

서 울 행 정 법 원

제 5 부

판 결

사 건 2014구합16286 공인노무사등록취소처분취소
원 고 김○○

서울 관악구 호암로
(신림동, 삼성산주공아파트)

소송대리인 법무법인 월드

담당변호사 백춘기

피 고 고용노동부장관
소송대리인 법무법인 지평
담당변호사 김성수, 박보영

변 론 종 결 2015. 2. 26.

판 결 선 고 2015. 3. 26.

주 문

1. 원고의 청구를 기각한다.
2. 소송비용은 원고가 부담한다.

청 구 취 지

피고가 2014. 6. 16. 원고에 대하여 한 공인노무사 등록취소처분을 취소한다.

이 유

1. 처분의 경위

가. 노무법인 창○컨설팅(이하 '창○'이라 한다)은 소외 심○○가 2005. 1. 2. 설립한 노무법인으로, 원고는 1990. 4. 6.부터 고용노동부 공무원으로 근무해 오다가 2001년 공인노무사 시험에 합격하였으며, 2009. 7. 명예퇴직을 하고 2009. 8. 10. 창○에 입사하여 공인노무사로 활동해 왔다.

나. 원고는 창○에서 '전무'의 직함을 사용하면서 창○ 소속 노무사들의 업무수행을 지도·지원하고, 외뢰인들의 노무업무를 자문하면서 대표인 심○○를 보좌하는 역할을 하였다.

다. 한편, 심○○는 창○에서 인사경영(HR)컨설팅 부분을 분리하여 주식회사 창○시○○(이하 '시○○'라 한다)를 설립하고, 대표이사로서 이를 운영하였다.

라. 휴○○○컨설팅(이하 '휴○'이라 한다)은 교육사업을 주업무로 하여, 심○○의 장인인 강○○이 대표, 처(妻)인 강◎◎이 감사를 맡고 있는 회사이다.

마. 한겨레신문은 2012. 9. 24. "국회 환경노동위원회 소속 은○○ 의원과 한겨레신문이 입수한 창○의 내부 문건을 보면, 창○가 노사관계를 안정화시킨다는 명목으로 노동조합법을 위반(노동조합활동 개입)하는 방법으로 7년간 14개의 노동조합을 무력화하는 컨설팅을 자행하였다."고 보도하였다.

바. 피고는 2012. 10. 초경 공인노무사징계위원회에 원고의 징계를 요구하였고, 공인

노무사징계위원회(이하 '이 사건 선행 징계위원회'라 한다)의 의결을 거쳐, 2012. 10. 17. 원고에게 아래와 같은 징계사유로(이하 '이 사건 징계사유'라 한다) 등록취소의 징계처분을 하였는데(이하 '이 사건 선행처분'이라 한다), 이 사건 선행 징계위원회의 위원장은 고용노동부 노동정책실장 조○○, 위원은 법제처 사회문화법제국장 신○○, 고용노동부 근로개선정책관 박○○, 고용노동부 노사협력정책관 권○○, 변호사 차○○, 한국공인노무사회 부회장 손○○이었다.

원고는 창○에서 전무의 직책으로 근무하고 있는 공인노무사로서 ① 유○기업 주식회사(이하 '유○'이라 한다)에게 우호적인 제2노동조합 설립을 지원하도록 하는 내용으로 컨설팅 실시(2011. 4. 28.부터 2012. 1. 13.까지 6회), ② 발○○○○○○○○○○○○○○ 주식회사(이하 '발○○'라 한다)에게 G○○○○노동조합 발○○지회를 조직형태 변경을 통하여 기업별 노동조합으로 전환되도록 지원하는 내용으로 컨설팅 실시(2010. 4. 20.부터 2010. 5. 4.까지 2회), ③ 상○○○○○○ 주식회사(이하 '상○'이라 한다)에게 G○○○○노동조합 상○지회를 조직형태 변경을 통해 기업별 노동조합으로 전환되도록 지원하는 내용으로 컨설팅 실시(2010. 9. 16.부터 2010. 10. 22.까지 2회)하는 등 '노동조합 및 노동관계조정법'(이하 '노조법'이라 한다) 제81조 제4호를 위반하는 내용의 자문을 실시하였고, 또한 공인노무사법 위반사실을 조사하기 위한 관련 계약서와 회의자료 제출을 거부하였는바, 이는 공인노무사법 제13조의 금지행위 위반 및 제18조 제1항의 자료제출 등 명령을 위반한 것으로 공인노무사법 제20조에 해당한다.

사. 원고는 2014. 1. 7. 이 사건 선행처분에 불복하여 그 취소를 구하는 소를 제기하였고, 서울행정법원은 2014. 3. 27. "이 사건 선행 징계위원회의 위원은 위원장 포함 6명으로, 법령이 정한 위원 중 '중앙노동위원회의 3급 공무원 또는 고위공무원단에 속하는 일반직공무원 중에서 중앙노동위원회위원장이 지명하는 사람 1명'이 포함되지 아니하였다."라는 이유에서 이 사건 선행처분을 취소하는 판결을 선고하였으며(2013구합 611 사건, 이하 '이 사건 선행판결'이라 한다), 위 판결은 2014. 4. 15. 그대로 확정되었다.

아. 피고는 이 사건 선행판결에 따라서 2014. 6. 11. 위와 같은 절차적 하자를 바로

잡은 공인노무사징계위원회를 다시 개최하고 그 징계의결을 거쳐, 원고에게 이 사건 징계사유에 관하여 공인노무사법 제20조 제1항 제6호, 제8호, 제3항, 제18조 제1항, 제13조 제3호를 적용하여 2014. 6. 16. 등록취소의 징계처분을 하였다(이하 '이 사건 처분'이라 한다).

자. 원고는 이 사건 처분에 불복하여 2014. 9. 12. 이 사건 소를 제기하였다.

[인정근거 : 다툼 없는 사실, 갑 제1, 7 내지 11호증, 을 제1, 25, 26호증의 각 기재, 변론 전체의 취지]

2. 주장 및 판단

가. 원고의 주장

1) 처분사유의 부존재

이 사건 징계사유는 사실과 다르다. 즉 원고는 의뢰업체에 대하여 노조법 제81조 제3호, 제4호를 위반하는 내용의 자문을 실시하지 아니하였으며, '전략회의' 문건을 관련업체 관계자에게 제공한 사실도 없다. 또한 창○는 2012. 9. 24. 고용노동부 업무감사팀이 요구한 자료들을 같은 달 26. 성실히 제출하였고, 남부지청이 2012. 9. 26. 요구한 컨설팅 및 용역관련 자료들도 다음날 모두 제출하였으며, 남부지청 근로감독관은 해당 자료를 아무런 이의 없이 수령하였고, 별도로 관련 계약서 등 추가적인 자료의 제출을 요구한 사실은 없다.

2) 징계시효의 완성

공인노무사법에는 "절차상 하자를 이유로 한 법원의 판결이 있는 경우에는 징계시효가 완성된 후에도 재징계할 수 있다."라는 취지의 명시적 규정이 없으므로, 이 사건 처분의 징계의결 요구일을 '공인노무사징계위원회 개최 알림' 공문 발송일인 2014.

5. 28.로 볼 때, 이 사건 징계사유 중 징계요구일로부터 역산하여 3년이 되는 2011. 5. 28. 이전의 징계협의를 대한 징계권은 공인노무사법 제20조 제5항의 징계시효 완성이 이미 소멸하였다.

3) 재량권 일탈·남용

일정한 징계양정 기준이 없는 상태에서 징계절차가 진행된 점, 원고가 공인노무사 자격을 취득한 이후 노동행정 및 노사관계 발전에 헌신적으로 노력해온 점, 원고에게는 이 사건 징계처분 이전에 징계전력이 없는 점, 원고의 자문 경위 및 그 이후 관련업체들의 상황, 이 사건 처분으로 인한 원고의 정신적·경제적 고통 등을 감안할 때, 이 사건 처분은 너무 과도하여 재량권 일탈·남용의 위법이 있다.

나. 관계법령

별지와 같다.

다. 인정사실

1) 회의자료 등의 내용

가) 유○

(1) 2011. 4. 28.자 컨설팅 제안서

- | |
|--|
| <p>I. 컨설팅 배경</p> <ol style="list-style-type: none">1. 노사관계 환경2. 향후 전망 및 과제<ul style="list-style-type: none">- 전망(노조 전략 전술)- 과제(회사 대응전략)<ul style="list-style-type: none">▪ G○○○○노조 영향력 축소를 통한 노사관계 안정성 확보: 온건·합리적인 제2노조 출범 <p>II. 컨설팅 내용</p> <ol style="list-style-type: none">1. 컨설팅 목적<ul style="list-style-type: none">- 컨설팅 기간은 총 1년으로 하고, 추진 내용에 따라 2단계로 나누어 추진함.<ul style="list-style-type: none">▪ 1단계(2011. 5. - 2011. 10.): 현장관리능력 회복 |
|--|

- ⇒ 노동쟁의(단체협약/쟁의행위)마무리
- ⇒ 노조의 인사경영권 침해 배제 및 생산활동 정상화
- ⇒ G○○○○노조 산하 유○지회 조합원 규모 축소
- 2단계(2011. 11. - 2012. 4.): 협력적 노사관계 구축
- ⇒ 노사협의회 기능 회복
- ⇒ G○○○○노조 개입 배제
- ⇒ 협력적 노사문화 정착과 경영활동 정상화

4. 컨설팅 추진체계 및 방법

- 노사관계 전략회의 운영 개요
 - 참석대상: 유○ 경영진, 실무진, 창○ 연구진(상시 Hot-line 구축)
 - 운영목적: 정책 및 중요전략 의사 결정, 노사관계 경과 모니터링·공유, 세부 실행방안 논의 및 결정
 - 운영방법: 주 1회 정기회의 개최(탄력적 운영) ※ 긴급 상황시 수시 개최

IV. 창○ 소개

◆ 주요 노사관계컨설팅 수행내용

순번	발주기관	컨설팅 결과
1	발○○	<ul style="list-style-type: none"> · 집행부 교체(강경 → 온건) · 조직형태 변경(산별노조 → 기업별노조) · 노사관계 안정화 · 생산활동 정상화
2	상○	<ul style="list-style-type: none"> · 약 250여명 현장 복귀 및 생산 재개 · 노사관계 안정화 · G○○○○노조 탈퇴(2010. 11.) · 복수노조 대응 컨설팅 진행 중
3	대○○○○	<ul style="list-style-type: none"> · 집행부 교체(강경 → 온건) · 조직형태 변경(산별노조 → 기업별노조) · 민주노총 탈퇴(2010. 5.) · 적자 → 흑자 전환(2010년 결산결과)
4	만○	<ul style="list-style-type: none"> · 경영위기 극복 노사합의 · 중장기 노사관계 로드맵 수립 · 2년 연속 무분규 타결
5	연○○○○ 의료원	<ul style="list-style-type: none"> · 노사 화합 선언 · 조합원 수 감소(7,500명 중 4,500명 → 3,000명) · 노조위원장 재임 · 노조위원장 건강검진 제휴 체결 활동
6	동○○○○ 의료원	<ul style="list-style-type: none"> · 조합원 수 감소(1,500명 중 900명 → 200명) · 안정적 노사관계 구축
7	캡○	<ul style="list-style-type: none"> · 안정적, 협력적 노사관계 유지

