

노총연구원 연구서 76

프랑스의 경영참가제도 연구

김 상 호

한국노총 중앙연구원

본 논문에 수록된 모든 내용은
연구자들의 의견으로서
본 연맹의 공식적 견해가 아님.

• • •
발 간 사

경영참가 하면 일반적으로 독일식의 공동결정 방식을 가장 바람직한 모델로서 알고 있습니다. 주요 인사·경영 사항에 대하여 노와 사가 대등한 위치에서 공동으로 결정한다는 것은 분명히 경영민주화 차원에서 발전된 제도임에 틀림없습니다. 그러나 독일식의 참가모델이 사회·문화적 배경이 상이한 우리나라 노사협의체의 즉각적인 대안이 된다고는 말할 수 없으며, 특히 우리나라의 기업별 노사관계가 산별교섭과 기업별공동결정의 2원적 시스템이 확고한 독일 제도와는 적잖은 차이가 있는 점에서, 독일 모델을 그대로 받아들이는 데에는 어려움이 있습니다. 우리로서는 독일식에만 매달릴 것이 아니라 독일 외의 다른 나라의 제도도 이해하려 하는 것이 필요하다고 보이며, 특히 독일과 함께 유럽 노사관계의 주도적 역할을 담당하고 있는 프랑스의 경영참가제도를 살펴보는 일은 마땅히 해야 할 일이라고 봅니다.

오늘날 프랑스는 노사관계를 비교적 활발하게 전개하고 있는 나라로 손꼽히고 있습니다. 특히 노사간의 대립이 상당히 강한 전통을 가진 나라로서 노동조합은 전투적 노동운동을 전개하고 있는 것으로 알려져 있습니다. 그러나 프랑스는 동시에 노사간의 신뢰와 화합을 위한 협력제도도 이에 못지 않게 확보하고 있고, 또 실제로 그런 제도의 효과가 나타나고 있는 나라입니다. 종업원대표제, 기업위원회 제도로 대표되는 프랑스식 참가제도는 노동자들에게 경영사항에 대하여 구체적인 정보에 접근하게 하고 경영의

일원으로서 자신의 견해를 반영할 수 있는 시스템을 확고하게 보장하고 있는 것으로 알고 있습니다. 우리나라 노사협의제도의 발전 방향을 모색하는 입장에서는 바로 이와 같은 프랑سمodel을 파악하여 독일식 모델과 비교해서 그 장점을 찾는 일은 유용하다고 봅니다.

우리 나라의 노사협의제도는 사실상 제기능을 충분히 발휘하지 못하고 있고 단지 형식적으로만 기능하는 감이 큼니다. 그 주된 원인은 총론적으로는 협의의결 사항들이 보장되어 있지만 각론적으로는 그런 사항을 충분히 다룰 수 있는 세세한 절차가 마련되어 있지 않는 데 있다고 봅니다. 이와 같은 문제를 해결하기 위해서는 우리 노사협의제도에 대한 면밀한 검토가 있어야겠고 동시에 다른 외국제도를 이해하고 우리 법제와 비교하므로써 우리의 문제점을 찾아 그 개선방안을 제시하여야 할 것입니다. 이러한 차에 “프랑스 경영참가제도 연구”라는 연구보고서가 나오게 된 데 대하여 반갑게 생각합니다. 본 보고서는 프랑스의 경영참가제도를 비교적 상세하게 소개하고 우리나라 및 독일 제도와 비교하므로써 그 실체를 파악하는 데 도움을 주고 있습니다. 또한 본 논문은 프랑스제도 파악에서 얻은 시사점을 가지고 우리 노사협의제도의 개선방향도 제시하고 있습니다. 이러한 연구논문을 작성한 김상호 연구위원의 노고를 치하하는 바이며 아무쪼록 본 논문이 우리나라 경영참가제도의 발전과 노동조합운동의 활성화에 도움이 되는 자료가 되기를 바라는 바입니다.

2000. 11.

한국노동조합총연맹
위원장 이 남 순

<제 목 차 례>

제1장 연구의 배경과 대상	1
1. 연구의 배경	1
2. 연구의 대상	2
제2장 프랑스 경영참가에 관한 일반론	3
1. 경영참가제도에서 프랑스제도가 갖는 위치	3
2. 프랑스 경영참가 제도의 개요	4
1) 종업원대표제	7
2) 기업위원회	8
3) 근로자의 직접 표현권	11
4) 보건안전작업조건위원회	12
제3장 프랑스 경영참가제도의 소개	15
1. 종업원대표제(les délégués du personnel)	51
1) 종업원대표의 설치	16
2) 종업원대표의 선거	17
3) 종업원대표의 수	18
4) 종업원대표의 기능	20
(1) 요구전달기능	20
(2) 감독기능	21
(3) 참가기능	21
5) 종업원대표의 권한	22

(1) 대사용자	22
(2) 대근로자	22
6) 종업원대표를 위한 편의제공	23
2. 기업위원회(le comité d'entreprise)	42
1) 동 위원회의 설치	24
(1) 기업위원회 혹은 사업장위원회의 설치요건	24
(2) 위원회 설치 단위	26
2) 동 위원회의 구성	29
(1) 기업주	29
(2) 勤勞者委員	29
(3) 노조위원	30
3) 근로자위원의 선거절차	32
(1) 선거공고	32
(2) 선거인명부의 확인	33
(3) 후보자의 추천	34
(4) 투표의 방식	35
(5) 비례대표제에 의한 근로자위원의 결정	35
4) 기업위원회의 기능	38
(1) 기업위원회의 권한	38
(2) 참가 대상	40
6) 내부조직과 운영	49
(1) 기업주의 주도적 위치와 협력의무	49
(2) 소위원회의 구성	50
(3) 회의개최 및 회의참석	50
3. 공공분야에서의 경영참가	51
1) 공기업 등 공공사업장에서의 경영참가	52

2) 공공행정기관에서의 참가	54
(1) 최고협의회	54
(2) 최고협의회 산하의 재심위원회	56
(3) 행정노사위원회	56
(4) 공무기술노사위원회	58
제4장 프랑스 경영참가제도에 대한 비교 고찰	61
1. 노사관계의 이원적 구조와 관련하여	61
2. 근로자위원의 선임방식	62
3. 노동조합의 경영참가에의 관여정도	64
4. 근로자대표기구의 세분화 정도	66
5. 사업장위원회와 기업중앙위원회의 설치 여부	68
6. 근로자대표에의 편의제공 정도	69
7. 노사위원회에서의 기업주의 위치	70
8. 협의 혹은 합의?	71
9. 절차에 있어서의 완결성 정도	73
10. 비정규근로자들의 참여 여부	74
제5장 우리나라 노사협의제도의 개선방향	76
1. 사업장 노사협의회와 본사의 중앙노사협의회 설치	76
2. 통합적인 근로자대표기구의 유지	78
3. 노동조합의 긴밀한 협조하의 독자적인 노사협의	79
4. 바람직한 노사동수의 구성방식	80
5. 복수노조하에서 근로자대표의 선임문제	81
1) 근로자위원의 선출에 대하여	81
2) 공동결정으로의 기능강화에 대하여	83

- 6. 협의절차를 보다 구체화하여야 함 84
- 7. 근로자위원에 대한 편의와 보호 85
- 8. 근로자대표기구는 비정규근로자로서 기간제근로자, 단시간
근로자, 파견근로자 등도 함께 포함하여야 함 86

제6장 결어 87

<참고문헌> 89

제1장 연구의 배경과 대상

1. 연구의 배경

일반적으로 경영참가의 발전적 모델로는 독일의 경영조직법상의 경영협의회가 제시되고 있다. 공동결정(Mitbestimmung)과 공동협력(Mitwirkung)을 내용으로 하는 독일의 경영협의회 기능¹⁾은 명백히 선진적인 경영참가형태임에 틀림이 없다고 말할 수 있다. 그러나 그 경영협의회(Betriebsrat)는 사업장단위에서 전체 근로자를 대표하는 위원들로만 구성된 대표기구인 점에서 우리나라의 노사동수로 구성하는 노사협의회와는 상이한 부분이 있다. 따라서 독일의 경영조직법상의 경영참가제도를 우리의 노사협의제도에 결합시키는 데에는 어려움이 적지 않게 발생한다. 물론 근본적으로 어느 한 외국의 법제를 전적으로 신뢰하고 그 틀을 우리에게 도입하는 태도는 바람직하지 않다는 지적이 가능하다. 따라서 우리나라의 특성에 적합한 법제를 개발하고 이런 부분에 집중적인 노력을 하여야 한다는 것이 강조될 수 있다. 그러나 동시에 노사관계의 세계화 경향에 따라 여러 나라가 합리적, 보편적으로 추구하는 기본 원칙이나 기본틀은 존중되어야 하는 것 또한 마땅하며 이런 점에서 독일의 경영참가제도를 단지 우리와 맞지 않는다고 해서 그 제도에 대한 이해를 등한시하는 것이 정당화되지 않는다. 다른 한편 독일에 치중된 것이 아닌 세계적인 경영참가의 경향을 파악하는 의미에서 다른 외국의 경영참가제도를 이해하려는 노력

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

도 있어야 한다고 본다. 이것은 또한 우리의 고유한 형태를 유지하고 발전시켜나가는 데에도 도움이 될 것이다.

이런 관점에서 프랑스의 경영참가제도를 또 다른 경영참가의 유형으로서 전제하고 그 내용과 특징을 파악하는 노력을 하고자 한다. 다행스럽게 프랑스 경영참가제도의 하나인 기업위원회(le comité d'entreprise)는 위원이 노사로 구성되는 특징이 있는 점에서 우리나라의 노사협의제도와 일면 공통되는 부분이 발견된다. 물론 많은 부분에서는 우리와 상당히 다른 방식을 두고 있음이 드러날 것이다. 그러나 그렇다 하더라도 그들이 무엇을 문제로 삼고 그에 대한 어떤 해결방안은 두었는지 하는 점은 노사협의제도의 개선을 모색하는 우리에게 많은 시사점을 던져 준다고 본다.

2. 연구의 대상

논문에서는 연구의 목적이 우리나라 노사협의제도의 발전적 모델의 모색에 있으므로 노사협의제도와 거리가 먼 프랑스의 이익참가제도는 배제하고 노사협의제에 가까운 프랑스의 경영참가만을 보기로 한다. 경영참가 중에서도 제도적으로 완비된 공식적인 경영참가로서 종업원대표제와 기업위원회 제도를 집중적으로 파악하는데 목적을 두고자 한다.

따라서 논문의 서술순서로는 목차에서와 같이 프랑스의 경영참가의 내용을 이해하는 것을 먼저하고 그 다음으로 프랑스 경영참가제도가 우리 나라의 노사협의제나 독일의 경영참가제도에 비하여 특별한 점들을 파악하며 이런 파악에 기초하여 우리 나라 노사협의제의 발전을 위한 개선방향을 제시하기로 한다.

제2장 프랑스 경영참가에 관한 일반론

1. 경영참가제도에서 프랑스제도가 갖는 위치

경영참가는 일반적으로 사업 또는 사업장 차원에서 이뤄지는 전반적인 경영 결정에 대한 근로자의 참가를 의미한다. 근로자는 자본과 노동으로 이뤄진 경영의 일원으로서 그 사업 내지 사업장의 운영에 참가하는 것이다. 이와 같은 경영참가는 근로자에게 사업장에서 인격실현의 기회를 보장하는 차원에서나 더 이상 기업이 사업주에 독점되는 사유재산만으로는 볼 수 없다는 경제민주주의의 관점에서나 바람직한 제도로 평가되고 있다.

이와 같은 경영참가는 크게 노동조합의 단체교섭에 의한 방식과 법률에 기초한 근로자대표기구에 의한 방식으로 크게 나뉜다.²⁾ 단체교섭에 의한 방식에서도 단체교섭의 대상을 폭넓게 인정하여 노동조합이 경영에 관련된 결정사항을 직간접적으로 관여하는 방식(영미식)과 별도로 단체협약에서 근로자대표기구 관련 규정을 두고 별도로 위원을 구성하여 경영참가를 실시하는 방식(스웨덴, 일본)으로 나누어 볼 수 있다. 한편 노동조합의 협약기능과는 별도로 법률의 근거하에 별개의 근로자대표기구에 의해 경영참가가 보장되는 경우에도, 근로자의 대표들로만 구성된 경영협의회에 의한 공동결정을 주된 기능으로 하는 독일방식(오스트리아 포함)이

2) Blanc-Jouvan, "la participation des travailleurs à la gestion des entreprises en droit français", 『Mitbestimmung der Arbeit』, p. 33.

있는가 하면 근로자대표기구에 의하여 주로 협의(consultation)을 수행하는 프랑스방식이 있는 것이다.

프랑스는 유럽국가의 경영참가제의 한 유형을 구성하는 나라로서 다른 나라에서 많이 찾아 볼 수 없는 종업원대표제(les délégués du personnel)를 두고 있으며 이와 별도로 기업위원회(le comité d'entreprise)를 사업주의 주재하에 근로자위원들과 노조위원들이 참여하는 독특한 3자 구성의 근로자대표기구의 성질을 띠므로서 다른 나라에서는 쉽게 찾아 볼 수 없는 특별한 유형을 형성하고 있다.

한편 그 기능에 있어서도 독일의 공동결정과는 달리 기업주의 고유한 결정권을 존중하면서도 반드시 의무적으로 거치도록 하는 사전적 협의가 중심이 되고 있다. 따라서 근로자대표기구에 의한 노사간의 약정이라는 것은 거의 발생되지 않으며 명백히 의견을 듣도록 하는 절차적 측면이 강조되어 있다. 이러한 프랑스의 경영참가제도는 어느 국가보다도 일찍이 시행된 것으로 그 전통에 있어서도 다른 나라에 뒤지지 않으며 행정관청의 치밀한 감독과 지원속에서 그 협의기능이 충분히 경영참가의 효과를 가져오는 한 참가모형을 이루고 있다.

2. 프랑스 경영참가 제도의 개요

프랑스에서 參加(participation)라는 용어는 크게 근로자의 기업 수익에의 참여를 통한 利益參加制度³⁾와 생산과정에서의 경영권에

3) 프랑스에서 이익참가제도는 구체적으로 이윤참가, 결과참가, 자본참가

로 나뉘고 있다. 이중에 이윤참가와 결과참가는 근로자로 하여금 모두 기업에의 기여에 적극 참여하게 하여 생산성 향상을 꾀하기 위한 방편에서 고려된 것이다. 그 시초는 1957년 1월 7일의 명령이며 1986년 10월 21명령에 의하여 대폭 발전되었다. 현재는 노동법전 제 442-1조 이하에 편제되어 있다. 실제로 효과를 거두고 있는 이윤참가와 결과참가에 대하여 간략하게 소개하면 다음과 같다.

이윤참가(intéressement)- 기업이 임의적으로 시행하는 참가제도로써 그 기업의 수익정도가 어떻든 그 규모가 어떻든 관계없고, 근로자에게는 기업의 경제적 개선정도(생산성, 수익성 등)에 따라 원래 임금 소득 이외의 혜택을 부여하는 것이다. 그 특징으로는 3년간의 기간을 정하는 집단협정에 의하여 어떤 고정된 방식이 정해져 있지 않아 근로자의 직종이나 사업장에 따라 다르게 시행할 수 있다. 다만 그 분배의 정도에 상한(10% 정도를 넘을 수 없음)을 마련한다. 동 참가에서 발생한 소득이 5년간 예치되어 있는 경우 동 소득을 근로자가 부담할 세금 및 사회보험료 부과에서 감면하거나 제외한다(La Revue fiduciaire, 『participation, intéressement et actionnariat』, 1992, p. 7). 사용자에게는 이런 소득은 세제대상이 되는 기업소득에서 제외되며 임금을 기초로 하는 사회보험료산정에서 그 기초임금 속에 포함되지 않아 보험료가 주는 혜택이 있다. 근로자의 입장에서는 그 참가로 인한 발생하는 이익을 다시 회사를 위한 재투자하는 경우 면세대상이 된다(Rivero/Savatier, 『Droit du travail』, 1993, p. 246, 247).

결과참가(participation aux résultats)- 50인 이상의 근로자를 사용하는 기업에서는 그들의 근로자에게 결과(résultat/수익)에 참여시킬 의무를 부담한다. 50인 이하에서는 임의적으로 시행할 수 있다. 그 특징으로는 노사간의 집단적 협정으로 시행하되 법령(1986년 10월 21일 명령, 제86-1134호)에서 정하는 방침에 부합하여야 한다. 집단적으로 적용되는 일률적 기준에 의하여 이익이 개별 근로자에게 돌아가나 당장 권리를 행사할 수 없고 원칙적으로 5년간 예치하여야 한다(Rivero/Savatier, précité, p. 249). 다만 협정으로 3년으로 단축가능하다. 참가로 주어지는 이익은 사회보험금이 책정되는 기초급여에 포함되지 않으므로써 사회보험부담상의 혜택이 노사 모두에게 있다. 또한 그 참가에서 발생한 소득이 3년간 예치되어 있는 경우 50% 정도에

의 참가를 뜻하는 經營參加를 뜻하는 개념으로 이해된다. 그러나 경영참가의 개념이 근로자 참가의 주된 부분으로서의 의미를 가지는 점에서 협의의 참가는 곧 경영참가를 뜻한다. 이와 같은 경영참가의 헌법적 근거로는 일반적으로 1946년 헌법의 前文 제8항이 제시되고 있다: “모든 근로자는 자신의 대표를 통하여 근로조건을 집단적 결정과 기업의 경영에 참가한다.”⁴⁾ 이러한 헌법적 보장하에서 프랑스의 근로자들은 각종 경영참가제도를 통하여 企業의 市場에서의 決定에 관한 過程에 개입한다.

프랑스의 기업에서의 근로자참가제도는 크게 종업원대표제와 기업위원회로 설명된다. 물론 이외에 근로자 개인의 표현권(droit d'expression)도 경영참가의 의미가 있고 산업안전차원에서 보건

서 세제감면이 있고 5년간 예치되면 100% 면제의 혜택이 있다(La Revue fiduciaire, précité, p. 8);

이외에 자본참가(participation au capitale)는 일반적으로 불리워지는 종업원지주제도 그 말과 같이 그야말로 근로자로 하여금 회사의 주식을 싸게 구입하고 그 대신 5년간의 처분하지 못하게 하는 방식을 의미한다(La Revue fiduciaire, précité, p. 8). 근로자로 하여금 여타 주주와 동일하게 의결권과 혜택을 부여하여 자신의 사업에 종사하는 것과 같은 효과를 누리도록 하는 것이다. 그러나 이 제도는 널리 활용되지도 못하고 노조에서의 반발도 상당하여 성공하지 못한 제도로 알려져 있다(Rivero/Savatier, précité, p. 250).

- 4) 일부의 주장은 이 부분은 기업의 委員會制度외에 團體交渉(la négociation collective)도 포함한다고 본다. 이런 주장은 廣義的인 概念으로서 參加의 權利가 1946년 이후 프랑스 헌법상에 근로의 권리, 사회보장권, 노동조합권 및 파업권과 함께 나타난 배경에 기인한다. 또한 프랑스의 경우 단체교섭과 노사협의제의 구분이 모호하다는 주장도 나온다(Rojot/Tergeist, "Overview: Industrial relations trends, International labor market flexibility and work organisation", 『New directions in work organisation, 1992』, p. 21.

안전작업조건위원회(CHSCT)도 근로자대표의 역할을 수행한다. 종업원대표제와 기업위원회 제도는 우리나라의 고충처리위원회와 노사협의회에 대비할 수 있는 것이기 때문에 좀 자세하게 살펴보아야 할 것이다. 반면 표현권이나 보건안전작업조건위원회는 주된 기능이 어떤 것인지 만을 파악하기로 한다. 아래에서는 개괄적으로 이러한 각 참가제도에 대해서 살펴보기로 한다.

1) 종업원대표제

종업원대표(les délégués du personnel)는 개개 근로자들에 대한 사용자의 각종 결정에 대해 관여하고 근로자의 의견을 전달하는 역할을 한다. 이런 역할은 기업위원회의 근로자위원(les représentants du personnel)과 역할이 다르며 또한 노동조합에서 지명된 노조대표(les délégués syndicaux)와도 역할이 틀리다. 종업원대표제는 근로자의 고충처리를 하는 기구라고 말할 수 있지만 노조대표의 역할은 사업장에서의 노조의 존립 및 활동을 유지하고 단체교섭 등의 기능을 수행하는 것이며⁵⁾ 기업위원회의 기능은 근로자에 공통적인 집단적 경영 사항에 관여하는 기능을 수행하기 때문이다.

5) Philippon/Moulet, 『les délégués du personnel』, 1990, p. 50: 노조연락책 및 조합기능보호역을 수행하는 노조대표(les délégués syndicaux)가 존재하고 있어서 이 양자간의 역할의 구분이 모호하다는 문제가 제기될 수 있지만 종업원대표의 역할은 사업장의 모든 종업원 개개인의 보호에 그 초점이 맞춰져 있는 데 비해 노조대표는 노조기능의 정상화를 목표로 특히 단체교섭이 제대로 이행되고 그 결과인 단체협약이 제대로 이행되는 것을 감시하는 데에 초점이 맞춰져 있기 때문에 충분히 구분될 수 있다.

