

노총연구원 신서 1

# 단체교섭과 쟁의행위

임 준 택

## 머 리 말

단체교섭 사업장이나 쟁의현장에 가보면 우리의 노사관계 현실은 여전히 대립적이며 자율적인 교섭과 자유로운 쟁의행위를 겹겹이 규제하고 있는 현실을 쉽게 느낄 수 있다. 어떤 것은 단체교섭의 대상이 되고, 어떤 것은 안되고, 쟁의행위와 관련한 규제와 형사처벌은 강화하면서도 단체협약을 위반하거나 불법행위를 통해 파업을 무력화시키는 사용자는 거의 처벌하는 경우가 없는 게 우리의 엄연한 현실이다.

하지만 우리 노동조합운동은 단체교섭권과 단체행동권이 봉쇄된 1970년대에도 불굴의 투쟁을 계속하면서 1987년 노동자대투쟁을 거쳐 오늘에 이르기까지 단결을 생명으로 삼고 부단히 단체교섭과 쟁의행위의 성과와 경험을 축적하면서 오늘날 힘있는 사회세력으로 부상하게 되었다.

그럼에도 불구하고 아직도 기업별노조가 지배적인 노동조합의 현실은 단체교섭과 쟁의행위에 있어서 단위노조 차원의 경험과 역량의 단절이 반복되

고 있으며 전반적으로 취약한 교섭역량과 투쟁역량의 한계를 지니고 있음을 부정할 수 없다. 90년대에 들어 가속화되고 있는 신자유주의 공격과 고실업사회로의 이행으로 노동조합의 교섭력은 더욱 약화될 소지가 크다.

따라서 산별노조체제 구축을 목적의식적으로 앞당기고 강력한 공동교섭, 공동투쟁체제를 발전시켜가는 것이 노동운동의 긴급한 과제로 제기되고 있다. 그러나 교섭과 투쟁의 형태가 무엇이든 그 기법은 공통적이다. 본서는 일선의 노조간부들에게 교섭과 쟁의의 기초적 지식과 경험을 제공키 위해 기획된 것이다. 많은 활용이 있기를 기대해 마지 않는다.

끝으로 현장을 분주히 뛰는 중에도 어렵게 시간을 만들어 글을 써준 저자 임준택 부장에게 감사드린다.

1999.12.

한국노동조합총연맹  
위원장 박인상

## 차 례

단체교섭이란 무엇인가 .....	1
단체협약과 유효기간 .....	5
단체교섭에 임하는 자세 .....	10
단체교섭의 준비 .....	13
단체교섭의 절차 .....	18
단체교섭의 대상 .....	23
단체교섭의 기법 .....	27
유니온 샵 .....	34
쟁의행위에 임하는 자세 .....	39
쟁의행위의 준비 .....	43
쟁의행위의 절차 .....	45
쟁의행위 유형 .....	53
불법대체근로와 부당노동 행위 .....	57
파업기간 중 임금손실 대응방안 .....	65
필수공익 사업장과 단체행동 .....	70
노동쟁의의 종결과 평가 .....	75

---

## 단체교섭이란 무엇인가

---

노동조합이 있는 사업장에서는 노동조합과 사용자간에 이해관계가 다른 임금·근로조건 등을 놓고 교섭을 벌여 임금협약 내지는 단체협약을 체결(갱신)하는데 이 같은 노사간 교섭을 「단체교섭」이라고 한다. 반면에 노동조합이 없는 사업장에서는 노동자가 입사할 때 체결한 근로계약 내지는 회사가 만든 취업규칙에 의해 임금·근로조건 등이 결정되며 이를 개선하는 경우 회사가 일방적으로 정하거나 아니면 회사가 지배하는 노사협의회를 통해 형식적인 협의를 거쳐 결정하는 경우가 대부분이다. 다시 말해 노동조합이 있는 곳에서만 노사대등의 「단체교섭」이 행해지고 그 결과물인 「단체협약」이 만들어지는 것이다.

우리 나라 헌법과 법률에는 단체교섭권을 보장하고 있어 사용자는 정당한 단체교섭 요구에 성실하

게 응하지 않으면 부당노동행위로 처벌을 받게 되며, 노동조합은 단체교섭이 결렬되면 교섭타결을 위하여 쟁의행위에 돌입할 수 있으므로 단체교섭권은 노동자와 노동조합에게 매우 강력한 수단이라고 할 것이다.

## ○ 헌법의 보장

헌법 제33조1항은 「근로자는 근로조건에 향상을 위하여 자주적으로 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 가진다」고 규정함으로써 단체교섭권을 헌법상의 권리로 보장하고 있다.

## ○ 개별법상의 보장

· 노동조합의 단체교섭 기타의 행위가 정당하게 수행될 경우 형법 제20조의 규정이 적용됨으로써 정당한 단체교섭은 형사상 면책의 대상이 된다.

※ 형법 제20조 : 「법령에 의한 행위 또는 업무로 인한 행위 기타 사회상규에 위배되지 아니하는 행위는 벌하지 아니한다」

- 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭할 권한이 있다.
- 사용자 또는 사용자단체는 노동조합이 요청한 단체교섭에 성실히 임하여야 한다.
- 사용자가 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약 체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태 하는 행위는 부당노동행위로서 규제된다.
- 근로시간 중에 단체교섭에 임하는 교섭위원들에 대하여 근무한 것으로 보아 임금을 지급하더라도 이를 부당노동행위(사용자의 경비원조에 의한 지배·개입)로 보지 않는다.

이처럼 우리 노동자가 자주적으로 노동조합을 결성하고 단체교섭권을 행사할 수 있다는 것은 2백여 년에 걸친 노동자들의 피어린 투쟁의 결과임을 우리는 잊어서 안될 것이다. 자본주의 사회에서 상대적 약자인 노동자가 향후 어떠한 권리를 향유하며 살아갈 것인지 하는 것은 오늘 투쟁하고 있는 우리들의 몫이며 오늘을 살아가는 우리의 인간다운 삶

도 우리 노동자의 투쟁에 의해서 크게 달라질 것이  
다.

---

## 단체협약과 유효기간

---

노동조합은 대부분 1년에 한번씩 정기적인 임금 교섭 및 1-2년에 한번 단체협약 갱신교섭을 하고 있다. 처음에 노조가 결성되면 가장 먼저 단체협약을 체결하기 위한 단체교섭에 착수하게 되며, 필요 시에는 그 해의 임금인상교섭을 함께 하기도 한다. 이처럼 단체교섭을 통해 체결하게 되는 임금협약, 단체협약, 노사합의서 등은 모두 단체협약의 효력을 갖는 것이지만, 편의상 임금협약과 단체협약을 보통 구별하여 부르고 있다.

### ○ 노동조합법 제32조

- 단체협약에는 2년을 초과하는 유효기간을 정할 수 없다.
- 단체협약의 효력만료일이 경과되어도 교섭으로

단협이 갱신되지 못할 경우 종전의 단체협약은 그 효력만료일로부터 3개월까지 계속 효력을 갖는다.

- 단체협약에 새로운 단협체결시까지 종전단협이 효력을 계속 가진다는 ‘자동연장조항’이 있는 경우에는 자동연장조항의 효력을 인정하되, 노사 일방이 단협해지를 상대방에게 통고하면 통고한 날로부터 6개월까지만 종전 단협이 효력을 가지게 된다. (일방해지 통고)

## 1) 단체협약 해지통보에 대한 대응

1997년도 노동법이 개정되면서 노동조합법상의 유효기간 규정이 바뀌어 자동연장조항이 있더라도 노사 일방이 협약해지통보를 한 뒤 6개월이 지나도록 새로운 협약을 체결하지 못했을 경우에는 임금 등 규범적 부분이라 불리는 개별 노동자의 근로조건은 (개별 근로계약관계의 내용으로 전화되어) 그대로 유지되고 채무적 부분 즉 노동조합 활동보장이나 전임자 처우에 관한 조항은 효력을 상실하게

된다.

이처럼 자동연장조항을 무력화시키는 규정이라고 볼 수 있는 단협해지통고권을 악용해 사용자들이 단체교섭을 유리하게 타결짓고 노조를 약화시키기 위해 단체교섭에는 무성의하게 임하다가 협약만료일이 지나면 단협 일방해지를 통보하고 6개월 후부터는 전임자를 현장에 복귀시키겠다는 압박을 가하면서 노동조합의 양보를 강요하는 경우가 종종 발생하곤 한다.

따라서 노동조합은 단협갱신체결은 단협만료일 이전에 매듭짓는다는 계획을 세워 교섭에 착수할 수 있도록 하는 것이 바람직하며, 아울러 회사측이 교섭에 응하지 않거나 교섭을 게을리 하면서 단협해지권을 주장하는 것은 권리의 남용이므로 신의칙상 해지의 효력이 생길 수 없음을 알고 대처하되, 조합원들의 근로조건은 고스란히 유지되는 것이므로 당황할 필요없이 전임자가 현장에 일시 복귀하는 한이 있더라도 단체교섭 과정에서 노동조합의 정당한 요구를 끝까지 관철시켜 내겠다는 강한 의지를 보여주는 것이 중요하다.

## 2) IMF와 단체협약 수호투쟁

IMF 2년동안 노동조합은 사용자측의 임금·단체협약 저하공세와 협약위반 불법행위에 엄청나게 시달리면서도 임금·근로조건을 유지하고 고용안정을 기하기 위해서 최선을 다하여 투쟁하였다. 실로 노동조합이 근로조건 개선투쟁보다 근로조건을 지키는 투쟁이 얼마나 힘든 것인지 절감할 수 있는 기간이었다.

더욱이 헌법재판소의 결정(97.3)으로 인해 단체협약을 위반할 경우 근로기준법 등의 법률을 위반하는 경우를 제외하고는 처벌조차 할 수 없게 된 불리한 상황에서 사용자측은 일방적으로 협약을 위반하였으며, 수많은 부당노동행위를 자행하며 노동조합의 존립 자체를 위협해 왔던 것이다.

단체협약을 위반할 경우 처벌할 수 있는 노동조합법 개정이 조만간 이루어지더라도 단협을 이행토록 하는 실효성이 중요하므로 한국노총은 사용자측의 단협준수 의식이 높아지기 전까지는 단체협약의

주된 내용을 구체화하고 벌칙(벌금 1천만원 이하)도 상향조정하며 사용자측의 단협위반에 대해 노동조합에 쟁의수단을 부여해야만 실효성이 확보될 수 있다고 법개정을 요구하고 있다.

