

표지면지

건설현장 집단적 노사관계
초기대응 요령 및 실무 매뉴얼

■ **노동조합 단체교섭 초기대응 요령** 01

■ **집단적 노사관계 실무 매뉴얼** 07

I. 목적 09

II. 단체교섭 및 단체협약의 체결 09

1. 의의 09
2. 단체교섭 및 단체협약 흐름도 10
3. 단체교섭의 당사자 11
4. 단체교섭의 대상과 성격 13
5. 단체교섭의 진행 16
6. 단체협약의 체결 21
7. 쟁의행위의 정당성 및 불법행위에 대한 대응 22

III. 사용자의 부당노동행위 금지 28



노사관계 심계명

■ 법과 원칙에 의한 대응

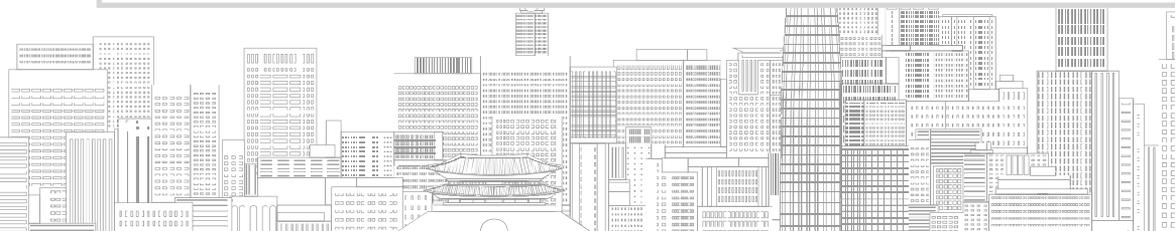
- ① 하루를 쉽게 넘기면 열흘이 힘들고, 하루 용기를 가지면 열흘이 편안하다.
- ② 상대방이 불법·폭력적일수록 법과 원칙을 지켜라.
법과 원칙을 지키면 50% 살아남을 확률이 있다.
그러나, 그것을 잃으면 오늘은 살 수 있어도 내일 100% 죽는다.

■ 신속한 대응

- ③ 노사관계의 대응은 하루가 늦어지면 열흘이 길어지고, 이들이 늦어지면 백일이 길어진다.
- ④ 싸움이란 첫날은 이해관계, 둘째 날은 승부, 셋째 날은 감정 때문에 싸운다.
감정을 위해 싸울 때에는 돈으로도 해결할 수 없다. 엄청난 피해로서 깊어야 한다.
- ⑤ 첫날 5원을 주면 고마워한다.
그러나 오늘 1원, 내일 2원, 닷새째 5원을 주면 고마워하지 않는다.
전날에 비해 더 주는 것은 1원이기 때문이다.
- 그러나 주의할 것은, 첫날 5원을 주었음에도 고마워하지 않고
둘째 날 10원을 기대하는 상대방이면 양보만으로 문제를 해결하지 못한다.

■ 명확한 태도 표명 (상대방에 대한 예측 가능성 부여)

- ⑥ 1+1=2가 될 수밖에 없음을 보여주어야 한다.
3도 되고 4도 될 수 있다고 기대하게 만들면 4가 될 때까지 투쟁한다.
그러한 투쟁은 모두를 패자로 만든다.



■ 오늘의 이익을 말하기보다 장래의 희망을 믿게 하라

⑦ 내일 5원의 이익이 있다는 희망을 믿으면 오늘 2원을 양보 할 수도 있다.

■ 이쪽의 입장과 합의안의 의미를 명확히 설명하라

⑧ 10원을 주고도 욕먹을 수 있고, 1원을 주고도 고맙다는 소리를 들을 수 있다.

■ 분쟁기간의 단축이 유일한 살길이다

⑨ 분쟁기간은 하루로 끝날 수도 있고, 100일로도 부족할 수 있다.

그러나, 결국 합의내용은 같은 것이다.

- 기계나 컴퓨터가 교섭을 한다면 1시간 만에 끝낼 수도 있다.

최고의 적정선을 기계적으로 계산할 것이기 때문이다.

현명한 당사자는 하루만에, 어리석은 당사자는 열흘 만에 타결하게 된다.

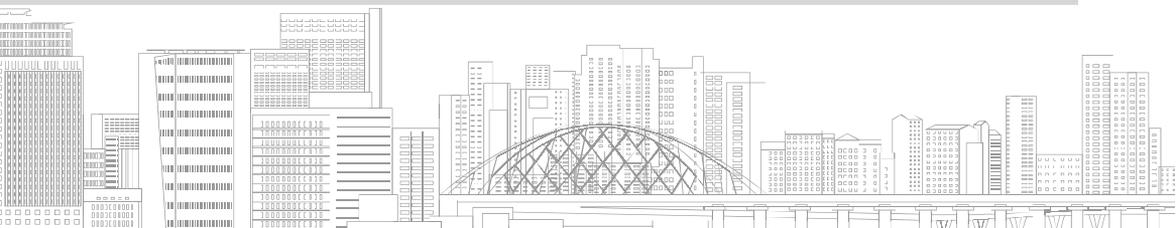
그러나, 그 합의의 결과는 같다.

■ 노사관계는 상생의 관계

⑩ 노사관계는 너 죽고 나 살자는 생존전쟁이 아니다.

살면 다 같이 살고 죽으면 다 같이 죽는 상생의 관계다.

상대를 죽이려 하고 힘들게 하면 내가 죽고 내가 힘이 든다.



노동조합 단체교섭 초기대응 요령

① 노동조합 교섭 요구

1. (노측) 사측에 단체교섭 요구
·협약 만료일 전 3개월이 되는날부터
2. (사측) 교섭요구사실 공고
3. (타 노조) 교섭요구 신청
·교섭사실공고 기간 중
4. (사측) 참여노조 확정공고

② 교섭대표노조 결정

1. (노측) 교섭대표 노조 결정
·노조간 결정사항
※ (절차) 자율결정→과반수노조 결정→공동교섭대표단구성→노동위 조정
2. (사측) 교섭대표노조 확정 공고
·노조의 이익제기 있을 경우 조정

④ 본교섭 시작

1. 법과 원칙에 의해 대응
2. 명확한 태도 및 입장 표명
3. 신뢰를 갖고 신속하게 대응
4. 분쟁기간은 최대한 단축
5. 노사 상생의 입장에서 대응

③ 교섭단위 분리 신청

1. 교섭요구사실 공고 전 또는 교섭대표노조 결정된 후 노동위원회 교섭단위 분리 신청 검토
·교섭 단위 분리 신청권자
- 사측, 노측, 사측+노측 모두 가능
※ 고용형태, 근로조건 등에 따라 교섭단위 분리 가능하지만 분리안정이 엄격해 지는 추세

I

개요

- 노동조합(민주노총, 한국노총)은 노조원이 있는 개별기업(본사)과 공동으로 교섭하는 방식의 **중앙교섭***을 통해 **조합원 가입 유도, 조직력 확대 및 교섭력 강화** 추진

* 중앙교섭 : 전국단위 노조단체가 사측에 각각 단체교섭 요구 후, 사측 교섭대표단과 일괄하여 교섭하는 방식

- 따라서, 노동조합의 집단적 단체교섭 요구 시 **노동조합법령에 따른 절차를 준수** 하여 부당노동행위 등 위법행위로 처벌받지 않도록 하고 **노-사간 합리적 교섭**이 이루어지도록 환경 조성

II

초기 절차

1. 노동조합 교섭요구시

① (노동조합) 사측에 임금/단체교섭 요구

관련법 노동조합 및 노조관계조정법 시행령 제14조의2

- ※ 기존협약 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 가능(기존협약 없을 경우 언제든지 요구 가능)
- ※ 교섭창구단일화 절차를 거쳐 결정된 교섭대표노동조합은 노조법 시행령 제14조의2제1항에 따라 교섭대표노동조합으로 결정된 후 사용자와 체결한 첫 번째 단체협약(임금협약 포함)의 효력이 발생한 날을 기준으로 2년이 되는 날까지 교섭대표노동조합의 지위가 유지되며, 동 기간 동안에는 교섭창구단일화 절차 없이 만료일이 도래하는 단체협약(임금협약 포함)에 대하여 교섭할 수 있음(노사관계법제과-555, 2012-02-22)