또한 종업원대표는 근로자와 사용자간의 중개인으로 이해되는 바 근로자의 요구를 사용자에게 전달하고, 사용자의 답변을 근로자들에게 알려 주는 역할을 하기 때문이다. 이를 위하여 법률은 근로자대표들이 이런 기능을 제대로 수행할 수 있도록 상당한 권한을 부여하고 사용자에게는 종업원대표에 대해 협조적인 태도를 취할 의무를 부과한다. 즉 사용자는 종업원대표과의 면담에 응해야 하는 것이고, 종업원대표들이 함께 요청하든 개별적으로 요청하든 또는 전반적인 사항에 대한 접근이든 일정한 사항을 가지고 요청을 하든 이에 응해야 하는 것이다. 사용자는 이들의 질의에 답변을 해야 하고 이를 문서로 작성해서 개개 근로자들과 근로감독관이 열람할 수 있도록 해야 한다.

한편, 종업원대표는 일정한 기업위원회가 없는 소규모 기업에서는 기업위원회의 기능을 수행하기도 하고, 또한 종업원대표가 기업위원회의 근로자위원의 역할을 겸하여 수행하는 경우도 있다.

2) 기업위원회

기업위원회 혹은 사업장위원회(50인 이상의 근로자를 고용하는 곳에서는 의무적으로 설치해야 함)는 協力이라는 사상적 기초 위에 운영된다. 또한 기업위원회의 기능은 주로 협의에 집중되어 있다. 그러나 사업주는 협의에서 제시된 기업위원회의 의견과 관계 없이 독자적으로 결정을 내릴 수 있는 여지를 갖는 점에서 그 특징이 있다.

처음으로 입법된 1945년에는 기업위원회가 근로자위원, 노조위원, 사용자측이라는 3자로 구성된 위원회의 형태를 취하고 있다.

물론, 광의로 보면 노와 사의 2자 구성이라고 이해할 수도 있다. 그런데 여기서 노조대표는 다만 옹저버로서의 자격만을 가지지 정식 위원으로서 자격을 갖지 않는다. 이것은 바로 다른 나라와 구별되는 특징을 형성한다.

한편, 기업위원회의 기능과 권한은 1982년도 오로(Auraux)법에 따라 대폭 강화, 확대되었다. 특히 근로자위원에게 기업의 경제사정에 관한 상세한 情報權이 부여되었다. 현재 기업위원회의 협의 기능의 법적 근거가 되는 노동법전 제432-1조에서는 동 위원회가 채용 및 집단적인 근로조건을 개선하고 근로자의 생활조건을 향상시키기 위해서 책임자(direction)와 협력한다고 규정하고 있다. 이에 따라 협의권은 상당히 광범위한 대상을 가지는데, 기업의 조직, 기업의 관리와 전반적인 市場에 영향을 미치는 모든 문제에 대해서도 근로자위원은 의견을 제시할 수 있기 때문이다. 또한 근로자에게 직접 관련이 있는 다음과 같은 사항에 대해서는 사용자가 반드시 기업위원회에서 근로자위원들에게 의견을 구하여야 한다: 예컨대, 內規⁶⁾와 복지분야의 예산의 설정, 유급휴가의 결정, 직업훈련제도, 연소자 및 여성근로자의 채용, 특히 “인원의 수와 배치나 근로시간, 근로조건에 영향을 미치는 주요한 조치”에 대해서도 의무적으로 협의에 임하여야 한다.

한편, 기업위원회가 사용자로부터 정식으로 보고를 받은 후에 의견을 제시할 수 있는 사항들도 존재한다: 기업에 유리하게 주어질 수 있는 영향, 가격인상, 생산 및 수익의 증가, 기업의 일반적 조직, 그리고 봉급의 총액에 대해서 위원회가 취할 수 있는 경제적인 제안들이다. 그러나 어떤 조치에 의해서 그 제시된 하등의 의견은 전혀 사용자를 구속하지 않고 그의 결정권을 훼손하지 않

6) 취업규칙에 해당한다.

는다. 독일에서 인정되는 공동결정권이나 거부권은 기업위원회에 인정되어 있지 않다.

정보권은 전반적인 기업의 업무활동에 대해서 보고를 받고, 또한 이후의 계획에 대해서도 보고를 받을 수 있는 권리이다(기업에서 제출하는 보고서는 세부적인 내용을 포함하여야 하며, 특히 평균임금(rémunération moyenne), 시간급, 월급의 증가를 가져오는 사건(état)에 대해서도 다루어야 한다). 1966년 법률이후 동 위원회는 생산프로그램, 주문상태, 고용상황에 대한 보고를 매 분기마다 받게끔 되었다. 결국 동 위원회는 전반적인 분야, 심지어 설비와 생산수단에 대한 개선, 교체, 변경 등에 대해서도 보고를 받게 된 것이다.

이외에, 주식회사에 같은 곳에서는 기업의 형편에 대한 다양한 감독권이 인정되는데, 회사는 주주총회에 제출하기에 앞서 손익계산서류, 연간결산자료, 공의회계사의 보고서 및 주주총회에 제출되는 기타 계산서들을 기업위원회에 보고하여야 하고, 기업위원회는 공의회계사를 소환해서 제출된 서류 및 기업의 재정사정에 대해 설명을 하도록 요구하거나 별도로 기업의 비용으로 회계사의 도움을 받을 수 있게 한다. 이런 기업의 운영에 관한 보고와 설명을 들은 후에 기업위원회가 작성한 감독결과자료는 주주총회에 제출하게 되어 있다. 이처럼 함으로써 기업위원회는 자신의 의사를 주식회사의 최고기관인 주주총회가 경청하게끔 할 수 있는 의미가 있다.

이외에도, 기업위원회는 근로자에게 이익이 되는 복리후생에 관해서는 직접 관리하기도 한다. 이를 위해 기업위원회는 상당한 예산(당연히 사용자가 제공한 예산)을 집행하기도 하고 이를 위해 동 위원회가 민사상 법인격을 취득하기도 한다.

3) 근로자의 직접 표현권

종업원대표제와 기업위원회의 근로자대표성에 기초한 의견전달 기능은 간접적인 전달이거나 근로자의 집단적인 사항에 치중되어 있기 때문에 근로자가 개별적인 의견을 직접 제시할 수 있는 경영 참가방식이 요청되기 시작하였다. 사회당 정권하에서 Aureau 장관은 1982년 8월 4일 법률을 통하여 이와 같은 근로자의 표현권 (droit d'expression)을 일정 사안에 한정해서 보장하였다(현재는 노동법전 제461-1조 이하에서 규정). 이런 표현권은 종업원대표제나 기업위원회와는 달리 사업장의 규모에 제한이 없이 모든 근로자에게 보장되는 권리이나, 그 대상은 기업관리 자체가 아니라 자신의 근로에 관한 급부내용, 이행조건, 근로의 조직에 대한 사항으로 한정되어 있다. 구체적으로는, 근로자 자신의 근로에 영향을 주는 문제들, 작업환경에 관한 사항들로서 직제, 일의 분담, 일의 향상·확대, 근로의 부작용의 감소와 같은 사항들이다. 그리고 그 표현방식은 대체로 단체협약에서 규율한 바에 따르지만 직접적으로 그리고 집단적인 공개석상에서 할 수 있게 한다는 것이다 (directe et collective) 그 결과, 표현하려는 근로자들의 집단이 형성되게 되었고 그것은 근로시간중에 근무지의 회합에서 이뤄지고 있다. 근로자는 이러한 의견의 발표를 이유로 전혀 불이익을 받지 않도록 되어 있는 바, 의견을 표현하는 순간만은 회사내의 복무상 위계가 적용되지 않고 면책이 인정되기 때문이다. 파기원 (최고법원)은 이런 개인의 표현권을 확대하여 개인이 회사 밖에서 이와 같은 의견표시를 했다고 해서 그를 이유로 근로자에게 제재를 가해서는 아니된다고 한다.⁸⁾

7) 독일과의 차이점에 해당한다. 독일에서는 Betriebsrat는 재산권의 주체가 되지 못하며 법인격을 취득하지 못한다.

8) cour de cassation, 1988.4.28, Dr. soc., 1988, 428.

표현권의 행사에 관해서는 앞서 그 표현방식은 단체교섭에서 정한다고 한 바와 같이 기본적으로 노동조합에 의한 단체협약에서 규율한다. 표현을 할 수 있는 모임의 빈도나 조직은 노동조합에서 정하는 것이다. 단체협약이 없거나 이런 일을 노조대표가 하지 않는 경우에는 기업주가 나서서 근로자대표기구인 종업원대표나 기업위원회를 통하여 표현권행사의 절차를 정할 수 있다. 결국 근로자의 표현권에 대한 부분에서도 노동조합이 배제되지 않고 그 기준과 절차는 노조에서 형성한다는 특징이 있다.⁹⁾

이와 같은 표현권 제도는 현재는 대체로 그 열기가 식었다고 전해지는데 그 이유는 노동조합의 영향속에서 일부에 의해서만 지지를 받는다면 근로자들의 적극적인 제안이 많지 않은 점, 자주 모이지를 않아 토론이 어렵다는 점 등을 든다.¹⁰⁾

4) 보건안전작업조건위원회

1982년 12월 23일 법률은 보건안전작업조건위원회(le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail/ CHSCT)에 보건과 안전의 임무 및 근로조건의 개선임무를 부과하였다. 동 법률은 1983년 7월 1일부터 시행되었고, 당시에 운영되고 있었던 보건안전작업조건위원회는 기업위원회의 동의하에 1985년 7월 1일까지 그 기능을 계속할 수 있었다. 보건안전작업조건위원회의 임무는 다음과 같다(제236-2조):

- 건강과 안전의 보호 및 작업조건 개선에 기여함.

9) Rivero/Savatier, 『Droit du travail』, 1993, p. 238-239.

10) 김형기, 『세계노동자경영참여』, “프랑스의 노동자 경영참가”, 1995, 243면.

- 관련 법규의 준수를 감시함.
- 직무상의 위험 및 작업조건을 분석함.
- 정기적 조사에 착수함(최소한 회의의 개최회수)
- 재해 및 직업병에 대한 조사
- 직업상 위험의 제거의 향상 및 이를 위해 동 위원회가 필요하다고 판단하는 모든 조치를 제안함.

이외에 동 위원회는 자료와 그의 권한에 속하는 모든 결정에 대하여 심의하고 관련 정보를 취득하는데, 사용자에게 의하여 1년에 한번 기업의 안전관련활동 및 향후 조치, 프로그램에 관한 보고서가 동 위원회의 의견을 구하는 목적에서 제공된다. 다른 한편 동 위원회는 중대한 위험이 발생하는 경우, 사용자의 비용부담으로 전문가의 조력을 얻을 수 있다.

보건안전작업조건위원회는 50인 이상 근로하는 모든 사업장에 설치한다. 50인 이하의 사업장의 경우 근로감독관이 법률에 의해 동 위원회설치를 명할 수 있는 권한을 갖고 있으나 그가 설치명령을 내리지 않은 곳에서는 종업원대표가 CHSCT의 임무를 수행한다.

보건안전작업조건위원회는 사업장의 책임자 혹은 그의 대리인과 기업위원회의 위원들로부터 선출된 근로자대표(임기 2년)로 구성된다(영 제236-1조).

- 근로자위원은 근로자수가 50명 내지 199명일 경우,
3명(그중 간부급 1명)
- 200명 내지 499명일 경우,
4명(그중 간부급 1명)
- 500명 내지 1499명일 경우,
6명(그중 간부급 2명)
- 근로자수가 1500명 이상이면

9명(그중 간부급 3명)이다.

근로감독관은 사전에 회의의 소집을 통보 받고 그 소집을 지원한다. 동 위원회는 필요할 경우 언제든지 소집되지만 최소한 분기별로 소집하여야 한다. 또한 재해가 발생하여 근로자들에게 중대한 결과가 초래된 모든 경우에, 근로자를 대표하는 위원 2명은 동 회의의 소집을 요구할 수 있다. 의결은 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

위원전원에 관련되는 위원회운영과 특정위원에게 부과된 임무수행을 위하여 각 위원들은 자유로운 활동시간을 부여받으며, 그 시간은 정상적으로 근로한 것으로 인정된다. 회의에 참석한 시간 및 사태의 긴급성 및 중대성이 요구하는 조사로 인한 시간은 위 시간에 산입하지 않으며 정상적으로 근로한 것으로 인정된다. 법규로 정한 위원들의 활동시간은 종업원대표나 기업위원회의 근로자위원의 경우와 마찬가지로 법규로 정하여 있다(프랑스 노동법전 제 236-7조).

근로자 100명 이하의 사업장: 월 2시간

100 - 299명인 사업장: 월 5시간

300 - 499명 사업장: 월 10시간

500 - 1499명 사업장: 월 15시간

1500 명 이상 사업장: 월 20시간

300명 이상의 사업장에서는 보건안전작업조건위원회의 위원들은 임무수행에 필요한 연수를 받을 수 있다.

제3장 프랑스 경영참가제도의 소개

1. 종업원대표제(les délégués du personnel)¹¹⁾

종업원대표제는 민간분야의 기업과 공무원 분야를 제외한 공공 분야에 존재한다. 민간분야로는 구체적으로 보면, 제조업·상업·농업 사업장, 공공서비스기관을 인수한 민간기업, 공공기능사무소(공증인사무소, 집행관사무소), 자유직업기관(변호사무소, 설계사사무소)과 민간단체(부동산시민단체), 노동조합, 공제조합, 공공행정기관이 아닌 사회보장기관(따라서 국립의료보험기금, 국립근로자연금보험기금 과 같은 행정기관의 성격을 띠는 곳은 적용에서 제외됨), 각종 협회 등에 두도록 하고(노동법전 제421-1조 제1항), 공공분야로는 제조업 혹은 상업적 성격을 갖는 공공사업장과 행정적인 공공서비스 기능을 법령에 의하여 하고 민간인들이 사용된 공공사업장에도 종업원대표제를 두도록 하고 있다(제421-1조 제6항).¹²⁾ 결국 공무원들이 채용된 국가기관이나 지방자치단체 기

11) 종업원대표제에 관한 주요 참고 문헌으로는, Duplot/Fieschi-vivet, 『Droit du Travail』, 1985, p.142-155; Philippon/Moulet, 『Les délégués du personnel』, 1990; Roy, 『Droit du travail 2000』, p.128-134를 들 수 있다.

12) 제421-1조: 최소 11명의 근로자를 고용하고 있는 제조업, 상업, 농업 사업장, 공공기능사무소, 자유직업사무소, 민간회사(sociétés civiles), 노동조합, 공제조합, 사회보장기관에서는 종업원은 그 대표를 선출하며, 여기서 공공행정사업장의 성격을 가진 기관은 제외하고, 형태와 목적에 상관없이 私法上的의 협회 및 기관은 포함한다(이하 생략).

제6항 본 편의 규정은 제조업 혹은 상업적 성격을 갖는 공공사업장

관을 제외하고 민간인들이 채용된 공공기관에도 종업원대표가 설치될 수 있도록 한다.

1) 종업원대표의 설치

1946년도부터 본격적으로 시행된 종업원대표는 근로자 10명을 초과하는 사업장(établissement)에는 의무적으로 설치를 하여야 한다(1982년 10월 28일 법률에서도 확인하고 있다. 11명 이상이 근무할 것의 판단기준은, 기본기간 3년중 12개월이 11명을 사용하는 기간이면 11명이 있는 것으로 본다(노동법전 제421-1조 제2항 제3항, 제4항¹³⁾).

과 행정·제조·상업적 성격을 가지면서 공공서비스 기능을 하는 법령에 의하여 설치되고 민간인들이 사용된 공공사업장에도 적용된다. 다만 본 규정은 이런 사업장의 특성과 종업원 대표 기관의 특성을 고려하여 이런 사업장들의 근로자에게도 동일한 제도적 보장을 마련해 준다는 전제하에서 변경할 수 있다. 그 변경은 국가위원회에서 발령하는 명령에 의한다.

13) 제421-1조 제2항 사업장의 인원이 종전 3년중에 연속적으로든 비연속적으로든 최소 12개월간 11명 에 도달한 경우에만 동 종업원대표제는 의무적으로 시행된다.

제3항 종업원대표의 임기가 만료되었지만 사업장의 인원이 11명 미만으로 12개월간 지속되고 있으면 동 종업원대표제는 갱신되지 못한다. 이와 같이 인원이 축소된 경우에 전항에서 정한 인원관련 조항이 다시 충족되는 때에 비로소 동 제도가 갱신되며 기준이 되는 3년의 기간은 종업원대표의 마지막 임기가 만료시점으로부터 기산한다.

제4항 11명 이하의 근로자를 사용하는 사업장에서는 종업원대표를 노사합의에 의하여 임의로 시행할 수 있다.

여기서의 문제는 사업장 단위로 종업원대표를 두도록 하는 것인데 사업장 개념이 명확하지 않고 노동법전에서 사업장의 개념을 정의하고 있지 않다는 것이다. 일반적으로 근로자의 집단이 특정의 업무활동을 하고, 독립된 장소에서 독자적인 관리단위를 형성하면 사업장으로 인정되고 있다.¹⁴⁾ 만일에 이런 독자성이 없다면, 기업의 일부 부서에 불과한 것으로서 의무적 종업원대표제의 대상에서 벗어나게 된다. 그러나 다수 사업장 차원에서는 각기 11명 미만인 경우에는 그 위 차원에서 50명 단위로 묶어서 종업원대표를 둘 수 있게 한다.¹⁵⁾

2) 종업원대표의 선거

다음으로 종업원대표는 사업장단위에 속하는 근로자들중에서 선출한다(제423-2조). 사업장단위로 존재하는 노조대표의 경우에 노조의 지명에 의하는 것과 달리 종업원대표는 선거에 의하여 선출된다.

선거절차의 주도권은 사업주가 갖는다. 따라서 종업원들이 자체적으로 종업원대표선거를 치를 수 없다. 사업주는 매년 법률규정

14) 이에 대해서는 기업위원회의 설치단위로서 기업 또는 사업장에서 다시 자세히 다루기로 한다.

15) 제421-1조 제5항 본 조 제1항에서 정한 사업장과 기관에서 상시 11인 미만의 근로자가 사용되나 그 업무가 동일한 지역적 계열(site)속에서 시행되고 있고 동 계열차원에서는 50인이상이 지속적으로 종사하고 있는 경우, 지방청장은, 그 계열이 속하는 기업을 중심으로 공통적으로 형성되는 문제 및 중요도를 고려하여 종업원대표의 선거를 행하는 것이 타당하다고 할 경우에는 직권으로 혹은 노조조직의 신청에 기하여 그 선거를 명할 수 있다.

에 따라 선거를 치루도록 되어 있다. 동시에 이런 선거의 시행은 그의 의무이기도 하여 이를 해태한 경우에는 2000프랑 내지 2만 프랑의 벌금과 2개월 내지 1년 이하의 징역에 처해진다.

구체적인 선거일정을 보면, 선거일 45일 전부터 종업원대표의 선거에 대하여 공고하고, 선거절차 및 후보자명단작성에 관하여 협의하기 위해 대표적 노조들과의 교섭을 요청하여야 한다. 선거일 4일전까지는 선거인명부와 후보자명단을 게시한다. 선거일에는 1차 투표만을 시행하고 여기서 결정이 나지 않는 경우에는 15일 이내에 2차 투표를 시행한다. 2차 투표에서도 결말이 나지 않는 경우에는 그 미결보고서를 작성한다.

만일에 먼저 근로자나 노동조합의 선거에 대한 요구가 있어서 사업주가 그 요구를 접수받은 때에는 선거를 치뤄야 한다. 즉 그 날로부터 30일을 넘지 않는 범위에서 대표적 노조들과의 선거시행을 위한 협의요청을 하여야 하고, 이날로부터 45일 이내에 선거를 치뤄야 하며 선거 당일의 투표로 결말이 나지 않으면 15일 이내에 2차 투표를 실시하고 거기서도 결말이 나지 않으면 미결보고서를 작성한다. 미결로 종료되는 주된 경우로는 후보자가 아예 나오지 않거나 후보자의 자격에 문제가 있는 경우가 된다. 사업주는 동 보고서의 부분을 관할 근로감독관에게 송부하여야 하고, 그 다음해에 다시 종업원선거를 시행하여야 한다.

3) 종업원대표의 수

사업장에 종사하는 근로자의 수가 곧 종업원대표의 수를 결정하나, 기본적인 종업원대표의 수는 명령에서 다음과 같이 정하고

있다(제423-1조): 종업원대표의 수는

근로자의 수가 11명-25명인 경우,

1명의 정식대표 및 1명의 보충대표

26명-74명인 경우,

2명의 정식대표 및 2명의 보충대표

75명-99명인 경우,

3명의 정식대표 및 3명의 보충대표

100명-124명인 경우,

4명의 정식대표 및 4명의 보충대표

125명-249명인 경우,

5명의 정식대표 및 5명의 보충대표

250명-349명인 경우,

6명의 정식대표 및 6명의 보충대표

350명-499명인 경우,

7명의 정식대표 및 7명의 보충대표

500명-749명인 경우,

8명의 정식대표 및 8명의 보충대표

750명-999명인 경우,

9명의 정식대표 및 9명의 보충대표이다.

