



중앙노동위원회

수신자

(경유)

제목 심판사건 처리결과 알림(2016. 9. 23. 판정)

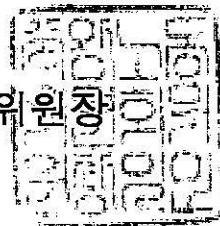
1. 관련: 중앙2016부해634/부노110 병합 운수 주식회사 부당승무정지, 부당해고 및 부당노동행위 구제 재심신청

2. 위 사건에 대하여 심판위원회가 재심신청인(사용자)의 재심신청을 모두 기각하는 판정을 하였기에 노동위원회규칙 제74조에 따라 위 사건을 종결처리하고 불임과 같이 재심판정서를 송부합니다.

3. 이 사건 판정에 이의가 있는 경우 당사자나 대리인이 재심판정서를 받은 날부터 15일 이내에 대전지방법원 또는 서울행정법원에 소송을 제기할 수 있음을 알려 드립니다.

불임 : 재심판정서 정본 1부. 끝.

중앙노동위원회 위원장



★조사관

과장

조정심판국장

사무처장

대결 2016. 10. 11.

협조자

시행

(2016. 10. 12.)

접수

우 30117

세종특별자치시 한누리대로 422 (어진동, 고용노동부)

/ <http://www.nlrc.go.kr>

전화번호

팩스번호 044-202-8132 /

/ 비공개(4,5)

국민행복, 정부3.0이 함께 합니다

중 앙 노 동 위 원 회

재 심 판 정 서

사 건 중앙2016부해634/부노110 병합 운수 주식회사 부당승무
정지, 부당해고 및 부당노동행위 구제 재심신청

근 로 자 1.
(재심피신청인)

2.

근로자들의 대리인

담당 공인노무사

사 용 자 운수 주식회사
(재심신청인)

대표이사

대리인 노무법인

담당 공인노무사

판 정 일 2016. 9. 23.

우리 위원회는 위 재심신청사건에 대하여 심사하고 주문과 같이 판정한다.

주 문

이 사건 사용자의 재심신청을 모두 기각한다.

초 심 주 문

[경기지방노동위원회 2016. 5. 2. 판정 2016부해238/부노15 병합]

1. 이 사건 사용자가 2015. 12. 9. 이 사건 근로자1에게 한 승무정지 25일은 부당승무정지임을 인정한다.
2. 이 사건 사용자가 2016. 1. 15. 이 사건 근로자1에게, 2015. 12. 16. 이 사건 근로자2에게 각각 한 근로계약기간 만료 통보는 모두 부당해고임을 인정한다.
3. 이 사건 사용자가 2016. 1. 15. 이 사건 근로자1에게, 2015. 12. 16. 이 사건 근로자2에게 각각 한 근로계약기간 만료 통보는 모두 불이익 취급의 부당노동행위임을 인정한다.
4. 이 사건 사용자는 이 판정서를 송달받은 날로부터 30일 이내에 이 사건 근로자1에게 한 승무정지 25일을 취소하라.
5. 이 사건 사용자는 이 판정서를 송달받은 날로부터 30일 이내에 이 사건 근로자들을 모두 원직에 복직시키고, 해고기간 동안 정상적으로 근로하였더라면 받을 수 있었던 임금상당액을 각각 지급하라.
6. 이 사건 사용자는 이 판정서를 송달받은 다음 날로부터 10일 이내에 아

래 내용의 공고문과 이 사건 판정서를 전체 근로자가 볼 수 있는 사내 게시판에 15일간 게시하라.

“ 운수 주식회사는 2016. 5. 2. 지방노동위원회로부터 ‘ 운수 주식회사가 2015. 12. 16. 및 2016. 1. 15. 전국공공운수노동조합 서울경기지역버스지부 운수지회의 조합원인 및 에게 각각 한 근로계약기간 만료 통보는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조 제1호의 불이익취급에 모두 해당된다.’는 판정을 받았습니다. 앞으로 이러한 일이 재발 되지 않도록 하겠습니다.”

재심신청취지

1. 초심판정을 모두 취소한다.
2. 이 사건 사용자가 이 사건 근로자1에 대해 승무정지처분을 한 것은 정당하다.
3. 이 사건 사용자가 이 사건 근로자1과 이 사건 근로자2에 대해 행한 근로계약기간 만료 처분은 정당하다.
4. 이 사건 사용자가 이 사건 근로자1과 이 사건 근로자2에 대해 행한 근로계약기간 만료 처분은 부당노동행위에 해당하지 아니한다.
5. 이 사건 근로자1과 이 사건 근로자2의 부당승무정지, 부당해고, 부당노동행위 구제신청을 기각한다.

이 유

1. 당사자

가. 근로자

(이하 ‘이 사건 근로자1’이라 한다)은 2015. 1. 16., (이하 ‘이 사건 근로자2’라 하고, 이 사건 근로자 모두를 지칭할 때에는 ‘이 사건 근로자들’이라 한다)은 2014. 12. 17. 운수 주식회사에 각각 입사하여 운전기사로 근무하던 중 이 사건 근로자1은 2015. 12. 9. 부당하게 승무정지 당하였다가 2016. 1. 15. 부당하게 근로계약기간 만료 통보를 받았다고 주장하는 사람이고, 이 사건 근로자2는 2015. 12. 16. 부당하게 근로계약기간 만료 통보를 받았다고 주장하는 사람으로 모두 전국공공운수노동조합 서울경기지역버스지부 운수지회(이하 ‘공공운수노조’라 한다)의 조합원들이다.

나. 사용자

운수 주식회사(이하 ‘이 사건 사용자’ 또는 ‘이 사건 회사’라 한다)는 설립되어 위 소재지에서 상시 500여 명의 근로자를 사용하여 시내버스 운수업 등을 영위하는 법인이다.

2. 제심신청에 이른 경위

가. 이 사건 근로자들은 이 사건 사용자가 2015. 12. 9. 이 사건 근로자1에게 행한 승무정지 25일은 부당승무정지이고, 2016. 1. 15. 이 사건 근로자1에게 행한 근로계약기간 만료 통보와, 2015. 12. 16. 이 사건 근로자2에게

행한 근로계약기간 만료 통보는 모두 부당해고이자 불이익 취급의 부당노동행위에 해당한다며 2016. 2. 12. 지방노동위원회(이하 '초심지노위'라 한다)에 구제를 신청하였다.

나. 초심지노위는 2016. 5. 2. 이 사건 근로자들의 부당승무정지, 부당해고 및 부당노동행위 구제신청을 모두 인용하는 판정을 하였다.

다. 이 사건 사용자는 2016. 6. 5. 초심지노위 판정서를 송달받고, 이에 불복하여 같은 달 10일에 우리 위원회에 이 사건 재심을 신청하였다.

3. 당사자의 주장 요지

가. 근로자들

이 사건 근로자1의 교통사고 2건에 대한 징계양정으로 감봉이 적정함에도 불구하고 중징계인 승무정지 25일을 처분한 것은 사회통념에 반하는 부당징계에 해당한다. 또한, 정당한 갱신기대권이 있는 이 사건 근로자들에게 재계약 거절의 합리적 이유가 없음에도 근로계약 갱신을 거절한 것은 부당해고에 해당한다. 아울러 이 사건 사용자의 공공운수노조에 대한 그간의 태도 등을 볼 때, 이 사건 근로자들의 공공운수노조 가입 및 정당한 노동조합 활동을 이유로 이 사건 근로자들에게 근로계약 갱신을 거절한 것이므로 이는 불이익 취급의 부당노동행위에 해당한다.

나. 사용자

이 사건 근로자들과는 근로계약기간 동안의 근무성적을 평가하여 적격자로 판단될 경우에 한하여 근로관계를 지속하기로 하는 특별한 약정을 채

결하였고, 이 사건 근로자들은 정규직 전환 심사결과 부적격자로 판단되어 근로계약기간 만료의 사유로 근로관계를 종료한 것이므로 이는 자동종료일 뿐 해고로 볼 수 없다. 따라서 이 사건 구제신청일 이전에 이미 근로관계가 종료된 경우에 해당하므로 이 사건 부당승무정지, 부당해고 및 부당노동행위 모두는 구제실익이 없어 각하되어야 한다.

4. 인정사실

당사자 사이에 다툼이 없는 주장, 입증자료의 각 기재내용, 재심 이유서 및 답변서, 초심 사건기록의 전 취지와 심문회의에서의 당사자 진술내용을 종합하여 다음 사실들을 인정한다.

