

1996 단체협약 분석

권혜자

한국노총 중앙연구원

● ● ●
발 간 사

우리 나라 노동운동은 지난 겨울과 봄에 노사관계개혁위원회의 실패, 날치기 노동법 제정, 그에 대항한 노동자의 총파업, 노동법의 재개정 등으로 그 어느 때보다도 급박한 상황 속에 있었습니다. 노동자의 단결된 투쟁은 날치기 노동법을 철회시켰지만, 유감스럽게도 재개정된 노동법은 정부와 사용자의 이해를 대변하면서 노동조합운동의 입지를 약화시키는 방향으로 제정되었습니다. 이제 남은 것은 노동조합운동이 이러한 악조건을 어떻게 뚫고 나갈 것인가입니다. 이러한 상황을 고려할 때, 앞으로 단위 노동조합의 단체협약 체결은 개정 노동법의 독소 조항으로부터 조합원의 권리와 조합 활동을 방어해야 한다는 의미를 가지고 있습니다.

이 연구는 1996년 중반에 우리 나라 단체협약의 내용과 실태를 파악하고 단체협약 모범안을 제출하기 위하여 시작되었습니다. 그러나 노동법 개정의 급박한 상황전개에 따라 이 연구는 단체협약의 모범안을 제출하는 데까지 나아가지 못하고, 개정 노동법의 쟁점이 기존의 단체협약에서 어떻게 규정되어 있는가를 중심으로 서술되었습니다. 따라서 이 연구는 단위 노동조합의 단체협약 체결에 있어 다른 노동조합의 단체협약 규정을 참고할 수 있는 기초자료로 사용될 수 있을 것입니다.

또한 이 글은 개정 노동법의 쟁점에 대하여 단위 노동조합의 단체협약이 어떠한 대응방향을 가져야 할 것인가를 다루고 있습니다. 이 글에서 제시되고 있는 단체협약의 대응방향은 노동자의 근로조건 보호와 노동조합의 연대 강화라는 큰 방향에서만 제시되고

있다는 한계를 갖습니다. 각 쟁점에 대한 구체적인 대응방향으로
는 기존 단체협약 모범사례와 양대 노총의 단체협약 모범안을 소
개하고 있으므로, 단체협약 체결시 참고자료로서 사용할 수 있을
것입니다.

이 연구의 수행은 한국노총 중앙연구원과 노총 산별연맹 전문위
원들의 노고로 이루어졌습니다. 특히 산별 연맹 전문위원들은 바
쁜 와중에서도 설문조사와 단체협약의 자료 작성 및 연구방향 설
정에 이르기까지 수고를 마다하지 않았습니다. 그럼에도, 연구결과
의 조야함과 해석상의 오류가 드러난다면, 이는 전적으로 집필자
의 책임일 것입니다. 그간 애써주신 정문주(금속노련), 이근구(섬
유노련), 강연배(화학노련), 최낙봉(택시노련), 정혜선(자동차노련),
이민우(선원노련), 이용술(금융노련) 전문위원님들께 다시 한 번
깊이 감사드립니다.

이외에도 자료 작성과 정리, 통계분석에 이르기까지 최승원, 선
기연 님의 노고는 이루 말할 수 없었습니다. 이 과정에서는 단체
협약과 노동법에 대한 이해는 물론, 적지 않은 단순작업까지 요구
되었는데, 두 분의 수고가 없었다면 연구결과를 보기 어려웠을 것
입니다.

마지막으로 이 보고서에 실린 내용은 전적으로 저자의 견해이
며, 한국노동조합총연맹의 공식적인 입장과 다를 수 있음을 밝혀
두는 바입니다.

1997년 4월

한 국 노 동 조 합 총 연 맹
위 원 장 박 인 상

< 목 차 >

第1章 단체협약 분석의 목적과 개요	1
1. 1996년 단체협약 분석의 목적	1
2. 글의 구성과 사용된 자료	5
3. 조사된 단체협약의 현황	8
1) 산업별 조합원규모별 단체협약과 적용 조합원수	8
2) 단체협약 체결시기별 현황	11
第2章 총칙 및 조합활동	14
1. 총칙	14
1) 유일교섭단체 조항	14
2) 협약 효력 우선의 원칙	15
3) 협약의 적용범위	16
4) 근로조건 저하 금지	18
5) 취업규칙 및 사내규칙의 작성·변경과 노동조합의 참여	18
6) 노사간의 통지 의무	20
7) 비조합원의 범위	22
8) 유니온 슝 규정	26
2. 조합활동	27
1) 조합 전임자 조항	27
2) 조합 전임자의 처우	28
3) 조합전임자의 타 단체 공직 취임	32
4) 조합비 공제	33

5) 근무시간 중 조합활동	33
6) 문서열람 및 자료 제공	34
第3章 인사사항	36
1. 인사관련 규정	36
1) 조합원의 인사	36
2) 조합간부 인사	38
3) 인사위원회 및 징계위원회의 구성여부	39
4) 인사위원회 및 징계위원회에의 노동조합 참여	40
2. 징계와 해고	42
1) 징계 사유	43
2) 해고 사유	44
3) 징계절차와 부당징계의 구제	46
3. 휴직	48
第4章 고용관련 사항	51
1. 기업활동의 변경	51
2. 기업활동의 변경시 고용 및 노동조합 승계	53
1) 고용 및 근로조건의 승계	53
2) 노동조합 및 단체협약의 승계	55
3. 기업내 일부 사업내용의 변경	56
4. 경영상의 인원정리	58
5. 정규직 신규채용 및 임시직 고용에 관한 사항	60
1) 신규채용	60
2) 수습기간	61
3) 임시직의 활용	62
第5章 임금 및 근로시간	66
1. 근로시간과 휴가	66
1) 주당 기준근로시간	66

2) 근로시간의 범위	67
3) 교대제 근무	69
4) 연장근로 및 휴일근로 결정에 대한 노동조합의 참여	70
5) 휴가 및 휴일대체	72
6) 모성보호와 관련한 휴가 및 직장त्या	73
2. 임금결정 원칙과 임금규정의 변경	74
1) 임금인상 원칙	74
2) 임금인상 방법	75
3) 임금규정 변경 규정	75
4) 임금조정 회수 규정	77
5) 임금 차등지급 금지	78
3. 임금 구성	78
1) 기본급 저하 불가의 원칙과 정기승급	78
2) 상여금	80
3) 퇴직금	82
4. 휴업지불	85
第6章 복지제도 및 산업안전	88
1. 복지제도	88
2. 산업안전보건	91
1) 산업안전보건위원회의 구성 및 관리자 선임	91
2) 산업안전보건위원회의 노동조합의 참여	92
3) 작업환경 측정	94
4) 건강 검진	95
第7章 집단적 노사관계	97
1. 단체교섭 사항	97
1) 단체교섭 사항	97
2) 단체교섭 위원	100
2. 노동쟁의	102

1) 평화의무	102
2) 조정과 중재	103
3) 쟁의행위 중 시설 이용과 출입 자유	106
4) 쟁의행위 중 비상시 조치	107
5) 쟁의행위 중 신분 보장	108
6) 쟁의기간 중 임금 지급	109
7) 쟁의기간 중 신규채용 또는 대체근무 금지	112
8) 쟁의행위 불참가자에 대한 규정	113
3. 노사협의회	114
1) 노사협의회 합의사항의 효력	114
2) 노사협의회 대상과 단체교섭 대상의 비교	115
4. 단체협약의 유효기간	119
1) 단체협약의 유효기간	119
2) 단체협약의 유효기간 만료시 효력 연장	120
3) 단체협약 갱신 요청시기	121
4) 단체협약 유효기간 중 재교섭	122
第8章 '97년 노동법 개정의 쟁점과 단체협약의 대응	123
1. 1990년대 중반 단체교섭의 쟁점과 노동법 개정	123
2. 노조 전임자의 처우	128
3. 대체근로	131
4. 쟁의기간중 임금지급 요구의 금지	134
5. 정리해고	137
6. 기타 고용관련 쟁점	142
7. 하도급 및 용역과 비정규 노동자의 고용	147
8. 변형근로시간제도	154
9. 퇴직금 중간정산제와 퇴직연금보험	160
<참고문헌>	164

<부록1>한국노동조합총연맹 '97 모범단체협약안	165
<부록2>한국노동조합총연맹 '97 단체협약 갱신 체결지침	186
<부록3>한국민주노동조합총연맹 '97 단체협약 모범안	191

< 표 목 차 >

<표 1- 1> 원인별 노사분규 발생 추이	2
<표 1- 2> 『'96 단체협약 분석을 위한 노동조합 실태조사』의 구성	6
<표 1- 3> 업종별·조합원 규모별 단체협약수와 적용 조합원수	9
<표 1- 4> 산업별 조사 단체협약 현황	10
<표 1- 5> 단체협약 체결시기별 현황	11
<표 1- 6> 단체협약 만료시기별 현황	11
<표 1- 7> 단체협약 만료월	12
<표 2- 1> 유일 교섭단체	15
<표 2- 2> 협약 효력 우선의 원칙	15
<표 2- 3> 단체협약의 적용범위	17
<표 2- 4> 근로조건 저하금지	18
<표 2- 5> 취업규칙 및 사내규칙의 작성·변경	19
<표 2- 6> 취업규칙 작성·변경시 노동조합의 참여	20
<표 2- 7> 회사의 통지의무	21
<표 2- 8> 노동조합의 통지의무	22
<표 2- 9> 비조합원의 범위	23
<표 2-10> 직위별 비조합원의 범위	23
<표 2-11> 업무별 비조합원의 범위	24
<표 2-12> 직종별 비조합원의 범위	25
<표 2-13> 쉼 제도	26
<표 2-14> 노동조합 전임자 조항	27
<표 2-15> 노동조합 전임자 수	28
<표 2-16> 노동조합 전임자의 처우	30
<표 2-17> 노동조합 전임자의 임금지급	30
<표 2-18> 전임자의 임금수준 규정	31
<표 2-19> 전임자의 임금지급 수준	31
<표 2-20> 조합전임을 이유로 한 불이익 금지 규정	32

<표 2-21> 노동조합 전임자의 타 단체 공직 취임	32
<표 2-22> 조합비 공제	33
<표 2-23> 근무시간 중 조합활동	34
<표 2-24> 문서열람 및 자료제공	35
<표 3- 1> 조합원 진출 및 배치전환	37
<표 3- 2> 조합원 승진승급	37
<표 3- 3> 조합간부 인사	38
<표 3- 4> 인사위원회·징계위원회의 구성	39
<표 3- 5> 노동조합의 인사위원회 참여	40
<표 3- 6> 노동조합의 징계위원회 참여	41
<표 3- 7> 노동조합의 인사위원회 및 징계위원회 참여	42
<표 3- 8> 인사위원회 및 징계위원회에의 노동조합 참여방식	42
<표 3- 9> 징계 사유	43
<표 3-10> 해고 사유	45
<표 3-11> 징계 절차(소명권 및 재심제도)	47
<표 3-12> 부당징계 구제	48
<표 3-13> 휴직사유	49
<표 3-14> 조합활동 관련 형사휴직	50
<표 4- 1> 기업의 합병, 정리, 해산, 양도	51
<표 4- 2> 사업장 단위 및 일정한 사업의 양도	52
<표 4- 3> 고용 승계	54
<표 4- 4> 근로조건 승계	54
<표 4- 5> 노동조합 승계	55
<표 4- 6> 단체협약 승계	56
<표 4- 7> 작업 일부의 외주처리 등 사업내용의 변경	57
<표 4- 8> 하도급 전환	57
<표 4- 9> 용역 인원의 결정	58
<표 4-10> 경영상 인원정리	59
<표 4-11> 인원정리 대상과 규모에 대한 노동조합의 참여	59
<표 4-12> 인원정리시 기간 통보	60
<표 4-13> 신규채용	61
<표 4-14> 수습기간	62

<표 4-15> 비정규 노동자의 고용실태	63
<표 4-16> 비정규 노동자의 활용방법	63
<표 4-17> 비정규 노동자의 고용에 대한 노동조합의 참여	63
<표 4-18> 임시직 활용의 결정	64
<표 4-19> 임시직의 정규직 전환	65
<표 5- 1> 주당 기준근로시간	66
<표 5- 2> 근로시간의 개념과 범위	68
<표 5- 3> 실 근로시간에 포함되는 시간	69
<표 5- 4> 교대제 근무	70
<표 5- 5> 연장근로·휴일근로 실시절차	71
<표 5- 6> 연장근로의 결정	71
<표 5- 7> 일요일 공휴일 등 휴일근로 결정	72
<표 5- 8> 휴가 및 휴일대체	72
<표 5- 9> 모성보호 관련 휴가 및 직장त्या	73
<표 5-10> 임금인상 원칙	74
<표 5-11> 임금인상 방법	75
<표 5-12> 임금규정 변경	76
<표 5-13> 임금조정 회수	77
<표 5-14> 임금 차등지급 금지	78
<표 5-15> 정기승급	79
<표 5-16> 기본급 저하불가	80
<표 5-17> 상여금 지급원칙	81
<표 5-18> 상여금 지급기준	82
<표 5-19> 퇴직금 지급제도	83
<표 5-20> 퇴직금 적립방법	84
<표 5-21> 퇴직금 적립방법 실태	85
<표 5-22> 휴업지불 사유	86
<표 5-23> 휴업지급액	87
<표 6- 1> 복지제도	89
<표 6- 2> 복지후생시설	90
<표 6- 3> 산업안전보건위원회 구성 및 관리자 선임	92
<표 6- 4> 노동조합의 산업안전위원회 참여	92

<표 6- 5> 산업안전에 대한 노동조합의 참여	94
<표 6- 6> 작업환경 측정	95
<표 6- 7> 일반 건강검진	96
<표 6- 8> 특수 건강검진	96
<표 7- 1> 단체교섭 사항	99
<표 7- 2> 단체교섭 위원수	101
<표 7- 3> 대표위원 의무참석과 성실성	102
<표 7- 4> 평화의무 조항	103
<표 7- 5> 쟁의행위 발생신고시 사전통보	103
<표 7- 6> 임의조정제도	104
<표 7- 7> 중재신청	105
<표 7- 8> 쟁의행위 기간중의 시설이용	106
<표 7- 9> 쟁의행위 기간중의 출입자유	107
<표 7-10> 쟁의행위 기간중의 비상시 조치	108
<표 7-11> 쟁의행위중 신분보장	109
<표 7-12> 1990년 이후 파업 경험	111
<표 7-13> 쟁의행위 기간중의 임금지급	111
<표 7-14> 쟁의행위 기간중 신규채용 또는 대체근무 금지	113
<표 7-15> 쟁의행위 불참가자	114
<표 7-16> 노사협의회 합의사항의 효력	115
<표 7-17> 노사협의회 사항	117
<표 7-18> 단체협약 유효기간	119
<표 7-19> 단체협약 유효기간 만료시 효력 연장	121
<표 7-20> 단체협약 갱신 요청시기	121
<표 7-21> 단체교섭 유효기간중의 재교섭	122
<표 8- 1> 단체교섭 사항과 노사협의 사항의 비교	125
<표 8- 2> 단체교섭의 쟁점	127
<표 8- 3> 고용관련 쟁점사항	143
<표 8- 4> 개정 노동법의 변형 근로시간제도	154
<표 8- 5> 일본의 변형 근로시간제도	158

第 1 章

단체협약 분석의 목적과 개요

1. 1996년 단체협약 분석의 목적

1997년 현재, 한국의 노동조합운동이 본격적으로 활성화된 지 10여년이 지나고 있다. 그간 우리 나라 노사관계는 급속한 변화를 겪었다. 노동조합 조직률은 1987년 11.7%에서 1989년 18.6%로 약 2년만에 급속히 증가하였으나, 1994년에는 13.4%까지 떨어지고 있다. 1990년 이후로는 노사분규의 건수도 절대적으로 줄어들었으며 (<표 1-1> 참조), 단체 교섭의 쟁점도 임금인상에서 단체협약, 노동강도와 직제개편에 이르기까지 다양한 영역으로 확대되고 있다. 이러한 변화는 노사 당사자뿐만 아니라 사회각계에 이르기까지 새로운 노사관계의 패러다임에 관심을 갖도록 만들었다. 이러한 관심은, 단적으로 말해서 우리 나라의 노사관계가 노사 대등의 대립적 노사관계를 지속할 것인지, 아니면 일본과 같은 협조적 노사관계로 전환될 것인지에 대한 것이었다. 노사간의 입장 차이는 있었어도, 우리 나라 노사관계가 이전의 군부정권 하에서와 같이 정부주도의 노사관계를 벗어날 것이라는 데에는 이견이 없었던 것으로 보인다.

그러나 1997년 현재까지도 우리 나라 노사관계는 하나의 방향으로 뚜렷한 수렴경향을 보이고 있지 않다. 또한 정부의 간섭을 배제한 자율적 노사관계의 정착도 여전히 요원하다. 과거 군부정권 하에서와 마찬가지로, 현재에도 정부의 직접 개입은 노동조합의 활동을 제약하는 가장 큰 변수이다. 노사관계개혁위원회의 실패와 집권정당의 날치기 노동법 개악, 그로 인한 노동조합의 총파업, 노동법의 재개정 등 일련의 과정은 정부의 직접 개입과 독단적 결정이 노사관계에 여전히 결정적인 영향을 미치고 있음을 보여주었다. 결국 개정된 노동법은 노사관계개혁위원회의 공익안과 날치기 노동법의 중간 수준으로 개정됨으로써, 노동계의 총파업투쟁을 불러왔다. 노동계는 처음부터 공익안과 날치기 노동법 모두를 수용할 수 없다는 입장이었으므로, 양자의 중간수준에서 결정된 개정 노동법에 노동조합운동이 어떻게 대응할 것인가는 이후 우리 나라 노사관계의 향방을 가늠 짓는 중요한 잣대가 될 것이다.

<표 1-1> 원인별 노사분규 발생 추이

(단위 : 건)

	체불 임금	임금 인상	휴·폐업 조업단축	해고	부당 노동행위	근로 조건	단체 협약	기타	전체
1988	59	946	20	110	59	136	328	215	1873
1989	59	742	30	81	10	21	426	247	1616
1990	10	167	6	18	-	2	49	70	322
1991	5	132	-	7	-	2	56	32	234
1992	27	134	-	4	-	-	49	31	235
1993	11	66	1	1	-	-	52	13	144
1994	6	51	-	3	-	-	42	19	121
1995	-	33	-	1	-	-	49	5	88

자료 : 노동부, 『분기별 노동동향 분석』, 한국노동연구원, 1996. 1/4에서 재인용.

이러한 격변의 과정에서 본 연구의 내용은 처음의 계획에서 약간 벗어날 수밖에 없었다. 이 글의 초기의 목적은 두 가지였다. 첫째, 단체협약의 쟁점과 실태를 파악함으로써 1990년대 중반 한국 노동운동의 발전상태를 점검하고, 둘째 노사간의 교섭사항 전반에 걸쳐 다양한 영역에서 노동조합의 경영참여를 확대할 수 있도록 단체협약 모범안을 제출하는 데 있었다. 그러나 연구의 진행과정에서 노사관계개혁위원회의 공익안 제출, 노동법의 날치기 제정, 총파업과 노동법 재·개정 등의 변화가 있었다. 결국 이 글의 내용은 1990년대 중반의 단체협약의 쟁점과 실태를 파악함으로써, 개정 노동법의 쟁점이 현재 단체협약에서 어떻게 규정되어 있으며, 앞으로 어떤 개정방향을 가져야 할 것인가로 초점이 모아지게 되었다.

이 글의 집필 시점은 1997년 임금투쟁과 단체협약 체결이 진행되고 있는 시점으로, 양대 노총에서 개정 노동법에 대응한 단체협약지침이 이미 제출되어 있는 상태이다. 따라서 이 글에서는 개정 노동법의 몇 가지 쟁점사항에 대한 대응방향을 서술하고, 노동조합의 단체협약지침 및 기존 협약 중의 모범안을 소개하는 데 그치고자 한다.

단체협약은 노동조합과 사용자 혹은 사용자 단체간에 임금, 근로시간 등 근로조건에 관한 사항이나 기타 협약 당사자간의 제반 관심사에 대하여 단체교섭을 통해 문서로 체결된 협정이다. 단체협약은 임금 및 근로조건 등 노동자의 이해관계를 규정함으로써 노동자의 삶의 질을 개선할 뿐 아니라, 노동자의 이해관계와 관련이 있는 기업 활동 전반에 대해서 규제와 참여의 성격을 동시에 가지고 있다. 단체협약은 단위 노동조합의 기업활동에의 참여 수준을 보여주기 때문에, 개별 단체협약을 종합적으로 분석함으로써 우리 사회의 산업민주주의의 일정 수준을 파악할 수 있다.

경제침체나 개별 기업 노사관계의 변화에 따라 개별 단체협약의 수준이 후퇴한다면, 전체적으로 단체협약의 경영참여 수준도 낮아질 수 있다. 이 경우 단체협약의 참여 수준이 저하되는 최저선은 노동법의 규정수준이다. 노동법이나 단체협약 모두 노동기준에 대한 개별적 근로관계와 노동조합의 활동에 대한 집단적 근로관계를 다루고 있다. 그러나 노동법은 노동기준에 대해서는 최소한의 규정이므로, 근로기준에 관한 개별 단체협약은 노동법의 규정 이하로 저하될 수 없다.

거꾸로 노동법의 개약이 곧바로 개별 단체협약의 개약으로 연결되는 것은 아니다. 개별적 근로관계에 대한 노동법제는 임금 및 근로조건 등 노동기준에 대한 최저선을 다루고 있지만, 단체협약은 그 법적 기초 위에서 그것을 뛰어넘는 노동기준을 노사간의 합의에 따라 결정할 수 있다. 또한 단체협약은 집단적 노동관계법이 정한 규칙을 벗어나지 않는다면, 노사간의 합의에 의해서 다양한 참여방식을 개발할 수 있다. 따라서 노동법 개정의 내용이 노동기준 및 노조활동을 악화시킨다고 해서, 그것이 반드시 단체협약 수준의 악화로 나타난다고 볼 수 없다. 그것은 개별 기업의 노사간의 역관계에 달려있다. 노동조합의 세력이 강한 곳에서는 단체협약은 노동법 개약과 무관하게 노동기준 및 노조활동의 제고로 나타날 수 있으며, 노조의 힘이 미약한 곳에서는 단체협약이 개약된 노동법의 수준 이상으로 저하될 수도 있다. 결국 노동법 개정이 단체협약에 미치게 될 효력은 단위 기업에서의 노사관계가 여전히 사용자 우위의 지배종속적 노사관계에 있는가, 아니면 노사대등의 대립적 관계에 있는가에 따라 결정될 것이다.

이러한 문제의식 속에서 우리는 개정 노동법의 쟁점에 대한 단체협약상의 대응방향을 모색하고자 한다. 이를 위하여 1996년 현재 단체협약의 실태를 분석하고, 개정 노동법의 쟁점이 기존의 단

체협약에서는 어떻게 반영되어 있는가를 분석하고자 한다.

2. 글의 구성과 사용된 자료

이 글은 '96 단체협약 분석결과(제 2장~제 7장)와 '97년 노동법 개정의 쟁점에 대한 단체협약의 대응(제 8장)으로 구성되어 있다.

제 8장 '97년 노동법 개정의 쟁점에 대한 단체협약의 대응은 1996년 단체협약 분석의 결론이다. 이 장에서는 개정 노동법의 쟁점인 노조 전임자의 처우, 대체근로, 쟁의기간중 임금지급 요구 금지, 정리해고, 퇴직금 중간정산제, 변형 근로시간제도, 비정규 노동자의 도입 및 고용문제 등을 다루고 있다. 여기에서는 '96 단체협약의 분석결과(제 2장~제 7장)를 참조하여 단체협약에서의 대응 방향을 서술하고, 기존 단체협약에 나타난 모범 사례를 소개하고 있다.

제 2장부터 제 7장까지는 1996년에 한국노총 중앙연구원에서 작성한 두 개의 기초자료를 분석한 것이다. 『'96 단체협약자료』는 양대 노총 산하 노동조합 573개의 단체협약 중 쟁점사항을 전산 입력한 자료이며, 『'96 단체협약 분석을 위한 노동조합 실태조사』(이하에서는 『'96 노총 실태조사』로 표기함)는 『'96 단체협약자료』를 보완하기 위하여 한국노총 산하 600개 노동조합을 대상으로 한 설문조사 자료이다.

『'96 노총 실태조사』는 1996년 5월 25일에서 7월 5일까지 노총 산하 600개 노동조합을 대상으로 수행되었으며, 총 278개의 설문지를 수거하였다. 조사의 편의를 위하여 조사대상 노동조합의 업종을 제조부문과 운수부문, 금융부문으로 제한하였다. 제조부문에는 금속노련, 섬유노련, 화학노련이 포함되어 있으며, 운수부문에

는 택시노련, 자동차노련, 향운노련, 선원노련이 포함되었다. 이중 금융노련 산하의 설문조사지 15개는 『'96 단체협약자료』와 비교가 불가능하기 때문에 제외하였다. 그리하여 최종 분석된 설문지는 총 261개로서 그 구성은 <표 1-2>와 같다.

<표 1-2> 『'96 단체협약 분석을 위한 노동조합 실태조사』의 구성

(단위 : 개, %)

		전체		500인 미만		500인 이상	
제조부문	금속	62	23.8	40	20.3	22	34.4
	섬유	24	9.2	13	6.6	11	17.2
	화학	48	18.4	29	14.7	19	26.7
운수부문	택시	43	16.5	43	21.8	-	-
	자동차	68	26.1	64	32.5	4	6.2
	선원·향운	16	6.1	8	3.1	8	12.5
	응답수	261	100.0	197	100.0	64	100.0

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『'96 노총 실태조사』, 1996.

『'96 단체협약자료』 1996년 5월부터 8월까지 한국노총 및 민주노총 산하 노동조합의 573개 단체협약서를 수거하여 전산 입력한 것이다. 마지막으로 정리된 573개 단체협약서는 한국노총 산하 단체협약 433개, 민주노총 산하 단체협약 140개로 구성되어 있다.

조사된 단체협약 중 한국노총 산하의 단체협약은 제조부문, 운수부문, 금융부문에 한정되었으며, 민주노총 산하조직의 단체협약은 금속 중심의 제조부문과 사무부문, 공공부문의 단체협약으로 구성되었다. 한국노총 산하 단체협약의 특성상 사무부문이 취약하기 때문에, 이를 고려하여 민주노총 산하의 단체협약에서는 특히 사무부문의 단체협약서 수거에 중점을 두었다. 또한 제조부문에서는 민주노총 산하의 금속업종의 대기업 노조를 포함시켰다. 그리하여 한국노총 산하 조직의 단체협약은 금속노련, 섬유노련, 화학

노련, 택시노련, 자동차노련, 향운노련, 선원노련, 금융노련, 체신노조를 포괄하였고, 민주노총 산하조직의 단체협약은 출판노련, 민주금속연맹, 병원노련, 사무노련, 언노련, 자총련, 전문노련, 전지협, 한국통신을 포괄하였다.

이 자료의 주된 분석대상은 단체협약의 일반적인 체계에 따라, 총칙, 조합활동, 인사 및 고용, 근로시간 및 휴가휴일, 임금, 복지제도, 교육훈련, 산업안전, 단체교섭, 노동쟁의, 노사협의회 등으로 구성되어 있다. 각 사항에 대하여 산업별, 조합원 규모별 분석을 시도하였다. 산업은 제조업, 운수부문, 기타 비제조부문을 분류하였다. 조합원 규모는 100인 미만, 100~299인, 300~499인, 500~999인, 1000인 이상으로 분류하였다.

단체협약의 전산입력은 분석하고자 하는 조항이 단체협약에 규정되어 있는가의 여부를 중심으로 수행되었다. 따라서 어떤 사항은 단체협약으로 규정되어 있지 않지만, 실제로는 노사간의 합의에 따라 실행되고 있는 사항이 있을 수 있다. 또한 각 사항이 단체협약에 명시되어 있지 않고 불분명하게 표현되어 있는 경우에는 규정이 없는 것으로 간주하였기 때문에, 분석된 결과는 실제보다 낮게 나타날 수 있다. 예를 들어, 단체협약 중 임금 및 근로조건에 대한 규정은 규범적 부분으로서 강행적인 효력을 갖기 때문에, 실제로는 효력을 발휘하더라도 단체협약에 명시적으로 표현하지 않는 경우가 있을 수 있다. 그러나 전산입력 자료 분석결과에 대한 확신을 얻기 위해서 불분명한 규정은 단체협약에 관련 규정이 없는 것으로 간주하였다.

또한 임금 관련 협약은 기본적 사항을 제외하고는 분석에서 제외하였다. 보통 개별 기업에서는 단체협약과는 별도의 임금협약서를 가지고 있다. 『'96 단체협약자료』의 전산입력과정에서도 단체협약서만을 입력했을 뿐, 별도의 임금협약에 관한 내용은 포함되어

있지 않다. 따라서 임금과 관련된 분석은 임금인상 방법이나 시기, 임금항목의 지급기준 등 포괄적인 부분에 그치고 있다는 점을 미리 밝혀 둔다.

이 글은 두 개의 기초자료 중 『'96 단체협약자료』를 중심으로 분석하고 있으며, 실제 현장에서의 적용실태를 보기 위하여 『'96 단체협약 분석을 위한 노동조합 실태조사』 결과를 보완하여 분석하고 있다. 또한 1980년대 후반과 1990년대 중반의 단체협약을 비교하기 위하여, 필요한 부분마다 1990년에 한국노동연구원에서 발간된 『단체협약 분석』(이하에는 비교의 편의를 위하여 『'89 단체협약 분석』으로 표기하고자 함)을 참조하고 있다. 『'89 단체협약 분석』은 1989년 4월을 기준으로 노총 산하 20개 산별연맹 5,992개 협약 중 834개 협약을 분석한 것이다. 이 자료는 양대 노총 산하 573개 협약으로 구성된 『'96 단체협약자료』와 직접적인 비교는 불가능하지만, 대강의 추이를 확인할 수 있다는 점에서는 참고할 수 있을 것이다.

3. 조사된 단체협약의 현황

1) 업종별·조합원 규모별 단체협약과 적용 조합원수

조사된 573개 단체협약을 업종별로 보면, 제조업 65.8%, 운수부문 15.7%, 비제조부문 18.5%로 나타나고 있으며, 각 산업의 단체협약 적용 조합원수는 제조업 43.5%, 운수부문 19.6%, 비제조부문 36.9%를 보이고 있다. 제조업에는 한국노총 산하 섬유연맹, 금속연맹, 화학연맹과 민주노총 산하 제조업이 포함되어 있다. 운수부문에는 자동차노련, 택시노련, 선원노련, 항운노련, 전지협이 포함되

어 있으며, 비제조부문에는 금융노련, 체신노조, 출판노련, 병원노련, 사무노련, 언노련, 전문노련, 한국통신과 같이, 제조업과 운수부문에서 제외된 사무직 노조와 공공부문 노조를 포함하고 있다.

<표 1-3> 업종별·조합원 규모별 단체협약수와 적용 조합원수

	단체수 (비율)	적용조합원수 (비율)
전 체	573 (100.0)	694510 (100.0)
제조업	377 (65.8)	301844 (43.5)
운 수	90 (15.7)	136112 (19.6)
비제조	106 (18.5)	256554 (36.9)
100명 미만	118 (20.6)	6854 (1.0)
100 -299명	171 (29.8)	30060 (4.3)
300 -499명	86 (15.0)	32417 (4.7)
500 -999명	76 (13.3)	52329 (7.5)
1000명 이상	122 (21.3)	572850 (82.5)
한국노총	433 (75.6)	415935 (59.9)
민주노총	140 (24.4)	278575 (40.1)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『'96 단체협약자료』, 1996.

조합원 규모별 비율은 100인 미만 규모가 20.6%, 1,000명 이상 규모가 21.3%이다. 단체협약 적용 조합원수로 보면 100명 미만 조합원규모의 적용 조합원수가 1%에 불과하고, 1000명 이상 조합원 규모가 82.5%에 달하고 있어, 자료가 대규모 노조의 단체협약에 편중되어 있음을 알 수 있다. 이는 체신노조나 한국통신과 같은 단위노조의 경우 단체협약은 각각 1개에 불과하지만, 적용 조합원수가 많기 때문에 나타난 것이다.

조사된 단체협약 중 민주노총 산하 단체협약은 제조업에서는 금속부문에만 편중되어 있으며, 비제조부문에서 높은 비중을 차지하고 있다. 이 자료는 처음부터 한국노총과 민주노총 산하 단체협약의 비교를 목적으로 작성된 것이 아니며, 1996년 현재 단체협약의 실태를 살펴보기 위한 보다 포괄적인 목적으로 만들어졌다. 이를

위해서는 『'96 단체협약 분석』 자료를 작성했던 1996년 6월 현재의 시기에서 양대 노총의 조직 특성의 차이와 조사의 편의를 고려할 필요가 있었다. 단체협약 자료를 작성할 당시, 우리는 한국노총 산하의 금속, 섬유, 화학 등 제조업의 3개 산별연맹과 택시, 자동차, 선원, 항운 등 운수부문에 1차적인 초점을 두었다. 사무직부문에서는 한국노총 산하의 금융노련 산하조직만이 조사대상이었는데, 이는 한국노총 산하조직 중 사무직을 대표하는 조직이 금융노련밖에 없기 때문이다. 따라서 기타 연노련, 전문노련과 같은 사무직 노조와 비노총 계열의 공공부문 노조를 포함해야 할 필요성이 있었고, 따라서 비제조부문에서는 민주노총 계열 단체협약의 비중이 한국노총보다 높아졌다. 또한 민주노총 산하 단체협약은 제조업 중에서는 금속산업으로 한정되어 있다. 자총련과 같은 금속산업의 대표적인 대기업 노조들이 대다수 민주노총 산하조직에 포함되어 있으므로, 이를 고려할 필요가 있었다. 동시에 섬유, 화학업종에 민주노총 산하 단체협약이 거의 없는 것은 1996년 6월 현재 두 업종이 민주노총 산하연맹으로 독립되어 있지 않았기 때문이다.

<표 1-4> 산업별 조사 단체협약 현황

(단위 : 명, 개, %)

	전 체	제 조 업				운 수	비제조업
		소 계	금 속	섬 유	화 학		
적용 조합원수	694,510 (100.0)	301,844 (43.5)	235,134 (33.9)	32,710 (4.7)	34,000 (4.9)	136,112 (19.6)	256,554 (36.9)
단체수	573 (100.00)	377 (65.79)	212 (37.00)	64 (11.17)	101 (17.63)	90 (15.71)	106 (18.50)
100미만	118(20.59)	93	53	11	29	17	8
100-299	171(29.84)	120	68	20	32	33	18
300-499	86(15.01)	61	31	9	21	7	18
500-999	76(13.26)	58	30	14	14	3	15
1000이상	122(21.29)	45	30	10	5	30	47
한국노총	433(75.57)	313	150	63	100	88	32
민주노총	140(24.43)	64	62	1	1	2	74

자료 : <표 1-3>과 동일

2) 단체협약 체결시기별 현황

조사된 단체협약 중 협약 체결시기는 전체의 51.5%가 1995년에 체결되었고, 약 20%가 1994년과 1996년에 체결되었다(<표 1-5> 참조). 단체협약 만료시기(<표 1-6> 참조)는 1996년이 48.7%, 1997년이 34.0%로 나타나고 있다. 따라서 조사된 단체협약의 다수는 1995년에 체결되어 1996년이나 1997년에 만료될 예정이다.

<표 1-5> 단체협약 체결시기별 현황

(단위 : 명, %)

	94년 이전	94년	95년	96년	전체
전 체	7.50	20.94	51.48	20.07	100.00
제조업	4.77	21.75	50.93	22.55	100.00
운 수	5.56	22.22	52.22	20.00	100.00
비제조	18.87	16.98	52.83	11.32	100.00
한국노총	5.08	21.94	54.50	18.48	100.00
민주노총	15.00	17.86	42.14	25.00	100.00
조합원수	37,535 (5.4)	142,938 (20.6)	382,360 (55.1)	131,677 (19.0)	694,510 (100.0)

자료 : <표 1-3>과 동일

<표 1-6> 단체협약 만료시기별 현황

(단위 : %, 명)

	95년 이전	95년	96년	97년	98년	전체
전 체	1.68	8.18	48.70	34.01	7.43	100.00
제조업	1.63	6.23	54.47	30.08	7.59	100.00
운 수	1.20	3.61	36.14	48.19	10.84	100.00
비제조	2.33	20.93	36.05	37.21	3.49	100.00
한국노총	1.68	8.89	52.64	29.33	7.45	100.00
민주노총	1.64	5.74	35.25	50.00	7.38	100.00
조합원수	2,667 (0.4)	56,828 (8.7)	286,451 (43.87)	271,739 (41.5)	36,450 (5.6)	654,135 (100.0)

자료 : <표 1-3>과 동일

단체협약 만료월을 보면(<표 1-7> 참조), 봄(3~5월) 41.8%, 여름(6~8월) 20.2%, 가을(9~11월) 8.4%, 겨울(12~2월) 29.6%로 나타나, 단체협약 체결이 봄철의 임금교섭시기로 집중되고 있다. 그러나 1990년 노동연구원의 『'89 단체협약 분석』에서는 단체협약의 만료월이 봄 33.7%, 여름 22.5%, 가을 20.6%, 겨울 22.8%로 계절과 무관하게 고른 분포를 보이고 있다. 즉 1989년과 비교하여 1996년 분석에서는 가을철에 만료되는 협약의 비중이 급격하게 줄어들고 있어, 단체협약의 체결이 봄철 임투를 전후하여 배치되고 있음을 알 수 있다.

그러나 단체협약의 만료월은 업종별, 조합원 규모별로 다르게 나타나고 있다. 제조업에서는 단체협약 만료월이 봄 47.9%, 여름 19.7%, 가을 6.8%, 겨울 25.7%로 나타나 봄철 임투 전으로 집중되는 반면에, 운수부문에서는 봄 29.3%, 여름 22.0%, 가을 15.9%, 겨울 33.0%로 겨울이 가장 높았다. 사무부문을 포함한 비제조부문에서는 봄 23.8%, 여름 20.7%, 가을 8.0%, 겨울 47.7%로 나타나 운수부문과 마찬가지로 겨울철에 집중되고 있다.

<표 1-7> 단체협약 만료월

(단위 : %)

단체협약 분석의 목적과 개요 13

	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월
전체	3.2	13.0	20.0	10.8	11.0	10.4	5.4	4.4	2.4	3.6	2.4	13.4
제조업	2.0	15.8	22.5	12.4	13.0	10.7	6.2	2.8	1.7	3.1	2.0	7.9
운수	11.0	6.1	13.4	6.1	9.8	9.8	2.4	9.8	6.1	4.9	4.9	15.9
비제조	0.0	6.4	14.3	7.9	1.6	9.5	4.8	6.4	1.6	4.8	1.6	41.3
100미만	3.6	10.0	28.2	8.2	14.6	10.0	5.5	4.6	1.8	0.9	0.9	11.8
100-299	2.0	12.9	18.4	15.7	10.2	9.5	4.1	3.4	2.7	6.8	4.1	10.2
300-499	2.6	15.8	21.1	11.8	6.6	13.2	7.9	5.3	2.6	1.3	2.6	9.2
500-999	1.6	22.6	17.7	6.5	9.7	12.9	6.5	3.2	1.6	3.2	3.2	11.3
1000이상	5.7	8.6	14.3	8.6	12.4	8.6	4.8	5.7	2.9	3.8	1.0	23.8
한국노총	3.7	14.1	18.0	10.7	11.2	11.4	5.4	4.1	2.7	3.2	2.2	13.4
민주노총	1.1	7.9	29.2	11.2	10.1	5.6	5.6	5.6	1.1	5.6	3.4	13.5

자료 : <표 1-3>과 동일

조합원 규모별로는 100~299인 규모에서 봄 44.3%, 여름 17.0%, 가을 13.6%, 겨울 16.6%로 나타나고 있으며, 1000인 이상 규모는 봄 35.3%, 여름 19.1%, 가을 7.6%, 겨울 38.1%로 나타나고 있다. 즉 조합원 규모가 작을수록 봄철 임금투쟁과 단체협약이 함께 진행되는 반면, 조합원 규모가 클수록 임금투쟁 전의 겨울로 단체협약 체결이 집중되고 있다.

第 2 章

총칙 및 조합활동

1. 총칙

1) 유일 교섭단체 조항

유일 교섭단체 조항은 단체협약에 규정된 노동조합만이 사용자와의 유일한 교섭단체임을 보장하는 조항으로서, 사용자가 다른 단체와 교섭할 수 없도록 규제하는 조항이다. 분석대상 단체협약 중에서 유일 교섭단체 조항을 규정하고 있는 곳은 전체의 97.8%로 대부분의 단체협약이 유일 교섭단체 조항을 규정하고 있다. 한국노동연구원의 『'89 단체협약분석』에 의하면, 유일 교섭단체 조항이 규정된 단체협약은 97.9%로 이번 조사결과와 같았다.

이 조항은 기업별 노조체제 하에서는 동일 사업장내에서 복수노조가 금지되어 있기 때문에 별 의미가 없는 조항이다. 또한 2001년에 단위 사업장까지 복수노조가 인정되더라도 효력이 없는 조항이다. 왜냐하면 복수노조 체제하에서 한 사업장의 여러 개의 노조는 조합원 수나 직종에 무관하게 모두 사용자와의 교섭권을 갖게 되기 때문이다. 따라서 복수노조 체제를 고려하더라도 유일 교섭단체 조항은 실질적인 의미가 없다고 할 수 있다.

<표 2-1> 유일 교섭단체

(단위 : %)

	규정 있다	규정 없다	전체
전 체	98.78	1.22	100.00
제조업	99.20	0.80	100.00
운 수	97.78	2.22	100.00
비제조	98.11	1.89	100.00
100미만	100.00	-	100.00
100-299	98.83	1.17	100.00
300-499	100.00	-	100.00
500-999	96.05	3.95	100.00
1000이상	98.35	1.65	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

2) 협약 효력 우선의 원칙

협약 효력 우선의 원칙은 단체협약에 규정된 사항이 취업규칙이나 근로계약 및 기타 사내규칙에 우선하여 효력을 갖는다는 것이다(구 근로기준법 제97조, 구 노동조합법 제36조). 또한 단체협약에 규정된 근로조건이 근로기준법의 규정에 미달하지 않는 경우에는 협약 효력 우선의 원칙이 관철된다. 법적으로 단체협약이 사내규칙이나 근로기준법의 최저기준보다 우선하므로, 협약 효력 우선의 원칙을 단체협약에 반드시 규정해야 할 필요는 없다고 판단된다.

<표 2-2> 협약 효력 우선의 원칙

(단위 : %)

	규정 없다	규정 있다		전체	
		취업규칙에 우선	근로기준법에 우선		
전 체	15.21	84.79	83.57	29.47	100.00
제조업	16.76	83.24	82.18	37.33	100.00
운 수	23.33	76.67	75.56	11.11	100.00
비제조	2.83	97.17	95.28	17.14	100.00
100미만	7.63	92.37	90.68	48.31	100.00
100-299	13.45	86.55	85.38	36.47	100.00
300-499	13.95	86.05	86.05	25.58	100.00
500-999	23.68	76.32	75.00	13.33	100.00
1000이상	20.66	79.34	77.69	14.05	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일, 주 : 복수규정

분석대상 단체협약 중에서 협약 효력 우선의 원칙을 규정하고 있는 단체협약은 전체의 84.8%이었다. 업종별 비율은 제조업이 83.2%, 운수부문이 76.7%, 비제조부문이 95.3%로 나타났으며, 조합원 규모가 작을수록 협약 효력 우선의 원칙을 규정하는 비율이 높았다.

3) 협약의 적용범위

단체협약은 사용자와 노동조합 사이에 체결되는 협정으로서 해당 조합원에게만 적용되는 것이 원칙이다. 이러한 원칙에 의거하여 노동조합은 기존 조합원들의 이익을 대변하면서, 동시에 비조합원들을 조합에 가입하도록 유인한다. 만약 단체협약의 모든 내용이 비조합원에게도 적용된다면 조합원 자격을 갖지 않으면서도 단체협약상의 이익을 얻으려는 무임승차자 문제가 발생할 것이다. 이에 따라 유니온 슝 제도를 채택하고 있지 않은 노조에서는 단체협약의 적용범위를 전체 종업원에게 열어두지 않는다.

그러나 해고 및 인사사항, 근로조건 등과 관련한 단체협약의 일부 사항은 비조합원에게도 적용되도록 단체협약에 규정할 필요가

있다. 우리 나라는 기업별 노조이기 때문에 파견노동자나 시간제, 일용노동자 등 비정규 노동자는 조합원 자격을 갖지 못하도록 규정하는 경우가 많은데, 동일한 회사에서 일하면서도 고용형태의 차이 때문에 타의에 의하여 조합원이 될 수 없는 경우, 노동조합이 비정규 노동자들의 이해관계를 보호하기 어렵다는 문제가 발생한다. 이러한 경우 자의에 의한 무임승차자를 발생시키지 않는 한도내에서 기본적인 근로조건과 관련된 일부 조항에 대해서는 비조합원에게도 단체협약을 적용하도록 규정하는 것이 바람직하다.

<표 2-3>은 단체협약이 비조합원에게도 적용되는가의 여부를 보여준다. 이 조항을 규정하고 있는 단체협약은 전체의 56.8%이었으며, 적용 조합원수는 전체의 76.1%에 이른다. 이 규정은 아래의 표에서 볼 수 있듯이 업종별, 기업규모별로 차이가 크다. 업종별로는 비제조업에서, 조합원 규모는 대규모일수록 규정률이 높게 나타났다.

단체협약의 적용범위가 규정되어 있는 경우에 그 범위가 사용자와 노동조합 및 노동조합에 소속된 조합원에게 한정된다고 규정한 단체협약이 93.6%로 절대 다수이다. 단체협약의 일부 조항에 대해서는 비조합원에게도 적용하거나, 모든 조항을 전체 종업원에게 적용하고 있는 단체협약은 각각 4.3%, 2.1%에 불과하다. 다만 비제조부문에서 단체협약의 일부 조항을 전체 종업원에게 적용한다는 비율이 10.0%로 타 업종에 비해 높다는 점이 특징이다.

<표 2-3> 단체협약의 적용범위

(단위 : %, 명)

자료 : <표 1-3>과 동일

	규정 없다	규정 있다				전체
			회사, 조합, 조합원	일부조항은 전체종업원	전체종업원	
전체	43.21	56.79	93.60	4.27	2.13	100.00
제조업	50.40	49.60	97.87	1.06	1.06	100.00
운수	46.67	53.33	90.00	6.00	4.00	100.00
비제조	15.09	84.91	86.67	10.00	3.33	100.00
100미만	53.85	46.15	92.86	7.14	-	100.00
100-299	52.66	47.34	95.12	2.44	2.44	100.00
300-499	38.82	61.18	64.23	5.77	-	100.00
500-999	34.67	65.33	95.92	4.08	-	100.00
1000이상	28.10	71.90	91.01	3.37	5.62	100.00
조합원수	163,482 (23.9)	521,394 (76.1)	506,618 (74.0)	18,214 (2.7)	11,947 (1.7)	684,876 (100.0)

4) 근로조건 저하 금지

근로조건 저하 금지 조항은 단체협약에서 규정되지 않았거나 근로기준법을 상회한다는 이유로 기존에 누리고 있던 근로조건을 낮출 수 없도록 규정한 것이다. 이 조항은 노동조합의 교섭력 변화와 무관하게 기존의 근로조건을 유지할 수 있다는 점에서 노동조합 측에 유리하다. 이 조항을 설치한 단체협약은 전체의 74.4%로 1987년 한국노총 분석자료의 51.8%, 『'89 단체협약 분석』의 64.3%보다 20% 포인트 정도 증가하였다. 업종별 비교에서는 제조업과 비제조업의 규정 비중이 운수부문보다 높았으며, 조합원 규모별로는 500인 미만의 중소기업에서 이 조항을 더 많이 채택하고 있는 것으로 조사되었다.

<표 2-4> 근로조건 저하금지

(단위 : %)

	규정 없다	규정 있다	전체
전 체	25.57	74.43	100.00
제조업	23.06	76.94	100.00
운 수	35.96	64.04	100.00
비제조	25.71	74.29	100.00
100미만	21.37	78.63	100.00
100-299	20.59	79.41	100.00
300-499	20.24	79.76	100.00
500-999	34.67	65.33	100.00
1000이상	34.71	65.29	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

5) 취업규칙 및 사내규칙의 작성·변경과 노동조합의 참여

취업규칙 및 사내규칙의 작성·변경을 단체협약에 규정하고 있는 비율은 전체의 60.3%로 나타났다. 그 내용은 보통 ‘회사는 취업규칙을 작성 또는 변경할 경우 사전에 조합과 협의해야 한다. 다만, 조합원과 관계되는 사항은 조합과 사전 협의해야 하며 조합원에게 불이익하게 변경하는 경우에는 조합의 동의를 얻어야 한다’는 식으로 규정되어 있다.

이 규정은 단체협약 효력 우선의 원칙을 보완하는 규정이다. 단체협약 효력 우선의 원칙에 의하여 단체협약의 규정이 취업규칙이나 기타 사내규칙에 우선하도록 되어 있지만, 취업규칙 및 사내규칙의 작성과 변경시 노조와의 협의절차를 단체협약으로 정한다는 점에서 보다 세부적인 규정이라 할 수 있다.

그 내용을 보면 취업규칙의 작성·변경 40.1%, 단체협약에 반하는 제 규정 4.1%, 조합원에 관계되는 규정 18.8%로 나타나고 있다.

<표 2-5> 취업규칙 및 사내규칙의 작성·변경

(단위 : %)

자료 : <표 1-3>과 동일

	규정 없다	규정 있다				전체
			취업규칙에 한해서	단체협약에 반하는 제규정	조합원과 관계되는 사항	
전체	39.72	60.28	40.07	4.12	18.82	100.00
제조업	39.62	60.38	41.24	5.41	18.65	100.00
운수	64.04	35.96	29.76	-	11.90	100.00
비제조	19.23	80.77	44.23	2.88	25.00	100.00
100미만	37.61	62.39	48.28	7.76	22.41	100.00
100-299	37.35	62.65	42.33	4.94	23.93	100.00
300-499	36.47	63.53	35.29	3.53	20.00	100.00
500-999	47.37	52.63	27.63	1.32	18.67	100.00
1000이상	42.50	57.50	40.34	1.68	7.56	100.00

주 : 복수규정

<표 2-6>은 취업규칙을 작성하거나 변경할 때 노동조합의 참여를 규정한 단체협약의 비율을 정리한 것이다. 전체 단체협약의 57.6%가 노동조합의 참여를 규정하고 있는데, 이 때 노사간의 합의에 의해 취업규칙을 작성하거나 변경하도록 규정한 단체협약은 33.3%(전체의 19.2%)이며, 노사협의 규정은 63.3%(전체의 36.4%)이다.

극소수이지만 취업규칙의 작성이나 변경에 대하여 회사측의 사전사후 통보나 임의결정을 단체협약으로 정하고 있는 곳도 있는데, 이는 노사간의 합의에 의해 회사의 일방적인 결정을 명문화한 것이므로 노동조합의 주의를 요하는 항목이다.

<표 2-6> 취업규칙 작성·변경시 노동조합의 참여

(단위 : %)

	규정 없다	규정 있다					전체
			노사합의	노사협의	사전사후 통보	회사 임의결정	
전체	42.45	57.55	33.33	63.27	1.54	1.85	100.00
제조업	40.11	59.89	31.67	65.61	1.81	0.90	100.00
운수	65.56	34.44	41.94	45.16	3.23	9.68	100.00
비제조	30.77	69.23	34.72	63.89	-	1.39	100.00
100미만	37.93	62.07	34.72	58.33	2.78	4.17	100.00
100-299	38.92	61.08	40.20	58.82	0.98	-	100.00
300-499	41.67	58.33	24.49	71.43	4.08	-	100.00
500-999	50.00	50.00	23.68	76.32	-	-	100.00
1000이상	47.50	52.50	33.33	61.90	-	4.76	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

6) 노사간의 통지의무

노사간의 통지의무 조항은 노동조합 및 사용자 측에 변동 사항이 있을 경우 이를 상대방에게 미리 통지하도록 규정한 것이다. 이를 통하여 노사 당사자는 상대방의 계획이나 정책에 대하여 사전에 숙지하고, 그에 대한 대책을 수립할 시간적 여유를 가질 수 있다. 회사측의 통지의무를 규정하고 있는 단체협약은 전체의 61.5%이며, 업종별로는 운수부문이 제조업과 비제조부문에 비해 매우 낮은 규정률을 보인다.

그러나 회사의 통지의무를 규정하고 있는 단체협약에서도 그 내용은 일반적인 수준에 그치고 있다. 회사의 명칭 및 정관변경, 임원임명 및 인사발령, 신규 채용 및 퇴직자, 휴직자 명단에 대한 통지의무는 30% 이상인 반면에, 인사규정의 제정 및 개정, 부서조직 및 직제개편, 결산제무재표, 생산판매계획 및 실적 등 인사경영에 관한 규정은 10% 미만으로 매우 낮다. 회사의 경영 및 인사와 관련된 정보는 조합원의 이해관계에 영향을 미치는 것이기 때문에 이에 대한 회사측의 통지의무를 규정할 필요가 있다.

<표 2-7> 회사의 통지의무

(단위 : %)

	규정 없다	규정 있다								전체
		명칭, 정관 변경	인사규정 제정, 변경	임원임명 인사발령	부서조직 직제개편	결산제 무제표	신규채용 휴직명단	생산판매 계획, 실적		
전체	38.52	61.48	30.71	9.82	43.93	5.54	11.25	33.75	3.40	100.00
제조업	39.89	60.11	21.02	11.32	39.08	5.66	4.58	32.88	3.78	100.00
운수	70.00	30.00	8.33	4.76	14.29	-	5.95	22.62	1.19	100.00
비제조	6.67	93.33	82.86	8.57	84.76	9.52	39.05	45.71	3.81	100.00
100미만	47.46	52.54	17.95	5.98	35.04	4.27	7.69	26.50	2.56	100.00
100-299	43.11	56.89	25.93	9.88	42.59	5.56	6.79	28.40	1.85	100.00
300-499	34.88	65.12	29.07	15.12	47.67	2.33	12.79	31.40	1.16	100.00
500-999	28.00	72.00	34.67	12.00	44.00	2.67	13.33	41.33	8.11	100.00
1000이상	32.50	67.50	48.33	8.33	51.67	10.83	18.33	45.00	5.00	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

주 : 복수규정

노동조합의 통지의무를 단체협약에서 규정하고 있는 비율은 전체의 64.7%로 조사되었다. 규정률이 높은 사항은 조합간부의 변동사항, 명칭 및 규약변경, 조합의 단체가입 및 파견, 조합원의 변동사항 등이다(<표 2-8> 참조).

<표 2-8> 노동조합의 통지의무

(단위 : %)

	규정 없다	규정 있다							전체
		명칭, 규 약 변경	조합간부 변동사항	조합원 변동 사항	단체 가입 , 파견	조합원 명부	조합원 징계(제명)		
전체	35.27	64.73	53.12	61.32	28.21	42.25	1.60	15.51	100.00
제조업	34.14	65.86	51.34	61.56	28.30	39.52	1.88	11.56	100.00
운수	73.33	26.67	14.29	25.00	14.29	16.67	-	5.95	100.00
비제조	6.67	93.33	90.48	89.52	39.05	72.38	1.90	37.14	100.00
100미만	45.76	54.24	40.17	51.28	27.59	29.91	0.85	9.40	100.00
100-299	38.69	61.31	50.31	60.74	28.83	34.97	0.61	9.82	100.00
300-499	31.40	68.60	53.49	61.63	26.74	38.37	4.65	10.47	100.00
500-999	20.00	80.00	66.67	72.00	29.33	54.67	-	16.00	100.00
1000이상	32.50	67.50	60.83	65.00	28.33	59.17	2.50	32.50	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

주 : 복수규정

7) 비조합원의 범위

구 노동조합법에서는 노동조합에 가입할 수 없는 자를 ‘사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하는 자(구 노동조합법 제3조 1호)’로 규정하고 있다. 이 규정은 노동조합에 대한 사용자의 간섭을 배제하고 노조 활동의 자주성과 독립성을 보장하기 위해 필요한 규정이지만, 비조합원의 범위에 대한 지나친 확대 해석은 조합원의 범위를 축소시킬 위험이 있다. ‘사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하는 자’는 사업주와 경영자를 비롯하여 인사·노무관리 담당자, 회계 담당자 등이 포함되는데, 이 범위를 객관적으로 구분하기는 어렵다. 따라서 직위나 업무, 고용형태에 따라서 비조합원의 범위를 지나치게 넓게 설정하는 것은 바람직하지 않다.

조사된 단체협약 중 비조합원의 범위를 명시하고 있는 단체협약은 전체의 83.3%이다. 이 가운데 제조업의 규정률이 93.3%로 가장 높으며, 조합원 규모가 작을수록 규정률이 높게 나타나고 있다.

<표 2-9> 비조합원의 범위

(단위 : %)

	규정 있다	규정 없다	전체
전체	83.33	16.67	100.00
제조업	93.33	6.67	100.00
운수	56.18	43.82	100.00
비제조	70.75	29.25	100.00
100미만	91.45	8.55	100.00
100-299	81.29	18.71	100.00
300-499	83.72	16.28	100.00
500-999	80.26	19.74	100.00
1000이상	80.00	20.00	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

주 : 복수규정

<표 2-10>은 직위별 비조합원의 범위 규정을 정리한 것이다. 그 내용을 보면, 과장 이상이 16.2%, 계장이상이 10.2%, 대리이상이 10.8%이다. 『'89 단체협약 분석』에서는 과장, 계장, 대리이상을 비조합원으로 규정한 단체협약이 각각 35.6%, 18.8%, 12.3%로 나타나고 있어, 90년대 들어 직위별 비조합원의 범위 규정이 크게 완화되었음을 알 수 있다. 비조합원의 범위를 업무별로 살펴보면

<표 2-10> 직위별 비조합원의 범위

(단위 : %)

	부장이상	과장이상	계장이상	대리이상	기타
전 체	1.76	16.23	10.23	10.76	19.58
제조업	1.60	21.01	11.70	15.69	21.81
운 수	1.15	10.34	13.79	-	9.20
비제조	2.88	3.85	1.92	1.92	20.19
100미만	1.71	22.22	12.82	9.40	20.51
100-299	1.18	15.38	14.20	16.57	12.43
300-499	1.16	12.79	11.63	10.47	23.26
500-999	2.67	21.33	8.00	10.67	25.33
1000이상	2.50	10.83	2.50	4.17	22.50

자료 : <표 1-3>과 동일

주 : 복수규정

(<표 2-11> 참조), 인사·노무·총무가 70.0%, 경리·회계·예산이 57.1%, 임원비서·운전기사가 50.1% 등으로 나타났다. 이러한 직위별, 업무별 비조합원의 범위 규정은 '사용자의 이익을 위해 일하는 자'를 조합원의 범위에서 배제함으로써 노동조합의 독립성과 자주성을 확보한다는 데 의미가 있다.

<표 2-11> 업무별 비조합원의 범위

(단위 : %)

	인사,노무 총무	경리,회계 예산	차량,경비 통신업무	(준)임원의 비서,운전기사	예비군 및 민방위업무
전체	69.95	57.12	41.83	50.09	5.10
제조업	80.05	66.49	57.71	59.31	6.91
운수	44.83	41.38	16.09	28.74	2.30
비제조	54.72	36.79	6.60	34.91	0.94
100미만	77.78	66.67	52.14	59.83	5.98
100-299	65.68	57.40	39.64	50.30	1.18
300-499	72.09	51.16	52.33	54.65	5.81
500-999	67.11	53.95	42.11	44.74	7.89
1000이상	68.60	53.72	27.27	40.50	7.44

자료 : <표 1-3>과 동일

주 : 복수규정

<표 2-12>는 직종별 비조합원의 범위 규정을 보여준다. 이에 의하면 관리직, 임시직, 촉탁, 수습 노동자를 비조합원으로 규정하고 있는 단체협약 비중이 높게 나타나고 있어, 노동조합이 다양한 직종과 다양한 고용형태의 노동자들을 조합원 범위에서 배제하고 있음을 보여준다.

한가지 특징은 관리직 및 사무직을 비조합원으로 간주하는 단체협약이 80년대 후반에 비해 급격하게 줄어들고 있다는 점이다. 1996년 현재 관리직과 행정사무직을 비조합원으로 규정한 단체협약은 각각 18.5%와 7.7%인데, 이는 『'89 단체협약 분석』의 결과에 비해 급격하게 줄어든 것이다. 즉 『'89 단체협약 분석』에서는 관리직과 행정사무직을 비조합원으로 규정한 비율이 각각 62.3%, 23.1%이었다. 또 임시직과 수습훈련생을 비조합원으로 규정한 단체협약도 1996년에 약간 감소하였다. 『'89 단체협약 분석』결과에서는 임시직 42.5%, 수습훈련생 32.1%로 나타났으나, 이번 조사결과에서는 각각 33.2%, 29.0%이었다.

비조합원의 범위를 직종에 따라 규정할 때 주의할 것은 직종과 고용형태 그 자체가 '사용자의 이해관계를 대변하는 자'의 기준이

되기 어렵다는 점이다. 오히려 직종에 따른 비조합원의 구분은 사용자의 이해관계와 무관한 관리·사무직 노동자나 비정규직 노동자들을 비조합원으로 규정함으로써, 이들의 이해관계를 무시하고 노동조합의 입지를 좁힐 가능성이 있다. 1987년 이후 노동조합운동의 활성화는 생산직과 관리·사무직과의 임금격차 축소에 기여했으나, 다른 한편으로는 특정 직종이나 정규직 중심의 이해관계만을 대변하는 경향이 있었다. 그러나 노동조합이 특정 직종이나 비정규직을 비조합원으로 규정하여 노동조합에서 배제한다면, 이후 복수노조 체제하에서 노동조합이 강력한 교섭력을 갖기 어려울 것이다. 이러한 점을 고려할 때 비조합원의 범위를 단체협약에서 직종이나 고용형태별로 제한하는 것은 재고해야 할 필요가 있다.

<표 2-12> 직종별 비조합원의 범위

(단위 : %)

	관리직	행정직 사무직	기술직	영업직	임시직	과건 (용역)	수습	직훈생	축탁	별정 직
전체	18.49	7.73	2.11	3.51	33.22	2.64	29.00	4.58	24.60	7.03
제조업	21.33	10.64	3.19	5.32	47.34	3.99	39.36	6.67	33.24	8.78
운수	22.99	2.30	-	-	5.75	-	6.90	1.15	3.45	3.45
비제조	4.72	1.89	-	-	5.66	-	10.38	-	11.32	3.77
100미만	21.37	10.26	4.27	5.13	37.61	0.85	33.33	-	17.95	1.71
100-299	25.60	8.88	1.18	1.18	33.73	2.96	29.59	4.14	25.44	5.33
300-499	12.79	10.47	2.33	3.49	34.88	2.33	27.91	4.65	30.23	8.14
500-999	17.11	6.58	1.32	11.84	35.53	3.95	30.26	10.53	31.58	14.47
1000이상	10.74	2.48	1.65	-	25.62	3.31	23.97	5.83	21.49	9.09

자료 : <표 1-3>과 동일

주 : 복수규정

8) 유니온 슝 규정

유니온 슝 조항은 노동조합이 사업장 노동자의 3분의 2를 대표하고 있을 때 노동자가 조합원이 될 것을 고용조건으로 채용하도록 단체협약으로 규정한 것이다. 이는 결과적으로 사업장에 소속

된 노동자 전부를 조합원으로 받아들임으로써 노동조합의 교섭력을 높이는 수단이다. 유니온 습 조항의 규정률은 전체의 34.7%로 조사되었는데, 특히 운수부문의 규정률이 높다.

