

쟁의행위 유형별 대응방안

정봉수 노무사 / 강남노무법인

- | | |
|------|--------|
| I. | 문제의 소재 |
| II. | 태업 |
| III. | 준법투쟁 |
| IV | 직장점거 |
| V. | 피케팅 |
| VI. | 결론 |

I. 문제의 소재

노동3권은 헌법이 보장된 국민의 기본권에 해당이 된다. 사용자가 노동조합의 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합과 근로자에게 배상을 청구할 수 없다(노조법 제3조). 노동조합이 근로조건의 향상을 위한 집단적 행동은 형법 제20조에 의한 정당행위로 행사처벌을 할 수 없다(노조법 제4조). 그러나 노동조합의 쟁의행위가 위법한 경우에는 민형사상 책임과 사용자의 징계책임의 대상이 된다. 이러한 정당한 쟁의행위가 되기 위해서는 주체, 목적, 절차, 그리고 수단과 방법이 정당해야 한다. 즉, 근로자의 쟁의행위가 정당하기 위해서는 ①그 주체가 단체교섭의 주체로 될 수 있는 자이어야 하고, ②그 목적이 근로조건의 향상을 위한 노사 간의 자치적 교섭을 조성하는데에 있어야 하며, ③사용자가 근로자의 근로조건 개선에 관한 구체적인 요구에 대하여 단체교섭을 거부하였을 때 개시하되 특별한 사정이 없는 한 조합원의 찬성결정 등 법령이 규정한 절차를 거쳐야 하고, ④그 수단과 방법이 사용자의 재산권과 조화를 이루어야 하고, 폭력의 행사에 해당되지 아니하여야 한다는 4가지 조건을 모두 구비하여야 한다.¹

그러면 노동조합의 쟁의행위는 집단적으로 근로제공을 거부하는 것으로 전면파업과 부분파업이 있으며, 쟁의행위에 수반되는 수단이나 방법으로 태업, 준법투쟁, 직장점거, 피켓팅의 행동이 부가적으로 이루어진다. 이러한 쟁의행위 수단과 방법과 관련하여 노동조합법은 여러가지 제한하는 내용을 가지고 있다. 그 내용은 다음과 같다. ①쟁의행위는 ‘법령 기타 사회질서에 위반’의 금지(노조법 제37조), ②쟁의행위는 ‘쟁의행위와 관계없는 자 또는 근로를 제공하고자 하는 자의 출입, 조업 기타 정상적인 업무를 방해하는 방법으로 행하여져서는 아니되며, 쟁의행위의 참가를 호소하거나 설득하는 행위로서 폭행, 협박을 사용’하는 것을 금지(노조법 제38조 제1항), ③쟁의행위는 ‘작업시설의 손상이나 원료, 제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업’의 정상적인 수행(노조법 제38조 제2항), ④쟁의행위는 ‘폭력이나 파괴행위 또는 생산시설 기타 주요업무에 관련되는 시설과 이에 준하는 시설로서 대통령령이 정하는 시설을 점거하는 형태’의 금지(제42조 제1항)², ⑤쟁의행위는 ‘안전보호시설에

¹ 대법원 2001.10.25. 선고 99도4837 전원합의체 판결

² 점거가 금지되는 시설로는 전기, 전산 또는 통신시설, 철도의 차량 또는 선로, 유독물질을 보관 저장하는 장소 등이다. 기타 점거될 경우 생산 기타 주요업무의 정지 또는 폐지를 가져오는

대하여 정상적인 유지, 운영을 정지, 폐지 또는 방해하는 행위'의 금지(노조법 제42조 제2항), ⑥ '필수유지업무의 정당한 유지, 운영을 저지, 폐지 또는 방해하는 행위'의 금지(노조법 제42조 제3항)을 들 수 있다. 이러한 쟁의행위에 관한 법령의 기본원칙이 실제 파업의 보조 수단인 (i)태업, (ii)준법투쟁, (iii)직장폐쇄, (iv)피케팅에서 어떻게 구체적으로 적용되는지 살펴보고자 한다.

