

3강 - 교원의 노동3권

■ 핵심용어(용어사전)

- * 단결권 : 근로자의 단결권이라 함은 근로자가 작업환경의 유지, 개선을 실현하기 위해서 자주적인 근로자단체를 조직하는 권리
- * 단체교섭권 : 단체교섭권이란 노동조합이 그 대표자 또는 조합이 위임하는 자를 통하여 사용자와 근로조건에 관한 교섭을 하고 단체협약을 체결하는 권리
- * 단체행동권 : 근로자의 단체행동권이란 근로자가 작업환경의 유지·개선을 위해서 집단적으로 쟁의행위 등을 함으로써 업무의 정상적인 흐름을 저해할 수 있는 권리
- * 동맹파업(strike) : 집단적인 업무운영 저해의 구체적인 방법에는 집단적으로 노동력의 제공을 거부하는 것을 의미
- * 태업(sabotage) : 의도적으로 작업능률을 떨어뜨리는 집단행동을 의미
- * 불매운동(boycott) : 사용자가 생산하는 상품을 사지 않는 집단행동인 불매운동(boycott),
- * 감시행위(picketing) : 파업효과를 높이기 위해서 파업상태를 순찰 감시하는 시위행위
- * 생산관리 : 근로자단체가 생산시설을 점유해서 기업경영을 스스로 행사하는 실력행사를 의미
- * 조합활동 : 근로자가 노동조합의 목적달성을 위하여 하는 모든 행위 중에서 노동조합의 조직·가입·단체교섭 및 쟁의행위를 제외한 나머지 행위를 의미

■ 사례1 :

<사건의 개요>

서울시에서 학교를 설립·운영하는 법인과 그 교장들은 자신의 학교에 재직하는 교사들로서 전국교직원노동조합(이하 '전교조'라고 한다)의 조합원들을 상대로 교사들이 법인이 학사 운영과 관련하여 비리를 저지르고 있다고 학교 구내에 천막을 설치하여 농성하고, 학교 및 학교 주변에서 '죽벌재단 퇴진' 등의 구호가 적힌 피켓을 들고 시위를 하거나 이와 유사한 내용이 적힌 리본, 배지, 조끼 등을 패용·착용하였으며, 학교 시설물 중 일부를 전교조 사무실로 사용하면서 각종 시위용품들을 보관하였고, 일부 교사들은 일부 교장들의 집 앞 등을 비롯한 여러 장소에서 다양한 형태로 교장들의 인격권 등을 침해하는 행동을 하였다.

이에 학교를 설립·운영하는 법인과 그 교장들은 교사들에게 각 학교의 경계선 내에서 학교장의 승인 없이 천막을 설치하는 등의 방법으로 농성 또는 시위를 하거나, 위와 같은 리본, 배지 및 조끼를 패용·착용하거나, 혹은 각종 시위용 물품을 반입, 보관하는 등 그 학교 시설물을 전교조 활동을 위한 장소로 사용하는 행위를 하여서는 아니 되고, 아울러 수업시간 등에 학교를 설립·운영하는 법인과 그 교장들의 인격권을 침해하는 일정한 행위를 하여서는 아니 된다는 취지의 가처분 신청을 하였다.

<이 사건의 쟁점>

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 있는지 여부 및 교원의 근로기본권에 관하여 보통의 근로자들

과 달리 특별한 규율을 하는 것이 허용되는지 여부 및 학교의 시설물로 범위를 한정하여 학교장의 승인 없이 전국교직원노동조합 활동을 위한 장소로 사용하는 행위를 금지할 수 있는지 여부

<사건의 결말>

법원은 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 포함하여 금지를 할 수 있으며, 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 있다하였다.

