

비종사 조합원의 사업장內 노조활동 관련 가이드

대한상공회의소 · 한국경영자총협회 · 중소기업중앙회 · 한국중견기업연합회

목 차

1 가이드 배경

2 기본원칙 및 대응방향

3 사업장 출입 관련 기준

4 사업장내 노조활동 관련 기준

①주체·목적의 정당성 ②사업운영 지장 없을 것 ③관련 규칙 준수

5 사업장내 노조활동 Check Points

①사업장 출입 사전조치 ②사업장 출입 ③사업장내 노조활동

6 사업장내 노조활동 표준규칙

1 가이드 배경

노조법 개정

- ‘해고자·실업자’의 기업별노조 가입 허용 (2020.12.9 국회 의결, 2021.7.6. 시행 예정)
- 회사 소속 근로자가 아닌 ‘비종사(해고자·실업자) 조합원’의 사업장내 노조활동 가능

구 분	개 정 前	개 정 後
실업자·해고자 노조가입 자격	- 기업별 노조의 조합원은 해당 사업의 종사자로 한정 - 초기업단위 노조(산별노조 등)는 해고자도 가입 가능	[기업별 노조 가입] - 해고자·실업자도 기업별 노조에 가입 허용 [사업장내 노조활동] - 비종사 조합원은 효율적 사업운영에 지장 주지 않는 범위에서 사업장내 노조활동 가능

기준 필요

- 비종사 조합원의 노조활동 허용범위에 대한 기준이 추상적이고,
‘효율적 사업 운영의 지장’은 사후적으로 판단될 여지가 있어 혼란·분쟁 우려

노조법 제5조(노동조합의 조직·가입·활동) ②사업 또는 사업장에 종사하는 근로자(이하 “종사근로자”라 한다)가 아닌 노동조합의 조합원은 사용자의 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 아니하는 범위에는 사업 또는 사업장 내에서 노동조합 활동을 할 수 있다.

- 비종사 조합원의 사업장 출입을 특별한 사유없이 거부할 경우 부당노동행위 주장 가능성

⇒ 비종사 조합원의 사업장내 노조활동 범위에 대한 현실적 가이드라인 제시 필요

기업별 노조 가입

- 기업별 노조에서 해고자 등 비종사 근로자의 노조 가입을 허용하기 위해서는 노조법 제16조 제2항에 따라 **특별의결정족수**(재적 조합원 과반수 출석하여 2/3 찬성 필요)에 의한 **규약 개정 필요**

⇒ ‘당연히’ 가입 허용되는 것이 아님

비종사 조합원 자격 제한

- 노조 임원 등의 자격은 노조 자체 규약으로 정할 수 있으나, ‘기업별 노조’의 임원은 그 회사에 소속된 **종사 조합원 중에서 선출**(개정 노조법 제17조 제3항, 제23조 제1항)
- 근로시간 면제 한도 결정, 교섭대표노조 결정, 쟁의행위 찬반투표 모두 **종사근로자 기준으로 조합원 산정**(개정 노조법 제24조 제2항, 제29조의 2 제10항, 제41조 제1항)

해고 다툼 중인 조합원 지위

- 종사근로자인 조합원이 해고되어 노동위원회에 부당노동행위 구제신청時 재심판정 있을 때까지 **종사근로자로 간주**(개정 노조법 제5조 제3항)

⇒ 해고된 조합원이 부당노동행위 구제신청 재심판정까지는 ‘종사 조합원’ 신분 유지.

노조가 비종사자 노조 가입 허용토록 규약 변경시 재심판정 이후 ‘비종사 조합원’ 신분 전환

2 기본원칙 및 대응방향

기본 원칙

- **비종사 조합원의 사업장내 노조활동 가능**
 - 노조법에 따라 사업장내 정당한 노조활동에 대해 허용 불가피
 - 근로의무 없는 비종사 조합원은 업무를 저해하지 않는 범위내 노조사무실 등 업무시간 중 노조활동 가능
- **효율적인 사업운영 위한 합리적 사유가 있는 경우 제한 가능**
 - 사용자의 노무지휘권·시설관리권과의 관계에서 노조활동 제한 가능
 - 비종사 산별노조 조합원(간부)의 정당하지 않은 사업장 출입·활동 제한 사유 참고