1000명 이상은 250명당 각각 1명씩으로 증원한다. 예를 들면, 1000명-1249명의 경우 10명의 정식대표 및 10명의 보충대표를 둔다.¹⁶⁾ 보충대표는 정식대표의 유고시에 그 권한을 대행한다.

16) 기업에 기업위원회가 설치되지 못하거나 보건안전작업조건위원회가 설치되지 못한 경우에는 위의 종업원대표의 수는 기업위원회나 보건안전작업조건위원회가 없는 동안에만 다음과 같이 변경한다:

근로자수 50명-74명에 3명의 정식대표 및 3명의 보충대표

75명-99명에 4명의 정식대표 및 4명의 보충대표

이러한 종업원대표의 수는 최저수준으로서 노사간 단체협약으로 그 이상의 수로 확대하는 합의가 가능하다(노동법전 제426-1조).

4) 종업원대표의 기능

(1) 요구전달기능

종업원들의 요구사항을 사용자에게 제시한다. 특히 종업원대표를 뽑은 근로자들의 요구를 제시하나, 그들은 종업원들의 직접적인 발의를 막지 않는다. 종업원대표는 자신의 입장에서 그 요구를 변경시켜 제시할 수 있다.

노동법은 종업원대표가 요구할 수 있는 사항을 정한다(제422-1

100명-124명에 5명의 정식대표 및 5명의 보충대표
 125명-149명에 6명의 정식대표 및 6명의 보충대표
 150명-174명에 7명의 정식대표 및 7명의 보충대표
 175명-199명에 8명의 정식대표 및 8명의 보충대표
 (명령 제423-1조).

또한 200명 미만의 기업에서 기업위원회에 별도로 근로자위원을 두지 아니하고 종업원대표가 그 기업위원회의 근로자위원의 역할을 수행하는 것으로 할 경우, 종업원대표의 수는 다음과 같이 한다:

근로자 수 50명-74명에 3명의 정식대표 및 3명의 보충대표
 75명-99명에 4명의 정식대표 및 4명의 보충대표
 100명-124명에 5명의 정식대표 및 5명의 보충대표
 125명-149명에 6명의 정식대표 및 6명의 보충대표
 150명-174명에 7명의 정식대표 및 7명의 보충대표
 175명-199명에 8명의 정식대표 및 8명의 보충대표
 (명령 제423-1-1조).

조): 임금, 직능의 자격, 근로자의 보호, 건강과 안전. 그 종업원대표의 권한은 상당히 포괄적이고, 개별적 요구나 집단적 요구를 제출할 수 있다. 또한 특별기구가 설치되었다 하더라도 현행법에 의하면 종업원대표의 권한을 없앨 수 없다. 노조 위원과 종업원대표가 의견이 충돌되면, 종업원대표가 양보함을 원칙으로 한다.

(2) 감독기능

기업내에서 법규 및 각종 규정의 적용이 잘 되고 있는지를 감독할 기능과 권한이 있다. 특히 근로감독관은 근로감독시 당해 종업원대표에게 함께 동행할 것을 제안하여야 한다(제422-1조 제5항).

(3) 참가기능

종업원대표는 유급휴가 모델의 형성시, 50인 이하의 종업원이 있는 사업장에서 (즉, 기업위원회가 없는 경우), 기업내 각종 참가 프로그램의 형성에 있어서 協議權을 갖는다. 또한 정리해고시에도 協議權을 갖는다. 또한 기업위원회가 있는 경우, 기업위원회의 기능과 권한행사에 대한 종업원들의 의견이나 제안을 전달할 권한도 갖는다. 한마디로 요약하면, 사업장규모가 50인 이하에서 기업위원회가 없는 곳에서는 바로, 종업원대표가 기업위원회의 경제적 기능을 수행한다(제422-5조).

5) 종업원대표의 권한

종업원대표는 임기 2년이나,¹⁷⁾ 종업원대표는 해당 사용자와의 근로관계가 종료하면 그 대표지위도 종료한다. 종업원대표자는 근로자들을 위하여 여러 측면의 접촉을 갖는다: 근로감독관과의 접촉, 노조와의 접촉, 사용자와의 접촉 등을 갖는다.

(1) 대사용자

사용자는 1개월에 1회 종업원대표와 면담해야 할 의무를 부담한다(제424-4조). 필요한 경우에, 외부의 노조간부를 그 회의에 입회시킬 수 있다. 법률규정에 따라 면담시에는, 기록을 작성하여야 한다. 근로감독관은 종업원대표의 질의에 대한 사용자의 답변을 점검하여야 할 의무가 있다. 구체적으로 회의 2일전에 종업원대표가 질의서를 보내고, 이것을 특별장부에 기재한다. 그 장부에는 사측의 답변서도 기재되어야 한다(연기되더라도 6일까지만 연기가능). 이것은 근로감독의 대상이 될 뿐만 아니라, 개최일로부터 15일내에 근로자들이 열람할 수 있도록 한다.

(2) 대근로자

기업주는 종업원대표에게 일정한 공간을 제공하여야 한다(제424조-2조). 또한 게시와 게시물이 허용되어야 하는데 게시와 동시에 사용자에게 통지를 하여야 한다. 그러나 사용자의 사전허가를 의미하는 것이 아니다. 또한 유인물의 배포도 사용자는 허가하여야

17) 1993년 12월 29일 법에 의해 개정됨.

한다. 다만 그것이 근로의 수행에 장애가 되어서는 안된다. 또한 근로장소에서도 근로자와 개인적으로 접촉하는 것도 허용되어야 한다.

6) 종업원대표를 위한 편의제공

회사의 사용자가 부여하는 종업원 대표업무 시간은 1개월에 15시간이다.¹⁸⁾ 이 시간동안은 근무한 것으로 본다. 그러나 종업원대표가 사용자와 갖게 되는 법정면담의 시간은 업무시간에 산입하지 않는다(제424-4조 마지막 항).

그 업무시간은 그 목적에 맞게 사용되어야 하므로, 그 시간에 노조활동을 할 수 없으며, 또한 개별 근로자의 변호를 위한 외부 노동위원회(conseil des Prud'homme)에의 참가나 협약문작성을 위한 외출은 이 시간으로 활용할 수 없다.

종업원대표는 직장 바깥으로 출장할 수 있으나, 사용자는 사전에 통지할 것을 요구할 수 있다. 따라서 사용자는 그런 업무가 사업장에 도움이 되는 것으로 한정되게 할 수 있다(제424-3조).

18) 50인 미만의 기업에서는 월 10시간이다. 50인 이상 200인 미만의 기업에서 기업위원회를 설치하지 않고, 종업원대표제만 실시할 경우, 그 종업원대표에게는 월 20시간의 근로면제시간이 주어진다.

2. 기업위원회(le comité d'entreprise)¹⁹⁾

기업위원회는 1945년 2월 22일 명령에 의하여 처음으로 창설되고, 1966년 6월 1일 법률과 1982년 10월 28일 법률(Aurax법)에 의하여 개정된 근로자대표제도이다. 동 위원회의 기능은, 근로자들에게 정보를 제공하고 의견을 제시하도록 하여, 근로조건을 포함한 제반 기업내 사항들을 다루도록 하는 것이다. 실정 법률은 그간 위원회의 기능을 노사관계에서 확대시켜왔고, 경제분야에서도 다양화시켰다. 이런 기업위원회에 관한 법률은 현재 노동법전 제431-1조 이하에 편재되어 있다.

1) 동 위원회의 설치

동 위원회제도가 적용되는 사업장의 범위는 종업원대표제의 경우와 동일하다. 따라서 민간부문, 공공부문 전체를 통틀어 적용되며, 다만 공무원들이 종사하는 공공 행정기관은 제외한다.

(1) 기업위원회 혹은 사업장위원회의 설치요건

기업위원회의 설치요건으로는 50인 이상의 근로자를 사용하는 것이다(제431-1조). 여기서 근로자의 수가 중요한 문제가 된다. 근

19) 기업위원회의 구성 및 운영에 관한 문헌으로는, Duplot/Fieschi-vivet, précité, p.142-155; Gallet/Philippon, précité, 1991; Roy, précité, p.128-138; 김형기, 전계논문, 233면 이하; 하경효·김상호, 『세계화의 흐름에 대한 노동법적 대응』, 1996, 70면 이하를 들 수 있다.

로자의 수는 유동적이기 때문에 3년을 기준으로 해서 12개월 동안 50인 이상의 근로자를 채용한 바 있으면 기업위원회를 두어야 할 대상으로 한다. 즉 1998년도에 직원이 50인 이상인 개월 수가 3개월, 1999년도에는 4개월, 2000년도에는 5개월이라고 하면, 3년 중 12개월이 50인 이상을 둔 것이므로 기업위원회를 설치해야 할 대상으로 한다.

근로자중에는 정규근로자외에 비정규근로자들도 있는 바, 프랑스에서는 사업장의 근로자수에 비정규 근로자들도 함께 포함시킨다. 구체적인 문제로는 이들을 어떻게 산입하는가 하는 것인데, 먼저 직업훈련생. 재훈련기관에서 적응훈련을 하는 자, 각종 근로자대표기구나 노조대표로 활동하는 자들은 일차적으로 산업에서 제외된다.²⁰⁾ 그러나 기간제 근로자, 파견근로자, 단시간근로자, 심지어 가내근로자도 그 수에 포함시킨다(제431-2조). 기간제 근로자나 파견근로자의 경우에는 그 정해진 기간이 12개월 중에 몇 개월인가에 따른 비율로 포함하고, 단시간 근로자의 경우에는 통상 근로자와의 주당 근로시간을 비교하여 나온 비율로 포함시킨다.²¹⁾

20) Gallet/Philippon, précité, p. 8.

21) 예를 들면, A회사가 지난 12개월 동안 6개월의 정함이 있는 근로자 1명, 4개월 기간의 정함이 있는 근로자 2명, 2개월 기간을 정한 근로자 10명을 사용하고 있다고 하면, $\{ (1 \times 6) + (2 \times 4) + (2 \times 10) \} \div 12 = 2.67$ 명을 사용하는 것이 된다. 또한 B회사가 지난 12개월 동안 25시간의 단시간근로자 2명에, 15시간의 단시간근로자 4명을 사용했다고 하면, $\{ (2 \times 25) + (4 \times 15) \} \div 35 = 3.14$ 명을 사용한 것이 된다. 이런 수를 포함시켜야 하는 것이다.

(2) 위원회 설치 단위

기업위원회를 설치하는 기본 단위는 기업이지만 기업 이하의 수준인 사업장의 단위에서 기업위원회를 설치할 수 있도록 한다. 이런 경우 그 설치 방향은 두가지로 이뤄지는데, 안으로는 기업조직을 세분화하여 각 사업장별로 위원회를 설치하고, 밖으로는 사업장들을 묶은 전체 단위에서 중앙위원회를 두는 것이다. 즉, 企業에 두는 企業委員會를 기본으로 하지만 그 소속 사업장이 있으면 事業場委員會를 두도록 하고, 사업장위원회가 있는 경우에는, 본사에 企業中央委員會(comité central d'entreprise)를 두도록 하는 것이다(제435-1조). 事業場委員會는 그 사업장에 종사하는 근로자가 50인 이상이 되는 경우에 위원회가 설치될 수 있고, 企業中央委員會는 전체에 관련되는 사항을 다루는 것이다.

① 사업장의 개념

여기서 첫 번째 문제는 사업장의 개념인데, 판례에 따라 파악되는 주요기준으로는 기업으로부터 여러 면에서 독자성(autonomie)이 있어야 하며 그 사업장의 책임자는 기업주(사업주)가 제시하는 원칙에 따르면서 경영상의 문제들을 처리할 수 있어야 한다는 것이다.²²⁾ 1973년 6월 29일 국가위원회의 판례에 따르면, 사업장을 인정할 수 있는 기준으로 ① 본사와 지역적으로 떨어져 있는 부지(implantation)가 있는가, ② 사업장이 항구성(stabilité)이 있는 것인가, ③ 사업장의 책임자가 인사관리(gestion du personnel) 등에 독자성을 갖는가 하는 점이라고 한다. 따라서 지역적으로 떨어져 있더라도 채용, 해고, 승진 등에 독자성이 없으면 사업장으로

22) Gallet/Philippon, précité, p. 11.

인정되지 못한다고 한다.²³⁾

기업이 사업장을 두는 경우에는 사업장의 수와 그 구획에 대하여 대표성이 있는 노조조직 전체가 참여하는 노사협정에서 이를 정하여야 한다(제435-4조 제4항). 사업장을 단위로 하여 기업위원회의 근로자위원에 대한 선거가 실시되기 때문에 몇 개의 사업장이 존재하는가 어떻게 구획을 정할 것인가에 대해서는 상반된 이익이 있을 수 있기 때문이다. 따라서 이런 합의에 대표성이 있는 노조가 전부 서명하지 않으면 그 합의는 효력을 갖지 못한다.²⁴⁾ 이 때에는 지방노동사무소장이 사업장의 인정 여부를 결정한다(동항 후문). 그리고 이런 지방노동사무소장의 결정행위는 행정행위로서 그에 대한 행정심판 내지 행정소송절차가 적용이 되는 바, 재심은 결정이 있는 후 2개월 이내에 노동부장관에 할 수 있고 위법이나 월권을 이유로 하는 이의제기는 행정재판소에 같은 기간 내에 제기하고 이에 대한 불복은 국가위원회(Conseil d'Etat)에 제기할 수 있다.²⁵⁾

② 경제적·사회적 단일체

기업위원회의 설치와 관련하여 특기할 것은, 50인 미만의 소기업들로 구분되어 있어서 법정 설치기준에 미달하지만 실제로는 이들 사이에 긴밀한 경제적·사회적 단일체(*unité économique et sociale*)를 형성하는 경우에는 그 단위로 기업위원회를 설치하도록 하는 점이다(제431-1조 마지막 항). 경제적 단일체성은 이들간에 공동의 사업주, 공동의 경영담당자, 유사하거나 상호보완적인 활동, 동일 내지 근접 지역의 소재, 유사한 지침 등이 있는 경우

23) Gallet/Philippon, précité, p. 12.

24) Gallet/Philippon, précité, p. 14.

25) Gallet/Philippon, précité, p. 14.

에 성립되며, 사회적 단일체성은 근로자들의 지위가 동일하고, 동일한 근로시간 편성, 근로자들이 동일한 집단시설(식당, 의무실 등)을 사용하는 것으로부터 성립한다. 예를 들어 하나의 큰 영업체가 어떤 제품을 생산하는 경우 원료를 구입하여 가공하고 이를 판매함에 있어서 각각의 별도 법인을 설립하고 독자적으로 운영하게 하는 경우에 개개로 보면 50인 미만이 되지만 전체적으로 보면 100명이 되는 때에는 바로 경제적·사회적 단일체를 인정하고 이에 공동의 기업위원회의 설치를 요구하는 것이다. 이와 같은 경제적·사회적 단일체의 성립은 관계당사자의 요청에 의해 법원의 확인절차에 의하는 것이 원칙이며 각 구성 노사간의 집단적 합의에 의하여도 가능하다.

또한 기업차원을 넘어 기업간에 긴밀한 관계가 존재하는 경우에 기업을 묶는 그룹차원에서 위원회가 설치될 수 있게 되어 있다. 1982년 10월 28일 법률은, 기업위원회에 추가하여 그룹위원회(*comité de groupe*)를 도입했는데, 다수의 기업이 법적으로는 별개이지만, 실제에 있어서는 한 기업에 경제적 결정권이 집중되어 있어 그 차원에서 근로자대표기구가 설치될 필요가 있는 것이다.

한 회사가 다른 회사에 대하여 그 자본중 50% 이상을 확보하고 있는 경우 그 회사는 자회사가 되고 그룹위원회(*comité de groupe*)의 설치가 법률에 의해 강제된다. 또한 다음과 같은 경우에 기업위원회에서 요구하는 경우, 그룹위원회가 설치될 수 있다: ① 어떤 지배적인 회사가 타회사의 자본 중 10~15%를 점하고 있고, ② 경제적 단일체를 구성하고 지배적인 회사의 효과적인(실질적인) 감독 하에 있는 경우에도(제439-1조) 그룹위원회가 설치될 수 있다. 예를 들어 집행기관의 반이상을 임명할 수 있거나 과반수의 의결권을 확보하고 있는 경우이다.

2) 동 위원회의 구성

(1) 기업주(le chef d'entreprise)

기업주는 기업위원회의 구성원이며 위원회사무국(office de comité)을 운영하며(제433-1조), 노사회의를 주재한다. 기타 각종 단체의 경우에는 단체장이 이에 해당한다. 사업장위원회의 경우, 事業場의 責任者가 동 위원회의 구성원이며 회의를 주재한다. 이 경우 기업중앙위원회는 기업주가 회의를 주재한다. 경제적·사회적 단일체를 인정받은 경우에 설치되는 공동위원회는 구성 기업주의 호선에 의하여 선출된 기업주가 회의를 주재한다. 각 회의시에는 기업주를 보좌하는 2명의 사람을 참여시킬 수 있다. 이들은 회사내 직원으로서 표결권은 없고, 협의권만 있다.

(2) 勤勞者委員(les représentant du personnel)

근로자위원은 그 근로자들에 의해서 선임된 자로 구성되며(제 433-2조), 2년간 임기가 보장되는데, 연임이 가능하다.

그들의 수는, 기업(사업장)의 직원수에 비례해서 정해진다. 근로자위원은 정식위원(Titulaires)와 그의 유고시를 대비한 보충위원(Supplémentaires)가 함께 선출한다.

시행령으로 정해지는 기업위원회의 근로자위원의 수는 다음과 같다(영 제433-1조).

근로자수 정식위원 보충위원

50-74명: 3명 3명

75-99명: 4명 4명

100-399명:	5명	5명
400-749명:	6명	6명
750-999명:	7명	7명
1000명-1999명:	8명	8명
2000명-2999명:	9명	9명
3000명-3999명:	10명	10명
4000명-4999명:	11명	11명
5000명-7499명:	12명	12명
7500명-9999명:	13명	13명
10000명부터	15명	15명

이와 같은 근로자위원의 수는 최소한을 정한 법정 숫자이기 때문에 기업주와 대표적 노조조직간의 단체협약에 의하여 그 이상을 정해도 무방하다(제433-1조).

(3) 노조위원(les représentants syndicaux/제433-1조)

기업에서 대표적인 각 노동조합조직에서는 회사직원중에서 1명의 노조위원을 指名할 수 있다. 다만 그는 협의적 차원의 발언권만 있을 뿐이다. 노조위원은 각 기업내의 노조대표(les délégués syndicaux)와 혼동되어서는 안된다. 대표적인 노조조직은 비록 단 한 명의 근로자위원도 당선시키지 못한 경우에도 노조위원을 지명할 수 있다.

노조위원은 종업원대표(les délégués du personnel)나 노조대표(특히 300이하의 기업), 보건안전근로조건위원회 위원과 겸직할 수 있으나 기업위원회나 사업장위원회의 근로자위원을 겸할 수는 없다.

300인 미만의 기업에서는 노조대표가 노조위원을 겸하는 것을

원칙으로 한다(제412-17조). 300인 이상의 기업이지만 300인 미만의 산하 사업장에서는 노조대표가 노조위원을 겸해도 되고 별도로 노조위원을 두어도 무방하다. 기업중앙위원회의 노조위원은 산하 사업장위원회의 노조위원중에서 선발하든지 아니면 산하 사업장위원회의 근로자위원중에서 선발하여야 한다(제435-1조).

기업중앙위원회는 동일한 수의 정식대표들과 보충대표들로 구성하며 각 대표들은 각 사업장위원회에 의하여 사업장위원회 대표중에서 선출된다(제435-4조 제1항). 그 수는 사업주와 대표노조 전체간의 합의로 정하는데 최대 20명을 넘을 수 없다(명령 제435-1조). 여기서 의사합치가 되지 아니하면, 지방노동청장이 대표의 수를 정하고 배분한다(제435-1조 제4항). 기업내의 각 노조조직은 기업중앙위원회에서 활동할 1명의 노조위원을 지명한다. 그는 협의적 차원의 발언권만 갖는데 사업장위원회에 참여하는 노조위원이 지명될 수도 사업장위원회 근로자위원이 지명될 수도 있다(제435-1조 제9항). 회의는 6개월에 1번씩, 외부의 노사기관 혹은 기업내에서 모인다(제435-1조 제6항).

그룹위원회의 경우는, 구성원은, ① 지배적인 기업주 혹은 그의 대리인 및 協議權限만이 있는 2명의 보좌인과 ② 해당 기업들의 근로자를 대표하는 근로자위원들로 구성된다. 그룹위원회의 근로자대표위원은 당해 대표적 노동조합이 각 기업위원회와 사업장위원회에서 선발된 위원 중에서 지명한다(제439-3조). 다만 그 수는 30명을 넘을 수 없도록 한다(명령 제439-1조).

