

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2017다218642 노동조합사무실제공등
원고, 피상고인 전국공공운수사회서비스노동조합
소송대리인 변호사 장동환
피고, 상고인 금남교통운수 주식회사 외 6인
소송대리인 법무법인 새날로 담당변호사 조용무 외 3인
원 심 판 결 대전고등법원 2017. 2. 16. 선고 2016나16038 판결
판 결 선 고 2018. 8. 30.

주 문

상고를 모두 기각한다.
상고비용은 피고들이 부담한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 상고이유 제1점에 관하여

가. 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '노동조합법'이라고 한다) 규정에 의하면, 근

로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있고(제5조), 노동조합은 조합원을 위하여 사용자에게 단체교섭을 요구할 수 있으나(제29조 제1항), 하나의 사업 또는 사업장 단위에서 노동조합이 그 조직형태와 관계없이 2개 이상 병존하는 경우 각 노동조합은 원칙적으로 교섭창구 단일화 절차에 따라 교섭대표노동조합을 정하여 사용자에게 단체교섭을 요구하여야 한다(제29조의2 제1항 본문). 노동조합법이 이처럼 복수 노동조합에 대한 교섭창구 단일화 제도를 도입하여 단체교섭 절차를 일원화하도록 한 것은, 복수 노동조합이 독자적인 단체교섭권을 행사할 경우 발생할 수도 있는 노동조합 간 혹은 노동조합과 사용자 간 반목·갈등, 단체교섭의 효율성 저하 및 비용 증가 등의 문제점을 효과적으로 해결함으로써, 효율적이고 안정적인 단체교섭 체계를 구축하는 데에 그 주된 취지 내지 목적이 있다(대법원 2017. 10. 31. 선고 2016두36956 판결).

교섭창구 단일화 제도 하에서 교섭대표노동조합이 되지 못한 노동조합은 독자적으로 단체교섭권을 행사할 수 없으므로, 노동조합법은 교섭대표노동조합이 되지 못한 노동조합을 보호하기 위해 사용자와 교섭대표노동조합에게 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원을 합리적 이유 없이 차별하지 못하도록 공정대표의무를 부과하고 있다(제29조의4 제1항). 공정대표의무는 헌법이 보장하는 단체교섭권의 본질적 내용이 침해되지 않도록 하기 위한 제도적 장치로 기능하고, 교섭대표노동조합과 사용자가 체결한 단체협약의 효력이 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노동조합에게도 미치는 것을 정당화하는 근거가 된다.

이러한 공정대표의무의 취지와 기능 등에 비추어 보면, 공정대표의무는 단체교섭의 과정이나 그 결과물인 단체협약의 내용뿐만 아니라 단체협약의 이행과정에서도 준수되

어야 한다고 봄이 타당하다. 또한 교섭대표노동조합이나 사용자가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노동조합 또는 그 조합원을 차별한 것으로 인정되는 경우, 그와 같은 차별에 합리적인 이유가 있다는 점은 교섭대표노동조합이나 사용자에게 그 주장·증명책임이 있다.

한편 노동조합의 존립과 발전에 필요한 일상적인 업무가 이루어지는 공간으로서 노동조합 사무실이 가지는 중요성을 고려하면, 사용자가 단체협약 등에 따라 교섭대표노동조합에게 상시적으로 사용할 수 있는 노동조합 사무실을 제공한 이상, 특별한 사정이 없는 한 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노동조합에게도 반드시 일률적이거나 비례적이지는 않더라도 상시적으로 사용할 수 있는 일정한 공간을 노동조합 사무실로 제공하여야 한다고 봄이 타당하다. 이와 달리 교섭대표노동조합에게는 노동조합 사무실을 제공하면서 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노동조합에게는 물리적 한계나 비용 부담 등을 이유로 노동조합 사무실을 전혀 제공하지 않거나 일시적으로 회사 시설을 사용할 수 있는 기회를 부여하였다고 하여 차별에 합리적인 이유가 있다고 볼 수 없다.

나. 원심은, 교섭대표노동조합과 사용자인 피고들이 2013. 12. 23.자 합의와 2014. 6. 24.자 합의를 통해 교섭대표노동조합에게만 노동조합 사무실을 제공하기로 합의한 것은 합리적 이유 없이 교섭대표노동조합과 다른 노동조합을 차별한 것으로서 공정대표의무 위반에 해당한다고 판단하였다.

원심판결 이유를 적법하게 채택된 증거들에 비추어 살펴보면, 원심의 이러한 판단은 앞에서 본 법리에 기초한 것으로서, 거기에 상고이유 주장과 같이 공정대표의무에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

2. 상고이유 제2점에 관하여

원심은, 피고들이 교섭창구 단일화가 이루어진 이후에도 교섭대표노동조합에게만 근로시간 면제를 인정하면서 원고에게는 이를 인정하지 않았고, 원고가 2014. 5. 30.자 합의 이전부터 근로시간 면제를 인정해 줄 것을 요구하였음에도 피고들이 2014. 5. 30.자 합의를 체결하면서 원고의 근로시간 면제에 관하여 아무런 조치를 취하지 않은 것은 합리적인 이유 없이 원고를 차별한 것이어서 공정대표의무 위반에 해당한다고 판단하였다.

앞에서 본 법리와 적법하게 채택된 증거들에 비추어 살펴보면, 원심의 이러한 판단에 상고이유 주장과 같이 공정대표의무에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

3. 상고이유 제3점에 관하여

원심은, 피고들의 공정대표의무 위반 행위로 인해 원고가 무형의 손해를 입었으므로, 피고들은 원고에게 불법행위에 기한 손해배상으로서 판시 위자료를 지급할 의무가 있다고 판단하였다.

관련 법리와 적법하게 채택된 증거들에 비추어 살펴보면, 원심의 이러한 판단에 상고이유 주장과 같이 불법행위 및 위자료 산정 등에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

4. 결론

그러므로 상고를 모두 기각하고, 상고비용은 패소자들이 부담하기로 하여 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 김선수

대법관 권순일

주 심 대법관 이기택

대법관 박정화