

# 단체협약 국제비교 I

- 단체협약에 의한 경영참가를 중심으로 -

김 상 호

한국노총 중앙연구원

본 논문에 수록된 모든 내용은 연구자 개인의 의견으로서  
본 연맹의 공식적인 견해가 아닙니다.

● ● ●  
발 간 사

“단체협약의 국제비교”는 지금까지 자주 행해지는 연구분야는 아닌 것으로 보인다. 국내 단체협약을 대상으로 분석한 자료는 자주 발견되지만 외국의 단체협약과 국내협약을 비교하는 일은 거의 눈에 띄이지 않기 때문이다. 그런데 한국노총중앙연구원에서 이런 단체협약 국제비교 연구논문이 나온 데 대해 반갑게 생각한다.

본 연구논문은 또한 ‘단체협약에 의한 경영참가’라는 부제를 가지고 협약비교의 결과로부터 단체협약에 의한 경영참가의 실체를 규명하고 있다. 실제로 우리나라에서는 단체교섭사항이나 협약내용이 단순한 근로조건 사항을 넘어서 매우 포괄적으로 다뤄지고 있음에도 불구하고, 노동법이나 노동관계에서는 ‘근로조건에 한정해서’ 교섭 및 협약대상을 제한하고 있다. 그러나 우리 헌법 제33조 1항에서 보장하는 노동3권에 의한 협약기능을 이와 같이 ‘근로계약’에 포함되는 근로조건 사항의 규율로만 좁게만 볼 것은 아니다. 오히려 21세기를 맞이하는 노사관계의 발전모습에 따라 아직 예상하지 못하였던 새로운 사항들도 다룰 수 있도록 개방된 상태의 것으로 이해하여야 할 것이다.

우리 노총은 근로자의 진정한 경영참가를 보장하기 위하여 지난해 경영참가법안을 마련한 바 있고 노개위에도 이를 제출한 바 있다. 근로자의 경영참가는 경제의 민주화와 근로자의 인격계발을 제고할 수 있다는 점에서 매우 중요한 노동법 제도라 할 것이다. 그러나 이런 근로자 참가제도가 기존의 자주적 노사관계나 정상적인 협약기능에 변경을 가져온다고는 생각하지 않는다. 오히려 노사간의 자주성과 협약기능을 튼튼히 하는 가운데 근로자 참가도 제대로 보장될 수 있고 그 의미도 살게 된다고 할 것이다. 따라서 이러한 관점을 견지하면서 ‘단체협약에 기초하는’ 경영참가의 가능성을 모색한 본 연구물은 적잖은 의의가 있다고 본다.

이러한 연구논문을 작성한 김상호 책임연구원의 노고를 치하하는 바이다. 그리고 그런 논문의 발표시 토론자로서 도움을 주신 한국노동연구원의 박종희 박사를 비롯하여, 논문작성에 직간접적으로 도움을 주신 프랑스 F.O. 전기연맹의 피에르 콘스탄틴씨, 김기우씨 등에게 감사를 표한다. 아무쪼록 많은 노동조합 동지들과 노동문제에 관심이 있는 분들에게 유용한 자료가 되기를 바란다.

1997년 7월

한 국 노 동 조 합 총 연 맹  
위 원 장 박 인 상

● ● ●  
요 약 문

우리의 노사관계는 자주적이며 협력적인 노사관계가 되어야 한다고 생각한다. 그러나 협력적 노사관계는 노사간의 자주적 관계가 확고하게 존립된 전제에서 전개 되어야 한다. 여기서 협력적 노사관계란 기업의 건전한 발전 및 근로자의 인격계발을 목적으로 하는 근로자의 경영참가를 보장하는 노사관계를 의미한다고 본다.<sup>1)</sup>

그런데 우리나라는 노동조합이 전반적으로 기업별형태를 취하고 있는 점에서 기업단위에서의 노동조합의 협약기능을 유지시키면서 근로자의 경영참가도 실현하도록 하는 것이 적절하다고 생각된다. 현재의 기업별 노사관계하에서 노사협의회를 강화하는 방향으로 (선출에 의한 근로자위원구성이나 공동결정사항의 확대를 통하여) 경영참가를 추진하는 것이 오히려 노동조합의 급속한 세력약화에 따른 협약기능의 저하, 그리고 조합의 협의회로의 대체 현상이 초래될 수 있기 때문이다. 따라서 기업별 노사관계가 전반적으로 형성되어 있는 한, 근로자의 경영참가도 노조의 주도하에서 단체교섭과 단체협약에 의한 협약기능의 확대차원에서 이뤄지는 것이 적절하다는 생각을 한다.

그러면 우리나라 협약제도하에서 과연 근로자의 경영참가가 실현될 수 있는지 살펴보아야 할 것이다. 여기서는 구체적인 협약조항을 가지고 독일과 프랑스의 협

---

1) 협력적 노사관계에 대한 일반적이고도 객관적인 정의가 내려진 바 없다. 연구자는 우리나라의 노사관계는 자주적, 협력적 노사관계이어야 한다는 점에서, '자주적'은 대립적·투쟁적 측면을 말하고, '협력적'은 비투쟁적이며 상호협조적인 공동이익추구의 측면을 말하는 것으로 이해한다. 노조가 과연 상반되는 양 성질을 유지할 수 있느냐는 비판(특히 중간발표에서 한국노동연구원 박종희 박사의 지적)이 있었지만, 이미 현행법에서 노동조합에게 양 기능의 수행을 부여하고 있는 점 (노동조합 및 노동관계조정법 제29조상의 노조의 교섭권한과 근로자참여 및 협력증진법 제6조 1항에 기한 노조대표의 당연직 근로자위원성과 노조의 위촉에 의한 근로자위원 구성에서 확인됨), 이런 양 노사관계를 이끌어가야 할 위치에 있으며, 실제에 있어서도 한국의 노동조합은 교섭 및 쟁의 시에는 대립적 자세를 견지하지만 이외의 평상적 시기에서는 협조적 자세를 견지하고 있다고 판단된다. 참고로 대법원 판례(1995.4.11., 94 58087; 1994. 2. 22 판결, 92누 14502; 1994. 8. 23 판결, 94 누 4264)에서도 노조의 대외활동이나 쟁의단계 이후의 활동에 대해서는 사용자의 업무와 무관한 것으로 보면서, 평상적인 노동조합의 업무에 대하여는 사용자의 노무관리와 밀접한 것으로 보고 있다.

약과 비교하는 일도 필요할 것이다.

**1.** 단체협약은 범규범이면서 동시에 노사협약당사자간의 계약이다. 이런 단체협약의 내용을 보면, 크게 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 부분, 협약당사자의 권리·의무를 정한 부분(이를 집단적 노사관계의 운영에 관한 부분으로 표현하기도 함)으로 나뉘고 이를 규범적 부분, 채무적 부분이라고 말한다. 또한 이런 부분은 소위 (의무적) 교섭사항으로서 사용자는 이런 사항에 관한 노조의 교섭요구에 대하여 응락할 의무를 부담한다.

이런 점은 우리나라나 독일이나 프랑스 모두 공통적으로 인정되고 있는 단체협약론이고, 구체적으로 한전협약과 독일주노동자협약, 프랑스전기·가스 전국규정에서 확인되는 내용이다(본문 23면; 50면; 98면; 104면 참조).

**1.1.** 그런데 이런 규범적 부분속에는 인사, 경영에 관한 사항도 포함될 수 있다. 한국에서는 그것이 근로조건에 직접적으로 영향을 미치는 한, 규범적 부분으로 보는데 큰 이견이 없다(김형배, 546면; 김유성 136면; 임종률, 416, 407면; 이병태, 174). 이런 점은 다른 나라에서도 공통적인 것으로 생각된다(독일의 경우, 내용규범 외에 채용규범, 종결규범을 포함; 프랑스에서는 雇傭條件을 협약내용으로 규정함, 본문 65면 참조).

실제에 있어서도 한전협약에서는 공개채용원칙(제17조), 직원의 이동범위의 제한(제28조), 기능직 직원의 승격(제29조), 승진(제30조), 감원시 조합과의 합의(제34조), 직무분류(제36조) 등을 포함하고 있었고, 독일 주노동자협약에서는 합리화조치로부터의 근로자의 보호협정(Rationalisierungsabkommen)에서 각종 노동기술이나 노동조직의 변경(경영합리화조치)으로부터 근로자의 일자리(Arbeitsplatz)를 보호하고 있었다(고지설명의무, 일자리보호의무, 보습훈련, 전환교육 등). 또한 프랑스 전기, 가스 전국규정에서도 종업원위원회를 설치하고 그 권한중에 채용, 승진 등에 대한 심의권을 보장하거나(제3조), 직접 승진(직군의 변경)과 진급(근속에 따른 승급)에 관한 구체적인 규율을 두고 있었다(제11조, 제12조).

이와 같은 근로조건에 직접적으로 영향을 미치는 부분은 어느 나라에서나 규범적 부분이자 (의무적) 교섭사항으로 파악된다. 특히 프랑스법전에서는 명시적으로

근로조건외에 雇傭條件을 협약규율대상으로 한다(제131-1조; 제132-2조).

**2.** 한편 단체협약에는 소위 制度的이라는 부분이 있다. 제도적 부분은 노사대립적 관계가 아니라 노사협력적 관계에서 상호 공동으로 제도와 조직을 운영하고 협조적 관계를 모색하는 협약부분이라고 할 수 있다.

좁게는 장학회의 설치(제85조), 공제회설치(제86조), 소비조합의 지원(80조)와 같은 공동제도(gemeinsame Einrichtung)가 이에 해당하고, 넓게는 (즉 제도적 부분을 집단적 노사관계를 제도적으로 규율하는 부분으로 이해할 경우) 노조의 경영에 대한 의견제출권(제94조), 사용자의 경영에 관한 정보제공(제95조), 노사협의회(제96조), 상호간 교섭 및 협의사항에 대한 비밀유지(비밀사항은 상대방과의 합의하에 공개함/제97조)도 제도적 부분에 속하게 된다.<sup>2)</sup>

**2.1.** 이런 부분들중 공제회의 설치나 장학회의 설치, 소비조합의 설치와 같은 부분은 소위 福利厚生이라는 명칭으로 “근로조건 기타 근로자의 대우”에 준하여 규범적인 효력이 있는 것으로 해석되고 있으나(김유성, 136, 159; 이병태, 192), 입법론적으로 이런 공동제도 부분에 대하여는 규범적 효력을 부여한다는 명시적인 규정을 두어야 하지 않는가 생각된다(참고 독일 단체협약법 제4조 2항).

한편 규범적 부분에 해당하는 “근로조건 기타 근로자의 대우”에 해당하는 사항은 (의무적) 교섭사항으로 인식되고 있는 바, 위와 같은 장학회의 설치, 공제회의 설치, 소비조합의 지원과 같은 부분도 약간의 의문은 없지 않으나, 역시 의무적 교섭사항으로 포함되고 있다. 그러나 깨끗하게 이런 부분도 명시적으로 규범적 효력이 미치는 부분으로 밝힌다면 (의무적) 교섭사항으로 보는데 의문이 없을 것이다.

**2.2.** 이런 협의의 공동제도에서 더 나아가 노조의 경영에 관한 의견제출권, 사용자의 경영정보제공, 노사협의회 구성, 상호간 비밀유지와 같은 부분은 노사간의 협력적 관계를 보장하는 제도적 부분이지만 이것은 債務的 效力만이 있다. 왜냐하면 개개 근로자들을 대상으로 하지 않으며 근로조건 기타 근로자의 대우에 해당된

---

2) 프랑스 전기, 가스 전국규정에서는 상호보조기금·사회활동기금을 설치하여 운영한다(동 협약 제22조 내지 25조 참조). 또한 생산에 관한 혼합위원회를 설치하여 경영참여를 보장한다(제33조).

다고 할 수 없기 때문이다(본문 104면).

또한 이 부분은 마땅히 단체협약에서 규율하여야 할 의무적 교섭사항에 해당된다고 생각되지 않는다. 이 부분은 기본적으로 노사간의 임의에 기초한 協助的 事項들이라고 보여지기 때문이며, 특히 이런 사항에 대하여 노사간의 주장의 불일치가 있을 경우, 爭議行爲를 행사하는 것은 어울리지 못하다고 보여지기 때문이다. 따라서 이 부분은 현재 任意的 交渉事項에 해당된다고 판단된다.

결과적으로, 團體協約의 制度的 部分중 상당한 조항들이 노사 대립적 관계에서 이익을 분배하는 것이 아니라 노사협력적 관계에서 공동의 이익을 추구하는 토대를 형성하고 있다고 판단된다.

**2.3.** 그러나 입법론적으로 단체협약에 의한 경영참가를 확립하는 의미에서는 이런 부분을 規範的 部分으로 包含하는 규정을 두는 것이 필요하다고 사료된다. 즉 독일 단체협약법에서 “경영조직법상 부분”을 규범적 부분으로 인정하는 것과 같이 우리도 이렇게 규범적 부분을 확대하는 것이 요청된다고 사료된다(프랑스의 경우에도 종업원대표제, 건강안전근로조건위원회, 기업위원회의 설치 운영 조항은 규범적 부분으로 평가한다: 이달휴, 193면).

또한 단체협약에 의한 경영참가를 확립하는 의미에서, 이런 사항은 의무적 교섭사항으로 포함시키는 것이 필요하다고 사료된다. 다만 이런 사항은 노사협력적 기초를 전제로 한다는 점에서 여전히 쟁의행위의 대상으로는 적절하지 않다고 보인다.

여기서 본 연구자는 의무적 단체교섭사항은 교섭권을 신장시키고 단체교섭의 기능을 강화한다는 점에서 가능한 한 확대하도록 하여야 한다고 생각한다. 다만 의무적 교섭사항 = 쟁의행위대상과 같은 인식은 재고되어야 하고, 오직 쟁의행위에 적합한 사항만이 쟁의대상으로 인정되는 것이 바람직하다고 생각한다(현행 노동관계조정법 제2조 5호를 기준으로 함).<sup>3)</sup>

---

3) 노동 3권을 근로조건의 유지, 개선을 위한 협약규범의 형성이라는 목적에 의한 유기적 관련성의 견해(김형배, 하경효 등)를 기본적으로 따르지만, 기업별 노사관계하에 있는 한국의 실정을 감안하여 단체교섭권과 단체행동권의 차별성을 강조하고자 한다.

**2.4.** 한편 노조의 대표성과 관련하여, 기업별노조가 전반적인 현 상황에서 노동조합은 그 단체협약이 근로자의 50% 이상에 적용되는 경우 전 근로자에게 구속력이 미치지 못하여 있기 때문에(노동조합 및 노동관계조정법 제35조), 결국 조합원만이 아니라 全勤勞者를 代表하는 결과가 된다는 점이 중요하게 평가되어야 한다고 생각한다.<sup>4)</sup> 이런 점으로부터 기업별노조는, 경영참가조직은 조합원만이 아니라 전 근로자의 경영참가를 보장하여야 한다는 원칙에도 충실할 수 있다고 본다.

다음은 이와 같이 노동조합의 단체교섭과 단체협약에 의한 경영참가가 확립될 경우, 노사협의회의 위치는 어떻게 되는가 하는 의문이 생기게 된다. 먼저 단체협약과 노사협의회의 의결사항간의 효력간 우위여부를 살펴보고, 노사협의회의 기능에 대해 고찰한다.

**3.** 단체협약의 규범적 부분은 근로계약이나 취업규칙에 우선할 뿐만 아니라 노사협의회에서 의결되는 문건에 대하여도 우선한다고 본다. 이것은 근로자참여 및 협력증진법 제5조의 내용이며, 비교법적으로 독일 단체협약법 제4조 1항이나 경영조직법 제77조 3항이나 제87조 1항의 내용이기도 하다.

그런데 단체협약의 채무적 부분은 노사협의회에서 의결한 사항과 당사자를 달리 하는 점에서 경합이 발생되지 않는다고 본다.

한편 단체협약의 채무적 부분은, 그것이 집단적 노사관계를 제도적으로 규정하는 부분일 경우, 근로자참여 및 협력증진법과 중복되는 사항을 내용으로 할 수 있을 것이다. 이 경우, 근로자참여 및 협력증진법이 강행규정이기 때문에 이런 단체협약의 채무적 부분에 앞선다고 생각된다.

그러나 근로자에게 보다 유리한 내용으로 근로자의 경영참가를 강화하는 내용인 경우에는 이는 근로자의 참여 및 협력증진법에 의하여 무효가 되지 않는다고 생각된다. 예를 들어 노사협의회의 회의를 매월 1회 갖도록 정하는 것은 유효하며, 노사협의회의 협의사항을 단체협약에서 의결사항으로 강화하는 것도 유효하다고 본다.

---

4) 참고, 김형배, 노동조합의 대표성과 제2노조의 문제(노동법학 제2호), 1989, 23면



4. 이와 같이 단체협약에 의한 경영참가를 강화하는 경우, 근로자참여 및 협력증진법은 어떻게 되는가? 생각컨대 노조가 설립되지 않은 미조직사업장에서 근로자의 경영참가를 보장하는 기능을 할 수 있을 것이다. 또한 조직사업장에서 노조가 단체교섭과 단체협약을 통해 경영참가를 제대로 하지 못하는 경우에 그 최저 한도를 형성하는 의미가 있다고 본다.

## 5. 기타 쟁점

임금교섭과 단체교섭을 통합하여 하나의 단체교섭, 하나의 단체협약으로 하는 것이 바람직하다는 의견이 있다(예, 김태기, 단체교섭의 실태 및 개선방안, 1996). 그러나 단체협약을 세분화하는 것이 일괄타결의 부담을 덜 수 있는 잇점도 있다는 것이 고려되어야 할 것이다. 한전협약, 독일의 주노동자 협약, 프랑스 전기·가스 전국규정 공통적으로 임금협약과 단체협약은 별도로 체결되고 있었다(본문 103면).

임금체계의 비교에 있어서 한전협약, 독일의 주노동자협약, 프랑스 전기·가스 전국 규정 모두 공통적으로 임금이 기본급여와 각종 수당으로 구성되어 있고, 직무급과 근속급에 의한 조직적 체계에 의하여 임금이 결정된다는 것이 확인되었다. 이런 점은 총액제나 연봉제와 같은 개별적 임금결정방식과 구별된다고 생각한다(본문 123면).

한전의 병가 및 휴직제도, 독일주노동자협약의 임금계속지불(Lohnfortzahlung), 프랑스전기·가스전국규정의 질병시 임금보장급부가 명칭만 다를 뿐 질병으로 인한 근로중단시 임금의 계속적 지급을 보장하고 있었다(한전 10개월; 독일 6주; 프랑스 1년-3년). 다만 우리의 경우 사용자의 휴직명령에 의한 임금계속지급제도를 질병발생시 당연히 청구할 수 있는 근로자의 정당한 권리 보장의 형식으로 발전시켜야 할 것이다(본문 142면).

## 목 차

제1장 서론 .....	1
1. 연구의 배경 .....	1
2. 단체협약에 의한 경영참가방식에 대한 고찰 .....	3
제2장 한국의 단체협약 .....	5
I. 단체협약의 내용과 효력 .....	5
1. 일반론 .....	5
2. 협약규율대상의 한계 .....	7
II. 한국전력공사 단체협약의 분석 .....	10
1. 한국전력공사 단체협약의 내용 .....	10
1.1. 협약의 구성	
1.2. 협약의 내용	
2. 한국전력 단체협약에 대한 분석 .....	21
2.1. 채무적, 규범적, 제도적 부분으로의 분류	
2.2. 근로조건에 관한 사항과 人事經營에 관한 사항으로의 구분	
3. 소결 .....	33
제3장 독일의 단체협약 .....	36
I. 단체협약의 내용 및 효력과 종류 .....	36
1. 일반론 : 채무적 부분과 규범적 부분 .....	36
2. 협약규율대상의 한계 .....	39
3. 단체협약의 종류 .....	41
II. 독일의 공공부문 "洲노동자 단체협약"의 분석 .....	43
1. 주노동자기본협약 .....	44
1.1. 협약의 구성	
1.2. 협약의 내용	
1.3. 내용의 분석	
2. 임금균일람단체협약 .....	57

2.1. 협약의 구성	
2.2. 협약의 내용	
2.3. 내용의 분석	
3. 주노동자기본협약에 따른 제21차 임금협약 .....	60
3.1. 협약의 구성	
3.2. 협약의 내용	
3.3. 내용의 분석	
4. 연방 및 주 노동자의 합리화조치로부터의 보호협약 .....	62
4.1. 협약의 구성	
4.2. 협약의 내용	
4.3. 내용의 분석	
5. 기타 주노동자협약 .....	67
6. 소결 .....	68
제4장 프랑스의 단체협약 .....	69
I. 단체협약의 종류와 내용 .....	69
1. 일반론 .....	69
2. 단체협약의 내용과 규율대상의 한계 .....	71
II. 프랑스의 “프랑스 전기 및 가스 전국규정”에 대한 분석 .....	74
I. 전기와 가스산업의 종업원에 대한 전국규정 .....	74
1.1. 협약의 구성	
1.2. 협약의 내용	
1.3. 내용의 분석	
2. 임금구조의 변경에 관한 1982년 3월 31일 협약 .....	112
2.1. 협약의 내용	
2.2. 내용의 분석	
3. 소결 .....	114
제5장 단체협약의 비교 .....	116
I. 협약체제의 비교 .....	116
1. 구성의 비교 .....	116
2. 채무적·규범적·제도적 부분으로의 구분 .....	117

II. 협약내용의 비교 .....	119
1. 총칙적 부분 .....	119
2. 노동조합의 존립 및 활동 보장부분 .....	120
3. 人事에 대한 부분 .....	122
3.1. 채용	
3.2. 전보 등 이동	
3.3. 휴직	
3.4. 승진	
3.5. 해고	
3.6. 감원	
3.7. 직무분류와 관리	
3.8. 포상과 징계	
3.9. 교육	
4. 근로조건 .....	137
4.1. 총칙적 부분 : 근로조건 결정 및 기준	
4.2. 임금	
4.3. 근로시간, 휴일 및 휴가	
5. 재해보상 .....	150
6. 안전과 보건 .....	151
7. 복리후생 .....	152
8. 단체교섭 .....	153
9. 경영 .....	155
10. 노사협의회 .....	156
11. 노동쟁의 .....	157
12. 기타 .....	159
12.1. 공민권 행사의 보장	
12.2. 현업원 특칙	
13. 부칙 .....	160
14. 한전협약, 독일의 주노동자협약, 프랑스 전기·가스 전국규정에 공통적으로 존재하는 사항 .....	161
15. 한전협약에는 있으나 독일의 주노동자협약, 프랑스 전기·가스 전국규정에는 존재하지 않는 사항 .....	162
16. 한전협약에는 존재하지 않으나 독일 주노동자 협약이나 프랑스 전기·가스 전국규정에 존재하는 사항 .....	163

16.1. 독일 주노동자 협약에서 특별히 존재하는 조항	
16.2. 프랑스 전기·가스 전국규정에서 특별히 존재하는 사항	
17. 소결 .....	167
제6장 단체협약에 의한 경영참가에 대한 고찰 .....	168
1. 단체협약에 의한 경영참가의 적법성 검토 .....	169
1.1. 교섭대상의 문제	
1.2. 근로자들의 대표성 문제	
2. 단체협약에 의한 경영참가의 한계 .....	172
2.1. 인사사항	
2.2. 경영사항	
2.3. 근로조건에 직접적인 영향을 미치지 않는 사항	
2.4. 근로계약사항으로 국한되는가?	
3. 의무적 교섭사항과 임의적 교섭사항의 구분 .....	177
3.1. 양자의 구분	
3.2. 의무적 교섭사항과 단체교섭의무	
3.3. 쟁점사항	
4. 임의적 교섭사항이 협약화한 경우 그 효력 .....	184
5. 노사협정과의 경합문제 .....	184
6. 소결 .....	186
제7장 결론 .....	189
주요참고문헌 .....	192

## 제1장 서론

### 1. 연구의 배경

한국의 노사관계를 어떻게 전개할 것인가? 이것은 모든 국민이 관심을 갖고 있는 문제이며 특히 이 분야에 관련되는 사람들의 공통의 과제이다. 이와 관련하여 대립적 노사관계를 협력적 노사관계로 전환시켜야 한다는 주장도 있고, 자주적·대립적 노사관계를 유지시키는 속에서 협력적 노사관계를 전개시킬 수 있다는 주장도 있다. 노와 사, 각자의 존립과 독자적 영역은 보장되어야 한다는 점에서 기본적으로 자주적·대립적 노사관계는 존속되어야 하고, 그 기본전제속에서 협력적 노사관계를 구현하는 방식이 모색되어야 할 것이다.<sup>5)</sup> 따라서 한국의 노사관계의 방향에 관한 연구는 이런 양 개념중 어느 하나를 선택하는 것이 되어서는 아니되고 양 노사관계의 조화를 추구하고 그 구체적 방안을 도출하는 것이 되어야 한다고 본다.

노사관계가 잘 정착된 모델로서 독일이 예로 들어지고 있는데, 그곳에서는 “협약자치(Tarifautonomie)”와 “경영자치(Betriebsautonomie)”라는 양 개념으로 설명되듯이 이들의 한계를 명확하게 하면서 양자의 공존을 꾀한다. 말하자면 자주적 노사관계인 협약자치는 초기업적 차원에서 실현하도록 하고, 협력적 노사관계는 기업 이하의 차원에서 구현되도록 보장하는 것이다. 양 노사관계의 조화라는 문제에 있어서, 이미 학자들은 바로 독일식 모델을 기준으로 삼아 우리의 노사관계도 二元的으로 편성되어야 한다고 주장한 바 있다.<sup>6)</sup> 그러나 여기서 문제가 되는 것은 우리나라

5) 참고 이종복, “헌법의 기본적 가치이념과 근로관계법”, 사법관계와 자율, 1993, 230면: “살계적으로 참된 협조는 양자의 대립적 이해가 올바른 제도적 장치를 통하여 해소될 수 있는 경우에 비로소 가능하다. 경제적 약자가 자기 몫을 정당하게 찾을 수 있는 제도적 장치를 마련해 놓지 않은 채 협조만을 강조할 때 오히려 불만과 불신은 커지고 산업평화는 기대할 수 없게 된다”.

6) 이종복, 전계논문, 236면에서는, “집단적 노사관계법에 있어서는 무엇보다도 노사간의 ” 힘의 균형“을 보장할 수 있는 「산별노조」조직원칙으로 복귀하여야 할 것이다....또한 노

는 독일과 달리 기업별 노사관계에 익숙하여, 아직 초기업적인 노사관계는 매우 미약하며 특히 산별 단체교섭이 이뤄지고 있지 않는 점이다. 또한 독일에서는 기업별 노조를 인정하지 않는 반면에 우리나라의 기업단위 노조는 단체교섭권과 단체행동권을 갖고 있고 사용자는 교섭에 대응하고 직장폐쇄를 행사할 수 있다는 점에서 기본적으로 기업내에서도 자주적·대립적 노사관계가 보장되고 있다는 점이다. 한편 이런 대립적 체제속에서도 노와 사는 노사협의회법(현재, 근로자 참여 및 협력증진법)에 따라 의무적으로 노사협의회를 설치하여 기업내 노사협력관계를 형성하는 관행이 있어 왔다. 따라서 기업내 노사간에는 대립적 기류와 협력적 기류가 혼재, 상호교차하고 있는 것이다.

이와 같이 파악되는 두 문제, 즉 기업을 초월한 노사 차원에서는 아직 협약자치와 협약규범이 마련되어 있지 않다는 문제와 기업 이하의 차원에서 대립과 협력이 혼재하는 체제가 유지되어 왔다는 문제가 있는 상황하에서는, 독일과 같은 모델이 지금 그대로 적용된다는 것은 시기적으로 적합하지 않다는 생각을 하게 된다.

또한 같은 맥락에서 기업내에 자주적 대립적 관계를 협력적 관계로 전환하자는 주장을 수용하는 것은 기업별 노동조합의 존립의 위기에 따른 전체 노동자세력의 약화와 노동권 보장 자체의 약화, 그리고 근로자의 보호장치의 약화를 결과하게 될 것이라는 우려를 갖게 한다.

여기서 본 연구자는 기업별 노사관계도 고유한 자주적 노사관계로서 긍정될 수 있다는 전제에서 출발하고자 한다(한국, 일본에서는 이미 기업단위의 노사관계에 대하여도 자주성과 독립성을 법적으로 인정한다). 그리고 그 기본적인 틀과 속성이 유지되는 가운데 협력적 노사관계가 추가, 형성되어야 한다는 생각을 한다. 이러한 입장에서 본 연구자는 구체적으로 우리나라의 단체협약을 분석하여 협약자치가 어느 범위까지 이뤄지고 있고, 동시에 협력적 기초에서 나타나는 경영참가가 단체협약에서 과연 어느 정도까지 발견되는가를 살펴보고자 한다. 이런 작업은 독일, 프랑스의 단체협약과 비교하므로써, 우리 협약의 특징이 보다 명확하게 드러날 수 있을 것이다. 따라서 국내 협약의 내용분석 및 국외 협약과의 비교의 순서로 본 연구를 진행하고자 한다. 각 내용의 구체적 항목에서는 우리 나라에는 없지만 외국에서 발견되는 사항들에 대하여도 가능한 한도에서 자세히 보기로 한다.

---

사의 협조적 제도인 노사협의회의 실효를 거두기 위하여서도 근로자의 이익을 정당하게 관철할 수 있는 힘있는 노조가 요구된다”고 한다.

## 2. 단체협약에 의한 경영참가방식에 대한 고찰

**2.1.** 일반적으로 기업내에서 근로자의 경영참가를 보장하는 문제와 관련하여 노동조합에 의한 경영참가방식과 별도의 근로자조직에 의한 경영참가방식이 논의되고 있다. 그런데 우리나라의 노동법은 이 중에서 노동조합이 아닌 별도의 근로자조직(노사협의 근로자위원)에 의한 경영참가를 선택하고 있고 그런 근로자조직은 파업권을 행사할 수 없게 하고 있다. 이와 같이 하여 경영참가조직의 고유성을 살리고 있다고 말할 수 있다.

그러나 근로자참여와 협력증진에 관한 법률에서는 노동조합 대표를 당연직 근로자위원으로 인정하고 근로자위원들의 위촉권을 노동조합에게 부여하므로써 노동조합이 다른 이름(노사협의 근로자위원)을 빌어 경영에 참가할 수 있도록 하고 있다. 반면, 우리나라의 노동조합과 사용자간에 이뤄지는 단체교섭과 단체협약을 보면, 근로조건에 관한 사항외에 경영에 관한 사항도 다루고 있으므로, 노동조합에 의한 근로자참가가 이미 관행으로 이뤄지고 있다고 할 수 있다. 결국 우리나라에서는 법적으로도 사실적으로도 노동조합이 기업의 경영에 참여한다는 것이 된다.

그러나 여기서는 법적으로 노동조합이 단체교섭시 근로조건에 관한 사항외에 기업의 경영적 사항도 교섭의 대상으로 요구할 수 있는가 하는 문제가 제기되며, 또한 이런 교섭사항에 대해 사용자가 성실하게 임하지 않거나 노사간의 주장의 불일치가 있는 경우에 이에 대해 쟁의행위를 할 수 있는가 하는 질문도 나온다. 특히 후자는 쟁의행위의 행사가능여부를 결정하기 때문에 더욱 실제적인 의미가 있다. 대체로 학설과 판례에서는 교섭사항을 의무적 교섭사항과 임의적 교섭사항으로 구분하여 기본적으로 경영권에 관한 사항은 임의적 교섭사항에 포함시켜, 노동조합은 이에 대해 교섭을 요구할 수 있으나 사용자는 이에 응하여야 할 의무가 없고 사용자가 거부하는 경우에도 이를 관철시키기 위하여 쟁의행위를 행사할 수 없는 것으로 보고 있다. 따라서 이 부분에 관한 노사간의 주장의 불일치는 노동쟁의에 포섭되지 아니하게 된다. 결국 노동조합이 경영참가를 실행하지만 노동조합의 의사관철 수단인 파업을 행사할 수 없게 되는 점에서 노사협의회(근로자위원)가 경영참가를 수행하는 것과 실질적인 차이가 없게 된다.

따라서 기업별 노조체제하에서는 경영참가를 노동조합이 하든 또는 별도의 근로자조직이 하든 언제나 경영참가사항은 파업을 통해서 관철될 수 없다는 점에서는



차이가 없다고 할 것이다.

**2.2.** 한편, 노동조합이 하는 단체교섭행위는 조합원들만을 대표로 하고 있고 그 경영참가관련 협약부분도 조합원들에게만 구속된다는 점에서 비조합원들의 경영참가를 흠결하고 있다<sup>7)</sup>는 이유에서 노동조합이 아닌 다른 근로자조직에 의한 경영참가가 필요하다는 주장이 있을 수 있다. 그러나 기업 내지 사업장의 단체협약은 일반적 구속력에 의하여 비조합원에게도 적용될 수 있기 때문에 기업내 노동조합의 대표성은 노조원만이 아니라 전체 근로자대표성을 갖는다고 본다면 협약내 경영참가사항이 전근로자에게 적용될 수 있어서 이런 문제도 극복될 수 있을 것이다.

**2.3.** 따라서 노동조합이 당사자인 단체교섭에 의한 경영참가는, 쟁의수단을 통해 사용자에게 강요하는 것이 아닌 한, 인정될 수 있는 하나의 참가형태이다.<sup>8)</sup> 이런 관점속에서, 실제로 형성되고 있는 단체협약을 대상으로 경영참가사항이 포함되고 있는가를 파악하는 일은 노동조합에 의한 경영참가의 정도를 인식하는데 유익하다고 할 것이다. 이러한 파악은 독일이나 프랑스의 단체협약에서 어느 정도로 경영참가적 조항을 포함시키고 있는지 서로 비교하므로써 더욱 용이해질 것이라고 생각한다. 한편 근로자참여 및 협력증진에 관한 법에서 노사협의회의 공동결정사항이나 협의사항 및 보고사항을 규정하여 근로자의 참가를 보장하고 있는 바, 그것은 단체협약에서 노사가 자치적으로 규율하지 못하는 경우에 이를 보충하는 점에서 경영참가를 보완하는 순기능이 있다고 판단된다(제5조). 그러나 이런 노사협의회의 근로자참가와 노동조합에 의한 참가를 비교하여 어느 것이 더 바람직하다든지 어느 것이 적합하다든지 하는 논의는 본 논문의 주제에서 커버되지 않기 때문에 여기서 취급하지 않기로 한다.

7) 독일의 단체협약법 제4조 3항에서는 경영조직에 관한 부분이나 경영에 관한 부분은 비조합원에게도 적용한다고 규정한다. 이런 부분은 우리 노동조합법에서 규정하고 있지 않다.

8) 한편 노동조합이 기업별 조직형태를 초기업적 형태인 업종별 조합이나 산별조합으로 전환한 경우에는 노동조합이 아닌 별도의 근로자조직체로서 독일과 같이 사업장을 중심으로 하는 회사직원공동체(소위 종업원평의회)를 구성하여 공동결정 및 공동협력의 경영참가제도를 마련하는 방안이 고려될 수 있을 것이다.

## 제2장 한국의 단체협약

### I. 단체협약의 내용과 효력

#### 1. 일반론

단체협약은 노동조합과 사용자 (혹은 사용자단체)간의 간의 권리, 의무를 규정하는 계약이자 동시에 근로자들의 근로조건을 규정하는 규범으로 이해되고 있다. 일반적으로 이런 단체협약은 내용상 채무적 부분, 규범적 부분, 제도적 부분으로 구성되어 있다. 그리고 단체협약의 법적 성질은 계약적 부분에 국한하여 계약적 성질이 인정되고, 보다 주요한 부분을 차지하는 근로자의 근로조건에 관한 규범적 부분과 관련하여는 개개 근로계약을 지배하는 直律的인 效力이 있고(노조 및 노동관계법 제33조) 이는 곧 法規範的 性質로서 인정받고 있다. 이러한 규범적 성질은 국가의 授權(헌법 33조, 노동조합 및 노동관계조정법 제33조)에 의한 것이라고 일반적으로 이해된다.<sup>9)</sup> 그러면 여기서 우리나라에서 인정되고 있는 단체협약상 채무적 부분, 규범적 부분, 제도적 부분은 각각 어떤 것을 말하는가 확인하고 넘어가기로 한다.

먼저 채무적 부분은 노조의 존립 및 활동보장 조항, 평화조항, 면책조항 등으로 구성되어 있다. 노조의 존립 및 활동보장조항이란 대체로 유일교섭단체조항, 유니온숍조항, 노조전임자, 사무실 및 각종 기재의 제공, 근로시간중의 조합활동, 기업시

9) 이종복, “조합내의사결정과 단체교섭”, 전게서, 475면; 박상필, 한국노동법, 1994, 438면; 이병태, 최신노동법, 1994, 182면; 김유성, 노동법 II, 1996, 151면; Biedenkopf, Grenzen der Tarifautonomie, S 103 ff.; 異見 김형배, 노동법, 1997, 552면; 집단적 규범계약설 (korporativer Normvertrag). “협약당사자의 협약체결능력은 국가의 법으로부터 수권된 것이 아니라 오히려 그 구성원의 의사에 기초하고 있다고 할 수 있다”.

설 이용 등과 같이 노조의 존립을 보장하고 조합활동을 가능하게 하는 사항들을 포함한다. 평화조항은 단체교섭에서 양방이 성의를 가지고 노력했음에도 불구하고 의견의 일치를 보지 못한 경우에는 노사의 자주적인 조정기관에 조정을 신청하는 등, 자체적으로 평화를 이끌기 위한 사항들을 말한다. 이밖에 면책조항으로서 노조 활동과 관련되어 발생된 손해배상책임을 묻지 않기로 하는 합의조항이나 혹은 이와 관련된 징계권행사에 있어서 징계권을 포기한다는 조항도 있다. 이러한 채무적 부분에 대하여 노동조합과 사용자(또는 사용자단체)는 상호 채무적인 계약상의 의무를 부담하며, 스스로가 이런 조항들을 준수하여야 할 뿐 아니라 그 조직의 성원에 대하여도 이런 조항들을 준수하도록 영향을 미쳐야 할 의무(영향의무)도 부담한다. 이런 의무의 불이행에 대하여는 계약위반으로서 손해배상책임을 부담하게 된다.

규범적 부분은 ‘근로조건 기타의 근로자의 대우에 관한 기준’을 정한 조항을 말한다.<sup>10)</sup> 따라서 임금에 관한 사항(임금액, 임금지급방법, 상여금, 누진퇴직금지급), 근로시간에 관한 사항, 유급휴일·유급휴가·재해보상·산업안전, 작업환경, 복리후생, 경조금지급, 정년제 등을 포함한다. 이밖에 복무규율과 상벌, 징계, 해고에 관한 사항도 규범적 부분에 포함될 수 있다고 본다.<sup>11)</sup> 그러나 근로관계 성립 전의 “채용”에 관한 부분은 규범적 부분으로 보지 않는다.<sup>12)</sup> 이러한 규범적 부분은 단순한 계약규정이 아니라 법규범으로서 직률적 효력을 갖기 때문에 그 수준에 미달하는 개별적인 근로계약이나 취업규칙에 대하여 무효로 하고, 그 흠결부분에 대하여는 규범적 부분의 내용이 보충하게 된다.

제도적 부분은 노사간의 집단적 관계를 제도적으로 규율하는 조항을 말한다.<sup>13)</sup> 노사간의 각종 위원회의 설치는 바로 이런 제도적 부분의 대표적인 예에 속한다. 소비협동조합, 공제조합, 노사공동기금의 구성 및 운영 규정, 징계위원회의 구성과 운영 규정도 제도적 부분에 속한다고 본다.<sup>14)</sup> 이러한 제도적 부분은 일반적으로 규범적 효력을 갖는다고 해석되고 있다.<sup>15)</sup>

10) 그러나 본 연구자의 견해로는 규범적 부분을 “노사의 構成員을 직접 對象으로 규율하는 법규범적 성격의 부분들”이라고 이해하는 것이 보다 정확하다고 생각된다.

11) 김형배, 전계서, 558면; 김유성, 전계서, 159면; 이병태, 전계서, 192면

12) 김형배, 전계서, 558면; 김유성, 전계서, 159면; 이병태, 전계서, 192면

13) 김형배, 전계서, 569면; 異見 이병태, 전계서, 186면: 구태여 제도적 부분을 구별할 필요가 없다고 한다. 집단적 노동관계 자체만을 규율한 경우에는 채무적 부분으로 보고, 그 운영이 근로조건과 결부되었을 때에는 규범적 부분으로 보면 된다는 입장이다.

14) 김형배, 전계서, 569면

그런데 규범적 부분에 대하여 규범적 효력을 인정할 수 있는 근거는 일단 노동조합 및 노동관계조정법 제33조 1항의, “단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다”는 것이다. 그런데 이 규정은 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 사항이 아닌 제도적 부분의 경우, 동일하게 규범적 효력을 갖게 하기에는 법적 근거가 부족하지 않는가 라는 의문이 남는다. 이와 같이 단체협약의 내용을 보다 잘 이해하고 그 효력을 정확하게 파악하기 위하여 구체적으로 단체협약을 선정하여 분석하는 것이 필요하다고 본다.

## 2. 협약규율대상의 한계

한편 단체협약에는 노사 당사자의 의사에 따라 임의적으로 아무 사항이나 포함될 수 있는가? 즉 단체협약에 의한 규율대상의 한계에 관한 문제가 있다. 이러한 단체협약의 규율대상의 한계는 곧 협약자치의 한계로서 단체교섭 대상의 한계와 같은 것으로 볼 수 있다. 왜냐하면 단체교섭을 전제하지 않고서는 단체협약이 있을 수 없고 단체교섭의 결과 단체협약이 나오기 때문이다. 따라서 먼저 단체교섭의 대상의 한계에 관하여 보기로 한다.

### 1) “근로조건 및 기타 근로자의 대우”

현재 노동조합 및 노동관계조정법에는 단체교섭의 대상에 관하여 명문의 규정을 두고 있지 않다. 다만 헌법과 노동조합 및 노동관계조정법에서 이에 유관된 규정들을 두고 있어서 입법자는 단체교섭의 대상에 한계를 의도하고 있었다고 해석할 수 있을 따름이다.

- 헌법은 단체교섭권이 포함된 근로 3권을 “근로조건을 향상하기 위하여” 보장하고 있기 때문에 근로조건에 관한 사항은 곧 단체교섭의 대상이자 단체협약의 규율대상이다.

15) 김형배, 전거서, 569면: 원칙적으로 제도적 부분은 규범적 효력이라고 한다. 그러나 집단적 노사관계를 규율한 제도에 관한 조항이라는 점에서 그 특이성이 인정되므로 이 부분이 가치를 효력을 일률적으로 논하는 것은 옳지 않다고 한다.

- 노동조합 및 노동관계조정법은 법의 목적에서 “근로조건의 유지·개선과 근로자의 복지증진”을 목적으로 한다고 한다. 따라서 단체교섭의 대상은 바로 근로조건의 유지·개선과 근로자의 복지증진에 관한 사항이 된다고 볼 수 있다.
- 또한 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 4호의 노동조합의 정의에서도, 노동조합을 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 하여 조직하는 단체라고 하는 점에서도, 해석상 노동조합은 단체교섭시 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상에 관해서 요구할 수 있다고 볼 수 있다.
- 또한 단체협약의 효력과 관련하여, 동 법 제33조 1항에서, 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다고 하는 점에서도, 단체협약은 “근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준”을 포함한다고 할 수 있다.
- 또한 동 법 제2조 5항에서 “노동쟁의”의 정의를 두고 있는데, “노동조합과 사용자 또는 사용자단체간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태”라고 하는 바, 노동쟁의가 곧 단체교섭에서 진전되는 분쟁상태임을 감안하면 이런 노동쟁의의 대상에 대한 한계는 단체교섭의 한계로서의 의미를 갖는다고 볼 수 있다.

이러한 헌법과 여러 법률규정으로부터 단체교섭의 대상에 관한 일관되고 공통적인 내용을 도출할 수 있는 바, 일응 이것은 ‘단체교섭의 대상은 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 사항’이라는 것이 될 수 있을 것이다.<sup>16)</sup> 이것은 소위 유추해석의 결과라고 본다. 그리고 이런 단체교섭의 대상은 곧바로 단체협약의 규율대상이 된다. 즉 단체협약은 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 사항을 포함할 수 있다고 볼 수 있다.

2) 다만 여기서 노동조합과 사용자 혹은 사용자단체간의 권리, 의무를 정하는 “채무적 부분”이 포함되지 않는 것으로 오해될 수 있는데, 집단적 노사당사자가 이런 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 사항을 다루기 위한 당연한 전제로서 포함되거나 근로조건에 간접적으로 관련된 사항으로서 포함될 수 있다고 보고 있고, 이 점에는 큰 이의가 없다.<sup>17)</sup>

16) 김유성, 전거서, 136면: 교섭사항은 널리 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 지위향상과 직접 또는 간접으로 관련되는 사항이라고 정의할 수 있다.

17) 김형배, 전거서, 544면, 547면 : 단체협약의 체결 기타 이와 관련된 사항이라고 본다: 김

3) 그러나 단체교섭의 대상에 있어서 근로조건, 기타 근로자의 대우에 관한 사항 이외의 것은 단체교섭의 대상으로 포함될 수 없는 것은 아니다. 특히 노사당사자가 임의로 교섭사항에 포함시켜 논의하고 그 결과 단체협약화하는 일은 그것이 근로조건이나 기타 근로자의 대우에 관한 사항이 아니더라도 가능하다고 할 것이다. 예를 들어 회사가 조합에의 각종 “자료를 제출”할 것을 정한 조항, “노조의 경영에 관한 의견제출” “교육시설 확보”는 근로조건이나 근로자의 대우에 관련이 없지만 노사간의 교섭과 협약규율의 대상이 될 수 있는 것이다.

이런 부분은 소위 사용자의 자유로운 의사에 의해 결정되는 任意的 交渉事項이라고 파악된다. 따라서 교섭사항을 의무적 교섭사항과 임의적인 교섭사항으로 구분하여, 의무적 교섭사항은 바로 노동 3권의 보장과 노동조합 및 노동관계법의 적용 차원에서 사용자가 반드시 응낙하여야 할 의무가 있는 사항으로 보고, 이외에 임의적 교섭사항은 노사의 자유로운 의사에 따라 교섭에 추가한 사항으로 사용자가 원하지 않을 경우에는 이에 응하지 않아도 무방한 사항으로 보게 되는 것이다. 따라서 의무적 교섭사항은 사용자의 교섭거부를 이유로 하는 부당노동행위의 성립이나 노조의 파업권의 행사를 인정하게 되고, 반면에 임의적 교섭사항에 대하여는 사용자의 교섭거부가 있다 하더라도 그를 이유로 부당노동행위구제신청이나 파업권의 행사가 허용되지 않는 것이다(이에 대하여는 제6장에서 자세히 논한다).

다음으로, 임의적 교섭사항이 노사간에 합의된 경우, 이 부분의 법적 효력은 어떻게 인정할 것인가의 문제가 있다. 위의 예로 들은 회사의 자료제출의무, 노조의 경영의견제출, 교육시설의 확보 조항과 같이 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 부분에 해당되지 않는 조항의 경우 어떤 효력을 갖는가에 관해 논란이 있을 수 있다. 회사의 자료제출이나 노조의 의견제출과 같이 채무적 부분으로서의 성격을 갖는 것은 채무적 효력만을 갖는 것으로 볼 수 있을 것이다. 교육시설의 확보조항은 근로조건을 더욱 확대하여 규범적 효력을 인정할 수도 있을 것이다. 그러나 이와 같이 근로조건을 확대하여 이해하여도 무방한 것인지 의문이 생긴다.

따라서 이 부분에 대하여는 자의적인 판단이 되지 않도록 주의를 기울여야 할 것이다.

이와 같이 협약규율의 대상과 그 한계에 대하여 보다 정확하게 이해하기 위하여 구체적으로 한 단체협약을 가지고 그 내용을 살펴보는 일은 필요하다고 본다.

---

유성, 전게서, 138면 : 집단적 노동관계의 운영에 관한 사항이라고 한다.

## Ⅱ. 한국전력공사 단체협약의 분석

연구자는 이런 단체협약분석의 대상으로 공공부문에 속하는 한 團體協約을 선정하였다. 공공부문은 민간부문보다 그 내용에 있어서 큰 격차가 없고 비슷한 수준을 형성하고 있다고 판단되었기 때문이다. 구체적으로는 韓國電力公社(이하 公社)와 全國電力勞動組合(이하 조합)사이에서 체결된 단체협약(한국전력공사 단체협약)으로 1991년 7월 10일에 체결된 것을 대상으로 한다. 그 내용을 요약하여 살펴보면 다음과 같다.

### 1. 한국전력공사 단체협약의 내용

#### 1.1. 협약의 구성

한국전력공사 단체협약(이하 한전협약이라고 한다)은 서문과 10개의 장, 103개의 조문, 4개조의 부칙으로 이뤄져 있다. 제1장은 총칙이고, 제2장은 조합활동보장이며, 제3장은 人事로서 인사권의 행사 및 직무관리, 포상과 징계 그리고 교육에 관하여 규정하며, 제4장은 근로조건으로서 급여, 근로시간, 휴일, 휴가에 관하여 정하고, 제5장은 재해보상, 제6장은 안전과 보건후생, 제7장은 단체교섭, 제8장은 경영, 제9장은 노사협의, 제10장은 노동쟁의에 관하여 정한다. 목차를 소개하면 다음과 같다.

#### 제1장 總則

제1조(교섭단체의 인정)

제2조(근로조건 저하금지)

제3조(조합원의 범위)

제4조(조합가입)

- 제5조(협약의 우선)
- 제6조(공민권행사의 보장)
- 제7조(성실의무)

## 제2장 組合活動

- 제8조(조합활동의 편의도모)
- 제9조(근무시간 중 조합활동)
- 제10조(조합업무 전임)
- 제11조(조합간부의 인사)
- 제12조(홍보활동의 보장)
- 제13조(공직취임)
- 제14조(조합원의 출장)
- 제15조(의무금의 일괄공제)

## 제3장 人事

- 제1 절 人 事
- 제16조(인사제도)
- 제17조(채용)
- 제18조(근로자의 추천)
- 제19조(정원)
- 제20조(이동)
- 제21조(휴직조건)
- 제22조(휴직기간)
- 제23조(휴직의 사전통고)
- 제24조(휴직중의 급여)
- 제25조(재직년수 가산)
- 제26조(복직)
- 제27조(해고조건)
- 제28조(이동의 규제)
- 제29조(기능직 직원의 승격)
- 제30조(승진)



- 제31조(징계요청)
- 제32조(해고의 예고)
- 제33조(해고 등의 제한)
- 제34조(감원시 사전합의)
- 제2 절 職 務
- 제35조(직무관리)
- 제36조(직무분류)
- 제3절 褒 賞, 懲 戒
- 제37조(포상)
- 제38조(징계)
- 제39조(징계의 종류)
- 제40조(징계해제)
- 제4 절 教 育
- 제41조 (교육)
- 제42조(교육중 대우)
- 제43조(교육중 신분보장)
- 제44조(노조교육)

#### 제4장 勤勞條件

- 제1 절 勤勞條件의 決定 및 基準
- 제45조(근로조건)
- 제46조(근로조건의 명시)
- 제47조(균등처우)
- 제48조(취업규칙)
- 제49조(정년퇴직)
- 제50조(명예퇴직)
- 제2 절 給 與
- 제51조(보수)
- 제52조(최저임금)
- 제53조(보수의 종류)
- 제54조(급여의 변경)
- 제55조(결근)

- 제56조(수령권자)
- 제57조(남녀동일임금)
- 제58조(승호)
- 제59조(급여지급)
- 제60조(급여중에서 공제)
- 제61조(비상시 급여지급)
- 제62조(상여금)
- 제3 절 勤勞時間, 休日 및 休暇
- 제63조(근무시간)
- 제64조(시간외 근무, 휴일근무 및 야간근무)
- 제65조(휴일)
- 제66조(청소년 근무시간)
- 제67조(공휴일, 정휴일)
- 제68조(연월차휴가)
- 제69조(경조휴가)
- 제70조(생리휴가)
- 제71조(산전·후 휴가)

제5장 災害補償 및 辨償

- 제72조(업무상 재해)
- 제73조(현업원 특칙)
- 제74조(재해보상과의 관계)

제6장 安全과 保健厚生

- 제75조(保健 및 厚生)
- 제76조(안전위생교육)
- 제77조(안전위생진단)
- 제78조(후생시설)
- 제79조(건강진단)
- 제80조(소비조합)
- 제81조(의무시설)

- 제82조(피복)
- 제83조(주거안정시설)
- 제84조(복지후생시설)
- 제85조(장학금)
- 제86조(공제회)
- 제87조(체력단련비)

#### 제7장 團體交涉

- 제88조(단체교섭의 원칙)
- 제89조(교섭의 범위)
- 제90조(교섭의무)
- 제91조(교섭위원)
- 제92조(교섭회의)
- 제93조(교섭절차)

#### 제8장 經營

- 제94조(경영)
- 제95조(자료제출)

#### 제9장 勞使協議會

- 제96조(노사협의회)
- 제97조(비밀유지)
- 제98조(쌍방통지의무)

#### 제10장 勞動爭議

- 제99조(쟁의활동보장)
- 제100조(쟁의예고)
- 제101조(평화의무)
- 제102조(협정근로자)
- 제103조(비상시의 효력)

부칙

- ① (시행일)
- ② (경과조치)
- ③ (유효기간)
- ④ (보완사항)
- ⑤ (보충협약)

## 1.2. 협약의 내용

### 1) 제1장 總則 (제1조에서 제7조까지)

제1조(교섭단체의 인정)은 소위 유일교섭단체조항이고, 제2조(근로조건을 저하시키는 협약의 누락이나 법의 최저기준을 이유로 현재보다 근로조건을 저하시킬 수 없다는 조항이다. 제3조(조합원의 범위)는 使用者 등을 제외한 회사의 직원 및 상용원은 組合員이 된다고 하여 조합원의 범위를 폭넓게 정하고 있다. 제4조(조합가입)은 일종의 유니온 슈을 정한 強制的 組合加入條項이다. 제5조(협약의 우선)은 협약의 효력이 취업규칙에 해당하는 공사규정보다 우선함을 밝히는 규정이다. 제6조(공민권행사의 보장)은 공민권행사를 위하여 조합원에게 일정한 시간동안 근로를 시킬 수 없다는 조항으로서 일종의 근로의무면제조항이다. 제7조(성실의무)는 조합과 공사에게 성실하게 협약을 이행할 의무가 있음을 밝히고 있다.

### 2) 제2장 組合活動(제8조에서 제15조까지)

제8조(조합활동의 편의도모)는 주로 조합사무실의 사용과 사무기기의 대여를 정하고 있고, 제9조(근무시간중 조합활동)은 취업시간중에 조합 및 조합원의 활동을 보장하는 것이며, 제10조(조합업무 전임)은 소위 노조전임자에 관한 조항인데, 구체적으로 그 수를 정하고 있지는 않다. 제11조(조합간부의 인사)는 사용자가 조합간부를 인사조치할 경우 조합의 합의를 얻도록 한다. 제12조(홍보활동의 보장)은 각종 홍보물의 게시 및 배포를 인정한다. 제13조(공직취임)은 조합원의 공인 노동단

체 등 공직취임을 인정하는 조항이다. 제14조(조합원의 출장)은 공사는 조합업무관련 출장을 인정하도록 한다. 제15조(의무금의 일괄공제)는 Check Off 조항으로 공사가 조합비의 일괄공제를 해주기로 약속하는 조항이다.

### 3) 제3장 人事(제16조에서 제44조 까지).

제3장 人事는 4개의 절로 구분되어 있다. 제1절은 인사에 관한 부분이고, 제2절은 직무에 관한 부분이며, 제3절은 포상 및 징계에 관한 부분, 제4절은 교육에 관한 부분이다. 각각을 소개한다.

제1절 人事(제16조에서 제34조까지)의 첫조항인 제16조(인사제도)는 인사에 관한 사항은 공사의 人事規程에 의거함을 원칙으로 하되, 그 인사규정의 변경에 대해서는 조합과 사전협의를 거치도록 한다. 제17조(채용)은 공개모집에 의한 채용을 원칙으로 한다고 한다. 제18조(근로자의 추천권)은 조합이 근로자를 추천할 수 있음을 규정하고 있다. 제19조(정원)은 공사의 定員에 관한 조항으로, 그 책정과 변경시 조합과 사전협의를 거치도록 한다. 제20조(이동)은 조합원의 이동에 관한 조항으로 공사가 조합원을 광범위하게 이동할 경우, 그 취지 및 범위를 사전에 조합에 통보하도록 한다.

제21조부터 제26조까지는 공사의 휴직명령에 관한 조항들이다: 제21조(휴직조건)은 휴직의 사유에 대해 규정하고, 제22조(휴직기간)은 휴직이 가능한 최대기간, 제23조(휴직의 사전통보)는 공사의 휴직명령시 사전에 본인과 조합에 통보할 것을 명하며, 제24조(휴직중의 급여)는 조합원이 휴직중에 급여를 계속해서 지급받을 수 있음을 보장하는 규정이다. 제25조(재직년수의 가산)은 휴직년수를 재직년수에 가산하도록 한다. 제26조(복직)은 조합원의 복직요구시 공사의 복직의무를 정한다. 제27조(해고조건)은 근로관계의 해지사유에 관한 제한조항이고, 제28조(이동의 규제)는 직원들의 移動의 범위에 대한 제한조항이다. 제29조(기능직 직원의 승격)은 기능직 직원의 승격은 일반직과 별도의 선발절차에 따르도록 한다. 제30조(승진)은 승진시험 응시자격 취득년한 및 임용고시 시행일을 정한다. 제31조(징계요청)은 비조합원의 부당노동행위에 대해 조합이 공사에 징계를 요청할 수 있도록 하는 조항이다. 제32조(해고의 예고)는 사유가 있기전 30일전에 예고하도록 하며, 제33조(해고 등의 제한)은 공사의 일방적인 해고, 휴직, 정직, 감봉 등에 대한 제한조항이며, 제34조(감원시 사전협의)는 공사가 조합원을 감원할 경우, 사전협의를 하도록 명하고 있다.

제2절 職務(제35조 및 제36조)의 첫조항인 제35조(직무관리)는 직무관리는 공사의 職務規程에 따르되, 그 변경에 관해서는 조합과의 협의를 거친다고 한다. 제36조(직무분류)는 직무의 종류와 세분(직군; 직급; 등급)에 관한 조항이다.

제3절 포상, 징계(제37조에서 제40조까지)의 첫조항인 제37조(포상)은 노동조합의 포상추천권을 정하고, 제38조(징계)는 조합원에 대한 공사의 징계절차에 관하여 정한다. 제39조(징계의 종류)는 징계의 종류로서 견책, 감봉, 정직, 해임을 정한다. 제40조(징계해제)는 징계해제시 그간 보류된 호봉은 징계해제일로부터 승호한다고 정한다.

제4절 교육(제41조부터 제44조까지)의 첫조항인 제41조(교육)은 공사의 교육시설의 확보의무를 정하고 있고, 제42조(교육중 대우)는 재직 조합원의 교육중에 직무변경을 금한다고 한다. 제43조(교육중 신분보장)은 교육으로 인한 피교육자의 신분상 불이익처분을 금한다. 제44조(노조교육)은 공사가 노조에 대한 이해교육의 실시를 하도록 정한다.

#### 4) 제4장 勤勞條件(제45조부터 제71조)

제4장 근로조건은 3개절로 구분되어 있다. 제1절은 勤勞條件의 決定 및 基準이고, 제2절은 給與이며, 제3절은 근로시간, 휴일, 휴가이다. 그러면 각각 내용을 살펴본다.

제1절 勤勞條件의 決定 및 基準(제45조에서 제50조까지)의 첫조항인 제45조(근로조건)은 노조와 공사가 대등한 입장에서 근로조건을 결정함을 밝히고 있다. 제46조(근로조건의 명시)는 공사의 근로조건명시의무를 정한다. 제47조(균등처우)는 공사로 하여금 조합원에 대해 정당, 종교, 조합가입 등을 이유로 하는 차별대우를 금하게 한다. 제48조(취업규칙)은 취업규칙의 변경에 대해서 공사가 조합과의 합의에 의하여 행하도록 한다. 제49조(정년퇴직)은 停年에 관한 조항으로 58세를 정년으로 정한다. 제50조(명예퇴직)은 근무년수가 20년 이상이고 정년까지의 잔여기간이 10년 이내인 자에 대하여 명예퇴직을 할 수 있다고 한다. 명예퇴직시의 퇴직금지급에 대해서는 공사의 보수규정에 맡기고 있다.

제2절 給與(제51조에서 제63조까지)의 첫조항인 제51조(보수)는 보수에 관한 사

항은 보수규정에 의하되, 그 변경은 조합과 사전에 합의를 거쳐 결정하도록 한다. 제52조(최저임금)은 조합원의 최저생활을 보장한다는 원칙을 밝히고 있다. 제53조(보수의 종류)는 보수를 기준임금, 기준외임금, 기타임금으로 구분한다. 제54조(급여의 변경)은 신분 또는 직능등급의 변경시 급여의 지급에 관하여 정한다. 발령일을 기준으로 일할 계산하도록 한다. 제55조(결근)은 결근자에 대한 급여를 정하고 있다. 제56조(수령권자)는 퇴직금의 수령자 순위를 정한다. 제57조(남녀동일임금)은 남녀평등차원에서 동일노동 동일임금의 원칙을 밝히고 있다. 제58조(승호)는 조합원의 승호에 대해서 공사의 규정에 의하도록 한다. 제59조(급여지급)은 공사에게 통화로써 급여전액을 지불할 것을 명한다. 제60조(급여중에서 공제)는 급여공제사항은 노사의 쌍방 협의에 의하여 처리한다고 한다. 제61조(비상시급여지급)은 일정한 비상시에 조합원의 청구가 있으면 기왕 근로에 대한 급여를 미리 지급하도록 한다. 제62조(상여금)은 노사협의하에 매 분기별 (년 4회)의 기말상여금을 지급하도록 한다.

한편, 임금의 실질적 수준을 결정하는 임금인상률은 별도의 임금협약에서 다룬다. '96년도 임금협약(1996. 2. 14. 체결)에서는 “단체협약 제51조에 의하여 1996년 임금협약을 총액기준 8% 범위내에서 다음과 같이 체결하고 이를 준수한다: 직원의 기준임금을 정률 8%로 인상하고, 임금체계 구조조정을 위한 전력수당 20% 기본급화 및 직능급 체계를 조정함”이라고 정하고 있다.

제3절 勤勞時間, 休日 및 休暇(제63조에서 제71조까지)의 첫조항인 제63조(근무시간)은 주44시간의 근로시간을 원칙으로 한다고 정한다. 제64조(시간외 근무, 휴일근무 및 야간근무)는 이런 초과근로를 조합과의 협의에 따라 실시하고 그 급여는 기준임금에 전력수당을 가산한 금액의 150% 이상을 지급하도록 한다. 제65조(휴일)은 주 1회의 유급휴일을 정한다. 제66조(청소년 근로시간)은 청소년에 대해서 근무시간을 1시간 단축한다고 정한다. 제67조(공휴일, 정휴일)는 공휴일과 정휴일을 정하면서, 임금산출의 근무일에 포함하도록 한다. 제68조(연월차휴가)는 1년 근속에 대해 11일의 연차를 주고, 9할 이상 근무한 자에 대해 9일의 휴가를 주도록 한다. 근로기준법의 규정보다 1일이 더 많음을 알 수 있다. 제69조(경조휴가)는 결혼과 같은 축하휴가, 초상과 같은 기복휴가, 기타 특별휴가로 구분하여 부여한다. 그리고 여행을 요하는 경우 그 왕복소요 최단일수를 가산하도록 한다. 제70조(생리휴가)는 여성 조합원에게 생리휴가를 부여하는 조항이고, 제71조(산전·산후 휴가)는 임신중인 여성조합원에 대하여 60일의 산전·산후 휴가를 부여한다.