정말 회사가 어려워 기존의 임금·근로조건을 유지하는 것조차 힘들 경우 노동조합은 가급적 단체협약상의 근로조건을 저하시키기보다는 기간을 정해 근로조건을 일부 적용중단 한다든지, 임금삭감 보다는 임금반납 방식을 통해 기존의 임금수준을 지키며 퇴직금도 저하시키지 않는 지혜를 발휘하면서 기존의 단체협약을 수호하기 위한 힘든 투쟁을 계속해 왔던 것이다.

---

## 단체교섭에 임하는 자세

---

단체교섭은 기본적으로 협상이다. 물론 말로만 하는 단순한 협상이 아니라 노사의 교섭력이 부딪히는 불꽃튀는 협상이자 무엇보다 노동조합의 조직력에 바탕을 둔 협상이라고 해야 정확할 것이다.

따라서 노동조합이 단체교섭을 위하여 얼마나 내실있는 준비를 하였는가가 중요하겠지만 교섭위원을 비롯해 전체 조합원들의 단체교섭에 임하는 자세에 따라 단체교섭이 크게 영향을 받게 되므로 올바른 자세를 갖는 것이 참으로 중요하다.

1) 교섭은 협상이며, 타협의 과정임을 명심해야 한다. 어느 일방의 요구를 전적으로 관철시키는 사례는 거의 없으며, 있다고 해도 특별한 경우이다. 설사 반드시 관철시켜야 할 요구사항이 있더라도 이를 위해서는 다른 요구를 양보해야 하는 타협과 절충의 과정인 것이다. 따라서 핵심요구사항이라고

해서 모두 관철시킨다는 최상의 결과에 집착하기 보다는 요구사항의 우선순위와 연계전략 및 차선의 복안 역시 반드시 염두에 두어야 한다.

2) 조합집행부와 교섭위원들은 긍정적인 생각과 자신감 있는 자세를 가지고 교섭과정에서 의욕적인 모습을 보여주어야 노동조합이 단체교섭의 분위기를 주도할 수 있고, 조합원들 역시 희망적인 생각을 갖고 집행부와 교섭위원들에게 신뢰와 지지를 보내게 될 것이다.

3) 신규노조 내지는 주로 권위주의적 오너가 지배하는 기업에선 사용자측이 협상정신과 어긋나게 노조를 무시하고 단체교섭에 성의없이 나오는 경우가 많다. 이런 경우 노조는 회사의 잘못된 노사 관계 협상자세를 차제에 바로잡아야 한다는 생각을 쉽게 가질 수 있으나 자칫 감정적으로 대응해서는 안되며, 노동조합이 확고한 명분을 갖고 교섭준비에 만전을 기하여 결국 회사가 각성할 수 밖에 없는 상황으로 몰고가야 한다.

4) 노동조합 대표자의 소신과 판단은 단체교섭의 전과정에서 최대한 존중되어야 한다. 노동조합 대표자는 교섭권과 체결권을 법적으로 지니고 있으므로 교섭과정에서는 대표자의 소신과 판단이 매우 존중되어야 하며, 단체교섭에서 핵심적 역할을 할 수 밖에 없는 것은 당연하다. 동시에 노조대표자는 요구사항에 대한 깊이있는 파악과 중장기적인 차원에서 안목을 갖고 판단해야 하며 조합원의 정서와 인기에만 편승하거나 대표자로서 주관없이 끌려다녀서는 안될 것이다. 대표자로서의 결단력과 지도력이 없다고 조합원들이나 사용자가 생각하게 되면 단체교섭은 노조에 유리하게 진행되지 못할 것이다.

5) 교섭위원이 아닌 일반 간부들과 대의원, 조합원들 역시 교섭은 협상과 타협의 과정이면서도 단체교섭은 조직력과 투쟁력을 바탕으로 진행된다는 점을 인식하여 건설적인 자신의 의견을 조합에 제시하되 자기에게 부여된 역할을 충실히 수행해야만 한다.

---

## 단체교섭의 준비

---

정기적인 단체교섭인 경우 임금협약과 단체협약은 그 협약의 만료시점이 있다. 보통 임금인상은 3-4월이 많지만 이 경우에 단체교섭 준비는 늦어도 2개월 전부터는 개시하는 게 좋으며, 단체협약 갱신교섭은 자동연장 조항이 없는 경우에는 가급적 협약만료 전에 교섭이 끝날 수 있도록 착수하는 게 바람직하다. 교섭이 개시되면 타결까지 적어도 5회 이상의 교섭을 통해 2개월이상 소요되는 경우가 많으며 교섭이 결렬되어 노동쟁의가 발생하면 훨씬 장기화되는 경우도 많다. 그렇다면 단체교섭의 준비는 어떻게 해야 하는지 살펴보자.

1) 교섭준비에 만전을 기하되 역할분담을 통해 모든 조합원이 참여케 하자.

단체교섭은 전체 조합원의 관심과 의지를 집약하여 집중적으로 전개하는 활동이 되어야 한다. 그러

기에 준비과정 역시 조합원들 스스로 참여할 수 있도록 설문지 작성 및 요구안 제시하기등 작지만 다양한 참여프로그램을 마련하는 것이 바람직하며, 특히 상집, 대의원들의 역할을 높이고 열성조합원들에게도 능동적으로 할 수 있는 역할을 부여해 주는 것이 필요하다.

2) 구체적 교섭준비는 교섭자료 마련, 교섭의 목표 설정, 투쟁 방법, 교섭위원 선정 등의 활동을 포함하게 된다. 준비기간은 협약의 유효기간, 평소 노사간 접촉, 교섭에 필요한 자료의 확보정도, 동종업종 노조와의 연대계획 등 종합적인 사정을 판단하여 정하면 될 것이다.

3) 교섭을 위한 자료와 정보를 요구에 맞게 일목요연하게 정리하자.

근거없이 강하게 주장하면 통했던 시대가 있었다라든가 이제는 회사의 교섭력을 과소평가해서는 안될 것이다. 노동조합도 구체적인 근거 하에 요구안을 작성하고 주장하여야 한다. 물론 그 같은 근거는 국가기관이나 연구소에서 제시한 통계자료만을 말

하는 것이 아니다. 조합원, 비조합원들의 현실적인 생활조건의 파악도 중요한 근거가 되는 것이다.

간혹 경력있는 노조대표자조차 회사 경영과 관련하여 뭐가 뭔지 제대로 파악하지 못하고 있는 경우가 있는데 이래서는 안 된다. 특히 전임자의 경우는 신문, 방송, 지침서등 다양한 매체와 대인 접촉, 조사활동을 통해 새롭고 필요한 회사관련 정보를 입수할 수 있도록 항상 신경을 써야 한다.

상장회사, 등록법인, 외감법인의 재무제표나 감사보고서등은 금융감독원 공시실을 방문하거나 금감위, 증권거래소 인터넷 등을 통해 쉽게 확보할 수 있으며, 해당 기업뿐만 아니라 동업종 내지는 비교대상이 되는 기업들의 정보도 잘 정리해 놓으면 매우 설득력 있는 교섭의 근거자료를 확보할 수 있다. 이를 위해 평소 신문기사도 모으고 간부들에게도 유익한 정보라고 생각되는 것들이 있으면 함께 공유할 수 있도록 주지시켜 놓아야 한다. 또한 회사가 갖고 있는 자료에 대해서는 관련 자료를 제공해 줄 것을 요구하고, 복사가 안되는 필요한 자료에 대해서는 최소한 열람하여 파악해 두어야 한다.

만일 교섭에서 필요로 하는 자료를 회사가 제공해 주지 않을 경우 노동조합은 공문을 통해 자료제공을 촉구하고 그 근거를 남겨놓는 것이 좋으며, 노사협의회를 통해 법에 정해진 기업측의 경영관련 보고사항을 상세하게 요구하는 것도 한 방법이 될 수 있다.

○ 단체교섭을 위해 유익한 곳 몇 군데

- 금융감독원 공시실 (서울 여의도 소재, 아래 공시자료는 열람 및 복사 가능함)
  - 상장법인 사업(반기)보고서
  - 등록법인 등록관계 서류 및 감사보고서
  - 유가증권 신고서 및 발행실적 보고서
  - 사업설명서, 합병신고서
  - 상장법인 주식의 대량보유 상황 보고서 및 임원등 주식소유 상황 보고서등
  - 기타 상장, 등록법인의 법규상 신고사항
- 인터넷 사이트
  - <http://dart.fss.or.kr> (금융감독원 전자공시 시스템)
  - <http://www.nso.go.kr> (통계청)

#### 4) 상급단체의 지침을 적극 활용하자.

상급단체는 산업별 조직이므로 다양한 업종을 포괄하고 있어 특정업종만을 염두에 둔 교섭 지침서를 내는 아니지만 단위노조에서 해내기 어려운 정세분석 및 국내외 경제전망, 업종별 전망, 노사관계의 흐름, 노동운동의 주요한 이슈, 생계비, 모범 단체협약안, 사용자 반박논리 등을 제공함으로써 단위노조가 사업장의 특수성을 감안하여 응용한다면 어떤 것보다 설득력 있는 요구안의 근거가 되기도 하며, 많은 노조가 상급단체 지침을 반영하여 비슷한 주장을 하게 됨으로써 사용자측에서도 이를 대세로 받아들이는 분위기가 수용하는 경우가 적지 않으므로 상급단체의 지침을 적극 활용하는 게 좋다.

---

## 단체교섭의 절차

---

### 1) 단체교섭 요청

노조가 결성되었거나 기존 협약의 만료기간이 다가오면 노동조합은 본격적으로 교섭을 전개할 적절한 시기에 (또는 협약에 정해진 교섭요청의 기간 안에) 단체교섭을 개시할 것을 회사측에 문서로서 요청하여야 한다. 교섭요청은 반드시 문서로 처리해야만 상대방이 교섭자체를 가볍게 보지 못하며 또한 회사가 교섭을 거부하거나 회피하려고 할 경우 부당노동행위의 근거자료로 삼을 수 있다.

이때 노동조합의 임금요구안 내지는 단체협약안은 상견례 또는 1차 본교섭시 노조가 요구안을 제시, 설명하고 차기교섭부터는 이에 대한 회사측의 수용여부 및 제시안을 검토하면서 본격적인 교섭을

진행하면 된다.

보통 신규조직을 제외하고는 과거 교섭의 관례에 준하여 교섭이 진행 되겠지만 교섭은 1주일에 1-2회 정도 요일과 시간을 정하여 하는 것이 효율적이며, 특히 회사측에서 결정권한이 있는 실세가 반드시 참석하도록 노조가 사전에 강력히 요구하고 유도하는 것이 필요하다.

