제1항에 제6호를 다음과 같이 신설한다.

6. 공무원의노동조합설립및운영등에관한법률 제7조의 규정에 따라 노동조합 전임자로 종사하게 된 때

제64조에 제9호를 다음과 같이 신설한다.

9. 제63조제1항제6호의 규정에 의한 휴직기간은 그 전임기간으로 한다.

③노동위원회법중 다음과 같이 개정한다.

제15조제1항중 "중재위원회 및 교원노동관계조정위원회"를 "중재위원회(중재위원회)·교원노동관계조정위원회(교원노동관계조정위원회) 및 공무원노동관계조정위원회(공무원노동관계조정위원회)"로 하고, 동조에 제6항을 다음과 같이 신설한다.

⑥공무원노동관계조정위원회는 공무원의노동조합설립및운영등에관한법률이 정하는 바에 따라 설치·구성하며, 동법의 규정에 의한 조정·중재 그 밖에 이와 관련된 사항을 처리한다.

부 록 2

노동조합 및 노동관계조정법

[일부개정 2006.12.30 법률 제8158호]

제1장 총칙

제1조 (목적) 이 법은 헌법에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하고, 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "근로자"라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.
2. "사용자"라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.
3. "사용자단체"라 함은 노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 사용자의 단체를 말한다.
4. "노동조합"이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.
   가. 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우
   나. 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조받는 경우
   다. 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우

라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우. 다만, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다.

마. 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우

5. "노동쟁의"라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 "노동관계당사자"라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.

6. "쟁의행위"라 함은 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다.

제3조 (손해배상 청구의 제한) 사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.

제4조 (정당행위) 형법 제20조의 규정은 노동조합이 단체교섭·쟁의행위 기타의 행위로서 제1조의 목적을 달성하기 위하여 한 정당한 행위에 대하여 적용된다. 다만, 어떠한 경우에도 폭력이나 파괴행위는 정당한 행위로 해석되어서는 아니된다.

제2장 노동조합

제1절 통칙

제5조 (노동조합의 조직·가입) 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다. 다만, 공무원과 교원에 대하여는 따로 법률로 정한다.

제6조 (법인격의 취득) ①노동조합은 그 규약이 정하는 바에 의하여 법인으로 할 수 있다.

②노동조합은 당해 노동조합을 법인으로 하고자 할 경우에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 등기를 하여야 한다.

③법인인 노동조합에 대하여는 이 법에 규정된 것을 제외하고는 민법중 사단법인에 관한 규정을 적용한다.

제7조 (노동조합의 보호요건) ①이 법에 의하여 설립된 노동조합이 아니면 노동위원회에 노동쟁의의 조정 및 부당노동행위의 구제를 신청할 수 없다.

②제1항의 규정은 제81조제1호·제2호 및 제5호의 규정에 의한 근로자의 보호를 부인하는 취지로 해석되어서는 아니된다.

③이 법에 의하여 설립된 노동조합이 아니면 노동조합이라는 명칭을 사용할 수 없다.

제8조 (조세의 면제) 노동조합에 대하여는 그 사업체를 제외하고는 세법이 정하는 바에 따라 조세를 부과하지 아니한다.

제9조 (차별대우의 금지) 노동조합의 조합원은 어떠한 경우에도 인종·종교·성별·정당 또는 신분에 의하여 차별대우를 받지 아니한다.

제2절 노동조합의 설립

제10조 (설립의 신고) ①노동조합을 설립하고자 하는 자는 다음 각호의 사항을 기재한 신고서에 제11조의 규정에 의한 규약을 첨부하여 연합단체인 노동조합과 2 이상의 특별시·광역시·도·특별자치도에 걸치는 단위노동조합은 노동부장관에게, 2 이상의 시·군·구(자치구를 말한다)에 걸치는 단위노동조합은 특별시장·광역시장·도지사에게, 그 외의 노동조합은 특별자치도지사·시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 제12조제1항에서 같다)에게 제출하여야 한다. 〈개정 1998.2.20, 2006.12.30〉

1. 명칭
2. 주된 사무소의 소재지
3. 조합원수
4. 임원의 성명과 주소
5. 소속된 연합단체가 있는 경우에는 그 명칭
6. 연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성노동단체의 명칭, 조합원수, 주된 사무소의 소재지 및 임원의 성명·주소

②제1항의 규정에 의한 연합단체인 노동조합은 동종산업의 단위노동조합을 구성원으로 하는 산업별 연합단체와 산업별 연합단체 또는 전국규모의 산업별 단위노동조합을 구성원으로 하는 총연합단체를 말한다.

제11조 (규약) 노동조합은 그 조직의 자주적·민주적 운영을 보장하기 위하여 당해 노동조합의 규약에 다음 각 호의 사항을 기재하여야 한다. 〈개정 2006.12.30〉

1. 명칭
2. 목적과 사업
3. 주된 사무소의 소재지
4. 조합원에 관한 사항(연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체에 관한 사항)
5. 소속된 연합단체가 있는 경우에는 그 명칭
6. 대의원회를 두는 경우에는 대의원회에 관한 사항
7. 회의에 관한 사항
8. 대표자와 임원에 관한 사항
9. 조합비 기타 회계에 관한 사항
10. 규약변경에 관한 사항
11. 해산에 관한 사항

12. 쟁의행위와 관련된 찬반투표 결과의 공개, 투표자 명부 및 투표용지 등의 보존·열람에 관한 사항

13. 대표자와 임원의 규약위반에 대한 탄핵에 관한 사항

14. 임원 및 대의원의 선거절차에 관한 사항

15. 규율과 통제에 관한 사항

제12조 (신고증의 교부) ①노동부장관, 특별시장·광역시장·도지사·특별자치도지사 또는 시장·군수·구청장(이하 "행정관청"이라 한다)은 제10조제1항의 규정에 의한 설립신고서를 접수한 때에는 제2항 전단 및 제3항의 경우를 제외하고는 3일 이내에 신고증을 교부하여야 한다. 〈개정 1998.2.20, 2006.12.30〉

②행정관청은 설립신고서 또는 규약이 기재사항의 누락등으로 보완이 필요한 경우에는 대통령령이 정하는 바에 따라 20일 이내의 기간을 정하여 보완을 요구하여야 한다. 이 경우 보완된 설립신고서 또는 규약을 접수한 때에는 3일 이내에 신고증을 교부하여야 한다. 〈개정 1998.2.20〉

③행정관청은 설립하고자 하는 노동조합이 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 설립신고서를 반려하여야 한다. 〈개정 1998.2.20〉

1. 제2조제4호 각목의 1에 해당하는 경우

2. 제2항의 규정에 의하여 보완을 요구하였음에도 불구하고 그 기간내에 보완을 하지 아니하는 경우

④노동조합이 신고증을 교부받은 경우에는 설립신고서가 접수된 때에 설립된 것으로 본다.

