

## 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 : 문제점이 해결되지 않을 때 양당사자는 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.

노동조합법 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(노조법 제 42조 1항)

→ 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 (노조법 제 42조 2항 벌칙 91조 1항)

→ 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 작업 또는 조잡한 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(보이콧)

- 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

## 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 금지하고 있다.

# 勞動爭議 調整制度

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

→ 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

## 1) 조정이란

노동위원회에 설치된 조정위원회가 쟁의중인 당사자의 의견을 청취하여 조정안을 작성하고 노사쌍방에 대하여 이의 수락을 권고하는 것.

→ 권고가 강제적이 아니라는 점에서 조정은 노사의 자주적 해결의 정신을 기초로 하고 있다.

## 2) 조정의 개시

조정은 노동위원회가 관계당사자 일방이 노동쟁의의 조정을 신청한 때에 지체 없이 개시함

### 3) 조정위원회의 구성

조정위원회는 조정위원 3명으로 구성됨.

- 이 위원은 당해 노동위원회의 위원 중에서 사용자를 대표하는 자, 노동자를 대표하는 자 및 공익을 대표하는 자 각 1인을 그 노동위원회의 위원장이 지명
- 노동자를 대표하는 노동위원은 사용자가, 사용자를 대표하는 노동위원은 노동조합이 각각 희망하는 노동위원 중에서 지명하여야 함.

### 4) 단독조정

노동위원회는 관계당사자 쌍방의 신청이 있거나 관계당사자 쌍방의 동의를 얻은 경우에는 단독 조정인을 두어 조정을 행할 수 있다

- 단독 조정인은 당해 노동위원회의 위원 중에서 관계당사자 쌍방의 합의로 선정된 자로서 관할 노동위원회의 위원장이 지명한다  
(노조 및 조정법 제 57조 2항)

## 5) 조정위원회의 활동

### ㉠ 관계당사자의 의견청취

조정위원회 또는 단독 조정인은 쟁의의 관계당사자를 조정위원회에 출석하게 하여 의견을 들어야 하고 참고인을 출석하게 하여 의견을 들을 수 있다.

### ㉡ 조정위원회의 조정안 작성

조정위원회는 조정안을 작성하여 이를 관계당사자에게 제시하고 그 조정안을 받아들일 것을 권고 함.

## 6) 조정의 효력

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



## 2. 仲裁

### 1) 중재란

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

### 2) 중재의 유형

#### ㉠ 임의중재

관계당사자의 중재신청이 있는 경우에 중재위원회에서 중재신청을 확정하여 쟁의를 종결시키는 것.

#### ㉡ 강제중재

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

### 3) 중재의 개시

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

### 4) 중재위원회의 구성

중재위원회는 공익을 대표하는 노동위원회 위원 중에서 관계당사자의 합의에 따라 노동위원회의 위원장이 지명한 3인의 위원으로 구성된다  
(노동관계법 제 64조 1.2.3항)

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

### 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

