

## 중국의 노동쟁의 현황 및 처리제도에 관한 연구\*

### A Study on the Current Situation and Resolution System of Labor Dispute in China

하 현 수\*\*  
Hyun-Soo Ha

〈목 차〉

- I. 서 론
- II. 중국의 노동쟁의 현황
- III. 중국의 노동쟁의 처리제도의 개관
- IV. 중국 노동쟁의 처리제도의 특징 및 문제점
- V. 결 론

주제어 : 노동쟁의, 노동쟁의조정, 노동쟁의중재, 노동쟁의 처리제도, 중국의 노동쟁의

\* 이 논문은 2010년도 전북대학교 연구기반 조성비 지원에 의하여 연구되었음.

\*\* 전북대학교 무역학과 전임강사

## I. 서론

중국의 경제는 풍부한 노동력과 저임금을 기반으로 한 임가공형태의 무역을 통해 급속히 성장하였다. 그러나 최근 중국 노동자들은 열악한 근무여건 및 급여수준, 사회보장제도의 미미에 대한 불만이 고조되면서 노동쟁의<sup>1)</sup>가 급속히 증가하는 추세를 보이고 있다. 이러한 노동자들의 요구 증가는 중국의 경제성장의 결과가 노동자들에게 적절히 배분되지 못하고 일부 자본가들에게 귀속된다는 인식이 확대된 결과라 하겠다.<sup>2)</sup> 과거 중국 노동자들은 학력 수준이 낮고 농촌지역에서 가난을 벗어나기 위하여 도시로 이주하여 공장 등에서 근무하는 자들이 많았다. 이러한 노동자들의 요구수준은 그다지 높지 않았을 뿐만 아니라 자신들의 정당한 요구도 적절히 주장하지 못하였다. 그러나 최근 중국의 노동시장에 새롭게 유입되는 노동자들은 1970년대 후반 시작된 중국의 산아제한정책(計劃生育) 하에서 태어난 세대로 교육수준이 높고 비교적 풍요롭게 성장한 까닭에 열악한 노동환경과 부당한 권리침해에 매우 부정적이다. 따라서 이들은 자신들의 요구 사항을 보다 적극적인 방법으로 관철시키려 함에 따라 노동쟁의가 크게 증가하고 있는 것이다.

한편 중국 정부도 고속 경제성장에 따른 부작용을 줄이고 지속적인 경제성장을 추진하기 위해 내수 확대와 소득분배 강화에 역점을 두는 정책으로의 변화를 보이고 있다. 중국은 2008년 노동계약법, 노동계약법실시조례, 취업촉진법, 연차유급휴가조례 그리고 노동쟁의조정중재법 등과 같은 일련의 親노동법률을 시행하였다. 중국의 친노동법을 시행은 저임금을 통한 가격경쟁력을 확보하기 위해 중국에 진출한 외국기업 및 중국 국내기업에 어려움을 가중시킬 것으로 예상된다.

중국 노동자들의 노동의식 변화와 중국 정부의 노동정책 변화는 노동자들이 보다 적극적으로 자신들의 주장을 펼칠 수 있도록 함으로써 노동분쟁을 급증시키는 결과를 낳고 있다. 따라서 중국에 진출한 우리 기업들은 원만한 노사관계 유지 및 적절한 조치를 통해 노동분쟁의 발생을 최대한 억제하여야 할 것이나, 노동쟁의가 발생한 경우에는 이를 효과적이고 신속히 처리하기 위한 방법에 대한 숙지 및 연구도 필요하다 할 것이다.

최근 중국의 노동쟁의 관련 법률이 제정되고 노동쟁의도 증가하는 추세를 보임에 따라 중국의 노동분쟁해결제도와 관련한 연구가 국내에서도 일부 학자들에 의해 이루어졌다. 대표적인 연구물로는 박진철<sup>3)</sup>, 정승규<sup>4)</sup>, 그리고 김용길<sup>5)</sup> 등의 논문이 있다. 박진철은 중

1) 본 논문에서 사용된 ‘노동쟁의’라는 용어는 한국의 노동조합및노동관계조정법에서 정의하고 있는 노동조합과 사용자 간의 분쟁을 의미하는 것이 아니라 중국 노동법, 노동계약법 그리고 노동쟁의조정중재법 등에서 규정하고 있는 노동자와 사용자 간 또는 노동자 집단과 사용자 간의 분쟁을 의미한다.

2) 중국의 지니계수는 1978년 개혁개방 초기 0.16이었으나, 꾸준히 상승하여 1996년에는 0.40을 초과하였으며, 2009년에는 0.47까지 상승하였다.

3) 박진철, “중국 노동분쟁해결제도”, 『부산대학교 법학연구』, 제47권 제1호(통권55호), 부산대학교, 2006, pp. 425-457.

국의 노동분쟁해결절차 및 법제의 변천과 1993년 시행된 기업노동쟁의처리조례를 고찰하였다. 정승규는 한국과 중국의 노동법제에 관한 역사적, 국가 체제적 배경과 노동조합, 노동분쟁 그리고 쟁의행위 등에 관한 두 나라의 시각 차이를 바탕으로 두고 노동분쟁처리절차를 비교 연구하였다. 김용길은 2008년 시행된 중국의 노동쟁의조정중재법의 내용을 구체적으로 정리하였다.

본 논문에서는 중국의 노동관련 분쟁의 발생현황, 발생원인, 그리고 처리결과를 중국노동통계연감 및 중국내 관련 자료를 바탕으로 정리 분석하고자 한다. 또한 중국 노동쟁의 처리제도의 변천을 개략적으로 살펴보고, 노동쟁의조정중재법, 노동법, 그리고 노동계약법 등의 노동쟁의처리 관련 법률 규정 및 중국내 관련 자료 등을 비교분석하여 중국 노동쟁의처리제도의 문제점 및 특징을 도출하고자 한다. 이러한 연구결과를 통해 중국에 진출하여 있는 우리 기업에 노동쟁의 발생에 따른 적절한 대응책을 제시하고자 한다.

## II. 중국의 노동쟁의 현황

### 1. 노동쟁의 발생현황

2009년 중국노동통계연감에 따르면 2008년 중국내 각급 노동쟁의중재위원회에 접수된 노동쟁의 건수는 693,465건으로 1996년 대비 14.4배 증가하였다. 또한 노동쟁의에 참가한 노동자수도 2008년 1,214,328명으로 1996년 대비 6.2배 증가하였다. 특히 2008년에는 중국 노동계약법, 취업촉진법, 그리고 노동쟁의조정중재법 등의 친노동법률의 시행과 미국발 글로벌 금융위기 등의 원인으로 중재위원회의 노동쟁의 수리건수는 전년 대비 98.0% 증가하였으며, 참가 노동자수도 전년 대비 85.8% 증가하였다.

집단적 노동쟁의<sup>6)</sup> 수리건수도 2008년 21,880건으로 1996년 대비 6.9배, 참가 노동자수

4) 정승규, “노동분쟁해결절차에 관한 국가간 비교분석-한국과 중국의 노동쟁의처리제도를 중심으로-”, 「법학논집」, 제31권 제1호, 청주대학교 법학연구소, 2009, pp. 1-21.  
 5) 김용길, “중국 노동쟁의 중재에 관한 고찰”, 「중재연구」, 제19권 제2호, 한국중재학회, 2009, pp. 127-153.  
 6) 중국은 다수의 노동자가 사용자에 대해 공동의 청구를 하는 경우에 집단적 노동쟁의로 보고 있다. 이와 관련하여 1987년 ‘국영기업노동쟁의처리임시규정’(國營企業勞動爭議處理暫行規定) 제4조는 “발생한 쟁의의 노동자 일방의 인원이 10인 이상이고 공동의 이유가 있으면 집단적 노동쟁의이다”라고 규정하고 있다. 1993년 시행된 ‘기업노동쟁의처리조례’(企業勞動爭議處理條例) 제5조는 “발생한 노동쟁의의 노동자 일방이 3인 이상이고 공동의 이유가 있으면 천거된 대표가 조정 또는 중재 활동에 참가하여야 한다”고 규정하고 있다. 그리고 2007년 제정된 ‘노동쟁의조정중재법’(勞動爭議調解仲裁法) 제7조는 “노동쟁의 당사자인 노동자 일방이 10명 이상인 동시에 공동 청구가 있는 경우에는 대표를 추천하여 조정, 중재 또는 소송활동에 참가시킬 수 있다”고 규정하고 있다. 이러한 영향을 받아 일부 중국의 학자들은 이들 규정에서 정하고 있는 노동자수룰 기준으로 개별적 노동쟁의와 집단적 노동쟁의를 구분하고 있다. 王揮, “我國勞動爭議調解制度價值評析及制度重構”, 「中國勞動關係學院報」, 2008年 第2期, 2008, p. 23 참조.

는 5.5배 증가하였다. 그러나 2008년 노동쟁의중재위원회에 접수된 전체 노동쟁의에서 집단적 노동쟁의가 차지하는 비율은 3.2%에 불과하였으며, 참가 노동자수 비율은 41.4%로 통계가 시작된 1996년 이래 가장 낮은 비율을 보였다. 이러한 결과는 중국 노동자들이 집단적 행동을 통해 분쟁을 해결하기 보다는 개별적으로 분쟁을 해결하려는 경향이 높아진 결과라 하겠다.<sup>7)</sup>

〈표 1〉 노동쟁의중재위원회 노동쟁의 수리현황

(단위 : 건, 명, %)

| 년도   | 전체 노동쟁의 |      |           |       | 집단적 노동쟁의 |     |         |      |
|------|---------|------|-----------|-------|----------|-----|---------|------|
|      | 수리건수    | 증가율  | 노동자 수     | 증가율   | 수리건수     | 비율  | 노동자 수   | 비율   |
| 1996 | 48,121  | -    | 189,120   | -     | 3,150    | 6.5 | 92,203  | 48.8 |
| 1997 | 71,524  | 48.6 | 221,115   | 16.9  | 4,109    | 5.7 | 132,647 | 60.0 |
| 1998 | 93,649  | 30.9 | 358,531   | 62.1  | 6,767    | 7.2 | 251,268 | 70.1 |
| 1999 | 120,191 | 28.3 | 473,957   | 32.2  | 9,043    | 7.5 | 319,445 | 67.4 |
| 2000 | 135,206 | 12.5 | 422,617   | -10.8 | 8,247    | 6.1 | 259,445 | 61.4 |
| 2001 | 154,621 | 14.4 | 467,150   | 10.5  | 9,847    | 6.4 | 286,680 | 61.4 |
| 2002 | 184,116 | 19.1 | 608,396   | 30.2  | 11,024   | 6.0 | 374,956 | 61.6 |
| 2003 | 226,391 | 23.0 | 801,042   | 31.7  | 10,823   | 4.8 | 514,573 | 64.2 |
| 2004 | 260,471 | 15.1 | 764,981   | -4.5  | 19,241   | 7.4 | 477,992 | 62.5 |
| 2005 | 313,773 | 20.5 | 744,195   | -2.7  | 16,217   | 5.2 | 409,819 | 55.1 |
| 2006 | 317,162 | 1.1  | 679,312   | -8.7  | 13,977   | 4.4 | 348,714 | 51.3 |
| 2007 | 350,182 | 10.4 | 653,472   | -3.8  | 12,784   | 3.7 | 271,777 | 41.6 |
| 2008 | 693,465 | 98.0 | 1,214,328 | 85.8  | 21,880   | 3.2 | 502,713 | 41.4 |

자료: 중국노동통계연감

한편 2008년 중국의 각급 기업노동쟁의조정위원회가 수리한 노동쟁의 건수는 322,955건으로 1999년 대비 2.8배 증가하였다. 동 조정위원회의 노동쟁의 수리건수는 2000년대 초반에 들어 약간 감소세를 보였으나, 중반이후에는 다시 증가추세를 보이고 있다. 반면 집단적 노동쟁의는 2008년 5,781건으로 1999년 대비 74.9% 감소하였으며, 조정위원회가 수리한 전체 노동쟁의에서 집단적 노동쟁의가 차지하는 비율도 2008년에는 1.8%에 불과했다.

7) 楊芳霞, “論集體勞動爭議處理的法律機制”, 『法制與社會』, 2009年9月(上), 2009, p. 91.