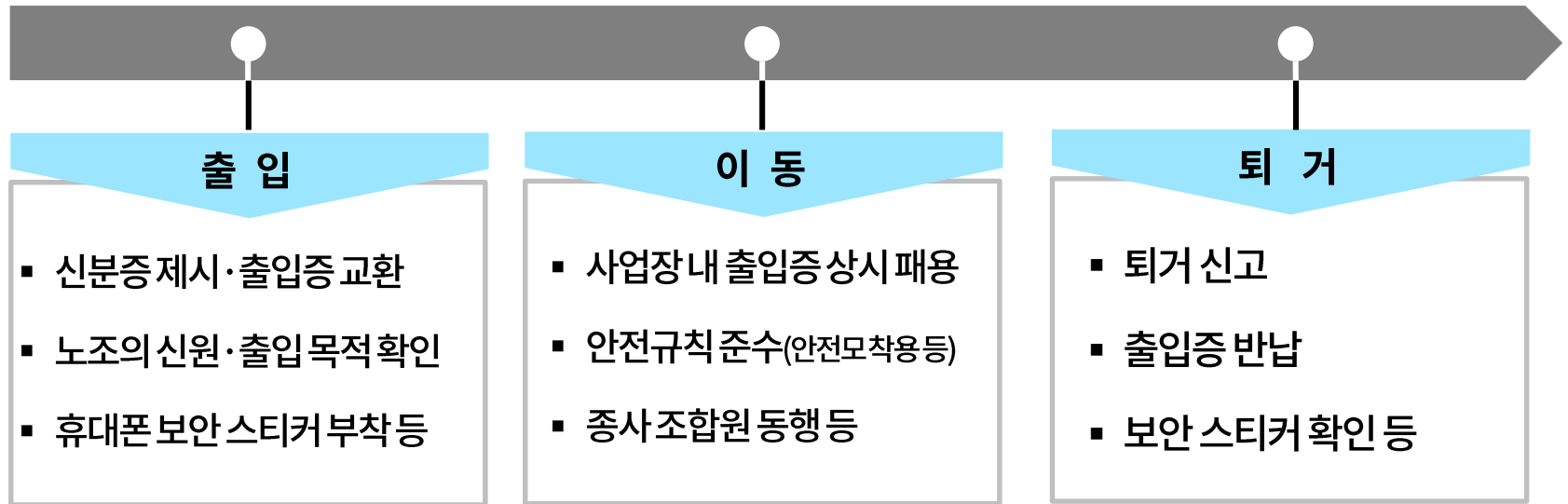
대응방향

- **일반근로자보다 엄격한 출입 절차·장소 제한 가능**
 - 출입 절차(신분확인, 출입증 패용, 노조 확인 등), 장소 제한(보안·안전시설, 업무 장소, 방문 목적 외 장소 등)
- **비종사 조합원의 사업장 내 노조 활동 시 ‘정당성’ 요구**
 - [정당성 기준] ①주체·목적의 정당성 ②사업운영에 지장 주지 않을 것 ③관련 규칙을 준수할 것
- **사업장 출입 및 사업장 내 노조활동 관련 규칙 제정**
 - ①단체협약 또는 노사합의 통한 관련 규칙 제정이 바람직함
 - ②노사합의 불가시 사용자 권한으로 규칙 마련
 - ③사용자 주도로 규칙 제정 시 이를 즉시 노조에 통보·협조 요청

3 사업장 출입 관련 기준 - ①출입절차

출입절차

- 사용자가 근로자에게 할 수 있는 적법한 절차는 비종사 조합원에게도 당연히 적용
- 제3자인 비종사 조합원에 대해 정상적 사업 운영과 시설관리권에 기한 강화된 출입절차 적용
- 부적법한 행위 내지 사업장 장애 유발하는 행위시 퇴거 요청 등 조치



3 사업장 출입 관련 기준 - ②출입 제한

출입제한

- 사업운영 및 시설 관리·보호 측면에서 장소·시간·인원 등 제한 가능
 - 단, 업무시간 중 노조사무실 출입은 특별한 사유 없는 한 허용



장소 제한

- 비밀·중요시설 및 자재 보호 위한 제한지역·구역
- 안전·보안상 非인가자 출입금지되는 통제구역
- 근로시간 중 업무장소
- 방문목적 이외 장소



시간 제한

- 특별한 사유 없는 한 업무시간 중에만 출입 허용
- 일과시간 이후 또는 야간에 원칙적 출입 제한.
단, 특별한 사유 인정시 노조사무실 출입 허용



