

제8장 쟁의행위 및 조정제도



Contents

1. 爭議行爲의 本質
2. 爭議行爲의 制限(禁止)
3. 勞働者側의 爭議行爲
4. 使用者側의 對抗行爲
5. 勞働爭議 調整制度

爭議行爲의 本質

1. 노동쟁의와 쟁의행위의 차이

- * 노동쟁의 : 노사간에 임금, 근로시간, 근로조건에 관하여 의견의 일치를 보지 못해 노사가 분쟁에 돌입하는 상태.
- * 쟁의행위 : 단체교섭에서 문제가 해결되지 않을 때 자신들의 주장을 관철하기 위하여 업무의 정상적 운영을 저해하는 실력행사.

2. 쟁의행위의 정당성(면책)

노조법 3조는 사용자는 정당한 쟁의행위로 인한 손해를 받은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다고 민사상의 면책을 규정함.

노조법 4조는 근로자들이 근로조건을 유지·개선하기 위하여 쟁의행위를 할 때 그 행위가 정당성을 가지는 한 형사상의 면책을 규정함.

爭議行爲의 制限(禁止)

1. 공무원의 쟁의행위 금지

헌법 제 33조 2항에 공무원은 법률로 인정된 자에 한하여 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 가질 수 있다고 규정.

→ 이러한 헌법의 규정을 기초로 하여 국가공무원법 66조와 지방공무원법 58조는 사실상 노무에 종사하는 공무원 이외의 일반공무원들의 쟁의행위는 금지.

2. 주요 방위산업체에 종사하는 근로자의 쟁의행위의 금지.

노조법 41조 2항에서 주요 방위산업체에 종사하는 근로자 중 전력·용수 및 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자는 쟁의행위를 할 수 없다고 규정함.

→ 여기서 주요 방위산업체라함은 군용으로 제공되는 물자를 생산하는 업체로서 일정한 시설기준과 보안요건을 갖추어 정부의 지정을 받은 사업체를 말함.

3. 노동조합법에 의한 제한 및 금지

1) 조합원의 무기명 투표에서 1/2이하 찬성

노동조합법 41조 1항은 노동조합의 쟁의행위는 그 조합원의 직접·무기명투표에 의한 과반수의 찬성으로 결정하지 않으면 이를 행할 수 없다고 규정.

→ 따라서 과반수의 찬성을 얻지 못한 쟁의행위는 정당성을 상실하게 되어 형사 내지 민사상의 책임을 면할 수 없다.

2) 폭력행위 및 주요시설 점거행위 등의 금지

폭력이나 파괴행위 또는 생산 기타 주요업무에 관련되는 시설과 이에 준하는 시설로서 대통령령이 정하는 시설은 점거할 수 없다.

→ 이 규정을 위반한 자에 대하여는 형법에 정하여진 범죄를 구성하는 때에는 이에 따른 형벌이 가해짐.

3) 안전 보호시설에 대한 쟁의행위 금지

사업장의 안전·보호시설의 정상적인 유지·운영을 정지·폐지·방해하는 행위는 쟁의행위로 할 수 없다

→ 근로자들이 이 조항을 위반하여 쟁의행위를 한 경우에는 사용자는 노동부장관과 관할 노동위원회에 각각 신고해야 함.

4) 조정기간중의 쟁의행위 금지

쟁의행위는 조정절차를 거치지 않으면 이를 행할 수 없다.

→ 일반사업에 있어서는 10일, 공익사업은 15일의 조정기간을 두고 이 기간 내에 조정이 이루어지지 않을 때에는 당사자는 쟁의행위를 개시할 수 있다.

→ 단 조정기간은 당사자의 합의로 일반10, 공익15일 이내에서 연장할 수 있다

5) 중재시의 쟁의행위 금지

노동쟁의가 중재에 회부된 때에는 조정기간과는 별도로 그 날로부터 15일간 쟁의행위를 할 수 없다.

6) 긴급조정시의 쟁의행위 중지.

쟁의행위가 공익성을 띠거나 대규모적인 것으로서 국민경제를 해하거나 국민의 일상 생활을 위태롭게 할 위험이 있을 때에는 노동부장관은 긴급조정을 결정할 수 있다.

→ 이 긴급조정이 결정된 때에는 공포일로부터 30일간 쟁의행위를 중지해야 함.