3) 근로자위원의 선거절차

(1) 선거공고

선거절차를 주도하는 것은 사용자다. 위원 임기가 2년이므로 2년마다 사용자는 근로자위원 선거를 실시하여야 하는데,²⁶⁾ 처음으로 기업위원회를 설치하는 경우에는 사업주는 예상 선거일로부터 45일전에 공고를 하여야 하며 선거절차 및 근로자위원 후보자 추천에 관하여 노조와 논의하기 위하여 노조들에게 교섭을 요청하여야 한다.

종래에 기업위원회가 있어서 새로운 근로자위원을 선출하는 경우에는 종전 위원의 임기만료 1개월전에 노조에 교섭요청을 하여야 하고 임기만료 15일전에 1차 투표를 시행해야 한다.

처음으로 기업위원회를 설치하는 경우에는 노조조직이나 근로자의 요청이 있는 날로부터 1개월 전에 위 사항에 대해 노조와 교섭을 하여야 한다. 후보자가 없어 기업위원회가 구성되지 못하는 경우에 사업주는 그 결과를 문서로 작성하여 관할 근로감독관에게 그 부분을 송달하여야 하고 다음 2년후에 다시 근로자위원 선거를 공고하여야 한다(제433-13조).

대표적 노조조직과 사용자간의 선거절차 교섭에서는 사전선거 합의서(protocole d'accord préélectorale)를 체결하여야 하며, 여기서는 선거절차, 선거구의 획정, 의석의 배분 등을 정한다. 특기할 사항은 선거구(collège)의 획정 문제인데, 일반적으로 선거구는 노무원그룹을 위한 선거구와 사무원그룹을 위한 선거구 2개로 나뉜다. 이런 선거구별로 근로자위원 후보자를 추천받고 선거를 치른

26) 일반적으로 종업원대표의 선거와 함께 치룬다(Roy, précité, p.130).

다.²⁷⁾

(2) 선거인명부의 확인

선거권자는 만 16세 이상의 자로서 당해 사업장에서 3개월이상 복무한 자로 한다. 여기서는 기간제 근로자, 단시간근로자, 파트타임, 가내근로자, 여행중개인(V.R.P.), 직업훈련생도 포함된다. 파견근로자는 사용사업장과 파견사업장 어느 한 곳에서 선택하여 선거권을 행사한다. 퇴직한 연금수령자, 수습사원(stagiaire), 사업주, 근로자에 관하여 책임을 부담하는 자(사업장책임자)는 선거권을 갖지 않는다.

피선거권의 자격으로는 만 18세 이상의 자로서 당해 사업장에서 계속해서 1년 이상 복무할 것을 요구한다. 본래의 복무가 아니라 사업장 밖에서 노조업무나 근로자대표업무를 하는 것은 위의 기간에 산입되지 않는다. 그러나 질병으로 인한 단기의 부재는 복무한 것으로 본다. 사용자와 근친간에 있는 자는 피선거권이 부인된다. 종업원대표는 근로자위원회에 겸임할 수 있으나 노조위원은 동시에 근로자위원이 될 수 없다. 한편 300인 이상의 사업장에서는 노조대표는 근로자위원회에 겸임할 수 있다.

사업주와 전체 노조조직간의 합의로 선거권·피선거권을 갖기 위한 복무기간을 단축할 수 있다. 노사간에 의견이 불일치가 있으면 근로감독관이 노조조직과의 협의를 거쳐 직권으로 그 기간을 단축할 수도 있다. 투표일 4일 전까지 노조들과 교섭을 거쳐 선거구(collèges)별로 선거권자를 확정하여 명부를 작성한다.

27) Roy, précité, p. 131.

(3) 후보자의 추천

근로자위원 후보자는 개별적으로 접수받는 것이 아니라 대표적 인 노조들에 의해서 후보자명단의 형태로 발표된다. 누구를 후보자로 포함시킬 것인가는 전적으로 노조의 결정에 달려 있다.²⁸⁾ 따라서 근로자들이 노조와 관계없이 독자적으로 후보를 추천하는 일은 없다. 예를 들어 5명의 위원선출이 있다고 할 때 대표적 노조들(복수노조이기 때문임)은 각각 5명의 후보전부를 명단에서 추천한다. 이것은 비례적 선거방식에 기인하는 것으로 선거권자들은 후보자 개개인을 선출하는 것이 아니라 각 노조들의 명단을 결정할 뿐이고 표결에 따른 명단별 지지율에 따라 각 명단에 배정되는 의석이 명단내 순위에 따라 후보자가 결정되는 것이다. 이런 선거는 선거권자의 과반수의 투표참여가 있으면 1차 표결 결과로 결말이 난다.

만일에 투표율이 저조하여 15일 후에 2차 투표를 하는 경우에는 이런 제한이 적용되지 않는 바, 후보자의 추천권도 대표적 노조에 독점되지 않고 자유롭게 비대표적 노조 혹은 일반 근로자로부터 추천을 받을 수 있다. 따라서 1차 투표시 대표적 노조가 추천한 후보자명단과 함께 경선을 하게 되는 것이다.

28) 다만 다음과 같은 제한이 있다. 제433-2조: 근로자대표는 한편으로 노동자와 사무직근로자들에 의하여, 다른 한편으로는 기술자, 서비스부문책임자, 기술자, 장인 및 그와 유사인 들에 의하여 대표적 노동조합조직들이 각 근로자의 부류별로 정해 놓은 후보자들중에서 선출한다.

(4) 투표의 방식

투표행위에 자유와 신중성을 부여하기 위해 사용자는 투표용지, 겹봉, 기표소를 마련하여야 한다(제433-9조). 노사간의 합의에 따라 우편에 의한 투표방식을 채택하는 등 그 방식을 정할 수 있다. 투표는 근무지에서 근로시간 중에 행해져야 한다. 선거구별로 선거사무소가 설치되어야 한다. 선거사무소는 개표절차에 참여하며 투표의 유효성을 결정한다.

(5) 비례대표제에 의한 근로자위원의 결정

다음과 같은 순서에 의하여 결정한다.

- ① 각 선거구별로 유효투표수를 배정된 의석수로 나누어 기준득표지수를 계산한다.
- ② 각 명단별로 후보자의 평균득표수를 계산한다.
- ③ 각 명단별 후보자 평균득표수를 기준득표지수로 나누어 각 명단에 주어지는 의석수를 결정한다.
- ④ 잔여 의석은 평균득표지수가 큰 명단에 부여한다.

<기준득표지수 계산법>

유효투표수를 선거구에 배정된 의석수로 나눈다.

$$\text{기준득표지수(Q.E.)} = \frac{\text{유효투표수}}{\text{배정된 의석수}}$$

- 예) 유권자의 수 = 150명
 위원 의석수 = 4 석
 참여한 투표수 = 142표

무효 = 4표

기권 = 2표

유효표 = 136표인 경우,

$$\text{기준득표지수는} = \frac{136}{4} = 34 \text{ 표가 된다.}$$

<후보자 평균득표수 계산법>

각 명단별로 후보자가 득표한 표수를 모두 합친 것을 각 명단에서 제시한 후보자수로 나누어 후보자 평균득표수를 계산한다.

$$\text{각 명단별 후보자 평균득표수} = \frac{\text{후보자득표수의 총합}}{\text{명단내 후보자수}}$$

예를 들어, 제1명단에서 4명의 후보가 있고 제2명단에는 3명의 후보가 있는데, 다음과 같은 지지결과가 나왔다고 하자.

제1명단: 4명의 후보	제2명단: 3명의 후보
1 : 66표	1 : 54 표
2 : 68표	2 : 52 표
3 : 70표	3 : 56 표
4 : 68표	
총합 : 272표	총합 : 162표

각각을 후보자수로 나누면,

제1명단은 평균 : 68 표, 제2명단은 평균 : 54표 이 된다.

<명단별 할당의석수 계산법>

각 명단별 후보자평균득표수를 기준득표지수로 나누어 나오는 수대로 각 명단에 할당의석수가 결정된다.

$$\text{명단별 할당의석수} = \frac{\text{각 후보자의 평균득표수}}{\text{기준득표지수}}$$

$$\text{예를 들면, 제1 명단} = \frac{68}{34} = 2\text{석} \quad \text{제2명단} = \frac{54}{34} = 1\text{석}$$

<잔여의석분배 방법>

배정된 의석에서 할당하고 남은 잔여의석은 평균득표지수가 큰 명단에 추가적으로 부여한다.

$$\text{각 명단별 평균득표지수} = \frac{\text{후보자 평균득표수}}{\text{취득한 의석수} + 1}$$

$$\text{예) 제1명단} = \frac{68}{2+1} = 22.6$$

$$\text{제2명단} = \frac{54}{1+1} = 27 \quad \text{결국 제2명단에 잔여 1석이 돌}$$

아간다.

결국, 제1명단 2석, 제2명단에 2석이 주어지고, 각 득표를 많이 한 후보순으로 위원여부가 결정되고 동일한 득표의 경우에는 연령이 많은 후보가 결정됨. 제1명단에서는 제3번(70표)과 2번(68표, 연장자인 경우)이 결정되고, 제2명단에서는 3번(56표)과 1번(54표)가 결정된다. 이와 같은 비례대표제는 독일의 경영협의회 근로자 대표위원의 선출에서도 유사하게 적용되고 있다.²⁹⁾

29) 이에 대해서는 독일의 경영협의회위원 선거령(Wahlordnung 1972)을 참고.

4) 기업위원회의 기능

기업위원회는 근로자들의 集團的인 意思를 보장하고, 기업의 경영과 경제적, 재정적 변화(근로의 재조직, 기계의 도입)과 관련된 결정에 있어서 근로자들의 이익을 반영하도록 하는 것이다(제 431-4조, 제1항).

(1) 기업위원회의 권한

① 세 가지 권한

이와 같은 경영참가기능을 동 위원회는 다음과 같은 3가지 방식으로 참여한다.

- 협의권 및 의견의 제시(법령에 의하여 규율되는 사항)
- 정보권 및 정보에 대한 입장제시
- 직접적인 관리권(사회적·문화적 사항에 국한함)

협의권은 사전협의권을 의미하는 것이며 협의에 필요한 정보는 미리 주어져야 하며 심의할 수 있는 시간이 주어져야 한다.³⁰⁾ 이런 사전협의권을 존중하지 않은 경우에 사용자는 불법행위(délit d'entrave)를 구성할 수 있다. 그러나 협의권은 사용자를 구속하는 성질이 없기 때문에 사용자는 이에 반드시 따라야 하는 것이 아니다.³¹⁾ 정보권은 기업주가 기업의 사정 전반에 대한 정보를 1년에 1회 이상 제공하여야 함을 의미하며 기업위원회는 그런 정보에 대한 코멘트를 할 수 있다. 직접적인 관리권은 복리후생 분야에서 실시하는 기업위원회에 맡기는 각종 편의시설에 대한 관리

30) Gallet/Philippon, précité, p. 50.

31) Gallet/Philippon, précité, p. 53.

를 직접 할 수 있음을 의미한다. 결정은 다수결에 의하여 내리며 기업주는 이에 대하여 의견만 제시할 뿐 지배적인 영향력을 미칠 수 없다.³²⁾

② 사업장위원회와 기업중앙위원회의 권한 분배

기업이 다수의 사업장으로 조직되어 각 사업장별로 사업장위원회가 설치된 경우에 사업장위원회는 기업위원회와 동일한 권한을 갖고, 본사에 설치되는 기업중앙위원회는 기업의 전체적인 사항에 관하여만 위의 권한을 갖는다. 이런 사업장위원회의 권한과 기업중앙위원회의 권한의 구분은 사업장의 책임자가 해결할 수 있는 것은 사업장위원회의 권한내에 들어오지만 그 책임자가 해결할 수 없는 사항은 기업중앙위원회의 권한내에 들어온다는 것이다. 예를 들어 기업 전체적 차원에서 인원감축을 시행하는 경우에는 먼저 기업중앙위원회의 협의를 거쳐 기업의 경영상 곤란과 해결 방안을 모색하고 사업장위원회에서는 논의된 전체 방향속에서 해당 사업장소속 근로자들을 위한 세부적 적응방안을 모색한다. 처음부터 사업장단위에서의 인원조정이면 기업중앙위원회는 그 정보만을 제공받고 실질적인 관여는 사업장위원회에서 직접 한다.³³⁾

한편, 주식회사에서는 情報權이 보다 강화되어 있는데, 외부의 전문가의 조력을 받을 수 있다. 공인회계사나 세무사의 협조를 요청할 수 있다. 또한 기업위원회의 구성원중 2명이 이사회(conseil d'administration)이나 감사회(conseil de surveillance)에 참석해서 의견을 발표할 수 있다. 그들은 자료에 대한 접근 및 확보권한이 있고, 기업위원회의 입장을 동 회의에 제출할 수 있는 권한이 있다. 다만 의결권은 없다.

32) Gallet/Philippon, précité, p. 55.

33) Gallet/Philippon, précité, p. 58.

(2) 참가 대상

① 협의권의 대상

협의의 대상으로 파악되는 참가영역은 일반적으로 다음과 같이 분류할 수 있다:

1. 기업의 일반 조직(organisation générale)
2. 신기술도입(nouvelles technologies)
3. 고용조정 및 경영상 이유로 인한 해고
4. 근로조건사항 및 직원인사사항
5. 직업훈련

② 기업 조직의 변동(제432-1조)

- 기업위원회는 기업의 조직, 관리 및 일반 운영사항과 특히 근로자의 수와 규모, 근로시간, 근로조건 및 고용조건 및 직업훈련 및 재훈련에 영향을 미치는 사항에 대하여 정보를 제공받고, 협의할 권리를 갖는다.

- 인원의 감축에 대해서는 기업위원회는 회사로부터 적정한 시기에 그 감축계획을 전달받아야 하며, 기업위원회는 이에 대하여 답변을 제시하고 그 답변을 동시에 관할 행정청에 고지한다.

- 사업주는 기업위원회에 기업의 법적, 경제적 조직에 대한 변경, 상세하게 제시하면 합병, 양도, 생산구조(structure de production)의 중대한 변경, 그리고 자회사(filiales)의 인수 혹은 양도에 대해서 정보를 제공하고 협의를 하여야 한다. 사업주는 기업조직을 변경하여 피하려는 의도, 즉 그 동기를 설명하여야 하며 이런 변경으로 인하여 근로자에게 영향을 미칠 경우 그런 구체적인 조치에 대해 협의를 하여야 한다.

- 기업이 회사정리절차에 들어가게 되어 임금지급이 중단되는

경우에도 그 중단에 앞서 정보를 제공하고 이에 대해 협의를 하여야 한다.

- 기업의 매각에 대한 공개입찰을 하여 입찰자가 생긴 경우 이 사실을 기업위원회에 통보하여야 한다. 동 위원회는 필요한 경우에 당해 입찰자를 그 계획에 대해 설명을 듣기 위해 초청할 수 있다.

- 제품가격의 인상에 대해서도 기업위원회는 의견을 제출할 수 있다.

- 기업위원회는 매년 기술연구와 개발에 관한 기업의 정책에 대하여 협의를 한다. 협의를 하지 아니한 경우에는 기술연구 및 개발을 위한 공개적 협조는 중단된다.

㉔ 신기술도입(제432-2조)

기업위원회는 신기술의 도입과 관련된 중요계획에 대하여 정보를 제공받고 협의를 한다. 모든 신기술은 아니고 그 도입이 고용, 직능(qualification), 보수, 직업훈련 혹은 근로조건에 영향을 미치는 것일 때에 한한다. 그러나 그렇다고 해서 근로자위원들이 이런 기술도입으로 인한 결과부분에 대해서만 의견을 제시하는 것이 아니라 그 기술의 도입 자체 부분까지 의견을 제시한다.³⁴⁾ 300인 이상의 기업에서는 기업위원회는 회사의 비용부담으로 관련전문가에게 그 신기술이 갖는 중요성에 대해 설명을 의뢰할 수 있다(제434-6조). 여기서의 협의대상의 기준으로서 신기술이라는 개념이 중요한 바, 작업도구를 보다 완벽한 것으로 대체하는 것이나 제조기법의 통상적 진전과 같은 것은 신기술의 도입에 해당하지 않는다.³⁵⁾

34) Gallet/Philippon, précité, p. 61.

35) Gallet/Philippon, précité, p. 62.

또한 사업주가 기존 기술의 중요하고도 빠른 변경 (mutations importantes et rapides)을 의도하는 경우에 그는 적응계획(le plan d'adaptation)을 설정하여야 하는데, 그런 계획은 사전에 기업위원회에 정보가 제공되어야 하고 그에 대하여 위와 같이 협의가 이뤄져야 한다(제432-2조, 제2항).

㉔ 고용상황 및 경영상 이유로 인한 해고시(제432-1-1조, 제321-1조 이하).

기업위원회는 기업의 재정 및 경제적 사정에 대해 매년 정기적으로 보고를 받는 회의에서 함께 고용상황 및 직능(qualification) 상황에 대해서 보고를 받고 협의를 한다. 특히 협의대상이 되는 것은 이런 기업에 예상되는 고용사정에 따라 사업주가 의도하는 인원감축 등 예방책이나 직업훈련조치이다. 그 회의기록은 관할 행정청에 제출하여야 한다.

경제적 이유로 인한 해고가 예상되는 경우에는, 충분한 노사간의 협의를 거치도록 하는 바, 해고사유의 정당성에 대한 검토³⁶⁾에 못지 않게 중요한 부분이다. 사용자가 해고절차상의 협의를 거치지 않은 경우에는 법원이 해고의 무효를 선고할 수 있다.

30일 동안 해고되는 인원이 10인 미만인 경우에는 사업주는 제321-4조 제1항과 제2항³⁷⁾에 따라 기업위원회에 해고계획에 관련

36) 진실하고 중대하며 특히 이 경우에는 경제적 곤란성이나 기술적 변동, 기업활동의 재조직의 필요에서 나오는 진정한 고용감축 혹은 고용전환에서 비롯된 것이어야 한다는 것임을 확인하여야 하는 문제.

37) 제321-4조: 사용자는 근로자대표들에게 제321-2조에서 정한 협의소집 외에 해고계획(plan de licenciement)과 관련된 자료를 제출하여야 한다.

그 내용에는, 어떤 경우에도 다음과 같은 사항이 적시되어야 한다:
해고계획의 경제적, 재정적, 기술적 이유 예상 해고자수 관련 해고

된 정보를 제공하여야 하고, 그에 대하여 협의를 하여야 한다. 협의는 전직협약에 적용받는 것을 포함하여야 하며, 통상적으로 1회에 그친다.³⁸⁾

30일 동안 해고되는 인원이 10인 이상인 경우에는 사업주는 위조항에 따라 기업위원회에 해고계획(해고이유, 근로자수, 대상분야, 예상 해고인원, 해고시기 등)에 관련된 정보를 제공하여야 할 뿐더러 제3항 이하에 따라 고용재건계획(plan sociale)을 제시하여야 한다.³⁹⁾ 또한 기업위원회의 적어도 협의는 2차례 진행되어야 하는 바, 1, 2차 협의사이에는 다음과 같이 해고규모에 따라 경과기간을 두어야 한다(제321-3조).⁴⁰⁾

업종 및 제321-1-1조에서 규정한 해고선발관련기준 사업장내의 정규직 근로자수 및 비정규근로자수, 해고예상 시기.

38) Gallet/Philippon, précité, p. 64.

39) 제321-4조 제3항: 예상해고자수가 30일 이내 최소 10인 이상인 경우에는, 사용자는 근로자위원들에게 제321-4-1조에서 정한 고용재건계획(plan social)을 제시하고, 해고를 회피하거나 해고규모를 축소하는 조치 혹은 해고를 피할 수 없는 종업원의 복직을 용이하게 하는 조치를 제시하여야 한다.

또한 사용자는 동시에 그가 취하고자 하는 경제적 성질의 조치에 대하여 근로자대표가 인지할 수 있도록 하여야 한다.

사용자는 제321-6조에서 정한 기간동안 예상되는 사회적 조치와 관련하여 기업위원회가 제출한 의견을 연구하고 그에 대한 답변을 주도록 한다.

해고계획이 30일 동안 10명 이상을 예상하고 있는 경우에는 본 조에서 규정한 정보 일체를 동시에 관할 행정관청에 제출하여야 하며, 제321-3조에서 정한 회의의 보고서도 또한 제출되어야 한다. 동 보고서에는 종업원대표의 의견, 제의, 제안 등이 포함되어야 한다. 근로자대표는 제321-6조 1항에서 정한 기간이 만료한 다음 해의 고용재건계획의 시행에 대하여 보고를 받도록 한다.

40) 전문적 감정(expertise)을 의뢰하는 경우. 기업위원회는 3차례의 협의를 거치게 되는데, 첫번째 협의에서는 전문가를 선임하고 그로 부

- 100인 미만의 해고에 대해서는 14일
- 100인에서 249명의 해고에 대해서는 21일
- 250인 이상의 해고에 대해서는 28일

1차 협의를 거친 후에 즉시 행정관청에 해고계획에 대하여 신고를 하여야 하며, 행정관청의 신고 후 일정 기간의 경과하고 난 다음에 사용자는 해고통보를 할 수 있다.⁴¹⁾

㉔ 근로조건사항 및 직원의 인사사항(제432-1조, 제432-3조, 제431-4조)

노동의 조직으로부터 결과되는 근로조건, 기술, 고용조건, 근로시간의 조직, 직능, 임금의 형태 등에 관련되는 문제에 대하여 정보를 제공받고 협의가 있어야 한다(제432-3조).