II. 태업

1. 의의

노동조합이 형식적으로는 노동력을 제공하지만 고의적으로 불성실하게 근무함으로써 실제로는 작업을 하지 않거나 필요 이상의 완만한 작업 또는 조잡한 작업을 하여 작업능률을 저하시키는 행위를 태업이라고 한다. 태업은 노무제공의 부분적 불이행 또는 불완전한 이행이라는 점에서 노무제공의 전면 불이행인 파업과 구분된다.

2. 태업의 정당성 판단기준

태업은 파업과 달리 사업장에 체류하면서 사용자의 지휘명령에 따르되 이를 부분적으로 배제하는 것이므로, 원칙적으로 사용자의 노무지휘권에 따라야 한다. 노동조합의 의사에 반하여 태업의 대상이 아닌 업무를 거부하는 경우에는 노동조합법 제37조제2항 위반, 취업규칙 등에 의한 징계책임이 따를 수 있다.

① 사례#1: 노조 운영위원회의 결의를 거쳐 시행한 준법 운행은 근로자가 그 주장을 관철할 목적으로 회사의 업무의 정상적인 운영을 저해한 행위로서, 노동조합법이 규정하고 있는 일종의 쟁의행위(태업 또는 부분파업)라고 보아야 할 것이고, 위 쟁의행위는 쟁의행위 찬반투표, 냉각기간(조정절차), 노동쟁의 신고 등의 제 규정을 지키지 아니한 불법적인 행위이다.³

② 사례#2: 1일 수입금까지 1일 50,000원 이하로 할 것을 정하여 놓고 위 금액을 초과하지 못하도록 통제를 하여 회사로 하여금 영업수익 면에서 큰 손해를 보게 하였다. 또한 위 수입금액에 맞추기 위하여 인적이 드문 해안도로를 공차로 운행하거나 운행을 정지하고 도박을 하는 등의 파행적인 운행을 하게 하는 결과까지 낳게 하였다. 이는 근로자가 그 주장을 관철할 목적으로 회사의 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위로서 일종의 쟁의행위(태업 또는 부분파업)에 해당되며, 노동조합법의 제 규정을 지키지 아니한 불법적인 행위에 해당한다.⁴

3. 태업과 임금삭감

시설(동법 시행령 제21조).

³ 대법원 1990.5.15. 선고 90도357 판결

⁴ 대법원 1991.12.10. 선고 91누636 판결

태업의 경우에도 당연히 무노동무임금 원칙이 적용되므로 임금을 삭감할 수 있다. 이때 임금의 삭감범위는 근로계약 등에 의하여 평상시 행할 노무중 거부업무의 비중 등 ‘노무를 제공하지 않은 비율’에 따라 임금을 삭감할 수 있다. 노무를 제공하지 않은 비율에 대해서는 근무내용, 작업형태 등을 종합적으로 고려하여 개별적·구체적으로 산정하여야 한다. 노동조합법 제44조제1항의 규정에 의하면 사용자는 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여는 그 기간 중의 임금을 지급할 의무가 없다. 태업은 쟁의행위 수단 중 하나로 근로계약으로 약정된 노무를 불완전하게 제공한 것이므로 그 부분만큼의 임금을 지급하지 않을 수 있으며, 감액수준을 결정함에 있어 단체협약 및 취업규칙에 정한 바가 없다면 근로제공의 불완전 정도, 생산량 감소정도 및 당해 사업장의 임금 계산방법 등을 종합적으로 고려하여 결정할 수 있다.⁵

4. 태업과 직장폐쇄

사용자는 노동조합이 태업으로 불완전한 노무를 제공하는 경우 직장폐쇄를 통하여 정당하게 노무수령을 거부하고 임금지급 의무를 면할수 있다. 이때 태업에 대한 직장폐쇄의 정당성 여부는 노사간의 교섭태도 및 경과, 태업의 형태 및 기간, 그로 인하여 사용자측이 받는 타격의 정도 등 구체적 사정에 비추어 형평의 견지에서 정당성을 판단한다.