교원의 근로기본권에 관하여 보통의 근로자들과 달리 특별한 규율을 하는 것이 허용되며, 교원들이 전국교직원노동조합 활동을 한다는 명목으로 집단행동의 일종인 시위를 하는 것은 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률에 위배되는 것이며, 전국교직원노동조합 소속 교원들이 ‘죽벌재단 퇴진’ 등과 같은 내용의 리본, 배지, 조끼를 패용·착용한 행위를 금지하는 것은 근로자나 노동조합의 적법한 단결권 행사에 어떠한 제한을 부과하는 것이 아니며, 학교의 시설물로 범위를 한정하여 이를 학교장의 승인 없이 전국교직원노동조합 활동을 위한 장소로 사용하는 행위를 금지할 수 있다고 하였다. 학생들의 교육에 직접적 영향을 미치는 수업시간이라는 시간적, 장소적으로 한정된 영역을 특정하여 학교운영자들의 인격권을 침해하는 전국교직원노동조합 소속 교사들의 일정한 행위를 금지할 수 있다고 판시하였다.

<전문가의 의견>

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 제8조의 문면 그대로 적용함으로써 위헌적 상황이 발생한다고 보기 어렵다. 학생들의 교육에 직접적 영향을 미치는 수업시간이라는 시간적, 장소적으로 한정된 영역을 특정하여 학교운영자들의 인격권을 침해하는 전국교직원노동조합 소속 교사들의 일정한 행위를 금지할 수 있다.

<본 학습>

1. 현행 교육관계법상 교원의 지위

현행 교육관계법상 교원의 지위에 관련된 규정들을 종합하여 보면, 사립학교법상 사립학교 교원에 대하여 교육공무원과는 그 임용권자가 서로 다르기 때문에 임용절차에 관한 규정만을 달리할 뿐, 그밖에 현행 교육법제는 공적인 제도보장으로서의 교육을 담당하는 교원을

그 소속을 묻지 아니하고 일반 국민에 대한 봉사자로 보고 있고, 교육의 전문성과 관련하여 공·사립학교 교원을 가리지 아니하고 동등한 처우를 하도록 규율하고 있음을 알 수 있다. 이는 특히 중등 교육과정에서 사립학교가 차지하는 비중이 공립학교를 상회하고 있는 우리나라의 현실을 감안한 것이라고 할 수도 있겠으나, 그에 앞서 그 소속관계를 초월한 교원의 지위의 특수성과 그 직무의 중요성 및 전문성에 따른 교육제도의 구조적 특성에서 유래하는 것이라고 보아야 할 것이다.

2. 노동3권의 내용

근로자의 노동3권은 근로자의 자주적인 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 그 내용으로 하고 있다.

가. 단결권 : 근로자의 단결권이라 함은 근로자가 작업환경의 유지, 개선을 실현하기 위해서 자주적인 근로자단체를 조직하는 권리로서 목적성과 자주성을 그 특징으로 한다.

근로자의 단체는 조직적 측면에서 자주조직, 독립성보장의 측면에서 반대방향 이해관계자의 참여금지, 단체협약의 내용을 조직에서 관철시킬 수 있는 요건을 갖출 것이 요구된다. 단결권은 ‘노동조합을 조직하고 가입하는 권리’로 마무리되는 것이다. 사용자는 단결권의 직접적인 주체라고 볼 수 없고, 단지 단결권의 주체의 상대방 당사자로서의 지위를 갖게 되는 것이다. 단결체라고 하면 사용자에게 대항하여 근로자들이 단결한 일시적이나 계속적인 단체를 의미한다. 단결체는 근로자들의 근로조건의 향상을 그 목적으로 하여야 한다. 근로자가 작업환경의 유지, 개선을 실현하기 위하여 자주적으로 ①노동조합으로 대표되는 근로자단체를 조직할 수 있는 자유 ② 노동조합 및 쟁의단체에 가입과 탈퇴의 자유 ③노동조합 및 쟁의단체와 무관할 수 있는 소극적 단결권을 내용으로 한다. 노동조합에 강제가입이나 탈퇴의 제한은 일반적으로 불법이다. 단결권은 적극적인 단결권이 원칙이나 단결하지 아니할 자유(소극적 단결권) 또한 일반적으로 인정되지만, 예외적으로 조직 강제(노동조합및노동관계조정법 제81조 2호 단서상의 유니온 쉘 규정)가 인정되고 있고 판례에서도 적법하다고 판단하고 있다.

