

대 법 원

판 결

사 건 2012다96120 총회결의무효 등
원고, 피상고인 원고 1 외 3인
원고들 소송대리인 법무법인 여는
담당변호사 권두섭 외 3인
원고들 소송대리인 법무법인 대안
담당변호사 정기호 외 2인
피고, 상고인 발레오전장노동조합
소송대리인 신아 법무법인
담당변호사 이종수 외 3인
소송대리인 법무법인 화현
담당변호사 이봉구 외 16인
소송대리인 법무법인 (유한) 태평양
담당변호사 장상균 외 5인
피고보조참가인 발레오전장시스템스코리아 주식회사
소송대리인 법무법인 (유한) 태평양
담당변호사 장상균 외 4인
원 심 판 결 서울고등법원 2012. 9. 21. 선고 2011나79540 판결
판 결 선 고 2016. 2. 19.

주 문

원심판결 중 피고 패소 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 서울고등법원에 환송한다.

이 유

상고이유(상고이유서 제출기간이 지난 후에 제출된 각 상고이유보충서를 비롯한 서면들의 기재는 상고이유를 보충하는 범위 내에서)를 판단한다.

1. 가. 모든 국민은 결사의 자유를 가지며(헌법 제21조), 나아가 근로자는 근로조건향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다(헌법 제33조). 이에 따라 근로자는 자유롭게 단체를 조직하거나 단체를 선택하여 가입할 수 있고, 이미 가입한 단체에서 탈퇴하여 새로운 단체를 조직하거나 다른 단체에 다시 가입할 수도 있다. 그리고 근로자로 구성된 단체 역시 단체의 존속과 유지를 보호받으며, 자율적으로 단체의 조직형태 및 의사를 결정할 수 있다.

헌법에 의한 근로자의 단결권 등을 보장하여 근로조건 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하려는 목적 아래 제정된 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노동조합법'이라 한다)은 '근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체'를 노동조합으로 인정하고 근로자가 자유로이 노동조합을 조직할 수 있도록 함으로써 노동조합 설립의 자유를 보장하고 있다(노동조합법 제2조 제4호 본문, 제5조).

이와 같이 노동조합은 근로자가 주체가 되어 구성된 전형적인 사단의 하나로서, 단위노동조합과 연합단체인 노동조합으로 구분되고, 연합단체인 노동조합은 동종 산업의

단위노동조합을 구성원으로 하는 산업별 연합단체와 산업별 연합단체 또는 전국규모의 산업별 단위노동조합을 구성원으로 하는 총연합단체를 말한다(노동조합법 제10조). 여기서 단위노동조합에는 기업별로 구성된 노동조합(이하 '기업별 노동조합'이라 한다)과 산업별·직종별·지역별 등 초기업적으로 구성된 노동조합(그 중 산업별로 구성된 단위노동조합을 이하 '산업별 노동조합'이라 한다)이 포함된다. 근로자에게는 단체의 조직·가입 및 노동조합 설립의 자유가 보장되므로, 근로자단체 또는 노동조합을 조직·해산할 것인지, 노동조합을 조직할 경우에 위와 같은 여러 조직형태 중 어떠한 조직형태를 갖출 것인지 그리고 그 조직형태를 유지 또는 변경할 것인지 등의 선택은 단결권의 주체인 근로자의 자주적이고 민주적인 의사 결정에 맡겨져 있다.

나아가 노동조합법 제16조 제1항 제8호 및 제2항(이하 '이 사건 규정'이라 한다)은 노동조합이 설립되어 존속하고 있는 도중에, 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 2/3 이상의 찬성에 의한 총회의 의결을 거쳐 노동조합의 조직형태를 변경하는 것을 허용하고 있다. 이 사건 규정은 노동조합의 해산·청산 및 신설 절차를 거치지 아니하고 조직형태의 변경이 가능하도록 함으로써 노동조합을 둘러싼 종전의 재산상 권리·의무나 단체협약의 효력 등의 법률관계가 새로운 조직형태의 노동조합에 그대로 유지·승계될 수 있도록 한 것으로서, 근로자의 노동조합의 설립 내지 노동조합 조직형태 선택의 자유를 실질적으로 뒷받침하기 위한 것이다.

그렇다면 노동조합의 설립 및 그 조직형태의 변경과 관련하여 이 사건 규정을 해석·적용할 때에는, 이 사건 규정의 위와 같은 실질적인 의의 및 기능을 충분히 고려하고 아울러 헌법 및 노동조합법이 보장한 근로자의 결사의 자유와 노동조합 설립의 자유가 반영될 수 있도록 하여야 할 것이다.

나. 위에서 본 것과 같이 산업별 노동조합은 동종 산업에서 일하는 근로자들을 조직 대상으로 하는 초기업적 노동조합으로서 그 자체가 개별 근로자를 구성원이자 조합원으로 하는 1개의 단위노동조합이다. 산업별 노동조합이 내부에 하부조직을 두더라도, 이는 별개의 노동조합이 아니라 산업별 노동조합 내부의 조직 관리를 위한 기구나 그 조직 체계의 일부인 구성요소가 되는 것이 원칙이다.

그러나 산업별 노동조합이 기업별 노동조합 중심의 오랜 관행과 개별 사업장의 특성을 반영할 현실적인 필요성 때문에 지역이나 사업장 단위로 산하에 지부·분회·지회 등의 하부조직(이하 '지회 등'이라 한다)을 설치하여 옴에 따라, 구체적인 사안에 따라서는 그 지회 등이 그 외형과 달리 산업별 노동조합의 내부적인 조직 혹은 기구의 성격에 그치지 않고 실질적으로 해당 기업 소속 근로자를 대상으로 구성되어 독자적인 규약과 집행기관을 가지고 그 근로자의 근로조건 유지·개선 및 경제적·사회적 지위의 향상을 목적으로 독립한 단체로서 활동하는 경우가 있으며, 여기서 더 나아가 해당 조직이나 그 조합원에 고유한 사항에 관하여 독자적으로 단체교섭을 진행하고 단체협약을 체결할 능력까지 보유하는 경우도 있다.

일반적으로 사단은 특정한 목적을 위하여 조직된 다수인의 결합체로서 대외적으로 대표할 기관에 관한 정함이 있는 단체를 뜻하고, 법인격이 없더라도 일정한 자격을 가진 사람들을 구성원으로 삼아 정관·회칙 등의 규약과 임원 등의 기관을 두고 총회 등 회의를 개최하여 주요 업무에 관한 의사를 결정하여 온 경우에는 법인 아닌 사단의 실질을 갖추고 있다고 본다(대법원 1997. 9. 12. 선고 97다20908 판결, 대법원 2006. 12. 21. 선고 2006다52723 판결 등 참조).

그동안 대법원은 사단법인의 하부조직이라 하더라도, 이와 같은 사단의 실질을 갖추

고 독자적인 활동을 하고 있다면, 그 사단법인과는 별개의 독립된 법인 아닌 사단으로 볼 수 있다고 밝혀 왔다(대법원 2003. 4. 11. 선고 2002다59337 판결, 대법원 2009. 1. 30. 선고 2006다60908 판결 등 참조). 또한 대법원은 산업별 노동조합 등 초기업적 노동조합의 지회 등이라 하더라도, 관행 또는 해당 초기업적 노동조합의 규약에 따라 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립한 단체로 활동하면서 그 조직이나 조합원에 고유한 사항에 관하여 독자적인 단체교섭 및 단체협약체결 능력이 있는 경우에는 노동조합법 시행령 제7조 규정에 의한 산하조직의 설립신고 여부와 관계없이 그 지회 등을 기업별 노동조합에 준하여 볼 수 있음을 긍정함으로써(대법원 2002. 7. 26. 선고 2001두5361 판결, 대법원 2009. 2. 26. 선고 2006두7324 판결, 대법원 2011. 5. 26. 선고 2011다1842, 1859, 1866, 1873 판결 등 참조), 산업별 노동조합의 지회 등의 성격은 외형이 아닌 실질을 기준으로 가려야 하며, 독자적인 단체교섭 및 단체협약체결 능력 유무와는 상관없이 독립한 단체로서의 활동이 이루어질 수 있음을 인정하여 왔다.

따라서 산업별 노동조합의 지회 등이라 하더라도, 위와 같이 독립한 단체로서 활동하거나 독자적인 단체교섭 및 단체협약체결 능력을 갖춘 경우에는 법인 아닌 사단인 근로자단체로서의 지위 내지는 기업별 노동조합에 준하는 지위를 가지고 있다고 평가할 수 있다.

특히 기업별 노동조합이 조직형태의 변경 절차를 통하여 산업별 노동조합의 지회 등으로 편입된 경우에는, 그 편입 이후에도 종전의 기업별 노동조합의 재산상 권리·의무나 해당 기업에 특수한 단체협약의 효력을 유지하기 위하여 여전히 기업별 조직으로서의 독립성을 보유할 필요가 있고 해당 산업별 노동조합도 사실상 이를 용인함에 따라, 지회 등이라는 형식에 불구하고 해당 기업의 근로자들로 구성되어 그들의 근로조

건 유지·개선 및 경제적·사회적 지위의 향상을 목적으로 활동하는 기업별 노동조합 유사 독립한 근로자단체 내지는 독자적인 노동조합으로서의 실질을 가지고 있는 사례가 적지 않다.