		<ul style="list-style-type: none"> · 장기 무파업 유지 · 조합원 수 감소(2,200명 중 1,800명 → 20명)
8	성○병원	<ul style="list-style-type: none"> · 노사관계 안정화 · 노조 해산(서울성○병원) · 3년간 무분규 선언(광○○○병원) · 조합원 수 감소(광○○○병원, 650명 중 350명 → 15명)
9	영○○○○ 의료원	<ul style="list-style-type: none"> · 조합원 수 감소(1,800명 중 1,200명 → 60명) · 노사관계 안정화 · 매출액 및 이익 증가(경영적자에서 흑자 전환)
10	레○○○○○ 컨트리클럽	<ul style="list-style-type: none"> · 경영권 안정화 · 노동조합 해산 · 회원권 가격 상승
11	동○ 파인chem(○○○○ ○○○ FINE-CHEM)	<ul style="list-style-type: none"> · 직원만족도 향상 · 노사관계 안정화 · 조합원 수 감소(900명 중 420명 → 0명)

V. 컨설팅 비용

- 수행료: 월 6,000만 원(부가가치세 별도)
 - ※ 컨설팅 목표 달성에 의한 조기 종료시 잔여기간 수행료 50% 지급
- 성공보수
 - G○○○○노조 산하 지회 소속 조합원 수가 2011. 5. 1. 기준 50%로 감소된 시점: 1억 원(부가가치세 별도)
 - G○○○○노조 산하 지회 소속 조합원 수가 2011. 5. 1. 기준 20%로 감소된 시점: 1억 원(부가가치세 별도)

(2) 2011. 6. 22.자 유○ 관련 회의자료

I. 교섭창구 단일화 관련

○ 현재 유○지회의 2010년 임금협약과 산별협약의 유효기간이 종료된 상태이므로, 유○지회는 2011. 7. 1. 교섭을 요구하여 창구단일화 절차에 따라 2011. 7. 13. 교섭대표노조로서의 지위를 획득할 수 있는 상황임. → 즉, 2011. 7. 12. 이전에 과반수 제2노조가 설립되어야 하는 상황임.

(3) 2011. 7. 22.자 경영정상화 관련 전략회의

I. 동향

1. 정부·고용노동부
2. 한국노총

3. 민주노총

4. 산별 동향

5. 유○지회

II. 향후 경영효율화 조치 계획

1. 개요

2. 예방적 노무관리 체계 구축

3. 경영질서 확립

4. Process

III. 교섭창구 단일화 절차의 진행

1. G○○○○노조의 임금교섭 요구

2. 과반수 노동조합의 결정

○ 유○ 노동조합이 7. 28.(목)까지 생산직 사원의 과반수에 달하는 인원을 조합원으로 가입시키지 못하거나, 가입시키더라도 해당 조합원들의 탈퇴서를 G○○○○노조 유○지회에 전달하지 못할 경우에는 유○ 노동조합이 과반수 노동조합이 될 수 없음.

- 따라서 유○ 노동조합은 조합원 가입원서와 탈퇴서의 확보에 심혈을 기울여 진행하여야 할 것임.

3. 개별교섭의 경우

IV. 논의사항

(4) 2011. 8. 11.자 경영정상화 관련 전략회의

I. 동향

1. 정부·고용노동부

2. 한국노총

3. 민주노총

4. 산별노조

5. 유○지회

II. 복귀 후 비위행위자에 대한 대응

1. 개요

2. 재판부의 권고 취지와 의미

3. 2차 심문에서의 회사의 원칙

4. 법원의 직장폐쇄 해체명령에 대한 대책

5. 최악의 시나리오와 향후 전망

○ 여러 가지 가능한 상황 중에서 재판부가 노사합의를 도출하지 못한 상태에서 2차 심문으로 심문을 종결하고 직장폐쇄를 철회하라는 결정을 내리는 것이 회사로서는 최악의 시나리오임.

○ 물론 직장폐쇄를 해제하더라도 미복귀 조합원들을 대기발령하고, 1차 징계대상자가 아닌 조합원들부터 복귀시켜 교육을 수료하게 할 것이나, 문제는 이들이 교육을 수료하고 생산현장에 복귀하였을 때 유○ 노동조합이 충분한 조합원을 확보하기 못하여 유○지회 세력에 잠식당할 수 있다는

점임.

- 따라서 회사는 최대한 현재의 미복귀 조합원들의 생산현장 복귀가 늦춰질 수 있도록 하여야 함과 동시에 유○ 노동조합의 조합 가입을 제고를 위하여 노력하여야 할 것임.

6. 가처분 사건 진행결과별 회사의 대응방안

III. 논의사항

(5) 2011. 9. 23.자 조합원 업무복귀 관련 전략회의

2011. 9. 21. 현재 유○ 노동조합의 조합원 확보수준이 전체 생산직 사업원 대비 40% 미만으로서 미진한 상태임

(6) 2012. 1. 13.자 경영정상화를 위한 전략회의

○ 산정기준일이 도과하였으므로, 상대 노조에 대한 탈퇴서는 이미 효력이 없는바, 노동위원회의 자료 제출 요청시기 이전까지 각 노조가 상대노조 조합원에 대하여 가입원서를 받기 위한 노력을 경주할 것임.

○ 따라서 노동위원회가 자료제출을 요구하기 전까지는 과반수 노동조합이 되기 위한 조합원 확보노력을 멈추어서는 안 될 것임. 즉, 유○노조 조합원들이 유○지회 가입원서에 서명하는 것을 방지하고, 유○지회 조합원들의 유○노조 가입 권유를 계속하여야 할 것임.

나) 발○○

(1) 2010. 4. 20.자 쟁의행위 대응 전략회의

I. 노조동향

1. 민주노총 동향

2. 지회 동향

II. 조직형태 변경 방안

1. 대응 기초

○ 현재 발○○지회 집행부는 현 사태가 마무리되는 시점까지 사퇴는 불가하다는 입장을 표명한 바, 향후 조직형태 변경 절차는 집행부를 배제한 일반 조합원 중심으로 진행되어야 할 것임.

- 즉, 조합 집행부에 대항할 수 있는 세력을 규합하여 집단적인 의사표시를 통하여 조직형태 변경절차를 진행하여 기업별 노조로의 전환이 이루어져야 함.

○ 향후 회사는 대항세력을 구성하고, 그들이 여론전을 수행하여 주도권을 잡을 수 있도록 부당노동행위에 유의하며, 간접적으로 대항세력을 지원하여야 함.

- 회사의 지원은 기본적으로 대항세력에게 ▲ 조직형태 변경에 대한 논리(당위성)와 방안(법

률적 문제)을 제공하여야 하며, ▲ 대항세력이 활동할 수 있도록 시간과 공간 등을 제공하여야 할 것임.

○ 따라서 회사는 1단계로 교육을 통한 대항세력의 의식 전환과 조직형태 변경에 대한 논리를 제공하고, 2단계로 대항세력이 활동할 수 있는 시간과 공간을 확보하며, 3단계로 신속하게 조직형태 변경이 이루어질 수 있도록 총회 계획을 수립하고 행정기관에 적절하게 대응하여야 함.

2. 교육 방안

3. 법률적 문제 검토

III. 조직형태 변경 사례

1. 쌍○자동차

2. 대○○○○

3. 볼○코리아

4. 두○인프라코어

5. G○○○○

(2) 2010. 5. 4.자 쟁의행위 대응 전략회의

I. 노조동향

1. 민주노총 동향

2. 지회 동향

II. 임시총회 관련 문제 검토

1. 임시총회 안건과 관련한 문제점 및 대책 검토

2. 노사관계 조기안정화를 달성할 수 있는 임시총회 안건 검토

(1) 제1안

○ 지회임원 불신임 및 새로운 임원 선출을 위한 임시총회 소집요구를 하고, 임시총회가 소집될 경우 지회임원 불신임 안건 및 선관위 구성, 선거일정을 확정하는 방안

(2) 제2안

○ 조직형태 변경을 위한 임시총회 소집요구를 하고, 임시총회 소집요구가 거절될 경우(수용 가능성이 거의 없어 수용될 경우는 생략) 지회운영규칙에 따라 G○○○○노조 경주지부장에게 소집권과 지명요청을 한 후, 거절되면 뜻을 같이하는 조합원들끼리 총회를 개최하여 조직형태 변경(G○○○○노조 탈퇴 및 기업별 노조 설립)을 결의하는 방안

(3) 제3안

○ 제1안과 같이 우선 지회임원 불신임 및 새로운 임원 선출을 위한 임시총회 소집요구를 하였다가 거절되면, 조직형태 변경을 위한 임시총회 소집요구를 하고, 제2안과 같은 절차를 진행하는 방안

3. 지회임원 불신임 방안(제1안/제2안)

4. 조직형태 변경 방안(제3안)

(1) 개요

(2) 절차

(3) 예상반응

(4) 대응방안

○ 발○○지회에서 총회 소집을 거부할 경우 원칙대로라면 조합 집행부 불신임안과 동일하게 G○○○○노조 경주지부와 포항지청에 소집권자 지명요청을 하여야 하겠지만,

- 노동위원회의 의결을 거쳐 소집권자 지명을 받기까지 많은 기간(50여일)이 소요되어 그 기간동안 G○○○○노조 차원의 적극적인 방해 등으로 불확실성이 높기 때문에 지회 집행부가 임시 총회 소집을 거부할 경우 바로 자체적으로 조직형태를 결정하는 방안을 추진하는 것이 바람직함.

○ 중요한 것은 발○○지회 조합원들이 자주적으로 조직형태를 변경한 것이고, 설사 법적인 문제가 발생된다 하더라도 최종 법적 판단을 받기 전까지는 2-3년의 기간이 소요되는바,

- 기업별 노조가 대세를 완전히 장악한다면 현 지회 집행부나 G○○○○노조가 쟁송을 포기할 가능성이 높으며,

- 나중에 대법원에서 노동부 행정해석과 달리 판단하더라도 이로 인하여 현실적으로 혼란을 겪거나 치명적인 손해를 입을 가능성은 희박함.

- 따라서 자체적인 총회 개최 절차가 소집권자 지명요청 절차보다 더 합리적으로 효율적이라 할 수 있음.

5. 결론

○ 최상의 방안은 지회임원 불신임을 위한 임시총회 소집을 요구한 후 이를 수용한다면 온건하고 합리적인 새로운 집행부가 들어서서 노사관계 안정화를 완성하는 것이고, 차상의 방안은 1차적으로 지회임원 불신임을 위한 임시총회 소집을 요구하고, 이를 거부할 경우 G○○○○지회 형태로는 조합원과 조합을 위한 아무런 조치도 할 수 없음을 홍보하여 조직형태 변경의 명분을 축적하고 강력한 여론을 형성하여 성공할 수 있다는 확신이 설 때 한 후 조직형태 변경을 위한 총회소집을 요구하는 것이라 할 수 있음.

위 자료에는 향후 조직형태 변경에 관한 예상 시나리오를 담은 '조직형태 변경 및 노조 설립 총회 회의록'과 기업별 노조로의 전환을 상정한 '발○○ 노동조합 규약안'이 첨부되어 있다. 그런데 기업별 노조로 설립된 발○○ 노동조합, 유○ 노동조합 및 상○ 노동조합의 각 규약에도 '발○○ 노동조합 규약안'과 동일한 내용이 규정되어 있다.

