

교원노조법 현장사례집

최영우 교수



Contents

I. 사례모음 / 1

1. 조합원 자격(사례 1 - 사례 4)3
2. 교원의 정치활동(사례 5)8
3. 교원징계에 대한 구제신청(사례 6)9
4. 학생의 학습권과 교원의 수업권의 관계(사례 7 - 사례 10) ...10
5. 교원노조의 설립(사례 11 - 사례 12)16
6. 정당한 노조활동 여부(사례 13 - 사례 25)18
7. 조합원의 복무처리(사례 26 - 사례 30)26
8. 징계조치의 정당성(사례 31 - 사례 32)30
9. 학교시설물의 이용(사례 33 - 사례 34)31
10. 노조전임자(사례 35 - 사례 38)32
11. 단체교섭의 주체(당사자)(사례 39 - 사례 46)37
12. 단체교섭의 대상(사례 47 - 사례 51)47
13. 단체교섭의 방법과 절차(사례 52 - 사례 63)53
14. 공무원노조법에서의 교섭창구단일화 관련조항과 사례
(사례64 - 사례67)67
15. 단체교섭권한의 위임(사례 68 - 사례 73)71
16. 국민여론 등 의견수렴(사례 74 - 사례 75)77
17. 단체협약의 적용범위(사례 76 - 사례 78)79

18. 단체협약의 유효기간(사례 79 - 사례 80)83

19. 단체협약의 효력확장(사례 81 - 사례 84)87

20. 단체협약의 해석(사례 85 - 사례 86)90

21. 단체협약의 위반(사례 87)94

22. 노동쟁의 조정(사례 88)96

23. 쟁의행위(사례 89 - 사례 97)97

24. 부당노동행위 - 1. 불이익 처분(사례 98 - 사례 104) ..105

25. 부당노동행위 - 2. 지배개입, 경비원조
 (사례 105 - 사례 115)113

26. 부당노동행위 - 3. 단체교섭거부(사례 116 - 사례 119) ..121

27. 기 타(사례 120)125

II. 부 록 / 127

1. 교원노조 단체협약 분석(고용노동부, 2010,3)129

2. 단체협약 내용 분석결과130

약 어

노동조합 및 노동관계조정법 → **노조법**

교원의노동조합설립및운영등에관한법률 → **교원노조법**

공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 → **공무원노조법**

전국교직원노동조합 → **전교조**

한국교원노동조합 → **한교조**

I

사례모음

I

사례모음

1 조합원 자격

관련 조항

교원노조법 제2조 【정의】

이 법에서 “교원”이란 「초·중등교육법」 제19조제1항에서 규정하고 있는 교원을 말한다. 다만, 해고된 사람으로서 「노동조합 및 노동관계조정법」 제82조제1항에 따라 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 사람은 「노동위원회법」 제2조에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)의 재심판정이 있을 때까지 교원으로 본다.

※ 초중등교육법 제19조(교직원의 구분) ① 학교에 두는 교원은 다음 각호와 같다.

1. 삭제
2. 초등학교·중학교·고등학교·공민학교·고등공민학교·고등기술학교 및 특수학교에는 교장·교감 및 교사를 둔다. 다만, 학생 수 100명 이하인 학교 또는 학급 수 5학급 이하인 학교 중 대통령령으로 정하는 일정 규모 이하의 학교에는 교감을 두지 아니할 수 있다.
3. 각종학교에는 제1호 및 제2호의 규정에 준하여 필요한 교원을 둔다.

사례 1 해고된 자의 조합원 자격

질 의

당 노동조합의 분회장이 노동조합 활동을 이유로 해고되어 부당해고 및 부당노동행위 구제신청을 제기하여 초심 지노위에서는 각 기각되었으나, 중앙노동위원회에서는 부당해고는 인정을 받고 부당노동행위는 기각 결정을 받았음

이에 사용자는 중앙노동위원회의 부당해고 구제명령을 이행하지 아니한 채 행정소송을 제기하여 현재 계류 중에 있는 경우 해고된 분회장이 조합원 자격을 유지하는지 여부

회 시

노조법 제2조 제4호 라목 단서는 “해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 한 경우 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다”라고 규정하고 있는 바, 이는 노동조합의 설립 및 존속을 보호하고 사용자의 부당한 인사권 행사에 의하여 노동조합의 활동이 방해받는 것을 방지하기 위한 목적으로 규정된 것임.

질의 내용과 같이 해고된 조합원이 부당해고 및 부당노동행위 구제신청을 제기하여 중앙노동위원회 재심판정에서 부당노동행위는 기각되고, 부당해고 부분이 인정되었으나 사용자가 중앙노동위원회의 부당해고 구제명령을 이행하지 않고 행정소송 등으로 이를 계속 다투고 있는 경우, 노동위원회의 구제명령은 사용자에게 이에 따라야 할 공법상 의무만 부담시킬 뿐 직접 사법상의 법률관계를 발생 또는 변경시키는 것은 아니므로 사용자가 중앙노동위원회의 부

당하고 구제명령에 따라 해고자를 복직시키지 않는 한 재심판정 이후에도 조합원 자격이 계속 유지된다고 보기 어려울 것임.

이는 노사간 체결한 단체협약에서 조합원 자격 등을 상기 법 규정과 상이하게 규정하였다 하여 달리 해석할 수는 없다 할 것임(노사관계법제팀-2915, 2006.9.29).

사례 2 평생교육시설학교 교사의 노조가입 가능 여부

질 의

교육청으로부터 교사경력 인정을 받고, 2급 정교사 자격증을 가진 평생교육시설학교(○○경호학교) 교사가 노동조합에 가입할 수 있는지 여부

회 시

노조법 제5조에서는 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다고 하면서 공무원과 교원에 대하여는 따로 법률로 정한다고 규정하고 있으며, 교원노조법 제2조에서는 “교원”이라 함은 초·중등교육법 제19조 제1항에서 규정하고 있는 교원을 말한다고 규정하고 있음.

따라서 귀 질의에서 언급하고 있는 평생교육시설학교(○○경호학교)에 근무하고 있는 교사가 초·중등교육법 제19조 제1항에서 규정하고 있는 교원에 해당하는 경우라면 교원노조법에 의하여 설립된 노동조합에 가입할 수 있을 것이나, 초·중등교육법 제19조 제1항에서 규정하고 있는 교원에 해당하지 않는 경우라면 노조법 제5조 제1항 소정의 사업(장) 단위 복수노조 금지규정에

위배되지 않는 범위 내에서 노동조합을 설립하거나 가입할 수 있을 것임(노조 68107-915, 2002.12.11).

사례 3 교감 등 보직교사가 교원노조에 가입할 수 있는지 여부

노동조합에 가입할 수 있는 자의 자격 및 범위는 노조법 제2조 제2호 및 제4호 가목 소정의 사용자 또는 그 이익 대표자에 해당되지 않는 범위 내에서 노동조합의 규약으로 정할 수 있음

동법 제2조 제4호 가목에서 노동조합의 결격사유의 하나로 「사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우」를 정하고 있는 것은 사용자에 해당하는 자가 노조에 가입하여 노조의 조직운영에 지배·개입하는 행위를 방지함으로써 노조의 자주성을 보호하는 한편, 사용자의 노무관련 기밀에 관한 사항이 노조에 누설됨을 예방하여 노사 교섭력의 균형을 기하고자 하는데 그 입법 취지가 있는 것임

이 경우 「사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자」인지 여부에 대한 판단은 형식적인 직급명칭이나 지위보다는 직무내용 및 회사규정의 운영 실태, 근로자에 관한 사항에의 관여 정도 등 구체적인 사실관계를 토대로 근로자의 인사·후생·노무관리 등 근로조건의 결정 또는 업무상의 명령이나 지휘감독 등에 대해 사업주로부터 권한과 책임을 부여받았는지 여부, 근무평정 권한 및 책임이 최종적으로 귀속되는지 여부, 근로관계에 대한 계획과 방침 등 사용자의 기밀에 속하는 사항을 접하고 있어 근로자의 현 직책상의 직무수행에 수반하는 책임과 의무가 노동조합의 조합원으로서의 활동에서 요구되는 성

의와 책임에 직접 저촉되는지 여부 등에 따라 판단해야 함(노조 01254-189, 2000.3.3).

사례 4

학교법인(사립학교를 설립·경영하는 자)의 소속학교 교직원 중 교원에 관한 사항(인사·복무·복지 등)을 실제적 직무로 하는 자인 학교장·교감·행정실장 등의 포함 여부

교원노조법 제14조 제1항에서 사용자의 하나로 “교원에 관한 사항에 대하여.....사립학교를 설립·경영하는 자를 위하여 행동하는 자”를 명시하고 이들의 노조 가입을 금지한 것은 일반 노조법의 입법취지와 마찬가지로 사용자에게 해당하는 자가 노동조합에 가입하여 노동조합의 운영에 지배·개입하는 행위를 방지하여 노동조합의 자주성을 보호하는 한편, 사용자의 노무관련 기밀에 관한 사항이 노동조합에 누설됨을 예방하여 노사 교섭력의 균형을 기하고자 하는데 그 취지가 있으며, 이와 같은 사용자에게 해당되는지 여부는 인사·급여·후생·노무관리 등 근로조건 결정 또는 업무상의 명령이나 지휘감독을 하는 등의 사항에 관하여 일정한 권한과 책임을 부여받고 있는지 여부 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임.

귀 질의의 경우 구체적인 수행업무 및 권한범위를 정확히 알 수 없으나, 일반적으로 교장(교감)의 경우 당해 학교 교원에 대한 지휘·감독자로서 학사관리 등 학교운영 전반에 대하여 일정한 권한을 행사하고 있으므로 사용자에게 해당된다고 보며, 학교 행정실장의 경우에는 그 구체적인 담당업무의 성격을 고려하여 위의 기준에 해당된다면 교원의 노동관계에 있어서는 사용자에게 해당된다고 보아야 할 것임(노조-3474, 2004.12.16).

2 교원의 정치활동

관련 조항

교원노조법 제3조 【정치활동의 금지】

교원의 노동조합(이하 “노동조합”이라 한다)은 일체의 정치활동을 하여서는 아니 된다.

사례 5 교원의 정치활동 제한의 위헌성 여부

정당법 제6조 제1호가 초 중등학교 교원의 정당가입 및 선거운동의 자유를 금지함으로써 정치적 기본권을 제한하는 측면이 있는 것은 사실이나, 공무원의 정치적 중립성 등을 규정한 헌법 제7조 제1항·제2항, 교육의 정치적 중립성을 규정한 헌법 제31조 제4항의 규정취지에 비추어 보면, 감수성과 모방성 그리고 수용성이 왕성한 초·중등학교 학생들에게 교원이 미치는 영향은 매우 크고, 교원의 활동은 근무시간 내외를 불문하고 학생들의 인격 및 기본생활습관 형성 등에 중요한 영향을 끼치는 잠재적 교육과정의 일부분인 점을 고려하고, 교원의 정치활동은 교육수혜자인 학생의 입장에서는 수업권의 침해로 받아들여질 수 있다는 점에서 현 시점에서는 국민의 교육기본권을 더욱 보장함으로써 얻을 수 있는 공익을 우선시해야 할 것이라는 점 등을 종합적으로 감안할 때, 초·중등학교 교육공무원의 정당가입 및 선거운동의 자유를 제한하는 것은 헌법적으로 정당화될 수 있다(2004. 3. 25. 2001헌마710 전원).

3 교원징계에 대한 구제신청

관련 조항

교원노조법 제13조 【교원소청심사청구와의 관계】

「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조제1호 및 제5호에 따른 행위로 교원이 해고나 그 밖의 불이익을 받은 것을 이유로 해당 교원 또는 노동조합이 같은 법 제82조제1항에 따라 노동위원회에 구제를 신청한 경우에는 「교원지위향상을 위한 특별법」 제9조에도 불구하고 교원소청심사위원회에 소청심사를 청구할 수 없다. (2010.3.17 개정)

사례 6 교사가 노동위원회에 구제신청을 할 수 있는 경우

교사가 징계처분, 기타 그 의사에 반한 불리한 처분을 받은 경우 교원지위향상을 위한 특별법에서 교원징계재심위원회에 재심청구를 하도록 하는 특별한 구제절차를 규정하고 있으므로 특별법 우선적용의 원칙에 따라 교원징계재심위원회에 재심청구를 해야 하며, 노동위원회에 구제신청을 할 수 있는 대상은 노조법 제81조 소정의 사유에 해당할 때만므로 한정된다고 보아야 하므로, 해임 및 해임과 관련된 급여지급 부분은 적용법령 및 관할위반을 이유로 각하되어야 한다는 주장과 관련하여 그 신분이 사립학교의 교사이므로, 징계처분에 대한 구제절차를 취하려면 근로기준법의 특별법이라고 할 수 있는 교원지위향상을 위한 특별법에 따라 교원징계재심위원회에 재심청구를 하여야 할 것이나, 교원노조법 제13조(교원징계 재심청구와의 관계)에서는 “노조법 제81조제1호 및 제5호의 규정에 의한 행위로 인하여 교원이 해고 기타 불이익을 받

은 것을 이유로 당해교원 또는 노동조합이 동법 제82조 제1항의 규정에 의하여 노동위원회에 그 구제를 신청한 경우에는 교원지위향상을 위한 특별법 제9조의 규정에 불구하고 교원징계재심위원회에 재심을 청구할 수 없다”라고 규정하고 있는 바, 이는 노조법 제81조 제1호 및 제5호의 규정에 의한 행위로 인하여 교원이 해고 기타 불이익을 받은 경우는 교원징계 재심위원회의 판단권을 전적으로 노동위원회에 일임하고 있는 것으로 해석해야 하며, 이 경우 원직복직이나 임금지급 부분 역시 노동위원회의 판단권한에 속한다고 보아야 할 것이므로 신청인의 주장은 이유 없다 하겠다(중노위 2002부노179).

※ 부당노동행위 구제신청시 부당해고 등 징계문제를 다루는 소청심사를 제한한 현행법률은 교원의 권리구제에 미흡하다는 점을 감안하여 정부에서 2010.2.18 동조 삭제를 내용으로 하는 교원노조법 개정법률안을 국회에 제출한 상태임

4 학생의 학습권과 교원의 수업권의 관계

사례 7 학생의 학습권과 교원의 수업권 중 어느 것이 우선하는지

학교교육에 있어서 교원이 가르치는 권리를 수업권이라고 한다면, 이것은 교원의 지위에서 생기는 학생에 대한 일차적인 교육상의 직무권한이지만 어디까지나 학생의 학습권 실현을 위하여 인정되는 것이므로, 학생의 학습권은 교원의 수업권에 대하여 우월한 지위에 있다. 따라서 학생의 학습권이 왜곡되지 않고 올바르게 행사될 수 있도록 하기 위해서라면 교원의 수업권은 일정한 범위

내에서 제약을 받을 수밖에 없고, 학생의 학습권은 개개 교원들의 정상을 벗어난 행동으로부터 보호되어야 한다.

특히, 교원의 수업거부 행위는 학생의 학습권과 정면으로 상충하는 것인바, 교육의 계속성 유지의 중요성과 교육의 공공성에 비추어 보거나 학생·학부모 등 다른 교육당사자들의 이익과 교량해 볼 때 교원이 고의로 수업을 거부할 자유는 어떠한 경우에도 인정되지 아니하며, 교원은 계획된 수업을 지속적으로 성실히 이행할 의무가 있다(대법 2005다25298, 2007.9.20).

사례 8 학생의 학습권 침해로 인한 손해배상 청구

1. 2003년 인천 어느 외교에서 교장부임 후 우열만 편성 및 유급제도 시행, 성적우수자 도서관이용 차별적 편의제공, 과도한 벌점제도 운영 등에 반발한 교사 박00 등이 부장회의와 직원회의 거부 등 학교업무 비협조적임. 2004.4 징계위원회에서 교사 파면 결정. 노조원은 학교내 피켓시위, 교무실 철야농성, 교장실 앞 복도 및 현관 등에서 등교시간과 점심시간 등에 파면철회 집회 및 유인물 배부, 일부 학생과 학부모는 수업거부와 교장실 난입 등 폭력사태 발생, 기말고사 방해, 휴교령에 대응한 수업거부로 수업결손 발생하는 등 집단행위를 함.
2. 행복추구권과 함께 국민의 교육받을 권리는 불가침의 인권, 교육을 받게 할 의무와 교사의 수업권, 교원노조법 등을 근거를 판단할 때 교사의 수업거부는 위법행위. 교사의 수업거부와 단체행동은 합법적인 절차나 수단에 의하지 아니하고 불법적인 방법이며, 학교장의 교육방침이 문제가 있었다 하더

라도 책임을 면할 수 없으며, 학생들의 참여 유도한 사실도 인정됨.

3. 학내사태가 학교장의 전횡에서 비롯된 점, 교사의 집단행동이 개인의 이익이 아닌 점, 주로 일과 후 이루어졌다는 점, 그 후에 학교가 다소 안정된 점을 고려하여 피고는 학생과 학부모에게 위자료를 지급 할 것. - 교사 17명의 월급압류(인천지법 2007.1.10, 2004가합9134).

사례 9

학원비리 척결을 이유로 한 전교조 소속 교사의 수업거부 및 수업방해 행위가 학생들의 학습권을 침해한 것으로 볼 수 있는지

1. 학교교육에 있어서 교원의 가르치는 권리를 수업권이라고 한다면, 이것은 교원의 지위에서 생기는 학생에 대한 일차적인 교육상의 직무권한이지만 어디까지나 학생의 학습권 실현을 위하여 인정되는 것이므로, 학생의 학습권은 교원의 수업권에 대하여 우월한 지위에 있다. 따라서 학생의 학습권이 왜곡되지 않고 올바르게 행사될 수 있도록 하기 위해서라면 교원의 수업권은 일정한 범위 내에서 제약을 받을 수밖에 없고, 학생의 학습권은 개개 교원들의 정상을 벗어난 행동으로부터 보호되어야 한다. 특히, 교원의 수업거부행위는 학생의 학습권과 정면으로 상충하는 것인바, 교육의 계속성 유지의 중요성과 교육의 공공성에 비추어 보거나 학생과 학부모 등 다른 교육당사자들의 이익과 교량해 볼 때 교원이 고의로 수업을 거부할 자유는 어떠한 경우에도 인정되지 아니하며, 교원은 계획된 수업을 지속적으로 성실히 이행할 의무가 있다.

2. 교원의 수업거부행위의 위법성은 그 행위의 목적이 정당하였다는 이유만으로 조각되는 것이 아니다. 물론, 학생의 학습권은 단순히 학교가 운영하는 교육과정을 이수할 권리에 그치지 않고 자신의 인간적인 성장·발달과 인격의 자유로운 발현을 도모하는 적극적이고 포괄적인 권리라고 할 것이나, 그렇다고 하여 교원이 이러한 포괄적 의미의 학습권 실현을 내세우면서 계획된 수업을 거부함으로써 명백히 법률에 위배되는 방법으로 학생이 정상적인 교육과정을 이수하지 못하게 하는 행위까지 허용되는 것은 아니며, 이러한 행위는 오히려 학습권의 본질적인 내용을 침해하는 것이다. 또한, 학습권의 주체인 학생들 스스로 수업에 참석하지 아니하는 바람에 교원이 계획된 수업을 이행하지 못한 때에는 원칙적으로 교원에게 그에 대한 책임을 물을 수 없을 것이나, 학생자치단체의 결의에 따라 일부 학생들이 수업에 참석하지 않았다는 이유만으로 나머지 학생들에 대한 교원의 수업거부행위가 정당화된다고 할 수는 없다. 학교교육에 있어서 학생의 학습권은 어디까지나 학생 개개인의 개인적 기본권이지 특정 학교에 재학 중인 학생 전체의 집단적인 기본권이 아니어서 다수결에 의한 학생자치단체의 의사결정에 따라 함부로 제한될 수 있는 것이 아니기 때문이다. 더욱이 보통교육의 과정에 있는 초·중·고교의 학생들은 사물의 시비와 선악을 합리적으로 분별할 능력이 미숙하여 대학생이나 사회의 일반 성인과는 달리 다양한 가치와 지식에 대하여 비판적으로 취사선택을 할 수 있는 독자적 능력이 부족하다 할 것인데, 이러한 학생들의 수업거부 결의가 초·중등교육법 제17조에 의하여 권장·보호되는 ‘학생의 자치활동’에 포함되는 것이라고 볼 수는 없고, 또 이와 같이 미성숙한 학생들이 지식·덕성 및 체력의 함양과 향상을 통하여 그가 속한 시대와 사회의 건전한 인격체로서 독립·발전할 수 있도록 가르치고 보살피는 숭고한 직책을 수행하는 교원들로서는 자신들의 위법한 행위가 학생들의 자율적인 의사에 따른 것임을 내세워 그 정당성을 주장할 수 없다(대법 2005다25298, 2007.9.20).

사례 10 수업권도 어느 정도의 범위 내에서 제약을 받을 수 있는지

헌법 제31조 제1항은 “모든 국민은 능력에 따라 균등하게 교육을 받을 권리를 가진다”고 규정하여 국민의 교육을 받을 권리를 보장하고 있는데, 이는 국민이 인간으로서 존엄과 가치를 가지며 행복을 추구하고 인간다운 생활을 영위하기 위한 필수적인 조건이자 대전제이며, 헌법 제31조 제2항 내지 제6항에서 규정하고 있는 교육을 받게 할 의무, 의무교육의 무상, 교육의 자주성·전문성·중립성 보장, 평생교육진흥, 교육제도 및 교육재정, 교원지위 법률주의 등도 국민의 수학권의 효율적인 보장을 위한 규정이라 할 것이다.

한편, 학교교육에 있어서 교사의 가르치는 권리를 수업권이라고 한다면 그것은 자연법적으로는 학부모에게 속하는 자녀에 대한 교육권을 신탁받은 것이고, 실정법상으로는 공교육의 책임이 있는 국가의 위임에 의한 것이며, 그것은 교사의 지위에서 생기는 학생에 대한 일차적인 교육상의 직무권한이지만, 학생의 수학권의 실현을 위하여 인정되는 것으로서 양자는 상호협력관계에 있다고 하겠으나, 수학권은 헌법상 보장된 기본권의 하나로서 보다 존중되어야 하며, 그것이 왜곡되지 않고 올바르게 행사될 수 있게 하기 위한 범위 내에서는 수업권도 어느 정도의 범위 내에서 제약을 받지 않으면 안 될 것이며, 따라서 교원에게 공교육 주관자로서 직무수행과 관련하여 포괄적인 자유재량이 보장된다고 하더라도 개개 교사들의 일정한 범위를 벗어난 행동으로부터 학생들이 보호되어야 하며, 그 밖에 일반적인 질서기준들과 국가의 교육이념의 준거는 지켜져야 할 것이다. 나아가 교원노조법 제8조는 “노동조합과 그 조합원은 파업·태업 기타업무의 정상적인 운영을 저해하는 일체의 쟁의행위를 하여서는 아니된다”고 규정하고 있고, 이와 관련하여 사립학교법 제58조 제1항 제4호는 사립학교의 교원이 “정치운동 또는 노동운동을 하거나 집단적으로 수업을

거부하거나 또는 어느 정당을 지지 또는 반대하기 위하여 학생을 지도·선동한 때”를 면직사유로 규정하고 있는 것도 위에서 본 바와 같은 수학권이라는 헌법상 보장된 기본권을 확보하기 위한 규정으로 파악할 수 있다.

그리고 비록 명문으로 규정되어 있지는 아니하지만 헌법상 부모의 자녀에 대한 교육권은 모든 인간이 국적과 관계없이 누리는 양도할 수 없는 불가침의 인권으로서, 혼인과 가족생활을 보장하는 헌법 제36조 제1항, 행복추구권을 보장하는 헌법 제10조 및 “국민의 자유와 권리는 헌법에 열거되지 아니한 이유로 경시되지 아니한다”고 규정하는 헌법 제37조 제1항에서 나오는 중요한 기본권이다.

돌이켜 이 사건에 관하여 보건대, 피고들의 수업거부 등의 위법행위로 인하여 당시 진학을 앞둔 고등학교 3학년 학생이던 이 사건 원고 학생들이 수업을 받지 못하고 평온한 환경에서 학습을 할 수 없게 되는 등 수학권이 침해되었을 뿐만 아니라, 미성년인 위 원고 학생들의 부모인 원고와 나머지 선정자들의 교육권 또한 침해되었다 할 것이고, 이로 인하여 원고 및 선정자들이 정신적 고통을 입었을 것임은 경험칙상 넉넉히 인정되므로 피고들은 원고와 선정자들의 고통을 금전으로나마 위자할 의무가 있다(서울고법 2003나42833, 2005.3.30).

5 교원노조의 설립

관련 조항

교원노조법 제4조 【노동조합의 설립】

- ① 교원은 특별시·광역시·도·특별자치도(이하 “시·도”라 한다) 단위 또는 전국 단위로만 노동조합을 설립할 수 있다.
- ② 노동조합을 설립하려는 사람은 고용노동부장관에게 설립신고서를 제출하여야 한다.