가. 이 사건 사용자의 교섭단위 내에 조직된 노동조합은 공공운수노조, 운수지부(이하 ‘

’이라 한다) 및 그룹 노동조합(이하 ‘노조’라 한다) 등 3개의 노동조합이 있으며 그 현황은 아래와 같다.[노위 제1호증 근로자측 제출 입증자료1, 노위 제6호증 사용자측 제출자료1]

<노동조합 현황>

명칭	공공운수노조		
소재지	서울 영등포구 대림로 183(대림동)		
대표자 <지부(회장)>	조상수		

설립일			
<지부(회)>			
조합원수	(10명)	<420명>	46명
<지부(회)>			
임<단>협	2015. 7. 1.~2016. 6. 30.	2015. 7. 1.~2016. 6. 30.	-
유효기간	<2014. 7. 1.~2016. 6. 30.>	<2014. 7. 1.~2016. 6. 30.>	
상급 단체	전국민주노동조합총연맹		-

나. 이 사건 사용자는 2015. 4. 1. 의 교섭요구로 교섭창구 단일화 절차를 진행하였고, 같은 해 10. 12. 교섭대표노동조합으로 결정된 과 임금협약을 체결하였다.[노위 제6호증 사용자측 제출자료1]

<2015년 교섭창구 단일화 절차 진행 과정>

> 계	내 용
교섭요구	2015. 4. 1. ‘ ’이 사용자에게 교섭요구
교섭요구사실공고	2015. 4. 3.~2015. 4. 9.
교섭참여	2015. 4. 6. 공공운수노조 교섭 참여
교섭요구노조 확정공고	2015. 4. 10.~2015. 4. 15.
과반수 노조 통지	2015. 4. 30. ‘ ’이 사용자에게 과반수노조 통지
과반수 노조 공고	2015. 4. 30.~2015. 5. 6.

다. 이 사건 근로자들은 이 사건 사용자가 차내 광고판 및 온라인 구직 사이트 등에 게시한 ‘정규직 승무직(운전기사) 직원 채용’의 구인광고를 본 후 이 사건 사용자에게 운전적성정밀검사 종합판정표 등을 첨부하여 입사

지원하였고, 면접 및 실기시험 등을 거친 후 이 사건 근로자1은 2015. 1. 16., 이 사건 근로자2는 2014. 12. 17. 각각 입사하여 모두 시내버스(노선번호:) 운전기사로 근무하였다.[초심 이유서 및 답변서, 노 제1호증의1 근로자1의 근로계약서, 노 제2호증의1 근로자2의 근로계약서, 노 제6, 7호증 채용공고, 사 제2호증의1 근로자1의 운전적성정밀검사 종합판정표, 사 제6호증 근로자2에 대한 채용평가표, 사 제7호증 근로자2의 운전적성정밀검사 종합판정표, 사 제10호증 입사서약서]

라. 이 사건 근로자들은 입사 당시 이 사건 사용자와 기간의 정함이 있는(1년) 근로계약을 체결하였는데, 근로계약서에 기재된 근로계약기간은 아래와 같다.[노 제1호증의1 근로자1의 근로계약서, 노 제2호증의1 근로자2의 근로계약서]

<근로계약서(발체)>

5. 계약기간: 최초 고용기간은 (이 사건 근로자1) 2015년 1월 16일부터 2016년 1월 15일까지, (이 사건 근로자2) 2014년 12월 17일부터 2015년 12월 16일까지 12개월 하며 계약기간 만료와 동시 자동 해지(퇴직)된다. 단 이 계약 제6조 사용기간 동안 고용조건인 서약서 등의 준수사항을 성실히 이행하고 계약기간 동안의 근무성적을 평가하여 적격자로 판단될 시에는 이 계약을 자동 연장 한다.
6. 사용기간: (이 사건 근로자1) 2015년 1월 16일부터 2015년 4월 15일까지, (이 사건 근로자2) 2014년 12월 17일부터 2015년 3월 16일까지 3개월로 하며 사용기간 만료 시에 계속근로가 부적절하다고 판단되었을 경우에는 계약기간이

취소된다.

마. 이 사건 사용자는 이 사건 회사에서 버스운전기사로 근로하는 사람들은 근로계약기간 1년 후에 평가를 실시하여 근로계약이 갱신되면 기한의 정함이 없는 근로자로 전환시키고 있다.[초심답변서, 노 제8호증 취업규칙, 노위 제7호증 피신청인 진술조서]

※ 이 사건 사용자는 2014. 6. 16. 공공운수노조 설립 이전에는 의 자정 노력(교통사고 다발자 등에 대해서 자진퇴사 권유)을 반영하여 정규직 전환 심사를 할 필요가 없을 정도여서 간헐적으로 심사를 실시하였으나, 공공운수노조 설립 이후에는 노조 간에 형평성의 문제가 발생할 수 있을 것 같아 전면적으로 심사를 실시하고 있다고 주장함[노위 제7호증 피신청인 진술조서]

바. 이 사건 근로자1은 2015. 2. 16. 및 같은 해 8. 31. 이 사건 사용자에게 위장병 및 어깨 통증의 이유로 중도귀가(조퇴)를 각각 신청하였고, 이후 진료확인서를 제출하여 이 사건 사용자로부터 각 승인을 받았다.[사 제3호증 중도귀가 신청서, 노위 제3호증 근로자측 제출 입증자료2, 노위 제7호증 피신청인 진술조서]

※ 이 사건 근로자1은 2015. 12. 8. 지방고용노동청 지청에 임금체불 진정(진정요지: 위 조퇴일 2일에 대해 출근시간부터 중도귀가하기 전까지의 근로시간에 대한 임금 지급요구)을 제기하였으나, 현재까지 체불임금을 지급받지 못하고 있음[노위 제3호증 근로자측 제출 입증자료2, 노위 제4호

증 신청인 진술조서]

사. 이 사건 근로자들은 입사와 동시에 단체협약 제6조의 유니온숍 협정에 따라 전자련에 가입하였고, 모두 을 탈퇴한 후 2015. 5. 25. 공공운수노조에 가입하여 회계감사직을 수행하고 있다.[노위 제1호증 근로자측 제출 입증자료1, 초심 심문회의 진술내용]

아. 이 사건 근로자1은 이 사건 회사에서 근무한 기간 동안 2015. 6. 16. 과 같은 해 9. 4. 및 같은 해 10. 6. 총 3회에 걸쳐 교통사고를 발생시켰다. 한편, 이 사건 근로자2는 이 사건 회사에서 근무한 기간 동안 교통사고를 일으키지 않았다.[초심 이유서 및 답변서, 사 제2호증의2 근로자1의 사고기록 조회, 노위 제9호증 전화 등 사실확인내용, 노위 제11호증 사용자측 제출자료3]

<이 사건 근로자1의 교통사고 내역>

연번	일자	피해내역	비고
1	2015. 6. 16.	대인 1명(10만원)	자부담
2	2015. 9. 4.	대인 1명(2주, 187만원)	공제 조합 처리(자차과실)
3	2015. 10. 6.	대물 40만원	회사 처리(자차과실)

자. 이 사건 근로자1은 2015. 8. 26.부터 같은 해 9. 25.까지 총 7회, 이 사건 근로자2는 같은 해 8. 26.부터 같은 해 9. 21.까지 총 4회에 걸쳐 근무시간 외에 공공운수노조가 개최하는 집회에 참여하거나 1인 피켓시위를 하였다. 집회 및 피켓시위의 주된 내용은 ‘ 지회장의 부당해고 즉각 철회 요구’ 등 이었다.[초심 이유서 및 답변서, 사 제4호증 집회 사진대장]

※ 이 사건 근로자들 및 공공운수노조가 집회 등을 하면서 사용한 문구는 ‘복종을 거부하여 해고하셨습니까? 노동자는 노예가 아닙니다. 부당해고 즉각 철회하십시오.’, ‘대표이사님! 시민생명을 위해 안전 운전하여 죄송합니다. 죽을죄를 지었습니다. 대표이사님! 난폭운전 지시하여 돈 많이 버셨습니까?’, ‘노노 차별 금지하고, 노조활동 보장 요구가 해고 사유입니까? 부당해고 즉각 철회하십시오.’ 및 ‘ 시민여러분! 시민의 안전을 주장하자 부당해고 시켰습니다. 오늘로서 시민여러분의 안전도 부당해고 되었습니다. 노동3권은 「헌법」이 보장한 기본 권리이다. 부당노동행위 중단하고 부당해고 즉각 철회하라!’ 등임[사 제4호증 집회 사진대장]

차. 한편, 최근 공공운수노조의 지회장 또는 조합원이 이 사건 사용자와 충돌하거나 부당해고 등을 이유로 초심지노위 및 경찰서 등에 제기된 사건은 다음과 같다.

1) 이 사건 사용자는 2015. 8. 11. 공공운수노조 지회장인 (이하 ‘지회장’이라 한다)에게 ‘지연운행 및 결행, 승무지시 불응 불복, 교통사고 1년에 4회 발생, 회사 임직원의 명예실추, 노사 간 신뢰훼손, 노선 위반, 업무집행 방해, 지각(40분)’의 징계사유로 같은 달 20일에 개최되는 징계위원회에 출석할 것을 통보하였고, 징계위원회 의결을 거쳐 같은 해 9. 14.자 징계해고하였으며, 이에 지회장은 같은 해 10. 29. 초심지노위에 부당해고 구제신청을 제기하였고, 초심지노위는 같은 해 12. 23. 징계절차 위법(사유: 이 사건 사용자가 공공운수노조 대표의 참석을 거부한 채 재심 징계절차를 진행)으로 부당해고로 인정하였다. [노위 제2호증 지회장 관

련 판정서]

2) 이 사건 사용자의 관리소장 과 지회장은 2016. 3. 9. 15:00경 이 사건 사용자의 창박골 영업소에서 쌍방폭행 혐의로 안양만안경찰서로 임의동행된 사실이 있다. [노위 제7호증 피신청인 진술조서, 노위 제9호증 전화 등 사실확인내용, 노위 제11호증 사용자측 제출자료3]

