

4강 - 교원노조법과 단체교섭권

■ 핵심용어(용어사전)

- * 근로자 : 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.
- * 사용자 : 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.
- * 사용자단체 : 노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 사용자의 단체를 말한다.
- * 노동조합 : 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건을 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다.
- * 노동쟁의 : 노동조합과 사용자 또는 사용자단체간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우등 근로조건에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.
- * 쟁의행위 : 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다.
- * 필수유지업무 : 필수공익사업의 업무 중 그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 말한다.

■ 사례1 :

<사건의 개요>

학교법인 A학원소속 B여자고등학교교사들은 전국교직원노동조합 조합원들인바, 재단 측의 학사개입에 반대하는 한편 재단비리 문제에 대하여 재단 측과 대립하여 오던 중 자신들의 요구가 받아들여지지 않자,

같은 학교에서 근무하는 전교조 소속 교사들과 B여고 정문 앞에서 확성기를 틀어 놓고 집회를 가지고(①) B여고 교무실에서 농성을 하고(②) B여고 내에서 점심시간에 피켓을 들고 시위를 하고(③) B여고 본관 옆에 천막을 치고 농성을 하였다. 위와 같이 A학원 소속 각 학교의 교육 및 행정업무를 각 방해하고, 신고를 하지 아니하고 집회를 개최한 점에 대하여 교원의노동조합설립및운영등에관한법률위반, 업무방해, 집회및시위에관한법률위반 혐의로 기소되었다.

<이 사건의 쟁점>

교원노조법 제8조 소정의 “쟁의행위”란 어떤 행위인가 및 쟁의행위”에서 “그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위”란 어떤 행위인가 여부 및 근로조건을 유지 또는 향상을 주된 목적으로 하지 않는 쟁의행위는 노동조합및노동관계조정법의 규제대상인 쟁의행위에 해당하지 않는다는 점

<사건의 결말>

B여자고등학교교사들의 행위가 근로조건의 결정에 관한 주장의 관철을 주된 목적으로 하는 것이라고 보기 어렵고 오히려 A학원에 대하여 동창회비, 협동조합, 학생식당 등과 관련된 학교 내의 비리의혹을 해소하는 등 학교운영의 공공성, 투명성을 보장할 것을 요구 하여 학교가 합리적이고 정상적으로 운영되게 할 목적으로 이루어진 것임을 인정할 수 있을 뿐이므로 교원노조법위반 부분에 대하여 무죄를 선고하였으며, 위 ①, ②의 행위는 방학기간이거나 A학원 소속 각 학교의 근무시간이 종료된 후에 이루어진 것이어서 이로 인하여 방해받을 위험이 있는 업무의 내용이 구체적으로 적시되어야 함에도 이에 대한 적시가 없을 뿐만 아니라 집회 시 발생한 소음이 수인한도를 넘는다는 증거도 없고, 위 ③의 행위는 점심시간에 이루어진 것으로서 교사들은 이 시간에 급식지도 등 업무를 하여야 하나 한편으로는 자유로운 시간의 활용도 보장되어 있다고 볼 것이어서 위 행위만으로 위력이 있었다거나 업무 방해의 위험이 있다고 할 수 없으며, 위 ④의 행위와 관련하여 천막을 치고 전기선과 인터넷선을 끌어 들어 사용하며 외부인 들의 방문을 받고 근무시간 후에 모여 구호를 제창하거나 게시물을 붙인 사실을 인정할 수 있으나 나아가 수업에 빠졌다거나 위 천막으로 인하여 통행에 지장을 주었다거나 인터넷선과 전기선의 인입으로 정상적인 인터넷 및 전기의 사용에 장애가 발생하였다거나 외부인들의 방문으로 학교교육 및 행정업무에 지장이 있을 정도라거나 구호의 제창이 수인한도를 넘었다거나 하는 등의 사정에 대한 입증이 없는 이상 위와 같은 사정만으로는 사람의 의사를 제압할만한 위력이 있었다거나 학교의 교육 및 행정업무를 방해할 위험이 있었다고 인정하기 어려우므로 무죄를 선고하였다.

<전문가의 의견>

교원의노동조합설립및운영등에관한법률(이하, '교원노조법'이라 한다) 제8조는 "노동조합과 그 조합원은 파업·태업 기타 업무의 정상적인 운영을 저해하는 일체의 쟁의행위를 하여서는 아니 된다"고 규정할 뿐, 쟁의행위를 따로 정의하고 있지 않다. 다만 교원노조법은 이 법에 정하지 않은 사항에 대하여는 노동조합및노동관계조정법이 정하는 바에 따른다고 규정하고 있다(교원노조법 제14조 제1항). 따라서 교원노조법 제8조의 '쟁의행위'의 개념은 노동조합및노동관계조정법의 규정에 따라 정의된다고 할 것이다.

한편, 노동조합및노동관계조정법 제2조 제6호의 "쟁의행위"라 함은 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위로서 여기에서 그 주장이라 함은 같은 법 제2조 제5호에 규정된 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 노동관계 당사자 간의 주장을 의미한다고 볼 것이므로, 위와 같은 근로조건의 유지 또는 향상을 주된 목적으로 하지 않는 쟁의행위는 노동조합및노동관계조정법의 규제대상인 쟁의행위에 해당하지 않는다고 할 것이다.

