

전국노동관계법(NATIONAL LABOR RELATIONS ACT)

통칭 NLRA 또는 Act; 29 U.S.C. §§ 151-169

[미국 연방법 Title 29, Chapter 7, Subchapter II]

평결 및 정책

Section 1. [§ 151.] 종업원의 조합 결성 권리에 대한 일부 고용주의 부정과 단체 교섭 절차에 대한 일부 고용주의 거부는 파업 및 기타 형식의 산업 분쟁 또는 분규로 이어지며, 이러한 상황은 (a) 상업 활동 수단의 효율성, 안전 또는 운영을 해하거나, (b) 상업 활동 중에 발생하거나, (c) 원자재 또는 공산품/가공품과 상업 활동 채널 사이의 흐름 또는 이러한 자재나 재화의 가격을 제한, 통제 또는 여기에 실질적인 영향을 주거나, (d) 상업 활동 채널에서의 상품 흐름에 대해 실제로 시장 경제를 해하거나 혼란을 줄 수 있을 정도로 고용과 임금을 감소시킴으로써, 상업 활동을 저해하거나 방해하려는 의도 또는 필연적인 효과를 갖게 된다.

완전한 결사의 자유 또는 실질적인 계약의 자유가 없는 종업원과 기업 또는 기타 소유권 협회의 형태로 조직된 고용주 사이의 불평등한 교섭력은 상업 활동의 흐름에 실질적인 부담과 영향을 주며, 산업 분야의 임금 노동자의 임금을 및 구매력을 저하시키며, 그리고 산업 분야 내 또는 산업 분야 간 경쟁적인 임금을 및 근로 조건의 안정화를 막음으로써 경기 침체의 악순환을 심화시키는 경향이 있다.

종업원의 조합 결성 및 단체 교섭에 대한 권리에 대한 법적 보호는 노사 분쟁 및 분규의 요인으로 인식되는 일부 원인을 제거하고, 임금, 시간 또는 기타 근로 조건의 차이에서 발생하는 산업 분쟁을 우호적으로 조정하는 데 기초가 되는 관행의 확립을 촉진하며, 고용주와 종업원 간 교섭력의 평등을 회복시킴으로써 상업 활동의 피해, 악화, 중단을 막아주고 상업 활동의 흐름을 촉진한다는 사실은 경험을 통해 증명된 바 있다.

반면 일부 노동 조합, 그 간부 및 구성원에 의한 특정 관행은 파업 및 기타 형태의 산업 분규를 통해 또는 상업 활동의 자유로운 흐름에 대한 공공의 이익을 저해하는 단체 행동을 통해 상업 활동에 있어서 재화의 자유로운 흐름을 차단함으로써 상업 활동을 저해하거나 방해하려는 의도 또는 필연적인 효과를 가진다는 것 또한 사실이다. 이러한 관행을 불식하는 것이 본 법에서 보장하는 권리의 확립에 필요한 조건이다.

단체 교섭 관행과 절차의 확립을 촉진하고, 고용 조건의 협상, 기타 상호 협력, 보호를 목적으로 노동자가 결사, 자기 조직화 및 대표 선임의 완전한 자유를 행사하는 것을 보호함으로써 상업 활동의 자유로운 흐름을 실질적으로 방해하는 원인을 제거하고, 이러한 원인의 발생 시 방해 요소들을 완화하고 제거하는 것이 미국의 정책임을 선언하는 바이다.

정의

Sec. 2. [§ 152.] 본 법[Subchapter]에서 사용되는 용어는 다음과 같은 의미를 갖는다.

(1) “사람”은 미국 연방법 Title 11에 따라 하나 이상의 개인, 노동 조합, 조합, 협회, 법인, 법정 대리인, 피신탁인을 포함한다.

(2) “고용주”는 직간접적으로 종업원의 대리인 역할을 행하는 사람을 포함하며, 미국 정부, 공기업, 연방준비은행, 주(State) 또는 정치 소구역, 수시 개정되는 철도노동법(Railway Labor Act)[45 U.S.C. § 151 이하 참조] 대상자, 노동 조합(고용주로서의 역할을 하는 경우 제외), 이러한 노동 조합의 간부 또는 대리인의 자격으로 행동하는 자를 포함하지 않는다.

[Pub. L. 93-360, § 1(a), July 26, 1974, 88 Stat. 395의 “고용주”에 대한 정의에서 “개인 주주 또는 개인에게 발생하는 순이익이 없는 경우, 병원을 운영하는 기업 또는 단체”라는 구문 삭제]

(3) “종업원”은 모든 유형의 종업원을 포함하며, 본 법[이 Subchapter]에서 달리 명시하지 않는 한 특정 고용주의 종업원에 국한되지 않는다. 또한 당면 노동 쟁의의 결과 또는 이와 관련하여, 또는 불평등한 노동 관행으로 인해 근로 활동을 중단하였으며 다른 정규직 또는 이에 실제로 상응하는 고용 상태를 취득하지 못한 개인을 포함하지만, 농업 노동자로 고용된 개인, 자신의 가족이나 집안의 가사 업무에 종사하는 개인, 부모 또는 배우자에 의해 고용된 개인, 도급자 신분의 개인, 관리자로 고용된 개인, 수시 개정되는 철도노동법[45 U.S.C. § 151 이하 참조] 대상자인 고용주에 의해 고용된 개인 또는 본 법에서 정의한 고용주가 아닌 자에 의해 고용된 개인은 포함하지 않는다.

(4) “대표”는 개인 또는 노동 조합을 포함한다.

(5) “노동 조합”은 종업원이 참여하고, 고충, 노동 쟁의, 임금, 임금 수준, 고용 시간 또는 근로 조건과 관련하여 고용주를 상대하는 것을 전체로든 부분으로든 목적으로 하는 모든 종류의 단체, 기관, 종업원 대표 위원회 또는 계획을 의미한다.

(6) “상업 활동”은 여러 주(State) 간, 컬럼비아 특별구/미국의 준주(Territory)와 주/다른 준주 간, 외국과 주/준주/컬럼비아 특별구 간, 컬럼비아 특별구/준주 내, 다른 주/준주/컬럼비아 특별구/외국을 통해 같은 주 내의 다른 지점 간에 이루어지는 무역, 교통, 상업, 운송 또는 통신을 의미한다.

(7) “상업 활동에 영향을 주는”이란 상업 활동 중에 발생하거나, 상업 활동의 자유로운 흐름을 저해 또는 방해하거나, 상업 활동의 자유로운 흐름을 저해 또는 방해하는 노동 쟁의로 이어지거나 이어지기 쉬움을 의미한다.

(8) “불공정 노동 관행”이란 Section 8[이 Title의 Section 158]에 나열된 불공정 노동 관행을 의미한다.

(9) “노동 쟁의”는 분쟁 당사자가 고용주 및 종업원과 직접적 관계에 있는지 여부와 관계없이, 고용 기간, 고용 유지 또는 고용 조건과 관련되거나 고용 기간이나 조건을 협상, 확정, 유지, 변경 또는 합의하려는 사람의 단체 또는 대표와 관련된 쟁의를 포함한다.

(10) “전국노동관계위원회”란 본 법의 Section 3[이 Title의 Section 153]에서 명시하는 전국노동관계위원회(National Labor Relations Board)를 의미한다.

(11) “관리자”란 고용주를 위하여 다른 종업원의 고용, 전근, 정직, 임시 휴직, 복귀, 승진, 면직, 선임, 보상, 징계 등을 담당하거나, 종업원을 지시할 의무가 있거나, 이들의 고용을 처리하거나, 그러한 조치를 효율적으로 제시할 수 있는 권한이 있는 개인을 의미한다. 상기 내용과 관련하여 이러한 권한의 행사는 단순히 일상적이거나 사무적인 성질의 업무가 아니므로 독립적인 판단을 필요로 한다.

(12) “전문직 종업원”이란 다음을 의미한다.

(a) (i) 일상적인 정신적, 기계적, 육체적 또는 수동식 작업과 대비되는 주로 지적 능력을 요하는 변화가 많은 성질의 업무, (ii) 작업 수행에 있어서 일관된 결정과 판단력이 요구되는 업무, (iii) 결과물 또는 수행 결과가 일정 기간과 관련하여 표준화될 수 없는 성질의 업무, (iv) 일반 교육, 견습, 또는 일상적인 정신적, 육체적 또는 수동식 작업 수행을 위한 교육과 구분되며 통상적으로 고등 연구 기관 또는 병원에서의 장기간에 걸친 특수 지적 교육 및 연구 과정을 통해 얻을 수 있는 과학 또는 학문 분야의 첨단 지식이 요구되는 업무를 수행하는 종업원

(b) (a)의 (iv)에서 설명한 특수 지적 교육 및 연구 과정을 수료한 종업원 및 (a)에서 설명한 전문 종업원의 자격을 얻기 위하여 전문가의 감독 하에 관련 업무를 수행하는 종업원

(13) 한 사람이 다른 사람의 책임이 따르는 활동을 그 사람의 "대리인"으로서 수행했는지 판단하는 데 있어 수행한 활동의 실제 승인 또는 사후 승인 여부는 절대적인 기준이 될 수 없다.

(14) "의료 기관"은 병원, 요양원, 건강 관리 기관, 보건소, 양로원, 연장 치료 시설 또는 환자, 노약자 치료를 위한 기타 치료 시설을 포함한다.

[Pub. L. 93-360, § 1(b), July 26, 1974, 88 Stat. 395에 Paragraph (14) 추가]

전국노동관계위원회

Sec. 3. [§ 153.] (a) [창설, 조직, 임명 및 임기; 위원장; 위원 해임] 노사관계법 1947[29 U.S.C. § 141 이하 참조] 개정 이전에 본 법[Subchapter]에 따라 창설된 전국노동관계위원회(이하 "위원회")는 미국 정부 기관으로서의 역할을 지속한다. 단, 위원회는 세 명의 위원 대신 다섯 명의 위원으로 구성되어야 하며, 해당 위원은 상원의 권고와 동의를 얻어 대통령이 임명한다. 두 명의 추가 위원 중 한 명은 5년의 임기로 임명되며 다른 한 명은 2년의 임기로 임명된다. 이 두 위원의 후임자 및 나머지 위원의 후임자는 각 5년의 임기로 임명된다. 단, 공석을 메우기 위해 임명된 후임 위원은 전임 위원의 잔여 임기 동안만 재임한다. 대통령은 위원 중 한 명을 위원회의 위원장으로 임명해야 한다. 대통령은 직무 태만 또는 임기 중 부정 행위에 대하여 통지 및 심리를 거쳐 위원회 위원을 해임할 수 있으나, 다른 사유는 적용되지 않는다.

(b) [위원 및 지역 이사에 대한 권한 위임; 지역 이사의 조치 검토 및 중지; 정족수; 인장] 위원회가 행사할 수 있는 권한의 일부 또는 전부는 3인 이상의 위원으로 구성된 그룹에게 위임할 수 있다. 위원회는 또한 단체 교섭의 목적에 적합한 교섭 단위를 결정하고, 심리를 조사 및 준비하고, 대표단에 대한 문제점이 있는지 여부를 판단하고, Section 9[이 Title의 Section 159]의 (c) 또는 (e)에 의거하여 선거를 지시하거나 비밀 투표를 실시하고, 그 결과를 명확히 밝히기 위해 Section 9[이 Title의 Section 159]에 따라 그 권한을 지역 이사들에게 위임할 수 있다. 단, 이해 관계자에 의한 요구가 있을 경우 위원회는 이 Paragraph에 의거하여 권한을 위임 받은 지역 이사의 행위를 검토할 수 있으나, 이러한 검토는 위원회에서 별도로 정한 바에 의하지 않는 한 해당 지역 이사가 취한 행위의 중지로 작용할 수 없다. 위원회의 공석은 위원회의 모든 권한을 행사할 수 있는

나머지 위원들의 권리를 손상하지 않으며, 항상 세 명의 위원만으로도 위원회의 정족수를 충족하는 것으로 해석한다. 단, 본 항목의 처음 문장에 의거하여 임명된 위원회의 경우 두 명의 위원으로 정족수를 충족하는 것으로 해석한다. 위원회는 법적으로 인정되는 공식 인장이 있어야 한다.

(c) [상원 및 대통령에 대한 연차 보고서] 위원회는 매 회계 연도 말, 중요한 활동 사례 및 운영을 요약한 서면 보고서를 국회와 대통령에게 제출해야 한다.

(d) [고문 변호사; 임명 및 임기; 권한 및 임무; 공석] 대통령은 상원의 권고와 동의를 얻어 4년 임기의 위원회 고문 변호사를 임명해야 한다. 위원회 고문 변호사는 위원회가 고용한 모든 변호인(행정법 판사 및 위원회 위원의 법률 사무원 제외) 및 지역 사무소 임직원들에 대한 감독을 수행한다. 고문 변호사는 Section 10[이 Title의 Section 160]에 따른 고소 사건의 조사와 소장 발행, 그리고 위원회 앞으로 제기된 소송과 관련하여 위원회를 대신하여 최종 권한을 가지며, 위원회가 정하거나 법률로서 규정하는 기타 의무가 있다. 고문 변호사의 공석 시 대통령은 공석 기간 동안 고문 변호사의 역할을 수행할 임직원을 임명할 수 있다. 이렇게 임명된 자는 (1) 공석 대리 임명이 상원에 제출된 경우를 제외하고 국회 회기 중 40일 이상 그 직무를 수행할 수 없으며, (2) 해당 임명이 제출된 상원 회기의 무기한 휴회 이후에는 직무를 수행할 수 없다.