사례 11 학교단위별 교원노조의 설립금지의 위헌 여부

교원들에게 단결권과 단체교섭권을 허용한다 하더라도, 이 경우에 개별 학교단위에까지 교원노조를 허용해야만 합헌이 될 수 있다는 것을 의미하지는 않는다. 일반 사업장의 경우 임금 기타 근로조건이 사업장별로 결정되고 있어 사업장별 노동조합의 설립이 일반적인 형태라고 할 수 있지만, 국·공립학교 교원의 경우에는 임금·근무조건 등이 전국 단위에서 획일적으로 결정되며 임용권도 시·도 교육감이 갖고 있는 등 교원의 특수성을 고려해야 한다.

사립학교의 경우에는 개별 학교법인이 교원의 임용권을 갖고 있으나 현행 교육법제는 공적인 제도보장으로서의 교육을 담당하는 교원을 그 소속을 묻지 아니하고 일반 국민에 대한 봉사자로 보고 있고, 교육의 전문성과 관련하여 공·사립학교 교원을 가리지 아니하고 동등한 처우를 하도록 규율하고 있어 국가 교원임금에 대하여 재정지원을 함으로써 공·사립이 모두 보수를 비슷한

수준에서 유지하고 있다.

또한 학교단위에서 교원노조를 허용할 경우에는 교원노조의 활동으로 인하여 학생들의 학습권이 침해될 우려가 있기 때문에, 학교단위별 교원노조의 설립을 금지한 것이 위헌이라고 할 수는 없다고 할 것이다(헌재 2004헌바67, 2006.12.28).

사례 12 학교단위 분회설치 여부

질 의

교원노조의 경우, 개별 학교에서 ‘분회’명칭을 사용하는 것이 교원노조법에 위반되는지 여부

회 시

교원노조법 제4조 및 동법 시행령 제2조의 규정에 의하면 교원노조는 시·도(특별시·광역시·도)단위 또는 전국단위로 설립할 수 있으며, 학교법인 또는 학교별 노조설립은 인정하지 않고 있음. 그러나 교원노조가 자체 내부조직으로서 학교단위에 지부 또는 분회를 설치·운영하는 등의 행위는 노조의 내부적인 운영에 관한 사항이라 할 것이므로 개별학교에서 ‘분회’라는 명칭을 사용한다고 하여 교원노조법에 위반된다고 할 수는 없을 것으로 사료됨(공공노사관계팀-2184, 2007.11.01).

6 | **정당한 노조활동 여부**

사례 13 학교 내 플래카드 및 대자보 부착 등이 정당한 노조활동에 해당하는지

질 의

교원노조가 단체교섭 의제 수용·관철과 동 의제의 단체협약 체결을 목적으로 조합원 및 교원노조지부에 여러 가지 방법으로 교육부에 압박행위를 지시하고, 동 지시에 따라 조합원 및 교원노조지부가 학교 내에 플래카드·대자보 부착행위가 각각 적법한 조합활동인지

회 시

학교 내 플래카드·대자보 부착의 적법성 여부에 대하여 노동조합이 조합 활동과 관련하여 사용자의 시설물을 사용할 때에는 단체협약에 별도의 정함이 있는 경우에는 그에 따르되, 그렇지 아니한 경우에는 사용자의 승인을 얻어 사용하여야 하는 것임.

따라서 귀 질의의 경우 교원노조가 단체협약이나 사용자의 승인 없이 임의로 학교 시설물에 플래카드 및 대자보를 부착하였다면 이는 사용자의 시설관리권을 침해하는 것으로 그 정당성을 인정받기 어려울 것임(노조 01254-390, 2000.05.12)

사례 14 조회시간에 노조가입발언 등 노조활동이 가능한지 여부

질 의

1. 직원 조회시간에 노동조합 조합원 가입 및 기타 행사를 홍보할 수 있는지 여부
2. 위 1의 행위에 대한 교장의 징계발언이 노조활동 방해에 해당되는지 여부
3. 수업이 없는 근무시간 중에 교원노조 활동을 할 수 있는지 여부

회 시

1. 원칙적으로 노동조합의 활동은 업무의 정상적 운영을 저해하지 않는 근무시간 외에 실시하여야 하는 바, 직원 조회 시간에 조합원 모집 및 기타 행사를 홍보하는 경우에는 학교측의 승인을 받아 행하는 것이 바람직할 것임.
2. 단순히 징계 관련 발언을 했다는 이유만으로 조합활동을 방해하였다고 판단할 수는 없을 것으로 사료되는 바, 징계발언의 배경 및 의도, 그에 따른 조합활동의 저해정도 등을 종합적으로 고려하여 부당노동행위 해당 여부를 판단하여야 할 것임.
3. 노동조합의 활동은 업무의 정상적 운영을 저해하지 않는 근무시간 외에 실시하는 것이 원칙이므로 교원의 경우 비록 수업이 없는 시간이라 할지라도 그 시간이 근무시간 중이라면 학교측의 지휘·통제의 범위 내에 있는 것이므로 학교측의 승인이 있어야 할 것임(노조 01254-653, 1999.08.30).

사례 15

정부부처에 팩스 및 메일, 서명엽서 보내기 등이 정당한 노조 활동에 해당하는지

질 의

교원노조가 단체교섭의제 수용 관철과 동 의제의 단체협약 체결을 목적으로 조합원 및 교원노조지부에 여러 가지 방법으로 교육부 압박행위를 지시하고, 동 지시에 따라 조합원 및 교원노조지부가 정부부처에 팩스 및 메일보내기, 근무시간 중 서명엽서를 보내는 행위가 적절한 조합 활동인지 여부

회 시

교원노조가 정부부처의 정상적 업무를 저해할 목적으로 조직적으로 다량의 팩스·메일·엽서 등을 보내는 행위는 정부의 행정기능을 저해할 뿐만 아니라 일반국민의 긴급한 민원처리에 지장을 초래할 수 있으므로 바람직하지 않을 것임.

또한 노동조합의 활동은 노동관계법령이 정하는 바에 따라 업무의 정상적 운영을 저해하지 않는 범위 내에서 이루어져야 할 것인 바, 조합원인 교원이 조직적으로 근무시간 중 업무의 정상적인 운영을 저해하면서 팩스·메일·서명엽서 등을 작성·발송하여 복무관련 법령이나 학교규칙 등을 위반하였다면 동 규정에 의거하여 조치가 가능할 것임(노조01254-390, 2000.05.12).

사례 16 리본패용이 정당한 노동조합 활동에 해당되는지 여부**질 의**

올해 단체교섭을 앞두고 노조에서 전 조합원에게 「공교육 정상화」라는 내용의 달개(=버튼, 500원 동전 크기)와 리본을 제안했는데, 이에 조합원으로서 학교에서 위와 같은 버튼과 리본착용이 적법한 조합 활동인지

회 시

1. 노동조합의 활동이라 함은 노동조합이 단결력을 유지·강화하기 위하여 행하는 제반 활동을 의미한다고 볼 수 있을 것이므로, 귀문의 리본착용과 같은 행위도 노동조합의 활동이라 할 수 있을 것이나 노동조합의 활동이 법으로 보호받기 위해서는 정당한 조합 활동이어야 함
2. 교원노조의 경우 교원노조법 제8조에서 일체의 쟁의행위를 금지하고 있으므로, 귀문과 같은 단체교섭을 위한 집단적 리본착용 행위의 정당성 여부는 교육서비스제공이라는 학교의 정상적 업무수행을 저해하였는지 여부에 따라서 판단하여야 할 것임(노조 68107-868, 2001.8.2).

사례 17 근무시간 중 조합활동

노동조합의 활동은 단체협약상 관련 규정이 있거나 학교측의 승인이 없는 한 근무시간 외에 하는 것이 원칙이므로 노동조합 및 조합원이 노조관련 모임 등을 위한 연가 또는 조퇴를 하기 위해서는 사용자의 승인을 얻어야 할 것이

며, 비록 수업이 없는 시간이라 할지라도 사용자의 지휘·감독 하에 있는 한 동일함(공공노사관계법-2184, 2007.11.01).

사례 18 설문조사가 정당한 노동조합 활동에 해당하는지 여부

설문조사가 “노동조합의 업무를 위한 정당한 행위”인지 여부는 조합의 명시적 또는 묵시적 수권이나 승인이 있었는지, 조합활동시간, 설문지 등 유인물 배포와 관련한 단체협약 또는 취업규칙 소정의 규정에 저촉되지 않는 범위 내에서 합리적으로 이루어졌는지 등을 종합적으로 판단하여야 할 것이나, 설문조사 행위가 노조의 묵시적 승인 하에 단순하게 조합원의 근로조건을 조사하는 차원에서 근무시간이 아닌 휴게시간 또는 근무시간 이후에 행하여져 업무의 정상적인 운영을 저해하지 않는 범위 내에서 정당하게 이루어졌다면 정당한 노조활동의 범주에 속한다고 사료됨(노조 01254-209, 1995.2.23).

사례 19 문서의 작성 및 배포행위의 정당한 노조활동 여부

노조활동에 도움이 되는 내용이면 보호대상 노동조합의 언론활동이 사용자나 특정 개인의 명예신용을 훼손하는 경우에 해당한다 하더라도 문서의 작성 및 배포행위가 전적으로 허위사실에 기초를 두고 개인적인 명예의 훼손이나 비방을 목적으로 하는 것이 아니고 조합원들의 단결과 근로조건 및 경제적·사회적 지위의 유지·향상에 주된 목적을 두고 있는 이상, 이를 노동조합의 활동범위를 벗어난 것이라고 할 수 없다(한국교원단체총연합회사건, 서울민지법 제41부 89가합67846).

사례 20 교원노조원이 타 학교를 방문하여 교원노조의 홍보물이나 조합원 신청카드를 배포하는 행위의 적법성 여부

타 학교를 방문하여 노조가입을 홍보하는 경우에는 해당 학교의 학내질서 및 시설관리권을 훼손하지 아니하는 범위 내에서 해당 학교측의 승인을 얻어야 할 것임(노조 01254-592, 1999.8.5).

사례 21 교원노동조합이 조합활동의 편의를 위하여 시·도교육청, 시·군·구 교육청의 공문함과 학교의 서무과(행정실 등)등의 문서유통체계를 이용하는 것과 정부전자문서관리시스템을 이용하는 것이 사무관리규정 등 현행법상 가능한지 여부

사무관리규정은 동 규정 제2조의 규정에 의하여 '행정기관'에 적용되는 규정임. 따라서 행정기관이 아닌 단체나 기관은 사무관리규정에 의한 문서유통체계와 정부전자문서관리시스템을 이용할 수가 없음(행정자치부 능률 12300-386, 2000.7.20).

사례 22 교원의 집단행동관련

교원은 국·공립은 물론 사립교원도 복무에 있어서는 국가공무원법이 적용되므로 교원의 노동조합활동도 이러한 복무관련 규정을 준수하면서 이루어져야 할 것임. 또한 노동조합의 활동은 업무의 정상적인 운영을 저해하지 않는 근무시간 외에 실시함이 원칙이므로 근무시간 중에 노조관련 모임이나 활동을 하는 경우에는 사전에 학교측의 승인이 있어야 하고, 연가·외출·조퇴를 신

청하는 것은 가능하나 학교측의 승인여부는 학생의 학습권 등 제반사항을 감안하여 결정할 수 있을 것임. 이 경우 교원이 학교측의 승인없이 임의로 근무시간 중에 외부집회 등에 참가하는 경우에는 관련규정에 의거 책임을 물을 수 있음(노조 01254 -188, 2000.3.3).

사례 23 쟁의행위시 부착한 각종 유인물·현수막 철거 가능 여부

용역업체 소속근로자로 조직된 노동조합이 쟁의행위과정에서 각종 유인물·현수막 등을 사용자의 의사에 반하여 시설에 부착하였을 경우 사전에 철거요청을 하였음에도 거부한 것을 이유로 철거하였다면 동 철거행위가 권리남용이라고 볼만한 특단의 사정이 없는 한 위법이라고 볼 수 없음(노사 32281-12279, 2000.9.3).

사례 24 유인물 배포행위와 직장질서 문란

조합원이 유인물을 배포한 행위가 비록 근로조건 개선 목적을 목적으로 했다 하더라도 그 내용이 사실을 왜곡 또는 과장한 것으로서 회사 경영진에 대한 극도의 불신 내지 증오심을 유발케 하여 직장질서를 문란케 할 위험성이 있었다면 이를 이유로 한 사용자측의 징계해고는 정당하며, 부당노동행위에 해당하지 않는다(대법 1993.2.9, 92다20880).

사례 25 교원들이 전교조 활동을 한다는 명목으로 집단행동의 일종인 시위를 하는 것이 적법한지

1. 교원의 지위에 관련된 사항에 관한 헌법 제31조 제6항이 근로기본권에 관한 헌법 제33조 제1항에 우선하여 적용되기 때문에, 입법자가 교원에 대하여 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 광역단위에 한하여 노동조합을 설립할 수 있도록 하는 등 이에 대하여 특별한 규율을 하는 것도 허용된다.
2. 보통의 근로자들과 달리 교원의 경우 근로조건의 향상 등을 위한 단체행동권을 행사하는 것도 현행법상 허용되지 않기 때문에, 교원들이 전교조 활동을 한다는 명목으로 집단행동의 일종인 시위를 하는 것은 그 시간·장소·방법 등과 관계없이 교원노조법 제8조에 위배되는 것이고, 헌법 제21조, 제31조, 제33조, 제37조 등의 상관관계 등에 비추어 보면, 법원이 헌법적 특별규정에 근거한 위 법률 제8조의 문면 그대로 적용함으로써 위헌적 상황이 발생한다고 보기 어렵다.
3. 전교조 소속 교원들이 '죽벌재단 퇴진' 등과 같은 내용의 리본·배지·조끼를 패용·착용한 행위는 단순히 노동조합의 내부적 단결을 위한 행위가 아니라 학교운영자들에게 유형적 위력을 보이는 외부적인 집단행동에 해당한다고 볼 수 있고, 설령 위와 같은 리본 등의 패용·착용행위가 단결권에 관한 것이라 하더라도 근로조건의 향상과 별다른 관계가 없는 내용이므로 이를 금지하는 것은 근로자나 노동조합의 적법한 단결권행사에 어떠한 제한을 부과하는 것이 아니다.

4. 개별 사업장 별로 노동조합을 구성하여 그 사업장에 소속된 근로자들만의 근로조건의 향상 등을 목적으로 하여 근로3권을 행사할 수 있는 일반노동조합에 적용되는 법리와 전국 또는 시·도 단위로 노동조합을 구성할 수 있을 뿐 그 하부단위로 노동조합을 구성할 수 없고, 단체교섭권을 행사할 수도 없는 교원노동조합에 적용되는 법리는 본질적인 차이가 있으므로, 학교의 시설물로 범위를 한정하여 이를 학교장의 승인 없이 전교조 활동을 위한 장소로 사용하는 행위를 금지한 원심의 판단을 현행 교원노조법에 비추어 수긍할 수 있다(대법 2004다 62597, 2006.5.26).

7 조합원의 복무처리

사례 26 단체교섭 및 교직단체 행사참여시 공가처리 여부

질 의

1. 단체교섭 위원으로서 단체교섭에 참석하는 것 이외에 노사간 개최되는 협의회 참석, 노조 대의원으로서 전국단위 정기대의원회 및 임시대의원 대회 참석, 노조 중앙위원으로서 중앙위원회 및 노조 집행위원으로서 중앙단위 집행위원회 참석 등의 노조활동이 근무시간 중에 이루어질 경우 학교장이 공가처리 할 수 있는지 여부
2. 위 질의에 대하여 공가가 인정되는 경우 교육인적자원부 훈령인 「교원휴가 업무처리요령」의 개정으로 가능한지 여부

회 시

1. 단체협약 제2조 제2항의 제2호 내지 제5호에 해당하는 조합활동은 「교원휴가업무처리요령」 상 학교의 장이 공가를 허가하여야 하는 경우로 규정되어 있지 않은 바, 이러한 조합활동이 근무시간 중에 이루어질 경우 학교의 장이 공가처리를 할 수 있는지 여부는 교육인적자원부 훈령인 「교원휴가업무처리요령」의 해석에 관한 문제로서 주관부처인 교육인적자원부에 판단하여야 할 사항이라고 사료됨. 다만, 단체협약 제2조 제2항에 의하면 조합원의 조합활동은 학생수업과 학사일정에 지장을 주지 않는 범위 내에서 적법한 절차를 밟아 참여할 수 있도록 한다고 규정하고 있으며, 적법한 절차와 관련하여 「교원휴가업무처리요령」에서는 학교의 장은 소속 교원이 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 제6조의 구정에 의한 단체교섭위원으로 참석할 때 공가를 허가하여야 한다고 규정하고 있으므로, 학교의 장은 조합원인 소속교원이 「교원휴가업무처리요령」에 규정이 없는 단체협약 제2조 제2항의 제2호 내지 제5호의 조합활동을 할 때 공고를 허가하여야 할 의무는 없을 것으로 사료됨.
2. 「교원휴가업무처리요령」은 교육인적자원부 소관 훈령이므로, 동 처리요령의 개정 문제는 교육부에서 판단·결정할 사항이라고 사료됨. 다만, 단체협약 당사자는 규정의 취지에 따라 단체협약을 성실히 이행하는 것이 원칙이므로, 단체협약 제2조에 의한 조합활동 보장을 위하여 예컨대 「교원휴가업무처리요령」 등 관련규정의 개정 등이 필요한 경우에는 적법한 절차에 따라 관련규정을 개정하는 등 단체협약의 성실한 이행에 필요한 제반 노력이 이루어져야 할 것임(노조68107-434, 2002.5.17).

사례 27 교원노조 조합원의 권익향상을 위한 단체교섭을 공무수행으로 볼 수 있는지

출장은 공무원이 행하는 업무가 국가 또는 해당기관의 공무수행을 위한 것이므로, 교원노조 조합원의 권익향상을 위한 단체교섭은 공무수행으로 볼 수 없어 출장처리는 불가함. 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 제6조에 의한 단체교섭위원으로 참석할 때와 교원노조법 동법시행령 제3조 제3항에 의한 교섭관련 협의를 위하여 지명된 자로 참석할 때는 공가를 허가함(행자부 복조 81811-288, 2000.2.28 교육부 교원 12410-765, 2000.7.24).

사례 28 교육청과 교원노조와의 의견수렴을 위한 간담회 등에 참석하는 노조측 비전임 조합원의 복무처리 방법

교원노조활동과 관련한 교원의 공가는 교원노조법 제6조에 의한 단체교섭위원으로 참석할 때와 동법 시행령 제3조제3항에 의한 교섭관련협의를 위하여 지명된 자로 참석할 때" 라고 규정(교원휴가업무처리요령 4. 휴가종류별실시방법 다. 공가)하고 있음. 따라서 단체협약 이행을 위한 간담회 등의 행사는 교섭관련협의로 볼 수 없어 공가처리 대상이 아님. 공무원의 출장은 국가 또는 해당기관의 공무를 수행하기 위한 것으로, 출장처리 여부는 출장 명령권자인 소속 기관장이 판단하여 결정할 사항임(교육인적자원부 교원 81811-369, 2001.5.15).

사례 29 교원노동조합 간부의 노조관련 회의, 행사시 출장처리 또는
조퇴·외출 등 허가 가능 여부

공무원복무규정, 공무원여비규정에 의한 공무수행이 아니므로 출장처리가 불가하며, 조퇴·외출 등도 구체적인 사유와 학생수업 지장 유무를 판단하여 처리해야 함(교육부 민원 질의회신, 충북 중등 81811-1588).

사례 30 교원출퇴근 시간을 오전 07:30에서 오후 18:00까지 학교
장의 일방적 지시로 수년간 시행하고 있는데, 이에 대한 법률
적 근거는?

교원의 근무시간은 국가공무원법과 사립학교법에 의거 적용되는 국가공무원복무규정 제9조(근무시간) 및 제10조(근무기간 등의 변경)에 의거 교육부장관과 행정자치부장관이 협의하여 1985년부터 09:00-17:00(토요일 09:00-13:00)로 정하였으며, 또한 국가공무원복무규정 제11조(시간외 근무 및 공휴일 근무)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, 정규근무시간 시작시간인 09:00 이전이라 하더라도 수업시작 전 교재준비·교무회의, 근무시간 전 등교한 학생의 생활지도, 기타 교육활동 지도를 위하여 시간외 근무를 명할 수 있고 이 경우 교원은 이에 따라야 함(교육부 복지 81811-275, 2009.12.6).

8 징계조치의 정당성

사례 31 부장회의 및 직원조회 불참, 교장실 무단침입과 폭언, 전교조 조끼착용 등을 한 교사에 대한 징계파면의 정당성

원고들의 부장회의 불참, 직원조회 불참, 교직원 연수에서 흰색 마스크 착용, 경고장 교부에 대한 해명 및 철회 요구, 교장실의 무단난입과 폭언, 전교조 조끼착용 및 패찰착용 등은 그 동기와 행태에 있어 통상적인 노동조합 활동이라고 하기보다는 학교장의 학사운영에 대항하여 이루어진 것으로서 쟁의행위의 성격을 갖는 것으로 판단된다. 그런데 교원노조법 제8조는 교원의 쟁의행위를 금지하고 있고, 노조법 제4조는 정당한 쟁의행위에 한하여 형법 제20조에 규정된 정당행위로 인정하고 있으므로, 물의를 일으킨 원고들의 위와 같은 행위는 ○○외고 분회의 결의에 의한 것이라는 사정만으로는 그 행위가 정당화되는 것은 아니라고 할 것이어서 사립학교법 제61조 제1항 제1호 내지 제3호에서 정한 교원의 본분에 배치되는 행위, 직무상 의무위반, 직무태만 및 교원으로서 품위손상의 징계사유에 해당한다(서울행법 2005구합15250, 2006.5.18).

사례 32 교원노조지부장이 학교장에 대한 유언비어를 살포하는 등으로 정상적인 학교 운영을 저해하는 경우

노동조합 활동은 노동관계법령의 범위 내에서 업무의 정상적 운영을 저해하지 않는 범위 내에서 이루어져야 할 것이므로, 노조지부장이 특별한 사유 없이 학교장의 비리 운운하면서 유언비어를 살포하였다면 그 정도에 따라 관계법령 및 학교규칙 등에 의거 징계 등의 조치가 가능할 것임(노조 01254-510, 1999.7.10).

9 학교시설물의 이용

사례 33 노조활동을 위하여 교육청 시설물을 사용할 수 있는지 여부

노동조합이 사용자의 시설물을 사용할 때에는 단체협약에 별도의 정함이 있는 경우에는 그에 따르되, 그렇지 아니하다면 사용자의 승인을 얻어 사용해야 할 것이므로 사용자의 사전 승인 없이 임의로 교육청이나 학교 시설물을 사용하는 것은 사용자의 시설관리권을 침해하는 것으로 그 정당성을 인정받기 어려울 것으로 사료됨(노조 01254-511, 1999.7.10).

사례 34 학교에 교원노조 분회 간판을 부착할 수 있는지 여부

노동조합이 사용자의 시설물을 사용할 때에는 단체협약에 별도의 정함이 있는 경우에는 그에 따르되, 그렇지 아니하다면 사용자의 승인을 얻어 사용하여야 할 것임. 따라서 사용자의 사전 승인 없이 임의로 학교 시설물을 사용하거나 시설물에 간판을 부착하였다면 이는 사용자의 시설관리권을 침해하는 것으로 그 정당성을 인정받기 어려울 것임(노조 01254-592, 1999.8.5).

10 노조전임자

관련 조항

교원노조법 제5조 【노동조합 전임자의 지위】

- ① 교원은 임용권자의 허가가 있는 경우에는 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다. ② 제1항에 따라 허가를 받아 노동조합의 업무에만 종사하는 사람(이하 “전임자”(專任者)라 한다)은 그 기간 중 「교육공무원법」 제44조 및 「사립학교법」 제59조에 따른 휴직명령을 받은 것으로 본다.
- ③ 전임자는 그 전임기간 중 봉급을 받지 못한다.
- ④ 전임자는 그 전임기간 중 전임자임을 이유로 승급 또는 그 밖의 신분상의 불이익을 받지 아니한다.

사례 35

경력자 교육위원으로서의 경력기간을 산정함에 있어 교원노동조합의 전임자로서 근무한 기간을 포함해야 하는지

구 지방교육자치에 관한 법률 제60조 제2항은 “교육 또는 교육행정경력이 있는 자(이하 ‘경력자’라 한다)로서 교육위원 후보자가 되고자 하는 자는 후보 등록일을 기준으로 교육 또는 교육행정경력이 10년 이상 있거나 양 경력을 합하여 10년 이상 있는 자이어야 한다.”라고 규정하면서 제3항 제1호에서는 ‘교육경력은 유아교육법 제2조 제2호의 규정에 의한 유치원, 초·중등교육법 제2조 및 고등교육법 제2조에 규정된 학교에서 교원으로 근무한 경력’이라고 규정하고 있는바, 여기의 ‘교원으로 근무한 경력’은 교원으로서 그 직무에 실제로 종사한 것을 의미한다고 봄이 상당하다.