3) 공공운수노조는 2015. 8. 26. 집회를 하고자 이 사건 사용자의 안양버스공영차고지에 진입하던 중 이를 제지하는 이 사건 사용자와 충돌이 발생하였다. [사 제4호증 집회 사진대장, 노위 제2호증 지회장 관련 판정서]

4) 이 사건 사용자는 2015. 10. 23. 공공운수노조의 조합원 (이하 '조합원 '라 한다)에게 승무정지 25일의 징계를 하였으나, 초심지노위는 같은 해 12. 31. 동 징계에 대해 징계양정 과다 및 징계절차 위법으로 부당징계로 판정하였다. [노위 제5호증 조합원 관련 판정서]

5) 공공운수노조의 조합원 는 2016. 2. 16. 13:50경 이 사건 회사의 전무로부터 폭행을 당하여 112에 신고하였고, 이에 따라 전무는 현행범으로 체포되었다. [노위 제3호증 근로자측 제출 입증자료2, 노위 제4호증 신청인 진술조서, 노위 제8호증 사건사고사실확인원]

카. 이 사건 사용자는 정규직 전환 심사와 관련하여 '인성, 업무수행능력(사고, 운행질서 준수 정도 등), 근무태도(지각, 결근, 중도귀가 등), 조직적응도(협조성, 준법성, 융화도), 기여도(성실성)'의 5개 평가항목에 대해 3명의 평가자가 평가를 실시하도록 하고 있고, 동 평가결과의 평균 점수가 70

점을 초과하는 경우 정규직, 즉 무기계약근로자로 전환하고 있다.[초심답변서, 사 제1호증 승무기사 정규직 전환 평가표 양식]

<정규직 전환 평가표(발췌)>

2. 평가내역

평가항목	평가의견	평가점수
인성		
업무수행능력(사고, 운행질서 등)		
근무태도(지각, 결근, 중도귀가 등)		
조직적응도(협조성, 준법성, 융화도)		
기여도(성실성)		
평가점수	합계점수	
	평균점수	

☞ 평가점수는 90점, 80점, 70점, 60점 중에서 택일

3. 평가결과

평가결과	
1) 정규직 전환 확정	()
2) 현 계약 만료	()

☞ 평균 70점 이하는 평가 불합격

5. 기타사항

- 1) 평가자 합의 종합하여 정규직 전환 및 계약만료 여부 최종 확정
- 2) 별첨: 인사기록철, 사고내역표, 성실도 현황표

※ 성실도: 월별로 운행 노선별 승무기사 전체인원 중 해당 기사의 운송수입금 순위를 백분율로 환산(백분율이 낮을수록 운송수입금 기여도가 높은 것임)하는 것으로 이 사건 근로자1은 56%, 이 사건 근로자2는 75%임[노위 제 6호증 사용자측 제출자료1]

※ 이 사건 사용자의 인사부는 정규직 전환 평가표 등에 기초하여 종합의견서를 대표이사에게 제출함[초심답변서, 사 제5호증 근로자1에 대한 종합의견서 및 정규직 전환 평가표, 사 제8호증 근로자2에 대한 종합의견서 및 정규직 전환 평가표]

타. 이 사건 사용자는 2015. 11. 2. 이 사건 근로자들에 대한 정규직 전환 심사를 실시하였는데, 이 사건 근로자들 모두에 대해 '현 계약 만료'로 결정하였다.[사 제5호증 근로자1에 대한 종합의견서 및 정규직 전환 평가표, 사 제8호증 근로자2에 대한 종합의견서 및 정규직 전환 평가표]

<정규직 전환 평가표(발체)>

(이 사건 근로자1에 대한 평가)

평가항목	평가자	평가의견	평가점수
인성	영업소장	잘 어울리며 활달	70
	상무	원만하지 못함	60
	인사부장	본인 중심으로 생각하는 편향된 사고를 갖고 있음	60
업무수행능력	영업소장	보통 정도의 수준	60
	상무	사고징계가 있으며, 준법투쟁함	60
	인사부장	교통사고(6개월 2회)로 인한 승무정지	60
근무태도	영업소장	근무태도 등은 보통 이상임	70
	상무	회사의 지시에 순응하지 않으며 반감을 표현함	70
	인사부장	중도귀가 2회	60
조직적응도	영업소장	적응력 등은 보통	60
	상무	동료들과 원만한 관계를 유지하지 못하며 규칙 준수 의지가 약함	60
	인사부장	비협조적이며, 조직에 대해 적절치 못한 행동을 일삼음	60
기여도	영업소장	보통 정도의 수준	50
	상무	의견 없음	60

	인사부장	회사에 기여도가 낮음	60
--	------	-------------	----

(이 사건 근로자2에 대한 평가)

평가항목	평가자	평가의견	평가점수
인성	영업소장	홀로 근무형(잘 어울리지 않음)	50
	상무	부화뇌동하고 주변 소문에 휩쓸림	70
	인사부장	개인적이며, 잦은 이직을 통한 입사자로 불안정함	70
업무수행능력	영업소장	보통 정도 됨	60
	상무	운행질서 불량(지연운행)	60
	인사부장	운행질서가 좋지 않음	70
근무태도	영업소장	근무태도 등은 보통 이상	70
	상무	업무지시에 불만을 표현하고 비협조적	60
	인사부장	보통 수준임	70
조직적응도	영업소장	적응력은 미비	40
	상무	사규 및 규칙 준수의 의지가 약하고 이유와 핑계가 많음	60
	인사부장	조직에 비협조적이며, 회사의 경영이념과 배치되는 사고와 행동을 보임	60
기여도	영업소장	보통 정도	50
	상무	의견 없음	60
	인사부장	회사에 기여하는 바는 낮음	60

※ 이 사건 사용자의 평가자 중 영업소장은 이 사건 근로자들에게 평가할 수 있는 최고 낮은 점수인 '60점' 보다는 더 낮은 점수를 부여함

<정규직 전환 평가 종합의견서(발체)>

구분	평가부문	평가의견
이 사건 근로자1	인성	택시회사 1년 9개월 정도의 근무경력만으로 보더라도 운수업종에 쉽게 적응키 어려운 것으로 판단됩니다.

		회사에 입사한 이후에도 주관적인 판단으로 모든 것을 합리화하려는 등 인성에 문제가 있습니다.
	조직적응도	회사에 대한 반감을 가지고 있고, 회사에 적응하기 보다는 회사를 상대로 비방과 선전을 일삼는 것 자체가 조직에 대한 부적격자로 보여 집니다.
	기여도	회사의 수입금 증대를 위해 승객을 유치하려는 노력, 승객의 안전이나 민원 예방 등의 노력이 부족합니다.
이 사건 근로자2	인성	회사에 입사 시 영업용 차량을 운전해본 경험과 화물이나 버스 등의 운전 경력이 없어 많은 노력이 필요함에도 동료들과의 대화 등을 통해 스스로 준비하려는 노력이 부족한 것으로 보여 집니다. 이는 면접 시에도 지적된 사항으로 주관적인 성향이 강하고 승객과의 민원의 소지가 다분할 것으로 보여집니다.
	근무태도	지각이나 결근, 중도귀가 등은 없으나 회사에 적대적인 태도를 보이는 것 자체가 성실히 근무하여야 할 근로자의 기본의무를 이행하지 않고 있습니다.
	조직적응도	회사에 대한 반감을 가지고 있고, 회사에 적응하기 보다는 회사를 상대로 비방과 선전을 일삼는 것 자체가 조직에 대한 부적격자로 보여 집니다.
	기여도	회사의 수입금 증대를 위해 승객을 유치하려는 노력, 승객의 안전이나 민원 예방 등의 노력이 부족합니다.

파. 한편, 이 사건 근로자들이 형평성을 거론하며 비교대상 근로자(소속 조합원)로 삼고 있는 근로자 5명의 교통사고 이력 및 성실도 현황

등과 정규직 전환 심사 평가 결과는 다음과 같다.[노위 제6호증 사용자측 제출자료1]

<비교대상 근로자의 교통사고 이력 및 성실도 현황>

근로자	교통사고 이력	근태	성실도
김○○	교통사고 3회(승무정지 30일)	무단결근 1회(견책)	41%
김△△	교통사고 2회(견책, 승무정지 20일)	-	43%
장□□	교통사고 2회(승무정지 20일)	중도귀가 2회	56%
문♡♡	교통사고 2회(견책, 승무정지 20일)	-	63%
류♣♣	교통사고 2회(견책 2회)	-	53%

<비교대상 근로자의 정규직 전환 심사 결과 점수>

평가항목	비교대상 근로자	평가자별 평가점수		
		인사부장	이사 또는 상무	영업소장
인성	김○○	80	80	80
	김△△	70	80	80
	장□□	80	80	80
	문♡♡	70	80	80
	류♣♣	80	80	80
업무수행능력	김○○	60	80	60
	김△△	70	70	70
	장□□	70	70	70
	문♡♡	80	80	80
	류♣♣	70	70	70
근무태도	김○○	70	70	80
	김△△	80	80	80
	장□□	80	80	80
	문♡♡	70	80	80
	류♣♣	60	70	70
조직적응도	김○○	80	80	80
	김△△	80	80	80
	장□□	80	80	80
	문♡♡	80	80	80
	류♣♣	80	80	80
기여도	김○○	70	70	70
	김△△	60	60	60

