

번역시리즈:2002 - 01

UI젠센동맹의 조직통합 과정

번역자 : 이원보·임종철

한국노총 중앙연구원

• • •
발 간 사

오늘날 노동조합운동이 직면한 문제 가운데 가장 중요한 것 중의 하나는 조직률이 급격히 낮아지고 있다는 점이다. 조직률의 감소는 재정 등 노조의 물질적 기반을 약화시켜 조합활동을 위축시킬뿐 아니라 노동자 조직으로서의 대표성마저 심각히 약화시키고 있다. 이에 각국 노동조합들은 그 직접적인 해결책으로서 신규조합원 조직을 위한 다양한 사업들을 추진하고 있다. 조직활동가의 양성, 조직사업 예산확대 등 조직사업에 총력을 기울이는 현상은 이미 각국 노동조합들에게 보이는 보편적인 현상이 되었다. 이와 함께 1990년대부터 두드러지게 나타나고 있는 노동조합들의 대응 현상은 노조간 통합이다. 노조간 통합은 조직률 감소의 극복뿐 아니라 교섭력 제고, 정치적 영향력 확대 등 노동운동을 둘러싼 전반적인 위기를 반전시킬 대안으로 선택되고 있으며 그 추세가 확산되고 있다. 최근 노조간 통합은 영국, 미국, 호주, 캐나다 등 영미계열뿐 아니라 독일, 네덜란드 등 서유럽에서도 활발히 이루어지고 있으며, 국가 단위를 벗어나 국제조직간 통합도 광범하고 급속하게 이루어지고 있는 것을 볼 수 있다. 각국 노동조합 운동이 처해있는 이러한 상황과 방향 모색은 우리나라도 예외는 아니다.

본 자료집은 이러한 흐름을 염두에 두고 노조간 통합의 세계적 흐름과 배경, 그리고 그 구체적인 사례로서 2002년 일본의 3개 산업별 노동조합 통합하여 출범한 UI젠센동맹의 결성대회 보고서를 요약하여 소개하였다. 노조통합은 그 시대적 흐름에 비해 소개와 연구가 부족한 실정이다. 아무쪼록 본 자료집이 향후 있을 노조간 통합에 유익한 참고가 될 수 있길 기대하며 아울러 우리나라 노동운동의 방향을 재정립하는데 도움이 될 수 있기를 바란다. 집필과 자료번역을 맡아주신 한국노동사회연구소의 이원보 소장님과 임종철님께 깊은 감사를 드린다.

2002년 12월

한국노동조합총연맹
위원장 이 남 순

머 리 말

어떤 시대에 있어서나 노동조합운동에게는 항상 도전과 시련이 있게 마련이고 노동조합은 그에 대해 끊임없이 대응하여 왔다. 어찌보면 노동운동은 부단한 상황의 도전에 대응하는 과정이라고 할 수 있을 것이다. 최근 들어 노동조합운동이 부닥친 최대의 고민은 조직율의 감소이고 이를 해결하기 위한 하나의 방책으로써 조직간 통합이 추진되고 있다. 일본에서도 조직률이 20%수준을 위협할 만큼 크게 낮아지고 있는데 대해 위기감을 느끼고 그 대응책을 서두르고 있으며 그 가운데 하나가 조직간의 통합이다. 우리나라에서도 조직력을 키우고 운동의 혁신을 이루기 위한 방책으로 조직통합이 이루어지고 있기는 하지만 아직도 산업별 업종별로 다양하게 분산되어 있는 것이 현실이다.

이 책은 이러한 운동의 흐름을 염두에 두고 2002년 9월 일본의 3개 산업별노동조합 조직들이 통합하여 출범한 UI젠센동맹의 결성대회 보고서를 요약한 것이다. 이 자료를 만든 이유는 우리나라 노동조합체계와 유사한 일본의 노동조합이 급변하는 상황에 어떻게 대응하고 있으며 어떤 역사적 배경을 지니고 어떤 과정을 거쳐 통합이 이루어졌는지를 알아보고 우리에게 던지는 시사점을 도출해보기 위해서이다. 이 책은 다음과 같이 구성되어 있다.

