

# 노동쟁의 및 조정



金 右 煥  
〈공인노무사 서울사무소장〉

## 노동쟁의

노동쟁의란 합은 임금, 근로시간, 후생, 해고 기타 대우 등 근로조건 당사자간의 주장의 불일치로 인한 분쟁상태를 말하는 것이다. 여기에서 쟁의의 당사자는 노동조합(근로자의 단체)과 이에 대립적 관계에 있는 사용자이다. 그 쟁의의 목적인 근로조건의 내용은 임금 또는 근로시간 등 개인적 근로자에 관한 것이지만 적어도 노동쟁의의 당사자는 근로자 개인이 아니고 그 개인의 합성체인 노동조합이다. 근로자의 쟁의는 어디까지나 사용자와의 대립관계에서만 생각할 수 있기 때문에 사용자 또는 사용자 단체도 쟁의관계에 있어서의 당사자가 된다고 해석하는 것이다. 당사자간의 주장의 불일치가 노동쟁의 발생 원인이 된다. 양 당사자간의 주장이 일치하지 않는다는 것은 바로 단체교섭의 선행을 의미하는 것으로서의 법은 반드시 단체교섭을 행한 결과로서의 주장의 불일치와 그러한 주장의 불일치에 따르는 쟁의만을 보호한다고 해석하여야 한다. 다시 말하면 노동조합이 사용자에 대하여 단체교섭을 행하지도 않고 노동쟁의를 감행한다면 그러한 행동은 노동쟁의 조정법상의 노동쟁의가 될 수 없으며 따라서 보호도 받지 못한다.

## 쟁의행위

노동쟁의 조정법 제3조에서는 쟁의행위에 관하여 「쟁의행위라 함은 동맹파업 태업, 직장폐쇄 기타 근로관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적 운영을 저해하는 것을 말한다」고 명시하고 있다.

즉 △노동관계 당사자가 각기 주장을 관철할 목적으로 하는 행위이고 △업무의 정상적 운영을 저해하는 행위를 말한다.

여기에서 관철을 지향하는 주장의 내용은 노동쟁의조정법 제2조에서 규정하고 있는 근로조건에 관한 양 당사자간의 주장을 의미하는 것으로 근로조건에 관계없는 주장은 쟁의행위의 목적이 될 수 없다. 그 다음에 업무의 정상적 운영을 저해하는 행위라고 함은 업무에 관한 정상적 질서가 유지되지 않는 것을 말하며 노사간에 아무리 과격스러운 논쟁과 투쟁의 기세가 있더라도 업무가 정상하게 운영되는 한 쟁의행위라고는 인정되지 않는다. 여기에 노동쟁의의 개념과 쟁의행위의 구별이 명백하여 진다고 하겠다.

## 쟁의행위의 자율성

쟁의행위의 자율성을 보장하기 위하여 직접 노동관계를 맺고 있는 근로자나 당해 노동조합 또는 사용자 기타 법령에 의하여 정당한 권한을 가진 자를 제외하고는 누구든지 쟁의행위에 관하여 관계 당사자를 조종, 선동, 방해하거나 기타 이에 영향을 미칠 목적으로 제3자가 개입하는 것을 금지하고 있는 것이다. 이는 노사문제를 제3자의 개입없이 당사자간에 자율적으로 해결하게 하고 생산질서, 산업평화를 유지하도록 설정된 것으로 그 입법취지는 노동조합에 대한 제3자의 개입없이 당사자간에 자율적으로 해결하게 하고 생산질서, 산업평화를 유지하도록 설정된 것으로 그 입법취지는 노동조합에 대한 제3자의 개입금지 규정과 같다. 그러나 불법적인 개입행위는 형법 등에 의하여 처벌이 가능하고 정당한 개입행위는 인정되어야 한다. 총 연합단체인 노동조합 또는 당해 노동조합이 가입한 산업별 연합단체인 노동조합의 경우는 제3자 개입으로 보지 않는다.