	장□□	60	60	60
	문♡♡	60	60	60
	류♣♣	70	70	70
최종평균	김○○	74.0		
	김△△	73.3		
	장□□	74.0		
	문♡♡	74.6		
	류♣♣	73.3		

하. 이 사건 사용자는 2015. 12. 11.과 같은 해 11. 4. 이 사건 근로자1과 근로자2에게 '근로계약 종료 통보서'를 내용증명으로 각각 발송하였다.[사 제9호증 근로계약 종료 통보]

거. 이 사건 근로자들은 위 '하'항의 근로계약 종료 통보서를 받고나서, 이 사건 근로자1은 2015. 12. 15., 이 사건 근로자2는 같은 해 11. 17. 이 사건 사용자에게 근로계약 종료 통보에 대한 이의신청을 각각 제기하였으나, 이 사건 사용자는 이를 모두 받아들이지 않았다.[초심 이유서 및 답변서, 노 제9호증 이의신청]

<이의신청 내용(발체)>

(이 사건 근로자1)

1. 상기 본인 이 사건 근로자1은 2015년 1월 16일 입사하여 이 사건 사용자 승무직 버스기사로서 귀 회사에 몸을 담고 열심히 근로를 해왔습니다. 하지만 갑자기 근로계약 종료 통보라니 청천벽력과 같이 눈앞이 깜깜할 따름입니다.
2. 상기 본인 이 사건 근로자1은 귀 회사 운수에서 승무직 버스기사로서 계속 근무를 원하며 고용관계가 계속 유지될 수 있도록 노력할 것이며, 귀

사에 누가 되지 않도록 이 사건 근로자1은 최선을 다 할 것입니다.

3. 별도 통보가 없다면 주어진 일에만 열심히 충실하게 근로만 하겠습니다.

(이 사건 근로자2)

1. 운수에서 1년 가깝게 성실히 근무하고자 했지만 갑자기 계약해지 통보를 받은 이유가 궁금할 따름입니다.

2. 상기 본인 이 사건 근로자2는 운수 버스 운전기사로서 계속 근무하고 싶습니다.

너. 한편, 이 사건 사용자는 근로계약 종료 통보에 앞서 2015. 11. 30. 이 사건 근로자1에게 “6개월에 2회 교통사고 발생으로 취업규칙 제44조제5항 제21호제1목을 위반하였다.”라고 하며 같은 해 12. 4. 개최되는 인사(징계)위원회에 출석할 것을 요구하였다.[초심 이유서 및 답변서, 사 제2호증의3 인사(징계)위원회 출석 요구]

더. 이 사건 사용자는 2015. 12. 4. 이 사건 근로자1이 참석한 가운데 인사(징계)위원회를 개최하여 이 사건 근로자1에게 승무정지 25일의 징계를 결정하였고, 같은 달 9일 이 사건 근로자1에게 징계 결정을 통보받은 날로부터 10일 이내에 서면으로 재심요청 할 수 있음을 징계 결정 사유서와 함께 통보하였다. 한편, 이 사건 사용자는 2016. 1. 1.부터 이 사건 근로자1에게 위 징계를 집행하겠다고 통보하였으나, 집행기간 중 근로계약기간 만료가 예상됨을 이유로 동 징계를 집행하지는 아니하였다. [초심 이유서 및 답변서, 노 제1호증의2 및 사 제2호증의5 징계 결정 사항 통보, 사 제2호증의

4 인사위원회 회의록, 초심 심문회의 진술내용]

<징계 결정 사유서(발체)>

- 1) 귀하는 2015년 10월 6일 번 호로 방면 공원 부근 주행 중 공사장 펜스에 자차 조수석 부분을 접촉하는 자차과실 100%의 사고로 대물 40만원의 피해손상액을 발생시켜 회사에 손실을 끼쳤습니다. 또한 같은 해 9월 4일에도 번 호로 방면 아파트 정류장에서 여성 승객이 승차 중 닫히던 승차문에 발이 끼어 도로에 넘어져 부상하는 자차과실 100%의 사고로 대인 1명 187만원의 피해손해액을 발생시킨바, 이는 6개월에 2회 교통사고 발생으로 취업규칙 제44조제5항제21호제1목 규정을 명백히 위반한 것입니다.
- 2) 귀하는 인사위원회 진술에서 상기 2회의 교통사고 발생사실 및 자신의 과실임을 시인하였습니다. 귀하는 입사한지 약 9개월 만에 징계 회부된 상기 2회의 사고 이외에도 또 다른 사고를 발생하였습니다. 사고유형은 주로 승차문 개폐 시 승객의 신체가 끼여 발생한 사고로 대중교통 승무기사로서 기본적인 주의 의무만 지켰다면 발생하지 않을 사고였습니다. 귀하는 사고의 원인에 대해 운행시간의 촉박함을 답변하였습시다만, 이는 사고의 원인을 외부에 전가하려는 자세로 밖에 판단되지 않습니다.

러. 이 사건 근로자1은 2015. 12. 24. 이 사건 사용자에게 위 '너'항의 징계는 징계양정이 과다하다며 재심요청을 하였다.[노 제4호증 재심요청]

<재심요청(발체)>

3. 저에 대해 귀 인사위원회에서 2015년 12월 4일 징계(결정)한 25일 승무정지에 대한 통보를 2015년 12월 16일 받고 비통한 심정으로 다음과 같이 소명

합니다.

4. 귀 회사에서 근무 운전 중 교통사고를 야기한 것에 대하여 책임은 막중하다는 점을 인정합니다. 그러나 25일 승무정지는 생계적 부담이 크고 징계일수가 과다하다는 생각이 들어 징계일수를 재심하여 선처를 요청하는 바입니다.

며. 이 사건 사용자는 2015. 12. 31. 이 사건 근로자1에게 재심요청이 이유 없음으로 '기각'되었음을 통보하였다.[노 제5호증 재심신청 기각 통보]

<재심신청 기각 통보(발췌)>

2. 취업규칙 제47조는 대표이사가 재심을 명할 경우 및 징계결정이 부당하다는 뚜렷한 입증자료를 첨부하여 재심을 청구할 수 있도록 규정되어 있습니다.
3. 징계회부 사유였던 교통사고 6개월에 2회 발생은 징계해고에 해당되는 취업규칙 위반으로서 귀하께서 인사위원회에 출석하여 분명하게 그에 대한 책임을 인정했던 부분이며, 인사위원회에서는 징계해고로 결의되었음에도 승무정지로 감면하여 징계결정사항을 통보하였던 것입니다.
4. 귀하께서 제출한 재심요청서에도 분명히 귀하의 책임이 막중함을 인정한다고 적시하고 있으며, 징계결정이 부당하다는 입증자료는 전혀 제시하지 않았습니다. 이에 귀하의 재심요청은 이유 없음으로 기각되었음을 통보하며 재심요청서를 반송합니다.

버. 이 사건 회사에 소속된 전체 승무직 사원 476명(2016. 3월 기준) 중 교통사고 등 비위행위로 중도 퇴사한 직원을 제외하고 근로계약만료의 사유로 근로관계가 종료된 사람은 관리직 1명과 이 사건 근로자1, 2가 전부

이다.[초심답변서]

<2016. 3월 기준 소속 근로자 구성 현황>

구분	정규직	계약직	촉탁직	소계
관리직	14명	10명	9명	33명
정비직	22명	-	2명	24명
승무직	319명	82명	18명	419명
합계	355명	92명	29명	476명

※ 촉탁직: 정년(만 60세) 이후 1년 단위로 근로계약을 체결하는 자

서. 이 사건 사용자는 2014. 6. 16.부터 2016. 2. 28.까지 정규직 심사 대상 인원 76명 중 이 사건 근로자들을 제외한 74명을 정규직으로 전환하였다.[노위 제6호증 사용자측 제출자료1, 초심 심문회의 진술내용]

<정규직 심사 현황>

구분				공공운수노조			노조		
	대상	합격	불합격	대상	합격	불합격	대상	합격	불합격
인원	57명	57명	-	3명	1명	2명	16명	16명	-

※ 공공운수노조의 합격자 1명은 조합원 로 정규직 전환 심사 당시에는 소속이었음[노위 제5호증 조합원 관련 판정서, 노위 제6호증 사용자측 제출자료1]

어. 이 사건 근로자들은 재직기간 중 지각을 하거나 민원을 발생시킨 적이 한 번도 없었다.[초심이유서, 초심 심문회의 진술내용]

【관련규정】

《근로기준법》

제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.

② (생략)

《노동조합 및 노동관계조정법》(이하 ‘노조법’이라 한다)

제33조(기준의 효력) ① 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.

② (생략)

제81조(부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 1에 해당하는 행위(이하 “부당노동행위”라 한다)를 할 수 없다.

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

2.~5. (생략)

《기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률》(이하 ‘기간제법’이라 한다)

제1조(목적) 이 법은 기간제근로자 및 단시간근로자에 대한 불합리한 차별을 시정하고 기간제근로자 및 단시간근로자의 근로조건 보호를 강화함으로써 노동시장의 건전한 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

제4조(기간제근로자의 사용) ① 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.

1.~6. (생략)

② (생략)

《단체협약》

제6조(노동조합 가입) ① 회사는 다음 각 호의 자를 제외한 종업원은 입사 시 자동적으로 노동조합의 조합원이 됨을 인정한다.