## 5) 제5장 災害補償 및 辨償(제72조에서 제74조까지)

제72조(업무상 재해)는 기본적으로 산업재해보상보험법이 정하는 바에 따르도록 한다. 특기할 것은 그 업무재해로 발생한 부분이 산재보상에 정한 보상금액을 초과할 때에는 공사가 승인하는 경우, 그 차액을 공사가 부담하도록 하는 점과 휴업급여도 기준임금에 전액수당을 합한 금액의 100%를 주도록 하는 점이다. 부상으로 인해 직무변경시 종전임금으로 계속 근로하게 하고 있다. 제73조(현업원특칙)은 조합원이 근무중 부득이한 사고로 인하여 피의자로 된 경우에 공사는 全給與를 지급하며 모든 벌과금 및 변상과 변호비(구속적부심 변호비 포함)를 부담한다는 것이다. 제74조(재해보상과의 관계)는 산재보상보험법상의 보상금지급에 의해 공사의 근기법상 재해보상책임을 면제시킨다.

## 6) 제6장 安全과 保健厚生(제75조에서 제87조까지)

제75조(보건 및 후생)은 공사가 조합원이 사용하는 시설에 관련하여 조합원의 건강, 풍기문란과 위험방지에 특별조치를 강구하도록 한다. 제76조(안전위생교육)은 공사에게 공사업무에 관하여 필요한 안전과 보건교육을 시행하도록 한다. 제77조(안전위생진단)은 공사에게 정기적 및 임시적인 안전위생진단을 실시하도록 한다. 제78조(후생시설)은 공사로 하여금 본사 및 사업소에 식당, 이발소 및 의무실을 설치하며 도서실, 오락실, 목욕탕, 기숙사 등 후생시설의 설치를 하도록 한다. 제79조(건강진단)은 공사가 연 1회 정기적 건강진단을 실시하도록 한다. 제80조(소비조합)은 공사로 하여금 노조가 설립한 소비조합에 노사합의하에 제반편의를 도모하도록 한다. 제81조(의무시설)은 조합원의 공사직영병원이용시 이용비용의 할인을 정하고, 제82조(피복)은 피복 및 기타 대여품의 정기적 지급에 대해 정한다. 제83조(주거안정시설)은 주거안정에 관한 기본정책을 공사와 조합이 협의하도록 한다. 제84조(복지후생시설)은 공사가 조합원의 건강유지를 위한 복지후생시설을 설치하도록 노력해야 한다는 조항이다. 제85조(장학금)은 조합원 자녀교육 보조를 목적으로 장학회를 설치하고 장학회의 설치와 운영은 노사합의에 의한 장학위원회규정에 의하도록 한다. 제86조(공제회)는 조합원의 상호친목과 경조시부조를 위해 공제회를 설치하도록 한다. 제87조(체력단련비)는 조합원의 건강관리와 복지증진을 위해 체력단련비(기준임금에 전액수당을 가산한 금액의 300% 범위)를 지급하도록 한다.



## 7) 제7장 團體交渉(제88조에서 제93조까지)

제88조(단체교섭의 원칙)은 공사와 조합은 상호 대등한 입장에서 신의성실원칙에 따라 단체교섭을 진행하도록 명하고 있다. 제89조(교섭의 범위)는 교섭대상의 범위를 근로조건 유지개선, 조합활동, 협약 개폐 및 절차, 분쟁처리 및 평화조항, 기타 교섭에 해당하는 사항으로 한정하고 있다. 제90조(교섭의무)는 공사와 조합이 상대방으로부터 교섭의무가 있는 경우, 10일 이내에 응할 의무를 부과한다. 제91조(교섭위원)은 단체교섭시 참가하는 위원을 노사 각 대표들과 각각이 위촉하는 7명인의 교섭위원들도 구성하도록 하고, 체결권은 쌍방의 대표자에게 주어지도록 한다. 제92조(교섭회의)는 각측 재적의원 2/3 이상의 출석으로 개최한다고 정한다. 제93조(교섭절차)는 교섭요청의 방식을 정하는 바, 문서로써 10일전에 안건, 일시, 장소, 위원명단을 적시하여 상대방에게 통보하도록 하며, 교섭회의를 효율적으로 운영하기 위해 쌍방 5인 이내의 실무위원을 둘 수 있게 하고, 교섭회의에서의 합의사항은 문서로 작성하며 쌍방 대표위원이 서명날인하여 각각 1통씩 보관하도록 한다.

## 8) 제8장 經營(제94조 및 제95조)

제94조(경영)에서는 조합은 공사의 경영권을 존중하되, 다만 공사업무상 능률향상을 위한 의견을 제출할 수 있다고 한다. 제95조(자료제출)은 공사는 본 협약에 있어 조합이 필요로 하는 자료를 제공한다고 정한다.

## 9) 제9장 勞使協議會(제96조에서 제98조)

제96조(노사협의회)에서는 공사와 조합은 노사협의회법을 준수한다고 하고, 제97조(비밀유지)에서는 공사와 조합은 단체교섭 또는 노사협의회의 경과 또는 급여 등에 있어 비밀을 요하는 사항을 외부에 발표하고자 할 경우에는 미리 그 내용에 관하여 쌍방의 합의를 얻도록 한다. 제98조(쌍방통지의무)는 노사간에 정한 일정한 사항에 대하여 변동이 있을 경우, 조속히 상대방에게 통지하도록 하고 있다.

## 10) 제10장 勞動爭議(제99조에서 제103조)

제99조(쟁의활동보장)은 조합원의 단체행동참가를 이유로 해고 등 불이익한 처분을 금하도록 한다. 또한 쟁의중에도 조합의 정상적인 범위와 상태로 공사시설을 이

용할 수 있음도 밝혀두고 있다. 제100조(쟁의예고)는 쟁의에 대해 상대방에게 사전 통고의무를 정하고, 쟁의행위신고에 대해서는 조합이 최소한 3일전에 공사측에 예고하도록 한다. 제101조(평화의무)는 조합과 공사는 단체교섭이 성립되지 않은 경우에도 성의를 가지고 평화적 수단에 의한 해결에 노력하도록 한다. 그리고 협약의 유효기간중 쟁의를 할 수 없다는 평화의무도 정한다. 제102조(협정근로자)는 쟁의 행위에 참가할 수 없는 조합원의 범위를 정한다(발·변전 운전 근무자, 안전 보호 시설의 정상적인 운영에 필요한 최소 인원, 정상적 전산업무에 필요한 최소 인원, 유·무선 통신 장비의 정상적인 운영에 필요한 최소 인원 등). 제103조(비상시의 효력)는 수재, 화재 기타 천재지변 또는 이에 준하는 비상사태가 발생하거나 발생할 우려가 있을 경우 쟁의행위를 지체없이 중지하도록 명하고 있다.

#### 11) 附則(①에서 ⑤까지)

①에서는 동 협약의 시행일(1991년 7월 10일)을 정한다. ②는 경과조치로서 협약 시행당시 이 협약에 의한 조합원으로 본다는 규정을 두고 있다. ③은 협약의 유효기간은 2년으로 하되, 임금협약은 1년을 초과할 수 없다고 한다. ④는 협약에서 정하지 않은 사항은 통상관례로서 관련법에 준하여 노사 쌍방의 협의로 결정한다고 한다. ⑤는 퇴직금 및 징계해임자의 퇴직금감액지급에 관한 사항은 별도 보충협약을 체결하며, 동 협약의 효력은 본 협약과 동일한 효력을 갖는다고 한다.

## 2. 한국전력 단체협약에 대한 분석

### 2.1. 채무적, 규범적, 제도적 부분으로의 분류

한국전력공사의 단체협약을 가지고 협약이론에서 구분하는 채무적 부분, 규범적 부분, 제도적 부분으로 분류하여 보기로 한다. 그 구분의 실익은 각 협약조항이 계약적 효력을 발휘하는가, 아니면 규범적 효력을 발휘하는가를 판단하는데 도움이 되며, 제도적 부분의 경우, 노사대립이 아닌 노사협동 관계가 단체협약에 의하여 어느 정도로 진전되어지고 있는가를 파악하는데 도움이 된다.

## 1) 債務的 部分(협약당사자의 권리, 의무를 정한 부분)

일반적으로 다음과 같은 조항들은 채무적 부분으로 이해되고 있고 이에 큰 반론이 없다.

- ① 序文 및 總則 : 서문은 債務的 部分에 해당된다. 서문에서는 양 측의 상호이해와 신의성실의 원칙아래 단체협약을 체결하고 상호 성실히 준수할 것을 다짐한다고 정하고 있기 때문이다. 그리고, 제1장 총칙의 유일교섭단체조항(제2조), 유니온 슝 조항(제4조), 조합과 공사의 성신행의무조항(제7조) 등도 債務的 部分에 해당한다.
- ② 組合活動 : 조합사무실, 사무기기의 제공(제8조), 조합 및 조합원의 조합활동보장(제9조), 조합전임자 및 조합전임에 관한 조항(제10조), 조합간부의 인사(제11조), 홍보활동의 보장(제12조), 조합원의 공식취임인정조항(제13조), 조합원의 출장에 관한 조항(제14조), Check Off 조항(제15조)는 협약당사자인 노동조합의 활동을 보장하는 취지에서 債務的 部分에 해당한다.
- ③ 團體交渉 : 단체교섭의 원칙(제88조), 교섭의 범위(제89조), 교섭의무(제90조), 교섭위원(제91조), 교섭회의(제91조), 교섭절차(제93조)는 모두 債務的 部分이다.
- ④ 勞動爭議 : 쟁의의 예고(제100조), 평화의무(제101조), 비상시의 쟁의행위중지(제103조)는 債務的 部分에 속한다.

그러나 다음과 같은 조항들도 역시 채무적 부분에 해당한다고 보인다.

- ① 人事 관련 조항으로서 조합의 근로자추천 조항(제18조)는 채무적 부분에 해당한다고 생각된다. 본 조항은 “조합은 공사가 필요로 하는 유능한 근로자를 추천할 수 있다”고 규정하는 바, 이 조항에 의하여 관련 구직자가 채용후보의 청구권을 갖게 되는 것은 아니기 때문에 규범적 부분은 아니며, 오히려 조합과 공사와의 관계에서 조합이 행사할 수 있는 독자적인 권리를 발생시키므로 債務的 部分으로 사료된다.
- ② 定員의 책정과 변경시 노조합과 사전협의를 거치도록 한 조항(제19조), 조합원의 移動시 그 취지 및 범위를 조합에 통보하도록 한 조항(제20조), 비조합원의 부당노동행위에 대한 조합의 징계요청권(제31조)도 역시 조합과 공사와의 관계에서 조합이 권리주체가 되도록 하기 때문에, 채무적 부분에 해당한다고 사료된다.

- ③ 또한 조합의 포상추천권(제37조 2문) 조항은 “조합은 공사업무에 공적이 현저하다고 인정되는 자를 추천할 수 있다”라고 하는 바, 역시 위와 같은 이유에서 채무적 부분에 해당한다고 사료된다.
- ④ 노조교육 조항(제44조 1문)도 “공사는 신입사원 교육시 노동조합에 대한 이해교육 및 기타 자질교육을 실시한다”고 규정하는 바, 노조의 존립과 유지에 관련되는 것으로서 노조가 공사에 그 이행을 청구할 수 있는 債務的 部分으로 사료된다.
- ⑤ 經營과 관련해서도, 공사의 경영권을 조합이 존중한다는 것(제94조 전단)은 債務的 部分에 해당한다고 생각되며, 공사의 조합에의 자료제출조항(제95조)은 “公社는 본 협약에 있어 組合이 필요로 하는 자료를 제공한다.”고 하므로, 내용상으로는 制度的 部分에 해당될 수 있겠으나 형식상으로는 債務的 部分이라고 본다.

이런 조항들은 노동조합과 공사간의 관계에서 채무적 효력을 발휘한다. 따라서 노동조합과 사용자에게는 채권법상의 권리와 의무가 주어지게 되고, 원칙적으로 채권법상의 원리에 지배를 받게 된다. 따라서 적어도 동 조항들의 불이행시에는 채무 불이행으로서 노동조합이나 공사는 각기 상대방에 대해 손해배상청구권을 갖게 되는 것이다. 위에서 방금 파악된, 인사, 경영 사항중 일부 채무적 부분들도 이와 같이 채무적 효력만이 있다고 할 것이고, 규범적 효력은 없다고 본다.

## 2) 規範的 部分(각 협약당사자의 구성원을 대상으로 그의 대우를 규율한 부분)

규범적 부분은 “근로조건 기타 근로자의 대우”에 관한 부분으로 이해되고 있는데, 본 연구자의 견해로는 노조의 조합원을 직접 대상으로 하여 그의 대우를 규율한 부분으로 이해할 수 있다고 생각된다. 이렇게 이해하는 경우, 엄격하게 근로조건에 한정됨으로 인하여 발생하는 문제를 피할 수 있다고 생각된다. 일반적으로 다음과 같은 조항들은 규범적 부분으로 이해되고 있고 이에 반론이 없다.

- ① 勤勞條件의 決定 및 基準 : 근로조건 명시(제46조), 균등대우(제47조), 취업규칙의 변경요건으로서 조합과의 합의(제48조), 停年(49조), 명예퇴직관련조항(제50조)은 規範的 部分이다.
- ② 給與 : 급여에 관한 사항은 보수규정에 따르도록 한 조항(제51조), 최저생활보장(제52조), 보수의 구분(제53조), 급여의 변경(제54조), 결근자에 대한 보수지

급(제55조), 퇴직금의 수령권자(제56조), 남녀동일임금원칙(제57조) 호봉의 승급(제58조), 급여지급방법(제59조), 급여공제사항에 대한 노사의 쌍방 협의에 의한 결정(제60조), 비상시 급여지급(제61조), 상여급의 지급(제62조)는 規範的部分에 해당한다.

- ③ 勤勞時間, 休日 및 休暇 : 근무시간을 주 44시간으로 한다는 조항(제63조), 시간외 근무, 휴일근무 및 야간근무에 대한 할증임금(제64조), 주휴일(제65조), 청소년에 대한 근무시간단축(제66조), 공휴일과 정휴일(제67조), 연월차휴가(제68조), 경조휴가(제69조), 생리휴가(제70조), 산전·산후 휴가(제71조)는 規範的部分이다.
- ④ 災害補償 및 辨償 : 업무상 재해(제72조), 현업원에 대한 보호특칙(제73조), 재해보상과의 관계(제74조)는 모두 規範的部分에 속한다.
- ⑤ 安全과 保健厚生 : 공사의 조합원의 건강, 풍기문란, 위험방지에 관한 특별조치조항(제75조), 안전과 보건교육의 시행(제76조), 정기 및 수시 안전위생진단(제77조), **이발소, 도서실, 오락실, 목욕탕 등 후생시설의 설치(제78조)**,<sup>18)</sup> 건강진단(제79조), 의무시설(제81조), 피복(제82조), 공사의 복지후생시설의 설치노력(제84조), 체력단련비(제87조)도 規範的部分에 해당한다.

그러나 다음과 같은 조항도 규범적 부분에 해당한다고 판단된다.

- ① 總則 部分에서, 근로조건저하금지 조항(제2조), 조합원의 범위(제3조), 협약의 공사규정에 대한 효력우위(제5조), 조합원의 공민권행사보장(제6조)은 規範的部分에 해당한다고 본다. 직접 조합원을 대상으로 하거나 조합원의 직접적인 이해관계에 해당되는 조항이기 때문이다.
- ② 組合活動 조항에서도, 조합전임자에 관한 조항(제10조 2항)중의 “전임기간중의 근무는 통상근무로 간주한다”는 부분은 조합전임을 맡은 근로자에게는 근로면제를 뜻하기 때문에 規範的部分으로서 풀이된다고 사료된다.<sup>19)</sup> 또한 조합

18) 이런 부분은 독일에서는 경영상의 규범(Norme über betriebliche Fragen)에 해당한다 (참고, Langanke, Tarifvertragsgesetz und Betriebsverfassungsgesetz, 1991, S.2)

19) 노조전임자의 보호를 단체협약의 내용규범(규범적 부분)으로 규율하는 것과 관련하여 독일에서 논란이 있었는데, 이를 긍정하는 견해는(Wiedermann/Stumpf, Tarifvertragsgesetz, 1977, S.125; 이외에 Biedenkopf, Däubler, Heuck-Nipperdey 등도 같은 견해임), 이런 단체협약부분은 전임자의 활동(Tätigkeit)를 규율한 것이 아니라 그런 活動의 勤勞契約的 要件 및 效果(arbeitsvertraglichen Voraussetzungen und Folgen einer solchen Tätigkeit)를 규율하는 것이기 때문에 규범적 부분에 들어온다고 주장한 바 있다.

간부의 인사(제11조)에서 “조합간부에 대한 인사는 조합의 합의를 얻도록” 하는 부분도 해당 조합간부의 입장에서는 그에 대한 인사조치의 효력이 조합과의 합의여부에 영향을 받게 되는 것이므로, 規範的 意味를 동시에 지닌다고 본다. 조합원의 공직취임(제13조), 조합원의 출장(제14조)도, 組合員이 공직취임에 따른 편의도모를 요구하고 組合員이 조합업무와 관련된 출장을 요청하는 형태로 되어 있기 때문에 그의 근로면제를 결과하는 점에서 規範的 部分으로서 의미가 있다고 보여진다.

- ③ 人事 관련 조항에서, 공개모집을 채용의 원칙으로 하는 조항(제17조)은 기업별 노사관계에서 근로자가 되기 전단계의 사항을 규정하는 것이기 때문에 근로조건이나 기타 근로자의 대우에 관한 사항에 포함하기 힘들어 규범적 부분으로 보기 어렵겠지만,<sup>20)</sup> 만일에 산업별노사관계에서 체결되는 단체협약이 이와 같은 규정을 둔다면 그것은 규범적 부분에서 제외될 것이 아니라고 생각된다. 휴직명령에 관한 제조항(제21조에서 제26조까지), 근로관계의 해지사유(제27조), 직원의 이동의 범위제한(제28조), 기능직 직원의 승격(제29조), 승진(제30조), 해고의 예고조항(제32조), 해고제한조항(제33조), 감원시 조합과의 사전합의(제34조)는 근로자의 근로조건에 관련되는 것으로서 規範的 部分에 해당한다.
- ④ 褒賞 및 懲戒와 관련된 조항에서, 공사의 징계절차(제38조), 징계의 종류(제39조), 징계해제시 호봉의 승호(제40조)는 規範的 部分에 속한다.
- ⑤ 敎育과 관련된 조항에서도, 조합원의 교육중 직무변경금지(제42조), 피교육자의 신분상 불이익처분금지(제43조)는 規範的 部分이다.
- ⑥ 勞動爭議와 관련된 조항으로서, 조합원에 대한 단체행동참가를 이유로 하는 불이익처분금지(제99조)는 채무적 부분이라기 보다 규범적 부분에 해당한다고 사료된다. 왜냐하면 규율대상이 협약당사자인 노동조합이 아니라 그의 구성원인 조합원이기 때문이다. 비록 그의 근로조건이나 기타 대우에 관한 전형적 사항은 아니지만 넓은 의미로는 조합원의 대우에 관한 사항에 포함하며, 단결권보장을 목적으로 하지만 분명히 그 보호객체는 협약구속력을 받는 조합원이기 때문이다. 한편 협정근로자로서 쟁의행위에의 가담금지 조항(제102조)<sup>21)</sup>

20) 김유성, 전게서, 159; 김형배, 전게서, 558면은 규범적 부분으로 보지 않는다.

21) 제102조(협정근로자) 조합이 쟁의행위를 할 때에는 아래 각호에 해당하는 조합원은 협정근로자로서 쟁의행위에 가담하지 못하며 자기본연의 직무에 종사하여야 한다.

1. 발전소 및 전력소(변전소 포함)의 정상적인 운영에 필요한 최소인원(발·변전 운전근무자)

은 規範的 部分에 해당되지 않는다고 사료된다. 왜냐하면 협약당사자들에게 이와 같이 협정근로자들의 쟁의권을 금지시킬 권한이 있는지에 대하여 의문이 있기 때문이다. 협정근로자들의 단체행동권은 법률에 의하여서만 제한 내지 금지될 수 있는 것이다. 따라서 사건으로는 이런 協定勤勞者 條項 자체의 효력에 대하여 의문이 있다. 다만 법률에 의하여 금지규정이 마련된 경우,<sup>22)</sup> 이것을 협약당사자들이 단체협약에서 확인하는 것은 가능하다고 판단되는데, 그런 경우에도 이것은 직률적 효력을 갖는 것으로 생각되지 않고, 단지 채무적 부분으로서 노동조합이 그런 범위에 들어오는 조합원에게 파업불참가하도록 영향을 미칠 의무를 부담할 것을 정한 조항으로 생각된다.

⑦ 부칙조항에서도, 경과조치로서 종전의 직원 및 상용원은 조합원으로 본다는 부칙 ②는 規範的 部分으로 사료되고, 퇴직금 및 징계해임자에 관해서는 별도의 보충협약으로 체결한다고 하는 부분도 規範的 部分에 해당한다.

이런 조항들은 다양한 내용들로 되어 있으나 공통적으로 협약당사자(특히 노동조합)의 구성원을 규율대상으로하여 규정한 사항들로서 취업규칙이나 근로계약을 지배하며, 그에 위반하는 경우 그 부분을 무효로 하고 무효로 된 부분을 협약내용으로 보충한다. 다만 내용상 협약조항보다 근로자에게 유리한 취업규칙이나 근로계약은 유리한 조건의 우선의 원칙에 의하여 유효하다. 노조 및 노동관계조정법 제33조는 바로 이런 원칙을 종합하여 규정한다: 『① 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약 부분은 무효로 된다고 하고, ② 근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의한다.』 동 법 33조는 “근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준”에 해당하는 사항에 대하여만 규범적 효력을 부여하고 있는데, **이런 범위의 제한에 대하여 지나치게 엄격하게 할 것은 아니고, 조합원의 사회적 경제적 지위에 관련되는 사항으로서 유기적으로 근로조건에 관련성이 있는 것은 규범적 부분에 포함될 수 있고, 규범적 효력을 가질 수 있도록 하는 것이**

2. 안전 및 보호시설의 정상적인 운영에 필요한 최소 인원

3. 정상적인 전산업무에 필요한 최소인원

4. 유, 무선 통신장비의 정상운영에 필요한 최소인원

5. 경비업무 종사자

6. 기타 公社와 組合이 협의결정한 자

22) 노조 및 노동관계조정법 제42조 2항: 사업장의 안전보호시설에 대하여 정상적인 유지, 운영을 정지, 폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다.

**타당하다**고 생각된다.

3) 制度的 部分(노사공동으로 상호협력제도를 정한 부분)

제도적 부분은 일반적으로 집단적 노사관계를 제도적으로 정한 부분이라고 이해되고 있다.<sup>23)</sup> 이런 개념정의는 협의의 개념으로서 노사공동기금과 같은 공동제도만이 아니라 노사협의회나 징계위원회와 같은 노사공동기구도 포함된다고 이해되고 있다. 한전협약의 경우, 이런 일반적인 기준에 따른다면 다음과 같은 조항들이 제도적 부분에 해당한다고 말할 수 있다.

- ① 勞使協議會 : 노사협의회법의 준수(제96조)<sup>24)</sup>, 조합과 공사간의 비밀을 요하는 사항을 외부에 발표하고자 할 경우에는 미리 그 내용에 관하여 쌍방의 합의를 얻도록 하는 조항(제97조), 일정한 협의사항에 대한 쌍방통지의무(제98조)는 내용상 組織的 部分에 해당한다. 그러나, 노사 당사자간의 의무를 부과하는 형식을 취한 점에서 債務的 部分에도 동시에 포함한다.
- ② 安全과 保健厚生 : 소비조합의 설치시 공사의 편의제공(제80조)과 주거안정에 관한 기본정책을 노사가 협의한다는 것(제82조), 장학회의 설치(제85조), 공제회의 설치(제86조)은 노사공동제도를 설립하는 것으로서 組織的 部分에 해당된다. 제80조, 제85조, 제86조는 근로자의 복지와 관련되기 때문에 넓은 의미의 규범적 부분에 포함된다고 사료된다. 이런 조항들의 효력은 기본적으로 規範的 效力을 갖는다.

그런데 다음같은 조항들도 제도적 부분에 해당된다고 판단된다.

- ① 교육과 관련하여, “공사는 사업의 특수성 기타 업무수행에 필요한 기술, 기능 및 지식을 연마 향상시키기 위한 교육시설을 충실히 확보하여야 한다”는 교육시설의 확보조항(제41조)은 그 실질내용이 노사협력적인 자세에서 추구하는 공동사업의 일환으로 판단되므로 제도적 부분이다. 그러나 **그 형식이 조합과 공사간의 약정의 형식을 취한 것으로서 債務的 效力을 갖는다고 본다.** 따라서 공사는 이 조항에 의하여 조합에 대하여는 교육시설확보에 관한 책임을 질 수 있지만, 개개 조합원에 대하여는 그런 의무는 부담하지 아니한다고 사료된다.

23) 김형배, 전거서, 508면

24) 제96조(노사협의회) 公社와 組合은 쌍방간의 제문제를 원만히 협의, 해결하기 위하여 노사협의회법을 준수한다.



② 經營과 관련하여, 경영에 대한 조합의 의견제출권(제94조)은 制度的 部分이다. 근로자의 참여 및 협력증진법상의 협의사항과 동일한 목적의 내용을 정하고 있기 때문이다. 공사의 조합에의 자료제출조항(제95조)도 위 법의 보고사항을 정한 것과 같은 목적을 갖는 제도적 부분이다. 그러나 이런 조항들은 형식적으로 노사간의 약정에 해당하기 때문에 債務的 效力을 갖는다고 본다.

그러나 이러한 제도적 부분들은 독자적으로 制度的 效力이라는 것을 갖지 않는다. 제도적 효력이라는 단체협약의 효력이 없기 때문이다. 제도적 부분은 그 내용과 성질에 따라 규범적 효력 혹은 채무적 효력을 갖는다. 일반적으로 제도적 부분은 규범적 효력을 갖는 것이 원칙이나, 그 성질에 따라 채무적 효력을 갖는 조항도 있다. 한전협약의 경우, 장학회의 설치(제85조)나 공제회의 설치(제86조), 소비조합의 설치시 공사의 편의제공(제80조)과 같은 조항은 規範的 效力을 갖지만, 교육시설의 확보(제41조), 경영에 대한 조합의 의견제출권(제94조), 공사의 자료제출조항(제95조), 일정한 협의사항에 대한 쌍방통지의무(제98조)와 같은 조항은 채무적 효력을 갖는다고 생각한다.

**단체협약이 규범적 부분, 채무적 부분만으로 구분되지 아니하고 제도적 부분이라는 또하나의 부분으로 구분된다는 것은, 단체협약이 대립적인 노사의 이익 조정 결과이면서 동시에 노사협력적 공동체의 기초로서 기능한다는 것을 의미하는 점에서 큰 의의가 있다.** 한전협약에서는 바로 노사협의회 운영과 관련된 조항(제97조, 제98조), 각종 노사공동제도(제80조, 제82조, 제85조, 제86조), 경영에 대한 노조의 의견제출권(제94조), 공사의 자료제출조항(제95조)등을 통하여 단체협약에 의해서 근로자의 경영참가가 시행되고 있음을 보이고 있다.

#### 4) 共通部分

한편 한전 단체협약에서는 그 조항이 규범적 부분인지, 채무적 부분인지, 제도적 부분인지 불분명한 경우가 있다. 그 예로, 人事를 공사의 人事規程에 의거하도록 한 규정(제16조 전단)은 인사권의 행사에 관한 노사간의 약정으로서 공사의 인사권을 존중한다는 의미를 가지며, 이것은 **채무적 부분**으로 파악되는데, 그 인사권의 행사는 당해 근로자의 경우 그의 근로조건에 영향을 미칠 수 있기 때문에 規範的 部分으로 파악될 여지도 있는 것이다. 人事라는 개념은 매우 포괄적이므로 이것은 구체적인 사안별로 분석해서 보아야 한다고 생각된다.

또한 직무관리를 공사의 職務規程에 따르도록 한 조항(제35조 전단)과 직무의 종류와 세분(제36조)은 공사의 勞動組織(organisation of work)에 대한 權限과 관련된 측면에서는 노사간의 債務的 約定으로 파악되는데, 특정 근로자의 직무결정이 곧 그의 근로조건에 영향을 미칠 수 있기 때문에 그것은 規範的 部分으로도 파악될 여지가 있다고 생각된다.

이외에 부칙규정중 협약의 시행일을 정한 조항(부칙①), 협약의 유효기간을 정한 조항(부칙 ③), 추후 보완사항에 관한 (부칙 ④)는 債務的, 規範的, 制度的 部分의 공통적인 사항이라고 할 것이다.

## 2.2. 근로조건에 관한 사항과 人事·經營에 관한 사항으로의 구분

협약자치와 경영자치의 구분이라는 문제와 관련하여 단체협약의 내용을 분석하는 것은 유익하다고 본다. 협약자치는 근로자의 경제적 지위 향상을 목적으로 하는데 반하여 경영자치는 사업장을 단위로 사업장의 발전과 동시에 근로자의 인격발현을 목적으로 하기 때문에 그 헌법적 기초나 근본 정신이 서로 다른 것이다(전자는 헌법 제33조 1항(노동3권)임에 반하여 후자는 헌법 제10조(행복추구권)에 근거한다.). 한편 근로자의 경영참가 방식에 있어서 별도의 법률에 의하지 아니하고 기존의 단체교섭과 단체협약에 의하여 실현할 수 있다는 주장(민주노총의 입장)이 있어 왔고 그런 관행 또한 있어 왔는 바(그 빈도?), 단체협약속에서 경영참가조항들의 유무를 확인하는 것은 바로 이런 주장과 관행을 검토하는 데 필요한 것이다. 이어서 단체교섭의 대상에 있어서 순수한 경영참가 사항들은 義務的 交渉事項이 아니라 任意的 交渉事項이기 때문에 사용자가 반드시 노조의 교섭요구에 응할 필요는 없고 원하는 경우에만 이에 응할 수 있는 것이라고 일반적으로 알려져 있는 바, 구체적으로 어떤 조항들이 이에 해당하는지 확인하는 일도 유익하다.

한편 단체협약은 앞서서도 보았듯이 오직 “근로조건, 기타 근로자의 대우에 관한 사항”만을 포함하고 있지 않고, 더 나아가 인사·경영 사항도 포함하고 있다.

## 1) 근로조건, 기타 근로자의 대우에 관한 사항

앞서 기술한 規範的 部分에 속하는 조항들은 대부분이 바로 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 사항이다. 특히 한전협약의 “근로조건외의 결정과 기준”에 해당하는 조항들은 그 핵심적인 부분이 된다.

- 근로조건외의 명시(제46조),
- 균등대우(제47조),
- 취업규칙의 변경요건으로서 조합과의 합의(제48조),
- 停年(49조),
- 명예퇴직관련조항(제50조),
- 급여는 공사보수규정에 따르도록 한 조항(제51조),
- 최저생활보장(제52조),
- 보수의 구분(제53조),
- 급여의 변경(제54조),
- 결근자에 대한 보수지급(제55조).
- 퇴직금의 수령권자(제56조),
- 남녀동일임금원칙(제57조)
- 호봉의 승급(제58조),
- 급여지급방법(제59조),
- 급여공제사항에 대한 노사쌍방협의를 의한 결정(제60조),
- 비상시 급여지급(제61조),
- 상여금의 지급(제62조),
- 근무시간을 주44시간으로 한다는 조항(제63조),
- 시간외 근무, 휴일근무 및 야간근무에 대한 할증임금(제64조),
- 주휴일(제65조),
- 청소년에 대한 근무시간단축(제66조),
- 공휴일과 정휴일(제67조),
- 연월차휴가(제68조),
- 경조휴가(제69조),
- 생리휴가(제70조),
- 산전·산후 휴가(제71조),
- 업무상 재해(제72조),

- 현업원에 대한 보호특칙(제73조),
- 재해보상과의 관계(제74조),
- 조합원의 건강, 풍기문란, 위험방지에 관한 특별조치조항(제75조),
- 안전과 보건교육의 시행(제76조),
- 정기 및 수시 안전위생진단(제77조),
- 후생시설의 설치(제78조),
- 건강진단(제79조),
- 의무시설(제81조),
- 피복(제82조),
- 체력단련비(제87조)는 명실공히 근로조건에 해당되는 부분이다.

制度的 部分으로서 다음과 같은 부분들은 넓은 의미의 勤勞條件에 포함된다고 생각된다.

- 공사의 복지후생시설의 설치노력(제84조),
- 장학회의 설치(제85조),
- 공제회의 설치(제86조),

또한 인사권이나 경영권에 관련되지만 동시에 근로조건에 직접적인 영향을 미치는 사항들도 있는 바, 다음과 같다.

- 인사규정의 변경시 조합의 합의를 얻도록 한 조항(제16조 후단)<sup>25)</sup>,
- 공개모집에 의한 채용(제17조),
- 定員의 책정과 변경에 관하여 조합의 사전협의를 거치도록 한 사항(제19조),
- 휴직명령에 관한 제조항(제21조에서 제26조까지),
- 근로관계의 해지사유(제27조),
- 직원의 이동의 범위제한(제28조),

25) 근기법 제97조 1항 단서(취업규칙의 불이익변경시 조합의 동의를 요함)와 관련하여 노조가 사용자에게 요구할 수 있는 사항이며, 개개 근로자의 입장에서도 위와 같은 절차를 거치지 않은 변경된 취업규칙을 무효로 하므로, 이 부분은 근로조건에 직접 영향을 미치는 부분으로 사료된다. 異見 임종률, “단체교섭의 대상”, 노동법에 있어서 권리와 책임(김형배 교수 화갑기념논문집), 1994, 402면에서는 이런 취업규칙의 불이익변경에 대한 노조의 동의요구를 共同決定 事項으로 평가한다.

- 기능직 직원의 승격(제29조),
- 승진(제30조),
- 해고의 예고조항(제32조),
- 해고제한조항(제33조),
- 감원시 조합과의 사전합의(제34조),
- 직무규정의 변경시 조합의 합의를 얻도록 한 조항(제35조 후단),
- 직무의 종류와 세분(제36조),
- 징계절차(제38조),
- 징계의 종류(제39조),
- 징계해제시 호봉의 승호(제40조),
- 조합원의 교육중 직무변경금지(제42조),
- 피교육자의 신분상 불이익처분금지(제43조)도 근로조건 기타 근로자의 대우에 직접적인 영향을 미치는 사항이다.

이러한 부분들은 곧 義務的 交渉事項에 해당한다고 보여진다. 사용자는 이런 사항에 대한 조합의 교섭요구에 응할 의무를 부담한다. 그러나 사용자는 노조의 요구 내용에 합의할 의무는 없다.

## 2) 인사·경영에 관한 사항

근로조건과는 거리가 있는 사항으로서 인사·경영에 해당하는 것들을 찾아 보기로 한다.

### ① 인사에 관한 조항들:

- 인사를 공사의 인사규정에 따르도록 하는 조항(제16조 전단),
- 조합원의 광범한 이동시 조합에의 사전통보(제20조),
- 근로자채용과 관련하여 조합의 근로자추천권(제18조),
- 직무관리를 공사의 職務規程에 따르도록 하는 조항(제35조 전단),
- 노조의 포상추천권(제37조).

### ② 또한 경영에 관한 조항들:

- 노동조합의 공사의 경영권 존중과 경영에 대한 조합의 의견제출권(제94조),

- 공사의 조합에의 자료제출조항(제95조),
- 공사의 교육시설 확보의무(제41조).

③ **경영참가조직**(勞使協議會의 설치와 기능)에 관한 조항:

- 노사협의회법의 준수(제96조),
- 노사협의회결의 결과 등 조합과 공사간의 비밀을 요하는 사항을 외부에 발표하고자 할 경우에 사전에 쌍방의 합의를 얻도록 하는 조항(제97조),
- 일정한 협의사항에 대한 쌍방통지의무(제96조).

이러한 사항은 인사권이나 경영권의 고유한 개념에 가까운 사항들이다. 이런 경영사항에의 근로자 참가는 일반적으로 경영참가를 보장하는 별도의 법률(근로자의 참여 및 협력증진법)과 노조가 아닌 별도의 조직(노사협의회)에 의하여 다뤄져야 할 사항으로 생각할 수 있다. 그럼에도 불구하고, 한전협약은 이런 사항들을 단체협약이라는 전통적인 틀속에 포함하고 있음을 알 수 있다. **이러한 사항들은 근로자의 근로조건이나 근로자의 대우에 직접적인 영향을 미치는 것은 아니라고 사료되는 바, 단체교섭 대상에 있어서도 의무적 교섭사항에 포함되지 아니하고 임의적 교섭사항에 그친다고 본다.** 즉 사용자는 이런 사항에 대한 노조의 교섭요구에 응할 의무는 없다고 할 수 있다. 그러나 사용자는 노사와의 협조적 관계속에서 이런 사항들을 교섭테이블에서 포함시킬 수 있으며, 노조와 함께 근로자 경영참가의 기초를 형성할 수 있다.

### 3. 소결

한국전력공사의 단체협약에서는 순수한 규범적 부분과 채무적 부분외에 제도적 부분도 많이 실려 있었다. 제도적 부분은 노사간의 공동제도라는 점에서 이런 부분들이 적잖이 있다는 것은 바로 단체협약이 그런 노사협력적 관계의 기반이 되고 있음을 의미한다.

또한 한전협약에서는 근로조건이나 기타 근로자의 대우에 관한 사항외에 순수하게 인사, 경영에 관한 사항도 포함하고 있었다. 근로자의 채용과 관련된 조합의 근

로자추천권(제18조), 경영에 대한 조합의 의견제출권(제94조), 공사의 조합에의 자료제출조항(제95조), 등을 들 수 있다. 이와 같은 인사, 경영에 관한 사항이 단체협약에서 적잖이 발견된다는 것은 노사협력적 기초하에서 진행되는 근로자의 경영참가가 단체협약에 의하여도 실현되고 있음을 나타낸다. 여기서 노동조합이 관여하는 단체협약에 의한 경영참가는, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 의한 경영참가제도가 있음에도 불구하고, 일정한 기능을 담당한다고 말할 수 있다.

한전협약의 분석에서 그 분류가 난이했던 것은 바로, 제16조 전단(인사는 공사의 인사규정에 의함), 제18조(채용과 관련된 노조의 근로자추천권), 제20조(조합원의 광범위한 이동시 조합에의 사전통보), 제35조 전단(직무는 공사의 직무규정에 따르도록 함), 제37조(노조의 포상추천권), 제41조(교육시설의 확보의무),<sup>26)</sup> 제94조(노동조합의 공사의 경영권 존중과 경영에 대한 조합의 의견제출권), 제95조(공사의 조합에의 자료제출조항) 등이다. 이들 부분은 내용상으로는 근로자의 근로조건과 아주 무관한 것이 아니기 때문에 규범적 부분에 전혀 포함되지 못한다고 할 수 없겠지만, 오히려 **노사간의 집단적인 협력관계**를 구체화한 조항들로서 廣義의 **制度的部分**에 포함되는 것들이고, 특히 그 규율형태는 분명히 개개 조합원을 대상으로 한 것이 아니라 集團的 勞使間의 約定 형태로 되어 있기 때문에 오히려 **債務的 部分**에 해당된다고 판단되었다. 따라서 이들 부분은 규범적 효력은 없고, 채무적 효력만이 있다고 사료된다. 또한 이들 조항 대부분은 인사, 경영의 핵심적 부분들에 대한 노조가 경영에 참가하는 근거가 되는 조항들로서 단체협약에 의한 경영참가의 實例가 되는 것들이다. 그러나 이런 사항들은 근로조건 기타 근로자의 대우와는 거리가 먼 만큼 義務的 交渉事項이라기 보다는 任意的 交渉事項으로 보아야 하지 않는가 사료된다.

이와 같이 단체협약의 구체적인 조항을 가지고 논할 경우, 현재의 “근로조건 기타 근로자의 대우”를 기준으로 하는 단체협약론에 의하여는 그것이 자의적으로 협소하게 혹은 지나치게 광범위하게 해석될 위험이 있기 때문에 여전히 구분이 어려운 부분이 있으며, 특히 제도적 부분의 효력에 관하여 아직도 불분명한 점이 있다. 또한 구체적으로 인사·경영사항 하나 하나에 관하여 과연 의무적 교섭사항으로 보아야 하는지 아니면 임의적 교섭사항으로 보아야 하는지 여전히 불분명한 것이

26) 일반적으로 사용자의 교육시설의 확보의무는 넓은 의미의 근로조건에 관련된다고 할 수 있다. 그러나 한전 단체협약과 같이 노사간 약정의 형태를 취한다면 그 부분은 규범적 효력을 갖기 힘들고 채무적 효력만이 있다고 사료된다.

다. 이런 불분명한 문제점들은 입법적으로 단체교섭사항에 대한 기준규정을 두거나<sup>27)</sup> 단체협약의 규범적 부분을 재검토하는 것<sup>28)</sup>이 한 해결방법이 될 수 있을 것이다. 다음으로는 과연 선진 외국에서는 단체협약이 어떻게 규율되고 있고, 어떤 내용으로 형성되고 있는지 독일의 단체협약과 프랑스의 단체협약을 가지고 구체적으로 살펴보기로 한다.

---

27) 미국과 프랑스에서 이런 입법태도를 취한다.

28) 독일 단체협약법과 같이 경영질서, 조직질서에 관한 부분 및 경영참가조직에 대하여도 규범적 부분으로 포함하는 것을 고려하는 것이다.



## 제3장 독일의 단체협약

### I. 단체협약의 내용 및 효력과 종류

#### 1. 일반론 : 채무적 부분과 규범적 부분

독일에서 단체협약은 ‘근로조건 및 경제조건을 규율하는 법규범이 설정되고 협약 당사자들의 권리, 의무의 근거가 마련되는, 노조와 사용자 혹은 사용자단체간의 문서형식의 계약’으로 이해되고 있다.<sup>29)</sup> 이런 단체협약은 크게 債務的 部分과 規範的 部分으로 구분된다. 채무적 부분은 협약당사자들의 권리, 의무를 규정한 계약적 성격의 협약규정들을 말하고, 규범적 부분은 노사의 구성원을 강제적, 직접적으로 규율하는 법규범적 성격의 규정들을 말한다.<sup>30)</sup> 채무적 부분으로는 노동조합과 사용자의 1. 평화의무 2. 영향의무(Einwirkungspflicht) 3. 설명의무(Auferklärungspflicht) 4. 이행독려의무(Durchführungspflicht)를 구체화하는 부분들이 있다.

이들에 대하여 간단히 설명하면, 平和義務는 노동조합과 사용자는 단체협약의 체결 후 사업장의 평화를 유지할 의무를 부담하는 바, 새로운 교섭이 있기까지 파업이나 파업과 유사한 조치, 그리고 직장폐쇄를 취할 수 없다는 것이고, 影響義務는 협약당사자(노조와 사용자)들이 각자 자신들의 구성원에 대하여 그 협약을 존중하고 분쟁을 일으키지 않도록 영향력을 미쳐야 함을 말하며, 說明 및 履行督勵義務는 각 협약당사자가 자신의 구성원들에게 협약내용을 설명하고, 그들이 협약의 문구에 따라 협약을 이행하도록 독려할 의무를 말한다. 이외에 협약당사자들에게는 개방조항(Offnungsklauseln)을 통해서 협약당사자들이 직접 결정하지 않고, 사업장에 자율적으로 결정할 수 있는 권리를 주는 것도 채무적 부분으로 구분하기도 하는데,<sup>31)</sup> 혹

29) Wiedermann/Stumpf, Tarifvertragsgesetz, 1977, § 1, Rdnr. 9

30) Hagenmeier/Kempen/Zachert/Zilius, Tarifvertragsgesetz, 1984, § 1 Rdnr. 25

자는 이를 규범적 부분으로 보기도 한다.<sup>32)</sup> 마찬가지로 단체협약의 적용기간과 적용범위에 관한 규범, 노사관계의 분쟁 발생시 이를 해결하는 중재조항 등도 채무적 부분으로 포함시키는 자도 있지만<sup>33)</sup>, 이를 규범적 부분으로 보기도 한다.<sup>34)</sup> 생각컨대 그 내용이 개별 근로자들에게 규율될 수 있는 성격의 것이면, 규범적 부분으로 포함시키는 것이 타당하다고 본다.

한편, 규범적 부분은 다시 크게 1. 내용규범, 2. 체결 및 종결규범, 3. 경영 및 경영조직법상 문제에 관한 규범, 4. 공동제도에 관한 규범 5. 기타 규범으로 구성되어 있다. 각 규범의 내용에 대해 살펴보기로 한다.

① 内容規範은 단체협약이 규율대상으로 하는 근로계약의 당사자가 갖고 있는 권리의무의 내용을 말한다. 구체적으로는 ① 근로시간 규정, ② 보수 (임금, 봉급, 보너스) ③ 병가, 휴업시 임금의 계속지불 ④ 사용자의 배려의무로서 근로자보호의무 ⑤ 근로자의 충실의무로서 비밀유지와 경업금지의무, 손해발생시 배상의무 ⑥ 근로자재산형성에 관한 사용자의 급부 ⑦ 합리화조치로부터의 근로자보호협약(Rationalisierungsabkommen)으로 구성되어 있다.<sup>35)</sup> 그리고 이외에 내용규범으로서 임금체계와 관련된, 임금그룹(직군에 따라 결정됨)과 수당, 성과급제도 등이 포함된다.<sup>36)</sup>

② 締結規範은 사용자에게 근로자채용의 의무를 부과하는 것으로서 해당되는 근로자가 직접 사용자에게 그 채용을 청구할 수 있게 하거나 사용자에게 특정 근로자의 채용을 금하므로써 해당 근로자는 그 취업을 할 수 없게 되는 결과를 가져오는 규범이다. 구체적으로 체결명령(Anschlußgebote)의 종류로서 경영사정으로 인하여 해고한 근로자에 대한 사용자의 재채용의무를 정한 재고용조항(Wiedereinstellung)과 같은 것이 있고,<sup>37)</sup> 체결금지(Anschlußverbote)의 종류로서

31) Wilfried Schaefer, Der Tarifvertrag, 1990, S. 36

32) Wiedermann/Stumpf., a.a.O., Einleitung, Rdnr. 294 ff

33) Wilfried Schaefer, a.a.O., S.32

34) Wiedermann/Stumpf, Rdnr. 294 ff.

35) Wiedermann/Stumpf, a.a.O., § 1, Rdnr. 150 ff.

36) Wiedermann/Stumpf, a.a.O., §1 Rdnr. 192

37) 배저하류지역 금속산업 기본단체협약(박장현 역, 독일의 노동조합, 272면), 第15條 再採用을 소개한다: 1. 기본협약 쌍방은, 장기근속직원이 전적으로 작업물량부족때문에 해고된 경우, 직원재채용시 우선적으로 고려되는 것이 합목적이라고 본다. 1.1. 이런 근거로,

업종이 상이한 근로자의 채용을 금하거나 특정 근로자군에 대하여 전체중 일정 %를 넘지 못하게 하여 기존 근로자의 일자리를 보호하거나 그 근로자들간의 업무협조(Zusammenarbeit)가 유지되도록 하는 것이 있다.<sup>38)</sup> 그리고 終結規範(Beendigungsnorm)은 근로관계의 종료에 대하여 규정한 것으로서 근로관계가 어떤 기간(Dauer)를 가지고 있고, 근로관계의 해지시에는 어떤 해지기간(Frist)과 어떤 해지절차와 형식을 거쳐야 하는가를 정한다. 이에 해당하는 것은 단체협약에서 특정 근로계약형태에 대해 근로기간을 정하는 것(기간을 정한 근로계약을 규율하는 부분)이 있고, 停年을 정하는 부분, 해고절차를 정한 부분이 있다.<sup>39)</sup>

③ 經營規範은 사용자의 사업장조직권한(Organisationsgewalt)을 제한하는 규범으로서 연대규범(Solidarnorm)과 질서규범(Ordnungsnorm)으로 구분된다. 연대규범은 사업장의 전근로자 혹은 일부근로자들을 위한 시설설치규정으로 작업공간의 난방, 환기, 휴게실, 매점, 기타 근로자보호시설 등과 같은 것<sup>40)</sup>이 이에 해당하며(개별 근로자의 청구권은 존재하지 않고 집단적 근로거부를 통해 그 이행을 담보), 질서규범은 사업장의 통일적 운영절차를 보장하는 것으로 일일 근로시간 및 휴게시간의 규정, 임금지급시기 관련 규정, 흡연금지 규정, 통행제한, 엘리베이터 사용규정, 복무규정, 징계규정 같은 것들을 말한다.<sup>41)</sup>

그리고 경영조직법적 규범은 사업장내에서의 근로자의 경영참가조직의 설치 및 참가의 방법과 범위를 정한 협약규정들을 말한다. 종업원평의회(경영협의회)에 의한 종업원의 대표, 그 대표의 권리 의무 등에 관한 부분도 이에 해당한다.<sup>42)</sup>

---

3년을 초과하여 근속한 직원들에게는, 동일한 직종의 직원들이 채용될 경우, 해고시점으로부터 12개월 동안 우선적으로 재채용의 기회가 제공되어야 한다. 1.2. 개별적인 채용은 여기에 해당되지 않는다. 2. 업무처리를 간소하게 하기 위하여 노동청에 통지하는 것으로 충분하다. 3. 이것은 개별직원이 이전 사용자에게 대한 자신의 개인적인 청구권을 주장할 근거로 되지 않는다. 그밖에 다른 경우에는 사업장체제법(이것은 경영조직법을 번역자가 달리 번역한 것임)이 적용된다.

38) 1918년 12월 23일에 제정된 단체협약령(Tarifvertragsordnung)에 따르면, 체결규범은 기존의 근로관계의 내용이 될 수 없기 때문에 단체협약의 규범적 부분에 해당되지 못하고, 단지 채무적 부분으로서 협약당사자인 사용자가 단체가 그 구성원인 사용자에게 채용강제나 채용금지를 하도록 영향을 미칠 의무를 부담하게 하는 것이었다고 한다. 그러나 1934년 1월 21일의 전국노동규율법(AOG)의 지배하에서 명실공히 규범적 부분으로 포함되었다고 한다(Wiedermann/Stumpf, a.a.O., § 1 Rdnr. 210.)

39) Wiedermann/Stumpf, a.a.O., § 1 Rdnr. 227 ff.

40) Wiedermann/Stumpf, a.a.O., § 1 Rdnr. 242

41) Zöllner/Loritz Arbeitsrecht, 4 Aufl., §35 II 1

42) 베저하류금속기본협약, 제3조 근무시간 제1.5항을 보자:(근로시간과 관련하여) 직원평의

④ 共同制度에 관한 규범은 말 그대로 단체협약당사자가 공동으로 설치한 조직 형태의 각종 제도(Einrichtung)로서 단체협약당사자에 의해서 공동으로 추구되도록 정한 부분이다.<sup>43)</sup> 근로자의 복지증진을 위한 기금설치규정이나 근로자재산형성제도, 실업자지원제도, 근로자사망시 재정부조,<sup>44)</sup> 소비자근로자협동조합, 공제조합 등의 조항이 이에 해당한다.

이와 같은 규범적 부분들은 노사 협약당사자들의 구성원에 대하여 直律的인 효력을 발휘한다(독일 단체협약법 제4조 1 항 및 제2항).

## 2. 협약규율대상의 한계

독일에서는 단체협약의 효력요건으로 협약관할(Tarifzuständigkeit)이라는 것이 적용된다.<sup>45)</sup> 협약관할은 협약당사자가 단체협약을 체결할 수 있는 사무의 범위를 뜻하는데, 다시 인적 관할과 사물 관할로 구분되고, 특히 사물관할은 단체협약으로 규율이 가능한 대상을 뜻한다. 그런데 이런 협약관할에는 한계가 있는 바, 그 사물관할의 한계는 협약으로 규율할 수 있는 대상에는 한계가 있음을 의미한다. 독일의

---

회의 공동결정권이 존중되어야 한다. 사용자는 매년 반년말에 전체직원의 수와 개인적으로 연장된 정규 주당근로시간을 가진 직원의 수를 직원평의회에 통지한다. 또 제1.7항을 보자: 개인의 정규 주당근로시간은 사업장협정(경영협정을 말한다)을 통하여 월요일부터 금요일사이에 균일하게 분배될 수도 있고, 균일하게 분배되지 않을 수도 있다..... 사용자와 직원평의회 사이에 합의가 이뤄지지 않는 경우에 중재기구를 소환하기 전에 합의의 도출을 위하여 단체협약(당사자)쌍방을 개입시킬 수 있다. 중단없이 계속되는 직무수행방식의 경우에 개인 정규 주당근로시간 분배에 대한 사업장협정은 단체협약 쌍방의 동의를 필요로 한다. 이런 부분들이 바로 경영조직법적 규범이라고 하겠다.

43) Wiedermann/Stumpf, a.a.O., §1 Rdnr. 260 ff. ; 이 개념에 따르면 노사공동조직의 형태를 갖출 것이 요구되기 때문에 회의(Tagungen)나 교육과정코스(Fortbildungskurse)와 같은 것은 이에 포함되지 않게 된다.

44) 베저하류지역금속기본협약, 제13조 2.를 보기로 한다: 직원의 사망과 관련하여 사용자가 지급하는 급부는 그 급여속에 포함될 수 있다. 사용자의 기여금 또는 부담금으로 운영되고 있는 제3의 기관이 이와 관련하여 제공하는 급부도 이와 마찬가지로이다. 여기에는 또한 사업장의 복지기구들이 제공하는 급부도 포함된다. 이때 이 복지기구들에 대한 기여금이 사용자와 직원 양측에 의하여 납부되는 경우에는 사용자측 기여금에 해당되는 몫의 급부만이 상기 급여속에 포함된다.

45) 김형배, “협약관할에 관한 제문제”, 노동법연구(1991), 303면

단체협약법 제1조 이하에 따르면 협약당사자의 협약에 의한 규율권한은 勞動法上의 對象에 국한되며, 그중에서도 근로계약의 내용과 체결 및 종결, 경영상 및 경영조직법상 문제에 한정되는데, 이것은 기본법 제9조 3항상의 단결권보장과 합치한다고 한다.<sup>46)</sup>

통설에 따르면 이런 대상의 한계를 더 확대하는 것은 입법자에 의해서 가능하고, 헌법에서 직접 도출할 수는 없다고 한다.<sup>47)</sup> 이런 점은 바로 제9조 3항의 “근로조건 및 경제조건”의 개념을 확대하여 더 넓게 해석하려는 경우에 적용되며, 즉 헌법으로부터 직접 대상확대의 결과를 얻을 수 없다는 것이다. 헌법상의 단결권보장은 오직 核心的인 部分으로만 존재하기 때문에 단체협약법의 규정에 의하여 보완될 수 있다는 것이다.<sup>48)</sup> 이런 점에서 보면 기업의 투자활동과 가격결정 문제를 협약으로 규율하는 것은 단체협약법에 의하여 제한을 받으며, 기업체조직(Unternehmensorgan)의 문제는 단체협약법에 의하여 협약내에 들어올 수 없게 된다.<sup>49)</sup> 한편 기본법상 재산권 보장 조항인 제14조가 있어서 그에 의해 협약당사자의 규율권한은 제한이 되는데, 근로자의 재산형성을 단체협약으로 정하는 것은 가능하더라도 전직원주식(Belegschaftaktien)의 마련을 단체협약으로 정할 수 없다는 것이다. 이 경우 주주총회의 권한이 제한되기 때문이라고 한다.<sup>50)</sup>

한편 이와 반대되는 입장도 발견된다.<sup>51)</sup> 주요쟁점중 하나인 경제적 사항에 대한 공동결정에 대해 단체협약으로 규율될 수 있고 확대 또한 가능하다는 것이다. 몇몇 학자들이 단체협약을 통해 기업을 구속하는 것은 기업의 독자적인 경제주체로서의 기능에 반하는 것이라고 주장<sup>52)</sup>하는데 대해서, 이것은 바로 기업의 절대적인 자유영역(unantastbaren unternehmerischen Freiraum)을 인정하는 것이며 이런 자유적 내지 자본적인 경제모델(liberalen/kapitalistischen Wirtschaftsmodellen)은 기본법상 어디에서도 도출되지 않고 오히려 기본법은 경제헌법적으로 중립적(wirtschaftsverfassungsrechtlich

46) Zöllner/Loritz, Arbeitrecht 4 Aufl., S. 383

47) Zöllner/Loritz, a.a.O., S. 384.

48) Zöllner/Loritz, a.a.O., S. 384; Söllner, Grenzen des Tarifvertrages, NZA 17/1996, S. 898

49) Wiedermann/Stumpf, a.a.O., Einleitung, Rdnr. 186

50) Zöllner/Loritz, a.a.O., S.389

51) Hegaemeier/Kempfen/Zachert/Zilius, Tarifvertragsgesetz, § 1, Rdnr. 178

52) Wiermann/Stumof, a.a.O. Einleitung, Rdnr.186 ff.; Biedenkopf, Grenzen der Tarifautonomie, 1964, S.161

neutral) 이라고 한다. 만일에 기업의 절대적인 자유영역을 인정하는 태도를 취한다면 협약당사자의 규율권한은 오직 “단순한 근로조건”에 한정되는데, 이것은 제9조 3항에 반한다는 것이다. 또한 기업결정의 민주화를 위한 노력은 오랜동안 노동조합의 고전적인 활동분야라고 한다. 이런 배경속에서 단체협약에 의한 企業決定에 대한制限은 가능하다고 하며, 예를 들어 합리화조치로부터 근로자보호협약을 확대하는 것이나, 회사지도부가 노동조합이나 경영협의회의 동의를 얻지 않고서는 근로자의 이익에 영향을 미치는 결정은 내리지 못하도록 정하는 것은 가능하다고 한다. 또한 기업의 조직변경과 관련하여 단체협약에 노사동수의 감사회구성을 규정하는 것은 가능하다고 한다.<sup>53)</sup>

이렇듯이 독일에서는 한국에서처럼 단체협약규율대상의 한계에 대하여 논란이 적지 않다. 그럼에도 불구하고 독일의 학자들의 논의가 우리에게 제공하는 시사점은, 독일에서 단체협약의 규율대상이 엄격하게 “근로조건”에만 국한되지 않는다는 점이다. 따라서 우리나라에서 교섭대상이나 쟁의대상을 깊은 고찰없이 당연히 근로조건에만 한정되는 것으로 보는 태도는 재고해야 한다고 생각한다.

### 3. 단체협약의 종류

독일에서는 단체협약이 다음과 같이 1. 기본협약 2. 임금협약 3. 기타협약으로 나뉜다. 우리나라와 달리 독일에서는 모든 종류의 근로자, 모든 협약 적용범위, 적용영역을 위한 일체의 모든 규정들을 한개의 단체협약에 넣지 않는 것이다. 그 이유는 대체로 3가지로 파악되는데, 첫째는 일반 근로자와 법률가, 협약정책가에게 잘 이해되고 어려움없이 읽힐 수 있게 하기 위하여 이고, 둘째는 포괄적이고 많은 내용을 담으면 담을수록, 그 내용과약은 더더욱 어려워지기 때문이며, 셋째는 단체협약은 협약당사자들의 쌍방이나 일방에 의하여 해지되는 것이 합목적적이라고 판단되어지는 시기에 해소되어질 수 있어야 하기 때문이다.<sup>54)</sup> 즉 단체협약은 각기 서로 다른 유효기간(Laufzeit), 적용시기, 해지예고기간을 갖는다. 만일에 하나의 단체협약에 모든 것을 포함시키고자 한다면, 그 교섭기간은 매우 장기화되고 처음에 논의된 사항은 맨 마지막이 타결될 쯤에는 이미 구규정으로 되어버려 다시 개정하여야

53) Hegaemeier/Kempen/Zachert/Zilius, Tarifertragsgesetz, § 1, Rdnr. 184

54) Willfried Schaefer, Der Tarifvertrag, 1990, S. 31

할 대상이 되는 것이다. 또한 모든 것을 포괄적으로 논의한다는 것은 노동조합의 입장에서 이미 노사합의로 얻어놓은 보다 좋은 근로조건들을 다시 빼앗길 수 있는 위험이 있는 것이다.

### 3.1. 기본협약(Rahmentarifvertrag/Manteltarifvertrag)

기본협약은 상급단체차원의 노사간에 체결되는 협약인데, 수시로 변경하지 않아도 되는 사항들이 여기에 포함된다. 기본협약(Rahmentarifvertrag)은 보통 3년 내지 5년 정도 존속하는데, 그 내용으로는 1) 총칙적 규정이며, 2) 일반적인 근로조건을 포함한다. 근로시간, 잔업의 보상, 휴가 등이 포함된다. 3) 임금과 관련해서는 임금인상액은 포함하지 않고, 임금상의 차이를 결정하는 임금종류와 그 방법, 노동의 평가(Bewertung) 임금결정절차(Leistungslohnverfahren), 산출확정기법(Ermittlungstechnik) 등이 포함된다. 여기서 일반적이지 않은 특별규정은 임금협약에서 다룬다.

### 3.2. 임금기본협약(Lohnrahmentarifvertrag)

대체로 일정한 지역을 정해서 체결되는데, 이것은 기본협약과 임금협약의 주요부분들만을 가지고 체계적으로 구성하는 협약이다. 단체협약당사자들이 이런 협약형태에 동의하였을 경우에 체결되는데, 임금기본협약은 기본협약을 보완하는 것이 된다. 이 협약의 유효기간도 대체로 5년 정도이지만, 기본협약과 독립되어 유효기간을 갖는 점에서 장점이 있다.<sup>55)</sup>

### 3.3. 임금협약(Lohntarifvertrag)

협약의 유효기간중에 지급되는 기본임금의 인상 및 교육훈련생의 급여의 액을 규정한다. 대체로 유효기간은 1년인데, 예외적인 사례에서는 15개월 혹은 18개월로 정해지는 경우도 있다.<sup>56)</sup>

### 3.4. 기타 협약

이 협약은 특별한 사안에 대한 협약을 말하는데, 대표적인 것이 합리화조치부터의 근로자보호협약(Rationalisierungsschutzabkommen)이다. 합리화는 개별 근로자의 입장에서 그의 직장상실, 즉 해고나 방임(freigesetzt), 타사업장으로 전보(Umsetzung)와 임금의 감소를 결과한다. 또한 종래의 일자리에서 다른 일자리로

55) Willfried Schaefer, a.a.O., S. 34-35

56) Willfried Schaefer, a.a.O., S. 34-35

전보되었을 경우, 물리적, 심리적 부담이 보다 강화되어 나타나기도 한다. 이런 위험에 대하여 근로자로 하여금 재교육을 받게 하고, 종래의 임금수준을 계속 유지할 수 있게 하는 것이 바로 합리화보호협약이다. 이런 협약은 대체로 산별차원에서 체결된다.

## II. 독일의 공공부문 "洲노동자 단체협약"의 분석

독일의 단체협약은 그 많은 것이 민간부문의 단체협약들이고 공공부문의 단체협약은 그처럼 많지 않다.<sup>57)</sup> 독일의 공공부문 단체협약으로는 연방노동자기본협약,<sup>58)</sup> 洲노동자기본협약,<sup>59)</sup> 자치행정처 및 사업장 노동자를 위한 연방기본협약,<sup>60)</sup> 연방사무원단체협약,<sup>61)</sup> 건설생기본협약<sup>62)</sup> 등이 있다. 본 연구자의 소견으로는, 민간부문의 단체협약은 서로 내용과 구성에 있어 차이가 있는 반면에 공공부문의 단체협약은 그 내용이나 수준에 있어서 큰 차이를 보이지 않을 것으로 생각되었다. 따라서 본 연구자는 공공부문의 단체협약을 국제비교의 대상으로 삼고자 하였다. 특히 본 연구자는 洲노동자기본협약을 살펴보기로 하였는데, 이 협약은 독일의 공공부문중 소위 불루칼라 노동자를 규율하는 대표적 협약이며, 독일의 전력산업을 커버하는 단체협약<sup>63)</sup>을 입수하지 못한 상황에서, 이와 유사한 내용을 가진 협약이라고 판단되었기 때문이다.