## 정당한 쟁의행위의 면책

자본주의 사회에 있어서 근로자의 단결의 자유 즉 단결권이 보장되어야 한다는 것과 동일한 논리에서 쟁의행위의 자유, 즉 쟁의권의 보장이 요청된다. 우리나라 헌법도 단결권과 단체교섭권, 쟁의권을 동일하게 보장하였다. 노동쟁의 조정법은 바로 헌법이 보장한 쟁의권을 구체화한 법률이다. 근로자측의 쟁의행위는 파업, 태업, 불매동맹, 피케팅으로서 업무의 정상적 운영을 저해하는 행위이다. 따라서 쟁의행위는 업무방해나 채무 불이행이 되지만 쟁의행위를 하는 권리는 헌법이 보장한 근로자 기본권이므로 그 행사에 대하여 형사상이나 민사상의 제재를 가할 수 없다. 노동조합법 제2조와 형법 제20조의 규정은 노동조합의 단체교섭 기타의 행위로서 근로자의 노동 3권을 보장함으로써 근로조건 유지 개선의 목적을 달성하기 위하여 한 정당한 행위에 대하여 적용된다. 그러나 어떠한 경우에도 폭력이나 파괴행위는 정당한 행위로 해석되어서는 아니된다고 하여 폭력이나 파괴행위가 아닌 정당한 쟁의행위의 형사상 면책을 선언하고 있다. 또 노동쟁의 조정법은 사용자는 정당한 쟁의행위에 의하여 손해를 받았을 경우에 노동조합 또는

근로자에 대하여 손해배상을 청구할 수 없다고 규정하였는데 이것은 쟁의행위의 결과가 채무 불이행의 책임을 발생시키더라도 사용자는 손해배상을 청구할 수 없다는 민사면책을 선언한 것이다. 이는 어디까지나 이 법에 의한 적법한 행위에 관한 것이지 불법인 경우에는 손해배상 책임이 있음은 두말 할 나위도 없다. 더욱이 노동조합법 제39조는 쟁의권을 보다 완전하게 보장하기 위하여 사용자에게 근로자가 정당한 쟁의행위를 하거나 관계 관청 또는 노동위원회에 대하여 증거를 제출하며 또는 하려고 하는 이유로 해고 기타 근로자에게 불이익을 주는 행위를 부당 노동행위로서 금하고 있다. 또한 이 법에 의한 정당한 쟁의행위가 아닌 경우에는 사용자의 징계권의 행사를 배제할 수는 없는 것이다. 사칙 또는 취업규칙, 단체협약 등의 정한 바에 따라 해고, 정직, 휴직, 전직, 감봉 기타 징벌을 받게 되는 것이다.

## 쟁의행위의 제한 금지

헌법으로 보장되고 있는 쟁의권도 공공복리의 견지에서 제한을 받고 있음이 사실이다. 그러나 공공복리를 이유로 쟁의권을 제한하더라도 쟁의권의 행사 방법의 제한 또는 그것도 일반적 제한에 그쳐야 하며 그 제한도 현저한 것이어서는 안된다.

### 1. 주체의 제한

공무원(군인 경찰관 교도관 소방관 일반직공무원)은 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 가질 수 없다. 그러나 사실상 노무에 종사하는 공무원은 노동운동 기타 공무이익의 일을 위한 집단적 행동을 할 수 있는 것이다. 공익사업의 근로자에 있어서는 냉각기간이 일반사업의 10일보다 5일이 많은 15일이며 냉각기간내에는 쟁의행위를 할 수 없으며 중재회부시에는 다시 15일간은 쟁의행위를 할 수 없으며 공익사업체에 관한 쟁의행위가 일정의 요건을 갖춘 경우 긴급조정이 결정 공표되면 20일간은 쟁의행위를 할 수 없다.

### 2. 장소적 제한

쟁의행위는 당해 사업장 이외의 다른 장소에서는 행할 수 없다. 이는 쟁의행위에 대한 장소적 제한의 여부는 확산된 쟁의행위에 의한 질서파괴의 방지와

쟁의권의 보장을 고려하여 결정해야 할 것인 바, 쟁의행위가 쟁의행위의 차원을 넘어서 폭력화할 가능성을 사전에 배제하기 위하여 장소적 제한을 두는 것이다.

