

# 인 천 지 방 법 원

## 제 1 행 정 부

### 판 결

사 건 2010구합4968 단체협약시정명령취소  
원 고 전국금속노동조합  
피 고 중부지방고용노동청장  
변 론 종 결 2011. 7. 14.  
판 결 선 고 2011. 9. 8.

### 주 문

1. 피고가 2010. 9. 30. 원고에 대하여, 원고와 0000 주식회사 사이에 체결된 단체협약 중 별지1 목록 순번 2 내지 9 부분에 관하여 한 시정명령을 취소한다.
2. 원고의 나머지 청구를 기각한다.
3. 소송비용 중 1/4은 원고가, 나머지는 피고가 각 부담한다.
4. 제1항 기재 처분은 이 사건 판결이 확정될 때까지 그 효력을 정지한다.

### 청 구 취 지

피고가 2010. 9. 30. 원고에게, 원고와 0000 주식회사 사이에 체결된 단체협약에 관하여 한 시정명령을 취소한다.

## 이 유

### 1. 처분의 경위

가. 원고는 금속 산업과 금속 관련 산업 노동자 등을 조직대상으로 하여 2001. 2. 8. 설립된 산업별 노동조합이다.

나. 원고는 2010. 6. 29. 0000 주식회사(이하 ‘이 사건 회사’라 한다)와 유효기간은 2010. 4. 1.부터 2012. 3. 31.까지로 정하여 별지1 목록 기재 조항(이하 ‘이 사건 쟁점 조항’이라 한다)을 포함하는 단체협약(이하 ‘이 사건 단체협약’이라 한다)을 체결하였다.

다. 대구지방고용노동청 포항지청장은 2010. 8. 4. 경북지방노동위원회에 이 사건 쟁점 조항이 노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노조법’이라 한다)의 관련 규정에 위반된다는 이유로 단체협약 시정명령을 위한 의결을 요청하였고, 경북지방노동위원회는 2010. 8. 25. 이 사건 쟁점 조항이 노조법에 위반된다고 의결하였다.

라. 대구지방고용노동청 포항지청장은 이 사건 회사가 사업장을 이전한 것을 이유로 위 다.항 기재 의결서를 피고에게 이송하였고, 피고는 2010. 9. 30. 원고에 대하여, 이 사건 쟁점 조항은 별지1 ‘단체협약 시정명령 내역’ 중 ‘시정명령 사유’란 기재 노조법의 각 규정을 위반하였다는 이유로 노조법 제31조 제3항을 근거로 이를 시정할 것을 명하였다(이하 이 시정명령을 ‘이 사건 처분’이라 한다).

[인정 근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1, 2, 3호중(가지번호 있는 경우 가지번호 포함, 이하 같다)의 각 기재, 변론 전체의 취지

### 2. 이 사건 쟁점 조항

이 사건 쟁점 조항의 내용은 다음과 같다(다툼 없는 사실).

가. 이 사건 단체협약 제1조(유일교섭단체)는 "회사는 조합이 전 조합원을 대표하여 임금, 노동조건, 조합 활동 권리 및 기타 사항에 관하여 교섭하는 유일한 노동단체임을 인정하고 다른 어떠한 제2의 노동단체도 인정하지 않는다"라고 규정하고 있다(이하 '유일교섭단체 조항'이라 한다).

나. 이 사건 단체협약 제5조(조합원의 자격과 가입) 제2항은 "해고의 효력을 다두고 있는 자가 노동위원회나 법원에 구제신청 및 소송을 제기한 경우 그 확정판결 때까지 조합원이 아닌 자로 해석할 수 없으며, 회사 내 출입과 활동을 제한할 수 없다"라고 규정하고 있다(이하 '해고자 조합원 자격 조항'이라 한다).

다. 이 사건 단체협약 제15조(전임자의 처우) 제1항은 "전임자의 전임기간은 근무한 것으로 인정하며, 일체의 불이익 처우를 하지 않는다.", 제3항은 "회사는 전임자의 임기가 만료된 이후 2주일간을 업무 인수 인계 차원에서 유급휴가를 부여한다", 제6항은 "전임자의 임금은 전임전 기본급+각종 제수당+통상임금의 연장근로 100시간을 합한 금액을 매월 통상급여로 지급하며, 상여금은 전임전 기본급+각종 제수당을 합한 금액의 700%를 지급하고, 그 밖에 추가(임금인상분 포함) 지급되는 금품은 조합원과 동일하게 적용하여 지급한다. 단, 월급제 조합원의 경우 사무연장 수당은 제외한다."고 규정하고 있다. 또한 이 사건 단체협약 제17조(공직취임인정) 제2항은 조합원이 민주노총 경주시협의회 직선 의장으로 선출되었을 경우 추가로 인정하는 전임자에 관하여, 제23조(조합추가전임) 제2항, 제4항은 조합이 선정한 2인의 추가전임자에 관하여, 이 사건 단체협약에 첨부된 합의서 제2항은 1명의 추가전임자(사무장)에 관하여 이 사건 단체협약 제15조에서 정한 전임자와 동일한 처우를 하도록 규정하는 등 전임자를 지원하는 조항을 두고 있다(이하 '전임자 처우 조항'이라 한다).