주노동자기본협약은 일종의 기본협약(Manteltarifvertrag/Rahmentarifvertrag)으로

57) 1992말 현재 연방노동부에는 독일 전체에서 약 3만 9천 5백건의 유효협약이 등재되어 있다고 한다(박장현, 독일의 노동조합, 1996, 61면)

58) MTB I : Manteltarifvertrag für Arbeiter des Bundes

59) MTL II : Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder im öffentlichen Dienst

60) (BMT-G II : Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe)

61) BAT: Bundes-Angestellentarifvertrag

62) MTA: Manteltarifvertrag für Auszubildende

63) 연방노동자기본협약(Manteltarifvertrag für die Arbeiter des Bundes(MTB II)이 바로 전기, 가스, 기타 에너지 분야의 노동자들을 커버한다. 동 분야의 사무원(Angestellte)은 연방사무원협약(BAT)가 적용되는데 내용상 이들 협약들은 크게 틀리지 않는다.



서 그 내용도 일반적이며 포괄적이다. 따라서 주노동기본협약을 보다 구체화하는 협약들이 존재하는 바, 주노동기본협약에 대한 임금균일람협약<sup>64)</sup>과 연방 및 주 노동자의 합리화조치로부터의 보호협약<sup>65)</sup> 등 20여개의 협약이 존재한다. 그러면 먼저 주노동자기본협약에 대해 그 내용을 자세히 파악해 보고, 기타 협약에 대해서는 간략하게 소개하기로 한다.

## 1. 주노동자기본협약(Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder)

### 1.1. 협약의 구성

동 단체협약의 당사자로는 獨逸洲協約共同體<sup>66)</sup>과 공공서비스운송교통노조<sup>67)</sup>이다. 동 협약은 1964년 2월 27일에 처음으로 노사에 의해 제정되어 1993년 12월 2일의 제53차 협약개정을 거친 것이다.

그 협약의 구성은 제1장에서 適用範圍, 제2장에서 勤勞契約, 제3장에서 勤續期間, 제4장에서 一般的인 勤勞條件, 제5장에서 勤勞時間, 제6장에서 賃金, 제7장에서 각종 福利厚生, 제8장에서 休暇, 제9장에서 勤勞關係의 終了, 제10장에서 退職給與規定, 제11장에서 其他 규정, 제12장에서 經過規定 및 終結規定으로 되어 있다. 이런 각 장의 내용들은 한국의 협약내용과 크게 다르지 않기 때문에 구체적인 목차를 생략하고 본문의 내용소개에서 함께 보도록 한다.

### 1.2. 협약의 내용

#### 1) 제1장 단체협약의 適用範圍(제1조 내지 제3조까지).

**제1조**는 **일반적 적용범위**를 규정한다. 본 협약은 독일연방의 洲(베를린주는 제

64) Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis zum Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder

65) Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter des Bundes und der Länder

66) Tarifgemeinschaft deutscher Länder/TdL

67) Gewerschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr

외)와 브레멘시(Bremen)의 행정사무소 및 사업장에서 일하는 노동자(노동자연금보험에 가입한 노동자)에게 적용된다.

**제2조**는 **특정 노동자**들을 열거하고 이에 해당되는 자에 대해서도, 다른 특별규정이 있지 않은 한, 이 단체협약이 적용됨을 규정한다.

**제3조**는 반대로 일정한 노동자에 대해서는 **적용이 제외**된다고 한다. 예컨대, 임업노동자에 관한 단체협약이 적용되는 임업행정관청, 임업사업장, 동 사업장지부에서 근로하는 노동자에 대해서는 본 단체협약이 적용되지 않는다고 한다.

## 2) 제2장 勤勞契約(제4조 내지 제5조).

**제4조**는 “근로계약은 **문서형태**로 체결된다”고 하고, “**부수적 약정**(Nebenabreden)은 문서형식을 취한 경우 유효하다”고 한다.

**제5조**는 **수습기간**에 대해 규정한다. 채용후 처음 3개월간은 수습기간으로 하며, 근로계약에서 수습기간을 두지 않기로 합의하거나 보다 단축된 기간을 정한 경우에는 그것을 우선시킨다고 한다.

## 3) 제3장 勤續期間(제6조 내지 제8조).

**제6조**에서는 노동자가 만 18세가 된 때로부터 하나의 사용자와 현재까지 계속해 온 기간을 **근속기간**으로 한다고 한다.

**제7조**(삭제됨)

**제8조**는 노동자가 근속에 산입하고자 하는 기간이 있으면, 사용자로부터 요구를 받은 때로부터 3개월내에 증명을 하여야 한다고 한다. 그 기간이 도과하면 그 기간은 근속기간에 산입될 수 없다고 한다(일종의 **제척기간**임).

## 4) 제4장 一般的 勤勞條件(노동자와 사용자의 근로계약상 의무) (제9조에서 제14조까지).

**제9조**는 **일반적인 의무**으로서 노동자는 근로계약에서 자신에게 맡겨진 노동을 良心的으로 합법적으로 수행하여야 할 의무를 부담하고, 자신의 직능과 능력에

부합하는 타노동도, 공평한 사고에서 기대될 수 있고 그의 일반적 임금수준이 저하되지 않으면, 역시 수행하여야 한다고 한다. 또한 위급한 상황에서는 자신의 노동영역에 해당하지 않는 근로도 수행하여야 하고, 불가피하게 요구되는 경우에 노동자는 법률에서 허용하는 한도에서 시간외근로를 해야 할 의무도 부담한다고 한다. 또한 그 노무나 사업장의 사유로 인하여 노동자는 파견되거나 배치전환(Versetzen)될 수도 있다고 한다. 그리고 노동자는 사업장의 훼손을 야기할 수 있는 사태(Sachverhalt)는 지체없이 사용자에게 신고하여야 하고, 공무에 소속된 자로서 행동을 방정하게 하여야 하며, 자신의 행동을 통해 민주적 국가견해를 신봉해야 한다고도 규정한다.

**제10조**는 노동자에게 사용자의 요구에 따라 사업장에 편입하기에 앞서 신체상의 적격성(건강 및 노동능력)을 **의사의 소견서에 따라 증명**할 의무를 부담시키고, 전염의 위험성이 높거나 건강위험이 있는 곳에서 일하는 근로자는 정기적으로 검진을 받아야 한다고 하며, 그 비용은 사용자가 부담한다고 한다.

**제11조**는 노동자의 **비밀유지의무**를 엄격하게 규정한다,

**제11조 a**는 노동자의 **손해배상책임**에 대해서 사용자가 사용하는 공무원의 관련 규정이 준용된다고 한다.

**제12조**는 노동자가 업무행위와 관련해서 받은 **선물**은 오직 사용자의 동의하에서만 수령할 수 있다고 한다.

**제13조**는 노동자는 사용자가 동의를 한 경우에만 **부업**(Nebentätigkeit)을 행할 수 있다고 한다.

**제13조 a**는 노동자의 **인사서류** 열람권을 규정한다. 또한 노동자에게 이익이 되지 않거나 해가 단점이 되는 사실적 사항에 대하여는 인사서류에 기록되기 전에 노동자의 의견을 들을 것을 명한다.

**제14조**는 단체협약이 행정사무소와 사업장에서의 노무협정의 체결을 예정한 경우, 법률규정을 준수하며 **노무협정**(Dienstvereinbarung)을 체결할 수 있다고 한다. 그 노무협정은 관련 노동자 전원이 접근할 수 있는 장소에 게시하여야 한다고 한다.

##### 5) **제5장 勤勞時間**(제15조 내지 제20조).

**제15조**는 **通常勤勞時間**을 정하고 있는데, 휴게시간을 제하고 주평균 38 ½ 시간으로 한다. 다만 주평균시간을 계산하는 경우에는 8주의 기간을 기준으로 한다

고 한다. 통상근로시간은 연장될 수 있다고 한다. a) 하루 대기시간이 2시간으로 되는 경우, 하루 10시간까지 (다만 주평균 총근로시간 49시간 한도), b) 통상적으로 하루 대기시간이 3시간으로 되는 경우 하루 11시간까지 (다만 주평균 총근로시간 54시간 한도), c) 노동이 필요한 경우에 비로소 일자리에 출석하는 경우, 하루 12시간까지 (주평균 총근로시간 60시간 한도) 연장될 수 있다. 이밖에도 연장근로시간은 자세하게 정한 특수사정(정리작업이 동반되는 경우나, 계절적 업무)에 따라 가능하다고 한다. 또한 제15조는 일요일근무, 공휴일근무, 교대일근무, 야간근무의 한계를 규정하며 동시에 다른 휴일에 의한 보충을 명한다. 또한 제15조는 사용자가 노동자를 소환할 경우, 사용자가 지정한 장소에서 그 소환에 따른 근로를 하기 위하여 체류하여야 할 의무가 있음을 밝히고 있고, 소환하여 대기하는 시간은 근로시간의 12.5%로 계산한다고 한다.

**제15조 a는 근로시간의 단축을 이끌기 위한 휴무일제도를** 정한다. 노동자는 매 6개월 마다 유급으로 하루 근무일동안 근로가 면제된다고 한다.

**제16조는 토요일 및 축일전일의 근로면제**를 정한다. 업무상 혹은 사업장의 관계가 허용하는 한, 이날의 근로를 면제해 준다고 규정한다. 또한 신년전일, 부활절전일, 오순절전일, 성탄절전일에도 업무상 혹은 사업장의 관계가 허용하는 한, 임금의 계속적 지급하에 12시부터 근로의 면제가 된다고 한다.

**제17조에서는 노무계획에 의한 근로시간을 그대로 따르지 않은 야간근로, 일요일근로, 휴일근로에** 대해서 임금계산시 적어도 3시간의 근로시간을 부과한다고 한다.

**제18조는 근로대기시간(Arbeitsbereitschaft)**을 규정한다. 근로대기란 노동자가 근로제공을 하지 않으나 작업위치나 사용자가 지정한 특정 장소에서 사용자의 처분을 기다려야 하는 시간을 말한다. 노동자는 사용자의 명령에 따라 통상 근로시간외에도 근로대기를 제공할 의무를 진다. 근로대기는 임금의 계산에 있어서 50%의 근로시간으로 평가된다.

**제19조는 초과근로시간(Mehrarbeitsstunden)과 시간외근로시간(Überstunden)**을 규정한다. 초과근로시간이란 통상근로시간의 범위내에 있지만 주 38.5 시간을 넘는 시간을 말한다. 그리고 시간외근로시간(Überstunde)이란 **지시에 따라 제공된 시간으로서**, 통상근로시간의 범위내에서 일주일에 **노무계획표에 따라 경영관행으로 정해진 근로시간을 초과하는 근로시간**이다. 즉 시간외근로시간은 긴급한 경우에 한하여야 하며 가능한한 노동자에게 균일하게 분배되어야 한다. 그 시간외근로에 대한 사실은 적어도 하루전에 통지되어야 한다. 시간외근로시간은 기본적으로 그에 상응한 근로면제로 보상되며, 그 시간에 대해서는

시간외근로수당(제27조 1항)이 지급된다.

**제20조**는 근로자의 **근로시간 엄수**를 정한다. 그리고 노동자는 사용자의 사전동의가 있어야만 노무로부터 벗어날 수 있다. 노동자는 사용자에게 근로불능과 예상되는 기간을 지체없이 신고하여야 한다. 근로불능이 3개월보다 장기간인 경우에는, 노동자는 그 근로불능과 불능기간에 대한 의사의 소견서를 늦어도 그 3개월이 지난 근무지(Dienststelle)나 사업장의 일반적인 근로일에 제출하여야 한다.

#### 6) 제6장 賃金(제21조부터 제40조까지)

**제21조**는 **임금의 기초, 임금의 형태**를 정한다. 임금은 業務(賃金群), 임금상의 단계(Lohnstufen), 연령에 따라서 결정된다. 임금은 기본적으로 月給(Monatslohn)으로 지급된다. 임금군과 임금의 단계에 따라 결정되는 월단위의 임금을 月固定賃金(Monatstabellenlohn)이라 하고, 정기적 상여금(Lohnzulage)이 있는 경우에 이것을 월정임금에 포함시킨 것을 月定規賃金(Monatsregelohn)이라고 한다. 초과근로(Mehrarbeit)대한 임금도 월정규임금에 포함된다. 초과근로에 대한 월금액은 평균 주당 초과근로시간에 대한 임금(제30조 5항)에 4.348을 곱한 금액이다. 이와 같은 월정규임금에 비정기적 상여금, 추가금 및 시간외근로에 대한 임금(제30조 5항)과 같은 보상금을 더한 것이 月給(Monatslohn)이다. 이외에 노사는 성과급(Akkordlohn/Gedingelohn)도 합의할 수 있다고 규정한다.

**제22조**는 노사협약당사자에게 제21조, 제24조, 제29조를 준수하는 가운데 “**임금 단체협약(Lohntarifvertrag)**”에서 임금군, 월정임금, 상여금 및 성과급에 대하여 특별히 정할 수 있도록 하고 있다.

**제23조**는 **연령에 따른 임금결정**을 규정한다. 완전임금은 만 20세가 도달하면 지급하고, 20세에 미달하는 자에 대하여는 65%(16세미만), 85%(18세미만), 96%(20세미만) 식으로 지급하도록 한다.

**제24조**는 **임금상의 단계(Stufe)**를 정한다. 노동자는 근속기간이 2년 미만인 경우 그의 임금군의 1단계 월고정임금(Monatstabellelohn)을 받는다. 매 근속 2년이 경과할 때마다 그는 당해 월고정임금의 다음 단계의 임금을 받는다. 임금인상은 만 근속 2년이 도달되는 임금기간대(Lohnzeitraum)의 개시부터 이뤄진다.

**제25조**는 **완전한 노무능력을 갖추지 못한 노동자**에 대해 규정한다. 편입당시에 의사의 진단에 의해 노동능력이 20% 이상 제한되어 그에게 부과된 작업을 충

분히 수행할 수 없는 노동자는, 그의 급부능력의 정도에 따라 감액된 임금이 합의될 수 있다고 한다. 그러나 가능한 한 그 노동자는 완전한 능력을 가진 노동자의 급부를 제공할 수 있는 직위(Arbeitsplatz)를 제공하여야 한다고 한다.

**제26조는 취업장소**를 정한다. 취업지역은 그 작업위치가 속하는 영역을 포괄하는 자치단체(Gemeinde)로 한다.

**제27조는 시간할증수당**을 정한다. 시간할증수당은 다음의 각 1시간에 대해 다음과 같은 비율의 금액으로 하는데, 초과근로 및 시간외근로는 25%, 일요일의 근로는 30%, 법률상의 주휴일의 근로(그 주휴일이 일요일인 경우도 같다), 부활절과 오순절의 근로는, 대휴가 없으면 135% 대휴가 있으면 35%이다. 또한 다음과 같은 날의 전일 12시 이후의 근로에 대하여는, 자유시간으로 보상되는 것을 전제로 하면서, 다음의 비율의 수당이 지급된다. 부활절, 오순절은 25%, 성탄절 제1일, 1월 1일 100%.

여기서 그 기준임금은 각 임금군의 제1단계 월정금액(Monatstabellenlohnes)의 1시간 분의 해당금액이다.

또한 야간근로에 대하여는 정액으로 수당을 지급하는데, 시간당 2.50 DM, 토요일 13시부터 20시까지의 근로에 대하여 시간당 1.25 DM이다.

(제28조는 삭제되었음.)

**제29조는 오물작업수당, 위험작업수당, 난해작업수당**을 정한다. 즉 작업으로 인하여 노동자의 신체나 의복이 비정상적으로 더럽혀질 수 있거나, 그 작업이 위험하거나 건강을 해칠만 하거나 구역질을 일으킬 만하거나, 특별히 난해한 상황에서 작업이 수행되어야 하는 경우에는 그 난이도에 따라 추가적인 수당(Zuschlag)을 지급한다고 한다.

**제29조의 a는 교대근로수당**을 정한다. 노동자가, 연쇄적교대관계속에서 하루근로시간의 통상적인 교대를 규정한 교대계획에 따라 상시적으로 배정되어 있고, 매 5주동안에 평균적으로 40시간 이상 야간근로를 노무계획이나 경영관행에 의해 야간근로하는 경우에, 월 200 DM의 연쇄적 교대근로수당을 받는다. 그리고 다음과 같은 이유에서 연쇄적 교대근로수당을 받지 못하는 상시 교대근로자는 그 대신 120 DM의 교대근로수당을 받을 수 있다: aa) 교대계획에 의해 주말에 최대 48시간까지 근로중단이 되거나, bb) 혹은 노동자가 노무계획이나 경영관행에 따라 매 7주동안에 평균 적어도 40시간의 야간근로를 제공하는 경우. 또한 상시 교대근로자가 하나의 時間帶(Zeitspanne)에서 적어도 18시간을 제공하면, 월 90 DM를 받고, 적어도 13시간을 제공하면 월 90 DM의 수당을 받는다. 다만 시간할증수당(제27조 1항) 및 사망위로금(제47조 3항)의 산정에

있어서 연쇄적 교대근로와 교대근로는 (산정에) 고려되지 아니한다.

**제30조는 임금산정에 관한 조항**이다. 통상근로시간을 기준으로 하는 1개월의 근로시간은 월정규임금(Monatsregelohn)에 의해 對償된다고 한다. 전부 근로하지 않는 (시간제) 노동자의 근로는, 월정규임금중에서 그와 약정된 통상근로시간의 정도에 상응하는 부분을 지급받는다. 시간제 노동자가 그가 합의한 주당 근로시간을 넘어 근로를 제공한 시간은 그에 해당하는 근로를 면제하므로써 보상되어지도록 한다. 이와 같은 보상이 이뤄지지 못한 경우에는, 추가적으로 제공된 각 근로시간에 대한 월정규임금의 해당부분을 받도록 한다.

**제31조는 임금의 계산, 지급, 선지급에 관한 조항**이다. 임금은 1개월을 기준으로 계산되며, 임금지급대(Lohnzeitraum)는 매월 1일 0시에서 말일 24시까지로 한다. 월임금, 휴가임금 및 질병급여는 당해 1개월에 대해 매월 15일에 당해 노동자가 개설한 은행구좌에 불입한다.

**제32조는 임금청구권에 관한 규정**이다. 임금은 단체협약에서 달리 정하지 않는 한, 오직 (사용자에 의해) 요구되어 (노동자에 의해) 제공된 노동에 대해서만 지불되도록 한다. 노무제공없이 임금계속지불이 되는 경우(제33조 및 제35조)에는, 근로면제나 근로탈락이 없었더라면 노동자가 얻었을 그 임금이 노동자에게 지불된다.

**제33조는 일신상의 노동장애(persönlicher Arbeitsverhinderung)가 있을 경우 임금계속지불을 규정**한다. 다만 근로외의 시간에 해결될 수 없는 사정이 있는 경우에 부여하는 근로면제는 꼭 필요한 시간동안만 인정된다고 한다.

**제34조는 주중휴일에 대한 임금계속지불을 규정**한다. 주중휴일에 대한 임금계속지불은 1951년의 휴일에 대한 임금계속지급법에 따르도록 하고 있다.

**제35조는 경영장애(원료공급부진 등)로 인한 노동탈락시 임금계속지불을 규정**한다.

**제36조는 외부파견시 임금계속지불을 규정**하는데, 원칙은 원래 실제로 근로한 시간에 대해 임금이 지불되도록 하고, 이동일을 포함하여 최소한 그가 원래 근로장소에서 근로하였더라면 받을 수 있는 임금을 보장하도록 한다.

**제37조는 급부의 감소시 임금수준의 유지조항**이다. 재해나 이와 유사한 사고로 인하여 종전의 근로를 제공할 수 없고 그 보다 낮은 근로를 제공하게 되는 경우, 그로 인한 임금의 차액분에 대하여 수당의 형태를 통해 유지해주도록 한다.

**제38조는 출장이나 외부파견시 비용보상을 규정**한다. 출장으로 인하여 노동자에게 발생된 비용의 부담은 보상하도록 한다(교통비). 이것은 공무원규정에 준하도록 한다.

**제39조**는 **출장시간에 대한 임금보전**을 규정하는데, 원칙은 원래 실제로 근로한 시간에 대해 임금이 지불되도록 하고, 최소한 그가 원래 근로장소에서 그 정도 근로하였다면 받을 수 있는 금액을 받도록 한다.

**제40조**는 **이사비용보상 및 가족이산손해보전**을 정한 규정이다. 기본적으로 공무원규정에 준하도록 한다.

#### 7) 제7장 사회보장적 급여(Sozialbezüge)(제41조에서 제47조까지)<sup>68)</sup>

**제41조**에서는 노동자의 **사회적수당(Sozialzuschlag)**을 규정하는 바, 자녀양육과 관련된 지역수당(Ortzuschlag)을 내용으로 하며, 1993년 1월 1일 부터는 각 해당 자녀 1인에 145.51 마르크를 지급한다고 한다<sup>69)</sup>.

**제42조**는 **질병**으로 근로를 하지 못한 경우에도 **임금의 계속 지급**을 주요내용으로 하며, 질병시 노동자보호를 폭넓게 규정한다. 노동자가 취업후 사고, 질병, 불임, 임신중절로 인한 근로불능이 된 경우, 질병시 급여(Krankenbezüge)를 대체로 6주 동안 받을 수 있도록 하는 것이다.

**제42조의 a**는 **치료**에 관한 규정으로 주로 노동자의 치료부담에 관한 절차를 규정한다.

**제43조**는 노동자의 질병이 **제3자에 의하여 야기된 경우, 그 손해배상청구권이** 노동자에게 귀속되어 있고 그것이 사용자에게 다시 양도될 수 있음을 규정한다.

**제44조**는 노령 **노동자나 은퇴자에 대한 추가적인 배려**를 보장하는 규정이다. 구체적인 내용은 특별협정에 따르도록 한다.

**제45조**는 **장기근속기념수당(Jubiläumsszuwendung)**을 규정하여 사용자는 25년 근속자에 대하여는 600 마르크, 40년 근속자는 800 마르크, 50년 근속자는 1000 마르크를 제공하도록 하고 있다.

**제46조**는 보조노동자(Beihilfen)가 통상 정규근로자의 근로시간의 반 이상을 근로하는 경우, **질병, 출산, 사망시 그에게 보조금**을 지급을 명한다.

**제47조**는 노동자 사망시, 그의 배우자와 자녀에게 지급하는 **사망위로금(Sterbegeld)**을 규정한다.

68) 원어로는 Sozialbezüge(사회적 수입)이라고 표현하지만 그 내용은 사용자가 부담하는 근로자복지관련 사항이다.

69) Tomas Beck, Einführung von MTL II, S. XX I, 1993



## 8) 제8장 休暇(제48조 내지 제51조 a)

**제48조**는 연차휴가에 관한 규정인데, 만 30세까지는 26일의 근로일, 만 30세부터는 29일의 근로일, 만 40세부터는 30일의 근로일을 인정하고 있다.

**제48조의 a**에서는 **교대제노동자에 대한 추가적 휴가**를 명한다.

**제49조**는 건강을 해칠 위험이 있는 작업에 종사하는 노동자에게 **추가적 휴가**를 부여한다.

**제50조**는 **휴가기간중 노동자가 영업행위를 금지함**을 규정한다.

**제51조**는 연차휴가청구권을 행사하기 위한 요건으로서 휴가이전 6개월의 **대기기간**을 요구한다.

**제52조**는 **이직에 따른 휴가일의 산정**에 대한 규정으로서 종전에 다른 직장에서 근로한 기간을 새로운 직장에서의 휴가일 부여에 있어 그곳에서 근로한 기간으로 인정한다는 규정이다.

**제53조**는 **휴가권의 행사**에 관한 조항으로서 휴가는 기본적으로 통괄적으로 사용할 수 있음을 보장하고 그 휴가는 휴가계획에 따라 결정되며, 일단 휴가가 승인되면, 사용자는 위급한 사정이 없는 한 그 변경을 요구할 수 없다고 한다. 휴가권은 일신전속적 성질이 큰 것으로서 그의 노동자의 사망으로 소멸하며 타인에게 양도될 수 없는 것이다.

**제54조**는 휴가를 사용하지 못하고 해고된 경우, 그에 대한 **수당으로 보상**하도록 한다. **제54조의 a**는 특별휴가를 규정하고 있는 바, 노동자가 중요한 이유를 가지고 있고 업무에 지장이 없는 경우에, 무급으로 휴가를 가질 수 있음을 규정한다.

## 9) 제9장 勤勞關係의 終了(제55조에서 제64조까지).

(**제55조**는 수습기간에 있는 자의 근로관계의 종료에 관한 규정이었는데, 제51차 단체협약 개정에 의하여 삭제됨)

**제56조**는 **근로관계의 종료**의 방식으로서 합의해지에 의한 종료, 약정 기간의 경과에 의한 종료, 그리고 계약목적의 도달에 의한 종료나 장애의 사건의 발생으로 인한 종료를 규정한다.

**제57조**에서는 **통상해고**시의 예고기간을 정하고 있는 바, 6개월 미만 근로한 자와 18세 미만의 노동자에 대해서는 2주간의 예고기간을 정하고, 노동자의 근속

기간에 따라 1개월(6개월 ~ 1년 근속자)에서부터 6개월까지의 예고기간(12년 근속자)을 인정한다.

**제58조**는 **통상해고의 예외**로서, 15년을 초과하여 근속한 자로서 40세 이상의 노동자에 대하여는 중대한 이유(wichtige Gründe)가 있는 경우에만 해고할 수 있다고 규정한다.

**제59조**는 **즉시해고**를 규정하는 바, 해고예고기간까지 근로관계를 존속하는 것이 당해 해고권자에게 기대불가능한 경우에 한하며, 그 행사는 해고사유를 안 날로부터 2주 이내에 할 것을 요구하고 있다.

**제60조**는 **변경해지**를 규정하는 바, 근로조건의 변경을 이끌기 위해 종전 근로계약에 대한 해지를 2주전에 예고한다. 이처럼 변경된 근로조건하에서 근로의 제공을 거부하는 자는 통상해고가 된 것으로 간주된다.

**제61조**는 **해고예고를 문서로** 할 것을 요구한다.

**제62조**는 노동자의 **영업능력의 감소를 이유로 하는 근로관계의 종료**를 규정하며,

**제63조**는 **정년도달에 의한 근로관계의 종료**를 규정한다.

**제64조**는 근로관계의 종료시 노동자가 행한 업무와 근속기간에 대한 **증명자료를 교부**할 것을 명한다.

10) **제10장 근로관계의 종료시 지급하는 退職給與(Übergangsgeld)**

(제65조에서 제66조).

**제65조**는 **퇴직급여청구의 요건**을 규정하고 있는 바, 근로관계의 종료를 기준으로 20세 이상일 것과 최소 2년 이상 근무할 것을 요구한다.

**제66조**는 **퇴직급여의 산정(Bemessen)**을 정하고 있는데, 각 1년 근속당 1주일 임금을 지급하는 것을 기본으로 하되 최고 1주일 임금의 16배 까지로 한다.

**제67조**는 **퇴직급여의 지급방법**을 정하는 바, 월로 분할하여 지급할 경우에는 매월 15일로 지급하도록 하며, 4개 주일의 임금을 단위로 매월 지급할 수 있도록 한다. 노동자의 사망시에는 배우자나 그의 자녀에게 지급하도록 한다.

### 11) 제11장 其他 事項(제68조 내지 제72조).

**제68조**는 선언적 규정으로서 공공부문의 직장평의회인 **종업원대표기구** (Personalvertretung)에의 참가는 주종업원대표법에 따름을 밝히고 있다.

**제69조**는 **사택**(Werkdienstwohnung)의 지정에 대하여는 사용자의 사택관련결정에 따르도록 하고 있다.

**제70조**는 노동자의 건강과 안전보호를 위한 **保護具**의 제공을 정하고 있고,

**제71조**는 **작업복의 착용**과 관련하여 그 비용부담 및 노동자의 분담에 대하여는 사용자에게 적용되는 규정에서 정하도록 한다.

**제72조**는 **제척기간 규정**으로서 단체협약에 기초하여 형성된 근로계약상의 청구권의 행사는 단체협약에서 특단의 정함이 없는 한, 그 사유가 발생한 때로부터 6개월 이내에 행사하여야 한다고 한다.

### 12) 제12장 경과규정 및 종결규정(제73조 내지 76조).

(**제73조**는 삭제되었음)

**제74조**는 본 단체협약과 관련된 다른 협약사항에 있어서는 본 단체협약이 우선적으로 적용됨을 밝히고 있고, 제45조의 장기근속기념수당과 관련된 **경과규정**을 상세하게 정하고 있다.

**제75조**는 **단체협약의 공포 및 게시**에 대한 규정이고,

**제76조**는 단체협약의 **시행시기와 해지절차**에 대해 규정한다. 본 협약은 1964년 4월 1일부터 시행함을 밝히고 있고, 본 단체협약은 어떤 예고기간없이 서면으로 해지시킬 수 있다고 한다.

### 1.3. 내용의 분석

본 협약에 대해 채무적 부분과 규범적 부분, 그리고 규범적 부분에 대해서는 다시 1. 내용규범, 2. 체결 및 종결규범, 3. 경영 및 경영조직법상 문제에 관한 규범, 4. 공동체도에 관한 규범 5. 기타 규범 부분으로 세분해 보기로 한다.

## 1) 채무적 부분

주노동자기본협약에서는 채무적 부분에 해당하는 조항이 발견되지 않는다. 노조와 사용자간의 평화의무를 내용으로 하는 조항이나 분쟁조정을 위한 평화조항도 일체 없고, 노조와 사용자의 권리, 의무를 정한 부분이 없기 때문이다. 다만 제1조의 단체협약의 일반적 적용범위에서 당사자를 명시한 것은 협약당사자의 지위를 정한 점에서 채무적 성격도 갖고 있다고 볼 수 있다.

## 2) 규범적 부분

주노동자기본협약은 우리나라 근로기준법처럼 노동자를 대상으로 하여 그의 권리, 의무 및 그의 행사와 관련된 조항들을 담고 있다. 따라서 제2장의 근로계약, 제3장의 근속기간, 제4장의 일반적 근로조건, 제5장의 근로시간, 제6장의 임금, 제7장의 복리후생, 제8장의 휴가, 제9장의 근로관계의 종료, 제11장의 퇴직급여 등은 모두 그 표제에서 나타내는 바와 같이 노동자에게 직률적으로 적용되는 부분들이다. 제12장의 기타 사항에서, 종업원대표에 의한 참가는 주종업원대표법에 따를 것을 밝히는 조항(제68조), 사택의 지정과 사택보상금을 사용자의 사택관련결정에 따르도록 하는 조항(제69조), 복장착용(제70조), 제척기간(제72조) 모두 규범적 효력을 가지는 부분들이다. 또한 제1장의 단체협약의 적용범위와 마지막의 경과규정 및 종결규정도 바로 이런 규범적 부분들과 밀접한 관계가 있기 때문에 규범적 부분에 속하는 것으로 볼 수 있을 것이다.<sup>70)</sup> 그러면 독일의 주노동자협약을 내용규범, 체결규범, 종결규범, 경영 및 경영조직법적 규범, 공동제도에 관한 규범 등으로 세분해보기로 한다.

## ① 내용규범

본 협약 제3장의 근속기간에 속하는 제6조(근속기간의 정의), 제8조(근속산입신청기한), 그리고 제4장의 일반적 근로조건에 해당하는 제9조 내지 제14조의 조항(노동자의 일반적 의무; 노무자의 비밀유지의무; 근로자의 손해배상책임; 부업; 인사서류열람권; 별도 노무협정에 의한 규율), 제5장의 근로시간에 해당하는 제15조 내지 제20조까지의 조항(통상근로시간; 근로시간단축을 위한 휴무일제도; 토요일 및 축일 전일의 근로면제; 노무계획에 의하지 않는 근로시간에 대한 규제; 근로대기; 초

70) Wiedermann/Stumpf, a.a.O., Rdnr.294

과근로시간과 시간외근로시간; 근로시간의 엄수)는 역시 내용규범에 해당한다. 제6장 임금의 제21조 내지 제40조의 조항들(임금의 기초와 형태; 임금단체협약에의 위임; 연령에 따른 임금결정; 임금상의 단계; 완전한 노무능력이 없는 자에 대한 규정; 취업장소; 시간할증수당; 오물작업수당; 교대근로수당; 임금산정; 임금의 계산, 지급, 선지급; 임금청구권; 일신상의 장애로 인한 임금계속; 경영장애로 인한 임금계속; 주휴일의 임금계속; 급부감소시 임금수준의 유지; 출장이나 외부파견시 비용보상; 출장시간에 대한 비용보상; 이사비용 보상 및 가족 이산 손해보전) 내용규범에 해당한다. 이밖에 제7장의 사회보장적 급여(제41조에서 제47조까지), 제8장의 휴가규정(제48조에서 제54조까지)도 내용규범에 해당한다.

제11장 기타 사항중 제70조 “노동자의 건강과 안전보호를 위한 保護具의 제공”, “작업복과 관련되어 그 비용의 부담과 노동자의 분담에 대해서는 사용자의 결정에 따른다”는 것도 이 내용규범에 해당한다고 사료된다.

#### ② 체결규범

본 협약 제4장의 근로계약에 속하는 제4조(근로계약의 형식적 요건), 제5조(수습기간)이 이에 해당한다고 본다.

#### ③ 종결규범

본 협약 제9장 근로관계의 종료에 속하는 제55조 내지 제64조의 조항들(수습관계 있는 자의 근로관계의 종료; 근로관계 종료의 종류; 통상해고; 통상해고의 예외; 즉시해지; 변경해지; 해고예고의 형태; 근로자의 영업능력감소를 이유로 하는 해고; 정년도달; 근로관계종료시 근속기간에 대한 증명자료교부)이 바로 여기에 해당한다.

#### ④ 경영 및 경영조직법적 규범

본 협약 제10장 기타 사항 중의 종업원대표기구에의 참가는 주종업원법에 따르도록 하는 것(제68조)은 바로 경영조직법적 규범에 해당한다.

본 협약 제11장 기타 사항중 제69조 “사택의 지정과 사택보상에 대해서는 사용자의 사택결정에 따르도록 한다”는 부분은 경영규범 내지 연대규범에 속한다고 판단된다.

#### ⑤ 공동제도 규범

본 협약에는 공동제도 규범이 발견되지 않는다.

## ⑥ 기타 규범

제1조의 단체협약의 적용범위, 제74조의 본 협약의 효력상 우위, 제75조의 협약의 공포 및 게시, 제76조의 시행시기와 해지절차는 기타 규범에 해당된다.<sup>71)</sup>

**전체적으로 주노동자기본협약은 규범적 부분중 근로계약의 내용과 체결, 종결에 관한 조항들이 대부분을 차지하고, 경영 및 경영조직법상의 문제에 관한 부분이나 공동제도에 관한 부분, 그리고 거의 채무적 부분이 발견되지 않는 것은 근로조건의 기준을 설정하는 것에 치중하고 있다고 말할 수 있다. 단체협약에 의한 경영참가도 거의 규정한 바 없다고 말할 수 있다.**

## 2. 임금군일람단체협약 (Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis zum Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder)

### 2.1. 협약의 구성

동 협약은 주노동자기본협약과 중심 협약으로 기능한다. 동 협약은 전 노동자를 대상으로 TdL분야에서 행해지는 모든 작업을 종합적으로 규율하기 때문이다. 동 협약에서의 정한 작업기준에 따라 기본협약 제21조의 임금이 산정되게 된다. 즉 노동자는 사용자가 그에 부과한 작업에 상응하게 임금군에 배속되게 되는 것이다.

동 단체협약의 당사자로는 獨逸洲協約共同體(TdL)과 공공서비스운송교통노조(Gewerschaft ÖTV)이다. 동 협약은 전문에서 주노동자기본협약 제22조에 근거해서 체결된 것임을 밝히고 있다. 동 협약은 1966년 7월 11일에 처음으로 노사에 의해 제정되어 1992년 11월 4일의 제52차 협약개정을 거친 것이다. 그 내용을 간략하게 살펴본다.

### 2.2. 협약의 내용

**제1조**는 **임금군**(Lohngruppe)에 대한 설명을 한다. 임금군과 임금군의 작업기준은 임금군일람에서 정한 바에 따른다고 되어 있다. 그리고 각 임금군에 대한 월고

71) Wiedermann/Stumpf, a.a.O., § 1, Rdnr.294.

정임금은 “주노동자기본협약에 관한 월임금협약”에서 정한다고 한다.

**제2조**는 **임금군에의 配定基準**에 관하여 정하고 있다. 임금군에의 배정은 주당 소정근로시간의 반 이상을 소비하는 作業(Tätigkeit)을 기준으로 한다. 그 작업의 종류가 결정된 경우, 그 작업종류내에서 보다 높은 임금군으로의 승진은 1) 연령 2) 해당기간의 경과 3) 준비시간의 충족 4) 시험의 합격 등을 요건으로 할 수 있는데, 그 요건이 충족된 다음날부터 효과가 개시된다. 작업류의 결정은 일정 행정사무소, 관청, 사업장을 기준으로 정해질 수 있는데, 그 경우에 그 작업류는 당해 장소에 소속하는 전 노동자전원에게 적용이 된다. 이와 달리 특정 전문분야를 기준으로 작업종류가 결정되는 경우에는 노동자들의 작업장소를 초월해서 전문분야 소속 전문가들 전원에게 적용된다. 그리고 한 노동자가 통상 서로 다른 2개 이상의 임금군에 속하는 작업을 병행하는 경우에는 상대적으로 보다 높은 임금군의 작업이 통상주근로시간의 반이상동안 수행되지 않는 한, 그는 각 작업에 대해 상응한 임금군의 임금을 받도록 한다.

**제3조**는 **작업반장(Vorarbeiter)에 대한 수당**을 규정한다. 예를 들어 임금군 제1군에서 제3군까지의 노동자들의 작업반장으로 임명된 노동자는 작업기간동안 임금군 제1군 4단계의 월고정임금의 8%에 해당하는 금액 혹은 임금군 제1군 4단계의 시간당 월고정임금의 8%에 해당하는 금액을 수당으로 지급받도록 한다. 작업반장에서 물러난 경우에도 그 수당은 2주간 더 지급되도록 한다. 이런 작업반장은 서면상으로 노동자들에 대한 집단적 지도권이 주어진 자이며 그 스스로도 작업을 수행하는 자이다. 노동자군은 작업반장과 최소 2명의 노동자로 구성될 것을 요구한다. 만일에 어떤 노동자가 본래 감독역할을 주 업무로 하는 경우에, 그를 동조에서 말하는 작업반장으로 보지 않는다고 한다.

**제4조**는 협약의 개정에 따른 임금군의 새로운 구성에 맞추어 **종전 임금군을 조정**하고 있다. 즉 1990년 9월 30일을 기준으로 근로관계에 있고, 1990년 10월 1일에 한 사용자와 계속해서 근로관계를 맺고 있었던 자는 다음과 같이 새로운 임금군에 들어가도록 한다: 즉 종전에 II, III, IV~IX의 임금군에 속하였던 자는 새로운 임금군 1, 2, 2a~8에 각각 배정되도록 한다. 이외에 일정한 노동자에 대해서는 별도의 신규배정관련된 세세한 규정을 두고 있다.

**제5조**는 임금군에의 **배정을 위해 시험**을 치루도록 한 경우, 그 시험에 관한 지

침은 부록에서 정한다고 규정하고 있다.

**제6조**는 **적용범위의 예외**로서 동 협약을 Freien 및 Hansestat Hambourg 노동자들에게는 적용하지 않는다고 정하고 있다.

**제7조**는 **종결규정**으로서 본 협약의 시행은 1966년 8월 1일부터 시행된다는 것과, 본 협약은 적어도 1995년 12월 31일까지는 유효하며, 그 이후에 해지를 하는 경우에는 1개월간 예고하고 해지할 수 있음을 정하고 있다.

본 협약의 부록으로서 **“임금군일람표(Lohngruppeverzeichnis)”**가 있는데, 그 내용은 본 협약 제4조에서 정하고 있는 각 임금군 1, 2, 2a ~ 8 까지에 배정될 수 있는 작업종류를 정하고 있다.

예 1) 임금군 제1군은 단순한 작업을 수행하는 노동자(1호)로서 가내노동을 하는 단순노무자, 운동장의 보조인, 잡지, 인쇄의 보조인들을 예시하고 있다. 또한 예로 임금군 제3군은 인정견습업소에서 2년 6개월 미만의 견습과정을 마친자로서 그 업소 혹은 연계된 업소에서 근무하고 있는 자를 포함하고 있다.

예 2) 임금군 제4군은, 인정견습업소에서 2년 6개월의 견습기간을 끝내어 견습과정을 마친 자로서 그 업소 혹은 연계된 업소에서 근무하고 있는 자, 3년간 중단없이 인정견습업소에서 근로하고 2년 반의 견습기간을 마친 자로서 만 21세에 달하며 시험을 통과하고 관련 업무를 수행하는 자를, 임금군 제3군 1호에 속하는 자로서 고찰능력과 전문적인 기능을 인정받을 수 있는 요건을 충족한 자를 배정하고 있다. 이외에도 전동차나 전동운반차의 운전자로서 교통법규에 따라 면허를 받고 공공 교통에 배속된 자도(6.9호) 역시 임금군 제4군에 배정하고 있다.

### 2.3. 내용의 분석

동 협약은 모두 規範的 部分에 해당된다. 임금군의 개념, 임금군의 배정기준, 작업반장수당, 신입임금군으로의 조정, 임금군배정시험에 관한 별도 정함, 적용범위의 예외, 종결규정 및 부록 등 임금의 주된 결정요인인 임금군을 정하기 때문이다. 따라서 이 협약은 소위 내용규범을 이룬다고 할 수 있다. 그러나 한편 사용자의 관점



에서 볼 때, 임금군과 작업기준 및 승진요건은 인사권의 핵심적 부분이라고 말할 수 있기 때문에 이런 조항들은 인사권을 제한하는 조항들이라고 보여진다.

### 3. 주노동자기본협약에 따른 제21차 임금협약

(Monatslohnvertrag Nr. 21 zum MTL II).

#### 3.1. 협약의 구성

동 협약은 그 유효기간이 최소 1년인 소위 임금협약이다. 동 단체협약의 당사자로는 獨逸洲協約共同體(TdL)과 공공서비스운송교통노조(Gewerschaft ÖTV)이다. 동 협약은 주노동자기본협약 제22조에 근거해서 체결된 협약이며, 주노동자기본협약 제21조 3항의 “현행 월고정임금”의 내용을 규정한다. 동 협약은 1993년 2월 12일에 체결된 것이다. 그 내용상 특징을 소개하면, 무엇보다 동 단체협약의 부록인데, 임금표가 각 임금군과 호봉(Stufe)에 대해 정하고 있다. 이것은 1993년의 임금협상의 결과인 3% 인상을 적용한 월고정임금표이다. 1군부터 9군까지 규정되어 있는데, 1군 ~ 2군까지만 소개하면 다음과 같다. 단위는 독일 마르크화이다.

임금군	1단계	2단계	3단계	4단계	5단계	6단계	7단계	8단계
1군	2563.36	2604.37	2646.05	2688.37	2731.38	2775.10	2819.50	2864.62
1a 군	2621.36	2662.97	2750.59	2748.87	2792.86	2837.54	2882.94	2929.07
2군	2678.72	2721.56	2765.05	2809.36	2854.31	2899.98	3012.67	2993.52

이외에 동 협약의 내용을 간략히 소개하면 다음과 같다.

#### 3.2. 협약의 내용

**제1조**는 **협약의 적용범위**를 규정하고 있는데, 동 협약은 1964년 2월 27일 주노동자기본협약의 규율을 받는 노동자에게 적용된다고 한다. 그 예외로서 동 협약을 Freien 및 Hansestat Hambourg 노동자들에게는 적용하지 않는다고 정하고 있다.

**제2조**는 **월고정임금**에 대한 규정으로 월고정임금의 금액은 부록에서 그 내용을 정한다고 한다. 또한 제2조에서는 1991년 새로운 수당신설에 따른 임금의 감소 효과가 일어난 데 대해서 그 감소를 방지하는 월보전금의 금액을 정하고 있다.

해당 임금군 노동자	월 보전금
1군 내지 3a 군	146.15 마르크
4군 내지 9군	172.62 마르크

**제3조**에서는 **사회적 수당**(Sozialzuschlag/주노동자기본협약 제41조)의 구체적 내용을 규정하는데, 매월 145.51마르크를 지급받는데에 추가해서 첫번째 아이의 양육을 위하여 10 마르크를 인상하고, 두번째 아이에 대해서는 50 마르크(임금군 제1~2군), 40마르크(제2a 군에서 3a 군까지), 30마르크(제4군)를 인상하여 매월 지급할 것을 규정한다.

**제4조**는 **적용예외 규정**으로, 본 임금협약은 1993년 1월 31일 이전에 근로관계를 종료한 노동자들에게는 적용되지 않음을 규정한다. 이밖에도 다른 예외를 인정하고 있다.

**제5조**는 동 협약이 1993년 1월 1일부터 **시행**됨을 밝히고 있고, 1993년 12월 31일까지 효력을 유지하며, 1개월의 예고기간을 가진 후에 **해지**될 수 있다고 한다.

### 3.3. 내용의 분석

본 협약도 일체 규범적 효력을 발휘하는 규범적 부분들이고, 채무적 부분들은 발견되지 않는다. 협약의 적용범위, 월고정임금의 수준, 사회적 수당, 적용예외규정, 협약의 유효기간 등 일체가 규범적 부분들이다. 그 중에서도 근로조건에 관한 內容 規範에 해당된다.

#### 4. 연방 및 주 노동자의 합리화조치로부터의 보호협약

(Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter des Bundes und der Länder)

##### 4.1. 협약의 구성

경영합리화조치는 기술적 진보의 활용을 위하여 사업장의 사업을 합리적, 경제적, 비용상 효율적으로 수행함을 목표로 한다. 그러나 경영합리화의 조치를 시행하면서, 근로관계에 있는 노동자의 관심사도 고려하고 사회적 경색화를 결과하는 일은 가능한 한 회피하여야 할 것이다. 이런 노동자보호와 사회적 안정을 도모하는 내용의 단체협약이 바로 합리화조치로부터의 보호협약이다. 이러한 협약은 공공부문에서는 특히 연방사무직원에 대한 합리화조치로부터의 보호협약이 있고, 이와 동일한 내용으로 연방 및 주 노동자의 합리화조치로부터의 보호협약(이하 “합리화조치로부터의 보호협약”이라고 한다).

동 협약의 당사자로는 독일연방내무부장관, 獨逸洲協約共同體(TdL), 이사회 이사장으로 구성된 사용자측과 공공서비스운송교통노조(Gewerschaft ÖTV)이다. 동 협약은 주노동자기본협약 제22조에 근거해서 체결된 협약이며, 그 적용대상은 1964년 2월 27일자 연방노동자기본협약과 같은 날의 주노동자기본협약의 적용대상으로 한다. 동 협약은 1987년 1월 9일에 체결되어 1992년 11월 4일 협약변경에 의하여 개정되었다. 본 단체협약에서 정하지 아니하는 합리화 조치에 대한 관련 법률규정과 타단체협약은 이에 영향을 받지 않는다.

##### 4.2. 협약의 내용

**제1조**는 **합리화조치의 개념**을 규정한다. 동 법에서 합리화조치라 함은, 사용자가 합리적인 노동방식을 목적으로 취한 노동기술이나 노동조직의 상당한 변경으로서, 그 합리화 조치가 근로자에게 직무의 교환이나 근로관계의 종료를 가져오는 것을 말한다고 한다. 구체적으로 예시를 하고 있는 바, 하나의 행정처/사업장, 혹은 하나의 행정처일부나 사업장일부의 중단이나 해체, 전치(轉置), 분리, 병합, 상호간 업무분담의 이전(Verlagerung), 다른 노동방법이나 제조절차(Fertigungsverfahren)가 기술상의 변경의 적용함으로써 요구되는 경우, 그런 노동방법이나 제조절차의 도입을 적시한다.

**제2조**에서는 **사용자의 고지설명의무**를 규정한다. 즉 사용자는 당해 관할권을 가진 종업원대표(Personalvertretung)나 사업장근로자대표(Betriebsvertretung)에게 적절한 시기에 포괄적으로 예정된 합리화조치에 대하여 설명하도록 한다. 또한 사용자는 종업원대표/사업장근로자대표와 함께 근로자 개인들에게 미치는 영향력과 사회적으로 미치는 영향력에 대하여 논의하여야 하도록 한다. 종업원대표/사업장근로자대표의 참가권은 존중되어야 한다고 한다. 그 권한은 본 단체협약에 의해서도 제한될 수 없다고 한다. 그리고 사용자는 예정된 합리화조치에 의하여 일자리를 상실하게 되는 노동자에게 그 조치를 시행하기에 앞서 적시에 고지할 것을 명한다.

**제3조**는 노동자의 일자리를 보호하는 규정이다. 사용자는 제1조의 합리화조치에 의하여 포괄되는 사무원에게 **일자리를 보호하여야 할 의무**를 부담한다고 한다. 그 일자리의 보호는 노동자의 補習訓練이나 전환교육을 요건으로 한다고 한다.

먼저 사용자는 사무원에게 최소한 **同一한 價値의 일자리**를 保障하여야 할 의무를 부담하는데, 새로운 작업(Taetigkeit)에 의하여 종전의 임금군배정(eingruppierung)이 변경되지 아니하고 그 노동자가 새로운 직무에서 계속 전일근무하거나 시간제로 근무하는 경우에는 동일한 가치의 일자리를 부여한 것으로 인정한다.

다음으로 이와같이 동일한 가치의 일자리를 보장하는 데 있어서는 다음의 순서를 지킬 것을 요구한다. 1. 동일한 사업장에 동일한 장소의 일자리, 2. 동일한 사업장에서 다른 장소의 일자리 혹은 다른 사업장에서 동일한 장소의 일자리 3. 다른 사업장에서 다른 장소의 일자리의 순이다. 그리고 사용자가 동일한 가치의 일자리를 제공할 수 없지만, 다만 노동자가 보습훈련이나 전환교육을 받으면 동일한 사용자하에서 동일한 일자리가 주어질 수 있다면, 그 보습훈련이나 전환교육을 받아야 한다고 한다.

다음으로 노동자가 위에서 말한 동일한 일자리를 처분받지 못한 경우에, 사용자는 그에게 **새로운 일자리**를 제공하여야 한다고 한다. 그리고 사후에 동일한 일자리에 대한 모집이 있을 경우 이를 원하는 노동자에 대해서는 동일한 자격의 응모자에서 선발함에 있어 우선적으로 고려하여야 한다고 한다.

마지막으로 사용자는 당해 노동자에게 동일한 일자리, 혹은 새로운 일자리가 주어지지 못한 경우, 사용자는 동일한 장소에서 공공업무의 다른 사용자에게 있는 일자리를 구해주려고 노력하여야 한다고 규정하고 있다. 또한 이런 경우

에 사용자는 그 노동자에게 다른 사용자에게 있는 일자리를 소개할 수도 있도록 한다.

이와 같은 사용자의 일자리제공에 대해서 노동자는 이를 수락하여야 할 의무를 부담하며, 다만 그 수락이 그의 인식과 능력수준에서 공평하게 기대되어질 수 없는 경우에 예외로 인정한다고 한다.

**제4조**는 **노동자의 보습훈련/전환교육**을 규정한다. 사용자는 그것이 필요한 적기에 그 훈련을 권유하고 자신의 비용부담으로 수행할 의무를 부담한다고 한다. 그리고 노동자는 이런 보습훈련이나 전환교육조치에 자의적으로 거부할 수 없다고 한다. 그리고 노동자를 이런 훈련과 교육을 위하여 필요한 시간동안 근로가 면제되어야 하는데, 최대 12개월동안 근로의무로부터 면제될 수 있다고 한다. 근로가 면제되는 전근로일에 대하여는 휴가기간의 임금(Urloabsvergütung)이 지급되고, 그밖의 관련 수당(die Bezüge)이 계속 지급된다고 한다. 게다가 보습훈련이나 전환교육에 의하여 통상주당 근로시간이 초과한 경우에는 그에 상응한 자유시간의 보상이 부여되어야 한다고 한다. 그러나 노동자가 보습훈련이나 전환교육을 받은 후, 자신의 귀책사유로 인하여 그 보습훈련이나 전환교육에 상응한 기간동안 계속 근로를 하지 못한 경우에는 사용자는 그 동안 지급한 보수와 그 해당 교육비용을 상환할 것을 요구할 수 있다고 정하고 있다.

**제5조**는 해당 노동자에 대한 **여러 해고조치로부터의 보호**규정이다. 노동자에게 다른 작업(Tätigkeit)이 주어졌을 경우, 그 작업을 수행하는 첫 1개월동안은 경영상 사유나 하자있는 근로수행을 이유로 해고할 수 없다고 한다. 그 다른 작업이 이미 보습훈련이나 전환교육중에 실행된 경우에는, 그 해고예고기간은 12개월로 연장된다고 한다. 근로관계의 종료를 목적으로 하는 해고는 동 노동자에게 제3조에서 정한 일자리가 제공될 수 없거나 혹은 노동자가 제3조 6항에 반하여 일자리를 승낙하지 않을 경우에만, 취하여 질 수 있다고 한다. 동 예고기간은, 별도의 해지기간이 더 길게 약정되지 않은 한, 달력상 각 분기의 종료시를 종점으로 하여 (역산하여) 3개월이라고 한다.

업무의 전환당시 노동자의 근속기간이 15년 이상이 되고 그가 만 40세를 넘은 경우에, 합리화조치와 관련하여 근로관계의 종료를 목적으로 하는 해고는, 노동자가 제3조에 반하여 동일한 사용자의 동일한 가치의 일자리를 수락하지 아니한 경우에만, 행사할 수 있다고 한다. 이러한 중요한 사유로 인한 해고의 경

우에 그 해고예고기간은 6개월로 하며 달력상의 분기를 종료시점으로 한다고 한다. 그리고 사용자의 요청에 의한 타협으로 혹은 사용자에게 의한 근로관계의 해지로 인해 퇴사한 노동자는, 만일 그에게 적합한 일자리가 다시 발생하는 경우에는, 그의 신청에 기하여 우선적으로 재고용하도록 명한다.

**제6조**는 일정한 **노동자에 대한 임금수준을 보장하는** 조항이다. 본 협약에 의하여 임금의 감액이 결과하는 경우에는 사용자는 당해 노동자에게 보장금(Sicherungsbetrag)을 토대로 임금을 보장하여 주어야 한다고 한다. 그 보장금은, 1) 월고정임금 및 2) 사유가 발생한 날 이전 최소 3년간 중단없이 종사한 작업을 기준으로 하는 의정서 제1호에서 정하는 수당 및 3) 만일에 중단없이 5년간 같은 작업을 종사한 경우, 의정서 제2호에서 정하는 수당 4) 주노동자기본협약 제29조에 따른 위험한 작업, 오물작업 등에 대한 월평균금액 5) 중단없이 5년간 같은 작업을 종사한 경우, 주평균근로시간에 대해 해당하는 임금의 80%으로 구성한다.

이밖에 제6조는 해지예고기간동안의 임금보장, 근로시간의 단축이 결과된 경우의 임금보장 등을 규정한다.

**제7조**는 노동자가 합의해지로 혹은 해고에 의하여 **근로관계를 상실**하게 된 경우, 그에 대한 **퇴직수당**(Abfindung)의 지급을 명한다.

(단위: 월급여)

근속기간	만 40 세 미만	만 40 세	만 45 세	만 50 세	만 55 세
3년	-	2	2	3	3
5년	2	3	3	4	5
7년	3	4	5	6	7
9년	4	5	6	7	9
11년	5	6	7	9	11
13년	6	7	8	10	12
15년	7	8	9	11	13
17년	8	9	10	12	14
19년	9	10	11	13	15
21년	10	11	12	14	16
23년	-	12	13	15	17
25년	-	13	14	16	18

**제8조**는 **청구권의 인적 요건**에 관한 규정으로, 법률에 의한 노령보험을 받게 되는 노동자에 대해서는 본 협약상의 청구권을 인정하지 않는다고 규정한다. 또한 노령보험을 받게 되는 65세에 도달한 노동자에 대해서도 제7조의 퇴직급여의 지급에 있어서도 일정 부분 감액할 수 있도록 하고 있다.

**제9조**는 **노동자에 대한 이중적인 지원을 회피**하기 위한 규정으로, 노동자가 다른 규정에 의하여 이와 같은 급부를 받는 경우에, 본 협약상의 청구권의 부여 시 이 점이 고려되도록 하고 있다. 노동자는 다른 규정에 의한 급부가 보장되는 경우 그것을 신청하여야 하며, 사용자에게 그런 신청사실과 결과 및 급여의 내용을 고지하여야 하도록 한다. 만일에 이런 의무를 다하지 않은 노동자에 대하여는 본 협약에 의한 청구권을 인정하지 않는다고 한다.

**제10조**는 **협약의 시행일자와 협약의 해지예고기간**에 대해 정한다. 본 협약은 1987년 1월 1일부터 시행하며, 협약의 해지예고기간은 달력상 매년의 종료시점을 종점으로 하여 (역산하여) 3개월이라고 한다.

#### 4.3. 내용의 분석

본 협약은 앞서 언급한 바와 같이 규범적 부분에 해당한다. 따라서 개개 해당 노동자가 그 협약을 근거로 자신의 권리를 청구할 수 있고 자신에게 직접 의무가 부과되는 사항들이다. 따라서 합리화조치의 개념을 정한 규정(제1조)도 바로 합리화조치의 범위를 한정하는 점에서 노동자의 권리와 의무에 관련된다. 사용자의 고지 의무(제2조), 동일한 가치의 일자리 보장의무(제3조), 보습훈련 혹은 전환교육시 근로시간의 면제(제4조), 전환배치된 노동자에 대한 일정기간동안 해고의 제한(제5조), 종전 임금수준의 유지(제6조), 퇴직수당의 지급(제7조), 청구권의 인적요건(제8조), 이중적 수혜의 금지(제9조) 등 일체가 규범적 효력을 갖는 부분이다. 그리고 시행일자와 해지예고기간(제10조)도 이런 규범적 부분의 부속적 규정임은 명백한 사실이다. 또한 제6조에서 사용자의 재채용의무를 정한 것은 채용규범을 형성하는 점에서 의의가 있다고 본다.

그런데 다른 한편, 사용자의 인사권에 대한 제한의 의미도 있다고 볼 것이다. 고용보장, 보습훈련, 전환교육, 배치전환, 해고제한 등은 바로 사용자의 인사권에 대한

직접적인 제한이다. 또한 제2조에서는 종업원대표와 협의할 것을 명하고 있는데, 바로 단체협약에 의한 경영참가의 예라고 생각된다.

## 5. 기타 주노동자협약

이밖에 주노동자협약으로는 ‘기본협약 제2조 a호에 기한 바덴뷔르템베르그와 바이에른주의 도로건설 및 수도건설 노동자에 대한 특별규정’, ‘기본협약 제2조 b호에 기한 수도건설 노동자에 대한 특별규정’ 등 9개의 분야별로 특별한 협약(Sonderregelung)이 있다.

또 한편 내용별로 1. 여객운송차량운전자의 근로조건에 관한 협약, 2. 기본협약 제29조에 따른 수당에 관한 협약, 3. 건강위험상태에 있는 노동자에 대한 추가적 휴가에 관한 협약, 4. 노무자에 대한 휴가수당지급에 관한 협약, 5. 연방 및 주노동자를 위한 생활지원수당(Zuwendung)에 관한 협약 6. 안전업무에 종사하는 노동자에 대한 수당관련협약, 7. 연방관청 및 주고등관청에 종사하는 노동자에 대한 수당관련협약, 8. 노동자에 대한 재산형성급부에 관한 협약 등 8개의 협약이 있다.

특별협약(Sonderregelung)은 각 분야에 특수한 사정을 반영하여 일반적인 기본협약(Rahmentarifvertrag)에 대한 특별협약으로서 기능하고 있다. 그 내용도 “기본협약의 몇 조에 대한 특별규정”의 형태로 채우고 있다. 이렇게 보면 역시 특별협약들도 거의 대부분이 특정 노동자들에게 직접 적용되는 규범적 부분들이라고 말할 수 있고, 채무적 부분은 거의 찾기 힘들다.

그리고 구체적인 근로조건이나 수당과 관련된 협약들은 해당되는 근로조건이나 수당에 관하여 보다 자세하게 정하고 있기 때문에 역시 규범적 부분에 포함된다고 할 것이다. 예를 들어 건강위험상태에 있는 노동자에 대한 추가적 휴가에 관한 협약은 제1조에서 해당 노동자들을 열거하고 있고, (제2조는 삭제), 제3조는 그 추가휴가일수를 정하고 있으며, 제4조는 경과규정, 제5조는 시행일자와 협약해지예고기간을 정하고 있다. 반대로 채무적 부분을 정한 협약조항은 거의 발견되지 않는다. 또한 근로자의 경영참가적 의미를 지닌 조항도 거의 발견되지 않는다.



## 6. 소결

독일 주노동자 협약들을 검토한 결과, 중요하다고 생각되는 사항을 간략히 정리하면 다음과 같다.

먼저 단체협약의 내용이 規範的 部分 위주로 담겨져 있다는 것이다.<sup>72)</sup> 규범적 부분은 다시 여러 규범으로 세분되는데, 그중에서도 內容規範에 해당하는 조항들이 대부분이었고 그 효력도 해당 근로자와 사용자에 대해 직물적 효력을 미치는 것이었다. 그렇다고 하면 앞서 문제로서 제기하였던 협약규율대상의 한계와 관련하여, 핵심적인 인사·경영 사항을 대상으로 하는 협약조항들이 주노동자협약에서는 두드러지지 않았다고 할 수 있다. 다만 합리화조치로부터의 보호협약에서는 사용자의 고지 의무 및 종업원대표와의 협의(제2조), 고용보장(제3조), 보습훈련·전환교육(제4조), 해고조치의 제한(제5조) 등에서 인사·경영권을 제한하는 측면이 있다고 사료된다.

둘째로, 단체협약이 단일한 체계가 아니라 다수 협약으로 구성되고 있으며, 특히 기본협약과 그 협약의 구체적인 세부시행협약의 관계를 형성하여 마치 법률과 그 시행령의 관계와 같은 위계를 이루고 있다는 점이다(예: 기본협약과 “기본협약 제 29조에 따른 수당에 관한 협약”). 협상의 타결을 용이하게 하는 점에서 장점이 될 수 있다고 본다.

셋째로, 독일의 주노동자협약에는 근로자를 여러 측면에서 보호하는 조항들이 상당히 많다는 점이다. 각종 근로면제조항, 각종 계속적 임금지급조항, 각종 특별수당<sup>73)</sup>, 충분한 휴가 등은 우리 입장에서도 참고할 만한 내용이 많이 있다. 더불어 합리화조치로부터의 보호협약에서도 근로자의 일자리보호를 비롯한 훈련·교육 급부의 제공, 퇴직수당 등 상당히 치밀하게 대비되어 있다고 생각된다.

72) 채무적 부분도 거의 보이지 않았다. 채무적 부분은 노조와 사용자 혹은 사용자단체의 존립보장에 관한 규정을 뜻하는 바, 이 부분이 없다는 것은 이미 노사간의 관행에 따라 노사관계는 매우 안정적으로 유지되고 있음을 말해준다고 생각된다.

73) 임금의 구성에 있어서 독일 근로자들의 임금은 우리나라처럼 기본급과 여러 수당의 형태로 구성하고 있다. 이 점은 마치 한국과 일본을 제외한 모든 서구 국가가 미국처럼 연봉제나 단일한 임금체계를 갖고 있는 것으로 잘못 소개하는데 대한 반증이 된다고 생각한다.

