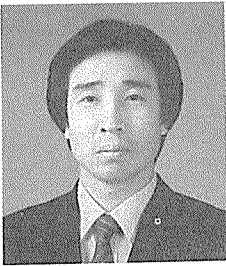


노동 3 권의行使에 對한 올바른理解



白炳南
本會 事業課長

“유니온 쉐케는 노사 쌍방의 원만한 합의로 채택된다면 노조운영과 노사관계 안정에 기여할 수도 있겠으나, 쟁의행위에 호소까지 하여 체결을 강요할 필요는 없는 것이다.”

1. 머리말

우리나라는 현재 정치, 경제, 사회적으로 중대한 전환기에 처해 있으며 노사관계 분야에서도 예외는 아니다. 물론 바람직한 노사 관계는 오랜 경험과 관행의 축적을 통해서 정착될 수 있는 것이므로 노동운동의 역사가 짧은 우리나라에서 이를 성급하게 기대하기에는 많은 어려움이 있는 것이 사실이다.

이러한 어려움에도 불구하고 6·29민주화 선언 이후 우리나라의 노사관계는 그간 노사의 자주적인 노력으로 건전한 조합주의적 양상을 보이며 정착되어가고 있으나 일부 사업장내에서는 아직도 불법적인 방법으로 목적을 달성하려는 사례가 발생하고 있다.

헌법 제33조 제1항은 “근로자는 근로 조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권을 가진다”고 규정하고 있다. 이와 같이 헌법이 노동 3 권을 보장한 취지는 근로자가 노동조합을 결성하여 사용자와 대등한 입장에서 근로조건을 집단적으로 결정할 수 있도록 하기 위한 것이며, 나아가 산업평화를 유지하여 국민경제의 발전을 도모하기 위함이다.

따라서 근로자는 헌법에 의하여 노동 3 권을 보장받는 반면 헌법상의 노동 3 권 보장취지에 적합하게 그 권리를 행사하여야 한다. 노동 3 권은 사유재산제를 기초로 하는 자본주의 경제질서를 부정하기 위한 것이 아니고 오히려 이를 유지·발전시키기 위한 것이므로 경제·사회질서의 변혁을 기도하는 계급투쟁이나 단체교섭 대상이 될 수 없는 순수한 인사·경영에 관한 사항을 쟁취할 목적으로 행하는 단체행동은 배제되어야 한다.

노동 3 권의 행사가 정당한 것으로 평가되기 위하여는 권리 행사의 목적이 정당할 뿐만 아니라 그 수단 또한 정당하여야 한다. 아울러 부득이 쟁의행위라는 극단적인 수단에 호소할 경우라도 이는 노동 관계법 절차에 따라 수행되어야 하며, 어떤 경우라도 불법적인 실력 행사는 지

양되어야 한다.

우리나라 노사관계에 아직도 미숙한 점이 많은 편이므로 노동 3권 보장의 내용과 실행행사에 관하여 법이 허용하는 한계를 당사자가 명확히 이해하도록 함으로써 노사 관계에서의 민주적·합리적 관행을 정착시키기 위한 노력이 시급하다. 다른 나라에서도 노사 양측의 실행행사에 대한 올바른 법적 평가를 위하여 학술, 판례, 행정해석을 축적해 왔으며 본고 역시 이론적으로 다툼이 있는 사항은 앞으로 노동 위원회의 판정이나 법원의 판례를 통하여 정론이 형성되기를 기대 하면서 노사관계 교육자료로 활용되기를 바라며 개념 정의 및 현안들에 대하여 기술하고자 한다.

2. 노동조합

노동조합법에서 말하는 노동조합이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선과 근로자의 복지증진 및 기타 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다.

가. 노동조합은 근로자의 자주적 단체이다.

노동조합의 자주성 확보를 위하여 노동조합법 제39조에 사용자의 원조를 받는 경우 등 부당 노동행위 사례를 규정하고 있다. 즉 노동조합이라면 그 조직과 운영이 자주적이고 사용자로부터 독립되어 있다는 것을 필수조건으로 한다. 사용자로부터 조합 운영의 경비를 싸워서 쟁취한다는 논리나 사고가 존재하고 있는 것은 사용자에게 위법한 행위를 강요하는 것이며 노조의 자주성을 스스로 약화시키는 결과가 될 뿐이다.

또한 노동조합법은 노동조합의 자주적인 단결과 단체행동을 보장하기 위하여 그에 대한 사용자의 일정한 침해행위를 구제하는 부당 노동행

위 제도를 두고 있다.

노동조합의 결성, 노동조합에의 가입, 노동조합으로부터의 탈퇴는 개개 근로자의 자유의사에 따라 이루어져야 하며 타인으로부터 강제되는 것은 아니다.

그러나 유니온 스킵제라고 하는 것은 자유로운 단결의 예외가 되는 것이다. 그것은 종업원이 되거나 종업원 신분을 계속 유지하기 위하여는 노동조합에 가입하고 또는 노동조합으로부터 탈퇴하지 않을 것을 강제하는 제도이기 때문이다.