라. 이 사건 단체협약 제142조(임시상근) 제3항은 “위 ①항의 임시상근자(단체교섭 요구안 발송시점부터 최종 조인식까지 임시상근으로 인정하는 비전임 교섭위원을 말한다. 단체협약 제142조 제1항. 판결 작성자 주)의 처우는 제14조(제15조의 오기인 것으로 보인다) 전임자처우에 따르며, 위 ②항의 기간(임원입후보 공고일부터 선거당일까지. 선거관리위원장과 임원 입후보자에게 인정되는 임시상근기간이다. 제42조 제2항. 판결작성자 주)은 각각 8시간씩 유급으로 인정한다.”는 조항을 두고 있다(이하 ‘비전임자 처우 조항’이라 한다).

마. 이 사건 단체협약 제15조(전임자의 처우) 제7항은 "회사는 조합활동을 위하여 매월 휘발유 200리터를 무상으로 조합에 제공한다"고 규정하고, 제16조(노조 재정 자립기금 적립)는 “회사는 조합의 재정자립을 위하여 매월 30만 원에 해당하는 금액을 조합재정자립기금으로 지급한다. 단, 조합이 관리·운영한다”고 규정하고, 제19조(시설편의제공) 제2항은 “회사는 조합사무실 관리유지비를 부담한다(예: 냉난방비, 식수, 전기, 통신비 등)”고 규정하고 있다(이하 ‘시설 편의 제공 조항’이라 한다).

### 3. 원고의 주장

원고는, 이 사건 쟁점 조항은 아래와 같이 노조법의 관련 규정에 위반되지 않으므로 이 사건 처분은 위법하여 취소되어야 한다고 주장한다.

#### 가. 유일교섭단체 조항

노조법 부칙(법률 제9930호, 2010. 1. 1., 이하 같다) 제7조는 노조법 제5조의 규정에도 불구하고 2011. 6. 30.까지 복수노조의 설립을 금지하고 있고, 피고는 지금까지 위 규정을 근거로 기존에 노동조합이 있는 사업장의 경우 그 조직형태를 불문하고 제2의 노동조합의 설립을 불허하여 왔다. 따라서 이 사건 처분일인 2010. 9. 30.을 기준으

로 할 때 이 사건 유일교섭단체 조항은 노조법 제5조 등에서 보장하는 다른 노동조합의 단결권을 침해하지 않는다.

#### 나. 해고자 조합원 자격 조항

노조법 제2조 제4호 (라)목 단서는 기업별 노동조합의 조합원이 사용자로부터 해고되어 근로자성이 부인되는 경우에 한하여 적용되는 규정으로서 일정한 사용자에의 종속관계를 필요로 하지 않는 산업별·직종별·지역별 노동조합 등의 경우에까지 적용되는 것은 아니므로, 위 조항이 노조법에 위반된다고 할 수 없다.

#### 다. 전임자 처우 조항(일부 주장은 비전임자 처우 조항에 대하여도 그 주장을 하였다)

1) 노동조합 전임자에게 사용자가 급여를 지급하는 것을 금지하는 노조법 제24조 제2항과 위와 같은 행위를 부당노동행위로 정하는 노조법 제81조 제4호의 규정은, 헌법 제33조가 보장하는 노동3권의 본질적 내용을 침해하고, 헌법 제33조, 제10조, 제37조 제1항에서 도출되는 노사자치원칙에 반하며, 헌법 제32조가 규정하는 근로의 권리의 본질적 내용을 침해하고, 헌법 제37조 제2항의 과잉금지원칙에 위반되며, 국제노동기구(ILO) 제135호 협약과 제143호 권고에 반하여 헌법 제6조의 국제법질서 존중의 원칙에 위반되고, 헌법 제11조의 평등원칙에 위반되며, 헌법 제15조의 직업선택의 자유를 침해하여 위헌이다.

