

# 복수노조하에서의 단체교섭

- 프랑스를 중심으로 -

김 상 호

**한국노총 중앙연구원**

본 논문에 수록된 모든 내용은 연구자 개인의 의견으로서  
본 연맹의 공식적 견해가 아님.

## ● ● ● 발 간 사

올 한 해 노동계의 가장 큰 이슈중 하나는 ‘노동법개정’ 문제 라고 봅니다. 노사정이 전례없이 한 자리에 모여서 노동법안을 만들어내고자 했던 참으로 의의가 깊은 일이었습니다. 그러나 이런 자리가 결코 쉽지만은 않은 자리임을 확인하고 있습니다. 우리 한국노총은 줄곧 양보와 인내의 자세로 노사관계개혁위원회에 임하였지만, 정리해고, 변형근로, 대체근로, 전임자임금지급금지 등과 같이 노동자와 노동조합의 목을 죄는 노동법안에 대하여는 적극적으로 반대하지 않을 수 없었기 때문입니다. 우리나라의 노동법개정은 비합리적, 후진적 요소들을 제거하는 데 일차적인 목적이 있어야 합니다. 이것이 바로 과거 군사정권과 문민정부를 식별하게 하고 OECD 회원국으로서 자부할 수 있게 하는 문명화되고 선진화된 국가의 징표이기 때문입니다. 국제경쟁력강화, 효율성제고가 우리나라의 경제를 살리는데 매우 중요한 것이지만, 하루하루 실제로 살아가야 하는 근로자의 삶의 질, 노동자로서의 인권은 언제나 그에 못지 않게 중요한 것입니다.

복수노조는 우리 결사의 자유를 보장하는 노동인권의 기본입니다. 복수노조의 보장, 결사의 자유 보장 속에서 우리는 근로자를 존중하고 근로자를 진정으로 보호하는 노동조합이 될 수 있습니다. 그러나 정부측에서 국회에 제출한 노동법 개정안을 보면 상급단체만의 복수를 인정하고 사업장단위에서는 5년 동안 유예시키는 절름발이 복수인정안 입니다. 이런 법제하에서는 우리 노총은 책임있고 지도력있는 내셔널 센타가 되기 어렵습니다. 오히려 모든 단위에서 복수노조가 허용되어야 새로운 노동형태들의 입회를 희망하면서 노동운동을 할 수 있는 것입니다. 우리 노총은 근로자들을 참으로 보호하고 근로자들을 참으로 대표하는 사회적 후원자로서 사명을 다하고자 합니다.

사업장 단위에서 복수노조가 존재할 때에는 노사관계는 하나의 노조만이 있었을 때보다 복잡하고 혼란스러울 것이라는 우려가 있을 수 있습니다. 단일노조주의에 익숙한 우리 노사로서는 그런 걱정이 생기겠지만, 근로자들에게 노동인권의 맛을 느끼게 하고, 근로자에 대한 서비스제공을 잘 하기 위해서는 그런 두려움을 극복하여야 합니다. 동시에 우리 노총은 노사관계의 안정과 평화를 위해서 책임있는 대안을 내놓으려고 노력하고 있습니다. 특히 단체교섭과 관련하여 걱정된 교섭방식에 대해 연구를 하고 있습니다. 미국식의 배타적 교섭대표제도에 대한 연구도 필요하고, 프랑스식의 비례적 교섭대표제도에 대한 연구도 필요합니다. 이번 우리 노총중앙연구원에서 내놓은 연구결과물은 “복수노조하에서의 단체교섭”이라는 주제를 가지고 있는데, 바로 이런 현안과제에 대한 대응방안을 모색하고 있는 것입니다. 프랑스의 법제는 우리에게 잘 알려져 있지 않지만, 그럼에도 불구하고 프랑스가 복수노조를 단위 사업장까지 인정하면서 사업장단위의 교섭을 보장하고 있는 점에 착안하여 이를 분석하고 우리의 방안 모색을 위한 비교의 자료로 이용한 점은 참 잘했다고 봅니다. 이런 점에서 연구과제를 책임있게 수행해 준 우리 연구원의 김상호 책임연구원을 치하하는 바입니다. 또한 이 과제의 수행중에 토론자로서 중요한 지적을 해주신 오문완 울산대 교수, 청주대 이달휴 교수, 정책본부의 정길오 위원께 감사를 드리며, 평소에 김연구원과의 대화를 통해 많은 문제점을 지적해준 김우영박사께도 감사를 표하는 바입니다.

아무쪼록 이 연구논문이 우리 노동조합원 동지들께 유익하게 이용되기를 바라고, 또한 이 분야가 미해결된 현안과제인 만큼 노동법 연구가들에게도 유용하게 사용되기를 바랍니다.

1996년 12월

한 국 노 동 조 합 총 연 맹  
위 원 장 박 인 상

● ● ● ● ● ●

## 연구결과의 요약

❶ 문제는 복수노조하에서 노사관계의 가장 중요한 부분인 단체교섭이나 협약체결에 있어서 각 노조들에게 교섭권을 인정하여 사용자가 여러 번의 교섭, 여러 개의 협약을 가지도록 할 것인가 아니면 복수노조들간에 協力義務를 구체화하여 한 번의 교섭, 하나의 협약으로 노사관계를 규율하도록 할 것인가 이다. 프랑스가 바로 복수노조주의를 사업장단위까지 인정하고 업종별 교섭외에 기업별교섭을 법적으로 보장하고 있다는 데 착안하여 그 법제의 내용을 살펴보고, 우리나라의 현안을 해결할 수 있는 방안을 모색하였다.

❷ 1) 프랑스에서 노조는 일반적으로 초기업적인 업종중심의 조직이지만, 각 기업에 支部를 두고, 勞組代表를 지명할 수 있게 하여 기업내 노조조직을 갖는다.

프랑스는 복수노조주의를 인정하는 대표적 국가로서 바로 기업, 사업장단위에서도 복수의 지부, 복수의 대표가 존재한다. 좀 더 구체적으로 말하면, 노조조직들은 조합원수, 조합비, 자주성, 과거의 경험 등을 標識로 하여 이를 입증한 경우에 대표적 노조조직이 될 수 있도록 하고, 위와 같은 지부설치, 대표임명 등의 권한을 향유한다. 다만 전국적 노조총연맹(CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CGC)에 가맹한 조직은 이런 대표성이 있는 조직으로 推定된다.

2) 이처럼 프랑스는 기업별단위에서조차 복수노조주의를 인정하고 있는 상황에서, 다시 1982년 11월 23일의 법 개정을 통해 기업별교섭부분을 강화하였다. 즉 이런 지부를 포함한 노조조직이 당사자지위를 갖고, 사용자와 대등하게 교섭을 하도록 보장하였다 :

기업별단위(사업장단위 포함)에서는 특별히 毎年 근로시간, 임금, 근로시간의 편성, 시간제근로의 사용에 대하여, 交渉을 하도록 命하고 있고(Art. L.132-27), 그 교섭위원들로는 사용자나 그의 대리인과 노조대표 및 근로자가 참여하도록 한 것이다(Art. L. 132-28). 여기서 노조대표는 반드시 교섭위원에 포함되어야 하며, 당해 근로자들도 노조대표와 동수로 교섭에 참여할 수 있다. 사용자는 어떤 하나의 대표적 노조의 요구가 있더라도 교섭을 개최하여야 하는데, 그 요구를 받은 날로부터 8일 이내에 다른 노조들에게도 통보를 하여야 하고 15일 이내에 교섭을 개최하여야 한다.

3) 그리고 협약체결에 있어서는 소수노조에 의하여도, 그 노조가 대표적 노조에 해당하는 한, 협약이 체결될 수 있게 한다. 그 협약중 채무적 부분은 오직 협약에 서명한 노사간에만 효력이 있고, 규범적 부분은 사용자가 맺은 모든 근로계약에 적용되도록 하여 모든 근로자들을 전부 포괄한다(Art. L. 135-2). 다만 서명하지 않은 노조들은 협약당사자지위를 확보하기 위하여 協約加入을 할 수 있는 제도를 두고 있다(Art. L.132-9; Art. L.132-25; Art. L. 132-16).

한편, 대표성은 있으나 소수노조인 조직이 협약을 체결하였을 경우, 그 협약이 법규와 달리 정하거나 업종별 협약상의 임금부분과 달리 합의한 부분이 있을 때에는, 다수노조는 그 협약에 대해 거부권을 행사할 수 있으며, 그 효과는 그 협약이 체결되지 않는 것으로 한다(Art. L.132-26). 따라서 그 협약에 의해 변경되었던 법규상의 내용 및 업종협약상의 임금내용이 다시 회복되도록 한다. 그러나 이런 협약에 의해 달리 정하는 것이나 이런 달리 정하는 데 대한 거부권행사는 법에서 정한 범위에서만 인정되는 것이다.

요컨대, 프랑스의 복수노조주의와 기업별교섭의 특징은, ① 교섭시기를 단일하게 하고, ② 협약은 단일하게 성립하며, ③ 소수노조에 의한 협약체결을 인정하되, 근로자의 과반수의 지지를 얻는 노조에 의한 거부권제도를 두고, ④ 단체협약은 전 근로자에게 적용되게 하는 것이라고 할 수 있다.

**3** 복수노조를 사업장단위까지 인정할 것이 예상되는 우리나라에서 기업별교섭을 가능하게 할 수 있는 방안으로는, 交渉時期를 單一하게 하고 한 事業場에는 하나의 협약이 존재하게 하는 交渉窓口單一化의 원칙과 그런 협약의 체결은 모든 勤勞者의 過半數의 支持 원칙에 기초하는 것이 고려된다. 사용자에 소수노조까지도 교섭에 참여하게끔 개최통보와 소집의 의무를 부과하고, 그 교섭시에는 노조들간의 의견이 통일되어서 나타나도록 하는 것이다. 이런 목적에서 노조들간의 의견은 勤勞者 過半數의 支持에 기초한 경우에만 사용자가 청취하도록 하는 방안이 불가피하다고 본다. 노조간에 의견대립이 있는 경우에는, 勞組間調整會議에서 별도로 노조들만의 의견조율의 기회를 갖고 그 동안은 사용자는 交渉義務가 停止되는 효과가 주어져야 한다고 본다. 여기서 근로자과반수의 지지여부는 노조의 조합가입률로 판단하는 것이 간편하다고 본다.

다음에 협약의 체결에 있어서도 노조측은 근로자의 과반수의 지지의 요건을 갖추어야만 협약이 체결되도록 한다. 소수노조들이 상호 연합해서 근로자 과반수의 지지 요건을 충족한 경우(조합가입율을 합하여 근로자의 50%를 초과하는 경우)에도 협약체결능력을 인정하여야 할 것이다.

또한 교섭의 결렬, 협약체결이 성공하지 못하는 경우에 일부 노조조직의 파업과 같은 조치가 발생이 예상되는 바, 일부 조직에 의한 쟁의행위는 규제되어야 한다고 생각한다. 그래야만 노사관계는 정상적으로 유지될 수 있기 때문이다. 현행법에서는 쟁의행위를 하기 위하여는 노조의 조합원 재적 과반수의 결정이 있을 것을 요구하나(노쟁법 제12조 1항), 복수노조에서는 노조측이 여러 노조를 구성하고 있는 만큼, 쟁의결의 또한 전체 조합원들의 과반수에 의해 결정되도록 함이 적절하다고 본다.

이렇게 해서 형성되는 단체협약은 당해 협약을 체결한 노동조합의 조합원에게만 적용되는 것이 아니라 소수노조의 조합원에게도 적용되고 심지어 비조합원까지도 적용될 수 있도록 명문의 규정을 두는 것이 필요하다고 본다. 기업이나 사업장에 존재하는 하나의 단체협약은 全 勤勞者에 대한 保護規範으로서 의의를 가지기 때문이다(구체적 입법안에 대하여는 부록을 참조바람).

4 결론적으로, 복수노조의 도입은 근로자들의 선택권을 보장하고, 근로자들의 보호를 우선으로 하는 노조의 기본적 태도를 변화시키는 점에서 매우 획기적인 사건이라 할 것이다. 그러나 이런 복수노조주의에서는 안정적인 노사관계, 특히 교섭관계와 협약의 규율내용을 간명하게 파악될 수 있게 하여야 한다. 이를 위하여 交渉窓口單一化와 勤勞者の 過半數 支持 라는 원칙이 설정될 필요가 있다. 이런 방안은 노동 3권의 보장취지가 단체교섭을 통한 근로자보호와 협약규율의 형성이라는 점을 고려하고 노동 3권이 유기적 관련성을 갖고 있다는 입장에서 헌법 위반이라고 보여지지 않는다. 소수노조의 경우에도 교섭에 얼마든지 참여할 수 있고, 다른 노조와 연대함으로써 협약당사자의 지위를 확보할 수 있다는 점에서, 이런 방안은 소수노조가 노동 3권으로부터 배제되지 않음을 이끄는 것이 아니라는 것을 강조하고자 한다.



< 目 次 >

第1章 序論 .....	1
第2章 複數勞組主義로의 轉換에 따른 새로운 問題의 發生 .....	4
1. 現行 노조법 제3조 단서 5호에 대한 해석 .....	5
가. 기존 노동조합과 “조직대상을 같이 하는 경우”에 대한 해석 .....	5
나. “노동조합의 정상적인 운영을 방해하는 것을 목적으로 하는 경우” 에 대한 해석 .....	7
2. 동 법 제3조 단서 5호의 위헌성논의 .....	9
가. 단위노조 차원 .....	9
나. 연합단체 차원 .....	11
3. 단일노조주의와 복수노조주의의 장·단점 .....	11
가. 단위노조 차원 .....	12
나. 연합단체 차원 .....	13
4. 새로운 문제의 제기 : 복수노조하에서 단체교섭의 방법 ? .....	13
第3章 複數勞組下에서의 企業別 團體交渉의 例 .....	19
1. 프랑스의 기업별 단체교섭에 대한 소개 .....	19
가. 복수노조주의 .....	19
(1) 프랑스 노조의 조직형태 .....	20
(2) 복수노조주의에 대한 평가 .....	23

나. 기업별 단체교섭 .....	25
(1) 교섭당사자 .....	26
(가) 사용자(사업주)	
(나) 대표적 노조조직	
(2) 단체교섭의 절차 .....	31
(가) 교섭대표의 구성	
(나) 단체교섭의 요구	
(다) 교섭의 진행	
(라) 단체협약의 체결	
(마) 협약가입 제도	
(바) 협약 거부권 제도	
(3) 기업별 단체협약 .....	43
(가) 단체협약의 효력	
(나) 단체협약의 적용범위	
(다) 협약의 경합문제	
(4) 교섭결렬시 파업권과 복수노조의 문제 .....	49
2. 프랑스 기업별교섭방식에 대한 평가 .....	51
가. 사업장단위에서 복수노조의 허용 .....	51
나. 교섭에 있어서 노조의 대표성에 기한 제한과 대표성의 존중 .....	52
다. 라. 교섭시기의 단일화와 하나의 기업별(사업장)협약 .....	53
마. 사용자와 근로관계를 가진 모든 근로자에 대한 협약적용 .....	55
바. 과반수의 지지를 얻은 노조에게 일정한 거부권의 부여 .....	57
사. 기타 협약에 의한 규율을 확대하기 위한 협약가입제도 .....	59
아. 협약의 경합시 유리한 조건 우선의 원칙에 의한 규율 .....	62
자. 교섭결렬시 상당히 폭넓은 파업권의 보장 .....	64
3. 소결 .....	66

第4章 複數勞組下에서의 企業別 交渉方案의 摸索 .....	68
1. 전제 .....	68
2. 단체교섭의 기본원칙 .....	69
가. 교섭창구단일화의 원칙 .....	69
나. 근로자 과반수 지지의 원칙 .....	71
3. 구체적방안 .....	74
가. ‘교섭시기 단일화’의 구체적 방안 .....	74
나. ‘단일한 단체협약’의 구체화방안 .....	76
다. ‘근로자 과반수의 지지’의 확인방법 .....	79
4. 예상 사례의 고찰 .....	80
가. 통상적 사례 .....	80
나. 특별 사례 .....	82
(1) 어용노조관련	
(2) 직종별노조관련	
(3) 사업장노조관련	
다. 관련 사항 .....	85
(1) 노조 전임자의 임금문제	
(2) 경영참가문제	
第5章 結論 .....	91
부록 1. 기업 또는 사업장 단위의 단체교섭과 단체협약에 관한 특례(안) ·	94
부록 2. 프랑스 노동법전 중 단체교섭과 단체협약에 관련된 부분의 번역 ·	98
참고문헌 .....	117

## 第 1 章

### 序 論

1996년 1년 동안 노동법의 개정이슈는 노동계와 경영계, 그리고 정부의 중요한 사업이었다. 그 중에서 3금 3제라고 요약된 쟁점사항은 합의도출이 어려운 사항이었다. 특히 3금의 하나인 현행법의 복수노조금지의 문제는 노동계의 강력한 해금주장과 경영계의 만만치 않는 반대로 합의도달이 어려웠다.

현행법의 복수노조금지조항인 노조법 제3조 단서 5호는 상급연합단체와 사업장단위의 노동조합 등, 모든 노조의 단위에 대하여 제2의 노조의 존재를 부인하는 것으로 이해되고 있다. 노사관계개혁위원회에서나 학계나 노동계, 경영계에서나 모두 상급연합단체 이상의 노조에 대하여는 복수노조를 허용하는데 큰 이견을 가지고 있지 않다. 그러나 문제는 기업을 포함하는 사업장단위의 노조에서 복수노조주의를 인정할 것인가이다.

사업장단위의 노동조합은 소위 기업별 노조로서 그 구성원이 당해 사업주와 근로계약을 체결한 직원들로 구성된다는 특징이 있다. 이런 단위의 노조에서 복수화를 인정하는 경우에는, 논리적으로 여러 개의 노조가 사용자에 대하여 각기 단체교섭권을 행사할 수 있고, 그것이 결렬된 경우에는 파업도 각기 행사할 수 있다고 생각할 수 있는 것이다. 그러나 이런 경우에 사용자는 모든 노동조합에 대하여 개별적인 단체교섭에 응하여야 하는가 하는 의문

이 생기게 되고, 한 사업장에 여러 개의 단체협약이 있는 경우에 협약경합이나 해석과 적용의 복잡성으로 인하여 협약의 기능이 제대로 발휘될 것인가 하는 의문, 또한 불만스러운 소수 노조는 독자적으로 파업을 실행할 수 있는 것인가 하는 의문 등은 노사 모두에게 수궁될 만 한 문제거리이다.

한국노총중앙연구원에서는 노총 소속 단위 노조를 대상으로 노동법개정에 관한 노동조합 의식조사를 1996년 6월에 한 바 있다. 그 질문중에는 단위노조 복수시 단체교섭방안에 대한 문제도 포함되었는데, 단위노조까지 전면적으로 복수노조를 허용되어야 한다고 의견을 밝힌 99개 노동조합만을 대상으로, 그럴 경우 회사와의 단체교섭은 어떻게 하여야 하는가 라고 물었다. 그 대답은 각 노조의 조합원비율에 따라 비례적으로 교섭대표권을 분배하여 구성한다는 견해가 47.4%였고 사업장에서 근로자의 50%이상의 지지를 얻은 조합에게만 대표권을 주면 된다는 의견은 27.8%였으며, 모든 노조에게 교섭권을 인정해야 한다는 견해는 21.6%, 기타는 3.1%이었다. 이와 같은 결과는 복수노조를 원하는 단위노조의 경우, 복수노조하에서 노사간의 교섭은 비례적 교섭대표제나 배타적 교섭대표제에 의하여 실시되는 것을 가능하다고 인식하고 있음을 말해주고 있다.

소위 비례적 교섭대표제는 복수의 노조가 공동으로 단일교섭대표를 구성하되, 그 구성을 비례적으로 한다는 것을 말한다. 그런데 프랑스가 바로 복수의 노조들의 존립을 단위 사업장 수준까지 인정하고 사업장수준에서 단체교섭시 교섭대표를 여러 노조의 사람들로 구성하는 점에서, 바로 비례적 교섭대표제는 프랑스의 기업별 단체교섭방식과 매우 유사하다고 할 것이다. 여기서 비례적 교섭대표제를 보다 심층적으로 고찰하기 위하여 프랑스의 기업별 교섭제도를 보다 분명하게 파악하는 일이 필요하다고 말할 수 있다. 앞서도 언급하였지만 복수노조주의의 채택은 이런 사실적인 단체교섭의 문제외에도 규범적인 단체협약의 성립, 적용 문제와, 나아가 교섭이 결렬되었을 때, 쟁의권의 행사 문제까지도 재고하게 한다. 바로 프랑스의 경우 이런 부분들은 어떻게 규율하고 있는가 하는 본보기는 우리의 복수노조문제를 총체적으로 파

악하고 취급하는데 유익하다고 본다.

한편 배타적 교섭대표제도는 여러 노조중 하나의 노조가 배타적으로 교섭 대표권을 확보하여 단체교섭에 임하는 것을 말한다. 이런 배타적 교섭대표제도는 미국의 단체교섭제도에서 유래하는 것이다. 여기서도 복수노조중 소규모 노조의 존립보호·교섭권·파업권 등의 질문이 당연히 발생한다. 따라서 미국의 단체교섭제도에 대한 정확한 파악도 필요하다고 본다.

그러나 연구의 분담계획에 따라 본 연구자는 프랑스의 복수노조주의와 기업별교섭제도만을 파악, 소개하고 우리의 경우에 어떻게 응용될 수 있는가 하는 점을 주로 밝히고자 하며, 미국의 배타적 교섭제도는 오문완 교수께서 다루시기로 되어 있다.

## 第 2 章

### 複數勞組主義로의 轉換에 따른 새로운 問題의 發生

헌법상 단결권은 근로자의 자유로운 노조설립과 자유로운 선택에 기초한 노조가입의 자유를 보장하므로, 그 전제가 되는 복수노조의 허용은 원칙적으로 요구된다. 바로 이 점은 ILO의 국제노동기준 제87호, 제98호의 내용이기도 하며 기본적인 노동인권이라고 할 수 있다. 그러나 우리나라 노조법 제3조 단서 5호는 『조직이 기존 노동조합과 조직대상을 같이 하거나 조합의 정상적인 운영을 방해하는 것을 목적으로 하는 경우』를 노동조합의 결격요건으로 하고 있고, 바로 이것이 복수노조를 금지하는 규정으로 파악되고 있다. 그러면 이하에서는 먼저 현행 노조법 제3조 단서 5호의 내용을 살펴보기로 하고, 그에 대한 헌법위반에 대한 논란과 복수노조주의의 장, 단점, 그리고 복수노조주의로 전환될 경우 새로운 문제로서 단체교섭방식에 대한 논의까지 소개하기로 한다.

## 1. 현행 노조법 제3조 단서 5호에 대한 해석

노조법 제3조는 다음과 같이 규정한다. 『이법에서 노동조합이라 함은...를 말한다. 그러나 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다. 1. 2.3.4. 생략 5. 조직이 기존 노동조합과 조직대상을 같이 하거나 그 노동조합의 정상적 운영을 방해하는 것을 목적으로 하는 경우』

여기서 “조직이 기존 노동조합과 조직대상을 같이” 하는 경우와 “노동조합의 정상적인 운영을 방해하는 것을 목적으로 하는 경우”로 구분하여 파악해 보기로 한다.

### 가. 기존 노동조합과 “조직대상을 같이 하는 경우”에 대한 해석

이 부분은 다시 單位勞動組合에서 조직대상을 같이하는 경우와 聯合團體에서 조직대상을 같이하는 경우로 나누어 보기로 한다.

① 단위노조(기업별노조)차원에서 기존 노동조합의 조직대상과 같이 하는 경우.

기존 노동조합이 조직대상을 기업의 전 근로자로 하고 있을 때에는 같은 근로자를 대상으로 하여 제2노조를 만드는 것은 허용되지 않는다.

그러나 기존 노동조합이 조직대상을 一定한 職種の 근로자들에 국한하고 있는 경우에는, 예컨대 생산직 사원만을 대상으로 하고 사무직 사원을 배제하는 경우에는, 조직대상이 중복되는 생산직 사원을 대상으로 해서 제2의 노조를 세우는 것은 허용되지 않지만, 他職種에 해당하는 勤勞者(사무직 사원)들이 노동조합을 설립하는 것은 금지 되지 않는다.<sup>1)</sup>

1) 참고 김형배, 노동법, 1996, 436면; 박상필, 한국노동법, 1994, 399면; 판례(대판,



또한 한 기업에 事業場이 여러 곳으로 분산되어 있을 때, 노조가 몇몇 사업장의 근로자들만을 조직대상으로 하고 있다면, 나머지 사업장의 근로자들이 노동조합을 설립하는 것도 조직대상을 같이 하는 경우가 아니므로, 역시 노조법 제3조 단서 5호에 의해 금지되지 않는다.<sup>2)</sup>

② 연합단체차원에서 기존 노조연맹이 規約에서 정한 組織對象과 같이 하여 제2노조를 설립하는 경우.

기존 연합단체의 조직대상과 사실상 명백히 중복되어 제2의 노조를 설립하는 것은 금지된다.<sup>3)</sup> 그러나 기존 연합단체의 조직대상과 형식상 중복되어 제2노조를 설립하는 경우, 예컨대, 기존 연합단체가 임의로 광범위하게 조직대상을 잡아 놓았지만 사실상 일정분야에서는 노동조합이나 근로자를 확보하지 못하고 있을 경우에는, 이런 부분을 대상으로 하여 제2노조를 설립하는 것은 금지되지 않는다. 즉 조직대상의 중복여부는 형식적으로 판단할 것이 아니라 實質적으로 판단하여야 하기 때문이다.<sup>4)</sup>

이밖에 기존 상급의 연합단체에서 일부 조직이 分離되어 나와 제2의 노조연맹조직을 설립하는 경우도, 제3조 단서 5호의 적용대상으로 볼 것이 아니라는 견해가 있다.<sup>5)</sup> 즉 기존조직의 정상적 운영을 방해하려는 목적에서가

---

1995.10.13 선고, 94 다 34944 제3부 정직무효확인 등, 출처 노동법률 제12호 57면)에서도 “회사 노동조합의 규약 제8조에는 조합원 자격이 현장 근로자로 제한되어 있는 반면 원고가 결성한 00회의 회칙 6조에는 회원의 가입자격이 4급이하의 사무직 사원으로 제한되어 있음이 명백한 바, 00회는 회사의 노동조합과는 그 조직대상을 달리하는 것이어서 원고는 자유로이 이를 결성할 수 있다.

2) 서울고법 1989.1.19.판결, 88구 7851: “사업장을 달리하거나 직무의 성질이 같지 않은 근로자들은 별도의 조직을 가질 수 있고, 복수노조금지에 해당되지 않는다.”

3) 행정심판 1994.7.29. 국무총리행정심판재결 94-276(주한일본상사 노동조합연맹은 전국의국기관노동조합연맹과 조직대상을 같이 하므로 설립할 수 없다)

4) 대판 1993. 5.23. 92누 14007: 조직대상이 같은가 여부는 形式的으로 同異與否를 검토할 것이 아니라 實際적으로 중복이 되는가에 따라 검토해야 한다.

5) 김형배, 노동법, 436면

아니라 조직의 합리적·효율적 운영을 위하여 몇몇 소속 노조들이 기존연맹체로부터 탈퇴하여 새로운 연맹체를 조직하는 단결활동은 제3조 단서 5호에 저촉되지 않는다는 것이다.

나. “노동조합의 정상적인 운영을 방해하는 것을 목적으로 하는 경우”에 대한 해석

① 이 부분은 제1조합이 정상적으로 운영되고 있는 경우에 이를 방해하고자 하는 제2 조합, 즉 어용노조의 설립을 예방하고자하는 목적이 있다.<sup>6)</sup> 즉 이 부분은 모든 제2노조의 설립을 막으려는 것이 아니라, 民主的인 既存組合을 파괴하려는 惡意的 第2勞組나 御用勞組가 出現하는 경우만을 대상으로 하고 있는 것이다.<sup>7)</sup> 그러나 기존 노동조합이 어용노조인 경우에 이에 맞서 건전한 노조를 조직하고자 할 때, 이 규정의 입법취지와는 달리 저지당할 염려가 있다고 할 것이다. 더욱이 제1노조의 정상적 운영 여부를 객관적으로 판단하기는 쉽지 않다고 본다.<sup>8)</sup>

그런데 복수노조금지와 관련된 학설과 판례는 주로 조직대상의 중복여부에 의해서 복수노조금지여부를 판단하지, 기존 노조의 정상적 운영을 방해하려는 목적의 유무에 기초해서는 거의 판단하지 않고 있다. 복수노조와 관련된 판례들<sup>9)</sup>을 보아도 오직 한 판례만 “정상적 운영의 방해목적”의 해석과 적용을 하고 있다.<sup>10)</sup>

6) 박상필, 전게서, 400면

7) 김형배, 노동법, 435면; 박종희, 노동조합의 개념과 협약능력, 『노동법에 있어서 권리와 책임(김형배교수화갑기념논문집)』, 1994년, 366-367면.

8) 박상필, 전게서, 400면

9) 대판 1995.10.13 제3부, 94다 34944; 대판 1993. 5.25. 제1부 판결, 92누 14007; 대판 1993.2.23. 제2부 판결, 92누 7122; 1992. 5.26. 제1부 판결, 90누 9438; 서울고법 1988.5.27. 제4특별부 판결, 88구 1648; 서울고법 1994. 11.17 특별 10부 판결, 93구 20339

② 생각컨대, 기존 “노조의 정상적 운영을 방해하려는 목적이 있는 경우”는 제1노조와 제2노조가 조직대상을 중복하지 않는 경우에 대해서는 적용되지 않아야 한다. 왜냐하면 이런 경우에 양 조합은 상호 공존이 가능하기 때문이다. 또한 이렇게 조직대상이 중복되지 않는 경우에 기존 노조의 정상적 운영을 방해하는 목적이 있는 것으로 인정된 사례도 없다. 따라서 이 부분은 제1노조와 제2노조의 조직대상이 중복되는 경우만을 대상으로 하여야 한다.

그리고 이 규정부분은, 제2노조의 금지에 대한 制限 내지 限界를 설정하는 기능을 하는 것으로 이해하여야 한다. 즉 제1노조와 제2노조가 조직대상이 중복되더라도 실제적으로 제1노조의 정상적 운영을 방해하려는 것이 아닌 제2노조는 그 설립과 존립이 허용될 수 있어야 하는 것이다. 이렇게 해석할 때 바로 이 규정이 어용노조의 설립이나 민주적 노조를 파괴하는 노조의 등장만을 저지하려는 입법취지를 살릴 수 있다.

이와 같이 노조법 제3조 단서 5호를 해석한 결과로는,

① 단위(기업별)노조차원에서 동일한 근로자를 대상으로 제2노조를 만드는 것과

② 연합단체 노조차원에서 실질적으로 조직대상이 중복되는 제2의 노조를 만드는 것은 명백히 금지되고 있음을 알 수 있다.

다만 이처럼 실질적으로 조직대상이 중복되는 경우에도, 기존 조합이 그 노조로서의 자격(자주성과 민주성)이 없어서 법적 보호를 받지 못하는 노조라면, 신규노조가 설립될 수 있는 가능성은 있을 수 있다.<sup>11)</sup>

10) 서울고법 1988.5.27. 제4특별부 판결, 88구 1648 : 제1노조가 노조법상 적법한 노동조합이 아닌 경우에 제2노조의 설립은 제1노조의 정상적인 운영을 방해하는 것을 목적으로 조직된 것으로 보지 않는다.

11) 김형배, 노동조합의 대표성과 제2노조의 문제, 제7면 이하.

## 2. 동 법 제3조 단서 5호의 위헌성논의

다음으로는, 이런 노조법 제3조 단서 5호규정이 헌법상 단결권을 위반하는가를 판단해 볼 필요가 있다. 아직 이에 대하여 헌법재판소의 판결은 없으며, 다른 판례에서도 위헌의 문제를 지적한 바 없다. 그러나 학설에서는 이런 노조법 제3조 단서 5호에 대하여 헌법상의 단결권에 반한다고 하는 위헌론이 많이 제기되어 왔다. 위의 노조법 제3조 단서 5호에 대한 해석에서도 ① 단위노조차원에서 동일 사업장내의 동일한 근로자들이 제2노조를 설립하는 것을 금지하는 점과 ② 연합단체차원에서 기존 연합체와 조직대상을 같이 하는 제2의 연합단체의 출현을 금지하는 점에서는 위헌성이 인정될 가능성이 있다고 본다. 그러면 단위노조차원과 연합단체 차원에서 제2노조를 금지하는 현행 법에 대한 위헌성여부에 대해 살펴본다.

### 가. 단위노조 차원

多數說은 노조법 제3조 단서 5호는 근로자의 단결권중 노조선택의 자유를 침해하는 규정이기 때문에 위헌이라고 주장한다.<sup>12)</sup> 대체로 기업 내지 사업장 차원에서 복수노조가 존재하는 것을 '법률'로 직접 금지시키는 것은 바람직하지 않다고 보는 견해이다.