이처럼 기업노동쟁의조정위원회에 접수된 집단적 노동쟁의가 급감한 이유는 다음과 같이 정리할 수 있다. 첫째, 1993년 시행된 기업노동쟁의조리조례에서는 노동자 일방이 3인 이상인 경우에 집단적 노동쟁의로 보았으나, 2008년 시행된 노동쟁의조정중재법은 노동자 일방이 10인 이상인 경우를 집단적 노동쟁의로 하고 있다. 따라서 참가인원의 상향에 따라 과거 집단적 노동쟁의로 분류되던 노동쟁의가 개별적 노동쟁의로 분류되고 있다. 둘째, 중국의 노동관련 법률의 정비와 중앙 및 지방정부의 노동자 권익보호로의 정책변화에 따라, 노동자들이 자신들의 권익을 보호하기 위해 집단적 행동보다는 개선된 법률 및 정책을 활용하여 개별적으로 분쟁을 해결하려는 의식이 강해졌기 때문이다. 셋째, 기업노동쟁의조정위원회는 중립적인 제3자가 위원회에 참가하지 않고 노동자 대표와 사용자 대표가 참가하여 분쟁을 해결하는 방식이기 때문에 양 당사자의 의견이 상충되는 경우 이를 조정할 수 있는 능력이 다른 분쟁해결 방식에 비해 상대적으로 약하다. 따라서 분쟁해결 성공률도 낮기 때문에 조정을 거치지 않고 직접 중재를 통해 분쟁을 해결하려는 경향이 강해졌기 때문이다.<sup>8)</sup>

〈표 2〉 기업노동쟁의조정위원회 노동쟁의 수리현황

(단위 : 건, %)

| 년도     | 전체 노동쟁의 |       | 집단적 노동쟁의 |      |
|--------|---------|-------|----------|------|
|        | 수리건수    | 증가율   | 수리건수     | 비율   |
| 1999   | 113,381 | -     | 23,033   | 20.3 |
| 2000   | 135,003 | 19.1  | 33,111   | 24.5 |
| 2001*  | -       | -     | -        | -    |
| 2002** | 253,813 | 88.0  | 15,649   | 6.2  |
| 2003   | 192,692 | -24.1 | 9,432    | 4.9  |
| 2004   | 192,119 | -0.3  | 6,752    | 3.5  |
| 2005   | 193,286 | 0.6   | 9,002    | 4.7  |
| 2006   | 340,193 | 76.0  | 9,750    | 2.9  |
| 2007   | 318,609 | -6.3  | 5,357    | 1.7  |
| 2008   | 322,955 | 1.4   | 5,781    | 1.8  |

자료 : 중국노동통계연감

\* : 2001년 기업노동쟁의조정위원회의 노동쟁의 수리현황은 발표되지 않음.

\*\* : 2002년 노동쟁의 증가율은 2000년 대비 증가율임.

8) 張秋忠·于桂蘭, “我國勞動爭議案件數量增長問題研究”, 「學習與探索」, 2010年第3期(總第188期), 2010, p. 168.

## 2. 노동쟁의 발생원인

중국의 노동쟁의 발생원인을 분석하면, 노동보수와 관련된 쟁의는 매년 30% 전후의 비율을 보이고 있으며, 사회보험과 관련된 쟁의도 약간의 기복은 있지만 노동보수와 같이 매년 30% 전후의 비율을 보이고 있다. 다만, 2007년부터 전체 발생원인에서 사회보험과 관련한 쟁의의 비율이 점차 감소하는 추세를 보이고 있다. 이러한 결과는 중국이 2000년대 초반 사회보험 및 복지와 관련한 법률을 제정·시행함에 따른 결과라 할 수 있다.

〈표 3〉 노동쟁의중재위원회 수리사건 쟁의원인

(단위 : 건, %)

| 년도   | 수리<br>사건 | 노동보수    |      | 사회보험*   |      | 노동계약**  |      | 기타***   |      |
|------|----------|---------|------|---------|------|---------|------|---------|------|
|      |          | 사건수     | 비율   | 사건수     | 비율   | 사건수     | 비율   | 사건수     | 비율   |
| 2001 | 154,621  | 45,172  | 29.2 | 31,158  | 20.2 | 43,590  | 28.2 | 34,701  | 22.4 |
| 2002 | 184,116  | 59,144  | 32.1 | 56,558  | 30.7 | 47,613  | 25.9 | 20,801  | 11.3 |
| 2003 | 226,391  | 76,774  | 33.9 | 76,181  | 33.7 | 57,554  | 25.4 | 15,882  | 7.0  |
| 2004 | 260,471  | 85,132  | 32.7 | 88,119  | 33.8 | 61,486  | 23.6 | 25,734  | 9.9  |
| 2005 | 313,773  | 103,183 | 32.9 | 97,519  | 31.1 | 76,440  | 24.4 | 36,631  | 11.7 |
| 2006 | 317,162  | 103,887 | 32.8 | 100,342 | 31.6 | 71,324  | 22.5 | 41,609  | 13.1 |
| 2007 | 350,182  | 108,953 | 31.1 | 97,731  | 27.9 | 84,956  | 24.3 | 58,542  | 16.7 |
| 2008 | 693,465  | 225,061 | 32.5 | 153,598 | 22.1 | 139,702 | 20.1 | 175,104 | 25.3 |

자료 : 중국노동통계연감

\* : 사회보험에는 양로보험, 의료보험, 산업재해보험, 복지 등이 포함됨.

\*\* : 노동계약에는 노동계약의 변경, 해제, 중지 등이 포함됨.

\*\*\* : 기타에는 노동관계의 확인, 제명·사퇴·사직·이직, 경제보상금, 배상금 등이 포함됨.

한편, 노동계약과 관련된 쟁의는 매년 25% 전후의 비율을 보이고 있다. 노동계약관련 노동쟁의도 사회보험관련 노동쟁의와 유사하게 2007년 노동계약법 제정으로 인하여 노동계약의 변경·해제·중지 등과 관련한 규정들이 명확해 짐에 따라 이를 원인으로 하는 분쟁의 발생 비율이 약간 감소한 것으로 보인다. 다만 노동계약법에 경제보상금, 배상금 등과 관련된 조항을 명확히 규정함에 따라,<sup>9)</sup> 이를 원인으로 한 분쟁이 크게 증가하여 2008

9) 경제보상금과 관련해서는 중국 노동계약법 제46조 및 제47조에 규정하고 있으며, 배상금과 관련해서는 제48조와 제87조에 규정하고 있다. 경제보상금은 한국의 퇴직금과 유사한 성격을 갖는 것이며, 배상금은 사용자가 노동계약법을 위반하여 노동계약을 해지 또는 종료한 경우에 노동자에게 지급하여야 할 손해배상금을 말한다. 사용자는 배상금으로 노동자에게 지급하여야 할 경제보상금의 2배를 지급하여야 한다.

년에는 전체 발생원인 중 25.3%가 이와 관련하여 발생하였다

### 3. 노동쟁의 처리결과 및 승소율

#### (1) 노동쟁의 처리결과

중국의 각급 노동쟁의중재위원회에서 노동쟁의를 해결한 결과를 보면, 2008년에 중재조정<sup>10)</sup>을 통해 221,284건이 해결되었으며, 중재판정을 통해 274,543건이 해결되었다.

〈표 4〉 노동쟁의중재위원회 노동쟁의 처리결과

(단위 : 건, %)

| 년도   | 해결건수    | 중재조정    |      | 중재판정    |      | 기타*     |      |
|------|---------|---------|------|---------|------|---------|------|
|      |         | 건수      | 비율   | 건수      | 비율   | 건수      | 비율   |
| 1996 | 46,543  | 24,223  | 52.0 | 12,789  | 27.5 | 9,531   | 20.5 |
| 1997 | 70,792  | 32,793  | 46.3 | 15,060  | 21.3 | 22,939  | 32.4 |
| 1998 | 92,288  | 31,483  | 34.1 | 25,389  | 27.5 | 35,155  | 38.1 |
| 1999 | 121,289 | 39,550  | 32.6 | 34,712  | 28.6 | 47,027  | 38.8 |
| 2000 | 130,688 | 41,877  | 32.0 | 54,142  | 41.4 | 34,669  | 26.5 |
| 2001 | 150,279 | 42,933  | 28.6 | 77,250  | 51.4 | 35,096  | 23.4 |
| 2002 | 178,744 | 50,925  | 28.5 | 77,340  | 43.3 | 50,479  | 28.2 |
| 2003 | 223,503 | 67,765  | 30.3 | 95,774  | 42.9 | 59,954  | 26.8 |
| 2004 | 258,678 | 83,400  | 32.2 | 110,708 | 42.8 | 64,550  | 25.0 |
| 2005 | 306,027 | 104,308 | 34.1 | 131,745 | 43.1 | 69,974  | 22.9 |
| 2006 | 310,780 | 104,435 | 33.6 | 141,465 | 45.5 | 64,880  | 20.9 |
| 2007 | 340,030 | 119,436 | 35.1 | 149,013 | 43.8 | 71,581  | 21.1 |
| 2008 | 622,719 | 221,284 | 35.5 | 274,543 | 44.1 | 126,892 | 20.4 |

자료: 중국노동통계연감

\* : 기타는 중재포기, 중재과정중 당사자간 화해 등을 의미함.

10) 중국 노동쟁의조정중재법 제42조는 중재과정에서의 조정과 관련하여 다음과 같이 규정하고 있다. “중재판정은 판정을 내리기 전에 먼저 조정을 해야 한다. 조정을 거쳐 합의를 달성한 경우 중재판정부는 조정서를 작성해야 한다. 조정서는 중재정구와 당사자 간의 합의 결과를 명기해야 한다. 조정서는 중재인이 서명하고 노동쟁의중재위원회가 날인한 후 쌍방 당사자에게 송달한다. 조정서는 쌍방 당사자의 수취 서명을 받은 때부터 법적 효력을 발생한다. 조정이 미결되거나 조정서를 송달하기 전에 일방 당사자가 번복하는 경우 중재판정부는 지체 없이 판정을 내려야 한다.”

그리고 중재포기와 중재과정에서 당사자 간의 화해 등을 통해 126,892건이 해결되었다. 중재조정을 통한 분쟁해결 비율은 1996년에 52%이었으나 2002년에는 28.5%까지 감소하였다. 이후 점진적으로 증가하여 2008년에는 전체 해결건수 중 35.5%가 중재조정을 통해 해결되었다. 중재판정을 통한 분쟁해결 비율은 1996년에 27.5%이었으나 2000년부터 2008년까지 매년 40% 이상이 중재판정을 통해 분쟁을 해결되었다. 이러한 결과는 2000년 이후 발생한 노동쟁의 중재사건들은 기존에 비해 분쟁사안이 복잡하고 이에 따라서 당사자 간의 이견도 쉽게 합의점을 찾을 수 없게 됨에 따라, 중재과정 중 조정을 통해 분쟁을 해결하기 보다는 중재판정부의 판정에 의해 분쟁을 해결하려는 경향이 강해졌기 때문이다.<sup>11)</sup> 중재포기와 중재과정에서 당사자 간의 화해 등을 통한 분쟁해결 비율은 2000년대 중반 이후 20% 초반대의 비율을 보이고 있다.<sup>12)</sup>

## (2) 노동쟁의 승소율 및 성공률

중국의 각급 노동쟁의중재위원회는 2008년에 622,719건의 노동쟁의를 해결하였다. 이중 44.4%인 276,793건은 노동자가 승소하였으며, 12.9%인 80,462건은 사용자가 승소하였다. 또한 42.6%인 265,464건은 쌍방 당사자가 일부 승소한 것으로 나타났다. 노동자 승소율은 1996년에 50.9%이었으며, 1997년에는 56.6%로 상승하였으나 이후 점진적으로 하락하는 추세를 보이고 있다. 한편, 사용자 승소율은 1996년 20.3%에서 2000년 10.5%로 급속히 하락하였으나 2002년에는 다시 21.0%로 상승하였다. 그러나 이후 사용자 승소율은 지속적으로 하락하는 추세를 보이고 있다. 다만 쌍방 당사자의 일부 승소율은 1996년 28.8%에서 2008년 42.6%로 상승하는 결과를 보이고 있다.