② (사 측) 교섭요구사실 공고(요구받은 날로부터 7일간)

관련법 노동조합 및 노조관계조정법 제81조, 제90조 및 시행령 제14조의3

- ※ 미공고(또는 지연공고)시 노조는 지방노동위원회에 시정신청 요구 가능
 - (노동위원회) 시정신청이 있는 경우 10일 이내 결정
 - (사 측) 노동위원회의 결정 즉시 교섭요구사실 공고
- (사측) 공고 지연이 불가피한 경우(사측이 당사자 존부확인을 위해 노조에 명부를 요청·확인 절차를 거칠 경우) 반드시 노조에 서면으로 요청
 - 노조 명부 제출 및 당사자 존재 확인 → 즉시 교섭요구사실 공고

- ※ 노조가 명부를 제출하지 않거나 노동위원회 시정을 신청한 경우
 - 노동위원회 조정(노동위원회가 노조명부 제공 또는 시정조치)에 따라 대응
 - 당사자 존재 확인(노조원 근로사실 확인) → 즉시 교섭요구사실 공고

〈공고가 지연될 경우 사측 유의사항〉

- ※ 불가피한 사유를 입증(서면통보 등) 및 노동위원회 조정시 단체협약에 대한 고의적 지연·해태 의사가 없음을 명확히 해야 함
 - 부당노동행위 시 형사처벌(2년이하의 징역 또는 2천만원이하의 벌금)
 - ※ 제81조제4호 중 “노동조합의 운영비를 원조하는 행위”에 관한 부분은 헌법 불합치로 개정될 때까지 적용

③ (타 노동조합) 교섭사실공고 기간 중 타 노동조합 교섭요구 신청

④ (사 측) 참여노조 확정공고(5일간)

관련법 노동조합 및 노조관계조정법 시행령 제14조의5

- ※ 참여노조가 복수일 경우 사측은 확정공고와 함께 각 노조에게 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하도록 안내하는 공문 발송(의무사항은 아님)
- ※ 참여확정노조만 교섭대표노조결정 절차에 참여할 수 있고, 교섭대표노조가 사용자와 체결한 단체협약은 교섭창구단일화절차에 참여한 노동조합만 적용됨

2. 교섭대표노조 결정

① (노동조합) 교섭대표 노동조합 결정(노조간 결정사항)

관련법 노동조합 및 노조관계조정법 시행령 제14조의6 내지 제14조의9

- [1단계] 참여 노조간 자율적 결정(14일 이내)
- [2단계] 과반수 노조 결정(5일 이내)
- [3단계] 공동교섭대표단 구성(10일 이내)

- ※ 1,2,3단계를 통해 결정되지 않는 경우 노조의 이의신청을 통해 노동위원회 조정
- ※ 노동위원회는 공동교섭대표단 결정신청을 받으면 그 신청을 받은 날로부터 10일 이내 각 노동조합의 조합원비율을 고려하여 10명 이내에서 노동조합별 공동교섭대표단에 참여하는 인원수를 결정하여 그 노동조합과 사용자에게 통지

② (사 측) 교섭대표노조 확정 공고(5일간)

관련법 노동조합 및 노조관계조정법 시행령 제14조의7

- ※ 노조의 교섭대표노조 확정과 관련하여 노조의 이의신청이 있는 경우 조정 후 재공고, 조정 성립이 안될 경우 노동위원회 이의 신청(노조)

3. 교섭단위 분리 신청

① (사 측) 교섭요구사실 공고 전이나 교섭대표노조가 결정된 후 노동위원회에 교섭단위 분리 신청 검토

- 신청시기 : 교섭요구사실 공고 이전 또는 교섭대표노조 확정 이후
- 교섭단위 분리 신청권자 : 사측, 노조, 사측+노조

- ※ 건설공사의 현장별 단체협약 적용을 요청하는 교섭단위 분리 신청은 교섭요구사실 공고 전에 노동위원회에 신청하는 것이 바람직 함
- ※ 사측은 교섭대표노조 확정 이후 분리신청할 경우 교섭참여 노조 파악, 요구사항 확인 등 본교섭을 충실히 준비하는 데 도움이 될 수 있음

② 교섭단위 분리 기준

관련법 노동조합 및 노조관계조정법 시행령 제14조의11

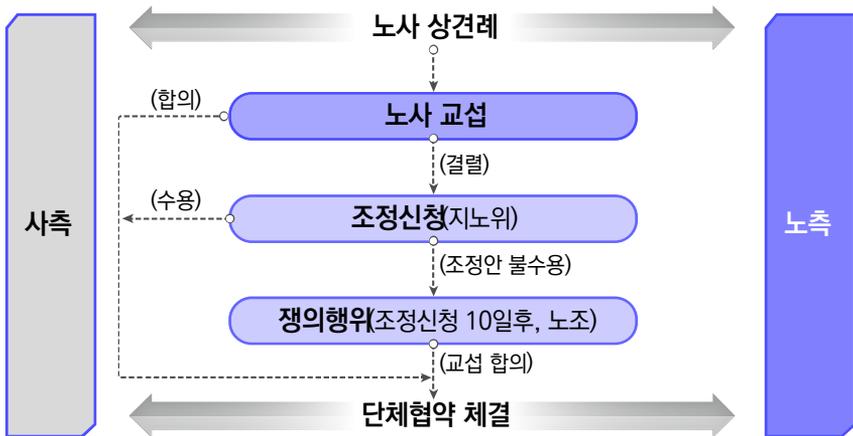
- 고용형태에 따른 분리(ex. 상용직, 일용직)
- 근로조건 차이(ex. 지역별, 직종별 단가 차이) 등

※ 최근 들어 교섭단위 분리 인정이 비교적 엄격해지는 추세

- 노동위원회는 통상 건설사의 교섭단위 분리신청에 대하여 지역별, 현장별 교섭단위 분리를 인정해 왔으나, 최근 서울행정법원 판결(2016-05-27선고, 2015구합8848) 결과 타지역 현장에 대한 교섭단위 분리를 인정한 중앙노동위원회의 결정을 무효화하고 동 사건에 대한 중앙노동위원회의 항소 또한 서울고등법원에서 기각

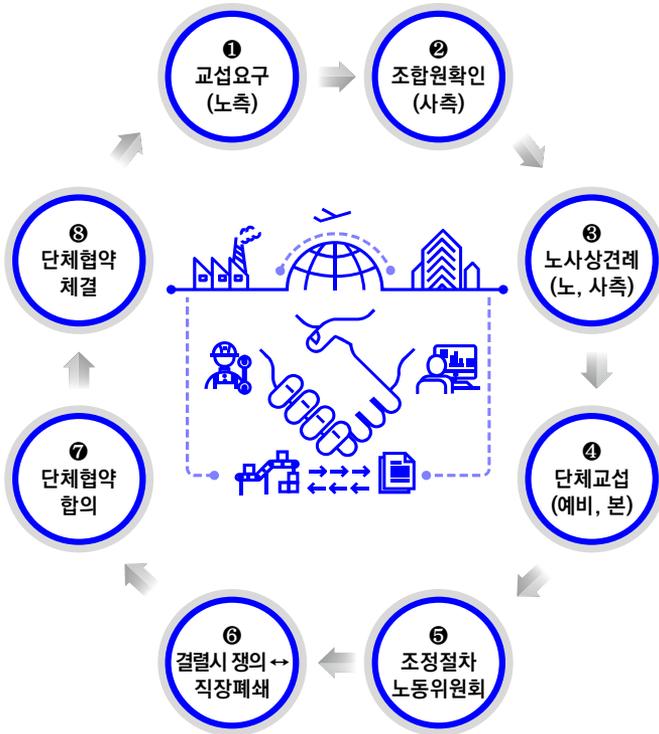
III 본교섭 시작

- 법과 원칙에 따라 노사 상생의 입장으로 신속한 대응과 분쟁기간 단축을 통해 합리적 결과가 도출될 수 있도록 성실 대응



☞ 세부사항은 『집단적 노사관계 실무 매뉴얼』 참조

집단적 노사관계 실무 매뉴얼



I

목적

- 건설현장 노동조합의 단체교섭 요구에 대응하여 합리적인 단체교섭 및 단체협약 체결방안을 마련·제시함으로써 건설현장 안정화 및 생산성 향상 도모
- 불법행위(폭력, 파괴, 업무방해 등)에 대한 단호하고 합법적인 조치와 인사·경영권의 침해방지

