

사보지부의 노조통합 관련 노동부 설립신고 보완요구 관련 노조탄압에 관한 의견서 요청 건에 대한 의견서

1. 문제의 소재

가. 국민건강보험공단 내 사회보험지부는 현재 10. 1.자로 건강보험공단 내 통합노조가 된 상태입니다(구 공공운수노조 사회보험지부와 한국노총 공공연맹 직장노동조합) .

현재 10. 1.부터 연말까지 공동위원장체제로 운영되고 있고 2014. 11.에 통합노조임원을 선출하여 2015년]부터 정상적인 통합노조로 운영될 예정입니다. 이와 관련 공공에서는 공공운수노조 규약상 집단탈퇴는 안되기 때문에 사회보험지부가 해산될 수가 없다하여 지난 중앙위에서 사고지부로 처리된 바 있습니다.

나. 현재 통합노조는 지난 10. 2. 노동부에 설립신고를 했으나 10. 8. 보안요구가 통보된 상황이고 그 이유는 해고자 조합원자격문제 등 세가지입니다. 이와 관련 통합노조는 위 노동부보완요구상황에 접하여 통합노조는 설립필증이 안나올 경우 법외노조가 되며 연하여 무단협상황이 되고 이로인해 통합선거도 불가할 수 있어서 사실상 통합노조가 무노조가 될 수 있다는 이유로 지난 10. 24. 첫 운영위에서 노동부보완요구에 대해 심의한 결과 해고자를 조합원자격에서 배제하는 내용으로 규약개정안을 다시 심의확정한 후 오는 10. 27. 규약수정안에 대한 총회찬반투표를 실시할 예정에 처해있습니다.

다.

다. 이에 귀 조합은 비록 사회보험지부의 사고지부 조합원이지만 노동부 설립신고반려문제에 있어서 같은 경우는 아니지만 최근 전교조의 설립신고 관련 9. 19. 판결에 대한 민변의 성명서 등을 보면서 해고자를 이유로 사실상 설립신고반려라고 볼 수 있는 정부(노동부)의 부당한 보완요구에 대하여 민변노동위의 의견을 요청하였습니다.

2. 해고자의 배제여부

가. 우리 노조법은 '노조설립 자유의 원칙'(노조법 제5조)을 천명하고 이에 따라 설립신고서와 규약을 제출하는 신고절차만으로 노조를 설립할 수 있도록 하고 있습니다. 그러나 현행법은 노조법 시행규칙(제2조1) 및 동조에 따른 별지 제1호 노조설립신고서 서식)에서 위 서류 이외에도 ① 노동조합의 형태, ② 대표자(성명, 주민번호, 주소, 전화번호, 소속부서, 직책), ③ 2이상의 사업자의 근로자로 구성된 노조의 경우 사업장별 명칭, 조합원수, 대표자의 성명을 추가로 제출하도록 규정하고 있는바, 위 시행규칙이 요구하는 제출자료의 범위가 모법인 노조법보다 지나치게 넓은 뿐만 아니라 시행규칙이 추

1) 노조법 시행규칙 제2조(노동조합의 설립신고) 노조법(이하 “법”이라 한다) 제10조 제1항에 따라 노동조합의 설립을 신고하려는 자는 별지 제1호 서식의 노동조합설립신고서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 고용노동부장관, 지방노동관서의 장, 특별시장·광역시장·도지사·특별자치도지사, 시장·군수 또는 자치구의 구청장(이하 “행정관청”이라 한다)에게 제출하여야 한다.

1. 규약 1부
2. 임원의 성명 및 주소록 1부
3. 구성노동단체의 명칭, 조합원수, 주된 사무소의 소재지 및 임원의 성명·주소(연합단체인 노동조합에 한한다)
4. 사업 또는 사업장별 명칭, 조합원수, 대표자의 성명(2이상의 사업 또는 사업장의 근로자로 구성된 단위노동조합에 한한다)

가로 요구하고 있는 서류를 모두 제출하지 않거나 노조법에 근거가 없는 자료라 하더라도 행정관청이 필요하다고 판단한 경우 자료제출을 거부하면 노조설립신고서가 반려되고 있습니다.

나. 현행 노조설립신고제도는 본래의 원칙인 신고제도가 퇴색한 채 행정관청의 심사결과에 따라 노조의 법적 지위와 권한을 부여하는 허가제의 성격으로 변질되어 행정관청의 자의적 법해석과 과도한 행정권의 남용으로 헌법이 보장한 단결권이 심각하게 제약되고 있습니다.

다. 또한 아래에서 보는 바와 같이 노조법 제2조 제4호 각 목의 해석에 의하더라도 노조법상 근로자는 근로기준법상 근로자보다 넓게 해석되므로 고용노동부는 귀 조합에 해고된 근로자가 포함되어 있다고 하여 신고증을 교부하지 않을 이유도 없습니다.

라. 외국의 예로, ① 일본은 자유설립주의가 원칙이고(자격심사라는 제도를 운영하고 있으나, 이는 이미 일본 노동조합법상 인정된 노동조합에 대한 자격을 심사하는 정도에 불과한 것입니다²⁾), ② 미국이나 캐나다도 노동조합 설립자체를 규제하는 성문법이 없으며, ③ 영국도 노동조합 등재는 임의적입니다³⁾.