7) 쟁의행위의 사전신고

노동조합이 쟁의행위를 하고자 할 때에는 노동부장관과 관할 노동위원회에 쟁의행위의 일시, 장소, 참가인원 및 그 방법을 신고하여야 함

勤勞者側의 爭議行爲

1. 파업(Strike)

파업은 근로자측의 쟁의행위 가운데 가장 역사가 오래되고 또 널리 행하여지는 행위

근로자가 근로조건의 유지·개선이라는 목적을 쟁취하기 위하여 집단적으로 노무의 제공을 거부하는 것.

2. 태업(soldiering)

근로자들이 단결해서 의식적으로 작업능률을 저하시키는 것

작업을 하지만 필요 이상의 완만한 작업을 하는 것으로 사용자의 지휘명령 범위 내에 있으면서 그대로 따르지 않는데 특징이 있다.

* 사보타지(sabotage)

생산 또는 사무를 방해하는 행위로서 단순한 태업에 그치지 않고 의식적으로 생산설비를 파괴하는 행위

3. 불매동맹(boycott)

- ① 1차적 보이콧 : 조합원이나 소비자들에게 사용자의 제품의 구매 또는 시설 이용을 거부하게 함으로써 압력을 가하는 것
- ② 2차적 보이콧 : 사용자와 거래관계에 있는 제3자에게 사용자와의 거래를 단절할 것을 요구하고 응하지 않을 때는 제품의 구입이나 시설의 이용 또는 노동력의 공급을 중단하겠다는 압력을 가하는 것.



4. 피케팅(picketing)

피케팅은 사업장 또는 공장의 입구에서 플래카드를 이용하여 출입자를 감시하고 작업희망자들에게 파업에 동조할 것을 요구하는 것.

→ 이것은 사용자에 대하여 노동력의 제공을 철저히 차단함으로써 경제적인 타격을 보다 효과적으로 가하려는 것.

5. 생산관리

생산관리란 쟁의 중에 사용자의 통제와 지휘·명령을 무시하고 자의적으로 별도의 지시를 내려 생산활동을 하는 투쟁행위.

ex. ① 근로자들이 직접경영을 하되 수익금을 회사를 위하여 보관하고 임금을 종전대로 지급하는 경우(소극적 생산관리)

② 회사자재를 마음대로 처분하거나 회사의 수익금을 일방적으로 인상한 임금에 충당하는 등의 행위(적극적 생산관리)

6. 준법투쟁

근로자는 근로기준법에 정한 기준근로시간 이상의 연장근로를 거부할 수 있는 권리와 휴가에 관한 권리 및 근로제공에 있어 안전과 보안에 관한 규칙을 지킬 의무를 진다.

→ 따라서 근로자들이 그들의 주장을 관철하기 위하여 법규정을 엄격히 준수하거나 법률에 정한 근로자의 권리를 동시에 집단적으로 행사함으로써 사업자의 업무를 저해하는 행위

- ① 사용자가 단체협약에 근거하여 근로자들에게 연장근로를 요구할 수 있고 이러한 연장근로가 관행화된 경우에 근로자들이 연장근로를 거부하는 것
- ② 연차유급휴가를 일제히 사용하는 것은 사용자의 시기 변경권과 관련해서 권리행사의 요건이 결여된 것으로 쟁의행위가 됨.
- ③ 집단사표를 내고 노무의 정지상태를 초래하는 것.

使用者側の 對抗行爲

노동조합측의 쟁의행위에 대응하여 사용자가 자신의 주장을 관철할 목적으로 대항행위를 인정하고 있음

1. 직장폐쇄(Lockout)

노사간의 의견불일치가 있는 경우 사용자가 자기의 주장을 관철하기 위한 목적으로 노무의 수령을 집단적으로 거부하는 것.

→ 근로자들이 제공한 노무의 수령을 거부함으로써 경제적 압력을 가하려는 것.

2. 조업계속

사용자가 노동조합의 쟁의행위에 대항하여 조합원 이외의 노동자로서 고용계약관계에 있는 종업원 중 작업희망자를 사용해서 조업을 계속하는 행위

→ 다만 노동조합이 쟁의행위를 행하고 있는 단계에서 신규로 근로자를 채용해서 조업을 계속하는 일은 금지.

勞動爭議 調整制度

노동쟁의가 노사간에 자주적·평화적으로 해결되기 어려울 때 조정기관이 개입하여 조정할 수 있도록 법적으로 제도화 한 것.