[5 U.S.C. § 3105에 “행정법 판사”가 추가됨]

Sec. 4. [§ 154. 재임명 자격; 임직원; 비용 지불] (a) 위원회 각 위원 및 고문 변호사는 재임명 자격이 있어야 하며, 다른 업무나 직업에 종사하거나 달리 고용되지 않아야 한다. 위원회는 사무국장을 비롯하여 사무국장의 임무를 올바르게 수행하는 데 필요한 변호인, 조사관, 지역 이사 및 기타 직원을 수시로 임명할 수 있다. 위원회는 심리 기록의 검토 또는 의견서 작성의 목적으로 변호사를 고용할 수 없다. 단, 위원회 위원의 법률 사무원으로서 고용된 변호인은 해당 위원회 위원을 위해 기록을 검토하고 의견서를 작성할 수 있다. 행정법 판사의 재판 심사 보고서는 공시 전후에 위원회 위원 또는 그 법률 사무원 외에는 어느 누구도 검토할 수 없으며, 행정법 판사는 평결, 판결 또는 권고에 취해진 예외와 관련하여 위원회에 조언을 주거나 협의할 수 없다. 위원회는 지역 기관 또는 다른 기관을 설립하거나 이용할 수 있으며, 필요에 따라 수시로 보상이 없는 자발적인 서비스를 이용할 수 있다. 이 Section에 의거하여 임명된 변호인은 위원회의 지시에 따라 어떠한 경우에도 법정에 출두하여 위원회를 대변한다. 본 법[Subchapter]의 어떠한 내용도

조정이나 중재의 목적 또는 경제 분석을 위해 개인을 임명할 권한을 위원회에게 부여한다고 해석되지 않아야 한다.

[5 U.S.C. § 3105에 “행정법 판사”가 추가됨]

(b) 컬럼비아 특별구 이외의 지역에서 위원회의 명령에 따라 위원회의 위원 또는 직원에 의해 발생한 필수적인 모든 여행 및 숙식 비용을 포함한 위원회의 모든 비용은 위원회 또는 이러한 목적으로 위원회가 지정한 개인이 승인한 항목별 영수증 제출 시 인정되어 지불된다.

Sec. 5. [§ 155. 전국적으로 조사를 수행하는 본부; 위원이 수행한 결정 또는 조사에 대한 참여] 위원회 본부는 컬럼비아 특별구에 위치해야 하며, 기타 다른 지역에서도 그 권한의 전부를 충족 및 행사할 수 있다. 위원회는 한 명 이상의 위원 또는 위원회가 지정하는 대리인 또는 기관에 의해 미국 내 어느 지역에서도 필요한 조사를 수행할 수 있다. 그러한 조사에 참여하는 위원은 동 사안에 있어서 위원회의 결정에 추후 참여할 수 있는 자격을 잃지 아니한다.

Sec. 6. [§ 156. 규칙 및 규정] 위원회는 미국 행정절차법(Administrative Procedure Act)[Title 5, Chapter 5, Subchapter II]에 명시된 방식으로 본 법[Subchapter]의 조항을 수행하는 데 필요한 규칙 및 규정을 수시로 제정, 수정 및 폐기할 수 있다.

종업원의 권리

Sec. 7. [§ 157.] 종업원은 자기 조직화, 노동 조합의 구성, 가입 및 지원, 자신이 선택한 대표를 통한 단체 교섭 수행, 단체 교섭 또는 기타 상호 구조 또는 보호를 목적으로 하는 기타 단합 행위에 참여할 권리가 있다. 또한 이러한 권리가 Section 8(a)(3)[이 Title의 Section 158(a)(3)]에서 승인한 고용 조건과 같이 노동 조합의 회원 자격을 요구하는 합의에 의해 영향을 받는 경우를 제외하고 이러한 행위의 일부 또는 전부를 중단할 권리가 있다.

불공정 노동 관행

Sec. 8. [§ 158.] (a) [고용주에 의한 불공정 노동 관행] 고용주의 다음과 같은 행위는 불공정 노동 관행에 해당된다.

(1) Section 7[이 Title의 Section 157]에서 보장하고 있는 종업원의 권리 행사를 간섭, 규제 또는 억압하는 행위.

(2) 노동 조합의 구성과 운영을 지배 또는 간섭하거나, 노동 조합에 금전적 또는 기타 지원을 제공하는 행위. *단*, Section 6[이 Title의 Section 156]에 의거하여

위원회가 제정 및 공표하는 규칙 및 규정을 조건으로 고용주가 종업원에게 시간 또는 보수의 손실 없이 업무 시간 동안 고용주와 협의하도록 허용하는 것을 금지하지 않아야 한다.

(3) 고용, 고용 기간 또는 고용 조건과 관련하여 차별을 통해 노동 조합의 회원 자격 취득을 조장하거나 방해하는 행위. *En*, 본 법[Subchapter] 또는 기타 미국 법의 어떠한 조항도 고용주가 본 법[이 Subsection]의 Section 8(a)에서 불공정 노동 관행으로 정의한 행위에 의해 설립, 유지 또는 지원되지 않는 노동 조합과의 합의를 통해 고용 시작일로부터 30일째 되는 날 또는 해당 합의의 효력 발생일 중 뒤에 오는 날짜 이후에 노동 조합의 회원 자격을 고용의 조건으로 정하는 것을 금지할 수 없다. 이때 (i) 노동 조합은 Section 9(a)[이 Title의 Section 159(a)]에서 명시한 바와 같이 이러한 합의에 적용되는 적합한 단체 교섭 단위에 속한 종업원들의 대표이어야 하며, (ii) 이러한 합의의 효력 발생일 전 일년 이내에 Section 9(e)[이 Title의 Section 159(e)]에 명시된 대로 실시된 선거에 따라 위원회가 해당 선거에 투표 자격이 있는 대다수의 종업원이 합의를 체결하기 위해 해당 노동 조합의 권한을 취소하기로 의결하였음을 확인한 사실이 없어야 한다. *En*, (A) 이러한 회원 자격이 다른 회원에게 일반적으로 적용되는 동일한 조건에서 특정 종업원에게 적용되지 않았다고 믿을 수 있는 합리적인 근거를 그 종업원이 가지고 있는 경우 또는 (B) 회원 자격 획득 또는 유지의 조건으로 공통적으로 요구되는 정기 조합비 및 가입비에 대한 종업원의 미납부 이외의 사유로 해당 종업원의 회원 자격이 거부 또는 중지되었다고 믿을 수 있는 합리적인 근거를 그 종업원이 가지고 있는 경우, 어떠한 고용주도 노동 조합의 회원이 아니라는 이유로 종업원에 대한 차별을 정당화할 수 없다.

(4) 본 법[Subchapter]에 의거하여 고소하거나 증언을 한 이유로 종업원을 해고 또는 달리 차별하는 행위.

(5) Section 9(a)[이 Title의 Section 159(a)]의 조항을 전제로 종업원 대표와의 단체 교섭을 거부하는 행위.

(b) [노동 조합에 의한 불공정 노동 관행] 노동 조합 또는 그 대리인에 의한 다음과 같은 행위는 불공정 노동 관행에 해당된다.

(1) (A) Section 7[본 Title의 Section 157]에서 보장하고 있는 종업원의 권리 행사를 규제 또는 억압하는 행위. *En*, 이 Paragraph는 노동 조합이 회원 확보 또는 유지와 관련하여 자체 규칙을 규정할 권리를 침해하지 않는다. (B) 단체 교섭 또는

고충 처리의 목적으로 고용주가 대표를 선택하는 것을 중단시키거나 강제하는 행위.

(2) Subsection (a)(3)[이 Section의 Subsection (a)(3)]을 위반하여 고용주가 종업원을 차별하게 하거나 이를 시도하게 하는 행위 또는 회원 자격 확보나 회원 자격 유지의 조건으로 공통적으로 요구되는 정기 조합비 및 가입비 미납부 이외의 사유로 해당 단체의 회원 자격이 거부 또는 종료된 종업원을 차별하는 행위.

(3) Section 9(a)[이 Title의 Section 159(a)]의 조항을 전제로 노동 조합 또는 그 대리인이 종업원 대표인 경우, 고용주와의 단체 교섭을 거부하는 행위.

(4) (i) 고용 상태에서 재화, 물품, 자재, 상품의 사용, 제조, 처리, 운송, 취급 또는 서비스 수행에 대한 파업이나 거부에 참여하는 행위 또는 상업 활동 또는 상업 활동에 영향을 주는 산업에 종사하는 자에게 고용된 개인을 이러한 파업이나 거부에 참여하도록 유도 또는 조장하는 행위 또는 (ii) 다음과 같은 목적으로 상업 활동 또는 상업 활동에 영향을 주는 산업에 종사하는 자를 위협, 억압 또는 규제하는 행위.

(A) 노동 조합 또는 고용주 단체에 가입하거나 Section 8(e)[이 Section의 Subsection (e)]에서 금지하고 있는 계약을 체결하도록 고용주 또는 자영업자에게 강요하거나 요구할 목적인 경우.

(B) 다른 생산자, 가공업자 또는 제조업자의 제품의 사용, 판매, 취급, 운송 또는 처리를 중단하거나 다른 사람과의 사업을 중단하도록 강요하거나 요구할 목적인 경우 또는 Section 9[이 Title의 Section 159]에 의거하여 종업원의 대표로 인정된 노동 조합인 경우를 제외하고, 종업원의 대표로서 노동 조합을 인정하거나 노동 조합과 교섭을 하도록 고용주에게 강요하거나 요구할 목적인 경우. *단*, 이 Clause (B)의 어떠한 내용도 달리 불법이 아닌 1차 파업 또는 1차 피켓 시위를 불법으로 본다고 해석되지 않아야 한다.

(C) Section 9[이 Title의 Section 159]에 의거하여 종업원의 대표로 인정된 노동 조합이 있는 경우에도 종업원의 대표로 다른 특정 노동 조합을 인정하거나 이러한 노동 조합과 교섭을 하도록 고용주에게 강요하거나 요구할 목적인 경우.

(D) 다른 노동 조합이나 다른 직업, 직종 또는 직무의 종업원 대신 특정 노동 조합이나 특정 직업, 직종 또는 직무의 종업원에게 특정 업무를 할당하도록 고용주에게 강요하거나 요구할 목적인 경우. 그러나 해당 고용주가 그러한

업무를 수행하는 종업원을 위해 교섭을 결정하는 위원회의 명령 또는 인증을 준수하지 못한 경우는 제외한다.

단, 본 법[Subchapter]에 의거하여 고용주가 인정해야 하는 종업원의 대표에 의해 인정되거나 승인된 파업에 해당 고용주의 종업원이 참여하는 경우, 이 Subsection (b)[이 Subsection]의 어떠한 내용도 종업원 자신의 고용주를 제외한 다른 고용주의 재산 취득을 거부하는 행위를 불법으로 본다고 해석되지 않아야 한다. 또한, 이 Paragraph (4)의 목적의 경우에 한하여, 이 Paragraph의 어떠한 내용도 소비자 및 노동 조합 회원을 포함한 대중에 대하여 노동 조합과 1차 분쟁 중인 고용주에 의해 제품이 생산되고 다른 고용주에 의해 유통됨을 진실되게 전달하기 위한 목적으로 피켓 시위 이외의 선전 활동을 금지하는 것으로 해석되지 않아야 한다. 이때 이러한 선전 활동은 1차 고용주가 아닌 다른 사람에 의해 고용된 개인이 고용 상태에서 이러한 유통에 이용되는 고용주의 시설에서 재화의 집하, 배달 또는 운송을 거부하거나 또는 서비스를 수행하지 않도록 유도하는 효과를 가지지 않아야 한다.

(5) Subsection (a)(3)[이 Section]에 의거하여 승인된 합의에 적용을 받는 종업원에게 그러한 단체의 회원이 되는 것을 전제 조건으로 위원회가 모든 상황에 비추어 과다하거나 불공평하다고 판단하는 액수의 조합비를 지불하도록 요구하는 행위. 이러한 판단에 있어서 위원회는 다른 관련 요소들 중에서도 특정 산업의 노동 조합의 관행 및 관습, 그리고 해당 종업원의 현재 임금을 고려해야 한다.

(6) 수행되지 않은 서비스 또는 수행할 서비스가 아닌 서비스에 대해 강제 징수의 성질을 띠며 금전 또는 기타 유가물을 지불 또는 제공하거나 지불 또는 제공할 것을 약속하도록 고용주에게 강요하거나 이를 시도하는 행위.

(7) 종업원의 대표인 노동 조합을 인정하거나 협상하도록 고용주에게 강요하거나 요구할 목적으로 또는 이러한 노동 조합이 현재 종업원의 대표로 승인되어 있는 경우를 제외하고, 고용주의 종업원에게 이러한 노동 조합을 단체 협상 대표로 인정 또는 선택하도록 강요하거나 요구할 목적으로 다음과 같은 경우 피켓 시위를 하거나, 피켓 시위를 유도하거나, 피켓 시위를 하도록 위협하는 행위.

(A) 고용주가 본 법[Subchapter]에 의거하여 다른 노동 조합을 적법하게 인정하였지만 본 법의 Section 9(c)[이 Title의 Section 159(c)]에 의거하여 대표성에 대한 문제가 적절히 제기되지 않은 경우.

(B) 이전 12개월 이내에 본 법[본 Title의 Section 159(c)]에 의거하여 유효한 선거가 실시된 경우.

(C) 이러한 피켓 시위가 개시 후 30일을 초과하지 않는 합리적인 기간 내에 Section 9(c)[이 Title의 Section 159(c)]에 의거하여 청원을 제기하지 않고 수행된 경우.

단, 이러한 청원이 제기된 경우 위원회는 Section 9(c)(1)[이 Title의 Section 159(c)(1)]의 조항 또는 노동 조합의 실질적인 이익 존재 증명의 부재와 관계없이 위원회가 적합하다고 판단하는 바에 따라 해당 교섭 단위의 선거를 즉시 실시하고 그 결과를 승인해야 한다. 또한 이 Subparagraph (C)의 어떠한 내용도 고용주가 노동 조합의 조합원을 고용하지 않거나 노동 조합과 합의를 맺지 않았다는 점을 대중(소비자 포함)에게 올바르게 전달하기 위한 피켓 시위 또는 기타 선전 활동 수단 사용을 금지하는 것으로 해석되지 않아야 한다. 단, 이러한 피켓 시위는 다른 사람에 의해 고용 상태에 있는 개인이 재화의 집하, 배달 또는 운송을 거부하거나 또는 서비스를 수행하지 않도록 유도하지 않아야 한다.

이 Paragraph (7)의 어떠한 내용도 이 Section 8(b)[이 Subsection]에 따른 불공정 노동 관행이 될 수 있는 행위를 허용하는 것으로 해석되지 않아야 한다.

(c) [보복 위협, 강압 또는 이익에 대한 약속이 배제된 견해 표명] 서면, 인쇄물, 그래프 또는 시각 이미지에 관계없이 견해, 논점, 의견의 표명 또는 그 유포는 이러한 표명이 보복 위협, 강압 또는 이익에 대한 약속을 포함하고 있지 않는 한 본 법[Subchapter]의 조항에 의거 불공정 노동 관행으로 해석되거나 그 증거로 간주되지 않아야 한다.

