

오늘의 노사문제

이 성 호

(노동부 서울지방노동위원회 위원장)

□ 차 례 □

1. 머리말

1. 머리말
2. 노사분규의 원인과 실태
3. 바람직한 노사문제해결방안
 - 가. 단체교섭제도에 관하여
 - 1) 단체교섭의 대상
 - 2) 단체교섭의 방법
 - 3) 단체교섭의 단계

- 나. 노동쟁의 조정제도에 관하여
 - 1) 조정제도의 의의
 - 2) 조정절차

- 다. 쟁의행위의 개념
 - 1) 쟁의행위의 개념
 - 2) 쟁의행위의 종류
 - 3) 쟁의행위의 정당성

고용자와 피고용자간에 필연적으로 노동문제를 발생시키게 마련이며 노동문제의 원만한 해결은 산업사회의 중대한 과제가 되고 있다. 일반적으로 노사문제는 주로 노사간에 이해가 상반되는 대립적측면과 노사간에 공동이익을 추구하는 협조적측면으로 구분하여 생각할 수 있으나 이러한 복합적인 노사관계를 평화적으로 해결하기 위한 제도적 장치로서 단체교섭제도와 노사협의제도 및 노동쟁의조정제도가 마련되어 있으나 아직도 우리나라의 일부 기업인이나 근로자들이 동제도의 참뜻을 이해하지 못하고 근로자들은 성실한 교섭이나 협의없이 작업거부 집단시위 농성을 자행할 뿐만 아니라 이에 대립하는 사용자측은 물리적인 방법으로 문제를 타결하려고 시도하므로써 오히려 분규를 격화시켜 기업자체의 손실은 물론 사회적 물의를 야기하는 사례들은 매우 유감스러운 일이라고 하지 않을 수 없다.

특히 의료사업부문의 경우 노동조합이 조직되지 않았던 대부분의 병원들은 노사간의 협의없이 일방적으로 임금 등 근로조건을 결정 통고하는 형태를 취하므로써 동종 병원간의 근로조건격차가 격심하였으며 이로 인한 근로자들의 불평불만이 잠재되어 있던 차제에 노동조합이 합법적으로 결성되면서 근로자들은 자신들의 조직력을 배경으로 근로조건개선을 위한 주장을 관철하려고 하는 한편, 사용자측은 이에 합리적으로 대처하지 못하고 있는 실정

이 글은 1988년 5월 20일 본 협회 제39차 세미나에서 발표한 강연내용을 요약한 것입니다.

이다. 따라서 노사 쌍방은 노사관계의 본질을 올바르게 인식하고 노사문제를 평화적으로 타결하는 방법을 시급히 터득함으로써 노사가 공존 공영할 수 있는 분위기 조성에 가일층의 노력을 경주하여야 할 것이다.

2. 노사분규의 원인과 실태

1987년 하반기 이후 노사분규가 급증한 원인은 우리경제가 급속도로 발전함에 따라 근로자들의 지식 수준과 권리의식이 높아졌고 이에 따라 경제사회 전반에 있어서의 분배문제와 임금등 근로조건에 대한 상대적 불신감이 점증되고 있음에 반하여 이러한 노사간의 갈등 요인을 대화와 타협을 통하여 자율적으로 해결하여 나갈 수 있는 집단적 노사관계의 관행이 성숙되지 못한데 그 주요한 원인이 있다고 생각된다.

또한 6.29선언 이후의 사혁분위기 변화에 따라 근로자들의 불만이 일시에 연쇄적으로 표출된 것이며, 특히 기업인들이 급증하는 노동문제분야 수요에 대하여 적극적으로 적응하지 못한 것도 주요한 원인이라고 생각된다.

그간 우리나라 대부분의 기업인들은 기업이 양적 성장에 치중한 나머지 경영성과 배분과 근로조건 개선에 소홀하였고 가부장적 권위의식과 온정주의, 노동조합에 대한 부정적인 시각으로 불필요한 노사간의 마찰을 야기하였을 뿐만 아니라 인력관리면에서의 경영 능력이 타 경영부분에 비해 부족하였던 것이 오늘날과 같은 노사문제를 야기할 수 있었다고 볼 수 있다.

이러한 노사분규의 원인들을 고려하여 볼 때 기업인들은 금후 보다 적극적으로 노사관계 안정체제를 강화하고 노무관리의 합리화를 위하여 노사교섭이나 협의제도를 내실화하고 노무관리부서를 보강함과 동시에 기업내 근로조건 개선을 위하여도 많은 노력을 경주할 것으로 예상된다. 그러나 앞으로도 근로자들의 근로조건 개선 욕구는 계속 증가될 것이고 노동조합조직도 당분간 지속적으로 확대되고 그 활동도 보다 적극화되고 다변화될 전망이므로 노사분규가 지속될 소지는 아직도 없지 않다.