우리 노동조합법은 유니온 스킵제를 무제한으로 인정하고 있지 않으며, 동법 제39조 2호 단서에서 일정한 조건하에 이를 인정하고 있다. 독일, 프랑스 등 선진국의 경우에는 유니온 스킵제는 대개 존재하지 않고 또 단결선택의 자유를 침해하는 등의 문제가 있기 때문에 법적으로 인정되고 있지 않다.

따라서 유니온 스킵제는 노사 쌍방의 원만한 합의로 채택된다면 노조운영과 노사관계 안정에 기여할 수도 있겠으나, 쟁의행위에 호소까지 하여 체결을 강요할 필요는 없는 것이다.

우리나라와 같은 기업별 노동조합의 임원은 기업의 실정을 잘 알고 있기 때문에 기업 사정에 맞는 노동운동을 전개할 수 있는 장점이 있다. 임원은 기업이 처한 상황을 제대로 파악하는 사람으로서 노동조합을 민주적으로 운영할 수 있는 지도력을 갖춘 사람이 선출되는 것이 바람직하다. 선출된 임원은 조합원의 뜻에 반하는 행동을 자제하여야 할 것이며, 조합원도 선출된 임원이 강경 일변도로 과격한 쟁의를 하는 것을 기대하여서는 안된다.

사용자가 자기의 비용 부담으로 노동조합 전임자를 인정하여야 할 법적 의무는 없다. 그러나 전임자를 인정할 경우에는 노동조합의 규모, 회사의 업무내용에 따라 적정인원으로 하여야 한다.

나. 노동조합의 주된 목적은 근로자의 임금, 근로시간, 대우 등 경제적 지위의 향상을 도모하는 것이다.

노동조합이 어떤 근로조건을 요구할 것인가 또는 사용자가 그것을 어느 한도에서 받아들일 것인가는 법이 관여하지 않고 있다. 임금 및 기타의 근로조건에 관한 요구가 사회상식으로 보아 타당하지 않다고 하더라도 그 자체로서 법적으로 부당하다고 말할 수는 없다. 다만 그것을 사용자가 용인하였다 하더라도 노사자치의 남용이라는 사회의 엄한 비판을 잊어서는 안될 것이다.

노사교섭의 결과 단체협약이 체결되어 근로조건이 정하여지면 개개의 근로자는 소정의 조건하에 근로를 제공하고 임금 등을 받게 되는데, 노동조합의 임무는 단체협약의 체결로 끝나는 것이 아니고 조합의 의무를 성실하게 이행하고 조합원의 협약상 의무를 성실하게 이행하도록 노력하여야 된다. 이에 사용자도 단체협약 체결사항을 성실하게 수행하는 자세로 임하여 원활한 노사관계를 유지하여 노사안정을 이룩하여야 한다.

근로자의 경제적 지위향상을 위한 근로 조건의 개선은 사용자와의 대립 관계를 전제로 하나 복리공제사업은 노사 공동으로 할 수도 있는 것이며, 노동조합의 복리공제 기금에 대하여 사용자의 경비 원조는 법도 허용하고 있으며 단체협약 체결은 주기적인 활동이지만 복리공제 활동은 일상의 상시 활동이다.

3. 부당노동행위 제도

가. 의의와 유형

1. 의 의

우리나라의 부당노동행위 제도는 사용자에게 의한 노동기본권의 침해 행위를 방지하고 근로자 또는 노동조합을 보호하여 노사간에 공정한 관

계를 유지함으로써 헌법이 규정한 근로자의 노동3권을 구체적으로 보장하기 위하여 마련된 특별한 법률제도이다.

원래 부당 노동행위 제도는 노동조합의 어용화를 방지하고 노사교섭력의 균형을 실현할 목적으로 창설된 제도로서 일본·인도 등에서도 채택하고 있으며, ILO에서도 각국에 제도설정을 권고하고 있다.

우리나라에서는 1953년 노동조합법에서 사용자에게 의한 부당 노동행위 제도를 신설하였으며, 1963년 노동위원회에 의한 구제명령 제도를 도입하였고, 1986년 법개정시 부당노동행위에 대한 형사처벌 규정까지 신설하였다.

2. 유 형

노동조합법 제39조는 다음과 같은 다섯 종류의 사용자의 부당노동 행위를 규정하고 이를 금지하고 있다.

[유형 I]

노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나, 노동조합을 조직하려고 하였거나, 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 해고 또는 불이익을 주는 행위(노조법 제39조 1호)는 금지된다.

불이익 취급은 해고, 퇴직강요, 전근, 배치전환, 징계, 임금 또는 수당지급의 차별 등의 불이익으로서 노조활동 방해목적과 인과관계가 있어야 한다. 또한 조합간부나 활동적인 조합원을 조합에 가입할 수 없는 직위 또는 직급까지 승진시키는 경우에 이를 거부하였기 때문에 업무명령 위반으로 행하는 처분 등도 부당 노동행위에 해당된다. 그러나 노동 조합이 정치활동, 폭력의 행사 기타 조합활동의 목적에 벗어난 행위로 불이익 처분이 행해진 경우는 정당한 인사의 행사이며, 부당노동 행위가 아니다.

[유형 II]

근로자가 어느 노동조합에 가입하지 않을 것 또는 탈퇴할 것, 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위(노조법 제39

조 2호)로서 이른바 불공정 고용계약 행위가 금지된다.