〈표 5〉 노동쟁의중재위원회 노동쟁의 승소율

(단위 : 건, %)

| 년도   | 해결건수    | 사용자 승소 |      | 노동자 승소 |      | 일부 승소  |      |
|------|---------|--------|------|--------|------|--------|------|
|      |         | 건수     | 비율   | 건수     | 비율   | 건수     | 비율   |
| 1996 | 46,543  | 9,452  | 20.3 | 23,696 | 50.9 | 13,395 | 28.8 |
| 1997 | 70,792  | 11,488 | 16.2 | 40,063 | 56.6 | 19,241 | 27.2 |
| 1998 | 92,288  | 11,937 | 12.9 | 48,650 | 52.7 | 27,365 | 29.7 |
| 1999 | 121,289 | 15,674 | 12.9 | 63,030 | 52.0 | 37,459 | 30.9 |
| 2000 | 130,688 | 13,699 | 10.5 | 70,544 | 54.0 | 37,247 | 28.5 |
| 2001 | 150,279 | 31,544 | 21.0 | 71,739 | 47.7 | 46,996 | 31.3 |

11) 王璣, “勞動爭議調解仲裁法中一裁終局制度存在的缺失與完善”, 《湖北第二師範學院學報》, 第27卷 第5期, 2010, p. 58.

12) 중국 노동쟁의조정중재법 제41조 “당사자는 노동쟁의중재를 신청한 후 스스로 화해할 수 있다. 화해합의를 달성한 경우에는 중재신청을 철회할 수 있다.”



|      |         |        |      |         |      |         |      |
|------|---------|--------|------|---------|------|---------|------|
| 2002 | 178,744 | 27,017 | 15.1 | 84,432  | 47.2 | 67,295  | 37.6 |
| 2003 | 223,503 | 34,272 | 15.3 | 109,556 | 49.0 | 79,475  | 35.6 |
| 2004 | 258,678 | 35,679 | 13.8 | 123,268 | 47.7 | 94,041  | 36.4 |
| 2005 | 306,027 | 39,401 | 12.9 | 145,352 | 47.5 | 121,274 | 39.6 |
| 2006 | 310,780 | 39,251 | 12.6 | 146,028 | 47.0 | 125,501 | 40.4 |
| 2007 | 340,030 | 49,211 | 14.5 | 156,955 | 46.2 | 133,864 | 39.4 |
| 2008 | 622,719 | 80,462 | 12.9 | 276,793 | 44.4 | 265,464 | 42.6 |

자료 : 중국노동통계연감

이와 같이 사용자 및 노동자 승소율은 점진적으로 하락하고 있는 반면 쌍방 당사자의 일부 승소율은 크게 증가한 이유는 1995년 중국 노동법의 시행 등으로 인하여 노동자의 권리의식이 크게 향상됨에 따라 사용자의 위법 행위에 대해 노동자가 적극적으로 대처를 하고는 있으나, 노동자가 사용자의 위법 행위에 대처하는 과정에서 자신들이 입은 권익의 피해를 초과하는 요구를 하는 경우가 많음에 따라 이러한 부분이 중재과정에서 제거된 결과라 할 것이다.<sup>13)</sup>

〈표 6〉 기업노동쟁의조정위원회 노동쟁의 수리건수 및 성공률

(단위 : 건, %)

| 년도    | 노동쟁의 수리건수 |             | 노동쟁의조정 성공건수 |      |            |      |
|-------|-----------|-------------|-------------|------|------------|------|
|       | 전체 건수     | 집단적 노동쟁의 건수 | 전체          |      | 집단적 노동쟁의** |      |
|       |           |             | 성공건수        | 비율   | 성공건수       | 비율   |
| 1999  | 113,381   | 23,033      | 81,234      | 71.6 | -          | -    |
| 2000  | 135,003   | 33,111      | 80,617      | 59.7 | -          | -    |
| 2001* | -         | -           | -           | -    | -          | -    |
| 2002  | 253,813   | 15,649      | 57,907      | 22.8 | -          | -    |
| 2003  | 192,692   | 9,432       | 51,781      | 26.9 | -          | -    |
| 2004  | 192,119   | 6,752       | 54,537      | 28.4 | -          | -    |
| 2005  | 193,286   | 9,002       | 42,036      | 21.7 | 2,311      | 25.7 |
| 2006  | 340,193   | 9,750       | 63,020      | 18.5 | 4,054      | 41.6 |
| 2007  | 318,609   | 5,357       | 59,163      | 18.6 | 2,697      | 50.3 |
| 2008  | 322,955   | 5,781       | 66,563      | 20.6 | 2,948      | 51.0 |

자료 : 중국노동통계연감

\* : 2001년 기업노동쟁의조정위원회의 노동쟁의 수리현황은 발표되지 않음.

\*\* : 2005년 이전 집단적 노동쟁의조정 성공건수는 발표되지 않음.

13) 曹可安, “集體勞動爭議明顯上升的原因及應對”, 「中國城市經濟」, 2010年2月, 2010, p. 80.

2008년 중국의 각급 기업노동쟁의조정위원회의 조정안을 쌍방 당사자가 받아들임으로써 해결된 노동쟁의 건수는 66,563건으로 조정위원회에 접수된 322,955건 중 20.6%가 조정을 통해 분쟁이 해결되었다. 그러나 조정위원회를 통한 분쟁해결 성공률은 1999년 71.6%에 달하였다는 점과 비교하면 매우 낮은 성공률을 보이고 있다. 이러한 결과는 기업에 설치된 노동쟁의조정위원회가 당사자들의 이견을 원만히 조절하고 해결하는 기능이 매우 약화되었음을 보여주는 결과라 하겠다. 즉, 기업노동쟁의조정위원회의 구성원은 노동조합 또는 노동자 대표와 사용자 대표만으로 구성됨에 따라 조정과정에서 당사자간 이견을 중립적 입장에서 원만히 조정할 수 있는 역할을 수행할 수 있는 자가 없기 때문이다. 따라서 당사자들은 조정을 통해 적극적으로 분쟁을 해결하려고 하기 보다는 단순히 당사자간 이견을 확인하고 노동쟁의 해결을 위한 필수 절차인 중재를 통해 분쟁을 해결하려는 경향이 강하기 때문이다. 다만, 1999년과 2000년의 높은 성공률을 보인 이유는 이 시기까지만 해도 중국의 노동조합은 노동자의 대표로서의 역할보다도 중국 정부의 기업체 파견 조직으로서의 역할 및 기능을 수행하고 있었기 때문에 노동조합의 조정 참여는 분쟁 당사자들이 조정안을 수락할 수 있도록 하는데 충분한 힘을 발휘할 수 있었다. 그러나 이후 노동조합의 기능이 원래의 노동조합 설립취지인 노동자의 권익보호와 이들의 대표로서의 역할을 충실히 하는 쪽으로 변화되면서 노동조합의 중립성 및 정부의 입장을 대변하는 기능은 크게 약화되었다.<sup>14)</sup>

2005년부터 발표된 각급 기업노동쟁의조정위원회의 집단적 노동쟁의 조정 성공률은 2005년에 25.7%에서 2008년에는 51%로 급속히 상승하였다. 그러나 이러한 결과는 기업노동쟁의조정위원회에 부탁된 집단적 노동쟁의는 극히 일부의 책임 소재가 명확하고 복잡하지 않은 분쟁이 대부분이었기 때문에 높은 분쟁해결률을 보이고 있는 것이다.<sup>15)</sup>

### Ⅲ. 중국의 노동쟁의 처리제도의 개관

#### 1. 일반적 고찰

##### (1) 연혁

##### 1) 중국 건국 전후

중국의 노동쟁의처리제도의 역사는 신(新)중국 건국 이전으로 거슬러 올라간다. 국민당

14) 중국의 노동조합법은 1992년 4월 3일 제7회 전국인민대표대회 제5차 회의에서 통과된 후, 2001년 10월 27일 제9회 전국인민대표대회 상무위원회 제24차 회의에서 노동자의 권익 보호기능을 강화시켜 수정되었다. 또한 중화전국총공회는 노동조합이 근로자의 이익을 대표한다는 노동조합장정을 2003년 9월 26일 제14차 전국대표대회에서 통과시켰다.

15) 曹可安, 전계논문, p. 80.

정부 통치 시기 노사 간의 대립을 조정하기 위하여 국민당 정부는 1928년 6월 9일 ‘노자쟁의처리방법’(勞資爭議處理辦法)<sup>16)</sup>을 공포하고 1930년 이를 일부 개정하여 시행하였다.<sup>17)</sup>

신중국 건국 이전 1931년 중국 공산당 정부는 노동법을 제정하여, 노동쟁의 처리기관으로 노동부 산하에 중재위원회를 설립하고, 동 위원회에 노동쟁의 관할권을 부여하였다. 이후 항일전쟁 시기와 해방전쟁 시기 중국 공산당 정부는 노동쟁의가 조정을 통해 해결되지 않는 경우에는 중재를 통해 해결하고, 당사자가 중재에 불복하는 경우에는 법원에 소송을 제기할 수 있도록 하였다.<sup>18)</sup>

1949년 신중국 건국 이후 민영기업 내부의 노사분쟁을 해결하기 위하여, 중화전국총공회(中華全國總工會)는 1949년 11월 ‘노동쟁의 해결절차에 관한 임시규정’(關於勞動爭議解決程序的暫行規定)을 공포하였다. 동 규정은 노동쟁의 해결방법으로 협상, 중재, 인민법원의 심리를 규정하였다. 중국 노동부는 1950년 6월 ‘도시의 노동쟁의 중재위원회의 조직 및 업무 규칙’(市勞動爭議仲裁委員會組織及工作規則)을 공포하였으며, 동년 10월에는 ‘노동쟁의 처리절차에 관한 규정’(關於勞動爭議處理程序的規定)을 공포하였다. 상기 두 규정은 각각 인민정부 노동국을 노동쟁의처리 전문기관으로 규정하였으며, ‘노동쟁의 처리절차에 관한 규정’은 “공영, 사영 그리고 합자경영 기업의 노동쟁의는 노동국의 중재 후 당사자가 불복하는 경우에는 필히 5일 이내에 노동국에 통지하여야 하며, 또한 동시에 인민법원에 소송을 제기하여 판결을 요청할 수 있다”고 규정하였다.<sup>19)</sup>

그러나 중국은 1950년대 초반 계획경제체제를 강화함에 따라 기업 소유제도도 급속히 국유기업 형태로 통일되게 되었다. 이에 따라서 중국 노동부는 1955년 7월 이후 점차 노동쟁의 처리기관을 폐지하여, 1956년 10월에는 중국내 모든 노동쟁의 처리기관을 폐지하였다.<sup>20)</sup> 다만 중공중앙판공청(中共中央辦公廳)과 국무원 비서청(秘書廳)은 1957년 5월 ‘중앙 19개 부서의 민원업무 응대에 관한 범위(초안)’(中央19個部門關於接待人民來信來訪的範圍(草案))를 제정하여, 노동부에서 노동쟁의와 관련된 업무를 처리하도록 규정하였다. 이후 각급 지방정부도 노동관련 부서에 노동쟁의관련 민원업무(來信來訪) 처리 부서를 설치하여 노동쟁의관련 업무를 처리하도록 하였다. 즉, 이 시기 중국 내의 모든 기업 및 기관은 국가 소유로 전환됨에 따라 노동쟁의는 국가와 노동자 간의 분쟁으로 간주되었다. 따라서 국가와 노동자 간의 노동분쟁은 노동쟁의 처리기관이 아닌 노동관련 부서의 민원처리부서

16) 동 법의 주요내용은 ①노동쟁의 처리기구 및 그 조직구성을 규정하고 있다. 노동쟁의처리기관으로는 조정위원회와 중재위원회를 설치한다고 규정하고 있다. ②강제 중재절차를 규정하고 있다. 전기, 에너지, 우편, 교통 등 공공사업영역에 발생하는 노동쟁의는 조정을 통해 분쟁이 해결되지 않으면, 당사자의 신청이 없어도 예외 없이 중재위원회의 중재를 통해 분쟁을 해결하도록 규정하고 있다. 江平·方流芳, 『新編公司法教程』, 北京: 法律出版社, 2003, p. 55 참조.

17) 姜穎, 『勞動爭議處理教程』, 北京: 法律出版社, 2003, p. 34.