(d) [단체 교섭 의무] 이 Section의 목적상 단체 교섭은 임금, 노동 시간 및 기타 고용 조건, 계약 협상 또는 그로 인해 발생하는 문제와 관련하여 고용주 및 종업원 대표가 합당한 시간에 회의를 열고 신의 성실의 원칙에 따라 협의를 수행하고, 어느 일방의 요구가 있을 경우 이러한 합의 사항을 서면으로 작성해야 하는 상호 의무이다. 이러한 의무는 어느 일방으로 하여금 제안에 동의하도록 강제하거나 양보할 것을 요구하지 않아야 한다. 단, 단체 교섭 계약이 상업 활동에 영향을 주는 산업에 종사하는 종업원에 대해 실질적인 영향을 주는 경우, 단체 교섭의 의무는 어떤 당사자도 이러한 계약을 종료 또는 수정할 수 없음을 또한 의미하며, 이때 종료 또는 수정을 희망하는 당사자가 다음과 같은 조치를 취하는 경우는 제외된다.

(1) 다른 일방에게 계약 만료 6일 이전에 종료 또는 수정에 대해 서면으로 통지하거나, 해당 계약에 만료일이 포함되어 있지 않을 경우에는 계약 종료 또는 만료를 제안하기 6일 이전에 서면으로 통지를 하고,

(2) 새로운 계약 또는 수정 제안을 포함하는 계약에 대해 협상할 목적으로 상대방과의 회의 및 협의를 제안하고,

(3) 해당 시점까지 합의가 이루어지지 않은 경우, 이러한 통지 후 30일 이내에 연방조정알선국에 쟁의 발생을 통지하며 동시에 쟁의 발생 주 또는 지역 내에서 쟁의 조정 및 알선을 위해 설립된 주 또는 지역 기관에도 이를 통지하고,

(4) 파업이나 직장 폐쇄에 의지하지 않고 해당 통지 후 60일째 되는 날 또는 해당 계약의 만료일 중 뒤에 오는 날짜까지 기존 계약의 모든 조건을 전력을 기울여 지속하는 경우.

이 Paragraph (2), (3) 및 (4)[이 Subsection의 Paragraph (2)에서 (4)까지]에 따라 고용주, 종업원 및 노동 조합에 부가된 의무는 위원회의 조정 승인이 내려지는 즉시 무효화되며, 이러한 조정 승인에 따라 계약 당사자인 노동 조합 또는 개인은 Section 9(a)[이 Title의 Section 159(a)]의 조항을 전제로 종업원의 대표 지위를 상실하고, 부가된 의무는 계약 조건이 계약에 따라 재개될 수 있기 전에 변경의 효력이 발생하는 경우 어느 당사자도 정해진 기간 동안 계약에 포함된 조건의 변경에 대해 논의 또는 합의할 것을 요구하는 것으로 해석되지 않아야 한다. 이 Subsection에서 명시한 통지 기간 이내에 파업에 참가한 종업원, 또는 Subsection (g)에서 명시한 적절한 기간 내에 파업에 참가한 종업원은 본 법의 Section 8, 9 및 10[이 Title의 Section 158, 159 및 160]의 목적에 따라 특정 노동 쟁의에 연루된 고용주의 종업원으로서의 지위를 상실하며, 이러한 종업원의 지위 상실은 해당 종업원이 해당 고용주에 의해 다시 고용되는 경우 종료된다. 단체 교섭에 의료 기관의 종업원이 포함되는 경우, Section 8(d)[이 Subsection]의 조항은 다음과 같이 수정되어야 한다.

(A) Section 8(d)(1)[이 Subsection의 Paragraph (1)]의 통지는 90일로, Section 8(d)(3)[이 Subsection의 Paragraph (3)]의 통지는 60일로, Section 8(d)(4)[이 Subsection의 Paragraph (4)]의 계약 기간은 90일로 수정되어야 한다.

(B) 교섭이 승인 또는 인정 이후 최초 합의를 위한 것일 경우, 노동 조합은 쟁의 발생 최소 30일 전까지 통지를 Section 8(d)(3)[이 Subsection의 Paragraph (3)]에서 명시하고 있는 기관에 제출해야 한다.

(C) 이 문장의 Clause (A) 또는 (B)에 따라 통지를 수령한 후, 연방조정알선국은 즉시 당사자들과 대화를 수행하고 조정과 알선을 통해 합의에 이를 수 있도록 최선을 다해야 한다. 당사자들은 쟁의 조정을 돕기 위해 연방조정알선국이 주최하는 회의에 신속하고 적극적으로 참석해야 한다.

[Pub. L. 93-360, July 26, 1974, 88 Stat. 395에서 “60일”이라는 단어 삭제, “통지”라는 단어 삽입, “또는 Subsection (g)에서 명시한 적절한 기간 내에 파업에 참가한 종업원”이라는 구문을 “상실하며” 앞에 삽입하여 Section 8(d)의 마지막 문장 수정. 또한 “단체 교섭에...연방조정알선국이 개최하는 회의에 신속하고 적극적으로 참석해야 한다”라는 문장을 추가하여 Section 8(d)의 마지막 문장 수정.]

(e) [타 고용주를 보이콧하는 계약 또는 합의의 집행 가능성; 예외] 노동 조합 및 고용주가 다른 고용주의 제품 처리, 사용, 판매, 운송, 취급 또는 다른 사람과의 거래를 중단하거나 중단하기로 합의하는 내용을 명시적으로 또는 암묵적으로 담고 있는 계약이나 합의를 체결하는 것은 불공정 노동 관행에 해당한다. 따라서 이러한 합의를 포함하는 계약 또는 합의의 체결은 집행 불가능하며 무효로 간주되어야 한다. *단*, 이 Subsection (e)[이 Subsection]는 건물이나 구조물 등의 건설, 개조, 도장 또는 보수 현장에서 수행되는 작업에 대한 계약 또는 하도급 계약과 관련된 건설업 노동 조합과 고용주 간의 합의에는 적용되지 않아야 한다. *또한* 이 Subsection (e) 및 Section 8(b)(4)(B)[이 Subsection 및 이 Section의 Subsection (b)(4)(B)]의 목적에 따라 “고용주”, “상업 활동 또는 상업 활동에 영향을 주는 산업에 종사하는 자” 그리고 “생산자, 가공업자 또는 제조업자”, “타 고용주”, “다른 사람” 등의 용어와 관련하여 사용되는 “사람”에는 도매상인 또는 제조업자의 제품 또는 점포 관련 업무를 하거나 의류 업계에서 통합 제조 과정의 일부를 수행하는 도매상인, 제조업자, 계약자, 하도급 계약자가 포함되지 않아야 한다. *또한* 본 법[Subchapter]의 내용은 상기 예외에 포함되는 어떠한 합의의 집행도 금지하지 않아야 한다.

(f) [건축/건설업에 종사하는 종업원에 적용되는 합의] 주로 건축/건설업에 종사하는 고용주가 건축/건설업에 종사하는(또는 고용 직후 건축/건설업에 종사하게 될) 종업원에 적용되는 합의를 건축/건설업 종업원이 회원으로 속해 있는 노동 조합(본 법의 Section 8(a)[이 Section의 Subsection (a)]에 불공정 노동 관행으로 정의된 행위에 의해 설립, 유지 또는 지원되지 않는 단체)와 체결하는 것은 이 Section (a) 및 (b)에 의거하여 불공정 노동 관행으로 간주되지 않아야 한다. 그 이유는 (1) 해당 노동 조합의 대부분은 이러한 합의 체결 이전에 본 법의 Section 9[이 Title의 Section 159]에 의거하여 설립되었거나, (2) 해당 합의는 고용

시작 후 7일째 되는 날 또는 해당 합의의 발효일 중 뒤에 오는 날짜 이후에 이러한 노동 조합에 가입할 것을 고용 조건으로 지정하거나, (3) 해당 합의는 고용주에게 이러한 고용주의 고용 기회를 해당 노동 조합에 통지하도록 하거나 이러한 고용에 맞는 자격을 갖춘 지원자를 추천할 기회를 해당 노동 조합에 제공하거나, (4) 해당 합의는 고용에 필요한 최소한의 교육 또는 경험 요건을 규정하거나 해당 산업 또는 특정 지역에서 이러한 고용주를 위해 종사한 기간에 따라 고용 기회 우선권을 제공하기 때문이다. *단*, 이 Subsection의 어떠한 내용도 본 법의 Section 8(a)(3)[이 Section의 Subsection (a)(3)]의 마지막 조건을 무효로 하지 않아야 한다. *또한* 이 Subsection의 Clause (1)에 의해 무효가 되는 합의는 Section 9(c) 또는 9(e)[이 Title의 Section 159(c) 또는 159(e)]에 따라 제기한 청원에 장애가 되지 않아야 한다.

(g) **[의료 기관의 파업 또는 피켓 시위 의사의 통지]** 노동 조합은 의료 기관에서의 파업, 피켓 시위 또는 기타 단합에 의한 업무 거부 시작 최소 10일 이전에 해당 기관 및 연방조정알선국에 이를 서면으로 통지해야 한다. 단, 승인 또는 인정 후 최초 합의를 위한 교섭의 경우 이 Subsection에서 요구하는 통지는 본 법의 Section 8(d)[이 Section의 Subsection (d)]의 마지막 문장 중 Clause (B)에 명시된 기간 만료 전에는 제공될 수 없다. 통지는 해당 행동이 시작되는 날짜 및 시간을 명시해야 한다. 기 이루어진 통지는 쌍방 간의 서면 합의에 의해 연장될 수 있다.

[Pub. L. 93-360, July 26, 1974, 88 Stat. 396에 Subsection (g) 추가]

대표 및 선거

Sec. 9 [§ 159.] (a) [배타적 대표; 종업원의 고충을 고용주와 직접 처리] 단체 교섭의 목적에 적합한 교섭 단위의 종업원 과반수가 지명 또는 선정한 대표는 임금 수준, 임금, 고용 시간, 기타 고용 조건에 관한 단체 교섭의 목적을 위해 해당 교섭 단위에 속한 전체 종업원의 배타적 대표가 된다. *단*, 개별 종업원 또는 종업원 집단은 언제든지 자신의 고용주에 대해 고충을 제기하고, 해당 고충의 처리가 당시 유효한 단체 교섭 계약 또는 합의 조건과 배치되지 않는 한, 단체 교섭 대표의 간섭 없이 고충을 처리할 권리가 있다. *또한* 단체 교섭 대표에게 이러한 고충 처리에 참석할 기회가 주어져야 한다.

(b) **[위원회의 교섭 단위 결정]** 위원회는 각각의 경우에 대해 본 법[Subchapter]에서 보장한 권리 행사에 있어서 최대한의 자유를 종업원에게 보장하기 위하여 단체 교섭의 목적에 적합한 교섭 단위가 고용주 단위, 직종

단위, 공장 단위 또는 그 하위 단위인지 결정해야 한다. *단*, 위원회는 (1) 특정 교섭 단위에 전문직 종업원과 비전문직 종업원이 모두 포함되어 있는 경우, 대다수의 전문직 종업원이 해당 교섭 단위에 포함될 것을 결의하지 않는 한 해당 교섭 단위가 단체 교섭의 목적에 적합하다고 결정하지 않아야 하며, (2) 제안된 직종 단위에 속한 종업원의 대다수가 별도의 대표에 반대하는 않는 한 위원회의 이전 결정에 의해 다른 교섭 단위가 선택되었다는 이유로 직종 단위를 단체 교섭의 목적에 적합하지 않다고 결정하지 않아야 하며, (3) 특정 교섭 단위에 고용주의 재산 또는 고용주의 부지 내에 있는 사람들의 안전을 보호하기 위해 종업원 및 다른 사람들에게 규칙을 적용할 목적으로 경비원으로 고용된 개인이 다른 종업원과 함께 포함되어 있는 경우 이러한 교섭 단위를 단체 교섭의 목적에 적합하다고 결정하지 않아야 한다. 경비원 이외의 종업원의 회원 자격을 인정하거나, 경비원 이외의 종업원의 회원 자격을 인정하는 조합과 직간접적으로 관련되어 있는 노동 조합의 경우 경비원 교섭 단위에 속한 종업원들의 대표로서 인정되지 않아야 한다.

(c) [상업 활동에 영향을 주는 문제에 대한 심리; 규칙 및 규정] (1) 다음과 같이 청원이 제기된 경우, 위원회가 정한 규정에 따른다.

(A) 종업원의 상당수가 (i) 단체 교섭에 있어서 대표 선임을 희망하지만 그 고용주가 해당 대표를 Section 9(a)[이 Section의 Subsection (a)]에서 정의한 대표로 인정하지 않거나, (ii) 고용주에 의해 교섭 대표로 승인되었거나 현재 인정 받고 있는 개인 또는 노동 조합이 더 이상 Section 9(a)[이 Section의 Subsection (a)]에서 정의한 대표가 아니라고 주장한다는 내용의 청원이 종업원 또는 종업원 집단 또는 개인 또는 이들을 대표하는 노동 조합에 의해 제기된 경우.

(B) 한 명 이상의 개인 또는 하나 이상의 노동 조합이 Section 9(a)[이 Section의 Subsection (a)]에서 정의한 대표로서 해당 개인 또는 노동 조합을 인정할 것을 요구한다는 내용의 청원이 고용주에 의해 제기된 경우. 이 경우 위원회는 해당 청원을 조사하고, 상업 활동에 영향을 주는 대표 관련 문제점이 존재한다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있는 경우 충분한 통지 후 적절한 심리를 수행해야 한다. 이러한 심리는 지역 사무소 임직원에 의해 수행될 수 있으며, 해당 임직원은 이와 관련하여 어떠한 권고도 해서는 안 된다. 위원회가 이러한 심리 기록에 근거하여 대표 관련 문제점이 존재한다고

판단하면, 위원회는 비밀 투표에 의한 선거를 지시하고 그 결과를 인정해야 한다.