6.29선언 이후의 노사분규 사태는 노사 쌍방에 많

은 시련과 교훈을 남긴 것도 사실이지만 다행이도 금년에는 노사 쌍방이 보다 성숙된 자세로 지난날의 잘못과 관행을 반성하고 모든 노사문제를 제도권 내에서 해결하려는 성향을 나타내고 있는 것은 매우 바람직한 것이며 앞으로의 노사관계 안정에 크게 기여할 것으로 기대된다.

그러나 바람직한 노사관계가 단기간내에 정착되리라 기대하는 것은 매우 어려우며 노사관계의 안정은 노사 쌍방이 합심하여 관행상의 모순을 단계적으로 제거하고 근로자들의 실질적인 복지증진을 위한 방안을 강구하고 구체적인 노력이 경주되어야 할 것이며, 특히 노사 쌍방은 노사관계의 특성을 올바르게 이해하고 모든 노사문제는 노사가 대등한 위치에서 대화를 통하여 평화적으로 해결할 수 있고 해결하여야 한다는 의지와 신념을 잃지 않아야 할 것이다.

3. 바람직한 노사문제 해결방안

바람직한 노사관계의 형성은 무엇보다도 노사관계의 안정에 있다고 해야 할 것이다. 이와같은 안정을 기하기 위하여는 불가피하게 일어나는 각종 노사문제를 일정한 질서에 따라 노사간의 교섭이나 협의를 통하여 평화적으로 사리에 맞게 해결하여야 할 것이다. 우리나라에도 노사관계의 원만하고 합리적인 해결을 위한 “단체교섭제도, 노사협의제도, 노동쟁의조정제도” 등 제도적 장치를 마련하고 있으며 노사 당사자는 이러한 제도를 성실하게 준수하고 활용함으로써 노사관계의 안정을 기할 수 있을 것이다. 특히 노동조합 조직사업장에 있어서의 노사문제 해결 절차는 첫단계로 노사 당사자간의 자율적 교섭을 통하여 해결을 시도하고 노사간의 의견불일치로 교섭이 이루어지지 못할 경우에는 노동쟁의조정제도에 따른 알선조정에 의거 해결하여야 하며, 동 조정이 실패할 경우 노동조합은 단체행동권을 행사할 수 있으며 사용자는 이에 대항하는 수단으로서 직장 폐쇄권을 행사할 수 있으나 노동조합 미조직 사업장은 단체교섭권을 행사할 수 없으므로 당해 사업장내에 설치된 노사협의회를 통하여 해결하여야 할 것이다.

가. 단체교섭제도에 관하여

단체교섭이란, 노동조합과 사용자가 근로자의 근로조건등에 관한 협약을 체결하기 위하여 집단적인 타협을 모색하는 절차이다.

1) 단체교섭의 대상(범위)

노동조합법의 목적과 관련하여 널리 유기적으로 해석하되 집단성을 띠어야 한다.

- 임금, 근로시간등 근로조건에 관한 사항
- 작업시설, 근로환경, 복리후생시설에 관한 사항
- 근로조합운동, 평화협정등에 관한 사항
- 기타 근로자의 지위의 안정 및 향상과 관련된 사항

2) 단체교섭의 방법

(1) 평화적 교섭 원칙

노동조합법 제2조는 어떠한 경우에도 폭력이나 파괴행위로서 단체교섭을 할 수 없음을 규정하고 있으므로 평화적인 단체교섭에 대하여는 사용자가 성실하게 응할 의무가 있으나 폭력적인 태도로 임하려는 단체교섭 요구를 할 때에는 사용자가 이에 불응하여도 부당노동행위가 성립되지 않는다.

(3) 단체교섭의 단계

(1) 교섭계획수립

● 기존 단체협약의 유효기간 만료전 늦어도 1개월 전에 단체교섭이 개시되어 유효기간 만료전까지 완료하는 것을 관행화하는 것이 바람직함.

● 노조 설립후 최초의 단체 협약을 체결하고자 하는 경우에는 노사 쌍방의 사정에 따라 적당한 시기에 교섭이 개시될 수 있도록 노력하여야 하며 특히 최초의 단체협약체결은 그 기업의 실정과 노사관계의 특수성을 고려하여 협약에 포함될 내용을 충분히 연구 검토할 필요가 있음.