18) 楊榮新, 『仲裁法理論與活用』, 北京: 中國經濟出版社, 1998, pp. 249-250.

19) 中華全國總工會法律工作部, 『勞動爭議及其處理程序概論』, 北京: 中國國際廣播出版社, 1992, pp. 55-57.

20) 孫德強, “勞動爭議處理法制30年發展與展望”, 『熱點疑視』, 2009年2月刊(總第256期), 2009, p. 74.

에서 담당하게 된 것이다.<sup>21)</sup>

## 2) 소유제 개혁 이후<sup>22)</sup>

1987년 중국 국무원은 ‘국영기업 노동쟁의처리 임시규정’(國營企業勞動爭議處理暫行規定)을 시행하였다.<sup>23)</sup> 중국은 비록 동 규정의 적용범위가 국영기업에 한정되기는 하나 30년간 중단된 중국의 노동쟁의 처리제도를 부활시켰다.<sup>24)</sup> 동 규정에서 노동쟁의는 조정, 중재, 그리고 소송을 통해 분쟁을 해결할 수 있다고 규정하였다. 중국 국무원은 1993년 7월 ‘기업노동쟁의처리조례’(企業勞動爭議處理條例)를 공포하였고, 노동부는 동 조례의 실행력을 높이기 위하여 ‘노동쟁의중재위원회 처리규칙’(勞動爭議仲裁委員會辦案規則), ‘노동쟁의중재위원회 조직규칙’(勞動爭議仲裁委員會組織規則), 그리고 ‘기업노동쟁의조정위원회 조직 및 업무 규칙’(企業勞動爭議調解委員會組織及工作規則) 등의 부서 규정을 연달아 공포하였다. 또한 1994년 7월 5일 제8차 전국인민대표대회 상무위원회는 노동법을 통과시켰다. 중국 노동법은 중국 건립이후 최초로 제정된 노동관련 일반법으로, 노동쟁의처리체계와 관련하여 ‘一調一裁兩審制’라는 노동쟁의 해결 메카니즘을 확립하였다. 중국 노동법과 기업노동쟁의처리조례의 규정에 따르면 사용자와 노동자 간에 발생한 노동쟁의는 협상, 조정, 중재, 그리고 소송의 방식으로 분쟁을 해결할 수 있다. 다만 협상과 조정은 당사자 자유선택이나, 중재는 소송의 전치(前置) 절차이다.

이처럼 중국의 노동쟁의처리제도 회복과 관련 규정의 확립은 노동쟁의사건 관련당사자의 권리를 보호하는데 일정한 공헌을 하였다. 그러나 이들 노동쟁의처리제도의 실제 시행에 있어서 기간의 장기화, 절차의 복잡화, 당사자의 경제적 부담 가중, 조정절차의 약화와

21) 신중국 건국 이후 중국 사회의 소유제는 국유제와 집단소유제로 나뉘었고, 점차 정부와 기업의 구분이 없어지면서 계획경제체제를 구축하게 되었다. 그러나 이와 같은 계획경제는 당시 법률체도와는 상당부분 배치되었다. 그 후 중국 노동법은 개인의 소유제도가 부활하기까지 1957년부터 1986년까지 30년에 달하는 기간 동안 관련 법률이 폐기되었다. 정상원, 「중국노동법」, 삼성경제연구소, 2008, p. 35 참조.

22) 1986년 12월 5일 중국 국무원은 기업 경영자에게 충분한 자주경영권을 부여하는 것을 골자로 하는 ‘개혁을 심화하고 기업 활력을 증강시키는데 관한 몇 가지 규정’을 공포하여 국영기업에 경영청부책임제를 실시하도록 하였다. 기존 중국의 경제체제 하에서는 기업의 경영활동을 그 주관부서에서 결정하였으며, 기업은 단순한 생산단위였다. 따라서 기업은 자주권이 없었으며 부실경영에 대한 책임도 부담하지 않았다. 이러한 폐단을 개선하기 위하여 소유와 경영을 분리하게 되었다. 정은희·김화, “중국 국유기업 개혁의 경제사적 고찰”, 「전문경영인연구」, 제10집 제2호, 2007, p. 212 참조.

23) 중국 국무원은 1986년 ‘국영기업 노동계약제 임시규정’(國營企業勞動合同制暫行規定), ‘국영기업 직원채용 임시규정’(國營企業招用工人暫行規定), ‘국영기업 규율위반 직원 해고 임시규정’(國營企業辭退違紀職工暫行規定), ‘국영기업 직원 미취업보험 임시규정’(國營企業職工待業保險暫行規定) 등의 행정규정을 공포하고, 국영기업 노동력 사용제도의 시장화 개혁을 시작하였다. 노동력 사용제도의 개혁이 실시됨에 따라 노동쟁의처리제도의 제정도 요구되게 되었다. 1986년 7월 31일 국무원은 ‘국영기업 노동쟁의처리 임시규정’을 공포함으로써, 다년간 중단되었던 노동쟁의중재 및 재판제도를 부활하게 되었다. 孫德強, 전제논문, 2009, p. 75 참조.

24) 1980년 중외합자경영기업의 노동관리 문제를 해결하기 위하여 국무원은 ‘중외합자기업노동관리규정’(中外合資企業勞動管理規定)을 공포하였다. 동 규정은 합자경영기업에 노동쟁의가 발생하는 경우 우선 노동쟁의 쌍방이 협상을 통해 분쟁을 해결하며, 협상이 통해 분쟁이 해결되지 않은 경우에는 노동쟁의 일방 또는 쌍방이 소재지 인민정부 노동관리 부서에 중재를 요청할 수 있다. 그리고 중재판정에 불복하는 경우에는 인민법원에 소송을 제기할 수 있다고 규정하고 있다. 그러나 동 규정의 적용 범위는 중외합자기업에 한정되었다.

같은 문제점들이 노출되었다.<sup>25)</sup> 이러한 문제점을 해결하기 위해 중국 정부는 2007년 12월 29일 제10차 전국인민대표대회 상무위원회 제13차 회의에서 노동쟁의조정중재법(勞動爭議調解仲裁法)을 제정하고, 2008년 5월 1일부로 시행하였다. 동 법은 중국의 노동쟁의 처리와 관련한 최초의 절차법이다.<sup>26)</sup>

## (2) 노동쟁의 처리방식

중국의 노동법 및 노동쟁의조정중재법의 규정에 따르면, 중국의 노동쟁의처리제도는 기본적으로 ‘협상-조정-중재-소송’의 처리체계를 갖추고 있다.<sup>27)</sup>

노동쟁의 협상은 노동자와 사용자 간에 협상 또는 노동자가 노동조합 또는 제3자에 요청하여 공동으로 사용자와 협상하는 것을 말한다. 협상을 통한 분쟁해결은 사적구제방법으로 특정 형식이나 절차를 따를 필요는 없다. 또한 협상은 노동쟁의 처리를 위한 필수 과정은 아니다. 당사자가 협상을 원하지 않거나, 협상이 성립되지 않거나 그리고 화해합의 이후 이행이 이루어지지 않는 경우에는 조정조직에 조정을 신청할 수 있다. 조정을 원하지 않거나 조정이 성립되지 않거나 그리고 조정합의 이후 이행이 이루어지지 않는 경우에는 노동쟁의중재위원회에 중재를 신청할 수 있다. 법률에 별도의 규정이 있는 경우를 제외하고 중재판정에 불복하는 경우에는 법원에 소송을 제기할 수 있다.

법률로 특별히 규정하는 있는 경우를 제외하고는 협상 및 조정은 노동쟁의 처리의 필수 절차는 아니기 때문에 합의 및 조정합의는 법률효력을 갖지 못한다. 협상 또는 조정을 통해 노동쟁의를 해결하지 못한 경우에는 곧바로 소송을 제기할 수 없고 필히 사전에 중재를 통해 분쟁을 해결하여야 한다. 다만, 중재로 노동쟁의가 해결되지 못하고 일정한 요건을 갖춘 경우에는 소송을 제기할 수 있다. 즉, 중재 전치원칙(前置原則)을 확립하고 있다. 그러므로 중국의 노동쟁의 처리제도는 ‘선재후심, 일재양심’(先裁後審, 一裁兩審)의 체계를 갖추고 있다.<sup>28)</sup>

## (3) 노동쟁의 처리기구

중국의 법률 규정에 근거하여 노동쟁의 처리권한을 갖고 있는 기구는 다음과 같다.<sup>29)</sup>

25) 卞小燕, “淺析勞動爭議調解仲裁法的若干條款”, 「法制與社會」, 2010年7月(中), 2010, pp. 40-41.

26) 葉青, 「中國仲裁制度研究」, 上海社會科學院出版社, 2009, p. 323.

27) 중국 노동법 제79조 “노동쟁의 발생 후 당사자는 본 단위 노동쟁의조정위원회에 조정을 신청할 수 있으며, 조정이 불성립되는 경우에는 당사자 일방은 중재를 요구하여, 노동쟁의중재위원회에 중재를 신청할 수 있다. 또한 당사자 일방은 직접 노동쟁의중재위원회에 중재신청을 할 수 있다. 중재판정에 불복하면 인민법원에 소송을 제기할 수 있다.” 노동쟁의조정중재법 제5조 “노동쟁의가 발생한 후 당사자가 협상을 원하지 않거나 협상미결이거나 또는 화해합의를 달성하였음에도 불구하고 이행을 하지 않을 경우에는 조정기구에 조정을 신청할 수 있다. 조정을 원하지 않거나 조정미결이거나 조정합의를 달성하였음에도 불구하고 이행을 하지 않을 경우에는 노동쟁의중재위원회에 중재를 신청할 수 있다. 중재판정에 불복할 경우 이 법에 별도의 규정이 있는 경우는 제외하고 인민법원에 소를 제기할 수 있다.”

28) 蔣月, 「勞動法與社會保障法」, 北京: 浙江大學出版社, 2010, p. 195.

## 1) 조정기구

중국에서 노동쟁의를 조정을 통해 처리할 수 있는 권한을 갖춘 기구는 기업 내부에 설치된 기업노동쟁의조정위원회,<sup>30)</sup> 행정단위에 설치된 기층인민조정기구(基層人民調解組織), 그리고 지역에 설치된 향진(鄉鎮) 및 가도(街道)<sup>31)</sup>에 설립된 노동쟁의조정조직의 직책과 기능을 갖춘 기구를 말한다.<sup>32)</sup> 기업노동쟁의조정위원회는 사용자단체 내부에 설립되는 것이며, 전문적으로 노동쟁의를 처리하는 기구이다. 동 위원회는 노동자 대표와 기업 대표로 구성되며, 노동자 대표는 노동조합 구성원 또는 전체 노동자 중에서 추천을 통해 임명된다. 기업대표는 기업의 책임자가 지정한다. 그리고 위원회의 장은 노동조합 구성원 또는 쌍방이 추천한 자가 담당한다. 기층인민조정기구는 국무원의 '인민조정조례'(人民調解條例)와 사법부의 '인민조정업무 및 가지 규정'(人民調解工作若干規定)에 따라 설립된 기층인민조정위원회(基層人民調解委員會)와 향진 및 가도 인민조정위원회가 있다. 동 위원회는 지역내 주민간의 민사관련 분쟁을 조정하는 것을 주요 업무로 하고 있다. 2008년 기준 중국 향진 및 가도의 98%는 인민조정위원회를 설립되어 민간 분쟁을 해결하는 역할을 하고 있다.<sup>33)</sup>

## 2) 노동쟁의중재위원회

중국의 노동쟁의중재위원회는 정부로부터 권한을 부여받아 노동쟁의를 중재를 통해 처리하는 기구이다. 동 위원회는 행정구역에 근거하여 설치되는 것은 아니지만 일반적으로 성, 자치구는 시 또는 현에 그리고 직할시는 구 또는 현에 설치된다. 동 위원회는 노동행정부서의 대표, 노동조합 대표 그리고 기업 대표로 구성되며, 사무국을 두어 노동쟁의중재위원회의 일상 업무를 처리하게 한다.<sup>34)</sup>

중국은 당사자 간의 합의로 노동계약 이행지 및 사용자 주소지 이외 지역의 노동쟁의중재위원회 관할을 선택하는 것을 허용하지 않고 있다.<sup>35)</sup> 또한 노동쟁의중재위원회의 노동쟁의 관할구역과 각급 행정구역은 항상 일치하는 것은 아니다. 일부 중재위원회는 몇 곳의 행정구역을 관할하기도 하고, 한 곳의 행정구역을 몇 개의 중재위원회가 나누어 관

29) 중국 '노동법' 제79조, 제84조 그리고 '노동쟁의조정중재법' 제4~5조, 제8~10조 규정.

