

산별조직화와 산별노사관계에
관한 법적 고찰

金 湘 鎬

한국노총 중앙연구원

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

• • •
발 간 사

산별노조는 하나의 사업 또는 사업장 단위로 설립되는 기업별 노조와는 달리 동일한 산업에 종사하는 노동자를 전국적으로 하나로 묶어내는 전국규모의 노동조합이라고 말할 수 있습니다. 우리 노총은 산별노조의 건설을 중요한 사업으로 고려하고 있는데, 현재 기업별 조직형태에 여러 가지 문제점이 있고 산별노조는 우리 조합 형태의 미래상이 될 수 있기 때문입니다. 무엇보다도 기업별노조는 군사정권에 의하여 강제된 조직형태로서 자율적인 것이 아니라 타율적으로 부과된 형태라는 문제를 지적할 수 있습니다. 단결자유의 핵심은 바로 자율적으로 조직형태를 선택하는 데 있다고 할수 있는데 타율적으로 기업별조직형태에 강제되었다는 것은 우리가 단결자유의 회복차원에서 극복하여야 할 대상입니다. 또한 현재의 기업별노조는 집단적 이기주의를 심화시키고 노동운동발전을 저해한다는 비판도 받고 있습니다. 노동조합의 가장 중요한 기초이념이라 할 수 있는 연대성을 발휘할 수 있는 조직형태로서 기업별조직은 적절하지 못하다고 할 수 있습니다. 오히려 초기업적인 업종 내지 산별조직이 사회적 연대성을 구현할 수 있는 조직형태인 것입니다. 또한 유럽 선진국에서의 조합형태도 공통적으로 산별조직입니다.

산별조직화가 우리에게 실제적으로 의미가 큰 것은 무엇보다도 산별협약을 지향하는 노조의 교섭력강화에 있습니다. 전국적으로 적용되는 협약을 창출해 내는 산별노사관계의 형성은 바로 노조의 강력한 교섭력을 의미합니다. 따라서 산별조직화는 산별교섭력의 확보로 이어져야 할 것입니다.

그러나 문제는 산별조직화를 성공적으로 이룬 경우에 과연 산별

노조의 역할과 사업장단위의 노동자조직의 역할을 어떻게 분배하고 어떻게 이 관계를 조화롭게 유지시킬 것인가 하는 것입니다. 이것은 독일이나 프랑스와 같은 산별조직의 선경험을 파악하는 것을 필요로 합니다. 바로 이 논문에서도 이러한 선진국의 법제를 파악함으로써 산별노사관계하에서의 단체협약제도와 경영참가제도의 관계와 구체적 내용을 규명하려한 것으로 보입니다. 본 연구작업을 수행한 김상호 책임연구원의 노고를 치하하는 바이며, 바로 이와 같은 연구물들이 여러 관점에서 제출되어 산별조직화와 산별노사관계의 운영에 관한 조합의 이해에 도움이 되기를 바랍니다. 아무쪼록 조합원 동지께서는 이 연구보고서를 참고하여 산별노사관계의 모델형성에 도움이 되기를 바라는 바입니다.

1999년 7월

한국노동조합총연맹
위원장 박인상

< 제 목 차 례 >

제1장 연구의 배경과 대상	1
I. 연구의 배경	1
II. 연구의 대상	2
제2장 산별조직화에 대한 고찰	5
I. 산별조직화의 요구에 대한 검토	5
1. 기업별조합의 장점과 단점	5
2. 산별조합의 장점과 단점	8
3. 산별조직화에 대한 단위노조 의식조사	16
II. 산별조직화를 이끌기 위한 노력	21
1. 서비스제고를 통한 상하조직간 긴밀한 관계의 형성	22
2. 상하조직간 규율의 확립	23
III. 산별조직화를 위한 제도적 개선사항	24
1. 조합 조직형태에 관한 연혁적 고찰	25
2. 산별조직화를 방해하는 규정의 개정 문제	29
1) 해고자퇴직자 등의 조합원자격부인(노조 및 노동관계 조정법 제2조 단서 라목)	29
2) 사업장단위에서 복수노조금지(부칙 제5조)	33
3. 기업별노조의 근로자대표기능에 대한 재정비	34
1) 기업별협약의 일반적 구속력에 대한 재고찰	35
2) 조합의 사업장내 근로자대표기능(근로기준 제31조 3항, 제97조 1항)에 대한 재고찰	37
4. 초기업적 차원에서의 규율형성기능의 확립	39
1) 근로조건에 관한 초기업적 규율의 형성	39
2) 협약규율대상의 확대	40

IV. 산별노조하에서 조합의 존립과 활동보장에 관한 고찰	41
1. 조합의 존립보장	42
1) 유니온 슝 조합의 한계	43
2) 유일교섭단체 조합의 한계	45
2. 조합의 활동보장	46
1) 조합의 사업장예의 접근문제	46
2) 조합활동가의 보호문제	46

제3장 산별노사관계하에서의 협약자치와 경영자치예

관한 고찰	49
I. 양 제도의 기능상 구별	49
1. 협약자치의 기능	49
2. 경영자치의 기능	50
3. 우리나라 노사관계의 이원적 구조의 확립	51
II. 산별노사관계하에서 협약자치	53
1. 산별노사관계하에서 협약자치의 의의	53
2. 산별노사관계하에서 협약자치의 기능예 대한 새로운 이해	57
3. 산별교섭과 근로조건의 통일적 규율	60
1) 협약규율대상의 범위	60
2) 산별단체협약의 구성	63
3) 협약간의 위계에 관한 문제	66
III. 산별노사관계하에서의 경영자치(노사협예제도)	67
1. 경영참가의 의의	68
2. 경영참가의 보장방식	69
1) 단체협약예 의한 경영참가방식의 한계	71
2) 근로자의 참여 및 협력증진예 관한 법률예 의한 경영참가	74
3. 공동결정 부문의 강화	76

4. 근로자위원의 구성 문제	80
IV. 협약자치와 경영자치의 관계에 대한 구체적 내용	81
1. 협약유보(Tarifvorbehalt)	8
2. 협약에 의한 위임(Öffnungsklauseln)	8
3. 협약우위(Tarifvorrang)	8

제4장 결론	91
---------------------	----

<참고문헌>	94
--------------	----

※ 한국노총 중앙연구원 연구서적 목록

제1장 연구의 배경과 대상

I. 연구의 배경

현재 우리나라의 노동조합의 조직형태는 전반적으로 기업별형태를 띄고 있는 가운데, 집단적 노사관계의 중심은 기업단위에서의 노조와 사용자에 놓여 있다. 이런 상황에서 집단적 노사관계의 규율이 지나치게 사업장단위의 문제에 한정된다고 볼 수 있다. 또한 단체교섭제도와 노사협의제도가 제도적으로는 구별되어 있지만 실질적으로는 구분이 되지 않고 심지어는 노사협의제가 단체교섭제를 대체할 노사관계의 신모델로 제시되기까지 한다. 그러나 이런 양제도의 혼재속에서 단체교섭제를 배제시키는 노사협의제만의 성립은 개별적, 집단적 노사 주체의 의사를 제대로 자치규범에 반영할 수 없다는 점에서 설득력이 있는 대안이 되지 못한다. 오히려 이런 상황에서 우리나라 노동계는 산별조직화를 목표로 내걸고 집단적 노동기본권의 개념과 원칙에 충실한 노사관계를 정립하고자 노력하고 있다.

그러나 이미 수십년간 기업별노조와 기업별교섭관계에 익숙해 있는 노동조합에서는 산별노사관계로 진행함에 있어서 다음과 같은 의문과 위험들을 해소시키고 진행하여야만 산별조직화로 목적인 바에 제대로 도달할 수 있을 것이다:

먼저, 기업별노조에서 산별노조로 전환하는 것을 가로막는 법제도를 개선시키는 문제가 있다. 기업별조합으로 고착시키거나 기업

별노사관계를 전제로 한 법률조항 들을 규명하고 그 개정방향을 모색하여야 할 것이다.

다음으로 수십년간 기업별협약관계에 익숙해 있는 상태에서 산별 노사관계를 형성하고자 할 때 주의하여야 할 문제가 있는 바, 단체교섭제도와 노사협의제도를 어떻게 조화롭게 배치하고 유지할 것인가 하는 문제이다. 더구나 최근에 서구유럽에서 나타나고 있는 교섭분권화의 현상과 산별교섭방식에 대한 비판이 제기되고 있는 바, 산별조직화를 목적으로 나아가는 입장에서는 이런 비판에 대하여도 겸허하게 수용하는 가운데 적절한 형태를 모색하여야 할 것이다.

바로 본 논문에서도 노조의 조직형태의 변경차원에서 고려되는 제반 문제점들을 점검하고, 산별노사관계를 전제로 산별교섭 및 산별협약에 의한 협약자치기능과 노사협의제에 의한 근로자경영참가 기능을 제대로 보장하는 방안을 모색하고 이 양자간의 관계에 대하여 고찰하고자 한다.

II. 연구의 대상

본 연구논문에서는 앞서 제기된 산별조직화와 산별노사관계에 관한 제반 법률문제를 고찰한다. 주요 연구의 대상을 각 장별로 설명하면 다음과 같다.

제2장에서는 산별조직화 과제에 대하여 법률적 측면을 주로 고찰한다. 먼저 산별조직화의 요구와 산별노조건설에 대한 찬반론을 점검하고 넘어간다. 산별조직화가 필요하다고 하더라도 그 구체적인 방법과 시기에 대해서도 충분한 고려가 필요하다. 즉 산별조직

을 신속하게 엮어낼 것인지 아니면 단계적으로 실시하여 기업별단위 노조에의 영향력을 최소화할 것인지를 고려하여야 하는 것이다. 아울러 산별조직화를 위하여 상급단체가 역점을 두어야 할 사항들도 고려하기로 한다.¹⁾

다음으로 산별노조화에 장애가 되는 제도적 개선사항에 대하여 지적한다. 먼저 과거 우리나라에서 조합조직형태에 대한 법제도적 연혁과정을 살펴보기로 한다. 이어서 이런 전체적 배경속에서 현재 반산별 법규가 어떤 것이 있는지를 살펴보고 그 개선방안을 제시하며, 기업별노조를 전제로하여 조합이 과반수 대표성을 점한 경우에만 근로조건변경기능을 수행할 수 있는 부분에 대해 산별노조이후 그 대안을 모색한다.

마지막으로 산별노조의 존립과 활동에 관한 법적 고찰을 다룬다. 여기서는 외부 산별노조와 사업장내부 조직간의 연계문제를 고려한다. 노조가 특정 기업에의 종사를 전제로 하지 않고 초기업적으로 조직하는 경우, 노조의 중심은 회사밖에 존재하게 될 것인데, 그런 경우 본부조합 간부의 회사출입 등 지부조직에의 접근권의 문제가 발생하게 된다. 또한 사업장지부에서 활동하는 노조활동가에 대한 보호의 문제가 제기될 것이다.

제3장에서는 산별조직화 이후 노사간 협약자치와 경영자치에 대하여 살펴보고자 한다. 산별조직화에 대응하여 사용자단체가 출현하는 경우, 산별차원의 단체교섭제도 및 사업장단위 경영참가제도의 운영 방안과 예상되는 문제점을 규명한다. 사용자단체의 설립을 강제하는 방안은 현행 헌법하에서 생각할 수 없는 것이기 때문에

1) 또한 산별화를 위하여 할 수 있는 상급연맹의 역할강화방안에 대해서도 살펴보기로 한다. 예를 들어 상급연맹의 서비스 제고와 현장 조직에 대한 영향력 강화를 위한 방안이 제시될 수 있을 것이다.

사용자단체가 산별노조에 대응되는 조직을 형성할 것인가 하지 않을 것인가는 사용자측에 달려 있다. 그런데 노사간의 힘의 균형을 확보하기 위하여는 사용자들도 집단을 구성하지 않을 수 없다고 예측한다. 여기서는 독일식 산별조직하에서의 협약자치기능을 모델로 하여 예상되는 쟁점을 다루기로 한다.

이어서 산별하에서의 경영참가(노사협의)제도에 대하여 살펴보기로 한다. 사업장별 협의제도에 대하여 개별적 사항을 검토하는데, 독일에서의 참가제도가 모델이 될 수 있다고 본다. 우리나라의 근로자참여 및 협력증진법에 대한 보완사항을 모색한다.

마지막으로 협약자치와 경영자치의 상호 관계에 대하여 다루고자 한다. 주로 협약에서 고유하게 다뤄야 할 사항을 경영자치에의 위임하는 문제, 그리고 그런 경우 단체협약의 노사협정에 대한 우위에 대하여 고찰하고자 한다.

제2장 산별조직화에 대한 고찰

I. 산별조직화의 요구에 대한 검토

우리나라 노동조합의 일반적인 조직형태는 기업별조합이다. 그러나 기업별조합은 노동조합의 목적인, 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상이라는 목적을 수행하는 데 부족한 조직형태가 아닌가 하는 비판이 제기되고 있다. 그리고 이러한 문제점을 극복하는 방안으로서 산별조직화가 제시되고 있다. 기업별조합의 문제점을 살펴보고 그 대안으로서 산별조직의 이점을 보기로 한다.

1. 기업별조합의 장점과 단점²⁾

(1) 장점

기업별 조직형태에 여러 장점들이 있다는 점은 부인할 수 없다. 노동조합이 기업단위로 근로자의 자발성에 기초하여 조직된 관계로 조합원들의 직접적인 참여기회가 많고 조합원들의 직접적 감시속에

2) 이에 관한 단위노조의식조사에 대해서는, 참고 권혜자, 산별노조건설에 대한 기업별노조의 전망(한국노총정책연구 98-1), 한국노총중앙연구원, 1998, 19면 이하 참조.

서 집행간부가 민주적으로 노조를 운영할 수 있는 점, 조합간부가 현장조직에 존재하므로써 개개 근로자들의 요구사항과 고충문제를 충분히 수렴할 수 있는 점등의 장점이 있다. 또한 회사를 중심으로 한 공동체의식속에서 조합이 운영되기 때문에 높은 조합가입율(조직대상의 80%)³⁾을 나타내는 것도 기업별노조의 특성이자 장점이라고 할 수 있다.

나아가 기업별단위에서 체결하는 단체협약은 산별협약보다 기업사정에 충실하게 근로조건 수준이 형성되는 점에서 다른 산별협약체제의 국가보다는 노동시장이 보다 탄력적이라는 점도 부인할 수 없다.

(2) 단점

그러나 기업별노조는 다음과 같은 단점들이 있는 것이 사실이다:

① 사용자의 승진이나 해고행위로 인하여 조합원의 가입, 탈퇴로 결과되는 등 노조가 使用者에 의한 영향력속에 있고 그런 한도에서 사용자에 대해 힘의 대등성을 갖지 못한다는 점,

② 기업의 형편에 따라 근로조건수준이 천차만별이서 특히 대기업과 중소기업과의 사이에서 근로조건에 큰 격차를 발생시키는 상

3) 노총중앙연구원이 1995년 노조가 있는 200개 사업장을 선정하여 조사한 결과, 노조가입율은 가입대상자대비가 83.042%로 나왔고 전체종업원대비가 61.257%로 나왔음, 이는 정연항, 여성근로자의 관리실태에 관한 연구(1994, 한국노동연구원), 41면에서 『노동조합 가입률을 보면 1993년 12월말 기준으로 가입대상자의 81.2%, 전체 종업원의 58.8%가 노동조합원인 것으로 나타났다』는 것과 유사한 결과임.

황에서 다른 기업의 근로조건에는 무관심하거나 특히 非正規勤勞者의 근로조건에는 무관심하여 집단적 이기주의의 경향이 보인다는 점,⁴⁾

③ 노노간의 이익대립에 직면하게 될 때 사회적 연대성을 발휘하기 힘들거나 노조 내부의 조직간 분쟁을 조정할 중심체제가 미약하다는 점,

④ 또한 고실업과 고용위기하에서 정규직근로의 감소와 비정규직 근로의 확대로 인하여, 기업별노조가 그 조직대상을 확대하지 못하는 한, 점차적으로 축소, 약화된다는 한계도 지적될 수 있다.

⑤ 노사관계제도 차원에서 볼 때, 단체교섭제도와 노사협의제도가 그 한계가 불분명하여 중첩적으로 기능하는 단점이 있다. 특히 쟁의권행사와 관련하여 이런 단체교섭과 협의의 불분명한 경계는 적법한 노사관계운동을 어렵게 만들고, 대립적 노사관계와 협조적 노사관계의 경합적 병존으로 인해 불안정한 노사관계를 결과한다.

이와 같은 문제점은 이미 기업별 노조를 갖고 있는 일본에서도

4) 이종복, 헌법의 기본적 가치이념과 근로관계법, 『사법관계와 자율(이종복교수논문집)』, 1993, 226면, 근로자들간의 연대성이 약화된다는 점은, 근로조건 유지 개선을 목적으로 하는 노동3권 보장의 기본적인 구성요건(Grundbestand des Arbeitsrecht)으로서 노동조합의 연대행위가 인정되는 점에서 심각하다고 한다; 신인령, 산별노조와 노동관계법, 『노동법에 있어서 권리와 책임(김형배교수화갑기념논문집)』, 1994, 385면에서는 기업별노조로는 국가권력의 비민주적 노동통제를 막아내고 경제주의적, 기업주의적 조합활동의 폐쇄성과 기업내적 이기주의를 극복하여 전반적 사회정의 실현을 도모하는 정책추구활동이 불가능하다고 한다.

노동법 학자에 의하여 지적된 바 있다.⁵⁾

2. 산별조합의 장점과 단점

(1) 장점

단결권에 내재하는 기본적 원칙으로 노사자주성(Gegnerunabhängigkeit)

5) 대표적으로 片岡, 勞働法(송강직 역), 1995, 121면: 『기업별조합의 약점은, 조합조직이 기업내에 있다는 점에 집중적으로 나타난다. 여러 외국의 횡단조합의 경우에는 종업원자격과 조합원자격과의 필연적인 관련은 없으며, 조합원에 있어서 노동조합은 생애에 걸쳐 그 생활과 밀접한 조직이라고 생각됨에 대하여 일본의 기업별조합하에서는 조합원자격은 종업원자격과 일치하고 기업에 있어서의 고용·해고가 그대로 조합에 있어서의 가입·탈퇴에 연결되게 된다. 그외에 기업별조합을 통하여 오히려 조합원간에 기업귀속의식이 조장되는 경향도 면다...조합원의 근로조건을 기업내부만에서 해결하는 경향으로 흐르기 쉽기 때문에 오늘날의 경제의 발전단계에서는 충분히 목적을 달성할 수 없는 경우가 적지 않다. 더욱이 기업별조합의 구성원은 본공 내지 정규조합원에게 한정되어 있어 임시공이나 파트타임 등의 주변적 근로자는 조직외로 배제되고 있기 때문에 최근과 같이 주변적 근로자의 이용이 증대·강화되고 있는 상황하에서 충분히 근로자의 이익을 옹호할 수가 없다고 하는 문제가 있다. 또한 일본에서는 노동조합 조직의 대부분이 대기업 또는 중소기업에 집중하고 있어 영세기업에 이르러서는 근로자의 조직화는 그야말로 미미한 것에 지나지 않는다. 이러한 사태는 소위 경제의 이중구조에 의거함과 동시에 역으로 또한 대기업과 그것 이하의 기업과의 사이에서 근로조건에 큰 격차를 발생시키는 중요한 원인으로도 되고 있다. 대기업의 근로자는 임금도 상대적으로 높고, 기업내의 각종의 복리공제사업에 의한 보호도 비교적 두텁기 때문에 최저임금제나 사회보장제도 등의 이른바 제도적 요구에 관하여 관심이 낮고, 이로 인해 조직근로자의 주력이 이러한 문제에 대하여 적극적으로 임한다는 자세를 약화시켜왔다는 것도 부정할 수 없다』.

과 노사대등성(Gleichgewichtsprinzip)이 있다. 이런 원칙은 구체적으로 조합의 조직형태에 있어서 超企業的 組織(Überbetrieblichkeit)을 요구한다.⁶⁾ 따라서 이러한 요구를 충족시킬 수 있는 노동조합 조직형태로는 구체적으로 몇개의 단위노조가 합병한 소산별노조, 업종별노조, 지역별노조, 산별노조 등 다양하게 전개되고 있다. 이러한 초기업적 노조들의 궁극적인 지향점은 전국적으로 통합되는 산별조직화에 겨냥되어 있다. 이런 초기업적 조합은 앞서 지적한 기업별체제의 단점들을 극복할 수 있는 방안이라고 되는데, 다음과 같은 장점들이 있다.

① 통일적 근로조건의 형성

산별노조체제하에서는 근로자들간의 연대성이 강조되는데⁷⁾ 연대성을 기초로 산별협약에 의한 일반·보편적인 임금과 근로조건의 형성이 목표가 된다. 산별교섭과 협약은 종래 중소기업, 대기업간의 근로조건의 차별을 해소할 수 있고 산별에 통일적으로 직종과 직위에 따라 일반 임금수준이 결정되는 상황으로 전환된다.⁸⁾ 또한 주변

6) 이종복, 전계논문, 226면; 신인령, 전계논문, 1994, 386면 이하 참조; 독일에서의 통설적 견해임. 예를 들면, Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 8. Aufl., §187 III 3; Zöllner/Loritz, Arbeitsrecht, 5. Aufl., § 8, III 7; Hanau/Adomeit, Arbeitsrecht, 10. Aufl., C, I 2, e); BVerfG AP 15 zu § 2 TVG.

7) 이종복, 전계논문, 226면.

8) 베르트 레디스, 독일산별노조체제, 1994년 『노동법률』 12월호, 110면 이하: “산별노조의 가장 중요한 임무는 국가 전체 경제에서 각각의 동일 산업 및 서비스 부분에서 각자를 대표하는 노동조합으로 단체교섭을 하고 협약을 체결하는 것이다. 이런 단체협약은 각각의 산업과 서비스 부문에 적용되는 임금, 노동시간, 유급휴가 등을 규정한다. 노동조합과 사용자단체가 합의한 단체협약의 규정들은 단지 한 회사에만 적용되는 것이 아니라 지정된 지역내의 동종 산업과 서비스부문의 모든 회사들에게 유효성을 지니는 것이다.”

근로자들, 예컨대 단시간근로자들이나 파견근로자나 가내근로자들도 초기업차원에서 단결체를 통한 보호가 가능하게 된다.⁹⁾ 이런 것은 바로 노동시장에 있어서의 공정한 질서를 형성하는 의미를 갖는다.

② 노조의 자주성의 제고

노동조합은 초기업적으로 운영되므로 사용자로부터의 지원이나 시혜를 받지 않아서 어용성시비에 휘말릴 여지가 거의 없게 된다.¹⁰⁾ 노조의 본부가 기업밖으로 나오게 되므로 현재 보다 더욱 자주성을 확보하게 된다. 전임자에 대한 임금을 비롯해서 노조의 제반 경비는 조합원들이 전적으로 부담하여야 하므로, 개개 조합원의 기부를 더욱 중요하게 평가하는 만큼 보다 서비스 제고와 민주성에도 기여하게 된다.¹¹⁾

③ 효과적인 쟁의권의 행사 기대

현재와 같이 파업이나 쟁의행위를 각 사업장 단위에서 결정하지 않고 산별노조가 조직적으로 결정할 경우, 파업은 보다 목적적, 계획적으로 추진하고 조정할 수 있기 때문에 효율적이며, 상대방에게 타격을 줄 수 없는 미력한 쟁의를 피할 수 있어서 유익하다. 한 지역에서의 단체교섭의 타결에 따른 협약체결은 전 산업차원에서 모델로서의 의미를 확보하기 때문에 매우 효율적이라고 볼 수 있다. 특히 소규모 조합원의 경우, 종래 당해 사업장에서의 협약관철을

9) 片岡, 勞働法(송강직 역), 1995, 121면.

10) 이종복, 전개논문, 226면.

11) 현행 기업별 노조체제하에서는 전임자의 임금을 사용자가 부담하는 것이 부득이 한 것으로 인식되고 있으나, 사용자와의 독립성, 자주성 차원에서는 노조 스스로 부담하여야 할 부분이다(김형배, 노동법, 1994, 428면).

위해 무리하게 강경한 태도로 쟁의행위를 감행하는 것이나 여론에 호소하는 형태의 쟁의행위를 피할 수 있게 된다.

④ 이원적 근로자조직의 형성에 따른 경영자치 기능의 강화

산별 노조체제가 되면 산별단위에서는 기본적 근로조건(임금, 근로시간, 휴가)의 개선에 집중하게 되기 때문에, 자연적으로 나머지 사항들은 각 직장단위의 근로자집단(즉 노사협의회)에게 넘겨지게 된다는 점에서, 유명무실해져 왔던 노사협의회의 기능이 활발해 질 수 있다.¹²⁾ 즉 근로조건외에 근로자의 인격발현을 위하여 경영참가 기능이 강화되고 각 사업장의 경영주체로서 근로자의 참여가 보장 되므로써 장기적으로는 경영주의 비민주적 경영방식에 제동이 걸리는 등, 경영민주화에도 보탬이 된다.