한편, 교육공무원법 제44조 제1항 제11호는 ‘교원의 노동조합설립 및 운영에 관한 법률 제5조의 규정에 의하여 노동조합 전임자로 종사하게 된 때’에는 본인의 의사에 불구하고 휴직을 명하여야 한다고 규정하고, ‘교원의 노동조합설립 및 운영에 관한 법률’ 제5조 제1항은 “교원은 임용권자의 허가가 있는 경우에는 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다”라고 규정하고, 제3항은 “전임자는 그 전임기간 중 봉급을 받지 못한다”고 규정하며, 국가공무원법 제73조 제1항은 “휴직 중인 공무원은 신분은 유지하나 직무에 종사하지 못한다”고 규정하고 있는바, 이들 규정을 종합하여 보면 교원의 노동조합 전임자로서의 전임기간은 구 법 제60조 제2항 및 제3항의 ‘교육경력’에 포함되지 아니하는 것으로 봄이 상당하고, 이러한 해석이 ‘교원의 노동조합설립 및 운영에 관한 법률’ 제5조 제4항의 “전임자는 그 전임기간 중 전임자임을 이유로 승급 기타 신분상의 불이익을 받지 아니한다”는 규정 또는 근무성적평정을 함에 있어 위와 같은 휴직기간을 재직기간에 포함시켜 평정하고 있는 ‘교육공무원 승진규정’과 모순·저촉되는 것이라고는 할 수 없다.

원심이 같은 취지에서, 원고의 경력자 교육위원으로서의 경력기간을 산정함에 있어 원고가 교원노동조합의 전임자로서 근무한 기간을 제외한 조치는 정당하다(대법 2008우26, 2009.2.26).

사례 36

교원이 휴직을 한 후 노조사무실에서 노조전임자로서 근무한 것을 교원의 직무에 종사한 것으로 볼 수 있는지

「국가공무원법」 제73조 제1항이 “휴직 중인 공무원은 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못한다”고 명백하게 규정하고 있는 점, 교원노동조합의 설립은 교

원의 근로조건의 유지·개선 및 교사의 경제적·사회적 지위향상을 도모하는데 그 목적이 있으므로 교원노동조합의 활동을 교원 본래의 직무라고 할 수 없는 점 등을 종합하여 보면, 교원이 휴직을 한 후 노조사무실에서 노조전임자로서 근무한 것을 교원의 직무에 종사한 것으로 보기 어렵다.

이와 관련하여 교원노조법 제5조 제4항은 “전임자는 그 전임기간 중 전임자임을 이유로 승급 기타 신분상의 불이익을 받지 아니한다.”고 규정하고 있고, 「교육공무원 승진규정」은 경력평정을 함에 있어 ‘노조전임 휴직기간’을 재직기간에 전부 포함시키고 있으나, 이는 교원이 재직 중 노조전임자로 근무했다는 이유로 근로계약상의 승급·승진·해고 등에 있어서 신분상 불이익을 받지 않는다는 것을 규정한 것일 뿐이므로, 근로관계와 관련 없는 교육위원 후보자의 교육경력 산정에 있어서 위 각 규정이 적용된다고 할 수 없다(광주고법 2008수10, 2008.8.22).

사례 37 교원노조의 전임자를 노동조합의 근로자로 볼 수 있는지

질 의

○○○노동조합(이하 ○○○노조)에서 노조전임자로 활동하였던 □□□외 2명이 ○○○노조위원장을 상대로 제기한 임금체불 청산요구 진정사건과 관련하여 이들이 노동조합의 근로자인지 질의함.

〈답 설〉 ○○○노조의 노조전임자는 조합 사무실내에서 위원장의 업무지시에 따라 조합업무를 수행하였고, 출퇴근시간을 지켰으며 복무에 대하여 결재나

승인을 받았고, 전임자 활동기간 중 재직 중 교사로서 받았을 봉급을 기준으로 여하간 임금이라는 명칭으로 일부 정기적으로 지급받았고, 일정 근무장소에서 근무하였으며, 전임자로서 〇〇〇노조에 근로를 제공하였으므로 근로기준법상 근로자임.

〈을 설〉 교원노조법 제5조에 명시된 바와 같이 〇〇〇노조의 노동조합 전임자 임용권자(교육인적자원부)의 허가를 받아 노동조합 업무에 참여하는 자로 교육공무원법 제44조 및 사립학교법 제59조에 의거 휴직명령을 받아 전임자가 된 것이기 때문에 〇〇〇노조 위원장에게 근로자로 채용되었다 볼 수 없으며, 노조법 제24조에서도 사용자의 동의하에 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사하는 자로 정의되어 있으므로 전임자가 임금을 목적으로 노동조합에 근로(조합업무)를 제공하였다고 볼 수 없고 내부규정에 의하여 전임자 임금 지급에 대하여도 명확히 결정된 바가 없으며, 규약상 조합원 및 임원에 대한 징계 및 제재가 대의원대회 등 회의의결을 통해 이루어지고, 임금뿐 아니라 다른 근로조건 등에 대하여 위원장과 전임자들간 서면으로 계약을 체결한 바도 없고, 전임자에게 지급된 금품은 당사자의 경력, 담당업무, 직책, 업무수행능력 등에 결정 지급된 것이 아니며, 〇〇〇노조 내에서 도의적으로 교육공무원으로 지급 받을 수 있는 봉급을 기준으로 부정기적으로 지급하였던 점에 비추어 근로의 대가인 임금이라기보다는 조합활동에 필요한 활동비 명목이라 할 수 있고, 또한 전임기간동안 근로자로서 4대 사회보험에 가입되어 있지 않았을 뿐 아니라, 〇〇〇노조에서 받은 일부 금품에 대하여 근로소득세 납부도 하지 않은 점 등을 고려할 때 근로기준법상 근로자라 할 수 없음.

회 시

근로기준법 제2조에 의한 근로자라 함은 고용·위임·도급 등 계약의 명칭

에 불구하고 사업 또는 사업장에서 종속적인 관계하에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말함. 귀 질의는 교원노조법 제5조에 따라 노조전임자로 허가를 받아 상급단체에서 전임활동을 하고 있는 노조전임자가 당해 상급단체 인 노동조합의 근로자에 해당되는지 여부에 관한 것으로 보임.

귀 질의의 경우 노동조합에서 단체협약 등을 통해 사용자(교육당국)의 허가를 받아 소속 조합원 중에서 노무제공을 면제받고 조합업무를 전담하는 전임자를 위촉하고 있는 바, 노조전임자의 경우 규약에서 정해진 노동조합의 조직과 업무권한에 따라 조합업무를 수행하고 그에 따라 어느 정도 업무지시는 받고 있으나 이는 단체운영에 필요한 질서유지 차원에서 최소한의 내부규율을 정한 것으로 볼 수 있으며, 조합원의 민주적 의사결정 방식에 따라 대표자 기타 임원이 선출되고(귀 질의의 경우처럼 통상 이들을 전임자로 하고 있음) 그 권한 및 업무내용이 정해지며, 임원을 포함한 조합원의 징계 역시 대의원 대회에서 결정하고 있고, 전임자 급여를 노동조합에서 지급 받고 있으나 교원노조법 제5조 제3항에서 전임자 급여지원을 금지함에 따라 소득보전 차원에서 지급하는 성격이 강하고 근로제공에 대한 직접적인 대가로서의 임금으로 보기는 어렵다는 점 등을 종합적으로 고려해 볼 때, 귀 질의의 노동조합의 전임자가 종속적 관계 하에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 노동조합의 근로자로 보기는 어렵다고 사료됨(근기 68207-288, 2003.3.13).

사례 38 현직 교사의 상급단체 전임자 활동의 적법성 여부

일반적으로 노동조합의 조합원은 법령 및 규약 등 관련 내부규정 등에 따라 노동조합 활동을 할 수 있는 것이므로 초·중등교육법 제19조 제1항에서 규정

하고 있는 교원도 달리 볼 사정이 없는 한 당해 노동조합 및 소속 상급단체 등에서 노동조합 활동을 할 수 있을 것임.

다만, 교원노조법에 의거 설립된 노동조합의 조합원이 상급단체에서 노동조합 활동(전임자로서의 활동까지 포함)을 할 수 있는지 여부는 동법 제5조에 의거 임용권자의 허가가 있는 경우에 노동조합 전임자로 활동할 수 있고 이때 전임기간은 교육공무원법 제44조의 규정에 의한 휴직명령을 받은 것으로 간주하는 등 일반 노동조합과는 달리 규정하고 있으므로 관련 법령의 입법취지, 그 간의 관행 등을 종합적으로 검토하여 당해 교원의 임용권자가 결정해야 할 것임(노조 68107-173, 2000.4.16).

11 단체교섭의 주체(당사자)

관련 조항

교원노조법 제6조 【교섭 및 체결 권한 등】

- ① 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원의 임금, 근무 조건, 후생복지 등 경제적·사회적 지위 향상에 관하여 교육과학기술부장관, 시·도 교육감 또는 사립학교 설립·경영자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 이 경우 사립학교는 사립학교 설립·경영자가 전국 또는 시·도 단위로 연합하여 교섭에 응하여야 한다.
- ② 제1항의 경우에 노동조합의 교섭위원은 해당 노동조합의 대표자와 그 조합원으로 구성하여야 한다.

사례 39

**교원노조법상 사립학교 설립·경영자의 연합교섭단 구성절차
규정 부재에도 불구하고 단체교섭에 응해야 하는지 여부**

질 의

1. 교원노조법 제6조 제1항과 동법시행령 제3조 제2항에 “사립학교를 설립·경영하는 자가 노동조합 대표자로부터 교섭 통보를 받은 때에는 전국 또는 시·도 단위로 연합하여 교섭단을 구성, 교섭에 응하도록 규정하고 있으나 사립학교를 설립·경영하는 자가 전국 또는 시·도 단위로 연합하여 교섭단을 구성할 수 있는 절차 규정이 없어 교섭단을 구성할 수 없다고 사료되나, 그럼에도 불구하고 교섭단을 구성해야 한다면 어떤 절차와 방법으로 구성해야 하는지
2. 단체교섭 요구를 받은 65개 법인이 자율적으로 교섭단을 구성하였다 하더라도 이 교섭단은 노조법 제2조 제3호의 규정에 의한 “사용자 단체”로서의 역할과 기능을 할 수 없는 임의단체에 불과하고 따라서 구성된 교섭단이 각 법인에 대하여 규제와 조정을 할 수 있는 절차법이 제정되기 전까지는 단체교섭에 응할 수 없다고 사료되는데, 귀 부의 생각은 어떠한지

회 시

교원노조법 제6조 제1항 및 동법시행령 제3조 제2항에 의거 노동조합의 교섭 요구가 있는 경우 사립학교를 설립·경영하는 자는 전국 또는 시·도 단위로 교섭단을 구성하여 교섭에 응하도록 규정하고 있는 바, 이는 사립학교 교원의 경우에도 보수 등 주요 근무조건이 법령·예산 등에 의해 결정되는 점을 감안, 학교 단위가 아니라 전국 또는 시·도 단위로 통일적으로 단체교섭을

실시토록 하려는 취지라 할 것임.

귀 질의의 경우 노동조합의 조합원이 있는 사립학교 설립·경영자들은 위와 같은 입법취지에 따라 상호 협의하여 교섭단을 구성할 수 있을 것이며 구체적으로는 각 학교 설립·경영자 전체가 참여하는 교섭단을 구성하거나, 각 학교 설립·경영자들이 협의하여 적정한 숫자의 교섭대표단을 선정하고 교섭대표단에게 교섭 또는 협약 체결권을 위임하는 방법 또는 사립학교 설립·경영자로 구성된 귀 단체에 교섭 또는 협약체결권을 위임하고 귀 단체 주도로 교섭단을 구성하는 등 다양한 방법으로 교섭단을 구성할 수 있다고 봄

따라서 귀 단체가 노조법상의 “사용자 단체”가 아니라거나 사립학교 교섭단 구성에 관한 절차 규정이 없다는 이유로 사립학교 설립·경영자들이 교섭단을 구성하지 아니하고 이를 이유로 정당한 교섭요구에 응하지 않는 것은 동법의 취지에 반함(노조-3484, 2004.12.17).

사례 40 사립학교 단체교섭 요구시 당사자 적격 및 조합원 존부에 대한 입증책임의 소재

질 의

1. 조합원이 존재하지 않는 사립학교의 경우 사립학교 경영자에 대하여 노동조합이 단체교섭 당사자로서의 지위를 갖는지 여부
2. 교섭단위 내 모든 사립학교 경영자를 대상으로 단체교섭요구를 동시에 해야 하는지, 임의의 수 개 사립학교 경영자만을 상대로 단체교섭 요구를 할 수 있는지 여부

3. 사립학교 내 조합원의 부존재의 입증책임이 어디에 있는지

회 시

1. 교원노조법 제6조 제1항은 “노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원의 임금...에 관한 사항에 대하여 교육인적부장관, 시·도지사 또는 사립학교를 설립·경영하는 자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 이 경우 사립학교의 경우에는 사립학교를 설립·경영하는 자가 전국 또는 시·도 단위로 연합하여 교섭에 응하여야 한다.”고 규정하고 있는 바

2. 귀 질의의 경우, 사립학교 경영자는 연합하여 교섭에 응하도록 하고 있으므로 노동조합은 교섭단위 내에서 조합원이 존재하는 모든 사립학교 경영자를 대상으로 연합하여 교섭에 응할 것을 요구하여야 할 것이며 임의로 수개의 사립학교 경영자만을 대상으로 교섭을 요구하는 것은 동법의 취지에 반한다고 할 것임.

다만, 이 경우 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원에 관한 사항에 대하여 교섭권을 가지는 것이므로 소속 조합원이 없는 사립학교에 대하여는 당해 노동조합이 단체교섭 당사자로서의 지위를 갖는다고 보기 어려움.

3. 조합원의 부존재는 이를 주장하는 사립학교 경영자가 입증하여야 함(노조-2220, 2004.8.16).

사례 41

대학교 총장이 시간강사가 가입한 노동조합의 단체교섭 요구에 응해야 하는지 여부

질 의

△△대학교 시간강사 단체에서 노동조합을 설립하였다고 주장하며 단체교섭을 요청함에 따라 다음 사항을 질의함

1. 노동부의 행정해석에 의하면 노조법 시행령 제7조에 의거 설립신고하지 않은 분회 등은 노동조합의 내부조직에 불과하므로 단체교섭 및 단체협약 체결, 부당노동행위구제신청, 노동쟁의조정신청 등을 할 수 없다고 하는데, 현재 한국○○노동조합 △△대학교 분회가 행정관청에 신고하지 않은 상태에서 대학이 단체교섭에 응할 의무가 있는지
2. 교원노조법 2조(정의)에 의하면 대학의 교원은 노동조합을 설립할 수 없다 규정하고 있는데, 한국○○노동조합은 교수라는 명칭을 사용하고 있어 그 구성원을 대학의 교원으로 볼 수 있는 바, 이와 같은 노동조합이 합법적으로 인정될 수 있는지
3. △△대학교 총장이 전국사립대학 경영자 대표로서 선정되지 않았는데도 한국○○노동조합 대표자 또는 △△대학교 분회장과 단체협약을 체결할 의무가 있는지
4. △△대학교 분회장 또는 분회 임원으로 활동하는 시간강사(또는 비정규직 교수의 다른 명칭인 객원 교수 등 포함)가 임용기간 만료 후에도 대표자로서 권한을 행사할 수 있는지

5. △△대학교에 출강하는 시간강사가 다른 대학에서도 강의할 경우 각 대학에서 한국○○노동조합의 조합원 자격이 유지되는지
6. 조합원 또는 대표자가 누구인지 모르고 단체교섭을 할 수 없으므로 노동조합에서는 조합원의 명단을 대학에 제출할 의무가 있다고 보는데 노동부 견해는

회 시

1. 질의 2.에 대하여

노조법 제5조는 「근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다. 다만, 공무원과 교원에 대하여는 따로 법률로 정한다」고 규정하고 있는 바, 관련 법률의 규정(국가공무원법 제66조, 사립학교법 제55조, 교원노조법 제2조)에 의하면, 고등교육법상 교원(교수, 부교수, 조교수, 전임강사)의 노동조합의 설립 등은 제한되고 있으나, 교원이 아닌 시간강사 등 교직원의 경우 노조법 제2조 제1호 규정에 의한 근로자에 해당한다면 자유로이 노동조합을 설립하거나 가입할 수 있으며, 노동조합의 명칭에 대하여는 별도의 제한규정이 없으므로 노동조합이 실제 조직범위를 고려하여 정할 수 있다고 할 것임.

2. 질의 1, 3.에 대하여

귀 대학교가 임용한 시간강사 등이 노동조합에 가입하여 분회를 조직하고 조합원인 귀 대학교 시간강사들을 대표하여 당해 노동조합이 교섭을 요구할 경우 귀 대학교는 이에 응하여야 할 것인 바, 귀 대학교 분회가 노조법 제29조에 의거 노동조합으로부터 교섭 또는 단체협약의 체결권한을 위임받은 경우에는 위임받은 범위 내에서 그 권한을 행사할 수 있는 것이므로, 귀 대학교는 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약 체결

기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태할 수 없다고 할 것임.

3. 질의 4, 5,에 대하여

귀 질의의 “○○노동조합”은 학교 단위로 조직된 노동조합이 아니라 전국단위로 조직된 직종별 노동조합으로 보아야 할 것이므로 대학에서 강의를 하고 있는 강사는 하나의 대학 또는 수 개의 대학에서 강의를 하고 있는지 여부와 관계없이 노조규약에 따라 당해 노동조합의 조합원 자격을 유지한다고 보아야 함. 다만, 귀 대학교 분회는 귀 대학교에서 임용한 강사로 구성되는 것이므로 분회장 또는 분회의 대표자는 귀 대학교 임용강사로 한정된다고 보아야 할 것이며, 임용기간 만료로 근로관계가 종료된 경우에는 달리 볼 사정이 없는 한 분회장 등의 자격이 없다고 봄.

4. 질의 6.에 대하여

사용자는 자기와 고용관계에 있는 근로자가 노동조합에 가입할 경우 그 근로자를 대표하여 당해 노동조합이 교섭을 요구하면 이에 응하여야 할 의무가 있다고 할 것인 바, 사용자는 소속 근로자의 노동조합 가입여부가 불분명한 때에는 단체교섭에 앞서 노동조합에 대하여 소속 근로자가 가입하고 있는지 여부를 확인해 줄 것을 요청할 수 있을 것임(노동조합과-394, 2004.2.16).

사례 42 노동부에 노조대표자 변경 미신고시 대표자 자격

질 의

교원노동조합에서 법원 또는 노동부에 대표자의 변경 미신고시 노동조합의 법률적 대표자로서 인정 여부

회 시

교원노조법 제4조의 규정에 의거 설립된 노동조합의 대표자가 동법 및 규약 등에서 정한 절차와 방법에 따라 적법하게 변경된 경우에는 동법 제14조 제2항 및 노조법 제6조, 제13조의 규정에 따른 변경신고나 대표자 변경등기를 하지 아니하더라도 동 교원노조의 대표자로서의 지위가 부인되는 것은 아니라 할 것임(노조 68107-579, 2003.11.07).

사례 43 사립학교 교원 노동조합의 교섭단위에 대하여

질 의

교원노조가 사립학교와 교섭시 효율적인 단체교섭을 위하여 지역별, 인문·산업계별, 중·고 법인별, 종립·비종립별 등으로 연합하여 단체교섭을 할 수 있는지 여부

회 시

교원노조법 제6조 제1항 및 동법 시행령 제3조 제1항 및 제2하에서 사립학교를 설립·경영하는 자는 전국 또는 시·도 단위로 연합하여 교섭에 응하여야 한다고 규정하고 있는바, 이는 사립학교의 경우에도 교원의 복무·자격·임금·근로조건 등이 관련 법령과 예산에 의해 규제되고 있어 학교 단위에서 임의적으로 단체교섭을 통해 보수나 기타 근무조건 등을 결정하기 어려운 측면을 고려한 것이며, 이와 함께 국민의 학습권을 보호하려는 취지에서 학교 단위에서의 교섭을 제한하고자 한 것임.

따라서 귀 질의와 같이 시·도 단위 내 사립학교를 소그룹으로 분리하여 교섭하는 것은 동 법의 입법취지에 벗어나는 것으로 보아야 할 것임(노동조합과 -1206, 2005.4.26).

사례 44 단체교섭 요구는 교섭단위 내 모든 사립학교 경영자를 대상으로 해야 하는지 여부

사립학교 설립·경영자가 교섭단을 구성함에 있어서는 특별한 사정이 없는 한 교섭단위 내 조합원이 존재하는 모든 사립학교가 참여하여 교섭단을 구성하여야 할 것임

다만, 동 규정에도 불구하고 특정 사립학교 법인이 정당한 이유 없이 교섭단 구성에 계속 불참할 경우 불참 법인의 법 위반에 대한 제재는 별론으로 하더라도 이로 인해 나머지 법인들도 교섭에 응할 수 없는 문제가 발생할 수 있는 바, 이와 같은 경우에는 불참 법인을 제외한 나머지 학교 법인으로 교섭단을 구성하여 단체교섭에 응할 수 있다고 보아야 할 것임(노조-3484, 2004.12.17).

사례 45 공립학교 교사가 아닌 사립학교 교사만으로 구성된 교섭단과 교섭할 수 있는지

노동조합과 사용자측의 교섭위원은 노동관계 당사자가 각각 스스로 결정할 권한으로서 귀 질의의 경우에도 노동조합측 교섭위원은 교섭권을 가진 교원노조(또는 그 산하조직) 내부에서 결정할 사항으로서 사용자측이 노동조합측 교

섭위원의 구성을 문제삼아 교섭을 지연·거부하는 것은 타당하지 않음. 다만 사립학교 교원에게 적용되는 단체협약 체결을 위한 교섭인 점을 감안, 사용자 측에서 노동조합측에 사립학교 교원이 노동조합측 교섭위원회에 포함될 수 있도록 의견을 제시할 수 있다고 보임(노조-3484, 2004.12.17).

사례 46 개별 학교법인들이 교섭의무자가 될 수 있는지

교원노조법 제6조 제2항 전문(前文)에서 노동조합의 대표자에게 사립학교를 설립 경영하는 자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 부여하고 있고, 한편 교원노조법 제6조 제2항 후문(後文)에서는 사립학교를 설립 경영하는 자들로 하여금 전국 또는 시·도 단위로 연합하여 교섭에 응하도록 규정하고 있는 바, 위 규정에 의하면 사립학교를 설립·경영하는 자인 원고들 각자가 교섭당사자로서 단체교섭에 응할 의무를 부담하되 다만, 교섭구조에 있어서는 교원의 근로조건이 통일적으로 유지될 필요가 있는 점 등 교원노조의 특성을 감안하여 단위학교 차원에서 교섭을 금하고, 연합하여 교섭에 임하도록 교원노조법 제6조 제2항 후문에서 하나의 교섭방법을 규정하고 있다고 풀이함이 상당하다. 따라서 개별 학교법인인 원고들은 교섭의무자가 될 수 없고, 원고들이 구성한 교섭단체가 교섭의무자에 해당한다는 점을 전제로 한 원고들의 주장은 받아들일 수 없다(2004.7.27, 서울행법 2004구합4833).

12 단체교섭의 대상

사례 47 기관의 조직 및 정원에 관한 사항, 비조합원에 관한 사항이 단체교섭의 대상이 되는지 여부

질 의

1. 교육인적자원부령에서 정한 정원기준 범위내에서 시·도 교육감이 직급별로 정원을 책정하도록 되어 있는 경우, 당해 교육청의 정원 조정에 관한 사항이 교섭대상이 될 수 있는지 여부
2. 교육청 산하기관에 공무원노조, 교원노조, 비정규직노조가 각각 설립·운영되고 있는 경우, 단체교섭중인 당해 노조의 조합원이 아닌 다른 노조의 조합원에 관한 사항이 단체교섭의 대상이 될 수 있는지 여부

회 시

1. 질의 '1'에 대하여
공무원노조법 제8조 제1항 및 동법 시행령 제4조 제3호의 규정에 따라 기관의 조직 및 정원에 관한 사항은 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없는 것임. 다만, 그 기관의 관리·운영 등에 관련된 사항의 경우에도 근무조건과 직접 관련이 되는 사항은 교섭의 대상이 될 수는 있을 것이나, 이 경우에도 관련 사항이 법령 등의 규정에 따르도록 되어 있거나 임용권 등의 본질적인 내용을 침해할 수 있는 사항은 단체교섭의 대상으로 볼 수 없는 것임.

귀 질의의 경우, 근무조건과의 관련성 등에 따라 구체적으로 판단되어야

할 것이나, 법령 등에 의해 시·도의 교육감에게 위임된 정원책정에 관한 사항은 근무조건과 직접적인 관련성을 인정하기 어려운 그 기관의 관리·운영에 관한 사항으로서 단체교섭의 대상으로 보기 어렵다고 사료됨.

2. 질의 '2'에 대하여

공무원노조법 제8조 제1항에서 '노동조합의 대표자는 그 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항에 대하여 정부 교섭대표와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다'라고 규정하고 있으므로, 당해 노동조합의 조합원이 아닌 자의 근무조건 등에 관한 사항을 단체교섭의 대상으로 할 수는 없다고 사료됨(공공노사관계팀-579, 2007.3.16).

