

## <헌법재판소 2018. 5. 31. 선고 2012헌바90 전원재판부 결정>

자유전공학부 경영학과 김서현

### 1. 사건개요

청구인은 금속산업 분야에 종사하는 노동자를 조직 대상으로 하여 설립된 산업별 노동조합이다. 청구인은 2010. 6. 18.부터 2010. 6. 30.까지 사이에 7개 회사와 단체협약을 체결하였는데(이하 '이 사건 단체협약'이라 한다), 이 사건 단체협약에는 노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하 '전임자'라 한다) 및 비전임자를 지원하는 조항(이하 '전임자 등 처우 조항'이라 한다)과 '회사는 조합사무실과 집기, 비품을 제공하며 조합사무실 관리유지비(전기료, 수도료, 냉난방비, 영선비) 기타 일체를 부담한다.', '회사는 노동조합에 차량을 제공한다(주유비, 각종 세금 및 수리비용을 지급한다).'는 등의 노동조합에 시설·편의를 제공하는 조항(이하 '시설·편의제공 조항'이라 한다)이 포함되어 있었다.

대전지방고용노동청 천안지청장은 이 사건 단체협약 중 전임자 등 처우 조항은 '노동조합 및 노동관계조정법'(이하 '노동조합법'이라 한다) 제24조 제2항, 제4항, 제81조 제4호를 위반하였고, 시설·편의제공 조항은 노동조합법 제81조 제4호를 위반하였다는 등의 이유로 2010. 11. 11. 청구인에 대하여 노동조합법 제31조 제3항에 따라 시정명령(이하 '이 사건 시정명령'이라 한다)을 내렸다. (중략) 이에 청구인은 2012. 3. 7. 노동조합법 제24조 제2항, 제4항, 제5항, 제81조 제4호, 제92조 제1호에 대하여 이 사건 헌법소원심판을 청구하였다.

### 2. 심판대상

이 사건 심판대상은 노동조합법 제24조 제2항, 제4항, 제5항, 제81조 제4호, 제92조 제1호가 헌법에 위반되는지 여부이다. 그러나 헌법재판소는 2014. 5. 29. 2010헌마606 결정에서 전임자 급여 지급 금지 등에 관한 노동조합법 제24조 제2항, 제4항, 제5항이 단체교섭권 등을 침해하지 않는다고 판단하였기 때문에, 이 사건에서는 제81조 제4호의 위헌여부에 대해서만 판시하였다.

#### ● 제24조(노동조합의 전임자)

② 제1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하 "전임자"라 한다)는 그 전임기간동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니된다.

④ 제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도(이하 "근로시간 면제 한도"라 한다)를 초과하지 아니하는 범위에서 근로자는 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭,

고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다.

⑤ 노동조합은 제2항과 제4항을 위반하는 급여 지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니 된다.

- 제81조(부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다.

제4호: 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 제24조 제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.

- 제92조(벌칙) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

제1호: 제24조 제5항을 위반한 자

### 3. 법률적 쟁점 및 법원의 판단

\*운영비원조금지조항(노동조합법 제81조 제4호) 의 위헌 여부

운영비원조금지조항이 헌법 제37조 제2항의 과잉금지원칙을 위반하여 청구인의 단체교섭권을 침해하여 헌법에 위반되는지 여부를 살펴본다.

(가) 목적의 정당성

운영비원조금지조항은 사용자가 운영비 원조 행위를 통해 노동조합에 영향력을 행사하는 것을 금지함으로써 노동조합의 사용자로부터의 자주성을 확보하여 궁극적으로 근로3권의 실질적인 행사를 보장하기 위한 것으로서 그 입법목적이 정당하다.

(나) 수단의 적합성

사용자가 노동조합의 운영비를 원조하더라도 그 목적과 경위, 원조된 운영비의 내용, 금액, 원조 방법, 원조된 운영비가 노동조합의 총수입에서 차지하는 비율, 원조된 운영비의 관리 방법 및 사용처 등에 따라서 노동조합의 자주성을 저해할 위험이 없는 경우도 존재하고, 이러한 경우에는 운영비 원조 행위를 금지하더라도 노동조합의 자주성을 확보하고자 하는 입법목적의 달성에 아무런 도움이 되지 않는다.

그런데 운영비원조금지조항은 운영비 원조 행위를 금지하면서, 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공만을 예외적으로 허용하고 있다. 이처럼 운영비원조금지조항이 위 두 가지 예외에 해당하지 않지만 노동조합의 자주성을 저해할 위험이 없는 경우까지도 운영비 원조 행위를 금지하는 것은 입법 목적 달성을 위한 적합한 수단이라고 볼 수 없다.