⑤ 조합의 제도적, 사회적 기능 전개

노조가 산별체제인 만큼, 인적 규모와 재정의 규모가 커지므로, 개개 기업차원과 실업·취업의 차원을 넘어 근로자 전반에게 적용될 수 있는 복지제도의 개발을 이끌어낼 수 있고, 산업안전 프로그램, 고용창출 및 직업훈련제도의 주도적인 역할을 할 수 있다.¹³⁾ 더 나아가 대정부나 대사용자세력에 대해 제반 근로자들의 지위를 향

12) Zöllner/Loritz, Arbeitsrecht, 5. Aufl., § 8, III 7: 노조의 초기업성은 경영참가적 조직의 관할과 구별을 명확하게 한다.

13) 구노동조합법의 목적을 보면 이런 부분들이 잘 나타나 있다. 제1조(목적) 이 법은 헌법에 의거하여 근로자의 자주적인 단결권·단체교섭권·단체행동권을 보장하며, 근로자의 근로조건을 유지·개선하고 근로자의 **복지를 증진하므로써 그 경제적·사회적 지위 향상과 국민경제의 발전에 기여함을 목적으로 한다.** 노조가 이런 경제·사회적 과제를 수행한다고 할 때에는, 그것은 개개 기업적 차원에서는 불가능하고 오직 초기업적 내지 산업적 차원에서 가능하다고 할 것이다; 참조, 신인령, 전개논문, 385면 이하.

상시키는 이익집단으로서의 역할도 할 수 있고, 정치적 민주주의 발전에도 기여하는 바 크다. 즉 종래의 고전적인 임금, 근로시간, 휴가 등의 향상을 중심으로 하는 근로자보호기능외에 복지, 고용 등 총체적인 정책기능이 확대될 수 있는 것이다.

(2) 단점

산별노조체제는 단시일에 손쉽게 오는 것이 아니며 산별화로 가는 데에는 많은 숙제가 존재한다. 또한 이미 산별노사관계를 경험한 나라에서의 산별론에 대한 비판은 위와 같은 산별절대화에 대한 허상을 지적하고 보다 주의있는 접근을 요구하고 있다.

① 통일적 근로조건 형성의 어려움

먼저 해당 산별에 표준적인 근로조건(임금, 근로시간, 휴가 등)의 결정과 관련하여 과연 근로자들의 연대성을 기대할 수 있는가 하는 점이다. 또한 대기업과 중소기업간에 있어서 근로조건 격차를 어떻게 조정하는가 하는 문제가 제기될 수 있다. 근로조건 하향평준화는 분명한 명분이 없는 한, 현실적으로 받아들여지기 힘들다.

② 민주적 의견수렴과정의 복잡성

산별화되는 경우에는 근로자들의 구체적인 사정은 일단 제쳐두고 일단 공통적인 사항에 대하여만 다루게 되는데, 그 과정에서 각기 그룹별 이익이 골고루 보장되기 힘든 부분이 있다. 특히 다수의 이익을 확보하는 대가로 소수가 희생되는 경우도 발생할 수 있는 것이다. 또한 조직이 다단계(지부, 지역, 업종, 산별)됨에 따른 점에서 그 의견의 수렴과정과 소요되는 시간도 적지 않다고 보인다. 이런 과정에서는 확실한 현실속에서 실리를 얻기 보다는 많은 사람들

의 설득을 위해 명분에 치중할 가능성도 높다.

③ 사용자들의 반발에 따른 종래 교섭방식의 불가피성

산별교섭이 진행되기 위하여는 사용자들이 산별노조를 대상으로 교섭에 임하여야 하는 문제가 나온다. 사용자들이 사용자단체를 구성하여야 비로소 통일적 교섭을 통한 단체협약을 체결할 수 있다. 그러나 사용자들은 사용자단체로부터 벗어나서 계속 종전의 기업별 교섭을 고수할 가능성이 있는데, 이런 경우에 산별노조가 사용자단체에의 가입을 강제할 수는 없고,¹⁴⁾ 오직 세력의 우위를 이용하여 사용자들로 하여금 대응세력을 형성할 것을 유도하는 수 밖에 없다.

④ 노동시장유연화 경향과의 충돌

산별노사관계에서는 협약상 근로조건이 곧 사용자들이 준수하여야 할 공정경쟁규범의 한 요소가 되기 때문에 노동시장이 어느 정도 경직화되는 것은 불가피하다.¹⁵⁾ 반대로 기업별 노사관계와 협약

14) 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률, 제6조 제1항 2문에서는 “이 경우 사립학교의 경우에는 사립학교를 설립·경영하는 자가 전국 또는 시도 단위로 연합하여 교섭에 응하여야 한다”고 규정하는데, 이것은 사용자단체의 구성을 강제한 것으로는 보여지지 않는다.

15) 산업별 노사관계에서 체결된 단체협약은 그 산업분야의 근로자보호에 관한 統一的 規律을 뜻하지만, 동시에 근로조건에 관한 카르텔 형성 기능을 한다. 산별단체협약의 적용을 받는 한 사용자가 협약상 임금 수준보다 下回하는 임금지급을 통해 競争上의 利得을 올리려는 것은 협약위반에 앞서 부정경쟁방지법 위반행위가 될 수 있는 것이다(오스트리아에서는 사용자의 협약위반을 실제로 부정경쟁방지법에 기하여 구성한 바 있다). 사용자들이 임금에 있어서 근로자들에게 경쟁사보다 높은 임금을 주어서 스스로 경쟁에 불리한 조건을 수용하는 것은 任意的으로 할 수 있지만, 산별단체협약에서 정한 수준보다 낮은 임금

체제는 바로 기업의 사용자가 부담가능한 근로조건을 형성하고, 그런 근로조건 수준에서 근로자들의 채용이 자유롭다는 점에서 매우 노동시장이 유연한 특징이 있다. 따라서 노조산별화 및 산별노사관계를 추구하는 과정에서는 기존 노동시장의 유연성의 제약, 노동규율의 강화라는 점에서 경영계측이나 정부의 고용정책과 충돌을 피할 수 없다. 여기서는 절충적 방안의 제시와 발견이 요청된다. 예를 들자면, 산별교섭을 중심으로 하면서도 예외적으로 기업별 교섭을 허용한다든지, 혹은 단체교섭사항의 노사협의로의 위임을 허용하는 입법보완이 고려될 수 있다.

⑤ 사업장내 노조조직율의 하락에 대한 점검의 필요성

현재 조직사업장의 경우, 기업별노조의 조직율은 조직대상의 80%, 전 근로자의 60% 선인데¹⁶⁾, 이것은 근로자성에만 기초한 연대의 결과가 아니라 특정 회사를 중심으로 그 회사에의 귀속감의 결과도 작용한 것이라고 사료된다. 즉 조합원들은 근로자이기도 하지만 동일한 회사의 구성원이라는 점에서 그런 높은 조직율이 결과된 것이 아닌가 하는 의문이다. 그런데 이런 기업별 체제에서 산별체제로 전환하는 경우에는 바로 이런 높은 조직율의 한 요인인 회사에의 귀속감을 포기하는 것이라고 말할 수 있다. 즉 순수히 근로자성에 기초해서만 조직하고, 회사를 중심으로 하는 공동의식은 조합설립이나 조합유지에 이용하기 어렵게 된다고 본다. 따라서 사업장내의 조직율의 하락 위험이 존재하지 않는가 우려된다.

을 지급하여 비용절감을 피하는 것은 경쟁사용자를 불리하게 하는 것이므로 허용되지 않는 것이다. 불경기의 상황에서는 이런 통일적 근로조건은 창업과 고용을 어렵게 하는 부작용도 있다고 말할 수 있다.

16) 앞서 언급한 것처럼, 노총중앙연구원이 1995년 노조가 있는 200개 사업장을 선정하여 조사한 결과, 노조가입율은 가입대상자대비가 83.042%로 나왔고 전체중업원대비가 61.257%로 나왔음.

그러나 물론 산별전환이 전체적인 노조조직율을 높일 부분도 있다. 즉 미조직사업장의 근로자들이 개별적으로 산별노조에 가입함으로써 거대한 산별노조로부터 보호를 받을 수 있을 것이다. 또한 기업별 노조에서 제외되어 있던 비정규근로자들의 조직화가 이뤄진다면 노조조직율이 상승할 가능성도 있다. 예를 들어 일용근로자 시간제근로자나 파견근로자, 도급근로자, 가내 근로자 등은 사실상 기업별노조를 설립하거나 기존의 기업별노조속에 편입되는 것이 용이하지 않았지만, 독자적으로 업종별 노조내지 산별노조를 설립할 수 있을 것이다. 여하튼 동일 직장이라는 장점을 포기하는 만큼 신규 조직화의 필요성이 강조된 부분이다.¹⁷⁾

종합적으로 검토하면, 기업별노조의 문제점에 대한 극복방안으로서 제시되는 산별조직화 역시 그 고유한 단점이 내포되어 있으므로 그 단점을 보완하는 산별조직화방안되어야 할 것이다. 따라서 생각건대, 산별규모의 노조건설과 같이 규모를 확대하더라도 협약규범의 형성에 있어서는 전국, 산업, 업종, 지역 단위의 다양한 교섭단위를 인정하는 것이 필요하고, 각 기업내지 사업장단위에서도 근로자이익의 보호와 확대를 위하여 근로자대표기구가 충분히 기능할 수 있는 제도적 장치(말하자면, 경영참가기능과 과제 수행)를 마련하여야 하는 것이다.

17) 비정규근로자의 조직화와 관련해서는 기존의 각종 협회의 성격에 대한 재고찰을 제안한다. 예를 들어 간호사협회나 주택관리사협회와 같은 곳은 사실 향운노조와 같은 동일업종의 노동조합과 본질적으로 다르지 않다고 본다.

3. 산별조직화에 대한 단위노조 의식조사

1997년 9월 경 노조산별화에 대한 단위노조의식조사를 실시하였다. 노조산별화에 대해 긍정적인 태도인가 아니면 부정적인 태도인가를 확인하려는 목적을 가지고 실시하였다. 한국노총산하 1534개 단위노조를 대상으로 설문지를 배포하여 291개 단위노조로부터 응답지를 회수받았는데, 그 질문내용과 응답결과를 소개하면 다음과 같다.¹⁸⁾

1. 노조의 자주성 확보와 역량강화를 위하여 산별노조건설이 필요하다는 주장이 확산되고 있습니다만, 귀하는 현재 우리에게 산별노조의 건설이 필요하다 생각하십니까?
 - ① 매우 시급하게 건설되어야 한다. (50.4%)
 - ② 시간을 두고 천천히 생각하여야 한다. (43.1%)
 - ③ 산별노조의 건설은 우리에게 필요하지 않다. (4.5%)
 - ④ 잘 모르겠다. (2.0%)

2. 귀하는 산별노조의 건설이 현실적으로 가능하다고 생각하십니까?
 - ① 현실적으로 가능하다. (23.5%)
 - ② 현실적으로 문제가 많지만 노력하면 가능할 것이다. (65.2%)
 - ③ 현실적으로 거의 불가능하다. (9.3%)
 - ④ 잘 모르겠다. (2.0%)

18) 한편, 권혜자, 산별노조건설에 대한 기업별노조의 전망, (한국노총정책연구 98-1), 한국노총중앙연구원, 1998에서도 별도로 1997년 11월 3일부터 11월 20일까지 386개 단위노조와 52개 지역지부를 포함하여 산별노조의 건설에 대한 기업별 노조의 전망과 인식을 조사한 바 있다. 이 자료는 전문적으로 산별조직화에 대한 단위노조의 입장을 파악하는 데 중점을 둔 것으로서 참고한다면 더욱 도움이 될 것이다.

3. 우리나라와 일본에서 일반적 형태인 기업별노조는 당해 기업에 속한 근로자와 조합원만의 처우개선에 주력한다는 점에서 집단적 이기주의의 문제가 있다고 지적되기도 합니다. 귀하는 이런 문제점을 극복하는 방법으로 산별노조의 건설이 그 해결방안이 될 수 있다고 생각하십니까?
 - ① 될 수 있다고 생각한다. (71.1%)
 - ② 될 수 없다고 생각한다. (14.0%)
 - ③ 잘 모르겠다. (14.9%)

4. 귀 노조가 다른 노조들과 함께 산별노조를 만든다고 할 경우, 결과적으로 단위노조가 산별노조의 한 지부(支部)나 분회(分會)로 편성되는 것을 긍정적으로 수용하실 수 있습니까?
 - ① 수용할 수 있다. (68.0%)
 - ② 수용할 수 없다. (19.7%)
 - ③ 잘 모르겠다. (12.3%)

5. 현재 기업별노조에서는 조합비가 일체 단위노조에 귀속되고 있습니다만, 산별노조하에서는 조합비가 산별노조의 본부와 지부로 분할되어 귀속될 가능성이 큽니다. 이런 일은 산별차원에서 시행할 사업이 있기 때문인데, 이런 사업은 각 소속 지부에게 큰 도움이 될 것입니다. 귀하는 조합비가 이와 같이 본부와 지부로 분할되는 것에 대하여 찬성하십니까?
 - ① 찬성한다. (56.8%)
 - ② 반대한다. (33.6%)
 - ③ 잘 모르겠다. (9.5%)

6. 산별노조는 원래 기업, 업종을 초월하는 산업단위의 노조입니다만, 실제의 산별논의에서는 소산별(지역별조직, 업종별조직, 기

타)도 함께 포함되는 의미로 사용되고 있습니다. 귀하는 현단계에서 이런 초기업적 노조조직중 어떤 형태의 것이 가장 적합하다고 보십니까?

- ① 원래의 산별노조 (25.0%)
- ② 지역별 노조 (14.2%)
- ③ 업종별 노조 (44.0%)
- ④ 기타 소산별 (1.3%)
- ⑤ 현재의 기업별노조가 더 좋다. (11.6%)
- ⑥ 잘 모르겠다. (3.9%)

7. 기업별 노조가 산별노조로 전환할 경우, 노조의 주된 기능(교섭 기능)은 산별조직으로 넘기고, 각 기업 내지 사업장단위에서는 노사협의회와 같은 경영참가기능을 활성화시키는 방안이 모색될 수 있습니다. 귀하는 이와 같이 기업 내지 사업장단위에서 노조기능을 노사협의회에 의한 근로자대표기능으로 대체하는데 대하여 찬성하십니까?

- ① 찬성한다. (56.0%)
- ② 반대한다. (34.4%)
- ③ 잘 모르겠다. (8.7%)

8. 현안 중 하나가 노조전임자의 임금지급문제입니다. 법률에 의하여 노조전임자의 임금을 노동조합에서 부담하여야 하는데 그런 부담을 감당하기 위하여는 노동조합은 어떻게 하여야 한다고 생각하십니까?

- ① 산별노조로 전환하여 노조가 자주적으로 전임자의 임금을 부담한다. (13.3%)
- ② 위 법조항의 폐기를 위한 투쟁을 전개하여 해결하여야 한다. (26.1%)

- ③ 위 조항의 폐기를 위한 투쟁을 전개함과 동시에 산별노조로 전환하여 노조전임자의 임금을 부담할 수 있도록 준비하여야 한다. (55.6%)
- ④ 단위노조가 독자적으로 노조전임자의 임금을 부담한다.(3.7%)
- ⑤ 잘 모르겠다. (1.2%)

9. 임시직, 계약직, 용역직 등의 비정규근로자들에 대한 보호를 위하여 산별노조가 필요하다는 의견도 있습니다. 귀 조합이 소속되는 산별조합의 규약에서 비정규근로자를 정규근로자와 함께 조직대상에 포함시키고 단체협약의 적용범위에도 이 근로자들을 포함시킨다고 한다면 이에 대하여 찬성하십니까?

- ① 찬성한다. (69.2%)
- ② 찬성하지 않는다. (23.3%)
- ③ 잘 모르겠다. (7.5%)

10.(96년) 총파업투쟁이후 각 단위조직에서의 임단협투쟁이 상당히 어렵게 진행되어 온 것으로 파악되고 있는데, 이것은 기업별교섭의 한계를 드러내는 것으로 볼 수 있습니다. 이와 같은 기업별교섭의 한계를 극복하기 위한 방안으로는 어떤 것이 적합하다고 생각하십니까?

- ① 타노조들과의 긴밀한 연락과 협조를 취하되, 계속해서 각 단위별로 교섭을 진행한다. (23.5%)
- ② 집단교섭(集團交渉)형태를 취한다(수개 단위노동조합이 공동으로 사용자측과 교섭하는 형태). (25.2%)
- ③ 단위노조교섭에 상급연맹이 지원하여 교섭을 진행한다.(30.3%)
- ④ 아예 노조의 산별화를 피하여 교섭력을 강화시킨다. (20.1%)
- ⑤ 잘 모르겠다. (0.9%)

이와 같은 설문조사의 내용을 분석한 결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

① 답변을 준 단위 노동조합들은 일반적으로 산별화를 찬성한다(93.5%, 질문1 관련). 또한 기업별조직의 집단적 이기주의를 극복하는 방안으로 적합하다고 보고 있으며(71.1% 질문3 관련), 비정규근로자들을 보호하기 위하여 산별조합의 조직대상에 함께 포함시키는 방안에 대하여도 찬성한다(69.2%, 질문9 관련). 그러나 산별건설이 현실적으로 가능하다고 보는 견해는 22.6%에 불과하고 현실적으로 문제가 많지만 노력하면 가능할 것으로 보는 견해는 66.1%에 달한다(질문2 관련). 따라서 산별건설을 위하여 열심히 노력하여야만 가능한 것으로 생각하고 있다. 그 시기에 있어서는 산별화작업을 급속히 진행시키자는 의견이 점진적으로 진행시키자는 의견보다 약간 높게 나오고 있다(50.4%; 43.1%).

② 단위조직이 산별화의 결과로 지부 내지 분회조직으로 편성되는 데 대하여도 적극 수용하는 자세이다(68.0% 질문4 관련). 조합비의 산별노조와 지부로의 분할귀속에 대하여도 찬성하고 있다(56.8%; 반대는 33.6% 질문5 관련). 또한 조합기능의 중심이 산별차원으로 이전함에 따른 단위조직의 노사협의회로의 전환도 찬성한다(56.0%; 반대는 34.4%, 질문7 관련).

③ 산별노조의 구체적 형태에 있어서는 업종별노조를 가장 많이 선호하고(44.0%, 질문6 관련) 그 다음이 원래의 산업별조직이다(25.0%). 따라서 단기적으로는 업종별조직을 목표로 하되, 장기적으로는 산별조직화로 나아가는 방안이 적절하다고 할 수 있다.

④ 기업별 교섭의 한계를 극복하는 방안으로는 먼저 상급연맹의 지원하에 종전방식대로 단위노조교섭(30.3%), 단위노조들의 집단교섭(25.2%), 타노조들과의 협조하에서 단위 교섭(23.5%), 산별화에 따른 교섭(20.1%)순으로 나와 상대적으로 산별교섭은 용이하지 않음을 보여주고 있다.

종합적으로 정리하면, 산별조직화는 단위노조의 절대적 지지를 받고 있으나, 열심히 해야지만 가능하다는 것이다. 시기에 있어서는 무조건 신속하게 시행하는 것이 전부가 아니고 신속하면서도 신중하게 그 시기를 결정하여야 하며, 형태에 있어서는 단기적으로는 업종별형태를 거쳐 산별형태로 진행하며, 궁극적 목표라 할 수 있는 산별교섭에 다다르기는 많은 노력과 시간이 요한다고 본다.

그러므로 오늘날 산별조직화는 이론적으로 뿐만 아니라 실제의 노동조합의 요구에도 부응하는 것으로 평가되고 있고, 다만 현실 상황에 적합하게 신중하게 일을 추진하여야 함을 깨달을 수 있다.

II. 산별조직화를 이끌기 위한 노력

산별조직화는 장기적인 목표로 하여 단계적으로 실현하는 것이 바람직하다. 노동조합을 산별로 조직하고 단체교섭과 단체협약을 산별차원에서 이끈다는 것은 단시일에 이뤄질 수 없는 일이기 때문이다. 제도적으로 산별조직화를 제약하는 요소(예, 사업장단위 복수노조금지)들이 있기 때문에 이것들이 해소되는 것과 시기를 맞출 필요도 있다. 또한 어제까지 기업별교섭을 해왔는데 당장 오늘부터 산별로 교섭한다는 것은 현실적으로 불가능하다. 오히려 산별노조

가 해야 할 핵심적 활동을 사실상 실행해 나가는 것이 좋다고 본다.

1. 서비스제고를 통한 상하조직간 긴밀한 관계의 형성

이런 관점에서 개개 기업별노조가 교섭사항의 상호조정 및 산별 연합단체에의 교섭권위임, 혹은 공동교섭 및 공동대처 방식을 시행하는 것은 산별화를 위한 노력으로 권유할 만 하다.¹⁹⁾ 또 가능한 범위내에서 기업별단위노조들이 업종단위별, 지역단위별로 자주 협의하고 협력하여, 일단 업종단위노조나 지역단위노조로 전환하려는 시도도 좋다고 본다.²⁰⁾

독일에서 산업별로 교섭과 협약체결이 이뤄지는 것도 결국 각 지역지부에서 교섭시 요구사항을 작성하여 산별노조에 올려보내면 산별노조가 그 요구사항을 조정할 수 있는 시스템이 있는 것이 핵심적인 것이다. 그런데 우리는 산별연합단체나 총연합단체나 각 단위노조의 기업별교섭에 대해 개입할 수 있는 장치가 없다. 한편 프랑스는 전국적 연맹에 소속하는 단위노조에 대해서만 교섭상 대표성을 인정하기 때문에 단위노조가 연합단체와의 긴밀한 관계를 부정할 수 없는 상황에 있다.

따라서 산별화의 과제는 무엇보다도 단위노조의 교섭요구사항에

19) 현행 노조 및 노동관계조정법 제29조 제2항 및 제3항에서는 교섭권만이 아니라 체결권에 대해서도 위임할 수 있음을 명시하고 있기 때문에, 산별연맹에서는 협약체결에 있어서도 자기의 이름으로 서명 날인할 수 있다게 되어 있다.

20) 그 예로는 서울지역아파트노조, 서울지역출판노조, 전국강사노조, 농협경기도노조, 등이 있다.

대해 상위의 연합단체가 개입하고 조정할 수 있는 여건을 마련하는 것이다. 이런 시스템이 형성된다면 그것은 ‘事實上의 産別體制’라고 표현할 수 있을 것이다. 이러한 체제를 이끌기 위해서는 산별연합단체는 단위노조에 대해 지원과 감독을 할 수 있는 능력이 있어야 한다. 또한 이런 능력을 키우기 위해서는 먼저 사용자측에 비해 세력이 약한 노조에 대해서 지원을 아끼지 말고, 특히 파업이나 법률분쟁으로 난국에 처한 노조에 대해서 집중적으로 지원하여야 할 것이다.

예를 들어 상급연맹과 산하조직간에 PC통신과 연락망을 구축한다든지, 파업시의 무노동 무임금에 대해 대처하기 위해서는 파업보험을 신설한다든지 하는 것을 고려할 수 있다. 이외에도 소속노조가 직장폐쇄를 당하여 집결 내지 농성할 장소가 없는 때에 바로 상급연맹은 그런 장소로 제공하여야 한다든지, 상급연맹의 일반에 대한 周知性을 활용하여 소속노조의 정당성을 일반인들에게 홍보하는 것을 지원할 수도 있다. 이와 별도로 산별연합단체에서는 지역지부와 도본부의 조합담당자와 함께 일년에 한번 정도 각 노조를 방문하는 것도 평소에 단위노조와의 관계를 긴밀하게 하는 점에서 필요하다고 본다. 세력이 약한 노조에서는 이런 방문을 사용자에게 과시하므로써 사용자에 대한 열세를 조금이나마 만회할 수 있다고 본다.

2. 산하조직간 규율의 확립

다른 한편, 상급노동조합은 소속 조직에 대한 질서와 통제권을 확립하여야 한다. 질서는 보다 큰 세력을 유지하고 통일된 의견을

형성하는 데 필요한 원칙이며, 통제권은 그런 질서를 유지하고 준수하도록 하기 위한 규율권한이다. 통제권은 헌법상의 단결권보장에서 도출되는 것으로 정당한 규율권한이며, 명령을 내릴 권한과 이런 명령에 위반하는 행위에 대해서는 징계권한을 포함한다(단결권설).

노동법상 상급노조로는 대체로 연맹을 뜻하지만, 일반 산별노조가 설립된 경우 본조와 지부의 관계에서도 이와 같은 상하관계가 인정될 수 있다고 본다. 산별노조는 다수의 지부나 분회를 하부 조직으로서 규율할 수 있는 것이다.

