



소수노동조합 소속 조합원에 대한 징계 절차에서 소수노동조합을 배제하고 교섭대표노동조합의 조합원들만을 근로자측 위원으로 선임하여 징계한 것은 공정대표의무를 위반한 중대한 하자가 있어 무효라고 본 사례

(대법원 2025. 7. 18. 선고 2023두61370 판결)

1. 사안 및 쟁점

피고 보조참가인(이하 '참가인')은 시내버스 운수 회사로, 참가인 사업장에는 I 노동조합과 J 노동조합이 존재하며, 교섭창구 단일화 절차를 통해 I 노동조합이 교섭대표노동조합이 되었습니다. 원고는 참가인 소속 운전기사로 근무하면서 J 노동조합에 가입한 조합원입니다.

원고는 2020. 4. 8. 오전에 출근하였다가 관리과장 G와 다툰 뒤 버스를 운행하지 않고 귀가하였고, 이에 참가인은 같은 해 4. 22. 상벌위원회를 개최하여 원고에게 승무정지 5일의 징계처분(이하 '이 사건 징계')을 하였습니다. 이어 2020. 6. 1.에는 원고를 운행 일정이 고정된 고정기사에서 운행 일정이 고정되지 않은 예비기사로 인사발령('이 사건 인사발령')하였습니다.

원고는 이 사건 징계가 부당징계에 해당하고, 이 사건 인사발령 부당강등에 해당하며, 이러한 조치들이 불이익 취급의 부당노동행위에 해당한다고 주장하며 구제신청을 하였습니다. 그러나 제주시지방노동위원회는 원고의 구제신청을 모두 기각하였고, 중앙노동위원회 역시 원고의 재심신청을 모두 기각하였습니다.

2. 법원의 판단

[쟁점] 참가인이 교섭대표노동조합과 체결한 단체협약(이하 '이 사건 단체협약') 제35조는 정당한 이유 없이 2회 이상 조퇴한 경우 대기 조치를 할 수 있다고 규정하고 있습니다. 또한 상벌위원회는 노·사 동수로 구성되되 근로자측 위원은 노동조합이 지명·위촉하도록 정하고 있습니다.

본 사안에서는 (i) 조퇴 1회를 이유로 한 이 사건 징계가 이 사건 단체협약 제35조에 위배되는지 여부 및 (ii) 사용자와 교섭대표노동조합이 소수노동조합 소속의 조합원에 대한 징계절차에서 교섭대표노동조합 소속 조합원만을 근로자측 위원으로 선임한 것이 노동조합 및 노동

관계조정법(이하 ‘노동조합법’) 제29조의4 제1항의 공정대표의무에 위배되는지 여부가 주요 쟁점이 되었습니다.

[원심] 원심은 이 사건 단체협약은 문언상 승무정지와 대기발령을 구별하고 있으므로 조퇴가 1회에 불과하더라도 승무정지 처분을 할 수 있다고 판단하였습니다. 또한 교섭대표노동조합과 J 노동조합의 조합원 수에는 약 13배 이상의 차이가 있고 근로자측 위원은 3인에 불과하므로, 반드시 J 노동조합 조합원을 근로자측 위원으로 선임해야 하는 것은 아니라고 보아, 이 사건 징계 절차에는 단체협약이나 공정대표의무 위반 등 하자가 없다고 판단하였습니다.

[대법원] 그러나 대법원은 “단체협약 문언의 객관적인 의미가 명확하게 드러나지 않고 문언 해석을 둘러싼 이견이 있는 경우에는, 해당 문언의 내용, 단체협약이 체결된 동기 및 경위, 노동조합과 사용자가 단체협약에 의하여 달성하려는 목적과 그 진정한 의사 등을 종합적으로 고려하여, 논리와 경험의 법칙에 따라 합리적으로 해석하여야 한다(대법원 2022. 3. 11. 선고 2021두31832 판결 참조)”고 판시하면서, 이 사건 단체협약상 대기과 승무정지는 사실상 동일한 의미이므로 승무정지 역시 무단지각 또는 무단조퇴 2회부터 적용된다고 봄이 타당하다고 판단하였습니다.

또한 대법원은 노동조합법상 공정대표의무의 취지와 기능을 확인하면서, “사용자와 교섭대표노동조합이 징계위원회를 노·사 동수로 구성하고 근로자측 위원을 노동조합이 지명·위촉하도록 한 단체협약 제38조 단서 및 상벌위원회규정 제4조(이하 ‘이 사건 규정’)에 따라 근로자측 위원을 선임하면서 소수노동조합의 조합원을 배제한 채 오로지 교섭대표노동조합의 조합원만을 선임하는 경우, 소수노동조합은 독자적으로 단체교섭권을 행사하지 못하는 것을 넘어, 소속 조합원의 근로조건에 관하여 중대한 영향을 미치는 징계처분에 관하여 이 사건 규정에서 보장한 참여권조차 실질적으로 행사하지 못하게 되는 결과에 이르게 된다. 노동조합 간에 조합원 확보 등을 위하여 단순히 경쟁하는 차원을 넘어 반목·갈등하는 경우가 많은 현실을 고려할 때, 교섭대표노동조합의 조합원만을 근로자측 위원으로 선임할 경우, 징계의 절차적 공정성을 확보함과 아울러 사용자의 징계권 남용을 견제하고자 한 이 사건 규정의 취지가 제대로 달성되지 못할 우려도 크다”고 판시하였습니다.

이에 따라 대법원은, 참가인과 교섭대표노동조합은 소수노동조합 소속 조합원을 1인이더라도 근로자측 위원으로 참여시켰어야 하며, 교섭대표노동조합의 조합원 수가 소수노동조합보다 13배 이상 많았다는 사정만으로 이를 달리 볼 수 없고, 소수노동조합 조합원을 전혀 선임하지 않은 것은 소수노동조합과 그 조합원을 합리적 이유 없이 차별한 것으로 공정대표의무에 위배된다고 판단하였습니다. 결국 대법원은 “참가인은 공정대표의무를 위반하여 이 사건 징계 절차에서 이 사건 노동조합의 참여권을 보장하지 않은 채 이 사건 징계를 하였으므로, 이 사건 징계는 징계사유가 인정되는지 여부와 관계없이 절차상 중대한 하자가 있어 무효라고 보아야 한다”고 판시하였습니다.

또한 대법원은, 이 사건 인사발령이 근로기준법 제23조에 위배되지 않고, 원고와 참가인 사이에 어떠한 사유가 있더라도 예비기사로 인사발령을 하지 않기로 하는 합의가 있었다고 볼 수 없다는 이유로 이 사건 인사발령의 정당성을 인정한 원심의 결론이 정당하다고 판단하여, 결과적으로 원심판결 중 부당승무정지 관련 부분을 파기·환송하였습니다.

3. 의의

기존의 공정대표의무 관련 사건에서는 주로 노동조합 사무실이나 차량 제공, 근로시간 면제 한도의 배분 등 노동조합 활동 지원과 관련된 사항이 문제되었습니다. 그러나 본 사안은 징계절차, 특히 징계위원회 구성 과정에서의 공정대표의무 준수 여부가 문제되었고, 징계절차와 관련하여 공정대표의무 위반 여부를 직접적으로 판단한 사례입니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

조찬영

변호사

02-316-4109

cyocho@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com