### 3. 쟁의방법상의 제한

쟁의행위는 폭력이나 파괴행위로서 이를 행할 수 없으며 공장, 사업장 기타 직장의 안전보호시설의 정상적인 유지 운영을 정폐하거나 이를 방해하는 행위는 정당한 쟁의행위로 인정할 수 없는 것이다.

### 4. 절차상의 제한

쟁의행위는 조합원의 직접 비밀 무기명 투표에 의한 조합원의 과반수의 찬성으로써 행하지 않으면 처벌 대상이 된다.

### 5. 사용자의 채용 제한

동맹파업은 근로자가 결속하여 노동력의 제공을 거부하고 작업을 중지하는 것인데 이에 대하여 사용자는 쟁의에 관계없는 자를 채용하거나 대체함으로써 작업을 계속하여 파업을 실효를 거두지 못하도록 하는 일이 있어 쟁의기간중에 쟁의에 관계없는 자의 채용 또는 대체를 금하고 있다.

### 6. 단체협약의 의한 제한

단체협약에 의한 제한으로써 평화의무, 평화조항, 쟁의예고 협정등에 의한 것이 있다. 평화의무는 협약의 본질적 의무로서 협약의 존속기간 중은 협약소정 사항에 대하여는 쟁의행위를 가지고 다룰 수 없다는 것을 말하며, 평화조항은 쟁의 개시전에 일정한 절차를 거쳐야 한다는 뜻의 노사간의 협정이다.

## 노동쟁의의 조정

### 1. 알 선

노동위원회(중전의 행정관청)에서 알선업무를 관장하는데 알선위원은 관계 당사자간의 분쟁의 해결을 알선하고 그 쌍방의 주장이 요점을 확인하여 사건이 해결되도록 노력하여야 한다.

### 2. 조 정

알선이 성립되지 않아 조정위원회(노, 사, 공익 3자

회의)에서 조정을 하게될때 당사자의 주장의 내용과 쟁점을 명백히 조사하여 분쟁의 해결을 기도하는 조정안을 작성 제시하여 그 수락을 권고하는데 있다. 당사자가 조정안을 수락하면 쟁의는 종결되며 수락되지 않을 경우에는 관계 당사자의 신청이나 행정관청의 요구나 노동위원회의 직권으로 중재에 회부하게 되는 것이다.

조정이 성립되면 이것 역시 단체협약과 동일한 효력을 갖는다.

### 3. 중 재

중재위원회(공익위원만 3인)에서 중재재정이 내리게 되면 관계 당사자는 원하지 않거나 원하거나 당사자를 법률적으로 구속하여 이에 따라야 하므로 노동쟁의는 종결을 보게 되는 것이며 중재재정이 위법이거나 월권에 의한 것이라고 인정하는 경우에는 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있으며 중재의 효력 역시 단체협약과 동일한 효력을 갖는다.

### 4. 긴급조정

노동부장관이 쟁의행위가 공익사업에 관한 것이거나 그 규모가 크거나 그 성질이 특별한 것으로서 현저히 국민경제를 해하거나 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 현존하는 때에는 긴급조정의 결정을 내리면 그로부터 20일간은 쟁의행위를 할 수 없으며, 중앙노동위원회가 지체없이 조정을 개시하여 조정이 성립될 가망이 없다고 인정할 경우에는 그 사건을 중재에 회부하여 중재 재정이 내리면 당사자는 그에 따라야 하며 노동쟁의는 타결되는 것이다.

### 5. 임의조정 제도

노사간의 집단적 이익분쟁은 관계당사자가 자주적으로 결정한 방법으로 해결하여 나가는 것이 가장 바람직하며 고도산업화 과정에서 자주 일어나고 있는 수많은 노사분쟁에 모두를 공적조정기관에 의하여 조정하는 것은 이론적으로 현실적으로 거의 불가능하여 타당하지 못하므로 당사자 쌍방이 원하는 경우에는 임의조정 제도를 택하여 조정 또는 중재가 성립되면 이 역시 단체협약과 동일한 효력을 가지게 되는 것이다. 이 경우 냉각기간은 강제조정 냉각기간과 같다. \*