

# 대전지방법원

## 제 1 행정부

### 판 결

사 건 2011구합183 단체협약시정명령취소  
원 고 전◇○○○○○○○  
서울 중구 0동 \_- \_ 경향신문사 별관 \_층  
대표자 위원장 박□■  
소송대리인 변호사 송영섭  
소송복대리인 변호사 강신관  
피 고 대전지방고용노동청 천안지청장  
소송수행자 고♣♣♣  
소송대리인 변호사 이기림, 오미영  
변 론 종 결 2011. 6. 8.  
판 결 선 고 2012. 1. 18.

### 주 문

1. 피고가 2010. 11. 11. 원고에 대하여 한 원고와 유성기업 주식회사, 주식회사 ♥罍罍罍, 주식회사 ♠○○○, ▶◇◇◇◇◇ 주식회사, 주식회사 ◆▲▲▲▲, ♥♡♡♡♡ 주식회사, 주식회사 ■♠ 등 7개 사용자들 사이에 각 체결된 단체협약에 대한 시정

명령 중 별지 시정명령 내역 표 음영란 각 기재 부분을 취소한다.

2. 원고의 나머지 청구를 기각한다.
3. 소송비용 중 1/2은 원고가, 나머지는 피고가 각 부담한다.

### 청 구 취 지

피고가 2010. 11. 11. 원고에 대하여 한, 원고와 유성기업 주식회사, 주식회사 ♥■■■■, 주식회사 ■■■, 주식회사 ♠○○○, ▶◇◇◇◇◇ 주식회사, 주식회사 ◆▲▲▲▲, ♥♥♥♥♥ 주식회사, 주식회사 ■♠(이하 각 '주식회사'를 생략하여 칭하고, 통칭하여 '이 사건 사용자들'이라 한다) 등 7개 사용자들 사이에 각 체결된 단체협약에 대한 시정명령을 모두 취소한다.

### 이 유

#### 1. 처분의 경위

가. 원고는 ▶▲산업 분야에 종사하는 노동자를 조직 대상으로 하여 설립된 산업별 노동조합이다.

나. 원고는 별지 '시정명령 내역' 표의 '사업장명'란 각 기재 회사와 '단체협약 조항'란 및 '단체협약 내용'란 각 기재 조항(이하 '이 사건 쟁점 조항'이라 한다)을 포함하는 각 단체협약(이하 통칭하여 '이 사건 각 단체협약'이라 한다)을 체결하였고, 각 체결일 및 유효기간은 같은 표 '단체협약 세부사항'란 각 기재와 같다.

다. 피고는 2010. 9. 6. 충남지방노동위원회에 이 사건 쟁점 조항이 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '▷♥♥'이라 한다) 등 관계 법령에 위반된다는 이유로 단체협약 시

정명령을 위한 의결을 요청하였고, 충남지방노동위원회는 2010. 10. 19. 이 사건 쟁점 조항이 ▷♥♥, 근로기준법, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 등에 위반된다고 의결하였다.

라. 이에 따라 피고는 2010. 11. 11. 원고에 대하여, 이 사건 쟁점 조항은 별지 '시정 명령 내역' 표 중 '시정명령 사유'란에 각 기재된 바와 같이 ▷♥♥, 근로기준법, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 등의 관계 법령을 위반하였다는 이유로 ▷♥♥ 제31조 제3항에 따라 이를 시정할 것을 명하였다(이하 '이 사건 처분'이라 한다). [인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1, 2, 3, 8, 21호증(각 가지번호 포함)의 각 기재, 변론 전체의 취지

## 2. 이 사건 쟁점 조항

이 사건 쟁점 조항이 아래와 같은 내용이라는 사실은 당사자 사이에 다툼이 없다.

가. 원고와 이 사건 사용자들 사이의 각 단체협약 제1조(유일교섭단체)는 대체로 '회사는 조합이 전 조합원을 대표하여 임금, 노동 조건, 조합 O동 권리 및 기타 사항에 관하여 교섭하는 유일한 노동단체임을 인정하고, 다른 어떠한 제2의 노동단체도 인정하지 않는다'라는 내용으로 규정되어 있다(이하 '유일교섭단체 조항'이라 한다).

나. 원고와 유성기업, ♥■■■■, ♠○○○ 사이의 각 단체협약 제4조(조합원의 자격과 가입)는 대체로 '해☆의 효력을 다투고 있는 자가 노동위원회에 부당노동행위 구제 신청을 하거나 법원에 소를 제기한 경우 대법원의 확정 판결이 있을 때까지 조합원이 아닌 자로 해석할 수 없으며, 회사 내 출입과 O동을 제한할 수 없다'라는 내용으로 규정되어 있다(이하 '해☆자 조합원 자격 조항'이라 한다).

다. 이 사건 각 단체협약은 '조합업무에 전임하는 자의 전임기간은 근무한 것으로 인

정하고, 전임자에게 임금 및 급여 일체를 지급한다', '조합원이 조합의 상급단체 또는 원고 본◆에 피선될 시 추가 전임자를 인정하고 사업장 전임자와 동일한 처우를 한다'라는 등 노동조합 전임자를 지원하는 조항을 두고 있다(이하 '전임자 처우 조항'이라 한다).

라. 원고와 ▶◆◆◆◆◆ 사이의 단체협약 제6조 제3항 제10호는 '회사는 조합간부 혹은 조합원이 간부 공동 O동(월 60시간) 등 조합 O동을 할 때에는 그 시간을 유급으로 부여하며, 조합 O동 시간은 6개월 단위로 분할, 적치 사용하고 교대자가 조합 O동 참석 시 규정시간에 한해 잔업을 인정한다'라고 규정하고 있고, 원고와 ♥♥♥♥♥ 사이의 단체협약 제116조는 '교섭위원은 교섭기간 중 주4일 상근하고, 상근기간의 잔업 시간은 월 60시간을 적용한다'라고 규정하여 전임자가 아닌 노동조합 간부나 교섭위원이 ▷♥♥ 제24조 제4항에서 규정하고 있는 근로시간면제한도에 구애받지 않고 유급으로 노동조합 O동을 할 수 있다는 내용의 조항을 두고 있다(이하 '비전임자 처우 조항'이라 한다).