이와 다른 有力說<sup>13)</sup>은, 근로조건의 개선을 위해 사용자와 가장 효과적인

12) 박상필, 전거서, 400면; 김치선, 전거서, 309면; 이병태 최신 노동법 1994, 111면; 김유성, 노동법Ⅱ, 1996, 59면 이하; 오문완, ILO 단결권협약과 복수노조문제, 노동법연구, 1992년, 18면 이하.

13) 김형배, 노동조합의 대표성과 제2노조의 문제, 21면에서 22면까지; 김형배, 노동법, 438면 참조; 하경효, ILO기본협약과 노동법 개정방향, 노동법학, 1994, 189면; 윤성천, 노동조합법의 쟁점과 개정방향, 세계화과정에서의 노동법개정을 위

단체교섭을 할 수 있는 노동조합이 교섭단위내에 있다면 그것으로 노동 3권 보장의 기본목적은 달성된 것이므로, 반드시 제2, 제3의 노동조합을 인정해야 하는 것은 아니라고 한다. 오히려 단일한 교섭단위에서 같은 직종의 제2, 제3 노조를 인정하는 것이 노동 3권의 보장 취지에 부합하지 않는다고 한다.

노조법 제3조 단서 5호는 일정한 정도 분명하게 복수노조를 금지하므로, 이런 복수노조금지 내지 단일노조주의는 다수설과 같이, 관련 근로자의 단결선택의 자유를 제한하는 측면이 있다고 할 것이다. 그러나 노동3권을 유기적 연관성이 있는 일체로서 파악하는 관점에서는 무엇보다 단체교섭과 협약체결이 우선적으로 고려되어야 하고, 이런 관점에서는 단일노조주의도 근로자측의 요구를 사용자에 대해 관철시키는 데 노조의 교섭력을 강화하는 장점을 가진 것으로 볼 수 있는 것이다. 특히 사용자의 고용, 승진, 진출, 해고 등에 의하여 조합원의 지위가 영향을 받는 기업별노조하에서는 교섭력과 단결력의 분열을 막는 것이 협약자치를 안정적으로 보장할 수 있는 것이다.

이러한 양 이론은 기본적으로 노동 3권을 유기적 밀접한 관계에 있는 것으로 보는가 아니면 각각을 별개의 사회적 기본권으로서 보는가에서 차이가 있다. 노동 3권의 유기적 밀접한 관계성을 강조하면 당연히 실질적인 협약자치의 보장을 위하여 어느 정도 단결권을 제한한다는 것도 인정될 수 있기 때문이다. 그러나 노동 3권을 각각의 별개의 것으로 본다면, 나중에 단체교섭이나 협약규율이 어떻게 되든 간에 일단 근로자의 단결선택의 자유는 제한되어서는 안된다는 논리가 나오는 것이다.

요컨대, 학설은 단위노조차원에서 노조법 제3조 단서 5호가 복수노조설립을 금지하는 것이 위헌이라고 보는 데 일치하고 있지 않는 것이다.

생각컨대, 노동 3권은 기본적으로 유기적인 밀접한 관련성속에 있고 그것은 협약자치를 목적으로 하고 있다고 보는 것이 마땅하다. 그런데 복수노조

---

한 위크숍(1994), 27면 이하.

를 금지하는 것에 대해서는 다른 한편으로 근로자와 근로자집단간의 관점에서 새롭게 고찰할 필요가 있다고 생각한다. 즉, 먼저 노동조합은 구성원들의 집합과는 다른 독자적인 지위를 갖는다 하더라도 그 자체를 위하여 존립해서는 안되고 개개 근로자들의 보호를 위해 존재한다는 점이 강조되어야 할 것이다. 그리고 이런 노동조합의 과업을 생각할 때, 단일한 노조형태는 노조가 근로자대표를 독점한다는 것을 뜻하기 때문에 개개 근로자들의 보호나 의견수렴을 가볍게 볼 수 있는 반면에, 복수노조형태는 노동조합의 존립이 즉시 근로자보호에의 충실여부에 달려 있기 때문에 이에 주력하지 않을 수 없게 한다고 할 것이다. 따라서 복수노조주의가 근로자보호 차원에서는 긍정적으로 평가될 부분이 있다고 할 것이다.

#### 나. 연합단체 차원

연합단체 차원에서 복수노조를 금지한다는 것은 違憲的이라는 것이 학자들의 支配的 見解이고, 이에 대해서는 학설상 異見도 없다. 단위노조가 기반으로 하는 기업, 사업장 차원과는 달리 초기업적, 산업적 차원에서는 자유롭게 노조조직을 인정하여야 하고 어떤 제한을 가할 이유도 없다는 것이다.

따라서 연합단체차원에서 복수노조의 허용은 학설에서 일치되고 있다. 따라서 노조법 제3조 단서 5호는, 연합단체에 관한 한, 삭제되어야 한다는 데 공감하고 있다.

### 3. 단일노조주의와 복수노조주의의 장·단점

다음으로는 단일노조주의와 복수노조주의 각각의 장점과 단점을 찾아 보기로 한다. 역시 단위노조 차원과 연합단체 차원으로 나눠 살펴본다.

### 가. 단위노조 차원

앞에서도 언급하였지만 單一勞組主義(존치론)은 단결권이 협약자율에 의한 근로조건개선이라는 목적에 방향이 맞춰져 있다는 점을 강조하며, 複數勞組主義(폐지론)은 근로자들의 勞組選擇의 自由와 그런 自由의 前提가 되는 複數勞組를 허용할 것을 강조한다.

#### ① 단일노조주의의 장점과 단점

▶ 장점 : 노조의 단결력, 교섭력은 안정적으로 유지된다. 각종 쉼조항에 의한 존립보호도 가능하다/ 단체교섭에 관한 한, 훨씬 노사관계가 선명하게 되는 장점이 있다/ 기업별 교섭체제하에서 하나의 사업장에 하나의 단체협약을 원칙으로 하므로 협약적용상의 혼란도 없고, 협약의 경합문제가 발생하지 않는다.

▶ 단점 : 근로자의 단결선택의 자유의 제한에 대한 타당한 근거가 없다/ 노조가 근로자위주로 운영되지 않을 위험이 있다.

#### ② 복수노조주의의 장점과 단점

▶ 장점 : 근로자들에게는 폭넓은 자유가 부여되는 결과를 가져올 것이다 / 또한 노조경쟁주의를 통하여 근로자의 의사를 존중하는 민주적 토대가 형성될 수 있을 것이다.

▶ 단점 : 단체교섭력이 취약해질 위험이 있다. 특히 기업별노사관계체제하에서 사용자에 의한 영향력은 더욱 작용이 클 것이라고 예상할 수 있다. 따라서 이 경우에는 협약자율기능이 정상화되도록 교섭절차를 안정시킬 조치를 필요로 한다(배타적 교섭대표제나 비례교섭대표제 등). / 노노갈등이 노조의 분열, 약화를 가져올 수 있다.

#### 나. 연합단체 차원

연합단체 차원에서는 복수노조주의를 허용하면 단위 노조들의 연맹에 대한 선택권이 넓어진다. 그러나 단위노조들이 가맹의 변경이나 탈퇴를 빈번히 하는 경우, 연합단체의 지위가 약화될 소지도 있다고 본다. 그러나 이미 연합단체노조는 기업밖에 존재하기 때문에 단체교섭과 관련하여 교섭력이 약화되어 노조로서의 기능을 하지 못한다는 국면은 예상되지 않는다. 즉 단위사업장에서 발생하는 교섭력의 분화와 약화라는 단점은 여기에 해당되지 않는다.

#### 4. 새로운 문제의 제기 : 복수노조하에서 단체교섭의 방법 ?

만일에 노조법 제3조 단서 5호가 삭제되고 그 결과 기업 내지 사업장 단위에서도 복수노조가 허용된다고 할 때에는 단체교섭은 어떻게 진행하여야 하는가 ? 이 문제는 바로 여러 학자들이 고민하여 왔고, 특히 노사정간에 노조법 제3조 단서 5호의 삭제에 대한 공감대 형성되었던 시기에는 이 문제가 주요 과제로 부각되었다. 일반적으로 고려되었던 방안은 3가지가 있는데, 하나의 방안은 모든 勞組에게 交渉權을 주는 것으로 하등의 制限을 가하지 않는 것이다. 그러나 이런 방안은 각 사용자측에서 매 교섭에 응할 만한 능력이 기대되지 않는다거나 노조의 交渉力이 弱화된다거나, 사업장내에 여러 협약이 혼재하여 복잡하게 된다는 등의 지적이 있다. 또 다른 방안으로는 排他的 交渉代表制 또는 比例交渉代表制와 같은 방법으로 단체교섭을 규율하는 방안들이 소개되고 있다. 협약자치기능을 확보하기 위해 적절하게 단체교섭을 규제하는 것은 필요하다고 보는 것이다. 이런 교섭방식에 대하여 좀더 소개하면 다음과 같다.



### 가. 배타적 교섭대표제

배타적 교섭대표제는 미국에서 실시되고 있는 단체교섭제도이다. 일정한 교섭단위(Bargaining Unit, 통상 한 기업)에 속하는 전 근로자의 과반수에 의하여 지지를 받은 노조에게 임금, 근로시간, 기타 고용 등에 관하여 배타적, 독점적으로 교섭을 할 수 있는 권한을 갖게 하는 것이다. 몇몇 학자들은 이러한 배타적 교섭대표제를 우리나라 노동조합법에 도입할 것을 주장하고 있다.<sup>14)15)</sup>

한 견해에 따르면,<sup>16)</sup> “현행 노조법 제37조(일반적 구속력)와 제39조 2호(유니온 쉘규정)의 규정이 이미 일정한 요건을 갖춘 경우에 특정 노조가 체결한 단체협약의 효력을 비조합원에게 확대적용하는 것을 인정하고 있음<sup>17)</sup>을 고려할 때 노동기본권의 보장은 자주·민주적인 노동조합의 협약자치와 그 확대를 기본취지로 하고 있기 때문에” 배타적 교섭대표제를 도입하더라도 우리나라 협약체제와 어울릴 수 있다고 본다.

그런데 미국의 배타적 교섭대표제의 도입에 대해 몇가지 문제점을 지적한 견해가 발견된다. 즉 “우리나라가 미국과 달리 노동 3권을 보장하는 체계를 갖고 있고 미국의 노사관계 풍토와 전혀 다른 우리나라에 이 제도를 도입하는 데에는 법리적, 현실적 문제가 따른다”고 지적하거나,<sup>18)</sup> “미국의 배타적

14) 김수곤, “집단적 노사관계: 어디로 가야 하나?”, 한국노동경제학회 1996년 8월30

일 토론회 자료, 3면 이하; 오문완, 전계논문, 18면 이하; 이병태, 전게서, 111면

15) 일본에서는 복수노조주의를 인정하고 있기 때문에, 노조법상 소수노조에게도 단체교섭권이 보장된다고 한다. 그러나 菅野는 헌법에서 반드시 소수노조에게도 단체교섭권을 부여하는 것을 명한다고 볼 수 없기 때문에 입법자가 복수의 조합교섭대표제를 둘 수도 있고 배타적 교섭대표제를 둘 수 있으며 이것은 입법정책사항이라고 한다. 혹시 배타적 교섭대표제를 실시한다고 해서 위헌이 되는 것은 아니라고 본다(勞動法, 第2版, 24面).

16) 김형배, 전계논문, 23면

17) 동 견해는 勞動組合의 全體의 代表性이라고 표현하였다.

18) 윤성천, 노동조합법의 쟁점과 개정방향, 1995년 노동법률 3월호 116면

교섭제도는 노동조합이 교섭단위내 전종업원을 대표해서 사용자측과 교섭하는 것이므로 종업원인 비조합원도 협약상의 규율을 받게 되는데, 이것은 단체협약이 협약당사자의 구성원(조합원)에 대해서만 구속력을 가지는 것이 원칙이라는 우리나라의 교섭 및 협약체계에 부합되지 않고, 미국에서 노조의 교섭권이 교섭단위 모든 근로자의 의사에서부터 발생하는 반면에, 우리나라의 교섭권은 이런 근로자의 개별적 수권없이도 헌법에 의하여 부여되므로 근본적인 차이점이 있다”는 지적이다.<sup>19)</sup>

생각컨대, 배타적 교섭제도는 복수노조하에서 일반적으로 고려되는 대안으로 인식되고 있다. 그 이유는 단결체는 복수로 인정하지만, 실제 노조로서의 주요기능인 단체교섭과 협약체결에서는 단일노조주의를 취하는 것이므로, 지금까지의 단일노조체제와 큰 차이가 없을 것이라는 판단 때문이라고 파악된다. 그러나 미국의 배타적 교섭제도를 그대로 가져올 수 있다고는 생각할 수 없는데, 왜냐하면 미국의 배타적 교섭대표제에서는 交渉單位의 指定에 있어서 노조간 다툼이 일어난다든지, 교섭단위내에서의 선거와 관련하여 분쟁이 발생한다든지, 교섭단위내에서 50%의 지지를 못받은 경우 사용자는 교섭에 응하지 않을 수 있다든지 하는 문제가 있기 때문이다. 또한 우리나라가 기업별노조를 취하고 있는 상황에서 배타적 교섭권을 갖지 못한 소수의 노조는 다음의 교섭기회가 있을 때까지 과연 존립 그 자체를 유지할 수 있는가 하는 문제도 제기될 수 있는 것이다. 결국 미국의 배타적 교섭제를 우리나라에 도입하는 위해서는 우리나라의 노동법과 노동현실에 적합한 형태를 찾기 위한 논의과정을 거쳐야 할 것이라고 본다.

#### 나. 비례적 교섭대표제

각 노조의 조합원수에 비례하여 교섭위원을 배정하는 교섭대표제이다. 구

---

19) 하경효, ILO 기본협약과 노동법 개정방향, 188, 189면

체적으로 사용자측 교섭위원에 대해서 다수의 노조대표들로 구성된 교섭위원들이 한 테이블에서 교섭을 하는 방식으로 이해하고 있다. 이 방식은 어느 특정 노조만이 교섭권을 독점하는 것이 아니라 모든 노조가 교섭에 참여한다는 점에서 뛰어난 점이 있다. 이런 비례대표제는 복수노조주의를 진정으로 보장하는 프랑스, 이태리, 스페인 등에서 실시하고 있다. 그러나 이런 제도에는 노조들간의 협력의무가 강조되고, 노조들간의 이해관계를 충분히 교섭과정에서 조정할 수 있다는 전제에서 출발하는 것이다.

이런 교섭방식에 대해서는 현실적으로 상호 경쟁적 관계에 있는 조직사이에서 과연 효과적인 교섭을 기대할 수 있을런지 의문스럽다는 지적이 있다.<sup>20)</sup>

생각컨대, 각각 노조가 상대방의 조직을 존중하고 상호 공존할 수 있는 토대에서는 비례교섭대표제가 효과를 거둘 수 있다고 본다. 그러나 이런 토대와 전제가 없는 상황에서는 노사간의 합의만이 아니라 勞勞간의 의견조율이 요구된다는 점에서 그 최종적인 협약도출이 더 어려운 것은 명백하다고 본다.

1996년 1년 동안 활발하게 이뤄졌던 노동법개정논의에서 가장 중요한 이슈중 하나가 바로 “복수노조금지의 해제” 문제였다. 대체로 노사정은 연합단체에서의 복수노조에 관한 한, 큰 이견이 없었고,<sup>21)</sup> 앞서 설명한 노동법 학

20) 윤성천, 전개논문, 116면

21) 노사관계개혁위원회, 전체회의 토의 참고자료 “핵심쟁점사항 논의현황”(’96. 9. 23.), 20면, 21면: 공익안의 1안은 “복수노조를 원칙적으로 허용하되 교섭창구를 단일화한다”는 것이고, 제2안은 “초기업 차원에서 복수노조를 전면 허용하되, 기업차원에서는 제한적으로 허용”하자는 것이었음. 이에 대해 한국노총과 민주노총은 복수노조 전면허용이 원칙임을 밝힘. 한편 경영계는 상급단체에 한하여 복수노조 허용을 주장함. 노사관계개혁위원회, 노동관계법 개정 논의현황(’96. 10), 85면, 86면: 공익안은 복수노조를 전면허용하되, 경과규정을 두어 상급단체만 일정기간동안 허용하고 기업단위에서는 제한적으로 허용한다는 안이 나왔고, 노동계는 줄곧 복수노조를 전면 허용한다는 원칙을 고수하고, 경영계는 역시 복수노조를 허용하되, 사업장단위까지 전면 허용하는 것에 대하여는 교섭권 단일

설의 내용도 이 부분에 있어서는 일치하고 있다. 그러나 문제는 기업이나 사업장단위에서의 복수노조 인정문제인 것이다. 그러나 여기서도 근로자들의 노조선택의 자유를 제한하여야 할 특별한 이유를 찾지 못하여 일반적으로 복수노조를 허용한다는데는 일치한 바 있고, 다만 노조체제의 변화에 따른 노사관계에의 충격을 이유로 그 시행시기에 있어 이견이 있는 것이다.<sup>22)</sup> 따라서 복수노조의 허용 자체에 대해서는 큰 반론은 없는 것이다.<sup>23)</sup> 그러나 여기서 중요한 문제 즉 기업 내지 사업장 차원에서 단체교섭을 어떻게 하고 단체협약의 체결당사자는 누구이고 그 협약은 어떤 범위로 적용되는가 하는 문제가 필히 해결되어야 한다.<sup>24)</sup>

---

화, 노조전임자, 사무실지원 폐지 등의 특단의 조치를 요구함.

이와 같은 입장은 노동관계법 개정요강(안) <노사관계개혁위원회 안건> 1996. 11. 7.(제14차 회의)자료 1면, 2면에서도 큰 차이없이 유지됨.

22) 노사관계개혁추진위원회, 노동관계법 개정안('96년 12월 3일), 3면에서는 기업단위의 복수노조는 교섭창구의 일원화 등 단체교섭의 방법 및 절차를 강구하여 2002년부터 시행하는 것으로 정하고 있다. 이에 대하여 한국노총은 기업단위의 복수노조에 대한 5년간의 유예에 대해 반대한 바 있다(1996년 노총 비상임시전국대의원대회 회의자료, 1996년 12월 9일, 121면).

23) 노동관계법 개정요강(안) <노사관계개혁위원회 안건> 1996. 11. 7.(제14차 회의) 자료2면: 복수노조에 대한 이의를 제기한 경총은 복수노조 자체에 대해서가 아니라, 복수노조 허용에 대한 전제로서 노조전임자의 급여에 대한 부당노동행위로 명문화되는 것이나 매타적 교섭대표제의 도입과 같은 사항을 선결과제로 요구한 바 있다. 그 후 노개추의 노동관계법 개정안이 나온 이후, 12월 5일 경제5단체장 회의에서 재계는 복수노조에 대해 상당한 기간이 유예되어야 함을 강조하였다.

24) 노사관계개혁위원회, 전체회의 토의 참고자료 “핵심쟁점사항 논의현황”(‘96. 9. 23.), 20면, 21면: 공익안의 1안에서 단체교섭시 교섭창구를 단일화원칙이 나오는데, 그 내용은 노조측에 단일화의무를 부과하고, 단일화하지 못하였을 경우 사용자측에서 교섭거부가 가능하도록 하는 것임.

노사관계개혁위원회, 노동관계법 개정 논의현황(‘96, 10), 85면, 86면: 공익 수정안에서의 교섭창구단일화방안은 위와 같음.

노동관계법 개정요강(안) 1996. 11. 7.(제14차 회의)자료 1면, 2면: 교섭창구단일

본 연구자는 프랑스가 바로 복수노조를 사업장단위까지 인정하고 있는 나라라는 점과 기업별교섭을 법적으로 보장하고 있다는 점을 착안하여 프랑스의 기업별교섭방식을 모델로 삼아 우리나라에 적합한 형태를 찾아보는 작업을 하고자 한다. 이하에서는 먼저 프랑스의 노조조직 형태와 기업별교섭제의 내용을 살펴보고, 그 다음에 우리나라에 적합한 기업별 단체교섭방식을 모색하기로 한다.

---

화의 방법은 조직대상이 중복되는 다수의 노조가 존재하는 경우, 노동조합측에 교섭단일화의무를 부과하고, 단일화하지 못하였을 경우, 사용자측에서는 교섭을 연기할 수 있도록 함.

노사관계개혁추진위원회, 노동관계법 개정안('96년 12월 3일), 3면: 교섭창구 일원화의 방법으로, 사업장의 전체 근로자 과반수의 찬성을 얻은 노조에게 교섭권을 부여하는 방안을 제시하고 있음.

### 第 3 章

## 複數勞組下에서의 企業別 團體交渉의 例

### 1. 프랑스의 기업별 단체교섭에 대한 소개

#### 가. 복수노조주의

프랑스 헌법은 근로자의 선택에 따른 단결의 자유를 보장한다.<sup>25)</sup> 또한 프랑스 노동법전 제411-5조는 “모든 근로자는 그 성별, 나이, 국적에 차별없이 자신의 선택에 따라 자유롭게 직종별 노조에 가입할 수 있다”고 규정한다. 그 선택을 가능하게 하기 위해서 노조는 複數로 존재하여야 하는 바,<sup>26)</sup> 프랑스는 바로 복수노조주의를 채택하고 있고 실제로 전국적 노조총연맹만도 5개 이상이나 있다.<sup>27)</sup> 그런데 이런 복수노조주의하에서 프랑스 노동법은 산별교

---

25) 1958년 프랑스헌법(1946년 헌법의 전문을 인용)의 전문에는, “모든 사람은 자신의 선택에 따라 노동조합에 가입할 수 있다(Tout homme peut adhérer au syndicat de son choix)”고 밝히고 있다.

26) Rivero/Savatier, Droit du travail, 1993, p.121

27) 프랑스는 복수노조주의를 인정하는 대표적인 국가라고 평가하는 학자도 있다 (Coururier, Droit du travail, 2 / Les relations collectives de travail, 1994, p.297-8). 그에 따르면 이런 복수노조주의는 프랑스의 전통적으로 이념논쟁에서

섭이나 직종별 교섭 등과 병행하여 기업별교섭을 보장하며 특히 기업별교섭이 장려되고 있다.<sup>28)</sup>

그런데 한 기업(entreprise)이나 사업장(établissement)에 노조조직이 여러 개 들어와 있다고 할 경우, 그 기업별 단체교섭은 과연 어떻게 잘 진행되는지 궁금한 사항이다.

그러나 이 문제에 들어가기에 앞서 먼저 복수노조를 인정받는 프랑스의 노동조합은 어떤 조직형태를 취하고 있는가 보기로 한다.

#### (1) 프랑스 노조의 조직형태

프랑스의 노조들은 대체로 초기업적 노조이지만, 각 기업내에 지부를 둘

---

기인한다고 본다. 1895년 노동총동맹(CGT)의 설립을 위한 제1차 대동맹에서도 노동조합의 운동은 아나키즘적 신디칼리스트와 사회주의적 혁명세력으로 분리되었다고 한다. 또한 조직의 과정에서도 CGT는 1906년 아미앵 총회에서 아미앵헌장이라고 하는 중요한 결의가 있었는데, 그 내용에는 계급적 투쟁을 지향하는 혁명적 조합주의와 정당으로부터 거리를 유지하자는 자주적 조합주의라는 서로 다른 요소들이 혼재하였다고 한다. 1차세계대전동안 주된 노선은 혁명노선보다는 개혁노선의 방향으로 나아갔으나 볼셰비키의 영향을 받은 소수의 혁명적 노조위원회가 1922년 단일노동총동맹(CG TU)을 독자적으로 설립하였다고 한다. 이런 양조직의 대립은 1936년 CGT통합을 이뤄낸 뮈르즈총회때까지 계속되었다고 한다. 한편 같은 시기에 사회주의에 반대하던 기독교노동조합주의가 출현하여 계급투쟁과 자본주의의 극대화를 반대하고, 1919년 프랑스기독교노동자동맹(CFTC)을 설립하였다고 한다. 또한 독일점령시기에 CGT는 해방운동에 적극적이었지만, 여전히 개혁세력과 공산주의의 영향을 받는 세력으로 양분되어 있었다고 한다. 1946년 총회때에는 양세력중 공산주의계열이 다수를 점하게 되고, 1947년 냉전상황의 등장 및 마샬플랜에 대한 입장의 대립으로 결국 다시 분열하게 되어 1948년에는 노동자의 힘(FO)이라는 또 하나의 노조동맹체가 설립되었다고 한다. 또한 CFCT도 기독교이념을 탈피하는 과정에서 1964년 프랑스노동민중동맹(CFDT)으로 개칭하고, 기독교이념을 고수하는 CFCT는 소수집단으로 남게 되었다고 한다. 이런 점을 고려한다면, 프랑스는 복수노조의 전통을 경험하면서 현재까지도 여러 조직계열이 공존하게 되었다고 할 수 있다.

28) Duprilot/Fieschi-Vivet, Droit du travail, 1985, p. 166

수 있고 그 지부에는 노조대표를 둘 수 있다. 복수노조는 초기업적 수준만이 아니라 기업, 사업장 수준에서도 인정된다.

① 프랑스에서 노조의 조직형태는 대체로 超企業的 勞組이다. 법으로 노조는 초기업적이어서 한다는 규정은 없으나, 職種別勞組를 대표적인 조직형태로 잡고 있고, 그 노조가 개개 企業이나 事業場에 그 支部(section syndicale)를 설치할 수 있도록 보장하기 때문이다. 프랑스 노동법전 제411-1조 이하에서는 노조의 법적 지위를 보장하는데, 노조로 표현하지 않고 職種別勞組(syndicats professionnels)라는 이름으로 지칭한다. 또한 그 직종별노조는 동종의 직업을 가진 사람들이나 유사한 분야에 있는 사람들이나 혹은 상호유관성이 있는 분야의 사람들을 집단으로 구성하는 것으로 파악되고 있다.<sup>29)</sup> 기업이나 사업장차원에서는 위와 같은 노조가 세운 支部가 존재하고 있고, 이외에 노조와 법적 기초가 상이한 기업위원회와 종업원대표제가 존재한다. 그리고 그런 노동조합은 全國的 産別聯盟(예: Fédération chimie/Fédération métallurgie)에 가입하고 있고, 그런 전국적 노조연맹은 다시 전국적 노조총연맹에 소속되어 있다. 그런 노조총연맹으로는 CGT, CGT-FO, CFDT, CFTC, CGC 등 여러 개가 존재한다.

한편 총연맹에의 가맹이 의무적이지 않으므로 가맹하지 않은 노조들도 적지 않게 있다. 또한 기업내에 존재하는 企業勞組(syndicat d'entreprise)도 존재한다. 이런 노조는 특정한 기업이나 그룹의 근로자들을 대표한다. 이런 기업노조형태는 대규모기업에서 일반적이다.<sup>30)</sup>

29) Quefféléant/Philippon/Moulet, Le syndicat dans l'entreprise, 1989, p.6.; 프랑스 노동법전 제411-2조: 동일한 직업이나 유사한 분야나 상호유관 분야에서 일하고, 일정한 생산의 사업장에 종사하거나 자유직업에 종사하는 사람들로 구성된 직종별노조나 직종별협회는 자유롭게 설립될 수 있다(2항 생략).

30) Lyon-Caen, European Employment & Industrial Relations Glossary: France, Sweet & Maxwell, 1993, n. 758



② 노동조합은 기업내에 支部를 둘 수 있다. 프랑스 노동법전 제412-6조는 “각 대표적인 노조는 기업내에 노조지부를 설치할 것을 결정할 수 있으며, 동 노조지부는 동 법전 제411-1조의 규정에 따라 구성원의 물질적, 정신적 이익의 대표를 보장한다.”고 한다. 여기서 대표적 노조란 뒤에서 정확하게 설명하겠지만, 대다수를 점하는 특정 노조를 의미하지 않고 노조로서의 자격을 갖춘 노조를 의미한다. 이런 代表的인 勞組가 各各 支部를 設置할 수 있기 때문에 한 企業內의 그 支部는 複數로 존재할 수 있다. 즉 지부의 노조가 가맹한 총연맹에 따라 CGT 계열의 지부가 있을 수 있고, CFDT 계열의 지부가 있을 수 있으며, FO 계열의 지부가 있을 수 있는 것이다.

③ 각 노조지부는 勞組代表(délégué syndical)를 가질 수 있다(제412-11조). 그 노조대표의 수는 법에서 50~999명 근로자를 둔 기업에서는 1명, 1000~1999명의 기업에서는 2명, 2000~3999명의 기업은 3명, 4000~9999명의 기업은 4명이며, 그 이상은 5명의 대표를 인정한다(제412-13조 및 시행령 제412-2조).

여기서 기업규모가 50인 미만의 근로자를 둔 경우에는, 노조지부는 있을 수 있지만 법적으로 보호와 편의제공을 받는 노조대표는 지명할 수 없게 됨을 알 수 있다.<sup>31)</sup> 다만 그런 경우에는 從業員代表가 그 노조대표의 역할을 한다(제412-11조 제4항).

한편 규모가 50인 이상인 기업내에서 노조지부가 複數로 존재하면, 勞組代表들의 數도 그 勞組支部의 數 대로 존재하게 된다. 이런 노조대표들은 기업내의 근로자들에 의하여 선출되는 것이 아니라 당해 노조나 노조연맹에서 指名(désignation)한다.<sup>32)</sup>

31) Quefféléant/Philippon/Moulet, Le syndicat dans l'entreprise, 1989, p.16.

32) 지명권은 노조지부에게 있는 것이 아니라 노조에게 있다. 다만 그 지부가 스스로 노조로서 성립되는 경우에는 예외로 한다(cass. soc. 6 et 8 juillet 1977, BC V n.472 et 489).

④ 노조지부는 企業別 交渉을 비롯하여 여러가지 근로자보호기능을 한다. 따라서 각 노조대표에게는 法的으로 활동시간이 부여되는 바, 근로자수가 50 ~ 150명인 기업에서는 월 10시간, 151 ~ 500인 기업에서는 월 15시간, 500인을 초과하는 기업에서는 월 20시간이다. 이밖에 교섭준비를 위하여 연 10시간을 따로 부여받는다(1000명 이상인 기업은 연 15시간)(제412-20조). 또한 사용자는 기업내의 노조지부의 활동을 보장하기 위하여 그들이 사용할 장소(local)를 제공하여야 한다. 즉 200명 이하의 기업에서는 사용자의 그런 의무가 없으나, 200명 이상~999명까지의 기업은 모든 노조지부가 공동으로 사용할 수 있는 장소를 제공하여야 하며, 1000명 이상의 기업에서는 各 勞組支部 別로 장소를 제공하고 부대시설도 제공하도록 하고 있다(제412-9조).

## (2) 복수노조주의에 대한 평가

프랑스에서는 노동운동이 기업차원에서 조차 넷 혹은 다섯의 큰 분파로 나뉘어짐으로써 여러 문제가 지적된 바 있다.<sup>33)</sup> 그 견해에 따르면, 복수노조주의로 인한 노조간의 대립은 대다수의 근로자들이 아예 노조로부터 벗어나 있게끔 하는 결과를 가져오고, 노조가 조합가입을 강제시킬 수 있는 각종 노력들(예컨대, 쉐조항)을 마비시키며, 그 결과 조합원수가 소수에 머물어 財政이 不安定하게 되었다는 것이다. 또 복수노조주의는 노조간의 競争을 넘어 紛爭에 치달아 各 組織의 地位를 弱화시킨다는 점도 지적되었다. 使用者의 경우도 그가 확고한 交渉相對方이나 論議할 수 있는 확정된 基盤을 상실하게 하여 어려움에 처하기도 하였다고 한다.

그러나 이 견해는 이런 분파현상은 프랑스에서는 불가피한 것으로 보고 있는 바, 역사적으로 복수주의의 뿌리가 깊게 뻗어 있기 때문이라고 한다. 또한 이데올로기적인 연계와 政治的인 연계에서부터 복수노조주의가 결과되었

33) Xavier Blanc-Jouvan, la participation des travailleurs à la gestion des entreprises en droit français, 1978, p.36

다고 본다. 또한 이미 法規範도 이런 복수주의를 認定할 뿐만아니라(1958년 헌법 전문), 일정한 방법으로 장려한다고 하는데, 특히 勞組代表의 構成에서 多數決에 의한 한 노조대표만을 선정하는 것이 아니라 比例的인 代表方式(représentation proportionnelle)을 규정하기 때문이라는 것이다.

한편 노조의 견해는 보다 긍정적인 것으로 보인다. 프랑스의 노조총연맹중 하나인 FO(노동자의 힘)의 한 간부(Pierre Constantin)는 프랑스가 복수노조주의를 기본으로 하기 때문에 勞動組合이 勤勞者와 組會員에게 서비스를 提供하여야 하는 임무를 다한다고 설명한 바 있다.<sup>34)</sup> 따라서 오히려 단일노조주의에 대하여 조합원들을 망각하고 노조중심으로 운영될 위험이 있다고 비판을 한다.