III. 준법투쟁

1. 의 의

준법투쟁이란 노동조합 또는 근로자집단이 자신의 주장을 관철하기 위하여 사업장에서 평소 잘 지키지 않는 법률 또는 단체협약 등의 규범을 엄격히 지키거나 근로자들에게 보장된 권리를 일제히 행사하여 업무의 운영을 저해하는 행위이다. 즉, 노동조합이 의도적으로 법령이나 단체협약, 취업규칙 등의 내용을 필요이상으로 엄격히 준수함으로써 업무의 능률이나 실적을 떨어뜨려 자신의 주장을 받아들이도록 사용자에게 압력을 가하는 집단행동을 의미한다. 일반적으로 준법투쟁은 법령·단체협약 등에 따라 엄격하게 노동력을 제공하거나 그 제공을 거부함으로써 파업·태업 등의 쟁의행위와 같은 효과를 발휘하게 된다. 정시 출·퇴근 등 근무시간 준수, 시간외·휴일근로 집단 거부, 연·월차휴가 집단사용, 안전·보건수칙 준수 등의 형태로 나타난다.

사용자와의 단체협약갱신협상에서 유리한 지위를 차지하기 위하여 조합원들로 하여금 집단으로 월차휴가를 실시하게 한 것은 이른바 쟁의적 준법투쟁으로서 쟁의행위에 해당하고, 위생문제에 특히 주의해야 하고 신분을 표시할 필요가 있는 간호사들이 집단으로 규정된 복장을 하지 않는 것은 병원업무의 정상적인 운영을 저해하는 것으로서 역시 쟁의행위에 해당한다.⁶

근로자들이 주장을 관철시킬 목적으로 종래 통상적으로 실시해 오던 휴일 근무를

⁵ 행정해석: 노조 68110-40, 2003.2.4.

⁶ 대법원 1994.6.14. 선고 93다2916 판결

집단적으로 거부하였다면, 이는 회사업무의 정상적인 운영을 저해하는 것으로서
쟁의행위에 해당한다.⁷

2. 준법투쟁의 법적성격

준법투쟁이 쟁의행위에 해당되기 위해서는 ①자신의 주장을 관철할 목적을 가지고
②집단적으로 ③「업무의 정상적인 운영을 저해」하는 결과를 초래하여야 한다. 「업무의
정상적인 운영」이란 엄격한 의미에서의 “적법한 운영”을 의미하는 것이 아니라 사실상
또는 관행상 행해지고 있는 “평상의 운영”을 의미한다. 따라서 사실상 또는 관행에
기초하여 이루어지는 “평상의 운영”을 저해하는 경우에는 쟁의행위에 해당한다. 다만,
특정한 노사관행이 형성된 경우 근로계약 당사자는 이를 준수하여야 하나, 노사관행이
강행법규를 명백히 위반한 경우에 이의 준수를 강요할 수 없으므로 사실상 행해지고
있는 노사관행이 강행법규를 명백히 위반하고 있을 때 이를 법에 따라 시정토록
요구하는 행위의 경우에는 쟁의행위로 볼 수 없다. 준법투쟁이 쟁의행위에 해당할 경우
그 정당성은 일반적인 쟁의행위의 정당성 판단기준에 따라 판단한다.

예를들면, 단체협약, 취업규칙, 근로계약 및 사실상 관행에 의하여 통상 이루어지고
있는 연장근로의 거부는 업무의 정상적인 운영을 저해하는 것으로서 쟁의행위에
해당된다. 다만, 사실상 행해지고 있는 연장근로가 근로기준법상의 강행규정을 명백히
위반하고 있을 때 이를 법에 따라 시정토록 요구하는 행위의 경우에는 쟁의행위로 볼 수
없으며, 이 경우 법상 연장근로시간을 초과하는 근로는 제공하지 않을 수 있다.⁸

3. 준법투쟁의 유형

(1) 연장근로·휴일근로 거부 등

단체협약·취업규칙·근로계약 및 사실상 관행으로 이루어지고 있는 연장근로·휴일근로
등을 그 주장의 관철을 위해 집단적으로 거부하여 업무의 정상적인 운영을 저해하는
것은 쟁의행위에 해당한다.