제13조 (변경사항의 신고등) ①노동조합은 제10조제1항의 규정에 의하여 설립신고된 사항중 다음 각호의 1에 해당하는 사항에 변경이 있는 때에는 그 날부터 30일 이내에 행정관청에게 변경신고를 하여야 한다. 〈개정 1998.2.20, 2001.3.28〉

1. 명칭
2. 주된 사무소의 소재지
3. 대표자의 성명
4. 소속된 연합단체의 명칭

②노동조합은 매년 1월 31일까지 다음 각호의 사항을 행정관청에게 통보하여야 한다. 다만, 제1항의 규정에 의하여 전년도에 변경신고된 사항은 그러하지 아니하다. 〈개정 1998.2.20, 2001.3.28〉

1. 전년도에 규약의 변경이 있는 경우에는 변경된 규약내용
2. 전년도에 임원의 변경이 있는 경우에는 변경된 임원의 성명
3. 전년도 12월 31일 현재의 조합원수(연합단체인 노동조합에 있어서는 구성단체별 조합원수)

제3절 노동조합의 관리

제14조 (서류비치등) ①노동조합은 조합설립일부터 30일 이내에 다음 각호의 서류를 작성하여 그 주된 사무소에 비치하여야 한다.

1. 조합원 명부(연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체의 명칭)
2. 규약
3. 임원의 성명·주소록
4. 회의록
5. 재정에 관한 장부와 서류

②제1항제4호 및 제5호의 서류는 3연간 보존하여야 한다.

제15조 (총회의 개최) ①노동조합은 매년 1회 이상 총회를 개최하여야 한다.

②노동조합의 대표자는 총회의 의장이 된다.

제16조 (총회의 의결사항) ①다음 각호의 사항은 총회의 의결을 거쳐야 한다.

1. 규약의 제정과 변경에 관한 사항

2. 임원의 선거와 해임에 관한 사항
3. 단체협약에 관한 사항
4. 예산·결산에 관한 사항
5. 기금의 설치·관리 또는 처분에 관한 사항
6. 연합단체의 설립·가입 또는 탈퇴에 관한 사항
7. 합병·분할 또는 해산에 관한 사항
8. 조직형태의 변경에 관한 사항
9. 기타 중요한 사항

②총회는 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만, 규약의 제정·변경, 임원의 해임, 합병·분할·해산 및 조직형태의 변경에 관한 사항은 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성이 있어야 한다.

③임원의 선거에 있어서 출석조합원 과반수의 찬성을 얻은 자가 없는 경우에는 제2항 본문의 규정에 불구하고 규약이 정하는 바에 따라 결선투표를 실시하여 다수의 찬성을 얻은 자를 임원으로 선출할 수 있다.

④규약의 제정·변경과 임원의 선거·해임에 관한 사항은 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여야 한다.

제17조 (대의원회) ①노동조합은 규약으로 총회에 갈음할 대의원회를 둘 수 있다.

②대의원은 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출되어야 한다.

③대의원의 임기는 규약으로 정하되 3년을 초과할 수 없다.

④대의원회를 둔 때에는 총회에 관한 규정은 대의원회에 이를 준용한다.

제18조 (임시총회등의 소집) ①노동조합의 대표자는 필요하다고 인정할 때에는 임시총회 또는 임시대의원회를 소집할 수 있다.

②노동조합의 대표자는 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상(연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체의 3분의 1 이상)이 회의에 부의할 사항을

제시하고 회의의 소집을 요구한 때에는 지체없이 임시총회 또는 임시대의원회를 소집하여야 한다.

③행정관청은 노동조합의 대표자가 제2항의 규정에 의한 회의의 소집을 고의로 기피하거나 이를 해태하여 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상이 소집권자의 지명을 요구한 때에는 15일 이내에 노동위원회의 의결을 요청하고 노동위원회의 의결이 있는 때에는 지체없이 회의의 소집권자를 지명하여야 한다. 〈개정 1998.2.20〉

④행정관청은 노동조합에 총회 또는 대의원회의 소집권자가 없는 경우에 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 소집권자의 지명을 요구한 때에는 15일 이내에 회의의 소집권자를 지명하여야 한다. 〈개정 1998.2.20〉

제19조 (소집의 절차) 총회 또는 대의원회는 회의개최일 7일전까지 그 회의에 부의할 사항을 공고하고 규약에 정한 방법에 의하여 소집하여야 한다. 다만, 노동조합이 동일한 사업장내의 근로자로 구성된 경우에는 그 규약으로 공고기간을 단축할 수 있다.

제20조 (표결권의 특례) 노동조합이 특정 조합원에 관한 사항을 의결할 경우에는 그 조합원은 표결권이 없다.

제21조 (규약 및 결의처분의 시정) ①행정관청은 노동조합의 규약이 노동관계법령에 위반한 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다. 〈개정 1998.2.20〉

②행정관청은 노동조합의 결의 또는 처분이 노동관계법령 또는 규약에 위반된다고 인정할 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다. 다만, 규약위반시의 시정명령은 이해관계인의 신청이 있는 경우에 한한다. 〈개정 1998.2.20〉

③제1항 또는 제2항의 규정에 의하여 시정명령을 받은 노동조합은 30일 이내에 이를 이행하여야 한다. 다만, 정당한 사유가 있는 경우에는 그 기간을 연장할 수 있다.

제22조 (조합원의 권리와 의무) 노동조합의 조합원은 균등하게 그 노동조합의 모든 문제에 참여할 권리와 의무를 가진다. 다만, 노동조합은 그 규약으로 조합비를 납부하지 아니하는 조합원의 권리를 제한할 수 있다.

제23조 (임원의 선거등) ①노동조합의 임원은 그 조합원중에서 선출되어야 한다.
②임원의 임기는 규약으로 정하되 3년을 초과할 수 없다.

제24조 (노동조합의 전임자) ①근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.
②제1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하 "전임자"라 한다)는 그 전임기간동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니된다.

제25조 (회계감사) ①노동조합의 대표자는 그 회계감사원으로 하여금 6월에 1회 이상 당해 노동조합의 모든 재원 및 용도, 주요한 기부자의 성명, 현재의 경리 상황등에 대한 회계감사를 실시하게 하고 그 내용과 감사결과를 전체 조합원에게 공개하여야 한다.
②노동조합의 회계감사원은 필요하다고 인정할 경우에는 당해 노동조합의 회계감사를 실시하고 그 결과를 공개할 수 있다.

제26조 (운영상황의 공개) 노동조합의 대표자는 회계연도마다 결산결과와 운영상황을 공표하여야 하며 조합원의 요구가 있을 때에는 이를 열람하게 하여야 한다.

제27조 (자료의 제출) 노동조합은 행정관청이 요구하는 경우에는 결산결과와 운영상황을 보고하여야 한다. 〈개정 1998.2.20〉

제4절 노동조합의 해산

제28조 (해산사유) ①노동조합은 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 해산한다. 〈개정 1998.2.20〉

1. 규약에서 정한 해산사유가 발생한 경우
2. 합병 또는 분할로 소멸한 경우
3. 총회 또는 대의원회의 해산결의가 있는 경우
4. 노동조합의 임원이 없고 노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로 인정되는 경우로서 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻은 경우

②제1항제1호 내지 제3호의 사유로 노동조합이 해산한 때에는 그 대표자는 해산한 날부터 15일 이내에 행정관청에게 이를 신고하여야 한다. 〈개정 1998.2.20〉

제3장 단체교섭 및 단체협약

제29조 (교섭 및 체결권한) ①노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.