《첨부4》

발○○ 노동조합 규약(안)

제4조(사업) 제3조의 목적을 달성하기 위하여 다음 각 항의 사업을 행한다.

1. 근로조건의 유지 및 개선에 관한 사항
2. 조합원의 문화, 경제, 복지 향상 및 안전 위생시설의 개선에 관한 사항
3. 사회보장제도의 확립과 경영합리화 촉진에 관한 사항

제5조(법인) 조합은 법인을 할 수 있다.

제39조(임무) 각 부서의 임무는 다음과 같다.

2. 쟁의부: 건전한 노동자문화 창달과 노동쟁의 활동 및 대책 수립에 관한 사항

발○○ 노동조합 규약(2010. 6. 7. 제정)

제4조(사업) 제3조의 목적을 달성하기 위하여 다음 각 항의 사업을 행한다.

1. 근로조건의 유지 및 개선에 관한 사항
2. 조합원의 문화, 경제, 복지 향상 및 안전 위생시설의 개선에 관한 사항
3. 사회보장제도의 확립과 경영합리화 촉진에 관한 사항

제5조(법인) 조합은 법인을 할 수 있다.

제39조(임무) 각 부서의 임무는 다음과 같다.

2. 쟁의부: 건전한 노동자문화 창달과 노동쟁의 활동 및 대책 수립에 관한 사항

유○ 노동조합 규약(2011. 7. 14. 제정)

제4조(사업) 제3조의 목적을 달성하기 위하여 다음 각 항의 사업을 행한다.

1. 근로조건의 유지 및 개선에 관한 사항
2. 조합원의 문화, 경제, 복지 향상 및 안전 위생시설의 개선에 관한 사항
3. 사회보장제도의 확립과 경영합리화 촉진에 관한 사항

제5조(법인) 조합은 법인을 할 수 있다.

제43조(임무) 각 부서의 임무는 다음과 같다.

2. 쟁의부: 건전한 노동자문화 창달과 노동쟁의 활동 및 대책 수립에 관한 사항

상○ 노동조합 규약(2010. 11. 30. 제정)

제4조(사업) 제3조의 목적을 달성하기 위하여 다음 각 항의 사업을 행한다.

1. 근로조건의 유지 및 개선에 관한 사항
2. 조합원의 문화, 경제, 복지 향상 및 안전 위생시설의 개선에 관한 사항
3. 사회보장제도의 확립과 경영합리화 촉진에 관한 사항

제5조(법인) 조합은 법인을 할 수 있다.

제39조(임무) 각 부서의 임무는 다음과 같다.

4. 쟁의부: 건전한 노동자문화 창달과 노동쟁의 활동 및 대책 수립에 관한 사항

다) 상○

(1) 2010. 9. 16.자 쟁의행위 대응 전략회의

I. 노조동향

1. G○○○○노조 동향

2. 상○지회 동향

II. 현안 사항

1. 직장폐쇄 유지 관련
2. 지회의 선전전 대응 관련
3. 조직형태 변경 관련

○ 직장폐쇄를 유지하는 기간 동안에 조직형태 변경에 관한 환경을 조성하는 것이 중요하므로, 조직형태 변경에 관한 방안을 빠르게 추진하여야 할 것임.

○ 1단계: 사전 정지작업

- 현재 지회 집행부에 대항할 수 있는 세력(리더그룹)을 규합하여 1차적으로 현재 노동운동의 문제점, 산별노조와 기업별 노조, 상○지회 집행부의 문제점 등을 교육하여 새로운 형태의 노동조합의 필요성에 대한 의식화 작업을 진행함.

- 이를 위하여 회사는 대항세력을 선별하여 외부에서 일정기간의 교육프로그램을 수행하여 조직형태 변경의 필요성과 취지, 절차 및 법적 내용을 대항세력이 인지할 수 있도록 지원하여야 할 것임.

- 또한 업무에 복귀한 조합원들을 중심으로 상시적인 분임토의를 실시하여 현재 노동운동과 상○지회의 문제점을 부각시키고, 현 산별노조에 대한 불신을 증폭시키는 공감대를 형성함.

- 사전정지 단계에서는 ① 대항세력의 규합과 교육, ② 노조원 및 대의원에 대한 충분한 사전대책을 통해 조직형태 변경을 위한 환경을 조성하는 것에 중심을 두어야 함.

○ 2단계: 총회 소집 및 의결

- 사전정지 작업을 통해 조직형태 변경에 관한 공감대가 형성되었다면, 대항세력이 선봉으로 조합 집행부 불신임 또는 조직형태 변경을 위한 총회 소집요구 절차를 진행하여야 함.

- 노동조합법 제16조(총회의 의결사항)에는 '임원의 선거와 해임에 관한 사항'은 총회에서 의결하도록 명시하고 있는바, 조합 집행부 불신임 역시 총회를 통해 의결하여야 할 것임.

- 노동조합법상 총회 소집권자는 지회장이며, 조합원 1/3 이상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 회의 소집을 요구한 때에는 지체 없이 임시총회를 소집하여야 함.

- 그러나 안건이 조합 집행부 불신임이라고 한다면, 총회 소집권자가 이를 기피하거나 해태할 경우가 발생할 수 있는바, 이에 대한 대응책과 방안 등을 사례별로 검토하여야 할 것임.

- 회사는 총회 소집공고 등 투표와 관련된 절차, 총회 장소 제공 등 편의제공을 통해 모든 절차를 신속히 진행하여야 함.

○ 3단계: 설립 신고

- 총회에서 조직형태 변경이 가결될 경우 G○○○○노조의 반발이 예상되므로, 사전에 설립 신고서가 즉시 수리될 수 있도록 관할 행정관청에 대한 충분한 사전대책이 필요함.

- 따라서 총회 당일 관할 행정 관청에 기업별 노조 설립 신고를 할 수 있도록 관련 서류 등을 사전에 완벽하게 준비하여야 할 것임.

- 조직형태 변경으로 인해 노노갈등이 증폭될 가능성이 있는바, 이에 대한 후속대책을 검토하여야 함.

(2) 2010. 10. 22.자 쟁의행위 대응 전략회의

I. 노조동향

1. G○○○○노조 동향
2. 상○지회 동향

II. 향후 일정

1. 보궐선거 평가
2. 선거 이후 계획

(1) 기본 방향

○ 10. 21.(목) 보궐선거 결과 새로운 집행부가 구성된 만큼 다음 단계인 임·단협 교섭 마무리와 조직형태 변경절차를 진행하여야 함.

○ 임·단협 교섭과 조직형태 변경과정은 순서를 정하여 계획을 수립하는 것보다는 함께 연계하여 검토하는 것이 효율적인바, 현재 상황과 조합원 분위기 등을 고려하여 향후 임·단협 체결과 조직형태 변경 시기를 결정하여야 함.

○ 향후 계획은 여러 가지 방안을 고려할 수 있으나, 구체적으로는 ① 임·단협과 조직형태 변경을 동일 안건(패키지)으로 의결하는 방안, ② 잠정합의안 도출 후 조직형태 변경을 분리하여 진행하는 방안을 고려해 볼 수 있음.

(2) 임금합의안과 조직형태 변경을 연계하여 찬반투표를 진행하는 방안(제1안)

○ 제1안은 신임 지회장이 공약으로 제시한 G○○○○노조 탈퇴를 전면에 내걸고 회사와 임금인상에 합의한 후 조직형태 변경과 합의안에 대한 가부 결정을 총회 안건으로 상정하여 이를 패키지로 추진하는 방안임.

- 이를 위해서 신임 지회장은 임·단협 교섭에 앞서 임시총회를 개최하여 조합원들에게 G○○○○노조 탈퇴를 전제로 과거보다 진전된 임금인상 합의안을 도출하겠다고 방향을 제시하여 조합원의 지지를 이끌어 내야 함.

○ 그러나 신임 지회장의 조직 장악력이 크지 않고 내부적으로 거부감을 가지고 있는 조합원들이 존재하고 있는 상황에서 주도권을 가지고 G○○○○노조 탈퇴를 전제로 임금교섭을 진행하겠다는 내용을 조합원들에게 얘기하고 설득할 수 있는지에 대하여는 고민해 봐야 할 것임.

- 만약 총회를 통한 주도권 확보가 힘들다면 사전에 무기명 설문조사 등을 진행하여 조합원들의 정서를 확인하거나 회사에 생활안정자금 등을 요구하는 등 우호적인 환경을 조성한 후 총회를 개최하는 방안을 고려할 수 있음.

(3) 잠정합의안 도출 후 조직형태 변경을 분리하여 진행하는 방안(제2안)

○ 제2안은 임·단협을 먼저 총회에서 처리하고 이후 조직형태 변경을 분리하여 추진하는 방안임.

- 즉, 교섭을 통해 과거보다 진전된 잠정합의안을 도출하고, 이를 총회 찬반투표로 의결한 후 G○○○○노조 위원장의 승인을 얻는 절차를 진행하되, 대폭 개정된 단체협약안에 대하여 G○○○○노조에서는 승인을 거부하거나 반대할 것으로 예상되므로, 이후 교섭 및 체결절차에 대한 불합리성을 부각시키면서 조직형태 변경을 추진하는 방안임.

○ 결국 향후 임·단협과 조직형태 변경 일정은 지회 조합원들의 정서와 주변 상황을 고려하여 구체적인 계획을 수립하여야 할 것임.

○ 한편, 조직형태 변경을 추진하기 위해서는 임·단협과는 별개로 신임지회장에 대한 조합원들의 신뢰도를 높여야 하는바, 참신하고 새로운 얼굴로 집행위원회를 구성하여 조직력을 강화하는 작

업이 필요함.

3. 징계절차 관련

4. 교육프로그램 관련

III. 논의사항

라) 2010. 6. 23.자 순○○대병원(이하 '순○○'이라 한다) 가치제고를 위한 전략회의

최○○ 위원장의 복귀 이후 의료원 노사관계 구도와 관련하여 사전에 방향성을 검토할 필요가 있음. 먼저 1) 현행 중앙의료원 노조 + 천안병원 노조 유지방안, 2) 현행 중앙의료원 노조를 분리하여 과거처럼 4개 병원 노조로 가는 방안, 3) 4개 병원 노조를 모두 통합하여 단일노조로 가는 방안 등을 검토할 수 있음. 3)의 경우 통합 노조위원장이 누가 되느냐에 따라 의료원 노사관계에 중대한 영향을 미칠 것임.

마) 2012. 1. 25.자 골○브릿지투자증권(이하 '골○'이라 한다) 경영정상화를 위한 전략회의

I. 최근 노동 동향

1. 정부 동향

2. 양대노총 동향

3. 기타 동향

II. 점검 사항

1. ESOP 관련

2. 산별 및 지부교섭 대응방안

(1) 개요

○ 회사는 증권노사간에 맺은 통일협약과 지부간에 맺은 지부협약을 해지하였음.

- 이에 증권노조의 상급단체인 사무금융노조의 집중공세 우려가 제기되기도 하였음.