<본 학습>

1. 교원노조법의 주요 내용

첫째, 동법에 의한 노동기본권의 보장대상이 되는 교원은 초·중등교육법에 의한 교원으로 한정하였다(제2조).

둘째, 교원은 시·도 단위 또는 전국 단위에 한하여 노동조합을 설립할 수 있다(제4조 제1항).

셋째, 교원노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원의 임금, 근무조건, 후생복지 등

경제적·사회적 지위향상에 관한 사항에 대하여 교육인적자원부장관, 시·도 교육감 사립학교법인 등의 연합체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다(제6조 제1항).

넷째, 관계 당사자가 단체교섭을 하거나 단체협약을 체결하는 경우에는 국민여론 및 학부모의 의견을 수렴하여 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며, 그 권한을 남용할 수 없다(제6조 제4항).

다섯째, 노동조합과 그 조합원은 파업, 태업 기타 업무의 정상적인 운영을 저해하는 일체의 쟁의행위를 할 수 없다(제8조).

나. 교원노조 단체교섭의 구조

(1) 단체교섭의 의의

교원노조는 교육인적자원부장관, 시·도 교육감 또는 사립학교를 설립·경영하는 자와 임금·근무시간·후생복지 등 교원의 근무조건 향상에 관한 사항에 대하여 협의하는데(교원노조법 제6조 제1항), 단체교섭을 위한 정당한 행위는 민·형사상 책임이 면제된다(노동관계법 제3조, 제4조). 한편, 사용자가 단체협약의 체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위는 부당노동행위에 해당한다(노동관계법 제81조 제3호).

(2) 단체교섭의 당사자

단체교섭의 당사자란 단체교섭에 대한 권리와 의무를 가진 자로서, 스스로의 이름으로 단체교섭을 하고, 그 결과인 단체협약의 권리와 의무를 부담하는 자를 의미한다. 근로자(교원)측 교섭당사자로는 소정의 노동조합 설립요건을 갖춘 적법한 노동조합이어야 하는데, 조직대상을 같이하는 2 이상의 노동조합이 설립된 경우에는 교섭창구를 단일화하여 단체교섭을 요구하여야 한다(교원노조법 제6조 제3항). 한편, 사용자측 교섭당사자로는 교육인적자원부장관, 시·도 교육감, 사립학교를 설립·경영하는 자가 이에 해당하는데, 사립학교의 경우 전국 또는 시·도 단위로 연합하여 교섭에 응해야 한다(교원노조법 제6조 제1항).

(3) 단체교섭의 구조

전교조나 한교조와 같이 전국단일노조인 경우 동 노조가 교육인적자원부장관(사립학교의 경우에는 전국교섭단), 시·도 교육감과 교섭하고(사립학교의 경우에는 시·도) 자유교조와 같이 시·도별로 설립되고 전국단위의 연합단체를 구성하고 있는 경우 전국단위의 연합단체는 교육인적자원부장관(사립학교의 경우에는 전국교섭단)과 교섭하고, 시·도 단위노조는 시·도 교육감(사립학교의 경우에는 시·도 교섭단)과 교섭한다.

(4) 현재 판례

일반 사업장의 경우 임금 기타 근로조건이 사업장별로 결정되고 있어 사업장별 노동조합의 설립이 일반적인 형태라고 할 수 있지만, 국·공립학교 교원의 경우에는 임금·근무조건 등이 전국 단위에서 획일적으로 결정되며 임용권도 시·도 교육감이 갖고 있는 등 교원의 특수성을 고려해야 한다. 사립학교의 경우에는 사립학교법인이 교원의 임용권을 갖고 있으나 현행 교육법제는 공적인 제도보장으로서의 교육을 담당하는 교원을 그 소속을 묻지 아니하고 일반 국민에 대한 봉사자로 보고 있고, 교육의 전문성과 관련하여 공·공립학교 교원을 가리지 아니하고 동등한 처우를 하도록 규율하고 있어 국가가 교원임금에 대하여 재정지원을 함으로써 공·사립이 모두 보수를 비슷한 수준에서 유지하고 있다. 사립학교 단위에서

교원노조를 허용할 경우에는 교원노조의 활동으로 인하여 학생들의 학습권이 침해될 우려가 있기 때문에, 학교단위별 교원노조의 설립을 금지한 것이 위헌이라고 할 수는 없다고 할 것이다.

2. 교원노조법 해설

가. 교원노조 정의

교원노조란 “교원이 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 교원의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체”를 말한다(노동조합법 제2조 제4호).