②노동조합과 사용자 또는 사용자단체로부터 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임받은 자는 그 노동조합과 사용자 또는 사용자단체를 위하여 위임받은 범위안에서 그 권한을 행사할 수 있다.

③노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 제2항의 규정에 의하여 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임한 때에는 그 사실을 상대방에게 통보하여야 한다.

제30조 (교섭등의 원칙) ①노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 신의에 따라 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며 그 권한을 남용하여서는 아니된다.

②노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 정당한 이유없이 교섭 또는 단체협약의 체결을 거부하거나 해태하여서는 아니된다.

제31조 (단체협약의 작성) ①단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다. 〈개정 2006.12.30〉

②단체협약의 당사자는 단체협약의 체결일부터 15일 이내에 이를 행정관청에게 신고하여야 한다. 〈개정 1998.2.20〉

③행정관청은 단체협약중 위법한 내용이 있는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다. 〈개정 1998.2.20〉

제32조 (단체협약의 유효기간) ①단체협약에는 2년을 초과하는 유효기간을 정할 수 없다.

②단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우 또는 제1항의 기간을 초과하는 유효기간을 정한 경우에 그 유효기간은 2년으로 한다.

③단체협약의 유효기간이 만료되는 때를 전후하여 당사자 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하고자 단체교섭을 계속하였음에도 불구하고 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 경우에는 별도의 약정이 있는 경우를 제외하고는 종전의 단체협약은 그 효력만료일부터 3월까지 계속 효력을 갖는다. 다만, 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따르되, 당사자 일방은 해지하고자 하는 날의 6월전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있다. 〈개정 1998.2.20〉

제33조 (기준의 효력) ①단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.

②근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의한다.

제34조 (단체협약의 해석) ①단체협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자간에 의견의 불일치가 있는 때에는 당사자 쌍방 또는 단체협약에 정하는 바에 의하여 어느 일방이 노동위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있다.

②노동위원회는 제1항의 규정에 의한 요청을 받은 때에는 그 날부터 30일 이내에 명확한 견해를 제시하여야 한다.

③제2항의 규정에 의하여 노동위원회가 제시한 해석 또는 이행방법에 관한 견해는 중재재정과 동일한 효력을 가진다.

제35조 (일반적 구속력) 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다.

제36조 (지역적 구속력) ①하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 행정관청은 당해 단체협약의 당사자의 쌍방 또는 일방의 신청에 의하거나 그 직권으로 노동위원회의 의결을 얻어 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있다. 〈개정 1998.2.20〉

②행정관청이 제1항의 규정에 의한 결정을 한 때에는 지체없이 이를 공고하여야 한다. 〈개정 1998.2.20〉

제4장 쟁의행위

제37조 (쟁의행위의 기본원칙) ①쟁의행위는 그 목적·방법 및 절차에 있어서 법령 기타 사회질서에 위반되어서는 아니된다.

②조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 아니된다.

제38조 (노동조합의 지도와 책임) ①쟁의행위는 그 쟁의행위와 관계없는 자 또는 근로를 제공하고자 하는 자의 출입·조업 기타 정상적인 업무를 방해하는 방법으로 행하여져서는 아니되며 쟁의행위의 참가를 호소하거나 설득하는 행위로서 폭행·협박을 사용하여서는 아니된다.

②작업시설의 손상이나 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업은 쟁의행위 기간중에도 정상적으로 수행되어야 한다.

③노동조합은 쟁의행위가 적법하게 수행될 수 있도록 지도·관리·통제할 책임이 있다.

제39조 (근로자의 구속제한) 근로자는 쟁의행위 기간중에는 현행범외에는 이 법 위반을 이유로 구속되지 아니한다.

제40조 삭제 〈2006.12.30〉

제41조 (쟁의행위의 제한과 금지) ①노동조합의 쟁의행위는 그 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다.

②「방위사업법」에 의하여 지정된 주요방위산업체에 종사하는 근로자중 전력, 용수 및 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자는 쟁의행위를 할 수 없으며 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자의 범위는 대통령령으로 정한다. 〈개정 2006.1.2〉

제42조 (폭력행위등의 금지) ①쟁의행위는 폭력이나 파괴행위 또는 생산 기타 주요업무에 관련되는 시설과 이에 준하는 시설로서 대통령령이 정하는 시설을 점거하는 형태로 이를 행할 수 없다.

②사업장의 안전보호시설에 대하여 정상적인 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다.

③행정관청은 쟁의행위가 제2항의 행위에 해당한다고 인정하는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 행위를 중지할 것을 통보하여야 한다. 다만, 사태가 급박하여 노동위원회의 의결을 얻을 시간적 여유가 없을 때에는 그 의결을 얻지 아니하고 즉시 그 행위를 중지할 것을 통보할 수 있다. 〈개정 1998.2.20, 2006.12.30〉

④제3항 단서의 경우에 행정관청은 지체없이 노동위원회의 사후승인을 얻어야 하며 그 승인을 얻지 못한 때에는 그 통보는 그때부터 효력을 상실한다. 〈개정 1998.2.20, 2006.12.30〉

제42조의2 (필수유지업무에 대한 쟁의행위의 제한) ①이 법에서 "필수유지업무"라 함은 제71조제2항의 규정에 따른 필수공익사업의 업무 중 그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 말한다.

②필수유지업무의 정당한 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다.

[본조신설 2006.12.30]

제42조의3 (필수유지업무협정) 노동관계 당사자는 쟁의행위기간 동안 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 위하여 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등을 정한 협정(이하 "필수유지업무협정"

이라 한다)을 서면으로 체결하여야 한다. 이 경우 필수유지업무협정에는 노동관계 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다.

[본조신설 2006.12.30]

제42조의4 (필수유지업무 유지·운영 수준 등의 결정) ①노동관계 당사자 쌍방 또는 일방은 필수유지업무협정이 체결되지 아니하는 때에는 노동위원회에 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등의 결정을 신청하여야 한다.

②제1항의 규정에 따른 신청을 받은 노동위원회는 사업 또는 사업장별 필수유지업무의 특성 및 내용 등을 고려하여 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등을 결정할 수 있다.

③제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정은 제72조의 규정에 따른 특별조정위원회가 담당한다.

④제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정에 대한 해석 또는 이행방법에 관하여 관계당사자간에 의견이 일치하지 아니하는 경우에는 특별조정위원회의 해석에 따른다. 이 경우 특별조정위원회의 해석은 제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정과 동일한 효력이 있다.

⑤제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력에 관하여는 제69조와 제70조제2항의 규정을 준용한다.

[본조신설 2006.12.30]

제42조의5 (노동위원회의 결정에 따른 쟁의행위) 제42조의4제2항의 규정에 따라 노동위원회의 결정이 있는 경우 그 결정에 따라 쟁의행위를 한 때에는 필수유지업무를 정당하게 유지·운영하면서 쟁의행위를 한 것으로 본다.

