

# 파업 종료 후 파업에 참가하지 않은 근로자에게만 지급된 특별수당이 파업으로 인해 가중된 업무에 대한 정당한 대가로서 합리적 범위를 벗어나지 않는다면, 이를 노동조합에 대한 지배·개입의 부당노동행위로 볼 수 없다고 판단한 사례 (서울행정법원 2025. 9. 4. 선고 2024구합3647 판결)

## 1. 사안

원고는 합성수지 및 플라스틱 제조회사이고, 피고보조참가인(이하 '참가인')은 화학·섬유·식품산업 종사 근로자를 조직대상으로 하는 전국 단위 산업별 노동조합이며 원고의 공장에 지회를 두고 있습니다.

참가인 소속 지회는 노동조합 활동 보장 및 임금 인상 등 167개 조항의 단체협약 체결을 요구하면서 단체교섭을 시작하였으나 단체교섭이 결렬되었고, 참가인은 2023. 10. 30.부터 2025. 11. 28.까지 전면 파업을 실시하였습니다.

원고는 파업 개시일에 '파업 참여 여부는 전적으로 조합원 개인의 의사에 달려 있고, 파업에 동참하지 않더라도 불이익은 없다. 파업 기간에는 급여가 지급되지 않는다. 파업에 참여한 근로자들로 인한 공백은 파업에 참여하지 않은 근로자들의 대체근무로 채워질 예정이고, 대체근무자에 대해서는 적절한 방법으로 보상할 예정이다.'라는 내용의 입장문을 공고하였습니다.

이후 원고와 참가인은 임금·단체협약을 체결하였고, 그날 파업이 종료되었습니다. 원고는 파업 종료 후 파업에 참여하지 않은 원고 근로자들을 아래와 같이 6가지 유형으로 분류하고 특별수당을 지급하였습니다.

연번	대체 투입 유형	특별수당 산정기준
1	A·B공장 사무직 -> C·D공장 생산업무 지원자	실제 현장 투입시간 × 50%
2	C공장 사무직 -> C공장 생산업무 지원자	근무일수 × 4시간 × 50%
3	D공장 사무직 -> D공장 생산업무 지원자	실제 현장 투입시간 × 50%

4	C·D공장 생산직(OP)	실제 현장 투입시간 × 50%
5	A·B공장 사무직(CS담당)	없음
6	A·B공장 사무직 -> C·D공장 사무업무 지원자	실제 현장 투입시간 × 30%

참가인은 원고의 특별수당 지급이 파업에 참여한 참가인 조합원들에 대한 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위라고 주장하며, 노동위원회에 구제신청을 하였습니다.

## 2. 노동위원회 및 법원의 판단

**[노동위원회의 초심, 재심 판정]** 제1~3, 6유형 근로자들에 대한 특별수당 지급은 업무 환경의 급격한 변화 등을 고려할 때 정당하다고 판단하였습니다. 그러나 제4유형 근로자들에 대한 특별수당 지급은 "타 유형의 근로자와 달리 근무장소나 업무의 변화가 크지 않음에도 투입시간의 50%를 가산 지급한 것은 과다하다"는 이유로, 이를 노동조합 운영에 대한 지배·개입의 부당노동행위로 인정하였습니다.

**[법원의 판단]** 법원은 아래와 같은 이유로 제4유형 근로자들에 대한 특별수당 지급이 지배개입의 부당노동행위라고 본 재심판정을 취소하였습니다.

- 사용자가 전면파업에 참가하지 않고 근무한 근로자들에게 파업 이전보다 가중된 업무를 수행한 대가로 특별수당을 지급하는 경우, 특별수당이 지급된 시기, 액수, 방법 등을 고려할 때 특별수당이 사회통념상 노동조합의 조직 또는 운영에 실질적인 영향을 미칠 정도로 과다하게 지급되었다면 그러한 특별수당의 지급은 부당노동행위라고 평가할 여지가 있음.
- 그러나 사용자가 적정한 범위 내의 금액을 특별수당으로 지급하였다면 이는 사용자의 합리적인 경영 판단에 따른 것이므로 가급적 존중될 필요가 있고, 지급된 특별수당의 금액이 파업으로 인하여 증가된 노동강도에 비하여 다소 많다고 하더라도 그러한 사정만으로 선불리 사용자가 지배·개입의 부당노동행위를 할 의사로 특별수당을 지급한 것이라고 단정할 수는 없음.
- 피고 및 참가인이 제출한 증거들만으로는 원고가 참가인의 조직 또는 운영을 지배·개입할 의사로 제4유형 근로자들에게 특별수당을 지급하였다고 인정하기에 부족함
  - ① 원고의 2023. 10. 30. 자 입장문에는 파업 참여자에 대한 불이익의 위협이 포함되어 있지 않고, 높은 강도의 업무를 부담하게 되는 대체근무자에게 적절한 보상을 약속한 것이지 부정한 이익 제공을 약속한 것이 아니므로 지배·개입 의사가 드러나지 않았음.
  - ② 파업으로 인한 인력 공백과 비숙련 대체 인력 투입으로 잔류 근로자의 업무 강도가 현저히 높아졌고, 특별수당의 산정기준은 그 자체로 지나치게 높은 수준이라고 보기 어려우므로 합리적 범위를 벗어났다고 보기 어려움.
  - ③ 근무 장소나 업무 내용의 급격한 변화가 없었더라도 파업으로 인한 노동 강도 증가가 인정된다면 증가된 노동량에 비하여 다소 많이 지급되었더라도 지배·개입의 부당노동행위를 할 의사로 특별수당을 지급한 것으로 단정하기 어려움.
  - ④ 다른 유형의 근로자들에게는 정당한 대가로 특별수당을 지급하면서 제4유형 근로자들에 대하여만 지배·개입의 부당노동행위를 할 의사로 특별수당을 지급할 동기가 없음.
  - ⑤ 특별수당의 지급시기는 파업이 완전히 종료된 때로부터 1개월가량 경과한 때이므로 그 시기적 측면에서도 지배·개입의 부당노동행위를 할 의사로 지급된 것으로 보이지 않음.
  - ⑥ 2024. 8. 경 돌입한 추가 파업의 경우 그 시작 전부터 11명의 이탈자가 발생하였으나 이는 특별수당 지급 후 8개월이 경과된 시점에 발생한 것이고, 위 이탈자가 특별수당으로 인하여 참가하지 않은 것이라고 볼 만한 증거가 없음.

## 3. 의의

대상판결은 파업에 참여하지 않은 근로자들에 대한 특별수당 지급 행위에 대하여 제반 사정을 종합적으로 고려하여 지배·개입의 부당노동 행위 의사가 인정되지 않는 경우 지배·개입의 부당노동행위를 인정하지 않았다는 데 의의가 있습니다.

## 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