사례 48 학교급식에 관한 사항이 단체교섭의 대상에 해당하는지 여부

질 의

단체교섭사항은 교원노조법 제6조에 의거 교원의 임금·근무조건·후생복지 등 경제적·사회적 지위향상에 관한 사항으로 한정하고 있는바, 2003년 경기도의 교원노조측이 제출한 교섭요구안 중 교원의 임금·근무조건 등과 무관한 교육정책 또는 교육(행정)기관의 관리·운영에 관한 사항은 “특수학급 학생들의 급식비 지원” 및 학교 급식법 제4조에 의거 학생들을 대상으로 실시하는 “학교급식”에 관한 다음 사항이 포함되어 있는바 동 사항이 단체교섭의 대상이 될 수 있는지

회 시

교원노조법 제6조에 의거, 노동조합 대표자는 그 노동조합 및 조합원의 임금·근로조건·후생복지 등 경제적·사회적 지위 향상에 관한 사항에 대하여 교육부장관, 시·도 교육감 등과 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다고 규정하고 있는 바, 위 질의와 같이 노동조합 및 조합원의 근로조건과 직접 관련이 없는 학생들의 급식에 관한 사항에 대하여는 노동조합이 단체교섭을 요구하는 경우에 교육감 등이 이에 응할 의무가 있다고 보기 어려움(노조-108, 2004.01.12).

사례 49

사립학교에 국한된 사항이 공립학교 단체교섭 대상에 해당하는지 여부

질 의

단체교섭 협약안건으로 사립학교에 국한된 사항(예: 사립학교에 대한 예·결산 자문위원회 운영을 민주적으로 운영하도록 행정지도 한다)을 협약하고자 할 때 협약대상 여부, 교섭당사자 적격, 협약을 체결하였을 경우의 효력 유무

회 시

“사립학교에 대한 예·결산 자문위원회의 민주적 운영 지도” 등과 같은 사항은 원칙적으로 교원노조법 제6조 제1항의 규정에 의하여 교섭하도록 되어 있는 조합원의 임금·근무조건·후생복지 등 경제적·사회적 지위 향상에 관한 사항이라고 보기 어려우므로 교섭대상이 될 수 없다고 사료됨(노조 68107-332, 2002.04.23).

사례 50 교육정책 관련내용의 단체교섭 대상 여부

질 의

교육정책 및 교육과정은 원칙적으로 단체교섭 대상이 될 수 없고, 교육정책 중 교원의 임금, 근로조건, 후생복지와 관련된 사항에 한하여 단체교섭 대상이 될 수 있다고 알고 있음.

그러나 교육정책이 교원의 임금·근로조건·후생복지와 직·간접적으로 얼마나 관련되어 있는지에 대한 판단이 모호함에 따라 단체교섭을 할 때마다 교원노조와 이러한 문제로 많은 의견 충돌을 하고 있고 건전한 노사관계와 교단 안정화에 심각한 저해 요인으로 작용하고 있음

따라서 교원노조와 단체교섭 대상이 되는 임금·근로조건, 복지후생 등 경제적·사회적 지위향상에 대하여 명확한 범위를 이해하기 위하여 다음 사항이 단체교섭 대상에 포함될 수 있는지를 질의

- 가. 교육정책 중 명확한 법적 뒷받침이 없이 추진되고 있는 정책(예 : 교육행 정정보시스템(NEIS), 자립형사립고 및 자율학교 운영 등)
- 나. 법적 뒷받침 속에서 추진되고 있는 정책(이에 대한 개정요구사항 등)(예 : 교장선출보직제, 교원 법정정원 확보, 사립학교법 개정 등)
- 다. 새로운 법령제정을 촉구하는 사항(예 : 학교자치법 제정 - 교사회, 학생회, 학부모회 법제화) 등

회 시

교원노조법 제6조 제1항은 교원노조의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원의 임금·근무조건·후생복지 등 경제적·사회적 지위 향상에 관한 사항에 대하여 교섭하고 협약을 체결할 권한을 가진다고 규정하고 있는 바, 통상 임금 기타 근무조건에 관한 사항으로 사용자가 처리·처분할 수 있는 사항에 대하여 사용자가 노조의 교섭요구에 응하여야 하는 것으로 이해되고 있음.

교육정책에 관한 사항이나 교육행정기관의 관리·운영 등에 관한 사항은 원칙적으로 관련법령에 의거하여 행정기관이 스스로의 직무로서 그의 권한과 책임으로 행하는 것이므로, 이와 같은 사항은 교원노조의 의견수렴은 별론으로 교원노조의 교섭요구에 응하여 단체교섭으로 정하여야 할 사항은 아님.

이 경우 개별 교육정책이 명확한 법적 뒷받침 속에 추진되는 것인지 여부는 교섭대상 여부의 판단에 영향을 미치지 않는다고 보며, 다만 교육정책 또는 관리운영에 관한 사항 중 근로자의 임금·근무조건·후생복지 등과 밀접하게 관련되는 사항은 그 범위 내에서 단체교섭의 대상이 될 수 있다고 보임.

한편, 노사간 교섭에 의하여 단체협약이 체결된 경우에도 동 단체협약의 내용 중 법령·조례 및 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의한 위임을 받아 규정되는 내용은 동법 제7조 제1항에 의거 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니함(노조01254-186, 2000.3.3).

사례 51 교원 인사정책에 관한 사항의 결정에 노조의 동의가 필요한 것인지 여부

질 의

교육부는 「교직발전종합방안(이하 ‘교종안’)」을 한국교육개발원에 위탁하여 교원정책 전반에 관한 여론조사, 공청회, 자체 세미나 등을 계획하여 추진 중에 있고, 이 교종안은 최종안을 확정 후 본격 적용할 것으로 발표되었으며, 이와 관련된 예산마저 책정되어 있음.

또한 교육부의 「교종안」은 교원의 신분에 심각한 영향을 미치게 되고 교원의 승진규칙 및 직급을 개정하고, 교원의 근로조건에 커다란 변화를 가져오게 되는 것인 만큼 노동조합의 동의를 얻지 아니하였기 때문에 “무효”라고 생각하는데...

회 시

교원노조법 제6조 제1항의 규정에 의해 교원노조의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원의 임금·근무조건·후생복지 등 경제적·사회적 지위향상에 관한 사항에 대하여 교섭하고 협약을 체결할 권한을 가진다고 규정하고 있는 바, 단체교섭 대상의 일반적 판단기준은 임금·근무조건·후생복지 등 경제적·사회적 지위향상에 관한 사항으로서 사용자가 처리·처분할 수 있어야 하며 집단적 성격을 띠어야 하는 것임.

또한 단체교섭의 대상과 관련하여 인사·경영권은 헌법상 보장된 재산권의 관리·행사를 위하여 사용자의 권한으로 인정되는 것이므로 원칙적으로 단체

교섭의 대상이 될 수 없는 것임. 다만, 인사·경영권에 속하는 사항이라 하더라도 조합원의 근로조건과 직접적으로 관련되는 경우에는 그 한도 내에서 단체교섭의 대상이 될 수 있을 것이나 이 경우에도 인사·경영권의 본질적인 내용을 침해하는 사항은 정당한 교섭요구로 볼 수 없을 것임.

한편, 동법 제7조 제1항은 단체교섭의 결과 체결된 협약내용 중 법령·조례 및 예산에 의하여 규정되거나 법령·조례에 의한 위임을 받아 규정되는 내용은 단체협약으로서 효력을 가지지 아니한다고 규정하고 있으므로, 법령·조례 및 예산과 관련된 사항에 대해 노동조합의 동의를 받지 않았다고 하여 이를 당연히 무효라고 할 수는 없을 것임(노조 01254-374, 2000.5.6).

13 단체교섭의 방법과 절차

관련 조항

교원노조법 제6조 【교섭 및 체결권한 등】

③ 조직 대상을 같이하는 둘 이상의 노동조합이 설립되어 있는 경우에 노동조합은 교섭창구를 단일화하여 단체교섭을 요구하여야 한다. <2009.12.31 자로 효력 상실>

④ 제1항에 따른 단체교섭을 하거나 단체협약을 체결하는 경우에 관계 당사자는 국민여론과 학부모의 의견을 수렴하여 성실하게 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며, 그 권한을 남용하여서는 아니 된다.

⑤ 제1항에 따른 단체교섭의 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

시행령 제3조 【교섭절차】

- ① 노동조합의 대표자는 법 제6조제1항의 규정에 따라 상대방(사립학교를 설립·경영하는 자의 경우 이들을 구성원으로 하는 단체가 있는 때에는 그 단체의 대표자. 이하 이 항에서 같다)과 단체교섭을 하고자 하는 때에는 교섭개시 예정일 30일 전까지 상대방에게 서면으로 통보하여야 한다. 이 경우 조직대상을 같이 하는 2 이상의 노동조합이 설립되어 있는 때에는 노동조합의 대표자는 연명으로 상대방에게 통보하여야 한다.
- ② 사립학교를 설립·경영하는 자가 제1항의 규정에 의하여 교섭통보를 받은 때에는 전국 또는 시·도 단위로 교섭단을 구성하여야 한다.
- ③ 제1항의 규정에 의하여 교섭통보가 있는 때에는 노동관계 당사자는 그 소속원 중에서 지명한 자로 하여금 교섭개시 예정일 전까지 교섭내용·교섭위원수·교섭일시 및 장소 기타 교섭에 필요한 사항에 관하여 협의를 하도록 한다.
- ④ 노동관계 당사자는 교섭개시 예정일전까지 교섭위원을 선임하여야 한다.
- ⑤ 제4항의 경우에 조직대상을 같이 하는 2 이상의 노동조합이 설립되어 있는 때에는 합의에 의하여 교섭위원을 선임하되, 합의하지 못하는 때에는 노동조합의 조합원수에 비례하여 교섭위원을 선임한다.

※ 교원노조법 제6조 제3항의 교섭창구단일화조항이 2009.12.31 자로 효력을 상실함에 따라 현재 교원노조의 단체교섭은 개별교섭제로 전환되었음. 정부는 이를 보완하기 위해 2010.2.18 교원노조의 교섭절차를 공무원노조와 일치시키도록 하는 교원노조법 개정법률안을 국회에 제출한 상태임. 따라서 여기에 수록된 복수노조시 교섭창구 단일화관련 사례는 하나의 참고사례로 이해하기 바람

교원노동조합 개정법률안

교원의노동조합설립및운영등에관한법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제6조 제1항의 후단의 “연합하여”를 “연합(이하 “사립학교 설립·경영자 연합단체”라 한다)하여”로 한다.

제6조 제3항을 다음과 같이 한다.

③ 노동조합의 대표자는 제1항에 따라 교육과학기술부장관, 시·도교육감 또는 사립학교 설립·경영자 연합단체와 교섭하려는 경우에는 교섭하려는 사항을 서면으로 요구하여야 한다.

제6조 제4항부터 제6항까지를 신설하고 다음과 같이 한다.

④ 교육과학기술부장관, 시·도교육감 또는 사립학교 설립·경영자 연합단체는 제3항에 따라 노동조합으로부터 교섭을 요구받았을 때에는 교섭을 요구받은 사실을 공고하여 관련된 노동조합이 교섭에 참여할 수 있도록 하여야 한다.

⑤ 교육과학기술부장관, 시·도교육감 또는 사립학교 설립·경영자 연합단체는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따라 교섭을 요구하는 노동조합이 둘 이상인 경우에 해당 노동조합에 교섭창구를 단일화하도록 요청할 수 있다. 이 경우 교섭창구가 단일화될 때까지 교섭을 거부할 수 있다.

⑥ 교육과학기술부장관, 시·도교육감 또는 사립학교 설립·경영자 연합단체는 제1항부터 제5항까지의 규정에 따라 관련된 노동조합과 단체협약을 체결한 경우 그 유효기간 중에는 그 단체협약의 체결에 참여하지 아니한 노동조합이 교섭을 요구하더라도 이를 거부할 수 있다.

제6조 제4항을 제7항으로 한다.

제6조 제5항을 제8항으로 하고, 본문의 내용 중 “제1항의 규정에 의한”을 “제1항부터 제6항까지의 규정에 따른”으로 한다.

제13조를 삭제한다.

법률 제5727호 부칙(법률 제8157호 일부개정법률에 따라 개정된 내용을 포함한다) 제2항을 삭제한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제6조의 개정규정은 공

포 후 3개월이 경과한 날부터 적용한다.
제2조(경과조치) 이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 체결한 단체협약(제6조의 개정규정에 따라 이법 시행일로부터 3개월이 경과하기 전에 체결된 단체협약을 포함한다)은 이 법에 따라 체결한 것으로 본다.

사례 52 팩스를 통한 단체교섭요구서 제출 인정 여부

질 의

전교조 00지부는 지난 2001년 11월 2일 팩스를 통해 정본이 아닌 사본으로 단체교섭요구서를 제출하였는바, 팩스를 통한 단체교섭요구서 제출이 정당한 것인지 여부

회 시

단체교섭요구서가 상대방에게 정당하게 제출되었다면 그것이 사본이든 팩스를 통해 송부되었던 간에 상관이 없음(고용노동부 홈페이지 답변, 2002.2.19)

사례 53 복수의 교원노동조합이 단체교섭 이전에 단일한 교섭주체를 구성하기 위하여 위임 등의 형식으로 교섭창구를 단일화할 수 있는지

교원노조법 제6조 제1항은 노동조합 대표자의 단체교섭 및 단체협약 체결 권한을 명시하고, 제2항에서 “제1항의 경우에 노동조합의 교섭위원은 당해 노

동조합을 대표하는 자와 그 조합원으로 구성하여야 한다”고 규정하고, 제14조 제2항에서 교섭권한의 위임에 관하여 규정한 노조법 제29조 제2항 및 제3항 등의 규정은 그 적용을 제외함으로써, 교원 노동조합의 경우 교원지위의 특수성과 교원직무의 전문성, 공공성 등을 고려하여 노조법의 적용대상인 일반조합과는 달리 단체교섭 및 단체협약체결에 있어 교섭당사자가 아닌 제3자의 관여를 배제하고 있다.

한편 교원노조법 제6조 제3항은 “조직대상을 같이 하는 2 이상의 노동조합이 설립되어 있는 경우에는 노동조합은 교섭창구를 단일화하여 단체교섭을 요구하여야 한다”고 규정하여, 조직대상을 같이하는 복수의 교원 노동조합이 존재하는 경우 단체교섭을 위해서는 그 교섭 요구의 단계에서부터 자율적인 교섭창구 단일화를 요구하고 있는바, 이러한 교섭창구 단일화 방식에는 아무런 제한이 없다.

따라서 복수의 교원 노동조합이 단체교섭 이전에 단일한 교섭주체를 구성하기 위하여 위임 등의 형식으로 교섭창구를 단일화하는 것도 가능하다고 할 것이다(대법 2007두11542, 2010.4.29).

사례 54 신생노조의 교섭 요구

질 의

단체협약의 유효기간이 많이 남아 있는 경우 교섭에 참석하지 않은 신생노조가 단독으로 교섭 요구할 수 있는지 여부

회 시

교원노조법 제6조 제3항은 안정적이고 효율적인 교섭체계를 구축하고자 2 이상의 노조가 설립되어 있는 경우 교섭창구를 단일화하여 교섭을 요구하도록 규정하고 있으므로, 귀 노조가 단독으로 교섭을 요구할 수는 없다고 사료됨(공공노사관계팀-1505, 2006.8.1).

사례 55 복수노조간 공동교섭단 구성

질 의

복수노조간 공동교섭단을 구성하고, 이후 단체교섭을 진행함에 있어 조합원 수에 차이가 나는 경우(A조합원 : 2800명, B조합원 : 100명)라도 B조합 교섭위원이 최소한 1명이라도 포함되어야 2이상의 노동조합 이익을 대변하는 원만한 협의가 이루어질 수 있다고 보는데 B조합대표 교섭위원이 불참했을 경우, 또는 B조합의 사정으로 교섭일정 연기를 요청할 경우 A조합 교섭위원만을 상대(과반수 참석)로 교섭을 진행하여도 협약의 효력 등에 문제점은 없는지 여부

회 시

교원노동조합의 교섭에 관한 구체적 사항은 동법 시행령 제3조 제3항에 의거 노사관계당사자가 협의하여 결정할 사항이나, 귀 질의의 경우와 같이 교섭창구를 양 노조가 협의하여 공동교섭단을 구성하여 교섭을 진행하던 중 특정 노조의 교섭위원이 불참하거나 교섭일정 연기를 요청하였다면 교섭의 원만한 진행을 위하여 양 노조측과 협의하여 진행하는 것이 바람직하다고 사료됨(노조-2220, 2004.8.16).

사례 56

새로 설립된 교원노조가 교원노조법 제3조의 규정에 의한 교섭창구 단일화 규정을 근거로 진행 중인 단체교섭에 참여할 수 있는지 여부

질 의 1

교원노조법 제6조 제3항에 따라 2005.9.28 전교조와 한교조가 교섭창구를 단일화하여 단체교섭을 요구하여 실무협의를 거쳐 '06.4.20 단체교섭절차 및 방법 등에 대해 합의함으로써 '06.5.19 제1차 본교섭을 개최하기로 한 상황에서 신설노조가 '06.5.10 교섭에 참석할 수 있도록 요구한 경우 참석시켜야 하는지 여부

회 시

교원노조법 제6조 제3항의 교섭창구 단일화 규정은 복수노조와 사용자 사이의 교섭절차 및 협약체결을 일원화하여 안정적이고 효율적인 교섭체계를 구축 하는데 그 기본취지가 있으며, 교육부와 전교조·한교조 간에 지난 수개월 간 단체교섭 방식에 대한 교섭이 이루어졌다는 사실 등을 고려할 때 신의성실 차원에서 현행 단체교섭을 실시하는 것이 타당하다고 사료됨.

한편, 새로이 또 다른 노동조합이 설립되었다면 신규노조도 현행 교원노조법 시행령 제3조제5항 등의 규정에 따라 교섭에 참여하도록 하는 것이 타당하다고 사료됨(공공노사관계팀-1090, 2006.6.9).

질 의 2

전교조와 한교조 서울시 지부가 서울시 사립학교를 설립·경영하는 자(이하

“사립학교측”)에 대해 2001년 이래 단체교섭을 요구하였으나 사립학교측의 교섭거부로 교섭이 이루지지 못하던 중 2005년 12월 23일 사립학교측을 부당노동행위로 제소하고, 2006년 3월 18일 서울지방노동위원회에서 화해조서를 작성하여 동년 4월 4일 까지 예비교섭 등 단체교섭에 들어가기로 한 상황에서 서울시를 단위로 하는 자유교원조합이 동년 3월 29일 설립되어 동년 3월 31일 교섭참가를 요구함에 따라 동 신생노조가 교섭에 참여할 수 있는지 여부

회 시

새로 설립된 교원노조가 교원노조법 제3조의 규정에 의한 교섭창구 단일화 규정을 근거로 진행 중인 단체교섭에 참여할 수 있는 지 여부는 기본적으로 기존 교원노조와 사용자간 교섭질서의 안정과 신생노조의 단체교섭권 보호라는 서로 충돌되는 이익의 형량에 대한 검토가 있어야 하며, 특히 교섭 또는 교섭을 위한 기존 교원노조와의 협의가 구체적으로 어느 단계에 이르렀는가가 중요한 판단기준이 될 것으로 사료됨.

한편, 동법 시행령 제3조 제1항에서 노동조합 대표자가 교섭개시 예정일 30일전까지 연명으로 상대방에게 교섭을 요구토록 한 취지는 사용자 측의 교섭에 대한 사전준비기간을 확보하고, 교섭창구 단일화를 통한 교섭의 효율화를 도모하기 위한 것이라는 점에서 동 규정을 신생노조의 교섭참여 가능 여부를 판단하는 기준으로 보기는 어려움(공공노사관계팀-891, 2006.5.3).

사례 57 교원노조의 교섭창구 단일화**질 의**

복수노조에서 어느 한 노조가 정당한 이유 없이 공동교섭요구에 응하지 않는 경우 단독으로 교섭요구 할 수 있는지 여부

회 시

교원노조법 제6조 제3항은 조직대상을 같이하는 2이상의 노동조합이 설립되어 있는 경우 교섭창구를 단일화하여 교섭을 요구하도록 규정하고 있으며, 동법 시행령 제3조 제1항 및 제5항은 이 경우 노동조합의 대표자는 연명으로 상대방에서 교섭을 통보하고 노동조합간 합의에 의하거나 조합원수에 비례하여 교섭위원을 선임토록 규정하고 있는 바, 귀 질의내용과 같이 교섭창구 단일화 지연 등의 사정이 있다하여 개별 교원노조가 다른 교원노조를 배제하고 독자적으로 교섭을 요구할 수는 없다고 보아야 함(노동조합과-2456, 2005.9.8).

사례 58 복수노조에서 단체교섭 창구 단일화 방법**질 의**

현재 전국단위로 구성된 교원노동조합이 2개 존재하고 있는 상황에서 교원노조법 제6조 제3하에 따라 단일화하고자 하는 경우, 시·도 단위 교섭에 있어서 해당시도에 한 노동조합의 조합원이 존재하니 아닐 경우에도 그 노동조합은 교섭권을 행사할 수 있는지의 여부와 그 교섭권에 의하여 교섭요구를

반드시 연명으로 하여야 하는지 여부

회 시

교원노조법 제6조 제3항의 규정에 의해 조직대상을 같이하는 2이상의 노동조합이 사용자측과 교섭을 하고자 하는 때에는 노동조합은 교섭창구를 단일화하여 단체교섭을 요구하여야 하는 바, 교원노조 위원장으로부터 교섭권한을 내부위임 받은 시·도 지부장이 사용자측(시·도 교육감)에게 교섭을 요구하는 때에도 이에 따라야 할 것이며, 교원노조 위원장으로부터 정당하게 교섭권한을 내부위임 받은 시·도 지부장이 당해 교섭단위 내의 사용자측에 교섭을 요구하고자 하는 경우 당해 교섭단위 지역 내에 다른 교원노조의 조합원이 없다면 교원노조법 제6조 제3항의 규정에 의한 교섭창구 단일화 문제는 발생하지 않을 것임(노조 01254-255, 1999.12.07).

사례 59

교원노조법 제6조가 인간의 존엄성이나 행복추구권, 평등권, 영업이나 결사의 자유 등을 침해하였다거나 헌법이 보장하는 경제질서에 반한다고 볼 수 있는지

전국교사협의회가 1987년 조직되어 1989년 전국교직원노동조합으로 출범한 이후 대량해직 사태 등의 갈등과 진통을 겪으면서 노사정위원회의 합의를 바탕으로 교원노조법은 1999년 1월 입법화되었다. 이리하여 탄생한 교원노조법은 기본적으로 교원이라는 근로자를 대상으로 하는 점 및 교원들의 근로행위는 일반 근로행위와는 성격을 달리하는 교육행위라는 점 등의 교원노사관계의 특수성 때문에 노동관계법의 특별법의 형태로 제정되었다. 그 과정에서 이 사건 법률조항은 교원의 근로조건이 각 학교법인 별로 크게 다르지 아니한 점

때문에 교원의 지위를 통일적으로 보장할 필요가 있는 점 및 위와 같은 교원 노사관계의 특수성 등을 고려하여 단위학교차원에서 교섭을 할 수 없도록 하기 위하여 정책적으로 마련되었다.

위와 같은 이 사건 법률조항의 입법취지에, 신청인들이 이 사건 법률조항에 따라 연합하여 단체교섭을 할 경우 단위 사업장별로 단체교섭을 하는 것에 비하여 비용을 줄일 수 있는 등의 효율을 기대할 수 있는 점, 연합회를 구성하는 과정에서 얼마든지 신청인별 단위 사업장의 이해관계를 반영할 장치를 마련할 수 있을 것으로 보이는 점 등을 더하여 고려하면, 이 사건 법률조항이 인간의 존엄성이나 행복추구권, 평등권, 영업이나 결사의 자유 등을 침해하였다거나 헌법이 보장하는 경제질서에 반한다고 볼 수 없다(서울행법 2004아 1265, 2004.7.27).

사례 60 사립학교 교원 노동조합의 교섭단위에 대하여

질 의

교원노조가 사립학교와 교섭시 효율적인 단체교섭을 위하여 지역별, 인문·실업계별, 중·고 법인별, 종립·비종립별 등으로 연합하여 단체교섭을 할 수 있는지 여부

회 시

교원노조법 제6조 제1항 및 동법 시행령 제3조 제1항 및 제2하에서 사립학교를 설립·경영하는 자는 전국 또는 시·도 단위로 연합하여 교섭에 응하여

야 한다고 규정하고 있는바, 이는 사립학교의 경우에도 교원의 복무·자격·임금·근로조건 등이 관련 법령과 예산에 의해 규제되고 있어 학교 단위에서 임의적으로 단체교섭을 통해 보수나 기타 근무조건 등을 결정하기 어려운 측면을 고려한 것이며, 이와 함께 국민의 학습권을 보호하려는 취지에서 학교 단위에서의 교섭을 제한하고자 한 것임.

따라서 귀 질의와 같이 시·도 단위 내 사립학교를 소그룹으로 분리하여 교섭하는 것은 동 법의 입법취지에 벗어나는 것으로 보아야 할 것임(노동조합과-1206, 2005.4.26).