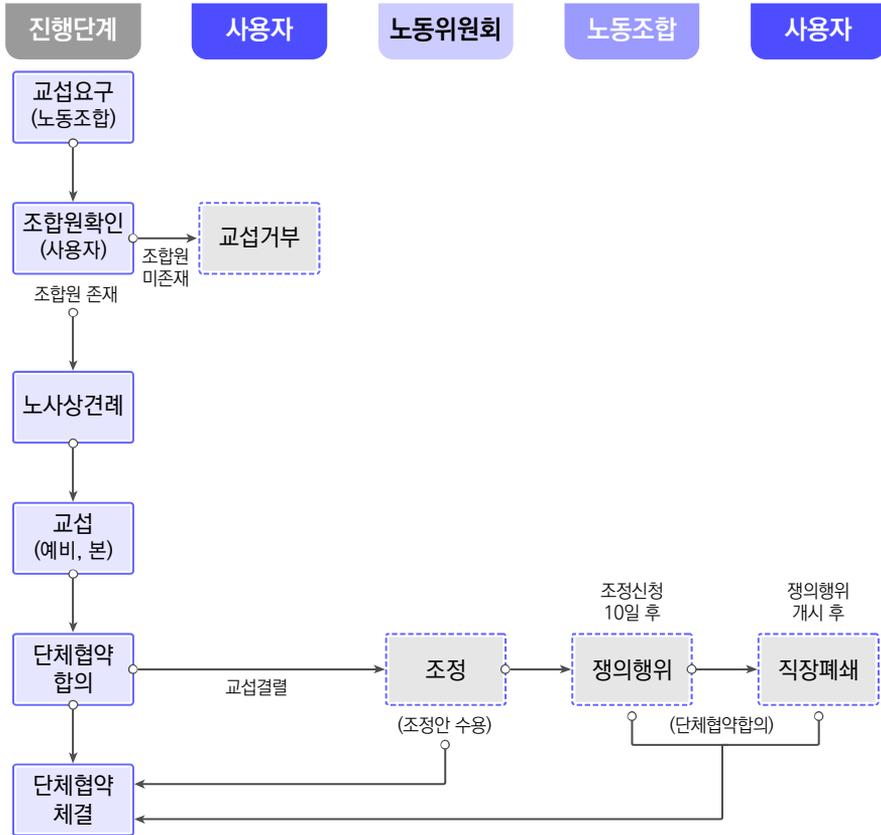
II

단체교섭 및 단체협약의 체결

1. 의의

- 단체교섭은 근로자가 자주적으로 단결하여 자신들의 근로조건을 유지·개선함으로써, 근로자의 사회적·경제적 지위 향상을 목적으로 사용자와 집단적으로 교섭하는 행위임
- 단체협약은 노동조합과 사용자간 조합원의 근로조건 및 집단적 노사관계에 적용할 룰(Rule)을 정하는 협정(계약)으로써, 단체교섭 과정을 거쳐 서면으로 체결하게 됨
- 양 당사자간 합의를 이루지 못할 경우 노동위원회에 노동쟁의 조정 신청을 하고, 노동위원회의 조정이 성립된 경우 당해 '조정서'가 단체협약으로서 효력을 가지게 됨
- 그러나, 조정이 결렬되면 노동조합은 자신들의 요구를 관철하기 위해 사용자를 압박하기 위한 수단으로 쟁의행위(파업, 태업, 피켓팅 등)를 단행할 수 있음
- 이때 사용자는 노동조합의 요구조건을 수용할 수 없을 경우, 방어적 수단으로 직장폐쇄를 통하여 노동조합의 쟁의행위에 대항할 수 있음
- 쟁의행위는 노사간 대화를 통한 합의 노력 후 최후의 수단으로 행사하는 것이 바람직함

2. 단체교섭 및 단체협약 흐름도



> 단체교섭 진행시 유의사항

- 사업장내 조합원 존재여부 확인(조합원이 없는 경우 단체교섭을 거부해도 무방)
- 조정전치주의(노동위원회 조정 후 쟁의행위 가능, 불이행시 민·형사상 책임 부여)

3. 단체교섭의 당사자(단체교섭 주체)

(1) 근로자측 : 노동조합

- 노동조합측에서는 ‘노동조합’이 단체교섭의 당사자임
 - 노동조합의 구성원인 조합원 개인은 단체교섭의 주체가 될 수 없음
- 법에 의하여 정당하게 설립된 노동조합이어야 단체교섭의 당사자가 됨
 - 정당하게 설립되지 않았다면, 상대방인 사용자에게 교섭을 요구할 권한이 없고, 단체교섭을 위한 행위가 업무를 방해할 경우 민·형사상의 책임 및 징계의 불이익을 받게 됨

→ 단체교섭의 당사자가 될 수 없는 사례

- 일시적인 쟁의단, 노동조합 설립 발기단, 비상대책위원회(노조가 주도한 경우는 제외), 반집행부 조직, 해고자 단체 등
- 건설관련 법외단체(덤프연대, 레미콘연대, 화물운송연대 등)

(2) 사용자측 : 사용자, 사용자단체

- 사용자측 당사자는 노동조합의 상대방으로서 단체교섭 및 단체협약의 주체가 되는 자를 말함
 - 이러한 사용자측 당사자는 주로 노동조합의 교섭요구에 응하여야 할 의무가 주어지지만, 일방의 당사자로서 교섭을 먼저 요구할 수도 있음
- 노동조합의 상대방으로서 교섭의 주체가 되는 사용자는 다음과 같음

① 고용계약상의 사용자

- 근로자를 채용한 근로계약상의 사용자를 말함

② 근로조건의 결정권을 가진 자

- 근로계약의 명의로 사용자뿐만 아니라 사실상 근로조건을 결정하는 사용자도 포함
- 그러나, 근로조건 결정에 영향을 미치더라도 직접적인 고용관계에 있지 않으면 사용자가 아님

※ 원청회사는 하청단가 계약으로 사실상 하청업체 근로자의 임금을 결정하고, 정부의 주무행정 부처는 예산편성으로 공기업체 근로하는 근로자들의 근로조건을 사실상 결정할 수도 있음

- 그러나, 원청회사 및 정부의 주무부처는 하청업체, 공기업 근로자와 직접적인 고용계약 관계에 있지 않으므로 그 근로자들이 조직한 노동조합에 대응한 사용자가 될 수 없음

③ 단체협약상의 권리·의무를 부담하는 자

- 단체협약이 유효하려면 단체협약을 체결할 능력이 있는 사용자 또는 사용자 단체가 그 상대방인 노동조합과 체결하여야 하고, 서면으로 작성하고 서명·날인하여야 함

④ 회사의 형태에 따른 당사자

- 법인의 경우 : 법인 자체
 - ※ 다만, 법인은 개인이 아니므로 사업경영에 관한 권한을 가지는 경영담당자(대표자)와 사업주를 위하여 행위하는 자 등이 교섭을 담당하고 단체협약을 체결하게 됨
- 개인기업의 경우 : 사업주

⑤ 회사정리 절차가 개시된 경우 : 법정관리인

- 법정관리인이 노동조합과 단체협약을 체결했다라도 법원의 허가를 받지 못하면 무효가 되고, 이 경우 법정관리인은 노동조합 및 노동관계조정법 위반이 되지 않음