나. 단체교섭권 : 단체교섭권이란 노동조합이 그 대표자 또는 조합이 위임하는 자를 통하여 사용자와 근로조건에 관한 교섭을 하고 단체협약을 체결하는 권리를 의미한다. 단체교섭이 인정되지 않는 단결권은 사실상 의미가 없기 때문에 단체교섭권은 근로자단체의 중요한 활동의 자유에 속한다. 노동조합의 대표자가 사용자와 단체교섭을 하는 경우에는 단순한 교섭권 뿐만 아니라 교섭결과를 단체협약으로 체결할 수 있는 권한까지도 있다고 보아야 한다. 단체교섭은 근로조건의 유지·개선을 위하여 하는 것이므로, 근로조건과 무관한 내용은 단체교섭의 대상에서 제외된다. 사용자가 독점적으로 보유하는 경영권, 인사권 및 이윤 취득권에 속하는 사항은 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없다. 근로자들의 근로조건이나 지위에 직접 관계되어 있거나 그것에 중대한 영향을 미치는 경우에는 그 한도 내에서 이에 관한 단체교섭이 이루어질 수 있다. 단체교섭을 요구할 수 있는 자격은 노동조합으로서의 지위를 가진 근로자단체에 대하여 차별 없이 인정되어야 하는 것이 기본권으로서의 단체교섭권이 가지는 보편적 성격이다. 단체교섭 및 쟁의행위의 정당한 행사로 인하여 발생한 손해에 대해서는 노동조합이나 조합의 대표자는 배상책임을 지지 않는다고 해야 한다.

다. 단체행동권 : 근로자의 단체행동권이란 근로자가 작업환경의 유지·개선을 위해서 집단적

으로 쟁의행위 등을 함으로써 업무의 정상적인 흐름을 저해할 수 있는 권리이다. 즉, 노동 쟁의가 발생한 경우에 쟁의행위를 할 수 있는 권리를 말한다. 단체행동을 인정한다는 것은 근로자들의 경제적 지위를 사실적인 능력을 사용하여 향상시킬 것을 역사적 산물로서 인정하는 것이고, 사용자와 근로자의 이해관계의 대립을 투쟁으로 해결하도록 하는 것을 의미한다. 근로자의 쟁의행위가 발생되면 사용자의 해고에 의해 근로자가 받는 불이익만큼이나, 큰 불이익이 사용자에게 미치기 때문에 노동3권 중에서 여러 제한이 가해지고 있다. 단체행동권은 단체교섭을 실현시키기 위해 업무의 정상적 운영을 저해하는 행위들을 그 내용으로 한다. 집단적인 업무운영 저해의 구체적인 방법에는 집단적으로 노동력의 제공을 거부하는 것을 의미하는 동맹파업(strike), 의도적으로 작업능률을 떨어뜨리는 집단행동을 의미하는 태업(sabotage), 사용자가 생산하는 상품을 사지 않는 집단행동인 불매운동(boycott), 파업 효과를 높이기 위해서 파업상태를 순찰 감시하는 시위행위인 감시행위(picketing), 근로자단체가 생산시설을 점유해서 기업경영을 스스로 행사하는 실력행사를 의미하는 생산관리가 있다.

3. 교원의 근로자성 및 교원근로의 특수성

교원이 근로관계 법령에서 정한 근로자임에는 틀림이 없다고 하더라도 교원의 근로관계는 각 사업장에서 사용자에게 고용되어 직접 근로를 제공하고 그로부터 임금 등의 반대급부를 받는 일반근로자의 근로관계와는 본질적인 구조상의 차이가 있다.

첫째, 교원이 제공하는 근로의 내용은 학교의 공·사립 여부를 가리지 아니하고 직접 학생에게 지식·덕성 및 체력의 함양과 향상을 통하여 그가 속한 시대와 사회의 건전한 인격체로서 독립·발전할 수 있도록 가르치고 보살피는 숭고한 직책의 수행을 본질적인 요소로 하고 있다는 점에서, 일반 노동행위와는 달리 윤리성·자주성·중립성·공공성 및 전문성이 특히 강조된다. 따라서 이를 담당하는 교원은 통상의 일반 근로자와는 다른 기능과 역할을 수행한다.

