

문서번호 : 10-07-노동-01  
수 신 : 전국언론노동조합 KBS본부  
참 조 : 언론사 및 사회단체  
발 신 : 민주시회를 위한 변호사모임 노동위원회(담당: 전명훈 간사 / T. 02-522-7284)  
제 목 : [의견서] 전국언론노동조합 KBS본부의 쟁의행위 정당성 검토 의견서  
전송일자 : 2010. 7. 2.(금)  
전송매수 : 총 5매

## [의견서]

### 전국언론노동조합 KBS본부의 쟁의행위 정당성 검토 의견서

민주시회를 위한 변호사 모임(민변)은 '기본적 인권의 옹호와 사회정의 실현을 위한 연구·조사·변론·여론형성 및 연대활동 등을 통하여 우리 사회의 민주적 발전에 기여함을 목적으로 1988년 결성된 변호사들의 모임이며, 소관위원회인 민변 노동위원회는 약 90여명의 변호사가 구성원으로 활동하고 있으며, 노동문제와 관련한 연구, 조사, 분석, 변론, 여론형성 및 연대활동 등의 활동을 전개해 오고 있습니다.

첨부한 바와 같이 전국언론노조 KBS본부의 파업이 정당성과 관련하여 검토한 의견서를 송부합니다.

#### [별첨 ; 전국언론노동조합 KBS본부의 쟁의행위 정당성 검토]

현재 판례에 의하면 '근로자의 **쟁의행위가 형벌상 정당행위가 되기 위해서는** 우선 그 **주체가** 단체교섭의 주체로 될 수 있는 자이어야 하고, 그 **목적**이 근로조건 향상을 위한 노사간의 자치적 교섭을 조성하는 데에 있어야 하며, 사용자가 근로자의 근로조건 개선에 관한 구체적인 요구에 대하여 단체교섭을 거부하였을 때 개시하되 특별한 사정이 없는 한 조합원의 찬성결정 등 법령이 규정한 **절차**를 거쳐야 하고, 그 **수단과 방법**이 사용자의 재산권과 조화를 이루어야 함은 물론, 폭력의 행사에 해당되지 아니하여야 한다 (대법원 2001. 10. 25. 선고 99도4837 판결 등 참조).'라고 판시하고 있습니다.

먼저 이 파업은 전국언론노조(KBS 본부노조)가 주체가 된 것으로 문제가 없고, 파업의 절차에 대하여는 보통 노동위원회에 사전 조정절차를 거쳤는지, 그리고 조합원의 민주적인 의견을 수렴하기 위한 조합원 찬반투표를 거쳤는지 여부가 문제가 되는데, 이 사안에서 노조는 노사간 단체교섭 결렬 이후 6. 14.부터 16.사이에 파업찬반투표를 실시하여 재적조합원 845명 중 788명이 투표에 참여하여 735명이 찬성함으로써 재적 조합원 과반수가 찬성하였고(재적조합원 대비 약 87% 찬성), 6월 11일에 중앙노동위원회에 조정을 신청하였고 총 4차례의 특별조정위원회를 개최하여 재차 성실한 교섭과 조정에 응하였으나, 6월 25일 조정중지결정이 내려짐으로써 조정절차를 완료하였습니다. 따라서 절차적 정당성과 관련해서도 조합원 찬반투표와 노동위원회 조정절차를 모두 이행하였습니다.

그리고 수단과 방법과 관련하여 주로 문제가 되고 있는 직장점거농성을 보면 직장점거란 노동자들이 그 주장을 관철하기 위하여 사용자의 의사에 반하여 사업장·공장 등 회사 내에서 퇴거하지 않고 장시간 체류하거나 이를 점거<sup>1)</sup>하는 쟁의수단을 말합니다. 직장점거는 단결을 강화하고 사용자의 파업방해를 저지하기 위한 것인데, 법원은 "직장 또는 사업장시설의 점거는 소극적인 쟁의행위의 한 형태로서 그 점거의 범위가 직장 또는 사업장시설의 일부분이고 사용자측의 출입이나 관리지배를 배제하지 않는 병존적인 점거에 지나지 않을 때에는 정당한 쟁의행위로 볼 수 있"고 "직장 또는 사업장시설을 전면적, 배타적으로 점거하여 조합원 이외의 자의 출입을 저지하거나 사용자측의 관리지배를 배제하여 업무의 중단 또는 혼란을 야기케 하는 것과 같은 행위"가 아닌 한 정당하다고 판시<sup>2)</sup>하고 있습니다. 따라서 로비, 주차장 등 주요 생산시설을 전면적, 배타적으로 점거하고 농성을 하는 방법이 아닌 한 정당한 쟁의행위의 부수적 행위로서 보호받을 수 있습니다.(만일 이를 저지하거나, 방해하는 사용자의 행위가 있다면 이는 노조법 제81조의 부당노동행위에 해당하여 형사처벌의 대상이 된다고 할 것입니다.)