나. 조합원자격

초·중등교육법 제19조 제1항이 규정하고 있는 유치원·초·중등 교원(교원노조법 제2조)은 누구나 자유로이 노동조합을 조직하거나 가입할 수 있다(노동조합법 제5조). 다만 해직 교원으로서 노동위원회에 부당노동행위 구제 신청을 한 자는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지 조합원 자격을 유지하며(교원노조법 제2조 단서), 사용자(교육부장관, 시·도 교육감 또는 사립학교를 설립·경영하는 자) 또는 항상 그의 이익을 위하여 행동하는 교원(원장·원감, 교장·교감)은 교원노조에 가입할 수 없다(노동조합법 제2조 제4호). 따라서 원장·원감, 교장·교감 이외의 교원은 누구나 교원노조를 조직하거나 가입할 수 있다.

다. 조직형태

교원노조는 전국 단위 또는 특별시·광역시·도 단위로 설립하여야 한다(교원노조법 제4조 제1항). 따라서 전국 단위 산별노조 또는 광역시도 단위 지역노조만 허용될 뿐, 시·군·구·학교 단위 노조는 허용되지 않는다. 그러나 시·군·구·학교 단위 지부 또는 분회는 노동조합 내부 기구로서 자유로이 설치할 수 있다.

라. 교원노조의 단결권 보장

노동조합법 제81조(부당노동행위)는 “교원이 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 교원을 해고하거나 그 교원에게 불이익을 주는 행위”와 “교원이 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위”를 사용자의 부당노동행위로 금지하고 있다.

3. 교원노조 운영

가. 노조 전임자 및 정치활동 금지

총회(또는 대의원대회) 개최시기·소집절차·의결사항·의결방식, 규약의 필수 기재사항, 임원·대의원의 선출·임기, 노동조합의 운영상황 공개, 조합원의 권리와 의무 등 교원노조 운영과 관련된 사항은 일반노동조합과 동일하다. 다만 노조 전임자 및 정치활동 금지조항만 다를 뿐이다.

나. 노동조합 전임자

교원은 임용권자의 허가가 있는 경우에는 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다. 임용권자의

허가를 받아 노동조합의 업무에만 종사하는 전임자는 당해 기간 중 교육공무원법 제44조 및 사립학교법 제59조의 규정에 의한 휴직명령을 받은 것으로 본다.

전임자는 그 전임기간 중 봉급을 받지 못한다. 전임자는 그 전임기간 중 전임자임을 이유로 승급 기타 신분상의 불이익을 받지 아니한다(교원노조법 제5조). 여기서 전임자도 봉급을 제외한 각종 복리후생, 사회보험 등은 그대로 적용 받을 수 있음을 유념할 필요가 있다.

다. 교원노조의 정치활동 금지

교원노조는 일체의 정치 활동을 하여서는 아니된다(교원노조법 제3조). 공직선거 및 선거부정방지법 제87조 단서의 규정은 교원노동조합에 대하여는 적용하지 아니한다(교원노조법 제14조). 참고로 공직선거및선거부정방지법 제87조는 “단체는 사단·재단 기타 명칭의 여하를 불문하고 선거기간 중에 그 명의 또는 대표의 명의로 특정정당이나 후보자를 지지·반대하거나 지지·반대할 것을 권유하는 행위를 할 수 없다. 다만 노동조합및노동관계조정법 제2조의 규정에 의한 노동조합은 그러하지 아니하다”라 하고 있다.

라. 교원노조의 자주적 운영 보장

노동조합법 제81조(부당노동행위)는 “교원이 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위”를 사용자의 부당노동행위로 금지하고 있다. 그러나 “교원이 근로시간 중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 교원의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다”라 하여 근로시간 중 교섭·협의, 노동조합 사무소 제공, 후생자금 또는 재해방기구제 기금 기부 등은 허용하고 있음을 주목할 필요가 있다.

4. 단체교섭

가. 단체교섭 및 체결 권한

노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원의 임금·근무조건·후생복지 등 경제적·사회적 지위향상에 관한 사항에 대하여 교육부 장관, 시·도·교육감 또는 사립학교를 설립·경영하는 자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 이 경우 사립학교의 경우에는 사립학교를 설립·경영하는 자가 전국 또는 시·도 단위로 연합하여 교섭에 응하여야 한다(교원노조법 제6조 제1항).

따라서 단체교섭 주체는 “노동조합 대표자와 교육부 장관, 시·도교육감, 사립학교를 설립·경영하는 자”이며, 단체교섭 대상은 “노동조합 또는 조합원의 임금·근무조건·후생복지 등 경제적·사회적 지위향상에 관한 사항”이다. 그리고 사립학교를 설립·경영하는 자가 전국 또는 시·도 단위로 연합하여 교섭에 응하지 않을 경우 부당노동행위 주체는, 교섭주체인 “사립학교를 설립·경영하는 자”가 된다.

나. 단체교섭 절차

1) 노동조합

노동조합 대표자는 교섭개시 예정일 30일전까지 상대방(사립학교를 설립·경영하는 자의 경우 이들을 구성원으로 하는 단체가 있을 때에는 그 단체의 대표자)에게 서면으로 통보하고, 교섭개시 예정일전까지 교섭위원을 선임하여야 한다(시행령 제3조). 단 노동조합의 교

섭위원회는 당해 노동조합을 대표하는 자와 그 조합원으로 구성하여야 한다(교원노조법 제6조 제2항). 따라서 교원노조는 교원이 아닌 자에게 단체 교섭을 위임할 수 없다.