2) 노조전임자에 대한 급여지급 여부나 범위는 원칙적으로 노사가 자율적으로 결정할 문제이고, 근로시간면제 한도 규정도 선량한 풍속이나 사회질서에 관한 내용으로 보기 어려우며, 노조법 제24조 제2항·제4항에 대한 별칙 규정이 없는 점에 비추어 보면, 노조법 제24조 제2항·제4항은 임의적, 훈시적 규정이고, 노동조합이 전임자 급여지급을 요구하거나 근로시간 면제 한도를 상회하는 단체협약을 체결한다고 하여도 사

법적으로 유효하다.

3) 전임자 임금 지급과 관련하여 근로시간 면제 한도를 규정하는 노조법 제24조 제3항·제4항·제5항, 제81조 제4호의 규정은 노조법 부칙 제1조 단서에 따라 그 시행일이 2010. 7. 1.이고, 근로시간 면제 한도에 관한 위 규정들이 시행된 이후에야 부칙 제3조 단서의 규정이 의미를 갖게 되는 점 등을 종합하면, 부칙 제3조 본문의 ‘이 법 시행일’은 2010. 7. 1.로 해석해야 한다. 따라서 2010. 7. 1. 이전에 체결된 이 사건 단체협약에 포함된 전임자처우조항은 부칙 제3조에 따라 단체협약의 유효기간까지 효력이 있으므로 위법하다고 할 수 없다.

4) 노사가 근로시간면제 한도를 넘는 한도를 합의한 경우에도 종전 판례의 태도에 비추어 볼 때 그 급여지급으로 인하여 노동조합이 자주성을 잃을 위험이 현저하지 않는 한 노조법 제81조 제4호의 부당노동행위가 성립하지 않는다고 보아야 한다.

#### 라. 비전임자 처우 조항

노조법 제24조 제2항·제4항의 규정은 노동조합의 업무에만 종사하는 전임자에 대하여 적용되는 규정이고, 비전임간부·교섭위원 등에 대하여는 적용되지 않으므로, 비전임자 처우 조항이 노조법에 위반된다고 할 수 없다.

#### 마. 시설 편의 제공 조항

시설 편의 제공 조항은 원고 노동조합의 자주적 활동의 결과물로서 이 사건 회사에 대한 적극적인 요구에 따라 얻어진 것이고, 원고 소속의 다른 사업장에서도 이와 유사한 범위의 편의 제공 조항을 단체협약으로 체결하고 있으므로, 위 조항으로 인하여 노동조합의 자주성을 침해할 현저한 위험성이 있다고 할 수 없어 노조법 제81조 제4호에서 정한 부당노동행위에 해당하지 않는다.

#### 4. 관계 법령

별지2 기재와 같다.

#### 5. 판단

##### 가. 유일교섭단체 조항에 관하여

1) 노동조합 및 노동관계조정법은 1997. 3. 13. 법률 제5310호로 제정될 당시부터 제5조에서 “근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다.”고 규정하여 복수노조의 설립을 전면적으로 허용하면서도, 제정 당시 부칙 제5조 제1항(그 후 순차적으로 설립 금지 기한이 연장되어 현재에 이르렀다)에서는 “하나의 사업 또는 사업장에 노동조합이 조직되어 있는 경우에는 제5조의 규정에 불구하고, 2011. 6. 30.까지는 그 노동조합과 조직대상을 같이 하는 새로운 노동조합을 설립할 수 없다.”고 규정하여 왔다. 위 규정은 사업 또는 사업장 단위의 기업별 단위노동조합이 주축이 된 우리나라 산업현장에서 복수노조의 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 제1항의 “하나의 사업 또는 사업장에 노동조합이 조직되어 있는 경우”는 기업별 단위노동조합이 설립되어 있는 경우 또는 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 단체협약 체결 능력을 가지고 있어 기업별 단위노동조합에 준하여 볼 수 있는 경우를 말한다(대법원 2002. 7. 26. 선고 2001두5361 판결, 대법원 2008. 12. 24. 선고 2006두15400 판결 등 참조).

이에 비추어보면 하나의 사업 또는 사업장에 기업별 단위노동조합 또는 이에 준하는 산업별·직종별·지역별 단위노동조합의 지부 또는 분회가 조직되어 있는 경우에도 그와 조직대상을 달리하는 초기업적인 산업별·직종별·지역별 노동조합을 새로이 설립할 수 있으며, 반대로 초기업적인 산업별·직종별·지역별 노동조합이 설립되어 있는 경우 그와 조직대상을 달리하는 기업별 단위노동조합 또는 직종별·지역별 노동조합을 새로이 설립할 수 있다.

