

# 노사관계 발전 방안

박길상  
(노동부 노사협의과장)

## 목 차

1. 최근 노사분규의 특징
2. 단체교섭과 노사분쟁조정절차
3. 노동쟁의의 조정
4. 쟁의 행위
5. 병원노사분규와 관련된 몇가지 유의사항
6. 맺는말

### 1. 최근 노사분규의 특징

- 올해의紛糾은 5월 31日 現在 總 860件이 發生하여 이중 769件이 解決되고 91件이 進行中임.

〈月別 勞使紛糾 發生 現況〉

區 分	計	5月					
		1月	2月	3月	4月	1~15日	16~31日
件 數	860	53	63	108	226	305	105
(前年同期)	(94)	(15)	(14)	(24)	(18)	(10)	(13)
1日平均件數	5.7	1.7	2.2	3.5	7.5	20.3	6.7

- 올해의紛糾은 지난해와 比較하여 本 質的인 側面에서 상당한 變化를 보이고 있음
  - 一 勤勞者側에서는 勞動爭議發生申告가 5月 31日 現在 876件으로서 前年同期的 16件에 比하여 大幅 增加하는 등 適法節次에 따라 紛糾을 解決하려는 努力이 顯著히 늘어났고 극렬한 團體行動을 自制하려는 傾向을 보여주고 있음
  - 一 使用者側에서는 一部 事業體의 경우 爭議行爲期間中의 賃金不支給, 職場閉鎖 등과 같이 勞使兩側의 合法的인 實力行使를 둘러싼 原則을 堅持하면서 보다 強力히 對應하는 傾向이 나타나고 있음.

- 그러나 一部 紛糾의 경우는 民主的·合理的 勞使關係形成을 阻害하는 不法的인 實力行使가 恣行되고 있음.
  - 一 勤勞者側에서는 勞動爭議發生申告後의 冷却期間中에 여러 가지 形態의 怠業을 하거나 職場占據, 暴力使用 등과 같이 正當한 限界를 벗어나는 實力行使를 함.
  - 一 使用者側에서는 暴力的 救社隊 動員, 勞組設立妨害, 團體交渉의 故意的인 忌避 등과 같은 不法行爲를 함.

### 2. 단체교섭과 노사분쟁조정절차

#### 1단계(노사당사자의 자율적 교섭단계)

##### 가. 교섭계획 수립

- 기존단체협약(임금협정 포함)의 유효기간 만료전 적어도 1개월 전에 단체교섭이 개시되어 적어도 유효기간 만료전까지 완료하는 것을 관행화하는 것이 바람직함.
- 노조신규설립 후 최초의 단체협약을 체결하고자 하는 경우에는 노조의 자체사정에 따라 적당한 시기에 단체교섭이 개시될 수 있도록 함.
- 위의 어느 경우이거나 교섭개시시기와 교섭완료 목표시기를 합력적으로 설정하는 것이 중요함.

##### 나. 교섭준비

- 단체교섭이 개시되기 전에 기업의 경영실적, 동종업체의 임금수준 등 근로조건, 물가상승율 등 각종 경제지표 등 교섭에 필요한 자료 및 조합원의 요구사항을 체계적으로 종합하여 교섭에 대비토록 함.
- 이를 위하여 노조는 필요한 경우 기업의 경영실

적 등을 사용자측서 제시하여 줄 것을 요청하여 이를 토대로 노조측의 요구사항을 합리적으로 결정할 수 있음.

- 특히 노조의 요구사항을 내부적으로 확정할 때 총회 또는 대의원회 등 노조 자체실정에 맞는 방법을 통하여 다수 조합원의 의견이 교루 반영될 수 있도록 하는 것이 중요함.
- 노조규약이나 총회 또는 대의원회의 결의로 교섭위원을 선정하도록 함.
- 노조내부에서 위와 같은 준비가 완료되었을 경우에는 사용자측에 대하여 단체교섭할 것을 문서(교섭사항, 교섭위원 등을 명시)로 요청하도록 함.