그러므로 지회 등의 설치 경위, 지회 등의 운영에 관한 정관·규약, 지회 등의 관리·운영 실태, 구체적인 활동 내용 등의 실체관계를 살피지 아니한 채, 산업별 노동조합의 지회 등이라는 이유만으로 그 독립성이나 독자성을 일률적으로 부정하고 지회 등의 지위를 단지 산업별 노동조합의 기구 내지 구성요소라고 단정하여서는 아니 될 것이다. 그리고 이처럼 산업별 노동조합의 지회 등이 그 형식과 달리 실질적으로 법인 아닌 사단인 근로자단체로서의 지위 내지는 기업별 노동조합에 준하는 지위를 가지고 있다고 평가되는 경우에, 이는 근로자들의 선택에 따른 것으로서 근로자들의 결사의 자유와 노동조합 설립의 자유를 보장할 필요가 있으므로, 그 실질에 적합하게 독립하여 의사를 결정하고 법률적으로 활동할 수 있다고 보아야 한다.

다. 따라서 위에서 살펴본 노동조합의 설립 및 조직형태의 변경에 관한 노동조합법의 관련 규정들과 재산상 권리·의무나 단체협약의 효력 등의 법률관계를 유지하기 위한 조직형태의 변경 제도의 취지와 아울러 개별적 내지 집단적 단결권의 보장 필요성, 산업별 노동조합의 지회 등의 독립한 단체성 및 독자적인 노동조합으로서의 실질에 관한 사정 등을 종합하여 보면, 이 사건 규정은 노동조합법에 의하여 설립된 노동조합을 그 대상으로 삼고 있어 노동조합의 단순한 내부적인 조직이나 기구에 대하여는 적용되지 아니하지만, 산업별 노동조합의 지회 등이라 하더라도, 실질적으로 하나의 기업 소속 근로자를 조직대상으로 하여 구성되어 독자적인 규약과 집행기관을 가지고 독립한 단체로서 활동하면서 해당 조직이나 그 조합원에 고유한 사항에 관하여 독자적인 단체

교섭 및 단체협약체결 능력이 있어 기업별 노동조합에 준하는 실질을 가지고 있는 경우에는, 산업별 연합단체에 속한 기업별 노동조합의 경우와 실질적인 차이가 없으므로, 이 사건 규정에서 정한 결의 요건을 갖춘 소속 조합원의 의사 결정을 통하여 산업별 노동조합에 속한 지회 등의 지위에서 벗어나 독립한 기업별 노동조합으로 전환함으로써 그 조직형태를 변경할 수 있다고 보아야 한다.

또한 산업별 노동조합의 지회 등이 독자적으로 단체교섭을 진행하고 단체협약을 체결하지는 못하더라도, 법인 아닌 사단의 실질을 가지고 있어 기업별 노동조합과 유사한 근로자단체로서 독립성이 인정되는 경우에, 그 지회 등은 스스로 고유한 사항에 관하여 산업별 노동조합과 독립하여 의사를 결정할 수 있는 능력을 가지고 있다. 이러한 의사 결정 능력을 갖춘 이상, 그 지회 등은 소속 근로자로 구성된 총회에 의한 자주적·민주적인 결의를 거쳐 그 지회 등의 목적 및 조직을 선택하고 변경할 수 있으며, 나아가 단결권의 행사 차원에서 정관이나 규약 개정 등을 통하여 단체의 목적에 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 추가함으로써 노동조합의 실체를 갖추고 활동할 수 있다. 그리고 그 지회 등이 기업별 노동조합과 유사한 독립한 근로자단체로서의 실체를 유지하면서 산업별 노동조합에 소속된 지회 등의 지위에서 이탈하여 기업별 노동조합으로 전환할 필요성이 있다는 측면에서는, 단체교섭 및 단체협약체결 능력을 갖추고 있어 기업별 노동조합에 준하는 실질을 가지고 있는 산업별 노동조합의 지회 등의 경우와 차이가 없다. 이와 같은 법리와 사정들에 비추어 보면, 기업별 노동조합과 유사한 근로자단체로서 법인 아닌 사단의 실질을 가지고 있는 지회 등의 경우에도 위에서 본 기업별 노동조합에 준하는 실질을 가지고 있는 경우와 마찬가지로 이 사건 규정에서 정한 결의 요건을 갖춘 소속 근로자의 의사 결정을

통하여 종전의 산업별 노동조합의 지회 등이라는 외형에서 벗어나 독립한 기업별 노동조합으로 전환할 수 있다고 봄이 타당하다.

라. 결론적으로 산업별 노동조합의 지회 등이라 하더라도, 그 외형과 달리 독자적인 노동조합 또는 노동조합 유사의 독립한 근로자단체로서 법인 아닌 사단에 해당하는 경우에는, 자주적·민주적인 총회의 결의를 통하여 그 소속을 변경하고 독립한 기업별 노동조합으로 전환할 수 있다고 보아야 하고, 이와 같이 노동조합 또는 법인 아닌 사단으로서의 실질을 반영한 이 사건 규정에 관한 해석이 근로자들에게 결사의 자유 및 노동조합 설립의 자유를 보장한 헌법 및 노동조합법의 정신에 부합한다.

다만 이와 같은 견해가 산업별 노동조합의 지회 등에 대하여 그 실질을 명확히 가리지 아니하고 폭넓게 법인 아닌 사단으로서 처우하여 이 사건 규정에서 정한 조직형태 변경 결의를 허용하여야 한다는 취지는 아니다. 산업별 노동조합의 지회 등이 산업별 노동조합의 활동을 위한 내부적인 조직에 그친다면 그와 같은 결의를 허용할 수 없을 것이므로, 먼저 독자적인 노동조합 또는 노동조합 유사의 독립한 근로자단체로서의 실질을 갖추고 있는지에 관하여 신중하게 심리·판단하여야 한다.

2. 원심판결 이유 및 기록에 의하면, (1) 기업별 노동조합인 발레오만도노동조합은 전국금속노동조합 경주지부 발레오만도지회(이하 '발레오만도지회'라 한다)로 조직형태를 변경하여 2001. 2.경 산업별 노동조합인 전국금속노동조합에 편입된 사실, (2) 그 후 발레오만도지회는 2010. 5. 19. 및 2010. 6. 7. 발레오만도지회의 총회를 개최하여 '기업별 노동조합인 피고 노동조합으로 발레오만도지회의 조직형태를 재변경하고 규약을 제정하며 임원을 선출하는' 내용의 이 사건 각 결의를 한 사실, (3) 한편 발레오만도지회는 전국금속노동조합의 모범 지회 규칙을 바탕으로 제정된 규칙과 총회·지회장

등의 기관을 갖추고 활동해 온 사실 등을 알 수 있다.

앞에서 본 법리에 의하면, 발레오만도지회가 산업별 노동조합인 전국금속노동조합의 지회이지만 원래 기업별 노동조합이었다가 전국금속노동조합의 지회로 편입되었고 그 후에도 총회·지회장 등의 기관을 갖추고 활동해 왔으므로, 비록 단체교섭 및 단체협약체결 능력을 가지고 있지 않더라도 그 설치 경위, 정관·규약 내용, 관리·운영 실태 및 구체적인 활동 내용에 비추어 기업별 노동조합과 유사한 근로자단체로서 법인 아닌 사단으로서의 실질을 가지고 있어 독립성이 있었다고 인정되는 경우에는, 이 사건 규정에서 정한 조직형태의 변경 결의에 의하여 전국금속노동조합에 속한 지회 등의 지위에서 벗어나 독립한 기업별 노동조합의 조직을 갖출 수 있고, 따라서 그와 같은 조직형태의 변경 결의라는 이유만으로 이 사건 각 결의가 무효라고 할 수 없다.

3. 그럼에도 이와 달리 원심은, 산업별 노동조합의 지회 등은 독자적인 단체교섭 및 단체협약체결 능력이 있어 독립된 노동조합이라고 할 수 있는 경우에만 이 사건 규정에 의한 조직형태의 변경 주체가 될 수 있다는 잘못된 전제에서, 발레오만도지회가 법인 아닌 사단의 실질을 갖추고 있어 독립성이 있었는지 등에 관한 사정을 제대로 살피지 아니한 채, 발레오만도지회가 독자적인 단체교섭 및 단체협약체결 능력이 있는 독립한 노동조합이라고 할 수 없어 조직변경의 주체가 될 수 없으므로 이 사건 각 결의가 무효라고 단정하고 말했다.

그렇다면 이러한 원심의 판단에는 산업별 노동조합 지회 등의 조직형태 변경에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 아니함으로써 판결에 영향을 미친 위법이 있다. 이를 지적하는 취지의 상고이유 주장은 이유 있다.

4. 그러므로 나머지 상고이유에 대한 판단을 생략하고 원심판결 중 피고 패소 부분

을 파기하며, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하게 하기 위하여 원심법원에 환송하기로 하여, 주문과 같이 판결한다. 이 판결에 대하여는 대법관 이인복, 대법관 이상훈, 대법관 김신, 대법관 김소영, 대법관 박상옥의 반대의견이 있는 외에는 관여 법관의 의견이 일치하였고, 다수의견에 대한 대법관 김용덕, 대법관 이기택의 보충의견, 반대의견에 대한 대법관 김신의 보충의견이 있다.