프랑스에서는 복수노조주의에 따른 폐해도 경험하였지만, 그 복수노조주의의 전통이 오래되었기 때문에 이를 받아들이고 있음을 알 수 있다. 또한 헌법도 근로자의 선택을 보장하여 복수노조주의를 인정하였고, 노동법전의 입법자도 복수노조체제를 전제로 하여 노동조합의 보장과 단체교섭 기타 노사관계를 구성하였음을 알 수 있다.

여기서 생각할 수 있는 것은, 복수노조주의는 헌법상 보장되는 단결의 자유의 본질적 내용을 가장 원래대로 구현하는 것이라는 점이다. 그러나 실제의 노사관계, 특히 단체교섭에 있어서는 복잡하고 어려운 문제가 많이 제기된다는 것도 사실이다.

따라서 복수노조하에서 노사간의 단체교섭을 정상적으로 이끌어 갈 수 있게 하기 위하여는 여러가지 안내역할을 하는 구체적 규정들이 필요하다고 본다. 그러면 프랑스에서는 복수노조하에서 단체교섭을 어떻게 보장하는지 보기로 한다.

---

34) 본 연구자는 1996년 6월 6일 FO 소속 電氣 및 가스 聯盟을 방문하여 그로부터 복수노조에 대해 설명을 들었다. 참고 『월간 21세기』 통권 13호.

#### 나. 기업별 단체교섭(la négociation collective dans l'entreprise)

오늘날 프랑스의 단체교섭과 단체협약의 시스템은 다양한 수준에서 이뤄지고 있다. 전국적(national) 수준, 지역적(régional) 수준, 이보다 작은 지국(local) 수준, 또 특정 직종에 국한된 직종(branch professional) 수준, 그리고 기업(entreprise)수준에서 교섭과 협약체결이 이뤄지고 있는 것이다.<sup>35)</sup>

프랑스 노동법전이 마련하고 있는 단체교섭과 단체협약의 주요규정(제131-1조에서 132-30조까지)을 보아도, 제131-1조에서 131-3조까지 협약의 적용범위를 규정하고, 제132-1조는 협약의 사물관할을, 제132-2조부터 132-10조까지는 모든 다양한 협약에 공통적인 통칙규정을 두고 있다. 이 중에서 제132-2조는 協約當事者를 규정하는데, 全國的 水準에서 대표성이 있는 勞組나 그 조직에 加盟된 勞組나 기타 일정한 범위에서 대표성을 입증한 勞組組織 모두에게 당사자의 지위를 인정한다. 따라서 위와 같이 다양한 수준에서 협약이 체결될 수 있다고 말할 수 있다. 또한 제132-11조부터는 職種別 交渉 및 協約 규정과 기업별 교섭 및 협약에 관한 규정을 분리하여 규정하고 있다. 즉 제132-17조까지 업종별 혹은 직종별, 직종간 협약에 관한 규정을 두고 있으며, 제132-18조부터 132-29조까지는 기업별 협약과 교섭에 관한 규정을 두고 있고, 제132-30조에서는 10인 이하의 기업에 관한 특칙을 두고 있다. 그

---

35) Duprilot/Fieschi-Vivet, Droit du travail, 1985, p. 166: 오늘날 프랑스 단체협약의 시스템은, 단체협약들이 극단적으로 혼재하여 각 사업장에 개입하는 것이다. 한 사업장에 적용되는 단체협약은 전국적 단체협약, 지역적(régional) 단체협약, 지국(local) 단체협약, 도단위(départementale) 단체협약, 기업별 단체협약, 직종별 혹은 직종간 전국적 합의(accords nationaux professionnels ou internationaux), 등 많이 있으며, 이들은 그 특수한 사정에 따라 기업에 적용되고, 경우에 따라서는 한 기업에 위와 같은 협약들이 동시에 적용되기도 한다. 전국적 단위(전영토를 포괄하여 적용되고 있는)의 단체협약은, 약 300여개에 달한다. 적어도 하나의 업종별 단체협약에 적용되는 사업장의 비율은 (1985년 경 기준) 전체의 76.9%에 달한다.

런데 업종별 협약과 직종별, 직종간 협약은 그 적용범위가 전국적, 지역적, 지국적이 될 수 있으므로(제132-11조), 직종차원에서 교섭수준이 다양함을 알 수 있다.

그러나 企業別 交渉 및 協約은 일정한 사용자가 지배하는 기업이나 사업장을 단위로 하여 그 속에 들어와 있는 노동조합조직들과 교섭하는 점에서 교섭단위 및 협약의 적용범위가 보다 간명하게 파악된다. 이런 기업별 교섭단위는 우리나라의 기업별 교섭단위와 유사하다고 본다. 그런데 이런 기업별 교섭과 협약부분은 최초 프랑스 노동법이 제정될 당시에는 없었던 것이고, 1971년 7월 13일부터 새로이 추가되어 1982년 11월 13일의 노동법개정을 통해 企業別 交渉과 協約締結 편의 틀을 갖추게 된 것이다.

그러면 본 주제와 관련하여 복수노조가 기업수준까지 인정되는 프랑스에서는 이러한 기업별 교섭과 협약체결이 어떻게 규율되고 있는지, 교섭당사자, 교섭절차, 교섭대표, 교섭진행, 협약체결 등의 순서로 살펴보기로 한다.

#### (1) 교섭당사자

기업별단체교섭에서는 다른 교섭과 같이 사용자와 대표적 노동조합(혹은 그 산하조직)이 교섭당사자이다.

#### (가) 사용자(사업주)

개별적 근로계약당사자인 事業主(employeur)가 바로 기업별 단체교섭의 당사자이다. 그런데 프랑스의 기업별단체교섭은 기업의 하부 단위인 事業場(établissement)에서의 交渉을 포함한다.<sup>36)</sup> 따라서 노조가 사업장별로 교섭을

36) 여기서 사업장(Établissement)이란 재정적, 법적 독립성은 없으나, 동일한 장소

하는 경우(혹은 다수 사업장을 묶어서 교섭을 하는 경우)에, 각 사업장의 책임자에게 교섭권이 있는가 아니면 근로계약당사자인 사업주에게 있는가 하는 문제가 나온다. 프랑스에서는 각 事業場의 責任者(chef d'établissement)에게 명시적으로 교섭에 대한 全權이 있다는 法的 根據(base juridique)가 없는 한, 일반적으로 그들에게는 교섭권이 없다. 즉 이런 경우 교섭권자는 本社の 總責任者(direction générale)가 된다. 本社の 總責任者는 생각컨대 실질적으로 사업주의 권한을 행사할 수 있는 자로서 사업주와 동일시될 수 있는 자라고 이해된다.

이처럼 사업장의 책임자에게 교섭권을 부인하고 있지만, 명시적으로 사업장의 책임자에게 교섭권한을 부여하는 일은 당연히 가능하다.<sup>37)</sup>

#### (나) 代表的 勞組組織

기업별 교섭의 다른 일방당사자는 노동조합이나 그 산하조직으로서 노조지부다. 노동법전에서는 이를 통틀어 노조조직(organisations syndicales)이라고 칭하고 있다. 그런데 복수노조주의(pluralité d'organisations syndicales)하에서 아무 노조조직이나 다 교섭에 참가할 수 있는 것은 아니고, 代表的 勞組組織이어야만 교섭권을 갖는다(제132조-19).

이런 대표적 노조조직에 대하여 사용자는 交渉義務를 부담한다. 대표적 노조가 복수인 경우에 어느 勞組만을 交渉相對方으로 選定할 수 있는 권리는

---

에 근로자들을 집단화하고 있고, 그 근로자들은 사용자의 대리인의 권한하에서 일하면서 자신에게 고유한 집단적 이익을 갖고 있는 생산의 단위(simple unité de production)라고 할 수 있다(Rivero/Savatier, Droit du travail, 1993, p.168). Rivero/Savatier에 따르면 관례도 事業場의 개념에 대하여 地域적으로 따로 位置한다는 점외에, 당해 사업장의 長에 대한 授權(délégation)의 일정한 範圍(특히 인사권의 범위)에서 오는 獨自性(autonomie)과 근로자들이 별도의 대표조직을 설치하여 보다 문제를 효율적으로 해결하려는 그들 利益의 유무를 가지고 파악한다고 한다(précité, p. 169).

37) Yves Chalaron, Négociation et accords collectifs d'entreprise, 1990, p. 35.

없다. 소규모노조에 대한 교섭회피행위도 위법한 행위로서 곧바로 急行命令과 형사처벌의 대상이 된다.<sup>38)</sup>

그러나 그 소규모노조가 代表的 勞組組織이 아닌 경우에는 사용자는 교섭의무를 부담하지 않는다. 이런 점에서 프랑스법률은 교섭기능을 할 수 있는 독점권(monopole)을 대표적 노조조직에게만 인정하였다고 보는 견해도 있다.<sup>39)</sup> 바로 노동법전 제132-19조와 제411-17조가 대표적 노조조직에게 단체교섭 및 협약체결의 獨占을 인정한다고 한다.<sup>40)</sup>

그런데 프랑스에서 勞組組織의 代表性이란 어떤 개념인지 살펴볼 필요가 있다.

38) 프랑스 노동법전 제153-2조

39) Yves Chalaron, précité, p.37

40) 제132-19조: 기업별 단체협약 혹은 단체협정은 사용자와, 본 법제132조에서 정한, 기업에서 대표적인 노조조직간에 체결될 수 있다. 단체협약 혹은 단체협정은 사업장별 혹은 사업장군별로 위와 동일한 조건에서 체결될 수 있다.

제132-2조: 노동에 관한 단체협약이나 단체협정은 다음과 같은 당사자간의 행위(acte)로서 서면형태로 작성될 것을 유효요건으로 한다: 일방 당사자로는 본 노동법전 제133-2조에 따라 전국적 차원에서 대표성이 있는 것으로 인정되는 하나 또는 다수의 노조조직 혹은 동 **전국적 노조조직에 가맹되어 있는 노조조직**, 혹은 당해 협약과 협정의 적용범위에서 대표성을 입증한 노조조직이고, 타방 당사자로는 하나 혹은 다수의 사용자조합조직, 혹은 기타 제반 사용자단체 혹은 하나 또는 다수의 개별 사용자일 것. 1901년 7월 1일의 법률규정에 따라 설립되고 단체협약 및 집단적 합의를 위하여 교섭 전권을 가진 사용자협회(associations d'employeur)는 본 장에 의하여 교섭권한을 부여받는 조합조직과 동일한 것으로 취급된다.

제133-2조: 노조조직의 대표성은 다음과 같은 기준에 따라 결정된다:- 조합원수, - 자주성, - 조합비납부, - 조합의 과거경력, - 점령기간동안 애국적 활동.

제411-17조 2문: 직업노조들은 다른 모든 노조나 회사나 기업과 계약이나 협약을 체결할 수 있다. 노동에 관한 단체협약과 단체협정에 관한 교섭은 오직 당사자로서 명의를 갖고 있는 노조에 속하는 (근로자)조직에 의하여만 허용되며, 여타 협의회(association)는 배제한다. 집단적 근로조건에 관련된 단체협약과 단체협정은 동 노동법전 제1권 3편에서 정한 조건에 부합하여야만 효력을 인정받는다.

① 代表性的의 개념

노동조합은 대표적 노조가 되기 위하여는 積極的으로 代表性이 있음을 입증하여야 한다. 그러나 법률에 노조조직의 대표성을 확인하는 특별절차는 없다. 따라서 실제로는 기업에서 노조가 교섭테이블에 참석하고 사용자나 다른 조직들로부터 반대를 당하지 않는 이상, 그 대표성은 문제가 되지 않고 넘어간다. 그러나 대표성에 대하여 분쟁이 발생한 경우, 그 대표성의 입증문제가 제기된다.

제133-2조의 代表性의 一般基準에 따라야 한다. 즉 제133-2조의 규정은 조합원수, 자주성, 조합비납부, 조합의 과거경력, 점령기간동안 애국적 활동을 기준으로 보았다. 이런 기준에서 점령기간동안의 애국적 활동은 현재 그 의미를 갖지 못한다.<sup>41)</sup> 이러한 代表性의 判斷은 행정부가 하기도 하고, 사법부가 하기도 하는데, 전국적 노조에 대한 대표성의 판단은 勞動部長官이 命을 통해 결정한다(예, 1966년 3월 31일 명령에 의해 5개의 총연맹체를 대표적 노조로 인정함). 그리고 직종별이나 기업 혹은 사업장수준에서의 대표성 판단은 法院에서 결정한다.<sup>42)</sup>

여기서 주의할 것은 그 **대표성은 過半數나 多數決의 사고(l'idée de majorité)와 관계없다는 점이다.**<sup>43)</sup> 즉 프랑스법에서는 그 代表的 노조조직이 複數일 수 있기 때문에 심지어 小規模勞組도 代表的 勞組組織일 수 있으며, 그런 경우에 그 노조조직을 배제하지 않는 것이다.

다음으로 대표성에 대한 입증책임은 원칙적으로 노조가 부담한다. 따라서 노조가 조합원수, 자주성, 조합비납부, 조합의 과거경력 등에 따라 대표성이 있음을 입증하여야 한다. 다만, 使用者로부터의 自主性的의 흠결을 이유로 대표성에 이의를 제기하는 경우, 바로 그 제기를 하는 자는 그 자주성의 흠결을 입증하여야 한다.<sup>44)</sup>

41) Rivero/Savatier, précité, p.140

42) Rivero/Savatier, précité, p.141.

43) Yves Chalaron, précité, p.41

44) cass. soc. 22 juielt 1981, BC V n.748; 24 février 1993, RJS 4/93, n. 416



② 推定的 代表性(Représentativité présumée)

노동법전 제132-2조에 따르면, 전국적 차원에서 대표성을 인정받는 노조조직에 가맹된 노조는 일반적으로 단체협약과 기타 협정을 체결할 수 있는 자격이 있는 것으로 추정받는다. 1948년 4월 8일 결정되고, 1966년에 수정된 정부결정에 의하여 다섯개의 전국적 총연맹(CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC)은 전국적 차원에서 대표성을 인정받는 노조로 인정되었다. 따라서 이런 전국적 총연맹에 가입된 노조는 교섭과 협약체결권이 보장되는 것이다. 바로 기업별단체교섭과 협약의 당사자를 정하는 제132-19조도 제132-2조를 원용하여 이런 전국적 총연맹에 가맹된 노조조직은 企業別團體交渉의 當事者로 인정하였다.

이렇게 勞組의 代表性을 전국적 노조에의 가맹에 사실에 따라 推定하는 原則은 團體交渉에서만이 아니라 기업내에서 勞組의 활동보호(제412-4조, 제2항)<sup>45)</sup>과 각종 근로자대표선임제도(종업원대표 선임 및 기업위원회 위원선임<sup>46)</sup>)에 있어서 代表的 勞組의 역할과 관련하여 인정되고 있다.

그런데 이러한 代表性的의 推定, 혹은 推定的 代表性은 사실상 반복할 수 없는 것으로 看做와 같은 효력을 갖는다고 전통적으로 인정되고 있다.<sup>47)</sup>

그러나 이러한 추정적 대표성에 대해서는 많은 학자들에 의하여 勞組들 사이의 機會의 不平等이라는 비판과 이런 제도는 근로자의 實質的인 團結程度와 무관하게 인정되기 때문에 근로자측의 교섭력을 약화시킨다고 비난하였다고 한다.<sup>48)</sup>

그러나 이런 비판에도 불구하고 여전히 이런 추정적 대표성 제도 자체는 부인되지 않고, 다만 이런 추정이 절대적인 것이 아니라 오히려 단순추정으

45) 제412-4조 2항: 전국적 차원의 대표적 노조조직에 가맹한 노조는 동 장의 적용에 있어서 기업내에서 대표성이 있는 것으로 推定된다.

46) 프랑스 노동법전 제423-2조 2항 및 제433-2조 2항.

47) Yves Chalaron, précité, p.43

48) Yves Chalaron, précité, p.43에 따르면 그런 학자의 대표로서 Savatier가 있다고 한다. 참고, Rivero/Savatier, précité, p.141; 추정적 대표성을 인정하지 않은 판례 Cour de Cassation chambre de social DS, 1993, n.3, observation G. Borenfreund, p.282).

로서 뒤집을 수 있는 것이라는 주장이 있다.<sup>49)</sup>

그러나 여전히 이런 단순 추정의 이론도, 처음 추정적 대표성을 규정했던 1971년 7월 13일 법률이 이런 추정적 대표성을 단체교섭만이 아니라 노조활동의 인정 및 각종 근로자선임제와 연계한 점이나 1982년의 입법자가 이런 비판론을 받아 들이지 않는 점에 비춰볼 때 법적으로 인정될 여지가 없다고 한다.<sup>50)</sup> 특히 현행 노동법전 제132-19조와 제132-2조의 규정은 전혀 이런 이론의 여지를 제공하지 않고, 또한 판례상으로도 이런 단순추정을 지지하는 예가 없는 바, 결국 학설의 다수설은 번복이 어려운 추정적 대표성으로 보고 있다고 한다.<sup>51)</sup>

## (2) 단체교섭의 절차

### (가) 교섭대표의 구성

교섭대표는 노사측의 각 대표로 구성된다. 사용자측의 경우, 사용자 본인만이 아니라 그의 권한을 위임받은 대리인(인사부장, 변호인, 기타 간부)도 그 대표가 될 수 있다.

문제는 노동조합측의 대표인데, 프랑스 노동법전 제132-20조<sup>52)</sup>에 따르면

---

49) Yves Chalaron, précité, p. 43에 의하면 그런 학자로는 Despax(Traité, précité, p.537 et s.-- Rappr. Langlois, la technique juridique et a réforme des conventions collectives: Dr. social, 1982, p.285)가 있다고 한다.

50) Yves Chalaron, précité, p.44

51) Yves Chalaron, précité, p.44에 따르면 Rotschid-Souriac, Arseguel, Verdrier 등의 입장이라고 한다.

52) 제132-20조: 기업별 교섭의 당사자인 각 대표적 조직의 交渉代表(délégation)에는 의무적으로 기업내 노조대표(délégué syndical)를 포함하거나, 노조대표가 복수인 경우에는, 최소한 2명의 노조대표를 포함하여야 한다.

각 조직은 자신의 대표를 企業內 勤勞者로 충원할 수 있으며, 그 數는 사용자와 전 항의 全勞組組織 사이에 체결된 합의에 따른다. 이런 합의가 없는 경우에는

各 노조조직은 교섭대표에 대해 勞組代表(délégué syndical d'entreprise)를 義務적으로 포함시켜야 한다. 노조가 대규모(예를 들어 1000명 이상의 사업장의 경우)이어서 노조대표가 다수일 경우에는, 최소 2명을 포함하여야 한다. 그런데 사업장내에 노조가 복수로 있는 경우에는 교섭대표의 수는 노동조합수에 따라 더 늘어나게 된다.

한편 쏘노조조직과 사용자간의 합의에 따라 노조측의 교섭대표중에 기업내의 一般勤勞者를 포함시킬 수 있다. 이런 근로자는 노조대표를 보조하는 역할을 하는 바, 적정한 교섭대표의 수를 확보하는 기능을 한다. 이런 합의가 없는 경우에는, 그 근로자의 수는 각 노조대표의 수와 동수로 하되, 한명의 노조대표만이 있는 기업에서는 2명의 근로자까지 가능하다.

이렇게 보면 노조측 교섭대표는 각 代表的 勞組組織의 數에 따라 여러 명의 勞組代表들과 그들을 보좌할 여러 명의 勤勞者들로 구성됨을 알 수 있다

#### (나) 단체교섭의 요구

##### - 사용자의 年例交渉義務와 召集義務

프랑스 노동법전은 기업별 수준에 국한하여 제132-27조부터 132-29조까지 의무적 연례교섭제(Négociation annuelle obligatoire)를 설치하고 있다. 따라서 기업별 노사관계에서는 매년 단체교섭을 하게 된다고 말할 수 있다.

노사는 각 상대방에 대하여 단체교섭을 요구할 수 있는데, 대체로 노동조합측에서 단체교섭을 요구하며, 사용자들은 이러한 교섭에 대해 응하여야 한다. 이러한 사용자의 의무는 연례교섭의무와 소집의무로 구분하여 이해할 수 있다.

---

그 勤勞者의 數는 노조교섭대표의 수를 넘지 못한다. 그러나 한 명의 勞組代表만을 둔 기업의 경우에는 그 勤勞者의 數는 2명까지 될 수 있다.

교섭에서 사용한 시간은, 통례적인 기한의 경우, 근로시간으로서 임금이 지불된다.

① 年例交渉義務

프랑스 노동법전 제132-27조<sup>53)</sup>에 따라, 기업이나 사업장에 대표적 勞組支部가 하나 또는 다수 설치되어 있는 경우에, 사용자는 매년 실제임금(salaires effectifs), 근로시간 및 동 시간의 편성, 특히 근로자의 요구에 의한 時間制勤勞의 시행에 대하여 교섭에 임하여야 할 의무를 부담한다. 지난 교섭이후 12개월동안 사용자로부터 교섭의 발의가 없는 때에는 단체교섭은 대표적인 노조지부의 요구에 따라 2주내에 의무적으로 개최되어야 한다. 노조가 제출한 교섭요구는 8일 이내에 사용자에게 의하여 타 노조들에게도 전달되도록 한다. 그리고 사업장이나 사업장군을 포함하는 기업에서는 이러한 교섭이 사업장 혹은 사업장군별로 실시될 수 있으므로, 사용자의 연례교섭의무는 이 경우에도 동일하게 존재한다.

이런 연례교섭의무(obligation de négociateur)는 사용자에게만 부과되는 것으로, 편무적(unilatérale)인 성질을 갖는다. 노조에 대한 교섭의무는 존재하지 않는다.<sup>54)</sup>

---

53) 제132-27조: 제132-2조가 정한 기준에 따른 대표적 勞組支部가 하나 또는 다수 설치되어 있는 기업에서는, 사용자는 每年 실제임금(salaires effectifs), 근로시간 및 동 시간의 편성, 특히 근로자의 요구에 의한 時間制勤勞의 시행에 대하여 교섭에 임하여야 할 의무를 부담한다. 이러한 교섭은 기업내 고용증진에 대한 당사자들에 의한 심의(examen)의 기회이며, 특히 사회보장법 제241-6-1에 의하여 그 소득과 보수가 가족보험분담비로부터 전부 혹은 일부 면제되는 근로자의 수, 기한을 정한 근로계약의 수, 임시근로자의 파견, 이해관계인에 의해 수행되는 근로일의 수, 기업내 고용에 관한 1년 내지 수년 단위의 예상보고(prévision)에 대한 심의의 기회이다; 동 교섭은 근로시간의 구성(formation)과 단축에 대하여도 정할 수 있다. 지난 교섭이후 12개월동안 후자(번역자주: 사용자)로부터 교섭의 발의가 없는 때에는 단체교섭은 대표적인 노조지부의 요구에 따라 제 132-28조에서 정한 기한 내에 의무적으로 개최되어야 한다: 노조가 제출한 교섭요구는 8일 이내에 사용자에게 의하여 타 노조들에게도 전달되도록 한다.

사업장, 사업장군을 포함하는 전항에서 언급한 기업에서는 이러한 교섭이 사업장 혹은 사업장군별로 실시될 수 있다.

54) Rivero/Savatier, précité, p.299

## ② 召集義務

여러 노조중 한 노조가 먼저 교섭을 사용자에게 요구한 경우, 사용자는 그 교섭요구를 일주일 이내에 다른 노조에게 전달하여야 하고 그 요구가 있었던 날로부터 2주내에 그들을 召集하여야 한다(제132-28조).<sup>55)</sup> 첫번째 회의에서는, 사용자가 노조조직에 제공하는 정보를 상세히 정하고, 그 정보의 제공일을 정한다. 그 정보에는 다음과 같은 사항들이 포함된다: 임금수준, 근로시간, 근로시간의 편성; 남녀 근로자의 대우에 대한 비교분석자료가 요구된 경우에는 이것도 배제하지 못한다. 그리고 여기서는 다음 회의의 장소와 일자를 정한다.

이러한 연례교섭의무와 소집의무를 이행하지 않은 사용자에게 대하여는 2개월 이상 1년 이하의 징역 혹은 2000프랑 내지 2만 프랑의 벌금에 처할 수 있다(제153-2조).

## (타) 교섭의 진행

교섭이 진행되면 노사간에 상호 성실하게 진행하여야 한다. 노동법전 제132-29조는 “사용자는 교섭이 진행중인 경우에, 긴급한 사정으로 정당화될 수 있는 때를 제외하고는, 교섭사항에 대하여 당해 근로자집단에게 일방적으로 결정을 발할 수 없다”고 한다.

또한 제132-29조는 교섭이 어떤 합의도 없이 결렬되게 되는 경우에, 그 불

55) 제132-28조: 노조조직의 교섭요구가 있는 때로부터 15일 이내에 사용자는 당사자들을 연례교섭에 소집하여야 한다.

제1차 회의시에 다음 사항을 정한다: - 사용자가 노조대표에게 제공하여야 할 정보, 제132-27에서 정한 交渉事項과 관련되어 대표를 구성한 근로자들에게 제공하여야 할 정보; 동 정보에서는 남, 녀 근로자의 고용, 자격, 임금, 근로시간의 총량과 편성에 관한 상황의 비교분석이 가능하게 하여야 한다. 동 정보에서는 동 상황에 대한 이유가 적시되어야 한다.

- 장소와 회의일시.

승의에 대하여 조서를 작성하도록 하며, 동 조서에서는 당사자들의 제안과 사용자가 일방적으로 적용하고자 하는 조치를 기재하도록 요구한다. 그리고 동 불합의조서는 당사자중 근면한 일방에 의하여 협약의 기탁절차에 준해 기탁하도록 한다.

(라) 단체협약의 체결

기업내 단체협약의 체결은 노사간의 합의에 의하여 이뤄진다. 협약당사자는 노동조합조직과 사용자 혹은 사용자단체이다.<sup>56)</sup> 그런데 일방 당사자로서 노조조직의 경우, 모든 노조들간의 全員合致(unanimité)를 요구하는 것이 아니다. 또한 전체 근로자의 過半數(majorité)를 점하는 勞組와의 승의에 의하여 체결되는 것도 아니다. 단체협약은 代表的 勞組들중 어느 하나와의 승의만으로도 체결될 수 있으며, 그 노조가 비록 小數勞組인 경우에도 그러하다.<sup>57)</sup>

그리고 형식적 요건으로서 프랑스 노동법전 제132-2조에 따라 문서형태일 것을 요구한다. 문서형태가 아닌 것은 효력이 인정되지 않는다. 협약문서에는 각 당사자들의 서명이 필수적으로 요구되는 바, 그 서명에는 해당 代表的 勞組組織이 표시되어야 한다.<sup>58)</sup>

56) **제132-2조**: 노동에 관한 단체협약이나 집단적 합의는 다음과 같은 당사자간의 행위(acte)로서 서면형태로 작성될 것을 유효요건으로 한다: 일방 당사자로는 본 노동법전 제133-2조에 따라 전국적 차원에서 대표성이 있는 것으로 인정되는 하나 또는 다수의 노조조직 혹은 동 **전국적 노조조직에 가맹되어 있는 노조조직**, 혹은 당해 단체협약과 합의의 적용범위에서 대표성을 입증한 노조조직, 타방 당사자로는 하나 혹은 다수의 사용자조합조직, 혹은 기타 제반 사용자단체 혹은 하나 또는 다수의 개별 사용자. (이하 생략)

57) Yves Chalaron, précité, p.65; Couturier, Droit du travail, 2 / Les relations collectives de travail, 1994, p.448- 그에 따르면 (대표적인) 모든 노조는 협약체결능력이 있다고 한다. 이것은 바로 복수노조주의의 표출(manifestation)이라고 한다. 1950년 법부터는 협약을 체결하기 위해서는 근로자측이 노동조합일 것을 요구하였고, 1971년 법부터는 대표적 노조일 것을 요구하였다고 한다.

58) Yves Chalaron, précité, p.65

## (마) 협약가입(l'adhésion à l'acte collective) 제도

프랑스에는 특별한 교섭제도로써 노동조합이나 사용자가 다른 당사자들이 체결해 놓은 단체협약에 가입할 수 있도록 하는 제도가 있다. 이렇게 가입한 노동조합이나 사용자는 새로운 當事者로서 인정받는다. 이러한 제도를 잠정적으로 協約加入 제도라고 번역하기로 한다.

프랑스 노동법전 제132-9조 제1항에서는 “동 법전 132-2조에서 말하는 모든 代表的 勞組組織들은 단체협약이나 기타 단체협정에 가입할 수 있고, 사용자조합조직이나 사용자협회나 사용자집단, 혹은 개별적 사용자들도 동일하게 협약에 가입할 수 있다”고 규정한다. 이 규정은 단체교섭과 협약에 관한 통칙에 속한 것으로 주로 직종별 협약이나 업종별 협약과 관련하여 적용되지만 바로 기업차원에서도 동일하게 인정되는 데에는 의심되지 않고 있다.<sup>59)</sup> 즉 어떤 기업별 협약에 대하여 기업내 노조조직이나 사용자가 가입을 할 수 있다는 의미가 되는 것이다. 그러면 기업차원에서 노조에 의한 협약가입과 사용자에게 의한 협약가입에 대하여 알아보기로 한다.

## ① 노조에 의한 협약가입

프랑스노동법전 제132-9조에 따라 모든 대표적 노조조직은 다른 협약당사자들이 체결한 단체협약에 가입할 수 있다. 제132-9조는 강행규정으로 이해되고 있어서, 동 규정과 다른 약정은 효력이 없다고 한다.<sup>60)</sup> 다만 협약가입조건을 완화하는 내용의 약정은 무효가 되지 않고 단지 비전형적인 (atypique) 것으로서 그 約定의 條件하에서만 인정된다고 한다.<sup>61)</sup>

이런 협약가입은 협약의 유효기간중에는 가입이 언제든지 가능하지만, 당해 단체협약의 원래 당사자들에게 가입사실을 통보하고, 그 가입서류를 근면한

59) Yves Chalaron, précité, p.54

60) Yves Chalaron, précité, p.56; Tribunal de grande instance Valenciennes(발랭시앵 지방법원) 19 sept. 1979: D. 1982, 13.

61) Yves Chalaron, précité, p.56

입자가 5개의 사본으로 협약기탁소(services depositaires de la convention)에 기탁할 것을 요구한다(제132-9조 제3항).

협약가입의 효과는 협약에 가입한 노조에게 원래 협약당사자와 同一한 協約上의 權利와 義務가 주어지게 된다(제132-15조).<sup>62)</sup> 협약가입의 범위는 단체협약 전부가 되며 협약의 일부에 대한 가입은 인정되지 않는다.<sup>63)</sup> 가입대상을 채무적 부분과 규범적 부분으로 구별하여 일부만 가입하는 것도 인정되지 않고 총칙적 규정에만 가입하고 구체적인 실질규정은 배제하는 것도 인정되지 않는다.<sup>64)</sup> 다만 부분적 협약가입으로서 가입자 스스로가 의무를 부담하고 이에 수반되는 권리가 없는 협약가입은 인정될 수도 있다고 한다.<sup>65)</sup>

## ② 사용자에게 의한 협약가입

사용자에게 의한 협약가입도 실제에서 일어나는데, 예를 들면 모기업의 협약을 자기업에도 적용시키려는 의도에서나 동종 사용자단체의 협약을 자기업에도 적용하려는 의도에서 이런 협약가입이 시도될 수 있다. 이러한 사용자들은 協約規律에 의한 統一化를 피하려는 것이라 할 수 있다.

그런데 문제는 기존 단체협약의 적용범위에 들어오지 않는 사용자가 그 협약에 가입하려고 하는 경우이다.

동 법전 제132-9조 제2항은 이런 경우에 그 사안의 유형에 따라 제132-16조나 제132-25조에 따르도록 한다. 즉 한 기업의 사용자가 협약가입을 하려는 경우에는 먼저 제132-25조의 적용을 받는 바, 제132-25조는 사용자가 협

---

62) 노동법전 제132-15조: 협약의 적용범위에서 대표적인 노조조직이나 대표적인 사용자조직이 제132-9조의 조건하에서 업종별협약, 직종별협정, 직종간 협정의 조항 전체에 加入한 경우, 동 조직은 서명당사자들과 동일한 權利와 義務를 가진다. 또한 동 조직은 서명당사자들의 기관(Organisme) 내에 소재할 수 있고, 업종협약이나 직종별협정, 직종간협정에서 창설된 기구의 관리에 참여할 수 있다. 또한 동 협약본문의 수정이나 개정에 관한 교섭에도 참여할 수 있다.

63) Cass. soc., 16 juin 1960: J.C.P. 60, 11, 11831.