30) 2008년 기준 중국내 기업에 설치된 기업노동쟁의조정위원회는 388,853개에 달하고 있다. 2009년 中國勞動統計年鑑 참조.

31) 향진 및 가도는 중국의 최소 행정단위를 말한다. 향진은 농촌에 설치된 최소 행정단위이며, 가도는 도시에 설치된 최소 행정단위이다.

32) '노동쟁의조정중재법' 실행 이전에는 기업노동쟁의조정위원회만이 노동쟁의를 조정할 수 있었다. 그러나 중국은 '노동쟁의조정중재법'을 제정하여 행정단위 및 지역에 설치된 조정조직도 노동쟁의를 조정할 수 있도록 함으로써, 조정제도의 기능 및 작용을 충분히 발휘할 수 있도록 하였다. 즉, 전방위 노동쟁의조정 네트워크를 건설함으로써 노동쟁의를 조정의 형식을 통해 보다 적극적으로 해결하고, 노동관계의 원만한 조화를 이루고자 하였다. 王熾, 전계논문, p. 57 참조.

33) 葉青, 전계서, p. 324.

34) 중국 '노동쟁의조정중재법' 제17조.

35) 董保華, "論我國勞動爭議處理立法的基本定位", 「法律科學(西北政法大學學報)」, 2008年 第2期, 2008, p. 150.

할하기도 한다. 따라서 성(省)급 정부는 노동쟁의중재위원회를 설치할 때 관할구역을 할당하고 있다.<sup>36)</sup>

중국의 노동쟁의는 노동계약 이행지 또는 사용자 소재지의 노동쟁의중재위원회에서 관할한다고 규정하고 있다.<sup>37)</sup> 노동계약 이행지와 사용자 소재지가 동일한 중재위원회의 관할구역에 있는 경우에는 별다른 문제가 없겠으나, 사용자 소재지와 노동계약 이행지가 각각 다른 중재위원회의 관할구역에 있는 경우에는 두개의 중재위원회가 동시에 관할권을 갖게 된다. 이러한 관할권 충돌 문제를 해결하기 위하여 노동쟁의조정중재법 제21조 제3항은 “쌍방 당사자가 각각 노동계약 이행지와 사용자 소재지의 노동쟁의중재위원회에 중재를 신청하였을 경우에는 노동계약 이행지의 노동쟁의중재위원회에서 관할한다”고 규정하고 있다.

### 3) 인민법원

중국 인민법원은 협상, 조정, 그리고 중재를 통해 해결되지 않은 노동쟁의를 최종적으로 처리하는 기관으로 2심제로 진행된다. 중국 인민법원은 독립적인 노동법원이나 전문적인 노동법정을 설치하고 있지 않으며, 민사소송법에 규정된 민사사건의 심리절차에 따라 심리를 진행한다. 노동쟁의와 관련된 소송은 사용자가 노동쟁의조정중재법 제47조에서 규정한 중재판정에 불복하여 중재판정 취소신청을 중급인민법원에 하는 경우를 제외하고는 노동쟁의중재위원회 소재지의 기층인민법원에서 관할한다.

### 4) 노동행정부서

노동쟁의는 사용자가 국가 규정을 위반하여 임금, 산업재해 의료비, 경제보상금 또는 배상금 등의 채불과 관련하여 많이 발생한다. 이러한 노동쟁의는 대부분 책임소재가 분명하다. 예를 들어 임금을 미지급한 사건의 경우 노동자가 사용자에게 임금의 지급을 요구하고 사용자는 미지급을 인정하고 있으나 여러 가지 사유로 지급이 지연되는 경우가 많다. 이처럼 책임소재가 분명한 경우에 노동쟁의 처리시간을 단축하고 비용을 절약하기 위하여 노동자는 조정, 중재, 소송 등의 방법을 통해 분쟁을 처리할 필요 없이 직접 노동행정부서에 고발할 수 있다.<sup>38)</sup> 노동행정부서에 고발된 노동쟁의는 노동감독 형식으로 처리할 수 있다.<sup>39)</sup>

단체협약의 체결과 관련하여 발생한 노동쟁의는 노동행정부서의 협조를 얻어 해결할 수 있다.<sup>40)</sup> 즉, 노동쟁의 쌍방 또는 일방이 노동행정부서에 서면 협조신청서를 제출하거나,

36) 葉青, 전계서, pp. 350-351.

37) 중국 노동쟁의조정중재법 제21조 제2항.

38) 중국 노동쟁의조정중재법 제9조.

39) 노동행정부서의 노동감독 권한은 1994년 ‘노동법’ 제85조, 2007년 ‘노동계약법’ 제74조 및 2004년 국무원 ‘노동보장감찰조례’ 제11조에 각각 규정되어 있다.

신청서가 제출되지 않은 경우에도 노동행정부서가 협조할 필요가 있다고 인정하는 경우에는 주동적으로 분쟁해결에 관여하여 조정 처리를 할 수 있다.<sup>41)</sup>

#### (4) 노동쟁의의 범위

한국은 노동쟁의를 노동조합과 사용자 또는 사용자단체 간에 발생한 분쟁상태라고 규정하고 있다. 즉, 노동조합과 사용자 간에 발생하는 분쟁을 노동쟁이라고 규정하고 있다. 그러나 중국은 한국과 달리 사용자와 노동자 개인 또는 노동자 집단 간의 분쟁을 노동쟁이라 규정하고 있다. 따라서 중국에서의 노동쟁의는 사용자와 노동자, 사용자와 노동자 집단 간에 노동관계에 의하여 발생하는 쟁의로 정의할 수 있다.<sup>42)</sup> 또한 노동쟁의는 노동관계당사자 간에 노동권리 의무 및 기타 관련 이익의 상이한 주장 및 요구로 인하여 발생하는 분쟁으로 정의할 수 있다.<sup>43)</sup>

중국의 노동쟁의조정중재법은 제2조에서 동 법은 사용자와 노동자 사이에 노동쟁의가 발생하였을 때 적용된다고 규정하고 있다. 즉, 문면 상으로만 보면 사용자와 노동자 사이에서 발생한 분쟁에 한해서만 동 법을 적용할 수 있도록 하고 있다. 그러나 동 법은 단순히 사용자와 노동자 간의 노동쟁의에 한하여 적용되는 것이 아니라, 사용자와 노동자 집단 간에 발생한 노동쟁의도 적용범위에 포함된다.<sup>44)45)</sup>

노동쟁의조정중재법 제2조는 노동쟁의를 ①노동관계의 확인으로 인해 발생한 쟁의, ②노동계약의 체결·이행·변경·해지 또는 종료로 인해 발생한 쟁의, ③제명, 사퇴, 사직, 이직으로 인해 발생한 쟁의, ④근로시간, 휴식휴가, 사회보험, 복리, 훈련 및 노동보호로

40) 중국 노동법 제84조 제1항 “단체협약의 체결로 인하여 쟁의가 발생하고 당사자 간의 협상으로 해결하지 못할 경우 해당 지역 인민정부의 노동행정부서는 양당사자를 소환하여 조정 처리할 수 있다.”

41) 王全興, 「勞動法」, 北京: 法律出版社, 1997, p. 507.

42) 鄭常元, 「勞動爭議處理程序法的現代化」, 北京: 中國方正出版社, 2004, p. 2.

43) 賈俊玲, 「勞動法學」, 北京: 中國廣播視大學出版社, 2003, p. 399; 董保華, 「勞動法論」, 北京: 世界圖書出版社, 1999, p. 284.

44) 勞動和社會保障部, 「全國勞動和社會保障幹部培訓教材-勞動關係」, 北京: 中國勞動社會保障出版社, 2001, p. 9.

45) 중국에서 노동조합과 사용자 간에 단체협약의 이행과 관련하여 발생한 분쟁의 처리와 관련하여 노동법과 노동계약법에서 다음과 같이 규정하고 있다. 노동법 제84조 제2항 “단체협약 이행으로 인하여 쟁의가 발생하고 당사자 간의 합의로도 해결하지 못하는 경우에는 노동쟁의중재위원회에 중재를 신청할 수 있으며, 중재판정에 불복하는 경우 중재판정문을 받은 날로부터 15일 내에 인민법원에 소송을 제기할 수 있다.” 노동계약법 제56조 “고용단위가 단체협약을 위반하여 근로자의 노동권익을 침해한 경우 노동조합은 법에 의거하여 고용단위에 책임을 지도록 요구할 수 있으며, 단체협약 이행과정에서 분쟁이 발생하고 협상을 통해 해결하지 못한 경우 노동조합은 법에 의거하여 중재를 신청하거나 소송을 제기할 수 있다.” 즉, 단체협약 이행과정에서 분쟁이 발생하면 협상을 통해 분쟁을 해결하고 합의를 이루지 못한 경우에는 노동쟁의중재위원회에 중재를 신청하거나 법원에 소송을 제기할 수 있다. 이처럼 단체협약의 이행과 관련한 노동조합과 사용자 간의 분쟁은 노동자 또는 노동자 집단과 사용자 간의 분쟁과는 달리 분쟁을 해결하기 위해서는 필히 협상절차를 거쳐야 하며 협상을 통해 합의가 이루어지지 않은 경우에 중재 또는 소송을 통하여 분쟁을 해결할 수 있다. 또한 단체협약 관련분쟁은 기업노동쟁의조정위원회에서 조정을 할 수 없다. 노동조합 대표가 기업노동쟁의조정위원회의 위원장이므로, 동 위원회는 단체협약의 일방 당사자인 노동조합과 관련된 단체협약 관련분쟁을 조정하기에는 적합하지 않기 때문이다. 정상원, 전게서, pp. 336-337 및 葉青, 전게서, pp. 313-314 참조.



인해 발생한 쟁의, ⑤근로보수, 산재의료비, 경제보상금 또는 배상금 등으로 인해 발생한 쟁의, ⑥법률, 법규가 규정한 기타 노동쟁의 등이라고 규정하고 있다.

1993년 기업노동쟁의처리조례와 비교하여 노동쟁의조정중재법은 “노동관계의 확인으로 인해 발생한 쟁의”를 추가로 적용범위에 포함시키고 있다. 이처럼 노동쟁의조정중재법에서 적용범위를 확대시킨 이유는 2007년 제정된 노동계약법 제7조 제1항에서 “사용자가 근로자를 고용한 날부터 근로자와 노동관계가 성립된다”고 규정하였기 때문이다. 즉, 노동관계의 유무, 노동관계의 발생시기, 그리고 노동관계 당사자 등과 같이 노동관계 확인과 관련하여 발생할 수 있는 노동쟁의에 대비하기 위해 노동관계 확인쟁의를 적용범위에 포함시킨 것이다.<sup>46)</sup>

## 2. 노동쟁의조정

노동쟁의조정은 사용자와 노동자 사이에 분쟁이 발생하는 경우에 당사자 일방 또는 쌍방이 법률로 규정된 기업노동쟁의조정위원회 또는 지역노동쟁의조정조직에 조정을 신청하고, 기업노동쟁의조정위원회 또는 지역노동쟁의조정조직이 노동관련 법률, 규정, 기업의 규칙 그리고 노동계약 등을 근거로 조정의견을 내어, 당사자 쌍방이 조정합의를 하고 그 합의 내용을 이행하도록 하는 것이다.