#### 다. 교섭 실시

- 기존단체협약의 유효기간만료전 적어도 1개월 전에는 단체교섭이 개시되도록 함.
- 노사당사자는 평화적인 방법으로 성실하게 교섭에 임하여 합리적인 합의에 도달하도록 노력하여야 함.
- 특히 사용자측에서 단체교섭을 거부하거나 해태하는 경우 이는 부당노동행위에 해당되므로(노동조합법 제39조 제3호) 이를 이유로 실력행사에 돌입하는 대신 즉시 관할노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 하도록 함.

#### 라. 단체협약체결

- 노사당사자는 협약유효기간 중에는 협약소정의 기존 내지 약속과 다른 요구를 하여 단체교섭을 요구하거나 쟁의행위를 할 수 없는 점을 감안하여 단체협약체결전에 누락되거나 시비의 소지가 있는 사항이 없도록 철저히 검토하여야 함.
- 최종적으로 협약을 체결하기 전에 협약적용을 받는 조합원의 다수의견이 반영되었는지 노조 내부적으로 확인하는 방안을 강구하는 것이 단체협약의 이행을 확실하게 할 수 있을 뿐만 아니라 협약체결권자에 대한 신뢰를 높일 수 있는 점에서 바람직함.

#### 2단계(노동쟁의 조정단계)

##### 가. 노동쟁의 발생신고

- 위 1단계에서 '노조에서 설정한 단체교섭완료목표시기(기존 단체협약이 있는 경우 유효기간 만료일 또는 그 10일 전)까지 합의가 이루어지지 않은 경우 노조측(또는 회사측)에서 바로 관할 노동위원회 및 행정관청에 노동쟁의 발생신고를 하고 이를

사용자측(또는 노조측)에 통고하도록 함.

- 법 제16조 제1항의 규정에 의하면 노동쟁의가 발생한 때에는 관계당사자 중 어느 일방이 신고하도록 의무화되어 있으나 법 제14조에 의하면 쟁의행위는 냉각기간(일반사업 10일, 공익사업 15일)이 경과되어야만 행할 수 있고 법 제17조에 의하면 사용자의 직장폐쇄는 노조의 쟁의행위에 대하여 방어적으로 행할 수 있음을 감안할 때 동 냉각기간은 노조에 의한 쟁의행위 개시의 의사를 통고하는 쟁의 행위 예고기간으로 보는 것이 타당함.
- 따라서 노조에서 설정한 단체교섭완료목표시기까지 합의가 성립되지 않은 경우에는 노조측에서 관계법에 대한 이해부족 등으로 이러한 노동쟁의 발생신고를 기피할 경우에는 사용자측에서 노동쟁의 발생신고를 할 수 있는 것은 법취지에 비추어 당연한 것임.

##### 나. 노동쟁의 조정실시

- 노동쟁의 발생신고가 접수되면 냉각기간 의무 준수여부에 관계없이(이에 대한 처벌여부는 별도로 하고) 바로 관할 노동위원회는 알선위원을 지명하여 알선을 개시하여야 함.
- 냉각기간 경과 후에도 노조측에 의한 쟁의행위 개시여부에 관계없이 노동위원회에 의한 조정노력은 계속되어야 함.
- 특히 법개정으로 냉각기간이 크게 단축됨에 따라 중전과 같이 냉각기간 경과 후에도 노동위원회의 조정노력이 지속되는 것이 타당함.
- 또한 노사당사자는 쌍방의 합의 또는 단체협약이 정하는 바에 따라 법에서 정한 조정방법과 다른 알선, 조정, 중재방법에 의하여 쟁의를 해결할 수 있음.
  - 이와 같이 당사자가 임의조정을 하기로 결정하였을 때에는 노동위원회에 신고하고 이를 행할 수 있음.
  - 이 경우 임의조정이 개시된 날로부터 법 제14조에 의한 냉각기간이 진행되는 것임.
  - 이와 같이 노사의 실정에 맞는 쟁의의 원활한 해결을 위하여는 노사의 합의에 따라 적극적인 조정방법을 단체협약에 미리 설정하는 것이 바람직함.
- 이러한 경우에는 노동쟁의의 원만한 조정을 위하여 노동위원회의 조정기능을 적극 활용하는 것이 바람직함.