인원 제한

- 한번에 출입 가능한 인원 수 제한
(출입목적, 노조사무실 수용인원 등 고려)



기타 제한

- 사전 책임자 승인 없이 업무시설·장소 촬영 제한
- 안전 문서 출력·USB 관리지침 등 정보보안 조치

4 사업장내 노조활동 관련 기준(1/3)

비종사 조합원의 사업장 내 노조활동 정당성 기준 * 아직 직접적인 관련 판례, 행정해석 없음

- 노조활동의 일반적 정당성 요건(대법원 2001.11.27. 선고 99도4779 판결 등)
 - ① 그 행위가 노동조합의 활동으로 볼 수 있어야 하고,
 - ② 목적이 근로조건의 유지·개선, 근로자의 경제적 지위 향상 및 단결강화를 위한 것이어야 하며,
 - ③ 사용자의 노무지휘권이나 시설관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 함
- 사용자의 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 않아야 함(개정 노조법 제5조 제2항)

기준① 주체·목적의 정당성

- [주체] 노동조합 활동으로 볼 수 있거나 노동조합의 묵시적 수권 또는 승인을 받았을 것
 - 비종사 조합원 1인의 활동은 ‘단순히 개인적 이해관계 위한 행위인지?’ ‘노조활동인지?’ 구분 필요
 - 자신의 복지를 요구하는 시위는 일반적으로 노조 활동으로 보기 어려울 수도 있음
- [목적] 근로조건 유지·개선, 근로자의 경제적 지위 향상, 단결 강화를 위한 것
 - ex) △법령·단체협약 등에 규정된 근로자 대표 활동 △조합원들에 대한 교육 및 홍보활동
 - △단체교섭 관련 활동 △노조 선거 관련 활동 △적법한 파업시 지도·연대 차원의 참석
 - ※단, 노조활동 목적을 상세하게 확인하거나 이를 근거로 한 출입 거부시 부당노동행위 우려

관련 판례

- 노조 내부의 적법한 절차를 거치지 않은 독단적 선전물 배포, 농성행위는 노조 활동이라거나 노조의 동의나 승인에 의한 활동이라고 할 수 없음(서울고등법원 1997. 10. 16. 선고 96구22862)

4 사업장내 노조활동 관련 기준(2/3)

기준② 사업운영지장 없을 것

■ 노조활동이 사업장내 사업 운영, 작업 및 시설 관리상 지장을 초래해서는 안됨

① 사업 운영상 지장이 초래된 것으로 볼 수 있는 경우

- 근무시간 중 업무(작업)장소 출입하여 근무자들과 대화하거나 자료 배포 등을 하는 행위
- 영업이 이루어지는 매장 내부, 외부에서 고객을 대상으로 한 유인물 배포나 시위
- 사업주 및 임직원의 출입을 위력으로 저지
- 대규모 인원의 사업장 출입

② 시설 관리상 지장이 초래된 것으로 볼 수 있는 경우

- 제3자에게 비공개된 생산·안전·기업비밀 관련 공간에 회사 허락없이 출입하는 경우
- 사업장의 물적 시설, 설비, 부지 등의 관리·사용·처분 권한을 침해하는 경우
- 근무시간 외에 사업장에 출입하려고 하는 경우

관련 판례

- 회사내 위치한 노조사무실 단순 방문은 업무방해 불인정(서울행법 2002.11.26 선고 2002구합13437)
- 점심시간에 식당 앞에서의 노조가입 홍보활동은 정당(울산지법 2006.6.30. 선고 2006노346)
- 휴게실, 대기실에서의 유인물 배포 행위는 휴게시간 방해하거나 직장 질서 문란케 하지 않는 이상 정당(서울행법 2013. 5. 14. 선고 2012구합20755, 서울중앙 2015. 6. 3. 선고 2015고단2087)
- 협약에 따라 소속 노조간부가 동행해 작업 현장 출입한 경우는 허용(울산지법 2006.6.30. 선고 2006노346)
- 작업장이 아닌 이동공간에서의 유인물 배포 행위는 정당(서울행법 2013.10.10 선고 2022구합21062)
- 매장 내부, 출입구 등 유인물 배포 행위 부당(서울고법 1997. 9. 4. 선고 93나35424)

4 사업장내 노조활동 관련 기준(3/3)