먼저 노동조합 조직통합의 세계적 흐름과 배경을 살펴보고 일본 노동조합운동의 역사와 함께 통합 분열의 과정을 정리하는 글을 실었다. 다음으로 UI젠센동맹의 대회자료 가운데 참고가 될 것으로 생각되는 것들을 골라 실었다. 대회자료는 원래 두가지로 되어 있는데 하나는 통합대회의 의안서이고 다른 하나는 활동 보고서이다. 의안서는 대회에서 결정할 주요안건을 망라한 것으로 그 제목은 『젠센동맹·CSG연합·섬유생활노연 통합대회 UI(우애)젠센동맹제1회정기대회 의안서』이다. 이 의안서에서 UI젠센동맹은 대회슬로건으로 『계승과 창생! 미래를 개척하는 UI젠센』으로 내걸고 그 아래 「고용 확보와 안심하는 사회를 구축하자」 「조직체제의 조기 확립과 100만 UI전성을 실현하자」 「차세대를 담당할 활동가를 육성하자」 「정치를 일하는 자에게로 되돌리자」 등의 구호를 내세웠다.

대회 의안서에 실린 의안은 모두 13가지이며 그 내용은 UI젠센동맹 강령, 운동의 기본의 제정에 대하여(제1호 의안), UI젠센동맹 규약 및 제규칙의 제정에 대하여(제2호 의안), UI젠센동맹 21중기 비전에 대하여(제3호 의안), 2003~2004년도 운동 방침에 대하여(제4호 의안), 제1기(2003년도) 예산에 대하여(제 5호 의안), 임원 선출에 대하여(제 6호 의안), 특별 중앙집행위 선출에 대하여(제 7호 의안), 지부장 임명에 대하여(제 8호 의안), 고문 위촉에 대하여(제 9호 의안), 참여 임명에 대하여(제10호 의안), 조직내 참의원의원 후보자의 옹립에 대하여(제11호 의안), 통일 지방선거 필승 결의(제12호 의안), 대회 선언(제13호 의안) 등으로 구성되어 있다. 이 가운데 이 책에서는 강령, 운동의 기본, UI젠센동맹 규약, UI젠센동맹21중기비전 전문과 2003-2004년도 운동방침 가운데 일부 만을 실었다.

다음으로 대회에 제출한 보고서의 제목은 『젠센동맹-CSG연합·섬유생활노연 통합대회 UI젠센동맹 제1회정기대회보고서』이다. 이 보고서는 통합대회에 이르기까지의 경과와 통합조직의 모습 및 통합조직의 운영방식 그리고 각종 중요한 자료를 싣고 있는데 그 구체적인 내용은 다음과 같다.

- I. 통합하는 조직명칭 : 1. 조직 명칭에 대하여 / 2. 총칭에 대하여 / 3. 심벌 마크 및 로고에 대하여
- II. 통합하는 산업별조직의 참가조직 - 1. 통합위원회 참가조직/ 2. 읍서버 참가조직
- III. 통합하는 조직의 모습 - 1. 조직범위 / 2. 본부기구와 운영방식 / 3. 부회기구·편성과 운영 방식 / 4. 지방조직 (도도부현지부) 기관과 그 운영/ 5. 투쟁체제 방식 / 6. 재정(회계) 방식 / 7. 서기국의 형태 / 8. 위로금제도의 취급에 대하여
- IV. 통합하는 조직 운영 -1. 노동조건향상 / 2. 조직의 확대/ 3. 중소노동운동의 강화 / 4. 노동조합의 사회적 기능발휘 / 5. 고용·합리화 대책 / 6. 산업정책 / 7. 산업별 노사회의 / 8. 교육·홍보활동 / 9. 남녀평등 참획추진, 직장가정의 양립 지원활동 / 10. 청년활동 / 11. 조사·정책활동/ 12. 국제활동 / 13. 정치활동 / 14. 사회활동 / 15. 조합원 서비스활동 / 16. 공제사업활동
- V. 통합위원회 설치와 논의경과 - 1. 논의경과 / 2. 통합위원회 구성과 준비실 설치 / 3. 검토위원회 설치 / 4. 프로젝트팀 / 5. 워킹팀