①사례#1 사실상의 관행을 거부하는 경우

연장근로가 당사자 합의에 의하여 이루어지는 것이라고 하더라도 근로자들을 선동하여
근로자들이 통상적으로 해 오던 연장근로를 집단적으로 거부하도록 함으로써 회사업무의
정상운영을 저해하였다면 이는 쟁의행위로 보아야 한다.⁹

②사례#2: 사규 하여 사유 발생 시마다 실시해 온 연장근로·휴일근로를 거부한 경우

노사간에 체결된 단체협약에 작업상 부득이한 사정이 있거나 생산계획상 차질이 있는
등 업무상 필요가 있을 때에는 사용자인 회사가 휴일근로를 시킬 수 있도록 정하여져
있어서 회사가 이에 따라 관행적으로 휴일근로를 시켜 왔음에도 불구하고 근로자들이
자신들의 주장을 관철할 목적으로 정당한 이유도 없이 집단적으로 회사가 지시한

⁷ 대법원 1997.12.26. 선고95누8427 판결

⁸ 행정해석: 협력 68140-208, 1997.5.29.

⁹ 대법원 1991.10.22. 선고 91도600 판결 ; 대법원 1996.2.27. 선고 95도2970 판결 등

휴일근로를 거부한 것은 회사업무의 정상적인 운영을 저해하는 것으로서 쟁의행위에 해당한다.¹⁰

③사례#3: 단체협약에 규정된 출·퇴근시간을 필요 이상으로 엄격히 준수하는 경우

단체협약에 따른 사장의 지시로 09:00 이전에 출근하여 업무준비를 한 후 09:00부터 근무를 하도록 되어 있음에도 조합원들로 하여금 집단으로 09:00 정각에 출근하도록 지시를 하여 수천명의 조합원들이 집단적으로 09:00 정각에 출근함으로써 전화고장 수리가 지연되는 등으로 업무수행에 지장을 초래하였다. 이는 실질적으로 회사의 정상적인 업무수행을 저해함으로써 그들의 주장을 관철시키기 위하여 한 쟁의행위이다.¹¹

(2) 연차휴가 등의 집단사용

노동조합이 그 주장을 관철시킬 목적으로 집단적으로 연차휴가를 일제히 사용하는 것은 업무의 정상적인 운영을 방해하는 것으로 쟁의행위에 해당한다. 집단적인 연차휴가 사용의 경우 형식적으로는 개별 근로자의 휴가권의 행사로 보이나, 실질적으로는 집단적으로 휴가를 사용하여야 할 필요성이 발생하는 것은 예상하기 어려우며, 사용자의 휴가시기 변경권의 침해로 볼 수도 있다.

쟁의행위에 해당하는 사례는 회사의 정상적인 업무수행을 방해할 의도로 이루어지는 집단적 연차휴가 사용은 쟁의행위에 해당한다. 오로지 업무방해를 목적으로 실시하는 집단적인 휴가사용은 정당하다고 할 수 없다.

①사례#1: 근로기준법 제60조제2항은 “사용자는 1월에 대하여 1일의 유급휴가를 주어야 한다”고 규정하고 있을 뿐 이에 관한 특별한 제한을 두고 있지 아니하므로, 특별한 사정이 없는 한 근로자는 1월에 1일의 월차휴가권을 행사할 수 있다고 할 것이나, 휴가 자체가 목적이 아니라 다른 목적을 위하여 월차휴가를 병자한 것이라면 이는 정당한 휴가권의 행사라 할 수 없다.¹²

②사례#2: 단체협약 갱신협상에서 유리한 지위를 차지하기 위하여 실시한 집단월차휴가는 그 목적으로 보아 근로기준법상의 정당한 월차휴가라기보다는 회사의 정상적인 운영을 저해함으로써 그 주장을 관철하기 위한 쟁의행위로서, 그 절차를 거치지 않은 점과 회사의 업무가 마비되어 피보험자에게 막대한 손해를 끼친 점 등을 감안하면, 정당하지 아니한 쟁의행위에 해당한다.¹³

(3) 안전·보건 투쟁

안전·보건투쟁이란 안전·보건을 담보하기 위한 법령 등 제반규칙을 더욱 엄격하게 규정대로 준수함으로써 간접적으로 조업에 영향을 미쳐 업무를 저해하는 것을 의미한다. 안전·보건투쟁은 근로자들이 그 주장을 관철하기 위한 압력수단으로써 안전·보건규정을