기준③ 관련 규칙 준수

▪ 안전·영업비밀·정상적 업무수행을 위해 제정된 규칙 준수

- 관련 법령에 따라 또는 법령 준수를 위한 출입 금지 또는 제한 관련 규칙
- 안전·기업비밀·정상적 업무수행 관련해 출입 신청시 절차(목적·인원 등) 관련 규칙

※ 단, 모든 출입·노조활동에 대해 전면적·일괄적 사전허가를 받도록 규칙은 효력이 부인될 수 있음

▪ 비종사자의 노조활동에 관한 규칙의 실효성 담보를 위해 노사간 합의로 제정하는 것이 바람직

※ 노조활동은 원칙적으로 사용자의 승인이나 허가를 필요로 하지 않음

관련 판례

- 회사의 허가가 없었다는 이유만으로 노조활동이 정당하지 않다고 볼 수 없음(대법원 1991. 11. 12. 선고 91누4164, 서울행정법원 2013. 10. 10. 선고 2012구합21062)
- 사업장 출입 방식이나 절차를 정한 노사간 합의는 유효(대법원 2020.7.9. 선고 2015도6173)
- 단체협약으로 정한 사내 조합 활동과 노조 홍보 조항은 유효(서울고법 2008.2.11. 선고 2007노397)
- 자유롭게 사업장을 출입했던 그간 노사 관행의 유효성 인정(대구지법 2015.5.14. 선고 2014노1488)
- 노조의 적법한 절차를 거치지 않은 독단적 선전물 배포, 농성행위의 정당성 부정(서울고법 1997. 10. 16. 선고 96구22862)

5 DOs & DON'Ts - ①사업장 출입 사전 조치

DOs

(해도 되는 행위)

- ✓ 노조에 비종사 조합원의 사업장 출입 전 출입통보를 요청할 수 있음
- ✓ 출입 통보 시 제출하도록 요구할 수 있는 정보
 - 출입 일시 및 체류 시간
 - 출입 장소
 - 출입 목적
 - 출입 대상자 인적 사항
 - 방문 대상 조합원(근로자인 조합원)
- ✓ 연락처 또는 연락 방법
- ✓ 출입 시 필요한 경우 동의서(개인정보 수집 및 활용 동의서, 사실조회동의서 등) 징구 가능

DON'Ts

(하면 안되는 행위)

- ✓ 사전통보를 지나치게 이른 시점에 요구하는 것은 노조활동의 제한으로 인정될 가능성 있음
- ✓ 상세하고 구체적인 출입 목적 및 활동 계획을 요구할 경우
노조활동에 대한 지배·개입 부당노동행위에 해당한다는 주장이 제기될 가능성 있음

5 DOs & DON'Ts - ②사업장 출입(1/2)

DOs

- ✓ 출입 목적이 정당한 노조활동에 해당하지 않음이 명백한 경우 출입 요청 거부 가능
- ✓ 합리적인 사유를 들어 출입 요청(장소·시간·인원 등) 중 일부를 제한·수정해 승낙 가능

[제한의 합리적 사유]

장소 제한	<ul style="list-style-type: none">• 보안을 이유로 한 보안시설 및 장소에 대한 출입 제한• 사업 및 생산 차질 방지를 위한 주요 생산시설·영업장소 출입 제한• 출입 목적과 관계 없는 장소 출입 제한 (ex. 직원 대상 홍보활동 목적 출입 시 임원실 출입 제한 가능)• 근로자로서 이용할 수 있는 장소·시설도 출입 목적에 부합하지 않는 경우 출입 제한 (ex. 직원식당, 휴게실, 기숙사 등)
시간 제한	<ul style="list-style-type: none">• 특별한 경우를 제외한 사업장 운영 시간 외 출입 제한• 연장 또는 야간 근무시간이더라도 경비, 보안상의 이유로 한 야간 시간 출입 제한
인원 제한	<ul style="list-style-type: none">• 출입 장소 및 목적에 따른 인원 제한 (ex. 노조사무실 출입시 사무실 수용인원 초과 인원에 대한 제한)• 출입 인원 규모가 목적에 비해 적절하지 않은 경우 제한 (ex. 조합원 교육 목적 출입임에도 교육과 무관한 인원까지 출입하려는 경우)