#### (다) 침해의 최소성

운영비 원조 행위는 그 자체로는 부당한 것으로 볼 수 없음에도 불구하고 운영비원조금지조항이 이에 대한 제한을 가하는 이유는 사용자가 운영비 원조 행위를 통해 노동조합의 자주성을 저해하는 것을 막기 위한 것이므로, 그 제한은 실질적으로 노동조합의 자주성이 저해되었거나 저해될 위험이 현저한 경우에 한하여 이루어져야 한다.

운영비 원조 행위가 노동조합의 적극적인 요구에 의해서 이루어진 경우나 노동조합이 사용자의 노무관리업무를 대행하는 것을 지원하기 위해서 이루어진 경우 등에는 노동조합의 자주성을 저해할 위험이 있다고 보기 어렵다. 운영비 원조 행위로 인하여 노동조합의 자주성이 저해되거나 저해될 현저한 위험이 있는지 여부는 그 목적과 경위, 원조된 운영비의 내용, 금액, 원조 방법, 원조된 운영비가 노동조합의 총수입에서 차지하는 비율, 원조된 운영비의 관리 방법 및 사용처 등에 따라 달리 판단될 수 있는 것이다.

그럼에도 불구하고 운영비원조금지조항은 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공을 제외한 일체의 운영비 원조 행위를 금지함으로써 노동조합의 자주성이 저해되거나 저해될 위험이 현저하지 않은 경우까지도 운영비 원조 행위를 금지하고 있으므로, 그 입법목적 달성을 위해서 필요한 범위를 넘어서 노동조합의 단체교섭권을 과도하게 제한하고 있다.

(중략) 이상의 내용을 종합하여 보면, 노동조합의 자주성을 저해하거나 저해할 현저한 위험이 있는 운영비 원조 행위만을 금지하더라도 노동조합의 자주성을 확보하고 근로3권의 실질적인 행사를 보장하고자 하는 입법목적을 달성할 수 있음에도 불구하고, 운영비원조금지조항이 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공을 제외한 운영비 원조 행위를 일률적으로 부당노동행위로 간주하여 금지하는 것은 규제의 목적과 취지에서 벗어나 청구인의 단체교섭권을 과도하게 제한하는 것이다. 따라서 운영비원조금지조항은 침해의 최소성에 반한다.

#### (라) 법익의 균형성

운영비원조금지조항은 노동조합의 자주성을 확보함으로써 실질적인 근로3권의 행사를 보장하기 위한 것이지만, 노동조합의 자주성을 저해하거나 저해할 위험이 현저하지 않은 운영비 원조 행위

를 부당노동행위로 규제하는 것은 이러한 공익 달성에 기여하는 바가 전혀 없다. 반면, 운영비원조금지조항으로 인하여 청구인은 사용자로부터 운영비를 원조받을 수 없을 뿐만 아니라 집단적 노사관계에 관한 사항인 운영비 원조에 관하여 사용자와 자율적으로 정할 수 없어 궁극적으로 노사자치의 원칙을 실현할 수 없게 되므로, 이러한 청구인의 불이익이 위 공익에 비하여 결코 작다고 볼 수 없다. 따라서 운영비원조금지조항은 법익의 균형성에도 반한다.

→ **결론:** 운영비원조금지조항은 헌법에 합치되지 아니하나 2019. 12. 31.을 시한으로 입법자의 개선입법이 이루어질 때까지 잠정적으로 적용하기로 한다. (헌법불합치)

#### 4. 사건

근로자들의 권리 신장을 위해 존재하는 노동조합이 사용자와 결탁하는 것을 방지하고, 노동자들의 자주성을 보장하고자 하는 심판대상조항의 입법목적은 타당하다고 생각한다. 그러나 헌법재판소의 판단에서도 볼 수 있듯이, 노동조합의 적극적인 투쟁으로 인해 사용자로부터 지원을 받는 경우도 존재하고 있기 때문에 그와 관련해서 과연 운영비원조를 금지하는 행위 자체가 노동자들의 자주성을 보장하는 데 기여하는 지는 의문이다. 따라서 수단의 적합성, 법익의 균형성, 침해의 최소성에 대한 헌법재판소의 판단에 동의한다. 그러나, 노동조합의 쟁의로 인해서 운영비원조를 받는 경우를 제외한 다른 경우에 있어서 “노동조합의 자주성을 저해하거나 저해할 위험이 현저하지 않다”는 것을 어떻게 판단할 지는 의문이다. 이와 관련해서 사용자가 원조한 금액을 기준으로 자주성의 훼손을 판단할 수 있을 것인지, 그리고 사용자와 노동조합간의 결탁관계를 어떻게 구별해낼 수 있을 지가 문제될 수 있을 것이다.

\*참고자료

<https://m.post.naver.com/viewer/postView.nhn?volumeNo=14997650&memberNo=38212397&vType=VERTICAL>