¹⁰ 대법원 1991.7.9. 선고 91도1051 판결

¹¹ 대법원 1996.5.10. 선고 96도419 판결

¹² 대법원 1992.3.13. 선고 91누10473 판결

¹³ 대법원 1993.4.23. 선고 92다34940 판결

필요 이상으로 철저히 준수하는 것은 근로의무의 불성실한 이행에 해당하므로 쟁의행위(태업)에 해당될 수 있다. 안전·보건수칙 준수가 쟁의행위에 해당되는지 여부는 관련된 수칙을 필요 이상으로 엄격하게 준수하는 목적이 진정으로 당해 규정이 의도하는 안전의 확보나 운행의 정상성의 회복을 목적으로 하는지, 단순히 업무저해를 위한 수단인지 여부에 따라 판단한다. 안전·보건수칙의 취지상 객관적으로 요구하는 한도를 넘어서까지 그 규정의 준수를 고집하는 경우에는 쟁의행위에 해당된다.

IV. 직장점거

1. 의의

직장점거란 쟁의행위 중에 근로자가 사업장시설에 머물면서 집회나 시위를 계속하면서 파업과 같은 주된 쟁의행위의 실효성을 확보하기 위하여 사업장시설을 점거하는 쟁의행위이다. 사업장 시설의 점거는 적극적인 쟁의행위의 한 가지 형태로서 그 점거의 범위가 사업장 시설의 일부분이고 사용자 측의 출입이나 관리지배를 배제하지 않는 일부 점거에 지나지 않을 때에는 정당한 쟁의행위로 볼 수 있다. 그러나 이와 달리 직장 또는 사업장 시설을 전면적, 배타적으로 점거하여 조합원 이외의 자의 출입을 제지하거나 사용자 측의 관리지배를 배제하여 업무의 중단 또는 혼란을 야기케 하는 것과 같은 행위는 이미 정당성의 한계를 벗어난 것이라고 볼 수 있다.¹⁴

노동조합원들이 공장본관의 현관과 여기에서 공장장실 등으로 통하는 복도를 점거하여 점거기간중 점심시간이나 야간에는 구호를 외치고 노래를 부르는 등 농성을 함으로 인하여 외부인의 본관 건물에의 출입이 거의 불가능하게 되고 사용자 회사의 정상적인 업무수행에 큰 지장을 초래하였다면 조합원들의 위 점거농성은 쟁의행위에 해당된다.¹⁵

2. 직장점거의 정당성 판단

쟁의행위 중 파업은 그 노무정지의 효율성을 확보, 강화하기 위하여 그 보조수단으로 직장에 체류하여 농성하는 직장점거를 동반하기도 하는 것으로서 그 자체는 위법하다고 할 수 없으나, 이러한 직장점거는 사용자측의 점유를 완전히 배제하지 아니하고 그 조업도 방해하지 않는 부분적, 병존적 점거일 경우에 정당성이 인정된다.¹⁶

쟁의행위 중 직장점거는 사용자측의 점유를 완전히 배제하지 아니하고 그 조업도 방해하지 않는 부분적·병존적 점거일 경우에 한하여 정당성이 인정되고, 이를 넘어 사용자의 기업시설을 장기간에 걸쳐 전면적·배타적으로 점유하는 것은 사용자의 시설관리권능에 대한 침해로서 정당화될 수 없다.¹⁷

① 사례#1: 쌍용자동차 노동조합이 2009.5.26.부터 2009.8.6.까지 원고의 본사 공장에서 진행한 직장 점거 파업은 폭력적인 방법을 동원하여 위 공장을