조직대상을 같이하는 2 이상의 노동조합이 설립되어 있는 경우 노동조합은 교섭창구를 단일화하여 연명으로 상대방에게 단체교섭을 통보하여야 한다(교원노조법 제6조 제3항). 교섭개시 예정일전까지 교섭위원을 선임하지 못하는 때에는 노동조합이 조합원수에 비례하여 교섭위원을 선임한다(시행령 제2조). 단 교섭창구 단일화 의무는 2001년 12월 31일까지 유효하다(교원노조법 부칙 제2항).

2) 사용자

노동조합으로부터 교섭통보를 받은 사용자는 교섭개시 예정일전까지 교섭위원을 선임하여야 하며, 교섭통보를 받은 사립학교를 설립·경영하는 자는 전국 또는 시·도 단위로 교섭단을 구성하여야 한다(시행령 제3조).

3) 사전 실무교섭

노동조합 대표자로부터 교섭통보가 있을 때 노동관계 당사자는 그 소속원 중에서 지명한 자로 하여금 교섭개시 예정일까지 교섭내용·교섭위원수·교섭일시 및 장소 기타 교섭에 필요한 사항에 관하여 협의를 하도록 한다(시행령 제3조).

노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 신의에 따라 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며 그 권한을 남용하여서는 아니 된다(노동조합법 제30조 제1항). 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 정당한 이유 없이 교섭 또는 단체협약의 체결을 거부하거나 해태하여서는 아니 된다(노동조합법 제30조 제2항).

단체교섭을 하거나 단체 협약을 체결하는 경우 관계 당사자는 국민여론 및 학부모의 의견을 수렴하여 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며, 그 권한을 남용하여서는 아니 된다(교원노조법 제6조 제4항). 노동관계 당사자가 국민여론 및 학부모의 의견을 수렴하는 때에는 공동으로 여론 조사 및 공청회 개최 등을 실시할 수 있다(시행령 제4조).

라. 교원노조의 단체교섭권 보장

노동조합법 제81조(부당노동행위)는 “노동조합 대표자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위”를 부당노동행위로 금지하고 있다. 이밖에 “사용자는 이 법에 의한 단체교섭으로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 교원에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다”(노동조합법 제3조 손해배상 청구의 제한)라 하여 민사상 면책조항을 두고 있고, “형법 제20조의 규정(법령에 의한 행위 또는 업무로 인한 행위 기타 사회상규에 위배되지 아니하는 행위는 벌하지 아니한다)은 노동조합이 단체교섭 기타의 행위로서 제1조의 목적을 달성하기 위하여 한 정당한 행위에 대하여 적용된다. 다만, 어떠한 경우에도 폭력이나 파괴행위는 정당한 행위로 해석되어서는 아니된다”(노동조합법 제4조 정당행위)라 하여 형사상 면책조항을 두고 있다.

5. 단체협약

가. 단체협약 요건

단체협약은 서면으로 작성하여야 하고, 당사자 쌍방이 서명날인하여야 한다(노동조합법 제31조). 따라서 명칭이 어떠하냐에 관계없이 “서면작성, 당사자, 쌍방 서명날인”등 2가지 요

선을 갖추면 법률상 단체협약으로서 동일한 효력을 갖게 된다.

나. 단체협약 효력

체결된 단체협약의 내용 중 법령·조례 및 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의한 위임을 받아 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니한다(교원노조법 제7조 제1항). 교육부장관, 시·도 교육감 및 사립학교를 설립·경영하는 자는 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니하는 내용에 대하여는 그 내용이 이행될 수 있도록 성실히 노력하여야 하며(교원노조법 제7조 제2항), 그 이행결과를 다음 교섭시기까지 상대방에게 서면으로 통보하여야 한다. 이 경우 사립학교를 설립·경영하는 자를 구성원으로 하는 단체가 있는 경우에는 그 단체의 대표자가 상대방에게 서면으로 통보하여야 한다(시행령 제5조). 따라서 “법령·조례 및 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의한 위임을 받아 규정되는 내용”은 단체협약으로서 효력을 갖지 아니할 뿐 당연히 단체교섭 대상이 된다.

단체협약에 정한 근로조건 기타 교원의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 하며, 근로계약에 규정되지 아니한 사항이나 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의한다(노동조합법 제33조). 그리고 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 교원 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 교원에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다(노동조합법 제35조 일반적 구속력). 따라서 공립학교 교원인 경우 광역시도 교육청 또는 학교 단위, 사립학교 교원인 경우 학교법인 또는 학교 단위에서 상시 사용되는 동종의 교원 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 다른 동종의 교원 모두가 단체협약을 적용 받게 된다.

다. 단체협약의 유효기간

단체협약의 유효기간은 2년을 초과할 수 없다. 당사자 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하고자 단체교섭을 계속하였음에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 경우에는 별도의 약정이 있는 경우를 제외하고는 종전의 단체협약은 그 효력만료일로부터 3월까지 계속 효력을 갖는다. 다만 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따르되, 당사자 일방은 해지하고자 하는 날의 6월 전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있다(노동조합법 제32조).

