서울특별시교육청 노동조합 지원 기준에 관한 조례안 재의요구안

의 안 번 호	관련 781

제출년월일 : 2023년 7월 26일
제 출 자 : 서울특별시교육감

2023년 7월 5일에 의결되어 서울특별시의회로부터 이송되어 온 「서울특별시교육청 노동조합 지원 기준에 관한 조례안」(이하 '조례안'이라 한다)에 대하여 다음과 같은 사유로 「지방교육자치에 관한 법률」 제28조 제1항 규정에 따라 재의를 요구합니다.

1. 본 조례안의 주요 내용은 다음과 같음

가. 조례 제정의 목적, 정의, 교육감의 책무에 관한 사항을 규정함(안 제1조~제3조)

나. 조례를 적용하는 노동조합의 범위를 규정하고, 노동조합 사무소와 그 운영에 필요한 사무장비, 전기·통신 등 시설을 노동조합의 지원 범위로 규정함(안 제4조~제5조)

다. 교육감은 노동조합사무소 상주인원, 노동조합의 수입 대비 월차임 부담수준, 노동조합의 규약에 따른 조합활동 등을 고려하여 노동조합을 지원하는 기준을 마련하여야 함(안 제6조)

라. 교육감은 노동조합에 상주 사무인력 1명당 기준면적 10㎡를 기준으로 사무소 전용면적 합계를 최소 30㎡~최대 100㎡ 범위 내에서 지원할 수 있으며, 유휴 공유재산을 우선 활용하여 지원하되, 유휴 공유재산이 없는 경우 민간 시설을 임차하여 지원할 수 있도록 정함(안 제7조)

마. 교육감이 노동조합 사무소 운영에 필요한 사무장비 및 구비 시설의 지원 범위 등 기준을 마련하도록 정함(안 제8조)

2. 본 조례안에 대한 재의요구 사유는 다음과 같음

가. 노동조합의 단체교섭권은 법률로써만 제한할 수 있으며, 법률의 위임 없이 조례로 단체교섭권을 제한하는 것은 「헌법」 제37조제2항 및 「지방자치법」 제28조제1항 단서에 위배됨

1) 노동 3권(단체교섭권)은 헌법상 기본권에 해당합니다.

- 노동 3권은 「헌법」 제33조에서 기본권으로 보장하고 있으며 「노동조합 및 노동관계조정법」 제1조 및 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제1조도 '「헌법」에 의한 노동기본권(단결권·단체행동권·단체교섭권)을 보장'하도록 정하여, **노동 3권은 법률이 없더라도 「헌법」의 규정만으로 직접 법규범으로서 효력을 발휘할 수 있는 구체적 권리로 보아야 합니다.**(참고: 대법원 2016두32992)
- 또, 노동 3권은 근로조건의 형성에 영향을 미칠 수 있는 기회를 가지게 되므로 '사회적 보호기능을 담당하는 자유권' 또는 '사회권적 성격을 띤 자유권'(참고: 헌법재판소, 1998. 2. 27. 94헌바13, 2009. 2. 26. 2007헌바27)이며, 근로조건의 향상을 위한다는 생존권의 존재 목적에 비추어 볼 때 **노동 3권 가운데에서도 단체교섭권이 가장 중핵적 권리임을 부정할 수 없습니다.**(참고: 대법원 1990. 5. 15. 90도357)
- 「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조, 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제8조, 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제6조에서는 '노동조합 대표자는 노동조합에 관한 사항과 조합원의 근로조건 등에 관하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결한 권한을 가진다'고 규정하고 있으며, 여기서 노동조합에 관한 사항이란 조합비공제에 관한 사항, 단체교섭 절차·방법에 관한 사항, 조합사무실 등 편의 제공 등을 의미하는 것으로, **노동조합 사무소 지원 및 제공 등에 관한 사항은 단체교섭 사항에 해당**(참고: 대법원 2001두4818, 2010두5097, 헌법재판소 2012헌바169)**하는 바, 동**

조례안은 헌법에서 보장하는 단체교섭권을 조례로써 제한하거나 침해할 위법한 소지가 있습니다.

2) 동 조례안은 「헌법」 제37조제2항 법률유보 원칙에 위배됩니다.