노동쟁의가 큰 폭으로 증가함에 따라 쌍방 당사자의 합법적 권익을 보호하고 신속히 분쟁을 해결하는 것은 중국에서도 중요한 관심사가 되었다. 조정은 노동쟁의 해결을 위한 법정 필수 절차는 아니지만, 분쟁을 해결하기 위한 효과적이고 신속한 방법이다.<sup>47)</sup>

### (1) 조정 신청 및 기한

중국 노동부가 1993년 공포한 ‘기업노동쟁의조정위원회 조직 및 업무 규칙’에서는 조정 신청 시효를 당사자가 권리 침해를 받은 것을 알거나 알 수 있어야 하는 날로부터 30일 이내에 서면 또는 구두로 조정을 신청할 수 있다고 규정하였다.<sup>48)</sup> 그러나 2008년 시행된 노동쟁의조정중재법은 조정신청 시효는 규정하지 않고 중재신청 시효만을 1년으로 규정하고 있다. 따라서 조정신청 시효도 중재신청 시효와 동일하게 1년으로 보아야 할 것이다. 다만 조정이 성사되지 않으면 중재를 신청하여야 하기 때문에 중재신청 시효가 만료되기 전에 조정을 신청하여야 한다.<sup>49)</sup>

46) 樊長遠, “論我國勞動爭議處理制度的改革”, 『現代企業文化』, 2008年 第3期, 2008, p. 97.

47) 石先廣, 『新法下的企業勞動爭議風險豫防與應對』, 北京: 法律出版社, 2008, pp. 108-109.

48) 중국 ‘노동쟁의조정중재법’ 제12조 “당사자가 노동쟁의 조정을 신청 시에는 서면으로 신청할 수도 있고 구두로 신청할 수도 있다. 조정기관은 당장에서 신청인의 기본상황, 조정을 신청한 쟁의사항, 사유 및 시간을 기록해야 한다.”

49) 중국 노동부가 1995년 공포한 ‘노동법의 철저한 실행에 관한 몇 가지 문제점에 관한 의견’(關於貫徹執行勞

조정 목적은 노동쟁의를 신속하고 편리하게 해결하기 위한 것이다. 노동쟁의조정중재법 제14조 제3항은 “노동쟁의조정기구가 조정 신청을 접수한 날로부터 15일 내에 조정합의를 달성하지 못하였을 경우 당사자는 법에 따라 중재에 회부할 수 있다”고 규정하고 있다. 즉, 조정기한을 15일로 규정하고 있으며, 조정신청을 접수한 날로부터 15일 이내에 합의를 이루지 못한 경우에는 노동쟁의중재위원회에 중재를 신청할 수 있다.

## (2) 조정 결과 및 효력

쌍방 당사자는 조정을 거쳐 합의를 달성하였을 경우에는 조정서를 작성하여야 한다.<sup>50)</sup> 조정서는 노동쟁의 쌍방이 달성한 조정의 서면증명이다. 노동쟁의조정중재법은 조정서의 형식에 대해서만 규정하고 있지 조정서의 내용에 대해서는 규정하고 있지 않다. 그러나 조정서는 쟁의 쌍방이 합의한 권리와 의무 그리고 이행기한 등의 내용이 포함되어야 한다.<sup>51)</sup>

중국 노동쟁의조정중재법 제14조 제2항은 “조정서는 쌍방 당사자가 서명하거나 날인한 후 조정인이 서명하고 조정기구가 날인해야 효력을 발생한다. 조정서는 쌍방 당사자 모두에게 구속력을 가지기 때문에 당사자는 응당 이행해야 한다”고 규정하고 있다. 동 규정에 따르면 조정서는 쌍방 당사자에게 구속력이 있다. 그러나 동 법에 규정된 조정서의 구속력은 당사자 간의 자발적인 이행을 촉구하는 것일 뿐이고 기판력이나 집행력은 없기 때문에 강제집행력은 없다.<sup>52)</sup> 다만, 동 법에 조정서의 구속력을 규정하고 있는 이유는 만약 조정서가 법률효력이 없다고 규정한다면, 조정제도는 존재의 의미를 상실하게 될 것이기 때문이다. 따라서 노동쟁의조정중재법은 조정합의는 쌍방 당사자에게 구속력을 갖는다고 규정하고 있는 것이다.<sup>53)54)</sup>

조정합의를 달성한 후 일방 당사자가 조정서에 약정된 기한 내에 합의내용을 이행하지 않으면, 상대방 당사자는 법에 따라 중재에 회부할 수 있다.<sup>55)</sup> 다만, 특정 안건에 대해서는 조정단계에서 쟁의처리를 종결하고 있다. 즉, 노동보수, 산업재해 의료비, 경제보상금 또는 배상금의 미지급과 관련된 사항에 대해 조정합의가 이루어지고, 사용자가 약정기한 내에 이행하지 않는 경우에 노동자는 조정합의에 의거하여 인민법원에 지급명령을 신청할

動法解若干問題的意見) 제89조에서 조정신청을 하게 되면 중재신청 시효는 중단된다고 규정하고 있다. 孫智峰, 「勞動合同法風險豫防與糾紛應對」, 北京: 法律出版社, 2009, p. 305 참조.

50) 중국 ‘노동쟁의조정중재법’ 제14조 제1항.

51) 鍾三字, “勞動爭議糾紛解決機制研究-兼論我國勞動爭議調解仲裁法的制度完善”, 「法制與社會」, 2010年3月(中), 2010, p. 55.

52) 김용길, 전개논문, p. 136; 郭常元, 「勞動爭議處理程序法的現代化」, 北京: 中國方正出版社, 2004, p. 19.

53) 孫智峰, 전개서, p. 307.

54) 한국 ‘노동조합 및 노동관계조정법’ 제61조 제2항은 “조정서의 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다”고 규정하고 있다. 중국의 조정서의 구속력은 한국의 ‘노동조합 및 노동관계조정법’에 규정된 조정서의 효력과 유사한 효력을 갖는다고 할 것이다.

55) 중국 ‘노동쟁의조정중재법’ 제15조.

수 있다.<sup>56)</sup> 사용자가 법정기한 내에 법원에 이의를 제기하지 않거나 채무를 이행하지 않으면, 지급명령은 효력을 발생하며 노동쟁의 처리절차는 종결된다.<sup>57)</sup>

한편, 중국 최고인민법원이 공포한 ‘인민조정합의와 관련한 민사사건의 심리에 관한 몇 가지 규정’(關與審理涉及人民調解協議的民事案件的若干規定) 제1조는 “민사 권리의무와 관련하여 인민조정위원회의 조정을 통해 쌍방 당사자가 서명 또는 날인한 조정합의는 민사계약 성질을 갖는다. 당사자는 약정에 따라 자신의 의무를 이행하여야 하며, 독단적으로 조정합의를 변경 또는 해제할 수 없다”고 규정하고 있다. 따라서 조정서는 노동쟁의중재위원회 또는 인민법원의 노동쟁의사건 판결에 중요한 증거가 될 수 있다. 또한 조정서를 무효 또는 취소할 수 있는 증거가 없는 경우에 조정서는 판정 또는 판결의 근거가 될 수 있다.<sup>58)</sup>

### 3. 노동쟁의중재

중국의 중재법<sup>59)</sup>은 노동쟁의중재를 중재법 적용범위에 포함되지 않음을 명확히 규정하고, 별도의 법률을 통해 관련내용을 규정하고 있다.<sup>60)</sup> 따라서 중국의 노동쟁의중재와 관련한 법률은 1994년 제정된 노동법, 2007년 제정된 노동계약법과 노동쟁의조정중재법이 있다.<sup>61)</sup>

#### (1) 중재 신청 및 기한

중국 민법통칙은 일반적인 민사권리의 소송신청 시효를 2년으로 규정하고 있다. 다만, 법률에서 달리 규정하고 있는 경우는 시효를 달리할 수 있다고 규정하고 있다.<sup>62)</sup> 노동쟁의조정중재법은 민법통칙의 특수 민사권리의 소송시효 규정을 참조하여 중재신청 시효를 1년으로 규정하였다.<sup>63)</sup> 즉, 당사자가 권리침해를 받은 것을 알거나 알 수 있어야 하는 날

56) 중국 ‘노동쟁의조정중재법’ 제16조.

57) 중국 ‘민사소송법’ 제191조 “채권자가 채무자에게 금전, 유가증권의 지급을 청구하고 하기 조건에 부합하는 경우에는 관할권이 있는 기층인민법원에 지급명령을 신청할 수 있다. (一) 채권자와 채무자 간에 기타 채무 분쟁이 없는 경우; (二) 지급명령이 채무자에게 송달될 수 있는 경우.”

58) 石先廣, 진게서, p. 118.

59) 중국 중재법은 1994년 8월 31일 제8기 전국인민대표대회 상무위원회 제9차 회의를 통과하여 1995년 9월 1일 시행되었다.

60) 중국 중재법 제77조 “노동쟁의와 농업단체경제조직 내의 농업도급계약관련 분쟁의 중재는 별도로 정한다.”

61) 노동쟁의중재관련 규정은 노동법 제77조~84조, 노동계약법 제56조, 그리고 노동쟁의조정중재법에 규정되어 있다.

62) 중국 민법통칙 제135조 “인민법원에 민사권리의 보호를 청구하는 소송 시효기간은 2년이며 법률에서 달리 규정한 것은 제외한다.”

63) 王敏, “當前勞動爭議處理體制機制問題思考”, 『中國工運』, 2010年 第4期, 2010, p. 41; 중국 민법통칙 제136조 “아래의 소송시효기간은 1년이다. 1. 신체 상해를 받아 배상을 요구하는 것. 2. 품질 불합격 제품을 판매하고 성명하지 않은 것. 3. 임대료를 지불을 연기하거나 거절하는 것. 4. 맡겨둔 재물이 분실되거나 파손된 것.”

로부터 기산하여 중재시효를 1년으로 규정하고 있다.<sup>64)</sup> 다만, 일부 상황 하에서 1년의 시효는 노동자의 합법적인 권익을 보호할 수 없음을 따라 노동쟁의조정중재법은 노동관계가 계속되는 동안의 임금 채불과 관련하여 발생한 분쟁은 일반적인 중재시효가 적용되지 않는다고 규정하고 있다. 이러한 경우에는 당사자간 계약관계가 종료된 후 1년 이내에 중재를 신청할 수 있도록 하였다.<sup>65)</sup>

노동쟁의중재 기한은 노동쟁의중재위원회가 중재 신청을 수리한 날로부터 45일 내에 종결하여야 한다. 사안이 복잡하여 연장이 필요한 경우에는 노동쟁의중재위원회 주임의 승인을 얻어 15일을 초과하지 않는 범위 내에서 연장할 수 있다. 다만, 기간이 경과해도 중재판정을 내리지 않은 경우 당사자는 당해 노동쟁의 사항에 대해 인민법원에 소를 제기할 수 있다.<sup>66)</sup>

## (2) 중재 결과 및 효력

중국의 노동쟁의 처리체계는 ‘一裁兩審制’이다. 따라서 분쟁 당사자가 노동쟁의조정중재법 제47조에 규정된 경우를 제외하고는 중재판정에 불복할 경우 중재판정문을 받은 날로부터 15일 이내에 법원에 소를 제기할 수 있도록 하고 있다. 그러나 당사자가 시효가 만료되었어도 소를 제기하지 않은 경우 중재판정문은 법률 효력을 발생한다.<sup>67)</sup> 당사자는 법률효력이 발생한 판정문에 대해 약정된 기한 내에 이행하여야 한다. 일방 당사자가 약정된 기한이 지나도 이행하지 아니할 경우 상대방 당사자는 민사소송법의 관련 규정에 따라 인민법원에 강제집행을 신청할 수 있다.<sup>68)</sup>

그러나 노동쟁의조정중재법 제47조는 소액 및 기준이 명확한 중재사건에 대해서는 예외적으로 ‘一裁終局制’를 실시한다고 규정하고 있다.<sup>69)</sup> 이러한 조치는 분쟁을 신속히 해결함으로써 생활형편이 비교적 곤란한 노동자를 보호하고자 규정된 것이다. 즉, 생계가 곤란한 노동자에 있어서 이들 자금은 그들의 기본생활을 보장하는 중요한 재원이 되기 때문이다.<sup>70)</sup> 다만, 노동자의 권익을 충분히 보장하기 위하여 노동쟁의조정중재법 제48조는 노동자가 제47조에 규정된 중재판정에 불복하는 경우 중재판정문을 받은 날로부터 15일 이내

64) 중국 노동쟁의조정중재법 제27조 제1항.