⑥ 사용자단체

- 사용자단체는 그 구성원인 사용자들에 대하여 근로조건의 결정·집행과 관련하여 실질적인 영향력 및 지배권을 가지는 단체를 말함

(3) 단체교섭권의 위임

- 노사는 단체교섭권을 제3자에게 위임할 수 있음
 - 노 조 : 반드시 규약에 정한 바에 따라 총회 또는 대의원회의 의결을 거쳐야 함
 - 사용자 : 특별한 제한이 없음
- 노사는 단체교섭·체결에 관한 권한을 위임한 때에는 그 사실을 상대방에게 서면으로 통보해야함
 - ※ 통보내용 : 위임받은 자의 성명(단체일 경우는 그 명칭 및 대표자의 성명), 교섭사항과 권한의 범위 등 위임의 내용

- 위임의 효과
 - 위임을 받은자는 그 범위안에서 권한을 행사
 - 교섭권만 위임받고 체결권을 위임받지 않았다면 위임자의 이름으로 체결
 - 체결권까지 위임받았다면 위임자의 대리인임을 표시한 후 수임자 명의로 체결 가능

4. 단체교섭의 대상과 성격

(1) 단체교섭의 대상

① 근로조건의 결정 및 근로자의 대우에 관한 사항

※ 임금, 법정제수당, 퇴직급여, 상여금, 근로시간, 휴식, 휴일, 휴가, 인사기준, 안전보건, 재해보상, 복리후생 등

② 단체교섭 및 쟁의행위의 절차에 관한 사항 및 평화조항 등

③ 노동조합의 유니온 슝은 판례와 해석에 의해 교섭사항으로 인정

※ 유니온 슝 : 노동조합이 근로자의 3분의 2이상을 대표로 하고 있을 때, 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 함(취업 후 일정기간 경과시 노조에 자동가입)

(2) 단체교섭사항의 성격

① 단체교섭사항에 대해서는 노동조합이 사용자에게 교섭을 요구할 수 있고, 그 요구의 관철을 위해 정당하게 쟁의행위를 할 수 있음

② 사용자는 교섭사항에 대하여 노동조합이 정당하게 교섭을 요구하는 경우 교섭에 응하여야 함

- 사용자가 정당한 사유없이 교섭사항에 대하여 교섭을 거부하거나 해태하면 부당노동행위가 됨
- 이에 대하여 노동조합은 노동위원회에 구제신청을 할 수 있고, 별도로 노동조합법에 의한 처벌을 요구할 수도 있음

(3) 단체교섭사항의 적정성

- ① 그 내용이 전체 근로자에게 공통적으로 적용될 집단성을 갖는 것이어야 함
 - 해고자 복직요구와 같이 개별근로자에 국한되는 내용은 단체교섭의 대상이 아님
- ② 사용자에게 처분 가능성이 있어야 함
 - 정치적 요구(정치파업), 그 이행이 강행법규를 위반하는 내용, 다른 사용자에게 대한 요구(동정파업) 등은 교섭 대상이 아니며 이로 인한 파업은 불법파업임
- ③ 이익분쟁에 관한 것이어야 함
 - 이익분쟁 : 근로조건 등에 관한 새로운 권리를 요구하는 것
 - 권리분쟁 : 이미 확보되거나 결정된 권리의 이행을 요구하는 것
(체불임금 청산, 해고자 복직, 단체협약 이행요구 등)

(4) 사용자의 인사·경영권과 단체교섭의 대상

- ① 사용자의 고유한 권한인 인사권과 경영권은 원칙적으로 교섭의 대상이 되지 않음
- ② 다만, 인사권과 경영권이 근로조건의 결정과 직접적으로 관련되는 경우로서, 아래 3가지 조건을 갖출 경우에는 교섭대상이 됨

[인사·경영권의 교섭대상 요건]

- 사용자의 인사·경영권을 본질적으로 침해하지 아니한 사항
- 근로조건의 결정과 직접적인 관련이 있는 사항
- 인사·경영권 행사의 절차 또는 기준에 관한 것으로서 전체 근로자에게 적용될 수 있는 사항

➔ 인사·경영권을 본질적으로 침해하는 경우의 예시

- 조합원 인사에 대한 노동조합과 사전협의 요구
- 신입사원 채용에 대한 노동조합의 합의 요구
- 징계위원회 노사동수 구성 요구
- 경영방침 변경, 기업양도, 공장이전, 하도급·용역전환, 기구개편 등의 결정에 대한 사전협의의 요구
- 정리해고에 대한 합의 및 철회 요구
- 경영진의 선임과 해임에 관한 사전 협의 및 합의 요구
- 특정 임직원에 대한 직선제 요구
- 근로자 회사주식 갖기, 회사주식의 증자와 관련한 문제

(5) 노동조합활동의 편의제공과 단체교섭의 대상

- ① 사용자가 그의 재산·시설·경영조직을 노동조합 활동의 편의를 위해 제공하거나, 근로시간 중에 노동조합 활동을 허용하는 것을 말함
- ② 편의제공의 내용
 - 최소한의 규모의 노동조합 사무실 제공
 - 노동조합비의 일괄공제
 - 직장질서를 저해하지 않는 범위 내에서 회사 시설물 이용
 - 게시판 설치 및 이용
 - 근무시간 중의 노동조합 활동 허용
- ③ 교섭대상 여부
 - 이러한 편의제공은 노동조합의 활동에 필요하지만, 사용자의 경영·인사권 및 재산권에 근거한 시설 관리권에 속하는 사항이어서 원칙적으로는 교섭대상이 되지 않음
 - 다만, 현실적으로는 대부분의 회사가 단체협약의 약정에 따라 이러한 편의를 제공하고 있음

5. 단체교섭의 진행

- 현재, 양대노총(한국노총, 민주노총)은 건설현장 근로자의 조직확대를 위해 노력하고 있으며, 대부분의 현장에 노조원이 없는 경우가 많음(특정지역 제외)
- 따라서, 노조측의 단체교섭 요구가 있을 경우, 우선적으로 당해 현장에 노조원이 있는지 여부를 확인하고, 복수노조 존재시 교섭창구 단일화를 통해 교섭대표노동조합 결정
 - 노조원이 있는 경우는 성실한 자세로 교섭에 임하여 빠른 기간내에 합의를 이루는 것이 필요하고,
 - 노조원이 없는 경우에는 단체교섭에 응하지 않아도 무방함

(1) 노조측의 단체교섭 요구가 있을시 조치사항

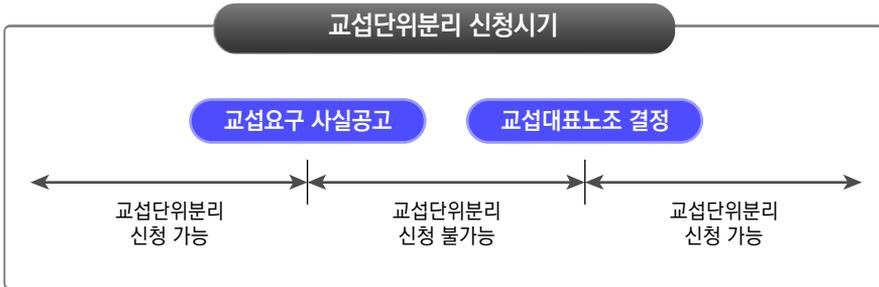
- 노조원 존부 확인
 - 노조측에 조합원명단 제출을 요구(공문)하여 확인
- 지역노동조합에 대한 객관적 자료 수집
 - 해당 노조 전년도 교섭자료, 진행방향, 조합원수, 노조 성향 등
- 동일 지역내 타 업체(현장)의 관련 동향파악
 - 타 업체 및 원청사 등과 공동 대응방안 마련
- 법률자문(노무사 등)이 선임되어 있을 경우 조력을 받아 대응