마. 원고와 ♥■ ■■■, ♠○○○, ▶◆◆◆◆◆, ◆▲▲▲▲, ■♠ 사이의 각 단체협약은 '회사는 조합 사무실과 집기 비품을 제공하며 조합 사무실 관리유지비(전기료, 수도료, 냉·난방비 등)를 부담한다', '회사는 조합에 차량을 제공하고, 주유비와 각종 세금 및 수리 비용을 지급한다'라는 등 사용자가 노동조합에 시설·편의를 제공하는 조항을 두고 있다(이하 '시설·편의제공 조항'이라 한다).

바. 원고와 유성기업, ▶◆◆◆◆◆ 사이의 각 단체협약은 '협약의 유효기간이 만료되더라도 갱신 체결 시까지 협약의 효력이 지속되며, 유효기간 만료를 이유로 어느 일방이 단체협약을 해지할 수 없다'라고 규정하고 있다(이하 '단체협약 해지권 제한 조항'

이라 한다).

사. 원고와 ▶◇◇◇◇◇ 사이의 단체협약 제56조 제1항, 제3항은 '임신 중의 ★♣ 조합원에게 산전, 산후 60일 간의 유급보호휴가를 준다. 위 60일 중 30일 이♣은 산후에 준다. 임신한 조합원이 유산하였을 경우 7일 간의 유급휴가를 준다'라고 규정하고 있고, 원고와 ♥♥♥♥♥ 사이의 단체협약 제79조 제3항은 '법적 기혼의 ★♣ 조합원이 유산하였을 경우 3일의 유급휴가를 준다'라고 규정하고 있다(이하 '산모 휴가 조항'이라 한다).

아. 원고와 ♥♥♥♥♥ 사이의 단체협약 제81조 제1, 2항은 '생후 1년 미만의 영아를 가진 조합원이 육아휴직을 신청하는 경우 1년 이내의 무급휴직을 허용하며 이 기간은 근속년수에 산입한다', '휴직기간의 종료일은 영아가 생후 1년이 되는 날을 초과하지 아니한다'라고 규정하고 있다(이하 '육아 휴직 조항'이라 한다).

### 3. 이 사건 처분의 적법 여부

#### 가. 원고의 주장

원고는, 이 사건 쟁점 조항은 아래와 같은 이유로 ▷♥♥ 등 관계 법령에 위반되지 아니하므로, 이 사건 처분은 위법하여 취소되어야 한다고 주장한다.

#### 1) 유일교섭단체 조항

가) ▷♥♥ 부칙(법률 제9930호, 2010. 1. 1., 이하 같다) 제7조는 ▷♥♥ 제5조의 규정에도 불구하고 2011. 6. 30.까지 복수 노동조합의 설립을 금지하고 있고, 피고는 지금까지 위 부칙 조항을 근거로 이미 노동조합이 존재하는 사업장의 경우 그 조직 형태를 불문하고 제2의 노동조합의 설립을 불허하여 왔다. 따라서 이 사건 처분일인 2010. 11. 11.을 기준으로 할 때 이 사건 유일교섭단체 조항은 ▷♥♥ 제5조 등에서

보장하는 다른 노동조합의 단결권 및 단체교섭권을 침해하지 않는다. 또한 유일교섭단체 조항은 사용자가 노동조합과의 교섭을 회피하고 노사협의회, 직원협의회, 상조회, 개별 조합원 등과 교섭함으로써 노동조합의 교섭력을 무력화하는 것을 방지하기 위한 조항으로서 사용자의 교섭의무를 확인하는 의미와 함께 노동조합의 조직력과 단결력을 확보하기 위한 데 그 존재 의의가 있으므로, 이러한 점에서 보더라도 위법하다고 볼 수 없다.

나) 이 사건 유일교섭단체 조항은 '전 근□△'를 대표하는 것이 아니라 '전 조합원'을 대표하는 것으로 규정되어 있으므로 비조합원, 다른 노동조합 소속 조합원 및 복수 노동조합의 단체교섭권을 침해할 우려가 없을 뿐♣ 아니라, 개정 ▷♥♥상 복수 노동조합 창구 단일화 제도를 규정한 ◇♠♠♠♠♠조합의 지위를 확인하는 조항으로서 오히려 ▷♥♥에 합치한다.

## 2) 해☆자 조합원 자격 조항

▷♥♥ 제2조 제4호 라목 단서는 사용자와 직접 근로관계를 맺고 있는 근□△를 구성원으로 하는 기업별 노동조합을 전제로 하여 둔 규정으로서, 원고처럼 원래부터 일정한 사용자에의 종속관계를 필요로 하지 않는 산업별 노동조합의 경우에까지 적용되는 것은 아니므로, 위 해☆자 조합원 자격 조항이 ▷♥♥에 위반된다고 할 수 없다.

## 3) 전임자 처우 조항

가) 전임자 급여 지급과 관련하여 근로시간 면제 한도를 규정하는 ▷♥♥ 제24조 제3항, 제4항, 제5항, 제81조 제4호의 각 규정은 ▷♥♥ 부칙 제1조 단서에 따라 그 시행일이 2010. 7. 1.이고, 같은 부칙 제8조에 의하면 전임자의 급여 지급을 금지하는 내용의 ▷♥♥ 제24조 제2항은 2010. 6. 30.까지 적용되지 아니하는바, ▷♥♥ 제24조 각

규정이 시행 및 적용되는 것을 전제로 부칙 제3조(단체협약에 관한 경과조치) 단서가 의미를 갖게 되는 점을 고려하여 보면, 위 부칙 제3조에서의 '이 법 시행일'은 2010. 7. 1.로 해석해야 한다. 따라서 2010. 7. 1. 이전에 체결된 이 사건 각 단체협약에 포함된 전임자 처우 조항은 위 부칙 제3조에 따라 각 단체협약의 유효기간까지 그 효력이 인정되므로, 이에 대하여 ▷♥♥에 위반된다는 이유로 시정명령을 할 수 없다.

나) 노동조합 전임자에게 사용자가 급여를 지급하는 것을 금지하는 ▷♥♥ 제24조 제2항과 위와 같은 행위를 부당노동행위로 정하는 ▷♥♥ 제81조 제4호의 규정은, 헌법 제33조가 보장하는 노동3권의 본질적 내용을 침해하고, 헌법 제10조, 제33조, 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.