**2) 교섭의 절차**는 보통 ①교섭준비 → ②예비교섭(상견례) → ③본교섭 → ④마무리교섭 → ⑤교섭타결(협약조인)의 과정으로 구분해 볼 수 있으나 본교섭에서 미해결 쟁점사항이 분명해지면 노동조합은 마무리교섭 전이라도 노동위원회에 조정신청을 할 수 있다.

### **3) 조정신청**

노동조합이 약3회 이상 교섭을 통해 노조의 단체 교섭 요구안을 중심으로 합의사항과 미합의 쟁점사

항이 분명해지고 더 이상 교섭을 통해 합의가능성이 없다고 판단되면 노동조합은 관할 노동위원회에 조정신청을 할 수 있다. 유의할 점은 교섭횟수가 많더라도 요구안의 일부만이 검토되었다든지 하게 되면 교섭자체가 미흡하다고 노동위원회가 간주하여 사실상의 조정신청 반려와 비슷한 행정지도를 통해 ‘충분한 단체교섭 후 조정신청’을 권고받게 되므로 몇 가지 쟁점사항에 막혀서 전반적인 교섭안 검토를 못하고 교섭을 지지부진한 상황에 머물러 있게 해서는 안될 것이다.

노동조합이 단체교섭 타결을 촉진하기 위해 노사간 교섭보다는 적절한 시점에 조정신청을 통해 노사간 의견접근을 피할 수도 있고 아니면 최적의 시점에 쟁의행위에 돌입하기 위해서는 단체교섭 개시부터 적절한 교섭횟수와 교섭속도를 잘 조절하는 기법이 필요하다.

#### 4) 노동위원회의 조정중지 결정

노동조합법의 ‘노동쟁의’ 정의를 악용하여 회사측이 교섭석상에서 의식적으로 교섭을 진전시키지 않거나 교섭요구 사항 이외의 회사측 요구 예를 들면 회사측의 구조조정계획안 또는 임금반납에 대한 동의를 계속 요구한다든지 하면서 교묘하게 교섭을 장기화시키면서도 노동조합의 조정신청을 무력화시키려는 경우 또는 회사측이 교섭석상에 결정권한이 없는 교섭위원을 내보내 교섭을 계속 공전시키는 경우 노동조합은 노동위원회에 조정신청을 통해 그간의 경위를 상세히 설명함으로써 노동위원회의 조정안 제시없이 조정중지 결정을 받아 쟁의행위에 돌입하는 방법도 모색할 수 있다.

#### 5) 상급단체 보고 및 지도지원 요청

단위노조 대표자는 본교섭이 교착상태에 빠져 노동쟁의가 발생하고 조정신청 및 쟁의행위 돌입이 예상되면 반드시 상급단체 노사대책 담당간부와 사

전에 협의하고 조정신청후에는 즉각 보고함으로써  
상급단체가 적절하고 효과적인 지도와 지원을 다할  
수 있도록 노력한다.

---

## 단체교섭의 대상

---

일반적으로 노사간 분쟁은 이익분쟁과 권리분쟁으로 나눌 수 있다. 이익분쟁이란 임금 및 근로조건에 관한 협약을 체결하거나 변경하기 위하여 단체교섭을 하는 과정에서 합의에 도달하지 못함으로써 일어나는 분쟁을 말하며, 권리분쟁이란 협약체결 이후 협약의 이행이나 협약의 해석, 개별적인 권리의 구제에 관한 노사간 분쟁이라고 할 수 있다.

노동조합은 대법원(90.5.15)에서 노동쟁의에는 이익분쟁과 권리분쟁이 모두 포함된다고 판시한 이후 해고자 복직을 비롯한 권리분쟁이 노동쟁의의 대상이 된다고 주장해 왔으나 노동부는 개별적인 권리구제나 협약의 해석에 관한 권리분쟁은 노동쟁의 대상이 될 수 없다는 입장을 견지해 오다 1997년 노동법 개정을 통해 노동조합법 제2조제5호 ‘노동

쟁의'의 정의를 “근로조건에 관한 사항”에서 “근로  
조건에 관한 사항”으로 변경하여 노동쟁의  
가 이익분쟁에 한정됨을 입법적으로 명확히 하게  
되었다고 하지만 여전히 논란이 계속되고 있다.

단체교섭의 대상이 될 수 있다면 교섭이 결렬될  
경우 이것은 노동쟁의의 대상이 된다고 할 수 있을  
것이다. 단체교섭의 대상이 될 수 있는지 없는지의  
판단기준은 ① 근로조건 등과 관련이 있는지 여부  
② 집단적 성격을 띠고 있는지 여부 ③ 사용자의  
처분 가능성이 있는지 여부 등을 들 수 있다.

특히 쟁점이 되고 있는 정리해고 및 이른바 경영  
(인사)권에 관한 사항이 단체교섭의 대상이 되는지  
여부에 대해선 더욱 논란이 많다. 사용자측을 대변  
하는 쪽에서는 경영사항은 헌법상 보장된 재산권에  
기초를 둔 경영전권에 속하는 사항이므로 단체교섭  
대상이 될 수 없다는 주장을 하고 있지만, 단체교  
섭이 산업민주주의 내지 경영민주주의와 함께 등장  
한 것이므로 경영사항이라 하더라도 단체교섭의 대  
상이 될 수 있다는 견해가 더욱 타당하다고 할 수  
있을 것이다.

\* 대법원 1994.8.26 선고, 93누8993 판결

경영권(인사권 포함)의 사항이라 하더라도 근로자의 근로조건과 밀접한 관련이 있는 경우에는 단체교섭의 대상이 된다.

\* 대법원 1994.8.12 선고, 94다3261 판결

경영권의 행사로 인하여 발생하는 근로조건외의 변화사항 등에 관하여는 단체교섭의 대상으로 이를 인정하지만 경영권의 본질적인 측면에 해당하는 '사업부 폐지결정의 백지화' 등의 사항은 노동쟁의의 대상이 될 수 없다.

현행 노동법은 노동쟁의의 대상에서 권리분쟁을 배제하면서 권리분쟁에 대한 구제절차를 노동조합법 제34조에 마련하고 있다. 즉 노사 당사자간에 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 의견의 불일치가 있으면 노동위원회에 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있으며 노사 당사자는 그 결과에 따라야 한다고 규정하고 있다. 또한 해고자 복직문제와 관련해서는 노동위원회나

법원의 구체절차에 따라야 하며 이 같은 문제를 해결 또는 관철하기 위한 쟁의행위는 할 수 없다고 해석을 하고 있다.

하지만 현실적으로 권리분쟁이 노동위원회를 중재자로 해결되는 사례는 별로 없으며, 특히 노동조합은 이 같은 방법을 전혀 신뢰하고 있지 못하기에 실효성 있는 방법으로서 사용자측의 단체협약 위반에 대한 형사처벌 강화 및 권리분쟁 역시 노동쟁의의 대상이 되어야 한다는 주장을 굽히지 않고 법개정을 비롯한 실천적인 투쟁을 계속 하고 있는 것이다.

현실적으로 단위 노동조합은 단체교섭시에 이익분쟁의 요구를 앞세우면서도 권리분쟁 사항을 적절하게 교섭에 포함시켜 투쟁해 나가는 방법도 계속 구사해 나가야 한다. 노동위원회 역시 권리분쟁 사항이 포함되었다고 무조건 조정대상이 아니라고 판단하는 것이 아니라 권리분쟁이 주된 것인지 여부를 판단한다는 사실을 주목하고 단체교섭시 권리분쟁 사항을 포함하여 적극 교섭해 나가는 방식이 바람직하다.

---

## 단체교섭의 기법

---

### 1) 대의명분이 있어야 한다.

교섭위원들의 임무는 교섭의 타결이다. 그러기 위해 대안을 제시하며 타협할 줄 아는 태도가 필요하다. 하지만 무엇보다 노동조합이 단체교섭 안을 작성하거나 단체교섭 과정에서 대의명분을 확보하는 것이 가장 중요하다. 대의명분이 있어야 조합원이 강력하게 지지하며, 대중에게 설득력과 힘을 지닐 수 있는 것이며, 노사관계를 둘러싼 다양한 세력을 유리하게 활용할 수 있다.

보통 노조설립후 과업다운 과업을 처음해 보는 사업장에서는 노동조합이 승리하는 사례를 많이 볼 수 있다. 왜냐하면 그동안의 일방적 노사관계에 젖어있던 회사측의 구태의연한 모습들이 쉽게 노출되기 때문에 노동조합의 요구가 현실성 없는 과도한

요구가 아니라면 노동조합이 명분과 여론에서 우위를 차지하는 경우가 많기 때문이다.

대의명분을 가진 싸움은 비조합원들 한테서도 우호적인 지지여론을 형성하게 되며, 이를 통해 노동조합은 조직을 확대하고 그 위상과 영향력을 확고히 할 수 있게 된다.

## **2) 공개교섭의 원칙과 홍보활동을 잘 연결시키자.**

단체교섭은 사용자와 노동조합이라는 단체가 하는 것이지 교섭위원 몇 명이 하는 것이 아니며 공개하는 것이 원칙이다. 밀실교섭, 면담형태의 교섭은 일시적으로 문제를 해결할 수 있을지 모르나 자칫 많은 후유증을 낳게 된다.

교섭상황을 시시각각 전체 조합원이 공유하기 위해 교섭참관을 허용하거나 녹음을 하는 것도 방법일 수 있으나 입장일단이 있으며 회사가 이를 거부하는 경우도 적지 않으므로 최소한 명료한 교섭회의록을 교섭 때마다 작성하여 노사 양측이 확인 서명하는 방식이 좋다.

교섭회의록에는 일시, 장소, 참석자, 합의사항과 미합의 쟁점사항, 차기 교섭일시, 장소등을 정리한 후 노사 교섭위원들이 확인서명하여 한부씩 나눠 갖고 교섭을 끝낸다.

이 같은 교섭회의록을 기초로 ‘투쟁속보’ 및 대자보를 작성하여 조합원이 궁금해하는 교섭 진전상황을 전달하거나 약식집회를 통해 교섭위원 대표가 직접 알려주는 것도 좋다.

다만 노사간 참여한 쟁점사항에 대해서는 교섭과정에서 오고간 얘기들을 세밀하게 알리기보다는 노사간 입장차이와 접근정도만을 언급하는 것이 좋다.