사례 61 단체교섭의 개시시점

질 의

1. 단체교섭 요구가 있는 후 교섭개시전에 실시되는 교섭관련 협의에서 시행령 제3조 제3항에 있는 “교섭내용에 관하여 협의를 하도록 한다.”는 조문은 교섭의제를 확정하고 교섭을 개시하여야 한다고 보아도 되는지
2. 위와 같은 주장에 대하여 정당한 이유 없이 단체교섭을 해태하기 위하여 ‘교섭개시 전 의제선정’을 주장하는 것으로 해석하여 부당노동행위로 볼 수 있는지

회 시

1. 교원노조법 시행령 제3조 제3항의 규정은 노동조합의 단체교섭 통보가 있

는 때에 노동관계 당사자가 교섭을 효율적으로 진행할 수 있도록 하기 위해 교섭내용·교섭위원수·교섭일시 및 장소 등 교섭에 필요한 사항에 대하여 미리 협의하도록 하자는 데에 그 취지가 있다 할 것인 바, 이와 같은 맥락에서 사용자가 노동조합의 단체교섭 요구안에 대해 교섭개시 전에 교섭대상 해당 여부 등을 분명히 하기 위해 교섭의제를 사전 협의·확정할 것을 요구하는 것이 부당하다고만 할 수는 없음.

2. 다만, 사용자는 교섭개시전 교섭의제를 확정하지 못했다는 이유로 단체교섭을 해태하여서는 아니됨(노조 68107-580, 2003.11.7).

사례 62 단체협약 합의 후 협약안의 가부를 묻는 절차의 적법성 여부

노동조합의 대표자 또는 수임자가 단체교섭의 결과에 따라 사용자와 단체협약의 내용을 합의한 후 다시 협약안의 가부에 관하여 조합원총회의 의결을 거쳐야 한다는 것은 대표자의 단체협약체결권한을 전면적·포괄적으로 제한함으로써 사실상 단체협약체결권한을 형해화하여 명목에 불과한 것으로 만드는 것이어서 노조법 제29조 제1항의 취지에 위반된다(대법 2002. 11. 26, 2001다 36504).

사례 63

**교원노조법상 사립학교 설립·경영자의 연합교섭단 구성절차
규정 부재에도 불구하고 단체교섭에 응해야 하는지 여부**

질 의

1. 교원노조법 제6조 제1항과 동법시행령 제3조 제2항에 “사립학교를 설립·경영하는 자가 노동조합 대표자로부터 교섭 통보를 받은 때에는 전국 또는 시·도 단위로 연합하여 교섭단을 구성, 교섭에 응하도록 규정하고 있으나 사립학교를 설립·경영하는 자가 전국 또는 시·도 단위로 연합하여 교섭단을 구성할 수 있는 절차 규정이 없어 교섭단을 구성할 수 없다고 사료되나, 그럼에도 불구하고 교섭단을 구성해야 한다면 어떤 절차와 방법으로 구성해야 하는지
2. 단체교섭 요구를 받은 65개 법인이 자율적으로 교섭단을 구성하였다 하더라도 이 교섭단은 노조법 제2조 제3호의 규정에 의한 “사용자 단체”로서의 역할과 기능을 할 수 없는 임의단체에 불과하고 따라서 구성된 교섭단이 각 법인에 대하여 규제와 조정을 할 수 있는 절차법이 제정되기 전까지는 단체교섭에 응할 수 없다고 사료되는데, 귀 부의 생각은 어떠한지

회 시

1. 교원노조법 제6조 제1항 및 동법시행령 제3조 제2항에 의거 노동조합의 교섭 요구가 있는 경우 사립학교를 설립·경영하는 자는 전국 또는 시·도 단위로 교섭단을 구성하여 교섭에 응하도록 규정하고 있는 바,
2. 이는 사립학교 교원의 경우에도 보수 등 주요 근무조건이 법령·예산 등에

의해 결정되는 점을 감안, 학교 단위가 아니라 전국 또는 시·도 단위로 통일적으로 단체교섭을 실시토록 하려는 취지라 할 것임.

3. 귀 질의의 경우 노동조합의 조합원이 있는 사립학교 설립·경영자들은 위와 같은 입법취지에 따라 상호 협의하여 교섭단을 구성할 수 있을 것이며 구체적으로는 각 학교 설립·경영자 전체가 참여하는 교섭단을 구성하거나,
4. 각 학교 설립·경영자들이 협의하여 적정한 숫자의 교섭대표단을 선정하고 교섭대표단에게 교섭 또는 협약 체결권을 위임하는 방법 또는 사립학교 설립·경영자로 구성된 귀 단체에 교섭 또는 협약체결권을 위임하고 귀 단체 주도로 교섭단을 구성하는 등 다양한 방법으로 교섭단을 구성할 수 있다고 봄
5. 따라서 귀 단체가 노조법상의 “사용자 단체”가 아니라거나 사립학교 교섭단 구성에 관한 절차 규정이 없다는 이유로 사립학교 설립·경영자들이 교섭단을 구성하지 아니하고 이를 이유로 정당한 교섭요구에 응하지 않는 것은 동법의 취지에 반함(노조-3484, 2004.12.17).

14 공무원노조법에서의 교섭창구단일화 관련조항과 사례

관련 조항

공무원노조법 제9조 【교섭의 절차】

- ① 노동조합은 제8조에 따른 단체교섭을 위하여 노동조합의 대표자와 조합원으로 교섭위원을 구성하여야 한다. (2010.3.17 개정)

- ② 노동조합의 대표자는 제8조에 따라 정부교섭대표와 교섭하려는 경우에는 교섭하려는 사항에 대하여 권한을 가진 정부교섭대표에게 서면으로 교섭을 요구하여야 한다. (2010.3.17 개정)
- ③ 정부교섭대표는 제2항에 따라 노동조합으로부터 교섭을 요구받았을 때에는 교섭을 요구받은 사실을 공고하여 관련된 노동조합이 교섭에 참여할 수 있도록 하여야 한다. (2010.3.17 개정)
- ④ 정부교섭대표는 제2항과 제3항에 따라 교섭을 요구하는 노동조합이 둘 이상인 경우에는 해당 노동조합에 교섭창구를 단일화하도록 요청할 수 있다. 이 경우 교섭창구가 단일화될 때까지 교섭을 거부할 수 있다. (2010.3.17 개정)
- ⑤ 정부교섭대표는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따라 관련된 노동조합과 단체협약을 체결한 경우 그 유효기간 중에는 그 단체협약의 체결에 참여하지 아니한 노동조합이 교섭을 요구하더라도 이를 거부할 수 있다. (2010.3.17 개정)
- ⑥ 제1항부터 제5항까지의 규정에 따른 단체교섭의 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. (2010.3.17 개정)

사례 64 공무원 노조 교섭창구 단일화의 의미

공무원노조법 제9조 제4항에 정부교섭대표는 교섭을 요구하는 노동조합이 2 이상인 경우에는 당해 노동조합에 대하여 교섭창구를 단일화하도록 요청할 수 있으며, 이 경우 교섭창구가 단일화될 때까지 교섭을 거부할 수 있도록 규정하고 있음. 정부교섭대표가 교섭창구를 단일화하도록 요구한 경우 교섭노동조합은 교섭위원을 선임하여 정부교섭대표에게 통보하여야 하며, 교섭위원 선임 후 교섭위원간 협의를 통해 교섭요구 안건(단일안)을 마련하여 예비교섭 전까지는 정부교섭대표에게 제시하는 것이 바람직할 것으로 사료됨(공공노사 관계팀-880, 2007.04.24).

사례 65**공무원노조법 시행령 제7조제2항에 의한 교섭참여 공고 만료 후, 본교섭 개시 이전에 새로이 교섭을 요구하는 전국단위노동조합의 교섭참여 허용 가능 여부**

공무원노조법 제9조 및 동법 시행령 제7조의 규정에 의한 단체교섭창구 단일화 관련 규정은 복수의 노동조합과 정부교섭대표간의 교섭절차 및 협약체결을 일원화하여 안정적이고 효율적인 교섭체계를 확립하는데 그 취지가 있는 것임. 따라서 귀문의 경우, 공무원노조법 시행령 제7조 제2항의 규정에 의해 교섭단위내 복수의 노동조합 교섭참여가 완료되는 공고기간 이후에는 동 기간 내에 교섭을 요구하지 아니한 노동조합이나 신설되는 노동조합의 경우에는 교섭에 참여할 수 없는 것임(공공노사관계팀-1563, 2006.08.07).

사례 66**2이상의 교섭노동조합간 교섭위원 선임에 관한 합의가 이루어지지 않을 경우 교섭위원 선임 방법**

공무원노조법 시행령 제8조 1항에 교섭창구 단일화와 관련 교섭노동조합 공고일로부터 20일 이내에 10인 이내의 교섭위원을 선임하여 교섭노동조합의 대표자가 각각 서명 또는 날인한 서면으로 정부교섭대표에게 통보하도록 규정하고 있고, 동조 제2항에는 교섭위원 선임과 관련하여 교섭 노동조합간의 자율적인 합의에 의한 교섭위원 선임(이하 '교섭단'으로 함)이 어려운 경우에 한하여 각 노동조합의 조합원수에 비례하여 교섭단을 구성하도록 규정하고 있음.

귀 질의의 경우와 같이, 교섭 노동조합간에 자율적인 창구단일화가 이루어지지 않을 경우 위에서 규정한 바와 같이 조합원수에 비례하여 교섭단을 구성하여야 할 것임. 그러나 교섭단 구성에 참여하고자 하는 노동조합이 교섭단

구성을 위해 다양한 노력을 했음에도 불구하고, 일부 노조가 조합원수 확인에 필요한 자료제시를 거부하는 등 합리적인 이유 없이 창구단일화 절차에 협조하지 않아 교섭단 구성이 사실상 불가능하게 되어 장기간 교섭이 이루어지지 못할 경우, 관련 노동조합은 조합원수와 관련된 객관적인 자료를 근거로 교섭단을 구성하고 조합원수 확인에 필요한 관련 자료 등을 첨부하여 정부 교섭대표에게 통보할 수 있다고 보아야 할 것임.

이 경우, 정부교섭대표는 창구단일화가 노노간에 자율적인 합의에 의해 이루어져야 함에도 불구하고, 부득이 교섭을 희망하는 관련 노동조합의 요청에 의하여 조합원 수 확인의 필요성 및 관련 노동조합이 제출한 조합원 수 관련 자료 등을 확인·검토하고 합리성이 있다고 인정하는 경우, 교섭단 구성에 동의하지 않은 노조에 그 사실을 통보하고, 일정기간 소명의 기회를 부여할 수 있을 것임. 만일, 소명의 기회를 부여했음에도 불구하고 합리적인 이유 없이 소명을 하지 않을 경우, 교섭단 구성을 요청한 관련 노동조합의 교섭단과 교섭을 할 수 있을 것임(공공노사관계팀-2291, 2006.11.24).

사례 67

교섭단위내 복수의 노동조합 교섭참여가 완료되는 공고기간 이후 교섭 요구 가능 여부

공무원노조법 제9조 및 동법 시행령 제7조의 규정에 의한 단체교섭 창구단일화 관련 규정은 복수의 노동조합과 정부교섭대표간의 교섭절차 및 협약체결을 일원화하여 안정적이고 효율적인 교섭체계를 확립하는 데 그 취지가 있는 것임. 따라서 공무원노조법 시행령 제7조제2항 및 제4항의 규정에 의해 교섭단위내 복수의 노동조합 교섭참여가 완료되는 공고기간 이후에는, 동 기간 내

에 교섭을 요구하지 아니한 노동조합의 경우, 원칙적으로 별도의 교섭요구는 할 수 없는 것으로 사료되며, 정부교섭대표는 공고기간 내에 교섭요구를 하지 아니한 노동조합의 교섭요구에 대하여는 이를 거부할 수 있는 것임(공공노사 관계팀-1815, 2006.09.14).

15 단체교섭권한의 위임

관련 조항

노조법 제29조 【교섭 및 체결권한】

- ① 생략
- ② 생략
- ③ 노동조합과 사용자 또는 사용자 단체로부터 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임받은 자는 그 노동조합과 사용자 또는 사용자단체를 위하여 위임받은 범위안에서 그 권한을 행사할 수 있다. (2010.1.1 개정)

교원노조법 제6조 【교섭 및 체결권한 등】

- ① 생략
- ② 제1항의 경우에 노동조합의 교섭위원은 해당 노동조합의 대표자와 그 조합원으로 구성하여야 한다. (2010.3.17 개정)

사례 68 시·도 지부장에 대한 교섭권한의 위임

질 의

1. 전교조 지부장이 전교조 위원장의 위임을 받아 교육감과 단체교섭 및 단체협약을 체결할 수 있는지 여부와 교원노조법 제6조 제2항이 교원노조 대표자의 교섭권을 각 지부장에게 위임할 수 있다는 근거조항인지 여부
2. 교원노조법에서 노조법 제29조 제2항 및 3항의 적용을 배제한 것이 노동조합의 교섭권을 제3자에게만 위임하는 것을 금지한다는 것인지 여부

회 시

1. 노조법 제29조 제2항 및 제3항의 규정은 노동조합 또는 사용자 등이 교섭권한 등을 위임할 경우의 권한범위 또는 절차 등을 구체화한 규정으로서, 교원노조법 제14조 제2항에서 동 조항의 적용을 배제하였다하여 교원노조가 조합원으로서 노조 내부기구의 대표자인 시·도 지부장에게 교섭권한 등을 위임할 수 없다고 볼 것은 아니라고 사료됨. 동 배제규정은 조합원 이외의 자에게 교섭권한 위임 등을 제한하고 있는 교원노조법 제6조 제2항과의 충돌을 피하기 위한 취지로 해석하여야 할 것임.

따라서 교원노조는 그 규약에 규정되어 있거나 이에 대한 권한 있는 기구의 의결이 있는 경우에는 교섭 및 단체협약의 체결에 관한 권한을 조합원인 시·도 지부장에게 위임할 수 있다 할 것임.

2. 교원노조법 제6조 제2항에서 노동조합의 교섭위원은 당해 노동조합을 대표하는 자와 그 조합원으로 구성하여야 한다고 규정하고 있는바, 이에 따르면

교원노조의 조합원 이외의 자는 교섭위원이 될 수 없으며 교원노조는 조합원 이외의 자에게 교섭 또는 협약체결에 관한 권한을 위임할 수 없다고 보아야 함(노동조합과-2124, 2005.08.01).

사례 69 학교법인에서 단체교섭권을 제3자에게 위임할 수 있는지 여부

교원노조법 제6조 제2항은 노동조합의 교섭위원은 당해 노동조합을 대표하는 자와 그 조합원으로 구성한다고 규정하면서 사용자 측 교섭위원에 대하여는 이와 같은 명시적인 제한 규정을 두고 있지 않으므로, 사용자측이 교섭권을 제3자에게 위임하는 것이 금지되는 것으로 해석하기에 어려움이 있음

다만, 교원 노동관계의 특수성을 감안할 때 단체교섭을 담당하는 노사의 교섭위원은 교원 노동관계의 당사자와 그 소속원으로 한다는 것이 동법의 입법 취지로 이해되며, 동법이 노동조합 및 노동관계 조정법의 규정을 적용하면서 교섭권 위임절차를 규정한 제29조 제2항·제3항의 적용을 배제하고 있는 점, 동법 시행령 제3조 제3항에서 노동관계당사자는 그 소속원 중에서 지명한 자로 하여금 교섭에 필요한 사항을 사전 협의하도록 규정하고 있는 점 등도 같은 취지로 이해됨.

따라서 위와 같은 입법취지와 교섭권 위임제한에 있어서 노사간 형평성을 감안하여 볼 때, 사용자의 경우에도 그 소속원 중에서 교섭위원을 선정하는 것이 바람직할 것으로 사료됨(노조 01254-2578, 2004.09.06).

사례 70 교섭권 위임 가능 여부

질 의

교원노동조합이 법인인 경우 조합의 대표자가 교체되었으나 대표자 변경등기 없이 새로운 대표자가 단체교섭권을 위임한 경우 그 위임의 효력 여부

회 시

동법 제6조 제2항 및 제14조 제2항 (노조법 제29조 제2항의 적용을 배제한 부분)의 규정에 의하면 교원노조의 교섭위원은 교원노조의 대표자와 그 조합원으로 구성하여야 하며, 교섭 및 단체협약 체결권한의 위임도 이와 같은 범위 내에서 가능하다고 할 것이므로, 위의 경우와 같이 적법하게 선출된 대표자는 변경신고 또는 변경등기 여부와 관계없이 그 교섭권한을 내부적으로 위임할 수 있음(노조 68107-579, 2003.11.7).

사례 71 복수노조 간에 교섭 및 단체협약 체결권 위임의 적법성 여부

교원노조법 제6조 제2항에서 노동조합의 교섭위원은 당해 노동조합을 대표하는 자와 그 조합원으로 구성하도록 규정하고 있으며, 제14조 제2항에서는 교섭 및 체결권한의 위임에 관한 노조법 제29조 제2항 및 제3항의 적용을 배제하고 있는 바, 이는 교원의 신분 및 근무조건 결정에서의 특수성을 고려, 교원노조 조합원 외의 자가 교섭위원으로 선임되는 것을 제한한 취지로 보아야 하고, 교원노조 내부에서 또는 교원노조간에 교섭위원의 선임 또는 교섭 및 체

결관한 등을 위임하는 것까지 제한하는 취지는 아님.

따라서 복수노조가 교섭창구를 단일화하여 연명으로 교섭을 요구한 상황에서 복수노조 간에 교섭위원 선임, 교섭 및 체결권한의 위임 등 단체교섭과 관련된 제반 문제를 협의하여 결정할 수 있다고 보는 것이 타당할 것임.

다만, 이 경우에도 상대방 사용자에게 교섭 및 체결권자, 교섭위원 등을 명확히 하여 통보하고 단체협약 체결시에도 당해 협약이 복수노조 및 그 조합원 전체에 적용됨을 명확히 하여야 할 것임(노동조합과-2456, 2005.9.8).

사례 72 교원노조의 교섭권 위임 여부와 교원노조간 제3자 해당 여부

교원노조법 제6조 제3항은 복수노조의 경우 교섭혼란을 막기 위해 교섭창구의 단일화를 이루고 이후 단체교섭을 요구해야 한다는 의미로 해석하는 것이 타당하며, 교원노조간에 교섭소위원회에 참석할 위원을 정하는 과정에서 전교조 위원만으로 구성하도록 양 노조가 위임의 형식으로 합의하였다 하더라도, 이는 교섭창구의 단일화 과정으로 이해하는 것이 타당함. 동법 제6조 제3항에 있어서 한교조에 대한 전교조의 위치는 교섭창구 단일화의 대상으로 그 의미가 있을 뿐, 그와 달리 교섭창구의 단일화를 가로막는 제3자로 간주함은 동 입법취지에 합당치 아니하며, 따라서 복수노조로서 공동교섭단내의 전교조는 제3자의 위치에 있지 않는 것으로 보아야 함(충북지노위 68098-563, 2002.8.28).

사례 73 일반노조법상의 단체교섭권의 위임대상

질 의

○○택시노동조합 협의회는 8개 택시 노동조합 대의원(40명당1명, 50)들의 의결을 거쳐서 구성된 임의 단체임. ○○택시노동조합 협의회는 조직의 규약 및 강령을 8개사 대의원들의 의결을 거쳐서 제정하였고 의장 및 임원들도 대의원들의 직접투표에 의해 선출하는 민주적인 단체임. 또한 각회원조합의 조합예산에는 ○○○택시노동조합 협의회 의무금이 조합예산으로 책정되어 의무금이 조합예산으로 책정되어 의금을 행사하고 있음.

신일노조가 당사대의원들의 의결을 거쳐서 합법적으로 ○○택시노동조합 협의회에 단체교섭권을 위임할 수 있는지

회 시

노조법 제29조 제2항에서는 노동조합과 사용자 또는 사용자 단체로부터 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임받은 자는 그 노동조합과 사용자 또는 사용자단체를 위하여 위임받은 범위 안에서 그 권한을 행사할 수 있다고 규정하고 있을 뿐 위임받을 자의 범위에 대하여는 별도의 제한규정을 두고 있지 아니하고, 동법 시행령 제14조 제2항 제1호에서는 위임을 받은 자가 단체인 경우에는 그 명칭 및 대표자의 성명을 상대방에게 통보하도록 규정하고 있으므로 단체에 대하여도 단체교섭권의 위임을 할 수 있다고 보아야 할 것임 (2000.11.23, 노조 68107-1087).

16 국민여론 등 의견수렴

관련 조항

교원노조법 제6조 【교섭 및 체결권한 등】

④ 제1항에 따른 단체교섭을 하거나 단체협약을 체결하는 경우에 관계 당사자는 국민여론과 학부모의 의견을 수렴하여 성실하게 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며, 그 권한을 남용하여서는 아니 된다. (2010.3.17 개정)

시행령 제4조 【국민여론 등 의견수렴】

- ① 노동관계 당사자는 법 제6조제4항의 규정에 의하여 국민여론 및 학부모의 의견을 수렴하는 때에는 여론조사를 하거나 공청회 등을 개최할 수 있다.
- ② 제1항의 규정에 의한 여론조사 및 공청회 개최 등은 노동관계 당사자가 이를 공동으로 실시할 수 있다.

사례 74 교원노조와의 단체교섭시 학부모 참관 가능 여부

교원노조법 제6조 제4항은 단체교섭을 하거나 단체협약을 체결하는 경우에 관계당사자는 국민여론 및 학부모의 의견을 수렴하여 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며, 그 권한을 남용하여서는 아니된다고 규정하고 있으며, 동법 시행령 제4조에서 의견 수렴의 방법으로 여론조사, 공청회 등을 개최할 수 있음을 예시하고 있음

동 규정의 입법취지는 교원 노동관계의 특성상 노사간 단체교섭 또는 단체

협약 체결 결과가 학생과 학부모에게 적지 않은 영향을 미칠 수 있으므로 노사당사자로 하여금 국민 여론과 학부모의 의견을 폭넓게 수렴하여 단체교섭에 임하도록 하자는 것으로 이해되며, 따라서 노사당사자는 단체교섭시 여론조사·공청회 등의 방법으로 의견을 수렴하고 나아가 효율적 의견수렴을 위해 단체교섭에 학부모 등의 참관을 허용할 수 있다고 보임.

귀 질의의 경우, 위와 같은 법령의 입법취지와 예비교섭 합의서의 취지, 관련 학부모 단체의 의견, 기타 교섭사항의 학습권 관련 여부 및 교섭의 효율적 진행 가능성 등을 고려하여 노사당사자가 학부모의 단체교섭 참관 여부 및 그 방법에 대하여 협의하여 결정하는 것이 바람직할 것임(노조-2220, 2004.8.16).

사례 75 단체협약 체결시 국민여론 및 학부모 의견수렴

질 의

교원노조법 제6조 제4항과 동법 시행령 제4조 규정에 의하여 국민여론 및 학부모의 의견을 수렴함에 노동관계당사자가 여론조사를 하거나 공청회 등을 개최할 수 있고 또한 이를 공동으로 개최할 수 있도록 규정하고 있어 의견수렴을 할 경우 그 의무를 저야하는 당사자가 누구이며 언제 하여야 하는지

회 시

교원노조법은 동법 제6조 제4항과 동법 시행령 제4조에서 교섭당사자는 단체교섭을 하거나 단체협약을 체결하는 경우에 여론조사 및 공청회 개최 등을 통하여 국민 여론 및 학부모의 의견을 수렴하여 성실히 교섭하고 단체협약을

체결하도록 하고 있으나, 의견수렴 시기·사항 등에 대해서는 구체적인 규정이 없음. 이러한 점을 고려할 때 교원노조 및 시·도 교육감 등 교섭당사자는 단체교섭 및 단체협약체결 과정에서 국민·학부모의 권익에 영향을 줄 수 있는 사항 등과 같이 국민 등의 의견수렴이 필요하다고 보이는 사항에 대하여는 국민·학부모 등을 대상으로 여론조사·공청회 등을 공동 실시하여 그 의견을 수렴하는 것이 바람직하다고 사료됨(노조-68107-836, 2002.10.31).

17 단체협약의 적용범위

관련 조항

교원노조법 제7조 【단체협약의 효력】

- ① 제6조 제1항에 따라 체결된 단체협약의 내용 중 법령·조례 및 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의하여 위임을 받아 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니한다.
- ② 교육과학기술부장관, 시·도 교육감 및 사립학교 설립·경영자는 제1항에 따라 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니하는 내용에 대하여는 그 내용이 이행될 수 있도록 성실하게 노력하여야 한다.

사례 76

교원노동조합과 시·도 교육청이 체결한 단체협약이 사립학교에도 효력을 미치는지 여부

교원노조법 제6조에서 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원의 임

금·근무조건·후생복지 등 경제적·사회적 지위향상에 관한 사항에 대하여 교육인적자원부장관, 시·도 교육감 또는 사립학교를 설립·경영하는 자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가지며 사립학교의 경우에는 사립학교를 설립·경영하는 자가 전국 또는 시·도 단위로 연합하여 교섭에 응하여야 한다고 규정하고 있음.

이와 같이 동법이 국·공립학교의 경우와 사립학교의 경우를 구분하여 교섭당사자를 따로 규정하고 있고, 노조법 제36조 지역단위의 일반적 구속력 규정의 적용을 배제하고 있는 입법취지에 비춰볼 때 시·도 교육감과 교원노동조합사이에 체결된 단체협약이 사립학교를 설립·경영하는 자와 사립학교 교원인 조합원에게까지 당연히 확장 적용될 수는 없다고 보아야 할 것이고, 귀질의 내용 중 단체협약 부칙 제6조의 단체협약 이행과 관련된 내용도 달리 볼 사정이 없는 한 국·공립학교에 한하여 적용된다고 보아야 할 것임(노조 68107-42, 2001.1.10).