5. 대법관 이인복, 대법관 이상훈, 대법관 김신, 대법관 김소영, 대법관 박상옥의 반대의견은 다음과 같다.

다수의견은 산업별 노동조합의 지회 등도 기업별 노동조합과 유사한 근로자단체로서 법인 아닌 사단의 실질과 독립성을 갖춘 경우에는 별다른 제한 없이 '이 사건 규정에서 정한 조직형태의 변경 결의를 통하여' 독립된 기업별 노동조합으로 전환할 수 있다고 한다.

그러나 아래와 같은 이유로 이러한 다수의견의 논리에는 찬성할 수 없다.

가. 노동조합의 조직형태의 변경은 소속 근로자가 가입한 노동조합 자체의 변경을 초래하는 것이므로, 그 조직형태의 변경이 유효한지 여부에 따라 근로자의 단결권 및 노동조합 조직형태 선택의 자유, 노동조합의 단결력과 단체교섭력, 노동조합을 둘러싼 단체협약의 효력이나 재산관계 등에 미치는 파급효과가 적지 아니하다. 특히 이 사건에서 문제 되는 산업별 노동조합의 지회 등이 조직형태의 변경이라는 방식을 통하여 기업별 노동조합으로 활동하는 것이 가능한지, 가능하다면 그 요건은 무엇인지에 관하여 내리는 결론은 우리나라의 산업별 노동조합 체제의 형성과 발전에 끼칠 영향력이 자못 크다고 할 수 있다.

근로자들이 주체가 되어 근로조건을 향상을 위하여 자주적으로 결성한 단체인 노동

조합도 사단의 일종이라는 점에는 의문이 없다. 다만 노동조합법은 헌법상 보장된 근로자의 단결권을 구체화하기 위하여 노동조합을 특별히 보호하고 있다는 점에 주목하여야 한다. 노동조합은 사용자와 단체교섭을 진행하고 단체협약을 체결할 수 있으며, 쟁의행위를 주도하고 노동위원회에 대한 노동쟁의의 조정신청이나 부당노동행위에 관한 구제신청 등을 할 수 있다. 일정한 요건 하에 노동조합이 체결한 단체협약의 효력이 조합원 아닌 근로자에게도 미치는 일반적 구속력 및 지역적 구속력이 인정되기도 한다.

그러므로 노동조합의 조직형태의 변경의 허용 여부나 그 요건을 판단함에 있어서는 위와 같은 노동조합의 단체성과 특수성을 염두에 두어야 하며, 노동조합과 다른 단체를 단순히 동일한 선상에 놓고 비교하거나 단체법상의 일반 원리를 심각하게 훼손하는 잘못을 범하여서는 아니 된다.

또한 입법 과정에서 논의를 주도한 노사관계개혁위원회의 관련 자료 등에 의하면, 1997. 3. 13. 법률 제5310호로 제정된 노동조합법이 이 사건 규정을 마련하여 노동조합의 조직형태의 변경 제도를 정식으로 도입한 근본 목적이 기업별 노동조합이 조직형태의 변경을 통하여 산업별 노동조합의 하부조직에 편입될 수 있도록 하는 등 산업별 노동조합 체제로의 전환을 용이하게 하는 데 있었음이 확인되므로, 이러한 입법 취지를 살릴 수 있는 방향으로 해석할 필요가 있다.

결국 산업별 노동조합의 지회 등의 조직형태의 변경 가부나 그 요건은 위와 같은 여러 사정을 조화롭게 고려하여 신중히 판단하여야 할 것이다.

나. 법인이나 법인 아닌 사단의 조직변경은 이를 허용하는 법률의 규정이 있는 경우에만 가능하다. 물론, 법인이나 법인 아닌 사단의 경우도 정관 변경, 기존 단체의 해산

과 새로운 단체의 설립 등의 우회적 형식을 통하여 조직변경과 유사한 결과를 얻을 수는 있으나, 그 경우에는 그 형식에 따른 법률효과만이 발생할 뿐이고, 조직변경의 법률상 효과는 발생하지 아니한다.

이 사건 규정은 노동조합의 관리에 속하는 사항을 정한 것으로서 그 문언 해석상 '노동조합'이 주체가 된 조직형태의 변경을 허용하는 규정임이 분명하다. 따라서 근로자가 자주적으로 조직하여 근로조건의 유지·개선을 위하여 단체교섭 등의 활동을 하는 단체인 노동조합에 해당하지 않는다면 이 사건 규정에 따른 조직형태의 변경 결의를 할 수 없다고 보아야 한다. 그 경우에는 새로이 노동조합을 설립하거나 다른 기존 노동조합에 가입하는 절차를 거쳐야 한다.

이와 같이 조직형태의 변경 주체가 노동조합, 더 정확하게는 노동조합법 제2조 제4호가 규정하고 있는 노동조합으로서의 실질이 있는 단체이어야 한다는 점은 이 사건에 관한 논의의 핵심이자 그 출발점이 된다.

그런데 다수의견도 부인하지 않듯이 산업별 노동조합은 그 자체가 독립된 1개의 단위노동조합이다. 그럼에도 산업별 노동조합의 지회 등을 마치 산업별 노동조합 내부에 존재하는 별개의 노동조합과 같이 취급하는 것은 기본적으로 단위노동조합의 성질에는 부합하지 않는다. 게다가 노동조합으로서의 실질을 인정하려면 단지 근로자로 구성된 조직이라는 단체성이 있는 것만으로는 부족하고 대외적인 독립성 내지 자주성까지 갖추고 있어야 할 것인데, 산업별 노동조합의 지회 등이 산업별 노동조합에 대한 관계에서 그러한 독립성을 유지하고 있는 경우는 거의 없을 것이다. 외관상 산업별 노동조합의 지회 등이 어느 정도 독립적으로 활동하는 것처럼 보이더라도 이는 대체로 노동조합으로서의 실질보다는 단체성과 관련 있는 재산관계 혹은 고유의 내부적인 사항에 국

한된 것일 뿐, 통상적인 경우 산업별 노동조합의 지회 등이 산업별 노동조합의 통제에서 벗어나 독립적인 노동조합처럼 활동할 수 없다는 점은 단위노동조합인 산업별 노동조합의 법적 성질상 별다른 의문이 들지 않는다.

이는 기업별 노동조합이 조직형태의 변경 절차를 거쳐 산업별 노동조합의 지회 등으로 편입된 경우에도 다르지 않다. 기업별 노동조합이 산업별 노동조합의 하부조직으로 편입되는 길을 택한다는 것은, 스스로 독립된 노동조합의 지위를 포기하고 산업별 노동조합의 조직 통제를 전적으로 수용하면서 단체교섭권 등 원래 보유하고 있던 권한을 산업별 노동조합에 이양한다는 의사를 대내외적으로 표시하는 것이기 때문이다. 그러므로 기업별 노동조합이 조직형태의 변경을 통하여 산업별 노동조합의 지회 등으로 편입된 것인지 여부는 그 지회 등이 조직형태의 변경 주체가 될 수 있는지를 판단할 때 특별히 고려할 만한 사정이 되지 못한다.

한편 노동조합의 조직형태의 변경은 조합원관계의 변동을 수반한다. 예를 들어, 기업별 노동조합이 조직형태의 변경을 통하여 산업별 노동조합의 지회 등으로 편입되는 경우 기업별 노동조합의 조합원인 근로자는 산업별 노동조합과 조합원관계를 형성하게 된다. 즉 기존의 조합원은 산업별 노동조합의 구성원 신분을 취득하고 그 대신 기업별 노동조합의 구성원 신분을 상실하게 되는 것이 원칙적인 모습이다. 기업별 노동조합이 이와 같이 조합원관계의 변동을 초래하는 조직형태의 변경을 결의할 수 있는 근거는 노동조합이라는 점 외에도 구성원인 근로자와 원래 조합원관계가 있었다는 데에서도 찾을 수 있다. 노동조합이 아무런 관계도 없는 근로자의 조합원으로서의 소속·신분을 결정할 권한은 없기 때문이다.

반면 산업별 노동조합에서 그 구성원인 근로자는 어디까지나 산업별 노동조합과 조

합원관계를 맺고 있을 뿐, 산업별 노동조합의 지회 등에 소속된 조합원의 지위를 겸유하지는 않는 것이 보통이다. 이러한 경우 산업별 노동조합의 지회 등이 조합원관계도 없는 근로자의 조합원으로서의 소속·신분을 변동시키는 조직형태의 변경을 결의할 수 없음은 당연하다.

나아가 조직형태의 변경 주체가 되는 노동조합과 단순한 근로자단체를 구분 짓는 본질적인 요소 중의 하나는 독자적인 단체교섭 및 단체협약체결 능력이라고 할 수 있다. 어느 근로자단체가 노동조합으로서의 실질을 갖추고 있다고 평가하려면 독자적으로 단체교섭을 진행하고 단체협약을 체결할 수 있는 경우이어야 하며, 이는 산업별 노동조합의 지회 등에 있어서도 마찬가지이다. 복수노조에 관한 사안이기도 하나, 다수의견도 인용하고 있는 대법원 2002. 7. 26. 선고 2001두5361 판결 등은 산업별 노동조합의 하부조직 중 위와 같은 능력이 있는 지회 등인 경우에 한하여 기업별 노동조합과 준하여 볼 수 있음을 밝히고 있는데, 적용 국면이 다를 수는 있어도 '노동조합'으로 평가할 수 있는지가 동일하게 문제 된다는 차원에서 그 취지를 조직형태의 변경에도 참고할 수 있을 것이다.