다) 노동조합 전임자에 대한 급여 지급 여부나 범위는 원칙적으로 노사가 자율적으로 결정할 문제인 점, ▷♥♥ 제24조 제2항, 제4항에 대한 별칙 규정이 없고 ▷♥♥에서 금지하고 있는 것은 ▷♥♥ 제24조 제2항과 제4항을 위반하는 급여 지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하는 경우 뿐(▷♥♥ 제92조 제1항)인 점 등에 비추어 보면, ▷♥♥ 제24조 제2항은 같은 조 제5항과의 관계에서 처벌을 전제로 하는 '쟁의행위' 금지대상의 의미를 가질 뿐 행위 자체의 반도덕성과 반윤리성 및 반사회질서성으로 인하여 그 행위 자체를 금지대상으로 하는 강행규정이라고 볼 수 없고, 임의적·훈시적 규정에 불과하다고 보아야 하며, 같은 조 제4항 규정도 선량한 풍속이나 사

회질서에 관한 내용으로 보기 어려우므로 임의규정으로 해석함이 타당하다. 따라서 위  
▷♥♥ 제24조 제2항, 제4항에서 정한 바와 달리 전임자 급여 지급을 정하거나 근로시  
간 면제 한도를 상회하는 내용으로 단체협약을 체결한다고 하여도 이는 사법적으로 유효하다.

라) 부당노동행위에 관한 ▷♥♥ 제81조 제4호의 규정은 노동조합 전임자에 대한  
급여 지급으로 인하여 노동조합이 자주성을 잃을 위험이 현저한 경우에만 적용되는 것  
으로 해석하여야 하는바, 이 사건이 그러한 경우에 해당한다고 인정할만한 증거가 없  
으므로 위법하다고 볼 여지가 없다.

#### 4) 비전임자 처우 조항

▷♥♥ 제24조 제2항, 제4항의 각 규정은 노동조합의 업무에만 종사하는 '전임자'  
에 대하여만 적용되고, 비전임간부·교섭위원 등 비전임자에 대하여는 적용될 수 없으  
므로, 이 사건 비전임자 처우 조항이 위 ▷♥♥ 규정에 위반된다고 할 수 없다.

#### 5) 시설·편의제공 조항

부당노동행위에 관한 ▷♥♥ 제81조 제4호 규정은 노동조합의 자주성을 침해할 현  
저한 위험성이 있는 경우에만 적용되는 것으로 해석하여야 하고, 이 사건 시설·편의제  
공 조항은 원고의 자주적 O동의 결과물로서 이 사건 사용자들에 대한 적극적인 요구  
에 따라 얻어진 것일 뿐 원고의 자주성을 침해할 우려가 전혀 없으므로, 위 ▷♥♥ 규  
정에 위반된다고 할 수 없다.

#### 6) 단체협약 해지권 제한 조항

단체협약에 대한 해지권을 제한하기로 하는 약정은 자율적인 자기구속으로서 노사  
자치의 원칙상 당연히 허용되는 것이고, 사용자의 해지권 남용을 제한할 현실적인 필



요성도 있으므로, 단체협약에서 ▷♥♥ 제32조 제3항 단서와 달리 정하더라도 위법하다고 할 수 없다.

#### 7) 산모 휴가 조항

이 부분이 근로기준법에서 정한 기준에 일부 미달된다고 하더라도 해당 단체협약 규정이 전부 무효가 되는 것이 아니고, 근로기준법 제15조에 따라 그 위반되는 부분에 한하여 무효가 되는 것이다. 따라서 원고와 ▶◇◇◇◇◇ 사이의 단체협약에서 '산전후 휴가기간을 60일로 정한 부분'은 근로기준법에 위반되어 무효이므로 그에 대한 시정명령은 적법하지만, 원고와 ▶◇◇◇◇◇, ♥♥♥♥♥ 사이의 각 단체협약에에서 '임신한 조합원이 유산하였을 경우 7일간의 유급휴가를 준다', '법적 기혼의 ★♂조합원이 유산하였을 경우 3일의 유급휴가를 준다'는 등의 부분은 근로기준법 제74조 제2항에 의하면 임신 16주 미만 유산 또는 사산한 경우에는 근로자에게 유리하고, 임신 16주 이후에 유산 또는 사산한 경우에는 근로자에게 불리하게 되는 것이므로, 피고로서는 이 부분에 관하여 임신 16주 이후 유산 또는 사산한 경우에 한하여 위법하다는 내용으로 한정하여 시정명령을 하였어야 한다.

#### 8) 육아 휴직 조항

이 부분은 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조에 위반되므로, 이를 다투지 아니한다.

#### 나. 관계 법령

별지 관계 법령 기재와 같다.

#### 다. 판단

##### 1) 유일교섭단체 조항에 대한 판단

가) 먼저, 이 사건 처분이 ▷♥♥ 부칙(법률 제9930호, 2010. 1. 1.) 제7조에서 정한 ▷♥♥ 제5조의 적용 유예 기한인 2011. 6. 30. 이전(2010. 11. 11.)에 이루어졌으므로 이 사건 유일교섭단체 조항이 ▷♥♥ 제5조를 위반하지 않게 되는 것인지에 관하여 본다.

▷♥♥은 1997. 3. 13. 법률 제5310호로 제정될 당시부터 제5조에서 '근□△는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다'고 규정하여 복수노조의 설립을 전면적으로 허용하면서도, 부칙으로 '하나의 사업 또는 사업장에 노동조합이 조직되어 있는 경우에는 제5조에도 불구하고 그 노동조합과 조직대상을 같이 하는 새로운 노동조합을 설립할 수 없다'라고 규정하면서 그 적용 유예 기한을 최종적으로 부칙(법률 제9930호, 2010. 1. 1.) 제7조에 의하여 2011. 6. 30.까지로 연장해왔다. 이와 같이 ▷♥♥ 제정 당시부터 복수 노동조합의 설립을 허용하는 규정을 두면서도 14년이 넘는 기간 동안 실질적으로 그 적용을 유예하여 온 이유는 사업 또는 사업장 단위의 기업별 ♣♠♠♠조합이 주축이 된 우리나라 산업 현장에서 복수 노동조합의 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 데 있었다고 할 것이므로, ▷♥♥ 부칙에서 그 설립을 금지하고 있는 복수 노동조합에 해당하기 위한 '하나의 사업 또는 사업장에 노동조합이 조직되어 있는 경우'라 함은 기업별 ♣♠♠♠조합이 설립되어 있는 경우 또는 산업별·직종별·지역별 ♣♠♠♠조합의 지부 또는 분회로서 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립한 단체로서 O동을 하면서 당해 조직이나 그 조합원에 고유한 사항에 대하여는 독자적으로 단체교섭 및 단체협약체결 능력을 가지고 있어 기업별 ♣♠♠♠조합에 준하여 볼