2) 이 사건의 경우, 산업별 단위노동조합인 원고가 직접 협약의 당사자가 되어 이 사건 단체협약을 체결하였으므로 이 사건 회사에 기업별 단위노동조합 또는 이에 준하는 지부 또는 분회가 조직된 경우라고는 볼 수 없으며, 따라서 이 사건 회사 사업장에는 복수노조의 설립이 허용되는 2011. 7. 1.이라도 사업장 소속 근로자는 원고와 조직대상을 달리 하는 기업별 단위노동조합이나 직종별·지역별 노동조합을 설립할 수 있고, 이 노동조합은 이 사건 회사에 대해 자신의 존재를 알리고 단체교섭을 요구할 수 있다. 이러한 노동조합의 존재를 인정하지 않는 이 사건 유일교섭단체 조항은 이 사건 회사 사업장 소속 근로자들의 노동조합 결성·가입과 단체교섭, 단체협약 체결을 보장하는 노조법 제5조, 제29조 제1항에 위반된다.

따라서 이 사건 유일교섭단체 조항 부분에 대한 이 사건 처분은 적법하고, 이 점에 관한 원고의 주장은 받아들이지 않는다.

#### **나. 해고자 조합원 자격 조항에 관하여**

피고가 이 사건 해고자 조합원 자격 조항이 위반한 법 조항으로 들고 있는 노조법 제2조 제4호 라목 단서 규정은 현행 노조법이 제정되기 전의 노동조합법(1996. 12. 31. 법률 제5244호로 폐지되었다) 제3조 제4호 라목 단서에 있던 ‘다만, 해고의 효력을



다투고 있는 자를 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다'라는 규정이 구 노동조합법 폐지와 새 노조법 제정 과정을 거치면서 지금에 이른 규정이다. 그리고 이 구 노동조합법 제3조 제4호 단서 규정은 1987. 11. 28. 노동조합법이 개정되면서 신설된 것인데, 그 입법 배경은 다음과 같다. 즉 당시 우리나라의 노동조합은 기업별 노동조합이 원칙적인 형태였고 규약에서 그 사업장 소속 근로자만으로 가입 대상을 한정하는 경우가 일반적이었으며, 산업별·직종별·지역별 노동조합 등은 예외적인 형태였다. 이러한 기업별 노동조합 형태에서 근로자들이 노동조합을 설립하려 하거나 적극적으로 노동조합 활동을 할 때 사용자가 그 근로자들을 해고하고 그들의 조합원 자격을 부정하는 방법을 써서 근로자들의 노동조합 결성 내지 노동조합 활동을 방해하고 행정관청 또한 해고된 근로자가 조합원에 포함되어 있을 때 노동조합 설립 신고를 반려하는 등 기업 내 노동3권이 실현되지 못하는 상황이 벌어지자 입법을 통해 이러한 노동3권 침해를 막기 위해 이 조항이 신설되었던 것이다. 그리하여 기업별 노동조합 단위에서 사용자와 관계에서 해고의 효력을 다투는 근로자에게 일정 기간 동안 노동조합 결성의 자유와 노동조합 활동을 할 수 있게 함으로써 노동조합의 설립이나 존속이 사용자의 의해 부당하게 영향을 받지 않도록 하려는 순전한 현실적 필요에서 이 조항이 마련되었다. 따라서 원래 노조법상 근로자가 아닌 사람이 이 조항으로 말미암아 노조법상 근로자로 인정된 것도 아니며, 이 조항으로 말미암아 노조법 제2조 제1호가 규정한 노조법상 근로자의 범위가 구체화되는 것도 아니다. 이러한 구 노동조합법 제3조 제4호 단서 규정의 입법 취지와 그 해석은 현행 노조법 제2조 제4호 라목 단서에서도 마찬가지다.

한편 노조법에서 말하는 근로자 개념은 현실적으로 근로를 제공하거나 특정 사용

자와 근로관계를 맺고 있는지 여부와 무관하게 근로조건 유지·개선과 근로자의 사회·경제적 지위 향상이라는 노동3권 보장 취지에 따라 그 범위가 결정된다. 그리하여 노조법 제2조 제1호는 노동조합을 조직하고 가입할 수 있는 근로자를 ‘직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자’로만 규정할 뿐 개별적 근로관계를 전제하는 근기법상 근로자 정의(임금을 목적으로 사업이나 사업장에서 근로를 제공하는 자)에 따르지 않고 있다. 그러므로 노조법상 근로자에는 특정한 사용자에게 고용되어 현실적으로 취업하고 있는 자는 물론이고 일시적으로 실업 상태인 자나 구직 중인 자 또한 임금 기타 이에 준하는 수입으로 살아간다면 이에 해당한다. 다시 말해 사용자와 근로관계를 현실적으로 맺지 않은 사람이라도 임노동으로 생계를 유지하는 이상, 잠재적인 근로조건(예를 들어, 그 근로자가 나중에 취업하였을 때 현실화되는 근로조건으로서, 초기업별 노동조합이 산업별 또는 지역 단위 사용자 단체와 단체협약을 체결하여 최저한의 임금, 근로시간, 근로계약기간 등을 정하는 경우 이에 따른 근로조건)의 유지·개선과 자신의 사회·경제적 지위 향상을 위해 자유롭게 노동조합을 결성하거나 기존 노동조합에 가입할 수 있으며 단체 행동을 포함한 노동조합 활동을 자유롭게 할 수 있다.