### **3) 사용자의 수용여부를 확인하며 효율적으로 교섭하자.**

사용자들은 교섭을 질질 끌거나 수용하기 어려운 노동조합 측의 요구사항에 대해서는 여러 가지 질문과 문제점을 교섭위원들마다 돌아가면서 이 얘기 저 얘기하면서 시간을 허비하는 모습을 보이곤 한

다. 이때 노동조합이 너무 많은 시간을 논쟁하다 보면 결론도 없이 성과없는 교섭의 횃수만 늘어날 뿐이다.

따라서 노동조합은 필요시 조정신청이 가능할 수 있도록 3-4차 교섭을 통해 합의사항과 미합의사항을 가려낼 수 있도록 요구안 전체를 놓고 속도감 있게 교섭을 진행해 나가는 것이 필요하며, 쟁점사항을 추출해 놓고도 필요하다면 추가적인 교섭을 통해 쟁점해결을 위한 마무리 교섭을 진행하는 것이 바람직하다.

단체협약 체결이나 갱신과 같이 많은 조항을 논의하는 단체교섭의 경우에는 노동조합이 제시한 요구안을 놓고 사용자로 하여금 수용할 수 있는 사항을 추리게 하고, 수용할 수 없는 사항에 대해서는 그 이유와 근거를 제시케 함으로써 효율적인 교섭을 진행시켜 나가야 한다.

#### **4) 실세와 교섭한다.**

단체교섭 석상에는 회사측에서 실세가 아닌 결정

권한이 없는 자가 교섭위원 대표로 나올 때가 종종 있다. 그같은 경우 교섭횟수는 늘어나도 교섭 진도는 지지부진할 수밖에 없다. 결정권한이 없는 교섭위원과의 교섭은 시간낭비일 가능성이 많으며, 심지어는 또 다른 분쟁을 낳는 불씨가 된다.

결정권한을 가진 책임자가 단체교섭에 임할 수 없는 부득이한 사정이 있는 경우 그 결정권한을 위임받는 자와 교섭하는 것은 무방하겠지만, 권한이 없는 자가 나와 계속 교섭을 지지부진하게 끌어갈 때는 노동조합은 교섭석상에서 회사측 실세가 차기 교섭에 반드시 참석하라는 강력한 주장을 계속 제기하고, 공문을 통해서도 결정권한 없는 교섭위원으로 인해 교섭이 공전되고 있으니 회사측에서 권한있는 실세 ‘누구가’ 참석하여 단체교섭에 성실히 임하라는 요구를 해야 한다. 반응이 없으면 노조측이 회사측 실세를 면담하여 이같은 주장을 강력히 제기하는 것도 향후 노동조합의 대처방안 선택에 도움이 된다.

노동위원회에 조정신청을 하는 경우 노동위원회는 결정권한이 없는 회사측 교섭위원 때문에 단체교섭이 지지부진한 경우 조정중지 결정을 내린 사

례가 있었음을 주목하자.

### **5) 합의사항은 명료하게 반드시 문서로 작성한 후 서명·날인한다.**

노동조합법 제31조에는 단체협약은 서면으로 작성하여 노사 쌍방이 서명·날인하여야 한다고 규정하고 있으며 이는 단체협약의 효력발생 요건이다.

합의사항은 대체로 합의서 체결과 함께 발효되는 것이 보통이나 협약만료기간을 넘겨 교섭이 타결되는 경우도 비일비재 하므로 합의사항은 소급적용 여부 또는 그 적용시점을 분명히 해야 하고, 어떤 합의사항은 발효일만 명시하되 「향후 노사합의로 개정하지 않는 한 계속 유효하다」고 명시하는 것이 필요할 수도 있으며, 이와는 달리 「1년 후에는 무조건 현행 단협의 수준으로 환원한다」고 하는 식으로 앞으로 생길 문제들까지 잘 헤아려보고 명료한 합의서를 작성해야 한다.

노동조합은 합의가 임박하다고 느끼면 사전에 빈틈없는 합의서 초안을 만들어 이를 꼼꼼히 검토해

보고 실제 합의서 작성시에도 최대한 노조가 기초한 합의문구를 반영하는게 좋다. 합의서 작성 이후 예상치 못한 문제가 발생하는 이유는 회사측이 작성한 합의서 초안에 대하여 충분한 검토없이 서명 날인하거나, 애매한 점이 발견되어도 자기에게 유리하게 해석하거나 나중에 해결하면 되지 않겠느냐 하는 안이한 생각 때문이다.

또한 상대적으로 사소한 문제라고 하여 이를 회사측의 구두약속만 믿고 적당히 넘어가는 우를 범해서는 안된다. 노사간의 약속은 문서화하지 않으면 무효가 될 수 있음을 유념해야 한다. 사소한 문제라도 노동조합 입장에서 문서화하는 것이 좋겠다고 판단되면 굳이 본 합의서가 아니라도 ‘부속합의서’ 또는 ‘기타 노사합의’라는 제목으로 본합의서에 담지 못한 부차적이거나 세밀한 사항들을 함께 모아 정리하면 된다.

---

## 유니온 샵

---

단체협약 체결 또는 갱신교섭에서 의외로 노사간 쟁점으로 많이 대두되는 것이 유니온 샵 제도의 도입 및 노조가입 범위에 관한 사항이기에 이를 간단히 살펴보자.

### 1) 유니온 샵(union shop)과 오픈 샵(open shop)

유니온샵 제도는 노동자가 노조가입을 조건으로 채용됨으로써 입사와 동시에 노조원이 되는 제도로서, 원칙적으로 조합원 자격을 상실하면 해고시키는 제도이지만 현재 우리나라 노동조합법에서는 유니온 샵 협정을 체결하려면 조합원이 당해 사업장 종사 근로자의 3분의 2이상이어야 한다는 제한규정을 두고 있으며, 탈퇴시에는 해고를 시킬 수도 있지만

노조의 제명조치에 의해서는 제명된 조합원에게 해고와 같은 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다고 규정함으로써 매우 불완전한 유니온샵제를 인정하고 있다.

그럼에도 불구하고 유니온 샵은 사업장 소속의 노동자 대부분을 조합원으로 받아들일 수 있어 노조의 교섭력을 높이는 힘있는 수단으로 노총의 1996년도 표본조사에서 의하면 전체노조의 약35%가 단체협약에 이 규정을 두고 있다.

(출처 : 한국노총 중앙연구원, 1996 단체협약 분석)

\* 노동조합법 제81조(부당노동행위) 제2호 단서내용

“다만 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 당해 노동조합에서 제명된 것을 이유로 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다”

반면에 오픈샵이란 노조에 가입할 수 있는 노동자가 자유롭게 가입과 탈퇴를 결정하며 노조탈퇴 또는

제명시에도 불이익이 없는 제도이다.

## 2) 부분적 유니온 샵

조합원수가 조합가입 대상자의 3분의 2이상이 안 되더라도 부분적 유니온샵을 체결하는 것은 가능하다. (이 경우 엄밀한 의미의 유니온 샵은 아니지만) 예를 들면 생산직 중심의 단위노조가 생산직에 대해서만 회사와 유니온샵제를 채택하고 있는 경우가 대표적이다.

이처럼 부분적 유니온샵을 규정할 경우에도 유니온 샵에서 제외되는 사람에 대해 노조가입 자격이 없는 것으로 명시하지 말고, 아무 언급이 없는 채로 그냥 둬으로써 유니온샵에서 제외되는 사람은 자동적으로 오픈샵에 의해 자유롭게 가입할 수 있도록 한다.

- 단협에 유니온샵을 규정할 때

예 1) “아래 각호에 해당하는 자를 제외하고는 유

니온 샵이 적용된다”

1. 인사, 노무 담당 (사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자를 명시할 경우 당연히 노조가입 안 됨)
2. 본사직원(이렇게 하면 본사직원은 오픈샵적용)

예 2) “아래 각호에 해당하는 자는 노조에 가입할 수 없으며, 이를 제외한 자를 제외하고는 입사와 동시에 조합에 가입되며, 조합원이 조합을 탈퇴시에는 회사는 즉시 해고해야 한다.”

- 인사, 노무 담당
- 영업지점장

### 3) 노조가입 범위

·노조가입 범위를 단체협약에 규정하자고 회사가 계속 주장한다면 이를 부당노동행위(지배, 개입)로 반박하고 노조가입 범위는 노조자치의 영역이므로 사용자가 개입할 수 없으며 단협에 아무런 규정을

두지 않던지 또는 노조규약에 따르는 것으로 한다.

- 단협상 노조원이 될 수 없는 사용자의 범위를 확대, 규정하려는 시도에 대해서는 단협에 구체적으로 명시하기 보다는 “사용자의 범위는 관련 법률에 따른다”는 수준으로 정리함이 좋다.

- 유니온 샵을 단협에 규정하지 않는 한 단협에 조합원 범위를 정하는 것은 사실무의미한 것이다.

- 노조가입 제한 규정은 원칙적으로 단협에 정할 사항이 아니며 이를 회사가 고집하면 마찬가지로 지배, 개입의 부당노동행위로 규정하고, 노조가 규약만 변경하면 노조가입이 가능한 수습, 일용직, 임시직, 계약직의 경우는 가급적 조합가입 문호를 열어두는 것이 바람직하다.

---

## 쟁의행위에 임하는 자세

---

쟁의행위는 노동조합에 있어 평화적 교섭으로 도저히 안될 때 사용하게 되는 최후의 수단이라고 할 것이다. 단체교섭이나 노사간 협상이 잘 안될 때 노동조합은 ‘쟁의행위가 아닌 단체행동’을 자유롭게 구사해서 현안해결을 촉진할 수도 있지만 ‘쟁의행위’는 다소 번거로운 절차를 거쳐야 하며, 전체 조합원의 인내와 단결력 없이는 성과를 거두기 어려운 것이므로 신중하게 결정해야 하며, 쟁의행위를 해야 되겠다고 노동조합이 결정했다면 철저히 준비하고 적극적인 태도로 쟁의행위에 임해야 한다.

### ① 대표자 및 교섭위원의 자세

조합원의 단결력과 간부들의 헌신적이고 지혜로운 자세, 그리고 사용자보다 명분과 여론에서 우위를 점

해야만 쟁의행위는 승리할 수 있다는 사실을 우리는 잊지 말아야 한다. 쟁의행위를 통해 완벽한 승리를 꿈꾸거나 조합원의 인기를 중요시한다면 그것은 실현되기 어려운 것이다. 회사 역시 노조의 쟁의행위로 인한 패배는 원치 않을 것이며 오히려 쟁의행위를 틈타 노동조합의 분열과 약화를 노리는 사용자가 적지 않음을 경계해야 한다. 따라서 노동조합은 쟁의행위 돌입시 쟁의행위를 통한 조직력 강화와 조합원의 의식제고를 당면한 요구조건 관철못지 않게 중요시해야 한다.