이와 달리, 클로즈드 습은 전체의 1.1%로 규정비중이 매우 낮았다. 클로즈드 습의 경우, 사용자는 그 노동조합의 조합원만을 고용할 수 있으며, 만약 고용한 노동자가 그 조합의 조합원 자격을 상실할 경우 반드시 해고해야 한다.

<표 2-13> 습 제도

(단위 : %)

	규정없다	유니온스	클로즈드스	오픈스	전체
전체	24.82	34.68	1.06	39.44	100.00
제조업	20.64	35.12	0.54	43.70	100.00
운수	21.35	62.92	3.37	12.36	100.00
비제조	42.45	9.43	0.94	47.17	100.00
100미만	22.22	28.21	-	49.57	100.00
100-299	23.21	42.26	1.19	33.33	100.00
300-499	26.74	34.88	-	38.37	100.00
500-999	26.32	32.89	-	40.79	100.00
1000이상	27.27	31.40	3.31	38.02	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

2. 노동조합 활동

1) 노동조합 전임자 조항

노동조합 전임자 조항이 설치된 단체협약(<표 2-14> 참조)은 전체의 94.4%로, 1987년 노총 분석의 77.3%, 『'89 단체협약 분석』의 90.3%에 비해 약간 증가하였다. 업종별로는 운수부문이, 조합원 규모별로는 100인 미만에서 전임자 조항의 규정률이 낮게 나타난다.

<표 2-14> 노동조합 전임자 조항

(단위 : %)

	규정 있다	규정 없다	전체
전 체	94.40	5.60	100.00
제조업	96.02	3.98	100.00
운 수	86.67	13.33	100.00
비제조	95.28	4.72	100.00
100미만	88.14	11.86	100.00
100-299	96.49	3.51	100.00
300-499	100.00	-	100.00
500-999	94.74	5.26	100.00
1000이상	93.44	6.56	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

노동조합 전임자 수에 대한 조항(<표 2-15> 참조)은 전체 단체협약의 76.4%에서 규정되어 있는데, 이 비율은 노동조합 전임자 설치 조항의 비율에 비해서 낮은 것이다. 업종별로는 제조업이 85.6%로 규정률이 가장 높았고, 운수부문 49.4%, 비제조부문 66.0%로 제조업에 비해서 규정률이 낮으며, 전임자의 수에 대해서도 '노동조합 전임자의 수는 노사합의에 의해 결정한다'와 같이 불분명한 표현으로 규정하는 비중이 높게 나타난다.

이것은 노동조합 전임자 설치 조항과는 달리 전임자 수의 규정이 보다 신축성을 요구하기 때문이다. 노동조합은 조합활동의 필요에 따라 상시적이든 일시적이든 전임자의 수를 확대해야 할 필요성이 발생할 수 있으며, 사측은 구 노동법 하에서는 전임자에 대한 임금지급의 의무가 있기 때문에 전임자의 수를 단체협약으로 명시하지 않고 노사 쌍방의 협의를 통해 결정하는 경향이 있었다. 특히 1000명 이상의 기업규모에서 전임자 수의 규정이 낮거나 불분명한 규정이 많은 것은 이러한 이유 때문이다.

<표 2-15> 노동조합 전임자 수

(단위 : %)

	규정 없다	규정 있다	불분명한 규정	전체
전체	11.00	76.40	12.60	100.00
제조업	7.18	85.64	7.18	100.00
운수	28.09	49.44	28.09	100.00
비제조	10.38	66.04	10.38	100.00
100미만	16.95	72.03	11.02	100.00
100-299	7.65	84.12	8.24	100.00
300-499	3.49	87.21	9.30	100.00
500-999	9.33	88.00	2.67	100.00
1000이상	16.39	54.92	28.69	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

2) 노동조합 전임자의 처우

노동조합 전임자의 임금지급은 노동법 개정 국면에서 노사간의 첨예한 쟁점중의 하나였다. 1997년 3월 10일 국회에서 통과된 노동조합 및 노동관계조정법에 의하면 회사측이 노동조합 전임자의 임금지급을 부담하는 것은 노동조합에 대한 사용자의 부당노동행위에 해당하되, 이 법의 효력은 2002년부터 발효된다. 그러나 단위 노동조합에서 사측과 단체협약으로 결정한 전임자 임금지급을 노

동법 차원에서 규제할 수 있는 가는 여전히 논란거리로 남아있다. 그런 의미에서 1991년 대법원의 판례는 중요한 판단 기준이 된다. 즉 ‘노동조합 전임자나 간부가 사용자로부터 급여를 지급 받은 것이 형식적으로 보면 부당노동행위의 하나인 노동조합법 제39조 4호 본문에 해당되지만, 위 법조 소정의 부당노동행위의 성립 여부는 형식적으로만 볼 것이 아니고, 그 급여지급으로 인해 조합의 자주성을 잃을 위험성이 현저하게 없는 한 부당노동행위가 성립하지 않는다고 봄이 상당하고, 특히 그 급여지급이 노동조합의 적극적인 요구 또는 투쟁에 의해 얻어진 것이라면 그 급여지급으로 인하여 조합의 자주성이 저해될 위험은 거의 없다고 보아야 한다’(대법원 판례 90 누 6392, 91. 5. 28)고 판결하였다.

단체협약에서 전임자 처우에 대해 규정하고 있는 비율(<표 2-16> 참조)은 전체의 92.8%로, 『'89 단체협약 분석』의 82.0%에 비해 약 10% 포인트 증가한 것이다. 운수부문과 조합원규모 100인 미만에서 규정률이 약간 떨어지나, 전체적으로 전임자 처우에 대한 규정률은 90%를 넘고 있다.

전임자 처우에 대한 규정은 전임자에 대한 임금지급 규정과 불이익 금지 규정을 포함하고 있다. 전임자의 임금을 회사와 노조 중 어디에서 부담하는가에 대한 규정은 전임자 처우 규정에 비해 낮는데, 이는 노동조합 전임자의 처우 규정이 보통 ‘조합원과 동일하게 처우한다’는 문장으로 표현되어 있기 때문이다. 이 경우 전임자의 임금지급은 회사측의 부담이지만, 이번 조사에서는 임금지급처를 정확하게 명시하지 않은 단체협약은 ‘규정 없다’로 처리되었다. 따라서 <표 2-17>은 임금지급 부담자를 명시한 단체협약의 수이므로, 실제 단체협약에서는 회사지급의 비율이 훨씬 높게 나타날 것이다.

<표 2-16> 노동조합 전임자의 처우 (단위 : %)

	규정 있다	규정 없다	전체
전 체	92.80	7.20	100.00
제조업	94.43	5.57	100.00
운 수	82.22	17.78	100.00
비제조	96.19	3.81	100.00
100미만	88.98	11.02	100.00
100-299	94.74	5.26	100.00
300-499	97.65	2.35	100.00
500-999	93.42	6.58	100.00
1000이상	90.16	9.84	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

전임자의 임금지급 규정(<표 2-17> 참조)이 있는 단체협약은 전체의 67.5%인데, 이 가운데 ‘회사 지급’은 95.0%(전체 단체협약의 64.7%), ‘노조 지급’은 2.3%(전체 단체협약의 1.6%)이다. 업종별로는 제조업이, 조합원 규모로는 중소기업에서 전임자 임금의 회사 지급을 명시하고 있는 비중이 높게 나타났다. 비제조부문과 1,000인 이상의 대기업에서 ‘전임자 임금지급에 관한 규정이 없다’는 비중이 높은 것은 ‘조합원과 동일하게 처우한다’는 조항으로 대체되고 있기 때문이다.

<표 2-17> 노동조합 전임자의 임금지급 (단위 : %)

	규정 없다	규정 있다			전체	
		회사지급	노조지급	기타		
전 체	32.50	67.50	95.90	2.30	1.80	100.00
제조업	25.53	74.47	96.79	1.43	1.79	100.00
운 수	32.22	67.78	95.08	1.64	3.28	100.00
비제조	57.55	42.45	91.11	8.89	-	100.00
100미만	33.05	66.95	94.94	1.27	3.80	100.00
100-299	30.41	69.59	98.32	-	1.68	100.00
300-499	22.35	77.65	95.45	3.03	1.52	100.00
500-999	21.05	78.95	95.00	5.00	-	100.00
1000이상	49.18	50.82	93.55	4.84	1.61	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

<표 2-18>은 전임자의 임금수준을 보여주는데, 전임자의 임금수준을 명시적으로 표현한 단체협약은 44.1%이다. 그 내용을 보면, 전임자의 임금수준은 평균임금 수준이 65.3%, 통상임금 수준이 29.5%, 기본급이 5.2%로 평균임금 수준을 지급 받고 있는 비중이 가장 높게 나타난다. 그러나 비제조부문과 1,000인 이상 기업에서는 통상임금 수준이 상대적으로 높은 편이다.

이는 『'96 노총 실태조사』에서도 비슷하게 나타나고 있다. <표 2-19>에 의하면, 전임자의 임금지급 수준은 전체의 30.5%가 통상임금 수준이며, 44.2%가 통상임금+잔업수당+기타수당으로 평균임금 이상을 지급하고 있다.

<표 2-18> 전임자의 임금수준 규정

(단위 : %)

	규정 없다	규정 있다			전체	
		기본급	통상임금	평균임금		
전 체	55.90	44.10	5.20	29.48	65.34	100.00
제조업	52.55	47.45	3.95	27.12	68.93	100.00
운 수	48.89	51.11	8.70	23.91	67.39	100.00
비제조	73.58	26.42	7.14	53.57	39.29	100.00
100미만	52.99	47.01	7.27	27.27	65.45	100.00
100-299	51.76	48.24	3.66	31.71	64.63	100.00
300-499	63.10	36.90	6.45	19.35	74.19	100.00
500-999	55.26	44.74	5.88	26.47	67.65	100.00
1000이상	59.84	40.16	4.08	36.73	59.18	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

<표 2-19> 전임자의 임금지급 수준

(단위 : %)

	전체	제조업	운수업	500인 미만	500인 이상
기본급 수준	7.1	4.5	10.1	8.4	4.1
통상임금 수준	30.5	24.8	31.9	27.4	30.1
통상임금+ 잔업수당	18.6	27.1	11.8	15.6	30.1
통상임금+ 잔업수당 + 기타수당	44.2	43.6	46.2	48.6	35.6
응답수	252	133	119	179	73

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『'96 노총 실태조사』, 1996.

<표 2-20>은 노동조합 전임을 이유로 한 불이익 금지 규정을 보여준다. 전체 단체협약의 67.6%가 이 조항을 규정하고 있으며, 제조업이 73.5%, 운수부문이 54.4%, 비제조부문이 58.1%로 조사되었다. 조합원 규모별로는 규모가 클수록 전임자의 불이익 금지 규정을 명시한 단체협약의 비율이 낮았다.

<표 2-20> 조합전임을 이유로 한 불이익 금지 규정

(단위 : %)

	규정 있다	규정 없다	전체
전체	67.60	32.40	100.00
제조업	73.46	26.54	100.00
운수	54.44	45.56	100.00
비제조	58.10	41.90	100.00
100미만	70.09	29.91	100.00
100-299	77.65	22.35	100.00
300-499	68.24	31.76	100.00
500-999	67.11	32.89	100.00
1000이상	50.83	49.17	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

3) 노동조합 전임자의 타 단체 공직 취임

노동조합 전임자의 상급 노동단체 등 타 단체의 공직 취임을 규정한 단체협약은 전체의 68.5%이다. 업종별로는 제조업이 75.3%로 가장 높으며, 비제조부문 60.4%, 운수부문 50.0%로 조사되었다.

<표 2-21> 노동조합 전임자의 타 단체 공직 취임 (단위 : %)

	규정 없다	규정 있다		전체	
		인정	불인정		
전체	31.50	68.50	98.00	2.00	100.00
제조업	24.66	75.34	97.86	2.14	100.00
운수	50.00	50.00	97.78	2.22	100.00
비제조	39.62	60.38	98.44	1.56	100.00
100미만	45.30	54.70	96.88	3.13	100.00
100-299	30.59	69.41	99.15	0.85	100.00
300-499	22.62	77.38	98.46	1.54	100.00
500-999	18.42	81.58	96.77	3.23	100.00
1000이상	33.61	66.39	97.53	2.47	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

4) 조합비 공제

조합비 공제에 관한 조항은 조사대상 단체협약의 96.0%에 규정되어 있다. 그리고 조합비의 공제방식에서도 일괄공제 방식이 96.0%로 절대다수를 차지하였고, 협의공제 방식(3.8%)과 노조징수(0.2%)는 소수였다. 이 중 협의공제 방식을 택한 단체협약은 비제조부문, 조합원 1,000명 이상의 대기업에서 많이 나타나고 있다. 그러나 적용 조합원수로 보면 일괄공제 방식을 적용 받는 조합원수가 전체의 93.0%이며, 협의공제 방식을 적용 받는 조합원수는 4.4%에 불과하다.

<표 2-22> 조합비 공제

(단위 : %, 명)

	규정 없다	규정 있다			전체	
		일괄공제	협의공제	노조징수		
전 체	4.00	96.00	96.00	3.80	0.20	100.00
제조업	4.26	95.74	98.89	1.11	-	100.00
운 수	5.56	94.44	98.82	1.18	-	100.00
비제조	1.89	98.11	83.65	15.38	0.96	100.00
100미만	4.24	95.76	99.12	0.88	-	100.00
100-299	4.09	95.91	98.78	1.22	-	100.00
300-499	1.16	98.84	96.47	3.53	-	100.00
500-999	7.89	92.11	95.71	4.29	-	100.00
1000이상	3.31	96.69	88.89	10.26	0.85	100.00
조합원수	17,058 (2.5)	669,215 (97.5)	638,061 (93.0)	30,135 (4.4)	1,019 (0.1)	684,273 (100.0)

자료 : <표 1-3>과 동일

5) 근무시간 중 조합활동

근무시간 중 조합활동에 관한 조항은 88.1%의 단체협약에 규정되어 있다(<표 2-23> 참조). 이에 대한 노사간의 협의 절차를 보면, 노조가 회사측의 사전 동의를 얻도록 한 것이 26.3%, 사전 협의 40.4%, 사전 통보 17.7%로 나타나고 있으며, 특별한 사정이 없는 한 인정되는 경우도 13.3%로 조사되었다. 근무시간 중 조합활동을 인정하지 않는다는 규정도 있는데, 이는 업무의 특성상 운수 부문에서 높게 나타났다.

<표 2-23> 근무시간 중 조합활동

(단위 : %)

	규정 없다	규정 있다						전체
		사전동의	사전협의	사전통보	인정	불인정		
전 체	11.90	88.10	26.30	40.40	17.70	13.30	2.30	100.00
제조업	8.29	91.71	29.74	41.40	13.41	15.16	0.29	100.00
운 수	13.33	86.67	23.08	26.92	29.49	7.69	12.82	100.00
비제조	23.58	76.42	14.81	49.38	24.69	11.11	-	100.00
100미만	7.63	92.37	33.94	36.70	12.84	16.51	-	100.00
100-299	9.41	90.59	25.32	42.86	20.13	9.74	1.95	100.00
300-499	16.28	83.72	19.44	45.83	23.61	11.11	-	100.00
500-999	11.84	88.16	25.37	37.31	19.40	16.42	1.49	100.00
1000이상	16.67	83.33	25.00	39.00	14.00	15.00	7.00	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

6) 문서열람 및 자료제공

단체협약 중 문서열람 및 자료제공에 관한 규정이 있는 것은 전체의 72.6%에 달한다. 그러나 문서열람 및 자료제공 의무의 세부적 내용에 대한 규정률은 낮은 편인데, 조합원의 임금 및 근로조건에 관한 사항이 40.1%, 산업안전 관련 자료가 13.7%, 생산·판매 등 경영실적 자료가 12.7%, 인사·노무관련 사항이 3.9%, 채용·퇴직 등 고용관련 사항이 3.0% 등이다. 임금 및 근로조건에 관한 사항에 비하여 인사 및 고용에 관한 자료제공 의무는 낮은 편이다.

<표 2-24> 문서열람 및 자료제공

(단위 : %)

총칙 및 조합활동 37

	규정 없다	규정 있다						전체
		임금 및 근로조건	산업안전	경영실적 (생산, 판매)	인사노무	고용 (채용, 퇴직)		
전 체	27.40	72.60	40.10	13.70	12.70	3.90	3.00	100.00
제조업	28.72	71.28	43.35	18.35	17.82	4.79	4.28	100.00
운 수	24.44	75.56	64.37	8.05	4.60	2.30	1.15	100.00
비제조	25.47	74.53	8.49	1.89	0.94	1.89	-	100.00
100미만	16.95	83.05	57.63	17.80	13.56	8.47	4.24	100.00
100-299	27.49	72.51	42.26	11.90	13.10	2.38	3.59	100.00
300-499	24.71	75.29	40.00	14.12	8.24	3.53	3.53	100.00
500-999	38.16	61.84	30.26	17.11	18.42	3.95	-	100.00
1000이상	32.79	67.21	26.23	9.84	10.66	1.64	2.46	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

주 : 복수규정

第 3 章

인사사항

1. 인사관련 규정

1) 조합원의 인사

조합원의 전출 및 배치전환에 관한 단체협약상의 규정률은 47.3%인데, 제조업에 비해 운수부문과 비제조부문의 규정률이 낮은 편이다. 조합원의 전출 및 배치전환을 노사간의 합의에 의해 결정하도록 한 규정은 7.8%, 노사협의를 28.5%이었고, 회사측의 임의결정도 41.1%로 나타나고 있다.

단체협약에 조합원의 인사사항에 대한 규정을 두는 이유는 이를 회사측의 임의결정 사항이 아니라 노조와의 협의 절차를 거치도록 하기 위한 것이다. 따라서 단체협약에 조합원 인사문제를 회사의 임의결정 사항으로 규정하는 것은 지양해야 한다. 이를 회사측의 임의결정으로 규정한 비율은 비제조부문과 대기업에서 높게 나타나고 있다. 조합원의 전출 및 배치전환은 조합원의 근로조건과 조합활동에 영향을 미치는 사항이므로 단체협약으로 노동조합의 참여를 규정해야 할 것이다.

<표 3-1> 조합원 전출 및 배치전환

(단위 : %)

	규정 없다		규정 있다						전체
			노사 합의	노사 협의	사전사후 통보	회사 임의결정	취업규칙 의거	당사자 합의	
전체	52.70	47.30	7.80	28.50	17.00	41.10	1.10	4.40	100.00
제조업	40.80	59.20	9.01	27.48	16.22	40.54	1.35	5.41	100.00
운수	70.00	30.00	-	37.04	29.63	33.33	-	-	100.00
비제조	80.19	19.81	4.76	28.57	9.52	57.14	-	-	100.00
100미만	50.00	50.00	8.47	37.29	10.17	38.98	1.69	3.39	100.00
100-299	48.52	51.48	12.64	31.03	18.39	32.18	-	5.75	100.00
300-499	56.98	43.02	8.11	32.43	16.22	40.54	-	2.70	100.00
500-999	52.63	47.37	2.78	19.44	22.22	50.00	5.56	-	100.00
1000이상	58.20	41.80	1.96	17.65	19.61	52.94	-	7.84	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

조합원의 승진승급에 대한 규정률(<표 3-2> 참조)은 전체의 34.3%로 조합원의 전출 및 배치전환에 관한 규정률보다 낮은 편이다. 또한 이 가운데 사측의 임의결정 규정률이 63.3%로 가장 높아 조합원의 승진승급을 사측의 임의결정 사항으로 인정하고 있음을 알 수 있다. 그리고 사전사후 통보의 비율도 16.3%로 낮게 나타났다.

<표 3-2> 조합원 승진승급

(단위 : %)

	규정 없다	규정 있다						전체
		노사합의	노사협의	사전사후 통보	회사 임의결정	취업규칙 의거		
전체	65.70	34.30	4.60	13.80	16.30	63.30	2.00	100.00
제조업 운수 비제조	58.13	41.87	5.73	10.83	14.01	67.52	1.91	100.00
	68.89	31.11	-	32.14	35.71	32.14	-	100.00
	89.62	10.38	-	9.09	-	81.82	9.09	100.00
100미만	65.25	34.75	2.44	19.51	4.88	70.73	2.44	100.00
100-299	62.72	37.28	7.94	20.63	19.05	52.38	-	100.00
300-499	67.44	32.56	3.57	14.29	17.86	64.29	-	100.00
500-999	61.84	38.16	3.45	3.45	20.69	65.52	6.90	100.00
1000이상	71.31	28.69	2.86	2.86	20.00	71.43	2.86	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

2) 조합간부 인사

조합간부의 인사를 규정한 단체협약은 전체의 63.5%로 조사되었으며, 이 가운데 노사합의가 51.8%, 노사협의가 44.9%, 사전사후 통보가 1.4%, 회사의 임의결정이 1.9%이었다. 『'89 단체협약 분석』에서는 조합간부 인사에 관한 규정이 있는 단체협약 중 노사합의 37.5%, 노사협의 34.7%, 사전사후 통보 9.3%, 회사 임의결정 15.0%이다. 이러한 차이는 그 동안에 조합간부 인사 사항에 대한 노동조합의 참여수준이 높아졌고 사측의 임의결정 방식이 상당수 줄어들었음을 의미한다.

업종별로는 제조업과 비제조부문의 규정률이 높다. 한편, 조합간부 인사에 대한 규정률이 낮은 운수부문에서는 노사합의에 의한 결정보다 노사협의에 의한 결정이 다른 업종보다 높고, 회사측의 임의결정 비중도 11.8%로 높게 나타나고 있어 조합간부 인사에 대한 노동조합 참여수준의 제고가 요구된다.

<표 3-3> 조합간부 인사

(단위 : %)

	규정 없다	규정 있다					전체
			노사합의	노사협의	사전사후 통보	회사 입의결정	
전체	36.50	63.50	51.80	44.90	1.40	1.90	100.00
제조업	30.05	69.95	50.19	46.39	1.90	1.52	100.00
운수	81.11	18.89	23.53	64.71	-	11.76	100.00
비제조	21.70	78.30	62.65	36.14	-	1.20	100.00
100미만	39.83	60.17	53.52	43.66	1.41	1.41	100.00
100-299	35.29	64.71	53.64	45.45	0.91	-	100.00
300-499	36.05	63.95	49.09	41.82	3.64	5.45	100.00
500-999	42.11	57.89	45.45	52.27	-	2.27	100.00
1000이상	31.97	68.03	53.01	43.37	1.20	2.41	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

3) 인사위원회 및 징계위원회의 구성

인사위원회 및 징계위원회의 설치를 규정하고 있는 단체협약은 전체의 66.1%이며, 이 가운데 인사위원회만 규정하고 있는 것이 28.3%, 징계위원회만 규정하고 있는 것이 61.0%, 두 가지 모두 규정하고 있는 경우가 10.7%이다. 이는 1989년의 분석결과에 비해서 인사위원회의 구성비율이 높아졌음을 보여준다. 즉 『'89 단체협약 분석』에서는 인사위원회만의 설치 규정이 4.9%, 징계위원회만의 설치가 83.2%, 둘다 있음이 11.9%이었다.

<표 3-4> 인사위원회·징계위원회의 구성

(단위 : %)

	규정 없다	규정 있다				전체
			인사위원회	징계위원회	둘다 있다	
전체	33.90	66.10	28.30	61.00	10.70	100.00
제조업	32.08	67.92	22.62	67.46	9.92	100.00
운수	43.33	56.67	1.96	94.12	3.92	100.00
비제조	32.08	67.92	66.67	15.28	18.06	100.00
100미만	25.42	74.58	13.64	77.27	9.09	100.00
100-299	25.30	74.70	23.39	67.74	8.87	100.00
300-499	35.29	64.71	32.73	54.55	12.73	100.00
500-999	42.11	57.89	43.18	50.00	6.82	100.00
1000이상	47.54	52.46	43.75	39.06	17.19	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

단체협약에 인사위원회보다 징계위원회의 규정이 더 많은 것은 인사경영권에 관한 논의와 관련되어 있다. 인사경영사항이 단체교섭의 대상인가에 대해서는 사용자의 고유권한이므로 단체교섭의 대상이 아니라는 주장과 산업민주주의의 추구라는 관점에서 단체교섭의 대상이라는 주장이 대립되고 있다. 일반적으로는 인사경영사항이 근로조건과 밀접한 관련을 갖고 사용자의 처분권한 내에 있는 사항일 경우에는 교섭대상이라고 보고 있다. 이 때문에 조합원의 징계와 관련한 징계위원회의 설치에 단체협약에 그 규정률이 높은 반면, 인사위원회의 설치비중은 대단히 낮게 나타나는 것이다.

4) 인사위원회 및 징계위원회에의 노동조합 참여

인사위원회 및 징계위원회의 설치 규정과 비교하여 노동조합의 참여수준을 규정한 단체협약은 매우 적다.

먼저 노동조합의 인사위원회 참여를 규정한 단체협약은 전체의 9.8%에 불과하다. 노동조합의 참여를 규정한 단체협약 중에서 노조대표의 참여가 64.3%로 가장 많았으며 그 다음으로 노사동수 참여가 25.0%, 노조와의 협의가 1.8%로 나타나, 단체협약상 인사위원회에 참여를 규정한 수는 적지만 참여수준은 구체화되어 있다.

<표 3-5> 노동조합의 인사위원회 참여

(단위 : %)

	규정 없다	규정 있다					전체
			노사동수 참여	노조대표 참여	노조와 협외	별도규정	
전체	90.20	9.80	25.00	64.30	1.80	8.30	100.00
제조업	89.54	10.46	33.33	56.41	2.56	7.69	100.00
운수	97.78	2.22	50.00	-	-	50.00	100.00
비제조	85.85	14.15	-	93.33	-	6.67	100.00
100미만	91.53	8.47	30.00	60.00	-	10.00	100.00
100-299	85.63	14.37	20.83	70.83	4.17	4.17	100.00
300-499	93.02	6.98	16.67	66.67	-	16.67	100.00
500-999	88.16	11.84	33.33	44.44	-	22.22	100.00
1000이상	94.26	5.74	28.57	71.43	-	-	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

<표 3-6>에서 볼 수 있듯이 징계위원회에의 노동조합 참여 규정률은 인사위원회의 참여보다 높은 28.6%이다. 업종별로는 비제조부문이 3.8%로 다른 업종에 비해 규정 비중이 매우 낮는데, 이는 사무부문에서 징계위원회에의 노동조합의 참여가 아직까지 쟁점화 되지 않았기 때문이다. 조합원 규모별 비교에서는 규모가 작을수록 징계위원회에 대한 노동조합의 참여를 규정하는 비율이 높다. 그 구체적인 참여형태는 노사동수 참여가 64.4%, 노조대표의 참여가 24.5%로 나타나, 징계위원회에 대한 노동조합의 참여는 노사동수의 참여를 통한 공동결정을 지향하고 있음을 알 수 있다.

<표 3-6> 노동조합의 징계위원회 참여

(단위 : %)

	규정 없다	규정 있다						전체
			노사동수 참여	노조대표 참여	노조와 협의	참여하지 않음	별도 규정	
전체	71.40	28.60	64.40	24.50	1.20	2.50	7.40	100.00
제조업	68.98	31.02	65.52	22.41	1.72	3.45	6.90	100.00
운수	52.22	47.78	65.12	25.58	-	-	9.30	100.00
비제조	96.19	3.81	25.00	75.00	-	-	-	100.00
100미만	52.54	47.45	69.64	19.64	1.79	3.57	5.36	100.00
100-299	63.47	36.53	72.13	19.67	1.64	1.64	4.92	100.00
300-499	77.91	22.09	42.11	47.37	-	-	10.53	100.00
500-999	84.21	15.79	58.33	25.00	-	-	16.67	100.00
1000이상	87.70	12.30	46.67	33.33	-	6.67	13.33	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

<표 3-7>과 <표 3-8>은 노총 산하 노동조합의 인사위원회 혹은 징계위원회에 대한 참여실태를 보여준다. 노동조합이 두 위원회에 참여하는 경우는 전체의 26.4%, 징계위원회에만 참여하는 경우가 44.2%, 두 위원회 모두 참여하지 않는 경우도 27.7%로 조사되었다. 또 인사위원회와 징계위원회에 노동조합이 참여하는 방식은 노사동수로 참여하는 경우가 37.0%, 노조대표만 참여하는 경우가 51.4%이다.

실제로 인사위원회나 징계위원회에 노사동수로 참여할 것인가 혹은 노조대표만 참여할 것인가는 양 위원회에 대한 노조의 참여를 결정하는 요인이다. 인사위원회 혹은 징계위원회에서는 조합원의 징계 및 인사사항을 다루기 때문에, 노조의 대표만 참석할 경우 노조의 입장을 충분히 관철시키기 어렵고 사용자 측의 결정에 대한 거수기로 전락할 위험도 있다. 그래서 일부 노동조합은 노사동수로 참여할 수 없는 경우에는 인사위원회나 징계위원회의 참여를 거부하는 것이 더 낫다고 판단하기도 한다.

<표 3-7> 노동조합의 인사위원회 및 징계위원회 참여

(단위 : %)

	전체	제조업	운수업	500인 미만	500인 이상
둘다 참여	26.4	25.0	28.2	28.1	22.5
인사위만 참여	1.7	2.3	1.9	1.2	2.8
징계위만 참여	44.2	41.7	47.3	48.0	35.2
참여하지 않음	27.7	31.1	23.6	22.8	39.4
응답수	242	132	110	171	71

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『'96 노총 실태조사』, 1996.

<표 3-8> 인사위원회 및 징계위원회에의 노동조합 참여방식

(단위 : %)

	전체	제조업	운수업	500인 미만	500인 이상
노사동수 참여	37.0	20.2	53.8	42.6	20.8
노조대표 참여	51.4	68.3	34.6	48.4	60.4
기 타	11.5	11.5	11.5	9.0	18.9
응답수	208	104	104	156	53

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『'96 노총 실태조사』, 1996.

2. 징계와 해고

노동자의 징계 및 해고 사유와 절차를 단체협약에 규정하는 것은 사용자의 일방적인 징계와 해고 권한을 제한한다는 데 의미가 있다. 구 노동조합법 제27조에서는 ‘사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌을 가하지 못한다’고 규정하고, 구 근로기준법 제94조에서는 ‘표창과 제재에 관한 사항은 취업규칙에 명시해야 한다’고 규정하고 있다. 이는 징계 사유와 절차를 객관적으로 명시해야 할 의무를 규정한 것이다. 그러므로 징계 사유와 절차를 단체협약에 명시한 것은 객관적 징계 사유와 절차를 통하지 않은 사용자의 징계와 해고를 방지하기 위한 수단이다.

1) 징계 사유

징계 사유의 규정률은 별도규정 비율을 합쳐 67.8%로 나타나고 있다. 이 가운데 규정률이 높은 항목을 보면 무단 결근 34.2%, 중대과실로 인한 회사 손해 35.8%, 취업규칙 등 회사규칙 위반, 법원판결 금고 이상 등의 항목이 눈에 띄게 높다. 그러나 명령 불복종, 무단집회, 회사명예 실추, 사상불순, 불법과업, 유언비어 날조 등과 같이 적용이 애매한 징계사유를 규정하고 있는 단체협약의 비중도 적지 않게 나타난다.

업종별로 보면, 징계 사유에 대한 규정률은 별도규정을 합쳐 제조업이 81.8%, 운수부문이 56.7, 비제조부문이 27.4%로 조사되었다.

<표 3-9> 징계 사유

(단위 : %)

	전체	없다	있다	이력서 허위 기재	이 중 취 직	기 밀 누 설	폭력,협박, 업무방해	무 단 결 근
전체	100.0	32.2	50.6	12.0	5.7	13.6	14.2	34.2
제조업	100.00	18.13	62.13	15.78	7.75	17.91	16.58	42.78
운수	100.00	43.33	37.78	8.24	2.35	3.53	20.00	29.41
비제조업	100.00	72.64	20.75	1.89	0.94	6.60	0.94	7.55
100미만	100.00	23.73	62.71	15.25	9.32	18.64	20.34	46.61
100-299	100.00	24.85	58.58	16.97	7.88	13.94	20.00	49.09
300-499	100.00	24.42	58.14	10.47	2.33	13.95	12.79	29.07
500-999	100.00	34.21	47.37	10.53	7.89	10.53	6.58	26.32
1000이상	100.00	54.92	24.59	4.17	0.00	10.00	5.83	10.00

<표 3-9> 계속 이어짐

	제품 반출	직무부정 금품수수	명령 불복중	법원판결 금고이상	중대과실로 회사손해	근무 태만	무단 집회	음주 근무
전체	9.0	11.7	13.8	14.7	35.8	12.0	2.3	7.3
제조업	13.37	13.64	14.97	17.65	43.32	16.04	3.48	8.29
운수	1.18	8.24	18.82	12.94	25.88	3.53	-	11.76
비제조업	-	7.55	5.66	5.66	16.98	4.72	-	-
100미만	11.02	16.95	15.25	19.49	49.15	16.95	4.24	9.32
100-299	14.55	12.73	20.61	22.42	44.85	12.73	3.64	11.52
300-499	4.65	8.14	17.44	16.28	41.86	15.12	1.16	2.33
500-999	10.53	11.84	10.53	9.21	22.37	10.53	1.32	5.26
1000이상	1.67	7.50	2.50	1.67	14.17	5.00	-	4.17
	회사명 예실추	교통관계 법규위반	사상불순, 불법파업	시말서 3회이상	유연 비어 날조	기강, 풍기 문란	회사규칙 (취규) 위반	조합 활동 방해자
전체	10.8	2.8	0.9	3.0	2.3	12.7	17.0	11.5
제조업	11.76	1.87	1.34	4.01	2.94	18.45	23.53	16.04
운수	7.06	10.59	-	1.18	2.35	2.35	1.18	3.53
비제조업	10.38	-	-	0.94	-	0.94	6.60	1.89
100미만	10.17	3.39	1.69	5.08	2.54	14.41	16.10	18.64
100-299	13.94	6.06	1.82	3.64	3.64	15.76	20.61	13.33
300-499	15.12	-	-	1.16	2.33	16.28	24.42	13.95
500-999	6.58	-	-	5.26	1.32	11.84	19.74	7.89
1000이상	6.67	1.67	-	-	0.83	5.00	5.83	2.50
	불법유인 물배포	도박	직업장 이탈	안전관리 위반	운전면허 취소	단체협약 위반자	별도 규정	
전체	1.9	7.6	6.9	3.4	0.2	1.4	17.2	
제조업	2.94	8.56	8.56	4.55	-	1.87	19.73	
운수	-	12.94	8.24	1.18	1.18	1.18	18.89	
비제조업	-	-	-	0.94	-	-	6.60	
100미만	3.39	11.86	11.86	4.24	-	2.54	13.56	
100-299	1.82	10.30	9.09	5.45	0.6	1.82	16.57	
300-499	-	6.98	3.49	2.33	-	1.16	17.44	
500-999	3.95	2.63	6.58	2.63	-	1.32	18.42	
1000이상	0.83	3.33	1.67	0.83	-	-	20.49	

자료 : <표 1-3>과 동일
주 : 복수규정

2) 해고 사유

해고 사유에 관한 단체협약상의 규정률은 별도규정 비율을 합쳐 76.4%이며, 이 수치는 징계사유 규정률보다 약간 높은 것이다. 업종별로 살펴보면, 별도규정 비율을 합쳐 제조업이 81.6%, 운수부문이 73.4%, 비제조부문이 60.4%로 나타나고 있다.

해고 사유의 각 항목 중 높은 규정비율을 보이는 것은 휴직기간 만료 후 재취업하지 않은 자 32.9%, 징계위(인사위)에서 징계 해고 39.0%, 형사사건 유죄판결 38.7%, 금치산, 한정치산, 파산 선고 31.9%, 무단결근 29.3% 등이며, 이외에도 업무능력 부족이 17.6%, 사업상 감원 필요가 12.3%, 위장취업이 11.2%로 나타났다.

징계해고란 근로자의 귀책사유, 즉 고의과실로 인하여 회사경영에 큰 타격을 주어 근로계약을 계속 유지할 수 없다는 이유에서 행해지는 해고이다. 보통 단체협약에는 이러한 징계해고와 퇴직사유가 함께 나타나는데, <표 3-10>에 나타난 각 항목 중 사업상의 감원 필요와 같은 항목은 배제되어야 한다.

<표 3-10> 해고 사유

(단위 : %)

	전체	규정 없다	규정 있다	휴직기간 만료후 재취업 않은자	징계위 (인사위) 에서 징계해고	업무 능력 부족	근무 성적 불량	사업상 감원 필요	위장 취업
전체	100.0	23.6	68.7	32.9	39.0	17.6	5.1	12.3	11.2
제조업	100.00	18.40	72.27	32.44	40.64	23.53	6.40	15.47	14.93
운수	100.00	26.67	65.56	40.45	25.884	3.37	2.25	1.12	5.62
비제조업	100.00	39.62	58.49	28.30	44.34	8.49	2.83	10.38	2.83
100미만	100.00	19.49	72.03	40.68	30.51	25.64	6.78	11.86	13.56
100-299	100.00	22.49	69.82	35.93	44.64	16.07	4.17	12.50	13.69
300-499	100.00	26.74	66.28	32.56	43.02	20.93	2.33	13.95	11.63
500-999	100.00	27.63	64.47	18.42	30.67	14.47	5.26	11.84	13.16
1000이상	100.00	24.59	68.03	30.58	41.80	11.48	6.56	11.48	4.10

<표 3-10> 계속 이어짐

	회사의승 인없이타 업무종사	불온 문서 배포	무단 결근	노조 제명	고의과실 로회사에 막대한해	노사 분규 선동	형사사 건유죄 판결	인사서 류허위 기재	회사명예 손상사회 적 물의
전체	5.6	3.2	29.3	2.3	15.8	3.2	38.7	8.9	5.6
제조업	4.27	4.53	30.13	2.13	14.40	2.93	36.90	10.40	5.07
운수	6.74	1.12	35.96	5.62	29.21	7.87	35.96	10.11	13.48
비제조업	9.43	-	20.75	-	9.43	-	47.17	2.83	0.94
100미만	8.47	2.54	36.44	1.69	23.73	4.24	38.98	11.02	5.08
100-299	4.17	4.17	31.55	1.19	16.67	1.79	33.33	10.12	8.93
300-499	2.33	4.65	25.58	3.49	10.47	1.16	34.12	9.30	2.33
500-999	5.26	3.95	21.05	3.95	15.79	3.95	36.84	10.53	10.53
1000이상	7.38	0.82	27.05	2.46	10.66	4.92	50.00	4.10	0.82

	조합 활동 방해자	운전 면허 취소자	음주 운전후 사고 발생자	공민권 정치 박탈자	노사 합의, 단협 위반 자	회사 기밀 누설 자	금치산, 한정 치산, 파산 선고	직무 관련 부정, 금품 수수	기타 노사 간합 의된 자	별도 규정
전체	1.9	1.8	3.0	13.2	0.5	6.0	31.9	8.9	7.9	7.7
제조업	2.40	0.00	0.00	11.73	0.27	9.07	33.07	8.00	7.73	9.33
운수	2.25	11.24	19.10	2.25	2.25	0.00	14.61	22.47	4.49	7.78
비제조업	0.00	0.00	0.00	27.36	0.00	0.00	42.45	0.94	11.32	1.89
100미만	3.39	1.69	3.39	14.41	0.00	10.17	27.97	13.56	9.32	8.47
100-299	2.38	2.98	6.55	7.74	0.60	5.95	27.98	11.31	7.14	7.69
300-499	1.16	0.00	1.16	5.81	0.00	4.65	26.74	4.65	8.14	6.98
500-999	0.00	0.00	0.00	17.11	1.32	7.89	34.21	10.53	5.26	7.89
1000이상	1.64	2.46	0.82	22.13	0.82	1.64	43.44	3.28	9.02	7.38

자료 : <표 1-3>과 동일
 주 : 복수규정

3) 징계 절차와 부당징계의 구제

단체협약 혹은 취업규칙에 ‘징계 규정에 해당사유가 있다는 점

만으로는 그 징계하고 처분이 정당한 이유가 있다고 볼 수 없고, 구체적인 사실을 참작하여 그 정당성 여부를 판단해야 한다'(대법원 판례 91다 27518, 1992. 5. 12). 이러한 측면에서 징계 사유에 대한 규정뿐만 아니라 그 징계 절차의 정당성 또한 매우 중요하다.

단체협약상 징계 절차에 대한 규정률은 전체의 60.2%로, 『'89 단체협약 분석』의 51.8%에 비해 규정률이 증가하였다. 징계 절차를 규정하고 있는 단체협약 중에서 소명기회만을 부여한 것은 57.9%, 재심제도만 부여한 경우가 9.0%, 양 제도를 모두 채택한 경우가 33.1%이다.

업종별 비교에서는 운수부문이 33.3%로 제조업과 비제조부문의 절반 수준에 그치고 있으며, 징계 절차에 대한 규정이 있는 단체협약에서도 소명기회만 부여하는 것이 많다.

<표 3-11> 징계 절차(소명권 및 재심제도)

(단위 : %)

	규정 없다	규정 있다				전체
		소명권	재심제도	둘다 있다		
전체	39.80	60.20	57.90	9.00	33.10	100.00
제조업	37.07	62.93	51.27	9.75	38.98	100.00
운수	66.67	33.33	73.33	10.00	16.67	100.00
비제조	26.42	73.58	71.79	6.41	21.79	100.00
100미만	39.83	60.17	59.15	15.49	25.35	100.00
100-299	38.46	61.54	55.77	6.73	37.50	100.00
300-499	36.05	63.95	52.73	10.91	36.36	100.00
500-999	47.37	52.63	62.50	7.50	30.00	100.00
1000이상	39.34	60.66	60.81	5.41	33.78	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

구 근로기준법에서는 '사용자가 근로자에 대하여 정당한 이유 없이 해고·휴직·정직·전직·감봉 기타 징벌을 한 때에는 당해 근로자는 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있다(구 근로기준법 제27조 3). 그러나 구제명령이 내려진 경우에 이를 이행하지 않는

사용자에 대해서는 형사처벌은 할 수 있으나 채무를 이행하도록 강제할 수는 없다. 따라서 사용자가 구제명령을 이행하지 않는다면 이는 민사소송절차를 통해 해고무효확인 소송이나 임금청구 소송을 거쳐야 한다.

부당징계 구제에 관한 규정률은 전체의 47.0%이며, 업종과 조합원 규모와 무관하게 비교적 고른 비율을 보이고 있다. 이 가운데 원직복직에 관한 규정이 있는 단체협약이 23.3%, 해고 혹은 정직 기간에 대한 임금추가 가산 보상을 의무화하고 있는 단체협약이 17.4%이다. 이것을 업종별로 살펴보면, 부당징계 구제를 규정하는 비율은 제조업이 다른 부문에 비해 약간 높으며 원직복직과 임금보상 등의 구제 내용 면에서도 높게 나타났다. 조합원 규모별로는 규모가 작을수록 규정비율과 구제 내용 모두 비율이 높다.

<표 3-12> 부당징계 구제

(단위 : %)

	규정 없다	규정 있다			전체
			원직복직	해고정직기간에 대해 임금추가 가산보상	
전 체	53.00	47.00	23.30	17.40	100.00
제조업	50.53	49.47	26.47	20.86	100.00
운 수	57.78	42.22	21.11	7.78	100.00
비제조	57.55	42.45	14.15	13.21	100.00
100미만	43.22	56.78	37.29	24.58	100.00
100-299	48.21	51.79	20.83	17.26	100.00
300-499	55.81	44.19	16.28	13.95	100.00
500-999	60.53	39.47	14.47	13.16	100.00
1000이상	62.30	37.70	23.77	15.57	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

주 : 복수규정

3. 휴직

휴직은 노동자의 귀책사유와 무관하게 일신상의 이유로 정상적

인 근로를 제공할 수 없을 때 일시적으로 근로관계가 정지되는 것이다.

휴직 사유의 규정률은 전체의 87.6%로 나타나고 있는데, 업종별로 살펴보면 제조업이 95.5%, 운수부문이 75.6%, 비제조부문이 69.8%이다.

각 항목별로는 병역관계, 일신상 사유, 업무외 질병, 형사사건 기소 등이 높은 규정비율을 차지하고 있다. 특히 운수부문에서는 면허정지의 규정비율이 높은 반면, 비제조부문에서는 국내외 교육이나 회사의 경영형편을 휴직 사유로 규정하는 비중이 높다.

<표 3-13> 휴직사유

(단위 : %)

	전체	없다	있다										
				병역 관계	일신 상 사유	업무 상 질병	업무 외 질병	형사 사건 기소	징계 심사 회부	면허 정지	국내 외 교육	취업 규칙 (사규) 위반	회사 경영 형편
전체	100.00	12.40	87.60	75.90	65.90	41.80	72.60	52.40	4.50	2.10	6.30	1.40	10.30
제조업	100.00	4.52	95.48	85.11	76.06	45.07	82.71	62.77	1.86	0.27	1.33	1.33	7.45
운 수	100.00	24.44	75.56	55.56	42.22	39.33	43.33	26.67	1.11	12.36	1.12	1.12	1.12
비제조	100.00	30.19	69.81	60.38	50.00	32.08	61.32	37.74	16.98	0.00	28.30	1.89	28.30
100미만	100.00	10.17	89.83	72.88	63.56	45.76	73.73	51.69	0.85	1.69	2.54	0.85	8.47
100-299	100.00	10.59	89.41	77.06	66.47	36.09	74.71	51.18	1.18	2.35	1.18	0.00	4.12
300-499	100.00	12.79	87.21	77.91	63.95	43.02	79.07	53.49	2.33	1.16	2.33	2.33	10.47
500-999	100.00	15.79	84.21	78.95	68.42	39.47	65.79	64.47	3.95	0.00	6.58	1.32	7.89
1000이상	100.00	14.75	85.25	73.77	67.21	46.28	68.03	46.72	14.75	4.13	19.83	3.31	22.31

자료 : <표 1-3>과 동일

주 : 복수규정

조합활동과 관련한 형사휴직 규정은 노동자가 파업 등으로 인해 구속된 경우 그 기간동안의 휴직 처리와 휴직기간 중의 임금을 일부라도 확보한다는 의미를 갖는다. <표 3-14>에서 볼 수 있듯이 조합활동과 관련한 형사휴직 규정의 비중은 전체의 3.5%로, 형사사

건 기소의 규정비중인 52.4%(<표 3-13> 참조)에 비해 매우 낮다.

<표 3-14> 조합활동 관련 형사휴직

(단위 : %)

	규정 없다	규정 있다					전체
			확정판결 까지	2심판결 까지	1심판결 까지	기타	
전체	96.50	3.50	25.00	45.00	15.00	15.00	100.00
제조업	96.27	3.73	28.57	35.71	21.43	14.29	100.00
운수	95.56	4.44	25.00	50.00	-	25.00	100.00
비제조	98.11	1.89	-	100.00	-	-	100.00
100미만	94.07	5.93	28.57	28.57	-	42.86	100.00
100-299	98.82	1.18	50.00	50.00	-	-	100.00
300-499	98.84	1.16	-	100.00	-	-	100.00
500-999	98.67	1.33	100.00	-	-	-	100.00
1000이상	92.62	7.38	11.11	55.56	33.33	-	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

第 4 章

고용 관련 사항

1. 기업활동의 변경

기업의 합병, 정리, 해산, 양도 등 기업활동의 변경은 기업내 노동자들의 고용 및 근로조건과 밀접히 관련되어 있다. 기업활동의 변경은 노동자의 고용 뿐 아니라 일시에 노동조합의 존재를 무력화시킬 수 있다는 점에서 노동조합의 사전적인 참여가 필요하다.

<표 4-1> 기업의 합병, 정리, 해산, 양도

(단위 : %)

	사전통보	사전협의	사전합의	규정 없다	전체
전체	7.40	5.30	4.20	83.10	100.00
제조업	8.58	4.83	3.49	83.11	100.00
운수	2.22	3.33	1.11	93.33	100.00
비제조	7.55	8.49	9.43	74.53	100.00
100미만	5.08	4.24	4.24	86.44	100.00
100-299	6.55	7.74	1.79	83.93	100.00
300-499	10.59	3.53	5.88	80.00	100.00
500-999	10.53	3.95	7.89	77.63	100.00
1000이상	6.56	4.92	4.10	84.43	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

그러나 기업의 합병, 정리, 해산, 양도 시에 노동조합의 참여는 전체 단체협약의 16.9%만이 규정하고 있다. 그 구성을 보면, 사전통보가 7.4%, 사전협의를 5.3%이며, 노동조합과 사전합의를 거치도록 되어 있는 단체협약이 전체의 4.2%로 나타난다. 특히 운수부문은 기업활동의 변경에 대한 노동조합의 참여수준이 가장 낮은 것으로 조사되었다.

기업의 합병, 정리, 해산, 양도뿐만 아니라, 사업장 단위 혹은 사업장내 일정한 사업을 양도하는 것도 해당 조합원의 고용과 근로조건에 결정적인 영향을 끼친다. 그러나 그 결정에 대한 노동조합의 참여는 조사대상 단체협약의 11.8%만이 규정하고 있다. 이 중에서 사전통보가 5.3%, 사전협의를 3.3%, 사전합의를 3.2%이다.

이 경우 사전합의를 규정하고 있는 단체협약은 비제조업부문에서 가장 많았고, 운수부문의 경우 사전합의나 사전통보를 규정한 단체협약이 없는 것으로 조사되었다.

<표 4-2> 사업장 단위 및 일정한 사업의 양도

(단위 : %)

	사전통보	사전협의	사전합의	규정 없다	전체
전 체	5.30	3.30	3.20	88.20	100.00
제조업	6.43	3.49	2.95	87.13	100.00
운 수	-	4.44	-	95.56	100.00
비제조	5.66	1.89	6.60	85.85	100.00
100미만	5.08	3.39	2.54	88.98	100.00
100-299	4.76	4.17	1.19	89.88	100.00
300-499	3.53	3.53	3.53	89.41	100.00
500-999	10.53	3.95	7.89	77.63	100.00
1000이상	4.10	1.64	3.28	90.98	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

기업의 합병, 정리, 해산, 양도 및 사업장 단위 및 일정한 사업의 양도가 단체교섭의 대상이 될 수 있는가에 대해서는 논란의 여지가 있다. 그러나 이에 대한 행정해석에 의하면 '기업의 합병 및

분할에 관하여는 원칙적으로 기업경영상의 필요에 의해 기업 스스로 결정할 사항이나 기업의 합병 또는 분할이 근로자의 근로조건에 직접적인 영향을 미친다면 노사가 협의를 통하여 결정하는 것이 바람직하다'(행정해석 노조 01254-7559, 90. 5. 26)고 규정하고 있다.

2. 기업활동의 변경시 고용 및 노동조합 승계

기업활동의 변경시 노동조합이 참여하는 것은 노동자들의 고용 및 근로조건과 노동조합의 존립근거를 확보하기 위한 것이다. 따라서 단체협약에는 기존에 고용되어 있던 노동자들의 고용 및 근로조건과 노동조합의 승계에 관한 내용이 포함될 수 있다. 행정해석으로도 노동자의 고용과 근로조건 그리고 노동조합과 단체협약의 승계가 가능하다. 즉 '두 개의 기업이 통합하여 새로 발족한 경우 노사관계는 새로운 사용자에게 승계 되므로 이미 체결된 단체협약은 유효기간 동안 효력이 지속된다'(행정해석 노동부 노정국 노정과 1452-2936, 70. 3. 24).

1) 고용 및 근로조건의 승계

단체협약에서 기업활동의 변경으로 인한 기업의 고용 승계 의무를 규정하고 있는 것은 전체의 22%이다. 그 구성을 보면 자동승계가 5.3%이고, 고용 승계를 위해 책임 또는 노력한다는 규정이 16.7%로 나타나고 있다.

고용 승계 의무에 대하여 책임 또는 노력한다는 규정의 비중은 운수부문에서 가장 높은 반면, 실제 자동승계 의무 규정은 제조업이 가장 높다. 그러나 기업활동의 변경시 고용 승계 보호를 받을 수 있

는 적용 조합원수는 69만여명 중 11.2%인 7만 8천명에 불과하다.

<표 4-3> 고용 승계

(단위 : %, 명)

	자동승계	책임 또는 노력	규정 없다	전체
전 체	5.30	16.70	78.00	100.00
제조업	6.43	17.69	75.87	100.00
운 수	4.44	28.89	66.67	100.00
비제조	1.89	2.83	95.28	100.00
100미만	5.08	26.27	68.64	100.00
100-299	5.95	23.21	70.83	100.00
300-499	4.71	12.94	82.35	100.00
500-999	3.95	9.21	86.84	100.00
1000이상	5.74	5.74	88.52	100.00
조합원수	32,679 (4.7)	45,304 (6.5)	615,690 (88.8)	693,673 (100.0)

자료 : <표 1-3>과 동일

근로조건의 승계를 규정하고 있는 단체협약은 전체의 17.3%인데, 그 구성을 보면 자동승계가 7.7%, 근로조건의 승계를 책임진다 또는 노력한다는 규정이 9.6%이다. 근로조건의 승계 규정은 제조업이 24.3%로 다른 산업에 비해 대단히 높게 나타나고 있으며, 조합원규모가 적을수록 근로조건의 승계를 책임진다 또는 노력한다는 규정의 비중이 높다.

<표 4-4> 근로조건 승계

(단위 : %, 명)

	자동승계	책임 또는 노력	규정 없다	전체
전 체	7.70	9.60	82.60	100.00
제조업	11.23	13.10	75.67	100.00
운 수	1.11	5.56	93.33	100.00
비제조	0.94	0.94	98.11	100.00
100미만	8.47	14.41	77.12	100.00
100-299	11.24	11.24	77.51	100.00
300-499	3.53	11.76	84.71	100.00
500-999	2.63	6.58	90.79	100.00
1000이상	8.20	3.28	88.52	100.00
조합원수	85,170 (12.3)	30,541 (4.4)	578,212 (83.3)	693,923 (100.0)

자료 : <표 1-3>과 동일

2) 노동조합 및 단체협약의 승계

기업활동의 변경시 노동조합의 승계를 규정하고 있는 단체협약은 전체의 19.1%이며, 이 가운데 자동승계가 9.3%, 노동조합의 승계를 책임진다 또는 노력한다는 규정이 9.8%로 나타나고 있다. 업종별로는 제조업에서 노동조합의 승계를 규정한 비중이 타 부문에 비해 상대적으로 높았고, 조합원 규모가 작을수록 노동조합의 승계규정을 명시하는 비중이 높게 나타나고 있다.

<표 4-5> 노동조합 승계

(단위 : %, 명)

	자동승계	책임 또는 노력	규정없음	전체
전 체	9.30	9.80	80.90	100.00
제조업	12.83	13.90	73.26	100.00
운 수	2.22	2.22	95.56	100.00
비제조	2.83	1.89	95.28	100.00
100미만	10.17	15.25	74.58	100.00
100-299	12.43	10.06	77.51	100.00
300-499	4.71	12.94	82.35	100.00
500-999	5.26	7.89	86.84	100.00
1000이상	9.84	3.28	86.89	100.00
조합원수	96,104 (13.8)	23,640 (3.4)	574,179 (82.7)	693,923 (100.0)

자료 : <표 1-3>과 동일

아래의 <표 4-6>에서 볼 수 있듯이 단체협약의 승계규정은 노동조합의 승계와 비슷한 양상을 보인다. 이것은 기업활동의 변경 시 노동조합이 승계 되는 경우 단체협약도 승계될 가능성이 높기 때문이다. 단체협약의 승계 규정은 전체의 12.8%이며, 이 중에서 자동 승계가 9.6%, 승계를 책임진다 또는 노력한다가 3.2%이다.

<표 4-6> 단체협약 승계

(단위 : %, 명)

	자동승계	책임 또는 노력	규정 없다	전체
전 체	9.60	3.20	87.20	100.00
제조업	13.10	4.01	82.89	100.00
운 수	3.33	1.11	95.56	100.00
비제조	2.83	1.89	95.28	100.00
100미만	11.02	6.78	82.20	100.00
100-299	11.83	3.55	84.62	100.00
300-499	4.71	2.35	92.94	100.00
500-999	5.26	1.32	93.42	100.00
1000이상	11.48	0.82	87.70	100.00
조합원수	110,613 (15.9)	6,292 (0.9)	577,018 (83.2)	693,923 (100.0)

자료 : <표 1-3>과 동일

3. 기업내 일부 사업내용의 변경

기업내 일부 사업내용의 변경은 기업내용의 변경처럼 기업내 전체 노동자의 고용에 직접적인 영향력을 미치지 않지만, 해당 작업에 종사하고 있었던 일부 노동자들의 고용이나 노동강도에는 직접적인 영향을 미치는 사항이다. 그러나 기업내 일부 사업내용의 변경은 단체협약에 규정하지는 않았더라도 실제로는 노조와의 협의나 합의를 거칠 경우가 많을 것이다. 이러한 점을 고려할 때 기업내 일부 사업내용의 변경에 대한 노동조합의 참여 규정은 실제의 참여수준보다 대단히 낮게 나타날 가능성이 있다.

작업 일부의 외주처리 등 사업내용의 변경에 대한 노동조합의 참여 규정은 전체의 4.2%에 불과하다. 특히 운수부문과 비제조부문에 이 규정을 명시한 단체협약이 없으며, 제조업의 경우에도 사전통보, 사전협의, 사전합의의 비중이 대단히 낮게 나타나고 있다.

<표 4-7> 작업 일부의 외주처리 등 사업내용의 변경

(단위 : %)

	사전통보	사전협의	사전합의	규정 없다	전체
전 체	1.40	1.80	1.10	95.80	100.00
제조업	2.14	2.68	1.61	93.57	100.00
운 수	-	-	-	100.00	100.00
비제조	-	-	-	100.00	100.00
100미만	0.85	0.85	0.85	97.46	100.00
100-299	1.19	2.38	1.19	95.24	100.00
300-499	-	-	-	100.00	100.00
500-999	2.63	3.95	2.63	90.79	100.00
1000이상	2.46	1.64	0.82	95.08	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

일부 사업내용을 하도급으로 전환할 때 노동조합의 참여규정은 작업일부의 외주 처리에 비해서 높은 규정률을 보이고 있다. 하도급 전환시 노조참여에 대한 규정은 전체의 15.3%이며, 이 중에서

6.7%가 노사합의, 8.6%가 노사협의를 거치도록 규정하고 있다. 이러한 규정은 하도급 전환의 해당사항이 적은 운수부문과 비제조부
 분에는 규정이 없으므로, 제조업에만 해당된다. 제조업 중 하도급
 전환에 대한 노조의 참여규정은 전체의 23.3%로, 노사합의가
 10.2%, 노사협의를 13.1%이다.

앞으로 제조업에서 하도급 전환 및 사내 하도급 노동자의 확대
 가 노사간의 쟁점으로 부각됨에 따라 이에 대한 노동조합의 참여
 수준은 더욱 확대될 것으로 예상된다.

<표 4-8> 하도급 전환 (단위 : %)

	노사합의	노사협의를	규정 없다	전체
전 체	6.70	8.60	84.70	100.00
제조업	10.16	13.10	76.74	100.00
운수	-	-	100.00	100.00
비제조	-	-	100.00	100.00
100미만	8.47	8.47	83.05	100.00
100-299	8.28	10.06	81.66	100.00
300-499	5.88	3.53	90.59	100.00
500-999	7.89	9.21	82.89	100.00
1000이상	2.46	9.84	87.70	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

하도급 전환의 비중은 제조업에서 23.3%로 나타나고 있으나, 구
 체적으로 하도급이나 사내용역 규모에 대한 노동조합의 참여규정
 은 대단히 낮은 편이다. 용역 인원 결정에 대해서는 제조업 중
 7.0%만이 노동조합의 참여를 규정하고 있으며, 이를 노사합의 사
 향으로 규정한 단체협약은 4.0%에 불과하다. 즉 노동조합은 하도
 급 전환의 가부에 관한 결정에는 참여해도, 용역 인원의 결정과
 처우에 대한 노동조합의 참여수준은 낮은 실정이다.

<표 4-9> 용역 인원의 결정

(단위 : %)

	노사협의	노사협의	규정 없다	전체
전체	2.60	1.90	95.40	100.00
제조업	4.04	2.96	92.99	100.00
운수	-	-	100.00	100.00
비제조	-	-	100.00	100.00
100미만	2.54	2.54	94.92	100.00
100-299	2.40	2.40	95.21	100.00
300-499	-	-	100.00	100.00
500-999	2.63	3.95	93.42	100.00
1000이상	4.92	0.82	94.26	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

4. 경영상의 인원정리

경영상의 인원정리는 사용자가 심각한 경영위기에 처해서 감원이 불가피하게 될 때 행하는 해고를 말한다. 구 노동법에서는 정리해고를 엄격히 제한하고 있는데, 정리해고를 하기 위해서는 긴박한 경영상의 필요성, 해고 회피를 위한 노력, 공정한 정리기준에 따른 해고당사자의 선별, 해고에 앞서 노동조합이나 해당 근로자에게 통지 및 협의가 있어야 한다(대법원 판례 89 다카 24445, 90. 3. 13).

<표 4-10>에서 보이듯이 단체협약 중 경영상의 이유로 인한 인원정리 규정은 57.0%의 단체협약에 명시되어 있는데, 이는 『'89 단체협약 분석』의 49.1%에 비해 약간 증가된 것이다. 업종별 비교에서는 제조업, 운수부문, 비제조부문의 순으로 그 규정비중이 낮아지고 있다.

<표 4-10> 경영상 인원정리

(단위 : %)

	규정 없다	규정 있다	전체
전 체	43.00	57.00	100.00
제조업	39.25	60.75	100.00
운 수	45.56	54.44	100.00
비제조	53.77	46.23	100.00
100미만	40.17	59.83	100.00
100-299	36.69	63.31	100.00
300-499	47.62	52.38	100.00
500-999	52.63	47.37	100.00
1000이상	45.08	54.92	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

경영상의 인원정리시 대상의 선정과 그 규모에 대한 노동조합의 참여를 규정한 단체협약은 전체의 49.9%이다. 이는 『'89 단체협약 분석』의 24.4%에 비해 상당히 확대된 것으로, 경영상의 인원정리가 1989년 이후에 중요한 이슈로 대두되었음을 의미한다. 이에 대한 노동조합의 참여는 사전합의가 39.7%, 사전협의가 60.3%로 사전협의의 비중이 보다 높다.