수 있는 경우를 의미한다고 봄이 상당하다(대법원 2002. 7. 26. 선고 2001두5361 판결, 대법원 2008. 12. 24. 선고 2006두15400 판결 등 참조). 따라서 하나의 사업 또는 사업장에 초기업적인 산업별·직종별·지역별 노동조합이 설립되어 있는 경우 그와 조직대상을 달리하는 기업별 ♣♠♠♠조합 또는 직종별·지역별 노동조합을 새로이 설립한다거나, 또는 기업별 ♣♠♠♠조합 또는 이에 준하는 산업별·직종별·지역별 ♣♠♠♠조합의 지부 또는 분회가 조직되어 있는 경우 그와 조직대상을 달리하는 초기업적인 산업별·직종별·지역별 노동조합을 새로이 설립한다고 하더라도 그들을 각 ▷♥♥ 부칙(법률 제9930호, 2010. 1. 1.) 제7조에서 그 설립을 금지하고 있는 '복수 노동조합'에 해당한다고 할 수 없다.

위 법리에 비추어 이 사건에 관하여 보건대, 이 사건 각 단체협약의 유일교섭단체 조항은 대부분 '다른 어떠한 제2의 노동단체도 인정하지 않는다'라고 명시적으로 규정함으로써 ▷♥♥ 부칙(법률 제9930호, 2010. 1. 1.) 제7조에 위반되지 아니하는 복수의 노동조합이 존재하는 경우에도 원고만이 유일하게 노동조합의 단체교섭권을 행사할 수 있는 것으로 정하고 있는바, 이는 노동조합 결성·가입과 단체교섭, 단체협약 체결을 보장하는 ▷♥♥ 제5조, 제29조 제1항에 각 위반되므로, 이 부분 원고의 주장은 이유 없다.

나) 다음으로, 이 사건 유일교섭단체 조항의 내용에 비추어 볼 때 ▷♥♥ 제5조, 제29조 제1항에 위반될 여지가 없게 되는 것인지 여부에 관하여 본다. ① 우선, 원고는 각 유일교섭단체 조항이 '전 근□△'를 대표하는 것이 아니라 '전 조합원'을 대표하는 것으로 규정되어 있어 비조합원, 다른 노동조합 소속 조합원 및 복수 노동조합의 단체교섭권을 침해할 우려가 없다는 취지로 주장한다. 그러나 이 사건 각 유일교섭단

체 조항에는 '회사는 조합이 전 조합원을 대표하여 임금, 노동조건 등에 대하여 교섭하는 유일한 노동단체(교섭단체)임을 인정한다'라고 기재되어 있고, 본래 전 조합원을 대표하여 교섭하는 자는 그 노동조합의 '대표자'라고 할 것인데도(▷♥♥ 제29조 제1항) 이 부분 조항은 '조합'이 전 조합원을 대표하는 노동단체라고 규정하고 있는바, 이는 '노동조합 대표자'가 전 조합원을 대표하여 교섭한다는 내용이라기보다는 오히려 '노동조합'이 회사의 유일한 노동단체(교섭단체)가 된다는 내용으로 해석되므로, 결국 이 부분 조항은 노사협의회, 직원협의회, 상조회, 개별 조합원 뿐♣ 아니라 동일한 사업장 내 다른 노동단체(교섭단체)의 존재까지도 배척하는 내용을 담고 있는 조항으로서 비조합원, 다른 노동조합 소속 조합원 및 복수 노동조합의 단체교섭권을 침해할 우려가 있는 조항이라고 봄이 상당하다. ② 또한, 원고는 이 사건 유일교섭단체 조항이 원고의 '◇♠♠♠♠♠ 조합'으로서의 지위를 확인하는 것에 불과하여 위법하지 않다고 주장하나, 이 부분은 개정 ▷♥♥ 제29조의2에서 정한 교섭창구 단일화 절차를 전혀 상정하지 아니하고 원고만이 유일하게 단체교섭권을 가지는 노동조합임을 규정한 것에 불과할 뿐 개정 ▷♥♥ 제29조의2에서의 ◇♠♠♠♠♠ 조합을 전제로 한 조항이 아니라고 봄이 상당하다. 결국 이 부분 원고의 주장은 모두 이유 없다.

## 2) 해☆자 조합원 자격 조항에 대한 판단

가) 원고와 같은 산업별 노동조합은 일정한 사용자에 대한 종속관계를 조합원의 자격요건으로 하지 아니하므로, 동일한 산업에 종사하는 여러 사업장에 고용된 근□△들이 조합원으로 가입할 수 있고, 심지어 해☆되거나 일시 실직 상태에 있더라도 조합원으로 가입하여 O동하는 것이 허용된다. 한편 ▷♥♥ 제2조 제4호 라목은 근□△가 아닌 자의 가입을 허용하는 조합은 노동조합으로 보지 아니하지만, 해☆된 자가 노동

위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로조약으로 해석하여야 한다고 규정하고 있는바, 이는 '기업별 노동조합'의 조합원이 사용자로부터 해고됨으로써 근로조약성이 부인될 경우에 대비하여 마련된 규정으로서, 이와 같은 경우에만 한정적으로 적용되고, 원칙적으로 원래부터 일정한 사용자에 종속관계를 필요로 하지 않는 산업별·직종별·지역별 노동조합 등의 경우까지만 적용되는 것은 아니라고 할 것이다(대법원 2004. 2. 27. 선고 2001두8568 판결 참조).