—노동위원회의 조정이 반드시 당사자 모두에게 완전한 만족을 줄 수는 없을 것임.

—그러나 노동위원회 자신의 노력은 틀론이지만 당사도 노동위원회의 조정기능을 적극 존중하여 그 권위를 유지, 향상토록 하는 것이 노동쟁의의 합리적 해결관행을 정립하는데 매우 중요함.

### 3. 단계(쟁의행위 단계)

- 위 2단계에서 노동쟁의가 냉각기간이 경과될 때까지도 원만한 조정이 되지 않을 경우에는 노동조합은 쟁의행위를 게시할 수 있게 되는데, 이때 단체교섭 또는 노동쟁의 조정경과 및 그 타결 가능성 등을 고려하여 쟁의행위 게시여부 그 시기를 결정하여야 할 것임.
- 이러한 쟁의행위는 반드시 조합원의 직접·비밀·부기명투표에 의한 과반수의 찬성으로 결정하여야 함(법제12조 제1항).
- 쟁의행위를 게시한 경우에는 그 수단이 정당한 범위내에서 이루어져야 단·형사상, 신분상 보호를 받을 수 있음이 특히 강조되어야 함.
  - 특히 폭력이나 파괴행위를 행할 수 없음. (법 제13조 제1항)
  - 사업장의 안전보호시설의 정상적인 유지운명을 정지, 폐지 또는 방해할 수 없음(법 제13조 제2항).

### 3. 노동쟁의의 조정

#### 가. 집단적 노사분쟁의 종류

- 이익분쟁(경제적 분쟁)
  - 단체협약의 체결 또는 갱신을 둘러싼 분쟁
- 권리분쟁(법적분쟁)
  - 기존 단체협약 또는 법의 적용 또는 해석을 둘러싼 분쟁

#### 나. 현행 노동쟁의조정법상의 2가지 중요한 개념

- 노동쟁의
  - 임금, 근로시간, 휴생 기타 대우 등 근로조건에 관한 노동관계당사자간의 주장의 불일치로 인한 분쟁 상태
- 쟁의행위
  - 동맹파업, 태업, 직장폐쇄 기타 노동관계당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와

이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적 운영을 저해하는 것.

#### 다. 조정(調整)제도의 종류

- 공적 조정제도
  - 노동위원회에 의한 알선, 조정(調停) 또는 중재 방법으로 노동쟁의를 해결하는 것
- 임의조정제도
  - 당사자 쌍방의 합의 또는 단체협약이 정하는 바에 따라 노동위원회에 의하지 않은 다른 알선, 조정 또는 중재방법으로 노동쟁의를 해결하는 것.

#### 라. 우리나라의 공적 조정제도

##### (1) 알선

- 노동위원회와 행정관청에 노동쟁의 발생신고를 하면 노동위원회 위원장은 알선위원 명부에 기록되어 있는 자 중에서 알선위원을 지명하여 알선 실시.
- 노동쟁의 발생신고 후 당사자 쌍방의 합의 또는 단체협약의 정하는 바에 따라 임의조정방법 활용 가능
- 알선 성립시 알선서의 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가짐.