[본조신설 2006.12.30]

제42조의6 (필수유지업무 근무 근로자의 지명) 노동조합은 필수유지업무협정

이 체결되거나 제42조의4제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정이 있는 경우 사용자에게 필수유지업무에 근무하는 조합원 중 쟁의행위기간 동안 근무하여야 할 조합원을 통보하여야 하며, 사용자는 이에 따라 근로자를 지명하고 이를 노동조합과 그 근로자에게 통보하여야 한다. 다만, 노동조합이 쟁의행위 개시 전까지 이를 통보하지 아니한 경우에는 사용자가 필수유지업무에 근무하여야 할 근로자를 지명하고 이를 노동조합과 그 근로자에게 통보하여야 한다.

[본조신설 2006.12.30]

제43조 (사용자의 채용제한) ①사용자는 쟁의행위 기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.

②사용자는 쟁의행위기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.

제43조 (사용자의 채용제한) ①사용자는 쟁의행위 기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.

②사용자는 쟁의행위기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.

③제1항 및 제2항의 규정은 필수공익사업의 사용자가 쟁의행위 기간 중에 한하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하거나 그 업무를 도급 또는 하도급 주는 경우에는 적용하지 아니한다. 〈신설 2006.12.30〉

④제3항의 경우 사용자는 당해 사업 또는 사업장 파업참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 안에서 채용 또는 대체하거나 도급 또는 하도급 줄 수 있다. 이 경우 파업참가자 수의 산정 방법 등은 대통령령으로 정한다. 〈신설 2006.12.30〉

제44조 (쟁의행위 기간중의 임금지급 요구의 금지) ①사용자는 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여는 그 기간중의 임금을 지급할 의무가 없다.

②노동조합은 쟁의행위 기간에 대한 임금의 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니된다.

제45조 (조정의 전치) ①노동관계 당사자는 노동쟁의가 발생한 때에는 어느 일방이 이를 상대방에게 서면으로 통보하여야 한다.

②쟁의행위는 제5장제2절 내지 제4절의 규정에 의한 조정절차(제61조의2의 규정에 따른 조정종료 결정 후의 조정절차를 제외한다)를 거치지 아니하면 이를 행할 수 없다. 다만, 제54조의 규정에 의한 기간내에 조정이 종료되지 아니하거나 제63조의 규정에 의한 기간내에 중재재정이 이루어지지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다. 〈개정 2006.12.30〉

제46조 (직장폐쇄의 요건) ①사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있다.

②사용자는 제1항의 규정에 의한 직장폐쇄를 할 경우에는 미리 행정관청 및 노동위원회에 각각 신고하여야 한다. 〈개정 1998.2.20〉

제5장 노동쟁의의 조정

제1절 통칙

제47조 (자주적 조정의 노력) 이 장의 규정은 노동관계 당사자가 직접 노사협의 또는 단체교섭에 의하여 근로조건 기타 노동관계에 관한 사항을 정하거나 노동관계에 관한 주장의 불일치를 조정하고 이에 필요한 노력을 하는 것을 방해하지 아니한다.

제48조 (당사자의 책무) 노동관계 당사자는 단체협약에 노동관계의 적정화를

위한 노사협의 기타 단체교섭의 절차와 방식을 규정하고 노동쟁의가 발생한 때에는 이를 자주적으로 해결하도록 노력하여야 한다.

제49조 (국가등의 책무) 국가 및 지방자치단체는 노동관계 당사자간에 노동관계에 관한 주장이 일치하지 아니할 경우에 노동관계 당사자가 이를 자주적으로 조정할 수 있도록 조력함으로써 쟁의행위를 가능한 한 예방하고 노동쟁의의 신속·공정한 해결에 노력하여야 한다.

제50조 (신속한 처리) 이 법에 의하여 노동관계의 조정을 할 경우에는 노동관계 당사자와 노동위원회 기타 관계기관은 사건을 신속히 처리하도록 노력하여야 한다.

제51조 (공익사업등의 우선적 취급) 국가·지방자치단체·국공영기업체·방위산업체 및 공익사업에 있어서의 노동쟁의의 조정은 우선적으로 취급하고 신속히 처리하여야 한다.

제52조 (사적 조정·중재) ①제2절 및 제3절의 규정은 노동관계 당사자가 쌍방의 합의 또는 단체협약이 정하는 바에 따라 각각 다른 조정 또는 중재방법(이하 이 조에서 "사적조정등"이라 한다)에 의하여 노동쟁의를 해결하는 것을 방해하지 아니한다. 〈개정 2006.12.30〉

②노동관계 당사자는 제1항의 규정에 의하여 노동쟁의를 해결하기로 한 때에는 이를 노동위원회에 신고하여야 한다.

③제1항의 규정에 의하여 노동쟁의를 해결하기로 한 때에는 다음 각호의 규정이 적용된다.

1. 조정에 의하여 해결하기로 한 때에는 제45조제2항 및 제54조의 규정. 이 경우 조정기간은 조정을 개시한 날부터 기산한다.

2. 중재에 의하여 해결하기로 한 때에는 제63조의 규정. 이 경우 쟁의행위의 금지기간은 중재를 개시한 날부터 기산한다.

④제1항의 규정에 의하여 조정 또는 중재가 이루어진 경우에 그 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다.

⑤사적조정등을 수행하는 자는 「노동위원회법」 제8조제2항제2호 각 목의 자격을 가진 자로 한다. 이 경우 사적조정 등을 수행하는 자는 노동관계 당사자로부터 수수료, 수당 및 여비 등을 받을 수 있다. 〈신설 2006.12.30〉

제2절 조정

제53조 (조정의 개시) ①노동위원회는 관계 당사자의 일방이 노동쟁의의 조정을 신청한 때에는 지체없이 조정을 개시하여야 하며 관계 당사자 쌍방은 이에 성실히 임하여야 한다.

②노동위원회는 제1항의 규정에 따른 조정신청 전이라도 원활한 조정을 위하여 교섭을 주선하는 등 관계 당사자의 자주적인 분쟁 해결을 지원할 수 있다. 〈신설 2006.12.30〉

제54조 (조정기간) ①조정은 제53조의 규정에 의한 조정의 신청이 있은 날부터 일반사업에 있어서는 10일, 공익사업에 있어서는 15일 이내에 종료하여야 한다.

②제1항의 규정에 의한 조정기간은 관계 당사자간의 합의로 일반사업에 있어서는 10일, 공익사업에 있어서는 15일 이내에서 연장할 수 있다.

제55조 (조정위원회의 구성) ①노동쟁의의 조정을 위하여 노동위원회에 조정위원회를 둔다.

②제1항의 규정에 의한 조정위원회는 조정위원 3인으로 구성한다.

③제2항의 규정에 의한 조정위원은 당해 노동위원회의 위원중에서 사용자를 대표하는 자, 근로자를 대표하는 자 및 공익을 대표하는 자 각 1인을 그 노동위원회의 위원장이 지명하되, 근로자를 대표하는 조정위원은 사용자가, 사용자를 대표하는 조정위원은 노동조합이 각각 추천하는 노동위원회의 위

원중에서 지명하여야 한다. 다만, 조정위원회의 회의 3일전까지 관계 당사자가 추천하는 위원의 명단제출이 없을 때에는 당해 위원을 위원장이 따로 지명할 수 있다.