그와 달리 독자적인 단체교섭 및 단체협약체결 능력이 전혀 없거나 이러한 능력 있는 상급단체 등의 위임을 받아 비로소 단체교섭을 진행하고 단체협약을 체결할 수 있는 정도에 그친다면 근로자단체가 될 수는 있을지언정 노동조합으로서의 실질이 있다고 하기는 어렵다. 일반적으로 산업별 노동조합의 지회 등이 그 전형적인 경우에 해당할 것이다.

위와 같이 산업별 노동조합 내에서 산업별 노동조합의 지회 등이 차지하는 위치 내지 산업별 노동조합과의 관계, 근로자와의 조합원관계, 독자적인 단체교섭 및 단체협약

체결 능력 등 노동조합으로서의 실질에 관한 여러 사정에 비추어 보면, 산업별 노동조합에서 조직형태의 변경을 결의할 수 있는 주체는 단위노동조합인 산업별 노동조합일 뿐이고, 그 하부조직에 불과한 산업별 노동조합의 지회 등이 산업별 노동조합의 통제를 무시한 채 독자적으로 조직형태의 변경을 결의하는 것은 원칙적으로 불가능하다고 보아야 한다. 그러한 결의는 개별 조합원들의 산업별 노동조합 탈퇴의 의사표시에 불과하거나 새로운 노동조합의 설립 결의일 뿐이어서, 여기에 노동조합의 조직형태의 변경이나 그에 준하는 법적 효과를 부여할 수는 없다.

다만 산업별 노동조합의 지회 등이 산업별 노동조합과는 별도로 근로자와 조합원관계를 형성하고 산업별 노동조합이나 다른 하부조직과 구별되는 독자적인 규약 및 의사결정기관과 집행기관을 갖춘 독립된 조직체로 활동하면서 해당 지회 등이나 조합원의 고유한 사항에 관하여 독자적으로 단체교섭을 진행하고 단체협약을 체결할 능력을 보유하여 노동조합으로서의 실질이 있는 경우에는, 그러한 산업별 노동조합은 외형과 달리 개별 노동조합과 다름없는 지회 등의 연합단체로서의 성격이 혼합되어 있다고 할 수 있는 만큼, 이러한 산업별 노동조합의 지회 등은 자체 결의를 통하여 연합단체에서 탈퇴할 수 있고, 그것이 조직형태의 변경 결의 형식으로 이루어졌다고 하더라도 탈퇴의 효과가 발생한다고 해석할 여지는 있다.

그리고 산업별 노동조합의 지회 등이 예외적으로 노동조합으로서의 실질이 있는지를 판단함에 있어서는, 산업별 노동조합의 조직 구성, 산업별 노동조합과 지회 등의 규약 내용, 규약의 형식 및 운영 현실 사이의 괴리 유무, 단체교섭과 단체협약체결의 실태, 산업별 노동조합의 지회 등에 대한 통제의 정도 등의 제반 요소를 종합적으로 살펴봐야 한다. 물론, 그러한 예외적인 사정이 존재한다는 점은 이를 주장하는 측에서 증명

하여야 할 것이다.

요컨대 근로자와 조합원관계를 형성하고 해당 지회 등이나 조합원의 고유한 사항에 관하여 독자적으로 단체교섭을 진행하여 단체협약을 체결할 능력이 있다는 점이 증명되지 아니하는 산업별 노동조합의 지회 등은 조직형태의 변경 주체가 될 수 없다.

이와 다른 다수의견에는 동의할 수 없다.

다. 다수의견은 일반적인 근로자단체도 정관 개정 등을 통하여 그 목적에 노동조합 활동을 추가함으로써 노동조합의 실질을 갖출 수 있는 점 등을 들어 근로자단체로서 법인 아닌 사단의 실질과 독립성이 있는 산업별 노동조합의 지회 등은 조직형태의 변경 주체가 될 수 있다고 한다.

그러나 어떠한 근로자단체, 예컨대 사우회(社友會)가 명칭 변경, 정관 변경, 소속·상급단체 변경, 내부 조직 정비 등의 방식으로 대내외적인 변동을 거치는 모든 유형의 변화가 노동조합의 조직형태의 변경에 해당하는 것은 아니므로, 양자는 엄밀히 구분하지 않으면 안 된다. 노동조합의 조직형태의 변경이란 노동조합이 기존에 존재하던 조합원관계를 변동시키는 것을 의미한다. 따라서 일반적인 근로자단체가 그 목적에 노동조합 활동을 추가하는 정관 개정의 결의를 하거나 조직을 노동조합으로 변경하는 결의를 하는 것은 노동조합법이 예정한 조직형태의 변경이 아니라 새로운 노동조합의 설립 결의가 될 수 있을 뿐이다. 이는 산업별 노동조합의 지회 등의 경우에도 마찬가지이다.

특히 어떠한 조직을 법인 아닌 사단의 실질이 있는 근로자단체로 인정하기 위한 핵심적인 징표 중의 하나는 독립성 내지 독자성이라고 할 수 있으므로, 산업별 노동조합을 구성하는 하부조직에 불과한 그 지회 등을 산업별 노동조합과 구분되는 법인 아닌 사단으로 취급함에는 극히 신중하여야 한다. 산업별 노동조합의 지회 등의 독자적인

활동은 산업별 노동조합의 규약이 정한 바나 산업별 노동조합의 결정에 따라 예외적으로 허용될 수 있을 뿐이고 자체 규약 및 총회 등의 기구와 지회장 등의 임원도 어디까지나 산업별 노동조합의 조직 관리의 필요성 차원에서 마련되어 있는 것이지 지회 등만의 독립된 규율 및 의사결정과 집행을 위해서가 아니므로, 그 지회 등을 독립성이 있는 법인 아닌 사단이라고 평가할 수 없다.

라. 더 나아가 현실적·정책적인 측면에서도 산업별 노동조합의 지회 등이 조직형태의 변경 절차를 거쳐 기업별 노동조합으로 전환하는 것을 허용할 필요성은 크지 않다. 오히려 상당한 부작용을 유발할 우려가 있다.

조직형태의 변경을 긍정하는 것만이 근로자의 단결권을 보장하는 유일한 방안은 아니다. 산업별 노동조합의 정책·방침이나 노선, 지회 등과의 관계를 둘러싸고 내부적인 분쟁이 발생할 수는 있으나, 이러한 분쟁은 산업별 노동조합이라는 틀 아래에서 자율적으로 해결하는 것이 바람직하며, 그것이 여의치 않을 경우에도 근로자가 산업별 노동조합을 탈퇴한 뒤 그 테두리 밖에서 새로운 노동조합 설립이나 다른 노동조합 가입 등 다양한 방법으로 단결권의 실현을 도모할 길은 여전히 열려 있다. 다수의견의 지적과 같이 복수노조가 금지되던 당시에든 하나의 사업장 내에 산업별 노동조합과 기업별 노동조합의 양립이 불가능하였던 것은 아니기도 하거니와 복수노조가 금지되지 아니하는 현재의 상황에서는 더욱 그러하다. 때문에 그동안 산업별 노동조합의 지원을 받아 기업 내 근로조건 향상과 단체 활동 여건의 강화 등 이익을 누린 조합원들이 산업별 노동조합의 탈퇴에 반대하는 조합원들이 있음에도 재산 귀속 문제 등의 일부 이해관계에 치중하여 산업별 노동조합의 지회를 소멸시키면서까지 산업별 노동조합에서 집단 이탈하려는 태도를 무리한 해석을 통하여 허용할 이유는 없는 것이다.

아울러 산업별 노동조합 체제는 초기업적 운영에 따라 노동조합 간부들과 사용자의 유착을 방지하는 한편 재정적 부담을 완화하는 등 노동조합의 자주성을 제고하고 단체 교섭에 소요되는 비용을 절감하며 기업 간, 정규직과 비정규직 간 임금격차의 해소 등 산업별 근로조건을 균등화를 달성하는 데 적합한 장점이 있다. 다수의견처럼 산업별 노동조합의 지회 등이 조직형태의 변경 절차를 거쳐 기업별 노동조합으로 전환하는 것을 폭넓게 허용하면 산업별 노동조합 체제의 의미 있는 장점을 살릴 수 없는 결과를 야기하고 앞서 언급한 산업별 노동조합 체제의 정립이라는 입법 목적과도 조화를 이루기 어렵게 될 수 있다.

무엇보다도 산업별 노동조합의 지회 등의 조직형태의 변경을 인정하는 것은 노동조합에 대한 사용자의 지배·개입 수단으로 악용될 소지가 있다는 우려를 떨칠 수 없다. 달리 말하면 사용자가 대립관계에 있는 산업별 노동조합을 축출하고 우호적인 기업별 노동조합의 설립을 유도하고자 산업별 노동조합의 지회 등이 조직형태의 변경을 통하여 기업별 노동조합으로 전환하는 것을 은밀하게 지원할 가능성이 적지 않다는 점이다. 이것이 노동조합법 제81조 제4호가 금지하는 부당노동행위에 해당함은 더 말할 나위도 없다.