## 제4장 프랑스의 단체협약

### I. 단체협약의 종류와 내용

#### 1. 일반론

1982년 11월 13일에 제정된 법은, 단체협약이란 다수 혹은 하나의 대표적인 노동조합과, 하나 또는 다수의 사용자 혹은 사용자단체나 사용자협회 사이에 맺어진 문서형태의 집단적 협약으로서, 고용조건 및 근로조건(l'ensemble des conditions d'emplois et du travail), 사회보장을 목적으로 하는 것으로 보았다.<sup>74)</sup> 이러한 일반적인 단체협약의 개념에 의하여 포섭될 수 있는 단체협약은 다양한 지역적 및 직종

74) Art. L.132-2조: 노동에 관한 단체협약이나 단체협정은 다음과 같은 **당사자**간의 행위(acte)로서 서면형태로 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 단체협약과 단체협약의 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.132-1조: 노동에 관한 **단체협약**(convention collective)은 관계되는 모든 직종부류에 대하여 동 법전 Art. L.131-1조에서 정한 사항 **全部**를 다룰 수 있다. **단체협정**(accorde collective)은 이러한 범주에서 하나의 주제 혹은 특정된 주제를 다룰 수 있다. (Art. L.131-1조: 본 편은 사용자와 근로자간의 집단적 관계를 규정한다; 본 편은 雇傭 및 勤勞의 條件과 노동자의 社會的 保障 전부에 관한 노동자들의 집단적 교섭권의 행사에 관한 규칙을 정한다)

별 적용범위를 가진 여러 차원의 협약이 있다.<sup>75)</sup> 지역적으로는 사업장단체협약, 기업단체협약, 지방, 한 시도지역, 혹은 광범한 지역을 적용대상으로 하는 지역단체협약(예컨대 파리지역의 금속 단체협약), 전국적 단체협약(예컨대, 전국화학 단체협약)이 있는 것이다. 직종별로는 전문업종(경제적 활동의 용어로 파악되는, 화학, 금속, 대규모 상업) 한 분야를 전적으로 포괄하고 이런 업종활동에 고유하게 그 소속인들을 대상으로 하는 단체협약(업종별협약)이 있다.<sup>76)</sup> 이런 ‘업종별협약’은 고용, 해고, 정지 등, 일련의 모든 사항을 다 규율한다. 업종별협약도 일정한 지역에 한정될 수 있고, 반대로 전국적일 수 있다.

한편 프랑스에서는 단체협약은 convention collective와 accord collectif 2가지의 용어로 표현되고 있는데, convention collective는 하나의 완벽한 체계를 가진 협약을 말하고, accord collectif는 어느 특정 사항에 대하여 정한 구체적인 협약을 말한다.<sup>77)</sup> 이런 단체협약은 모든 개별적인 근로계약을 구속한다. 이것을 단체협약의 강제적 효력(l'effet impératif)라고 한다. 그리고 단체협약은 자동적으로 적용된다(자동적 효력/l'effet automatique). 즉 근로계약상의 무효로 된 부분은 단체협약의 규정이 자동적으로 대체한다.<sup>78)</sup>

75) Art. L.132-5조: 노동에 관한 단체협약과 단체협정은 그 지역적 및 직종별 적용범위를 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.

76) Art. L.132-11조: **업종별 협약과 직종 및 직종간 협정의 적용범위**는 전국적, 지역적, 지국적이 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.

77) Art. L. 132-1조: 노동에 관한 **단체협약**(convention collective)은 관계되는 모든 직종 부류에 대하여 동 법전 Art. L.131-1에서 정한 사항 全部를 다룰 수 있다. **단체협정**(accord collectif)은 이러한 범주에서 하나의 주제 혹은 특정된 주제를 다룰 수 있다.

78) Duplot/Fieschi-vivet, droit du travail, S.178; Yve Chalaron, Négociation et accords collectifs d'entreprise, p.229; 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.

## 2. 단체협약의 내용과 규율대상의 한계

**단체협약**(convention collective)은 노동법전 제132-1조와 제131-1조에 따라 고용 및 근로의 조건과 노동자의 사회적 보장 전부에 관한 노동자들의 집단적 교섭사항 全部를 다룰 수 있다.<sup>79)</sup> 따라서 단체협약이 담을 수 있는 사항의 범위는 매우 포괄적이라고 생각된다. 예를 들어 임금, 근로시간, 휴가외에 해고, 실업, 질병에 대하여도 협약내용으로 포함할 수 있는 것이다.<sup>80)</sup> 다만 협약내용에 대한 분명한 제한이 있는데, 그것은 법률상 강행규정이 있을 경우, 그 규정과 달리 정할 수 없다는 것이다.<sup>81)</sup> 그러나 그런 경우에도 그 강행규정이 협약으로 달리 정함(Dérogation)을 허용하거나<sup>82)</sup> 협약내용이 강행규정 보다 근로자들에게 유리할 경우에는 유효하게 인정된다.<sup>83)</sup>

프랑스 노동법은 협약의 구속력확장제도와 관련하여 단체협약이 구속력확장선언을 받기 위하여는 반드시 **단체협약에 포함하여야 할 사항**을 정하고 있다. 이 사항은 구속력확장을 받으려는 당사자들에 대하여 일정한 내용을 갖출 것을 요구하는 것인데, 바로 프랑스 단체협약속에 반드시 포함되어야 할 사항으로 어떤 것이 있는가를 파악하는데 좋은 참고가 된다.

Art. L. 133-5:

1. 노조의 권리, 근로자의 의견개진권
2. 종업원대표, 안전건강근로조건위원회, 기업위원회, 동 위원회에서 운영하는 사

79) Rivero/Savatier, Droit du travail, 1993, p. 319; Art. 132-1조 및 Art. 131-1조 참조(앞의 주석을 참고)

80) 이런 점은 우리나라나 독일에서 “고용조건”이란 표현을 명시적으로 사용하지 않고 오직 “근로조건”이나 “근로조건 및 경제적 조건”이라고 표현한 것과 대조적이라고 생각된다.

81) Art. L. 132-4조: 노동에 관한 단체협약과 단체협정은 법률과 명령에서 정한 규정보다 근로자들에게 보다 유리한 규정을 유효하게 포함할 수 있다. 그 규정은 법률과 명령에서 정한 공공질서적 규정들을 벗어나 달리 정할 수 없다.

82) Art. L. 132-26

83) Fiésch-Vivet, Droit du travail, 174, 175; Art. L.132-4조: 노동에 관한 단체협약과 단체협정은 법률과 명령에서 정한 규정보다 근로자들에게 **더욱 유리한 규정**을 유효하게 포함할 수 있다. 그 규정은 법률과 명령에서 정한 공공질서적 규정들을 벗어나 달리 정할 수 없다.

회적 문화적 활동의 재정.

3. 직업군분류 및 자격수준의 결정을 위한 본질적 사항, 특히 직업면허에 관련된 사항.
4. 아래에서 정하는 임금의 구성요소, 임금지급절차, 임금규정의 개정을 위한 동 규정의 기간
  - a) 자격이 없는 근로자의 해당직종 전국적 임금수준
  - b) 자격에 따른 임금추가적 계수
  - c) 난해, 오물, 위험한 노동에 대한 할증임금
  - d) 동일노동 동일임금의 원칙의 시행방안(modalité) 및 이와 관련하여 발생되는 문제의 해결절차
5. 유급휴가
6. 근로자의 채용조건, 다만 이런 채용조건으로 인하여 노조의 자유로운 선택에 영향이 없어야 함.
7. 근로계약의 해지의 조건, 특히 해지예고와 해고보상금(l'indemnité de licenciement).
8. 견습생의 조직결성과 동 기능에 대한 방안 및 당해 업종에서의 직업연수 및 상시적 연수 방안, 다만 이런 방안에는 장애인에 관한 특별방안도 포함되어야 함.
9. 남녀동등대우, 오랜 불평등을 교정하기 위한 회복조치; 특히 고용에의 접근, 연수, 승진, 근로조건, 고용조건에 있어서 평등.
10. 프랑스 노동자와 외국인 노동자간의 동등대우
11. 장애인의 근로권을 구체화하는 조건으로서, 제322-9조에 따른 의무고용의 적용에 관한 사항.
12. 업종특성상 필요가 있는 범위내에서,
  - 여성과 연소자의 특별한 근로조건
  - 시간제 근로자의 고용과 보수의 조건
  - 가내 근로자의 고용과 보수의 조건
  - 외국에서 근로를 수행하여야 하는 근로자의 보호
  - 타회사의 직원 및 근로자, 특히 파견근로자의 고용조건
13. 협약의 구속을 받는 사용자와 근로자간에 발생될 수 있는 집단적 노동분쟁을 해결하는 협약상의 조정절차.

위 항목들은 단체협약이 순수한 “근로조건”에만 국한하지 않고 ① “고용조건”도 포함하며, ② 근로자의 경영참가와 관련된 노사간의 공동기구나 제도를 규율하고, ③ 더 나아가 견습생, 장애인, 외국인노동자의 보호와 같은 인권적 사항도 담을 것

을 요구하고 있다. 구체적으로 보면, 제6항의 근로자의 채용조건, 제3항의 직업군분류 및 자격수준의 결정, 직업면허에 관련된 사항은 바로 고용조건을 다루고 있는 것이고, 제2항의 종업원대표, 안전건강 근로조건 위원회, 기업위원회 등에 대한 부분은 바로 단체협약에 의해서 이런 경영참가적 노사공동기구가 보장되고 있음을 확인하게 한다. 또한 제1항의 근로자의 의견개진권도 직접적인 근로자 경영참가를 보장하고 있다고 할 것이다. 제8항의 견습생의 조직결성, 제11항의 장애인 보호, 제10항의 외국인의 보호 등은 협약이 인권보장에 충실함을 나타내고 있다. 결국 프랑스는 법률을 통하여 단체협약당사자에게 오로지 근로조건만을 규율할 것이 아니라 고용조건 더 나아가 근로자의 경영참가, 그리고 인권적 사항까지도 포함할 것을 권고하고 있다고 본다. 우리나라에서 취업한 근로자들을 중심으로 그들의 근로조건만을 단체협약의 규율대상에 포함시킬 수 있다고 보는 주장과는 대조적인 것이라고 생각한다.

한편 프랑스에서도 단체협약을 규범적 부분과 채무적 부분으로 나누는 전통이 있어 왔다. 후자는 이런 구분에 대해서 이견을 표한 경우도 있으나<sup>84)</sup> 여전히 일반적으로는 이런 구분이 인정되는 것으로 보인다.<sup>85)</sup> 따라서 단체협약을 규범적 부분과 채무적 부분으로 나누어 전자는 규범적 효력인 발생되고, 후자는 계약적 효력이 발생하는 것으로 이해해도 큰 무리가 없다고 본다.

아래에서는 구체적인 단체협약을 가지고 그 속에는 어떤 내용들이 담겨져 있는지 살펴보기로 한다.

84) Yves Chalaron, précité, p. 158: 협약사항을 법적 효력이 다른 것으로 구분할 수 없는데 그 이유는 모두 규범의 집단적 의사로부터 나온 것이기 때문이라고 한다. 명시적으로 이를 구별하는 입법이 없는 한, 그런 구분은 힘들다고 한다. 그러나 그 견해도 노사간의 세력관계를 규정한 부분과 근로자들의 이익을 정한 부분으로 구분한다(précité, p.160).

85) Rivero/Savatier, précité, p. 321

## II. 프랑스의 “프랑스 전기 및 가스 전국규정”에 대한 분석

본 연구자는 프랑스의 단체협약으로 프랑스 전기 및 가스 단체협약을 소개하고자 한다. 우리나라의 단체협약서에 해당하는 것으로는, “전기와 가스 산업의 종업원에 대한 전국규정(1988년 1월 발행)”<sup>86)</sup>이 있고, 우리나라의 임금협약서에 해당하는 것으로는 “임금구조의 변경에 관한 1982년 3월 31일 협약”<sup>87)</sup>이 있다. 1982년 3월 31일 협약은 “전기와 가스 산업의 종업원에 대한 전국규정”의 부속서의 관계에 있다. 그러면 먼저 전기와 가스 산업의 종업원에 대한 전국규정을 소개하고, 이어서 “임금구조의 변경에 관한 1982년 3월 31일 협약”을 소개한다.

### I. 전기와 가스산업의 종업원에 대한 전국규명

#### 1.1. 협약의 구성

본 협약은 전국규정(STATUT NATIONAL)이라는 명칭을 가지고 있는데, 그 본질에 있어서는 단체협약과 다를 바없고,<sup>88)</sup> 다만 공공부문에 속하기 때문에 이 협약에 대해 정부가 관여해서 법령으로 채택한 특성에 기인하는 것 뿐이다<sup>89)</sup>. 본 협약

86) Statut National du personnel de la production, du transport et de la distribution(en situation d'activité ou d'inactivité) du gaz et de l'électricité

87) CONVENTION DU 31 MARS 1982 RELATIVE A LA RÉFORME DE LA STRUCTURE DES RÉMUNÉRATIONS

88) 본 협약은 연구자가 1996년 7월과 1997년 6월에 직접 프랑스전기(EDF) 노동자의 힘연맹(FÉDÉRATION DE FORCE OUVRIÈRE)을 방문하여 입수하였는데, 그쪽 관계자가 단체협약과 다르지 않다고 수차례 확인해주었다.

89) 본 협약은 정부에 의하여 법령화되었다. 다음과 같은 내용은 이를 증명한다.

**『전기 및 가스 산업에 종사하는 종업원에 대한 전국규정의 승인에 관한 1946년 6월 22일 명령 46-1541호**

은 1946년 6월 1일부터 시행되어 현재까지도 그대로 존속되어 오고 있다. 다만 그 사이에 수차례의 개정이 있었고, 본 협약은 1988년 1월에 발행된 것이며, 프랑스전기 노동자의 힘연맹에 따르면 현재까지 유효하다고 한다. 본 협약은 전기와 가스 분야의 전종업원들을 규율하는 일종의 전국적 산별 협약이다. 그러면 이하에서는 협약내용을 소개한다.

“전기와 가스 산업의 종업원에 대한 전국규정”은 8개의 장과 38개의 조문으로 구성되어 있다. 제1장은 적용범위이고, 제2장은 종업원에 관한 일반규정이며, 제3장은 직군에 따른 임금체계, 제4장은 근로시간 및 휴가, 제5장은 재해보상 및 기타 질병, 출산시 각종 급부제공, 제6장은 기타 규정으로서 복리후생적 급부, 제7장은 종업원의 대표와 재교육 및 훈련, 제8장은 특례조항으로 구성되어 있다.

참고를 위하여 목차를 소개하기로 한다.

제1장 적용범위

제1조(적용범위)

제2조(적용범위)

제2장 종업원에 관한 일반규정

제3조(종업원위원회)

---

공화국 과도정부의 대통령은, 전기와 가스의 국유화에 관한 1946년 4월 8일 법률 제 46-628호와 특히 동법 제47조와 제48조를 참조하고; 종업원들의 가장 대표적인 노동조합들의 의견서를 참조하여; 상공부장관(le ministre de la production industrielle)과 사회보장 및 노동부장관(le ministre du travail et de la sécurité sociale)의 보고서에 대하여, 다음과 같은 내용의 명령(Décrète)을 1946년 6월 22일 파리에서 내린다:

제1조- 전기와 가스산업에 종사하는 종업원에 대한, 증보된 규정을 승인한다.

제2조- 전술한 규정(statut national)은 1946년 6월 1일부터 효력을 발생한다.

제3조- 상공부장관과 사회보장 및 노동부장관은, 각각 자신이 관계하는 한, 현행 명령의 시행에 관해서 책임을 지며, 동 명령은 프랑스 공화국의 관보에 공포되도록 한다.

Félix Guoin.

공화국 과도정부 대통령에 따라서 (이하의 장관도 부서한다):

상공부장관,

사회보장 및 노동부장관,

Marcel Paul.

A. Croizat.

(관보 1946년 6월 25일 - 확정(Rectificatif): 1946년 6월 26일) 』



제4조(정규직원의 수습기간과 임용)

제5조(임시직원)

제6조(징계)

제7조(사직)

제3장 직군조직 및 승진

제8조(직군분류)

제9조(기본임금과 지방·지역 거주에 따른 가산율)

제10조(직군조직)

제11조(직군상의 승진)

제12조(근속급의 진급)

제13조(직군과 근속급의 계수율에 의한 일반적 효과)

제14조(임금에 대한 일반규정)

제4장 근로시간, 휴게시간, 휴가

제15조(근로시간과 주휴일)

제16조(초과근로시간)

제17조(공휴일)

제18조(연차유급휴가)

제19조(가족사로 인한 특별휴가)

제20조(무급휴가)

제21조(정치적 업무 혹은 노동조합의 업무를 위한 무급휴직)

제5장 질병, 출산, 산재, 직업병

제22조(질병, 출산, 산재시 계속적 임금지급)

제23조(질병, 상해, 출산, 산재시 간호, 의료조치 등 보호급부)

제24조(장애, 노령, 사망 급부)

제25조(사회활동)

제6장 그 외의 규정

제26조(가족관련급여)

제27조(병역관련급여)

제28조(보상금, 비용상환, 기타 장려금)

제29조(분야의 장의 부인 등)

제30조(거주지의 변경)

제7장 종업원대표 및 종업원의 연수

제31조(종업원대표)

제32조(노동조합의 권리행사)

제33조(생산에 관한 혼합위원회)

제34조(수습, 직업교육과 재교육)

제35조(특허증)

제8장 특례사항

제36조(직군분류에서 제외되는 종업원)

제37조(업무상 파견공무원이나 간부직외의 공무원)

제38조(국유화에서 제외된 기업체와 제조공장들의 종업원)

## 1.2. 협약의 내용

프랑스 전기가스 협약은 원문의 내용에 가깝게 소개하기로 한다.

### 제1장 적용범위(제1조 및 제2조)

**제1조(적용범위)** 본 규정은 a) 전기·가스 국유서비스시설과 공급서비스시설, b) 국유화대상에서 제외된 전기·가스 생산 및 공급 기업, c) 에너지국립기금에서 종사하는 모든 종업원(노무직, 사무직, 반장직, 행정간부직 및 기술간부직)에 대해 현재 활동하던 활동하지 않든 관계없이 적용한다. 소속 사업장들과 국유공공사업장의 지역사업소(services régionaux)는 이하에서 ‘製造工場(exploitation)’ 이라고 하고, 국유서비스시설의 소재지(siege social)는 ‘서비스업소(service)’라고 한다. 이 규정의 사본을 모든 정규직원에게 그가 채용되는 때에 교부한다.

**제2조(적용범위)** 본 규정의 적용을 받는 직원(노무직, 사무직, 반장직, 행정간부직과 기술간부직)은 정규직원과 임시직원으로 구성된다.

## 제2장 종업원(personnel)에 관한 일반규정(제3조에서 제7조까지)

### 제3조(종업원위원회)

종업원의 모집, 승진, 징계 기타 종업원과 관계된 규정상 사항과 관련된 문제들을 해결하기 위하여, 종업원 전국최고위원회(commission supérieure nationale), 종업원 광역위원회(commissions interrégionales) 및 종업원이급위원회(commissions secondaires du personnel)를 설치하며, 그 구성과 권한은 아래와 같이 정한다.

#### 1) 종업원 전국최고위원회(commission supérieure nationale)

**제1항(관할권과 구성)** 종업원 전국최고위원회(이하 ‘전국최고위원회’라고 한다)는 본 규정에 구속되는 종업원이 종사하는 모든 서비스업소와 제조공장에 대해 관할권을 갖는다. 동 위원회는 임명된 34명의 위원으로 구성한다. 이 중 17명의 위원은 서비스업소와 제조공장의 국(局)을 대표하고, 다른 17명의 위원은 종업원의 대표로서, 가장 대표적인 전국적 노동조합들의 추천을 받는 자로 구성한다. 본 위원회의 위원장은 국을 대표하는 위원중에서 상공부장관에 의해 매년 임명된다.

**제2항(운영)** 위원의 임기는 3년간이며, 연장할 수 있다. 의결은 다수결로 한다. 찬반동수인 경우에는 위원장의 투표로 결정한다. 전국최고위원회에 참석하도록 소환된 직원은 근로한 것으로 간주된다. 상기의 위원회의 참여를 위해 지출한 이해관계인의 비용은 보상한다.

**제3항(권한)** 종업원 전국최고위원회는 다음과 같은 권한을 갖는다:

1. 규정의 적용 감시.
2. 최저(근로)조건과 종업원모집에 대한 일반규정, 그리고 전종업원에 적용되는 직군분류, 승진, 징계에 관한 일반규정의 審査(examiner).
3. 모든 서비스업소와 제조공장의 15 내지 20직군(간부직)에 있어서 직무(emploi), 직능(fonction) 또는 직위(poste)에서의 採用 및 昇進에 관한 특별요건의 연구.
4. 二級委員會와 광역위원회의 적용을 받는 1 내지 15직군(노무직, 사무직, 반장직)에 있어서 직무, 직능 또는 직위에서의 채용과 승진에 관한 일반요건의 연구.

5. 15 내지 20직군(간부직)의 직원에 대한 전국적 직군승진표의 제정시 협조.
6. 징계권한: 간부직의 직원에 대한 징계안제출; 二級委員會의 징계절차의 대상이 되는 노무직, 사무직, 반장직의 직원에 의해 제출된 청원서의 심사.
7. 종업원 전체에 관계되는 문제와 특히 見習, 敎育과 기타 改善에 대한 문제의 연구.
8. 사회보장에 관한 본 규정의 시행에의 참여.
9. 광역위원회에 의한 심사를 거친 후 제출되어진 15 내지 20직군(간부직)의 직원들에 의한 청원서의 심의. 다만 동 청원서는 관계국(局), 제조공장 또는 서비스업소가 내린 결정을 정지시키지 못함.  
기타 본 규정에서 정한 기타 권한도 함께 행사함.  
그러나 사안의 결정에 있어서 어떠한 경우에도 전국최고위원회의 심의(délibération)는 관할당국(장관, 이사회, 국장등)의 결정하에 놓임.

## 2) 종업원광역위원회(commissions interrégionales du personnel):

**제1항(설립)** 8개의 광역위원회들은 Paris, Lille, Nancy, Lyon, Marseille, Toulouse, Clermont-Ferrand, Nantes에 그 본부를 둔다. 각 위원회의 권한은 본 규정의 부속서에서 정한다. 광역위원회는 본 규정에 구속되는 종업원의 모든 서비스업소와 제조공장에 대해 관할한다. 각 위원회는 24인의 위원으로 구성된다. 광역위원회의 구성은 다음과 같다. 12인의 위원은 서비스업소와 제조공장의 국(局)을 대표하고, 12인은 종업원의 가장 대표적인 노동조합들에 의해 추천받은 자로서, 광역위원회의 관할에 들어오는 제조공장이나 서비스업소의 종업원인 자이어야 한다. 위원장은 국(局)을 대표하는 위원중에서 상공부장관이 매년 임명한다.

**제2항(운영)** 위원의 임기는 3년이고, 연임할 수 있다. 의결은 투표의 다수결로 한다. 가부동수인 경우에는 위원장의 투표에 따라 결정한다. 광역위원회에 참석하도록 소환된 직원은 근로한 것으로 간주된다. 상기의 위원회에의 참여를 위해 이해관계인이 지출한 비용은 보상한다.

**제3항(권한)** 종업원광역위원회들은 다음과 같은 권한을 갖는다:

1. 전기산업과 가스산업의 종업원과 이해관계 있는 모든 문제에 대한 제안. 이러한 제안이 전반적인 중요성을 가질 때는, 광역위원회는 위원장에 의하여 전국최고위원회에 송달함.
2. 15 내지 20직군(간부직) 수습직원이 수습기간의 만료시 任用終了나 解雇가 된 경우에 이에 대한 의견 제시.

3. 15 내지 20직군(간부직) 직원에 대한, 신체상 또는 직업상 이유로 임용이나 직군분류의 변경의 요구에 대한 의견 제시.
4. 15 내지 20직군(간부직)의 직원에 대한 직군승진 또는 근속상향에 대한 제청의견제출과, 직능이 다수의 직능(fonctions)을 포함하고 있는 경우에, 동일 직능내에서의 직군승진에 대한 제청의견제출.
5. 간부직 직원에 의해 제출된 개별적 청원의 검토.
6. 이급위원회의 심사를 거친 후에 이송된 1 내지 15직군 직원(노동자, 사무원, 반장)에 관련된 개별적 청원의 검토.  
광역위원회는 징계조치에 관한 사항에 대한 권한은 없음.

### 3) 종업원이급위원회(commissions secondaires du personnel)

**제1항(설립과 운영)** 이급위원회는 각각의 제조공장이나 서비스업소내에 설치하며, 원칙적으로 제조공장이나 서비스업소의 단일체에 하나의 위원회를 두는 비율로 설치한다. 그러나 종업원의 수가 2000명을 넘지 않을 때에는 수개의 제조공장이나 수개의 서비스업소를 통합하여 하나의 단일위원회를 창설할 수 있다. 이급위원회는 노사 동수의 위원들로 구성된다. 동 위원회는 제조공장과 서비스업소의 국(局)을 대표하는 5인의 위원과, 제조공장이나 서비스업소에서 가장 대표적인 노동조합에 의해 추천받은 자로서 전국최고위원회에서 임명된, 종업원대표 6인의 위원을 포함하며, 당해 제조공장의 책임을 지는 장이나, 국유서비스시설의 총괄국장이 그 의장이 된다. 위원회의 의견은 다수결로 결정하며, 투표가 가부동수인 경우에는, 의장에게 결정권이 있다.

**제2항(권한)** 이급위원회의 권한은 다음과 같다:

1. 전기산업과 가스산업의 종업원과 이해관계가 있는 모든 문제에 대한 의견제출.
2. 1 내지 15직군(노동자, 사무원, 반장직)에 관련되는 직무, 직능, 직위에 있어서의 지원자의 자격요건을 검토함.
3. 1 내지 15직군에 대한 승진을 제청하는 의견제출.
4. 1 내지 15직군에 대한 직무임명의 변경청구나 신체적 또는 직업상의 사유로 인한 직군분류에 대한 의견서의 작성.
5. 본 규정 제6조에 예정되어 있는 요건하에서 1 내지 15직군의 직원에 대한 징계조치에 대한 의견제출.
6. 이해관계있는 직원들에 의해서, 혹은 가장 대표적인 노동조합의 지역대표자에 의해서 제출된 1 내지 15직군(노동자, 사무원, 반장)에 관한 청원서의 검토와 의견제출.

7. 본 규정에 의해 부여된 기타 사항.

#### 4) 승진과 징계에 관한 전국최고위원회, 광역위원회와 이급위원회의 참가방식

전국최고위원회나 광역위원회, 이급위원회가 승진이나 징계에 관한 사항을 다루기 위해 소집할 때는, 출두소환을 받은 직원과 같은 직군이나 그 보다 높은 직군에 속하는 종업원대표자들만이 참석할 수 있다. 따라서 위원회의 구성은 결과적으로 변경되는데, 그런 경우에도 노사동수의 대표원칙은 유지되어야 한다.

### 제4조(정규직원의 수습기간과 임용)

#### <수습기간>

서비스업소와 제조공장의 직무, 직능, 직위는 정규직원에 의하여 전적으로 충원되도록 하되, 먼저 수습기간을 거치도록 한다.

수습중인 자는 다음을 충족시켜야 한다.

#### 1) 기본요건

- a) 프랑스인이거나 프랑스에 예속되거나 프랑스의 보호를 받는 자
- b) 최소한 18세 이상이어야 하고 40세를 넘지 않는 자.
- c) 시민권을 증명하는 서류의 제출.
- d) 30일 이내의 일자로 작성된 신원증명서의 제출.
- e) 직무에 종사하기에 필요한 신체적 능력을 지속할 수 있음을 증명하는 건강진단서의 제출.

#### 2) 전국최고위원회와 이급위원회의 검토를 거친 일반요건과 특별요건

수습기간은 모든 종업원에 대해서 1년이다. 동 수습기간동안, 종업원은 자신의 직군의 초급(1급)에 해당하는 보수를 받는다. 그리고 제6조(징계) 1, 2, 3항에 예정된 제재조치는 수습기간중의 종업원에게도 적용될 수 있다. 사직하고자 하는 수습직원은 미리 1개월내에 제조공장의 장(長)에게 통지하여야 한다. 병역으로 입대하게 된 수습직원은 제대할 때에 당해 종업원의 직무내로 복직된다. 또한 군복무기간은 근속기간이나 연금에 계산된다.

#### <정식직원으로서의 임용>

수습이 끝난 경우, 당해 수습직원의 임용 또는 면직은, 15 내지 20직군(간부직)의 종업원에 대해서는, 종업원광역위원회의 의견을 들어야 하고, 1 내지 15직군(노동자, 사무원, 반장)의 종업원에 대해서는, 종업원이급위원회의 의견을 들어야 한다.

임용대상자는 30일 이내의 일자로 작성된 신원증명서를 새로이 제출하여야 한다. 해당 직군조직의 장에 의한 평가서 및 직군분류에 관한 평가서를 포함한 임용대상자의 서류는 해당 관할 위원회가 검토한다.

당해 관할위원회는 제조공장의 장에게 임용 또는 면직을 提議한다. 면직된 종업원은 필요한 경우에 자신의 임용문제에 대한 새로운 검증을 요구할 수 있다. 면직이 되는 경우, 면직에 대한 사전통고기간은 1개월이다. 이 기간동안 관계직원은 새로운 직장(emploi)을 구하기 위하여 보수를 받으면서 매일 연속적으로 2시간씩 사용할 수 있다. 또한 이 시간들은 업무가 절대적으로 불가능하지 않는 한, 당사자의 청구에 따라 일시에 사용될 수 있다. 모든 수습직원은 그 (정식직원으로서의) 임용시에 서비스업소나 제조공장의 장이 서명한 문서를 교부받는다. 당해 문서는 특히 다음의 사항을 명시하여야 한다.

1. 피고용인(destinataire)의 임용일자는 그가 제조공장에서 수습으로 인정받은 날로 하도록 한다.
2. 그가 분류되어지는 직군(échelle)과 근속급(échelon).
3. 임금과 기타 급여는 이런 분류에 상응하도록 한다.

### 제5조(임시직원/agents temporaires)

a) 주요 사업장의 노동과 b) 과도한 수리업무가 존재하는 경우, 통상적인 정규직원에 의하여 그 실행이 미달된다면, 제반 분야의 직원들은 임시적으로 고용될 수 있고, 요구되어진 근무기간을 초과하지 않는 기간내에서 고용될 수 있다. 이 임시직원은 근로시간, 유급휴가와 사회보장에 관하여 민간산업 노동자에게 적용될 수 있는 일반조건의 혜택을 받는다. 보수는 해당자가 속한 직업부류에 대해 민간산업에서 정하고 있는 임금율에 따라 결정되며, 그의 직장과 근로지역을 고려한다. 합산하여 2년의 기간만큼 근로한 임시직원은, 본 규정의해 정해진 요건을 충족할 수 있는 경우, 修習職員으로서 採用되는 데에 대한 優先權을 가진다.

### 제6조(징계)

**제1항** 정식직원에게 적용하는 징계조치들은 범한 과실의 중함에 따른다. 징계조치로는 경고, 시말서, 8일을 한도로 한 정직처분과 동기간의 임금박탈, 1개월을 한도로 한 정직처분과 동기간의 임금박탈, 하나 또는 수개의 근속급 또는 직군의 강등, 퇴직처분, 연금이 없는 파면이 있다.

**제2항** 열거된 것 중에서 앞의 2개의 제재조치는 그 업무의 장(長)이 직접 부과할 수 있다. 3번 이상 경고나 시말서작성을 받은 직원은, 15 내지 20직군(간부직)

의 경우, 전국최고위원회에, 그리고 1 내지 15직군(노동자, 사무원, 반장)의 경우, 종업원이급위원회(la commission secondaire du personnel)에 소환된다. 이 밖의 징계조치는 해당 관할 위원회가 제조공장이나 서비스업소의 장에게 제의하고, 그 장이 문서로 해당자에게 통고한다. 직원에게 중과실이 있는 경우에는, 그 장(長)은 관할위원회의 제재조치에 대한 제의가 있기까지 그 해당 종업원에 대해 1개월을 넘지 않는 기간동안 급여의 일부나 전부를 지급정지시킬 수 있다. 이러한 경우에, 관할위원회는 늦어도 1개월의 기간내에 그 의견서를 제출하여야 한다.

**제3항** 관할위원회에의 소환은 직원에게 미리 4일전에 통고되어야 한다. 제조공장의 국장의 청구에 의하여 소환이 이뤄지는 경우에는, 당해 직원은 그를 대상으로 한 보고서 및 관계서류를 즉시 송부받도록 한다. 따라서 그는 위원회 앞에 방어자료를 제출할 수 있고, 그가 원하는 경우 정식직원에게 의한 혹은 그가 속한 노동조합의 대표에 의한 조력을 받을 수 있다.

**제4항** 관할위원회의 위원장은 위원회의 일원을 개개 사건에 대한 서기(rapporteur)로 임명할 수 있다. 그는 문서로 된 보고서를 제출하고 쟁점사항의 진행과정(procès-verbal) 및 그 결정내용을 문서로 작성한다.

**제5항** 罷免은 불명예 행위나 부역죄에 대한 처벌로서 공적기관(office)에 의하여만 선고되며, 위원회는 개입하지 않는다.

### 제7조(사직)

사직의 경우에는 사전통고하여야 하는데, 1 내지 10직군에 포함되는 직원에 대해서는 1개월이고, 11 내지 20직군의 직원에 대해서는 3개월이다.

## 제3장 (임금의 계수율을 정하기 위한) 직군조직 및 승진(제8조에서 제14조까지)

### 제8조(직군분류(Classification))

서비스업소와 제조공장(services et des exploitations)의 종업원직군분류는 다음과 같이 정해진다.

직무, 직능, 또는 직위의 임명도 직군상의 질서를 유지하는 것을 감안한다.

종업원전국최고위원회는 개개의 직군내에서 직무, 직능, 직위를 세분한다.

그 직군에 상응하는 직원들은 다음과 같은 절차에 따라 배치된다. 정식직원으로



기술 분야	직군 번호	행정 분야
미숙련 노무자(Manœures)	제1 내지 2군	사환, 심부름꾼, 급사(Garçon de bureaux, de courses, plantons)
숙련 노무자, 보조노동자 (Manœures spécialisés, aide- ouvriers)	제3 내지 4군	장부계원(Employés au écritures, copistes)
일반노동자(Ouvriers ordinaires)	제5 내지 6군	일반사무원 (Employés ordinaires)
숙련노동자(Ouvriers qualifiés)	제7 내지 8군	숙련사무원(Employés qualifiés)
반장, 현장감독 (Chefs ouvriers, maîtres ouvriers)	제9 내지 10군	주임사무원 (Employés principaux)
숙련노동자의 조장 (Chefs d' équipe d'ouvriers qualifiés)	제11군	계장(Chefs de group)
일반감독관(Contremaîtres ordinaires)	제12군	주임계장 (Chefs de group principaux)
감독관(Contremaîtres)	제13군	제2범주의 관리관 (Rédacteurs 2 <sup>e</sup> catégorie)
주임감독관(Contremaîtres principaux)	제14군	제1범주의 관리관 (Rédacteurs 1 <sup>re</sup> catégorie)
보조기술자(Ingénieurs adjoints)	제15군	주임관리관 (Rédacteurs principaux)
제3급 기술자(Ingénieurs 3 <sup>e</sup> classe)	제16군	과장(Sous-chefs de bureau)
제2급 기술자(Ingénieurs 2 <sup>e</sup> classe)	제17군	부장(Chefs de bureau)
제1급 기술자(Ingénieurs 1 <sup>re</sup> classe)	제18군	서비스업소의 장과 제3 근속급 의 국장(Chefs de serces et directeurs 3 <sup>e</sup> échelon)
기술관(Ingénieurs en chefs)	제19군	국장(Directeur)으로서 제2 근속급(2 <sup>e</sup> échelon)
	제20군 국장(Directeur)으 로서 제1 근속급 (1 <sup>er</sup> échelon)	

채용될 때에는 a) 15 내지 20 직군(간부직)에 관한 직무, 직능이나 직위에 대해서는 광역위원회와 b) 1 내지 15직군(노동자, 사무원, 반장)에 관한 직무, 직능이나 직위에 대해서는 이급위원회의 의견을 듣고, 그 직원의 직위, 자격, 권한이나 직업적, 기술적, 상업적 또는 관리적 능력을 고려하여 배치된다. 직군승진이 이뤄지는 때에는 본 규정 제11조에서 정해진 요건에 따라 그 승진결정에 따른다. 현행 직군분류속에서 모든 직위, 직능 또는 직무의 배정은 공적 결정(décision

officielle)에 따라서 한다. 전국최고위원회는 직원의 채용허가, 직무배속(affectation)과 승진에 관한 규정들이 제대로 준수되는지를 감독할 책임을 진다. 동위원회는 규정위반에 대해 執行委員會(conseils d'administration)에 제소한다.

### 제9조(기본임금과 지방·지역 거주에 따른 가산율)

**제1항** 제1 직군, 계수율 100의 기본임금(통상적으로 미숙련노무자, 사환, 심부름꾼, 급사의 임금을 말한다)은 원칙적으로 프랑스 전기총괄국장과 가장 대표적 인 전국노동조합이나 그 대표자 사이의 직접적인 합의 형식으로 정한다.

**제2항** 이 기본임금(계수율 100)에는 지방이나 지역 거주로 인한 가산율이 부가된다. 동 가산율은 임금 계수율에 따라 정해진다. 이 가산율은 다음과 같은 두 부분으로 나뉜다.

- a) 지방이나 지역에 따른 가산율. 이것은 공업이나 상업부문의 급여에 관한 노동부장관의 결정에 따른다.
- b) 특정지역이나 지구, 다른 계절적 영향을 받는 곳(관광지, 휴양지나 그러한 도시 등)에 대한 예외적이고 일시적인 가산율.

**제3항** 위에서 말한 가산율은 (기본)임금에 부가되어 그 일부 요소가 된다. 가산율은 임금속에 포함되며, 분담금 및 각종 분할금의 결정, 본 규정(제23조 4항 내지 8항, 제24조 2항)에서 정한 각종 부담에의 참가시에도 고려의 대상이 된다.

**제4항** 기본임금과 위에서 설명된 지방이나 지역 거주지 가산율은 본 규정의 부속서의 대상이다. 동 부속서는 “제1부속서, 기본급여와 지방이나 지역거주지 가산율”의 명칭을 갖는다.

**제5항** 기본임금 및 지방이나 지역의 거주지 가산율의 정함과 관련하여 상시적인 불일치가 있는 경우에는, 전기와 가스에 관하여 책임을 지는 장관이 동 불일치로 인한 쟁의를 裁定하기 위하여 참여하도록 한다.

### 제10조(직군조직(Hiérarchie))

제1 직군의 임금을 기본계수율 100로 시작하여 직군에 따라 상승되는 직군계수율은 본 규정 제2 부속서에서 정한다.

**제2 부속서** 직군의 계수율에 관한 표(직군조직)(Table des coefficients d'échelle (hiérarchie))

직군(Echelles)	계수율(coefficients)	직급	계수율
제1군	100	제13군	260
제2군	110	제14군	300
제3군	120	제15군	350
제4군	130	제16군	400
제5군	140	제17A군	450
제6군	150	제17B군	500
제7군	160	제18A군	550
제8군	170	제18B군	600
제9군	180	제19A군	675
제10군	190	제19B군	750
제11군	205	제20A군	825
제12군	230	제20B군	900

### 제11조(직군상의 승진)

승진에 관해서, 다음의 규정들이 적용될 수 있다.

**제1항** 1 내지 15직군(노동자, 사무원, 반장)에 있어서, 하나의 직군으로부터 상위 직군으로의 이전을 승진(avancement)이라 하고, 이는 이급위원회의 의견서에 따라 관계 제조공장의 장(長)이 결정한다. 모든 직원은 상위의 직무, 직능이나 직위에 오르기 위해 이를 청구할 수 있다. 이 경우에 당해 제조공장의 장(長)도 서면으로 청구서를 제출하며, 제조공장의 장도 이급위원회가 의견을 제시할 수 있도록 관계서류를 반드시 동 위원회에 송달한다. 이급위원회는 위의 의견서를 제출하기 위해서 전국최고위원회의 지침을 고려한다.

**제2항** 15 내지 20직군(간부직)에 있어서는, 공공사업장의 총괄국장과 국장은 직원이 자신의 승진을 위해 제출한 서류들과 다음해 중에 모집할 수 있는 직무별 및 직군별 가용인원(可用人員)을 알리는 자료를 늦어도 매년 11월 1일까지 전국최고위원회에 송달해야 한다. 관계서류들은 전국최고위원회에서 정한 규정들에 따라 작성된다.

전국최고위원회는 그러한 직군에 대한 전국적 직군승진표를 작성한다. 각각의 직군별로 이 표는 서비스업소나 제조공장에서 사용가능한 직무인원의 2배만큼의 등록인원을 포함하도록 한다. 그리고 모든 직원은 전국적 직군승진표에 등록되어야 만 승급의 혜택을 받을 수 있다. 승진표에의 등록은 당해년도에 한하여 유효하다. 전국적 직군승진표는 매년 다시 작성되며, 따라서 전년도에 등록한 사실에 의해 그 다음해에 직군승진표에 자동적으로 등록되는 것이 아니다.

직군승진표가 작성되었을때는 이를 직원에게 알려야 한다.

**제3항** 1. 직원이 상위직군으로 승진하는 혜택을 입은 경우에는, 다음의 규정들이 적용된다 :

- a) 직원이 승진전에 자신의 근속급내에서 보낸 근속기간은, 승진 이후에도 그 직원이 보낸 근속기간으로 인정하되, 아래의 표에서 정한 기간은 공제가 된다.
  - b) 직원의 근속기간이 그 근속급(échelon)내에서 승진한 날에, 위의 표에서 정하고 있는 공제기간보다 적은 때에는 그 직원은 즉시 종전의 직군내에 위치하고 3년의 근속기간을 부여받는다(제2근속급인 경우에는 2년을 부여받음).
2. 직원이 어떤 직군에서 직 상위가 아닌 더 높은 직군으로 승진한 경우에, 위의 a), b)의 규정들은, 마치 직원이 연속적으로 수개의 직군에 승진하는 것처럼 적용된다.
3. 일정한 직군의 제10 근속급으로 분류된 직원이 직군승진의 혜택을 받은 때에는, 위의 규정을 적용하되, 제10 근속급내에서 경과한 기간이 3년을 초과하지 않도록 한다.

승진전의 직군(Echelles avant promotion)	승진전의 근속급(Echelon avant promotion d'échelle)		
	제1(초급) 근속급	제2 근속급	제3 내지 10근속급
제1 내지 11군	제1 근속급 동안 경과한 근속기간	1년간 공제를 최대한으로 하되, 제2 근속급내에서 경과한 근속기간	1년
제12 내지 20군	제1 근속급내에서 경과한 근속기간	제2 근속급에서 경과한 근속기간	2년

**제4항** 일반규정: - 모든 직위 또는 직무는 행정처분(décision officielle)에 의해 결정되므로, 각 직무대행(fonction d'intérim)은 예외적이고 임시적으로 행할 수 있고, 일시적이고 단기 보충적인 성질을 갖는다.

상위직군의 직무, 직능 또는 직위의 대행을 요청받은 직원은 다음과 같은 점에서 우선권을 부여받는다.

- 1) 1 내지 15직군(노동자, 사무원, 반장)의 직무, 직능 또는 직위가 공석이 된 경우, 그 직무, 직능 또는 직위의 임명에 있어서,
- 2) 15 내지 20직군(간부직)의 직무, 직능 또는 직위에서 직군승진표에 등록함에 있어서,선권을 가진다.

**직무대행을 행하고 있는 직원은 대행기간동안 대행하고 있는 자의 직군과 근속급을 자동적이고 전적으로 지급받는다.**

직무대행이 종료되었을 때, 위의 직무대행을 행하고 있는 종업원은 종전의 임금으로 복귀한다.

### **제12조 근속급의 진급(Avancements d'échelons)(1)**

**제1항** 각각의 직군에는 근속에 따라 10의 근속급이 인정된다. 각각의 직군에 있어서 제1 근속급을 기준으로 하여 임금계수율이 결정되며(참고 앞의 제2부속서), 각 직군의 임금계수율은 다시 제2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10의 근속급에 따라 가산율이 5/100, 10/100, 15/100, 20/100, 25/100, 30/100, 35/100, 40/100, 45/100의 비율로 추가된다.

**제2항** 각 직군에 있어서, 제1 근속급에서 제2 근속급으로의 진급은 1년의 기간이 만료한 때에 당연히 발생하고, 제2 근속급에서 제3 근속급으로의 진급은 2년의 기간이 만료한 때에 당연히 발생한다. 제3 근속급에서 제9 근속급까지 어떤 한 근속급에서 그 위의 근속급으로의 진급은, 종전 근속급으로 3년 동안 근속한 때에 당연히 발생한다. 여기서 서비스업소에서 계속 근무한 경우나, 서비스업소와 제조공장에서 근무한 경우, 혹은 여러 서비스업소와 제조공장에서 근무하든 차이가 없다.

**제3항** 우수 근로를 보상하기 위해서 해당 포상권자는 근속급의 진급을 결정할 수 있는 바, 15 내지 20직군(간부직)의 직원에 대해서는 종업원 광역위원회의 의견을 듣고, 1 내지 15직군(노동자, 사무원, 반장)의 직원에 대해서는 종업원 임금위원회의 의견을 듣고 결정한다. 그 방법으로는 1년 근속에 근거하여 진급을 부여하거나, 승급에 요하는 기간 3년에서 2년을 감하는 방식으로 한다.

**제4항** 당사자가 법정병역, 훈련기간 또는 일시적 동원요구에 의하여 군대에 소환된 기간은 진급에 있어서 그 근속기간에 산입된다.

### **제13조(직군과 근속급의 계수율에 의한 일반적 효과)**

1953년 2월 18일의 명령(décret) 53-109호에 의해 폐지(관보 1953년 2월 19일자).

### **제14조(임금에 대한 일반규정(Dispositions généraux salaires - traitements))**

**제1항** 직군과 근속급의 변동과 임금의 신책정은 직원의 개개 정황에 따라 월중에 발생할 수 있는 바, 동 변동은 그 월의 1일부터 효력이 발생하도록 한다.

각각의 직무(직군분류, 승진, 임금의 변동)의 변동은 업무서식에 의해 이해당사

자에게 통지되도록 한다.

**제2항** 여성종업원의 임금은 동일한 직군의 남성종업원의 임금과 동일하며, 직군 분류, 근속급, 근속에 있어서도 동일하다.

**제3항** 18세 이하의 종업원에 대한 임금은 해당되는 직군의 임금이나 급여에서 다음과 같은 삭감율이 적용된다.

14세에서 만16세까지는 100분의 30을 삭감하고,

16세에서 만18세까지는 100분의 15을 삭감한다.

**제4항** 정규직원은 매년 12월(Décembre)의 월급액에 해당하는 금전을 연말상여금 <fin d'année>으로 을 받을 권리를 가진다.

이 상여금에 대해서는 상해-노후-사망연금의 정규공제(적립을 위한 봉급에서의 공제)가 적용된다.

**제5항** 이에 대해서는 연말상여금의 분할로서 직원은 연차 유급휴가가 시작된 때에 당해 월급의 100분의 50에 해당하는 금전을 받을 수 있고, 당해 나머지 잔금은 늦어도 12월 25일에 지급받도록 한다.

**제6항** 프랑스 해외식민지에서 근무하는 직원은 그 지역에 있어 국가 공무원에게 적용되는 식민지 배상금 전액을 받는다.

**제7항** 무노동으로 인한 무급상태를 대비하는 공제액은 일년분 임금의 시간급기초에 따라 계산된다. 시간급기초는 이해당사자의 연봉 및 그에 해당되는 법정 시간수를 고려하여 결정된다.

#### 제4장 근로시간 - 휴게시간 - 휴가(제15조에서 제21조까지)

##### 제15조(근로시간과 주휴일)

**제1항** 주근로시간은, 공공사업장, 산업 및 상업 사업장에 대해 적용되는 법률상의 주노동시간에 의한다.

**제2항** 계속적인 업무에 종사하는 직원에 대한, 통상노동시간은 낮이건, 밤이건, 일요일이건, 가산율의 대상이 될 수 없다.

**제3항** 근로시간의 편성은 당해 직원의 가장 대표적인 노동조합의 대표자들의 동의하에야 서비스업소나 제조공장의 장(長)이 결정한다.

**제4항** 주휴는 법률에 따라 모든 서비스업소에 대해 확정된 일자(일요일)이다. 다만 계속 영업을 하는 업소는 이에 제외된다.

**제5항** 계속적 영업소(services continus)의 직원의 주휴일은 다른 보상에 의한 형

평성 보장에 따라 1년 단위로 정한다.

### **제16조(시간외근로시간)**

**제1항** 시간외근로시간은 법정노동시간 이상으로 근로한 시간이다. 시간외근로시간은 아래에서 가산율이 적용된다.

(주중의) 晝間근로는 100분의 50.

(일요일이나 공휴일의) 주간근로는 100분의 75.

(주중의) 야간근로는 100분의 100.

(일요일이나 공휴일의) 야간근로는 100분의 125.

**제2항** 시간외근로시간은 통상노동시간을 초과하는 때에 개개 직원에 따라 개시된다.

**제3항** 시간외근로시간이 20시에서 (새벽)6시까지에 이행되었을 때에는, 야간 시간외근로시간으로 본다.

**제4항** 가스로의 운전자와 계속적 영업소의 근로자에 의해 법정노동시간이상으로 이행된 업무시간은, 통상적으로, 업무상황이 어떻든 간에, 시간외근로시간으로 본다. 다만 100분의 50의 비율로 일괄하여 가산된다.

**제5항** 근로시간의 편성상 혹은 계속적 영업상 주간, 야간, 일요일과 공휴일에 시간외근로가 있는 경우 그 시간외근로시간은 휴식으로 보상되어야 하며, 본 규정에서 정한 가산율에 동일하게 참작되도록 한다.

### **제17조(공휴일(Jours fériés))**

**제1항** 유급휴가와 동일하게 인정되는 공휴일은 다음과 같다:

·1월 1일, 그리고 이 날이 일요일인 경우에는 그 다음날

·부활절

·5월 1일

·예수승천일

·성신강림축일

·7월 14일

·8월 15일

·萬聖節

·11월 11일

·성탄절, 그리고 성탄절이 일요일인 경우에는 그 다음날

·위에서 열거되지는 않았지만, 임시정부(Gouvernement)에 의해 선포된 국경일

·지방에서 정한 휴일

**제2항** 업무로 인하여, 이러한 휴가의 혜택을 받을 수 없는 직원은, 일요일이나 주간 또는 야간 혹은 공휴일의 초과근로시간에 해당하는 임금율을 받거나, 초과근로시간의 비율과 동일하게 가산되는 보상휴일을 받거나 연차휴가와 함께 이 보상휴일을 사용할 수 있도록 한다. 이 규정은 아무 제한없이 계속적 영업소(services continus)의 직원에게 적용된다.

**제3항** 공휴일근로가 지정된 직원은 48시간 전에 통고받아야 하며(우연에 의한 경우나 예견불가능하게 된 경우와 예견할 수 없는 경우는 제외), 필요한 경우에는 순차적으로 지정되어야 한다.

### 제18조(연차유급휴가(Congés annuels payés))

**제1항** 매년 종업원에게는 다음의 요건하에 연차유급휴가가 인정된다.

1) 1 내지 10 직군의 직원: 수습중에는 노동법전 2권 제54G조에서 정한 공제하에서, 근속 2개월에 3일의 근무일의 유급휴가가 인정된다. 임용후에는, 26일의 근무일에 해당하는 유급휴가가 인정된다.

2) 11 내지 20직군의 직원: 수습중에는 근속 1개월에 2일의 근무일, 임용후에는 1개월에 해당하는 연차유급휴가가 인정된다.

18세 이하인 종업원에 대해서, 수습직원에게 적용되는 동일한 공제하에 근속 2개월에 3일의 근무일로 한다.

**제2항** 연차휴가는 업무조직이 허용하는 한, 당사자의 임의로 분할될 수 있다. 특히 연차휴가의 분할은 직원의 청구에 따른 특별휴가와 합산될 수 있다.

**제3항** 연차휴가는 5월 1일에서 10월 31일 사이에서 정한다. 다만 예외적으로 직원은 연차휴가의 전부나 일부를 다른 시기에 인정받아 획득할 수 있다. 직원들의 연차휴가 개시시기는 업무의 필요성을 고려하여, 서비스업소나 제조공장의 장과 이해당사자 사이의 공동합의로 정해진다.

이에 관하여 불일치가 있는 경우에, 이 계쟁건은 종업원 이급위원회에 송부하도록 한다.

휴가계획표가 결정된 때에는 모든 직원이 알 수 있도록 서비스업소내에 게시하도록 한다.

**제4항** 매달 10일 이후에 휴가를 가는 모든 직원은 휴가기간의 임금에 대하여 미리 지급받을 권리를 가진다.

**제5항** 해외 제조공장에 소속된 직원은 자신과 배우자와 아이들을 위해 본국으로 여행하려는 가장 가까운 대륙의 항구까지의 운임비용을 2년마다 보상받을 수



있는 권리를 가지며, 반대로 국내에 있는 외국귀속인은 그 외국으로 가는 비용을 위와 동일하게 인정받는다.

앞에서 말한 항구까지의 거리에 필요한 기간은 정기휴가에 추가된다.

**제6항** 종업원이 당해 연도에 행사하여야 할 연차휴가를 요구하지 않은 경우에 그 연차휴가는 다음해에 이월되지 못한다.

### **제19조(가족사로 인한 특별휴가)**

가족사로 인한 특별휴가는 다음의 경우에 인정된다:

- 직원의 혼인은 근무일 6일
- 직원의 자녀의 혼인은 근무일 2일
- 자녀의 출산은 근무일 4일
- 자녀의 첫 돌은 근무일 1일
- 배우자의 사망은 근무일 6일
- 자녀, 부나 모의 사망은 근무일 4일
- 형제, 자매, 처남(또는 매형), 처제(또는 형수), 조부모, 시부모, 손자의 사망은 근무일의 3일.

이러한 상황에서 일시적으로 발생된 이직기간은 동 휴가에 추가된다.

동 휴가의 수익자는 제조공장의 업무국장에게 유효한 증명서를 제출하여야 한다.

### **제20조(무급휴가)**

예외적 사례로서 절대적으로 필요한 경우나 불가항력의 경우에, 3개월을 초과하지 않는 한, 종업원의 신청에 의하여 무급휴가를 인정할 수 있다. 이러한 휴가는 승진이나 퇴직에 관한 권리를 저해하지 못한다.

일신상의 이유가 있는 경우, 일신상의 이유로 인한 휴가(congés)가 인정될 수 있다. 이 기간은 어떠한 경우에도 3년을 넘지 못한다.

복직에 있어서, 이해당사자는 소속직군내에 생긴 공석이 발생할 때까지 대기한다.

위의 휴직기간동안, 승진과 퇴직에 대한 권리는 상실되고, 이 권리들은 서비스업소나 제조공장에 복직된 날로부터 효력을 가지게 된다.

일신상의 이유로 휴직한 수익자가, 3년의 기간내에 복직청구를 이루지 못한 경우에는, 자동적으로 현직에서 제외된다.

일신상의 이유로 휴직한 직원이 제조업기업이나 상업기업에서 직장을 얻은 경우에, 그는 복직에 관한 모든 권리를 상실하고, 또한 현직에서 제외된다.

서비스업소나 제조공장의 장에 의해 이러한 휴직이 거부된 경우에, 복직에 있어

서, 이해당사자는 어떠한 경우에도, 그 결정에 재고할 필요가 있을 때, 장(長)에게 제청한 종업원 이급위원회 앞에서 이와는 상반되게 내린 결정에 대해 상소할 수 있도록 한다.

### **제21조(정치적 업무 혹은 노동조합의 업무를 위한 무급휴직)**

정치적 또는 노동조합상의 직무에 요청을 받은 직원은 종업원은, 그 청구에 따라, 급여없는 휴직을 받도록 한다.

그는 복직청구서를 작성하는대로 휴직을 받기전에 적용되고 있었던 직군분류와 권익들을 향유하며, 복직하도록 한다. 그 휴직기간동안 승진에 대한 권리, 퇴직에 관한 권리를 보유하며, 다만 상호보조기금과 사회활동기금과 본 규정 제23조에서 예정하고 있는 상병(傷病), 노후, 사망에 대한 분담금을 지불할 것을 요구한다.

정치적 또는 노동조합상의 직무로 무급휴직중인 직원이 부담하여야 할 분담금의 액수는소속 서비스업소나 제조공장에 의해 통고받도록 한다.

또한 이해당사자는 서비스업소나 제조공장이나 전기와 가스의 서비스업소와 제조공장 전체(종업원 위원회, 서비스업소의 행정위원회 등)에 관한 종업원의 대표기능에 대하여 선거권자와 피선거권자가 된다.

### **제5장 질병 - 출산 - 산재 - 직업병에 대한 보호(제22조에서 제25조까지)**

크게 4가지 방법으로 보호한다. 하나는 이런 사유로 인하여 근로를 제공하지 못하게 되는 경우, 그럼에도 불구하고 계속적으로 임금이 지급되도록 하는 것이고(제22조), 두번째는 치료 및 요양차원의 비용상환 및 보충적 급부를 제공하는 것이며(제23조), 세번째는 이런 사건이 후속적으로 장애나 사망의 결과를 가져올 경우, 그에 대한 보상급부를 제공하는 것이다(제24조). 네번째는 이런 금전적 급부외에 직접적인 사회활동으로서 천재지변시의 원조, 휴양시설의 제공과 같은 급부를 제공하는 것이다(제25조)

### **제22조(질병, 출산, 산재 시의 사용자의 계속적 임금지급)**

**제1항** 노동재해에 관한 법률에 의하여 보호받지 못하는 질병이나 신체상해의 경우에 있어서, 본 규정의 적용을 받고 위와 같은 사유로 노동을 제공할 수 없는 정규직원은 노동무능력의 기간동안, 직능수당(l'indemnité de fonction)과 이에 준하는 수당을 제외하고, 다음과 같은 정도의 임금 전부, 모든 종류의 수당과

이익에 관한 권리를 가진다.

a) 질병이나 신체상해가 지속되는 15개월중에서 365일 분.

b) 질병의 성격이 어떠한 관계없이 (폐병, 정신병, 암, 성병 기타 혹은 이러한 병의 결과로 인한 신체의 상해), 질병이 장기화되는 경우, 3년 분.

이외에 추가적으로 휴식이 필요한 경우에는, 해당 직원은 위의 3년간 임금 전액을 받은 후에 다시 2년 동안 임금의 반액을 지불받도록 한다.

또한 이 경우 해당 종업원은 상호보조기금과 아래의 제23조에서 정한 사회활동기금에 따라 약식청구에 의해 계속적인 치료, 요양이나 회복을 받을 수 있는 바, 다음과 같은 두가지의 방법에 의한다:

한 가지는 그 종업원이 종전에 받아왔던 **일반 사회보장 제도상의 급부**에 대한 補充給付(préstations complémentaires)를 유지하는 방법이고, 다른 한 가지는, 서비스업소, 제조공장이나 기업체에 의해 해당 종업원에게 지급된 본 규정상의 임금반액이나 급여반액에 추가되는, 존립수단으로서의 보상금(l'indemnité)을 그의 사회적 활동수준에 맞게 부여하는 것이다.

이런 근로면제와 관련하여, 노동수행을 적절하지 못하게 하는 종업원의 잔존 장애 사정은 소위 **전국장애위원회** 《commission nationale d'invalidité》에 의하여 판단하며 구체적으로 다음과 같은 사항을 결정한다.

a) 해당 직원의 추후 재고용을 위한 모든 적정한 조치를 취하는 전제에서, 당해 직원에게 서비스업소, 제조공장이나 기업체 및 상호보조기금과 사회보장기금에서 취하여야 할 일시적 및 예외적인 구제조치를 결정한다.

b) 해당 직원의 추후의 재고용이 고려될 수 없는 경우에는 장애에 관한 본 규정을 적용할 수 있는 요건들을 결정한다.

전국장애위원회는 다음과 같이 구성된다.

1. 상호보조기금과 사회활동기금의 대표들과 국(局)의 대표들의 동수로 구성된다.

2. 의료단의 구성은 그 받은 국(局)에 의해서, 나머지 받은 상호보조기금과 사회활동기금의 합동위원회에 의해서 임명된다.

노동사회보장장관과 상공부장관은 종업원 전국최고위원회의 의견을 듣고, 전국장애위원회의 구성원수와 운영규정을 결정한다.

**제2항** 노동재해를 입거나 직업병에 걸린 정규직원은 상해가 완치되거나 치유될 까지 전액의 임금을 받는다.

**제3항** 전액의 급여를 받는 출산휴가는 출산예정일 전 8주와 그 후 10주로 하며, 해당자는 그 출산의 사실에 의하여 전액 임금이 지급되는 18주의 휴가권을 가진다.

**제4항** 질병으로 인한 유산의 경우, 해당자는 회복기를 포함하여, 노동무능력기간 동안 전액의 임금에 대한 권리를 가진다.

**제5항** 본 규정의 어느 하나가 사회보장에 관한 법률에서 정하고 있는 급부·임금 보다 하위임이 확정되는 경우, 즉시 하위로 인식되고 있는 본 규정상의 이익이 위에서 말한 (사회보장) 수당의 수준에 이르도록 전국최고위원회는 효과적인 조치를 취하도록 한다.

**제6항(행정규정)** 위의 규정들을 적용하기 위하여, 관련 직원은 근로를 중단하게 된 경우 서비스업소의 장(長)에게 통지하며, 통지시 치료장소를 밝히도록 한다. 그리고 다음과 같은 사항을 포함하는 의사가 작성한 진단서를 서비스업소에 송달한다.

- a) 노동무능력의 성질
  - b) 예상 노동무능력기간
  - c) 입원을 요하는지 요하지 않는지, 처치나 치료를 하기 위해서 당사자의 운반이 필요한지 않은지 등, 종업원에게 행해지는 처방의 명시
- 노동무능력기간의 연장은, 동일한 조건에서 작성된 의사가 취급하는 새로운 진단서의 대상이 되도록 한다. 진단서는 노동재개예정일 전에 서비스업소의 장(長)에게 송달한다.

종업원이 속한 서비스업소나 제조공장이 있는 지역과 常居住地가 아닌 다른 장소에서 노동무능력이 된 종업원은, 그 지역에 자리잡고 있는 프랑스 전기와 가스의 서비스업소나 제조국장의 국장에게 통보한다.

최초의 진단서의 불제출 및 (기간)연장을 위한 진단서의 불제출, 의료처방의 명백한 불이행, 보수를 받는 노동에의 종사 등은 본 규정의 위반으로 취급된다. 이러한 위반은 당사자에게 자동적으로 다음의 결과를 가져온다.

- a) 매우 중한 징계 조치
- b) 사회보장에 관한 일반법상의 급부를 상회하는 본 규정상 이익의 자동적 상실
- c) 위의 질병, 상해와 노동재해에 대한 감찰을 정한 특별규정상의 조치들의 적용, 그 조치는 본 규정에서 정한 급부, 임금과 치료와 간호의 일부나 전부를 중단시킬 수 있다. 질병, 상해와 노동재해, 기타 사회보장에 관한 본 규정에서 정한 수의사항들에 대한 감찰에 일관성이 확보되도록, 노동사회보장부 장관과 상공부장관은 종업원 전국최고위원회의 의견을 듣고 그 감찰에 대한 특별규정을 설정한다. 이 감찰특별규정은 전기와 가스의 모든 제조공장 및 사업체와, 본 종업원들에게 적용되는 기타 사회보장조직에 대해 공통적으로 적용된다. 상호보조기금과 사회활동기금의 대표들은, 위에서 말한 감찰특별규정의 범위

내에서, 그 소속인들에 대한 감찰을 위하여 소집되며, 당해 종업원이급위원회나, 국유화에서 제외된 기업의 경우에는 그 곳에서 설립된 기금의 노사동수위원회, 그리고 관련 사회보장조직과 함께 협력한다.

**제7항(비용)** 장·단기간의 질병, 신체상해, 노동재해, 직업병, 정상적 출산이나 질병으로 인한 임신중절(couches pathologiques)에 대해서 위에서 정한 급부, 임금을 위하여 지출되는 비용은 <현직으로 근무하는 종업원의 급여, 임금>의 장(章)에서, 프랑스 전기와 가스의 국유시설 혹은 지역시설의 제조비용으로 계산에 포함된다.

### 제23조(사회보장급부: 간호, 의료조치, 질병, 상해, 출산시)

**제1항** 노동재해에 관한 법률에 의하여 보호받지 못하는 질병이나 상해, 또는 장기간의 질병과 모성의 경우에, 당해 종업원 및 사회보장법률에 의해 동 권리를 가지는 자는, 질병위험, 상해, 장기간의 질병과 임신을 위해 사용한 **費用의 償還**에 관한 1945년 10월 4일의 법령에 의해 설치된 **일반적인 사회보장 조직**에 소속된다. 비용상환부분으로는, 일반의료와 특별의료, 외과비용, 진료와 치료, 조제비, 분석과 실험실비, 안경과 그에 준하는 비용, 임신전후의 검진, 모유에 대한 특별수당과 양질의 우유충당비, 기타 사회보장에 대한 법률에 의해 정해진 같은 성질의 모든 조치들(단, 임금 제외)이다.