둘째, 교원이 제공하는 근로의 중심적인 수혜자는 헌법상 기본권으로 보장된 교육을 받을 권리를 가진 학생이다. 또한 의무교육비용은 국가 또는 지방자치단체가 부담하는 것이나 궁극에는 조세 등을 통하여 국민의 부담이 되고, 의무교육 이외의 교육비용도 통상 교육을 받는 학생의 학부모가 상당 부분을 부담하게 된다. 이러한 점들 때문에 교원들이 근로기본권을 행사하는 상대방인 사용자는 형식적으로는 학교의 설립·경영자이지만 실질적으로는 모든 국민이 된다.

셋째, 일반기업에서는 그 생산·제공하는 상품이나 용역의 수급은 물론 근로자의 수급도 경기의 변동이나 시장경제의 원리에 따라 탄력적으로 조절될 수 있다. 그러나 교원이 제공하는 근로는 성질상 시장경제의 원리가 적용될 수 없는 직무의 수행을 그 내용으로 하고 있고, 교원의 신분에 대하여는 강력한 법적 보장이 뒷받침되고 있기 때문에 그 인력의 배분은 비탄력적이다.

그러므로 교원의 근로관계를 법적으로 규율함에 있어서는 이러한 교육제도의 독특한 구조를 배려하지 않을 수 없다. 다시 말하면, 공·사립을 가리지 아니하고 교원의 근로관계에서는 “근로자 대 사용자”라고 하는 이원적 대립구조를 전제로 상호간 갈등과 타협을 통하여, 또한 시장경제의 원리에 따른 수급균형과 통제아래 형성·발전되어 온 전통적인 일반 근로관계법을 그대로 적용하기에는 적합하지 아니하므로 변형·수용될 수밖에 없는 것이다.

4. 단체행동권행사의 한계와 제한

근로자가 단체행동권을 행사함에 있어서는 주체, 목적, 절차, 방법상의 한계가 있다(노동조합및노동관계조정법 제 27조). 첫째, 단체행동권은 노조에 의해 주도되어야 하고, 근로조건의 유지·개선을 위한 목적으로만 행사되어야 한다. 즉, 쟁의행위는 주로 단체협약의 대상이 될 수 있는 사항을 목적으로 하는 경우에만 허용되는 것이고, 단체 협약의 당사자가 될 수 있는 자에 의해서만 이루어져야 한다. 따라서 정치적 목적의 단체행동(정치적 파업)은 허용되지 않는다. 둘째, 단체행동권행사는 사업장 시설을 해치지 않는 비파괴, 비폭력적인 범위에서 행해져야 한다. 셋째, 단체행동권행사는 단체교섭권을 통하여 목적달성이 불가능한 최후 순간에 행사될 때만 정당화될 수 있다. 따라서 조정(調整)절차를 먼저 거쳐야 하고 (노동조합및노동관계조정법 제45조), 조정기간이 경과하여야 쟁의행위로 돌입할 수 있다(노동조합및노동관계조정법 제54조).

단체행동권은 사회경제적인 파급효과가 크고, 직접적이기 때문에 다른 근로자의 권리에 비해서 그 주체의 면에서 제한의 가능성이 크다. 헌법은 단체행동권은 ‘법률이 정하는 바에 의하여 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다’고 정하고 있다. 노동조합및노동관계조정법 제41조 제2항은 ‘방위산업에 관한 특별조치법’에 의해서 지정된 방위산업체에 종사하는 근로자 중 전력, 용수 및 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 사람은 쟁의행위를 할 수 없다고 규정하고 있다. 노동조합및노동관계조정법 제40조는 당해 노조의 상호단체, 당해 사용자가 가입한 사용자단체, 당해 노조 또는 사용자가 지원을 받기 위해 행정관청에 신고한 자 이외의 사람, 단체는 단체행동의 행사에 참여해서는 아니 된다고 규정하고 있다. 이에 대해 헌법재판소는 노동3권의 자주성요건을 이유로 제3자 개입을 금지했던 구 노동쟁의조정법의 규정을 합헌이라고 결정하였다.