<표 4-11> 인원정리 대상과 규모에 대한 노동조합의 참여

(단위 : %)

	규정 없다	규정 있다		전체	
		사전합의	사전협의		
전 체	50.10	49.90	39.70	60.30	100.00
제조업	47.20	52.80	41.92	58.08	100.00
운 수	55.56	44.44	37.50	62.50	100.00
비제조	55.66	44.34	31.91	68.09	100.00
100미만	49.15	50.85	50.00	50.00	100.00
100-299	44.38	55.62	39.36	60.64	100.00
300-499	58.14	41.86	36.11	63.89	100.00
500-999	57.89	42.11	53.13	46.88	100.00
1000이상	48.36	51.64	25.40	74.60	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

경영상의 이유로 인한 인원정리시 해고 당사자에 대한 통보기간은 32.9%의 단체협약에 규정되어 있다. 이를 업종별로 보면 제조업이 42.1%, 운수부문이 25.8%, 비제조부문이 6.6%로 나타났다.

또 통보기간 규정 중 90일 이전이 8.6%, 60일 이전이 32.3%, 30

일 이전이 52.2%로 나타나, 인원 정리시의 통보기간은 30일 이전이 가장 많음을 알 수 있다.

<표 4-12> 인원정리시 기간 통보

(단위 : %)

	규정 없다	규정 있다				전체	
		90일이전	60일이전	30일이전	기타		
전체	67.10	32.90	8.60	32.30	52.20	7.00	100.00
제조업	57.95	42.05	8.33	37.18	46.79	7.69	100.00
운수	74.16	25.84	-	4.35	95.65	-	100.00
비제조	93.40	6.60	42.86	14.29	28.57	14.29	100.00
100미만	70.94	29.06	2.94	29.41	58.82	8.82	100.00
100-299	56.29	43.71	4.11	31.51	57.53	6.85	100.00
300-499	64.29	35.71	20.00	26.67	53.33	-	100.00
500-999	69.74	30.26	17.39	30.43	43.48	8.70	100.00
1000이상	78.69	21.31	7.69	46.15	34.62	11.54	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

5. 정규직 신규채용 및 임시직 고용에 관한 사항

1) 신규채용

신규채용에 관해 규정하고 있는 단체협약은 전체의 46.7%이며, 업종별로는 제조업의 45.6%, 운수부문의 60%, 비제조부문의 39.6%에 규정되고 있다.

또 신규채용에 대하여 노동조합과 합의 혹은 협의를 거치도록 규정하고 있는 비중은 12.5%, 회사의 임의결정이 58.3%로 나타나고 있어 신규채용은 회사측의 결정사항임을 인정한 단체협약의 비중이 높다. 반면에 운수부문에서는 신규채용에 대하여 회사의 임의결정 비중이 낮고 노사협회의 비중이 높다.

<표 4-13> 신규채용

(단위 : %)

	규정 없다	규정 있다						전체
			노사 합의	노사 협의	사전사후 통보	회사 임의결정	취업규칙 의거	
전 체	53.30	46.70	2.30	10.20	27.80	58.30	1.50	100.00
제조업	54.42	45.58	1.76	4.12	28.82	63.53	1.76	100.00
운 수	40.00	60.00	5.56	33.33	27.78	31.48	1.85	100.00
비제조	60.38	39.62	-	4.76	23.81	71.43	-	100.00
100미만	50.00	50.00	3.45	8.62	31.03	56.90	-	100.00
100-299	57.99	42.01	2.82	15.49	26.76	53.52	1.41	100.00
300-499	58.14	41.86	2.78	13.89	33.33	50.00	-	100.00
500-999	50.00	50.00	-	2.63	28.95	63.16	5.26	100.00
1000이상	48.36	51.64	1.59	7.94	22.22	66.67	1.59	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

2) 수습기간

수습기간에 관한 규정률은 전체의 46.2%로서, 비제조부문의 수습기간 규정률이 제조업이나 운수부문에 비해 낮으며 조합원 규모가 작을수록 수습기간의 규정률이 높다.

수습기간을 3개월로 규정하고 있는 비중이 85.6%로 가장 높은데, 그 중에서도 비제조부문과 조합원 1,000명이상 규모에서 특히 높게 나타나고 있다.

<표 4-14> 수습기간

(단위 : %)

	규정 없다	규정 있다					전체
			1개월	2개월	3개월	3개월초과	
전 체	53.80	46.20	4.20	9.50	85.60	0.80	100.00
제조업	46.40	53.60	3.48	8.96	87.06	0.50	100.00
운 수	45.56	54.44	4.08	10.20	83.67	2.04	100.00
비제조	86.79	13.21	14.29	14.29	71.43	-	100.00
100미만	37.29	62.71	8.11	6.76	85.14	-	100.00
100-299	50.30	49.70	2.38	9.52	86.90	1.19	100.00
300-499	48.84	51.16	2.27	2.27	93.18	2.27	100.00
500-999	65.79	34.21	3.85	3.85	92.31	-	100.00
1000이상	70.49	29.51	2.78	27.78	69.44	-	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

3) 임시직의 활용

(1) 노총 실태조사에서 나타난 비정규 노동자의 고용

노총 중앙연구원의 『'96 노총 실태조사』에 의하면, 비정규 노동자를 고용하고 있는 기업은 전체의 45.2%이며, 제조업과 500인 이상의 대기업에서 비정규 노동자를 고용하는 비율이 높다. 비정규 노동자의 활용형태는 상시적 활용이 50.0%, 필요에 따른 일시적 활용이 39.3%로 나타나, 상시적인 활용형태가 높음을 알 수 있다.

특히 비정규 노동자를 많이 고용하고 있는 제조업과 500인 이상의 조합원 규모에서 비정규 노동자의 상시적 활용형태도 높게 나타난다.

이에 비하여 비정규 노동자의 채용 및 해고에 대한 노동조합의 참여수준은 전반적으로 낮은 편이다. 비정규 노동자의 채용 및 해고에 대해 노조와 합의를 거치는 곳은 전체의 6.1%에 불과하며 사전협의도 27.3%에 그치고 있다. 다만 비정규 노동자를 고용하고 있는 비중이 높은 제조업과 500인 이상 조합원규모에서는 노조와의 협의비중이 비교적 높은 편이다.

<표 4-15> 비정규 노동자의 고용실태

(단위 : %)

	전체	제조업	운수업	500인 미만	500인 이상
비정규고용	45.2	62.4	21.7	37.5	63.1
응답수	217	125	92	152	65

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『'96 노총 실태조사』, 1996.

<표 4-16> 비정규 노동자의 활용방법

(단위 : %)

	전체	제조업	운수업	500인 미만	500인 이상
상시 고용	50.0	55.6	34.4	46.7	55.3
일시 고용	4.9	6.7	43.8	6.7	2.1
필요시 일시 고용	39.3	37.8	21.9	37.3	42.6
기타	5.7	-	-	9.3	-
응답수	122	90	32	75	47

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『'96 노총 실태조사』, 1996.

<표 4-17> 비정규 노동자의 고용에 대한 노동조합의 참여

(단위 : %)

	전체	제조업	운수업	500인 미만	500인 이상
노조에 사전통보	13.1	13.5	12.0	18.3	5.1
노조에 사후통보	53.5	48.6	68.0	55.0	51.3
노조와 사전협의	27.3	32.4	12.0	21.7	35.6
노조와 사전협의	6.1	5.4	8.0	5.0	7.7
응답수	99	74	25	60	39

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『'96 노총 실태조사』, 1996.

이러한 결과는 비정규 노동자의 고용에 대한 노동조합의 실제 참여수준이 단체협약에서 규정된 것보다는 높다는 사실을 보여준다. 즉 비정규 노동자의 고용에 대하여 노동조합의 참여를 단체협약으로 규정하지는 않지만, 실제로는 노동조합과의 사전협의나 협의 절차를 거치고 있는 것이다.

(2) 단체협약에 나타난 임시직 노동자의 활용과 노동조합의 대응

임시직 노동자의 활용에 대한 규정률은 8.0%에 그치고 있으며, 업종별로는 제조업의 9.5%, 운수업의 3.4%, 비제조부문의 6.7%만이 규정하고 있다. 그 규정내용을 보면 노사합의가 1.8%, 노사협약의 3.7%, 사전사후 통보가 1.1%로 나타나고 있어, 임시직의 활용이 아직까지 단체협약상의 주된 쟁점으로 부각되고 있지 않음을 알 수 있다.

업종별로는 제조업 단체협약의 2.4%가 임시직 활용에 대하여 사전 노사합의를, 4.9%가 노사협의를 거치도록 규정하고 있다.

<표 4-18> 임시직 활용의 결정

(단위 : %)

	사전 합의	사전 협약	사전사후 통보	회사 임의결정	취업규칙 의거	규정 없다	전체
전 체	1.80	3.70	1.10	1.10	0.40	92.00	100.00
제조업	2.43	4.86	0.81	0.81	0.54	90.54	100.00
운 수	-	-	1.12	2.25	-	96.63	100.00
비제조	0.95	2.86	1.90	0.95	-	93.33	100.00
100미만	0.86	3.45	-	0.86	1.72	93.10	100.00
100-299	2.40	4.19	0.60	1.20	-	91.62	100.00
300-499	3.53	2.35	-	-	-	94.12	100.00
500-999	1.32	3.95	-	1.32	-	93.42	100.00
1000이상	0.83	4.17	4.17	1.67	-	89.17	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

임시직의 도입은 활용 부문과 성격에 따라 정규직 조합원의 고용과 임금 및 근로조건에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 따라서 임시직 도입 여부에 대한 노동조합의 참여는 임시직의 활용부문과 규모를 규제함으로써 정규직의 고용안정을 유지하는 데에 중요하다. 또 일단 도입된 임시직이 정규직과 유사한 업무에 종사하는 경우에는 임시직을 정규직으로 전환하도록 규정하는 것이 필요하다.

다. 왜냐하면 이것은 인건비 절감을 목적으로 정규직을 임시직으로 대체하려는 사용자 측을 규제할 수 있는 한 가지 방법이기 때문이다.

그러나 이번 조사에서 임시직의 정규직 전환과 관련하여 노동조합의 참여를 규정한 단체협약은 발견되지 않았다. 임시직의 정규직 전환에 대해 규정하고 있는 단체협약은 전체의 2.5%로 나타나고 있으나, 전부가 회사의 임의결정이나 취업규칙에 의거하여 전환한다고 규정한 것이다.

현재 임시직의 도입 추세와 그 규모가 확대됨에 따라 임시직과 정규직 고용과의 관계가 노사간에 쟁점이 되고 있는 만큼, 이에 대하여 단체협약에서 노동조합의 참여수준을 규정하는 것이 필요하다.

<표 4-19> 임시직의 정규직 전환

(단위 : %)

	사전 합의	사전 협의	사전사후 통보	회사 임의결정	취업규칙 의거	규정 없다	전체
전체	-	-	-	0.90	1.60	97.50	100.00
제조업	-	-	-	1.07	2.14	96.79	100.00
운수	-	-	-	1.11	1.11	97.78	100.00
비제조	-	-	-	-	-	100.00	100.00
100미만	-	-	-	0.85	2.54	96.61	100.00
100-299	-	-	-	0.60	1.79	97.62	100.00
300-499	-	-	-	1.16	1.16	97.67	100.00
500-999	-	-	-	1.32	2.63	96.05	100.00
1000이상	-	-	-	0.82	-	99.18	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

第 5 章

임금 및 근로시간

1. 근로시간과 휴가

1) 주당 기준근로시간

1989년 근로기준법 개정에 의해 법정 주당 근로시간은 주 44시간으로 단축되었다. <표 5-1>에서 볼 수 있듯이 법정 근로시간인 주 44시간을 주당 기준근로시간으로 채택한 단체협약이 전체의 94.7%로 가장 많았으며 주 42시간인 경우는 전체의 4.3%이다.

<표 5-1> 주당 기준근로시간

	(단위 : %)				
	주40시간	주42시간	주43시간	주44시간	전체
전 체	0.19	4.25	0.76	94.71	100.00
제조업	0.27	5.90	1.07	92.76	100.00
운 수	-	-	-	100.00	100.00
비제조	-	1.30	-	98.70	100.00
100미만	0.89	2.68	1.79	94.64	100.00
100-299	-	4.43	0.63	94.94	100.00
300-499	-	6.33	-	93.67	100.00
500-999	-	4.41	1.47	94.12	100.00
1000이상	-	4.46	-	95.54	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

2) 근로시간의 범위

근로시간의 개념과 범위에 대한 규정은 전체 단체협약의 36.1%에 명시되어 있는데, 이는 『'89 단체협약 분석』의 17.9%와 비교하여 근로시간의 범위 규정이 상당히 증대된 것이다. 이러한 규정률은 제조업이 48.4%로 가장 높았고, 조합원 규모가 작을수록 규정률이 높았다.

근로시간의 범위에 포함되는 사항들을 보면, 기계정비 0.4%, 청소시간 12.3%, QC 10.2%, 직장 예비군 훈련 0.2%, 조회시간 13.7%, 식사시간 2.5%, 휴게시간 13.2%, 회사교육시간 17.0%, 회사의 및 행사시간 15.8%, 작업준비시간 6.5%, 작업 평가시간 8.2% 등이다.

단체협약에 근로시간의 범위에 포함되는 사항을 규정하는 것은 노사간의 쟁점이 된 사항일 가능성이 높다. ‘구체적으로 근로시간을 산정하는 경우의 근로시간이란 근로에 종사한 실 근로시간이 아니라 사용자의 지휘·감독 하에 있는 시간을 기준으로 하기 때문에 근로자가 자신의 노동력을 사용자의 처분 하에 둔 시간이면 모두 근로시간으로 간주된다(윤성찬·이선·김정환, 1990 : 126). 따라서 기계정비나 직장 예비군 훈련과 같은 사항의 규정률이 낮은 것은 당연히 근로시간의 범위에 포함되기 때문이다. 또 청소시간, QC활동시간, 조회시간, 휴게시간, 회사교육시간, 작업평가시간 등의 경우, 소규모 기업의 단체협약에서 규정률이 높게 나타난 것은 주로 소규모 기업에서 근로시간의 범위가 노사간에 쟁점이 되고 있음을 보여준다.

<표 5-2> 근로시간의 개념과 범위									
(단위 : %)									
	전체	규정 없음	규정 있음	기계 정비	청소 시간	QC활 동시간	직장예비 군훈련	조회 시간	식사 시간
전체	100.0	63.92	36.08	0.35	12.26	10.16	0.18	13.66	2.45
제조업	100.00	51.60	48.40	-	18.09	15.16	0.27	18.88	3.46
운수	100.00	84.27	15.73	2.25	-	-	-	2.25	1.12
비제조업	100.00	90.57	9.43	-	1.89	0.94	-	4.72	-
100미만	100.00	58.97	41.03	0.85	15.25	13.56	-	18.64	0.85
100-299	100.00	60.00	40.00	-	15.38	13.61	0.59	16.57	4.14
300-499	100.00	66.28	33.72	1.16	10.47	10.47	-	9.30	1.16
500-999	100.00	64.47	35.53	-	7.89	2.63	-	9.21	5.26
1000이상	100.00	72.13	27.87	-	9.02	6.56	-	10.66	0.82
	휴게시간	회사교육 시간	회사회의 및 행사시간	작업준비 시간	작업평가 시간				
전체	13.13	16.99	15.76	6.48	8.23				
제조업	18.62	22.07	20.21	7.18	10.64				
운수	5.62	4.49	4.49	7.87	4.49				
비제조업	-	9.43	9.43	2.83	2.83				
100미만	16.95	19.49	18.64	5.93	14.41				
100-299	14.79	20.12	18.34	7.69	8.88				
300-499	10.47	16.28	12.79	5.81	8.14				
500-999	15.79	9.21	11.84	5.26	3.95				
1000이상	7.38	15.57	13.93	6.56	4.10				

자료 : <표 1-3>과 동일
주 : 복수규정

<표 5-3>은 『'96 노총 실태조사』에서 나타난 실제 근로시간 산정에 포함되는 항목들 정리한 것이다. 이중에서 청소, 정리, 정돈 시간, QC시간, 조회, 회사교육, 작업평가, 작업대기시간 등은 실 근로시간에 포함되지 않는 비중이 높다. 그러나 이는 노동자가 ‘자신의 노동력을 사용자의 처분 하에 둔 시간’으로서 실 근로시간에 해당되는 시간이다. 따라서 이 시간들에 대해서는 단체협약에서

실 근로시간에 포함되는 시간으로 규정할 필요가 있다.

<표 5-3> 실 근로시간에 포함되는 시간

(단위 : %)

	포함된다	포함 안된다	해당 없다	계
기계정비시간	83.5	5.6	10.8	231
청소, 정리, 정돈시간	66.1	14.3	19.6	224
QC시간	58.0	10.4	31.6	212
직장예비군훈련	92.3	2.6	5.1	234
조회시간	60.6	12.8	26.6	218
식사시간	45.0	46.7	8.3	229
휴게시간	64.1	25.5	10.4	231
회사교육시간	75.8	17.3	6.9	231
회사행사, 회의시간	77.9	14.2	8.0	226
노조교육시간	64.2	29.3	6.5	232
노조행사, 회의시간	75.6	19.7	4.7	234
작업평가시간	52.3	15.8	32.0	222
씨클활동시간	14.7	46.5	38.7	217
기술연수시간	61.2	8.7	30.1	219
작업대기시간	53.1	24.6	22.3	224

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『'96 노총 실태조사』, 1996.

3) 교대제 근무

교대제 근무에 대해 규정하고 있는 단체협약은 전체의 26.4%인 것으로 조사되었다. 이 중에서 2교대가 30.7%, 3교대가 30.7%, 2교대와 3교대의 병행이 5.3%, 3조 3교대와 4조 3교대가 각각 3.3%, 8.7%로 나타나고 있다.

제조업의 단체협약에서는 28.2%가 교대제 근무를 규정하고 있으며, 3교대가 41.0%, 4조 3교대와 상황에 따른 교대제 실시가 각각 12.4%이다. 교대제 규정이 46.7%로 비교적 높은 운수부문에서는 2교대 근무가 80.9%로 가장 많다.

<표 5-4> 교대제 근무 (단위 : %)

	전체	규정 없다	규정 있다							
			1교대	2교대	2,3 교대 병행	3조 3교대	4조 3교대	상황에 따라 교대제 실시	격일 제 근무	기타
전체	100.0	73.60	26.40	30.67	30.67	5.33	3.33	8.67	1.33	11.33
제조업	100.00	71.81	28.19	11.43	40.95	7.62	4.76	12.38	0.00	10.48
운수	100.00	53.33	46.67	80.95	4.76	0.00	0.00	0.00	4.76	9.52
비제조업	100.00	97.17	2.83	0.00	33.33	0.00	0.00	0.00	0.00	66.67
100미만	100.00	73.73	26.27	32.26	16.13	3.23	6.45	16.13	3.23	16.13
100-299	100.00	70.00	30.00	50.00	20.00	8.00	0.00	6.00	2.00	4.00
300-499	100.00	80.23	19.77	5.88	47.06	5.88	11.76	0.00	0.00	11.76
500-999	100.00	69.74	30.26	13.04	47.83	0.00	4.35	13.04	0.00	8.70
1000이상	100.00	76.23	23.77	24.14	41.38	6.90	0.00	6.90	0.00	20.69

자료 : <표 1-3>과 동일
주 : 복수규정

4) 연장근로 및 휴일근로에 대한 노동조합의 참여

연장근로 및 휴일근로에 대한 노동조합의 참여를 규정하고 있는 단체협약은 전체의 64.8%로 나타나고 있으며, 특히 제조업의 규정률이 높다. 이 가운데 노동조합과의 합의를 규정하고 있는 단체협약은 50%, 노조와 협의후 실시 24.3%, 노조 혹은 노동자에게 사전 통보후 실시 1.6%, 개별 노동자의 동의후 실시 13.2%, 회사의 임의결정 7.6%이다. 이는 연장근로 및 휴일근로의 결정과정에서 개별 노동자와의 동의보다 노동조합과의 합의를 중시하고 있음을 보여준다. 특히 노동조합과 합의를 통한 연장근로 및 휴일근로의 결

정은 제조업의 46.8%, 운수부문의 72.3%, 비제조부문의 46.6%에 규정되어 있다.

<표 5-5> 연장근로·휴일근로 실시절차

(단위 : %)

	규정 없다	규정 있다							전체
			노조와 합의후 실시	노조와 협의후 실시	노조(노동 자)에서전 통보후실시	노동자 동의후 실시	회사 입의 결정	기타	
전 체	35.25	64.75	50.00	24.32	1.62	13.24	7.57	3.24	100.00
제조업	29.44	70.56	46.79	26.04	1.51	14.34	7.17	4.15	100.00
운 수	47.78	52.22	72.34	17.02	-	4.26	4.26	2.13	100.00
비제조	45.28	54.72	46.55	22.41	3.45	15.52	12.07	-	100.00
100미만	33.90	66.10	52.56	24.36	3.85	14.10	3.85	1.28	100.00
100-299	32.75	67.25	51.75	22.81	0.88	13.16	6.14	5.26	100.00
300-499	38.37	61.63	43.40	28.30	-	18.87	7.55	1.89	100.00
500-999	40.79	59.21	42.22	26.67	-	11.11	15.56	4.44	100.00
1000이상	34.43	65.57	53.75	22.50	2.50	10.00	8.75	2.50	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

<표 5-6>과 <표 5-7>은 『'96 노총 실태조사』에 나타난 연장근로 및 휴일근로의 결정실태를 정리한 것이다. 이 표에서 볼 수 있듯이 단체협약상의 규정에 비해서, 실제 연장근로나 휴일근로의 결정은 규정에 의해 고정화되어 있는 비중이 높다. 즉, 노조의 사전동의나 개별 노동자의 동의비중에 비해, 규정에 의해 고정되어 있는 비중이 높다. 또한 조사대상 중에서 연장근로나 휴일근로가 없는 사업장의 비중이 극히 적게 나타나고 있다. 이러한 상태에서 개정 노동법의 변형근로시간제를 노동조합이 수용할 경우, 연장근로수당과 휴일근로수당 등 임금손실분의 보전방안이 새로운 쟁점으로 부각될 것이다.

<표 5-6> 연장근로의 결정

(단위 : %)

	전체	제조업	운수업	500인 미만	500인 이상
노조의 사전동의	24.8	27.6	21.4	25.1	23.9
회사 임의결정	6.1	9.0	2.7	6.3	5.6
개별노동자의 동의	32.5	50.7	10.7	25.7	49.3
규정에 의해 고정	35.0	12.7	61.6	40.6	21.1
연장근로 없음	1.6	-	3.6	2.3	-
응답수	246	134	112	175	71

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『'96 노총 실태조사』, 1996.
 <표 5-7> 일요일 공휴일 등 휴일근로 결정 (단위 : %)

	전체	제조업	운수업	500인 미만	500인 이상
노조의 사전동의	27.0	38.8	12.7	26.0	29.6
회사 임의결정	6.5	8.2	4.5	5.8	8.5
개별노동자의 동의	29.5	41.0	15.5	24.9	40.8
규정에 의해 고정	35.2	11.9	63.6	41.0	21.1
연장근로 없음	1.6	-	3.6	2.3	-
응답수	244	134	110	173	71

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『'96 노총 실태조사』, 1996.

5) 휴가 및 휴일대체 조항

단체협약에서 휴일 대체근무 조항은 ‘휴일에 출근한 조합원은 1개월 이내에 무급 대체휴가를 청구할 수 있다’ 혹은 ‘사전에 대체근무를 신청하고 휴일에 정상 근무한 조합원에 한해서 1개월 이내에 유급 대체휴가를 부여한다’고 표현되어 있다. 이 조항은 48.0%의 단체협약에 규정되어 있다.

<표 5-8> 휴가 및 휴일대체 (단위 : %)

	결근시 연차(월차)로 대체함	휴일대체근무 조항	연차유급휴가 조항	유급 하기휴가
전 체	3.85	47.96	89.49	50.17
제조업	5.33	60.27	95.73	67.02
운 수	2.22	31.11	68.89	33.33
비제조	-	19.05	84.91	4.72
100미만	5.08	52.17	93.22	64.41
100-299	1.18	55.36	90.59	50.00
300-499	8.14	51.16	91.86	54.65
500-999	5.33	41.33	89.47	55.26
1000이상	2.46	35.54	82.64	30.33

자료 : <표 1-3>과 동일

주 : 복수규정

6) 모성보호와 관련한 휴가 및 직장त्या

모성보호와 관련한 단체협약 규정은 유급 생리휴가 76.4%, 산전산후 휴가 61.7%, 유급 육아수유 34.6%, 직장त्या 6.1%, 유산시 위로 유급휴가가 18.2%의 규정률을 보이고 있다. 전체적으로 운수부문의 규정률이 낮는데, 이는 운수부문에 속하는 택시, 자동차(버스), 향운, 선원연맹의 경우 조합원 중 여성 비중이 대단히 낮기 때문인 것으로 보인다.

법으로 규정된 유급 생리휴가나 유급 산전산후 휴가의 경우에는 제조업과 비제조부문 모두 높은 규정률을 보이는 반면, 유급 육아수유, 직장त्या, 유산시 위로 유급휴가 등의 규정률은 대단히 낮다. 제조업에서는 유급 육아 수유시간에 대한 규정률이 높은 반면, 유산시 위로 유급휴가는 제조업보다 비제조부문에서 비교적 높은 규정률을 보이고 있다.

<표 5-9> 모성보호 관련 휴가 및 직장त्या

(단위 : %)

	유급 생리휴가	유급 산전사후휴가	유급 육아수유	직장탁아	유산시 위로 유급휴가
전 체	76.40	61.71	34.62	6.12	18.18
제조업	85.90	68.62	48.67	6.38	13.30
운 수	32.22	7.78	2.22	1.11	2.22
비제조	80.19	83.02	12.26	9.43	49.06
100미만	74.58	52.54	29.66	1.69	14.41
100-299	74.12	61.18	35.88	2.94	11.76
300-499	83.72	67.44	45.35	3.49	16.28
500-999	81.58	75.00	46.05	14.47	19.74
1000이상	72.95	59.02	22.95	11.48	31.15

자료 : <표 1-3>과 동일

주 : 복수 규정

2. 임금인상 원칙과 임금규정의 변경

1) 임금인상 원칙

단체협약에 규정된 임금인상 원칙은 노동조합의 임금인상이 어떠한 원칙에 준거하고 있는가를 보여준다. <표 5-10>을 보면 임금인상원칙에 대한 규정률은 전체의 28.8%, 제조업의 23.0%, 운수부문의 10.0%, 비제조부문의 65.1%로 나타나고 있다.

단체협약에 명시된 주된 임금인상 원칙은 물가상승이 19.2%, 적정 생계비가 18.7%이며, 생산성 증가, 회사의 지불능력, 국내 동종업체의 임금수준, 경제 성장률 등은 비교적 낮은 규정률을 보이고 있다. 그러나 국내 동종업체의 임금수준을 기준으로 한 임금인상은 단체협약에서 낮은 규정률을 보이지만, 실제 임금인상에서는 중요한 요인이다. 이러한 결과는 물가상승과 적정생계비가 지금까지도 여전히 중요한 위치를 차지하고 있음을 의미한다. 그리고 예상과 달리 이 원칙들에 관한 규정률은 비제조부문이 제조업보다

높은 것으로 조사되었다.

<표 5-10> 임금인상 원칙

(단위 : %)

	규정 없다	규정 있다							전체
		적정 생계비	물가 상승	회사 지불능력	동종업체 임금수준	생산성 증가	경제 성장률		
전 체	71.23	28.77	18.69	19.22	3.17	3.17	4.59	2.47	100.00
제조업	77.01	22.99	12.30	10.43	4.28	4.28	5.08	0.27	100.00
운 수	90.00	10.00	5.75	6.90	2.30	-	3.45	1.15	100.00
비제조	34.91	65.09	51.89	60.38	-	1.89	3.77	11.32	100.00
100미만	70.34	29.66	18.64	14.41	4.24	3.39	3.39	0.85	100.00
100-299	83.93	16.07	8.43	9.04	3.01	2.41	1.81	1.81	100.00
300-499	69.77	30.23	17.44	17.44	3.49	4.65	6.98	4.65	100.00
500-999	64.47	35.53	22.37	23.68	3.95	2.63	6.58	5.26	100.00
1000이상	59.84	40.16	31.40	36.36	1.65	3.31	6.61	1.65	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

주 : 복수규정

2) 임금인상 방법

임금인상 방법에 관한 규정률은 전체의 56.9%이고, 업종별로는 제조업이 64.2%, 운수부문이 67.8%, 비제조부문이 21.7%로 조사되었다. 그리고 조합원 규모가 작을수록 임금인상 방법을 규정한 비율이 높다. 임금인상 방법으로는 단체교섭을 통하는 경우가 61.6%, 별도의 협정이 34.4%로 나타나고 있는데, 별도의 협정은 실제로 단체교섭을 통해 이루어지므로, 이를 합치면 단체교섭을 통한 임금인상 규정이 95.0%로 대부분을 차지한다고 할 수 있다. 이는 1987년 한국노총 분석의 87.3%, 『'89 단체협약 분석』의 90.2%보다 더 확대된 것이다. 반면에 노사협의회에 의거한 임금인상 방법은 3.4%로 1987년 한국노총 분석의 11.4%, 『'89 단체협약 분석』의 7.2%보다 감소한 것이다. 이러한 결과는 노동조합과 사용자간의 단체교섭을 통한 결정 방식이 정착되었음을 보여준다.

<표 5-11> 임금인상 방법 (단위 : %)							
	규정 없다	규정 있다					전체
		단체교섭	노사협의회	회사에 일임	별도협정		
전체	43.11	56.89	61.61	3.41	0.62	34.37	100.00
제조업	35.81	64.19	71.97	3.77	0.84	23.43	100.00
운수	32.22	67.78	22.95	3.28	-	73.77	100.00
비제조	78.30	21.70	56.52	-	-	43.48	100.00
100미만	27.12	72.88	66.28	4.65	-	29.07	100.00
100-299	35.09	64.91	62.39	2.75	0.92	33.94	100.00
300-499	44.19	55.81	68.75	4.17	-	27.08	100.00
500-999	53.95	46.05	68.57	5.71	-	25.71	100.00
1000이상	62.30	37.70	37.78	-	2.22	60.00	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

3) 임금규정 변경

임금규정 변경에 대하여 노동조합의 참여를 규정하고 있는 단체협약은 전체의 16.4%로 나타나고 있다. 1987년 이후 노사간의 쟁점 중의 하나가 임금구성 및 임금체계의 변경이나 직제변경이었음을 염두에 둘 때, 이에 대한 노동조합의 참여를 규정한 단체협약은 많지 않은 것으로 보인다.

업종별로 살펴보면, 제조업이 12.5%, 운수부문이 7.8%, 비제조부문이 37.7%이며, 조합원 규모별로는 소기업보다 1,000인 이상의 대기업에서 규정률이 높게 나타난다. 노동조합 참여의 내용을 보면 노사합의에 의한 결정이 35.2%, 노사협의에 의한 결정이 61.4%로 임금규정의 변경이 주로 노사협의에 의해 결정되고 있다. 노사합의에 의해 임금규정의 변경을 결정하는 비율은 제조업 29.3%, 비제조부문 40.0%로 나타나, 비제조부문의 참여수준이 높음을 알 수 있다. 조합원 규모별로는 규모가 클수록 노사합의에 의한 결정비중이 높고, 조합원 규모가 작을수록 노사협의에 의한 결정비중이 높게 나타난다. 임금규정의 변경은 조합원의 임금수준에 밀접한 영

향을 미치는 것으로 노사간의 합의에 의해 결정되어야 할 필요가 있다. 그러나 노사합의하에 임금규정을 변경하도록 규정된 단체협약의 적용 조합원수는 5만여명에 지나지 않고 있어, 기업측의 임금 규정 변경에 대한 노동조합의 참여가 저조하다는 것을 알 수 있다.

<표 5-12> 임금규정 변경 (단위 : %)

	규정 없다	규정 있다					전체
			노사합의	노사합의	회사 입의결정	취업규칙 의거	
전 체	83.60	16.40	35.23	61.36	2.27	1.14	100.00
제조업	87.53	12.47	29.27	65.85	2.44	2.44	100.00
운 수	92.22	7.78	42.86	57.14	-	-	100.00
비제조	62.26	37.74	40.00	57.50	2.50	-	100.00
100미만	84.75	15.25	29.41	64.71	-	5.88	100.00
100-299	90.06	9.94	30.77	61.54	7.69	-	100.00
300-499	87.21	12.79	18.18	81.82	-	-	100.00
500-999	80.26	19.74	40.00	60.00	-	-	100.00
1000이상	72.95	27.05	43.75	53.13	3.13	-	100.00
조합원수	550,495 (79.6)	140,967 (20.4)	50,905 (7.4)	86,314 (12.5)	3,708 (0.5)	40 (0.0)	691,462 (100.0)

자료 : <표 1-3>과 동일

4) 임금조정 회수 규정

임금조정 회수에 대해 규정한 단체협약은 전체의 58.1%이며, 업종별로 규정률을 살펴보면 제조업이 74.5%, 운수부문이 26.7%, 비제조부문이 26.4%이다. 그 중 년 1회의 임금조정 규정이 전체의 94.9%로 나타나 임금인상 시기가 년 1회 봄철 임금투쟁 시기로 집중되고 있음을 알 수 있다.

개정 노동법제 하에서는 단체협약에 임금조정 회수를 1년으로 명시해야 할 필요가 있다. 구 노동조합법에서는 단체협약의 유효기간을 1년을 초과할 수 없도록 하고, 다만 임금 외의 사항에 관한 협약의 경우에는 2년을 초과할 수 없도록 규정하고 있었다. 그러나 개정 노동법에서는 단서 조항 없이 단체협약 유효기간을 2년을 초과할 수 없도록 함으로써, 임금협약도 2년으로 조정 가능하

도록 개정되었다(노동조합 및 노동관계조정법 제32조). 따라서 노동조합은 임금 조정회수를 단체협약에서 1년을 초과할 수 없도록 반드시 명시해야 할 것이다.

<표 5-13> 임금조정 회수

(단위 : %)

	규정 없다	규정 있다					전체
		연 1회	연 2회이상	2년 1회	기타		
전 체	41.88	58.12	94.88	0.30	0.30	4.52	100.00
제조업	25.46	74.54	94.29	0.36	0.36	5.00	100.00
운 수	73.33	26.67	95.83	-	-	4.17	100.00
비제조	73.58	26.42	100.00	-	-	-	100.00
100미만	25.42	74.58	94.32	-	-	5.68	100.00
100-299	35.09	64.91	96.36	-	-	3.64	100.00
300-499	41.86	58.14	94.00	2.00	2.00	2.00	100.00
500-999	44.74	55.26	92.86	-	-	7.14	100.00
1000이상	65.57	34.43	95.24	-	-	4.76	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

5) 임금 차등지급 금지

임금 차등지급 금지 조항은 동일한 근속과 업무를 하고 있는 조합원에게 임금을 차등적으로 지급하지 못하도록 규제하기 위한 것이다. 이는 여성노동자에 대한 임금차별을 포함하여 사측이 자의적인 임금차별을 규제하기 위한 것이다. 최근에는 사용자측의 인사과과를 통한 임금 차등지급이 논란이 되면서 ‘인사고과를 이유로 임금인상이나 상여금을 차등 지급할 수 없다’는 조항이 단체협약에 포함되기도 한다.

이 규정을 채택하고 있는 단체협약은 전체의 5.1%이며, 제조업이 6.8%, 운수부문이 2.2%, 비제조부문이 1.9%로 나타나고 있다.

<표 5-14> 임금 차등지급 금지 (단위 : %)

	규정 있다	규정 없다	전체
전 체	5.13	94.87	100.00
제조업	6.82	93.18	100.00
운 수	2.22	97.78	100.00
비제조	1.92	98.08	100.00
100미만	6.14	93.86	100.00
100-299	4.43	95.57	100.00
300-499	4.94	95.06	100.00
500-999	8.11	91.89	100.00
1000이상	3.36	96.64	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

3. 임금 항목에 관한 규정

1) 기본급 저하 불가의 원칙과 정기승급

기본급은 임금구성 항목 중에서 임금의 생활보장 원칙을 반영하는 항목이다. 따라서 기본급에는 동일한 직무에 종사하더라도 연령 혹은 근속 증대에 따른 생활비의 차이가 반영된다. 임금은 생산과정에서 지출된 노동력에 대한 대가일 뿐만 아니라 이후의 지속적인 노동을 위한 노동력 재생산 비용이기도 하다. 이 점에서 정기승급은 근속 증대와 연령 상승에 따른 재생산비용의 증대를 반영하며, 기본급 임금체계가 연공급적 성격을 갖고 있음을 보여준다.

정기승급에 관한 규정을 채택한 단체협약은 전체의 47.3%이다. 이것을 업종별로 살펴보면 제조업이 61.5%, 운수부문이 25.6%, 비제조부문이 15.1%이다. 그 규정 내용을 보면 연 1회 정기승급이 57.5%, 연 2회가 21.4%이며, 운수와 비제조부문이 제조업에 비해 연 1회의 정기승급을 규정하고 있는 비중이 높다.

<표 5-15> 정기승급

(단위 : %)								
	규정 없다	규정 있다						전체
		연 3회이상	연 2회	연 1회	수시	기타		
전 체	52.71	47.29	3.38	21.43	57.52	8.27	9.40	100.00
제조업	38.46	61.54	2.20	24.23	54.63	9.25	9.69	100.00
운 수	74.44	25.56	4.35	8.70	73.91	-	13.04	100.00
비제조	84.91	15.09	18.75	-	75.00	6.25	-	100.00
100미만	50.85	49.15	5.17	15.52	63.79	3.45	12.07	100.00
100-299	50.88	49.12	3.75	22.50	58.75	6.25	8.75	100.00
300-499	51.16	48.84	-	31.71	53.66	9.76	4.88	100.00
500-999	42.11	57.89	2.27	22.73	52.27	11.36	11.36	100.00
1000이상	64.75	35.25	4.65	16.28	55.81	13.95	9.30	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

기본급 저하 불가의 원칙(<표 5-16> 참조)은 기업 경영상의 변동이나 임금체계를 변경할 경우에도 기본급 수준을 낮출 수 없도록 규정함으로써 노동자의 생활수준을 보호하기 위한 것이다. 이 원칙을 규정하고 있는 단체협약은 전체의 23.1%로 나타나고 있다. 세부적으로는 제조업 32.6%, 운수부문 3.3%, 비제조부문이 6.6%로 나타나, 제조업의 규정률이 다른 업종에 비해 높다.

<표 5-16> 기본급 저하불가

(단위 : %)			
	규정 있다	규정 없다	전체
전 체	23.10	76.90	100.00
제조업	32.61	67.39	100.00
운 수	3.33	96.67	100.00
비제조	6.60	93.40	100.00
100미만	38.46	61.54	100.00
100-299	26.79	73.21	100.00
300-499	17.44	82.56	100.00
500-999	15.79	84.21	100.00
1000이상	11.67	88.33	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

2) 상여금

상여금은 임금 항목 중에서 노동에 대한 동기유발기능이 가장 강한 것이다. 상여금의 성격에 대해서는 임금후불, 공로보상, 이익분배, 사회관습 등 다양한 설이 제시되고 있는데, 상여금을 임금후불로 볼 것인가, 공로보상이나 이익분배로 볼 것인가에 대해서는 노사간의 논란이 있다. 그러나 상여금은 이상의 네 가지 성격을 모두 갖고 있다. 예를 들어 고정적 상여금은 임금후불의 성격을, 경영성과에 따른 변동적 상여금은 공로보상과 이익분배의 성격을 갖고 있다고 할 수 있다.

단체협약에서 상여금의 지급원칙을 규정한 것은 전체의 68.6%이다. 이 중에서 정기적 지급이 92.9%로 가장 높고 변동적 지급이 3.3%, 정기적 지급과 변동적 지급의 병행이 3.8%이다. 이처럼 상여금의 고정적 지급 비중이 높은 것은 상여금이 임금후불적 성격을 띠고 있음을 의미한다. 한편, 상여금의 변동적 지급 비중이 낮은 것은 변동적 상여금이 경영성과에 따라 지급되는 경우가 많은데, 노사가 단체협약으로 변동적 상여금의 지급 원칙을 규정하기 어렵기 때문이다.

<표 5-17> 상여금 지급원칙

(단위 : %)

	규정 없다	규정 있다			전체	
		정기적 지급	변동적 지급	정기적 + 변동적 지급		
전체	31.41	68.59	92.86	3.32	3.82	100.00
제조업	12.73	87.27	92.68	3.66	3.66	100.00
운수	65.56	34.44	87.10	3.23	9.68	100.00
비제조	68.87	31.13	100.00	-	-	100.00
100미만	30.51	69.49	90.24	4.88	4.88	100.00
100-299	26.32	73.68	92.00	4.00	4.00	100.00
300-499	24.42	75.58	92.31	3.08	4.62	100.00
500-999	25.00	75.00	22.98	1.75	5.26	100.00
1000이상	48.36	51.64	98.41	1.59	-	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

<표 5-18>은 고정적 상여금의 지급기준이 사용자에 의해 일방적으로 결정되는 것이 아니라 노사간의 합의에 의해 단체협약으로 결정되고 있음을 보여준다. 이 규정은 전체 단체협약의 50.3%에서 나타나고 있는데, 업종별로는 운수부문과 비제조부문이 제조업보다 높으며 조합원 규모별로는 1,000인 이상의 대기업(68.0%)의 규정률이 높다.

상여금의 지급기준을 규정하고 있는 단체협약 중에서 기본급을 기준으로 삼은 단체협약이 34.6%, 기본급+통상임금 중 일부수당이 25.5%, 통상임금이 27.6%, 통상임금수준 초과기준이 11.2%로 나타나고 있다. 이는 상여금의 지급 기준이 주로 기본급과 통상임금 수준에서 결정되고 있음을 보여준다.

제조업의 경우 통상임금 기준의 상여금 지급비중이 높은 반면에, 운수부문과 비제조부문에서는 기본급을 기준으로 상여금을 지급하는 비중이 높다. 또한 중소기업일수록 상여금의 지급기준으로 기본급을 사용하는 비중이 높게 나타나, 상여금의 지급기준이 기업규모별 임금격차의 원인이 되고 있음을 알 수 있다.

<표 5-18> 상여금 지급기준

(단위 : %)

	규정 없다	규정 있다						전체
		기본급	기본급 + 일부수당	통상 임금	통상임금 + a	상여금 없음		
전체	49.74	50.26	34.62	25.52	27.62	11.19	1.05	100.00
제조업	63.13	36.87	32.20	25.00	31.36	11.02	0.42	100.00
운수	26.67	73.33	45.83	33.33	4.17	16.67	-	100.00
비제조	24.53	75.47	46.15	23.08	15.38	7.69	7.69	100.00
100미만	50.85	49.15	50.85	13.56	20.34	13.56	1.69	100.00
100-299	56.14	43.86	33.68	25.26	30.53	10.53	-	100.00
300-499	58.14	41.86	28.00	26.00	34.00	12.00	-	100.00
500-999	56.58	43.42	27.91	39.53	23.26	9.30	-	100.00
1000이상	31.97	68.03	28.21	28.21	28.21	10.26	5.13	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

3) 퇴직금

퇴직금은 고용관계가 소멸된 때에 사용자 또는 퇴직금 관리구로부터 근로자에게 지급되는 금액을 말한다. 구 근로기준법 제28조에 의하면 ‘사용자는 계속 근로년수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로서 퇴직하는 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정해야 한다’고 명시하고 있어, 단체협약의 규정과 무관하게 법정 퇴직금제도가 적용되고 있다. 단체협약상 퇴직금 지급제도 규정은 퇴직금 누진제, 혹은 근속에 따른 가산지급 등의 규정을 통하여 법정 퇴직금제도를 보완하는 역할을 한다.

퇴직금의 성격 역시 상여금과 마찬가지로 노사간의 견해 차이가 크다. 사용자는 퇴직금을 장기근속자에 대한 공로보상이라고 주장하는 반면에, 노동측에서는 임금의 일부를 지급하지 않고 적립하였다가 퇴직후 후불하는 것이라고 주장한다. 다른 한편, 퇴직금은 퇴직후 노후생활을 보장하기 위한 것으로 파악하여, 퇴직금의 일부를 국민연금으로 전환하기도 하였다.

퇴직금 지급제도의 규정은 전체의 87.6% 단체협약에서 채택하고 있는데, 이 중에서 법정퇴직금제도가 48.1%, 퇴직금 누진제

23.6%, 근속에 따른 가산지급이 21.8%이다.

퇴직금 지급제도는 업종에 따라 차이를 보인다. 제조업에서는 법정퇴직금(52.0%), 퇴직금 가산지급(23.3%), 퇴직금 누진제(19.7%)의 순서를 보이는 데 비하여, 운수부문에서는 퇴직금 누진제의 비중이 퇴직금 가산지급보다 높다. 특히 사무직종이 포함된 비제조부문에서는 법정 퇴직금(22.7%)의 규정비중보다 퇴직금 누진제(39.4%)와 퇴직금 가산지급(28.8%)의 비중이 높다는 점이 특징이다. 이러한 특징은 조합원규모별 비교에서도 볼 수 있는데, 조합원 규모가 작을수록 법정퇴직금의 규정 비중이 높은 반면, 조합원 규모가 클수록 퇴직금 누진제나 퇴직금 가산지급의 규정비중이 높다.

<표 5-19> 퇴직금 지급제도

(단위 : %)

	규정 없다	규정 있다						전체
		누진제	가산 지급	법정 퇴직금	취업규칙	기타		
전체	12.41	87.59	23.55	21.76	48.10	4.19	2.40	100.00
제조업	5.32	94.68	19.66	23.31	51.97	4.21	0.84	100.00
운수	12.22	87.78	27.85	8.86	51.90	6.33	5.06	100.00
비제조	37.74	62.26	39.39	28.79	22.73	1.52	7.58	100.00
100미만	11.02	88.98	14.29	21.90	58.10	2.86	2.86	100.00
100-299	13.53	86.47	27.21	19.05	50.34	3.40	-	100.00
300-499	8.14	91.86	20.25	26.58	49.37	2.53	1.27	100.00
500-999	15.79	84.21	17.19	28.13	42.19	7.81	4.69	100.00
1000이상	13.11	86.89	33.96	17.92	37.74	5.66	4.72	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

퇴직금의 적립방법을 단체협약에 규정하는 것은 퇴직금의 노후 보장 혹은 생활보장적 성격을 고려하여 퇴직시 퇴직금의 지급을 확실하게 보장하기 위한 것이다. 즉 법적으로는 퇴직금의 우선변제(구 근로기준법 제30조 2항) 및 지급일시(지급사유 발생시 14일

이내-구 근로기준법 제30조) 제한을 강제하고 있으나, 퇴직금 기금을 잘못 운영할 경우 퇴직금 지급이 어려울 수 있기 때문에, 단체협약상의 규정은 이를 방지하기 위한 것이다.

퇴직금 적립방법에 대한 단체협약의 규정률은 전체의 6.5%로 대단히 낮으며, 그 적립방법에 대한 규정은 사외 적립 41.7%, 사내 적립 8.3%, 퇴직보험가입 8.3%, 불분명한 규정 41.7% 등으로 나타나고 있다. 퇴직금의 안정적인 확보를 위해서는 사내 적립보다 사외 적립 또는 퇴직보험 가입을 단체협약으로 규정하는 것이 필요하다.

<표 5-20> 퇴직금 적립방법

(단위 : %)

	규정 없다	규정 있다					전체
		사내적립	사외적립	퇴직보험	불분명		
전체	93.54	6.46	8.33	41.67	8.33	41.67	100.00
제조업	92.57	7.43	7.41	51.85	11.11	29.63	100.00
운수	91.11	8.89	12.50	12.50	-	75.00	100.00
비제조	99.06	0.94	-	-	-	100.00	100.00
100미만	93.22	6.78	12.50	75.00	-	12.50	100.00
100-299	92.98	7.02	-	45.45	9.09	45.45	100.00
300-499	94.19	5.81	20.00	20.00	-	60.00	100.00
500-999	94.74	5.26	25.00	25.00	25.00	25.00	100.00
1000이상	93.44	6.56	-	25.00	12.50	62.50	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

<표 5-21>은 『'96 노총 실태조사』에 나타난 실제 퇴직금 적립방법을 정리한 것이다. 퇴직금 기금을 금융기관에 전액 예치하고 있는 것은 전체의 34.4%에 불과하며, 전액 사내유보의 비중도 전체의 11.2%나 된다. 또 퇴직금 기금을 일부는 사내에 유보하고 일부는 금융기관에 예치하고 있는 비중도 25.6%로 나타나, 임금후불적 성격을 갖는 퇴직금 기금이 기업의 운용자금으로 사용되고 있

음을 시사한다. 이는 기업이 퇴직금 기금을 잘못 운영하거나 경영상의 이유로 인해 도산할 경우 노동자에게 퇴직금이 지불되지 못할 위험성을 가지고 있다. 따라서 단체협약에서 퇴직금의 적립방법을 전액 사외에 적립하거나 퇴직연금보험에 가입하도록 규정하는 것이 필요하다.

한편, 퇴직금을 적립하지 않고 있다는 응답도 28.8%로 나타나고 있는데, 운수업이 50.4%로 매우 높다.

<표 5-21> 퇴직금 적립방법 실태

(단위: %, 개)

	전체	제조업	운수업	500인 미만	500인 이상
전액 사내유보	11.2	6.2	16.5	12.8	7.0
일부 사내유보, 일부 금융기관 예치	25.6	34.1	16.5	23.5	31.0
금융기관에 전액 예치	34.4	51.2	16.5	29.1	47.9
적립하지 않는다	28.8	8.5	50.4	34.6	14.1
응답수	250	129	121	179	71

자료: 한국노총 중앙연구원, 『'96 노총 실태조사』, 1996.

4. 휴업지불

구 근로기준법에서는 사용자의 귀책사유로 인해 휴업하는 경우 임금상실로부터 노동자를 보호하기 위하여 휴업지급제도를 두고 있다. 그 내용은 사용자의 귀책사유로 인하여 휴업하는 경우 사용자는 휴업기간중 당해 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다는 것이다(구 근로기준법 제38조). 이 조항은 근로자의 생활보장을 확보하기 위하여 휴업으로 인한 부담을 사용자에게 부담시키려는 데 의미가 있다. 경영상 이윤이 사용자에게

게 귀속되므로 경영상 위험도 기업주가 부담해야 하며, 이는 곧 임금을 유일한 생활수단으로 하는 근로자의 생활을 보장하기 위한 것이다. 따라서 사용자의 귀책사유로 인한 휴업지불의 사유에는 기계파손, 원자재 부족, 주문감소, 판매 부진에 의한 조업 정지, 하도급 공장의 재료, 배급유통기구의 차질에 의한 휴업 등이 포함된다. 휴업지불 사유규정을 명시한 단체협약은 전체의 61.2%이며, 업종별로는 제조업 79.5%, 운수부문 30.0%, 비제조부문 22.6%로 제조업의 휴업지불 규정이 가장 높은 것으로 나타난다. 또한 조합원 규모가 작을수록 휴업지불을 규정하는 단체협약의 비중이 높다.

<표 5-22> 휴업지불 사유

(단위 : %)

	규정 없다	규정 있다					전체
		정전, 단수	원료,자재 수급부족	기계보수, 점검	기타 회사귀책 사유		
전 체	38.81	61.19	23.28	20.81	21.16	56.08	100.00
제조업	20.48	79.52	30.32	30.05	27.66	72.61	100.00
운 수	70.00	30.00	4.71	4.71	4.71	28.24	100.00
비제조	77.36	22.64	13.21	0.94	11.32	19.81	100.00
100미만	28.81	71.19	31.62	32.48	29.91	68.38	100.00
100-299	32.94	67.06	25.90	22.89	22.89	62.65	100.00
300-499	32.56	67.44	19.77	13.95	16.28	60.47	100.00
500-999	36.84	63.16	21.05	18.42	19.74	56.58	100.00
1000이상	62.30	37.70	15.57	13.11	14.75	31.97	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

주 : 복수규정

휴업지급 액수에 대한 규정률은 56.9%로 나타나고 있는데, 역시 제조업과 중소기업의 단체협약에서 규정률이 높게 나타난다(<표 5-23> 참조).

휴업지급 액수를 규정한 단체협약 중에서 평균임금의 70%이상을 지급하도록 규정한 단체협약이 62.2%로 가장 많다. 제조업과

운수부문에는 법정 휴업지급액의 하한선을 지키고 있는 비중이 높은 데 비해, 사무직종이 대다수인 비제조부문에서는 평균임금의 70%를 초과하는 비중이 전체의 90.5%이다.

한편, 휴업지급액의 현행 법정 기준인 평균임금 70%에 못 미치는 휴업지급액을 단체협약으로 규정하고 있는 비중도 6.2%로 나타나고 있다. 특히 100인 미만 조합원 규모에서 규정률이 15.0%로 다른 규모에 비해 매우 높은데, 이는 구 노동법 하에서도 법에 위배되므로 단체협약의 내용을 변경해야 할 필요성이 있었다.

1997년 3월 10일 노동법 개정에 따라 앞으로는 단체협약에 휴업지급액을 평균임금의 100분의 70이상으로 반드시 명시해야 할 필요가 있다. 개정 노동법에서는 휴업지급액(신 근로기준법 제45조)을 평균임금의 100분의 70이상으로 명시하고 있으나, ‘다만, 평균임금의 100분의 70에相当하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다’는 단서조항을 두고 있다. 따라서 단체협약에 평균임금의 100분의 70이상의 휴업수당 지급을 명문화해야 할 것이다.

<표 5-23> 휴업지급액

(단위 : %)

	규정 없다	규정 있다			전체	
			평균임금의 70%이상	평균임금의 70%		평균임금의 70%미만
전 체	43.11	56.89	31.70	62.15	6.15	100.00
제조업	23.34	76.66	27.78	65.63	6.60	100.00
운 수	82.22	17.78	25.00	68.75	6.25	100.00
비제조	80.19	19.81	90.48	9.52	-	100.00
100미만	32.20	67.80	35.00	50.00	15.00	100.00
100-299	35.67	64.33	27.52	69.72	2.75	100.00
300-499	34.88	65.12	30.36	64.29	5.36	100.00
500-999	44.74	55.26	30.95	66.67	2.38	100.00
1000이상	68.85	31.15	39.47	57.89	2.63	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

第 6 章

복지제도 및 산업안전

1. 복지제도

복지제도에 관한 단체협약의 규정은 매우 포괄적이다. 여기서는 설치빈도가 높은 몇 가지 사항을 중심으로 살펴보고자 한다.

단체협약에서 높은 규정비중을 차지하는 복지제도는 장학금제도(75.0%), 교통편의(49.7%), 중식제공(53.9%), 작업복 지급(77.1%), 경조금 지급(70.6%) 등이며, 그 외에 주택지원(29.7%), 소비조합(14.6%), 휴양시설 설치(19.0%), 복지기금 설치(22.3%), 체력단련비 지급(11.8%) 등은 비교적 규정률이 낮은 항목들이다.

이와 같은 복지제도는 기업이 비용을 부담하는 기업복지제도로서, 사용자에게는 노동자에 대한 동기유발을 통하여 노무관리와 기업의 이미지 제고효과를 갖는 반면, 노동자에게는 생활의 질적 제고와 함께 간접적으로 임금인상 효과를 가져온다. 예를 들어 장학금제도, 주택자금 지원, 휴양시설 설치 등과 같은 복지제도의 설치 직접적인 임금인상은 아니지만, 임금의 소비구성 중 가장 큰 부분을 차지하는 교육비, 주택비의 절감을 가져와 간접적으로 임금인상 효과를 갖는다. 이런 의미에서 임금인상 효과를 갖는 복지제도와 노동자의 생활의 질을 제고하는 복지제도를 단체협약으로

규정하는 것은 매우 중요하다.

<표 6-1>을 보면, 장학금제도의 규정은 비교적 업종과 조합원규모와 무관하게 나타나는 반면, 주택지원제도, 휴양시설의 설치, 복지기금 설치에 관한 규정은 업종과 규모에 따라 큰 차이를 보이고 있다. 단체협약상 주택지원제도의 규정은 제조업 31.0%, 운수부문 15.6%, 비제조부문 50.0%로 사무직종이 대다수인 비제조부문의 규정률이 높다. 휴양시설의 설치 및 복지기금 설치 규정도 주택지원제도와 마찬가지로 제조업이나 운수부문보다는 비제조부문의 규정률이 높으며, 조합원 규모별로도 규모가 클수록 규정률이 높다.

교통편의 제공, 중식제공, 작업복 지급 등 노동자의 업무수행과 관련한 제도는 비교적 그 규정률도 높고 업종이나 조합원규모와 무관하게 고른 분포를 보인다. 그러나 주택지원, 휴양시설, 복지기금 등 간접적인 임금인상 효과나 노동자의 생활의 질 제고와 관련한 복지제도는 업종과 조합원 규모별로 큰 차이를 보이고 있다. 이러한 복지제도의 격차는, 우리 나라의 복지제도가 주로 기업복지라는 점을 감안할 때 대기업 노동자와 중소기업 노동자간의 생활 격차를 넓히는 요인이다.

<표 6-1> 복지제도

(단위 : %)

	장학 금 제도	주택지 원	교통 편의	소비 조합	중식 제공	작업 복지 급	휴양 시설 설치	복지 기금 설치	경조 금지 급	체력 단련비 지급
전체	75.00	29.70	49.74	14.59	53.86	77.06	18.98	22.28	70.63	11.84
제조업	78.46	31.02	57.87	14.71	66.67	81.33	15.51	14.17	80.05	2.42
운수	66.67	10.00	15.56	2.22	21.11	80.00	3.33	17.78	30.00	2.22
비제조업	69.81	41.90	50.00	24.76	36.19	59.43	44.76	54.72	71.70	53.85
100미만	71.19	17.80	48.31	8.47	61.86	77.97	4.24	15.25	72.88	4.31
100-299	74.71	24.26	50.00	7.69	53.53	77.06	13.61	23.67	69.41	5.92
300-499	76.74	25.00	47.06	23.81	52.38	80.00	32.14	17.65	74.42	10.84
500-999	78.95	32.89	50.00	18.42	53.95	57.89	19.74	18.42	75.00	11.84
1000이상	75.41	50.00	52.46	21.31	47.54	86.07	31.15	32.79	64.75	27.87

자료 : <표 1-3>과 동일

주 : 복수규정

『'96 노총 실태조사』에서 나타난 복지후생시설의 설치빈도와 그 운영주체는 <표 6-2>에 제시하였다. 복지후생시설 중에서 세면장 및 목욕탕(75.1%), 통근버스(50.6%), 휴게실(69.3%), 탈의실(61.3%), 식당(72.0%), 기숙사(51.0%), 체육오락시설(46.0%) 등의 비중이 높게 나타나고 있다. 그러나 비교적 설치비중이 높은 복지시설은 주로 회사에 의해 직접 운영되고 있으며, 그에 비해 노조의 운영비중은 대단히 낮다.

<표 6-2> 복지후생시설

(단위 : %)

	전체			제조업			운수업		
	규정 있다	회사 운영	노조 운영	규정 있다	회사 운영	노조 운영	규정 있다	회사 운영	노조 운영
소비조합	26.8	48.6	51.4	46.3	51.6	48.4	6.3	25.0	75.0
신용협동조합	14.6	63.2	36.8	23.1	67.7	32.3	5.5	42.9	57.1
주택조합	7.3	68.4	31.6	12.7	70.6	29.4	1.6	50.0	50.0
이미용실	12.3	75.0	25.0	20.9	82.1	17.9	3.1	25.0	75.0
사택,임대주택	24.9	98.5	1.5	46.3	98.4	1.6	2.4	100.0	-
도서관	28.7	77.3	22.7	44.8	75.0	25.0	11.8	86.7	13.3
구관장	22.2	65.5	34.5	40.3	68.5	31.5	3.1	25.0	75.0
휴양소	24.9	84.6	15.4	42.5	84.2	15.8	6.3	87.5	12.5
새마을금고	31.8	86.7	13.3	50.0	89.6	10.4	12.6	75.0	25.0
세탁소	20.3	90.6	9.4	35.8	89.6	10.4	3.9	100.0	-
통근버스	50.6	98.5	1.5	90.3	100.0	-	8.7	81.1	18.2
휴게실	69.3	84.5	15.5	88.1	90.7	9.3	49.6	73.0	27.0
탈의실	61.3	93.8	6.3	97.8	96.2	3.8	22.8	81.8	17.2
식당	72.0	96.8	3.2	94.0	98.4	1.6	48.8	93.5	6.5
진료소	19.9	94.2	5.8	35.8	97.9	2.1	3.1	50.0	50.0
매점	35.6	72.0	28.0	59.0	73.4	26.6	11.0	64.3	35.7
체육,오락시설	46.0	89.2	10.8	66.4	94.4	5.6	24.4	74.2	25.8
기숙사	51.0	96.2	3.8	63.4	96.5	3.5	37.8	95.8	4.2
복지회관	14.2	86.5	13.5	23.9	96.9	3.1	3.9	20.0	80.0

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『'96 노총 실태조사』, 1996.

주 : 복수응답

그러나 소비조합, 신용협동조합, 주택조합, 구판장, 매점 등의 복지시설 운영에서는 노조 운영의 비중도 비교적 높은 편이다. 이러한 복지시설의 운영을 통하여 노동조합은 조합원의 복지 향상을 지원하면서, 동시에 수익의 일부를 조합의 재정 확보에 이용할 수 있을 것이다. 그러나 노동조합이 조합원과 조합 혹은 회사측의 공동 재정으로 설립된 복지시설을 운영할 때에는 큰 주의를 요한다. 무엇보다도 노동조합은 복지시설의 자금 조달과 운용에 있어 수익과 조합원의 복지향상을 동시에 만족시켜야 하며, 다른 한편으로는 그러한 복지시설의 운용이 노동조합의 기본적 업무를 잠식해서는 안되기 때문이다.

2. 산업안전보건

1) 산업안전보건위원회의 구성 및 관리자 선임

산업안전보건법에서는 100인 이상의 사업장에서 산업안전위원회의 설치를 의무화하고 있으며, 안전관리자와 보건관리자를 선임해야 한다(산업안전보건법 시행령 제25조). 산업안전보건위원회의 구성에 관한 규정률은 전체의 40.6%이며, 제조업 52.1%, 운수부문 16.7%, 비제조부문 19.8%로 나타나고 있다. 이는 『89 단체협약 분석』의 전체 규정률 29.9%보다 증가한 것이며, 업종별로도 제조업의 19.0%, 운수부문의 12.3%에 비해 증대된 것이다.

운수부문과 비제조부문의 규정률이 낮은 것은 업무의 특성상 산업안전보건위원회를 설치해야 할 사업장이 많지 않기 때문이다.

산업안전관리자의 선임 규정률은 36.7%이고, 산업보건관리자의 선임 규정률은 32.7%로 산업보건관리자의 선임 비중이 약간 낮게 나타나고 있다.

