

韓國의 不當勞動行爲制度 研究

經營學科
林義澤

要 約

不當勞動行爲制度의 存在價値는 資本所有權의 諸機能을 侵害하여 勤勞者의 利益에 逆機能을 侵害하는 使用者의 作用에서 惹起되는 마 勤勞者의 基本權(團結權, 團體交涉, 團體行動權 生存權)이 侵害되었을 때 原狀 回復보다 使用者의 社會的責任이 더욱 切感되고 勞動委員會의 本質的이고 積極的인 信賴를 構築하는 方案이 研究檢討되어야 한다.

A Study on the Unfair Labor Practice System in Korea

Dept of management
Lim ley-Tack

〈Abstract〉

Since the 29 June dencocratigation announcement, the unfair Labor Practice and its remedy in Korea have been much focused on and become an essentical and Business Circle.

When the basic right are infringed, it is Generally regarded the best way here in Korea if right of unity, right of Collective bargaining, and right of collective action can be restored to the original state, but it is deeply required that the social, responsibilites should be further extended to employers therefore, in this respect, we shoud try to find out the true meaning of the untair labor practice system.

I. 序 論

오늘날 使用者의 勤勞者에 對한 妨害行爲는 거의 모든 나라에서 違法으로 評價되지만 近來 市民法體系 下에서는 겨우 不法行爲로서 損害賠償을 請求하는 方法밖에 없다.

團結權 等の 權利는 性質上 이를 經濟的으로 評價하기 困難하고 損害賠償이 可能하다고 하더라도 賠償額의 算定은 不可能한 境遇가 大部分이기 때문에 事實上 그 救濟는 有名無實한 것이 되어 버리고 만다.⁽¹⁾

여기에 使用者의 侵害行爲에 對處하기 爲하여 特別한 法律體制를 마련하여 侵害行爲의 效果의 沮止 手段을 講究할 必要가 생기게 되는데 이 必要에 應하여 勞動三權을 徹底히 保障하기 爲하여 이에 對한 使用者의 侵害行爲를 簡便 迅速하게 是正하는 制度⁽²⁾로서 생겨난 것이 不當勞動行爲制度이다.

따라서 이 制度의 目的은 말할 것도 없이 勞動者의 團結權 等 勞動三權에 對한 使用者의 不當한 干涉·脅迫으로부터 勞動者 個人 및 團體를 保護함으로써 勞使間의 公正한 關係를 維持하는데 있다.⁽³⁾

資本主義社會에 있어서는 勤勞者는 그들의 勞動力을 使用者에게 提供하고 使用者의 任義的 處分에 맡김으로서 그 代價를 賃金으로 받아서 生活을 營爲하는 處地에 있다.

따라서 勞動法은 이러한 商品的(Travail-machandise)性格의 運命을 免치 못하는 勞動力에 對하여 一般商品과는 달리 이를 保護하고 勞動力의 所有者인 勞動者를 待遇하는데 그 特性이 있다.⁽⁴⁾

여기서 國家는 勞動者가 團結, 團體交涉, 團體行動等を 行使함에 모든 障害를 除去하여 주는 同時에 積極的으로 勞動者에게 勞動三權을 助長시킬 義務가 있다고 보고 勞動者의 社會的 基本權을 實現하기 爲한 理念의 要請에서 出發한 것이라 할 것이다.

이러한 觀點에서 우리나라의 不當勞動制度는 勤勞者의 社會的 經濟的 地位에 立脚한 生存權 確保를 爲한 制度이다.⁽⁵⁾ 그러나 現實性에 있어서 使用者에 依한 勞動三權의 侵害事例는 許多히 發生하고 있다.

勞動組合側이 自體의 力量으로 勞動三權의 侵害를 防止하고 是正시킴이 希望의이지만 使用者의 勞動組合에 對한 良識과 理解가 期待될 수 없는 實情에서는 勞動者의 經濟的 社會的 地位의 實質的 保障은 期待하기 困難한 것이다. 이와 같이 우리나라의 不當勞動制度는 그 意義가 매우 重大한 것이다. 우리나라는 中小企業의 比率이 높은 產業構造를 가지고 있으며 勞動組合이 企業別 勞動組合으로 운영되고 있어 使用者의 不當勞動行爲를 誘發할 可能性이 더욱 높다고 하겠다.

1987年度 6.29宣言 以後의 急激한 政治 社會的, 民主化 實現要求는 勞動組合에 있어서도 至大한 影響을 끼쳤고, '87年 11月の 勞動關係法 改正에 따라 不當勞動行爲 救濟數도 常當한 增加를 보여 1987年度에 528件, 1988年 1,515件, 1989年 1,887件이며, 行政訴訟 現況을 보면 '87年 53件, '88年 80件, '89年 136件, '90年 168件으로 增加되고 있다. 이러한 現象

(1) 金永煥, 勞動組合法 解說, 서울 弘文館, 1969, p.336.

(2) 塚本重頼, 不當勞動行爲 認定基準, 勞動法實務人系 第3條, 東京總合勞動研究所, 1969, p.14.

(3) 金致善, 勞動者의 團結權, 서울大 出版社 1970, p.174.

(4) 金致善, 勞動法 總說 서울大 出版部 1988, p.35.

(5) 朴相弼, 韓國勞動法, 서울 人旺社 1988, p.474.

은 勤勞者들의 意義水準向上에 따른 企業主의 對應能力不足에서 오는 不當勞動行爲는 每年 增加하는 추세를 보이고 있으며⁽⁶⁾ 이와같이 使用主의 不當勞動行爲가 增加될 境遇 公正한 勞使秩序의 確立과 産業의 平和를 害치며 民主經濟發展에 阻害要因이 될 수도 있다.

이러한 理由로 해서 不當勞動行爲에 對한 研究가 더욱 必要한 것이다. 우리 憲法 第32條는 「모든 國民은 勤勞의 權利를 가진다」고 하고 同法 第34조에서는 「모든 國民은 人間다운 生活을 할 權利를 가진다」라고 하였다. 따라서 이와 같은 憲法趣旨에 立脚하여 經濟成長의 主後인 勤勞者에 對한 認識을 새롭게 하고 勞使關係者에게 勞動三權 및 勞動組合法 第39條 規定內容의 참뜻을 認知시키는데 本 研究의 主眼點이 있으며 不當勞動行爲의 原因과 그 問題點을 檢討 糾明하여 그에 따른 改善方案을 摸索하며 나아가 使用者의 不當勞動行爲를 未然에 防止함으로써 勞使가 共存共榮하는 風土를 造成하여 勞使間의 紛爭을 減少시키는데 그 意義를 찾을 수 있다.

一般的으로 不當勞動行爲制度를 團結權의 全面的인 法認을 前提로 하고 使用者의 反組合行爲의 禁止와 이에 對한 特別한 救濟 乃至 制裁措置가 있어야 한다는 것으로 理解한다면 이 制度는 不當勞動行爲의 禁止라는 實體的 部分과 不當勞動行爲에 對한 救濟的 部分으로 區分 될 수 있다.

따라서 不當勞動行爲에 對한 研究도 自然히 現實의 側面에서는 不當勞動行爲의 法理가 中心 課題가 된다. 卽 不當勞動行爲의 成立與否를 判斷하는 根源의 基準이 提示되고 있는 그 制度의 目的을 어떤 것으로 理解하고 又한 不當勞動行爲라는 使用者의 違法行爲가 어떠한 關係에서 把握되느냐 하는 不當勞動行爲의 法的性格 本質을 究明하는 것이 된다.⁷⁾

救濟的 側面에서는 不當勞動行爲의 排除와 不當勞動行爲로 因하여 發生한 被害의 救濟가 中心 課題로 된다. 卽 救濟의 方法과 目的은 不當勞動行爲의 法的性格에 따라 多少着異는 있으나 大體로 可法的 救濟와 行政的 救濟 等に 依하여 科罰(處罰主義) 또는 原狀回復 및 Back pay 等으로 이에 對한 性質 乃至 本質을 究明하는 것이 된다. 그러므로 不當勞動行爲制度에 對한 研究는 바로 不當勞動行爲의 實體的인 側面과 그 救濟的인 側面에 對한 研究로 區分할 수 있으므로 本 研究의 目的도 여기에 重點을 두어서 比較研究하고자 한다.

이와 같은 不當勞動行爲制度를 論함에 있어서 不當勞動行爲의 實體的인 面을 明白히 하고자 하는 것도 結局에 있어서 不當勞動行爲의 效果的인 排除와 不當勞動行爲로 因한 被害로부터 적절히 救濟를 導出하기 爲한 것이라 할 수 있다.

이렇게 볼 때 不當勞動行爲救濟에 關한 法理構成은 不當勞動行爲論 못지않게 必要할 것이다. 不當勞動行爲에 對한 救濟의 法理가 明白하지 않고서는 不當勞動行爲制度 全般에 對한 올바른 認識을 할 수 없다고 볼 뿐만 아니라 專門의 勞動關係에 있어서의 바람직한 實存 維持를 爲한 立法對等의 樹立도 期待할 수 없다고 믿기 때문이다.⁸⁾ 따라서 本稿에서는 勞動委員會에서 다른 不當勞動行爲救濟申請의 處理內容實態를 分析檢討해 봄으로서 우리나라에 있어서의 現行救濟制度나 節次 또한 運用方法이 果然效果的이며 合理的運用되고 있는가에 對하여 살펴 보고자 한다.

本稿의 構成은 第1章의 序論에서 研究의 目的과 方法 節團에 對해 敘述하였고 第2章에서는 韓國의 不當勞動行爲制度의 理論的 背景 3章은 各國의 不當勞動行爲制度 第4章에서는 우리나라 不當勞動行爲의 實態에 대해 살펴보고 第5章에서는 不當勞動行爲制度가 안고 있는 問題點

(7) 岸井貞男, 不當勞動行爲의原理 現代勞動請 7, 東京總合 勞動研究所 1982, pp.6-10.

韓容植, 不當勞動行爲 解說, 서울韓國勞政研究所, 1988, p.28.

(8) 尹性天 「不當勞動行爲 救濟制度에 關한 研究」, 慶熙大 大學院, 1984, p.4.

과 改善方案을 模索하며 第6章은 結論으로 하였다.

II. 不當勞動行爲制度的 理論的 背景

英國은 多年間의 勞動組合의 努力이 奏效하여 그의 實力과 信用으로 勞動組合을 使用者로 하여금 公認케 하였다. 使用者는 勞動組合이라는 것을 理由로 解雇하던가 同盟罷業을 理由로 하여 解雇하지 않는다는 勞使間의 慣行이 形成되어 왔다. 그리고 使用者는 勞動組合에 干涉·抑壓·支配·介入 等の 行爲를 하지 않은 것은 勿論 勞動組合을 所重히 할 것을 前提로 하고 있다.

따라서 여기에서는 行政的 Service로서의 不當勞動行爲 救濟制度는 當初부터 成立되지 않았다.⁽⁹⁾

그러나 이러한 Europe諸國과는 달리 美國에서는 使用者의 힘이 強大하였고 勞動組合의 強度있는 行爲가 不足하고 해서 勞動組合에 對한 使用者의 壓迫도 極甚하였다.

1888年 鐵道仲裁法(Railway Arbitration Act)에 依하여 設置된 U.S.Strike Commission은 1894년에 同盟罷業을 主導한 勞動組合 幹部를 解雇한데 對하여 不當한 差別待遇(Unfair discrimination)라고 決定한 바 있으며, 1898년에 制定된 鐵道勞使關係法인 Erdman法에서는 yellow dog Contract의 締結및 組合員임을 理由로 하는 差別待遇를 100\$ 以上 1,000\$ 以下の 罰金刑인 輕犯罪(misdemeanor)라고 規定하고 있다. 그 後 1926年の rail way Labor Act 第2條의 黃犬契約 및 差別待遇의 制定規定 1932年の Norris-CaGuardia법(Federal Antiinjanction Act 및 名州의 Little Norris - Laguardia法 1933年の 修正破産法 Amended Barhruptcy Act 緊急 鐵道輸送法(Emergency Railway Transportation Act) 1934年の 鐵道條正勞動法 Amended Rilway Labor Act)等에서 勞動者의 團結과 團體交渉의 自由를 保護하고 黃犬契約의 效力을 否認하는 等 使用者의 勞動組合 又は 個別勞動者에 對한 支配·個人과 差別待遇를 立法으로 禁止하고 있다.

특히 이러한 法律에 依하여 設置된 全國戰時勞動局(National warlabor Board, 1918), 鐵道管理局(Railroad Administration 1918) 鐵道勞動局(Railroad Labor board 1920) 全國勞動局(National Labor Board 1933) 等1次 全國勞動關係局(the First National Labor Relation Board 等の 勞動行政의 差別待遇 又は 黃犬契約을 明白히 禁止하고 있으며, 使用者의 團體交渉契約의 認定 및 發表 組合(Company Union)에 對하여도 取한 바 있다. 이와 같은 立法的, 行政的인 것을 거쳐서 wagner법은 勞動者의 團結權과 團體交渉을 하는 同時에 이러한 勞動者의 權利를 侵害하는 使用者의 行爲를 Unfair Labor practice라고 함으로서 이를 禁止하는 不當勞動行爲 救濟制度를 創設하였다.⁽¹⁰⁾

美國의 不當勞動行爲救濟制度는 이와 같은 法的段階를 거쳐 成立하였으나 그 政治的 經濟的 背景은 다음과 같다.

(9) 金致善, 勞動法講義, 서울 博英社, 1981, p.381.

U.S.Strike Commission of 1884, Report on the chicago strike of June-July, 1894 of Debs v. United States 158 U.S.564(1895).

(10) 井相弼 「美國에 있어서의 勞動組合의 不當勞動行爲에 關한 小考」, 勞動法과 勞動政策(金振雄 華甲記念 論文集, 1985), p.249.

1920年の 美國資本主義의 繁榮은 1929年 10月の New york 株式去來所의 株式暴落을 契機로 하여 急激히 沈滯期에 들어서게 되었으며 이 株式去來所의 恐慌은 資本主義의 全的인 危機의 諸條件아래 發生한 것이므로 심각한 恐慌에 突入하게 되었다. 當時 Hoover 大統領의 恐慌政策은 失敗하였고 다음 大統領인 Roosevelt는 恐慌根本原因을 美國의 資本主義制度에 內在하는 構造的 矛盾에 있다고 判斷하여 恐慌回復을 爲한 政策을 金融界 乃至 産業界의 指導者에 限하는 것보다 勤勞者, 農民 小投資家의 利益을 圖謀하는데 있다고 하므로서 資本主義經濟의 機能을 制限하고 이를 爲하여는 國家의 統制를 實現하여야 한다고 하였다. 이러한 그의 構想을 具體化한 것이 New Deal 政策이다.

New Deal의 基本的인 特徵은 國家權力에 依한 經濟의 統利와 指導라고 하겠다.