65) 중국 노동쟁의조정중재법 제27조 제4항 “노동관계 존속기간에 근로보수의 채불로 쟁의가 발생하였다면 노동자의 중재 신청은 이 조 제1항에서 규정한 중재 시효기한의 제한을 받지 아니한다. 다만, 노동관계가 종료된 경우에는 노동관계가 종료된 날로부터 1년 내에 중재 신청을 제출해야 한다.”

66) 중국 노동쟁의조정중재법 제43조.

67) 중국 노동쟁의조정중재법 제50조.

68) 중국 노동쟁의조정중재법 제51조.

69) 중국 노동쟁의조정중재법 제47조 “이 법에 별도로 규정한 경우는 제외하고 아래의 노동쟁의 중재판정은 중국적 판정이며, 판정문은 작성일로부터 법적 효력을 발생한다. (1) 근로보수, 산재의료비, 경제보상금 또는 배상금의 소급지급액이 당지 월 최저임금기준으로 계산한 12개월의 임금액보다 적은 쟁의 (2) 국가의 근로시간, 휴식휴가, 사회보험 등 방면의 국가 노동표준 집행으로 인해 발생한 쟁의.”

70) 曹鸞驍, “對我國勞動爭議仲裁制度的否定性評價-兼論勞動爭議調解仲裁法違憲”, 『理論界』, 2010年 第1期(總第434期), 2010, p. 93.

에 인민법원에 소를 제기할 수 있다고 규정하고 있다. 그러나 사용자는 노동쟁의조정중재법 제47조에 근거하여 중재판정이 효력을 발생한 경우에 동일 분쟁사항을 중재위원회에 중재신청을 하거나 법원에 소송을 제기할 수 없다. 이러한 규정은 사용자의 악의적 소송을 방지하기 위함이다. 다만, 사용자의 구제권리를 보호하기 위하여, 사용자가 법률 적용에 착오가 있는 경우, 중재위원회에 관할권이 없는 경우, 법정절차를 위반한 경우, 증거가 위조된 경우, 기만행위로 인하여 판정에 영향을 준 경우, 그리고 중재인이 상대방으로부터 뇌물을 받은 경우에 대한 사실을 증명하는 증거를 갖고 있는 경우에는 중재판정문을 받은 날로부터 30일 내에 노동쟁의중재위원회가 소재한 중급인민법원에 중재판정 취소신청을 할 수 있도록 하고 있다.<sup>71)</sup>

## IV. 중국 노동쟁의 처리제도의 특징 및 문제점

### 1. 전치절차로서의 중재

중재란 사인 간의 분쟁해결을 역시 사인인 제3자에게 의뢰하고, 다만 당사자 간에 그 제3자에 의한 판정에 따르기로 미리 합의하는 것이라고 정의되고 있다.<sup>72)</sup> 그러나 많은 국가들은 노동분쟁과 같이 경제적으로 열악한 지위에 있는 노동자를 보호할 목적으로 중재 등 사적 자치에 의해 최종적으로 분쟁을 해결하기 보다는 당사자들이 원하는 경우 소송과 같이 국가재판권의 직접적인 개입을 통해 분쟁을 최종적으로 해결하고 있다. 또한 우리나라를 비롯한 여러 국가들은 분쟁의 관계 당사자가 중재를 통해 분쟁을 해결하겠다는 합의한 경우에 한하여 중재를 이용하여 분쟁을 해결하고 있다.<sup>73)</sup> 그러나 중국은 노동관련 분쟁과 관련하여 당사자가 중재를 통해 분쟁을 해결하겠다는 당사자 간의 합의 여부와 관계 없이 화해 또는 조정을 통해 분쟁이 해결되지 않는 경우에는 반드시 중재절차를 통해 분쟁을 해결하도록 하고 있다. 즉, 법률에 규정된 경우를 제외하고는 어떤 당사자도 중재를 거치지 않고 바로 소송을 제기할 수 없도록 하고 있다.<sup>74)</sup> 따라서 중국의 노동쟁의중재는

71) 중국 노동쟁의조정중재법 제49조.

72) 목영준, 「상사중재법론」, 박영사, 2001, pp. 4-5.

73) 한국 노동조합및노동관계조정법 제62조(중재의 개시) “노동위원회는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 중재를 행한다. 1. 관계 당사자의 쌍방이 함께 중재를 신청한 때 2. 관계 당사자의 일방이 단체협약에 의하여 중재를 신청한 때”

74) 노동쟁의중재를 거치지 않고 소송을 제기할 수 있는 경우와 관련하여 중국 노동쟁의조정중재법은 다음과 같이 규정하고 있다. 제29조 “노동쟁의중재위원회는 중재신청을 접수한 날로부터 5일 내에 수리요건에 부합된다고 판단되는 경우 마땅히 수리해야 하며 아울러 신청인에게 통지해야 한다. 수리요건에 부합되지 않는다고 판단되는 경우에는 신청인에게 수리하지 아니함을 서면으로 통지하고 그 이유를 설명해야 한다. 노동쟁의중재위원회가 수리하지 않거나 기간이 지나도 결정하지 않을 경우 신청인은 인민법원에 소를 제기할

당사자들이 소송을 제기하기 위한 근거 또는 요건으로서의 역할을 하는 경우가 많다.<sup>75)</sup>

당사자가 중재판정에 불복하여 소송을 제기하는 경우에 중국 인민법원은 중재판정의 내용을 심사하지 않으며, 중재판정은 인민법원의 판결에 실질적인 영향을 미치지 않는다.<sup>76)</sup> 또한 당사자가 중재를 통해 분쟁을 해결하고자 하지 않는 경우에는 중재단계에서의 중재 위원회를 비롯한 당사자들의 노력은 의미가 없어진다. 이는 분쟁해결 자원의 낭비를 초래할 뿐만 아니라 당사자의 노동쟁의 해결을 위한 비용을 증가시키게 된다.<sup>77)</sup> 따라서 중국의 노동쟁의중재제도도 우리나라와 같이 당사자들의 합의가 있거나 쌍방 당사자 모두가 원하는 경우에 중재를 이용하여 분쟁을 해결할 수 있도록 하여야 할 것이다.

## 2. 조정제도의 한계

중국 노동법 제80조 제1항은 “고용단위는 노동쟁의조정위원회를 둘 수 있다. 노동쟁의조정위원회는 근로자 대표, 고용단위 대표 및 노동조합 대표로 구성한다. 노동쟁의조정위원회의 장은 노동조합 대표가 맡는다”고 규정하고 있다. 그러나 2008년 시행된 노동쟁의조정중재법은 노동자 대표와 사용자 대표로 구성된다고 규정하고 있어 두 법률 간의 기업 노동쟁의조정위원회의 구성에 있어서 불일치가 발생하고 있다. 1994년 노동법이 제정될 시기의 중국은 경제성장을 목표로 노동자의 권익보다는 기업의 발전을 우선시하는 분위기가 지배적이었다. 또한 이 시기 중국은 국영기업 위주, 철밥통 고용체제의 노동환경이었으므로, 노동자는 자본가로부터 보호받아야 할 대상도 아니었다.<sup>78)</sup> 따라서 중국의 노동조합은 비록 근로자의 이익 및 권익을 보호할 목적으로 설립되었지만 실상은 국가의 경제성장 목표를 달성하기 위한 준행정기관으로서의 역할을 수행하였다.<sup>79)</sup>

이러한 결과로 중국 노동법은 조정위원회의 구성에 있어서 노동조합의 대표를 노동자와 사용자의 이견을 조율하는 역할을 수행하는 공익의 대표자로 하여 제정된 것이다. 그러나 최근 중국은 급속한 경제성장 및 소유제의 변화 등으로 인하여 노동자에 대한 권익침해 현상이 심해짐에 따라, 노동조합은 본래의 설립 목적에 부합하게 노동자의 이익 및 권리를 보호하는데 중점을 두게 되었다. 따라서 중국 노동쟁의조정중재법은 기업노동쟁의조정위원회의 구성에 있어서 노동자와 노동조합을 유사한 주체로 인정하여 이들 중 한곳에서

수 있다.”

75) 吳興榮, “對現行勞動爭議處理制的思考及建議”, 『重慶勞動保障』, 2006年 第2期, 2006, p. 17.

76) 丁翼翔, “勞動爭議處理程序存在的問題及解決”, 『學術界』, 第143期, 2010, p. 165.

77) 黃良軍, “對勞動爭議效率的思考”, 『行政與法制』, 2003年 第10期, 2003, p. 25.

78) 孫德強, 『中國勞動爭議處理制度研究』, 北京: 中國法制出版社, 2005, p. 14.

79) 중국 노동조합의 준행정기관으로서의 대표적인 예는 사용자의 노동법 준수상황을 감독할 수 있는 권한을 노동법에 근거하여 부여받고 있다는 점이다. 즉, 중국 노동법 제88조 제1항은 “각급 노동조합은 법에 따라 근로자의 합법적 권익을 보호하고, 고용단위의 노동법률 기타 행정법규의 준수상황에 대하여 감독업무를 수행한다”라고 규정하고 있다.

노동자 대표를 선정하게 하고 있다.<sup>80)</sup> 노동조합 또는 노동자 대표는 노동자의 이익을 대변하고, 사용자 대표는 사용자의 이익을 대변하기 때문에 실제로 기업노동쟁의조정위원회의 구성원은 쌍방 당사자만 존재하고 이들의 이견을 조정하는 역할을 수행할 제3자는 존재하지 않게 되었다. 이러한 결과는 기업노동쟁의조정위원회의 노동쟁의 처리기능을 유명무실하게 하고 있다. 실제로 기업노동쟁의조정위원회를 통한 노동쟁의조정은 엄밀한 의미에서 노동자와 사용자 간의 협상이라고 할 수 있다.<sup>81)</sup>

한편 2008년 노동쟁의조정중재법의 제정으로 행정단위에 설치된 기층인민조정기구와 향전 및 가두에 설치된 노동쟁의조정 기능의 갖고 있는 조직도 노동쟁의를 조정할 수 있도록 하였으나, 내부 규정의 불명확성 및 분쟁 당사자들과의 관련성 미흡 등으로 인하여 노동쟁의를 조정할 수 있는 기본적인 능력 및 기능을 갖추고 있지 못하다는 한계를 갖고 있다. 이러한 결과 분쟁 당사자들은 이들 조직을 통한 분쟁해결을 주저하고 있다.<sup>82)</sup>

### 3. 법률간 규정의 불일치

1995년 1월 1일부터 시행된 중국 노동법 제80조는 기업노동쟁의조정위원회는 노동자 대표, 사용자 대표 그리고 노동조합 대표로 구성된다고 규정하고 있다. 그러나 2008년 5월 1일부터 시행된 중국 노동쟁의조정중재법 제10조는 기업노동쟁의조정위원회는 노동자 대표 또는 노동조합 대표와 사용자 대표로 구성된다고 규정하였다. 즉, 노동법은 쌍방 분쟁당사자와 공익 대표로서의 역할을 수행할 노동조합 대표로 조정위원회를 구성하도록 하고 있으나, 노동쟁의조정중재법은 노동조합과 근로자를 동일한 주체로 보고 이들 중 일방이 노동자 측을 대표하는 자로 조정위원회에 참가할 수 있도록 하고 있다.

비록 중국 노동조합이 시대변화에 따라 공정한 제3자 입장에서 노동자의 입장을 대변하고 대표하는 방향으로 역할 변화하게 됨에 따라 최근 제정된 노동쟁의조정중재법에서는 공정한 조정위원회 구성을 위해 노동자 대표와 노동조합 대표 중 일방만이 조정위원회의 구성원이 될 수 있도록 하고 있으나, 상하위법 간에 동일 내용에 대한 법률 규정의 불일치는 납득하기 어려운 점이라 할 것이다. 따라서 노동법의 제80조의 규정을 노동쟁의조정중재법 제10조의 규정에 일치시켜 조정위원회를 이용하는 주체들이 법 적용에 따른 혼란을 야기하지 않도록 하여야 할 것이다.

80) 중국 노동조정중재법 제10조 및 孫德強, 전제논문, pp. 77-78.

81) 張世誠·童衛東, “完善勞動爭議處理制度促進勞動關係和諧穩定”, 『中國法律』, 2008年 2月號, 2008, p. 27.

82) 鐘三字, 전제논문, p. 56.