그러나 노동조합이 행사하는 그 소속조직에 대한 통제권은 물론 민주주의 절차에 합치되어야만 정당성을 확보한다. 먼저 노동조합 및 노동관계조정법에서 정하고 있는 노동조합의 운영에 관한 법규를 준수하여야 하고, 그외의 사항에 대해서는 노조규약에서 정한 바에 따라야 한다. 통제권(예를 들어 제명)을 행사함에 있어서 노동조합은 규약에 정한 바에 따라 그 권한을 행사하여야 한다. 그러하지 않는 경우에는 통제권의 남용으로서 그 조치가 무효가 될 수 있다.

Ⅲ. 산별조직화를 위한 제도적 개선사항

먼저 연혁적으로 간략하게 노조형태에 관련된 노동조합법의 변천과정을 살펴볼 필요가 있다. 이런 것은 바로 앞으로 산별노조를 보장하는데 걸림돌이 되는 것이 어떤 것인가를 파악하는데 도움이 되기 때문이다.

1. 조합 조직형태에 관한 연혁적 고찰²¹⁾

- 1953년 ~ 1973년 : 산별 조직형태

1953년 3월 8일 노동조합법이 최초로 제정될 당시 노조의 조직 형태는 산별이니 기업별이니 하는 강제규정이 없었고,²²⁾ 오히려 1963년 4월 17일의 노동법에는 “전국적 규모를 가진 노동조합의 산하지부”라는 표현이 발견되듯이(제13조 3항)²³⁾, 산별체제를 전제로 한 노동법규가 있었다(이외에 제13조 제1항 5호; 제14조 11호; 제26조 제2항; 제33조 제2항).²⁴⁾²⁵⁾

21) 조합이나 기업별체제를 유도하는 요소들을 규명한다. 우리나라의 노동조합법은 1980년 이후 노조산별조직을 깨뜨리고 기업별노조중심체제를 강제하면서 이런 기업별체제에 노조조직이 적응하도록 유도해왔기 때문에 그런 반작용으로 산별노조화의 요구가 분출되는 것이라고 이해할 수 있다. 여기서 바로 어떠한 법률조항이 문제로서 남아 있는지를 살펴보기로 한다.

22) 동법에서는 노동조합을 단위노조와 연합체노동조합으로 구분하여 규정하였다. 그러나 단위노조가 기업별 내지 사업장별이어야 한다는 조건은 없었다. 따라서 초기업적 조직을 가진 노동조합도 연합체노동조합에 소속될 수 있는 체계를 갖고 있었다. 구체적인 규정을 보면, 제11조(설립의 신고)에서는 “소속연합체의 명칭”을 신고하도록 하고 있고, 제12조(조합규약)에서는 “연합체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체에 관한 사항”을 정하도록 하고 있다. 제15조(비치서류)에서도 “소속연합체의 명칭”을 비치하도록 하고 있다. 제17조(총회의 의결사항)에서 “노동조합연합체의 설립, 가입 또는 탈퇴에 관한 사항”을 의결사항으로 하고 있고, 제20조(조합원의 권리)에서 “연합체인 노동조합 이외의 노동조합(이하 단위노동조합이라 한다)의 조합원은 그 노동조합의 모든 문제에 참여할 균등한 권리를 가진다”고 한다.

23) 전국적 규모를 가진 노동조합의 산하지부는 보건사회부령이 정하는 바에 의하여 행정관청에 신고하여야 한다.

24) 제13조(설립의 신고) 제1항 제4호에서는 소속된 연합단체의 명칭을 제5호에서는 “산하노동단체의 명칭과 조합원수·주된 사무소의 소재

- 1973년 ~ 1997년 : 기업별 조직형태

그러나 그 후 노동법 개정에서 점차 산별노조를 명하는 규정은 없어지고,²⁶⁾ 기업별노조로 전환시키려는 방향으로 나아갔다.²⁷⁾ 드

지와 임원의 성명·주소”를 기재하도록 하고 있다. 제14조(규약) 제11호에서는 전국적 규모를 가진 노동조합의 산하지부가 단체협약체결 또는 노동쟁의의 당사자가 되는 경우에는 이에 관한 사항을 규약에서 정할 사항으로 한다. 제19조(총회의 의결사항) 제4항에서는 “제18조와 제1항 내지 제3항의 규정은 전국적인 규모를 가진 노동조합의 산하지부에 이를 준용한다”고 정한다. 제26조(임시총회의 소집) 제2항에서는 “노동조합의 대표자는 조합원의 3분의 1 이상(전국적인 규모를 가진 노동조합과 연합단체인 노동조합에 있어서는 그 산하노동단체의 3분의 1 이상)이 회의에 부의할 사항을 제시하고, 회의의 소집을 요구한 때에는 지체없이 임시총회 또는 임시대의원대회를 소집하여야 한다”고 정한다. 제33조(교섭권한) 제2항에서는 “제1항의 규정에 의한 노동조합의 대표자에는 전국적인 규모를 가진 노동조합의 산하지부의 대표자도 포함한다”고 명시적으로 산하지부를 가진 노동조합의 존재를 확실히 하고 있다.

25) 1963년 12월 7일의 노동조합법에서는 제13조 제1항에서 “전국적 규모를 가진 노동단체는 노동청장에게 지역별 또는 기업별 노동단체는”을 삽입하여 전국적 규모를 가진 노동조합외에 기업별 노동단체를 명시화하였다. 그리고 제13조 제3항의 “산하지부”를 “산하노동단체”로 명칭을 변경하고, 제20조(대의원회)에 제5항을 신설하였는데, “제18조 및 제19조 전 4항의 규정은 전국적인 규모를 가진 노동조합의 산하노동단체에 이를 준용할 수 있다”고 정하였다.

26) 1973년 3월 13일 노동조합법에서는 제13조 제1항의 “전국적인 규모를 가진 노동조합”을 “연합단체인 노동조합과 2개도 이상에 걸치는 노동조합”으로 개정하고, “지역별 또는 기업별 노동단체”는 “그외의 노동조합”으로 개정하였다. 제26조 제2항중 “(전국적인 규모를 가진 노동조합과 연합단체인 노동조합에 있어서는 그 산하노동단체의 3분의 1 이상)”을 “(연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체의 3분의 1 이상)”으로 개정하였다. 그리고 제33조 2항(전항의 규정에 의한 노동조합의 대표자에는 전국적인 규모를 가진 노동조합의 산하지부의 대

디어 1980년 제5공화국이 들어서면서 단위노조로는 기업별노조만을 허용하고 산별조직은 연합단체로만 남아 있을 수 있게 변경하였다(구노동조합법 제13조 1항 2항 및 3항).²⁸⁾ 이 때에는 또한 노사관계에 3자의 개입을 금지하므로써 당해 기업별조합의 조합원이 아니면 노사관계에 개입하거나 지원할 수 없도록 하였다.²⁹⁾

표자도 포함한다)을 삭제하였다.

27) 노동조합법 시행령 제7조가 개정되어 노동조합지부 또는 분회로 하여금 노동조합설립신고를 의무화하므로써 노동조합의 조직을 기업별로 전환하려는 입법적 의도가 나타났다(김형배, 노동법, 1986, 330면).

28) “단위노동조합의 설립은 근로조건 결정권이 있는 사업 또는 사업장 단위로 근로자 30인 이상 또는 5분지 1이상의 찬성이 있는 설립총회의 의결이 있어야 한다. 다만, 특수한 작업환경에서 근로하여 사업장 단위 노동조합의 설립이 부적합한 근로자의 경우에는 대통령령이 정하는 바에 따라 단위노동조합을 설립할 수 있다”고 하여 사업장별 노동조합설립의 원칙을 강제한다. 이외에도 단위노동조합은 산별연합단체에, 산별연합단체는 총연합단체에 소속되도록 한다(제13조 제3항). 그리고 제13조 제3항에서는 “노동조합을 설립하고자 할 때에는 다음 각호의 사항을 기재한 신고서에제출하여야 한다. 1. 명칭, 2~4. 생략, 5. 소속된 연합단체의 명칭”을 규정하여 이런 사업장단위의 노동조합은 연합단체에 소속되도록 강제한다(1997년 3월 13일 노동조합 및 노동관계조정법에 의하여 이 규정은 “소속된 연합단체가 있는 경우에는 그 명칭”으로 개정된다).

한편, 산별차원의 조직은 연맹체로 존재하게 하였는데, 제13조 2항에서 “同種 産業의 단위노동조합은 그들로 구성되는 산업별연합단체를, 산업별연합단체 또는 전국규모의 산업별노동조합은 그들로 구성되는 총연합단체를 설립할 수 있다”고 규정하기 때문이다. 산업별연합단체는 그 구성원이 개개 조합원일 수 없게 되고 오직 단위노조만이 구성원이 될 수 있게 된 것이다.

29) 제12조의 2가 신설되었는 바, “직접 근로관계를 맺고 있는 근로자나 당해 노동조합 또는 법령에 의하여 정당한 권한을 가진 자를 제외하고는 누구든지 노동조합의 설립과 해산, 노동조합에의 가입·탈퇴 및 사용자와의 단체교섭에 관하여 관계당사자를 조정·선동·방해하거나

다행히도 1987년의 노동법 개정부터 기업별차원으로의 규제는 점차 해소되기 시작했지만,³⁰⁾ 여전히 기업별노조를 전제로 하는 조항들 남아 있거나 심지어 신설되기도 하였다. 신설된 조항으로는, 특정 기업과의 근로관계가 사용자에 의해 일방적으로 종료된 해고자들은 조합원자격을 상실하게 하는 규정이나 조직대상의 중복이 되는 초기업적 조직의 설립을 저지한 복수노조 금지규정을 들 수 있다.³¹⁾

나, 기타 이에 영향을 미칠 목적으로 개입하는 행위를 하여서는 아니 된다”는 규정이 들어온다. 따라서 1980년도 이후에는 기업별 노조가 강제되고 그 기업에 종사하지 않는 자는 기본적으로 노동조합에 관여할 수 없게 되었다.

30) 1980년 12월 31일 노동조합법 제13조가 다음과 같이 개정되는 것이다. 제13조(노동조합의 설립) 제1항 “노동조합을 설립하고자 할 때에는 다음 각호의 사항을 기재한 신고서에 규약을 첨부하여 연합단체인 노동조합과 2개도(서울특별시·직할시 포함)이상에 걸치는 단위노동조합은 노동부장관에게, 그 이외의 노동조합은 서울특별시·직할시·광역시에게 제출하여야 한다”고 규정한다.

31) 제3조(노동조합의 정의) 단서 제4호에 다음과 같은 단서가 들어와서 해고가 확정된 자나 실업자는 노동조합에 가입할 수 없게 된다. “다만, 해고의 효력을 다투고 있는 자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다”. 이 규정은 오히려 해고가 확정된 자나 해고를 다투지 않은 사람은 노동조합에 가입할 수 없음을 명확하게 하는 결과를 가져온 것이라 말할 수 있다. 또한 1980년 12월 31일 노동조합법 제13조 제2항의 규정은 다음과 같이 변경되어 산별차원에서는 연합단체만이 있을 수 있도록 요건을 확고히 하였다. “제1항의 연합단체인 노동조합은 동종산업의 단위노동조합을 구성원으로 하는 산업별 연합단체와 산업별연합단체 또는 전국규모의 산업별 단위노동조합을 구성원으로 하는 총연합단체를 말한다.” 그리고 복수노조금지조항(제3조 단서 5호: 조직이 기존 노동조합과 조직대상을 같이 하거나 그 노동조합의 정상적 운영을 방해하는 것을 목적으로 하는 경우)이 삽입되어 기업별조직으로의 강제조항은 삭제되어도 기업별노조를 산별노조로 전환하는 것은

- 1997년 이후 : 산별조직화 허용

그후 10년이 지난 1997년 3월 13일의 노동조합 및 노동관계조정법에서 기업별노조를 전제로 하는 조항들이 삭제되었는데, 1. 제3자 개입금지의 완화 조항(제40조), 2. 연합단체 강제가입에서 임의가입으로의 전환 조항(제10조; 제11조)과 같은 것을 들 수 있다. 그러나 여전히 기업별 노조체제를 전제로 한 규정이 남아 있는 가운데 이미 기업별노조체제에 적응이 되어 오늘날까지도 이런 기업별노조형태는 전반적인 모델이 되고 있다. 그 조항으로는 동법 제2조 4호 단서 라(해고자의 조합원자격 부인규정)를 들 수 있고, 동법 부칙 제5조 1항(2002년까지 사업장단위 복수노조 금지)을 들 수 있다.

2. 산별조직화를 방해하는 규정의 개정 문제

1) 해고자퇴직자 등의 조합원자격 부인

(勞組 및 勞動關係調整法 제2조 4호 단서 라목)

동 라목은 노동조합의 결격사유를 정하고 있는데, 『근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우, 다만 고용된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다』고 규정한다. 따라서 해고의 효력을 다투지 않는 자나 중노위의 해고 재심판정이 있고 난 후의 근로자는 조합원으로 인정받지 못하는 것이다. (구법에서는 해고확정이 될 때까지 근로자가 아닌 자로 해석하지 못하도록 하였다. 따라서 현행법은 조합가입의 대상을 더욱

복수노조금지조항에 저촉되므로 기존 조직을 해산하지 않고서는 산별 건설이 용이하지 않게 된 것이다.

엄격하게 제한하고 있다고 말할 수 있다. 종래의 조합가입요건으로 종업원성을 요구하는 판례의 입장: 대판 1992. 5. 26 판결, 90누 9438; 대판 1992. 3. 31 판결, 91 다 14413). 또한 회사로부터 퇴직하여 실직상태에 있으나 곧 취업하고자 하는 근로자도 노조에 가입할 수 없게 된다. 결국 근로관계를 유효하게 유지하고 있는 자만이 조합원 자격을 유지할 수 있는 것이다. 따라서 근로자에게 있어서 노동 3권의 확보는 그 선행조건으로서 특정 사업장에 종사할 것이 요구되고 있는 셈이다. 여기서 근로자는 임금으로 생활하는 자가 아니라 특정 사업장에서 근로관계를 형성하고 있는 종업원을 뜻하게 되는 것이다. 역으로 보면 특정 사업장에 근로관계를 갖고 있지 않는 자는 노동 3권을 향유하지 못한다는 것을 뜻한다. 결국 이 조항은 특정 기업과 동일하게 근로관계를 맺고 있는 자들만을 구성원으로 하는 전형적인 기업별노조를 강제하고 고착시키는 조항이라고 할 것이다.

이와 같은 조항에 대하여는 여러 관점에서 비판적인 문제제기가 가능하다. 동 조항은 동 법 제2조 1호가 “근로자라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다”고 규정하여 특정한 근로관계를 맺고 있지 않은 근로자, 실업자, 퇴직자, 해고자도 조합원이 될 수 있도록 보장한 것과 상충하는 것이다.³²⁾ 또한 이와 같은 제한은 제2조 1호의 개념을

32) 참고, 현대노사 98년 8월, 80면: H노조는 정리해고자도 조합원 자격을 부여하기로 하는 등 노조 규약 개정과 함께 지역 실직자들을 조직화하기로 한 바 있다. 동 노조는 노동조합 규약을 회사측에 의하여 집단 정리해고된 자는 본인이 탈퇴하지 않는 한 조합원자격을 유지할 수 있도록 개정하고 정리해고된 조합원의 의무 및 권리 등 제반사항에 대해서는 별도의 규정을 제정하기로 의결하였다. 이에 대하여 노동사무소측에서는 “정리해고된 자가 3개월 이내 노동위원회에 부당해고 구제신청을 한 뒤 중앙노동위원회에서 조합원 자격 여부에 대한 판결

갖는 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 조직한 단체를 노동조합이라고 정의한 동법 제2조 4호 본문과도 상충하는 것이다.

이런 조합가입의 제한은 특정 기업에 취업하여 근로관계를 유지하고 있는 자들을 대상으로 하여 조합을 설립하고 운영하는 기업별 조합에서나 수긍될 수 있는 제한이다. 반대로 초기업적 노조로서 업종별, 지역별, 산별 조직에서는 위와 같은 제한은 받아들이기 어려운 부분이다. 왜냐하면 이런 형태의 노조는 어떤 사업주와의 근로관계를 맺고 있는가에 관계없이 노동력을 제공하여 받는 임금으로 생활하는 자들의 자유로운 단결체이기 때문이다.³³⁾ 쉬운 예로서 업종별 노조나 산별 노조에서는 퇴직한 연금수령자(pensionné)들도 계속하여 조합원으로서 노조가 체결한 단체협약(협약내 연금규정)의 적용을 받을 수 있는 반면에(예: 프랑스 전기가스 노동조합에 가입한 퇴직연금수령자), 기업별 노조하에서는 일단 퇴직하면 단체협약을 비롯하여 집단적 노동관계법으로부터 배제되는 것이다.³⁴⁾

이 날 때까지 해고자는 조합원 자격을 그대로 유지한 것으로 보고 있다”고 하며, “이외에는 조합원 자격을 언급할 수 있는 법적 내용이 없어 앞으로 상당한 논란을 빚을 것 같다”고 말한 바 있다.

33) 독일의 금속연맹을 보면, 94년 현재 전체 조합원 2,995,738명중 36만명이 실업자이다(12.2%)(출처, Geschäftsbericht 1992 bis 1994 des Vorstandes der Industriegewerkschaft Metall, S. 340).

34) 노사정위원회에서는 98. 2. 6., 정부가 실업자에 대해 초기업단위노조 가입자격을 인정하는 입법초안을 작성하여 98년 2월 임시국회에 제출하기로 함의하였고(참고, 노사정위원회 노사관계소위원회, 노사관계 소위원회 운영계획, 98. 8. 14), 제2기 노사정위원회에서는 이 문제에 관하여 심도있는 논의를 하였으나, 정부에서 이를 입법안으로 채택하지 못하여 아직 이행이 되지 않았다.

다음은 98년 정부에서 마련한 입법안에 대하여 보기로 하는데 다음과 같다.

(제2조 4호 라목) “근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우, 다만

사업 또는 사업장을 단위로 조직된 단위노동조합의 경우 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니되며, 사업 또는 사업장을 단위로 조직되지 아니한 단위 노동조합의 경우 해고된 자를 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다”(밑줄 친 부분은 개정하려는 부분임)

그러나 이런 법안에 대해서는, 다음과 같은 문제점을 지적할 수 있다:

① 단서의 후반부인 초기업 단위 노조에서 “해고된 자”만을 근로자가 아닌 자로 해석하지 않도록 하기 때문에, 해고가 아닌 자발적으로 퇴직한 자나 아예 근로관계가 전제되지 않은 구직자는, 그가 실업자임에도 불구하고, 여전히 조합가입 자격을 갖추지 못하게 된다. 이것은 실업자의 노조가입자격을 제한하는 결과가 된다. 따라서 노조법상의 근로자 개념에 충실하고, 실업자의 초기업단위노조 가입자격을 보장하기로 한 노사합의 정신을 존중한다면, 이와 같은 정부안은 수정되어야 한다. 해고자에 국한된 초기업단위노조의 가입자격 인정은 자발적 퇴직자나 구직자들의 조합가입자격문제가 다시 제기될 여지를 남기는 점에서 완결된 것이 아니라고 할 것이다. 따라서 다음과 같은 개정안을 제시하고자 한다: (제2조 4호 라목) 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우, 다만 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니되며, 사업 또는 사업장을 단위로 조직되지 아니한 단위 노동조합의 경우 가입하고자 하는 근로자가 당장 근로를 제공하고 있지 아니하고 있다 하여 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다(밑줄 친 부분은 추가부분)

② 이와 같은 실업자의 조합가입인정은 초기업단위노조만이 아니라 모든 노조에서 인정되어야 한다. 물론 사업장단위노조에서는 퇴직자나 해고자가 사업장문제에 관여하는 것은 규제할 대상으로 볼 수 있으나, 이런 규제를 법률로 형성하기 보다는 자발적인 조합의 규약으로 하는 것이 타당하다고 본다. 해고자들의 입장에서 볼 때, 단위노조의 조합원이었던 자는 더 이상 조합원으로는 남을 수 없지만, 초기업 단위 노조의 조합원이었던 자는 계속 남는다는 것은 형평성에 맞지

2) 사업장단위에서의 복수노조금지(부칙 제5조)

과거 복수노조금지 조항은 1997년 3월 13일 노동조합 및 노동관계조정법에서 삭제되었지만(동법 제5조), 동법 부칙 제5조에 따라 사업장단위에서의 복수노조 금지는 2001년 12월 31일까지 유효하다. 따라서 이런 복수노조금지는, 기존의 기업별조합들이 연합하여 하나의 산별노조를 건설하려는 경우, 그 산별노조가 소속 기업별노조와 조직대상이 중복되는 이유로 산별노조의 설립을 제한하는 결과가 된다. 따라서 노동조합은 조직대상의 중복을 피하기 위해서 산별조합의 설립시기를 기업별노조의 조직형태 변경 의결이 있는 시점에 맞추는 기교적인 방법을 취하거나, 일단 기업별 노조를 해산하고 다시 산별노조를 설립하는 번거로움과 부담을 안아야 한다.

조직형태 변경에 의한 산별노조의 전환방법은, 1. 연맹이 직접 산별노조로 전환하는 경우와 2. 몇몇 단위노조가 중심이 되어 소산별(업종별)노조를 설립하는 경우가 있을 수 있다.³⁵⁾ 이 경우 조직대

않는다. 예를 들어 甲이라는 기업에 근무하는 사무직 근로자 A는 업종별 단위노조에 소속되어 甲지부장을 맡고 있는 데 반해, 생산직 근로자 B는 당해 甲기업단위노조에 소속되어 있다고 할 때, A는 해고가 되더라도 계속 조합원으로 남아 있고 조합간부로도 활동할 수 있는 반면에 B는 해고되면 더 이상 조합원으로도 간부로도 남아 있을 수 없다는 것은 형평에 반하는 것으로 설득력이 없는 것이다. 한 마디로 말해서 기업단위노조 조합원에 대해서만 근로관계유지를 요구하는 것은 형평성의 위반이라는 문제를 야기할 수 있다. 이런 점에서는 다음과 같은 입법안을 고려할 수 있다. (제2조 4호 라목) “**근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우, 다만 노조에 가입하고자 하는 근로자가 항상 근로를 제공하고 있지 아니하고 있다 하여 근로자가 아닌 자도 협력하여야 하는 아니한다**”(밑줄 친 부분은 추가부분).

35) 조직형태의 변경은 기존 조합원에 관한 사항(조직대상)의 변경을 가

상의 중복을 피하기 위해서는 1의 경우에는 연맹이 산별노조로 전환하는 시점과 단위노조들이 그 산별노조의 지부로서 조직변경을 하여 편입되는 시점을 같게 하여야 하고, 2의 경우에는, 소산별(업종별)노조를 설립하는 시점과 소속 노조가 그 노조의 지부로서 편입되는 시점을 같게 하여야 한다.

따라서 2001년 12월 31일 이후 사업장단위의 복수노조가 허용되면, 기업별 조직에서 산별조직으로 이전하는 과정에서 부득이한 복수노조상황도 문제가 되지 않게 된다. 즉 2002년부터는 산별건설이 보다 용이해진다고 말할 수 있다.

3. 기업별노조의 근로자대표기능에 대한 재정비

현행 노동법에서는 노동조합이 조합원들만의 이익보호기능이 아니라, 사업장단위에서 전근로자의 대표기능을 수행하도록 하고 있다. 대표적으로 노조 및 노동관계조정법 제35조에서 단체협약의 일반적 구속력을 정하여 비조합원에게 단체협약을 적용시키고 있는 것과 근로기준법 제31조 및 제97조 등에서 경영상 이유로 인한 해고 및 취업규칙의 불이익변경시 노동조합이 전근로자를 대표하도록 하는 것은, 사업장단위에서 근로자이익을 대표하는 기능을 수행하

저으므로 규약변경의 문제이기도 하다. 조직형태의 변경 및 규약변경은 총회의 의결사항이며(제16조 1항), 과반수 출석에 3분의 2의 찬성이 요구된다(제16조 2항). 규약변경에 관한 한, 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여야 한다(제16조 제4항). 한편, 조직형태의 변경이 아니라 합병의 방법도 생각할 수 있는데 위와 동일하게 총회의결사항이고 위와 같은 절차를 거쳐야 한다. 흡수합병되는 노조조직은 소멸되는 결과가 된다고 본다(제28조).

게 하는 것이다. 그러나 산별조직화의 관점에서는 노동조합은 초기업적으로 근로조건에 관한 기준을 형성기능을 확대하고 종래 사업장에서의 근로자대표기능은 노사협의회에 맡기는 것이 타당하고 합목적적이다.