卽 以前の 自由放任政策으로 인한 經濟機構內部的 缺陷을 除去하고 아울러 새로운 體制下에 私的企業活動의 自由를 回復하기 爲하여 國家權力에 依한 干涉, 指導 및 計劃을 全般的으로 強化하는 것이 New Deal의 基本理念이다. New Deal政策의 結果 從來의 資本家活動은 國家의 統制的 干涉에 依하여 制限되고 그 反面에 勤勞者의 權限이 國家의 保護政策에 依하여 育成·擴張되었다. NIRA法 等7條 a項의 團結權, 團體交涉權의 保護規定은 이러한 規約을 實現하는 手段으로서의 立法措置이다.⁽¹¹⁾

New Deal政策은 政府와 産業界와의 協同關係를 確立하여 産業間의 協同과 使用者와 勤勞者間의 協同을 促進하여 公共事業을 大的으로 推進하여 美國資本主義의 推進強化를 前提로 한 것이다.

大恐慌으로 因하여 弱화된 獨占資本을 國家權力에 依하여 이를 回復하고자 하는 意味에서 出發한 것이며 이것이 NIRA法の 立法에서 잘 表現되고 있다.

同法은 勞使의 協力關係를 促進하고 不公正 競争을 除去하므로서 産業의 生産能力을 擴大하고 勤勞者의 團結力과 團體交涉力을 承認하고 最低賃金制(minimum rates of pay)와 最長勤勞時間制(Maximum hours of Labor)를 實施하므로서 大衆의 構買力과 消費能力을 向上시켜 産業의 復興과 景氣의 回復을 圖謀함을 目的으로 하고 있다. 이와 같은 目的達成을 爲한 産業別 公正競争法(Code of fair Competition)을 制定하므로서 sherman法이 特許의 被害를 除去할 수 없었던 點에서 産業이 名己 自發的으로 勤勞條件 其他 去來方法 等に 關한 規定을 作成하여 大統領의 認可를 받게 되었다.

NIRA法에 있어서 이와 같은 勤勞者의 團結力과 團體交涉權의 承認은 前述한 바와 같이 景氣의 回復과 獨占去來의 再起를 爲한 것이다. 그러므로 NIRA法이 違憲決을 받은 後 곧 wagner法이 制定하여 그 中核部分으로 不當勞動行爲制度를 創設한 것도 이러한 政治的 經濟的 背景으로 한 것이라 볼 수 있다.

wagner法の 目的은 New Deal政策의 一環으로서 美國의 産業平和와 國內市場의 豐饒化에 依한 危機克服이었으며 이러한 目的을 達成하기 爲한 方法의 하나로 不當勞動行爲制度를 創設한 것이다. 그러나 wagner法은 反組合的인 資本家의 反對는 勿論 Common law를 全科五條로 삼고 있는 法院의 抵抗까지도 生角되었지만 그러나 同法은 各州의 Little wagner法⁽¹²⁾과 함께 점차로 美國社會의 勞動關係에 뿌리를 박게 되었다.

wagner法の 精髓라고 할 수 있는 不當勞動行爲禁止制度가 12年 後인 1947年에 Taft-Hartley法에 依하여 勞動組合의 獨舞臺가 弱화되었다고 하지만 美國社會에 있어서 하나의 原理(Principle)를 이루고 있다는 點을 看過할 수 없다.

(11) 染彰根, 韓國의 不當勞動行爲制度에 關한 研究, 1986, p.8.

(12) wagner法の 制定后 美國의 各州에서 U.Wagner法을 制定하였다.

韓國에서도 1953년에 制定된 最初の 勞動組合法에서 美國의 Taft Hartley法을 模倣하여 使用者에 依한 不當勞動行爲와 함께 勞動組側의 不當勞動行爲까지 規定하여 이에 對한 處罰 規定까지 定하였다. 1963年の 改正勞動組合法에서는 使用者에 依한 不當勞動行爲의 章을 新設, 擴大하여 오히려 美國의 1935年の Wagner法을 追從케 되고 勞動組側의 不當勞動行爲 禁止規程을 削除하였다. 그리고 同 政策勞動組合法 第42條와 第43條 및 第44條에서는 不當勞動行爲의 救濟命令制度를 新設하여 同 不當勞動行爲禁止制度는 憲法에서 保障 規定한 바 있는 勞動者의 勞動基本權 卽 團結權, 團體交涉權 및 團體行動權의 現實의 保障을 約束하고 있다. 特히 韓國과 같은 勞動組合主義와 後進의 國家에 있어서의 勞動運動의 強化는 必然的 過程인 것이다.⁽¹³⁾

不當勞動行爲의 種類와 內容, 그 救濟에 있어서도 不當勞動行爲制度를 導入하고 있는 諸國家는 美國의 wagner法을 가장 접근하여 이어받고 있다.⁽¹⁴⁾

韓國의 不當勞動行爲制度가 美國의 wagner法을 가장 가깝게 하였지만 憲法上勞動三權의 保障規程이 없는 그 法 原理에서나 制度에 對한 基本的 認識態度에 있어 明白한 差異가 있다. 不當勞動行爲制度가 美國의 勞使關係를 中心으로 發展되어 이를 우리나라가 受容하는 境遇 制度를 設置한 政策目的이나 制度의 原理를 傳繼할 수 없기 때문에 不當勞動行爲制度의 法理上 韓美法間에 差異가 있음은 當然한 것이다.⁽¹⁵⁾

各國이 採擇한 不當勞動行爲禁止에 對한 主要理論을 살펴보면

1) Wagner法の 理論

New Deal 政策에 依하여 經濟構造의 劃期的 改革을 試圖하고 世界經濟에 遭遇하는 美國經濟를 소생시키려는 政策의 重要한 支柱로서 不當勞動行爲制度를 成立시킨 法으로서 制定되고 1935年 聯邦最高法院로부터 違憲判決을 받은 NIRA法⁽¹⁶⁾과는 달리 wagner法은 第1條의 事實認定 및 政策(finding and policy)에서 勞使間의 交渉力의 不平等이 어떻게 商業의 流通에 妨害가 되고 또한 勞使間의 交渉力의 平等을 回復하는 것이 어떻게 商業의 流通을 促進시키는 것이 되며 團體交渉의 慣行과 節次를 獎勵하는 것이 어떻게 商業의 自由로운 流通을 促進하는 것과 關係되는가에 關하여 力說하지 않으면 안되는 理由가 된 것이다.⁽¹⁷⁾

wagner法の 立法趣旨에 關하여는 第1條의 事實認定 및 政策(finding and Policy)에서 잘 表現되고 있다. 使用者가 勞動者의 團結權을 拒否하여 團體交渉에 不應하는 것은 다른 形態의 勞動紛爭 乃至 不安을 誘發할 뿐만 아니라 이러한 紛爭 또는 不安이 商業的 諸手段의 能率安全 및 活動을 손상시키는 등의 害를 야기시켜 나쁜 結果를 招來한다. 하여 여기에 勞使間의 交渉力의 不平等(inequality of bargaining power)이 勤勞者의 賃金を 저하시켜 勤勞條件의 安全을 저해하여 現在의 不況마저 加重시킨다.

勤勞者가 自身들의 勤勞條件(相互扶助)이나 團體交渉의 修行과 節次를 장려하브로서 商業의 自由로운 流通에 對한 根本的인 障害原因을 除去하며 이러한 장애가 發生하였을 때는 이를 緩

(13) 金致善, 勞動法 講義, 서울 博英社, 1981, p.383.

(14) 朴相弼, 不當勞動行爲制度의 比較法的 研究(1975, 釜山大 論文, p.34)

金亭培, 勞動法, 서울 博英社, 1985, p.483.

(15) 沈義植, 勞動法 概論, 서울 法文社, 1982, p.207.

(16) 1933年 全國産業後與法(National Industrial Recovery ACT : NIRA)은 使用者의 過當競爭과 강한 判力은 勤勞者에게 被害를 준다는 New Deal 理念으로 制度되어 勤勞者는 使用者의 下涉없이 團結과 交渉이 可能, 高大 勞動問題研究所 編, 美國勞動運動史, 貿易經營 1978, p.63.

(17) 井貞男, 不當勞動行爲의 法理(東京 : 總合勞動研究, 1978, p.63)

和 除去하는 것이 國家政策임을 여기에 宣稱한다고 規定하고 있다.

勤勞者의 權利를 侵害하는 使用者의 行爲의 種類를 列擧하여 이것을 不當勞動行爲(Unfair labor practice)라고 規定짓고 그러한 行爲를 禁止하였다.

그리하여 第1次 全國勞動關係局(National Labor Relations Board : NLRB)⁽¹⁸⁾의 機構, 方針 人員을 그대로 하여 第2次 全國勞動關係局을 設置하여 團體交涉의 適正單位 交渉代表決定에 不當勞動行爲의 防止와 救濟에 關한 諸節次를 管轄하도록 하였다. 이에 對하여 使用者 側은 wagner法의 內容이 勞動者의 權利만을 一方의으로 保護하는 것으로 보고 이 法制定 當初부터 積極的으로 反對運動을 展開하고 NLRB의 存在를 重視하였다. 그러나 1937年 4月 12日 聯邦最高法院이 (Jones and Laughin)존스 로우린 事件⁽¹⁹⁾에서 同法의 合憲性을 確認하는 判決이 있는 後, 使用者의 反對運動은 사라지고 NLRB에 對한 提訴는 점차 增加하여 勤勞者의 마그나 칼타(Magna Charta)라고 稱하게 되었다.⁽²⁰⁾

Wagner法上의 不當勞動行爲制度는 勞使間의 交渉力의 不平等이 勞使間의 紛爭과 不安의 要因이 됨으로서 商業의 自由로운 流通을 害하는 것으로 보고 이러한 交渉力의 均衡을 回復시키기 爲해서는 무엇보다 勤勞者의 이와 같은 權利의 行爲에 對한 干涉 等を 不當勞動行爲로 規定하고 있을 따름이다.⁽²¹⁾

勞動三權에 對한 美國에 있어서의 不當勞動行爲制度는 어디까지나 勞使間의 交渉力의 均衡을 期하므로써 勞使間의 公正한 去來를 통한 産業平和維持와 商業의 自由로운 流通을 促進시키고 있는 것이다.⁽²²⁾

美國의 不當勞動行爲制度는 우리나라에서와 같이 憲法上에 保障된 社會權의 基本權을 實現하기 爲한 理念的 要請에서 始作된 것이 아니고 勞使間의 交渉力의 均衡을 維持하기 爲한 政策的 目的에서 導入된 制度이다.

2. Taft - Hartly 法의 理論

第2次 世界大戰中 全國戰時勞動局(National War Labor Board)이 設置되어 資本과 物資에 關한 廣範圍한 統利를 實施하고 있었으며 1943年 戰時勞動爭議法(War Labor Dispute Act)이 制定되어 私企業의 國家管理와 勞動爭議 權限을 國家가 掌握하고 있었는데 2次 世界大戰 終結과 함께 大部分 戰時立法이 閉止되어 物價統制가 解除되었다. 따라서 各種物價가 急速히 上昇하였고 賃金勞動者들의 賃金引上을 要求하는 同盟罷業 其他의 勞動爭議가 계속 되었다.

이러한 産業의 混亂가운데 立法當時부터 不滿을 품어오던 使用者側이 wagner法에 對한 修正運動과 함께 美國社會 內에서도 同法에 對한 反省의 기운이 急激히 成長되어 가고 있었다. 結局 勤勞者 團體의 反對와 Truman 大統領의 拒否權에도 不拘하고 1947年 wagner法의 修正法으로 테프트 하틀리法(Taft-Hartley Act)이 制定되었다.⁽²³⁾

(18) 第1次 全國勞動關係局(the first national labor Relations Board)은 NIRA法 第7條 A項에 依해 生기는 勞使間紛爭의 調査·交涉·代表選決의 實施 等を 機能으로 大統領의 任命에 依한 3名의 中立委員으로 構成되고, 勤勞者 長官으로부터 獨立된 機關이다.

(19) NLRB V. Jones and Laughin Steel Corp... 301 U.S. 1 (1939) 이 判決에서 同法院은 Wagner法에서 말하는 商業이란 聯邦憲法이 意味하는 外國貿易을 指하는 것이 同法의 適用을 違憲이라고 斷定할 수 없다고 宣稱하였다.

(20) 本多淳亮 : 美國不當勞動行爲制度 東京 有斐閣, 1953. p. 65.

(21) 尹性天, 不當勞動行爲權制定에 關한 研究, p. 14.

(22) 上揭論文, p. 15.

(23) Charles O. Gregory and Harold A. Katz Labor and The Law W. Norton Co New York, 1979. p. 34.

正式名稱은 勞動關係法(Labor Management Relations Act)인데 勤勞者와 使用者를 함께 保護하는 새로운 勞動立法으로 美國上院議員 Taft氏와 下院議員 Hartley氏가 立案한 것이다.⁽²⁴⁾

이 法은 原則적으로 wagner 法을 承繼하면서도 不當勞動行爲의 規定에 對하여 많은 修正을 加하였다. 이 法을 制定하게 된 理由는 Wagner法이 組合運動에 飛躍的인 發展을 가져와⁽²⁵⁾ 勤勞者 側의 交渉力을 顯著히 增大시킨 結果 使用者 側의 交渉力을 強化시킬 것을 認定하여 勞使間 交渉力의 均衡을 回復하기 爲해서이다.⁽²⁶⁾

Taft-Hartley法의 重要內容으로 첫째, 勤勞者의 勞動紛爭에 對한 國家中立의 原則으로 修正되고 公法 第8條(b)는 暴力, 3次 boy-cott 및 使用者에게 不當勞動行爲를 強要하기 爲한 罷業 等の 集團의 活動을 違法한 것으로 規定하였다. 둘째, 勞動組合의 活動을 積極的으로 獎勵하는 wagner法의 親勞動政策을 修正 消極的인 次元으로 保護하고 있다. 셋째, NLRB의 團體交渉에 關한 規程 可能性을 인정하는 한편 政府의 介入을 擴大하고 wagner法이 認定한 closed-shop 協定을 禁하고 Union-shop協定에도 制限을 加하였으며 勞動團體는 그 任員에게도 一定한 行爲를 不當勞動行爲라고 하고 있다.⁽²⁷⁾

넷째, 團體協約에 對한 法律의 役割이 擴大되고 있다.

團體協約은 契約이기 때문에 不履行時에는 그 履行을 要求할 수 있는 것이지만 이러한 立法으로 因하여 勞使間의 說得과 壓力手段의 行事は 相對的으로 喪失하게 되었다. 1947年 以後부터는 契約의 喪失과 履行에 關한 法的問題가 勞使間의 현안 問題로 重要的 位置를 占하게 되었다.

以上과 같이 同法에서는 勞使紛爭으로 因하여 提起되는 産業 不安 去來의 阻害等を 勞使의 共同責任으로 認定하고 있으며 勞使紛爭에 對한 國家의 中立의 原理 및 禁止命令制度의 復活과 勞動組合의 不當勞動行爲를 新設하므로써 勞動運動을 抑壓하고자 하는 傾向이 濃厚하고 不當勞動行爲의 機能은 根本的으로 變貌하여 勤勞者의 團結權 條章이라는 本來의 機能은 弱化되었다고 본다.⁽²⁸⁾

○ 不當勞動行爲와 ILO

國際勞動機構(International Labor Organization ILO)는 勞動條件의 改革으로 社會正義를 實現하고 나아가 世界平和를 確立하고자 하는 人類의 希望아래 1919年 베르사이유 條約 第13條에 依하여 設立되었고 1944年 「필라델피아 宣言」을 締結하였다.