라. 단체협약의 해석

단체협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자간에 의견이 불일치가 있는 때에는 당사자 쌍방 또는 단체협약에 정하는 바에 의하여 어느 일방이 노동위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있다. 노동위원회는 요청을 받은 날부터 30일 이내에 명확한 견해를 제시하여야 한다. 노동위원회가 제시한 해석 또는 이행방법에 관한 견해는 중재재정과 동일한 효력을 가진다(노동조합법 제34조).

■ 사례2 :

<사건의 개요>

A는 학교를 설립, 운영하는 학교법인이고, B는 A학교법인에 국어교사로 신규임용되어 교사로 근무하던 중 전국교직원노동조합(이하 '전교조'라 한다) A연합분회를 결성하여 A의 급식비, 동창회비, 장학기금 등과 학교 운영의 공공성, 투명성을 보장할 것을 요구하면서 시위와 농성 등의 행위를 하였다는 사유로 A는 B를 파면처분을 하였다.

이에 파면처분의 취소를 구하는 소청심사청구를 하자, 'B의 행위 중 많은 부분이 학교운영을 투명하고 공정하게 학교발전이라는 공익을 도모하기 위하여 이루어진 것으로 보이고, A의 잘못이 서울시교육청 감사를 통하여 상당 부분 밝혀졌으며, B의 행위에 수업거부나 학생동원, 폭력성 등이 없다'는 이유로 이 사건 파면처분을 해임으로 변경하는 이 사건 결정을 하였다.

이에 A는 교육감을 상대로 파면처분을 해임으로 변경한 것은 잘못이라고 주장하며 파면처분취소처분을 취소한 결정을 취소하라며 소송을 제기하였다.

<이 사건의 쟁점>

징계시효 및 징계양정의 판단기준

<사건의 결말>

B에 대한 징계사유가 되는 행위에 이르게 된 것이 공익과 학원 민주화라는 허울 아래 오로지 인사권 쟁취 등 사적인 이익만을 추구하기 위한 것이었다기보다는 A법인의 정상적이고 합리적인 운영과 학사 운영의 공공성, 투명성을 증진시키기 위한 의도와 목적도 다분히 있었던 것으로 보이고, A법인의 비리가 어느 정도 밝혀져 부분적으로 시정되고 교육환경이 개선된 것으로 여겨지며, 나아가 A학교의 공공성에 대한 사회적 인식이 향상된 점 등을 고려하면 이 사건 파면처분은 그 징계사유에 비하여 다소 무겁다고 할 것인바, 이에 교육감이 이 사건 파면처분을 해임으로 감경하는 내용의 이 사건 결정을 한 것은 그 징계사유와 선택된 징계의 종류 사이에 균형을 이룬 것으로서 적정하다고 판단된다.

따라서 이 사건 결정은 적법하다고 할 것이어서, 그 취소를 구하는 A의 이 사건 청구는 이유 없으므로 이를 기각하기로 한다.

<전문가의 의견>

A는 교육감이 B의 행위 중 일부 행위를 징계사유로 인정하지 않은 잘못이 있다고 주장하였으나, 이사장, 학교장에게 단체교섭을 요구한 행위에 대하여 징계사유의 시효는 임면권자가 징계위원회에 징계의결요구를 하는 시점에서 징계시효가 중단되는 것이므로 징계사유에 대한 징계 여부 및 징계시효기간의 경과 여부는 그것이 계속적인 일련의 행위로서 하나의 행위라고 볼 수 있는 것과 같은 특별한 사정이 없는 한 각개의 징계사유에 대하여 개별적으로 판단하여야 한다. A 법인의 이사장이 징계의결을 요구한 날로부터 역산하여 징계시효 2년의 기간이 이미 경과되었으므로 이 부분은 징계사유로 삼을 수 없다고 할 것이다.

<본 학습>

1. 징계처분 관련 법규정

사립학교법

제55조(복무) 사립학교의 교원의 복무에 관하여는 국. 공립학교의 교원에 관한 규정을 준용한다.

제58조 (면직의 사유)

① 사립학교의 교원이 다음 각호의 1에 해당할 때에는 당해 교원의 임면권자는 이를 면직시킬 수 있다.

4. 정치운동을 하거나 집단적으로 수업을 거부하거나 또는 어느 정당을 지지 또는 반대하기 위하여 학생을 지도.선동한 때

제58조의2 (직위의 해제)

① 사립학교의 교원이 다음 각호의 1에 해당할 때에는 당해 교원의 임면권자는 직위를 부여하지 아니할 수 있다.

2. 징계의결이 요구중인자

3. 형사사건으로 기소된 자(약식명령이 청구된 자는 제외한다)

제61조(징계의 사유 및 종류) ① 사립학교의 교원이 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 당해 교원의 임면권자는 징계의결의 요구를 하여야 하고, 징계의결의 결과에 따라 징계처분을 하여야 한다.