- 「헌법」 제37조 제2항은 “국민의 모든 자유와 권리는 국가안전보장·질서유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 경우에 한하여 법률로써 제한할 수 있다”고 규정하고 있는 바, 여기서 “법률로써”라고 한 것은 국민의 자유나 권리를 제한하는 행정작용의 경우 적어도 그 제한의 본질적인 사항에 관한 한 국회가 제정하는 법률에 근거를 두는 것만으로 충분한 것이 아니라 국회가 직접 결정함으로써 실질에 있어서도 법률에 의한 규율이 되도록 요구(참고: 헌법재판소 1999. 5. 27. 98헌바70, 2022. 12. 14. 2000헌마659)하고 있으므로,
- 동 조례안은 **단체교섭권을 법률로만 제한할 수 있음에도 불구하고 조례로써 제한하여 「헌법」 제37조제2항(법률유보의 원칙) 위반에 해당합니다.**

3) 동 조례안은 「지방자치법」 제28조제1항 단서 위반으로 무효인 조례에 해당합니다.

- 「지방자치법」 제28조제1항 단서에 따르면, 조례를 제정할 때 그 내용이 주민의 권리 제한 또는 의무 부과에 관한 사항이나 벌칙인 경우에는 법률의 위임이 있어야 하며, 법률의 위임 없이 정한 조례는 그 효력이 없습니다.(참고: 대법원 2007. 12. 13. 선고 2006추52 판결, 대법원 2009. 5. 28. 선고 2007추134 판결, 대법원 2012. 11. 22. 선고 2010두19270 판결)
- 「지방자치법」 제28조제1항 단서 규정의 ‘주민’에는 법인도 포함되므로 노동조합 또한 위 규정의 주민에 포함(참고: 대법원 2021. 4. 29. 2016두45240)됩니다.
- 따라서, 노동조합 사무소 지원 기준과 사무소 지원 면적을 조례로써 제한하는 것은 **법률의 위임 없이 단체교섭권을 제한하는 것이므로 동 조례안은 「지방자치법」 제28조제1항 단서에 위반하여 무효입니다.**

나. 동 조례안은 교육감의 고유권한인 단체교섭권 및 협약체결권을 침해하는 것으로 위법합니다.

1) 단체교섭권과 협약체결권은 교육감의 고유권한에 속합니다.

- 「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조, 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제8조, 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제6조에서는 **‘노동조합 대표자는 노동조합에 관한 사항과 조합원의 근로조건 등에 관하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결한 권한을 가진다’** 고 규정하고 있으므로, **노동조합과의 단체교섭권과 단체협약체결권은 법률에서 정하는 교육감의 고유 권한에 해당합니다.**

2) 조례로써 사전에 적극 개입하여 교육감의 고유권한을 침해하는 것은 위법합니다.

- 지방의회는 **집행기관의 고유 권한에 속하는 사항에 관하여 견제의 범위 내에서 소극적·사후적으로 개입할 수 있을 뿐 사전에 적극적으로 개입하는 것은 허용되지 않으므로**(참고: 대법원 2011추18 판결, 2001추64 판결, 200추36 판결) **동 조례안은 교육감의 고유권한을 침해하는 것으로 위법합니다.**

위와 같은 사유로 2023년 7월 6일자로 이송된 「서울특별시교육청 노동조합 지원 기준에 관한 조례안」에 대하여 「지방교육자치에 관한 법률」 제28조제1항의 규정에 따라 서울특별시의회로 환부하고 재의를 요구합니다.

붙임 1. 서울특별시교육청 노동조합 지원 기준에 관한 조례안 1부
2. 관련 법령 1부
3. 관련 판례 1부

붙임 1 **서울특별시교육청 노동조합 지원 기준에 관한 조례안**

서울특별시조례 제 호

서울특별시교육청 노동조합 지원 기준에 관한 조례안

제1조(목적) 이 조례는 서울특별시교육감 소관 교직원단체의 노동조합 활동을 보장하고 노사관계 발전을 도모하기 위하여 노동조합의 자주적 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 최소한 범위 내에서 노동조합 사무소 등의 지원에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “노동조합”이라 함은 「교육기본법」,「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」,「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」,「노동조합 및 노동관계조정법」에 따라 조직 및 설립된 단체 또는 그 연합단체를 말한다.
2. “노동조합 사무소”는 노동조합 활동을 위해 상시적으로 사용할 수 있는 일정한 공간을 말한다.
3. “상주인원”이라 함은 노동조합 사무소에서 노동조합 활동과 관련한 일을 상시적으로 계속하는 자를 말한다.