<표 6-3> 산업안전보건위원회 구성 및 관리자 선임 (단위 : %)

	규정 없다		규정 있다		전체
			산업안전 관리자 선임	산업보건 관리자 선임	
전 체	59.44	40.56	36.73	32.69	100.00
제조업	47.87	52.13	46.92	41.49	100.00
운 수	83.33	16.67	21.11	17.78	100.00
비제조	80.19	19.81	14.15	14.15	100.00
100미만	59.32	40.68	37.61	29.66	100.00
100-299	57.65	42.35	37.50	36.47	100.00
300-499	52.33	47.67	45.35	36.05	100.00
500-999	57.89	42.11	47.37	40.79	100.00
1000이상	68.03	31.97	22.13	22.95	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

주 : 복수규정

2) 노동조합의 산업안전보건위원회 참여

산업안전보건위원회에 대한 노동조합의 참여를 규정하고 있는 단체협약은 전체의 30.5%로 나타나고 있다. 업종별로는 제조업의 40.3%, 운수부문의 17.8%, 비제조부문의 6.6%가 노동조합의 참여를 규정하고 있다. 그러나 이처럼 낮은 규정률에 비해서, 노동조합의 참여는 노사동수 구성이 81.4%로 가장 높다. 이는 산업안전보건위원회를 노사동수로 구성하여 운영하도록 규정한 산업안전보건법(제19조)의 영향 때문이다.

<표 6-4> 노동조합의 산업안전위원회 참여 (단위 : %)

	규정 없다	규정 있다					전체
			노사동수 구성	노조대표 참여	노조와 협약	추상적 표현	
전 체	69.46	30.54	81.40	6.98	2.91	8.72	100.00
제조업	59.68	40.32	87.33	5.33	2.00	5.33	100.00
운수	82.22	17.78	26.67	20.00	6.67	46.67	100.00
비제조	93.40	6.60	71.43	14.29	14.29	-	100.00
100미만	67.80	32.20	83.78	2.70	5.41	8.11	100.00
100-299	66.67	33.33	80.00	9.09	1.82	9.09	100.00
300-499	70.93	29.07	88.00	-	4.00	8.00	100.00
500-999	64.47	35.53	77.78	18.52	3.70	-	100.00
1000이상	77.05	22.95	78.57	3.57	-	17.86	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

<표 6-5>는 산업안전문제에 관한 노동조합의 참여내용을 보여준다. 근무시간중 노조의 작업장 점검 순시권에 대한 규정은 전체의 0.5%로 나타나고 있으며, 안전사고시 노조와 사용자의 공동조사권을 부여한 규정은 3.7%, 노동조합에게 작업중지권을 부여한 단체협약이 0.5%, 노동자에게 작업중지권을 부여한 단체협약이 2.1%이다. 이는 법적으로 산업안전보건위원회의 구성요건과 노사동수에 의한 참여를 규정하고 있음에도, 실제로 산업안전분야에 대한 노동조합의 참여가 대단히 낮은 수준임을 보여준다.

최근 노동자의 작업중지권 뿐만 아니라 노동조합의 작업중지권 보유 여부가 노사간의 쟁점으로 부각된 바 있다. 현행 산업안전보건법 제26조에서는 ‘노동자는 산업재해 발생의 급박한 위험으로 인하여 작업을 중지하고 대피한 때에는 지체없이 이를 직상급자에게 보고하고, 직상급자는 이에 대한 적절한 조치를 취하여야 한다’고 하여 노동자의 작업중지권을 규정하고 있다. 그러나 개별 노동자의 작업중지권은 산재위험이 있어도 개별노동자가 받게 될 사후 불이익 때문에 사용하기 어렵다는 점을 고려하여, 노동조합은 작업중지권이 노조에게도 부여된다고 주장하였다. 이에 대하여 사용자들은 노동조합이 산재위험에 대하여 작업중지권을 갖게 될 경우 작업중지권을 남용할 여지가 있다는 이유로 반대하였다.

조사된 단체협약에서 개별 노동자의 작업중지권을 규정한 단체협약은 전체의 2.1%, 제조업의 3.2%에 불과하다. 개별 노동자의 작업중지권이 법적으로 규정되어 있다고 해도 단체협약에서 다시 한 번 규정함으로써 개별 노동자가 작업중지권을 사용할 경우 사후불이익을 받지 않도록 규정하는 것이 필요하다. 또한 노동조합도 개별 조합원의 대표라는 점에서 작업중지권을 사용할 수 있는 권한이 있다. 이점에서 단체협약으로 노동조합의 작업중지권을 확보하는 것이 필요할 것이다.

<표 6-5> 산업안전에 대한 노동조합의 참여

(단위 : %)

	노조근무시간 중 작업장점검순시권 확보	안전사고 공동조사권 부여	조합의 작업중지권	노동자의 작업중지권
전 체	0.53	3.68	0.53	2.10
제조업	0.80	5.60	0.80	3.20
운 수	-	-	-	-
비제조	-	-	-	-
100미만	1.69	5.93	0.85	0.85
100-299	-	4.73	-	2.35
300-499	-	-	-	2.33
500-999	1.32	6.58	-	3.95
1000이상	-	0.82	1.65	1.65

자료 : <표 1-3>과 동일

주 : 복수규정

3) 작업환경 측정

산업안전보건법에서는 인체에 해로운 작업을 행하는 작업장으로서 노동부령이 정하는 작업장에 대해서는 6개월에 1회이상 작업환경을 측정하도록 규정하고 있다. 작업환경 측정 조항은 전체의 35.4%, 제조업의 48.0%에 해당하는 단체협약에서 규정되어 있는

데, 대부분이 산업안전보건법의 노동부령이 정하는 작업장일 것으로 추측된다.

그리고 이 조항을 규정하고 있는 단체협약 중에서 법률에 의거한 대로 연 2회 이상의 작업환경 측정을 규정한 것은 제조업이 57.5%, 운수부문이 50.0%, 비제조부문이 28.6%이다.

<표 6-6> 작업환경 측정 (단위 : %)

	전체	규정 없다	규정 있다						
				연1회 이상	연2회 이상	연3회 이상	수시로 측정	관계 법령에 의함	불명 확
전 체	100.0	64.57	35.43	17.41	55.22	0.50	6.97	2.49	17.41
제조업	100.00	51.99	48.01	16.20	57.54	-	6.15	2.23	17.88
운 수	100.00	91.11	8.89	25.00	50.00	-	12.50	12.50	-
비제조업	100.00	86.79	13.21	28.57	28.57	7.14	14.29	-	21.43
100미만	100.00	61.86	38.14	13.33	51.11	-	13.33	2.22	20.00
100-299	100.00	61.99	38.01	18.75	64.06	-	1.56	1.56	14.06
300-499	100.00	65.12	34.88	23.33	40.00	3.33	10.00	-	23.33
500-999	100.00	65.79	34.21	8.00	64.00	-	8.00	4.00	16.00
1000이상	100.00	69.67	30.33	21.62	51.35	-	5.41	5.41	16.22

자료 : <표 1-3>과 동일
주 : 복수규정

4) 건강 검진

산업안전보건법에 의하면, 사업주는 자신의 부담으로 노동자에 대한 정기 건강검진을 실시해야 한다. 또 산업안전보건법 시행규칙에서는 사무직 종사자에 대해서는 2년에 1회이상, 기타 노동자에 대해서는 1년에 1회 이상의 일반 건강검진을 실시하도록 규정하고 있다.

<표 6-7>의 일반 건강검진에 대한 단체협약상의 규정은 전체의 78.4%로 나타나고 있으며, 법률에서 규정하고 있는 것처럼 연 1회가 90.4%로 대다수이며, 2년 1회의 경우에는 사무직 분포가 높은 비제조부문에서 약간 높은 비중을 보이고 있다.

<표 6-7> 일반 건강검진

(단위 : %)

	규정 없다	규정 있다					전체
			연 1회	연 2회	2년에 1회	기타	
전체	21.64	78.36	90.40	1.56	1.79	6.25	100.00
제조업	19.36	80.64	92.08	1.32	0.33	6.27	100.00
운수	20.00	80.00	97.22	-	-	2.78	100.00
비제조	31.13	68.87	76.71	4.11	9.59	9.59	100.00
100미만	22.03	77.97	89.13	3.26	-	7.61	100.00
100-299	16.96	83.04	94.33	0.71	1.42	3.55	100.00
300-499	20.93	79.07	95.59	-	2.94	1.47	100.00
500-999	26.32	73.68	89.29	1.79	1.79	7.14	100.00
1000이상	25.41	74.59	82.42	2.20	3.30	12.09	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

일반 건강검진과는 달리 특수 건강검진은 특별히 위험한 업무에 종사하는 노동자에 대한 건강진단으로, 그 중 일부는 연 2회의 정기검진이 의무화되어 있다. 특수 건강검진에 대한 단체협약상의 규정률은 33.9%이며, 제조업이 40.9%, 운수부문이 4.4%, 비제조부문이 34.0%로 나타나고 있다. 또 그 규정은 연 1회 23.3%, 연 2회가 46.1%이다.

<표 6-8> 특수 건강검진

(단위 : %)

	규정 없다	규정 있다					전체
			연 1회	연 2회	2년에 1회	기타	
전체	66.14	33.86	23.32	46.11	3.11	27.46	100.00
제조업	59.15	40.85	20.92	54.25	0.65	24.18	100.00
운수	95.56	4.44	-	50.00	-	50.00	100.00
비제조	66.04	33.96	36.11	11.11	13.89	38.89	100.00
100미만	65.25	34.75	17.07	43.90	2.44	36.59	100.00
100-299	69.01	30.99	17.31	59.62	1.92	21.15	100.00
300-499	63.95	36.05	25.81	48.39	3.23	22.58	100.00
500-999	64.47	35.53	33.33	40.74	3.70	22.22	100.00
1000이상	65.57	34.43	28.57	33.33	4.76	33.33	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

第 7 章

집단적 노사관계

1. 단체교섭 사항

1) 단체교섭 사항

단체교섭 사항에 대한 단체협약 규정률은 62.7%이다(<표 7-1> 참조). 제조업과 운수부문은 각각 67.3%, 67.4%의 규정률을 보이는 반면, 비제조부문의 규정률은 42.5%로 비교적 낮다.

단체교섭 사항에 관한 단체협약의 규정을 (1) 단체교섭관련 사항, (2) 임금 및 근로조건에 관한 사항, (3) 노동조합 활동에 관한 사항, (4) 경영·인사 사항, (5) 고용관련 사항으로 구분하여 살펴보면 다음과 같다.

단체교섭관련 사항을 보면, 단협 체결 갱신에 관한 사항 30.0%, 단체협약의 해석 및 적용에 관한 사항 11.9%, 단체교섭 절차 2.6%, 노사협의회 관련 사항이 7.2%의 규정률을 보이고 있다.

임금 및 근로조건에 관한 사항은 임금 40.7%, 기타 근로조건에 관한 사항 54.2%, 근로시간 12.9%, 복지후생에 관한 사항 13.8%,

조합원 고충처리에 관한 사항 5.2%, 작업환경 개선 5.2%, 산업안전보건 17.3%, 생산, 기계속도, 작업강도 3.9%로 나타나, 비교적 임금 및 근로조건에 관련한 사항의 규정률이 높은 편이다. 반면에 작업환경 개선이나 생산, 기계속도, 작업강도 등 노동강도 문제를 단체교섭 사항으로 규정한 비중은 낮은 편이다.

노동조합 활동에 관한 사항은 조합원 교육 0.9%, 조합활동 21.7%, 조합원의 신분보장 0.5%, 조합원의 교육훈련 0.9%, 노동쟁의 해결 1.2%, 노사분규 예방 0.5%로 나타나, 조합활동을 제외한 사항의 규정률은 낮음을 알 수 있다.

경영에 관한 사항을 보면, 생산실적(경영성과) 1.9%, 생산성 향상 2.6%, 성과 배분에 관한 사항 5.8%, 경영관리 0.4%의 규정률을 보인다. 또 인사사항과 관계된 규정률은 임금체계 및 직제 개편 0.4%, 인사사항 6.5%, 조직개편 0.2%로 나타나고 있다. 이는 현재 노동자의 임금 및 근로조건에 중요한 영향을 미치는 경영·인사 사항에 대한 노동조합의 참여가 대단히 낮다는 증거이다.

경영·인사 사항이 단체교섭의 대상인가의 문제는 여전히 논란거리이다. 그러나 직접, 간접적으로 노동자의 임금 및 근로조건에 영향을 미치는 사항은 단체교섭의 대상이 될 수 있다. 더욱이 노동조합의 경영참여를 통한 노사간의 이익 증대를 도모하기 위해서도 노사의 단체교섭을 통한 경영·인사 사항의 결정이 반드시 필요하다. 따라서 경영·인사 사항이 단체교섭의 대상인가의 문제는 법적으로 규정될 문제라기 보다는 노동조합과 사용자간의 현실적인 이해관계와 교섭력에 의해 결정되어야 할 문제이다.

고용관련 사항의 규정률은 회사의 분할, 합병, 양도, 휴·폐업, 공장이전, 하도급 6.5%, 인원채용 및 감축, 대량이동 0.2%, 임시직 채용 등 인력계획 0.2% 등으로 매우 낮다. 이러한 사항들은 조합원의 고용안정에 직접적인 영향을 미치는 사항이지만, 단체교섭

사항으로서의 규정비율이 대단히 저조하다.

『89 단체협약 분석』과 마찬가지로 단체교섭 대상에 관한 단체협약의 규정은 여전히 임금을 중심으로 배치되어 있다. 그러나 최근 노동법 개정과 관련하여 정리해고 규제 완화, 기업내 배치전환 등 인사의 유연화와 하도급 및 임시직의 확대 추세를 고려한다면, 노동조합은 고용사항과 경영·인사 사항을 단체교섭의 대상으로 규정함으로써 노동조합의 대응력을 높일 수 있는 방안을 수립해야 할 것이다.

<표 7-1> 단체교섭 사항

(단위 : %)

	전체	규정 없다	규정 있다	단체 결갱신 에 관한 사항	임금에 관한 사항	기타근 로조건 에 관한 사항	단체 해 석 및 적용에 관한 사항	복지 후생에 관한 사항	조합원 고충처 리에 관한 사항
전체	100.0	37.30	62.70	29.95	40.73	54.20	11.91	13.81	5.24
제조업	100.00	32.71	67.29	31.20	44.95	57.18	14.36	15.69	6.91
운수	100.00	32.58	67.42	28.89	50.00	57.78	11.11	12.22	3.33
비제조업	100.00	57.55	42.45	26.42	17.92	40.57	3.81	8.49	0.94
100미만	100.00	23.08	76.92	24.58	55.93	72.03	11.02	16.10	3.39
100-299	100.00	35.88	64.12	29.41	42.94	54.71	10.59	15.29	2.94
300-499	100.00	47.67	52.33	33.72	29.07	43.02	12.79	10.47	5.81
500-999	100.00	35.53	64.47	33.33	38.16	51.32	15.79	10.53	9.21
1000이상	100.00	46.72	53.28	31.15	32.79	45.90	11.57	13.93	7.38

	작업 환경 개선	조합원 교육	노동 쟁의 해결	생산실 적(경영 성과)	단체 교섭	산업 안전 보건	조합 활동	근로 시간	생산기계 속도작업 강도
전체	5.24	0.87	1.22	1.92	2.62	17.31	21.68	12.94	3.85
제조업	7.18	1.33	1.33	2.13	3.19	21.01	25.80	13.30	5.59
운수	2.22	-	2.22	3.33	1.11	7.78	10.00	22.22	1.11
비제조업	0.94	-	-	-	1.89	12.26	16.98	3.77	-
100미만	7.63	-	1.69	2.54	3.39	30.51	37.29	21.19	11.02
100-299	4.12	0.59	1.18	1.76	2.35	14.12	20.00	15.88	4.71
300-499	5.81	-	-	2.33	2.33	11.63	17.44	8.14	-
500-999	7.89	2.63	1.32	2.63	5.26	11.84	14.47	7.89	-
1000이상	2.46	1.64	1.64	0.82	0.82	16.39	16.39	7.38	0.82
<표 7-1> 계속 이어짐									
	조합원 의신분 보장	경영 관리	임금체계, 직제개편	노사 협의 회	인사 사항	노사가 필요하 다고인 정사항	노동조 합법에 따름	기타 단체교섭 에 해당된 사항	성과 배분에 관한 사항
전체	0.52	0.35	0.35	7.18	6.47	15.03	0.17	15.03	5.77
제조업	0.80	0.27	0.27	6.93	4.79	12.23	-	19.95	8.24
운수	-	-	-	15.56	12.22	16.67	1.11	6.67	2.22
비제조업	-	0.94	0.94	0.94	7.55	23.58	-	4.72	-
100미만	0.85	0.85	-	3.39	7.63	16.95	-	29.66	12.71
100-299	-	-	0.59	7.10	10.59	8.82	-	13.53	5.88
300-499	-	-	-	3.49	1.16	17.44	-	10.47	2.33
500-999	1.32	-	1.32	14.47	2.63	14.47	1.32	10.53	3.95
1000이상	0.82	0.82	-	9.02	5.74	20.49	-	9.02	2.46

	조직 개편	조합원의 교육훈련	회사분할, 합병, 양도, 휴업·폐업, 공장이전, 하도급	인원채용 및 감축 대량이동	노사분 규예방	생산성 향상	임시직 채용 등 인력계획
전체	0.17	0.87	6.48	0.17	0.52	2.62	0.17
제조업	-	0.80	8.00	0.27	0.53	2.93	0.27
운수	-	-	3.33	-	1.11	3.33	-
비제조업	0.94	1.89	3.77	-	-	0.94	-
100미만	-	0.85	14.41	0.85	1.69	4.24	-
100-299	-	1.18	6.47	-	0.59	3.53	-
300-499	-	-	3.49	-	-	-	1.16
500-999	-	1.32	2.67	-	-	3.95	-
1000이상	0.82	0.82	3.28	-	-	0.82	-

자료 : <표 1-3>과 동일

주 : 복수규정

2) 단체교섭 위원수

단체교섭 위원수에 대한 조항은 전체의 63.9%의 단체협약에서 규정하고 있다. 그 수를 보면 4-5인이 51.1%로 가장 많고 6-7인이 26.2%, 10인 이상이 10.2%로 나타나고 있다. 단체교섭 위원수는 업종별로 차이를 보이는데, 이는 업종의 차이보다는 기업규모의 차이에 의한 것으로 판단된다. 조합원 규모가 적을수록 4-5인의 단체교섭 위원을 규정하고 있는 비중이 높으며, 조합원 규모가 클수록 단체교섭 위원수가 확대되고 있다.

<표 7-2> 단체교섭 위원수

(단위 : %)

	전체	규정 없다	규정 있다						
				3인 이내	4-5인	6-7인	8-9인	10-11인	12인 이상
전체	100.00	36.13	63.87	7.18	51.10	26.24	4.70	10.22	0.55
제조업	100.00	36.07	63.93	4.64	48.52	28.27	4.22	14.35	-
운수	100.00	37.78	62.22	23.21	57.14	10.71	1.79	3.57	3.57
비제조업	100.00	34.91	65.09	2.90	55.07	31.88	8.70	1.45	-
100미만	100.00	28.81	71.19	15.66	66.27	13.25	1.20	3.61	-
100-299	100.00	31.58	68.42	9.57	53.91	30.43	1.74	4.35	-
300-499	100.00	47.67	52.33	2.27	47.73	36.36	4.55	9.09	-
500-999	100.00	38.16	61.84	-	34.04	34.04	10.64	19.15	2.13
1000이상	100.00	40.16	59.84	1.37	42.47	23.29	9.59	21.92	1.37

자료 : <표 1-3>과 동일

대표위원의 의무적 참석을 규정하고 있는 단체협약(<표 7-3> 참조)은 전체의 54.1%인데, 이는 『'89 단체협약 분석』의 38.2%에 비해 확대된 것이다. 이 조항은 단체교섭시 노사 양측의 결정권을 가진 대표위원의 참석을 의무화함으로써 교섭기간을 줄이고 효율적인 협상을 진행하기 위한 규정이다.

이 조항을 채택하고 있는 단체협약 중에서 노사 일방의 단체교섭 요구가 있을 경우 일정한 기일 내에 응해야 한다는 규정이 42.2%이며, 정당한 사유 없이 교섭을 거부하거나 해태할 수 없다는 규정도 30.7%로 나타나고 있다.

<표 7-3> 대표위원 의무참석과 성실성 (단위 : %)

	규정 없다	규정 있다				전체
			어느 일방요구	일정 기일내에 응해야	정당한 사유없이 거부,해태 불가	
전 체	45.87	54.13	94.35	42.21	30.70	100.00
제조업	43.20	56.80	94.82	45.21	38.56	100.00
운 수	62.22	37.78	91.78	30.34	9.09	100.00
비제조	41.35	58.65	94.87	41.51	20.75	100.00
100미만	29.66	70.34	95.33	46.61	44.44	100.00
100-299	43.79	56.21	91.11	41.42	32.54	100.00
300-499	58.82	41.18	96.92	41.86	23.26	100.00
500-999	50.00	50.00	92.06	40.79	30.26	100.00
1000이상	52.89	47.11	97.78	40.16	20.49	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일
 주 : 복수규정

2. 노동쟁의

1) 평화의무

평화의무 조항은 단체협약의 유효기간 동안 노사 당사자가 단체협약의 변경이나 폐지를 목적으로 한 쟁의를 하지 않을 의무를 규정한 것이다. 이 조항의 규정률은 51.9%로, 『'89 단체협약 분석』의 35.3%에 비해 상당히 늘어난 것이다. 이는 1990년 이후 합법적인 쟁의 경험의 축적을 통해 불필요한 쟁의를 없애는 데 노력하고 있음을 시사한다.

평화의무 조항은 제조업의 48.7%, 운수부문의 30.0%, 비제조부문의 82.1%가 규정하고 있으며, 조합원 규모별로는 규모가 클수록 평화의무 조항의 규정률이 높다.

<표 7-4> 평화의무 조항

(단위 : %)

	규정 있다	규정 없다	전체
전 체	51.94	48.06	100.00
제조업	48.66	51.34	100.00
운 수	30.00	70.00	100.00
비제조	82.08	17.92	100.00
100미만	43.59	56.41	100.00
100-299	43.11	56.89	100.00
300-499	61.63	38.37	100.00
500-999	53.95	46.05	100.00
1000이상	63.93	36.07	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

2) 조정과 중재

쟁의 발생신고시 사용자에게 대한 사전통보는 사용자로 하여금 쟁의에 대비하여 그 피해를 최소화할 수 있도록 준비 시간을 준다는 데 의미가 있다. 사용자에게 대한 사전통보 의무를 규정하고 있는 단체협약은 전체의 41.0%로 나타나고 있다.

<표 7-5> 쟁의행위 발생신고시 사전통보

(단위 : %)

	규정 있다	규정 없다	전체
전 체	40.98	59.02	100.00
제조업	42.40	57.60	100.00
운 수	28.89	71.11	100.00
비제조	46.23	53.77	100.00
100미만	46.61	53.39	100.00
100-299	36.69	63.31	100.00
300-499	34.88	65.12	100.00
500-999	36.84	63.16	100.00
1000이상	48.36	51.64	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

임의조정제도는 '노동쟁의 당사자가 쌍방의 합의 또는 단체협약이 정하는 바에 따라 각기 다른 알선·조정 또는 중재방법에 의해 노동쟁의를 해결할 수 있다'는 구 노동쟁의조정법(제5조)에 의거하고 있다. 알선은 노사 당사자의 의견을 접근시켜 분쟁을 해결하는 제도이고, 조정제도는 알선이 실패할 경우 노동위원회에서 설치한 조정위원회에서 조정안을 작성하여 권고하는 제도이다. 두 제도 모두 노사당사자에게 중재제도와 같은 구속력은 없다.

임의조정제도는 <표 7-6>에서 보이는 바와 같이 그 규정률이 11.7%로 매우 낮다. 그러나 이는 『'89 단체협약 분석』에서 나타난 임의조정제도 규정 3.6%에 비해 상당히 증대된 것이다. 임의조정제도가 이렇게 낮은 규정률을 보이는 것은 노사 당사자에 대한 강제성이 없음에도, 조정위원회에 대한 신뢰도가 낮기 때문인 것으로 보인다.

<표 7-6> 임의조정제도

(단위 : %)

	규정 있다	규정 없다	전체
전체	11.69	88.31	100.00
제조업	14.60	85.40	100.00
운수	11.11	88.89	100.00
비제조	1.94	98.06	100.00
100미만	13.91	86.09	100.00
100-299	11.52	88.48	100.00
300-499	14.12	85.88	100.00
500-999	11.11	88.89	100.00
1000이상	8.40	91.60	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

임의조정제도와는 달리 중재가 시작되면 쟁의행위를 중단해야 하며, 중재위원회에서 중재가 결정되면 노사당사자의 의사와 무관하게 구속력을 갖게 된다. 공익사업장에서는 강제 중재를 하도록

되어 있으나, 일반사업장에서의 중재는 단체협약에 중재신청 규정이 있거나 노사 당사자가 모두 중재신청을 했을 경우에만 이루어진다. 따라서 단체협약에 중재신청 규정을 설치해두면 중재에 회부된 날로부터 15일 이내에는 쟁의행위를 할 수 없기 때문에 노동조합의 활동에 제약이 발생한다는 점을 고려해야 한다.

<표 7-7>의 중재신청 규정률은 전체의 42.9%로 나타나고 있다. 제조업의 47.2%, 운수부문의 48.9%, 비제조부문의 22.6%가 이 조항을 규정하고 있으며, 조합원 규모가 클수록 규정률이 감소하고 있다.

그 규정내용을 보면, 어느 일방의 의사로 중재신청이 가능하도록 규정한 단체협약이 전체의 16.9%이며, 제조업과 운수부문의 규정률이 비교적 높다. 또 일정한 기간과 절차를 거친 후에 중재신청을 가능하게 한 단체협약은 5.3%, 노사 쌍방이 합의에 의해 중재를 신청하도록 규정한 단체협약이 24.3%로 나타나고 있다.

<표 7-7> 중재신청

(단위 : %)

	규정 없다	규정 있다					전체
			어느일방의 의사로중재 신청 가능	일정기일, 절차 후에 중재가능	노사쌍방 합의하에 중재신청	노동쟁의 조정법에 일임	
전체	57.09	42.91	16.87	5.29	24.34	1.06	100.00
제조업	52.80	47.20	16.31	2.15	30.38	1.08	100.00
운수	51.11	48.89	35.96	24.72	8.99	1.12	100.00
비제조	77.36	22.64	2.83	-	16.04	0.94	100.00
100미만	44.44	55.56	20.51	5.13	33.33	0.85	100.00
100-299	60.00	40.00	17.75	9.58	20.36	0.60	100.00
300-499	53.49	46.51	18.60	5.81	31.40	1.16	100.00
500-999	53.95	46.05	14.67	1.33	25.33	4.00	100.00
1000이상	69.67	30.33	12.30	1.64	15.57	-	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

주 : 복수규정

3) 쟁의행위중의 시설이용과 출입자유

구 노동쟁의조정법(제12조)에서는 쟁의행위는 당해 사업장 이외의 다른 장소에서는 행할 수 없도록 규정하고 있다. 따라서 단체협약에서 쟁의행위 기간중의 시설이용 조항을 두는 것은 쟁의행위가 진행되는 기간동안 회사직원의 회사 시설의 이용이나 출입을 보장하기 위한 조항이다.

이 규정을 설치하고 있는 단체협약은 전체의 50.6%인데, 이는 『'89 단체협약 분석』의 37.5%에 비해 증대된 것이다. 그 내용을 보면 회사시설 이용 보장이 27.8%, 회사복지시설 이용 보장 18.7%, 기숙사 사용 및 급식 보장 16.4%, 조합 사무실 및 부속시설 이용보장이 14.8%로 나타나고 있다.

<표 7-8> 쟁의행위 기간중의 시설이용

(단위 : %)

	규정 없다	규정 있다					전체
		회사 시설	회사복지 시설	기술사 사용 및 급식	조합사무 실 및 부속시설		
전체	49.39	50.61	27.82	18.66	16.37	14.81	100.00
제조업	53.87	46.13	22.13	20.27	20.80	13.10	100.00
운수	58.89	41.11	36.78	17.24	13.79	25.29	100.00
비제조	25.47	74.53	40.57	14.15	2.83	12.26	100.00
100미만	45.76	54.24	21.37	23.08	18.80	13.68	100.00
100-299	52.66	47.34	23.95	18.56	14.97	17.96	100.00
300-499	47.67	52.33	30.23	25.58	22.09	18.82	100.00
500-999	52.63	47.37	26.32	23.68	19.74	15.79	100.00
1000이상	47.54	52.46	38.52	6.56	9.84	8.20	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

주 : 복수규정

쟁의행위가 사업장내로 한정되므로 쟁의행위 중에는 노사 양측의 사업장 출입이 제한될 가능성이 높다. 단체협약에 쟁의행위 기

간중의 출입자유를 규정하는 것은 사업장 출입자를 둘러싸고 불필요한 충돌을 막기 위한 것으로 조사대상 단체협약 중에서 전체의 27.3%가 이 조항을 설치하고 있다. 그 구체적인 규정으로는 조합원 및 조합간부의 출입자유가 24.7%, 상급단체 간부 및 관련자의 출입자유가 22.7%로 조사되었다.

<표 7-9> 쟁의행위 기간중의 출입자유

(단위 : %)

	규정 없다	규정 있다					전체
		조합원 및 조합간부	상급단체 간부 및 관련자	조합이 요구하는 인사	노동쟁의 조정법에 일임		
전체	72.73	27.27	24.65	22.70	0.18	0.35	100.00
제조업	66.49	33.51	29.26	27.13	0.27	0.53	100.00
운수	85.56	14.44	14.63	12.20	-	-	100.00
비제조	83.96	16.04	16.04	15.09	-	-	100.00
100미만	56.78	43.22	41.38	35.34	-	0.86	100.00
100-299	71.18	28.82	27.44	24.39	-	-	100.00
300-499	66.28	33.72	27.91	26.74	-	-	100.00
500-999	82.89	17.11	14.47	15.79	1.32	1.32	100.00
1000이상	88.52	11.48	9.02	9.84	-	-	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

주 : 복수규정

4) 쟁의행위 기간중의 비상시 조치

쟁의행위 기간중의 비상시 조치는 쟁의기간중 천재지변이나 중대한 재해가 발생하는 경우 노동조합이 재해진압에 협조할 의무를 규정한 것이다. 이 조치에 대한 단체협약 규정은 '쟁의행위의 일시적 중단'을 명시적으로 표현한 것도 있고, 단지 비상시에 조합의 '적극적 노력'의 의무를 규정한 것도 있다.

쟁의행위 기간중의 비상시 조치 규정은 전체의 63.2%로 나타나, 『'89 단체협약 분석』의 54.7%에 비해 증대된 것이다. 업종별로는 제조업 단체협약의 60.2%, 운수부문의 51.1%, 비제조부문의 84.0%

가 이 조항을 설치하고 있다.

<표 7-10> 쟁의행위 기간중의 비상시 조치

(단위 : %)

	규정 있다	규정 없다	전체
전체	63.20	36.80	100.00
제조업	60.22	39.78	100.00
운수	51.11	48.89	100.00
비제조	83.96	16.04	100.00
100미만	62.71	37.29	100.00
100-299	62.87	37.13	100.00
300-499	69.77	30.23	100.00
500-999	60.00	40.00	100.00
1000이상	61.48	38.52	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

5) 쟁의행위중 신분보장

구 노동조합법(제39조)에서는 노동자가 정당한 단체행동에 참가한 것을 이유로 그를 해고하거나 불이익을 주는 행위를 부당노동행위로 규정하고 이를 금지하고 있다. 따라서 사용자가 쟁의 참가를 이유로 불이익 처분을 한다면 이는 부당 노동행위로서 단체협약에 명시하지 않더라도 법적 구제의 대상이 된다.

쟁의행위중 신분보장에 관한 단체협약의 내용을 예로 들면 다음과 같다.

‘회사는 정당한 노동쟁의나 쟁의행위에 대한 간섭, 방해 및 조합원과 조합집행부를 이간시키는 행위를 할 수 없으며, 쟁의기간 중에도 여하한 징계, 전출 등의 인사조치를 할 수 없다. 또한 쟁의에 참가한 것을 이유로 사후에 불이익을 줄 수 없다. 회사는 노동쟁의조정법에 의한 쟁의행위로 인하여 입은 손해를 조합과 조합원에게 배상을 청구할 수 없다.’

분석 결과를 보면, 쟁의기간중 인사조치 금지 규정은 전체의 46.0%이며, 쟁의종료후 불이익 처분 금지는 전체의 38.3%의 규정률을 보이고 있다. 뿐만 아니라 정당한 쟁의행위에 대한 사후 손해배상 청구를 금지한 단체협약도 3.7%로 나타나고 있다. 이는 90년대 이후 쟁의행위에 대한 사용자의 손해배상 청구가 늘어남에 따라 노동조합도 사후 손해배상 청구를 금지하는 단체협약의 체결로 대응하고 있는 것으로 보인다.

<표 7-11> 쟁의행위중 신분보장

(단위 : %)

	쟁의 중 인사조치 금지	쟁의종료후 불이익처분 금지	손해배상 청구 금지
전체	45.96	38.25	3.68
제조업	44.00	40.53	2.93
운수	29.21	34.83	6.74
비제조	66.98	33.02	3.77
100미만	55.93	55.93	5.08
100-299	42.26	39.29	1.79
300-499	40.70	36.05	3.49
500-999	46.05	28.95	2.63
1000이상	45.08	27.05	5.74

자료 : <표 1-3>과 동일

주 : 복수규정

6) 쟁의행위 기간중의 임금지급

쟁의행위 기간중의 임금지급을 분명하게 규정한 단체협약은 수거된 단체협약 중에는 존재하지 않았다. 조사된 단체협약 중에는 쟁의행위 기간중의 임금지급을 해야 한다고 분명하게 규정한 단체협약도 없지만, 쟁의행위 기간중의 임금지급을 금지한다고 명시한 단체협약도 그렇게 많지 않다.

쟁의행위 기간중의 임금지급에 대하여 불분명하게 규정한 단체협약의 내용은 다음과 같다.

- 쟁의기간 중의 임금은 노사협의회에서 정한다(노총 C사)
- 취업기간내 하는 쟁의행위에 대해서는 불취업시간에 대한 임금은 지급하지 아니한다(노총 G사)
- 쟁의기간중의 임금은 노사합의에 의해 결정한다(비노총 W사)

이는 쟁의행위 기간중의 임금지급 규정이 쟁점화된 상태에서 단체협약으로 명확히 규정하는 것이 노사 양측에게 부담이 되기 때문인 것으로 보인다.

한편, 한국노동연구원의 『'89 단체협약 분석』에서는 쟁의행위 기간중의 임금지급 여부를 규정한 협약 7.4% 중에서 전액지급이 11.9%, 일부지급이 84.7%, 전혀 지급하지 않는다가 3.4%인 것¹⁾과 비교하여 1996년 단체협약 분석에서는 처음부터 단체협약에서 무노동 무임금 조항을 다루지 않는 경향이 증대된 것으로 보인다.

그러나 단체협약상의 규정과 무관하게, 실제로는 쟁의행위 기간중의 임금지급 비중이 적지 않았던 것으로 나타났다. 『'96 노총 실태조사』 실태조사에 의하면(<표 7-12>와 <표 7-13> 참조), 90년 이후 파업을 경험한 노총 산하 노조는 전체의 25.9%로서, 제조업 19.5%, 운수업 33.1%의 비중을 보이고 있다. 파업을 경험한 노동조합에서 파업기간 중 임금을 일부라도 지급 받은 경우가 전체의

1) 『'89 단체협약 분석』의 쟁의기간 중 임금지급 규정에서는 <표>와 본문의 설명이 일치하지 않고 있다. 『'89 단체협약 분석』의 <표 5-19> 쟁의행위 기간 중 임금지급에서는 지급 11.9%, 일부지급 84.7%, 불지급 3.4%로 명기된 반면, 본문의 설명에서는 지급 11.9%, 일부지급 3.4%, 불지급 84.7%로 나타나고 있는데, 이는 저자들의 편집상의 오류로 보인다. 그러나 1987년 한국노총 분석에서는 임금지급이 56.4%, 지급하지 않는다가 43.6%로 나타나고 있고, 무노동 무임금의 공방이 1980년대 후반 특히 1989년을 전후해서 나타났음을 고려한다면, 1989년의 분석결과는 일부지급이 84.7%, 불지급이 3.4%의 잘못된 설명으로 해석하는 것이 옳을 것이다.

22.1%로 나타나고 있다. 또 전액을 지급 받은 노동조합도 전체의 42.6%를 차지하였으며, 업종별로는 제조업 50.0%, 운수업 38.1%로 나타나고 있다. 이는 쟁의행위 기간중의 임금지급 문제는 정부나 사용자 단체의 이데올로기 공세에도 불구하고, 결국은 단위 사업장의 노사관계에 의해 결정될 수밖에 없는 문제임을 보여준다.

<표 7-12> 1990년 이후 파업 경험

(단위 : %, 개)

	전체	제조업	운수업	500인 미만	500인 이상
파업한 적이 있다	25.9	19.5	33.1	31.6	12.2
응답수	251	133	118	177	74

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『'96 노총 실태조사』, 1996.

<표 7-13> 쟁의행위 기간중의 임금지급

(단위 : %, 개)

	전체	제조업	운수업	500인 미만	500인 이상
전액 지급	42.6	50.0	38.1	41.7	50.0
일부 지급	22.1	15.4	26.2	23.3	12.5
불지급	35.3	34.6	35.7	35.0	37.5
응답수	68	26	42	60	8

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『'96 노총 실태조사』, 1996.

무노동 무임금 규정은 1980년대 후반 노동조합이 활성화된 이후 노사간의 지속적인 논란거리였으나, 구 노동법 하에서는 임금의 생활보장적 부분에 대해서는 지급해야 한다는 판례를 따랐다. 즉 쟁의행위로 인하여 사용자에게 근로를 제공하지 않은 노동자는 일반적으로 근로의 대가인 임금을 청구할 수 없지만, 구체적으로 지급청구권을 갖지 못하는 임금의 범위는 임금 중 사실상 근로를 제공한 데 대해 받는 교환적 부분일 뿐이며, 생활보장적 임금의 일부는 근로제공여부와 관계없이 지급되도록 되어 있다(대법원 판례 91 다 36307, 92. 3.27).

개정 노동법에서 쟁의행위 기간중의 임금지급 금지를 노동법에

규정하려고 한 것은 선진국에서도 유례를 찾아볼 수 없는 조항으로 노사간의 자율적 협약의 가능성을 봉쇄하는 월권 행위이다. 사용자들이 사례로 들고 있는 미국 노동법의 경우에도 쟁의행위 기간중의 임금지급 조항은 쟁의기간중의 임금불지급은 쟁의의 이유가 될 수 없다는 데 한정되고 있다. 결국 개정 노동법에는 쟁의참가로 근로를 제공하지 않는 노동자에 대해서는 사용자의 임금 지급 의무가 없음을 명시하고, 노조도 쟁의기간중 임금지급을 목적으로 쟁의할 수 없다는 조항이 포함되었다. 개정 노동법의 쟁의행위 기간중의 임금지급 금지 조항은 노조의 쟁의행위의 비용과 부담을 확대함으로써 쟁의를 무력화하기 위한 것이었다. 그러나 무노동 무임금의 금지가 쟁의 규제효과로 귀결될 것인가는 분명치 않다. 노동조합은 쟁의행위 기간이 아닌 시기에 대폭적인 임금인상을 요구하거나 성과배분 요구에 적극적으로 나서게 될 것이고, 사용자는 이 조항으로 인한 노사간의 갈등을 막기 위하여 이에 합의하게 될 가능성이 있다.

7) 쟁의행위 기간중 신규채용 또는 대체근무 금지

쟁의행위 기간중 신규채용 또는 대체근무 금지는 구 노동쟁의조정법 제15조의 ‘사용자는 쟁의기간 중 쟁의와 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다’는 조항에 의거한 것이다. 그러나 ‘쟁의와 관계없는 자’의 범위를 어떻게 규정할 것인가는 여전히 논란의 대상이다. ‘쟁의와 관계없는 자’의 범위가 임시직을 포함한 신규채용자, 비조합원, 기존에 활용하고 있던 용역, 하청 노동자 등을 포함하는 것인지는 분명하지 않다. 따라서 단체협약으로 대체근무 금지의 대상을 명확히 규정하는 것이 바람직하다.

단체협약에서는 보통 ‘회사는 쟁의행위 기간중 신규채용 및 비

조합원을 대체근무시키지 못한다'라고 규정하고 있다. 이러한 대체근무 규정은 전체 단체협약의 58.1%에서 나타나는데, 『'89 단체협약 분석』의 44.7%에 비해 그 규정률이 상당히 증대된 것이다. 업종별로는 제조업이 56.8%, 운수부문이 46.7%, 비제조부문이 72.6%의 규정률을 보이고 있다. 그 내용을 보면 신규채용 금지만을 규정한 단체협약이 35.5%, 대체근무 금지만을 규정한 것이 3.0%이며, 신규채용과 대체근무를 동시에 금지한 단체협약은 전체의 61.5%이다(개정 노동법에 대한 단체협약의 대응에 대해서는 8장을 참조할 것).

<표 7-14> 쟁의행위 기간중 신규채용 또는 대체근무 금지

(단위 : %)

	규정 없다	규정 있다			전체	
		신규채용 금지	대체근무 금지	신규채용 및 대체근무 금지		
전체	41.88	58.12	35.54	3.01	61.45	100.00
제조업	43.24	56.76	32.39	1.88	65.73	100.00
운수	53.33	46.67	19.05	4.76	76.19	100.00
비제조	27.36	72.64	53.25	5.19	41.56	100.00
100미만	35.59	64.41	22.37	3.95	73.68	100.00
100-299	42.11	57.89	30.61	3.06	66.33	100.00
300-499	39.53	60.47	32.69	1.92	65.38	100.00
500-999	52.63	47.37	55.56	-	44.44	100.00
1000이상	42.62	57.38	48.57	4.29	47.14	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

8) 쟁의행위 불참가자에 대한 규정

단체협약상 쟁의행위 불참가자는 안전관리시설이나 구난업무에 종사하는 노동자로서 노사간의 협정을 통하여 쟁의 중에도 업무를 지속하는 노동자를 말한다. 이에 대한 규정은 보통 조합간부를 제외하고, 사업장의 안전관리시설 유지를 위해서 필요한 자, 식당근

무나 통근버스 운전원 등 종업원의 일상생활과 직결된 업무에 종사하는 자, 앰블런스 운전원 등 구난 업무에 종사하는 자 등이 포함된다.

쟁의행위 불참가자 혹은 협정근로자에 대한 규정률은 49.4%로서 『'89 단체협약 분석』의 41.9%보다 약간 높다. 세부적으로 안전업무 종사자 40.7%, 통신, 연락업무 종사자 16.3%, 일상생활 관계업무 종사자 25.5%, 인사부 및 임원부속실 직원 5.2%, 구난업무 종사자 6.1%로 나타나고 있다.

<표 7-15> 쟁의행위 불참가자

(단위 : %)

	규정 없다	규정 있다						전체
		경비, 안전 종사자	통신, 연락 종사자	일상생활 (식당,의료)	인사부, 임원부속 실 직원	구난 종사자		
전체	50.61	49.39	40.73	16.32	25.52	5.24	6.12	100.00
제조업	44.27	55.73	47.87	11.76	33.24	1.60	8.78	100.00
운수	93.33	6.67	5.56	-	3.33	1.11	2.22	100.00
비제조	36.79	63.21	45.28	46.23	16.98	21.70	-	100.00
100미만	48.31	51.69	44.07	4.27	21.19	1.69	5.93	100.00
100-299	58.58	41.42	31.18	8.82	21.18	-	8.82	100.00
300-499	48.84	51.16	44.19	16.28	32.56	5.81	5.81	100.00
500-999	48.68	51.32	48.68	21.05	30.26	5.26	6.58	100.00
1000이상	44.26	55.74	43.44	35.54	27.87	15.57	2.46	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

3. 노사협의회

1) 노사협의회 합의사항의 효력

<표 7-16>에서 볼 수 있듯이 노사협의회 합의사항의 효력에 관한 규정률은 42.9%인데, 이는 『'89 단체협약 분석』의 40.4%와 비슷한 수치이다. 그 효력에 대해서는 단체협약과 동일한 효력이

86.6%, 성실하게 이행한다 10.1%, 노사협의회법에 따름 3.4%로 나타나, 단체협약과 동일한 효력을 갖는다는 규정률이 가장 높았다. 노사협의회법에서는 노사협의회에서 합의된 사항을 성실하게 이행할 의무를 규정하고, 정당한 이유 없이 이행하지 않은 경우 벌칙조항을 규정하고 있으나, 그 실효성을 위해서는 단체협약으로 규정할 필요가 있다.

<표 7-16> 노사협의회 합의사항의 효력

(단위 : %)

	규정 없다	규정 있다			전체	
			단체과 동일한 효력	성실하게 이행		노사협의회법 에 따름
전체	57.07	42.93	86.55	10.08	3.36	100.00
제조업	54.11	45.89	85.38	10.53	4.09	100.00
운수	52.22	47.78	86.49	10.81	2.70	100.00
비제조	71.70	28.30	93.33	6.67	-	100.00
100미만	52.54	47.46	84.91	9.43	5.66	100.00
100-299	53.22	46.78	92.11	5.26	2.63	100.00
300-499	53.49	46.51	85.00	12.50	2.50	100.00
500-999	63.16	36.84	82.14	10.71	7.14	100.00
1000이상	65.57	34.43	82.93	17.07	-	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

2) 노사협의회 대상과 단체교섭 대상의 비교

단체협약에서 노사협의회 대상 비율은 전체의 36.7%로 조사되어 단체협약상의 단체교섭 대상에 관한 규정률 62.7%에 비해 낮다. 단체교섭이 노사 당사자의 실행행사를 전제로 하여 노사간의 대립되는 사항, 즉 임금, 노조활동, 쟁의 등과 관련된 내용을 주로 다루는 데 비해, 노사협의회에서는 노사간의 공조가 필요한 영역으로 노동자 복지제도 등 근로조건 개선, 고충처리, 교육훈련, 생산성 향상과 관련한 사항을 주로 다룬다.

노사협의회에서 다루는 내용에 관한 단체협약상의 규정을 단체교섭 관련 사항, 임금 및 근로조건에 관한 사항, 노동조합활동에 관한 사항, 경영실적 및 인사사항, 고용 관련 사항으로 구분해 보면 다음과 같다.

단체교섭 관련 사항에서는 단체협약 체결 갱신에 관한 사항이 3.7%, 단체협약의 해석 및 적용에 관한 사항이 8.9%로 나타나, 노사협의회가 단체교섭의 결과를 보완하고 풍부화하는 데 기여하고 있음을 알 수 있다.

임금 및 근로조건에 관한 사항으로는 임금에 관한 사항 1.6%, 임금 외 기타 근로조건에 관한 사항 5.9%, 근로시간 0.4%, 복지후생 30.4%, 조합원 고충처리 31.0%, 작업환경 개선 24.6%, 산업안전보건 8.3%로 조사되었다. 임금 및 근로조건, 근로시간 등은 명백한 단체교섭 사항이므로 노사협의회에서 다루도록 한 규정률이 낮은 반면, 복지후생, 고충처리, 작업환경 개선, 교육훈련 등은 노사협의회에서 중점적으로 다루어지고 있다.

노사협의회 대상 규정 중에서 가장 특징적인 것은 경영실적 및 인사 관련 사항이다. 생산성 향상과 관련된 조항을 단체교섭의 대상으로 규정한 단체협약은 2.6%에 불과한 반면, 노사협의회 대상으로 규정한 비율은 26.4%로 높게 나타나고 있다. 즉 생산성 향상은 노사간의 공통된 관심사로서, 생산성 향상의 목표와 방법 그리고 성과배분과 관련한 문제가 주된 노사협의 사항이라 할 수 있다.

그러나 <표 7-17>에서 볼 수 있듯이, 생산성 향상을 제외한 기타 경영실적 및 인사 관련 사항은 노사협의 대상으로도 취급되지 못하고 있다. 이 사항들을 노사협의회 대상으로 규정한 단체협약을 보면, 생산실적(경영성과) 3.5%, 성과배분 4.4%, 경영관리 0.4%, 임금체계와 직제개편 0.7%, 인사사항 3.0%, 조직개편 0.7%,

생산기계속도, 작업강도 0.2%로 매우 낮은 규정률을 보이고 있다. 아직도 인사경영사항은 노동조합의 경영참여 요구에도 불구하고 사용자의 고유영역으로 취급되고 있으며, 단체교섭의 대상에서 제외되어 있다. 그렇다고 해서 인사경영사항이 노사협의회의 대상으로 취급되고 있는 것도 아니다. 노사간의 대립적인 역관계를 전제하지 않은 상태에서도, 노동조합이 노사협의회를 통해 참여해야 할 영역은 존재한다. 그러나 인사경영사항이 노사협의회의 대상으로도 자리매김되지 않고 있다는 것은 현재 노동조합의 참여수준을 적나라하게 보여주는 것이며, 다른 한편으로 인사경영권에 대한 사용자측의 의식을 보여주는 것이기도 하다.

고용 관련 사항을 노사협의회의 대상으로 규정하는 비중도 대단히 낮다. 회사의 분할, 합병, 양도, 휴폐업, 공장이전, 하도급의 규정률은 2.1%, 인원채용 및 감축, 대량이동의 규정률은 0.5%, 임시직 채용 등 인력계획에 대한 규정률은 1.6%이다. 고용 관련 사항은 기업내 노동자의 고용 및 근로조건에 직접적 영향을 미칠 수 있는 사항이므로, 노사협의 및 단체교섭 대상으로 규정해야 할 것이다.

<표 7-17> 노사협의회의 사항

(단위 : %)

	전체	규정 없다	규정 있다	단체결 개선에 관련사항	임금에 관련 사항	기타 근로조건 관련 사항	단체협약의 해석및적용 에관련사항	복지후생에 관련사항
전체	100.00	63.29	36.71	3.73	1.60	5.85	8.88	30.37
제조업	100.00	55.59	44.41	3.74	1.60	5.33	10.43	37.17
운수	100.00	71.11	28.89	8.43	2.41	13.25	10.84	24.10
비제조업	100.00	83.96	16.04	-	0.94	1.89	1.89	11.32
100미만	100.00	52.54	47.46	1.72	2.59	4.31	10.34	39.66
100-299	100.00	65.29	34.71	3.68	1.84	6.10	11.66	33.13
300-499	100.00	61.63	38.37	3.49	-	3.49	8.14	31.40
500-999	100.00	67.11	32.89	3.95	1.32	5.26	6.58	25.00
1000이상	100.00	69.67	30.33	5.74	1.64	9.02	5.74	20.49

다음장으로 <표 7-17> 계속 이어집니다.

	작업환경개선	노동쟁의해결	생산실적(경영성과)	산업안전보건	조합활동	근로시간	생산기계속도, 작업강도	조합원의 신분보장
전체	24.60	1.24	3.54	8.32	0.18	0.35	0.18	0.18
제조업	33.24	0.80	5.05	7.71	-	0.53	0.27	-
운수	6.02	4.82	1.20	16.87	1.20	-	-	1.20
비제조업	8.49	-	-	3.77	-	-	-	-
100미만	33.62	-	6.90	6.90	0.86	-	0.86	-
100-299	29.09	1.21	1.82	8.48	-	-	-	-
300-499	26.74	1.16	5.81	5.81	-	2.33	-	-
500-999	23.68	-	2.63	10.53	-	-	-	-
1000이상	9.02	3.28	1.64	9.84	-	-	-	0.82

	임금체계, 직제개편	인사사항	노사가 필요하다고 인정한 사항	기타단체 교섭에 해당되는 사항	성과배분에 관한 사항	조직개편	조합원의 교육훈련	경영관리
전체	0.71	3.01	7.43	3.01	4.42	0.71	25.49	0.35
제조업	0.80	2.93	8.24	3.99	5.05	0.80	31.91	0.27
운수	1.20	2.41	12.05	1.20	7.23	-	18.07	-
비제조업	-	3.77	0.94	0.94	-	0.94	8.49	0.94
100미만	1.72	3.45	7.76	5.17	6.03	0.86	31.90	-
100-299	-	3.64	7.88	3.64	7.27	1.21	28.48	-
300-499	-	3.49	9.30	2.33	4.65	-	25.58	-
500-999	1.32	-	7.89	3.95	1.32	-	25.00	-
1000이상	0.82	3.28	4.92	-	0.82	0.82	15.57	1.64

	인원채용 및 감축, 대량이동	조합원 고충처리에 관한 사항	회사의 분할, 합병, 양도, 휴폐업, 공장이전, 하도급	노사분규 예방	생산성 향상	임시직채용 등 인력계획
전체	0.53	30.97	2.12	24.78	26.37	1.60
제조업	0.80	37.23	2.93	29.79	33.51	2.41
운수	-	24.10	-	18.07	21.69	-
비제조업	-	14.15	0.94	12.26	4.72	-
100미만	0.86	39.66	4.31	33.62	34.48	3.48
100-299	0.61	32.12	2.42	27.88	30.30	-
300-499	1.18	33.72	2.33	22.09	23.26	3.49
500-999	-	25.00	-	22.37	21.05	2.67
1000이상	-	22.95	0.82	15.57	18.85	-

자료 : <표 1-3>과 동일
주 : 복수규정

4. 단체협약의 유효기간

1) 단체협약의 유효기간

구 노동조합법 제36조에 의하면, 단체협약의 유효기간은 1년을 초과할 수 없으며, 임금 이외의 사항에 대해서는 2년을 초과할 수 없도록 규정되어 있다. 또 그 유효기간을 정하지 않거나 법정 기간을 초과하는 유효기간을 정한 경우에는 그 유효기간은 2년(임금협약은 1년)으로 한정되어 있다.

‘87년 한국노총 분석에서는 단체협약의 유효기간으로 1년 24.9%, 2년 14.5%, 3년 60.0%이었고 『’89 단체협약 분석』에서는 유효기간 1년 58.2%, 2년 28.7%, 3년 9.0%순이었다. 이러한 차이는 1987년 말 노동조합법의 개정으로 단체협약의 유효기간이 임금 이외의 사항에 대해 3년에서 2년으로 단축되었기 때문에 발생한 것이다.

<표 7-18> 단체협약 유효기간

(단위 : %)

	전체	규정 없다	규정 있다							
			1년	2년	3년	4년	1년 미만	1년6 개월	기타	
전체	100.00	2.44	97.56	43.35	51.98	0.36	0.18	0.54	1.44	2.16
제조업	100.00	0.80	99.20	49.33	45.04	0.27	0.27	0.27	2.14	2.68
운수	100.00	6.67	93.33	16.87	81.93	1.20	-	-	-	-
비제조업	100.00	4.72	95.28	43.00	53.00	-	-	2.00	-	2.00
100미만	100.00	1.69	98.31	43.97	50.86	0.86	-	-	1.72	2.59
100-299	100.00	1.17	98.83	40.12	56.29	0.60	-	-	1.80	1.20
300-499	100.00	1.16	98.84	48.24	49.41	-	-	-	1.18	1.18
500-999	100.00	3.95	96.05	41.10	50.68	-	-	-	2.74	5.48
1000이상	100.00	4.92	95.08	45.22	49.57	-	0.87	2.61	-	1.74
한국노총	100.00	1.62	98.38	45.15	49.88	0.47	-	0.71	1.65	2.13
민주노총	100.00	5.00	95.00	37.59	58.65	-	0.75	-	0.75	2.26
조합원수	687,194 (100.0)	17,553 (2.6)	669,641 (97.4)	268,350 (39.1)	356,237 (51.8)	268 (0.0)	10,174 (1.5)	13,686 (2.0)	2,666 (0.4)	18,260 (2.7)

자료 : <표 1-3>과 동일

이번 조사에서는 단체협약 유효기간 1년 43.4%, 2년 52.0%, 3년 0.4%로 나타나고 있다(<표 7-18> 참조). 이는 『89 단체협약 분석』의 결과와 비교하여 유효기간 1년과 3년의 비중이 줄고, 유효기간 2년의 비중이 늘어난 것이다. 이는 1989년이라는 시기가 1987년 말 노동법 개정 이후 새로운 단체협약의 체결이 활발해지고, 임금교섭과 단체협약 체결이 동시에 진행되었던 시기이기 때문이다. 그러나 1990년대에 접어들어서 노사간의 교섭이 안정화되면서 단체협약 체결이 임금교섭과 분리되어 격년으로 진행되고 있다.

개정 노동법에서는 단체협약의 유효기간이 2년을 초과할 수 없도록 규정함으로써(노동조합 및 노동관계조정법 제32조), 임금협약도 단체협약에 1년으로 명시하지 않는다면 2년으로 연장이 가능하다. 따라서 단체협약에 단체협약의 유효기간과 별도로 임금협약의 유효기간이 1년을 초과할 수 없도록 규정하는 것이 요구된다.

2) 단체협약의 유효기간 만료시 효력 연장

구 노동조합법(제35조)에서는 단체협약의 유효기간이 만료될 경우 기존의 단체협약의 효력을 만료일로부터 3개월까지 지속적인 효력을 갖는다고 규정하고 있다. 그 이후에도 새로운 단체협약이 체결되지 않았을 경우에는 단체협약의 규범적 내용은 지속적으로 효력을 갖는 것으로 인정된다. 또한 단체협약의 만료 이후 새로운 단체협약의 체결을 위해 노사가 노력했음에도 단체협약이 체결되지 않은 경우 기존 협약이 자동적으로 효력을 갖는다는 협정도 인정된다. <표 7-19>에서 볼 수 있듯이 유효기간 만료시 효력연장에 대한 규정률은 74.0%이다. 그 내용을 보면 법정 단체협약 효력 연장기간인 3개월이 12.8%, 유효기간만료 후 협약의 갱신체결시까지 효력 연장이 86.5%로 나타나고 있다.

<표 7-19> 단체협약 유효기간 만료시 효력 연장 (단위 : %)

	규정 없다		규정 있다				전체
			1개월간 유효	2개월간 유효	3개월간 유효	갱신체결까지 유효	
전체	26.00	74.00	0.24	0.47	12.80	86.49	100.00
제조업	22.81	77.19	0.34	0.69	15.52	83.45	100.00
운수	31.11	68.89	-	-	3.23	96.77	100.00
비제조	33.02	66.98	-	-	10.00	90.00	100.00
100미만	17.80	82.20	1.03	1.03	8.25	89.69	100.00
100-299	26.90	73.10	-	-	12.10	87.90	100.00
300-499	25.58	74.42	-	-	15.63	84.38	100.00
500-999	26.32	73.68	-	1.79	21.43	76.79	100.00
1000이상	32.79	67.21	-	-	11.11	88.89	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

3) 단체협약 갱신 요청시기

단체협약 갱신 요청시기에 대한 규정률은 전체의 64.6%로 나타나고 있으며, 그 시기는 단체협약의 유효기간 만료 전 20일 이내

로 규정한 단체협약이 6.0%, 30일 이내가 63.9%, 60일 이내가 29.4%, 90일 이내가 0.8%로 조사되었다. 이를 업종별로 보면 단체협약 만료 전 30일 이내로 규정한 단체협약이 제조부문의 69.4%, 운수부문의 22.6%, 비제조부문의 82.8%이었다. 이는 운수부문의 경우 단체협약 갱신 요청시기를 협약 만료 전 45일 이내로 규정한 협약의 비중이 높기 때문에 나타난 현상이다.

<표 7-20> 단체협약 갱신 요청시기 (단위 : %)

	규정 없다	규정 있다				전체	
		20일이내	30일이내	60일이내	90일이내		
전체	35.43	64.57	5.98	63.86	29.35	0.82	100.00
제조업	35.54	64.46	6.61	69.42	23.55	0.41	100.00
운수	31.11	68.89	-	22.58	74.19	3.23	100.00
비제조	38.68	61.32	9.38	82.81	7.81	-	100.00
100미만	38.98	61.02	4.17	59.72	33.33	2.78	100.00
100-299	37.43	62.57	5.66	61.32	33.02	-	100.00
300-499	37.21	62.79	7.41	64.81	27.78	-	100.00
500-999	23.68	76.32	6.90	72.41	20.69	-	100.00
1000이상	35.25	64.75	6.41	64.10	28.21	1.28	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

4) 단체협약 유효기간중의 재교섭

단체협약 유효기간중의 재교섭을 규정한 비율은 전체의 32.6%인데, 『'89 단체협약 분석』의 52.1%에 비해 감소한 것이다. 이는 한편으로 단체협약 유효기간이 2년 이내로 단축되면서 재교섭의 사유가 줄었기 때문이며, 다른 한편으로 노사 당사자가 그 기간중의 재교섭을 자제하고 있기 때문이다.

단체협약 유효기간중의 재교섭이 가능한 단체협약 중에서 노사 합의시 갱신체결을 가능하게 한 단체협약이 13.3%, 기존 협약에 규정되지 않은 사항에 대해 협약 체결이 가능하도록 것이 0.7%, 노동관계법 개정시 그에 걸맞게 단체협약을 갱신할 수 있도록 한

단체협약이 16.5%로 나타나고 있다.

<표 7-21> 단체교섭 유효기간중의 재교섭

(단위 : %)

	규정 없다	규정 있다				전체
			노사합의시 갱신체결 가능	협약에 미규정된 사항들 교섭체결 가능	관계법 개정시 개정조항 갱신체결가능	
전체	67.37	32.63	13.33	0.70	16.49	100.00
제조업	64.80	35.20	10.13	0.53	18.67	100.00
운수	63.33	36.67	31.11	1.11	17.78	100.00
비제조	80.00	20.00	9.52	0.95	7.62	100.00
100미만	57.63	42.37	18.64	1.71	20.34	100.00
100-299	59.76	40.24	17.75	-	17.16	100.00
300-499	72.09	27.91	4.65	-	17.44	100.00
500-999	76.32	23.68	7.89	1.32	14.47	100.00
1000이상	78.51	21.49	11.57	0.83	12.40	100.00

자료 : <표 1-3>과 동일

第 8 章

'97년 노동법 개정의 쟁점과 단체협약의 대응

이 장에서는 1990년대 중반 노사간의 쟁점이 단체협약에 어떻게 수용되어 있는가를 정리하고, 1997년 3월 10일 확정된 개정 노동법의 쟁점사항을 어떻게 단체협약으로 방어할 것인가에 대한 정책 방향을 모색하고자 한다.

1. 1990년대 중반 단체교섭의 쟁점과 노동법 개정

1990년대 중반 단체협약에서 나타난 각 사항의 규정률은 1990년대 중반 노사간의 타협지점이 어디인가를 보여준다. 단체협약 분석 중 규정률이 높은 사항은 단체교섭을 통해서 노사간의 타협이 가능했던 과거의 쟁점 항목들이다. 예를 들어, 1년 1회의 임금조정 회수가 전체 단체협약의 90% 이상으로 나타나는 것은 임금조정 회수가 노사간의 쟁점이었으며, 이것이 단체교섭을 통해서 정착된 규율임을 보여준다. 따라서 현행 단체교섭의 쟁점은 오히려 단체협약에서 규정률이 대단히 미약한 사항들 중에 있다고 판단된다.

다시 말해서 규정률이 낮은 사항들은 노사간의 교섭이 불필요한 별로 중요하지 않은 사항도 있지만, 반대로 이미 노사간의 쟁점으로 부각된 사항이 아직까지 노사간의 타협지점을 찾지 못했을 가능성이 있다.

<표 8-1>은 1996년 현재 단체협약에 나타난 단체교섭 사항과 노사협의 사항을 비교한 것이다.