2) 니시타니 사토시, 김진국 외 역, 일본노동조합법 p91~106(참고자료 3)

3) 이승욱, 노동조합설립신고제도의 문제점과 대안의 모색, 노동정책연구, 한국노동연구원, p172, 173(참고자료 4) ; 양재현, 노동조합 설립시 신고주의에 관한 연구, 법학논총, 숭실대학겨 법학연구소, p12~14(참고자료 5)

다. 더불어 ILO 결사의 자유위원회는 ‘설립신고와 관련한 요건이 형식적인 요건에 불과한 경우 결사의 자유 원칙에 반하지 않지만 당국의 실질적 심사가 이루어지는 경우 결사의 자유 원칙의 위반을 구성(ILO, Digest of Decision 2006, 296)’한다고 결정하고, 우리 노조법 제2조 제4호 라목에 대하여 ‘조합원 자격요건의 결정은 노동조합이 그 재량에 따라 규약으로 정할 문 제이고 행정당국은 노동조합의 이러한 권리를 침해하 수 있는 어떠한 개입 도 하여서는 아니된다(제327차 보고서, 2002, 490)’, ‘노동조합 임원이 조합원 이 아니라는 이유로 노동조합의 유효성을 문제삼거나 노동조합 설립신고를 거부하는 결과를 초래하고 있으므로, 해당 법규정을 폐지함으로써 결사의 자 유 위반 상황을 신속하게 종결할 것(제307차 보고서, 1997, para. 224, 333; 제353차 보고서, 2009, para. 749(c)(v))’을 권고하였습니다.

바. 이러한 외국의 예나 ILO 결사의 자유위원회의 결정과 권고 및 우리 헌법과 노조법상 노동조합 자유설립주의에 비추어보더라도 고용노동부가 노 조법 제10조에 따른 요건을 갖춘 노동조합 설립신고를 반려한 것은 그 자체 로 위법한 것입니다.

사. 대법원 판결(대법원 2004. 2. 27. 선고 2001두8568 판결)은 “ ... 노조 법은 ‘노무공급자들 사이의 단결권 등을 보장해 줄 필요성이 있는가’라는 관 점에서 집단적 노사관계를 규율할 목적으로 제정된 것으로 그 입법목적에 따라 근로자의 개념을 상이하게 정의하고 있는 점, ... 노조법 제2조 제1호 및 제4호 라목 본문에서 말하는 근로자(‘임금·급료 기타 이에 준하는 수입

에 의하여 생활하는 자')에는 특정한 사용자에게 고용되어 현실적으로 취업하고 있는 자뿐만 아니라, 일시적으로 실업상태에 있는 자나 구직 중인 자도 노동3권을 보장할 필요성이 있는 한 그 범위에 포함된다"고 하여, 노조법 규정에 대한 합목적적 해석을 하고 있을 뿐입니다.

아. 최근 2014. 9. 19. 서울고등법원은 고용노동부장관의 전국교직원노동조합(이하 '전교조')에 대한 범외노조통보처분을 항소심 판결 선고시까지 그 효력을 정지한다는 결정을 하였습니다. 나아가 법원은 범외노조통보처분의 전제가 된 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률(이하 '교원노조법') 제2조에 대해서도 위헌법률심판제청을 하였습니다.

자. 위 법원은 결정문에서 "단결권의 내용에는 근로자가 노조의 조직형태, 조합원의 범위 등에 관하여 규약의 형태로 자주적으로 결정하는 등으로 자유로이 노조를 조직하거나 이에 가입할 수 있는 것이 포함된다"고 하여 조합자치의 원칙이 단결권의 본질적 부분임을 분명히 했습니다. 또한 법원은 "노동3권 보장의 필요성이 있는 한, 현실적으로 취업 중인 자뿐만 아니라 일시적으로 실업 상태에 있는 자나 구직 중인 자도 단결권의 주체에 포함된다"고 하여, '해직교원'이나 '퇴직교원', '기간제교원', '교원취업희망자'도 모두 단결권을 향유하는 주체에 해당한다고 보았습니다. 단결권의 헌법적 의의를 밝히고 이에 따라 단결권의 주체를 해석한 의미 있는 내용이 아닐 수 없습니다.

차. 결국 위 서울고등법원 판결은 '해직자'도 단결권을 향유하는 주체에 해당한다고 보았으며, 이미 형성되어 있는 근로조건의 유지·개선 뿐 아니라 '기타 사회 경제적 지위 향상'을 목적으로 하는 노동3권을 현실화하기 위한 노조법은 당연히 특정사용자에게 고용되어 있지 않아도 노동3권을 부여할 필요성이 있는 사람들에게도 적용되게 되는 것이므로 고용노동부가 해직자가 포함되어 있다는 이유로 보완요구를 한 것은 헌법 내지 노조법에 반하는 부당한 것입니다.

카. 그리고 이러한 법리는 산업별, 직능별, 지역별 노동조합 뿐만 아니라 구체적인 사업장별로 노조를 결성하고 그 사업장 내에 이미 형성된 근로조건의 유지·개선을 위해서만 교섭을 실시하는 기업별 노동조합에도 적용되는 것이 바람직할 것이고, 다만, 이러한 법리가 기업별 노동조합에 적용되지 않더라도 귀 노조의 경우에는, 전국에 각 지부가 있어 초기업별 노조의 성격이 있으므로 위와 같은 법리가 적용되는 것이 타당하다고 할 것입니다.

3. 결론

그러므로 해직자를 이유로 귀 조합의 노조설립신고에 대하여 보완요구를 한 고용노동부의 처분은 위법합니다.