이 과제는 2006년 노동부의 노동정책 연구에 관한 학술연구용역사업의 일환으로 연구되었음

# 새로운 유형의 노사분쟁 등에 대한 통계 관리방안

2006. 7.

연구기관 : 한국노동연구원

노 동 부

# 제 출 문

노동부 장관 귀하

본 보고서를 노동부의 수탁연구과제 □새로운 유형의 노사분쟁 등에 대한 통계 관리방안□의 최종보고서로 제출합니다.

2006. 7.

한국노동연구원

원장 최 영 기

연 구 진

연구책임자 : 김정한(한국노동연구원 연구위원)

연 구 원 : 문무기(한국노동연구원 연구위원)

# 목 차

Ⅰ. 머리말 ····· 1

Ⅱ. 현행 노사분규 산정기준 및 문제점 ····· 3
1. 현행 노사분규 산정기준점 ····· 3
2 현행 노사분규 산정기준의 문제점 ····· 4

Ⅲ. 대안 ····· 8

# Ⅰ. 머리말

◦ 최근 노사관계의 현안은 기업별노조에서 초기업노조로, 정규직 문제에서 비정규직문제로 전환되고 있을 뿐 아니라, 양극화 해소가 화두로 대두됨에 따라 산별노조 등 초기업단위 노조의 조직.운영 및 비정규직 문제는 사회적으로도 관심이 집중되고 있는 실정임.

- 특히 원청업체가 사내하청업계와의 계약을 해지하는 경우, 하청업계는 원청기업을 상대로 직접고용을 요구하면서 문제를 야기하는 경우가 적지 않음.

◦ 현행 우리나라의 노사분규통계에서 노사분규의 원인과 노사분규 각종 지표를 제외한 노사분규 산정기준, 분규참가자수, 근로손실일수 등은 외국과 비교해서도 큰 문제가 없는 것으로 파악되고 있음.

- 현행 노사분규통계는 직접고용관계에 있는 근로자집단이 직접고용 사용자를 대상으로 작업거부 또는 농성 등에 돌입함으로써 1근무시간 이상 작업중단 상태가 1일(8시간)을 초과하여 지속된 노사분규만을 대상으로 하고 있음.

- 그러나 최근 하청업계가 폐업하여 직접 사용자가 없는 상태에서 실직한 하청업체 노조원들이 원청업체를 상대로 직접고용 등을 요구하는 하이닉스-매그나칩, 현대 하이스코 등의 사례가 발생하여 사회적 관심사로 대두되고 있음.

- 하이닉스-매그나칩, 현대 하이스코 등으로부터 계약 해지된 노조원들의 원청업체에 대한 투쟁이 사회적 물의를 일으키고는 있지만, 원청업체의 조업중단을 야기하지는 않기 때문에 노사분규통계에서 제외되어 있음.

- 이로 인해 노동부가 노사분규통계를 축소한다는 불필요한 오해를 받을 가능성도 있음.

◦ 한편 고용없는 성장과 무한경쟁시대를 맞이하여 각국 정부의 핵심현안은 일자리창출임.

- ILO나 IMD 등에서 발간되는 노사분규자료에 의하면 우리나라 피용자 1,000명당 노동손실일수는 주요경쟁국에 비해 현격히 높은 실정임(표 2 참조)
- 우리나라의 높은 파업성향은 대외신인도에 부정적인 영향을 미쳐 해외투자를 유치하는데 걸림돌이 되고 있을 뿐 아니라, 그 결과로서 일자리창출에 좋지 못한 결과를 초래하고 있음.

◦ 본 연구는 노사관계의 환경변화에 따라 노사관계의 현안 또한 변화하고 있는 가운데, 노사관계 국제경쟁력의 주요 지표인 노사분규 산정기준에 대한 면밀한 검토를 통해 노사분규 산정기준의 객관성 및 신뢰성을 제고하는데 그 목적을 둠.

# Ⅱ. 현행 노사분규 산정기준 및 문제점

## 1. 현행 노사분규 산정기준

◦ 현행 노사분규통계는 노동조합및노동쟁의조정법상의 쟁의행위(적법 및 불법 불문) 중 1근무시간 이상의 조업중단상태(분규지속기간)가 1노동일(8시간)을 초과하여 지속된 노사분규를 대상으로 하고 있음.