그러므로 현재까지 노조의 파업과 관련하여 수단과 방법에서도 그 정당성에 문제가 없어 보입니다.

다음으로 파업의 목적에서 법원은 "쟁의행위에서 추구되는 목적이 여러 가지이고 그 중

- 1) 연좌 또는 농성하는 경우가 일반적인 형태이다.
- 2) 대법원 1990. 5. 15. 선고 90도357 판결, 대법원 1991. 6. 11. 선고 91도383 판결, 대법원 1992. 7. 14. 선고 91다43800 판결, 대법원 2003. 12. 26. 선고 2003도1317 판결, 대법원 2004. 5. 27. 선고 2004도689 판결, 대법원 2006. 5. 25. 선고, 2002도5577 판결

일부가 정당하지 못한 경우에는 주된 목적 내지 진정한 목적의 당부에 의하여 그 쟁의 목적의 당부를 판단하여야 할 것이고, 만일 부당한 요구사항을 뺀더라면 쟁의행위를 하지 않았을 것이라고 인정되는 경우에는 그 쟁의행위 전체가 정당성을 갖지 못한다고 보아야 할 것이다”( 대법원 1992. 1. 21. 선고 91누5204 판결 등 참조)라고 판시하고 있는 바, 이는 하나의 쟁의행위를 전체로서 파악하고 그 쟁의행위에 의하여 추구되는 목적의 주된 것이 무엇인지를 가지고 쟁의행위의 정당성을 판단하여야 한다는 법리라고 해석될 수 있을 것입니다. 그리고 어떤 것이 주된 목적인가는 그 목적 사항을 제외하였더라면 쟁의행위를 하지 않았을 것으로 보이는 목적이 주된 목적이라고 할 것입니다.

전국언론노조 KBS본부는 2009. 12. 18. 조직되어 같은 해 12. 29.경부터 사용자측에 여러 차례 교섭을 요구하였으나, 사용자는 복수노조가 있다는 이유로 단체교섭을 거부하였고 2010. 3. 10.경 단체교섭응답가처분 결정이 내려지고 나서 2010. 4. 8.에야 이 사건 단체교섭에 응하였는데, 이처럼 신생 노조가 새로이 단체협약을 체결하고 임금협약을 체결하려는 단체교섭 요구에 사용자측은 정당한 이유 없이 무려 3개월간 교섭을 거부하여 온 점, 단체교섭은 이후 6. 1.경까지 본회의 2회, 총괄회의 3회, 분과별 교섭회의 8회에 걸쳐 진행되었으나, 임금협약은 사용자측의 논의 거부로, 단체협약은 사용자측의 불성실 교섭으로 인해 80여개의 불일치 사항이 남게 되었으며, 그럼에도 노조는 노동위원회 조정절차 내에서도 4차례의 조정회의를 통해 교섭에 노력하고, 6. 25.경 조정절차가 종료된 이후에도 6. 30.까지 사측과 교섭을 계속하였다가 결렬된 점, 이번 단체교섭과 파업은 기본적으로 새로이 설립된 노조가 최초의 단체협약과 임금협약을 체결하기 위한 것으로 보이는 점, 사측은 2010년 임금협약에 대하여는 2010년 말경에 해야 한다는 납득하기 어려운 이유를 제시하면서 노동조합의 교섭안 설명 자체도 거부하고 교섭장소에서 퇴장하는 등 논의 자체를 거부하였고 단체교섭 자리에 단체교섭의 사용자측 대표자가 계속 참석하지 않는 등 이 사건 단체교섭에 사용자측이 불성실하게 응하여 온 것이 교섭 결렬의 주된 원인이 된 것으로 보이는 점, 노동조합의 파업과정에서 표명되는 추상적인 슬로건과 파업의 목적 역시 구별하여 판단해야 하는 점 등을 종합하면 이 사건 파업의 목적은 새로이 설립된 노조가 단체협약과 해당 년도의 임금협약을 체결하기 위한 것이라고 할 것이므로 파업의 목적에서도 정당성에 아무런 문제가 없습니다.