불공정 고용계약 행위는 조합에 가입하더라도 조합활동을 하지않을 것을 고용조건으로 하는 행위, 고용계약을 체결하고 종업원이 된 후에 계속 고용의 조건으로 위내용을 약정하는 경우 등을 의미한다. 그러나 예외로서 노조법 제39조 2호 단서규정은 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 부당 노동행위가 아닌 것으로 하고 있다. 이 경우에도 사용자는 근로자가 당해 노동조합에서 제명된 것을 이유로 신분상 불이익한 행위를 할 수 없도록 규정하고 있다.

[유형Ⅲ]

노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임받은 자와의 단체협약 체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나, 해태하는 행위(노조법 제39조 3호)가 금지된다.

단체교섭의 거부는 양측의 교섭태도를 종합적으로 검토하여야 할 것이다. 사용자가 교섭사항을 반드시 타결해야할 의무가 있는 것이 아님에 유의하여야 할 것이다. 일반적으로 단체교섭을 전후하여 교섭담당자인 조합의 위원장, 부위원장을 배치 전환하거나, 상당기일 이상 단순히 문서로써 연기통고만 하는 경우, 교섭결과 당사자간 합의가 성립되었음에도 불구하고 서면작성이나 서명날인을 거부, 해태하는 행위 등은 부당노동행위에 해당될 것이다. 그러나 정당한 이유가 있는 단체교섭 거부는 이에 해당하지 않는다. 즉 노조측이 폭언, 폭력, 다중의 위력을 과시하는 행위 등으로 정상적인 교섭을 할 수 없는 경우, 근로자측 교섭담당자 수가 부당하게 많아 실질적인 협의를 할 수 없는 경우, 교섭권한이 없는 자의 단체교섭 요구 등에 대한 단체교섭 거부는 부당 노동행위에 해당하지 않는다.

[유형Ⅳ]

근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 운영비를 원조하는 행위(노조법 제39조 4호)는 노동조합의 자주성과 독립성을 보호하기 위하여 금지하고 있다.

노동조합에 대한 지배·개입은 노동조합의 자주성을 저해하는 것인가를 기준으로 판단한다. 예를 들어 조합대회에의 출석을 방해·감시하는 행위, 조합행사를 간섭·방해하는 행위, 조합간부를 매수하는 행위, 반조합적 내용의 강연 또는 강좌의 실시, 노동조합의 운영비 특히 노조 임원이나 대의원 출장경비, 대회경비, 쟁의 활동비, 선전활동비, 전용차량 등을 지원하는 행위 등은 지배·개입이 된다. 그러나 근로자가 근로시간중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 허용하는 행위, 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행, 기타의 재해방지와 구제 등을 위한 기금기부행위, 최소한 규모의 노조사무실을 제공하는 행위는 제외된다. 이처럼 법이 명백하게 사용자의 경비원조를 위법으로 규정하고 있는 만큼 위법행위를 요구하는 노동조합의 행위도 부당하다고 하지 않을 수 없다.

일부 노조에서 쟁의행위시 발생된 비용까지 사용자에게 부담토록 강요하는 일이 있는데 용인될 수 없는 것이다.

[유형Ⅴ]

근로자가 정당한 단체행동에 참가한 것, 노동위원회에 부당 노동행위의 구제를 신청하거나 사건의 조사·심문시·증거의 제출 또는 증언하는 것, 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 하여 기타 불이익을 주는 행위(노조법 제39조 5호)는 보복적 차별대우로서 금지하고 있다.

노동위원회에 증인으로 출석한 것을 이유로 회사측 증인에게는 임금을 공제하지 않으면서 근로자의 경우는 소요 시간의 임금을 공제하거나 해고·정직 등의 불이익 처분을 하는 행위가 이에 해당한다.

나. 구제절차

사용자의 부당 노동행위에 대하여 원상 회복을 명령하는 제도로써 피해근로자나 노동조합은 부당노동행위가 있는 날로부터 3월 이내에 관할 노동위원회 또는 특별노동위원회에 구제신청을 하여야 한다. 구제신청을 받은 노동위원회는 신청이 각하 사유에 해당되지 않을 경우에는 지체없이 필요한 조사와 심문을 거쳐 구제명령 또는 기각결정을 하며, 구제명령의 내용은 부당노동 행위에 의하여 침해된 상태를 회복하는데 필요하고도 적절한 구체적 명령을 하여야 한다.

노동조합법 제46조의 2는 부당 노동행위 규정에 위반한 자는 1년 이하의 징역 또는 1,500만원 이하의 벌금에 처하도록 규정되어 있고 이는 반의사 불벌죄로서 피해 근로자의 의사에 반하여 처벌할 수 없도록 하고 있다.

부당 노동행위 제도는 민사소송 제도에 의한 구제를 배제하는 것이 아니므로 무효확인소송, 손해배상 청구소송 등으로 민사법상의 구제를 받을 수도 있다.

4. 단체교섭

가. 단체교섭의 의의

노동조합의 설립목적은 조직력을 바탕으로 근로조건을 유지 개선함에 있고, 단체교섭은 이를 위한 대표적 수단이다. 단체교섭은 교섭당사자, 대상, 방법이 정당한 경우에만 노동조합법에 의해 보호된다.