- 또한 동정파업·정치파업이 아닐 것을 전제하고 있음.

◦ 현행 노사분규 산정기준의 핵심은 사용자에게 직접적으로 고용되어 있는 근로자단체의 쟁의행위이고 조업중단상태가 1노동일을 초과하여야 한다는 것임

- 하청업계가 폐업하여 직접 사용자가 없는 상태에서 실직한 근로자 또는 간접고용관계 있는 자(예를 들면 하청업체)가 직접고용관계에 있지 않는 원청업계를 상대로 직접고용 등을 요구하는 경우(예를 들면 하이닉스-매그나칩, 현대 하이스코 등) 또는 사회적으로 관심사는 되지만 노사분규 과정에서 발생한 불법행위 또는 경영상의 이유로 해고된 근로자, 즉 직접고용관계가 종료된 근로자들이 원직복귀를 요구하는 경우(예컨대 코오롱, GS칼텍스 등)는 직접 고용관계에 있지 않을 뿐 아니라 조업중단을 초래하지 않기 때문에 노사분규로 산정하지 않음

- 또한 조업중단상태가 있었다고 하더라도 누적조업중단 기간이 1노동일에 미치지 못하는 분규는 노사분규로 산정하지 않음

## 2. 현행 노사분규 산정기준의 문제점

### 가. 개념상의 문제점

◦ 현재 노사분규 관련 용어는 노사분규, 노동쟁의, 쟁의행위, 단체행동 등

- 노동쟁의 : 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 “노동관계당사자”라 한다) 간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태(노조법 제2조 제5호)

- 쟁의행위 : 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위(노조법 제2조 제6호)

- 단체행동(헌법 제33조 제1항) : 근로자측의 집단적 행위로서, 동일한 목적을 추구하는 다수 근로자의 의식적이며 의욕적인 공동행위를 말함. 예컨대 쟁의행위인 파업, 태업 등은 물론 가두시위, 집회, 완장 착용 등도 해당됨

◦ 현재 광범위하게 사용되고 있는 노사분규는 법적 개념이 아님.
- 따라서 법적 근거상 제한이 없기 때문에 통계 실무상 필요에 따라 변경이 가능

- 노사분규 : ‘노동관계 당사자 중 적어도 일방의 이해와 직접 관련된 사항에 대해 각자의 주장을 관철할 목적으로 적·불법에 관계없이 정상적인 업무활동을 중단 또는 저해하는 일체의 집단행동’

◦ 다만, 노사분규는 법적 개념이 아님에도 불구하고 이 용어는 언론에서도 널리 활용되고 있고 국민들에게 친숙한 용어임. 동시에 종래 통계와의 일관성을 저해한다든지 이에 따른 실무상의 혼란 등 적지 않은 부작용을 고려하여 신중한 접근이 필요함.

- 노동부에서도 매년 “노사분규 사례집”을 발간하여 당해 연도 노사분규 분석 및 평가,

주요 노사분규 사례를 분석함으로써 노사관계 안정에 기여하고 있음

## 나. 새로운 유형의 노사분쟁 증가

◦ 현행 노사분규 산정기준의 핵심은 사용자에게 직접적으로 고용되어 있는 근로자단체의 쟁의행위이고 조업중단상태가 1노동일을 초과하여야 한다는 것임

◦ 외환위기 이후 기업은 무한경쟁, 사회의 고령화와 기업내부인력의 고령화, 저성장, 그리고 단속적이고 급격한 기술변화하에서 생존 및 기업경쟁력 강화를 위해 임금유연성을 확보하고자 노력하였으나 노조의 반대로 임금경직성을 주로 수량적 유연성을 통해서 완화하고 있는 실정

- 고용유연성의 증대는 비정규직 및 사내하청인력의 증대로 이어짐(표 1 참조)