1. 경리, 인사, 노무담당자 및 특정사우 위촉자
2. 특별히 사용자를 위하여 행동하는 자
3. 노동조합의 자율성을 침해할 우려가 있는 자

4. 기타 노사위원회에서 비조합원 직종으로 합의된 자

② 회사는 조합원이 노동조합에 가입하지 아니하거나 탈퇴한 때에는 해고하여야 한다.

제7조(협약의 적용) 이 협약은 노동조합 조합원에게 적용한다.

제52조(사고비용의 부담금지) ① 승무원이 승무 중 고의 아닌 부주의 또는 불가항력으로 사고가 야기되었을 시 종업원에 대한 구상권을 행사할 수 없다. 다만, 음주운전 및 사고발생 시 회사에 보고하지 않은 경우에는 예외로 한다.

② 회사는 조합원이 「여객자동차운수사업법」을 위반하여 부과되는 과징금 일체를 조합원에게 부담시킬 수 없다.

③ 회사는 전 차량에 대하여 자동차 종합보험 또는 공제조합에 가입한다.

제53조(인사권의 원칙) ① 종업원의 임명 및 신분에 관한 일체의 인사권은 회사에 있으며 회사는 정당한 이유 없이 종업원에게 불이익 처우를 할 수 없다.

② 제반인사는 본 협약에 정하여진 기준에 따르되 노동조합 간부의 인사는 사전에 노동조합과 협의하여야 한다.

제54조(이의제기) 회사의 인사결정에 이의가 있을 시는 해당 조합원이나 노동조합은 결정 통보를 받은 날로부터 10일 이내에 이의를 제기할 수 있으며 이의가 제기되는 경우 회사는 해당 조합원과 노동조합 대표가 참석한 가운데 재심의하여 7일 이내에 결정 사항을 서면으로 통보하여야 한다.

제55조(인사 관련사항 노동조합 통보의무) 회사는 종업원을 신규로 채용할 시 사전에 노동조합에 통보하고 퇴직 종업원이 있을 시는 인적사항을 3일 이내에 노동조합에 통보하여야 한다.

제56조(차별대우의 금지) 회사는 운송수입금의 고저를 이유로 조합원에 대하여 차별 대우를 하지 않는다.

제59조(시용기간) ① 회사는 신규로 채용하는 종업원에 대하여는 3개월의 시용기간을 두고 종업원으로서 적격 여부를 판단하여 고용한다.

② 시용기간은 근속년수에 통산하며 회사는 시용기간을 이유로 제 수당 지급에 있어서 불이익처우를 할 수 없다.

제61조(상벌위원회) ① 회사는 포상 및 징계에 공정을 기하기 위하여 상벌위원회를 구성·운영한다.

② 상벌위원회 규정 및 운영방법은 취업규칙에 의한다.

제65조(부당징계 및 해고) 징계에 의해 해고 등 불이익을 당한 조합원이 고용노동부, 노동위원회, 법원의 판결에 의해 부당해고로 판결되었을 시 회사는 원직에 복직시킴과 동시 해당기간의 휴업급여를 지급한다.

(해고기간의 협정근로 산정일수 × 일 평균임금)

제66조(징계의 종류) 징계는 공정성에 입각하여 다음과 같이 구분 실시한다.

1. 경고, 견책, 전직 또는 감봉, 승무(출근)정지, 징계해고
2. 감봉액은 「근로기준법」 제95조를 초과할 수 없다.

제67조(징계절차) 회사는 종업원을 징계하고자 할 때에는 다음의 절차를 따라야 하며 이에 의하지 않은 징계는 무효다.

1. 승무(출근)정지 이상의 징계는 징계(상벌)위원회를 통하여야 한다.
2. 모든 징계는 해당 조합원에게 소명의 기회를 주어야 하며 징계 해고 대상자의 경우 회사는 해당 조합원의 소명자료 준비 등을 위하여 10일 이내의 무급 휴직기간을 줄 수 있다.

《취업규칙》

제25조(채용의 절차)

1. 회사는 서류전형 및 실기시험을 거쳐 면접에 합격한 자를 수습사원으로 채용한다.
2. 사용기간을 거쳐 채용된 자에 한하여 정식채용이 확정된다.
3. 취업희망자는 다음 서류를 제출하여야 한다. 다만 직종에 따라서 서류의 제출을 요구하지 않는 경우가 있다.

1)~7) (생략)

8) 운전정밀검사 판정표 1통

9)~13) (생략)

제26조(수습 사용기간)

1. 신규 채용자는 채용일로부터 3개월을 수습 사용기간으로 한다.
2. 시용기간 중 또는 시용기간 만료 시에 사원으로서 근로시키는 것이 부적격하다고 인정되는 자는 시용을 취소한다.
 - 1) 사용기간 중 무단결근 1회
 - 2) 사용기간 중 지각 2회
 - 3) 사용기간 중 교통사고(대인, 대물) 1회 또는 각종 재해사고를 발생한 자

- 4) 기타 사원으로 근무시키는 것이 부적격하다고 인정되는 자
3. 사용기간은 근속년수에 통산하며 단체협약을 적용하지 않는다.

제27조(근로계약)

1. 사원으로 채용된 자는 근로계약서를 체결하여야 한다.
2. 사원의 근로계약기간은 1년으로 한다.
3. 사원은 근로계약기간이 만료되기 전에 근로계약을 갱신 체결하여야 한다.
4. 회사는 근로계약 해지 시 1개월 전에 본인에게 통보하여야 한다.
5. 근로계약 만료일 1개월 전에 해지통보가 없을 경우 근로계약은 1년간 연장된다.

제30조(퇴직)

1. 사원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 퇴직 처리한다.
 - 1)~4) (생략)
 - 5) 근로계약기간이 만료되어 근로계약이 해지되었을 때
 - 6)~8) (생략)
- 2.~3. (생략)

제42조(징계의 종류) 징계는 다음과 같이 5종으로 구분 실시한다.

1. 경고
2. 견책
3. 감봉(감급)
4. 승무(출근)정지
5. 징계해고

제43조(징계의 절차) 사원을 징계하고자 할 때에는 다음의 절차를 따라야 하며 이에 의하지 않은 징계는 무효로 간주한다.

1. 승무(출근)정지 이상의 징계는 인사위원회에서 심의 결정한다.
2. 모든 징계는 소명의 기회를 주어야 하며 소명자료의 준비 등을 위하여 10일 이내의 무급휴직 기간을 줄 수 있다.
3. (생략)

제44조(징계) 징계는 다음과 같이 구분 실시하고 1년에 같은 징계사유가 2회 이상 발생하거나 과거 동일조항의 귀책사유 발생사실이 있을 경우 1등급 가중 징계한다.

1. 경고: 다음 각 호를 위반한 자는 훈계하며 경고한다.

- 1) 지각 1회
- 2) 경미한 운행질서 문란자 또는 운행질서 위반자
- 3) 근무 불성실한 자[조퇴, 지정근무(배차)일 회피(빠짐), 중도운휴 등]
- 4) 사원의 품위를 상실한 자
- 5) 부주의 또는 과실로 인해 경미한 교통사고를 발생시켜 피해액(대인, 대물 합계)이 50만원 미만인 자
- 6) 기타 경미한 귀책사유 발생한 자

2. 견책: 다음 각 호를 위반한 자는 시말서를 징구하고 훈계한다.

- 1)~5) (생략)
- 6) 부주의 또는 과실로 인해 교통사고를 발생시켜 2주 미만의 인사사고 1명과 대물피해액의 합계가 100만원 미만인 자

3. 감봉(감급): 다음 각 호를 위반한 자는 감액의 1회 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 임금총액의 10분의 1 범위 이내로 감봉(감급)한다.

- 1)~8) (생략)
- 9) 부주의 및 과실로 회사의 명예를 훼손한 자
- 10) 부주의 또는 과실로 인해 교통사고를 발생시켜 3주 미만의 인사사고 3인 이하 또는 3주 1명과 대물피해액의 합계가 500만원 미만인 자)
- 11) (생략)
- 12) 기타 견책 이상의 귀책사유 발생 시

4. 승무(출근)정지: 다음 각 호를 위반한 자는 30일 이내의 승무(출근)정지를 명하며 해당기간을 무급 처리한다.

- 1)~11) (생략)
- 12) 부주의 또는 과실로 인해 교통사고를 발생시켜
 - ① 3주 이상의 인사사고 2명 이상과 대물피해액이 100만원 이상 300만원 미만 자
 - ② 1년 내 사고 2회 이상 또는 견책 3회 이상인 자
 - ③ 3주 미만의 인사사고 3명 이하와 대물피해액이 100만원 이상 300만원 미만 자
 - ④ 대인, 대물 손해 피해액 합계가 500만원 이상 1,000만원 미만 자

13)~14) (생략)

5. 징계해고: 다음 각 호를 위반한 자는 징계해고 하되 서면으로 통지하고 귀책사유에 관하여 노동위원회의 인정을 받은 경우와 수습사용 중인 자에 대해서는 해고예고수당을 지급하지 않는다.

1)~20) (생략)

21) 부주의 또는 과실로 인해 교통사고를 발생시켜

① 대인, 대물 포함한 교통사고가 연간 3회 발생한 자와 6개월에 2회 발생한 자

②~⑤ (생략)

22) (생략)

제46조(징계통보) 승무(출근)정지 이상의 징계결정은 10일 이내 본인에게 서면으로 징계결정통지서를 전달한다.