○ 회사는 이러한 노동환경 변화에 맞추어 향후 교섭 방향을 지부와 회사간 자율적 문제로 해결할 수 있는 모습을 강조할 필요성이 제기됨.

- 즉, 노사자율로 단체교섭 및 협약 체결이 이루어질 수 있을 것이라는 인식을 대외적으로 알려 사무금융노조의 타격범주에서 벗어날 수 있는 교섭진행방향을 수립할 필요가 있음.

(2) 대응방안

○ 유의하여야 할 점은 이러한 다양한 요구사항의 수정과 지부측의 이에 대한 의견제시가 오고가는 과정에서 최대한 시간을 지연하여야 한다는 점임.

○ 결국 향후 임·단협과 조직형태 변경 일정은 지회 조합원들의 정서와 주변 상황을 고려하여

구체적인 계획을 수립하여야 할 것임.

○ 한편, 조직형태 변경을 추진하기 위해서는 임·단협과는 별개로 신임지회장에 대한 조합원들의 신뢰도를 높여야 하는바, 참신하고 새로운 얼굴로 집행위원회를 구성하여 조직력을 강화하는 작업이 필요함.

3. 징계절차 관련

4. 교육프로그램 관련

III. 논의사항

2) 자문계약의 체결 경위

가) 시○○는 2010. 8. 23. 상○과 아래와 같은 내용의 컨설팅 계약을 체결하였다.

제1조(목적) 본 계약은 상○의 인사노무관리를 위한 경영컨설팅의 세부내용을 정함을 목적으로 한다.

제2조(컨설팅 범위)

1. 인사·조직제도 점검
2. 노무관리 시스템 점검
3. 인사·노무·교육 관련 법령과 제도의 변동사항에 대한 자문
4. 상○이 요청하는 사항에 대한 전문적이고 지속적인 자문과 필요한 자료 및 정보의 제공
5. 기타 인사·노무·교육 문제와 관련한 일반적 자문에 대한 지원

제3조(기간) 컨설팅의 계약기간은 2010. 8. 23.부터 2011. 2. 22.까지 6개월로 한다.

제4조(계약금액)

① 본 컨설팅에 대한 계약금액은 월 4,900만 원(부가가치세 별도)로 하며, 상○은 매월 25일까지 그달의 보수를 선지급한다.

나) 상○과 시○○는 2010. 8. 23. 컨설팅 계약서에 명시되지 않은 세부내역에 관하여 아래와 같이 별도의 약정을 체결하였다.

제4조(계약금액)

③ 성공보수는 1억 원(부가가치세 별도)으로 한다.

1) 본 컨설팅을 수행함에 있어 아래 각호에 해당하는 경우 성공으로 인정하여 상○은 시○○에게 성공보수를 지급한다.

가. 상○지회가 민주노총을 탈퇴하였을 때

나. 상○지회가 상급단체를 변경하였을 때

다) 시○○는 2011. 1. 11. 상○과 아래와 같은 내용의 컨설팅 계약을 체결하였다.

제1조(목적) 본 계약은 상○의 인사노무관리를 위한 경영컨설팅의 세부내용을 정함을 목적으로 한다.

제2조(컨설팅 범위)

1. 예방적 노무관리 체계 구축
2. 복수노조 대응방안 마련
3. 단체협약 개정 및 회사 제 규정 정비 지원
4. 인사시스템 현황 진단
5. 조직구조·직급·평가·임금·승진체계 등 인사제도 개선방안 마련
6. 제도개선에 따른 제도 내재화 작업 지원

제3조(기간) 컨설팅의 계약기간은 2011. 1. 14.부터 2011. 7. 13.까지 6개월로 한다.

제4조(계약금액)

- ① 본 컨설팅에 대한 계약금액은 월 3,000만 원(부가가치세 별도)로 하며, 상○은 매월 25일까지 그달의 보수를 선지급한다.

3) 조직형태의 변경

가) 발○○지회는 2010. 6. 7. 전체 조합원 97.5%의 찬성에 의한 조직형태 변경 결의로 전국G○○○○노동조합을 탈퇴하고, 기업별 노조인 발○○ 노동조합을 설립하였다.

나) 상○지회는 2010. 11. 26. 열린 임시총회에서 전체 조합원 77.5%의 찬성에 의한 조직형태 변경 결의로 전국G○○○○노동조합을 탈퇴하고, 기업별 노조인 상○ 노동조합을 설립하였다.

다) 유○에는 2011. 7. 15. 기업별 노조인 유○ 노동조합이 설립되었다.

4) 상○의 조직형태 변경 전후의 금전 지급관계

상○이 2010. 9. 7.부터 2011. 7. 29.까지 시○○에게 지급한 금전의 내역은 아래와 같다.

일시	금액(원)	내역
2010. 9. 7.	53,900,000	2010. 8. 23.자 컨설팅 계약에 따른 2010. 9.분 컨설팅 금액 (부가가치세 포함, 이하 생략)
2010. 9. 30.	53,900,000	2010. 8. 23.자 컨설팅 계약에 따른 2010. 10.분 컨설팅 금액
2010. 10. 29.	53,900,000	2010. 8. 23.자 컨설팅 계약에 따른 2010. 11.분 컨설팅 금액
2010. 12. 1.	53,900,000	2010. 8. 23.자 컨설팅 계약에 따른 2010. 12.분 컨설팅 금액
2011. 1. 31.	110,000,000	
2011. 2. 23.	33,000,000	2011. 1. 11.자 컨설팅 계약에 따른 2011. 2.분 컨설팅 금액 (부가가치세 포함, 이하 생략)
2011. 3. 15.	33,000,000	2011. 1. 11.자 컨설팅 계약에 따른 2011. 3.분 컨설팅 금액
2011. 4. 15.	33,000,000	2011. 1. 11.자 컨설팅 계약에 따른 2011. 4.분 컨설팅 금액
2011. 5. 31.	33,000,000	2011. 1. 11.자 컨설팅 계약에 따른 2011. 5.분 컨설팅 금액
2011. 6. 30.	33,000,000	2011. 1. 11.자 컨설팅 계약에 따른 2011. 6.분 컨설팅 금액
2011. 7. 29.	33,000,000	2011. 1. 11.자 컨설팅 계약에 따른 2011. 7.분 컨설팅 금액

5) 심○○와 원고의 진술

가) 심○○의 진술

(1) 2012. 9. 27.자 서울지방법고용노동청 서울남부지청(이하 '남부지청'이라 한다)에서의 진술

- 유○의 컨설팅에 참여하였다. 노사관계 분야는 주로 회의 등에 참석하였고, 김○○ 전무(원고를 의미함)도 참석했다. 큰 틀에서 자문을 하고, 김○○ 전무는 세부적인 내용까지 파악을 하고 있어 유○은 김○○ 전무가 더 많은 것을 알고 있다.
- 한달 1-2회 정도의 정례회의를 주로 회사 안에서 했고, 회의 외에 회사를 방문한 사실은 없다.
- 당시 유○이 파상파업 중에 있었고, 과거 유○이 강성노조로 노조의 힘에 사용자가 끌려가는 형국에서 2011. 7. 1.부로 복수노조가 허용되므로, 일본의 사례를 보면 과거 노사분규가 심한 사업장에서 강성 노조에 대한 반작용으로 온건 합리적인 노조가 다수 설립된 사례를 감안하여 '회사 경쟁력 강화를 위한 노사관계 안정화 컨설팅 제안서'에서 온건 합리적인 제2노조 출범을 제안하였다.
- 사측이 먼저 물어와서 2011. 6. 22.자 유○ 관련 회의자료를 만든 것인데, 당시 회의를 실제 했는지, 자료만 제공했는지는 잘 모르겠고, 회의자료가 2장인 걸로 보서는 메일로만 보내준 것으로 판단된다.
- 2011. 6. 25.자 조합원 업무복귀 관련 전략회의 자료도 창○가 만든 자료가 맞고, 저와 김○○ 전무가 작성한 것이며, 당시 회사측과 회의한 자료이다. 당시 불법점거로 인한 불법파업임에도 업무복귀자들이 협박을 받고 있고, 복귀자들이 늘어나지 않자, 회사는 여기에 대한 방안을 물어왔고, 저희쪽에서 키맨을 활용하는 방안도 있다는 것을 제시한 것이다. 키맨은 노조나 지역에서 주요 역할을 하는 사람으로 정의를 내릴 수 있고, 이들이 조합원이나 회사직원들로부터 신망을 받고 있는

사람들로 이들이 파업에 복귀하면 복귀 분위기를 조성할 수 있으므로 제안을 한 것인데, 키맨을 활용하는 것은 부당노동행위의 소지가 있다는 것도 제안을 한 것이다.

- 제가 제출한 유○ 관련 자료는 모두 저와 김○○ 전무가 함께 기획하였다고 보면 된다.

(2) 2012. 9. 28. 남부지청 조사에서의 진술

○ 발○○ 관련

- 창○에서 발○○를 컨설팅하였다.
- 노사 합의(파업종료, 타결)나 노사 화합선언시 받기로 한 것이며, 실제 노사 합의가 되어 성공보수를 받았는데, 그 금액은 제 기억으로 1,500만 원 정도를 받은 것 같다.
- 월 1-2회 정도의 전략회의가 있고, 우리쪽은 저와 김○○ 전무가 참석을 하고, 회사는 인사담당 이사가 없어 한병익 팀장과 회의를 하고, 실무선에서는 자료를 주고 받거나 전화 등으로 수시로 자문을 하였다.
- (2010. 4. 20.자 쟁의행위 대응 전략회의 문건과 관련하여) 자료 작성은 저와 김○○ 전무가 협의하여 방향성을 정하고, 내용 정리는 팀장 또는 소속 노무사를 통하여 워딩을 하고 있는데, 동 자료는 이○○ 노무사가 한 것이다. 회사가 자문을 구하여 그에 대한 (노동조합의 조직) 변경 방안과 사례에 대한 검토를 해 준 것이다. 이러한 대안 제시가 부당노동행위가 될 수 있는 여지가 있다고 판단한 것이고, 회사에도 알려준 것이다.
- (2010. 5. 4.자 쟁의행위 대응 전략회의 문건과 관련하여) 저와 김○○ 전무가 협의하여 회사에서 궁금해 하는 사항들을 모두 정리하고, 이○○ 노무사가 워딩을 한 것이다. 조직형태 변경에 관한 사항은 당시 대항세력의 힘이 강해지면서 회사에서는 절차나 흐름에 대한 궁금증이 많아 이에 대한 요청으로 설명을 해 준 것이다. 문건의 뒷부분에 첨부된 '조직형태 변경 및 노조 설립 총회 회의록'과 '발○○ 노동조합 규약'도 창○에서 작성한 것이다. 저희도 사측만 자문하는 것이 아니고, 노동조합도 자문하기 때문에 관련 자료들이 있고, 절차와 관련된 풀세트를 자료에 포함한 것이다.