<표 1> 비정규직 규모와 비중 추이

(단위 : %)

| 년도 | 비정규직 합 계 | 근로계약기간(한시적 근로) | 근로시간(시간제근로) | 근로제공방식 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 소계 | 파견 근로 | 용역 근로 | 특수형태 | 재택가내 근로 | 일일근로 |
| 2001 | 3,635 (26.8) | 1,865 (13.8) | 878 (6.5) | 1,702 (12.6) | 135 (1.0) | 307 (2.3) | 810 (6.0) | 256 (1.9) | 298 (2.2) |
| 2002 | 3,839 (27.4) | 2,063 (14.7) | 807 (5.7) | 1,742 (12.4) | 94 (0.7) | 332 (2.4) | 772 (5.5) | 235 (1.7) | 412 (2.9) |
| 2003 | 4,606 (32.6) | 3,013 (21.3) | 929 (6.6) | 1,678 (11.9) | 98 (0.7) | 346 (2.4) | 600 (4.2) | 166 (1.2) | 589 (4.2) |
| 2004 | 5,394 (37.0) | 3,597 (24.7) | 1,072 (7.3) | 1,948 (13.4) | 117 (0.8) | 413 (2.8) | 711 (4.9) | 171 (1.2) | 666 (4.6) |
| 2005 | 5,482 (36.6) | 3,614 (24.1) | 1,044 (7.0) | 1,907 (12.7) | 118 (0.8) | 431 (2.9) | 633 (4.2) | 141 (0.9) | 718 (4.8) |

자료 : 통계청, 「경제활동인구 부가조사」

◦ 사내 하청인력은 이들 인력에 대한 고용조정의 용이, 인건비 부담 회피, 노조 힘의 약화 등의 이유로 점차 증가하고 있음

- 사내 하청인력은 생산공장 상주인력 뿐 아니라 생산지원부문의 사내하청인원, 한시(또는 단기) 사내하청인력, 사내협력업체의 여유인원, 부품협력업체 산하의 사내하청인원 그리고 일반지원 용역인원을 합산할 경우 크게 증가

◦ 특정기업과 도급계약을 체결하여 직접 생산 및 생산지원업무를 수행하는 사내협력업체수는 점차 증가하고 있음.

- 사내협력업체들도 부품의 서열공급을 지원받기 위해 2·3차 하청업체를 원도급회사에 상주시키는 경우도 증가

◦ 원청업계는 수요변동, 노사관계상의 이유로 하청업계와의 도급계약을 해지하는 경우도 적지 않음

- 원청업계와의 도급계약이 해지되는 경우 하청업계는 폐업하는 사례도 있음

- 하청업계가 폐업하여 직접 사용자가 없는 상태에서 실직한 하청업계 노조원들이 원청업계를 상대로 직접고용 등을 요구하면서 노사분쟁을 야기하고 있음(예를 들면 하이닉스-매그나칩, 현대하이스코, GM 대우 창원공장 등)

◦ 특히 폐업한 하청업계 근로자들이 원청업계를 상대로 한 노사분쟁은 다음과 같은 특징을 보임.

① 원청업계와는 직접고용관계에 있지 않는 하청업계 근로자(노조)의 쟁의행위라는 점
② 하청업계 노조(근로자)의 쟁의행위는 원청회사 내부(사업장)가 아니라 원청업계 외부(예 : 정문 등)에서 행해지는 관계로 원청업계의 조업중단을 초래하지 않는다는 점

- 폐업한 하청업계 근로자들이 원청업계를 상대로 한 노사분쟁을 노사분규 통계에 산정하지 않는 것과 마찬가지로 노사분규 과정에서 발생한 불법행위 또는 경영상의 이유로 해고된 근로자들이 원직복귀 등을 요구하며 갈등을 일으키는 경우에도 직접고용관계가 단절되었고 조업중단을 초래하지 않는다는 점에서 노사분규로 산정하지 않음.

◦ 사내 하청 등 간접고용관계에 있는 자가 직접사용자가 아닌 간접사용자(원청업계)를 대상으로 하는 노사갈등은 불법파견문제와 결합되면서 사회적 관심이 집중되고 있음.