사례 77 교육청과 교원노조 사이에 체결한 단체협약의 적용범위

질 의

1. 교원노조가 아닌 현장의 교사와는 별 관련이 없는 협약사항으로 학교장이 협약 사항을 이행하여 모든 교사에게 적용할 때, 교원노조가 아닌 교사는 이의를 제기할 수 있는지
2. 학교운영위원회 심의사항을 단체협약사항으로 넣을 수 있는지
3. 교육청과의 노조간의 협약시 교총이 참석하여 서명날인 할 수 있는지

회 시

1. “질의 1”에 대하여

단체협약의 규범적 효력은 그 당사자인 사용자와 노동조합의 조합원에 한하여 미치는 것이 원칙이나, 현행 노조법 제35조에서 사용자간 불공정 경쟁을 방지하고 사용자측이 상대적으로 근로조건이 높은 조합원보다 비조합원을 선호하여 노동조합을 약화시킬 것을 예방하기 위하여 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종 근로자의 반수 이상의 근로자가 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다고 규정함으로써 단체협약의 효력범위를 확장하고 있는 바, 교원노조의 경우 노조의 최소 설립단위가 시·도 단위이므로 동법 제35조의 ‘하나의 사업 또는 사업장’은 시·도 단위로 해석하여야 할 것임.

교육청과 교원노조간의 단체협약의 내용 중 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 사항으로서 동법 제35조의 규정에 따라 개별학교가 아닌 시·도 단위 근로자의 반수 이상이 노동조합 조합원이고 하나의 단체협약의 적용을 받는다면 노조원이 아닌 일반교사들에 대해서도 당해 단체협약이 적용될 것임.

2. “질의 2”에 대하여

교원노조법 제6조 제1항에서는 단체협약의 대상으로 노동조합 또는 조합원의 임금·근무조건·후생복지 등 경제적·사회적 지위향상에 관한 사항으로 규정하고 있음.

귀하께서 질의하신 교육청 학력평가의 성적반영, 도서구입비 예산책정 등은 구체적 사실관계를 확인해 보아야 할 것이나, 동법 제6조 제1항에서 규정하고 있는 노동조합 또는 조합원의 임금·근무조건·후생복지 등 경제적·사회적 지위향상에 관한 사항에 해당하기는 어려울 것으로 사료됨.

3. “질의 3”에 대하여

교원노조법 제6조 제2항은 노동조합의 교섭위원은 당해 노동조합을 대표하는 자와 그 조합원으로 구성하여야 한다고 규정하고 있고, 동법 제14조 제2항에서 노조법 제29조 제2항(교섭권한 위임 허용)의 적용을 배제하고 있는 바, 교원노조법상 노조가 아닌 교총 등은 단체교섭의 당사자가 아니므로 단체협약은 교섭당사자인 당해 교육감과 노조대표만이 서명할인 하여야 유효하게 성립할 것임. 다만, 2 이상의 복수노조일 경우에는 각 노조대표가 서명하여야 함 (공공노사관계팀-854, 2007.4.19).

사례 78 신설노조에 기존 교원노조 단체협약이 적용되는지 여부

질의

전교조, 한교조와 교육청이 체결한 단체협약상의 정책협외에 신설된 노조의 참석을 배제하는 것이 불법인지

회시

교육청과 전교조, 한교조 지부사이에 체결된 2004년도 단체협약이 교원노조법 제6조(교섭 및 체결권한) 및 동법 시행령 제3조(교섭절차)에서 규정한 절차와 방법에 따라 유효하게 성립되어 현재까지 효력을 유지하고 있는 경우라면, 동 단체협약은 단체협약의 당사자에게만 적용되는 것이 원칙이므로 교육청과 전교조, 한교조간의 정책협외회는 유효한 것으로 사료됨(공공노사관계팀-1136, 2007.5.30).

18 단체협약의 유효기간

관련 조항

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 효력만료일로부터 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 79 2004년도 단체협약 효력의 지속 여부

질 의

1. 서울특별시 교육감과 교원노조간에 체결된 2004년도 단체협약의 효력이 2007년 현재까지 지속되는지 여부

2. 2004년도 단체협약을 임시로 적용시킨다는 당사자의 합의가 있는 것으로 볼 경우 그 기간이 노조법 제32조 제1항에서 정한 2년이 초과되어도 여전히 효력이 지속되는지 여부
3. 2004년도 단체협약의 유효기간이 단순한 연장에 불과할 경우 효력의 종료 시점과 단체협약 유효기간의 연장에 따른 규범적 부분과 채무적 부분에 대한 효력 지속여부

회 시

노조법제32조 제3항 단서 조항에 따라 단체협약이 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 달리 볼 사정이 없는 한 종전의 단체협약은 새로운 단체협약이 체결될 때까지 계속 효력을 유지함.

따라서 서울특별시 교육감과 교원노조간 체결된 2004년도 단체협약 부칙 제1조 제2항에 “본 협약은 유효기간이 만료되더라도 갱신 체결시까지 본 협약의 효력은 지속된다”고 규정하고 있으므로 종전의 단체협약은 새로운 단체협약이 체결될 때까지 계속 효력을 유지하는 것임.

다만, 단체협약을 해지하고자 하는 자는 해지하고자하는 날의 6월전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있음(공공노사관계법-1246, 2007.6.14).

사례 80 자동연장조항이 있는 경우 단체협약의 효력 지속기간, 해지 가능일자 및 해지 후의 단체협약의 효력

질 의

당사의 단체협약은 유효기간과 관련하여 “① 본 협약의 유효기간은 체결일로부터 2년으로 한다. ② 임금협약은 별도로 정하되 그 유효기간은 1년으로 한다. ③ 본 협약은 유효기간이 만료되더라도 갱신체결일까지 본 협약의 효력은 지속된다”고 규정하고 있어 다음과 같이 질의함

1. 단체협약 유효기간 규정에 의거 새로운 협약 체결시까지 기존 협약의 효력이 계속되는지
2. 아니면 단체협약 만료일로부터 3월까지 효력을 유지하고 해지하고자 하는 날의 6월 전까지 상대방에게 통보함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있다는 노동조합및노동관계조정법 제32조의 규정에 따라 9개월간 단체협약의 효력이 지속되는지 여부
3. 당사의 경우에는 구체적으로 언제부터 해지를 통보할 수 있으며 어느 시점에서 단체협약의 효력이 정지 되는지
4. 단체협약 해지 이후에는 단체협약 대신 어떤 법과 규정이 적용되는지

회 시

1. 질의 1, 2, 3.에 대하여

가. 노동조합및노동관계조정법 제32조 제3항 단서 조항에 의거 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 규정이 있는 경우에는 그에 따르되, 당사자 일방은 해지하고자 하는 날의 6월 전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있음.

나. 따라서, 귀 질의와 같이 단체협약에 동법 제32조 제3항 소정의 자동연장협정이 있는 경우에는 달리 불 사정이 없는 한 종전의 단체협약은 새로운 단체협약이 체결될 때까지 계속 효력을 유지한다고 보아야 할 것임.

다. 다만, 자동 연장되는 기간 중에 당사자 일방이 이를 해지하고자 하는 경우에는 해지하고자 하는 날의 6월 전까지 상대방에게 통보하여야 함. 즉, 단체협약 유효기간 만료일이 '04.9.30이고 자동연장협정이 있는 경우라면 당사자 일방은 '04.10.1부터 해지 통보가 가능하며, 예를 들어 '05.4.6자로 해지하고자 할 때는 6월 전인 '04.10.5까지는 상대방에게 단체협약 해지의 의사가 도달되도록 해야할 것임

2. 질의 4.에 대하여

단체협약 유효기간 만료 이후 노동조합및노동관계조정법 제32조 제3항 단서 규정에 의거 자동연장되던 단체협약이 당사자 일방의 해지통보로 인하여 그 효력을 상실한 경우 당해 단체협약의 내용 중 소위 채무적 부분은 통고기간의 만료와 함께 그 효력을 상실하나, 단체협약 중 근로조건 등 근로자 대우에 관한 사항(소위 규범적 부분)은 개별 조합원의 근로계약으로 전환되어 있

으므로 단체협약 갱신 등으로 그 근로조건이 변경될 때까지는 계속 효력이 유지된다 할 것임(2004.11.10, 노동조합과-3202).

19 단체협약의 효력확장

사례 81 조합원이 50% 미만인 학교에도 단체협약(규범적 부분)이 확장적용 되는지 여부

질 의

교원노조에 조합원이 없거나 50% 미만인 학교의 경우에도 단체협약의 규범적 부분이 확대적용 되는지 여부

회 시

단체협약의 효력은 협약당사자의 구성원들에게만 미치는 것이 원칙이나, 노동조합 및 노동관계조정법 제35조에서는 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약을 적용받는 경우에 해당 사업장의 다른 동종의 근로자들에게까지 당해 단체협약의 규범적 부분이 확장 적용되도록 하는 일반적 구속력 규정을 두어 예외적으로 비조합원인 근로자에게 단체협약이 확장 적용될 수 있도록 하고 있는 바, 일반적 구속력 규정은 법적 요건을 충족하면 자동적으로 그 효력이 인정되는 것으로, 협약 당사자간 합의에 의해 일반적 구속력의 적용을 배제하거나 요건을 완화시킬 수는 없는 것임(노조 68107-43, 2000.1.10).

사례 82 단체협약의 일반적 구속력의 적용기준

질 의

1. 도 교육청의 경우 교원노조와 체결된 단체협약이 산하 유치원·초등학교·중학교·고등학교 전체 학교에 적용이 되고 있는데, 이 경우 일반적 구속력의 적용기준이 되는 하나의 사업 또는 사업장을 도 전체를 단위로 하는지 아니면 개개 학교를 단위로 하는지 여부
2. 일반적 구속력이 적용되지 않는 경우 도교육청에서 임의로 조합원과 비조합원에게 단체협약의 규범적 조항을 동일하게 적용시킨다면 위법 또는 동조항의 취지에 어긋나는 것인지 여부

회 시

1. 노조법 제35조에서는 “하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 적용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다”고 하여 단체협약의 일반적 구속력에 대하여 규정하고 있는 바, 여기서 하나의 사업 또는 사업장이라 함은 단체협약의 적용을 받는 반수 이상의 근로자를 산출하는 단위를 의미함.
2. 또한, 교원노조의 시·도 단위 교섭에 있어 사용자측 교섭당사자는 교원노조법 제6조 제1항의 규정에 의해 국·공립학교의 단위 연합단체가 되는 것이므로 시·도 교육감이 교원노조(지부)와 체결한 단체협약은 원칙적으로 당해 시·도의 국·공립학교에 적용되는 것인 바, 귀 질의의 도교육청

과 교원노조(지부)가 체결한 단체협약의 일반적 구속력 적용의 하나의 사업(장)은 각 국·공립학교로 보아야 할 것임

3. 한편, 도교육청에서 일반적 구속력이 적용되지 않는 비조합원에 대해 단체협약의 규범적인 부분을 동일하게 적용한다 하여 노조법 제35조의 규정에 위배되는 것은 아님(노조68107-600, 2002.7.13).

사례 83 신생노조의 단체협약 적용

질 의

노조법 제35조(일반적 구속력)와 교원노조의 특수성에 근거하여 신생노조도 기존의 단체협약의 적용을 받는지 여부와 단체협약상 모든 정책협의회에 참석을 배제하는 것이 단협에 반하는지 여부

회 시

단체협약 중 협약 당사자 사이의 권리·의무를 정하는 사항의 효력은 원칙적으로 당사자간에 미친다는 점에서, 귀 노조가 정책협의회에 참여를 요구하기는 어렵다고 판단됨(공공노사관계팀-1505, 2006.8.1).

사례 84 '동종의 근로자'의 개념

노조법 제35조는 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 적용된다고 규정하는바, 이에 따라 단체협약의 적용을 받게 되는 '동종의 근로자'라 함은 당해 단체협약의 규정에 의하여 그 협약의 적용이 예상되는 자를 가리키며, 한편 단체협약 등의 규정에 의하여 조합원의 자격이 없는 자는 단체협약의 적용이 예상된다고 할 수 없어 단체협약의 일반적 구속력이 미치는 동종의 근로자라고 할 수 없다(대법 2004. 2. 12, 2001다63599).

※ 현재, 실제 교원 노동조합에 가입한 교원의 수가 전체 교원의 반수 이상이 되지 않음에도 임금 기타 근무조건 등의 규범적 부분이 비조합원 내지 적용제의 교원에게도 확대 적용되고 있음.

20 단체협약의 해석

관련 조항

노동조합 및 노동관계조정법 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 현해를 제시하여야 한다.
- ③ 제2항의 규정에 의하여 노동위원회가 제시한 해석 또는 이행방법에 관한 현해는 중재재정과 동일한 효력을 가진다.

사례 85 단체협약의 해석(방학 중 근무교사 배치)

질 의

1. 단체협약 제15조 제2항의 “방학 중 근무교사 배치는 학교여건을 고려하여 자율적으로 결정하되, 가급적 배치하지 않도록 권장한다.”고 규정하고 있는 바 동 규정의 ‘자율적으로’의 의미상 교원들에게 적어도 공정한 의견수렴의 과정을 요구할 수 있는 권한이 있는지 여부
2. 단체협약 제15조 제2항에서 “주번교사, 당번교사 제도는 폐지한다.”고 규정하고 있음에도 학교장이 방학 중 근무교사를 배치하여 당번교사로서의 역할을 수행케 하는 것이 동 규정에 위반되는지 여부

회 시

1. 초·중등교육법 제20조 및 교원노동조합과 서울시교육청이 체결한 단체협약 제15조 제2항의 규정에 의하면, 방학 중 근무교사의 배치는 학교장의 고무통할 및 지도·감독권의 일환으로써 학교장의 고유 권한사항인 것으로 판단되는 바, 방학 중 근무교사의 배치가 학교장이 학교여건을 고려하여 그 권한범위 내에서 합리적으로 이루어진 것이라면 이를 단체협약 위반이라고

판단하기는 어려울 것으로 사료됨.

2. 교원노동조합과 서울시 교육청간에 체결한 단체협약은 강행법규 위반 등 특별한 사정이 없는 한 그 유효기간 동안 노사 모두 성실히 이행하여야 함. 학교장이 방학 중 근무교사에게 당번교사로서의 역할을 지시하더라도 동 지시가 학교여건 등을 고려하여 그 권한범위 내에서 합리적으로 이루어진 것이라면, 이를 단체협약 위반으로 판단하기는 어려울 것으로 사료됨.

한편, 단체협약의 해석 및 이행방법에 관하여 노사 당사자간에 의견의 불일치가 있는 경우에는 당해 단체협약의 체결경위 및 취지 등을 감안하여 당사자간에 협의·결정하는 것이 바람직하나, 당사자간 해결이 어려운 경우에는 노조법 제34조 제1항의 규정에 따라 당사자 쌍방 또는 단체협약에 정하는 바에 의하여 어느 일방이 관할 지방노동위원회에 단체협약의 해석 및 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있을 것임(공공노사관계팀-1671, 2007.8.10).

사례 86 학교장의 권한사항에 대하여 단체협약을 체결한 경우 단체협약의 해석 및 학교장의 단협위반시 책임여부

질 의

1. 학교장이 법제도상 근무해야 하는 원칙을 고수하여 교사 의견수렴결과와 배치되게 근무조를 편성하여 일별로 상당수 교사에 대한 근무를 명하는 경우 단협위반의 책임 여부
2. 단협에서 '대상 여교사에게 매일 육아시간을 보장한다. 또는 매월 보건휴가

를 원활하게 시행한다’는 식으로 학교장의 휴가허가 재량권을 제약하는 경우, 학교장이 교원노조법 제7조에 의해 법령조항을 우선 적용(학교장의 허가사항)하여 특별휴가인 육아시간, 보건휴가를 특별한 날에만 허가하거나 학교여건상 허가하지 않는 경우 학교장이 단협 불이행 책임 여부

3. 교장이 초·중등교육법상 규정한 학교장의 권한 행사차원에서 단협을 무시하고 교수학습계획안 서식을 개발하여 지정하고 매주 결재하도록 방침을 시행한 경우 단협위반 책임 여부

회 시

1. 노동조합과 사용자가 적법한 절차에 따라 합의 체결한 단체협약은 강행법규 위반 등 특별한 사정이 없는 한 그 유효기간 동안 노사 모두 성실히 이행하여야 함.

귀 질의와 관련하여 시·도교육감과 교원노조지부가 체결한 단체협약에 ‘방학 중 근무조를 폐지하되, 학교장이 필요할 경우 교원들의 의견을 수렴하여 최소인원으로 한다’로 규정되어 있다면, 학교장이 방학 중 소속 교원들이 출근해야 할 합리적인 필요성에 따라 행한 근무지시는 단체협약을 위반하였다고 보기는 어려울 것으로 사료됨.

2. 국가공무원복무규정 20조(특별휴가) 및 교육부 교원휴가지침은 여자공무원은 매 생리기와 임신한 경우 매월 1일의 여성보건휴가를 얻을 수 있으며, 육아시간은 본인의 신청에 따라 수업 등 학생지도에 지장이 없는 범위 내에서 근무시간 중의 적절한 시간을 선택하여 허가한다고 규정함.

귀 질의와 관련하여 육아시간 및 보건의휴가를 부여함에 있어 관련규정의 취지에 맞게 학교장이 대상 여교사의 신청에 따라 수업 등 학생지도에 지장이 없는 범위 내에서 근무시간 중의 적절한 시간을 선택하여 허가한다면 이는 단체협약을 위반하였다고 보기는 어려울 것으로 사료됨.

3. 귀 질의의 경우, 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확하게 회시하기는 어려우나 단체협약의 내용이 교원노조법 제6조에서 규정하고 있는 그 노동조합 또는 조합원의 임금·근무조건·후생복지 등에 관한 사항에 해당한다면, 시도교육감은 이를 성실히 이행하여야 함(공공노사관계팀-1369, 2007.6.27).

21 단체협약의 위반

관련 조항

노동조합 및 노동관계조정법 제92조 【벌칙】

다음 각호의 1에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 생략
2. 제31조 제1항의 규정에 의하여 체결된 단체협약의 내용 중 다음 각목의 1에 해당하는 사항을 위반한 자 (2010.1.1 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

3. 생략

사례 87 단체협약의 준수 의무

질 의

교원노조와 시·도교육청 사이에 체결된 단체 협상안을 학교장이 지키지 않은 경우 단협위반 책임의 소재 및 구제방안

회 시

노조법 제31조 제1항의 규정에 의해 유효하게 체결된 단체협약은 그 유효기간 동안 강행법규 위반 등 특별한 사정이 없는 한 노사 모두 성실히 이행하여야 하며, 노사간에 체결한 단체협약을 어느 일방 당사자가 위반할 경우, 그 위반내용에 따라 노조법 제92조에 규정된 벌칙을 적용받게 됨.

귀 질의와 관련하여 교원노동조합과 인천광역시 교육감 사이에 체결된 단체협약이 적법한 절차에 따라 체결되어 효력을 유지하고 있다면 사측당사자로서 시·도 교육감은 이를 성실히 이행해야 할 의무가 있음.

다만, 시·도 교육감이 단체협약을 이행하기 위하여 행정지도 등 필요한 조치를 성실히 수행하였음에도 불구하고 학교장이 이를 거부하거나 수용하지 않을 경우에는 관련 교육감은 구체적인 사실관계에 따라 그 지도·감독 권한 범위 내에서 직무상 명령복종의무 위반 등에 대한 책임을 물을 수도 있을 것으로 사료됨(공공노사관계팀-1505, 2007.7.13).

22 노동쟁의 조정

관련 조항

노조법 제12조 【중재재정의 확정 등】

- ① 관계 당사자는 중앙노동위원회의 중재재정(仲裁裁定)이 위법하거나 월권(越權)에 의한 것이라고 인정하는 경우에는 「행정소송법」 제20조에도 불구하고 중재재정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 중앙노동위원회 위원장을 피고로 하여 행정소송을 제기할 수 있다.
- ② 제1항의 기간 이내에 행정소송을 제기하지 아니하면 그 중재재정은 확정된다.
- ③ 제2항에 따라 중재재정이 확정되면 관계 당사자는 이에 따라야 한다.
- ④ 중앙노동위원회의 중재재정은 제1항에 따른 행정소송의 제기에 의하여 효력이 정지되지 아니한다.
- ⑤ 제2항에 따라 확정된 중재재정의 내용은 단체협약과 같은 효력을 가진다.

사례 88 위법과 월권의 범위

당사자는 중재재정이 위법이거나 월권으로 인한 것이라고 인정하는 경우에 행정소송을 제기해 이에 불복할 수 있도록 되어 있다. 따라서 중재재정은 그 절차가 위법하거나 그 내용이 근로기준법 위반 등으로 위법한 경우 또는 당사자 사이에 분쟁의 대상이 되어 있지 않는 사항이나 정당한 이유 없이 당사자의 분쟁범위를 벗어나는 부분에 대해 월권으로 중재재정을 한 경우와 같이 위법이거나 월권에 따른 것임을 이유로 하는 때에 한해 불복할 수 있다. 그리고

중재재정이 단순히 노사 어느 일방에게 불리한 내용이라는 사유만으로는 불복이 허용되지 않는다(대법 91누 8944, 1992. 7. 14).

23 쟁의행위

관련 조항

교원노조법 제8조 【쟁의행위의 금지】

노동조합과 그 조합원은 파업, 태업 또는 그 밖에 업무의 정상적인 운영을 방해하는 일체의 쟁의행위를 하여서는 아니 된다.

사례 89 근로조건의 유지 또는 향상을 주된 목적으로 하지 않는 행위를 교원노조법의 쟁의행위로 볼 수 있는지

교원노조법 제8조는 “노동조합과 그 조합원은 파업·태업 기타 업무의 정상적인 운영을 저해하는 일체의 쟁의행위를 하여서는 아니 된다”고 규정할 뿐, 쟁의행위를 따로 정의하고 있지 않고 있다. 그런데 교원노조법은 이 법에 정하지 않은 사항에 대하여는 노조법이 정하는 바에 따른다고 규정하고 있으므로, 교원노조법 제8조의 ‘쟁의행위’의 개념은 노조법의 규정에 따라 정의된다고 할 것이다.

한편, 노조법 제2조 제6호의 ‘쟁의행위’라 함은 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위로서, 여기에서 ‘그 주장’이라 함은 같은 법 제2조 제5호에 규정된 ‘임금·근로시간·복지·해고

기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 노동관계 당사자 간의 주장'을 의미한다고 볼 것이므로, 위와 같은 근로조건의 유지 또는 향상을 주된 목적으로 하지 않는 쟁의행위는 노조법 규제대상인 쟁의행위에 해당하지 않는다고 할 것이다(대법 2006도6049, 2008.3.14).

사례 90 교육행정정보시스템(NEIS) 반대집회 참석을 위한 전교조 소속 교사의 집단연가투쟁을 쟁의행위로 볼 수 있는지

청구인들이 전교조 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 교원노조법 위반죄를 인정하고 기소를 유예한 피청구인의 이 부분 불기소처분은 교원노조법 제8조의 쟁의행위에 관한 법리 해석에 위법이 있다 할 것이다(헌재 2003헌마 878, 2004.7.15).

사례 91 집단적으로 연가를 내고 연가투쟁집회에 참석하는 것이 쟁의행위에 해당하는지

교원노조법 제8조는 교원노조는 파업·태업, 기타 업무의 정상적인 운영을 저해하는 일체의 쟁의행위를 하여서는 아니 된다고 규정하고 있고, 조합원 대다수가 일시에 휴가·조퇴·출장 등을 통하여 단체행동을 하는 경우 이는 쟁의행위에 해당하는 것이 원칙이므로, 원고 조합원들이 2006.11.22 집단적으로 각급학교에 연가를 내고 연가투쟁집회에 참석하는 것은 교원노조법상 허용되는 정당한 단결권 행사의 범위를 벗어나, 교원노조법 제8조에 따라 금지되는 쟁의행위에 해당한다 할 것이다.

또한, 원고가 수업 일에 조합원들의 집단연가신청을 통해 1만여 명 이상이 참석이 예상되는 집회를 개최하는 것은 각 그 소속교원들이 교환수업 등 수단을 통해 사전, 사후 수업결손 등을 방지하기 위한 대책을 마련하고 각급학교에 협조공문을 보내는 등의 방법으로 집회개최를 통한 피해를 최소화하기 위해 노력한다 할지라도 교원들의 대규모 집회참여로 인하여 상당 정도 각급학교의 수업에 지장을 가져올 것임이 명백하므로, 참가인 ○○○○기술부 장관이 파행적인 수업진행으로 인한 학생들의 수업권 침해를 막기 위해 원고 조합원들의 연가신청을 불허하도록 지시하고, 공문 및 서한문을 배포하고, 각 시·도 교육감이 각급학교에 위 지시 등을 시달한 행위는 정당한 지시·감독권의 행사로서 적법한 직무수행행위에 해당한다 할 것이므로, 노동조합의 운영에 대한 지배·개입의 부당노동행위로 볼 수 없다 할 것이다(서울행법 2007구합 35753, 2008.7.8).