○ 상○ 관련

- 상○도 컨설팅계약을 하여 김○○ 전무와 함께 컨설팅을 맡아서 했고, 컨설팅 계약 이후 자문계약을 하여 현재도 자문을 하고 있다.
- (2010. 9. 16.자 쟁의행위 대응 전략회의 문건과 관련하여) 당시 복수노조가 허용이 안 되기 때문에 조직형태 변경에 관한 대안을 제시한 것인데, 당시 조직형태 변경이 발○○의 사례가 있어 회사와 노조도 알고 있는 상황이었다. (중략) 사측이 “노사간 마찰을 줄이고, 안(파업 복귀자와 관리직을 의미)에 있는 사람을 보호하는 방안'에 대한 질의를 하여 이에 대한 대안으로 제시한 것이다. 저와 김○○ 전부가 방향성을 정해 주고, 밑에 있는 직원인 이○○ 노무사가 작성한 것이다.
- (대안으로 제시한 내용과 관련하여) 2010. 11.경 조직형태 변경으로 기업별 노조로 전환한 것으로 알고 있다.
- (2010. 10. 22.자 쟁의행위 대응 전략회의 문건과 관련하여) 내용대로 대안을 제시하는 것이고, 노조가 결정할 사항이지만 회사의 요청에 따른 대안을 제시하는 것이다.
- 상○과의 컨설팅 계약 이후 추가 (컨설팅)계약을 했는지는 모르겠고, 컨설팅이 끝나고(2011. 2.

22.) 1년 이상 후에 자문계약을 한 사실은 있다.

○ 순○○ 관련

- (2010. 6. 23.자 병원 가치제고를 위한 전략회의 문건과 관련하여) 병원에서 노조의 구도를 물어 와서 그 경우의 수에 대한 저의 경험 등에 비추어 노사관계에 미치는 영향을 설명해 준 자료이며, 회사가 노조의 조직구도에 개입할 의사가 있어 물어 보았는지는 모르겠다.

○ 골○ 관련

- 골○과 컨설팅계약을 한 사실이 전혀 없다. 골○에서 자회사 5개사에 대한 성과급체계개선 건을 노마즈컨설팅(골○ 5개사의 인사, 급여, 노무업무를 아웃소싱하는 자회사임) 및 휴○과 컨설팅계약을 한 것이고, 당시 계약내용은 계약금액 월 2,500만 원, 기간은 2011. 5. 1.부터 2012. 4. 30.까지였고, 2012. 1. 노마즈컨설팅 대표(경총에서 같이 근무했던 사람임)로 있는 송○○ 사장이 연락이 와서 골○의 노사관계 상황에 대해 이야기를 하자고 하여 회의자료를 만들어 이야기한 사실이 있다.
- (2012. 1. 25.자 골○ 경영정상화를 위한 전략회의 문건과 관련하여) 동 자료도 제가 방향성을 정하여 직원에게 워딩을 하도록 한 것으로 제가 작성한 것이다. 동 문건을 만들어 당시 송○○ 사장과 2명이 회의를 하였다. 개인적인 친분과 한번 회의를 했을 뿐이므로, 댓가를 받은 것은 없다. 골○은 관계자와 회의를 한 것도 아니고, 개인적인 친분이 있는 사람의 요청으로 자문을 해 준 것에 불과하다.

(3) 2012. 10. 16.자 이 사건 선행 징계위원회 진술

- 유출된 자료가 상담을 한 것도 있고, 안 한 것도 있다. 그러다보니 내용과 관련해서도 진행된 것도, 진행 안 된 것도 있다.
- 제가 회사한테 일을 한번 해보자고 제안한 것과 실질적으로 회의자료에 나타난 내용이 같을 수도 있으나, 자문하는 내용이 다를 수 있다. 그런 문구가 부당노동행위 또는 위법의 여지가 있다는 것은 인정을 하는 부분이다. 다만, 그 부분들이 전체 부분 중의 일부분이고, 실질적으로 실행이 됐을 수도 있고 안 됐을 수도 있는데, 그런 부분을 감안해 달라.
- 자료 내용으로 본다면 위법의 여지가 있을 수 있다고 생각한다. 실제 상담이나 자문하면서 급박한 상황에서 회사가 물어보는 상황에서 법에 위반하기 때문에 절대 답변을 할 수 없다고 할 수 없는 상황을 감안해 달라.
- (징계위원: 법을 위반한 조언이나 상담 자체도 부당노동행위에 관련하는 내용 같다. 각종 자료를 보면 법을 위반하는 것을 인정해야 할 것 같다). 그 부분은 오해의 여지가 있다고 인정한다. 그걸 부인하는 것은 아니다. 유출된 자료가 초안, 중간에 하다만 자료도 있다. 지금 무슨 자료가 유출된지 모르고 있다. 또 이것을 신문지상에 내다보니 물의가 있다고 판단되고, 또 잘못 자문한 것도 인정한다. 당시 절박한 상황, 회사에서 물어볼 때 모른다고 할 수 없는 상황을 감안해 달라는 것이다.

나) 원고의 진술

(1) 2012. 9. 27. 남부지청 조사에서의 진술

- 제가 유○의 컨설팅 유치에 기여하였고, 계약은 심○○가 했으며, 계약 후 심○○와 협의 후 방향을 정하고, 골격을 짜면, 세무적인 워딩 작업은 팀장이나 팀원인 공인노무사가 했다.
- 사측과의 회의자료로 2011. 6. 22.자 유○ 관련 회의자료를 작성하였다.
- 심○○와 협의하여 2011. 6. 25.자 조합원 업무복귀 관련 전략회의 자료, 2011. 7. 22.자 경영정상화 관련 전략회의 자료, 2011. 7. 29.자 경영정상화 관련 전략회의 자료 및 2011. 8. 11.자 경영정상화 관련 전략회의 자료를 기획하고, 실무자가 워딩작업하였다. 2012. 9. 26. 제출한 자료 중전략회의 자료는 모두 심○○와 협의하여 기획하였다. 제출한 유○ 관련 자료를 모두 심○○와 함께 기획하였다.
- 실제 계약이 있기 이전에는 회사의 요청이 있을 경우 자문을 해 주었다. 일반적으로 컨설팅 계약이 이런 식으로 이루어지며, 이후에 계약이 성사되면 이전에 작업한 자문 내용을 감안하여 비용을 산정한다.
- 자료 내용으로 본다면 위법의 여지가 있을 수 있다고 생각한다. 실제 상담이나 자문하면서 급박한 상황에서 회사가 물어보는 상황에서 법에 위반하기 때문에 절대 답변을 할 수 없다고 할 수 없는 상황을 감안해 달라.

(2) 2012. 9. 28. 남부지청 조사에서의 진술

○ 발○○ 관련

- 월 1-2회 주기적으로 발○○와의 전략회의를 하되, 필요시 수시로 하였다. 창○에서는 저와 심○○가 전략회의에 참석하였고, 회사 측은 대표이사과 노무팀장이 참석하였다.
- 심○○ 협의하여 2010. 4. 20.자 쟁의행위 대응 전략회의 문건, 2010. 5. 4.자 쟁의행위 대응 전략회의 문건을 구상하고, 실무자가 문서작업을 하였다.
- 회사가 기업별 노조로 전환하려면 어떻게 해야 하는지 등을 물어보아 기업노조 전환 방법으로서 조직형태 변경에 대한 설명자료를 만든 것이다.
- 창○가 2010. 5. 4.자 쟁의행위 대응 전략회의 문건에 첨부되어 있는 ‘조직형태 변경 및 노조 설립 총회 회의록’과 ‘발○○ 노동조합 규약’을 만들었고, 조직형태 변경절차 속에 당연히 포함되어야 할 사항이기에 다른 사례를 참고하여 만들어 준 것이다.

○ 상○ 관련

- 월 1-2회 주기적으로 상○과의 전략회의를 하되, 필요시 수시로 하였다. 창○에서는 저와 심○○가 전략회의에 참석하였고, 회사 측은 양○○ 전무와 김□□ 총무부장이 참석하였다.
- 심○○와 협의하여 2010. 9. 16.자 쟁의행위 대응 전략회의 문건, 2010. 10. 22.자 쟁의행위 대응 전략회의 문건을 구상하고, 실무자가 문서작업을 하였다.

○ 순○○ 관련

순○○에 관한 컨설팅을 직접 하지는 않았고, 심○○가 컨설팅을 맡은 것이라 구체적인 사항은 잘 모른다. 다만, 심○○가 2010. 6.경 “시간 있으면 순○○에 가자.”고 하여 제가 따라가 봤으며,

거기서 회사 측으로부터 “전 위원장이자 상급단체 파견자로 있었던 조합간부가 병원으로 복귀하는 과정에서 병원의 2인자 격인 병원 사무처장 보직을 요구하여 병원 측과 갈등이 있다.는 얘기를 들은 기억이 나며, 그 이후에는 저만의 업무에 전념하느라 순○○에 대한 컨설팅은 심○○만 하였고, 그 이후의 진행사항에 대하여는 아는 바 없다.

6) 자료 미제출의 경위

가) 남부지청은 2012. 9. 10. 창○에 "2012. 9. 17.부터 2012. 9. 25.까지 창○ 등 서울 지역의 노무법인 6개소에 대하여 노무법인과 개업노무사 등 법인사무의 법령 준수 여부와 위탁사업 수행실태의 적정성 등을 검사·감독하겠다."는 '한국공인노무사회 및 노무법인 등에 대한 법인사무 검사 및 감독계획'을 통보하였다.

나) 서울지방고용노동청(이하 '서울노동청'이라 한다)도 2012. 9. 13. 창○에 대하여 "관내 노무법인 및 개업노무사에 대해 법령준수 여부 및 위탁사업 수행실태 등 전반적인 법인사무에 대하여 아래와 같이 검사 및 감독을 실시할 계획이다."고 통지하였다.

○ 점검기간: 2012. 9. 17. - 2012. 9. 25.

○ 대상기간: 2010년부터 점검일 현재

○ 준비서류: 대상기간 사업실적 및 사업계획(수지결산서 및 예산서), 재산목록, 직원명부, 회의록 일체, 임원현황, 지회업무 관리 및 자체 업무감사 관련 서류, 법령상 위탁업무 및 공인노무사 교육 관련 운영실적, 고용노동부 개별 위탁사업 관련 추진실적 등 근로감독관이 요구하는 자료

다) 피고, 서울노동청과 남부지청은 2012. 9. 17.부터 같은 달 25.까지 합동으로 창○를 비롯한 서울 지역 노무법인에 대한 업무감사를 진행하였다.

라) 피고는 업무감사 중이던 2012. 9. 24. 창○에 대하여 "한겨레신문에 창○가 작성한 것으로 보도된 문건을 포함한 컨설팅 관련 일체의 자료를 제출하라."고 요구하였다. 그러나 창○는 같은 날 피고에게 요구 자료 제출을 하지 아니하였다.

마) 남부지청의 근로감독관은 2012. 9. 25. 창○에 대하여 "한겨레신문에 창○가 작성한 것으로 보도된 유○, 상○, 발○○와 관련한 전략회의 문서와 컨설팅계약서를 제출하라."고 요구하였다. 그러나 창○는 같은 날 피고에게 "요구 자료가 없다."고 답변하였다.

바) 남부지청은 2012. 9. 26. 창○에게 "공인노무사법 제13조에서 규정한 금지행위 위반 여부 확인을 위하여 2012. 9. 27. 14:00 출석하고, 아래와 같은 자료를 제출하라."고 요구하였다.