④노동위원회의 위원장은 근로자를 대표하는 위원 또는 사용자를 대표하는 위원의 불참 등으로 인하여 제3항의 규정에 따른 조정위원회의 구성이 어려운 경우 노동위원회의 공익을 대표하는 위원 중에서 3인을 조정위원으로 지명할 수 있다. 다만, 관계 당사자 쌍방의 합의로 선정한 노동위원회의 위원이 있는 경우에는 그 위원을 조정위원으로 지명한다. 〈신설 2006.12.30〉

제56조 (조정위원회의 위원장) ①조정위원회에 위원장을 둔다.

②위원장은 공익을 대표하는 조정위원이 된다. 다만, 제55조제4항의 규정에 따른 조정위원회의 위원장은 조정위원 중에서 호선한다. 〈개정 2006.12.30〉

제57조 (단독조정) ①노동위원회는 관계 당사자 쌍방의 신청이 있거나 관계 당사자 쌍방의 동의를 얻은 경우에는 조정위원회에 갈음하여 단독조정인에게 조정을 행하게 할 수 있다.

②제1항의 규정에 의한 단독조정인은 당해 노동위원회의 위원중에서 관계 당사자의 쌍방의 합의로 선정된 자를 그 노동위원회의 위원장이 지명한다.

제58조 (주장의 확인등) 조정위원회 또는 단독조정인은 기일을 정하여 관계 당사자 쌍방을 출석하게 하여 주장의 요점을 확인하여야 한다.

제59조 (출석금지) 조정위원회의 위원장 또는 단독조정인은 관계 당사자와 참고인외의 자의 출석을 금할 수 있다.

제60조 (조정안의 작성) ①조정위원회 또는 단독조정인은 조정안을 작성하여 이를 관계 당사자에게 제시하고 그 수락을 권고하는 동시에 그 조정안에 이유를 붙여 공표할 수 있으며, 필요한 때에는 신문 또는 방송에 보도등 협조를 요청할 수 있다.

②조정위원회 또는 단독조정인은 관계 당사자가 수락을 거부하여 더 이상 조정이 이루어질 여지가 없다고 판단되는 경우에는 조정의 종료를 결정하고 이를 관계 당사자 쌍방에 통보하여야 한다.

③제1항의 규정에 의한 조정안이 관계 당사자의 쌍방에 의하여 수락된 후 그 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자간에 의견의 불일치가 있는 때에는 관계 당사자는 당해 조정위원회 또는 단독조정인에게 그 해석 또는 이행방법에 관한 명확한 견해의 제시를 요청하여야 한다.

④조정위원회 또는 단독조정인은 제3항의 규정에 의한 요청을 받은 때에는 그 요청을 받은 날부터 7일 이내에 명확한 견해를 제시하여야 한다.

⑤제3항 및 제4항의 해석 또는 이행방법에 관한 견해가 제시될 때까지는 관계 당사자는 당해 조정안의 해석 또는 이행에 관하여 쟁의행위를 할 수 없다.

제61조 (조정의 효력) ①제60조제1항의 규정에 의한 조정안이 관계 당사자에 의하여 수락된 때에는 조정위원 전원 또는 단독조정인은 조정서를 작성하고 관계 당사자와 함께 서명 또는 날인하여야 한다. 〈개정 2006.12.30〉

②조정서의 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다.

③제60조제4항의 규정에 의하여 조정위원회 또는 단독조정인이 제시한 해석 또는 이행방법에 관한 견해는 중재재정과 동일한 효력을 가진다.

제61조의2 (조정종료 결정 후의 조정) ①노동위원회는 제60조제2항의 규정에 따른 조정의 종료가 결정된 후에도 노동쟁의의 해결을 위하여 조정을 할 수 있다.

②제1항의 규정에 따른 조정에 관하여는 제55조 내지 제61조의 규정을 준용한다.

[본조신설 2006.12.30]

제3절 중재

제62조 (중재의 개시) 노동위원회는 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 중재를 행한다.

1. 관계 당사자의 쌍방이 함께 중재를 신청한 때
2. 관계 당사자의 일방이 단체협약에 의하여 중재를 신청한 때
3. 제71조제2항의 규정에 의한 필수공익사업에 있어서 노동위원회 위원장이 특별조정위원회의 권고에 의하여 중재에 회부한다는 결정을 한 때

제62조 (중재의 개시) 노동위원회는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 중재를 행한다. 〈개정 2006.12.30〉

1. 관계 당사자의 쌍방이 함께 중재를 신청한 때
2. 관계 당사자의 일방이 단체협약에 의하여 중재를 신청한 때
3. 삭제 〈2006.12.30〉

제63조 (중재시의 쟁의행위의 금지) 노동쟁의가 중재에 회부된 때에는 그 날부터 15일간은 쟁의행위를 할 수 없다.

제64조 (중재위원회의 구성) ①노동쟁의의 중재 또는 재심을 위하여 노동위원회에 중재위원회를 둔다.

②제1항의 규정에 의한 중재위원회는 중재위원 3인으로 구성한다.

③제2항의 중재위원은 당해 노동위원회의 공익을 대표하는 위원중에서 관계 당사자의 합의로 선정한 자에 대하여 그 노동위원회의 위원장이 지명한다. 다만, 관계 당사자간에 합의가 성립되지 아니한 경우에는 노동위원회의 공익을 대표하는 위원중에서 지명한다.

제65조 (중재위원회의 위원장) ①중재위원회에 위원장을 둔다.

②위원장은 중재위원중에서 호선한다.

제66조 (주장의 확인등) ①중재위원회는 기일을 정하여 관계 당사자 쌍방 또는 일방을 중재위원회에 출석하게 하여 주장의 요점을 확인하여야 한다.

②관계 당사자가 지명한 노동위원회의 사용자를 대표하는 위원 또는 근로자를 대표하는 위원은 중재위원회의 동의를 얻어 그 회의에 출석하여 의견을 진술할 수 있다.

제67조 (출석금지) 중재위원회의 위원장은 관계 당사자와 참고인외의 자의 회의출석을 금할 수 있다.

제68조 (중재재정) ①중재재정은 서면으로 작성하여 이를 행하며 그 서면에는 효력발생 기일을 명시하여야 한다.

②제1항의 규정에 의한 중재재정의 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자간에 의견의 불일치가 있는 때에는 당해 중재위원회의 해석에 따르며 그 해석은 중재재정과 동일한 효력을 가진다.

제69조 (중재재정등의 확정) ①관계 당사자는 지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 중재재정이 위법이거나 월권에 의한 것이라고 인정하는 경우에는 그 중재재정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 그 재심을 신청할 수 있다.

②관계 당사자는 중앙노동위원회의 중재재정이나 제1항의 규정에 의한 재심결정이 위법이거나 월권에 의한 것이라고 인정하는 경우에는 행정소송법 제20조의 규정에 불구하고 그 중재재정서 또는 재심결정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

③제1항 및 제2항에 규정된 기간내에 재심을 신청하지 아니하거나 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 중재재정 또는 재심결정은 확정된다.