- 사회적 물의와 사회적 관심사의 집중과는 달리 간접고용관계에 있는 자가 직접사용자가 아닌 간접사용자(원청업계)를 대상으로 하는 노사갈등은 노사분규 통계 산정기준에 포함되지 않아 노동계나 언론으로부터 노동부가 노사분규통계를 축소한다는 불필요한 오해를 받을 여지도 없지 않음

다. 노사분규통계 개선노력 및 한계

◦ 노동부는 노사분규로 인한 개인·기업이 입는 손실, 나아가 국민경제에 미치는 파급효과를 고려할 때 통계의 정확성과 신뢰성 확보는 매우 중요하다는 인식하에

- 노사분규의 생산 및 활용상의 문제점 분석 및 개선방안 마련을 위해 한국노동연구원에 '노사분규통계 개선방안"을 '05년도 연구용역사업으로 위탁

- 연구용역결과 및 부내 의견을 검토하여 통계수치 생산방식, 분규발생원인, 분규발생건수의 계상방법, 통계수치의 규모별 분석, 분규통계의 공표 방식 등을 개선하여 노사분규 통계수치의 신뢰성 확보 노력 경주

◦ 현행 노사분규 통계를 개선하기 위한 노력에도 불구하고 새로운 유형의 노사분쟁을 포괄하지 못하다는 점은 잔존

# Ⅲ. 대안

## 제1안 노사분규 산정기준 확대

◦ 현행 노사분규 산정기준을 확대하여 고용관계 및 조업중단여부를 불문하고 노사분규통계에 포함

- 조업중단 여부를 불문하고 간접고용관계에 있는 자의 원청업계를 대상으로 하는 모든 노사갈등도 노사분규 산정에 포함

### 장점

① 노동부가 노사분규통계를 은폐하거나 축소한다는 불필요한 오해를 방지함으로써 노동통계 및 노동행정 전반에 대한 신뢰도 제고

② 노사분규통계의 범위를 확대함으로써 최근 고용관계의 변화추이와 노사관계 현안 반영

### 단점

① 노사분규건수 대폭 증가로 국가경쟁력 제고에 부정적

- 노조법상의 쟁의행위가 아닌 노사갈등까지 노사분규통계에 포함시킬 경우 노사분규건수는 큰 폭으로 증가 예상
- 국내 언론 및 국민들은 노사분규건수를 기준으로 노사분규의 강도를 판단하여 노동부에 대한 평가도 부정적으로 변모
- 노동행정에 대한 부정적인 평가는 예산 및 증원에 좋지 못한 영향 초래
- 노사분규통계는 국가경쟁력을 가늠하는 중요한 지표이고, 국제비교연구에도 자주 인용되는 지표라는 점을 감안하면 노사분규 산정기준의 변경은 신중히 접근할 필요성이 있음

② 일자리 창출에 부정적 영향 초래

- 고용없는 성장과 무한경쟁시대를 맞이하여 각국의 핵심현안은 일자리창출
- 일자리창출은 사회양극화를 방지하는 가장 효과적인 방법으로서 우리 사회의 통

합적 경쟁력 향상을 위해서도 긴요한 과제

- 노사분규건수 증가는 우리나라에 대한 신인도 하락으로 이어져 외자유치에 걸림돌로 작용할 가능성 농후

<표 2> 전산업 피용자 1,000인당 노동손실일수 국제비교(1994~2003년)[1)]

| | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 평 균[2)] | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | | | | | 1994~1998 | 1999~2003 | 1994~2003 |
| 한 국 | 119 | 30 | 68 | 33 | 118 | 108 | 142 | 79 | 111 | 90 | 80 | 73 | 106 | 90 |
| 영 국 | 13 | 18 | 55 | 10 | 11 | 10 | 20 | 20 | 51 | 19 | n.a | 22 | 24 | 23 |
| 오스트리아 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 | 398 | n.a | 1 | 81 | 42 |
| 벨기에 | 24 | 33 | 48 | 13 | 28 | 8 | 8 | 54 | n.a | n.a | n.a | 29 | n.a | n.a |
| 덴마크 | 33 | 85 | 32 | 42 | 1,317 | 38 | 51 | 24 | 79 | 23 | n.a | 309 | 43 | 173 |
| 핀란드 | 307 | 493 | 11 | 56 | 70 | 10 | 126 | 30 | 36 | 42 | n.a | 183 | 49 | 112 |
| 프랑스 | 39 | 300 | 57 | 42 | 51 | 64 | 114 | 82 | n.a | n.a | n.a | 97 | n.a | n.a |
| 독 일 | 7 | 8 | 3 | 2 | 1 | 2 | 0 | 1 | 10 | 5 | n.a | 4 | 4 | 4 |
| 아일랜드 | 27 | 132 | 110 | 69 | 32 | 168 | 72 | 82 | 15 | 26 | n.a | 73 | 70 | 71 |
| 이탈리아 | 238 | 65 | 137 | 84 | 40 | 62 | 59 | 67 | 311 | 124 | n.a | 113 | 126 | 120 |
| 룩셈부르크 | 0 | 60 | 2 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | n.a | 12 | 1 | 6 |
| 네덜란드 | 8 | 115 | 1 | 2 | 5 | 11 | 1 | 6 | 35 | 2 | n.a | 26 | 11 | 18 |
| 포르투갈 | 30 | 20 | 17 | 25 | 28 | 19 | 11 | 11 | 29 | 15 | n.a | 24 | 17 | 20 |
| 스페인 | 698 | 157 | 165 | 182 | 121 | 132 | 296 | 152 | 379 | 59 | n.a | 256 | 203 | 226 |
| 스웨덴 | 15 | 177 | 17 | 7 | 0 | 22 | 0 | 3 | 0 | 164 | n.a | 43 | 38 | 41 |
| EU 평균 | 98 | 96 | 53 | 37 | 53 | 35 | 60 | 43 | 109 | 50 | n.a | 67 | 58 | 63 |
| 아이슬랜드 | 864 | 1,887 | 0 | 292 | 557 | 0 | 368 | 1,571 | 0 | 0 | n.a | 715 | 399 | 549 |
| 노르웨이 | 54 | 27 | 286 | 4 | 141 | 3 | 239 | 0 | 72 | 0 | n.a | 103 | 63 | 82 |
| 스위스 | 4 | 0 | 2 | 0 | 7 | 1 | 1 | 6 | 6 | 2 | n.a | 3 | 3 | 3 |
| 터 키 | 30 | 566 | 30 | 19 | 29 | 23 | 35 | 28 | 4 | 14 | n.a | 129 | 21 | 71 |
| 호 주 | 76 | 79 | 131 | 77 | 72 | 89 | 61 | 51 | 33 | 54 | n.a | 87 | 57 | 71 |
| 캐나다 | 137 | 133 | 280 | 296 | 196 | 190 | 125 | 162 | 218 | 122 | n.a | 209 | 163 | 185 |
| 일 본 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | n.a | 2 | 1 | 1 |
| 뉴질랜드 | 31 | 41 | 51 | 18 | 9 | 12 | 8 | 37 | 23 | 13 | n.a | 30 | 19 | 24 |
| 미 국 | 45 | 51 | 42 | 38 | 42 | 16 | 161 | 9 | 5 | 32 | n.a | 43 | 45 | 44 |
| OECD 평균 | 61 | 77 | 51 | 41 | 46 | 29 | 90 | 29 | 49 | 36 | n.a | 55 | 47 | 51 |

주 : 1) 몇몇 피용자 수치는 추정되었음.

2) 자료가 이용가능했던 각각의 연도들의 연평균치를 고용으로 가중하여 계산함.

자료 : Monger, J., "International Comparisons of Labour Disputes in 2003" *Labour Market Trends*, 2005, p.160.

노동손실일수는 ILO; Eurostat; National Statistical Offices

피용자는 OECD

한국은 노동부 내부자료와 통계청의 『경제활동인구조사』 원자료를 활용함.

③ 일관성 결여로 노동행정에 대한 불신 증대

- 노사분규산정기준 변경은 종전 노사분규 관련통계와의 시계열 추이분석을 어렵게 하여 일관성 결여
- 일관성 결여는 단순히 분규통계에 대한 불신을 넘어 노동행정 전반에 대한 불신으로 이어질 가능성도 배제할 수 없음

④ 산정기준의 모호성으로 노사분규통계 산정의 어려움 가중

- 간접고용관계에 있는 근로자들이 원청업계를 대상으로 직접 고용을 요구하며 일어킨 노사분쟁을 사회적 관심사가 된다는 이유로 노사분규 통계에 포함시킬 경우 사회적 관심사의 개념을 어떻게 정의하느냐에 따라 분규건수는 달라짐
- 나아가 특수고용형태 종사자들이 원청업계를 대상으로 교섭을 요구하며 사회적 물의를 일으킬 경우에도 노사분규로 간주하여야 하느냐의 문제를 제기
- 특히 “구체적인 법.제도적 근거도 없고”, 결과적으로도 ‘다종 다양한 노사분규의 모든 유형을 산정한다는 것은 현실적으로 어려움