64) Yves Chalaron, précité, p.57

65) Yves Chalaron, précité, p.58



약의 적용범위가 다른 업종협약에 가입할 수 있게 해 주되 다만 사용자의 기업에서 교섭상대방인 노조조직들의 동의를 얻는 것을 그 조건으로 한다.<sup>66)</sup> 그리고 제132-16조(업종별 수준에서의 협약가입요건)의 유추적 적용에 의해 동 사용자는 단체협약 당사자들로부터 동의를 얻어야 한다.<sup>67)</sup> 이와 같이 사용자에게 의한 협약가입은 관계되는 상대방과 협약당사자들의 동의를 얻어야 하므로써 일방적인 협약가입은 불가능하게 되어 있다고 하겠다. 뿐만 아니라 근로자들에게 기존 이익을 박탈하는 결과를 가져오는 협약가입도 유리한 조건 우선의 원칙(제135-2조)<sup>68)</sup>에 의하여 불가능하다.

(배) 협약 거부권(le droit d'opposition) 제도

프랑스 노동법전 제132-26조<sup>69)</sup>는 노동법규가 기업내 단체협약으로 그 법

66) 제132조-25조: 한 企業이 업종협약이나 직종협약이나 직종간협약의 지역적 혹은, 직종적 적용범위에 들어오지 않는 때에 동 단체협약에 가입하려는 사용자는 이와 관련하여 교섭을 한 후 제132-19조에서 정한 당해 기업내의 노조조직들의 동의(Agrément)를 얻어야 한다.

67) 제132-16조: 협약가입이 기존 업종협약이나 직종협약이나 직종간협약의 적용범위 밖에 있는 지역이나 직종에 적용시키려는 경우에는, 그 협약가입은 제132-2조 규정에 의한 관계당사자들과 당해 협약의 원당사자들 사이의 集團合意形態를 취하여야 한다. 그 결과 당해 단체협약의 적용범위는 변경된다.

68) 사용자가 근로에 관한 단체협약이나 집단적 합의의 조항에 의하여 구속되는 경우, 동 조항은 사용자가 체결한 근로계약에 대하여 적용되며, 다만 보다 유리한 약정은 예외로 한다.

69) 제132-26조: 법률이나 명령의 규정이 단체협약이나 합의로 내용을 달리 정함을 허용하여 그 규정과 다르게 정한 條項이나 제132-24조에 의하여 직종별 혹은 직종간 협약의 임금규정과 다르게 정한 條項을 기업별 내지 사업장별 단체협약이나 합의, 혹은 그 추가협정(avenant)이나 부속서(annexe)에서 포함하고 있는 경우에는, 그 문제의 문서에 서명하지 아니한 노조조직은, 최근의 기업위원회 선거나 그것이 없는 경우에는 종업원대표선거에서 등재된 선거인의 반수이상의 지지를 얻었던 조직일 경우에, 그 단체협약이나 합의 등이 서명된 때로부터 8일 이내에, 협약의 효력에 자신이 포함되는 것을 拒否할 수 있다. 문제의 문서가

규내용과 다르게 정할 수 있도록 허용하여 달리 정한 경우나 업종별 임금협약의 내용과 다르게 기업별 협약으로 정한 경우에, 그 문제의 협약문서에 서명하지 아니한 노조조직은, 당해 기업(혹은 사업장)에서 근로자 반수이상의 지지를 얻었던 조직이면, 그 협약의 효력발생을 거부할 수 있게 한다.

이러한 협약거부권은 복수노조가 존재하기 때문에 일부 소수노조와도 협약체결이 가능한 데 대해 그 부작용을 축소하는 효과를 가져온다고 본다.<sup>70)</sup>

이런 협약거부권이 발생되기 위해서는 다음과 같은 몇가지 요건이 있는 바, 1) 勞動法規나 업종별 임금협약과 다른 내용으로 기업별협약에서 정한 바가 있어야 하고, 2) 거부하려는 노조조직은 당해 협약문서에 서명하지 아니하여야 하며, 3) 당해 교섭단위인 기업이나 사업장에서 전체 근로자의 반수이상의 지지를 얻고 있어야 하며, 4) 단체협약이 서명된 때로부터 8일 이내에, 거부 의사가 서면으로 작성되어 협약당사자들에게 통보되어야 한다. 이 각각에 대하여 살펴보기로 한다.

① 기업별협약이 노동법규나 업종별 임금협약과 달리 정하고 있을 것

이렇게 법규나 상급협약의 내용과 다르게 정하는 것을 데로가씨용(dérogation)이라고 한다. 이것은 독일어로는 Abweichen이라고 번역할 수 있는 것인데, 잠정적으로 “別途約定”이라고 번역한다. 이러한 기업별협약으로 별도 약정할 수 있는 경우는 법률조항에서 정한다. 먼저 제132-26조는 근로시간, 야간근로, 주휴일, 연차휴가에 대하여 기업별협약으로 달리 정할 수 있도록 한다. 그런데 別途約定이 갖는 의미는 단체협약에서 근로자에게 보다

---

특정 직업종류만을 대상으로 하여 제433-2조에서 정한 선거인 직종에 관계하고 있는 경우에는, 효력범위에 포함되는 것을 拒否할 만한 자격이 있는 조직이란 당해 직종에서 등재된 선거인의 반수 이상의 지지를 얻었던 조직을 말한다.

그 거부는 서면으로 작성되어야 하고 이유가 설명되어야 한다. 그 거부는 협약 당사자들에게 통보되어야 한다. 거부당한 문서는 작성되지 아니한 것으로 간주된다.

70) Yves Chalaron, précité, p.208

유리한 내용으로 정하는 것이 아니라 보다 불리한 내용으로 정하는 것을 허용하는 데에 있다. 그러나 이런 별도약정을 무제한 허용할 수는 없기 때문에, 이미 각 관련사항에서 노동법전은 그런 별도약정을 허용하는 규정을 둔다.<sup>71)</sup>

이외에 별도약정을 법률에서 명시적으로 허락하지 아니한 사안에 대하여는 이런 별도약정은 허용되지 않는다.<sup>72)</sup> 왜냐하면 동 법규들은 강행규정의 성질을 갖고 있고, 또 단체협약에 의한 노사자치를 권장하는 입법자의 의도가 있기 때문이다.<sup>73)</sup>

다음으로 업종별 협약과 다른 내용으로 기업별협약에서 정하는 경우는 무엇보다 노동법전 제132-24조<sup>74)</sup>에 의하여 규정되고 있다. 동 조항은 기업별협약상의 임금관련 조항은 당해 기업에 적용되는 업종별협약이나 직종별 합의나 직종간 합의의 임금가산분(Majoration)에 관하여 구체적인 특별 기준을

71) 구체적으로 설명하면, 고용의 증대를 위하여 노사는 근로시간의 단축을 내용으로 하는 노동조건을 기업별단체협약을 통해서 정할 수 있다고 하고(제212-2-1조), 또 하루 내지 주근로시간의 편성과 관련하여 노사간 분쟁이 발생한 경우에 노동부에게 그 소원을 신청하면 동 소속위원회는 그 조정을 하고 명령(décret)을 내리도록 하는데, 그런 명령과 다른 내용으로 기업별협약을 체결할 수 있다고 한다(제212-2조 제3항). 또한 여성의 야간근로금지에 대하여 단체협약에 의한 별도약정을 인정한다(제213-1조 및 제213-2조). 또 일요일에 근로하는 근무조에 대한 대체휴일을 단체협약으로 정하도록 한다(제221-5-1조). 또 연차휴가에 대하여도 5월 1일부터 10월 31일 사이에 연차휴가를 갖도록 하는 법률규정을 농촌근로자에 대하여는 단체협약을 통해 달리 정할 수 있도록 한다(제223-7-1조). 이밖에도 명백하게 단체협약에 의한 별도약정이 가능하도록 하는 규정들이 많이 있다(제223-8조, 제212-6조, 제212-4-8조, 제212-8조, 제212-17조, 제212-4-1조, 제123-3조 및 제123-4조).

72) Yves Chalaron, précité, p.206

73) Yves Chalaron, précité, p.206

74) 제132-24조: 기업별 협약이나 합의에 있는 임금관련 조항은 당해 기업에 적용되는 업종별 협약(convention de branche)이나 직종별 합의나 직종간 합의의 임금가산분(majorations de salaires)에 관한 특별한 표본을 정할 수 있으나, 다만 동 협약상의 임금인상의 전체가 당해 근로자들의 앞서 말한 업종별 협약 등의 가산분의 적용에 따른 인상분과 적어도 동일할 것과 각 수준에 따라 정해진 최저임금보다 상회할 것을 조건으로 한다.

정할 수 있으며, 다만 기업별협약에 의한 임금인상전체가 앞서 말한 업종별 협약 등의 가산분의 적용에 따른 인상분과 적어도 동일하여야 하고, 각 수준에 따라 정해진 최저임금보다 상회하여야 한다고 한다.

이와 같이 노동법규나 업종별 단체협약과 다른 내용으로 정하고 있는 기업별단체협약만이 다른 노조에 의해 거부될 수 있는 것이다.

② 거부하려는 노조는 당해 단체협약에 서명하지 아니하였을 것.

앞에서도 언급하였지만 기업별교섭에서 협약체결은 사용자가 하나의 대표적 노조로부터 서명을 받는 것으로 충분하다. 그 협약의 체결을 거부하려는 노조는 당연히 그 협약에 합의하여 서명에 응한 노조이어서는 아니될 것이다.

③ 거부하려는 노조는 당해 기업이나 사업장에서 반수 이상의 근로자의 지지를 받고 있을 것.

프랑스 노동법전 제132-26조는 최근의 기업위원회 선거나 그것이 없는 경우에는 종업원대표선거에서 등재된 선거인의 반수 이상의 지지를 얻었던 조직일 경우에 거부할 수 있도록 하고, 문제의 협약문서가 特定 職業種類만을 대상으로 하여 제433-2조(기업위원회의 근로자위원선출에 관한 조항)에서 정한 선거인들의 職種에 관계하고 있는 경우에는, 당해 職種에서 등재된 選舉人의 반수 이상의 지지를 얻었던 조직이 거부할 수 있도록 한다.

프랑스에서는 기업위원회의 선거나 종업원대표의 선거에서 노조가 후보자의 지명권을 갖고 있기 때문에(제433-2조 1항75); 제423-2조 1항76)), 누가 반

---

75) 근로자대표는 한편으로 노동자와 사무직근로자들에 의하여, 다른 한편으로는 기술자, 서비스부문책임자, 기술자, 장인 및 그와 유사인 들에 의하여 대표적 노동조합조직들이 각 근로자의 부류별로 정해 놓은 후보자들중에서 선출한다.

76) 종업원대표는 한편으로 노동자와 사무직근로자들에 의하여, 다른 한편으로는 기술자, 서비스부문책임자, 기술자, 장인 및 그와 유사인 들에 의하여 각 사업장의 대표적 노동조합조직들이 종업원의 각 부류별로 정해 놓은 후보자들중에서 선출한다.

수이상의 지지를 득하였는가는 가장 최근의 기업위원회 위원선거나 그것이 없는 경우에는 종업원대표의 선거에서 등재된 선거인의 반수이상의 지지를 얻은 것으로 확인할 수 있다. 이와 같이 반수이상의 지지를 얻는 노조조직에 대해서 거부권을 인정하는 이유는 협약의 체결이 복수노조하에서 한 대표적 노조- 그 노조가 소수노조이더라도-의 서명만으로도 이뤄지기 때문에 이를 보완하려는 것이다.

④ 단체협약이 서명된 때로부터 8일 이내에, 그 거부가 서면으로 협약당사자들에게 통보되어야 함.

단체협약이나 그 집단적 합의가 서명된 때로부터 8일 이내에 그 거부의를 서면으로 작성하고 그 이유를 설명하여 단체협약 당사자들에게 통보하여야 한다. 이런 절차를 준수하여 거부의를 통보하면 거부당한 문서는 작성되지 아니한 것으로 간주된다(제132-26조). 따라서 從前의 勞動法規나 業種別賃金條項이 다시 적용되게 된다.<sup>77)</sup>

이와 같은 협약거부권의 의의는 프랑스 노동법전이 복수노조하에서 하나의 대표적 노조에게도 협약체결권은 인정하는 데에서 발생하는 근로자총의의 부족을 보완하는 점에 있다. 또한 전국적 대표노조(예 : CGT, FO, CFDT)에 가맹으로부터 근로자대표성을 사실상 의제받는데 대한 비판을 무마하는 점에도 있다고 한다.<sup>78)</sup>

생각컨대 프랑스의 이와 같은 代表的 勞組組織에 의한 交渉方式에 대해 過半數의 支持를 얻은 노조조직에 의한 拒否權의 認定을 부가함으로써, 근로자들의 의사에 기초하는 것이 협약규범형성에서 더욱 중요한 것임을 강조하고 있다고 본다.

77) Couturier, précité, p. 505

78) Yves Chalaron, précité, p.208

(3) 기업별 단체협약(la convention d'entreprise)

프랑스에서 단체협약이란 “근로 및 고용의 조건, 협약에서 예정된 근로자들에 대한 사회보장을 목적으로 하는, 다수 혹은 하나의 대표적인 노동조합과, 하나 또는 다수의 사용자 혹은 사용자단체나 사용자협회가 체결한 집단적인 협약”이라고 정의할 수 있다.<sup>79)</sup> 이러한 일반적 개념으로 포섭될 수 있는 단체협약은 그 다양한 적용영역에 따라 기업별 협약, 업종별협약, 직종별협약, 직종간협약, 지역별협약, 산별협약 등 여러가지 형태로 존재한다.

기업별 단체협약은 단지 한 사업장만이나 한 기업을 포괄하는 것이고, 업종별협약(convention branche)은 전문업종 한 분야 전부(즉 경제적 활동의 용어로 파악되는, 화학, 금속, 대규모 상업)를 포괄한다. 또한 다수 업종이나 한 업종을 중심으로 한 지방, 한 시도지역, 혹은 광범한 지역에 적용되는 단체협약도 있다(예컨대 파리지역의 금속 단체협약/전국화학 단체협약).

또한 산별차원에서 다수 업종에 공통적으로 적용하되, 그중의 특정 직업에만 적용되는 단체협약도 있고(고용 의료인들에 대한 단체협약), 전국적 차원의 협약으로서 하나 내지는 몇개의 주제만을 규율하는 것도 있다(당해 업종에 관련되는 고용의 보호, 보수의 최저선의 보장, 퇴직연금을 규율). 이밖에 직종상호간 협정으로서, 여러 업종에 공통적으로 관련되는 사항에 대해서 일률적으로 규정하는 것(예 : 고용의 보호에 관한 1969년 2월 10일의 전국 직종상호간 협정) 등이 있다. 이렇게 다양하게 협약이 존재하여 복잡한 양상을 띄우고 있다.

기업별 단체협약(사업장별협약 포함)은 일반적이라 할 수 있는 업종별협약과 동일한 성질을 갖는다. 기업별 협약은 근로자들과의 관계(근로계약관계)에서 사용자를 구속한다. 또한 외부의 협약을 체결하지 않은 노동조합에게 협

---

79) Duprilot/Fieschi-vivet, précité, p.171; 프랑스에서의 단체협약의 의의와 법적 성질에 관하여는 李達傑, “프랑스의 단체협약”, 노동법학 제5호 1995. 12, 177면 이하 참조

약의 사용을 위한 대상이 될 수 있다(위의 협약가입제도). 또한 기업별 단체협약은 업종별협약의 경우와 동일한 조건에서 소멸한다(프랑스에서도 3개월의 여후효과 인정된다). 이러한 기업별 단체협약에 대하여 그 효력과 적용범위 및 경합문제를 중심으로 살펴보기로 한다.

(가) 단체협약의 효력<sup>80)</sup>

프랑스에서도 우리나라나 독일과 같은 단체협약의 효력을 그대로 인정하고 있다.

먼저 채무적 부분에 대하여는 노동조합조직과 사용자간에 契約的 效力(l'effet obligatoire)이 발생한다. 그런데 문제는 비서명한 노조에 대하여도 채무적 부분의 권리, 의무가 발생하는가 이다. 학설과 판례는 그 노조조직에 대하여는 그런 권리도 의무도 발생하지 아니한다고 한다.<sup>81)</sup>

단체협약은 협약당사자의 구성원들이 체결한 개별적인 근로계약에 대해서 規範的 效力(l'effet normatif)이 있다. 이에 따라 단체협약보다 못한 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 대하여 무효가 되고(l'effet impératif), 그 부분에 대하여는 자동적으로 협약내용이 보충된다(l'effet automatique). 근로계약이 단체협약의 발효시점보다 먼저 체결되었는가 나중에 체결되었는가는 중요하지 않다. 한편 근로계약이 단체협약보다 유리한 조건을 담고 있을 경우에는 유리한 조건 우선의 원칙이 적용된다(제135-2조 단서).<sup>82)</sup>

80) 좀 더 자세한 내용은, 李達傑, 전계논문, 192면 이하 참조.

81) Rivero/Savatier, p.321; Soc., 25 avr. 1984, Jur. soc., 1985, 170.

82) 제135-2조: 사용자가 근로에 관한 단체협약이나 집단적 합의의 조항에 의하여 구속되는 경우, 동 조항은 사용자가 체결한 근로계약에 대하여 적용되며, 다만 보다 유리한 약정은 예외로 한다.

(나) 단체협약의 적용범위

단체협약은 당연히 단체협약의 당사자와 그 구성원들에게 적용되고, 단체협약에 가입한 자들에게도 적용된다(제135-1조).<sup>83)</sup>

① 근로자측에 대한 적용범위

업종별 단체협약이나 직종별 단체협약, 혹은 전국적 단체협약은 초기업적으로 적용되고 또 여러 다른 협약들과 경합하지 않기 위하여는 그 협약적용범위가 명백하여야 한다. 그리하여 노동법전 제132-5조는 단체협약에서 그 지역적 및 직종별 적용범위를 정하고, 직종별 적용범위는 경제적 작업(en terme d'activité économique)에 따라 한정될 것을 요구한다. 그러나 기업별 단체협약의 경우에는 하나의 기업 혹은 사업장 단위로 협약이 체결되고 그 협약은 당해 기업 혹은 사업장의 근로자들에 한정하여 적용되기 때문에, 반드시 이와같은 지역적 직종별 적용범위를 명시하여야 하는 것은 아니라고 파악된다.

또한 노동법전 제135-2조는, 사용자가 그 협약의 구속을 받는 자일 경우, 그와 근로계약을 체결한 근로자는 협약의 적용을 받도록 하고 있다. 기업별 협약의 경우에 동 조항은 기업내에 있는 모든 근로자들에게 협약이 적용되도록 하는 것이다.

그런데 동 조항은 당해 근로자가 당해 서명한 노조조직의 조합원인가 아닌가가 중요하지 않게 하는 점에 의미가 있다.<sup>84)</sup> 한국에서는 단체협약이 조

83) 제135-1조: 현행 제3장의 규정에 따른 단체협약의 효력확장규정의 효력에 대하여 영향을 미치지 없이, 근로에 관한 단체협약과 집단적 합의는 서명 당사자들과 그들의 구성원을 구속한다.

협약체결에 서명한 조직이나 집단의 가입은 동 법전 제132-9조에서 정한 요건이 충족되는 한, 근로에 관한 당해 단체협약 및 집단적 합의에의 가입을 이끈다. 단체협약이나 집단적 합의에의 서명후에 당해 사용자조직이나 집단으로부터 탈퇴한 사용자는 여전히 당해 단체협약에 구속된다.

84) Rivero/Savatier, précité, p. 321



합원에게만 적용되는데 프랑스에서는 비조합원에게도 협약이 적용되기 때문이다. 명시적인 반대의 약정이 없는 한, 한 기업의 모든 근로자는 같은 단체협약의 구속을 받게 된다.

### ② 사용자측에 대한 협약적용

한편, 협약에 서명한 사용자는 당연히 그 협약의 구속을 받는다. 다만 사용자가 직접 협약에 서명한 것이 아니라 사용자단체가 초기업적으로 협약을 체결하고, 사용자는 그 단체의 구성원인 경우에, 그가 협약의 적용을 받으려면,<sup>85)</sup> 다만 그는 협약의 지역적 범위와 업종범위에도 들어와야 한다.<sup>86)</sup>

### (태) 협약의 競合문제(concour avec d'autres conventions).<sup>87)</sup>

프랑스에서는 한 기업(혹은 사업장)에 하나의 기업별협약(혹은 사업장협약)이 존재하는 것을 기본으로 하므로, 두개 세개의 기업별 협약을 전제로 하는 기업별협약간의 競合문제는 발생하지 않는다. 그러나 기업단위에서 기업별협약과 별도로 업종별협약이나 직종별협정이나 직종간협정 등이 체결될 수 있기 때문에 이들간에는 협약상의 競合문제가 발생하게 된다. 따라서 기업별협약과 기타 협약들간의 競合문제를 살펴보기로 한다.

일반적으로 프랑스에서는 일정한 영역에 전국적 협약, 업종협약, 기업별협

85) 단체협약의 당사자인 사용자단체의 구성원이 아닌 사용자는 일반단체협약에 구속되지 않는다.

86) 판례에 따르면, 사업장내의 지배적인 활동분야를 가지고 판단하여야 하고 여기서 일부 근로자들이 성질이 상이한 사업장에서 근로를 하고 있음은 영향을 미치지 않는다고 한다(Duprilot/Fieschi-vivet, précité, p.176).

87) 이것은 단체협약과 법률간의 효력상의 위계(제132-4조)나 단체협약과 근로계약간의 효력상 위계(제135-2조)와는 다른 문제이다. 협약의 競合은 단체협약간에서 일어나는 문제이다.

약 등이 동시에 적용되는 경우에, 보다 넓은 차원의 교섭당사자는 보다 좁은 수준에서의 교섭당사자에 대하여 영향력을 발휘할 수 있다는 位階의 思想 (Idée de hiérarchie)이 전통적으로 있었다.<sup>88)</sup> 이에 따르면 기업별교섭당사자들은 직종별이나 직종간 교섭당사자들의 의사를 존중하고 따라야 한다는 것이 된다. 즉 특정한 협약의 교섭당사자는 보다 일반적인 협약의 교섭당사자의 의사 밑에 놓여져 있다는 것이다. 이러한 사상은 1971년 7월 13일 법에 의한 개정 이후 영향력을 잃게 되었지만, 여전히 몇몇 조항에서 그 모습이 남아 있다. 프랑스 노동법전 제132-13조<sup>89)</sup>에 따르면, 업종별협약이나 직종별협정이나 직종간 협정은 지역적으로나 직종별로 더 넓은 적용범위를 포괄하는 협약에 의하여 적용되는 규정보다 덜 유리한 내용으로 정할 수 없다 한다. 동 조는 또한 만일에 넓은 지역에 적용되는 단체협약이 나중에 체결된 경우에도, 좁은 영역에 적용되는 단체협약은 내용에 충돌이 없도록 조정되어야 한다고 한다.

그러나 현재, 기본적으로는 기업별이나 업종별이나 또 다른 수준에서나 각각 자율적으로, 그리고 동등하게 협약을 형성할 수 있다고 본다.<sup>90)</sup>

프랑스 노동법전 제132-23조<sup>91)</sup>는 기업별협약과 업종별협약간의 경합을 다

88) Yves Chalaron, précité, p.343

89) 프랑스노동법전 제132-13조: 업종별 협약이나 직종별협정이나 직종간 협정은 지역적으로나 직종별로 더 넓은 적용범위를 포괄하는 협약이나 협정에 의하여 적용되는 규정(disposition)들보다 덜 유리한 내용의 규정을 둘 수 없다.

당해 협약이나 협정보다 높은 수준의 협약이나 협정이 체결되어지는 경우에는, 당해 당사자들은 먼저 체결되고 근로자들에게 덜 유리한 내용을 가진 협약의 조항들을 조정하도록 한다.

90) Yves Chalaron, précité, p.344

91) 제132-23조: 기업이나 사업장의 단체협약은 당해 기업에 적용될 수 있는 업종별 협약이나 직종별협정이나 직종간의 협정의 규정을 당해 기업이나 사업장의 조건에 맞게 조정할 수 있다. 단체협약과 협정은 새로운 규정이나 근로자들에게 더 유리한 조항들을 포함할 수 있다.

업종별협약이나 직종별협정 혹은 직종간협정이 현행 지부에서 교섭된 협약이나

루고 있다. 업종별협약이 먼저 존재하는 경우와 업종별협약이 먼저 존재하지 않는 경우로 나누어 보기로 한다.<sup>92)</sup>

- 업종별 단체협약이 먼저 존재한 경우, 기업별단체협약은 그 일반적인 업종별협약을 그 기업에 특수한 사정에 적합하게 조정(adapter)할 수 있을 뿐이다. 다만 업종별협약보다 유리한 것은 별도로 정할 수 있다.
- 업종별협약이 존재하지 않는 경우(예컨대, 사용자가 사용자협회나 단체에 가담하지 않은 경우), 기업별단체협약은 근로자들의 지위를 설정하는 기초를 만들 수 있다. 그런데 기업별협약의 체결이 있고 난 후(사용자가 그 사용자단체에 가입하여) 업종별협약이 당해 기업을 그 적용범위 내에 포괄한 경우에는, 기업별협약의 업종별협약보다 덜 유리한 부분은 자동적으로 효력을 상실하고 나머지 부분만 효력을 존속한다.

또한 프랑스법전 제132-24조는 임금인상에 국한하여 기업별협약이 업종별협약과 달리 정할 수 있다고 규정하고 있는데, 다만 기업별협약이 업종별협약수준에서 체결된 임금협정과 달리 정한 것이 유효하려면 임금인상분이 적어도 업종별협약수준보다는 높거나 업종별협약의 최저임금을 상회하여야 한다고 한다.<sup>93)</sup>

생각컨대, 프랑스에서는 이런 협약의 경합의 문제를 유리한 조건 우선의 원칙에 의하여 철저하게 해결한다고 본다. 일반적으로 업종별협약은 더 넓은 상위의 전국적협약에, 기업별협약은 업종별협약과 같이 초기업적으로 적용되는 협약에 위계상 아래에 놓여 있다고 인식된다. 그러나 각 관련조항에서 유리한 조건우선의 원칙이 명시되므로써 그 경합문제를 푸는 기준이 되고 있다.

---

협정의 체결보다 나중에 적용되어지는 경우에는, 후자의 협약이나 협정의 규정은 결과적으로 조정되어진다.

92) Duprilot/Fieschi-vivet, précité, p.163

93) 이 부분은 앞의 “협약거부권”과도 관련을 갖는다.

(4) 교섭결렬시 파업권과 복수노조의 문제

프랑스에서는 근로자의 파업권을 상당히 광범하게 보장한다.<sup>94)</sup> 파업을 정의내린 법률규정은 없고 판례에 의하여 그 정의가 형성되었는데, 파업이란 職業上의 要求를 관철시키기 위한 근로의 計劃的이고도 集團的인 中斷이라고 보았다.<sup>95)</sup> 그 요건들을 간단히 살펴보고, 복수노조하에서 갖는 의미를 고찰하기로 한다.

(가) 근로자집단에 의한 행사

파업권은 집단적으로 행사되어야 한다. 그러나 기업의 모든 근로자가 파업에 참여할 것을 요구하는 것은 아니다. 그래서 파업결의에 대한 표결결과 다수가 반대하더라도 나머지 찬성하는 소수들의 파업이 인정된다. 또한 이런 결의과정을 거치지 않은 파업도 인정한다. 뿐만 아니라 기업의 일부 직종 근로자들만의 파업이나 일부 작업반 근로자들만의 파업도 인정하며, 심지어 기업에서 한 근로자가 기업밖의 지역적 파업이나 직종 파업이나 전국적 파업에 참여하는 일도 허용한다.<sup>96)</sup>

---

94) 프랑스 헌법에서는 “파업권은 그것을 규율하는 법률의 범위내에서 행사된다”고 보장한다. 그리고 프랑스 노동법전에서는 파업권을 제521-1조에서 제521-6조까지 규정하고 있는데, 오직 521-1조만이 일반적인 파업권규율조항이고 나머지 제521-2조부터 6조까지는 공공분야에서의 파업을 규율한다.

제521-1조는 다음과 같다: 파업은 근로계약을 해소(rompre)시키지 아니한다. 다만 근로자에게 중대한 과실(faute lourde)이 있는 경우에는 예외로 한다.

파업의 실행을 이유로 사용자측은 임금이나 사회적 이익에 있어서 차별적인 조치를 취할 수 없다.

본 조의 제1항에 반하여 발하여진 모든 해고는 법적으로 무효이다.

95) Duplot/Fieschi-vivet, précité, p188

96) Duplot/Fieschi-vivet, précité, p189.

## (나) 계획적인 행사

파업이 계획적으로 행하여져야 한다는 것은 사전에 그 사실을 상대방에게 고지하여야 한다는 것은 아니고 근로중단의 의사가 미리 존재하는 것으로 족하다고 본다.<sup>97)</sup>

## (타) 근로자들의 요구사항의 존재

파업의 목적으로서 근로자들이 관철시키고자 하는 요구사항(revendication)이 있어야 한다. 이런 요구사항은 당해 기업에 관련된 것일 수 있고, 다른 사용자에게 대한 것일 수도 있으며(소위 연대파업), 혹은 정치적인 사항일 수도 있다(소위 정치파업). 그러나 연대파업이나 정치파업은 위법한 파업으로 판단될 가능성이 높다.

물론 이렇게 폭넓게 파업권을 허용하는 가운데에서도 파업권의 남용과 위법파업이 판례에 의해 인정되고 있다. 파업권의 남용에 대하여는 직장폐쇄에 의한 대응을 허용하며, 위법파업에 대하여는 민, 형사상의 책임을 지도록 한다.<sup>98)</sup>

프랑스에서도 파업의 효과는 근로관계의 정지로 이해하므로 근로제공의무의 정지와 임금지급의무의 정지로 파악되고 있다.<sup>99)</sup>

프랑스가 복수노조를 허용하면서도 이와 같이 파업권의 자유를 사실상 근로자 개인의 자유로 파악될 수 있을 정도까지 폭넓게 인정하는 것은 다른 나라와는 구별되는 특이한 점이라고 본다. 프랑스는 확실한 복수노조주의이기

97) Duplot/Fieschi-vivet, précité, p189.

98) Duplot/Fieschi-vivet, précité, p190.

99) Duplot/Fieschi-vivet, précité, p193.

때문에 단체교섭에는 여러 노조가 공동으로 참여하고, 노조간의 입장차이가 얼마든지 있을 수 있다. 따라서 그런 경우 일부 노조와 근로자들에 의한 파업 발생 가능성은 언제든지 있다고 본다. 그러나 프랑스에서는 임금중단과 생산중단에 의한 경제적 투쟁관계를 가급적 제한해야 할 대상으로 보지 않고 필요하면 언제든지 실행가능한 것으로 평가하고 있다고 파악된다.

## 2. 프랑스 기업별교섭방식에 대한 평가

지금까지 설명한 프랑스 단체교섭 방식의 주요한 특징을 요약하면 다음과 같다

① 복수노조주의의 완전한 보장, ② 노조의 대표성유무에 의한 교섭제한과 대표성의 존중 ③ 교섭시기의 단일화 ④ 하나의 기업(또는 사업장)에는 하나의 기업별(사업장)협약 ⑤ 사용자가 협약당사자일 경우, 그와 근로관계를 가진 모든 근로자에 대한 협약적용 ⑥ 과반수의 지지를 얻은 노조에게 일정한 거부권의 보장 ⑦ 협약에 의한 규율을 확대하기 위한 협약가입제도 ⑧ 협약 경합시 유리한 조건 우선의 원칙에 의한 규율 ⑨ 교섭결렬시 상당히 폭넓은 파업권의 보장.

이하에서는 이러한 특징들이 우리나라에서 현안이 되었던 “사업장단위의 복수노조하에서 어떻게 교섭을 적정하게 실시할 수 있는가”라는 문제에 대한 답이 될 수 있는가라는 기준에서 평가하기로 한다.

### 가. 사업장단위에서 복수노조의 허용

프랑스는 노조설립과 활동의 자유를 거의 완전하게 보장한다. 특히 법

를로서 단일노조주의가 아니라 복수노조의 존재와 활동을 보장하는 점은 가장 대표적인 입법례를 형성한다고 본다. 따라서 우리나라에서 사업장단위의 복수노조를 인정하는 것과 관련하여서는 프랑스의 예를 간과할 수 없다고 본다.

#### 나. 교섭에 있어서 노조의 代表性에 기한 制限과 代表性的의 尊重

프랑스는 독일과 달리 기업별교섭을 법률로서 허용하고 장려한다. 특히 연례교섭조항을 두어서 매년 임금, 근로시간 등 주요사항에 대하여는 기업별형태의 교섭을 하도록 한다. 그리고 프랑스는 위와 같이 복수노조의 설립을 자유롭게 허용하면서도 企業別 交渉에서 노조의 지나친 난립으로 인한 교섭의 파행을 막기 위하여 代表的인 勞組만이 交渉에 參與하도록 하는 一定한 制限을 두고 있다. 이러한 代表性은 勤勞者의 集團的 利益을 代表할 만한 資格이 있음을 말하는데, 먼저 노조가 스스로 증명하여야 하고, 전국적인 대표성을 인정받는 총연맹노조(CGT, FO, CFDT, CFCT, CGC 등 5개 총연맹)에 가맹한 노조에 대해서는 대표성의 推定을 부여한다.