참고로 사측이 제기한 문제에 대하여 검토하여 보면, 먼저 아래 사항들이 주된 목적이

었는지 여부는 별론으로 하고, 우선 ‘조직개편 문제’는 그 때 그 때 발생하는 사업장의 현안 문제에 대하여 노동조합이 일상적인 비판활동을 하는 것으로 이것과 상당기간의 단체교섭과 그 결렬로 인해 발생한 파업의 주된 목적은 구분해야 하는 점에서 타당하지 않은 주장으로 보입니다. 둘째, ‘사업장내에 존재하는 KBS노동조합과 합당한 수준 이상의 요구를 하고 있다.’는 것 또한 노동조합및노동관계조정법 제2조 제4호에 의하면 노동조합은 ‘근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건을 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체’이므로 사업장내에 복수의 노조가 있다고 하더라도 각자의 입장에서 근로조건을 개선을 요구하면서 단체협약과 임금협약을 요구하는 것은 당연하고 두 노조간 선의의 경쟁을 통해 더 나은 근로조건을 확보하기 위해 노력하는 것이기 때문에 아무런 문제가 없으며 근로조건이 달라지는 문제는 이후 적용과정에서 유리한 것을 적용하면 될 문제로 보입니다.

셋째, 노사공동위원회 구성 요구는 근로자참여협력법에 의한 노사협의회가 아니라, 단체협약에 근거한 노사공동위원회로서 그 법적 지위와 기능은 다른 것으로 각 노조마다 별개로 설치되는 것이 오히려 당연한 것이며 조합원들의 인사 등 근로조건에 관한 사항을 일상적으로 노사가 협의하기 위한 기구로서 이는 근로조건 등에 관한 단체협약에 포함되는 내용입니다.

마지막으로 공정방송위원회 구성과 관련한 요구에 대하여 보면, 방송편성의 자유와 독립을 규정한 방송법 제4조의 취지, 원래 ‘근로’라 함은 정신노동과 육체노동을 말하는 것으로서 주로 육체적 노동을 제공하는 생산직 노동, 정신적 노동을 제공하는 사무직 노동, 그 중간에 있는 서비스직 노동 등 모든 노동의 형태가 근로의 범주에 들어간다고 할 때, 언론 종사자, 연구소의 연구원 등은 정신적 노동에 종사하는 노동자로 볼 수 있는데, 연구자가 연구하는 근로를 제공할 때에 근로의 제공방법과 내용에서 일정한 자율성을 요구하는 것은 해당 노동자에게는 매우 중요한 근로조건이라고 할 수 있듯이(예를 들어 특정한 결론을 도출할 목적으로 데이터나 객관적 사실을 왜곡할 것을 노무지휘권의 이름으로 지시하는 것을 그대로 따라야 하는 것과 이에 대한 일정한 방어 장치를 두는 것은 해당 연구자의 근로조건에 엄청난 차이가 있는 것입니다.), 언론 종사자에게 있어서 이른바 공정방송의 문제도 언론 노동자의 근로제공의 내용과 방법에 관한 매우 중요한 근로조건이라고 하지 않을 수 없는 점, 예를 들어 법원도 노동조합이 쟁의행위를 하면서 연구소장의 퇴진을 요구한 사안에서 “피고 연구소장의 퇴진을 요구하였다 하더라도 이는 부차적

이고 주된 목적은 원심이 인정한 바와 같이 위 소외인들에 대한 과면처분이 노동조합의 핵심적 관심사항인 연구 자율수호운동을 주동한 것에 대한 보복조치라고 하여 이의 철회를 구하는 것이고 기록에 의하면 그 뜻은 조합원의 근로조건 개선요구에 있다고도 볼 수 있어 이는 단체교섭사항이 될 수 있는 것이라 할 것이므로 이건 쟁의행위는 그 목적에 있어 정당하다고 보아야 할 것"이라고 판시<sup>3)</sup>한 바 있는 점 등을 종합하면 역시 문제가 없어 보입니다.

사용자는 수용할 수 없는 과도한 요구를 하고 있다는 주장도 하고 있는데, 기본적으로 "노동조합이 회사로서는 수용할 수 없는 요구를 하고 있었다고 하더라도 이는 단체교섭의 단계에서 조정할 문제이지 노동조합측으로부터 과도한 요구가 있었다고 하여 막바로 그 쟁의행위의 목적이 부당한 것이라고 해석할 수는 없다"<sup>4)</sup>는 점에서 그것 역시 타당한 이유로 보이지 않습니다.

따라서 이 사건 전국언론노조 KBS본부의 이번 파업은 그 주제, 절차, 수단과 방법, 목적에 있어서 정당성이 있어 합법적인 쟁의행위라고 할 것입니다.

**2010년 7월 2일**

민주시회를 위한 변호사모임 노동위원회  
위원장 권영국



3) 대법원 1992. 5. 12. 선고 91다34523 판결.

4) 대법원 1992. 1. 21. 선고 91누5204 판결.