¹⁴ 대법원 1991.6.11. 선고 91도383 판결

¹⁵ 대법원 1991.1.15. 선고 90누6620 판결

¹⁶ 대법원 1992.7.14. 선고 91다43800 판결

¹⁷ 대법원 1992.7.14. 선고 91다43800 판결

전면적·배타적으로 점거하는 방식으로 이루어지는 등으로 그 정당성의 한계를 벗어났으므로, 피고는 그로 인한 원고의 손해를 배상할 의무가 있다.¹⁸

(2) 사례#2: 피고인이 노동조합원 70여명과 공모하여 회사 공장의 정문을 실력으로 점거하고 미리 준비한 자물쇠를 채워 봉쇄한 채 회사측 또는 회사의 대리점경영자들이 동원한 수송용 차량의 출입을 부분적으로 또는 전면적으로 통제하거나 막음으로써, 회사나 대리점경영자들의 제품수송업무를 방해하였다면, 그와 같은 행동이 노동조합측이 결정한 파업을 무력화시키려는 회사측의 기도를 통제하기 위한 조치였다고 하더라도, 그 수단이나 방법이 소극적으로 업무의 정상적인 운영을 저해하는 데에 그친 것이 아니라, 다중의 위력이나 물리적 강제력으로써 적극적으로 업무를 방해한 것이어서, 쟁의행위로서의 정당한 한계를 벗어난 것이다.¹⁹

4. 직장점거가 제한되는 시설

노동조합법 제42조 제1항은 ‘생산시설 기타 주요업무에 관련되는 시설과 이에 준하는 시설로서 대통령령이 정하는 시설을 점거하는 형태’의 금지하고 있다. 대통령령이 정하는 점거가 금지되는 시설로는 전기, 전산 또는 통신시설, 철도의 차량 또는 선로, 유독물질을 보관 저장하는 장소다. 기타 점거될 경우 생산 기타 주요 업무의 정지 또는 폐지를 가져오는 시설이다.(노동법 시행령 제21조).

다만, 사용자가 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용하여 투입하는 경우에 파업근로자들은 주요시설에 대한 직장점거로 대체근로를 저지할 수 있다. 이 경우 사용자가 노동조합법상 대체근로금지 조항(제43조의 제1항)에 위반하였기 때문에 업무방해죄와 같은 형사책임과 관련해서는 대체근로 방지의 직장점거는 형법상 정당행위(제20조)에 해당하여 위법성이 조각된다.²⁰

V. 피케팅

1. 의의

피케팅은 노동조합이 쟁의행위를 효과적으로 수행하기 위하여 비조합원 등의 사업장 출입을 저지하고 파업에 동조하도록 호소하는 행위를 의미한다. 즉, 근로를 희망하는 근로자에게 파업에 참가할 것을 권유하고 노동조합의 요구에 대한 공중의 이해를 얻음으로써 사용자에게 경제적인 타격을 보다 효과적으로 가하려는 것이므로 피케팅 자체는 독립된 쟁의행위가 아니고 주로 파업, 보이콧 등의 효과를 높이기 위하여 부수적으로 행하여지는 보조적 수단이다.

피케팅은 파업불참자 또는 제3자에게 파업에 참여할 것을 호소하여 동조할 것을 요구하는 것이므로 호소 또는 감시 등의 형태를 취하는 것이 보통이나 구체적인 필요에

¹⁸ 대법원 2023.6.15. 선고 2019다38543 판결

¹⁹ 대법원 1991.7.9. 선고 91도1051 판결

²⁰ 장승혁, “직장점거에 의한 쟁의행위의 허용 범위와 형사책임”, 노동법연구, 2020 상반기 제48호, 서울대노동법연구회, 198-199면.

의하여 여러 가지 형태로 나타날 수 있다. 일반적으로 사업장 입구에 플래카드를 설치하거나 확성기를 이용하거나 유인물을 배포하여 동조를 권유·설득하는 방법이 사용된다.

피케팅은 파업에 참가한 근로자들이 파업에 동조하지 않고 조업을 하려는 자에게 파업에 협조하도록 하거나 파업의 방해 행위를 방지하도록 하는 쟁의행위이다. 피케팅은 노동조합의 쟁의행위를 효과적으로 수행하기 위하여 사용하는 보조수단으로서 통상적으로 사업장의 출입문에 플래카드를 걸어둔다거나 조합원들이 구호나 요구사항을 쓴 나무판자 등을 들고 사업장의 출입문에 서성거리거나 열을 지어 서서 구호를 외치는 방법을 많이 사용한다.

