

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2017다263192 단체협약무효확인및손해배상(기)

원고, 피상고인 겸 상고인

전국금속노동조합

소송대리인 법무법인 여는

담당변호사 김유정 외 3인

피고, 피상고인 피고 1 외 5인

소송대리인 변호사 유성권 외 5인

원 심 판 결 서울고등법원 2017. 8. 18. 선고 2016나2057671 판결

판 결 선 고 2020. 10. 29.

주 문

상고를 모두 기각한다.

상고비용 중 원고의 상고로 인한 부분은 원고가, 피고 3, 피고 6의 각 상고로 인한 부분은 위 피고들이 각 부담한다.

이 유

상고이유(상고이유서 제출기간이 지난 후에 제출된 서면의 기재는 상고이유를 보충하는 범위 내에서)를 판단한다.

1. 원고의 상고이유에 대한 판단

가. 1) 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노동조합법'이라고 한다)에 의하면, 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있고(제5조), 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자에게 단체교섭을 요구할 수 있으나(제29조 제1항), 하나의 사업 또는 사업장 단위에서 노동조합이 그 조직형태와 관계없이 2개 이상 병존하는 경우 교섭창구 단일화 절차에 따라 정해진 교섭대표노동조합의 대표자가 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, 대법원 2018. 8. 30. 선고 2017다218642 판결 등 참조).

2) 가) 교섭창구 단일화 제도 하에서 교섭대표노동조합이 되지 못한 노동조합은 독자적으로 단체교섭권을 행사할 수 없으므로, 노동조합법은 교섭대표노동조합이 되지 못한 노동조합을 보호하기 위하여 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, 교섭대표노

동조합과 사용자가 체결한 단체협약의 효력이 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노동조합(이하 '소수노동조합'이라고 한다)에게도 미치는 것을 정당화하는 근거가 된다. 이러한 공정대표의무의 취지와 기능 등에 비추어 보면, 공정대표의무는 단체교섭의 결과물인 단체협약의 내용뿐만 아니라 단체교섭의 과정에서도 준수되어야 하고(대법원 2018. 8. 30. 선고 2017다218642 판결 등 참조), 교섭대표노동조합으로서는 단체협약 체결에 이르기까지의 단체교섭 과정에서도 소수노동조합을 절차 면에서 합리적인 이유 없이 차별하지 않아야 할 공정대표의무를 부담한다. 이에 따라 교섭대표노동조합이 단체교섭 과정에서 소수노동조합을 동등하게 취급하고 공정대표의무를 절차적으로 적정하게 이행하기 위해서는 기본적으로 단체교섭 및 단체협약 체결에 관한 정보를 소수노동조합에 적절히 제공하고 그 의견을 수렴하여야 한다. 다만 단체교섭 과정의 동적인 성격 및 실제 현실 속에서 구현되는 모습, 노동조합법에 따라 인정되는 대표권에 기초하여 교섭대표노동조합 대표자가 단체교섭 과정에서 어느 정도의 재량권 등을 가지는 점 등을 고려하면, 교섭대표노동조합의 소수노동조합에 대한 이러한 정보제공 및 의견수렴의무는 일정한 한계가 있을 수밖에 없다. 그러므로 교섭대표노동조합이 단체교섭 과정의 모든 단계에 있어서 소수노동조합에 일체의 정보를 제공하거나 그 의견을 수렴하는 절차를 완벽하게 거치지 아니하였다고 하여 곧바로 공정대표의무를 위반하였다고 단정할 것은 아니고, 이때 절차적 공정대표의무를 위반한 것으로 보기 위해서는 단체교섭의 전 과정을 전체적·종합적으로 고찰하여 기본적이고 중요한 사항에 관한 정보제공 및 의견수렴 절차를 누락하거나 충분히 거치지 아니한 경우 등과 같이 교섭대표노동조합이 가지는 재량권을 일탈·남용함으로써 소수노동조합을 합리적 이유 없이 차별하였다고 평가할 수 있는 정도에 이르러야 한다.