ILO設立目的은 「國際勞動機構의 目的에 關한 宣言」에 明示되어 있다.

『世界의 恒久的 平和는 正義社會를 基礎로 하여 確立 할 수 있으므로 ... (中略) 大多數 國民에 對한 不正 苦難 및 窮乏을 隨伴하게 하는 勞動條件을 改善하여 正義社會를 確立하고 나아가서 世界平和에 貢獻한다. 이를 爲한 生活水準의 向上, 完全雇傭, 結社自由原則의 承認, 團體交渉의 승인, 勞使의 協助, 社會保障 및 福祉立法의 實現, 教育 및 職業에 있어서의 機會均等

(24) 金致善, 前掲書, p.56.

(25) wagner法이 制定될 當時 1935年 300萬名이던 勞動組合이 1974年에 約 1,500萬名이 되어 勞動組合은 巨대한 power를 發揮하고 經濟的 影響力을 가진 強力한 組織體가 되었다. 金亭培, 前掲書, p.81.

(26) Sanford cohen, Labor Law, columbus, ohio charles E. merill Book LNC, 1963, p. 167.

(27) 金致善, 勤勞者의 團結權, 서울大 出版部, 1970, p.146.

(28) 朴相弼, 「不法勞動行爲制度의 比較法的 研究」釜山大 大學院 博士學位論文, 1975, p.29.

등을 助長 促進한다」고 하여 國際的 勞動條件의 改善을 中心으로 하는 社會正義의 確立을 規定하고 있다.⁽²⁹⁾

1948年 7月 9日 ILO에서는 結社의 自由 및 團結權 保護에 關한 條約 第87號를 採擇하였는데 그 第11條에서 「本條約의 適用을 받는 ILO의 各加盟國은 勤勞者 및 使用者가 團結權을 自由로 行事 할 수 있도록 保護하기 爲하여 必要하다고 認定되는 適當한 모든 措置를 取할 것을 約束한다」고 하고 있다. 또한 1949年 7月 1日 ILO 條約 第98號로 採擇된 「團結權 및 團體交涉權에 對한 原則의 適用에 對한 條約」도 그 條約 第1條(1)에 反組合의인 差別待遇에 對한 保護規定을 두고 同條(2)(a)에 黃犬規約과 (b)에 組合活動에 添加하였다는 理由로 因한 不利한 取扱에 對한 保護規定을 두고 있다. 第2條(1)干涉, (2) 支配介人 또는 經理上의 援助 및 其他 援助에 對한 保護規定을 두고 第4條는 團體協約에 있어서 自主的 交涉에 依한 節次의 充分한 發展 및 利用을 獎勵하고 又한 促進에 必要한 措置를 取하여야 한다 라고 規定하여 不當勞動行爲의 設定을 要請하고 있다.

이와 같은 ILO條約은 오늘날 世界各國의 基準의 模型이 되고 있음을 볼 수 있다. 우리는 世界的인 潮流에 맞추어 勤勞者의 人間다운 生活을 保障하는 基本原則으로 勞動三權의 法的인 保障과 公正性을 實現하여야 한다.

III. 各國의 不當勞動行爲制度

1. 制度概要

美國의 境遇는 勤勞者 自身들의 즐기찬 競爭에 依한 것으로 그들의 自我意識과 上體的 努力의 結果로 實現되었음에 反하여 韓國의 境遇 勞動三權은 自己 實現으로 獲得한 것이 아니고 西歐의 制度를 導入하여 國家의 主導에 依하여 憲法과 法律에 認定한 것으로 法外의 侵害를 多少 받아야 했다. 政治權力에 隸屬 또는 使用者의 御用組合으로 勞動組合은 바른 길을 걷지 못하고 墜落하였다. 團結權을 沮害하는 法外의 要素는 아직도 우리 周邊에 散在해 있다.

2. 日本의 不當勞動行爲制度

初期에는 勞動運動에 對하여 否定的인 視覺에서 彈壓하는 政策을 取하였다. 그러나 1917年 以後 러시아 革命의 影響을 받아 勞動爭議 件數가 急增하자 政府는 1918年 革命으로 資本과 勞動의 調和를 圖謀하는 方法에 對한 內務大臣의 自問機關인 「救濟事業助詞會」를 設置하고 1920년에는 이와 別途로 「臨時事業調查會」를 設置하여 勞動組合法 等を 公表하여 一定한 制約下에 勞動組合의 結成을 認定 하였으나 結局 이 法의 制定이 霧散되었다. 그 後 1926年에 勞動爭議調整法이 制定 施行되면서부터 事實上 勞動組合의 存在를 認定하여 團結權을 承認하는 結果가 되었다.⁽³⁰⁾

1920年 以後 勞動組合法의 制定에 對한 意見이 活潑하여 1931년에는 勞動組合法의 政府案이 國會審議 中 滿洲戰爭의 發로 霧散되었다.

(29) 韓國基督教 社會問題研究所, ILO 條約과 各國의 勞動條件 民衆社, 1985, p. 8.

(30) 石川古右衛門, 不當勞動行爲制度 實務 東京 日本勞動組合, 1980, pp. 2-3.

그러나 그사이 많은 團結權 保護에 關한 規定이 만들어 졌다. 이 保護의 方法을 大別하면

① 使用者에 對하여 刑事處罰을 加하는 것 ② 使用者에 對하여 科料의 制裁를 加하는 것 ③ 被害를 當한 勤勞者의 權利救濟와 使用者의 行爲를 無效로 하는 것 等이다.⁽³¹⁾

第2次 世界大戰 終了後 1945年 12月에 勤勞者組合法이 制定되어 使用者의 不當勞動行爲 禁止規定이 있었으나 1946年 6月의 改正 勞動法에서 不當勞動行爲制度가 確定되었다.

(科罰主義) 日本에서는 1945年 12月에 처음으로 勞動組合法이 制定되고 다음해 9月에는 勞動關係調定法이 制定되었다. 이 法에는 勤勞者의 團結權을 保護하기 爲하여 使用者의 團結權에 關한 一定한 行爲를 禁止하고 이의 違反에 對하여는 勞動委員會의 要請에 따라 刑事訴訟 節次에 依據하여 禁錮 또는 罰金에 處하도록 되어 있다.

이 制度는 直接 使用者에게 科罰을 함으로써 違反의 再發을 防止하고 又한 他企業의 使用者에 對하여 警告 乃至 豫放의 效果를 가지며 從來와 같이 司法機關에 全적으로 委任하는 것이 아니고 새로 設置한 勞動委員會의 判段를 先行하게 하는 것이 特徵이라 하겠다.⁽³¹⁾

1949年 勞動組合法이 改正되었을 때 舊勞動組合法 第11條는 「使用者는 勤勞者가 勞動組合의 構成員인 것을 理由로 그를 解雇하거나 其他 不利益處理를 할 수 없으며 使用者는 勤勞者가 組合에 加入하는 일이나 組合으로부터 脫退하는 것을 勤勞條件으로 할 수 없다」라고 規定하고 있다.

그리고 舊勞動關係調查法 第40條는 「使用者는 이 法律에 依한 勞動爭議의 調을 하는 境遇에는 勤勞者가 한 發言 또는 勤勞者가 爭議行爲를 한 것을 理由로 그 勤勞者를 解雇하거나 其他 不利益 處分을 할 수 없다」고 規定하였는데 이는 差別待遇의 禁止와 黃犬契約禁止의 思想을 具體化한 것으로 美國法을 繼受한 것이 아니라 오히려 獨逸을 中心으로 한 大陸法 系統에 가까운 것인데 使用者의 團結權 侵害를 刑罰으로써 禁止하며 團結權을 保護한 것이다.

이와 같이 不當勞動行爲制度의 運營을 勤勞者, 使用者의 代表에 依하여 獨立機關으로서 常設된 行政委員會인 勞動委員會가 處罰을 할 수 있는 權限을 行하면서 解雇시키거나 和解를 시켜 事件을 處理하였다.⁽³²⁾

(原狀回復主義) 科罰主義는 一定한 限界가 있어 制度的으로 問題點이 있다. 1949年 6月에 勞動組合法이 改正되어 不當勞動行爲制度가 確立되었다. 改正된 勞動組合法 第7條는 wagner 法을 模型으로 하여 不利益處理 黃犬契約(1號) 以外에 團體交涉振否(2號) 組合運營에 對한 支配 介入의 禁止(3號) 規定을 新設하였다. 따라서 現行法의 不當勞動行爲의 範圍는 舊法에 比하여 擴大된 것이다. (별첨 1-1, 1-2, 1-3) 行政上의 救濟方法에 있어서도 舊法은 勞動委員會의 判斷을 先行하고 司法機關에서 裁判을 하며 使用者를 處罰하게 하였으나 現行法은 勞動委員會에 全擔시켜서 不當勞動行爲를 事實上 除去하여 可能한 限 그것이 없었던 것과 같은 狀態로 回復시키는 것으로 하였다.

職權探知⁽³³⁾에 依하여 不當勞動行爲에 依한 審査가 關始되었으나 現行制度는 申請主義로 始作되었다.

日本의 憲法 第28號는 「勤勞者의 團結權 및 團體交涉 其他 團體行爲를 하는 權利는 이를 條章한다」고 規定하고 있다. 이는 團體活動이 國家權力으로부터의 自由 뿐만이 아니고 使用者로부터의 自由도 當然히 包含되어 있다고 解釋된다. 私人間에 있어서도 直接的 權利로서의 效力

(31) 石川吉衛門, 上掲書, p. 5.

(32) 外尾健一, 勞動團體法 東京 楚摩書房, 1975, p. 194.

(33) 實際에 있어서는 被害者로부터의 提訴에 依한 것이 大部分이다. 石川吉衛門, 澤清彦, 前掲書, p. 15.

〈別表 1-1〉 初審申請事件大分類構成比(%)

| | 新規申 立件數 | 七條 一號 | 七條 二號 | 七條 三號 | 七條 四號 |
|-------|------------|-----------|----------|----------|----------|
| 1949年 | 320 | 275(86) | 42(13) | 55(17) | 0 |
| | 526 | 453(86) | 74(14) | 110(21) | 0 |
| 51 | 287 | 268(93) | 33(12) | 104(36) | 0 |
| | 320 | 272(85) | 35(11) | 126(39) | 1(0) |
| 53 | 394 | 305(77) | 51(13) | 177(45) | 4(1) |
| | 445 | 355(80) | 67(15) | 215(48) | 4(1) |
| 55 | 397 | 307(77) | 77(19) | 154(39) | 4(1) |
| | 367 | 288(79) | 91(25) | 172(47) | 6(2) |
| 57 | 429 | 301(70) | 96(22) | 228(53) | 5(1) |
| | 443 | 329(74) | 100(23) | 239(54) | 7(2) |
| 59 | 374 | 283(76) | 84(22) | 194(52) | 10(2) |
| | 392 | 256(65) | 130(33) | 203(52) | 4(2) |
| 61 | 491 | 352(72) | 135(28) | 283(58) | 7(1) |
| | 518 | 362(70) | 137(26) | 290(56) | 1(0) |
| 63 | 403 | 289(72) | 105(26) | 199(49) | 3(1) |
| | 430 | 310(72) | 100(23) | 242(56) | 7(2) |
| 65 | 572 | 434(76) | 158(28) | 313(55) | 6(1) |
| | 660 | 457(69) | 214(32) | 378(57) | 8(1) |
| 67 | 730 | 589(81) | 155(21) | 337(46) | 10(2) |
| | 591 | 446(75) | 145(25) | 319(54) | 13(2) |
| 69 | 676 | 538(79) | 135(23) | 439(65) | 9(1) |
| | 1,483 | 1,321(89) | 167(11) | 997(67) | 2(0) |
| 71 | 569 | 422(74) | 166(29) | 343(60) | 2(0) |
| | 928 | 699(75) | 221(24) | 455(49) | 5(1) |
| 73 | 596 | 392(66) | 184(31) | 431(72) | 7(1) |
| | 714 | 498(70) | 253(35) | 448(63) | 12(2) |
| 75 | 929 | 678(73) | 253(27) | 569(61) | 32(3) |
| | 730 | 501(69) | 290(40) | 504(69) | 20(3) |
| 77 | 729 | 523(72) | 251(34) | 428(59) | 11(2) |
| | 685 | 493(72) | 249(36) | 488(71) | 2(1) |
| 79 | 563 | 355(63) | 252(45) | 355(63) | 9(2) |
| 80 | 778 | 617(79) | 190(24) | 317(41) | 9(1) |

日本全勞委取扱

〈別表 1-2〉 勞働法 7條 各號 不當勞働行爲申請件數(初審)