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1) 2009년도 이후 수행한 컨설팅 및 용역 대상 및 전체 기업 명단2) 1) 관련 컨설팅 및 용역 대상 기업별 담당 공인노무사3) 1) 관련 계약서4) 1) 관련 기업에 제출한 자료 일체(회의자료, 용역결과보고서 등)5) 1) 관련 사측의 회의 및 컨설팅 참여자(컨설팅 기업별 구분)6) 1) 관련 수입 내역7) 기타 귀하가 해명할 수 있는 자료 |
|---|

사) 창○는 2012. 9. 27. 피고에게 자신의 자문업체, 담당노무사, 수입내역, 주요 내용, 자문기간 등을 담은 자문제공 현황에 관한 내역서(이하 '내역서'라 한다)를 제출하였다. 피고는 창○의 제출자료와 내역서에 기재된 자문업체를 대조하여 '[창○] 용역 및 컨설팅 수입 관련 계약서 미제출 내역'을 작성하였다.

아) 창○가 2012. 9. 26.과 같은 달 27. 피고에게 제출한 자료 내역과 그때까지 제출하지 아니한 자료 내역은 아래와 같다.

○ 제출 자료

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- 유○: 노사관계 안정화 컨설팅 제안서(2011. 4. 28.자), 회의자료(2011. 6. 25.자, 2011. 7. 2.자, 2011. 7. 22.자, 2011. 7. 29.자, 2011. 8. 11.자, 2011. 9. 1.자, 2011. 9. 23.자, 2011. 10. 7.자, 2011. 10. 14.자, 2011. 10. 28.자, 2011. 11. 25.자, 2012. 1. 13.자, 2012. 2. 10.자, 2012. 2. 17.자) 등 70건의 문건- 발○○: 컨설팅 계약서(2010. 3. - 2010. 6.), 회의자료(2010. 4. 20.자, 2010. 5. 4.자) 등 17건 |
|---|

- 상○: 회의자료(2010. 8. 24.자, 2010. 9. 2.자, 2010. 9. 16.자, 2010. 10. 22.자, 2011. 2. 10.자, 2011. 3. 10.자, 2011. 3. 24.자), 용역계약서 등 24건
- 순○○대의료원: 회의자료(주요내용: 노사관계 법률자문)
- 농○유통: 보고서(주요내용: 노사협력), 보고서(주요내용: 하도급 진단), 컨설팅 계약서
- 한○○○공사: 보고서(주요내용: 노사로드맵), 보고서(주요내용: 임금피크제), 컨설팅 계약서
- 구○1대학: 보고서(주요내용: 인사제도), 컨설팅 계약서
- 한○○○○공단: 컨설팅 계약서
- 대○증권: 보고서(주요내용: 성과관리), 컨설팅 계약서
- 한○○○○○○공사: 보고서(주요내용: 단협분석), 컨설팅 계약서
- 한●●●●●공사: 컨설팅 계약서
- 한●●●협회: 보고서(주요내용: 임금체계 개선)
- 만○: 보고서(주요내용: 노사로드맵)
- 캡○: 보고서(주요내용: 인사제도 개선)
- 광○○○병원: 회의자료(주요내용: 노사관계 법률자문)
- 대●●●회의소: 컨설팅 계약서
- 명○관광: 컨설팅 계약서
- 코○○생명과학: 보고서(주요내용: 근로처우 재설정)
- 한□여객운수: 보고서(주요내용: 직종전환 검토), 컨설팅 계약서
- 한▣▣▣교육대학: 보고서(주요내용: 노무교육체계 수립), 컨설팅 계약서
- 경▣▣▣공사: 보고서(주요내용: 조직재설계)
- 한▲▲▲공사: 보고서(주요내용: 임금체계 재설계)

○ 컨설팅 계약서 미제출 업체

- 발○○(2010. 1.경 컨설팅 계약서), 순○○대의료원, 한○○○○○○공사, 만○, 캡○, 광○○○병원, 경▲▲▲, 풍○○○○, 엘○전자, 하○○○○○○○, 덕○, 예○보험공사, 비○, 휴○, 지□□건설, 코○
- 생명과학, 칼□□네트워크, 경▣▣▣공사, 엠○○○○○○○, 엘○○○○○○○, 하▣▣▣▣▣▣, 한▲▲
- ▲공사

※ 유○과 상○은 각각 휴○(유○)과 시○○(상○) 명의로 계약 체결 후 각각의 계약사와 내부적으로 정산

7) 관련 민사사건과 형사사건의 경과

가) 민사사건

(1) 유○은 2011년경 유○ 아산지회, 유○ 영동지회, 김○○ 등 유○의 근로자들을 상대로 "위법한 쟁의행위로 인하여 입은 원고의 손해 4,023,331,876원과 이에 대한 지연손해금을 지급하라."는 손해배상청구소송을 제기하였다.

(2) 유○은 2013. 2. 22. 대전지방법원 천안지원(2011가합5496)으로부터 일부 피고들에 대한 일부 승소판결을 선고받았는데, 판결 이유 중 '법령 위반의 지도·상담'과 관련한 부분은 아래와 같다(현재 쌍방의 항소로 대전고등법원에서 항소심 계속중임).

○ 과실상계 주장에 관한 판단

피고들이 제출한 증거만으로는, 피고들의 주장과 같이 원고(유○을 의미한다) 및 창○의 각 경영정상화 관련 전략회의가 실제로 이루어지고, 이를 통하여 이 사건 직장폐쇄의 유지 및 기타 단체협약 위반행위 등이 이루어졌으며, 원고가 처음부터 피고 노조 파괴 시나리오에 따라 이 사건 직장폐쇄를 개시하고 유지하였으며 징계 등을 한 사실을 인정하기에 부족하고, 달리 이를 인정할 증거가 없다.

나) 형사사건

(1) 서울서부지방법검찰청 검사는 2013. 4. 19. "이○○, 남○○, 송○○가 휴○과 자문계약을 체결한 후 2012. 1.경부터 2012. 5.경까지 골○ 노조와 교섭에 형식적으로 임하면서 단체협약 해지 효과가 발생될 때까지 시간을 지연시키는 방법으로 단체교섭을 해태하고, 2012. 7.경 전국사무금융노조(이하 '금융노조'라 한다)측의 대각선 교섭요구에 대하여 '1사 1교섭원칙', '교섭위원의 자격문제' 등을 거론하며 단체교섭을 거부하였다."는 노동조합법 제81조 제3호 위반의 피의사실에 관하여 아래와 같은 이유로, 혐의없음(증거불충분) 처분을 하였다(이하 '이 사건 제1불기소처분'이라 한다).

○ 2012. 1. 25.자 '골○ 경영정상화를 위한 전략회의' 문건에 지부협약의 해지 효력이 발생하기 위한 기간 중 절반이 도과한 상황인바, 지부를 시간적으로 압박하며 회사의 본질적인 요구사항을 관철시키기 위한 시기는 3월 중순 정도가 될 것임, 본질적 요구사항에 대해서는 합의를 결렬시키도록 함으로써 3월 중순까지 시간을 지연시키도록 함'이라는 내용이 기재되어 있는 사실, 2012. 1.부터 3.까지 금융노조에서 골○에 수 차례 교섭요청 공문을 보낸 사실, 2012. 7.경에도 금융노조에서 골○에 수 차례 교섭요청 공문을 보낸 사실은 각 인정된다.

○ 2012. 1.경부터 2012. 3.경까지 사용자와 골○ 노조가 지속적으로 교섭을 하면서 서로 핵심 주장에 대해 한 치의 양보도 없이 팽팽히 대립하였고, 사측이 먼저 교섭을 요구한 사실도 있다는 담당 근로감독관의 진술 및 사용자가 제출한 관련 교섭요청 공문의 기재내용에 비추어 볼 때 사용

사측에서 단체교섭을 해태하거나 거부하였다고 보기 어렵고, 나아가 교섭이 타결되지 않은 사유 중 ‘노·사 공동경영약정 이행’ 및 단체협약상 ‘구조조정시 노조와 합의’ 조항 유지는 단체협약의 대상으로 삼기 어려운 점 등에 비추어 이에 대한 사용자의 교섭거부는 정당한 사유가 있다고 판단되며, 나아가 금융노조측의 교섭요구에 대한 교섭거부는 산별노조로부터 교섭권을 위임받은 지부와 교섭하여 하나의 단협만 체결할 것인지, 산별중앙협약도 체결할 것인지는 당사자간 협의를 통해 결정할 사안이라는 고용노동부 회신 공문 및 이에 따른 교섭창구 단일화 관련 노사간 의견대립, 교섭참가 대상자에 관한 의견대립으로 교섭이 일시 지연된 것에 불과하여 사측의 교섭거부에 정당한 사유가 있다고 판단되고, 달리 피의사실을 인정할 증거가 부족하다.

(2) 대전지방검찰청 천안지청 검사는 2013. 12. 30. "유□□, 이□□, 정□□이 창○와 계약을 체결한 후 유○의 기업별 노동조합 설립에 도움을 주는 방법으로 노동조합의 설립에 지배, 개입하여 노조법을 위반하였다."는 노조법 제81조 제4호 위반의 피의사실에 대하여 아래와 같은 이유로 혐의없음(증거불충분) 처분을 하였다(이하 '이 사건 제2불기소처분'이라 한다).

- 고소인은 사측이 유○기업노조 총회에 참석한 근로자들에게 유급으로 인정을 해주고, 노동조합 설립신고서, 총회회의록 등을 만들어 주는 방법 등으로 유○기업노조 설립에 지배, 개입하였다고 진술한다.
- 피의자들은 유○기업노조가 설립된 후에야 복수노조 설립을 알았고, 회사에서 유○기업노조 설립에 자문을 해 준 사실도 없고 문건을 건네준 적도 없으며, 양 노조를 동일하게 취급하기 위해 유성기업노조의 회의에 대해서도 유급으로 인정해 준 것이라는 취지로 진술한다.
유○기업노조 설립에 참여한 안□□, 최□□, 김■□ 등은 아래와 같은 취지로 진술하여 피의자들의 변소에 부합한다.
- 2011. 5.경 회사에 복귀를 하면서 회사와의 대화채널을 위한 협의회를 준비하기 시작하였고, 2011. 6. 11. G○○○○노조에서 자신들을 제명한다면서 협박문자 등을 보내는 등으로 위협하여 G○○○○노조와 별개의 노동조합을 설립할 필요성이 있었으며, 기능장들이 개별적으로 노동조합 설립을 홍보하였고, 인터넷을 통해 노동조합 설립신고서, 규약 등의 자료를 확보하였을 뿐 사측으로부터 도움을 받은 사실은 없다.
- 창○컨설팅에서 압수된 ‘전략회의’문건에 대해, 창○컨설팅 심○○ 및 김○○과 피의자들이 회의를 한 것은 사실이나 당시 아산지회 및 영동지회의 불법행위에 대한 사측의 대응방안에 대한 회의였을 뿐 신설노조 설립에 대해 회의를 한 것이 아니고, 회의 중 문건을 교부한 사실도 없다는 취지로 진술한다.
- 고소인의 진술과 창○컨설팅에서 확인된 문건만으로는, 피의자들이 유○기업노조 설립에 관여 및 개입하였다고 볼 증거가 부족하고 달리 이를 인정할 다른 증거가 없다.

○ 증거불충분하여 혐의없다.