(2) 교섭단위분리

- 교섭단위분리신청
 - 근로조건이 차이가 지역, 업무, 사업장 등 차이가 현격하여 하나의 단체협약, 임금협약을 적용하기가 현실적으로 불가능할 경우 교섭단위를 하나의 사업 또는 사업장 단위로 분리신청을 노동위원회에 할수 있음
- 교섭단위분리 신청권자
 - 교섭단위분리 신청권자는 사용자뿐만 아니라 노동조합도 가능하고, 둘 이상의 노동조합 또는 노동조합과 사용자가 공동으로 신청하는 것도 허용됨

○ 교섭단위분리 신청시기

- 사용자가 노동조합이 교섭요구를 한 사실공고전, 교섭대표 노조 결정이후



○ 교섭단위분리 요건

- 근로조건외의 현격한 차이, 교섭관행, 고용형태의 차이 등

○ 교섭단위분리 효과

- 현장안정화 : 복수노조 시대에 지역별, 산업별, 업종별 다수의 노동조합이 다르다보니 교섭단위에 맞는 다수의 노동조합과의 교섭으로 노/노 갈등을 해소할 수 있어 현장안정화에 기여할 수 있음
- 단체협약의 적용범위 및 적용시기에 있어 교섭단위 분리된 사업 또는 사업장에 한정할 수 있고, 시간적으로도 교섭이 미루어지면서 준비할 수 있는 시간을 가질 수 있음

➔ 교섭단위분리신청이 있는 경우 사용자는 교섭의무가 있는지

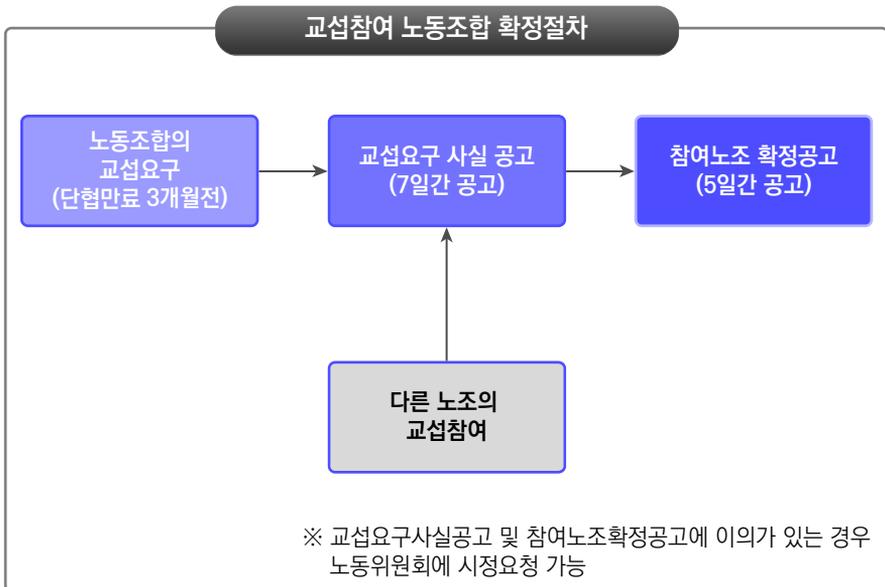
1. 노동위원회에 교섭단위 분리신청이 사용자의 교섭요구 사실 공고 전에 이루어진 경우라면 같은 법 시행령 제14조의11 제5항에 따라 교섭단위 분리결정이 있을 때까지는 노조의 교섭요구가 있더라도 교섭창구단일화 절차가 정지된다고 규정되어 있으므로 사용자는 교섭단위 분리에 대한 결정이 있을 때까지는 교섭에 대해 계속 응할 의무가 없다 할 것임.
2. 한편, 노조법 제29조의2에 따라 교섭대표노동조합이 결정된 경우라면 같은 법 제29조의3에 따라 교섭단위분리신청을 하더라도 교섭대표노동조합은 사용자와 계속 교섭할 수 있다 할 것임.

[노사관계법제과-1775, 2012.06.05]

(3) 교섭창구 단일화를 통한 교섭대표노동조합 결정

○ 교섭창구 단일화

- 하나의 사업 또는 사업장에서 사용자와 교섭하기 위해서는 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합은 교섭창구 단일화를 거쳐 교섭대표노동조합을 정하여야 함(노조법 제29조1항)
- 단체협약 유효기간 만료일 이전 3개월부터 사용자에게 교섭을 요구함으로써 교섭창구 단일화 절차가 개시됨
- 주요 절차 : 교섭요구 → 사용자의 교섭요구 사실 공고(7일) → 사업 또는 사업장내 다른 노동조합의 교섭 참여 신청
- 노동조합이 2개 이상 존재하는지 여부는 사용자가 교섭요구 사실을 공고하고, 공고기간 내에 교섭참가 신청을 하는 노동조합이 없을 때 비로소 확정되는 것이므로, 해당 사업(장)에 하나의 노동조합만 있다고 판단하더라도 사용자는 교섭요구사실을 공고하여야 함



- 교섭대표노동조합 결정
 - 확정된 교섭요구 노동조합이 1개인 경우에는 그 노동조합이 교섭대표노동조합이며, 2개 이상인 경우에는 원칙적으로 교섭대표노동조합을 결정하여 사용자와 교섭해야함
 - 다만, 예외적으로 교섭요구 노동조합이 확정된 때부터 14일 이내에 사용자가 개별교섭에 대해 동의하는 경우에는 노동조합과 개별교섭 가능
 - 교섭참여 노동조합이 2개 이상이고, 사용자가 개별교섭에 동의하지 않는 경우, 노동조합은 자율적으로 교섭대표노동조합을 결정
 - 노동조합이 자율적으로 교섭대표노동조합을 결정하지 못한 경우 과반수 노조가 교섭대표노동조합이 되며, 과반수 노동조합이 없는 경우에는 자율적으로 공동교섭대표단을 구성하여야 함
 - 자율적으로 공동교섭대표단을 구성하지 못하는 경우 노동위원회에 신청 하여 공동교섭대표단을 결정할 수 있음

(4) 단체교섭에 임하는 기본자세

- 신뢰를 바탕으로 상대방의 의견을 존중
- 대등한 입장에서 성실하게 교섭
- 자율과 책임의 정신으로 교섭
- 양보와 타협의 정신으로 교섭
- 사소한 것이라도 합의된 사항은 철저히 준수

(5) 교섭준비(충분한 의견수렴과 공동의 자료조사)

- 근로자들의 고충과 불만을 광범위하게 수렴하여 적극적 교섭 준비
- 교섭 준비팀을 노사 공동으로 구성하여 상호간의 원활한 의사소통 도모
 - 교섭에 사용될 정보·자료 등을 공동 조사하여 자료의 객관성과 신뢰성을 공유함으로써 인식의 차를 좁힐 수 있도록 노력

(6) 예비교섭의 활용

- 교섭방식에 대한 사전 협의
 - 교섭인원, 장소, 일정 등 교섭절차와 방법에 대해서는 사전에 합의하며, 교섭 사항 등도 본교섭 전에 미리 정함
 - 교섭사항의 특성에 따라 분야별로 위원회를 구성 하거나, 별도로 실무위원회나 소위원회를 구성하여 운용하는 방안 등도 논의
- 교섭내용에 대한 사전조정
 - 교섭요구 내용을 사전에 전달함으로써 상대방이 요구안에 대해 충분히 검토하고 준비할 수 있게 함
- 상대방의 요구내용에 대해서도 사전 조율하여 보다 수용 가능한 대안 준비