| 號別區分 年別 | 申立件數合計 (%) | 一號 | 二號 | 三號 | 四號 | 一・二號 | 一・三號 | 一・四號 | 一・三號 | 一・二・四號 | 二・三號 | 二・三・四號 | 二・四號 | 二・三・四號 | 二・四號 | 四號 |
|------------|----------------|-------------|--------------|-------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|-----------|-------------|----------|----------|----------|------------|----------|
| | | 1956年 | 367 (100) | 129 (35) | 47 (13) | 25 (7) | 1 (0) | 14 (4) | 116 (32) | 4 (1) | 24 (7) | 1 (0) | 6 (2) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) |
| 1957年 | 429 (100) | 139 (32) | 46 (11) | 64 (15) | 1 (0) | 14 (0) | 126 (29) | 1 (0) | 18 (4) | 2 (0) | 17 (4) | 0 (0) | 0 (0) | 1 (0) | 0 (0) | 0 (0) |
| 1958年 | 443 (100) | 148 (33) | 39 (9) | 54 (12) | 3 (1) | 13 (3) | 134 (30) | 1 (0) | 31 (7) | 2 (1) | 17 (4) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 1 (0) |
| 1959年 | 374 (100) | 126 (34) | 28 (7) | 50 (13) | 3 (1) | 20 (6) | 105 (28) | 3 (1) | 26 (7) | 2 (1) | 9 (2) | 0 (0) | 0 (0) | 1 (0) | 0 (0) | 1 (0) |
| 1960年 | 392 (100) | 102 (26) | 69 (18) | 53 (14) | 1 (0) | 15 (4) | 103 (26) | 2 (1) | 33 (8) | 1 (0) | 13 (3) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) |
| 1961年 | 491 (100) | 149 (30) | 39 (8) | 67 (13) | 2 (0) | 16 (3) | 134 (28) | 2 (0) | 49 (10) | 1 (0) | 30 (6) | 0 (0) | 0 (0) | 1 (0) | 0 (0) | 1 (0) |
| 1962年 | 518 (100) | 156 (30) | 46 (9) | 83 (16) | 0 (0) | 26 (5) | 142 (28) | 0 (0) | 37 (7) | 0 (0) | 27 (5) | 0 (0) | 0 (0) | 1 (0) | 0 (0) | 0 (0) |
| 1963年 | 403 (100) | 144 (36) | 45 (11) | 49 (12) | 1 (0) | 14 (3) | 102 (25) | 0 (0) | 27 (7) | 2 (1) | 19 (5) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) |
| 1964年 | 430 (100) | 142 (33) | 36 (8) | 67 (16) | 0 (0) | 7 (1) | 115 (27) | 3 (1) | 40 (9) | 3 (1) | 16 (4) | 1 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) |
| 1965年 | 572 (100) | 170 (30) | 61 (11) | 55 (9) | 0 (0) | 24 (4) | 183 (32) | 4 (1) | 51 (9) | 2 (0) | 22 (4) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) |
| 1966年 | 660 (100) | 147 (23) | 113 (17) | 67 (10) | 4 (1) | 17 (2.5) | 224 (34) | 1 (0) | 65 (10) | 1 (0) | 19 (2.5) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) |
| 1967年 | 730 (100) | 322 (44) | 45 (6) | 68 (9) | 4 (1) | 18 (3) | 176 (24) | 4 (1) | 67 (9) | 1 (0) | 24 (3) | 0 (0) | 0 (0) | 1 (0) | 0 (0) | 0 (0) |
| 1968年 | 591 (100) | 196 (33) | 49 (8) | 64 (11) | 1 (0) | 21 (4) | 165 (28) | 4 (1) | 55 (9) | 6 (1) | 28 (5) | 1 (0) | 1 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) |
| 1969年 | 676 (100) | 167 (25) | 50 (7) | 67 (10) | 0 (0) | 16 (2) | 300 (44) | 2 (0.5) | 45 (7) | 5 (1) | 22 (3) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 2 (0.5) | 0 (0) |
| 1970年 | 1,483 (100) | 400 (27) | 67 (4) | 71 (5) | 0 (0) | 19 (1) | 843 (57) | 0 (0) | 58 (4) | 1 (0) | 23 (2) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 1 (0) |
| 1971年 | 569 (100) | 154 (27) | 49 (9) | 70 (12) | 0 (0) | 22 (4) | 178 (31) | 0 (0) | 66 (12) | 1 (0) | 28 (5) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 1 (0) | 0 (0) |
| 1972年 | 928 (100) | 364 (39) | 90 (10) | 97 (11) | 1 (0) | 16 (2) | 242 (26) | 1 (0) | 73 (8) | 2 (0) | 41 (4) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 1 (0) | 0 (0) |
| 1973年 | 596 (100) | 73 (12) | 75 (13) | 95 (16) | 1 (0) | 14 (2) | 237 (40) | 1 (0) | 61 (10) | 4 (1) | 34 (6) | 0 (0) | 0 (0) | 1 (0) | 0 (0) | 0 (0) |
| 1974年 | 714 (100) | 138 (20) | 105 (15) | 66 (9) | 0 (0) | 22 (3) | 247 (35) | 1 (0) | 80 (11) | 8 (1) | 44 (6) | 0 (0) | 0 (0) | 2 (0) | 0 (0) | 1 (0) |
| 1975年 | 929 (100) | 236 (25) | 100 (11) | 93 (10) | 0 (0) | 14 (2) | 315 (34) | 10 (1) | 81 (9) | 22 (2) | 58 (6) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) |
| 1976年 | 730 (100) | 100 (14) | 104 (14) | 65 (9) | 1 (0) | 16 (2) | 259 (36) | 4 (1) | 110 (15) | 9 (1) | 56 (8) | 0 (0) | 1 (0) | 3 (0) | 0 (0) | 2 (0) |
| 1977年 | 729 (100) | 160 (22) | 102 (14) | 61 (9) | 3 (0) | 30 (4) | 246 (34) | 6 (1) | 80 (11) | 1 (0) | 39 (5) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 1 (0) |
| 1978年 | 685 (100) | 91 (13) | 78 (11) | 78 (11) | 0 (0) | 28 (4) | 265 (39) | 0 (0) | 107 (17) | 2 (0) | 36 (5) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) |
| 1979年 | 563 (100) | 66 (12) | 116 (20) | 45 (8) | 3 (1) | 21 (4) | 191 (34) | 2 (0) | 71 (12) | 4 (1) | 44 (8) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) |
| 1980年 | 778 (100) | 362 (46) | 80 (10) | 51 (7) | 0 (0) | 17 (2) | 168 (22) | 2 (0) | 62 (8) | 5 (1) | 29 (4) | 1 (0) | 0 (0) | 1 (0) | 0 (0) | 0 (0) |

日本全勞委取扱

〈別表 1-3〉處理日數

| 年 | 區分 | 初 審 | | | 再 審 | | |
|----------------|----|-------|-------|-----|-------|-------|-----|
| | | 命令・決定 | 取下・利害 | 總平均 | 命令・決定 | 取下・利害 | 總平均 |
| 1949 (6~12) | | 68 | 42 | 49 | | 43 | 43 |
| 50 | | 132 | 100 | 108 | 80 | 116 | 161 |
| 51 | | 166 | 95 | 118 | 150 | 133 | 142 |
| 52 | | 141 | 58 | 72 | 130 | 122 | 127 |
| 53 | | 133 | 56 | 70 | 144 | 56 | 110 |
| 54 | | 190 | 84 | 101 | 238 | 100 | 164 |
| 55 | | 236 | 86 | 107 | 275 | 188 | 223 |
| 56 | | 197 | 78 | 96 | 365 | 306 | 319 |
| 57 | | 250 | 69 | 94 | 303 | 132 | 194 |
| 58 | | 189 | 71 | 87 | 331 | 176 | 240 |
| 59 | | 209 | 82 | 104 | 401 | 170 | 264 |
| 60 | | 217 | 106 | 121 | 347 | 145 | 263 |
| 61 | | 399 | 92 | 144 | 447 | 215 | 304 |
| 62 | | 391 | 136 | 175 | 337 | 279 | 287 |
| 63 | | 323 | 145 | 177 | 394 | 219 | 240 |
| 64 | | 439 | 144 | 212 | 336 | 359 | 357 |
| 65 | | 383 | 153 | 206 | 505 | 273 | 323 |
| 66 | | 468 | 180 | 251 | 578 | 335 | 442 |
| 67 | | 433 | 171 | 230 | 526 | 346 | 388 |
| 68 | | 455 | 218 | 278 | 613 | 357 | 418 |
| 69 | | 475 | 307 | 337 | 772 | 398 | 541 |
| 70 | | 710 | 351 | 402 | 756 | 405 | 520 |
| 71 | | 899 | 377 | 539 | 527 | 566 | 558 |
| 72 | | 656 | 478 | 500 | 541 | 525 | 530 |
| 73 | | 620 | 529 | 543 | 601 | 402 | 470 |
| 74 | | 551 | 330 | 375 | 483 | 539 | 519 |
| 75 | | 544 | 387 | 425 | 626 | 401 | 489 |
| 76 | | 624 | 366 | 429 | 679 | 619 | 637 |
| 77 | | 700 | 893 | 865 | 563 | 552 | 555 |
| 78 | | 777 | 477 | 535 | 565 | 563 | 563 |
| 79 | | 650 | 393 | 457 | 670 | 592 | 609 |
| 80 | | 758 | 653 | 679 | 821 | 717 | 746 |

日本全勞委取扱

이 발생한다.⁽³⁴⁾ 그리하여 使用者 關係에 있어서의 團結權의 具體적인 構造를 表現한 것이 不當勞動行爲制度라고 한다. 이러한 不當勞動行爲制度는 勞動組合法 第7號에 依하여 創設된 것이 아니라 憲法 第28號의 規範內容을 確認한 것으로 解釋되고 있다.

勞動組合法에 依한 救濟規定이 없더라도 民事訴訟에 依하여 不當勞動行爲에 對한 救濟가 可能한 것이지만 勞動組合法은 政策的인 規定에서 原狀回復主義에 立脚한 行政救濟法을 認定하고 있다.⁽³⁵⁾

3. 英國의 不當勞動行爲制度

Europe에서는 最初로 1971年 勞使關係法(Industrial Relations Act)에서 美國의 單位交涉制度和 함께 導入되었다.⁽³⁶⁾ 今法에서 禁止하고 있는 不當勞動行爲(Unfair Industrial Practice)에는 使用者와 勞動組合 뿐만 아니라 第三者의 行爲도 包含되어 있으며 또한 勞動組合 活動은 勿論 그와는 아무런 關係가 없는 一時的인 不當解雇도 不當勞動行爲이라고 規定되어 있다. 따라서 이는 美國의 Taft-Hartely法上의 諸制度를 導入하면서도 美國의 不當勞動行爲制度和는 큰 差異點이 있다.⁽³⁷⁾

1971年의 法은 1974年의 勞動組合 및 勞動關係法(Trade union and Trade Relations Act)에 依하여 閉止됨에 따라 現在에는 Unfair landustrlal Practice라는 概念을 使用하고 있지 않으나, 1971年 以後 承認되고 있는 不當解雇 (Unfair dismissal)속에 包含되어 維持되고 있다.⁽³⁸⁾

以下에서는 1971年 法上의 不當勞動行爲制度가 1974年의 法과 1975年의 雇傭保護法(Employment Protection Act)1976年의 勞動組合의 勞動關係法(條正)(Trade Union and Trade Relations Amendment Act) 1978年의 雇傭保護(統合)法(Employment Protection Act)그리고 1980年의 雇傭法(Empolyment Act)等に 어떻게 承認되어 維持 또는 閉止되었는가에 關하여 보기로 한다.⁽³⁹⁾

(不當勞動行爲의 內容) 1971年 勞使關係法은 結社 自由의 原則(The Principle of the free Association)을 宣言하고 (同法 第1條(C)), 그 具體적인 保障으로서 勞動者에게 勞動組合의 組合員이 되는 權利와 組合에 參加하는 權利 및 組合任員으로서 活動하는 權利를 附與하고 이와 같은 權利行使를 理由로 하는 解雇 懲戒 및 其他의 差別의 取扱을 不當勞動行爲라 하여 禁止하였다. (同法 第5條) 그러나 1947年의 勞動組合 및 勞使關係法은 1971年 法을 廢止하고 그 代身에 使用者로부터 獨立성이 있는 勞動組合의 委員會이거나 組合이 되는 것 또는 拒否하는 것 등과 같은 理由의 解雇는 不當勞動行爲라는 趣旨의 規定⁽⁴⁰⁾을 두고 있다.

그 後 1975年의 雇傭保護法(Employment Protection Act)은 獨立성이 있는 勞動組合의 組合員이 되는 것 또는 되지 않는 것을 妨害하는 目的 및 獨立성을 갖지 않는 勞動組合의 組合員이 될 것을 抑制할 目的에 依하여 解雇에는 이르지 않는 不利益處遇를 받지 않을 權利를

(34) 本多淳亮. 美國 不當勞動行爲制度 東京 有斐閣, 1953. p. 32.

(35) 本多淳亮. 上掲書, p. 31.

(36) 喪柄于, 不當勞動行爲制度에 關한 比較研究 檀國大 大學院 博士論文, 1968. p. 44.

(37) 東京大學 勞動法研究會, 註釋 勞動組合法 上卷 東京, 有斐閣, 1981. p. 320.

(38) 安枝英神 諸國의 不當勞動行爲制度 勞動法講義 7(不當勞動行爲 1) p. 79-80.

(39) 安枝英神 上掲論文, pp. 79-104.

(40) 同法原則, 第2節6條.

勤勞者에게 保障하고 있다.⁽⁴¹⁾ 1975年の 雇傭保護法에서는 1974年 法の 規定과 1975年 法の 規定을 各各統合하여⁽⁴²⁾ 現在 그 效力이 維持되고 있다. 한편 1971年 法에서 罷業 又は 其他 勞動契約違反 等の 爭議行爲가 行하여진 境遇 使用者의 解雇權에 關하여 使用者가 罷業 等の 爭議行爲에 參加한 勤勞者의 一部만을 解雇하거나 또는 一部 勤勞者만을 再雇傭할 때 被雇傭者는 不當解雇라 하며 産業, 審議判所(Industrial Tribunal)에 救濟申請을 할 수 있도록 한 規定도 現在 그 效力이 維持되고 있다.

英國에 있어서 團體交渉에 關하여는 團體交渉機構의 決定에 依하여 交渉하는 것이 傳統이었으나 1971年 法은 美國의 團體交渉 制度를 導入하였다. 그러나 이는 1974年の 法에 依하여 閉止되었고 1975年 法에 依하여 團體交渉을 爲한 勞動組合의 承認制度가 開設되었다.

그 以後 이 制度는 1980年の 雇傭法에 依하여 閉止됨에 따라 現在 英國에 있어서 法的 意味에 있어서의 團體交渉 制度는 1971年 法 以前의 狀態로 復歸된 것이다.⁽⁴³⁾

以上과 같이 英國에서는 不當勞動行爲者라는 用語는 없으나 趣旨는 現行法上 承認되고 있음을 말하고 있다.

4. 캐나다의 不當勞動行爲制度

1948年の 「勞使關係 및 爭議調整法(Industrial Relations and Disputes Investigation Act)」에 依하여 導入되었다. 그러나 同法은 1972년에 改正되어 不當勞動行爲 制度는 聯邦法인 勞動法典(Code of Labor Law)에 編入되어 現在에 이르고 있다.⁽⁴⁴⁾

(不當勞動行爲의 內容) 不當勞動行爲가 使用者側 뿐만 아니라 勞動組合側에도 共히 認定되고 있는 것은 美國과 同 하나 美國과는 달리 限定的 規定이 있다.

使用者側의 不當勞動行爲로서는 ① 支配介入으로서 勞動組合의 結成 運營에 關與하여 干涉하는 것과 勞動組合의 財政上의 援助가 禁止되고 있고 ② 差別的 取扱으로서 組合員인 것을 理由로 雇傭과 雇傭의 繼續을 拒否하는 것과 其他 同法의 節次에 參與하여 發言한 것 등에 差別的인 取扱이 禁止되고 있다.

③ 同法에 規定한 勤勞者 權利의 行事を 制限할 目的으로 條件을 붙이는 것이다.

④ 同法에 違反하지 않는 職場閉鎖 又は 罷業때문에 就業中斷한 것 또는 同法에 違反하며 解雇되었다는 理由로 勤勞者가 받을 資格있는 年金受領의 權利와 利益을 拒否하는 것

⑤ 脅迫·解雇한다는 趣旨의 威脅, 金錢의 其他 制裁 附課等에 依하여 組合員, 任員 또는 代表者가 되는 것을 妨害하거나 脅迫 또는 強制에 依하여 그와 같은 地位에서 脫退시키는 것

⑥ 交渉代表者 以外の 勞動組合과 團體交渉을 하여 團體協約을 締結하는 것 等이다.