그러나 이런 대표성은 기업내에서 가장 代表的인 것을 요구하는 것도 아니고, 당해 근로자의 과반수를 얻을 것을 요구하는 것도 아니므로, 실제로는 노조로서의 自主性이 있고 勞組로서 認定받을 만한 組織을 갖추어 그 機能을 제대로 할 만 하여야 한다는 것을 뜻한다. 그렇기 때문에 프랑스의 代表的 勞組는 複數로 존재할 수 있고,<sup>100)</sup> 小數勞組도 얼마든지 대표적인 노조가 될 수 있음이 간과되어서는 안된다. 결국 이렇게 보면 프랑스의 代表性에 의한 制限은 미국과 같이 單一勞組에 의한 交渉代表制와는 전혀 다름을 알 수 있다.

#### 생각컨대, **프랑스에서 5개 정도의 노조가 모두 교섭의 기회를 가질 수**

100) 총연맹에 가맹한 노조는 대표성을 추정받을 수 있기 때문에 하나의 企業이나 事業場에 5개까지 대표적 노조가 보장된다고 볼 수 있다.

**있다는 점은 미국에서 하나의 勞組만이 交渉의 機會를 갖는 것보다 團體 交渉權의 保障에 있어서 더욱 충실하고 勤勞者意思尊重에 더 앞선 것**이라고 본다. 또한 제2노조의 설립을 인정하면서 제2노조에게 교섭의 기회를 봉쇄하는 것은 헌법상의 단체교섭권 보장과 배치될 위험이 있으나, 프랑스와 같이 **소수노조도 노조로서 자격이 인정되는 한, 교섭에 참여할 수 있도록 보장하는 것은 헌법의 단체교섭권보장에 충실한 것**이라고 할 수 있다.

다, 라. 교섭시기의 단일화와 하나의 기업별(사업장)협약

그렇지만 프랑스는 적어도 기업별 교섭에 있어서는 이런 다수의 노조들이 각자 교섭을 해서 자신들의 협약을 확보하도록 하지 않고, 하나의 협약형성을 위해 交渉時期를 單一化하고, 하나의 代表的 勞組와의 合意만으로도 협약 체결이 가능하도록 한다.

사용자는 매년 교섭을 해야 할 연례교섭의무를 부담하나, 사용자가 교섭을 소집하고 이에 대해 다른 노조대표들도 참여하도록 하는 방식을 취한다. 이것이 바로 노조별로 교섭시기를 각각 갖도록 하지 않고 單一化하는 것을 뜻한다. 또한 교섭결과 단체협약이 체결되기 위하여는 대표들의 全員合致가 요구되지 않고 하나의 代表的 勞組組織의 찬성만으로도 가능하게 하는 것은 勤勞者들의 意思收斂이 제대로 되지 못하지 않을까 하는 危險性도 存在하지만, 협약체결로 인한 破局의 長期化를 막는 것이라고 본다. 한 사업장단위에 여러 노조조직이 존재하여 교섭의 어려움이 예상되기 때문에 사업장에 안정과 평화를 조속히 이끄려는 목적이 있다고 보여진다.

일본에서는 複數勞組를 許容하면서 그 노조의 개별적인 교섭권을 인정한다. 그런 경우 사용자는 각 노조의 교섭요구에 대해 응하여야 할 의무가 존재한다고 이해되고 있다.<sup>101)</sup> 그렇지만 실제로 각 기업이나 사업장에서 복수로 교섭을 하는 예는 거의 없다는 것이 주지의 사실이다. 그러나 프랑스에서



는 복수노조조직이 현존하고 있고 또 각각이 활발하게 교섭활동에 참여하고 있으므로, 일본처럼 각각에 의한 교섭관계를 예상하면 사용자의 교섭부담이 과중될 수 있음을 쉽게 예상할 수 있다.

따라서 생각컨대, 우리나라의 경우 복수노조하에서 교섭을 진행함에 있어 서도, 일본과 달리 실제로 각 기업마다 두개 이상의 노조조직이 예상되는 경우에는, 프랑스의 교섭시기 단일화와 단일협약방식을 참고할 필요가 있다고 본다.<sup>102)</sup>

다만 다수노조들이 교섭에 참여하고 있는데, 사용자가 그중 하나의 노조(소수 노조 포함)와 합의하여 협약체결에 도달할 수 있다고 하는 것은 그 하나의 노조가 참으로 전체를 위하여 그 역할을 한다는 保證이 없는 한, 우리나라에서 採擇하기 어렵다고 본다. 즉 프랑스에서는 전국적 5개 노조에 가맹되어 있다는 사실이 그 노조로서의 역할과 기능에 의심을 갖지 않아도 되는 保證의 역할을 한다. 그러나 전국적 노조에의 가맹여부에 의한 대표성추정과 같은 제도 역시 도입하지 않은 상황에서는 이런 협약체결의 방식은 인정되기 어렵다고 본다.

프랑스는 이처럼 일부 노조에 의한 협약체결을 인정하면서도, 이에 대비되게, 뒤에서 논하겠지만, 過半數를 점하는 勞組에게 拒否權을 부여하는 제도가 있음을 기억하여야 한다. 이 제도는 일정한 조건하에서 - 특히 노동법과 달리 기업별협약으로 정한 경우(dérogation)만을 대상으로 하는 점에서- 행사될 수 있지만 이런 危險의 정도를 축소하려는 목적이 있는 것이 분명하다.

그렇다고 하면, 교섭시기의 단일화와 하나의 협약성립은 긍정적으로 평가

101) 片康 昇, 송강직 역, 노동법, 1995, 170면; 山口浩一郎, 조석울 역, 일본의 노동조합법 연구, 1996, 141면; 이을행, 노동법, 1993, 161면

102) 노개위 공익위원들의 안에서도 이미 “교섭창구단일화”라는 표현으로 이와 같은 인식을 하고 있다.

될 수 있어도 단체협약의 체결을 어떤 一部 勞組과의 合意만에 의해 결정될 수 있게 할 수는 없다고 본다. 역으로 모든 勞組들의 滿場一致에 의하는 것도 너무 협약의 체결을 어렵게 해서 交渉의 長期化와 사업장을 불안하게 할 소지가 크다. 한편 협약체결에 過半數의 支持를 얻는 것을 조건으로 하는 방안도 있을 수 있다고 본다.

마. 사용자와 근로관계를 가진 모든 근로자에 대한 협약적용

① 프랑스에서는 단체협약은 협약당사자인 사용자가 맺은 모든 근로계약에 대하여 적용되므로(제135-2조), 협약에 서명하지 않은 다른 노조원이든, 비조합원이든 관계하지 않는다. 이 점은 우리나라나 독일과 구별되는 부분이다. 우리나라는 기업별협약은 오직 협약당사자인 당해 노조의 구성원에 대하여만 구속력을 발휘하도록 되어 있어서(노조법 제36조의 반대해석) 비조합원에 대하여는 사용자가 별도의 규율을 할 수 있기 때문이다. 또 독일의 단체협약법 제3조 1항은 협약은 협약당사자의 구성원을 구속하도록 하고 비조합원은 그 구속력범위에서 제외되도록 하기 때문이다.

프랑스에서 이처럼 협약에 관한 한 조합원과 비조합원의 차이가 없도록 한 것은 적어도 기업단위에 있어서는 바람직한 측면이 크다고 본다. 기업내에 하나의 협약이 존재하고 그 협약이 모든 근로자들의 統一的 勤勞條件으로서 기능하는 것은 근로자간에 근로조건상의 差異로 인한 紛糾의 소지를 없애고 사업장의 평화와 안정을 가져오기 때문이다. 다만 근로자들이 무임승차와 불로소득의 유혹으로 노조가입률을 저하시킬 위험은 없지 않다고 본다.

② 그런데 프랑스에서 사용자가 비조합원이나 다른 조합근로자를 협약에 의하여 대우하여야 하고, 또 非組合員이나 他組合員의 立場에서 보면 자신의 의사에 관계없이 자신의 근로계약이 협약에 의해 적용되는 점들은, 단체협약이 構成員들의 意思에 기초하여 效力을 갖는 것(代理說)이라기 보다는 立法

者の 授權에 의하여 效力을 갖는 것으로 이해하게 한다(授權說)<sup>103)</sup>. 즉 입법자는 단체협약에게 당해 협약당사자인 使用者와 당해 노조에 가입하지 않은 勤勞者간의 勤勞關係를 규율할 수 있는 권한을 부여하였기 때문이다.<sup>104)</sup>

한편 하나의 기업 또는 하나의 사업장에 대하여 적용되는 단체협약이 모든 근로자(비조합, 타조합 불문)에게 구속력을 미치도록 하는 것은 미국에서도 똑같이 발견된다. 미국에서는 交渉單位에서 排他的 交渉權을 가진 노조가 체결한 단체협약은 그 組合員에 대해서만 적용되지 않고, 모든 교섭단위에서 從事하는 勤勞者에게 적용되기 때문이다. 다만 프랑스와 미국이 다른 것은, 프랑스는 협약당사자인 사용자가 체결한 근로계약에 협약의 적용을 법률이 결정하므로써 그런 효과를 얻는데 비해서(소위 授權說), 미국은 배타적 교섭대표의 선출에 비조합원을 참가시키므로써 個別的 契約形成의 意思를 당해 交渉代表에게 委任한다는 데에 기초하는 점이다(소위 代理說).

③ 여기서 만일에 기업별 단체협약에 국한하여 단체협약이 기업내의 모든 근로자에게 적용되도록 하고자 입법할 경우에는, 프랑스처럼 법률의 규정으로 “단체협약은 당해 기업의 사용자와 체결한 근로계약에 적용된다”고 명시하므로써 그런 효과를 얻을 수 있는 가능성이 있다고 본다.

그러나 이런 효과발생의 요건으로서 모든 근로자들이 선거절차에 참여하게 한다거나 모든 근로자들의 개별적 교섭권한의 위임을 전제로 한다는 것을 첨부할 필요는 없다고 본다. 오히려 이런 요건을 첨부한다면 단체협약의 구속력의 기초를 근로자들의 개별적 의사에서 찾는 결과가 되어 협약의 성질을 契約說로 오해하게 할 소지가 있는 것이다. 우리나라에서는 단체협약의 성질을 授權說로 이해하고 노동조합의 법적 지위를 개개 근로자들의 의사와 독립적인 지위로 이해하는 만큼 이런 契約說 내지 代理說에 입각하기는 어렵다고 본다.

103) 참고, Rivero/Savatier, précité, p.337

104) les conventions ordinaires régissent les relations de l'employeur signataire avec les salariés non adhérents aux syndicats intéressés : à leur égard, le législateur a conféré à la convention l'autorité d'un règlement.

요약하면, 複數勞組하에서 하나의 협약을 원칙으로 하면서 그 협약을 사용자가 체결한 모든 근로관계에게 적용시키는 프랑스의 법제는 기업별단체협약에 국한하여 우리나라에서도 도입할 가능성을 타진해 볼 필요가 있고, 특히 기업별 교섭단위를 인정하는 미국에서도 바로 이와 같이 단체협약의 쏠 근로관계에의 적용을 인정한다는 점에서 그런 도입이 일반적인 경향에서 벗어난 것은 아님을 알 수 있다. 다만 이와 같이 단체협약의 效力範圍를 決定하는 경우에는 明示의인 法律規定으로 이를 命하므로써 組合員들의 意思에 의해 左右되지 않게 할 必要가 있는 것이다. 이런 방법은 현재 노조의 독자적인 지위를 인정하는 團體說 내지 授權說과 調和될 수 있기 때문이다. 기업별 단체협약이 당해 기업의 모든 근로관계에 대해 적용한다고 하면, 노노간의 갈등의 소지, 근로조건의 저하의 방지, 고용불안해소 등의 장점이 있으나, 근로자들이 비조합원으로 있으면서 無賃乘車하려는 동기를 유발하는 단점도 있다.

#### 바. 과반수의 지지를 얻은 노조에게 일정한 거부권의 부여

프랑스에서는 복수노조들의 교섭참여와 어느 한 노조와의 합의만에 의한 협약체결, 그리고 협약의 모든 근로관계에 대한 적용을 인정하므로써, 근로자들의 의사를 제대로 반영하지 않거나 혹은 일부에게만 유리하고 나머지 근로자에게는 불리한 내용의 근로조건이 협약속에 들어오게 될 위험이 없지 않다. 여기서 프랑스에서는 과반수노조에 의한 協約拒否權을 보장한다. 앞서 말한 바와 같이 그 주된 요건으로는 노동법규나 업종별협약상의 임금조항과 다르게 기업별협약으로 정하여야 하고(dérogation), 당해 기업이나 사업장에서 勤勞者 過半數의 支持를 얻은 勞組가 拒否하여야 한다는 것이다. 이런 경우 이미 체결된 협약은 거부할 수 있으며 그 결과는 協約이 締結되지 않은 狀態로 가게 되는 것이다. 그러나 그 효과는 다시 교섭을 시작하거나 否妥結로 종료되는 것이 아니라, 협약으로 달리 정하려 했던 종래의 노동법규나 업종별 협약이 다시 적용되는 것이다.<sup>105)</sup>

이와 같은 과반수 지지를 점한 노조에 의한 협약거부권은 바로 대표권을 가진 소수노조에 의한 협약체결을 인정하는 프랑스법의 문제를 보완하는 성격이 있다. 이런 협약거부권은 일반적인 것은 아니고 일정한 범위<sup>106)</sup>에 국한한 것이지만 단체협약체결능력에는 당해 기업이나 사업장에서 勤勞者 過半數의 意思를 얻는 것을 무시할 수 없음을 보여주고 있다고 할 것이다.

생각컨대, 프랑스와 같이 소수노조에 의한 협약체결을 인정하는 경우에는 이런 거부권제도가 필요할 것이지만, 적어도 위에서 언급한 바와 같이, 기업단위에서 전 근로자를 포괄하는 협약의 체결권을 소수노조에게 부여하기 어려운 상황에서는 거부권제도의 도입여부에 앞서 協約締結權限의 適正한 制限을 고려하여야 한다고 본다. 즉 복수노조하에서 단일한 단체협약을 도출하는 것은, 당해 기업의 근로자의 과반수의 의사에 합치한다고 볼 수 있는 전제에서 인정되는 것이 필요하다고 본다.

이런 점은 프랑스의 협약거부권제도에 미국에서 교섭단위의 선거에 의해 근로자 과반수를 점한 노조에 의한 협약체결에서도 발견된다. 다만 여기서 그 과반수 지지여부를 근로자들에 의한 선거나 투표에 의해서 결정할 것인가(미국) 아니면 최근에 있었던 노조가 주도하는 기업위원회의 근로자위원의 선출에 의할 것인가(프랑스) 하는 문제가 남는다. 그러나 생각컨대 단체협약을 체결할 수 있는 권한을 근로자들에 의한 투표에 의하여 결정되게 하는 것은 독일과 우리나라에서 노동조합의 독자적인 지위를 인정하는 이론(단체설이나 수권설)과는 융화하기 어렵다고 본다.

생각컨대, 기업별 단체협약을 체결할 수 있는 協約締結權은 당연히 國家의 授權에 근거하되, 그 요건으로서 근로자의 과반수대표성을 요구하고, 그 여부는 組合員加入率을 기초로 해서 판단하는 방법도 고려할 수 있지 않는가 생

105) v. F. Gaudu, Droit social, 1990, p.617

106) 노동법규나 업종별협약과 달리 기업별협약으로 정함/dérogation/소위 對團體協約任意規定에 기한 協約.

각된다. 즉 일정한 시점을 기준으로 각 노조들의 조합원 조직율을 파악해서 全 勤勞者의 過半數를 점한 노조가 있는 경우나, 혹은 소수노조들이 연합하여 전체 勤勞者의 過半數를 확보한 경우에는 協約締結權을 인정하는 방법이다. 구체적으로 보면 企業別 協約締結權의 要件으로서 노조가입율이 50%를 넘는 노동조합 혹은 노조가입률이 50% 이하인 노동조합은 서로 연합하여 50%를 초과할 것을 요구하는 방법이 된다. 이렇게 하는 경우에는 노조간의 경선에서 발생하는 각종 사고의 위험과 분류의 소지를 줄이는 장점이 있다고 본다. 또한 절차가 보다 간소하기 때문에 노동조합의 독자적인 협약체결권의 확보가 보다 용이해 진다고 생각한다.<sup>107)</sup>

#### 사. 기타 협약에 의한 규율을 확대하기 위한 협약가입제도

프랑스에서는 또한 협약가입제도를 두고 있는 바, 협약을 체결하지 않은 노조는 협약(특히 채무적 부분)으로부터 보호를 받지 못하기 때문에 그를 보완하는 점에서 가입제도의 의의가 있고, 또한 기업별교섭이 아니라 직종별교섭에 사용자가 참여하여 직종별협약이 한 기업이나 사업장에 적용될 경우, 다른 노조가 그 협약에 가입하는 일도 가능한 것이다. 또 사용자도 다른 사용자(동종 업종의 기업주)가 체결한 협약에 가입하는 일도 가능하다. 이런 제도는 단체협약을 자신들만의 특혜를 보장한 것으로 보지 않고 일반화될 수 있는 것, 統一的 勤勞條件形成手段으로 이해하고 있음을 나타낸다. 그런데 협약가입을 하려는 대표적 노조조직이나 사용자는 원협약당사자의 동의를 얻을 필요가 없고, 단지 통지만 하면 된다. 반면에 협약가입의 효과는 바로 가입한 노조조직이나 사용자에게 원협약당사자와 동일한 권리, 의무를 인정하고, 원협약당사자들이 기관내에 소재할 수 있고, 협약에서 창설한 기구의 관리, 동

107) 위의 복수노조하에서의 기업별교섭 방안 모색에서 ‘근로자 과반수 지지원칙’과 ‘과반수지지 확인방법’ 부분을 참고.

협약의 개정에도 참여할 수 있는 기회가 부여되는 것이다. 그러나 여기서 하등 일을 하지 않은 勞나 使에게 이런 동등한 권리와 의무, 여러 교섭에의 참여기회를 제공한다는 것이 원래 무임승차를 조장하는것이 아닌가 하는 의문도 생긴다.

한편 이런 협약가입제도는 스위스에서도 발견된다(Anschluß an dem Gesamttarifvertrag). 그런데 스위스의 협약가입제도는 代表的 勞組組織이 아니라 개별 근로자와 개별 사용자가 가입할 수 있도록 하는 것이다. 개개 근로자가 아니라 노조조직이 다른 협약에 가입하여 協約의 適用을 받는다는 것은, 스위스에서는 協約加入이 아니라 해당 協約當事者에 參加(beteiligen)하여 多數當事者가 되는 방법이 별도로 존재한다(스위스 채무법 제356조 4항).<sup>108)</sup> 여하튼 스위스에서는 이처럼 개별 근로자나 개별 사용자에 의한 협약가입제도가 있다. 그런데 스위스에서는 조합원과 비조합원의 구별이 명확하고 조합원만이 협약의 구속력을 받는 상황속에서(제356조 1항), 비조합원이 협약을 적용을 받기 위해서 協約에 加入할 수 있도록 하는 것은 有用한 것이다. 그러나 프랑스에서는 앞서 말한 바와 같이 사용자가 협약의 당사자인 경우에는 조합원, 비조합원 할 것없이 모두가 협약적용을 받기 때문에 프랑스에서는 이런 個別的 勤勞者의 協約加入制度는 불필요하다.

그런데 스위스에서 인정하는 개별 근로자나 사용자의 협약가입에서는 협약당사자들의 同意를 얻어야 하며(동법 제356의 b 1항), 그 동의를 조건으로 노동조합과 사용자단체는 그 근로자나 사용자에게 적정한 連帶金을 납부할 것을 요구할 수 있다(동조 2항).<sup>109)</sup> 또한 앞서 언급한 협약당사자에 참가하여

108) 사용자측 또는 근로자측에서 처음부터 또는 협약당사자의 동의를 얻어 사후에 단체가 가입하므로써 수개의 단체가 1개의 단체협약에 참여한 경우에는 이들 단체는 서로 동일한 권리, 의무관계에 선다. 전단과 다른 약정은 무효이다.

109) 이러한 스위스의 협약가입제도에 대한 스위스학자의 설명을 들어 보기로 한다 (F. Vischer, der Arbeitsvertrag (Schweizerisches Privatrecht Band VII/1), Helbing & Lichtenbahn Verlag, 1994, S.274): 단체협약에의 가입계약은 문서의 형태를 취하여야 하며(356조의 c 제1항), 비조합원과 협약당사자들과 맺는다.

다수협약당사자관계를 인정함에 있어서도 원래 협약당사자의 同意하에 참가할 수 있게 한다(제356조 4항). 이처럼 스위스의 협약가입제도를 볼 때, 협약당사자들의 이익을 고려하여 그들의 同意를 얻게 하거나 혹은 그 費用에 대한 分擔을 시켜 무임승차를 막을 수 있는 방법이 있음을 확인하게 된다.

생각컨대, 우리 노동법에서 프랑스와 같이 노조 혹은 사용자에 의한 協約加入制度를 실시하므로써 협약체결권이 없는 노조의 보호, 단체협약에 의한 통일적 근로기준형성의 효과를 얻고자 한다면, 이 제도를 적극 고려할 수 있을 것이다. 특히 複數勞組主義下에서 한 기업에 협약체결당사자가 아닌 여타의 노동조합이 존재하거나 다른 직종별 노조가 존재할 가능성이 있는 경우에, 이들이 협약에 의한 보호를 받을 수 있는 기회를 보장하는 점에서 이런 協約加入制度는 有用할 수 있다고 본다. 다만 이럴 경우에 프랑스처럼 협약당사자에 대한 通知만으로 가능하게 할 것이 아니라 스위스처럼 협약당사자의 同意를 얻게 하는 방법이 무임승차의 행위를 없앨 수 있지 않는가 본다.<sup>110)</sup>

가입계약의 체결은 자유이고 강제성이 없다. 다만 비조합원이나 비조직 사용자가 가입을 위한 청약할 경우, 이에 대한 협약당사자들의 거절은 권리의 남용으로 나타날 수도 있다(예컨대, 특정 근로자에 대한 자의적 차별, 또는 그 청약에 대한 거절을 통해 가입강제를 이끄고자 하는 선별적 솥조항). 가입행위에 의하여 비조합원은 단체협약의 규범적 부분의 규범적 효력에 들어온다. 채무법적인 부분은 가입 근로자나 가입 사용자가 협약당사자에 대하여 그 협약을 준수할 의무를 부담하겠다고 할 경우에만 간접적으로 적용된다. 즉 채무법적 부분은 이런 가입자들에게 직접 적용되지 못하는 것인데, 그들은 협약당사자의 지위를 갖지 않기 때문이다. 협약당사자들은 단체협약에서 그 가입에 대하여 보다 상세히 규율을 정할 수 있다. 특히 가입에 대하여 소위 연대금지불을 조건으로 할 수 있다. 연대금은 다음과 같은 사고에 기초하고 있다: 노동조합은 단체협약의 체결을 위한 노동과 비용을 소비하였고, 그 노동과 비용은 조합원의 조합비로 충당된 것이라는 것이다. 비조합원은 이런 비용을 위한 기여금을 지불하지 않고서는 단체협약의 이득을 향유할 수 없다는 것이다.

110) 다음과 같은 형태로 명문화할 수 있다고 생각한다. 제00조: (노동조합의 협약 가입) ① 단체협약에 서명날인하지 아니한 노동조합은 협약당사자인 노동조합



#### 아. 협약의 경합시 유리한 조건 우선의 원칙에 의한 규율

프랑스에서는 하나의 기업이나 사업장에 기업별협약, 업종별협약, 전국적협약 등 여러 개의 협약이 적용될 경우, 협약상의 位階에 의하여 해결되는 것이 아니라 그 내용상 근로자에게 보다 有利한 條件 優先의 原則이 그 기준을 형성하고 있다고 밝혔다. 그 결과 기업별협약이 업종별협약보다 더 근로자에게 유리한 내용을 정하는 것은 얼마든지 허용되지만, 반대로 기업사정이 악화되어 기업별협약에 업종별협약이나 기타 초기업적 협약보다 못한 내용을 형성하고자 하더라도 그 부분은 유효하게 인정되지 못하는 것이다.

이 점은 독일의 단체협약들간에 인정되고 있는 特別規定優先의 原則(Spezialitätsprinzip)과 서로 다른 결과를 가져온다고 본다. 독일법에서는 산별협약이나 기업별협약이나 모두 같은 同等한 位階에 있는 協約으로 인정하고, 특별규정우선의 원칙에 따라서 지역적으로 좁은 영역에만 미치는 協約이 넓은 영역에 미치는 協約보다 우선하고 심지어 좁은 영역의 협약이 근로자에게 유리하지 않다 하더라도 그 효력을 인정하는 것이다.<sup>111)</sup>

따라서 독일에서의 특별규정우선의 원칙은 유리한 조건 우선의 원칙에 대한 예외처럼 보인다. 그러나 독일에서 有利한 條件 優先의 原則(Günstigkeitsprinzip)은 단체협약과 근로계약 혹은 단체협약과 경영협정과 같

---

과 사용자의 동의하에 단체협약에 가입할 수 있다.

② 협약당사자인 노동조합과 사용자는 협약의 변경없이 가입하는 노동조합에 대하여 동의를 거절할 수 없다.

③ 단체협약에 가입한 노동조합은 협약당사자로서 권리와 의무를 부담한다.

다만 소수노조들이 난립할 경우, 그 모든 노조들이 협약당사자의 지위를 가져야 하는가 하는 의문이 남아 있다. 따라서 우리나라의 교섭방안모색에서는 포함하지 않기로 한다.

111) 金亨培, 노동법, 113면; Hanau/Adomeit, Arbeitsrecht, 10.Aufl., 45; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, § 203, VII 2

이 서로 다른 근로관계의 法源에서만 인정되는 것이고,<sup>112)</sup> 단체협약과 단체협약간에는 有利한 條件 優先의 原則이 적용되지 않는다. 여기서는 秩序의 원칙(구협약을 신규협약이 대체함)이나 特別規程優先의 원칙이 支配하는 것이다. 그렇다고 하면 독일에서는 유리한 조건우선의 원칙은 서로 다른 法源간의 位階에서만 작용하는 반면에, 프랑스에서는 團體協約들사이에서도 有利한 條件 優先의 원칙이 적용되고 있다고 할 것이다.<sup>113)</sup>

결과적으로 프랑스에서는 단체협약간에서도 유리한 조건 우선의 원칙을 인정하기 때문에 근로자에게 언제나 좋은 근로조건이 확보될 수 있는 제도가 존재한다고 볼 수 있고, 반면에 독일에서는 단체협약간에는 유리한 조건 우선의 원칙이 아니라 특별규정우선의 원칙에 따라 근로자에게 덜 유리한 조건의 협약도 유효하게 체결될 수 있는 여지가 있다고 할 수 있다.

생각컨대, 우리나라에서는 독일의 영향속에 단체협약들간의 效力順位는 特別規定優先의 원칙이 적용된다고 보고 있다.<sup>114)</sup> 그러나 프랑스에서는 有利한

112) Söllner, Grundriß des Arbeitsrecht, 9. Aufl., S. 139

113) 한편 프랑스에서는 과거에 협약들간에는 서로 다른 위계가 있다는 사상(idée de hiérarchie)이 영향력이 미치고 있는 반면에, 독일에서는 협약들은 同位라고 확고하게 보는 데에서 이런 차이가 나오는 것은 야단가라는 생각도 된다. 독일에서도 서로 다른 法源(단체협약과 경영협정)간에서는 유리한 조건우선의 원칙의 적용을 인정하고 있기 때문이다.

114) 한편 독일이나 프랑스처럼 산별협약이나 업종별협약의 경험을 갖지 않은 우리나라에서는 좁은 영역의 협약이 넓은 영역의 협약보다 우선한다는 특별규정우선의 원칙은 더더욱 기업별체제를 강화하거나 사업장별단체협약의 존재가능성을 가져오는 점이 있다고 본다.

한편 기업별협약이 산별협약이나 업종별협약보다 덜 유리한 내용으로 체결될 수 없다는 것은 개개 기업에서 산별협약이나 업종별협약을 최소한 유지하여야 함을 뜻하는 점에서 산별협약이나 업종별협약을 최저기준으로 자리잡게 하는 기능을 한다고 본다. 그러나 물론 이 경우에는 일부 기업이나 사업장에서 사용자의 부담을 고려하지 아니하고 근로자가 더 많은 요구, 더 많은 투쟁을 조장하는 측면도 없지 않다고 본다. 그러나 단체협약의 기능상 더 좋은 근로조건을

條件 優先의 原則을 協約간에서도 인정하고 있는 것이 참고가 되어야 한다고 본다. 따라서 特別規定優先의 原則을 協約競合을 해결하는 절대적 기준으로 삼을 수는 없다고 본다.

특히 사용자는 협약을 여러 개 체결하는 위치(예를 들면 業種別勞組와 사용자단체간의 業種別協約과 기업별노조와 사용자간의 企業別協約)에 있게 되는데, 만일에 두 협약의 적용범위가 중첩되는 부분이 있다고 하면, 그 부분에서는 덜 유리한 부분을 유효하게 인정할 것이 아니라 보다 유리한 부분을 우선하여야 한다고 본다. 그것은 바로 사용자가 그러한 보다 有利한 勤勞條件에 대하여 受諾하였기 때문이다. 다만 그 업종별협약의 당사자인 사용자단체에 사용자가 소속되어 있어서 그러한 내용의 협약상 근로조건을 받아들여야만 하는 위치에 있는 경우에<sup>115)</sup>, 사용자는 그 단체로부터 탈퇴하여 자신이 협약당사자가 되는 기업별협약을 체결할 수 있어야 한다고 본다. 그런 기업별협약은 근로자에게 덜 유리한 내용을 담고 있다 하더라도 유효하게 인정될 수 있다고 생각한다.

#### 자. 교섭결렬시 상당히 폭넓은 파업권의 보장

한 기업에 복수 노조조직이 있고 또 그 노조가 교섭에 참여할 수 있는 경우에는, 각각의 의견 수렴이 용이하지 않아 단체협약의 체결에 도달되지 못

---

확보하는 것이 최고의 목적이 되는 만큼 비난할 수 있는 사항은 아니다.  
115) 한편 우리나라에서는 단체협약의 카르텔 기능이 거의 존재하지 않는다. 단체협약의 카르텔 기능은 산별체제를 가진 나라들에서 발견되는 것인데, 단체협약은 사용자들간의 공정한 경쟁조건으로서 협약상의 조건을 준수하면서 생산과 영업을 할 수 있다는 것이다. 즉 단체협약은 단체협약상의 근로조건 보다 하회하는 처우를 통해 경쟁상의 이득을 올리려는 것을 저지시킨다는 것이다. 오스트리아에서는 사용자가 단체협약을 준수하지 않는 경우, 이를 부정경쟁방지법 제 1조 위반으로 다루고 있다(Franz Marhold, *Aktuelle Probleme des österreichischen Kollektivvertragsrechts*, S.736, 749.

하고 오히려 노조와 사용자간의 분쟁이 일어날 가능성이 있다. 또한 노조간의 의견대립으로 인한 분쟁 또한 발생 가능성이 있다. 이럴 경우에 각 노조가 파업권을 행사하고 사용자가 직장폐쇄를 행사할 수 있다고 하면 각 노조수나 노사관계의 수만큼 그 발생가능성은 높다고 할 수 있다. 따라서 이럴 경우에는 파업권이나 직장폐쇄권의 행사를 엄격한 요건하에서 행사할 수 있도록 법으로 정하는 것이 불가피하다고 본다.

그러나 프랑스에서는 앞서 말한 바와 같이 근로자나 노동조합의 파업권을 매우 완화된 조건하에서 허용하고, 오히려 직장폐쇄는 엄격하게 제한한다. 즉 위와 같은 교섭관계에서 소수노조나 한 부서의 근로자들이 다른 요구사항이 있을 경우 파업을 할 수 있고, 심지어는 다른 직종별협약이나 전국적 협약과 관련하여 당해 조직원인 근로자가 파업을 할 수도 있다. 반면에 사용자의 직장폐쇄는 근로자측의 권리남용 내지 위법한 파업에 대한 방어수단으로서 직장폐쇄를 할 수 있도록 하는 것이다. 이와 같이 파업권을 폭넓게 보장하고 노사간에 임금탈락으로 인한 손해와 생산중단으로 인한 손해의 줄다리기에 의해 문제를 해결하도록 하는 해결방식은 프랑스의 오랜 경험과 전통에 근거하고 있다고 본다.

그러나 이러한 파업권의 허용은 우리나라나 독일과는 그 정도가 다르다. 우리나라는 그 주체에 있어서 노동조합일 것을 요구하고 노동쟁의 및 쟁의행위에 대한 결의를 재적과반수로 요구하고, 사전신고와 냉각기간 또한 갖는다. 독일도 이와 같은 법률규정은 없으나 판례를 통하여 최후수단의 원칙을 비롯한 과잉침해금지의 원칙의 준수하에서 파업권을 인정한다. 이런 제한은 파업과 직장폐쇄는 근로관계 당사자만이 아니라 제3자와 일반국민에 대한 불이익을 결과하는 점에서 정당화될 수 있다.