제47조(재심청구) 다음 각 호의 1에 해당할 때는 징계 결정 통지를 받은 날로부터 10일 이내 재심을 청구할 수 있다.

1. (생략)

2. 징계결정이 부당하다는 뚜렷한 입증자료를 첨부하여 재심을 요청할 경우

제48조(재심) 재심청구가 접수된 날로부터 10일 이내 재심청구인 및 증인을 출석시켜 재심을 하여야 하고 재심사유가 불분명하여 기각할 때는 10일 이내 재심청구서를 반송하여야 한다.

제49조(징계의 확정) 징계의 확정은 징계결정통지서의 송달일로부터 10일 이후 확정되며 재심청구 시에는 재심이 완료됨과 동시에 확정된다.

제50조(인사위원회) 사원의 표창 및 징계를 심의하기 위하여 위원장을 포함하여 7명 이내의 인사위원을 대표이사가 임명하며 간사는 노무담당 부서장으로 한다.

제51조(인사위원회 운영) 인사위원회의 표창 및 징계결의는 과반수이상의 출석과 출석위원 과반수이상의 찬성으로 결의하며 결의록을 작성 비치하여야 한다.

제52조(준용규정) 이 규칙에서 정하지 안한 사항은 단체협약 및 근로기준법 등 관계법령과 통상관례에 의한다.

5. 판단

이 사건에 관한 당사자의 주장요지가 위와 같으므로 이 사건의 주요 쟁

점은 첫째, 이 사건 승무정지의 정당성 여부, 둘째, 이 사건 근로계약에 대한 갱신기대권 존재 여부, 셋째, (갱신기대권이 존재한다면) 이 사건 근로계약에 대한 갱신거절의 합리적 이유가 있는지 여부, 넷째, 이 사건 근로계약 기간 만료 통보가 불이익 취급의 부당노동행위에 해당하는지 여부에 있다고 할 것이다.

이러한 쟁점사항에 대하여 양 당사자의 주장과 우리 위원회에 제출된 각종 입증자료의 기재내용 및 이를 토대로 우리 위원회가 심문한 사항 등을 종합하여 다음과 같이 판단한다.

가. 징계처분(승무정지 25일)의 정당성 여부

1) 징계사유의 존부 여부

이 사건 사용자가 2015. 12. 9. 이 사건 근로자1에게 징계처분(승무정지 25일)을 행한 사유에 대해 살펴보면, 위 '4. 인정사실'의 '아'항 및 '너'항과 같이, 이 사건 근로자1은 2015. 9. 4. 방면 아파트 정류장에서 여성승객이 승차하던 중에 닫히던 문에 발이 끼어 도로에 넘어져서 부상을 당하게 하여 피해액이 187만원에 달하는 교통사고(이하 '교통사고1'이라 한다)를 유발한 사실이 있고, 또한 같은 해 10. 6.에는 방면 공원 부근에서 주행 중에 공사장 펜스에 자차 조수석 부분을 접촉하는 사고로 대물 40만원의 피해손상액을 발생시킨 사실(이하 '교통사고2'라 한다)이 있으며, 이에 대해 이 사건 근로자1도 모두 인정하고 있는바, 이는 취업규칙 제44조에서 정하고 있는 징계사유에 해당되고, 이 사건 사용자가 이 사건

근로자1의 부주의 또는 과실로 인하여 발생한 교통사고1, 2에 대해 징계사유로 삼은 것은 모두 정당하다 할 것이다.

2) 징계양정의 적정성 여부

대법원은 “근로자에게 징계사유가 있어 징계처분을 하는 경우 어떠한 처분을 할 것인가는 원칙적으로 징계권자의 재량에 맡겨져 있는 것이므로, 그 징계처분이 위법하다고 하기 위하여서는 징계권자가 재량권을 행사하여 한 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 것이라고 인정되는 경우에 한하고, 그 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃은 처분이라고 하려면 구체적인 사례에 따라 직무의 특성, 징계의 사유가 된 비위사실의 내용과 성질 및 징계에 의하여 달성하려는 목적과 그에 수반되는 제반 사정을 참작하여 객관적으로 명백히 부당하다고 인정되는 경우라야 한다(2007. 12. 28. 선고 2006다33999 판결).”라고 판시하고 있다.

이 사건 사용자는 “이 사건 근로자1이 6개월 이내에 2회의 교통사고를 유발한 것은 취업규칙상 징계해고에 해당할 정도로 중한 잘못이므로 승무정지 25일의 징계양정은 적정하다.”라고 주장한다.

그러나, 이 사건 회사의 징계규정에 비추어 살펴보면, ① 이 사건 근로자1의 교통사고1은 대인 피해액(1명)이 187만원으로 이 사건 사용자의 취업규칙 제44조제3항제10호의 ‘감봉’에 해당하고, 교통사고2는 대물피해액이 40만원으로 취업규칙 제44조제1항제5호의 ‘경고’에 각각 해당한다고 볼 수

있으며, 이 사건 근로자1이 일으킨 교통사고1, 2의 피해 규모를 합산하더라도 대인 1명과 피해액 합계가 227만원에 불과하여 그 비위행위가 크다고 볼 수 없는 점, ② 이 사건 회사의 취업규칙 제44조 본문에 의하여 1년에 같은 징계사유가 2회 이상 발생하거나 과거 동일조항의 귀책사유로 발생 사실이 있을 경우 1등급 가중 징계처분을 한다고 규정하고 있고, 취업규칙 제44조제4항제12호는 부주의 또는 과실로 1년 내 사고 2회 이상 교통사고를 발생시킨 경우 최대 30일 이내의 승무(출근)정지의 징계를 할 수 있도록 규정하고 있으나, ㉠ 취업규칙 제44조 본문의 가중 징계 규정은 이미 이루어진 징계처분과 동일한 사유가 반복 발생한 경우에 적용되는 규정으로 해석하는 것이 타당하고, ㉡ 취업규칙 제44조제4항제12호는 “1년 내 사고 2회 이상 또는 견책 3회 이상인 자”로 규정되고 있어 승무(출근)정지에 해당하는 징계 요건으로 “1년 내 사고 2회 이상”은 “견책 3회 이상인 자”와 대등하게 되어 있어 이 규정의 취지는 1년 내 사고 2회 이상 발생한 경우라도 할지라도 견책(부주의 또는 과실로 인해 교통사고를 발생시켜 2주 미만의 인사사고 1명과 대물피해액의 합계가 100만원 미만인 자) 3회에 이를 정도의 사고에 한해 적용하는 것으로 해석하는 것이 타당할 것이고, 설령 취업규칙상의 문구 그대로 해석하여 승무정지의 징계요건에 해당된다고 할지라도 사용자가 최대 30일까지 승무(출근)정지의 징계를 할 수 있는 것은 아니고 교통사고 2회 이상이라는 형식적 요건뿐만 아니라 사고원인과 내용, 특히 과실과 피해의 정도 및 평소 운전태도 등을 고려하여 그 규율목

적에 부합되게 적용되어야 할 것인바, 이 사건 근로자가 발생시킨 교통사고는 피해내용이 경미하고, 과실이 정도가 크지 않은 점을 고려할 때 비위행위에 대해 승무정지의 최대한도인 30일에 근접한 25일을 처분한 것은 그 비위정도를 고려해 보았을 때 사회통념상 타당하다고 보기는 어려운 점 등을 종합해 볼 때, 이 사건 사용자가 교통사고1, 2를 병합하여 승무정지 25일의 징계양정을 결정한 것은 이 사건 사용자에게 부여된 징계권을 남용하거나 일탈한 것으로 그 양정이 과하다고 할 것이다.

3) 징계절차의 적법성 여부

대법원은 “징계처분에 대한 재심절차는 징계처분에 대한 구체 내지 확정절차로서 원래의 징계절차와 함께 전부가 하나의 징계처분절차를 이루는 것으로서 그 절차의 정당성도 징계 과정 전부에 관하여 판단되어야 하고, 원래의 징계처분이 그 요건을 모두 갖추었다 하더라도 재심절차를 전혀 이행하지 않거나 재심절차에 중대한 하자가 있어 재심의 효력을 인정할 수 없는 경우에는 그 징계처분은 무효가 된다 할 것(1997. 9. 30. 선고 97다 10956 판결)”이라고 판시하고 있다.

이 사건 사용자는 “이 사건 근로자1의 재심청구는 뚜렷한 입증자료를 첨부함이 없이 징계결정이 부당하다고 청구하였기에 취업규칙 제47조 및 제48조에 따라 기각한 것이다.”라고 주장한다.