실제 조합원들은 쟁의행위를 통해 많은 것을 배우게 된다. 최근 4조3교대 장치사업장에서 노조설립 30년만에 파업을 했다. 처음에는 다소 불안해 하던 조합원들이 함께 노래하고 구호도 외치며, 분임토의와 집회를 거듭할 수록 노동조합의 존재가치와 노동자의 권리가 어떤 것인지 느끼게 되었고 이제서야 같은 사업장에서 근무하는 동료들의 얼굴을 깊이 새겨가면서 동지애도 느끼게 되었다. 서먹서먹하던 3-4일의 파업기간이 지나면서부터 벌써 파업현장에서는 새로운 힘찬 분위기를 누구나가 느낄 수 있게 되었으며, 이처럼 달라진 분위기는 회사 역시 충분히 감

지할 수 있는 것이었다.

대표자는 쟁의행위에 돌입하게 되면 조합원의 의식을 높이고 평소 부족했던 조합원 교육과 상호 대화를 충분히, 재미있게 할 수 있는 절호의 기회로 만들어야 한다. 앞으로도 쟁의행위가 벌어진다면 노동조합이 더욱 강력해진다는 사실을 회사가 두려워하게끔 확실히 보여주는 것, 이것이 손에 잡히는 단체교섭의 가시적 성과보다 훨씬 중요하다는 사실을 쟁의행위 돌입전에 대표자를 비롯해 간부와 조합원들이 공유할 수 있도록 노력해야 한다. 이를 위해 쟁의행위 전후에 반드시 상급단체의 지원을 받아 조합원 교육을 실시하고 쟁의행위의 목표와 의의를 올바르게 설정해야 한다.

## ② 간부, 대의원의 자세

쟁의행위에 돌입함과 동시에 노동조합은 평소의 조직체제를 쟁의대책위원회로 확대, 강화하여 총력투쟁체제로 전환하게 된다. 물론 노조 대표자와 상집들이 쟁의대책위원회에서도 핵심적 역할을 수행하는 것이 바람직하지만 대의원과 열성조합원들을 대거

대책위원회 체제에 참여시켜 적절하고 적극적인 역할을 수행할 수 있도록 하는 것이 필요하다.

이같은 총력투쟁체제에 참여하는 간부, 대의원의 자세는 더할나위 없이 중요하다. 쟁의행위에 돌입하자마자 적극적인 교섭을 하자고 나오는 사용자는 별로 없다. 마지못해 교섭을 하더라도 회사의 강경한 입장을 주장하며 노동조합의 내부 분열과 조합원이 위축되게 하려고 애쓰는 경우가 대부분이다.

노조간부들의 역할은 지도부의 투쟁지침을 조합원들이 숙지하고 실천할 수 있도록 모범을 보이고 도와주면서 투쟁에 필요한 신속정확한 상황보고와 의견을 개진하고, 자신이 부여받은 임무에 최선을 다해 충실해야 한다. 간부, 대의원이 단결의 중요성을 절실히 깨닫고 행동한다면 조합원의 불만과 동요가 있더라도 잘 해소할 수 있을 것이다.

---

## 쟁의행위의 준비

---

### 1) 정세분석

- 쟁의행위에 돌입할 수 있는 조직력이 있는지  
주체적 역량 점검
- 사용자의 준비상태(재고여부, 거래처와의 관계  
분석) 확인
- 회사의 경기상태를 분명한 근거를 확보하여 판  
단함
- 정치, 경제, 사회적 분위기 분석

### 2) 장기전에 대비한 쟁의기금확보 및 물자확보

- 특별 쟁의기금 모금
- 쟁의행위시 필요한 취사 관련 사항, 담요, 천막,  
앰프, 무전기, 팩스등 준비
- 희생자 구제규정 마련

### **3) 상급단체 및 이웃 사업장과의 지원체제마련**

- 쟁의행위 돌입 가능성을 사전에 충분히 홍보함
- 교섭과정에서의 정보공유
- 출정식 참석 및 격려방문 요청

### **4) 노동쟁의 조직편제**

- 쟁의대책위원회 구성 및 상황실 운영
- 대외활동 및 홍보선전팀 가동 : 일일 투쟁속보 발간 및 대외홍보 활동
- 규찰대 운영 : 내부규율 통제 및 사용자측 파업 파괴 행위에 대응

### **5) 파업프로그램의 준비**

- 장기전에 대비해 지루하지 않게 준비한다
- 집회와 시위, 체육활동, 노동가 및 율동, 장기자랑, 평가의 적절한 배합
- 상급단체의 간부를 초청해 조합원 의식과 단결력 강화 교육 실시
- 조별 토론회, 지도부와의 대화를 통한 조합원 여론수렴

---

## 쟁의행위의 절차

---

일반적으로 쟁의행위는 단체교섭이 결렬된 후 노사 어느 일방이 조정을 신청하고 정해진 조정기간(일반사업은 10일, 공익사업은 15일)중에 노동위원회의 조정이 성립되지 않으면 노동조합이 쟁의행위 찬반투표를 거쳐 파업이나 태업등 쟁의행위에 돌입하는 수순을 밟게 된다. 노동조합이 쟁의행위에 돌입하면 사용자 역시 직장폐쇄라는 쟁의행위가 가능하지만 여기서는 노동조합의 쟁의행위를 중심으로 살펴보기로 하자.

### 1) 노동쟁의 발생 및 조정신청

단체교섭을 수차례 하다보면 합의사항외에 미합의 쟁점사항만 남게 된다. 이때부터는 노사 어느 일방이 더 이상 교섭으로 타결될 가능성이 없다고

판단하면 교섭결렬을 선언하게 되는데 이같은 경우를 ‘노동쟁의’가 발생되었다고 한다. 이처럼 노동쟁의가 발생하게 되면 대부분 노동조합측에서 관할 노동위원회에 조정신청을 하게 되고 조정신청을 접수한 관할 노동위원회는 일정한 조정기간 안에 조정안을 제시하여 노사 어느 일방이라도 수용하지 않게 되면 조정불성립을 선언하게 되고 노조는 정해진 조정기간이 지나고 나면 쟁의행위에 돌입할 수 있게 된다.

## 2) 쟁의행위 찬반투표 실시 및 쟁의행위 돌입

### (1) 쟁의행위 찬반투표

노동조합법 제41조 제1항은 「노동조합의 쟁의행위는 그 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다」고 쟁의행위를 제한하고 있으며, 이를 위반하면 동법 제91조에 1년이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금에 처하게 규정하고 있다.

노동조합이 쟁의행위에 돌입하려면 조정신청 및 조정기간 준수등 거쳐야 할 절차들이 있지만 이같은 절차를 준수하기 어려운 부득이한 상황이라도 조합원의 쟁의행위 찬반투표 절차만큼은 반드시 지켜야 할 것이다. 왜냐하면 객관적인 조합원의 의사확인 없이 또는 조합원 과반수가 찬성하지 않는 파업이라면 노동조합 스스로 파업의 정당성을 주장하기 어려울 것이기 때문이다. 아울러 노동조합법상의 절차규정을 준수하지 못하는 쟁의행위가 불가피한 경우에는 단위노조에서는 적극적으로 상급단체와 사전에 협의하여 쟁의행위의 정당성을 확보하거나 잘 매듭될 수 있는 다각적인 방안을 모색해야만 한다.

쟁의행위 찬반투표와 관련하여 알아두어야 할 몇 가지 사항은 다음과 같다.

① 반드시 조합원의 직접·비밀·무기명 투표를 실시해야 하므로 대의원회의에서 대의원들의 결의만으로 쟁의행위 찬반투표를 대신 할 수 없는 것이며, 사전에 투표실시 공고를 통하여 조합원들이 정해진 시간 및 장소에서 투표할 수 있으면 되므로 꼭 총회를 소집해야 하는 것은 아니다. 사업장의 특성에 따라

투표기간은 2-3일을 해도 상관 없지만 이 경우 개표는 투표행위가 모두 종료된 후에 이루어져야 한다.

② 쟁의행위 찬반투표시에는 가급적 쟁의행위에 대한 찬반 입장만을 ○×로 묻기 보다는 「쟁의행위에 찬성하며 쟁의행위의 일정 및 방법은 집행부에 일임한다」는 찬반을 묻는 것이 향후 노조가 조합원의 총의에 근거하여 교섭과 쟁의행위를 탄력적으로 전개할 수 있어 바람직하다고 하겠다.

③ 쟁의행위 결정은 전체조합원의 과반수 찬성이 있어야 하므로 예를 들어 전체조합원이 200명이라면 투표조합원수와 상관없이 쟁의행위 찬성표가 최소한 101명은 되어야 한다는 뜻이다. 즉 노동조합의 일반의결사항처럼 생각하여 과반수 조합원이 투표에 참여하여 과반수가 찬성하면 되는 것으로 착각하기 쉬우므로 각별히 주의하여야 한다.

④ 쟁의행위 찬반투표 시점은 조정기간 중 노동위원회 조정의 불성립된 직후에 하는 것이 자연스럽

지만 조정안 제시가 대체로 조정기간 말미에 이루어지는 경우가 많으므로 필요하다면 노조의 사정에 따라 조정기간 중에 실시해도 상관없다. 다만 조정신청도 넣기 전에 찬반투표를 실시하거나 조정신청을 넣자마자 하는 것은 노동조합이 조정절차를 단지 쟁의행위를 하기 위한 요식절차로 생각하고 있다는 부정적 인상을 줄 수 있으므로 피하는게 좋다.

⑤ 쟁의행위 찬반투표 결과가 나오면 노동조합은 조합원들에게 투표결과를 공고하고 즉시 상급단체인 산별조직 및 노총지역조직에 공문을 통해 결과보고 및 협조사항을 요청하는 것이 중요하다. 아무리 열심히 하는 상급단체라고 해도 수백개 산하조직의 일을 챙기다 보면 경우에 따라 쟁의행위 돌입 조직에 대해서 조차 신속정확하게 파악하지 못할 때가 있고 그렇게 되면 단위노조는 상급단체를 통한 유익한 지도, 지원활동을 제때 받지 못할 수도 있기 때문이다.

### 3) 쟁의행위 신고 및 단체행동 지원 신고

① 노동조합법 시행령 제17조는 「노동조합은 쟁의행위를 하고자 할 경우에는 노동부령이 정하는 바에 따라 행정관청과 관할 노동위원회에 쟁의행위의 일시·장소·참가인원 및 그 방법을 미리 서면으로 신고하여야 한다」고 쟁의행위 돌입전에 쟁의행위 신고 의무를 명시하고 있다.