1) 企業別協約의 一般的 拘束力에 대한 재고찰

동 제35조는 “하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다”고 규정한다. 이런 일반적 구속력제도는, 비교법적으로 보면, 사업장 단위로 하여 조합원에 의한 협약적용이 50%를 넘으면 自動적으로 全勤勞者에 대하여 확장시키는 제도로서 우리나라와 일본³⁶⁾에서만 발견된다.

노동조합이 기업에 종사하는 근로자들로만 설립되는 경우에 당해 기업별조합의 조직율은, 앞서 언급한 것처럼 근로자대비 50%를 육박하고 가입대상대비 80%에 다다를 가능성이 큰데, 동 제도에 의하여 비조합원에게도 협약적용이 자동적으로 확대되고, 결국 전근로자가 단체협약의 규율을 받게 되는 결과가 된다. 이것은 일단 기업별노동조합이 설립되면 동법 제35조에 의하여 사업장내의 전근로자에 협약을 적용하게 되므로써 기업별협약체제를 공고히하는 효과를 가져온다고 말할 수 있다.

반면에 서구의 一般的拘束力制度는 본래 국가에 의한 협약구속력의 확장제도로써 반드시 노동부나 행정관청의 일반적구속력선언

36) 勞働組合法 第17條.

(Allgemeineverbindlicherklärung)에 의하여 효력이 발생되게 되어 있으며, 그러한 나라들로서 독일³⁷⁾, 프랑스³⁸⁾, 스위스³⁹⁾, 벨기에, 이태리, 룩셈부르크, 네델란드, 아일랜드, 스페인, 포르투갈, 그리이스 등이 있다. 그런데 이런 국가들은 노동조합이 초기업적 조합형태를 갖고 있고 단체협약은 기업차원을 넘어 광범위하게 적용되기 때문에, 협약구속력확장제도는 특정 기업에서 전근로자를 하나의 단체협약으로 구속시키는 효과는 가져오지 않고 지역단위나 업종 혹은 전국 단위에서 통일적 근로조건의 형성의 결과를 가져오는 것이다. 즉 업종별협약이나 산별협약체제를 공고히하는 효과를 가져온다고 말할 수 있다. 이와 같은 서구의 “일반적 구속력선언”은 오히려 우리나라에서 거의 시행되지 않는 동법 제36조의 “地域的 拘束力”과 일치한다.

따라서 이런 비교는 우리나라의 사업장단위 협약구속력확장제도가 기업별협약의 구속력을 확대하는 것임을 분명하게 보여주고 있다. 이런 기업별협약의 구속력확대는, 노동조합의 입장에서 보면, 조합이 체결한 기업별 협약이 조합원만이 아니라 비조합원에게도 적용된다는 점에서, 조합으로 하여금 조합원의 이익만이 아니라 사업장내 전근로자를 대표하는 역할을 하게 하는 것이다. 이런 기업별조합의 전근로자대표기능은 노동조합의 사내조직으로서의 성격을 강화시키는 측면이 있으며, 노동조합의 이런 사내기구적 성격은 기업차원을 넘어 초기업조직으로의 전환을 모색하는 관점에서는, 극복하여야 할 대상중 하나라고 할 것이다.

37) § 5 Tarifvertragsgesetz.

38) Art. L. 133-1 Code du Travail.

39) 스위스는 단체협약의 일반적구속력선언에 관한 연방법률

(Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträge, Vom 28. Sept. 1956)을 가지고 있다.

기업별조합에서 산별조합으로 전환하기 위해서는, 초기업적 단체협약과 기업내 노사협정이라는 2원적 규율구조의 채택이 고려될 필요가 있다. 즉 중요한 근로조건(임금, 근로시간, 휴가 등)은 초기업적 협약에서 규율하도록 하고, 기타 다양하고 부수적인 근로자 관련사항들은 (노사협의회에 의한) 노사협정에서 정하는 것이다. 초기업적 단체협약은 협약구속력범위에 의해 조합원들만을 구속하므로써 본래의 自發的 組合加入意思에 기초한 社團性에 충실하도록 하고, 企業內的 勞使共同秩序(노사협정)은 勤勞者代表性에 충실하게 全勤勞者에 적용되게 할 필요가 있다.

2) 조합의 사업장내 근로자대표기능

(근로기준법 제31조 3항, 제97조 1항)에 대한 재고찰

근로기준법 제31조 3항에서는 “사용자는 제2항의 규정에 의한 해고를 피하기 위한 방법 및 해고의 기준 등에 관하여 당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는.....그 노동조합과 성실하게 협의하여야 한다”고 규정하고, 제97조 1항에서는 “사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의 의견을 들어야 한다”고 규정한다.

이런 부분은 바로 독일법제와 프랑스법제와의 비교검토에서 확실해 진다. 독일에서는 제반 사회적 사항에 대한 공동결정에 있어서나 경영상의 이유로 하는 해고에 있어서나 근로자보호를 위해 사용자와 협의하거나 동의하는 주체는 산별노동조합이 아니라 경영협의회(Betriebrat)이다(참고, 경영조직법 제92조, 제95조, 제102조). 경

영협의회는 사업장별로 설치되며, 그 사업장에서 근로하는 전종업원들을 대표하는 근로자조직이며, 근로자의 이익과 관련되는 사회적 사항 및 인사적 사항에 있어서 근로자들을 보호하는 기능을 한다. 이런 근로자대표제는 당해 사업장의 소속 근로자들만을 위하여 이익을 대표하는 점에서 우리나라의 기업별 노동조합과 유사한 부분이 있다. 공동결정의 당사자로서 그리고 해고시 협의권 내지 동의권을 가진 주체로서 경영협의회가 하는 기능이나 우리나라에서 기업별 노동조합이 근로자의 대표로서 정리해고시 협의권을 부여받고 취업규칙 변경시 기업별조합의 의견을 듣도록 하는 것이나 일맥상통하는 것이다. 그러나 만일에 우리나라의 노동조합이 산별조직으로 전환하여 그 주요기능이 초기업적 근로조건의 형성인 경우에 과연 산별노동조합이 개개 소속 사업장의 취업규칙의 변경에 대하여도 협의권이나 동의권을 행사하는 것이 적절한 것인지의 문제가 제기될 수 있다.

또한 프랑스법제에서도 이와 같은 부분은 확인되는데, 프랑스에는 경영참가조직으로서 사업장단위로 설치되는 기업위원회(commité d'entreprise)가 있고, 그 주된 기능으로 기업위원회는 기업의 내규형성, 근로시간의 신축적 편성, 근로자의 주거문제, 근로자의 집단해고 등에 대하여 협의권을 갖는다(참고, 프랑스노동법 제432조-1). 바로 위에서 언급한 바와 같이 프랑스에서도 사업장단위로 구성되는 근로자대표기구에 의해서 당해 사업장의 해고문제나 취업규칙의 사항들이 다뤄지고 있는 것이다. 이런 법제상의 비교는 근로기준법 제31조 3항과 제97조 2항의 규정에서 말하는 노동조합은 社團으로서의 (産別)勞組가 아니라 전근로자대표기구로서의 企業別勞組임을 의미하고 있는 것이다.⁴⁰⁾

40) 만일에 근로기준법 제50조(탄력적 근로시간제), 제51조(선택적 근로시

이와 같이 우리나라 개별적 근로관계법에서도 기업별 노조가 전 근로자대표기구로서의 기능을 발휘하도록 규정하고 있다. 이런 조항은 기업별노조의 성격을 우리 산업현장에 공고히 하는 효과를 갖는 것이며, 그런 만큼 산별화로 전환하고자 하는 노력에 대하여는 상반되는 작용을 한다고 말할 수 있다. 따라서 산별화를 추진하는 관점에서는, 이 부분은 노사협의회가 행하는 근로자대표기능의 대상으로 하는 것이 타당하다고 본다. 즉 근로기준법 제31조와 제97조의 조항은 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 연계하여 기능하도록 하는 것이 타당하다.⁴¹⁾

4. 초기업적 차원에서의 규율형성기능의 확립

1) 근로조건에 관한 초기업적 규율의 형성

반면에, 초기업적 차원에서는 협약기능중 규율형성(Rule-making) 기능이 강조되고 확대될 필요가 있다. 노동조합은 사용자단체 혹은 사용자와 근로조건에 관한 기준과 규범을 형성하는 준입법기관의 역할을 수행한다. 초기업적 차원에서는 이런 규범의 적용대상이 확

간제), 제56조(근로시간 계산의 특례), 제58조(근로시간 및 휴게시간의 특례), 제60조(유급휴가의 대체)에서 공통적으로 명기하고 있는 “근로자대표”를 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에 그 노동조합으로 해석한다고 하면, 이들 조항 역시 기업별 노조를 전제로 하고 있거나 적어도 기업별 노조에게 전 근로자들을 대표할 수 있는 권한을 부여한다고 말할 수 있다.

41) 근로기준법 제50조, 제51조, 제56조, 제60조의 “근로자대표”도 해석상 당해 사업장에 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합을 의미한다고 보여지는데, 산별노사관계하에서는 역시 이 부분도 근로자참여 및 협력증진법상의 근로자대표기구에 이전될 부분이다.

대되는 만큼 이런 규율형성기능은 부각되는 것이다. 노동조합은 산업평화를 가능하게 하는 근로조건에 관한 규범과 노사관계의 안정을 보장하는 규율형성과제를 갖고 있는 것이다. 이런 규율형성기능은 구체적인 근로자보호조치인 고충처리와 대비될 수 있는데, 고충처리는 어떤 규율을 형성하는 것이 아니라 이미 존재하는 규율의 정확한 집행에 관련되는 것이다.

기업의 인사, 경영 사항과 관련해서는, 더욱 이런 기능은 확연히 구분될 필요가 있다. 기업의 인사·경영 사항에 대해 노사가 협약 규율을 형성하는 것은, 그 사항이 근로조건에 직접적 관련성이 있는 한, 협약자치의 일환으로 포섭될 수 있지만, 개개 구체적인 인사, 경영 사항에 대한 조합의 직접적인 관여나 공동집행은 규율형성기능이 아니라 이미 노사협력적 차원에서 경영참가를 의미하기 때문이다.

2) 협약규율대상의 확대

다음으로는 협약에서 규율될 수 있는 대상에 관한 문제가 제대로 규명되어야 하는데, 즉 초기업 단체교섭 및 협약의 확립과 관련해서 이런 문제가 부각되는 것이다.

먼저, 단체협약에서 규율될 수 있는 대상은 헌법 제33조 제1항의 “근로조건”에서 그 범위를 찾을 수 있다. 여기서 말하는 근로조건은 일용 勤勞關係에 들어오는 內容으로 이해할 수 있으나, 현대생활에서 점증하는 근로자들의 요구사항을 고려할 때 이렇게 좁게 파악할 이유는 없다. 특히 개인적 근로조건외에 집단적인 근로생활도 단체협약으로 충분히 규율할 수 있다고 본다. 또한 이렇게 볼 때 단체협약의 규율대상의 기준이 되는 “근로조건”은 “**勤勞提供을 위한 總體的인 勤勞生活條件**”으로 이해되는데, 그 결과 사업장단위

에서의 경영참가에 관한 기준도 협약규율대상에 들어올 수 있을 것이다. 예컨대 共同決定을 위한 勞使特別委員會를 구성하는 것, 法定 勞使協議會의 構成과 機能을 보다 強化하는 것도 협약으로 정할 수 있는 것이다.

다만, 이렇게 추가적으로 파악된 부분은 현행법상 의무적 교섭대상이나 쟁의대상이 되기는 어렵다. 왜냐하면, 노동조합 및 노동쟁의조정법 제2조 제5호나 제33조에서 정하는 좁은 의미의 “근로조건(임금, 근로시간, 휴가 등 근로계약적 급부사항)”에 포섭되지 못하기 때문이다. 따라서 任意的 交渉對象으로서 교섭거부나 노사간 주장의 불일치가 있을 경우에 爭議行爲를 행사할 수 없는 한계가 있다. 그러나 여하튼 노사간에 임의에 따라 단체협약화한 경우 이것은 사용자를 구속할 수 있으며 사실상 확대된 협약규율기능을 할 수 있는 것은 명백하다.⁴²⁾

IV. 산별노동조합에서 조합의 존립과 활동보장에 관한 고찰

산별노동조합이 존립하는 경우에 노조의 단결권내용에 대하여 고찰할 필요가 있다. 왜냐하면 산별노동조합은 기업별노동조합과는 달리 기업밖에 존재하므로 사용자의 부당노동행위 가능성이 적고 다른 반면 노조의 사업장 내에서의 조합활동은 종전보다 용이하지 않게 될 가능성이 있기 때문이다.

단결권의 내용은 크게 노동조합의 존립보장과 활동보장으로 나뉘볼 수 있다. 노동조합의 존립보장은 그 설립, 유지에 있어서 국가

42) 이에 대해서는 제3장중 “산별교섭과 근로조건의 통일적 규율”부분에 더 다룬다.

만이 아니라 사용자로부터도 방해를 받아서는 안됨을 뜻하고,⁴³⁾ 노동조합의 활동보장은, 단체교섭 등 제반 노조활동을 사용자로부터 방해받지 않고 할 수 있음을 뜻한다. 노동조합의 활동보장은, 주로 노조가 團體協約의 締結을 위해 團體交渉 등 제반활동을 할 수 있음을 뜻한다.⁴⁴⁾ 노동조합은 단체협약의 체결외에도 勤勞者의 社會的, 經濟的 地位 向上을 위하여 活動할 수 있다.⁴⁵⁾ 조합원들의 사회적, 경제적 지위 향상을 위하여 단체교섭, 협약체결외에 국가나 정당에 대하여 근로자들의 이익을 자유롭게 표현할 수 있는 권한이 보장되어 있다. 또한 전임자(Vertrauenslaute)를 통해서 사업장내에서 일상적인 조합업무를 보는 것도 이에 포함된다.⁴⁶⁾

1. 조합의 존립보장

조합의 존립보장은 ① 조직형태(산별, 지역별, 기업별)를 어떻게 취할 것인지의 선택권의 보장을 뜻하며, 또한 ② 규약에 의하여 자치를 실천하고 노동조합의 의사를 형성할 자유도 포함한다. 뿐만 아니라 조합원을 모집하거나 홍보하는 것도 여기에 포함된다. ③ 또한 노조는 협약상의 존립보장조항으로서 개별 근로자의 단결의사

43) Wolfgang Löwer, Grundgesetzkommentar(Munch/König), 1992, S. 618 ; BAG NJW 1987, 2893, 강제해산이나 강제합병은 금지된다. 자유로운 의사에 기초한 충분한 조직원의 구성은, 노조의 성공적인 활동의 기본요건이므로, 헌법상의 조합존립보장을 근거로 하여, 특정한 노조로부터의 탈퇴를 채용조건으로 하는 사용자에게 대해서는 금지청구권을 법원에 제소할 수 있다.

44) BVerfGE 17, 319, 333.

45) Brox, Grundbegriff des Arbeitsrechts, Rdnr. 244; Zöllner/Loritz, a.a.O., § 8 IV 3 c).

46) Wolfgang Löwer, a.a.O., S. 618.

를 침해하지 않는 한도에서 각종 Shop조합 형태로 團結強制하는 것도 정당화된다. ④ 반면에 단결권은 어떤 조합이 타조합에 의하여 직접적으로 존속이 위협당하는 것이나 자신의 조합원들에 대한 차별적 처우로 인하여 노조의 존속이 위협당하는 것을 저지시킬 수 있는 근거가 된다. ⑤ 나아가 노조간에 경쟁이 보장되며, 따라서 미래의 경쟁노조의 형성을 방해하거나 유일노조의 인정은 허용되지 않는다.

이와 같은 존립보장의 내용중에서 산업별노조에서 특히 문제로 서 부각될 부분은 복수노조하에서의 자신의 노조존립보장의 문제이고(③,④), 타노동조합과의 병존 및 공정한 경쟁부분이다(⑤).

1) 유니온 쉘 조합의 한계

현행 노조 및 노동관계조정법 第81條 2호에서는, “근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위”를 부당노동행위로 규정하되, “다만 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 당해 노동조합에서 제명된 것을 이유로 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다”고 한다. 바로 동 단서 규정은 단체협약상 유니온 쉘조합을 긍정하고 있다.

그런데 (산별노조는 복수로 존재할 가능성이 높고, 또한 각 산별노조는 소속 사업장별로 지부를 조직하여 단위 사업장에서는 2개 이상의 지부조직이 존립할 가능성이 있는데) 만일 이처럼 복수노조가 존재하는 경우에 유니온 쉘 조합은 어느 특정 노조만의 존립보장을 의미하기 때문에 그 유니온 쉘조합의 구속력이 대폭 제한되거

나 아예 효력을 상실할 가능성도 있는 것이다. 즉 특정산별노조가 단체협약에서 유니온 슝 조항을 두고 있다 하더라도 그 조항은 타 노조와 조합원에게는 영향을 주지 않고 오직 비조합원에 대해서만 단결강제의 의미를 갖는 것으로 해석되거나, 또는 소수노조의 단결권 보장과 관련하여 다수 노조의 단결권을 강화하는 현행 법규의 위헌문제가 제기될 수도 있는 것이다.

다른 한편, 유니온 슝 조항은 회사의 협조하에 실현되는 근로자들 대한 組織強制條項이므로, 초기업적으로 조직된 산별조합과 같이 회사와 조합과의 관계가 보다 공식적이고 독립적인 경우에는 유니온 슝 조항의 활용가능성은 적어진다고 예상된다. 또한 산별노동조합이 사업장에서 전근로자중 3분의 2이상을 대표한 경우에 비로소 유니온 슝 조항을 활용할 수 있으므로 3분의 2 이상의 조직을 확보하는 것은 중요한 관건이 된다고 할 것이다. 기업별노조체제하에서는 비록 전국적인 조합가입율이 11%라 하더라도 노조가 있는 사업장에서는 가입율이 평균 가입대상의 80%를 육박하고 있기 때문에 유니온 슝 조항의 적용가능성이 높지만,⁴⁷⁾ 산별노조체제하에서는 전체 조합가입율이 11%라는 것은 골고루 평균적으로 사업장에서 11%의 조직율을 확보하는 것을 의미하게 되는 바, 이런 상황에서는 유니온 슝 조항의 적용가능성은 희박해지는 것이다.

요컨대 산별하에서는 유니온 슝 조항에 의한 단결강제는 법리적으로 분쟁대상이 될 가능성이 크고, 또한 실제에 적용례가 줄어들 가능성이 있다고 본다.

47) 따라서 우리나라의 전체 사업장중에서 13%정도는 노조가 존재하고 있고 나머지 87%는 미조직 사업장이라고 이해하는 것이 오히려 정확하다고 말할 수 있는 것이다.

2) 유일교섭단체 조항의 한계

다음으로 산별노조가 복수로 존재할 경우, 우려되는 문제로는 현재 단체협약에 유일교섭단체라는 조항의 유효성 문제가 있다.

현재 唯一交渉團體 條項은 단체협약에서 “회사는 조합이 조합원을 대표하여 단체협약, 임금, 근로조건 및 기타 사항에 관하여 교섭권을 보유하는 유일한 단체임을 인정한다”와 같은 형식을 취하고 있다.⁴⁸⁾ 이런 조항은 노조의 교섭활동을 사용자에게 보장받는 의미가 있고, 특히 현재와 같이 기업내에 단일노조만이 있는 경우에, 이런 조항은 사용자가 당해노조가 요구하는 교섭을 거부하지 않는다는 것을 뜻하는 점에서 현행법상 적법한 것으로 해석될 수 있다.

그러나 복수노조하에서 유일교섭단체 조항은 다른 노조의 교섭 기회를 봉쇄하거나 방해하는 내용으로 해석될 수 있기 때문에 그런 한도에서 헌법상의 노동 3권 위반으로 해석될 것이다.⁴⁹⁾ 산별교섭단위에서 복수의 노조조직이 있을 경우에도 단체협약상의 유일교섭단체조항은 다른 노조조직의 교섭권을 부인하는 한도에서는 효력을 인정받기 힘들다고 본다. 따라서 산별노조는 타노조와의 병존과 공정한 경쟁속에서 그 지위를 존속시키고 활동하여야 하는 것이다.

48) 참고, 단체협약 제1조(교섭단체의 인정) “會社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.”

49) 김형배, 노동법, 163면.

2. 조합의 활동보장

1) 조합의 사업장에서의 접근문제

산별노조의 본부는 기업별노조와는 달리 사업장밖에 놓이게 되는데, 이 경우에는 산별노조간부가 소속사업장에 접근하는 것이 회사 측에 의하여 저지당하는 문제가 발생할 수 있다. 본부에 있는 노조간부는 소속 회사와 하등 근로관계를 갖고 있지 않기 때문에, 회사가 자신의 영업시설에 대한 재산권을 이유로 노조간부의 회사출입을 차단할 수 있기 때문이다. 노동 3권이 산별노조에 부여되어 있다 하더라도 그것이 곧바로 회사시설에서의 접근을 허용하는 것이라고 보기는 힘들다. 다만, 조합기능에 필수적인 한도에서는 노조사무실에서의 출입이나 그 필요한 왕래 시간은 용인하여야 할 것이다. 독일에서도 회사에의 접근권(Zutrettsrecht)의 문제를 가지고 여러 사건에서 다툼이 있는 바 있다. 이에 대해서는 노동조합이 외부의 노조대표가 소속 사업장에 접근할 수 있음을 보장하는 협약조항을 신설하도록 노력하여야 할 것이다. 생각건대, 이에 대해서는 다툼 소지가 있는 만큼 이에 관한 입법적인 해결도 고려할 필요가 있다.⁵⁰⁾

2) 조합활동가의 보호문제

50) 참고, 독일 경영조직법 제2조 (노동조합과 사용자단체의 지위) 제2항: 이 법에서 정하고 있는 목적과 당해 사업장에서 (조합원들을) 대표하는 노동조합의 권능을 수행하기 위하여 조합수임자는 사용자 또는 그의 대리인에의 통보후에 경영에의 출입을 보장받는다. 단, 경영상, 안정규칙상 또는 경영의 비밀유지상 불가피한 사정이 있는 경우에는 예외로 한다.

산별조합형태에서는 회사밖에 조합의 본부가 위치하게 되고, 회사안에는 그 소속조합원들을 위한 사무실정도가 설치될 것으로 예상할 수 있다. 즉 회사안에는 독자적인 노동조합이 아니라 조합의 지부 내지 분회가 조직의 일부로서 존재하는 것이다. 여기서는 외부의 노조와 회사내부에 있는 조합원들간의 정보전달을 위한 많은 수의 연락책이 필요하게 될 것으로 예상된다. 이미 산별조합형태를 취한 서구국가에서는 각 사업장내에 본부와의 지부 조합원간의 정보전달을 위한 연락책(노조신임자와 노조대표, 슝스튜어드)들이 30명당 1명의 비율로 활동하고 있다. 그들은 대체로 조합활동전담자가 아니라 근로를 수행하면서 노조활동을 병행하는 자들이다.

우리나라는 여태껏 사업장내에 노조전임자가 존재해 왔는데, 이것은 기업별 협약의 체결과 이행에 밀접한 관련이 있는 것으로 노조업무를 전담하는 專任者 형태를 자연스럽게 취하게 된 것으로 판단된다. 그러나 우리나라도 산별조합형태가 정착되면 조합의 중심은 회사밖에 있게 되기 때문에, 회사내의 지부에는 노조전임자가 필요하지 않고 오히려 조합원과 본부와의 연계를 이끌고 유지할 다수의 조합활동가가 요청될 것이다. 문제는 이들은 근로를 수행하면서 사용자와 대립되는 조합활동을 하는 자들에 대해서 근로수행과 대우에 있어서 차별을 받지 않도록 배려되어야 한다는 것이다. 이를 위해서는 단체협약에서 조합활동가에 대한 근로수행 및 대우에 있어서 차별을 두지 않는다는 조항을 둘 필요가 있다. 이미 ILO 국제협약 제135호(기업내 근로자대표의 보호와 편의에 관한 협약)에서는 바로 이러한 사업장에서 활동하는 조합활동가에 대하여 해고 등 불이익한 조치로부터 보호되어야 하고 적절한 편의가 제공되어야 함을 강조하고 있다.⁵¹⁾

51) ILO가 1971년 6월 23일에 채택한 근로자대표의 보호와 편의에 관한 협약(제135호 협약) 제1조: “기업내 근로자대표는 현행법이나 단체협

독일의 경우 이런 노조신임자(gewerkschaftliche Vertrauensleute)들의 보호에 관한 협약의 현황을 보면 다음과 같다. 1963년에서 1973년까지 73개의 단체협약이 전임자관련 협약이 있었는데,⁵²⁾ 이 중에서 58개는 신임자에 대한 부당한 불이익취급행위를 금하는 것이고, 14개는 신임자에게 교육훈련참가를 위한 유급근로면제를 보장하는 등 편의제공을 하는 것이고, 다시 그 중 6개는 신임자선거를 위한 자유시간을 보장하고 8개는 신임자해고시 사전 청문절차를 정하는 것이었다고 한다. 전체중에서 18개의 협약은 사업장단위에서 노사간 주장의 불일치시 조정을 위한 절차를 규정하였다고 한다. 1992년 노조신임자에 관한 협약들은 서독지역 72개 협약영역에서 5백7십만 근로자들을 커버하였고 동독지역 11개 협약영역에서 12만명 근로자를 커버하였다고 한다.⁵³⁾

프랑스의 경우에는 노동법전에서 각 사업장내의 노조대표에 대해 월 10시간에서 20시간 정도의 근로면제를 제공하고 있고(412-20조), 단체협약에서 그 이상의 활동시간을 부여할 수 있도록 하고 있다(421-21조).⁵⁴⁾

약 또는 기타 공동의 합의서에 따라서 활동하는 한, 노동자대표로서의 지위나 활동 및 조합원이라는 이유 혹은 노동조합활동에 참여하였다는 것을 이유로 해고 등 불이익한 조치로부터 효과적인 보호를 받아야 한다”

제2조: “1. 근로자대표들이 신속하고 효율적으로 그들의 임무를 수행할 수 있도록 기업내에 **적절한 편의**가 근로자대표에게 제공되도록 하여야 한다.