대체로 단체교섭 사항에서 높은 규정률을 보이는 것은 노사협의 사항에서는 낮은 규정률을 보이고 있는데, 이러한 항목으로는 임금, 임금 외 근로조건, 근로시간, 조합활동과 관련한 사항들이다. 반대로 노사협의 사항에서 높은 규정률을 보이는 항목은 조합원 고충처리, 작업환경 개선, 조합원의 교육훈련, 생산성 향상과 관련한 내용들이다. 단체교섭 사항과 노사협의 사항에서 동일하게 높은 규정률을 보이는 항목으로는 복지후생, 산업 안전 보건, 성과배분과 같은 항목이 있다.

단체교섭 사항과 노사협의 사항에서 모두 5% 이하의 낮은 규정률을 보이는 항목은 생산·기계속도, 생산실적(경영실적), 경영관리, 임금체계·직제개편, 인사사항, 조직개편, 인원채용 및 감축, 임시직 채용 등 인력계획 등이다. 이러한 항목은 사용자의 고유권한으로 주장되어 온 전형적인 인사·경영사항이면서, 다른 한편으로 노동자의 임금과 고용에 직접적인 영향력을 미치는 사항이다. 인사·경영사항에 대하여 사용자의 고유권한 주장과 노동조합의 경영참여 주장 사이의 갈등을 고려할 때, 이러한 항목은 단체협약에서 그 규정률은 낮더라도 이미 노사간 단체교섭의 쟁점으로 부각된 사항이다.

<표 8-1> 단체교섭 사항과 노사협의 사항의 비교		
	(단위 : %)	
	단체교섭	노사협의
(1) 단체교섭관련 사항		
단협 체결 갱신에 관한 사항	29.5	38
단체협약의 해석 및 적용에 관한 사항	11.9	89
(2) 임금 및 근로조건에 관한 사항		
임금에 관한 사항	40.7	16
기타 근로조건에 관한 사항	54.2	59
근로시간	12.9	04
복지후생에 관한 사항	13.8	304
조합원 고충치리에 관한 사항	5.2	310
작업환경 개선	5.2	246
산업안전보건	17.3	83
(3) 노동조합 활동에 관한 사항		
조합활동	21.7	02
조합원의 신분보장	0.5	02
조합원의 교육훈련	0.9	255
노동쟁의 해결	1.2	12
(4) 경영실적 및 인사사항		
생산실적(경영성과)	1.9	35
생산성 향상	2.6	264
성과 배분에 관한 사항	5.8	44
경영관리	0.4	04
임금체계, 직제개편	0.4	07
인사사항	6.5	30
조직개편	0.2	07
생산기계속도, 작업강도	3.9	02
(5) 고용관련 사항		
회사의 분할, 합병, 양도, 휴폐업, 공장이전, 하도급	6.5	21
인원채용 및 감축, 대량이동	0.2	05
임시직 채용 등 인력계획	0.2	16
자료 : <표 1-3>과 동일		
주 : 복수규정이므로 합계가 일치하지 않음		
<p>인사제도 개편이나 고용문제와 관련한 노사간의 쟁점은 사용자측의 일방적인 변경과 노동조합의 반대라는 전통적인 구도에서 탈피하고 있음을 보여준다. 노동조합은 이러한 문제에 관하여 독자적인 특별위원회를 설치하여 사측의 개편시도에 대한 연구를 통해 노동조합의 정책을 수립하기도 하고, 노사가 공동으로 특별위원회를 설치하여 연구하는 사례도 늘어나고 있다. 노사 공동 특별위원</p>		

회의 설치는 사용자의 조직 개편 시도가 노동자의 동의가 없는 상태에서는 효과를 보기 어렵다는 인식에서도 기인한다. 사용자들은 인사경영사항의 사용자 고유권한을 주장하면서도 조직 개편의 문제에 있어 노조의 동의를 얻는 절차를 거치고자 한다. 또한 노동조합은 기업별 노조체제 하에서 정책역량의 한계를 가지고 있음에도, 특별위원회에 참가함으로써 사용자의 개편 시도에 대한 거수기 이상의 역할을 도모하고 있다. 이러한 경향은 노조의 정책역량의 한계를 인정하더라도 노사 각각의 이해관계에 의해 노동조합의 경영참여를 촉진한다는 의미가 있다.

이렇게 1990년대 단체교섭의 쟁점은 임금과 근로시간 뿐 아니라 조합활동의 자율화, 인사제도 개편, 생산실적과 성과배분, 임시직 채용, 신규채용 등의 인력계획과 고용문제에 이르기까지 다양화되어 왔다. 이에 덧붙여 1997년 3월 10에 개정된 노동법은 그간의 단체교섭의 쟁점에 큰 변화를 가져올 것으로 예상된다. 노동법 개정에 따라 1990년대 후반 단체협약의 쟁점은 기존의 쟁점에 개정 노동법의 쟁점이 더해질 것이다. 기존 단체협약의 쟁점과 개정 노동법의 쟁점은 <표 8-2>에 나타나 있다.

기존 단체협약의 쟁점은 개정 노동법의 쟁점에서 겹치는 부분을 제외한다면, 노동조합의 경영참여 제고라는 측면에서 쟁점이 되어 온 고용보장 관련 사항, 인사·경영사항으로 집약될 수 있다. 개정 노동법에서 새롭게 부각되는 단체교섭의 쟁점사항은 노사관계에 있어서는 전임자 처우, 대체근로 허용, 쟁의행위 기간중의 임금지급 등이며, 근로조건에 있어서는 정리해고제, 퇴직금 중간정산제, 변형 근로시간제 등이 있다. 그 외에 임시직 노동자 관련사항은 조합원의 고용안정에 밀접한 영향을 미치는 사항으로 이번 노동법 개정에서는 제외되었지만, 이후의 특별법 제정이나 시행령을 통해서 쟁점화될 사항이다.

<표 8-2> 단체교섭의 쟁점

항목	관련 법조항	쟁점 내용
전임자 치우	노동조합 및 노동관계조정법 제24조	전임기간동안 사용자 급여 지급 금지, 2002년부터 시행
대체근로 허용	동법 제43조	당해 사업내 대체근로 허용 신규하도급 금지
쟁의행위 기간 중의 임금지급	동법 제44조	쟁의행위 기간중의 사용자 임금지급 의무 없음, 임금지급을 요구하기 위한 쟁의행위 금지
정리해고	근로기준법 제31조	경영상 이유에 의한 고용조정, 2년간 유예
퇴직금 중간정산제	근로기준법 제34조	근로자의 요구시 퇴직금 중간 정산 가능, 그후 계속근로연수는 정산시점부터 계산
변형근로 시간제	근로기준법 제50조	2주단위 48시간, 1개월단위 56시간, 1일 상한근로시간 12시간
비정규 노동자(임시직, 하청, 파견 등)의 활용 휴업, 합병시 고용승계 등 고용보장 관련사항		

여기서는 이상의 쟁점에 대하여 단체협약 체결을 통한 노동조합의 대응방향을 모색해보고자 한다. 이를 위하여 각 쟁점에 대한 기존 단체협약의 규정률을 살펴보고, 개정 노동법안과 이에 대한 노동조합의 단체협약 모범안을 소개할 것이다.

개정 노동법이 노·사·정 3자의 지난한 갈등의 과정을 내포하고 있었던 만큼, 그 효과도 개정 노동법에 대하여 노동조합이 어떻게 반응할 것인가에 달려 있다.

노동법 개정에서 정부와 사용자는 노동시장의 유연화와 노동조합 길들이기를 의도하였지만, 그 효과는 단위노조의 단체교섭력과 노조 상급조직의 조직재편 방향에 의해 좌우될 것이다. 개정 노동법 하에서 노동조합은 쟁점사항에 대한 단체협약 체결을 통하여 개정 노동법을 무력화시킬 수 있는 여지를 가지고 있으며, 결과적

으로 법 제정의 의도와는 무관하게 구 노동법제 하에서 보다 더 많은 노조 관리비용을 초래하게 할 여지도 있다. 또한 현재의 개정 노동법이 ILO나 OECD 기준에 미치지 못하고 있고 대통령 선거 등 정세변화의 와중에 있는 점을 고려한다면, 노동법 개정은 끝난 것이 아니라 새로운 시작단계에 들어선 것으로 평가할 수 있을 것이다.

2. 노동조합 전임자의 처우

1) 개정 노동법의 규정

노동조합 및 노동관계조정법 제 24조 【노동조합의 전임자】

- ① 근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.
- ② 제1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하 전임자라 한다)는 그 전임기간동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니된다.
부칙 제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.
부칙 제6조(노동조합 전임자에 관한 경과조치)
- ① 이 법 시행 당시 사용자가 노동조합 전임자의 급여를 지원하고 있는 사업 또는 사업장의 경우에는 제24조 제2항 및 제81조 제4호 규정(노동조합의 전임자에 대한 급여지원에 관한 규정에 한한다)을 2001년 12월 31일까지 적용하지 아니한다.
- ② 제1항의 규정에 해당하는 사업 또는 사업장의 노동조합과 사용자는 전임자에 대한 급여지원 규모를 점진적으로 축소되도록 하여야 하며, 노동조합은 재정자립에 노력하여야 한다.

2) 단체협약 대응방향

개정 노동법에 의하면 사용자측의 전임자의 임금지급은 2002년부터는 부당노동행위로 간주되어 처벌되지만, 그 이전까지는 사측의 전임자의 임금지급은 허용된다. 문제는 그 사이에 설립된 신규 노조의 경우에 사용자의 전임자 임금지급이 부당노동행위에 포함되는가의 여부이다. 본래의 법 개정의 취지는 기존의 전임자 임금지급을 축소하고 노조의 전임자 임금기금 마련을 촉구하는 데 있었으며, 2002년 전까지 신규 노조의 경우 사용자의 전임자 임금지급을 금지하고자 한 것은 아니었다. 법 개정의 취지는 기존에 전임자의 급여를 회사로부터 받고 있는 노동조합에서 갑자기 그 임금지급이 중단될 경우에 예상되는 혼란을 줄이기 위해서, 이를 일정기간동안 유예하는 데 있었다. 그러나 이는 결과적으로 법이 시행된 날 이후로는 신규 노조에 대한 사측의 전임자 임금지급이 부당노동행위로 해석될 가능성을 가지고 있어, 신규 노조 전임자 임금지급의 경우 사용자측이 전임자 임금지급을 거부할 가능성이 높아졌다.

기존의 전임자 임금지급처를 보면, 『'96 노총 실태조사』에서 회사지급이 전체의 96.4%로 나타나고 있다. 법 개정에 따라 전임자 임금지급을 둘러싼 사안은 노사간의 물밑의 쟁점으로 부각될 것이다. 2002년 전까지는 사용자의 전임자 임금지급이 부당노동행위로 간주되지 않으므로, 노동조합은 그때까지는 단체협약에서 회사측의 임금지급 의무 규정을 견지해야 할 필요가 있다. 이는 이번 개정 노동법이 2002년 이전에 재개정될 가능성을 고려할 때 더욱 의미가 있다. 노조 전임자의 임금지급 문제는 원칙적으로 이번 노동법 개정과정의 노동계 주장과 마찬가지로 노사의 자율적 협의사항이지, 법률의 규제사항이 아니다. 그러나 이는 동시에 노동조합의 재정 자립을 통하여 전임자 임금기금 확보방안의 모색과 함께 진행되어야 할 것이다.

단, 개정 노동법의 여파로 인해서 사측의 전임자 임금지급 의무 규정을 현실적으로 견지하기 어려울 경우 아래의 <사례 3>과 같이 ‘전임자의 임금은 노사가 합의하여 결정한다’는 규정으로 완화할 수 있을 것이다. 그러나 단체협약에서 전임자 임금의 회사 지급 의무를 완화할 경우, 사측과의 교섭을 통해 노조의 재정자립 보조를 위한 다양한 경로를 확보해야 할 것이다. 전임자 임금문제에 대한 노동조합의 기본적 대응방향은 산별 노조로의 조직발전 방향 이외에는 존재하지 않는다. 실제 사측의 전임자 임금지급 금지가 시행된다고 해도, 그 여파로 영향력을 훼손 당할 노동조합은 교섭력이 미약한 노조일 것으로 보인다. 이러한 노조의 전임자 임금지급은 조합비 인상을 통해서도 해결할 수 없으므로, 근본적인 해결 방향은 강력한 산별 노조로의 조직 재편이다.

3) 기존 단체협약의 사례

<사례 1>

- 전임자의 임금 및 기타 급여 일체는 회사가 부담한다.
- 전임자(위원장, 사무장)의 임금은 전임 전 3개월간의 급여 평균과 전임수당으로 한다.
- 여 사무원 : 조합과 회사의 합의금
- 전임기간은 근속년수에 산입되며 임금, 복지후생 등에서 전임으로 인해 타조합원과의 차별 등의 불이익을 받지 아니한다.

<사례 2>

- 전임자의 임금 및 기타 급여 일체는 동일 근속 평균급 이상을 회사가 지급한다.

<사례 3>

- 전임기간중의 임금은 회사가 부담한다.
- 전임자의 임금은 노사가 합의하여 결정한다.

4) 상급 단체 모범안

<한국노총>

제11조(조합전임자)

- 회사는 전임자의 전임기간을 근무한 것으로 간주하고 임금을 부담하며 전임자라는 이유로 타조합원과 일체의 불이익 처우를 하지 아니한다.
- 전임자의 월급은 통상임금의 200%에 잔업수당 60시간분을 가산 지급한다.

<민주노총>

제12조(전임자의 처우)

- 회사는 조합 전임자의 전임기간을 근무한 것으로 인정하며, 일체의 불이익 처우를 하지 아니한다.
- 회사는 전임자 임금으로 ()을 지급한다.

3. 대체근로

1) 개정 노동법의 규정

노동조합 및 노동관계조정법 제43조 【사용자의 채용제한】

- ① 사용자는 쟁의행위 기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.
- ② 사용자는 쟁의행위 기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.

벌칙조항 제 91조 : 1년 이하 징역 또는 1천만원 이하의 벌금

2) 단체협약 대응방향

구 노동쟁의조정법 제15조에서는 ‘사용자는 쟁의행위 기간중 쟁의에 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다’고 규정함으로써, 쟁의참가자가 하던 업무를 다른 자로 대체할 수 없도록 규정하였다. 개정 노동법에서는 대체근로 금지 대상을 ‘당해 사업과 관계없는 자’로 한정함으로써, 쟁의행위로 중단된 업무수행을 위하여 동일사업장 내의 파업불참 조합원이나 비조합원의 대체 투입을 가능하게 하였다. 뿐만 아니라, 동일 사업장이 아니더라도 동일한 사업 내에서는 대체근로를 가능하게 함으로써 신규 하도급과 신규채용이 아니라면 기존 하도급과 비조합원, 다른 지역의 동일 사업장의 노동자를 통해 실질적인 대체를 가능하게 하고 있다.

개정 노동법의 동일 사업내 대체근로 허용에 대응하기 위해서는 노동조합은 다음의 두 가지 활동을 동시에 수행해야 할 것이다.

하나는 기존의 단체협약 모범안을 유지하면서 단체협약에 쟁의와 관계없는 자(동일한 사업장내의 파업 불참가자, 비조합원을 포함하여)의 대체근로를 금지시키고, 쟁의기간 중 신규채용과 하도급 도입을 금지하는 것이다. 이는 단기적인 방안으로서 노조의 교섭력이 강한 경우에 특히 용이할 것이다.

다른 하나는 동일한 사업장내에서는 물론, 동일 사업 차원에서도 조합가입률 제고 및 조직간 연대활동을 강화하는 것이다. 이는 중장기적으로 동일 사업내 대체근로 허용을 무력화하는 방안이다. 동일한 사업장에서 쟁의중 대체근로가 가능한 자는 규약상 조합가입 자격이 없는 자를 제외한다면, 조합원 중 파업 불참가자, 조합가입 대상자 가운데 비조합원, 대부분 조합가입 대상에서도 제외되고 있는 비정규 노동자 등이 포함된다. 노동조합은 동일 사업장내에서 조합원간의 결속력 강화, 조직률의 제고, 비정규 노동자의 조직화를 통해 사업장내 대체근로를 수행할 인력을 축소할 수 있다.

개정 노동법에서는 사업장내 대체근로는 물론, 동일 사업내의 대체근로를 허용하고 있다. 이는 역으로 노동조합의 쟁의행위가 개별 사업장만의 문제가 아니라 동일 사업 내로 직접적인 파급효과를 가질 수밖에 없음을 보여준다. 노동조합은 지부와 지부간, 혹은 본조와 지부간의 역량 배분과 조직활동의 상향 평준화를 도모함으로써, 동일 사업내 대체근로를 무력화할 수 있을 것이다.

2) 기존 단체협약의 사례

<사례 1>

- 회사는 쟁의기간중에 신규채용 및 타인을 취업시키지 못하며 비조합원을 대체로 하여 근무시키지 못한다.
- 회사는 쟁의기간 중 작업물량을 하청으로 돌리지 못한다.

<사례 2>

- 회사는 쟁의기간 중에 신입사원 등 쟁의에 관계없는 자를 채용하거나 쟁의에 참가한 조합원을 제재하지 못하며 비조합원을 대체하여 근무시킬 수 없다.

<사례 3>

- 대체하여 근무시킬 시 조합은 해당부서의 생산 가동을 중지시킬 수 있다.

3) 상급단체 모범안

<한국노총>

제119조(신규채용 및 대체근무 금지)

회사는 쟁의발생 및 쟁의행위 기간중 신규채용 및 타인을 취업시키지 못하며, 비조합원 또는 쟁의 불참자를 쟁의 참가자의 업무에 대체하여 근무시키지 못한다.

(채용 및 대체근로 금지)

① 회사는 쟁의기간 중 쟁의에 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없으며 또 같은 기간 중 쟁의행위에 참가하지 아니한 비조합원에 의한 대체를 해서는 안된다.

② 회사는 쟁의기간 중 하도급을 행하거나 휴폐업을 할 수 없다.

<민주노총>

제140조(신규채용 및 대체근무 금지)

회사는 쟁의기간중 타인을 취업시키지 못하며 비조합원을 대체하여 근무시키지 못한다.

4. 쟁의기간중 임금지급 요구의 금지

1) 개정 노동법의 규정

노동조합 및 노동관계조정법 제44조 【쟁의행위 기간중의 임금지급 요구의 금지】

① 사용자는 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여는 그 기간중의 임금을 지급할 의무가 없다.

② 노동조합은 쟁의행위 기간에 대한 임금의 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니된다.

2항 위배의 경우 벌칙조항 제 90조 : 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

2) 단체협약 대응방향

쟁의행위 기간중의 임금지급은 사용자측의 무노동 무임금 공세를 법률로 규정한 것이다. 1996년 12월의 날치기 법안에서는 사용자의 견해를 받아들여 ‘쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여는 그 기간에 대한 임금을 지급하여서는 아

나된다'는 조항이 포함되었으나, 개정 노동법에서는 쟁의기간 중 사용자의 임금지급 의무가 없다는 것으로 완화되었다(노동조합 및 노동관계조정법 제44조).

『'96 노총 실태조사』에 의하면 조사된 한국노총 사업장의 경우 1990년 이후 파업경험은 전체의 25.9%로 나타나고 있다(제 7장 <표 7-12> 참조). 그 중 가장 최근의 파업 시에 임금지급을 한 사업장은 전체의 64.7%로 나타났는데, 임금 전액 지급이 42.6%, 일부지급이 22.1%로 나타났다. 파업 시에 전혀 임금을 지급하지 않은 곳은 전체의 35.3%로 나타나, 파업기간 중에도 적지 않은 사업장에서 임금을 지급한 것으로 나타났다. 그러나 설문조사 결과와는 달리 실제 단체협약 자료에서는 명시적으로 쟁의기간 중에 사측의 임금 지급을 규정하고 있는 곳이 없다. 단, 이를 노사합의 혹은 노사협약에서 정하도록 규정함으로써, 쟁의기간 중 임금 지급이 가능하도록 규정하고 있는 단체협약은 존재한다.

개정 노동법이 쟁의기간 중 사용자의 임금지급 의무가 없음을 규정하고 있기 때문에, 이후 단체협약에서 상급단체의 모범안을 그대로 관철하기는 어려울 것으로 보인다. 그러나 단체협약에서 쟁의기간 중 회사의 임금지급을 명문화한다고 해서, 개정 노동법에 위배되는 것은 아니다. 개정 노동법은 쟁의기간 중 사용자의 임금지급 의무가 없음을 규정할 뿐이지, 쟁의기간 중 임금지급 자체를 불법으로 규정하고 있는 것은 아니기 때문이다.

또한 개정 노동법에서는 쟁의행위 기간에 대한 임금 지급을 위하여 쟁의행위를 할 수 없도록 되어 있는데, 여기에서 임금지급을 요구할 수 없는 '쟁의 행위 기간'을 어떻게 해석할 것인가도 논란의 여지가 있다. 즉 개정 노동법에 의하면 "쟁의 행위"라 함은 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인

운영을 저해하는 행위를 말한다'〈신설 96. 12. 26〉고 규정하고 있으므로, 이에 의하여 쟁의행위기간에는 파업·태업·직장폐쇄 등 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위가 모두 포함된다. 따라서 쟁의기간중 임금지급 요구를 위한 쟁의행위 금지 규정에 준법투쟁도 포함될 것인가가 쟁점이 된다.

준법투쟁이 쟁의행위인가에 대해서는 '소위 준법투쟁이 "주장을 관철할 목적으로" "업무의 정상적인 운영을 저해"하는 것이라면, 당연히 쟁의행위에 해당'(행정해석 노사 32281-7428, 90.5.24)한다고 해석된다. 그러나 집단적 연장근로 혹은 휴일근로 거부, 농성구호 부착, 머리띠·사복착용, 집단연월차, 중식창구 일원화 등 다양한 노동조합의 준법투쟁은 구 노동법 하에서도 쟁의행위인가의 여부는 판례와 행정해석에 따라 다양하게 나타나고 있다. 따라서 쟁의기간 중 임금지급 요구를 위한 쟁의행위 금지조항은 법 제정의 취지처럼 사용자의 무노동 무임금 주장을 완전히 보장하는 규정이 아니다. 오히려 이 조항은 준법투쟁의 장기화와 대폭적인 임금인상 요구 등 노사간의 갈등을 증폭시킴으로써 노조관리비용을 증대시킬 가능성이 높다.

쟁의기간 중 임금지급 금지에 대한 노동조합의 대응은 단기적으로는 이상과 같은 준법투쟁의 장기화 등 단기적인 전술을 직접적으로 사용하거나 혹은 그 위협효과를 기대할 수 있을 것이다. 그러나 노동조합의 중장기적 대응은 역시 파업기금의 확보에 있다. 특히 재정적으로 취약한 부문의 파업기금을 확보하기 위해서는 상급단체 혹은 산별 노조차원에서의 파업기금 확보방안이 요구된다.

3) 기존 단체협약의 사례

<사례 1> - 쟁의기간중의 임금은 노사협의회에서 정한다.

<사례 2> - 취업기간내 하는 쟁의행위에 대해서는 불취업시간에 대한 임금은 지급하지 아니한다.

<사례 3> - 쟁의기간중의 임금은 노사합의에 의해 결정하며 회사는 조합활동에 어떠한 불이익한 처분도 할 수 없고 쟁의기간중의 민·형사상 및 각종 문제 개선을 위해 최대한 노력한다.

3) 상급단체 모범안

<한국노총>

122조(쟁의기간중의 임금)

회사는 쟁의행위 기간을 정상근무 기간으로 간주하며, 쟁의행위 기간중의 임금을 전액 지급한다.

<민주노총>

제141조(쟁의기간중의 임금) 한국노총과 동일

5. 정리해고

1) 개정 노동법의 내용

근로기준법 제31조 【경영상 이유에 의한 고용조정】

- ① 사용자는 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하고자 하는 경우에는 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다.
- ② 제 1항의 경우에 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다.
- ③ 사용자는 제2항의 규정에 의한 해고를 피하기 위한 방법 및 해고의 기준 등에 관하여 당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 노동자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자(이하 "근로자 대표"라 한다)와 성실하게 협의하여야 한다.
- ④ 사용자가 제1항 내지 제3항의 규정에 의한 요건을 갖추어 근로자를

해고한 때에는 제30조 제1항의 규정에 의한 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다.

근로기준법 제32조 【해고의 예고】

① 사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하고자 할 때에는 적어도 30일전에 그 예고를 하여야 하며 30일 전에 예고를 하지 아니한 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다.

부칙 제1조 【시행일】 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제 31조의 규정은 공포일로부터 2년이 경과한 날부터 시행한다.

2) 단체협약의 대응 방향

개정 노동법에서 정리해고는 긴박한 경영상의 필요가 있고 해고, 기준 등에 관해서 노조와의 협의가 있다면 정당한 해고로 본다. 이 조항은 1989년 대법원 판례의 정리해고의 네 가지 요건, 즉 긴박한 경영상의 필요성, 해고 회피 노력, 공정한 기준에 의한 해고 당사자의 선별, 노조와의 성실한 협의를 거칠 것에 기초하고 있으나, 법제화 과정에서 그 절차와 요건을 엄격하게 규정하지 않음으로써 사용자의 임의적인 정리해고를 가능하게 했다.

따라서 정리해고에 대한 단체협약에서의 대응방향은 단체협약에서 정리해고의 절차와 요건을 엄격하게 규정하고, 그 이행을 촉구하는 데 있다. 이는 단체협약에 (1) 정리해고 시 긴박한 경영상의 필요를 구체적으로 명시하고, (2) 해고 회피 방법, 해고 기준, 대상자 선정 방법을 명시하고, (3) 해고 예고 등의 해고절차와 보상금, 사후 조치 등을 구체화하고, (4) 이상 각각의 사항에 대해서 노동조합과 합의 결정하도록 규정하는 것이다. 이러한 규정에 대한 기존 단체협약 사례와 상급단체의 단체협약 모범안은 다음과 같다.

3) 기존 단체협약의 사례

<사례 1>

- 회사는 기업의 축소, 정리해산, 이전, 업종전환 또는 부득이한 사유로 인원을 정리하고자 할 때에는 60일(공장이전시 180일) 이전에 조합에 통보하고 인원에 대하여는 사전에 노사 합의한다.
- 회사는 감원시 퇴직 위로금으로 통상임금(근속수당 별도 추가)의 360일 분 이상을 추가 지급하는 조건으로 희망자를 우선 모집하여야 하며, 그 기준은 회사에서 별도 정한다.
- 이상의 조치에도 불구하고 퇴사 희망자가 감원계획인원에 미달할 경우 우선 순위와 방법을 조합과 사전 합의한다.
- 민원 또는 기타 사항에 의거 공장이전(부.과.반별) 사유가 발생하였을 시 다음과 같이 합의한다.
 - 1) 이주희망자 가. 주거안정에 최선을 다한다. 나. 작업조건 및 직등급승계를 한다.
 - 2) 이주 불가자 가. 적절한 보상금을 지급한다. 나. 직장알선에 최선을 다한다.
 - 3) 기타 방법으로 인한 부.과.반별 타 지역으로 부분이전시 전향과 동등하게 처리하며, 이주불가자를 타부서 배치시 조합과 협의한다.
- 회사는 기업의 축소, 이전, 신설, 업종전환, 확장 등에 따라 타지역 임시 파견자는 희망자에 한하며 파견근무에 따르는 제반문제를 사전 본인과 합의 후 시행한다.

<사례 2>

- 회사경영상 파산에 준하는 임박한 경영상 문제가 생겨서 종업원의 감원이 불가피할시 조합의 사전동의를 얻은 경우 이외에는 조합원의 감원 등 인사조치를 할 수 없다.
- 회사는 제 1항의 경우 조합과 조합원에게 경영상 위기에 대하여 자료를 첨부하여 성실히 설명하여야 한다.

- 회사는 이상의 경우 최소한 30일 전에 행하여야 한다.
- 회사는 기업을 타인에게 양도하고자 할 때 이상의 조치를 취한 후 고용승계 노동조건 및 노동조합 승계를 보장하여야 한다(단, 동종업종에 한한다).
- 회사는 제1항, 제 4항의 경우 회사의 부담으로 공인 회계사에게 감사를 받아야 한다.
- 전 항의 조치후 회사와 조합이 자퇴자를 공개모집하며 퇴직을 자원하는 조합원에게는 퇴직금 이외에 통상임금 60일분 이상을 가산지급하여 퇴사시킨다.
- 6항의 조치에도 불구하고 자퇴자가 노사합의한 감원수에 미달할 시 임시직, 수습기간에 있는 자, 근속년수가 작은 자 순으로 감원하되 남녀차별을 두지 않으며 통상임금의 90일 분을 가산지급한다.
- 7항의 조치 후에도 감원수가 미달할 시 종업원 중 후임자 순으로 감원하며 7항의 처우와 같다.
- 회사는 업종전환 이전 및 인원축소 또는 인원감축을 위한 하도급을 주고자 할 때에는 조합의 사전 동의를 얻어야한다.

<사례 3>

- 회사는 기업의 정리해산, 축소 또는 이전, 업종전환 등의 부득이한 사유로 인원정리를 하려고 할 경우, 적어도 3개월 전에 감원계획을 조합에 통보하고 협의하여야 하며 정리인원의 규모, 절차 및 대상자 선정방법 등에 대해서는 조합과 사전 합의하여야 한다.
- 회사는 1항의 조치후 외주 물량 사내반입, 하청인원의 감원 등을 통해 조합원의 감원을 최소화하도록 해야한다.
- 회사는 1,2항의 조치에도 불구하고 감원을 해야할 경우
 - 1) 조합원의 그룹사 또는 타사전입을 최대한 요청한다.
 - 2) 퇴직 위로금으로 평균임금 90일분을 지급하는 조건으로 희망자를 우선 모집한다.
 - 3) 감원이 결정되어 조합원을 해고할 때에는 60일 이전에 본인 및 조합에 예고하여야 하고 평균임금 60일분을 퇴직위로금으로 지급한다.
 - 4) 해고 예고를 하지 아니한 때에는 평균임금 120일분을 해고수당으로 상향 조정할 수 있다.



(2) 상급단체의 단체협약 모범안

<한국노총>

제64조(인원정리 또는 정리해고)

1. 회사는 3인 이상의 조합원을 경영상의 이유로 해고하고자 하는 경우는 회사의 도산이 우려되거나 경영악화로 사업계속이 불가능한 경우와 기업재정상 심히 곤란한 처지에 놓일 우려가 있는 경우에 해당한다.
2. 회사는 인원을 감원 또는 정리하고자 할 때 적어도 90일 이전에 조합에 통보해야 하며 정리대상, 규모, 방법 및 보상금 등을 포함한 제반사항을 다음 각호의 원칙을 따르되, 기타 구체적인 사항은 조합과 사전에 합의하여야 한다.
 - 1) 퇴직을 자원하는 조합원에게 퇴직금 이외에 평균임금의 근속년수 1년에 대하여 평균임금의 70%를 추가지급하고 퇴직시킨다.
 - 2) 제1항의 조치에도 불구하고 자퇴자가 감원계획 인원 미달할 때는 임시직원·수습직원·단기근속자 순위로 정리한다.
 - 3) 사업을 휴·폐업할 시에는 사전에 조합의 동의를 얻어야 하며, 보상 등 휴·폐업대책에 대해서는 노사합의로 실시한다.

<민주노총>

제50조(경영상 이유에 의한 해고)

1. 회사가 급박한 경영상의 사유로 직원을 해고하려 할 때는 적어도 60일 이전에 조합과 합의하여야 한다. 이 때 회사는 해고사유, 해고회피 또는 해고자를 최소화하기 위한 조치, 해고대상 선정기준과 방법, 해고 대상자수와 예정일, 보상금 등 관련된 모든 정보를 조합에 제공하여야 한다.
2. 1항에서 “긴박한 경영상의 사유”란 ‘기업의 도산 등 더 이상 근로관계의 존속을 기대할 수 없을 정도로 경영상의 필요가 급박한 경우’를 말한다.
3. 긴박한 경영상의 사유로 해고를 하기에 앞서 회사는 경영방침이나 작업방식의 합리화, 신규채용의 금지, 교육훈련 및 재훈련을 통한 다른 부서로의 전환 배치, 연장노동시간 제한과 정상노동시간 단축, 일시 휴직 및 희망퇴직 활용 등 해고를 회피하거나 최소화하기 위한 모든

노력을 기울여야 한다.

4. 경영상의 사유로 해고를 하고자 할 때 회사는 노동자의 연령, 근속년수, 부양가족수 등을 종합적으로 고려하여 조합과 합의하에 합리적인 해고대상 선정기준을 정해야 한다. 합리적인 선정기준을 정하지 않았거나 사전에 정한 선정기준에 따라 대상자를 공정하게 선별하지 않은 해고는 무효이다.
5. 경영상의 사유로 인한 해고가 불가피할 경우 회사는 근속년수 10년 미만인 자는 3개월, 근속년수 10년 이상인 자는 6개월 전에 그 해고를 예고해야 한다. 해고수당(보상금)은 3개월분 이상의 평균임금을 지급하고, 근속년수 10년 이상인 자는 6개월분 이상의 평균임금을 지급해야 한다.
6. 신규 채용을 하려 할 때 회사는 해고 노동자 본인이 희망할 시 최우선적으로 재고용해야 한다.

6. 기타 고용 관련 사항에 대한 단체협약의 대응

1) 단체협약의 대응방향

현재 노동조합에서 쟁점이 되고 있는 고용관련 사항을 보면 (<표 8-3> 참조), 감원, 업종전환, 회사의 분할·합병, 외국인 노동자 고용, 공장이전, 설비·사무자동화 등이 주된 쟁점이 되고 있음을 알 수 있다. 이러한 문제들은 조합원의 귀책사유와 무관하게 고용을 위협하는 변수들이므로, 노동조합은 이에 대비하여 단체협약으로 그 절차와 사후처리를 규율하고 있다.

<표 8-3> 고용관련 쟁점사항 (단위 : %)

	전체	제조업	운수업	500인 미만	500인 이상
감원	13.3	12.8	14.7	10.5	18.2
업종전환	10.0	4.7	23.5	13.2	4.5
회사 분할·합병	10.8	9.3	14.7	17.1	-
라인축소	8.3	11.6	-	6.6	11.4
임시직, 시간제, 파견, 용역 확대	9.2	9.3	8.8	7.9	11.4
외국인 노동자	11.7	10.5	14.7	11.8	11.4
공장이전	11.7	15.1	2.9	3.9	25.0
하청확대	5.0	4.7	5.9	6.6	2.3
부도	4.2	1.2	11.8	6.6	-
설비, 사무자동화	15.0	19.8	2.9	15.8	13.6
소사장제	0.8	1.2	-	-	2.3
응답수	120	86	34	76	44

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『'96 노총 실태조사』, 1996.

'96 단체협약 자료에서 나타난 고용관련 쟁점에 대한 노동조합의 참여수준을 요약하면(자세한 내용은 제 4장을 참조) 다음과 같다.

각 고용관련 쟁점에 대해 노동조합과의 사전통보·노사협의·노사협의 규정을 보면, 기업의 합병, 정리, 해산에 대한 규정 16.9%, 사업장 단위 혹은 사업장내 일정한 사업의 양도 규정 11.8%, 기업 활동의 변경시 고용승계 규정 22.0%, 근로조건 승계 규정 22.0%, 노동조합 승계 규정 19.1%, 단체협약 승계 규정 12.8%로 나타나고 있다.

이러한 쟁점을 단체협약으로 규정하는 것은 대단히 중요하다. 정리해고나 회사의 휴업 혹은 폐업에 대해서는 관계 법률 규정이 있는 반면, 회사의 분할, 합병, 양도, 공장 이전, 하도급 및 용역 도입 등과 같은 사항에 대해서는 관계 법률이 없다. 따라서 회사

가 일방적으로 이러한 쟁점을 결정하는 경우, 이로 인해서 일자리를 잃거나 손해를 보게 될 노동자나 노동조합으로서는 다른 대안을 찾기 어렵다. 이러한 쟁점을 노동조합과 공동 결정하도록 단체협약에 규정하는 것은 회사의 임의적 결정을 배제하기 위한 것이다.

그러나 단체협약 규정의 이행과 그 실효성을 위해서는 노동조합이 회사의 경영계획 및 경영실적의 변화에 대해 파악하고 있어야 할 것이다. 단체협약상으로는 휴·폐업, 정리해산시 노동조합의 합의 조항이 규정되어 있다 할 지라도 실제 기업의 도산 과정에서는 단체협약의 이행이 불가능한 경우가 비일비재하기 때문이다. 따라서 단체협약상의 고용관련 쟁점은 이미 노동조합의 일정한 경영참여 요구와 그 수준을 전제하고 있는 것이다.

2) 기존의 단체협약안

(1) 회사의 정리해산, 이전, 업종전환

<사례 1>

1. 회사는 회사의 정리해산, 이전 또는 업종 전환시 이로 인해 발생하는 충격을 최소화하기 위해 6개월 전에 해고 및 감원 사항을 조합에 통보해야 하고 그 구체적 사항에 대해서는 반드시 사전에 조합과 합의한다.
2. 회사는 회사의 정리해산, 이전, 업종전환으로 해고 및 감원이 발생할 시 일체의 체불임금을 통화로써 청산하고 조합원의 생계보장과 직장 이전을 위한 준비금으로 평균임금의 3개월분 이상을 해당 조합원에게 지급한다.
3. 6개월 전에 미리 통보하지 않았을 때 회사는 6개월분의 평균임금을 해당 조합원에게 지급하여야 한다.

<사례 2>

1. 사업의 휴·폐업시 회사는 사전에 조합의 동의를 얻어야 한다.

2. 휴업으로 인한 휴직자의 처우는 제19조 3항(회사 귀책사유인 휴직의 경우 그 기간 통상임금의 150% 지급)에 따른다.
3. 장기간의 휴업 또는 폐업으로 인한 불의의 퇴직자에게는 통상임금의 3년분에 해당하는 보상금을 일시불로 지급한다.

(2) 기업의 합병, 분할, 양도시 고용승계 및 노동조합의 자동승계 의무

<사례 1>

- 회사는 기업을 합병 또는 양도하고자 할 경우 사전에 조합에 통보하며 그 절차는 조합과 사전협의하고 근로조건 및 단체협약, 노동조합은 자동승계 한다.

<사례 2>

- 회사는 기업을 타인에게 양도하고자 할 때는 고용 및 근속년수 승계, 단체협약 및 노동조합을 자동승계해야 한다.

(3) 공장이전

<사례 1>

- 회사는 공장이전을 하고자 할 때에는 6개월 전에 조합에 통보하고 구체적 대책을 다음과 같이 합의한다.

1. 이주희망자

- 가. 주거안정에 최선을 다한다.
- 나. 통근수단을 제공한다.
- 다. 이사실비를 제공한다.

2. 이주불가자

- 가. 서울 시내로부터 1시간 내의 통근가능지역으로 이전 할 경우 통상임금의 3개월 분 이상을 지급한다.
- 나. 서울 시내로부터 통근 불가능 지역은 통상임금의 6개월분 이상을 지급한다.

<사례 2>

- 회사는 경영상 부득이한 사정으로 보직, 전직 등 사업장간 배치전환

의 사유가 발생할 때 개인의 경우 사전에 본인과 합의하고 단체의 경우에는 조합과 합의한다.

<사례 3>

- 회사는 공장이전을 할 경우에는 최소한 6개월 전에, 공장신설, 신설설비 배치, 증설 또는 이전하거나 신설비를 도입하여 설치할 경우에는 최소한 3개월 전에 조합에 통보하고, 이에 따른 제반 노동조건을 사전에 조합과 합의한다.

3) 상급단체 모범안

<한국노총>

제49조(인사원칙)

1. 회사는 신규채용 및 조합원의 승진, 승급, 휴직, 배치전환, 징계, 해고 등을 위해 노사 각각 ○ 명씩 동수로 인사위원회를 구성하며, 과반수 찬성으로 시행한다. 단, 가부동수일 경우 부결로 처리한다.

제66조(회사의 분할·합병·양도)

1. 회사는 회사의 정리해산, 이전 또는 업종전환시 이로 인해 발행사는 해고 및 감원의 충격을 최소화하기 위해 3개월 전에 이를 조합에 통보해야 하고, 그 구체적 사항에 대해서는 반드시 사전에 조합과 합의해야 하며, 종업원의 전직훈련 및 취업을 보장한다.

제67조(공장이전) 회사가 공장을 이전하고자 할 때는 1년전에 미리 공장이전계획을 조합에 통보한 뒤 조합의 합의를 얻어야 하며, 공장이전에 따른 대책을 조합의 합의하에 강구해야 한다.

<민주노총>

제42조(고용안정위원회) 노사 쌍방은 조합원의 고용안정과 고용변동, 능력개발, 인력관리 등과 관련된 제반 사항을 심의·의결하기 위하여 노사동수로 구성된 고용안정위원회를 설치·운영한다.

제43조(적정인력 확보와 정원유지) 1. 회사는 노사합의 하에 책정된 적정인력을 유지한다. 2. 회사는 경영합리화, 작업방식 변화 등을 이유로 일방적으로 정원을 축소해서는 아니되며, 불가피한 경우에는 노사합의 하에 정원을 축소 조정해야 한다.

제51조(회사의 분할·합병·양도) 90일 이전에 조합에 통보한 뒤 조합의 합의를 얻어야 하며, 고용 및 근속년수 승계, 단체협약 및 노동조합 승계에 관하여 책임을 진다.

제52조(회사의 정리·해산, 이전, 업종전환) 6개월 전에 조합에 통보해야 하고, 반드시 조합과 사전 합의해야 한다.

7. 하도급 및 용역과 비정규 노동자의 고용

1) 하도급 및 용역

(1) 단체협약의 대응 방향

하도급 및 용역의 도입은 기업의 비주력 생산 부문에 대하여 관리비용이나 생산비 절감을 위하여 수행하고 있다. 최근에는 수량적 유연화의 방안으로 비주력 생산부문 뿐만 아니라 주된 생산부문을 사내 하청화하는 경향도 늘어나고 있다. 노동조합이 하도급 및 용역 도입에 대하여 관심을 갖는 이유는 사내 하청 노동자가 정규직 노동자를 대체함으로써 정규직의 고용과 노동조합 활동에 부정적 영향을 미치기 때문이다. 사내 하청 및 용역 노동자의 존재는 정규직 사원의 감소와 대체, 하도급 및 용역 노동자와 정규직간의 임금 및 근로조건의 격차, 쟁의기간 중 대체근로 가능성, 노동조합 조직률의 감소 등의 문제를 가져온다.

따라서 노동조합은 하도급 및 용역 도입 결정이나 도입 규모에 대하여 단체협약으로 노동조합의 참여를 규정하고자 한다. 노동조합이 특히 관심을 갖는 부문은 사외 하청보다는 사내 하청이다(4장 3절 참조). 사외 하청은 사업부문 중 일정사업을 외주화하거나 신규 사업을 하청화하기 때문에, 기존의 정규직 사원의 고용을 위

협하지 않는 한 문제시되지 않는 경향이 있다. 그러나 사내 하청의 도입은 정규직 대체 등 정규직의 고용에 직접적인 영향을 미친다. 개정 노동법에서는 쟁의기간 중에 동일 사업 내에서 대체근로를 가능하게 함으로써, 쟁의기간 중 쟁의 참가자의 업무를 사내 하청 노동자 및 비정규 노동자로 대체할 수 있도록 규정하고 있다. 이 점에서 사내 하도급이나 하도급을 위장한 사내 불법 용역의 규제는 단체협약 체결의 중요한 쟁점이다.

현재 하도급 및 용역 도입에 대한 단체협약상의 규제는 사례에서 보이는 바와 같이 하도급 및 용역 전환시 조합과의 협의 및 합의 절차, 하도급 혹은 용역 인원의 공동결정, 불법 용역업체로부터의 인력 공급 금지 등의 내용을 담고 있다. 그러나 다른 형태의 비정규 노동자와는 달리, 하도급 혹은 용역노동자의 임금·근로조건이나 정규직 전환 노력 등은 조사된 단체협약에서는 발견되지 않았다.

상급단체의 단체협약에서는 불법 용역 근절과 이미 고용된 자의 정규직 전환 등이 포함되어 있으나, 이는 기업별 노조체제 하에서 정규직만을 조합원으로 받아들이고 있는 현실을 반영한 것이다. 노동조합이 이미 도입되어 있는 불법 용역 노동자의 정규직 전환을 요구하는 것은 사용자로 하여 불법 용역을 규제할 수 있는 요인은 되지만, 인건비 절감과 정규직 대체를 겨냥한 합법적인 사내 하도급의 확산에 대해서는 근본적인 대책이 될 수 없다.

이에 대한 근본적인 대책은 사내 하도급 혹은 사외 하청 노동자들의 조직화와 임금·근로조건을 제고를 통해 원청 노동자와의 대체가능성을 축소하는 것이다. 그러나 이들의 조직화는 하도급 노동자들의 주체적 고용계약을 맺은 사용자가 원청회사의 사용자와 다르다는 점에서 원청 노조로의 조직화가 현실화되기는 어려울 것으로 보인다. 고용계약을 맺은 사용자가 다르기 때문에 파견노동자나 하도급 노동자의 노동조합 조직화는 다른 비정규 노동자와는

달리 원청회사의 단위노조 차원에서 가능한 문제는 아니며, 산별 노조로의 전환 과정에서 지역노조로의 조직화 모색 등 노조 상급 단체 차원의 조직화노력이 요구된다.²⁾

그러나 단위노조의 단체협약에서는 하도급 노동자들의 조직화는 어렵지만, 그들의 임금·근로조건의 결정을 요구할 수는 있을 것이다. 현재의 단체협약에서도 하도급 및 용역 전환시 조합과의 합의, 인원 결정 등의 내용을 담고 있지만, 이것만으로는 하도급 노동자의 도입으로 인한 정규직 고용불안을 방어하기 어렵다. 단위노조에서는 하도급의 도입이나 규모 결정만이 아니라, 하도급 도입부서와 그들의 임금 및 근로조건에 대해서도 노동조합과 공동 결정하도록 규정해야 할 것이다. 이러한 단체협약상의 규정은 사용자로 하여 인건비 절감을 이유로 한 하도급 도입을 자제하도록 하며, 사내 조합원과 하도급 사원과의 임금 및 근로조건의 격차를 축소할 수 있는 잠정적인 방안이기도 하다.

(2) 기존 단체협약의 사례

<사례 1>

- 회사는 생산부문 전부 또는 일부를 하도급 및 용역으로 전환하고자 할 때에는 조합과 협의하고, 하도급 및 용역인원에 대해서는 사전 조합과 합의한다.

<사례 2>

1. 회사는 작업물량을 외주처리하거나 하청 또는 용역으로 전환코자 할 때에는 조합에 50일 전에 통보하여 조합과 협의하여 시행한다.
2. 회사는 불법으로 노동자를 공급하는 회사로부터 용역인원을 공급받지 않는다.

2) 사내 하도급 노동자의 지역노조로의 조직화 모색에 대해서는 『비정규 노동자의 실태와 노동운동』(권혜자, 한국노총 중앙연구원, 1997) 중 제6장을 참조할 것.

3. 회사는 외주 및 하청계약이 체결되면 외주 및 하청업체의 업체명, 대표자 주소, 인원, 사업품목, 계약내용, 사업자 등록사본 등 제반 사항을 조합에 통보한다.
4. 회사는 하청업체의 산업안전에 관한 사항은 산업안전보건위에서 심의한다.
5. 사내하청 및 용역업체가 근로기준법, 산업안전보건법, 산업재해 보상보험법의 위반사항이 있을 시 이를 시정토록 요구한다.

<사례 3>

1. 회사는 작업물량을 외주처리하거나 하청 또는 용역전환하고자 할 때에는 조합에 60일 전에 통보하고, 근로조건에 관한 사항은 조합과 합의하여야 한다.
2. 회사는 외주 및 하청계약이 체결되면 외주 및 하청업체명, 대표자 주소, 인원, 사업품목과 사업자등록 사본 등 제반사항을 조합에 통보한다.
3. 회사는 하청업체, 용역업체의 산업안전에 관한 사항은 산업안전보건법상 위반이 있을 시 이를 시정하도록 요청한다.

(3) 상급단체 모범안

<한국노총>

제65조(하도급 및 용역전환)

1. 생산부서의 일부를 외주처리하거나 하도급 또는 용역으로 전환코자 할 때 회사는 조합원의 직장 및 생계보장을 위하여 반드시 사전에 조합과 합의하여야 한다.
3. 명칭여하에 관계없이 하도급 성격으로 전환되는 조합원의 임금 및 노동조건은 변경할 수 없으며 별도의 노동조합을 결성하게 하여야 한다.

<민주노총>

제44조(불법용역 근절)

1. 회사는 노사합의 없이 정규직의 업무를 용역으로 전환해서는 아니된다.

2. 회사는 명목이 어떠한 불법용역을 근절하여야 하며, 현재 파견되어 있는 용역노동자는 ()년 ()월까지 정규직으로 전환.

제46조 【외주 또는 하도급】

1. 생산물량의 일부를 외주 처리하거나 하도급으로 전환코자 할 때 회사는 조합원의 직장 및 생계보장을 위하여 고용안정위원회의 심의를 거쳐 반드시 사전에 조합과 합의하여야 한다.
2. 회사는 외주 또는 하도급 계약이 체결되면 외주 또는 하도급 업체의 주소와 대표자, 전화번호 등을 노동조합에 통보하여야 한다.
3. 회사는 회사내 일감이 부족한 경우, 외주 또는 하도급 물량을 즉시 동결해야 한다.

2) 비정규 노동자의 고용

1) 단체협약의 대응방향

단위노조의 모범적 단체협약 사례가 주로 비정규직의 정규직 대체 금지에 집중하고 있는 반면, 상급단체의 모범안에서는 단체협약 및 취업규칙 상의 모든 규정을 비정규직에게도 차별적으로 적용해서는 안된다는 조항을 포함하고 있다. 그러나 단위노조 및 상급단체의 모범안 모두 비정규 노동자의 직종, 임금, 근로조건에 대한 노동조합의 참여에 대해서는 규정하고 있지 않다.

그러나 노동조합이 비정규 노동자의 도입시 그 규모와 직종, 임금 및 근로조건 결정에 참여하는 것은 대단히 중요하다. 이에 대한 노동조합의 참여를 단체협약으로 규정한다면, 기업내 정규직과 비정규직간의 불합리한 임금격차를 축소시킴으로써 인건비 절감을 겨냥한 사용자의 비정규직 고용 확대를 규제할 수 있다. 따라서 비정규직의 직종, 임금 및 근로조건 결정에 대한 노동조합의 참여는 정규직 대체가능성을 최소화할 수 있는 방안이기도 하다.

동시에 단위노조가 단체협약으로 비정규직의 직종, 임금, 근로조

건의 공동결정을 명시할 수 있다면, 단위노조 차원에서 사용자와 직접 고용관계를 갖고 있는 비정규직 노동자들을 조합원으로 받아들이지 못할 이유도 없다. 비정규직을 상시적으로 고용하고 있는 기업의 단위노조에서는 비정규직 노동자의 조직화를 고려할 수 있다. 현행법제 하에서도 비정규직의 조합가입은 가능하지만, 현재까지 단위노조 차원에서의 비정규직 조직화는 정규직 전환을 통한 조합 가입 이외에는 고려되지 않았다. 그러나 이후 단위노조 차원에서도 복수노조가 가능하게 될 것이므로, 단위노조는 이에 대비하여 정규직 전환과정을 통하지 않고 비정규직 노동자를 조합원으로 흡수하는 방안을 고려해야 할 것이다. 단위노조차원의 복수노조 허용은 민주노조체제의 기본원칙이면서도, 동시에 기업내 다양한 집단간의 다양한 노조의 발생과 조직갈등의 우려도 존재한다. 개정 노동법에서 단위노조 차원의 복수노조 허용은 사용자의 이해에 따라 5년간 유예되었지만, 이 시기는 노동계에서 강력한 산별조직 전환과 함께 비정규직을 포함한 미조직 노동자에 대한 조직사업의 기회이기도 하다.

(2) 기존 단체협약 사례

아래의 사례들은 단체협약에 나타난 비정규 노동자 관련 규정 중 모범적인 사례를 발췌한 것이다. 비정규 노동자와 관련한 단체협약의 규정은 주로 비정규 노동자의 채용에 대한 사전협의 혹은 협의 절차, 계속고용시 정규직 전환, 비정규 노동자의 정규직 대체를 우려한 비정규직의 비율 제한 등을 다루고 있다.

<사례 1>

- 임시직의 고용기간이 2개월을 초과했을 때는 정식사원으로 채용해야 한다.

<사례 2>

- 회사는 외국인 근로자를 사용할 시 조합과 협의하여야 한다.

<사례 3>

- 임시직의 사용기간은 3개월 이내로 하되 계속 고용하고자 할 때 회사는 즉시 정식사원 발령을 내야하며 동일 보직에 임시직을 재계약하거나 타 임시직을 고용하는 행위는 할 수 없다.

<사례 4>

- 임시직의 사용기간은 1개월 이내로 하되 계속 고용하고자 할 때 회사는 즉시 정식 사원 발령을 내야하며, 동일 보직에 임시직을 임시직으로 재계약 하거나 다른 임시직을 고용하는 행위는 할 수 없다.

<사례 5>

- 조합원의 범위에 해당하는 임시직의 채용은 사전에 조합과 협의해야 한다. 조합은 조합활동을 현저히 해롭게 할 수 있다고 판단되는 자의 채용을 거부할 수 있다.

<사례 6>

- 회사는 자연감소 등으로 인원에 결원이 생겼을 때 부족인원을 채용하여야 하며 임시직, 시간제 근무자의 채용인원은 조합원의 20%이상을 초과하지 않아야 한다.

(3) 상급단체 단체협약 모범안

<한국노총>

제52조(수습기간 및 임시직의 사용기간)

1. 신규채용자의 수습기간은 1개월을 초과할 수 없다.
2. 임시직의 사용기간은 1개월 이내로 하고, 1개월이 경과되면 자동으로 정식 직원이 된다.
3. 임시직의 경우 1개월이 경과되기 직전에 재계약하거나 타임시직을 고용하여 교체하는 행위를 하여서는 아니된다.

<민주노총>

제45조(임시직과 시간제 고용)

1. 회사가 임시직 또는 시간제 노동자를 채용하고자 할 때는 조합과 사전 협의.

2. 정규직의 업무를 임시직 또는 시간제 노동자로 대체해서는 안되며, 현재 정규직 업무를 대체하고 있는 임시직 또는 시간제 노동자는 정규직으로 전환하여야 한다.			
3. 임시직의 사용기간은 3개월 이내로 하되 계속 고용하고자 할 때 회사는 즉시 정식직원 발령을 내야하며, 동일 보직에 임시직을 임시직으로 재계약하거나 다른 임시직을 고용하는 행위를 할 수 없다. 다만 병가나 산전산후휴가 등의 특수한 경우는 그 기간동안 임시직의 고용을 인정한다.			
4. 시간제 노동은 자발적인 선택에 의해 이루어져야 하며, 본인과 노동조합이 정규직으로 전환을 요구하면 즉시 정규직으로 전환해야 한다.			
5. 회사는 단체협약, 취업규칙 상의 모든 규정을 임시직과 시간제 노동자에게 동등하게 적용해야 하며, 고용형태를 이유로 어떠한 차별도 있어서는 안된다.			
8. 변형 근로시간제도			
1) 개정 노동법의 규정			
<표 8-4> 개정 노동법의 변형 근로시간제도			
법 정 근로시간	주 44시간, 일 8시간<근로기준법 제 49조>		
변 형 근 로 시간제	탄력적 근로시간제<근로기준법 50조>		선택적 근로시간제 <근로기준법 51조>
	2주단위 탄력적 근로시간 제	1개월단위 탄력적 근로시간제	
요 건	취업규칙 의거	근로자대표 서면합의	취업규칙에 의거하여 시업 및 종업시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자대표의 서면합의
내 용	2주 평균 1주 44시간이면 주 48시간 이내 근로가능 일 8시간 이상 근로가능	1개월 평균 1주 44시간이면 주 56시간이내 근로가능 일 12시간 이내 근로가능	1개월 이내 평균 주 44시간이 내라면 주 44시간 이상 근로 가능 주 8시간 이상 근로가능
연장근로 합 산	주 56시간 이내	주 68시간 이내	주 68시간 이상 가능
기 타	기존 임금수준 저하 금지 방안 강구		없음

근로기준법 제52조 【연장근로의 제한】

연장근로는 당사자 합의에 의하여 주 12시간 이내

- 탄력적 근로시간제 하에서는 주 12시간 이내
- 선택적 근로시간제 하에서는 정산기간(1개월 이내) 평균 주 12시간 이내
- 기타 특별 사정이 있으면 노동부장관 인가와 근로자 동의로 연장 근로시간의 연장 가능, 부득이한 경우 사후 지체없이 승인받아야 함.

개정 노동법에서는 기존의 기본 주 근로시간 44시간을 유지하면서, 변형 근로시간제를 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제로 구분하여 도입하고 있다.

탄력적 근로시간제는 취업규칙에 의거한 변형 근로와 근로자 대표와의 서면합의에 의거한 변형 근로로 나뉘어진다. 전자는 2주 평균 1주 근로시간이 44시간이면 특정주 48시간 이내 하루 8시간 이상 근로를 가능하게 하고, 후자는 1개월 평균 1주 근로시간이 44시간이면 주 56시간 이내 하루 12시간 이내의 근로를 가능하게 하였다. 이를 법정 최장 연장근로시간과 합산하면 전자의 경우 최장 주 56시간까지, 후자는 주 68시간까지 근로시간의 연장이 가능하다.

선택적 근로시간제는 취업규칙에 의거하여 시업 및 종업시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대해서는 근로자 대표와의 서면 합의에 의하여, 1개월 이내 평균 주 근로시간이 44시간 이내 라면 주 44시간 이상 하루 8시간 이상의 근로를 가능하게 하였다. 이 경우 연장 근로시간을 합산하면 주 68시간 이상의 근로시간의 연장이 가능해진다.

또한 개정 노동법은 연장 근로시간도 특별한 사정이 있는 경우 노동부 장관의 인가와 근로자의 동의로 12시간 이상의 연장이 가능하도록 규정하고 있으며, 사후승인의 경로를 열어두고 있다.

3) 변형 근로시간제도의 의미

변형 근로시간제도는 개정 노동법의 여러 가지 법안 중에서 정부와 사용자의 노동시장 유연화 의도를 전형적으로 반영하고 있는 제도이다. 기업은 변형 근로시간제도를 도입함으로써 일상적으로 예측되는 시장 수요 변동에 대하여 고용 증대 없이 노동시간 조정으로 대응하고자 한다. 변형 근로시간제도 없이 법정 근로시간을 지켜야 할 경우, 기업은 물량 확대 등 수요변동에 대하여 비정규 노동자의 고용이나 정규직의 신규채용 등 고용 확대를 통해 수요 변동에 대응해야 한다. 그러나 변형 근로시간을 채택할 경우에는 필요한 노동투입량을 인원 증가 없이 노동시간 조정으로 충족시킬 수 있기 때문에, 기업에게는 인건비 절감과 연장 근로 수당 절감 효과가 발생하게 된다.

동시에 변형 근로시간제도를 채택하게 되면, 소정 노동시간이 일정한 시기로 집중됨에 따라 결과적으로 휴일 증대의 효과가 있다. 일본의 경우에는 변형 근로시간제도의 채택이 확산됨에 따라 주 4일 근무 3일 휴일과 같은 압축 노동 주(壓縮勞動週)가 확산되어 휴일 증대 효과를 가져왔다. 우리 나라에서도 변형 근로제도를 채택하는 기업이 확대될 경우, 압축 노동 주와 같이 근무일의 집중으로 인하여 휴일 증대 효과가 나타날 것으로 예상할 수 있다.

그러나 문제는 변형 근로시간제도의 시행이 노동강도의 강화, 생체리듬의 파괴와 동시에 조합활동 공간의 악화로 이어질 것이라는 데 있다. 개정 노동법의 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제는 기업에 의해 동시에 수용되거나, 그 중 한 제도를 채택한다고 할 경우에도 부서별, 개인별로 시간대를 교차하여 운영될 가능성이 높다. 노동자들마다 각기 다른 압축 노동 주를 설정함으로써

휴일수가 늘어나 결과적으로 실 근로시간이 축소된다고 해도, 이것이 노동강도의 강화와 노동자의 생체리듬의 파괴를 수반하는 것이라면 결코 바람직하지 않다. 노동조합운동에서 근로시간의 단축은 노동자의 건강하고 정상적인 생활을 위한 염원이었으며, 불황기에는 근로시간 단축으로 고용 확대와 고용 안정을 도모하는 수단이기도 하다. 변형 근로시간제도의 운영으로 인한 노동강도 강화와 생체리듬의 파괴는 물론, 이로 인한 가정 생활과 직장내외의 인간 관계를 파괴함으로써 사회적 문제를 야기한다는 점도 충분히 고려되어야 할 필요가 있다.

일본의 경험은 변형 근로시간제도가 법제화된 이후 급속하게 많은 기업으로 확산되고 있음을 보여준다. 일본에서는 1987년 노동법 개정에서 1개월 단위와 3개월 단위의 변형노동시간제 및 플렉스타임제(우리 나라 개정 노동법의 선택적 근로시간제)를 도입하였으며, 1993년에는 3개월 단위 변형 근로시간제를 1년 단위로 연장하였다. <표 8-5>는 변형 근로시간제의 법제화 이후 이를 채택한 기업과 노동자수가 급격하게 증대되었음을 보여준다. 30인 이상 규모의 기업에서 변형 근로시간제를 채용한 기업은 1988년 7.0%에서 1992년 27.7%로 나타났으며, 적용 노동자비중은 1988년 15.3%에서 1994 37.9%로 나타나고 있다.

이를 기업규모별로 보면 변형 근로시간제의 채용률은 대기업일수록 크게 나타나, 1992년 1000인 이상 대기업의 경우 57.5%의 적용률을 보이고 있다. 이는 1000인 이상 대기업일수록 플렉스 타임제를 채용하고 있는 기업비중이 높기 때문인데, 1992년의 경우 그 비중은 33.5%에 달하고 있다. 또 1000인 이상 대기업에서 플렉스타임제를 적용 받는 노동자수는 12.7%에 달해, 변형 근로시간제, 특히 플렉스타임제도는 예상과는 달리 중소기업보다는 대기업에서 주로 수용하고 있는 것으로 나타났다. 이는 변형 근로시간제가 대기업의

인건비 및 인원 절감 방안으로 채택되고 있음을 보여주는 것이다.