5. 조합활동권

조합활동이란 근로자가 노동조합의 목적달성을 위하여 하는 모든 행위 중에서 노동조합의 조직·가입·단체교섭 및 쟁의행위를 제외한 나머지 행위를 의미한다. 노동조합및노동관계조정법에서는 ‘노동조합의 업무를 위한 행위’라는 표현을 사용하고 있다(제81조 1호). 조합활동은 대체로 노동조합의 지시나 승인에 근거하여 행하여지지만 이를 노동조합이라는 단체의 행위로 문제 삼는 것이 아니라 근로자 개인의 행위로 문제 삼는 것이다. 근로자의 행위가 조합활동으로서 보호받기 위해서는 우선 그 행위를 조합 활동으로 볼 수 있어야 한다. 조합원이 노동조합의 결정이나 지시·승인에 근거하여 근로조건 유지·개선이나 단결의 유지·강화를 위한 경제적 활동을 한 경우에 조합 활동으로 인정된다. 문제는 노동조합의 지시·승인이 없거나 사회·문화·정치적 성격을 가진 활동인 경우에 조합 활동으로서의 보호를 배제할 것인가에 있다. 조합원이 노동조합의 지시·승인이 없이 한 행위, 즉 ‘조합원의 자발적 행위’라 하더라도 근로조건의 유지·개선 또는 단결의 유지·강화에 기여하는 행위라면 노동조합의 묵시적 지시·승인이 있었다고 볼 수도 있기 때문에 조합 활동으로 인정된다. 조합 활동의 정당성 판단의 일반원칙은 근로자의 행위가 조합 활동에 해당 하더라도 정당한 것이어야 법적 보호를 받을 수 있다. 그런데 조합 활동은 그 태양여하에 따라서는 근로자의 노동의무나 사용자의 노무지휘권 내지 시설관리권과 충돌되기 때문에 정당성 판단은 어렵고 복잡한 문제를 제기한다. 이점에 관하여 학설·판례상 대체로 다음 세 가지 일반원칙이 인정되고 있다. 첫째, 취업시간중의 조합 활동은 이를 허용하는 단체협약이나 관행 또는 사용자의 승낙이 있어야 정당성이 인정된다. 둘째, 사업장 내의 조합 활동에 대해서는 사용자의 시설관리권에 바탕

을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 정당성이 인정된다. 셋째, 조합 활동이 취업시간 외에 사업장 밖에서 이루어졌을 경우에도 근로자의 근로계약상의 성실의무에 위반하지 않아야 정당성이 인정된다.

■ 사례2 :

<사건의 개요>

A는 전교조가 교원평가제의 제도화·교원성과급 차등지급확대의 반대 등을 목적으로 주최한 집회(이하 '이 사건 집회'라고 한다)에 참가하기 위하여 B 학교장의 허가 없이 무단결근을 하였다. 이에 C광역시 교육청 교육공무원 일반징계위원회 위원장은 A에 대하여 A의 행위가 국가공무원법 57조(복종의 의무), 58조(직장이탈 금지), 66조(집단행위금지의 의무)를 위반한 것이라는 이유로 원고를 건책에 처하기로 의결한 후 A에게 건책처분을 하였다.

A는 교육과학기술부 교원소청심사위원회에 소청심사 청구를 하였으나, 기각결정이 내려졌다. 이에 A는 건책처분을 취소하라는 청구를 법원에 제기하였다.

<이 사건의 쟁점>

학교장의 지시사항에 따르지 않고 무단결근을 한 경우 교원의 복종의무, 직장이탈금지의무, 집단행위금지의무위반의 판단 기준과 징계의 경우 재량권의 일탈이나 남용이 있는 징계처분인지 판단 기준

<사건의 결말>

학교장의 지시사항에 따르지 않고 무단결근을 감행한 점, A가 교육공무원으로서 수행하는 직무의 특성, 징계에 의하여 달성하려는 행정목적, 이 사건 처분으로 인하여 원고가 입게 되는 불이익의 정도 등에 비추어 볼 때, A가 이 사건 집회 당시 미리 연가 등을 신청하고 교환수업 등을 통하여 수업결손을 방지한 점, A의 집회 참석 동기 등 원고가 주장하는 여러 사정을 감안한다 하더라도, 가장 가벼운 단계의 징계처분인 A에 대한 이 사건 처분이 객관적으로 명백히 부당한 것으로 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자인 피고에게 맡겨진 재량권을 일탈하였거나 남용한 것이라고 할 수 없으므로, A의 이 부분 주장도 이유 없다는 이유로 원고의 청구를 기각하였다.