2. 이와 관련하여 해당국노사관계제도의 특성 및 관련기업의 필요, 규모 및 능력 등이 고려되어야 한다.

3. 이와 같은 편의제공은 관련기업의 효율적인 운영을 저해하여서는 아니된다”

(이하 생략)

52) Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht, Einlehrbuch, 1997, S. 160.

53) 김상호, 노조전임자의 법적 보호에 관한 연구, 1998, 70면에서 인용.

제3장 산별노사관계하에서의 협약자치와 경영자치에 관한 고찰

I. 양 제도의 기능상 구별

협약자치와 경영자치에는 그 각자의 고유영역이 있다. 그 각각의 고유영역은 “근로조건의 유지·개선”⁵⁵⁾과 “근로자의 인격발현 및 경제적 민주화”⁵⁶⁾라는 개념으로 파악된다. 우리나라에는 헌법 제 33조상의 노동 3권보장 및 노동조합 및 노동관계조정법에 의한 협약자치제도와 근로자의 참여 및 협력증진에 관한 법률에 의한 경영자치제도가 마련되어 있다. 산별노사관계하에서는 이런 양 집단적 노사관계제도는 더욱 명확히 구분될 것이다. 여기서 협약자치의 기능과 경영자치의 기능에 대해 대비해 보기로 한다.

1. 協約自治의 機能

협약자치의 기능은 근로자보호를 위해 勤勞規範을 形成

54) 이에 대해서는 김상호, 노조전임자의 법적보호에 관한 연구, 1998, 74면 이하 참조.

55) 협약자치의 헌법적 기초를 제33조의 노동 3권 보장에서 찾을 수 있다고 본다.

56) 이런 경영자치의 헌법적 기초를 개개 근로자들의 행복추구권(제10조)과 경제의 규제·조정(제119조 제2항)에서 찾을 수 있을 것이다.

(rule-making)하는 기능이다. 이것은 초기업적 차원에서 협약당사자가 단체협약을 체결하고 협약수준에 밀도는 근로계약의 체결은 효력을 차단시키는 데에 특징이 있다. 그러나 우리나라에서 줄곧 기업별 협약자치가 중심이 되어 왔기 때문에 노동시장에서의 카르텔작용은 없고 기업 단위에서 근로조건 향상을 목적으로 하는 근로자보호기능과 사업장평화기능을 수행해왔다. 그러나 우리나라에서 나타나고 있는 산별조직화 경향에 따라 노사간에 산별협약(혹은 업종별 내지 지역별 협약)이 형성될 경우, 초기업적으로 근로자이익을 확보하는 조합의 기능과 카르텔기능이 나타날 것이고, 사업장단위에서의 근로자대표기능은 별도로 독립, 분리될 것이다.

2. 經營自治의 機能

경영자치 기능은 근로자의 인격을 발현하고 경제의 민주화를 성취한다는 목적하에서 근로자로 하여금 기업에서 경영에 참여하게 하는 기능이다. 현재 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 의하여 사업장단위에서 노사협의회는 사회적 사항 및 경제적 사항에 대해 의결, 협의, 보고를 통해 경영참여에 참여하고 있다(제19조 및 제20조 참조). 경영참가는 근로자가 단순히 근로만을 제공하지 않고 경영주체의 일원으로서 자신의 인격을 더욱 성장, 발현시킬 수 있도록 하는 데 목적을 두고 있으며,⁵⁷⁾ 조합가입여부에 관계없이

57) Hammer, a.a.O., S. 19: Thomas Thees, Das Arbeitsnehmer-Persönlichkeitsrecht, als Leitsidee, des Arbeitsrecht, 1994, S. 160: “공동결정의 목적은 기업가의 결정에 있어서 근로자의 물질, 정신적 이익을 고려하고 위계적 질서속에서 지도방식을 장려하는 것이다. 이러한 경영조직법적 목적은 명시적으로 경영조직법 제2조 1항(사용자와 경영협의회는 근로자와 사업장의 복리를 위하여 상속신뢰속에

전근로자를 위한 제도로써 이들을 대표하는 근로자대표와 사용자대표에 의한 경영에 관한 공동결정과 공동협력을 내용으로 한다. 본질적으로 경영에의 참여가 목적이므로, 노사가 대립적 위치에서 이익분배를 다루는 勤勞條件 規律形成(rule-making) 자체가 목적이 아니다. 특히 쟁의권의 행사를 전제로 하는, 협약자치와는 본질적으로 구분된다.

3. 우리나라 勞使關係의 二元的 構造의 確立

우리나라에서 단체협약은 가능한 한 초기업적으로 업종과 지역에 적정한 근로조건 기준으로서 기능하여야 할 것이다. 한편 경영참가는 근로자의 참여 및 협력 증진에 관한 법률에 의해 노사협의체로 경영참가를 개선, 발전시키는 것이 바람직하다. 이와 같은 초기업적 단체교섭을 중심으로 하는 협약자치제도와 사업장단위의 노사협의회에 의한 경영자치제도는 장래의 한국 노사관계가 추구하고야 할 모델이라고 생각된다. 독일이나 프랑스 등 유럽국가들을 보면, 이들 나라들은 기본적으로 교섭 및 협약자치제도는 초기업적 단위에서 보장하고 근로자의 경영참가제도는 기업적 단위에서 보장되는 2원적 구조(Zweigleisigkeit)가 이뤄지고 있다.⁵⁸⁾ 그런데 이런 2원적 구조는 우리나라에서도 제도적으로 확립되어 있다고 말할 수 있다. 비록 기업별노사관계하에서 중첩적으로 규율되는 부분이 있

서 공동협력하여야 하고 제75조(사업장의 전직원은 법과 공정성의 원칙에 따라 취급되어야 하며, 근로자의 인격의 자유로운 발현을 보호하고 촉진하여야 한다)의 일반조항에 기초한다.”

58) Richardi, Empfiehlt es sich, die Tarifparteien im Verhältnis zu den Betriebsparteien neu zu ordnen?(Gutachten B zum 61. Deutschen Juristentag), Karlsruhe, 1996, S. 11.

으나 기본틀은 서로 구분되어 있고 산별노사관계하에서는 이런 구분은 더욱 분명해질 것이다. 최근 일어나고 있는 노동조합의 초기 업적 조직화, 노사관계의 집중화 현상은 이런 2원적 노사관계구조의 형성과 합치된다고 본다.

또한 경영자치의 고유하고도 실질적인 기능을 확보하기 위해서는, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에서의 의결사항(제20조)에 대한 보완이 필요하다고 본다. 현재와 같이 부수적인 勤勞者의 福利增進에 관한 사항외에, 앞서 언급한 바와 같이 주요한 人事方針(예: 減員計劃)과 같은 부분도 포함될 필요가 있다.

반면에, 勞使協議會가 勤勞條件의 本質的 部分을 다루는 경향이 있는데, 경영참가조직인 노사협의회가 헌법상 근로조건의 유지향상을 위한 협약자율권한을 부여받은 바 없다는 점에서, 憲法上 勞動 3權 保障 趣旨에 맞지 않는다고 본다.⁵⁹⁾

59) 참조 서울고법 1990. 3. 2., 89나 27081: 『노사협의회는 생산·교육·작업환경·불만처리·노사분규의 예방 등에 대해서만 협의할 수 있을 뿐 근로조건에 관한 사항은 그 협의의 대상이 될 수 없으므로...; 대판 1994. 6. 24., 92 다 28556: 『노사협의회는 근로자와 사용자 쌍방이 이해와 협조를 통하여 노사공동의 이익을 증진함으로써 산업평화를 도모할 것을 목적으로 하는 제도로서 노동조합과는 그 제도와 취지가 다르므로 비록 피고회사가 근로조건에 관한 사항을 그 협의사항으로 규정하고 있다 하더라도 근로자들이 노사협의회를 구성함에 있어 그들에게 근로조건을 불이익하게 변경함에 있어서 근로자들을 대신하여 동의를 할 권한까지 포괄적으로 위임한 것이라고 볼 수 없으며...; 兪見 서울민지법, 1994. 9. 16., 94가합 40258 『노사협의회가 단체협약사항을 협의대상으로할 수 없다는 것은 단체협약에서 정하여진 근로조건의 내용을 노사협의로써 불이익하게 변경하는 것이 금지된다는 의미이고, 그와 달리 단체협약에서 정한 근로조건을 보다

그러면 이와 같이 노사관계의 2원적 구조를 전제로 하여, 협약자치와 경영자치에 관한 세부적 내용들을 살펴보기로 한다.

II. 산별노사관계하에서 협약자치

노동조합은 조직형태를 산별로 전환하려고 노력하고 있으므로 산별노조는 증가할 것으로 예상할 수 있다. 그러나 그것이 곧 산별 협약자치가 확립되기 시작한다는 것을 뜻하지는 않는다. 특히 사용자측에서는 전혀 협약당사자로서의 사용자단체를 만드려는 노력이 없기 때문에, 당분간 산별협약은 존재하리라 기대하기 힘들다. 그러나 산별노조와 개개 사용자간에는 힘의 대등성이 자리잡지 못하고 오히려 사용자가 교섭이 약하게 된다는 점에서 사용자측에서는 사용자단체의 필요성을 실감하게 되고 그로부터 사용자단체의 설립은 예견될 수 있다.

여기서는 산별하에서의 협약자치는 기업별하에서와는 달리 그 사회적 기능이 크게 평가될 수 있는 바, 그 협약자치의 의의와 기능에서부터 새롭게 점검하기로 한다.

1. 산별노사관계하에서 협약자치의 의의

우리나라 협약자치의 법적 기초는 헌법 제33조 제1항외에 노조 및 노동관계조정법 제33조가 존재한다.⁶⁰⁾ 헌법 제33조 제1항은 노

유리하게 변경하거나 또는 단체협약이 정한 사항의 시행에 관한 구체적인 기준을 정하는 등의 노사협의까지 금지되는 것은 아니다』

동 3권의 보장을 통하여 협약자치의 자율적 영역을 마련하였고, 노조 및 노동관계조정법 제33조는 단체협약에 규범적 효력을 부여하였으며, 이것은 단체협약의 규범성을 강화시킨다. 이러한 단체협약은 근로자의 근로조건을 규율하고 노사당사자간의 권리, 의무를 정한 문서계약형식을 취한 법규범이라고 말할 수 있다.⁶¹⁾

여기서 단체협약은 계약에 해당하는가 아니면 규범에 해당하는가 하는 질문을 새롭게 전개해 볼 수 있다. 단체협약의 핵심적 기능인 勤勞者保護機能을 수행하고 구성원들을 대상으로 勤勞條件을 規律하는 規範的 部分을 가지고 판단한다면, 단체협약은 事實上的 意味에서의 法律(Gesetz im materiellen Sinne)이고, 단지 단체협약이 契約의 形態를 취하는 점에서 단체협약이 계약적 성질을 갖는

60) 참고, 박상필, 한국노동법, 1994, 434면; Lee, Chong-Bock, Der Vorrang der Tarifautonomie gegenüber Gesetz, Richterrecht und Betriebsvereinbarung, S. 92: “기본법 제9조 3항은 단결체로 하여금 근로조건 및 경제적 조건을 자기 책임하에 규율할 수 있는 핵심적 영역을 보장하지만, 이러한 특권을 행사할 수 있는 필수적인 규범군(Normkomplexe)을 그 자체에서 함께 포함하고 있지 않다. 그런 한도에서 기본법 제9조 3항은 團體協約法에 의한 具體化를 필요로 하며, 동 법은 단결체로 하여금 법적 구속력이 있는 규범계약의 체결을 허용하는 것이다”...“입법자는 또한 협약체결능력의 요건을 정할 수 있고, 나아가 협약자치의 특별 사례를 형성하거나 강화할 수 있는 바, 그 예는 바로 단체협약의 일반적 구속력선언인 것이다.”

61) Wiedemann/Stumpf, Tarifvertragsgesetz(Kommentar), 5. Aufl., München, 1977, § 1, Rdnr. 9; 프랑스에서는 노동법전 제132-1조, 제132-2조에서 단체협약의 개념을 정하고 있는데, “근로 및 고용의 조건, 근로자에 대한 사회보장을 목적으로 하는, 다수 혹은 하나의 대표적 노동조합과 하나 또는 다수의 사용자 혹은 사용자단체나 사용자협회가 체결한 집단적인 협약”이라고 정의할 수 있다(Duprilot/Fieschivivet, Droit du travail, 1985, p. 171).

것으로 볼 수 있다.⁶²⁾ 따라서 단체협약을 사적자치의 한 형태로 이해하기 보다는 준입법적 기능을 국가로부터 부여받은 것으로 보는 것이 타당하다.⁶³⁾

단체협약의 법규범성을 인정할 경우, 단체협약을 私法에 포함시키게 되는가 아니면 公法에 포함시키는가 하는 문제가 나온다. 한 학설은 협약당사자들이 私法上的 職業團體인 점과 그 形式이 私法上的 契約形式을 취하는 점 그리고 그 規律對象이 私人間的 勤勞關係임을 보면 단체협약을 私法의 範疇에 포함시키는 것이 타당하다고 한다.⁶⁴⁾ 이에 대해서 다른 학설은 협약당사자가 實質的인 立法行爲를 하는 임무를 부여받고 강행적 성격의 협약규범을 형성하는 점에서 단체협약은 公法的 性格을 갖고 있다고 말할 수 있다고 한다.⁶⁵⁾ 생각건대, 단체협약은 근로계약이라는 私法上的 법률관계를 규율하는 規範의 範疇에 포함되는 점은 의심할 것이 없으나, 그 규

62) 소위 授權說의 입장인데, 이런 입장을 취하는 견해, 이종복, 전거서, 484면: “우리 노동조합법은 단체협약에 대하여 강행적 효력과 직접적 효력을 규정하고 있어 단체협약의 규범적 부분은 독일의 단체협약법과 마찬가지로 실질적인 법임을 명시하고 있고 이로써 국가가 노동조합에 대하여 사용자와 함께 단체협약의 규범내용을 제정하는 권한, 즉 협약체결능력(Tariffähigkeit)을 수여한 것으로 볼 수 있게 된다(이른바 國家의 授權)”; Wiedemann/Stumpf, a.a.O., § 1, Rdnr. 14; Biedenkopf, a.a.O., S. 10.

63) 참고, Wiedemann/Stumpf, a.a.O., § 1, Rdnr. 14.

64) Wiedemann/Stumpf, a.a.O., § 1, Rdnr. 15 ; 이런 입장은 집단적 규범 계약설에서도 긍정한다.

65) Biedenkopf, Grenzen der Tarifautonomie, 1964, S.12; “단체협약을 공법적 규범계약으로 보고(Doppelnatur), 법제정은 하나의 고권적 성질의 공법적 성격을 갖는다고 하며, 공법적인 협약권한에 의한 사법적인 권리확보로 본다.” 이런 입장은 앞서 Huber, Nikisch에 의하여 발전되어 온 것이다.

범창설자로서 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 강행적 효력의 규범을 형성하는 한, 그런 입법권한의 연원은 국가의 입법독점권이 “근로자의 보호 영역”에 관해 私的 團體에게 부여한 것으로 이해되어 진다. 여기서는 협약당사자의 公法的 性格도 일부 발견된다고 할 것이다(절충설).

다음으로, 단체협약의 성질과 관련한 쟁점이 있는 바, 그것은 단체협약의 核心的 部分에 해당하는 規範的 部分이 그 구성원들에 대하여 규범적 효력을 갖는 근거를 찾는 데 의견이 서로 다르다는 것이다. 그 효력이 노동조합이나 사용자단체의 구성원들의 의사에서 온다고 보는 입장(代理說), 협약당사자의 단체로서의 고유한 성질에서 온다고 보는 입장(團體說), 자치규범적 성질을 인정하면서 구성원들의 단체가입의사에서 그 구속력의 근거를 찾는 입장(集團의 規範契約說), 국가의 입법권의 수여에 기인한다고 보는 입장(授權說) 등으로 견해가 갈린다. 생각건대, 헌법이나 법률의 규정에 의해서 집단적 노사주체에게 입법행위의 권한이 수여된 것으로 보는 견해는 團體協約의 規範的 效力을 설명하는데 뛰어나다고 본다. 따라서 授權說의 입장에서 協約權限을 이해하는 것이 분명해진다고 본다. 수권설은 ① 협약권한을 국가의 규범제정권한의 위임에 기초한 것으로 보는 만큼 단체협약의 直律的 效力을 잘 설명할 수 있고, ② 그런 만큼 협약당사자가 人間의 基本權에 拘束되는 점이나 조합원들에 대한 社會的 責任性을 부과하는 이유를 잘 설명할 수 있다. ③ 또한 법률에서 이미 노동조합의 지위와 그 구성원의 지위를 명백히 구별하는 점도 授權說의 내용과 일치된다고 본다(참고 노조 및 노동관계조정법 제29조 1항). ④ 그리고 團體協約의 效力期間이 만료한 후에 餘後效가 인정되는 것도, 바로 단체협약은 그 구성원들의 의사 보다는 산업평화를 위한 질서규범으로서 기능한다는 것

제3장 산별노사관계하에서의 협약자치와 경영자치에 관한 고찰 57

을 뒷받침하기 때문에 이런 부분도 수권설을 강화시킨다. 따라서 협약당사자들의 규율형성권한은 헌법과 법률에 의해 노동조합과 사용자단체 및 사용자에게 수권되는 것으로 이해한다. 한편 集團의 規範契約說은 각 구성원들이 각 협약당사자에 加入하는 意思를 중시하는 점에서 상당히 타당성이 있고 勞動組合에게 구성원의 의사를 존중하도록 하는 점에서 중요하게 취급되어야 한다고 본다.⁶⁶⁾

2. 산별노사관계하에서 협약자치의 기능에 대한 새로운 이해

우리나라에서는 단체협약의 기능이 주로 勤勞者保護機能으로 파악되어 있다. 그러나 이외에도 秩序機能이나 産業平和기능, 카르텔 기능도 부분적으로 수행하고 있는 것으로 볼 수 있다. 만일에 노사관계가 현재와 같이 기업별형태가 아니라 업종별 내지 산별형태로 발전할 경우에는 더더욱 이런 기능이 근로자보호기능에 못지 않은 중요한 기능으로 평가받을 수 있는 것이다.

산별노사관계하에서 단체교섭과 단체협약은 일종의 規範形成機能을 수행한다. 단체협약은 더 이상 단순한 약정이 아니라 규범으로서 산업에 통일적인 근로조건의 형성기준으로서 의미를 확보하게 된다. 이런 산업교섭의 바람직한 점으로는 인간의 존엄성을 보장하

66) 김형배, 노동법, 102면: “집단적 관념의 타당성에는 그 한계가 인정되지 않으면 안된다. 다시 말하면, 언제나 그리고 어떠한 상황에 있어서도 개인보다 단체가 우선한다는 주장은 정당하지 않은 것이다. 근로자들의 단체나 그 단체가 체결한 협정(단체협약)은 그것 자체가 목적이 아니라 개개 근로자의 지위향상을 위한 수단이기 때문이다. 그러므로 집단적 노동법의 구성에 있어서도 근본적으로 개개 근로자의 이익과 인격을 존중하지 않으면 안 될 것이다.”

는 내용으로 최저 근로조건이 산별단위로 형성되어 각 사업장별 편차를 줄이므로써 근로자들에게 공정하게 대우한다는 특징이 있다. 또한 미조직 사업장의 저임금근로자나 조직대상에서 제외된 非正規勤勞者(계약직·용역직·과건 근로자, 단시간 근로자 등)들에 대해 人間尊嚴性을 保障하는 勤勞條件의 確保는 바로 이와 같은 통일적 근로조건 형성의 통째 피하여야 할 부분이다.

그러나 문제는 사용자가 과연 산별노사관계의 형성에 동의할 것인가 하는 부분이다. 노동조합이 산별조합으로서 개별 사용자에게 대해 힘의 우위를 확보한 경우에 비로소 사용자측에서도 사용자단체를 설립하고자 할 것이다. 사용자단체가 설립이 되어 산별노조와 사용자단체간에 체결된 단체협약이 나오면, 그 협약은 조합원에 대해 적용되는 측면이 있을 뿐만 아니라 사용자단체의 구성원인 사용자들에게도 적용되는 특징을 갖는다. 즉, 협약은 당해 사용자에게 구속력을 미치고 그 사용자는 근로자와의 근로관계에서 그 협약내용을 따라야 하는 것이다. 만일에 사용자가 협약상 근로조건기준을 준수하지 않는 경우에는, 협약의 위반만이 아니라 동시에 사용자단체의 정관의 위반도 구성하게 될 것이다.

한편, 산별노사관계하에서는 단체협약이 동시에 노동시장에 대한 카르텔기능을 나타내는 특징이 있다. 카르텔기능은 소위 비조합원들이 그 협약수준이하로는 노동시장에서 고용에 접근할 수 없음을 뜻한다. 이런 점에서 카르텔기능은 노동시장을 경색시키는 특징이 있다. 예를 들어 산별협약에서 직접 개별 사업장에서의 주당 근로시간의 총량에 대해 정할 경우 그 결정은 사업장에서의 규범으로서 기능하게 된다. 따라서 만일에 특정 사업장에서 소속근로자들과 사용자간에 그 시간을 초과하는 근로에 대한 합의가 있을 경우에 이

것은 동 단체협약에 의하여 차단된다. 전 산업에 일률적인 근로시간제가 형성되는데 종래의 사업장에서의 개별적인 약정에 의한 규율형성과 다른 것이다. 여기서는 각 사업장에서 달리 정할 수 있는 여지가 고려될 필요가 있다. 즉 협약과 달리 정할 수 있는 방식을 고려하여야 하며 이것은 소위 기업별 단위에서 노사간의 합의의 여지를 주는 것을 뜻한다. 산별협약에서는 기본 근로시간과 초과근로시간시 할증률 등 기본원칙을 정하더라도 그 원칙에 따라 결정하는 구체적 근로시간의 양은 개별 노사간, 혹은 노사협정에서 정할 수 있게 열어 둘 필요가 있는 것이다.

최근 서구에는 산별협약에서 기업별협약으로 전환하고자 하는 경향이 나타나는데, 이것은 소위 협약의 카르텔기능에 대한 제한의 의미를 뜻한다. 특히 독일, 프랑스 등 제반 유럽국가는 산별교섭체제에서 기업별교섭체제로 이전하는 현상이 조금씩 나타나고 있다. 독일에서는 개별 사용자가 사용자단체에서 탈퇴하여 산별협약 대신에 기업단위로 체결한 회사별협약(Firmentarifvertrag)을 선호하고 있다.⁶⁷⁾ 프랑스의 경우에도, 기본적으로 업종별교섭을 교섭관계의典型으로 유지하면서도 1982년 11월 13일의 노동법개정을 통하여 기업단위의 교섭과 협약체결에 관한 편을 신설하였는데(참고, 프랑스노동법전 제132-18조 내지 제132-30조), 기업단위에서 임금, 근로시간의 편성, 시간제근로제의 시행 등에 대하여 매년 단체교섭을 하도록 하고 있다.

67) 1995년을 기준으로 해서, 산별협약은 9,584개가 체결되어 있고, 기업별협약은 12,399개가 체결되어 있다고 한다. 그러나 전체 근로자중 73.1%가 산별협약의 규율을 받고 있는 반면에 전체 근로자중 10.9%만이 기업별협약의 규율을 받는다(WSI, Information zur Tarifpolitik, 1997, S. 5).