따라서 복수노조하에서 파업권의 행사를 위해서는 모든 소수 노조에게 파업권을 할 수 있도록 보장할 것인가, 아니면 파업권의 행사를 위해서는 기업

(혹은 사업장)에 존재하는 (단체협약의 적용을 받는) 전체근로자들의 과반수 동의나 혹은 전조합원의 과반수 동의를 요건으로 하는 등, 일정 정도 제한하는 절차를 둘 것인가의 선택이 있어야 한다고 본다.

생각컨대, 사업장 단위의 복수노조하에서는 이런 절차상의 요건은 필요하다고 보며, 구체적으로 당해 교섭단위에 들어오는 전조합원의 과반수 동의를 얻을 것을 요건으로 하는 것이 적절하다고 본다.<sup>116)</sup>

### 3. 소결

기업 혹은 사업장단위에서 복수노조를 허용할 경우 단체교섭을 어떻게 할 것인가 하는 문제에 대한 답을 찾기 위하여 프랑스의 기업별교섭제도를 살펴 보았다. 이런 비교고찰이 유용하다고 볼 수 있는 것은 바로 프랑스가 기업 혹은 사업장단위까지 복수노조를 허용하고 있다는 사실에 있다. 복수노조하에서는 모든 노조들에게 개별적인 협약체결권을 부여하고 그에 대한 사용자의 교섭의무를 둘 것인가 아니면 사용자의 교섭에 따른 부담을 고려하여 교섭권을 어느 정도 제한하면서 교섭단일의 방식을 취할 것인가의 선택이 필요하다. 프랑스는 사용자가 교섭을 개최하고 그 교섭에 모든 노조들의 참석을 이끌도록 하므로써 후자를 선택하는 것으로 파악되었다.

또한 하나의 기업 혹은 사업장에 하나의 단체협약이 존재하므로써 근로자의 보호기능은 충분하다고 보고 있다. 프랑스는 使用者가 기업별 협약의 당사자인 경우에 그와 근로관계를 맺은 모든 근로자의 근로계약도 협약의 적용

116) 한편 Birk, Konzen, Löwisch, Reiser, Seiter, Gesetz zur Regelung kollektiver Arbeitskonflikte (Entwurf), 1988, § 6 (김형배 역, 집단적 노사분쟁의 규율에 관한 법률, 박영사, 1990, 63면)에서는 단체협약에 적용받는 조합원 과반수의 동의를 얻어야 한다고 한다. 비조합원은 구성원적 지위를 의식적으로 포기한 자들이므로 구성원으로서의 투표권을 부여하는 것은 정당하지 않다고 한다.

을 받게 되어 있다. 결국 당해 기업 혹은 사업장의 협약은 모든 근로자에 대해 적용되는 것이다. 갑조합, 을조합, 정조합 각 조합에 따라 근로자간에 협약의 적용에 차이가 있거나 협약의 적용이 누구에게는 배제된다는 것은 바람직하지 않다.

또한 프랑스에서는 우리나라에서는 아직 소개되지 않은 協約加入제도를 실시하고 있다. 협약에 의한 포괄영역을 넓히는 점에서 장점이 있다고 본다. 또한 프랑스는 협약거부권제도를 두고 있는 바, 그 제도 자체의 유용성에 대한 판단은 논외로 하고, 거기서 전체 근로자과반수의 지지를 요건으로 하는 것은 큰 의미가 있다고 본다. 즉 여기서 연구자는 협약이 규범적 성질을 갖기 위해서는 당해 협약의 적용을 받는 근로자과반수의 의사에 기초하는 것이 필요함을 다시 한번 확신하게 된다. 그리고 교섭의 결렬로 인한 파업권의 행사에 있어서도 - 프랑스에서는 아주 넓게 파업의 기회를 주고 있지만 - 역시 근로자 내지 조합원 과반수에 의한 동의를 갖추도록 하는 것이 적절하지 않는가 생각한다.

## 第 4 章

### 複數勞組下에서의 企業別 交渉方案의 摸索

프랑스의 복수노조하에서 기업별교섭방식을 모델로 삼아 우리나라에서 복수노조를 인정할 경우 적합한 기업별교섭방안을 모색하여 본다.

#### 1. 전제

##### 가. 사업장단위 복수노조주의

하나의 기업 혹은 하나의 사업장에 노조가 복수로 존재한다. 따라서 사업장을 달리하는 제2노조는 복수노조개념에 들어 오지 않는다. 또한 업종별 노조가 존재하고 그 지부가 특정 노조의 지부에 들어와 있는 것도 복수노조개념에 들어오지 않는다.<sup>117)</sup> 그 경우 업종별교섭과 협약체결에 의한 규율이 기업별교섭과 협약체제에 병행할 수 있기 때문이다.

---

117) 업종별 노조는 초기업적 조직으로서 그 업종을 중심으로 조직된 노조를 말함.

나. 사용자에게 사회적으로 감당할 수 있는 한도의 교섭의무를  
부과함.

기업 혹은 사업장내의 모든 노조의 교섭요구에 대해 사용자가 모두 응할 것을 기대할 수 없다. 단체교섭의 목적은 단체협약의 체결에 있다고 보아야지 교섭 그 자체의 보장을 절대시할 것은 아니다. 그런 고려하에서 사용자에게 적절한 교섭의무를 부담시켜야 한다고 본다.

그러나 노조들이 사업장을 달리하여 존재하는, 사용자의 교섭의무는 각 노조에 대해 존재한다고 보아야 하며, 현행 노동조합법에서도 이 부분은 금지하고 있지 않다. 업종별 노조의 교섭요구에 대해서도 사용자는 응하여야 한다고 본다.

## 2. 단체교섭의 기본원칙

가. 교섭창구단일화의 원칙<sup>118)</sup>

교섭창구단일화란 ① 교섭시기를 단일하게 하고, 하나의 기업이나 하나의 사업장에는 하나의 ② 단체협약이 성립하도록 함을 원칙으로 한다는 것이다.

① 교섭시기를 단일하게 하는 것은, 한 노조가 교섭을 요구하면 다른 노조

---

118) 노개위 공익위원의 제안에 대해 한국노총은 이에 합의한 바 있음(노개위, 노사관계법개정요강(안) 10월 14일 제11차 회의자료, 36면; 노개위, 노사관계법개정요강, 11월 7일 제14차 회의자료, 1면; 노개위 소위원회에서는 노사가 모두 이 원칙에 대해 의견을 같이 하는 것으로 나타났다고 함; 노동조합 및 노동관계조정법안(국회제출용, 96년 12월), 부칙 제6조 3항에서는, “노동부장관은 .... 교섭창구단일화를 위한 단체교섭의 방법, 절차 기타 필요한 사항을 강구하여야 한다”고 정하고 있다.



들도 교섭에 응하도록 하고, 사용자는 이들을 회의에 참여시키기 위하여 이들에 대한 소집의무를 갖도록 하는 것이다.

② 그리고 하나의 기업이나 하나의 사업장에 하나의 단체협약의 성립을 원칙으로 하는 것은 근로조건의 통일적 형성과 동일 노동에 대한 균등대우원칙에 충실하도록 함이다. 따라서 하나의 단체협약은 종전처럼 협약당사자인 조합원만을 적용하는 것을 원칙으로 할 것이 아니라, 타조합원에게도 적용되어야 하며, 더 나아가 비조합원도 적용되도록 하는 것이 필요하다고 본다. 즉 기업별 협약(사업장별 협약 포함)에 국한하여, 단체협약은 기업내의 모든 근로자에게 적용되는 것을 원칙으로 하는 것이다. 구체적으로는 프랑스 입법례(노동법전 Art. L. 135-2)처럼, “단체협약은 그 협약당사자인 사용자와 체결한 모든 근로계약에 적용된다”고 명시할 수 있다고 본다. 이와 같이 明示의 인 법률규정에 의하여 타조합원이나 비조합원도 협약적용을 받을 수 있게 하므로써 企業別 團體協約은 기업의 全 勤勞者를 포괄하는 規範으로 성질이 파악될 수 있을 것이다.

③ 이와 같이 교섭창구단일화는 바로 교섭시기를 단일하게 하고 하나의 기업별협약을 체결하도록 하는데 핵심적인 내용이 있다. 그런데 이런 교섭창구단일화는 헌법상의 노동 3권 보장에 반한다고 주장하는 견해가 있을 수 있다. 특히 소수노조의 경우, 독자적인 교섭권의 행사가 배제된다는 점에서 그런 주장이 있을 수 있다.<sup>119)</sup> 그러나 기업이나 사업장 단위에서 복수노조의 설립을 인정하는 한, 사용자의 사회적으로 감당할 수 있는 교섭상의 부담정도를 고려하지 않을 수 없다. 그런 고려속에서는 결국 각각의 個別的 交渉方式이 아니라 單一化한 交渉方式이 그 대안으로 나오게 된다고 생각한다. 이처럼 단일화한 교섭을 원칙으로 하되, 다만 소수노조들도 교섭에 참여할 수

119) 본 연구과제에 대한 중간발표 및 검토회의(1996. 11.23. 토요일, 오후 10시-12시)에서 토론자(오문완 교수, 이달휴 교수)들은 이런 취지의 지적을 한 바 있다.

있게 하고 소수노조들도 협약체결당사자가 될 수 있는 가능성을 보장한다면 헌법상의 노동 3권 보장 취지<sup>120)</sup>에 반한다고 보지 않는다.

#### 나. 근로자 過半數 支持의 원칙(Mehrheitsprinzip)

노사간의 교섭의 진행은 언제나 근로자의 50%를 초과하는 지지를 얻어야 하고, 노동조합들의 요구안, 노사간의 단체협약의 체결도 언제나 근로자의 50%를 넘는 지지를 얻어야 한다는 것이다.

여기서 근로자의 과반수를 기업이나 사업장에 종사하는全體 勤勞者의 過半數로 할 것인가 아니면 기업별 협약을 適用받는 勤勞者의 過半數로 할 것인가 하는 문제가 있다. 기업이나 사업장에 업종별 내지 직종별 협약(이하 업종별 협약이라고 한다)이 기업별협약과 병존하여 전체 근로자중 상당한 부분이 업종별 협약을 적용받는 경우에는, 업종별 협약의 적용을 받는 근로자들을 제외한 나머지 근로자들만을 대상으로 하여야 할 것이다. 이런 업종별 내지 직종별 협약이 없는 경우에는, 기업별 협약이 당해 조합원만이 아니라 전근로자에게 적용된다는 전제속에서, 당해 기업의 전 근로자가 될 것이다.

프랑스에서는 대표적 노조이기만 하면 소수노조에 의해서도 협약체결이 가능하다고 인정하지만, 우리나라에서는 대표적 노조, 또는 자주적, 민주적 노조를 사전에 판별하기 곤란하기 때문에 협약의 적용을 받는 근로자 과반수의 지지를 요구하므로써 그 자주성과 민주성을 구체화시켜주고 이를 갖출 수 있게 하는 방안이 필요하다고 본다.

그리고 50%를 기준으로 하는 것은 우리노동법에서 勤勞者의 過半數로 組

---

120) 이런 방안은 노동 3권은 유기적으로 밀접한 관계속에 있으며 그 취지는 단체협약의 체결을 목적으로 한 협약자치의 보장에 있다는 입장에서 이해한다.

織된 노동조합의 의견을 듣는 것을 근로자측의 집단적 의사를 득한 것으로 보는 근기법 제95조 1항(취업규칙의 작성 및 변경절차), 노조원의 過半數의 찬성을 쟁의행위의 요건으로 요구하는 노쟁법 제12조 1항(쟁의행위의 제한), 단체협약의 적용이 동종 근로자의 반수 이상일 것을 요구하는 노조법 제37조(일반적 구속력) 등과 일치하는 것이며, 미국의 배타적 교섭제에서 근로자의 과반수를 점한 노조에게 교섭권이 있는 것과는 상통한다.

소수노조들의 경우, 단체교섭에 참가하여 교섭요구, 교섭의 진행, 요구안의 제출, 협약체결 등 적극적으로 활동할 수 있도록 相互聯合하여 근로자 過半數의 支持를 얻으면 역시 협약체결을 할 수 있도록 하여야 한다. 이런 점은 어느 한 노조에게만 배타적 교섭권을 주는 경우 직면하게 되는 交渉의 獨占 혹은 소수노조의 交渉權排除를 이유하는 團體交渉權 違反이나 平等權 違反 문제를 피할 수 있는 의의가 있다고 본다.

한편, 協約自治論에 있어서 노조에게 이처럼 勤勞者의 過半數의 支持를 요구하는 것이 우리 학설의 통설인 團體說이나 授權說과 일치하지 못한다는 비판을 받을 수 있다. 기본적으로 협약자치의 기초는 단체설이나 수권설에서 출발하여야 한다고 생각하지만,<sup>121)</sup> 그럼에도 불구하고 적어도 기업이나 사업장별 노사관계에서는 노조가 조합원만을 대표하는 것이 아니라 전근로자를 실제적으로 대표한다는 사실을 외면해서는 안된다고 본다.<sup>122)</sup> 또한 우리 노

121) 대리설과 단체설 및 수권설에 대하여는 Biedenkopf, Grenzen der Tarifautonomie, 1964, 47 ff. ; 이종복, “조합내 의사결정과정과 단체교섭”, 사법관계와 자율, 1993, 475면 이하.

122) 노총중앙연구원이 1995년 노조가 있는 200개 사업장을 대상으로 조사한 결과, 그들 노조의 가입율은 평균 가입대상자 대비 83.042%로 나왔고, 전체 종업원 대비 61.257%가 나왔다. 정연양, 여성근로자의 관리실태에 관한 연구(1994, 노동연구원), 41면에서도 노동조합이 있는 경우, “노동조합 가입률을 보면, 1993년 12월말 기준으로 가입 대상자의 81.2%, 전체 종업원 58.8%가 노동조합원인 것으로 나타났다” 고 기술하였다. 또한 본 연구자가 1996년 6월 경 직접 LG

동법은 근기법 제95조나 노조법 37조, 그리고 제39조 2호 단서 등에서 노조는 규범적으로 기업이나 사업장의 전근로자를 대표하는 것을 전제로 하고 있음도 간과해서는 안된다.<sup>123)</sup> 그리고 노조가 직장단위나 사업장단위에서 전 직원을 대표한다고 할 때에는, 그 주된 활동인 단체교섭 및 협약체결에서 노조가 全體 勤勞者의 代表의 資格이 있음을 確認하는 것이 필요하다고 할 것이며, 더우기 복수노조가 직장단위내에 병존하여야 하는 법제하에서는 더욱 그러하다고 할 것이다. 超企業的인 勞組(업종 내지 산별 노조)에 있어서는 그것이 형성하는 협약의 적용범위가 상당히 크고, 그 노조가 기업밖에 있는 관계로 自主性을 확보하기가 용이하기 때문에 國家의 授權(헌법 제33조 1항; 노조법 제33조)만으로도 그 協約規範制定에 대한 正當性(Legitimation)이 확인되나, 기업내의 노조조직은 이와 같은 노동조합의 지위만으로도 부족하다고 보여지는 것이다. **생각컨대, 기업별 내지 사업장 노동조합에 대하여는 국가가 협약체결능력을 부여하는 요건으로 위와 같은 勤勞者의 過半數 支持를 요건으로 요구하는 것이 한 방안이 될 수 있다고 보여진다.**

이런 勤勞者 過半數 支持의 원칙이 있으면, 프랑스의 協約拒否權제도는 불필요하다고 본다. 프랑스의 협약거부권제도는 소수노조에 의한 자의적 협약체결을 견제하려는 목적에서 나온 것이기 때문이다.

요컨대, 복수노조하에서 기업별단체교섭은 교섭창구단일화의 원칙과 勤勞者 過半數 支持의 원칙에 입각하여야 실시하도록 하는 것이 바람직하다고 본다.

---

석유화학과 남해화학을 탐방하여 각 노조가입률에 대하여 질문한 결과도 이와 크게 다르지 않다(LG석유화학: 조합가입대상 대비 100% (323명/323명), 전 종업원 대비 57% (323명/567명); 남해화학 조합가입대상 대비 81% (650명/800명), 전 종업원 대비 54% (650명/1200명)). 이와 같이 높은 노조가입률하에서 사용자는 단체협약에 따라 나머지 종업원도 대우하게 되며, 특히 노조법 제37조에 따라 근로자는 비록 비조합원이더라도 단체협약의 적용을 요구할 수 있다.

123) 김형배, 노동조합의 대표성과 제2노조의 문제, 23면; 동 견해는 勞動組合의 全體的 代表性이라고 표현하였다.

### 3. 구체적 방안

#### 가. '교섭시기 단일화'의 구체적 방안

① 사용자에게 年例 集團의 交渉義務를 부과함.

사용자의 교섭의무는, 단일노조하에서는 그 노조의 단체교섭요구가 있는 경우에 비로소 교섭에 응하여야 할 의무가 발생하지만, 복수노조하에서는 그 복수노조들의 모든 요구에 따라 교섭에 응하여야 한다면 그 빈도가 너무 잦을 수 있다.

여기서 기본적으로 모든 노조들이 공동으로 함께 참여하는 교섭방식을 원칙으로 필요가 있다. 이것은 사용자가 1년을 단위로 노동조합의 요구에 따라 주요한 근로조건인 임금, 근로시간, 휴가 등에 대해서는 교섭을 개최하고, 모든 노조들이 참여할 수 있게 그 개최를 통보하고 소집하게 함으로써 구체화될 수 있다. 바로 이런 것은 바로 프랑스의 단체교섭제에서 볼 수 있는 것이다.<sup>124)</sup>

② 어느 한 勞組도 사용자에게 교섭의 개최를 요구할 수 있도록 함.

기업이나 사업장에 복수의 노조가 있는 경우에 다수 노조 뿐만 아니라 소수노조도 위와 같은 집단적 교섭을 요구할 수 있도록 보장한다. 이런 요구에 따라 사용자는 단체교섭일자를 정하여 다른 노조들을 소집하여야 할 것이다. 다만 일부 노조와 사용자가 정한 단체교섭일자가 다른 노조의 이해득실에 관련되어 반대하는 경우 그 시기는 재조정되어야 할 것이다. 그러나 그런 반대가 남용되지 않도록 문서형태의 이의서를 사용자에게 제출하도록 하고 근로자의 과반수의 지지를 얻는 노동조합이나 노조연합의 동의하에 새로운 교섭일자를 정하도록 한다(근로자 과반수 지지 여부를 확인하는 방법에 대하여는 뒤의 "3) 근로자 과반수 지지의 확인 방법"을 볼 것).

124) 프랑스 노동법전 제132-27조, 132-28조

③ 사용자가 交渉을 개최하고 召集할 의무를 부과함.

複數勞組하에서는 집단적 단체교섭에 대한 開催 및 召集이 사용자에게 의해서 이뤄져야 한다고 본다. 單一勞組하에서는 사용자가 交渉會議을 召集한다는 것이 地位의 優越을 뜻하는 것으로 생각될 수도 있지만, 複數勞組하에서 교섭창구단일화가 사실적으로 요청되는 상황에서 결국 使用者가 勞組의 要求에 기하여 모든 노동조합에 交渉開催를 알리고 召集을 通報하는 일을 擔當하여야 할 것이다.

이 경우 그 소집통보를 받고도 교섭에 참여하지 않는 경우에는 나머지 노조만으로 교섭을 진행할 수 있도록 한다.

④ 이런 교섭요구하지 않은 勞組는 交渉에 參與할 것인가 여부를 선택할 수 있도록 함.

노조에 강제로 교섭에 응하여야 할 의무는 부과하지 않는 것이 바람직하다고 본다.<sup>125)</sup> 노개위 공익안이 제시한, 노동조합들에게 상호 교섭창구단일화의 의무를 부과하여 항시 단일화를 하여야 하는 안<sup>126)</sup>은 노조들간에 상호부담을 주는 것이어서 바람직하지 않다. 특히 어용노조가 존재하고 있어서 고의적으로 교섭에의 참가를 거부하는 경우, 노개위안에 따르면 다른 민주적 노조도 사용자에게 교섭을 요구할 수 없기 때문이다.

불참한 노조로 인하여 참여하는 노조가 불이익을 받지 않게 하기 위하여,

---

125) 프랑스에서도 연례교섭의무는 사용자에게만 있고, 일본에서도 단체교섭의무는 사용자에게만 부과된다.

126) 노개위, 노사관계법개정요강(안) 10월 14일 제11차 회의자료, 36면에서는, “조직대상이 중복되는 다수의 노조가 존재하는 경우, 노동조합측에 교섭단일화의무를 부과하고, 단일화하지 못하였을 경우 사용자측에서는 교섭을 拒否할 수 있도록 함” ; 노개위, 노사관계법개정요강, 11월 7일 제14차 회의자료, 1면에서는, “...단일화하지 못하였을 경우 사용자측에서는 교섭을 연기할 수 있도록 함” 이 두 안 모두, 어느 한 노조가 참여하지 않는 경우, 다른 노조도 교섭을 요구할 수 없는 점에서 각 노조는 상대 노조의 참여를 이끌도록 강제하는 것이라고 보여짐.

불참하는 노조에 관계없이, 나머지 노조들만으로도 교섭을 진행할 수 있어야 한다. 다만 그 교섭의 결과는 勤勞者 全體에 대해서 미치므로 교섭에 참여하는 노조들에게는 근로자의 過半數 支持를 받는다는 것이 필요하다고 본다.

여기서 교섭에 참여하지 않는 노조는 交渉機會의 拋棄로 간주하여야 한다고 본다. 즉 사용자는 이런 노조의 별도 交渉要求에 응하여야 할 의무를 부담하지 않게 하여야 할 것이다.<sup>127)</sup>

⑤ 회의에는 각 勞組의 代表者를 포함하여야 하고 이외에 각 勞組에서 選任하는 교섭위원이 참석하도록 함.

적어도 각 노조대표들은 의무적으로 참여하도록 하고, 이외에 각 노조에서 선임하는 교섭위원이 참여할 수 있도록 한다. 교섭위원들의 수에 대하여는 기본적으로 모든 노조가 서명날인하는 단체협약으로 정하도록 한다.

여기서 노조측 교섭위원들의 수와 관련하여 비례적으로 하여야 하는가 아니면 일률적으로 동일하게 하는가 하는 문제가 있을 수 있다.

생각컨대 단체협약의 체결은 언제나 협약적용 勤勞者의 過半數의 支持를 요구한다면, 소수노조와 다수노조가 동일하게 교섭대표를 구성하였다 해서 그 관건사항인 勤勞者過半數의 支持가 달라지는 것은 아니기 때문에, 어느 노조가 교섭위원을 몇명 더 확보하느냐 하는 것은 절대적인 사항은 아니라고 본다.

#### 나. '단일한 단체협약'의 구체화방안

① 교섭회의에서 노-노간 합의와 노-사간 합의에 기초함.

교섭회의에서 각 노조는 다른 노조와 공조하는 노력이 필요하다. 노-노간

127) 또한 여기서 노조가 단체교섭참가를 자의적으로 불참하는 것을 막기위해 2회 이상의 불참은 이런 노조의 결격사유로 하는것도 고려할 수 있다고 본다. 이유 없이 불참하여 다른노조의 교섭기능을 방해하는 것으로 볼 수 있기 때문이다.

에 이견이 있거나 합의가 어려울 경우에는, 이런 노노간 분규로 사용자와의 교섭이 부진해질 것을 감안하여 노조간에는 별도의 勞組間 調整會議을 가질 수 있고, 그 동안 使用者의 交渉義務는 停止하는 것으로 하는 방안이 필요하다고 본다.

② 교섭진행과정에서 노조측은 주장은 언제나 근로자 過半數의 支持에 기초하여야 하고, 단체협약의 체결도 근로자의 過半數의 支持에 기초하여야 함.

노조가 교섭에서 사용자에게 요구하는 意見이나 勞組間 調整會議의 決定은 적어도 당해 협약적용 勤勞者 過半數의 意思를 反映한 것이도록 한다.

團體協約의 締結도 해당 기업 또는 사업장 勤勞者 過半數의 支持에 기초하여야 한다.

따라서 이미 過半數의 支持에 의문이 없는 勞組는 주도적으로 사용자와의 교섭을 진행할 수 있다고 본다.

③ 어느 누구도 勞-勞間 不滿意를 이유로 爭議手段을 行使할 수 없음.

어느 누구도 노노간의 주장불일치로 쟁의수단을 행사할 수 없도록 하여야 한다. 이것은 쟁의수단이란 대사용자에 대하여 그의 정상적인 업무를 저해하는 것이므로, 사용자가 그 주장불일치의 원인이 되지 않는 이런 사항에 대해 불이익을 당할 수 없기 때문이다.

오직 평화로운 방법에 의하여 勞組間 調整會議를 통하여 그 의견차이를 해결하여야 한다.

④ 勞-使間 不滿意는 쟁의행위에 의하여 해결.

그러나 노사간의 주장의 불일치는 당연히 단체행동권의 행사를 통하여 해결할 수 있어야 한다. 다만 이미 적법한 절차에 따라 합의된 협약에 대하여 소수노조는 쟁의수단을 행사할 수 없어야 할 것이다.

노조가 파업권을 행사하는 경우, 罷業決意는 꼭 필요한 것인가? 그리고 필



요하다고 할 경우, 어느 정도를 기준으로 할 것인가의 문제가 있다.

프랑스에서는 노동법이 쟁의행위를 하기 위하여 사전에 파업결의를 요구하는 규정이 없고, 따라서 과반수 혹은 3분의 2 찬성이라는 문제는 발생하지 않는다고 언급한 바 있다.

그러나 우리의 경우에는 이미 파업을 위해서는 파업결의를 거치는 것을 현행법에서 요구하고(노동법 제12조 1항) 또 관행으로서 정착되었다 할 것이므로, 파업결의 자체는 존치하는 것이 바람직하다고 본다.

다음으로, 복수노조하에서 파업권은 일부 노조에 의하여 행사할 수 있도록 할 것인가 아니면 노조가 공동 내지 집단으로 할 수 있게 할 것인가의 문제가 있다. 생각컨대, 파업권의 행사는 하나의 團體協約의 締結을 目的으로 한다는 점에서 기본적으로 共同으로 하는 것을 원칙으로 하여야 한다고 본다. 단일노조하에서는 그 노조의 조합원 과반수의 찬성만으로 족하였지만, 복수노조하에서는 종전처럼 각 노조에게 파업권을 주기가 어려운 만큼, 이와 같은 요건으로는 부족하다.

다음으로, 공동으로 결정하여야 하는 파업결의에 있어서 그 요건을, 협약적용을 받는 근로자들의 과반수로 할 것인가 아니면 조합원자격을 가진 근로자들의 과반수로 아니면 조합원자격을 가진 근로자들의 3분의 2로 할 것인가 등의 문제가 있다. 생각컨대, 파업은 勞組가 주도하는 것이고, 따라서 파업결의는 勞組의 意思를 형성한다는 점에서 그 구성원만이 참여할 수 있기 때문에, 非組合員 勤勞者는 비록 그가 協約適用을 받는다 하더라도 파업결의에 참여할 수 없다고 본다. 따라서 파업결의는 조합원의 지위를 갖는 근로자들만을 대상으로 하여야 한다.

따라서 조합근로자의 과반수의 지지를 얻는 것으로 기준을 잡아야 한다고 생각한다.<sup>128)</sup>

128) 이 수는 협약대상근로자의 과반수 보다 미달될 것이다. 그러나 협약대상근로자 중 조합원이 아닌 근로자, 즉 비조합원이 모두 당해 파업을 반대한다고 단정지을 수는 없는 것이므로, 조합원인 근로자들을 대상으로 하여 과반수가 나오면 그것은 협약대상근로자의 과반수 의사를 갈음하는 것으로 보아야 한다.

⑤ 단체협약의 체결은 근로자의 과반수의 지지를 얻은 노조(들)과 사용자의 서명, 날인을 요구함.

근로자의 50%를 초과하는 노조, 혹은 50% 이하의 노조들이 연합하여 50%를 초과한 경우에는 그들 노조들의 서명날인이 있어야 한다.

⑥ 그 단체협약은 당해 기업 혹은 사업장의 전체 근로자에게 적용됨을 원칙으로 함.

이런 효과는 명시적인 법률규정에 의하여 발생할 수 있다고 생각된다. 따라서 “단체협약은 그 협약당사자인 사용자가 체결한 모든 근로계약에 대하여 적용한다”와 같은 규정의 설치가 고려될 수 있다고 본다. 다만 당해 기업이나 사업장에 업종별 협약이 있는 경우에는 協約의 競爭이 생기지 않도록 업종별 협약을 적용받는 근로자들은 제외될 수 있어야 한다고 생각한다(이에 대하여는 뒤에서 좀더 살펴본다).

#### 다. ‘근로자 과반수의 지지’의 확인방법.

일정한 시점(예를 들어 매년 12월 31일)을 기준으로 해당 노조들의 조합원의 수가 근로자의 과반수를 점하고 있으면, 그 노조가 제기하는 요구와 법률 행위 및 협약체결행위는 근로자과반수의 지지를 얻은 것으로 간주하는 방안을 고려한다. 이것이 정확하게 이뤄지기 위해서는 근로자의 범위가 명확하게 파악될 수 있어야 한다. 전체 종업원중에서 “사업의 경영담당자, 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자(노조법 제5조)에 속한 자”들은 제외되어야 한다. 그런 근로자수와 각 노조의 조합원수 각각이 行政官廳에 정확하게 신고되도록 하여야 한다고 본다.

이러한 방법은 노노간의 의견조율과 노사간의 의견조율을 불가피하게 거쳐야 하는 단체교섭과정을 지지부진하지 않게 정상적으로 진행하도록 하는 효과를 가져올 수 있다고 본다.

이와 달리 매번 근로자의 의견을 묻는 것을 요구한다면, 교섭과정이 지지 부진해 질 뿐더러 협약인준조항으로 인하여 제기되는, 노조의 협약체결권의 인정 여부에 대한 문제를 일으킨다.

따라서 일정한 시점을 기준점으로 잡아 각 노조들이 전체 근로자중에서 얼마를 조합원으로 확보하였는가에 따라 25% 지지, 35% 지지, 40% 지지와 같이 확실하게 파악할 수 있다. 이런 노조의 지지율은 다음해 1년 동안 효력을 갖도록 한다.

#### 4. 예상 사례의 고찰

##### 가. 통상적 사례

① 소수노조의 교섭요구에 따라 사용자가 교섭을 소집하였는데, 이에 근로자의 50%를 초과하는 노조가 참여하지 않고 별도의 교섭요구를 하는 경우?

기본적으로 소수노조의 요구에 따른 교섭소집에 50%를 초과하는 노조도 참여하여야 한다. 다만 이 때에 참여할 수 없거나 다른 시일을 정해야 할 이유가 있을 경우에는 이를 서면으로 사용자에게 제출하도록 한다. 이런 절차를 거친 경우에는 사용자는 근로자의 과반수를 점하는 노동조합이나 노동조합연합의 동의에 따라 새운 교섭일자를 정하도록 한다.

그러나 50%를 초과하는 노조가 아무런 이의를 제기하지 않은 경우에는, 교섭에 일단 참여하여야 하며 그 교섭에 참여하지 않는 때에는 교섭권의 포기로 간주되어, 사용자는 단체교섭의 의무를 면할 수 있도록 한다. 이런 경우에는 사용자는 소수노조와 단독으로 교섭할 필요도 없고, 근로자의 과반수를 점한 노조의 별도 교섭요구에도 응할 필요가 없다. 이 때에는 사용자의 독자적 결정이 가능하다고 본다. 이것은 交渉時期單一化의 원칙이 협약대상 勤勞

者 과반수 원칙에 우선하는 것임을 말한다.

② 교섭에 참석하는 노조들이 협약대상 근로자의 과반수의 지지를 얻지 못하는 경우?

일단 교섭의 개최에 대해서 사용자는 의무를 부담하지만, 더 이상 교섭을 진행시키거나 교섭에 응하지 않아도 무방하다. 이런 경우, 종전 단체협약의 규범적 부분은 계속적으로 효력이 있으나 직물적 효력은 없다고 보아야 할 것이다. 따라서 그 경우 사용자에 의한 근로조건 변경은 가능하다. 결국 노조들이 사업장에서 과반수의 지지를 확보하지 못하게 되는 경우에는 다음 해까지 단체협약형성권이 상실된다고 볼 것이다.

③ 처음에는 참여하였으나 중도에 탈퇴한 노조가 있는 경우?

잔존 노조들이 연합하여 협약대상 근로자의 과반수의 지지를 얻는 경우, 교섭은 계속 진행된다.

그러나 잔존 노조들이 기업 또는 사업장 근로자의 반 이하의 지지를 얻는 것으로 볼 경우, 사용자 교섭의무는 역시 停止한다. 이때에도 단체협약은 부재하고 취업규칙, 사용자의 지시에 의한 변경가능성이 있다.