5 DOs & DON'Ts - ②사업장 출입(2/2)

DON'Ts

- ✓ 특별한 사유 제시 없이 출입을 거부하는 행위
- ✓ 상세하고 구체적인 출입목적 및 활동계획을 요구하거나, 이를 제시하지 않음을 이유로 출입거부하는 행위
※ 비종사 조합원의 출입 목적이 정당한 노조활동에 해당하지 않음이 명백한 경우가 아닌 이상, 단순히 부당한 노조활동이 예상된다는 이유만으로 출입을 거부하는 것은 분쟁의 소지가 있음
- ✓ 추상적인 사유 또는 합리적이고 객관적이지 않은 사유를 들어 출입을 거부하는 행위
- ✓ 노조활동 본질을 침해 또는 위축할 정도로 출입 요청의 내용을 제한·수정하는 행위
- ✓ 노조가 출입 거부 사유 또는 사용자가 제한한 사항에 대해 사용자의 의견을 반영하여 수정하였음에도 정당한 사유 제시 없이 출입 요청을 재차 거부하는 행위

※ 거부 시 ‘부당노동행위’ 해당하지 않도록 주의할 필요

- 거부하는 사유가 정당하지 않거나 사유 제시 없이 요청을 거부하는 경우
- 출입 요청 내용 중 일부의 제한 및 수정이 적절치 않은 경우

관련 판례

- 산별노조 선거 출마·후보등록 처리, 선거 논의 위한 출입 가능(서울행법 2002.11.26 선고 2002구합13437)
- 조합원 교육 및 상담, 홍보활동 등 노조활동 목적의 출입은 정당(서울고법 2008.2.11. 선고 2007라397)
- 산별노조 간부의 파업 지도나 연대 차원의 참석 위한 출입 가능(수원지법 2010.2.19. 선고 2008고단4782)
- 교섭 준비, 교섭 논의, 교섭 등 단체교섭 관련 출입 가능(대전지법 2015.9.17. 선고 2015노302)

5 DOs & DON'Ts - ③사업장내 노조활동

DOs

- ✓ 출입 승인된 내용을 준수하여 노조활동을 할 것을 요청하는 것
- ✓ 출입 승인되지 않은 인원의 출입을 금지시키는 것
- ✓ 출입 이후 승인된 내용을 위반하거나 정당하지 않은 노조활동을 하는 경우 중지 및 퇴거 요청
- ✓ 사전 승인된 내용이라도 노조활동 과정에서 예상치 못한 사업 운영상 차질이 발생할 경우 노조 측에 충분히 사유 설명 후 활동 중지 또는 퇴거 요청
- ✓ 허가된 장소라도 노조활동으로 직원들의 휴게나 활동에 방해된다고 판단되는 경우 노조 측에 충분히 사유 설명 후 활동 중지 요청

DON'Ts

- ✓ 정당성 여부와 관계 없이 사업장내 노조활동을 모두 감시(촬영 및 녹음)하는 행위
- 단, 노조활동이 사전 승인된 내용과 다르거나 정당하지 못한 경우는 가능
- ✓ 출입 요청 시 허용된 장소·시간·인원임에도 정당한 사유 제시없이 저지하는 행위
- ✓ 노조활동에 필연적으로 수반되는 시설의 이용을 제한하는 행위(출입구, 화장실, 엘리베이터 등)

6 사업장내 노조활동 표준규칙(1/3)

※ [주의] 규칙의 실효성을 담보하기 위해서는 노사간 합의를 통해 제정하는 것이 바람직함

제1조(목적)

사용자는 당해 사업 또는 사업장에 종사하지 않는 노동조합 조합원(이하 ‘비종사 조합원’)의 헌법, 노동조합 및 노동관계조정법 등에 따른 정당한 노조활동을 보장한다.

제2조(출입절차)

- ① 비종사 조합원의 사업장 출입을 원하는 경우 노조는 다음의 사항을 기재한 서면 출입신청서를 3일 전에 사용자에게 제출하여야 한다.
 1. 출입 일시 및 체류 시간
 2. 출입 장소
 3. 출입 목적
 4. 출입 대상자 인적사항
 5. 출입 대상자의 방문 대상 조합원(근로자)
 6. 출입자와 연락할 수 있는 메일이나 전화번호
- ② 제1항의 기한 내에 출입신청서를 제출할 수 없었던 부득이한 사유가 존재할 경우 그에 대한 소명 자료와 함께 제1항의 출입신청서를 최소 출입 2시간 전까지 사용자에게 제출하여야 한다

제3조(출입 거부)