나) 위 법리에 비추어 이 사건에 관하여 보건대, 아래와 같은 사정을 종합하여 보면, 이 사건 해고자 조합원 자격 조항이 해고된 자에 관하여 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지만 조합원 자격을 유지한다고 정하지 아니하고 법원에 소를 제기하여 해고를 확정하는 대법원의 판결이 있기 전까지 조합원 자격을 유지한다고 정한다고 하더라도 이를 > ♥♥ 제2조 제4호 라목에 위반된다고 보아 시정을 명할 수는 없다. 따라서 이 사건 처분 중 이 부분의 시정을 명한 부분은 위법하다.

(1) 이 사건은 노동조합의 설립 단계에서 '근로조약이 아닌 자의 가입을 허용하는 경우'에 해당하여 노동조합이 아니라고 볼 수 있는지 여부가 문제되는 경우가 아니라, 해고된 자에 대하여 중앙노동위원회의 재심판정이 있는 후에도 법원에 소를 제기하여 아직 확정판결을 받지 않은 자라는 이유로 조합원 자격을 유지시키도록 단체협약으로 정하는 것이 가능한지 여부가 문제되는 경우인바, 이러한 경우 정의 규정에 불과한 > ♥♥ 제2조 제4호에 위반하였다고 하기 위해서는 이 사건 단체협약이 '근로조약이 아닌 자'를 조합원이 되도록 함으로써 그 노동조합으로서의 성격을 부인할 수 있을 정도의 사항을 정하였다는 사정이 인정되는 경우라야 할 것이다.

(2) 그런데 > ♥♥은 헌법 제33조 제1항에 의한 근로조약의 단결권·단체교섭권 및

단체행동권을 보장함으로써 근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하는 데 그 입법목적(제1조)이 있는 점, 근로기준법은 '현실적으로 근로를 제공하는 자에 대하여 국가의 관리·감독에 의한 직접적인 보호의 필요성이 있는가'라는 관점에서 개별적 노사관계를 규율할 목적으로 제정된 것인 반면에, ▷♥♥은 '노무공급자들 사이의 단결권 등을 보장해 줄 필요성이 있는가'라는 관점에서 집단적 노사관계를 규율할 목적으로 제정된 것으로 그 입법목적에 따라 근로자의 개념을 상이하게 정의하고 있는 점 등에 비추어 보면, 원고와 같은 산업별 노동조합의 경우에는 사용자로부터 해☆되어 현재 사용자와 근로관계를 현실적으로 맺고 있지 않은 사람이라도 해☆되기 이전에 조합원이었던 이☆, 해☆의 효력이 무효로 되었을 때 적용되는 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 그 조합원으로서의 자격을 계속하여 유지하면서 노동조합 활동을 할 수 있도록 해 줄 필요성이 더욱 크다고 할 수 있다.

(3) 더구나 갑 제8, 21호증(각 가지번호 포함)의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하면, 이 사건 각 단체협약은 조합가입 및 조합원 자격에 관하여 '회사의 종업원 중 다음 각 호에 해당하는 자를 제외하고는 조합원이 된다', '조합원의 범위에 속하는 종업원은 입사와 동시에 자동적으로 조합원이 된다', '조합가입 대상자는 수습기간 만료와 동시에 조합원이 되며 탈퇴 시 직원의 신분을 상실한다. 단 가입 대상은 현장기능직에 한한다', '근로자는 다음 각 호에 해당하는 자를 제외하고는 입사와 동시에 조합에 가입한다', '종업원 중 다음 각 호에 해당하는 자를 제외하고는 조합원이 된다'라

는 등으로 이 사건 사용자들의 사업장에서 근로하는 자를 전제로 하여 규정하고 있는 사실을 인정할 수 있는바, 이러한 점에서 이 사건 각 단체협약은 원고 조합원 전부에게 적용되는 것이 아니라 원고 조합원들 중 이 사건 각 단체협약의 당사자인 사용자들에 소속된 근로자들에 한하여 적용되는 것이라고 볼 수 있으나, 이 사건 각 단체협약에 근거하여 조합원이 된 자는 결국 그 가입 이후에는 산업별 노동조합인 원고의 조합원으로서의 지위를 갖는 것이고, 그러한 점에서 단순한 기업별 노동조합의 조합원과는 다른 지위를 가지는바, 이와 같이 산업별 노동조합인 원고의 조합원이 된 자가 그 자격을 언제까지 유지할 수 있는지의 문제는 그가 기업별 노동조합의 조합원이 되었던 경우와는 다르게 판단되어야 한다.

### 3) 전임자 채우 조항에 대한 판단

#### 가) 부칙 조항에 의하여 유효하게 되는지 여부

이 사건 각 단체협약의 체결일은 별지 시정명령 내역 표 '단체협약 세부사항'란 각 기재와 같은바, 2010. 7. 1. 이전에 체결된 이 사건 각 단체협약이 ▷♥♥ 부칙(법률 제9930호, 2010. 1. 1.) 제1조, 제3조, 제8조 각 조항에 따라 위법하지 않게 되어 시정명령의 대상이 되지 않는 것인지에 관하여 본다.

▷♥♥은 1997. 3. 13. 법률 제5310호로 제정되면서 제24조에서 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있는 '노동조합 전임자'를 둘 수 있고(제1항), 노동조합 전임자는 그 전임기간 동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서서는 아니된다(제2항)고 규정하면서, 제81조 제4호에서 사용자가 노동조합 전임자에게 급여를 지원하는 행위를 부당노동행위로 명시하였다. 그러면서도 부칙(법률 제5310호, 1997. 3. 13.) 제6조를 통