제3조(책무) 서울특별시교육감(이하 “교육감”이라 한다)은 노동조합이 자주성을 잃지 않으면서 노동조합의 활동을 보장받을 수 있도록 최소한 범위에서 지원할 수 있도록 노력하여야 한다.

제4조(적용 범위) 이 조례는 서울특별시교육청 소속 교원・공무원・교육공무직원으로 조직된 노동조합에 대하여 적용한다.

제5조(지원대상의 범위 등) ① 교육감은 노동조합에 대하여 다음 각 호의 사항을 노동조합의 규모에 따라 예산의 범위에서 지원할 수 있다.

1. 노동조합 사무소
2. 노동조합 사무소 운영에 필요한 사무장비(책상, 의자, 컴퓨터 등을 말한다. 이하 같다)
3. 노동조합 사무소 운영에 필요한 전기・통신 등 시설

② 교육감은 제1항에 따른 지원이 지원목적에 적합하게 활용되고 있는지를 매년 관리・감독하여야 한다.

제6조(지원기준) 교육감은 다음 각 호의 사항을 고려하여 노동조합을 지원하는 기준을 마련하여야 한다.

1. 노동조합 사무소의 상주 인원
2. 노동조합의 수입 대비 월차임 부담수준
3. 노동조합의 규약에 따른 조합활동
4. 그 밖에 교육감이 노동조합을 지원하기 위하여 필요하다고 인정하는 사항

제7조(사무소 지원) ① 교육감은 제5조제1호에 따라 노동조합에 사무소(업무와 주거를 겸용할 수 있는 건축물은 제외한다)를 다음 각 호의 범위에서 지원할 수 있다.

1. 상주 사무인력 1명당 기준면적 10㎡
2. 사무소 전용면적 합계 최소 30㎡에서 최대 100㎡

② 제1항에 따라 사무소를 지원하는 경우, 「서울특별시교육비특별회계 소관 공유재산 관리 조례」에 따른 유휴 공유재산을 우선 활용하여야 한다.

③ 교육감은 유휴 공유재산을 활용하여 노동조합에 사무소를 지원하는 경

우 노동조합에 대하여 사용료를 감면할 수 있다.

④ 교육감은 제2항에도 불구하고 유휴 공유재산이 없는 경우에는 민간 시설을 임차하여 노동조합에 사무소를 지원할 수 있고, 지원 기준은 제1항 각 호의 범위를 초과할 수 없다.

제8조(사무장비 및 구비 시설 지원) ① 교육감은 제5조제2호 및 제3호에 따라 노동조합 사무소 운영 및 설치에 필요한 사무장비와 구비 시설의 지원 범위 등의 기준을 마련하여야 한다.

② 교육감은 「공유재산 및 물품 관리법」에 따라 제1항의 사무장비를 관리하여야 한다.

제9조(운영세칙) 이 조례에서 규정한 것 외에 조례 시행에 필요한 노동조합 세부 지원 기준은 교육감이 따로 정한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 조례 시행 당시 이미 사무소 지원을 받은 노동조합은 사무소 임대차계약이 만료될 때까지 이 조례에 따라 지원받은 것으로 본다.

붙임 2 **관련 법령**

대한민국헌법

제33조 ① 근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.
② 공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.
③ 법률이 정하는 주요방위산업체에 종사하는 근로자의 단체행동권은 법률이 정하는 바에 의하여 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다.

제37조 ① 국민의 자유와 권리는 헌법에 열거되지 아니한 이유로 경시되지 아니한다.
② 국민의 모든 자유와 권리는 국가안전보장·질서유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 경우에 한하여 법률로써 제한할 수 있으며, 제한하는 경우에도 자유와 권리의 본질적인 내용을 침해할 수 없다.