그러나, 위 ‘4. 인정사실’의 ‘더’항 및 ‘러’항과 같이 ① 이 사건 근로자1은 단체협약 제54조(이의제기)의 “회사의 인사결정에 이의가 있을 시는 해

당 조합원이나 노동조합은 결정 통보를 받은 날로부터 10일 이내에 이의를 제기할 수 있으며 이의가 제기되는 경우 회사는 해당 조합원과 노동조합 대표자가 참석한 가운데 재심의 하여 7일 이내에 결정사항을 서면으로 통보하여야 한다.”라는 규정에 근거하여 재심요청을 하였으나, 이 사건 사용자는 “이 사건 근로자1이 징계결정이 부당하다는 뚜렷한 입증자료를 전혀 제시하지 못하여 기각되었음을 통보하며 재심요청서를 반송합니다.”라며 재심 인사위원회를 개최하지 아니하고 거부한 바, 이는 이 사건 회사의 단체협약 제54조의 규정을 명백히 위반한 것에 해당되는 점, ② 이 사건 사용자는 이 사건 회사의 취업규칙 제47조는 ‘징계결정이 부당하다는 뚜렷한 입증자료를 첨부하여 재심을 요청할 경우에 재심을 청구’할 수 있도록 하고 있고, 제48조는 ‘재심사유가 불분명할 경우 기각’할 수 있도록 규정되어 있다고 주장하나, 징계재심에 대해 규정하고 있는 이 사건 회사의 취업규칙 제47조 및 제48조의 규정은 징계권의 공정한 행사와 절차적 정의 보장을 담보하는 징계절차를 둔 취지에 반할 수 있고, 이러한 규정은 이 사건 회사의 단체협약 제54조의 재심절차에 반한다고 볼 수 있거나 취업규칙으로 단체협약이 정한 근로조건을 제한한다고 볼 수 있으므로 이는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제33조(단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다)에 따라 무효로 해석될 수 있는 점 등을 종합하여 볼 때, 이 사건 사용자가 재심 인사위원회를 개최하지 아니한 것은 재심 징계절차의 중대한 하

자가 되어 그 효력을 인정할 수 없다고 할 것이다.

4) 소결

위에서 살펴본 내용을 종합하면, 이 사건 징계사유(교통사고 2건)는 정당하나, 징계양정이 과하다고 판단되고, 단체협약에서 정하고 있는 재심절차를 이행하지 아니하여 절차상 중대한 하자가 있으므로 이 사건 승무정지 처분은 부당하다 할 것이다.

나. 근로계약기간 만료 통보의 정당성 여부

1) 근로계약 갱신기대권 인정 여부

대법원은 “기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자의 경우 그 기간이 만료됨으로써 근로자로서의 신분관계는 당연히 종료되고 근로계약을 갱신하지 못하면 갱신 거절의 의사표시가 없어도 당연 퇴직되는 것이 원칙이다. 그러나 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간만료에도 불구하고 일정한 요건이 충족되면 당해 근로계약이 갱신된다는 취지의 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 근로계약의 내용과 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 계약 갱신의 기준 등 갱신에 관한 요건이나 절차의 설정 여부 및 그 실태, 근로자가 수행하는 업무의 내용 등 당해 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합하여 볼 때 근로계약 당사자 사이에 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되어 있어 근로자에게 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우에는, 사용자가 이를 위반하여 부당하게 근로계약의 갱신을 거절하는 것은 부당

해고와 마찬가지로 아무런 효력이 없고, 이 경우 기간만료 후의 근로관계는 종전의 근로계약이 갱신된 것과 동일하다(대법원 2012. 6. 14. 선고 2010두8225 판결).”라고 판시하고 있다.

이 사건 사용자는 “이 사건 근로자들과 근로계약기간 동안의 근무성적을 평가하여 적격자로 판단될 경우에 한하여 근로관계를 지속하기로 하는 약정을 체결하고 근무하였는데, 이 사건 근로자들은 정규직 전환 부적격자로 판단되어 근로계약기간이 자동종료되었을 뿐이므로 갱신기대권은 인정될 수 없다.”라고 주장한다.

그러나, 위 ‘4. 인정사실’의 ‘라’항과 같이, 이 사건 근로자들은 입사 당시 최초 1년의 기간을 정하여 근로계약을 체결하였지만, 이 사건 사용자는 이 사건 근로자들과 체결한 근로계약서 제5조의 단서 규정에 “이 계약 6조 시용기간 동안 고용조건인 서약서 등의 준수사항을 성실히 이행하고 계약기간 동안의 근무성적을 평가하여 적격자로 판단될 시에는 이 계약을 자동 연장 한다.”라고 규정되어 있어 일정한 요건(① 시용기간 동안 서약서 등의 준수사항을 성실히 이행, ② 계약기간 동안 근무성적 평가시 적격자로 판단)을 충족하면 기간만료에도 불구하고 당해 근로계약이 갱신된다는 취지의 규정을 두고 있다는 점에서 이 사건 근로자들에게는 1년의 근무기간이 경과하면 정규직으로 전환되리라는 정당한 기대권이 인정된다고 할 것이다.

2) 근로계약 갱신거절의 합리적 이유가 있는지 여부

대법원은 “근로자에 대한 인사고과는 원칙적으로 인사권자인 사용자의 권한에 속하므로 업무상 필요한 범위 안에서 상당한 재량권을 가진다 할 것이나, 사용자는 근로자의 근무실적이나 업무능력 등을 중심으로 객관적이고 공정한 평정의 기준에 따라 이루어지도록 노력하여야 하고 그것이 해고에 관한 법적 규제를 회피하고 퇴직을 종용하는 수단으로 악용되는 등의 불순한 동기로 남용되어서는 아니 된다고 할 것이다. 이와 같이 사용자의 인사고과가 헌법, 근로기준법 등에 위반되거나 객관적이고 공정한 평정의 기준을 현저하게 위반하여 정당한 인사권의 범위를 벗어난 때에는 인사고과의 평가결과는 사법심사의 대상이 되어 그 효력을 부인할 수 있다(대법원 2015. 6. 24. 선고 2013다22195).”라고 판시하고 있다.

이 사건 사용자는 “이 사건 근로자들은 근로계약서에 부수하여 입사서류를 작성하였고, 이를 통해 회사의 제반 지시사항에 불응하거나, 이에 동조하여 회사의 명예를 실추케 한 경우에는 근로계약을 해지하여도 이의를 제기하지 않겠다고 분명하게 약속하였으나 이를 위반하였기 때문에 정규직 전환 평가에서 모두 70점 이하의 평가를 받고 정규직 전환 부적격자로 판정된 것이다.”라고 주장한다.

그러나, ① 위 ‘4. 인정사실’의 ‘라’항, ‘마’항, ‘차’항, ‘카’항, ‘타’항, ‘머’항, ‘버’항, ‘서’항에서와 같이 이 사건 사용자가 이 사건 근로자들을 포함한 1년 계약직 운전기사들의 정규직 전환 여부를 심사하기 위하여 평가 자료로 활용한 평가표의 평가항목 중 객관적인 지표로 사용할 수 있는 업무수

행능력과 근무태도, 기여도에 대해 살펴보면, ㉠ 업무수행능력(사고, 운행질서 등)에서 평가의견이 이 사건 근로자1의 경우 '보통정도의 수준'인데 평가점수는 '60점'을 받았고, 이 사건 근로자2의 평가의견은 '보통정도 됨'인데 평가점수는 '60점'을 받는데 반해, 다른 근로자와 비교해 볼 때, 2015. 11월에 정규직 전환 평가를 받은 장○○의 경우는 업무수행능력(사고, 운행질서 등)의 평가의견이 '사고 2회, 승무정지 20일 처분 후 운전 집중, 반성태도 보임'인데 평가점수는 '70점'을 받았으며, 2015. 9월경에 정규직 전환 평가를 받은 또 다른 근로자 문○○의 경우는 평가의견이 '사고 1회 외는 문제가 없으며 운전 큰 무리가 없음' 인데 평가점수는 '80점'을 받은 사실이 있는 점, ㉡ 평가표의 평가항목 중 근무태도(지각, 결근, 중도귀가 등)에서 평가의견이 이 사건 근로자1의 경우 '보통이상임'인데 평가점수는 '70점'을 받았고, 이 사건 근로자2의 평가의견은 '보통이상'인데 평가점수는 '70점'을 받는데 반해, 다른 근로자와 비교해 보면, 장○○의 경우는 근무태도(지각, 결근, 중도귀가 등)의 평가의견이 '중도귀가 2회 외는 문제가 없음' 인데 평가점수는 '80점'을 받았고, 문○○의 경우는 평가의견이 '취업규칙 위반 사실 없음' 인데 평가점수는 '70점'을 받은 사실이 있는 점, ㉢ 평가표의 평가항목 중 기여도(성실성)에서 평가의견이 이 사건 근로자1의 경우 '보통 정도의 수준'인데 평가점수는 '50점'을 받았고, 이 사건 근로자2의 평가의견은 '보통정도'인데 평가점수는 '50점'을 받는데 반해, 다른 근로자와 비교해 보면, 장○○의 경우는 기여도(성실성)의 평가의견이 '성실(수입증

