

KBS 사보 특보

공사는 KBS본부노조측에 단체협약 보충협약 체결을 위한 교섭을 요청했습니다.

문제점

01

“임명동의제에 따른 5대 국장 임명은 방송법 위반입니다”

현재의 단체협약대로 임명동의를 거쳐 5대 국장을 임명하면 인사규정에서 정하지 않은 방식으로 직원을 임명하는 것으로 이는 사장이 인사규정, 정관, 방송법을 순차적으로 위반하는 것입니다.

방송법은 “공사의 직원은 정관이 정하는 바에 따라 사장이 임명”하고 정관은 “직원의 임명에 관한 사항은 인사규정으로 정한다”고 규정하고 있

습니다. 또한 인사규정은 “상위 직위로의 승격임용은 제14조 제7항에 정한 보직자격이 있는 자 중에서 적격자를 사장이 임용한다”(제17조), 그리고 “팀장급 이상 보직은 일반직 G2직급 이상자 중에서 한다”(제14조 제7항)고 명시하고 있습니다. 현재의 인사규정은 임명동의제를 규정하고 있지 않다는 것입니다.



- ※ 인사규정 제17조(승격) 상위 직위로의 승격임용은 제14조 제7항에 정한 보직자격이 있는 자 중에서 적격자를 사장이 임용한다.
제14조(보직 및 전보원칙) ⑦ 팀장급 직위 이상의 보직은 일반직 G2직급 이상자 중에서 한다.
- ※ 정관 제22조(직원의 임명) ② 직원의 임명에 관한 사항은 인사규정으로 정한다.
- ※ 방송법 제52조(직원의 임명) 공사의 직원은 정관으로 정하는 바에 따라 사장이 임명한다.

문제점

02

“임명동의제는 사용자의 인사권을 박탈하는 수준으로 단체교섭의 대상이 아닙니다”

현행 임명동의제는 지명된 국장이 노조 조합원의 재적 과반수 투표와 투표자 과반수 찬성을 얻지 못할 경우 사장은 지명을 철회해야 합니다. 사장의 인사권을 본질적으로 침해하는 만큼 단체교섭의 대상이 될 수 없습니다.

단체교섭으로 인한 사용자의 인사권이 박탈될 정도에 이르렀다면 경영권의 본질에 속한 부분을 단체교섭의 대상으로 한 것이므로 단체교섭이

무효에 해당한다고 볼 수 있습니다.

서울중앙지방법원은 과거 연합뉴스의 단체협약상 임명동의제가 사용자의 인사권을 지나치게 제한해서 박탈한 것이나 다름없다는 결정을 내린 바 있습니다. 또 KBS 2022년 경영평가보고서는 부서장에 대한 중간평가 및 임명동의와 관련해 체결한 단체협약을 KBS의 인사권이 침해되지 않는 방향으로 개선하는 방안을 강구할 것을 권고한 바 있습니다.

- ▶ 연합뉴스의 단체협약상 임명동의제는 사용자의 인사권을 지나치게 제한하여 사실상 사용자의 인사권을 박탈하는 정도에 이르는 것이어서 부당하다. (서울중앙지방법원 2015카합80516 결정)
- ▶ 2022년 경영평가보고서 : 단체협약 제28조(중간평가), 제29조(임명동의) 폐지【권고】
KBS 사측이 교섭에 불리하지 않은 상황임에도 불구하고 부서장에 대한 임명동의 대상을 기존 3명 → 5명으로 확대하는 단체협약 제29조(임명동의)를 체결한 것은 경영권의 핵심이자, 배타적/본원적 권리인 인사권을 사장 스스로 노동조합에게 헌납한 것으로 비춰질 수 있을 뿐 아니라 KBS가 공영방송이라기 보다는 勞營放送이라는 대내/외의 비판에 대해서도 결코 자유로울 수 없을 것으로 판단됨.
⇒ 부서장에 대한 중간평가(제28조) 및 임명동의(제29조)와 관련하여 체결한 단체협약을 KBS의 인사권이 침해되지 않는 방향으로 개선하는 방안을 강구할 것을 권고함.
- ▶ “단체협약 소정의 ‘합의’라는 용어는 회사와 노동조합의 합치된 의사에 따르게 함으로써 회사의 인사권이나 징계권을 전반적으로 제한하려는 취지에서 규정된 것이 아니고, 조합원에 대한 회사의 자의적인 인사권이나 징계권의 행사로 노동조합의 정상적인 활동이 저해되는 것을 방지하려는 취지에서 인사나 징계의 공정을 기하기 위하여 노동조합에게 필요한 의견을 제시할 기회를 주고, 제시된 노동조합의 의견을 참고로 하게하는 취지라고 해석함이 상당하다.” (대법원 1994. 3. 22 선고 93다28553 판결)

문제점
03

“임명동의제는 정식 이사회 보고·심의·의결을 거치지 않아 효력이 KBS와 KBS 구성원에 미치지 않습니다”

임명동의제는 2019년 단체협약에 신설되고 2022년 확대될 때 KBS 정식 이사회의 보고·심의·의결을 거치지 않았습니다.

임명동의제가 사용자 경영권의 본질적 내용을 이루는 근로자의 전보·승진·발령 등의 인사 사항을 대상으로 하므로, KBS 경영에 관한 최고 의결기관인 이사회의 의결 절차를 거쳐야 하는데, 이를 거치지 아니한 절차

적 하자로 인해 유효성이 문제될 수 있습니다.