나) 한편 교섭대표노동조합이 사용자와 단체교섭 과정에서 마련한 단체협약 잠정합의안(이하 '잠정합의안'이라고 한다)에 대하여 자신의 조합원 총회 또는 총회에 갈음할 대의원회의 찬반투표 절차를 거치는 경우, 소수노동조합의 조합원들에게 동등하게 그 절차에 참여할 기회를 부여하지 않거나 잠정합의안에 대한 가결 여부를 정하는 과정에서 그들의 찬반의사를 고려 또는 채택하지 않았더라도 그것만으로는 절차적 공정대표의무를 위반하였다고 단정할 수 없다. 그 이유는 다음과 같다.

(1) 교섭창구 단일화 제도의 취지나 목적, 노동조합법 제29조 제2항의 규정 내용과 취지 등을 고려하면, 교섭대표노동조합의 대표자는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 및 조합원 전체를 대표하여 독자적인 단체협약체결권을 가지므로, 단체협약 체결 여부에 대하여 원칙적으로 소수노동조합이나 그 조합원의 의사에 기속된다고 볼 수 없다.

(2) 교섭대표노동조합의 규약에서 잠정합의안에 대하여 조합원의 찬반투표를 거치도록 규정하고 있더라도, 이는 해당 교섭대표노동조합 소속 조합원들의 의사결정을 위하여 마련된 내부적인 절차일 뿐이지, 법률상 요구되는 절차는 아니다.

(3) 노동조합법 제29조의2는 교섭창구 단일화 절차를 규정하고 있고, 그 위임에 따른 노동조합법 시행령 제14조의7에서는 교섭대표노동조합 확정에 필요한 조합원 수 산정 기준 등에 관한 상세한 규정을 두고 있다. 그리고 노동조합법 제41조 제1항 후문은 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원의 찬반투표 절차를 거친 경우에만 쟁의행위를 할 수 있다고 정하고 있다. 그러나 잠정합의안에 대한 찬반투표와 관련해서는 이러한 찬반투표를 거칠 것인지 여부는 물론이고, 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합별로 찬반투표 실시 여부, 실시기관, 실시방법 및 정족수 등에

관하여 각기 다른 규약상 규정을 두고 있는 경우 이를 어떻게 조율할 것인지 등에 관하여 노동조합법 및 같은 법 시행령에서 아무런 규정을 두고 있지 않다.

나. 상고이유 제1, 2점에 대하여

1) 원심은, 그 채택 증거를 종합하여 판시와 같은 사실을 인정한 다음, 교섭창구 단일화 절차를 통해 각 사업장의 교섭대표노동조합이 된 피고 1, 피고 2, 피고 4, 피고 5(이하 '피고 1 등'이라고 한다)이 2014년 단체협약 체결을 위해 진행한 단체교섭(피고 5의 경우에는 2013년 단체협약 개정과 2014년 임금협약 체결을 위한 단체교섭) 과정에서 절차적 공정대표의무를 위반함으로써 불법행위책임을 부담하는지에 관하여 다음과 같이 판단하였다. ① 소수노동조합인 원고 지회에 대한 정보제공 및 의견수렴의무 위반 여부와 관련해서는, 원고 제출 증거만으로는 피고 1 등에게 불법행위책임을 인정할 수 있을 정도의 고의 또는 과실이 존재한다고 보기 어렵다. ② 잠정합의안에 대한 조합원 찬반투표에 원고 지회 조합원의 참여가 배제된 것은 공정대표의무 위반에는 해당하지만, 이 역시 고의 또는 과실에 대한 증거가 부족하다.

2) 원심판결 이유에 의하여 알 수 있는 다음과 같은 사정을 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 피고 1 등이 소수노동조합인 원고 지회를 상대로 기본적으로 중요한 사항에 관한 정보제공 및 의견수렴 절차를 누락하거나 충분히 거치지 않는 등으로 재량권을 일탈·남용함으로써 원고 지회를 합리적 이유 없이 차별하였다고 평가하기 어렵다. 그리고 피고 1 등이 잠정합의안에 대한 조합원 찬반투표와 관련하여 원고 지회 조합원들에게 동등하게 해당 절차에 참여할 기회를 부여하지 않았거나 그들의 찬반 의사까지 동등하게 고려하여 잠정합의안에 대한 가결 여부를 결정하지 않았더라도, 절차적 공정대표의무를 위반하는 정도에 이르렀다고 볼 수 없다. 결국 피고 1 등이 절차

적 공정대표의무를 위반하였다고 인정할 수 없으므로, 원심의 이유설시에 적절하지 않은 부분이 있기는 하지만 불법행위책임을 부정한 원심의 결론은 정당하여 수긍할 수 있다. 이 부분 상고이유 주장은 공정대표의무 위반으로 인한 불법행위책임을 있어서 고의 또는 과실의 법리에 관한 것이고, 이는 판결 결과에 영향을 미치지 아니하므로 받아들일 수 없다.