勞動組合側의 不當勞動行爲로는

① 使用者의 同意가 있는 境遇를 除外하고 事業場에서 勤勞者의 業時間中에 勤勞者에게 勞動組合에 加入 又は 不加入, 또는 勞動組合에 殘存할 것을 言及하는 것

② 交渉代表가 아닌 勞動組合과의 交渉을 使用者에게 強制하는 것

③ 使用者 團體의 結成 運營에 關與하거나 干涉하는 것

④ 組合費 等の 不納 以外の 理由로 除名는 資格停止된 組合員의 解雇를 使用者에 強制하는 것

(41) 同法 第53條(1)(c)

(42) 第23條(1)(a) 및 (c)에서 1975年の 規定을 統合하여 規定함.

(43) 安枝英神, 前掲論文, pp.91-93.

(44) 塚本重賴, 前掲論文, pp.69-73.

⑤ 組合員 資格 規則의 差別的 運營에 依한 組合員의 處分 등이 있다.

美國의 制度와 相違한 點은 不當勞動行爲를 勞使當社者가 第3者에 對하여도 認定하고 있는 데 第3者의 不當勞動行爲로서는 「脅迫 乃至 強制으로써 勤勞者를 勞動組合에 加入시키려고 하거나 또는 加入하지 못하게 하는 것, 또는 勞動組合으로부터 脫退시키려고 하는 것」을 누구에게 對하여도 禁止시키고 있다(同法 第186條). 이는 不當勞動行爲制度上 처음으로 創設한 것으로 特異한 制度이다.

一般的으로 不當勞動行爲의 代表的인 類型인 團體交涉拒否는 不當勞動行爲에 包含시키고 있지 않으나 그 代身 交涉代表로서의 勞動組合과 使用者 又は 使用者 團體와의 交涉은 勞使當社者 一方의 申請이 있을 때에는 遲滯없이 他方의 同意가 있지 않더라도 20日內 會議을 開催하여 交涉을 關與하도록 義務化하고 있다(同法 第148條).⁽⁴⁵⁾

不當勞動行爲 救濟는 캐나다 勞動關係委員會(Canada Labor Relations Board)⁽⁴⁶⁾의 所管이지만 그 救濟 節次는 美國과 같은 職權主義가 아니고 韓國과 같이 當事者主義이며(同法 第187條(1)) 委員會審査에 앞서 紛爭解決에 助力하는 和解前 主義를 認定하고 (同法 第88條(1)) 審査 中 主張이나 立場의 責任은 當事者가 負擔하고 있다.⁽⁴⁷⁾

審査決定後 不當勞動行爲가 認定되면 原職復歸(back pay)上當額의 支給 懲戒處分の 撤回, 組合員 資格의 回復 또는 承認 等の 多樣한 救濟命令이 發令된다(同法 第189條). 特異한 것은 救濟命令에 對하여 委員會의 再審이 可能하나 (同法 第119條) 司法再審은 極히 狹小한 範圍內에서만 許容되어(同法 第122條(1)) 委員會의 決定은 法院으로서는 實質的으로 終局的인 判決이라 할 수 있다.

만일 命令이 履行되지 않을 境遇에는 利害當事者의 申請에 依하여 委員會가 聯邦法院에 命書의 寫本을 提示하고 法院에 登錄하면 이 命令은 聯邦法院의 判決과 同一한 執行力이 있어서 (同法 第123條(1)(2)) 不當勞動行爲救濟는 어느 國家보다도 強力한 效力을 表示하고 있다.

5. 伊太利의 不當勞動行爲

1970年 「勤勞者 憲章」⁽⁴⁸⁾은 wagner法의 影響을 받아 不當勞動行爲制度를 導入하였으나 不當勞動行爲라는 用語는 使用하지 않았다. 同法의 救濟制度가 不當勞動行爲制度라고 하기에는 不充分하기 때문에 不當勞動行爲가 存在한다고 하기에는 매우 疑心스럽다. 그러나 大陸法諸國家中에서는 wagner法을 導入 試圖한 最初の 國家⁽⁴⁹⁾라는 點에서 意義가 있으며 又は 不當勞動行爲에 相反하는 反組合行爲 禁止決定 및 그에 對處하는 特別한 救濟 乃至 制裁規定이 있는 點에서 不當勞動行爲制度에 接近 그에 準하는 制度라고 본다.

(不當勞動行爲의 內容) 「勤勞者 憲章」法이 反組合行爲라 하여 禁止하고 있는 行爲는 다음

(45) 團體交涉(同法 第148條 違反)違反한 團體交涉의 實施 및 違法한 團體交涉의 體制 等を 다같이 不當勞動行爲 救濟 節次에 依하여 救濟가 될 수 있다.

(46) 不當勞動行爲의 審査 外에 交涉單位의 決定 勞動安全行衛生官의 提示 不腹申請의 審査 等도 管掌하며, 又한 規制 制定權이 있다.

(47) 舉證責任은 使用者側에 있는 慣行이다.

(48) 伊太利의 當時의 中道左派政權下에서 「企業에 있어서의 結義의 自由에 對한 障確을 除去하고 經營內의 組合組織에 對한 넓은 領域活動과 基本的인 諸權利를 주는 規定」으로서 勞組活動을 保護하는 法으로 1979.5.20 制度化됨.

(49) 山口浩一郎 ITALY 勞使關係と法 東京 日本勞動協會 1978. p.178.

과 같다.

使用者가 勤勞者를 採用함에 있어서 組合에 加入하거나 加入하지 않을 것, 又は 脫退할 것을 條件으로 하는 것.(同法 第15條a), 組合에 加入 組合活動 又は 行爲를 原因으로 하여 勤勞者를 解雇하고 資格 又は 職務에 割當, 轉勤, 懲戒處分에 있어 差別하거나 또는 別途의 方法으로 不利益을 주는 것(同法 第15條 D項)을 目的으로 하는 規定 又は 行爲는 모두 無效가 된다.

集團的, 經濟的, 差別待遇의 禁止로서 第15條의 差別的 性格을 가지는 것보다 有利한 經濟的 待遇는 禁止한다(同法 第16條(1)). 이것을 有利한 待遇를 差別的 性格으로서 禁止하려는 것이다. 法院은 前項의 差別的 待遇를 받은 勤勞者의 要請 又は 그의 委任을 받은 組合의 請求에 따라 事實을 確認하며 使用者에게 最高 1年內에 不當支給된 有利한 經濟的 待遇와 同額을 年金調整 基金에 支給하도록 命한다(同法 第16條(2)). 이것은 罰金이나 「賠償」的 性質은 아니고 處罰的인 私的刑罰의 性質을 가지고 있다 할 것이다.⁽⁵⁰⁾

使用者 又は 使用者의 組合이 財政的 方法 又は 其他 方法을 利用하여 勤勞者의 組合을 維持하는 것을 禁止한다(同法 第17條). 이것은 御用組合과 援助의 禁止規定이나 이 規定에 對한 制裁規定은 定하지 않고 있다.

使用者의 反組合行爲에 對한 特別한 救濟節次에 對하여 다음과 같이 規制하고 있다. 卽 使用者가 組合의 自由行爲 및 罷業權의 行使는 勿論 組合活動을 妨害 又は 制限하는 行爲를 하는 境遇는 全國組合의 提訴에 따라 先發된 行爲의 簡易法院은 2日 以內에 當事者를 召喚하여 簡單한 實務調査를 하고 本項의 違反이 存在한다고 判斷되는 境遇는 理由를 붙인 執行 命令에 依據 使用者에게 그 行爲의 中止 又は 그 效果의 除去를 命한다(同法 第28條). 이와 같은 使用者의 禁止行爲는 支配介入에 該當하며 그 救濟節次는 法院의 命令에 依해 還屬한 救濟를 하는 것으로 마치 wagner法의 伊太利 版이라 할 수 있겠다.

6. 印度의 不當勞動行爲制度

1926年 勞動組合法를 基礎로 1947年 不當勞動行爲制度가 成立했다. 同法에 있어서는 美國의 法人인 母法과는 다른 點이 있다. 勞動組合의 登錄制度를 利用하여 登錄된 조합만이 刑事免責(第17條), 民事免責(第18條) 그리고 法人格 取得(第13條) 등의 權利를 附與받고 이를 承認한 것을 義務로 하고 있으며 使用者가 任意로 承認協定을 締結하지 않을 때에는 勞動裁判所가 (Labor Court)承認한 것을 命令하여 強制的으로 承認하도록 義務 規定을 두고 있으며 使用者와 勞動組合 雙方의 不當勞動行爲를 禁止하고 있다.⁽⁵¹⁾

(不當勞動行爲의 內容) 使用者와 認可된 勞動組合의 不當勞動行爲(第28條)의 內容은 다음과 같다. 使用者側의 不當勞動行爲는 勞動組合 結成, 加入 又は 支持 相互扶助에 對한 干涉, 制限 又は 強制를 하는 것과 勞動組合 結成 又は 運營에 干涉 또는 財政上의 援助 認可勞動組合員을 理由로 한 解雇 또는 不利益待遇, 團體交涉에 關한 調査 又は 節次에 있어 陳述하고 證據를 提出하는 것을 理由로 하는 解雇 不利益待遇 等이다.

認可된 勞動組合의 不當勞動行爲로는 勞動組合 又は 組合員의 不法同盟, 行爲에 參加하는 것과 勞動組合의 執行部가 不法同盟行爲를 勸誘, 支持, 煽動하는 것 勞動組合의 法律에 依한

(50) 岸井貞男, 前掲書, p. 43.

(51) 使用者의 不當勞動行爲보다 먼저 不法 Strike抑制에 主眼點이 되어 禁止規定이 됨. 岸井貞男, 前掲書, p. 36.

勤勞者に 雇傭記載를 하여 提供하는 것 등이 있다.

不當勞動行爲 救濟에 있어서 特別한 行政的 救濟機關은 設置되어 있지 않고 勞動裁判所가 設置되어 勞使의 여러 가지 問題에 對하여 取扱하며 使用者의 犯法 時에는 罰金を 科하는 科罰主義가 推用되고 그 罰金은 不當勞動行爲로 因한 損害를 報償키 爲한 支組金에 充當된다. 그리고 勞動組合의 犯法 時에는 勞動組合의 承認이 取濟된다. 團體交渉에 있어 使用者는 認可된 勞動組合의 要求에 依하여 團體交渉 義務가 發生한다.

IV. 韓國의 不當勞動行爲 實態

(發生實態) 우리나라의 不當勞動行爲制度가 어떻게 運用되었는지를 把握해 보면 使用者에 依한 勤勞者の 勞動三權의 侵害行爲 實態와 勞動委員會에 依한 救濟實態를 알아보고 又한 類型別 發生 推移에 對해 檢討해 보면 다음과 같다.

1. 發生實態

(表 1)에 나타난 것과 같이 1964年~1989년까지 25年間 不當勞動行爲 發生件數는 5,200件으로 500名 以下 中小企業의 不當勞動行爲 發生率이 約 90%로 높은 比率로 發生됨을 알 수 있다.⁽⁵²⁾(表 2) 號別申請件數

이것은 우리나라 中小企業의 勞使關係가 前近代性을 免치 못하고 있으며 使用者의 勞動組合에 對한 認識不足으로 因하여 中小企業에 있어 不當勞動行爲 發生이 過多한 것으로 生覺된다.

不當勞動行爲制度에 있어서의 核心은 單純히 不當勞動行爲 그 自體에 있는 것이 아니라 不當勞動行爲로 因하여 被害에 對한 救濟에 있기 때문에 不當勞動行爲制度라 할 수 있기 爲해서는 不當勞動行爲 排除를 爲한 特別한 國家機關의 設置와 不當勞動行爲로 因하여 입은 被害의 救濟를 爲한 一定한 節次가 마련되어 있어야 하는 것이 當然하다.⁽⁵³⁾

勞動委員會의 不當勞動行爲 處理를 보면 1988년에 들어와서 取扱件數가 20.3%가 1989年으로 移越되었다.

1987年度의 個別事業場에서 發生된 3,749件의 勞使 紛糾中 3,617件에 對한 分析內容을 概괄적으로 살펴보면 다음과 같다. 于先 爭議行爲를 隋伴한 紛糾는 總 3,529件으로 利益紛爭뿐 아니라 權利紛爭도 包含되어 있으며 勞動組織事業場에서 全體의 56.8%가 發生하였다.

爭議行爲를 隋伴하지 않은 紛糾는 總 72件이었으며 이 中 56%는 斡旋, 調整, 仲裁段階에서 解決되었으나 나머지 16件은 勞動爭議調整法에 따라 申告는 되었지만 成立되지 않았거나 却下, 返戻되었다.

87. 11. 28 以前 斡旋業務는 行政所인 市道가 取扱하였으나 勞動爭議調整法改正으로 勞動委員會에 移管되어 處理하고 있다.

勞動爭議 發生 申告에 對하여 行政官所은 그 申告에 團體交渉經緯, 爭議提起節次 等の 適法性 與否를 害査하여 適法하지 아니하다고 認定될 때에는 遲滯없이 却下한다는 規定이 87.11.28 同法 改正으로 削除되고 勞使關係保障 確立을 爲해 同法施行令 第6條의 規定에 依하여 行

(52) 中央勞動委員會, 判例集, 1989.

(53) 日本勞動法學會編, 現代勞動法講座(7), 不當勞動行爲, 1982, p.10.