(2) 상업 활동에 영향을 주는 대표 관련 문제점이 존재하는지 여부를 결정함에 있어서, 청원을 제기한 사람의 신원 또는 원하는 해결책과 관계없이 동일한 결정 규칙 또는 규정이 적용되어야 하며, 위원회는 어떠한 경우에도 임의의 노동 조합 또는 그 전신과 관련하여 Section 10(c)[이 Title의 Section 160(c)]에 따라 내려지지 않은 명령을 이유로 해당 노동 조합의 투표 후보 등재를 취소할 수 없다.

(3) 이전 12개월 이내에 유효한 선거가 실시된 경우, 단체 교섭 단위 또는 그 하위 단위에 대해 어떠한 선거도 지시할 수 없다. 복직할 수 없는 상태에서 경제 파업에 참여하는 종업원은 위원회가 본 법[Subchapter]의 목적 및 조항에 일치한다고 판단하는 규정에 따라 파업 개시 후 12개월 이내에 실시되는 투표에서 투표권을 갖는다. 투표 결과 과반수 이상의 표를 얻은 후보가 없으면 최다 표를 획득한 후보와 다음으로 많은 표를 획득한 후보 간에 결선 투표가 실시되어야 한다.

(4) 이 Section의 어떠한 내용도 위원회가 결정한 규정 및 규칙을 준수하여 합의한 선거의 약정에 의거하여 심리를 포기하는 것을 금지한다고 해석되지 않아야 한다.

(5) 교섭 단위가 [이 Section의] Subsection (b)에 명시된 목적에 부합하는지를 판단하는 데 있어 종업원이 결정한 단체의 규모는 절대적인 기준이 될 수 없다.

(d) [시행 또는 검토에 대한 청원; 기록] Section 10(c)[이 Title의 Section 160(c)]에 따라 위원회가 내린 명령이 이 Section의 Subsection (C)에 의거한 조사로 승인된 사실 전체 또는 일부를 기초로 하고, 이러한 명령에 대한 시행 또는 검토 청원이 제기된 경우, 이러한 승인 및 조사 기록이 Section 10(e) 또는 10(f)[이 Title의 Section 160의 Subsection (e) 또는 (f)]에 의거하여 제출되어야 하는 전체 기록에 포함되어야 하며, 이러한 기록에 변론, 증언 및 절차에 근거하여 위원회 명령 일부 또는 전체에 대한 법원의 시행, 수정 또는 취소 판결이 내려진다.

(e) [비밀투표; 선거 제한] (1) Section 8(a)(3)[이 Title의 Section 158(a)(3)]에 따른 고용주와 노동 조합 간의 합의의 적용을 받는 교섭 단위에서 종업원의 30% 이상이 승인 철회를 요구하는 청원을 위원회에 제기하는 경우, 위원회는 해당 교섭 단위의 종업원들에 대해 비밀 투표를 실시하고, 그 결과를 해당 노동 조합 및 고용주에게 인정해야 한다.

(2) 이전 12개월 이내에 유효한 선거가 실시된 경우, 단체 교섭 단위 또는 그 하위 단위에 대해 어떠한 선거도 이 Subsection에 의거하여 실시되지 않아야 한다.

불공정 노동 관행의 방지

Sec. 10. [§ 160.] (a) [위원회의 일반 권한] 위원회는 본 법에서 명시한 바와 같이 상업 활동에 영향을 주는 불공정 노동 관행(Section 8[이 Title의 Section 158])에 의한 고용을 방지할 권한이 있다. 이러한 권한은 합의나 법 등에 의해 설정되었거나 설정될 수 있는 조정 또는 방지의 수단에 의해 영향을 받지 않아야 한다. *En*, 위원회는 주(State) 기관 또는 준주(Territory) 기관과의 합의에 의해 광업, 제조업, 통신업 및 주로 지역적이지 않은 운송업 이외의 모든 산업의 문제에 대해 이러한 문제가 상업 활동에 영향을 주는 노동 쟁의를 수반할 수 있는 경우라도 해당 기관의 관할권에 권한을 양도할 권리가 있다. 단, 이러한 문제를 해당 기관에서 판단하는 데 적용될 수 있는 주 또는 준주의 법규가 본 법[Subchapter]의 해당 조항과 일치하지 않거나, 그와 달리 해석되는 경우는 제외한다.

(b) [소장 및 심리 통지; 6개월 기한; 해명서; 적용 불가능한 증거에 대한 법원 규칙] 특정 개인이 이러한 불공정 노동 관행에 연루되었거나 연루 중인 이유로 고소된 경우 위원회 또는 위원회가 지정하는 대리인 또는 기관은 소장을 발행하고 이를 해당 개인(피고소인)에게 송달하도록 할 권한이 있어야 한다. 이때 이 소장은 관련 혐의를 기술하며, 송달 후 최소 5일 경과 후 정해진 장소에서 위원회나 위원회 위원 또는 지정된 대리인 또는 기관의 참석 하에 진행될 심리에 대한 통지를 포함한다. *En*, 위원회에 고소가 접수되기 6개월 이전에 발생한 불공정 노동 관행을 바탕으로 해당 피고소인에게 소장을 발행할 수 없다. 그러나 권리를 침해당한 당사자(고소인)가 군복무의 사유로 이러한 고소를 진행할 수 없을 경우는 예외로 하며, 이 경우 제대일로부터 6개월이 계산된다. 이러한 소장은 심리를 수행하는 위원, 대리인, 기관 또는 위원회가 이를 기반으로 명령을 내리기 전 언제든지 임의로 수정할 수 있다. 피고소인은 소장 원본 또는 수정된 소장에 대해 해명서를 제출하고, 소장에서 지정한 장소와 시간에 직접 또는 대리인을 통해 출석하여 증언을 할 권리가 있다. 심리를 수행한 위원, 대리인, 기관 또는 위원회의 재량으로 제3자가 해당 절차에 개입하여 증언을 하는 것이 허용된다. 이러한 소송은 미국 연방법 Title 28, Section 2072[Title 28의 Section 2072]에 의거하여 미국 연방 대법원에서 채택한 미국 지방 법원 민사 소송 규정에 따라 미국 지방 법원에서 적용 가능한 증거 규칙에 의거하여 수행되어야 한다.

(c) [증언의 서면 요약; 위원회의 결정 및 명령] 위원, 대리인이나 기관 또는 위원회가 청취한 증언은 서면 요약하여 위원회에 제출되어야 한다. 이후 위원회는 재량에 따라 통지 직후 추가 증언 또는 주장을 청취할 수 있다. 청취한 증언의 중요성을 기반으로 소장에 명시된 사람이 이러한 불공정 노동 관행을 범했거나 범하고 있는 것으로 위원회가 판단하는 경우, 위원회는 본 법[Subchapter]의 정책을 구현하기 위하여 사실 인정 판결을 공표하고, 피고소인에 대하여 이러한 불공정 노동 관행을 중단하고, 체불 임금 지불 또는 미지불과 함께 종업원을 복직시키는 것을 포함한 적극적 조치를 취할 것을 요구하는 명령을 내려야 한다. *단*, 특정 종업원의 복직을 지시하는 명령이 내려진 경우, 해당 종업원에 대한 차별에 책임이 있는 고용주 또는 노동 조합은 체불 임금을 지불해야 할 수도 있다. *또한* Section 8(a)(1) 또는 Section 8(a)(2)[이 Title의 Section 158의 Subsection (a)(1) 또는 (a)(2)]의 위반 혐의에 대해 소장을 발행할지 여부를 결정하고, 이러한 사건을 결정하는 데 있어서 관련 노동 조합이 전국 또는 국제 노동 조합의 가맹 단체인지 여부와 관계없이 동일한 규칙 및 규정이 적용되어야 한다. 이러한 명령은 또한 위반자에게 명령 준수 정도를 증명하는 보고서를 수시로 제출할 것을 요구할 수 있다. 청취한 증언의 중요성을 기반으로 소장에 명시된 사람이 이러한 불공정 노동 관행에 연루되었거나 연루되어 있다고 위원회가 판단하지 않을 경우, 위원회는 사실 인정 판결을 공표하고 해당 고소를 기각하는 명령을 내려야 한다. 위원회의 어떤 명령도 정당한 사유로 면직 또는 해고된 종업원의 복직을 요구하거나 체불 임금을 지불하도록 요구하지 않아야 한다. 위원회 위원, 행정법 판사 또는 재판관에게 증거가 제시된 경우, 해당 위원, 행정법 판사 또는 재판관은 제안서를 발급하여 권고 명령과 함께 소송 당사자들에게 이를 송달하고 위원회에 제출해야 한다. 해당 당사자들에게 송달 후 20일 이내 또는 위원회가 정한 추가 기간 내에 이의가 제기되지 않을 경우, 이러한 권고 명령은 위원회 명령으로 변경되어 그에 명시된 대로 효력을 발생한다.

[5 U.S.C. § 3105에 “행정법 판사”가 추가됨]

(d) [법원에 소송 기록 제출 전 조사 결과 또는 명령의 수정] 소송 기록을 법원에 제출하기 전까지 위원회는 합당한 통지 직후 적합한 것으로 간주되는 방식으로 위원회가 작성 및 발행한 조사 결과 또는 명령의 일부 또는 전부를 언제라도 수정할 수 있다.

(e) **[명령 집행을 위한 청원; 소송; 판결 검토]** 미국 연방법 Title 28, Section 2112[Title 28의 Section 2112]에 제시된 바와 같이 위원회는 미국 항소 법원에 청원을 신청할 권한이 있어야 하며, 신청을 제출한 모든 항소 법원이 휴정 중인 경우 문제의 불공정 노동 관행이 발생했거나 해당 위반자가 거주 또는 사업을 하고 있는 순회 재판구 또는 관할구 내의 모든 미국 항소 법원에 해당 명령 및 적절한 임시 구제 또는 제한 명령의 집행을 위해 소송 기록을 제출해야 한다. 이러한 청원이 제기되면 법원은 당사자에 통지가 송달되도록 하고, 소송 절차 및 그에 따른 문제에 대한 재판권을 가지며, 정당하고 합당한 것으로 간주되는 임시 구제 또는 제한 명령을 내리고 위원회 명령의 전부 또는 일부를 집행, 수정, 수정 집행 또는 기각하는 판결을 내릴 수 있다. 위원회, 위원, 대리인 또는 기관에 대해 주장하지 않은 어떠한 이의도 법원에 의해 고려되지 않아야 한다. 단, 특수한 상황으로 인해 이러한 이의 주장을 하지 못하거나 하지 않은 경우는 제외된다. 사실 관계와 관련된 위원회의 조사 결과는 기록에서 전체적인 것으로 간주되는 실질적 증거에 의해 입증되는 경우 확정적인 결과로 보아야 한다. 어느 일방이 추가 증거의 제시를 위해 휴정을 요청하고 이러한 추가 증거가 판결에 중대한 영향을 미치는 것이고, 위원회, 위원, 대리인 또는 기관에 이러한 증거를 제시하지 못한 합당한 근거가 있음을 법원이 만족할 수준으로 제시한 경우, 법원은 이러한 추가 증거를 위원회, 위원, 대리인 또는 기관에 제시하고 조사 기록의 일부로 포함되도록 명령할 수 있다. 위원회는 추가로 수집 및 제시된 증거에 따라 사실에 대하여 조사 결과를 수정하거나 새로운 조사 결과를 내릴 수 있어야 하며 이러한 조사 결과를 제출해야 한다. 여기서 사실 관계와 관련된 조사 결과는 전체적인 것으로 간주되는 조사 기록 상의 실질적 증거에 의해 입증되는 경우 확정적인 결과로 보아야 한다. 그리고 위원회는 원 명령을 무효로 하거나 수정하기 위해 권고 사항이 있는 경우 이를 제출해야 한다. 이러한 조사 기록의 제출 시 법원은 배타적인 재판권을 가지며, 그 판결 및 명령은 최종적인 것으로 간주되어야 한다. 단, 지방 법원에 항소가 요청되어 해당 기록이 미국 항소 법원의 검토 대상인 경우 및 Title 28의 Section 1254에 명시된 바에 따라 사건 기록 이송 영장이 발부되어 미국 연방 대법원의 검토 대상이 되는 경우에는 예외로 한다.

(f) **[법원에 청원을 제기하여 위원회의 최종 명령 검토]** 구제 내용의 전체 또는 일부를 인정 또는 기각하는 위원회의 최종 명령에 불복하는 당사자는 문제의 불공정 노동 관행이 발생했다는 혐의가 제기되었거나 해당 위반자가 거주 또는 사업을 하고 있는 순회 재판구의 미국 항소 법원 또는 컬럼비아 특별구의 미국

항소 법원에 위원회의 명령 수정 또는 기각을 요청하는 서면 청원을 제기함으로써 해당 명령에 대한 검토를 받을 수 있다. 이러한 청원서 사본은 법원 서기에 의해 즉시 위원회로 송부되고, 그에 대해 불복 당사자는 미국 연방법 Title 28, Section 2112[Title 28의 Section 2112]에 제시된 바와 같이 위원회에서 승인한 소송 기록을 법원에 제출해야 한다. 이러한 청원이 제기되면 법원은 이 Section의 Subsection (e)에 의거한 위원회의 신청건과 동일한 방식으로 진행해야 하며, 동일한 사법권을 가지고 위원회에 대해 정당하고 합당한 것으로 간주되는 임시 구제 또는 금지 명령을 내리고, 또한 마찬가지로 위원회 명령의 전부 또는 일부를 집행, 수정, 수정 집행 또는 기각하는 판결을 내릴 수 있다. 사실 관계와 관련된 위원회의 조사 결과는 전체적인 것으로 간주되는 기록 상의 실질적 증거에 의해 입증되는 경우 확정적인 결과로 보아야 한다.

(g) **[위원회 명령의 중지로서 법원 소송의 개시]** 이 Section의 Subsection (e) 또는 (f)에 따라 소송의 개시는 법원이 특별히 요구하지 않는 한 위원회 명령의 중지로서 작용하지 아니 한다.

(h) **[이 Title의 Chapter 6에 명시된 제한에 영향을 받지 않는 법원의 재판권]** 이 Section에 명시된 바에 따라 적절한 임시 구제 또는 금지 명령, 위원회 명령의 전부 또는 일부를 집행, 수정, 수정 집행 또는 기각하는 판결을 내리는 경우, 형평법에 기초한 법원의 재판권은 미국 연방법 Title 29의 Section 101-115[이 Title의 Chapter 6][“Norris-LaGuardia Act”로 알려짐]에 의해 제한되지 않아야 한다.