구체적으로 이에 해당하는 사항들을 열거하면 다음과 같다.

- 근로조건 및 작업조건, 특히 안전과 보건에 관한 사항은 안전

터 21일 후에 개척되는 2번째 협의를 가지며 3번째 협의는 위와 같이 해고규모에 따라 14일, 21일, 혹은 28일의 간격을 두어 갖도록 한다(제321-7-1조).

41) 사용자는 빠르면 1차 협의 다음날 행정관청에 해고계획을 신고하여야 한다. 행정관청은 협의절차의 적법성을 검토하고 사회적 계획이 실제로 존재하는지를 검토한다(제321-7조). 행정관청은 이러한 검토를 다음과 같이 해고규모에 따른 기간내에 처리한다.

- 100인 미만의 해고에 대해서는 21일
- 100인에서 249명의 해고에 대해서는 28일
- 250인 이상의 해고에 대해서는 35일

해고의사의 통보는 행정관청에 해고계획을 신고한 날로부터 다음과 같은 기간이 경과하고 나서 통보하여야 한다.

- 100인 미만의 해고에 대해서는 30일
- 100인에서 249명의 해고에 대해서는 45일
- 250인 이상의 해고에 대해서는 60일.

보건작업조건위원회에 그 협의를 맡기거나 공동으로 협의할 수 있다. 장애인에 대한 편의제공에 관한 사항도 협의대상에 들어온다.

- 내규(règlement intérieur)⁴²⁾의 작성
- 근무시간의 편성(horaires de travail), 시간외 근로, 유급휴가에 관한 사항
- 남녀의 고용상 평등권의 보장(제432-3-1조).
- 이윤참가(intéressement) 및 결과참가 관련 보고에 대한 협의.
- 근로조건 보고서(bilan social)⁴³⁾에 대한 검토

42) 프랑스의 내규는 우리나라의 취업규칙에 해당한다. 내규는 상시 20인 이상의 사업장에 두어야 하며 (Art. L. 122-33), 주된 규율내용으로는, 안전 보건 법규의 적용을 위한 조치; 근로자의 안전과 보건에 관한 사항; 징계에 관련된 일반 규율 및 사용자가 취할 수 있는 제재의 성질과 등급 등이다(Art. L.122-34). 이런 내규는 법령 및 사업이나 사업장에 적용되는 단체협약에 반할 수 없다. 내규는 근로자의 성별·신앙·신분·출신 등 평등원칙에 반하는 내용을 둘 수 없다 (Art. L. 122-35). 내규는 기업위원회의 의견, 기업위원회가 없는 사업장의 경우에는, 종업원대표의 의견을 들은 경우에만 효력을 발생하며 보건 및 안전위원회의 관할과 관련된 부분에서는 동 안전 위원회의 의견도 들어야만 효력을 발생한다. 내규의 발효일자를 밝혀야 하며, 그 발효일자는 기탁과 공표의 형식을 완수한 날로부터 1개월이 경과하여야 한다. 내규를 공표함과 동시에 내규는 기업위원회의 의견, 기업위원회가 없는 사업장의 경우에는 종업원대표의 의견을 첨부하여 근로감독관에게 송부하여야 한다(Art. L. 122-36).

43) 1977년 이후, 300명의 근로자를 고용한 사업장에서는, 사용자는 매년 기업위원회에 근로조건 보고서(bilan social)를 제출할 의무를 부담하고 있다(제438-1조). 동 보고서는 고용의 일반원칙, 보수, 부대비용, 근로조건, 교육 등에 관한 정보를 내용으로 한다. 그런 정보제공은 동 위원회의 위원에게 하는 것이고, 동 위원회는 2주후에 그에 대한 회신을 하여야 한다. 그리고 동 보고서는 일반 근로자들이 열람할 수 있는 상태에 두어야 한다.

- 종업원대표의 해고나 특별한 보호가 주어져야 할 근로자의 해고에 대한 기업위원회의 의견을 듣도록 하고 있다(시행전의 의견(제436-1조)).

㊸ 직업훈련

기업위원회는 직업훈련의 기본방침(orientations de la formation professionnelle)에 대하여 의무적으로 협의를 하여야 하고, 그런 방침에 기초하여 확립되는 직업훈련계획(plan de formation)에 대하여 의견을 제시한다(제432-3조, 제7항). 또한 기업위원회는 기업이 견습과정(apprentissages)에 대해 설정한 목표, 훈련의 초기수준·과정별로 기업이 받아들일 수 있는 견습생의 수, 견습계약의 체결을 위한 제반 조건(기업에의 취업시 종사분야, 직위 등), 기업과 전문 견습생훈련기관간의 협력방식, 그런 직업훈련비용의 충당 문제 등에 대해서도 의무적으로 협의를 하여야 한다.

또한 직업훈련휴가(congé de formation)에 관한 부여와 관련된 제반 문제에 대해서도 기업위원회는 협의를 하여야 한다. 여기서는 직업훈련휴가가 시혜적인 것인가 아니면 권리로서 청구할 수 있는 것인가에 대한 분쟁이 발생할 수 있는데 기업위원회가 그런 직업훈련으로 인하여 기업의 생산에 차질을 빚을 수 있다는 의견을 제시한 경우가 아니면 권리의 성격을 갖는다고 한다. 이에 관하여 기업위원회에서 의견에 불일치가 있으면 근로감독관이 중재할 수 있도록 한다(제931-6조).

또한 근로자가 직업훈련을 요청한 경우에 사용자는 그 요청을 거부하기에 앞서 기업위원회의 의견을 듣고서 판단을 내리도록 하는 절차를 두고 있다(제122-32-23조).

② 情報權의 대상

㉠ 기업위원회는 각 협의사항에 대한 협의기능수행과 관련하여 논의에 의견제시에 필요한 정보를 요청할 수 있다(각 해당 사항에 관한 법문을 참조).

㉡ 정기적으로 기업은 기업위원회의 의견형성이 현실성이 있는 것이 되도록 정보를 제공할 의무를 부담한다(제432-4조).

- 먼저 사용자는 기업위원회의 근로자위원의 선거 혹은 교체가 있는 후 한달 이내에, 기업관련 경제자료와 재정자료를 제출할 의무를 부담한다(제1항),

- 기업의 활동 사항에 관한 연간보고서(rapport annuel)를 동 위원회에 작성해서 제공하여야 한다. 여기서의 연간소득, 투자, 종업원의 직제 및 승진체계상 변동여부, 업무집행상황, 추후 장래에 대한 사업의 전망 등을 포함하여야 한다; 300인 이상의 사업장에서는 생산증가의 정도, 생산력의 활용정도도 포함한다(제2항).

- 매 3개월마다 주문량과 재정상황, 생산프로그램의 시행, 기업의 사회보험금 납부에 관하여 보고하여야 한다(제13항).

㉢ 기업위원회는 긴급권(droit d'alert)이라는 명칭의 별도의 정보권을 확보한다(제432-5조).⁴⁴⁾ 동 위원회가 기업의 경제적 사정에 악영향을 미칠 중대한 조치를 발하게 할 사태를 확인한 경우, 동 긴급권을 행사할 수 있도록 했다. 즉,

- 동 위원회는 사용자에게 대하여 그런 사태에 대해 설명을 요구할 수 있고,

44) 1984년 3월 1일 개정 법률에 의하여 도입됨.

- 동 답변이 부족한 경우나 사정이 심각한 경우, 기업위원회는 직접 보고서를 작성하고 이를 사용자에게 제출하기 위하여 회의를 소집하고 그 보고서작성을 위하여 회계전문가(비용은 회사가 부담)와 2명의 직원⁴⁵⁾을 통해 협조받는 것이 가능하도록 하였다.

③ 직접적 관리권(복리후생적·문화적 사항에 국한됨)

㉠ 주요대상

노동법전 제432-8조에서는, 기업위원회에게 직접 관리할 수 있는 업무를 보장하고 있다. 구체적으로는 명령에 위임하였으나, 未來에의 對備와 相互扶助를 內容으로 하는 制度와 삶의 질을 개선시킬 수 있는 사업들로서 휴게실 운영사업, 탁아시설운영과 같은 편의시설의 운영만이 아니라 여행단운영, 레저사업과 스포츠사업, 또 전문직업관련제도(직업훈련제도)나 교육관련 사업도 실제로 직접 수행할 수 있게 한 것이다. 공통적으로 이런 제도들에서 요구되는 조건은, 이런 제도들은 종업원과 그의 가족의 이익을 위한 것이어야 하고, 어떤 차별도 없어야 한다.

㉡ 기업위원회의 권한

동 위원회는 이런 복리후생적 업무(사업)에 있어서 배타적인 권한을 갖는다. 이런 권한행사를 방해하거나 하거나 거부하는 사용자는 불법행위를 구성할 수 있다. 이런 복리후생적 사업은 기업위원회의 예산 속에서 운영될 수도 있고, 별도의 독립된 주체인 法人에 의하여 운영될 수도 있다.

다만 후자의 경우에는 기업위원회가 예산의 집행에 있어서 직

45) 각 사람에 대해서 5시간을 유급으로 제공한다.

접 책임을 져야 하고 기업위원회가 운영위원의 반수로 임명된다. 그 반수의 사람들은 기업위원회의 대리인으로서 활동한다. 이런 경우가 바로 스포츠클럽이나 공동구매단(coopératives de consommation)의 경우이다. 이 경우 법률행위의 주체로서 기업위원회는 재산을 소유할 수 있고, 소득을 올릴 수 있으며, 법원에 소송을 제기할 수도 있고, 근로자를 채용할 수도 있다. 그리고 재원에 있어서는, 사용자로부터 기여금(기부금)을 받을 수 있다. 한편 근로자들의 회비납부에 의한 참가도 가능하다.

6) 내부조직과 운영

(1) 기업주의 주도적 위치와 협력의무

기업위원회의 운영에 있어서 사업주(혹은 그의 대리인)는 기업위원회의 운영에 있어서 주도적인 위치에 있다. 그는 회의를 소집하며, 회의를 주재한다(제434-2조). 또한 기업위원회는 그 운영을 위하여 사무국(실제로는 사무실)을 두고, 그 운영규정을 정한다. 그러나 사업주에게는 그 회의 개최의무 등 운영에 관한 법적 의무도 부담한다. 노동법전 제434-8조에 따라, 기업주는 동 위원회의 운영을 위한 위와 같은 일정한 장소를 제공하여야 하고, 필요한 기재도 제공하여야 한다. 뿐만 아니라 기업주는 전체 근로자의 인건비의 약 0.2%에 해당하는 금전을 기업위원회의 운영을 위한 재정으로 부담하여야 한다. 이밖에 기업주는 임의로 필요한 인원을 제공할 수 있다.

(2) 소위원회의 구성

기업위원회는 필요한 소위원회(commission)를 설치할 수 있다. 예컨대, 이윤분배(intressement) 관한 합의를 이끌기 위한 위원회(제434-4조)나 근로자들의 근로조건 및 교육훈련에 관한 위원회(제432-7조). 또한 법령에 의하여 의무적으로 소위원회를 설치하여야 하는 경우도 있다. 300인 이상을 고용하는 기업에서는, 근로자의 인력개발을 위한 위원회, 근로조건개선을 위한 위원을 설치해야 한다. 또한 1000명이상인 기업에서는 경제위원회를 설치하여야 한다).

(3) 회의개최 및 회의참석

사업주는 기업위원회의 회의를 적어도 1개월에 1회 기업주의 소집에 따라 개최하여야 하고, 위원들의 과반수의 요구에 따라 회의를 소집할 수 있다(제434-5조).

기업위원회의 근로자위원들은 각종 회의참석을 비롯하여 기업위원회 차원에서 집단적으로 소요되는 시간은 근로한 시간으로 인정받는다(제434-10조). 근로자위원들의 기타 업무로 인한 시간은 한달에 20시간을 초과하지 않는 한도내에서 근로한 것으로 인정된다. 기업위원회의 위원들은 해고로부터의 특별한 보호를 받는다(제436-1조 이하).

3. 공공분야에서의 경영참가

프랑스 1946년 헌법 전문 제8항을 보면, “모든 근로자는 자신의 대표를 통하여 근로조건을 집단적 결정과 기업의 경영에 참가한다”고 되어 있다. 이런 경영참가의 원칙은 민간분야에 적용될 뿐만 아니라 공공분야에도 적용되는 것인데,⁴⁶⁾ 공공분야의 상당부분은 종업원대표제 혹은 기업위원회에 의하여 민간분야와 동일하게 경영참가가 보장되고 있다. 구체적으로 제조업 혹은 상업적 성격을 갖는 공기업과 법령에 따라 공공서비스 기능을 수행하는 공공사업장으로서 민간인이 사용된 곳도 종업원대표와 기업위원회가 설치되어야 할 적용범위에 들어온다.⁴⁷⁾ 다만 국가나 지방자치단체의 행정기관에 종사하는 공무원과 이에 준하는 공무원들에 대해서는 종업원대표제나 기업위원회가 설치되지 않고 그 대신에 전국적 차원의 최고위원회, 기관차원의 행정노사위원회와 공무기술위원회가 설치되어 근로자참가가 보장되고 있다.⁴⁸⁾

46) J.M. de Forges, 『Droit de la fonction publique』, 1997, n. 93.

47) 프랑스 노동법전 제421-1조 제6항 본 편의 규정은 제조업 혹은 상업적 성격을 갖는 공공사업장과 행정·제조·상업적 성격을 가지면서 공공서비스 기능을 하는 법령에 의하여 설치되고 민간인들이 사용된 공공사업장에도 적용된다. 다만 본 규정은 이런 사업장의 특성과 종업원 대표 기관의 특성을 고려하여 이런 사업장들의 근로자에게도 동일한 제도적 보장을 마련해 준다는 전제하에서 변경할 수 있다. 그 변경은 국가위원회에서 발령하는 명령에 의한다.

48) Loi n° 83-643 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, Art. 9: (공무원의 권리와 의무에 관한 1983년 7월 13일 제83-643호 법률 제9조) 공무원은 자신의 대표의 참여를 통해 공무의 조직과 운영, 법규원칙의 확립, 자신의 경력과 관련된 개별

공공분야에서의 경영참가에 대해서는 공공 행정기관의 핵심적 역할을 수행하는 공무원을 중심으로 파악하기로 한다. 다만 이에 들어가기에 앞서 종업원대표제나 기업위원회가 설치되는 공공사업장에 있어서 특별하게 적용되는 제도에 관하여 간략하게 살펴보기로 한다.

1) 공기업 등 공공사업장에서의 경영참가⁴⁹⁾

공공분야의 민주화에 관한 1983년 7월 26일 법률⁵⁰⁾은 공공분야에서의 경영참가를 민간분야와 달리 그 기능을 강화시키는 차이를 일부분 보이고 있다. 동 법은 첫째, 공공사업장의 경영책임기관에 근로자대표를 참여시키는 점과 둘째 기존의 기업위원회의 권한을 강화하는 점과 셋째 노동조합의 사업장내에서의 역할을 확대하는 점, 넷째 근로자의 직접적 표현권을 강화하는 점 등에서 민간분야에 구별하고 있다. 구체적으로 본 법의 적용에 들어오는 사업장을 들면, 제조·상업 분야의 공공사업장, 국유화된 회사, 국가자본이 50%인 공기업, 이런 공기업이 자본의 50% 이상을 확보하고 있는 자회사, 국가와 이런 공기업이 합하여 자본의 50% 이상을 확보하고 있는 자회사(다만 이들 회사는 모두 200인 이상의 근로자를 두고 있어야 한다)이다. 다만 여기서 1986년 7월 2일 법률에 따라 민영화가 된 기업의 경우는 이런 특례에서 제외된다.

1983년 7월 26일 법률에 따라 경영참가가 강화된 내용으로서,

결정의 심사에 있어 참여한다. 공무원들은 자신이 향유하거나 조직한 사회·문화 활동, 스포츠, 레저의 관리에 참여한다).

49) 다음 문헌을 주로 참조함. Rivero/Savatier, précité, p. 240-241.

50) Loi du 26 juillet 1983 sur la démocratisation du secteur public.

공공사업장의 경영책임기관(les organes de direction)에 근로자대표가 참여하는 것은 1946년 국유화법 이래 공공사업장에서 유지되어 온 3자 구성(tripartite) 원칙에 따른 것이며 국가대표, 사업장책임자대표 혹은 이용자대표⁵¹⁾와 함께 참여한다. 여기에 참여하는 근로자대표는 기업위원회의 경우와 동일하게 선거로 선출하며, 그 후보자들은 대표적 노조들에 의해서 혹은 종업원대표·기업위원회 위원들의 10%의 지지에 의하여 추천된다. 이들의 권한은 여타 행정관들과 동일한 권리와 의무를 갖는다. 이들에 대해서는 특별한 해고보호가 주어진다.

기존의 기업위원회의 권한을 강화하는 부분으로는, 교육훈련과 관련하여 전문 교육·연수기관과 합동으로 교육훈련계획을 수립하는 권한이다. 또한 수습사원(stagiaires)에 대해서도 특별한 배려를 정하고 있다. 한편 기업의 하부 조직인 사업장에는 사업장위원회(le comité d'établissement)를 설치하고 또한 이들 대표들로 구성하는 합동위원회를 설치하도록 정하고 있다.

노동조합의 권한을 강화하는 부분은, 단체교섭에서 다음을 정할 수 있도록 하는 점을 들 수 있다: 사업장단위로 설치되는 노조지부의 회합에 조합원들로 하여금 참여할 수 있도록 근로시간을 면제해 주는 것, 기업에 종사하는 노조간부로 하여금 기업의부에서 노조활동이 가능하도록 시간확보를 해주는 것, 조합전임이 가능하게끔 특정 조합원의 근로관계를 정지시키도록 하는 것 등을 단체교섭에서 요구할 수 있게 하는 것이다. 기타 조합비징수를 위한 편의제공, 조합에 관한 게시 등의 편의제공도 정하고 있다.

마지막으로 위 법에 의하여 개별적 근로자들의 직접적인 표현

51) 공공성을 띠는 영조물이기 때문에 이를 이용하는 자들도 참여하게 하는 것이 아닌가 이해된다.

권이 강화된 부분은, 사무실 등의 공간에서 근로자들이 직접적으로 의견을 제시할 수 있도록 2달에 한번씩 모임을 갖게 하고, 1년에 6시간의 한도로 근로시간중에서 확보하는 것이다. 이에 대해서는 단체협약으로 근로자들에게 보다 유리하게 정할 수 있도록 허용한다(노동법전 제462-3조).

2) 공공행정기관에서의 참가

(1) 최고협의회(conseils supérieurs)

최고협의회는 중앙단위에서의 공무원 노사협의기구이다. 그 기능은 공무원 전체에 관련되는 정책적 사항에 대하여 정부와 공무원대표가 “협의”하는 것이다. 공무원의 유형에 따라 국가공무원을 위한 최고협의회⁵²⁾, 지방공무원을 위한 최고협의회, 의료공무원을 위한 최고협의회로 나뉜다. 이 중에서 국가공무원최고협의회를 대표적으로 소개하면 동 최고협의회는 수상의 주재하에 운영되며, 노사동수의 대표 각각 20명씩으로 구성된다. 행정기관을 대표하는

52) J.M. de Forges, précité, p. 131; Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat(Journal Officiel du 12 janvier 1984) Art. 13: (1984년 1월 11일 제84-16호 국가공무원법 제13조) 국가공무원의 최고협의회는 노사동수로 행정기관대표와 공무원의 노조대표로 구성된다. 동 협의회는 본 법의 적용을 감독하는 수상이 주재한다. 동 협의회는 국가공무원에 관한 일반 규율에 대한 제반 문제를 다루며, 그 회의는 수상에 의하여 혹은 협의회 위원의 3분의 1의 서면요청에 의하여 소집한다. 동 협의회는 징계에 대한 재심사항, 승진사항, 전문적 능력부족으로 인한 해고사항에 대한 최고기관이다).

위원 20명, 대표적 노조들에 의하여 선임된 공무원대표위원 20명으로 구성된다. 모든 위원은 임기가 3년이며 동 협의회는 국가기능과 관련된 모든 사항에 대하여 협의하고 의견을 제시할 수 있다. 협의의안은 수상이 제기할 수 있고 위원 정족수의 3분의 1의 찬성에 의하여 제기될 수도 있다. 한편 동 위원회는 다음의 몇몇 사항에 대하여는 의무적으로 협의를 하여야 한다:

- 국가공무원의 전체에 영향을 미치는 법률과 명령의 안,
- 특수직 공무원규칙에 있어서 일반원칙을 벗어나는 계획안,
- 부처를 초월한 직군관련 법령안,
- 직급(grade)과 공무(일자리)의 분류계획안, 국가공공서비스의 상황에 관한 연례보고서.⁵³⁾ 동 위원회는 회의의 목적에 따라 전체 회의외에 사측인 기관대표들을 위한 회의, 노측인 공무원대표들을 위한 회의를 운영한다. 그 내부에 상설기구로 재심위원회를 둔다. 지방공무원최고협의회 및 의료공무원최고협의회는 국가공무원최고협의회와 동일한 원칙에 따라 기능한다.