대) 조금 미흡함' 인데 평가점수는 '60점'을 받았으며, 문〇〇의 경우는 평가의견이 '회사에 기여하고자 하는 바는 미흡함' 인데 평가점수는 '60점'을 받은 사실이 있는 점, ㉔ 이 사건 회사의 평가자 중 영업소장은 '90점, 80점, 70점, 60점 중에서 택일'하여 평가하여야 함에도 불구하고, 이 사건 근로자1의 기여도 평가항목에서 '50점'을, 이 사건 근로자2의 인성, 조직적응도 및 기여도 평가항목에서 '50점, 40점 및 50점'을 각각 부여하였고, 평가의견에서 '보통 정도 됨'이라는 의견에도 불구하고 최하위 점수인 '60점'과 그 미만인 '50점'을 부여한 사실이 있는 점 등을 고려해 볼 때 이 사건 사용자가 정규직 전환 평가표로 사용한 평가항목과 평가자들의 평가내용이 객관적이라거나 공정한 평가였다고 보기 어려운 점, ② 위 '4. 인정사실'의 '다'항, '라'항에서와 같이 이 사건 사용자는 이 사건 근로자들을 채용할 당시 인성 및 업무수행능력 등을 평가하여 입사를 결정하였고 시용기간 동안 적격성을 심사하였음에도 불구하고, 쉽게 변할 수 없는 특성을 가진 인성 및 업무수행능력 등이 재직기간 1년만인 정규직 전환 평가시점에 부정적 평가를 받을 만큼 급격히 저하되었다고 인정할 만한 객관적 자료가 없는 점, ③ 위 '4. 인정사실'의 '자'항에서와 같이 이 사건 근로자들이 집회 및 1인 시위를 하면서 사용한 문구들이 그 표현에 다소 과장되거나 왜곡된 점이 있다고 하더라도 그 문구를 사용한 목적이 이 사건 사용자의 권리나 이익을 침해하려는 것이 아니라 지회장 의 '부당해고 즉각 철회' 등 기타 경제적·사회적 지위의 향상을 위한 것이었고, 이 사건 근로자들의 집회

및 1인 시위의 참여는 정당한 노동조합 활동의 범위에 해당하는 것으로 보이는 반면, 이 사건 회사의 평가자들은 이러한 이 사건 근로자들의 노동조합 활동을 조직부적응으로 폄하하여 매우 부정적 평가를 한 것으로 판단되는 점, ④ 위 '4. 인정사실'의 '서'항에서와 같이 이 사건 사용자가 정규직 전환 심사를 적용한 시점인 2014. 6. 16.부터 2016. 2. 28.까지 이 사건 근로자들과 동일한 승무직(운전기사) 근로자 76명에 대해서 정규직 전환 여부를 심사한 결과 이 사건 근로자들을 제외한 74명에 대해 정규직으로 전환한 사실이 있고, 아울러 이 사건 회사에 소속된 총 근로자 476명(2016. 3월 기준) 중 최근 교통사고 등 비위행위로 중도 퇴사한 직원을 제외하고 근로계약만료의 사유로 근로관계를 종료한 사람은 관리직 1명과 이 사건 근로자 1, 2가 전부였다는 점 등을 종합하여 볼 때, 이 사건 사용자가 이 사건 근로자들에게 계약 갱신 거절의 사유로 삼기 위하여 객관성 및 공정성이 결여된 정규직 전환 평가를 근거로 기준 점수(70점)에 미달한다는 이유로 이 사건 근로자들에게 정규직 전환을 거절한 것은 이 사건 근로계약 갱신거절의 합리적인 이유에 해당하지 않는다고 할 것이다.

3) 소결

위에서 살펴본 내용을 종합하면, 이 사건 근로자들에게 정당한 갱신기대권이 인정됨에도 불구하고, 이 사건 사용자는 객관성 및 공정성이 결여된 정규직 전환 평가를 통해 근로계약 갱신을 거절하였는바, 이는 사회통념상 상당하다고 인정되는 합리적인 이유가 없는 것이므로 이 사건 근로계

약기간 만료 통보는 부당하다고 할 것이다.

다. 근로계약기간 만료 통보가 부당노동행위에 해당하는지 여부

대법원은 “유인물로 배포된 문서에 기재되어 있는 문언에 의하여 타인의 인격, 신용, 명예 등이 훼손 또는 실추되거나 그렇게 될 염려가 있고, 또 그 문서에 기재되어 있는 사실관계의 일부가 허위이거나 그 표현에 다소 과장되거나 왜곡된 점이 있다고 하더라도 그 문서를 배포한 목적이 타인의 권리나 이익을 침해하려는 것이 아니라 근로조건의 유지·개선과 근로자의 복지 증진 기타 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하기 위한 것으로서 그 문서의 내용이 전체적으로 보아 진실한 것이라면 이는 근로자들의 정당한 활동범위에 속한다(대법원 1997. 12. 23. 선고 96누11778 판결).”라고 하고, “사용자가 근로자를 해고함에 있어서 표면적으로 내세우는 해고사유와는 달리 실질적으로는 근로자의 정당한 노동조합 활동을 이유로 해고한 것으로 인정되는 경우에 있어서는 그 해고는 부당노동행위라고 보아야 할 것이고, 근로자의 노동조합 업무를 위한 정당한 행위를 실질적인 해고사유로 한 것인지의 여부는 사용자 측이 내세우는 해고사유와 근로자가 한 노동조합 업무를 위한 정당한 행위의 내용, 해고를 한 시기, 사용자와 노동조합과의 관계, 동종의 사례에 있어서 조합원과 비조합원에 대한 제재의 불균형 여부, 종래의 관행에 부합 여부, 사용자의 조합원에 대한 언동이나 태도, 기타 부당노동행위 의사의 존재를 추정할 수 있는 제반 사정 등을 비교 검토하여 판단하여야 한다(대법원 1999. 11. 9. 선고 99두4273 판결).”라고 각

각 판시하고 있다.

이 사건 사용자는 이 사건 근로자들이 정규직 전환 평가에서 부적격으로 판단되어 근로계약 갱신을 거절한 것으로 부당노동행위와 관련이 없다고 주장한다.

그러나, ① 위 '5. 판단'의 '나. 근로계약기간 만료 통보의 정당성 여부'에서 살펴본 바와 같이, 이 사건 근로계약 갱신 거절은 사회통념상 상당하다고 인정되는 합리적인 이유가 없어 부당해고에 해당하는 점, ② 위 '4. 인정사실'의 '버'항 및 '서'항과 같이, 이 사건 사용자는 그동안 시용기간이 지나면 정규직으로 전환하던 관행이 있었으나, 공공운수노조 설립(2014. 6. 16.) 이후 형평성을 거론하며 정규직 전환 심사를 마련한 것으로 보이고, 이러한 정규직 전환 심사를 통해 공공운수노조 조합원을 제외한 이 사건 사용자 소속 기간제근로자 전원(74명)에 대해서는 정규직으로 전환시킨 반면, 공공운수노조의 조합원인 이 사건 근로자들만 객관성 및 공정성을 결여한 평가를 통해 정규직으로 전환시키지 아니한 점, ③ 위 '4. 인정사실'의 '타'항과 같이, 이 사건 사용자를 위해 행동하는 지위에 있는 인사부장은 이 사건 근로자들의 정당한 노동조합 활동에 대해 정규직 전환 평가 종합 의견서의 조직적응도 부문에서 "회사에 대한 반감을 가지고 있고, 회사에 적응하기 보다는 회사를 상대로 비방과 선전을 일삼는 것 자체가 조직에 대한 부적격자로 보여집니다."라고 평가하였으며, 이 사건 근로자2의 근무 태도 부문에서 "지각이나 결근, 중도귀가 등은 없으나, 회사에 적대적인 태

도를 보이는 것 자체가 성실히 근무하여야 할 근로자의 기본 의무를 이행하지 않고 있습니다.”라고 각각 평가한 것은 이 사건 사용자가 공공운수노조의 조합원에 대하여 적대적인 태도를 갖고 있다고 볼 수 있는 점, ④ 위 ‘4. 인정사실’의 ‘가’항 및 ‘자’항과 같이, 이 사건 회사에 소속된 근로자들 중 공공운수노조 조합원이 약 10명에 불과한데도 불구하고, 공공운수노조 지회장 및 조합원들이 징계되거나, 복직 이후에 폭행사건이 발생하는 등 이 사건 사용자와 공공운수노조 간에는 대립적 관계가 지속되고 있었고, 이러한 도중에 공공운수노조 조합원인 이 사건 근로자들의 근로계약도 갱신 거절하여 해고한 점 등을 종합하여 볼 때, 이 사건 사용자는 실질적으로 이 사건 근로자들이 공공운수노조에 가입하여 정당한 노동조합 활동한 것을 이유로 해고한 것으로 봄이 타당하므로 이 사건 근로계약기간 만료 통보는 불이익 취급의 부당노동행위에 해당한다 할 것이다.

6. 결론

그렇다면, 이 사건에 대하여 우리 위원회와 결론을 같이한 초심지노위의 판정이 정당하므로, 이 사건 사용자의 재심신청을 모두 기각하기로 하여 「근로기준법」 제30조, 「노동조합 및 노동관계조정법」 제84조 및 「노동위원회법」 제26조에 따라 주문과 같이 판정한다.

중앙2016부해634/부노110 병합 운수 주식회사 부당승무정지,
부당해고 및 부당노동행위 구제 재심신청

2016. 9. 23.

중 앙 노 동 위 원 회

심 판 위 원 회

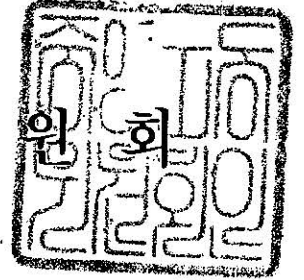
위원장 공익위원 하 경 효 하 경 효

공익위원 이 호 근 이 호 근

공익위원 박 진 환 박 진 환

2016년 10월 12일

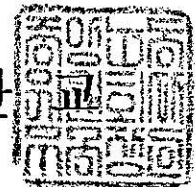
중 앙 노 동 위



이 는 정 본 임

2016년 10월 12일

행 정 사 무 관 서 한



2016년 10월 12일