④제3항의 규정에 의하여 중재재정이나 재심결정이 확정된 때에는 관계 당사자는 이에 따라야 한다.

제70조 (중재재정 등의 효력) ①제68조제1항의 규정에 따른 중재재정의 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다.

②노동위원회의 중재재정 또는 재심결정은 제69조제1항 및 제2항의 규정에 따른 중앙노동위원회에의 재심신청 또는 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.

[전문개정 2006.12.30]

제4절 공익사업등의 조정에 관한 특칙

제71조 (공익사업의 범위등) ①이 법에서 "공익사업"이라 함은 공중의 일상생활과 밀접한 관련이 있거나 국민경제에 미치는 영향이 큰 사업으로서 다음 각호의 사업을 말한다.

1. 정기노선여객운수사업
2. 수도·전기·가스·석유정제 및 석유공급사업
3. 공중위생 및 의료사업
4. 은행 및 조폐사업
5. 방송 및 통신사업

②이 법에서 "필수공익사업"이라 함은 제1항의 공익사업으로서 그 업무의 정지 또는 폐지가 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하거나 국민경제를 현저히 저해하고 그 업무의 대체가 용이하지 아니한 다음 각호의 사업을 말한다.

1. 철도(도시철도를 포함한다) 및 시내버스(특별시·광역시에 한한다) 운송사업[적용 시내버스 운송사업에 관한 규정은 2000.12.31까지]
2. 수도·전기·가스·석유정제 및 석유공급사업
3. 병원사업
4. 은행사업[적용 은행사업(한국은행법에 의한 한국은행은 제외한다)에 관한

규정은 2000.12.31까지]

5. 통신사업

제71조 (공익사업의 범위등) ①이 법에서 "공익사업"이라 함은 공중의 일상생활과 밀접한 관련이 있거나 국민경제에 미치는 영향이 큰 사업으로서 다음 각호의 사업을 말한다. 〈개정 2006.12.30〉

1. 정기노선 여객운수사업 및 항공운수사업
2. 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제사업 및 석유공급사업
3. 공중위생사업, 의료사업 및 혈액공급사업
4. 은행 및 조폐사업
5. 방송 및 통신사업

②이 법에서 "필수공익사업"이라 함은 제1항의 공익사업으로서 그 업무의 정지 또는 폐지가 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하거나 국민경제를 현저히 저해하고 그 업무의 대체가 용이하지 아니한 다음 각호의 사업을 말한다. 〈개정 2006.12.30〉

1. 철도사업, 도시철도사업 및 항공운수사업
2. 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제사업 및 석유공급사업
3. 병원사업 및 혈액공급사업
4. 한국은행사업
5. 통신사업

제72조 (특별조정위원회의 구성) ①공익사업의 노동쟁의의 조정을 위하여 노동위원회에 특별조정위원회를 둔다.

②제1항의 규정에 의한 특별조정위원회는 특별조정위원 3인으로 구성한다.

③제2항의 규정에 의한 특별조정위원은 그 노동위원회의 공익을 대표하는 위원중에서 노동조합과 사용자가 순차적으로 배제하고 남은 4인 내지 6인중에서 노동위원회의 위원장이 지명한다. 다만, 관계 당사자가 합의로 당해

노동위원회의 위원이 아닌 자를 추천하는 경우에는 그 추천된 자를 지명한다. 〈개정 2006.12.30〉

제73조 (특별조정위원회의 위원장) ①특별조정위원회에 위원장을 둔다.

②위원장은 공익을 대표하는 노동위원회의 위원인 특별조정위원중에서 호선하고, 당해 노동위원회의 위원이 아닌 자만으로 구성된 경우에는 그중에서 호선한다. 다만, 공익을 대표하는 위원인 특별조정위원이 1인인 경우에는 당해 위원이 위원장이 된다.

제74조 (중재회부의 권고) ①특별조정위원회는 필수공익사업에 있어서 조정이 성립될 가망이 없다고 인정한 경우에는 결정에 의하여 그 사건의 중재회부를 당해 노동위원회에 권고할 수 있다.

②제1항의 규정에 의한 권고는 제54조의 규정에 의한 조정기간이 만료되기 전에 하여야 한다.

제74조 삭제 〈2006.12.30〉

제75조 (중재회부의 결정) 노동위원회의 위원장은 제74조제1항의 규정에 의한 권고가 있는 경우에는 공익위원의 의견을 들어 그 사건을 중재에 회부할 것인가의 여부를 결정하여야 한다.

제75조 삭제 〈2006.12.30〉

제5절 긴급조정

제76조 (긴급조정의 결정) ①노동부장관은 쟁의행위가 공익사업에 관한 것이거나 그 규모가 크거나 그 성질이 특별한 것으로서 현저히 국민경제를 해하거나 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 현존하는 때에는 긴급조정의 결정을 할 수 있다.

②노동부장관은 긴급조정의 결정을 하고자 할 때에는 미리 중앙노동위원회

위원장의 의견을 들어야 한다.

③노동부장관은 제1항 및 제2항의 규정에 의하여 긴급조정을 결정한 때에는 지체없이 그 이유를 붙여 이를 공표함과 동시에 중앙노동위원회와 관계 당사자에게 각각 통고하여야 한다.

제77조 (긴급조정시의 쟁의행위 중지) 관계 당사자는 제76조제3항의 규정에 의한 긴급조정의 결정이 공표된 때에는 즉시 쟁의행위를 중지하여야 하며, 공표일부터 30일이 경과하지 아니하면 쟁의행위를 재개할 수 없다.

제78조 (중앙노동위원회의 조정) 중앙노동위원회는 제76조제3항의 규정에 의한 통고를 받은 때에는 지체없이 조정을 개시하여야 한다.

제79조 (중앙노동위원회의 중재회부 결정권) ①중앙노동위원회의 위원장은 제78조의 규정에 의한 조정이 성립될 가망이 없다고 인정한 경우에는 공익위원의 의견을 들어 그 사건을 중재에 회부할 것인가의 여부를 결정하여야 한다.

②제1항의 규정에 의한 결정은 제76조제3항의 규정에 의한 통고를 받은 날부터 15일 이내에 하여야 한다.

제80조 (중앙노동위원회의 중재) 중앙노동위원회는 당해 관계 당사자의 일방 또는 쌍방으로부터 중재신청이 있거나 제79조의 규정에 의한 중재회부의 결정을 한 때에는 지체없이 중재를 행하여야 한다.

제6장 부당노동행위

제81조 (부당노동행위) 사용자는 다음 각호의 1에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다.

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로

그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 당해 노동조합에서 제명된 것을 이유로 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.

3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약 체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.

5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

제81조 (부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다. 〈개정 2006.12.30〉

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조

건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.

3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약 체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.

5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

제82조 (구제신청) ①사용자의 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합은 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있다.

②제1항의 규정에 의한 구제의 신청은 부당노동행위가 있은 날(계속하는 행위는 그 종료일)부터 3월 이내에 이를 행하여야 한다.

제83조 (조사등) ①노동위원회는 제82조의 규정에 의한 구제신청을 받은 때에는 지체없이 필요한 조사와 관계 당사자의 심문을 하여야 한다.