제117조 ① 지방자치단체는 주민의 복리에 관한 사무를 처리하고 재산을 관리하며, 법령의 범위 안에서 자치에 관한 규정을 제정할 수 있다.

노동조합 및 노동관계조정법

제1조(목적) 이 법은 헌법에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하고, 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

제29조(교섭 및 체결권한) ① 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.

제81조(부당노동행위) ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "不當勞動行爲"라 한다)를 할 수 없다.
4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 제24조제2항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합 사무소의 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외로 한다.

교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률

제6조(교섭 및 체결 권한 등) ① **노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원의 임금, 근무 조건, 후생복지 등 경제적·사회적 지위 향상에 관하여 다음 각 호의 구분에 따른 자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한**을 가진다.

공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률

제1조(목적) **이 법은 「대한민국헌법」 제33조제2항에 따른 공무원의 노동기본권을 보장**하기 위하여 「노동조합 및 노동관계조정법」 제5조제1항 단서에 따라 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제8조(교섭 및 체결 권한 등) ① **노동조합의 대표자는 그 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지, 그 밖의 근무조건에 관하여** 국회사무총장·법원행정처장·헌법재판소사무처장·중앙선거관리위원회사무총장·인사혁신처장(행정부를 대표한다)·특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사·시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다) 또는 **특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도의 교육감** 중 어느 하나에 해당하는 사람(이하 "정부교섭대표"라 한다)과 각각 **교섭하고 단체협약을 체결할 권한**을 가진다.

지방자치법

제16조(주민의 자격) **지방자치단체의 구역에 주소를 가진 자는 그 지방자치단체의 주민이 된다.**

제28조(조례) ① 지방자치단체는 법령의 범위에서 그 사무에 관하여 조례를 제정할 수 있다. **다만, 주민의 권리 제한 또는 의무 부과에 관한 사항이나 벌칙을 정할 때에는 법률의 위임이 있어야 한다.**

② 법령에서 조례로 정하도록 위임한 사항은 그 법령의 하위 법령에서 그 위임의 내용과 범위를 제한하거나 직접 규정할 수 없다.

붙임 3 **관련 판례**

대한민국헌법

[헌법 제33조 관련]

1) ‘노동3권은 국가공권력에 대하여 노동자의 단결권의 방어를 일차적인 목표로 하지만, 노동3권의 보다 큰 헌법적 의미는 노동자단체라는 사회적 반대세력의 창출을 가능하게 함으로써 노사관계의 형성에 있어서 사회적 균형을 이루어 **근로조건에 관한 노사간 실질적인 자치를 보장하려는 데** 있다. 경제적 약자인 노동자가 사용자에 대항하기 위해서는 노동자단체의 결성이 필요하고 단결된 힘에 의해서 비로소 노사관계에 있어서 실질적 평등이 실현된다. 다시 말하면 노동자는 노동조합과 같은 노동자단체의 결성을 통하여 집단으로 사용자에 대항함으로써 사용자와 대등한 세력을 이루어 **근로조건의 형성에 영향을 미칠 수 있는 기회를 가지게** 되므로 이러한 의미에서 노동3권은 ‘사회적 보호기능을 담당하는 자유권’ 또는 ‘사회권적 성격을 띤 자유권’이라고 말할 수 있다.‘ **(헌법재판소 1998. 2. 27. 선고 94헌바13 등 결정, 헌법재판소 2009. 2. 26. 선고 2007헌바27 결정 등)**

2) 원래 헌법 제33조제1항에 의하여 천명된 이른바 노동3권은 사용자와 노동자 간의 실질적인 대등성을 단체적 노사관계의 확립을 통하여 가능하도록 하기 위하여 시민법상의 자유주의적 법원칙을 수정하는 신시대적 시책으로서 등장된 **생존권적 기본권들이므로** 이 노동3권은 다같이 존중 보호되어야 하고 그 사이에 비중의 차등을 둘 수 없는 권리들임에는 틀림없지만 **근로조건의 향상을 위한다는 생존권의 존재목적에 비추어 볼때 위 노동3권 가운데에서도 단체교섭권이 가장 중핵적 권리임은 부정할 수 없다.‘ (대법원 1990. 5. 15. 선고 90도357 판결)**