사례 92

교원노조의 집단적인 연가사용 및 잡무거부 등의 행위가 노조법 제2조 제6호의 쟁의행위에 해당하는지 여부

질 의

전교조가 단체협약 100%이행 등 자신들의 주장을 관철할 목적으로 전 조합원의 연가투쟁 및 잡무거부투쟁을 계획하고, 이에 따라 전체 조합원이 집단적으로 연가원을 제출하여 집회를 갖는 한편, 연가원을 제출하지 않는 조합원은 학교 내에서 잡무거부투쟁을 행하는 것이 노조법 제2조 제6호의 쟁의행위에 해당하는지 여부

회 시

교원노조의 집단 연가사용 등이 기 체결된 단체협약의 이행, 교육관련법 개정 등 단체교섭의 대상이 될 수 없거나 국가정책에 관한 사항을 관철할 목적으로 행하여진 것으로 근로조건의 결정에 관한 노동조합의 주장을 관철할 목적으로 행하여지는 쟁의행위에 해당한다고 볼 수 없을 것으로 판단됨(노조 68107-1068, 2000.11.17).

사례 93

복, 장고, 팽과리 등의 사용과 벽보부착 행위가 쟁의행위 해당 여부

징과 복, 확성기를 사용하는 행위는 당연히 정당성을 인정받을 수 있는 행위는 아니고 사용자나 근로자의 정당한 업무수행을 적극적으로 저지하거나 방해한다면 정당한 조합활동의 한계를 일탈한 것으로 보아야 하며, 노동조합이

조합계시판 등 지정된 곳이 아닌 기업의 물적 시설에 사용자의 의사에 반하여 벽보를 부착하는 행위는 당해 물적 시설에 대한 사용자측의 사용거부가 권리 남용이라고 인정되는 특별한 사정이 있는 경우를 제외하고는 허용되지 않는다 할 것임(노사 32281 - 8308, 1990.6.12).

사례 94 교원노조가 할 수 있는 단체활동의 범위

교원노조의 경우 교원노조법 제8조에서 노동조합과 그 조합원은 파업·태업 기타 업무의 정상적인 운영을 저해하는 일체의 쟁의행위를 금지하고 있는 바, 노동조합의 활동이 쟁의행위에 해당하는지 여부에 따라 구체적으로 판단하여야 할 것으로 사료되며, 쟁의행위 이외의 노동조합의 활동은 관련법령 등에 저촉되지 않는 한 인정된다고 사료됨.

노동조합의 활동은 근무시간 외에 하는 것이 원칙이나, 학교측의 사전 승인이 있거나 단체협약에서 허용한 경우에는 근무시간 중에도 가능하며, 학교시설을 이용하는 경우에는 시설사용에 대한 학교장의 허락을 받아야 할 것임(노조 68107-948, 2001.8.24).

사례 95 연가신청 등을 불허한 학교장들의 조치가 재량권의 범위를 일탈하였다고 볼 수 있는지

근로기준법 제60조는 사용자는 연차휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 다만 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업운영에 막대한 지장

이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있도록 규정하고 있다. 그러나 공무원
은 국민전체에 대한 봉사자이며, 그담당직무의 성질이 공공성·공정성·성실
성 및 중립성이 보장되어야 한다는 특수한 사정이 있으므로, 이러한 사정을 고
려하여 국가공무원복무규정 제16조는 공무원이 연가를 사용하기 위해서는 행
정기관의 장의 허가를 요하도록 규정하고 있다.

특히, 교원은 그 직책상 불편부당한 중립적 가치를 제시하여 다양한 가치
및 세계관 가운데 배우는 학생들이 스스로 정당한 가치관과 세계관을 세워나
가도록 조력하여야 할 책무를 부담하고 있는 점, 교원의 교수 내지 수업에 관
련된 권리는 피교육자의 교육을 받을 권리 이른바 학습권과 밀접한 관련이 있
는 점, 교육의 계속성 유지의 중요성에 비추어 볼 때 교원은 계획된 수업을 지
속적으로 성실히 이행할 의무를 지니는 점 등을 고려하여 국가공무원복무규정
제24조의2는 교원의 휴가에 관하여는 교육인적자원부장관이 학사일정 등을 고
려하여 따로 정할 수 있도록 규정하고 있다. 이에 따라 교원휴가업무처리요령
은 연가는 학생들의 수업 등을 고려하여 특별한 사유가 없는 한 방학이나 휴
업일에 실시하고, 휴가로 인한 수업결손 등이 발생하지 않도록 필요한 조치를
취하여야 하며, 사전에 허가권자의 허가를 받도록 규정하고 있다.

이 사건에서 원고들은 각 학교장들이 원고들의 연가신청에 대하여 불허하였
음에도 이에 불응하여 무단으로 결근하여 이 사건 집회에 참석하였는바, 이와
같은 행위는 국가공무원법 제56조(성실의무), 제57조(복종의 의무), 제58조(직
장이탈금지)에 위반되는 행위로서 징계사유에 해당한다.

이 사건 집회 당시 전교조의 집단적인 연가를 통한 대규모 집회(이른바 연
가투쟁)가 예정되어 있는 상황에서 학교장들로서는 학생들의 학습권 침해

방지하고, 교원평가제 등 교육정책 결정과정에서의 정치적 혼란으로 인하여 학교교육의 불안정이 초래되는 것을 방지하기 위하여 이 사건 집회의 참석을 위한 교사들의 집단적인 연가를 일괄적으로 불허할 수밖에 없었던 입장에 있었기 때문에, 원고들의 연가신청 등을 불허한 학교장들의 조치가 연가허가 등에 관한 재량권의 범위를 일탈하였다고 할 수 없다(서울행법 2007구합34835, 2008.5.29).

사례 96

사립대학교 교수가 각종 집회 등을 개최·주관하거나 대우자동차해외매각에 반대하는 노동조합의 쟁의행위를 지지하며 유인물을 배포한 행위가 ‘노동운동’에 해당하는지(사립학교법 제58조 제1항 제4호 소정의 ‘노동운동’의 의미)

사립학교법 제58조 제1항 제4호의 노동운동 개념은 그 근거가 되는 헌법 제33조 제2항의 취지에 비추어 근로자의 근로조건의 향상을 위한 단결권·단체교섭권·단체행동권 등 이른바 근로3권을 기초로 하여 이에 직접 관련된 행위를 의미하는 것으로 좁게 해석하는 것이 상당하다 할 것이다(대법원 1992. 2. 14. 선고 90도2310 판결 참조).

이와 같은 취지에서, 원고가 판사와 같이 각종 집회 등을 개최·주관하였고, 대우자동차 주식회사의 해외매각에 반대하며 당시 진행되고 있던 위 회사 노동조합의 쟁의행위를 지지한다는 내용의 연설을 하면서 그 유인물을 배포한 행위는 교원으로서의 근로3권에 관련된 행위로 볼 수 없어 그것이 교수로서의 본분배치 및 품위손상행위에 해당되어 사립학교법 제61조 제1항 제1호·제3호에서 정한 징계사유에 해당함은 별론으로 하고 사립학교법 제58조 제1항 제4호에서 정하고 있는 면직사유로서의 ‘노동운동’에 해당하지 않는다고 한 원심

의 판단은 정당한 것으로 수공이 가고, 거기에 상고이유로 주장하는 바와 같이 사립학교법 제58조 제1항 제4호 소정의 ‘노동운동’에 관한 법리를 오해한 위법이 있다고 할 수 없다(2003.1.24, 대법 2002두9179).

사례 97 연가투쟁으로 인한 견책처분 취소 청구

1. 2001년 교사 000는 전교조에서 주최한 전국교육주체결의대회를 비롯한 전국규모 집회에 참가하기 위하여 근무시간 중임에도 학교장의 허가 없이 무단연가 및 무단조퇴를 하고 전교조 집회에 참가함. 학생들의 학습권을 침해하고 교사로서 성실의무, 복종의 의무, 직장이탈금지, 집단행위의 금지의 규정을 위반하였다 하여 견책처분. 교육부교원징계재심위원회에 재심 청구 및 기각되자 법원에 소제기
2. 학교장이 전교조의 연가투쟁이 예정된 상황에서 학생의 교육받을 권리의 침해를 방지하고, 교육정보시스템 등 정책의 혼란으로 인한 학교교육의 불안정을 방지하기 위해 집단 연가나 조퇴신청 불허방침을 밝혔음에도 이를 무시하고 집회를 참석한 것은 직장이탈금지의무 위반이고, 학교장의 정당한 명령에 반하는 집회 참가는 성실의무 및 복종의무 위반이다. 교육정보시스템의 시행 저지를 위한 연가투쟁은 쟁의행위로 볼 수 없다. 공무원으로서 직장이탈금지, 성실의무 및 복종의무 위반에 해당되어 징계 중 가장 가벼운 견책처분은 명백히 부당한 것으로 볼 수 없고, 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 재량권을 남용한 것으로 볼 수 없다(서울고법 2006.7.6, 2005누24836).

24 부당노동행위 - 1. 불이익 처분

관련 조항

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
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 98

조합원만을 담임배정에서 제외하고 전원 비조합원으로 대체시킨 것이 부당노동행위에 해당하는지

2004학년도 학급 담임배정과 관련하여 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 관련

하여 분류가 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(서울행법 2005구합 7570, 2005.9.15).

사례 99

전교조 분회를 조직하여 활동한 것에 대해 불이익을 주기 위한 해임처분은 부당노동행위인지

원고가 내세우는 별지 기재의 징계사유에 관하여 살피건대, 별지 ①의 사유는 교장의 양해 하에 간담회에 참석한 것이고, 별지 ②의 사유는 그 창립총회를 강행한 것이 아니라 무산되었으며, 별지 ③의 사유는 방과 후에 다른 학교 교사가 교무실을 방문한 것만으로는 교사로서의 의무를 위반이라 할 수 없고, 별지 ④의 사유는 원고의 부당노동행위에 대하여 이를 해명하는 정당한 노동조합활동이라 할 것이며, 별지 ⑧의 사유는 이미 더 이상 문제삼지 않기로 합의된 내용이므로, 참가인들에 대한 위 사유는 정당한 징계사유가 될 수 없으며, 별지 ⑤의 패찰착용, 별지 ⑥의 집회참여, 별지 ⑦의 대기명령 불응, 별지 ⑨의 경위서 미제출, 별지 ⑩의 경찰신고 등 일부사유는 복종의무 내지 품위유지의무 위반으로 인정될 여지가 있다고 하더라도, 이는 앞서 본 바와 같이 원고가 참가인들과 전교조에 대하여 부당한 처우를 계속함으로써 이에 대한 항의 내지 시정요구의 일환으로 행하여진 점, 그로 인하여 교원으로서의 본연의 직무수행을 소홀히 하였다거나 원고의 명예훼손, 운영권 침해, 재정적 손실 등

실질적인 피해를 초래하였다고는 보이지 아니하는 점 등을 고려하면, 참가인들의 이러한 행위를 가리켜 교원으로서의 윤리성과 신뢰성을 무너뜨리는 것으로서 학교로부터 추방하여 교육자로서의 지위를 박탈하는 결과가 되는 해임처분에 상당하는 정도의 비위라고 볼 수는 없다고 할 것이다.

여기에 참가인들이 주도적인 역할을 하여 전교조 00분회를 설립하여 분회장 등 간부로서 활동하였고, 원고가 징계사유로 든 참가인들의 행위가 모두 전교조의 존속 내지 확대를 위한 노동조합 업무활동과 관련되어 있으며, 원고의 이사와 이사들이 취임 이전부터 계속 전교조에 대한 적대관계를 유지하면서 마찰을 빚어 왔고 이로 인하여 전교조 가입교사의 수가 절반 이하로 감소되었으며, 더욱이 참가인 이×관에 대한 담임직 박탈이 부당노동행위로 확정되었음에도 담임직 부여를 명하는 구제명령을 형식적으로 이행한 바로 다음날 위 구제명령 이전의 사유를 종합하여 참가인들에 대한 징계의결요구를 하고 직위해제한 후 이 사건 해고에 이른 점 등 이 사건 해임처분이 이루어진 경위와 그 전후의 정황 등을 보태어 보면, 원고의 참가인들에 대한 해임처분은 실질적으로는 참가인들이 전교조 00분회를 조직하여 활동한 것을 혐오하여 그에 대하여 불이익을 주려는 의도 하에 이루어진 것으로 평가될 수 있어 노조법 제81조 제1호 소정의 부당노동행위가 성립한다고 판단된다(서울행법 2002구합 38023, 2003.6.5).

사례 100 전교조 조합원이란 이유로 그 활동을 혐오한 나머지 해임한 것이 부당노동행위에 해당하는지

가정통신문을 발송하면서 전교조 또는 그 조합원들을 지칭하여 극도로 혐오 내지 비하하는 내용을 학부모 및 동문들에게 유포한 사실이 있고, 그에 대해

잘못된 사실관계 및 내용의 정정을 요구하였음에도 받아들여지지 않자 사실관계를 바로잡고자 유인물을 발송한 사실을 징계사유로 삼았을 뿐만 아니라, 피신청인 학교의 간부들이 교사 또는 그의 처에게 전교조 조합원은 불이익을 당할 수 있다는 내용의 전화통화를 한 사실 등 일련의 행위들은 근로자가 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것에 대하여 불이익을 주는 행위인 동시에 정상적인 노동조합 활동을 심히 위축시키는 부당노동행위라 할 것이다 (2000.6.3, 중노위 2002부해60, 2002부노8).

사례 101 학교장의 연가불허조치가 부당노동행위에 해당한다고 볼 수 있는지

사용자의 행위가 노조법에 정한 부당노동행위에 해당하는지 여부는 사용자의 부당노동행위 의사의 존재 여부를 추정할 수 있는 모든 사정을 전체적으로 심리 검토하여 종합적으로 판단하여야 하고, 부당노동행위에 대한 증명책임은 이를 주장하는 근로자 또는 노동조합에게 있으므로, 필요한 심리를 다하였어도 사용자에게 부당노동행위 의사가 존재하였는지 여부가 분명하지 아니하여 그 존재 여부를 확정할 수 없는 경우에는 그로 인한 위협이나 불이익은 그것을 주장한 근로자 또는 노동조합이 부담할 수밖에 없다. 이와 관련하여 사용자가 근로자에게 징계나 해고 등 기타 불이익한 처분을 하였지만 그에 관하여 심리한 결과 그 처분을 할 만한 정당한 사유가 있는 것으로 밝혀졌다면 사용자의 그와 같은 불이익한 처분이 부당노동행위 의사에 기인하여 이루어진 것이라고 선불리 단정할 수 없다.

먼저 이 사건 학교장의 원고에 대한 연가불허조치가 부당노동행위에 해당하느냐에 관하여 살피건대, ① 사립학교법 제55조에서는 사립학교의 교원의 복

무에 관하여 국·공립학교의 교원에 관한 규정을 준용하도록 규정하고 있는데, 국가공무원복무규정 제16조는 공무원이 연가를 사용하기 위해서는 행정기관의 장의 허가를 요하도록 규정하고 있고, 특히 교원은 그 직책상 불편부당한 중립적 가치를 제시하여 다양한 가치관 및 세계관 가운데 배우는 학생들이 스스로 정당한 가치관과 세계관을 세워나가도록 노력하여야 할 책무를 부담하고 있고, 교원의 교수 내지 수업에 관련된 권리는 피교육자의 교육을 받을 권리 이른바 학습권과 밀접한 관련이 있으며, 교육의 계속성을 유지하기 위하여 교원은 계획된 수업을 지속적으로 성실히 이행할 의무가 있는 것 등을 고려하여 국가공무원복무규정 제24조의2는 교원의 휴가에 관하여는 교육인적자원부장관이 학사일정 등을 고려하여 따로 정할 수 있도록 규정하고 있는 점, ② 이에 따라 교원휴가업무처리요령에서는 연기는 학생들의 수업 등을 고려하여 특별한 사유가 없는 한 방학·휴업일에 실시하고, 휴가로 인한 수업결손 등이 발생하지 않도록 필요한 조치를 취하여야 하며, 사전에 허가권자의 허가를 받도록 규정하고 있는 점, ③ 이 사건 학교장으로서의 전교조의 집단적인 연가를 통한 대규모의 집회가 예정되어 있는 상황에서 학생들의 학습권 침해를 방지하고, 교원평가제 등 교육정책 결정과정에서의 정치적 혼란으로 인하여 학교교육의 불안정이 초래되는 것을 방지하기 위하여 이 사건 집회의 참석을 위한 교사들의 집단적인 연가를 일괄적으로 불허할 수밖에 없었던 점, ④ 헌법 제11조 제1항에 규정하는 평등의 원칙은 일체의 차별적인 대우를 부정하는 절대적 평등을 의미하는 것이 아니라 법의 적용, 입법에 있어서 불합리한 조건에 따른 차별을 하여서는 안된다는 것을 뜻하고, 따라서 비록 차별적인 대우를 하는 경우에도 그것이 합리적인 근거에 의한 때에는 평등의 원칙에 어긋나는 것이 아니라고 할 것인바, 앞서 본 바와 같이 이 사건 학교장으로서의 원고를 비롯한 전교조 소속 교사들의 집단적인 연가 신청을 불허할 만한 사유가 있었으므로, 이를 교원들이 평소 개인적인 사유로 연가를 신청하는 경우나 한국교원단체총

연합회가 교직원대회 등을 주최하는 경우와 동등하게 취급하지 않았다고 하여 형평의 원칙에 위배된다고 할 수는 없는 점, ⑤ 원고가 이 사건 집회에 참석하면서 동료교사에게 대신 시험감독을 하여 줄 것을 부탁하여 동료교사가 대신 시험감독을 하였다고 하더라도, 이로써 다른 교원들의 수업준비·휴게 등에 직·간접적으로 영향을 미쳤을 것으로 보이고, 교원의 업무는 단순히 교과수업에만 국한되는 것이 아니라 학생들의 생활지도 및 인성지도를 비롯한 전반적인 사항을 포괄하고 있음을 고려하면, 원고의 이 사건 집회참석을 위한 무단결근으로 인하여 학생지도 등의 수행에 아무런 지장을 초래하지 않았다고 볼 수 없는 점 등을 종합하면, 원고가 제출한 증거만으로는 위 연가불허조치가 전교조에 대한 영향력을 행사하기 위한 행위라는 등 부당노동행위에 해당한다고 인정하기 부족하고 달리 이를 인정할 만한 증거가 없다.

앞서 본 바와 같이 이 사건 학교장의 이 사건 연가불허조치에 어떠한 잘못이 있다고 할 수 없는 이상, 원고가 위 연가불허조치에 불응하여 무단으로 결근하여 이 사건 집회에 참석한 행위는 국가공무원법 제56조 내지 58조에 위반하는 행위로서 사립학교법 제61조에서 정한 징계사유에 해당하는 점, 원고에 대한 이 사건 징계양정이 지나치게 과중하여 징계재량권의 범위를 일탈·남용한 것으로 보이지도 않는 점 등을 종합하면, 원고가 제출한 증거만으로는 이 사건 징계가 원고의 전교조 활동을 이유로 불이익을 주는 행위라는 등 부당노동행위에 해당한다고 인정하기 부족하고 달리 이를 인정할 만한 증거가 없다.

따라서, 이 사건 연가불허조치 및 이 사건 징계는 부당노동행위에 해당하지 않는다 할 것이고, 이와 결론을 같이한 이 사건 재심판정은 적법하다(서울행법 2007구합45910, 2008.7.10).

사례 102**교원노조 조합원만을 담임배정에서 제외하고 전원 비조합원으로 대체시킨 것이 부당노동행위에 해당하는지**

2004학년도 학급 담임배정과 관련하여 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(2005.9.15, 서울행법 2005구합 7570).

사례 103**조합원인 교사들에게 부전공 연수기회조차 부여하지 않고 해고대상자로 특정하여 해고절차를 추진한 것이 부당노동행위에 해당하는지**

채심신청인이 채심피신청인들에 대하여 행한 해고는 피신청인들도 부전공 연수를 통하여 다른 과목으로 전환할 수 있었음에도 연수자격에 미달되는 비조합원인 다른 교사에게는 2회에 걸쳐 연수기회를 부여하면서 피신청인들에게는 부전공 연수기회조차 부여하지 않은 점, 해고대상자로 선정하기 이전부터 다른 학교에 피신청인들의 채용을 권고하는 공문을 보내는 등 아예 피신청인

들을 해고대상자로 특정하여 해고절차를 추진한 점, 시 교육청이 피신청인들의 해고를 피하도록 인건비 지원 등을 약속했음에도 재심신청인이 일반적으로 거부한 점, 재심신청인 학교는 노동조합에 대해 혐오발언을 한 점 등은 재심 피신청인들의 해고가 노동조합활동과 무관하다고 보기 어렵고 재심신청인이 피신청인을 해고대상자로 선정하고 해고에 이르는 전후과정을 살펴볼 때 노동조합활동을 이유로 한 불이익처분에 해당한다고 판단된다(중노위 2003부노 136).

사례 104 근로자가 근무시간 중 집회참가를 위한 연가신청을 불허한 것이 부당노동행위인지

이 사건 근로자는 이 사건 사용자의 연가 불허에도 불구하고 전교조가 주최하는 교원평가 저지를 위한 연가투쟁집회에 무단으로 참가하여 이 사건 사용자로부터 견책처분을 받았던바, 동 징계처분은 정당한 징계사유에 근거하여 행하여진 것으로 부당노동행위에 해당되지 아니하며, 「사립학교법」, 「국가공무원 복무규정」, 「공무원휴가업무예규」, 「교원휴가업무처리요령」, 「법인 정관」 등에 근무시간 중의 집회를 허용하는 규정이 없고, 그러한 관행도 없는 상황에서 이 사건 사용자가 근로자의 집회참가를 위한 연가신청을 불허한 것은 정당하다(중노위 2007부노203, 2007.10.8).

25 부당노동행위 - 2. 지배개입, 경비원조

관련 조항

〈노조법〉 제81조

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다. (2010.1.1 개정)

사례 105 교장의 징계 발언 등이 정당한 노조활동을 방해하기 위한 부당노동행위에 해당하는지 여부

단순히 징계 관련 발언을 했다는 이유만으로 조합활동을 방해하였다고 판단할 수는 없을 것으로 사료되는 바, 징계발언의 배경 및 의도, 그에 따른 조합활동의 저해 정도 등을 종합적으로 고려하여 부당노동행위 해당 여부를 판단하여야 할 것임(노조 01254-653, 1999.8.30).

사례 106 노조법 제81조 제4호에서 규정하고 있는 “최소한 규모의 노동조합사무소” 범위에 대한 판단기준

질 의

노조측에서 요구하는 회의실 및 조합원 연수의 용도로 약 106평 정도의 사무실과 교육자치연구소 및 상설위원회 상주를 용도로 약 52평의 사무실이 “최소한 규모의 노동조합사무소”의 범위에 해당하는지 여부

회 시

교원노조법 제14조 제1항 및 노조법 제81조 4호에 의하여 사용자가 노동조합에 운영경비를 지원하는 행위는 원칙적으로 부당노동행위로서 금지되고 있으나, 예외적으로 최소한 규모의 노동조합사무소의 제공 등은 허용되고 있음. 사용자에 의한 노동조합사무소의 제공은 사용자의 경비지원에 의한 노조활동의 자주성이 침해되는 것을 방지하려는 관련 규정의 입법취지를 감안할 때 노사간 합의에 의하여 필요한 최소한의 규모로 결정하는 것이 바람직하다고 사료되며, 아울러 정부의 예산 또는 재산을 지원하는 관계 법령 및 사무처리 기준을 준수하여 지원되어야 할 것으로 판단됨(공공노사관계팀-1620, 2006.8.16).

사례 107 교원노조와의 공동사업에 대한 경비지원이 부당노동행위에 해당하는지 여부

질 의

본 교육청은 전교조 광주지부와 「5.18 광주민주화운동정신 계승 기념사업」

을 공동 추진키로 협약하고 이에 5.18 광주 민주화 운동의 역사적 의의를 인식시키고, 교육적 성과를 고취하고자 「518m 광주학생협동화 제작 및 전시사업」을 추진하던 중, 전교조 광주지부에 예산지원 협조요청을 요구 받았는바, 이 경우 시 교육비특별회계 보조금관리조례에 의거, 노동조합 단체에 대하여 보조금 지급을 하였을 경우 부당노동행위에 해당하는지 여부

회 시

귀 질의의 경우와 같이 광주광역시교육감이 전교조 광주지부와 「5.18 광주 민주화운동정신 기념사업」을 공동 추진하기로 협약하고, 그 사업의 일환으로 「518m 광주학생협동화 제작 및 전시사업」을 추진하면서 광주광역시 교육비특별회계 보조금관리조례에 의거, 동 사업의 주관자인 전교조 광주지부에 그 사업의 수행을 위한 보조금을 지급하는 경우 이와 같은 보조금은 노동조합의 운영에 필요한 경비가 아니라 동 조례의 보조사업에 필요한 경비라 할 것이므로, 이러한 보조금의 지급은 교원노조법 제14조 및 노조법 제81조 제4호 규정에 의하여 금지되는 부당노동행위로 보기는 어려울 것임(노조 68107-173, 2000.4.16).