- ① 사용자는 비종사 조합원의 사업장 출입 신청이 다음에 해당하는 경우 거부할 수 있다.
 1. 출입 목적이 정당한 노조활동에 해당하지 않음이 명백한 경우
 2. 출입 일시 및 체류시간이 사업 운영에 실질적인 영향을 줄 수 있는 경우
 3. 출입 장소가 주요 생산, 안전, 기업 비밀에 관련된 장소([별첨] 기재 장소를 포함하되, 이에 한정되지 않는다)인 경우
 4. 출입 인원이나 규모가 사업 운영에 실질적인 영향을 줄 수 있는 경우
 5. 그 밖의 사유로 출입이 사업 운영에 실질적인 영향을 줄 것이 명백한 경우
- ② 사용자가 제1항에 따라 비종사 조합원의 사업장 출입을 거부하는 경우, 출입하기로 한 일시 1일 전까지(제2조 제2항의 경우 출입 1시간 전까지) 거부사유를 구체적으로 명시하여 노조 또는 당해 비종사 조합원에게 서면 또는 전자통신으로 통보하여야 한다.

6 사업장내 노조활동 표준규칙(2/3)

제4조(출입 승인)

- ① 사용자는 비종사 조합원의 사업장 내 방문 장소, 방문 시간을 제한하거나 일정한 조건을 붙여 출입을 승인할 수 있다.
- ② 사용자는 비종사 조합원의 사업장 출입 승인 시 노조 및 당해 비종사 조합원에게 사업장 체류 중 연락 가능한 사용자 연락처를 안내한다.

제5조(안내자)

사용자는 비종사 조합원의 사업장 출입 시 방문 장소를 확인할 수 있도록 방문 장소의 관계자가 나와서 확인하고 안내하거나 임직원이 방문장소까지 안내할 수 있다.

제6조(출입 전 변동)

- ① 노조의 비종사 조합원 출입 신청 후 출입 전에 서면 제출한 출입 신청 내용에 변동이 있는 경우, 즉시 사용자에게 통보하여야 한다.
- ② 제1항의 경우 변동된 사항에 대해 사용자가 검토하고 출입을 허용할 때까지 비종사 조합원의 출입이 제한될 수 있다.

제7조(출입 후 변경)

- ① 노조는 비종사 조합원이 출입 신청 시 서면으로 제출한 내용과 다른 장소를 출입할 필요가 있거나, 출입 이후 서면으로 제출한 출입 목적과 다른 활동을 할 필요가 있을 경우, 사용자가 출입 승인 시 안내한 연락처를 통해 사용자에게 구체적인 변경 사유를 설명하고 변경을 요청할 수 있다.
- ② 사용자는 전항에 따른 변경 요청이 있는 경우 이를 검토하여 가부를 그 사유와 함께 노조에 통보하여야 한다.

제8조(협의)

- ① 사용자가 제3조 또는 제6조, 제7조, 제9조에 따라 비종사 조합원의 출입을 거부하거나 퇴거를 요구할 경우 노조는 사용자에게 원만한 해결을 위한 협의를 요청할 수 있다.
- ② 사용자는 비종사 조합원의 퇴거가 필요한 급박한 사정이 없는 이상 제1항의 협의에 성실히 응하여야 한다.

6 사업장내 노조활동 표준규칙(3/3)

제9조(퇴거 요청)

- ① 비종사 조합원이 제6조에 따른 사용자의 승낙 없이 변경된 장소에 출입하는 경우, 사용자는 이를 이유로 퇴거를 요구할 수 있다.
- ② 비종사 조합원이 제6조에 따른 사용자의 승낙 없이 출입 목적과 다른 활동을 하는 경우, 사용자는 이를 노조의 활동 내지 노조의 승인을 받은 활동이 아닌 것으로 간주하여 퇴거를 요구할 수 있다.
- ③ 비종사 조합원의 사업장 내 노조활동이 관련 요건을 갖추지 못하여 정당성이 결여되거나 부적법하다고 판단될 경우, 사용자의 업무가 방해된다고 인정될 경우에는 사용자는 노조에 통보 후 퇴거를 요구할 수 있다.

제10조(책임)

비종사 조합원이 사용자의 정당한 출입 거부 및 퇴거 요구에 불응하는 경우 노조와 비종사 조합원은 그에 따른 민·형사상 책임을 부담한다.