(i) **철회됨.**

(j) **[금지 명령]** 위원회는 이 Section의 Subsection (b)에서 명시된 바와 같이 불공정 노동 관행에 연루되었거나 연루되어 있는 개인에 대한 소장 발행 후 즉시 문제의 불공정 노동 관행이 발생했다는 혐의가 제기되었거나 해당 위반자가 거주 또는 사업을 하고 있는 재판구 내의 미국 지방 법원에 적절한 임시 구제 또는 금지 명령을 위한 청원을 제기할 수 있다. 이러한 청원이 제기되면 법원은 당사자에게 통지가 송달되도록 하고, 위원회에게 정당하고 합당한 것으로 간주되는 임시 구제 또는 금지 명령을 내릴 수 있는 사법권을 갖는다.

(k) **[관할권 파업에 대한 심리]** 특정 개인이 Section 8(b)의 Paragraph (4)(D)[이 Title의 Section 158(b)]에서 의미하는 불공정 노동 관행에 연루된 이유로 고소된 경우, 위원회는 이러한 불공정 노동 관행이 발생한 쟁의에 대해 심리를 갖고 결정할 수 있는 권한이 있다. 단, 이러한 고소 제기에 대해 통지한 후 10일 이내에 당사자들이 조정을 했거나 쟁의 해결을 위한 자발적인 조정 방법에 합의했음을

보여주는 만족할 만한 증거를 제시하는 경우는 예외로 한다. 분쟁 당사자들이 위원회의 결정에 따르거나 자발적인 분쟁 조정이 이루어지는 즉시 해당 고소는 기각된다.

(I) [미승인 노동 조합 강제 인정을 위한 보이콧 및 파업; 금지 명령; 통지; 소장의 송달] 특정 개인이 Section 8(b)[이 Title의 Section 158(b)]의 Paragraph (4)(A), (B) 또는 (C)나 Section 8(e)[이 Title의 Section 158(e)] 또는 Section 8(b)(7)[이 Title의 Section 158(b)(7)]에서 의미하는 불공정 노동 관행에 연루된 이유로 고소된 경우, 이러한 고소에 대한 사전 조사가 즉시 이루어져야 하며, 고소가 제기되거나 회부된 사무소에 유사한 성격의 사건이 있는 경우를 제외하고 최우선으로 취급되어야 한다. 이러한 조사가 수행된 이후, 문제를 맡은 공무원 또는 지역 변호사가 해당 고소가 사실이고, 소장이 발급되어야 한다고 믿을 만한 정당한 근거가 있는 경우, 해당 공무원 또는 지역 변호사는 위원회를 대신하여 문제의 불공정 노동 관행이 발생했거나 해당 위반자가 거주 또는 사업을 하고 있는 관할구 내의 미국 지방 법원에 해당 문제와 관련하여 위원회의 최종 판결이 내려질 때까지 적절한 금지적 구제 명령을 내리도록 청원해야 한다. 이러한 청원이 제기되면 지방 법원은 다른 법률 조항에도 불구하고 정당하고 합당한 것으로 간주되는 금지적 구제 또는 임시 금지 명령을 내릴 수 있는 사법권을 갖는다. *단*, 고소인이 받을 실질적이며 회복 불가능한 손해가 불가피하고, 이러한 임시 금지 명령이 5일 후에는 효력이 지속되지 않으며 해당 기간 만료 시 무효화될 것임을 청원서에 진술하지 않는 경우, 통지 없이 임시 금지 명령을 내릴 수 없다. *또한* Section 8(a)(2)[이 Title의 Section 158(a)(2)]에 따라 고용주에 대한 고소가 제기되고, 사전 조사 결과 고소 내용이 사실이고, 소장이 발급되어야 한다고 믿을 만한 정당한 근거가 있는 경우, 해당 공무원 또는 지역 변호사는 Section 8(b)(7)[이 Title의 Section 158(b)(7)]에 따라 금지 명령을 적용할 수 없다. 이러한 청원이 제기되면 법원은 고소인을 비롯하여 해당 고소와 관련된 당사자에 통지가 송달되도록 하고, 변호사와 함께 출석하여 관련 진술을 할 수 있는 기회를 제공해야 한다. *또한*, 이 Subsection의 목적상 지방 법원은 (1) 노동 조합의 본부가 위치한 관할구 또는 (2) 정식으로 승인된 해당 노동 조합의 간부 또는 대리인이 종업원들의 이익을 증진하고 보호하는 업무를 수행하는 관할구에서 해당 노동 조합에 대한 관할권을 갖는 것으로 간주되어야 한다. 이러한 간부 또는 대리인에게 법률 소장을 송달하면 노동 조합에 소장을 송달한 것으로 해석되고, 해당 조합이 소송 당사자가 된다. 이러한 구제가 적합한 경우,

여기에 정의된 소송 절차는 Section 8(b)(4)(D)[이 Title의 Section 158(b)(4)(D)]와 관련된 고소에 적용된다.

(m) **[사건의 우선 순위]** 특정 개인이 Section 8[이 Title의 Section 158]의 Subsection (a)(3) 또는 (b)(2)에서 의미하는 불공정 노동 관행에 연루된 이유로 고소된 경우, 해당 고소는 이러한 고소가 제기되거나 회부된 사무소의 유사한 성격을 띤 사건 및 이 Section의 Subsection (1)에 의거하여 우선권이 주어지는 사건을 제외하고 최우선 순위를 가진다.

조사 권한

Sec. 11. [§ 161.] Section 9 및 Section 10[이 Title의 Section 159 및 160]에 따라 위원회에 주어진 권한을 행사하는 데 필요하고 적합하다고 위원회가 판단하는 모든 심리 및 조사의 목적으로 위원회는 다음과 같은 권한을 행사할 수 있다.

(1) **[증거 서류; 증인 소환 및 증언 청취]** 위원회 또는 정식으로 승인된 해당 위원회의 대리인 또는 기관은 조사 증인 또는 문제가 제기된 사안과 관련하여 조사를 받거나 소송 대상인 개인에 대한 증거 조사를 목적으로 해당 증거에 언제든지 접근하고 그 사본을 복제할 수 있다. 위원회 또는 그 위원은 이러한 소송이 제기된 즉시 출석 및 증언 또는 해당 소송 또는 조사 진행에 필요한 증거 서류의 작성을 요구하는 소환장을 해당 당사자에게 발급해야 한다. 개인이 소유 또는 관리하고 있는 증거를 제시할 것을 요구하는 소환장이 특정 개인에게 송달된 후 5일 이내에, 해당 개인은 제시를 요하는 증거가 조사 증인 사안과 무관하다고 판단하는 경우 또는 이러한 소환장이 제시를 요하는 증거에 대해 충분히 상술하고 있지 않다고 판단하는 경우, 위원회에게 이러한 소환장을 취소할 것을 요청할 수 있고, 위원회는 이를 취소해야 한다. 위원회 위원 또는 이러한 목적으로 위원회가 지정한 대리인 또는 기관은 서약 및 증언시키고, 증인을 조사하고, 증거를 확보할 수 있다. 미국, 존주 또는 미국 영토에서 심리를 위해 지정된 장소에 증인을 출석하고 증거를 제시할 것을 요청할 수 있다.

(2) **[증거 제시 및 증인 출석 강제에 대한 법원의 지원]** 특정 개인에게 발부된 소환장에 대한 불복종 또는 거부 의 경우, 조사가 진행되는 관할권 또는 해당 소환에 불복종하고 거부한 죄를 범한 개인이 거주 또는 사업을 하고 있는 관할권 내에 있는 미국 지방 법원 또는 존주/미국 영토 내의 미국 법원은 위원회의 신청에 따라 해당 개인에 대해 위원회, 위원, 대리인 또는 기관에 출석하여 명령에 따른 증거를 제시하거나 또는 조사 증인 또는 문제가 제기된 사안에 대해 증언하도록

명령할 수 있는 사법권을 갖는다. 해당 개인이 이러한 법원의 명령에 불복종할 경우 해당 법원은 법정 모독죄로 처벌할 수 있다.

(3) 철회됨.

[증인 면책. 18 U.S.C. § 6001 이하 참조]

(4) [소장 송달 및 소장 답변서; 증인 비용] 위원회, 위원, 대리인 또는 기관이 발행하는 소장, 명령, 기타 영장 및 문서는 직접 전달, 등기 또는 배달 증명 우편, 전보, 송달해야 하는 개인의 주 사무소 또는 영업소에 사본 전달 등을 통해 송달될 수 있다. 이러한 송달에 대한 개인의 확인 답변서는 해당 송달에 대한 증거가 되며, 전술한 바와 같이 등기, 배달 증명 우편 또는 전보를 통해 송달하는 경우 우편물 수령 통지 또는 전보 수령 통지는 해당 송달에 대한 증거가 된다. 위원회, 위원, 대리인 또는 기관에 소환된 증인에게는 미국 법정 증인에게 지불되는 것과 동일한 증언에 대한 비용 및 여비가 지불되며, 증언이 채택된 증인들 및 동일한 증언을 한 사람들에게는 각각 미국 법정에서 증언에 대해 지불되는 것과 동일한 비용이 지불된다.

(5) [소장 송달 장소] 본 법[Subchapter]에 의거하여 신청이 이루어진 모든 법원의 소장은 피고 또는 기타 송달 대상자가 거주하는 사법 관할구에서 송달될 수 있다.

(6) [정부 부처의 정보 및 지원] 대통령의 지시가 있는 경우, 정부 부처에서는 위원회의 요청에 따라 관련 사안에 대해 보유하고 있는 모든 기록, 문서 및 정보를 위원회에 제공해야 한다.

Sec. 12. [§ 162. 위반 및 처벌] 본 법[Subchapter]에 의거하여 직무를 수행하는 위원회 위원, 대리인 또는 기관에게 의도적으로 저항, 방해, 지체 또는 간섭하는 자에게는 5,000달러 이하의 벌금이나 1년 이하의 징역이 부과되거나 또는 둘 모두가 부과된다.

제한 규정

Sec. 13. [§ 163. 파업 권리의 보호] 본 법[Subchapter]의 어떠한 조항도 구체적으로 명시된 경우를 제외하고 어떠한 방식으로든 파업 권리를 간섭 또는 축소하거나 이러한 권리의 제한 또는 자격에 영향을 주는 것으로 해석되지 않아야 한다.

Sec. 14. [§ 164. 조항의 해석] (a) [조합원으로서의 관리자] 본 법의 어떠한 조항도 관리자로 고용된 개인이 노동 조합에 가입하거나 가입 상태를 유지하는 것을 금지하지 아니 한다. 그러나 단체 교섭과 관련된 국내외 법의 목적상 본

법[Subchapter]의 적용을 받는 어떠한 고용주도 본 법에서 관리자로 정의된 개인을 종업원으로 간주하도록 강요 받아서는 안 된다.

(b) [주 법을 위반하여 조합원 자격을 요구하는 합의] 본 법[Subchapter]의 어떠한 조항도 주/준주의 법에 따라 노동 조합의 회원 자격을 고용 조건으로 요구하는 것이 금지된 주 또는 준주에서 이러한 합의의 집행 또는 적용을 승인하는 것으로 해석되지 않아야 한다.

(c) [위원회의 노동 쟁의 관할권 포기 권한; 주/준주 법원의 관할권 주장] (1) 위원회는 상업 활동에 노동 쟁의가 주는 영향이 관할권의 행사를 충분히 보장할 수 없다고 판단하는 경우, 재량에 의해 결정 원칙 또는 미국 행정절차법[Title 5에서 Chapter 5의 Subchapter II]에 의거하여 공고된 규칙에 따라 관련 종업원의 직종 또는 범주에 관계없이 노동 쟁의에 대한 관할권 주장을 포기할 수 있다. *Et*, 위원회는 1959년 8월 1일 이후 통용되는 표준에 따라 관할권을 주장하는 노동 쟁의에 대해서 관할권 주장을 포기할 수 없다.

(2) 본 법[Subchapter]의 어떠한 조항도 위원회가 이 Subsection의 Paragraph (1)에 의거하여 관할권 주장을 포기하는 노동 쟁의에 대해 기관이나 주 또는 준주(푸에르토리코, 괌, 버진 제도 포함) 내에 있는 법원이 관할권을 주장하는 것을 금지하는 것으로 해석되지 않아야 한다.

Sec. 15. [§ 165.] 생략됨.

[폐지된 파산법 조항에 대한 언급]

Sec. 16. [§ 166. 조항의 분리 원칙] 본 법[Subchapter]의 조항 또는 특정 개인이나 상황에 해당 조항의 적용이 무효화되는 경우에도 무효화된 조항 이외의 본 법[Subchapter]의 나머지 조항 또는 개인이나 상황에 해당 조항의 적용은 영향을 받지 않아야 한다.

Sec. 17. [§ 167. 단축 제목] 본 법[Subchapter]은 “전국노동관계법”으로 칭한다.

Sec. 18. [§ 168.] 생략됨.

[이전의 Section 9(f), (g) 및 (h)에 대한 언급]

종교적 신념을 가진 개인

Sec. 19. [§ 169.] 노동 조합 가입이나 노동 조합에 대한 금전적 지원에 대해 역사적으로 양심적 반대를 견지하는 진실된 종교, 단체 또는 교파의 가르침이나 확립된 전통적인 교의를 따르는 종업원에 대하여 고용의 조건으로 노동 조합 가입이나 노동 조합에 대한 금전적 지원을 요구할 수 없다. 단, 이러한 종업원은 고용주와 노동 조합 간의 계약에 따라 정기 조합비 및 가입비를 대신하여 이러한

정기 조합비 및 가입비에 상당하는 금액을 특정 종교나 노동 조합과 관련이 없으며 미국 내국세법 Title 26의 Section 501(c)(3)[Title 26의 Section 501(c)(3)]에 의거하여 세금 면제를 받은 자선 기금에 납부해야 한다. 이러한 자선 기금은 이러한 계약에서 지정한 최소 세 개의 기금 중에서 종업원이 선택할 수 있어야 하며, 해당 계약에 이러한 기금이 지정되어 있지 않은 경우, 해당 종업원이 선택할 수 있어야 한다. 이 Section에 의거하여 양심적 반대를 주장하는 종업원이 자신을 대신하여 고충 중재 절차의 사용을 노동 조합에 요청하는 경우, 노동 조합은 해당 종업원에게 이러한 절차의 사용에 대한 합리적인 비용을 청구할 권리가 있다.

