

노동법

【문제 1】 A회사는 시내버스 운수업을 영위하는 법인이다. A회사의 사업장에는 B노동조합과 C노동조합이 있는데, B노동조합 조합원 수는 100명, C노동조합 조합원 수는 7명이다. 교섭창구단일화 절차를 통하여 B노동조합이 교섭대표노동조합이 되었다. A회사와 교섭대표노동조합인 B노동조합이 체결한 단체협약에 따르면, ‘조합원이 회사의 지시에 위반하였을 때’, ‘조합원이 직무상 의무를 위반하거나 직무를 태만히 하였을 때’ 등의 사유에 해당하면 징계할 수 있고(제28조 제1항, 제2항), 징계의 종류로는 ‘견책, 승무정지, 징계해고’가 있다(제29조). 또한 징계는 상벌위원회를 통하여 하고(제35조), 상벌위원회 위원은 노사 각 3인으로 구성한다(제38조).

A회사와 B노동조합은 위 단체협약 체결 당시 상벌위원회규정도 함께 체결하였다. 상벌위원회규정 제4조에 따르면, “위원회는 사용자 측 위원 3인과 근로자 측 위원 3인으로 구성하며, 사용자 측 위원은 대표이사가 위촉하고, 근로자 측 위원은 노동조합에서 위원장이 위촉한다”라고 규정하고 있다. 소수노동조합인 C노동조합의 조합원인 甲은 2026. 4. 8. 출근하였다가 A회사의 관리과장과 다툰 후 버스를 운행하지 않고 귀가하였다(조퇴). A회사는 2026. 4. 22. 甲에게 상벌위원회 개최 사실을 통지하였고, 2026. 4. 30. 상벌위원회를 개최하였다. 위 상벌위원회 근로자 측 위원은 B노동조합 위원장이 C노동조합의 조합원들을 배제하고 B노동조합의 조합원들만으로 구성하였고, A회사는 B노동조합에게만 위 상벌위원회 근로자 측 위원을 위촉해달라고 요청한 바 있다. 위 상벌위원회의 의결을 거쳐 A회사는 甲의 조퇴가 단체협약 제28조 제1항, 제2항 등에서 정한 징계사유에 해당함을 이유로 甲에게 승무정지 5일의 징계처분을 하였다.

한편, 위 단체협약의 상여금 조항 및 상여금 지급규칙에 따라 A회사는 2026년 상반기 성과평가에서 B노동조합 조합원들에게는 상위등급인 A등급 또는 B등급을, C노동조합 조합원 7명에게는 하위등급인 C등급 또는 D등급을 부여하였고, 이에 근거하여 C노동조합 조합원들에게는 B노동조합 조합원들보다 상여금을 적게 지급하였다. B노동조합 조합원 집단과 C노동조합 조합원 집단은 모두 승무직 직원이고, 두 집단 사이에 업무 성과에 영향을 미칠 만한 이질적인 징표를 찾을 수는 없다. B노동조합이 설립될 당시에 B노동조합의 자주성을 둘러싸고 A회사와 C노동조합 사이에 분쟁이 심했고, A회사 소속 간부직원들은 여러 차례 C노동조합에 대한 적대적인 언동을 한 바 있다. 이로 인하여 C노동조합은 A회사를 상대로 관할노동위원회에 수차례 부당노동행위 구제신청을 하기도 하였다.

다음 물음에 답하시오. (50점)

물음 1) 위 상벌위원회의 구성이 B노동조합의 공정대표의무 위반에 해당하는지 논하시오. (25점)

물음 2) A회사가 C노동조합 조합원들에 대하여 상대적으로 낮은 성과평가에 근거하여 상여금을 적게 지급한 것이 불이익 취급의 부당노동행위에 해당하는지 논하시오. (25점)

【문제 2】 상시 5천 명의 근로자를 사용하여 선박을 수리·제조하는 A회사는 2026. 1.경 경영상의 이유로 500명의 희망퇴직 등 구조조정을 진행하였다. 이에 대응하기 위해 A회사의 노동조합은 2026. 2. 25. 甲을 비롯한 노동조합 대의원들의 행동지침으로 ‘수시로 집회를 갖고 조합원과 함께 투쟁 결의를 다지고, 구조조정 반대와 회사규탄, A회사 대표이사 퇴진 내용 등을 담은 대자보나 선전방송 등을 만들어 활용할 것’ 등을 결정하였다. 甲은 2026. 3. 5.부터 2026. 4. 30.까지 약 2개월 동안 근무가 시작되기 이전 출근시간 무렵에 도크 게이트나 문화관, 생산기술관 앞 등 길가에서 노동조합 방송차량을 이용하여 12회에 걸쳐 선전방송을 하였고, 2026. 4. 7. 생산기술관 현관 출입문 등에 유인물을 1회 게시하였다. 그 주된 내용은 A회사가 희망퇴직을 빙자하여 일방적으로 정리해고를 강행하고 있고, 단체협약을 위반한 전환배치가 강제로 이루어지고 있다는 취지이며, 이는 실제 A회사가 진행한 구조조정이나 전환배치 등의 사실을 근거로 한 것이다. 다만, 위 선전방송 및 유인물의 내용에는 ‘여성 노동자들을 강제퇴직시켰다’, ‘경영진들은 아침부터 우리 노동자들을 어떻게 하면 회유하고 협박하고 탄압할 것인지 그런 연구를 하고 있다’는 등 사실과 다른 내용을 포함하거나, ‘살인을 자행하는 사장의 퇴진’, ‘낙하산으로 내려온 사장’ 등 경영진을 비하하는 표현도 포함되어 있다. A회사의 취업규칙에는 사전 허가 없이 사내 방송을 하거나 유인물을 게시하는 행위, 타인의 인격이나 명예 등을 훼손하는 행위 등을 금지하고 있고, 이에 위반하는 행위를 한 때 등을 징계사유로 규정하고 있다. A회사는 2026. 6. 3. ‘甲이 회사의 허가를 받지 않고 무단으로 선전방송이나 유인물 게시를 하였고, 이를 통해 경영진을 비하하며 명예를 훼손하는 등 직장질서를 문란하게 하였다’는 이유로 정직 4주의 징계처분을 하였다. 이에 대하여 甲은 선전방송 및 유인물 게시 행위가 노동조합의 정당한 업무를 위한 행위에 해당하여 징계사유가 될 수 없다고 주장한다. 이러한 주장의 타당성에 대하여 판례 법리에 근거하여 논하시오. (25점)