

노사문제 해결에 앞장서는 – 노동위원회 –



글. 박동국
중앙노동위원회
조정심판국장

중앙노동위원회 홈페이지

사회갈등과 노동위원회의 필요성

통신 및 미디어의 발달과 가치관의 변화로 인해 우리나라는 과거의 참는 것이 미덕이었던 시대를 지나 자신의 주장을 적극적으로 표현하는 것이 칭찬받는 시대에 이르렀다.

그로 인해 권리 보호 측면에서는 큰 발전을 이루었다고 볼 수 있으나, 사회적으로는 권리 간 충돌이 커지면서 이러한 권리 충돌 즉, 갈등을 어떻게 해결하느냐가 현대사회의 중요한 화두가 되고 있다.

삼성경제연구소의 『한국의 사회갈등과 경제적 비용』이라는 자료에 의하면 한국은 OECD회원국 중 네 번째로 사회 갈등이 심한 국가로 조사됐다.

이러한 사회적 갈등의 한 유형이자 한국의 산업 경제에 큰 영향을 미치는 근로자(또는

노동조합)와 사용자 간 갈등 즉, 노사갈등을 얼마나 잘 해결하는지에 따라 노사 모두 상생하여 발전할 수 있을지, 서로 경제적·정신적으로 큰 피해만 입을지가 결정될 것이다.

이러한 갈등은 원칙적으로 법원이 해결해야 할 것이나, 법원의 경우 시간과 비용이 많이 소요되고¹⁾, 치열한 법적 다툼으로 인해 오히려 당사자 간 갈등의 골을 더 깊게 할 위험성이 존재한다.

1) 노동위원회와 법원의 비용 및 소요기간 비교

	노동위원회	법원
비용	* 비용 발생 없음(저소득 근로자를 위한 무료국선 대리인 선임제도 운영)	* 인지대, 송달료, 패소 시 소송비용 부담, 변호사 선임 등 소송수행에 따른 많은 비용이 소요
소요기간	2008~2012년 심판사건 평균 처리기간 - 지노위(42.2일), 중노위(90.2일)	2011년 민사소송의 처리기간 - 1심 합의 판결(272.2일), 항소심 고법 판결(280.1일), 상고심 합의 판결(139.8일) ※ 2012년 사법연감 참고

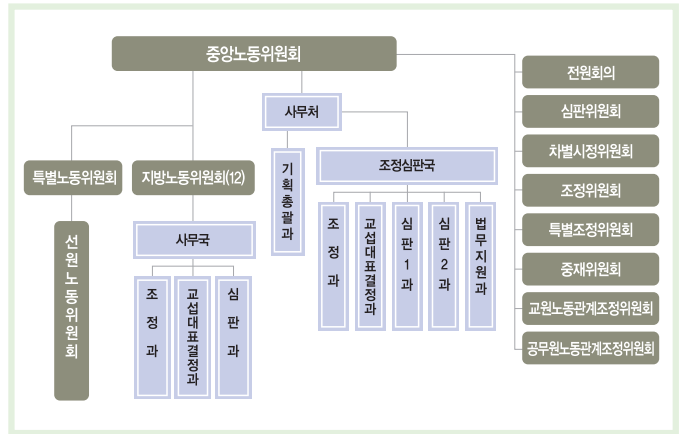
노동위원회는 이러한 단점을 보완하기 위해 등장한 준사법적 합의제 행정기관으로서 노사관계에서 발생하는 노사 간의 이익 및 권리분쟁을 신속하고 공정하게 조정·판정하여 산업평화 정착에 기여할 목적으로 설립되었다.

노동위원회 제도의 특성

노동위원회는 1953년 3월 8일 노동위원회법이 제정·공포(법률 제281호)됨에 따라 설립되었다. 노동위원회는 특별시·광역시·도마다 위치한 지방노동위원회, 재심기관인 중앙노동위원회, 특정분야의 노사관계를 해결하기 위한 특별노동위원회(예를 들면 선원에 관한 사건은 선원노동위원회에서 담당한다)로 구성되고 있다²⁾.

노동위원회에서는 근로자(또는 노동조합)와 사용자가 당사자로서 다투고 노동위원회는 이 사이의 갈등 해결을 도모한다.

법원의 경우 확정된 판결에 의해 법적 효력을 발생시키지만, 노동위원회를 거칠 경우 노동위원회의 판결에 공정력이 부여되어 중대하고 명백한 하자가 있어 판정이 무효가 된 경우, 판정을 취소할 수 있는 기관이나 법원의 취소가 있는 경우 외에는 일단 유효한 것으로 인정된다. 또한 부당해고 등의 구제명령을 내린 경우 행정소송 등을 이유로 구제명령을 이행하지 않으면 이행강제금 제도³⁾를 통해 이행강제금을 부과함으로써 확정 여부와 관계없이 사용자에게 부당해고된 근로자의 원직복직을 강제하고 있다.