[Pub. L. 93-360, July 26, 1974, 88 Stat. 397에 Section 추가, Pub. L. 96-593, Dec. 24, 1980, 94 Stat. 3452에서 Section 수정]

노사관계법

통칭 LMRA; 29 U.S.C. §§ 141-197

[미국 연방법 Title 29, Chapter 7]

단축 제목 및 정책 선언

Section 1. [§ 141.] (a) 본 법[Chapter]은 “노사관계법(1947)”으로 칭한다. [또한 통칭 “Taft-Hartley법”]

(b) 정상적인 상업 활동의 흐름 및 상업 활동을 위한 제품과 상품의 전력 생산을 방해하는 산업 분규는 고용주, 종업원 및 노동 조합 각자가 상대방과의 관계에 있어서 법에 따라 서로의 정당한 권리를 인정하고, 더불어 어느 일방도 상대방과의 관계에 있어서 법에 따라 공공의 건강, 안전, 이익을 위협하는 행위를 할 수 없다는 점을 인식함으로써 방지하거나 또는 최소화할 수 있다.

본 법[Chapter]의 목적과 원칙은 상업 활동의 완전한 흐름을 촉진하고, 상업 활동에 영향을 주는 종업원과 고용주 간의 관계에 있어서 쌍방의 정당한 권리를 규정하고, 상대방의 정당한 권리를 침해하지 않도록 질서 있고 평화로운 절차를 제공하는 데 있다. 또한 상업 활동에 영향을 주는 노동 조합과의 관계에 있어서 개별 종업원의 권리를 보호하고, 상업 활동에 영향을 주고 대중의 복지를 해치는 노사의 관행을 정의 및 금지하고, 상업 활동에 영향을 주는 노동 쟁의와 관련하여 공공의 권리를 보호하기 위함에 있다.

TITLE I

전국노동관계법 수정안

29 U.S.C. §§ 151-169(위에서 제공)

TITLE II

[미국 연방법 Title 29, Chapter 7, Subchapter III]

상업 활동에 영향을 주는 산업의 노동 쟁의 중재

국가 비상 사태

Sec. 201. [§ 171. 목적 및 정책 선언] 미국의 정책 목표는 다음과 같다.

(a) 건전하고 안정된 산업 평화와 국가의 공공 복지, 건강 및 안전 증진 그리고 고용주와 종업원의 최고 이익 증진은 고용주와 종업원 대표 간의 협의 및 단체 교섭 과정을 통해 고용주와 종업원 간의 문제를 해결함으로써 가장 만족스러운 방식으로 보장될 수 있다.

(b) 단체 교섭을 통한 고용주와 종업원 간의 문제 해결은 고용주와 종업원 대표가 임금 수준, 시간 및 업무 환경에 관하여 합의를 이루고 유지하도록 고용주 및 종업원 대표를 지원 및 장려하고, 협의 및 단체 교섭을 통한 상호 합의 또는 쟁의 해결을 위한 적절한 협약에서 제시하는 방식을 통해 상호 이견을 처리할 수 있도록 모든 합리적인 노력을 기울이기 위해 화해, 조정 및 자발적 중재를 수행할 충분하고 적합한 정부 기구를 구성함으로써 개선될 수 있다.

(c) 단체 교섭 합의의 쌍방 간에 발생하는 일부 논쟁은 고용주와 종업원 대표가 해당 합의에 있어 제의한 변경 사항에 대한 적절한 통지, 이러한 합의의 적용이나 해석과 관련된 문제 및 고충의 최종 해결 그리고 이에 수반하여 발생하는 이견 방지를 위한 기타 규정 등을 이러한 합의 내에 포함시키도록 지원하는 충분하고 적절한 정부 기구를 구성함으로써 방지 또는 최소화될 수 있다.

Sec. 202. [§ 172. 연방조정알선국]

(a) **[설립; 국장 임명]** 연방조정알선국(이하 “조정알선국”이라 칭함. 단, 1947년 6월 23일 이후 60일간의 기간에 대해서는 이를 노동부 연방조정국으로 칭함)으로 알려진 독립적인 기관이 설립되어 있다. 조정알선국은 대통령이 상원의 권고와 동의를 얻어 임명하는 연방조정알선국 국장(이하 “국장”)의 감독을 받는다. 국장은 다른 사업 또는 직업에 종사하거나 달리 고용되어서는 안 된다.

(b) **[임직원 임명; 소모품, 설비 및 용역 비용]** 국장은 공무원법에 의거하여 조정알선국 기능 수행에 필요한 사무원 및 기타 인력을 임명할 수 있으며, 미국 연방법 Title 5의 Section 5101 또는 5115 및 5331 또는 5338[Title 5, Chapter 51 및 Chapter 53의 Subchapter III]에 의거하여 임직원의 보수를 결정해야 하며, 공무원법 조항과 관계없이 조정알선국 기능 수행에 필요한 중재자 및 조정자를 임명할 수 있다. 국장은 필요하다고 판단되는 소모품, 설비 및 용역을 위한 비용을 지출할 수 있다. 이러한 비용은 국장 또는 이러한 목적으로 국장이 지정한 직원이 승인한 항목별 영수증 제출 시 인정되어 지불된다.

(c) **[본부 및 지역 사무소; 국장의 권한 위임; 의회 제출 연간 보고서]** 조정알선국 본부는 컬럼비아 특별구 내에 위치해야 하며, 국장은 노동 분쟁이

LABOR MANAGEMENT RELATIONS ACT

발생하기 쉬운 지역에 지역 사무소를 설치할 수 있다. 국장은 본 법[Chapter]에 의거하여 상시 취소가 가능 조건으로 주어진 권한 및 재량권을 지역 소장 또는 조정알선국 임직원에게 위임할 수 있다. 국장은 주 정부 및 지역 조정 기관과의 협력을 위한 적절한 절차를 마련할 수 있다. 국장은 연간 보고서를 서면 작성하여 회계 연도 말에 의회에 제출해야 한다.

(d) **[조정알선국에 모든 조정 및 알선 서비스 이전; 효력 발생일; 영향을 받지 않은 현안 소송]** 미국 연방법 Title 29[이 Title]의 Section 51[철회됨]에 따라 노동부 장관 또는 미국 조정국(United States Conciliation Service)의 모든 조정 및 알선 기능 그리고 기타 법률에 따라 미국 조정국의 모든 기능은 미국 조정국의 직원 및 기록과 함께 조정알선국으로 이전된다. 이러한 이전은 1947년 6월 23일 이후 60일부터 효력이 발생된다. 이러한 이전은 미국 조정국에 현재 제기 중인 소송 그리고 미국 조정국 또는 노동부 장관이 발급한 명령, 규정 또는 규칙에는 적용되지 않는다. 국장 및 조정알선국은 노동부 장관, 노동부 당국자 또는 부서의 관할권 또는 권한의 적용을 받지 않는다.

조정알선국의 기능

Sec. 203. **[§ 173. 조정알선국의 기능]** (a) **[알선 및 조정을 통한 쟁의 해결]** 노동 쟁의에 따른 상업 활동의 자유로운 흐름의 중단을 방지하거나 최소화하기 위해 알선과 조정을 통해 상업 활동에 영향을 주는 산업의 노동 쟁의를 해결하도록 노동 쟁의 당사자들을 지원하는 것이 조정알선국의 의무이다.

(b) **[조정알선국의 자발적 개입 또는 당사자 요구에 따른 개입; 소규모 쟁의 조정 회피]** 조정알선국은 상업 활동에 영향을 주는 산업의 노동 쟁의에 대해 이러한 쟁의가 상업 활동에 실제적인 장애가 될 수 있다고 판단하는 경우, 자발적으로 또는 하나 이상의 쟁의 당사자의 요구에 따라 업무 수행을 제안할 수 있다. 국장 및 조정알선국은 쟁의 당사자들이 주 정부 또는 기타 조정 기관들의 조정 서비스를 받을 수 있는 경우, 주(State) 상호 간의 상업 활동에 작은 영향을 주는 쟁의에 대한 중재를 피해야 한다. 조정알선국이 쟁의에 대한 조정 업무를 제안하는 경우, 당사자들과 즉시 대화를 시작하고 조정 및 알선을 통해 합의에 이르도록 최선을 다할 의무가 있다.

(c) **[중재 실패 시 다른 수단을 통한 쟁의 해결]** 국장이 합리적인 시간 내에 중재를 통한 당사자 간 합의를 이끌어낼 수 없는 경우, 파업, 폐쇄 또는 기타 강제적 방법을 제외한 다른 쟁의 해결 수단을 당사자들이 자발적으로 모색하도록

유도해야 한다. 이러한 수단에는 고용주의 최종 해결 방안에 대한 찬반 비밀 투표를 위해 교섭 단위 종업원들에게 해당 해결 방안을 제출하는 것이 포함된다. 국장이 제안한 절차에 대해 당사자들이 합의에 실패하거나 합의를 거부하는 것은 본 법[Chapter]에서 정하는 의무의 위반으로 간주되지 않아야 한다.

(d) [최종 수단으로서 알선 및 조정의 사용] 당사자들 간에 합의한 최종 조정은 기존의 단체 교섭 합의의 적용 또는 해석과 관련하여 발생한 쟁의의 해결을 위한 바람직한 방법이다. 조정알선국은 쟁의의 해결에 있어서 알선 및 조정 수행을 최종적인 수단으로, 그리고 예외적인 경우에만 사용하여야 한다.

(e) [협의회를 통한 노사 협조 활동 수립 및 운영에 대한 장려와 지원] 조정알선국은 Section 205A[이 Title의 Section 175a]에 따라 노사 관계, 고용 보장, 조직의 효율성 향상을 위해 공장, 지역 및 산업 협의회가 노사 협조 활동을 수립 및 운영하도록 장려하고 지원할 수 있다.

[Pub. L. 95-524, § 6(c)(1), Oct. 27, 1978, 92 Stat. 2020에 Subsection (e) 추가]

Sec. 204. [§ 174. 노동 쟁의 최소화를 위한 종업원, 종업원 대표 및 경영진의 공동 의무] (a) 노동 쟁의에 따른 상업 활동의 자유로운 흐름의 중단을 방지하거나 최소화하기 위해 상업 활동에 영향을 주는 산업의 고용주, 종업원 및 그 대표는 다음과 같은 의무를 가진다.

(1) 계약 조건의 변경에 대한 적절한 통지 제공을 포함하여 임금 수준, 시간, 근로 조건 등과 관련된 계약을 맺고 유지하기 위한 모든 합리적인 노력을 다해야 한다.

(2) 단체 교섭 합의의 조건 또는 적용에 대해 분쟁이 발생하고 어느 일방 또는 장래의 당사자가 협의를 요구하는 경우, 즉시 협의회 개최를 준비하고, 이러한 협의회를 통해 분쟁이 신속히 해결될 수 있도록 노력해야 한다.

(3) 이러한 분쟁이 협의회를 통해 해결되지 못하는 경우, 분쟁 해결 지원 목적으로 본 법[Chapter]에 의거하여 조정알선국이 주최하는 회의에 신속하고 적극적으로 참석해야 한다.

Sec. 205. [§175. 전국노사전문위원회; 창설 및 조직; 임명, 임기 및 보수; 임무]
(a) 대통령이 임명하는 12명의 위원들로 구성된 전국노사전문위원회(National Labor-Management Panel)가 설립되어 있다. 위원들 중 6명은 경영 분야에서 뛰어난 사람들 중에서, 나머지 6명은 노동 분야에서 뛰어난 사람들 중에서 선출된다. 각 위원은 3년의 임기 동안 그 직무를 유지한다. 단, 전임 위원의 임기

LABOR MANAGEMENT RELATIONS ACT

종료 전에 공석을 매우도록 임명된 위원은 해당 잔여 임기 만료일까지만 재임한다. 최초로 임명된 위원들의 임기는 임명 시 대통령이 지정한 바에 따라 4명은 임명된 후 1년 후, 4명은 2년 후, 그리고 4명은 3년 후에 만료된다. 노사전문위원회의 위원들에게는 해당 위원회의 업무 수행 시 일일 25달러의 보수가 지급되며, 거주지를 떠나서 업무를 수행하는 경우 필요한 여행 경비 및 숙식비를 실비로 지급 받는다.

(b) 노사전문위원회는 국장의 요청에 의해, 특히 국가의 일반 복지에 영향을 주는 분쟁과 관련하여 산업 분쟁을 막고 조정 및 자발적 해결이 이루어지도록 조언을 제공할 의무가 있다.

Sec. 205A. [§ 175a. 공장, 지역 및 산업 노사 협의회 지원]

(a) [공장, 지역 및 산업 노사 협의회 설립 및 운영] (1) 조정알선국은 다음과 같은 공장, 지역 및 산업 노사 협의회 설립 및 운영을 지원해야 한다.

(A) 공장, 지역 또는 산업에 소속된 종업원을 대표하는 노동 조합과 고용주에 의해 합동으로 조직된 노사 협의회

(B) 노사 관계, 고용 안정, 조직 효율성, 경제 발전 증진하고, 상호 이해 및 이익이라는 주제 하에 의사 소통의 증진을 비롯하여 업무에 영향을 주는 결정에 노동자가 참여할 수 있도록 조직된 노사 협의회

(2) 조정알선국은 이 Section에 명시된 의무 수행을 위하여 필요하거나 적절한 계약을 체결하고 승인을 수행해야 한다.

(b) [승인, 계약 또는 기타 지원의 제한] (1) 공장 종업원들이 노동 조합에 의해 대표되고 해당 공장에서 유효한 단체 교섭 합의가 존재하지 않는 한, 이 Section에 의거한 어떤 승인, 계약 및 지원도 공장 노사 협의회에 제공되거나 공장 노사 협의회와 체결될 수 없다.

(2) 산업 노사 협의회에 해당 협의회에 참여하는 고용주의 종업원들을 대표하는 단체로 승인 또는 인정되는 노동 조합이 포함하지 않는 한, 이 Section에 의거한 어떤 승인, 계약 및 지원도 산업 노사 협의회에 제공되거나 산업 노사 협의회와 체결될 수 없다. 이 Clause의 어떠한 내용도 종업원이 노동 조합에 의해 대표되지 않는 고용주가 지역 또는 산업 협의회에 참여하는 것을 금하지 않아야 한다.