나. 교섭권한

노동조합법상 단체교섭권과 단체협약 체결권은 조합대표자와 사용자에게 있다. 한편 단체교섭에서 누가 교섭을 하는가는 노사 각각의 내부 문제로서 위임이 가능하다. 노사관계 안정을 위해 다음과 같은 사례는 근절되어야 한다.

<사 례>

- 노동조합 규약에 의해 노동조합 대표자의 교

섭대표권을 제한하는 행위.

- 노동조합 교섭대표자가 타결한 내용을 조합원 총회에 회부하는 행위

다. 교섭대상

단체교섭의 교섭대상은 고유한 의미의 집단적인 근로조건에 관한 사항만 이다. 따라서 다음의 경우는 교섭대상이 정당하지 않으므로 사용자는 교섭을 거부할 수 없다.

<사 례>

- 고유한 의미의 집단적 근로조건에 관한 사항이 아닌 인사 및 경영에 관한 사항
- 이미 체결되어 있는 단체협약의 유효 기간중에 재교섭을 요구하는 경우
- 협약 유효기간중에 조합대표자를 불신임하고 전임자가 체결한 협약을 파기한 후 새로운 협약 체결을 위한 교섭을 요구하는 경우
- 임금이 정하여져 있는데도 임금 인상을 요구하거나 별도의 수당 지급을 요구하는 경우

라. 교섭방법

정당한 단체교섭 행위는 노동조합법 제2조에 의해 형사 면책되며 사용자도 성실하게 교섭에 응해야 한다. 그러나 다음과 같은 경우에는 사용자가 교섭에 응하지 않아도 부당 노동행위가 성립되지 않는다.

<사 례>

- 폭력이나 파괴행위를 수반하며, 단체교섭을 요구하는 경우(이경우는 형사 책임도 면제되지 않는다)
- 단체교섭에 관해 노사간에 사전에 체결된 절차 협정에 위반하여 단체교섭을 요구하는 경우

5. 쟁의행위

가. 개 요

헌법 제33조의 단체행동권을 구체화하여 노동조합법 제2조에서는 정당한 단체행동에 대한 형사상 면책을 규정하고, 노동쟁의 조정법 제8조는 민사상 면책을 규정하고 있다. 쟁의행위가 이와같은 민·형사상 면책이 되려면 정당한 쟁의행위라야만 한다. 쟁의행위의 정당성 여부를 판단하는데 있어서는 헌법상 노동 기본권 보장의 취지, 쟁의행위가 추구하는 목적이나 방법 등 제반사정을 종합적으로 고려하여 개개의 행위에 따라 개별적·구체적으로 판단하여야 한다.

나. 쟁의행위의 정당성

(1) 목적의 정당성

쟁의행위는 근로자들의 집단적인 근로조건의 향상을 목적으로 하여야 한다. 또한 아무리 평화적인 방법으로 쟁의행위가 행하여졌다 하더라도 부당한 목적을 추구하는 경우에는 그 쟁의행위는 정당하다고 평가할 수 없다.

〈사 례〉

① 인사·경영에 대한 간섭을 목적으로 하는 쟁의 행위

- 경영합리화, 사업장이전, 기구개편 등을 반대하는 쟁의행위
- 특정임원 기타 경영진의 퇴진을 요구하는 행위
- 경영진의 임명, 직원의 배치전환, 인사발령 등에 있어서 필수적으로 노조의 동의 또는 합의를 요구하는 쟁의행위

다만, 노조임원의 인사 및 징계에 관하여 사전협의 또는 동의를 요구하는 것은 노동3권의 실질적보장을 위하여 예외적으로 교섭사항이 될 수 있다.

② 목적이 정당하지 않은 쟁의행위

- 사용자에게 특정 상급노동단체의 소속 노조가 될 것을 용인하도록 요구하거나 이러한 사항을 교섭 타결의 전제조건으로 행하는 쟁의행위
 - 항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자등 조합원 자격없는 자의 노조가입을 요구하는 쟁의행위
 - 순수한 노조조직 내부의 분쟁을 쟁의행위 명분과 연결시켜 행하는 행위
 - 유니온 슝 협정이 없거나, 동협정이 있더라도 사용자로 하여금 당해 노동조합에서 제명된 근로자에 대하여 해고 기타 신분상 불이익 처분을 하도록 요구하는 쟁의행위
 - 노조전임자 문제는 노사협의를 통하여 해결하여야 함에도 불구하고 이를 관철시키기 위하여 행하는 쟁의행위
 - 비조합원에 대한 차별적 불이익 대우를 요구하는 쟁의행위
 - 파업기간중 임금지급을 요구하며 쟁의행위를 계속하거나 이를 타결의 전제조건으로 하는 행위
 - 외견상 근로조건의 유지·개선을 표방하더라도 사용자 또는 제3자에게 손해를 가하는 것 또는 기업경영에 타격을 줄 목적으로 하는 행위
 - 노조집행부의 강성을 부각시킬 목적으로 거창한 투쟁목표를 표방하는 쟁의행위로 단체교섭 과정에서 합리적인 타협점을 모색하기 위한 노력이 없이 실행행사에 돌입하는 행위
- ##### ③ 사용자가 권한 내에서 처리가 불가능한 사항을 주장하는 행위
- 정치적 요구조건을 내걸거나, 입법기관에서 최종 결정할 사항 등과 같이 사용자가 권한 내에서 처리가 불가능한 사항을 관철할 목적으로 소속사업장의 정상적인 조업을 방해하는 “정치파업” 또는 “연대파업”
 - 구속자 석방 등을 요구하거나, 이것을 교섭