(7) 본교섭에 들어가서

- 신뢰받는 교섭 당사자의 선정과 성실교섭
 - 교섭 대표단에는 반드시 실질적인 결정권을 가진 당사자가 참여
 - 교섭권한의 위임은 노사관계의 안정성을 배려하여 신중을 기함
 - 적법한 절차에 따라 교섭권한을 위임한 경우 정당한 이유없이 단체교섭을 거부 하거나 지연하지 않음
- 사용자는 교섭도중 노조간부 등에 대해 징계 등 인사권을 남용하지 않아야 함
- 회의관례와 상호존중의 예절 준수
 - 교섭시에는 서로 정중한 언어를 사용하고 예의를 갖추
 - 상하관계를 강조하거나 권위적인 태도를 취하지 않음
 - 고성, 욕설, 반말, 인신공격, 탁상을 내려치는 등의 위압적인 행동 자제
- 정장차림 또는 사원복으로 참석하고 머리띠 착용이나 식발 등은 자제
- 합리적인 주장과 객관적인 자료의 뒷받침
 - 불합리하고 무리한 요구를 자제, 상대방이 처리할 수 있는 사항 요구
 - 다른 기업이나 노조의 눈치를 보기보다는 실정에 알맞은 요구사항 제시
- 자기 주장은 명료하게 설명하고 객관적인 근거와 자료제시를 통해 논리적으로 설득

- 상대방의 주장은 진지하게 경청하며 신속하고 성의 있게 검토하여 수용 여부를 밝힘
- 교섭을 위한 여건조성
 - 교섭 과정에서 노사는 “전부 아니면 전무”식의 극단적인 자세보다는 타협과 관용의 자세를 지키며 인내와 끈기로 끝까지 논의
 - 교섭결과 중간발표 시에는 그 내용을 양측이 사전에 협의하여 불필요한 오해와 분쟁의 가능성을 없앴

(8) 교섭이 결렬될 경우

- 노동쟁의 중에도 교섭을 더욱 활발히 계속하여 타결을 위한 노력 강화
- 상대방에 대한 피해를 최소화 하도록 노력
- 선제적·공격적 직장폐쇄를 하지 않으며 대체근로를 사용하지 않도록 함

6. 단체협약의 체결

- 단체교섭의 결과 합의가 도출되면 합의된 내용을 서면으로 작성하여 양당사자가 서명·날인함으로써 단체협약이 체결됨
 - 서명날인 당사자는 노동조합의 대표자와 회사의 대표자 임
 - 그러나 당사자로부터 단체협약체결권을 포함한 교섭권을 위임받은 자도 서명·날인할 수 있음

- 근로계약은 구두계약과 관행도 유효하지만, 단체협약은 서면작성과 서명날인이라는 형식을 갖추어야 유효함

〈사례1〉 서명·날인하지 않은 단체협약의 효력은 노사가 합의하였더라도 이를 서면으로 작성, 서명·날인하지 않았다면 기존의 단체협약을 개정하는 효력을 가지는 새로운 단체협약이라 할 수 없다(대판 1995.2.14. 94 다 21818)

〈사례2〉 모든 교섭위원이 서명하였으나 노조대표가 서명하지 않은 경우 : 단체교섭 및 체결의 권한을 위임받은 산업노조 지역본부 대표자가 불참한 가운데 교섭위원들이 그의 의사에 반하여 서명·날인하였다면 단체협약의 효력을 가질 수 없다.(노조 68107-1203, 2001.9.12)

- 단체협약은 반드시 “단체협약”이라는 명칭으로만 작성되어야 하는 것은 아니며, “합의서”, “각서”, “협정서”, “쟁점사항 합의서” 등 어떤 명칭으로 작성되더라도 양 당사자의 서명날인이 있으면 유효함

→ **단체협약 체결시 유의사항**

- 단체협약 체결시 단체교섭 요구 현장명의로 체결
- 문안을 명확히 하여 내용에 대한 분쟁의 소지 차단.
- 교섭결과에 대한 권한있는 당사자가 서명날인하고 대표자의 협약체결권 확립을 위해 노력.
- 합의사항의 성실한 이행과 상호신뢰 구축.
 - 합의된 사항은 반드시 성실하게 이행.
 - 교섭과 관련하여 알게 된 기업경영정보 등의 비밀은 반드시 지킴.
 - 쟁의행위 후 타결시는 분규과정에서의 적대감을 조기에 청산하여 노사간 신뢰를 구축.
 - 업무의 조기 정상화와 쟁의 손실의 빠른 치유를 위해 상호 적극적으로 노력.

7. 쟁의행위의 정당성 및 불법행위에 대한 대응

→ **근로자들의 쟁의행위**

- 사용자의 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말함.(법 제2조 제6호)

→ **민·형사상 면책**

- 노동조합이 이 법이 정한 바에 따라 적법하게 교섭하고 쟁의행위를 한 것에 대하여는 사용자는 그로 인한 일체의 손해에 대하여 배상을 청구할 수 없고(법 제3조)
- 정당하게 행하여진 단체교섭 및 쟁의행위, 기타의 행위에 대하여는 형사상의 책임을 물을 수 없는 정당행위로 규정(법 제4조)
- 따라서, 쟁의행위가 정당하다면 업무를 방해하더라도 업무방해죄(형법 제314조), 협박죄(형법 제283조), 공갈죄, 강요죄, 업무상 배임죄, 직무유기죄 등이 성립되지 않음.

→ **위법한 쟁의행위(집단행동)에 대한 사용자의 대응**

- 위법한 쟁의행위는 민·형사상 면책이 되지 않으므로 사용자는 다음과 같은 조치를 할 수 있음.
 - (가) 대체근로 : 외부로부터 대체인력을 동원하여 쟁의행위로 중단된 업무를 수행하게 할 수 있으며,
 - (나) 형사처벌 요구 및 손해배상 청구가 가능하고 법원에 중지가처분 신청을 할 수 있으며, 주동자 및 가담자에 대하여 징계조치를 할 수 있음.

(1) 쟁의행위의 정당성

- 정당성 판단기준
 - 쟁의행위는 → 쟁의행위의 실질적인 요건을 갖추고 → 노동조합 및 노동관계 조정법이 정한 중요한 제한규정(형식적 요건)을 위반하지 않아야 그 정당성을 인정받게 됨
- 쟁의행위의 실질적 요건
 - 쟁의행위는 그 ㉠ 주체, ㉡ 목적, ㉢ 개시시기, ㉣ 절차, ㉤ 방법과 수단이 정당해야 함
 - ㉠ (주체) 쟁의행위는 단체교섭의 주체가 될 수 있는 노동조합에 의하여 주도되어야 하고
 - ㉡ (목적) 노사간에 근로조건 또는 근로자의 대우에 관하여 교섭을 조성하기 위한 것이어야 하고

→ 정당한 목적의 요건

- 근로조건 개선과 근로자의 대우에 관한 것을 관철하기 위한 것
- 사용자의 고유한 권한인 인사·경영권을 본질적으로 침해하지 않는 것
- 요구사항이 전체 노조원에 해당하는 집단성을 가질 것
- 사용자가 법적으로, 현실적으로 처리 가능한 것
- 그 이행이 강행법규를 위반하지 않는 것

- ㉢ (개시시기) 근로조건 개선의 요구에 대하여 사용자가 교섭을 거부하거나, 단체 교섭에서 그러한 요구를 거절한 때에 개시하고
- ㉣ (절차) 조합원 과반수의 찬성으로 결정하여 행해야 하며
- ㉤ (방법과 수단) 그 방법은 노무제공을 정지하는 것으로서, 공정성에 따라야 하고, 사용자의 소유권·재산권과 조화를 이루어야 하며, 폭력을 행사하여서는 아니 됨

※ (조정 전치) 사전에 신고하여 조정을 거쳐야 함

- 노동관계 당사자는 노동쟁의에 대하여 노동위원회 등의 조정을 받지 않고는 쟁의행위를 할 수 없음
- 조정기간 : 일반사업 10일

- 쟁의행위가 이러한 실질적인 요건을 갖추지 못하면 쟁의행위 전체가 부당하게 되어 민·형사상의 책임은 물론 징계책임을 면하지 못함

- 쟁의행위의 형식적 요건(제한규정)
 - 노동조합 및 노동관계 조정법이 정한 중요한 제한 및 이행규정을 위반한 쟁의행위는 그 쟁의행위 전체가 위법하게 됨
 - ※ 다만, 단순한 절차규정을 위반한 것이면 그 정당성에는 영향 없음