※ 노동쟁의는 노사의 자주적 해결이 가장 바람직하며 국가기관은 최종적 방법으로서만 동원될 수 있다는 것을 인식할 필요가 있음.

→ 구 노동쟁의조정법에서는 당사자의 신청여부에 관계없이 그 개시가 강제되었으나 현행제도에서는 당사자의 신청에 의하여 개시되도록 함으로써 외형상으로는 조정신청주의가 채택되었다.

→ 그러나 조정을 거치지 아니하면 쟁의행위를 개시할 수 없기 때문에 실질적으로는 조정이 강제된다고 할 수 있는데 이것을 조정전치주의라고 함.

1. 調停 (mediation)

조정은 노동쟁의가 발생한 경우 당해 쟁의를 신속, 공정하게 해결하기 위한 절차로 분쟁 당사자들이 협상을 통해 스스로 해결방안을 찾을 수 있도록 도와주는 것을 의미함.

조정은 노동위원회 위원 중에서 사용자를 대표하는 자, 노동자를 대표하는 자, 공익을 대표하는 자 모두 3인으로 구성되며, 위원장은 공익을 대표하는 조정위원이 됨.

조정위원의 역할로는 노사가 주장하는 내용을 조사하여, 조정자로서 분쟁해결을 위한 공정한 조정안을 작성하여 제시해야 함.

* 조정의 효력

조정안이 관계당사자에 의하여 수락된 때에는 조정위원 전원 또는 단독 조정인은 조정서를 작성하고 관계당사자와 함께 서명·날인하여야 함.

(조정서의 내용은 단체협약서와 동일한 효력을 가짐)

2. 仲裁 (arbitration)

조정에서 쟁의가 해결되지 않을 경우에 공익을 대표하는 중재위원회에서 쟁의를 해결함으로써 당사자를 구속하는 것.

→ 중재는 조정과는 달리 공익을 대표하는 위원만으로 구성되며 중재위원회의 재정으로 양 당사자를 구속하고 쟁의를 종결한다는 점이 특징.

1) 중재의 유형

㉠ 임의중재

관계당사자의 중재신청이 있는 경우에 중재위원회에서 중재신청을 확정하여 쟁의를 종결시키는 것.

→ 중재는 임의중재를 원칙으로 하고 공익상 부득이한 경우에만 강제중재를 허용함

㉡ 강제중재

노동위원회의 위원장이 직권으로 중재에 회부할 것을 결정할 때 중재위원회에서 중재 재정을 확정하여 쟁의를 종결시키는 것.

2) 중재의 개시

노동쟁의가 중재에 회부된 때에는 지체 없이 이를 서면으로 관계당사자에게 각각 통지하고 중재절차가 개시되면 조정기간이 경과된 경우라도 그날로부터 15일간은 쟁의행위를 할 수 없다.

3) 중재위원회의 구성

중재위원회는 공익을 대표하는 노동위원회 위원 중에서 관계당사자의 합의에 따라 노동위원회의 위원장이 지명한 3인의 위원으로 구성된다

→ 노사대표위원은 중재위원회의 동의를 얻어 회의에 출석하여 의견을 진술할 수 있다.

4) 중재의 효력

중재재정은 중재재정서가 관계당사자에게 도달되면 단체협약과 동일한 효력을 가짐.

→ 그러나 중재재정이 위법, 월권에 의한 것이라고 인정되는 경우에는 중앙노동위원회에 재심을 청구하거나 행정소송을 제기할 수 있음.

3. 緊急調整

1) 긴급조정이란

쟁의행위가 공익사업 또는 그 규모나 성질이 특별한 것으로서 현저히 국민경제를 해하거나 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 있는 경우에 노동부장관이 직권에 의하여 강제적으로 개시되는 것.

2) 긴급조정의 절차

긴급조정의 결정이 공표되면 관계당사자는 즉시 쟁의행위를 중지하여야 하며 공표된 날로부터 30일이 경과되지 아니하면 쟁의행위를 할 수 없다.

3) 긴급조정의 효력

긴급조정을 통하여 작성된 조정안이 관계당사자에 의하여 수락되거나 또는 중재재정이 내려지면 이 조정안과 중재재정은 단체협약과 동일한 효력을 가짐

노동쟁의 조정 절차도