②노동위원회는 제1항의 규정에 의한 심문을 할 때에는 관계 당사자의 신청에 의하거나 그 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.

③노동위원회는 제1항의 규정에 의한 심문을 함에 있어서는 관계 당사자에 대하여 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.

④제1항의 규정에 의한 노동위원회의 조사와 심문에 관한 절차는 중앙노동위원회가 따로 정하는 바에 의한다.

제84조 (구제명령) ①노동위원회는 제83조의 규정에 의한 심문을 종료하고 부당노동행위가 성립한다고 판정한 때에는 사용자에게 구제명령을 발하여야 하며, 부당노동행위가 성립되지 아니한다고 판정한 때에는 그 구제신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.

②제1항의 규정에 의한 판정·명령 및 결정은 서면으로 하되, 이를 당해 사용자와 신청인에게 각각 교부하여야 한다.

③관계 당사자는 제1항의 규정에 의한 명령이 있을 때에는 이에 따라야 한다.

제85조 (구제명령의 확정) ①지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 구제명령 또는 기각결정에 불복이 있는 관계 당사자는 그 명령서 또는 결정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 그 재심을 신청할 수 있다.

②제1항의 규정에 의한 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 관계 당사자는 그 재심판정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송법이 정하는 바에 의하여 소를 제기할 수 있다.

③제1항 및 제2항에 규정된 기간내에 재심을 신청하지 아니하거나 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 구제명령·기각결정 또는 재심판정은 확정된다.

④제3항의 규정에 의하여 기각결정 또는 재심판정이 확정된 때에는 관계 당사자는 이에 따라야 한다.

⑤사용자가 제2항의 규정에 의하여 행정소송을 제기한 경우에 관할법원은 중앙노동위원회의 신청에 의하여 결정으로써, 판결이 확정될 때까지 중앙노동위원회의 구제명령의 전부 또는 일부를 이행하도록 명할 수 있으며, 당사자의 신청에 의하여 또는 직권으로 그 결정을 취소할 수 있다.

제86조 (구제명령등의 효력) 노동위원회의 구제명령·기각결정 또는 재심판정은 제85조의 규정에 의한 중앙노동위원회에의 재심신청이나 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.

제7장 보칙

제87조 (권한의 위임) 이 법에 의한 노동부장관의 권한은 대통령령이 정하는 바에 따라 그 일부를 지방노동관서의 장에게 위임할 수 있다.

제8장 벌칙

제88조 (벌칙) 제41조제2항의 규정에 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

제89조 (벌칙) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제37조제2항, 제38조제1항, 제40조제2항 또는 제42조제1항의 규정에 위반한 자

2. 제85조제3항의 규정에 의하여 확정되거나 행정소송을 제기하여 확정된 구제명령에 위반한 자

제89조 (벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. 〈개정 2006.12.30〉

1. 제37조제2항, 제38조제1항, 제42조제1항 또는 제42조의2제2항의 규정에 위반한 자

2. 제85조제3항의 규정에 의하여 확정되거나 행정소송을 제기하여 확정된 구제명령에 위반한 자

제90조 (벌칙) 제44조제2항, 제69조제4항, 제77조 또는 제81조의 규정에 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

제91조 (벌칙) 제38조제2항, 제41조제1항, 제42조제2항, 제43조제1항·제2항·제4항, 제45조제2항 본문, 제46조제1항 또는 제63조의 규정을 위반한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

[전문개정 2006.12.30]

제92조 (벌칙) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다. 〈개정 2001.3.28〉

1. 제31조제1항의 규정에 의하여 체결된 단체협약의 내용중 다음 각목의 1에 해당하는 사항을 위반한 자

가. 임금·복리후생비, 퇴직금에 관한 사항

나. 근로 및 휴게시간, 휴일, 휴가에 관한 사항

다. 징계 및 해고의 사유와 중요한 절차에 관한 사항

라. 안전보건 및 재해부조에 관한 사항

마. 시설·편의제공 및 근무시간중 회의참석에 관한 사항

바. 쟁의행위에 관한 사항

2. 제61조제1항의 규정에 의한 조정서의 내용 또는 제68조제1항의 규정에 의한 중재재정서의 내용을 준수하지 아니한 자

제93조 (벌칙) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제7조제3항의 규정에 위반한 자

2. 제21조제1항·제2항 또는 제31조제3항의 규정에 의한 명령에 위반한 자

제94조 (양벌규정) 법인 또는 단체의 대표자, 법인·단체 또는 개인의 대리인·사용인 기타의 종업원이 그 법인·단체 또는 개인의 업무에 관하여 제88조 내지 제93조의 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인·단체 또는 개인에 대하여도 각 해당 조의 벌금형을 과한다.

제95조 (과태료) 제85조제5항의 규정에 의한 법원의 명령에 위반한 자는 500만원 이하의 금액(당해 명령이 작위를 명하는 것일 때에는 그 명령의 불이행 일수 1일에 50만원 이하의 비율로 산정한 금액)의 과태료에 처한다.

제96조 (과태료) ①다음 각호의 1에 해당하는 자는 500만원 이하의 과태료에 처한다.

1. 제14조의 규정에 의한 서류를 비치 또는 보존하지 아니한 자
2. 제27조의 규정에 의한 보고를 하지 아니하거나 허위의 보고를 한 자
3. 제46조제2항의 규정에 의한 신고를 하지 아니한 자

②제13조, 제28조제2항 또는 제31조제2항의 규정에 의한 신고 또는 통보를 하지 아니한 자는 300만원 이하의 과태료에 처한다.

③제1항 및 제2항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 의하여 행정관청이 부과·징수한다. 〈개정 1998.2.20〉

④제3항의 규정에 의한 과태료의 처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 행정관청에게 이의를 제기할 수 있다. 〈개정 1998.2.20〉

⑤제3항의 규정에 의한 과태료의 처분을 받은 자가 제4항의 규정에 의하여 이의를 제기한 때에는 행정관청은 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 비송사건절차법에 의한 과태료의 재판을 한다. 〈개정 1998.2.20〉

⑥제4항의 규정에 의한 기간내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세체납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.

부칙 〈제5310호, 1997.3.13〉

제1조 (시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

제2조 (적용시한) 제71조제2항의 규정중 제1호의 시내버스 운송사업에 관한 규정 및 제4호의 은행사업(한국은행법에 의한 한국은행은 제외한다)에 관한 규정은 2000년 12월 31일까지 적용한다.

제3조 (노동조합에 관한 경과조치) 이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 설립신고증을 교부받은 노동조합은 이 법에 의하여 설립된 노동조합으로 본다.

제4조 (해고자에 관한 경과조치) 이 법 시행당시 해고의 효력을 다투고 있는 자는 제2조제4호 라목 단서의 규정에 불구하고 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다.