이러한 노조법 제2조 제4호 라목 단서 조항의 취지와 노조법상 근로자 개념 등을 종합하여 고찰하면, 이 단서 조항은 기업별 노동조합 형태에서 이루어지는 노동조합 결성과 조합 활동에서 특정 근로자를 사업장에서 배제시킴으로써 노동조합 결성을 봉쇄하고 노동조합 활동을 막으려는 사용자측의 부당한 노동3권 침해를 막고자 하는 것으로서 그와 같이 해고의 효력을 다투는 자에게 기업 단위 노동조합 설립과 활동을 보장하게끔 하기 위한 현실적 필요에서 마련된 규정에 불과하고, 그 단서에 해당하지 않

는 노조법상 근로자(이 사건의 경우 이 사건 해고자 조합원 자격 조항에 따라 회사가 조합원으로 인정해야 하는 근로자, 즉 법원에 소송을 제기하여 해고의 효력을 다투는 근로자)를 조합원으로 인정할지 여부는 노동조합과 사용자가 자유롭게 단체교섭과 단체협약을 통해 따로 정할 수 있는 것이며, 여기에 국가가 개입하여 조합원으로 인정하는 사람을 조합원에서 배제시키라고 시정을 명할 수는 없다. 따라서 이 사건 해고자 조합원 자격 조항을 시정하라고 명한 이 사건 처분 부분은 위법하고, 이 점에 관한 원고의 주장은 이유 있다.

#### 다. 전임자 처우 조항에 관하여

피고는 이 사건 전임자 처우 조항에 관하여 이 조항이 노조법 제24조 제2항과 제81조 제4호에 위반된다는 이유로 이 사건 시정명령을 하였는바, 과연 이 단체협약 조항이 노조법 제24조 제2항과 제81조 제4호를 위반하였는지에 관하여 본다.

먼저 노조법 제24조 제2항과 제81조 제4호는 단체협약이나 사용자의 동의로 근로계약 소장의 근로를 제공하지 않고 노동조합의 업무에만 종사하는 이른바 노동조합 전임자와 사용자에게 각각 급여를 지급받아서가 아니라 될 의무와 급여를 지급하여서는 아니 될 의무를 지우고 있다.

우리 헌법 제33조 제1항은, “근로자는 근로조건 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.”로 규정하여 노동3권을 헌법상 기본권으로 규정하고 있다. 이 노동3권은 근로자들이 단결하여 사용자를 상대로 단체교섭을 하고, 근로조건 향상을 위하여 집단적으로 행동할 수 있도록 함으로써 근로자들의 단결과 단체교섭, 단체 행동에 대해 민형사상 책임을 묻지 않고, 사회·경제적으로 열등한 근로자들이 집단적으로 사용자에게 대항하게 하고 집단적 교섭과 단체 행동을 통해 사용자

에 대해 실질적으로 대등한 지위를 회복하게 하고 국가가 개입하지 않는 노사 자치를 실현하게 하기 위한 것이다. 이러한 의미에서 노동3권은 생존권(사회권)의 성격과 함께 자유권적 성격을 가지는 기본권이고, 이러한 노동3권을 통해 우리 사회는 근대 시민법 원리가 간과한 노사간의 사회·경제적 불평등을 극복할 수 있게 되었고, 실질적인 노사 자치와 노사가 대등하게 근로조건을 결정하는 기반이 마련되었다. 이와 같이 조성된 집단적 노사관계의 자치는 존중되어야 하고, 국가 또한 이에 대해 간섭하여서는 아니 되며, 헌법 제37조 제2항에 따라 제한할 때에도 노동3권의 이러한 본질적 내용을 침해하여서는 아니 된다.