해 위 제24조 제2항 및 제81조 제4호의 적용을 2001. 12. 31.까지 유예하는 것으로 규정하였다가, 2001. 3. 28.과 2006. 12. 30. 위 부칙 조항의 각 개정을 통해 최종적으로 2009. 12. 31.까지 그 적용을 유예하는 것으로 규정하였다. 또한, 2010. 1. 1. 법률 제 9930호로 개정된 ▷♥♥은 제24조에 '사용자는 전임자의 정당한 노동조합 O동을 제한 하여서는 아니된다(제3항)', '제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의 하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정 된 근로시간 면제 한도를 초과하지 아니하는 범위에서 근로△는 임금의 손실 없이 사 용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 O동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업 무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다(제4항)', '노동조합은 제2항과 제4항을 위반하는 급여 지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니된다(제5항)'라는 각 규정을 신설하면서, 같은 법 제81조 제4 호 단서에 '근로△가 ▷♥♥ 제24조 제4항에 따른 O동을 하는 것을 사용자가 허용함은 부당노동행위를 구성하지 않는다'는 내용을 추가하고, 제92조에 '제24조 제5항을 위반 한 자에 대하여 1천만 원 이하의 벌금에 처한다'는 내용을 추가하였고, 부칙(법률 제 9930호, 2010. 1. 1., 이하 같다) 제1조에서 위 개정 ▷♥♥(법률 제9930호)의 시행일을 2010. 1. 1.이라고 하면서도 위 신설된 ▷♥♥ 제24조 제3, 4, 5항 및 개정된 ▷♥♥ 제81조 제4호는 2010. 7. 1.부터 시행한다고 규정하였으며, 부칙 제8조에서 '▷♥♥ 제 24조 제2항 및 제81조 제4호(노동조합 전임자에 대한 급여지원 규정 부분)는 2010. 6. 30.까지 적용하지 않는다'라고 규정하였다.

한편, 위 부칙 제3조에서는 '이 법 시행일 당시 유효한 단체협약은 이 법에 따라 체결된 것으로 본다. 다만, 이 법 시행에 따라 그 전부 또는 일부 내용이 제24조를 위반



하는 경우에는 이 법 시행에도 불구하고 해당 단체협약의 체결 당시 유효기간까지는 효력이 있는 것으로 본다'라고 규정하고 있다.

위 각 법률 조항의 제정 및 개정 연혁, 부칙 각 조항의 내용 및 체계 등을 종합하여 알 수 있는 다음과 같은 사정을 종합하여 보면, 2010. 7. 1. 이전에 체결된 이 사건 각 단체협약은 ▷♥♥ 제24조 제2항, 제4항 및 제81조 제4호에 위반된다고 볼 수 없으므로, 이 사건 처분 중 위 법 조항에 위반하였음을 이유로 시정을 명한 부분은 위법하다.

(1) 부칙 제1조에서 개별 규정에 따라 시행일을 달리 정하고 있는 점에 비추어 보더라도, 부칙 제3조에서의 '이 법 시행일', '이 법 시행'을 일률적으로 개정 ▷♥♥의 기본적인 시행일인 2010. 1. 1.로 해석할 수 없다.

(2) 법률의 '시행'이란 법률을 공포한 뒤에 그 효력을 실제로 발생시키는 것을 말하고, 법률의 '적용'이란 추상적인 법률 내용을 개별적 사안에 맞게 실현하는 작용으로서, 법률이 시행되고 있음을 전제로 하는 규정이라고 볼 수 있다. 그런데 입법자는 부칙 제1조에서 ▷♥♥ 제24조 제3, 4, 5항(신설 조항) 및 제81조 제4호, 제92조(위 신설 조항에 따른 개정 조항)을 2010. 7. 1.부터 시행한다는 의사를 명시하였고, ▷♥♥ 제24조 제1항과 제2항은 ▷♥♥ 제정 당시부터 시행되면서 동시에 부칙 제6조(법률 제5310호, 1997. 3. 13.)에 의하여 그 적용이 2009. 12. 31.까지 유예되어 온 결과 이미 시행의 단계를 넘어섰으므로, 그 각 규정에 대하여는 2010. 6. 30.까지 그 적용을 유예하는 것으로 명시함으로써 그 다음 날인 2010. 7. 1.부터 적용된다는 의사를 명시하였다. 그렇다면, 결국 입법자의 의사는 ▷♥♥ 제24조 전체, 즉 노동조합 전임자에 관한 규정 전체를 2010. 7. 1.부터 시행 및 적용(엄밀히 말하면 2010. 1. 1. 법률 제9930호 법률 이전에 아직 시행되지 않은 신설조항 및 개정조항(제24조 제3, 4, 5항, 제81조 제

4호, 제92조)은 '시행 및 적용'이 될 것이고, 위 법률 이전에 이미 시행되면서 동시에 그 적용이 유예되었던 조항(제24조 제1, 2항)은 '적용'이 될 것이다}하겠다는 의사라고 봄이 상당하다.

(3) 부칙 제3조는 '이 법 시행일 당시 유효한 단체협약은 이 법에 따라 체결된 것으로 본다'라고 규정하고 있으나, 앞서 본 입법자의 의사에 비추어 볼 때 ▷♥♥ 제24조와 관련하여서는 위 '시행일'이라는 문구를 문언 그대로 해석할 것이 아니라 제24조 각 조항 전체가 시행 및 적용 단계를 지나는 때를 의미하는 것으로 해석하여야 한다. 따라서 ▷♥♥ 제24조와 관련하여 '이 법 시행일 당시 유효한 단체협약'이란 2010. 7. 1. 당시 유효한 단체협약을 의미한다고 봄이 상당하고, 2010. 7. 1. 이전에는 ▷♥♥ 제24조 제1, 2항은 적용되지 않는 상태(부칙 제6조(법률 제5310호, 1997. 3. 13.)에 의하여 2009. 12. 31.까지 적용이 유예되었다가, 법률 제9930호가 2010. 1. 1.부터 시행됨으로 인하여 부칙 제8조에 의하여 2010. 6. 30.까지 그 적용 유예 기간이 연장되었다), ▷♥♥ 제24조 제3, 4, 5항은 시행되지 않은 상태에 있었으므로, 이 사건 각 단체협약에서 노동조합 전임자에 대한 급여 지급을 규정한다고 하더라도 노동조합 전임자의 급여 지급 금지 및 근로시간 면제 한도에 관하여 규정한 ▷♥♥ 제24조 각 조항 및 그에 관한 사용자의 부당노동행위를 규정한 ▷♥♥ 제81조 제4호에 위반될 여지가 없다.