<표 8-5> 일본의 변형 근로시간제도

	변형 근로시간제를 채용하고 있는 기업			
	기업비중	1개월 단위	플렉스타임	3개월단위
<적용 기업 >				
1988	7.0	6.0	0.8	0.1
1990	13.2	10.7	2.2	0.6
1991	18.1	14.8	2.7	1.0
1992	27.7	23.3	3.5	1.5
<1992 현재>				
1000인 이상	57.5	31.8	33.5	2.3
100-999인	32.3	25.3	6.3	1.6
30-99인	24.8	22.2	1.4	1.4
<적용 노동자비중>				
1988	15.3	14.0	0.9	0.3
1990	23.2	17.9	4.8	0.5
1991	27.1	20.0	6.3	0.8
1992	34.0	25.5	7.2	1.2
1993	32.4	23.2	7.3	1.9
1994	37.9	21.1	7.1	-
<1994 현재>				
1000인 이상	46.4	24.6	12.5	-
100-999인	33.4	17.4	4.2	-
30-99인	26.7	20.2	0.4	-

자료 : 日本 労働省, 賃金労働時間制度等総合調査, 各년도

3) 선택적 근로시간제의 문제점

개정 노동법의 선택적 근로시간제는 일본의 플렉스 타임 제도를 그대로 모방한 것이다. 선택적 근로시간제는 노동자의 선택에 의해 법정 근로시간 내에서 근무시간 조절이 가능하다는 점에서 전문직이나 연구직종에 적합한 제도이다. 그러나 법정 근로시간 내에서 특정일 또는 특정 주에 더 많이 일하고 특정 주에 휴일을 사용할 수 있다는 점에서, 서비스직종, 생산직이나 단순 사무직종에 도입될 경우에는 노동강도의 강화 등 심각한 폐해가 우려된다.

선택적 근로시간제는 탄력적 근로시간제의 근로시간 제한을 완

전하게 풀어주고 있다. 탄력적 근로시간제 중 2주 단위 변형근로는 연장근로시간을 제외한 특정주의 근로시간을 48시간으로 제한하고 있다. 이 경우 하루 8시간 이상의 근로가 가능하다고 해도, 기업의 물량폭주가 2주 단위로 발생하고 또 그 중 한 주의 3-4일내에 처리할 수 있는 게 아니라면, 사용자는 변형근로의 실효성을 보기 어렵다. 이를 보완하기 위하여 1개월 단위 변형근로는 특정 주의 근로시간을 56시간으로 증대하였으나, 연장 근로시간을 제외하면 일일 근로시간이 12시간을 넘을 수 없다는 제한을 가지고 있다.

이에 비하여 선택적 근로시간제는 근로자의 '자발적인 선택'과 근로자 대표의 서면합의가 있다면, 1개월 평균 주 근로시간이 44시간을 넘지 않는 한, 2-3주 내에 1개월간의 법정 근로시간을 모두 일하고 다음 달이 될 때까지 일하지 않을 수도 있다. 이 경우 특정 주의 장시간 근무에 대해서는 연장 근로수당이 지급되지 않으며, 1개월간의 총노동시간을 넘는 노동시간에 대해서만 연장근로수당이 발생하게 된다. 또한 선택적 근로시간제 규정에서는 탄력적 근로시간제와는 달리, 이 제도의 시행으로 인해서 '기존 임금수준이 저하되지 않도록 임금보전 방안을 강구하여야 한다'는 조항이 존재하지 않는다.

3) 단체협약의 대응방안

탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제, 연장근로에 대한 단체협약의 기본 대응방향은 이러한 제도의 도입여부와 절차, 내용을 노조의 합의를 거쳐 결정하도록 규정해야 한다는 것이다. 변형근로의 도입여부와 절차 등 세부적인 내용은 개별 기업의 노사관계와 여건에 따라 달라질 것이다. 그러나 불가피하게 선택적 근로시간제를 도입할 경우에도, 해당 노동자가 선택적 근로시간제를 택

하지 않았을 경우의 임금과 비교한 임금손실분의 보전 방안을 단체협약에 명시할 필요가 있다. 나아가 변형 근로시간제의 실시를 위한 취업규칙의 변경 또한 노조와의 합의를 거치도록 규정해야 할 것이다. 이러한 단체협약의 규정은 현재 교대제 실시비율이 68.8%로 높고, 연장근로나 휴일근로의 결정이 회사의 임의 결정이나 규정에 의해 고정화되어 있는 현실에서는, 근로조건 악화를 방지하는 최소한의 제어장치이기도 하다.

9. 퇴직금 중간정산제와 퇴직연금보험

1) 개정 노동법의 내용

근로기준법 제34조 【퇴직금제도】

3. 사용자는 근로자의 요구가 있는 경우에는 제1항의 규정에 불구하고 근로자가 퇴직하기 전에 당해 근로자가 계속 근로한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다. 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속 근로연수는 정산시점부터 새로이 기산 한다.

4. 사용자가 근로자를 피보험자로 하여 대통령령이 정하는 퇴직연금 보험 기타 이에 준하는 보험(이하 “퇴직연금보험”이라 한다)에 가입하여 근로자의 퇴직시에 일시금 또는 연금으로 수령하게 하는 경우에는 제1항의 규정에 의한 퇴직금제도를 설정한 것으로 본다. 다만, 퇴직연금보험에 의한 일시금의 액은 제1항의 규정에 의한 퇴직금의 액보다 적어서는 아니된다.

2) 단체협약 대응방향

개정 노동법에서는 퇴직금 중간정산제와 퇴직연금보험을 도입하고 있다. 퇴직금 중간정산제는 근로자의 요구가 있을 때 그간의 퇴직금을 중간에 지급 받을 수 있도록 한 제도로서, 그 이후의 퇴직금은 중간 정산된 이후의 근속년수로 산정된다. 이는 개별 노동

자의 요구에 의한 퇴직금 중간정산이라는 점에서 합리성을 가지나, 퇴직금 누진제를 채택하고 있는 기업의 경우, 중간 정산을 요구한 근로자는 그 이후의 근속년수로 새롭게 퇴직금 산정을 하게 되므로 중간 정산을 하지 않았을 경우보다 퇴직금의 액수가 낮아지게 된다. 또 퇴직금 누진제를 채택하지 않은 기업에서도 근속증대에 따라 평균임금이 인상되므로, 퇴직금의 중간정산시 평균임금은 실제 정년 퇴직시의 평균임금보다 적어진다. 따라서 퇴직금 중간정산제도는 목돈이 필요한 노동자에게 퇴직금의 일부를 미리 지급한다는 점에 의미가 있지만, 노동자에게 반드시 유리한 제도는 아니다.

개정 노동법의 퇴직연금보험은 퇴직금의 사외적립을 권장한 것이다. 『'96 노총 실태조사』(제 5장 <표 5-21> 참조)를 보면 현재 퇴직금의 적립형태는 전액 사내유보 11.2%, 일부 사내유보 일부 금융기관 예치 25.6%, 금융기관에 전액 예치 34.4%, 비적립 28.8%로 나타나, 사내 유보의 비중도 적지 않은 것으로 나타나고 있다. 퇴직금의 사내 유보는 기업이 퇴직금 기금을 기업자금으로 사용할 수 있으므로 파산 혹은 도산의 경우 퇴직금 지급이 불가능하게 된다. 퇴직연금 보험은 기업이 도산하거나 경영상태가 부실할 경우에 퇴직자에게 사내 적립한 퇴직금이 제대로 지급되지 못할 경우를 대비한 것이다. 이 경우 보험료율은 노동자의 근속년수 증대에 따른 평균임금의 인상을 반영해야 하며, 퇴직금 누진제를 실시할 경우에도 이에 따른 조정이 필요하다.

3) 기존 단체협약의 사례

구 노동법제 하의 기존 단체협약에서 퇴직금 중간정산제를 도입한 경우는 다음과 같다.

<사례 1>

- 회사는 3년이상 장기근속 조합원에게 상병, 본인결혼, 주택구입, 전세 용자에 한하여 구체적인 사유가 인정될 시 신청자 순으로 일시 지불한다. 단)퇴직처리와 동시에 재입사 처리하며 체반 근로조건 등은 승계하며 재입사 처리일로부터 첫회 상여금은 50%로 지급하고 이후는 이전과 같이 지급한다.

<사례 2>

- 회사는 종업원의 요청이 있을 시 '퇴직금 중도청산규정'에 의거 퇴직금을 중도 청산하여 지급한다.

<사례 3>

- 3년이상 근속자로서 재직중 1회에 한해 긴급 가계자금이 필요하여 퇴직금 중도청산을 본인이 희망하여 신청할 경우 14일 이내에 지급한다.

4) 상급단체 모범안

<한국노총>

퇴직금 중간정산에 관한 노총 단체협약안(퇴직금 중간정산)

1. 회사는 조합원의 요구가 있는 경우에는 조합원이 퇴직하기 전에 당해 조합원이 계속 근로한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다. 이 경우 중간정산으로 지급 받은 퇴직금은 당해 조합원이 퇴직시 지급 받아야 할 퇴직금에서 공제한다.
2. 1항의 퇴직금 중간정산에도 불구하고 조합원의 근속수당, 연차휴가수당 등 근속년수와 관련된 임금의 지급에 있어서 근속년수의 계산은 퇴직금 중간 정산 이전의 최초 입사시부터 기산 한다.

퇴직연금보험에 관한 노총 단체협약안(퇴직연금보험)

1. 회사는 조합원 개인명의로 퇴직연금보험을 가입하고 보험료는 회사가 전액 부담한다.
2. 매월 납부하는 보험료는 당해 조합원의 평균임금의 12분의 1이상이 되어야 한다.
3. 조합원의 퇴직시 연금보험을 일시금으로 수령할 경우 그 금액이 근로기준법 제34조 1항의 퇴직금액보다 적을 경우에는 회사가 그 차액을 보전해 주어야 한다.

4. 제 1항의 퇴직연금보험 가입 이전의 근속년수에 대한 퇴직금은 별도로 계산하며, 퇴직시 퇴직연금보험 일시금과 합산하여 지급한다.

5. 제 1항의 퇴직연금보험제도는 노동조합의 동의가 없이는 실시할 수 없다.

<참고> 퇴직금 누진제를 실시하는 기업이 퇴직연금보험제도를 실시할 경우에는 제2항의 보험료율을 상향 조정한다.

<민주노총>

제67조(퇴직금 중간정산)

1. 조합원이 서면으로 퇴직금 중간정산을 요구하면, 회사는 그 날로부터 14일 이내에 계속 근로한 기간에 대한 퇴직금을 정산하여 지급해야 한다.
2. 중간정산 이후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로년수는 입사시점부터 기산 하며, 중간정산으로 지급 받은 퇴직금은 당해 조합원이 퇴직시 지급 받게 될 누진제에 의한 퇴직금에서 공제한다.
3. 퇴직금 중간정산을 이유로 입사시점이 동일한 다른 직원들에 비해 승진, 승급, 호봉, 연차휴가 등 일체의 불이익 처우를 받지 아니한다.

제66조(퇴직연금보험)

1. 조합이 퇴직연금보험에의 가입을 요구하면, 회사는 그 날로부터 30일 이내에 조합의 동의를 얻어 다음의 조건을 충족시키는 퇴직연금보험에 가입해야 한다.
 - 1) 보험업법에 의한 보험사업자가 운영하는 보험일 것.
 - 2) 퇴직하는 조합원이 보험사업자에게 직접 일시금 또는 연금을 선택하여 청구할 수 있을 것.
 - 3) 보험계약이 해지되는 경우 환급금은 피보험자인 근로자에게 지급되는 것일 것.
 - 4) 보험에 의한 일시금·연금 또는 해지환급금을 받을 피보험자인 근로자의 권리는 양도하거나 담보로 제공할 수 없는 것일 것
 - 5) 보험사업자가 보험계약 체결 전에 보험계약의 내용을 피보험자에게 주지시키고 보험계약 체결 후에는 그 사실을 통지하는 것일 것
 - 6) 보험사업자가 매년 보험료 납부상황과 일시금 또는 연금의 수급액에 상액을 피보험자에게 통지하는 것일 것

2. 회사는 퇴직연금보험에 의한 일시금이 누진제에 의한 퇴직금보다 적을 경우에는 그 차액을 퇴직하는 조합원에게 지급하여야 한다.

< 참고문헌 >

- 권혜자, 『비정규노동자의 실태와 노동운동』, 한국노총중앙연구원, 1997
- 김수복, 『단체협약의 체결과 운용』, 중앙경제사, 1991
- 김형배, 『노동법』, 박영사, 1988.
- 윤성천·이선·김정환, 『단체협약분석』, 한국노동연구원, 1990
- 전국금속노동조합연맹, 『'93-95 노동관계집』, 1997
- _____, 『'94년 단체협약 분석 및 실질 근로조건조사보고서』, 1995.2
- _____, 『'97 임투자료집』, 1997
- 전국민주금속노동조합연맹, 『금속연맹 단체협약 비교자료집』, 1997. 2
- 전국민주노동조합총연맹 준비위원회, 『1995년 임단투와 사회개혁 투쟁 지침』, 1995.2
- 전국민주노동조합총연맹, 『민주노총 단체협약 모범안과 단체협약 실태조사 결과』, 정책보고서 96-4. 1996. 2
- _____, 『'97 민주노총 단체협약 모범안』, 정책보고서 97-14. 1997.4
- 한국경영자총협회, 『노동시장과 고용관계법』, 1995
- 한국노동연구원, 『분기별 노동동향 분석』, 1996
- 한국노동정책정보센터, 『노동관계법』, 1997
- 한국노동조합총연맹, 『1997 노동지침』, 1997년 지역순회 교육교재, 1997
- 허명구 편저, 『노동법을 아는 사전』, 돌배개, 1995
- 日本労働研究機構, 『平成 8年版 労働白書』, 労働省, 1996
- 労働省, 『平成 7年版 日本の労働政策』, 労働基準調査會, 1995
- 労働省勞政局 編著, 『労働協約等の實態-現狀分析から規定例까지』, 勞務行政研究所, 1993

• 부 록 •

- ① 한국노동조합총연맹 '97 모범단체협약안·166
- ② 한국노동조합총연맹 '97 단체협약 갱신 체결지침·186
- ③ 한국민주노동조합총연맹 '97 단체협약 모범안·191

<부록 1> 한국노동조합총연맹 '97 모범단체협약안

제1장 총 칙

○○노동조합(이하“조합”이라 칭함)과 ○○주식회사(이하“회사”라 칭함)는 헌법과 노동관계법의 기본정신에 따라 노동조건과 생활조건을 유지, 개선함으로써 조합원의 정치, 경제, 사회, 문화적 지위향상을 기하고 나아가 기업과 국민경제의 건전한 발전을 도모하고자 본협약을 체결하며, 상호 성실히 준수이행할 것을 확약한다.

제1조(유일 교섭단체) 회사는 조합이 전 조합원을 대표하여 임금, 노동조건, 조합활동권리 및 기타 사항에 관하여 교섭하는 유일한 노동단체임을 인정하고 여타의 어떠한 제2의 노동단체도 인정하지 않는다. 단, 교섭권을 상급단체에 위임할 때는 그러하지 아니하다.

제2조(협약기준과 효력) 본 협약에 정한 기준은 근로기준법, 회사의 취업규칙 및 제 규정, 여타의 개별적 근로계약에 우선하며 그중 협약기준에 미달하거나 상반되는 일체의 사항은 이를 무효로하고 그 부분은 협약기준에 따른다.

제3조(기존 노동조건과 조합활동권리 저하의 금지) 회사는 협약의 체결·갱신 또는 협약에 누락됨을 이유로 혹은 본 협약이 노동관계법보다 상회함을 이유로 기타 어떠한 명목으로도 조합이 기준에 확보하였거나 관행으로 실시해온 조합활동 권리 및 기존의 노동조건을 저하시킬 수 없다.

제4조(조합원의 자격과 가입)

1. 조합가입 대상자는 입사와 동시에 조합원이 된다. 단, 조합가입 대상자의 범위는 조합규약에 따른다.
2. 조합가입 대상자가 조합에 가입하지 아니하거나 탈퇴했을 때 회사는 즉시 그 종업원을 해고하여야 한다.
3. 회사는 해고의 효력을 다투고 있는 자, 대법원의 확정판결까지는 조합원으로 인정하며 사내외활동과 회사출입을 제한할 수 없다.

제5조(협약의 적용범위) 본 협약은 당사자인 회사와 조합 및 조합원에게 적용된다.

제6조(규정의 제정과 개폐)

1. 회사는 조합원이 열람할 수 있는 장소에 취업규칙을 비롯한 회사의 제 규정을 공시하여야 한다.
2. 회사는 취업규칙을 비롯하여 조합원과 관련된 회사에 제규정, 규칙을 제정 또는 개폐하고자 할 때는 반드시 사전에 조합과 합의해야 한다.

제2장 조합활동

제7조(조합활동의 보장) 회사는 조합원의 자유로운 조합활동을 보장하며, 어떠한 이유로도 조합운영에 개입해서는 아니되고, 조합운동을 이유로 어떠한 불이익의 처우도 하지 않는다.

제8조(근무시간중의 조합활동)

1. 회사는 조합원이 조합규약에 의한 각종 회의 또는 행사, 조합의 교육 그리고 상급단체의 회의나 교육, 외부의 관련교육에 참가하고자 할 때에는 이를 유급으로 인정한다.
2. 회사는 비전임 조합간부에 대하여도 조합의 요청에 따라 1주일에 ○시간의 근무중 조합활동 시간을 유급으로 부여하며, 조합은 이를 1개월의 범위내에서 적치 사용 할 수 있다.
3. 조합원이 조합활동으로 근무하지 못하는 시간은 근무한 것으로 간주하며 어떠한 불이익의 처우도 하지 않는다.

제9조(조합원 교육시간)

1. 회사는 월○시간의 조합원 교육시간을 유급으로 부여한다.
2. 회사는 신입사원 교육시 노동조합소개 시간을 2시간 부여한다.

제10조(근무시간중 조합활동)

1. 회사는 조합간부 및 조합원이 조합과 관련된 대내외의 각종 회의·교육·행사 및 기타사항에 대하여 참가하고자 할 때에는 이를 유급으로 인정한다. 단, 조합은 사전에 이에 대한 사항을 회사에 통보하여야 한다.
2. 회사는 조합간부 및 조합원의 조합활동으로 근무하지 못한 시간 및 일수에는 근무한 것으로 인정하며 불이익한 처우를 하지 아니한다.

제11조(조합전임자)

1. 회사는 조합의 임원, 간부 또는 조합원중에서 조합대표가 추천하는 ○명이 조합활동에 전임함을 인정하며, 직무대행에 대해서는 직무대행기간 중 전임을 인정한다. 또한 조합원의 임원, 간부 또는 조합원이 상급 노동단체의 전임으로 피선되거나 피임되었을 때 추가로 전임함을 인정한다.
2. 회사는 전임자의 전임기간을 근무한 것으로 간주하고 임금을 부담하며 전임자라는 이유로 타조합원과 일체의 불이익의 처우를 하지 아니한다.
3. 전임해제시 회사는 원직에 복직시켜야 하며 동부서의 소멸로 그것이 불가능할 때는 본인과 합의하여 원직과 대등하거나 그 이상의 지위에 승급을 감안하여 복귀시킨다.
4. 회사는 전임자의 자유로운 현장출입 및 외출을 보장한다.
5. 전임자의 월급은 통상임금의 200%에 잔업수당 60시간분을 가산 지급한다.
6. 전임기간은 근속년수에 산입되며 전임으로 인한 불이익을 받지 않는다.

제12조(출장취급) 조합원이 조합활동 관계로 조합이 인정하는 출장을 갈 때 회사는 이를 유급으로 인정하며, 그에 따르는 기간은 정상근무로 간주하여 어떠한 불이익의 처우도 하지 않는다.

제13조(조합비 및 조합부과금 등의 일괄공제와 인도) 회사는 임금지급일에 조합비 및 조합이 결의하여 공제의뢰한 각종 부과금을 일괄공제하여 당해 임금지급일 다음날까지 공제명세서와 함께 조합에 인도하고 동일이 휴일인 때는 그 다음날까지 인도한다. 단, 조합은 신규공제대상자 명단을 임금지급일 5일전까지 회사측에 통보하여야 한다.

제14조(공직취임 인정) 회사는 조합원이 조합의 상급단체, 기타 노사합의로 인정하는 단체등의 공직에 취임함을 인정한다. 단, 전임으로 여타 단체에 취임하는 자의 처우는 조합 전임자의 처우에 준하며, 비전임으로 취임하는 자의 경우는 요청시 공무활동 시간을

부여하고 동활동으로 근무하지 못하는 시간은 근무한 것으로 간주하여 어떠한 불이익
처우도 하지 않는다.

제15조(사내 홍보활동의 보장)

1. 회사는 조합의 자유로운 사내 홍보활동을 보장한다.
2. 회사는 정문과 식당에 조합전용 게시판을 설치하며, 조합은 조합활동과 관련된 사
항에 대하여 회사구내에서 사내방송, 인쇄물 게시·첨부·배포질서를 지키며 자유로이
할 수 있다.
3. 조합은 조합활동과 관련되지 않는 특수한 내용의 현수막 유인물·인쇄물에 대하여
는 사전에 회사와 협의한다.

제16조(시설편의 제공)

1. 회사는 조합의 의견을 들어 조합사무실로 적합한 건물 또는 그 일부를 조합전용
사무실로 대여, 조합이 관리케 하며 조합활동에 필요한 시설·비품·집기, 교환 및 직통
전화등을 제공하고 특별한 사정이 없는 한 조합의 각종 회의 및 교육과 행사를 위한 장
소와 통신, 방송등 제반시설을 제공한다.
2. 회사는 조합사무실의 관리유지비를 부담한다.
3. 회사는 조합과 관련된 상급단체나 노조 및 외부인의 자유로운 조합 사무실 출입을
보장한다.

제17조(문서열람, 복사 및 자료제공)

1. 회사는 조합원이 열람할 수 있는 장소에 제규정을 공시하여야 한다.
2. 회사는 조합의 요청이 있을시 조합원에 관한 사항, 임금과 노동조건에 관한 사항,
산업안전에 관한사항, 산업안전에 관한 사항, 재무제표, 생산량 및 생산성향상에 관한 사
항등 조합활동에 필요한 제반문서 및 자료의 열람과 제공·복사에 최대한 협조해야 하
며 이를 거부할 수 없다. 단, 조합은 회사가 기밀로 정하는 사항에 대해서는 보안을 유지
해야 한다.

제3장 임금 및 퇴직금

제18조(임금의 원칙)

1. 회사는 조합원과 그 가족의 인간다운 생활을 보장할수 있는 생계비를 임금으로 지
급함을 원칙으로 한다.
2. 회사는 매월 ○일에 조합원의 임금을 통화로 전액 본인에게 지급하며 급여명세표
에는 임금대장에 의한 임금종류를 기재한다. 단, 통장으로 입금하는 경우에는 매월 ○일
에 사전에 조합원이 지정하는 통장계좌에 입금하며 지급일이 휴일일 때는 그 전일에 지
급하여야 한다.
3. 회사는 조합원에 대한 임금 관계 규정과 복지등 제반사항의 제정, 변경을 하고자
할 때에는 사전에 조합과 협의한다.
4. 회사가 예산을 편성할 때 조합원과 관련된 사항에 대하여는 사전에 조합의 의견을
들어서 결정한다.

제19조(임금의 정의와 구성)

1. 임금이란 노동력의 댓가로서 조합원에게 지급되는 일체의 금품을 말하며, 그 구성
은 다음과 같다.
- 1)기본급

<p>2)제주당 3)상여금 4)복지후생비 5)기타 임의로 지급되는 금품</p> <p>2. 통상임금이란 소정의 근로를 한 조합원에게 정기적으로 지급하기로 정하여진 임금을 말한다.</p> <p>3. 통상임금의 범위에 포함되는 임금은 다음과 같다. ①기본급 ②직책수당 ③가족수당 ④근속수당 ⑤생산장려수당 ⑥벽지수당 ⑦위협수당 ⑧물가수당 ⑨기술수당 ⑩면허수당 ⑪식대(현물포함) ⑫현장수당 ⑬출납수당 등 연장, 야간, 휴일수당을 제외한 모든 수당</p> <p>제20조(임금인상) 조합원의 임금인상은 매년 ○월○일을 기준으로 하여 단체교섭을 통하여 결정한다.</p> <p>단, 인상내역은 별도 임금협정서에 의하며, 임금교섭이 지연될 때는 소급 적용한다.</p> <p>제21조(물가상승분의 보전) 회사는 임금협정 유효기간 중이더라도 시중 물가가 현저하게 올라 조합원의 실질임금 저하가 예상될 경우에는 노사합의로 실질임금과 생계비 보전을 위해 물가수당의 신설 또는 증액등 대책을 강구한다.</p> <p>제22조(단일호봉제 및 경력합산) 회사는 조합원에 대해 단일호봉제를 실시하며 경력합산은 회사 관계규정에 의한다.</p> <p>제23조(임금 저하 불가)</p> <ol style="list-style-type: none">1. 회사는 조합원의 부서이동, 배치전환, 월급제를 일급제로, 일급제를 월급제로 전환을 이유로 또한 노동시간 단축, 생산성 저하 또는 경영부실등 어떠한 이유로도 기본급 또는 통상임금을 저하시킬 수 없다.2. 소정노동시간 단축등을 이유로 회사는 종전 노동시간을 기준으로한 조합원의 임금총액을 저하시킬 수 없다. <p>제24조(동일노동 동일임금) 여자조합원이 남자와 동일한 직종에서 근로할 시에는 동일한 임금을 주어야한다.</p> <p>제25조(임금의 임의 공제금지) 다음 각호를 제외하고는 임금에서 공제하지 못한다. 다만 예상치 못한 각종 성금에 대해 공제할 경우에는 사전에 노조의 동의를 구해 공제할수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none">1. 갑근세, 주민세, 교육세2. 조합비, 조합결의에 의한 의무금3. 국민연금부담금, 고용보험부담금, 의료보험료, 재형저축부금, 조합이 동의한 보험료, 본인이 동의한 각종 금액4. 기타 조합과 회사가 공제키로 합의한 사항 <p>제26조(비상시 지불) 다음 각호에 해당하는 조합원이 기왕의 노동력 제공에 대한 대가를 청구할 때 회사는 임금 지급일 이전이라도 이를 즉시 지급하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none">1. 배우자 또는 본인의 출산2. 본인 또는 자녀의 결혼3. 자녀의 입학4. 본인 또는 직계가족의 질병, 사고, 재해, 사망5. 본인의 휴직, 퇴직, 해고6. 본인의 입대7. 천재지변 기타 돌발적인 사고로 객관적인 타당성을 노사쌍방이 인정할 때 <p>제27조(정기승급)</p>
--

회사는 조합원의 호봉간 승급에 필요한 기간은 ○월로 하며 매월 채용일자를 기준으로 하되 1일이후 월중에 채용된자는 익월 1일자로 승급발령한다.

제28조(특별승급)

회사는 표창 및 회사 관계규정에 의하여 정기승급외에 특별승급과 노사간의 합의에 따라 특별승급을 실시 할 수 있다.

제29조(연장야간·휴일근로수당)

연장·야간·휴일근로수당은 다음 각호와 같다.

1. 조출 및 연장근로수당은 통상임금의 100분의 50을 가산지급한다.
2. 야간근로(22:00~06:00)수당은 통상임금의 100분의 70을 가산지급한다.
3. 휴일근로시에는 통상임금의 100분의 50을 가산지급한다.

제30조(휴업지불)

회사는 다음의 사유로 휴업하는 기간에는 평균임금의 90%이상을 지급한다. 단, 회사는 휴업하고자 할때 사전에 조합과 합의해야 한다.

1. 정진, 단수등으로 인한 휴업기간
2. 원료, 자재 수급부족, 기계보수 및 점검으로 휴업하는 기간
3. 기타 회사 귀책사유로 휴업 또는 휴무하는 기간

제31조(상여금)회사는 다음과 같이 상여금을 지급한다.

1. 정기 고정 상여금
 - ① 지급기준 : 통상임금
 - ② 지급률 : ○○○%
 - ③ 지급시기 : ○월, ○월, ○월, ○월 급료지급일, 추석, 설날 등
 - ④ 지급대상 : 전 조합원
2. 성과 상여금 : 경영성과가 좋을 때는 통상임금의 ○○○%를 연말에 전조합원에게 추가 지급한다.
3. 기타 변동 상여금 : 노사합의로 특정 지급 사유가 발생할 경우 지급한다.
4. 상여금 지급일 이전에 입사, 복직, 퇴직하는 자의 상여금은 일할 계산 한다.

제32조(퇴직금 누진제)

1. 회사는 1년이상 근속한 조합원이 퇴직, 사망하거나 해고당하였을 때 매월 정기급여, 상여금, 연장·야간·심야·연월차 수당 등 법정수당과 체수당, 기타 지급한 모든 임금과 금품을 합산한 평균임금으로 근속년수 1년에 누진율을 가산한 평균임금을 퇴직금으로 지급하며, 1년 미만의 월수에 대해서는 일할 계산하여 지급한다.
2. 퇴직금 및 일체의 미청산 금품은 사직서 제출일(또는 해고일)로부터 14일이내에 지급한다.
3. 근속년수는 입사일로부터 퇴직일까지의 기간으로 한다. 수습기간, 휴직기간은 근속년수에 포함되며, 계열사 진출, 형식적 퇴사재입사는 계속 근무한 것으로 간주 한다.

제33조(퇴직 위로금)

1. 회사는 5년이상 장기근속자가 퇴직할 때는 1개월분, 10년이상 근속자는 2개월분, 15년이상 3개월분, 20년이상 4개월분, 25년이상 5개월분, 30년이상 6개월분의 평균임금을 퇴직위로금으로 지급한다.
2. 회사는 조합원이 업무상 부상 또는 질병으로 퇴직하거나 순직으로 인하여 퇴직할 때는 다음의 지급률을 가산지급한다.
 - 1) 업무상 부상 또는 질병으로 퇴직한 자 : 기준지급률의 3할 가산
 - 2) 순직으로 인하여 퇴직한 자 : 기준 지급률의 10할 가산

제34조(퇴직금 적립의무)

회사는 조합원의 퇴직금 지급을 보장하기 위하여 매년 발생하는 전 조합원 퇴직급여

중당금의 80%이상을 노사공동 관리하에 다음해 1월말까지 시중금융기관에 적립하고 다음과 같이 시행한다.

1. 회사는 퇴직금 적립통장 사본을 문서로서 조합에 통보해야 한다.
2. 적립된 퇴직금은 퇴직금지급 이외의 용도에 사용해서는 안되며 용도의 사용이 불가피한 경우에는 반드시 조합의 사전 동의를 얻어야 한다.
3. 적립금에서 발생하는 이자는 조합원에 귀속한다.

제35조(기타 제수당)

회사는 해당 조합원에게 다음 각호와 같이 수당을 지급한다.

1. 가족수당 : 부양가족 1명당 ○○○○원
2. 능률수당 : 조합원 1인당 ○○○○원
3. 직책수당 4.주거수당 5.물가수당 6.현장수당 등

제4장 노동시간·휴일·휴가

제36조(소정노동시간) 소정노동시간이라 함은 실제의 작업시간, 작업지시 시간, 조회 시간, 품질관리(QC)활동시간, 청소시간, 교육시간, 체조시간, 중식시간, 석식시간 등 회사의 통제하에 있는 일체의 시간 및 회사가 주관하는 각종 행사시간을 말하는데, 그 기준은 다음과 같다.

1. 1일8시간, 1주일 40시간을 기준 노동시간으로 한다.
단, 18세미만 자는 1일7시간, 1주일에 35시간을 기준노동시간으로 한다.
2. 월 소정노동시간은 ○시간으로 한다.
3. 지하 및 유해·위험부서는 1일 6시간, 1주일에 30시간을 기준 노동시간으로한다.
4. 소정노동시간이 단축되었다는 이유로 기준내 임금이 저하될 수 없으며 근로시간 단축분은 기본급에 포함시킨다.

제37조(노동시간의 변경)

① 회사는 노동조합과 서면합의에 의하여 다음 각호의 사항을 정한 때에는 1개월간의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위내에서 특정주에 40시간을, 특정일에 8시간을 초과하여 근로하게 할수 있다. 이 경우에도 특정주의 근로시간은 50시간을 초과할수 없으며 특정일의 근로시간은 10시간을 초과할수 없다.

- 1.대상조합원의 범위
2. 단위기간(1개월이내의 일정기간)
3. 단위기간에 있어 근로일 및 당해 근로일별 근로시간

② 제1항의 규정은 15세 이상 18세 미만의 조합원과 임신중인 여자조합원에 대하여는 이를 적용하지 아니한다

③ 회사는 제1항의 규정에 의한 근로시간을 변형할 경우에는 기존의 임금수준이 감소하지 않도록 임금보전방안을 강구하여야 한다.

제38조(휴게시간)

1. 1일8시간 노동에 대한 휴게시간은 오전 오후 각 10분씩, 점심시간은 60분으로한다.
2. 소정노동시간을 초과하는 매 2시간마다 10분의 휴게시간을 부여하며 초과노동을 위한 석식시간은 30분으로 한다.
3. 유해·위험부서의 휴게는 50분 노동마다 10분씩한다.
4. 석식 및 휴게시간은 노동시간으로 간주하며 유급으로 실시한다.

5. 동·하절기에 기온차가 심할 때에는 노사협의하 별도의 유급휴계시간을 부여한다.
6. 휴계시간은 조합원에게 일제히 그리고 자유롭게 사용할 수 있도록 보장한다.

제39조(시업 및 종업시각)

1. 시업 및 종업시각등은 다음과 같다.

시업시각 : 0시0분
 휴계시간 : 0시0분 ~ 0시0분
 점심시간 : 0시0분 ~ 0시0분
 휴계시간 : 0시0분 ~ 0시0분
 종업시각 : 0시0분
 토요일 종업시각 : 0시0분

2. 회사가 시업시각이나 종업시각등 근무시각을 변경하고자 할 때는 최소한 10일전에 조합에 통보해야 하며, 조합의 합의없이 변경할 수 없다.

제40조(초과근로, 야간근로, 휴일근로)

1. 초과근로, 야간근로, 휴일근로를 시키고자 할 때 회사는 최소한 3일전에 통보해야 하며, 반드시 당해 조합원 및 조합의 사전 합의를 얻어야 하고, 강제근로를 명할 수 없으며, 이를 조합원이 거부한 것을 이유로 불이익 처분을 하지 못한다.
2. 초과근로는 1일 2시간, 1주일에 12시간을 초과하지 못한다.
3. 초과근로, 야간근로, 휴일근로에 대해서는 통상임금의 〇〇%를 가산 지급한다.
4. 초과근로, 휴일근로, 야간근로가 중복될 때 회사는 통상임금의 〇〇〇%를 각각 가산지급한다.

제41조(유급휴일)

회사는 조합원에게 다음과 같이 유급휴일을 준다. 단, 유급휴일이 기타 유급휴일과 중복될시는 다음날을 유급휴일로 한다.

1. 주휴일 : 매주 토, 일요일
2. 명절
 - ① 신정 : 1월 1일 ~ 1월 3일(3일간)
 - ② 설날 : 음력12월29일 ~ 1월3일(5일간)
 - ③ 추석 : 음력8월13일 ~ 17일(5일간)
 - ④ 단오절 : 1일
3. 4대절 : 3.1절, 제헌절, 광복절, 개천절 각1일
4. 국공휴일 : 식목일, 어린이날, 현충일, 석가탄신일, 국군의 날, 한글날, 성탄절 각1일
5. 노동절 : 5월1일
6. 회사창립일, 노조창립일, 노동조합 정기총회일 각1일
7. 하기휴가 : 6일
8. 임시 국공휴일, 공민권 행사를 위한 각종 선거일
9. 정부가 새로이 법정공휴일을 지정하면 자동적으로 유급휴일이 된다.
10. 기타 노사합의로 결정한 날

제42조(월차유급휴가)

1. 회사는 월간 소정근로일수를 개근한 조합원에게는 월 1일의 유급휴가를 부여한다.
2. 월차휴가는 자유로이 사용할 수 있고, 결근시는 월차휴가로 자동 대체한다.
3. 회사는 특별한 사정이 없는 한 조합원이 청구한 날짜에 월차휴가를 부여한다.
4. 휴일, 휴가, 휴직, 휴업, 쟁의기간은 월차휴가 계산에 있어 각각 근무한 것으로 간주한다.
5. 미사용 월차휴가는 1개월이 경과한 첫달 급료지급일에 지급일 당시 통상임금의 150%를 지급함으로써 보상한다. 단, 회사 귀책사유로 사용하지 못했을 때는 통상임금의

<p>200%를 지급한다.</p> <p>6. 퇴직 또는 장기휴직시 미사용 월차휴가는 통상임금의 150%를 지급한다.</p> <p>제43조(연차유급휴가)</p> <p>1. 회사는 입사일일을 기준으로하여, 연간 소정근로일수를 개근한 조합원에게는 12일, 90%이상 근무한 조합원에게 10일, 80%이상 근무한 조합원에게 8일의 연차휴가를 유급으로 부여한다.</p> <p>2. 회사는 2년이상 계속 근무한 조합원에게 대하여는 1년을 초과하는 매1년에대해 제1항의 휴가일수에 1일의 유급휴가를 추가로 부여한다.</p> <p>3. 회사는 조합원이 청구한 날자에 연차휴가를 부여하며, 회사형편에 맞추어 연월차휴가 사용을 조합원에게 강요할 수 없다.</p> <p>4. 휴일, 휴가, 휴직, 업무상 재해나 질병으로 인한 요양기간, 휴업, 쟁의기간은 월차휴가 계산에 있어 각각 근무한 것으로 간주한다. 계속 근무년수는 입사일로부터 계산하며, 계열회사 진출입, 형식적 퇴사, 재입사는 계속 근무한 것으로 간주한다.</p> <p>5. 미사용 연차휴가는 1년이 경과한 첫달 급여지급일 당시 통상임금의 150%를 지급함으로써 보상한다. 단, 회사귀책사유로 사용하지 못했을 때는 통상임금의 200%를 지급한다.</p> <p>6. 퇴직 또는 장기휴직시 미사용 연차휴가는 통상임금의 150%를 지급한다.</p> <p>제44조(병가) 조합원이 개인적 질병 부상으로 연월차휴가를 다 사용하고도 부족할 때는 연월차 휴가를 포함하여 60일까지 병가를 부여하며, 동기간에 대해서는 평균임금의 100%를 지급한다.</p> <p>제45조(공가)</p> <p>1. 회사는 조합원이 다음 각호의 사항을 수행하기 위하여 필요한 시간 또는 일수를 청구하면 이를 거부하지 못하며, 이로 인해 근무하지 못한 시간 또는 일수는 근무한 것으로 간주한다.</p> <p>1) 예비군 훈련, 민방위 훈련, 기타 각종 병역의무를 수행할 때(단, 현역복무 및 방위복무는 제외)</p> <p>2) 법원, 노동위원회, 국회, 기타공공기관에 증인, 참고인, 피고인, 원고등으로 출두할 때</p> <p>3) 법률의 규정에 의하여 투표에 참가하려 할 때</p> <p>4) 천재지변, 교통차단 기타의 사유로 출근이 불가능 할 때</p> <p>2. 주야간근무를 마치고 예비군 훈련 또는 민방위훈련을 받을 때는 연장근무로 인정하며, 다음날 그 시간만큼 출근을 연기한다. 단, 훈련기간이 4시간을 초과했을 때는 다음날 유급으로 쓴다.</p> <p>3. 병역법에 의한 징병검사를 받을 때는 지역을 불문하고 3일의 유급휴가를 부여한다.</p> <p>제46조(휴일 중복시 처리) 주휴일과 유급휴일이 겹칠 때는 2일의 유급 휴일을 실시한다.</p> <p>제47조(대체근무) 휴일의 타일의 대체근무는 노사합의에 의한다.</p> <p>제48조(하기유급휴가) 회사는 조합원의 사기아양을 위하여 7월 하순에서 8월상순 사이에 일요일을 제외한 6일의 하기 유급휴가를 주며, 어떠한 경우에도 연월차휴가와 상계할 수 없다.</p>
--

제5장 인사·경영 및 고용안정

제49조(인사원칙)

1. 회사는 신규채용 및 조합원의 승진, 승급, 휴직, 배치전환, 징계, 해고 등을 위해 노사 각각 ○ 명씩 동수로 인사위원회를 구성하며, 과반수 찬성으로 시행한다. 단, 가부동수일 경우 부결로 처리한다.

2. ○○인 이상의 조합원의 대량인사는 2/3이상의 합의를 본뒤 실시하여야 한다.

3. 조합의 임원, 간부, 대의원, 전임자에 대한 인사는 2/3이상의 합의로 실시하여야 한다.

4. 조합원의 계열사간 이동은 반드시 사전에 조합과 합의를 본뒤 실시하여야 한다.

제50조(통지의무) 회사의 인사결정에 이의가 있을 때 조합과 해당 조합원은 인사결정통보를 받은 날로부터 15일 이내에 이의를 제기할 수 있으며, 이의가 제기되면 회사는 조합대표와 당해 조합원 및 그 조합원의 소속대원이 참석한 가운데 인사위원회를 7일 이내에 재심의하여 3일 이내에 결정사항을 서면으로 통보하여야 한다.

제51조(감원자 및 피부양자 우선채용) 회사는 감원자의 재입사 요구가 있을 때는 최우선적으로 채용해야 하며, 정년퇴직자, 업무상 또는 업무의 상병으로 장애를 입어 불가피하게 해고(퇴직)된 자, 타의로 감원된 자의 요구가 있을 때에는 피부양가족을 우선적으로 채용하여야 한다.

제52조(수습기간 및 임시직의 사용기간)

1. 신규채용자의 수습기간은 1개월을 초과할 수 없다.

2. 임시직의 사용기간은 1개월 이내로 하고, 1월이 경과되면 자동으로 정식 직원이 된다.

3. 임시직의 경우 1월이 경과되기 직전에 재계약하거나 타 임시직을 고용하여 교체하는 행위를 하여서는 아니된다.

제53조(승진·승급)

1. 조합원의 승진·승급은 모든 조합원에게 차별없이 공정하게 적용되어야 하며, 군복무기간은 경력으로 인정한다.

2. 정기승급은 ○월 ○일, ○월 ○일을 기준으로 실시하며 각각 ○호봉씩 승급한다.

제54조(징계사유)

1. 회사는 종업원중 다음 각호에 해당하는 자를 제외하고는 징계할 수 없다.

1) 정당한 이유없이 10일이상 무단결근할 때(단, 결근중 연락이 있는자는 예외로 한다.)

2) 고의 또는 과실로 회사에 막대한 재산상의 손실을 끼쳤을 때

3) 조합원 또는 조합에 대하여 부당노동행위를 자행했거나 조합에 불이익한 행위를 한자

2. 징계사유에 대한 입증책임은 징계를 요청한 측에 있으며, 이를 결하고는 징계할 수 없다. 또한 해당 조합원이 징계의 부당성을 입증하지 못함을 이유로 징계사유 입증을 대신할 수 없다.

제55조(징계의 종류) 징계의 종류는 다음과 같다.

1. 경고 : 구두상 주의

2. 견책 : 시말서 제출

3. 감봉 : 1회에 한하며 월 통상임금의 20분의 1이내

4. 출근정지 : 1회에 한하며 5일이내

5. 징계해고

<p>제56조(징계절차) 회사가 조합원을 징계하고자 할 때에는 다음의 절차를 거쳐야 하며, 이를 따르지 않은 징계는 무효로 한다.</p> <ol style="list-style-type: none">1. 조합원을 징계하고자 할 때에는 반드시 징계위원회를 개최해야 하며 대상자의 인적사항, 징계사유, 징계위원회 개최 일시 및 장소를 명시하여 징계위원회 개최7일전까지 징계위원회 및 해당자에게 서면으로 통보하여야 한다.2. 징계위원회는 징계사유 발생으로 부터 15일 이내에 개최해야 하며, 해당 조합원에게 반드시 소명의 기회를 주어야 하고, 증인을 신청할 때는 이를 받아 들여야 한다.3. 징계위원회는 참석 징계위원들이 서명, 날인한 회의록을 3통 작성하여, 조합과 회사 및 징계대상 조합원이 각각 1부씩 보관한다.4. 징계를 받은자는 징계 결정 통보를 받은 날로 부터 7일 이내에 재심을 청구할 수 있고, 재심 청구가 있을시 징계위원회는 접수일로부터 7일 이내에 재심사하여 통보하여야 한다.5. 재심은 원심보다 중징계를 할 수 없으며, 재심 결정시까지 원심의 효력은 정지된다.6. 위 각호(1~5)에 해당하는 징계절차에 하자가 있을 시는 동위원회에서 결정한 어떠한 사항도 효력을 발생하지 못한다. <p>제57조(휴직사유 및 그 기간) 회사는 조합원이 다음 각호에 해당 할 때 휴직을 명할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none">1. 업무의 부상 또는 질병으로 14일 이상의 장기요양을 요할 때 : 요양기간2. 병역법, 전시동원법 또는 기타 법령에 의하여 징소집되었을 때 : 징집, 소집 또는 동원기간3. 형사사건으로 구속 또는 수배되었을 때 : 구속 또는 수배기간4. 생후 1년미만의 영아를 가진 여성 조합원이 산전산후 휴가를 포함하여 1년 이내의 기간을 정하여 육아휴직을 요청할 때 : 1년 이내5. 개인사정으로 휴직을 요청할 때 : 6개월 이내6. 기타 노사가 합의한 경우(단, 5호 해당자의 휴직기간은 개별적 사정을 감안하여 결정한다.) <p>제58조(휴직자 처우)</p> <ol style="list-style-type: none">1. 휴직종료후 복직하였을때 휴직기간은 근속년수에 포함하며, 승진, 승급 및 기타 일체의 사항에 대하여 정상근로한 경우와 동일하게 취급하고 어떠한 불이익처우도 하지 않는다.2. 휴직중 사망자퇴직자의 평균임금은 평균임금계산 기간은 휴직전 3개월로 한다.3. 제56조 1호, 4호의 휴직기간중 임금은 평균임금의 80%를 지급한다. 5호, 6호의 경우는 그때그때 회사와 합의하여 정한 조건으로 임금을 지급한다.4. 휴직만료일 이전에 휴직사유가 해소되지 않을 때는 휴직만료 10일전까지 휴직기간 연장원을 제출하여야 한다. <p>제59조(복직)</p> <ol style="list-style-type: none">1. 휴직자는 휴직기간 만료후 30일 이내에 복직원을 제출해야 하며 그러하지 않을 때는 퇴직한 것으로 간주한다.2. 휴직기간이 만료되거나 휴직기간 만료전이라도 휴직사유가 소멸되어 휴직자가 복직코자할 때 회사는 즉시 원직에 복직시켜야 한다. 단, 원직이 소멸 또는 6개월 이상의 휴직으로 원직복귀가 어려울 때는 본인과 합의하여 동등 직급을 복직시킨다.3. 복직신고를 한 날로부터 7일 이내에 복직명령을 하지 아니할 때는 8일째되는 날 당연히 복직된 것으로 한다. <p>제60조(해고)</p>
--

회사는 다음 각호에 해당하는 경우를 제외하고는 취업규칙등 어떠한 방법으로도 해고할 수 없다.

1. 정신 또는 신체 장애로 직무를 도저히 감당할 수 없고 회복이 불가능 할 때 단, 이 경우 의사의 진단서를 첨부해야 한다.
2. 징계해고가 결정되었을 때
3. 휴직자가 휴직기간 만료후 30일이 경과하여도 복직원을 제출하지 않았을 때
4. 조합가입을 거부하거나 조합에서 탈퇴한 자

제61조(해고의 예고) 회사가 조합원을 해고하고자 할 때는 90일 이전에 본인과 조합에 통보해야 한다. 단, 통보하지 않았을 때는 평균임금의 90일분 이상을 가산지급하여야 하며, 조합을 탈퇴한 자는 예외로 한다.

제62조(해고의 제한) 회사는 조합원이 다음 각호에 해당할 때는 절대로 해고할 수 없다.

1. 업무상 부상 또는 질병으로 요양중이거나 완치후 3개월간
2. 산전산후 유급 휴가중이거나 그후 3개월간
3. 조합활동을 이유로 구속, 수배중이거나 석방후 3개월간

제63조(부당징계 및 해고) 징계에 의한 해고등 불이익을 당한 조합원이 노동부, 노동위원회, 법원의 판결에 의해 부당해고 등 불이익 판정을 받았을 때 회사는 다음의 조치를 취하여야 한다.

1. 부당징계의 판정서 또는 결정서가 접수된 날로 부터 징계를 무효처분한다.
2. 징계로 인해 출근하지 못한 기간의 임금에 대해서는 출근시 당연히 받았을 임금은 물론 평균임금의 200%를 추가가산 보상해야 하며, 소송등에 수반된 제경비를 즉시 지급해야 한다.
3. 회사가 해당기관의 판정에 불복하여 재심을 청구하거나 행정소송을 제기하더라도 초심결정에 따라 7일이내에 즉시 복직시켜야 한다.

제64조(인원정리 또는 정리해고) ① 회사는 3인 이상의 조합원을 경영상의 이유로 해고하고자 하는 경우에는 회사의 도산이 우려되거나 경영악화로 사업계속이 불가능한 경우와 기업재정상 심히 곤란한 처지에 놓일 우려가 있는 경우에 해당한다.

② 회사는 인원을 감원 또는 정리하고자 할때 적어도 90일 이전에 조합에 통보해야 하며 정리대상, 규모 방법및 보상금 등을 포함한 제반사항을 다음 각호의 원칙을 따르되, 기타 구체적인 사항은 조합과 사전에 합의하여야 한다.

1. 퇴직을 자원하는 조합원에게 퇴직금 이외에 평균임금의 근속년수 1년에 대하여 평균임금의 70%를 추가지급하고 퇴직시킨다.
2. 제1항의 조치에도 불구하고 자퇴자가 감원계획 인원내 미달할 때는 임시직원수 습직원단기근속자 순위로 정리한다.
3. 사업을 휴폐업할시에는 사전에 조합의 동의를 얻어야 하며, 보상 등 휴폐업대책에 대해서는 노사합의로 실시한다.

제65조(하도급 및 용역전환)

1. 생산부서의 일부를 외주처리하거나 하도급 또는 용역으로 전환코자 할 때 회사는 조합원의 직장 및 생계 보장을 위하여 반드시 사전에 조합과 합의하여야 한다.

2. 회사는 외주계약이 체결되면 외주 또는 하도급 업체의 주소와 대표자 전화번호 등을 노동조합에 통보해야 한다.

3. 명칭여하에 관계없이 하도급 성격으로 전환되는 조합원의 임금 및 노동조건은 변경할 수 없으며 별도의 노동조합을 결성하게 하여야 한다.

제66조(회사의 분할합병양도)

1. 회사는 회사의 정리해산, 이전 또는 업종전환시 이로 인해 발생하는 해고 및 감원

<부록 1> 한국노동조합총연맹 '97모범단체협약안 187

의 충격을 최소화하기 위해 3개월 전에 이를 조합에 통보해야 하고 그 구체적 사항에 대해서는 반드시 사전에 조합과 합의해야 하며, 종업원의 전직훈련 및 취업을 보장한다.

2. 회사는 회사의 정리해산, 이진, 업종전환으로 해고 및 감원이 발생할 시 일체의 체불임금을 통화로소 청산하고 조합원의 생계보장과 직장이전을 위한 준비금으로 평균임금을 6개월분을 전조합원에게 지급한다.

3. 3개월 전에 미리 통보하지 않았을 때 회사는 3개월분의 평균임금을 전 조합원에게 추가로 지급해야 한다.

제67조(공장이전) 회사가 공장을 이전하고자 할 때는 1년전에 미리 공장이전계획을 조합에 통보한 뒤 조합의 합의를 얻어야 하며, 공장이전에 따른 제반 대책을 조합의 합의하에 강구해야 한다.

제68조(정년)

1. 조합원의 정년은 만 60세가 종료되는 연말로 한다.

2. 필요에 따라 정년을 연장할 수 있다. 그러나 조합원의 자격은 승계되며 처우에 관해서는 인사위원회에서 결정한다.

제6장 산업안전보건 및 재해보상

제69조(산업안전보건위원회) 회사내에 산업안전 및 보건에 관한 사항을 심의 수행하기 위하여 다음과 같이 산업안전보건위원회를 설치, 운영한다.

① 산업안전보건위원회는 회사측 ○인(관리책임자, 산업보건의, 안전관리자, 보건관리자 1인포함), 노동조합에서 임명한 조합측 위원 ○명으로 구성된 노사동수의 산업안전보건위원회를 설치 운영한다. 단, 간사는 1명씩 선임하고 위원장은 노사양측이 교대로 맡는다.

② 본 위원회는 2개월 마다 정기회의를 개최하며, 양측 간사중일방의 요청이 있을시 임시회의를 개최한다.

③ 본 위원회는 산업안전보건법 제13조제1항에 규정된 사항을 심의하며 합의된 사항은 단체협약과 동일한 효력을 지닌다.

제70조(안전보건관리자의 임명)

① 회사는 산업안전보건법 제13조, 제14조, 제15조, 제16조와 동법 시행령에 의거 유자격 안전보건관리 책임자, 안전관리자, 보건관리자, 안전담당자를 선임할 때에는 노동조합의 동의를 얻어야 하며 그 직무를 전담케 한다.

② 회사는 제1항의 안전보건관계자에 대하여 그 직무상 필요한 의견 개진 또는 활동등을 이유로 어떠한 불이익도 주어서는 아니되며, 노동조합의 동의 없이 해고 등 어떠한 징계도 할 수 없다.

제71조(안전보건 관리규정 및 수칙 제정)

1. 회사는 조합과 합의하여 안전 보건 관리규정 및 수칙을 제정하고 이를 준수한다.

2. 조합원은 안전 보건 관리규정 및 규칙을 준수한다.

제72조(안전보건 교육)

1. 회사는 조합원이 새로운 기계 도입 및 배치전환으로 새로운 직무를 담당하게 될 때 또는 유해·위험부서에 배치될 때 필요한 교육과 안전교육을 유급으로 실시

2. 회사는 매월2시간 이상의 안전보건교육을 산업안전보건위원회 주관하에 유급으로 실시하며, 조합의 요청이 있을시 조합과 합의하여 감사를 초빙한다.

3. 산업안전보건에 관한 외부교육이 있을시 조합측 안전관계자(또는 산업안전 보건위원회 조합측위원)를 최우선적으로 파견하며 회사는 이에 필요한 시간과 경비를 지원한다. 또한 노조간부의 산업안전보건교육 참여를 보장한다.

제73조(작업중지권 등)

1. 회사는 노동조합의 산업안전보건 활동이 조합원의 안전과 건강유지 및 회사의 발전에 반드시 필요함을 인정하며 회사 내 작업상 안전 및 환경개선을 위한 대내외활동을 인정하고 필요경비를 지급한다.

2. 노조는 작업장내에 위험요소가 있을시 조합원으로 하여금 작업을 중지하게 하고 회사가 위험요소를 제거한후 작업을 재개하도록 한다.

제74조(안전보호장구)

회사는 작업의 성격에 따라 필요한 안전보호 장구를 조합원에게 무료로 지급하며, 산업안전보건법 제35조에 의한 검정합격품을 사용하여야 한다.

제75조(의무실 설치 및 구급시설)

1. 회사는 의무실을 설치,운영하고 유자격 간호사를 두며 조합원 재해시 응급조치할 수 있는 의료시설과 의약품을 비치해야 한다.

2., 회사는 응급화자 발생시 신속한 후송을 위하여 구급차를 작업장 근처에 항상 대기시킨다.

제76조(작업환경 측정)

1. 회사는 관계법령에 정하는 바에 따라 조합의 임회하에 매년1회이상 작업환경 측정을 실시한다. 단, 작업환경측정기관은 노동조합과 합의하여 결정한다.

2. 회사는 작업환경 측정전에는 측정에 대한 계획을 측정후에는 측정결과를 조합에 문서로써 통보하여야 한다.

3. 조합은 측정전 계획에 대하여 전문가로부터 자문을 받을 권리가 있으며, 회사는 자문 의견을 산업안전보건위원회의 의견을 거쳐 작업환경측정에 반영해야 한다.

4. 회사는 조합이 안전보건 문제에 대한 조사, 작업환경측정 등의 예비활동을 행하고자 할 때 이를 적극 보장한다.

5. 회사는 작업환경 측정 결과 이상이 발견되었을 때는 그 결과에 따라 당해 시설 및 설비으 설치 또는 개선 등 적절한 조치를 취하여야 한다.

제77조(정기건강 진단)

1. 회사는 노동조합과 합의하여 지정된 의료기관으로 하여금 조합의 임회하에 소정의 건강진단을 다음과 같이 실시한다

- 1) 회사는 채용시 건강진단을 실시한다.
- 2) 회사는 전조합원을 대상으로 일반건강진단을 매년 ○월에 1회 실시한다.
- 3) 회사는 법에 정해진 바에 따라 특수 건강 진단을 매년 ○월과 ○월에 2회 실시한다.

4) 건강진단의 대상자와 검사항목은 법에 정해진 이외에도 작업으로 인해 건강장해가 우려되는 노동자에 대해서는 조합의 요구에 따라 필요한 추가검사를 실시한다.

.2. 1항의 건강진단에 소요되는 비용은 회사측이 부담하고 진단에 소요되는 시간은 근무시간으로 인정한다.

제78조(정기건강진단의 사후조치)

1. 회사는 건강진단 종료후 적어도 2개월 이내에 산업안전보건위원회에 건강진단 결과를 보고하고 검토, 협의를 거친후 신속히 필요한 조치를 강구하고 담당 의사로 하여금 건강진단 결과에 대하여 설명하도록 하여야 한다. 필요한 경우 노동자 개인에게도 설명하도록 한다.

2. 회사는 건강진단의 결과 건강관리상 중의를 요하는 자(C판정)와 일반질병에 이완

<부록 1> 한국노동조합총연맹 '97모범단체협약안 189

된 자(D2관정)의 경우 기존의 노동을 계속함으로써 병세가 악화될 우려가 있는 조합원에 대해서는 경미한 작업으로 배치전환 또는 근로시간 단축 등 치료상 필요한 조치를 본인 및 노동조합과 합의하여 실시한다. 단, 이때의 임금과 근로조건은 종전과 같아야 한다.

3. 회사는 건강진단 결과 작업병에 이환된 자가 발생한 경우에는 산재보험에 의한 요양신청과 해당 부서의 작업환경개선에 만전을 기한다.

4. 특수 건강진단의 결과에 관하여 노사협의를 의해 필요하다고 인정될 때는 임시 작업환경 측정을 실시한다.

5. 회사는 건강진단 결과 보고서, X선사진을 비롯한 제반검사결과등 건강진단의제 자료를 10년 이상 보존하고 본인에 관계된 자료에 한해서 본의의 청구가 있을 때에는 이것을 대출한다.

6. 회사는 건강검진의 결과 요양을 필요로 한 조합원이 건강을 회복할 시에는 지체없이 원직경 복귀시키도록 한다.

제79조(재해인정)

1. 회사는 법에 정해진 업무상 재해 및 질병의 인정기준을 준수한다.

2. 회사는 조합원이 건강 진단 또는 개인적으로 진찰을 받은 결과 채용시보다 악화된 상병이나 채용시 없었던 폐결핵, 간염, 허리병, 시력장애 기타 직업과 관련하여 악화된 상병이 발생한 경우 의사의 소견에 따라 업무상 질병으로 간주한다.

3. 회사는 조합원이 중식시간, 휴게시간중 사업장 또는 관련 사업장내에서 발생한 재해와 출퇴근시간에 순로를 벗어나지 아니한 재해에 대해 업무상 재해로 인정한다.

4. 조합원이 업무상 재해나 질병에 대한 인정에 있어서 회사가 노동부를 대신할 수 없으며 조합원이 노동부 판정에 이의를 제기할 경우 회사는 이를 방해하거나 이를 이유로 불이익을 주어서는 아니된다.

제80조(재해발생시의 대책)

1. 재해사고나 질병이 발생하였을 시 회사는 노동조합에 즉시 통보하여야 하며 노동조합이 참가한 가운데 사실조사를 실시한다.

2. 회사는 재해사고나 질병이 발생했을 경우 1주일 이내에 처리 결과를 조합에 통보하여야 한다.

3. 회사는 조합원이 중식시간, 휴게시간중 사업장 또는 관련 사업장내에서 발생한 재해와 출퇴근시간에 순로를 벗어나지 아니한 재해에 대해 업무상 재해로 인정한다.

4. 조합원이 업무상 재해나 질병에 대한 인정에 있어서 회사가 노동부를 대신할 수 없으며 조합원이 노동부 판정에 이의를 제기할 경우 회사는 이를 방해하거나 이를 이유로 불이익을 주어서는 아니된다.

5. 재해나 질병이 발생했을 때에는 조합이 동의한 안전 보건 조치를 취하지 아니하고는 그 작업을 계속할 수 없다.

제81조(요양 및 보상)

1. 회사는 조합원이 업무상 부상 또는 질병으로 요양중일때는 생계보조비로 평균임금의 30%를 임금지급일에 추가로 지급하여야 한다. 또한 호봉승급, 임금인상, 연월차휴가 등 제반사항에 있어서 근무할 때와 마찬가지로 적용한다.

2. 회사는 조합원이 업무상 부상 또는 질병으로 완치후 장애가 남아있을 때는 장해급여 이외에 장해급여의 300%를 지급하여야 한다.

3. 회사는 조합원이 업무상 사망하였거나 장애가 심하여 퇴직하게 되었을 경우에 그 유가족 또는 당사자의 요청으로 부양가족중 1인을 우선 채용하며 직계 자녀에게는 학자금 계속 지급한다.

4. 회사는 조합원이 업무상의 부상 또는 질병으로 인하여 사망하였을 경우 유가족에

대하여 또는 질병으로 인하여 사망하였을 경우 유가족에 대하여 2천일본의 유족보상과 2백일 분의 장례비를 지급한다.

제82조(작업복 등 지급)

1. 회사는 조합원에게 연 ○작의 작업복을 무상으로 지급한다.
2. 회사는 연 ○컬레의 안전화를 무상으로 지급한다.
3. 회사는 동절기에 작업용 장갑을 무상으로 지급한다.
4. 회사는 작업용 장갑을 수시로 지급한다.
5. 회사는 작업에 필요한 안전용구를 지급해야 한다.

제7장 모성보호와 남녀고용평등

제83조(산전산후 휴가)

1. 회사는 임신중의 여자조합원에 대하여는 90일 이상의 산전산후 유급휴가를 주어야 하며 산후에 60일 이상이 보장되도록 하여야 한다.
2. 산전산후휴가의 적용은 임신 4개월이상의 분만을 말하며, 유산사산의 경우도 포함한다.
3. 난산으로 추가요양이 필요할 때 회사는 평균임금의 80%를 지급하는 조건으로 휴가를 1개월 이내의 범위에서 연장할 수 있다.
4. 본인의 청구가 있을때 회사는 동 휴가기간 이후에도 상기 휴가기간을 포함하여 1년의 범위내에서 남녀고용평등법에 따른 육아휴직을 부여하며 육아휴직기간중 임금은 평균임금의 80%를 지급한다.
5. 회사는 임신중인 여성조합원의 요구가 있을시 본인의 의사에 따라 보다 경미한 작업으로 배치전환하여야 하며, 시간외 노동을 시키지 못한다.
6. 휴가기간이 만료되었는데도 추가요양을 요한다는 의사의 진단서를 제출하면 필요한 기간만큼 유급으로 연장할 수 있다.

제84조(유급유산휴가)

1. 임신중인 여성조합원이 임신4개월 이전에 유산을 하였을 때는 30일간의 유급유산휴가를 부여한다.
2. 30일간의 유급유산 휴가를 부여한 이후에도 후유증이 있을 때 회사는 3개월의 범위내에서 평균임금의 80%를 지급하는 조건으로 병가를 주어야 하며 이 기간은 근무한 것으로 간주한다.