④ 서명, 날인 과정에서 서명을 거부하는 특정 노조가 있는 경우?

서명 노조들이 협약대상 근로자의 과반수의 지지를 얻는 경우, 체결된 협약은 기업 또는 사업장 근로자 전원에 대해 구속력을 가진다. 그러나 서명 노조들이 기업 또는 사업장 근로자의 반 이하를 지지를 얻는 경우, 체결된 협약은 구속성을 갖지 못한다. 이런 경우에 역시 단체협약이 부재할 가능성이 있다.

⑤ 파업결의가 조합에 가입한 근로자의 50%를 넘지 못한 경우?

파업을 할 수 없게 된다.

## 나. 특별 사례

### (1) 어용노조관련

#### ① 어용노조가 약 30%정도의 근로자를 점하고 있는 경우

적절하지 못한 시기에 교섭이 개시될 수도 있다. 그러나 그 교섭에서 근로자의 과반수를 점하는 다른 노조들이 독자적인 의견을 갖고 있다면, 그 노조의 의사를 관철할 수 있다. 교섭시기를 변경할 수도 있고 노조간 조정회의에서 지배적인 의견으로 인정받을 수 있다.

사용자도 30%만을 점하는 의견에 임의적으로 응한다 하더라도 결국 50%를 점하는 의견이 있으면 이에 응하여 교섭하여야 한다. 동 의견이 합의에 의하여 채택된 경우, 동 단체협약은 전근로자에 대하여 직률적 구속력을 갖게 된다.

또한 사용자가 특정 노조원들에 대하여 달리 대우하는 것은 부당노동행위를 구성할 수 있다. 또한 사용자가 단체협약이외에 비공식적으로 소수 노조와 맺은 협정은 50%를 넘은 노조들의 서명이 없으므로 무효로 된다.

#### ② 어용노조가 약 30%정도의 근로자를 대표하였으나 특정노조와 연합하여 50%를 형성한 경우

다시 나머지 노조들이 다른 정상적 노조들과 연합하여 새로운 안을 내놓거나, 정상적인 노조들이 어용노조가 피하는 협약안에 서명을 거부하여야 한다. 그러나 노조들이 서명하여 결과적으로 50%의 기초위에 협약이 체결되면 그것은 효력을 갖는다고 보아야 할 것이다.

#### ③ 어용노조가 근로자의 과반수의 지지를 얻는 경우

근로자의 선택에 따른 것으로 보아 그 노조가 체결한 협약은 유효한 것으로 인정하여야 한다.

(2) 직종별노조관련

① 초기업적인 업종별 노조와 기업별 노조가 하나의 기업 혹은 사업장에서 공존하는 경우

협약대상이 중복되지 않는 때에는, 업종별노조는 업종별 교섭을 하고, 기업별노조들은 기업별교섭을 한다. 협약도 업종별 협약과 기업별협약이 병존하는 것이다. 협약의 경합적 적용을 피하기 위하여 업종별 협약은 그 구속력의 범위를 오직 당해 업종별 조합에 가입한 자에 국한하여야 한다. 그리하여 업종별 협약은 그 업종별 노조에 가입한 노조원들에게만 적용되고, 그외의 근로자들은 기업별협약에 의하여 적용을 받게 하여야 한다고 본다.

협약대상이 중복되는 경우(기업별노조가 전근로자를 조직대상으로 하지만 상당한 근로자들이 한 업종을 중심으로 다른 업종별노조에 가입하고 있고 각각 기업별협약과 업종별협약이 효력을 발생하는 경우)에 특별법우선의 원칙에 따라 단순하게 기업별조직에 교섭권과 협약형성권을 우선시키는 결론을 내릴 수 없다고 보며, 오히려 각각의 교섭영역과 협약적용을 인정하여야 마땅하다. 마찬가지로 업종별노조와 업종별협약이 있지만 그 노조에 가입하지 않은 나머지 근로자들이 기업별노조를 설립하여 기업별 교섭과 협약체결을 이끄는 것도 부인해서는 아니된다고 본다.

협약이 실제적으로 경합하여 적용되는 경우에는 근로자에게 보다 유리한 조건 우선 원칙에 따라 협약경합문제를 해결하는 것이 타당하다.

한편, 업종별노조가 기업내에 지부를 설치하면, 그 지부에 교섭권을 위임하여 기업별노조와 동일한 지위에서 집단교섭에 참여하도록 한다. 이 때에는 기업별협약에 의하여 규율되도록 한다.

② 직종별노조가 한 기업내에만 존재하는 소규모이고 그 기업에 기업별노조들이 이미 존재하는 경우, 사용자의 교섭의무의 부담을 고려하여 독자적인 교섭요구를 인정할 것이 아니라, 기업별 단체교섭차원에서 교섭창구단일화의

원칙을 따르도록 해야 한다.

예외적으로 별도의 교섭을 요구할 만한 정당한 이유가 있는 경우 그 직종을 커버하는 기업단체협약에 대해 적용거부와 별도의 교섭기회가 보장되어야 한다고 본다. 즉 다른 교섭이나 단체협약과 다른 별도의 교섭요구를 할 수 있는 정당한 이유가 있어야 한다. 또한 이에 대하여 노동위원회의 사전승인을 받을 것을 요구할 수 있다고 본다. 예를 들면 ① 해당 직종별노조에게 국한하여 불리한 내용이 규정되거나 ② 법에서 보장하는 최저수준에 미달하는 내용의 협약체결, ③ 자기 노조의 존립보장을 위태롭게 하는 내용으로의 협약체결 기타 이에 준하는 이유가 있는 경우에는 근로자의 보호와 노조의 존립보호를 위해서 별도의 교섭이 인정되어야 한다고 본다. 그런 경우 당해 관련자는 노동위원회에 당해 노조의 교섭거부가 정당한 이유가 있음을 사전 승인받는 것이 필요하다고 생각된다. 바로 이런 승인을 얻은 경우, 사용자는 교섭에 응할 의무를 지게 된다.

### (3) 사업장노조관련

기업별노조가 존재하고 그 기업별노조에 의한 교섭과 단체협약이 있는 상황에서, 다시 사업장단위의 노조가 설립되는 경우, 당해 사업장을 단위로 하는 단체교섭과 단체협약의 형성은 가능하여야 한다. 交渉單位와 協約單位의 最小規模는 事業場이기 때문이다.

위와 같은 원칙하에서 새로운 사업장협약이 체결된 때부터, 기업별협약은 적용되지 아니한다. 새로운 사업장협약이 체결되지 아니한 때에는 계속해서 기업별협약이 적용된다.

한편 그 사업장협약이 체결된 때에도 그것은 오직 사업장에 대해서만 효력을 발휘하지, 나머지 다른 사업장에 효력을 미칠 수 없다.

## 다. 관련 사항

### (1) 노조 전임자의 임금문제

복수노조허용문제와 관련하여 먼저 노조전임자의 임금문제가 연계되어 논의되고 있다. 여기서는 간단하게 그 해결방법에 대한 입장을 소개하기로 한다.

노조전임자의 임금은, 당해 기업과 근로관계를 맺고 있어서 근로관계에 따른 근로자로서의 의무를 일부라도 이행한다고 볼 수 있는 기업내 노조전임자와 산별연맹에 파견된 노조전임자를 구분하여 고찰하여야 한다. 여기서는 기업별 노조나 교섭과 관련이 되는 기업내 노조전임자에 국한하여 고찰하기로 한다.

① 기업내 노조전임자는 기본적으로 회사의 직원이며, 회사와의 근로관계를 맺고 있다는 것이 외면되어서는 안된다. 또한 그는 직원으로서 자신의 의무를 부분적으로나마 이행하고 있는 점도 경시될 수 없다.<sup>129)</sup> 기업내 노조전임자는 기업질서 준수 의무, 정시출퇴근의무<sup>130)</sup>, 회사의 비밀유지의무, 경업금지 의무 등을 이행하고 있으며, 자신의 근로관계와 관련하여 자신의 학력, 직무능력, 훈련 등에 대하여도 고지할 의무를 따르고 있다. 이러한 노조전임자의 의무부분에 상응하게 사용자는 그 反對給付를 제공하여야 한다고 본다.

129) 이러한 근로관계에 기초하여 노조전임자의 의무와 보호를 인정한 판결례: 대판 1995.4.11, 94다 58087(한진중공업사건); 1993.8. 24 92 다 34926(대림자동차사건); 대판 1992. 2. 22. 92누 14502(쌍용양회사건, 업무상 재해 인정); 대판 1994.8.23, 94누 4264(한국전기통신공사 사건, 업무상 재해 인정 사건); 1995.11. 10, 94다 54566(노조전임자의 연월차 대체수당 요구인정) 등

130) 대판 1995.4.11, 94다 58087(노조전임자의 출퇴근에 대한 사규의 적용을 받는 다); 1993.8. 24 92 다 92다 34926(전임자라 할 지라도 사용자와의 사이에 기본적인 노사관계는 유지되는 것으로서 ..출퇴근에 대한 사규의 적용을 받는다)



② 또한 그가 수행하는 ‘노동조합의 업무는 사용자의 노무관리업무와 전혀 무관한 것이 아니고 안정된 노사관계의 형성이라는 면에서 볼 때에는 오히려 밀접하게 관련되어 있으므로’<sup>131)</sup>, 노조의 업무를 회사와의 대립관계에 있는 것으로만 보는 것은 잘못된 시각이며, 그런 대립적 관계만을 전제로 一切의 反對給付를 부인하는 것 또한 잘못된 판단이라 생각한다. 구체적으로 노조의 업무는 조합원 상담, 고충처리, 경조사에의 참여, 복리후생차원에서 공동협력 등과 같은 협력적 업무를 포함하고 있으므로, 이러한 부분에 있어서는 회사에게 이익이 되는 것이라고 보지 않을 수 없다. 따라서 이에 상응한 사용자의 對價支給이 있어야 할 것이다.

③ 이러한 관점에서 이미 판례는 수차례 노조전임자를 일반 근로자와 동일하게 보호하는 것을 긍정하여 왔다. 노조전임자의 노조업무수행중 과로로 인하여 얻은 질병을 업무상 질병으로 보았고(서울고법 1994. 7. 14, 94 구8015 환송판결 대판 1992. 2. 22. 92누 14502; 대판 1994. 8. 23., 94누 4264), 노조전임자의 연월차휴가에 대하여 그것을 사용하지 않은 경우 대체수당을 지급할 것을 명한 바 있다(대판 1995. 11. 10. 94 다 54566).

생각컨대, 노조전임자라고 하여 회사와는 무관한 초기업적인 노조를 상정하고 그 노조에서 일하는 노조전임자의 역할을 전제로 해서는 공정한 판단이 되지 못한다고 본다. 문제가 되고 있는 것은 企業別 勞組하에서 일하는 노조전임자이다. 그런 기업별 노조하의 노조전임자에 대해서는 그의 職場인 會社와의 密接性을 부인해서는 안되고, 그런 회사와의 밀접한 관계로부터 발생되는 그의 정당한 對價부분도 否認해서는 아니된다. 이런 점에서 노조전임자의 근로관계를 休職關係로 보는 견해에 찬동할 수 없고, 노조전임자가 일체의 급여를 청구할 수 없게 하는 것도 實際에 반한다고 본다.<sup>132)</sup>

131) 대판, 1995.4.11. 94 다 58087; 대판 1994.2.22, 92누 14502

132) 정부의 노동조합 및 노동관계조정법안(96년 12월/국회제출용) 제24조에 대하여 의문을 갖는다.

④ 물론 기업내 노조전임자의 노조업무중에는 회사의 업무와 무관한 업무로서 상부 노동단체와 관련된 활동이나 노조원교육과 관련된 업무도 있고, 회사와의 대립적인 관계가 되는 쟁의단계 이후의 조합업무도 있다. 이런 업무로 보낸 시간에 대하여 사용자에게 임금을 요구하는 것은 부적절하게 보일 수도 있다. 이런 점에서 사용자가 이런 부분에 대한 임금을 지급하기를 拒絶하는 것은 정당한 행위라고 볼 수 있을 것이다.

⑤ 그러나 이런 부분도 노조가 요구하여 사용자가 眞情으로 承諾하였고 이를 단체협약으로 確認할 경우, 그런 요구에 대한 사용자의 급부제공이 不當勞動行爲에 해당한다고 볼 수 없다. 왜냐하면 그런 사용자의 급부제공으로 인하여 노조가 어용이 된다는지 노조의 자주성이 침해된다고 볼 수 있는 實際的 根據가 없기 때문이다.<sup>133)</sup>

따라서 노조전임자에게 협약에 따라 임금을 지급하는 것을 노조의 자주성에 반하는 것으로서 不當勞動行爲에 해당된다고 보는 것은 매우 形式的 論理이며 實際的인 根據가 없다고 본다<sup>134)</sup>.

⑥ 외국의 예<sup>135)</sup>를 보면, ILO협약 제135호의 내용은 기업내 노조대표에 대하여 특별한 보호가 주어져야 하고(제1조), 기업내에서 그들이 업무수행을 할 수 있도록 적절한 편의가 주어질 것을 요구하고 있다(제2조). 또한 프랑스법에서는 기업내 노조전임자에 대한 법률규정을 두고 있으며, 그에 대해서는

133) 참고, 이에 관한 논란에 대하여 Wiedermann/Stumpf, Tarifvertragsgesetz, 1977, S.126. 이런 협약조항은 노조의 자주성에 반하지 않는다고 보는 학자와 자주성에 문제가 된다고 보는 학자가 있다.

134) 정부의 노동조합 및 노동관계조정법안(96년 12월/ 국회제출용) 제81조 4호에 대하여 의문을 갖는다. 이런 법제하에서는 만일에 사용자가 노조들에게 비공식적으로 임금을 지급한다하더라도, 적어도 당해 노조나 조합원은 구제명령을 신청할 실질적 이유는 없을 것이라고 생각된다.

135) 일본 및 캐나다의 전임자 임금지급에 관하여는, 김우영·강익구, “공공부문 단체협약 국제비교”, 산업관계연구(제6권 1996년 6월), 487면에서 488면 까지.

근로관계에 따른 임금 등 각종 급부제공은 당연한 것으로 문제가 되지 않고, 오히려 근로면제시간을 월단위로 부여한다(노동법전 제412-20조). 또한 단체협약으로 보다 노조에게 유리하게 노조대표를 보호하는 것을 법률규정은 막지 않음을 밝히고 있다(제412-21조).

요컨대, 노조전임 근로자는 자신의 근로관계에 따라 회사에서 요구하는 의무를 준수하고 있다는 점과 그의 업무는 회사에 대해 협력적으로 수행되는 것으로 회사에 유익이 되는 부분이 있는 점에서 본질적으로 사용자에게 반대급부를 요구할 만한 부분이 있다고 할 것이기 때문에 이런 부분을 일체 도외시하고 노조전임자가 하등의 급여를 청구하지 못하도록 금지하는立法은 정당하다고 보지 않는다.

또한 사용자가 자신의 동의나 승낙하에 노조전임에 임하게 하고, 그에 대해 계속해서 임금을 지급하는 것은 근로청구권에 대한 포기 내지 근로자의 근로의무면제(민법 제506조)로 보아 사법상 가능한 행위이며, 임금외에 별도의 추가적 금전이 주어지는 것이 아닌 이상, 노조의 자주성을 해치는 것으로 볼 만한 根據가 없기 때문에 노조의 자주성을 이유로 한 부당노동행위로 문제 삼는 것도 正當하지 못하다고 본다.

⑦ 복수노조로 인하여 노조전임자의 증가로 인해 사용자가 안게 될 과중한 부담을 더는 방안으로는 노조들과 사용자간의 합의에 의하여 이에 대한 적절한 규모를 창출해 내는 것이 가장 적합한 방법이며, 이를 위해서는 객관적으로 적정한 정도를 파악하여 노사간에 상호 설득될 수 있어야 할 것이다. 예를 들어 중소기업체에 2~3개의 노조에 딸린 전임자들이 다수 존재하고, 이들이 동등한 정도의 보호를 요구할 경우에는 완전전임 방식외에 2/3전임, 반전임, 1/3전임과 같은 부분적 전임방식도 논의할 수 있는 것이다. 그러나 그런 경우에도 그 전임자에게 임금을 지급하지 않겠다고 하는 것은 노사간에 합의를 도출할 만한 적절한 방안은 아니라고 보며, 반대로 전임자가 누리는

근로면제의 폭을 줄이자는 방안이 보다 적절한 방안이고 보편적인 방안이라고 생각한다.

이와 같다고 본다면 전임자의 임금지급으로 인한 사용자의 부담이 복수노조를 반대하는 절대적인 이유는 될 수 없다.

## (2) 경영참가문제

사업장단위의 복수노조하에서 경영참가를 실시할 경우에는, 현행 규정을 그대로 따를 수 없는 사항들이 있다. 왜냐하면 현행 노사협의회법은 단일한 노조를 전제로 하기 때문이다. 따라서 복수노조를 전제로 하는 경영참가 시스템이 새롭게 고려되어야 한다.

① 먼저 사업장단위의 복수노조체제하에서도 노조간에 共同協力關係가 형성된다면 다양한 종류의 근로자들을 대변하여 독일의 경영협의회가 전 근로자를 대표하는 것과 같은 기능을 할 수 있을 것이다.

② 다만 경영참가를 수행하는 근로자위원의 선임에 있어서는 각 기업별 노조들은 자신의 노조지지율(예: 노조가입률)에 따라 경영참가위원의 임명권을 확보하거나, 노노간 합의에 의하여 근로자위원을 임명할 수 있도록 하여야 한다. 이와 달리, 노동조합이 근로자위원의 추천권을 갖고 당해 근로자들이 근로자위원을 선출하는 프랑스 방식을 고려할 수 있으나, 이런 경우에는 선출된 경영참가 근로자위원이 노동조합에 의한 견제를 받지 않고 그 영역을 확대하여 기업내에서 단체교섭을 위주로 하는 노조와 경영참가를 위주로 하는 근로자위원이 동등하게 二元的으로 존재하는 결과가 될 수 있다. 나아가 이런 組織 二元化에서는 勞組는 複數로 分化되어 있는 반면에 경영참가 근로자대표는 全勤勞者를 代表한다는 점에서 勞組보다 우월한 지위를 점하게 될 소지가 있다. 노사관계는 기본적으로 노동조합과 사용자의 自主的 勞使關係

가 根幹이 되어야 한다는 점에서 이런 현상은 용인하기 힘들다. 결국, 노조가 복수노조하에서 계속 근로자보호의 기능을 제대로 하기 위하여는 경영참가 勤勞者委員의 指名權을 노조가 보유할 필요가 있다고 본다.

③ 다음으로 복수노조하에 노사협의회나 경영협의회에게 共同決定의 機能을 인정할 것인가의 문제가 있다.

생각컨대, 복수노조하에서는 노사협의회는 共同協力機構로서 經營協議, 情報要求의 기능만으로 제한되고, 共同決定의 기능은 勞組에게 남아 있는 것이 필요하다고 본다. 왜냐하면 만일에 노사협의회가 共同決定의 기능을 수행할 경우, 공동결정 사항은 사실상 단체교섭 사항과 명백히 구별되지 못하는 가운데, 團體交渉 事項을 축소시킬 수 있기 때문이다. 사업장단위 내지 기업별 단위에서는 勞動組合이 共同決定사항을 團體交渉에서 다룰 수 있어야 하며, 다만 이것은 任意的 交渉事項으로서 爭議의 對象에서 제외하고 노사간의 調停과 仲裁의 對象으로 할 수 있다고 본다.

④ 기본적으로 共同協력을 기초로 하는 經營參加에 있어서는 노사간 意見의 不一致나 共同決定 事項에 대한 意見의 不一致도 파업이나 직장폐쇄로 해결할 수 없다.

⑤ 장기적으로는 노동조합세력의 중심이 기업내 조직에서 초기업 조직으로 상당부분 이전된 단계에서 그 노조로서의 역할을 덜게 되는 기업내 조직들이 독일식의 공동결정 중심의 경영참가를 수행할 수 있도록 하는 것이 바람직하다고 본다.

## 第 5 章

### 結 論

복수노조주의(pluralisme syndical)는 근로자의 단결선택의 자유를 보장하고 노조가 근로자를 위주로 활동하고 존재하게 하는 점에서 매우 중요하고도 필요한 이념이다. 단일노조주의는 노사관계를 간단 명료하게 하는 이점은 있으나 개개 근로자들의 요구나 의사를 반영하는 데는 미흡하다. 그러나 반대로 복수노조체제는, 위에서 소개한 프랑스의 예에서나 지금까지 고안해 보았던 우리나라의 단체교섭방식에서나, 보다 복잡한 교섭시스템을 수반하는 것은 틀림없다.

복수노조체제는 이처럼 장점과 단점을 갖지만, 무엇이 더 중요한가 하는 판단에서, 개개 근로자를 존중하고 근로자를 중심으로 하는 노사관계를 형성하는 것이 21세기를 맞이하는 오늘날 더욱 중요한 부분이라고 결정한다면, 복수노조주의가 선택되고 보장되어야 한다.

이러한 입장에서 複數勞組主義 理念에 충실하게 모든 少數勞組에까지 交渉의 機會를 보장할 수 있는 단체교섭방식에 대하여 모색하였다. 동시에 使

用者の交渉履行能力도 감안하여 적절한 방안을 고려하였다. 복수노조체제를 확고하게 보장하는 나라가 프랑스이므로 그 나라의 기업별 단체교섭을 모델로 삼아 우리에게 적합한 형태를 찾아 보았다.

그 방안에 있어서는 먼저 “교섭창구단일화”의 원칙이 필요하다고 보며, 노조들의 교섭진행이나 교섭결과로서 단체협약의 체결은 당해 기업의 “勤勞者過半數”의 支持(Principe majoritaire/Mehrheitsprinzip)를 전제로 하여 이뤄져야 한다고 본다.

이를 구체화하는 내용으로는, 交渉時期를 單一하게 하고 하나의 團體協約만을 형성한다는 전제속에서 사용자가 年例的으로 交渉을 開催하고 노조들을 召集할 의무를 부과하는 것이 필요하다고 보았고, 노조들에게는 相互協力義務로서 共同으로 團體交渉에 임하고 團體協約의 締結에 協力하도록 이끄는 것이 필요하다고 보았다. 이런 관점에서 교섭에 불참한다든지 교섭에서 탈퇴한다든지 하는 경우에는 交渉機會의 拋棄로 보는 것이 적절하다고 생각한다.

또한 이런 과정에서 나오게 되는 團體協約은 적어도 그 協約과 직접 관련을 갖는 근로자(다른 협약이 없으면 사업장내의 전근로자가 된다)의 過半數의 支持를 받고 있어야 하며, 이런 요건은 여러 소수노조가 연합하여 과반수를 구성할 경우에도 충족된 것으로 보아야 한다. 이렇게 해서 나오는 단체협약은 사업장에 하나만 존재하여 非組合員을 포함한 모든 勤勞者에게 적용되어야 할 것이다.

교섭의 결렬시 직접연관이 되는 단체행동권의 행사에 있어서도 파업결의는 어느 한 노조에 의해서 행사될 수 있어서는 아니되고 당해 기업 내지 사업장 단위의 노조들에 의하여 共同으로 行使되는 것을 원칙으로 하여야 할 것이다. 즉 파업결의는 당해 組合員의 지위를 가진 勤勞者들의 過半數 贊成을 요건으로 할 수 있다고 본다.

이와 같은 기업별 복수노조하에서 단체교섭의 방안은 소수노조에게 교섭 기회를 제공한다는 점에서 소수노조가 갖는 헌법상의 단체교섭권을 최대한 존중한다는 점에서 특징이 있다고 본다. 또한 위와 같이 단체시기를 단일하게 하고 하나의 단체협약을 기본으로 하는 방안은 사용자의 교섭응락요구를 적절한 수준으로 요구하고 협약의 경합과 해석상의 분쟁을 최소화하여 노사관계를 안정적으로 이끈다는 특징을 갖는다.



• 부록 1 •

기업 또는 사업장 단위의 단체교섭과 단체협약에 관한 특례(안)

지금까지 서술한 ‘복수노조하에서의 단체교섭 방안’에 대하여 법안형식으로 정리해 보았다. 이 부분은 본 연구자의 개인적 견해로서 한국노총의 공식적 견해가 아님을 밝혀둔다.

본 법안은 현행 노동조합법 제3장 단체협약 부분을 제1절과 제2절로 구분하여 제1절에는 현행 규정을 포함시키고 제2절에는 ‘기업 또는 사업장 단위의 단체교섭과 단체협약에 관한 특례’를 설치하는 것이 적절하다고 생각된다. 따라서 이를 간략하게 표현하면,

노동조합법 제3장 ‘단체협약’을 → 제3장 ‘단체교섭과 단체협약’으로 바꾸고,

제1절 통칙규정

(현행 노조법 제33조 내지 제38조)

제2절 기업 또는 사업장 단위의 단체교섭과 단체협약에 관한 특례

(제38조의 1 내지 제38조의 10)를 두는 것이다.

**제2절 기업 또는 사업장 단위의 단체교섭과 단체협약에 관한 특례**

제38조의 1 (복수노조하에서 기업 또는 사업장 단위의 단체교섭) 기업 또는 사업장에 복수노조가 있는 경우, 기업 또는 사업장 단위의 단체교섭(이하 본절에서 “단체교섭”이라고 한다)은 노동조합들과 사용자

간의 단일화된 교섭으로 실시하며, 하나의 공동된 단체협약의 체결을 목적으로 한다.

제38조의 2 (노조의 단체교섭권과 사용자의 단체교섭의무) ① 기업이나 사업장에 설립된 모든 노동조합은 단체교섭에 참여할 수 있다.

② 사용자는 매년 노동조합의 요구에 따라 단체교섭에 응하여야 할 의무를 부담한다.

제38조의 3 (단체교섭의 요구) ① 각 노동조합은 매년 사용자에게 제38조의 1에서 정한 단체교섭을 요구할 수 있다.

② 노동조합의 단체교섭요구를 받은 사용자는 그 요구가 있던 날로부터 2주일 이내에 단체교섭을 개최하여야 하고, 1주일 이내에 모든 노동조합들에게 소집을 통보하여야 한다.

③ 제1항의 교섭요구에 따른 단체교섭에 참여할 수 없거나 다른 교섭시기를 정하여야 할 이유가 있는 노동조합은 이를 서면으로 작성하여 소집을 통보받은 때로부터 3일 이내에 사용자에게 제출하여야 한다. 동 이의문서를 접수받은 사용자는 근로자 과반수의 지지를 받는 노동조합이나 노동조합연합의 동의하에 새로운 교섭일자를 정하여야 한다.

④ 전항의 근로자 과반수의 지지 여부는 노조의 조합가입률에 의하여 판단하며, 소규모 노조들이 연합하여 교섭에 참여하는 경우 각 노조 조합가입률을 합한 결과 근로자의 50%를 초과한 때에도 근로자 과반수의 지지를 받는 것으로 본다.

⑤ 제3항의 이의문서를 제출함이 없이 교섭에 참여하지 아니하거나, 근로자의 과반수의 지지를 받는 노동조합이나 노동조합연합의 동의하에 새로이 정하여진 교섭일자에 참여하지 아니한 노동조합에 대하여는 사용자는 교섭의무를 부담하지 아니한다.

제38조의 4 (노동조합 교섭대표) 노동조합이 단체교섭에 참여하는 경우, 그 교섭대표로는 勞組의 代表者를 포함하여야 하며 이외에 각 勞組가 選任하는 교섭위원을 참석시킬 수 있다. 교섭위원의 수에 대하여는 단체협약으로 정한다.

제38조의 5 (단체교섭의 진행) ① 노동조합은 단체교섭의 원만한 진행을 위하여 상호협력하여야 한다.

② 단체교섭에서 노동조합간에 주장의 불일치가 있는 경우에는 노동조합은 노조간조정회의를 개최하여 의견을 조정한다.

③ 노조간 조정회의의 조정안은 근로자의 과반수의 지지를 받는 노동조합이나 노동조합연합의 의사에 반할 수 없다.

④ 전항에서 근로자 과반수의 지지 여부는 제38조의 3 제4항과 같이 노조의 조합가입률에 의하여 판단한다.

⑤ 사용자는 노조간 주장의 불일치가 있는 경우에 그 의견의 조정을 노조에 대하여 요구하고, 교섭에 응하지 아니할 수 있다.

⑥ 사용자는 노조간 조정회의에서 조정안이 나오거나, 조정안이 나오지 아니할 경우, 근로자의 과반수의 지지를 받는 노동조합이나 노동조합연합의 의사가 결정된 때에는 다시 교섭에 응하여야 한다.

제38조의 6 (노동조합의 협약체결능력) ① 노동조합은 근로자 과반수의 지지를 받거나 다른 노조와 연합하여 근로자 과반수의 지지를 받는 경우에 단체협약을 체결할 수 있다.

② 전항에서 근로자 과반수의 지지 여부는 제38조의 3 제4항과 같이 노조의 조합가입률에 의하여 판단한다.

제38조의 7 (단체협약의 체결) 단체협약은 서면으로 작성하며, 협약체결능력이 있는 노동조합과 사용자가 서명날인하여야 한다.

제38조의 8 (단체협약의 구속력범위) ① 단체협약은 서명날인한 노동조합과 사용자를 구속한다.

② 사용자가 단체협약에 구속되는 경우, 당해 단체협약은 사용자가 체결한 모든 근로계약에 적용된다.

※ 참고 제38조의 8 제2항이 설치될 경우, 현행 제37조(일반적 구속력) 조항은 삭제될 필요가 있다.

제38조의 9 (조합가입률의 확정 및 관리) ① 각 노조의 조합가입률은 매년 12월 31일을 기준으로 확정하며, 다음 해 1년 동안 효력을 갖는다.

② 각 노조는 조합가입률을 지체없이 행정관청에 신고하여야 하며, 이에 대하여는 시행령으로 정한다.

제38조의 10 (업종별 내지 산별 교섭과의 관계) ① 동 절에서 정하는 규정은 노사간에 초기업적으로 실시되는 업종별교섭, 산별교섭 등 여타 교섭에 영향을 미치지 아니한다.

② 사용자가 기업별 내지 사업장별 협약외에 다른 단체협약을 체결하여 근로자에게 여러 단체협약이 경합하여 적용되는 경우에는, 가장 유리한 조건을 우선하여 적용한다.

※ 참고, 이외에 복수노조하에서 노동쟁의에 대한 결의 및 쟁의행위의 결의에 관련하여 노조법 제19조 1항 8호, 노쟁법 제12조 1항을 개정할 것인지 아니면 현행법의 해석에 의하여 해결할 수 있는지에 관한 논의가 필요하다고 본다. 논의가 아직 이뤄지고 있지 않기 때문에 법안으로 정리하지 아니하였다.

• 부록 2 •

프랑스 노동법전 중 단체교섭과 단체협약에 관련된 부분의 번역

프랑스 노동법전은 9개의 卷(livre)으로 편성되어 있다. 제1권은 노동에 관련된 노사간의 합의로서 근로계약과 단체협약에 관하여 다루고 있고, 제2권은 근로조건, 제3권은 일자리와 고용, 제4권은 근로자들의 직업단체, 대표, 참가 및 이익, 제5권은 노사간의 분쟁, 제6권은 노동 입법과 규정에 대한 감독, 제7권은 몇몇 특정 직업에 대한 특칙, 제8권은 해외 지방(식민지)에 대한 특칙, 제9권은 상설교육분야에서의 지속적인 직업연수를 규정하고 있다. 동 법전에서 기업별 교섭과 협약을 포함하고 있는 **제1권 제3편 노동에 관한 단체협약과 단체협정** 부분(제131-1조에서 제137-1조까지)을 번역하여 소개하고자 한다. 원문은 Le code du travail annoté, la villeguérin édition, 1996 이다.

### 제 3 편

#### 노동에 관한 단체협약과 단체협정

(Art. L. 131-1 ~ Art. L. 137-1)

#### 제1장 적용범위

Art. L.131-1조

본 편은 사용자와 근로자간의 집단적 관계를 규정한다; 본 편은 고용 및

근로의 조건과 노동자의 사회적 보장 전부에 관한 노동자들의 집단적 교섭권의 행사에 관한 규칙을 정한다.

Art. L.131-2조

(생략/주요내용 : 본 편의 규정은 민간부문 및 공공부문의 근로자들에게 적용함)

Art. L.131-3조

농업적 직업에 관하여, 본 편에 의하여 노동부장관에게 부여된 권한은 동 장관과의 합의하에, 농업부장관에 의하여 시행된다.

## 제2장 노동에 관한 단체협약과 단체협정의 성질과 효력요건

Art. L.132-1조

노동에 관한 **단체협약**(convention collective)은 관계되는 모든 직종부류에 대하여 동 법전 Art. L.131-1에서 정한 사항 全部를 다룰 수 있다. **단체협정**(accorde collective)은 이러한 범주에서 하나의 주제 혹은 특정된 주제를 다룰 수 있다.