타결의 전제조건으로 하는 행위

- 노동조합측의 요구가 기업의 경영상태로 보아 객관적으로 실현 불가능하다고 인정되는 경우
- 요구사항을 자주 변경하여 무엇이 노조의 요구인지 알 수 없는 쟁의행위

(2) 당사자의 정당성

쟁의행위는 평화적인 단체교섭의 결렬로 인하여 단체협약의 체결에 실패한 경우에 이를 행사할 수 있도록 한 것이 노동3권을 보장하고 있는 헌법의 정신이며, 또한 실정노동법의 기본태도이므로 노동조합만이 쟁의행위를 조직하고 주도할 수 있다. 따라서 다음과 같은 쟁의행위는 정당한 당사자로서의 노동조합이 행하는 쟁의행위가 아니므로 정당성을 인정받을 수 없다.

〈사 례〉

- 노동조합이 조직되지 않은 사업장의 근로자들이 행하는 쟁의행위
- 노동조합이 조직되어 있다 할지라도 노동조합의 결정에 의하지 않은 쟁의행위
- 쟁의행위에 조합원의 가족 등 종업원이 아닌 사람이 개입하는 경우 이들은 정당한 당사자가 아니므로 법적보호를 받을 수 없다.

(3) 수단의 정당성

쟁의행위가 정당성을 인정받기 위해서는 시기·방법·쟁의행위의 결과 등을 종합하여 불합리한 점이 없어야 한다. 다음과 같은 쟁의행위는 정당성을 인정받을 수 없다.

〈사 례〉

① 치명적 결과를 초래하는 쟁의행위

- 쟁의행위가 종료된 후에 근로자의 직장복귀를 불가능하게 하거나 곤란하게 할 정도로 기업의 존립기반 또는 생산시설을 붕괴시키는 폭력적 쟁의행위
- 쟁의행위가 당해 사업장 당사자간의 이해관계나 피해를 넘어 일반주민에 대한 생활필수적 물품이나 용역의 공급을 중대하게 위태롭게 하여 국민생활이나 국가경제를 위협하는

경우로서, 공익사업에 관한 노동쟁의 조정법상의 특칙 등 법적 제한을 준수하지 않는 행위

② 단체교섭 미진의 쟁의행위

노조설립과 거의 동시에 성실한 단체교섭을 생략한 채 노동쟁의 발생 신고를 하고 즉시 돌입하는 쟁의행위와 사용자가 노조의 교섭요구에 응하는 데 필요한 시간적 여유를 주지 않고 하는 쟁의행위

③ 권리분쟁 또는 고충처리 사항에 관한 쟁의행위

근로계약·취업규칙·단체협약·법령 등의 해석·적용 또는 이행 방법 등에 관한 행정관청·노동위원회·법원 등의 해석·판시에도 불구하고 이와 다른 주장의 관철을 위하여 행하는 쟁의행위와 행정적 또는 사법적 쟁송절차에 계류 중인 사안을 대상으로 하는 쟁의행위

(4) 쟁의행위 유형에 따른 정당성

① 파업

파업은 다수의 근로자가 근로조건 유지·개선이라는 목적을 달성하기 위하여 조직적인 방법으로 공동으로 노무제공을 거부하는 행위로서, 소극적 성격을 가지며 일을 하지않는 것이 본질이다. 파업은 이윤을 상실시키는 등 사용자에게 경제적 타격을 주지만 동시에 근로자에게도 임금을 받지 못하는 등의 손해를 가져오게 하는 것이다. 파업중에 다음과 같은 행위는 위법으로 행할 수 없다.

〈사 례〉

- 파업은 원래 사용자에게 일시적으로 노동력의 제공을 거부하고 목적달성 후에는 작업을 재개하려는 것임에도 불구하고 파업기간중이라고 장래 작업재개를 위한 보안작업을 계속하지 않는 행위(보안작업의 예 : 수위, 경비업무, 소방, 수도, 전기, 동력공급 업무 등과 정지시키면 훼손될 시설의 운전작업 : 보안작업의 범위는 노사간의 합의하에 이에 관한 협약을 체결함이 바람직하다.)
- 집단시위, 사물놀이 등과 같은 쟁의행위의 본

질적 부분이 아닌 행위를 파업의 수단으로 행하여 이것이 다른 법익을 침해하는 경우. 이러한 행위가 노동조합의 지령에 의한 것인 때에는 노동조합도 그 책임을 져야 한다. 노동조합의 명령에 의하지 않고 불법행위가 발생하고 또는 발생할 우려가 있는 때는 노동조합은 그것을 억제시켜야 할 것이며, 필요한 조치를 하지 않아 불법행위가 발생하였을 때는 노동조합 자체의 책임도 면할 수 없는 것이다.