이상과 같은 이유에서라도 산업별 노동조합의 지회 등의 조직형태의 변경을 허용하지 않는 것이 타당하다.

마. 이제 이 사건으로 돌아와 본다.

원심판결 이유 및 기록에 의하면, (1) 발레오만도지회로 조직형태를 변경하여 전국금속노동조합에 편입된 발레오만도노동조합은 원래 만도기계노동조합 경주지부였는데, 만도기계노동조합 경주지부는 장차 설립될 전국금속노동조합에 편입하기 위한 잠정

적·과도기적 조치로서 매우 짧은 기간 동안만 발레오만도노동조합이라는 기업별 노동조합의 형태를 취하였던 것에 불과하여, 실제로는 독립된 노동조합이 아닌 만도기계노동조합 경주지부가 전국금속노동조합에 편입된 셈이나 마찬가지인 점, (2) 발레오만도지회의 규칙은 발레오만도노동조합의 규약과는 차이가 있는데 반하여, 전국금속노동조합의 모범 지회 규칙을 거의 그대로 받아들인 것이어서 그와 대부분의 내용이 동일하며, 심지어 발레오만도지회의 규칙 부칙 제4조에서는 "조합(전국금속노동조합) 중앙위원회 의결사항이 있을 시 의결사항에 준하여 시행하며 지회(발레오만도지회)는 지회 총회 또는 대의원회의(대의원대회)에 보고하고 지회 규칙을 자동 개정한다."라고 규정하고 있는 등 발레오만도지회가 전국금속노동조합 및 그 산하 다른 지회 등과 구분되는 독자적인 규약을 갖추었다고 하기는 어려운데다가, 총회 등의 기구와 지회장 등의 임원 역시 모두 전국금속노동조합의 모범 지회 규칙에서 정하고 있는 내용인 점, (3) 단체교섭이나 단체협약의 체결은 전국금속노동조합의 주관 아래 이루어졌을 뿐, 발레오만도지회가 독자적으로 단체교섭을 진행하고 단체협약을 체결하는 등 독립된 활동을 하였다고 보이지도 아니하는 점 등의 여러 사정을 알 수 있다.

이를 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 발레오만도지회는 노동조합으로서의 실질이 있는 단체라고 할 수 없고, 따라서 이 사건 각 결의는 모두 무효라고 할 것이다. 설령 다수의견을 따르더라도 발레오만도지회가 '독자적인 규약과 집행기관을 갖추고 독립한 단체로서 활동한 경우'라고 할 수 없는 이상, 이러한 결론이 달라질 수는 없다고 보아야 한다. 특히 이 사건에서는 발레오만도지회가 피고 노동조합으로 조직형태를 변경함에 있어 사용자 측이 자신에게 우호적인 조직형태의 변경 추진 세력을 부당하게 지원하였다는 의혹이 제기되고 있는 사정도 고려되어야 할 것이다.

그렇다면 같은 취지의 원심 판단은 정당하고, 거기에 상고이유 주장과 같이 심리를 다하지 아니한 채 산업별 노동조합의 지회 등의 조직형태의 변경 등에 관한 법리를 오해하거나 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나는 등의 위법이 있다고 할 수 없다. 그리고 이 사건 각 결의가 조직형태의 변경 결의로서의 효력은 없어도 새로운 기업별 노동조합의 설립 결의로서의 효력이 있다는 등의 상고이유 주장은 모두 상고이유서 제출기간이 지난 후에 제기된 것으로서 적법한 상고이유가 되지 못한다.

그러므로 피고 노동조합의 상고를 기각하는 것이 옳다.

이상과 같이 다수의견에 반대하는 취지를 밝힌다.

6. 다수의견에 대한 대법관 김용덕의 보충의견은 다음과 같다.

가. 이 사건의 쟁점은 2010. 5. 19. 및 2010. 6. 7. 발레오만도지회의 조합원들이 총회를 열어 그 조직형태를 피고 노동조합으로 변경한 이 사건 각 결의가 유효한지 여부로서, 그 효력을 가리기 위한 전제로서 발레오만도지회가 조합원 총회를 통하여 의사를 결정할 수 있는지, 나아가 발레오만도지회에서 이 사건 각 결의와 같이 그 실체를 기업별 노동조합으로 변경하는 내용의 결의를 할 수 있는지 여부가 문제되고 있다.

나. 먼저 발레오만도지회가 조합원 총회를 통하여 의사를 결정할 수 있는지 여부는 발레오만도지회가 법인 아닌 사단으로서의 실체를 가지고 있는지에 의하여 가려질 것이다.

다수의견에서 본 것과 같이 어느 조직이 법인 아닌 사단인지 여부는 실질적으로 일정한 목적을 위하여 조직된 다수인의 결합체로서 대외적으로 사단을 대표할 기관에 관한 정함이 있는 단체로서의 실체를 갖추고 있는지 여부에 의하여 판단하여야 할 것이

며, 선불리 그 명칭이나 외형만을 가지고 단정하여서는 아니 된다.

반대의견도 산업별 노동조합의 지회 등이 노동조합으로서의 실질이 있는 경우와 같은 일정한 요건을 갖춘 경우에는 예외적으로나마 자체 결의를 통하여 연합단체로서의 성격을 가진 산업별 노동조합에서 탈퇴하는 것이 가능하다고 해석하고 있는데, 이는 산업별 노동조합의 지회 등이 산업별 노동조합의 단순한 하부조직에 그치지 아니하고 노동조합 유사 독립한 근로자단체 내지 독자적인 노동조합으로서의 실질을 가질 수 있다는 사실을 인정하는 것으로서, 산업별 노동조합의 지회 등의 성격을 그 외형만으로 판단하여서는 아니 되고 실질적인 실체를 가려야 한다는 점에서는 반대의견도 다수의 견과 다르지 않아 보인다.

따라서 발레오만도지회가 산업별 노동조합인 전국금속노동조합의 지회라 하더라도, 실질적으로 법인 아닌 사단인 근로자단체로서 독립성이 인정될 수 있는 경우에는 조합원 총회의 결의에 의하여 의사를 결정할 수 있다고 보아야 하고, 전국금속노동조합의 지회라는 이유만으로 총회 결의가 불가능하다고 보아서는 아니 된다.

다. (1) 그리고 법인 아닌 사단은 정관으로 정한 목적의 범위 내에서 권리와 의무의 주체가 될 수 있으며, 총회에서 한 결의는 그 절차에 하자가 없거나 결의 내용이 위법하지 아니한 이상 유효하다.

다수의견에서 본 것처럼, 노동조합법 제5조는 공무원과 교원의 경우를 제외하고는 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다고 정함으로써 노동조합의 조직·가입의 자유를 보장하고 있고, 제2조 제4호는 '근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건을 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체'를 노동조합으로 보며, 다만 그 각목의 하나에 해당

하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니하고 있다.

그러므로 근로자로 구성되어 활동하던 법인 아닌 사단이 정관에서 정한 목적과 조직을 변경하는 결의 등을 통하여 노동조합법 제2조 제4호에서 정한 노동조합으로서 실질을 갖춘다면 그 구성원인 근로자들에 의하여 조직된 노동조합으로 인정될 수 있을 것이고, 그와 같은 정관 및 목적 등을 변경하는 내용의 결의는 그 절차 등에 하자가 있는 등의 특별한 사정이 없다면 이를 무효로 볼 이유가 없다. 예를 들어, 근로자들이 조직한 법인 아닌 사단이 근로자의 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하거나 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 등 노동조합법 제2조 제4호 각목에서 정한 예외사유에 해당함에 따라 노동조합으로 인정되지 못하였다 하더라도, 그에 해당하는 내용을 변경하여 예외사유에 해당하지 아니하게 되었다면 노동조합으로서 인정될 수 있을 것이다.

이와 마찬가지로 산업별 노동조합의 지회 등이 근로자단체로서 법인 아닌 사단의 실질이 있는 경우에 그 지회 등은 독자적인 의사 결정 능력이 있으므로, 지회 등의 어떠한 결의가 법령·자체 규약이 정한 절차를 위반하거나 근로자단체로서의 목적을 벗어나는 내용인 경우 등의 특별한 사정이 없는 한 그 지회 등의 독자적인 결의는 유효하며, 여기에는 종전의 산업별 노동조합의 지회 등이라는 외형에서 벗어나 독립된 기업별 노동조합으로서의 실체를 갖추고 활동하기 위하여 정관 등을 변경하는 결의(이하 '기업별 노동조합으로의 전환 결의'라 한다)도 원칙적으로 포함될 수 있다.

(2) 한편 다수의견에서 본 것과 같이 이 사건 규정은 노동조합의 경우에 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 2/3 이상의 찬성에 의한 총회의 의결을 거쳐 노동조합의 조직형태를 변경하는 것을 허용하고 있는데, 민법의 법인에 관한 규정 중 법인격을 전

제로 하는 조항을 제외한 나머지 조항들이 법인 아닌 사단에 유추 적용되는 것과 마찬가지로(대법원 2009. 11. 19.자 2008마699 전원합의체 결정 등 참조), 법인 아닌 사단에서 한 기업별 노동조합으로의 전환 결의가 이 사건 규정에서 정한 조직형태 변경 결의에 해당하는 경우에는 이 사건 규정이 적용되거나 유추 적용되어 이 사건 규정에 의한 총회의 의결을 거쳐야 한다.