이러한 선진국에서의 교섭분권화 경향은, 산별교섭제도에 대해 기업별교섭에 의한 절충을 모색하는 것으로 파악되는데, 우리나라의 입장에서도 이와 같은 산별교섭체제를 지향함에 있어서는 이와 같은 교섭분권화경향에 주의하여야 할 것이다. 즉 지나친 교섭집중화에 의한 勞動市場의 硬直性은 결국 산별조직화나 산별노사관계를 다시 원점으로 돌릴 위험이 있기 때문이다. 따라서 적절한 단위에서의 교섭관계의 형성은 현실적인 사정을 고려하여 선택하여야 하고, 부분적으로는 완충영역을 고려할 필요가 있다. 예를 들어 개별 노사간에 낮은 근로조건에서도 근로를 제공하고자 하는 의사가 있는 경우, 예컨대 장기실업자들이 낮은 근로조건에도 고용을 하려고 할 경우, 그들의 취업기회를 인정할 수 있는 정도의 탄력성은 보유할 필요가 있다고 본다.

3. 산별교섭과 근로조건의 통일적 규율

1) 협약규율대상의 범위

憲法에서는 協約自治의 保障에 “勤勞條件의 向上”이라는 目的을 設定하므로써 그 協約自治의 範圍를 제한한다. 그런데 이런 헌법상의 勤勞條件이 구체적으로 어떤 대상들을 포괄할 수 있는 개념인지 명확하지 않다. 통설과 판례는 일반적으로 이런 “勤勞條件”의 概念에 대하여 賃金, 勤勞時間 등 勤勞契約의 內容으로서의 勤勞條件으로 이해하고 있다.⁶⁸⁾ 그러나 그렇게 근로조건을 이해하게 되면, 협

68) 참고, 이병태, 최신 노동법, 227면; 임종률, 노동법, 107면: “근로조건이란 근로계약상의 조건 내지 약속사항 및 노동관계에 있어서 근로자에 대한 기타의 대우(고용의 계속도 포함)을 말한다; 대판 1992.6.23., 91

약규율대상도 이와 같은 근로계약적 사항으로 제한되게 된다. 반면에 헌법상의 근로조건을 協約自治의 機能的 保障의 관점에서 근로조건을 개념을 파악할 경우, 근로조건은 勤勞者保護機能 차원에서 규율이 요청되는 個別的 勤勞契約事項만이 아니라 秩序確立機能 차원에서 규율이 요청되는 勤勞者들의 集團의인 勤勞生活도 포섭될 수 있을 것이다. 즉 헌법상의 “근로조건”은 광의의 개념으로서 이해되어야 한다고 본다.⁶⁹⁾

특히, 산별노사관계를 전제로 하는 단체협약의 규율대상범위는 임금, 근로시간, 휴가와 같은 古典的인 의미의 “勤勞條件”외에, 시대의 변천에 따라 날로 확대되어지는 勤勞者의 餘他 “勤勞生活”도 포함할 수 있는 “광의의 근로조건”이어야 한다고 본다. 즉 이것은 “勤勞提供을 위한 總體的인 勤勞生活條件”이라고 풀이할 수 있다.⁷⁰⁾ 그때에 비로소 근로자보호기능과 질서기능 등 협약자치의 기

다 19210(서울지하철공사사건): “근로조건이라 함은 사용자와 근로자 사이의 근로관계에서 임금·근로시간·후생·해고 기타 근로자의 대우에 관하여 정한 조건을 말한다”; 대판 1996. 2. 23. 94누 9177(한밭택시사건): “근로조건은 사용자와 근로자 사이의 근로계약관계에 있어서 근로자의 대우에 관하여 정한 조건을 말하고, 구체적으로는 근로기준법에 정하여진 임금·근로시간·후생·해고 뿐만 아니고 같은 법 제94조(취업규칙의 작성) 제1호 내지 제11호, 같은 법 시행령 제7호 제1호, 제3호 소정의 사항이 포함될 것인 바...”.

69) 참고, 김상호, 협약자치의 한계에 관한 연구, 고려대학교박사학위 논문, 1999, 133면 이하; 김유성, 노동법 II(1999), 141면에서도 “헌법 제33조 1항의 근로조건은 광의의 의미로 파악되어야 한다.”고 한다.

70) 김상호, 전계논문, 137면; 김치선, 노동법강의, 339면. “근로조건을 중심으로 하여 널리 근로자의 생활조건에 관계 있는 것으로서 사용자가 처분할 수 있는 사항이라면 모두 포함된다”; 김유성, 노동법 II, 58면에서는 노조 및 노동관계조정법 제1조의 “경제적·사회적 지위”의 개념을 폭넓게 “근로자의 생활조건”으로 이해하여 결국 헌법상의 “근로

능이 제대로 수행될 수 있다고 본다.⁷¹⁾ 이런 개념에 의거하여 協約當事者는 노사간의 共同機構의 설치나 근로자의 經營參加組織도 단체협약의 규율대상에 들어올 수 있다고 보며,⁷²⁾ 採用 및 雇傭條件에 대해서도 규율할 수 있다고 본다.

다만, 입법자가 이런 협약자치를 보장하기 위하여 구체적으로 마련한 집단적 노사관계의 제도에 있어서는 그 규율대상으로서 근로

조건”을 광의로 이해한다(140면 참조); 片岡, 勞働法(송강직 역), 1995, 333면, “임금·근로시간·안전위생·재해보상 등을 비롯하여, 채용·해고 등의 근로관계의 발생·소멸 원인이나, 기숙사나 복리후생시설 등도 포함하여 넓게 **노동력의 제공과 관련되는 모든 조건**을 가리키는 것으로 해석된다”.

71) 독일에서도 Wiedemann/Stumpf, a.a.O., Einleitung, Rdnr.159의 의견에 따르면, “단체협약법 제1조 및 제4조에서 정하는 체결규범, 종결규범, 내용규범 및 경영상 및 경영조직법상 규범외에 기본법 제9조 3항으로부터 포괄적인 협약규율대상을 확보할 수 있다”고 한다.

72) 독일의 경우에 비교법적 대한 참고로 다음을 소개한다.

Säcker/Oetker, Grundlagen und Grenzen der Tarifautonomie, 1992, S. 48: “연방헌법재판소의 입장과 같이 단결체의 어떤 활동이 기본법 제9조 3항의 보호범위에 들어오기 위한 요건으로는 그 활동으로 추구되는 근로조건과 경제적 조건이 그 활동과 직접적 관계에서 유지·향상될 것이 아니며 오히려 그 활동과 간접적 관계에서 유지되고 향상되는 것만으로도 충분하다(BVerfGE 19, 303(313), 28,295(305)). 이에 따라 종업원대표제나 경영조직법적 영역에서 하는 단결체(노조)의 활동도 기본법 제9조 3항 제1문의 사항별 보호범위에 들어오며, 공동결정 판결(Mitbestimmungsurteil)에서 나타난 바와 같이 여기서 더 나아가 기업의 공동결정영역에 단결체가 참여하도록 하는 규정을 두는 것도 기본법 제9조 3항상의 근로조건 및 경제적 조건에 의해 간접적으로 형성되는 단결체목적에 의해 포섭되고(BVerfGE, 50 290(372), 이 경우 이런 영역에서의 단결체의 협약규율을 위해 명시적 근거가 반드시 있어야 하는 것은 아니다.”

조건은 위의 근로조건과 달리 파악될 수 있다. 먼저 노조 및 노동쟁의조정법 제33조에 의해서 파악되는 의무적 교섭대상으로서의 근로조건, 쟁의대상 범위를 구체적으로 정한 노조 및 노동쟁의조정법 제2조 5호상의 근로조건, 그리고 團體協約의 規範的 部分으로서의 근로조건은 법률에서 “임금, 근로시간, 복지, 해고” 등으로 예시한 것과 같이 勤勞契約的 給付事項에 한정되는 것으로 보여진다.⁷³⁾ 따라서 이런 협의의 근로조건에 들어오지 못하는 광의의 근로조건사항들은 임의적 교섭사항이고 쟁의불가사항이자 채무적 부분에 한정되게 된다. 그러나 일단 이런 사항들도 단체협약으로 규율되면, 사용자를 구속하는 효력을 갖게 된다. 입법론적으로는, 협약자치 기능의 확대차원에서 노사간의 共同機構나 근로자의 經營參加 부분, 근로자의 採用과 雇傭에 관한 부분⁷⁴⁾도 단체협약의 규범적 부분이 될 수 있도록 노조 및 노동관계조정법 제33조 제1항을 개정 보완하는 것이 필요하다고 본다.⁷⁵⁾

73) 대판 1996. 2. 23., 94누 9177: 근로조건은 사용자와 근로자 사이의 근로계약관계에 있어서 근로자의 대우에 관하여 정한 조건을 말하고.....이러한 근로조건 이외의 사항에 관한 노동관계 당사자 사이의 주장의 불일치로 인한 분쟁상태는 근로조건에 관한 분쟁이 아니어서 현행법상의 노동쟁의라고 할 수 없다.

74) 현재, 단체협약의 규범적 부분으로 근로시간에 관한 사항이 포함되는 것에는 의문이 여지가 없다. 그러나 협약상 근로시간의 장단은 곧 추가적 고용가능성과 연계되는 점에서 고용조건에 대해서도 단체협약으로 규율하는 것의 타당성이 확보될 수 있다. 다만 산별차원에서 고용조건을 규율할 경우에는 그 협약의 사회적 영향력에 따라 그 책임성(공정성, 준입법자적 책임)이 강조되어야 할 것이다. 예를 들어 실업문제를 해결하는 차원에서 산별의 노사가 계획적으로 근로시간의 결정에 관한 원칙을 설정하면, 그 원칙은 소속 근로자와 사용자에 의한 개별적인 노동력사용을 제한하게 되는 것이다.

75) 독일 단체협약법 제1조 제1항 및 제4조 제2항 참조.

2) 산별단체협약의 구성

우리나라는 기업별협약만을 체결하는 경험이 있고 산별협약을 체결한 예는 거의 없기 때문에 산별교섭 및 단체협약체결에 있어서도 기업별협약의 방식을 전제로 할 수 있다. 그러나 산별협약은 특정 기업만이 아니라 공통의 산업 내지 업종의 통일적인 근로조건을 형성하는 점에서 규율대상을 유형화하고 체계를 갖출 필요가 있다. 여기서 독일의 산별단체협약의 구성에 대해서 살펴보는 것은 유의하다고 할 것이다.

독일에서는 단체협약이 대체로 1. 기본협약 2. 임금기본협약 3. 임금협약 4. 기타협약으로 나뉜다. 우리나라의 기업별 협약과는 달리 독일에서는 이와 같이 협약상 체계를 형성하는데, 그 이유는 첫째는 일반 근로자와 법률가, 협약정책가에게 잘 이해되고 어려움없이 읽힐 수 있게 하기 위해서이고, 둘째는 워낙 담을 내용이 많아 이를 포괄적으로 다 다루려면 그 만큼 그 내용형성이나 내용파악은 더더욱 어려워지기 때문이며, 셋째는 협약당사자들의 쌍방이나 일방에 의하여 합목적적이라고 판단되어지는 시기에 해지되어질 수 있어야 하는 이유에서이다.⁷⁶⁾ 즉 단체협약들은 각기 서로 다른 유효기간(Laufzeit), 해지시기를 갖는다. 만일에 하나의 단체협약에 모든 사항을 다 다루려 한다면, 교섭기간은 매우 장기화되어 마지막 사항이 타결될 즈음에 처음에 논의되었던 사항은 이미 구규정으로 되어버리고 다시 개정하여야 할 대상이 될 수 있는 것이다.

우리의 경우에도 산별협약을 목적으로 한다면 적절한 시기에 협약들이 완결되어 나올 수 있도록 다수의 협약들로 체계를 갖추도록

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

하는 것이 필요하다고 본다. 노동조합의 입장에서 볼 때, 모든 것을 한꺼번에 포괄적으로 논의한다는 것은 이미 노사합의로 얻어놓은 보다 좋은 근로조건들을 다시 빼앗길 수 있는 가능성을 내포하는 것이다.

다음으로는 구체적으로 독일의 산별협약의 구성에 대해 구체적으로 살펴보기로 한다. 이것은 우리의 산별협약의 체계와 구성에 도움이 될 것이다.

- 기본협약(Rahmentarifvertrag/Manteltarifvertrag): 기본협약은 상급 단체차원의 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 특별 규정은 임금협약에서 다룬다.

- 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.⁷⁷⁾

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

- 임금협약(Lohntarifvertrag): 협약의 유효기간중에 지급되는 기본임금의 인상 및 교육훈련생의 급여의 액을 규정한다. 대체로 유효기간은 1년인데, 예외적인 사례에서는 15개월 혹은 18개월로 정해지는 경우도 있다.⁷⁸⁾

- 기타 협약: 이 협약은 특별한 사안에 대한 협약을 말하는데, 대표적인 것이 합리화조치부터의 근로자보호협약(Rationalisierungsschutzabkommen)이다. 합리화는 개별 근로자의 입장에서 그의 직장상실, 즉 해고나 타사업장으로 배치전환(Umsetzung)과 임금의 감소를 결과할 수 있다. 또한 종래의 일자리에서 다른 일자리로 배치전환 되었을 경우, 물리적, 심리적 부담이 강화되어 나타날 수도 있다. 이런 위험에 대하여 근로자로 하여금 재교육을 받게 하고, 종래의 임금수준을 계속 유지할 수 있게 하는 것이 바로 합리화보호조치로부터의 근로자보호협약이다.

우리의 경우, 산별협약을 체결할 때에는 독일과 같이 기본협약, 임금기본협약, 임금협약, 기타협약의 구성을 택하는 것을 고려해 볼 필요가 있다. 협약체결을 용이하게 하는 점에서 장점이 있고 보며, 한편 협약의 이런 체계는, 세부협약을 기업단위의 노사관계에서 체결하게 하는 경우, 조합의 통합에 이용할 수도 있다고 본다.

3) 협약간의 위계에 관한 문제

다음으로는 이와 같이 산별협약이 기본협약과 임금협약 및 기타 협약으로 나뉘는 경우에 이들 협약간의 관계를 어떻게 설정할 것인가 하는 문제가 있다.

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

단체협약은 모든 사항의 기본원칙을 정하는 점에서 임금협약 및 기타 협약으로서 보다 상위의 의미를 가져야 한다고 본다. 기본협약은 상급단체에 의하여 전국적으로 적용되는 협약인 반면 임금협약이나 기타 협약은 지역 또는 특수 업종 또는 사업장에서 체결될 수 있으므로 하위의 협약으로 파악되어야 할 것이다. 이는 법률과 시행령의 관계에서처럼, 협약간에 위계가 확립될 필요가 있다고 생각된다.

그러나 이에 대해서는 단체협약사이에 적용되는 특별규정우선의 원칙에 의해 지역별 협약이 전국적 협약보다 앞서는 것으로 파악되는 등 논란이 있을 수 있으므로, 명시적인 법률규정에 의해서 이런 논란이 사전에 예방되어야 한다고 본다. 예를 들어 프랑스 노동법전 132-13조에서는 업종별협약이나 직종별협약이나 직종간 협약은 지역적으로나 직종별로 더 넓은 적용범위를 포괄하는 협약보다 근로자에게 덜 유리한 내용으로 정할 수 없다고 하여 위계를 잡아 주고 있다. 또한 동 조항은 넓은 지역에 적용되는 단체협약이 시간적으로 후에 체결된 경우에도 좁은 영역에 적용되는 단체협약은 그 내용에 충돌이 없도록 조정되어야 한다고 한다.⁷⁹⁾

Ⅲ. 산별노사관계하에서의 경영자치(노사협의제도)

앞장에서 협약당사자는 근로자의 경영참가에 대하여도 그것이 광의의 근로조건인 근로제공을 위한 총체적 근로생활조건에 관련되는 한, 단체협약으로 규율할 수 있음을 확인하였다. 그러나 경영참

79) 기타 이외에도 프랑스 노동법전 제132-23조, 제132-24조 등이 정하고 있는데, 같은 내용을 규정한다. 이에 대해서는, 김상호, 복수노조하에서의 단체교섭, 1996, 45면 이하 참조.

가사항이 핵심적인 근로조건(임금, 근로시간, 기타 근로자의 대우)에는 해당되지 못하는 점에서, 근본적으로 근로자의 경영참가는 어떻게 보장될 수 있고, 특히 산별노사관계하에서는 어떻게 보장될 수 있는가 하는 의문이 제기된다.

1. 經營參加의 意義

근로자들은 근로조건외의 향상과 같은 경제적 지위 향상만으로 만족을 하지 못한다. 근로자들은 인적 노무를 제공하는 존재로서 회사경영에의 참가를 통해 자신의 인격을 실현하고자 한다.⁸⁰⁾ 무엇보다도 사업장단위에서의 공동결정제도는 근로자가 경영상 의사결정 과정에 참여함으로써 단순히 종속적 노무급부를 제공하는 것만이 아니라 人格을 發顯하게 하여 경영에 있어서의 민주주의를 실현하게 하는 것을 뜻한다. 이렇게 하므로써 企業은 企業家の 專有物로서 독단적 결정에 의해서가 아니라 勞使共同의 노력에 의해 기업경영을 실현하는 것이다.⁸¹⁾

근로자의 經營參加權(Beteiligungsrecht)은 經營에 관한 근로자와

80) Michael Hammer, Die betriebsrechtliche Schutzpflicht für die Selbstbestimmungsfreiheit des Arbeitnehmers, 1998, S. 19: „Betriebsautonomie ist aber, wie auch § 75 Abs. 2 BetrVG belegt, demselben Ziel verpflichtet: der Selbstentfaltung des Arbeitnehmers“. 독일 경영조직법 제75조 제2항에서는 『사용자와 경영협의회는 사업장에서 취업중인 근로자의 인격의 발현을 보호하고 촉진하여야 한다』고 규정하고 있다.

81) 이런 관점에서 헌법적 기초를 개개 근로자들의 행복추구권(제10조)과 경제의 규제조정(제119조 제2항)에서 찾을 수 있다고 본다.

제3장 산별노사관계하에서의 협약자치와 경영자치에 관한 고찰 69

사용자의 共同決定權(Mitbestimmungsrecht)과 共同協力權(Mitwirkungsrecht)을 의미한다.⁸²⁾ 사용자의 具體的이면서 個別的인 經營決定에 근로자가 참여한다는 것이다. 근로자의 입장에서는 자신의 인격과 자유에 대한 확대이지만, 사용자의 입장에서는 구체적인 경영상 결정의 자유가 제한받는다라는 것을 의미한다. 만일 어떤 사항에 대한 공동결정이 법적으로 보장받는 경우, 그것은 사용자가 單獨으로 행한 措置의 效力이 否認되는 점에서 그 意義가 나타난다. 예를 들어 독일에서는 해고에 대한 勤勞者代表의 參加權이 보장되는 바, 사용자가 근로자를 해고시킴에 있어서 근로자대표의 意見を 聽取하지 않고 일방적으로 해고통보를 한 경우에 그 法的 效力은 부인되는 것이다.⁸³⁾

82) Peter Kreutz, Grenzen der Betriebsautonomie, 1979, S. 20.

83) 독일 경영조직법 제102조와 제87조의 경우를 예로 들어 보기로 한다.

제102조 (해고의 공동결정) ① 경영협의회는 모든 해고에 앞서 청문권을 갖는다. 사용자는 경영협의회에 해고의 이유를 알려야 한다. 경영협회의 청문(Anhörung)없이 행하여진 해고는 무효이다.

제87조 (공동결정사항) ① 경영협의회는 법률상 또는 단체협약상의 규정이 존재하지 아니하는 한, 다음 각호의 사항을 공동결정하여야 한다. 1. 경영내의 경영질서나 근로자의 행위에 관한 제문제 2. 주일근로시간의 배정, 일근로시간과 휴식의 시기 및 종기 3. 경영관행상의 근로시간의 잠정적 단축 또는 연장. 이하 생략. ② 제1항에 따른 사항에 관하여 어떠한 합의도 이루어지지 아니한 때에는 화의기구가 이를 결정한다. 화의기구의 재정은 사용자와 경영협회간의 합의를 대신한다. Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, (Betriebsverfassungsgesetz, Kurtzkommentar für die Praxis, 1984, S. 172)에 따르면, 제87조와 관련하여 사용자와 경영협회간에 어떤 합의도 도출되지 않는 경우 양자는 모두 화의기구에 화의를 요청할 수 있고 이런 화의는 당사자를 구속한다. 따라서 사용자의 일방적인 조치(einseitige Maßnahmen)는 위법(rechtswidrig)하다고 한다.

2. 經營參加의 保障方式

경영참가의 보장방식에 대해서는 協約自治의 擴大에 의한 방법으로 노동조합이 경영에 참여하는 것이 제시되기도 하고, 별도의 立法에 의하여 이런 經營自治를 보장하기도 한다. 이미 우리나라의 團體協約에서는 많은 경우 근로자의 경영참가기구로서 “노사협의회”라는 항목을 두고 있으면서도, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에서도 이와 같은 근로자의 경영참가제도를 두어서 과연 어떤 방법으로 근로자의 경영참가가 보장되는지 불분명한 상태에 있다. 구체적으로 그 근거를 들면 다음과 같다.

① 기업별교섭 구조를 갖고 있는 상황에서 기능상 협약자치와 경영자치를 구분하기 어려운 부분이 있는 것이다. 그러나 이 부분은 산별교섭관계가 형성된다고 할 때 극복될 수 있는 부분이다.

② 단체협약에서는 인사경영사항 및 노사협의, 노사공동기구의 운영 등에 대해 일정부분 규율할 수 있다고 인정되고 있으면서, 근로자참여 및 협력증진법에서도, 이런 사항에 대하여 의결 혹은 협의 혹은 보고의 대상으로 한다. 협약기능과 경영참가기능의 성질상 구별이 강조되어야 할 부분이다.

③ 노사협의회의 구성과 관련하여, 일정한 요건을 갖춘 노조의 대표자를 당연직 근로자위원으로 인정하고 노조에게 협의회의 근로자위원을 위촉할 수 있는 권한을 부여하는 점도 노조와 근로자대표자간의 관계를 불분명하게 하는 부분이다.

④ 한편 근로자의 참여 및 협력증진에 관한 법률 제20조의 협의대상에서 노사협조적 사항이 아닌 자주적·대립적 노사관계에 기초한 “노동쟁의의 豫防”이나 근로조건에 해당하는 “임금의 지불방법·체계·구조 등 제도개선”을 다루도록 하는 바 이것도 양 분야

의 경계를 불분명하게 만드는 한 부분이다.

학설도 이와 관련하여 勤勞者 參與 및 協力 增進法에 의한 경영참가를 기본틀로 인정하면서도, 團體協約에 의한 인사·경영에의 관여 및 노사협의회의 규율 등을 긍정하고 있다.⁸⁴⁾ 따라서 노동조합을 중심으로 하는 협약자치체계와 참여 및 협력증진법에 기초한 경영자치체계는 기업별 노사관계하에서 일정 부분 상호 중첩해 오고 있는 것이다.⁸⁵⁾

그러나 산별노사관계에서는 이런 협약자치와 경영자치는 각각 고유영역이 확인되고 그 기능이 확연히 구분되어 각각의 기능이 목적에 충실하게 발휘될 필요가 있다. 즉, 초기업적 차원에서는 노동조합과 사용자 혹은 사용자단체를 당사자로 하는 협약자치가 형성되고 기업 내지 사업장 차원에서는 근로자대표와 사용자간의 경영참가제도가 운영, 시행되는 것이다.

1) 團體協約에 의한 經營參加方式의 限界

단체협약에 의하여 경영에의 근로자참가를 보장하는 방식은 현

84) 신홍, “노사협의회의 기능강화방안에 관한 연구”, 노동법학 제2호, 1989, 94면; 박승두, “노사협의사항과 단체교섭사항”, 노동법률 1996년 제2월호, 20면; 배병우, “단체교섭권의 법적 구조와 교섭사항”, 노동관계법의 회고와 전망(1995), 53면.

85) 허찬영, 노사협의회 운영실태 및 활성화방안에 관한 조사연구 1996. 12., 14면: 노사협의회 설치 근거와 관련하여, 300개 사업장중 단체협약에 의한 설치가 24.4%(73개 사업장), 구노사협의회법에 의한 설치가 66.3%(199개 사업장) 기타 방식에 의한 설치가 9.3%(28개 사업장)으로 나타났다. 다만 여기서 165개 사업장은 노조가 설립되지 않은 사업장이므로(55%), 노조와 단체협약이 있는 사업장의 경우에는 대부분 단체협약에 의해 노사협의회가 설치된 것으로 볼 수 있다.