3) “헌법 제33조제1항은 ‘노동자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.’라고 규정함으로써 **노동3권을 기본권으로 보장하고 있다. 노동3권은** 법률의 제정이라는 국가의 개입을 통하여 비로소 실현될 수 있는 권리가 아니라, **법률이 없더라도 헌법의 규정만으로 직접 법규범으로서 효력을 발휘할 수 있는 구체적 권리라고 보아야 한다.** 노동조합법 제1조가 ‘이 법은 헌법에 의한 노동자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여’ 근로조건의 유지·개선과 노동자의 경제적·사회적 지위 향상을 도모함을 목적으로 한다고 규정하고 있는 것도 이러한 차원에서 이해할 수 있다.” **(대법원 2020. 9. 3. 선고 2016두32992 전원합의체 판결)**

대한민국헌법

[헌법 제37조제2항 관련]

1) “오늘날 법률유보원칙은 단순히 행정작용이 법률에 근거를 두기만 하면 충분한 것이 아니라, 국가공동체와 그 구성원에게 기본적이고도 중요한 의미를 갖는 영역, **특히 국민의 기본권실현과 관련된 영역에 있어서는 국민의 대표자인 입법자가 그 본질적 사항에 대해서 스스로 결정하여야 한다는 요구**까지 내포하고 있다”**(헌재 1999. 5. 27. 98헌바70)**

2) 헌법은 법치주의를 그 기본원리의 하나로 하고 있으며, 법치주의는 행정작용에 국회가 제정한 형식적 법률의 근거가 요청된다는 법률유보를 그 핵심적 내용의 하나로 하고 있다. 그런데 오늘날 법률유보원칙은 단순히 행정작용이 법률에 근거를 두기만 하면 충분한 것이 아니라, 국가공동체와 그 구성원에게 기본적이고도 중요한 의미를 갖는 영역, 특히 국민의 기본권실현에 관련된 영역에 있어서는 행정에 맡길 것이 아니라 국민의 대표자인 입법자 스스로 그 본질적 사항에 대하여 결정하여야 한다는 요구까지 내포하는 것으로 이해하여야 한다. 헌법 제37조 제2항은 “국민의 모든 자유와 권리는 국가안전보장·질서유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 경우에 한하여 법률로써 제한할 수 있다”고 규정하고 있는바, 여기서 “법률로써”라고 한 것은 국**민의 자유나 권리를 제한하는 행정작용의 경우 적어도 그 제한의 본질적인 사항에 관한 한 국회가 제정하는 법률에 근거를 두는 것만으로 충분한 것이 아니라 국회가 직접 결정함으로써 실질에 있어서도 법률에 의한 규율이 되도록 요구하고 있는 것**으로 이해하여야 한다.**(헌재 1999. 5. 27. 98헌바70 결정)**

3) 헌법 제37조제2항은 국민의 자유와 권리를 제한하는 근거와 그 제한의 한계를 설정하여 국민의 자유와 권리의 제한은 “법률”로써만 할 수 있다고 규정하고 있는바, 이는 **기본권의 제한이 원칙적으로 국회에서 제정한 형식적 의미의 법률에 의해서만 가능하다는 것을 의미**하고, **직접 법률에 의하지 아니하는 예외적인 경우라 하더라도 엄격히 법률에 근거하여야 한다는 것을 또한 의미**하는데, 기본권을 제한하는 공권력의 행사가 법률에 근거하지 아니하고 있다면, 이는 헌법 제37조제2항에 위반하여국민의 기본권을 침해하는 것이다 **(헌법재판소 2000. 12. 14. 선고 2000헌마659)**

4) 과잉입법금지의 원칙이라 함은 “국가가 국민의 기본권을 제한하는 내용의 입법활동을 함에 있어서 준수하여야 할 기본원칙 내지 입법활동의 한계를 의미하는 것으로서, **국민의 기본권을 제한하려는 입법의 목적이 헌법 및 법률의 체제상 그 정당성이 인정되어야 하고(목적의 정당성)**, 그 목적의 달성을 위하여 그 방법이 효과적이고