- VI. 부회, 지방조직 결성준비위원회의 검토상황 - 1. 부회 결성준비위원회 설치와 검토상황 / 2. 도도부현지부 결성준비위원회 설치와 검토상황
- VII. 가맹조합의 부회소속에 대하여 - 1. 부회편성표 / 2. 가맹조합의 부회소속일람표
- VIII. 자료편 - 1. 도도부현지부 운영규정 / 2. UI젠센동맹 노동협약 표준안 / 3. 쟁의에 관한 노동협약·쟁의협정 (표준안)에 대하여 / 4. UI젠센동맹 합리화 대책지침 / 5. UI젠센동맹 안전위생 대책지침 / 6. UI젠센동맹 다국적기업 대책지침 / 7. 교육활동지침 및 교육계획 / 8. 정치활동지침 / 9. 사회공헌 활동 운영규정 / 10. 남녀평등 위원회규정 요강, 도도부현지부 남녀평등 위원회 운영요강, 가맹조합모델

이 가운데 이 책에서는 ○통합하는 조직의 명칭 ○ 통합하는 조직의 모습 ○통합위원회 설치와 논의경과 ○ UI젠센동맹 노동협약 표준안 ○ UI젠센동맹 합리화 대책지침 만을 실었다. 이것은 통합하기까지의 과정을 이해하고 통합조직의 지향점 그리고 구체적인 활동목표를 이해하는데 유익하다고 보았기 때문이었다. 그 밖에 자료집을 이용하는데 필요한 요소들은 주석을 달아 설명하였다.

모쪼록 이 자료집이 일본 노동운동 나아가서는 세계노동운동의 흐름을 이해하고 우리나라 운동의 운동방향을 재정립하는데 유익한 참고가 되기를 기대한다.

목 차

I . 노동조합 조직통합의 동향	1
1. 조직통합의 세계적 추세	1
2. 일본 노동운동-분열과 통일의 역사	6
3. 노동운동 통일과 산업별 정비	10
4. UI젠센동맹의 출범과 그 배경	12
II . 산별통합(UI젠센동맹)에 관하여	B
1. 머 리 말	18
2. 통합조직의 명칭	19
III . 통합하는 조직의 모습	22
1. 조직범위	22
2. 본부기구와 운영의 방식	23
3. 부회기구·편성과 운영방식	23
4. 지방조직(도도부현지부) 기관과 그 운영	27
5. 투쟁체제 방식	28
6. 재정(회비)의 방식	30
7. 서기국(사무국)의 방식	33
8. 위로금 제도에 대하여	36
IV . 통합위원회 설치와 논의경과	37
1. 논의경과	37
2. 통합위원회의 구성과 준비실의 설치	37
3. 검토위원회 설치	38

4. 프로젝트팀	39
5. 작업팀 (working team)	42
V. UI젠센동맹 강령과 『운동의 기본』	43
1. UI젠센동맹 강령	43
2. UI젠센동맹 『운동의 기본』	43
VI. 활력있는 노동운동의 파이오니아를 지향하며	
- UI젠센동맹 21세기 비전 -	56
1. 우리들을 둘러싼 상황과 과제	56
2. UI젠센동맹의 운동 이념과 목표	67
3. 운동강화의 테마	77
VII. 2003 ~ 2004년도 운동방침	88
1. 2003 ~ 2004년의 운동 기조	98
2. 2003 ~ 2004 운동의 중점목표	79
VIII. UI젠센동맹 규약	109
IX. UI젠센동맹 노동협약 표준안	145
X. UI젠센동맹 합리화 대책 지침	182
1. 합리화의 기본원칙	182
2. 합리화 유형별 대응지침	185
3. 회사조직의 변경	197
4. 합리화 대책과 노동조합의 체제	201