법 제33조 제1항의 “근로조건”을 總體的 勤勞生活 條件이라는 데 근거잡아⁸⁶⁾ 협약당사자들이 근로자의 경영참가에 관한 부분을 협약에 마련해 두는 것을 말한다. 여기서는 共同協議·決定을 위한 勞使特別委員會의 構成이나 勞使協議會의 機能強化를 포함할 수 있다. 이러한 협약에 의한 경영참가방식은 우리나라 노사협의회제도의 연혁상, 노사협의회가 단체협약체제속에서 근거지워지고 운영되어 온 경험과 일치한다.⁸⁷⁾ 1980년 이후 노사협의회법이 별도로 제

86) Säcker/Oetker, a.a.O., S. 79: 경영조직법적인 근로자참가권에 대하여 단체협약에서도 규율할 수 있다고 한다. 이런 노동조합의 경영조직적 영역상의 규율권도 기본법 제9조 3항 1문에서 도출된다고 본다. 또한 이를 긍정하는 연방헌법재판소의 판례를 인용한다(소위 공동결정 판례인 BVerfGE 50, 290(372) NJW, 1979, 699 ff.).

87) - 1963년 4월 17일 노동조합법 제6조: “사용자와 노동조합은 노사협의회를 설치하여야 한다”. 제14조 노동조합규약의 필수적 기재사항: “노사협회의의 대표자”에 관한 사항. 제33조 제4항: “노사협회의의 대표자는 제1항의 규정에 의한 단체교섭의 대표권을 위임받은 것으로 본다”.

- 1973년 3월 13일 노조법 제6조 제2항: “노사협의회는 단체협약 또는 취업규칙의 범위안에서 생산·교육·훈련·작업환경·불만처리·협회의의 운영 등에 관하여 필요한 사항을 협의한다”.

- 1974년 12월 24일 노조법 제6조 2항: “협의회의 운영 등에 관하여 필요한 사항”을 “노사분규의 예방 등”으로 개정, 노조를 전제로 한 노사분규의 예방을 다룸.

- 1980년 12월 31일 “노사협의회법” 제정; 제5조 “노동조합의 단체교섭 기타 모든 활동은 이 법에 의하여 영향을 받지 아니한다”고 규정; 제6조 2항에서 “근로자대표위원은 노동조합이 설치되어 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다”고 규정.

- 1997년 3월 13일 “근로자의 참여 및 협력증진에 관한 법률” 제5조를 계속하여 유지, 제6조 제2항에서 노동조합이 과반수로 조직된 경우에만 근로자대표위원의 위촉권을 갖도록 함. 1997년 3월 13일 법률

제3장 산별노사관계하에서의 협약자치와 경영자치에 관한 고찰 73

정되어 계속 강화되는 추세에 있지만, 적어도 과거 우리나라 勞使關係에서는 노동조합이 사업장단위에서 근로자대표로서의 주도권을 가지고 교섭과 협의를 통합적으로 운영하는 1원적 구조로 진행되어 왔기 때문이다. 따라서 이런 연혁적 관점에서는 단체협약에 노사협의제도를 두는 것은 우리 현실에 부합하는 것으로 판단된다.

그러나 다음과 같은 점에서 단체협약에 의한 경영참가는 한계가 존재하고, 특히 산별노사관계의 형성을 전제로 하는 경우에는 더욱이 근로자참가를 보장하는데 限界가 있다고 본다.

- 기본적으로 협약자치제도는 勞使間의 自主的 關係와 爭議權行使에 의한 대항관계를 전제로 하는 반면에 경영참가제도는 노사간의 협력을 전제로 하는 점에서 협약당사자에게 경영참가의 핵심적 역할을 기대하기는 어렵다고 할 것이다.

- 또한 기업에의 경영참가는 단지 경영사항에 관한 규율형성(rule-making)기능만이 아니라 구체적으로 근로자대표를 통한 經營決定行爲나 核心的 企業領域에의 參與를 포함하므로, 근로조건의 규율형성기능 차원에서 권한을 가진 협약당사자가 재산권 및 영업자유의 本質的이고도 具體的인 部分에 참여하는 데에는 한계가 있는 것이다. 이런 것을 가능하게 하기 위해서는 근로자의 참여 및 협력증진법과 같은 形式的 强行法律이 필요하다고 할 것이다.

- 또한 독일 단체협약법과 같이 경영 및 경영조직에 관한 사항을 규범적 부분으로 확인하지 않는 우리나라에서는 經營組織에 관한 협약조항은 債務的 部分으로서만 효력을 갖기 때문이다. 따라서 이런 협약부분은 組合員 및 非組合員에 대해 直律的인 效力이 인정되지 않는다(노동조합 및 노동관계조정법 제33조 제1항). 예를 들어

에서 노동조합으로부터 노사협의회를 분리시켜 나아가는 입법자의 의도가 발견되지만 그럼에도 불구하고 여전히 노동조합이 건실히 존재하는 경우에는 노동조합에 의한 노사협의를 이뤄지는 것을 계속 유지하고 있음.

단체협약에서 ‘신규채용’을 노사 공동결정에 의하여 행하기로 합의한 경우에 이것이 채무적 부분이라는 의미는, 사용자가 비록 이에 반하여 일방적으로 채용하였다 하여 그것이 무효가 되는 것은 아니며 채용이 되지 못한 자는 사용자에게 대해서 채용을 요구할 수 없고, 단지 계약불이행에 따른 손해배상의 가능성만이 남는 것이다.

- 마지막으로 노동조합은 산별조합으로서 그 소재지가 기업밖에 있기 때문에 기업내의 경영문제에 외부의 노동조합이 단체협약에 기하여 직접 참여하는 것은 적절하지 않고, 당해 기업에서 종사하는 근로자들이 조합원, 비조합원 따질 것없이 경영공동체의 일원으로서 참여하는 것이 타당하다고 보여지기 때문이다.

결론적으로, 근로자의 경영참가에 대한 보장방식으로서 산별 단체협약제도에 의한 방식에는 內在的 限界가 존재한다고 할 것이다.

2) 勤勞者의 參與 및 協力增進에 관한 法律에 의한 經營參加

현행 근로자의 참여 및 협력증진에 관한 법률은 사업장단위에서의 의사결정에 근로자의 참여를 보장한다. 동 법은 협약자치의 “근로조건의 유지·개선”이라는 목적과는 달리 근로자의 인격발현 및 경제민주화를 추구하기 때문에 협약자치와 서로 다르다는 전제에서 출발하고 있다. 동법의 목적에서도 “근로자와 사용자 쌍방이 참여와 협력을 통하여 노사공동의 이익을 증진하므로써 산업평화를 도모하고 국민경제발전에 이바지함을 목적으로 한다”고 하고 있다. 그리고 협의회는 임무로서 1. 협의사항, 2. 의결사항, 3. 보고사항을 보장하고 별도로 개개 근로자들의 고충을 처리하는 제도를 두고 있다.

제3장 산별노사관계하에서의 협약자치와 경영자치에 관한 고찰 75

공동결정의 의미를 나타내는 의결사항에서는, 『1. 근로자의 교육 훈련 및 능력개발 기본 계획의 수립, 2. 복지시설의 설치와 관리 3. 사내복지기금의 설치 4. 고충처리위원회에서 의결되지 아니한 사항 5. 각종 노사공동위원회의 설치』가 규정되어 있는 바, 이들 사항은 사용자가 노사협의회에서의 의결을 얻지 못한 이상 독단적으로 처리할 수 없다.⁸⁸⁾ 그런데 이들 사항은 주요한 인사·경영 결정(예를 들어, 해고나 감원조치, 채용)이 아니라 부수적인 근로자의 복리증진 사항에 불과한 점에서 미흡한 점이 있다. 여하튼 이런 사항은 합의가 되지 않을 경우 사용자가 일방적으로 처리하지 못하고 任意仲裁를 통해 해결하도록 하고 있다(동법 제24조).

이와 같이 현재 근로자의 참여 및 협력증진에 관한 법률에 따라 노사협의회는 단체교섭과 분리된 독자적인 구조를 갖추고 있다. 이런 방향은 단체교섭과 노사협의 혹은 협약자치와 경영자치의 二元化를 목적으로 하는 것이다.

그러나 노사협의제도에 있어서도 완벽하게 그 제도를 갖추고 있지 못하다고 본다. 먼저, 노사간의 의결이나 약정이 과연 근로자들에게 直律的 效力이 있는가 하는 점이다. 현행법에서는 이 부분에 대한 규정이 없기 때문에 노사협정의 직률적 효력은 인정되기 힘들고 단지 노사협정이 근로자의 대우에 관련되는 한, 勞使協議會가 勤勞者를 代理하여 勤勞契約內容을 형성하는 것으로 해석할 수 밖에 없다. 이 경우, 노사협정은 근로계약의 내용으로서 사용자의 지시권행사를 제한하는 효력은 있으나 個別的으로 使用者가 勤勞契約을 變更하는 行爲를 금지하지는 못한다. 노사협정은 근로계약보다 上位의 效力을 갖지 못하기 때문이다. 그러나 독일의 경우, 경영조

88) 김형배, 노동법, 789면.

직법 제77조 제4항에서는 『經營協定은 直接的 그리고 強行的 效力을 갖는다』고 규율하고 있고, 따라서 경영협정은 근로자들의 勤勞 契約에 직접 적용이 되며, 사용자의 지시권 보다 上位의 法源으로서 지시권을 제한하며, 그에 반하는 指示權이나 契約을 무효로 만든다.⁸⁹⁾ 따라서 근로자들은 경영협정을 근거로 하여 사용자에게 일정한 급부를 청구할 수 있다. 따라서 우리나라에서는 이런 부분에 대한 **입법적 보완**이 요청된다 하겠다.⁹⁰⁾

이와 같은 제도적인 정비를 갖추는 것은 장래의 노사관계의 발전과 특히 근로자의 경영참가의 발전을 위하여 요청되는 일이라 할 것이다.

3. 공동결정 부문의 강화

근로자의 참여 및 협력증진에 관한 법률에 따르면, 경영참가의 핵심적 부분이라고 할 의결사항은, 현재 복지증진에 관련되는 정도에서 보장되고 있다(참고, 동법 제19조). 따라서 보다 중요하고 핵심적인 경영사항에 대한 공동결정은 보장되지 않고 있다는 점에서 그 실효성에 의문이 이는 것도 당연하다고 할 것이다. 실질적인 근로자의 경영참여로서 공동결정제도의 효과를 얻기 위해서는, 먼저 근로조건과 관련이 되면서 동시에 기업의 중요한 인사·경영 결정

89) Peter Kreutz, Grenzen der Betriebsautonomie, 1979, S. 223.

90) 다음과 같은 입법안을 고려해 볼 수 있다: 제00조 (노사협정의 효력)

- ① 노사협정에 반하는 취업규칙 또는 근로계약은 무효로 한다. 다만 근로자에게 보다 유리한 사항은 예외로 한다.
- ② 취업규칙 또는 근로계약이 전항에 의하여 무효로 되거나 규정하지 않은 사항은 노사협정에 정한 바에 따른다.

제3장 산별노사관계하에서의 협약자치와 경영자치에 관한 고찰 77

에 해당하는 사항들이 의결대상에 포함되어야 한다고 본다.⁹¹⁾ 예를

91) 독일의 경영조직법에서 공동결정의 대상으로 정한 규정들을 소개하면 다음과 같다:

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. 정기적 근로시간의 일시적인 단축과 연장;
4. 임금의 지급시기, 장소, 방법;
5. 일반적인 휴가원칙과 휴가계획의 편성, 개별 근로자의 휴가시기에 대하여 사용자와 근로자간에 합의가 이뤄지지 못한 경우, 그 시기의 확정
6. 근로자의 근무태도와 근로급부를 감시하는 목적의 기계장치의 도입과 사용
7. 산업재해와 직업병의 豫防, 및 법규나 재해예방규정에서 포괄되는 保健에 관련된 規則;
8. 적용범위가 당해 경영체, 기업 혹은 콘체른(그룹)에 국한하는 복지시설의 형태, 설치, 관리;
9. 근로관계의 유지차원에서 근로자들에게 제공된 사택의 지정과 解止, 및 사용조건(번역자주: 임차료 등)의 결정
10. 경영체내 임금형성에 관한 문제, 특히 임금결정의 원칙(번역자주: 시간급, 성과급, 능력급 등)의 결정, 및 새로운 임금결정방식(번역자주: 노무급부의 평가에 관한 노동경제학내용)의 도입 및 적용;
11. 도급제 및 능률보수제(Prämiensätze), 및 각종 임금요소를 포괄하여 만들어진 이와 대비될 만한 임금제의 확정 ;
12. 경영체관련 提案에 관한 원칙.

② 제1항에서 정한 사항에 대하여 합의하지 못한 경우에는, 이것은 화의기구(Einigungsstelle)가 결정한다. 동 화의기구의 결정은 사용자와 경영협의회간의 합의를 갈음한다.

제95조(인사선발기준) ① 채용, 배치전환, 재편성, 해고의 경우에 있어서의 인사선발에 관한 기준은 경영협의회회의 동의를 요한다. 그 기

준이나 내용에 관하여 합의가 성립하지 아니한 경우에는 사용자의 제청에 의하여 화의기구가 이를 결정한다. 화의기구의 결정은 사용자와 경영협회의 합의를 대신한다.

제99조(개별인사조치에 있어서 공동결정) ① 통상 20인 이상의 선거권 있는 근로자를 고용하는 기업에 있어서 사용자는 모든 채용, 집단화, 재편성 및 조치전환조치가 있기 이전에 경영협회에 필요한 서류를 그에게 제출할 것과 참여자에게 안내서를 나누어 주도록 통지해야 한다. 사용자는 필요한 기초자료의 제안과 함께 계획조치의 성과에 대하여 통보하여야 하며 계획조치에 대하여 경영협회의 동의를 얻어야 한다. 채용이나 배치전환의 경우 사용자는 특히 예상작업장이나 계획상의 재편성을 사전에 주지시켜야 한다. 경영협회의 위원은 인사조치의 범위내에서 제1호와 제2호에 의거하여 알게 된 근로자의 인사관계의 의미나 내용에 있어서 신의를 지켜야 하는 근로자의 제사항에 대하여 침묵을 지킬 의무가 있다. 제79조 1항 2호 내지 4호는 준용된다.

② 경영협회는 다음 사항의 경우, 동의를 거부할 수 있다.

1. 인사조치가 법률, 법률명령, 사고예방규정 혹은 단체협약이나 경영협정규정에 위배할 때 혹은 법원판결 또는 행정조례에 위배할 때
2. 인사조치가 제95조에 의거한 기준에 위배하는 때

(이하 생략)

제102조(해고의 공동결정) ① 경영협회는 모든 해고에 앞서 청문권을 갖는다. 사용자는 경영협회에 해고의 이유를 알려야 한다. 경영협회의 청문(Anhörung)없이 행하여진 해고는 무효이다.

② 경영협회는 통상적인 해고에 대하여 의심을 가지는 경우, 이를 이유의 제시와 함께 적어도 일주일 이내에 사용자에게 서면으로 통지하여야 한다. 경영협회가 이 기간내에 아무 이의를 제기하지 않는 한, 그는 그 해고에 동의한 것으로 본다. 경영협회가 특별해고에 대하여 의심을 갖는 경우, 이것을 이유의 제시와 함께 지체없이 더구나 3일 이내에 서면으로 사용자에게 통지해야 한다. 경영협회는 필요하다고 인정한 때에는 그에 앞서 당해 근로자의 의견을 들을 수 있다. 제99조 제1항 제3호는 준용된다.

(이하 생략)

들어 구체적인 감원계획을 노사공동으로 수립한다든지, 경영상 이유로 인한 집단해고와 관련하여 해고회피수단이나 해고의 선발대상 기준에 있어서 노사가 대등한 위치에서 의결하는 것이다. 다만, 여기서는 현재와 같이 노사동수로 구성되는 노사협의회에서 출석위원의 3분의 2의 찬성으로 의결하는 것은 노사공동결정의 의미를 가져오지 못하는 문제가 있다(참고 동법 제14조). 이 부분은 근로자대표와 사용자간의 합의에 의하여 공동결정되는 방식을 취하여야 한다고 본다. 이러한 양 대표의 합의에 의한 타결방식은 독일이나 일본에서도 확인되는 부분이다.⁹²⁾

그리고 만일에 노사간의 합의가 도출되지 못한 경우에는 동법 제

제103조(특별해고) ① 경영협의회의 위원, 연소자대표의 위원, 항만대표기구의 위원, 해원경영협의회의 위원, 선거위원회의 위원 및 선거관리인에 대한 특별해고는 경영협의회의 동의(Zustimmung)를 요한다.

② 경영협회가 그의 동의를 거부한 경우에, 또 특별해고예고가 모든 경우를 고려하여 정당한 것으로 인정된 때 노동법원은 사용자의 제청에 따라 그것을 판결로 가름할 수 있다. 노동법원에 있어서의 절차에서 당해근로자는 참가자가 된다.

92) 독일 경영조직법 제77조 ② 경영협정은 경영협의회와 사용자가 공동으로 합의하며(gemeinsame beschließen), 문서로 남긴다. 경영협정은 양자의 서명이 있어야 하며, 다만 경영협정이 화의기구에 의한 판정에 기초하는 경우는 예외로 한다. 사용자는 경영체에서 적정한 입장에서 해석하여야 한다.

일본의 경우를 보면, 단체협약에서는 다음과 같이 정한다: (실례 1) 제0조 경영협의회의 합의에 있어서는, 회사 조합 쌍방의 의견일치를 원만히 꾀할 것을 원칙으로 한다. (실례 2) 제0조 전조 각 항목의 취급은 다음과 같다. 1. 결정사항은 회사 조합 쌍방 위원회의 승의로 성립하는 것이다. 2. 협의사항은 회사조합 쌍방이 의견의 일치를 이끌도록 심의하며 調合되지 않을 때에는 회사가 결정한다(이상, 勞働省勞政局勞働法規課 編著, よくわかる勞働協約, 勞務行政研究所, 1996, 112面).

23조에서와 같이 노동위원회나 제3자적 중립기관에서 和議(Einigung)나 중재로서 사안을 종결하는 방안을 고려하여야 할 것이다.

이러한 제도는 바로 구조조정과 고용위기의 시기에 회사에서의 일방적인 인원감축 혹은 경영상 이유로 하는 해고조치로 인하여 노사분규가 빈번하게 발생하는 사태에 대한 적절하고도 중립적인 대응책이 될 수 있다고 본다. 이런 중요 인사경영 결정이 공동결정의 대상에 들어오는 한, 일방적으로 사용자는 인원감축이나 정리해고를 결정할 수 없게 되고(일방적으로 할 경우에는 법적으로 무효가 된다), 다른 한편 근로자대표기구인 경영참가차원에서 규율하는 근로법적 적용을 받기 때문에 쟁의권의 행사가 제한되는 특성이 있다. 이와 같이 일방적인 고용조정을 사전에 예방하면서 노사분규를 회피할 수 있는 공동결정제도에 대해 중요하게 고려할 필요가 있다고 본다.

4. 근로자위원의 구성 문제

현재 노사협의회의 근로자위원의 구성과 관련하여, 근로자의 참여 및 협력증진에 관한 법률은 노동조합이 사업장에서 과반수로 조직된 경우에만, 위원에 대한 위촉권을 갖도록 규정하고 있다(제6조 제1항). 산별노동조합인 경우에는 특정 사업장에서 근로자의 조직률이 50%를 하회할 가능성이 있다고 보는데 이 경우에는 委囑權을 상실하는 경우가 빈번하게 발생할 것으로 예상된다.

생각컨대, 이런 경우에는 노동조합조직과 별도의 선출된 근로자 대표들간에 세력갈등이 초래될 가능성이 있다고 판단된다. 이를 예

방하기 위하여 동 법률에서는 근로자대표후보가 노조의 추천을 얻어 후보등록할 수 있도록 요건을 첨부함으로써 노조와의 연계를 형성하고 세력갈등을 방지하는 방안이 고려될 필요가 있다.

IV. 협약자치와 경영자치의 관계에 대한 구체적 내용

다음으로는 협약자치와 경영자치의 상호관계에 관하여 고찰하기로 한다. 양자는 모두 근로자에 관한 규범과 노사약정을 형성할 수 있는 바, 이런 양자간의 상호 관계에 대해 질서를 확립하는 일은 중요한 부분이라 할 것이다.

1. 協約留保(Tarifvorbehalt)

먼저 노사협회의 근로자위원과 사용자위원이, 협약자치에서 취급되는 本質的인 勤勞條件을 다룰 수 있는가에 대한 문제를 좀더 고찰한다. 앞서 언급한 바와 같이 勤勞條件은 고유한 協約規律對象이므로 노사협회에서 다루는 것은 固有한 協約領域을 侵害하는 것으로 판단될 수도 있기 때문이다.

그런데 協約自治權限은 근로조건을 규율할 수 있는 독점권(Normsetzungsmonopol)이 아니라 자치적으로 규율을 할 수 있는 특권(Prärogativ)을 부여받은 것이기 때문에,⁹³⁾ 입법자가 직접 근로조건을 규율할 수도 있으며⁹⁴⁾ 혹은 노사협회에 근로조건에 관해

93) Säcker/Oetker, a.a.O., S. 95.

서 규율권한을 부여하는 한에서는 노사협의회가 근로조건을 규율할 수 있다. 다만 그 정도가 지나쳐 협약자치를 형해화시키는 경우에는 입법자에 의한 노동 3권에 대한 본질적인 침해가 성립할 수 있다.⁹⁵⁾

따라서 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에서 노사협의회 협의사항으로, 『작업 및 휴게시간의 운용』(제19조 제1항 제8호), 『임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도개선』(제9호), 『근로자의 복지증진』에 관한 사항(제13호)도 다룰 수 있게 한 것과 노사협의회회의의 의결사항으로 『복지시설의 설치와 관리』(제20조 제2호), 『사내근로복지기금의 설치』(제20조 제3호)을 의결하도록 하는 것은 적정한 한도내에서 입법자가 노사협의회에서도 근로조건을 다룰 수 있도록 한 것으로 볼 수 있다. 또한 앞서 언급한 바와 같이 공동결정에 사용자의 人事·經營權과 근로자의 勤勞條件이 상호 중첩되는 사항을 포함하는 것도 적절하다고 보여진다.

그러나 이런 입법에서 정하지 않는 사항으로서 본질적인 근로조건인 임금수준이나 근로시간, 휴가 등을 노사협의회에서 다루거나, 또는 노동조합과 사용자간의 단체협약에서 노사협의회가 이를 다루도록 위임하는 것은 과연 적법한가 하는 문제가 된다.

먼저 노사협의회는 협약당사자가 아니라는 점에서, 위와 같이 法律에서 허용하는 경우가 아니면 勤勞條件에 대해 規律을 형성할 수 없다고 할 것이다.⁹⁶⁾ 노사협의회가 본질적인 근로조건을 규율하게

94) 헌법 제32조 제3항에 의한 근로기준법을 생각할 수 있다.

95) Säcker/Oetker, a.a.O., S. 95. 예를 들어 입법자가 단체협약에 노사협정에 대한 효력상 우위를 인정하지 않는다면, 그것은 단결자유의 본질적 부분을 침해하는 것이라고 말할 수 있다.

96) 독일의 경우, 경영조직법 제77조 제3항에서 근로조건은 기본적으로

하는 헌법적 기초는 마련되어 있지 않기 때문이다.⁹⁷⁾ 따라서 노사협의회에서 근로조건에 대하여 규율을 형성하는 것은 하등의 노동입법적 기능으로 볼 수 없고 단지 民法上의 契約的 形成으로서 代理關係나 제3자를 위한 契約으로 비로소 이해할 수 있다. 특히 미조직 사업장에서 노사협의회가 설치되어 勤勞條件을 정하는 것은 民法上의 法律行爲차원으로만 이해할 수 있을 것이다. 따라서 그 부분은 근로계약에 대하여 강제적 효력을 갖지 않는다. 따라서 노사협정에 대해서는 個別 勤勞契約으로 달리 정할 수 있다고 말할 수 있다.

다만, 노사협정에 대한 처벌조항을 현재 인정하고 있고, 취업규칙과 노사협정간의 관계에서 보면 노사협정은 노사가 공동으로 형성한 취업규칙으로 이해할 수 있기 때문에 취업규칙의 강행적 효력이 인정되는 만큼, 노사협정도 강행적 효력에 준한 효력이 있다고 볼 수도 있을 것이다. 그러나 취업규칙의 강행적 효력은 근로기준법에서 수권한 것으로 본다면, 노사협정의 강행적 효력을 인정하기 위해서는 입법상의 보완이 요청된다고 할 것이다.

다음으로 단체협약에서 노사협의회에 근로조건을 다루도록 임의적으로 위임하는 문제는 實質的 立法權이라 할 수 있는 협약자치권을 국가로부터 수권받은 노동조합과 사용자(또는 사용자단체)는 임

단체협약으로 정하는 것이지 경영협정으로 정할 것이 아니라는 점을 명확하게 해 주고 있기 때문에 협약자치와 경영자치의 한계를 명확하게 하고 있다고 파악된다. 다만 제87조 제1항에서 정하고 있는, 근로조건에 해당되는 사항은 경영협정의 대상이 될 수 있도록 하는 것으로 파악된다(Richardi, a.a.O.(Empfiehl..), S. 47).