##### (2) 조정

- 알선 불성립시 관할 노동위원회에 보고
- 조정(調停)위원회 구성(근로자위원, 사용자위원, 공익위원 각 1명)
- 조정서(調停書)의 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가짐

##### (3) 중재

- 중재개시요건
  - 관계당사자의 쌍방이 함께 중재의 신청을 한 때
  - 관계 당사자의 일방이 단체협약에 의하여 중재 신청을 한 때
  - 공익사업의 경우 노동위원회가 그 직권 또는 행정관청의 요구에 의하여 중재에 회부한다는 결정을 한 때
- 중재회부된 때 15일간 쟁의행위 제한
- 중재재정의 확정
  - 지노위의 중재재정이 위법이나 월권에 의한 것이라고 인정하는 경우 그 중재재정서의 송달을 받은 날로부터 10일 이내에 충노위에 제심신청

- 가능
- 중노위의 중재재정이나 재심결정이 위법이나 월권이라고 인정되는 경우 15일 이내에 행정소송 제기가능
- 위 기간내 재심 미신청 및 행정소송 미제기시 그 중재재정 및 재심결정은 확정
- 확정된 중재재정 또는 재심결정은 단체협약과 동일한 효력을 가짐.
- 노동위원회의 중재재정 또는 재심결정은 중노위에의 재심신청 또는 행정소송에 의하여 그 효력이 정지되지 아니함.

**마. 현행 노동쟁의 조정제도에 대한 새로운 인식**

(1) 냉각기간이 걸려 쟁의행위를 억제하고 있다는 인식에 대하여

- 냉각기간제도는 노사관계 당사자가 충분한 교섭에도 불구하고 결렬되었을 경우 바로 쟁의행위에 돌입하기 전에 일정기간동안 이를 유보하고 소정절차에 의한 조정서비스를 받을 수 있는 기회를 확보하는데 근본적인 의의가 있는 것임.

- 단체교섭과 냉각기간이 기존 단체협약의 유효기간 만료전 충분한 시간전에 진행되고 그 유효기간 종료 후에도 원만한 합의에 이르지 못할 경우에 바로 쟁의행위를 할 수 있게 된다면 냉각기간의 장단에 관한 시비가 없을 것임.

- 그러나 현실적으로 단체교섭이 기존 단체협약의 유효기간 종료에 관계없이 장기간 진행되는 사례가 적지 않아 냉각기간의 장단이 시비의 소지가 되어왔던 것임.

- 따라서 단체교섭이 적기(즉, 기존 단체협약이 유효기간 만료되기 충분한 기간 전)에 성실히 이루어지고 당사자간에 자주적으로 합의되기가 곤란한 경우에 바로 노동쟁의 발생신고를 한다면 위와 같은 시비의 소지를 근원적으로 제거할 수 있을 것임.

- 그러나 법개정('87.11.28)을 통하여 냉각기간이 일반사업 10일, 공익사업 15일로 크게 단축되어 노동쟁의 발생신고 후 동기간이 경과되면 쟁의행위를 할 수 있는 것이며 특히 일반사업의 경우는 냉각기간 경과후에 쟁의행위를 할 경우 이를 제한 또는 금지시킬 법적 근거가 없음.

- 동기간은 노동관계 당사자중 일방이 상대방에게 쟁의행위 개시를 예고하는 최소한의 기간으로 볼 수 있음.

(2) 쟁의 발생시부터 장기간 후에야 쟁의행위가 가능하므로 “현실적으로 합법적 쟁의 행위는 도저히 불가능하다”는 주장에 대하여

- 이러한 주장은 공익사업의 경우 냉각기간 15일, 직권중재회부 이후의 쟁의행위 금지기간 15일, 긴급조정결정 공포 후의 쟁의금지기간 20일을 산술적으로 합산한 기간(50일)에 기초한 것이니 이는 법 취지등 오히려 해한 것임.

- 일반사업의 경우 냉각기간 10일이 지나면 쟁의행위를 자유롭게 할 수 있는 것이며, 이를 금지시킬 법적 근거가 없음.

- 나단 공익사업의 경우도 냉각기간 15일이 지나면 쟁의행위를 할 수 있으나 공중의 일상생활 또는 국민경제를 위협하게 할 가능성이 있거나 그러한 위험이 현실적으로 존재하는 경우에만 직권중재회부 또는 긴급조정 결정을 할 수 있는 것임.