제2안 용어 변경 : 쟁의행위

◦ 법적인 용어가 아닌 노사분규 대신 노조법 상의 쟁의행위를 사용

- 노사분규통계(또는 현황)가 아니라 쟁의행위통계(현황)로 변경

장점

① 법적 용어 사용으로 노사분규 통계의 법.제도적 근거 확보

② 통계에 사용되는 개념의 명확화로 노사분규 용어에 대한 종래의 시비 일단락

단점

① 쟁의행위는 개념적 정의로서 조작적 정의가 필요함

- 업무의 정상적인 운영을 저해하는 모든 쟁의행위를 쟁의행위건수로 간주할 경우 쟁의행위건수 급증
- 따라서 쟁의행위로 산정하기 위한 조작적 정의(예를 들면 쟁의행위로 산정되기 위

한 최저 기준의 쟁의행위지속기간, 분규참가자수, 노동손실일수 등) 필요

② 노사갈등을 은폐하거나 축소한다는 불필요한 오해 초래
- 쟁의행위 용어를 사용할 경우에도 업무의 정상적인 운영을 저해하지는 않지만 사회적 물의를 일으키거나 사회적 관심사가 되는 노사갈등은 통계에서 제외되는 상황은 반복됨
- 이는 분규통계의 이원화 필요성 제기

③ 쟁의행위를 사용할 경우 사용자의 직장폐쇄도 쟁의행위에 포함시켜야 함.
- ILO에서는 strike & lockout라는 용어를 사용하여 사용자측의 직장폐쇄도 분규통계로 산정하고 있음.
- 우리나라의 경우 사용자측의 직장폐쇄는 노조측의 쟁의행위가 행해지고 난 이후 방어적.수세적인 직장폐쇄만을 인정하기 때문에 노사분규로 간주하지 않았음
- 쟁의행위를 사용할 경우 사용자의 직장폐쇄도 쟁의행위에 포함시켜야 하는 문제가 발생할 수 있음

제3안 노사분규 통계관리의 이원화

ㅇ 노사분규 통계를 현행과 같이 누적조업중단기간이 1노동일 이상인 노사분규로 산정하되,
- 노사관계 현안의 변화양상을 고려하여 사회적 관심사가 집중되는 노사갈등에 대해서는 예를 들면 “주요 노사분쟁 현황” 등의 방법으로 별도로 관리하는 방안

* 누적조업중단기간이 1노동일 이상인 분규만을 노사분규로 산정하는 현행 기준은 국제노동기준과 주요국의 쟁의행위 산정기준과 비교할 때 큰 문제는 없음

장점

① 노사분규 통계의 일관성 유지

② 사회적 물의 또는 사회적 관심사가 되는 노사갈등을 별도 관리함으로써 노사분규 통계를 축소한다는 오해 방지

단점

① 통계산정 기준의 '이원화' 자체에 대한 문제제기는 여전히 잔존할 수 있음.
- '노사분규'라는 현재의 통계산정 기준개념은 어디까지나 행정편의적 도구개념일 뿐이며, 따라서 그 적정성 내지 현실정합성에 대한 비판 내지 논란은 언제가 가능함.

② 사회적 관심사 또는 사회적 물의를 일으키는 노사갈등에 대한 해석 차이로 '통계수치'로 포함되지 못한 영역은 있을 수 있으며, 이에 따라 '축소의혹'도 여전히 남아 있음.

제4안 용어 변경 : 쟁의행위 + 노사분규 통계관리의 이원화

ㅇ 기준이 되는 노사분규 통계를 법상 개념인 "쟁의행위"로 변경하고 나머지 사항은 "주요 노사분쟁 현황" 등의 방법으로 별도로 관리하는 방안임.

장점

① 노사분규 통계의 일관성 유지

② 사회적 물의 또는 사회적 관심사가 되는 노사갈등을 별도 관리함으로써 노사분규 통계를 축소한다는 오해 방지

단점

① 사회적 관심사 또는 사회적 물의를 일으키는 노사갈등에 대한 해석 차이로 '통계수치'로 포함되지 못한 영역은 있을 수 있으며, 이에 따라 '축소의혹'도 여전히 남아 있음.

결론

◦ 3안과 4안이 바람직한 개선방안으로 평가