가) 피고 1의 단체교섭 과정

(1) 피고 1은 2014. 3. 6. 원고 지회에 '2014년 단체협약에 관한 단체교섭을 위하여 원고 지회 조합원 115명에게도 설문조사를 시행할 수 있도록 협조해 달라. 원고 지회의 2014년 단체협약 요구안을 설명해 달라'고 요구하였다.

(2) 피고 1은 2014. 3. 20. 2014년 단체협약 요구안 초안을 마련한 다음 2014. 4. 8. 원고 지회에 '원고 지회 요구안을 설명해 달라'고 요구하였다.

(3) 원고 지회와 피고 1은 2014. 4. 15. 2014년 단체협약과 관련하여 대표자 회의를 열었다. 당시 원고 지회는 피고 1에 원고 지회 요구안을 설명하였다.

(4) 피고 1은 2014. 5. 28. 원고 지회에 '피고 1 요구안을 설명하겠다'고 하면서 '대표자 회의를 열자'고 요구하였다. 2014. 5. 30. 열린 대표자 회의에서, 피고 1은 원고 지회에 피고 1 요구안을 설명하였다.

(5) 피고 1은 2014. 10. 23. 주식회사 두산과 2014년 잠정합의안을 마련한 다음, 같은 날 원고 지회에 잠정합의안이 마련된 사실과 해당 내용을 통보하였다.

(6) 단체교섭이 진행되는 동안, 피고 1은 수시로 단체교섭의 경과를 설명하는 소식지를 만들어 누구든지 열람할 수 있도록 각 반 회의실과 식당 앞에 비치하였다. 소식지에는 '단체교섭이 열린 일시와 장소, 참가자, 향후 일정, 노사 양측의 주장

내용, 향후 예상' 등이 자세히 기재되었다. 잠정합의안이 마련되자, 피고 1은 소식지에 잠정합의안의 구체적인 내용을 설명하면서 알기 쉽게 표로 정리하였다.

나) 피고 2의 단체교섭 과정

(1) 원고 지회장은 2014. 4. 15. 피고 2 사무실을 방문하여 피고 2와 2014년 단체협약 체결에 관하여 의논하였다.

(2) 주식회사 한진중공업의 단체협약 요구안이 접수되자, 피고 2는 2014. 5. 22. 원고 지회에 이를 전달하였다.

(3) 피고 2는 2014. 9. 25. 주식회사 한진중공업과 잠정합의안을 마련하였다. 원고 지회 대표자와 피고 2 대표자는 같은 날 대표자회의를 열고 잠정합의안에 관하여 의논하였다.

(4) 피고 2는 주식회사 한진중공업과의 단체교섭 과정, 잠정합의안이 마련된 사실과 잠정합의안의 내용을 모두 소식지에 게재한 다음 공개된 장소에 비치하였다. 특히 잠정합의안과 관련해서는 복수노조 사이에 논란이 되었던 정기상여금의 통상임금성에 관한 부분, 임금인상 부분, 단체협약 개정안의 내용을 자세히 설명하였다.

다) 피고 4의 단체교섭 과정

(1) 원고 지회는 2014. 3. 27. 피고 4에 원고 지회의 단체협약 요구안을 전달하였다.

(2) 피고 4는 소식지 등을 통하여 교섭과정을 알렸다. 원고 지회의 소식지에도 교섭대표노동조합에 의하여 진행된 교섭과정이나 내용(기본급 인상안, 정기상여금 인상안, 연월차 개선제도, 통상임금의 범위 등)이 소개되었다.