1. 이 법과 기타 교육관계법령에 위반하여 교원의 본분에 배치되는 행위를 한 때

2. 직무상의 의무에 위반하거나 직무를 태만히 한 때

3. 직무의 내외를 불문하고 교원으로서의 품위를 손상하는 행위를 한때

②징계는 파면.해임.정직.감봉.견책으로 한다.

국가공무원법

제56조(성실의무) 모든 공무원은 법령을 준수하며 성실히 직무를 수행하여야 한다.

제57조(복종의 의무) 공무원은직무를 수행함에 있어서 소속상관의 직무상의 명령에 복종하여야 한다.

제63조(품위유지의 의무) 공무원은직무의내외를 불문하고 그품위를 손상하는행위를하여서는 아니된다.

제65조(정치운동의 금지) ①공무원은 정당기타 정치단체의 결성에 관여하거나 이에 가입할 수 없다.

제66조(집단행위의 금지) ①공무원은노동운동기타 공무 이외의 일을 위한집단적 행위를 하여서는 아니된다.

교원의노동조합설립및운영등에관한법률제1조 (목적) 이법은 국가공무원법 제66 사립학교법 제55조의 규정에 불구하고 노동조합및노동관계조정법 제5조단서의 규정에 의하여 교원의노동조합설립에 관한 사항을 정하고 교원에 적용할 노동조합및노동관계조정법에 대한 특례를 규정함을 목적으로 한다.

제2조 (정의) 이법에서"교원"이라함은 초.중등교육법제19조제1항에서규정하고 있는교원을말한다. 다만, 해고된 자로서 노동조합및노동관계조정법 제82조 제1항의 규정에 의하여 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 자의경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지 이를 교원으로 본다.

제3조 (정치활동의 금지) 교원의 노동조합(이하 "노동조합"이라한다)은 일체의 정치활동을 하여서는 아니된다.

제8조 (쟁의행위의 금지) 노동조합과 그 조합원은 파업.태업 기타업무의 정상적인운영을 저해하는 일체의 쟁의행위를 하여서는 아니된다.

■ 평가하기

문제 1. 교원노조법과 관련한 판례의 태도와 다른 것은?

- (1) 조합원 대다수가 일시에 휴가, 조퇴, 출장 등을 통하여 단체행동을 하는 경우 이는 원칙적으로 쟁의행위에 해당하지 않는다.
- (2) 전교조 조합원들이 집단적으로 각급학교에 연가를 내고 연가투쟁 집회에 참석하는 것은 교원노조법상 허용되는 정당한 단결권 행사의 범위를 벗어난다.
- (3) 전교조 조합원들이 집단적으로 소속학교에 연가를 내고 연가투쟁 집회에 참석하는 것은 국가공무원법상 집단행위금지 의무를 위반한 것이다.
- (4) 학교장이 연가를 불허한 것은 정당한 직무상의 명령에 해당하며 이에 복종하지 아니한 것은 국가공무원법상 복종의 의무를 위반한 것이다.

해설 ; 정답 (1)

부산지방법원 2008. 7.16. 선고 2007구합3740 【견책처분취소】

교원노조법 8조는 교원노조는 파업·태업 기타 업무의 정상적인 운영을 저해하는 일체의 쟁의행위를 하여서는 아니된다고 규정하고 있고, 조합원 대다수가 일시에 휴가, 조퇴, 출장 등을 통하여 단체행동을 하는 경우 이는 원칙적으로 쟁의행위에 해당한다(대법원 1992. 3. 13. 선고 91누10473 판결, 대법원 1994. 6. 14. 선고 93다29167 판결 등 참조).

전교조 조합원들이 집단적으로 각급학교에 연가를 내고 연가투쟁 집회에 참석하는 것은 교원노조법상 허용되는 정당한 단결권 행사의 범위를 벗어나, 교원노조법 8조에 따라 금지되는 쟁의행위에 해당하여 원고가 이 사건 집회에 참석한 행위는 구 국가공무원법 66조 1항 소정의 집단행위금지 의무를 위반한 것것이다.

전교조 조합원들이 집단적으로 각급학교에 연가를 내고 연가투쟁 집회에 참석하는 것은 교원노조법상 허용되는 정당한 단결권 행사의 범위를 벗어나, 교원노조법 8조에 따라 금지되는 쟁의행위에 해당하므로, 학교장이 연가를 불허한 것은 정당한 직무상의 명령에 해당하여 이에 복종하지 아니한 것은 구 국가공무원법 57조 소정의 복종의 의무를 위반한 것이다.

문제 2. 교원노조의 활동과 관련한 판례의 태도와 다른 것은?