중앙노동위원회의 구성

- 2) 미군정청은 1945. 10. 30. 노동분쟁은 「노동조정위원회」에서 해결하도록 법령으로 규정하였으며, 같은해 12. 8. 「노동조정위원회」가 설치되었으며, 1953. 3. 8. 노동위원회법 제정으로 현재의 노동위원회가 설치되어 노동쟁의의 조정·중재 관련 업무를 담당하여 오다 1963. 4. 부당노동행위 구제 명령제도, 1989. 3. 부당해고 등의 구제명령제도, 1999. 7. 교원의 노동관계에 대한 조정·중재제도, 2006. 1. 공무원 노동관계에 대한 조정·중재제도, 2007. 7. 기간제와 단시간 및 파견근로자의 차별시정 신청제도, 2008. 1. 필수공익사업의 필수유지·운영수준 등의 결정, 2010. 1. 복수노조관련 사건의 시정신청제도 도입 등 그 업무의 범위가 계속 확대되고 있다.

“노사관계에서 발생하는 노사 간의 이익 및 권리분쟁을 신속하고 공정하게 조정·판정하여 산업평화 정착에 기여할 목적으로 설립되었다.”

- 3) 이행강제금 제도란 사용자가 노동위원회의 구제명령을 30일 이내에 이행하지 않는 경우 노동위원회는 매년 2회의 범위 안에서 2년을 초과하지 않는 한도 내에서 사용자에게 이행강제금을 부과하는 제도이며, 노동위원회는 2007년부터 2012년까지 1,453건, 근로자 3,640명과 관련하여 189억 6백만 원의 이행강제금을 부과하여 근로자들의 조속한 구제를 실현하고 있다.

법원의 경우 법률전문가인 판사가 당사자 간의 주장을 법률에 근거하여 판단하지만, 노동위원회는 사회 각층의 전문가들이 다양한 입장들을 고려하여 판단하고 부족한 법리적인 부분은 조사관들이 보충함으로써 원활한 갈등해결구조를 가지고 있다.

특히 노동조합에서 추천하는 근로자위원과 사용자단체에서 추천하는 사용자위원이 노동쟁의 조정회의에 구성원으로 참여하거나 부당해고 등의 심판사건의 판정 시 의견을 제시하여 양 당사자의 입장이 판정에서 충분히 반영될 수 있게 하였으며, 노사 간 교역할을 통해 조속히 갈등이 해결될 수 있도록 하고 있다.



노동위원회의 업무 중 비중을 가장 많이 차지하는 업무는 부당노동행위 및 부당해고 등 권리구제에 관한 심판업무이고 그 다음으로는 노사 간 단체교섭 도중 발생한 이

익분쟁 등에 관한 조정제도 관련 업무이다.

이에 더하여, 2007년 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(약칭 기간제법)의 제정과 함께 도입된 차별시정제도, 2010년 복수노조 시행과 관련하여 교섭창구단일화 절차 및 공정대표의무에 관한 분쟁해결제도에 따른 업무가 노동위원회의 주요 업무로 손꼽힌다.

부당노동행위 및 부당해고 등 구제제도

부당해고 등 구제제도 업무는 크게 두 가지로 나뉜다. 첫째는 사용자가 정당한 이유 없이 근로자를 인사처분·징계·해고한 경우 원직복직 및 임금상당액 지급 명령을 통해 이러한 처분이 있기 전으로 원상회복시키는 것이고, 둘째는 사용자가 조합원임을 이유로 인사상 불이익을 주거나 단체교섭을 고의로 회피하거나 노동조합에 지배·개입하는 등의 행위가 있을 경우 노동위원회가 부당노동행위를 인정하고 재발방지토록 하는 것이다.

또한, 노동위원회는 심판사건에 대해 화해제도⁴⁾를 도입하여 사건의 신속한 해결 및 당사자 간 갈등을 최소화하고 있다.

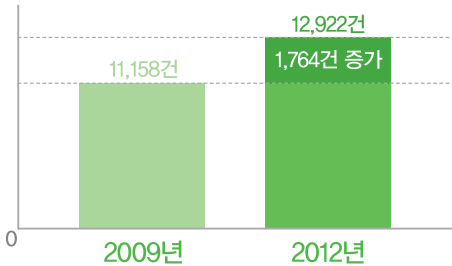
실제 부당노동행위 및 부당해고 사건의 경우 2012년 노동위원회에 접수된 12,922건(재심사건 1,901건 포함) 중 3,907건의 사건에서 화해가 이루어져 판정을 통하지 아니하고도 34.4%의 갈등이 해결되었다.