이러한 최고협의회에 참여하는 공무원대표위원들은 대표적 노동조합에 의하여 선임되는 자로서 20명의 위원석은 각 대표적 노조의 대표성에 따라 배당된다. 여기서 문제로서 제기되는 것이 각 노조에 몇 명의 대표위원을 부여할 것인가 하는 것이다. 1982년 전에는⁵⁴⁾ 대표위원 의석에 관해서는 수상령에서 직접 규정하였지만 현재는 각 직군별로 설치되는 행정노사위원회(commissions administratives paritaires)의 공무원대표위원 선거결과에서 나온 득표수에 따라 노조대표성을 파악하여 의석을 배분하고 있다(비례

53) Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, Art. 13. alinéa 2; décret n° 82-450 du 28 mai 1982. Art. 2.

54) 노조의 대표성에 대한 판단은 1950년 2월 11일 법률에 의거하여 법원에서 심사하였었다.

적인 배분). 현재 국가공무원최고협회의 경우 공무원대표위원을 선임할 수 있는 대표적 노조로는 7개가 인정되고 있고 지방공무원최고협회의 경우 이런 대표적 노조로는 6개가 있다.

(2) 최고협의회 산하의 재심위원회(commission de recours)

최고협의회에는 그 중앙에 특별기구를 두고 있는 바, 그 중에 하나가 재심위원회이다. 재심위원회에 대해서 간략하게 소개하면, 재심위원회는 공무원의 인사, 징계 등 개별적 결정에 관하여 공무원의 고충처리 차원에서 보장하는 최종심의기구이다. 동 위원회에는 공무원대표위원들이 참여하기 때문에 공무원의 입장을 충분히 항변할 수 있는 기회가 마련되어 있다. 최고협의회가 공무원행정의 일반 사항을 다룬 것이 원칙이나 그 예외적인 기능으로서 하부 기관에서 내려진 구체적 인사결정에 대한 재심의 기구이다.⁵⁵⁾

(3) 행정노사위원회(commissions administratives paritaires)

1946년 10월 19일 공무원법에 기원을 두고 설립된 행정노사위원회는 공무원의 인사관리에의 참여를 기본으로 하는 제도이다.⁵⁶⁾

55) J.M. de Forges, précité, n.103: 지방공무원최고협의회에도 재심위원회가 1984년 1월 26일 법률에 의하여 창설되었지만 그 위원회의 결정이 사실상 공무원들에게 지나치게 유리하게 내려지는 경향이 있어 행정법원에서 많은 경우 취소의 대상이 되었다고 한다. 따라서 지방공무원차원에서는 이 제도가 폐지되고 별도로 1987년 7월 13일 법률로 징계에 관한 재심제도를 두게 되었다.

56) 현재 국가공무원의 경우 1984년 1월 11일 제84-16호 법률 제14조에 의하여 행정노사위원회의 근거가 마련되어 있고 지방공무원의 경우, 1984년 1월 26일 제84-53호 법률 제28조에 의하여 근거가 마련되어

행정노사위원회는 공무원의 각 직군(corps)별로 존재하며⁵⁷⁾ 동 위원회는 노사동수로, 행정기관에서 지명된 기관대표위원(representant de l'administration)과 대표적 노동조합에 의하여 추천되어 공무원들에 의해 선출된 공무원대표위원(représentant du personnel)으로 구성되어 있다. 선거절차는 일반 선거절차와 비례적 대표방식에 의해 이뤄진다.⁵⁸⁾ 대표위원들의 임기는 3년이다. 대표적인 노동조합은 후보자의 명단을 제출하도록 하는 바, 원칙적으로는 다른 노조조직도 후보자추천권을 갖지만 실제에 있어서는 행사하는 경우가 거의 없다. 행정노사위원회는 각 직군의 관리에 대해 책임을 맡고 있는 자에 의하여 주재되며 그 기능은 기본적으로 "협의"이다. 이러한 행정위원회의 협의기능은 권한의 남용을 방지하는 데 기여하지만, 그 기능이 행정기관의 정상적인 운영에 본질적 고권을 침해하는 것은 인정되지 않는다.

동 위원회의 협의는 사전적으로 협의하는 것이며, 공무원의 인사에 영향을 미치는 개별적인 모든 결정에 앞서 행하여져야 할 의무적 협의(consultation obligatoire)이다. 즉 임용(titularisation), 평가(notation), 직군상의 승진(avancement), 파견(détachement),

있으며, 의료공무원의 경우 1986년 1월 9일 제86-33호 법률 제17조에 의하여 마련되어 있다. 하위법령으로는 행정노사위원회에 관한 명령이 있다(décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires, Journal officiel du 30 mai 1982).

57) décret n° 82-451 du 28 mai 1982 Article 2: Une commission administrative paritaire est créée par arrêté conjoint du Premier ministre et du ministre intéressé pour chaque corps de fonctionnaires.

58) décret n°82-451 du 28 mai, 1982; décret n°85-1003 du 19 sept. 1985; décret n°91-790, 14 aout, 1991.

휴직(disponibilité), 전보(mutation), 해임(démission), 직업적 능력의 부족으로 인한 해고(licenciement pour insuffisance professionnel), 노조교육을 위한 휴가(congé pour formation syndicale)등에 대하여 협의한다. 만일에 협의를 하지 않게 되면 행정 결정에 위법성 문제가 제기된다.⁵⁹⁾ 이외에 임의적 협의사항으로서 공무원의 단시간근로요청에 대한 거부 및 직업훈련을 받기 위한 부재승인에 대한 거부시 여타 개인적 결정문제에 관한 사항에 대해서도 협의가 개최될 수 있다. 또한 행정노사위원회는 특별한 징계의 경우를 제외하고 일반 징계위원회에 참여한다.

이와 같은 행정노사위원회는 인사관리의 투명성을 보장하는 목적을 가지며 기본적으로 공무원들을 인사에 관련된 자의권 행사로부터 벗어나 있게 하려는 목적이 있는 것이다. 행정노사위원회는 개별 공무원들의 인사결정에 관한 사전협의기능을 수행하므로써 민간부문에서 종업원대표가 행하는 역할을 수행한다고 판단된다.

(4) 공무기술노사위원회(comités techniques paritaires)

공무기술노사위원회는 행정노사위원회와는 달리 일체 공무원 개인의 개별적 인사사항에 대해서는 취급하지 않는다. 동 위원회도 1946년 10월 19일 법률에 설립되었고 민간부문의 기업위원회(comité d'entreprise)가 하는 것처럼 공공서비스 조직 및 운영에 대한 공무원참가기능을 수행한다.⁶⁰⁾ 그러나 상당기간동안 공동관

59) CE 17 avril 1970.

60) 현재 국가공무원의 경우 1984년 1월 11일 제84-16호 법률 제15조에 의하여 공무기술노사위원회의 근거가 마련되어 있고, 지방공무원의 경우, 1984년 1월 26일 제84-53호 법률 제32조에 의하여 근거가 마

리자(co-gestionnaire)로서의 역할은 단순 협의에 불과하여 제대로 실현되지 못하였는데, 1982년 이후 의무적 협의사항이 확대되면서 동 법제에 대폭적인 수정이 이뤄졌다. 그런 사항으로는,

- 공공서비스의 일반적 조직,
- 근로방식과 기술에 대한 현대화프로그램,
- 인사 관련 세칙(응모·경력관리의 방식, 동일 직군내에서의 훈련·승급·이동 방식, 공무원의 직무의 한정),
- 보건 및 안전 등이다.

국가공무원의 경우에는 이외에 능률향상수당수준 및 여타 보상금수준을 결정함에 있어서도 협의를 하여야 한다.

이런 공무기술위원회는 노사동수로 구성되며, 공무상 책임을 맡고 있는 기관대표위원들과 대표적 노조조직에서 지명된 공무원대표위원들로 구성한다. 행정노사위원회와는 달리 여기서의 공무원대표위원은 노조에 의하여 지명된다는 것이다. 다만 행정노사위원회의 공무원대표위원 경선에서 나타난 노조별 지지도에 따라 각 노조가 지명할 수 있는 의석이 배분된다.

국가공무원을 위한 공무기술노사위원회는 부처별로 설치되며⁶¹⁾ 동시에 중앙행정기관의 각 인사처, 중앙공무 및 지방공무를 관장하는 별도의 처, 국가의 공공사업장에도 공무기술노사위원회를 둔다.⁶²⁾ 기타 공무의 구분에 따라 별정공무기술노사위원회, 광역공무기술노사위원회, 지방공무기술노사위원회, 지국공무기술노사위

련되어 있으며, 의료공무원의 경우 1986년 1월 9일 제86-33호 법률 제23조에 의하여 마련되어 있다. 하위법령으로는 공무기술노사위원회에 관한 명령이 있다(décret n°82-452 du 28 mai 1982 relatif comités techniques paritaires).

61) décret n°82-452 du 28 mai 1982, Art. 2.

62) décret n°82-452 du 28 mai 1982, Art. 3.

원회 등이 설치될 수 있다. 지방공무원의 경우에는 50인 이상을 두고 있는 각 지방자치단체나 산하 사업장에 의무적으로 공무기술위원회를 설치하여야 하고, 지방공무원의 관리를 맡은 지방본부 (centre départemental)에도 설치하여야 한다. 모든 경우에 공무기술노사위원회는 지방자치단체나 산하 사업장의 행정권을 맡은 자에 의하여 주재된다.

제4장 프랑스 경영참가제도에 대한 비교 고찰

1. 노사관계의 이원적 구조와 관련하여

경영참가의 방식과 관련하여 프랑스는 미국과 같이 단체교섭 영역의 확대에 의하여 경영참가가 보장되는 단체교섭방식⁶³⁾ 아닌 별도의 제도로서 법률에 기초하는 근로자대표기구에 의한 경영참가가 이뤄지고 있다. 이처럼 협약제도와 별도로 법률에 기초하는 근로자참가제도가 마련된 것은 프랑스의 노사관계가 전통적으로 이데올로기의 강한 영향 속에서 대립적인 성향을 띠고 있는 것과 무관하지 않고, 바로 사용자들은 이런 대립적 노동조합 보다는 일체적인 노사관계의 정립을 기대하고 이런 별도의 근로자대표제도를 기대한 것이다.⁶⁴⁾

한편 우리나라의 노사협의제도는 교섭제도와 중첩적으로 적용되는 부분이 있으나 기본틀은 서로 구분되어 있는 점에서 프랑스의 이원적 노사관계 구도와 일치한다고 보여진다. 특히 근참법 제 5조에서는 “노동조합의 단체교섭 기타 모든 활동은 이 법에 의하

63) 미국에서는 경영사항의 본질적 부분에 해당하는 회사의 생산조직이나 투자나 예산집행상의 부분까지 교섭대상이 되기 때문이다.

64) 1936년에 초기형태로 법률에 의해 토대가 마련되었고 2차 세계대전후 1945년에는 종업원대표자와 기업 및 사업장에서의 위원회에 의한 대표라는 이중적 형태로 강화되었으며 이후 계속하여 발전하여 왔고 특히 1982년 오로법에서는 그 기능이 실질적 근로자참가를 보장하는 방향으로 강화되었다. 그리하여 현재 기업에 대한 근로자의 참가 권리를 마련하는 하나의 완비된 제도가 된 것이다.

여 영향을 받지 아니한다”고 하여 근로자참가제도인 노사협의제도와 노동조합의 기능으로 보장되는 단체교섭제도와 구별하고 있고 판례에서도 이런 기본틀속에서 양 기능을 구별하고 있어서 이런 기능상 구별은 부인될 수 없다.⁶⁵⁾ 다른 한편 독일에서도 교섭 및 협약차치제도는 초기업적 단위에서 보장하고 근로자의 경영참가제도는 기업적 단위에서 보장하는 2원적 구조(Zweigleisigkeit)가 확립되어 있어서,⁶⁶⁾ 결국 세 나라가 모두 공통적으로 노사관계의 2원적 구조를 인정하고 있다고 말할 수 있다.

2. 근로자위원의 선임방식

입법자는 근로자참가제도가 도입된 당시 노동조합의 다수 조직으로의 분열로 인하여 기업 내에 전체 근로자들을 대표해서 근로

65) 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, 92다28556: “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 동의하게 할 권한까지 포괄적으로 위임한 것이라고 볼 수 없으며...”; 異見 서울민지법, 1994.9.16, 94가합 40258.

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

자보호기능을 수행할 수 없는 상황에 있었으므로, 기업내의 개별 근로자 모두를 대표할 수 있는 별도의 근로자대표기구를 구상한 것이고 특히 근로자대표자들의 선발에 있어서 기업내의 전 근로자들에 의해서 직접 선출되도록 한 것이다. 다만 노동조합의 반발을 무마하고 일정 부분 노조와 타협하기 위해 그 후보자들은 대표적인 노조들에 의한 추천을 받도록 하였다.⁶⁷⁾ 그런데 이런 선거 방식은 어느 하나의 특정 노조나 그 추천을 받는 후보자에게 전 근로자를 대표해서 발언할 수 있는 배타적 독점권을 부여하는 방법(미국식)을 취하고 있지 않고,⁶⁸⁾ 복수노조주의라는 프랑스의 전통에 부합하게⁶⁹⁾ 각 노조의 지지에 비례하여 대표권을 나누는 비례대표제를 채택하고 있는 것이다.

이에 비하여 우리나라는 근로자위원을 근로자가 선출하되 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표와 그 노동조합이 위촉하는 자로 하고 있다(근참법 제6조 제2항). 이런 방식은 결국 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 근로자의 선출을 인정하지 않고 노동조합에게 위원의 지명권을 인정하는 방식이다. 그런데 일반적으로 사업장에 단일한 노조만이 존재하는 경우에는 하나의 노조가 전체 근로자의 과반수를 점할 가능성이 크고⁷⁰⁾ 따라서 그 노조는

67) 따라서 근로자대표의 자리는 결국 대부분 열렬한 조합원(militants actifs)이 차지하는 결과를 가져온다. 프랑스에서는 이런 후보자추천권을 대표적 노동조합들이 독점하는 특징이 있다.

68) 물론 1945년경에는 대표의 선출이 다수결방식으로 되도록 결정함으로써 최대의 대표성을 갖는 조직에 독점적 지위를 부여하였다. 이러한 제도는 간이하고 효율성이 큰 장점이 있었다.

69) 한편 당시 입법자는 통상 대다수표를 확보하였고 모든 면에서 거칠고 정치성이 짙었던 C.G.T.의 패권을 확인시켜주고 싶지 않은 내면적 배경도 있다고 한다.

법률에 의하여 노동조합은 위원의 지명권을 확보하게 되는 것이다. 그러나 만일에 노동조합이 프랑스와 같이 복수노조 상황이 전개될 경우에는, 어느 한 노조가 전체 근로자의 과반수를 포섭한다는 것이 용이한 것이 아니므로 지명권은 행사할 수 없게 될 가능성이 크다. 따라서 이와 같이 노조에 근로자위원 지명권을 인정하는 것은 우리나라가 프랑스와 달리 사업장에 단일한 노조가 있어온 배경과 무관하지 않다고 보여진다.

3. 노동조합의 경영참가에의 관여정도

프랑스의 참가제도는 법률에 기초하는 경영참가기구로서 근로조건에 관한 규범창출에 목적을 둔 노동조합의 협약자치기능과 구분되지만, 그럼에도 불구하고 경영참가제도는 사용자와 노조간의 긴밀한 협력관계 속에서 실현되고, 노조의 깊은 관여 하에 근로자대

70) 한국노동중앙연구원에서 1995년 노조가 있는 200개 사업장을 대상으로 조합가입율을 조사한 결과 그들 노조의 가입율은 평균 가입대상자 대비 83.042%가 나왔고, 전체 종업원대비 61.257%가 나왔다. 정연양, 여성근로자의 관리실태에 관한 연구, 한국노동연구원, 1994, 41면에서도 노동조합이 있는 경우, “노동조합 가입율을 보면, 1993년 12월말 기준으로 가입대상자의 81.2%, 전체 종업원 58.8%rk 노동조합원인 것으로 나타났다”고 기술한 바 있다. 또한 본 연구자가 1996년 6월 경 직접 몇 개 화학사업장을 각 노조가입율에 대하여 질문한 결과도 이와 유사했다(L사업장: 조합가입대상 대비 100%(323명/323명, 전 종업원대비 57%(323명/567명), N사업장 조합가입대상 대비 81%(650명/800명), 전 종업원대비 54%(650명/1200명). 따라서 이와 같은 상황에서는 노동조합은 근로자위원의 위촉권을 확보한다.

표기구에 의한 경영참가가 보장되는 특징이 있다. 구체적인 근거를 들면,

- 노조에서 지명하는 노조위원이 직접 기업위원회의 한 구성원이 되므로써 근로자위원 및 사용자와 함께 협의에 참여한다는 점.
- 노조는 사용자와의 협약으로 법에서 정하는 종업원대표 및 기업위원회 근로자위원의 수를 늘려서 정할 수 있는 점.
- 대표적 노조들이 종업원대표 및 기업위원회 근로자위원 선거에 있어 후보자 추천권을 독점하고 있는 점.
- 노조에 대한 지지 및 노조가 추천한 후보자 개인에 대한 지지 정도에 따라 선출하는 비례대표제를 택하고 있는 점.
- 종업원대표 및 기업위원회 근로자위원 선거에서 파악된 노동조합별 지지결과는 기업별 단체교섭시 협약체결 거부권을 행사할 수 있는 과반수찬성 노동조합의 파악에 기본자료로 사용되는 점.⁷¹⁾

이런 노조의 역할 속에서 노조가 근로자대표기구에 영향력이 크다고 보지 않을 수 없고, 노조와의 원만한 관계없이는 근로자대표기구의 경영참가가 제대로 이뤄질 수 있는 참가제도의 성격을 드러내는 것이다. 결국 프랑스의 경영참가는, 노조를 배제하고 별도로 행하는 노사간의 협의기구가 아니며 오히려 노조의 전폭적 지지와 개입이 전제되는 그런 경영참가임을 알 수 있다.

우리나라의 노사협의제도도 프랑스와 같이 노동조합의 깊은 관여를 인정한다고 할 것이다. 무엇보다도 근로자의 과반수로 조직되는 노동조합의 경우, 대표자가 당연하게 근로자위원이 되고 노조가 여타 위원회의 위촉권을 갖는 것은 같은 사람이 옷을 바꿔입

71) 소수노조들의 연합하여 전체 종업원의 과반수를 달성하면 거부권을 확보할 수 있다.

고 새로운 역할을 하는 것과 같기 때문이다.

다만, 프랑스에서 기업위원회 근로자위원에 대한 선거결과를 가지고 노동조합의 지지정도를 평가하거나 단체교섭상 우세적인 지위 여부를 결정하는 것은 우리나라 노사관계제도에서는 전혀 발견할 수 없는 부분으로서, 이런 점에서 우리의 시스템은 교섭영역과 협의영역을 구별하는 유형에 가깝다.

물론, 프랑스에서 교섭차원에서의 규범형성(rule-making)과 근로자참가차원에서 구체적 경영결정에서의 사전협의(consultation)가 기능적으로 명확하게 구별되는 점은 간과될 수 없다. 이런 부분에서는 오히려 우리나라의 노사협의회가 기능상 혼란스러운 점이 있다고 보여지는데, 단체교섭의 결과로 단체협약규범이 도출되는 것 외에 노사협의회에서도 노사합의문건이 나오고 이것은 모두 규범형성기능에 해당되기 때문이다. 반면에 근로자집단에 대한 규율창출을 하여야 할 단체교섭에서 한 근로자에게 고유한 개별적인 사항이 다뤄지는 점도, 이것이 규범형성에 해당하지 않고 협의차원의 고충처리에 해당하는 점에서, 양 영역의 구분이 모호하다고 지적받을 수 있다.

4. 근로자대표기구의 세분화 정도

프랑스에서는 경영참가기능을 수행하는 근로자대표기구가 지나치게 분화되어 과연 각각의 기능이 독자적으로 수행하는 효과를 가져올 지 의문이 있다. 일부 견해는 사실상 이런 구분이 불분명

하다고 지적하기도 한다.⁷²⁾ 기업 내지 사업장단위에서 복수노조의 산하조직에 따라 복수의 노조대표가 존재하는 것 외에, 근로자의 개별적 이해관계를 처리하기 위한 종업원대표제와 경영에의 집단적 근로자참가를 보장하는 기업위원회를 두는 이중적 시스템은 독일에서 통합적으로 단일의 경영협의회(Betriebsrat)가 공동결정을 중심으로 근로자대표기능을 수행하는 것⁷³⁾에 비해 복잡한 형태를 취하고 있다고 말할 수 있다. 뿐만 아니라 기업위원회의 근로자대표가 다시 노조위원과 근로자위원으로 나뉘어 있고, 보건안전작업조건위원회(CHSCT)가 별도의 근로자대표기능을 수행하는 점까지 고려하면 프랑스의 경영참가기구는 불필요하게 세분화하고 있다고 평가할 수 있다.