● 단체교섭시는 교섭 개시시기와 교섭 완료 목표시기를 합리적으로 설정하는 것이 중요함.

(2) 단체교섭준비

● 노조와 사용자는 단체교섭의 방법 및 태도등에 관하여 분쟁을 방지하기 위하여 사전에 교섭담당자 출석인원, 일시, 장소 등을 협정한다.

● 단체교섭이 개시되기 전에 교섭담당자를 선정하고 기업의 경영실적 동종업체의 임금수준등 근로조건과 각종 경제지표등 필요한 자료와 조합원의 요구사항을 체계적으로 종합하여 교섭에 대비한다.

● 노조측은 필요시 기업의 경영실적등을 사용자측에 요청하고 이를 토대로 요구사항을 합리적으로 결정할 수 있으며, 특히 교섭담당자와 요구사항의 확정은 총회 또는 대의원대회의 결의를 얻는 것이 바람직함.

(3) 단체교섭의 실시

● 노사 당사자는 평화적인 방법으로 성실하게 교섭에 임하여야 하며 상대방의 요구사항과 주장을 경청하는 태도를 견지하여야 한다.

● 교섭담당자는 교섭사항을 슬기롭게 타결할 수 있다는 확고한 신념과 책임감을 가지고 교섭에 임하여야 하며, 상대방의 요구사항을 받아 드릴 수 없는 경우에는 그 이유를 논리적으로 설명하고 그에 따른 대안을 제시하여야 한다.

● 노사 쌍방은 냉정하면서도 인내력을 갖고 적극적인 태도로 상대방을 이해 설득하여 결실을 맺도록 해야한다.

(4) 단체협약체결

● 노사 당사자는 협약 유효기간중에는 협약의 내용과 다른 요구를 하여 제차 단체교섭을 요구하거나 쟁의행위를 할 수 없는 점을 감안하여 단체협약 체결전에 누락되거나 시비의 소지가 있는 사항이 없도록 철저히 검토하여야 함.

● 최종적으로 협약 체결하기 전에 협약적용을 받는 조합원의 다수 의견이 반영되었는지 노조 내부적으로 확인하는 방안을 강구하는 것이 협약체결권자에 대한 신뢰를 높일 수 있는 점에서 바람직함.

나. 노동쟁의조정제도에 관하여

1) 조정제도의 의의

노사간의 이해 대립사항은 단체교섭을 통하여 평화적인 방법으로 해결하는 것이 가장 이상적이다. 그러나 단체교섭의 결렬로 분쟁상태에 돌입하면 노사 쌍방은 막대한 경제적 손실을 입게하고 국민경제에 영향을 미치게 되므로 이러한 분쟁상태를 해결하기 위하여 국가는 입법에 의하여 당사자의 자

주적 해결을 지원하거나 공정하게 조정하여 해결하는 제도이다.

2) 조정절차

가) 공적조정제도

(1) 노동쟁의 발생신고

노조와 사용자간의 단체교섭이 결렬되어 더이상 교섭의 가능성이 없을 때 관계 당사자 또는 당사자의 일방이 노동위원회와 행정관청에 신고하여야 함.

(2) 냉각기간의 개시

냉각기간은 노동위원회에 접수된 날로부터 기산하여 일반사업은 10일, 공익사업은 15일간이며 동 냉각기간중에는 쟁의 행위를 할 수 없다. (의료 사업은 공익사업으로 규정)

(3) 알선

● 알선은 각급 노동위원회에 위촉되어 있는 알선위원이 담당한다.

● 알선위원은 노사 쌍방의 주장을 확인하고 해결되도록 노력하고 알선이 성립되면 알선서를 작성하여 관계 담당자와 함께 서명 날인하면 단체 협약과 동일한 효력을 갖는다. 알선이 실패하면 노동위원회에 사건을 이송하여 조정을 한다.

(4) 조정

● 조정은 노동위원회 공익, 근로자, 사용자 위원 각 1인으로 구성된 조정위원회가 담당한다.

● 조정위원회는 조정안을 작성하여 관계 당사자에게 제시하고 수락을 권고하며, 이유를 붙여 공표하거나 신문 또는 방송에 협조를 요청할 수 있다.

● 조정안은 노사 쌍방이 수락하여야만 조정이 성립되며 조정은 단체협약과 동일한 효력을 갖는다.

(5) 중재

● 중재는 노동위원회 공익위원 3인으로 구성된 중재위원회에서 담당한다.