I. 노동조합 조직통합의 동향

1. 조직통합의 세계적 추세

오늘날 노동조합운동이 직면한 문제 가운데 가장 중요한 것은 두말할 것도 없이 조직율이 급격히 낮아지고 있다는 점일 것이다. 실제로 각 나라의 노동조합 조직규모는 절대수에 있어서나 임금노동자 수와 비교한 조직율에 있어서나 모두 현격하게 줄어들고 있는 것이 현실이다. 독일의 경우 1992년 1300만에서 5년 사이에 1천만명 규모로 감소하였고 조직율도 40%대에서 35%대로 낮아지고 있으며 영국은 종래 1천만명에서 90년대 중반에는 800만명 수준으로 낮아져 조직율은 50%대에서 30%중반수준까지 낮아지고 있다. 미국 역시 다른 나라들에 비해 낮은 수준이었지만 이 역시 급격히 낮아져 1980년대 중반 1700만명에서 15년 동안 100만명이 줄어 조직율은 18%대에서 13%수준으로 낮아지고 있다. 우리나라와 비슷한 기업별조직체계를 갖고 있는 일본의 경우도 1200만명 수준을 유지하고 있지만 10년 사이에 40만명이 줄고 조직율은 80년대 전반기 30%대에서 최근에는 20%수준으로 낮아지고 있다. 이러한 조직규모의 감소 경향은 세계적인 현상으로 지적되고 있다.

이 같은 조직율의 급격한 저하는 노동조합운동에 많은 문제를 낳고 있다. 무엇보다 노동조합의 물질적 기반이 약화된다. 우선 조합원 감소로 인해 조합비가 줄어들어 활동에 제약을 가져오게 되고 위축된 조합활동은 조합원의 불만을 야기할 뿐만 아니라 비조합원들의 노동조합에 대한 매력을 감소시킨다. 그 결과 노동조합은 노동자계급의 대표성에 심각한 약점을 노출하게 된다.

왜 이렇게 노동조합 조직이 줄어들고 있는가에 대한 원인분석은 여러 갈래로 나타나고 있다. 종래에는 그 원인을 경기변동과 같은 경제적 요인과 고용구조 변화를 비롯한 사회적 요인에서 찾았던 데 비해 최근에는 좌파정당의 지배력 등과 같은 정치적 요인과 노사관계제도와 같은 제도적 요인에서도 규명해내고 있다(김유선, 2000:5-15).

이러한 조직감소를 막기 위해 각국의 노동조합들은 다양한 노력들을 기울이고 있고 그 직접적인 대책은 신규조직확대이다. 이를 위해 조직활동가를 대량으로 양성하여

조직확대사업에 나서기도 하고 조합원 또는 노동자들에 대한 다양한 서비스를 확충함으로써 조직이탈을 막으려는 노력도 기울이고 있다. 미국의 경우 존 스위니 위원장이 등장한 이래 조합원 확대에 총력을 기울여왔는데 1995년에 250만달러이었던 조직화예산이 97년에는 전예산의 1/3에 해당하는 3000만달러로 증액한데서 잘 나타나고 있다. 1989년에 설립된 조직화연구소는 매년 조직활동가 양성을 위한 세미나를 개최해 왔는데 1999년 현재 1,400명이 여기에 참가하였다.

조직감소에서 오는 문제점들을 해소하고 조직을 확대하기 위한 또 다른 방법은 조직통합이었다. 1990년대 후반에 집중적으로 나타나는 조직통합의 추세는 세계 각국 공통의 현상이지만 특히 독일, 영국, 미국, 호주에서 두드러졌다.

독일에서의 노조통합은 이미 1989년초에 시작되고 있었다. 이 해에 인쇄·종이노조는 독일 기자연합, 작가동맹과 다섯 개의 작은 직업동맹으로 구성된 예술노조와 함께 새로운 언론매체, 인쇄보도출판 및 예술노조(IG Medien)를 출범시켰다. 이러한 독일 노조통합의 움직임은 통일이 이루어진 후인 1993년부터 더욱 확산되었다. 상업은행보협노조, 숙박노조, 섬유피복노조, 나무인공원료노조, 언론매체노조 등에서 대규모노조에 의한 소규모노조의 흡수통합이 아닌 대등한 조직통합논의가 시작된 것이다. 그리고 이 과정에서 독일노총 내에서는 조직재편과 관련한 논쟁이 전개되기도 하였다. 이를 거쳐 1996년 1월1일부터는 건설석재노조와 조경농림노조가 건설노조(IG BAU)로 통합하여 현실적인 조직통합의 첫출발점을 이루었다. 이어 1998년초에는 화학-제지-세라믹노조·광업-에너지노조·가죽노조가 화학노조(IG BCE)로 통합하여 100만이 넘는 거대조직으로 재출범하였고 나무인조원료노조는 섬유피복노조와 마찬가지로 금속노조(IG Metall)로 통합하였다(월간 「노동사회」, 2002.2, 80-82).