② 행정관청과 관할 노동위원회 2곳에 쟁의행위 신고서를 쟁의행위 돌입직전까지 보통 팩스로 보내주면 되므로 직접 찾아갈 필요는 없다. 이때의 행정관청은 노동조합이 소재한 기초단체인 시(군,구)청이며, 노동위원회는 당해 시(도) 지방노동위원회가 된다. 2이상의 광역 시도에 걸친(노동부에 설립신고한) 노동조합의 경우는 노동부와 중앙노동위원회에 신고하면 된다.

③ 쟁의행위 신고서 작성시에 파업의 일시는 ○○년○월○일 ○시라고 하면 되고, 쟁의행위 장소란에는 효과적인 쟁의행위를 위해 반드시 공장 뿐만 아니

라 본사, 그리고 조합원이 있는 사업장(영업지점)은 모두 망라하여 적어 놓는게 중요하다. 쟁의행위의 방법 역시 “파업, 태업, 피케팅, 집회시위, 집단휴가 등등”으로 사용가능한 쟁의행위를 열거해 놓는게 좋다.

④ 거의 사문화된 조항이지만 노동조합법 제40조 제3호에는 상급단체인 산별 및 노총을 제외한 자가 단체교섭 또는 쟁의행위를 지원하려면 행정관청에 신고를 하도록 되어 있으며 시행령 제19조에는 지원받고자 하는 날의 3일전까지 서면으로 신고토록 되어 있다. 따라서 쟁의행위를 하고 있는 노동조합을 이웃 노조등에서 부담없이 지원할 수 있도록 산별 업종분과 내지는 지역노총의 협조를 얻어 지원방문 가능성이 있는 노조대표자 명단을 기재하여 가급적 쟁의행위 돌입 3일전까지는 행정관청에 신고해 놓는게 좋다. 신고서에 기재하는 지원하는 자의 인적사항에는 소속노조(단체) 및 직위, 성명정도를 기재하면 되고 힘들게 주민등록번호까지 기재할 필요는 없다. 지원받고자 하는 사항은 ‘쟁의행위’로 기재하고 지원의 방법은 ‘격려방문, 조합원교육’ 정도로 기재하면 무난할 것이다.

#### 4) 쟁의행위 돌입

쟁의행위 찬반투표 및 쟁의행위 준비를 완료했다면 노동조합은 쟁의행위 신고와 동시에 쟁의행위에 돌입하게 된다. 쟁의행위중 가장 널리 사용되는 파업의 경우 부분파업, 전면파업, 파상파업, 시한부파업, 철야농성파업, 출퇴근파업등 다양한 전술을 구사할 수 있으며, 사업장의 특성에 따라 수일안에 쟁의행위의 승부를 걸어야 하는 경우도 있고 파업을 통해 중단된 교섭을 활발하게 부활시켜야 하는 경우도 있는등 파업의 효과와 파업돌입 이후 전개되는 상황을 잘 감안하여 유연하고 과단성 있게 진행해야 한다.

쟁의행위 돌입을 대내외적으로 선포하는 ‘출정식’을 개최할 때에는 가급적 전체조합원이 한자리에 모이는 것이 좋겠지만 지역이 떨어져 있어 본조-지부별로 출정식을 할 수도 있으며, 대외적으로도 사전에 많이 알리고 상급단체의 도움을 받아 규모있고 강한 인상을 심어주는 출정식을 통해 회사에게는 불안감을, 우리 조합원에게는 자신감을 고취시켜 주는게 무엇보다 중요하다.

---

## 쟁의행위 유형

---

쟁의행위는 업무의 정상적인 운영을 저해하는 단체행동으로 헌법에 보장되어 있으나 사전에 노동조합법상의 쟁의행위 제한금지에 관한 규정을 숙지하여 사용자에게 탄압과 역공의 빌미를 제공하지 않도록 최선의 주의를 다해야 한다. 여기서는 가장 많이 사용되는 파업, 태업, 피케팅, 집회시위등에 관해 살펴보자.

### ① 파업

가장 널리 쓰이는 쟁의행위로서 파업을 통해 수일 내에 생산을 완전히 중단시킬 수 있다면 가장 효과적인 투쟁방법이 될 수 있다. 경우에 따라서는 생산 중단보다 영업(직) 업무의 중단이 더욱 효과적인 사례도 있으며 일반적으로 가장 위력적인 쟁의행위 유형이라고 할 수 있다.

파업 돌입시에는 사전에 파업으로 인해 회사가 얼마나 타격을 받게 되며, 이같은 상황을 회사가 얼마나 견딜 수 있는지, 중단된 업무가 지속적으로 회사 측에 의해 대체근로가 가능한 것인지 여부를 정확히 예상해야 하며 회사측이 결국 어떠한 정당하지 못한 방법을 동원하여 파업에 맞서고 있는지를 잘 파악하여 대처해야 한다.

아울러 파업의 방법도 처음부터 전체 조합원이 사업장 안에서 텐트를 치고 철야농성을 할 것인지, 아니면 서서히 강도를 높여나가는 방법으로 할 것인지 노동조합의 역량과 준비정도, 조합원의 의지와 정서를 잘 감안하여 결정하여야 할 것이다.

단순히 노동조합의 단결력과 투쟁력만 자신하고 객관적 조건과 사용자측의 파업에 맞선 준비정도를 고려하지 않고 파업에 돌입하게 되면 노동조합은 오도가도 못하는 난처한 상황에 빠지게 될 수도 있다는 사실을 잊어서는 안된다.

## ② 태업

작업능률을 떨어뜨려 사용자에게 압력을 행사하는

쟁의행위지만 생각처럼 파업보다 쉽게 구사할 수 있는 수단은 아니다. 한데 모여 파업은 하더라도 태업은 실제 하기 어렵다는 조합원들도 있다. 왜냐하면 태업은 평소처럼 관리자, 비조합원과 함께 섞여서 수행하게 되는 쟁의행위이므로 조합원의 작업상황등 다양한 조건에 따라 태업의 효과도 예상하기 어려울 수 있기 때문에 노동조합은 사업장 특성과 태업의 조건을 면밀히 검토하여 결정해야 한다.

### ③ 피켓팅

보조적 쟁의수단인 피켓팅은 파업에 가담하지 않고 조업을 계속하려는 자에 대하여 평화적 설득, 구두와 문서에 의한 언어적 설득의 범위내에서 인정된다. 즉 피켓, 현수막, 유인물 등을 통해 파업동참을 비조합원 내지 파업불참 조합원에게 호소하되 불필요한 충돌이나 고소, 고발사태를 방지하기 위해 몸싸움이나 비인격적인 표현이나 욕설등의 행위는 절대 자제해야 한다.

### ④ 사외 집회 및 시위

회사 실세는 서울 본사에 있고 쟁의행위가 진행중인 지방의 공장에는 권한없는 공장장만 노심초사 하는 경우 노동조합은 쟁의행위의 연장선상에서 본사 앞 집회 및 시위를 통해 의외로 교섭타결을 촉진하는 사례가 적지 않다.

상장회사 또는 지명도 높은 브랜드를 갖고 있는 회사일수록 대외적인 체면손상에 신경을 많이 쓰며, 특히 회사 실세가 노동조합의 집회, 시위를 통해 다방면으로 압박을 받거나 함으로써 마지못해 교섭을 진전시키게 되는 것이다.

집회 및 시위는 집회(시위)장소의 관할 경찰서에 48시간 전에 신고를 하면 가능하므로 별 어려움이 없지만 가급적 일회적인 집회를 추진하기 보다는 매일 하지 않더라도 한번에 1-2주 정도 신고해 놓는 것이 좋다. 보통 회사측에서는 같은 장소에서 노조가 계속 집회를 하지 못하도록 대응집회 신고를 내는 경우가 종종 있는데 노동조합은 이를 예상하되 요령껏 대응하면 된다.

집회 및 시위시에는 무엇보다 대시민 홍보물과 한눈에 노동조합의 정당성을 느끼게 할 수 있는 플래카드, 피켓등을 준비하는게 효과적이다.

---

## 불법대체근로와 부당노동 행위

---

### **파업중 불법대체근로와 부당노동행위를 집중 공격하자.**

사용자는 평소에는 노동조합의 분열과 약화를 위해 은밀하게 부당노동행위를 자행함으로써 노골적인 부당노동행위를 적발하기가 쉽지 않지만 단체교섭 기간 중이나 노조의 쟁의행위 전후 시기에는 대표이사부터 중간관리자들이 저마다 역할을 분담해 노골적인 부당노동행위를 자행하고 이에 항의하면 오리를 내미는 경우가 보통이다. 열성적인 조합원을 부당전보시키고 노조간부를 해고시키는 부당노동행위는 입증하기가 용이하지만, 노조탈퇴나 파업불참을 종용하고 압력을 가하는 경우 조합원들의 진술서 말고는 그 증거를 확보하기 어려운 경우가 많다. 나아가 파업이 벌어지면 적법한 대체근로라고 주장하며 사실상 불법을 행하는 경우가 많은데 이처럼 쟁의행위 기간 중에 주로 나타나는 사용자측의 몇가지 불법, 부당노동행위를 중심으로 대응방안을 살펴보자.

### ① 쟁의행위 전후 조합원들에게 노조탈퇴, 쟁의행위 이탈을 종용하는 행위

대부분 사업장에서 나타나는 전형적인 부당노동행위이다. 주로 조합원들과 친분이 많은 부서장을 동

원하여 악성루머를 유포하며 조합원들의 심리를 불안케 하고 집행부와 이간질 시키려는 경우가 대부분이다. 따라서 노동조합은 쟁의행위시 수시로 예상되는 부당노동행위 유형과 처벌조항(노조법, 2년이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금), 대처요령을 주지시킴과 동시에 회사의 다양한 부당노동행위에 대해 조합원의 상세한 진술서를 즉시 받아놓고, 회사측 접근이 예상되는 조합원에게는 녹음기를 이용해 생생한 증거를 확보할 수 있도록 하며, 대표이사 뿐만 아니라 부당노동행위에 앞장선 중간관리자들을 포함해 노동부에 부당노동행위로 고발 및 노동위원회에 구제신청을 제기한다.

## ② 시설물 사용을 금지하고 업무방해등으로 고발하는 경우

쟁의행위가 진행되면 식당, 휴게실등 생산시설이 아닌 복리후생적인 공간마저 사용자들이 이를 이용치 못하게 차단하거나 식사제공 거부, 수도·전기의 사용제한, 사업장내 농성천막의 설치등을 방해하는 경우가 종종 발생한다.