즉 법인 아닌 사단에 해당하는 산업별 노동조합의 지회 등이 단체교섭 등의 능력을 가지고 있어 기업별 노동조합의 실질을 가지고 있는 경우에는, 반대의견이 밝히고 있는 것과 같이 해당 산업별 노동조합이 외형과 달리 해당 지회 등의 연합단체로서의 성격이 있다고 할 수 있어 기업별 노동조합으로의 전환 결의가 연합단체인 산업별 노동조합에서 탈퇴하고 독립한 기업별 노동조합으로 전환하는 것으로서 조직형태 변경 결의라 할 수 있으므로, 이 사건 규정에 의한 총회 결의를 거쳐야 가능하다고 할 수 있다.

그뿐 아니라 법인 아닌 사단에 해당하는 산업별 노동조합의 지회 등이 단체교섭 등의 능력을 가지고 있지 아니한 경우에도, 기업별 노동조합으로의 전환 결의는 그 지회 등이 실체를 그대로 유지하면서 산업별 노동조합에서 탈퇴하고 단체의 조직형태를 산업별 노동조합의 하부조직이라는 외형에서 벗어나 독립한 기업별 노동조합으로 변모시키는 결의로서의 실질을 가지고 있다. 이는 외형상 단체의 조직형태를 변경하는 전형적인 모습이 아닐 수 없는데다가, 그 해당 지회 등이 노동조합의 실질을 가지고 있는 경우와 크게 다르지 아니하므로, 그러한 현상을 노동조합의 조직형태 변경과 같은 유형으로 평가할 수 있을 것이어서, 역시 이 사건 규정에 의한 총회 결의를 거쳐야 한다고 봄이 타당하다. 따라서 이 사건 각 결의는 기업별 노동조합으로의 전환 결의에 해

당하는 것으로서, 이 사건 규정에서 정한 결의 요건을 갖춘 경우에는 다른 사정이 없는 한 유효하다고 보아야 할 것이다.

산업별 노동조합의 지회 등이 법인 아닌 사단으로서의 실체를 갖춘 경우에, 비록 독자적인 단체교섭 및 단체협약체결 능력이 없어 산업별 노동조합의 지회 등의 명의로 직접 단체교섭을 진행하고 단체협약을 체결하지는 아니하더라도, 실질적으로 기업별 근로자들의 근로조건 유지·개선 및 경제적·사회적 지위의 향상을 목적으로 활동하면서 해당 기업에 관한 근로조건 등에 관하여는 산업별 노동조합과 협조하여 단체교섭 및 단체협약의 체결에 관여하거나 산업별 노동조합의 위임을 받아 주체적으로 단체교섭을 진행하고 단체협약을 체결하기도 한다. 이처럼 법인 아닌 사단으로서의 실체를 갖추고 있고 독자적인 노동조합에 못지않게 중요한 역할을 하고 있는 근로자단체인 산업별 노동조합의 지회 등에 대하여 그에 걸맞은 법적 지위를 부여하는 것은 정당하다.

반대의견은 노동조합으로서의 실질이 있는 산업별 노동조합의 지회 등에 한하여 조직형태의 변경 주체가 될 수 있다는 취지로 설명하나, 그러한 지회 등이 조직형태의 변경 결의를 하는 것과 위의 경우를 비교하면, 법적 평가를 달리하는 것이 정당화될 만큼 양자 사이에서 의미 있는 차이를 찾기는 어렵다. 결국 조합원관계나 독자적인 단체교섭 및 단체협약체결 능력 등 산업별 노동조합의 지회 등이 조직형태의 변경 주체가 되기 위한 요건으로 반대의견이 들고 있는 사정은 조직형태의 변경 결의로서의 법적 효과를 부여하기 위한 본질적인 기준이나 근거가 되기에 부족하다.

라. 나아가 법인 아닌 사단인 산업별 노동조합의 지회 등에 의한 기업별 노동조합으로의 전환 결의는 단체법적인 소속 변동을 초래한다. 다시 말하여 외형상 기존의 산업별 노동조합의 지회 등으로서 산업별 노동조합에 속하여 있던 근로자단체가 고스란히

산업별 노동조합을 이탈하게 되고 그 결과 산업별 노동조합의 하부조직으로서의 지회 등은 소멸하게 된다.

그렇지만 법인 아닌 사단인 산업별 노동조합의 지회 등에 속한 근로자는 그 지회에 속한 근로자라는 지위와 별도로 개인적으로는 해당 산업별 노동조합의 조합원이라는 지위를 가지는데, 이러한 산업별 노동조합의 조합원 지위가 그 지회 등의 단체법적 조직형태의 변경으로 당연히 소멸하지는 아니한다. 다만 그 지회 등의 기업별 노동조합으로의 전환 결의가 유효한 경우에, 그 결의에 찬성한 근로자가 개인적인 조합원 자격에서도 산업별 노동조합을 탈퇴하는 의사를 표시한 것으로 볼 수 있는 때에는 다른 사정이 없다면 산업별 노동조합의 조합원 지위를 잃는다고 할 수 있다. 한편 위 결의에 반대의사를 표시한 근로자는 여전히 산업별 노동조합의 조합원 지위를 유지하게 될 것이며, 비록 기업별 노동조합으로의 전환 결의에 의한 집단적 구속력에 따라 자동적으로 기업별 노동조합의 조합원이 되지만 추후 개인적으로 그 조합원 지위의 유지 또는 탈퇴를 선택할 수 있을 것이고, 경우에 따라서는 위 결의에 반대함으로써 기업별 노동조합으로부터 탈퇴하는 의사를 표시한 것으로 해석될 수도 있을 것이다. 결국 근로자의 개인적인 조합원 지위는 해당 소속 단체의 구성원 지위를 유지할 것인지 여부에 관한 근로자 개인의 의사표시 또는 그 해석에 의하여 해결되어야 한다.

또한 이 사건 규정 신설 당시의 구 노동조합법 부칙 제5조는 복수노조를 금지하고 있었지만, 산업별 노동조합과 기업별 노동조합 사이에서는 위 규정이 적용되지 아니하므로(대법원 2008. 12. 24. 선고 2006두15400 판결 등 참조), 산업별 노동조합은 소멸된 지회 등의 소속이 아닌 개인적인 자격으로 잔류하게 된 조합원을 위하여 활동할 수 있을 뿐만 아니라, 그러한 조합원을 모아 하부조직을 재건할 수도 있다.

마. 그러므로 발레오만도지회가 법인 아닌 사단으로서의 실질을 갖추고 있다면 이 사건 규정에 따른 총회 결의에 의하여 이 사건 각 결의와 같은 기업별 노동조합으로의 전환 결의를 할 수 있다고 보아야 한다.

한편 반대의견은 노동조합에 대한 사용자의 지배·개입의 수단으로 악용되거나 부당 노동행위가 개입할 수 있다는 등의 문제를 제기하고 있으나, 그와 같은 사유로 인하여 기업별 노동조합으로의 전환 결의가 위법한 경우에는 이를 이유로 그 결의의 효력을 부정하면 되며, 그 결의의 효력에 영향을 미치지 아니하거나 미치기에 부족한 가능성 등의 사정만을 가지고 그 결의가 무조건 금지되어야 한다고 보는 것은 타당하지 아니하다.

결론적으로 노동조합 설립 및 노동조합 조직형태 선택의 자유와 이를 추구하는 근로자의 자주적인 의사 결정은 반대의견이 강조하는 산업별 노동조합의 조직 유지의 필요성에 못지않게 중요하고, 그러한 의사 결정을 존중하는 것이 노동조합 설립의 자유를 선언하고 있는 노동조합법의 정신에 부합된다.

이상과 같이 다수의견에 대한 보충의견을 밝혀 둔다.

7. 다수의견에 대한 대법관 이기택의 보충의견은 다음과 같다.

가. 오늘날 사람의 사회·경제적 활동은 개인에 의하여 직접 수행되기도 하고 다양한 단체를 통하여 이루어지기도 한다. 단체로 활동하는 경우를 규율하기 위하여 단체법이 존재한다. 노동조합법과 노동조합도 그 예이다.

단체 활동의 편의성·효율성·합리성 등을 높이기 위하여 조직형태를 선택할 수 있도록 하나의 단체법 영역에서도 여러 형태의 단체 제도를 마련해 두는 경우가 있다. 노동조합법이 규율하는 산업별 노동조합과 기업별 노동조합도 그 예이다.

그리고 단체로 활동해 오면서 시간이 흐르고 단체 구성원의 생각이 바뀔에 따라 그 단체의 형태를 변경하여 활동하려고 할 때 '기존 단체의 해산과 새로운 단체의 설립'이라는 번거로운 절차를 피할 수 있도록 고안된 법 제도가 조직형태의 변경이다. 노동조합의 조직형태의 변경도 그 예이다.