노조법 제24조 제2항과 제81조 제4호에서 정한 전임자 급여 지급 금지 규정 또한 노동3권의 본질적 내용을 침해하여서는 아니 되고, 만일 이를 침해하는 결과를 가져온다면 헌법을 위반한 것이어서 효력이 인정될 수 없다. 그런데 만일 노조법 제24조 제2항과 제81조 제4호에 따라 노동조합 전임자에 대해 급여 지급이 아무런 조건 없이 금지된다고 해석할 경우 다음과 같은 이유에서 노동3권의 본질적 내용이 침해된다고 보지 않을 수 없다.

첫째, 노동조합의 전임자는 노조법 제24조 제1항에서 인정하는 바와 같이 근로자가 단결하여 근로조건을 유지·개선하고 사회·경제적 지위를 향상하기 위해 필요한 제도이고, 근로조건 유지·개선을 위해 사용자와 협의하고, 고충을 처리하며, 산업안전 활동을 하는 등 사용자가 행하여야 할 사업장 내 노무관리 업무 또한 수행하고 있다(이 때문에 노동조합 전임자의 업무 수행에 대하여 업무상 재해를 인정하고 있고, 퇴직금 또한 지급되며, 급여 지급에 대해서도 이 전임자 급여 지급 금지 규정의 입법과 상관 없이 노사간에 별다른 마찰 없이 받아들여졌다). 그리고 서구와 달리 기업 단위에서 노

동조합 활동이 상시적으로 이루어지는 우리나라 현실에서, 특히 이 사건 회사와 같이 중소기업 단위 사업장에서 노동조합 전임자에 대한 급여 지급과 수령 금지는 사실상 노동조합 전임자를 둘 수 없게 하고 노동조합 활동의 근간을 흔들게 하여 근로자에게 보장된 노동3권이 실질적으로 보장되지 못하게 할 우려가 크다.

둘째, 전임자 급여 지급 금지 조항으로 말미암아 노동3권의 핵심적 요체인 노사자치와 집단 자치의 원리가 본질적으로 훼손된다. 이 전임자 급여 지급 금지 조항이 없다면 노동조합 전임자에 대한 급여 지급 문제는 노동조합이 사용자와 교섭하여 자유로이 정할 수 있는 사항이었고, 이에 대해 국가가 간섭할 수는 없는 것이며, 단지 그 전임자 급여 지급이 부당노동행위로서 사용자의 노동조합 조직·운영에 대한 지배 내지 개입에 해당하는 경우에만 금지될 수 있을 따름이다.

따라서 전임자 급여 지급 금지 조항은 문언 그대로 해석하여 모든 노사관계에서 일률적으로 적용된다고 해석할 경우 노동3권의 본질적 내용을 침해하여 위헌이라고 볼 소지가 있다.

그런데 한편으로 전임자 급여 지급은 앞서 본 바와 같이 사용자가 노동조합의 조직과 운영을 지배하거나 이에 개입함으로써 노동3권의 본질적 내용을 침해하고 노동조합의 자주성을 상실시키는 결과를 가져올 수 있다. 그리하여 전임자 급여 지급 금지 조항이 없었을 때에도 노조법은 제81조 제4호에서 ‘노동조합의 운영비를 원조하는 행위’를 부당노동행위로 보아 이를 금지하였고, 전임자에 대한 급여 부담이 이러한 경비 원조의 유형 중 하나에 해당한다고 해석하였다.

그런데 이 경비 원조의 부당노동행위를 해석할 때에도 모든 경비 원조가 사용자의 지배·개입에 해당한다고 해석되지는 않는다. 노동조합이 자주성을 잃지 않고 단결

에 터잡은 교섭을 통해 사용자에게서 획득하는 결과로서 사용자에게서 노동조합 활동을 위한 편의를 제공받는 경우에는 부당노동행위를 구성하지 않는 것이다. 따라서 실질적으로 노동조합의 자주성을 상실하게 할 우려가 없고, 사용자 또한 그러한 지배·개입 의도를 갖지 않는 등 해당 노사관계를 둘러싼 여러 사정을 종합하여 고찰할 때 전임자에 대한 급여 지급은 부당노동행위를 구성하지 않는 경우가 충분히 존재하고 이에 해당하는지 여부는 구체적인 노사관계에서 개별적으로 고찰할 필요가 있다. 만일 전임자에 대한 급여 지급이 이와 같이 자주성을 상실하지 않은 노동조합이 단결에 터잡은 교섭력을 통해 획득된 것이라면 오히려 기존에 행해지던 전임자 급여 지급을 사용자가 중단하는 것이 지배·개입으로서 부당노동행위를 구성할 수 있는 것이다.