물론 식사제공을 거부하는 사용자에게 식사제공을

강제할 방법은 없지만 여러사례에서 나타나듯 식사 제공 거부가 노동조합에 불편하긴 하지만 조합원들의 투쟁의지를 촉발시켜 불리할 것은 없다. 적법한 쟁의행위에 대해 회사가 수도·전기를 차단하는 경우에는 회사가 정당성을 갖기 어렵기 때문에 노조가 가급적 충돌만 피해서 실력으로 사용하면 된다. 또한 식당, 휴게실등 복리후생적인 공간은 평화적으로 진입할 수 있는 기회에 전격적으로 점거하여 사용하면 되고, 회사측의 업무를 방해하지 않는 장소라면 노조가 천막등을 설치하고 사용하면 된다. 만일 회사측이 비조합원의 식사를 위하여 식당을 비워줄 것을 요구하면 식사시간만큼은 비조합원들이 조합원들과 공동으로 이용할 수 있도록 배려해 주면 되는 것이다.

노동조합이 본사에 올라가 농성을 하는 경우도 마찬가지다. 사무실이 아닌 강당, 교육장 같은 장소는 조합원들이 쟁의기간 중 기본적으로 쟁의행위 장소로 사용할 수 있는 장소라고 할 수 있으며, 비조합원들의 업무가 크게 지장받지 않을 정도로 노동가도 부르고 구호도 외치고 풍물을 치는 것등은 적법한 쟁의행위로 당연한 것이다.

이처럼 정상적인 쟁의행위를 진행하더라도 회사 측은 노조측에 시설물 사용 및 퇴거요청을 한뒤 노조가 받아들이지 않으면 업무방해로 고발하는 경우가 많은데 물리적 충돌이나 화재등 사고가 발생하지 않도록 각별히 주의한다면 얼마든지 노사간 교섭타결시점에서 원만하게 해결될 수 있는 것이다.

### ③ 불법 대체근로를 자행하는 경우

어떤 회사는 노조결성후 도급근로자를 늘려놓고 노조가 쟁의행위에 돌입하자 생산업무에 불법대체근로를 자행하는 사례가 있었다. 회사는 이를 정상적인 도급계약을 통해 이루어진 것으로 쟁의행위 전에 도급근로자들이 담당한 바 있는 업무들이라고 강변하였지만 실제 현장에서는 평소 조합원과 도급근로자들이 섞여서 일하는 불법파견근로였기에 노조가 ‘불법대체근로 및 불법파견’으로 고발하고, 고발을 접수한 관할 지방노동사무소에서도 신속히 실태 및 해당 파견업체를 조사한 결과 사실상 불법파견으로 결론지음에 따라 회사측이 불리함을 느끼고 장기화되던 쟁의행위가 교섭타결로 선회하는데 크게 작용한 최근의 사례가 있었다.

또 다른 사례로 원료를 투입하는 업무를 평소 중기 자격증을 지닌 조합원들이 하고 있다가 파업에 참여하게 되자 회사에서는 자격증이 없는 비조합원을 투입코자 하여 노조가 이를 실력으로 제지하였으며, 다시금 하청업체 근로자(평소 해당 업무를 하지 않았던 자)를 투입코자 하여 이를 불법적인 파업과 괴행위로 규정하여 노동조합이 실력으로 제지함으로써 파업의 효과를 극대화하여 결국 엄청난 손해를 눈앞에 둔 회사측이 극적인 타결을 모색하게 된 사례도 있었다.

노조가 쟁의행위에 돌입하면 노동조합법에 있는대로 해당 기업의 비조합원 대체근로는 인정하더라도 쟁의행위로 인해 중단된 업무를 평소 다른 업무를 담당하던 도급, 파견, 하청 등 그 기업에 직접 고용되지 않은 비정규직 근로자들이 쟁의행위로 중단된 업무를 대체근로하는 것은 쟁의행위의 무력화와 장기화를 막기 위해 적절한 시점에 실력으로 차단할 수 있으며, 이 경우 회사측과 심각한 충돌을 피할 수 있도록 노동조합이 기선과 분위기를 제압하는 방법으로 대처해야 할 필요가 있다.

결론적으로 쟁의행위에 돌입하면 평소 노동조합

이 목인하고 있었던 불법과건, 위장도급에 대해서는 철저하고 집요하게 이를 불법행위이자 쟁의행위 파괴행위로 규정하고 이를 대내외적으로 문제 삼아야 하며, 이같은 필요성은 쟁의행위로 인해 생산이 완전히 중단되지 않는 사업장일수록 더욱 중요한 변수라고 할 수 있다.

\* 근로자파견사업과 도급등에 의한 사업의 구별기준에 관한 고시(1998.7.20 노동부고시제98-32호)

제1조[목적] 이 기준은 근로자파견사업의 적절한 운영을 위하여 파견근로자 보호등에 관한 법률(이하 "법"이라한다) 제2조의 규정에 의한 근로자파견사업과 도급등에 의한 사업의 구별기준을 규정함을 목적으로 한다.

제2조[정의] 이 규정에서 도급등이라 함은 민법상 도급, 위임 기타 이와 유사한 무명계약으로서 수급인 또는 수임인이 사업주로서의 독립성을 가지고 사업을 행하는 것을 말한다.

제3조[도급등과의 구별] 수급인 또는 수임인이 도

급등의 계약에 의해 수급 또는 수입받은 업무에 자기의 근로자를 사용하는 경우, 그 업무처리에 있어서 다음 각호에 해당하는 경우를 제외하고는 근로자 파견사업을 행하는 것으로 본다.

1. 다음 각목의 사항에 관하여 근로자를 직접 지시하고 관리하는 등 노동력을 직접 이용하는 경우

가. 업무수행방법, 업무수행결과 평가등 업무수행에 관한 사항

나. 휴게시간, 휴일, 시간외 근로등 근로시간에 관한 사항. 단 근로시간 관련 사항의 단순한 파악은 제외한다.

다. 인사이동과 징계등 기업질서의 유지와 관련한 사항

2. 다음 각목에 해당하는 경우로서 도급인 또는 위임인으로부터 독립하여 업무를 처리하는 경우

가. 소요자금을 자기 책임하에 조달, 지급하는 경우

나. 민법, 상법 기타법률에 규정된 사업주로서의 모든 책임을 부담하는 경우

다. 자기책임과 부담으로 제공하는 기계, 설비, 기

재(업무상 필요나 간단한 공구는 제외)와 자재를 사 용하거나, 스스로의 기획 또는 전문적 기술 또는 경 험에 따라 업무를 제공하는 경우

제4조[위장도급 등의 처리] 수급인 또는 수임인의 도급 등의 사업이 제3조 각호에 해당하는 경우라도 그것이 법의 규정에 위반하는 것을 면하기 위하여 고의로 위장된 경우에는 근로자파견사업을 행한 것으로 본다.

부칙 [시행일] 이 고시는 고시한 날로부터 시행한다.

위 기준은 도급과 파견사 업을 구별하기 위해 만 들었다고 하는데 다소 복잡하지만 노동자를 직접 지시하고 관리(인사, 업무평가)하거나 자기 책임 하에 소요자금을 직접 조달하면서 독립하여 업무를 처리하는 경우는 도급으로 보지만 그렇지 않은 경 우는 파견사업으로 본다고 기억해 두면 좋겠다.

현행 파견법에는 26개 대상업무에 한해서만 파견 근로자 사용이 가능하며, ‘제조업의 직접생산 공정 업무’는 제외되어 있다. 또한 현행 파견법을 위반할 경우 회사와 파견업체 모두 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있다.

---

## 파업기간 중 임금손실 대응방안

---

### 1) 파업기간 임금지급 문제

파업에 참가하는 조합원은 근로계약상의 근로를 제공하지 아니한다. 따라서 파업참가 조합원에 대해서 사용자가 임금을 지급하지 않는다는 ‘무노동 무임금’원칙을 사용자는 금과옥조처럼 주장하고 있으며 파업사업장에서 파업기간 중 임금을 온전하게 지급받은 사례는 많지 않은 것이 최근 상황이다.

그렇다고 위축될 필요는 없다. 어차피 쟁의행위는 노동자가 자신의 권익과 인간다운 삶을 위하여 투쟁하는 적극적인 행위이므로 투쟁의 비용이 드는 대신 또 다른 긍정적인 반대급부가 있기 때문이다.

소위 ‘무노동 무임금 원칙’은 그나마 임금이 근로시간에 비례하여 지급되는 고정급이나 적용될 수 있는 것이지 임금이 일의 완성 및 성과에 따라 지급되는 도급제나 능률급은 임금이 근로시간에 따라

비례하여 지급되는 것이 아니므로 무노동 무임금 원칙이 적용될 수 없는 것이다.

어쨌든 노동조합은 파업기간 중 임금문제를 지혜롭게 대처함으로써 조합원의 불안감을 극복하고 임금손실도 최소화하기 위하여 다각적인 방법을 모색할 필요가 있기에 참고할 만한 실제 사례를 살펴보기로 하자.

### ① 처음부터 파업에 대비한 성과급(특별상여)

#### 요구를 제시한 사례

M노동조합'은 임금교섭을 하면서 처음 파업을 하게 되었으며, 7일간의 전면파업을 통해 조합원들이 수긍할 만한 임금인상과 조직력 강화를 이루어 냈다고 평가된다. M노동조합은 올해 임금교섭이 노사간의 의견차이가 클 뿐 아니라 종합적인 상황을 감안할 때 파업이 불가피하다고 예상하고 파업시 임금손실이 클 것에 대비해 이를 감안하여 교섭요구안에 회사의 경영실적을 근거로 (몇년전에 회사가 지급한 바 있는) 특별상여금을 50% 지급해 달라고 요구하였으며, 쟁의행위 돌입전까지 이 요구의 정당성을 주장하며 철회하지 않았다.

결국 7일간의 파업을 끝내고 임금협약을 체결했는데 파업기간 중 무임금을 수용하되 성과급 30%를 확보함으로써 파업기간 중 임금손실을 거의 상쇄할 수 있었으며, 이것은 노동조합의 당초 생각대로 이루어진 것이었다.

사실상 교섭이 끝날 즈음돼서 파업기간 중 임금손실을 보전해 보려고 하면 의외로 회사측의 강경한 ‘무노동 무임금 원칙’ 때문에 교섭 마무리가 잘 되지 않는 경우가 많다.