(表-1) 年度別·産業別·規模別 取扱件數(不當勞動行爲申請)

| 연도별 산입별 | 계 | | 농림수산 | | 광업채석 | | 제조 | | 전기수도 | | 건설 | | 도·소매 | | 운수광고 | | 금융보험 | | 사회서비스 | | | | |
|------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----|----|--|
| | 49 | 50 | 49 | 50 | 49 | 50 | 49 | 50 | 49 | 50 | 49 | 50 | 49 | 50 | 49 | 50 | 49 | 50 | 49 | 50 | | | |
| | 이 하 | 이 상 | 이 하 | 이 상 | 이 하 | 이 상 | 이 하 | 이 상 | 이 하 | 이 상 | 이 하 | 이 상 | 이 하 | 이 상 | 이 하 | 이 상 | 이 하 | 이 상 | 이 하 | 이 상 | | | |
| 계 | 5,200 | 1,230 | 1,990 | 792 | 92 | 458 | 904 | 457 | 6 | 7 | 15 | 15 | 7 | 21 | 499 | 655 | 112 | 8 | 366 | 185 | 244 | 89 | |
| 1964 | 141 | 31 | 40 | 17 | 6 | 30 | 7 | 14 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 6 | 6 | 2 | 2 | 17 | 4 | 10 | 3 | |
| 1965 | 138 | 51 | 52 | 18 | 1 | 3 | 13 | 2 | 1 | 1 | 7 | 2 | 2 | 2 | 11 | 11 | 1 | 2 | 5 | 14 | 5 | 6 | |
| 1966 | 201 | 57 | 75 | 24 | 4 | 6 | 9 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 23 | 2 | 1 | 22 | 21 | 12 | 7 | |
| 1967 | 178 | 44 | 53 | 25 | 2 | 3 | 9 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 14 | 2 | 1 | 30 | 11 | 7 | 6 | |
| 1968 | 138 | 28 | 43 | 15 | 4 | 9 | 3 | 12 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 6 | 4 | 1 | 2 | 7 | 8 | 3 | 1 | |
| 1969 | 112 | 34 | 25 | 27 | 2 | 3 | 5 | 13 | 1 | 1 | 3 | 3 | 8 | 3 | 3 | 8 | 6 | 1 | 15 | 3 | 7 | 1 | |
| 1970 | 99 | 19 | 24 | 43 | 1 | 6 | 17 | 30 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | |
| 1971 | 114 | 33 | 28 | 41 | 1 | 3 | 5 | 17 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 7 | 15 | 5 | 1 | 19 | 3 | 1 | 1 | |
| 1972 | 63 | 18 | 19 | 23 | 3 | 1 | 2 | 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 18 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | |
| 1973 | 50 | 7 | 10 | 21 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 7 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | |
| 1974 | 68 | 6 | 18 | 31 | 2 | 2 | 4 | 9 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 2 | 2 | 1 | 4 | 6 | 2 | |
| 1975 | 100 | 7 | 31 | 50 | 1 | 5 | 11 | 28 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1 | 1 | 1 | 13 | 10 | 2 | 2 | |
| 1976 | 93 | 5 | 10 | 65 | 1 | 3 | 5 | 36 | 6 | 1 | 2 | 4 | 11 | 2 | 4 | 11 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | |
| 1977 | 103 | 6 | 14 | 56 | 2 | 2 | 10 | 39 | 19 | 1 | 1 | 1 | 12 | 3 | 1 | 12 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | |
| 1978 | 75 | 7 | 27 | 32 | 1 | 2 | 1 | 20 | 7 | 1 | 2 | 2 | 7 | 1 | 2 | 7 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | |
| 1979 | 79 | 16 | 16 | 30 | 2 | 2 | 4 | 9 | 12 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 6 | 19 | 9 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | |
| 1980 | 163 | 8 | 24 | 79 | 1 | 1 | 9 | 4 | 12 | 3 | 1 | 1 | 32 | 18 | 12 | 32 | 18 | 1 | 5 | 1 | 11 | 11 | |
| 1981 | 133 | 14 | 25 | 63 | 1 | 1 | 5 | 6 | 16 | 2 | 1 | 1 | 10 | 10 | 25 | 33 | 10 | 1 | 2 | 3 | 9 | 9 | |
| 1982 | 168 | 20 | 35 | 71 | 1 | 1 | 1 | 5 | 6 | 3 | 25 | 31 | 1 | 1 | 50 | 31 | 10 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | |
| 1983 | 160 | 29 | 60 | 59 | 2 | 3 | 2 | 6 | 23 | 1 | 3 | 7 | 1 | 1 | 50 | 31 | 6 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | |
| 1984 | 238 | 65 | 54 | 80 | 4 | 1 | 2 | 10 | 6 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 39 | 31 | 6 | 1 | 1 | 1 | 2 | 24 | |
| 1985 | 322 | 82 | 59 | 126 | 4 | 7 | 3 | 11 | 62 | 44 | 1 | 1 | 1 | 1 | 44 | 51 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 7 | |
| 1986 | 323 | 66 | 85 | 120 | 2 | 6 | 2 | 20 | 33 | 36 | 1 | 1 | 1 | 1 | 73 | 73 | 5 | 1 | 1 | 2 | 3 | 10 | |
| 1987 | 522 | 94 | 117 | 228 | 2 | 5 | 8 | 14 | 32 | 92 | 46 | 2 | 2 | 2 | 69 | 109 | 16 | 1 | 2 | 5 | 14 | 20 | |
| 1988 | 1,439 | 485 | 314 | 471 | 11 | 13 | 79 | 148 | 239 | 95 | 1 | 8 | 3 | 7 | 161 | 104 | 131 | 11 | 8 | 2 | 203 | 59 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

(中央勞動委員會 判例集) 參照

〈表-2〉年度別 勞動組合法 第39條 該當號別取扱件數

| 구분 총계 | 신 청 | | | | | |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 계 | 제1호관계 | 제2호관계 | 제3호관계 | 제4호관계 | 제5호관계 |
| 년도별 | 5,355 | 3,869 | 35 | 959 | 394 | 98 |
| 1964 | 144 | 81 | 3 | 47 | 5 | 5 |
| 1965 | 138 | 87 | | 41 | 7 | 3 |
| 1966 | 201 | 108 | 1 | 70 | 21 | 1 |
| 1967 | 178 | 92 | 1 | 73 | 12 | |
| 1968 | 138 | 70 | | 56 | 11 | 1 |
| 1969 | 112 | 50 | 2 | 47 | 12 | 1 |
| 1970 | 99 | 58 | | 36 | 4 | 1 |
| 1971 | 114 | 74 | | 30 | 10 | |
| 1972 | 63 | 49 | | 10 | 3 | 1 |
| 1973 | 50 | 42 | | 4 | 4 | |
| 1974 | 68 | 57 | | 4 | 7 | |
| 1975 | 100 | 80 | 1 | 7 | 10 | 2 |
| 1976 | 93 | 71 | | 4 | 16 | 2 |
| 1977 | 103 | 86 | | 1 | 16 | |
| 1978 | 75 | 64 | 2 | 1 | 8 | |
| 1979 | 79 | 60 | 2 | 9 | 7 | 1 |
| 1980 | 163 | 144 | 1 | 5 | 10 | 3 |
| 1981 | 133 | 109 | | 1 | 12 | 11 |
| 1982 | 168 | 129 | 1 | 12 | 15 | 11 |
| 1983 | 160 | 120 | 5 | 18 | 13 | 4 |
| 1984 | 238 | 191 | | 26 | 14 | 7 |
| 1985 | 322 | 292 | | 13 | 12 | 5 |
| 1986 | 323 | 277 | 1 | 19 | 22 | 4 |
| 1987 | 657 | 543 | 9 | 45 | 45 | 15 |
| 1988 | 1,439 | 935 | 6 | 380 | 98 | 20 |

(中央勞動委員會判例集) 參照

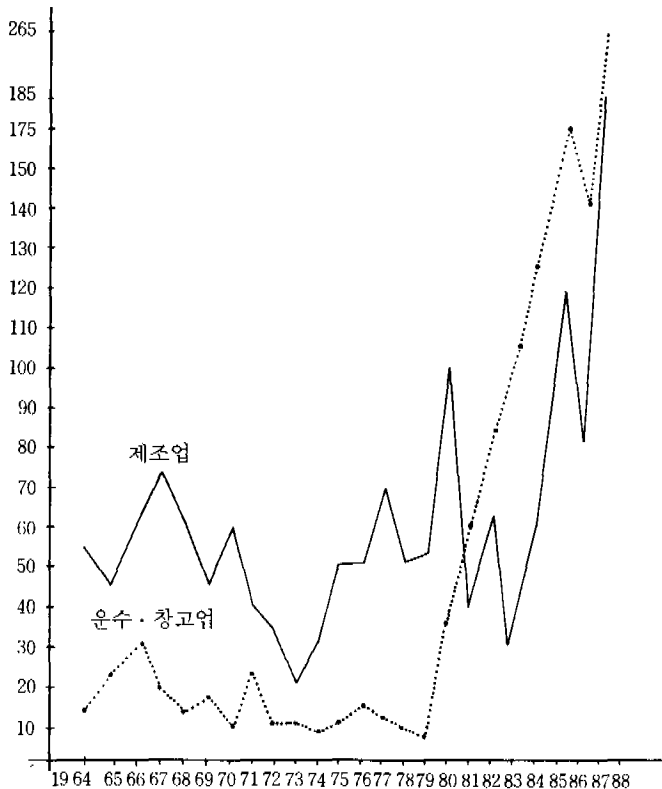
政的 指導만을 行하고 있다. 300名 未滿의 中小企業體에서 發生한 爭議行爲는 勞動의 有無를 不문하고 70% 以上을 占하고 있다.

不當勞動行爲 發生 處理와 勞使紛糾發生現況을 살펴보면 다음과 같다.

(發生推移) 1987年에 不當勞動行爲의 發生件數는 勞使紛糾의 增加와 함께 增加했지만 1988年에는 勞使紛糾의 發生件數는 減었다. 그러나 不當勞動行爲 發生件數는 오히려 急增하였다. 勞使紛糾는 1987年에는 1986(276件)에 比해 13倍 以上 增加 했는데 不當勞動行爲의 發生件數는 1.6倍 程度增加했다. (3,749件) 1988年에는 勞使紛糾가 1987年에 比해서 半으로 減었는데 1988年의 不當勞動行爲의 發生件數는 1987年에 比해 그 倍 以上 增加 하였다. 우리나라의 不當勞動行爲의 發生과 處理의 特徵을 보여주는데 1987年에 取扱件數의 51%가 運輸業體에서 發生했고 35%는 製造業에서 發生하였다. 內容別로 보면 勞組의 加入을 理由로 한 不利益處分(第 1號)의 68%를 차지하였고 企業別 規模로 보면 約 80% 以上이 500人 以下の 中小企業에서 發生하였다. 不當勞動行爲의 處理結果를 보면 和解나 取下로 끝나는 境遇는 약간씩 減어드는 傾向을 보이고 있는데 1980年에는 60% 以上이었다가 줄어들어 1986년에는 50%로 1987년에는 44%로 減少하였다. 反面에 不當勞動行爲로 全部 又は 部分的으로 認定하는 境遇는 減고 棄却하는 可能性은 올라가고 있는 바 1987年 棄却率은 取扱 件數의 21%에 達하였다.

81年度 基点으로 以前에는 製造業이 以後에는 運輸倉庫業이 絶對比率을 차지하고 있는 實情이다. 이러한 現象이 나타나는 原因은 우선 製造業의 경우(別表 3)業體數와 組織勤勞者의 數가 相對的으로 많기 때문이다.

〈別表-3〉 産業別 發生推移



大部分의 爭議行爲가 中小企業體에서 發生하고 있음을 알 수 있으며 勞組末組織 事業場의 경우는 82.7%인 1,276件을 차지하고 있어 中小企業의 境遇에 있어서는 勞組 末組織事業場일 수록 많이 發生하였다.

(別表 4) 規模別 事業體數와 比較해 보면 1,000名 以上の 事業體의 경우는 374個中 61%인 228個 事業場에서 紛糾가 發生하였고 500-1,000名 規模인 경우는 644個中 40.1%인 258個, 300-500名 規模 960個中 34.6%, 100-300名 規模 경우에는 6,050個中 22.6%인 1,370個, 100名 未滿의 規模일 경우는 106,812個中 1.3% 1,351名 事業場에서 紛糾發生하여 事業體 規模가 클수록 紛糾發生率이 높아지고 있음을 알 수 있다.⁽⁵⁴⁾

1960年代 年度別로 製造業 不當勞動行爲發生 推移를 살펴보면 製造業은 1964年을 基準으로 할 때 1965年과 1969年에 比해 發生件數가 높고 66年 67年 68年度에 比하여 發生件數가 낮다. 따라서 普遍的으로 製造業과 運輸倉庫業은 每年 增加하다가 減少하는 추세를 보이고 있다.

1960年 後半期는 政治的으로 安定이 되었고 産業化에 따라서 增加되었다가 減少되는 추세를 나타내고 있다. 이와 같이 勞使問題는 諸環境의 影響을 (政治, 經濟, 社會, 文化 等)받고 있음을 反證하고 있다.

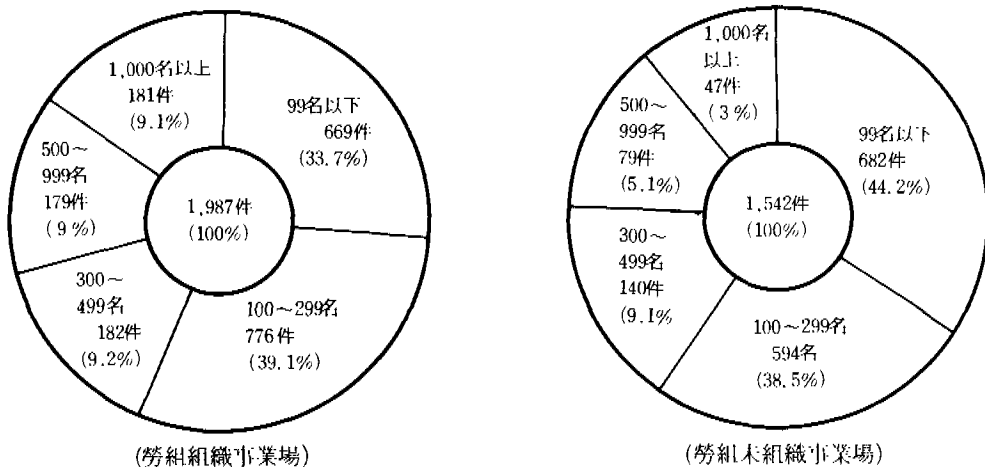
1970-79年度까지의 不當勞動行爲 發生推移를 보면 10年 동안 884件中 製造業이 467件으로 全體의 55.3%로 가장 많고 運輸倉庫가 139件으로 全體의 16.4%를 차지하는 順으로 되어 있는 反面에 建設業은 不過 3件으로 0.3%이다.⁽⁵⁵⁾

이 時期는 安保를 爲한 國家非常事態가 宣布(1971年 12月 26日)되어 同年 12月 27日에는 國家保衛에 關한 特別措置法이 制定되어 勤勞者의 團體交涉이나 團體行動이 留保되었던 時期이다.

따라서 1974.12.24에는 勞動組合法이 改正되었는데 이 期間은 1973年 10月 以後의 油類波動으로 因한 國內經濟의 景氣침체가 아주 심하였던 때였다. 그러나 勞動關係法을 違反하는 行政은 勿論 勞使間에 체결한 團體協約書마저 不履行함으로 使用者의 不當勞動行爲 妄行이 續出하였지만 1960年代 7年間의 業體別 不當勞動行爲 發生件數보다 減少狀態를 보이고 있다.

韓國의 第5共和國은 79年 10.26事態를 맞아 維新憲法을 改正하여 80年 10.22 國民投票에

〈別表-4〉 規模別 勞使.紛糾 發生現況



(54) 88年 勞動白書(서울 : 勞動部), p.19.

(55) 中央勞動委員會 判例集, 第22號 2卷(1989.11).

依하여 第5共和國의 憲法을 確定하였다.

또 國家保衛 立法會議는 80.12.30 勞動組合法을 議決하였는데 이에 따른 不當勞動行爲의 發生現況을 業種別 年度別로 보면 下記와 같다.⁽⁵⁶⁾

1980-88年度까지 9年間の 總 3,468件中 運輸倉庫業이 1,470件으로 全體의 42.4%로 가장 많고 그다음 製造業이 1,282件으로 36.9% 차지하고 있음에 反하여 農林·水産·電氣·水道, 建設, 都小賣業, 金融保險은 1% 未滿을 나타내고 있다.

不當勞動行爲 發生 推移를 보면 60年代와 70年代는 製造業分野에서 使用者의 不當勞動行爲 發生이 많고 그 다음이 司會 Serrive分野 順으로 되었다.