사례 108 교원노조 사무실을 무상 제공하여도 무방한지 여부

질 의

지방재정법 및 동법시행령 등 공유재산관련 법령에 특별규정이 있음에도 불구하고 노조법 제81조 제4호 단서를 근거로 하여 시·도 교육감이 공유재산을 교원노조 사무실을 무상으로 대부(임대)하여도 무방한지 여부

회 시

노조법 제81조 제4호는 사용자가 노동조합의 운영비를 지원하는 행위를 부당노동행위로 규정하고 다만, 최소한 규모의 노동조합 사무소를 제공하는 것은 예외로 한다고 규정하고 있는 바, 동 규정 단서조항은 노사합의 등을 통해 최소한 규모의 노동조합 사무소를 사용자가 제공하는 것은 동법상의 부당노동행위에 해당하지 않는다는 의미일 뿐 노동조합 사무소를 제공할 것인지, 제공하는 경우에 어느 장소에 어떤 형태로 제공할 것인지를 규정하는 것은 아니므로 제공여부 및 구체적인 제공 형태·방법에 대해서는 관계법령 및 이와 관련된 사무처리 기준에 따르는 것이 타당할 것임(노조 01254-187, 2000.3.3).

사례 109

교원노조의 사무실 임차료 인상분 및 기자재 등 국고보조금 지원에 관한 질의

질 의

노조법 제81조 제4항과 보조금의예산 및 관리에 관한 법률 제17조의 규정에 의거하여 우리부에서는 교원노조의 합법화 이후 원활한 노조활동을 위해 2001년 4월에 교원노조 사무실 임차보증금을 국고로 지원한 사례가 있음

그러나 교원노조에서는 조합원의 증가 등으로 인하여 사무실 공간의 협소, 임차료의 인상, 사무실 기자재의 노후화로 인하여 노조활동에 제약을 받고 있다는 사유로 국고보조금을 추가로 지원해 줄 것을 요청하고 있음

이와 관련하여, 노조법 제81조 제4항에서 ‘최소한의 규모의 노동조합 사무소

의 제공은 예외리는 조항의 해석범위와 교원노조의 사무실 임차료 인상분 및 사무실 집기·기자재 등에 관하여 국고지원이 가능한지 여부

회 시

교원노조법 제14조 및 노조법 제81조 제4호의 규정에 의하면, 사용자가 노동조합의 운영비를 지원하는 행위는 부당노동행위로 금지되나 '최소한의 규모의 노동조합 사무소의 제공' 등은 예외적으로 허용되는 바, 동 예외조항은 사용자가 노사합의 등을 통해 노동조합에 최소한의 사무소 공간과 사회통념상 사무소에 비치될 것으로 인정되는 책상·의자·전기시설 등 필요한 부대시설을 제공하더라도 이를 부당노동행위로 볼 수 없다는 의미임.

교원노조의 국고보조금 지원 요청에 대하여 이와 같은 취지에 따라 노동조합 사무소의 임차료 등을 노동조합에 지원하는 것은 부당노동행위에 해당한다고 보기 어려울 것이나, 이를 국고로 지원할 수 있는지 여부는 국고지원 관련 법령에 의거 판단하여야 함(노조 68107-642, 2003.12.23).

사례 110 신생노조에게 사무실을 지원하지 않는 것이 부당노동행위인지

질 의

교섭에 참여하지 않은 신생노조에게 노조사무실을 제공하는 것이 기존 노동조합에 대한 부당노동행위에 해당하는 지 여부와 신생노조에게 사무실을 지원하지 않는 것이 노조의 차별에 따른 부당노동행위에 해당하는지 여부

회 시

교원노조법에서 준용하고 있는 노조법 제81조 제4호는 사용자가 노동조합을 운영하는 것을 지배하거나 개입하는 것을 부당노동행위로서 금지하고 있으나 최소한의 규모의 노동조합 사무소의 제공 등은 예외로 허용하고 있는 바, 위 규정에 의하여 사용자가 복수노조 사이에 노조 사무소를 제공함에 있어서 부당노동행위가 성립하는지 여부는 그간의 지원관행, 지원규모, 조합원 수, 지원노력 등의 사실관계를 종합적으로 검토하여 판단하여야 할 것으로 사료됨 (공공노사관계팀-1505, 2006.8.1).

사례 111 노조가 사전 승인없이 교문에 설치한 플래카드를 학교장이 임의로 철거한 것이 부당노동행위에 해당되는지 여부

질 의

노동조합에서는 노조의 분회창립을 알리고 축하하기 위해 교문에 플래카드를 설치하였고, 분회의 창립총회는 교사의 정상업무시간이 종료된 이후에 실시되었음. 이에 학교장이 분회에 통보하지 않은 채 임의로 철거한 경우 부당노동행위에 해당되는지 여부

회 시

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

사용자의 시설관리권을 침해하는 것으로 그 정당성을 인정받기 어려울 것으로
사료됨(노조 01254-538, 1999.7.20).

사례 112 단체교섭 기간 중 노동조합측 교섭위원에 대한 출장조치(출장비 지급)가 부당노동행위에 해당하는지 여부

노동조합의 운영에 필요한 경비라 함은 노동조합의 존립·활동을 위해 소요되는 모든 경비를 포함한다고 보아야 할 것이므로, 단체교섭시 출장비 등 조합활동에 필요한 경비는 조합비에서 충당해야 할 것임. 특히, 공무원의 경우 공무원노조법 제7조에서 노동조합 전임자에 대하여 휴직명령을 하도록 하고 전임기간 중 보수지급을 금지하고 있는 점도 함께 고려되어야 할 것임. 다만, 노조법 제81조 제4호 단서 규정에 의하여 사용자는 단체교섭 기간 중 노조측 교섭위원에 대해 근무시간 중 교섭에 필요한 시간에 한하여 직무전념의무를 면제해 줄 수 있을 것임. 귀 질의의 경우, 교섭기간 중 노동조합측 교섭위원에 대한 출장처리(출장비 지급)가 부당노동행위에 해당하는지 여부는 위와 같은 법 취지 등을 종합적으로 고려하여 구체적으로 판단되어야 할 것이나, 출장비 등 단체교섭에 필요한 각종 경비를 지원하는 것은 노조법 제81조 제4호 단서에서 규정한 운영비 원조의 예외 사항에 해당한다고 보기는 어려울 것으로 사료됨(공공노사관계탐-1642, 2007.8.6).

사례 113 노조사무실의 각종 집기 및 조합원의 해외연수·유학 경비 등을 지원하는 행위가 부당노동행위에 해당하는지 여부

노동조합사무소에 사회통념상 비치되어야 하는 책상, 의자, 전기시설 등 필요적 부대시설 외에 기타 물품을 제공하거나 각종 경비를 지원하는 행위가 부당노동행위에 해당하는지 여부는 당해 노동조합의 자주성이 침해되거나 사용자에 의한 지배·개입의 우려가 있는지 여부 등 사실관계에 따라 구체적으로 판단되어야 할 것으로 사료됨(공공노사관계팀-1158, 2007.6.1).

사례 114 일방적으로 노동조합의 시설이용을 거부하는 경우

단체교섭의 결과로 또는 확립된 노사관행에 의하여 노동조합이 사용자의 시설을 이용해 온 경우로서 그 시설이 노동조합의 운영에 긴요한 것이지만 기업의 운영에는 그다지 현저한 지장을 주지 아니하는 경우에는 원칙적으로 사용자는 노동조합의 시설이용을 수인하여야 할 것이므로, 그 같은 경우에 사용자가 일방적으로 노동조합의 시설이용을 거부하거나 종전의 관행을 파기하는 것은 노동조합 운영에 대한 지배·개입행위가 된다고 할 것이다(서울행법 2003 구합32923, 2004.7.22).

사례 115 노조의 잘못을 지적하거나 비판하는 행위

정당한 노조결성 및 운영과 관련하여 사용자의 연설·서한 등 언론행위가 강제 또는 위압 내지 반대급부의 명시나 암시를 내포하는 등 노조의 자주성을

저해하는 것으로 통상 볼 수 있는 경우에는 지배·개입에 해당한다 할 것이나, 단순히 노조의 주장에 대한 반론제기나 그 잘못을 지적·비판하는 행위, 회사의 사정 및 단체협약의 진행상황 등에 관한 입장표명은 부당노동행위로 보기 어려울 것임(노조 68107-745, 2001.6.30).

26 부당노동행위 - 3. 단체교섭거부

관련 조항

노조법 제81조

3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약 체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해대하는 행위

사례 116 학교법인들이 특별한 사유 없이 단체교섭을 거부하는 것은 부당노동행위인지

원고들은 참가인 조합측의 제1차 및 제2차 교섭요구에 아무런 움직임도 보이지 않다가 제3차 교섭요구 이후에 처음으로 자신들의 별도의 모임인 법인협의회에서 법인협의회 임원구성 등 단체교섭과 무관한 안건들을 처리한 후 잠시 교섭단 구성을 논의하였을 뿐 별다른 논의를 진행하지 아니한 점, 그 후 참가인 조합측이 제4차 교섭요구 당시 관련법령에 따라 고발조치할 수 있음을 경고하였음에도 교섭개시 예정일인 2002.12.2.이 경과한 같은 달 26일경에 이르러서야 자신들의 법인협의회 예산결산 등의 심의를 하는 자리에서 교섭단 구성을 위한 절차와 방법 등을 추후 논의하기로 하는 등의 의견개진을 하였으

나 이 모임에서도 구체적으로 장차 언제, 어디서, 어떠한 방법으로 논의를 하여야 하는지 여부조차 정해지지 아니하여 교섭단 구성에 대하여는 별다른 진전을 보이지 아니한 점, 그 후 해를 넘겨 참가인 조합측이 최초의 단체교섭요구를 한지 10개월이 지난 2003.3월, 4월에 이르러서야 교섭단장을 선임하는 등의 행위를 하였으나 피선임자가 거절하거나 부적격자를 선임하는 등의 사정으로 결국 교섭단을 구성하지 못하였던 점, 그러던 중 충남지방노동위원회가 원고들의 위와 같은 행위를 부당노동행위로 판단하고, 구제명령을 하기에 이르자 이에 대한 대책과 함께 교섭단 구성을 위한 보다 진전된 논의를 진행하였으나 마찬가지로 교섭단장 피선임자들이 이를 수락하지 않는 등의 사정으로 여전히 원고들이 연합한 교섭단은 구성되지 못하고 있고, 이에 따라 참가인 조합측과의 단체교섭도 이루어지지 않고 있는 점,

한편, 참가인 조합측의 단체교섭 요구는 단체협약 체결을 위한 것으로, 교원노조법 제3조 제1항이 정한 바에 따라 교섭개시 예정일과 1개월 정도 여유를 두고 서면으로 교섭요구를 하였고, 거기에 사용자측인 원고들의 단체교섭의무의 이행을 기대하는 것이 어렵다고 인정할 만한 사정은 보이지 않는 점 등을 알 수 있고, 여기에 노조법 제81조 제3호를 제외하고는 원고들과 같은 사립학교 설립·경영자들이 교원노조법 제6조 제1항 후문에 따라 연합하여 교섭단을 구성하도록 할 만한 별다른 제도적 담보장치가 존재하지 않는 점 등을 더하여 고려하면, 교원노조법이 시행된 지 얼마 되지 아니하여 원고들이 교섭단을 구성함에 있어 다소 시행착오가 있을 수 있음을 감안한다 하더라도, 참가인 조합측의 단체교섭요구에 대한 원고들의 위와 같은 정도의 행위나 경위만으로는 사용자가 단체교섭을 거부할 정당한 이유가 있는 경우에 해당하는 것으로는 보이지 아니하므로, 단체교섭 거부 행위는 부당노동행위에 해당한다(서울행법 2004구합 4833, 2004.7.27).

사례 117

복수노조와 시·도 교육청과의 교섭진행 중 일방 노조의 교섭 일정 연기요청이 있는 경우, 시·도 교육청이 교섭일정에 대한 합의시까지 교섭에 응하지 않는 것이 부당노동행위에 해당 하는지 여부

질 의

전교조와 한교조의 시·도 지부가 교섭창구를 단일화하여 교섭관련 사전협의를 진행하던 중 광역시·도 교육청이 한교조의 교섭연기요청 공문에 의해 양 노조의 지부에 교섭일정 연기통보를 하고 교섭일정에 대한 합의시까지 교섭에 응하지 않을 경우 부당노동행위에 해당하는지 여부

회 시

노조법 제81조 제3호의 규정에 의해 단체협약체결 및 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 사용자의 행위는 부당노동행위에 해당하며, 교원노조법 제6조 제3항의 규정에 의해 조직대상이 중복되는 2이상의 교원노조가 설립되어 있는 경우에는 교섭창구를 단일화하여 단체교섭을 요구하여야 하는 바, 한교조 지부가 교섭일정 연기통보를 하고 이에 따라 시·도 교육청이 교섭일정에 대한 양노조의 지부가 합의시까지 교섭일정을 연기한다고 통보하였다면 교섭연기에 정당한 사유가 있다고 보아 부당노동행위에 해당하지 않는다 고 보아야 할 것임(노조 01254-254, 1999.12.7).

사례 118 부당노동행위 여부

5회에 걸쳐 단체교섭 요구를 할 당시에 교섭당사자인 한교조는 한교조 위원장으로부터 권한을 위임받은 한교조 대전 본부장을 통해 참가인 조합 대전지부장에게 2002년도 단체교섭권한과 단체협약체결권한을 위임하였고, 이에 따라 참가인 조합 대전지부장은 한교조로부터 위임받은 취지만을 명시한 채 원고들에게 단체교섭을 요구하는 통지를 단독 명의로 보낸 사실을 알 수 있는바, 위 인정사실에 의하면 참가인 조합 대전지부장의 단체교섭요구는 교원노조법 제6조 제2항, 제3항, 제14조 제2항, 같은 법 시행령 제3조 제1항을 위반한 것으로서 위법하다고 할 것이므로, 위와 같은 위법한 교섭요구에 응하지 않은 원고들의 행위를 부당노동행위라고 할 수 없다(서울고법2007.4.26. 2004누17732).

사례 119 단체협약 유효기간 중에 교섭을 거부한 경우

노동조합이 기존 노동조합과 동일성을 유지하면서 단순히 조직형태만 산별 노동조합의 지부·분회로 변경되었고, 교섭요구가 노조의 조직형태 변경을 이유로 기존 단체협약의 유효기간 중에 새로운 단체협약을 체결하기 위한 것이라면 사용자가 교섭에 응하지 않더라도 부당노동행위로 보기는 어려울 것임 (노조 68107-508, 2001.4.28)

27 기 타

사례 120 전교조 조합원 명단공개의 적법성 여부

1. 교육과학기술부장관이 초·중등교육을 실시하는 학교의 장 등으로부터 수집하여 국회 교육과학기술위원회 소속 국회의원에게 제출한 자료에는 교원 단체 및 노동조합에 가입한 교사의 실명과 그들이 각자 가입한 단체 등이 포함되어 있는데, 이는 당해 교원들의 사생활의 비밀과 자유 및 그들이 노동조합에 가입하여 활동할 자유(개별적 단결권), 그리고 그 교원들이 가입한 노동조합의 입장에서는 단체가 존속·유지·발전·확장할 수 있는 권리(집단적 단결권) 등과 밀접한 관련이 있는 정보라고 인정된다.
2. 초·중등교육을 실시하는 학교의 교원들이 공적인 지위에 있음을 감안하더라도 그들이 노동조합에 가입하였는지 여부에 관한 정보는 일반적인 개인 정보보다 높은 수준으로 보호될 필요가 있는 민감한 정보라고 할 것인 점, 교원이 노동조합에 가입하였는지 여부 또는 가입단체가 무엇인지에 관한 정보가 당해 교원에 대한 교원으로서의 직무능력이나 적합성을 판단하는 자료가 된다고 보기도 어려운 점에 비추어 보면, 국민의 알권리, 학생의 학습권과 학부모의 교육권이 교원단체 및 노동조합에 가입한 교사의 실명과 가입한 단체 등이 포함된 정보의 공개로 인하여 침해될 당해 교원들의 사생활의 비밀과 자유 및 개별적 단결권 등 권리보다 우월한 가치를 갖는다고 볼 수 없다(교육관련기관의 정보공개에 관한 특례법이 초·중등교육을 실시하는 학교의 장으로 하여금 교원단체나 노동조합에 가입한 교원의 실명이 아니라 그 인원수만을 공시하도록 한 것은 국민의 알권리와 공시로

인하여 제한되는 권리에 대한 입법적인 형량의 결과라고 할 것이다).

3. 국회 교육과학기술위원회 소속 국회의원이, 초·중등교육을 실시하는 학교의 장이 교육관련기관의 정보공개에 관한 특례법과 그 시행령이 정한 바에 따라 교원단체 및 노동조합에 가입한 교원의 수를 정확하게 공시하였는지 여부를 확인할 목적으로 교육과학기술부장관에게 요청하여 제출받은, 교원단체 및 노동조합에 가입한 교사의 실명과 그들이 각자 가입한 단체 등이 포함된 자료를 인터넷 등을 통하여 일반 국민들에게 공개하려는 데 대하여 당해 교원들과 그들이 가입한 노동조합이 그 정보의 공개금지가처분을 구한 시안에서, 위 자료는 당해 교원의 사생활의 비밀과 자유 및 개별적 단결권과 그들이 각자 가입한 노동조합의 집단적 단결권 등과 밀접한 관련이 있는 정보로서 그 전부를 인터넷 등에 공시하거나 언론기관 등에 공개하는 것은 당해 교원과 노동조합의 위 각 권리를 부당하게 침해할 개연성이 매우 클 뿐만 아니라, 공공기관의 개인정보보호에 관한 법률 제10조, 교육관련기관의 정보공개에 관한 특례법 제8조의 취지상 개인정보를 제공받은 자가 그 개인정보를 제공된 목적에 따라 사용하여야 할 의무를 위반하는 것이라는 등의 이유로 그 가처분신청을 인용한 사례(서울남부지법 2010.4.15. 2010카합211).

II

부 록

II

부 록

1 교원노조 및 단체교섭 현황

□ 교원노조 현황

- '09.12.31 현재, 전체교원 418천명의 약 17%인 70,530명이 4개의 교원 노동조합에 가입('09년 Check Off 기준)
- 노조별로는 전국교직원노동조합이 69,500명으로 전체 노조원 수의 약 98.5%를 차지
 - * 전교조 69,500명, 자유교조 536명, 한교조 475명, 대한교조 19명

□ 단체교섭 현황

- '99년 전교조가 합법화 된 이후, '04년까지 교원노조(전교조·한교조)와 교과부간 3차례에 걸쳐 단협을 체결했으나 현재는 실효된 상태
 - * '06.5월 자유교조 출범이후 노조간 갈등으로 교섭이 중단되고, 단협은 유효기간 만료로 실효된 상태임
- 전국 16개 시·도 교육청과 교원노조 지부간 단협 중 서울시교육청 등 10개 교육청에서 단협 해지를 통보
 - * '10.3월 현재 경기, 부산, 광주, 전남, 전북, 제주 등 6개는 효력 유지

2 단체협약 내용 분석결과

□ 경 위

- '10.3.9 경기도교육청에서 교원노조 지부와 체결('10.2.9)한 단체협약서를 제출받아 이를 검토한 결과, 다수의 위법·불합리한 사례가 발견
- 이에 따라, '10.3월 현재 단체협약의 효력이 유지되고 있는 다른 교육청의 단체협약 내용도 추가로 분석

□ 총 괄

- 교원노조법은 공무원노조법과 달리 비교섭 사항에 대한 규정이 없어 일반노조법에 따라 처리
 - 다만, 분석시에는 공무원노조법상 비교섭 사항에 대한 기준을 준용
 - * 구분 : 1)위법(법령 위반), 2)부당(교섭가능하나 사회통념상 그 내용 및 정도가 과도하여 위법에 가까운 경우), 3)비교섭(정책결정 및 기관의 관리운영 등 사용자의 인사·경영권에 관한 사항, 4)기타(노사 당사자 이외 학생·학부모, 사립학교 등 제3자 관련사항) 4가지 유형으로 구분
- 전체적으로 교원노조의 비교섭 조항 비율(33.5%)이 '09.3월 공무원노조 단체협약 분석시 나타난 비교섭 조항 비율(22.4%)보다 높은 것으로 나타남
 - 이는 교원노조법이 공무원노조법과 달리 비교섭 사항을 구체적으로 명시하고 있지 않아 노조의 교섭력에 따라 교육청별로 단체교섭 의제가 달리 결정됨에 따른 것으로 보여짐

【교육청별 단체협약 조항 수 및 비교섭 사항 비율】

구 분	단 협 조항수	불합리 사항별				
		계	위법	부당	비교섭	기타
총 계	453	152	8	16	92	36
부 산	32	11	1	1	2	7
광 주	74	31	1	3	20	7
경 기	76	23	1	3	14	5
전 남	89	34	2	3	22	7
전 북	114	27	2	3	16	6
제 주	68	26	1	3	18	4

□ 주요 항목별 분석결과

〈1〉 노동관계법상 일반원칙에 반하는 사항

- 법령·조례 및 예산에 의해 규정되는 내용과 법령 또는 조례의 위임을 받아 규정되는 내용은 단협으로서의 효력이 부인됨에도 단협에 명시하고 있고,
 - 노동관계법의 일반원칙상 인정될 수 없는 내용 등도 단협에 포함하여 체결

- 단체협약의 갱신·체결시 종전 단협에서 정한 기준보다 저하되는 내용의 단협체결 금지(경기, 전남)
- 협약의 이행과정에서 해석상 충돌시 교원에게 유리하게 적용(전북)
- 비조합원인 국·공립교원 및 사립교원에 대해 단협 적용(광주)

〈2〉 교육정책, 기관의 관리·운영에 대한 노조의 과도한 참여보장

- 전 교육청 공통으로 그 권한으로 행하는 교육정책에 관한 사항, 사용자의 전속적 권한에 속하는 기관의 관리·운영에 관한 사항 등에 대해 노동조합의 과도한 참여를 허용하는 사례

[교육정책 관련]

- 자립형 사립고 추천 금지(전남)
- 지역교육청 주관 학력고사 폐지(전북)
- 5.18 민중항쟁 교육 노사 공동추진(광주), 4.3 교육실시(제주)
- 교육정책협의회 노사 쌍방 동수로 구성·운영(광주)
- 학교 통·폐합 결정시 교원노조 의견 수렴(경기, 광주, 전남, 제주)
- 연구시범학교 응모시 교원의 동의(전남, 전북, 제주, 부산)

[기관의 관리·운영 관련]

- 시·도교육청 인사위 교원노조 추천자 참여(전남, 광주, 전북, 제주)
- 교원으로 학교단위 인사자문위원회를 구성하여 담임배정·보직교사 임면·교무부장 등 인사 관련 사항을 자문, 학교장은 자문위 결정을 수용(공통)
- 중학교 전보 후 2년간 고등학교 전보금지(광주)
- 일반계 고등학교 특별반 운영금지(광주, 전남, 제주)
- 방과후 학교운영 교직원 의견수렴 후 시행(경기, 광주)
- 학교단위 중요사항은 전체 교직원들이 민주적으로 협의 처리(전남)
- 학교평가 최소화 및 평가결과에 따른 예산지원 차등폭 최소화 등(공통)

〈3〉 노사당사자 외에 학생·학부모 등 제3자 관련사항 체결

- 학생 및 학부모 관련사항으로 학교주변 유해업소 단속, 학생복지, 학부모 교육비 경감 등은 내용상 유익하나, 노사간 근로조건 등을 다루는 단체교섭에서 다루기에는 부적절

- 학생복지, 학생 자치활동 활성화 및 인권보장, 학생의 날 행사지도(공통)
- 학부모 교육비 경감, 학교 급식시설 확충 및 개선 등(공통)
- 시교육청 주변 유해업소 단속(광주)

○ 단체교섭의 당사자가 아닌 사립학교 교원에 관한 사항 등에 대해서도 단체협약을 체결하는 사례가 발생

- 사립학교내 재단 전보인사는 교사 본인의 서면동의에 의해 실시(광주, 전북, 제주)
- 사립학교 통·폐합, 학급감축, 학과폐지 등으로 발생하는 사립학교 과원교사는 공립학교 교사로 특별채용(광주, 전남, 전북)
- 도교육청은 사학기관 경영평가 결과 공개(전북)
- 학교장 연수시 1시간 이상의 연수시간을 배정하여 단협 및 노사관계 연수 실시(경기, 전남)

〈4〉 과도한 노조활동 보장 및 지원

○ 노조주관 자체 행사에 대해서는 사용자측이 재정적 의무를 부담할 대상이 아님에도 불구하고 이를 지원하고 있고,

- 노동조합 활동은 원칙적으로 근무시간 외에 하여야 함에도 불구하고 근무시간 중 노조 활동에 소요되는 시간을 공적인 직무수행과 마찬가지로 공가 또는 출장 등으로 처리

- 전임자들에 대해 전임기간 중 복지혜택 100% 부여(경기, 전남, 전북)
- 노조 대의원 대회, 중앙위원회, 집행위원회 및 지부 집행부서장 회의 참석시 공가(광주), 출장(전남) 또는 적법(전북, 제주)처리
- 노조가 주관하는 교육연구 행사 등에 대해 행·재정적 지원(광주, 전남, 전북, 제주, 부산)
- 노조가 실시하는 연수에 참여하는 교사에 대해 출장처리(경기)

- 단체교섭, 정책협의회 등 참여 중 발생하는 재해에 대해 공무상 재해 인정 노력(광주, 전남, 전북, 제주)
- 노동조합에 대해 월 2시간 이상의 교육시간 부여 및 적치사용 가능(제주)
- 노조사무실, 비품구입비, 이전비 등 지원(부산, 전북, 제주)