우리 나라의 경우도 사업장내에 노사협의회, 고충처리위원회,⁷⁴⁾ 산업안전보건위원회,⁷⁵⁾ 사내근로복지기금협의회⁷⁶⁾ 등을 두게 되어 있는 바 이런 점에서 프랑스와 같이 근로자대표기구가 복수로 존재하게 하는 체제라고 말할 수 있다. 그러나 노사협의회가 있는 경우에는 노사협의회 위원이 그 역할을 수행하게 하므로써 이들 각각의 기능은 노사협의회에서 통합적으로 운영하게 할 수 있게

72) 프랑스에서도 종업원대표와 노조대표의 역할구분의 모호성, 종업원 대표와 기업위원회의 기능의 중복 등이 지적되고 있다.

73) 독일 경영조직법 제80조 제1항 1호를 보면, 경영협의회는 근로자의 이익보호를 위하여 시행되고 있는 각종 법령과 단체협약 및 경영협정의 이행을 감시하고 제84조(고충처리요구권/Beschwerderecht) 및 제85조(경영협의회에 의한 고충처리)을 보면 고충처리기능을 수행하는 것을 알 수 있는데, 이런 일들이 프랑스에서는 종업원대표가 하는 것임을 감안하면, 독일에서는 경영협의회가 통합적으로 근로자대표기능을 수행함을 알 수 있다.

74) 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제26조.

75) 산업안전보건법 제19조.

76) 사내근로복지기금법 제8조.

되어 있고, 특히 근로자과반수로 조직된 노조가 있는 경우에는 노조를 중심으로 통합적으로 운영되게 되어 있다. 대표기구의 간명한 구성이라는 점에서 각각 대표위원을 선거에 의하여 구성하는 것보다 장점이 되지 않는가 사료된다.

5. 사업장위원회와 기업중앙위원회의 설치 여부

프랑스에서는 기업 이하의 수준인 사업장의 단위에서도 기업위원회를 설치할 수 있도록 한다. 이런 경우 그 명칭은 사업장위원회(le comité d'établissement)가 되는데 중요한 것은 이 경우 사업장위원회를 묶는 전체 단위에서 중앙위원회를 두는 것이다. 즉, 본사에 企業中央委員會(comité central d'entreprise)를 두도록 한다(제435-1조). 이런 부분은 독일에서도 동일하게 발견된다. 독일 경영조직법 제47조 제1항에서는 하나의 기업에 다수의 경영협의회가 존재하는 경우 경영협의회연합회(Gesamtbetriebsrat)를 두도록 하기 때문이다. 그러나 우리 나라 노사협의회는 기업 이하의 차원인 사업장단위에서도 노사협의회를 설치할 수 있도록 하지만 이것은 강제되어 있는 것이 아니며, 따라서 이 경우 본사에 중앙노사협의회를 두도록 명하는 규정도 존재하지 않는다. 근로자대표기능의 내실화차원에서는 사업장단위에서 노사협의회를 설치하게 하고 동시에 중앙에 별도의 전체적인 노사협의회를 두게 하는 것을 고려할 필요가 있다.

6. 근로자대표에의 편의제공 정도

사용자는 노동법전에 의하여 종업원대표와 기업위원회의 근로자위원 뿐만 아니라, 노조대표, 보건안전작업조건위원회 위원들에게도 그 활동을 위하여 1개월에 10시간 내지 20시간의 근로면제 시간을 부여하여야 하고 이에 대해서는 근로를 수행한 것으로 간주된다. 여기서 종업원대표가 1명이 아니라 근로자의 규모에 따라 수명에 이르고,⁷⁷⁾ 기업위원회의 근로자위원도 기업규모에 따라 3명에서 역시 15명까지 이르르는 점을 고려하면,⁷⁸⁾ 사용자가 이런 근로자이익대표를 위하여 전체적으로 부담하는 임금비용이 적지 않음을 알 수 있다. 이런 점에서 프랑스 법에서는 사용자에게 종업원대표와 기업위원회 근로자위원 등을 위하여 충분한 편의제공을 보장하는 특징을 갖고 있다고 말할 수 있다.

반면에, 우리 나라 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에서는 프랑스처럼 근로자위원의 고유업무의 수행을 위한 차원에서 근로면제를 보장하는 부분은 발견되지 않는다. 물론 노사협의회의 회

77) (근로자수) 26명-74명 (종업원대표) 2명, 75명-99명 3명, 100명-124명 4명, 125명-249명 5명, 250명-349명 6명, 350명-499명 7명, 500명-749명 8명, 750명-999명 9명 이다. 1000명 이상은 250명당 1명 꼴로 증원한다.

78) (근로자 수) 50-74명: (위원수) 3명, 75-99명: 3명, 100-249명: 4명, 250-399명: 5명, 400-749명: 6명, 750-999명: 7명, 1000명-1999명: 8명, 2000명-2999명: 9명, 3000명-3999명: 10명, 4000명-4999명: 11명, 5000명-7499명: 12명, 7500명-9999명: 13명, 10000명부터 15명; 보건안전작업조건 위원회 위원도 근로자수가 50명 내지 199명일 경우, 3명(그중 간부급 1명), 200명 내지 499명일 경우, 4명(그중 간부급 1명), 500명 내지 1499명일 경우, 6명(그중 간부급 2명).

의에 출석하여 소요하는 시간은 근로한 것으로 본다⁷⁹⁾는 정도의 혜택이 있으나 이 부분은 협의회의 정상적 운영에 마땅히 필요한 것으로 충분한 편의로는 보이지 않는다. 다만, 노동조합이 사업장에서 근로자의 과반수로 조직되어 있어서 노동조합의 대표자 및 조합원이 근로자위원으로 위촉된 경우에는 노조전임자의 근로면제가 가능한 바⁸⁰⁾ 이런 한도에서는 간접적으로 노사협의회의 기능을 위한 편의가 확보된다고 말할 수 있다.

7. 노사위원회에서의 기업주의 위치

프랑스의 기업위원회에서는 기업주가 회의를 주재하고 동 사무국이 기업주의 관장하에 놓여 있고 또 운영에 필요한 재정지원이 기업측에서 이뤄지는 등 상당히 기업주의 위치가 단순히 근로자측의 파트너로서가 아니라 우위에 있는 자로서 의견을 경청하는 구도가 존재한다고 보여진다. 물론 이에 맞서서 노조위원들이 읍저버로 참여하고 있기 때문에 기업주의 남용행위는 충분히 견제될 수 있는 틀은 형성되어 있다고 할 것이다. 그러나 이런 구도는 독일에서 경영협의회가 근로자대표들로만 구성되고⁸¹⁾ 경영협의회가 사용자와 대등하게 공동결정을 한다든지 경영협정

79) 근참법 제9조 제3항.

80) 다만 이것은 단체협약이나 사용자의 승낙에 기초하는 것으로 2002년 1월 1일 부터는 노조전임자에의 임금지급이 금지되게 되어 있으나 다른 한편 노사정의 3자 관계에서는 이런 임금지급금지조항을 대체하는 입법안이 논의되고 있다.

81) 하경효, “독일의 노사관계”, 『유럽의 노사관계』, 1997, 71면.

(Betriebsvereinbarung)을 체결하는 노사간 구도와는 상당히 다른 모습을 갖는다고 보여진다. 또한 프랑스의 경우는 우리나라에서 노사동수로 노사협의회를 구성하고 공동의장(제7조 제1항)을 두는 형태보다도 사용자의 지위를 더 존중해 주는 모델에 해당한다고 보여진다.

8. 협의 혹은 합의?

프랑스의 勤勞者代表機構는 使用者의 절대적이었던 경영권을 制限하고 그 경영결정에 관한 일정한 개입 영역을 근로자들에게 마련하는 것이나 이런 勤勞者代表機構는 경영주를 대체하는 그런 정도의 깊숙한 개입이 아니라 적어도 경제적 사항에서 協議(consultation) 정도의 개입을 의미한다. 동 대표기구들은 정보를 받고 사용자에게 의견을 제시하거나 이의를 제기할 뿐이지 그 기구가 기업주의 결정권을 봉쇄하거나 대체하지 못하는 것이다. 이런 점에서 프랑스의 협의를 원칙으로 하는 경영참가제도는 독일의 공동결정(Mitbestimmung)을 인정하는 경영참가와와는 상당히 다른 것이다.⁸²⁾ 공동결정이 의미하는 것은 만일에 노사공동이 아니라 사용자가 단독으로 결정한다면 그 결정은 법률위반으로서 효력을 상실하게 된다는 것이므로, 독일의 공동결정은 프랑스의 협의원칙 보다 경영에 미치는 영향력이 훨씬 강한 것이라고 볼 수 있다. 물론 이런 공동결정사항은 주로 사회적 사항(soziale Angelegenheiten)이나 인사적 사항(personelle Angelegenheiten)에

82) 이에 관하여 참고, 하경효, 전계논문, 73면 이하.

국한되어 있어서⁸³⁾ 여타 경제적 사항은 협의의 대상으로 남아 있음은 간과될 수 없다.

그러나 프랑스의 협의원칙도 근로자들의 고용(emploi)과 근로조건에 관련되는 사회적·인사적 사항에서는 “의무적 협의”(consultation obligatoire)를 뜻하는 점에서 상당부분 사용자를 구속하는 효과가 있다고 보여진다. 즉 사용자가 협의를 거치지 않은 경우에는 불법행위(délit d'entrave)를 구성할 수 있기 때문에 근로자대표기구를 존중하게 하는 효과가 있다고 보여진다. 또한 개개의 협의 이행여부 및 관련 정보는 행정관청에도 그대로 신고하도록 하고 있기 때문에 독단적인 결정은 거의 내려지기 어렵다고 본다.

한편, 우리 나라의 노사협의제도도 거의 “협의”위주로 기능이 보장되어 있다고 보여지는데, 왜냐하면 근참법 제19조에서는 비교적 상세하게 협의사항을 열거하고 있는데 반하여 동 법 제20조⁸⁴⁾의 의결사항에 있어서는 일반적이고 대강의 계획 수립에 한정하고 있기 때문이다. 또한 그 의결사항은 근로자들에게 중요한 인사문제로서 채용, 해고, 배치전환 등이 공동결정사항으로 되어 있는 독일과는 달리 복리후생제도의 도입에 관한 것으로 한정되어 있다.⁸⁵⁾ 이런 점에서 우리 나라 노사협의제도의 핵심적인 기능은 프

83) 독일 경영조직법 제87조(공동결정권), 제95조(인사선발기준), 제99조(개별 인사조지에 있어서 공동결정), 제102조(해고의 공동결정), 제103조(특별해고) 참조. 김상호, 『산별조직화와 산별노사관계에 관한 법적 고찰』, 1999, 76면 이하에서 이 조항들을 한국어로 번역해 놓았다.

84) 1. 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본 계획의 수립, 2. 복지시설의 설치와 관리, 3. 사내복지기금의 설치, 3. 고충처리위원회에서 의결되지 아니한 사항, 5. 각종 노사공동위원회의 설치.

85) 따라서 의결이 되지 않더라도 사용자에게 경영권이 대폭 제한되는

랑스와 같이 협의기능이라고 말할 수 있다.

9. 절차에 있어서의 완결성 정도

프랑스의 기업위원회는 협의를 원칙으로 하면서도 근로자들의 이해관계에 중요하게 영향을 미치는 ① 기업조직의 변동, ② 신기술 도입, ③ 고용 및 경영상 이유로 인한 해고 ④ 근로조건과 각종 인사, ⑤ 직업훈련 등을 그 대상으로 확보하여 철저히 개입하는 효과를 거두고 있다. 예를 들어 경영상 이유로 인한 해고의 경우를 보더라도 30일 동안에 10명 이상이 경영상 이유로 해고가 되는 경우, 해고사유·해고규모 등을 포함하는 해고계획과 그 해고규모를 최소화하려는 고용재건계획을 사전에 제시하고 이에 관하여 협의를 거치게 하는 점 및 협의의 회수도 2차례 내지 3차례 갖게 하고 그 협의일 사이에는 14일 내지 28일의 경과기간을 두게 하는 점 등에서 결코 형식적으로는 거치게 하지 않는, 매우 섬세한 법적 보장을 마련하고 있다 보여진다.

동시에 행정관청에도 그 협의결과를 전달하여 행정관청의 감독하에 이런 노사협회가 진행되도록 하는 점도 주목할 만한 부분이다.

또한 정보권과 관련하여 매년 기업의 사정과 변동에 관한 전반적인 보고서를 기업위원회에 제출하고 3개월 단위로 기업의 재정상황을 제출하게 하는 점도 실질적인 정보의 공유를 이끈다고 본다. 또한 기업에 경제적 악화가 예상되는 등 적신호가 생긴 경

의미는 없다.

우에 이를 즉시 공유할 수 있게끔 긴급권을 보장한 점도 현실적으로 의미가 큰 제도라 보여진다.

이런 절차의 철저함은 독일의 경우에서도 공통적으로 파악되는데, 독일의 공동결정의 절차나 공동협력의 절차나 모두 형식적으로 거치는 것이 아니라 실제적으로 관련 사항을 충분히 다루고 심의하도록 규정하고 있기 때문이다.⁸⁶⁾

그러나 우리 나라의 경우 이런 협의는 하면 되는 것일 뿐 어떻게 하는 것인지에 대해서는 충분한 규율이 마련되어 있지 않다고 보여진다. 협의이행에 대하여 행정감독기관의 개입도 마련되어 있지 않다. 더구나 각 협의사항별로 노사협의회에서 다뤄야 할 절차가 마련되어 있지 않음에 개개 협의사항별로 자세한 절차를 마련하는 프랑스와는 대조적이라고 말할 수 있다.

10. 비정규근로자들의 참여 여부

프랑스에서는 근로자참가제도에 기간제근로자, 단시간근로자, 파견근로자, 심지어 가내근로자까지도 포함시키고 있다.⁸⁷⁾ 기업위원회의 근로자위원 선출권을 이들에게 부여하며, 기업위원회 설

86) 공동결정의 경우를 보면, 각 사회적 사항과 인사사항에 대하여 경영협의회의 동의를 구하도록 하고 경영협의회가 거부하여 의견이 불일치가 있게 되면, 별도의 화의기구에 의하여 중재를 받도록 한다. 화의기구는 노사 각각 동수의 배석위원과 양측의 합의에 의한 중립적인 의장 1인으로 구성된다. 공동협력의 경우도 각 사항에 따라 자세하게 사용자의 정보제공, 근로자 의견청취, 토론 등을 정하고 있다 (제81조 및 제82조, 제90조, 제92조, 제96조, 제106조 이하).

87) 프랑스 노동법전 제433-5조, 제433-6조.

치기준이 되는 50인 이상의 사업장 규모를 평가함에 있어서 포함시키고 있다.⁸⁸⁾ 우리나라의 경우도 판례에 따르면 비정규근로자들도 사업장의 상시 근로자수의 평가에 있어서 포함되지만,⁸⁹⁾ 프랑스처럼 명백히 근로자대표기구에 포섭되는 것으로는 보여지지 않는다. 독일의 경우, 명시적으로 비정규근로자의 근로자참가에 대한 규정은 없지만, 해석상 경영조직법상 적용대상으로서 근로자의 개념에 비정규근로자가 포함되고 있다.⁹⁰⁾

동일한 사업장단위에 속하는 고용형태나 직종이 다른 근로자를 배제하지 않고 함께 통합하여 보호하는 것은 프랑스 및 독일에서 공통되는 근로자대표제의 특징이라고 할 것이다.

88) 프랑스 노동법전 제431-2조.

89) 대판 1987.7.21, 87다카 831: “그 경우 상시라 함은 상태라고 하는 의미로 해석하여야 할 것이므로 근로자의 수가 때때로 5인 미만인 되는 경우가 있어도 상태적으로 보아 5인 이상이 되는 경우에는 이에 해당한다 할 것이고 이 경우 근로자라 함은 근로기준법 제14조에 규정된 근로자로서 당해 사업장에 계속 근무하는 근로자 뿐만 아니라 그 때 그 때의 필요에 의하여 사용하는 일용노동자를 포함한다.”

90) Trümner, BertVG(Kommentar), 4. Aufl., Bundverlag, § 5, Rdnr. 30 ff.

제5장 우리나라 노사협의제도의 개선방향

- 프랑스법제비교에서 얻은 시사점을 바탕으로 -

프랑스의 경영참가제도 비교고찰 결과 얻은 시사점을 가지고 우리나라 노사협의제도의 개선방향을 제시하고자 한다.

1. 사업장 노사협의회와 본사의 중앙노사협의회의 설치

우리나라 노사협의회 설치단위는 사업 또는 사업장이다(제4조 제1항). 그러나 사업과 사업장의 개념에 대한 충분한 구분기준이 없어서 이에 대한 이해의 혼돈이 발생하고 있다. 일견 사업과 사업장은 같은 개념으로서 대체로 사업장(Betrieb)의 의미로서 이해하기도 하지만, 오히려 사업장은 근로조건의 결정권이 있는 인적·물적 조직의 총체로서 노사협의회 등을 설치하는 최소단위를 뜻하고 사업은 이런 사업장을 구성요소로 하는 단일한 법적 주체로서 기업과 같은 것으로 이해된다.

프랑스에서도 기업(enterprise)은 경제적·사회적으로 독자적인 기능을 하는 단일체(unité économique et sociale) 내지 법적 단일체(unité juridique)의 개념으로 이해하고, 반면에 사업장은 그 사업의 일부로서 인적·물적 조직이 결합된 기술적 단일체(unité technique)의 개념으로 이해하고 있다. 또한 프랑스에서는 바로 기업 단위에서 기업위원회를 사업장단위에서는 사업장위원회를 설

치하도록 하므로써, 기업과 사업장의 개념은 우리의 노사협회의 설치단위로서 사업 또는 사업장에도 상당한 참고가 될 것이다.

프랑스에서 사업장은 “근로자 집단이 특정 업무 활동을 하고, 독립된 장소에서 독자적 관리단위를 형성하면 그것이 바로 사업장”이 되는 것이라 이해되고 있다.⁹¹⁾ 만일에 이런 독자성이 없으면 단지 부서에 불과한 것이 된다. 이와 같이 철저하게 사업장단위에서는 사업장위원회를 설치하도록 강제되고 있는데 특기할 것은 사업장위원회가 있을 경우에는 동시에 企業中央委員會를 주된 사무소에 설치하게 해서 사업장위원회에서 협의할 수 없는 사항은 기업중앙위원회에서 다루도록 하는 것이다.

이 부분은 우리나라에서도 하나의 사업내에 지역을 달리하는 다수의 사업장이 존재하는 경우 노사협회를 각 사업장단위에서 설치하고 본사에는 중앙협회를 설치하는 것이 필요한 것임을 시사하고 있다. 현행 근참법 제4조 제2항에서는 “하나의 사업에 지역을 달리하는 사업장이 있을 경우에는 그 사업장에 대하여도 설치할 수 있다”고 하는 바, 임의적으로 사업장에 노사협회를 설치할 수 있도록 하고 있다. 그러나 하나의 사업에 별도의 사업장을 갖고 있으면 당연히 노사협회를 설치하게 하여 당해 사업장에 소속되는 근로자들이 경영에 참여할 수 있도록 기회를 보장하여야 한다고 보여진다. 이와 함께 본사에는 중앙노사협회를 두게 하여 사업장노사협회 기능이 각기 별도로 작용되지 않고 중앙노사

91) 사업장을 인정할 수 있는 기준으로 ① 본사와 지역적으로 떨어져 있는 부지가 있는가 ② 사업장에 항구성이 있는가 ③ 사업장의 책임자가 인사관리에 독자성을 갖는가 하는 점이 제시된 판례도 있고(1973년도 6월 29일 국가위원회 판례), “공통의 이익을 갖는 근로자집단 통일적 지휘(direction)하에서 근로하는 것”이 중요하다는 판례도 있다(cass. soc., 10 oct. 1990, BC V n.446).

협의회를 중심으로 통합적으로 운영될 수 있도록 시스템을 마련할 필요가 있다.

2. 통합적인 근로자대표기구의 유지

프랑스는 근로자대표기구들이 지나치다고 할 정도로 세분화되어 있다. 이것은 그 기능이 비효율적으로 중복되는 결과가 나온다고 할 것이다. 종업원대표, 기업위원회(근로자위원, 노조위원), 노조대표, 보건안전작업조건위원회 근로자위원 등 각기 별개의 목적과 기능이 보장되어 있지만, 실제로는 중복되는 결과가 많다고 보여진다. 따라서 우리의 경우, 노동조합과 노사협의회를 중심으로 노사관계를 이끌어온 입장에서는 이런 기능분화는 적합하지 않고, 오히려 노사협의회에 각종 역할을 통합시키는 것이 노사관계의 안정과 목적성에 합치한다고 본다. 현재 노사협의회가 있는 곳에서는 노사협의회에서 산업안전보건위원회나 사내근로복지기금협회의 기능을 함께 수행하게 하도록 하는 바 이런 통합방식이 적절하다고 본다.⁹²⁾

92) 프랑스에서도 1993년 이후 200인 미만의 사업장에서 종업원대표가 기업위원회 근로자위원을 겸할 수 있도록 하고 있다. 또한 300인 미만의 사업장에서 노조대표는 기업위원회 노조위원을 겸할 수 있다.