**제2항(연금수령자에의 적용)** 이 혜택은 일체의 연금수령자 및 동 권리를 가진 자들에게도 보장된다. 이를 위하여 연금수령자들은 사회보장법을 시행하는 **소재 관할기관**에 개별적으로 구속된다.

**제3항(노동재해, 직업병)** 노동재해와 직업병의 희생자는 본조 1항에서 열거된 급부들(진료, 의료처방)에 대한 업무를 처리하는 사회보장일반기구에 동시에 속한다.

**제4항(회비)** 질병위험, 상해, 장기간의 질병과 모성에 대하여 위에서 정한 급부들(진료, 의료처방)의 재정은 업무활동중인 종업원이 3분의 1을 부담하고, 나머지는 서비스업소나 제조공장이 부담하는 회비로 충당한다. 그리고 노동무능력 상태에 처한 종업원(장애자)는 위의 회비에서 당연히 면제된다.<sup>90)</sup> 업무활동중인 종업원을 한편으로 하고 **서비스업소나 제조공장**을 다른 편으로 하는 회비의 수준은 長官間의 決定에서 정한다. 위에서 언급한 노동재해와 직업병에 대

90) 노령의 연금수령자는 정상 근로자의 부담율과 동일한 정도로 부담한다(1.9%)(1987년 6월 30일 명령 87-466호)

한 급부에 관한 비용은 전적으로 서비스업소나 제조공장이 부담한다.

**제5항(상호보조기금(Caisses mutuelles complémentaires)의 설치)** 상호보조기금과 사회활동기금은, 일반 기금이 제조공장이나 서비스업소를 단위로 형성되고 있기 때문에, 프랑스 전기와 가스의 개개 제조공장이나 서비스업소별로 설치하는 것을 원칙으로 한다. 그러나 정당한 사정이 있는 경우에는, 수개의 제조공장이나 서비스업소에 대해 하나의 기금이 설립될 수도 있다. 국유화에서 제외된 기업도 일정 정도의 충분한 정규직원을 고용하고 있을 경우, 관계 종업원과의 동의에 의하여 상호보조기금과 사회활동기금을 설립할 수 있다. 상호보조기금과 사회활동기금의 목록은 노동사회보장부장관과 상공부장관에 의해 결정된다. 상호보조기금과 사회활동기금은 종업원 전국최고위원회가 제의하고 노동사회보장부장관과 상공부장관이 결정한 **共同規定(règlement commun)**에 구속된다. 이 규정은 아래의 제10항에서 정하고 있는 **調整委員會**의 제의에 따라 변경될 수 있다. 공동규정은 사회보장에 대한 급부가 제공되는 기간을 넘어 계속되는 노동무능력에 해당되는 종업원의 예를 특정하며, 그 경우 본 규정 제22조 1항에서 정한 요건을 고려한다.

각 기금들에 국한하여 특별히 정한 규정은 노동사회보장부장관과 상공부장관의 승인을 얻어야 한다.

프랑스 전기와 프랑스 가스 내부에 설립된 상호보조기금과 사회활동기금은, 모든 **정규직원을** 각 기금의 지역에 따라 작업별로 그룹을 형성하며, **연금수령자들**도 이와 같이 지역에 따라 그룹을 형성한다. 국유화에서 제외된 기업에 설립된 상호보조기금과 사회활동기금은 모든 정규직원을 각 기업에 따라 작업별로 그룹에 소속시키며, 연금수령자들도 각 기업별로 그룹으로 소속시킨다. 다만 연금수령자의 경우, 그들의 요청에 따라 그의 거주지에 가장 가까운 상호보조기금과 사회활동기금에 소속될 수 있다. 상호보조기금과 사회활동기금이 조성되지 못한 국유화에서 제외된 기업의 종업원들은, 가장 근접한 곳의 프랑스 전기와 가스의 상호보조기금 및 사회활동기금이나 아니면 다른 국유화에서 제외된 기업의 상호보조기금과 사회활동기금에 집단적으로 소속되는 것을 선택할 수 있다. 연금수령자들도 위의 거주지에 따른 소속의 결정외에 이와 같은 선택을 할 수 있다. 상호보조기금 및 사회활동기금은 지역별로 유사한 목적을 추구하는 기구들의 연합에 참가할 수 있다.

**제6항(동 기금의 집행위원회의 구성)** 상호보조기금과 사회활동기금은, 소속원이 500인 미만의 종업원인 경우에는 18인으로 구성된 **執行委員會**에 의해서 관리되고, 500인 이상의 종업원으로 이루어진 경우에는, 24인으로 구성된 집행위원

회에 의해 관리된다. 이 위원들은 각각의 기금에서 그룹지위진 정규직원들에 의해 3년의 임기로 선출된다. (선출은 절대다수를 기준으로 하는 명부식비례대표제로 하며, 비밀 무기명투표로 행한다.) 선출방식은 종업원 전국최고위원회에서 정한다. 집행위원의 선거후보자는 각각의 상호보조기금과 사회활동기금에서 최소한 3년이 경과한 정규직원중에서 될 수 있다. 선출된 위원들은 연임할 수 있다. 각 집행위원회의 의장은 위원들 중에서 무기명투표로 호선한다. 상호보조기금과 사회활동기금의 집행위원회의 위원이 회의참석을 위하여 소환된 때에는 업무에 종사한 것으로 본다. 이 위원회의 참가를 위하여 위원들이 지불한 비용은 기금에서 보상한다.

**제7항(동 기금의 활동: 특수보충급부 및 사회활동)** 상호보조기금과 사회활동기금은 전기와 가스산업에 국한된 特殊한 社會保障制의 管理에 참여하는 바, 한편으로 정규직원이나 동 권리를 가진 자에게 일반 사회보장의 급부를 補充하는 特殊給付를 제공하며, 다른 한편으로는 해당 종업원을 위하여 마련된 각종 社會活動을 시행한다. 사회보장에 관한 일반제도상의 업무를 위하여, 상호보조기금과 사회활동기금은 사회보장의 지역이나 지역 지부의 역할을 하는 것이 인정된다.

**질병, 임신, 노동제해나 직업병의 경우에 상호보조기금과 사회활동기금이 제공하는 特殊給付는,** 종업원에게 위 제5항에서 정한 共同規定에서 결정된다.

**제8항(동 기금의 재원)** 일반 사회보장급부를 보충하는 特殊給付隨行을 위한 상호보조기금과 사회활동기금의 財源은 회비로 충당하며, 그 최대치는 **일반 사회보장 제도상의 최대치**보다 1.5배이며, 그 절반은 서비스업소, 제조공장이나 사업체에서 부담하고 나머지 절반은 종업원이 부담한다. 회비의 수준은 현재 근무하는 종업원의 경우에는 3%이며, 연금수령자는 1.5%로 한다(1970년 11월 4일자 시행령). 이런 회비수준은 아래의 제10항에서 정하는 상호보조기금과 사회활동기금의 調整委員會(comité de coordination)의 제의에 기초하고, 국유화에서 제외된 기업의 대표기구와 프랑스전기가스의 총괄국장의 의견을 들어서 작성한 사회보장장관, 가스전기담당 장관과 재정장관의 보고서에 따른 명령에 의하여 변경될 수 있다. 회비는 (전국 서비스업소) 프랑스 전기국의 장부내에 개설된 특별회계에 편입된다. 회비의 수익, 아래에서 정하는 보충기금으로 보내기 위한 회비에서의 공제는, 조정위원회내에 설치된 衡平委員會가 정한 분배율에 따라 프랑스 전기국로부터 상호보조기금과 사회활동기금에 이전된다. 상호보조기금과 사회활동기금간의 調整基金(fonds de compensation)은 중앙사회활동기금에 의해 관리되고, 앞에서 정한 회비에서의 공제에 의해 보충된다.

이 공제율은 위의 조정위원회의 요청에 따라, 사회보장을 담당하는 장관과 가스 및 전기를 담당하는 장관의 결정에 의해 정해진다. 이 調整基金으로 징수되는 방식은 본조 제5항에서 정한 상호보조기금과 사회활동기금의 共同規定에서 정한다.

**제9항(활동예산)** 상호보조기금과 사회활동기금은 사회활동의 예산을 관리하며, 그 사회활동예산은 제25조 이하에서 정하고 있는 대로 활동의 창설과 운영에 한한다. 이 예산들은 매년마다 편성되고, 당해 예산년도는 4월 1일에서 다음해 3월 31일까지로 한다. 개개 상호보조기금과 사회활동기금의 감독을 위해 국립 공공시설의 총괄국장들은 監督官을 임명하여 배치한다. 국유화에서 제외된 기업내에 설립된 기금의 감독관은 사업체의 장(長)에 의해 임명된다.

사회활동에 대한 예산의 준비, 승인과 집행은 아래의 규정들에 의해 구속되며, 집행의 종료시 동 예산(budgets)에 속하는 회계에 대한 결정도 아래 규정에 구속된다.

a) **(예산의 편성)** 동 예산은 각 상호보조기금과 사회활동기금의 **집행위원회**에서 준비되고, 국립공공시설의 총괄국장이나 공급서비스업소의 국장에게 송달하며, 국가 監督官의 의견에 따라 집행여부를 결정하는 **政府委員**(commissaire du Gouvernement)에게 송달한다. 정부위원은 관련 지출항목이 양 기금의 기능에 속하는 제반사회활동에 관계하고 있는가를 확인한다. 정부위원이 동 지출항목에 대하여 그 집행승인을 거부하는 경우에는, 집행되어야 할 貸邊(crédits)은 추가예산의 형식하에 새로운 층당안의 대상으로 한다. 1개월의 기간내에, 정부위원이 그 결정을 하지 못한 때에는, 그 결정은 채택된 것으로 간주되고 그 사실에 의하여 당연히(ipso facto) 동 예산은 집행력을 갖는다.

공급서비스업소의 총괄국장들과 국장들은 소속 직원들에게 그 권한을 위임할 수 있다. 그리고 정부위원은 감독관(ingénieurs du contrôle)과 동일한 권한을 가진다.

국유화에서 제외된 기업내에 설립된 기금의 경우에 있어서, 기업의 책임자는 총괄국장과 공급서비스업소에게 부여된 역할을 행한다. 그리고 감독관은 예산의 집행승인의 의무가 있다.

b) **(예산의 집행)** 豫算의 執行時 필요한 決定은 개개 기금의 執行委員會에 의해 내려진다. 집행위원회나 그 권한을 부여받은 자에 의하여 발행된 지출사항은 監事(contrôleur)의 검열에 구속받는다. 감사는 동 지출비용의 정확성, 지출비용의 공정한 공제와 그러한 지출비용이 예산상에 개설된 貸邊 한도내에 있다는 사실을 확인한다. 이러한 목적에서 감사는 제반 조사권을 갖는다.



감사와 상호보조기금과 사회활동기금의 집행위원회 사이에 충돌이 있는 경우에는 정부위원은 15일 이내에 지출사항의 유효여부를 결정한다. 국유화에서 제외된 기업내에 있는 동 기금에서의 이런 충돌은 감독관이 같은 기간내에 그 여부를 결정한다. 그 기간내에 결정되지 아니한 경우에는 승인된 것으로 간주한다.<sup>91)</sup>

c) **(회계보고)** 집행의 종료시에는 각 상호보조기금과 사회활동기금의 집행위원회는 구체적 사회활동에 대한 관리회계를 작성한다. 또한 이 회계장부는 사회활동예산의 집행승인에 관한 절차에 따라 송달되고 결정된다. 동 회계장부의 부분은 각 기금별로 전체회계표를 작성해야 하는 調整委員會에 송달된다.

**제10항 調整委員會**(comité de coordination)는 全國的 次元에서 상호보조기금과 사회활동기금을 대표하며, 이 기금들과 관련된 총괄적인 질서상 문제들에 대해 의견을 제시하고 문서를 작성한다. 또한 동 위원회는 전기와 가스 산업의 사회활동에 관한 예산상의 수입을 중앙사회활동기금과 중앙상호보조기금에 할당한다. 이 경우 다만 본 규정 제25조 제4항에 명시된 요건을 준수한다. 조정위원회의 위원은 상호보조기금과 사회활동기금의 각각 집행위원회 위원들에 의한 선출에 의해 30명으로 구성되며, 동 선출은 절대다수제에 의하여 比例代表 및 비밀 무기명투표로 행하며, 그 임기는 3년이다. 조정위원회는 동 위원회 위원중에서, 무기명투표로 그 의장을 선출한다. 상호보조기금과 사회활동기금의 조정위원회에 대한 규정은 종업원 전국 최고위원회의 의견서에 따라 상공부장관과 노동사회보장부장관의 결정에 의해 작성된다.

**제11항(중앙사회활동기금)** 법인격이 있는 중앙사회활동기금은 다음의 사항을 관리할 의무를 진다.

a) 일반 사회보장제도상의 급부를 補充하는 特殊給付에 있어서, 제8항에서 정하고 사업체나 제조공장에 의하여 직접적으로 중앙기금에 납부하는 회비에 의해 조성되는 調整基金의 管理.

b) 社會活動에 있어서는, 성질이 일반적이거나 그 중요도가 커서 전국적 차원에서 관리되는 사회활동, 또한 일반이익적 사회활동의 원활한 관리를 하여야 하나 동 활동의 금전적 부담을 기금전체에 대한 분배하는 것이 어려운 경우에 이를 상호보조기금과 사회활동기금내에 설정하는 것이 필요한 지원체계.

중앙사회활동기금의 구체적인 규정은, 종업원 전국최고위원회의 의견에 따라

91) 위 규정들을 위반한 경우에, 1948년 9월 25일자 법률 제48 - 1484호에 의한 제재조치는 적용될 수 있다.

노동사회보장부장관과 상공부장관의 결정에 따라 정한다.

중앙사회활동기금은 18인의 위원으로 구성된 執行委員會에 의해 관리된다. 동 위원은 상호보조기금과 사회활동기금의 집행위원회 선거에서 후보추천권을 갖는 조직들의 추천에 기초하고 노동사회보장부장관과 상공부장관의 결정에 의하여 임기 3년으로 임명된다. 동 조직들은 각각 위 선거에서 얻은 득표수에 비례하여 위원수를 얻게 되며, 그 나머지 위원수는 절대다수의 원칙에 따라 분배된다. 동 조직들은 공동추천을 하기 위해 조직들 상호간에 병합할 수 있다. 추천받은 자의 자격으로 최소한 3년 이상 정규직원일 것이 요구된다. 중앙사회활동기금의 집행위원회 위원은 조정위원회의 위원을 겸할 수 없다. 위원대행도 동일한 요건하에서 동일한 정족수로 임명된다.

위원과 위원대행의 임기는 연임될 수 있다. 위원이나 위원대행이 그 임기를 채울 수 없을 때에는, 그 후순위자가 정위원이나 위원대행들을 추천한 조직 또는 공동조직의 추천에 따라, 3년의 임기중 잔여기간동안 임명된다.

중앙사회활동기금의 집행위원회는 그 위원중에서 무기명으로 의장을 선출한다. 그 의장은 회의를 매 2개월에 적어도 1회 이상 소집한다. 의결과 의사는 다수결로 정해지고 표시된다. 투표가 가부동수인 경우에는 의장에게 결정권이 있다.

중앙사회활동기금의 집행위원회 위원들이 회의에 소환된 경우에는 업무에 종사한 것으로 본다. 위원회사업에 참여함으로써 인하여 위원들에게 발생한 비용들은 중앙기금에 의해 보상된다.

중앙사회활동기금의 집행위원회가 해산하는 경우에는, 전기와 가스의 국유화에 관한 1946년 4월 8일의 법률의 제47조(마지막 항)를 적용하고 본 규정 제6항을 적용한다. 또한 유효기간내에 동 위원회의 갱신이 어려운 경우에는 본 규정 제6항(마지막 항)을 적용한다.

아래의 제25조의 적용을 전제로, 제9항의 규정들은 중앙사회활동기금에 의해 관리되는 사회활동예산의 집행에 적용될 수 있다. 이 기금에 대한 감사는 프랑스 전기와 프랑스 가스의 총괄국장들의 공동결정에 의해 지명된다.

**제12항(상호보조기금 등에 종사하는 종업원의 지위)** 상호보조기금과 사회활동기금과 중앙사회활동기금의 행정적 운영에 필요한 종업원, 또한 상시 근무하고 있는 사회제도국의 종업원들은 그들의 요청에 기하고 서비스업소, 제조공장 혹은 사업장의 결정에 의해 해당 기금에 배치될 수 있다. 또한 그들은 본 규정의 구속을 받는다. 그 보조원은 그의 업무가 규정에 의해 정해진 직함을 가진 사람에 의해 수행되는 경우, 본 규정의 구속을 받는다. 각 기금에 종사하는 자들을 위한 직군조직표의 결정은 예산집행여부를 결정할 자격이 있는 자에 의해

승인된다.

이밖에 상호보조기금과 사회활동기금이나 중앙사회활동기금에 의해 관리되는 사회제도의 운영에 종사하는 다른 종업원들은 본 규정의 정함에 구속되지 않는다.

동 기금의 집행위원회는 그 종업원신규채용에 대해 책임을 지는 한편, 그 종업원에 관련된 이동사항 및 그들의 임용사항에 대해서는 인지하고 있어야 한다.

감사는 위의 규정들에 따르지 않고 고용된 자들에 대하여는 그들의 임금지급을 위하여 지출한 비용에 대한 검인의 첨부를 거절하여야 한다.

상호보조기금과 사회활동기금의 종업원은, 본 규정 제3조에 정해진 규정에 따라, 종업원 전국최고위원회나 이급위원회의 소관사항에 속하며, 기금이 설치된 제조공장이나 기업의 단일한 조직의 종업원의 경우, 그는 노사동수위원회의 소관에 속한다. 중앙사회활동기금의 종업원은, 같은 규정에 따라, 종업원 전국최고위원회나 프랑스 전기와 가스의 주영업소 종업원 이급위원회의 소관에 속한다.

**제13항(상호보조기금 등의 관리비부담)** 상호보조기금과 사회활동기금과 중앙사회활동기금에서 부담하는 관리비용은 동 기금에서 처분할 수 있는 총액중에서 공제되며, 한편으로는 일반 사회보장 제도상의 급부를 補充하는 給付의 명목으로 그리고 다른 한편으로는 社會活動에 대한 관리의 명목으로 공제된다. 이러한 공제는 이 두가지 활동 각각에 상응하는 지출비율로 행하여지게 된다.

#### **제24조(장애, 노령, 사망시의 급부)**

**제1항** 장애, 노령, 사망시의 급부를 결정하기 위한 조건은 본 규정 부록(부록 3 “장애, 노령, 사망 급부”)에서 정한다. 여기서 장애는 노동재해, 직업병, 장단기간의 질병이나 상해와 같은 원인에 기인한 것을 말한다.

이 급부들은 **비활동의 급여 또는 임금**으로 간주되고 그 비용은 각각의 공공시설의 “비활동” 장에서 “종업원”의 계산 항목으로 기재된다. 동 급부는 사회보장에 관한 일반법률에서 정한 비율보다 낮게 정해 질 수 없다.

**제2항** 동 급부의 부담에 대한 종업원의 분담율은 본 규정 제9조 3항에서 정한 그의 임금이나 급여의 100분의 6으로 한다.

**제3항** 장애(질병·상해나 노동재해와 직업병)으로 인하여 연금을 받고 있으나 업무수행능력이 있는 종업원은, 그의 육체적 조건을 고려하여, 부분적 노동무능력상태를 야기한 재해나 질병이 발생하기 전에 받고 있던 직군상의 임금이나 급여를 계속해서 받도록 한다. 그는 또한 경우에 따라서 본 규정에서 정한 요건내에서, 위의 근속급내에서 계속적으로 승급하도록 한다.

**제25조(사회활동(Euvres sociales))**

**제1항(재원 및 회계)** 사회활동의 창설과 운영에서 야기되는 지출은 국유화에서 제외된 제조공장과 사업체의 수입에서 1%를 공제하여 마련한다.

위 공제수준과 상응한 금전은 국유시설에서도 징수하여 상호보조기금과 사회활동기금 및 중앙사회활동기금에 제공하도록 한다.

(아래의 제4항에서 정하는 분배율과 각각의 상호보조기금과 사회활동기금의 위 원 수를 고려한다)

이런 사회활동들의 이행을 위하여 특별회계가 사회활동 《Activités sociales》이라는 항목하에 프랑스 전기와 가스의 서비스업소의 장부내에서 개설된다.

이러한 공제에 의하여 사회활동에 속하는 금전과, 또한 사업체와 제조공장이, 당해 기금에 의한 구내식당 운영으로 비용의 절감을 결과한 경우, 그 구내식당 운영을 위해 제공하는 금전은 동 회계의 貸邊(crédit)에 기재된다. 사회활동의 예산 범위내에서, 상호보조기금과 사회활동기금에 의한 정기적 지출비는 회계상 차변(débit)에 기재되며, 遺留金 또는 豫備金의 조성을 위한 비용도 이에 포함된다.

각각의 실행의 결과, 남은 수입 즉 승인예산의 총액중에서 앞의 항에 따라 지불하고 남은 부정기적 수입초과분은 제조공장과 기업에 다시 반환되고, 그 분담율에 따른 차기 공제의 대상이 된다.

**제2항(목적)** 사회활동의 예산은 원칙적으로 다음의 목적을 위해 지출한다.

- a) 질병이나 상해를 입은 직원이 특별한 처방이나 치료를 요하는 상태인 경우, 그리고 특히 질병나 상해로 장기 요양중이어서 그 임금이나 급여가 반액으로 감소된 때 혹은 그 장기간의 요양이 종료되는 때에, 그 직원의 지원에 참가한다.
- b) 천재나 큰 재난이 있어서 그 직원과 그의 가족이 혜택을 받아야 마땅할 경우 그를 원조한다.
- c) 이미 존재하는 일반이익이나 계획된 일반이익으로서, 휴양시설, 요양시설, 하계학교, 협동조합, 스포츠클럽, 문화단체 등과 같은 사회기관을 유지한다.
- d) 의료비와, 치료활동, 보건활동, 사회활동을 위한 지출비를 지원한다.
- e) 종업원을 위하여 주거사용을 목적으로 하는 부동산건설에 대한 출자에 참여한다.
- f) 제1항에서 정한 바와 같이 기업과 제조공장들의 부정기적 분담금에서 공제하여 만든 구내식당의 운영을 위한 지출을 감당한다.

**제3항(광범위한 사회활동)** 사회활동(Les activités sociales)은 그 일반성 혹은 중대성으로 인하여 전국적 계획에 의해 관리되도록 요구되는 경우를 제외하고 상호보조기금과 사회활동기금에 의해 관리된다. 일반적 혹은 중대한 사회활동

은 **중앙사회활동기금**에 의하여 관리된다. 이에 해당하는 사회활동의 지출비용은 중앙사회활동기금에 의해 관리되는 사회활동예산에서 지출한다. 그런 사회활동으로는 다음과 같은 것이 있다:

- 하계학교, 요양소, 휴양소, 양로원, 의료원, 요양원 등;
  - 외부의 하계학교나 가정에 맡겨져 있는 아동들을 위해 지급되는 보상;
  - 상위진단센터의 행정과 관리;
  - 성년자의 휴가;
  - 종업원의 계산에 의한 사보험;
  - 교통노선과 겨울스포츠;
  - 전국적 차원이나 국제적 차원에서의 운동경기, 문학, 예술, 과학 발표의 조직;
- 調整委員會는 상기사항에 포함되지 않는 사회사업으로서 제3항 1문의 정의에 속하는 사항의 창설과 관리를 중앙사회활동기금에 맡길 것을 3분지 2의 찬성으로 제안할 수 있다.

조정위원회는 사업이 일반적 성격을 가짐에도 불구하고 그 부담이 상호보조기금과 사회활동기금에 다소간 부과되어 있고 그 부담정도가 양자간에 불균등하게 분배되어 있는 때에는, 3분지 2의 찬성으로 동 부담을 중앙사회활동기금에서 책임지도록 제안할 수 있다.

정부위원이 전 2문과 관련하여 조정위원회가 제출한 의견이 불충분하게 정당화되었다고 평가할 때에는, 그 결정을 책임지는 소관인 노동사회보장부장관과 상공부장관은 이 제안들을 보류하도록 한다.

상호보조기금과 사회활동기금의 執行委員會는, 몇몇 사업들의 공동관리를 위한 特別協定을 3분의 2의 찬성으로 통과되도록 결정할 수 있는 바, 다만 이런 공동관리가 관련 기금 재원의 가장 합리적인 활용을 가져오는 것을 조건으로 한다.

동 기금의 예산집행여부를 결정할 책임이 있는 기관이 위의 요건이 충족되어 지지 못함을 확인한 경우에, 그 문제는 노동사회보장부장관과 상공부장관의 결정에 의해 해결된다.

위 特別協定에서 명한 서비스 급부이행을 위한 지출비용은 이 급부이행으로 인하여 혜택을 받는 기금의 사회활동예산에서 공제되도록 한다.

**제4항(예산의 관리)** 사회활동 예산은 아래의 규정을 준수하여야만 준비, 승인, 이행되며, 회계는 본 규정 제23조 9항에서 정한 요건을 하에서 결산처리가 된다. 동 예산은 사회활동의 창설을 위한 부분과 동 활동의 운영을 위한 부분으로 구분된다; 동 예산은 사회활동의 창설과 운영을 위한 지출을 충족시켜야 한다. 동 기금에 필요한 자금은 위의 제1항의 규정을 준수하는 가운데, 각 기금의 재

원에서 공제한 금전으로 조달한다.

이를 위하여 중앙기금의 집행위원회는, 늦어도 매년 1월 1일까지 다음해의 사회활동예산계획을 마련하고, 이를 상호보조기금과 사회활동기금과 조정위원회, 정부위원회에 전달하여야 한다.

조정위원회는 1월 하순에 회의를 소집하여, 각 상호보조기금과 사회활동기금이 부담하여야 할 공제율(taux du prélèvement)을 정한다.

중앙사회활동기금은 조정위원회의 공제율결정에 따라 예산계획을 수정할 필요가 있는 경우, 이를 수정하여 확정하고, 이를 정부위원회에 제출하며, 정부위원회는 모든 지출내용이 중앙사회활동기금 예산상의 사업을 반영하고 있음을 확인한 후에, 동 예산안의 집행력을 부여한다.

위의 규정의 적용상 정부위원이 특정 지출사항에 대해 집행력부여를 거절한 경우에는, **처분될 수 있는 금액**은 조정위원회에 의해서 중앙사회활동기금과 상호보조기금 및 사회활동기금에 분배되며, 여기서 원래의 공제율은 수정할 수 있다. 위에서 중앙사회활동기금에 부과된 부분은 집행력을 부여받은 추가 예산이 된다.

하계학교, 요양소, 휴양소나 양로원, 의료원이나 요양원들을 위한 창설비용이 그 부담능력에 비해 너무 큰 경우, 필요비는 해당 공공시설에서 먼저 지급할 수 있다. 다만 동 선급은 해당 총괄국장의 결정에 의하여야 하는데, 동 결정을 내리기에 앞서 집행위원회 위원장의 의견을 듣고 국가감사(contrôleur d'Etat)의 의견을 들어야 한다. 이런 선급부분은 후속재원에 의하여 상환되는데, 회사 관행에 상응하는 상환표에 따른다. 위 공공시설에의 상환금은 해당 기금의 예산에 책정되어 있어야 하며, 중앙사회활동기금에 납부된 금전중에서 공제하여 변제한다.

## 제6장 그 이외의 규정들(제26조에서 제30조까지)

### 제26조(가족관련급여)

**제1항** 가족관련급여으로서, 정규직원은 아래의 규정에서 정한 이익을 받는다.

혼인시, 임금이나 급여의 2개월분에 해당하는 보상금을 받는다.

아이의 출산시, 법정임신수당 외에, 다음과 같은 보상금을 받는다:

첫번째 자녀는 위의 월임금이나 월급여의 100분의 100,

두번째와 세번째 자녀는 각각 위의 월임금이나 월급여의 100분의 150,

네번째 자녀 및 그 후에 출생한 자녀는 각각 위의 월임금이나 월급여의 100분

의 200.

**제2항** 임신수당, 출생수당, 포유수당, 가정수당(allocation familial), 유일급여특별수당, 가족특별수당(1945년 1월 6일의 법령)은 법률과 규정들의 본문에 의해 확정되고, 본 규정에서 정한 종업원에게 적용된다.

**제3항** 이 규정들의 수익자들은 위 수당들을 발생시키는 원인사실을 어떤 경우에도 입증하여야 한다.

수당이나 특별수당에 대해 권한을 갖고 있지 않은 종업원이 그 이익을 얻기 위하여 허위로 신고한 경우에는 형사제재조치와는 별도로 파면될 수 있다.

**제4항** 연금수령자는 새로운 직업활동으로 인하여 제도적 차원의 가족수당지급대상에 들어오지 못하는 경우에도, 그가 **비근무**상태에 들어 오기전에 있었던 직군과 근속급과 동일한 종업원의 지위와 비율로 위에서 정한 가족수당을 지급받는다.

이 연금수령자는 본 규정의 적용을 위해 그가 연금의 혜택을 받는 지역에 있는 서비스업소나 제조공장에 소속될 수 있다.

**제5항** 직원이 근무중에 혹은 근무하지 않는 상태(연금수령자)에서 사망한 경우에, 동 권리를 갖는 자(배우자, 배우자가 없는 경우 자녀, 자녀가 없으면 부양되어야 할 직계존속)는 사망자의 임금, 급여, 혹은 연금의 2개월분에 해당하는 긴급구조금 명칭의 금전을 청구하여 받을 수 있다.

**제6항** 근무중에 혹은 근무하지 않는 상태(연금수령)에서 사망한 자의 배우자나 자녀들은 사망자가 사망하기 전에 받았던 그 가족관련급여를 보유한다.

양쪽 부모를 잃은 고아의 경우 위의 혜택은 2배로 하며, 사망자의 후손의 이름으로 귀속되거나 고아의 부양을 책임진 자나 기관의 이름으로 관리된다.

### 제27조(병역관련급여)

**제1항 보직이 있는 직원이** 법정병역을 소집받은 경우, 그 병역기간동안 다음과 같은 혜택을 받는다:

미혼자 및 가족비부양자는, 입대시 그가 받던 임금의 5분의 1에 해당하는 보상금을 받는다;

기혼자나 가족부양자는 입대시 그가 받던 급여의 100분의 50에 해당하는 보상금을 받는다.

기혼자로서 하나 또는 수인의 자녀를 두고 있는 자는, 자신의 전액 임금을 받는다. 경우에 따라서는, 해당자에게 가정형편상 가정수당이 지급된 때에는 동 가정수

당은 위 보상금에 추가, 지급된다.

**제2항** 정규직원이 군사훈련기간에 소집된 경우에는, 이 기간동안에 자신의 임금과 가족수당 및 그가 받았던 기타 보상금이나 혜택을 받는다.

**제3항** 위 두 경우 서비스업소나 제조공장 밖에서 보낸 기간을, 승진과 퇴직에 있어서는 근속기간으로 본다.

위 경우 어느 것에 속하든지 입대하는 자는 서비스업소나 제조공장의 국장에게 즉시 이 사실을 통고하도록 한다.

**제4항** 군동원의 경우, 소환된 정규직원은, 필요한 경우, 자신의 임금이나 급여(각종 수당, 보상금, 보조금이나 기타 혜택)과 소집이 이루어진 범위내에서 동원되어 이익을 받고 있는 군대의 급여간의 차액에 해당하는 수당에 대한 권리를 가진다.

**제5항** 군사훈련기간이나 군동원을 이유로 입대한 직원이 사망한 경우에는, 그 배우자나 그가 없는 경우에는 자녀들이나 그들이 없는 경우에는 부양되어야 할 부나 모가 계속해서 전액 임금이나 급여(수당들, 보상금과 추가보조금)를 계속해서 받는다.

동 혜택은 2년 동안, 혹은 위 권리자가 주장하는 군인연금, 상이연금, 혹은 행정연금을 받을 때까지 받도록 한다.

#### **제28조(보상금, 비용상환, 기타 장려금)**

**제1항** 각종의 보상, 즉 통근비용, 자전거·오토바이·자동차 사용으로 인한 비용의 보상 그리고 야식, 격지근무, 간식, 도구사용, 직무수행, 숙직, 회계창구출입으로 인한 비용, 근무복이나 작업복 등에 대한 보상은 현물이나 현금으로 하되, 종업원 전국최고위원회에 의하여 정하여 진다.

이른바 현물의 이익은 현직에 있지 않은 연금수령자들에게도 계속 유지된다.

#### **제29조(분야의 長의 부인 등)**

**제1항** 분야의 장, 부서의 책임자나 관리자가 업무의 외적 필요에 따라 통상적으로 부재하게 되는 경우, 그의 부인이 그 직무의 전부나 일부를 수행하기 위해 일시적으로 남편을 대행하여 소환된 때에는, 그 근무기간이 1년이 지나면 정식 직원으로 임명되도록 한다.

**제2항** 그녀의 임금은, 업무의 성질과 중요성에 따라 제1군의 임금의 100분의 50까지 도달하기 전까지는, 종업원이급위원회의 의견을 듣고 전국최고위원회의 지침을 고려하여 결정되어 진다.

**제3항** 그녀는 임금상의 동일한 계수율을 적용받도록, 선택적으로 근속급의 혜택



이나 제1군을 부여받는다.

**제4항** 본 규정의 기타 규정들도 그 여성에게 전적으로 적용될 수 있다.

### **제30조(거주지의 변경)**

**제1항** 거주지의 변경은 업무와 관련된 경우 고지한다.

**제2항** 거주지의 변경은 연간수익의 감소, 근속의 상실이나 선임의 소멸, 폐지, 기준의 이익의 감소와 같은 결과를 초래할 수 없다.

**제3항** 종업원 및 그 가족의 거주지변경의 비용(전출, 전입)은 위의 변경과 이해 관계 있는 서비스업소나 제조공장에서 지원한다.

총괄적 요율은 종업원 전국최고위원회에서 설치한다.

**제4항** 전출당한 직원은 이에 추가하여 임금의 2개월분에 상당하는 금액을 보상금으로 받는다.

### **제7장(종업원대표 및 종업원의 연수)(제31조에서 제35조)**

#### **제31조(종업원대표)**

종업원은 다음과 같은 차원의 기구에 의하여 대표된다.

**제1항** 전국적 차원에서: 가장 대표적인 전국적 및 지역적 노조 조직들에 의하여

**제2항** 생산차원에서: 프랑스 전기나 가스 전체 수준에서는 생산혼합위원회의 최고협의회, 각각 서비스업소와 제조공장의 수준에서는 각 생산혼합위원회 및 산하 혼합위원회.

**제3항** 행정차원에서: 종업원위원회(commission de personnel).

**제4항** 사회보장차원에서: 상호보조기금과 사회보장기금.

#### **제32조(노동조합의 권리 행사)**

직원은 합법적으로 설립되어 있는 모든 노조조직에 자신의 선택에 따라 가입할 자유가 있다.

서비스업소와 제조공장은 정규직원이든 임시직원이든 이들에 관하여 결정을 내림에 있어서 그가 노동조합에 속하거나 속하지 않는다는 점을 고려해서는 아니된다.

노동조합에 의한 권리의 행사는 어떤 경우에도, 유효한 법률, 명령, 규칙에 상반되는 행위나 활동을 결과해서는 아니된다.

게시관은 가장 대표적인 노조조직들의 처분에 놓여 있고, 출입점검장소외에 탈의실, 화장실, 구내식당, 작업장의 입구 등과 같이 종업원이 가장 빈번하게 드나드는 장소에도 비치한다.

게시관의 형식과 장소는 서비스업소나 제조공장의 국장과 당해 노동조합간의 합의로 선정한다.

그 게시관은 직업에 관한 규칙의 전달 용도에 한한다.

### **제33조(생산에 관한 혼합위원회)**

노동생산성, 서비스업소의 운영조건을 개선시키고, 모든 질서의 경제성을 실현하기 위한 모든 제안을 연구하고 제출하기 위하여 각 서비스업소와 제조공장에서는 생산에 관한 혼합위원회를 설립한다.

주요 서비스업소와 제조공장에서는, 제조공장의 합동위원회의 권한하에 위치하는, 산하 생산혼합위원회가 설립되도록 한다.

생산에 관한 혼합위원회의 최고협의회(conseil supérieur consultatif)는, 가스와 전기의 전국서비스업소의 중앙본사에 설립하되, 전기에 대한 사장이나 그 대표의 주재하에 둔다. 각 서비스업소나 제조공장 단위의 생산혼합위원회는 다음과 같이 구성된다:

서비스업소의 사무총장이나 제조공장의 국장이 주재한다.

기술간부직과 관리간부직(제11 내지 제20 직군)의 하나 또는 다수인의 대표자는 위의 직군의 직원들에 의해 선출된다.

노무직과 사무직(제1 내지 제10 직군)의 하나 또는 다수인의 대표자는 위의 직군들의 노동자들과 사무원들에 의해 선출된다.

최고협의회는 모든 서비스업소와 제조공장들의 생산혼합위원회 전체를 포함한 것을 말한다.

### **제34조(수습, 직업교육과 재교육)**

종업원 전국최고위원회는 위탁에 기하여, 그리고 전기와 가스의 전국적 서비스업소의 집행위원회의 상시적 감독하에서, 서비스업소와 제조공장의 요구를 참작하여, 수습·직업교육·재교육을 편성한다.

### **제35조(특허증)**

직무활동의 범위에서 업무중에 직원에 의해 발견된 결과는, 그 권리가 소관 공공사업장에 귀속되며, 그 공공 사업장만이 그속에 있는 특허를 취득할 권리를 가지

고, 다만 그 특허에는 발명자의 명의를 기재될 수 있다.

직원이 자신의 순수한 능력으로 실현시킨 발견이나 발명은, 그 업무로 인한 것을 제외하고, 그에게 제한없이 귀속되고, 당해의 모든 특허명의를 자유로이 취득한다.

## **제8장 특허사항(제36조에서 제38조)**

### **제36조(직군분류에서 제외되는 종업원)**

총괄국장, 서비스업소의 국장, 총괄검사관, 설비에 관한 서비스업소들의 지역국장, 서비스업소의 국장보좌관, 연구와 탐구를 업무로 하는 연구원은, 본 규정 제8조에서 정한 직군분류에서 제외하고, 따라서 그 보수는 오직 프랑스 가스와 전기의 집행위원회에 의해 정해진다.

상기의 자들은 1946년 4월 8일의 법률 제46 - 628호나 전국공공시설에 관한 규정에 반하는 규정들을 제외하고는, 종업원에 대한 본 규정의 다른 모든 혜택과 보장을 적용받는다.

### **제37조(업무상 파견공무원이나 간부직외의 공무원)**

시·도나 시·군·구에 업무상 파견된 국가공무원이나 1946년 4월 8일 법률 제 46 - 628호에 의해 창설된 공공 사업장내에서 간부직외의 국가공무원들도, 그 지위상 제한받는 사항을 제외하고는, 본 규정의 적용을 받는다.

위의 자들은, 어느 때에나, 원행정의 처분에 의해 다시 소환될 수 있다.

이러한 경우와, 최대 1년의 기간을 가진 경우, 그들의 공공사업장내에서의 대우는 위 행정기관에 의하여 직책이 부여될 때까지 계속 유지하도록 한다.

### **제38조(국유화에서 제외된 기업체와 제조공장들의 종업원**

#### **(Personnel des entreprises et exploitations exclues de la nationalisation))**

1950년 5월 4일의 시행령 제50 - 488호로 폐지한다(관보 1950년 5월 5일).

## 1.3 내용의 분석

본 연구논문의 일관된 점검사항인 채무적 부분과 규범적 부분으로 구분하는 것

과 관련하여 고찰하기로 한다.

채무적 부분으로는 제32조의 "노동조합의 권리행사"가 해당한다. 이중에서 노동조합의 권리행사는 법규에 위반되지 말 것과 노조의 게시판사용과 같은 부분이다.

이외에 제2장 "종업원에 관한 일반규정"중 "제3조의 종업원위원회, 제7장 "종업원대표 및 종업원의 연수"중 제31조 "종업원대표"와, 제33조의 "생산에 관한 혼합위원회", 제34조의 "수습교육, 직업교육, 재교육"도 노사간의 계약적 부분으로 파악되는데, 프랑스에서는 이 부분을 규범적 부분속에 포함하여 이해하고 있다는 견해가 있으므로<sup>92)</sup> 일단 이 견해를 따른다.

본질적인 규범적 부분으로는 제14조의 "임금에 대한 일반규정", 제4장의 "근로시간, 휴게시간, 휴가"(제15조 내지 제21조)와 제5장의 질병, 출산, 산재, 직업병에 대한 각종 급부(제22조 내지 25조), 제6장의 각종 복리후생 조항(제26조 내지 제30조)이 해당된다. 또한 제2장중 제4조의 "정규직원의 수습기간과 임용", 제5조의 "임시직원", 제6조의 "징계" 제7조의 "사직"도 규범적 부분에 해당한다. 이외에 제3장의 "직군조직 및 승진"(제8조 내지 제13조)도 광의의 규범적 부분에 해당하고, 제7장중 제35조의 "특허권"의 부여도 규범적 부분에 속한다고 본다. 이런 조항들은 강행적 효력과 자동적 효력을 발휘하며, 비조합원에게도 그대로 적용된다(Art. L. 135-2).

나머지 조항들로서 "적용범위"에 관한 제1조, 제2조와, 제8장의 "특례사항"에 해당하는 특수종업원들의 지위를 다룬 제36조, 제37조, 제38조는 규범적 부분의 전제에 해당하는 조항들로서 역시 규범적 부분에 포함시킬 수 있다고 생각된다.

**이 협약에서는 독일의 주노동자협약과는 달리 채무적 부분이 발견되는 점에 주시할 필요가 있다. 그 내용도 노동조합의 존립보장보다는 노사간의 협동적 관계를 규정하고 있는 것들(제3조, 제33조, 제34조)이다. 이런 부분은 바로 단체협약에 의한 경영참가의 예가 된다고 할 것이다.**

92) 이달휴, "프랑스의 단체협약", 노동법학 5집(1995년 12월), 193면; 김형배, 전게서, 558면 (이 부분을 특히 les dispositions applicables aux relations collective du travail이라고 소개하였다.)

## 2. 임금구조의 변경에 관한 1982년 3월 31일 협약

### 2.1. 협약의 내용

프랑스전기의 총괄국장 및 프랑스가스의 총괄국장을 일방 당사자로 하고, C.G.T., C.F.D.T., C.G.T.F.O., U.N.C.M.(C.G.C), C.F.T.C.,를 타방 당사자로 하여 1982년 3월 31일 다음과 같은 협약이 체결되었다.

**제1조** 1960년 1월 7일의 단체협약은 1982년 7월 1일의 본 협약에 의하여 대체된다. 새로운 규정내용은 별첨되는 부속서 “보수체계”의 문서에서 정한다.<sup>93)</sup> 같은 날 단위의 장의 보수는 동 “보수체계”의 제3부속서에 담겨진 임금표에 따라 계산된다.

**제2조** 새로운 임금구조의 시행을 위한 지급기일 기재장부와 그 시행방식은 “보수체계” 부속서 1, 2에 따른다.

#### 93) (별첨) 보수체계

1. 보수의 구조 : 직원의 월임금은 다음과 같은 공식에 의하여 결정된다.

$$R = S \times (1 + mr) \times K \times (1+a)$$

(보수) = 기본임금 × (1 + 지역가산율) × (직원의 보수 계수율) × (근속 가산율)

2. 보수계수율표

본 보수체계는 제1호에서 제35호까지의 호봉제를 포함한다.

각 호봉에 대하여는 보수계수율 K가 책정된다.

계수율표는 표 1과 같다.

3. 직군의 분류

- 1) 모든 직무나 직능은 직능군(groupe fonctionnel)으로 분류되는데, 하나의 직능군에는 6개의 호봉이 포함된다.

일반직(Execution)의 제1 직능군은 제1호봉으로부터 시작되고,

숙련직(Maitrise)의 제1 직능군은 제6호봉으로부터 시작되며,

간부직(Cadres)의 제1 직능군은 제16호봉으로부터 시작한다.

또한 모든 직능군(제1 직능군부터 제19 직능군까지)은 다음과 같이 배분된다.

제1 직능군에서 제6 직능군까지는 일반직

제7 직능군에서 제11 직능군까지는 숙련직

제12 직능군에서 제19 직능군까지는 간부직

- 2) 일반직을 제외하고 숙련직과 간부직에 있어서는 직 상하 직능군간의 차이(예를 들면 제7 직능군과 제8 직능군)는 2개 호봉으로 한다. (참고 표 2)

4. 운영규칙

운영규칙은 동일 직능군내에서 진보(승급)과 직능군의 변경(승진)을 반영한다.

매년 1월 1일에 승급이 이뤄짐. (이하 생략)

**제3조** 전국적 기본임금(지방거주로 인한 가산율포함)은 바로 계수율 100에 해당한다.

**제4조** 전국적 기본임금은 전국적 규정(Statut National) 제9조의 규정에 따라 결정된다.

전국적 기본임금은 사회적, 경제적 조건에 따라, 제9조의 적용을 용이하게 하는 협상과정의 진척상황에 맞게 변경된다.

임금위계(hiérarchie des salaires)나 혹은 보수체계의 변경을 이끄는 모든 조치는 서명 당사자 각각의 동의가 있는 후에 비로소 결정된다.

**제5조** 부속서 제2 B에서 열거한 보충규정들은 추후에 논의하기로 한다.

**제6조** 새로운 임금체계의 시행에 따라 결과되는 분류상의 변경은 종업원 전국최고위원회의의 의견을 들은 후에 결정된다.

1982년 3월 31일, 파리에서,  
 사측: 프랑스전기 총괄국장 J. Guilhamon, 프랑스가스 총괄국장 P. Delaporte  
 노동조합측: 각 노동조합대표 Duteil(C.G.T.), Tiersen(C.F.D.T.), Soustre(C.G.T.F.O.), Bolazot(U.N.C.M.(C.G.C)), Nold(C.F.T.C.). 간에 체결한다.

## 2.2. 내용의 분석

프랑스 전기·가스 전국 규정도 독일 주노동자협약처럼 임금산정에 관한 부분을 별도의 협약으로 구성한다. 한국전력의 경우도 임금협약은 단체협약에서 제외하여 별도로 마련한다. 그러므로 단체협약과 임금협약의 구별은 3개 협약 모두 공통적이라고 할 것이다. 또한 임금의 구조를 보면 기본임금과 각종 수당으로 구성되어 있고 근속급에 따른 급여차이를 두는 것을 발견할 수 있다. 반면 직군계수율의 적용은 직능에 따른 임금결정을 하고 있음을 입증하고 있다. 이런 점들을 총괄적으로 고려하면 프랑스 전기의 임금은 적어도 연봉제와 같은 단순한 형태는 아니며, 임금의 위계에 따라 결정되는 형태라고 말할 수 있다.<sup>94)</sup>

94) 우리나라의 임금이 기본급과 각종 수당으로 구성되어 있는 것을 우리나라의 특징으로

한편 이런 임금협약은 근로조건의 핵심부분에 해당하는 것으로서 규범적 부분이며 규범적 효력을 갖는다고 생각된다.

### 3. 소결

① 프랑스 전기·가스 전국규정에서는 “고용조건”에 대하여 다루고 있다. 제3조의 종업원위원회는 무엇보다 종업원모집에 대한 일반규정, 채용의 요건에 대하여 연구 내지 심사권한을 갖는다. 우리 한전협약에서도 공개모집에 의한 채용으로 고용조건을 다룬다고 말할 수 있으나, 학설상으로는 협약규율대상에 근로조건외에 고용조건이 당연히 들어가는 것은 아니다. 프랑스처럼 협약내용으로 고용조건을 포함하는 것은 우리가 간과할 것이 아니라고 생각된다.<sup>95)</sup>

② 무엇보다 프랑스 전기·가스 전국규정에서 탁월한 것은 근로자의 질병이나 재해발생시 그에 대한 사회보장적 보호제도이다. 동 협약에서는 충분한 기간동안 계속적 임금의 지급을 보장하고 있으며(제22조), 각종 치료비에 대한 비용상환, 상호보조기금이나 사회활동기금과 같은 특별기금에 의한 추가적 보상의 실시(제23조), 이런 질병이나 재해로 인하여 손해나 사망과 같은 결과가 발생한 때에는 그에 해당하는 별도급부(제24조)를 제공하고, 더 나아가 직접적인 서비스로서 각종 부조나 요양 및 휴양시설을 사용할 수 있게 하는 서비스를 마련하고 있는 것이다(제25조).

③ 프랑스 전기, 가스 전국 규정에는 종업원위원회 조직이 세차원에서 설립되어 있고, 사회보장적 급부제공을 위한 노사조직도 상호보조기금과 사회활동기금, 그리고 중앙사회활동기금의 3가지 조직이 있어서 매우 복잡한 조직체제를 갖고 있다고 생각되었다. 게다가 각 기금별로 집행위원회, 조정위원회, 형평위원회, 정부위원, 감독관, 감사 등을 두게 하여 위원회가 지나치게 많이 설립된 것이 아닌가 하는 생각을 떨칠 수 없다.<sup>96)</sup>

---

삼는데 대해 적어도 독일과 프랑스에서도 그러함을 확인하고자 했다.

95) 미국 NLRA 제8조 (d)에서도 바로 고용조건을 의무적 교섭사항에 포함한다.

96) 참으로 이런 위원회가 모두 운영되고 있는지 물어 볼 기회가 있었는데, 프랑스 전기 F.O. 연맹 간부에 따르면 모두 기능하고 있다고 하였다.

④ 또한 프랑스 전기·가스 전국규정은 1946년에 처음 만들어지고 그후 수차례의 개정을 거쳤지만 그 틀이 현재까지 그대로 유지되는 특징이 있다. 1970년대 이래 실업난과 경제적 위기가 있었음에도 불구하고 여전히 1946년에 형성된 근로조건 및 고용조건은 현재까지 시행되고 있는 것이다. 특히 그 내용에 있어서 질병 및 산재로 인한 근로급부장에서 사용자가 부담하는 계속적 임금은 거의 3년간이나 보장되는 점에서 근로자 보호가 충실한 협약이라고 할 것이다. 반면에 사용자의 부담도 상당하다고 말할 수 있다. 그러나 이런 보호가 가능한 것은 전기·가스는 국가 기간산업에 해당하기 때문에 다른 산업에 비해 경제적인 여유가 있기 때문이 아닌가 생각된다.

⑤ 그리고 프랑스의 단체협약에 관한 일반론에서 이미 언급한 바와 같이 프랑스 전기·가스 전국규정에서도 근로조건 이외의 사항들이 적잖이 발견된다. 특히 인사적 사항에 해당하는 직군분류나 승진에 대하여 단체협약에서 자세하게 규정하는 부분은 우리에게 시사하는 바 크다고 생각한다. 또한 종업원위원회에 대하여 전국적 조직, 광역조직, 단위조직의 3개 차원에서 설립하고 운영하도록 하는 것과 생산에 관한 혼합위원회를 설치하는 것은, 단체협약에 기초한 경영참가를 보장하고 있음을 보여주었다.

⑥ 이외에 노동조합의 활동과 권리행사를 위한 조항들(채무적 부분)이 발견되는 점은 우리나라의 한전협약과 가까운 반면 독일의 주노동자단체협약과는 대조적인 부분이라고 말할 수 있다.



## 제5장 단체협약의 비교

### I. 협약체제의 비교

#### 1. 구성의 비교

한국전력공사 단체협약은 기본적으로 단일한 협약 형태를 취하며, 여러 사항을 포괄적으로 규정한다. 다만 매년 임금인상과 관련하여 임금협약이 별도로 존재한다. 서문과 10개의 장 및 부칙으로 이뤄져, 각 장에서는 ① 총칙, ② 조합활동보장, ③ 인사, ④ 근로조건, ⑤ 재해보상, ⑥ 산업안전, ⑦ 단체교섭, ⑧ 경영, ⑨ 노사협 의, ⑩ 노동쟁의 등을 다루고 있다. 그리고 임금인상률만을 내용으로 하는 매우 간략한 형태의 임금협약을 두고 있다. 따라서 한전의 단체협약은 하나의 협약문건에 노사관계에 관한 전반적인 사항들을 다 포괄하고 있는 형태라고 말할 수 있다.

그런데 이에 비해서 독일의 주노동자단체협약은 기본협약이 있고, 이에 대한 세부적인 협약들로 구성되어 있다. 기본협약에서는 ① 적용범위, ② 근로계약, ③ 근속기간, ④ 일반적 근로조건, ⑤ 근로시간, ⑥ 임금, ⑦ 복리후생, ⑧ 휴가, ⑨ 근로 관계의 종료 등, 주로 근로조건에 해당하는 사항들만을 다루고 있다. 이외의 사항들이나 위 항목의 세부적인 사항은 바로 임금균일협약, 합리화조치에 대한 근로자보호 협약, 기본협약 제29조(3D 작업)에 따른 수당에 관한 협약, 건강위험상태에 있는 노동자에 대한 추가적 휴가에 관한 협약, 노동자에 대한 휴가수당지급에 관한 협약, 노동자에 대한 재산형성급부에 관한 협약 등에 의하여 규율되고 있다. 따라서 독일의 주노동자에 관련된 협약은 하나가 아니라 20여개나 되며, 이러한 협약들은 판택텐 식의 체계를 형성하고 있는 것이다.

반면 프랑스 전기 및 가스 전국규정은 우리나라 한국전력의 협약과 같이 하나의

협약에 모든 사항을 다 포괄하는 형태를 취한다고 말할 수 있다. 물론 임금수준과 임금체계에 관련하여 별도의 협약을 두기는 하나 그 수는 많지 않다. 그리고 프랑스 전기 및 가스 전국규정을 보면, ① 협약의 적용범위, ② 각종 종업원위원회의 설치 및 직원의 임용, ③ 직군조직과 승진, 임금, ④ 근로시간, 휴게시간 및 휴가, ⑤ 질병, 산재, 출산, 직업병의 경우 각종 급부의 보장, ⑥ 복리후생, ⑦ 종업원의 대표와 재교육 및 훈련, ⑧ 특례조항 등으로 구성되어 있다.

여기서 단체협약에 모든 문제를 포괄할 것인가 아니면 각기 협약으로 세분화할 것인가의 문제제기가 가능하다. 앞서 언급한 바와 같이 독일의 단체협약처럼 협약을 세분화하는 것은 일괄타결의 부담을 덜 수 있다는 점에서 장점이 있다. 그러나 우리나라와 같이 하나의 협약에 모든 사항은 포함하는 예는 프랑스에서도 발견되는 점에서 일괄타결이 실제로 문제가 되지 않을 수 있다. 그럼에도 불구하고, 적어도 단체협약과 임금협약은 하나의 체계속에 넣고 있지 않다는 점은 확인된다. 그렇다고 할 때, 단체교섭과 임금교섭을 한번에 하지 않고 각각 별도로 진행하는 것을 반드시 개선하여야 할 대상이라고 볼 수는 없을 것이다.<sup>97)</sup>

## 2. 채무적·규범적·제도적 부분으로의 구분

우리나라는 단체협약의 내용을 채무적 부분과 규범적 부분, 그리고 제도적 부분 이렇게 3부분으로 구분한다. 그러나 독일에서는 채무적 부분과 규범적 부분의 2부분으로 구분한다. 즉 별도의 제도적 부분이라는 항목은 없는 것이다.

그 이유는 독일의 단체협약법에서 제도적 부분에 해당하는 부분들(특히 경영조직법적 규범)을 이미 규범적 부분으로 흡수하고 있기 때문에 굳이 제도적 부분으로 구분할 필요가 없어졌기 때문이라고 생각된다. 또한 우리나라 노동조합 및 노동관계조정법 제33조에서는 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 대하여만 규범적 효력을 인정하였기 때문에 이에 해당되지 않는 많은 부분들(노사협의회 등 근로자의 경영참가 부분)은 별도로 취급할 수 밖에 없는데에 연유한다고 생각된다.

97) 異見, 김태기, 단체교섭의 실태 및 개선방안, 노사포럼 1996년 4호: 임금교섭과 단체교섭의 통합이 교섭비용을 절감하는 점에서 필요하다고 함.

게다가 우리나라에서 제도적 부분은 집단적 노사관계를 제도적으로 규율하는 부분으로 이해되고 있고 그 대상은 폭넓게 노사협력적 관계에서 비롯되는 경영참가 제도를 포함하는 것으로 인식되고 있다. 그러나 독일에서 제도적 부분(gemeinsame Einrichtungen)은 노사공동기금과 같이 노사공동조직에 관한 부분만으로 이해한다. 그리고 이런 노사공동제도는 원래 단체협약의 규범적 부분은 아니며(단체협약법 제1조에서 제외되어 있음), 단체협약법 제4조 2항에 의하여 규범적 효력을 부여받은 것이다.<sup>98)</sup>

여기서 우리나라의 단체협약에 있어서도 제도적 부분을 당연히 규범적 효력이 있는 것으로 보는 것은 오류일 수 있겠다는 생각을 한다. 근로자에게 경제적인 혜택을 주어서 넓은 의미의 근로조건에 포함될 수 있는, 勞使共同基金과 같은 부분은 독일에서와 같이 規範的 效力을 갖는 것으로 볼 수 있지만, 이것도 별도의 법적 근거를 없고 오직 노동조합 및 노동관계조정법 제33조의 “근로조건 기타 근로자의 대우”에 대한 확대해석의 결과인 것이다. 따라서 이런 “근로조건 기타 근로자의 대우”에 포함되기 힘든 勞使共同會議나 相互資料提供이나 協力的 約束과 같은 것은 제도적 부분에 속하더라도 規範的 效力을 갖지 못하고 債務的 效力만이 있는 것으로 보아야 한다고 생각한다.

그렇다고 하면 굳이 제도적 부분을 별도로 구분할 필요가 있는가 하는 의문이 나오게 된다.<sup>99)</sup> 더욱이 제도적 부분에 고유한 법률적 효력이 없기 때문에 (규범적 부분은 규범적 효력이 있고, 채무적 부분은 협약당사자들에게 계약상의 권리, 의무가 발생하는 것이다. 그러나 제도적 효력이라는 것은 없다), 더욱 이런 제도적 부분의 독립적인 의미는 약화되는 것이다. 프랑스의 경우도 단체협약에 노사공동기구나 노사협력제도가 발견되지만 노동법이론에서 규범적 부분과 채무적 부분만 인정할 뿐 제도적 부분이라는 것은 인정하지 않고 있는 것으로 보인다.

그러나 우리가 단체협약에서 별도로 제도적 부분을 인정한다는 것은, 단체협약이 노사간 이익대립의 조정결과만이 아니라 동시에 노사협력의 기반임을 나타내는 의미가 있다고 생각된다. 특히 우리나라와 같이 기업별노사관계를 유지하고 있는 경우에는, 노동조합은 기업내의 근로자들을 대상으로 조직되어 기업과의 긴밀한 관계

98) Wiedermann/Stumpf, a.a.O., §1 Rdnr. 260 ff.

99) 이병태, 전게서, 186면; 김유성, 전게서, 158면 이하. 여기서는 제도적 부분을 별도로 구별하지 않았다.

가 형성되게 되고 또 조합이 회사내의 가장 큰 근로자조직이 되는 이상 회사의 전 근로자들을 대표하는 특성을 갖게 되기 때문에 근로조건만이 아니라 근로자들의 경영참가적 사항도 함께 다루기 쉬운 것이다. 또한 이렇게 제도적 부분을 인정한다는 것은 우리나라의 기업별 노사관계에서는 단체교섭과 노사협의를 엄정하게 구분한다는 것이 어려운 일임을 암시한다고 생각한다.

## II. 협약내용의 비교

이하에서는 한전협약과 독일의 주노동자협약, 그리고 프랑스 전기·가스 전국규정을 각 세부 항목 별로 비교 검토하기로 한다. 각 항목상의 비교는 유의미하다고 생각되기 때문이다.

### 1. 총칙적 부분

한전협약은 다음과 같은 내용을 담고 있다:

제2조 근로조건 저하금지 조항

제3조 조합원의 범위

제5조 협약의 공사규정에 대한 효력상 우위

제7조 조합과 공사간의 성실 이행 의무<sup>100)</sup>

본래 한전협약의 총칙적 부분에서는 제1조에 유일교섭단체조항, 제4조에 유니온숍을 포함하고 있으나 이 부분은 아래의 노조준립 활동보장 부분에 해당하는 것으

100) 제2조(근로조건 저하금지) 公社는 본 협약에 누락 또는 법의 최저기준을 이유로 근로조건을 저하시킬 수 없다.

제3조(조합원의 범위) 勞動組合法 제5조의 규정에 의한 使用者 등을 제외한 公社의 직원 및 상용원은 組合員이 된다.

제5조(협약의 우선) 본 협약에 정한 기준은 공사가 정한 제규정 및 규칙에 우선한다.

제7조(성실의무) 공사와 조합은 본 협약과 본 협약에 의하여 발생하는 모든 사항에 관하여는 정확한 기록을 작성하고 이를 성실히 준수 이행할 의무를 진다.

로 보는 것이 적절하다고 생각되어 여기서 제외시킨다. 또한 조합원의 공민권행사 보장이 포함되어 있는데, 이것도 총칙적 규정이기 보다는 “조합원의 공민권행사를 이유로 하는 근로면제”로서 “근로조건”에 포함되어야 한다고 생각되어 역시 제외시킨다.

독일의 주노동자협약은 총칙적 부분으로 협약의 적용범위(제1조에서 제3조까지)에 대하여 규정한다. 프랑스의 전기·가스 전국규정도 맨 앞부분에 협약의 적용범위(제1조에서 2조까지)를 두고 있다. 이런 적용범위에 상응하는 한전협약 조항은 바로 제3조의 조합원의 범위인데, 조합원의 범위는 노조의 자율적인 규약사항이지 협약사항은 아니라는 점에서, 우리도 “단체협약의 적용범위”의 형태로 수정할 필요가 있다고 생각한다.

## 2. 노동조합의 존립 및 활동 보장부분

한전협약은 다음과 같은 내용을 담고 있다:

제1조 소위 유일교섭단체조항

제4조 유니온 슝

제8조 조합활동의 편의도모조항(조합사무실의 사용과 사무기기의 대여)

제9조 취업시간중의 조합활동보장

제10조 조합전임자 및 조합업무의 전임

제11조 조합간부의 인사(조합의 동의요)

제12조 홍보활동의 보장으로 각종 홍보물의 게시 및 배포

제13조 조합원의 공인 노동단체 등 공직취임을 인정하는 조항

제14조 조합원의 출장에 관한 조항

제15조 조합비의 일괄공제(check off)조항 101)

101) 제1조(교섭단체의 인정) 公社는 조합이 組合員을 대표하여 團體協約, 賃金, 勤勞條件 및 기타사항에 관하여 교섭권을 보유하는 유일한 단체임을 인정한다.

제4조(조합가입) ① 제3조에 의한 組合員은 입사하는 날로부터 조합에 가입된 것으로 본다. 公社는 組合員이 임의로 조합을 탈퇴한 경우 조합이 필요한 조치를 요청할 때에는 노사협의를 거쳐 적절히 처리한다.

제8조(조합활동의 편의도모) 公社는 조합사무실로서 公社시설상의 일부를 사용함을 인정하며 사무기기 및 비품을 대여할 수 있다.

이 부분은 노동조합의 존립보장과 활동보장의 부분이다. 이 부분중 상당부분은 노동조합과 사용자간의 권리, 의무를 정한 채무적 부분에 해당한다.

그러나 독일의 주노동자 단체협약에서는 노동조합의 존립보장과 활동보장에 관한 부분들이 일체 보이지 않는다.

프랑스의 전기·가스 전국규정은 제21조 노동조합의 업무를 위한 무급휴직제, 제32조 종업원의 노조가입권, 조합성을 이유로 한 차별금지, 조합의 법령위반금지, 노조 게시판의 설치, 활용, 관리 정도만을 두고 있다.