<전문가의 의견>

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 학교에 연가를 내고 연가투쟁 집회에 참석하는 것은 교원노조법상 허용되는 정당한 단결권 행사의 범위를 벗어나, 교원노조법 8조에 따라 금지되는 쟁의행위에 해당하여 A가 이 사건 집회에 참석한 행위는 국가공무원법의 집단행위금지 의무를 위반한 것이며, 집단적으로 학교에 연가를 내고 연가투쟁 집회에 참석하는 것은 교원노조법상 허용되는 정당한 단결권 행사의 범위를 벗어나, 교원노조법 8조에 따라 금지되는 쟁의행위에 해당하므로, 학교장이 A에 대한 연가를 불허한 것은 정당한 직무상의 명령에 해당하여 A가 이에 복종하지 아니한 것은 국가공무원법 의 복종의 의무를 위반한 것이며, A는 연가신청에 학교장의 허가도 있기 전에 근무지를 이탈하였는바, 이와 같은 행위는 국가공무원법 의 직장

이탈금지 의무에 위반되는 행위로 징계사유가 된다.

<본 학습>

■ 평가하기

문제 1. 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률상 교원의 노동조합에 대한 설명 중 틀린 것은?

- (1) 교원의 노동조합은 일체의 정치활동을 하여서는 아니된다.
- (2) 교원은 특별시·광역시·도·특별자치도 단위 또는 전국단위 및 학교단위로 노동조합을 설립할 수 있다.
- (3) 노동조합을 설립하고자 하는 자는 노동부장관에게 설립신고서를 제출하여야 한다.
- (4) 해고된 자로서 노동조합및노동관계조정법 제82조제1항의 규정에 의하여 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 자의 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지 이를 교원으로 본다.

해설 : 정답 (2)

교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 제4조 (노동조합의 설립) 제1항은 '교원은 특별시·광역시·도·특별자치도(이하 "시·도"라고 한다)단위 또는 전국단위에 한하여 노동조합을 설립할 수 있다.'라고 규정되어 있다. 따라서 각 학교별로 노동조합을 설립할 수 없다.

문제 2. 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률상 노동조합 전임자의 지위에 대한 설명 중 틀린 것은?

- (1) 임용권자의 허가를 받아 노동조합의 업무에만 종사하는 자는 당해 기간중 휴직명령을 받은 것으로 본다.
- (2) 전임자는 그 전임기간중 봉급의 1/2을 받는다.
- (3) 전임자는 그 전임기간중 전임자임을 이유로 승급 기타 신분상의 불이익을 받지 아니한다.
- (4) 교원은 임용권자의 허가가 있는 경우에는 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.

해설 : 정답 (2) 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률제5조 (노동조합 전임자의 지위)은 ①교원은 임용권자의 허가가 있는 경우에는 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다. ②제1항의 규정에 의하여 허가를 받아 노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하 "전임자"라 한다)는 당해 기간중 교육공무원법 제44조 및 사립학교법 제59조의 규정에 의한 휴직명령을 받은 것으로 본다.

③전임자는 그 전임기간중 봉급을 받지 못한다.

④전임자는 그 전임기간중 전임자임을 이유로 승급 기타 신분상의 불이익을 받지 아니한다. 라고 규정하고 있다.

따라서 전임자는 그 전임기간중 봉급을 받지 못한다.

문제 3. 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률상 교섭 및 단체협약의 효력에 대한 설명 중 틀린 것은?

- (1) 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원의 임금·근무조건·후생복지등 경제적·사회적 지위향상에 관한 사항에 대하여 교육과학기술부장관, 시·도 교육감 또는 사립학교를 설립·경영하는 자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.
- (2) 노동조합의 대표자가 그 노동조합 또는 조합원의 임금·근무조건·후생복지등 경제적·사회적 지위향상에 관한 사항에 대하여 교섭을 할 경우 사립학교의 경우에는 사립학교를 설립·경영하는 자가 전국 또는 시·도단위로 연합하여 교섭에 응하여야 한다.
- (3) 노동조합의 대표자가 그 노동조합 또는 조합원의 임금·근무조건·후생복지등 경제적·사회적 지위향상에 관한 사항에 대하여 교섭을 하는 경우에 노동조합의 교섭위원은 당해 노동조합을 대표하는 자와 그 조합원으로 구성하여야 한다.
- (4) 체결된 단체협약의 내용중 법령·조례 및 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의한 위임을 받아 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력을 가진다.