② 태업

태업은 근로자들이 단결해서 의식적으로 작업능률을 저하시키는 것을 말한다. 태업이 정당하더라도 그로 인한 근무시간 손실, 생산량 감소, 납금액(택시 사납금 등) 미달이 발생하는 경우에는 그에 상응하는 임금(특히 성과급)이 감액되는 것이 원칙이다.

〈사례〉

수금업무에 있어서 사용자에게 납금하지 않고 영치하는 행위는 그 보관 방법이 안전, 확실하고 원금과 과실이 그대로 보존되어 정의행위 종결 즉시 원상대로 반환할 수 있는 상태로 관리되고 있지 않으면 정당성이 없다.

③ 사보타지

사보타지는 기본적으로 사용자의 재산권 또는 사생활 자유에 대한 적극적 침해이고 경영간섭의 소지가 있기 때문에 그 정당성이 부정되거나 제한된 범위 내에서만 인정된다. 아래와 같은 행위는 정당성이 인정되지 않는다.

〈사례〉

- 의식적으로 자재를 낭비한다든가 불량품을 생산하는 행위
- 원료·기계·제품 기타의 생산수단을 손괴·은닉·임의처분하는 행위
- 사용자의 사적비밀, 업무상의 기밀을 폭로하거나 인신 비방을 하는 행위
- 운수회사의 노조가 자동차 검사중 시동키를 수거하여 사외에 은닉하는 행위

④ 생산관리

노조가 일시적으로 생산시설, 자재, 자금 등

을 장악하여 사용자의 지휘명령을 배제하고 직접 기업경영을 하는 행위로서, 사유재산권 또는 경영권의 침해일 뿐 아니라 파업 기간중의 임금 기타 투쟁자금을 확보하는 수단이 될 수 있으므로 정당성이 인정되지 않는다.

⑤ 보이콧

사용자의 제품 불매를 호소하거나 그 제품의 취급을 거부케 함으로써 제품 거래를 방해하는 행위이다. 조합원이나 일반소비자를 대상으로 하는 경우(1차 보이콧), 사용자와 거래관계에 있는 제3자의 제품에 대한 구매를 거부하는 경우(2차 보이콧)가 있으나 다음과 같은 행위는 위법이다.

〈사례〉

- 폭력, 협박 등 강압적 방법에 의하거나 상품에 대한 허위선전 등으로 불매 운동을 벌이는 행위
- 사용자에게 대한 험담 기타 비방하는 방법으로 하는 행위
- 사용자와 거래관계에 있는 제3자가 노조에 협조하지 않는다 하여 그 제3자의 제품에 대한 구매를 거부하는 2차 보이콧 행위

⑥ 피켓팅

정의행위 장소에 보호 또는 감시요원을 배치하여 다른 근로자와 일반인에게 정의행위 중임을 알리고 협력을 호소하며 방해를 방지하도록 하는 행위로서 구두, 문서, 표지물 등 평화적인 홍보와 설득의 방법으로 하는 경우에만 정당성이 인정된다. 따라서 사업장의 출입구 부근에 많은 사람이 집합되어 있다는 정도로는 위법이 되지 않지만 다음과 같은 피켓팅은 위법이다.

〈사례〉

- 공장 사업장에 정당하게 출입하려는 자에 대하여 폭력·협박을 하는 것은 물론 바리케이트 설치 등 물리적으로 출입구를 폐쇄하는 행위
- 사용자 또는 사용자의 이익을 대표하는 자의 정당한 업무를 위한 출입을 방해하는 행위

- 종업원 이외의 거래선, 고객 등 제3자의 출입과 정당한 업무를 방해하는 피켓팅
- 파업중 조합의 통제에 위반하는 조합원에 대하여 부당하게 자유를 구속하거나 폭행·협박 기타 불법적인 수단으로 그것을 방지하는 행위
- 단체협약에서 정해진 보안요원 등의 쟁의 참가자에 대하여 취로를 위한 출입을 방해하는 행위
- 통근버스·물건 등을 반출하는 수송차량의 운행을 운전대 탈취, 운행통로 차단 등의 방법으로 방해하는 행위
- 쟁의행위중에 조합원이 쟁의로부터 이탈하거나 노조를 탈퇴한다 하여 본인 또는 가족 등에게 폭행·협박 등 물리적 실행행사로 이를 저지하는 행위

⑦ 직장점거

직장점거란 노동조합이 그 요구를 관철하기 위해서 사용자의 의사에 반하여 공장·사업장 등 회사 내에서 장시간 체류하거나 점거하는 행위로서 파업의 실효성을 확보하기 위한 부수적 수단이며, 피켓팅의 특수한 형태라고도 할 수 있다. 직장점거 중 다음과 같은 행위는 정당성이 인정되지 않는다.

〈사 례〉

- 배타적, 전면적으로 행하는 직장점거
- 단순한 체류에 그치지 않고 정상적으로 작업을 하기 위하여 또는 기타의 목적으로 사업장에 들어오는 종업원 등을 방해하는 행위
- 사용자 측의 여러번의 설득에도 불구하고 회사의 중요시설을 점거, 업무의 정상한 운영을 저해하는 행위를 계속하는 경우
- 사용자가 적법·유효하게 직장폐쇄를 하였는데도 사용자의 의사에 반하여 점거하는 행위

다. 법령에 의한 쟁의행위의 제한·금지

노동관계법은 적법한 쟁의행위에 대하여 민·형사상의 면책을 보장하는 한편, 쟁의 행위가 국가·사회에 미치는 영향을 고려하여 구체적

인 행사에 대해 여러가지 규제를 하고 있다.