(3) 전국노동관계법 Section 7(29 U.S.C. § 157)[이 Title의 Section 157]에 포함된 권리 행사의 방해 또는 공장 또는 산업 단체 교섭의 방해를 그 목적의 하나라고

조정알선국이 인지한 노사 협의회에 대해서는 이 Section에 의거하여 어떠한 내용도 승인할 수 없다.

(c) [사무소 설립] 조정알선국은 해당 목적으로 설립된 사무소를 통해 이 Section의 조항들을 수행해야 한다.

(d) [예산 지출 권한 승인] 이 Section의 조항을 수행하기 위해 1979 회계 연도에 대해 1,000만 달러의 예산 지출 및 이후 필요한 만큼의 예산 지출이 승인되어야 한다.

[Pub. L. 95-524, § 6(c)(2), Oct. 27, 1978, 92 Stat. 2020에 Section 205A 추가]

국가 비상 사태

Sec. 206. [§ 176. 대통령에 의한 조사 위원회 임명; 보고; 내용; 조정알선국에 제출] 여러 주(State) 간 또는 외국과의 무역, 상업, 운송, 전송 또는 통신에 관련되어 있거나 상업 활동을 위한 상품 제조에 관련되어 있는 산업 전체나 산업의 상당 부분에 영향을 주는 파업이나 직장 폐쇄의 위협 또는 실제 행위가 발생하거나 지속되어 국가의 안정과 안전을 위태롭게 할 것으로 미국 대통령이 판단하는 경우, 대통령은 이러한 분쟁에 포함된 문제를 조사하고 대통령이 지정하는 기간 내에 이를 서면 보고할 조사 위원회를 임명할 수 있다. 이러한 보고서에는 각 당사자의 입장에 대한 설명을 포함하여 쟁의에 관한 사실이 포함되어야 하며, 권고 사항은 포함되지 않아야 한다. 대통령은 이러한 보고서 사본을 조정알선국에 제출하고, 그 내용을 대중에게 공개해야 한다.

Sec. 207. [§ 177. 조사 위원회]

(a) [조직] 조사 위원회는 대통령이 지명하는 의장 및 기타 위원들로 구성되며, 미국 내 어느 곳에서든 임무를 수행하고, 필요 또는 적절하다고 판단되는 경우 공개 또는 비공개 심리를 실시하며, 쟁의의 원인 및 상황에 대한 사실을 확인할 권한을 가진다.

(b) [보수] 조사 위원회 위원들에게는 위원회 업무를 실제로 수행한 기간을 기준으로 일일 50달러의 보수와 필요한 여행 및 숙식비가 제공된다.

(c) [증거 개시 권한] 이 Title에 의거하여 임명된 위원회가 수행하는 심리 또는 조사의 목적으로 미국 연방법 Title 15의 Section 49 및 50[Title 15의 Section 49 및 50]의 조항(증인 출석, 서적, 서류 및 문서 제출과 관련)은 조사 위원회의 권한 및 임무에 적용된다.

Sec. 208. [§ 178. 국가 비상 사태 중 금지 명령]

LABOR MANAGEMENT RELATIONS ACT

(a) **[대통령의 지시에 따라 법무 장관이 지방 법원에 청원 제기]** 조사 위원회의 보고 접수 후 대통령은 법무 장관에게 이러한 파업 또는 직장 폐쇄 또는 이를 지속하는 행위에 대해 금지 명령을 내릴 것을 해당 당사자에 대한 관할권을 가진 미국 지방 법원에 청원할 수 있으며, 해당 법원은 다음과 같은 경우 파업, 직장 폐쇄 또는 이를 지속하는 행위를 금지하고 기타 적절한 명령을 내려야 한다.

(i) 파업 또는 직장 폐쇄의 위협 또는 실제 행위가 여러 주(State) 간 또는 외국과의 무역, 상업, 운송, 전송 또는 통신에 관련되어 있거나 상업 활동을 위한 상품 제조에 관련되어 있는 산업 전체나 산업의 상당 부분에 영향을 주는 경우

(ii) 파업 또는 직장 폐쇄의 위협 또는 실제 행위의 발생 또는 지속을 허용하면 국가의 안정과 안전을 위태롭게 할 때 파업, 직장 폐쇄 또는 이러한 행위의 지속을 금지하고 적합한 다른 명령을 내릴 수 있는 관할권이 있어야 하는 경우

(b) **[Chapter 6의 적용 불가]** 어떠한 경우에도 미국 연방법 Title 29의 Section 101 또는 115[이 Title의 Chapter 6][또한 통칭 “Norris-LaGuardia 법”]는 적용될 수 없다.

(c) **[명령의 검토]** 법원의 명령은 미국 연방법 Title 28의 Section 1254[Title 28의 Section 1254]에 명시된 바와 같이 사건 기록 이송 영장이 발부된 경우 미국 항소 법원 또는 미국 연방 대법원의 검토 대상이 된다.

Sec. 209. [§ 179. 국가 비상 사태 중 금지 명령; 금지 기간 중 당사자 간의 조정 노력]

(a) **[조정알선국의 지원; 조정알선국이 제안한 해결 방안 수락]** 지방 법원에서 Section 208[이 Title의 Section 178]에 의거하여 국가의 안정과 안전을 위태롭게 하거나 이를 위협하는 행위를 금지하는 명령을 내리는 경우, 이러한 명령의 원인이 된 노동 쟁의의 당사자들은 본 법[Chapter]에 의해 설립된 조정알선국의 협조를 받아 분쟁을 조정하고 해결하기 위한 모든 노력을 기울여야 한다. 어느 일방도 조정알선국이 제시하는 해결 방안의 전체 또는 일부를 수용할 의무는 없다.

(b) **[조사 위원회의 재소집; 위원회 보고; 내용; 전국노동관계위원회에 의한 종업원 비밀투표; 법무 장관에게 결과 증명 제출]** 이러한 명령을 내린 후 대통령은 해당 쟁의와 관련하여 보고서를 제출한 바 있는 조사 위원회를

재소집해야 한다. 60일의 기간이 종료되면(해당 기간 내에 분쟁이 해결된 경우 제외), 조사 위원회는 대통령에게 당사자들의 현재 입장 및 해결을 위해 취해진 노력에 대해 보고하고, 각 당사자의 입장과 고용주가 최종으로 제시한 해결 방안을 제출해야 한다. 대통령은 이 보고서를 대중에게 공개해야 한다. 전국노동관계위원회는 이후 15일 이내에 해당 분쟁에 관계된 각 고용주의 종업원을 대상으로 고용주가 제시한 최종 해결 방안의 승인 여부에 대해 비밀 투표를 실시하고, 5일 이내에 그 결과를 법무 장관에게 보고해야 한다.

Sec. 210. [§ 180. 선거 결과 증명 또는 해결 방안 도출 시 금지 명령 취소; 국회 보고] 비밀 투표 결과 증명 또는 해결 방안 도출 시 먼저 발생한 사안에 대해 법무 장관은 법원에 금지 명령을 취소하도록 요구하고, 법원은 이를 승인하고 금지 명령을 취소해야 한다. 이러한 신청이 승인되면 대통령은 조사 위원회의 조사 결과 및 전국노동관계위원회가 실시한 투표 결과를 비롯하여 고려 사항 및 조치에 적합하다고 생각되는 권고 사항을 포함한 완전하고 종합적인 절차 보고서를 의회에 제출해야 한다.

단체 교섭 합의에 대한 자료 정리 등

Sec. 211. [§ 181.] (a) 고용주 관련 대표자, 종업원, 대표 및 일반 대중을 위한 참고 및 정보로 노동부 산하 노동통계국(Bureau of Labor Statistics)은 사용 가능한 모든 단체 교섭 합의서의 사본, 기타 계약서 및 노동 쟁의 해결 또는 조정을 위한 조치에 대한 자료를 보관해야 한다. 이러한 자료는 노동부 장관이 정한 적절한 조건에 의거한 감사를 위해 공개되어야 한다. 단, 비밀로 제출된 특정 정보는 공개할 수 없다.

(b) 노동부 산하 노동통계국은 조정알선국, 고용주, 종업원 또는 그 대표의 요구가 있을 경우 노동 쟁의의 해결에 도움을 줄 수 있는 모든 자료 및 사실 정보를 제공해야 한다. 단, 비밀로 제출된 특정 정보는 공개할 수 없다.

철도노동법의 예외

Sec. 212. [§ 182.] 이 Title[Subchapter]의 조항들은 수시 개정된 철도노동법[45 U.S.C. § 151 이하 참조]의 조항을 따르는 사안과 관련하여 적용되지 않아야 한다.

의료 산업의 노동 쟁의 중재

Sec. 213. [§ 183.] (a) [조사 위원회의 설립; 회원 자격] 의료 기관에 영향을 주는 파업 또는 직장 폐쇄의 위협 또는 실제 행위가 발생하거나 지속되어 관련 지역의 의료 업무 수행에 심각한 방해가 될 것으로 조정알선국 국장이 판단하는

LABOR MANAGEMENT RELATIONS ACT

경우, 국장은 Section 8(d)[이 Title의 Section 158(d)]의 Clause (3)에서 요구하는 Section 8(d)[이 Title의 Section 158(d)]의 마지막 문장의 Clause (A)에 의거하여 연방조정알선국에 통지 후 30일 이내에 또는 Clause (B)에 따른 통지 후 10일 이내에 공정한 조사 위원회를 설립하여 교착 상태의 해결에 노력할 수 있다. 이러한 위원회는 분쟁에 관련된 문제들을 조사하고, 설립 후 15일 이내에 당사자들에 대한 서면 보고서를 작성한다. 서면 보고서에는 신속하고 평화롭고 공정한 분쟁 해결 달성을 목표로 분쟁 해결을 위한 위원회의 권고 사항과 함께 사실 인정 판결이 포함되어야 한다. 이러한 위원회는 국장이 바람직하다고 생각되는 인원 수로 구성되어야 한다. 이 Section에 의거하여 임명된 위원은 분쟁과 관련된 의료 기관 또는 종업원 조합에 이해 관계가 있거나 연관되어서는 안 된다.

(b) [조사 위원회 위원의 보수] (1) 이 Section에 의거하여 설립된 위원회의 위원은 연방 정부에 의해 고용되며 보수 없이 업무를 수행해야 한다. 그러나 이 Section에 따른 의무 수행으로 발생하는 여행 경비, 숙식비 및 기타 필요 경비가 지급된다.

(2) 이 Section에 의거하여 설립된 위원회의 위원 중 상기 (1)에 해당하지 않는 위원은 미국 연방법 Title 5의 Section 5332[Title 5의 Section 5332]에 따른 일반직 보수 체계(General Schedule)의 GS-18에 규정된 일일 임금을 초과하지 않는 범위에서 국장이 정한 보수와 이 Section에 따른 업무 수행 기간에 대한 교통비가 지불되며 또한 이 Section에 따른 업무 수행 중 발생하는 여행 경비, 숙식비 및 기타 필요 경비가 지급된다.

(c) [현 상태 유지] 이 Section의 Subsection (a)에 의거하여 설립된 위원회가 보고서를 발행한 후 15일 동안은 합의에 의한 경우를 제외하고, 논쟁 당사자들은 계약 갱신을 위한 협상에 있어 계약 만료 이전에 유효하거나 최초 교섭 협상에 있어 교착 상태 기간 이전에 유효한 현 상태를 변경해서는 안 된다.

(d) [예산 지출 권한 승인] 이 Section의 조항을 수행하기 위해 필요한 만큼의 예산 지출이 승인되어야 한다.

TITLE III

[미국 연방법 Title 29, Chapter 7, Subchapter IV]

노동 조합에 의한 또는 노동 조합에 대한 소송

Sec. 301. [§ 185.] (a) [재판지, 금액 및 시민권] 본 법[Chapter]에서 정의하는 상업 활동에 영향을 주는 산업의 고용주와 그 종업원을 대표하는 노동 조합 사이의 계약 위반에 대한 소송은 분쟁 금액이나 당사자의 시민권과 관계없이 당사자에 대한 관할권을 갖는 미국 지방 법원에 제기할 수 있다.

(b) [대리인의 행위에 대한 책임; 소송 목적의 주체; 금전 지급 판결의 집행] 본 법[Chapter]에서 정의하는 상업 활동에 영향을 주는 산업의 종업원을 대표하는 노동 조합과 본 법[Chapter]에서 정의하는 상업 활동에 영향을 주는 행위의 주체인 고용주는 그 대리인의 행위에 책임이 있다. 이러한 노동 조합은 미국 법원에서 주체로서 또는 해당 노동 조합이 대표하는 종업원을 대신하여 소송을 제기하거나 소송을 제기 당할 수 있다. 미국 지방 법원에서 노동 조합에 대해 내린 금전 지급 판결은 주체로서의 해당 조합과 그 자산에 대해서만 집행되어야 하며, 개인 회원 또는 개인 회원의 자산에 대해서는 집행되지 않아야 한다.

(c) [관할권] 노동 조합에 의한 또는 노동 조합에 대한 미국 지방 법원에서의 소송을 목적으로 지방 법원은 (1) 노동 조합의 본부가 위치한 관할구 또는 (2) 정식으로 승인된 해당 노동 조합의 간부 또는 대리인이 종업원 회원을 대표하거나 대리하는 업무를 수행하는 관할구에서 해당 노동 조합에 대한 관할권을 갖는 것으로 간주되어야 한다.

(d) [소장의 송달] 노동 조합의 자격을 가진 간부 또는 대리인에게 미국 법원의 출두 명령, 소환장 또는 법률 소장을 송달하면 노동 조합에 송달한 것으로 해석된다.

(e) [대리 문제에 대한 판단] 이 Section의 목적에 따라 다른 사람의 “대리인”으로서 행동하는 사람을 판단하는 데 있어서 수행한 특정 행동의 실제 승인 여부 또는 사후 승인 여부에 대한 질문은 지배적일 수 없다.

종업원 대표에 대한 지불 제한

Sec. 302. [§ 186.] (a) [종업원, 대표 또는 노동 조합에 대한 고용주 또는 대리인의 금전 지불 또는 대부 등] 고용주, 고용주 협회, 종업원을 위한 노동 관계 전문가, 조연자, 상담자로서의 역할을 하는 사람 또는 종업원 또는 종업원의

LABOR MANAGEMENT RELATIONS ACT

이익을 위한 역할을 하는 사람이 금전 또는 기타 유가물을 다음 대상에게 지불, 대여, 전달하거나 지불, 대여, 전달하기로 약속하는 행위는 불법이다.