그렇다고 회사측이 노동조합의 핵심적 요구사항을 수용하고 타결짓자고 할 때 노조입장에선 파업기간 중 임금문제로 파업을 계속하기란 현실적으로 매우 부담스런 것이다.

그러므로 노동조합이 파업기간 중 임금손실을 보전할 수 있는 대안을 기본적인 요구 + a 식으로 처음부터 요구안에 삽입시켜 이를 끝까지 유지하다가 쟁의행위로 인한 임금손실의 정도를 감안하여 적절하게 마무리하는 방식도 많이 사용되고 있는 편찮은 방법이라고 생각한다.

## ② 쟁의행위 기간중 집단휴가를 실시한 사례

쟁의행위에 돌입할 때 조합원들은 여러 가지로 불안한 심정이다. 따라서 휴가쓰는 마음으로 파업의 심적 부담감도 줄이고 단기간 파업시에는 유급휴가는 썼더라도 월정급여에는 별 차이가 없다는 점과 장기 파업의 대비해서도 심리적 효과등을 감안하여 조합원의 연월차 휴가를 집단적으로 쟁의행위 기간 중에 사용하는 방법이다.

보통 쟁의행위 돌입전에 파악해 보면 조합원들의 미사용 연월차 휴가일수가 평균 5일 이상 될 것이다. 이 경우 주간근무를 하는 사업장에서 화요일 오후 2시를 기해서 노동조합이 파업에 돌입하면서 모든 조합원이 수요일부터 토요일까지 연월차휴가를 청구했다고 한다면 첫날은 4시간 시한부파업이며 수요일부터 토요일까지는 휴가로 대체하였으므로 주휴일 역시 유급으로 처리되어야 한다고 노조가 주장할 수 있다. 물론 회사에서는 집단휴가 실시를 받아들일 수 없다며 당장에는 거부하겠지만 ‘평소에는 노조결의에 의한 집단휴가 실시가 불법쟁의행위로 간주’되기 때문에 거꾸로 쟁의행위 기간 중에 청구하는 연월차 휴가에 대하여 회사측이 시기변경권을 행사할 하등

의 이유가 없으며 정당한 쟁의행위로 인정되어야 한다는 노조의 주장도 충분히 타당성이 있는 것이다.

어쨌든 교섭이 타결되어 파업기간 중 임금을 따질 때 노동조합측에서는 휴가청구기간에 대하여 회사가 휴가로 대체해 줄 것을 요구하게 되면 파업을 매듭 짓는 상황에서 회사측도 명분이 있는만큼 대체로 수용하게 되는 것이다.

이 같은 집단휴가 방식은 단기간 파업이 예상될 경우 효과적이겠지만 파업기간 중 임금손실을 최소화할 수 있는 앞서와 같은 성과급 요구제기와 함께 사용된다면 여러모로 교섭 타결시 도움이 될 수 있을 것이다.

---

## 필수공익 사업장과 단체행동

---

### 1) 필수공익사업장의 쟁의행위가 사실상 왜 불가능한가

·현행 노동조합법 제71조에는 수도, 전기, 가스를 비롯해 석유정제 및 공급사업을 포함한 적지 않은 사업을 필수공익사업으로 규정하고, 같은 법 제62조에는 필수공익사업의 조정신청이 들어온 경우 노동위원회 위원장은 조정을 담당하는 특별조정위원회 권고에 의하여 중재에 회부할 수 있다고 규정하고 있다.

·즉 석유정제 같은 소위 필수공익 사업장에서 교섭결렬로 노동쟁의가 발생하여 조정신청을 하게 되면 해당 노동위원회는 공익위원 3인으로 구성된 특별조정위원회에서 15일동안의 조정기간내에 조정을 하게 되는데, 만일 특별조정위원회에서 조정이

성립될 가망이 없다고 인정한 경우에는 조정기간이 만료되기 전에 그 사건의 중재회부를 당해 노동위원회에 권고하게 되고 그렇게 되면 노동위원회 위원장은 중재회부 여부를 결정, 중재에 회부하면 이 날부터 또다시 15일간은 쟁의행위를 할 수 없게 되는 것이다.

·이처럼 쟁의행위가 금지된 기간중에 노동위원회 안에 설치된 중재위원회(공익위원으로만 구성)에서는 노사 쌍방의 주장을 확인한 후 서면으로 중재안을 만들어 노사 당사자에게 송달하면 관계당사자는 이에 따라야 한다. 물론 10일이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수도 있고, 재심결정에 대해 행정소송을 제기할 수는 있지만 그 같은 경우에도 중노위의 최초 중재안 또는 재심결정의 효력이 정지되는 것은 아니므로 조정이 신청되면 사실상 쟁의행위가 불가능한 상태에서 중재까지 받게 되는 것이 현실이다.

## 2) 필수공익 사업장에서의 단체행동

·앞에서 본 것처럼 필수공익사업장은 쟁의행위를 할 수 없다고 노동조합법에 명시된 것은 아니지만 조정신청 이후 진행되는 절차에 의해 결국 노동위원회의중재에 회부되어 적법한 쟁의행위에 돌입하기는 불가능하다고 할 수 있다.

·따라서 필수공익사업장에서는 단체행동중에서 쟁의행위가 아닌 투쟁방법을 동원하여 교섭타결을 압박하는 것이 일반적인 방법이 될 것이며, 현실적으로 근무시간외 사내외 집회 및 시위, 본사 상경 투쟁 등 쟁의행위가 아닌 갖가지 단체행동을 구사하게 된다. ‘쟁의행위가 아닌 단체행동’이라면 회사의 정상업무를 저해하는 쟁의행위는 아니지만 노사간 교섭타결 또는 현안해결을 위해 회사를 압박하고 조직을 강화할 목적으로 노조가 행하는 조직적이고 집단적인 행동을 의미하는 것으로 매우 다양하다고 할 수 있다. 투쟁조끼를 착용하는 것, 투쟁구호가 적힌 리본이나 버튼을 작업복에 달고 근무하는 것, 중식집회를 열고 구호와 노동가를 제창

하는 것, 퇴근 앓고 철야농성, 삭발, 자발적 잔업거부 등은 우리가 쉽게 접할 수 있는 쟁의행위가 아닌 단체행동의 유형이라고 할 수 있다.

· 그렇다면 ‘쟁의행위가 아닌 단체행동’과 쟁의행위의 차이점은 무엇일까? 노동조합법 제2조제6호 ‘쟁의행위’의 정의에는 “쟁의행위라 함은 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로써 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다”고 되어 있다. 즉 쟁의행위냐 아니냐 하는 것은 ‘업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위냐, 아니냐’로 구분하면 된다.

· 다만 주의할 점은 단체행동 중에 우리가 준법투쟁이므로 언제라도 할 수 있다고 생각하는 것으로 집단 휴가 사용 또는 집단적 잔업거부의 경우 노동조합의 조직적 결의 또는 지시에 의해 이루어졌다면 이는 ‘업무의 정상적인 운영을 저해하는 쟁의행위’로 본다는 판례가 있으므로 노동조합이 잔업을 거부할 경우 적절한 사전 예고를 취한 후 잔

업을 거부하거나, 단체협약상의 연장근로 합의를 거부하면서 조합원의 자발적 잔업거부 방식을 유도하는 형식을 취하는 것이 좋다.

---

## 노동쟁의의 종결과 평가

---

교섭이 타결되고 쟁의행위도 종결되면 그 결과를 조합원에게 보고해야 한다. 교섭과정에서 최선의 노력을 다함으로써 이같은 성과를 거두었다는 점과 그간 교섭을 뒷받침해 준 조합원들에게 감사하는 마음과 성의있는 자세를 갖고 조합집행부는 조합원의 이해와 협조를 구해야 한다.

대개 단체교섭이 최종 마무리 단계에 이르면 집행부와 조합원간에 시각차이가 있기 마련이다. 만족스럽지 못한 결과로 끝났다 하더라도 앞으로 있을 노사교섭을 대비하고 단결된 모습을 보여주는 것이 매우 중요하다.

불을 붙이기는 쉬워도 불을 끄기는 어렵다고 하듯이 쟁의행위도 돌입 그 자체보다는 어떻게 마무리 하느냐가 더욱 중요하다. 쟁의행위를 잘 마무리 하면 조합원의 단결이 유지되고 조직력이 강화되지만 그렇지 못하면 요구사항도 제대로 쟁취하지 못

하고 조직이 와해되는 경우마저 생길 수 있기 때문이다.

## 1) 노동쟁의의 종결

### (1) 주관적인 역량 및 객관적인 정세 파악

- 교섭 및 쟁의의 장기화에 따른 조합원의 참여 정도 점검
- 무노동 무임금 등 사용자 공세에 대한 조합의 대처능력
- 파업의 마무리는 타결 이후 사용자의 부당노동행위에 대처하기 위해서라도 노조의 투쟁열기가 남아있고 조직력이 건재할 때 해야 함

### (2) 타결된 내용에 대한 조합원의 반응

- 소수의 강성 발언자에 의해 투쟁이 평가절하 되어 버리는 오류를 범해서는 안되며, 조합원 대중의 요구에 기초해 판단해야 함
- 타결된 내용에 대해 적어도 쟁의행위에 찬성한

조합원이 긍정적인지 전체분위기를 파악해야 함

## 2) 평가

- 당초의 목표 및 투쟁계획이 어느 정도 관철되었는가 평가
- 쟁의행위 과정에서 문제점 지적
- 쟁의행위 과정에서 감동적인 사례 발굴
- 집행부에 대한 건의사항 정리
- 노동쟁의 전과정에 걸친 기록 및 자료정리

## 3) 후유증 극복

- 파업 이후 조직력 강화를 위해서라도 쟁의행위에 적극적인 조합원과 소극적 조합원 사이의 거리감을 해소할 수 있도록 신속히 노력함
- 파업과정에서 발생된 희생자에 대한 대책 강구
- 대외적인 이미지 회복을 위한 노사 공동노력 필요

- 노사간 화합을 위한 계기를 마련하여 쟁의기간  
중의 갈등과 감정을 해소
- 상급단체와 유기적 결합으로 유대강화

## 임 준 택

성균관대학교 경제학과 졸업

한국노총 전국화학노련 정책부장 겸 노사대책부장

『그룹노동조합협의회 연구』, 우리노동문제연구원, 1989.

## 단체교섭과 쟁의행위

---

펴 낸 곳	한국노총 중앙연구원
펴 낸 이	박인상
초판발행일	1999년 12월 20일
주 소	서울시 영등포구 여의도동 35
전 화	(02)761-4526
팩 스	(02)780-6448
E-mail	FKTURC@nownuri.net

---