

<문1> A회사는 근로자 250명을 고용~

I. 설문(1)에 대하여

1. 논점의 정리

A회사의 노동조합 운영비 지급 중단이 정당한지와 관련하여

① 운영비 원조행위가 노조법 제81조 4호가 금지하는 부당노동행위에 해당하는지 ② 부당노동행위에 해당한다고 볼 경우 이를 규정한 단체협약의 사법상 효력이 특히 문제된다.

2. 운영비 원조와 부당노동행위

(1) 근거규정

노조법 제81조4호는 노조의 지배·개입 행위 외에도 전임자 급여 지원, 운영비 원조 행위를 부당노동행위로서 금하되, 단서를 두어 최소 규모의 노조사무실 제공, 기금의 기부 등을 예외적으로 허용하고 있다.

(2) 취지

① 노조법 제2조4호가 노동조합을 자주적, 단결체로 규정하고 있고
② 그 (나)목에서 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조 받은 경우 노동조합으로 보지 않고 있으므로, 이에 비추어 노동조합의 자주성을 보장하려는 데에 그 취지가 있다.

3. 지배개입이 금지되는 운영비 원조의 판단 기준

(1) 문제점

경비원조 등에 의해 자주성을 해하게 되거나 그러한 위험이 있지 않은 경우에도 부당노동행위가 성립하게 되는 지 문제된다.

(2) 학설

① 운영비 원조행위, 조합간부에 대한 급여지급행위 자체가 노동조합의 자주성을 해칠 우려가 큰바 부당노동행위에 해당한다는 「형식설」 ② 노조가 쟁취한 것이거나 자주성을 해할 구체적 위험성이 인정되지 않을 경우에는 부당노동행위에 해당하지 않는다는 「실질설」의 대립이 있다.

(3) 판례

1) 과거 판례

부당노동행위의 성립 여부는 형식적으로만 볼 것은 아니고, 그 급여지급으로 인하여 조합의 자주성을 잃을 위험이 현저하게 없는 한 부당노동행위가 성립하지 않는다고 하여 「실질설」의 입장으로 보였다.

2) 최근 판례

① 전임자 급여지원 행위는 별도로 노동조합의 자주성을 저해할 위험성이 있는지 가릴 필요 없이 그 자체로 부당노동행위를

구성한다고 하였고 ② 주기적이거나 고정적으로 이루어지는 운영비 원조 행위는 마찬가지로 부당노동행위로 해석된다고 하여 「형식설」의 입장으로 보인다.

(4) 검토

생각건대, 전임자에 대한 급여지원을 금지하고 있는 현행법의 태도에 비추어 볼 때 판례의 견해는 타당하다.

4. 금지되는 경비 원조의 범위

입법 목적 등에 비추어 ① 사회통념상 노조법 제81조 4호 단서에 정한 경우에 포함되는 행위와 ② 그와 동일시 할 수 있는 것 이라고 평가될 수 있는 행위는 허용될 수 있지만, 이를 벗어나는 운영비 원조 행위는 금지된다.

5. 위반의 효과

노조법 제81조는 강행규정이므로, 이에 위반된 법률행위는 사법상 효력이 부인된다.

6. 사안의 적용

(1) 운영비 지급의 부당노동행위 해당 여부

A회사 B노조간 체결한 운영비에 대한 단체협약은 ① 주기적·고정적으로 금원을 지급받는 것을 내용으로 하고 있고 ② 운영비의

지급 이라고 명시된바 노조법 제 81조 4호 단서가 규정하는 기금의 기부 또는 사무실 제공행위와 동일시할 수 있는 성질로도 평가할 수 없어, 단체 협약의 체결 경위를 살펴볼 필요도 없이 노조법 제81조4호 본문이 규정하는 부당노동행위에 해당한다.

(2) 운영비 지급 중단 of 정당성

운영비 지급의무를 규정한 단체협약은 강행규정 위반으로 그 시법상 효력이 없어, 운영비의 지급 중단 행위는 부당하다고 볼 수 없다.

7. 설문(1)의 해결

A사의 운영비 지급 중단행위는 정당하다.

II. 설문(2)에 대하여

1. 논점의 정리

부당노동행위 해당 주장과 관련하여 ① 노조법 제81조 1호 소정의 부당 노동행위의 입증책임을 사용자와 근로자 중 누가 부담하는지 살펴보고 ② 특히 사안과 같이 집단적 인사고과 차별에서 기인한 정리해고라는 주장이 있는 경우, 부당노동행위 행위 성립의 입증 방법에 대하여 검토한다.

2. 불이익 취급의 부당노동행위

근로자가 노동조합에 가입·조직 기타 노동조합의 업무를 위한

정당한 행위를 한 것을 이유로 근로자를 해고하거나 근로자에게 불이익을 주는 행위는 부당노동행위로서 금지된다 (노조법 제81조4호)

3. 요건

(1) 내용

① 근로자의 정당한 단체활동(광의의 조합 활동)이 있을 것
② 불이익한 처우가 현실적으로 발생할 것 ③ 조합 활동과 불이익 처우간의 인과관계(이유로)가 있을 것을 요한다.

(2) 인과관계의 해석

①사용자가 인식한 조합 활동 사실이 객관적으로 정당하면 부당노동행위의 성립이 인정된다는 「객관적 인과관계설」이 있으나,
② 판례는 이유로 한다는 것은 의사를 가지고 한다는 것이며, 의사란 반 조합적 의욕 내지 동기에 해당한다고 하여 「주관적 인과관계설」의 입장으로 보이며, ③ 단, 제반사정을 통해 반조합적 의사가 추단되는 경우 부당노동행위 의사의 성립을 인정하여야 한다고 하였다.