이와 같은 점을 고려하면 노조법 제24조 제2항과 제81조 제4호가 규정한 노동조합 전임자 급여 지급 금지는 노동조합이 자주성을 상실하여 그 전임자 급여 지급이 사용자의 지배·개입으로 해석될 수 있는 경우에 한하여 헌법에 합치한다고 해석하여야 하고, 만일 노동조합이 자주성을 잃지 않고 단결과 교섭력과 단체 행동으로 사용자에게서 획득한 전임자 급여 지급에 대해서는 노조법 제24조 제2항과 제81조 제4호가 적용되지 않는다고 해석하여야 한다. 그리고 이 규정을 적용하기 위해 노동조합이 자주성을 상실하였고 이것이 사용자의 지배·개입에 해당한다는 점을 입증할 책임은 그 조항 적용을 주장하는 자에게 있다(참고로 2010. 1. 1. 노조법 개정으로 신설된 노조법 제24조 제4항과 제24조의2에서 마련된 근로시간 면제 한도 제도는 노동조합이 자주성을 상실하여 노조법 제24조 제2항이 적용되는 경우에 그와 같은 근로시간 면제 한도 안에서 임금 손실 없이 사용자와 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동을 할 수 있다는 것을 규정한 것이다).

따라서 이 사건 단체협약 가운데 전임자 처우 조항이 노조법 제24조 제2항과 제81조 제4호에 위반하여 위법한 것이라고 보기 위하여는 원고 노동조합이 자주성을 상실하여 이 사건 회사가 원고 노동조합의 조직·운영을 지배하고 개입하는 경우에 해당하여야 하는데 제출된 증거를 모두 종합해 보아도 원고 노동조합이 이러한 경우에 해당한다고 볼 증거가 부족하다(원고 노동조합 0000 지회가 파업을 몇 년간 행하지 않았고 공장 이전 후 그 지회 소속 조합원이 11명으로 줄었다는 점 등 피고가 주장하는 사정만으로는 이를 인정하기 부족하다). 따라서 이 사건 전임자 처우 조항에 대해 이루어진 이 사건 시정명령은 적용되어서는 아니될 노조법 제24조 제2항과 제81조 제4호를 적용한 것으로서 위법하므로 취소되어야 한다.

다른 한편으로 다음과 같은 점에서 볼 때에도 이 사건 전임자 처우 조항에 대해 이루어진 이 사건 시정명령은 위법하다.

노조법 제24조 제2항과 제81조 제4호의 전임자 급여 지급 금지 규정은 2010. 6. 30.까지 적용하지 아니한다{노조법 부칙(2010. 1. 1.) 제8조}. 따라서 이 규정이 적용되지 않는 2010. 6. 29.에 체결된 이 사건 단체협약의 전임자 처우 조항은 위 규정을 위반하지 않았다. 그리고 위 부칙 제3조 단서는, ‘이 법 시행에 따라 단체협약 내용이 제24조를 위반하더라도 이 법 시행에도 불구하고 해당 단체협약의 유효기간까지는 효력이 있다고 본다’고 규정하고 있고, 이 사건의 경우 전임자 처우 조항이 노조법 제24조를 위반하게 된 것은 2010. 1. 1. 노조법 개정 법률(시행일 2010. 1. 1.)의 시행에 따른 것이 아니라 2010. 7. 1.부터 노조법 제24조 제2항과 제81조 제4호의 전임자 급여 지급 금지 규정이 적용됨에 따라 이 법 위반이 있게 된 것인데, 위 부칙 제3조 단서의 취지는 이 법 시행에 따라 그와 같은 노조법 제24조 위반이 있더라도 그 단체협약의

유효기간까지는 효력이 있다는 것이어서 그와 같이 효력을 유지하는 이 사건 전임자 처우 조항에 대해 노조법 제24조 제2항과 제81조 제4호를 적용하여 시정을 명할 수도 없는 것이다. 이 점을 보더라도 전임자 처우 조항에 대해 시정을 명한 이 사건 처분 부분은 위법하다(피고는 이에 관하여 이 법 시행일은 2010. 1. 1.이고 이 시행일 이후 체결된 이 사건 단체협약 조항은 노조법 제24조를 위반하였으므로 이에 대한 시정명령은 적법하다고 주장하나, 이 법의 시행일을 그와 같이 2010. 1. 1.로 보더라도 2010. 1. 1.부터 2010. 6. 30.까지 기간 중에 체결된 이 사건 전임자 처우 조항은 노조법 제24조를 위반한 것이 아니고 그 기간 중에 이 사건 단체협약이 체결된 이상, 노조법 제24조 위반을 전제로 하는 피고 주장은 받아들일 수 없다).