1997년 IMF 및 2008년 금융위기를 겪으며 고용불안이 심화되면서 근로자들의 부당해고 등 구제신청은 지속적으로 증가하고 있다.

4) 민사소송에서 주로 활용되는 제도로 확정판결과 동일한 효력을 부여함으로써 당사자 간 합의한 내용에 대하여 공정력 및 집행력을 인정하는 제도

2009년에는 11,158건이 접수된 반면, 2012년에는 12,922건이 접수되어 1,700여 건이 증가했다.

부당노동행위 및 부당해고 구제신청 건수



구제율도 2007년 이후부터 2012년까지 평균 71.5%를 기록하고 있고, 노동위원회 단계에서 종료되는 사건 비율(분쟁해결율)도 96%임을 볼 때 많은 근로자들이 노동위원회를 통해 분쟁을 해결하고 있다는 것을 알 수 있다.

판정의 공정성 부분에서도 공익위원 및 조사관의 전문성 강화를 지속적으로 고려하고 있어 최근 몇 년간 판정에 불복하여 이루어진 소송은 판정의 30% 수준(2012년의 경우 33.8%)에서 유지되고 있으며, 재심유지율은 85% 내외에 이르고 있다.

비정규직 근로자 차별시정제도

최근 비정규직의 문제가 증가하면서 이들의 처우개선에 관하여 많은 논의가 이뤄지고 있다. 최근 통계청과 한국노동연구원이 공개한 자료에 의하면 한국의 비정규직 비율은 전체 근로자의 32.5%(2012년 8월 기준)에 이르며, 임금수준은 정규직의 53.3%(2012년 8월 기준)정도에 머무르고 있다.

이에 노동위원회는 기간제법 시행과 동시

에 사용자가 임금, 그 밖의 근로조건 등에서 정규직과 비교해 합리적 이유 없이 차별적 처우를 할 경우 이를 시정하도록 하여 비정규직(기간제, 단시간, 파견 근로자)이 동등한 처우를 받을 수 있도록 하고 있다.

그러나 2007년 제도 도입 이후 신청건수가 100건 내외(2012년의 경우 101건)에 불과하여 13,000여 건이 넘는 심판사건에 비해 턱없이 저조하다.

이는 다양한 원인이 있겠지만, 재직 중 신청을 하면 고용불안의 위험성이 있을 수 있다는 점이 주요 원인으로 꼽히고 있다.

이러한 문제점을 해결하기 위해 2012년 8월 2일부터 지방고용노동관서에 차별시정에 관한 조사권을 부여하여 일선 근로감독관의 사업장 점검으로 차별행위에 대해 시정요구를 할 수 있게 하였고, 사용자가 이를 시정하지 않을 경우 노동위원회에 통보하여 차별시정 명령을 내릴 수 있게 하는 시정통보제도를 도입했다.

복수노조 등 집단적 노사관계

분쟁 관련 조정제도

2011년 12월 말 기준 전국적인 노동조합 현황은 5,120개소, 조합원수는 172만 명이다. 2011년 그간 시행이 유보된 복수노조제도가 시행되게 됨으로써 2013년도에만 1,175개의 노조가 새로 설립됨⁵⁾으로써 노동위원회의 대표적인 갈등해결제도인 조정제도가 더욱 중요해지고 있다.

조정제도는 노동조합과 사용자간에 임

5) 2013년 4월 말 기준으로 706개 사업장에서 복수노조가 설립되었음(2013. 6. 17. 월간조선 기사 중 발췌)

금·근로시간·복지·해고 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 분쟁이 발생할 경우 조정전치주의⁶⁾에 의해 노사 어느 일방이 노동위원회에 노동쟁의 조정신청을 하게 되면 노동위원회는 공익위원, 근로자위원, 사용자위원 각 1인(공익사업의 경우 공익위원 3인)으로 조정위원회를 구성하여 10일 이내(공익사업의 경우 15일)에 조정을 실시하게 된다.

2012년 전국적 조정신청건수는 752건이며, 이중 61.9%가 노동위원회에서 조정이 성립되어 실질적 분쟁인 쟁의행위 단계까지 나아가지 않도록 하여 노사 간 갈등해결이 조속히 이루어지도록 하고 있다.⁷⁾

복수노조 제도가 시행되면서 이러한 부분은 더욱 중요시 되고 있다. 하나의 사업 또는 사업장에 2개 이상의 노조가 설립된 경우 노동조합은 단체교섭을 진행하기 위하여 교섭창구단일화 과정을 거쳐야 하며, 그 과정에서 발생하는 노·노 간의 갈등, 그리고 그 과정을 통해 결정된 교섭대표노조가 노동조합간 또는 그 조합원간 합리적인 이유 없이 차별하는 것을 예방하기 위한 공정대표의무위반 시정제도 등을 담당하고 있다.