- 따라서 일반사업의 경우 소정의 냉각기간이 지나면 필요에 따라 자유롭게 쟁의행위를 할 수 있는 것이고 공익사업의 경우도 원칙적으로 쟁의행위를 할 수 있으나 특수한 경우에만 공익보호 측면에서 쟁의행위를 제한하고 있는 것임.

- 더구나 위와 같은 논리로 볼 때 이러한 냉각기간이 쟁의행위를 금지하는데 그 취지가 있는 것이 아니라 동기간 동안 적법절차에 따라 노동쟁의를 합리적으로 해결하는 방안을 모색하는 데 조력하기 위한 것임이 강조되어야 할 것임.

(3) 노동쟁의 조정기구의 전문성이 부족하여 조정의 실효성이 없으므로 두조건 실행사에 돌입하여 요구조건을 관철하는 것이 효과적이라는 인식에 대하여

- 노사 당사자간의 자율적인 단체교섭이 실패하여 노동쟁의 발생신고가 된 경우('86년 : 26건, '87년 : 70건)는 거의 93%의 조정성립을 보이고 있음.

- 따라서 문제는 조정기구의 전문성보다도 분쟁당사자가 범규정에 의하여 제공되는 조정서비스를 받지 않으려는 노사 당사자의 자세에 있는 것임.

- 노동쟁의 발생신고 후에도 조정이 성립되지 않으면 합법적인 쟁의행위를 통하여 요구조건을 관철할 수 있는 것임.

**4. 쟁의 행위**

**가. 주요 개념**

- 단체행동

동일한 목적을 추구하는 다수 근로자들의 의식적이  
며 의욕적인 공동행위(파업, 태업, 가두시위, 농성,  
집회, 완강착용, 리본부착, 피켓팅 등)

—언제나 업무의 정상운동을 저해하지 않음.

◦ 쟁의행위

—단체행위 중에서 특히 노동쟁의조정법의 규율대상  
이 되는 부분으로서 업무의 정상운동을 저해하는  
것.

#### 나. 「정당한」 쟁의행위의 민·형사상 면책

◦ 형사상: 업무방해죄 등의 범죄행위로서 형벌대상  
→노동조합법 제2조에 의거 면책

◦ 민사상: 채무불이행 내지 불법행위로서 손해배상  
책임발생

→노동쟁의 조정법 제8조에 의거 면책

※ 여기서 말하는 민사상의 책임면제는 근로자가 노  
무제공을 거부함으로써 받을 수 없게된 임금에 대  
하여 청구권을 행사할 수 있다는 것이 아님.

◦ 근로자가 정당한 단체행동에 참가한 것을 이유로  
해고하거나 불이익을 주는 것을 부당노동행위로 규정  
(노동조합법 제39조 제5호)

#### 다. 쟁의행위의 정당성과 그 한계

◦ 주 체

—단체협약 체결능력이 있는 노동조합

◦ 목 적

—노사간의 단체교섭과 관련하여 근로자의 경제적인  
지위향상과 직·간접적으로 관계되는 것.

—법률적으로나 사실적으로 사용자가 직접 처리할  
수 있는 범위내의 것

◦ 수 단

—쟁의행위 전체와 관련하여 판단하여야 함. 쟁의행  
위에 참가하고 있는 조합원의 개별적 행위를 판단  
의 대상으로 할 수 없음.

—폭력이나 파괴행위 불가

—노동조합에 의한 지도 또는 통제하에 행하여져야  
함

#### 5. 병원노사분규와 관련된 몇가지 유의 사항

##### 가. 단체의 제기

◦ 노사분규로 인한 병원기능의 마비는 환자의 생명  
또는 신체에 중대한 위협을 줄 수 있는 바 이러한 점

에서 병원근로자들의 쟁의행위에는 일정한 한계가 있  
게 되는 것임.