그렇다고 하면 한전 단체협약은 독일의 주노동자협약에서 두고 있지 않는 노조 존립보장조항이나 활동보장조항을 여러 방면으로 많이 두고 있고, 프랑스 전기·가스 전국규정 보다 훨씬 철저하게 마련해 두고 있는 것이다. 특히 제1조 유일교섭단체 조항이나 유니온 슝 조항, 제15조의 조합비 일괄공제 조항은 한전 협약에서만 발견되는 것이다. 생각컨대 이런 협약이 우리나라에서만 발견되는 것은 노조에 대한 인정, 노조의 존립, 노조의 활동 부분에 대한 사용자의 태도를 신뢰할 수 없어서 이에 대한 경계심을 늦추지 않는 것으로 보인다.

---

제9조(근무시간 중 조합활동) 公社는 조합 및 組合員의 조합활동을 업무에 지장이 없는 한 이를 인정한다.

제10조(조합업무 전임) ① 公社는 組合員 중 조합업무에 전임할 組合員을 인정한다. 다만, 전임자수는 公社, 組合 쌍방 협의하에 인정한다.

② 전임기간 중의 근무는 통상근무로 간주한다.

③ 상급단체 및 연합단체 파견자의 대우는 전임간부에 준한다. 조합간부에 대한 인사는 조합의 합의를 얻어야 한다. 다만, 간부의 한계는 노사협의로 한다.

제11조(조합간부의 인사) 조합간부에 대한 인사는 조합의 합의를 얻어야 한다.

제12조(홍보활동의 보장)

공사는 정당한 조합활동과 관련된 각종 홍보물의 게시 및 배포를 인정한다. 다만, 홍보물의 게시는 공사가 지정하는 장소에 한한다.

제13조(공직취임) 公社는 組合員이 정부가 인정한 노동단체등 공직에 취임함을 인정하며 이에 필요한 시간을 요청할 때에는 편의를 도모한다. 公社는 조합업무 관계로 출장을 요청할 경우 이를 인정한다. 다만, 본부위원장 및 지부위원장이 인정하는 자에 한한다.

제14조(조합원의 출장) 공사는 조합원이 정부가 인정한 노동단체 등 공직에 취임함을 인정하며 이에 필요한 시간을 요청할 때에는 편의를 도모한다.

제15조(의무금의 일괄공제) 公社는 組合員이 組合에 납부할 의무금을 각 사업소별로 급여지급일에 일괄 대행 공제한다.

한편, 조합업무의 전임과 관련하여 프랑스 전기·가스 전국규정에서는 노조 업무를 위한 무급휴직제(제21조)가 발견되는데, 결국 이것은 해당 활동조합원의 임금을 지급하지 않는다는 것을 뜻한다고 말할 수 있을 것이다. 그러나 노조측의 설명에 따르면 노동법전 제412-20조에서 보장한 전임자에 대한 근로면제 외에 추가적으로 노조활동을 위해 협약차원에서 보장한 것이라고 한다. 이와 달리 우리 한전 협약에서는 유급을 전제로 한 조합업무의 전임을 인정하고 있고, 뿐만 아니라 조합원의 공인 노동단체 등 공식취임을 인정하는 조항, 조합원의 출장에 관한 조항 등을 두어 외부활동까지도 안전하게 보장하고 있다. 현행 노동조합 및 노동관계조정법 제24조 2항, 제81조 제4호에서는 조합전임자의 임금지급 및 수령을 금지하고 있어서 위법한 조항으로 판단될 소지가 높으나(시행은 2002년 1월 1일 부터임), 동 법률조항에 대하여도 여전히 논란이 적지 않다. 위법, 적법 문제를 떠나 노동조합의 존립 보장을 기준으로 보면 다른 2개의 노조들보다 한전노조가 보다 더 적극적임을 알 수 있다.<sup>102)</sup>

### 3. 人事에 대한 부분

한전협약 제16조는 인사부분에 대하여 공사의 人事規程에의 위임하되, 동 규정의 변경시 노조의 동의를 얻도록 하였다. 한편 이런 인사에 대하여 포괄적으로 다룬 조항은 독일 주노동자 협약이나 프랑스 전기·가스 전국규정에서는 발견되지 않는다. 따라서 구체적인 항목을 가지고 비교하기로 한다.

#### 3.1. 채용

한전협약은 다음과 같은 내용을 두고 있다:

제17조 채용의 공개모집원칙

제18조 조합의 근로자추천권

제19조 定員의 책정, 변경시 조합과 사전협의 <sup>103)</sup>

102) 그러나 프랑스 철도 (SNCF) 협약에서는 매우 적극적인 전임자 보호 협약을 두고 있다. ; 캐나다 Ontario 전력, B.C. 전력, 일본 동경전력에서도 전임자의 보호에 관한 협약을 두고 있다. 두 협약에서는 전임자의 근로관계를 무급휴직 혹은 출향상태로 보고 다고 한다(김우영/강익구, “공공부문단체협약 국제비교”, 산업관계연구(6권, 96년, 6월), 486면 이하).

103) 제17조(채용) 직원의 채용은 公社가 행하되 공개모집을 원칙으로 한다. 순직자의 배우

독일의 주노동자기본협약에서는 채용에 관한 인사권을 다룬 조항이 발견되지 않는다. 다만 합리화조치에 대한 근로자보호협약에서 해고의 대상이 되는 근로자를 위하여 사용자에게 추후에 재고용할 의무를 부담시키는 것(제5조)이 발견된다.

프랑스의 전기·가스 전국규정에서는 우리처럼 직접 사용자의 채용권을 제한하는 공개모집원칙이나 사용자의 채용권에 참여하는 조합의 근로자추천권을 보장하는 조항은 없다. 그러나 경영참가조직인 종업원위원회가 채용에 관하여 관여할 수 있도록 보장하는 조항은 보인다. 즉 제3조에서, 종업원의 모집, 승진, 징계 기타 종업원과 관련된 문제들을 해결하기 위하여 설치된 종업원 전국최고위원회는 종업원의 모집규정에 대해 심사권을 갖고, 직원채용에 관한 특별, 일반 요건의 심의권을 갖는다고 한다.

생각컨대, 우리 한전협약은 채용에 대하여 직접적으로 개입하여 사용자의 권한을 제한하고 있다고 본다. 채용을 공개모집에 의할 것이나 일부 근로자의 추천권을 노조가 확보한다는 점은 다른 협약에서는 찾아 볼 수 없기 때문이다. 한편 프랑스의 전기·가스 전국규정이 종업원위원회를 통해 종업원의 모집에 대한 기준설정이나 직원채용에 대한 요건 심의를 한다고 하는데, 한전 경우에도 노사협의회의 기능강화 차원에서 단체협약을 통해 이 부분을 추가시킬 수 있다고 생각한다.

### 3.2. 전보 등 移動

한전 협약에서는 다음과 같이 규정한다:

제20조 조합원의 이동시 조합에의 사전통보

제28조 직원들의 移動의 범위에 대한 제한 104)

자 또는 직계자녀는 특별전형 채용을 할 수 있고 공상으로 인하여 公社業務를 계속할 수 없을 때에는 본인의 희망에 따라 퇴직과 동시에 그 배우자 및 직계자녀를 특별전형채용할 수 있다.

제18조(근로자의 추천) 조합은 공사가 필요로 하는 유능한 근로자를 추천할 수 있다.

제19조(정원) 공사는 조합원의 예산정원 책정과 기 책정된 정원의 중대한 변경시 조합과 사전협의후 시행한다.

104) 제20조(이동) 公社가 업무수행상 조합원의 광범위한 이동을 행할 때에는 그 취지 및 범위를 사전 조합에 통보한다.

제28조(이동의 규제) 6(을)직급 이하 직원 및 기능직직원의 이동은 관내 이동에 한한다.

다만, 기구 또는 정원의 변경이나 공사 운영상 불가피할 경우에는 예외로 할 수 있다.



독일의 주노동자 기본협약에는 이와 같은 조항이 없다. 그러나 합리화조치에 대한 근로자보호협약에서는 직무의 변환이 있어야 하는 경우, 다음과 같은 순서로 일자리를 보호하도록 한다. ① 동일한 사업장에서 동일한 장소의 일자리, ② 동일한 사업장에서 다른 장소의 일자리나 다른 사업장에서 동일한 장소의 일자리 ③ 다른 사업장에서 다른 장소의 일자리.

프랑스 전기·가스 전국규정에도 이런 부분을 명시적으로 정한 조항은 발견되지 않는다.

생각컨대, 한전협약은 사전통보를 하도록 하거나 그 범위를 제한하거나 하는 등으로 인사권에 많이 개입하는 것으로 보여진다. 그러나 근로자의 일자리를 제대로 보호하기 위해 독일의 주노동자 협약과 같이 직무변환의 처리에 있어서 기준을 정하는 것도 매우 필요하다고 본다.

### 3.3. 휴직

한전협약은 다음과 같은 내용을 두고 있다:

제21조 휴직사유

제22조 휴직기간

제23조 휴직명령시 본인과 조합에의 사전통보

제24조 휴직중 급여지급

제25조 휴직년수의 근속년수 포함

제26조 복직요구시 공사의 복직시켜야 할 의무. 105)

105) 제21조(휴직조건) 公社는 다음 각호의 1에 해당할 때에는 휴직을 명할 수 있다.

1. 일신상의 사정으로 휴직을 원할 때,
2. 신체가 쇠약하여 업무를 수행하기 곤란하다고 公社指定醫師가 인정할 때,
3. 질병으로 3개월을 초과하여 계속 결근하였을 때,
4. 공상치료기간이 3개월 이상일 때,
5. 병역법에 의하여 징집되었을 때,
6. 형사사건으로 구속기소 되었을 때,
7. 女子組合員이 육아휴직을 원할 때
8. 천재지변 기타 부득이한 사유가 있을 때
9. 기타 정당한 이유가 있다고 노사 쌍방이 인정할 때.

제22조(휴직기간) 전조 및 각호의 휴직기간은 다음과 같다.

내용을 좀 살펴보면, 이런 휴직은 크게 질병으로 인한 휴직의 경우와 병역, 형사 사건, 양육으로 등으로 인한 휴직 그리고 자신이 원하여 휴직하는 경우로 대별된다. 그런데 질병으로 인한 휴직시에는 회사에서 10개월을 최대한도로 임금이 지급 되도록 한다.

독일의 주노동자협약에서는 이런 휴직에 대하여 직접 규정하고 있지 않다. 다만 제54조의 a는 무급의 특별휴가를 규정하고 있는 바, 노동자가 중요한 이유를 가지고 있고 업무에 지장이 없는 경우에, 무급으로 휴가를 가질 수 있다고 한다. 한편 질병이나 사고로 인하여 근로를 하지 못하게 된 경우에는, 사용자에게 휴직을 신청할 필요도 없이 근로중단에 대한 임금의 계속지급을 청구할 수 있도록 한다: 주노동자기본협약 제42조에서는 근로자가 취업후 사고, 질병, 불임, 임신중절로 인한 근로불능이 된 경우, 질병시 급여(Krankenbezüge)를 대체로 6주 동안 받을 수 있도록 하는 것이다.

프랑스의 전기·가스 전국규정에서도 이런 휴직제도와 비슷한 제도를 두고 있다. 즉 무급휴가제도와 일신상의 이유로 인한 휴가를 두고 있기 때문이다. 따라서 無給休暇는 절대적으로 필요한 경우나 불가항력적인 이유가 있는 경우에, 3개월을 초과하지 않는 한도에서 종업원의 신청에 의하여 인정한다. 또한 이러한 휴가를 이유로

1. 1, 2호의 휴직은 6개월 이내로 한다.
  2. 3호의 휴직은 10개월 이내로 한다.
  3. 7호의 휴직은 산전·후 휴가 60일을 포함하여 1년 이내로 한다.
  4. 그외의 휴직은 그 기간으로 한다. 다만 1, 2, 3, 7 호 외의 휴직에 있어 휴직 기간이 종료되어도 복직원서를 제출하지 아니하거나 휴직기간이 해소되지 않을 때 및 제5호의 휴직에 있어 직업군인이 되었을 때에는 자연퇴직한 것으로 인정한다.
- 제23조(휴직의 사전통고) 특별한 사유로 휴직을 명할 때에는 사전에 본인 및 조합에 예고하여야 하며, 휴직기간중 급여는 제24조에 한한다.
- 제24조(휴직중의 급여) 조합원이 휴직하였을 경우에는 다음에 의하여 급여를 지급한다.
1. 공상으로 인한 휴직자에 대해서는 보상규정에 정하는 바에 따라 보상비로 지급한다.
  2. 질병으로 인한 휴직자에 대해서는 휴직발령 다음날부터 휴직 당시의 基準賃金과 電力手當을 지급한다.
  3. 전 각호 이외의 휴직자에 대해서는 휴직원인에 따라 급여지급을 결정한다.
- 제25조(재직년수 가산) 휴직년수는 근속년수에 가산한다. 다만, 제21조 1, 6, 9호에 의한 경우에는 제외한다.
- 제26조(복직) 조합원이 휴직기간이 만료되어 복직코자 할 때에는 단시일 내에 복직시켜야 하며, 다만 휴직기간 만료전이라도 휴직사유가 해소되어 복직원을 제출할 때에는 복직시켜야 한다.

승진이나 퇴직에 관한 권리를 저해하지 못하도록 한다. 그리고 一身上의 理由로 인한 休暇(congés)는 그 기간이 어떠한 경우에도 3년을 넘지 못하지만 休職과 같은 효과를 나타낸다. 그런데 이 휴가기간동안, 승진과 퇴직에 대한 권리는 상실되고, 이 권리들은 복직된 날로부터 효력을 가지게 된다. 이러한 휴직이 거부된 경우 및 복직이 거부된 경우에 이해당사자는 종업원 이급위원회 앞에서 이런 결정에 대해 불복할 수 있도록 한다(제20조).

한편 疾病이나 재해로 인하여 근로를 하지 못하게 된 경우에는 독일과 같이 사용자에게 휴직을 신청할 필요없이 근로중단시의 임금을 계속 받을 수 있도록 한다. 프랑스 전기·가스 전국규정 제22조는 노무제공불능의 일정기간동안(노무제공불능이 15개월이면 365일 분, 장기적인 질병인 경우 3년간, 그 후 2년은 반액), 직능수당(직무수당: l'indemnité de fonction)과 이에 준하는 수당을 제외하고 전 임금을 받을 권리를 갖는다고 한다.

여기서 드러나는 문제는 휴직이 사용자의 인사권의 일종으로서 보여지는 것인가 아니면 근로자의 일종의 권리로서 볼 것인가 하는 문제이다. 한전의 협약에서는 휴직을 근로자가 청원하면, 사용자가 허락하고 임금지급문제도 결정하는 인사권의 일종으로서 파악하는 반면에, 독일이나 프랑스는 근로자가 청구할 수 있는 무급휴가의 형태로 보장하고, 그 사유가 질병으로 인한 때에는 당연히 근로면제 및 임금 계속지급이 뒤따르는 것으로 규정하고 있다. 생각컨대 우리도 휴직을 사용자의 인사권으로 파악할 것이 아니라 근로자가 무급휴가와 같은 형태로 청구할 수 있는 근로조건으로 파악하여야 한다고 본다. 뿐만 아니라 그러한 근로중단이 질병이나 사고와 같이 근로자의 귀책없는 사유로 인한 때에는 당연히 근로면제와 임금이 계속 지급되는 것으로 이해하여야 한다고 본다. 이미 임금의 계속적 지급은 한전협약 제24조에서도 인정하고 있는 것이다.

### 3.4. 승진

한전협약은 다음과 같은 내용을 정하고 있다:

제29조 기능직 직원에 대한 별도의 승격 절차를 둠

제30조 초급간부임용고시 등 승진 요건<sup>106)</sup>

106) 제29조(기능직 직원의 승격) ① 기능직 직원으로서 소정의 자격을 갖춘 자는 따로 정

위에서 보는 바와 같이 승진요건이나 절차에 대하여 많이 규정하고 있지 않다. 특히 공정한 원칙에 의하여 승진이 이뤄지도록 노동조합에서 관여하는 것이 예상됨에도 이에 대한 규정은 발견되지 않는다. 다만 기능직 직원에 대해 별도의 승격 선발절차와 초급간부의 승진절차가 각각 별도로 실시됨을 밝힐 뿐이다.

독일의 주도동자 기본협약에서는 승진에 관한 규정은 발견되지 않는다. 그러나 임금균일람단체협약에서는 제2조에서 임금균예의 배정기준을 정하고, 임금균에서의 승진을 다루고 있다. 승진의 요건으로는 연령, 해당기간의 경과, 준비시간의 충족, 시험의 합격 등이다. 제5조에서는 임금균예의 배정을 위한 시험에 관하여 규정하는데, 시험의 구체적인 내용은 그 부록에서 정한다.

프랑스 전기·가스 전국규정에서는 승진에 대하여 상당히 많은 규정을 두고 있다. 제2조 종업위원회 설치에서 그 권한 사항으로 전국최고위원회는 승진에 관한 일반규정들의 심사와 승진요건에 관한 연구, 광역위원회는 간부직 직원의 승진에 대한 제청의견서제출, 이급위원회는 하급직 직원의 승진에 대한 제청의견서제출을 정하고 있다. 또한 승진에 대하여 제11조에서 정하는데, “모든 직원은 상위의 직무, 직능이나 직위에 오르기 위해 이를 청구할 수 있다. 이 경우 그 직원은 당해 제조공장의 장에게 서면으로 청구서를 제출하며, 제조공장의 장도 이급위원회가 의견을 제시할 수 있도록 관계서류를 반드시 동 위원회에 송달하도록 한다. 종업원 전국최고위원회는 전국적인 직군승진표(가용인원의 2배)를 작성하고, 직원은 그 승진표에 등록되어야만 승진이 될 수 있도록 한다.

이외에 진급(근속급의 승진)의 제도가 있다(제12조). 근로자들은 직능에 따른 직군외에 근속년한에 따른 勤績級(Echelon)의 위계에 놓이는데, 이런 근속급은 임금, 사회보장 등의 급여에 영향을 미친다. 10단계로 된 근속급은 제2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10의 근속급에 따라 기본급여에 다음과 같은 가산율이 5/100, 10/100, 15/100, 20/100, 25/100, 30/100, 35/100, 40/100, 45/100이 적용된다. 이런 근속급상에서의 진

---

한 선발절차에 따라 기능직 상위직급에 승격할 수 있다.

② 제1항의 승격자 선발은 매년 1회 실시함을 원칙으로 한다.

제30조(승진) 초급간부임용고시의 응시자격 취득년한 및 임용고시 시행일은 다음과 같다. 1. 응시자격 취득년한은 6(갑) 직급으로 6년 이상(공상휴직 기간 및 3년 이내에 군복무기간포함) 근무한 자에 주어진다. 다만, 대학원졸 수준 임사자는 5년 이상 근무한 자로 한다.

2. 초급간부 임용고시일은 2/4분기중에 시행한다.

급은 기간의 경과로 당연히 발생하는데, 제1 근속급에서 제2 근속급으로의 진급은 1년의 기간이 만료한 때에 발생하고, 제2 근속급에서 제3 근속급으로의 진급은 2년의 기간이 만료한 때에 발생하며, 제3 근속급에서 제9 근속급까지 다음 단계로의 진급은, 3년 경과후 당연히 발생하도록 한다.

무엇보다 프랑스 전기협약에서 직원의 직군승진과 근속에 따른 진급을 매우 구체적으로 정하고 있고 종업원 전국최고위원회가 작성하는 직군승진표에 등록하여 그 가운데에서 사용자가 승진을 결정하도록 하고 있는 점은 근로자대표가 상당한 정도로 승진에 관여하고 있는 예라고 생각한다. 반면에 우리 한전협약은 승진에 대하여 독일이나 프랑스와 같은 전반적인 절차규정을 두지 않고 일부 기능직이나 초급간부 시험에 대해서 약간의 규정을 두는 것으로 그치는 것은 노동조합의 승진에 대한 관여 정도가 미흡한 것이 아닌가 하는 생각을 갖게 한다.

### 3.5. 해고

한전협약은 다음과 같은 내용을 정한다:

제27조 해고조건

제32조 해고의 예고

제33조 해고등의 제한<sup>107)</sup>

107) 제27조(해고조건) 공사는 다음 각호의 1에 해당하는 경우 이외는 조합원을 해고하지 못한다.

1. 본인의 원에 의할 때
2. 본인이 사망하였을 때
3. 형사상 범죄로 금고 이상의 유죄판결이 확정되었을 때
4. 무계결근이 계속 5일간, 월간누계 7일간 이상에 이를 때
5. 인사위원회의 결의에 의할 때
6. 신체의 고장(공중위생에 영향을 미치는 경우) 및 정신이상으로 직무를 감당치 못할 때
7. 정년이 되었을 때
8. 금치산 또는 한정치산의 선고를 받았을 때
9. 법률에 의하여 공민권이 정지 또는 박탈되었을 때
11. 공상이 완치되었거나 병역법에 의거 징집된 기간 및 형사사건으로 인한 휴직기간이 종료되어 2개월 이내 복직원서를 제출하지 않았을 때
12. 천재지변 기타 부득이한 사유가 발생하여 노사간의 합의에 의하거나 주무관청

제27조와 제33조는 모두 해고의 제한을 담고 있다. 제33조가 해고제한의 원칙으로서 정당한 이유를 요구하고, 제27조가 그 구체적인 사례를 제시하고 있다. 제32조는 해고의 절차로서 예고기간을 정하고 있는데, 그 기간은 일괄적으로 30일로 되어 있다.

독일의 주노동자 기본협약에서는 ‘근로관계의 종료’라는 章을 두고 해고에 관한 여러 규정들을 두고 있다. 그러나 해고의 사유로서 社會적으로 正當한 理由가 있을 것을 요구하는 원칙적 규정은 두고 있지 않다. 이 부분은 독일의 解雇制限法이 적용되기 때문에 굳이 규정할 필요가 없기 때문이라고 보인다. 특기할 것은 동 협약 제57조에서 통상해고의 예고기간을 정하고 있는 것인데, 근속 6개월 미만 근로자와 연령이 18세 미만인 근로자에 대해서 2주간의 예고기간을 정하고, 근속기간의 장단에 따라 다음과 같이 1개월에서부터 6개월까지의 예고기간을 정하고 있다:

- 6개월 이상 1년 미만 - 1개월(월말까지)
- 1년 이상 5년 미만 - 6주(분기말까지)
- 5년 이상 8년 미만 - 3개월(상동)
- 8년 이상 10년 미만 - 4개월(상동)
- 10년 이상 12년 미만 - 5개월(상동)
- 12년 이상 - 6개월(상동). 이런 협약의 정함은 바로 독일 민법 제622조(1993년 개정)상의 해고예고기간보다 다소 긴 것으로서 근로자에게 보다 유리하다고 보여진다.

이외에 제58조에서는 15년을 초과하여 근로한 자로서 40세 이상의 노동자에 대하여는 重大한 事由가 있는 경우에만 해고할 수 있다고 하여 해고를 엄격하게 제한한다. 제59조는 즉시해고, 제60조는 변경해고, 제61조는 해고의 문서형식요건 등을 규정한다.

한편 합리화조치에 대한 근로자보호 협약에서도 제5조에 해고조치로부터의 보호 규정을 두고 있는데, 특기할 것은 노동자에게 새로운 작업이 주어진 경우, 그 첫 1개월은 경영상 사유나 하자있는 근로수행을 이유로 해고를 할 수 없게 한 것이다.

---

의 인정을 받았을 때

13. 기타 특히 정당한 이유가 있다고 노사쌍방이 인정하였을 때

제32조(해고의 예고) 公社가 부득이 組合員을 해고하고자 할때는 적어도 30일 전에 그 사유를 명기하여 본인 및 조합에 통고하여야 한다. 다만, 징계처분된 자는 예외로 한다.  
제33조(해고등의 제한) 公社는 組合員에 대하여 정당한 이유없이 해고, 휴직, 정직, 감봉 기타 불이익한 처분을 하지 못한다.

프랑스의 전기·가스 전국규정에서는 해고나 해고권의 제한에 대하여 규정을 두고 있지 않다. 다만 사용자의 징계권 차원에서 행사되는 퇴직처분이나 파면 조치는 동 규정 제6조가 규율하고, 노사동수로 구성된 종업원위원회가 징계안을 제출하도록 되어 있다(제3조). 한편 해고의 예고기간에 해당하는 퇴직시 사전예고는 제7조에서 정하는 바, 1내지 10직군에 해당하는 직원들은 1개월이고, 11내지 20직군에 해당하는 직원은 3개월로 한다. 이 규정은 사직의 경우이든 해고의 경우이든 언제나 준수되어야 할 사항으로 해석된다.

해고에 있어서, 그 해고사유에 대한 제한에 못지 않게 해고의 절차부분도 중요하다. 독일 주노동자 기본협약에서처럼 해고예고기간을, 장기근속자의 경우, 충분히 마련하는 것(6개월 정도)은 우리에게 참고가 될 만하다고 본다. 프랑스 전기 협약 제3조에서 징계해고에 대하여 종업원위원회가 징계안을 제출할 수 있도록 한 것은, 우리 한국의 경우 사용자를 중심으로 구성되는 징계위원회를 거치도록 한 것에 비해 근로자의 해고여지를 줄일 수 있다고 생각된다. 따라서 우리도 단체협약으로 징계해고에 대하여는 노사동수의 노사협의회가 징계안을 제출할 수 있도록 한다면 그것은 나름대로 실효성이 있다고 사료된다. 반면에 동 전기 협약에서 직군에 따라 해고예고기간에 차등을 두는 제7조는 평등권 위반의 우려가 있다고 본다. 이미 독일에서는 노동자와 사무직 근로자 간의 해고예고기간을 달리 정한 민법 구 제622조 2항이 위헌판정을 받은 바 있기 때문이다.<sup>108)</sup>

### 3.6. 감원

한전협약은 감원(정리해고, 집단해고)에 대하여 다음과 같은 규정을 두고 있다:

제34조(감원시 사전합의)

제50조(명예퇴직)<sup>109)</sup>

108) BVerfGE 82, 126 = NZA 1990, 721 (이유: 독일 기본법 제3조 1항의 평등권 위반)

109) 제34조(감원시 사전합의) 公社가 부득이 組合員을 감원하고자 할 때에는 그 기준에 대하여 조합과 사전합의 하여야 한다.

제50조(명예퇴직) ① 근무년수가 20년 이상인 직원으로서 정년까지의 잔여기간이 10년 이내인 자는 명예퇴직을 시킬 수 있다. 다만, 본인의 의사에 반하여 명예퇴직을 시킬 수 없다.

본 협약에서는 직접 감원대상인 근로자들의 보호하기 위한 감원의 제한이나 기준을 두고 있지 않고 감원시에는 노동조합의 사전합의를 거쳐야 한다고 한다.<sup>110)</sup> 한편 감원이 있기 전에 잉여노동력의 해소방법의 하나인 명예퇴직제가 도입되어 있다. 그런데 명예퇴직자의 구체적인 퇴직금을 정하지 않고 회사의 보수규정에 따르도록 한다.

독일의 주노동자기본협약에서는 이런 경영상의 이유로 하는 집단해고에 대하여 규정을 두고 있지 않고, 별개의 협약인 합리화조치에 대한 근로자보호협약에서 이 부분을 다루고 있다. 본 협약의 핵심적인 것만 설명하면 다음과 같다:

본 협약은 사용자가 합리적인 노동방식을 목적으로 하여 노동기술이나 노동조직의 상당한 변경을 취한 결과 근로자에게 직무의 교환이나 근로관계의 종료를 가져오는 경우에, 해당 근로자들을 보호하는 조항들을 둔 것이다. 먼저 **사용자는 합리화조치**에 대해 당해 종업원대표(Personalvertretung)나 사업장근로자대표(Betriebsvertretung)에게 **사전 설명**해야 한다(제2조). 또한 사용자는 예정된 합리화조치에 의하여 일자리를 상실하게 되는 노동자에게도 조치의 시행에 앞서 적시에 고지하도록 한다.

② 명예퇴직시의 퇴직금 지급에 관한 사항은, 보수규정으로 정한다.

110) 대한중석의 단체협약을 소개하고자 한다(1996년 제42조(인원정리)에서는 “① 회사는 인원의 일부를 소사장으로 전환하고자 할 때에는 사전에 조합과 합의한다. ② 회사는 기업의 축소, 정리해산, 이전, 업종전환 또는 부득이한 사유로 인원을 정리하고자 할 때에는 60일 (공장이전시 180일) 이전에 조합에 통보하고, 인원에 대하여는 사전 노사 합의한다. ③ 회사는 감원시 퇴직위로금으로 통상임금(근속수당 별도 추가)의 360일분 이상은 추가지급하는 조건으로 희망자를 우선 모집하여야 하며, 그 기준은 회사에서 별도로 정한다. ④ 제3호의 조치에도 불구하고 퇴사희망자가 감원계획인원에 미달할 경우 우선 순위와 방법을 조합과 사전합의한다. ⑤ 민원 또는 기타 사항에 의거 공장 이전(부, 과, 반별) 사유가 발생하였을 시 다음과 같이 합의한다.

1) 이주희망자

- 가. 주거안정에 최선을 다한다.
- 나. 직업조건 및 직등급 승계를 한다.

2) 이주불가자

- 가. 적절한 보상금을 지급한다.
- 나. 직장알선에 최선을 다한다.

3) 기타 방법으로 인한 부, 과, 반별 타지역으로 부분이전시 전향과 동등하게 처리하여, 이전불가자를 타부서 배치시 조합과 협의한다.

⑥ 회사는 기업의 축소, 이전, 신설, 업종전환, 확장 등에 따라 타지역 임시 파견자는 희망자에 한하여 파견근무에 따르는 제반문제를 사전 본인과 합의후 시행한다.



근로자들의 일자리보호를 위해 **사용자가 부담하는 의무의 첫번째는**, 근로자에게 최소한 **동일한 가치의 일자리를 보장하여야 할 의무**를 부담하는 것이다. 그리고 동일한 가치의 일자리를 보장하는 데 있어서는 다음의 순서를 지켜야 한다. ① 동일한 사업장에 동일한 장소의 일자리, ② 동일한 사업장에서 다른 장소의 일자리 혹은 다른 사업장에서 동일한 장소의 일자리 ③ 다른 사업장에서 다른 장소의 일자리의 순이다.

그리고 사용자가 동일한 가치의 일자리를 제공할 수 없지만, 다만 노동자가 보습훈련이나 전환교육을 받으면 동일한 사용자하에서 동일한 일자리가 주어질 수 있다면, 노동자는 그 보습훈련이나 전환교육을 받도록 한다.

사용자가 부담하는 **의무의 두번째는**, 노무자가 위에서 말한 동일한 일자리를 처분받지 못한 경우에, 그에게 **새로운 일자리**를 제공하는 것이다. 그리고 사후에 동일한 일자리에 대한 모집이 있을 경우 이를 원하는 노동자에 대해서는 동일한 자격의 응모자에서 선발함에 있어 우선적으로 고려하여야 한다고 한다.

사용자가 부담하는 **의무의 세번째는**, 당해 노동자에게 동일한 일자리, 혹은 새로운 일자리가 주어지지 못한 경우, 사용자는 동일한 장소에서 공공업무의 **다른 사용자**에게 있는 일자리를 구해주려고 노력하여야 한다는 것이다. 이런 경우에 사용자는 다른 사용자에게 있는 일자리를 소개할 수도 있도록 한다. 이와 같은 사용자의 일자리제공에 대해서 노동자는 이를 수락하여야 할 의무를 부담한다(다만 그 수락이 그의 인식과 능력수준에서 공평하게 기대되어질 수 없는 경우에 예외로 인정한다).

이외에 사용자는 보습훈련이나 전환교육조치를 사용자의 비용부담으로 수행할 의무를 부담하며, 이런 훈련과 교육을 위하여 필요한 시간동안(최대 12개월 동안) 해당 근로자를 근로로부터 면제시킨다고 한다. 그 동안 그에게는 휴가시에 받는 임금(Urloabsvergütung)과 기타 관련 수당(die Bezüge)이 지급된다고 한다. 또한 동협약에 의하여 임금의 감액이 결과하는 경우에는 사용자는 당해 노동자에게 보장금(Sicherungsbetrag)을 토대로 종전 임금의 80%를 보장하도록 한다.

**마지막으로는** 노동자가 근로관계를 **상실**하게 된 경우, 사용자는 **퇴직수당**(Abfindung)을 지급하도록 하는 것이다. 근속기간이 깊에 따라 연령이 많을 수록 퇴직수당은 보다 많이 지급된다. 예를 들어 만 40세로서 근속기간이 3년인 사람은 2개월분의 임금이 퇴직수당으로 지급되나, 만 55세로서 25년 근속한 사람은 18개월분이 퇴직수당으로 지급된다.

프랑스에서는 일반적으로 이런 합리화조치에 대한 근로자보호협약으로는 “배치전환 협약(convention de conversion)”이라는 것이 있으나, 프랑스 전기·가스전국규정에는 배치전환협약부분이 없고, 감원에 관한 규정도 보이지를 않는다.

전체적으로 보면, 독일의 합리화조치에 대한 근로자보호협약에서 바로 사용자에게 근로자에게 **同一한 價値의 일자리**를 제공할 의무를 부과시키고, 그 내용으로 같은 직장에서 동일한 일자리를 먼저 찾아보고 그 다음에 다른 직장에서 혹은 훈련을 통해서 동일한 일자리를 찾아보며, 그렇지 못할 경우에 다른 직장에서 **새로운 일자리**를 찾아보도록 하는 것은 근로자보호를 위한 상당히 성실한 태도를 정한 점에서 긍정적으로 생각한다.

### 3.7. 직무분류와 관리

한전협약에서는 다음과 같이 정하고 있다:

제35조 직무관리는 公社 규정에 의거하되, 변경은 조합과의 협의를 거침.

제36조 직무, 직군, 직급의 분류.<sup>111)</sup>

기본적인 사항으로서 직무의 개념과 분류방식만을 두되, 그 내용을 정하지 않고 전부 공사규정에 위임하고 있다. 여기서 근로자에 대한 직무부여는 사용자의 권한 사항이고, 단지 그 직무를 구분하는 틀이나 분류방식을 협약에서 정하고 있음을 확인할 수 있다.

독일의 주노동자협약에서는 임금과 관련하여서, 직무를 분류하는 규정을 두고 있는 바, 임금균일람단체협약에서 임금균을 분류하고 있기 때문이다. 이 임금균은 바로 근로자의 직무에 대한 평가를 내린 직무분류표와 같다고 판단된다. 즉 임금균일람단체협약 제2조에서는 임금균에의 배정기준을 정하고 있는데, 주당 소정근로시간의 반이상을 소비하는 작업(Tätigkeit)을 기준으로 한다. 그리고 동 협약의 부록인

111) 제35조(직무관리): 직원의 직무에 관한 사항은 公社 직무 및 직능등급 관리규정 및 동 세칙에 의거 시행함을 확인한다. 다만, 직무 및 직능등급관리규정 및 동 세칙중 직원과 관련되는 사항의 변경은 조합과의 협의를 거쳐 결정한다.

제36조(직무분류) 1. 직무는 그 종류에 따라 사무, 기술, 기능, 특수로 분류한다.

2. 직무는 공사의 부문별 기능과 그 기능의 전문성에 따라 직군으로 분류한다.

3. 직급은 직책구분에 따라 분류한다.

4. 등급은 곤란도 및 책임도에 따라 분류한다.

“임금균일람표”에서는 각 임금군 1, 2, 2a ~ 8 까지 배정될 수 있는 작업종류를 정하고 있다. 예컨대 제1군에는 단순한 작업을 수행하는 노동자로서 가내노동을 수행하는 단순노무자, 잡지, 인쇄의 보조인 등을 열거한다. 한편 주노동자기본협약 제24 조는 임금상의 단계(Stufe)를 정하는데, 각 임금군속에서 다시 근속기간의 장단에 따른 단계가 정해지도록 한다. 생각컨대, 독일의 주노동자협약은 오직 임금의 분야에서만 근로자의 직무에 대하여 규율하고, 임금 영역밖인 그 직무조직 자체는 관여하지 않는다고 보인다.

프랑스의 전기·가스전국규정에서는 제8조에서 직군분류에 대해 정하고 있다. 즉 제1군에서 제20군까지 분류하고 기술분야와 행정분야에 해당되는 근로자들을 예시하고 있다. 동 8조에서는 직무, 직능, 직위의 임명은 직군상의 이런 질서를 유지하도록 요구하고 있고, 노사공동위원회인 종업원 전국최고위원회에서 그 직군분류표를 결정하도록 한다. 또한 채용후 직무분류에 따른 배치에 있어서도 종업원위원회의 의견을 듣고 직위, 자격, 권한이나 직업적, 기술적, 상업적 혹은 관리적 능력을 고려하여 배치된다고 한다. 또한 종업원 전국최고위원회는 직원의 직무배속에 관한 규정의 준수여부를 감독할 권한이 있다고 한다. 이러한 직군분류는 독일과 같이 임금의 수준을 정하기 위한 목적에서 규정된 것이나, 독일과 달리 작업에 대한 평가 외에 직무배치에 관한 기준도 정하고 있다. 말하자면 직무(Emploi), 직능(Function), 직위(Poste)의 임명 체계와 직무배치시 고려할 사항을 정하고 종업위원회의 의견을 듣도록 하는 점은 바로 독일과 달리 사용자의 인사권에 깊이 관여하고 있다고 보여진다.

생각컨대 한전협약은 직무분류에 대한 기초적인 틀만을 정하고 있다고 할 수 있고, 독일주노동자협약은 임금에 관련시켜서 그 작업분류를 내린 반면에, 프랑스의 전기·가스 규정은 직무분류에 대한 틀을 제공할 뿐더러 구체적인 직무배정에 대해서도 노사공동위원회의 형태로 노동조합이 관여할 수 있게 하고 있다. 특히 프랑스 전기·가스의 경우는 바로 핵심적인 인사사항에 있어서 근로자대표가 참여하는 예를 보여준다고 생각한다.

### 3.8. 포상과 징계

한전협약은 다음과 같이 정한다:

제37조 조합의 포상추천권

제38조 조합원에 대한 공사의 징계절차

제39조 징계의 종류: 견책, 감봉, 정직, 해임

제40조 징계해제 호봉은 징계해제일로부터 승호.<sup>112)</sup>

독일의 주노동자 기본협약에는 근로자의 포상에 관한 부분이 없다. 또한 근로자의 징계에 대한 부분도 정하고 있지 않다.

프랑스 전기·가스 전국규정에는 근로자의 포상에 관한 부분이 없다. 그러나 근로자의 징계에 대한 규정은 존재한다(제6조). 동조 제1항에서 징계는 과실의 정도에 따르도록 하고, 그 종류를 정한다. 제2항에서는 경고나 시달서요구는 업무의 장이 내릴 수 있으나 그 이상의 징계는 관할 종업원위원회를 거치도록 한다. 그리고 가장 엄한 징계로서 파면은 정부기관에서 결정하도록 한다.

한국의 전력공사협약과 프랑스 전기·가스협약은 사용자의 징계권에 대하여도 노동조합이 관여할 수 있도록 보장하고 있음을 알 수 있다.

---

#### 112) 제3절 포상, 懲戒

제37조(포상) 공사는 조합원중 공적이 현저하다고 인정되는 자는 따로 정하는 바에 의하여 이를 표창한다. 다만, 조합은 공사업무에 공적이 현저하다고 인정되는 자를 추천할 수 있다.

제38조(징계) 公社는 組合員으로서 다음에 해당하는 자에 대하여 징계하되 본인의 요구가 있을 때에는 人事委員會에 본인을 참석시켜 그 경위를 들어야 하며 징벌이 부당 또는 과중하다고 사료될 때에는 上級人事委員會에 항고할 수 있다. 다만, 항고시 조합에서도 이의가 있을 경우에는 변호할 수 있다.

1. 직무상 의무를 위반하거나 직무에 태만하였을 때
2. 公社는 체면 또는 신용을 손상시켰을 때
3. 公社의 기밀을 누설하거나 규율질서를 문란하게 하였을 때
4. 고의 또는 중대한 과실로 인하여 公社에 손해를 끼쳤을 때
5. 고의 또는 이유없이 처리하여야 할 문서를 보류, 은닉, 폐기하여 公社 사무처리에 지연을 초래하였을 때

제39조(징계의 종류) 징계처분은 다음 4종으로 한다.

1. 견책
2. 감봉
3. 정직
4. 해임

제40조(징계해제) 징계처분을 받은 조합원의 징계기록 말소된 경우에는 징계해제일로부터 보류된 호봉은 승호한다.

### 3.9. 교육

한전 협약은 다음과 같다:

제41조 공사의 교육시설의 확보의무

제42조 교육중 대우

제43조 교육중 신분보장

제44조 노조교육<sup>113)</sup>

동 협약에서는 교육으로 인한 근로자의 신분상 불이익금지를 두고 있으며(제43조), 더 나아가 적극적으로 공사는 사업의 특수성 기타 업무수행에 필요한 기술, 기능 및 지식을 연마 향상시키기 위해 교육시설을 충실히 확보할 것을 정하고 있다(제41조). 그런데 이 부분은 표현상 교육관과 같은 시설의 확보만을 대상으로 하는 것처럼 보이나 그 취지에 비추어 보면 그 내용이 되는 교육프로그램도 포함될 수 있다고 본다. 게다가 노조교육 및 자질교육의 실시(제44조)는 사용자가 마땅히 당연히 해야 할 의무로서 취급하고 있다.

독일의 주노동자협약에서는 이와같이 일상적인 상황에서 근로자의 능력개발을 위한 조항은 없고, 기업의 합리화조치에 따른 근로자의 고용이 불안하게 되는 경우에, 보습훈련과 전환교육에 대하여 정한 조항들이 발견된다(합리화조치에 대한 근로자보호 협약 제4조). 동조에서는 사용자는 그런 훈련을 필요한 적기에 권유하도록 하고 그 비용을 전액 부담하도록 하며, 근로자는 자의적으로 그 훈련이나 교육을 거부할 수 없고 이런 훈련, 교육에 참가할 경우 근로가 면제되어 그 기간동안 휴가시 지급되는 임금을 지급받도록 한다.

프랑스의 전기·가스 전국규정 제34조에서는 종업원 전국최고 위원회가 직업교

---

#### 113) 제4 절 교 육

제41조(교육) 사업의 특수성 기타 업무수행에 필요한 기술, 기능 및 지식을 연마 향상시키기 위한 교육시설을 충실히 확보하여야 한다.

제42조(교육중 대우) 공사는 재직조합원의 교육중 부여직무의 변경을 행하지 아니한다.

제43조(교육중 신분보장) 공사는 각종 교육을 통하여 업무능률과 조합원이 자질향상을 도모하여 생산성 증진에 이바지 하도록 유도하고 규정에 의하지 아니하고는 교육으로 인한 피교육자의 신분상 불이익 처분을 행하지 아니한다.

제44조(노조교육) 공사는 신입사원 교육시 노동조합에 대한 이해교육 및 기타 자질교육을 실시한다. 다만 감사는 조합이 추천하는 조합간부를 우선적으로 초빙하여야 하며 필요한 경우에는 외부강사를 초빙할 수 있다.

육·재교육을 편성하도록 하는데, 그 구체적인 내용에 대하여는 정한 바 없다.

생각컨대, 우리 한전협약은 근로자의 교육에 있어서 독일이나 프랑스에 못지 않게 적극적이라고 판단된다. 다만 어떤 시설이나 장치의 마련(Hard ware)외에 독일 처럼 사용자는 구체적인 교육이나 훈련을 권유하고 근로자는 이를 수용하도록 하는 그 사업의 실시(Soft ware)에 치중해야 할 과제가 있다고 본다. 또한 프랑스처럼 그 프로그램의 내용 결정, 편성에 있어서 근로자대표가 참여토록 하는 것도 참고할 만한 내용이라고 본다.

#### 4. 근로조건

근로조건에 관한 부분은 매우 그 내용이 많다. 최소한 임금, 근로시간, 휴가 등이 있으며 광의로는 이에 포함되지 않을 만한 것이 거의 없는 것이다. 따라서 한전협약을 중심으로 비교함에 있어서도 그 내용을 세분하여 비교하기로 한다.

##### 4.1. 총칙적 부분 : 근로조건의 決定 및 基準

한전협약은 다음과 같이 정한다:

제45조 근로조건은 노조와 공사가 대등한 입장에서 결정

제46조 근로조건의 명시

제47조 균등대우

제48조 취업규칙의 작성 및 변경

제49조 정년: 58세

제50조 명예퇴직<sup>114)</sup>

114) 제45조(근로조건) 근로조건은 公社와 組合이 대등한 입장에서 자유로운 의사에 의하여 결정한다.

제46조(근로조건의 명시) 공사는 근로계약 체결시 조합원에 대한 급여, 근로시간, 기타 근로조건을 명시하여야 한다.

제47조(균등대우) 公社는 組合員으로서 정부가 인정하는 정당, 종교, 勞動組合에의 가입 등을 이유로 차별대우 하지 못한다. 만약 組合員이 부당해직이 판명되었을 때에는 公社는 해직자를 해직 당시의 직위에 복직시켜야 하며 동기간 중의 급여 전액을

근로조건의 결정에 관계되는 몇가지 사항들을 열거하고 있다. 이 중에서 제45조의 근로조건, 제46조의 근로조건의 명시, 제47조의 균등처우는 근로조건의 결정과 상호유관성이 있다.

독일 주노동자기본협약에서는 근로조건의 결정상의 원칙(대등성, 조건의 명시)을 정한 조항은 없다. 다만 근로조건에 관한 총칙적 규정으로서 “제4장 일반적 근로조건”을 설명하면 다음과 같다:

제9조 노동자의 의무로서 계약상의 노동을 良心的으로 합법적으로 수행하여야 할 의무,

제10조 노동자의 의무로서 신체상의 적격성(건강 및 노동능력)을 증명할 의무,

제11조 노동자의 비밀유지의무,

제11조 a 노동자의 손해배상책임은 공무원의 관련규정이 준용,

제12조 선물은 오직 사용자의 동의하에서만 수령가능

제13조 사용자가 동의를 한 경우에 부업가능,

제13조 a 노동자의 인사서류 열람권,

제14조 단체협약의 위임에 따른 노무협정의 체결을 두고 있다.<sup>115)</sup>

일반적 근로조건의 내용으로서 근로자가 부담하는 계약상 주된 의무와 부수적 의무를 정하고 있다. 단체협약에서 근로자들에게 의무로서 부담되는 이런 의무 사항들은 한국의 단체협약에서는 찾아 보기 힘든 것이다.

프랑스 전기·가스 전국규정에서는 근로조건의 총칙적 규정이 없다.

---

지급한다.

제48조(취업규칙) 공사는 근로기준법 제94조의 규칙의 작성 또는 변경은 조합과의 합의에 의하여 행한다.

제49조(정년퇴직) ① 직원(집행간부 제외)의 정년은 만 58세로 한다.

② 직원(집행간부 제외)중 특히 필요하다고 인정되는 자에 대하여 이의 퇴직을 3년까지 연장할 수 있다.

제50조(명예퇴직) ① 근무년수가 20년 이상인 직원으로서 정년까지의 잔여기간이 10년이내인 자는 명예퇴직을 시킬 수 있다. 다만, 본인의 의사에 반하여 명예퇴직을 시킬 수 없다.

② 명예퇴직시의 퇴직금 지급에 관한 사항은, 보수규정으로 정한다.

115) 구체적인 내용은 제3장의 독일의 단체협약 부분을 참조.

한전협약은 형식상 독일 주노동자협약과 같이 근로조건에 관한 총칙조항을 두고 있으나, 그 내용에 있어서는 근로조건 결정과 관련된 원칙을 둠으로써, 일반적 근로조건사항을 정한 독일의 그것과 전혀 다르게 정하고 있다. 예를 들면 근로조건의 결정시 노사의 대등성을 정한 것은 단체교섭에 의한 내용규범의 형성시 노사의 대등성을 밝힌 것으로 전형적인 총칙적 규정이라고 할 수 있다(판텍텐 형식). 그러나 독일의 주노동자협약에서와 같이 근로자의 계약상 의무를 마련한 부분은 없다. 이런 점은 단체협약은 근로자에게 유리한 내용을 정하는 것이므로 근로자에게 부담이 되는 조항은 포함될 수 없다는 인식에 기인하지 않는가 추측된다. 한편 이런 근로자의 계약상 의무는 일반적으로 회사의 복무규정에 규정되어 있다.

## 4.2. 임금

### 4.2.1. 하위 규정예의 위임

한전협약 제51조에서는 보수에 관한 사항은 공사의 보수규정에 따른다는 규정을 두고 있다.<sup>116)</sup> 따라서 특수작업수당이나 특수지 근무수당은 한전협약에는 없지만 공사의 보수규정 제1조에서 정하여 근로자들에게 지급되는 결과가 되고 있다.

그러나 독일 주노동자 기본협약에서는 한전협약과 같이 회사의 보수규정에 의하도록 하는 규정은 없고, 노사간의 **임금협약**을 별도로 정할 수 있도록 하는 규정을 두고 있다(제22조). 프랑스 전기·가스 전국규정에서도 이와 같이 회사에게 위임하는 규정은 없다.

### 4.2.2. 임금의 최저수준보장성

한전협약 제52조는 임금은 조합원의 최저생활을 보장한다고 규정한다.<sup>117)</sup>

또한 한전협약 제52조와 같이 조합원의 최저생활을 보장한다는 조항은 독일 주

116) 제2절 給與

제51조(보수) ① 직원의 급여에 관한 제반사항은 公社 보수규정 및 동 세칙에 의한다.

② 보수규정 및 동 세칙중 직원과 관련되는 사항의 변경은 사전에 조합과 합의를 거쳐 결정한다. ③ 급여 및 복리후생에 관한 예산의 편성은 사전 조합과 협의하여 결정한다.

117) 제52조(최저임금) 公社는 최저생활비를 기준으로 한 賃金制를 실시하되 물가변동에 따라 개정하며 組合員의 최저생활을 보장한다.



노동자단체협약에서는 발견되지 않는다. 역시 프랑스의 전기·가스전국규정에서도 이런 최저생활보장규정은 없다.

#### 4.2.3. 임금의 구성

한전협약 제53조는 보수를 기준임금, 기준외임금, 기타임금으로 구분한다고 규정한다.<sup>118)</sup> 그리고 기준임금은 근로자의 기본급과 직능급에 의하여 결정된다. 기준외임금은 전력수당, 기술수당, 시간외근무수당, 야간근무수당과 같은 각종 수당을 말한다.

이에 비해 독일 주노동자기본협약은 임금은 월급으로 계산하여 지급하는 것을 원칙으로 하면서, 月固定賃金(Mohnatstabellenlohn), 月定規賃金(Mohnatsregellohn), 月給(Mohnatslohn)의 3가지 종류가 있다. 월고정임금은 業務(賃金群), 임금의 위계, 연령에 따라서 결정된 것으로 우리의 本俸(직능급+근속급)으로 이해할 수 있다. 월정규임금은 월고정임금에 정기적 상여금 및 정기적 초과근로에 대한 할증임금이 포함된 것으로 우리와 같으면 소위 月通常賃金에 해당한다(동 협약 제30조). 월급은 다시 월정규임금에 非定期的 賞與金, 추가금 및 시간외근로에 대한 임금을 추가한 것으로 소위 月平均賃金이다.

프랑스의 전기·가스의 1982년 임금협약에서는 보수를 다음과 같은 공식에 의하여 결정한다: 보수 = 기본임금 × (1 + 지역가산율) × (직원의 보수 계수율) × (근속 가산율). 직원의 보수계수율은 그의 직군에 따라 결정되는 것이다. 따라서 직능급과 근속급을 반영하고 있음을 알 수 있다. 이런 보수외에 직책수당(l'indemnité de fonction)이 있고, 시간외수당, 연말상여금과 같은 수당 등도 있다.

한국, 독일, 프랑스 모두 직능급과 근속급을 기본적으로 반영하고 있고, 임금이 총액으로 결정되는 것이 아니라 기본임금과 수당 등 체계적 구성에 의하여 결정됨을 확인할 수 있다.

118) 제53조(보수의 종류) 보수의 종류는 다음과 같이 구분한다.

1. 기준임금
2. 기준외 임금
3. 기타 임금

## 4.2.4. 인상의 적용개시

한전협약 제54조에서 각종 직급의 부여나 변동시 그 발령일로부터 일할 계산한다고 규정한다.<sup>119)</sup> 독일의 주노동자 임금균일람단체협약에서는 새로운 임금군으로의 승진의 경우, 그 요건이 충족된 다음날 부터 효력이 발생된다고 하는 규정이 있다(제2조). 그리고 근속기간의 경과로 인한 승급의 경우에 대해서는 주노동자기본협약 제24조에서 그 인상분은 새로운 임금기간대(매월 1일 0시)의 개시부터 계산하여 지급된다고 한다.

프랑스의 전기·가스 전국규정에서도 승진이나 진급의 경우, 그 일이 발생한 달의 1일부터 해당 임금이 지급된다고 한다(제14조 1항).

## 4.2.5. 남녀동일임금원칙

한전협약 제57조는 남녀동일임금원칙을 명시하고 있다.<sup>120)</sup>

독일 주노동자기본협약에서는 이런 남녀동일임금원칙을 명시적으로 규정하지는 않았다. 프랑스 전기·가스 전국규정은 제14조 2항에서 이를 밝히고 있다.

## 4.2.6. 호봉체계

한전협약 제58조는 조합원의 승호는 공사의 규정에 의하도록 한다.<sup>121)</sup>

독일 주노동자 제21차 월고정임금협약(소위 1년간의 임금협약)에서는 각 임금군에 따라 근속급을 8단계로 하여 각 임금액을 정하고 있다.

프랑스에서는 각 직군(20개정도)을 35급의 호봉체계속에 포함시키고, 각 근속급

119) 제54조(급여의 변경) 신분 또는 직능등급 변경시의 급여는 다음과 같이 계산 지급한다.

1. 신규채용자의 급여는 발령일로부터 일할 계산한다.
2. 직능등급의 변경이 있을 때에는 발령일로부터 일할 계산한다.
3. 승격, 승급, 승호, 이동 등 신분의 변경이 있을 때에는 발령일로부터 일할 계산한다.
4. 퇴직, 휴직 또는 사망시는 최종월급여 전액을 지급한다. 다만 징계처분으로 해임된 자는 발령일까지 일할 계산한다.
5. 전근자의 급여는 발령월 15일 현재의 소속지에서 지급한다.

120) 제57조(남녀동일임금) 공사는 동일한 근무에 관하여는 남녀의 차별없이 동액의 임금을 지급한다.

121) 제58조(승호) 공사는 조합원의 승호에 대하여 정기 또는 수시로 제정된 규정에 정하는 바에 따른다.

을 10개로 두어 2~9급에 대해 5/100, 10/100, 15/100, 20/100, 25/100, 30/100, 35/100, 40/100, 45/100의 가산율을 부여한다. 따라서 해당 직군에 따른 기본임금액에 근속급에 의한 금전이 추가되어 임금이 정해진다고 할 수 있다.

#### 4.2.7. 임금지불방식

한전협약 제59조는 통화로써 급여전액 지불을 명한다.<sup>122)</sup>

독일 주노동자기본협약은 노동자가 개설한 은행계좌에 불입하도록 한다(제31조). 프랑스 전기·가스전국규정은 이에 대해 특별한 정함을 두지 않는다.

#### 4.2.8. 결근시의 임금

한전협약 제55조는 결근자에 대한 급여를 정하고 있다.<sup>123)</sup> 결근이 질병에 의한 경우에는 90일까지 기준임금 및 기준외임금을 지급하고, 질병 이외의 사사로 인한 유계 결근자에 대해서는 30일까지 임금을 지급하도록 한다. 그러나 무계결근에 대하여는 임금을 지급하지 않도록 한다. 한편 한전협약은 질병으로 인하여 휴직을 하게 되는 경우, 최대 10개월간 임금이 보장되도록 하는 규정을 갖고 있다(제24조).

독일의 주노동자단체협약에는 결근이라는 사유만으로 급여의 계속지불을 명하는 규정은 없고, 그것이 질병으로 인한 경우에는 앞서도 언급한 바와 같이 “질병시 임금의 계속지불”로서 통상 6주까지 임금을 지불하며(제42조), 질병으로 인한 것이 아닌 때에는 “일신상의 노동장에서 임금의 계속지불”이라는 표현으로 1주일 이내를 한도로 임금을 계속 지불한다(제33조). 예를 들면 이사를 위해 결근하는 경우 2일 동안, 배우자나 자녀의 질병발생으로 인하여 간호를 해야 하는 경우에 1일 동안 임금이 계속 지불된다.

122) 제59조(급여지급) 공사는 조합원의 급여를 통화로써 그 전액을 지불한다. 다만, 특별한 경우에는 조합과 사전합의하에 통화이외의 물품으로 지급할 수 있다.

123) 제55조(결근) 결근자에 대한 급여는 다음과 같이 지급한다.

1. 질병 이외의 사사로 인한 30일 이내의 유계결근자에 대하여는 10일이내는 기준임금 및 기준외임금을 지급하며 10일을 초과하는 결근일수에 대하여는 기본급만 지급한다.
2. 질병으로 인한 90일 이내의 유계결근 직원에 대하여는 기준임금 및 기준외임금을 지급한다.
3. 무계결근자의 결근일수에 대하여는 급여를 지급하지 아니한다.

프랑스 전기·가스 전국규정도 결근이라는 사유만으로 급여의 계속지불을 명하는 규정은 없고, 그것이 질병으로 인한 경우에는 노동무능력의 기간동안 직능수당을 제외하고 그 전의 임금과 동일하게 지급받는다. 그 기간의 한도는 1차적으로 질병이 계속되는 15개월중 365일분이고, 질병이 장기화되는 경우 3년까지 전액 보장하고, 다시 그후 2년은 반액을 보장한다(제22조). 질병으로 인한 것이 아닌 결근으로 가족내 경조사로 인한 결근을 들 수 있지만 동 규정에서는 이를 노동장애로 처리하지 않고 特別休暇의 형식으로 처리한다(제19조/ 이 부분은 한전협약상의 경조사휴가에서 다시 다룸).

#### 4.2.8. 임금에서의 공제

한전협약 제60조는 급여공제사항은 노사의 쌍방 협의에 의하여 처리한다고 한다.<sup>124)</sup> 독일 주도노동자협약에서는 이런 급여에 대한 공제사항이 다루어지지 않았다.

프랑스 전기·가스전국규정에서도 이런 급여에 대한 공제에 대해 정하고 있지 않다.

#### 4.2.9. 임금의 선불

한전협약 제61조는 일정한 비상의 경우에 조합원의 청구가 있으면 기왕 근로에 대한 급여를 미리 지급하도록 한다.<sup>125)</sup>

독일 주도노동자기본협약 제31조 4항, 8항에서는, 근로자가 勞務提供不能이 된 경우에만, 이로 인한 사회보험기관에 의한 보험금이나 사용자에 의한 보상금을 미리 받는 형태로서 사용자로부터 선지급이 있을 수 있고, 그 선지급의 정도는 사용자에 의해서 일반적으로 시행되어온 결정에 따라 정해질 수 있다고 한다. 이 경우 보험

124) 제60조(급여중에서 공제) 공사는 법령에 의한 것외에 조합원으로부터 급여에서 공제하여야 할 사항에 대하여는 쌍방 협의하에 이를 처리한다.

125) 제61조(비상시 급여지급) 공사는 아래와 같은 경우 지급일 전이라도 조합원의 청구가 있을 때는 기왕의 근로에 대한 급여를 지급한다.

1. 본인(여조합원) 또는 배우자 출산 때
2. 본인 또는 부양가족이 부상, 질병 등으로 전지치료를 요할 때
3. 동거가족 및 직계존비속이 사망하였을 때
4. 본인 및 자녀의 결혼
5. 자녀교육비로 소요되는 때
6. 천재지변 기타 돌발적인 사고가 발생하여 노사쌍방이 필요하다고 인정하는 경우

기관에 대한 보험금청구권은 사용자에게 양도된다. 프랑스가스전기전국규정에서는 이런 임금선불에 대한 규정이 발견되지 않는다.

#### 4.2.10 기말상여금

한전협약 제62조는 노사협의하에 매 분기별 (연 4회)의 기말상여금을 지급하도록 한다.<sup>126)</sup>

독일의 주노동자 기본협약은 이런 분기별로 지급되는 기말상여금을 정한 조항을 갖고 있지 않다. 다만 정기적 상여금(ständige Lohnzulage)은 月定規賃金(Manatsregelohn)에 포함된다고 규정한 바 있다(제21조).

프랑스 전기·가스협약도 이런 분기별 상여금은 정하고 있지 않다. 다만 매년 12월(Décembre)의 월급액에 해당하는 금전을 연말상여금<fin d'année>으로 지급하도록 한다(제14조 4항).

#### 4.2.11. 퇴직금의 수령자

한전협약 제56조는 퇴직금의 수령자 순위를 정한다.<sup>127)</sup>

독일의 주노동자협약에는 이런 퇴직금의 수령자 순위를 정한 규정은 없다.

프랑스의 전기·가스전국규정도 이런 퇴직금의 수령자 순위를 정한 규정이 없다.

#### 4.2.12. 시간외근로와 가산금

한전협약 제64조는 시간외 근무, 휴일근무 및 야간근무를 정하면서, 동 근무는 조합과의 협의에 따라 실시하되 그 급여는 기준임금에 전력수당을 가산한 금액의 150% 이상을 지급하도록 한다. <sup>128)</sup>

독일의 주노동자협약 제27조에서는 초과근로 및 시간외근로(25%), 일요일 근로

126) 제62조(상여금) 공사는 조합원에게 노사협의하에 매분기별 (년 4회) 기말상여금을 지급한다.

127) 제56조(수령권자) 퇴직금의 수령권자 순위는 다음과 같다.

1. 퇴직금은 퇴직자가 생존시는 그 본인, 사망시에는 그 유족에 지급한다.

2. 전호의 유족이라 함은 근로기준법 시행령 제61조에 규정된 바에 따른다.

128) 제64조(시간외 근무, 휴일근무 및 야간근무) 公社는 組合과의 협의에 따라 組合員이 전 조의 시간을 초과하여 근무할 때에는 시간외근무, 휴일근무 및 야간근무에 대하여 基準賃金에 電力手當을 가산하여 150% 이상을 지급하여야 한다.

(30%), 기타 휴일 근로(35%)에 대한 할증수당의 규모를 정한다. 기준임금은 우리나라의 통상임금에 해당하는 월정규임금이다. 야간근로에 대하여는 정액으로 추가수당을 지급하는데, 시간당 2.50DM으로 한다.

프랑스 전기·가스전국규정은 시간외근로시간을 법정노동시간 이상으로 근로한 시간으로 규정하고, 주중 주간근로는 50%, 일요일이나 공휴일의 주간근로는 75%, 일요일이나 공휴일의 야간근로는 125%의 가산금을 지급하도록 한다. 여기서 야간근로는 시간외근로가 20시에서 (새벽)6시까지에 이행되었을 때에 그렇게 인정한다. 또한 이런 시간외근로에 대해서는 가산금 지급외에 그 시간에 상응한 휴식시간으로 보상되어야 하는데, 동 가산율에 따라 더 많은 휴식시간으로 보상될 수 있다고 한다.

### 4.3. 勤勞時間, 休日 및 休暇

#### 4.3.1. 근로시간

한전협약 제63조는 근무시간에 관한 조항으로 주44시간을 원칙으로 한다고 정한다.<sup>129)</sup>

독일 주노동자협약은 주 38.5시간을 원칙으로 한다고 한다(제15조). 다만 주평균시간을 계산함에 있어서는 8주의 기간을 기준으로 한다고 한다.

프랑스 전기·가스 전국규정은, 주노동시간을 법령에서 정한 바에 따른다고 한다. 프랑스 노동법전 제212-1조에서는 법정근로시간을 주당 39시간으로 한다.