4. 입증책임

판례는 부당노동행위에 해당한다는 점은 이를 주장하는 근로자 또는 노동조합이 증명하여야 하므로, 필요한 심리를 다하였어도

사용자에게 부당노동행위 의사의 존재여부를 확정할 수 없는 경우 위협이나 불이익은 근로자 또는 노동조합이 부담할 수 밖에 없다고 하였다. 따라서 현행 판례에 의할 경우, 부당노동행위의 각 성립요건 충족여부를 근로자 측이 입증하여야 한다.

5. 인사고과 차별에서 부당노동행위의 입증 방법

(1) 판례

판례는 ① 양 집단이 서로 동질의 균등한 근로자 집단임에도 불구하고, 통계적으로 유의미한 격차가 있을 것 ② 인사고과에서 불이익 취급을 하려는 사용자의 반 조합적 의사를 추단할 객관적 사정(업무능력이 같거나 그보다 못한 비조합원이 대상자에서 제외된 사정 등이 있을 것) ③ 그러한 차별이 없었더라면 해고대상자로 선정되지 않았을 것 등을 심리하여 판단하여야 한다고 하였다

(2) 검토

생각건대 인사 고과 차별과 같은 상대적 불이익의 경우 입증의 난이도 및 증거의 편재 등으로 근로자가 (비조합원과 업무능력의 차이 부재 등) 반 조합적 의사를 추단할 수 있는 객관적 사정의 존부를 밝히는 것은 매우 어렵다. 따라서 유의미한 고과격차가 발생한 경우 차별의 합리적 이유를 사용자가 증명하도록 하는 등 입증 책임을 전환 또는

감경할 필요가 있다.

(3) 사안의 적용

① 근로자 중 조합원의 비율은 5분의 1임에도 낮은 고과를 받아 정리해고 대상이 된 근로자 13명이 모두 조합원이라는 점에서 「통계적으로 유의미한 격차」가 발생했다는 점 ② 정리해고는 인사고과를 기준으로 하였으며 다른 기준이 참작되었다는 사실은 보이지 않는바 「고과차별이 없었으면 이들이 해고 대상자가 되지 않았을 것」으로 보이는 점이 인정되며, ③ 대상자와 그렇지 않은 자 간에 업무 능력의 차이는 사안 사실관계만으로 알 수 없으나, 모두 조합 활동에 적극적으로 참여한 사람들이라는 점에서 차별이 반 조합적 의사에 기인하였음이 추단된다.

6. 설문(2)의 해결

부당노동행위 해당 여부의 입증 책임은 근로자에게 있으며, 정리해고의 기초가 된 인사고과의 ① 통계적으로 유의미한 격차 ② 고과 차별의 반조합적 의사 ③ 고과차별이 없었으면 해고 대상자가 되지 않았을 것을 증명하여야 한다.“끝”

<2문> 단일사업장으로 이루어진 C회사~

I.	논점의 정리
	사안과 관련하여 C회사와 D노조가 체결한 단체협약은 乙 과 같은 사무직 종사자를 조합원 범위에서 제외하는바 노조법 제35조가 적용되는지 문제된다. 구체적으로 ① 동종 근로자의 해석 ② 조합원 자격의 제한이 없는 D노조 규약과 배치되는 단체협약상 조합원 자격 제한 규정의 효력에 대하여 판례 법리를 중심으로 살펴본다.
II	노조법 제35조
	하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 「동종의 근로자」 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 「동종의 근로자」에 대하여도 단체협약의 규범적 부분이 자동 적용된다. 사안 재심절차에 대한 단체협약 규정은 규범적 부분이고 C노조 상시 사용 근로자 중 반수 이상인 80여명이 D노조에 가입되어 있는바 다른 요건은 문제되지 않는다.
III.	단체협약에 가입 제한이 있는 경우 동종 근로자의 범위
	동종의 근로자는 당해 단체협약의 규정에 의하여 그 「협약의 적용이 예상되는 자」를 가리키며, 단체협약의 규정에 의해 조합원 자격이 없는 자는 단체협약의 적용을 받지 않는다.

IV.	조합규약과 배치되는 단체협약상 조합원 범위의 효력
1.	문제점
	조합 가입자유의 원칙에도 불구하고, 조합 규약과 배치되어 조합원 범위를 제한하는 단체협약이 여전히 효력을 가지는 것인지 문제된다.
2.	조합원 범위의 결정원칙
	근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있고 구체적으로 노동조합의 조합원 범위는 당해 규약이 정하는 바에 의해 정하여지며, 규약이 정하는 바에 따라 당해 노동조합에 자유로이 가입함으로써 조합원 자격을 취득한다.
3.	단체협약상 조합원 범위 규정과 배치되는 경우
	노사 간 상호 합의에 의하여 규약 상 조직 대상이 되는 근로자의 범위와는 별도로 조합원이 될 수 없는 자를 특별히 규정함으로써 일정 범위 근로자들에 대해 협약 적용을 배제하는 취지의 규정을 두는 경우, 이것이 조합원 규약에 정해진 조합원 범위에 관한 규정과 배치된다 하더라도 효력이 인정된다.(즉, 단체협약의 적용 범위로서 유효)
V.	사안의 적용
	C회사와 D노조가 체결한 단체협약의 「사무직 근로자를 조합

원 범위에서 제외」하는 규정은 단체협약의 적용범위로서 유효하므로, 사무직인 乙은 협약 적용이 예상되는 자라고 할 수 없어, 乙은 노조법 제35조의 적용을 받는 「동종 근로자」라고 볼 수 없다. 따라서 회사는 乙을 징계할 경우 재심절차를 거쳐야 할 의무가 없다.

VI. 사안의 해결

회사는 乙을 징계할 경우 재심절차를 거치지 않아도 된다.“끝”

“이하여백”