◦ 따라서 현행 노동쟁의조정법에 의하면

—의료사업은 공익사업에 해당(법 제4조)

◦ 노동쟁의발생신고 접수 후 냉각 기간이 15일(법  
제14조)

◦ 노동위원회의 직권 또는 행정관청의 요구에 의  
하여 중재에 회부한다는 결정을 한 때에는 직권  
중재 가능(법 제30조)

—사업장은 안전보호시설의 정상적인 유지·운영의  
정지·폐지 또는 방해행위가 금지됨(법 제13조 제  
2항)

◦ 이러한 금지규정을 위반한 경우 행정관청은 노  
동위원회의 의견을 얻어 중지명령을 하여야 함  
(법 제13조 제3항).

※ 외국의 경우도 의료사업의 쟁의행위에 대한 제  
한이 엄격함

(미국)

의료사업장에서 노동조합이 등병파업·피켓팅 등 쟁  
의행위를 개시하고자 하는 때에는 적어도 10일전에 사  
용자와 연방알선조정국에 문서로 통고하여야 함(전국  
노동관계법 제8조(g)).

(일본)

공익사업인 의료사업의 경우 관계 당사자가 쟁의행  
위를 함에는 적어도 그 쟁의행위를 하고자 하는 10일  
전에 노동위원회 및 행정관청에게 그 뜻을 통지하여야  
함(노동관계조정법 제37조).

#### 나. 주요 유의사항

(1) 단체교섭과정 또는 쟁의행위 돌입전에 관계당사  
자는 노동쟁의조정 절차를 철저히 주지할 필요가 있음.

◦ 단체교섭이 결렬된 때에는 반드시 노동위원회와  
행정관청에 노동쟁의발생신고를 하여야 함(법 제  
16조).

◦ 특히 의료사업은 공익사업(법 제4조)에 해당됨  
이 강조되어야 함.

—노동쟁의발생신고후 15일이 지난 후에 쟁의행위를  
할 수 있음(법 제14조).

—노동위원회의 직권 또는 행정관청의 요구에 의하  
여 중재에 회부한다는 결정을 한 때에는 중재가  
가능(법 제30조)하나 가능한 한 위 냉각기간내에  
알선 또는 조정단계에서 해결되도록 최선의 노력  
을 다하여야 함.

—그러나 위 냉각기간이 경과된 이후에도 조정 노력을 계속하여야 함.

(2) 위와 같은 조정 노력에도 불구하고 부득이 쟁의 행위에 돌입하게 될 경우에는 환자의 생명과 신체에 중대한 영향을 미칠 수 있는 병원에서의 쟁의행위는 그 정당성에 다음과 같은 한계가 있음을 정확히 이해하여야 할 것임.

- 쟁의행위의 정당성(正當性)에 관한 기본원칙
- 근로자가 쟁의권의 행사로서 행사상·민사상의 편책을 받기 위하여는 그것이 정당하여야 함.
- 사람의 생명·신체에 대하여 위해(危害)가 일어나게 하고 또는 구체적 위험이 생기게 하는 행위는 일반적으로 위법이지만 그러한 행위는 쟁의행위로 하고 있는 경우에 있어서도 정당할 수 없는 것임.
- 위 원칙과 노동쟁의 조정법 제13조 제2항의 규정과의 관계

제13조 제2항

공장, 사업장 기타 직장에 대한 안전보호시설의 정상한 유지 운영을 정지, 폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서의 이를 행할 수 없다.

—“안전보호시설”이라 함은 인명·신체에 대한 위해(危害)예방 또는 보건상 필요한 시설을 뜻하며 여기서 “시설”이라 함은 단지 물적인 것(설비)만 아니라 그것을 움직이는 사람까지도 포함하는 것임.