#### 4.3.2. 주휴일

한전협약 제65조는 주 1회의 유급휴일을 정한다.<sup>130)</sup>

독일 주노동자협약은 일요일의 휴식에 대하여 정하지 않고, 일요일에는 원칙적으로 근로를 할 수 없게 한다(근로시간법 제9조). 예외적으로 업무를 위하여 일요일에도 근로를 할 수 있게 하는데, 그 경우에도 한달에 2번은 일요일에 휴식을 취할 수 있도록 한다(동 협약 제15조 6항). 따라서 일요일은 무급휴일로 파악된다. 다만 일요일의 대휴를 다음주나 그 다음주의 週中公休日(Wochenfeiertag/법률이나 법률에

129) 제63조(근무시간) 組合員의 근무시간은 주 44시간을 원칙으로 한다.

130) 제65조(휴일) 공사는 조합원에게 1주일에 평균 1회의 유급휴일을 주어야 한다.

기초한 관청의 명령에 의해 휴일로 지정된 날)에 실시하게 된 경우, 협약 제34조에 따라 1951년 8월 2일의 휴일의 임금계속지불에 대한 법률이 적용을 받아 임금을 받을 수 있는 여지도 있음을 알 수 있다.

**프랑스 전기·가스 전국규정에서는** 주휴일을 법률에 따라 모든 서비스업소에 대해 확정되는 일요일로 한다(제15조 4항). 주휴일은 무급휴일로 파악된다.

#### 4.3.3. 청소년 근무시간

한전협약 제66조는 청소년에 대해서는 근무시간을 1시간 단축한다고 정한다.<sup>131)</sup> 독일주노동자 협약에서는 이런 규정을 두지 않는다. 프랑스 전기·가스 전국규정에도 이런 규정은 없다.

#### 4.3.4. 공휴일과 정휴일

한전협약 제67조는 공휴일과 정휴일을 그 휴일에 대해서는 정하며 임금산출의 근무일에 포함하도록 한다.<sup>132)</sup>

독일의 주노동자협약에서는 법정공휴일에 대하여 구체적으로 정하지 않았다. 법정공휴일은 1994년 5월 26일 법(공휴일과 질병 발생시 임금지급에 관한 법) 제2조에 의하여 계속 임금이 지급되기 때문에, 유급휴일이 된다.

프랑스의 전기·가스 전국규정에서는 공휴일로 다음과 같이 정하고 그 날은 연차휴가와 동일하게 유급휴일로 한다: 1월 1일, 그리고 이 날이 일요일인 경우에는 그 다음날, 부활절, 5월 1일, 예수승천일, 성신강림축일, 7월 14일(프랑스혁명일), 8월 15일, 萬聖節, 1월 11일, 성탄절, 그리고 성탄절이 일요일인 경우에는 그 다음날, 위에서 열거되지는 않았지만, 임시정부(Gouvernement)에 의해 선포된 국경일, 지방에서 정한 휴일 등으로 정하고 있다.

공휴일은 모두 유급휴일임을 알 수 있다.

131) 제66조(청소년 근무시간) 청소년의 근무시간은 성년자보다 1시간 단축한다.

132) 제67조(공휴일, 정휴일) 공사는 다음 공휴일 및 정휴일은 임금산출의 근무일로 한다.

1. 관공서의 공휴일에 관한 규정에서 정한 휴일
2. 근로자의 날 3.10(노동절 5.1)
3. 사창립기념일 7.1.
4. 노조창립기념일 11. 24.
5. 공사에서 수시로 정한 날

## 4.3.5. 연차휴가와 월차휴가

한전협약 제68조는 연차휴가 및 월차휴가에 관한 조항이다. 연차휴가로는 1년 근속에 대해 11일을 주고, 9할 이상 근무한 자에 대해 9일을 주도록 한다.<sup>133)</sup> 근기법상의 연차휴가일수 보다는 1일이 더 많음을 알 수 있다.

**독일 주노동자기본협약에서는 월차휴가라는 것이 없고 그 대신 연차휴가**만 30세전까지의 근로자에게는 26일의 근로일, 만 30세부터는 40세전까지는 29일의 근로일, 만 40세 이후부터는 30일의 근로일을 인정하고 있다(제48조). 또한 **교대제 노동자에 대해서는 이외에 1내지 4일의 추가적 휴가**를 부여하고(제48조 a), 건강을 해칠 위험이 있는 작업에 종사하는 노동자에게도 이와 같은 5일 이내의 **추가적 휴가**를 부여한다(이에 대하여는 별도 협약이 마련되어 있음). 이러한 휴가를 얻기 위한 조건으로는 휴가전 6개월 기간동안 근속할 것을 요구한다. 특별한 것은 이직시 종전 직장에서 근로한 기간을 새로운 직장에서 휴가일 부여에 있어 근로한 것으로 인정하는 부분이다. 한편 **휴가기간중 노동자의 영업행위를 금지하고, 휴가권을** 타인에게 양도할 수 없다고 한다. 한편 무급휴가를 보장하는 바(제54조 a), 근로자에게 그 휴가에 대한 중대한 이유가 있고, 업무의 사정이나 기업의 사정상 허용되는 한, 이를 가질 수 있도록 한다. 이 부분은 휴직과 유사하기 때문에 그곳에서 다루었다.

**프랑스 전기·가스 전국규정에서도 월차휴가는 없고 오직 연차유급휴가**

133) 제68조(연월차휴가) 公社는 組合員에게 1주일에 평균 1회의 유급휴일을 주어야 한다.

1. 公社는 組合員중 월간 개근자에 대하여는 1일의 월차유급휴가, 1년 개근자에 대하여는 11일의 연차유급휴가, 그리고 연간 9할 이상 출근한 자에 대하여는 9일의 연차유급휴가를 준다.
2. 2년이상 근속한 자에 대하여는 1년을 초과하는 근속년수 매1년에 대하여 전호의 연차유급휴일에 1일을 가산한 휴가를 준다. 다만, 근속년수 계산은 입사년월일을 그 기산일로 한다.
3. 전 각호의 휴가는 조합원의 자유의사에 따라 적치하여 사용하거나 분할하여 사용할 수 있으며, 공사형편에 의하여 휴가를 줄 수 없을 때에는 해당일수에 대하여 기준임금에 전력수당을 가산하여 150% 이상을 지급한다. 다만, 조합원이 청구한 시기에 유급휴가를 주는 것이 사업운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.
4. 조합원의 업무상 부상 또는 질병으로 인한 휴직과 제71조에 따른 산전후 휴가는 출근한 것으로 본다.
5. 제1호 및 제2호의 유급휴가는 1년간 행사하지 아니한 때에는 소멸한다. 다만, 공사의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.



**(Congés annuels payés)를 보장한다(제18조).** 대체로 한달의 근무일<sup>134)</sup>에 해당하는 유급휴가가 인정된다. 연차휴가는 일반적으로 5월 1일에서 10월 31일 사이에서 정하도록 하고, 직원들의 연차휴가 개시시기는 업무의 필요성을 고려하여, 회사측과 이해당사자 사이의 공동합의로 정해지도록 한다. 이에 관하여 불일치가 있는 경우에, 종업원 이급위원회에서 해결하도록 한다. 그리고 휴가계획표를 회사내에 게시하도록 한다(동조 3항). 또한 매달 10일 이후에 휴가를 가는 모든 직원은 휴가기간의 임금에 대하여 미리 지급받을 권리를 부여한다(동조 4항). 한편 종업원이 당해 연도에 행사하여야 할 연차휴가를 요구하지 않은 경우에 그 연차휴가는 다음해에 이월되지 못하도록 한다(동조 6항).

한편 독일과 같이 프랑스 전기·가스 전국규정도 無給休暇를 두고 있는데, 그 성질은 휴직제도와 흡사하므로, 그곳에서 다루었다.

#### 4.3.6. 경조휴가

한전협약 제69조는 경조휴가를 결혼과 같은 축하휴가, 초상과 같은 기복휴가, 기타 특별휴가로 구분하여 부여한다. 그리고 여행을 요하는 경우 그 왕복소요 최단일수를 가산하도록 한다.<sup>135)</sup>

134) 28일의 근무일(회람 1968년 6월 7일자 68-35호)

135) 제69조(경조휴가) 公社는 組合員의 경조시에 團體協約이 정하는 사항에 의거하여 유급휴가를 준다. 다만, 여행을 요할 시 그 왕복소요 최단일수를 가산한다.

##### 1. 축하 휴가

- 가. 본인결혼 : 7일
- 나. 자녀결혼 : 2일
- 다. 본인 및 배우자의 형제자매 결혼 : 1일
- 라. 본인 및 배우자의 부모회갑 : 2일

##### 2. 기복 휴가

- 가. 본인 및 배우자의 부모, 승중, 배우자상(喪) : 7일
- 나. 조부모, 백숙부모, 본인 및 배우자의 형제자매, 자녀, 손 상(喪) : 3일
- 다. 부모, 배우자의 부모, 승중 및 배우자 탈상 : 2일
- 라. 조부모, 백숙부모, 본인 및 배우자의 형제자매 탈상 : 1일

##### 3. 특별휴가

- 가. 수·화재 기타 중대한 재해를 당하였을 때 : 3일
- 나. 전염병 기타에 의하여 교통이 차단 당하였을 때 : 인정기간
- 다. 특별사정에 의하여 공사가 인정하였을 때 : 인정기간
- 라. 배우자출산 : 1일
- 마. 요양소 입소기간 :

프랑스 전기·가스 전국규정에서도 이런 경조휴가를 인정한다. 즉 제19조 가족사로 인한 **특별휴가를 부여하는 것이다**. 직원의 혼인은 근무일 6일, 직원의 자녀의 혼인은 근무일 2일, 배우자의 사망은 근무일 6일, 자녀, 부모의 사망은 근무일 4일의 유급휴일을 인정한다.

독일의 주노동자 기본협약 제33조에서는 일신상의 장애시 임금의 계속지불을 규정하는데, 그 내용중에는 다음과 같은 경조사를 이유로 하는 근로면제가 인정된다: 노동자의 결혼시 2일, 자녀출생시 2일, 배우자의 사망시 4일, 부모, 조부모, 시부모, 자녀, 동거자매의 사망시 2일, 위 사람들의 장례식을 위해 1일, 자녀의 세례식·입교식·결혼식에 각각 1일, 노동자의 은혼식 1일, 배우자, 14세 미만 자녀 및 동거부모의 질병발생시 간호를 위해 달력상 6일.

한국, 프랑스, 독일 모두 경조사를 이유로 하는 휴가(근로면제)를 인정하고 있는 것이다.

#### 4.3.7. 생리휴가

한전협약 제70조는 생리휴가를 부여한다.<sup>136)</sup> 그러나 독일의 주노동자협약이나 프랑스 전기·가스 전국규정에서는 이와 같은 규정이 발견되지 않는다.<sup>137)</sup>

#### 4.3.8. 산전·산후 휴가

한전협약 제71조는 산전·산후 휴가를 부여한다.<sup>138)</sup> 독일 주노동자협약에서는 이런 산전·산후에 관한 조항이 보이질 않는다. 그러나 주의할 것은 모성보호법 제11조 및 제6조에 의하여 12주동안 근로가 금지되고 그 기간동안 임금이 계속 지급되는 사실이다. 프랑스 전기·가스 전국규정 제22조 제3항에서는 산전 8주, 산후 10주로 해서 전체 18주 동안 유급휴가가 보장된다.

바. 병무소집기간

사. 체력단련기간 : 6일 이내

136) 제70조(생리휴가) 공사는 여자조합원에 대하여 월 1일의 유급생리휴가를 준다.

137) 일본 동경전력 1989년 단체협약 제40조 2항 특별휴가에는 생리휴가를 인정하는데, 생리 1회에 대하여 근무일 2일을 인정한다.

138) 제71조(산전·후 휴가) 公社는 임신중의 女子組合員에 대하여 산전, 산후를 통하여 60일의 유급보호휴가를 주어야 한다.

## 5. 災害補償

한전협약은 다음과 같이 규정한다:

제72조 업무상 재해

제74조 재해보상과의 관계<sup>139)</sup>

우리 한전협약은 업무상 재해로 인한 근로자 보호를 산업재해보상보험법령에 기하여 실현하도록 하고 있다.

독일 주노동자 기본협약에는 재해보상을 근로자의 질병으로 인한 보호(Krankenbezüge und Kühren)와 달리하여 별도로 취급하는 독자적 조항은 없다. 기본적으로 업무상의 재해로 인한 근로자보호와 일반 상병으로 인한 근로자의 보호를 구분하고 있지 않기 때문이다(참고, 제42조 및 제42조의 a). 다만 제42조 제9항에서는 일반적인 질병으로 인한 계속적 임금지급이 6주 동안 인정되는 것과 달리 사용자의 영역에서 노동재해(Arbeitsunfall)나 직업병으로 인하여 노동불능이 야기된 경우에는 질병금수당(Krankgeldzuschuß)를 26주동안 지급하도록 한다. 여기서 질병금수당은 순수임금의 100%에 해당된다.

프랑스 전기·가스 전국규정에서도 기본적으로 업무상 재해와 일반 상병으로 인한 노동불능을 구별하지 않는다(참고, 제22조 이하). 다만 몇몇 조항은 노동재해 및 직업병에 대하여 특별한 보호를 규정한다. 즉 제22조 2항에서는 노동재해를 입거나 직업병에 걸린 직원은 기간의 제한없이 그 질병이 완치되거나 치유될 때까지 전액의 임금을 받도록 보장하는 규정을 두고 있다. 그리고 제23조 제3항 및 제7항에서는 노동재해 및 직업병에 걸린 노동자에게 다른 질병의 경우와 마찬가지로 각종

139) 제72조(업무상 재해) 조합원이 공사업무 수행 중 재해를 당하였을 때에는 다음과 같이 처리한다.

1. 업무상 부상 또는 질병자에 대한 재해보상은 産業災害補償保險法<sup>수</sup>이 정하는 바에 따른다. 다만, 산재보험이 가입되지 않은 사업장의 組合員에 대해서는 公社가 자체보상 한다.
2. 업무재해로 인하여 발생한 비용이 근로기준법 및 산업재해보상보험법에 정한 보상금액을 초과할 때에는 公社의 승인을 득한 경우에 한하여 그 차액을 公社가 부담한다.
3. 휴업급여는 공상전의 基準賃金에 電力手當을 가산하여 100% 지급한다.
4. 組合員이 부상을 당하여 종전의 직무수행은 불능하나 타 종류의 직무수행은 가능하다고 지정한 의사가 인정하는 경우에는 組合員은 公社가 지정하는 타 직무에 従前賃金으로써 계속 근무할 수 있다.

제74조(재해보상과의 관계) 수급권자가 산업재해보상보험법에 대하여 보상금을 받은 때에는 公社는 동일한 사유에 대하여 근로기준법에 의한 모든 재해보상책임을 면한다.

치료급부가 (일반적인 사회보장기구에 의한 것과 자치적으로 실시하는 상호보조기금에 의한 것을 모두 포함) 부여되도록 확인하고 있다. 그리고 제24조에서는 재해와 직업병에 의한 장애와 사망에 대한 각종 급부를 규정한다.

## 6. 安全과 보건

한전협약은 다음과 같이 규정한다:

제75조 보건 및 후생

제76조 안전위생교육

제77조 안전위생진단

제79조 건강진단 140)

독일의 주노동자 기본협약은 우리 한전협약과 같은 안전 및 보건에 관한 항목을 두고 있지 않다. 다만 제10조에서 근로자의 정기검진의무를 부과하고 있고, 제70조에서 노동자의 건강과 안전을 위하여 보호구의 제공을 정하고 있다. 한편 안전과 보건에 관한 법률인 1911년 7월 19일의 제국보험령(Reichversicherungsordnung)이 적용되고 있다는 것을 간과해서는 안된다.

프랑스 전기·가스 전국규정도 이런 안전, 보건에 관한 규정을 두고 있지 않다. 그러나 독일과 같이 안전과 보건에 관하여는 건강안전근로조건위원회의 설치 및 기능을 정한 노동법전 R. 제236-2조 이하의 적용을 받고 있다.

우리나라의 경우 산업안전보건법이 한국전력을 포함하여 대부분 사업장에는 당연히 적용되고 있기 때문에 위의 협약조항들은 특별한 의미를 갖지 못하지만, 협약 당사자가 안전과 보건에 대해 재차 확인하고 있는 의미가 있다.

140) 제75조(保健 및 厚生) 公社는 組合員이 사용하는 시설(위생, 보건, 휴양, 오락, 운동기구 등)에 대하여 組合員의 건강, 풍기문란과 위험방지에 특별조치를 강구한다.

제76조(안전위생교육) 公社는 조합원에 대하여 공사업무에 관하여 필요한 안전과 보건을 위한 교육을 시행한다.

제77조(안전위생진단) 公社는 정기 또는 수시로 사업장의 安全保健診斷을 실시하며 업무상 재해방지와 組合員의 건강유지에 필요한 조치를 취하여야 한다.

제79조(건강진단) 公社는 연1회씩 정기적으로 組合員에게 건강진단을 시행하며 건강유지에 필요한 조치를 취하여야 한다.

## 7. 복리후생

한전협약에서는 다음과 같이 정한다:

제78조 후생시설

제80조 소비조합

제81조 의무시설

제82조 피복의 제공

제83조 주거안정시설

제84조 복지후생시설

제85조 장학금

제86조 체력단련비 141)

복리후생에 관한 부분은 다양한 내용을 담고 있다. 각종 식당, 이발소, 의무실 등과 같은 후생시설, 주거안정시설, 건강유지를 위한 복지시설의 설치를 내포할 뿐만 아니라 소비조합과 공제회, 장학회의 운영 등 노사공동제도를 정하고 있고, 공사직 영병원(한일병원)의 이용시 이용료의 할인혜택이나 피복의 제공과 같은 현물제공 혜택을 담고 있는 것이다. 이런 항목들은 근로자에게 사실상 경제적 이익 내지 혜택을 가져오는 것으로 광의의 근로조건에 해당된다고 할 수 있다.<sup>142)</sup> 한편 한전협

141) 제78조(후생시설) 공사는 조합원의 복리를 위하여 다음과 같이 후생시설을 한다. 본사 및 사업소에 식당, 이발소 및 의무실(구급약품 비치)을 설치하며 도서실, 오락실, 목욕탕, 기숙사도 설치한다.

제80조(소비조합) 공사는 조합원의 생활안정을 도모하기 위하여 조합이 소비조합을 설치하였을 때 노사합의하에 제반 편의를 도모한다.

제81조(의무시설) 조합원이 공사 직영병원을 이용할 경우 조합원(가족 포함)의 병원이 용수가 및 입원비는 일정률을 할인한 금액으로 한다. 다만, 할인을 변경시는 조합과 협의한다.

제82조(피복) 공사는 사규에 의한 피복 및 기타 대여품을 정기적으로 지급하여야 한다. 다만, 작업복에 한하여 지급대상자에게 동·하복으로 구분, 동복은 9월, 하복은 4월에 지급하며 사양 및 품질변경시는 노사가 협의한다.

제83조(주거안정시설) 주거안정에 관한 기본정책은 조합과 협의한다.

제84조(복지후생시설) 公社는 組合員의 건강유지를 위한 복지후생시설을 설치하도록 노력하여야 한다.

제85조(장학금) 조합원 자녀교육 보조를 목적으로 노사위원으로 구성된 장학회를 설치하며 장학회의 설치와 운영에 관하여는 별도 노사합의된 장학위원회 규정에 의한다.

제86조(공제회) 조합원의 상호친목과 경조시 부조를 목적으로 노사 쌍방 동수로 구성된 공제회를 설치하며 공제회규약은 별도 정한 바에 따른다.

142) 김형배, 노동법, 557면 ; 김유성, 노동법 II, 136면

약에서는 체력단련비<sup>143)</sup>를 복리후생의 한 항목으로 포함시켰는데, 이는 동시에 임금의 항목에도 포함된다고 생각된다.

독일의 주노동자 기본협약은 이런 복리후생적 규정이 많지 않다. 제69조의 사택의 지정, 제71조의 작업복의 제공의 규정은 우리 한전협약의 복리후생적 규정과 유사하다고 생각된다. 그러나 소비조합이나 공제회, 장학회의 설립과 운영과 같은 노사공동제도(Gemeinsame Einrichtungen)은 독일 주노동자 기본협약에서는 거의 발견되지 않는다.

그러나 프랑스의 전기·가스 전국규정에서는 각 사업장 단위로 노사공동의 상호보조기금 내지 사회활동기금을 설치하고(제23조), 그 활동의 중요한 한 부분으로써 휴양시설·요양시설·하계학교·협동조합·스포츠클럽·문화단체와 같은 기관의 운영, 의료비지원, 치료활동·보건활동·사회활동 등을 위한 지원제공, 종업원의 주거마련을 위한 부동산건설에의 출자 등을 정하고 있다. 이외에 종업원에게 직접적으로 여러 종류의 가족관련 급여(제26조)와 병역관련급여(제27조)를 제공한다. 또한 통근비용, 야식비용, 숙직비용, 작업복의 보상 등(제28조)도 규정한다.

이렇게 보면 우리 한전협약의 복리후생적 규정들은 우리나라에 고유한 것이라기 보다는 프랑스의 전기·가스 전국규정에서도 거의 동일하게 발견되고 독일 협약의 일부 규정에서도 발견되는 보편적인 사항이라고 할 수 있다. 그리고 우리 한전협약 제84조는 공사의 복리후생시설 설치노력을 매우 포괄적, 추상적으로 규정하고 있는데, 프랑스 협약의 스포츠클럽의 운영 내지 문화단체의 운영과 같이 구체화시키는 것이 더 근로자에게는 유익하다고 본다.

## 8. 團體交渉

한전협약은 다음과 같이 정한다:

제88조 단체교섭의 원칙

143) 제87조(체력단련비) ① 조합비의 건강관리와 복지증진을 위하여 기준임금에 전액수당을 가산한 금액으로 연 300% 범위내에서 체력단련비를 지급한다.

② 체력단련비의 지급일은 노사협의로써 결정한다.

제89조 교섭의 범위

제90조 교섭의무

제91조 교섭회의

제93조 교섭절차<sup>144)</sup>

이 부분은 다시 노사 당사자간의 권리, 의무를 정한 전형적인 채무적 부분에 해당한다. 특기할 만한 것은 당사자간에 교섭의 범위를 정한 제89조이다. 근로조건의 유지개선(1호)에 관한 사항외에 조합활동에 관한 사항(2호), 협약 개폐 및 절차에 관한 사항(3호), 분쟁처리 및 평화조항 신설에 관한 사항(3호)을 정하고 있는 것은 교섭대상을 “근로조건에 관한 사항”으로 제한하려는 입법자의 의도(제2조 5호)나 학설, 판례의 내용보다 더욱 실제에 부합하는 규율태도라고 생각된다. 나아가 ‘기타

144) 제88조(단체교섭의 원칙) 公社와 組合은 단체교섭(이하 “교섭”이라고 한다)에 있어 상호 대등한 입장에서 신의성실 원칙아래 신속하고 원만한 타결에 도달함으로써 건전한 勞使關係의 안정을 기하도록 한다.

제89조(교섭의 범위) 교섭 대상의 범위는 다음 각호로 한다.

1. 근로조건의 유지개선에 관한 사항
2. 조합활동에 관한 사항
3. 협약 개폐 및 절차에 관한 사항
4. 분쟁처리 및 평화조항 신설에 관한 사항
5. 기타 교섭에 해당하는 사항들이다.

제90조(교섭의무) 公社와 組合은 상대방으로부터 교섭의 요구가 있을 때에는 원칙적으로 10일 이내에 응해야 한다. 다만, 부득이한 사정이 있을 경우 1회에 한하여 7일 이내로 연기요청할 수 있다.

제91조(교섭위원) ① 교섭위원은 사장과 사장이 위촉하는 7인의 公社측 교섭위원과 본부위원장과 본부위원장이 위촉하는 7인의 교섭위원으로 하며, 쌍방의 대표자는 대표위원이 되며 협약 체결권을 갖는다.

② 공사와 조합은 필요한 경우 2인 이내의 교체위원을 둘 수 있다.

제92조(교섭회의) ① 교섭회의는 노사 쌍방 각 대표위원을 포함하여 각각 재적위원 2/3 이상의 출석으로 성립한다. 다만, 대표위원이 참석할 수 없을 때에는 대표권을 위임 받은 자가 대리대표위원으로 참석할 수 있다.

② 교섭회의의 최종 서명날인은 사장과 본부위원장이 한다.

제93조(교섭절차) ① 교섭요청은 문서로 10일전에 안건, 일시, 장소, 위원명단(대표위원 1인, 교섭위원 7인, 교체위원 2인 이내)을 상대방에 통보한다. 다만, 긴급을 요할 때에는 예외로 한다.

② 교섭에 따른 실무절차는 그 때마다 쌍방이 합의하여 결정한다.

③ 교섭회의를 효율적으로 운영하기 위하여 쌍방 5인이내의 실무위원을 둘 수 있다.

④ 교섭회의에서 합의된 모든 사항은 당해 교섭회의의 확인, 문서로 작성하며 쌍방 대표위원이 서명날인후 각각 1통씩 보관한다.

교섭에 해당하는 사항(제6호)'를 포함하고 있는 것은 협약자율의 범위를 일률적인 법률규정에 의해서가 아니라 당사자들의 의사에 의해 調律될 수 있도록 하는 점에서 협약자율의 본질에 충실하다고 할 수 있다.

독일의 주노동자 기본협약에서는 이런 교섭의 절차에 관한 부분은 발견되지 않는다. 이런 부분에 대해서는 법원의 판례법이 규율한다.

프랑스의 전기·가스 전국규정에서도 이런 교섭의 절차에 관한 부분은 발견되지 않는다. 이 부분은 주로 프랑스 노동법전에 의해 규율된다(제132-19조 내지 132-29조).

한편 우리 한국의 노동조합 및 노동관계조정법과 구 노동조합법에서는 단체교섭의 대상이나 단체교섭 방식에 관하여 구체적으로 규정을 두고 있지 않았다. 따라서 이런 교섭대상 및 교섭절차에 대하여는 각 협약당사자들이 자치적으로 마련하는 것이 필요하였을 것이다. 한전협약은 독일의 주노동자협약이나 프랑스의 전기·가스 전국규정과 달리 자치적으로 교섭범위를 포함하여 제반 교섭절차에 대해 구체적으로 규율하고 있는 것이다.

## 9. 經營

한전협약은 다음과 같이 정한다:

제94조 경영권의 존중 및 조합의 의견제출권

제95조 공사의 자료제공의무.<sup>145)</sup>

독일의 주노동자협약에서는 이와 같이 경영권의 존중이나 조합의 의견제출권을 명시한 규정은 없다.<sup>146)</sup> 그러나 공공부문이 근로자 경영참가조직인 종업원대표기구(Personalvertretung)에 의한 경영참가는 주종업원대표법에 의거한다고 규정하는 제 68조가 발견된다.

한편 프랑스 전기·가스 전국규정에서는, 구체적으로 근로자가 경영에 참여하도

145) 제94조(경영) 組合은 公社가 그 업무수행과 운영상 보유하고 있는 권한을 존중한다.

다만, 組合은 公社업무상 능률향상을 위한 의견을 제출할 수 있다.

제95조(자료제출) 公社는 본 협약에 있어 組合이 필요로 하는 자료를 제공한다.

146) 독일은 협약자치와 경영자치가 2원적으로 분리되어 각각 시행되는 관계로 단체협약내에 직접적으로 경영권이나 경영권의 개입을 명시하는 조항이 없는 것으로 사료된다.



록 하는 규정이 발견된다: 먼저 제33조에서 노동생산성의 향상과 서비스업소의 운영조건의 개선, 제반 질서의 경제성제고를 위해 생산에 관한 노사혼합위원회의 설치를 명하고, 그 운영방식에 대해 규율한다. 또한 제3조에서 전국적, 광역별, 사업장별 단위의 종업원위원회의 설치를 명하고 그 위원회로 하여금 회사의 인사권에 대해 여러 방면에서 의견을 제출한다든지 또는 연구를 한다든지 심사를 한다든지 하여 개입할 수 있는 여지를 확보하고 있다.

이렇게 보면 단체협약에서 회사의 경영권을 존중하되 그에 대해 일정한 정도로 개입하는 것을 근거지워주는 일은 공통적으로 가능하다고 말할 수 있다. 다만 우리 한전협약에서는 그 경영참가의 주체가 노동조합인데 반해서 다른 2개의 협약에서는 노조가 참여하는 별도의 조직임을 알 수 있다.

## 10. 勞使協議會

한전단체협약은 다음과 같이 정한다:

제96조 노사협의회법의 준수

제97조 교섭 또는 노사협의 또는 급여 등에 관련된 비밀의 유지

제98조 노사 각 주요변동 사항에 대한 상호통지의무.<sup>147)</sup>

147) 제96조(노사협의회) 公社와 組合은 쌍방간의 제문제를 원만히 협의, 해결하기 위하여 노사협의회법을 준수한다.

제97조(비밀유지) 公社와 組合간의 단체교섭 또는 노사협의회의 결과 또는 급여등에 있어 비밀을 요하는 사항을 외부에 발표하고자 할 경우에는 미리 그 내용에 관하여 쌍방의 합의를 얻어야 한다.

제98조(쌍방통지의무) 공사와 조합은 다음 각 호에 해당하는 변동이 있는 경우에는 조속히 상호 통지한다.

### 1. 公社의 통지사항

- 가. 정관 및 기구의 변동,
- 나. 근로조건에 관한 제규정의 개폐,
- 다. 임원 및 직원의 이동,
- 라. 公社의 주요행사계획,
- 마. 결산 및 재무제표,
- 바. 인력수급계획 및 이사회관련 자료 중 조합이 요청하는 자료

### 2. 組合의 통지사항

- 가. 규약, 기구 등의 변동
- 나. 조합간부의 이동

노사협의회는 현행 근로자의 참여 및 협력증진법상 근로자의 경영참가를 주도적으로 실시할 수 있는 노사공동으로 구성된 조직이다. 그러나 노조와의 원만한 관계를 고려하여 근로자위원회에 대해서는 노동조합의 위촉권을 일정 정도 보장한다(제6조). 한전협약에서도 노동조합을 대하여 공사와 함께 구 노사협의회법을 준수하도록 하고 있다. 또한 노조와 사용자간의 관계에서 노사협의 등에 대한 비밀유지나 상호통지의무를 정한다.

독일의 주노동자 기본협약에서는 앞서 말한 바와 같이 종업원대표기구에 의한 경영참가를 주종업원대표법에 따르도록 하는 규정만 두고 있다(제68조).

프랑스 전기 가스 전국규정에서는 노사동수로 구성되는 종업원위원회를 전국적, 광역별, 사업장별로 설치하고 주로 인사권에 대한 참여를 보장한다(제3조). 그리고 생산 및 경제성 제고 차원에서 경영에의 근로자의 참가는 생산에 관한 혼합위원회를 통하여 보장한다(제33조). 사회보장부문에서는 노사동수로 구성되는 상호보장기금과 사회보장기금이 설치된다(제23조).

한국, 독일, 프랑스 모두 노사협의회, 경영협의회, 기업위원회 및 종업원대표 등에 의한 근로자경영참가법을 보장한다. 따라서 단체협약으로 정하든 정하지 않든 관계없이 이 법들에 의하여 근로자경영참가는 이뤄지게 되는 것이다. 그런데 이 세 단체협약 모두 이런 경영참가를 재차 확인하거나 보다 기업의 특성에 맞게 규율하고 있는데, 이런 규율태도는 경영참가가 노동조합과 사용자간의 관계와 무관하게 이뤄지는 것이 아님을 밝히려는 데 있지 않는가 생각된다. 즉 노조와 사용자간의 관계 틀속에서 노사협의회 등에 의한 경영참가가 이뤄지도록 하려는 의도가 반영되어 있다고 본다.

## 11. 勞動爭議

한전협약은 다음과 같이 정한다:

제99조 조합원의 쟁의활동을 이유로 하는 불이익처분금지

제100조 쟁의에 대한 사전통고의무

제101조 평화적 수단에 의한 해결노력 및 평화의무의 준수

제102조 쟁의행위참가금지 조합원의 범위

제103조 천재지변시 쟁의행위의 중지 148)

근로자의 쟁의권을 보장하되, 쟁의를 최후의 수단으로서 행사하며 과잉침해가 되지 않게 사용하도록 하는 조항들이다.

독일의 주노동자기본협약에서는 이런 조항들이 발견되지 않는다. 그러나 쟁의행위의 행사에 대하여는 판례법에 의하여 구성된 비례성(과잉침해금지)의 원칙, 필수성의 원칙, 적정성의 원칙이 적용된다. ,

프랑스의 전기·가스 전국규정에서도 이런 조항들이 발견되지 않는다. 그러나 프랑스의 노동법에서는 비교적 폭넓은 파업권의 행사를 인정한다.( 몇 조?).

한전협약에서 두 협약과 달리 쟁의권 보장이나 각종 쟁의권의 규율조항을 두는 것은 협약당사자들에게 쟁의관련 분쟁을 사전에 방지하려는 의도를 보인다고 할 것이다.

148) 제99조(쟁의활동보장) ① 공사는 쟁의기간중 조합원이 정당한 단체행동에 참가한 것을 이유로 그 조합원을 해고하거나 그 조합원에게 불이익한 처분을 할 수 없다.

② 조합은 쟁의기간중이라 할지라도 이 협약이 정하는 절차에 따라 평소의 범위와 상태로 공사시설을 계속 사용할 수 있다.

제100조(쟁의예고) ① 公社와 組合이 단체교섭으로 타결을 보지 못하고 노동쟁의가 발생하여 행정관청과 勞動委員會에 신고하고자 할 때에는 상대방에게 미리 통보하여야 한다.

② 조합이 쟁의신고를 하고자 할 때에는 최소한 3일전에 公社에 예고하여야 한다.

제101조(평화의무) ① 공사와 조합간의 단체교섭 또는 협의가 성립되지 않았을 경우라 할지라도 쌍방은 성의를 가지고 평화적 수단에 의한 해결에 노력하며 어느 일방이 단체교섭 및 노사협의회요청이 있을 경우 이를 거부하여서는 아니된다.

② 이 협약의 유효기간 중 공사와 조합은 협약내용을 성실히 준수하며 이 협약의 개정, 폐기를 목적으로 쟁의행위를 할 수 없다.

제102조(협정근로자) 조합이 쟁의행위를 할 때에는 아래 각호에 해당하는 조합원은 협정근로자로서 쟁의행위에 가담하지 못하며 자기본연의 직무에 종사하여야 한다.

1. 발전소 및 전력소(변전소 포함)의 정상적인 운영에 필요한 최소인원(발·변전 운전 근무자)
2. 안전 및 보호시설의 정상적인 운영에 필요한 최소 인원
3. 정상적인 전산업무에 필요한 최소인원
4. 유, 무선 통신장비의 정상운영에 필요한 최소인원
5. 경비업무 종사자
6. 기타 公社와 組合이 협의결정한 자

제103조(비상시의 효력) 수재, 화재 기타 천재지변 또는 이에 준하는 비상사태가 발생하거나 발생할 우려가 있을 때에는 지체없이 쟁의행위를 중지하고 상호협조하에 비상사태에 대처하여야 한다.

## 12. 其他

본 연구자의 견해로 위 항목 분류상 적절하지 않는 사항들이 남아 있다. 그 하나는 제6조의 공민권행사 보장인데 총칙적 부분에 들어와 있고, 다른 하나는 제73조의 현업원특칙인데 재해보상 부분에 포함되어 있기 때문이다. 따라서 이 부분은 별도로 취급하고자 한다.

### 12.1. 공민권 행사의 보장

한전협약에서는 “공사는 조합원이 법으로 정한 공민권을 행사하기 위하여 필요한 시간을 청구할 경우에는 이를 인정한다. 다만, 공민권 행사에 지장이 없는 한, 공사는 조합원이 청구한 시각 및 시간을 변경할 수 있다.”고 한다. 이것은 당해 근로자에게 있어서 근로면제의 결과를 가져오기 때문에 이 부분은 “근로조건”항목에 포함되는 것이 오히려 적절하다고 생각된다. 사용자는 공민권 행사의 보장 한도에서 근로손실을 감내하는 결과가 된다.

한편 독일의 주노동자 기본협약은 제33조 일신상의 근로장에서 임금의 계속적 지급의 제1항에서 공민권행사를 규정한다. 그 요건으로는 일반적인 국민의 의무를 근로시간 이외에는 이행하기 어려워야 하고 근로면제는 필수적인 한도로 제한한다. 구체적으로 공직선거에의 참가, 공공 명예직의 수행, 사회보험기구나 기타 공공제도에의 참가, 공판기일에의 출석, 화재진화·수해복구·재방풍피방지·산악조난구조·응급치료 등을 예시한다. 프랑스의 전기, 가스 전국규정에서는 이런 공민권행사에 대한 보장규정이 발견되지 않는다.

독일 주노동자 기본협약과의 비교에서 한전협약은 그 내용을 좀 더 구체화할 필요가 있다고 생각된다.

### 12.2. 현업원특칙

한전협약은 제73조에서 “공사는 조합원이 근무중 부득이한 사고로 인하여 피의자로 된 경우에 전 給與를 지급하며 공사는 모든 **벌과금 및 변상**과 공사가 지정하는 변호인에 한하여 辯護費(구속적부심 변호비 포함)를 부담한다”고 정한다. 이 조항은 재해보상 편에 포함되어 있는데, 현업원특칙은 근로자의 노동불능이나 노동능력상

실로 인한 재산상 손해를 보상하려는 것이라기 보다는 근로자가 부득이한 사고를 발생시켜 타인의 재산이나 신체에 손해를 입힌 경우 그 책임제한에 관련된 조항이라고 사료된다. 여기서 “부득이한 사고”라는 것은 근로자의 歸責事由로 인한 것이 아니고, 不可抗力의인 要因이나 근로자로서 最大의 注意를 기울였으나 避할 수 없는 事故 등이 될 것이다. 따라서 이런 책임제한의 대상은 매우 좁게 해석되는데, 여하튼 적극적으로 근로자의 부담을 덜어주려는 조항으로서 매우 의의가 크다고 보여진다.

독일의 주노동자 기본협약에서는 이런 조항을 직접 두고 있지 않고, 제11조 a에서 노동자의 손해배상책임은 공무원의 관련규정을 준용하도록 하고 있다. 그런데 독일에서는 1957년 이후 근로자의 責任制限 理論은 정착되어 왔고, 이에 따르면 근로자의 최경과실은 면책, 경과실은 손해의 분담, 중과실은 전손해의 부담과 같이 과실 3분론에 입각하여 근로자의 책임제한을 이끌었다. 따라서 근로자 책임제한론의 적용은 존재하리라 추측된다.

그런데 프랑스의 전기, 가스 전국규정에서는 이런 근로자의 책임제한에 대한 조항이 발견되지 않는다.

여하튼 우리 한전협약에서 근로자의 “부득이한 사고”에 국한하지만 사용자가 근로자의 책임을 감면하고 그 어려운 사정을 가능한 한 모든 차원에서 해결해 주도록 하는 조항이 발견되는 것은 우리나라에서 근로자의 책임제한이론의 적용에 있어서 청신호가 되지 않는가 생각된다.

### 13. 附則(①에서 ⑤까지)

한전협약은 다음과 같이 정한다:

- ① 협약시행일
- ② 경과조치
- ③ 협약의 유효기간
- ④ 보완사항은 관련법에 준한 노사결정에 의함.
- ⑤ 보충협약의 체결<sup>149)</sup>

149) ① (시행일) 이 협약은 1991년 7월 10일 부터 시행한다.

② (경과조치) 이 협약 시행당시의 직원 및 상용원은 이 협약에의한 조합원으로 본다.

③ (유효기간) 이 협약의 유효기간은 2년으로 한다. 다만, 임금협약의 경우는 1년을

독일의 주노동자 기본협약은 경과규정 및 협약의 공포 및 게시 방법, 시행시기, 해지절차 등을 정한다.

프랑스 전기·가스 전국규정은 별도로 이런 부칙규정을 두지 않았다. 그 대신 이런 전국규정은 정부에서 명령(Décrée)의 형식을 빌어 공포하고 시행한다.<sup>150)</sup>

#### 14. 한전협약, 독일의 주노동자협약, 프랑스 전기·가스 전국규정에 공통적으로 존재하는 사항

대부분의 사항은 상호 공통적으로 존재한다. 특히 근로조건에 관한 사항으로서 임금, 근로시간, 휴가 부분은 공통적이다. 또한 근로조건에 직접적인 영향을 미칠 수 있는 인사사항으로서 채용, 이동, 휴직, 승진, 해고, 직무분류 등에 관한 부분도 규율방식에 차이는 있어도 공통적으로 존재한다. 그리고 경영참가나 노사협의회와 같은 노사협력적 기구도 공통적으로 언급하고 있다.

이중에서 특기할 만한 것은 1. 임금체계에 있어서 位階(즉, 호봉)가 형성되어 있어 있어서 職能과 勤績에 따라 임금액이 결정된다는 점과 2. 임금이 월단위로 지급되면서 基本賃金과 여러 종류의 手當으로 구성되어 있다는 점이다. 서구의 임금은 그 구조가 단순하다느니 총액임금제니 연봉제니 하지만, 이 3개 협약에서는 오히려 체계적이고 조직적으로 결정되는 임금이었다. 3. 병가의 인정과 같은 질병시 임금 계속지급 제도도 모두 공통적으로 발견되었고, 경조휴가와 같은 것도 의외로 공통적이었다.

또한 단체협약에서 인사권이나 경영권에 관하여 근로자들이 참여할 수 있게 하거나 그 행사의 기준을 정하는 조항들도 공통적인 것으로 판단된다.

---

초과할 수 없다.

④ (보완사항) 이 협약의 미비한 점은 통상관례로써 관련법에 준하여 노사 쌍방의 협의로 결정한다.

⑤ (보충협약) 퇴직금 및 징계해임자의 퇴직금감액지급에 관한 사항은 별도 보충협약을 체결하기로 한다. 보충협약의 효력은 본 협약과 동일한 효력을 갖는다.

150) Décret n. 87-468 du 30 juin 1987

## 15. 한전협약에는 있으나 독일의 주노동자협약, 프랑스 전기·가스 전국 규정에는 존재하지 않는 사항

- ① 의외로 노동조합의 존립 및 활동 보장 부분(유일단체교섭 조항, 유니온 쉘 조항 조합전임 조항, 의무금일괄공제 조항; 단체교섭의 범위, 교섭절차 등)은 독일이나 프랑스의 협약에서는 발견되지 않았다. 또한 단체교섭 및 노동쟁의에 관련된 사항은 독일 주노동자 협약이나 프랑스 전기·가스 전국규정에서는 발견되지 않는다. 이 부분들은 노사당사자들의 집단적 노사관계에 관련된 소위 채무적 부분들로서 노사관계의 평화와 안정을 목적으로 하는 것들이다. 우리 한전협약에서는 다른 두 협약과 달리 구체적으로 여러 사항들에 대한 기준을 마련하고 있고 세세히 정하는 것은 우리의 노사관계가 상호 신뢰하지 못하는 불안정한 것임을 반증하고 있다고 생각된다. 노사 당사자의 존립이나 교섭활동에 상호 존중하고 노사공존의 사고가 정착되면, 이런 안전장치들은 굳이 단체협약으로 설치하지 아니해도 무방하지 않을까 생각한다.
- ② 재해부분에서 우리 한전협약은 산업재해보상보험법에 따라 업무상 재해에 대한 보상원칙을 확인하고 있다. 그런데 독일이나 프랑스는 이런 업무상 재해에 대하여만 보상하는 태도를 취하지 않고 일반 상병이나 질병으로 인한 勞動脫落(Arbeitsausfall)에 대하여도 임금을 계속지급하고 그 치료와 요양급부를 제공하는 總體的인 勞動力 保護 體系를 갖는다. 한전협약을 비롯하여 우리나라의 대부분 협약에서는 업무상 재해에 대하여는 사회보험의 일환으로서 자동적으로 각종 보호급부가 제공되도록 하지만, 비업무상 재해나 질병에 대하여는 이런 사회보험에서 커버하지 않은 것을 그대로 방치한다. 단지 휴직시 급여나 결근시의 급여지급이라는 개별적 조항을 통해 부분적으로 근로자의 부담을 덜어줄 뿐이다. 더구나 休職은 사용자의 인사권한의 일종으로 규정해서 勤勞者는 휴직을 請願하고 이에 대한 使用者의 決定 내지 命을 얻는 형태로 하고 있다. 만일에 우리도 근로자의 보호측면에서 업무상 재해와 일반 질병으로 인한 勞動脫落을 총체적으로 포괄하는 체제를 취하게 된다면, 이런 제반 급부는 사용자의 승낙을 구하는 것이 아니라 근로자가 대등한 지위에서 당연히 청구할 수 있는 급부가 될 것이다.

## 16. 한전협약에는 존재하지 않으나 독일 주노동자 협약이나 프랑스 전기, 가스 전국규정에서 존재하는 사항.

독일의 주노동자 협약이나 프랑스 전기, 가스 전국규정에는 우리 한전협약에서 갖고 있지 않는 조항들을 많이 담고 있었다. 독일의 주노동자협약은 무엇보다 임금과 관련된 수당의 항목에서 그러하였고, 프랑스 전기, 가스 전국규정에서는 사회보장적 조항들이 그러하였다.

그러면 먼저 독일 주노동자 협약에서 특별히 존재하는 조항들을 소개하고, 그 다음에 프랑스 협약에서 특별히 존재하는 조항들을 소개한다.

### 16.1. 독일 주노동자 협약에서 특별히 존재하는 조항

- ① 기본협약 제23조에서는 연령에 따라 임금을 차등적으로 지급하게 한다. 완전임금은 만 20세에 도달하면 지급하는데, 16세 미만자는 완전임금의 65%, 18세 미만자는 85%, 20세 미만자는 96%를 지급하도록 한다. 프랑스 전기 가스 전국규정에서도 14세에서 만 16세 전의 종업원에 대해 완전임금 100%에서 30%를 제하고, 만 16세 이상 만 18세까지는 15%를 제하도록 한다(제14조 3항).
- ② 기본협약 제25조에서는 완전한 노무능력이 20%이상 떨어져 그에게 원래 부과된 작업을 충분히 수행할 수 없는 노동자는 그의 급부능력에 맞게 減額된 賃金이 합의될 수 있다고 한다.
- ③ 기본협약 제29조에서는 3D 작업에 대한 수당을 정한다. 오물작업수당, 위험작업수당, 난해작업수당이다. 위험작업수당외에 오물작업수당이나 난해작업수당이 있다는 것이 참조할 만한 가치가 있다.
- ④ 기본협약 제29조 a에서는 교대근로관계에 있는 자에게 지급하는 연쇄적 교대근로수당을 정한다. 5주를 단위로 40시간 이상 야간작업을 하는 경우, 월 200 DM의 수당을 받는다. 시간외근로수당은 이와 별도로 지급되나, 그 산정에 있어서 이 금전은 기초임금에 포함되지 않는다. 그런데 우리의 경우는 이런 수당은 없어도 야간근로나 주휴일 근로에 대한 보상으로 커버되고 있다고 사료된다.



- ⑤ 기본협약 제35조에서 경영장애(원료공급부진 등)로 인한 노동탈락시 임금의 계속적 지불을 정한다. 다만 사용자는 2주 이내에 추후급부를 요구할 수 있도록 한다.<sup>151)</sup> 이는 우리나라 근기법상 휴업수당이 평균임금의 70%로서, 통상 임금 100%를 넘지 못한다는 규정과 대비될 만한 조항이다. 위 조항은 경영장애시 전액 임금이 지급되도록 하기 때문이다.
- ⑥ 독일 주노동자 기본협약 제36조에서 외부과건시 임금계속지불을 규정하여 원래의 임금수준을 보장한다.<sup>152)</sup> 우리의 경우에 출장이나 외부과건으로 인한 임금감소는 크게 문제된 바 없다고 생각된다. 다만 이런 사안에 대비도 고려할 만한 것이다.
- ⑦ 독일 주노동자 기본협약 제37조에서 재해나 이와 유사한 사고로 인하여 보다 낮은 근로를 제공하게 되고 그에 따라 임금의 차액분이 발생하게 되는 경우, 개인적인 수당 형태의 지급을 통해 종전수준의 임금은 유지하도록 한다.
- ⑧ 독일 주노동자 기본협약 제38조에서 출장이나 외부 과건시 費用補償을 정하고, 제39조에서는 출장시간에 대해 임금을 지급하도록 하는데, 최소한 그가 출장까지 않았더라면 받았을 임금을 보장한다. 프랑스 전기·가스 전국규정도 제28조 1항에서 이와 같은 費用補償 규정을 둔다.
- ⑨ 제40조에서 근로자의 이사비용보상 및 가족이산으로 인한 손해보상(Trennungentschädigung)을 정한다. 구체적으로는 공무원규정에 준하도록한다.
- ⑩ 이외에 제41조에서 자녀양육과 관련된 지역수당(Ortzuschlag)을 자녀 1인에 대해 145.51 마르크를 지급하도록 한다.
- ⑪ 제44조에서 노령 노동자나 은퇴자에 대한 추가적 배려를 내용으로 하는 보험 청구권을 보장한다.

151) 일반적으로 이런 노무급부는 정기채무성을 이유로 급부장에서 급부불능이나 수령지체로 인한 위험부담 문제로 넘어가는 것으로 이해되고 있는데, 본 협약에서 정기채무성을 인정하지 않고 추후급부를 청구할 수 있도록 하는 것은 흥미롭다.

152) 근로기준법 제56조 근로시간계산의 특례에서 출장과 같이 사업장 밖에서 근로한 경우, 소정근로시간을 근로한 것으로 본다는 규정과 취지를 같이 한다.

- ⑫ 장기근속기념수당을 정하여 25년 근속자에게는 600 마르크, 40년 근속자에 대하여는 1000 마르크를 지급한다.
- ⑬ 제46조는 보조노동자(Beihilfen)가 통상 정규근로자의 근로시간의 반 이상을 근로하는 경우, 질병, 출산, 사망시 그에게 보조금을 지급을 명한다.
- ⑭ 노동자의 사망시 그의 배우자와 자녀에게 지급하는 사망위로금(Sterbegeld)를 규정한다.
- ⑮ 마지막으로 독일의 합리화조치에 대한 근로자보호협약을 들 수 있다. 이 협약은 근로자의 일자리 보호를 위한 협약으로서 합리화조치를 이유로 하는 사용자의 자의적인 결정을 제어하는 기능을 한다. 사용자에게 사전 고지·설명 의무를 부과하고, 일자리를 보호할 의무로서 가능한 동일한 사업장에서 동일한 장소의 일자리를 제공하도록 요구하며, 보습훈련/전환교육의 실시, 신작업이 주어진 경우 일정기간동안 해고의 금지, 임금감액시 적정임금의 보장, 퇴직시 퇴직수당 지급과 같은 사항들을 담고 있다. 우리의 경우에도 이와 같은 각종 합리화조치에 대한 일자리 보호협약은 사용자의 권한남용을 방지하고 고용안정을 위해 필요하다고 본다.

## 16.2. 프랑스 전기·가스 전국규정에서 특별히 존재하는 사항

- ① 종업원위원회의 설치에 관하여 제3조에서 전국적, 광역별, 지국별로 명하고, 그 구성이나 기능에 대하여 자세히 정하고 있는 부분이 특기할 만하다. 그 기능 및 권한으로서 종업원들의 채용, 승진, 교육, 징계, 해고 등 인사문제에 대하여 개입할 수 있도록 보장하고 있다. 우리의 한전협약은 노사협의회법에 따르도록 하고 근로자의 참여 및 협력증진법은 그 노사협의회회의의 구성 및 기능에 대하여 충분히 정하고 있어서 결국 근로자의 경영참가는 보장되는 결과가 된다고 할 수 있다. 그러나 노동법의 규정과 독자적으로 이런 종업원위원회를 적극적으로 구성하는 것도 고려해 볼만하다. 그것은 우리에게 바로 단체협약에 의한 공동결정제도의 강화의 가능성을 제시하며 이는 독일 단체협약법이나 경영조직법에서도 허용되는 것이다.

- ② 프랑스에서는 단체협약에 담겨져야 할 내용으로 사회보장에 관한 부분이 요구된다. 바로 프랑스 전기, 가스 전국규정에서도 제22조, 제23조, 제24조, 제25조에서는 각 사업장 단위로 상호보조기금이나 사회활동기금을 설치하게 하고 동시에 전 기업단위에서 중앙사회활동기금을 설립하도록 하였다. 그런 기금의 활동은 바로 노동탈락시 임금의 보조, 치료 및 요양을 위한 급부제공, 장애나 노령, 사망시 급부제공, 기타 휴양시설 설립 등 광범위한 사회활동을 전개하는 것이다. 이런 기금의 재원은 근로자와 사용자가 반반씩 분담하여 마련하고(근로자의 경우, 3% 수준), 여기서 나오는 급부는 법률에 의한 일반사회보장 기구에 의한 급부를 보충하는 기능을 한다. 이런 기금을 운영함에 있어서 집행위원회, 조정위원회, 정부위원, 감독관, 감사 등의 인적 기구를 두고 있다. 이런 기금은 바로 독일의 전형적인 공동제도(gemeinsame Einrichtung)에 해당한다고 판단된다. 우리의 경우는 단체협약에서 소비조합(제80조), 공제회(제86조), 장학회(제85조)등을 설치하고 있는 바, 이런 것들은 위의 상호보조기금이나 사회활동기금과 같은 성질의 것이라 판단된다. 그러나 본 단체협약에서는 소비조합이나 공제회나 장학회의 설립에 대해 규정할 뿐 그 운영상 원칙에 대하여는 일체 정함이 없는 바, 가능한한 근로자의 이익을 확대하고 공정하고도 합리적으로 운영되도록 그 운영부분에 관심을 가질 필요가 있다고 본다.
- ③ 프랑스 전기·가스 전국규정에서 특징적인 또 하나의 규정은 제35조의 특허증 조항이다. 이 부분은 근로자의 직무발명과 관련된 것인데, 우리나라의 단체협약에서는 미처 이런 부분에 대하여 고려하지 못하고 있다. 그러나 이 부분은 정보화시대를 대비하는 점에서 매우 중요하다고 평가된다. 동 조항에서는 “직무활동의 범위에서 업무중에 발명한 경우” 회사에 특허권이 귀속되도록 하나, 그 근로자의 명의를 기재되도록 하고, 그런 직무활동의 범위내에서 이뤄진 것이 아닌 때에는 그에게 특허권이 귀속되는 데에 하등 지장이 없도록 한다. 이외에 직무저작에 대하여도 그 지적재산권이 누구에 귀속되는지 문제가 될 수 있는 바, 우리 한전협약을 비롯하여 제반 단체협약에서는 지적재산권의 근로자에의 귀속을 도모하고, 회사에 귀속되는 경우에도 그 보상이 근로자에게 주어질 수 있도록 이 분야에 대한 관심을 가져야 할 것이다.<sup>153)</sup>

153) 이와 관련하여, 하경효·김상호, 세계화시대의 노동법, 1995, 170면 이하 참조.

## 17. 소결

한전협약, 독일의 주노동자협약, 프랑스의 전기·가스 전국규정의 상호 비교에서는 다음과 같은 점이 특히 중요하다고 생각된다.

먼저 인사사항중 채용, 승진, 감원, 직무분류, 교육 등에 있어서 단체협약에서는 적극적으로 규정을 두고 있다는 점이다. 다소간의 정도 차이는 있으나 세 경우의 협약당사자들은 위 사항들에 대한 관심이 높고, 그에 대한 기준과 절차, 운영을 정하고 있다. 세 협약중에서 우리 한전협약은 그 정도는 미흡한 점이 있지만 인사사항 전반에 있어서 노조의 개입의 여지를 만들어 두었다고 평가된다. 독일의 주노동자협약은 근로계약에 직접 적용될 수 있는 내용규범에 치우쳐 있었지만, 합리화조치로부터의 근로자보호협약에서 사용자의 합리화조치로 대표되는 인사, 경영 사항에 대해 근로자의 일자리보호를 목적으로 적극적으로 개입을 하고 있는 것으로 나타났다. 프랑스의 전기, 가스 전국규정은 우리 한전협약과 마찬가지로 인사사항에 대하여 전반적으로 관여하면서 특히 승진, 직무분류(직군분류)에 있어서 적극적으로 내용을 직접 규율하고 있는 것이 특징적이었다. 이런 점은 바로 사실상 근로자의 경영참가를 보장하는 것이라고 생각된다.

다음으로 독일의 주노동자협약에서 근로자를 위한 각종 수당을 보장하고 있는 점은 우리 한전협약에서 참고할 만한 사항들이라고 생각된다. 일반적으로 연봉제나 총액임금제의 논의가 많이 일고 있지만, 독일의 공공부문에 해당하는 주노동자협약에서는 기본임금과 각종 수당에 의한 임금결정이 분명하였다. 또한 기본임금도 바로 직능과 근속에 의하여 조직적으로 결정되는 것이지 개별적인 협상에 따른 임금결정과는 거리가 있는 것이었다. 이런 임금체계는 프랑스 전기, 가스 전국규정에서도 동일하게 발견되었다.

프랑스의 전기, 가스 전국규정에서는 어느 나라의 협약보다도 근로자의 질병이나 재해로 인한 근로중단(노동탈락)에 대한 보호가 철저하게 이뤄져 있는 점을 지적하여야 한다. 반드시 프랑스의 위 협약수준 만큼 근로조건을 상향시켜야 한다는 것보다도 근로자가 입은 질병에 대해서 노동재해와 똑같이 보호책을 강구하고 충분한 정도로 보장하는 것은 우리에게 좋은 교훈이 된다고 생각한다. 이런 제도에 유사한 우리의 병가제도나 휴직제도(휴직시 급여지급포함)가 있지만 이것은 근로자측의 권리라기 보다는 사용자의 재량적 결정에 기초한다는 점에서 근로자의 계속적 임금지급청구권으로서 인정되도록 발전시켜야 한다고 생각한다.

## 제6장 단체협약에 의한 경영참가에 대한 고찰

이 장에서는 위의 단체협약비교를 토대로 하여 단체협약에 의한 경영참가의 적법성과 가능성에 대하여 모색하고자 한다. 우리 나라의 노사관계는 기업별 형태라는 점에서, 산별 노사관계가 형성되기 전까지는 기업별차원에서 단체협약에 의해 근로자의 경제적 이익 뿐만 아니라 근로자의 인격적 발전을 위한 경영참가도 함께 추구하는 것이 적절하다고 판단되었기 때문이다.

### 1. 단체협약에 의한 경영참가의 적법성 검토

경영은 크게 자본과 노동으로 구성된다. 근로자는 경영의 일부요소인 노동력을 제공하는 자이다. 여기서 근로자는 수동적으로 자신의 노동력에 대해 임금을 받는 것으로 만족하지 않고, 능동적으로 경영에 관여하고 참가하고자 한다. 이것은 근로자가 사업장에서의 의사결정에 참여함으로써 그의 인격을 발전할 수 있게 한다는 행복추구권의 보장에 의하여 인정되는 것이다(헌법 제10조).

근로자의 경영참가는 기본적으로 노사협력적 관계에서 인정되는 제도이다.<sup>154)</sup> 문제는 경영참가의 방식이 크게 단체협약에 의한 방식과 별도의 법률에 의한 방식으로 나뉘고 있는 점이다.<sup>155)</sup> 어느 방식이 보다 현실에 적합하고 경영참가원칙에 합당한 것인가? 이미 근로자의 참여 및 협력증진에 관한 법률에서는 勞使協議會의 활동에 의한 共同協力과 共同決定을 보장한다. 그러나 현장에서는 勞動組合이 단체협약에 의해 인사권과 경영권에 개입하고 있고,<sup>156)</sup> 각종 회의개최나 상호정보제공

154) 김형배, 전제서, 744면

155) 경영참가가 단체협약에 기초하는 방식: 스웨덴, 노르웨이, 덴마크, 일본 경영참가가 별도의 법률에 기초하는 방식: 독일, 오스트리아, 벨기에, 한국

156) 참고, 권혜자, 1996 단체협약분석, 36면 이하: 한국노총 및 민주노총 산하 573개 단위

을 통해 공동협력과 공동결정을 실현하고 있다. 여기서 단체협약에 의한 경영참가는 법적으로 허용되는가 하는 문제와 그것이 가능하다고 할 경우, 어느 한도까지 이런 경영참가는 가능한 것인가 하는 문제를 고찰해 보아야 할 것이다.

### 1.1. 교섭대상의 문제

협약자치의 한계와 관련하여 단체협약에 의한 규율대상에는 제한이 있으며, 특히 인사, 경영에 관한 사항은 기본적으로 단체협약을 통해 규율할 사항이 아니며, 노사협의회와 같은 노사협력적 기구에 의하여 규율할 사항으로 이해하는 것이 통설, 판례의 내용이다.<sup>157)</sup>

그러나 단체교섭대상과 관련하여, 통설은 근로조건 기타 근로자의 대우 및 집단적 노사관계의 운영에 관한 사항이 그 기준이 되지만, 인사, 경영에 해당하는 사항도 근로조건에 직접적인 영향을 미치는 경우에는 그 교섭대상에 포함될 수 있다는 입장을 취한다.<sup>158)</sup> 여기서 교섭대상은 근로조건이 아닌 것도 될 수 있다는 것을 뜻하기 때문에 교섭대상의 한계는 불분명해지며, 경우에 따라서는 상호 중첩적인 부분이 존재하게 된다.<sup>159)</sup> 예를 들어 근로자의 昇進은 사용자가 행사하는 인사권의 핵심에 해당하나, 그 승진에 관한 사항은 관련 근로자의 임금, 직위, 직무내용 등에

---

노조의 단체협약을 대상으로 분석한 결과, 조합원의 진출 및 배치전환에 관한 조항을 둔 경우는 47.3%, 승진승급에 대한 조항을 둔 경우는 34.3%, 인사위원회나 징계위원회의 설치에 관한 조항을 둔 경우는 66.1%, 인사위원회에 노조참여를 보장한 경우는 9.8%, 기업의 합병, 정리, 해산, 양도시에 노동조합의 참여를 보장한 경우는 16.9%, 일부 사업의 하도급전환시 노조참여를 보장한 경우는 15.3% 등으로 나타났다.

157) 김형배, 전게서, 744면; 김치선, 노동법강의, 1994, 438면; 박상필, 한국노동법, 1994, 432면; 정기남, 단체교섭의 주체와 대상, (노동법학 3집 1991), 41면; 대판 1994.3.25. 93다 30242(한일개발사건); 대판 1994.1.11. 93 누 11883(서울대학병원사건); 兪見 임종률, “단체교섭의 대상”, 노동법에 있어서 권리와 책임(김형배 교수 화갑기념논문), 1994년, 409면; 노사협의회와 노조 참여의 보고 내지 협의사항으로 되어 있는 경영(및 인사)문제라 하더라도 그 자체로서 근로조건이거나 근로조건에 영향을 주는 것은 여전히 단체교섭의 대상이 되는 것이다.

158) 김형배, 전게서, 546면; 김유성, 노동법 II, 136-137면; 대판 1994. 8.26. 93누 8993(대일실업)

159) 임종률, 전계논문, 409면(단체교섭활동은 노사협의회법에 의하여 영향을 받지 않으므로, 노사협의회와 노조 참여의 보고 내지 협의사항으로 되어 있는 경영(및 인사) 문제라 하더라도 그 자체로서 근로조건이거나 근로조건에 영향을 주는 것은 여전히 단체교섭의 대상이 되는 것이다.