다음과 같은 쟁의행위는 위법이므로 전면 금지된다.

〈사 례〉

① 공무원과 주요 방위산업체 종사 근로자의 쟁의행위 금지

헌법 제33조 제2항의 「공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단체교섭권 및 단체행동권을 가진다」는 규정에 따라 노동쟁의조정법은 공무원에 대한 쟁의행위를 전면적으로 금지하고 있다. 헌법 제33조 제3항에서 「법률이 정하는 주요 방위산업체에 종사하는 근로자의 단체행동권은 법률이 정하는 바에 의하여 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다」고 함으로써 주요 방위산업체의 근로자에 대하여 단체행동권을 인정하지 아니할 수 있다고 규정하고 있는데, 이에 따라 노동쟁의 조정법에서 주요 방위산업체 종사근로자의 쟁의를 전면적으로 금지하고 있다.

② 조합원의 총의에 의하지 않는 쟁의행위의 금지

노동쟁의조정법 제12조 제1항에서 「노동조합의 쟁의행위는 그 조합원의 직접·무기명투표에 의한 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다」고 함으로써 조합원의 과반수의 찬성에 의하지 않는 쟁의행위를 금지하고 있다.

③ 쟁의 행위의 장소적 제한

노동쟁의조정법 제12조 제3항에서 「쟁의행위는 당해 사업장 이외의 다른 장소에서는 이를 행할 수 없다」고 함으로써 사업장 밖에서의 쟁의행위를 금지하고 있다. 쟁의행위라고 하는 집단적 행위의 사회적인 영향을 고려하여 이와 같은 장소적인 금지규정을 둔 것이다.

④ 폭력이나 또는 파괴행위 등의 금지

노동쟁의조정법 제13조 제1항에서 「쟁의행위는 폭력이나 파괴행위로서 이를 행할 수 없다」고 규정하고 있다.

⑤ 안전·보호시설의 유지와 쟁의행위의 금지

노동쟁의조정법 제13조 제2항에서 「공장, 사업장, 기타 직장에 대한 안전·보호시설의 정상한 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다」고 규정하고 있다. 안전·보호시설이라 함은 그 입법 취지로 보아 인명의 안전·보호를 위한 시설을 의미한다. 이와 같은 금지규정에 위반했을 때에는 사용자는 행정관청에 신고하여야 하고 행정관청은 쟁의행위가 금지규정에 위반한다고 인정된 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 행위의 중지를 명하여야 하고 사태가 급박하여 노동위원회의 의결을 얻을 시간적인 여유가 없을 때에는 즉시 그 행위의 중지를 명하고 지체없이 노동위원회의 사후 승인을 얻어야 하며, 그 승인을 얻지 못한 때에는 그 명령은 효력을 상실한다.

⑥ 냉각기간중의 쟁의행위의 금지

노동쟁의조정법 제14조에 의하면 쟁의행위는 노동쟁의의 신고가 노동위원회에 접수된 날로부터 일반사업에 있어서는 10일, 공익사업에 있어서는 15일이 경과하지 않으면 이를 행할 수 없다. 노동쟁의가 발생한 후 일정기간 쟁의행위를 할 수 없도록 하는 기간을 냉각 기간이라 하는데, 노동쟁의조정법에서 이와 같은 냉각기간제도를 두고 있는 것은 쟁의 당사자의 자주적인 해결을 재차 촉구한다는 데 의의가 있다. 특히 공익사업에 있어서는 냉각기간중 자주적인 해결을 조성하는 조정제도에 의하여 쟁의를 해결하도록 함으로써 쟁의행위의 국민경제에 미치는 영향을 최소한도로 저지하고자 하는 정책적인 배려가 담겨져 있다고 하겠다.

⑦ 중재시의 쟁의행위 금지

노동쟁의조정법 제31조에 의하면, 노동쟁의가 중재에 회부된 때에는 그날로부터 15일간의 쟁의행위를 할 수 없다고 규정하고 있다.

⑧ 긴급조정시의 쟁의행위의 금지

쟁의행위가 공익사업에 관한 것이거나 그 규모가 크거나, 또는 성질이 특별한 것으로 현저

히 국민경제를 해하거나, 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 현존하는 때에는 노동부장관은 중앙노동위원회의 의견을 들어 긴급조정결정을 할 수 있는데 이 긴급조정결정이 공포된 때에는 관계당사자는 즉시 쟁의행위를 중지하여야 하며, 공포일로부터 20일이 경과하지 않으면 쟁의행위를 재개할 수 없다.

⑨ 조정안에 대한 해석 등에 관한 견해 제시 기간중의 쟁의행위의 금지

노동위원회(조정위원회)의 조정안이 관계당사자에 의하여 수락된 후에 그 해석과 이행방법에 관하여 당사자간에 의견이 일치되지 않는 경우는 관계당사자는 조정위원회에 그 해석 또는 방법에 관한 명확한 견해의 제시를 요청할 수 있으며, 이 경우 조정위원회는 요청을 받는 날로부터 7일 이내에 명확한 견해를 제시하여야 하는데, 이 기간중 관계당사자는 조정안의 해석 또는 이행에 관한 문제를 사유로 하는 쟁의행위를 할 수 없다.