—인명·신체에 대한 위해(危害)가 발생할 우려가 있는 공장·사업장 기타 직장에서 그 판리를 담당하는 사용자는 그 위해의 발생을 미연에 방지하기 위한 시설을 설치하여야 할 의무가 있는 것이며, 구체적 상황에서 그러한 시설들을 정상적으로 유지·운영하지 않으면 공장·사업장시설과 이와 관련한 업무수행에서 일어날 수 있는 인명·신체에 대한 위험을 예방할 수 없다고 인정되는 경우에는 그러한 시설의 정상적인 유지·운영을 확보하는 것이 사용자의 의무임.

—나아가서 그러한 사용자와의 근로계약에 따라 그 지휘명령하에 당해 시설의 유지·운영을 위하여 노무제공의 의무가 있는 근로자로서도 마찬가지로 의무이며, 이 경우 그러한 시설이 법 제13조 제2항의 “안전보호시설”에 해당되는 것임.

—따라서 그러한 의무가 있는 자가 그 의무에 위반하여 당해 시설의 정상적인 유지·운영을 정지·폐지한다는 것은 일반적으로 위법이며 더구나 그러한 시설의 정상적인 유지·운영을 적극적으로 방해하는 것이

위법인 것은 명백함.

—그러므로 그러한 행위는 쟁의행위로 하는 경우에도 정당한 것으로는 되지 않아서 민·형사상의 편책을 받을 수 없는 것임.

—이상은 법 제13조 제2항의 취지로서 쟁의행위의 정당성에 관한 일반원칙을 재확인한 것임.

- 병원에서 정지·폐지가 허용되지 않는 시설의 범위
- 병원의 특수성
- 병원은 상처나 질병 등으로 방치하면 생명·신체에 영향이 있게 되는 환자에 대하여 진료를 하여 그 생명·신체를 보존시키는 것을 사업으로 하는 것이므로 이 점에서 다른 공장·사업장과 크게 다른 특수성을 가지고 있음.
- 따라서 병원의 경우 쟁의행위로서도 정상적인 유지·운영을 정지·폐지하거나 방해하여서는 안되는 시설의 범위가 당연히 광범위하게 됨.
- 정지·폐지가 허용되지 않는 시설을 일반적으로 예시하면 다음과 같음.

- 구급진료시설 : 구급환자에 대한 진료, 검사, 간호에 사용하는 시설
- 수술시설 : 긴급조치가 필요한 환자에 대한 수술실, 준비실 등 수술에 필요한 시설

—그러나 병원의 어떤 시설이 그 정·폐(停·廢)가 허용되지 않는 시설에 해당되는 가는 특정 쟁의행위의 구체적 사정에 따라 결정되어야 할 것임.

- 위에 예시된 시설이라 할지라도 구체적 사정하에서 그 정·폐(停·廢)로 위험이 일어나지 않는다고 객관적으로 인정되었을 때에는 정·폐(停·廢)가 허용되지 않는 시설에 해당되지 않을 것임.
- 이와 반대로 위 예시에 들어있지 않는 시설일지라도 구체적 사정에 따라서는 정·폐(停·廢)가 허용되지 않는 시설에 해당될 수도 있을 것임.
- 따라서 정·폐(停·廢)가 허용되지 않는 시설의 범위는 쟁의행위 중에 있어서도 고정적인 것이 될 수 없고, 구체적 상황(즉 쟁의기간의 장단과 그 시간적 경과 등)에 따라서 변동되는 것임.

◦ 정·폐가 허용되지 않는 시설의 대상이 되는 환자의 범위와 시설요원의 범위

—병원의 근로자는 진료계약에 따라 진료를 받게 되는 환자 중 병원에서 진료를 하지 않으면 그 환자의 생명·신체에 위해 또는 구체적 위험이 일어난다고 객관적으로 인정되는 모든 자에 대하여 그 한도에서 그러한 결과의 방지에 필요한 시설의 정상적인 유지·운

행을 위한 노무의 제공을 정지시킬 수 없는 것임.