(2) 쟁의행위에 대한 사용자의 대응

① 직장폐쇄

- 직장폐쇄는 사용자가 근로자들의 쟁의행위에 맞서 근로자들의 노무제공 의사를 받아들이지 않고 회사에 출입하지 못하게 하는 것을 말함
 - 근로자들의 쟁의행위에 대하여 사용자에게도 그 대항수단을 허용함으로써 노사관계의 균형을 유지하려는 것임
- 직장폐쇄의 요건
 - 정당한 쟁의행위에 대하여만 직장폐쇄(불법쟁의행위에 대하여는 불가)
 - 직장폐쇄는 대항적, 방어적으로만 가능

→ 대항적 직장폐쇄

- 직장폐쇄는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 할 수 있으며, 노동조합의 쟁의행위 이전에 하는 선제적 직장폐쇄는 법으로 금지

→ 방어적 직장폐쇄

- 노동조합의 쟁의행위에 대항하는 직장폐쇄라고 하더라도 방어적인 성질을 가져야 하며 다음과 같은 공격적 직장폐쇄는 부당

※ 공격적 직장폐쇄 사례 : 파업철회 후에도 계속하는 직장폐쇄

○ 직장폐쇄의 효과

㉠ 노무수령 의무의 면제

- 노동조합의 파업에 대응하여 직장폐쇄를 하게 되면 근로자의 노무수령을 거절하고 임금이나 휴업수당을 지급할 의무가 없음

㉡ 직장폐쇄 기간중에 있는 휴일·휴가(예 : 주휴일, 월차휴가, 생리휴가 등)는 부여하지 않아도 되며, 따라서 수당도 지급할 필요가 없음

㉔ 근로자의 출입제한 가능

- 사용자가 직장폐쇄 후 직장점거 중인 근로자들에게 퇴거를 요구하면 근로자들은 퇴거하여야 하며, 이에 불응하면 퇴거불응죄(형법 제319조)가 성립됨(대판 1991.8.13, 91 도 1324)
- 다만, 직장폐쇄 기간 중이라도 조합원이 정당한 노동조합 업무를 위해 노조 사무실에 출입하는 것은 허용되어야 함

② 쟁의행위시간에 대한 임금 부지급

- 쟁의행위로 근로를 제공하지 아니한 시간은 임금이 발생하지 않으므로 사용자는 임금에 상당하는 금품을 지급할 의무가 없음
 - 기본급, 수당, 상여금, 근속수당, 기타 생활보장적 임금 등

③ 쟁의행위기간에 대한 휴일·휴가 부여 여부 판단

○ 주휴일

- 주 전체가 파업 기간에 포함된다면 따로 주휴일을 부여하지 않아도 됨
- 주중의 일부에 파업을 하였다면 파업을 한 날을 제외한 소정근로일의 개근 여부를 따져 주휴일을 부여함

○ 연차휴가

- 파업기간을 제외한 소정근로일의 개근 또는 8할 이상의 출근 여부를 따져 가산 일수를 포함한 연차휴가일수를 산정한 후,
- 연중의 전체 소정근로일수에서 파업기간 일수를 제외한 소정근로일수가 차지 하는 비율을 곱하여 연차휴가일수 산정

$$[\text{기본 연차일수 } 15\text{일} + \text{가산일수}] \times \frac{\text{실근로일수}}{\text{연간소정근로일수} - \text{쟁의행위일수}}$$

- ※ 근속년수 만 3년인 근로자가 연간 소정근로일수 250일 중에서 50일을 파업하고, 파업일수를 제외한 소정근로일수 200일 중에 8할 이상인 170일을 근로하였다면, 휴가일수는 (기본일수 15일+가산일수 1일) × 170/200 = 13.6일
- 또한, 1일 미만의 연차휴가일수(상기 예에서 0.6일)에 대해서는 사용자가 시간 단위 등으로 부여할 의무는 없으나, 미사용 시에는 연차휴가근로수당으로 지급해야 함

(3) 불법적인 쟁의행위 및 집단행동(폭력, 파괴, 업무방해 등)에 대한 대응

- 노동조합이 정당성을 갖추고 단체교섭을 요구하거나, 적법한 쟁의행위(파업, 태업, 피켓팅 등)를 하는 경우
 - 사용자는 성실하고 진지한 자세로 교섭에 임하여 노사합의를 이룸으로써 조기에 분쟁을 수습하도록 적극적으로 노력해야 함
- 그러나, 불법적인 단체교섭 요구나 파괴·폭력·협박·업무방해 등의 행위가 발생할 경우에는
 - 1차적으로 그 중단을 서면 등으로 강력히 요청한 후, 시정되지 않을 경우에는 민·형사상 끝까지 단호하게 대처함으로써 건설현장의 준법질서를 확립할 필요. (철저한 증거 수집 필요)
- 사용자 준수사항 (법과 원칙 준수로 도덕적 우위 확보)
 - 노조측의 불법행위가 있더라도 사용자는 법과 원칙에 의해서만 대응하는 것이 중요
 - 사용자측의 사소한 불법행위라 하더라도, 노조측의 불법행위를 희석시키는 원인으로 작용하여, 불법에 대한 응징효과가 반감 됨

① 위법한 쟁의행위에 대한 사용자의 대응

- 대체근로
 - 외부로부터 대체인력을 동원하여 쟁의행위로 중단된 업무를 수행하게 할 수 있음
- 형사처벌 요구
 - 위법한 쟁의행위에 따른 업무방해죄 등에 대하여 고소할 수 있음
- 손해배상 청구
 - 위법한 쟁의행위로 인하여 입게 된 손해와 피해에 대하여 손해배상을 청구할 수 있음
- 쟁의행위중지 가처분 신청
 - 위법한 쟁의행위에 대하여 법원에 중지가처분 신청을 할 수 있음
- 징계조치
 - 위법한 쟁의행위를 주도하거나 가담한 자에 대하여 징계를 할 수 있음

② 불법행위(폭력, 파괴, 업무방해 등)에 대한 조치요령

- 불법행위의 중단 요구(공문 또는 구두)

○ 형사처벌 요청

- 관계기관에 행위자 고소·고발(인적·물적 피해 사실의 증거를 철저히 확보하여 첨부)

※ 현장을 관할하는 경찰서, 검찰청, 노동부 등에 제기

→ 증거수집 요령

- 카메라, 비디오, 핸드폰, 녹음기 등을 이용하여 촬영 및 녹음 등 물증 확보
- 증거수집 활동은 상대방에 노출되지 않도록 유의(노출시 불필요한 갈등으로 증폭될 우려)

○ 민사소송 제기(손해배상 청구)

- 업무방해·파괴 등으로 인한 인적·물적 피해사실의 증거를 철저히 확보하여 소송 제기

○ 불법행위(업무방해, 파괴, 폭력 등) 발생시 원청업체와 공동대응 요청

- 고소·고발장 제출시 관계기관에 함께 방문하여 신속하고 철저한 수사 요청
- 지역 언론사에 방문하거나 기자간담회를 개최하여 피해상황 설명 및 보도 요청
- 노조측의 불법행위로 인한 공사지연 및 피해발생시 지체상금 적용 예외 요청

III

사용자의 부당노동행위 금지

→ 부당노동행위란, **사용자의 반 노동조합 행위를 말함**

- 즉, 사용자가 근로자의 정당한 노동조합 조직·활동을 제약하거나 방해하는 노동3권(단결, 단체교섭, 단체행동)의 침해행위를 말함
- 따라서, 근로자가 사용자의 인사·경영권의 본질을 침해해서는 아니되는 것과 마찬가지로
 - 사용자도 헌법에 보장된 근로자의 노동3권을 침해해서는 아니됨