● 중재의 개시는 ① 관계 당사자 쌍방이 함께 중재를 신청한 때, ② 관계 당사자의 일방이 단체 협약에 의거 신청한 때, ③ 공익사업에 대하여 노동위원회가 직권으로 또는 행정관청의 요구에 의거 중재에 회부한다는 결정을 한 때이다.

● 중재에 회부된 날로부터 15일간은 쟁의행위를 할 수 없다.

● 중재위원회의 중재재정은 노사 쌍방이 반드시

따라야 하며, 단체 협약과 동일한 효력을 갖는다.

● 지방노동위원의 중재재정이 위법하거나 월권인 경우 재정서의 송달을 받은 날로부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심 신청할 수 있으며, 중앙노동위원회의 재정이 위법이거나 월권인 경우 받은 날로부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있으며, 소정기간내에 재심신청을 안하면 확정된다.

(6) 긴급조정

● 긴급조정은 쟁의 행위가 공익사업이거나 그 규모가 크거나 성질이 특별한 것으로서 현저히 국민 생활을 위태롭게 할 위험이 있을 때 노동부장관이 결정한다.

● 긴급조정 결정이 공표되면 중앙노동위원회에 의하여 조정이 개시되고 조정 불성립시는 중재 회부 여부를 결정하며, 긴급조정 결정 공표일부부터 20일간은 쟁의 행위를 할 수 없다.

나) 임의조정제도

● 노사간의 집단적 이익 분쟁은 대등한 위치에서 자주적으로 해결되어야 하며, 노사 당사자의 손실을 최대한으로 억제하기 위하여 신속하게 해결되어야 하므로 고도산업화 과정에서 빈발하는 노사분쟁 모두를 공적조정기구에 의하여 조정하는 것은 자주성과 신속성을 결할 우려가 있다. 따라서 노사 당사자 쌍방이 원할 경우 공적조정제도 이외의 다른 방법에 의하여 자주적으로 노동쟁의를 알선 조정 또는 중재할 수 있는 제도이다.

● 노사 당사자가 쌍방의 합의 또는 단체 협약이 정하는 바에 따라 임의조정(사적조정)을하기로 결정하였을 경우에는 노동위원회에 신고하여야 하며 임의조정이 개시된 날로부터 공적조정제도와 같이 냉각기간이 적용되며, 합의내용도 단체협약과 동일한 효력을 가진다.

다. 쟁의행위에 관하여

1) 쟁의행위의 개념

노사관계 당사자가 자기의 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상한 운영을 저해하는 것을 말한다.

2) 쟁의행위의 종류

● 노동조합의 쟁의행위는 근로조건을 유지개선등

을 목적으로 사용자의 업무를 저해하는 집단행동으로서 파업, 태업, 보이콧, 피케팅등의 행위가 이에 해당된다.

● 사용자는 노동조합의 쟁의행위에 대항하는 수단으로 노동력의 수령을 거부하는 직장 폐쇄행위로서 폐업과는 구분된다.

3) 쟁의행위의 정당성

쟁의행위는 집단성을 띠고 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위로서 그 행위의 당사자뿐만 아니라 경제 사회적으로 손실을 수반하는 것이다. 따라서 당사자간에 있어서 불법행위나 손해배상청구 등을 위요한 행위의 정당성 여부가 논의될 수 있으므로 쟁의행위의 정당성의 한계는 매우 중요한 문제이다.

쟁의행위의 정당성은 먼저 쟁의행위가 집단적 노사관계의 전개에 있어서 용인되는 법의 목적에 부합하여야 하고 실정법 질서에 부합하여야 한다.

가) 근로자 쟁의행위의 정당성

● 쟁의행위의 목적이 근로조건유지개선, 기타 근로자의 경제적 지위의 향상등 노사문제의 당사자 관계가 있는 내용

● 쟁의행위의 당사자로 노조법상의 실질적 요건을 갖춘 노동조합이어야 한다.

● 쟁의행위는 폭력이나 파괴행위로서 할 수 없다.

● 쟁의행위는 조합원의 직접 비밀투표명투표에 의한 과반수 찬성이 있어야 한다.

● 쟁의행위는 당해 사업장 이외의 다른 장소에서 행할 수 없다.

● 사업장의 안전보호시설의 정상한 유지운영을 정지, 폐지 또는 방해하는 행위를 할 수 없다.

● 냉각기간, 중재회부시, 긴급조정결정서는 소정 기간에 쟁의행위를 할 수 없다.

● 공무원, 방위산업체 종사자는 쟁의행위를 할 수 없다.

나) 사용자의 쟁의 행위의 정당성

노동조합의 합법적인 쟁의행위에 대항하는 수단으로서의 방어적인 직장 폐쇄.