6) 분쟁이 있을 경우 조정을 먼저 거쳐야만 재판으로 갈 수 있는 것을 말하며, 우리 노조법에서는 노사간 분쟁이 발생한 경우 노동위원회의 조정을 거쳐야만 쟁의행위를 할 수 있다고 규정되어 있다.

7) 실제 2009년 121건이었던 노사분규 발생건수가 2010년 86건, 2011년 65건, 2012년 105건으로 감소

특히 교섭창구단일화 절차는 사용자와의 교섭을 진행하기 위한 사전 절차에 해당되므로 이 과정에서의 분쟁을 신속히 해결하여야만 노동조합의 단체교섭권을 보장 받을 수 있다는 취지에 따라 사건처리기간을 법적으로 10일(과반수노조, 공동교섭대표단 결정 등 조합원수를 일일이 확인하여야 하는 특별한 경우에 한해 10일간 연장 가능)로 규정하고 있다. 노동조합이 사용자에게 교섭을 진행하기 위해 교섭을 요구했으나 사용자가 교섭요구사실을 공고하지 않아 이를 시정해달라는 시정신청이 노동위원회에 제기된 건수는 법이 시행된 이후 430건에 해당하나 조사과정 등에서 사용자를 설득하여 판정회의의 전즉시 공고를 하는 등 조기에 사건이 해결되어 취하된 건수가 244건(56.7%)에 이른다.

위에서 살펴본 바와 같이, 노동위원회는 노사관계에 있어서의 갈등 해결에 상당한 역할을 하고 있음은 두말 할 나위가 없다 할 것이다. 더군다나 특수형태업무종사자, 간접고용 등 고용시장의 다양화에 따른 새로운 형태의 노동분쟁이 나타나고, 분쟁의 형태 역시 다변화되고 있어 새로운 형태의 갈등 해결을 위한 역할이 필요하게 되었다. 이러한 시대의 흐름에 맞게 노동위원회는 앞으로 노동분쟁의 다변화에 맞는 맞춤형 분쟁해결 방법을 통해 조기에 갈등을 해결하는 기구로서의 역할에 충실 할 것이라 기대한다.





〈차별 시정 조정사례 : ○○○코리아 사례〉

○○○코리아는 경비업체로서 은행 ATM 기 현금수송업무 수행에 있어 정규직 경호원과 기간제 경호원을 함께 근무 시키고 있던 도중 지방고용노동관서의 수시감독을 통해 정규직 경호원들에 비해 기간제 경호원(163명)의 상여금을 적게 지급한 사실이 관할 지방노동위원회로 통보되었음. 차별시정금액이 5억 원이 넘어 즉시 시정명령하기에는 해당 업체 규모상 불가능하다고 판단해 관할 지방노동위원회는 지속적인 조정과정을 통해 재직근로자 116명에 대하여 시정금액을 3회에 걸쳐 2015년까지 분할지급하도록 조정안을 제시하였고 근로자 및 사용자는 이를 수용하여 조정이 성립하였음(퇴직자는 연락이 어려워 시정명령으로 사건 종결)

〈노동쟁의 조정사례 : ○○교통(주)등 사례〉

○○교통(주)등 8개사는 시내버스운수업을 하는 업체이고, 노동조합은 1,264명의 근로자가 가입한 ○○자동차 노동조합으로써, 노사는 2012년도 임금협약의 갱신체결을 위해 9차례의 교섭을 진행하였으나 의견차이가 좁혀지지 않자 노동조합측이 조정을 신청함. 주요쟁점사항은 노동조합측의 기본급 월

22만 원(기준시급 대비 7.5%)인상에 대해 사용자는 적자가 심한 지선의 경우 노선전담제에 따라 지방자치단체의 지원금액의 부족(대당 4만 원/일)과 유류비 등의 인상으로 임금인상의 여력이 없음을 주장하며 월 5만 원(기준시급 대비 1.7%)인상을 제시함. 노동위원회는 조정과정에서 ○○지역의 8개사 시내버스업체마다 회사의 경영사정이 서로 달라 합의점을 찾는 것이 쉽지 않았으나 사전조사와 3차례의 조정(2차 조정은 현장조정을 실시)과정을 통해 노동조합측에 버스업체로서 공익성과 지방자치단체의 재정적 부담이 따른다는 점과 사용자에게는 임금은 근로자들의 생계와 삶의 질에 직결됨을 이해시키면서 수차례의 양보안을 제시토록 하였음. 특히 조정종료일에 개최된 제3차 조정회의에서는 자정시간까지 9시간여에 걸친 끈질긴 설득과 양보를 통해 기본시급 대비 3.43% 인상에 노사가 합의하여 조정이 성립하였음