1980년에는 運輸倉庫業의 不當勞動行爲 發生件數가 제일 많으며 다음으로 製造業이 增加추

〈表-5〉 業鍾別 不當勞動行爲 發生申請件數

| 년도별 구분 | 80 | 81 | 82 | 83 | 84 | 85 | 86 | 87 | 88 | 계 |
|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|--------------|
| 농림·수산 | 1 | | | | 3 | 1 | | | 3 | 8(0.2%) |
| 광업·채석 | 10 | 5 | 2 | 8 | 9 | 11 | 8 | 15 | 30 | 98(2.9%) |
| 제조 | 102 | 46 | 68 | 36 | 66 | 120 | 81 | 184 | 579 | 1,282(36.9%) |
| 전기·수도 | 2 | | | 4 | 1 | | | | 1 | 8(0.2%) |
| 건설 | | 1 | | | | | | 4 | 13 | 18(0.6%) |
| 도소매 | | | | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 17 | 27(0.8%) |
| 운수·창고 | 36 | 62 | 81 | 107 | 126 | 175 | 212 | 264 | 407 | 1,470(42.4%) |
| 금융·보험 | | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 14 | 33(0.9%) |
| 사회서비스 | 12 | 17 | 14 | 3 | 29 | 10 | 16 | 48 | 375 | 524(15.1%) |
| 계 | 163 | 133 | 168 | 160 | 238 | 322 | 323 | 522 | 1,439 | 3,468(100%) |

〈別表-6〉 不當勞動行爲 地方勞委(初審)判定事件 現況

| 年度 區分 | 84 | 85 | 86 | 87 | 88 | 89 | 90 |
|----------------|-----|-----|-----|-----|-------|-------|-------|
| 申請 | 429 | 552 | 511 | 795 | 1,707 | 4,479 | 4,203 |
| 不當 勞動 行爲 | | | | | | | |
| 申請 | 238 | 322 | 323 | 522 | 1,439 | 1,721 | 1,160 |
| 處理 | 232 | 309 | 297 | 441 | 1,297 | 1,546 | 1,088 |
| 移越 | 6 | 13 | 26 | 81 | 142 | 175 | 72 |

前年보다 6.5% 減少

註：1991 中央勞動委員會 資料

(56) 中央勞動委員會 判例集, 第22號 2卷, 1988(1989.11).

세를 보여 주고 있다. 이 統計는 勤勞者 스스로 權利를 포기 하거나 勞動委員會의 機能에 對한 不信 등으로 因하여 提起하지 않는 事件까지 고려하면 많은 不當勞動行爲가 自行되고 있음을 感知할 수 있다.⁽⁵⁷⁾

不當勞動行爲(初審)事件處理實態를 보며 初審救濟申請이 提起된 事件數가 1975년부터 1990年度까지 事件 12,600件이다. 그 中 1988年度까지 救濟된 事件은 14.4%에 不過하며 棄却·却下가 28.1%로서 救濟比率보다 높은 實情이다.

事件의 取下比率은 44.7%로서 救濟申請後 勞使間의 合意이거나 使用者의 壓力에 따라 勞動者側이 承服하는 경우도 排除할 수 없이 問題點으로 남게 된다.

初審에 不服하고 再審을 申請한 事件數(1975년부터 1990년까지 16年間)는 2,235件으로 그 中에서 再審에서 救濟比率은 1988年度까지 6.2%로 나타나 初審 14.4%에 比較하여 低調한 것으로 表現되고 있다.

또한 事件의 取下比率은 36.4%로 높은 比率로 나타나고 있으며 事件의 移越件數 21.5%로 初審 7.8%보다 比率이 增加하고 있으며 再事件 處理에 있어서 未決事件이 增加하고 있음을 보여준다.

事件處理期間(1981~1988年)

上記 8年間의 事件處理 平均所要日數가 23日 ~ 34日로 12日間이나 增加하고 있으며 處理所要日數는 10日 乃至 15日에는 40件에서 262件으로 減少比率인 反面에 所要日數 41日 乃至 60日에는 9件에서 502件으로 크게 增加比率인 추세에 있다.⁽⁵⁸⁾

이러한 事實은 使用者들의 不當勞動行爲의 그 內容이 점차 故意的이며 知能化되어 감에 따라 不當勞動行爲의 事件이 複雜性으로 因하여 事件處理가 지연되고 있다고 보겠으며 勞動委員會의 組織上 處理 限界에도 연유된다고 하겠다. 處理期間의 長期化로 不利한 賃金 勤勞者들은 끝까지 지탱하지 못하고 合意取下하는 事例가 許多하므로 處理期間 短縮으로 勤勞者에게 經濟

〈別表-7〉 中央勞動委 再審 判定事件現況

| 年度 | | 84 | 85 | 86 | 87 | 88 | 89 | 90 |
|--------|----|-----|-----|-----|-----|----|-----|-----|
| 區分 | 申請 | 142 | 134 | 168 | 362 | | 546 | 747 |
| 不當勞動行爲 | 申請 | 91 | 91 | 135 | 332 | | 420 | 384 |
| | 處理 | 79 | 82 | 87 | 218 | | 341 | 302 |
| | 移越 | 12 | 9 | 48 | 114 | | 179 | 92 |

註：前年보다 36.8% 增加

資料：1991勞動經濟 韓國經學者總協會刊, p.93.

(57) 韓國勞動組合總聯盟 「1989年度 事業報告書」 參照.

(58) 中央勞動委員會 判例集, 第22號, 2卷, 1989.11, p.945.

〈別表-8〉 委員會 事件處理 期間

(단위 : 명)

| 연도 | 구분 사건수 | 총소요 일 수 | 평균소요 일 수 | 소 요 일 수 | | | |
|------|-----------|------------|-------------|---------|-------|-------|-------|
| | | | | 10~15 | 16~30 | 31~40 | 41~60 |
| 1981 | 133 | 3,062 | 23.0 | 40 | 57 | 27 | 9 |
| 1982 | 164 | 3,767 | 23.0 | 47 | 88 | 19 | 10 |
| 1983 | 153 | 6,255 | 23.7 | 37 | 83 | 24 | 9 |
| 1984 | 232 | 5,779 | 25.0 | 37 | 138 | 38 | 19 |
| 1985 | 309 | 8,579 | 27.8 | 64 | 158 | 33 | 54 |
| 1986 | 297 | 7,933 | 26.7 | 81 | 110 | 56 | 50 |
| 1987 | 441 | 13,880 | 31.5 | 84 | 174 | 62 | 121 |
| 1988 | 1,379 | 47,675 | 34.6 | 262 | 437 | 178 | 502 |

的 負擔을 덜고 使用者의 不當한 能力으로부터 保護하므로서 勞動組合法에 設置한 不當勞動行爲의 救濟制度의 實效를 거둘 수 있다.

民主化 運動으로 勤勞者들의 權利意識이 提高된 點도 80年代 不當勞動行爲 增加 現象을 說明해 준다. 80年代의 不當勞動行爲事件中 70%에 육박하는 많은 申請件數가 勞動組合이 아닌 當事者 組合員에 依하여 이루어졌다는 事實은 勞組活動의 둔화와 勤勞者 意識 增大를 示唆해 준다.⁽⁵⁹⁾

産業化가 되면서 企業經營의 內容이 複雜多岐化된 것도 理由이겠지만 不當勞動行爲 救濟申請의 增加 추세 中에서도 特異한 것은 87年度의 엄청난 增加現象이다. 勤勞者들의 權利意識과 團結權行使意志는 더욱 高場되었으나 社會草期에 따른 使用者들의 思考變化和 자세의 變化를 볼 수가 없기 때문이다.

1964 ~ 1988년까지 中央勞動委會에 申請한 事件 추이와 處理資料인 (別表 8)에 依하면⁽⁶⁰⁾ 1983年 以後 急激히 增加하고 그만큼 使用者가 勤勞者의 權利를 侵害했음을 示唆한다.

類型別 發生推移

(別表 9) 年度別 勞動組合法 第 30條 該當別 取扱件數의 資料에 依하면 1988年末 全體申請件數 5,355件中 1號關係 申請件數가 3,869件으로 72%를 차지하고 있으며 3號關係 申請件數가 959件으로 18% 程度를 占有하고 있다. 한편 2號關係 申請件數는 總 35件으로 0.7%를 點하고 있다.

(別表 10) 이와 같이 1號關係 不利益處分이 壓倒的으로 많은 것은 使用者의 不當勞動行爲의 大部分이 勞組의 새로운 結成이나 組織擴大 過程에서 發生한다는 것을 意味하고 이것은 우리나라 勞使關係의 後進性을 보여주는 斷面인 것이다.⁽⁶¹⁾

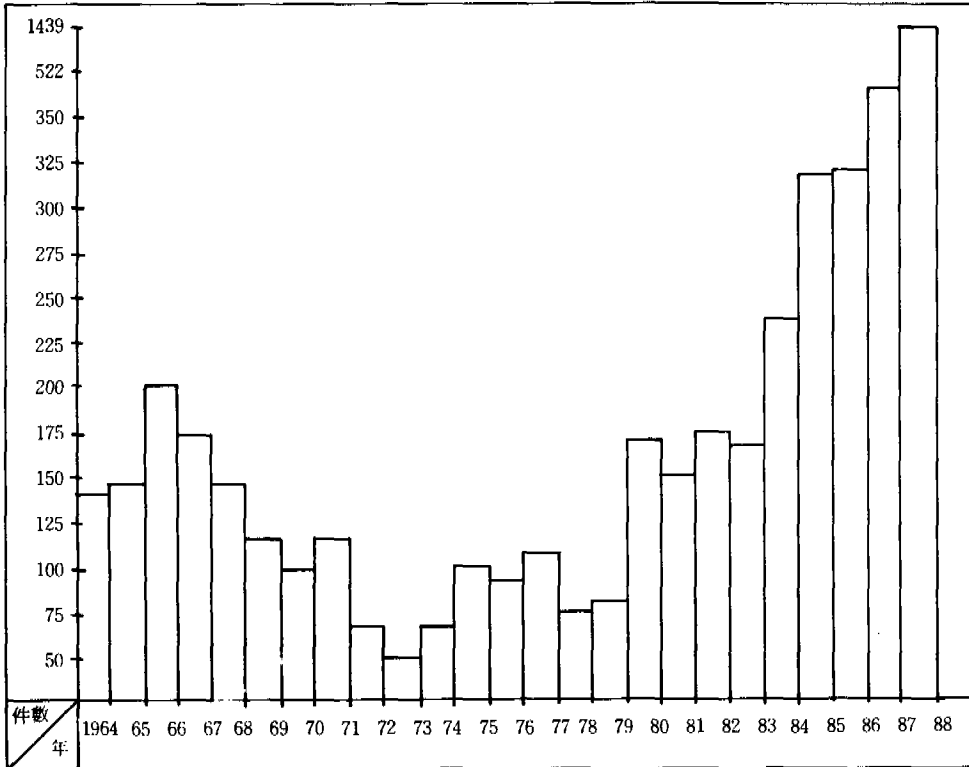
3號關係事件은 1號 다음으로 많이 發生한 事件으로 國家保衛法의 影響으로 72년부터 減少된

(59) 尹性天, 不當勞動行爲 救濟制度에 關한 研究, 慶熙大學院 博士論文, 1984, 參照.

(60) 中央勞動委員會 判例集, 第22號, 2卷, 1989.11, p.930.

(61) 韓國勞動組合總聯盟, 1989年度, 事業報告 參照.

〈別表-9〉不當勞動行為救濟申請 推移



〈別表-10〉不當勞動行為救濟申請 現況

| 區分 年度 | 件 數 | 1號 | 2號 | 3號 | 4號 | 5號 |
|----------|-------|-------|----|-----|-----|----|
| 1983 | 189 | 150 | 5 | 15 | 14 | 3 |
| 1984 | 274 | 227 | 0 | 24 | 14 | 9 |
| 1985 | 388 | 353 | 0 | 17 | 13 | 5 |
| 1986 | 379 | 331 | 0 | 19 | 25 | 4 |
| 1987 | 528 | 430 | 6 | 36 | 44 | 12 |
| 1988 | 1,515 | 1,057 | 5 | 98 | 98 | 25 |
| 1989 | 1,887 | 1,459 | 7 | 113 | 113 | 21 |

註：1號：勞組加入 又は 組織，勞組를 爲한 正當한 行爲理由，不利益取扱
 2號：勞組，未加入 又は 脫退를 雇傭條件으로 하는 境遇
 3號：團體交渉拒否
 4號：勞組 運營에 對한 支配介入
 5號：勞動委에 不當勞動行爲申告 證人 等 理由 不利益取扱

것은 團體交渉, 團體行動權이 制限 되었기 때문이다. 國家保衛法 適用時期(72-81年)에는 3號關係事件 申請은 當事者가 法の 存在를 認識 못한 경우에 發生한 것이다. 그래서 모두 却下될 性質의 것이었다.⁽⁶²⁾

國家保衛法이 禁止되면서 3號關係法이 점진적으로 增加함을 볼 수가 있다.

V. 不當勞動行爲制度的 問題點 및 改善方案

不當勞動行爲制度는 産業平和의 維持를 爲한 政策目的으로서 國家機關이 勞使關係에 介入하고 이러한 介入을 通하여 勞使關係를 國家機關이 掌握함과 同時에 國家의 政策을 勞使關係에 反映시켜 影響을 주려는 制度이다.⁽⁶³⁾

우리나라의 不當勞動行爲制度는 憲法上的 勞動基本權의 具體化라고 하는 政策目的에 依해서 規定되었고 生存權的 基本權으로서의 團結權을 保護法으로 하는 것으로 우리나라의 不當勞動行爲制度는 憲法 第33號의 團結權의 具體化라는 規定的 意味가 크며 勞使紛爭을 豫防함과 同時에 國家機關이 勞使關係에 介入하므로써 國家政策을 反映시킨다고 하는 底意를 否定할 수가 없다.⁽⁶⁴⁾

本稿에서는 不當勞動行爲制度에서 勞動委員會의 問題點, 節次上的 問題點, 救濟上的 問題點, 그리고 改善方案으로서 1)節次上的 改善 2)救濟機關의 改善에 對하여 檢討해 보고자 한다.

問題點

○ 勞動委員會의 公益委員會 委員任命과 機構上 問題點

公益委員은 多樣한 準司法的 權限을 全權의으로 行事하기 때문에 그 役割의 重要性이 重且 大함은 두말할 必要가 없다.⁽⁶⁵⁾ 그러므로 公益委員選定은 委員會 存在意義에 큰 影響을 미친다.

勞動委員會의 構成方式에는 一律의으로 勞使公益의 3者의 委員으로 構成되는데 利害關係者의 立場과 公益의 立場을 融合하여 中立性을 確保하는데 目的이 있다. 따라서 3者 構成의 組織原理가 勞動紛爭 調停의 公正한 解決에 얼마나 寄與할 수 있는가 하는 問題點이 提起된다.

勞使委員은 各各 組合 又は 使用者 團體에서 推薦하기 때문에 各己 勞使의 利益代表的 性格을 갖고 있으며 公益委員은 勞使委員의 利害關係속에서 機能을 發揮하지 못하며 結果의으로 公益委員의 中立性 維持가 어려운 實情이다.