- (1) 인격권이나 시설관리권 등과 같은 대세적 권리를 침해하는 행위에 대한 부작위청구권은 대세적 권리에 대한 침해의 우려가 있다는 점 또는 이미 침해가 있었고 그 재발의 위험성이 있다는 점 등을 요건으로 하는 것이며, 이 경우 부작위명령의 대상이 되는 것은 가해자들이 이미 저지른 행위와 동일한 행위뿐만 아니라 그와 유사한 행위로서 장래에 저질러질 우려가 있는 행위를 포함한다.
- (2) 학교를 설립·운영하는 법인과 그 교장은 자신들의 인격권을 침해하는 위법한 표현행위 등에 대하여 부작위청구권을 행사하는 권리주체가 될 수 있으며, 나아가 학교에 대한 운영주체로서 그 시설관리권 등에 근거하여 면학분위기를 해치는 위법행위에 대한 방해예방청구 등 부작위청구권을 행사할 수 있다.
- (3) 헌법 제21조 제1항 및 제4항의 취지는 일반 국민들이 행사할 수 있는 언론·출판·집회·결사의 자유를 보장하되, 이러한 유형의 자유가 절대적인 자유가 아니고 타인의 명예나 권리 또는 공중도덕이나 사회윤리를 침해할 수 없는 자체적인 한계가 있다는 점을 헌법적 차원에서 분명히 한 것으로서, 언론·출판·집회·결사의 자유가 절대적인 기본권이 아닌 이상 개

인이 하고자 하는 표현행위가 아무런 제한 없이 허용되는 것이 아니고, 헌법 제37조 제2항에 근거한 법률적 제한을 받을 수도 있다.

(4) 교원의 지위에 관련된 사항에 관한 한 헌법 제31조 제6항이 근로기본권에 관한 헌법 제33조 제1항에 우선하여 적용되기 때문에, 입법자가 교원에 대하여 일반노동조합과 유사한 형태의 조합을 결성할 수 있음을 규정하되 그 규율방식을 달리하여 근로조건의 향상 등을 목적으로 하는 단결권 및 단체교섭권은 허용하면서도 단체행동권의 행사는 전면적으로 금지하거나, 혹은 개별 직장이 아닌 광역단위에 한하여 노동조합을 설립할 수 있도록 하는 등 이에 대하여 특별한 규율을 하는 것은 허용되지 않는다.

해설 : 정답 (4)

대법원 2006. 5.26. 선고 2004다62597 【가처분이의】

교원의 지위에 관련된 사항에 관한 한 헌법 제31조 제6항이 근로기본권에 관한 헌법 제33조 제1항에 우선하여 적용되기 때문에, 입법자가 교원에 대하여 일반노동조합과 유사한 형태의 조합을 결성할 수 있음을 규정하되 그 규율방식을 달리하여 근로조건의 향상 등을 목적으로 하는 단결권 및 단체교섭권은 허용하면서도 단체행동권의 행사는 전면적으로 금지하거나, 혹은 개별 직장이 아닌 광역단위에 한하여 노동조합을 설립할 수 있도록 하는 등 이에 대하여 특별한 규율을 하는 것도 허용된다.

문제 3. 교원노조의 단체행동권 행사와 관련한 판례의 태도와 다른 것은?

(1) 보통의 근로자들과 같이 교원의 경우 ‘근로조건의 향상 등을 위한 단체행동권’을 행사하는 것도 현행법상 허용된다.

(2) 교원들이 전국교직원노동조합 활동을 한다는 명목으로 집단행동의 일종인 시위를 하는 것은 그 시간, 장소, 방법 등과 관계없이 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 제8조에 위배되는 것이다.

(3) 전국교직원노동조합 소속 교원들이 ‘족벌재단 퇴진’ 등과 같은 내용의 리본, 배지, 조끼를 패용·착용한 행위는 단순히 노동조합의 내부적 단결을 위한 행위가 아니라 학교운영자들에게 유형적 위력을 보이는 외부적인 집단행동에 해당한다고 볼 수 있고, 설령 위와 같은 리본 등의 패용·착용행위가 ‘단결권’에 관한 것이라 하더라도 근로조건의 향상과 별다른 관계가 없는 내용이므로 이를 금지하는 것은 근로자나 노동조합의 적법한 단결권행사에 어떠한 제한을 부과하는 것이 아니다.

(4) 개별 당사자 간의 분쟁에 관하여 사법부가 사법절차에 의하여 심리·결정하는 가처분결정에 따른 사전금지는 헌법 제21조 제2항에서 금지하는 사전검열에 해당하지 아니하고 언론의 자유의 본질적 내용을 침해하지도 않는다.

해설 : 정답(1)

대법원 2006. 5.26. 선고 2004다62597 【가처분이의】

보통의 근로자들과 달리 교원의 경우 ‘근로조건의 향상 등을 위한 단체행동권’을 행사하는 것도 현행법상 허용되지 않기 때문에, 교원들이 전국교직원노동조합 활동을 한다는 명목으로 집단행동의 일종인 시위를 하는 것은 그 시간, 장소, 방법 등과 관계없이 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 제8조에 위배되는 것이고, 헌법 제21조, 제31조, 제33조, 제37조 등의 상관관계 등에 비추어 보면, 법원이 헌법적 특별규정에 근거한 위 법률 제8조

의 문면 그대로 적용함으로써 위험적 상황이 발생한다고 보기 어렵다.