쟁의행위 중 파업은 그 노무정지의 효율성을 확보·강화하기 위하여 그 보조수단으로 소위 ‘피케팅’을 동반하거나, 직장내 체류하여 연좌, 농성하는 직장점거를 동반하기도 하는 것으로서 그 자체는 위법하다고 할 수 없으나, 이 경우 ‘피케팅’은 파업에 가담하지 않고 조업을 계속하려는 자에 대하여 평화적 설득, 구두와 문서에 의한 언어적 설득의 범위 내에서 정당성이 인정되는 것이 원칙이고, 폭행 협박 또는 위력에 의한 실력적 저지나 물리적 강제는 정당화될 수 없다.²¹

2. 피케팅의 정당성 판단기준

(1) 피케팅은 파업에 가담하지 않고 조업을 계속하려는 근로자에 대하여 구두와 문서 등 평화적 설득의 방법에 의한 경우에만 정당하다.

쟁의행위 중 파업은 그 노무정지의 효율성을 확보, 강화하기 위하여 그 보조수단으로 소위 피케팅을 동반하기도 하는 것으로서 그 자체는 위법하다고 할 수 없으나, 이 경우 파업에 가담하지 않고 조업을 계속하려는 자에 대하여 평화적 설득, 구두와 문서에 의한 언어적 설득의 범위 내에서 정당성이 인정되는 것이 원칙이고, 폭행·협박 또는 위력에 의한 실력적 저지나 물리적 강제는 정당화될 수 없다.²²

(2) 노동조합법 제38조제1항의 규정에 따라 근로희망자 등의 사업장 출입·조업 기타 정상적인 업무를 방해하는 것은 정당하지 않다.

원고가 1개월 정도 위력을 사용하여 회사의 출입문 등을 봉쇄하여 출근하려는 직원 등의 출입을 방해하여 회사의 업무를 방해한 사실을 인정하고 있으므로 이러한 파업행위는 쟁의행위의 방법이나 수단면에서 사회적 상당성을 갖추었다고 볼 수 없어 불법파업이다.²³

①사례#1. 근로희망자 등에 대하여 폭행, 협박, 압력 등으로 조업을 중지시키거나 폭언, 인신비방 등으로 조업을 방해하는 경우

노동조합은 ○○보험조합의 각 지부사무실 등을 근무시간 중이나 이와 아주 근접한 시간에 무단으로 점거하고, 적게는 16명, 많게는 160명의 노조원들을 동원하여 구호와

²¹ 대법원 1992.7.14 선고 91다43800 판결

²² 대법원 1990.10.12. 선고 90도1431 판결

²³ 대법원 1994.9.30. 선고 94다4042 판결

노동가 등을 제창하고 대표이사에게 욕설을 하거나 먹살을 잡고 직원들을 밀치거나 쫓아내는 등의 방법으로 위력을 행사하여 업무를 방해한 사실이 인정되는 바, 이를 쟁의행위로서 한 것이라고 하더라도 법률상 허용될 수 없는 전면적·배타적 시설점거와 같은 재산권 침해행위나, 협박(먹살을 잡고 “신나를 뿌리고 너죽고 나죽자” 라고 하고 “부당징계 철회” 라고 쓴 혈서를 얼굴에 들이대고 “이놈의 새끼 피냄새를 맡아봐라” 고 말하여 생명신체에 위해를 가할 듯한 태도를 보여 협박)에 의한 폭력행위 등을 한 것은 쟁의행위의 정당성의 범위를 벗어난 것이다.²⁴

②사례#1: 정문 폐쇄 등 사업장 출입을 방해하는 경우

노동조합이 조합원들과 공모하여 회사 공장의 정문을 실력으로 점거하고 미리 준비한 자물쇠를 채워 봉쇄한 다음, 회사측 경비원들의 접근을 제지하고 회사측에서 동원한 수송용 차량의 출입을 통제하거나, 회사의 대리점을 경영하는 자들이 동원한 차량의 출입을 막음으로써, 회사나 대리점 경영자들의 제품수송 업무를 방해한 것은 그 수단이나 방법이 소극적으로 업무의 정상적인 운영을 저해하는 데에 그친 것이 아니라, 다중의 위력이나 물리적 강제력으로써 적극적으로 업무를 방해한 것이어서, 쟁의행위로서의 정당한 한계를 벗어난 것이다.²⁵

