

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건	2013두3160 단체협약시정명령취소
원고, 상고인	전국금속노동조합
	소송대리인 법무법인 여는 담당변호사 권두섭 외 3인
피고, 피상고인	대전지방고용노동청 천안지청장
원 심 판 결	대전고등법원 2013. 1. 10. 선고 2012누483 판결
판 결 선 고	2016. 3. 10.

주 문

상고를 기각한다.

상고비용은 원고가 부담한다.

이 유

상고이유(상고이유서 제출기간이 경과한 후에 제출된 상고이유보충서의 기재는 상고이유를 보충하는 범위 내에서)에 대하여 판단한다.

1. 시설·편의제공 조항 관련 법리오해 주장에 대하여

노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노동조합법'이라 한다) 제81조 제4호는 본문에서 '근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위'를 부당노동행위로서 금지하면서, 그 단서에서 '근로자가 근로시간 중에 제24조 제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용하는 행위, 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합 사무소의 제공'은 예외적으로 허용하고 있다.

위 규정의 내용과 노동조합이 사용자에게 경제적으로 종속되거나 어용화되는 것을 막고 노동조합의 자주성을 확보하고자 하는 노동조합법 관련 규정의 입법 취지를 종합하여 보면, 노동조합법 제81조 제4호 단서에 따라 허용되는 범위를 넘어 주기적이나 고정적으로 이루어지는 운영비 원조 행위는 노동조합 전임자에 대한 급여 지원 행위와 마찬가지로 노동조합법 제81조 제4호 본문에서 금지하는 부당노동행위라고 보아야 하고, 설령 그 운영비 원조가 노동조합의 적극적인 요구나 투쟁으로 얻은 결과라고 하더라도 달리 볼 수 없다(대법원 2016. 1. 28. 선고 2012두12457 판결 등 참조).

원심은, 사용자가 차량이나 유류비 등을 노동조합에 제공하고 노동조합 사무소의 관리유지비 등을 부담하도록 하는 이 사건 각 시설·편의제공 조항(주식회사 나스테크 단체협약 제12조 등)은 노동조합법 제81조 제4호 본문이 정한 부당노동행위에 해당하는 운영비 원조를 내용으로 하는 것이어서, 그에 대한 피고의 시정명령이 적법하다고 판단하였다. 앞서 본 법리에 비추어 보면 이러한 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 부당노동행위로서 금지되는 운영비 원조 행위에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 위법이 있다고 할 수 없다.

2. 단체협약 해지권 제한 조항 관련 법리오해 주장에 대하여

노동조합법 제32조 제1항, 제2항에서 단체협약의 유효기간을 2년으로 제한한 것은, 단체협약의 유효기간을 너무 길게 하면 사회적·경제적 여건의 변화에 적응하지 못하여 당사자를 부당하게 구속하는 결과에 이를 수 있어 단체협약을 통하여 적절한 근로조건을 유지하고 노사관계의 안정을 도모하고자 하는 목적에 어긋나게 되므로, 그 유효기간을 일정한 범위로 제한하여 단체협약의 내용을 시의에 맞고 구체적 타당성이 있게 조정해 나가도록 하자는 데에 그 뜻이 있다.

그리고 노동조합법 제32조 제3항 단서는 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 않은 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따르되, 당사자 일방은 해지하고자 하는 날의 6개월 전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있도록 규정하고 있는데, 이는 위와 같이 단체협약의 유효기간을 제한한 입법 취지에 따라 당사자가 장기간의 구속에서 벗어날 수 있도록 하는 한편 당사자로 하여금 새로운 단체협약의 체결을 촉구하기 위한 것이다(대법원 2015. 10. 29. 선고 2012다71138 판결 등 참조).

위 각 규정의 내용과 입법 취지 등을 종합하여 보면, 단체협약의 유효기간을 제한한 노동조합법 제32조 제1항, 제2항이나 단체협약의 해지권을 정한 노동조합법 제32조 제3항 단서는 모두 성질상 강행규정이라고 볼 것이어서, 당사자 사이의 합의에 의하더라도 단체협약의 해지권을 행사하지 못하도록 하는 등 그 적용을 배제하는 것은 허용되지 않는다고 할 것이다.

원심이 같은 취지에서, 이 사건 각 단체협약 해지권 제한 조항은 단체협약 해지의

가능성을 원천적으로 배제함으로써 유효기간 만료 후의 단체협약 체결권을 미리 제한하거나 박탈하는 것을 내용으로 하고 있으므로 강행규정인 노동조합법 제32조 제3항 단서에 위반된다고 판단한 것은 정당하고, 거기에 상고이유로 주장하는 바와 같이 단체협약의 해지권에 관한 법리를 오해한 위법이 없다.

3. 유일교섭단체 조항 관련 법리오해 등 주장에 대하여

원심은, '산업별 단위노동조합으로서 사용자와 직접 단체협약을 체결해 온 원고만이 단체교섭을 할 수 있는 유일한 노동단체이며, 다른 어떠한 노동단체도 인정하지 않는다'는 내용인 이 사건 각 유일교섭단체 조항(유성기업 주식회사 단체협약 제1조 등)은 근로자의 노동조합 결성 및 가입의 자유와 단체교섭권 등을 침해할 우려가 있어 위법하다고 전제한 다음, 위 조항의 취지가 단순히 원고가 원고 소속 조합원을 대표하는 단체임을 의미하는 것이라는 등의 사유를 내세워 그에 대한 피고의 시정명령이 취소되어야 한다는 원고의 주장을 배척하였다.

원심 판시 단체협약서의 문언들과 기록에 비추어 살펴보면 원심의 이러한 판단은 정당하고, 거기에 상고이유 주장과 같이 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 단체협약 조항의 해석 등에 관한 법리를 오해한 위법이 없다.

4. 결론

그러므로 상고를 기각하고 상고비용은 패소자가 부담하도록 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장

대법관

김소영

주 심 대법관 이인복

대법관 이기택