서울행정법원은 김의철 전 사장 해임 효력 집행정지 가처분 신청을 기각하면서 “임명동의제의 적용 대상을 확대하는 내용의 단체협약을 체결하면서 이사회의 심의·의결 및 보고 절차를 거치지 않았다”고 판시한 바 있습니다.



▶ 김의철 사장 해임 효력 집행정지 가처분 기각 결정 : 서울행정법원 2023아12736 집행정지

주요 간부의 임명 과정에 해당 부서 소속 조합원들 다수의 동의를 얻도록 하는 이른바 임명동의제의 적용 대상을 확대하는 내용의 단체협약을 체결하면서 이사회의 심의·의결 및 보고 절차를 거치지 않음.

단체협약의 보충협약과 관련해, 지금까지 다수의 사례가 있는 가운데 공사는 ‘1993년 단체협약’을 체결한 뒤에도 ‘1994년 공정방송에 관한 보충협약’을 체결한 바 있습니다.

KBS 국장 임명동의제 도입 경과



1. 2019년 단체협약 개정 당시 신설 대상자 : 통합뉴스룸국장(보도국장)과 시사제작국장, 시사교양2국장 총 3명

2. 2022년 단체협약 개정 당시 확대 대상자 : 시사교양1국장과 라디오제작국장을 포함한 총 5명으로 대상자 범위가 확대



국장 임명동의제 Q&A

Q 현 시점에서 임명동의제에 대한 문제를 제기하고 나선 이유는?

단체협약에 3명의 국장에 대한 임명동의제가 신설된 2019년부터 임명동의제에 대한 문제점들은 계속 제기되어 왔습니다. 그럼에도 불구하고 5명으로 확대되었고, 법률 위반 문제뿐만 아니라 운영상 문제로도 많은 비판을 받아왔습니다. 그러므로 임명동의제 문제는 갑자기 제기된 문제가 아니며 시급히 개선되어야 할 문제입니다.

Q 보충협약 교섭 요청에 대한 우려에 대해서는 어떤 입장인가?

임명동의제가 시작된 이후 부정적인 측면이 상당수 드러났습니다. 3명의 특정노조 위원장 출신이 통합뉴스룸 국장에 임명되면서 편향적인 보도가 이뤄졌다는 비판을 자초했습니다. 또한 라디오제작국장 지명자 2명은 동의율이 낮아 임명되지 못하면서 업무 공백이 생겼습니다.

회사가 경쟁력을 갖추려면 유능한 인재가 적재적소에 기용되어야 합니다. 하지만 현행 임명동의제로는 이를 담보하기 어렵습니다. 인사권자는 능력과 공영방송인으로서 균형 감각을 갖추고 내부에서 신망과 존경을 받는 국장을 선별하기 위해 노력을 다할 것입니다.

Q 교섭대표 노조가 단체협약 보충협약에 응하지 않는다면?

회사의 위기상황을 극복하는데 노사가 함께 노력해야 하는 상황인 만큼 노조측도 경영진의 교섭 요청에 성실히 응할 것이라고 기대하고 있습니다.

Q 현재 임명동의제를 실시하고 있는 언론사들도 일부 있는데, 왜 KBS는 바꾸려고 하는가?

임명동의제를 실시하더라도 언론사마다 세부 운영 방식은 KBS와 다릅니다. MBC의 경우 임명동의 대상인 국장의 해당 국에 소속된 직원과 계약 직 전체가 투표에 참여하고 있습니다. SBS는 해당 부문의 전체 재직인원이

투표를 하는 등 비노조원도 투표권을 행사하고 있습니다. 운영 방식은 다르더라도 임명동의제의 문제점에 대해선 많은 언론사들이 공감하고 있는 것으로 알고 있습니다.

Q 노사가 상호 협의 하에 맺은 단체협약은 이사회 보고가 필요없는 사안이라는 KBS본부노조측 주장에 대한 경영진의 입장은?

KBS 정관에 의하면, 이사회가 심의·의결할 공사의 규정으로 ‘인사에 관한 사항’이 포함됩니다(제13조의2).

또한 이사회운영규정에서도 “사장은 공사의 경영과 공적 책임에 중대한 영향을 미칠 수 있는, 정책·노사관계·소송·이사회 규정으로 설치한 기구의 활동·국회의 요구 또는 국정감사 결과와 그에 대한 조치·관할 행정기관의 정책 또는 명령과 그에 대한 조치에 관하여 이사회에 보고하여야 한다”(제13조 제2항)라고 명시하고 있습니다.

임명동의제 관련 단체협약은 위 두 가지 조항에 해당됨에도 이를 모두 지키지 않았기 때문에 임명동의제의 절차적 문제점을 지적함과 동시에 보충협약을 요구하고 있는 것입니다.

〈KBS 정관〉

제13조의2(규정의 제정 및 개폐)

법 제49조 제1항 제14호에 의하여 이사회가 심의·의결할 공사의 규정은 다음 각호와 같다.
3.인사에 관한 사항

〈이사회운영규정〉

제13조(집행임원의 보고) ② 사장은 공사의 경영과 공적 책임에 중대한 영향을 미칠 수 있는, 정책·노사관계·소송·이사회 규정으로 설치한 기구의 활동·국회의 요구 또는 국정감사 결과와 그에 대한 조치·관할 행정기관의 정책 또는 명령과 그에 대한 조치에 관하여 이사회에 보고하여야 한다.