97) 일부 판례(서울민지법, 1994. 9. 16., 94가합 40258)에서는 협약사항을 노사협의사항에 위임하는 것을 그대로 허용한 예가 발견되는데, 그 근거가 불명확하다.

의로 그 권한을 제3자에게 委任할 수 없는 것이기 때문에, 이런 협약당사자에 의한 임의적 수권행위는 인정되지 않는다고 할 것이다.⁹⁸⁾ 물론 그렇다고 해서 협약당사자에게 근로조건에 관한 協約規律의 義務가 부과된 것으로 볼 수도 없다.⁹⁹⁾ 노동 3권중 단체교섭권에 단체교섭의 의무가 동시에 내포된 것으로 볼 수 없고 기본권에는 하지 않을 수 있는 自由가 전제되었기 때문이다. 따라서 協約當事者는 협약자치권한을 적극적으로 행사하지 않을 수 있어도 他人에게 함부로 附與할 수 없다고 말 할 수 있다. 즉 勞使協議會가 근로조건에 대하여 단체협약의 규정에 의하여 근로조건규율권을 부여받는 것은 原則적으로 憲法에 合致한다고 보기 어렵다. 이것은 무엇보다도 협약기능은 노사간의 대립을 전제로 하면서 쟁의수단을 동원해서라도 자신의 주장을 관철하는 제도임에 데 반해, 노사협회는 노사간의 투쟁을 배제하고 공동운명체로서 공동규율을 형성하는 기능에서 비롯된다고 본다. 결국 노사협정이 근로조건을 다루는 것은 一般私法上의 契約次元에서나 이해될 수 있는 것이다. 협약당사자가 근로조건규율권한을 노사협의회에 위임하는 것을 가능하게 하려면, 독일 경영조직법 제77조 제3항¹⁰⁰⁾ 단서 규정처럼 명시적으로

98) Säcker/Oetker, a.a.O., S. 92. 그에 따르면 이런 입장은 Zachert 가 주장하고, BAG, AP Nr. 23 zu § 77 BetrVG 1972의 판결이 있다고 한다.

99) Säcker/Oetker, a.a.O., S. 93.

100) 제77조(공동합의 및 경영협정의 이행) (1) 경영협의회와 사용자간의 합의는, 화의기구의 판단에 기할 수 있는 것인 경우에도, 별도의 정함이 없는 한, 사용자가 이를 이행하여야 한다. 경영협의회는 일방적으로 경영에 대해 지시할 수 없다.

(2) 경영협정은 경영협의회와 사용자가 공동으로 합의하며, 문서로 남긴다. 경영협정은 양자의 서명이 있어야 하며, 다만 경영협정이 화의기구에 의한 판정에 기초하는 경우는 예외로 한다. 사용자는 경영체에서 적정한 입장에서 해석하여야 한다.

제3장 산별노사관계하에서의 협약자치와 경영자치에 관한 고찰 85
규정하여야 한다고 본다.¹⁰¹⁾

2. 協約에 의한 委任(Öffnungsklauseln)

따라서 오직 法律이 정하는 경우에만 협약당사자는 勤勞條件에 대한 規율권한을 노사협의회에 委任할 수 있다고 할 것이다. 그러나 우리나라 법률에서는 이에 대한 근거규정을 두고 있지 않다. 따라서 단체협약에 노사협의회로의 위임조항이 있는 경우에 과연 이것이 유효한 것인지에 대하여는 논란이 있을 수 있다. 앞서 언급한 바와 같이 기본적으로 協約權限을 노동조합이 아닌 다른 협의기구에 이전하는 것은 憲法上 授權에 반한다고 본다. 따라서 협약당사자들의 임의적인 협약위임은 현행법상 인정되지 못한다고 판단된다. 또한 이런 협약위임은 爭議行爲의 禁止와 같은 基本的인 差異외에 노사협정의 直律的 效力 不在 및 餘後效의 不在¹⁰²⁾ 등으로 인하여 협약규율에 欠缺을 가져온다는 문제를 야기한다. 따라서 노사협의회가 근로조건을 다루는 것은 근로자참여 및 협력증진법에서 정한 한도(제19조 및 제20조)에서 취급할 수 있는 것으로 본다.

따라서 노사협회의의 근로조건 취급을 확대하려는 목적에서 협약위임을 위한 입법을 고려할 수 있다. 특히 산별교섭하에서 예상되는 노동시장의 경직성을 완화시키고 유연성을 제고하려는 의도에

(3) 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. (이하 생략)

101) Richardi, a.a.O.(Empfiehl...), S. 47.

102) 독일에서 연방노동법원의 입장이다.

서는 이런 위임이 고려될 수 있다. 특히 독일처럼 산별교섭체제하에서 노동시장의 경직성이 실업문제를 야기하는 경우이나 이런 협약위임은 적극적으로 고려되는 것이다. 특히 근로시간의 단축을 통한 고용유지나 창출방안은 산별협약에서 직접 전부 규율하기 보다는 산별협약에서는 기본 틀만 정하고 그 구체적인 내용은 노사협정에 위임할 수 있도록 하여 각 기업의 사정을 고려할 필요가 있다.¹⁰³⁾

그러나 이를 너무 지나치게 확대하면, 단체교섭과 협약자율 체제는 붕괴할 수 있는 것이다. 현재 企業別 交渉體制하에서는 이런委任은 構造的으로 要請되지 아니하고 오히려 이런 위임은 勞使關係의 혼란 내지 勞動組合을 勞使協議會로 代替하는 결과가 올 수 있으므로, 오직 産別勞使關係가 정착된 경우이나 협약위임을 통해 근로조건을 다룰 수 있도록 법률조항을 마련하는 것이 合目的的이라고 본다.

3. 協約優位(Tarifvorrang)

103) 독일의 예: 1988년 2월 29일에 체결된, 노르트하임 베스트팔렌 철강, 금속, 전기, 중앙난방의 근로자를 위한 기본협약, 제7조 1. 긴박한 경영상의 사유, 예를 들어 해고회피를 위하여 혹은 조업중단의 경우에, 사용자는 전체 근로자를 위하여 경영협정을 체결하여 통상 주당 근로시간 보다 적은 근로시간을 도입할 수 있다. 노동축진법 제69조상의 근로시간은 통상 주당근로시간으로 본다.

2. 경영협정에서는 다음과 같은 사항을 포함하여야 한다.

- a) 단축근로시간의 개시시각, 그 시간(Dauer); 경영협정의 체결에서 단축근로의 시행시기 까지는 1주일간의 공백을 둘 것.
- b) 장소 및 분배
- c) 인적 대상범위

(1) 협약상 규범적 부분과 勞使協定

단체협약이 經營協定과의 관계에서 효력상 위계가 어떻게 되는가의 문제는 협약자치와 경영자치의 한계 설정에서 가장 중요한 부분중 하나에 해당한다고 본다.

먼저 단체협약과 노사협정이 경합될 수 있는 경우를 찾아 보면,

① 인사권과 경영권의 행사에 대하여 근로조건에 직접적인 영향을 미침을 이유로 團體協約과 勞使協定에서 각기 이런 사용자의 권리행사를 제한하는 경우이다. 이 경우에는 단체협약규정은 規範的部分으로 성립할 수 있는데, 이 경우 단체협약규정은 노사협정의 해당규정 보다 우위에 놓인다고 본다. 왜냐하면 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제5조에 따르면 '노동조합의 단체교섭 기타 모든 활동은 이 법에 의하여 영향을 받지 아니한다'고 규정하고 있는 바, 이런 인사·경영권에 대한 협약조항이 근로자에 관련되는 규범적 부분에 포함될 수 있는 한, 이 부분은 노사협정보다 우선한다고 해석될 수 있기 때문이다. 예를 들어 昇進에 관한 節次와 基準에 대한 단체협약규정과 노사협정사항이 경합되는 경우 협약규정이 우선다 할 것이다.

독일에서도 경영조직법 제87조 제1항과 제77조 제3항에 의해 경영협정에 대한 단체협약의 우선(Tarifvorrang)이 인정된다.¹⁰⁴⁾¹⁰⁵⁾

104) 독일 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.

② 다음으로 협약과 노사협정이 경합되는 경우로는, 노사협정에서 적극적으로 근로자의 경영참가 차원에서 본질적인 근로조건에 관한 사항(예: 임금의 지불방법·체계·구조, 복지제도 등)을 정하는 경우이다. 이 경우도 단체협약과 노사협정이 경합될 수 있는 바, 위와 같은 제5조의 해석을 이유로 이때에도 단체협약의 정함은 노사협정의 정함보다 앞선다 할 것이다.¹⁰⁶⁾

다만, 어려운 문제는 복수노조하에서의 단체협약과 경영협정간의 효력문제다. 특히 어떤 노동조합의 조합가입률이 50% 미만인 경우에, 동 조합이 당사자로서 체결한 단체협약과 전근로자의 대표로서 노사협의회에서 의결된 노사협정간에 효력상 우위는 어떻게 되는가 하는 것이다. 예를 들어 임금에 대하여 노조는 높은 인상율을 요구하여 단체협약으로 임금인상이 합의되었지만, 이후에 다른 노조대표가 포함된 전체 노사협의회에서는 임금에 대해서는 동결하되 연말성과급 지급과 복리후생의 개선을 정한 경우, 단체협약의 노사협정에 대한 우위를 인정할 것인가 이다. 일단 단체협약의 효력을 인정하고 이에 반하는 노사협정의 부분은 무효로 할 수 있다. 즉 근로자중 조합원에 대해서는, 노사협정의 임금동결이나 성과급지급 및 복리후생 개선은 총괄적으로 무효로 보고 비조합원에 대해서는 노사협정에 따라 대우할 수 있을 것이다. 그러나 이런 결론은 단체

105) Richardi, a.a.O.(Empfiehl es..) S.46에서는 단체협약법 제4조 1항의 직물적 효력에 의해 협약규범에 인정되는 적용상 우위는 근로계약적 협정에 대해서만이 아니라 경영협정에 대하여도 보장된다고 한다 (Die Unabdingbarkeit sichert nicht nur gegenüber einer arbeitvertraglichen Abrede, sondern auch gegenüber einer Betriebsvereinbarung).

106) 독일의 경우, 단체협약의 우위(Tarifvorrang)은 공동결정권을 구축한다고 한다(Richardi, a.a.O., S. 48).

제3장 산별노사관계하에서의 협약자치와 경영자치에 관한 고찰 89

협약은 소수의 조합원만을 구속하는데 반해 노사협정은 전근로자의 의사를 대변한다는 점에서 협약우위가 지나치게 형식적이지 않는가 하는 비판이 있을 수 있다(이런 관점에서는 협약우위의 예외를 주장하는 견해도 제기될 여지가 있다고 본다).¹⁰⁷⁾

그러나 그럼에도 불구하고 이에 대해서는 명시적인 법률규정으로 단체협약이 일반적으로 노사협정 보다 효력상 우위에 있음을 밝히는 것이 필요하다고 본다. 산별협약은 통일적 근로조건의 형성을 목적으로 하는 만큼 규범적 성격이 강하기 때문에 비록 특정 사업장에서 협약의 구속력이 50%에 미달하더라도, 조합원에 관한 한, 노사협정보다 효력이 우위에 놓여야 할 것이다.

(2) 협약상 규범적 부분과 근로자참여 및 협력증진법

더 나아가 단체협약상 근로조건을 정한 규범적 부분은 바로 제5조에 의하여 근로자참여 및 협력증진법에 대하여도 우선적인 효력을 갖는다고 해석된다. 결국 근로자참여 및 협력증진법은 강행적 규정임에도 불구하고 제5조로 인하여 단체협약의 핵심적 부분인 임금, 근로시간, 휴가 등 근로조건에 대하여는 任意性을 갖는다고 사료된다. 말하자면 근로자참여 및 협력증진법이 단체협약상 근로조건의 규율을 제한하고 있지 않다고 할 것이다. 예를 들어 단체협약에서 복리후생차원의 교육프로그램을 정하고 있는 경우, 그 정함은 근로자참여 및 협력증진법 제20조(의결사항)이 복지시설의 설치를 노사 공동의결로 정하는 것에 의해 영향을 받지 않는다고 본다.

107) 한편, 노사협정에서는 근로조건에 대해서 가능한한 다루지 못하도록 하여 협약과 노사협정의 고유영역을 유지시키는 것은, 효과적인 한 방법이 될 수 있다. 다만 산별협약에서는 협약위임에 의해 노사협의회에서 근로조건을 다루는 것이 허용될 것이므로 이런 제한에는 한계가 있다.

(3) 협약상 채무적 부분과 노사협정

단체협약의 채무적 부분(예를 들어 노사간의 자료제공 협조)은 노사협정과 법적 효과의 귀속주체를 달리 하기 때문에(노동조합과 사용자 또는 사용자단체/ 근로자들(einzelne Arbeitnehmer) 혹은 근로자전체(Belegsschaft)와 사용자¹⁰⁸⁾) 기본적으로 경합이 일어날 수 없다고 본다. 따라서 해당 협약조항은 노사협정에 대하여 효력상 우위를 갖는다고 할 수 없지만 그렇다고 하여 노사협정에 의하여 변경될 수 있는 것도 아니라 할 것이다.

(4) 협약상 채무적 부분과 근로자참여 및 협력증진법

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

108) 노사협정시, 당사자가 누구인가는 중요한 쟁점이 될 수 있다. 노사협 의회에서 의결되지만, 그 이행당사자는 근로자참여 및 협력증진법 제23조에서 규정하는 바와 같이 개개 근로자들과 사용자이며, 경우에 따라 전근로자에 관련되는 것이면 전체 근로자가 법률효과의 귀속주체가 된다고 본다. 독일의 경우, 경영협정이 경영협의회와 사용자간에 체결되는데, 경영협의회는 경영협정의 효과인 권리·의무의 주체가 될 수 없으며 전근로자(Belegsschaft)라는 것이 통설이다(참고, Peter Kreutz, a.a.O., S. 17). 그리고, 동 문헌에 따르면, 전근로자와 경영협의회관계는 대리관계(Vertretertheorie) 내지 대표관계(Repräsentationstheorie)로 설명된다고 한다.

제3장 산별노사관계하에서의 협약자치와 경영자치에 관한 고찰 91

약정으로 근로자참여 및 협력증진법은 유명무실하게 될 수 있기 때문이다. 그러나 만일에 협약상 경영 및 경영조직에 관한 부분이, 독일 단체협약법 제1조 1항처럼 규범적 효력을 갖게 되는 경우에는, 근로자에게 보다 유리한 내용을 갖는 협약규정은 그 효력이 인정된다고 본다.

제4장 결론

□ 21세기를 맞이하는 집단적 노사주체의 과제는 자주적 노사관계를 유지하면서도 참여, 협력적 노사관계를 조화롭게 형성하는 것이라고 요약할 수 있다.

자주적 노사관계는 바로 노동조합과 근로자의 노동 3권을 확립하여 협약당사자가 근로자보호기능을 제대로 수행하는 것을 말한다. 현재 기업별 조직형태에서 노동조합은 중앙단위, 산별 단위의 조직역량을 강화하여 초기업적 산별조직형태를 피하고자 한다. 이렇게 될 때 협약자치기능은 제대로 발휘될 수 있을 것이다. 그러나 현재의 기업별 조직형태에서 초기업적 조직형태로 이끌기 위해서는 무엇보다도 상급조직의 하급조직에 대한 지원과 규율을 교환적 관계에서 형성하는 것이 필요하다. 즉 산별노조는 재정적 조직적 지원 등 다양한 서비스를 제공하면서 동시에 산별노조의 산하조직에 대한 규율과 통제권을 확립하여야 한다. 이와 함께 산별조직화에 걸림돌이 되는 제도적 장치들도 해제되어야 할 것이다. 무엇보다 종업원인 근로자에 대해서만 조합원자격을 인정하는 현행 노조 및 노동관계조정법 제2조 4호 라목 규정의 개정이 요청되고, 현재까지도 효력을 미치고 있는 복수노조금지도 산별노조로의 전환을 가로막고 있기 때문에 빠른 시일내에 실효되어야 할 대상이다(2002년 1월 1일부터 실효한다).

한편, 협력적 노사관계는 바로 사업장, 기업단위에서 불필요한 대

립적 요소를 지양하는 가운데 참여적, 생산적 요소를 더욱 확산시키는 것을 뜻한다. 이런 노사관계는 근로자들에게 보다 인격발현의 기회가 주어지도록 경영결정에 참가할 수 있는 여건을 형성하고 사용자들에게는 근로자들이 생산에 적극적으로 참여하므로써 생산성 향상과 기능숙련으로 회사의 경쟁력이 강화되는 결과가 주어질 것이다. 이런 양 노사관계는 어느 하나만을 선택하고 어느 하나는 포기해도 되는 그런 성질의 것이 아니라 병존하여야 한다고 보며, 병존할 때 노사관계의 발전을 기대할 수 있다.

㉔ 문제는 양 노사관계를 어떻게 조화롭게 정착시킬 것인가이다. 특히 우리나라의 기업별 노사관계는 이런 문제의 해결을 더욱 어렵게 하고 있기 때문이다.

먼저, 자주적 노사관계를 대상으로 하는 법적 규율은 초기업적 노동조합의 설립에 이어서 초기업적 단체교섭 등 산별노사관계의 형성으로 구체화되어야 한다. 대기업 근로자와 중소기업 근로자간의 근로조건 격차를 줄이거나 비정규직 근로조건을 정규직 근로자에 준하여 보호하는 협약체제를 형성하여야 할 것이다. 이를 위해서는 단체협약의 규율대상도 종래처럼 근로계약적 사항만이 아니라 고용조건, 노사공동기구, 경영참가조직 등 제반 勤勞生活條件도 포함할 수 있도록 폭넓게 이해하여야 할 것이다.

다만 기업별노사관계의 경험에 익숙해 있는 현상황에서 산별노사관계를 너무 급하게 인위적으로 변경, 추진해서는 아니될 것이다. 또한 이미 산별체제의 국가에서 나타나는 산별체제에 대한 비판도 경청해서 산별체제의 단점을 회피하는 지혜를 발휘해야 할 것이다. 지나치게 일률적인 근로조건은 사용자로 하여금 고용을 주저하게 하고 노동시장의 경직성과 대규모 실업을 결과한다는 지적은 주의

할 만한 부분이다. 여기서는 산별협약체제를 기본으로 하면서도 기업별협약을 예외적으로 허용한다든지 협약위임과 같은 제도를 통해 협약의 탄력성을 가미하는 것을 뜻한다.

다음으로, 사업장단위의 근로자조직은 산별조직화 결과 상대적으로 그 이익확보 기능이 약화될 수 있으므로, 이에 대해서는 사업장단위의 경영참가기능을 강화하므로써 그런 부족을 메우도록 하여야 할 것이다. 또한 근로자의 경영참가는 점점 더 중요한 노동운동의 한 부분으로 등장하고 있고, 특히 공동결정제도는 근로자가 경영에서의 의사결정에 참여하므로써 보다 인격적 발현의 기회가 보장되는 제도로서 큰 의의가 있는 것이다. 동시에 기업가의 일방적 결정을 공동결정으로 전환하는 경제적 민주화의 실현도구로서 의의도 있다. 현재 첨예하게 대립되고 있는 인사, 경영에 대한 결정도 바로 공동결정제도의 완비를 통해 노사 공동결정의 대상이 되도록 하는 것을 고려해 볼 만하다고 본다. 그리하여 사업장단위의 근로자조직도 근로자대표기구로서 노사관계의 중요한 일익을 담당하도록 피하여야 할 것이다.

다만, 산별교섭차원에서 규율해야 할 근로조건에 대하여 예외적으로 사업장 차원의 공동결정, 공동협력차원에서 다루게 될 경우, 단체협약과 노사협정이 경합관계에 있게 되는데, 團體協約이 優先한다고 규율해야 할 것이다. 근로자참여 및 협력증진법 제5조에서 『노동조합의 단체교섭 기타 모든 활동은 이 법에 의하여 영향을 받지 아니한다』고 규율하고 있기 때문이다. 다만 사업장 차원에서 조합원의 가입률이 50%를 미달하게 되는 경우에는 산별단체협약과 노사협정간의 효력간에 논란이 발생될 가능성이 있으므로 협약우위를 분명히 밝히는 것이 필요하다고 본다.

<참고문헌>

- 권혜자, 산별노조건설에 대한 기업별노조의 전망(한국노동정책연구, 98-1), 1998.
- 김상호, 노조전임자의 법적 보호에 관한 연구, 1998.
- , 협약자치의 한계에 관한 연구(고려대학교 박사학위 논문), 1999.
- 김유성, 노동법Ⅱ, 법문사, 1998.
- 김치선, 노동법강의, 박영사, 1994.
- 김형배, 노동법, 박영사, 1998.
- 박상필, 한국노동법, 문왕사, 1995.
- 박승두, “노사협회사항과 단체교섭사항”, 노동법률 1996. 2., 20면 이하.
- 베른트 레디스, “독일산별노조체제”, 노동법률 1994. 12., 110면이하.
- 신인령, “산별노조와 노동관계법”, 노동법에 있어서 권리와 책임(김형배 교수화갑기념논문집), 1994, 384면 이하.
- 이병태, 최신노동법, 현암사, 1998.
- 이중복, 사법관계와 자율, 이중복교수논문집간행위원회, 1993.
- 정연향, 여성근로자의 관리실태에 관한 연구, 한국노동연구원, 1994.
- 하경효·김상호, 세계화의 흐름에 대한 노동법적 대응, 한국노총중앙연구원, 1995.
- 허찬영, 노사협의회 운영실태 및 활성화방안에 관한 조사연구, 1996.
- 片岡, 労働法((1)(2)), 第3版, 有斐閣, 1994(노동법, 宋剛直 譯, 三知院, 1995).
- Duplot/Fieschi-vivet, Droit du travail, 1985.
- Biedenkopf, Grenzen der Tarifautonomie, Karlsruhe, 1964.

- Brox, Grundbegriff des Arbeitsrechts, Stuttgart, 1982.
- Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht, München, 1997.
- Hagenmeier/Kempen/Zachert, Tarifvertragsgesetz(Kommentar für die Praxis), Köln, 1984.
- Hammer, Die betriebsrechtliche Schutzpflicht für die Selbstbestimmungsfreiheit des Arbeitnehmers, Heidelberg, 1998.
- Lee, Chong-Bock, Der Vorrang der Tarifautonomie gegenüber Gesetz, Richterrecht und Betriebsvereinbarung (Dissertation), Köln, 1983.
- Maunz/Dürig/Scholz, Grundgesetz(Kommentar), 1993.
- Marhold, "Aktuelle Probleme des österreichischen Kollektivvertragsrechts", 757 ff.
- Richardi, Empfiehlt es sich, die Tarifparteien im Verhältnis zu den Betriebsparteien neu zu ordnen?(Gutachten B zum 61. Deutschen Juristentag), Karlsruhe, 1996.
- Säcker/Oetker, Grundlagen und Grenzen der Tarifautonomie, 1992.
- Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 8. Aufl., München, 1996.
- Thees, Das Arbeitnehmer-Persönlichkeitsrecht als Leitsidee des Arbeitsrechts, Berlin, 1994.
- Vischer, Der Arbeitsvertrag(Schweizerisches Privatrecht Band VII /1), Basel, 1994.
- Wiedermann/Stumpf, Tarifvertragsgesetz(Kommentar), 5. Aufl., München, 1977.
- WSI, Information zur Tarifpolitik, 1997.
- Zöllner/Loritz, Arbeitsrecht, 5.Aufl., 1998.

[저자 약력]

• 주요약력

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

• 주요저서 및 논문

- 북한저작물의 권리보호에 관한 연구('90, 저심위)
- 남북문화교류와 저작권('92, 저심위)
- 전자출판과 저작권('94, 저심위)
- 비조합원의 집단적 노동관계법상 지위('95, 한국노총 중앙연구원)
- 세계화의 흐름에 대한 노동법적 대응(공저, '95, 한국노총 중앙연구원)
- 복수노조하에서의 단체교섭('96, 한국노총 중앙연구원)
- 단체협약국제비교('97, 한국노총 중앙연구원)
- 노조전임자의 법적 보호에 관한 연구('98, 한국노총 중앙연구원)
- 아파트근로자의 고용승계에 관한 연구('99, 한국노총 중앙연구원)
- 고용위기하에서의 협약자치에 관한 고찰('99, 한국노총 중앙연구원)
- 협약자치의 한계에 관한 연구('99. 7, 박사학위논문)

산별조직화와 산별노사관계에 관한 법적 고찰

1999년 7월 22일 인쇄

1999년 7월 26일 발행

발행인 朴 仁 相

발행처 **한국노동조합총연맹**
주소 서울시 영등포구 여의도동 35번지
 (代) 02-782-3884

등록 81. 8. 21 (13-31호)

인쇄 성문사
 (代) 02-2268-0520

가격 : 5,000원