### 제1절

#### 통칙규정

Art. L.132-2조

노동에 관한 단체협약이나 단체협정은 다음과 같은 **당사자**간의 행위(acte)

로서 서면으로 작성될 것을 효력요건으로 한다 :

- 일방 당사자로는 본 노동법전 Art. L.133-2조에 따라 전국적 차원에서 대표성이 있는 것으로 인정되는 하나 또는 다수의 노조조직, 혹은 동 전국적 노조조직에 가맹되어 있는 노조조직, 혹은 당해 협약과 협정의 적용범위에서 대표성을 입증한 노조조직
- 타방 당사자로는 하나 혹은 다수의 사용자조합조직, 혹은 기타 제반 사용자단체 혹은 하나 또는 다수의 개별 사용자

1901년 7월 1일의 법률규정에 따라 설립되고 단체협약 및 단체협정을 위하여 교섭 전권을 가진 사용자협회(associations d'employeur)는 본 장에 의하여 교섭권한을 부여받는 조합조직과 동일하게 취급된다.

#### Art. L.132-2-1조

노동에 관한 단체협약이나 단체협정 및 기업 혹은 사업장의 협약은 **불어**로 기재되어야 한다. 외국어로 쓰여진 어떤 협약규정도 그 규정에 대해 이의를 제기하는 자에게 대항할 수 없다.

#### Art. L.132-3조

전 조에서 언급한 조직의 대표자(représentant)는 그가 대표하는 조직의 이름으로 다음과 같은 부분에서 체결행위를 할 수 있다 :

- ① 동 조직의 정관에 관한 약정(stipulation statutaire)
- ② 동 조직에 의한 특별한 심의(délibération)
- ③ 동 조직의 조합원들에 의하여 개별적으로 그 대표에게 부여된 명시적인 특별한 위임사항

사용자집단은 그 심의의 방식을 스스로 결정한다.

#### Art. L.132-4조

노동에 관한 단체협약과 단체협정은 법률과 명령에서 정한 규정보다 근로자들에게 **보다 유리한 규정**을 유효하게 포함할 수 있다. 그 규정은 법률과

명령에서 정한 공공질서적 규정들을 벗어나 달리 정할 수 없다.

Art. L.132-5조

노동에 관한 단체협약과 단체협정은 그 **지역적 및 직종별 적용범위**를 규정한다. 직종별 적용범위는 경제적 작업(en terme d'activité économique)에 따라 한정되어야 한다.

그 적용범위가 전국적인 노동에 관한 단체협약과 단체협정은 그 적용범위가 해외의 지방(식민지/département)을 포함하는지 여부를 밝히도록 한다.

추가협정(avenant)이나 부속서(annexe)의 적용범위가 그 추가협정이나 부속서가 변경 혹은 보완하는 단체협약이나 단체협정의 적용범위와 다를 경우에는, 동 추가협정이나 부속서의 적용범위는 위 항에서 정한 규정(단체협약 및 단체협정의 적용범위)에 일치하도록 정확하게 정해져야 한다.

Art. L.132-6조

노동에 관한 단체협약이나 단체협정은 기간을 정하여 혹은 기간을 정하지 않은 상태로 체결될 수 있다. **기간을 정한 단체협약이나 단체협정**은 기간의 만료에 도달한 경우, 반대의 정함이 없으면, 기간을 정하지 않은 단체협약이나 단체협정과 같이 계속하여 효력을 발생한다.

단체협약이나 단체협정은 일정한 기간을 정하여 체결된 경우, 그 기간은 5년을 초과할 수 없다.

Art. L.132-7조

노동에 관한 단체협약이나 단체협정은 그 협약, 협정 등이 **改正**되어 질 수 있는 형태와 시기를 정한다.

Art. L.132-2조의 대표적 노조조직으로서, 단체협약이나 단체협정의 당사자이거나 Art. L.132-9조에 따라 협약에 가입한 노조조직은 단체협약이나 단체협정의 **개정에 관한 추가협정**에 서명할 수 있는 자이다.

본 조의 I에서 III까지 규정하는 거부권의 행사는 예외로 하고, 전항에서



말한 하나 내지 다수의 근로자노조조직에 의해 서명된, 단체협약의 개정에 관한 추가협정은 현행 노동법전 Art. L.132-10조에서 정한 조건하에서 그 추가협정이 개정하거나 그 추가협정과 相馳될 수 있는 단체협약이나 단체협정상 규정을 적법하게 대체할 수 있다.

I. 위의 II, III에서 규정하는 조건에서 거부권의 행사를 허용하는 개정 관련 추가협정이란, 그 추가협정의 기초가 되는 단체협약이나 협정의 적용에 의해 근로자들이 향유하는 개별적 혹은 집단적 이익을 축소하거나 배제하는 것을 말한다.

II. Art. L.132-2조의 대표적 노조조직들은, 기업 혹은 사업장별 단체협약이나 단체협정의 개정에 관한 추가협정의 서명자가 아닌 경우에, 최근의 기업위원회 선거나 그것이 없는 경우에는 종업원대표선거에서 등재된 선거인의 과반수의 지지를 얻었던 조직일 것을 조건으로 하여, 그 추가협정이 서명된 때로부터 8일 이내에 동 **추가협정의 효력발생에 대하여 거부**할 수 있다.

III. Art. L.132-2조의 대표적 노조조직으로서 업종별 협약이나 혹은 직종별 협정이나 직종간 협정의 서명자 혹은 加入者는 동 협약이나 동 협정의 발효일로부터 15일 이내에 동 협약이나 동 협정의 개정에 관한 추가협정의 발효에 대하여 거부할 수 있다. 업종별 협약이나 직종협정 혹은 직종간 협정에 가입한 노조조직에 의한 반대는 동 가입이 동 개정관련 추가협정을 위한 교섭개최일 이전에 이뤄진 경우에만 인정된다.

이러한 거부는 위와 같이 정의한 노조조직들의 과반수에 의하여 나온 경우에만 그 효력을 발생시킨다.

본 항의 규정은 관련 단체협약과 단체협정에 연관되는 대표적 노조조직들의 전체에 의하여 체결한 동 협약과 협정의 개정과 관련하여, 특별히 다른 정함이 없는 경우에만, 적용이 될 수 있다.

IV. 동 거부는 문서로서 이유가 표시되어야 한다. 동 거부는 불합의사항을 적시한다. 동 거부는 동 추가협정 서명자에게 통보한다.

거부에 의하여 파기된 본문은 작성되지 않은 것으로 간주된다. 본 조

의 제Ⅱ 및 제Ⅲ에서 정한 추가협정은 거부기간이 종료한 때에 비로소 기탁될 수 있다.

Art. L.132-8조

기간을 정하지 않은, 노동에 관한 단체협약과 단체협정은 서명당사자 (parties signataires)에 의하여 **解止(dénoncé)**될 수 있다. 동 협약과 협정은 해지될 수 있는 요건과 그 해지에 앞선 사전예고기간을 미리 정할 수 있다. 명시적인 약정이 없는 경우에는, 그 기간은 3개월로 한다.

해지를 하는 자는 단체협약과 단체협정의 나머지 서명자들에게 통고하여야 하고, Art. L.132-10조에 따라 기탁절차를 밟아야 한다.

해지가 일방 당사자인 사용자들 전원으로부터 혹은 역시 일방 당사자인 노조조직들 전원으로부터 나온 때에는, 단체협약이나 단체협정은 이를 대체하는 신 협약이나 협정이 발효될 때까지, 만일에 그런 협약이나 협정이 없는 경우에는, 사전기간이 만료된 때로부터 기산하여 1년간 계속하여 효력을 발생하고, 명시적으로 더 긴 기간을 정한 약정이 있으면 그 약정을 따른다.

해지가 서명사용자들의 일부에 의하여 혹은 서명노조조직들의 일부에 의하여 행하여진 경우에는, 서명한 다른 당사자들의 단체협약과 단체협정의 효력유지에 대하여는 장애가 되지 아니한다. 이러한 경우에 해지를 행한 자들에 대하여는 전항의 규정이 적용된다.

단체협약이나 단체협정이 서명사용자들의 전부 혹은 서명노조조직들의 전부에 의하여 해지된 경우에는, 새로운 교섭은 해지일로부터 3개월 이내에 관련 당사자들의 요구에 의하여 개최되어야 한다. 해지의 대상이 되는 분야와 관련하여 Art.L.132-14조에서 정한 조건속에서 단체협약 혹은 단체협정의 해지가 있는 사례에서, 관련 근로자들의 대표적인 노조조직중 어느 하나의 요구가 있는 경우에도, 이와 같다.

해지된 단체협약이나 단체협정이 위의 제3항에서 정한 기간내에 새로운 협약이나 협정에 의하여 보충되지 아니한 경우에는, 관련 기업의 근로자들은 당해 협약의 적용에 의하여 당해 기간의 만료시에 그들이 확보하였던 개인적

이익을 보유한다.

단체협약이나 단체협정의 적용이 합병이나 양도나 분할이나 작업변경 (changement d'activité)으로 인하여 특정 기업에서 이익이 제기된 경우에는, 당해 협약이나 협정은 본 조의 제3항 및 제6항에 따라 효력을 계속 발생한다. 이외에 이익이 제기된 기업에서는 각 사례에 따라 새로운 규정의 설정을 위해서 혹은 단체협약규정의 새로운 적용에 적응하기 위하여 새로운 교섭이 개최되어야 한다.

#### Art. L.132-9조

동 법전 Art. L.132-2조에서 말하는 모든 대표적 노조조직들은 **단체협약이나 기타 단체협정에 加入**할 수 있고, 사용자조합조직이나 사용자협회나 사용자집단, 혹은 개별적 사용자들도 동일하게 협약에 가입할 수 있다.

기존 협약의 적용범위에 들어오지 않는 사용자가 그 협약에 가입하려고 하는 경우에, 그 사안의 유형에 따라 Art. L.132조나 Art. L.132조-25조에 따르도록 한다.

이런 협약가입은 언제든지 협약의 유효기간(프랑스 노동법전 Art. L.132-8조)중에는 가입이 가능하고, 그 협약가입은 당해 단체협약의 원래 당사자에게 통보되고, 가입서류는 근면한 가입자가 5개의 사본을 협약기탁소에 기탁하도록 한다.

#### Art. L.132-10조

Art. L.742-2조의 규정에 영향을 미치지 없이, 단체협약 및 동 부속서는 근면한 당사자에 의하여 노동부장관에게 **寄託**하도록 하며, 농업직종에 관련된 협약 및 동 부속서는 농업부장관에게 기탁하도록 한다.

근면한 당사자는 그 부분 1부를 관할 지방노동위원회 서기에 기탁하도록 한다.

Art. L.132-26에서 정한 단체협약 및 협정에 관한 한, 그 체결일로부터 8일이 경과한 후에만 기탁하도록 한다.

반대특약이 없는 한, 당해 관청에의 기탁이 있는 때의 익일부터 동 협약문서(textes)는 적용될 수 있다.

기탁된 협약문서는 통신에 의하여 제공될 수 있고 그 부분이 교부될 수 있다.

## 제2절

### 업종별 단체협약과 직종 및 직종간 단체협정

Art. L.132-11조

**업종별 협약과 직종 및 직종간 협정의 적용범위**는 전국적, 지역적, 지역적이 될 수 있다.

직종협정이 업종별 협약과 지역적 및 직종적으로 동일한 적용범위를 가지는 경우에는, 직종협정은 그 업종별 협약에 포섭되며, 그 협약의 追加協定(avenant)이나 부속서(annexe)를 구성한다.

Art. L.132-12조

업종별 협약이나, 업종별 협약이 없는 경우에, 직종협정에 의하여 관련되는 조직들은 최소 **1년에 1회** 임금에 관한 교섭을 위하여 회의를 가지며, 임금등급을 개정할 필요성을 검토하기 위하여 **5년에 1번** 회의를 가진다.

임금에 관한 교섭은 최소한 1년에 한 번, 당사자에 의한, 당해 업종의 경제적 진전과 고용사정에 관한 심사의 기회가 되며, 고용의 진전과 특히 기간을 정한 근로계약과 임시근로의 파견에 관하여 1년 내지 2년 단위의 전망(prévision)에 대한 심사 및 이러한 전망에 따라 예상되는 예방을 위한 활동에 대한 심사의 기회가 되고, 필요한 경우에 각 분류별의 최저임금을 고려하는 가운데, 직종분류, 성별에 따른 실질임금의 진전에 대한 심사의 기회가 된

다. 이를 위하여 사용자측 당사자는 근로자조직에 대하여 적어도 교섭개시일 15일 전에 보고서를 제출한다. 이런 심사과정에서 사용자측 당사자는 노조조직에게 원인에 대한 모든 인식속에서 교섭을 가능하게 하도록 필요한 정보를 제공한다.

#### Art. L.132-13조

업종별 협약이나 직종별 협정이나 직종간 협정은 지역적으로나 직종별로 더 넓은 적용범위를 포괄하는 협약이나 협정의 규정들보다 **덜 유리한 내용의 규정**을 둘 수 없다.

**나중에** 당해 협약이나 협정보다 높은 수준의 협약이나 협정이 체결되어지는 경우에는, 당해 당사자들은 이미 체결되고 근로자들에게 덜 유리한 내용을 가진 협약의 조항들을 **조정(adapter)**하도록 한다.

#### Art. L.132-14조

업종별 협약이나 직종별 협정이나 직종간 협정의 **解止(dénonciation)**가, 당해 협약의 적용범위에 포함되는 **지역적, 업종별 분야(secteur)**에 대해서, 사용자측의 한 서명사용자나 근로자측의 한 서명조직에 의하여 행하여진 경우에는, 그 적용범위는 결과적으로 **변경(modifié)**되어진다.

#### Art. L.132-15조

협약의 적용범위에서 대표적인 노조조직이나 대표적인 사용자조직이 Art. L.132-9조의 조건하에서 업종별 협약, 직종별 협정, 직종간 협정의 조항 전체에 **加入**한 경우, 동 조직은 서명당사자들과 **동일한 권리와 義務**를 가진다. 또한 동 조직은 서명당사자들의 기관(Organisme) 내에 소개할 수 있고, 업종별 협약이나 직종별 협정, 직종간 협정에서 창설된 기구의 관리에 참여할 수 있다. 또한 동 협약본문의 수정이나 개정에 관한 교섭에도 참여할 수 있다.

Art. L.132-16조

**協約加入**이 기존 업종별 협약이나 직종협정이나 직종간 협정의 **적용범위** **밖에 있는 지역이나 직종**에 적용되는 경우에는, 그 협약가입은 Art. L.132-2조 규정에 의한 관계당사자들과 당해 협약의 원래 당사자들 사이의 集團合意形態를 위하여야 한다. 그 결과 당해 단체협약의 적용범위는 변경된다.

Art. L.132-17조

업종별 협약, 직종별 협정 혹은 직종간 협정은 교섭에의 참가나 동 협약이 설치한 특별한 실무회의에 참가하기 위하여 소환되는 회사종사 근로자가 **근로면제권**의 행사 방식에 관한 규정과 임금의 상실에 대한 보상 내지 동 임금의 유지에 관한 규정, 그리고 이동비용에 대한 보상에 관한 규정을 둔다.

동 협약은 노사로 구성된 해석위원회를 둔다.

### 제3절

#### 기업별 단체협약과 단체협정

Art. L.132-18조

본 절은 근로자의 기업내 교섭에 관한 권리의 행사를 위한 요건을 규정한다.

#### 제1 소절 총칙

Art. L.132-19조

기업별 단체협약 혹은 단체협정은 **사용자**와, 본 법 Art. L.132-2조에서 정

한, 기업에서 대표적인 **노조조직들**간에 체결될 수 있다.

단체협약 혹은 단체협정은 사업장별 혹은 사업장군별로 위와 (=기업수준과) 동일한 조건에서 체결될 수 있다.

Art. L.132-20조

기업별 교섭의 당사자인 각 대표적 조직의 **交渉代表(délégation)**에는 의무적으로 기업내 노조대표(délégué syndical)를 포함하여야 하거나, 노조대표가 다수인 경우에는, 최소한 2명의 노조대표를 포함하여야 한다.

각 조직은 자신의 대표를 企業內 勤勞者로 충원할 수 있으며, 그 수는 사용자와 전 항의 全勞組組織 사이에 체결된 합의에 따른다. 이런 합의가 없는 경우에는 그 勤勞者의 수는 노조교섭대표의 수를 넘지 못한다. 그러나 한 명의 勞組代表만을 둔 기업의 경우에는 그 勤勞者의 수는 2명까지 될 수 있다.

교섭에서 사용한 시간은, 통례적인 기한의 경우, 근로시간으로서 임금이 지불된다.

Art. L.132-21조

어떤 기업이, 그 기업의 본래장소에서 혹은 기업의 지휘를 받는 작업장에서, 외부 기업들에 속하는 근로자들을 사용하고 있는 경우에, **외부 기업들의 대표적 노조조직의 노조대표**들은 그 근로자들의 요청에 기하여, 그 교섭시에 참여한다.

Art. L.132-22조

Art. L.132-27조, Art. L.132-28조, Art. L.932-4조 이하의 규정에 영향을 미침없이, **교섭의 대상과 주기**(périodicité)는 Art. L.132-19조에서 정한 당사자간의 협정에 의하여 정해지며, 기업의 노조대표들 혹은 필요한 경우에 사업장의 노조대표들에게 제출되어야 할 정보도 동 협정에 의하여 정하여진다.

## Art. L.132-23조

기업이나 사업장의 단체협약은 당해 기업에 적용될 수 있는 업종별 협약이나 직종별 협정이나 직종간의 협정의 규정을 당해 **기업이나 사업장의 조건에 맞게 조정(adapter)**할 수 있다. 동 단체협약과 협정은 새로운 근로자들에게 더 유리한 조항들을 포함할 수 있다.

업종별 협약이나 직종별 협정 혹은 직종간 협정이 현행 지부에서 교섭된 협약이나 협정의 체결보다 나중에 적용되어지는 경우에는, 후자의 협약이나 협정의 규정은 결과적으로 조정되어진다.

## Art. L.132-24조

기업별 협약이나 협정에 있는 임금관련 조항은 당해 기업에 적용되는 업종별 협약(convention de branche)이나 직종별 협정나 직종간 협정의 임금가산분(majorations de salaires)에 관한 특별한 표본을 정할 수 있으나, 다만 기업별 협약상의 임금인상의 전체가 당해 근로자들의 앞서 말한 업종별 협약 등의 가산분의 적용에 따른 **인상분과 적어도 동일할 것**과 각 수준에 따라 정해진 최저임금보다 상회할 것을 조건으로 한다.

## Art. L.132-25조

한 기업이 업종별 협약이나 직종별 협정이나 직종간 협정의 지역적 혹은 직종적 적용범위에 들어오지 않는 때에 동 **단체협약에 加入**하려는 사용자는 이와 관련하여 교섭을 한 후 Art. L.132-19조에서 정한 기업내의 노조조직들의 동의를 얻어야 한다.

## Art. L.132-26조

법률이나 명령의 규정이 단체협약이나 협정으로 내용을 달리 정함을 허용하여 그 규정과 다르게 정한 條項이나 Art. L.132-24조에 의하여 직종별 혹은 직종간 협약의 임금규정과 다르게 정한 條項을 기업별 내지 사업장별 단체협약이나 협정, 혹은 그 추가협정(avenant)이나 부속서(annexe)에서 포함하고



있는 경우에는, 그 문제의 문서에 서명하지 아니한 노조조직은, 최근의 기업 위원회 선거나 그것이 없는 경우에는 종업원대표선거에서 등재된 선거인의 반수이상의 지지를 얻었던 조직일 경우에, 그 단체협약이나 협정 등이 서명된 때로부터 8일 이내에, **협약이 효력발생하는 것을 拒否**할 수 있다. 문제의 문서가 특정 직업종류만을 대상으로 하여 Art. L.433-2조에서 정한 선거인 직종에 관계하고 있는 경우에는, 효력범위에 포함되는 것을 拒否할 만한 자격이 있는 조직이란 당해 직종에서 등재된 선거인의 반수 이상의 지지를 얻었던 조직을 말한다.

그 거부는 서면으로 작성되어야 하고 이유가 설명되어야 한다. 그 거부는 협약당사자들에게 통보되어야 한다. 거부당한 문서는 작성되지 아니한 것으로 간주된다.

## 제2 소절 의무적 연례교섭

Art. L.132-27조

Art. L.132-2조가 정한 기준에 따른 대표적 勞組支部가 하나 또는 다수 설치되어 있는 기업에서는, 사용자는 매년 실제임금(salaires effectifs), 근로시간 및 동 시간의 편성, 특히 근로자의 요구에 의한 時間制勤勞의 시행에 대하여 **교섭에 임하여야 할 의무**를 부담한다. 이러한 교섭은 기업내 고용증진에 대한 당사자들에 의한 심의(examen)의 기회이며, 특히 사회보장법 Art. L.241-6-1에 의하여 그 소득과 보수가 가족보험분담비로부터 전부 혹은 일부 면제되는 근로자의 수, 기간을 정한 근로계약의 수, 임시근로자의 파견, 이해관계인에 의해 수행되는 근로일의 수, 기업내 고용에 관한 1년 내지 수년 단위의 예상보고(prévision)에 대한 심의의 기회이다; 동 교섭은 근로시간의 구성(formation)과 단축에 대하여도 정할 수 있다. 지난 교섭이후 12개월동안 후자(번역자주 : 사용자)로부터 교섭의 발의가 없는 때에는 단체교섭은 대표

적인 노조지부의 요구에 따라 Art. L.132-28조에서 정한 기한 내에 의무적으로 개최되어야 한다 : 노조가 제출한 교섭요구는 8일 이내에 사용자에게 의하여 타 노조들에게도 전달되도록 한다.

사업장, 사업장군을 포함하는 전항에서 언급한 기업에서는 이러한 교섭이 사업장 혹은 사업장군별로 실시될 수 있다.

Art. L.132-28조

노조조직의 교섭요구가 있을 때로부터 15일 이내에 사용자는 당사자들을 연례교섭에 **소집하여야** 한다.

제1차 회의시에 다음 사항을 정한다 :

- 사용자가 노조대표에게 제공하여야 할 정보, Art. L.132-27에서 정한 交渉事項과 관련되어 대표를 구성한 근로자들에게 제공하여야 할 정보; 동 정보에서는 남, 녀 근로자의 고용, 자격, 임금, 근로시간의 총량과 편성에 관한 상황의 비교분석이 가능하게 하여야 한다. 동 정보에서는 동 상황에 대한 이유가 적시되어야 한다.
- 장소와 회의일시

Art. L.132-29조

전 조에 따라 단체교섭이 진행중인 경우에, 긴급한 사정으로 정당화될 수 있는 때를 제외하고는, 교섭사항에 대하여 근로자집단에 관하여 일방적인 결정을 발할 수 없다.

교섭의 종결(terme)에 대하여 어떤 합의도 체결되지 않은 때에는 그 **불합의에 대한 調書**(procès-verbal)를 작성하며, 동 조서에서는 당사자들이 존중하는 제안(proposition)과 사용자가 일방적으로 적용하고자 하는 조치를 기재하여야 한다. 동 조서는 근면한 당사자에 의하여 Art. L.132-10조에서 정한 조건에 따라 기탁하여야 한다.

#### **제4절**

#### **11인 미만의 기업에 대한 특칙**

Art. L.132-30조

(생략/주요내용 : 10명 이하의 기업들을 대상으로, 직종차원 혹은 직종간, 지역별 단체협약을 체결할 수 있는 권한을 줌.

동 협약의 목적은 업종 내지 업종상호간 차원의 노사동수로 된 위원회 (commission)를 설치하는 것.

이 협약은 통상적인 요건하에서 성립하며, 당사자로는 사용자측에 개별 사용자나 사용자들, 혹은 사용자단체에 속한 사용자들이 있고 근로자측에는 전국적 조합연맹이나 동 조합연맹에 가입하여 대표성이 있다고 추정되는 노동 조합조직이나, 직접 대표성을 입증한 노동조합이 인정됨.

이런 협약의 목적은 근로조건에 관한 규율의 설정과 적용의 기능을 하는 것. 이것이 실패로 돌아간 때에는(계약에 의한) 개별적 규율로 갈 수 밖에 없음).

### **제3장 구속력확대의 자격이 있는 협약 및 협정과 구속력 확대절차와 확장절차**

#### **제1절**

#### **구속력확대의 자격이 있는 협약 및 협정**

Art. L.133-1조

업종별 협약이나 직종별 혹은 직종간 협정이나 그들의 추가협정서나 부속

서는, 구속력이 확대되어지기 위해서, 사용자단체조직과 당해 협약적용범위에 들어오는 노동조합조직의 각 대표자들로 구성되는 위원회에서 단체교섭이 이뤄지고 협약이 체결되었어야 한다.

노동부장관은 위의 조직들중 어느 하나의 요구에 의하여 혹은 그 직권으로, 전 항에서 규정한 바와 같이 동 노사로 구성되고 그 대표가 회의를 주재하는 동 위원회의 회의를 유도할 수 있다. 노동부장관은 위에서 정한 노사양측의 요구가 있는 경우에는 동 위원회를 구성하여야 한다.

#### Art. L.133-2조

조합조직의 대표성은 다음과 같은 기준에 따라 결정된다 :

- 조합원수
- 자주성
- 조합비납부
- 조합의 과거경력
- 점령기간동안 애국적 활동이다.

(사용자에 대한 자주성의 흠결은 대표성에 대해 이의를 제기하는 자가 입증책임을 부담한다. 그러나 나머지 사항에 대한 입증은 당해 노조가 부담한다 cass. soc. 22 juiellt 1981, BC V n.748; 24 février 1993, *RJS* 4/93, n. 416).

#### Art. L.133-3조

전국적 차원에서 대표적인 노조조직에 가맹되어 있는 조직이 아닌 다른 노조조직의 대표성을 결정하는 경우에는, 노동부장관은 그 조사를 재촉한다. 그 다른 조직은 자신이 처리하는 평가요소들을 제공하여야 한다.

#### Art. L.133-4조

(생략/주요내용 : 동 위원회의 구성에 대한 분쟁시, 처리방법)

Art. L.133-5조

(생략/주요내용 : 전국적 범위의 업종별 협약이 구속력확대가 되기 위해서 내용으로 갖추어야 할 사항(13가지))

Art. L. 133-6조

(생략/주요내용 : 지역적 범위의 업종별 협약이 구속력 확대가 되기 위해 갖추어야 할 사항)

Art. L. 133-7조

(생략/주요내용 : 구속력확대가 될 자격이 있는 업종별 협약이 그 내용에 포함할 수 있는 사항(7가지)).

Art. L. 133-8조 ~ Art. L. 133-17조

(생략/주요내용 : 구속력확대절차 - 노동부장관의 확대명령은 동 노사위원회 의 일정한 의견을 들은 후 에 발하여짐)

제4장 공업 및 상업의 성격을 가진 공기업과 공공사업장의  
노동에 관한 단체협약과 단체협정  
(Art. L. 134-1 ~ Art. L. 134-2)

제5장 노동에 관한 단체협약과 단체협정의 적용

Art. L.135-1조

현행 제3장의 규정에 따른 단체협약의 효력확장규정의 효력에 대하여 영

항을 미침이 없이, 근로에 관한 단체협약과 단체협정은 서명 당사자들과 그들의 구성원을 구속한다.

협약체결에 서명한 조직이나 집단에의 가입은 동 법전 Art. L.132-9조에서 정한 요건이 충족되는 한, 근로에 관한 당해 단체협약 및 단체협정에의 가입을 이끈다.

단체협약이나 단체협정에의 서명후 당해 사용자조직이나 집단으로부터 탈퇴한 사용자는 여전히 당해 단체협약에 구속된다.

Art. L.135-2조

사용자가 근로에 관한 단체협약이나 단체협정의 조항에 의하여 구속되는 경우, 동 조항은 사용자가 체결한 근로계약에 대하여 적용되며, 다만 보다 유리한 약정은 예외로 한다.

Art. L.135-3조

노동에 관한 단체협약과 단체협정에 구속을 받는 근로자조직들과 사용자 단체의 조직들 혹은 개별사용자들은 협약의 충실한 준수를 이끌기 위한 어떠한 행동도 취하여야 할 의무를 부담하지 않는다. 그들은 이러한 준수를 오직 협약이나 협정에서 명시적으로 정한 조치에 대하여만 담보한다.

Art. L.135-4조 ~ Art. L.135-5조

(생략/주요내용 : 각 협약당사자들의 소송능력)

Art. L.135-6조

(생략/주요내용 : 각 협약당사자들의 구성원들의 訴權)

Art. L.135-7조

(생략/주요내용 : 사용자가 단체협약서 부분을 기업위원회, 종업원대표, 노

조대표에게 제공하여야 하고, 일반 근로자가 열람할 수 있게 하여야 함)

Art. L.135-8조

(생략/주요내용 : 사용자는 매년 단체협약서의 변동사항에 대하여도 기업위원회, 종업원대표, 노조대표에게 제공하여야 함)

제6장 집단적 교섭을 위한 전국위원회  
(Art. L. 136-1 ~

제7장 종결규정  
~ Art. L. 137-1)

< 참고문헌 >

- 김수곤, “집단적 노사관계 : 어디로 가야 하나?”, 한국노동경제학회, 1996. 8.30.  
23면 이하.
- 김우영·강익구, “공공부문 단체협약 국제비교”, 산업관계연구(제6권 1996년  
6월), 487면에서 488면
- 김유성, 노동법 II, 1996.
- 김형배, 노동법, 1996.
- \_\_\_\_\_, “노동조합의 대표성과 제2노조의 문제”, 노동법학 제2집, 1989, 7면  
이하.
- 김형배 역, 집단적 노사분쟁의 규율에 관한 법률(번역서), 1990 (원전 : Birk,  
Konzen, Löwisch, Reiser, Seiter, Gesetz zur Regelung kollektiver  
Arbeitskonflikte (Entwurf), 1988).
- 노동부, 노동조합 및 노동관계조정법안-국회제출용, 1996년 12월.
- 노사관계개혁위원회, 노사관계법개정요강(안) 1996년 10월 14일 제11차 회의  
자료.
- \_\_\_\_\_, 노사관계법개정요강, 1996년 11월 7일 제14차 회의자료.
- 노사관계개혁추진위원회, 노동관계법 개정 요강, 1996년 12월 3일.
- 박상필, 노동법, 1994.
- 송강직 역, 片康 昇(저), 노동법, 1995.
- 오문완, “ILO 단결권협약과 복수노조문제”, 노동법연구, 1992.
- 윤성천, “노동조합법의 쟁점과 개정방향”, 세계화과정에서의 노동법 개정을  
위한 워크숍, 1994.
- 이달휴, “프랑스의 단체협약”, 노동법학 제5호 1995. 12, 177면 이하.
- 이병태, 최신 노동법, 1994.
- 이을행, 노동법, 1993.



이종복, “조합내 의사결정과정과 단체교섭”, 사법관계와 자율, 1993, 475면 이하.

조석을 역, 山口浩一郎(저), 일본의 노동조합법연구, 1996.

하경효, “ILO기본협약과 노동법 개정방향”, 노동법학 제4호, 189면 이하.

Biedenkopf, Grenzen der Tarifautonomie, 1964.

Couturier, Droit du travail, 2 / Les relations collectives de travail, 1994.

Duprilot/Fieschi-Vivet, Droit du travail, 1985.

F. Vischer, Der Arbeitsvertrag(Schweizerisches Privatrecht Band VII/1),  
Helbing & Lichtenbahn Verlag, 1994.

Franz Marhold, *Aktuelle Probleme des österreichischen Kollektivvertragsrechts*,  
S.736, 749.

Le code du travail annoté, 1996, la villeguérin édition.

Hanau/Adomeit, Arbeitsrecht, 10.Aufl., 1992.

Lyon-Caen, European Employment & Industrial Relations Glossary :  
France, Sweet & Maxwell, 1993.

Quefféléant/Philippon/Moulet, Le syndicat dans l'entreprise, 1989.

Rivero/Savatier, Droit du travail, 1993.

Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, Aufl.5, 1983.

Söllner, Grundriß des Arbeitrecht, 9. Aufl., 1987.

Wiedermann/Stumpf, Tarifvertragsgesetz. 1977.

Xavier Blanc-Jouvan, *la participation des travailleurs à la gestion des entreprises en droit français*, Mitbestimmung der Arbeitnehmer,  
1978, 33 ff.

Yves Chalaron, Négociation et accords collectifs d'entreprise, 1990.

[저자 약력]

• 주요약력

- 고려대 법대 법학과
- 고려대 대학원 법학과 박사과정수료
- 저작권 심의조정위원회 연구원('89 ~ '95. 3)
- 현 한국노총중앙연구원 책임연구원

• 주요저서 및 논문

- 비조합원의 연대금지불조항('90)
- 남북문화교류와 저작권('92. 12)
- 전자출판과 저작권('94. 12)
- 비조합원의 집단적 노동관계법상 지위('95. 12)
- 세계화의 흐름에대한 노동법적 대응(공저 '95. 12)

---

복수노조하에서의 기업별 단체교섭

---

1996년 12월 27일 인쇄

1997년 1월 1일 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