⑩ 제3자 개입금지

노사문제 특히 쟁의행위는 노사 당사자간에 자율적으로 해결되어야 하며 당사자 이외의 제3자가 이에 조종, 개입, 선동하는 것은 분쟁의 확산과 장기화를 초래하게 된다. 이러한 취지에 따라 노동쟁의조정법 제13조의 2는 한국노총이나 산별연맹을 제외한 제3자가 쟁의행위에 개입하는 것을 금지하고 있다.

⑪ 「준법투쟁」의 금지

준법투쟁이란 법령이나 단체협약, 취업규칙 등의 내용을 준수한다는 명분하에 업무의 능률이나 실적을 떨어뜨려 자신의 주장을 받아들이도록 사용자에게 압력을 가하는 행위를 말한다. 현재 이러한 준법투쟁이라는 이름으로 이른바 안전보건투쟁, 노사간 합의된 연장근로거부, 년·월차·생리휴가 동시사용, 식당 배식구 한줄 서기, 전조합원 일제히 화장실가기, 정시 출퇴근투쟁, 근무시간중 조합원 총회 개최 등이 행하여지고 있으며 노동쟁의조정법상 쟁의행위의 제한, 금지규정이나 단체협약에 의한 평화의무

회피의 수단으로 잘못 이용되고 있다.

노동쟁의조정법 제3조에 의하면 쟁의행위는 노동관계 당사자가 「그 주장을 관철할 목적으로」 행하는 행위로서 「업무의 정상한 운영을 저해」하는 것인 한 당연히 쟁의행위에 해당되는 것이고 쟁의행위에 해당하는 한 노동쟁의 조정법상 쟁의행위에 관한 제한금지 규정 등을 준수하여야 한다.

업무의 「정상한」운영을 저해하는 것과 관련하여 법령, 단체협약, 취업규칙 등을 근거로 「법대로」하고 있는 것이므로 준법투쟁은 쟁의행위가 아니라는 주장이 있으나 여기서 말하는 업무의 「정상한」운영이란 엄격한 의미에서의 「적법한」운영을 의미하는 것이 아니라 사실상 또는 관행상 행해지고 있는 「평상의」운영을 의미하는 것이므로 업무의 「평상의」운영을 저해하는 준법투쟁은 쟁의행위에 해당하는 것이다.

다만, 사실상 행해지고 있는 근무관행이 강한 법규를 명백히 위반하고 있을 때 이를 법에 따라 시정토록 요구하는 행위의 경우에는 쟁의행위로 볼 수 없기 때문에 노동쟁의 발생 신고

의무 등이 없다.

⑫ 단체협약 위반의 쟁의행위 금지

분쟁의 예방과 평화적 해결을 위하여 단체교섭이 원만하게 타결되지 않을 경우 쟁의행위의 절차, 방법, 쟁의행위의 장소적, 인적 범위 또는 분쟁조정 등에 관하여 단체협약으로 규정하는 경우가 있는데 이를 「평화조항」이라고 하며 평화조항 위반의 쟁의행위는 위법이다.

단체협약의 유효기간중에 협약의 개정 또는 폐지를 요구하지 않을 의무를 「평화의무」라 한다. 평화의무는 단체협약에 명문으로 규정하지 않았다 할지라도 단체협약의 평화유지 기능에 내재하는 본래의 의무이다. 따라서 단체협약의 유효기간중에 협약에서 정해진 사항 이외의 사항에 대하여 요구를 하고 그 요구가 관철되지 않을 경우에 행하는 쟁의행위, 보충협약이라는 명분하에 기존단체 협약의 해석이 아닌 새로운 사항을 요구하며 행하는 실행행위 및 경영성과에 따른 인센티브 지급을 요구하며 행하는 쟁의행위는 위법이다.

歐洲의 共同研究開發의 5大 프로젝트

EUREKA : 1985年 이후, 반도체에서 자동차 전화에 이르는 기술개발을 지향하는 302건의 공동연구개발 프로젝트이다. 약 1,600社가 참가하는 데 99%는 歐洲勢이다. 현재까지의 추정총액은 103億弗이다.

ESPRIT : EC가 스폰서인 컴퓨터와 정보공학에서 경쟁력 강화 프로그램. EC와 참가기업이 경비분담. 1993년까지의 총액은 50億弗

BRITE : 전통적 산업을 위한 新技術을 개발하는 연구. 주로 항공과 新素材가 대상. 1992年

까지의 총액은 7億 2,200萬弗.

RACE : EC가 스폰서인 歐洲廣域高速 데이터 통신망을 개발하는 프로그램. 1992年 6月까지의 총액은 5億 8,000萬弗이다.

COMET : EC가 스폰서 작업(work) 교환, 스칼라집, 기타, 產學共同을 위한 프로그램. 1995年까지 적어도 2億 5,800萬弗

*8個年 계획의 JESSI 반도체 프로그램에 대한 40億弗 포함.