제85조(유급수유시간) 회사는 생후 1년미만의 유아를 가진 여성조합원에게는 1일 2회 각각 1시간씩 유급수유시간을 주어야 한다.

제86조(탁아시설) 회사는 조합원의 자녀양육에 필요한 수유시설 및 탁아시설을 설치, 운영한다.

제87조(고평법준용) 이외의 여성조합원에 대한 사항은 남녀고용평등법에 준한다.

제8장 교육 및 복지후생과 주거안정

제88조(일반교육)

회사는 다음과 같이 일반교육을 실시한다.

1. 신규채용자에 대하여 필요한 기술교육 및 훈련을 실시하고 안전보건규칙 및 각종 수칙등을 교육시켜야 한다.
2. 회사는 필요시 영화 상영, 강사 초빙 등에 의한 교양교육을 실시한다.
3. 신규채용자에 대하여 노동관계법, 단체협약, 취업규칙 및 각종 규정에 대한 교육을 실시해야 하며, 조합에 교육시간을 최대한 할애한다.
4. 이상의 교육훈련시간은 근무한 것으로 한다.

제89조(직무교육및 교육휴가)

1. 조합원이 새로운 기계도입 및 배치전환으로 새로운 직무를 담당하게 될 때 회사는 필요한 교육과 훈련을 실시하여야 한다.
2. 조합원을 대상으로 직무교육을 실시하고자 할 때 회사는 그 계획과 대상인원 선정 방법, 교육기간중의 치우 등에 관하여 사전에 조합과 합의해야 한다.
3. 회사는 조합원의 능력개발과 신기술에의 대처 등을 위하여 매년 조합원 ○○명에 대하여 ○개월 동안 유급 교육 휴가를 부여하며, 필요한 교육비 전액을 지원한다.
4. 회사는 조합원의 능력개발과 고용안정을 위하여 매년 매출액의 ○%를 조합원 능력개발기금으로 적립하여 운영하며, 그 운영 규정 등에 대해서는 별도의 노사합의로 정한다.

제90조(동아리 활동 보장)

1. 조합원이 취미활동을 위해 동아리를 조직하여 조합과 회사에 등록할 때 회사는 매월 ○만원의 보조금을 조합 복지부를 통해 지급한다.
2. 동아리활동의 활성화를 위해 회사는 필요한 시설과 장소를 제공하며, 동아리의 구성원이 대외행사에 조합 또는 회사 대표로 참가하는 경우 이에 적극 협조한다.

제91조(복지후생 시설) 회사는 모든 조합원이 동등하고 손쉽게 무상으로 이용할 수 있도록 사업장 내외에 다음과 같은 시설을 마련하여 조합원에게 편의를 제공한다.

1. 식당 2. 휴게실 3. 기숙사 4. 사원주택 5. 탁아소 6. 의무실 7. 목욕탕 8. 세면장 9. 탈의실 10. 이·미용실 11. 도서실 12. 매점 13. 통근버스. 14. 각종운동시설 14.기타 조합원 복지용 복리시설

제92조(통근편의)

1. 회사는 조합원의 출퇴근 통근버스를 무상으로 운행하며 운행노선과 시간은 조합과 합의하여 정한다. 단, 통근버스 운행시간에 차질이 생긴 경우 회사는 당해 조합원에게 택시비를 지급해야 한다.
2. 통근버스를 운행하지 않는 지역에 대해서는 매일 ()원의 통근수당을 지급한다. 단, 교통비 인상시에는 인상된 날로부터 인상액만큼 자동인상한다.
3. 회사는 추석과 구정에 조합원의 귀향과 직장 복귀를 위하여 무상으로 교통편의를 제공한다.
4. 조합의 자체행사, 교육 및 부서행사(야유회, 체육대회)등으로 교통편의를 요청할 때 회사는 교통편의를 제공한다.

제93조(교육비 보조)

1. 회사는 조합원 본인이 산업체 및 일반·야간 고등학교 또는 대학에 다닐때 입학금과 등록금 전액을 지급한다.
2. 회사는 조합원의 형제, 자매, 자녀와 업무상 재해로 퇴직한 자 또는 사망한 조합원

의 형제, 자매, 자녀가 국내소재 중고등학교 또는 대학에 재학중일 때 입학금과 등록금 전액을 지급한다.

3. 회사는 조합원 자녀의 과외비, 학원비 등 사교육비를 지원한다.

제94조(체력단련비 지급) 회사는 조합원의 복리후생증진과 체력향상을 위하여 체력단련비를 통상임금의 〇%를 지급한다.

제95조(의료비 보조) 회사는 조합원에 대하여 다음과 같이 의료비를 보조한다.

1. 지원대상 : 조합원의 주민등록상 직계가족 또는 배우자의 의료보험 수혜대상자

2. 지원범위 : 연간의료비 총액중 지원대상자 부담분의 30만원을 초과하는 금액에 대하여 5백만원 한도내에서 50%를 지급한다.

제96조(조합의 복지사업 지원)

1. 회사는 조합이 조합원을 위하여 소비조합, 신용협동조합, 주택조합 등을 운영함에 있어 필요로하는 장소와 시설, 수용 수단을 제공하여 조합에서 지명하는 자의 전임을 인정한다.

2. 조합원들이 이용하는 사내의 구관사업(자판기, 매점등)은 조합이 인수, 운영한다. 단, 사업의 이익금은 조합원의 후생복지비로 사용한다.

제97조(사내 복지 기금의 설치 운영)

1. 회사는 조합원의 복리후생을 위하여 매년 세전 순이익의 5%이상을 사내복지기금으로 출연하며, 순손실이 발생했을때도 매년 〇원 이상을 사내복지 기금으로 출연한다.

2. 사내복지기금은 노사동수로 구성된 복지기금운영 운영회에서 관리하며, 매년 결산 확정일에 노사대표자 공동명의로 금융기관에 적립하고, 기금의 결산은 매년 2월28일 이전에 복지기금운영위원장 명의로 조합원에게 보고한다.

3. 회사가 부득이 폐업을 하거나 또는 타인에게 양도될때 사내복지기금은 조합소유가 되며, 조합원의 생계보장과 직장이전을 위한 폐업대책기금으로 전환사용한다.

4. 사내복지기금의 용도와 운영방법 등 기타 세부사항은 복지기금운영위원회에서 노사합의로 정한다.

5. 회사는 사내복지기금의 설치를 이유로 기존의 복리후생제도 또는 시설의 운영을 중단하거나 감축할 수 없다.

제98조(기숙사)

1. 회사는 기숙사에서 생활하는 조합원의 사생활의 자유를 보장하며, 기숙사와 관련된 제규정의 제정 및 변경은 기숙사를 대표하는 조합원을 포함한 조합대표와 합의하여 결정한다.

2. 회사는 기숙사 생활의 자치에 필요한 임원 선거에 간섭하지 않는다.

3. 기숙사를 운영하는데 들어가는 제반경비(수도, 전기, 난방비)는 전액 회사가 부담한다.

제99조(사원주택 건립)

회사는 무주택 조합원의 주거안정을 위하여 다음 각호와 같이 사원주택을 건립한다.

1. 회사는 〇년도 까지 사원주택 〇〇채를 건립하며, 〇〇년도까지 〇〇명이상을 수용할 수 있는 독신자 아파트(독신자)를 최우선적으로 건립한다.

2. 사원주택의 분양방법 및 독신자 아파트(기숙사)의 운영방법 등 기타 세부사항은 별도 노사합의에 의한다.

제100조(주택자금 대출) 회사는 무주택 조합원의 주거 안정을 도모하기 위하여 다음 각호와 같이 주택자금대출체도를 시행한다.

1. 목적 : 주택구입 및 전세(임차)보증금

2. 대출한도 : 구입자금 - 4,000만원

전세자금 - 2,000만원

3. 이자율 : 무이자
 4. 상환방법 : 상환기간은 5년 거치 10년분할 상환, 월상환액은 급여 및 상여금 지급 시 상환
 5. 기타 세부사항은 별도 노사합의에 의한다
- 제101조(체육행사 및 야유회)** 회사는 조합원의 체력향상과 시기진작을 위해 봄, 가을에 체육행사 및 야유회를 유급으로 개최하며 경비전액은 회사가 부담한다.
- 제102조(휴양시설)** 회사는 조합원의 복리후생증진 및 체력향상을 위하여 휴양시설을 설치 운영한다.

제9장 단체교섭

제103조(교섭대상) 단체교섭의 대상은 다음과 같다

1. 조합활동에 관한 사항
2. 인사에 관련된 일체의 사항
3. 회사의 분할, 합병, 양도, 휴폐업, 공장이전, 하도급등 고용보장과 관련된 일체의 사항
4. 임금, 노동시간, 유급휴일, 유급휴가 등 노동조건에 관한 사항
5. 모성보호와 남녀고용평등에 관한 사항
6. 산업안전보건 및 산업재해 보상에 관한 사항
7. 복지후생과 주거안정에 관한 사항
8. 경영성과의 공정분배와 경영참가에 관한 사항
9. 생산 및 기계속도, 노동강도, 신기술 도입등에 관한 사항
10. 회사의 사회적 책임에 관한 사항
11. 기타 단체교섭 대상에 해당되는 일체의 사항

제104조(교섭요구) 어느 일방의 단체교섭 요구가 있을 때 다른일방은 이에 응할 의무가 있으며 부득이한 사정으로 일시를 연기할 시에는 즉시 연기사유와 함께 연기일시를 통보하여야 한다. 단, 5일 이상을 연기할 수 없다.

제105조(교섭위원 구성)

① 교섭위원은 노사가 각각 ○명의 동수로 구성하며 쌍방의 대표자는 대표위원이 된다.

② 회의의 의장은 대표위원이 교대로 한다.

제106조(대표위원의 의무참석) 쌍방의 대표위원은 단체교섭에 필히 참석하여야 하며 특별한 사정으로 불참시에는 대리 대표 위원에게 결정권을 부여하여야 하고, 위임장을 제출하여야 한다.

제107조(간사 선임) 노사쌍방은 각각 간사1명을 두어 교섭에 필요한 사전준비, 교섭 진행사항기록, 교섭후 사후조치 등을 취하게 한다.

제108조(자료 제출) 어느 일방이 근거자료를 요구할 때 상대방은 이를 제시해야하며, 기밀에 속하는 사항은 누설하지 않는다.

제109조(합의서 작성) 단체교섭에서 합의된 모든 사항은 문서로 작성하고 쌍방교섭위원 전원이 서명·날인해야 한다.

제110조(임시상근) 단체교섭의 준비와 원활한 진행 및 조속한 타결을 위하여 회사는 임시상근자 ○명을 매년 ○월○일 부터 협상이 끝날때 까지 추가로 인정한다.

제10장 노동쟁의

제111조(일반원칙) 노동쟁의에 관한 일반원칙은 노동쟁의조정법에 따른다.

제112조(부당노동행위구제신청) 단체교섭을 2회이상 요청하였는데 해태 또는 거부하였을 경우 조합은 부당노동행위 구제신청을 할 수 있다.

제113조(노동쟁의 신고) 단체교섭을 4~5회 개최하였는데도 합의에 도달하지 못하거나, 단체교섭을 3회이상 요청하였는데도 해태 또는 거부하였을 경우 조합은 노동쟁의신고를 할 수 있다.

제114조(사전통보) 어느 일방이 행정관청에 노동쟁의 발생신고를 하고자 할 때는 사전에 상대방에게 통보하여야 한다.

제115조(합의중재 신청) 행정관청 및 노동위원회에 신고된 노동쟁의가 알선조정에 실패하여 중재를 필요로 할때는 반드시 노사 쌍방의 명의로 중재신청을 해야 하며 어느 일방의 신청은 무효로 간주한다.

제116조(쟁의중의 출입과 시설이용 보장)

1. 회사는 조합의 쟁의행위중 조합원과 다른 조합 및 상급단체의 간부 또는 관련자의 출입을 보장하여야 한다.

2. 회사는 조합의 쟁의행위중 회사내 각종 시설의 이용을 제한하지 못하며 급식을 비롯한 복지후생을 평상시처럼 보장한다.

제117조(비상시 조치) 조합은 쟁의행위 중에라도 천재지변이나 중대한 재해등이 발생하였을 때에는 쟁의 행위를 일시 중단하고 재해진압에 협조하여야 한다.

제118조(쟁의중 신분보장) 회사는 정당한 노동쟁이나 쟁의행위에 대한 간섭, 방해 및 조합원과 조합집행부를 이간시키는 어떠한 행위도 해서는 안되며 쟁의기간중에는 어떠한 징계나 전출, 부서변경 등의 인사조치를 해서는 안된다. 또한 쟁의에 참가한 것을 이유로 사후에 불이익을 줄 수 없다.

제119조(신규채용 및 대체근무 금지) 회사는 쟁의발생 및 쟁의행위 기간중 신규채용 및 타인을 취업시키지 못하며, 비조합원 또는 쟁의 불참자를 쟁의참가자의 업무에 대체하여 근무시키지 못한다.

제120조(협정근무자) 쟁의행위 기간중이라도 다음 각호의 1에 해당하는 종업원은 협정근무자로서 작업에 종사하되 그 수는 필요한 최소한도로 하여야 하며 조합간부는 협정근무자로 할 수 없다.

1. 유류탱크 관리자 2.....

제121조(평화의무) 조합과 회사는 이 협약의 유효기간 중 협약내용을 성실히 준수하며, 분쟁사항을 단체교섭을 통하여 평화적으로 해결할 수 있도록 노력하고, 쟁의중 어느 일방이 단체교섭을 요구하였을때 이를 거부하여서는 아니된다.

제122조(쟁의기간중의 임금) 회사는 쟁의행위기간을 정상근무 기간으로 간주하며, 쟁의행위기간중의 임금을 전액 지급한다.

제11장 기업의 사회적 책무

제123조(정경유착 근절) 회사는 정치자금을 기부해서는 안되며 스스로 정경유착의 고리를 단절하고 기업운영의 자율성과 투명성을 제고한다.

제124조(공해물질 방출 금지) 회사는 환경보호에 앞장서며 폐수등 환경을 파괴하는 정화되지 않은 오염물질을 외부로 배출하지 않는다.

제125조(사회복지시설과 자매결연) 회사는 고아원, 양로원등 사회복지시설과 자매결연을 맺고 매년 일정액의 사회복지지원금을 조성하여 지원한다.

제126조(무료서비스활동 등) 회사는 년 2회이상 농어촌을 방문하여 가전제품등 생활용품과 농기계 등에 대해 무상 수리활동을 전개한다.

제12장 부 칙

제127조(유효기간) 본 협약의 유효기간은 체결일로부터 1년으로 한다.

제128조(효력유지) 본 협약의 유효기간이 만료되었어도 갱신체결을 위한 교섭이 진행중일 때에는 모든 효력은 지속된다.

제129조(준용) 본 협약에 명시되지 않은 사항은 관계법령 및 관행에 따른다.

제129조(제교섭) 협약 유효기간중이라도 쌍방이 동의 하였을 때에는 본 협약의 일부를 개정할 수 있다.

제130조(협약보관) 본 협약을 4통 작성하여 행정관청 및 상급단체에 1부씩 제출(신고)하고 각각 1부씩 보관한다.

1900년 0월 0일
OO주식회사 대표이사 000(인)
OO노동조합 위 원 장 000(인)

<부록 2> 한국노동조합총연맹 '97 단체협약 갱신 체결지침

- 노동약법의 개정 여부와 관계없이 노동약법을 악용한 사용자의 노동탄압에 맞서 근로조건을 유지·개선하고 자유로운 노조활동 보장을 위하여 단협갱신투쟁으로 노동약법을 무력화시키고 생존권을 확보함.

- 단위사업장의 단협갱신투쟁을 공동으로 전개하고 쟁의시기를 같은 시기에 집중하여 총파업투쟁으로 발전시켜 나갈.

- 단협으로 갱신하여 요구할 사항은 다음과 같음.

1) 근로시간 단축

- 변형근로시간제를 도입하더라도 기준근로시간을 단축하면 임금삭감효과는 감소되므로 시간단축을 통한 근로조건 개선에 전력을 기울여야 함.

- 소정근로시간이 주44시간인 사업장은 주42시간으로, 주42시간인 사업장은 주40시간으로 단축하여 근로조건을 개선해야 할 것임.

◆ **단체협약안(소정노동시간)** ① 소정노동시간이라 함은 실제의 작업시간, 작업지시시간, 조회시간, 품질관리(QC)활동시간, 청소시간, 교육시간, 체조시간 등 회사의 통제하에 있는 일체의 시간 및 회사가 주관하는 각종 행사시간을 말하는데 그 기준은 다음과 같다.

1. 1일 8시간, 1주일에 40시간(또는 42시간)을 소정노동시간으로 한다. 단 18세 미만자는 1일 7시간, 1주일에 35시간(또는 36.75시간)을 소정노동시간으로 한다.

2. 월소정노동시간은 000시간으로 한다.

3. 지하 및 유해·위험부서는 1일 6시간, 1주일에 30시간(31.5시간)을 소정노동시간으로 한다.

4. 소정노동시간이 단축되었다는 이유로 기준내 임금이 저하될 수 없으며 근로시간 단축분은 기본급에 포함시킨다.

② 제1항의 소정근로시간을 초과하는 연장시간근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50이상을 가산 지급하여야 한다.

2) 정리해고에 관한 사항

- 정리해고 사유를 명문화한다 : 회사가 경영상의 어려움으로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우로 제한함.

- 정리해고는 노동조합의 동의없이 할 수 없게 함.

- 해고예고기간을 90일로 하고 예고가 없을 시에는 90일분 이상의 통상임금을 해고수당으로 지급하게 함.

- 3인 이상 집단해고하는 정리해고시에는 계속근로년수 1년에 대하여 평균임금의 70% 이상의 특별해고수당을 지급하도록 함.

◆ **단체협약안**

제00조 【예고】 회사가 조합원을 해고하고자 할 때에는 적어도 90일 전에 그 예고를 하여야 한다. 90일전에 예고하지 아니한 때에는 90일분 이상의 통상임금을 지급하여야

한다.

제00조 [집단해고] ① 회사는 3인 이상의 조합원을 경영상의 이유로 해고하고자 하는 경우에는 회사의 도산이 우려되거나 경영악화로 사업계속이 불가능한 경우에 한한다.

② 회사는 노동조합의 동의가 없는 경우에는 제 1항의 집단해고를 할 수 없다.

③ 회사는 제1항의 집단해고를 하는 경우에는 당해 조합원에 대하여 계속근로년수 1년에 대하여 평균임금의 100분의 70 이상의 특별해고수당을 지급하여야 한다.

3) 파업기간 중 대체근로 금지에 관한 사항

- 파업기간중에는 파업중인 근로자가 행하던 업무에 대하여 비조합원 및 신규입사자의 대체근로는 물론 하도급등 일체의 대체근로를 할 수 없도록 함.

◆ **단체협약안 [채용 및 대체근로 금지]** ① 회사는 쟁의기간중 쟁의에 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없으며 또 같은 기간중 쟁의행위에 참가하지 아니한 비조합원에 의한 대체를 해서는 안된다.

② 회사는 쟁의기간 중 하도급을 행하거나 휴폐업을 할 수 없다.

4) 변형근로 및 임금저하 방지에 관한 사항

- 변형근로시간제 도입은 주당 근로시간 40시간과 노사합의를 전제로 하고 임금저하되지 않도록 협약체결함.

- 임금보전 방법

① 변형근로 실시에 따른 임금감소효과를 계산하여 기본급 인상에 반영하거나

② 가청 조정수당(임금손실분)을 신설할 수 있으며

③ 어떠한 경우에도 일정시간을 기준한 임금총액의 감소되지 않도록 함.

- 변형근로시간제를 도입하더라도 1일 근로시간은 10시간을 넘을 수 없도록 함.

◆ **단체협약안 [근로시간의 변형]** ① 회사는 노동조합과 서면합의에 의하여 다음 각 호의 사항을 정한 때에는 1월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위내에서 특정주에 40시간을, 특정일에 8시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만 특정주의 근로시간은 50시간을 초과할 수 없으며 특정일의 근로시간은 10시간을 초과할 수 없다.

1. 대상 조합원의 범위

2. 단위기간(1월 이내의 일정한 기간)

3. 단위기간에 있어 근로일 및 당해 근로일별 근로시간

4. 근로시간의 변형을 행하는 기간

② 제 1항의 규정은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신중인 여자근로자에 대하여는 이를 적용하지 아니한다.

③ 회사는 제1항의 규정에 의한 근로시간을 변형할 경우에 기존의 임금수준이 감소하지 않도록 임금보전방안을 강구하여야 한다.

5) 임금협약 유효기간에 관한 사항

- 임금협약의 유효기간을 1년으로 명문화 함.

◆ **단체협약안 [임금협약의 유효기간]** 이 임금협약은 1997년 00월 00일부터 1998년

00월 00일 까지 적용한다

6) 퇴직연금보험에 관한 사항

- 기업도산시 퇴직금 확보를 위한 퇴직금 사외적립의 의미를 갖는 퇴직연금보험을 실시함.

- 현재의 퇴직금제도(누진제 포함)를 연금으로 전환하도록 협약체결하며 매월 납입하는 부금은 평균임금의 12분의 1이상의 금액이 되도록 하며 누진제를 실시하고 있는 기업은 근속연수에 따라 부금의 액수를 증가시키도록 할 것.

- 퇴직연금보험은 신규입사자부터 적용하도록 하거나 장기근속자의 경우는 퇴직연금보험 실시 이전의 근속에 대한 퇴직금은 별도로 보장하도록 함.

- 누진제를 적용한 퇴직금보다 연금 일시금이 낮을 경우에는 차액을 회사가 보장하도록 함.

◆ **단체협약안【퇴직연금보험】** ① 회사는 조합원 개인명의로 퇴직연금보험을 가입하고 보험료는 회사가 전액 부담한다.

② 매월 납부하는 보험료는 당해 조합원의 평균임금의 12분의1 이상이 되어야 한다.

③ 조합원의 퇴직시 연금보험을 일시금으로 수령할 경우 그 금액이 근로기준법 제28조(또는 단체협약 제00조)의 규정에 의한 퇴직금액보다 적을 경우에는 회사가 그 차액을 보전해주어야 한다.

④ 제1항의 퇴직연금보험 가입 이전의 근속연수에 대한 퇴직금은 별도로 계산하며, 퇴직시 퇴직연금보험 일시금과 합산하여 지급한다.

⑤ 제1항의 퇴직연금보험제도는 노동조합의 동의가 없이는 실시할 수 없다.

<참고> 퇴직금누진제를 실시하는 기업이 퇴직연금보험제도를 실시할 경우에는 제2항의 보험료율을 상향조정한다.

7) 휴업수당의 상한선에 관한 사항

- 휴업수당은 평균임금의 70%로 명문화하고 상한선은 두지 않도록 협약 체결함.

◆ **단체협약안【휴업수당】** 회사의 귀책사유로 인하여 휴업하는 경우에는 회사는 휴업기간 중 당해 근로자에 대하여 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다.

8) 퇴직금 중간정산제에 관한 사항

- 퇴직금 중간정산에도 불구하고 퇴직시 근속연수는 입사시부터 기산하도록 함.

◆ **단체협약안【퇴직금중간정산】** 1. 회사는 조합원의 요구가 있는 경우에는 조합원이 퇴직하기 전에 당해 조합원이 계속근로한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다. 이 경우 중간정산으로 지급받은 퇴직금은 당해 조합원이 퇴직시 지급받아야 할 퇴직금에서 공제한다.

2. 1항의 퇴직금 중간정산에도 불구하고 조합원의 근속수당, 연차휴가수당 등 근속년수와 관련된 임금의 지급에 있어서 근속년수의 계산은 퇴직금 중간정산 이전의 최초 입사시부터 기산한다.

9) 연차휴가수당을 평균임금으로 지급하도록 함.

- 연차휴가일수가 20일을 넘을 경우에 그 초과하는 일수에 대하여 평균임금을 지급하

도록 명문화 함.

◆ **단체협약안 [연차휴가]** ① 회사는 소정근로일수의 8할 이상 출근한 조합원에 대하여 10일의 유급휴가를 주어야 한다.

② 회사는 2년 이상 계속근무한 조합원에 대하여 1년을 초과하는 계속근로연수 1년에 대하여 제1항의 휴가에 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다.

③ 연차휴가는 적치한 후 본인의 청구에 의해 필요한 시기에 분할 사용할 수 있으며 사용하지 않은 일수에 대해서는 평균임금의 100%를 지급한다.

④ 회사는 조합원이 청구한 날자에 연차휴가를 부여하며 회사형편에 의하여 시기를 변경하고자 할 경우에는 당해 조합원의 동의를 받아야 한다.

10) 유니온샵 제도의 체결

- 노동조합 분열 방지와 노사협의회 근로자위원의 노조선출권 확보를 위해서는 유니온샵 제도의 체결이 필요함.

◆ **단체협약안 [조합원의 자격과 가입]**

① 조합가입 대상자는 입사와 동시에 조합원이 된다. 단 조합가입 대상자의 범위는 조합규약에 따른다.

② 조합원이 노동조합을 탈퇴했을 때 회사는 즉시 그 종업원을 해고하여야 한다.

11) 노사협의회 근로자위원 선출에 관한 사항

- 노동조합이 종업원이 과반수를 포괄하는가는 여부에 관계없이 노동조합이 노사협의회 근로자위원의 선출권을 갖도록 명문화함.

◆ **단체협약안 [노사협의회 구성]** 회사와 노동조합은 각 00명의 위원으로 노사협의회를 구성하되 각 위원은 회사와 노동조합이 추천하는 자로 하고 쌍방의 대표는 대표위원이 된다.

12) 노조 재정자립 기금의 적립

- 전임자 임금지급이 2002년부터 전면 금지되고 점차 축소하되 그 재원으로 재정자립에 사용하도록 되어 있으므로 노조전임자의 임금에 해당하는 노조자립기금 적립을 요구한다.

◆ **단체협약안 [노조재정자립기금 적립] 1안)** 회사는 2001년까지 노동조합 전임자에게 지급하는 임금의 10배에 해당하는 금액을 출연하여 노조 재정자립기금을 적립하고 이 기금은 노동조합이 사용한다.

2안) 회사는 2001년까지 매월 전임자의 임금을 지급하면서, 매월 같은 금액을 따로 노조 재정자립기금으로 적립한다.

13) 2차 과제의 협약 명문화

- 이번 개정안에 제외되어 2차과제로 선정된 사항에 대하여 노사협약으로 명문화하여 추후 법개정에 대비함.

(1) 생리휴가

- 여성근로자에게 월 1일의 유급생리휴가를 부여하고 임신중인 여성근로자는 월 1일의 유급정기검진휴가를 주도록 함.

◆ **단체협약안 [생리휴가]** ① 회사는 여자인 조합원에 대하여 월1일의 유급생리휴가

<p>를 주어야 한다.</p> <p>② 회사는 임신중인 여성조합원에 대하여 생리휴가를 대신하여 월1일의 유급 정기검진휴가를 주어야 한다.</p> <p>(2) 산전산후휴가</p> <p>- 산전·산후휴가를 90일로 확대하고, 4개월 미만의 임신기간중에 유산한 경우는 30일, 4개월 이상의 임신기간중에 유산한 경우는 60일의 유급휴가를 확보함.</p> <p>◆ 단체협약안 [산전산후휴가] ① 회사는 임신중인 여성조합원에 대하여 산전후를 통하여 90일의 유급보호휴가를 주어야 한다. 다만 유급보호휴가는 산후에 60일 이상이 확보되도록 한다.</p> <p>② 회사는 4개월 미만의 임신기간 동안 유산을 한 여성조합원에 대하여는 30일, 4개월 이상의 임신기간 동안 유산을 한 여성조합원에 대하여는 60일의 유급보호휴가를 주어야 한다.</p> <p>(3) 퇴직금제도</p> <p>- 현행 법정 퇴직금제도를 단협으로 명문화하고 퇴직금 누진제를 요구함.</p> <p>◆ 단체협약안 [퇴직금] 회사는 1년 이상 근속한 조합원이 정년, 사망, 해고, 기타 사유로 퇴직할 경우 근속년수 1년에 대하여 다음 누진율을 곱한 지급개수에 해당하는 평균임금을 퇴직금으로 지급하며 1년 미만의 월수에 대하여는 일할계산하여 지급한다.</p>							
<p><퇴직금 지급개수의 예></p>							
근속 년수	1-3년	3-5년	5-10년	10-15년	15-20년	20-30년	30년이상
누진율	1	1.1	1.3	1.5	1.7	1.9	2.0

<부록 3> 한국민주노동조합총연맹 '97 단체협약 모범안

96년 2월 제정

97년 4월 개정

전 문

전국○○노동조합연맹 ○○노동조합(이하 '조합'이라 한다)과 ○○주식회사(이하 '회사'라 한다)는 헌법과 노동관계법의 기본정신에 따라 노동조건과 생활조건을 유지·개선함으로써, 조합원의 정치·경제·사회·문화적 지위를 향상하고 나아가 기업과 국민경제의 건전한 발전을 도모하고자 이 협약을 체결하며 상호 성실히 준수·이행할 것을 약속한다.

제1장 총 칙

제1조 【유일교섭단체】 회사는 조합이 전 직원을 대표하여 임금, 노동조건, 조합활동권리 및 기타 사항에 관하여 교섭하는 유일한 노동단체임을 인정하고 다른 어떠한 제2의 노동단체도 인정하지 않는다. 단 교섭권을 위임할 때는 그러하지 아니한다.

제2조 【협약의 우선】 이 협약에 정한 기준은 근로기준법, 회사의 취업규칙과 제규정, 여타의 개별적 근로계약에 우선하며, 그 중 협약 기준에 미달하거나 상반되는 일체의 사항은 이를 무효로 하고 그 부분은 협약 기준에 따른다.

제3조 【기존의 노동조건과 조합활동권리 저하 금지】 회사는 이 협약의 체결, 갱신 또는 협약에 누락되거나 기타 어떠한 명목으로도 조합이 이미 확보하였거나 관행으로 실시해온 조합활동 권리와 기존의 노동조건을 저하시킬 수 없다.

제4조 【조합원의 자격과 가입】 ① 조합가입 대상자는 입사와 동시에 조합원이 된다. 단 조합가입 대상자의 범위는 조합 규약에 따른다.

② 조합가입 대상자가 노조에 가입하지 아니하거나 탈퇴했을 때 그 직원은 즉시 직원의 자격을 상실한다.

③ 회사는 해고의 효력을 다루고 있는 자를 대법원 확정 판결 때까지 조합원이 아닌 자로 해석해서는 아니 되며, 회사내 출입과 활동을 제한할 수 없다.

④ 회사는 조합 간부가 승진, 승급으로 조합가입 대상자의 범위를 벗어났다 하더라도 임기 동안 조합원 자격을 보장한다.

제5조 【규정의 제정과 개정】 회사는 취업규칙을 비롯하여 조합원과 관련된 제규정, 규칙을 제정 또는 개폐하고자 할 때에는 반드시 사전에 조합과 합의하여야 한다.

제2장 조합활동

제6조 【조합활동의 보장】 회사는 조합원의 자유로운 조합활동을 보장하고, 어떠한 이유로도 조합운영에 개입해서는 아니되며, 조합활동을 이유로 어떠한 불이익의 처우도 하지 아니한다.

제7조 【근무시간 중의 조합활동】 ① 회사는 조합간부와 조합원이 조합 규약에 따른 각종 회의, 행사 또는 교육, 상급단체 또는 외부 관련단체가 주관하는 회의, 교육 등에 참여하고자 할 때는 이를 유급으로 인정한다. 단 조합은 필요한 사항을 회사에 사전 통보하여야 한다.

② 회사는 비전임 조합간부 전원에 대하여 조합의 요청에 따라 근무시간 중이라도 조합활동과 관련된 시간을 유급으로 부여하며, 조합활동에 따른 시간외 근무를 유급으로 인정한다.

③ 회사는 조합간부 및 조합원이 조합활동으로 근무하지 못한 시간에 대하여는 근무한 것으로 인정하며 회사는 어떠한 불이익의 처우도 하지 아니한다.

제8조 【조합원 교육시간】 ① 회사는 월 ()시간의 조합원 교육시간을 유급으로 부여한다. 단, 조합은 이를 적치 분할하여 사용할 수 있다.

② 회사는 신입 직원 교육시 노동조합 소개시간을 ()시간 부여한다.

제9조 【홍보활동 보장】 ① 회사는 조합의 자유로운 사내 홍보활동을 보장한다.

② 회사는 정문, 식당, 휴게실 등 조합이 지정하는 장소에 조합 전용 게시판을 설치하며, 조합은 회사 구내에서의 사내 방송과 통신망 이용, 인쇄물 게시·배포, 현수막 부착 등을 자유로이 행할 수 있다.

③ 회사는 조합활동에 영향을 미치는 유인물 배포와 부착 등 홍보활동을 행할 수 없다.

제10조 【출장 취급】 조합원이 조합활동 관계로 위임장이 인정하는 출장을 갈 때 회사는 이를 유급으로 인정하며, 그에 따르는 기간은 정상근무로 간주하여 어떠한 불이익의 처우도 하지 아니한다.

제11조 【조합 전임】 회사는 조합의 임원, 간부 또는 조합원 중에서 조합 대표가 추천하는 ()명이 조합활동에 전임함을 인정하며, 직무대행에 대해서는 직무대행 기간중 전임을 인정한다. 또한 조합의 임원, 간부 또는 조합원이 상급단체의 전임으로 피선되거나 피임되었을 때 추가로 전임을 인정한다.

제12조 【전임자의 처우】 ① 회사는 조합 전임자의 전임 기간을 근무한 것으로 인정하며, 일체의 불이익의 처우를 하지 아니한다.

② 회사는 전임자의 전임 해제시 원직에 복귀시켜야 하며, 원직의 소멸로 그것이 불가능할 때는 본인과의 합의 아래 원직과 대등하거나 그 이상의 지위에 승급을 감안하여 복귀시킨다.

③ 회사는 전임자의 자유로운 현장 출입과 외출을 보장한다.

④ 회사는 전임자 임금으로 ()을 지급한다.

⑤ 회사는 전임자가 조합 활동 과정에서 재해를 당했을 때는 업무상 재해로 인정한다.

제13조 【노조 재정자립기금 적립】 회사는 2001년까지 매월 전임자 임금을 지급하면서, 매월 전임자 임금의 2배에 해당하는 금액을 따로이 노조가 관리·운영하는 재정자립기금으로 적립한다.

제14조 【공직 취임 인정】 회사는 조합원이 조합의 상급단체, 기타 관련된 노동단체

의 공직에 취업함을 인정한다. 단, 전임으로 취업하는 자의 처우는 조합 전임자의 처우에 준하며, 비전임으로 취업하는 자의 경우는 요청시 공무 활동 시간을 부여하고 이 활동으로 근무하지 못한 시간은 근무한 것으로 간주하여 어떠한 불이익 처우도 하지 않는다.

제15조 [조합비 등 일괄공제] 회사는 조합비 및 조합이 결의하여 요청한 항목을 일괄 공제하여 급료일 다음 날까지 공제 명세서와 함께 조합에 인도하고, 동일이 휴일일 때는 그 다음 날까지 인도한다. 단, 조합은 신규 조합원 명단을 급료일 ()일 전까지 회사에 통보하여야 한다.

제16조 [시설 편의 제공] ① 회사는 조합의 의견을 들어 조합 사무실로 적합한 건물 또는 그 일부를 조합 전용 사무실로 대여, 조합이 관리케 하며, 조합활동에 필요한 시설, 집기, 비품, 전화, 팩스, 컴퓨터, 차량 등을 제공하고, 회사 방송망과 통신망의 이용을 허용하며, 조합사무실의 관리유지비를 부담한다.

② 회사는 조합의 각종 회의, 교육, 행사에 필요한 장소와 시설을 제공하며, 조합과 관련된 상급단체나 다른 노조 및 외부인의 자유로운 조합 사무실 출입을 보장한다.

제17조 [문서 열람, 복사 및 자료 제공] ① 회사는 조합원이 자유로이 열람할 수 있는 장소에 취업규칙을 비롯한 회사의 제규정, 규칙을 공시하여야 한다.

② 회사는 조합의 요청이 있을 시 조합원에 관한 사항, 임금과 노동조건에 관한 사항, 인사관련 사항, 산업안전에 관한 사항, 재무재표, 생산량 및 생산성에 관한 사항, 투자계획서, 경영계획서 등 기타 조합 활동에 필요한 제반 문서 및 자료를 제공하고 이의 열람과 복사에 협조하여야 한다. 단 조합은 회사가 기밀로 정하는 사항에 대해서는 보안을 유지해야 한다.

제18조 [통지의무] 회사과 조합은 다음 각호에 해당하는 경우는 이를 조속히 상호문서로 통지하여야 한다.

1. 회사가 통지할 사항
 - 1) 정관의 변경과 취업규칙 및 제 규정의 개폐
 - 2) 회사 임원의 임면과 보직 변경
 - 3) 직원의 채용, 승진, 이동, 퇴직 등 인사 및 상벌 관련 계획과 결과
 - 4) 회사의 조직 및 직제 개편 계획과 결과
2. 조합이 통지할 사항
 - 1) 규약의 변경
 - 2) 조합 임원 및 전임자의 보직 임면에 관한 사항
 - 3) 조합원 제명 등 조합원의 변동사항

제 3 장 기업의 사회적 책무와 경영참가

제19조 [기업의 사회적 책무] ① 노사 쌍방은 기업이 사회적 책무를 다하고 사회발전에 기여함으로써, 전직원이 보람과 긍지를 느끼며 일하는 국민들로부터 신뢰받는 기업을 만들기 위해 적극 노력한다.

② 회사는 매년 세전 순이익의 ()%를 지역사회 발전기금으로 적립하고, 구체적 운용은 직장발전위원회의 심의, 결정에 따른다.

③ 회사는 비자금을 조성하여 권력층에게 뇌물을 제공하는 행위를 하지 아니하며, 경영의 자율성과 투명성을 제고하기 위해 최선의 노력을 다한다.

④ 회사는 식당에서 사용하는 주부식으로 우리 농축산물을 이용한다.

⑤ 회사는 안전사고 발생과 환경오염을 방지하기 위하여 최선의 노력을 다 하며, 폐

<p>주 또는 폐기물을 탈법적으로 방출하는 행위를 하지 아니한다.</p> <p>⑥ 회사는 중소기업체에 대해 적절한 납품단가를 보장하고 60일 이내에 결제한다.</p> <p>제20조 【경영의 공개와 자율성 확립】 ① 회사는 경영의 공개를 원칙으로 하며 다음 각호의 자료를 노조에 정기적으로 제공한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항 2. 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항 3. 인력계획에 관한 사항 4. 기업의 경제적, 재정적 상황 <p>② 회사는 이사회 개최시 심의안건을 사전에 공개하고 이사회 결과를 지체없이 공개한다. 노조는 이사회에 서면으로 의견을 제시하고, 필요시 이사회에 참관할 수 있다.</p> <p>③ 회사는 유사주조합의 민주적 운영을 보장하며 부당한 압력과 간섭을 하지 아니한다.</p> <p>제21조 【직장발전위원회】 ① 노사 쌍방은 경영의 자율성을 확보하고 민주적인 경영체제를 확립하며, 기업의 건전한 발전과 사회발전을 도모하기 위하여 직장발전위원회를 설치 운영한다.</p> <p>② 직장발전위원회는 노사 쌍방 대표를 포함하여 동수로 구성하고, 분기별 1회 이상 정기회의를 개최한다.</p> <p>③ 직장발전 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 경영계획, 생산계획 및 인력계획 전반과 실적에 관한 사항 2. 조직개편과 인사, 노무관리에 관한 사항 3. 경영의 자율성과 민주적인 경영체제의 확립에 관한 사항 4. 기타 기업의 건전한 발전과 지역사회 발전기금의 운용에 관한 사항 <p style="text-align: center;">제4장 인 사</p> <p style="text-align: center;">제1절 인사 원칙</p> <p>제22조 【인사위원회】 ① 회사는 노사동수로 인사위원회를 구성하며, 직원의 채용, 승진, 승급, 휴직, 전직, 전보, 배치전환, 포상, 징계, 해고 등 각종 인사관리규정의 신설, 개폐를 심의 결정한다.</p> <p>② 위원회는 월 1회 이상 회의를 개최하며, 재직인원의 3분의 1 이상이 회의 개최를 요구하거나 의장이 필요하다고 인정할 때 임시회의를 개최할 수 있다.</p> <p>③ 위원회는 위원 과반수의 참석으로 성립하며, 참석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.</p> <p>④ 위원회는 관계부서(실·과)에 대해 필요한 자료의 제출을 요구할 수 있으며 관계자를 출석시켜 의견을 발표하도록 요구할 수 있다.</p> <p>제23조 【인사원칙】 ① 회사는 직원의 채용, 승진, 승급, 휴직, 전직, 전보, 배치전환, 징계, 해고 등에 대한 제반 원칙을 조합과 사전협의후 실시하여야 한다.</p> <p>② 조합의 임원, 간부, 대의원, 전임자에 대한 인사와 ()인 이상 조합원의 대량인사는 반드시 사전에 조합과 합의를 본 뒤 실시하여야 한다.</p> <p>③ 인사는 공정하고 객관적이어야 하며, 직원의 전공, 경력, 능력, 적성, 의사 등을 최대한 고려하여 적재적소에 배치하여야 한다.</p> <p>④ 계열사간 전직, 격지간 전보, 배치전환은 사전에 조합과 합의해야 하며 본인의 의</p>

사에 반하여 시행할 수 없다.

⑤ 대기발령은 회사경영상 부득이한 경우에 한하며 노사합의 하에 시행한다.

제24조 【이의제기】 회사의 인사결정에 이의가 있을 때 조합과 해당 조합원은 인사결정 통보를 받은 날로부터 15일 이내에 이의를 제기할 수 있으며, 이의가 제기되면 회사는 조합 대표와 당해 조합원 및 그 조합원의 소속 부서 대의원이 참석한 가운데 인사위원회를 열어 7일 이내에 재심의해야 하며 3일 이내에 결정 사항을 서면으로 통보하여야 한다. 단, 재심결정시까지 그 인사결정의 효력은 정지된다.

제 2 절 채용·승진·승급·정년

제25조 【채용】 ① 직원의 신규채용은 공개채용을 원칙으로 하고, 채용인원과 전형방법을 공개하며, 그 절차를 공정하게 처리하여야 한다.

② 경력자와 임시직, 시간제, 외국인 노동자의 채용은 반드시 사전에 조합과 합의하여야 한다.

③ 회사는 직원을 채용하고자 할 때 조합이 추천하는 자의 채용을 정당한 이유없이 거부할 수 없다.

④ 조합은 조합활동을 현저히 해롭게 할 수 있다고 판단되는 자의 채용을 거부할 수 있다.

제26조 【우선 채용】 회사는 감원자의 재입사 요구가 있을 시 최우선적으로 채용해야 하며, 정년 퇴직자, 업무상 또는 업무의 상병을 얻거나 장애를 입어 불가피하게 퇴직한 자의 요구가 있을 때는 피부양가족을 우선적으로 채용해야 한다.

제27조 【수습기간과 임시직의 사용제한】 ① 신규 채용자의 수습기간은 3개월을 초과할 수 없다. 단 경력자는 제외한다.

② 임시직의 사용기간은 3개월 이내로 하되 계속 고용하고자 할 때 회사는 즉시 정식 직원 발령을 내야 하며, 동일 보직에 임시직을 임시직으로 재계약하거나 다른 임시직을 고용하는 행위를 할 수 없다.

제28조 【승진 승급】 ① 직원의 승진 승급은 모든 직원에게 차별없이 공정하게 적용되어야 하며, 군복무기간은 경력으로 인정한다.

② 정기승급은 매년 ()월 ()일, ()월 ()일을 기준으로 실시하며, 각각 ()호봉씩 승급한다.

제29조 【선임권 보장】 직원의 승진 승급에서 경합이 있을 시 회사는 조합원과 근속년수 많은 자에게 우선권을 부여해야 하며, 조업 단축 등에 따른 감원이나 일시휴직자를 결정할 때는 비조합원 및 근속년수가 짧은 순으로 한다.

제30조 【표창】 ① 회사는 직원이 다음 각호에 해당할 때 표창한다.

1. 기술상, 업무상 유익한 발명 또는 연구, 고안한 자
2. 품행이 단정하고 업무성적이 타의 모범이 되는 자
3. 재해의 미연방지와 사후수습에 특별한 공로가 있는 자
4. 조합에서 추천한 자
5. 1년간 개근한 자

② 3년 근속자에게는 금 ()돈, 10년 근속자에게는 금 ()돈, 15년 근속자에게는 금 ()돈과 부부동반 3박4일 국내여행비용 일체 부담, 20년 근속자에게는 금 ()돈과 부부동반 9박 10일간의 해외여행비용 일체 부담, 그 후 5년이 추가될 때마다 금 ()돈을 추가하여 시상한다.

제31조 【정년】 조합원의 정년은 만 60세가 되는 해의 연말로 하며, 본인의 요구가 있을 시 만 63세까지 연장할 수 있다.

제 3 절 휴직 · 복직

제32조 【휴직 사유와 기간】 회사는 조합원이 다음 각 호에 해당될 때 휴직을 명할 수 있다.

1. 업무의 부상 또는 질병으로 14일 이상의 장기요양을 요할 때 : 요양기간
2. 병역법, 전시동원법 또는 기타 법령에 의해 징집, 소집되었을 때 : 징집, 소집 또는 동원기간
3. 민, 형사사건으로 구속 또는 수배되었을 때 : 구속 또는 수배기간
4. 생후 1년 미만의 영아를 가진 조합원이 산전산후 휴가를 포함하여 1년 이내의 기간을 정하여 육아휴직을 요청할때 : 1년 이내
5. 개인사정으로 휴직을 요청할 때 : 6개월 이내
6. 기타 노사가 합의한 경우 : 개별적 사정을 감안하여 결정

제33조 【휴직자 처우】 ① 휴직 종료후 복직하였을 때 휴직기간은 근속년수에 포함하며, 승진, 승급 및 기타 일체의 사항에 대하여 정상 근로한 경우와 동일하게 취급하고 어떠한 불이익의 처우도 하지 않는다.

② 휴직중 사망자, 퇴직자의 평균임금 계산 기준은 휴직 전 3개월로 한다.

③ 제29조 1호, 4호의 휴직 기간중 임금은 평균임금의 80%를 지급하고, 3호의 경우 조합활동을 이유로 구속 또는 수배되었을 때는 평균임금의 80%를 지급한다. 5호, 6호의 경우는 그때그때 회사와 합의하여 정한 조건으로 임금을 지급한다.

④ 휴직 만료일 이전에 휴직 사유가 해소되지 않을 때는 휴직 만료 10일 전까지 휴직 기간 연장원을 제출하여야 한다.

제34조 【복직】 ① 휴직자는 휴직기간 만료 후 30일 이내에 복직원을 제출해야 하며, 그러하지 않을 때는 퇴직한 것으로 간주한다.

② 휴직기간이 만료되거나 휴직기간 만료 전이라도 휴직사유가 소멸되어 휴직자가 복직하고자 할 때 회사는 즉시 원직에 복직시켜야 한다. 단, 원직의 소멸 또는 6개월 이상의 휴직으로 원직 복귀가 어려울 때는 본인과의 합의하여 동등 직급으로 복직시킨다.

③ 복직신고를 한 날로부터 7일 이내에 복직명령을 하니 아니할 때는 8일 쯤되는 날 당연히 복직된 것으로 한다.

제 4 절 징계 · 해고

제35조 【징계사유】 ① 회사는 직원중 다음 각호에 해당하는 자를 제외하고는 징계할 수 없다.

1. 정당한 이유없이 10일 이상 연속으로 무단 결근할 때, 단, 결근 중 연락이 있는 자는 예외로 한다.
2. 고의 또는 과실로 회사에 막대한 재산상의 손실을 끼쳤을 때
3. 조합원 또는 조합에 대하여 부당노동행위를 자행했거나 조합에 불이익한 행위를 한 자

② 징계사유에 대한 입증 책임은 징계를 요청한 측에 있으며, 이를 결하고는 징계할 수 없다. 또한 해당 조합원이 징계의 부당성을 입증하지 못함을 이유로 징계사유 입증을 대신할 수 없다.

제36조 【징계의 종류】 징계의 종류는 다음과 같다.

1. 경고 : 구두상 주의
2. 견책 : 시말서 제출

<p>3. 감봉 : 1회에 한하여 월 통상임금의 20분의 1 이내</p> <p>4. 출근정지 : 1회에 한하여 5일 이내(기간중 무급)</p> <p>5. 해고</p> <p>제37조 【징계위원회 구성】 징계위원회는 노사동수 각 ()인으로 구성하며 과반수 이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 단, 가부 동수일 때는 부결로 간주하며, 해고의 경우는 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결한다.</p> <p>제38조 【징계 절차】 회사가 조합원을 징계하고자 할 때는 다음의 절차를 거쳐야 하며, 이를 따르지 않은 징계는 무효로 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 조합원을 징계하고자 할 때에는 반드시 징계위원회를 개최해야 하며, 대상자의 인적 사항, 징계사유, 징계위원회 개최일시 및 장소를 명시하며 징계위원회 개최 7일 전까지 징계위원 및 해당자에게 서면으로 통보하여야 한다. 2. 징계위원회는 징계사유 발생일로부터 15일 이내에 개최해야 하며, 해당 조합원에게 반드시 소명의 기회를 주어야 하고, 증인을 신청할 때는 이를 받아들여야 한다. 3. 징계위원회는 참석 징계위원들이 서명, 날인한 회의록을 3통 작성하며, 조합과 회사 및 징계 대상 조합원이 각각 1부씩 보관한다. 4. 징계를 받은 자는 징계 결정 통보를 받은 날로부터 7일 이내에 재심을 청구할 수 있고, 재심 청구가 있을 시 징계위원회는 접수일로부터 7일 이내에 재심사하여 통보하여야 한다. 5. 재심은 원심보다 중징계를 할 수 없으며, 재심 결정시까지 원심의 효력은 정지된다. 6. 위 각호(1-5)에 해당하는 징계 절차에 하자가 있을 시는 동위원회에서 결정한 어떠한 사항도 효력을 발생하지 못한다. <p>제39조 【해고의 제한】 회사는 다음 각호에 해당하는 경우를 제외하고는 취업규칙 등 어떠한 방법으로도 해고할 수 없다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 정신 및 신체장애로 직무를 도저히 감당할 수 없고, 회복이 불가능할 때 (단, 의사의 진단서를 첨부해야 한다) 2. 제34조의 사유와 제37조의 절차를 충족한 징계해고가 결정되었을 때 3. 휴직자가 휴직기간 만료 후 30일이 경과하여도 복직원을 제출하지 않았을 때 4. 조합가입을 거부하거나 탈퇴한 자 <p>제40조 【해고의 예고와 제한】 ① 회사가 조합원을 해고하고자 할 때는 60일 이전에 본인과 조합에 통보해야 하며, 평균임금의 60일분 이상의 해고수당을 지급한다. 단, 통보하지 않았을 때는 평균임금의 90일분 이상을 지급하여야 하며, 조합탈퇴자는 예외로 한다.</p> <p>② 회사는 조합원이 다음 각호에 해당할 때는 절대로 해고할 수 없다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 업무상, 업무의 부상 또는 질병으로 요양중이거나 완치 후 3개월간 2. 산전산후 유급 휴가 중이거나 그후 3개월간 3. 조합활동을 이유로 구속, 수배중이거나 석방 후 3개월간 <p>제41조 【부당징계와 해고】 징계에 의한 해고 등 불이익을 당한 조합원이 노동부, 노동위원회, 법원의 판결에 의해 부당해고 등의 판정을 받았을 때 회사는 다음의 조치를 취하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 부당징계의 판정서 또는 결정서가 접수된 날로부터 징계를 무효처분한다. 2. 징계로 인해 출근하지 못한 기간의 임금에 대해서는 출근시 당연히 받았을 임금은 물론 평균임금의 200%를 추가하여 가산보상해야 하며, 소송 등에 수반된 제 경비를 즉시 지급해야 한다. 3. 회사가 해당 기관의 판정에 불복하여 재심을 청구하거나 행정소송을 제기하더라도

초심 결정에 따라 7일 이내에 즉시 복직시켜야 하며, 1호, 2호의 사항을 시행하여야 한다.

4. 관련 행위자는 15일 이내에 징계위원회를 열어 감봉 이상의 중징계를 해야 한다.

제5장 고용보장

제42조 【고용안정위원회】 노사 쌍방은 조합원의 고용안정과 고용변동, 능력개발, 인력관리 등과 관련된 제반 사항을 심의·의결하기 위하여 다음과 같이 고용안정위원회를 설치·운영한다.

1. 고용안정위원회는 회사측 ()명(인력관리 책임자, 생산관리 책임자, 고용보험 담당자 각 1인 포함), 조합측 ()명의 노사동수로 구성한다.
2. 위원장은 노사 양측이 교대로 맡으며, 간사는 각 1명씩 선임한다.
3. 위원회는 분기별로 정기회의를 개최하며, 어느 일방의 요청이 있을시 7일 이내에 임시회의를 개최해야 한다.
4. 위원회는 조합원의 고용안정, 고용변동, 능력개발, 인력관리 등과 관련된 제반 사항을 심의·의결하며, 위원회에서 합의된 사항은 단체협약과 동일한 효력을 갖는다.
5. 회사는 조합원의 고용안정, 고용변동, 능력개발, 인력관리 등과 관련된 제반 정책을 시행하기 전에 본 위원회의 심의, 의결을 거쳐야 한다.

제43조 【적정인력 확보와 정원유지】 ① 회사는 노사합의 하에 책정된 적정인력을 유지해야 한다.

② 회사는 경영합리화, 작업방식 변화 등을 이유로 일방적으로 정원을 축소해서는 아니되며, 불가피한 경우에는 노사합의 하에 정원을 축소 조정해야 한다.

③ 조합은 노동강도 강화, 작업방식 변화 등으로 정원을 늘릴 필요가 생겼을 때는 정원의 확대 조정을 요구할 수 있으며, 회사는 정당한 이유없이 이를 거부하지 못 한다.

④ 자연감소 등의 이유로 인원에 결원이 생겼을 때 회사는 7일 이내에 부족 인원을 충원해야 하며, 이 기간내에 충원이 되지 않으면 조합이 추천하는 자의 채용을 정당한 이유없이 거부할 수 없다.

제44조 【불법용역 근절】 ① 회사는 노사합의 없이 정규직의 업무를 용역으로 전환해서는 아니된다.

② 회사는 명목이 어떠한 불법용역을 근절하여야 하며, 현재 파견되어 있는 용역노동자는 ()년 ()월까지 정규직으로 전환한다.

제45조 【임시직과 시간제 고용】 ① 회사가 임시직 또는 시간제 노동자를 채용하고자 할 때는 조합과 사전에 합의하여야 한다.

② 회사는 정규직의 업무를 임시직 또는 시간제 노동자로 대체해서는 아니되며, 현재 정규직 업무를 대체하고 있는 임시직 또는 시간제 노동자는 정규직으로 전환하여야 한다.

③ 임시직의 사용기간은 3개월 이내로 하되 계속 고용하고자 할 때 회사는 즉시 정식 직원 발령을 내야 하며, 동일 보직에 임시직을 임시직으로 재계약하거나 다른 임시직을 고용하는 행위를 할 수 없다. 다만 병가나 산전산후휴가 등의 특수한 경우는 그 기간 동안 임시직의 고용을 인정한다.

④ 시간제 노동은 자발적인 선택에 의해 이루어져야 하며, 본인과 노동조합이 정규직으로 전환을 요구하면 즉시 정규직으로 전환해야 한다.

- ⑤ 회사는 단체협약, 취업규칙 상의 모든 규정을 임시직과 시간제 노동자에게 동등하

<p>계 적용해야 하며, 고용형태를 이유로 어떠한 차별도 있어서는 아니된다.</p> <p>제46조 【외주 또는 하도급】 ① 생산물량의 일부를 외주 처리하거나 하도급으로 전환코자 할 때 회사는 조합원의 직장 및 생계보장을 위하여 고용안정위원회의 심의를 거쳐 반드시 사전에 조합과 합의하여야 한다.</p> <p>② 회사는 외주 또는 하도급 계약이 체결되면 외주 또는 하도급 업체의 주소와 대표자, 전화번호 등을 노동조합에 통보하여야 한다.</p> <p>③ 회사는 회사내 일감이 부족한 경우, 외주 또는 하도급 물량을 즉시 동결해야 한다.</p> <p>제47조 【외국인 노동자】 ① 회사가 외국인 노동자를 채용하고자 할 때는 조합과 사전합의해야 하며, 외국인 노동자의 채용을 이유로 한국인 노동자를 감원하거나 그 업무를 대체해서는 아니된다.</p> <p>② 회사는 불법취업이나 합법취업이나에 관계없이 외국인 노동자에게 단체협약과 취업규칙상의 모든 규정을 동등하게 적용하고 조합가입을 보장해야 하며, 국적, 인종, 고용형태 등을 이유로 한 어떠한 차별도 있어서는 아니된다.</p> <p>③ 회사는 현재 고용되어 있는 외국인 산업연수생과 관련된 일체의 자료를 조합에 제출하고, 연수를 병자한 고용계약은 즉시 정식 고용계약으로 전환하여야 한다.</p> <p>④ 회사가 현지법인 연수생을 불러 오는 경우에는, 그 인원, 기간, 노동조건, 연수계획 등과 관련한 세부계획을 사전에 조합에 제출하고 조합의 동의를 얻어야 한다.</p> <p>⑤ 조합은 외국인 노동자의 고충처리를 위해 상담을 실시할 수 있고, 이에 필요한 조치를 조합이 요구하면 회사는 응해야 한다.</p> <p>제48조 【장애인 고용】 ① 회사는 전체 직원의 2% 이상의 장애인을 고용해야 하며, 2%에 못 미치는 경우 조합이 추천하는 자의 채용을 정당한 이유없이 거부할 수 없다.</p> <p>② 취업중 산업재해로 장애인이 된 사람은 기준고용률 2%를 상회하더라도 본인이 원하면 치료후 정규직으로 재고용해야 하며, 계속근로로 간주하여야 한다.</p> <p>제49조 【고령자 고용】 ① 회사는 전체 직원의 3% 이상을 고령자로 고용해야 하며, 3%에 미달하는 경우 조합이 부족인원을 추천하면 정당한 이유없이 채용을 거부할 수 없다.</p> <p>② 회사는 고령자에게 그 능력에 상응하는 고용기회를 제공하기 위하여 노사합의로 고령자 직업훈련 프로그램을 마련하고 작업시설과 업무 등을 개선하여야 한다.</p> <p>③ 정년퇴직자가 재취업을 희망하면 최우선적으로 재고용한다.</p> <p>④ 고령자 고용은 정규고용을 원칙으로 하며, 고령을 이유로 고용형태상의 차별이 있어서는 아니된다. 다만 적합 직종에 대해서는 노사합의로 별도의 규정을 마련한다.</p> <p>제50조 【경영상 이유에 의한 해고】 ① 회사가 급박한 경영상의 사유로 직원을 해고하려 할 때는 적어도 60일 이전에 조합과 합의하여야 한다. 이 때 회사는 해고사유, 해고회피 또는 해고자를 최소화하기 위한 조치, 해고대상 선정기준과 방법, 해고 대상자수와 예정일, 보상금 등 관련된 모든 정보를 조합에 제공하여야 한다.</p> <p>② 1항에서 “긴박한 경영상의 사유”란 ‘기업의 도산 등 더 이상 근로관계의 존속을 기대할 수 없을 정도로 경영상의 필요가 급박한 경우’를 말한다.</p> <p>③ 긴박한 경영상의 사유로 해고를 하기에 앞서 회사는 경영방침이나 작업방식의 합리화, 신규채용의 금지, 교육훈련 및 재훈련을 통한 다른 부서로의 전환 배치, 연장노동시간 제한과 정상노동시간 단축, 일시휴직 및 희망퇴직 활용 등 해고를 회피하거나 최소화하기 위한 모든 노력을 기울여야 한다.</p> <p>④ 경영상의 사유로 해고를 하고자 할 때 회사는 노동자의 연령, 근속년수, 부양가족 수 등을 종합적으로 고려하여 조합과 합의 하에 합리적인 해고대상 선정기준을 정해야 한다. 합리적인 선정기준을 정하지 않았거나 사전에 정한 선정기준에 따라 대상자를 공정하게 선별하지 않은 해고는 무효이다.</p>

⑤ 경영상의 사유로 인한 해고가 불가피할 경우 회사는 근속년수 10년 미만인 자는 3개월, 근속년수 10년 이상인 자는 6개월 전에 그 해고를 예고해야 한다. 해고수당(보상금)은 3개월분 이상의 평균임금을 지급하고, 근속년수 10년 이상인 자는 6개월분 이상의 평균임금을 지급해야 한다.

⑥ 신규 채용을 하려 할 때 회사는 해고 노동자 본인이 희망할 시 최우선적으로 재고용해야 한다.

제51조 【회사의 분할, 합병, 양도】 회사를 분할, 합병하거나 사업의 전부 또는 일부를 타인에게 양도하고자 할 때 회사는 90일 전에 조합에 통보한 뒤 조합의 합의를 얻어야 하며, 고용 및 근속년수 승계, 단체협약 및 노동조합 승계에 관하여 책임을 진다.

제52조 【회사의 정리해산, 이전, 업종전환】 ① 회사는 회사의 정리해산, 이전 또는 업종전환으로 발생하는 해고 또는 감원의 충격을 최소화하기 위해 적어도 6개월 전에 이를 조합에 통보해야 하고, 그 구체적 사항에 대해서는 반드시 조합의 사전 합의를 얻어야 하며, 4주 이상의 전직 훈련과 취업을 보장해야 한다.

② 회사는 회사의 정리해산, 이전 또는 업종전환으로 해고 또는 감원이 발생할 시 일체의 체불임금을 통화로서 청산하고, 직원의 생계보장과 직장 이전을 위한 준비금으로 평균임금의 6개월분 이상을 전직원에게 지급하여야 한다.

제53조 【신기술 도입】 새로운 기술 또는 기계설비를 도입하거나 작업방식을 바꾸려 할 때 회사는 적어도 60일 이전에 조합에 통보하여야 하고, 신기술 도입의 타당성과 고용조건, 노동조건, 노동강도 등에 미치는 영향과 관련된 모든 정보를 조합에 제공한 뒤 조합과 합의 하에 시행하여야 한다.

제54조 【교육훈련】 ① 회사는 신규 채용자에게 대하여 전 공정에 대한 설명과 필요한 기술교육을 실시하고, 단체협약, 취업규칙, 안전보건규정 및 각종 수칙을 교육한다.

② 회사는 조합원이 새로운 기술 또는 기계설비 도입, 배치전환 등으로 새로운 직무를 담당하게 될 때 필요한 교육을 실시해야 한다.

③ 회사는 조합원의 직업능력 개발, 향상을 위해 체계적인 교육훈련을 실시하며, 매년 일정수의 조합원에게 30일 이상의 유급교육휴가를 부여하거나 전문대학 이상의 교육기관에서 위탁교육 또는 지정교육을 실시한다.

④ 회사는 노사동수의 실무위원회를 구성하여 교육훈련 분야와 종류, 교육기관, 대상자 선정 기준과 절차 등을 명시한 교육훈련 계획서를 작성하고, 조합과의 사전 합의 하에 교육훈련을 실시한다.