해설 : 정답 (4) 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 제6조 (교섭 및 체결권한 등)에는 ①노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원의 임금·근무조건·후생복지등 경제적·사회적 지위향상에 관한 사항에 대하여 교육과학기술부장관, 시·도 교육감 또는 사립학교를 설립·경영하는 자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 이 경우 사립학교의 경우에는 사립학교를 설립·경영하는 자가 전국 또는 시·도단위로 연합하여 교섭에 응하여야 한다. ②제1항의 경우에 노동조합의 교섭위원은 당해 노동조합을 대표하는 자와 그 조합원으로 구성하여야 한다. ③조직대상을 같이하는 2이상의 노동조합이 설립되어 있는 경우에는 노동조합은 교섭창구를 단일화하여 단체교섭을 요구하여야 한다. [유효기간 2009.12.31] ④제1항의 규정에 의한 단체교섭을 하거나 단체협약을 체결하는 경우에는 관계 당사자는 국민여론 및 학부모의 의견을 수렴하여 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며, 그 권한을 남용하여서는 아니된다. ⑤제1항의 규정에 의한 단체교섭의 절차등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제7조 (단체협약의 효력)에는 ①제6조제1항의 규정에 의하여 체결된 단체협약의 내용중 법령·조례 및 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의한 위임을 받아 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니한다. ②교육과학기술부장관, 시·도 교육감 및 사립학교를 설립·경영하는 자는 제1항의 규정에 의하여 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니하는 내용에 대하여는 그 내용이 이행될 수 있도록 성실히 노력하여야 한다. 고 규정되어 있다.

따라서 제6조제1항의 규정에 의하여 체결된 단체협약의 내용중 법령·조례 및 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의한 위임을 받아 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니한다.

문제4. 교사 A는 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률에 의하여 설립한 교원노동조합에 가입하였다. 따라서 그 노동조합 또는 조합원의 임금·근무조건·후생복지등 경제적·사회적 지위향상에 관한 사항을 관철시키기 위하여 파업 및 업무의 정상적인 운영을 저해하는 방법으로 목적을 달성하려고 파업을 하였다. A의 쟁의행위는 정당한가?

해설 : 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률제8조 (쟁의행위의 금지)에는 노동조합과 그 조합원은 파업·태업 기타 업무의 정상적인 운영을 저해하는 일체의 쟁의행위를 하여서는 아니된다고 규정하고 있다. 따라서 A는 파업의 방법으로 쟁의행위를 할 수 없다.

■ 정리하기

교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률은 교원은 특별시·광역시·도·특별자치도(단위 또는 전국단위에 한하여 노동조합을 설립할 수 있으며, 노조전임자는 그 전임기간중 전임자임을 이유로 승급 기타 신분상의 불이익을 받지 아니하며, 사립학교의 경우에는 사립학교를 설립·경영하는 자가 전국 또는 시·도단위로 연합하여 교섭에 응하여야 한다고 규정하고 있으며, 교원의 노동조합은 일체의 정치활동을 하여서는 아니되며, 노동조합과 그 조합원은 파업·태업 기타 업무의 정상적인 운영을 저해하는 일체의 쟁의행위를 하여서는 아니된다고 규정하고 있다. 교원소청심사청구와의 관계에 대해서도 노동조합및노동관계조정법 제81조 제1호 및 제5호의 규정에 의한 행위로 인하여 교원이 해고 기타 불이익을 받은 것을 이유로 당해 교원 또는 노동조합이 동법 제82조제1항의 규정에 의하여 노동위원회에 그 구제를 신청한 경우에는 교원지위향상을위한특별법 제9조의 규정에 불구하고 교원소청심사위원회에 소청심사를 청구할 수 없다고 규정하고 있다.