(3) 대구지방법검찰청 경주지청 검사는 2013. 12. 30. "강□□, 윤□□, 지□□이 창○와 계약을 체결한 후 발○○의 기업별 노동조합 설립에 도움을 주는 방법으로 노동조합의 설립에 지배, 개입하여 노조법을 위반하였다."는 노조법 제81조 제4호 위반의 피의사실에 대하여 같은 취지로 혐의없음(증거불충분) 처분을 하였으며(이하 '이 사건 제3불기소처분'이라 한다), 대구지방법검찰청 서부지청 검사는 2013. 12. 30. "김▲▲, 양○○가 창○와 계약을 체결한 후 상○의 기업별 노동조합 설립에 도움을 주는 방법으로 노동조합의 설립에 지배, 개입하여 노조법을 위반하였다."는 노조법 제81조 제4호 위반의 피의사실에 대하여 역시 같은 취지로 혐의없음(증거불충분) 처분을 하였다(이하 '이 사건 제4불기소처분'이라 한다).

[인정근거 : 앞서 살펴본 처분의 경위 및 인정근거, 갑 제2 내지 6, 12 내지 14, 17 내지 20, 23호증, 을 제2 내지 15, 18 내지 24호증의 각 기재, 변론 전체의 취지]

라. 판 단

1) 징계시효의 완성 여부

공인노무사법 제20조 제5항은 "제1항 또는 제2항에 따른 징계의결은 고용노동부장관의 요구에 따라 하며, 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 날부터 3년이 지나면 징계의결을 요구할 수 없다."라고 규정하고 있는바, 피고가 징계사유 발생일로부터 3년 내에 징계의결을 요구하여 이루어진 최초의 징계처분이 절차상의 하자나 징계양정의 과다를 이유로 소송에서 취소된 경우 판결의 취지에 따른 새로운 징계절차가 상당한 기간 내에 이루어져 새로운 징계의결이 있었다면 재징계처분이 위법하

게 되는 것은 아니라고 할 것이다(대법원 1999. 2. 5. 선고 97누19335 판결 등 참조).

위 법리에 비추어 이 사건으로 돌아와 살펴보건대, 앞서 살펴본 처분의 경위 및 그 인정근거에 변론 전체의 취지를 더하여 보면, 피고는 이 사건 징계사유에 대하여 공인노무사법에서 정한 징계요구기한인 3년이 경과하기 이전인 2012. 10. 5. 최초로 징계의결을 요구하였음을 인정할 수 있는바, 피고는 징계사유가 발생한 때로부터 3년 이내에 징계의결을 요구하였고, 이 사건 선행처분을 절차위법을 이유로 취소하는 판결이 확정된 날로부터 불과 2개월 만에 이 사건 처분이 있었으며 이는 상당한 기간 내의 처분이라고 할 것이므로, 이 사건 처분이 징계사유가 발생한 때로부터 3년이 경과한 이후에 이루어졌다 하더라도 위법하다고 볼 수 없어, 원고의 이 부분 주장은 받아들일 수 없다.

2) 징계사유의 부존재 여부

가) 법령 위반의 자문

(1) 공인노무사는 '노동 관계 법령과 노무관리에 관한 상담·지도'를 할 수 있으나(공인노무사법 제2조 제1항 제3호), 공인노무사법 제13조 제3호는 "법령에 위반되는 행위에 관한 지도·상담, 그 밖에 이와 비슷한 행위를 하여서는 아니 된다."라고 규정하고 있고, 같은 법 제20조 제1항 제6호는 "제13조 각 호에 해당하는 금지 행위를 한 경우"를 징계사유로 각 규정하고 있다.

(2) 위 법규정에 비추어 이 사건으로 돌아와 살펴보건대, ① 문건의 내용 : 컨설팅 제안서, 회의자료 등 창○의 문건은 사용자에게 노동조합의 G○○○○노동조합 탈퇴, 조직형태 변경 등을 유도·지원하는 방식으로 노동조합의 조직·운영에 개입하고, 단체교섭을 지연하는 행동계획, 기존 노동조합에 대한 대응방안을 제시하고 있는

점, 문건에 제시된 행동방향, 계획 등 내용이 구체적이고, 향후 발생 상황에 따른 시나리오가 일목요연하게 제시되어 있는 점, ② 심○○와 원고의 진술 : 심○○는 남부지청 조사에서 "해당 기업의 요청에 따라 창○의 문건을 직접 기획·구상하였고, 해당 기업의 사용자에게 문건에 기초하여 노동조합의 조직형태 변경 등에 관한 제안·설명을 하였다."고 진술한 점, 원고도 남부지청 조사에서 "심○○와 협의하여 유○, 발○○, 상○과 관련한 문건을 기획·구상하였고, 다른 사례를 참고하여 '조직형태 변경 및 노동조합 설립 총회 회의록'과 '발○○ 노동조합 규약'을 직접 만들어 주었다."고 진술한 점, ③ 성공보수 : 컨설팅 제안서, 상○과 시○○의 컨설팅 계약서 별도 약정에는 유○지회 조합원수의 감소, 상○지회의 민주노총 탈퇴 등의 컨설팅 목적 달성에 따른 일정한 성공보수가 약정되어 있는 점, 상○지회는 2010. 11. 26. 기업별 노조인 상○ 노동조합으로 조직형태를 변경한 점, 시○○는 2011. 1. 31. 상○으로부터 110,000,000원을 지급받은 점, 창○측은 상○으로부터 2011. 1.분 컨설팅 금액, 컨설팅 조기 종료에 따른 잔여계약기간의 손실보전금, 인사·조직제도 컨설팅의 기간과 비용을 대폭 삭감한 대가를 반영하여 110,000,000원을 받았다고 주장하는 것으로 보이나, 인사·조직제도의 컨설팅은 2010. 8. 23.자 컨설팅 계약의 범위에 이미 포함되어 있고, 상○은 시○○에게 컨설팅 금액을 성실히 지급하여 왔으며, 2011. 1. 11. 시○○와 새로운 컨설팅 계약을 체결하는 상황에서 거액의 손실보전금 지급약정은 지극히 이례적이며, 창○의 주장과 같은 시○○와 상○의 약정을 인정할 만한 정황이 없으므로, 시○○는 성공보수로 받았다고 보는 것이 타당한 점, ④ 노동조합 규약안의 제공 : ㉠ 발○○의 2010. 5. 4.자 쟁의행위 대응 전략회의 문건에 첨부된 '발○○ 노동조합규약안'과 발○○ 노동조합, 유○ 노동조합 및 상○ 노동조합의 각 규약에는 노동조합의 목적 달성을 위한 사업으

로 사용자의 이익에 전형적으로 부합하는 '경영합리화 촉진에 관한 사항'이 공통적으로 기재되어 있고, ㉠ 쟁의부 본래의 목적과 부합하지 아니하는 '건전한 노동자문화의 창달'이 공통적으로 쟁의부의 임무로 규정되어 있으며, ㉡ "조합은 법인을('법인으로'의 오기이다) 할 수 있다."는 문법적 오류가 있는 문장까지도 공통적으로 규정되어 있고, ㉢ 심○○는 "다른 사례를 참고하여 (발○○의 사용자에게) 발○○ 노동조합 규약안을 만들어 주었다."고 진술하였으므로, '발○○ 노동조합 규약안' 및 그와 동일한 규약안이 발○○ 노동조합 규약, 유○ 노동조합 규약 및 상○ 노동조합 규약에 반영되었을 가능성이 있다고 보이는 점, ⑤ 자문 이후의 정황: 창○는 유○, 발○○, 상○에게 기업별 노동조합의 설립을 지원하는 자문을 하였고, 이후 실제로 기업별 노동조합이 설립되었거나, 기업별 노동조합으로 조직형태가 변경된 점, ⑥ 관련 민사, 형사사건과의 관계 : 법령 위반의 자문이라는 징계사유는 유○의 손해배상소송에서 판단된 과실상계 주장과는 요건사실(유○과 창○의 각 경영정상화 관련 전략회의를 통하여 직장폐쇄의 유지 및 기타 단체협약 위반행위 등이 이루어졌고, 유○이 처음부터 유○지회 파괴 시나리오에 따라 직장폐쇄를 개시하고 유지하였으며, 징계 등을 한 사실)이 다르고, 노동조합 법위반사건의 요건사실(노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 거부하거나 해태하는 행위)과도 다르며(이 사건 제1불기소처분), 일정한 법규위반 사실이 행정처분의 전제사실이 되는 한편 이와 동시에 형사법규의 위반 사실이 되는 경우에 행정처분과 형벌은 각기 그 권력적 기초, 대상, 목적을 달리하고 있으므로 동일한 행위에 관하여 독립적으로 행정처분이나 형벌을 과하거나 이를 병과할 수 있는 것이고(대법원 1986. 7. 8. 선고 85누1002 판결), 행정재판이나 민사재판은 반드시 검사의 무혐의불기소처분사실에 대하여 구속받는 것은 아니

고 법원은 증거에 의한 자유심증으로써 그와 반대되는 사실을 인정할 수 있는 것이므로(이 사건 제2 내지 4불기소처분, 대법원 1987. 10. 26. 선고 87누493 판결 등 참조), 앞서 살펴본 사정들을 고려했을 때 원고는 창○의 전무로서 해당 기업들에게 노동조합법 제81조 제3호, 제4호에 위반한 지도·상담을 하였다고 판단된다.

나) 자료제출의 거부

(1) 공인노무사법 제18조 제1항은 "① 고용노동부장관은 개업노무사 또는 노무법인이 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반하였는지를 확인하기 위하여 필요하면 그 업무에 관한 사항을 보고하게 하거나 자료의 제출, 그 밖에 필요한 명령을 할 수 있다."고, 제20조 제1항 제8호는 '제18조 제1항에 따른 보고·자료제출 등의 명령에 따르지 아니한 경우'를 징계사유로 각 규정하고 있다.

(2) 위 법규정에 비추어 이 사건으로 돌아와 살펴보건대, ① 업무감사 통보: 서울노동청은 창○에게 법인사무 검사·감독에 필요한 준비서류를 미리 통보하였고, 준비서류에는 '회의록 일체, 자체 업무감사 관련 서류 등 근로감독관이 요구하는 자료'가 포함되어 있으며, 이에 따라 창○는 통보서에 기재된 준비서류뿐만 아니라 그 밖에 근로감독관이 요구할 수 있는 각종 서류의 제출 준비를 하여야 하는 점, ② 제출된 자료 내역 등: 남부지청은 창○에게 자료의 범위를 특정하여 제출을 요구한 점, 이에 따라 창○는 컨설팅 계약과 관련한 계약서, 보고서, 회의자료 등을 제출하였으나, 컨설팅 제안서에 "컨설팅을 진행하여 조합원수가 감소되었다."고 기재된 캡○, 광○○○병원 등 22개 기업과의 컨설팅 계약서를 제출하지 아니한 점, ③ 자료 미제출의 이유: 창○가 자문계약을 체결했음에도 불구하고 일부 기업과 체결한 컨설팅 계약서 등을 제출하지 아니한 것에 관하여 제시하고 있는 사유가 합리적이라고 보이지 않는 점, ④ 기타:

서울노동청 작성의 창○ 점검결과에 의하면, 창○는 공인노무사법 제17조 제2항, 동 시행규칙 제13조 제2호에 규정된 '업무의 위탁·수탁계약서의 작성·비치의무'를 이행한 사실을 인정할 수 있을 뿐, 업무의 위탁·수탁 계약서의 작성·비치는 일부 컨설팅 계약서의 미제출과 관련성이 없는 것으로 보이는 점 등을 고려할 때, 원고는 요구 자료의 제출을 거부하였다고 보는 것이 타당하다.