(1) 부당노동행위제도의 의의

- 부당노동행위는 사용자에게 금지의무가 주어진 행위임
 - 사용자는 부당노동행위에 해당하는 행위를 하지 않아야 하고, 노동위원회가 부당노동행위를 인정하여 구제명령을 내리면 그에 따라야 함
- 부당노동행위를 하지 말아야 할 사용자
 - 사업주(법인 또는 개인사업주)
 - 사업의 경영담당자
 - 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는자(부서장, 노무담당자 등)
- 부당노동행위의 입증 책임
 - 부당노동행위는 이를 주장하는 근로자(또는 노동조합)에게 입증 책임이 있음
 - 따라서, 증거자료에 의하여 부당노동행위를 판단할 수 없으면 부당노동행위가 인정되지 않음
- 부당노동행위에 대한 벌칙
 - 사용자가 부당노동행위를 한 때에는 '2년이하의 징역 또는 2,000만원 이하의 벌금'에 처함

(2) 부당노동행위의 유형

① 노동조합의 조직과 활동에 따른 불이익 취급

- 노동조합의 조직과 활동에 따른 불이익 취급은 근로자가 실제적으로 다음과 같은 행위로 인하여 불이익 취급을 받는 것을 말함
 - 노동조합에 가입 또는 가입하려고 한 일
 - 새로운 노동조합을 조직하려고 한 일
 - 노동조합을 위한 정당한 행위를 한 일
- 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위의 의미
 - 적어도 사용자가 불이익을 줄 정도의 상당한 노조활동을 했어야함
 - 정당한 노조활동이어야 함(부당한 노조활동은 그 불이익의 정도가 과도하지 않는 한 인정받을 수 없음)
- 불이익 취급의 내용
 - 부당한 징계
 - 고용·인사상의 불이익(해고, 승진탈락, 불이익한 전보, 위장폐업 등)
 - 경제상의 불이익(상여금 미지급, 용자대상 제외 등)
 - 노조활동상의 불이익(노조원 자격 없는 직책으로 승진)

② 불공정 고용계약

- 내용 : 불공정 고용계약이란 사용자가 노동조합 활동을 방해할 목적으로 개별 근로자와 부당한 고용계약을 맺는 것을 말하는 것으로 그 유형은 아래와 같음
 - 노동조합에 가입하지 아니한다는 조건으로 맺은 고용계약
 - 노동조합에서 탈퇴한다는 조건의 고용계약
 - 기업에 복수노조가 설립되어 있는 경우 특정노조(어용노조)에 가입한다는 조건의 고용계약
 - 노동조합에 가입하더라도 전혀 활동을 하지 않는다는 조건의 고용계약
- 불공정 고용계약의 효력
 - 위와 같은 불공정 고용계약은 그 부분이 무효임(불공정 고용조건 이외의 고용 계약은 유효)

- 근로자가 사용자와 정한 불공정 고용조건을 어겼다는 이유로 해고 등의 불이익을 가한다면 그 불이익은 무효

③ 단체교섭의 거부

○ 사용자의 교섭의무

- 사용자는 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임받은 자와 단체교섭을 할 의무가 있음. 정당한 사유 없이 이를 거부하거나 해태하면 부당노동행위가 됨

※ 노사가 교섭하여 합의를 이룬 내용에 대하여 정당한 사유 없이 체결을 거부하거나 지연시키는 것도 교섭의 거부 또는 해태에 해당함

○ 교섭거부의 정당한 사유

- 사용자가 단체교섭을 거부·해태 하더라도 정당한 사유가 있으면 부당 노동행위에 해당하지 않음

→ **정당한 교섭거부의 판단 기준**(대판 1998.5.22, 97 누 8076)

- 노동조합측의 교섭권자
- 노동조합이 요구하는 교섭의 시간
- 교섭의 장소
- 교섭사항 및 교섭태도 등을 종합하여 사회통념상 사용자에게 단체교섭의무의 이행을 기대하기 어렵다고 인정되는지의 여부에 따라 판단

④ 노동조합 지배·개입 금지

- 부당노동행위가 되는 사용자의 노동조합에 대한 지배·개입이란, 사용자가 노동조합의 조직·활동을 사실상 지배하거나 부당하게 개입하여 영향을 미치는 일체의 행위를 말함

○ 지배·개입의 내용

- 노동조합의 조직·운영을 지배하거나 개입하는 것
- 전임자의 급여를 지급하는 것
- 노동조합의 운영비를 원조하는 것

○ 노동조합 조직·운영의 지배·개입 사례

- 노동조합의 결성 및 그 준비를 방해하는 행위
- 노동조합에 나쁜 영향을 미칠 발언

- 노동조합 탈퇴의 중용
- 제2단체 결성 지원으로 노동조합 와해 및 활동 방해하려는 행위
- 노조간부 매수 및 향응제공으로 어용화 도모
- 노조활동을 방해할 목적으로 노조원을 배치전환
- 노조원 자격이 없는 직급으로 승진시키는 행위
- 전임자의 급여지급과 부당노동행위
 - 제81조제4호 중 “노동조합의 운영비를 원조하는 행위”에 관한 부분은 헌법 불합치로 개정될 때까지 적용
- 운영비의 원조 (경비지원)
 - 노동조합에 대하여 운영 경비를 지원하는 것은 노동조합을 어용화 하고, 그 자주성을 잃게 하여 제 기능을 다하지 못하도록 할 수 있으므로 이를 부당노동행위로 규정하고 있음
 - 부당노동행위가 되는 운영비 원조 사례
 - 노동조합 설립 비용의 지원
 - 노동조합의 일상적인 운영비용의 지원
 - 노동조합의 행사, 교육 등의 비용지원
 - 노동조합 용무에 대한 출장비 지급
 - 예외사항
 - 근로시간중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 허용하는 경우
 - 근로자의 후생자금, 경제상의 불행, 기타 구제 등을 위한 기부
 - 최소한의 규모의 노동조합 사무실의 제공
- ⑤ **단체행동 및 부당노동행위 신고에 대한 불이익 취급**
 - 부당노동행위 유형
 - 정당한 단체행동 참가에 대한 불이익
 - 사용자의 부당노동행위에 대하여 노동위원회 구제신청 및 증언에 대한 불이익
 - 행정관청에 부당노동행위의 증거를 제출한 것에 대한 불이익

Ⅰ 지역별 노동위원회 현황

※ 노동위원회 : 노-사-공익 3자로 구성, 노동관계에서 발생하는 노-사간의 이익 및 권리분쟁을 신속하고 공정하게 조정·판정하는 준사법적 성격의 합의체 행정기관

| 구 분 | 주 소 | 연락처 |
|-----------|-----------------------------------|--------------|
| 중앙노동위원회 | 세종시 한누리대로 422 정부세종청사 11동 3층, 4층 | 044)202-8226 |
| 서울지방노동위원회 | 서울시 영등포구 문래로 20길 56 | 02)3218-6070 |
| 부산지방노동위원회 | 부산시 금정구 공단서로 12 고용노동부 합동청사 4층 | 051)559-3700 |
| 경기지방노동위원회 | 경기 수원시 장안구 서부로 2139 SK허브블루 4층 | 031)259-5031 |
| 충남지방노동위원회 | 대전시 서구 청사로 189 정부대전청사 2동 12층 | 042)520-8070 |
| 전남지방노동위원회 | 광주시 북구 첨단과기로 208번길 43 광주지방합동청사 7층 | 062)975-6126 |
| 경북지방노동위원회 | 대구시 수성구 동대구로 231 4층 | 053)667-6500 |
| 경남지방노동위원회 | 경남 창원시 의창구 창원대로 363번길 22-47 10층 | 055)239-8000 |
| 인천지방노동위원회 | 인천시 미추홀구 석정로 239 인천지방합동청사 | 032)430-3100 |
| 강원지방노동위원회 | 강원 춘천시 후석로 440번길 64 춘천지방합동청사 3층 | 033)269-3404 |
| 충북지방노동위원회 | 충북 청주시 서원구 1순환로 1047 청주지방합동청사 5층 | 043)299-1260 |
| 전북지방노동위원회 | 전북 전주시 덕진구 건산로 251 | 063)240-1600 |
| 제주지방노동위원회 | 제주시 청사로 59 제주지방합동청사 5층 | 064)710-7990 |
| 울산지방노동위원회 | 울산시 남구 두왕로 318, 4층 | 052)208-0001 |