#### 라. 비전임자 처우 조항에 관하여

먼저 피고는 이 사건 비전임자 처우 조항이 노조법 제24조 제2항과 제81조 제4호에 위반된다는 이유로 시정을 명하였는데, 노조법 제24조 제2항 규정과 제81조 제4호 중 노동조합의 전임자에 대한 급여 지급에 관한 규정은 노동조합 전임자에게 급여 지급을 금지하는 규정이지 이 사건 비전임자 처우 조항에 따라 급여가 지급되는 임시 상근자, 선거관리위원장, 임원 입후보자와 같이 노동조합 전임자가 아닌 사람에게 급여 지급을 금지하는 것까지 규정한 것은 아니다(앞서 본 바와 같이 노조법 제24조 제2항과 제81조 제4호는 노동3권의 본질적 내용을 침해할 우려가 큰 조항이어서 엄격하게 제한하여 해석하여야 한다). 따라서 이 사건 비전임자 처우 조항에 대하여 노조법 제24조 제2항과 제81조 제4호 중 노동조합 전임자에 대한 급여 지급에 관한 규정을 들어 시정을 명하는 것은 위법하다(설령 이 사건 비전임자 처우 조항이 앞서 본 전임자 처우 조항과 같이 전임자에 대해 급여를 지급하는 것이라고 보더라도, 앞서 이 사건



전임자 처우 조항에 대해 노조법 제24조 제2항과 제81조 제4호를 적용할 수 없다는 것과 마찬가지로 이유로 이 사건 비전임자 처우 조항에 대한 시정명령은 위법하다).

다음으로 이 사건 비전임자 처우 조항에 대해 노조법 제81조 제4호 중 ‘노동조합의 운영비를 원조하는 행위’에 관한 규정에 위반하였는지에 관하여 본다.

앞서 본 바와 같이 노조법 제81조 제4호에서 말하는 ‘노동조합의 운영비를 원조하는 행위’라 함은 모든 운영비 원조 행위를 뜻하지 않는다. 노동조합이 자주성을 잃지 않고 단결에 터잡은 교섭을 통해 사용자에게서 획득하는 결과로서 사용자에게서 노동조합 활동을 위한 편의를 제공받는 차원에서 운영비를 원조받는 것은 부당노동행위를 구성하지 않는 것이다. 따라서 이 사건 비전임자 처우 조항이 노조법 제24조 제2항과 제81조 제4호에 위반하여 위법한 것이라고 보기 위하여는 원고 노동조합이 자주성을 상실하여 이 사건 회사가 원고 노동조합의 조직·운영을 지배하고 개입하는 경우에 해당하여야 하는데 제출된 증거를 모두 종합해 보아도 이러한 경우에 해당한다고 볼 증거가 부족하다는 점은 앞서 본 바와 같다.

따라서 이 사건 비전임자 처우 조항에 대해 이루어진 이 사건 시정명령은 위법하므로 이 역시 취소되어야 한다.

#### **마. 시설 편의 제공 조항에 관하여**

이 사건 시설 편의 제공 조항에 대해 피고가 적용한 노조법 조항은 노조법 제81조 제4호 중 ‘노동조합의 운영비를 원조하는 행위’에 관한 규정인데, 이 규정에 따라 이 사건 시설 편의 제공 조항을 위법한 것이라고 보기 위하여는 앞서 본 것과 마찬가지로 원고 노동조합이 자주성을 상실하여 이 사건 회사가 원고 노동조합의 조직·운영을 지배하고 개입하는 경우에 해당하여야 한다. 하지만 제출된 증거를 모두 종합해 보

아도 이러한 경우에 해당한다고 볼 증거가 부족하다는 점은 앞서 본 바와 같다.

따라서 이 사건 시설 편의 제공 조항에 대해 이루어진 이 사건 시정명령 부분 또한 위법하므로 취소되어야 한다.

## 6. 결 론

그렇다면 이 사건 처분 중 유일교섭단체 조항(별지1 목록 순번 1)에 관하여 한 부분은 적법하고, 해고자 조합원 자격 조항, 전임자 처우 조항, 비전임자 처우 조항, 시설 편의 제공 조항(같은 목록 순번 2 내지 9)에 관하여 한 부분은 위법하므로, 원고의 이 사건 청구는 위 인정범위 안에서 이유 있어 인용하고 나머지 청구는 기각하며, 행정소송법 제23조 제2항을 적용하여 직권으로 이 사건 처분에 대하여 이 사건 판결이 확정 될 때까지 그 효력을 정지하기로 하여, 주문과 같이 판결한다.

재판장          판사          최은배 \_\_\_\_\_

                  판사          최지경 \_\_\_\_\_

                  판사          김동관 \_\_\_\_\_