—병원 근로자의 쟁의행위라 하더라도 인명안전의 견지에서 정·폐(停·廢)가 허용되지 않는 시설을 유지·운영하여야 하는 의무위반의 위법성이 면제되는 것이 아님.

—정·폐(停·廢)가 허용되지 않는 시설의 정상적인 유지·운영(즉, 인명·신체에 대한 위해 또는 위험발생의 방지에 필요한 진료 기타의 의무수행)에 필요한 한도에서 구체적으로 타당한 인원의 확보가 요청되는 바, 그러한 인원수는 구체적 사정하에서 개별적으로 판정되어야 할 것임.

◦ 위와 같은 기준을 토대로 병원에서의 특정 쟁의행위가 안전보호시설의 정상적인 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 것으로 인정되는 경우에는

—행정관청은 즉시 노동위원회의 의견을 얻어 그 행위의 중지를 명하도록 함(법 제13조 제 3항).

—다만 사태가 급박하여 노동위원회의 의견을 얻을 시간적 여유가 없을 때에는 그 의견을 얻지 아니하고 즉시 그 행위의 중지를 명하도록 함(법 제13조제 4항)

## 6. 맺는말

◇ 企業은「내 것」아닌「公有物」◇

—韓國유리 명예회장, 崔泰涉—

※ 東亞日報('88.5.23)에서 引用

“企業은「내 것」이 아니고「共有」하는 것이다. 企業인이 내 것이라고 하는 所有概念에서 한층 높은 昇華를 이루지 못하면 발전을 기대하기 어렵고 자칫 사회의 지탄을 받기 쉽다. 그래서 企業인은 청지기인 것이다. 많은 사람들이 끝없이 매달려 生을 영위하는 源泉을

일정기간 성실하고도 충실하게 관리하는 청지기일 뿐이다. 이러한 心性에서 혁신과 발전의 不斷함이 약속된다.

나는 企業經營의 基調를 「사랑」, 「봉사」, 「희생」에 두어왔다. 「위(上)」의 사랑하는 마음은 「아래(下)」의 衷心을 불러 和合으로써 난관을 극복하는 힘을 낳고 목표에 이르는 원동력이 된다. 어머니가 자신의 營養을 자식에게 공급하듯 企業은 果實을 사회에 공급해야 한다. 방법과 형태는 다양할 수 있겠으나 브두가 봉사이며 크게는 희생정신이다. 오늘날 사회의 큰 관심이 되고 있는 勞使분규도 이런 정신적 바탕에서 타탄 해결 못할 일이 없을 것이다.

企業의 목표를 얘기할 때 나는 언제나 匠人精神을 주장한다. 匠人は 名器를 만들어낸다. 이 名器는 匠인이 평생 또는 代를 이어 의공으로부터 기능과 기술을 축적한 結晶이다. 그리고 이같은 名器의 생산은 남들이 쉽사리 따라달거나 전해할 수 없는 영역을 이룩한다. 국제경제환경의 변화에 매우 취약한 우리의 산업구조와 연관하여 우리에게 名器(名品)를 생산하는 업체가 많이 있을 경우를 상상해 보면 企業인의 匠人 정신이 매우 중요한 이유를 남들할 수 있을 것이다.

나는 흔히 세상에서 말하는 문어발식의 企業 확장에 흥미를 갖고 있지 않다. 이것은 능력의 문제와도 관계가 있겠지만 그것보다도 나는 名器의 생산에 더 관심이 있기 때문이다. 이것이 나르 하여금 유리사업에만 의공으로 30년을 전념해온 까닭이 된다. 나는 오늘에 이르러 韓國유리(株)의 群山 공장의 시설과 생산품에 대해 자부심을 갖고 있다. 세계첨단의 시설, 세계최선의 플로팅工法(Floating Process) 그리고 세계 어디에 내놓아도 손색없는 제품이 바로 그것이다. 나와 내 것의 자랑을 말하고자 함이 아니고 匠人 정신의 중요성과 성취를 거듭 강조하고 싶은 것이다.”