③사례#3: 파업참여를 호소하면서 위력을 행사하거나 협박하는 경우

노동조합이 사무실 일부를 점거하여 야간에는 10여명씩 조를 짜서 교대로 철야농성을 하고 주간에는 다 함께 모여 농성을 하면서 구호를 외치거나 노래를 부르고 북, 장구, 징, 팽과리를 두드리며 소란행위를 계속하고, 농성에 가담하지 아니하고 근무하는 직원들에게 “노조원들과 적이 되려 하느냐” 는 등의 야유와 협박을 하며 농성가담을 적극 권유하고, 그 곳에 있는 테렉스 기기에 들어가는 테렉스 용지를 찢거나 그 작동을 중단시키는 등의 행위는 그 방법이나 수단에 있어서 쟁의행위의 정당성의 한계를 벗어난 것이다.²⁶

④사례#4: 다른 근로자 또는 제3자의 업무를 적극적으로 저지하는 경우

파업에 참가한 근로자들이 파업에 동조하지 아니하고 조업을 하는 사람들에게 “피케팅” 을 하는 것은 동맹파업 등 근로자들에 의한 쟁의행위가 실효를 거둘 수 있도록 하기 위하여 허용된다고 보아야 할 것이나, 그렇다고 하더라도 모든 사람에 의한 고지서 발송작업을 전면적으로 저지하기 위하여 그 작업현장에 있던 고지서를 전부 탈취하여 은닉한 행위는 파업의 보조적 쟁의수단인 “피케팅” 으로서도 정당화 될 수 없다.²⁷

⑤사례#5: 제3자 지위이면서 특수한 장소에서 피케팅을 하는 경우

○○공항은 이용개인 내·외국인들의 안전과 질서가 무엇보다 중시되는 장소인 점, 구 항공법에 의하여 공항시설의 무단점유 등이 금지되어 있고(제106조의2), ○○공항을 관리하는 ○○공사는 공항시설의 보안과 안전에 관한 사항에 관하여 국토교통부장관의

²⁴ 대법원 1992.11.10. 선고 92도1315 판결

²⁵ 대법원 1991.7.9. 선고 91도1051 판결

²⁶ 대법원 1992.5.8. 선고 91도3051 판결

²⁷ 대법원 1992.7.14. 선고 91다 43800 판결

지도·감독을 받는 점, 이 사건 공소사실 기재 행위의 방법·규모·피고인 등이 들고 있던 피켓에 적힌 문구의 내용 등에 비추어 ○○공항의 이용객들에게 위압감과 불안감을 주었을 것으로 보이는 점 및 ○○공항공사는 피고인 등과 직접적인 근로계약관계나 근로자파견관계에 있다고 보기 어려워 원칙적으로 제3자의 지위에 있다는 점 등 그 판시와 같은 사정을 들어 노동조합의 조합활동으로 이루어진 피고인 등의 이 사건 피켓시위 및 ○○공항공사 시위 중단·퇴거 요구에 불응한 채 계속해서 시위를 지속한 것은 도급인인 ○○공항공사에 대한 관계에서 위법한 행위라고 판단하였다.²⁸

VI. 결론

파업의 보조수단으로서 태업, 준법투쟁, 직장점거, 그리고 피켓팅의 구체적인 내용을 통해서 적법한 쟁위행위의 수단과 방법에 대해 살펴보았다. 노동조합의 파업할 수 있는 권리인 단체행동권은 당연히 보장된 법적인 권리이지만, 이러한 파업권을 노동조합이 남용하는 경우에는 사용자의 민형사상 책임과 징계조치를 받을 수 있다. 따라서 노동조합은 적법한 파업이 이루어질 수 있도록 파업의 방법과 수단에 있어 특별한 주의를 기울여야 할 것이다.

²⁸ 대법원 2020.11.12. 선고 2016도8627 판결