3) 재량권의 일탈·남용 여부

가) 피징계자에게 징계사유가 있어 징계처분을 하는 경우 구체적으로 어떠한 처분을 할 것인가 하는 점은 징계권자의 재량에 맡겨진 것이며, 다만 징계권자가 재량권의 행사로서 한 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 것이라고 인정되는 경우에 한하여 그 처분을 위법하다. 그 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 재량권의 범위를 벗어난 위법한 처분이라고 할 수 있으려면 구체적인 사례에 따라 징계의 원인이 된 비위사실의 내용과 성질, 징계에 의하여 달성하려고 하는 목적, 징계양정의 기준 등 여러 요소를 종합적으로 고려하여 그 징계 내용이 객관적으로 명백히 부당하다고 인정할 수 있는 경우라야 한다(대법원 2005. 11. 25. 선고 2005두9019 판결 참조).

나) 위 법리에 비추어 이 사건으로 돌아와 살펴보건대, 앞서 살펴본 바와 같이 이 사건 징계사유는 사실로 인정되고, ① 자문의 허용범위와 한계 : 공인노무사는 근로자나 사용자의 자주적 의사결정을 침해할 정도에 이르지 않는 지도·상담을 필요한 자문을 할 수 있으나, 그 범위를 넘어 노동조합 조직·운영 개입 또는 단체교섭의 지연·해태를 유도·조장·권유하는 지도·상담은 헌법 제33조 제1항에서 규정한 근로자의 자주적인 단결권, 단체교섭권을 침해하는 것으로 허용될 수 없는 점, ② 법령 위

반 자문의 내용 : 공인노무사인 원고는 창○의 전무로서 사용자로 하여금 노동조합 조직과 운영에 개입하도록 하는 등의 자문을 한 점, 또한 사용자에게 부당노동행위에 관한 구체적인 실행계획까지 제시한 사실에 비추어 비난가능성이 매우 크고, 공인노무사에 대한 공공의 신뢰를 크게 저해한 점, ③ 자문의 대가 : 사용자가 원하는 노동조합의 조직변경이 이루어질 경우 일정한 성공보수를 받기로 약정하였고, 이에 따라 시○○는 성공보수를 수령한 점, ④ 처분 이후의 사정 : 이 사건 처분으로 등록이 취소되더라도 3년 경과 후 재등록할 수 있고(공인노무사법 제5조 제2항 제4호), 이 사건 선행처분으로 인하여 원고가 등록하지 못한 기간 역시 감안되어 이 사건 처분으로 인한 위 3년의 등록금지 기간이 산정되는 것으로 보이는 점 등을 고려할 때, 원고 주장과 같은 사정이 있더라도, 이 사건 처분이 '객관적으로 명백히 부당하여 사회통념상 현저하게 타당성을 잃었다.'라고 할 수는 없으므로, 재량권 일탈·남용에 해당하지 않는다.

3. 결 론

그렇다면 원고의 청구는 이유 없으므로 이를 기각하기로 하여, 주문과 같이 판결한다.

재판장 판사 김경란

판사 김유정

판사 안좌진

관계법령

■ 대한민국헌법

제33조

① 근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.

■ 공인노무사법

제2조(직무의 범위)

① 공인노무사는 다음 각 호의 직무를 수행한다.

1. 노동 관계 법령에 따라 관계 기관에 대하여 행하는 신고·신청·보고·진술·청구(이의신청·심사청구 및 심판청구를 포함한다) 및 권리 구제 등의 대행 또는 대리
2. 노동 관계 법령에 따른 모든 서류의 작성과 확인
3. 노동 관계 법령과 노무관리에 관한 상담·지도
4. 「근로기준법」을 적용받는 사업이나 사업장에 대한 노무관리진단
5. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제52조에서 정한 사적 조정이나 중재

② 제1항제4호에서 "노무관리진단"이란 사업 또는 사업장의 노사(노사) 당사자 한쪽 또는 양쪽의 의뢰를 받아 그 사업 또는 사업장의 인사·노무관리·노사관계 등에 관한 사항을 분석·진단하고 그 결과에 대하여 합리적인 개선 방안을 제시하는 일련의 행위를 말한다.

③ 제1항제1호부터 제3호까지에 규정된 노동 관계 법령의 범위와 같은 항 제4호의 노무관리진단의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제5조(등록)

① 공인노무사 자격이 있는 사람이 제2조에 따른 직무를 시작하려는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 등록하여야 한다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 등록을 신청한 사람이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 등록을 거부하여야 한다.

1. 제4조의 결격사유에 해당하는 사람
2. 제5조의2제1항에 따른 연수교육을 받지 아니한 사람
3. 제19조제1항제1호에 따라 등록이 취소된 날부터 3년이 지나지 아니한 사람
4. 제20조에 따라 등록이 취소된 날부터 3년이 지나지 아니한 사람

제7조의6(노무법인 인가 취소 등)

고용노동부장관은 노무법인이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 설립인가를 취소하거나 1년 이내의 기간을 정하여 업무의 정지를 명할 수 있다. 다만, 제1호부터 제3호까지의 규정에 해당하는 경우에는 그 인가를 취소하여야 한다.

1. 제7조의3제1항에 따른 사원의 수에 미치지 못한 날부터 3개월 이내에 사원을 보충하지 아니한 경우
2. 업무정지명령을 위반하여 업무를 수행한 경우
3. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제7조의4의 인가를 받은 경우

4. 제7조의7제3항을 위반하여 사무소를 설치·운영한 경우
5. 제7조의10제2항에 따라 준용하는 제11조제4항을 위반하여 직무보조원을 고용한 경우
6. 노무법인의 사원 또는 소속공인노무사가 제13조를 위반한 경우
7. 노무법인이 개업노무사 또는 개업노무사이었던 자(개업노무사 또는 개업노무사이었던 자의 직무보조원 또는 직무보조원이었던 자를 포함한다)로 하여금 정당한 사유 없이 직무상 알게 된 사실을 누설하게 하여 이득을 취한 경우
8. 제18조제1항에 따른 보고·자료제출 등의 명령에 따르지 아니하거나 검사 또는 질문을 거부·방해 또는 기피하는 경우

제13조(금지 행위)

개업노무사와 그 직무보조원은 다음 각 호의 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 의뢰인에게 노동 관계 법령에 따른 보험금 등 재산상의 이익을 얻게 하거나 보험료 납부, 그 밖에 금전상의 의무를 이행하지 아니하게 하는 행위
2. 의뢰인으로 하여금 노동 관계 법령에 따른 신고·보고, 그 밖의 의무를 이행하지 아니하게 하는 행위
3. 법령에 위반되는 행위에 관한 지도·상담, 그 밖에 이와 비슷한 행위
4. 사건의 알선을 업으로 하는 자를 이용하거나 그 밖의 부당한 방법으로 사건 의뢰를 유치하는 행위

제17조(장부의 비치 등)

- ① 개업노무사는 그 사무소에 직무에 관한 장부를 작성하여 갖추어 두어야 하며, 그 장부를 3년간 보존하여야 한다. 이 경우 그 장부는 「전자거래기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서로 작성·관리 및 보존할 수 있다.
- ② 제1항에 따라 갖추어 두어야 할 장부의 종류·양식, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제18조(감독상의 명령 등)

- ① 고용노동부장관은 개업노무사 또는 노무법인이 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반하였는지를 확인하기 위하여 필요하면 그 업무에 관한 사항을 보고하게 하거나 자료의 제출, 그 밖에 필요한 명령을 할 수 있으며, 소속 공무원으로 하여금 그 사무소에 출입하여 장부·서류 등을 검사하거나 질문하게 할 수 있다.
- ② 고용노동부장관은 제1항에 따라 출입·검사 등을 하는 경우에는 개업노무사 또는 노무법인에게 이를 행하기 7일 전까지 일시, 내용 등 필요한 사항을 알려야 한다. 다만, 긴급하거나 미리 알릴 경우 그 목적을 달성할 수 없다고 인정되는 경우에는 그러하지 아니하다

제20조(징계)

- ① 고용노동부장관은 개업노무사가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 공인노무사징계위원회의 징계의결에 따라 징계처분을 한다.
 1. 제6조를 위반하여 2개 이상의 사무소를 설치·운영한 경우
 2. 제7조의3제2항을 위반하여 노무법인의 사원이 된 경우
 3. 제7조의9에 따른 경업의 금지를 위반한 경우
 4. 제11조제4항을 위반하여 직무보조원을 둔 경우
 5. 제12조에 따른 품위유지와 성실의무 등을 위반한 경우
 6. 제13조 각 호에 해당하는 금지 행위를 한 경우
 7. 제14조에 따른 비밀 엄수 의무를 위반한 경우
 8. 제18조제1항에 따른 보고·자료제출 등의 명령에 따르지 아니하거나 검사 또는 질문을 거부·방해 또는

는 기피하는 경우

9. 제20조의3에 따른 자격대여행위 등의 금지 의무를 위반한 경우

10. 노무법인·합동사무소를 설립·운영하기 위하여 다른 사람의 자격증을 빌린 경우

11. 제2조에 따른 업무를 수행하면서 고의·중대한 과실로 의뢰인이 부정하게 노동 관계 법령에 따른 보험금 등 재산상의 이익을 얻게 하거나 보험료 납부, 그 밖에 금전상의 의무를 이행하지 아니하게 한 경우

12. 제3항제2호에 따른 직무정지처분을 위반하여 직무를 수행한 경우

② 개업노무사가 제1항 각 호의 위반행위를 하고 폐업신고를 한 때에도 공인노무사징계위원회의 의결에 따라 제3항에 따른 징계처분을 한다.

③ 개업노무사 및 제2항에 따라 폐업신고를 한 공인노무사(이하 "개업노무사등"이라 한다. 이 조에서 같다)에 대한 징계의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 등록취소

2. 3년 이하의 직무정지

3. 1천만원 이하의 과태료

4. 견책

④ 제24조에 따른 공인노무사회는 개업노무사등이 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 징계사유가 있다고 인정하면 고용노동부장관에게 그 개업노무사등의 징계의결을 요청하여야 한다.

⑤ 제1항 또는 제2항에 따른 징계의결은 고용노동부장관의 요구에 따라 하며, 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 날부터 3년이 지나면 징계의결을 요구할 수 없다.

제22조(청문)

고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 처분 등을 하려는 경우에는 청문을 하여야 한다.

1. 제7조의6에 따른 설립인가 취소 등

2. 제20조제1항 및 제2항에 따른 공인노무사징계위원회의 의결

■ 공인노무사법 시행규칙

제13조(장부 등의 비치)

개업노무사가 법 제17조제2항에 따라 그 사무소에 갖추어 두어야 하는 장부의 종류는 다음 각 호와 같다.

2. 업무의 위탁·수탁계약서

■ 노동조합 및 노동관계조정법

제81조(부당노동행위)

사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다.

3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 제24조제4

항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.