문제 4. 전교조 소속 교사 A는“정치활동의 금지는 교원의 노동조합에게만 금지되는 것이고, 그 소속 조합원인 교원에게는 부과된 의무가 아니다.”라고 주장하고 있다. A의 주장은 타당한가?

해설 : A의 주장은 타당하지 않다.

전교조는 교원노조법에 의하여 설립된 합법적인 단체로서, 그 소속 조합원들 가운데 공무원이 높은 비율을 차지하고 있다는 특수성과 전교조 소속 교사들로부터 수업을 받는 학생들의 입장 등을 감안하여 ‘파업·태업 기타 업무의 정상적인 운영을 저해하는 일체의 쟁의행위’를 제외한 일상적인 조합활동은 허용되고 있으므로(교원노조법 제8조), 전교조 소속 교육공무원들의 정치적인 행위를 평가함에 있어서는 ‘공무원은 일체의 집단행위를 할 수 없다’고 규정한 국가공무원법 제66조 제1항을 축소 해석하여 위와 같은 쟁의행위 이외의 일상적인 조합활동, 예를 들면 조합 창립식, 대의원들의 의결권 행사 목적의 각종 대회, 각종 수련회, 학술토론회 등은 국가공무원법 제66조의 집단행위에는 포함되지 않는다고 해석함이 상당하다.

그러나 한편으로 아직은 독자적인 정치적 사상이 형성되어 있지 않고 아울러 자주적인 정치적 판단능력이 덜 성숙된 학생들은 자신들에 대한 전 인격적 지도를 담당하는 교사가 어느 특정 정파나 정당, 후보자를 지지하거나 반대하는 입장을 표명하는 등 정치활동을 하는 경우 이를 무비판적, 무조건적으로 수용·흡수할 가능성이 농후하므로 교원의 정치에 관련된 활동은 학교 내·외를 막론하고 금지하는 것이 마땅하다. 이러한 이유로 교원노조법은 “교원의 노동조합은 일체의 정치활동을 하여서는 아니 된다”고 규정하고 있다(교원노조법 제3조).

이러한 점을 고려하면, 정치활동의 금지는 비단 교원의 노동조합뿐만 아니라 그 소속 조합원인 교원에게도 당연히 부과되는 의무이고, 교원노조법상 위 의무에 위반한 행위에 대하여 따로 처벌규정을 두고 있지 않다고 해서 조합원 중 국가공무원인 교원이 한 정치에 관한 집단적 행위가 처벌 대상에서 제외된다고 할 수 없다[광주고등법원 2005. 3.24. 선고 2005노54 공직선거및선거부정방지법위반·국가공무원법위반].

■ 정리하기

교원노조법 8조는 교원노조는 파업·태업 기타 업무의 정상적인 운영을 저해하는 일체의 쟁의행위를 하여서는 아니된다고 규정하고 있고, 조합원 대다수가 일시에 휴가, 조퇴, 출장 등을 통하여 단체행동을 하는 경우 이는 원칙적으로 쟁의행위에 해당하므로, 전교조 조합원들이 집단적으로 각급 학교에 연가를 내고 연가투쟁 집회에 참석하는 것은 교원노조법상 허용되는 정당한 단결권 행사의 범위를 벗어나, 교원노조법 8조에 따라 금지되는 쟁의행위에 해당하여 원고가 이 사건 집회에 참석한 행위는 국가공무원법 소정의 집단행위금지 의무를 위반한 것이다.

공무원은 국민전체에 대한 봉사자이며, 그 담당직무의 성질이 공공성, 공정성, 성실성 및 중립성이 보장되어야 한다는 특수한 사정이 있으므로, 이러한 사정을 고려하여 국가공무원 복무규정은 공무원이 연가를 사용하기 위해서는 행정기관의 장의 허가를 요하도록 규정하고 있고, 특히 교원은 그 직책상 불편부당한 중립적 가치를 제시하여 다양한 가치 및 세계관

가운데 배우는 학생들이 스스로 정당한 가치관과 세계관을 세워나가도록 도와주어야 하는 책무를 부담하고 있는 점, 교원의 교수 내지 수업에 관련된 권리는 피교육자의 교육을 받을 권리 이른바 학습권과 앞·뒷면을 이루는 점, 교육의 계속성 유지의 중요성은 나라 일의 그 어느 것에도 뒤지지 아니하므로 교원은 계획된 수업을 지속적으로 성실히 이행할 의무를 지니는 점 등을 고려하여 국가공무원복무규정은 교원의 휴가에 관하여는 교육과학기술부장관이 학사일정 등을 고려하여 따로 정할 수 있도록 규정하고 있다.

이에 따라 교원휴가업무처리요령은, 연가는 학생들의 수업 등을 고려하여 특별한 사유가 없는 한 방학·휴업일에 실시하고, 휴가로 인한 수업결손 등이 발생하지 않도록 필요한 조치를 취하여야 하며, 사전에 허가권자의 허가를 받도록 규정하고 있다.

연가신청에 대한 학교장의 허가도 있기 전에 근무지를 이탈한다면 국가공무원법소정의 직장 이탈금지 의무에 위반되는 행위로 징계사유가 된다.