(1) 상업 활동에 영향을 주는 산업에 고용된 종업원의 대표

(2) 상업 활동에 영향을 주는 산업에 고용된 종업원을 대표하거나, 대표하고자 하거나, 회원 자격을 인정하는 노동 조합 또는 그 간부 또는 종업원

(3) 상업 활동에 영향을 주는 산업에 고용된 고용주의 고용인 또는 고용인 집단이나 협회. 선택한 대표를 통해 조합 결성 및 단체 교섭 권리를 행사하는 다른 종업원에게 이러한 종업원 또는 집단이나 협회가 직간접적으로 영향을 줄 수 있도록 정상 보수를 초과하여 이들에게 금전 또는 유가물을 제공하는 경우.

(4) 상업 활동에 영향을 주는 산업에 관련된 노동 조합의 간부 또는 종업원. 종업원의 대표로서 또는 이러한 노동 조합의 간부 또는 종업원으로서의 행동, 결정 또는 업무와 관련하여 이들에게 영향을 줄 목적으로 금전 또는 유가물을 제공하는 경우.

(b) [금전 또는 유가물의 요청, 요구 등]

(1) 이 Section의 Subsection (a)에서 금지하고 있는 금전 또는 기타 유가물의 지불, 대여 또는 전달을 요청, 요구, 용인 또는 수락하거나, 또는 용인 또는 수락하기로 합의하는 행위는 불법이다.

(2) 노동 조합 또는 그 간부, 대리인, 대표로서의 역할을 하는 사람 또는 이러한 노동 조합의 고용주가 상업 활동의 자산을 운송하는 업무에 고용된 차량 운전자(주간통상법(Interstate Commerce Act)[49 U.S.C. § 301 이하 참조]에서 정의) 또는 이러한 운전사의 고용주에게 차량 화물의 하역 비용으로서 또는 하역과 관련하여 금전 또는 기타 유가물을 이러한 노동 조합 또는 그 간부, 대리인, 대표, 종업원에게 지불하도록 요구하거나 받는 행위는 불법이다. *단*, 이 Paragraph의 어떠한 내용도 고용주가 자신의 종업원에게 종업원으로서의 업무에 대한 보수를 지불하는 것을 불법으로 해석되지 않아야 한다.

(c) [예외] 이 Section의 조항은 다음 항목에 적용되지 않아야 한다. (1) 노동 관계 문제나 인사 행정 문제에 있어 고용주에게 공개적으로 행동할 의무가 있는 종업원 또는 종업원의 대표 또는 고용주의 과거 종업원이었거나 현재 종업원인 노동 조합의 간부 또는 종업원에게 용역 제공의 보수로서 고용주가 지불해야 하는 금전 또는 유가물. (2) 법원의 판결 또는 중재인이나 공정한 의장의 결정/판정에 대한 보상으로서 또는 타협, 조정, 해결 또는 속임이나 협박이 없이

이루어진 손해 배상 청구, 고소, 불만 또는 분쟁의 포기에 있어 금전 또는 기타 유가물의 지불 또는 전달. (3) 통상적인 사업을 하는 데 있어 대표적인 시장 가격에 물품 또는 상품을 판매 또는 구매, (4) 노동 조합의 조합비 지불 시 종업원의 임금에서 공제되는 금액. *En*, 고용주가 이러한 공제가 실시된 각 종업원으로부터 1년 이상 동안 또는 적용 가능한 단체 협약의 종료일 이후(둘 중 먼저 발생하는 시점) 취소 가능한 서면 양도 증서를 받은 경우. (5) 고용주의 종업원 및 그 가족과 부양 가족의 유일하고 전적인 이익을 위해(또는 유사한 지불을 하는 다른 고용주의 종업원, 그 가족, 부양 가족과 공동으로 이러한 종업원, 가족 및 부양 가족의 유일하고 전적인 이익을 위해) 이러한 대표가 개설한 신탁 기금에 지불한 금전 또는 유가물. *En*, (A) 이러한 지불 금액은 종업원, 그 가족, 부양 가족의 이익을 위해 또는 진료/병원 치료, 종업원의 퇴직/사망 연금, 직업 활동 중 발생한 부상/질병에 대한 보상, 상기 항목의 지불을 위한 보험, 실업 수당, 생명 보험, 장애/질병 보험, 사고 보험을 위해 원금이나 수익에서 지불하기 위한 목적으로 보관해야 한다. (B) 이러한 금액이 지불되는 세부 원리는 고용주와 작성한 서면 합의서에 명시되며, 이러한 합의서에는 이러한 기금의 운용에 고용주와 종업원이 동등한 권리를 가지며, 고용주 대표 및 종업원 대표로서 독립적인 사람이 합의하고, 고용주 및 종업원 집단이 이러한 기금 운용에 있어 교착 상태에 이르고 이러한 교착 상태를 해소할 권한을 가진 독립적인 사람이 없을 경우 두 집단이 이러한 분쟁을 판정할 공정한 중재인을 합의에 의해 임명할 것과, 합리적인 기간 내에 합의에 도달하지 못할 경우 어느 일방의 청원에 따라 신탁 기금의 주 사무소가 있는 관할구의 미국 지방 법원이 이러한 분쟁을 판정할 공정한 중재인을 임명해야 하며, 신탁 기금에 대해 매년 감사를 실시하고, 그 결과를 신탁 기금의 주 사무소 또는 기타 서면 합의에서 지정한 장소에서 이해 관계자가 검토할 수 있도록 해야 한다는 조항이 포함되어야 한다. (C) 종업원의 연금 지불을 목적으로 사용키로 의도된 지불 금액은 이러한 연금 지불 이외의 목적으로 사용할 수 없도록 보관된 기금을 제공하는 별도의 신탁에 예치해야 한다. (6) 공동 휴가, 휴일, 퇴직이나 그와 유사한 수당 또는 견습이나 기타 교육 프로그램 비용 지불을 위해 이러한 대표가 설립한 신탁 기금에 대해 고용주가 지불한 금전 또는 유가물. *En*, 이 Subsection의 Clause (5)에 대한 조건인 Clause (B)의 요구 사항이 이러한 신탁 기금에 적용된다. (7) (A) 종업원, 가족 및 부양 가족의 교육 기관에서의 학업을 위한

LABOR MANAGEMENT RELATIONS ACT

장학금, (B) 종업원의 취학 전 및 취학 부양가족을 위한 보육 시설, (C) 종업원의 주택 마련을 위한 금융 지원의 목적으로 대표가 설립한 공동 또는 개인 신탁 기금에 대해 고용주가 지불하는 금전 또는 유가물. *Et*, 어떠한 노동 조합 또는 고용주에 대해서도 이러한 신탁 기금의 설립에 대한 협약이 요구되지 않으며, 이를 거부하는 행위는 불공정 노동 관행으로 해석되지 않아야 한다. 또한, 이 Subsection의 Clause (5)에 대한 조건인 Clause (B)의 요구 사항이 이러한 신탁 기금에 적용된다. (8) 종업원, 그 가족, 부양 가족이 선택한 상담 또는 계획을 위한 법률 서비스 비용 지불을 위해 대표가 설립한 신탁 기금에 대해 고용주가 지불하는 금전 또는 유가물. *Et*, 이 Subsection의 Clause (5)에 대한 조건인 Clause (B)의 요구 사항이 이러한 신탁 기금에 적용된다. 또한 어떠한 법률 서비스도 다음과 같은 목적으로 제공되지 않아야 한다. (A) (i) 노동자의 보상 사건을 제외하고 고용주 또는 그 간부 또는 대리인, (ii) 노동 조합 또는 그 상위 단체나 하위 단체, 또는 그 간부 또는 대리인, (iii) 전국노동관계법 또는 본 법[이 Chapter의 Subchapter II 또는 이 Chapter]에 의거하여 발생한 문제에 대해 고용주, 노동 조합 또는 그 간부 또는 대리인을 상대로 한 소송 개시, (B) 노사보고공개법(1959)[29 U.S.C. § 401 이하 참조] 조항에 따라 법률 서비스 비용 지불이 금지된 노동 조합의 소송. (9) 노사협력법(1978) Section 5(b)에 명시된 하나 이상의 목적으로 설립된 공장, 지역 또는 산업 노사위원회에 고용주가 지불하는 금전 또는 유가물.

[Pub. L. 91-86, Oct. 14, 1969, 83 Stat. 133에 Section 302(c)(7) 추가, Pub. L. 93-95, Aug. 15, 1973, 87 Stat. 314에 Section 302(c)(8) 추가, Pub. L. 95-524, Oct. 27, 1978, 92 Stat. 2021에 Section 302(c)(9) 추가 및 Pub. L. 101-273, Apr. 18, 1990, 104 Stat. 138에 Section 302(c)(7) 개정]

(d) [위반 시의 벌금] 이 Section의 조항을 의도적으로 위반한 자에 대해 유죄 판결이 내려지면 경범죄로 처벌되며, 만 달러 이하의 벌금 또는 1년 이하의 징역에 처해지거나 또는 두 가지 처벌 모두가 적용될 수 있다.

(e) [법원 관할권] 미국 지방 법원, 영토 및 점유지의 미국 법원은 미국 연방법[이 Title] [또한 통칭 “Clayton 법”] Title 15의 Section 7 및 Title 29의 Section 52와, 그리고 미국 연방법[이 Title Chapter 6] [또한 통칭 “Norris-LaGuardia 법”]의 Title 29의 Section 101 또는 115와 관계없이, 제시된 사유에 대하여, 그리고 (상대방에

대한 통지와 관련하여) 연방민사소송규칙[Title 28의 Section 381(철회됨)]에 따라 이 Section의 위반을 제지하기 위한 사법권을 가진다.

(f) [조항의 유효일] 이 Section은 1947년 6월 23일 당시 효력이 발생 중인 계약에 대해서 해당 계약의 만료 또는 1948년 7월 1일 중 먼저 발생하는 날짜까지 적용되지 않아야 한다.

(g) [신탁 기금에 대한 투자] 신탁 기금에 대한 투자에 관하여 이 Section의 Subsection (c)(5)(B)에 명시된 제약에 대한 준수 규정은 그렇지 않을 경우 적법한 1946년 1월 1일 이전에 단체 합의에 의해 설립된 신탁 기금에 대한 투자에는 적용되지 않으며, 또한 이 Section의 Subsection (c)(5)(B)는 공동 휴가 수당 조항에 포함된 기금과 같은 1947년 1월 1일 이전의 신탁 기금에 대한 투자를 금지하는 것으로 해석되지 않아야 한다.

보이콧 및 기타 불법 조합

Sec. 303. [§ 187.] (a) 이 Section의 목적에 한하여 상업 활동에 영향을 미치는 산업 또는 활동에서 노동 조합이 전국노동관계법 Section 8(b)(4)[이 Title의 Section 158(b)(4)]에서 불공정 노동 관행으로 규정된 활동을 수행하는 것은 불법이다.

(b) 이 Section의 Subsection (a)에 대한 위반으로 인해 사업 또는 재산 상의 손실을 입은 자는 분쟁 중인 액수와 관계없이 Section 301[이 Title의 Section 185]의 제한과 조항에 따라 미국의 지방 법원 또는 당사자에 대한 관할권을 가진 기타 법원에 소송을 제기하여 자신이 입은 손해 금액과 소송 비용을 배상 받을 수 있다.

정치 기부금의 제한

Sec. 304. 철회됨.

[연방선거운동법(1972)의 Section 316, 2 U.S.C. § 441b 참조]

Sec. 305. [§ 188.] 공무원의 파업. 철회됨.

[5 U.S.C. § 7311 및 18 U.S.C. § 1918 참조]

LABOR MANAGEMENT RELATIONS ACT

TITLE IV

[미국 연방법 Title 29, Chapter 7, Subchapter V]

우호적인 노동 관계 및 생산성에 영향을 주는 기본적인 문제점 연구 및 보고를
위한 합동 협의회의 설립

Sec. 401 ~ 407. [§§ 191-197.] 생략됨.

TITLE V

[미국 연방법 Title 29, Chapter 7, Subchapter I]

정의

Sec. 501. [§ 142.] 본 법[Chapter]에서 사용되는 용어는 다음과 의미를 갖는다.

(1) “상업 활동에 영향을 주는 산업”이란 노동 쟁의로 인해 상업 활동을 저해 또는 방해하거나 상업 활동의 자유로운 흐름이나 상업 활동을 저해 또는 방해하기 쉬운 산업 또는 상업 활동을 의미한다.

(2) “파업”은 종업원의 파업 또는 기타 조업 중단(단체 교섭 합의 만료로 인한 중단 포함) 및 공동 조업 단축 또는 종업원의 기타 공동 작업 방해를 포함한다.

(3) “상업 활동”, “노동 쟁의”, “고용주”, “종업원”, “노동 조합”, “대표”, “사람” 및 “관리자”는 본 법[이 Chapter의 Subchapter II]에 의해 개정된 전국노동관계법에서 사용된 것과 동일한 의미를 갖는다.

유보 조항

Sec. 502. [§ 143.] [이례적인 위험 조건] 본 법[Chapter]의 어떠한 내용도 개인 종업원의 동의 없이 노동 또는 용역을 제공할 것을 요구하거나, 개인 종업원의 불법 행위로 인해 노동을 중지하도록 하는 것으로 해석되지 않아야 한다. 또한 법원은 개인 종업원의 동의 없이 노동 또는 용역의 수행을 강제하는 영장을 발부할 수 없으며, 종업원이 고용된 장소에서 수행하는 업무의 이례적인 위험 조건이 이유가 되는 경우 신의 성실의 원칙에 따라 해당 종업원의 노동 중단을 본 법[Chapter]에 의거하여 파업으로 간주해서는 안 된다.

분리 원칙

Sec. 503. [§ 144.] 본 법[Chapter]의 조항 또는 특정 개인이나 상황에 대한 해당 조항의 적용이 무효화되는 경우에도 무효화된 조항 이외의 본 법[Chapter]의 나머지 조항 또는 개인이나 상황에 해당 조항의 적용은 영향을 받지 않아야 한다.