이와 같이 단체 활동의 효율성 등을 높이기 위한 제도인 조직형태의 변경은 지극히 법 기술적이고 가치중립적인 단체법상의 제도이므로, 그러한 제도가 노동조합법에 도입되었다고 하여 본질과 성격이 달라질 이유는 없다. 따라서 노동조합의 조직형태의 변경에 관한 문제를 다루는 이 사건은 노동조합법의 특수성보다는 단체법의 일반 법리의 토대 위에서 조망되어야 한다. 이러한 관점에서 구성원인 소속 조합원 다수가 탈퇴와 설립이라는 번거로움을 피하고 조직형태의 변경이라는 단체법상 제도를 이용하기를 원한다면 이를 막을 이유와 필요성은 없을 것이다. 또한 이러한 해석이 노동조합법의 어떠한 법리에 반하는지도 의문이다.

나. 노동조합의 조직형태의 변경으로서 그 효력이 가장 문제 되는 것에는 기업별 노동조합이 산업별 노동조합의 지회 등으로 편입되는 것과 산업별 노동조합의 지회 등이 기업별 노동조합으로 전환하는 것 두 가지의 유형이 있다.

이 사건에서 전자의 경우와 같이 과거 기업별 노동조합이던 발레오만도노동조합이 전국금속노동조합의 하부조직인 발레오만도지회로 편입되었던 것과 관련하여 이를 이 사건 규정에서 정한 조직형태의 변경으로 규율하는 데에는 이론이 없는 것 같다. 반대의견은 그러면서도 후자의 경우처럼 발레오만도지회가 다시 기업별 노동조합인 피고 노동조합으로 전환하는 것에 대하여는 전자의 경우와 본질적으로 다른 시각에서 접근해야 한다는 입장으로 보인다.

그런데 양자를 조직형태의 변경과 비교해 보면, (1) 단체의 단위 측면에서 조직형태의 변경은 그 전후에 걸쳐 단체의 단위가 여전히 하나인 데 반하여, 전자는 단체의 단위가 감소하는 것이며 후자는 단체의 단위가 증가하는 것이고, (2) 그 실질에 있어서 조직형태의 변경은 기존 단체의 해산과 새로운 단체의 설립인 데 반하여, 전자는 기존 단체의 해산과 구성원 개인의 새로운 단체로의 가입이며 후자는 구성원 개인의 기존 단체로부터의 탈퇴와 새로운 단체의 설립이다.

이와 같이 전자와 후자가 고유한 의미의 조직형태 변경과 구별되는 특성이 정확히 대칭적이라고 할 수 있다. 따라서 전자와 후자를 조직형태 변경의 법리에 포섭함에 있어서 굳이 차별할 아무런 법리적 이유가 없다.

한 가지 지적해 둘 것은 단체법의 일반 법리로부터 출발하면, 위와 같은 전자와 후자의 법리적 구조상 전자는 노동조합법 제16조 제1항 제7호에서 규정하고 있는 합병이고, 후자 역시 같은 조항에서 규정하고 있는 분할에 해당함이 명백하다는 점이다. 다만 전자를 조직형태의 변경으로 규율하는 것이 노동조합법의 해석 및 적용에 있어서 정립된 관행이라면, 이를 문제 삼고 싶지는 않다.

그러나 실질이 합병인 전자의 경우가 유효하기 위해서는 원래 합병 당사자인 기업별 노동조합 및 산업별 노동조합의 개별적인 결의와 상호 의사의 합치가 있어야 할 것인데, 기록상 발레오만도노동조합이 발레오만도지회로 편입될 당시 이러한 요건이 갖추어졌는지 명확하지 않음에도 그에 대하여는 별다른 의문을 품지 않으면서, 유독 후자의 경우와 같이 발레오만도지회가 다시 기업별 노동조합인 피고 노동조합으로 전환하는 것은 불가능하다고 보는 반대의견에는 동의하기 어렵다.

앞서 언급한 대로 양자의 법적 평가를 달리할 근거가 없는 이상, 전자의 경우가 조

직형태의 변경으로 허용되는 한 후자의 경우도 조직형태의 변경으로서 그 유효성을 긍정하는 것이 타당하다. 전자의 경우를 조직형태 변경의 하나로 이해한다면 이는 합병의 특수한 형태를 조직형태의 변경으로 본다는 것이 되고, 이는 또한 후자의 경우를 분할의 특수한 형태로 이해하는 것으로 이어져야 할 것이다. 반복하거니와 조직형태의 변경이란 절차적 번거로움을 피하기 위한 기술적이고 중립적인 제도이다.

다. 나아가 이 사건의 경우처럼 산업별 노동조합의 지회 등이 조직형태의 변경 방식으로 기업별 노동조합으로 전환하기 위한 요건에 관하여 살펴본다.

이는 실질적으로 단체법의 일반 법리상 위와 같이 기존 노동조합을 분할하여 새로운 노동조합을 설립하는 것에 해당하는 만큼, 설립되는 노동조합의 인적·물적 범위, 즉 그에 속하는 조합원과 재산의 범위가 확정되어야 하므로, 조직형태의 변경 전에 그것이 가능한 정도의 조직적 실체를 갖추어야 함은 물론이다. 또한 조직형태의 변경 후 독립한 노동조합으로 활동하기 위한 요건, 곧 노동조합으로서의 독자적인 단체교섭 및 단체협약체결 능력도 필요함은 당연하지만, 이는 적어도 조직형태의 변경과 '동시에' 갖추으로써 충분하다.

그 이외에 다른 특별한 요건을 더 요구하는 것은 단체법의 일반 법리 측면에서 모든 노동조합 제도의 취지 측면에서 모든 타당성이 없다.

결국 산업별 노동조합의 지회 등이 기업별 노동조합으로 전환하고자 조직형태의 변경을 결의할 시점 이전부터 미리 독자적인 단체교섭 및 단체협약체결 능력까지 보유하고 있어야 하는 것은 아니라고 보아야 한다.

라. 노동조합의 결사에 관하여 단순히 설립하고 해산하는 것을 넘어서 그 결사의 자유를 더 넓게 보장하기 위하여 노동조합의 합병, 분할과 조직형태의 변경까지를 허용

하고 있는 노동조합법의 입법 취지에 더 다가가기 위하여 기업별 노동조합이 산업별 노동조합의 지회 등으로 편입되는 것을 허용함과 아울러 산업별 노동조합의 지회 등이 기업별 노동조합으로 전환하는 것 역시 허용함이 마땅할 것이다.

기업별 노동조합이 산업별 노동조합의 지회 등으로 편입되는 것만 자유롭게 허용되는 경우와 이에 더하여 산업별 노동조합의 지회 등이 기업별 노동조합으로 전환하는 것까지 자유롭게 허용되는 경우를 비교하면, 후자의 경우에 기업별 노동조합이 별다른 부담감 없이 산업별 노동조합의 지회 등으로 편입되는 길을 선택할 수 있어 오히려 산업별 노동조합이 더 활성화되고 발전할 수 있을 것이다.

더 작은 위험 아래 더 많은 기업별 노동조합이 산업별 노동조합에 편입되고, 또한 근로자들은 더 자유롭게 여러 형태의 노동조합을 비교·선택하는 데에 이 판결이 기여하기를 바란다.

이상과 같이 다수의견에 대한 보충의견을 밝힌다.

8. 반대의견에 대한 대법관 김신의 보충의견은 다음과 같다.

발레오만도지회가 조직형태의 변경 주체가 될 수 없다는 반대의견에 찬동하면서, 다른 측면에서 다수의견의 부당성을 지적하여 반대의견을 보충하고자 한다.

다수의견을 요약하면, '노동조합'이 아니라 '법인 아닌 사단'에 불과한 산업별 노동조합의 지회 등이 '산업별 노동조합의 총회'가 아니라 '지회 등의 총회'의 의결만 거치고도, 노동조합법이 특별히 규정한 조직형태 변경의 효력을 온전히 얻을 수 있다는 것이다. 그리고 그렇게 해석함으로써 산업별 노동조합의 지회 등이 자유롭게 기업별 노동조합으로 전환할 수 있도록 하겠다는 것이다. 그러나 이러한 다수의견은 아래에서 보는 바와 같이 노동조합법의 입법 취지와 상반되고 정당한 법률해석의 원칙에 부합하지

않는다.

가. 산업별 노동조합의 지회 등은 조직형태 변경을 통해 기업별 노동조합으로 전환하는 것이 법률의 근거가 없기 때문에 원칙적으로 불가능하다.

우리 민법은 법인의 합병, 분할, 조직형태의 변경을 인정하지 아니한다. 따라서 민법이 유추 적용되는 법인 아닌 사단 역시 법률에 아무런 근거규정이 없기 때문에 합병, 분할, 조직형태 변경을 마음대로 할 수 없다. 노동조합이 합병, 분할, 조직형태 변경을 할 수 있는 것은 노동조합법에 그에 관한 근거규정이 있기 때문이다.

그중 노동조합의 조직형태 변경은 1997. 3. 13. 법률 제5310호로 노동조합법이 제정되면서 신설되었는데, 그 제도를 도입한 목적은 기업별 노동조합이 기존 단결력의 훼손 없이 해산과 설립이라는 번거로운 절차를 생략하여 산업별 노동조합의 하부조직에 원활하게 편입될 수 있도록 함으로써 산업별 노동조합 체제로의 전환을 쉽게 하려는데 있음은 반대의견에서 밝힌 바와 같다.