## V. 결 론

개혁개방 이전 중국의 노동자들은 정부와 법률에 의해 자본가로부터 보호되어야 할 대상이 아니었다. 즉, 대부분의 중국 노동자들은 사회주의 계획경제체제에 따라 정부가 지정한 국영기업에서 정년이 보장된 비교적 안정된 근로여건을 영유하였다. 이러한 결과로 개혁개방 이전 중국은 노동자의 권익을 보호하기 위한 노동관련 법률이 제대로 정비되어 있지 못하였다. 또한 이 시기 중국은 정부와 기업의 구분이 없었기 때문에 노사관계는 존재하지 않고 노정관계만이 존재하고 있었다. 따라서 노동관련 분쟁은 정부와 노동자 간의 분쟁으로 인식되어 노동관련 행정부서 등에서 민원업무 형식으로 분쟁을 처리하였다.

그러나 1978년 중국의 개혁개방은 이러한 중국의 노동관계에 커다란 변화를 가져오게 되었다. 개혁개방에 따라 중국은 국유제와 집단소유제를 일부 포기하고 사유제를 인정함에 따라 자본가들이 재등장할 수 있는 길을 열어 주었다. 또한 중국 정부는 해외 자본의 유치를 위해 해외 투자자들에게 투자자산에 대한 소유권을 철저히 인정해 주었다. 이에 따라서는 신중국 건국이후 30여 년간 중단되었던 노사관계가 새롭게 등장하게 되었다. 그러나 중국은 개혁개방의 최우선 목표가 경제성장에 있었으므로 노동자의 권익보호는 정책 우선순위에서 밀려있었다. 중국은 값싼 노동력을 무기로 외국 자본을 빠르게 흡수하였으며 이를 기반으로 세계의 공장으로서 떠올랐다. 중국은 개혁개방이후 30여 년 동안 연평균 9.7%로라는 경이적인 경제성장을 구가하였다. 이러한 성장에는 노동자들의 희생이 밑바탕이 되었다. 그러나 중국의 급속한 경제성장은 빈부격차의 확대, 지역간 불균형 증대, 노사갈등의 확대 등을 부작용을 발생시켰다. 특히, 노동자들의 의식수준이 변화함에 따라 자신의 권익이 자본가들에 의해 착취되어 적절한 대가를 받지 못하고 있다는 인식이 확대되었다. 이에 따라서는 노동분쟁의 발생도 지속적인 증가를 보이고 있다.

한편 최근 중국 정부도 기업 발전을 우선시하던 정책에서 노동자의 권익보호를 우선시하는 정책으로의 변화를 보이고 있다. 중국은 노동자의 권익을 보호하기 위한 2008년 노동계약법과 노동쟁의조정중재법을 연달아 시행하기에 이르렀다. 이러한 중국의 노동환경 변화는 중국에 진출해 있거나 진출을 희망하는 우리 기업들에게 미치는 영향은 적지 않을 것이다. 따라서 중국에 진출해 있는 우리 기업들은 중국의 노동정책변화에 보다 적극적으로 대처하여 노동분쟁이 발생하지 않도록 하여야 할 것이다. 그러나 노동쟁의가 발생한 경우에 우리 기업들이 주의하여야 할 몇 가지 사항을 본문에서 기술한 내용을 기초하여 정리하면 다음과 같다.

첫째, 기업노동쟁의조정위원회의 노동쟁의조정 성공률은 최근 몇 년간 20% 전후에 불과하며 연도별 성공률도 매년 하향 추세에 있다. 따라서 중국에 진출한 우리 기업들은 노동쟁의 발생시 조정을 통한 분쟁해결보다도 협상, 중재와 같은 다른 노동쟁의 해결방법을



보다 더 적극적으로 이용하여 분쟁을 해결하는 노력이 필요하다.

둘째, 중국에 진출에 있는 한국의 기업 입장에서 보면 법률에 규정된 특정한 경우를 제외하고는 중재판정에 불만이 있더라도 소송을 제기할 수 없다는 문제점이 있다. 따라서 우리 기업들은 노동쟁의 발생시 최대한 협상을 통해 분쟁을 해결하려는 노력이 선행되어야 할 것이다. 그러나 협상을 통해 분쟁이 원만히 해결되지 않은 경우에는 중재를 분쟁해결을 위한 최종 단계라 생각하고 적극적으로 중재에 임하여야 할 것이다.

셋째, 한국 기업들은 노동분쟁처리에 있어서 노동조합과 사용자 간의 분쟁과 노동자 또는 노동자 집단과 사용자 간의 분쟁처리절차가 상이하다는 점을 명심하고 이를 구분하여 대응하여야 할 것이다. 즉, 노동자와 사용자 간의 분쟁은 필수 절차로 중재절차를 거쳐야 하지만 단체협약과 관련한 분쟁 즉 노동조합과의 분쟁에 있어서는 중재 또는 소송을 선택하여 노동분쟁을 해결할 수 있으므로 상황을 정확히 파악하여 보다 유리한 방법을 선택하여 분쟁을 해결하여야 할 것이다. 그리고 노동조합과의 분쟁에 있어서는 조정절차를 이용할 수 없음도 명심하여 할 것이다.

## 참 고 문 헌

- 김용길, “중국 노동쟁의 중재에 관한 고찰”, 『중재연구』, 제19권 제2호, 한국중재학회, 2009.
- 목영준, 『상사중재법론』, 박영사, 2001.
- 박진철, “중국 노동분쟁해결제도”, 『부산대학교 법학연구』, 제47권 제1호(통권55호), 부산대학교, 2006.
- 정상원, 『중국노동법』, 삼성경제연구소, 2008.
- 정승규, “노동분쟁해결절차에 관한 국가간 비교분석-한국과 중국의 노동쟁의처리제도를 중심으로-”, 『법학논집』, 제31권 제1호, 청주대학교 법학연구소, 2009.
- 정은희·김화, “중국 국유기업 개혁의 경제사적 고찰”, 『전문경영인연구』, 제10집 제2호, 2007.
- 賈俊玲, 『勞動法學』, 北京: 中國廣播視大學出版社, 2003, p. 399; 董保華, 『勞動法論』, 北京: 世界圖書出版社, 1999.
- 姜穎, 『勞動爭議處理教程』, 北京: 法律出版社, 2003.
- 江平·方流芳, 『新編公司法教程』, 北京: 法律出版社, 2003.
- 郭常元, 『勞動爭議處理程序法的現代化』, 北京: 中國方正出版社, 2004.
- 勞動和社會保障部, 『全國勞動和社會保障幹部培訓教材-勞動關係』, 北京: 中國勞動社會保障出

版社, 2001.

董保華, “論我國勞動爭議處理立法的基本定位”, 「法律科學(西北政法大學學報)」, 2008年 第2期, 2008.

樊長遠, “論我國勞動爭議處理制度的改革”, 「現代企業文化」, 2008年 第3期, 2008.

卞小燕, “淺析勞動爭議調解仲裁法的若干條款”, 「法制與社會」, 2010年7月(中), 2010.

石先廣, 「新法下的企業勞動爭議風險預防與應對」, 北京: 法律出版社, 2008.

孫德強, “勞動爭議處理法制30年發展與展望”, 「熱點凝視」, 2009年2月刊(總第256期), 2009.

孫德強, 「中國勞動爭議處理制度研究」, 北京: 中國法制出版社, 2005.

孫智峰, 「勞動合同法風險預防與糾紛應對」, 北京: 法律出版社, 2009.

楊芳霞, “論集體勞動爭議處理的法律機制”, 「法制與社會」, 2009年9月(上), 2009.

楊榮新, 「仲裁法理論與活用」, 北京: 中國經濟出版社, 1998.

葉青, 「中國仲裁制度研究」, 上海社會科學院出版社, 2009.

吳興榮, “對現行勞動爭議處理制的思考及建議”, 「重慶勞動保障」, 2006年 第2期, 2006.

王璣, “勞動爭議調解仲裁法中一裁終局制度存在的缺失與完善”, 「湖北第二師範學院學報」, 第27卷 第5期, 2010.

王敏, “當前勞動爭議處理體制機制問題思考”, 「中國工運」, 2010年 第4期, 2010.

王全興, 「勞動法」, 北京: 法律出版社, 1997.

王揮, “我國勞動爭議調解制度價值評析及制度重構”, 「中國勞動關係學院報」, 2008年 第2期, 2008.

張世誠·童衛東, “完善勞動爭議處理制度促進勞動關係和諧穩定”, 「中國法律」, 2008年 2月號, 2008.

蔣月, 「勞動法與社會保障法」, 北京: 浙江大學出版社, 2010.

張秋惠·于桂蘭, “我國勞動爭議案件數量增長問題研究”, 「學習與探索」, 2010年第3期(總第188期), 2010.

鄭常元, 「勞動爭議處理程序法的現代化」, 北京: 中國方正出版社, 2004.

丁寶翔, “勞動爭議處理程序存在的問題及解決”, 「學術界」, 第143期, 2010.

曹可安, “集體勞動爭議明顯上升的原因及應對”, 「中國城市經濟」, 2010年2月, 2010.

曹鸞驍, “對我國勞動爭議仲裁制度的否定性評價-兼論勞動爭議調解仲裁法違憲”, 「理論界」, 2010年 第1期(總第434期), 2010.

鐘三字, “勞動爭議糾紛解決機制研究-兼論我國勞動爭議調解仲裁法的制度完善”, 「法制與社會」, 2010年3月(中), 2010.

中華全國總工會法律工作部, 「勞動爭議及其處理程序概論」, 北京: 中國國際廣播出版社, 1992.

黃良軍, “對勞動爭議效率的思考”, 「行政與法制」, 2003年 第10期, 2003.

## ABSTRACT

### A Study on the Current Situation and Resolution System of Labor Dispute in China

Hyun-Soo Ha

In 1978, Chinese reform and opening caused a big changes in Chinese labor relationship. Through reforming and opening, China gave up part of state ownership system and group ownership system, permitted private ownership system, and also opened the way for capitalists to ride again. Since China was established, the labor relationship ceased for 30 years has been appeared. However because the top priority aim of China's reform was economic growth, the protection of the rights and interests of labor was pushed back on the policy priority list. China takes foreign capitals based on cheap labor force quickly and China come up the worldwide plants. Since reformed, China keeps an economic growth rate of 9.7% annually for 30years. This economic growth is based on labor's sacrifice. However, Chinese fast economic growth causes side effects such as increasement of the gap between the wealthy and the poor, increasement of unbalanced development between regions, and the increasement of conflict between labor and management. Especially, according to changes in labors' level of consciousness, the labors recognized that their rights and interests are exploited by employers. Therefore, the labor dispute is continuously increasing.

Chinese government changes their policy from the policy focusing on enterprise development to the policy protecting labor's rights and interests. In order to protect labor's rights and interests, China conducts labor contract law and labor dispute conciliation arbitration law in 2008. This kind of changes in Chinese labor environment affect a lot to Korean companies which already entered into China or are willing to enter. According to studying on present situation and resolution system in Chinese labor dispute, this paper suggests the proper countermeasure related to labor dispute of Korean companies which entered in China.

First, the success rate of labor dispute conciliation by enterprise labor dispute conciliation committee is around 20% during recent several years and the success rate by year is in decline. Therefore, when labor dispute is occurred, our companies which entered

into China better use other labor dispute methods such as negotiation and arbitration than conciliation in order to settle a conflict.

Second, from the Korean enterprises entered in China point of view, there exists a problem not to sue except special cases which provided in the law even though they are dissatisfied with arbitrate judgment. Thus, when labor dispute occurred, Korean enterprises try to do best to settle the dispute through negotiation. However, in case of that the dispute cannot be settled by negotiation, they have to attend in the arbitration as if it is a last chance.

Third, Korean enterprises keep in mind that dispute handling procedures between labor union and users or between labor group and users are different, and then deal with separately. Thus, dispute between labor and users have to follow arbitrate procedures as a necessary procedure, but in case of dispute related to group contract, namely dispute against labor union, labor dispute can be settled by arbitrate or suit, so after figuring out the situation exactly, it is necessary to select more advantageous way in order to settle the dispute. Moreover, in case of the dispute between labor union, they have to keep in mind that conciliation procedures cannot be used.

**Key words :** Labor Dispute, Labor Dispute Conciliation, Labor Dispute Arbitration, Labor Dispute Resolution System, Labor Dispute of China