3. 노동조합의 긴밀한 협조하의 독자적인 노사협의

우리나라의 노사협의는 노조가 협의회라는 다른 이름을 가지고 사용자측과 만날 수 있는 ‘예비교섭’의 의미에 불과하다는 지적이 많다. 그러나 본래 경영참가는 근로자의 자기실현을 보장하여 인격권을 존중하고 발현시키는 목적을 갖는 것으로서⁹³⁾ 노동조합의 단체교섭에 의한 근로조건 향상기능과는 독립된 의미를 갖는다. 프랑스의 경우 기업별 연례교섭을 진행하는 노조지부와 노조대표가 존재함에도 불구하고 별도로 종업원대표제, 기업위원회를 의무적으로 설치하여 근로자참가를 보장한다. 우리의 경우 노사협의는 노조의 기능과 중복되지 않는 한도에서 경영결정에 참여하는 방향으로 강화되어야 한다.

노동조합은 근로조건 유지, 향상을 목적으로 하면서 살아있는 노동규범인 단체협약을 창출하는데 그 기능을 다할 수 있도록 보장하고(소위 Rule Making), 노사협의는 사업주의 구체적인 경영방침과 경영결정에 근로자의 보호자로서 경영상 권한을 남용하지 않도록 감시하고 발전적인 의견을 제시하는 기능으로 나아가야 한다고 본다. 한편 노동조합은 단체교섭에서 경영참가에 관한 절차나 기준을 규율할 수 있기 때문에⁹⁴⁾ 그 노조의 긴밀한 협조하에

93) Michael Hammer, Die betriebsrechtliche Schutzpflicht für die Selbstbestimmungsfreiheit des Arbeitnehmers, 1998, S. 19; 김형배, 노동법, 제11판, 1999, 792면에서도 헌법적 근거를 인간의 존엄과 가치를 보장한 제10조를 들고 있다.

94) 기업위원회의 구성원중 근로자위원외에 노조에서 지명한 노조위원이 읍저버로서 참여한다는 점은 시사하는 바 크다. 또한 노조와 기업주

서 노사협회가 독자적 기능을 수행할 수 있어야 할 것이다.

4. 바람직한 노사동수의 구성방식

우리 노사협회는 노사동수를 원칙으로 각각 3인에서 10인 사이에 위원을 정할 수 있도록 하고 있다. 위원수에 대해서는 별도로 하고 이처럼 노사동수체제를 갖추고 있는 것은 프랑스의 기업위원회와도 구별되는 것이고, 오히려 프랑스의 공공부문에서 공무원들의 기관운영을 보장하는 최고협의회, 행정노사위원회, 공무기술위원회에서 바로 노사동수를 원칙으로 협의기능을 수행하고 있다. 기업위원회는 사업주와 그를 대리하는 자, 근로자위원, 노조위원의 3자 구성을 취하고 있고, 독일의 경영협의회는 오직 근로자대표들로 구성된 일종의 평의회기구이다.⁹⁵⁾

우리나라는 노사가 대등한 위치에서 협의회를 진행하는 것이어서 상당히 바람직한 회의구성을 꾀하고 있다고 판단된다.

다만, 문제가 되는 것은 의결정족수에 있어서 위원 과반수의 출석에 출석위원 3분의 2의 찬성을 하도록 하는 부분으로, 엄격한 의결요건이 주어져 있는 부분이다. 노사협회의 의결은 의결사항(제20조)을 제외하고는 의결할 것인가 말 것인가는 위원들의 임의에 달렸기 때문에 굳이 이와 같이 엄격한 정족수를 요구할 이유가

의 단체협약으로 근로자위원수를 법정위원수보다 더 늘릴 수 있도록 한 점도 바로 노조의 협조하에 근로자대표기구가 참가기능을 수행할 수 있음을 뜻한다.

95) 하경효, 전계논문, 71면에서는 이런 점에서 우리나라 노사협회의와 다르다고 언급하고 있다.

없다. 즉 과반수의 참석에 과반수의 찬성으로 결정이 되도록 하여야 한다고 본다. 그리고 현재 법정 의결사항(제20조)은 사용자의 경영권에 핵심적인 사항들은 아니므로 이것이 일반 다수결원칙을 거부하는 근거가 되어서는 아니되며, 향후 배치전환, 해고 등 주요 인사사항을 포함하는 방향으로 개정된다 하더라도 역시 과반수의 참석에 과반수의 찬성으로 의결하는 원칙이 적용되어야 한다고 보는데, 노사동수로 부결이 된 경우에는 다시 중재기구를 통하여 중재하는 절차가 있기 때문에 핵심적인 경영결정권을 부정하는 것이 아니기 때문이다.

5. 복수노조하에서 근로자대표의 선임문제

현행법상으로도 하나의 사업장에서 생산직과 관리직이 별도의 노동조합을 설립하는 것은 가능하다. 이와 같은 경우에 사업장 단위로 노사협의회를 설치하고 근로자위원을 어떻게 선임할 것인가 하는 문제가 있다. 이런 문제는 사업장단위의 복수노조금지가 전적으로 해지되는 2002년 1월 1일에 가서는 더욱 중요한 문제가 될 것이다.

복수노조를 허용하는 상황에서 사업장단위 근로자참가를 보장하는 경우에는 다음과 같은 점들이 충분히 고려되어야 한다.

1) 근로자 위원회 선출에 대하여

복수의 모든 노동조합이 근로자위원후보자의 추천권을 갖고 후보자명단을 각각 제출하고 당해 사업장 직원들은 그 명단을 선택하여 순위대로 근로자위원을 선출하는 프랑스 방식을 고려해 볼 수 있다. 그리고 프랑스와 같이 각 노조별 지지여부에 따라 각 노조에 할당되는 의석을 결정하는 비례대표제를 실시하는 것도 고려할 수 있을 것이다. 비례대표제는 의석을 독점하는 것이 아니라 나눠 갖는 것이기 때문에 이것은 복수노조 체제를 계속 유지시키는 역할을 수행한다.

그러나 勞組는 複數로 分化되어 있는 반면에 선출된 근로자위원은 全勤勞者를 代表한다는 점에서 노사협의회가 노조보다 우월한 지위를 점하거나 대표성의 정도가 역전될 소지가 있다. 이것은 노조의 기능을 노사협의회기능으로 대체하는 위험과 함께 노조조직의 불합리한 비협조를 야기할 수 있다고 본다.⁹⁶⁾ 따라서 산업평화상태에서 경영참가를 실현시키기 위해서는 근로자위원을 근로자가

96) Blanc-Jouvan, précité, p. 36: “프랑스의 경영참가를 어렵게 하는 요인으로서 둘째로는 프랑스의 産業關係에서 주요한 특징은 매우 알력적(très conflictuel)이란 것이다. 프랑스의 산업관계에는 非妥協의 기류가 풍미하고 있으며, 이것은 최소한의 상호이해의 발전에 조금도 보탬이 되지 않는다. 이런 사실은 사용자측에나 근로자측에나 똑같이 나타난다. 고용주(patronat)의 기업내에서의 권한과 재산을 제한하려는 것에 대한 그의 敵對感이 발동되는 것은 분명 프랑스 체제만 그런 것은 아니나 이런 적대감은 가족적인 분위기에 있는 중소기업이 중요한 지위를 점하는 나라(역자 주, 프랑스)에서 다른 어떤 곳보다도 강력하다는 것은 놀랄만한 것이 아니다. 이 사실은 프랑스에서 企業의 世襲的인 概念이 수긍되고 있는 점을 설명해 주며 많은 사용자들이 고집스레 추종하는 순전히 保守的인 傾向을 설명한다. 그들은 지속적인 공격을 받아왔으면서도 監督權限의 絕對性 또는 營業上 秘密 만큼이나 악의적인 개념에 집착해 있고 모든 형태의 집단행동에 대해 완고한 태도를 보인다.”

선출하는 방식에는 재차 검토를 할 필요가 있다. 오히려 그 보다는 복수노조가 되더라도 노조들이 연합하여 근로자의 과반수를 대표할 수 있는 경우 勤勞者委員의 委囑權은 계속해서 勞組가 보유하고, 다만 각 노조의 조직율에 따라 의석을 분배하도록 하는 것이 보다 적합한 방식이라고 보여진다.

노동조합을 밀어내는 상황에서는 사업장의 평화가 확보되기 힘들고 그런 상황에서는 경영참가가 안정적이고도 실효성이 있게 실현되기 힘들다. 이런 것은 프랑스의 노조가 경영참가에 세세하게 참여하고 있는 사실에 의해서도 설명이 된다고 본다.

2) 공동결정으로의 기능강화에 대하여

다음으로 복수노조하에서 노사협의회의 기능을 共同決定의 機能으로 강화하는 것이 바람직한 것인가 문제도 검토되어야 한다.

기본적으로는 노사협의체가 공동결정의 보장 등 실질적인 경영참가제도로 발전되어야 마땅하지만, 사업장단위의 복수노조하에서 노사협의회가 協議權·情報權을 넘어 共同決定權을 갖는 것은, 사업장차원에서 공동결정 대상이 사실상 단체교섭 사항과 명백히 구별되지 못한다는 점에서, 노조의 團體交涉機能을 축소시킬 가능성도 배제할 수만은 없기 때문이다. 이런 점에서 오히려 프랑스와 같이 협의기능을 강화하여 경영참가를 이끄는 방식이 노조의 기업별 교섭기능을 고려할 때 적절한 수준이라고 보여지는 부분이 있다. 다만 노조의 산별화경향에 따라 교섭기능이 기업단위에서 초기업단위로 진출한다고 하면 그 때에는 노사협회가 기업내 공동결정으로 강화되는 것이 근로자의 실질적 참가를 확대한다는 점에서 바람직

한 것이라고 보여진다.

6. 협의절차를 보다 구체화하여야 함.

우리나라의 노사협의제는 “의결”기능도 있으나 기본적으로 “협의”를 중심으로 하고 있다(제19조). 일부 노사협의제의 의결사항이 있지만 이것은 근로자에 유리한 각종 제도의 설치나 계획의 수립에 관한 것에만 한정되어 의결이 되지 않을 경우 근로자에게 불리하면 불리했지 하등 사용자측에 불리한 것이 되지 않아 실질적인 경영참가의 의미를 나타내고 있지 못하다.⁹⁷⁾ 따라서 우리나라의 노사협의는 협의를 주된 기능으로 하고 있다고 말할 수 있고, 이런 점에서는 프랑스의 기업위원회의 기능과 유사하다고 말할 수 있다. 또한 협의사항이 우리의 경우 14가지 정도가 되는데, 프랑스에 비하여 그렇게 크게 뒤지는 것으로는 보이지 않는다.

그러나 프랑스의 기업위원회는 앞서 언급한 바와 같이 철저하고도 충분히 협의가 이뤄지도록 각 항목마다 자세하게 규율을 두어 형식적인 협의로 전락하지 못하게 차단하고 있지만, 우리나라의 협의에는 충분한 규제(특히 절차규정)가 가해지고 있지 않아 형식적으로 협의를 거치려는 의도를 차단할 방법은 없다. 또한 협의를 거치지 않은 경우에 형사적, 민사적 제재가 뒤따르지 않는 것도 큰 문제이다. “마땅히 노사협의를 거쳐야 할 사항을 거치지 않고 행한 사용자의 결정은 무효이다”라는 규정을 추가하거나 협

97) 만일에 승진이나 해고와 같은 중요한 인사사항이 의결사항이 된다면, 비로소 공동결정은 사용자의 경영권이 제한되는 의미를 갖게 되고 근로자의 경영권에의 참가 의미가 살아 날 것이다. 그러나 이런 변화를 기대하는 것은 요원한 일이라 본다.

의에 앞서서 관련 서류와 자료 등 정보제공의무를 부과하거나, 자료의 이해에 필요한 전문가의 의뢰비용을 부담하는 것 등을 고려할 필요가 있고, 노사간 협의결과를 근로감독관에게 수시로 통보하게 해서 실제로도 경영참가가 되도록 심리적으로 압박하는 방안도 고려해 볼 만하다.

7. 근로자위원회에 대한 편의와 보호

프랑스에서는 근로자대표기능을 수행하게 된 자들(종업원대표, 기업위원회 근로자위원, 노조대표, 노조위원, 보건안전작업조건위원회 위원 등)에게 편의를 제공하고, 특히 대표직의 수행시간을 위해 월 10시간 내지 20시간의 근로면제를 각 대표에게 제공한다.⁹⁸⁾ 이외에 사업주를 접견 및 출장할 수 있도록 보장하는 것, 기업위원회 사무국을 운영하고 그 재정을 인건비의 2% 한도에서 지원하도록 하는 것, 해고시에는 기업위원회의 동의나 근로감독관

98) 우리나라의 노조전임자는 바로 프랑스 제도의 관점에서 보면, 기업 내 노조대표의 역할만이 아니라 기업위원회 근로자위원의 역할도 수행하고, 종업원대표의 역할도 수행하며, 보건안전작업조건위원회 위원의 역할도 수행하고 있는 것이므로, 이들 각각의 근로면제시간을 합한 것이 노조전임자의 전적인 근로면제에 충당할 수 있으면 바로 프랑스도 우리나라 만큼 근로자대표에 많은 근로면제의 혜택을 주는 나라라고 말할 수 있다. 그런데 프랑스에서 상시 300인 사업장의 경우, 각 노조대표 1명씩 3명(CGT, FO, CFTD 등 최소 3개 노조조직이 있으므로 3명으로 본 것임), 종업원대표 6명, 근로자위원 5명, 보건안전작업조건 위원회 위원 4명 등 18명에게 각 월 15시간씩만 부여한다고 보아도 월 270시간이 근로면제시간으로 확보된다.

의 승낙이 요구되는 특별한 보호를 제공하는 것 등이 있다. 이런 점들은 우리나라에서도 노사협의회 근로자위원이 동일하게 대표직을 수행하는 것과 관련하여 요청되는 부분들이고 사용자는 경영공동체의 형성에 기여하는 이들의 역할에 대해 마땅히 지원해야 한다고 본다.

8. 근로자대표기구는 비정규근로자로서 기간제근로자, 단시간근로자, 파견근로자 등도 함께 포함하여야 함.

우리는 상시 30인 이상의 사업장에 국한하여 노사협의회를 설치하도록 하고 있으나 상시 30인 이상여부를 검토함에 있어서 정규직 근로자만을 고려해서는 아니되고 비정규직 근로자들도 함께 계산에 포함시켜야 마땅하다. 우리 나라의 판례에 의해서도 이미 이런 원칙은 확인되고 있지만,⁹⁹⁾ 보다 더 구체화하여 프랑스와 같이 30인의 계산에 있어서 비율적으로 혹은 그 시간으로 환산하여 산입시키거나 이들의 참여를 명시적으로 보장하여야 한다고 본다. 이것은 경영참가라는 것은 모든 근로자가 경영의 일부를 구성하는 한, 경영결정에 개입할 수 있음을 뜻하는 데에서 나오는 당연한 요구이기 때문이다.

99) 대판 1987.7.21, 87다카 831.

제6장 결어

우리나라는 법체계상으로는 노동 3권 보장을 통한 노동조합중심의 단체교섭 및 협약자치체제와 근로자대표기구에 의한 근로자참가기구가 2원적으로 마련되어 있다. 다만 실제에 있어서 노동조합의 조직형태가 기업단위의 조직이라는 특성으로 인하여 기업내에 전 종업원을 대상으로 존재하는 근로자대표기구는 노동조합의 기능속에 침잠되어 있는 상태이다. 그러나 이런 경영참가는 사용자가 자신의 경영결정에 관한 권한을 근로자들에게 양보하고 참여를 허용하는 것이라는 점에서 자주적, 대향적 관계에서 근로조건 개선을 위한 단체교섭과는 구별되는 것이며 또한 그런 점에서 경영참가는 단지 조합원만이 아니라 전체 근로자들을 대표하는 역할을 해야 한다는 내재적 요구가 존재하는 특징도 있다. 그런 점에서 기능적으로 구분하고 각 기능을 정상화하는 노력이 필요하다고 본다. 바로 프랑스의 종업원대표제와 기업위원회도 이런 방향의 개선을 지지하는 한 모델이 되고 있다.

단체교섭과 단체협약기능은 소위 근로조건에 관한 입법기능인데 반해 경영참가기능은 구체적이고 개별적인 경영조치와 경영결정에 근로자들이 참여하는 집행 내지 감시기능에 해당하므로 기능적으로 구분될 수 있다고 본다. 프랑스 기업위원회의 사전협의제도도 바로 이런 협약기능과 독립된 독자적인 경영참가기능의 한 예를 제시하고 있다. 따라서 입법자는 단체교섭과 다른 새로운 노사협의라는 틀 속에서 근로자들이 경영에 참여하도록 보안을 하여야 한다고 본다. 또한 근로자들은 개인의 의사가 존중되

고 자기성향이 강한 21세기의 사회적 분위기 속에서 직장내에서 자기실현을 하려는 욕구가 강하므로 이를 적극 진작하고 장려하는 조치는 일반적 사회 경향과 일치한다고 본다.

그러나 경영참가제도가 결코 노동조합과 사용자간의 교섭관계를 대체하는 기능을 하는 것이 아니며 그런 시도로 경영참가영역을 확장하려고 해도 이미 자주적 단결체인 노동조합을 배제시킬 수 없다는 것이 바로 프랑스의 경험에서 파악되는 부분이다. 프랑스는 기업위원회를 통해서 일찍이 근로자의 경영참가를 선도적으로 보장한 나라이지만 처음에 의도했던, 노조를 근로자대표기구로 대체하려는 계획은 실현되지 않고 오히려 노조가 근로자대표기구를 후보자추천권 등을 통해 장악하는 결과를 가져왔다. 결국 노동조합의 세력을 약화시키고자 도입한 경영참가제도는 제대로 운영될 수 없다는 것이 드러난 셈이고, 오히려 사용자의 비협력으로 인하여 근로자대표기구가 제대로 역할을 하지 못하는 경우에 다시금 그 기능을 제대로 수행할 수 있도록 사용자를 견제를 하는 역할은 여전히 노동조합의 몫으로 남겨져 있음을 보여주었다.

〈참고문헌〉

○ 주요 참고문헌

- 김상호, 『산별조직화와 산별노사관계에 관한 법적 고찰』, 1999.
- 김형기, 『세계노동자경영참여』, “프랑스의 노동자 경영참가”, 1995, 233면 이하.
- 김형배, 노동법, 제11판, 1999.
- 이병태, 최신노동법, 신정판, 1999.
- 하경효, “독일의 노사관계”, 『유럽의 노사관계』, 1997, 70면 이하.
- 하경효·김상호, 『세계화의 흐름에 대한 노동법적 대응』, 1996.
- Berg/Blanke/Buschmann/Däubler/Kittner/Klebe/Schnieder/Trittin/Trümner, BertVG(Kommentar), 4. Aufl., 1994.
- Blanc-Jouvan, "la participation des travailleurs à la gestion des entreprises en droit français", 『Mitbestimmung der Arbeit』, p. 33-59.
- Duplot/Fieschi-vivet, 『Droit du Travail』, 1985.
- J.M. de Forges, 『Droit de la fonction publique』, 1997.
- Hammer, Die betriebsrechtliche Schutzpflicht für die Selbstbestimmungsfreiheit des Arbeitnehmers, 1998.
- Kreutz, 『Grenzen der Betriebsautonomie』, 1979.
- La Revue Fiduciaire, 『participation, intéressement et actionnariat』, 1992.
- Philippon/Moulet, 『les délégués du personnel』, 1990.
- Richardi, 『Empfielt es sich, die Tarifparteien im Verhältnis zu den Betriebsparteien neu zu ordnen?(Gutachten B zum 61. Deutschen Juristentag)』, Karlsruhe, 1996, S. 11.
- Rivero/Savatier, 『Droit du travail』, 1993.

Rojot/Tergeist, "Overview: Industrial relations trends, International labor market flexibility and work organisation", 『New directions in work organisation, 1992』, p. 1- 21.

Roy, 『Droit du travail 2000』, 2000.

○ 기타 참고자료

Bundesverfassungsgesetz(In der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Dezember 1988)

Code du travail annoté 2000.

[저자 약력]

金 湘 鎬

- 주요약력

고려대 법대 법학과

고려대 대학원 법학박사

저작권 심의조정위원회 연구원('89. 7 ~ '95. 3)

한국노총 중앙연구원 책임연구원('95. 3 ~ 2000.5)

같은 중앙연구원 연구위원(2000. 6 ~ 현재)

- 주요저서 및 논문

- 북한저작물의 권리보호에 관한 연구('90, 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)
- 노조전임자의 법적 보호에 관한 연구('98, 한국노총 중앙연구원)
- 협약자치의 한계에 관한 연구('99. 7, 박사학위논문)
- 학술예술정보분야에 종사하는 근로자의 보호문제('99, 한국노총 중앙연구원)
- 공공부문의 단체교섭 연구('99, 한국노총 중앙연구원)
- 프랑스 기간제·파견제·단시간제 근로자 보호관련 규정(번역, 2000, 한국노총 중앙연구원)
- 공무원직장협의회법에 관한 비교법적 고찰(2000, 한국노총 중앙연구원)

노총연구원 연구서 76

프랑스의 경영참가제도 연구

2000년 11월 28일 인쇄

2000년 12월 5일 발행

발행인 이 남 순

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