영향을 미쳐 근로조건에 직접 관련되기 때문에 이미 단체교섭의 대상으로 들어오는데 큰 문제가 없다. 더 나아가 한 기업의 勞動組織(organisation of work/Arbeitsorganisation)의 한 내용인 職務分類는 핵심적 인사·경영 사항이라고 할 수 있는데, 그것이 임금의 결정과 승진에 있어서 기초가 되기 때문에 근로조건에 직접적인 영향을 미치는 사항으로서 교섭대상에 해당될 수 있다. 또한 敎育(training/formation/beruflichliche Bildung)도 교육시설의 설치 및 교육실시는 사용자의 경영사항에 해당됨에도 불구하고, 근로자의 능력향상의 관점에서 근로자가 사용자에게 요구하는 근로조건으로도 볼 수도 있다. 이와 같이 보면 채용, 배치전환, 징계, 해고도 일체 근로조건에 직접 영향을 미치는 사항들이므로, 결국 인사에 관한 사항은 대부분이 단체교섭의 대상에 들어올 수 있는 것이다.<sup>160)</sup>

경영사항으로서 영업양도나 신기술도입이나 자본투자 등과 같은 사항은 재산권 보장의 입장에서 단체교섭의 대상이 될 수 없다고 할 수 있다. 그러나 오늘날 사회 복지국가하에서 재산권의 절대적인 보장은 인정될 수 없고 헌법상의 社會的 市場 經濟主義 이념에 의하여 제한될 수 있다(헌법 제23조 제2항). 또한 기업주의 재산권이 보장된다 하더라도 자본외에 노동력이 결합하여 성립되는 인사 및 경영에 관한 사항을 기업주가 私有할 수는 없는 것이다.<sup>161)</sup> 따라서 노동력을 제공하는 근로자의 대표로서 노동조합도 이런 인사, 경영 사항에 대하여 참여할 수 있는 여지가 있는 것이다. 또한 기업주의 경영권을 존중한다 하더라도 그 경영권의 행사가 곧 일반 근로조건에 직접적인 영향을 미칠 수 있는 한, 근로자나 노동조합은 단체교섭을 요구할 수 있는 것이다.<sup>162)</sup> 구체적으로 “영업의 양도·양수”의 경우 근로자들의 일자리 및 임금수준 등 근로조건에 직접적으로 영향을 미치며, “신기술·기계의 도입”도 업무의 변경이나 일자리의 축소가 연계되기 때문에 근로조건에 영향이 없을 수 없다. 또한 새로운 분야에의 “투자”에 있어서도 무리한 사업확장으로 인하여 회사의 재무구조를 취약하게 하여 사용자로서의 근로조건 이행능력이 약화될 수 있는 경우나 국내산업을 해외로 이전하여 국내 근로자들의 지위가 불안하게 되는 경우에는 노조가 교섭을 요구할 정당성도 마련되는 것이다. 이외에 작업의 하도급으로의 전환이나 생산, 공장사무소의 이전도 근로조건 및 근로자의 일자리에 직접적인 영향을 미친다. 따라서 이와 같이 경영사항도 단체교섭대상에서 포함되는 경우가 많은 것이다.<sup>163)</sup>

160) 김형배, 전게서, 546면; 김유성, 전게서, 136면

161) 김형배, 전게서, 545면

162) 대판 1992.5.12, 91다 34523 (현대사회 연구소 사건); 대판 1994.8.26, 93누 8993(대일실업사건)

## 1.2. 근로자들의 대표성 문제

그 다음으로 근로자의 경영참가가 보장된다 하더라도 오직 노사협의회와 같은 별개의 협력적 노사기구에 의하여 수행되어야지 노동조합이 주체가 되어 단체교섭에서 다룰 수 없다고 한다. 또한 노사협의회는 조합원여부를 묻지 않고 전근로자를 대표하는 점에서도 그 주체가 되어야 한다고 한다. 그러나 노동조합이 주체가 되는 단체협약에 의한 경영참가가 법적으로 금지되는 것은 아니다. 비교법적 고찰로서 독일 단체협약법 제1조 1항을 보면, 단체협약의 법규범은 경영조직법적 문제에 대하여도 규율할 수 있다고 하고,<sup>164)</sup> 경영조직법 제87조(공동결정권)에서도 단체협약에 의한 공동결정사항의 규율을 가능한 것으로 확인하고 있다.<sup>165)</sup> 우리나라 법에서는 명시적으로 노동조합의 경영참가를 배제하거나 금지하는 규정이 없다. 오히려 근로자의 참여 및 협력증진법 제5조에서는 “노동조합의 단체교섭 기타 모든 활동은 이 법에 의하여 영향을 받지 아니한다”고 하여 그 가능성을 열어주고 있다. 이렇다고 보면 협약당사자들이 단체교섭에서 경영참가조직이나 참가대상 및 참가방식에 대하여 규율하는 것은 가능하다고 할 것이다.

또한 기업별노조주의하의 노동조합은 사업장예의 친밀성으로 인하여 산별의 노동조합과는 달리 경영참가조직으로서 기능을 수행하기 적합한 점도 고려가 되어야 한다. 더욱이 “노동조합 및 노동관계조정법 제35조(일반적 구속력)”은 단체협약이 비조합원에게도 적용되도록 하므로써 단체협약의 커버율을 전 사업장으로 확장시킨다. 이것은 노동조합을 조합원만을 대표하는 것이 아니라 결과적으로 전근로자를 대표하는 결과를 가져온다.<sup>166)</sup> 또한 기업별노조하에 다시 별개의 독립적인 조직을

163) 참고, 김유성, 전거서, 137면, 419면: 협의 또는 교섭의 대상사항에 있어서 양자를 구분하는 것에 의문을 표시한다.

164) Söllner, Grenzen des Tarifvertrages, NZA (17/1996) S. 899; 독일 단체협약법 제1조: 단체협약은 협약당사자의 권리, 의무를 규율하며, 근로관계의 내용과 체결 및 종료, 그리고 경영 및 경영조직법상의 문제를 규율할 수 있는 법규범을 포함한다.

165) 제87조(공동결정권) (1) 경영협의회는, **법률이나 단체협약에서 달리 정한 바가 없는 한**, 다음과 같은 사항에 대하여 공동결정하여야 한다.

1. 경영체의 규율과 경영체내 근로자의 복무규율에 대한 문제;
2. 휴게시간을 포함한 단체협약상 정해진 근무시간의 개시와 종료 및 주당 근로시간의 배정;
3. 이하 생략

(2) 제1항에서 정한 사항에 대하여 합의하지 못한 경우에는, 이것은 화의기구(Einigungsstelle)가 결정한다. 동 화의기구의 결정은 사용자와 경영협의회간의 합의를 갈음한다.



두는 것은 불필요한 조직설립으로 인한 낭비 혹은 노조와 노사협의회간의 세력경쟁과 같은 부작용을 낳을 수 있는 점도 고려되어야 한다. 따라서 노동조합에 의한 단체교섭 및 단체협약에 기한 경영참가제도는 금지되는 것이 아니라고 할 것이다.

## 2. 단체협약에 의한 경영참가의 한계

### 2.1. 인사사항

현재 통설에 따르면, 대부분의 인사사항은 이미 의무적 교섭대상이 되고,<sup>167)</sup> 경영사항에 있어서도 직접적으로 근로조건에 영향을 미치는 경우에는 역시 의무적 교섭사항이다.<sup>168)</sup> 따라서 앞서 언급한 바와 같이 採用, 昇進, 配置轉換, 懲戒, 解雇, 減員 등은 노조가 사용자에게 단체교섭을 요구할 수 있고, 영업양도·양수, 신기술의 도입, 작업의 하도급전환, 공장이전도 의무적 교섭사항이 될 수 있다. 특히 採用은 근로자의 개념을 기취업자로 한정할 것이 아니라 구직자도 포함하는 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 1호에 따른다면 단체교섭사항에 포함되어야 한다.<sup>169)</sup> 또한 임시직이나 계약직의 채용은 정규직 근로자들의 일자리에 영향을 미친다는 점에서도 기존 근로자들의 근로조건에 영향을 미친다는 점도 고려되어야 한다. 그러나 판매전략, 가격결정과 같은 부분은 반드시 근로조건에 영향을 미치는 것은 아니다. 따라서 이런 부분이 근로자들의 근로조건에 영향을 미치지 않는 경우에는 의무적 단체교섭 사항이라고 하기에는 적절하지 못하다.

한전협약과 독일주노동자협약, 프랑스전기, 가스전국규정에서는 공통적으로 採用, 昇進, 配置轉換, 懲戒, 解雇, 減員 등에 대하여 이미 단체협약에서 규율하고 있었다. 대부분이 인사권의 행사의 기준과 절차에 대하여 다루고 있었고 근로자의 이익보호를 고려하여 사용자의 인사권을 제한하고 있었다. 따라서 이런 부분은 당연히 교섭대상에 들어오며 단체협약의 규범적 부분으로서 인정되는데 의문이 없다.

166) 참고, 김형배, 노동조합의 대표성과 제2노조의 문제(노동법학 제2호), 1989, 23면

167) 김형배, 전게서, 546면; 김유성, 전게서, 136면; 임종률, 전게논문, 416면

168) 김형배, 전게서, 546면; 김유성, 전게서, 136면; 임종률, 전게논문, 407면 이하

169) 프랑스 전기, 가스 협약에서도 확인되고, 프랑스 단체협약론에서 단체협약의 내용으로 근로조건외에 고용조건을 포함하고 있는 점과 독일에서 단체협약법 제1조에 협약규범으로서 締結規範을 포함하고 있는 점도 이런 주장의 정당성을 강화시킨다.

그런데 여기서 인사의 基準이나 節次가 아니라 개개 인사권의 행사를 교섭대상으로 삼을 수 있는가 하는 질문이 있게 된다. 유력한 견해는 단체교섭사항이 집단성을 갖출 것을 요구하여 개별적인 사항은 고충처리나 노사협의사항은 되더라도 교섭사항에서는 제외된다고 한다.<sup>170)</sup> 그런데 이와 다른 견해도 발견된다.<sup>171)</sup> 그 견해는 교섭 자체에 집단성이 있는 것으로 족하고 그 대상사항이 집단성을 가질 필요는 없다는 점과 단체교섭이 일반적 기준의 정립만을 목적으로 하는 것은 아니라는 점에서 반드시 엄격한 의미의 집단성이 요구된다고 볼 필요가 없다고 한다. 따라서 전자의 견해를 따르게 되면 해고자 복직요구는 교섭사항에서 제외가 되고, 후자의 견해를 따르게 되면 노조활동과 관련이 되거나 조합원의 대우 등과 관련될 때에는 교섭사항이 될 수 있다.

생각컨대, 교섭사항에 있어서 集團性을 요구하는 것은 단체교섭이 몇몇 개인들의 이익을 관철시키려는 것이 아니라 조합원 전체의 공통적인 이익을 관철하기 위한 수단이며 그로 인하여 개개 근로계약이나 개별적 협상과의 차이가 유지된다는 점에서 타당성이 있다.<sup>172)</sup> 그러나 그 교섭대상이 구체적으로 집단적인 것인지 개별적인 것인지를 구분하기가 어려운 경우가 많이 있다. 또한 집단적 의미가 있는 개별적인 사항(예를 들어 조합간부의 승진·배치전환)도 집단성을 갖춘 것으로 본다면 그 기준은 그렇게 엄격하게 요구되는 것은 아니라고 생각된다. 결국 교섭대상에서의 집단성의 요구는 탄력적으로 해석될 수 있어야 한다고 생각된다.

한편 생각컨대 교섭에 있어서 인사의 기준·절차가 아니고 인사권 행사 자체에 대하여 교섭의 대상이 될 수 있는가 하는 점에 대해서는 신중하게 고려하여야 한다. 단체교섭은 노와 사 각각 영역의 존재를 전제로 하고 있으며, 교섭에 의한 노조의 경영참가가 허용된다 하더라도 노조가 사용자의 지위를 갖게 되는 것을 뜻하는 것은 아니다. 즉 인사권을 노동조합이 행사할 수는 없는 것이다.<sup>173)</sup> 또한 이미 행사된 인사권(해고)의 무효에 관한 경우, 단체교섭은 단체협약의 체결을 목적으로 하는 근로자와 사용자간의 利益調整의 過程이며 이런 調整事項이 아니라 사법기관

170) 김형배, 전게서, 545면

171) 김유성, 전게서, 133면; 임종률, 전계논문, 417면, 421면

172) 참고, Rivero/Savatier, Droit du travail, P. 309

173) Wiedermann/Stump, Tarifvertragsgesetz, Einleitung., Rdnr.188: 기업상의 본질적인 결정(일반적 업무정책 및 기업의 조직)은 단체협약에 의한 규율과 가깝지 않다. 이런 독자적인 경제주체로서의 기업의 지위는 경쟁적 경제의 질서원칙에 의하여 독립적이며, 스스로 자신을 지탱해 나가야 할 지위이다. 이런 점에서 단체협약의 한계가 존재한다.

에 의하여 判定되어야 事項은 교섭대상에 적절하지 않은 점에서, 교섭사항이라고 하기에 어려움이 있다. 즉 사용자가 이미 행한 인사를 무효로 하고 원점으로 복귀시킬 것을 요구하는 것은 일종의 權利紛爭 사항으로서 법원이나 노동위원회의 판정에 의거하여야 할 것이다. 현재 제도적 개선이 요청되고 있는 법원의 신속한 판결과 노동위원회의 중립성확보 및 사용자의 판결에의 이행이 해결된다고 전제할 경우, 이런 權利紛爭은 본질적인 교섭사항은 아니다.<sup>174)</sup> 현행 노조 및 노동관계조정법 제2조 5항은 “노동쟁의”의 정의에서 노사간의 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치라고 하여 더욱 노사간의 분쟁대상을 이익분쟁사항에 한정하고 있기 때문에 이런 권리분쟁사항을 교섭사항으로 요구하기에는 어려움이 많다. 다만 노사가 합의하여 이런 사항을 교섭에서 다루기로 한 경우는 물론 다룰 수 있는 것은 명백하다(일종의 民事調停).

## 2.2. 경영사항

한전협약에서는 영업양도·양수, 신기술 도입, 작업의 하도급 전환, 공장이전에 대하여 직접 정한 바는 없었다. 또한 판매전략, 가격결정, 투자에 대한 참여를 언급한 부분도 발견되지 않았다. 그러나 독일의 경우, 합리화조치에 대한 근로자 보호협약은 바로 이런 영업양도나 신기술의 도입, 사업장의 분리·병합, 업무부담의 이전 등에 관련하여 근로자의 직무나 일자리를 보호하고 있었다. 물론 한국에서도 단체협약에 “雇傭”에 관한 부분을 두어 기업의 합병·정리·해산·양도에 노조의 참여를 보장하는 경우가 11%, 작업의 하도급 전환 등 외주처리에 노조가 합의 내지 협의의 형태로 개입하는 경우가 15%나 된다.<sup>175)</sup> 또한 프랑스 전기, 가스 전국규정에서는 이런 경영사항에 대한 직접적 노조참여를 정한 규정은 보이지 않지만 노동수로 구성되는 “생산에 관한 혼합위원회”를 설치하여 모든 조치의 經濟性을 提高하기 위한 연구와 제안을 하도록 하는 조항이 있었다(제33조). 또한 프랑스 전기, 가스에는 발견되지 않았지만, 경영상의 결정으로 인한 근로자들의 일자리를 보호하는 convention de conversion(전환협약)이 존재하고 있어서 경영상 이유로 해고된 경우 복직이나 새로운 직무를 수행하는데 있어서 지원을 받도록 한다. 이와 같이 경영사항이라 하더라도 근로자들의 근로조건이나 일자리에 영향을 미치는 경우에는 여러 형태로 근로자들이 참여할 수 있게 한다. 영업양도, 신기술 도입, 작업의

174) 異見, 임종률, 전개논문, 420면

175) 권혜자, 전개서, 52면

하도급전환, 공장이전 등의 경우, 그 자체의 결정에는 참여하지 않더라도 근로자들의 “고용보장”에 관련되는 한도에서 노조 내지 노조가 위촉하는 근로자대표가 참가하도록 하는 협약은 공통적으로 존재하고 있다. 따라서 일반적인 경영사항에 대하여도 근로자의 일자리를 포함하는 근로조건에 직접 관련되는 한 교섭을 요구할 수 있다고 할 것이다.<sup>176)</sup>

### 2.3. 근로조건에 직접적인 영향을 미치지 않는 사항

그러나 경영사항이 근로자들의 근로조건에 하등 영향이 없는 경우 교섭사항이 되기는 어렵다. 예를 들어 판매전략, 광고 및 상품디자인의 결정<sup>177)</sup>, 가격결정과 같은 부분은 직접적으로 근로조건에 영향이 있다고 할 수 없으므로 노조가 사용자에게 교섭을 요구하여 단체협약으로 정하는데에는 무리가 있을 것이다. 물론 노사합의에 기초한 임의적 교섭의 대상이 되는 것은 명약관화하다. 한전협약에서는 사용자의 경영정보 제공, 조합의 의견제출권, 노사협의회 운영과 같은 경영참가에 관련된 사항들로서 직접 근로자의 근로조건에 관련이 없는 사항들이 이미 포함되어 있다. 이런 부분은 현재 근로자의 근로조건과의 관련성 여부에 의해 판단하는 기준에 따르면, 의무적 교섭사항이 아니라 역시 임의적 교섭사항에나 해당될 것이다. 그러나 만일에 독일처럼 노사간의 경영조직적 문제도 협약상 규범적 부분으로 다룬다는 명문 조항이 있을 경우에는, 이 부분은 의무적 교섭사항에 해당될 수 있다고 생각된다.

### 2.4. 근로계약사항으로 국한되는가?

여기서 잠시 집고 넘어갈 점이 있는 바, 협약규율사항(의무적 교섭사항)을 근로계약에 의하여 커버되는 사항만으로 국한하는 것이 정당한가 하는 문제이다. 우리

176) 김유성, 전계서, 137면; 김형배, ; 대판 1994. 8.26, 93누 대일실업사건(노사가 합의로 맺은 단체협약중 조합원의 차량별고정 승무발령, 배차시간, 대기기사 배치순서 및 일당기사 배차에 관하여 노조와 사전합의를 하도록 한 조항은 사용자의 경영권에 속하는 사항이지만, 근로자들의 근로조건과 밀접한 관련이 있고 사용자의 경영권을 근본적으로 제약하는 것이 아니어서 단체협약의 대상이 될 수 있다). 참고로 미국 법원에서 인정하는 의무적 교섭사항의 예를 들면 다음과 같다(Leslie, op cit., p. 199): 집단해고 및 재취업에 관한 사항, 생산량의 할당, 작업규칙(고용에 직접적인 영향을 미친다), 사업의 부분적 폐업.

177) Leslie, Labor Law, 1992, p. 199

의 경우, 근로조건에의 영향여부 혹은 밀접한 관련성을 기준으로 그 한계를 그어오고 있는데,<sup>178)</sup> 이것은 바로 근로계약에서 다룰 수 있는 사항만을 단체협약으로 다루어야 한다는 사고에 기초하고 있다고 보여지기 때문이다.

그런데 이런 근로계약사항에 국한되는가 여부는 독일에서도 논의가 된 바 있다. 협약규율대상을 근로계약사항에 국한된다고 보는 학자는 Herschel이었는데,<sup>179)</sup> 오히려 이에 대하여 반대하는 견해가 지배적이다. 그 이유는 개별 근로계약에서 규율될 수 있는 것들이 모두 단체협약에 의한 규율에 유용한 것도 아니고 단체협약당사자의 규율권한이 근로관계의 형성에 국한된 것도 아니기 때문이라고 한다.<sup>180)</sup> 또한 근로계약상 부차적인 약정들이 비전형적인 것일 경우, 그 규율대상은 매우 광범위해질 것이고, 반면에 근로계약상에만 들어갈 수 있는 것으로 한정하는 것은 규율대상을 지나치게 좁게 만드는 점도 있기 때문에 적절하지 않고, 오히려 협약당사자들은 시시때때로 변화하고 있는 수요와 예상을 고려하고 협약정책적인 신기원을 준비할 수 있는 가능성이 있어야 한다고 한다.<sup>181)</sup>

이미 독일에서는 단체협약 제1조에서 단체협약의 규율내용으로 근로계약에서 정하는 근로조건에 관한 사항외에 채용명령이나 채용금지를 정한 부분을 포함하고, 경영 및 경영조직법상 문제들을 규율할 수 있다고 정하고 있다. 또한 근로자의 재산형성을 협약으로 규율하는 공동제도에 관한 부분도 근로계약사항이 아님에도 불구하고 포함될 수 있는 것이다.<sup>182)</sup>

생각컨대, 단체협약의 규율대상으로는 근로계약에서 다루지는 사항들을 주로 고려하게 되겠지만 이에 국한되는 것은 아니라는 것이 독일의 단체협약론과의 비교에서 확인되는 사항이다. 단체협약의 독자적인 성질에 맞게 그 규율대상, 즉 교섭대상은 넓게 해석되어야 할 것이며, 대표적인 것으로서 근로계약 단계 이전의 採用 문제나 근로자의 일자리 보호와 관련된 雇傭문제나 勞使의 共同制度 및 共同機構

178) 김유성, 전거서, 137면

179) 해당 문헌을 직접 입수하지 못하고 다만 그 제목만 기술한다: Herschel, Referat zum 46, DJT, Bd., II, S. D 21

180) Wiedermann/Stump, a.a.O, Einleitung., Rdnr.161.

181) Zöllner/Loritz, a.a.O., §38 III 1. b); Franz Marhold, Aktuell Probleme des österreichischen Kollektivvertragsrechts, S.754

182) Loritz, § 19 a EStG und die Mitarbeiterbeteiligung durch Tarifvertrag, BB 1990, S. 1741.

등이라고 본다. 현재는 이런 것들이 “근로조건”이라는 개념을 매개로 하여 확대해석될 가능성이 있는 것뿐이지만 더 나아가 독일 단체협약법 제1조 1항과 같이 명문의 규정으로 입법할 경우에는 “경영 및 경영참가”에 관한 부분도 교섭사항으로 포함하는 것을 고려할 필요가 있다고 본다.

### 3. 의무적 교섭사항과 임의적 교섭사항의 구분

#### 3.1. 양자의 구분

일반적으로 우리나라에서 교섭사항이라고 하면 사용자가 당연히 교섭에 임하여야 할 의무적 교섭사항으로 이해한다. 그것은 사용자가 교섭을 거부하거나 해태할 경우, 부당노동행위가 성립하여 구제신청의 대상이 되거나 처벌이 될 수 있고, 또한 그 사항이 결렬이 된 경우, 노조는 쟁의행위를 통하여 자신의 주장을 관철할 수 있는 것으로 이해되는 것이다.<sup>183)</sup> 그런데 노사간에는 이렇게 자신의 의사와 관계없이 의무적으로 임하여야 할 교섭사항이 있는 반면에 노사의 자유로운 의사에 따라서도 합의하여 단체교섭으로 다룰 수 있다는 것은 얼마든지 생각할 수 있다. 이를 소위 임의적 교섭사항이라고 할 수 있는데, 이런 의무적 교섭사항과 임의적 교섭사항을 구별하는 미국에서의 논의<sup>184)</sup>를 참고하여 우리도 임의적 교섭사항을 개념화하는 경우도 발견된다.<sup>185)</sup> 이런 임의적 교섭사항에 대하여는 사용자가 이를 교섭에서 다루기를 거부하였다고 하여 위법이 되지 않으며 이와 관련된 분쟁은 파업이나 직장폐쇄와 같은 쟁의행위를 할 수 없는 것으로 이해되고 있다.<sup>186)</sup> 이러한 의무적 교섭사항과 임의적 교섭사항의 구별은 이미 자연스럽게 받아들여지고 있다.

#### 3.2. 의무적 교섭사항과 단체교섭의무

① 그런데 의무적 교섭사항과 관련된 사용자의 단체교섭의무는 응낙 내지 대응

183) 김유성, 전게서, 134-135면 ; 김형배, 전게서, 546면 ; 이병태, 최신노동법, 172면

184) 의무적 교섭사항(mandatory subject)과 임의적 교섭사항(non-mandatory subject)로 구분하는데, 다시 여기에서 위법한 교섭사항(illegal subject)를 구별해 내기도 한다.

185) 대판 1996.2.23, 94누 9177(한발택시사건): 여기서 대법원은 노조전임자 조항을 단순히 임의적 교섭사항이라고 보았다.; 임종률, 전계논문, 402면

186) Leslie, Labor Law, 1992, P. 201

의무를 말한다.<sup>187)</sup> 사용자는 노조의 단체교섭 요구에 응하여 성실하게 교섭하는 의무로도 표현된다(성실교섭의무/노동조합 및 노동관계조정법 제30조 및 제81조 제3호). 주된 내용으로 필요한 자료와 설명을 성실하게 하는 것이 이에 포함된다.<sup>188)</sup>

독일에서는 우리처럼 부당노동행위제도나 명시적으로 성실교섭의무를 정한 조항이 없기 때문에 기본법 제9조 3항에서 직접 도출한다. 즉 노사 당사자에게는 근로생활과 경제생활의 규율을 위한 사회적 자치행정과제가 있다고 하며 이를 수행하기 위하여 성실하게 교섭에 임할 의무를 부담한다고 한다.<sup>189)</sup> 사용자가 이를 거부하는 것은 노조를 존립하지 못하게 하고 소규모의 노조의 경우 약화를 가져오며, 경쟁상태에 있는 노조들의 경우 반목상태를 가져올 수 있기 때문에 제9조 3항의 침해가 된다고 한다. 여기서 흥미로운 것은 이 의무위반에 대해 제소가 될 수 있고 민사소송법에 의하여 강제집행될 수 있는냐는 점이다. 독일 학자들은 강제집행될 수 있다고 보지만<sup>190)</sup>, 연방대법원은 이 청구권을 승인하면 계약자유의 원칙에 반하기 때문에 강제집행될 수 없다고 한다.<sup>191)</sup> 그러나 이를 반박하는 학자는 협약자치의 보장은 민법적 계약자유와 비교될 수 없기 때문에 이런 계약자유원칙이 이유가 될 수 없다고 주장한다.<sup>192)</sup> 최근에 우리나라 학자도 이런 문제에 대하여 언급한 바 있는데, 성실교섭의무위반에 대해서는 강제집행이 어렵지만, 단체교섭거부행위에 대하여는 간접강제(이행하지 않는 경우 손해배상을 명령하여 심리적으로 압박을 가함)를 통해 강제집행할 수 있다고 한다.<sup>193)</sup>

생각컨대, 단순한 단체교섭거부에 대하여는 간접강제의 형태로 강제집행이 가능하다는데 찬성한다. 그러나 성실교섭위반에 대해서는 그 이행을 강제한다는 것은 사실상 불가능하다는 점에서 강제집행의 대상이 되기는 어렵다고 본다. 다만 이 경우도 손해배상청구는 가능하다고 본다.

② 다음으로 당사자의 단체교섭의무와 관련하여 중요한 것은 단체교섭의무는 단체협약 체결의무가 아니라는 점이다.<sup>194)</sup> 즉 노사협약당사자들은 단체협약의 체결에

187) 이병태, 전게서, 177면; 김유성, 전게서, 140면

188) Wiedermann/Stump, a.a.O., § 1, Rdnr. 80 ff.; 김유성, 전게서, 139면

189) Wiedermann/Stumpf, a.a.O., §1 Rdnr. 80

190) 이런 입장으로는 Wiedermann/Stumpf에 따르면 Bötticher, Gamillscheg, Hueck-Nipperdey 라고 한다.

191) BAG AP Nr.5 zu Art.9 GG

192) Wiedermann/Stump, a.a.O., § 1, Rdnr. 80.

193) 김유성, 전게서, 144면

194) 김유성, 전게서, 140면; Wiedermann/Stump, a.a.O., § 1, Rdnr. 80; Jean Rivero/Savarteur, a.a.O., P.300 ; 미국 NLRA 제8조 d항 ... 이런 교섭의무는 당사자로 하여금 상대방의 제

도달하여야 할 의무를 부담하지 않는다. 교섭에 성실하게 임하는 것이 요구되는 것 뿐이다.

프랑스는 기업단위의 단체교섭에 국한하여 교섭의무를 정하고 있는 바, 단체교섭의무의 내용을 잘 파악할 수 있는 예에 해당한다. 프랑스 노동법전 제132-27조는 매년 임금, 근로시간 및 근로시간의 편성, 시간제근로의 시행에 대하여 사용자에게 교섭에 임할 의무를 부과한다.<sup>195)</sup> 여기서 사용자는 이런 사항에 대하여 성실하게 교섭에 임하는 것으로 이 의무를 완수한다. 또한 교섭진행 중에 사용자는 교섭에 관련된 사항에 대하여 근로자들에게 일방적으로 결정을 발할 수 없게 되어 있다(제132-29조). 이를 거부하거나 위반하는 사용자는 2개월 이상 1년 이하의 징역 또는 2000 프랑 내지 2만 프랑의 벌금에 처할 수 있게 하고 있다(제153-2조). 그러나 이와 같이 사용자가 교섭에 성실하게 임하였음에도 불구하고 협약체결에 도달하지 못한 경우에는 불합의에 대한 조서를 작성하여 관할 근로감독청에 기탁하는 것으로 종료되도록 한다.

여기서 특기할 것은 교섭의 결렬을 다시 쟁의단계로 연결시켜 쟁의행위에 의한 해결을 전제하지 않고 교섭에 관한 조서작성(procès-verbal)과 기탁(dépôt)으로 종료시키는 점이다. 물론 프랑스에서는 쟁의행위는 우리처럼 교섭을 전제로 하지 않기 때문에 우리보다 상대적으로 덜 제한을 받고 심지어 교섭과 관련없이 쟁의를 할 수도 있다. 그러나 프랑스의 의무적 단체교섭은 쟁의권행사에 의하여 특징지어지는 것이 아니라 불합의조서를 작성해서 관할 관청에 기탁하는 것으로 종결시키는 데 특징이 있는 것이다. 우리의 경우, 의무적 교섭사항과 임의적 교섭사항의 구분에 있어서 그 기준을 쟁의권행사 가능성 여부에서 찾고 있는데,<sup>196)</sup> 앞서 소개한 프랑스는 그 의무성을 교섭에의 응락과 성실한 교섭진행 그 자체에서 찾는 점에서 우리와 대비된다고 할 것이다.

③ 우리의 경우, 교섭의무위반은 부당노동행위로서 구제신청의 대상 혹은 형사처벌의 대상이 된다.<sup>197)</sup> 그런데 여기서 또 한가지 의문이 될 수 있는 것은 단체교섭

안을 승낙하도록 강제하는 것이 아니며, 양보를 요구하는 것도 아니다.

195) 교섭요구가 있는 때로부터 2주내에 단체교섭이 개최될 것을 요구한다. 이런 연례교섭의무는 사용자에게만 해당하는 편무적 성질을 갖는다(Rivero/Savatier, précité, p. 229)

196) 미국도 동일하다. Leslie, op cit. p. 201

197) 제81조, 제84조, 제90조



의 거부나 해태의 경우에 노조는 쟁의권을 행사할 수 있는가 라는 것이다.

일응 의무적 교섭사항에 대해서는 사용자가 이런 사항의 교섭에 응하지 않거나 성실하게 대하지 않을 경우 노조는 파업을 행사할 수 있는 것으로 생각할 수 있다. 그러나 위에 본 바와 같이 사용자의 교섭의무를 강제 집행할 수 있는 것으로 보는 입장에서는 이런 교섭거부나 해태에 대하여 쟁의행위를 행사할 수 있는 것으로 보지 않는다. 즉 교섭이 강제될 경우 최후수단의 원칙에 따라 여전히 대화에 의한 해결방법이 남아 있다고 보기 때문이다.

그러나 우리의 경우 교섭의무의 위반에 대하여는 노조가 쟁의행위를 할 수 있는 것으로 보는 분이 있다.<sup>198)</sup> 성실의무의 위반이나 교섭거부가 실질적으로 교섭결렬과 같은 의미를 갖기 때문에 교섭중단을 선언하고 쟁의행위를 단계로 넘어 갈 수 있다는 것이다. 그런데 이런 교섭의무 위반은 부당노동행위 구제신청과 사법심사의 대상이 되는 이상, 권리분쟁사항에 해당된다고 볼 수 있다. 그리고 현행 노동조합 및 노동관계조정법에서도 권리분쟁은 제외하고 이익분쟁만을 대상으로 하여 노동쟁의로 포섭하고 쟁의나 조정신청을 허용하기 때문에 쟁의권행사가 어렵다고 해석될 여지가 있다.

그러나 생각컨대, 이런 교섭거부나 교섭의무위반은 부당노동행위나 사법심사의 대상이 되는 경우도 있겠지만 오히려 교섭결렬과 같게 보아야 할 경우도 있다. 즉 어느 정도 수차례 사용자가 교섭에 임하였지만 교섭사항에 대하여는 매우 불성실한 태도를 보이며 노조측의 자료요구에 대하여도 응하지 아니하여 교섭의 진척이 기대할 수 없는 상황에 이르게 된 때에는 교섭결렬과 다르게 볼 이유가 없다고 생각된다. 이런 한도에서는 쟁의행위의 가능성을 배제할 수 없을 것이다. 즉 단순한 교섭거부로서 아예 교섭테이블에 임하지 아니하는 것은 부당노동행위제도나 형사처벌 혹은 손해배상청구로 규제하는 것이 적합하지만, 교섭에 임하였으나 성실하게 임하지 아니하여 더 이상 교섭이 진전될 가능성이 없을 경우에는 교섭결렬과 같은 것으로 보아 노동쟁의로 들어갈 수 있도록 하는 것이 타당하다. 따라서 쟁의가능성은 성실교섭의무위반시에 열려 있다고 생각된다.

---

198) 이병태, 전게서, 178면

### 3.3. 쟁점사항

3.3.1. 위의 교섭사항에 대한 논의는 곧 의무적 교섭사항에 대한 논의이므로, 의무적 교섭사항(mandatory subject)에 해당하지 않는 사항이 바로 임의적 교섭사항(non-mandatory subject)이 된다. 우리 한국에서는 의무적 교섭사항의 한계가 곧 “근로조건”에의 직접적인 영향성 유무 혹은 밀접한 관련성이기 때문에 앞서 본래의 근로조건외에 인사사항도 의무적 교섭사항이 되며, 경영에 관한 사항도 근로조건에 직접적인 영향을 미치는 경우에 의무적 교섭사항이 될 수 있다고 수차례 언급하였다(영업양도·양수, 신기술 도입, 작업의 하도급 전환, 공장이전, 사업의 부분적 폐업 등).

반면에 ① 인사·경영상의 기준이나 절차가 아닌 개별적인 인사권·경영권의 행사는 의무적 교섭사항에 들어오기 힘들기 때문에 임의적 교섭의 대상이 될 수 있을 따름이고, ② 경영사항중 직접적으로 근로조건에 영향을 미치지 못하는 사항도 임의적 교섭사항에 해당된다고 할 것이다(가격결정, 판매전략, 광고와 상품형태·디자인의 결정).<sup>199)</sup> ③ 또한 근로조건에 직접적인 영향도 미치지 아니하며 근로조건에 밀접한 관련성이 있다고 할 수 없는, 노사간의 자료제공을 약속하는 부분이나 노사협의기구의 설치나 운영과 같은 부분도 현행 법제하에서는 의무적 교섭사항에 포함시킬 수 있는 법적 근거는 없기 때문에 오직 임의적 교섭사항에 해당된다고 보인다.

이런 사항에 대하여 사용자는 교섭에 응낙할 의무가 없기 때문에 노동조합이 이에 관한 단체교섭을 요구한 경우에도 이를 거부할 수 있고 거부하더라도 노동조합은 이를 이유로 부당노동행위나 쟁의행위를 할 수 없게 되는 것이다. 따라서 예를 들어 노동조합이 경영참가의 확대차원에서 새로운 노사협의기구의 강화를 내용으로 하는 신 협약안을 제시하며 교섭을 요구하였는데 사용자가 이런 요구에 반대한다고 하더라도 노조는 이를 관철하기 위하여 쟁의를 할 수 없는 것이다. 그 경우, 사용자는 근로자참여 및 협력증진법에 따른 노사협의회의 설치와 기능을 보장할 의무만이 요구될 뿐이다. 여기서 바로 임의적 교섭제도의 한계가 나타난다.

199) 미국의 연방대법원은 경영상의 결정들이 근로관계에 대해 간접적이고 미약한 정도의 영향을 주는 것은 임의적 교섭사항에 해당하며, 이런 사항으로는 광고의 선택(choice of advertising), 제품디자인과 제품형태의 결정(choice of product design and type), 회계상의 정리(financing arrangements)를 예시하였다고 한다(Leslie, op cit. p.199)

그러나 생각컨대 경영참가를 노조가 적극적으로 참여하는 가운데 실질적으로 보장하기 위하여는 이런 노사협약에 관한 부분 혹은 경영참가에 관한 부분을 단체협약의 본질적 부분(규율대상)으로 포함하여 단체교섭에서 이를 마땅히 다루지도록 하는 입법적 보완이 필요하다. 다만 그런 경우에 이런 사항에 관한 교섭결렬시 이를 노동쟁의로 포섭할 것인가의 문제는 그 “노동쟁의론”에서 판단할 수 있을 것이다.

3.3.2. 다음으로 의무적·임의적 교섭사항의 구분과 관련하여 노조전임자제도에 대한 사항이 의무적 교섭사항에 속할 수 없고 임의적 교섭사항에 해당하는지에 대해 간략하게 언급하고 넘어갈 필요가 있다. 왜냐하면 우리 대법원은 일전에 노조전임자제도는 “근로자의 대우에 관하여 정한 근로조건이라고 할 수 없고 단순히 임의적 교섭사항에 불과하여 이에 관한 분쟁 역시 노동쟁의라고 할 수 없다고 밝힌 바 있기 때문이다.<sup>200)</sup>

이에 대하여는 독일에서도 논의가 이뤄진 바 있는데, 주로 노조의 自主性(기본법 제9조 3항에서 요구되는 요건)에 반하기 때문에 협약으로 될 수 없다는 주장<sup>201)</sup>과 이에 대하여 실질적인 노조의 자주성 침해가 없기 때문에 협약으로 될 수 있다는 주장<sup>202)</sup>이 팽팽이 맞선고, 다수설은 후자의 입장을 따르고 있었다.

전자의 입장을 논거는 다음과 같다:

1. 독일 기본법 제9조 3항에서는 노사 대립자간의 자유 내지 독립성 원칙이 도출된다는 것이다(Prinzip der Gegnerfreiheit bzw. Gegnerunabhängigkeit). 협약상의 노조전임자제도는 원칙에 반한다는 것이다.
2. 독일 기본법 제3조 1항의 평등권 보장에 합치하지 못한다고 한다.
3. 단체협약은 기본적으로 단체협약법에 따라 내용규범, 체결규범, 종료규범, 경영 및 경영조직법상 문제에 관한 규범에 해당되어야 하는데 협약상 노조전임자조항은 어느 부분에도 포함되지 않는다는 것이다.

200) 대판, 1996.2.23, 94누 9177

201) Bulla, Die rechtlicher Zullässigkeit von Tarifverträgen über die Begünstigung von gewerkschaftlichen Vertrauensleute, BB 1975 S.889; Bötticher, tarifvertragliche Sonderregelung der gewerkschaftlichen Vertrauenleute im Arbeitsverhältnis, RdA 1978, 133

202) Herschel, Zur Absicherung gewerkschaftlicher Vertrauensleute durch Firmentarifvertrag, ArbuR, 1977, 137; Zachert, Rechtsfrage bei Tarifverträgen zum Schutz der Tätigkeit gewerkschaftlicher Vertrauenleute, BB 1976, 514.

이에 대해 반박하는 입장의 논거는 다음과 같다:

1. 먼저 노조전임자에 관한 부분은 노조전임자를 둘러싼 어려움과 위험을 제거하는 데 목적이 있고, 그렇게 하므로서 노조전임자를 대사용자로부터 더욱 독립적이도록 하기 때문에 자주성에 반하지 않는다는 것이다.
2. 또한 이런 협약체결로 인하여 노조의 자주성이나 의사형성이 영향을 받은 바가 없다는 점을 들었다.
3. 또한 이런 협약체결로 인하여 노사간의 대등성이 깨지지도 않는다고 하고, 그것이 전임자에게 적정하지 못한 특혜나 자의적인 특혜를 제공하는 것이 아니라는 점도 주장한다.
4. 노조전임자제도는 노조의 업무를 보다 안정적으로 수행할 수 있게 하고 나아가 노조업무수행에 요구되는 훈련을 받을 수 있게 하는 것이라고 한다.
5. 독일 단체협약론에 충돌하지 않는다고 하는데, 단체협약법 제1조의 내용규범, 종결규범에는 바로 노조전임자의 근로면제, 해고보호, 배치전환으로부터의 보호도 커버한다는 것이다. 즉 단체협약의 핵심적 부분인 근로조건에 관한 부분에 바로 노조전임자의 근로조건에 관한 규율도 포함된다고 보는 것이다.<sup>203)</sup> 우리 대법원이 피상적으로 판단하여 노조전임자제도를 근로자의 대우를 정한 근로조건이라고 할 수 없다고 본 데 대해 상반되는 입장인 것이다.

생각컨대, 반박론의 입장이 설득력이 있다고 보며, 노조전임자의 임금은 어떤 뇌물이나 추가적인 특혜가 아니라 일종의 노조업무를 위한 勤勞免除으로 보아야 한다고 생각한다. 또한 이런 특정 근로자들의 勤勞免除은 곧 근로조건 일부로서 당연히 단체협약의 규범적 부분이며, 단체교섭에 있어서는 의무적 교섭사항에 해당된다고 생각된다.<sup>204)</sup>

203) Hagemeyer/Kempfen/Zachert/Zilius, a.a.O., § 1, Rdnr. 161 ff.; Wiedermann/Stumpf, a.a.O., Einleitung, Rdnr.176 ff.

204) 同旨, 김우영/강익구, 공공부문단체협약 국제비교, 486면 이하; 異見, 윤광희, 단체교섭대상에 관한 쟁점사항, 노동법률, (97년 4월) 75면. ; 노조전임제를 의무적 교섭사항 혹은 임의적 교섭사항중 어디에 포함시킬 것인지에 관한 각 계의 입장과 각 나라의 동향에 대하여는, 참고 이철수, 단체교섭의 대상, 노개위 노동관계법 쟁점자료 96-10, 96. 7.

#### 4. 임의적 교섭사항이 협약화한 경우 그 효력

다음으로는 임의적 교섭사항이 협약으로 명문화된 경우에, 그 협약의 효력은 어떠한가가 문제가 된다. 단체협약의 효력은 그것이 규범적 부분인가 채무적 부분인가를 기준으로 하여 규범적 효력, 채무적 효력이 결정되는데, 규범적 부분은 근로자들의 근로조건을 정한 부분으로 한정되기 때문에 결국 임의적 교섭사항도 이런 근로자의 근로조건과 거리가 먼 사항들이므로, 규범적 부분으로 해당될 경우는 없다고 보여진다. 따라서 채무적 부분으로서 채무적 효력만이 있게 된다고 할 것이다. 앞서서 예시하였던 근로조건과 관련없는 경영사항으로서 가격결정, 판매전략, 혹은 노사간의 정보제공, 노사협의기구의 설치 등이 노사간의 합의에 의하여 단체교섭에서 논의가 이뤄지고 그 결과 어떤 내용으로든 단체협약으로 명문화된 경우에는, 그 부분은 노사간의 권리, 의무를 정한 채무적 효력이 있는 것으로 보는 것이 타당하다고 본다.

그러나 단체협약에 의한 노사협력제도의 기초형성을 장려하는 입장에서는 노사간의 정보제공이나 노사협의기구의 설치, 운영과 같은 부분은 독일 단체협약 제1조 1항 및 제4조 1항과 같이 규범적 효력을 부여하는 것이 고려될 필요가 있다.

#### 5. 노사협정과의 경합문제

마지막으로 단체협약이 경영참가에 관련하여 규정을 둔 경우, 그 부분은 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률에 의하여 노사협의회에서 議決한 문건(소위 經營協定 Betriebsvereinbarung이라고 언급하여야 할 것이나, 일반인의 이해를 돕기 위해 勞使協定이라는 표현을 사용해 본다)과의 효력상으로 어떠한가 라는 문제가 있게 된다. 인사사항과 경영사항으로서 근로조건에 직접적인 영향을 미치는 부분은 규범적 부분으로서 당연히 노사협정보다 우위에 놓인다고 보아야 한다. 우리나라 노동조합 및 노동관계조정법 제33조에서는 단체협약과 근로계약 및 취업규칙간의 효력상의 우위만을 다루고 단체협약과 노사협정(경영협정)간의 효력상 우위에 대하여는 정함이 없어 논란이 될 수 있으나, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제5조에 따르면 '노동조합의 단체교섭 기타 모든 활동은 이 법에 의하여 영향을 받지 아니한다'고 규정하고 있는 바, 단체협약의 규범적 부분은 근로자참여 및 협력증진법에

의하여 효력을 갖게 되는 노사협정보다 우선한다고 해석하여야 한다(예를 들어 승진에 관한 절차와 기준에 대해 단체협약규정과 노사의결사항이 경합되는 경우 협약규정이 앞섬).<sup>205)</sup> 더 나아가 단체협약상의 규범적 부분은 바로 이 조항에 의하여 근로자참여 및 협력증진법에 대하여도 우선적인 효력을 갖는다고 해석된다. 결국 근로자참여 및 협력증진법은 강행적 규정임에도 불구하고 제5조로 인하여 전반적으로 단체협약에 대하여는 임의성을 갖는다고 사료된다.

그러나 단체협약의 채무적 부분(예를 들어 노사간의 자료제공 협조)은 노사협정과 각각 체결당사자를 달리 하기 때문에(노동조합 대 사용자/ 근로자전체(Belegsschaft) 대 사용자) 기본적으로 경합이 일어날 수 없다고 본다. 따라서 그 협약조항은 노사협정에 대하여 효력상 우위를 갖는다고 할 수 없지만 그렇다고 하여 노사협정에 의하여 변경될 수 있는 것도 아니라 할 것이다.

또한 단체협약의 채무적 부분이 근로자참여 및 협력증진법과 경합하는 경우가 있을 수 있는데(노사협의기구의 설치 및 운영) 그 부분은 규범적 효력이 없고 단지 노사간의 채무적 효력이 있을 따름이므로, 이 부분에 대하여는 근로자참여 및 협력증진법이 강행적 규정으로서 우선한다고 할 것이다. 만일에 이 채무적 부분에 대해서도 무한정 양보한다고 하면 임의적 단체교섭에 의하여 노사간의 약정으로 근로자참여 및 협력증진법은 유명무실하게 될 수 있기 때문이다. 그러나 그 단체협약의 정함이 근로자에게 보다 유리한 내용으로 정한 경우에는 효력이 인정된다고 본다. 이것은 노동법 전반에서 적용되는 유리한 조건 우선의 원칙이 이 부분에 대하여도 적용되어야 한다고 보이기 때문이다.<sup>206)</sup>

205) 독일에서는 다음과 같은 규정에 의해 협약우선(Tarifvorrang)이 인정된다. 경영조직법 제87조 (1)항: 경영협의회는, 법률이나 단체협약에서 달리 정한 바가 없는 한, 다음과 같은 사항에 대하여 공동결정하여야 한다. 제77조 (3)항: 단체협약으로 정하거나 그와 같은 관행에서 정하는 임금과 기타 근로조건사항은 경영협정의 대상이 될 수 없다. 다만 단체협약이 보충적인 경영협정에 의한 규정을 명시적으로 허용한 경우에는 예외로 한다. 참고, Rihardi, Verhandlungen des Einundsechzigsten deutschen juristages(Band I), Karlsruhe, 1996, S.46는 단체협약법 제4조 1항의 직률적 효력에 의해 협약규범에 인정되는 적용상 우위는 근로계약적 협정에 대해서만이 아니라 경영협정에 대하여도 보장된다고 한다(同旨 Löwisch, Nipperdey)

206) 근기법 제22조; 근기법 제100조; 노동조합 및 노동관계조정법 제33조에서 공통적으로 유리한 조건 우선의 원칙을 정한다. 이는 근기법과 근로계약, 취업규칙과 근로계약, 단체협약과 취업규칙 및 근로계약상에서만 적용되는 것이 아니라 더 나아가 노동법규 전반에 적용되는 원칙으로 판단된다. 따라서 단체협약과 노동법과의 관계에서도 이런 유리한 조건 우선의 원칙은 적용된다고 할 것이다. 참고, 프랑스 노동법전 제132-4조에서는 “노동에 관한 단체협약과 단체협정은 법률과 명령에서 정한 규정보다 근로자

입법론적으로 단체협약상 경영참가에 관한 부분이 규범적 부분으로 인정받는다면, 그 때에는 이 협약상 정함이 근로자참여 및 협력증진법 보다 우선할 수 있을 것이다.

단체협약에 의한 경영참가가 고유한 기능을 하고 있다고 하면 근로자참여 및 협력증진법은 어떤 의의가 있느냐 하는 질문이 나온다. 생각컨대 근로자참여 및 협력증진법은 노동조합과 단체협약이 존재하지 않는 미조직사업장에서 근로자경영참가를 보장하는 의미가 있다. 또한 조직사업장에서 노조가 단체교섭과 단체협약을 통해 경영참가를 제대로 하지 못하는 경우에 이를 보완하는 역할을 하는 점에서 의의를 찾을 수 있다고 본다.

## 6. 소결

단체협약에 의한 경영참가를 중요하게 평가하여야 한다. 왜냐하면 기업별노조형태를 취하고 있는 우리 현장에서 경영참가가 이뤄지고 있는 실체이기 때문이다. 근로자참여 및 협력증진법에 의한 노사협의회가 존재하지만 그 노사협의회를 기업내에서 노동조합과 독립적으로 경영참가를 주도하는 주체로서 인정하기 힘들고, 오히려 노동조합이 노사협의회 라는 명칭을 통하여 경영참가를 주도하는 것으로 보아야 하는 것이다.

단체협약에 의한 경영참가는 바로 사용자가 단체교섭응낙의무를 부담하는 의무적 교섭사항들이 근로자경영참가적 의미를 갖는다는 데에서 단서가 확보된다. 현재 학설과 판례에 따르면, 의무적 교섭사항은 근로조건이나 근로조건에 직접적인 영향을 미치는 사항으로 한정되고 있는 바, 바로 인사권의 중요한 부분인 제반 인사의 기준이나 절차에 대한 결정이 이에 포함하는데 異見이 없다는 것은 바로 단체협약에 기초하여 인사권의 공동결정이 이뤄지고 있다는 실례가 되는 것이다.

그러나 인사사항은 근로자의 측면에서는 근로조건 사항이 되고, 사용자의 관점에

---

들에게 보다 유리한 규정을 유효하게 포함할 수 있다. 그 규정은 법률과 명령에서 정한 공공질서적 규정들과 다르게 정할 수 없다”고 한다. 또한 민간직업소개에 관한 97년도 ILO 신탁약안 제15조에서도 “이 협약은 여타 국제협약에 따라 민간직업소개소에 의한 근로자들에게 적용되는 보다 유리한 정함(provisions)에 영향을 미치지 아니한다.”

서 보면 경영권의 내용이기 때문에 중첩적인 부분이라고 할 것이고 이것을 가지고 경영참가가 이뤄지는 본질적 근거로 제시하기에는 부족한 부분이 많다. 가장 핵심적인 부분인 경영사항에 대하여 단체협약이 노동조합의 개입과 관여를 허용하는가 여부가 관건이 된다. 그런데 현재 학설과 판례는 경영사항에 대해서도 근로조건외의 개념을 매개로 해서 그 참여 역시 인정한다(영업양도, 신기술도입, 사업의 일부폐업 등). 이것은 분명 근로자의 경영참가의 한 사실(fact)임에 틀림이 없다. 그러나 역시 이 부분도 근로자의 근로조건과 직접 관련되는 부분으로서 경영 자체 보다는 근로조건외의 확대선상에 있는 근로자의 이익보장으로 해석될 수 있다. 오히려 근로조건과 거의 관련이 없음에도 불구하고 단체협약에 기초하여 노동조합이 경영에 참여하는 부분이 바로 진정한 단체협약에 의한 경영참가의 실체라고 할 것이다. 그런데 이 부분은 우리 한전협약에서나 프랑스 협약에서 발견되었는 바, 바로 노사간의 자료제공 약정, 경영에 관련된 노조의 의견제출, 노사협의기구의 설치, 기타 노사간 공동사업이 이에 해당한다.

그러나 이것은 우리 노동법상 근로조건에 한정하여 인정하는 규범적 부분에 들어오지 못하기 때문에 규범적 효력을 갖지 못한다. 따라서 노사간의 약정에 불과한 채무적 부분에 해당한다. 그러나 이 부분은 노조의 경영참가를 보장하고 강화하는 입장에서는 독일 단체협약법 제1조와 제4조처럼 규범적 효력을 부과하는 입법적 보완을 요구할 수 있을 것이다. 이런 입법적 보완이 아직 이뤄지지 못한 상황에서 노사간의 정보제공이나 경영관련 의견제출, 노사협의기구의 설치·운영 등에 관한 노조의 제의(proposal)는 사용자가 반드시 들어주어야 할 의무적 교섭사항에 들어가지 못한다. 따라서 현재 이런 단체교섭과 협약에 의한 경영참가는 법적으로 의무화할 수 있는 장치는 없다고 할 것이다. 그러나 위와 같은 입법적 보완이 이뤄지는 경우에는 역시 의무적 교섭사항으로서 인정될 수 있을 것이고, 노사는 이런 사항들을 책임있게 다룰 수 있을 것이다. 그러나 이런 경우에도 경영참가는 기본적으로 쟁의에 의한 대립과 어울리지 못한다는 점에서 노동쟁의대상에는 포함되어서는 아니된다고 본다.

여기서 본 연구자는 의무적 교섭사항이란 개념을 재정립하고 노동쟁의대상과 동일시하는 것에 대해 재고할 필요를 느낀다. 즉 의무적 교섭사항은 바로 사용자가 교섭에 응하여 성실하게 참여하는 것이 법적으로 강제되는 대상을 말하는 것으로 그치고(위반시 법적 제재를 가함), 쟁의가능여부와 굳이 연결시킬 필요는 없다고 본다. 노사간 주장의 불일치가 있을 경우에, 쟁의권대상이나 하는 것은 그것이 의



무적 교섭사항이어서 당연히 쟁의대상이 되는 것이 아니라 그것이 노동쟁의의 대상으로서 적정하고 쟁의수단에 의하여 해결하는 것이 적합한 것인가 여부에 따라 판단되어야 할 것이다.<sup>207)</sup> 여기서 본 연구자는 교섭권과 쟁의권을 상호 유기적인 관련성속에서 이해하여야 하지만 그런 경우에도 양자를 지나치게 동일시할 것은 아니고 각각 고유한 개념과 논리를 존중해야 함을 확인하게 된다.<sup>208)</sup>

---

207) 교섭시 경영참가에 관하여 노사간 분쟁이 발생할 경우, 쟁의 대상에 적합하지 않다면, 중 재기구나 화의기구(Einigungstelle)를 통하여 종결하는 방안을 제시한다.

208) 노동 3권을 근로조건의 유지, 개선을 위한 협약규범을 형성이라는 유기적 관련성에 대한 견해를 기본적으로 좇지만, 기업별 노사관계하에 있는 한국의 실정을 감안하여 단체교섭권과 단체행동권의 차별성을 강조하고자 한다. 이런 점에서는 노동 3권 각각의 독자성을 강조하는 견해도 일면 타당하다고 생각된다.

## 제7장 결 론

① 우리 한전협약, 독일의 주노동자협약, 프랑스 전기·가스 전국규정<sup>209)</sup> 모두 대륙법계하에서 큰 차이가 없는 단체협약론에 의하여 규율되고 있다. 그것은 단체협약을 단순히 계약적 효력만을 갖는 것이 아니라 규범적 효력도 갖는 것으로 인정하는 점에서 그러하다. 또한 단체협약의 내용도 크게 채무적 부분과 규범적 부분으로 구분되고 있다.

② 또한 단체협약은 노사 이익 대립적인 사항만을 포함하고 있는 것이 아니라 노사협력적인 사항도 포함하며, 특히 근로자의 경영참가에 관한 사항도 규율하고 있는 것이다. 특히 우리 단체협약론에서는 이 부분을 특히 제도적 부분으로 명시하고 있다. 한전협약, 독일의 주노동자협약, 프랑스전기·가스 전국규정도 이런 경영참가적 사항을 포함하고 있었다.

③ 협약내용의 비교에 있어서 이 세 협약들에서는 다음과 같은 공통점이 특기할 만하다.

- ① 임금체계가 기본임금과 각종 수당으로 복잡하게 구성되어 있는 점.
- ② 직무급과 근속급에 의한 보수체계에 의하여 기본임금이 결정되는 점.
- ③ 한전의 병가제도, 독일의 임금계속지불, 프랑스의 질병시 임금보장급부로 명칭만 다를 뿐 질병으로 인한 근로중단시 임금의 계속적 지급을 보장하고 있는 점.
- ④ 경조사휴가나 후생복지적 제도가 포함되어 있는 점.

이런 부분들은 우리 협약에만 존재하는 것이 아니라 보편적인 것임을 드러낸 점에서 의의가 있다.

---

209) 또한 세 협약은 모두 공공부문의 협약들로서 상호 비교할 만한 대상이 되며, 특히 한국과 프랑스는 전력산업에 직접 관련되고, 독일의 경우는 전력을 포괄하는 협약과 내용상 큰 차이가 없다는 점에서 비교대상으로서 큰 문제는 없다는 점을 앞에서 언급한 바 있다.

④ 그런데 세 단체협약간에는 적잖은 차이점도 발견되며, 우리의 경우 참고하여 채택할 만한 내용이다.

- ① 우리 협약에서는 한 협약에 모든 내용을 다 포괄하는 형식을 취하고 있는 반면에 독일의 협약은 기본협약, 임금체계협약, 임금협약, 세부 특별협약 등으로 구분하고 있는 점이다. 협약체결을 용이하게 하는 점에서 이런 방식도 참고할 만하다.
- ② 독일과 프랑스는 근로조건외에 雇傭이나 雇傭條件에 대하여도 협약사항으로서 확고히 다루고 있는 점이다(예: 독일, 채용규범, 합리화조치로부터의 근로자보호협약, 프랑스, 채용에 대한 종업원대표의 관여). 본질적으로 고용이나 고용조건에 대하여 단체협약은 다를 수 있다고 본다. “근로조건 기타 근로자의 대우”를 오직 기취업자만을 전제로 하여 좁게 해석하는 것은 타당하지 못하므로, 고용과 고용조건에 대하여도 협약사항으로 인정하여야 한다.
- ③ 프랑스는 사회보장적 부분이 협약사항으로서 당연히 포함되고 있으며, 그 내용에 있어서도 매우 자세하게 규율하고 있다. 이런 사회보장부분도 정부에게 전적으로 의존하지 않고 노사단체에서 자치적으로 규율하고 있는 점을 배울 수 있다.

⑤ 한편 세 협약에서 발견되는 경영참가적 조항들로부터 단체협약에 의한 경영참가의 중요성을 재확인하게 된다. 예로는 각종 인사, 경영 사항에 대한 근로자보호 조항, 노사간의 정보제공의 약정, 경영에 관한 의견제출, 생산에 관한 혼합위원회의 설치, 여러 형태의 노사공동제도 등이다. 그러나 이런 부분중에는 현재 노사가 반드시 다뤄야할 의무적 교섭사항에 해당되지 않는 것들이 적잖이 있다. 이런 임의적 교섭사항은 사용자에게 일체 강제가 없는 것이다. 그러나 이런 경영참가에 관한 부분도 단체협약의 중요한 부분으로 다를 수 있어야 한다. 이런 관점에서 독일의 단체협약법 제1조 1항, 제4조 1항과 같이 규범적 부분으로 포함하거나 규범적 효력을 부여하는 것(제4조 2항)이 고려될 필요가 있다.

⑥ 단체협약과 노사협정에서 경합이 발생하는 경우, 그 효력상 순위에 대하여는 현행법상 규정한 바가 없기 때문에 논란이 될 수 있다. 생각컨대 근로자참여 및 협력증진법 제5조의 해석에 의하여 단체협약이 노사협정에 우선한다고 판단된다. 그러나 그것은 오직 규범적 부분에 한정되고, 협약상 채무적 부분은 노사협정과 締結當事者가 서로 다르다는 점에서 경합되는 경우가 없다고 생각한다.

⑦ 단체협약상 경영참가에 관한 부분은 근로조건과 직접적인 관련성이 적기 때문에 채무적 부분으로서 채무적 효력만을 인정받게 된다. 이 경우, 근로자참여 및 협력증진법과 상충하는 경우 근로자참여 및 협력증진법이 우선한다고 본다. 왜냐하면 그 근로자참여 및 협력증진법은 강행법규에 해당하기 때문이다. 그러나 그 내용이 보다 근로자에게 유리하게 정하여져 있다고 하면 그 효력은 유지된다고 해석된다. 또한 입법규정에 의하여 단체협약상 경영참가에 관한 부분이 규범적 부분으로 인정받는 경우에는, 그 부분은 근로자참여 및 협력증진법 보다 우선할 수 있을 것이다.

⑧ 근로자참여 및 협력증진법을 비롯한 경영참가법은 노사관계가 초기업적 차원에서 형성된 단계에 그 진가를 발휘한다. 그러나 현재의 기업별 노사관계하에서는, 이런 경영참가법은 협약자치와 분리된 독자적인 기능을 하기 어렵다. 만일에 현 기업별 상황에서 경영자치를 강화하는 방향으로 나아가는 경우에는 협약자치의 기능이 위협받을 수 있다. 따라서 현행 근로자 참여 및 협력증진법은 노조가 존재하지 않는 사업장에서의 경영참가를 보장하는 데 그 의의를 두어야 한다. 노조가 있는 사업장에서의 경영참가는 노조의 협약기능을 확대하여 경영참가적 사항도 포괄하도록 하여야 한다고 생각한다.

## 주요참고문헌

- 권혜자, 1996 단체협약 분석, 한국노총중앙연구원, 1996.
- 김태기, “단체교섭실태 및 개선방안”, 노사포럼 1996년 4월호
- 김우영·강익구, “공공부문단체협약국제비교”, 산업관계연구(제6권/96년 6월), 481면 이하.
- 김유성, 노동법 II, 1996.
- 김치선, 노동법강의, 1994.
- 김형배, 노동법, 1997.
- 김형배, 노동조합의 대표성과 제2노조의 문제, 노동법학 제2호, 7면 이하
- 박상필, 한국노동법, 1994.
- 윤광희, 단체교섭 대상에 관한 쟁점사항, 노동법률, 70면 이하.
- 임종률, 단체교섭의 대상, 노동법에 있어서 권리와 책임, 1994, 400면 이하.
- 이병태, 최신노동법, 1995.
- 이종복, 사법과 자율, 1993.
- 이철수, 단체교섭의 대상, 노개위 노동관계법 쟁점자료 96-10, 96. 7.
- 정기남, 노동법학 제3호, 단체교섭의 주체와 대상. 1991 7면 이하.
- 하경효·김상호, 세계화의 흐름에 대한 노동법적 대응, 1995.
- Biedenkopf, Grenzen der Tarifvertragsautonomie, 1964.
- Chalaron, Négotiation et accords collectifs d'entreprise, 1991
- Duplot/Fieschi-vivet, droit du travail, 1985
- Hagenmeier/Kempen/Zachert/Zilius, Tarifvertragsgesetz, 1984
- IG Metall Vorstand, Die Rechte des Betriebsrats, 1991.
- Langanke, Tarifvertragsgesetz und Betriebsverfassungsgesetz, 1991
- Leslie, Labor Law, 1992
- Loritz, § 19 a EStG und die Mitarbeiterbeteiligung durch Tarifvertrag, BB 1990, 1741 ff.
- MTLII: Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder, Beck-Text im dtv, 1993

- Rihardi, Verhandlungen des einundsechzigsten deutschen Juristages (Band I),  
Karlsruhe, 1996.
- Rivero/Savatier, Droit du Travail, 1993.
- Quéfféléant/Phillipon/Moulet, Le syndicat dans l'entreprise, 1989.
- Schaefer, Der Tarifvertrag, 1990
- Statut national du personnes des industries électriques et gazières, 1988.
- Bulla, Die rechtlicher Zullässigkeit von Tarifverträgen über die Begünstigung von  
gewerkschaftlichen Vertrauensleute, BB 1975, 889 ff.
- Wiedermann/Stumpf, Tarifvertragsgesetz, 1977.
- Zachert, Rechtsfrage bei Tarifverträgen zum Schutz der Tätigkeit gewerkschaftlicher  
Vertrauensleute, BB 1976, 514 ff.
- Zöllner, Arberitsrecht, 4 Aufl., 1992.

[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 단체교섭('96. 12)

---

## 단체협약 국제비교 I

---

1997년 6월 25일 인쇄

1997년 7월 1일 발행

---

발행인      朴 仁 相

---

발행처      **한국노동조합총연맹**

주 소        서울시 영등포구 여의도동 35번지  
              (代) 02-782 -3884

---

등 록        81. 8. 21 (13-31호)

---

인 쇄        부국문화인쇄사  
              (代) 02-268 -9254

---

가격 : 7,000원