(3) 피고 4는 2014. 9. 25. 두산인프라코어 주식회사와 잠정합의안을 마련하

였다. 원고 지회 역시 소식지에 잠정합의안의 내용을 소개하였다.

(4) 피고 4는 2014. 9. 29. 총회를 개최하여 조합원들에게 잠정합의안에 대하여 설명하였는데, 원고 지회 조합원도 함께 참석한 가운데 질의와 응답이 이루어졌다.

라) 피고 5의 단체교섭 과정

(1) 피고 5는 2014. 2. 말경부터 에이브이오카본코리아 주식회사와 여덟 차례에 걸쳐 2013년 단체협약의 개정 및 2014년 임금협약의 체결을 위한 단체교섭을 진행하였다.

(2) 피고 5는 매 교섭 직후 '회의 일자와 장소, 단체협약 요구안'을 구체적으로 정리하여 공고하였고, 회의록과 합의 내용도 공고하였다. 피고 5는 원고 지회에 매 교섭 결과를 담은 회의록을 전달하였다. 원고 지회가 2014. 3. 24. 피고 5에 보낸 공문에는 '원고 지회가 피고 에이브이오카본코리아 노동조합으로부터 교섭회의록 등을 통보받았고, 이를 검토하였다'는 취지가 기재되었다.

(3) 피고 5는 2014. 3. 28. 에이브이오카본코리아 주식회사와 잠정합의안을 마련하자 같은 날 그 잠정합의안과 회의록 등을 공고하였다.

다. 상고이유 제3점에 대하여

관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 교섭대표노동조합인 피고 1 등이 소수노동조합인 각 원고 지회와 개별적인 위임관계에 있지 않고, 정보제공의무 위반으로 불법행위를 저질렀다고 볼 수도 없다는 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 노동조합법 제 29조 제2항의 해석, 법정위임관계 등에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

2. 피고 3의 상고이유에 대한 판단

가. 원심은, 판시와 같은 이유를 들어 교섭대표노동조합인 피고 3이 합리적 이유 없이 원고 지회를 차별하는 내용의 2014년 단체협약 제103조 및 단체협약 세부지침 제48조를 추가한 것, 그리고 이에 관하여 원고 지회에 대한 정보제공 및 의견수렴절차를 제대로 거치지 않은 것은 공정대표의무 위반에 해당하고, 판시 사정에 비추어 불법행위를 구성한다고 판단하였다.

원심판결 이유를 앞서 본 법리와 기록에 따라 살펴보면, 원심의 이러한 판단에 상고이유 주장과 같이 필요한 심리를 다하지 아니한 채 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 공정대표의무에 관한 법리를 오해하는 등의 잘못이 없다.

나. 한편 원심은 잠정합의안에 대한 찬반투표와 관련하여 피고 피고 3의 공정대표의무 위반을 인정하면서도 고의 또는 과실을 인정하기 어렵다는 이유로 피고 피고 3의 불법행위책임을 부정하였다.

잠정합의안에 대한 찬반투표에 관한 피고 3의 상고이유 주장은 피고 3의 불법행위책임을 배척한 원심의 판단을 다투는 취지로서 적법한 상고이유가 될 수 없다.

3. 피고 6의 상고이유에 대한 판단

원심은, 교섭대표노동조합인 피고 6이 2014년 임금협약을 체결하는 과정에서 교섭창구 단일화 절차에 참여한 원고 지회에 대해서 단체협약과 관련한 정보제공이나 의견수렴 절차를 전혀 이행하지 않았고, 이는 공정대표의무 위반으로 인한 불법행위를 구성한다고 판단하였다.

원심판결 이유를 앞서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 이러한 판단에 상고이유 주장과 같이 필요한 심리를 다하지 아니한 채 논리와 경험의 법칙을 위반하여

자유심증주의의 한계를 벗어나거나 석명권 불행사, 불법행위 성립에 관한 법리오해 또는 판단누락 등의 잘못이 없다.

4. 결론

그러므로 상고를 모두 기각하고, 상고비용 중 원고의 상고로 인한 부분은 원고가, 피고 3, 피고 6의 각 상고로 인한 부분은 위 피고들이 각 부담하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 김재형

 대법관 민유숙

주 심 대법관 이동원

 대법관 노태약