기업별 노동조합이 독립된 노동조합의 지위를 상실하고 산업별 노동조합의 조직 통제를 수용하기로 하여 산업별 노동조합의 지회 등에 편입되는 것이 조직형태 변경으로서 허용됨은 물론이지만, 나아가 그렇게 편입된 지회 등이 다시 기업별 노동조합으로 전환하는 것 역시 노동조합법이 규정하고 있는 조직형태 변경의 한 유형으로서 전자와 마찬가지로 해결하여야 한다는 다수의견에는 쉽게 동의할 수 없다.

후자와 같은 유형의 조직형태 변경이 가능하다고 해석하는 다수의견에 따르면, 산업별 노동조합 체제로의 전환을 용이하게 하려는 입법 취지와는 달리 산업별 노동조합 체제의 해체를 용이하게 하는 엉뚱한 결과를 가져올 수 있다. 나아가 산업별 노동조합 전체의 총회가 아닌 지회 등의 총회 의결만으로도 조직형태의 변경이 가능하다고 해석

한다면, 이는 산업별 노동조합의 해체를 용이하게 하는 정도가 아니라 아예 촉진하는 결과를 가져올 우려가 매우 크다.

그런데도 전자를 합병의 특수한 형태로, 후자를 분할의 특수한 형태로 보아 양자를 대칭적으로 이해하거나, 단순히 절차적 번거로움을 피하기 위한 기술적이고 중립적인 것으로 파악하는 것은 조직형태 변경 제도의 도입 목적과는 거리가 먼 해석이다.

물론, 근로자의 노동조합 조직형태 선택의 자유를 보장하고, 기업별 노동조합이 산업별 노동조합의 하부조직으로 편입될 수 있는 것과 비교하면 형평상 산업별 노동조합의 지회 등이 기업별 노동조합으로 전환하는 방식의 조직형태의 변경도 허용되어야 한다는 주장이 제기될 여지는 있고, 다수의견도 이러한 입장에 서 있는 것으로 보인다.

그러나 복수노조 설립이 전면 허용된 현행 노동조합법 아래에서는 산업별 노동조합의 지회 등이 이 사건 규정에 의한 조직형태 변경이 아닌 다른 방법으로 새로운 기업별 노동조합을 설립하거나, 산업별 노동조합의 지회 등에 소속된 조합원이 개별적으로 산업별 노동조합을 탈퇴하고 별개의 기업별 노동조합을 설립하는 것이 얼마든지 가능하므로, 산업별 노동조합의 지회 등은 노동조합법이 규정하고 있는 조직형태 변경 제도를 이용하여 기업별 노동조합으로 전환할 수 없다고 해석하여도 형평에 반한다고 할 수 없다.

나. 설령 산업별 노동조합의 지회 등이 기업별 노동조합으로 변경하는 유형의 조직형태의 변경이 가능하다고 가정하더라도, '산업별 노동조합의 지회 등의 총회 의결'만으로 조직형태의 변경이 가능하다고 해석할 수는 없다.

이 사건 규정은 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 2/3 이상의 찬성에 의한 총회 의결을 거쳐 노동조합의 조직형태의 변경에 관한 사항을 의결할 수 있다고 정하고

있는데, 그때의 총회는 이 사건 규정의 전후 문맥이나 그 관계조항과의 문리해석상 당연히 '산업별 노동조합의 전체 총회 의결'을 뜻하는 것으로 해석될 뿐, '산업별 노동조합의 지회 등의 총회 의결'로 가능하다고 해석되지 않는다. 따라서 산업별 노동조합이 그 소속 지회 등의 탈퇴를 결의할 수는 있어도, 지회 등이 스스로 탈퇴 결의를 하여 기업별 노동조합으로 전환할 수는 없다. 만약 산업별 노동조합의 지회 등이 자체 총회 의결만으로 조직형태를 변경할 수 있도록 의도하였다면, 입법자는 '지회 등의 자체 총회 의결'을 거쳐야 한다고 명시하였을 것이고, 그것이 입법기술상 그렇게 어려운 일도 아니었다.

산업별 노동조합은 동종 산업에서 일하는 근로자들을 조직대상으로 하는 초기업적 노동조합으로서 그 역시 개별 근로자를 구성원이자 조합원으로 하는 하나의 단위노동조합이지, 단위노동조합의 연합체가 아니다. 그러니 산업별 노동조합에서 조직형태의 변경을 결의할 수 있는 주체는 단위노동조합인 산업별 노동조합일 뿐, 산업별 노동조합의 하부조직에 불과한 지회 등이 아니다.

다시 말하지만, 산업별 노동조합의 지회 등이 아무리 조직적 실체를 갖추었다고 하더라도 산업별 노동조합의 하부조직이라는 본질적 속성에는 변함이 없다. 산업별 노동조합의 지회 등은 원칙적으로 산업별 노동조합의 사업과 목적을 위하여 설치되고 그 통제 아래 활동하는 것이므로, 그 지회 등에 대하여 산업별 노동조합으로부터 완전히 독립된 조직적 실체를 인정하여 독립적으로 의사 결정을 할 수 있다거나, 아무런 통제를 받지 않고 마음대로 조직을 탈퇴할 수 있다고 하는 것은, 비단 산업별 노동조합뿐 아니라 어떤 단체의 경우에도 그 조직 원리상 도저히 성립할 수 없는 해석이다.

다. 나아가 산업별 노동조합의 지회 등이 조직형태 변경 결의를 통해 기업별 노동조

합으로 전환할 수 있다고 가정하더라도, 노동조합법상 조직형태 변경에 관한 이 사건 규정은 '노동조합'을 규율 대상으로 하고 있기 때문에 '노동조합'의 실질을 갖추지 못한 지회 등은 조직형태 변경의 주체가 될 수 없다.

다수의견은, 산업별 노동조합의 지회 등이 조직적 실체를 갖춘 경우, 즉 독자적인 규약과 집행기관을 가지고 독립된 조직체로서 활동을 하는 경우에는 그 지회 등을 노동조합으로 인정할 수 없다고 하더라도 법인 아닌 사단으로서의 법적 지위는 인정할 수 있고, 그 지위에서 이 사건 규정에서 정한 조직형태의 변경 결의를 함으로써 독립된 기업별 노동조합으로 전환할 수 있다는 논리를 펴고 있다.

그러나 노동조합법의 이 사건 규정은 '노동조합'임을 당연한 전제로 하여 조직형태의 변경에 관한 사항이 총회의 의결사항이라는 점과 그 절차적 요건을 정하고 있을 뿐, '노동조합'이 아닌 다른 유사 단체를 염두에 두고 있지 않다(이 사건 규정이 노동조합법 제2장 '노동조합' 편에 위치하고 있는 점에서도 이는 분명하다). 노동조합법이 조직형태 변경은 노동조합의 총회 의결을 거쳐야 한다고 규정하고 있는데도, 그 규정을 무시하고 노동조합이 아닌 유사단체도 총회 의결을 거치기만 하면 노동조합의 조직형태 변경의 효력이 인정된다고 해석할 수는 없다.

헌법상 특별한 보호를 받는 '노동조합'과 그와 유사한 '근로자단체'는 엄연히 다른 것이어서 법률상 같이 취급할 수 없다. 노동조합과 유사한 근로자단체가 노동조합 못지 않게 중요한 역할을 수행하고 있고 장차 노동조합의 실체를 갖출 가능성이 있다고 하더라도, 노동조합법상의 조직형태 변경 결의를 할 수 있는 주체인 '노동조합'은 결코 아니다. 소위 조직형태의 변경 결의를 한 주체가 '법인 아닌 사단'이라면 그에 대하여 민법에서 정한 일정한 효력을 인정할 수 있을지언정, 노동조합법에서 정한 조직형태

변경 결의로서의 효력을 인정할 수는 없다.

그럼에도 다수의견이 법인 아닌 사단에 해당하는 산업별 노동조합의 지회 등이 한 기업별 노동조합으로의 전환 결의가 노동조합법상의 조직형태 변경으로서 유효하다고 해석하는 것은, 마치 법인 아닌 사단이 상법상의 회사와 그 실질이 유사하면 상법상 조직변경의 규정을 유추 적용하여 유효한 조직변경을 할 수 있다고 해석하는 것과 마찬가지로 법률전체의 체계나 규정을 무시한 부당한 해석이다.

결국 다수의견은 노동조합의 조직형태 변경에 관한 노동조합법의 규정을 해석하면서 입법자가 전혀 예정하지도 않았고, 이 사건 당사자들을 포함한 그 수범자들도 미처 예측하지 못한 '법인 아닌 사단'의 개념을 들고 나온 후, '법인 아닌 사단'도 '노동조합'과 마찬가지로 '노동조합법'의 적용대상이 된다고 주장하고 있는 셈이다. 그러다보니 노동조합법이 규정한 조직형태 변경의 문제를 다루는 자리에 정작 노동조합법은 간 데 없고, 헌법과 민법의 이론만 난무하는 모습이 되고 말았다.

이상의 이유로 다수의견은 부당하므로, 반대의견을 보충하여 그 이유를 밝혀 둔다.

재판장	대법원장	양승태
	대법관	이인복
	대법관	이상훈

대법관 김용덕

대법관 박보영

대법관 고영한

대법관 김창석

대법관 김 신

주 심 대법관 김소영

대법관 조희대

대법관 권순일

대법관 박상옥

대법관 이기택