(4) 피고는, 부칙 제8조는 노동조합 전임자 급여지급금지 원칙이 2010. 1. 1.부터 이미 성문법으로서의 효력을 갖되 그 위반에 대한 제재를 일정 기간(6월) 유예하도록 하기 위하여 둔 것일 뿐 이를 ▷♥♥ 제24조 제2항에 의한 급여지급금지 원칙의 시행 유보로 해석할 수 없다고 하면서, 법 위반의 효과가 발생하는 시점에 체결된 단체협약 까지도 적극적인 면책대상에 포함하는 해석론은 예외의 범위를 지나치게 확대하는 결

과가 되어 부당하다는 취지로 주장하고 있다. 그러나 법률의 효력이 발생하여 있는 상태에서 그 법률에 반하는 행위가 있었다고 하더라도 이를 적용하지 않는다면 '법률 위반'이라고 볼 여지는 없다. 따라서 ▷♥♥ 제24조 제2항 및 제81조 제4호(노동조합 전임자 급여지원에 관한 부분)의 적용이 유예된 기간인 2010. 6. 30.까지는 위 법률 규정의 효력이 발생하고 있다고 하더라도 위 법 규정에 '위반'하는 경우를 상정할 수 없는 것이어서, 피고의 위 주장은 그 자체로 이유 없다.

(5) 앞서 본 바와 같이 법률의 효력이 발생하여 있는 상태에서 그 법률에 반하는 행위가 있었다고 하더라도 이를 적용하지 않는다면 '법률 위반'이라고 볼 여지는 없는 것이므로, 부칙 제3조 단서에서의 '그 전부 또는 일부 내용이 제24조를 위반하는 경우'에 해당하기 위한 전제는 제24조가 시행 및 '적용'되는 것이다. 따라서 ▷♥♥ 제24조와 관련한 부칙 제3조의 '이 법 시행에 따라 그 전부 또는 일부의 내용이 제24조를 위반하는 경우'는 ▷♥♥ 제24조가 그 시행 및 적용 단계를 모두 지나는 때인 2010. 7. 1.이 됨에 따라 단체협약의 내용이 ▷♥♥ 제24조에 위반하게 되는 경우를 의미한다고 봄이 상당하고, 그러한 경우에는 위 부칙 제3조 단서에 따라 해당 단체협약의 체결 당시 그 단체협약에서 정한 유효기간까지는 효력이 있는 것으로 보아야 한다.

#### 나) 소결론

이처럼 이 사건 처분 중 전임자 처우 조항이 ▷♥♥ 제24조 제2항, 제4항, 제81조 제4호에 위반하였다는 부분은 원고의 나머지 주장에 관하여 더 나아가 살펴볼 필요 없이 부칙 제1조, 제3조, 제8조를 해석하여 볼 때 위법하다.

#### 4) 비전임자 처우 조항에 대한 판단

##### 가) 부칙 조항에 의하여 유효하게 되는지 여부

이 사건 처분 중 비전임자 처우 조항에 대한 부분은 ▷♥♥ 제24조 제4항에서 정한 근로시간면제 한도에 구애받지 않고 유급으로 노동조합 O동을 할 수 있다는 것으로서, 앞서 본 바와 같이 부칙 제1조, 제3조에 의하여 볼 때 위법하다.

나) 비전임자에 대하여 ▷♥♥ 제24조 제4항이 적용되는지 여부

이에 대하여 ▷♥♥ 제24조 제4항이 노동조합 전임자가 아닌 비전임자에 대하여도 적용되는지에 관하여 보면, 다음 사정, 즉 ① 2010. 1. 1. 개정되기 전의 ▷♥♥ 제24조 제1, 2항은 비록 그 적용이 유예되기는 하였지만 노동조합 전임자에 대한 급여 지급을 완전 금지하는 것으로 규정하였고, 2010. 1. 1. 개정된 ▷♥♥에서는 해당 조문들을 그대로 두면서 이에 추가하여 제24조 제4항에서 '근로시간면제 한도 내에서 근로△는 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 노동조합의 유지·관리 업무를 할 수 있다'라고 규정하고 있는바, 위 개정 과정에 비추어 볼 때 입법자의 의사는 완전히 금지하던 노동조합 전임자의 급여 지급에 관하여 사회적 합의를 통해 부분적인 금지로 완화하려는 데 있다고 봄이 상당한 점, ② ▷♥♥ 제24조 제4항에서 '노동조합 전임자'가 아닌 '근로△'라는 표현을 사용하고 있기는 하나, ▷♥♥ 제24조에서 전체적으로 '노동조합의 전임자'라는 제목 하에 제2항 및 제4항을 각 규정하고 있고, 제4항은 '제2항에도 불구하고'라는 표현을 사용하여 원칙과 예외 구조를 취하고 있는 점, ③ 비전임간부(대의원, 비상임간부)나 기타 조합원의 근무시간 중 노사협의회위원, 고충처리위원, 산업안전보건위원 등의 O동은 이미 다른 법률(근로△참여및협력법, 산업안전보건법 등)에 따라 유급으로 보장되므로 이에 대하여 굳이 ▷♥♥ 제24조 제4항을 들 필요가 없어 보이는 점 등을 종합하여 보면, ▷♥♥ 제24조 제4항은 '근로시간면제자'라는 개념을 창설한 것이 아니라, 단지 같은 조 제2항의 예외로서, 그 적용대상을 노동조합

전임자로 한정한다고 봄이 상당하다. 따라서 이 사건 처분 중 비전임자에 대하여 ▷♥♥ 제24조 제4항에 위반된다고 본 이 사건 비전임자 처우 조항 부분은 어느 모로 보나 위법하다.

#### 5) 시설·편의제공 조항에 대한 판단

##### 가) 지배·개입행위를 부당노동행위로 규정한 취지

▷♥♥ 제81조 제4호는 '근□△가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위'를 부당노동행위로 규정하고 있는바, 전자는 사용자의 직접적인 행위를 통한 지배·개입이고, 후자는 경비 원조를 통한 간접적인 지배·개입에 해당한다. 이러한 직접적·간접적인 지배·개입행위를 부당노동행위로서 금지하는 이유는 사용자가 그 대항 관계에 있는 노동조합에 대하여 영향력을 행사하는 것을 막아 평등한 노사관계를 형성·유지하고 노동조합의 자주성을 유지하기 위해서라고 봄이 상당하고, 특히 경비 원조를 부당노동행위로서 규정하고 있는 취지는 사용자나 근□△의 의도가 어떠한지 여부에 관계없이 교섭당사자로서의 노동조합의 자주성과 독립성을 침식할 '우려가 있는' 행위를 금지하려는 데 있다고 봄이 상당하다.