제5조 (노동조합 설립에 관한 경과조치) ①하나의 사업 또는 사업장에 노동조합이 조직되어 있는 경우에는 제5조의 규정에 불구하고 2009년 12월 31일까지는 그 노동조합과 조직대상을 같이 하는 새로운 노동조합을 설립할 수 없다. 〈개정 2001.3.28, 2006.12.30〉

②행정관청은 설립하고자 하는 노동조합이 제1항의 규정에 위반한 경우에는 그 설립신고서를 반려하여야 한다. 〈개정 1998.2.20〉

③노동부장관은 2009년 12월 31일까지 제1항의 기한이 경과된 후에 적용될 교섭창구 단일화를 위한 단체교섭의 방법·절차 기타 필요한 사항을 강구하여야 한다. 〈개정 2001.3.28, 2006.12.30〉

제6조 (노동조합 전임자에 관한 적용의 특례〈개정 2001.3.28〉) ①제24조제2항 및 제81조제4호의 규정(노동조합의 전임자에 대한 급여지원에 관한 규정에

한한다)은 이를 2009년 12월 31일까지 적용하지 아니한다. 〈개정 2001.3.28, 2006.12.30〉

②노동조합과 사용자는 전임자에 대한 급여지원 규모를 노사협의에 의하여 점진적으로 축소하도록 노력하되, 이 경우 그 재원을 노동조합의 재정자립에 사용하도록 한다. 〈개정 2001.3.28〉

제7조 (단체협약의 효력에 관한 경과조치) 이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 체결한 단체협약은 이 법에 의하여 행한 것으로 본다.

제8조 (노동쟁의의 조정에 관한 경과조치) ①이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 신청한 사적조정·중재는 이 법에 의한 사적조정·중재를 신청한 것으로 본다.

②이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 노동위원회에 신청한 조정·중재는 이 법에 의한 조정·중재를 신청한 것으로 본다. 이 경우 조정기간을 산정함에 있어서는 제54조의 규정에도 불구하고 종전의 규정에 의한다.

③이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 조정이 종료된 노동쟁의는 제45조의 규정을 적용함에 있어서 조정을 거친 것으로 본다.

제9조 (노동조합업무등에 관한 경과조치) ①이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 근로자, 노동조합 또는 사용자가 노동부장관, 행정관청 또는 노동위원회에 행한 신고, 신청, 요구등은 각각 이 법에 의하여 행한 것으로 본다.

②이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 노동부장관 또는 행정관청이 노동위원회에 행한 요청등은 각각 이 법에 의하여 행한 것으로 본다.

③이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 노동부장관 또는 행정관청이 행한 명령, 지명, 결정등은 각각 이 법에 의하여 행한 것으로 본다.

제10조 (벌칙에 관한 경과조치) 이 법 시행전의 행위에 대한 벌칙의 적용에 있어서는 종전의 규정에 의한다.

제11조 (다른 법률과의 관계) 이 법 시행당시 다른 법령에서 종전의 노동조합 및노동관계조정법 또는 그 규정을 인용한 것은 이 법중 그에 해당하는 규정이 있는 경우에는 이 법 또는 이 법의 해당 조항을 인용한 것으로 본다.

부칙 〈제5511호, 1998.2.20〉

제1조 (시행일) 이 법은 1998년 5월 1일부터 시행한다.

제2조 (일방해지에 관한 경과조치) 이 법 시행당시 종전의 제32조제3항의 규정에 의하여 단체협약을 일방해지한 경우에는 종전의 규정에 의한다.

제3조 (권한변경에 따른 경과조치) ①이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 노동부장관이 행한 신고중의 교부·명령 기타의 행위(연합단체인 노동조합과 2 이상의 특별시·광역시·도에 걸치는 단위노동조합 외의 노동조합에 관한 사항에 한한다)는 이 법에 의한 특별시장·광역시장·도지사가 행한 행위로 본다.
②이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 노동부장관에 대하여 행한 신고·신청 기타의 행위(연합단체인 노동조합과 2 이상의 특별시·광역시·도에 걸치는 단위노동조합 외의 노동조합에 관한 사항에 한한다)는 이 법에 의한 특별시장·광역시장·도지사에 대하여 행한 행위로 본다.

부칙 〈제6456호, 2001.3.28〉

①(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제13조의 개정규정은 공포후 6월이 경과한 날부터 시행한다.

②(다른 법률의 개정) 법률 제5727호 교원의노동조합설립및운영등에관한법률 부칙 제2항중 “2001년”을 “2006년”으로 한다.

부칙(방위사업법) 〈제7845호, 2006.1.2〉

제1조 (시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 〈 단서 생략 〉

제2조 내지 제14조 생략

제15조 (다른 법률의 개정) ①및 ②생략

③노동조합및노동관계조정법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제41조제2항중 "방위산업에관한특별조치법"을 "「방위사업법」"으로 한다.

④내지 ⑦생략

제16조 생략

부칙 〈제8158호, 2006.12.30〉

제1조 (시행일) 이 법은 2007년 7월 1일부터 시행한다. 다만, 제42조의2 내지 제42조의6, 제43조제3항·제4항, 제62조제3호, 제71조, 제74조, 제75조, 제89조제1호(필수유지업무에 대한 쟁위행위의 제한에 관한 부분에 한한다)의 개정규정은 2008년 1월 1일부터, 제81조제2호의 개정규정은 2010년 1월 1일부터, 법률 제5310호 노동조합및노동관계조정법 부칙(법률 제6456호 노동조합및노동관계조정법중개정법률에 따라 개정된 내용을 포함한다) 제5조제1항·제3항 및 제6조제1항의 개정규정은 2007년 1월 1일부터 시행한다.

제2조 (필수유지업무 도입을 위한 준비행위) 노동관계 당사자 또는 노동위원회는 필수유지업무의 도입을 위하여 필요한 다음 각 호의 사항에 대하여는 이 법 시행 전에 할 수 있다.

1. 필수유지업무협정의 체결
2. 제42조의4제2항의 결정

제3조 (권한변경에 따른 경과조치) ①이 법 시행당시 종전의 규정에 따라 특별시장·광역시장·도지사가 행한 신고증의 교부, 명령 그 밖의 행위(2 이상의

시·군·구에 걸치는 단위노동조합 외의 노동조합에 관한 사항에 한한다)는 이 법에 따른 특별자치도지사·시장·군수·구청장이 행한 행위로 본다.

②이 법 시행당시 종전의 규정에 따라 특별시장·광역시장·도지사에 대하여 행한 신고·신청 그 밖의 행위(2 이상의 시·군·구에 걸치는 단위노동조합 외의 노동조합에 관한 사항에 한한다)는 이 법에 따른 특별자치도지사·시장·군수·구청장에 대하여 행한 행위로 본다.

제4조 (필수공익사업의 조정사건에 관한 경과조치) 부칙 제1조 단서의 규정에 따른 제62조제3호, 제71조, 제74조 및 제75조의 개정규정의 시행 전에 노동위원회에 신청한 필수공익사업에 대한 조정사건에 대하여는 종전의 규정에 따른다.

제5조 (벌칙에 관한 경과조치) 이 법 시행 전에 행한 행위에 대한 벌칙의 적용에 있어서는 종전의 규정에 따른다. 다만, 제42조제3항의 규정에 따른 명령에 위반한 행위에 대한 벌칙의 적용에 관하여는 그러하지 아니하다.