적절하여야 하며(방법의 적정성), 입법권자가 선택한 기본권제한의 조치가 입법목적 달성을 위하여 설사 적절하다 할지라도 보다 완화된 형태나 방법을 모색함으로써 **기본권의 제한은 필요한 최소한도에 그치도록 하여야 하며(피해의 최소성),** 그 입법에 의하여 보호하려는 공익과 침해되는 사익을 비교형량할 때 보호되는 공익이 더 커야한다(법익의 균형성)는 법치국가의 원리에서 당연히 파생되는 헌법상의 기본원리의 하나인 비례의 원칙을 말하는 것" 입니다. (헌재 1992. 12. 24. 선고 92헌가8 결정)

5) 체계정당성의 원리라는 것은 동일 규범 내에서 또는 상이한 규범간에 (수평적 관계이건 수직적 관계이건) 그 규범의 구조나 내용 또는 규범의 근거가 되는 원칙면에서 상호 배치되거나 모순되어서는 안된다는 하나의 헌법적 요청이다. 즉 이는 규범 상호 간의 구조와 내용 등이 모순됨이 없이 체계와 균형을 유지하도록 입법자를 기속하는 헌법적 원리라고 볼 수 있다. (헌법재판소 2004. 11. 25.자 2002헌바66 전원재판부 결정)

노동조합법

1) 단체교섭의 대상사항에는 좁은 의미의 노동쟁의에 포함되는 근로조건에 관한 사항뿐 아니라 전임자 ·유니언샵 · 조합비 공제제도·**노동조합 사무실과 게시판 제공·취업시간중 근로활동 등 노동조합활동을 위한 편의제공에 관한 사항**, 단체교섭절차에 관한 사항, 조정·중재에 관한 사항 등 집단적근로관계의 운영에 관한 사항이 널리 포함됨(대법원 2003.7.25. 2001두4818)

2) **단체교섭 사항 중 원고의 조합활동 보장, 조합전임자의 처우, 시설편의 제공,** 자료열람 및 정보제공 협조, 노사협의회 구성 등을 요구하는 등의 사항은 노동조합인 원고에 관한 사항으로서 교섭대상에 해당한다" (대법원 2014. 12. 11. 선고 2010두5097 판결)

3) **교섭대상 중 노동조합에 관한 사항은 주로 조합활동에 관련된 사항으로서 노조 전임자, 조합비 공제, 조합 게시판 제공 등 조합활동을 위한 편의제공에 관한 사항,** 단체교섭 절차에 관한 사항 등이 여기에 속한다. 그리고 조합원의 보수, 복지에 관한 사항이 단체교섭 대상에 포함되는 것은 물론이고....**(헌법재판소 2013.6.27. 2012헌바169)**

4) **일반적으로 "노동조합에 관한 사항"은** 조합비공제에 관한 사항, 단체교섭 절차·방법에 관한 사항, **조합사무실 등 편의제공**, 기관의 시설물 이용및 홍보에 관한 사항 등을 말하고, "조합원의 임금·근무조건·후생복지 등 경제적·사회적 지위향상에 관한 사항"으로는 보수·수당·상여금 등에 관한 사항, 교육·훈련, 정년, 안전보건, 근로시간·휴일·휴게 및 휴가, 복지시설 및 후생복지에 관한 사항 등을 의미함 (공무원노사관계과-74, 2010.7.16)

지방자치법

1) 지방자치법 제22조, 행정규제기본법 제4조 제3항에 의하면 지방자치단체가 조례를 제정함에 있어 그 내용이 주민의 권리제한 또는 의무부과에 관한 사항이나 벌칙인 경우에는 법률의 위임이 있어야 하므로, **법률의 위임 없이 주민의 권리제한 또는 의무부과에 관한 사항을 정한 조례는 그 효력이 없다. (대법원 2007. 12. 13. 선고 2006추52 판결, 대법원 2009. 5. 28. 선고 2007추134 판결, 대법원 2012. 11. 22. 선고 2010두19270 판결)**

2) 지방자치법은 지방의회와 지방자치단체의 장에게 독자적 권한을 부여하고 상호견제와 균형을 이루도록 하고 있으므로, 법률에 특별한 규정이 없는 한 조례로써 견제의 범위를 넘어서 **상대방의 고유권한을 침해하는 규정을 할 수 없다. (대법원 1996. 5. 14. 선고 96추15 판결, 2001. 11. 27. 선고 2001추57 판결, 대법원 2007. 2. 9. 선고 2006추45)**