##### 나) ▷♥♥ 제81조 제4호의 해석 방향

위와 같은 규정 취지에 비추어 볼 때, ▷♥♥ 제81조 제4호는 다음과 같이 해석하여야 한다. 즉, 본문에서 '근□△가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위'를 부당노동행위로서 금지하면서도, 단서에서 '근□△가 근로시간 중에 제24조 제4항에 따른 O동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근□△의 후

생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합 사무소의 제공은 예외로 한다'라고 규정하고 있는 것은, 노동조합의 자주성과 독립성을 침식할 우려가 없다고 볼 수 있는 일정한 한도의 경비 원조에 대해서는 부당노동행위로 보지 않겠다는 것인바, 이처럼 직접적인 지배·개입행위와 병렬적으로 간접적인 지배·개입행위를 규정하면서도 간접적인 지배·개입행위에 대하여만 단서로서 일정한 예외의 경우를 나열하고 있는 점에 비추어 보면, 위 단서는 앞서의 직접적인 지배·개입행위와 상응하는 정도의 간접적인 지배·개입행위가 아닌 경우, 즉 사회통념상 인정될 수 없는 경비 원조가 아닌 경우에 관한 예시적 규정으로서, 노동조합의 조합원인 근□△가 노동조합 O동을 하는데 필요한 최소한의 경비를 지원하는 경우를 예시한 것이라고 봄이 상당하다. 따라서 위 단서는 직접적인 지배·개입행위와 상응하는 정도의 간접적인 지배·개입행위가 아닌 경우, 즉 사회통념상 인정될 수 없는 경비 원조가 아닌 경우를 포함하는 것으로 폭넓게 해석할 필요가 있다.

다) 이 사건 각 단체협약의 경우

원고와 ♥■■■■, ♠○○○, ▶◇◇◇◇◇, ◆▲▲▲▲, ■♠ 사이의 각 단체협약은 사용자가 노동조합의 사무실과 집기·비품을 제공하고, 조합사무실 관리유지비(전기료, 수도료, 냉난방비, 영선비) 등을 부담하며, 노동조합에 차량을 제공하거나 차량관리비 및 유류비 등을 지원한다는 내용의 조항을 두고 있는바, 이는 노동조합의 조합원인 근□△가 노동조합 O동을 하는데 필요한 최소한의 경비를 원조한다는 내용으로서, 노동조합 사무실을 제공함에 따른 필요불가결한 편의제공이라고 볼 수 있을 뿐♣ 아니라, 노동조합 사무실 사용에 따른 수도 및 전기요금, 냉난방비 요금만을 명확하게 구분하기도 어려운 점 등에 비추어 보면, ▷♥♥ 제81조 제4항 단서에 포함된다고 봄이 상

당하다. 이와 달리 이 부분이 ▷♥♥ 제81조 제4호 본문의 부당노동행위에 해당한다는 전제 아래 한 이 사건 처분 중 시설·편의 제공 조항 부분은 위법하다.

#### 6) 단체협약 해지권 제한 조항에 대한 판단

##### 가) 규정 내용

▷♥♥ 제32조 제3항의 본문은 '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'라고 규정하고, 단서에서 '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'라고 규정하여 일정한 경우 단체협약을 해지할 수 있는 권한을 법률로써 인정하면서도, 그 해지의 방법 및 시기를 제한하여 규정하고 있다.

##### 나) ▷♥♥ 제32조 제3항에 위반되는지 여부

본래 단체협약은 노사 자치의 원칙이 적용되는 영역으로서 이에 대하여 국가가 개입할 수 없으므로 단체협약의 구속력에 관하여 노사간 자율적으로 정한 경우에도 원칙적으로는 국가가 이에 개입할 수 없으나, 그럼에도 법률로써 그 단체협약의 해지권에 관하여 위와 같이 규정하고 있는 이유는 단체협약으로 자동연장조항을 두는 경우 일방의 해지권을 인정함으로써 종전의 단체협약에 부당하게 장기간 존속되는 것을 방지하기 위한 것이므로, 이러한 취지에 비추어 볼 때 위 ▷♥♥ 제32조 제3항은 정책적

인 강행규정이라고 봄이 상당하다. 그런데, 이 사건 단체협약 해지권 제한 조항은 '유효기간 만료를 이유로 어느 일방이 기존의 단체협약의 해지를 요구할 수 없다'고 규정하여, 노사 쌍방이 새로운 단체협약 체결을 위해 노력함에도 불구하고 노사간의 의견 불일치로 인하여 그 체결이 지연되는 경우, 노사 쌍방이 새로운 단체협약 체결의 의지 없이 교섭이 이루어지지 않아 새로운 협약이 체결되지 않는 경우 뿐♣ 아니라 사용자·노동조합 일방이 부당하게 교섭을 지연하는 등 노사간의 신뢰를 위반하는 행위로 인하여 새로운 협약을 체결하지 못하는 경우에도 그 단체협약의 해지 가능성을 원천적으로 배제함으로써 어떠한 예외도 인정하지 아니하고 유효기간 만료 후의 단체협약 체결권을 미리 제한하거나 박탈하는 내용을 담고 있으므로, 강행규정인 위 ▷♥♥ 제32조 제3항에 위반된다고 봄이 상당하다. 이 부분 원고 주장은 이유 없다.

#### 7) 산모 휴가 조항에 대한 판단

근로기준법 제15조는 그 법에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 한다고 규정하고 있을 뿐이고, 단체협약이 이 사건 산모 휴가 조항과 같이 일정한 사항에 관하여 근로기준법에서 정한 기준에 미달되는 내용으로 규정하고 있는 경우, 일부만이 그 기준에 미달되더라도 그 위반되는 부분을 포함하여 전체적으로 그 일정한 사항에 관하여 다시 정하여 적법한 내용으로 수정할 수 있도록 그 부분 전체에 관하여 시정명령을 하는 것이 오히려 타당한 것으로 보이므로, 이 부분 원고 주장은 이유 없다.

#### 4. 결론

그렇다면, 원고의 이 사건 청구는 위 인정 범위 내에서 이유 있어 이를 인용하고, 나머지 청구는 이유 없어 이를 기각하기로 하여, 주문과 같이 판결한다.



재판장      판사      어수용 \_\_\_\_\_

                 판사      이유진 \_\_\_\_\_

                 판사      이보람 \_\_\_\_\_