고용노동부
입장

법개정 後 「노동조합 및 노동관계조정법」 설명자료(2021.3월)

- 비종사 조합원의 정당한 노조활동 범위(효율적인 사업 운영에 지장을 주지 않는 범위)는 ‘사업장내 노조활동의 목적·시간·장소·행위·절차 등 종합적 고려’하여 판단
- 불필요한 갈등 예방하기 위해 노사 규칙을 정하는 것을 권고
 - 조합원이라는 이유만으로 출입이 아무런 제한없이 보장된다고 보기 어려움
 - 사안에 따라 주거침입·퇴거불응(제319조) 등의 형법 규정을 적용받을 수 있음

법개정 前 행정해석 ‘노사관계법제과-1419, 2011.7.29’

- 산별노조 소속 비종사자의 사업장내 노조활동은 사용자 승인이 원칙.
단, 업무에 지장 초래하지 않는 범위내에서 정당한 노조활동을 위해 필요한 범위내 사업장 출입 허용
- ex) △산별노조 산하 분회의 조합원 접견 등을 위한 노조사무실 출입
△사용자의 장소 사용 승인을 받은 회의 참석을 위한 회의장 출입
△단체교섭 및 단체협약 체결을 위임받아 단체교섭 목적으로 교섭장소 출입 등

법원 입장

소속 근로자 노조활동

대법원 1994.2.22. 선고 93도613 판결 外 다수

- 소속 근로자의 사업장내 노조활동은 사용자의 시설관리권 침해 여부와 노조활동의 필요성을 비교·형량해 정당성 판단

[대법원 1994.2.22. 선고 93도613 판결] 정당한 노조활동은 시기·수단·방법 등에 관한 요건은 조합활동과 사용자의 노무지휘권·시설관리권 등이 충돌할 경우에 (중략) 조합활동의 필요성과 긴급성, 조합활동으로 행해진 개별 행위의 경위와 구체적 태양, 사용자의 노무지휘권·시설관리권 등의 침해 여부와 정도, 그밖에 근로관계의 여러 사정을 종합하여 충돌되는 가치를 객관적으로 비교·형량하여 실질적인 관점에서 판단하여야 한다






산별노조 간부 노조활동

대법원 2020.7.9. 선고 2015도6173 판결

- 산별노조 본조 비종사 조합원(간부)의 사업장내 노조활동은 노사합의 위반여부, 사업운영에 지장을 주었는지 여부, 노조활동 장소·시간·수단·방법 등을 고려해 적법성 판단

[대법원 2020.7.9. 선고 2015도6173] 산업별 노동조합 조합원의 공장 출입 방식이나 절차를 정한 노사 간의 합의 등을 위반하였다고 볼 만한 자료가 없을 뿐만 아니라, 공장 출입으로 인하여 기업의 사업 운영에 지장을 주었다고 보기도 어렵다. 공장 내에서 머무른 장소와 시간 등을 함께 고려해 보면, 이러한 출입행위의 정당성을 부정할 정도로 그 수단과 방법의 상당성이 없다고 단정하기도 어렵다.

▪ 산별노조 중심의 국가들은 대체로 사업장 출입을 엄격히 제한

국가	출입제한 내용
 독일	<ul style="list-style-type: none"> 출입시 사용자에게 어떤 종류의 활동을 할 것인지 명확히 사전 통보해야 하며, 판례와 다수설도 사용자의 의사에 반해 사업장으로 침입하는 행위는 주거침입·기물손괴 등으로 보고 있음
 영국	<ul style="list-style-type: none"> 조정중재국(ACAS) 가이드라인을 통해 사업 이익에 불리하지 않은 범위 내에서 비종사 조합원의 출입을 인정하고 있고, 타임오프 협정에 사업장 출입 및 시설이용에 대한 내용을 반드시(should) 포함하도록 규정하고 있음
 호주	<ul style="list-style-type: none"> 공정근로법에서 사내출입권과 관련한 절차·권리 등을 명시적으로 규정하면서, 사업주가 노조를 포함한 이해관계자의 사업장 출입에 대해 허가할 권리를 인정
 뉴질랜드	<ul style="list-style-type: none"> 고용관계법에서 노조 대표자의 사업장 출입을 인정하면서도, 노조대표가 사업장에 출입하기 위해서는 사용자 대표의 동의가 필요(부동의시 다음날까지 그 사유를 노조 대표에게 통지해야함)
 미국	<ul style="list-style-type: none"> 사용자의 출입 거부권을 재산권의 일종으로 인정