3) **"지방자치법상 지방자치단체의 집행기관과 지방의회는 서로 분립되어 제각각 그 고유권한을 행사하되 상호견제의 범위 내에서 상대방의 권한 행사에 대한 관여가 허용되는 것이므로, 집행기관의 고유권한에 속하는 인사권의 행사에 있어서도 지방의회는 견제의 범위 내에서 소극적·사후적으로 개입할 수 있을 뿐 사전에 적극적으로 개입하는 것은 허용되지 않는다" (대법원 2000. 11. 10. 선고 2000추36 판결)**

4) 지방자치법은 지방자치단체의 의사를 내부적으로 결정하는 최고의결기관으로 지방의회를, 외부에 대하여 지방자치단체의 대표로서 지방자치단체의 의사를 표명하고 그 사무를 통할하는 집행기관으로 단체장을 독립한 기관으로 두고, 의회와 단체장에게 독자적인 권한을 부여하여 상호 견제와 균형을 이루도록 하고 있으므로, **법률에 특별한 규정이 없는 한 조례로써 견제의 범위를 넘어서 상대방의 고유권한을 침해하는 규정을 제정할 수 없다.** 지방의회는 조례의 제정 및 개폐, 예산의 심의·확정, 결산의 승인, 기타 지방자치법 제47조에 규정된 사항에 대한 의결권을 가지는 외에 지방자치법 제49조 등의 규정에 의하여 지방자치단체사무에 관한 행정사무감사 및 조사권 등을 가지므로, 이처럼 법령에 의하여 주어진 권한의 범위 내에서 집행기관을 견제할 수 있는 것이지 **법령에 규정이 없는 새로운 견제장치를 만드는 것은 집행기관의 고유권한을 침해하는 것이 되어 허용할 수 없다. (대법원 2011. 4. 28. 선고 2011추18 판결 등)**

5) **지방의회는 집행기관의 고유 권한에 속하는 사항의 행사에 관하여는 견제의 범위 내에서 소극적·사후적으로 개입할 수 있을 뿐 사전에 적극적으로 개입하는 것은 허용되지 아니한다.** (대법원 2001. 12. 11. 선고 2001추64 판결 등)

6) 지방자치법은 여러 조항에서 권리·의무의 주체이자 법적 규율의 상대방으로서 '주민'이라는 용어를 사용하고 있다. 지방자치법에 '주민'의 개념을 구체적으로 정의하는 규정이 없는데, 그 입법 목적, 요건과 효과를 달리하는 다양한 제도들이 포함되어 있는 점을 고려하면, 지방자치법이 단일한 주민 개념을 전제하고 있는 것으로 보기 어렵다. **자연인이든 법인이든 누군가가 지방자치법상 주민에 해당하는지는 개별 제도별로 제도의 목적과 특성, 지방자치법뿐만 아니라 관계 법령에 산재해 있는 관련 규정들의 문언, 내용과 체계 등을 고려하여 개별적으로 판단할 수밖에 없다. 법인의 경우 해당 지방자치단체의 구역 안에 주된 사무소 또는 본점을 두고 있지 않더라도 '사업소'를 두고 있다면 지방자치법 제138조에 따른 분담금 납부의무자인 '주민'에 해당한다.**
지방자치법 제12조가 '주민의 자격'을 '지방자치단체의 구역 안에 주소를 가진 자'로 정하고 있으나 주로 자연인의 참여권 등을 염두에 두고 만들어진 규정이고, 지방자치법은 주소의 의미에 관하여 별도의 규정을 두고 있지 않다. 민법 제36조가 '법인의 주소'를 '주된 사무소의 소재지'로, 상법 제171조는 '회사의 주소'를 '본점 소재지'로 정하고 있으나, 이는 민법과 상법의 적용에서 일정한 장소를 법률관계의 기준으로 삼기 위한 필요에서 만들어진 규정이다. 따라서 지방자치법 제138조에 따른 분담금 납부의무와 관련하여 법인의 주소가 주된 사무소나 본점의 소재지로 한정된다고 볼 것은 아니다. **(대법원 2021.4.29. 선고 2016두45240 판결)**