日本의 例를 보면 公益委員의 任命에는 勤勞者委員 및 使用者 委員의 同意를 必要條件으로 하고 있다. 이러한 勞使委員의 同意別을 公益委員이 勞使의 支持를 받고 있으며 同時에 勞動委員會가 勞使의 信賴를 받고 있다는 事實을 느끼게 하는 利點이 있다.⁽⁶⁶⁾

이 點에서 우리나라 公益委員은 大統領 主務長官에 委囑된 것과 差異가 있다.⁽⁶⁷⁾

問題가 되는 것은 公益委員中에 當然職으로 2人의 常任委員에 關한 問題이다. 常任委員의 字格要件이 法에 明示되어 있지만 實際任用된 從來(第1共和國時부터 傳來되어 온 事實)지만

(62) 辛仁令, 勞動基本權 研究(서울: 미래사 1985), p.216.

(63) 李浩垓, “不當勞動行爲制度에 關한 研究 全南大論文集, 第25輯, 1979, p.242.

(64) 金致善, 改正 勞動法 總論, 서울大 出版部, 1982, p.355.

(65) 勞委法, 第20條, 參照.

(66) 李浩垓, 前揭論文, p.322.

(67) 勞委法, 第6條 3卷, 參照.

은)의 現象을 보면 地方勞動委員會에 있어서는 一般行政職(郡)을 많이 任命해 왔다는 事實이다. 勞動問題에 對한 專門의 知識을 갖지 못한 人物이 委囑되는 境遇에 勞動委員會를 이끄는 委員長이 그 常任委員 中에서 選任되는 點을 考慮할 때 勞動委員會의 運動을 極히 常識的으로 遂行할 念慮가 된다.

따라서 公益委員(특히 常任委員)은 勞使問題에 關한 專門知識과 經驗이 있어야 하고 偏向되지 않는 人物이어야 한다. 卽 勞使關係의 中立性を 堅持할 수 있어야 된다.

○ 勤勞者委員 任務의 重要性和 問題點

勤勞者 委員의 選任에 있어서의 疑陷과 一般的 性格은 1) 委員의 能力보다 組織事情에 依해서 決定되는 傾向이 있고, 2) 大企業 所屬 勤勞者가 多數 委任됨으로 因한 問題點 不當勞動行爲制度에 對한 實感이 없다. 3) 勤勞者 委員은 時間的 精神的 負擔으로 因하여 任務에 專念하기가 困難하다.

勤勞者 委員의 一般的 性向은 1) 積極성이 不足하고 官僚的 傾向이 있다. 2) 勤勞者 委員은 大體로 專門의 知識이 弱한 便이다. 3) 勞動委員會制度의 存在理由에 關해서 認識이 不足하고 vision이 없다.

그리하여 能動的이고 理念實現이 될 수 있는 勞動委員會가 되기 爲해서 事件發生 頻도가 높은 組織體에서 于先的으로 選任되어야 하고 勞動問題에 關해서 關心과 研究와 協力할 수 있는 者라야 할 것이다.

○ 社務職員에 關한 問題點

不當勞動行爲制度에 있어 現實的인 實務上의 處理問題가 重要的 것은 常任委員과 一體가 되어 事件處理를 擔當하므로 勤勞者를 爲한 權利保障과 service 機關의 役割을 다하여야 하며 勞動法과 勞動行政에 關한 議見으로 執務에 充實해야 할 것이다.

官僚制的 病理現狀이나 遂行의 效率化와 委員會의 獨自的인 審査方法을 研究開發하는데 協力해야 할 것이다.

專門職化의 問題로 于先的으로 身分과 地位와 適當한 給與가 保障되어야 하고⁽⁶⁸⁾ 調査 業務를 擔當한 職員은 專門職으로 任命할 것이며 勞動委員會 委員長의 意見을 들어서 待遇도 向上되어야 할 것이다.

節次上的 問題

現行勞動委員會의 判定節次에서 初審機關인 地方勞動委員會와 再審機關인 中央勞動委員會 그리고 行政訴訟인 高等法院과 大法院으로 4審制度로 行政救濟上 迅速하게 處理될 事實임에도 長時間 所要로 勤勞者의 權利保障에 어려움이 있다. 日本의 境遇를 參考해 보면 勞使公益三者로 構成된 「實情調査 委員會」를 設置하여 申請直後 調査를 하고 事實에 따라서는 이 時點에서 事件의 早期解決을 摸索하고 있다.⁽⁶⁹⁾

現行 制度下에서는 調査는 亦是 爭點處理 中心으로 審問의 證人과 그 證人數의 決定 및 審問의 期日과 回數의 設定 等에 重點을 두고 申請內容에 關한 事實 調査를 審問節次에 따라서 行해야 할 것이다.

(68) 日本勞動法 學會編, 勞動委員會制度의 現狀と展望, 日本勞動法學會誌 49號, p. 93.

(69) 在藤香, 不當勞動行爲 審査手續의 改善につて, 勞動法律旬報 890, 89號, p. 52.

調査의 對象上的 問題

調査의 對象으로는 다음의 事項을 들 수 있다.⁽⁷⁰⁾

(當事者 關與事項)

- 申請人의 權限有無
- 被申請人의 當事者 適格與否
- 代理人에게 委託與否 等

(申請人, 被申請人의 立場에 關한 事項)

- 請求하는 救濟內容의 法律上 및 事實上의 實現可能性 與否
- 申請者에 記載된 事實이 不當勞動行爲의 成立條件을 充足하는가의 與否
- 行爲時부터 3月 以內의 申請認可與否

(證據에 關한 事項)

- 當事者 雙方으로부터 必要한 證據이 되었는가의 與否
- 證人의 在所, 性格, 審問事項이 分명한가의 與否

(救濟申請權者), 不當勞動行爲로 因하여 被害를 입은 勞動組合과 勤勞者 其他 權限 있는 團體가 申請權者가 된다. 救濟申請權者에 關해서 勞動法이나 勞動委員會 規則에 明確한 規定은 없으나 團結保護라는 勞動法의 目的에 따라 申請者의 範圍를 可及的 擴大하고 救濟命令에 對해서 直接 間接으로 利害關係를 갖지 않는 者는 除外해야 할 것이다.⁽⁷¹⁾

申請人이 申請適格을 欠하는 境遇에는 勞動組合이 申請人이면서 勞動組合法에서 規定한 適格者임을 立證할 수 없을 때나(勞動法 第32條2) 組合이 削減했는데 그 申請을 承繼할 者가 없을 境遇 申請은 却下되고 이 以外의 경우의 申請은 棄却된다.

證據調査에 對한 勞動委員會에서의 審査節次는 訴訟節次에서와 같은 嚴格한 證據法則을 採擇하고 있지 않기 때문에 當事者는 無制限으로 證據資料를 提生할 수 있으며 採擇與否와 價値判斷은 勞動委員會에 一任된다. 이와 같은 원만한 取扱은 行政委員會의 審査節次의 硬直化를 避할 수 있다는 意味에서 바람직하다.

事件處理의 長期化, 不當勞動事件의 處理가 長期化하는 原因은 事件數가 增大한 탓도 있지만 特別 事件의 內容이 複雜 多樣化해짐으로써 調査와 審問의 推進에서 證人의 數가 增加하고 當事者의 辯論이 強化되어 民事訴訟化하였다는데 主된 原因이 있는 것 같다.

우리나라에 있어서는 事件當事者의 辯論이나 立證技術未熟하여 審問에 따라 應答하는 式的 審理가 行하여지고 있으며 勞動委員會마저 官僚化하는 境遇가 없지 않아 結局 委員會가 이끄는 대로 따라가는 傾向이 깊어서 審理의 長期化에 對한 問題는 그다지 深刻하지는 않다.

調査된 바에 依하면 우리나라에 있어서는 審理期間의 最長은 295日로 되어 있다.⁽⁷²⁾ 이것은 日本의 最長인 1,000余日에 比하면 深刻한 것은 아니라고 할 수 있다.

한편 審理에 對한 不服率이 約 14%로서 相當件數가 再審으로 넘어가고 있는데 再審 또한 相當히 長期化되고 있다.⁽⁷³⁾

審理長期化에 對한 對策 當事者에게 意見敘述의 充分한 機會를 附與하면서 審査를 推進시키기 爲하여는 合理的이고 能率的인 方法을 創案해야 할 것이다.

事件의 增大에 起因한 過程의 對策으로서는 公益委員會의 常時 勤務體制가 바람직 하다.

(70) 塚本重賴, 勞動委員會 制度と手續 日本勞動協會 1977, p. 78.

(71) 佐藤喬, 占賀統一, “勞動委員會法規とその委邊”, 中央勞動時報 422號, p. 27.

(72) 西海區 重機汽船 低引綱 漁業協同組合 不當勞動行爲 救濟申請事件(群山 特別勞動委員會 1979.6.17)

(73) 李浩俊, 前掲論文, p. 335.

救濟命令上的 問題點

救濟命令은 行政處分이므로 公定力, 確定力이 있으나 그 執行에 있어서는 그 履行을 強制할 수 없고 또한 代執行이 不可能하므로 民事訴訟을 提起하며 私法上的 法律關係를 發生 執行力 있는 執行力을 부여받아야 하는 問題點이 있다.

使用者가 不當勞動行爲에 對한 原則復歸나 소급지급(Back Pay)을 하였다 할 지라도 그 다음에 勞使關係는 더욱 不便한 關係로 展開될 소지가 크다고 아니 할 수가 없다. 이러한 우려를 考慮하여 法은 “被害者의 明示한 意思에 反하여 論할 수 없다”는 親告不罪의 反意思 不法主義를 擇하고 있으나 이것 又한 問題點을 內包하고 있다고 할 것이다.

勞動組合의 設立要件을 크게 완하하고 設立申告證 交付期間도 從前의 10日에서 3日로 短縮함으로서(15條 1項) 勞動組合의 新規設立이 舊 法에 比해서 훨씬 容易해 졌다. 아울러 改正法에서는 勞動組合의 欠格事由(3條 但書 各號)中 第4號 勤勞者가 아닌 者의 加入을 許容하는 경우이다 “解雇의 效力을 다루고 있는 者를 勤勞者가 아닌 者로 해석 하여서는 아니된다.”라고 하는 但書規定을 新設함에 따라 勞組設立에 關與하고 있는 核心 勤勞者를 解雇해 버림으로써 設立 申告證을 交付하려 해도 이들 受領할 對象者가 없어 申告證이 交付되지 못하는 기현상은 制度的으로 防止할 수 있게 되었다. 그러나 “解雇의 效力을 다루고 있는 者”의 範圍에 對해서 法上 아무런 規定이 없기 때문에 둘러싼 論雜이 勞使間에 뿐만 아니라 勞組間에도 야기될 수 있을 것으로 보인다.⁽⁷⁴⁾

勞使關係의 倫理性 定立

새로운 人間關係로서의 勞使關係 倫理德目을 定하여 갈등관계를 떠나 같은 삶속에서 生活과 嗜好를 함께하는 同伴關係性을 이루어 나가야 할 것이다.

産業現場은 利潤追求를 目的으로 하고 있지만 이미 人生의 半以上을 勞動現場에서 所重한 생활을 보내는 삶自體이기 때문에 勞使가 協力해서 人間의 自發的 自己 實現으로 創意力을 充分히 發揮하여야 한다.

利潤은 거짓이 아니라 創意와 誠實에 比例해서 나는 것이기 때문에 勞使關係의 倫理德目은 和合으로 關係改善되어야 하겠다.

人間의 自發的 自己實現은 窮極的으로 남의 存在實現까지 도와줌으로 完成되듯이 企業이 어느 規模를 넘어서면 내 것일 수 없다는 말을 많이 하는데 내것을 챙길 때는 구멍가게 시절이다. 아직도 모두 내것이라고 生覺한다면 내것조차도 위태롭게 된다. 그러므로 使用者는 내것(私的所有慾)을 減少시키고 外면(公的所有慾)을 확대해 나가는 卽, 勞使를 통해서 일의 보람을 가꿀수 있도록 더불어 살며 즐거워하는 哲學的 信念을 主體化하는 成熟한 삶의 努力이 절실해 진다.

(改善方案)

(1) 使用者의 不當勞動行爲로 因한 救濟는 勞動委員會의 救濟와 法院에 依한 民刑事의 救濟를 받을 수 있지만 勞動委員會로부터 救濟命令을 받는다 하더라도 使用者가 이를 따르지 않을 境遇 民刑事上의 訴를 提起하게 되지만 訴訟은 節次가 複雜하여 名實相符한 救濟가 不可能하므로 可能하도록 改善方案을 請하여 被害勤勞者가 우선 原狀回復을 받을 수 있도록 民事的 救

(74) 勤勞 基準法上의 解雇에 對해서도 다름이 있는 경우에 適用할 수 있는 것인지, 또 不當勞動行爲로서의 解雇에 對해서도 勞動委員會에서의 말다툼 뿐만 아니라 勞動委員會의 判決에 不服하여 高等法院이나 大法院에 가더라도 適用할 수 있을 것인지가 明白하지 않기 때문이다.

濟에 있어서는 行政救濟命令에 따른 實效性 確保를 爲한 執行丈의 부여가 勞動委員會의 請求에 依하여 交付될 수 있도록 法改正이 바람직하다.

(2) 現行 우리나라 勞動委員會 構成은 3者構成方式에 依한 勞使公益의 3者의 委員으로 構成되어 運營에 있어 勞使의 委員이 各各 利害關係者의 立場을 지나치게 固守할 때 公益委員은 兩者間의 意見調査에 더 關心을 가지게 될 것이며 中立性 維持를 爲한 어려움과 3人에 對한 意思定足數와 議決定足數에 對한 問題點이 提起된다. 따라서 各界를 代表하는 많은 數의 公益委員을 選任하여 公益委員의 우위에서 決定할 수 있도록 5人 以上の 增員이 要求된다.

특히 勞動委員會 制度全般에 걸쳐 改編이 必要하고 下記事項에 對한 改善이 要望된다.

① 不當勞動行爲 救濟節次를 簡易化와 迅速함이 功感되므로 勞動委員會의 各級別 審理期間을 短縮 法定化하고 公益委員中 一部는 常勤을 하여 權理救濟에 迅速性を 維持해야 할 것이다.

② 不當勞動行爲가 勞動組合의 保護를 目的으로 하므로 結成하지 못한 結成準備委와 같은 組織體에도 救濟申請權을 認定해야 할 것이다.

③ 法院에서 勞動問題의 特殊分野에 精通하지 못하므로 勞動法院의 設置가 時急히 要請되지만 丁先 勞動委員會의 機能을 強化해야 할 것이다.

④ 勞動委員會의 構成에 있어서 中立性を 維持하기 爲하여는 公益委員의 任命도 勞使委의 意見을 勸案함이 必要 要件으로 함이 바람직하다.

⑤ 勞使는 極限的 對立으로 치닫지 말고 雙方이 受協하고 和合하는 精神이 가장 重要하고 勞使間의 見解의 差異를 줄일 수 있는 經營者의 先導的 姿勢가 要求된다.