⑤ 이상의 교육훈련에 소요된 시간은 근무한 것으로 간주하며, 교육훈련에 소요된 비용 일체는 회사가 부담한다.

제6장 임 금

제55조 【임금의 정의와 구성】 ① 임금이란 노동력의 대가로서 조합원에게 지급되는 일체의 금품을 말하며 그 구성은 다음과 같다.

1. 기본급
2. 제수당
3. 상여금
4. 기타 임시로 지급되는 금품

② 통상임금은 기본급과 정기적·고정적으로 지급되는 제수당으로 하며, 통상임금 산정시 월 소정근로시간은 ()시간으로 한다.

<p>② 퇴직금 및 일체의 미청산 금품은 사직서 제출일(또는 해고일)로부터 14일 이내에 지급한다.</p> <p>③ 근속년수는 입사일로부터 퇴직일까지의 기간으로 한다. 휴직기간은 근속년수에 포함되며, 계열사 진출, 형식적 퇴사, 재입사는 계속 근무한 것으로 간주한다.</p> <p>제66조 【퇴직연금보험】 ① 조합이 퇴직연금보험에 가입을 요구하면, 회사는 그 날로부터 30일 이내에 조합의 동의를 얻어 다음의 조건을 충족시키는 퇴직연금보험에 가입해야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 보험업법에 의한 보험사업자가 운영하는 보험일 것. 2. 퇴직하는 조합원이 보험사업자에게 직접 일시금 또는 연금을 선택하여 청구할 수 있을 것. 3. 보험계약이 해지되는 경우 환급금은 피보험자인 근로자에게 지급되는 것일 것. 4. 보험에 의한 일시금·연금 또는 해지환급금을 받을 피보험자인 근로자의 권리는 양도하거나 담보로 제공할 수 없는 것일 것 5. 보험사업자가 보험계약 체결 전에 보험계약의 내용을 피보험자에게 주지시키고 보험계약 체결 후에는 그 사실을 통지하는 것일 것 6. 보험사업자가 매년 보험료 납부상황과 일시금 또는 연금의 수급 예상액을 피보험자에게 통지하는 것일 것 <p>② 회사는 퇴직연금보험에 의한 일시금이 누진제에 의한 퇴직금보다 적을 경우에는 그 차액을 퇴직하는 조합원에게 지급하여야 한다.</p> <p>제67조 【퇴직금 중간정산】 ① 조합원이 서면으로 퇴직금 중간정산을 요구하면, 회사는 그 날로부터 14일 이내에 계속 근로한 기간에 대한 퇴직금을 정산하여 지급해야 한다.</p> <p>② 중간정산 이후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로년수는 입사시점부터 기산하며, 중간정산으로 지급받은 퇴직금은 당해 조합원이 퇴직시 지급받게 될 누진제에 의한 퇴직금에서 공제한다.</p> <p>③ 퇴직금 중간정산을 이유로 입사시점이 동일한 다른 직원들에 비해 승진, 승급, 호봉, 연차휴가 등 일체의 불이익 처우를 받지 아니한다.</p> <p>제68조 【퇴직금 지급의 특례】 회사는 업무상 부상 또는 질병으로 퇴직하거나 순직으로 인하여 퇴직한 자에 대하여는 다음의 지급률을 가산하여 지급한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 업무상 부상 또는 질병으로 퇴직한 자 : 기준 지급률의 3할 가산 2. 순직한 자 : 기준 지급률의 10할 가산 <p style="text-align: center;">제7장 노동시간 · 휴일 · 휴가</p> <p style="text-align: center;">제1절 노동시간</p> <p>제69조 【노동시간】 ① 노동시간은 1일 8시간, 주 5일 근무, 1주일에 40시간을 기준 노동시간으로 하고, 토요일과 일요일은 휴무한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> ② 18세 미만자는 1일 7시간 1주 35시간을 기준 노동시간으로 한다. ③ 유해 · 위험부서는 1일 6시간 1주 30시간을 기준 노동시간으로 한다. ④ 노동시간이라 함은 실제 작업 시간 · 작업 준비 시간 · 교대시간 · 조회시간 · 청소시간 · 교육시간 · 제조시간 등 회사의 통제 하에 있는 시간과 회사가 주관하는 각종 행사시간을 말한다.

⑤ 회사는 기준노동시간(제1항의 1일 8시간, 주 40시간, 제2항의 1일 7시간 1주 35시간, 제3항의 1일 6시간 1주 30시간)을 초과하는 노동시간에 대해서는 연장근로수당을 지급해야 한다.

제70조 【휴게시간】 ① 1일의 8시간 근로에 대한 휴게시간은 오전·오후 각 10분씩, 점심시간은 60분으로 한다.

② 유해·위험부서의 휴게는 50분 근로마다 10분씩 한다.

③ 연장근로시는 매 2시간마다 10분의 휴게시간을 부여하며 연장근로를 위한 석식시간은 60분으로 한다.

④ 휴게 및 석식시간은 노동시간으로 간주하며 유급으로 실시한다.

⑤ 동 하절기 기온 차가 심할 때는 노사협의로 별도의 유급 휴게시간을 부여한다.

⑥ 휴게시간은 일제히 그리고 자유로이 사용할 수 있도록 보장한다.

제71조 【사업 및 종업시간】 ① 사업 및 종업시간은 다음과 같다.

1. 통상 근무자의 경우

사업시간 : () 시 () 분

휴게시간 : () 시 () 분 - () 시 () 분

점심시간 : () 시 () 분 - () 시 () 분

휴게시간 : () 시 () 분 - () 시 () 분

종업시간 : () 시 () 분 - () 시 () 분

2. 3교대 근무자의 경우

아침번 : () 시 () 분 - () 시 () 분

저녁번 : () 시 () 분 - () 시 () 분

밤번 : () 시 () 분 - () 시 () 분

② 회사가 사업시간이나 종업시간 등 근무시간을 변경하고자 할 때는 최소한 10일 전에 조합에 통보해야 하며, 조합과의 합의없이 변경할 수 없다.

제72조 【연장근로, 야간근로, 휴일근로】 ① 연장근로, 야간근로, 휴일근로를 시키고자 할 때 회사는 적어도 3일 전에 조합에 통보해야 하며, 당해 조합원 및 조합의 사전 동의를 얻어야 하고, 강제근로를 시킬 수 없다.

② 연장근로, 야간근로, 휴일근로에 대해서는 통상임금의 150%를 지급한다.

③ 연장근로, 야간근로, 휴일근로가 중복될 때 회사는 통상임금의 50%를 각각 가산 지급한다.

제 2 절 유급휴일 유급휴가

제73조 【유급휴일】 ① 다음 각호는 유급휴일로 한다.

1. 주휴일(매주 토요일, 일요일)

2. 명절(신정 3일, 설날 5일, 추석 5일)

3. 4대절(삼일절, 제헌절, 광복절, 개천절)

4. 국공휴일(식목일, 어린이날, 현충일, 석가탄신일, 국군의날, 한글날, 성탄절)

5. 노동절(5월1일)

6. 회사창립일, 노조창립일

7. 임시 국공휴일, 공민권 행사를 위한 각종 선거일

8. 기타 노사협의로 결정한 날

② 유급휴일이 주휴일과 중복될 때는 다음 날을 유급휴일로 한다.

제74조 【연월차휴가】 ① 회사는 월간 소정의 근로일수를 개근한 직원에게 월 1일의

<p>유급휴가를 부여한다.</p> <p>② 회사는 연간 소정의 근로일수를 개근한 직원에게 12일, 95% 이상 근무한 직원에게 9일, 90% 이상 근무한 직원에게 8일, 85% 이상 근무한 직원에게 7일의 연차휴가를 유급으로 부여한다. 또한 회사는 1년 이상 계속 근무한 직원에 대하여는 1년을 초과하는 때 1년에 대해 1일의 유급휴가를 추가로 부여한다.</p> <p>③ 연월차휴가는 1년에 한하여 자유로이 적치 분할하여 사용할 수 있고, 결근시는 연월차휴가로 자동 대체한다.</p> <p>④ 회사는 특별한 사정이 없는 한 조합원이 청구한 날짜에 연월차휴가를 부여하여야 하며, 회사 형편에 맞추어 특정한 날짜에 연월차휴가 사용을 강요할 수 없다.</p> <p>⑤ 휴일, 휴가, 휴직, 휴업, 쟁의기간은 연월차휴가 계산에 있어 각각 근무한 것으로 간주한다. 계속 근무년수는 입사일로부터 계산하며, 계열회사 진출입, 형식적 퇴사, 재입사는 계속 근무한 것으로 간주한다.</p> <p>⑥ 미사용 연월차휴가는 1년이 경과한 첫 달 급료 지급일에 지급일 당시 통상임금의 150%를 지급함으로써 보상한다. 퇴직 또는 장기 휴직시 미사용 월차휴가는 통상임금의 150%를 지급한다.</p> <p>제75조 【특별휴가】 ① 회사는 직원이 다음 각호의 경조사 등에 해당할 시 소정의 특별휴가를 유급으로 부여하고 노사 합의로 정한 소정의 경조비를 지급한다. 동 휴가 기간 중 유급휴일이 끼어 있을 때는 해당일을 추가로 부여한다.</p> <table border="0"> <tr> <td>1. 본인결혼</td> <td>()일</td> <td>()원</td> </tr> <tr> <td>2. 자녀결혼</td> <td>()일</td> <td>()원</td> </tr> <tr> <td>3. 본인과 배우자의 형제자매 결혼</td> <td>()일</td> <td>()원</td> </tr> <tr> <td>4. 본인과 배우자의 부모 회갑, 칠순</td> <td>()일</td> <td>()원</td> </tr> <tr> <td>5. 본인과 배우자의 조부모 회갑, 칠순</td> <td>()일</td> <td>()원</td> </tr> <tr> <td>6. 자녀 출산</td> <td>()일</td> <td>()원</td> </tr> <tr> <td>7. 본인과 배우자의 회갑</td> <td>()일</td> <td>()원</td> </tr> <tr> <td>8. 자녀 돌</td> <td>()일</td> <td>()원</td> </tr> <tr> <td>9. 본인 사망</td> <td>()일</td> <td>()원</td> </tr> <tr> <td>10. 배우자 사망</td> <td>()일</td> <td>()원</td> </tr> <tr> <td>11. 본인과 배우자의 부모 사망</td> <td>()일</td> <td>()원</td> </tr> <tr> <td>12. 본인과 배우자의 형제, 자매, 조부모 사망</td> <td>()일</td> <td>()원</td> </tr> <tr> <td>13. 자녀사망</td> <td>()일</td> <td>()원</td> </tr> <tr> <td>14. 부모의 형제자매 사망</td> <td>()일</td> <td>()원</td> </tr> <tr> <td>15. 형제자매의 배우자 사망</td> <td>()일</td> <td>()원</td> </tr> <tr> <td>16. 본인 또는 배우자의 부모 탈상</td> <td>()일</td> <td>()원</td> </tr> <tr> <td>17. 본인 또는 배우자의 조부모 탈상</td> <td>()일</td> <td>()원</td> </tr> <tr> <td>18. 배우자 탈상</td> <td>()일</td> <td>()원</td> </tr> <tr> <td>19. 본인 가족의 거주지 이전시</td> <td>()일</td> <td></td> </tr> <tr> <td>20. 영구 불임시술</td> <td>()일</td> <td></td> </tr> <tr> <td>21. 기타 노사협의로 결정한 사항</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>② 경조사 참가에 소요되는 여행기간은 별도로 추가 부여한다.</p> <p>③ 조합원의 경조사에 철야 참석시 조합에서 인정하는 2명에 한하여 회사는 익일 유급휴가 처리하고 교통비와 숙박비를 지급한다.</p> <p>제76조 【병가】 조합원이 개인적 질병, 부상으로 연월차 휴가를 다 사용하고도 부족할 때는 60일까지 병가를 부여하며, 동 기간에 대해서는 평균임금의 100%를 지급한다.</p> <p>제77조 【공가】 ① 회사는 조합원이 다음 각호의 사항을 수행하기 위하여 필요한 시</p>	1. 본인결혼	()일	()원	2. 자녀결혼	()일	()원	3. 본인과 배우자의 형제자매 결혼	()일	()원	4. 본인과 배우자의 부모 회갑, 칠순	()일	()원	5. 본인과 배우자의 조부모 회갑, 칠순	()일	()원	6. 자녀 출산	()일	()원	7. 본인과 배우자의 회갑	()일	()원	8. 자녀 돌	()일	()원	9. 본인 사망	()일	()원	10. 배우자 사망	()일	()원	11. 본인과 배우자의 부모 사망	()일	()원	12. 본인과 배우자의 형제, 자매, 조부모 사망	()일	()원	13. 자녀사망	()일	()원	14. 부모의 형제자매 사망	()일	()원	15. 형제자매의 배우자 사망	()일	()원	16. 본인 또는 배우자의 부모 탈상	()일	()원	17. 본인 또는 배우자의 조부모 탈상	()일	()원	18. 배우자 탈상	()일	()원	19. 본인 가족의 거주지 이전시	()일		20. 영구 불임시술	()일		21. 기타 노사협의로 결정한 사항		
1. 본인결혼	()일	()원																																																													
2. 자녀결혼	()일	()원																																																													
3. 본인과 배우자의 형제자매 결혼	()일	()원																																																													
4. 본인과 배우자의 부모 회갑, 칠순	()일	()원																																																													
5. 본인과 배우자의 조부모 회갑, 칠순	()일	()원																																																													
6. 자녀 출산	()일	()원																																																													
7. 본인과 배우자의 회갑	()일	()원																																																													
8. 자녀 돌	()일	()원																																																													
9. 본인 사망	()일	()원																																																													
10. 배우자 사망	()일	()원																																																													
11. 본인과 배우자의 부모 사망	()일	()원																																																													
12. 본인과 배우자의 형제, 자매, 조부모 사망	()일	()원																																																													
13. 자녀사망	()일	()원																																																													
14. 부모의 형제자매 사망	()일	()원																																																													
15. 형제자매의 배우자 사망	()일	()원																																																													
16. 본인 또는 배우자의 부모 탈상	()일	()원																																																													
17. 본인 또는 배우자의 조부모 탈상	()일	()원																																																													
18. 배우자 탈상	()일	()원																																																													
19. 본인 가족의 거주지 이전시	()일																																																														
20. 영구 불임시술	()일																																																														
21. 기타 노사협의로 결정한 사항																																																															

간 또는 일수를 청구하면 이를 거부하지 못 하며, 이로 인해 근무하지 못한 시간 또는 일수는 근무한 것으로 간주한다.

1. 예비군 훈련, 민방위 훈련, 기타 각종 병역의무를 수행할 때
 2. 국회, 법원, 노동위원회, 기타 공공기관에 증인, 참고인, 피고, 원고 등으로 출두할 때
 3. 법률의 규정에 의하여 투표에 참가하려 할 때
 4. 천재, 지변, 교통 차단, 기타의 사유로 출근이 불가능할 때
- ② 주야간 근무를 마치고 예비군 훈련 또는 민방위 훈련을 받을 때는 연장근무로 인정하며, 다음날 그 시간만큼 출근을 연기한다. 단 훈련시간이 4시간을 초과했을 때는 다음날 유급으로 쓴다.
- ③ 병역법에 의한 징병검사를 받을 때는 3일의 유급휴가를 부여한다.
- 제78조 【하기휴가】** 회사는 조합원의 사기양양을 위하여 7월 하순에서 8월 초순 사이에 ()일의 하기휴가를 주며, 휴가비로 ()를 지급한다.

제8장 남녀평등과 모성보호

제79조 【남녀평등】 ① 회사는 헌법의 평등 이념에 따라 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하는 한편, 모성을 보호하고 직업능력을 개발하여 근로여성의 지위 향상과 복지 증진에 기여한다.

② 회사는 노동자의 모집과 채용, 교육, 배치, 승진, 정년, 퇴직 및 해고에 있어서 여성인 것을 이유로 남성과 차별대우를 해서는 아니된다.

③ 남녀평등과 관련된 사항의 추진 및 고충 해결을 위해 노사동수로 구성된 남녀고용평등위원회를 두며, 위원회의 결정사항은 단체협약과 동일한 효력을 지닌다.

제80조 【직장내 성희롱과 폭행 금지】 회사는 직장내에서 상대방이 원하지 않는 언어적, 육체적, 시각적 등 각종 형태의 성희롱을 금지하고, 성희롱 또는 여성에게 폭력을 행사한 자는 직위, 직급을 삭탈하고 징계위원회에 회부하여야 한다.

제81조 【생리휴가】 ① 회사는 여성 조합원에게 본인으로부터 청구가 있는 날 월 1일의 유급생리휴가를 주어야 하며, 결근했을 때는 생리휴가로 자동 대체한다.

② 임신중인 여성조합원은 정기검진을 위해 본인이 청구하는 날 월 1일의 유급휴가를 준다.

③ 미사용생리휴가는 당해월분 급여 지급일에 평균임금으로 정산한다.

제82조 【산전산후휴가】 ① 회사는 임신중인 여성 직원에게 90일 이상의 산전산후 휴가를 유급으로 주어야 하며, 산후에 45일 이상이 보장되도록 하여야 한다.

② 산전산후 휴가의 적용은 임신 4개월 이상의 분만을 말하며, 유산 사산의 경우도 포함한다.

③ 임신중인 여성 직원이 임신 4개월 이전에 유산하였을 경우에는 10일간의 유급유산휴가를 주어야 한다.

④ 난산, 유산, 사산 등에 따른 후유증으로 추가 요양기간이 필요하다는 의사의 진단서가 제출되면 회사는 그 기간 만큼 유급휴가를 연장하여야 한다.

⑤ 회사는 임신중인 여성 직원의 요구가 있을 때 본인의 의사에 따라 경미한 작업으로 배치 전환하여야 하며, 시간외 노동을 시키지 못한다.

제83조 【직장탁아소】 ① 회사는 ()년 ()월부터 직장탁아소를 설치, 운영한다.

- ② 회사는 직장탁아소의 설치에 필요한 장소와 시설비를 전액 부담하고, 운영에 필요한 비용을 80% 이상을 보조한다.
- ③ 회사는 단독으로 탁아소를 설치하기 어려운 때에는 인근 보육시설에 위탁하거나 보사부 표준보육료에 의한 보육수당을 지급하여야 한다.
- 제84조 【수유시간】** ① 회사는 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 조합원의 청구가 있을 때는 1일 2회, 각각 1시간씩의 유급 수유시간을 주어야 한다.
- ② 회사는 직장내 보육시설에 유아를 위탁하지 못한 여성조합원에 대해서는 수유시간을 위해 1시간 늦게 출근하고 1시간 일찍 퇴근을 허용한다.

제9장 산업안전보건

제85조 【산업안전보건위원회】 조합과 회사는 산업안전보건 관련 사항을 심의의결하기 위하여 다음과 같이 산업안전보건위원회를 설치 운영한다.

1. 산업안전보건위원회는 회사측 ()명, 조합측 ()명의 노사동수로 구성하며 회사측 위원중 안전보건관리책임자, 안전관리자, 보건관리자 및 조합측 위원 명예산업안전감독관은 당연직위원으로 한다. 단 위원장은 노사 양측이 교대로 맡으며 가부동수일 때 의결권을 갖는다.
2. 위원회는 분기별로 정기회의를 개최하며, 양측 간사중 어느 일방의 요청이 있을 시 임시회의를 7일 이내에 개최한다.
3. 위원회는 산업안전보건법 제13조1항 및 제19조 1항, 2항, 3항에 규정된 사항을 심의의결하며 합의된 사항은 단체협약과 동일한 효력을 지닌다.
4. 회사는 회사내 산업안전보건 정책을 시행하기 전에 본 위원회의 심의의결을 거쳐야 한다.
5. 회사는 노동조합 비전임 위원의 회의 준비 및 회의 참석 시간은 근무한 것으로 간주한다.
6. 산업안전보건위원회의 운영과 관련된 제반 사항은 별도의 운영규정을 두어 시행한다.

제86조 【안전보건관리자의 임면】 ① 회사는 산업안전보건법 제13조, 제14조, 제15조, 제16조, 제17조, 제18조, 제19조와 동법 시행령에 의거 안전보건관리책임자, 관리감독자, 안전관리자, 보건관리자, 산업보건의, 안전보건총괄책임자를 선임하여야 한다.

- ② 회사는 제1항의 안전보건관리자의 수와 자격·직무권한 등에 대하여 산업안전보건위원회의 심의의결을 거쳐야 한다.
- ③ 회사는 제1항의 안전보건 관계자가 개진한 조치사항에 대하여 법 제16조2에 의거 조속히 이행해야 한다.
- ④ 회사는 안전보건관계자의 의견 개진 또는 활동 등을 이유로 승진, 승급 등 어떠한 불이익도 주어서는 아니되며, 노동조합의 동의없이 해고 등 어떠한 징계도 할 수 없다.

제87조 【명예산업안전감독관】 ① 조합은 회사의 의견을 들어 관할 노동관서에 명예산업안전감독관을 추천하여야 한다.

- ② 회사는 산업안전보건법 시행령 제45조의2에 규정된 명예산업안전감독관의 업무수행을 위해 명예산업안전감독관이 요청한 활동시간을 보장하여야 한다.
- ③ 회사는 명예산업안전감독관이 업무에 필요한 교육수당을 요청할 때에는 이를 적극 보장하여 비용을 지급하고, 그 시간은 근무시간으로 인정한다.
- ④ 회사는 명예산업안전감독관의 활동 등을 이유로 승진, 승급 등 어떠한 불이익도

<p>주어지는 아니되며, 노동조합의 동의없이 해고 등 어떠한 징계도 할 수 없다.</p> <p>제88조 【안전보건규정 및 수칙 제정】 회사는 안전보건관리규정을 작성 또는 변경하고자 할 때는 산업안전보건위원회의 심의의결을 거쳐야 하며, 이를 조합원에게 교육시킨다.</p> <p>제89조 【노동조합의 안전보건활동 보장】 ① 회사는 노동조합의 산업안전보건활동이 조합원의 안전과 건강 유지 및 회사의 발전에 반드시 필요함을 인정하여 다음 각호의 활동을 보장한다.</p> <ol style="list-style-type: none">1. 회사내 재해원인, 물질별 유해인자, 공정별 재해요인, 작업환경 등 기초조사2. 회사내 작업상 안전 및 환경개선을 위한 대외활동3. 산업안전 표어, 현수막 부착 등 홍보활동 <p>② 회사는 노동조합이 1항의 활동에 필요한 경비와 협조를 요청할 시 이에 적극 협조한다.</p> <p>제90조 【안전보건교육】 ① 회사는 월 2시간(사무직은 월 1시간) 이상 안전보건교육을 실시하여야 한다.</p> <p>② 회사는 신규채용 또는 새로운 기계도입, 배치전환으로 새로운 직무를 담당하게 되었을 때 8시간 이상, 유해위험부서에 배치되었을 때 16시간 이상 안전보건교육을 실시하여야 한다.</p> <p>③ 회사는 외부에서 산업안전보건교육이 있을 시 산업안전보건위원회와 명예산업안전감독관을 최우선적으로 참석시킨다.</p> <p>④ 회사는 안전보건교육을 근무시간중 유급으로 실시하며, 주제, 강사 등과 관련된 제반 사항을 산업안전보건위원회의 심의, 결정에 따른다.</p> <p>제91조 【안전보호장구】 ① 회사는 작업의 성격에 따라 필요한 안전보호장구를 조합원에게 무료로 지급하며, 산업안전보건법 제 35조에 의한 검정 합격품을 사용하여야 한다.</p> <p>② 안전보호장구를 지급할 때는 산업안전보건위원회가 지급기준, 품목 등을 심의, 결정하고 노사 합동으로 검수한다.</p> <p>제92조 【작업환경측정】 ① 회사는 산업안전보건법 제19조, 제42조 등 관계법령이 정하는 바에 따라 조합의 입회 하에 6개월에 1회 이상 작업환경측정을 실시하여야 한다.</p> <p>② 회사는 사전에 산업안전보건위원회를 개최하여 측정기관, 측정목적, 방법, 내용 등을 합의하여야 한다.</p> <p>③ 조합은 측정전 계획에 대하여 전문가로부터 자문을 받을 권리가 있고, 회사는 자문의견을 산업안전보건위원회의 의결을 거쳐 작업환경측정에 반영하여야 한다.</p> <p>④ 회사는 조합이 안전보건문제에 대한 조사, 작업환경측정 등 예비활동을 하고자 할 때 이를 적극 보장하여야 한다.</p> <p>⑤ 회사는 작업환경 측정후 그 결과를 문서로써 조합에 통보하고, 조합간부 및 조합원에게 설명하여야 한다.</p> <p>⑥ 회사는 작업환경 측정결과 이상이 발견되었을 경우 산업안전보건위원회의 의결을 거쳐 당해 시설 및 설비의 설치 또는 개선 등 적절한 조치를 하여야 한다.</p> <p>⑦ 회사는 작업환경 측정보고서 및 작업환경 측정과 관련된 제반 자료를 10년간 보존하고, 발암성 확인물질에 대한 기록이 포함된 서류는 30년간 보존해야 하며, 조합 또는 해당 부서 조합원의 청구가 있을 시 원하는 형태로 제출하여야 한다.</p> <p>제93조 【건강진단】 ① 회사는 산업안전보건법 제19조, 제43조 등 관계법령에 따라 조합의 입회 아래 건강진단을 실시하여야 한다.</p> <p>② 회사는 사전에 산업안전보건위원회를 개최하여 검진기관, 검진항목, 내용 등을 합의하여야 한다.</p>
--

<p>③ 채용시 건강진단은 채용시, 일반건강진단은 년 1회 이상, 특수건강진단은 6개월에 1회 이상 실시한다.</p> <p>④ 회사는 작업으로 인한 건강장해가 우려되는 조합원에 대해서는 산업안전보건위원회 회의 의결에 따라 법으로 정해진 건강진단 검진항목 이외에 추가로 검사를 실시하여야 한다.</p> <p>⑤ 회사는 만 ()세<또는 근속년수 ()년> 이상의 조합원이 희망할 시 ()년마다 종합검진을 받도록 한다.</p> <p>⑥ 회사는 건강진단 담당의사가 사전에 사업장을 답사하여 작업장의 개요를 파악한 후 건강진단을 실시하도록 한다.</p> <p>⑦ 건강진단 비용은 회사가 부담하고, 진단에 소요되는 시간은 근무한 것으로 간주한다.</p> <p>제94조 【임시건강진단】 ① 회사는 다음 각호에 해당하는 경우 임시건강진단을 실시하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 건강진단 결과 또는 작업중인 노동자가 호소하는 특히 주목되는 질병이 있는 경우 2. 유해물질이 다량 누출되어 건강진단을 필요로 하는 경우 3. 원인불명의 건강장해 또는 특이한 질병 등이 발생한 경우 4. 작업환경 측정결과 법적 허용기준 이상인 경우 5. 명예산업안전감독관이 요청하는 경우 6. 기타 필요하다고 인정되는 경우 <p>② 임시건강진단의 검진기관, 검사항목, 검진결과에 따른 사후조치 등에 대하여 산업안전보건위원회의 의결에 따라 실시하고, 소요비용은 회사가 부담한다.</p> <p>③ 이외의 사항은 제10조 건강진단에 준용하여 실시한다.</p> <p>제95조 【건강진단의 사후조치】 ① 회사는 건강진단 종료후 1개월 이내에 건강진단 결과를 산업안전보건위원회에 보고해야 하고 심의의결을 거쳐 필요한 사후조치를 신속히 실시하여야 한다.</p> <p>② 회사는 건강진단 결과 직업병에 이환된 자가 발생하였을 경우 산재보험에 의한 요양신청과 해당 부서의 작업환경개선에 만전을 기하여야 한다.</p> <p>③ 회사는 건강진단 결과 건강관리상 주의를 요하는 자(C판정)와 일반질병에 이환된 자(D₂)로서 기존의 노동을 계속할 경우 병세가 악화될 우려가 있는 조합원에 대해서는 경미한 작업으로 배치전환하고 노동시간 단축 등 필요한 조치를 취해야 하며, 일반질환자(D₂)에 대해서는 본인이 희망할 시 유급휴가를 주어야 한다. 단 임금 등 노동조건은 종전보다 저하되어서는 아니된다.</p> <p>④ 회사는 요주의자(C판정) 및 유소견자(D₁, D₂)가 근무중 치료를 요하는 경우 작업시간내 건강관리를 받을 수 있는 시간과 경비를 지원하여야 한다.</p> <p>⑤ 회사는 건강진단 결과에 대하여 담당의사로 하여금 조합에 설명하도록 하고, 필요한 경우 조합원 당사자에게 설명하도록 한다.</p> <p>⑥ 회사는 특수건강진단 결과 필요하다고 인정될 때는 임시작업환경측정을 실시하여야 한다.</p> <p>⑦ 회사는 건강진단결과 보고서, X선 사진 판독소견서 등 건강진단과 관련된 모든 자료를 10년 이상, 발암성은 30년 이상 보존하고, 본인의 청구가 있을 시 본인과 관계되는 자료를 제공하여야 한다.</p> <p>⑧ 회사는 요양을 마친 조합원이 건강을 회복했을 시 지체없이 원직에 복귀시키고, 정상작업에 적응할 수 있도록 노동시간과 노동강도를 조절하여야 하며, 재발 가능성이 있을 때는 본인과의 합의하에 작업전환 등 필요한 조치를 취해야 한다. 단 임금 등 노동조건은 종전보다 저하되어서는 아니된다.</p>
--

<p>⑨ 회사는 조합원이 건강진단 결과에 이의를 제기할 경우 노동조합 또는 조합원이 원하는 의료기관에서 재검진을 받을 수 있게 하고 그 비용을 부담한다.</p> <p>제96조 【재해인정】 회사는 조합원이 건강진단 또는 개인적으로 진찰 받은 결과 다음에 해당하는 질병이 업무와 관련하여 발생한 경우 산업재해보상보험법상의 업무상재해에 준하는 보상과 단체협약에 의한 각종 보상을 동일하게 지급한다.</p> <ol style="list-style-type: none">1. 채용시 없던 질병이 발생한 경우2. 채용시보다 악화된 질병이 발생한 경우3. 회사는 조합원이 중식시간, 휴게시간중 사업장 또는 관련사업장 내에서 발생한 재해4. 회사 또는 조합의 행사에 참여하다 발생한 재해5. 출퇴근 시간에 순로를 벗어나지 아니한 경우 발생한 재해 <p>제97조 【재해자 및 질병자의 보호】 ① 회사는 조합원이 각종 재해를 당했을 때 보상기준은 산업재해보상보험법 및 관계 법령의 규정중 재해를 당한 조합원에게 유리한 기준을 적용하여 신속히 처리하여야 하며, 이와 별도로 본 협약에서 규정하는 추가보상을 실시하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none">1. (요양 및 휴업보상) 회사는 조합원이 업무상 부상 또는 질병으로 요양중일 때에는 생계보조비로 평균임금의 30%를 임금지급일에 추가 지급한다. 또한 호봉승급, 임금인상, 상여금, 연월차휴가 등 제반 사항에 있어서 근무중일 때와 마찬가지로 적용한다.2. (장해보상) 회사는 조합원이 업무상 부상 또는 질병으로 완치후 장애가 있는 경우에는 장해급여외에 장해급여의 300%를 추가로 지급하도록 한다.3. (우선 채용 및 학자금 지급) 회사는 조합원이 업무상 사망하였거나 장애가 심하여 퇴직하게 되었을 경우에 그 유가족 또는 당사자의 요청으로 부양가족중 1인을 우선 채용하며 직계자녀에게는 학자금을 계속 지급한다.4. (유족보상과 장례비) 회사는 조합원이 업무상 부상 또는 질병으로 인하여 사망하였을 경우 유가족에 대하여 산재급여 외에 2,000일분의 유족보상과 200일분의 장례비를 추가로 지급한다. <p>② 조합원이 건강진단결과 또는 개인적인 의사의 진단결과 법정전염병(콜레라, 페스트, 발진티프스, 장티프스, 디프테리아, 유행성출혈열) 및 각종 암질환, 당뇨병, 간염, 고혈압 자로 판명되어 장기간 요양을 필요로 하는 자에 대하여는 평균임금의 80%를 지급한다.</p> <p>③ 회사는 업무상 재해 또는 업무의 재해로 인하여 정상적인 업무수행이 곤란한 조합원에 대해서는 타직종으로 전환시킨다. 단, 임금 및 처우는 정상근로와 동일하게 취급한다.</p> <p>제98조 【산재장애자의 직업재활】 ① 회사는 업무상 재해로 인하여 장애를 입은 조합원이 작업전환으로도 업무복귀가 불가능할 경우 조합 및 해당 조합원과의 합의하에 직업재활훈련을 실시해야 한다.</p> <p>② 회사는 조합원이 직업재활훈련을 실시하는 동안 임금 및 처우를 정상근로와 동일하게 취급한다.</p> <p>③ 회사는 직업재활훈련을 마친 조합원에게 조합 및 해당 조합원과 합의하에 적당한 부서에 배치하여 근무케 해야 하며, 정상근로와 동일한 임금과 처우를 해야 한다.</p> <p>제99조 【재해 질병 발생시의 대책】 ① 재해사고 또는 질병이 발생하였을 시 회사는 조합에 즉시 통보하여야 하며 조합이 참가한 가운데 사실 조사를 실시한다.</p> <p>② 회사는 재해사고 또는 질병이 발생하였을 시 1주일 이내에 처리 결과를 조합에 통보하여야 하고, 노동부에 재해발생보고서 노동자대표의 동의를 얻어 보고한다.</p> <p>③ 재해나 질병이 발생하였을 시 산업안전보건위원회가 심의의결한 안전보건조치</p>
--

를 취하지 아니하고는 그 작업을 계속할 수 없다.

제100조 【작업중지권】 ① 조합원은 작업중 위험하다고 판단될 때 작업을 중지할 수 있다.

② 산업재해 발생의 급박한 위험이 예상되거나 중대재해가 발생했을 때 산업안전보건위원 또는 명예산업안전감독관은 작업중지를 명하고 작업자를 대피시키는 등의 필요한 조치를 취해야 한다. 단 작업중지에 대하여 노사간 이견이 있을 때는 즉시 산업안전보건위원회를 개회하여 이를 조정하여야 하며, 산업안전보건위원회에서도 이견이 있을 때에는 노사 합의로 제3의 기관에 조정을 요청할 수 있다.

③ 2항의 작업중지 조치를 취한 산업안전보건위원 또는 명예산업안전감독관은 해당 부서 또는 회사에 즉시 통보하여야 하며, 산업안전보건위원회의 개회를 요구할 수 있다.

④ 회사는 산업안전보건위원회에서 안전·보건상의 조치에 대하여 심의·의결하고 동 위원회가 필요한 조치가 취해졌음을 확인한 후에 작업을 재개해야 한다.

⑤ 회사는 위 항의 규정에 따라 작업중지를 행한 조합원, 산업안전보건위원, 명예산업안전감독관 등에게 어떠한 불이익도 줄 수 없다.

제101조 【물질안전보건자료 비치 및 경고표시 부착】 ① 회사는 산업안전보건위원회의 합의를 통하여 사업장에서 사용하고 있는 모든 화학물질에 대하여 성분명, 유해위험특성, 인체유입경로, 과다폭로시 징후의 인식방법, 안전한 저장 및 취급방법, 과다폭로시 취할 조치, 예방조치, 생산자 및 공급자의 연락처 등의 정보가 한글로 명시된 ‘물질안전보건자료’를 작성하여 노동자들이 쉽게 알아볼 수 있도록 작업장에 게시 또는 비치하고, 작업장에 경고표시를 부착한다.

② 회사는 작업공정별로 사용중인 물질에 대한 관리요령을 게시하여 작업중인 노동자가 언제든지 자신이 사용하고 있는 물질에 대하여 올바르게 관리할 수 있도록 한다.

③ 회사는 유해물질을 취급하는 당해 노동자에게 취급물질의 유해성, 관리요령 등을 교육하여야 한다.

④ 회사는 노동조합이 자료를 청구할 시 관련 유해화학물질에 관한 자료 일체를 노동조합이 요구하는 방식으로 제공하여야 한다.

제102조 【유해위험작업의 작업시간 단축등】 ① 회사는 다음에 해당하는 대상 부서를 유해위험작업부서로 인정하고 작업자의 건강보호를 위한 제반조치를 취하여야 한다.

1. 유기용제, 특정화학물질, 중금속을 취급하거나 유해광선, 진동, 이상 기압 하에서 작업하는 부서
2. 작업환경측정 결과 허용기준의 70% 이상을 초과하는 분진발생부서
3. 작업환경측정 결과 85데시벨 이상을 초과하는 소음발생부서
4. 기타 법령상 유해위험작업에 속하는 작업

② 유해위험작업부서의 근로시간은 1일 6시간으로 하되, 기존의 임금수준과 동일하게 지급하며, 하루 2시간 이상 1주 10시간 이상 연장 근로할 수 없다. 단, 연장근로는 노동조합과 합의하여 정하며, 유해위험수당과 시간의 근무수당을 지급하여야 한다.

제103조 【자체검사】 ① 회사는 산업안전보건위원 또는 명예산업안전감독관의 참여 아래 작업환경과 기계시설에 대한 자체검사를 수시로 실시하고, 그 결과와 개선계획을 산업안전보건위원회에 제출하여 심의·의결후 집행한다. 회사는 노동조합의 요청시 관련 자료를 즉시 제공해야 한다.

② 자체검사는 산업안전보건위원회의 의결로 지정기관에 의뢰 실시할 수 있으며, 자체검사원은 소정의 교육을 필한 자로 한다.

③ 자체검사 결과 이상이 발견되어 산재발생 위험이 있을 때에 자체검사원은 기계나 작업을 중지시키고 노동자를 안전한 장소로 대피시킴과 동시에 안전·보건상의 조치를 취하지 않고는 작업을 재개할 수 없다.

제104조 【도급사업의 안전보건조치】 ① 회사는 사업장 내에서 행하여지는 도급사업으로 인해 발생하는 도급 노동자의 산업재해를 예방하기 위하여 산업안전보건법상의 조치를 취해야 한다.

② 회사는 수급인이 행하는 안전보건조치를 지도 및 지원해야 한다.

③ 회사는 조합, 수급인, 수급인이 사용하는 노동자와 함께 수시로 작업장에 대한 안전보건점검을 실시하여 산업안전보건위원회에 보고하고 동 위원회에서 심의의결된 조치 사항을 조속히 이행해야 한다.

제105조 【표준안전관리비의 계상】 ① 회사는 산업안전보건법 제 30조에 해당하는 사업을 도급하거나 자체사업으로 정하는 경우 표준안전관리비를 계상하여야 한다.

② 회사는 표준안전관리비의 계상시 및 그 사용에 있어서 사전에 산업안전보건위원회의 심의의결을 거쳐야 한다.

제106조 【의무실 설치 및 구급시설】 ① 회사는 의무실을 설치하고 유자격 담당자를 두어 운영하며, 조합원 재해시 응급조치할 수 있는 의료시설과 의약품을 비치한다.

② 회사는 응급환자 발생시 신속한 후송을 위하여 구급차를 작업장 근처에 항상 대기시킨다.

제107조 【노동부보고】 회사는 유해·위험방지계획서, 공정안전보고서, 안전보건개선계획서, 재해발생보고서 등 안전·보건과 관련된 서류를 작성 또는 변경하여 노동부에 보고할 때에는 산업안전보건위원회의 심의의결을 거쳐야 한다.

제10장 복지후생

제108조 【복지후생시설】 회사는 모든 조합원이 동등하고 손쉽게 이용할 수 있도록 식당, 휴게실, 탁아소, 사원주택, 기숙사, 의무실, 목욕탕, 세면장, 탈의실, 이미용실, 도서실, 하계휴양소, 각종 운동시설 등을 충분히 마련한다.

제109조 【조합의 복지사업 지원】 ① 조합이 조합원들의 복지향상을 위하여 소비조합, 신용협동조합, 주택조합 등을 운영할 때 회사는 필요한 장소와 시설, 수송수단을 제공하며, 조합에서 지명하는 자의 전임을 인정한다.

② 회사내 자판기와 매점은 조합이 인수하여 운영하며, 수익금은 복지후생비로 사용한다.

제110조 【사내복지기금】 ① 회사는 조합원의 복지후생을 위하여 매년 세전 순이익의 5% 이상을 사내복지기금으로 출연하며, 순손실이 발생했을 때도 매년 () 이상을 사내복지기금으로 출연한다.

② 사내복지기금은 노사동수로 구성된 복지기금 운영위원회에서 관리하며, 매년 결산 확정일에 노사대표자 공동명의로 금융기관에 적립하고, 기금의 결산은 매년 2월 28일 이전에 복지기금 운영위원장 명의로 조합원에게 보고한다.

③ 회사가 부득이 폐업을 하거나 또는 타인에게 양도될 때 사내복지기금은 조합 소유가 되며, 조합원의 생계보장과 직장이전을 위한 폐업기금으로 전환 사용된다.

④ 사내복지기금의 용도와 운영방법 등 기타 세부 사항은 복지기금 운영위원회에서 노사합의로 정한다.

⑤ 회사는 사내복지기금의 설치를 이유로 기존의 복지후생제도 또는 시설의 운영을 중단하거나 감축할 수 없다.

제111조 【사원주택 건립】 회사는 무주택 조합원의 주거안정을 도모하기 위하여 다음 각호와 같이 사원주택을 건립한다.

<p>1. 회사는 ()년까지 사원주택 ()채를 건립한다.</p> <p>2. 사원주택의 분양방법 등 기타 세부사항은 별도 노사합의에 의한다.</p> <p>제112조 【주택자금 대출】 회사는 무주택 조합원의 주거안정을 도모하기 위하여 다음 각호와 같이 주택자금 대출 제도를 시행한다.</p> <p>1. 목 적 : 주택 구입 및 전세보증금</p> <p>2. 대출한도 : 주택구입 ()만원, 전세보증금 ()만원</p> <p>3. 이 자 율 : 무이자 또는 ()%</p> <p>4. 상환방법 : 상환기간은 5년 거치 10년 분할 상환하며, 월상환액은 급여 및 상여금 지급시 대출 금액의 1/180 씩 상환한다.</p> <p>5. 기타세부 사항은 별도 노사합의에 의한다.</p> <p>제113조 【기숙사】 ① 회사는 기숙사(독신자 숙소)에서 생활하는 조합원의 생활의 자유를 보장하며, 기숙사와 관련된 규정의 제정과 변경은 기숙사를 대표하는 조합원을 포함한 조합 대표와 합의하여 결정한다.</p> <p>② 회사는 기숙사 생활의 자치에 필요한 임원 선거에 간섭하지 않는다.</p> <p>③ 기숙사를 운영하는데 들어가는 제반 경비(수도, 전기, 난방비 등)는 회사가 전액 부담한다.</p> <p>제114조 【교육비 보조】 ① 회사는 조합원 본인과 자녀 또는 형제 자매가 중고등학교 또는 대학(전문대학 포함)에 재학 중일 경우 입학금과 등록금 전액을 지급한다.</p> <p>② 회사는 조합원 자녀가 만 4세 이상일 경우 국민학교에 입학할 때까지 매달 5만원 씩 유치원비를 지급한다.</p> <p>제115조 【의료비 보조】 조합원 본인(가족 포함)이 부담한 의료비가 연 50만원을 초과하는 경우 회사는 초과금액을 전액 부담한다.</p> <p>제116조 【의료보험조합의 민주적 운영】 회사는 회사가 속한 의료보험조합의 민주적 운영을 위해 노사공동으로 다음 사항을 추진한다.</p> <p>1. 의료보험조합의 재정 및 운영의 공개</p> <p>2. 의료보험조합 운영위원 중 조합원 대표는 조합에서 추천하는 자로 선임</p> <p>제117조 【통근편의】 ① 회사는 조합원의 출퇴근 통근버스를 무상으로 운행하며, 운행노선은 조합과 사전에 합의하여 결정한다.</p> <p>② 회사는 통근버스를 운행하지 않는 지역에 대해서는 월 ()원의 교통비를 통근수당으로 지급한다.</p> <p>③ 회사는 설날과 추석에 조합원의 귀향과 직장복귀를 위하여 무상으로 교통편의를 제공한다.</p> <p>④ 조합이 자체 행사, 교육 및 부서행사 등으로 교통편의를 요청할 때 회사는 교통편의를 제공한다.</p> <p>제118조 【급식】 ① 회사는 다음 각호의 조합원에게 ()원에 상당하는 급식을 무상으로 제공한다.</p> <p>1. 1일 8시간 근로자에게 중식 제공</p> <p>2. 2시간 이상 연장 근로자에게 석식 제공</p> <p>3. 철야 연속 근로자에게 야식과 간식 제공</p> <p>4. 1시간 이상 조출 작업자에게 조식 제공</p> <p>② 조합원이 예비군 훈련, 민방위 훈련 등 국가 동원시 회사는 ()원에 상당하는 급식을 제공하며, 부득이한 경우 식사비를 제공한다.</p> <p>③ 회사는 유자격 영양사와 조리사를 고용하여야 하며, 급식 메뉴 작성시 조합과 협의하여야 한다.</p> <p>④ 물가상승 폭이 커 급식의 질이 떨어질 우려가 있을 때는 노사협의로 제1항의 급식</p>

비를 인상한다.

제119조 【근무복 등】 회사는 조합과의 합의 아래 선정한 ()별의 근무복과 동결기 잠바를 매년 전 조합원에게 무상으로 지급한다.

제120조 【개인연금 지원】 조합원이 개인연금 가입을 원할 시 회사는 매달 보험료의 1/2을 부담한다.

제121조 【문화체육활동보장】 ① 회사는 조합원의 자유로운 쉼활동을 적극 보장하고, 어떠한 이유로도 그 운영에 개입해서는 아니되며, 쉼활동을 이유로 어떠한 불이익 처우도 할 수 없다.

② 조합원이 취미활동을 위해 쉼을 조직하여 조합에 등록할 때 회사는 등록과 동시에 매월 1인당 ()원의 보조금을 조합 관계부서를 통해 지급한다.

③ 쉼활동의 활성화를 위해 회사는 필요한 시설과 장소를 제공하며, 쉼의 구성원이 대외 행사에 회사 대표로 참가하는 경우 이에 적극 협조한다.

제122조 【문화체육행사】 ① 회사는 조합원의 체력향상과 사기진작을 위해 봄, 가을에 체육행사와 야유회를 유급으로 가지며 경비는 전액 회사가 부담한다.

② 회사가 기업문화운동을 실시할 때에는 사전에 조합과 합의하여야 한다.

제 11 장 단체교섭

제123조 【교섭대상】 단체교섭의 대상은 다음과 같다.

1. 조합활동에 관한 사항
2. 사회적 책무와 인사 경영에 관한 사항
3. 고용보장에 관한 사항
4. 임금, 노동시간, 휴일휴가에 관한 사항
5. 남녀평등, 모성보호에 관한 사항
6. 산업안전보건에 관한 사항
7. 복지후생에 관한 사항
8. 경영성과의 공정분배에 관한 사항
9. 신기술 도입, 노동강도에 관한 사항
10. 기타 단체교섭 대상에 해당되는 일체의 사항

제124조 【교섭요구】 어느 일방이 단체교섭을 요구할 때는 교섭 일시, 장소, 안전, 교섭위원 명단 등을 명시하여 문서로써 요구한다.

제125조 【교섭의무】 어느 일방의 단체교섭 요구가 있을 때 다른 일방은 이에 응할 의무가 있으며, 부득이한 사정으로 일시를 연기할 때는 즉시 연기 사유와 함께 연기 일시를 통보하여야 한다. 단, 3일 이상을 연기할 수 없다.

제126조 【교섭위원 구성】 ① 교섭위원은 노사 동수 각 ()명으로 구성하며, 쌍방의 대표자가 대표위원이 된다.

② 회의의 의장은 대표위원이 교대로 한다.

제127조 【대표위원 의무참석】 쌍방의 대표위원은 단체교섭에 필히 참석해야 하고, 부득이한 사정으로 불참할 때는 대리 대표위원에게 결정권을 부여해야 하며, 위임장을 제시하여야 한다.

제128조 【간사선임】 노사 쌍방은 각각 간사 1명을 두어 교섭에 필요한 사전준비, 교섭 진행사항 기록, 교섭후 사후조치 등을 취하게 한다.

제129조 【자료제출】 어느 일방이 근거 자료를 요구할 시 상대방은 이를 제시하여야

<p>한다.</p> <p>제130조 【합의서 작성】 단체교섭에서 합의된 모든 사항은 문서로 작성하고, 쌍방 교섭위원 전원이 서명 날인하여야 한다.</p> <p>제131조 【임시상근】 단체교섭의 준비와 원만한 진행 및 조속한 타결을 위하여 회사는 교섭기간중에 교섭위원 전원의 전임을 인정한다.</p> <p style="text-align: center;">제12장 노사협의회</p> <p>제132조 【노사협의회】 ① 회사와 조합은 각 5명의 위원으로 노사협의회를 구성하고, 매 3개월마다 정기적으로 회의를 소집하며, 필요시 어느 일방의 요청으로 임시 회의를 소집한다.</p> <p>② 노사협의회 의장은 매회마다 회사와 조합이 교대로 한다.</p> <p>제133조 【보고사항】 사용자는 정기회의에 다음 각호의 1에 해당하는 사항에 관하여 성실하게 보고, 설명하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항 2. 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항 3. 인력계획에 관한 사항 4. 기업의 경제적·재정적 상황 5. 회사의 분할, 합병, 양도, 휴폐업, 이전, 하도급 등에 관한 사항 6. 인원 채용 및 감축, 대량 이동에 관한 사항 7. 새로운 기계도입, 기술 도입에 관한 사항 8. 기타 필요하다고 인정하는 사항 <p>제134조 【협의사항】 노사협의회는 다음 사항을 심의·의결한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 단체협약에 의해 위임된 사항 2. 취업규칙 및 각종 회사규정의 폐기 및 개정에 관한 사항 3. 생산성 향상과 성과배분 4. 근로자의 채용·배치 및 교육훈련 5. 노동쟁의의 예방 6. 근로자의 고충처리 7. 안전·보건·기타 작업환경 개선과 근로자의 건강증진 8. 인사노무관리의 제도개선 9. 경영상·기술상의 사정으로 인한 인력의 배치·전환·재훈련·해고등 고용조정의 일 <p>반원칙</p> <ol style="list-style-type: none"> 10. 작업 및 휴게시간의 운용 11. 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도개선 12. 신기계·기술의 도입 또는 작업공정의 개선 13. 작업수칙의 제정 또는 개정 14. 종업원지주제 기타 근로자의 재산형성에 관한 지원 15. 근로자의 복지증진 14. 기타 사항 <p>제135조 【의결사항】 사용자는 다음 사항에 대해 반드시 협의회의 의결을 거쳐야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립
--

<p>2. 복지시설의 설치와 관리 3. 사내근로복지기금의 설치 4. 고충처리위원회에서 해결되지 아니한 사항 5. 각종 노사공동위원회의 설치</p> <p>제136조 【자료제시】 쌍방은 보고사항, 협의사항, 의결사항과 관련된 자료의 제출을 요청할 수 있으며, 요청이 있을 시 쌍방은 정당한 이유없이 거부할 수 없다.</p> <p>제137조 【의결사항의 효력】 노사협의회 의결사항은 단체협약 기준을 저하하지 않는 한 단체협약과 동일한 효력을 갖는다.</p> <p style="text-align: center;">제13장 노동쟁의</p> <p>제138조 【노동쟁의 원칙】 ① 노사 쌍방은 노동쟁의의 자율적 타결을 위하여 최선의 노력을 다 하며, 쟁의중 어느 일방이 단체교섭을 요구하였을 때 이를 거부하지 아니한다. ② 노동쟁의 중재는 반드시 노사 쌍방의 명의로 신청해야 하며, 어느 일방의 신청은 무효로 간주한다. ③ 조합과 회사는 노사 쌍방의 합의 하에 노동조합 및 노동관계조정법 제52조에 의거 사적 조정·중재제도를 시행할 수 있다.</p> <p>제139조 【쟁의중 신분보장】 회사는 정당한 노동쟁의나 쟁의행위에 대한 간섭, 방해 및 조합원과 조합간부를 이간시키는 어떠한 행위도 할 수 없고, 쟁의 기간중에는 어떠한 징계나 전출 등의 인사조치를 취할 수 없다. 또한 쟁의에 참가한 것을 이유로 사후에 불이익을 줄 수 없다.</p> <p>제140조 【신규채용 및 대체근무 금지】 회사는 쟁의기간중 타인을 취업시키지 못하며 비조합원을 대체하여 근무시키지 못한다.</p> <p>제141조 【쟁의기간중의 임금】 회사는 쟁의기간을 정상근무 기간으로 간주하며, 쟁의기간중의 임금을 전액 지급한다.</p> <p style="text-align: center;">제14장 부칙</p> <p>제142조 【유효기간】 ① 본 협약의 유효기간은 ()년 ()월 ()일부터 ()년 ()월 ()일까지 1년으로 한다. ② 임금협약은 별도로 정하되, 그 유효기간은 1년으로 한다. ③ 본 협약이 유효기간이 만료되더라도 갱신체결시까지 본 협약의 효력은 지속된다.</p> <p>제143조 【협약갱신】 노사 쌍방중 어느 일방이 본 협약을 갱신코자 할 때에는 유효기간 만료 30일 전에 갱신요구안을 제출하여야 한다. 요구가 없을 때 본 협약은 자동갱신된 것으로 간주한다.</p> <p>제144조 【보충협약 및 재교섭】 ① 사회적 경제적 여건의 변화 또는 협약에 누락되었거나 법률의 개정 등으로 인하여 수정되어야 할 사항에 대하여는, 본협약의 유효기간중이라도 보충협약을 체결할 수 있다. ② 보충협약은 본협약과 동일한 효력을 가지며, 노사 쌍방중 어느 일방이 보충협약을 위한 교섭을 요구하면 다른 일방은 이에 응하여야 한다.</p>

③ 본협약의 유효기간 중이라도 노사 쌍방이 동의하였을 때는 본협약의 일부를 재교섭할 수 있다.

제145조 【준용】 본 협약에 명시되지 아니한 사항은 제반 노동관련 법규 및 관례에 따른다.

제146조 【불이행 책임】 회사와 조합은 본협약과 본협약에 의하여 발생하는 모든 사항에 관하여 정확한 기록을 작성하고

제147조 【협약의 보관】 본 협약을 증거키 위해 4부를 작성하며 노사가 각각 1부씩 보관하고 행정관청과 상급단체에 1부씩 신고한다.

()년 ()월 ()일

회사측 교섭위원	○○○	조합측 교섭위원	○○○
	○○○		○○○
	○○○		○○○
	○○○		○○○
	○○○		○○○

<부록 3> 전국민주노동조합총연맹 '97 단체협약 모범안 227

[보론] 규약개정 검토사항

※ 3월 13일 노동법이 개정되면서 노동조합의 운영과 관련 규약을 개정해야 할 사항이 몇가지 생겨났다. 따라서 각급 조직은 조합원 총회 또는 대의원대회를 개최할 때 '재적 조합원 과반수의 출석과 출석 조합원 3분의2 이상의 찬성'으로 이들 사항을 개정하도록 한다.

1. 규약의 필수적 기재사항
(노동조합 및 노동관계조정법 제11조)

구별	신별
1. 명칭	1. 명칭
2. 목적과 사업	2. 목적과 사업
3. 주된 사무소의 소재지	3. 주된 사무소의 소재지
4. 조합원에 관한 사항	4. 조합원에 관한 사항
7. 연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체에 관한 사항	(연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체에 관한 사항)
5. 소속된 연합단체의 명칭	5. 소속된 연합단체가 있는 경우에는 그 명칭
6. 대의원회를 두는 경우에는 대의원회에 관한 사항	6. 대의원회를 두는 경우에는 대의원회에 관한 사항
8. 회의에 관한 사항	7. 회의에 관한 사항
9. 대표자와 임원에 관한 사항	8. 대표자와 임원에 관한 사항
10. 조합비 기타 회계에 관한 사항	9. 조합비 기타 회계에 관한 사항
11. 규약변경에 관한 사항	10. 규약변경에 관한 사항
12. 해산에 관한 사항	11. 해산에 관한 사항
13. 노사협의회 대표자에 관한 사항	
14. 쟁의에 관한 사항	12. 쟁의에 관한 사항
15. 대표자와 임원의 규약 위반에 대한 대책에 관한 사항	13. 대표자와 임원의 규약 위반에 대한 대책에 관한 사항
16. 임원 및 대의원 선거절차에 관한 사항	14. 임원 및 대의원의 선거절차에 관한 사항
17. 규율과 통제에 관한 사항	15. 규율과 통제에 관한 사항

규약의 필수적 기재사항에서 달라진 것은 ① 소속된 연합단체가 없는 경우에는 연합

단체 명칭을 기재하지 않아도 되는 것과 ② 노사협의회 대표자에 관한 사항이 제외된 것 2가지이다.

2. 총회의 의결사항
(노동조합 및 노동관계조정법 제16조 제1항)

구법	신법
1. 규약의 제정과 변경에 관한 사항	1. 규약의 제정과 변경에 관한 사항
2. 임원의 선거에 관한 사항	2. 임원의 선거와 해임에 관한 사항
3. 단체협약에 관한 사항	3. 단체협약에 관한 사항
4. 예산·결산에 관한 사항	4. 예산결산에 관한 사항
5. 기금의 설치·관리 또는 처분에 관한 사항	5. 기금의 설치·관리 또는 처분에 관한 사항
6. 연합단체의 설립·가입 또는 탈퇴에 관한 사항	6. 연합단체의 설립·가입 또는 탈퇴에 관한 사항
7. 합병·분할 또는 해산에 관한 사항	7. 합병·분할 또는 해산에 관한 사항
8. 노동쟁의에 관한 사항	8. 조직형태의 변경에 관한 사항
9. 기타 중요한 사항	9. 기타 중요한 사항

총회의 의결사항에서 ① 노동쟁의에 관한 사항이 제외되고 ② 임원의 해임 및 조직형태의 변경에 관한 사항이 추가되었다.

3. 총회의 의결 정족수
(노동조합 및 노동관계조정법 제16조)

의결사항	구법		신법	
1. 규약의 제정·변경	과반수출석 2/3이상찬성	직접	과반수 출석 2/3이상 찬성	직접
2. 임원의 선거	과반수출석 과반수찬성	비밀	과반수 출석 과반수 찬성	비밀
		무기명		2차투표이후 종다수 선출 가능
임원의 해임	과반수출석 2/3이상찬성		과반수 출석 2/3이상 찬성	
3. 단체협약	과반수출석 과반수찬성		과반수 출석 과반수 찬성	
4. 예산결산				
5. 기금의 설치·관리·처분				
6. 연합단체 설립·가입·탈퇴				
7. 합병·분할				
해산				
8. 조직형태의 변경	없음		과반수 출석 2/3이상 찬성	
9. 기타 중요한 사항	과반수출석 과반수찬성		과반수 출석 과반수 찬성	

총회의 의결 정족수에서 달라진 것은 ① 임원 선거에서 ‘과반수 출석, 과반수 찬성’은 그대로 유지하되 2차 투표 이후는 규약이 정하는 바에 따라 종다수로 선출할 수 있게 되었다는 점과, ② 합병·분할의 의결 정족수가 ‘과반수 출석, 과반수 찬성’에서 ‘과반수 출석, 2/3 이상 찬성’으로 강화되고, 해산의 의결 정족수가 ‘2/3이상 출석, 2/3 이상 찬성’

<부록 3> 전국민주노동조합총연맹 '97 단체협약 모범안 229

에서 '과반수 출석, 2/3 이상 찬성'으로 약화되었다는 점, ③ '과반수 출석, 2/3 이상 찬성'으로 조직형태의 변경이 가능하게 되었다는 점이다. 또한 조합원의 직접비밀·무기명 투표가 요구되는 사항에 임원의 해임이 추가되었다.

임원 선거와 관련하여 각급 조직이 택할 수 있는 방법으로는 (가) 지금까지대로 과반수 득표자가 나올 때까지 계속 투표하여 선출하는 방법 (나) 1차 투표에서 과반수 득표자가 나오지 않는 경우 2차 투표에서 최다 득표자를 임원으로 선출하는 방법 (다) 2차 투표까지 과반수 득표자가 나오지 않는 경우 3차 투표에서 최다 득표자를 임원으로 선출하는 방법 등이 있다. 이들 방법중 어느 것을 택할 것인지는 어디까지나 당해 노조의 판단에 달려 있다. 그러나 적어도 임원은 과반수 득표로 선출하는 것이 바람직하다는 점과, 투표를 계속해도 과반수 득표자가 나오지 않을 경우 상당기간 노동조합의 정상적인 운영이 마비된다는 점 등을 함께 고려한다면, '다) 2차 투표까지 과반수 득표자가 나오지 않는 경우 3차 투표에서 최다 득표자를 임원으로 선출하는 방법'을 적극 검토할 필요가 있다.

4. 대의원 임기와 총회 소집공고기간, 조합비
(노동조합 및 노동관계조정법 제17조, 제19조)

	구법	신법
1. 대의원 임기 (제17조)	차기정기대의원회에 참석할 대의원의 선출 전일까지	3년을 초과하지 않는 범위 내에서 규약으로 정함
2. 총회(대의원회) 소집공고기간 (제19조)	15일전 (동일사업장내 근로자로 구성된 노조는 규약으로 단축 가능)	7일전 (동일사업장내 근로자로 구성된 노조는 규약으로 단축 가능)
3. 조합비 상한선	임금총액의 2% 초과 금지	삭제

1) 대의원의 임기가 지금까지는 '차기 정기대의원회에 참석할 대의원의 선출 전일까지'라하여 사실상 1년으로 되어 있었다. 그러나 앞으로는 '3년을 초과할 수 없는 범위내에서 규약으로 정할 수' 있게 되었다. 따라서 대의원의 임기를 3년을 초과하지 않는 범위내에서 몇 년으로 할 것인지는 각 노동조합이 자체 판단에 따라 결정하면 된다.

2) 여러 사업장으로 구성된 노동조합의 총회(대의원회) 소집 공고기간이 '15일전'에서 '7일전'으로 단축되었다.

3) 조합비 상한선 제한이 삭제되었다. 노동조합의 재정자립을 위해 조합비 인상과 재정자립 기금조성 등의 방안을 중층적으로 강구할 필요가 있다.

[저자 약력]

• 주요약력

- 성균관대 철학과
- 송실대 노사관계대학원 노동경제학 석사
- 현재 한국노총 중앙연구원 연구원

• 주요저서 및 논문

- 생계비와 노총 임금정책의 변천(생계비와 임금정책, 윤진호 편저)(1995)
- 생산성 임금논리 비판(생계비와 임금정책, 윤진호 편저)(1995)
- 외국인 노동자와 정책과제(공저)(1995)
- 비정규 노동자의 실태와 노동운동(1996)

1996 단체협약 분석

1997년 4월 1일 인쇄

1997년 4월 5일 발행

발행인 朴 仁 相

발행처 **한국노동조합총연맹**
주소 서울시 영등포구 여의도동 35번지
 (代) 02-782 -3884

등록 81. 8. 21 (13-31호)

인쇄 (주)우정미디어
 (代) 02-324 -9762

가격 : 7,000원