무엇보다 독일 노조들의 통합움직임의 최대 이슈는 공공서비스부문 노조들의 대통합이었고 그 주인공은 2001년 3월 19일-21일 출범한 통일서비스산업노조연맹(Ver Di:Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft)이었다. 이 새로운 통합조직은 금융·보험·공무원·사무직·공공서비스·상업·우편·미디어 등 13개 업종을 망라하고 연방중앙조직·주조직·지구조직을 조직적 골간으로 하여 320만명의 조합원을 포용함으로써 금속노조를 제치고 독일 최대의 산업별조직으로 부상하였다. 이 조직은 공무

원·교통·운수노조(OTV), 소매·은행·보험노조(HBV), 독일사무직원노조(DAG), 우편노조(DPG), 미디어노조가 2000년 11월 17-19일 사이 임시대의원대회를 열어 통합을 결의한 끝에 이루어진 것으로 모두 독일노총(DBG) 산하조직 만이 아니라 사무직노조 처럼 다른 계열의 조직까지 포괄하고 있는 것이 특징이다. 베르디란 이탈리아 오페라 작곡가(Verdi)와 디지털이 서로 만나 문화와 기술, 그리고 전통과 현대를 아우른다는 느낌을 주고 ‘노동조합의 소리’를 뜻하는 것으로 알려졌다.

이처럼 독일에서 조직통합이 급진전된 것은 노동운동을 둘러싼 상황변화와 이로부터 오는 위기감이 작용하고 있었다. 곧 90년대 들어 세계화의 진전과 기업의 경영합리화에 따른 노동자의 조합이탈현상의 두드러지고 조합원은 급감하고 있었다. 독일노총(DGB)의 경우 통독 당시인 1991년 1,180만에서 98년에는 350만명 감소한 831만으로 줄어들었고 특히 DAG는 8만명 감소한 41만 8천명 수준으로 줄어들었다. 베르디는 독일의 산업구조가 금속 산업 등 제조업으로부터 서비스산업으로 비중을 옮겨가고 있는 과정에 대한 노조의 대응의 한 형태이며 DAG의 통합참가는 이념을 넘어 실리적 생존의 논리로 노조의 성향이 변화하고 있음을 보여주고 있다.

다음으로 미국에서는 1995년부터 조직통합 움직임이 나타나기 시작하였다. 1995년 사양화 영세화의 길을 걷고 있는 업계의 동향을 반영하여 의류섬유합동노조(ACTU)와 여성봉제노조(LGW)가 통합하여 전미봉제의류노조(UNITE)를 결성하였고 같은 해에 국제기계공노조(IAM)가 제재관계노조를 흡수하고 국제서비스노조는 소방사노조를 흡수하여 몸집을 불렀다. 이어 전미자동차노조(UAW, 77만명) 전미철강노조(USWA, 70만명), 국제기계공노조(IAM, 48만명)는 1999년 2월 23일부터 3일간 각 조직의 본부 및 지방임원 3000명이 참가한 가운데 노동운동의 기본정책과 2000년 대 통합 추진을 논의하였다. 물론 이 세조직의 통합은 후에 통합을 추진해온 세 조직 위원장이 은퇴하고 세 조직간의 조직문화의 차이로 성공을 거두지는 못하였다.

호주의 경우는 국가 발전차원에서의 노동운동 혁신의 주요의제로 조직통합과 정비 문제가 제기되었다. 1987년 호주노총(ACTU)과 무역발전위원회(TDC)는 공동으로 스웨덴, 노르웨이, 오스트리아를 방문한 후 ‘재건호주’(Australia Restructured)라는 보고서를 냈는데 이 보고서에서 호주의 정치, 경제, 사회는 물론이고 노동조합운동이 나아

가야 할 방향을 제시하였다. 이보고서는 노동운동을 재편할 개혁안을 제시했는데 그 하나가 300개가 넘는 노조를 2년안에 20개로 통합해야 한다는 것이었다. 이에 근거하여 호주노총은 ‘노동조합운동을 위한 미래전략’이라는 보고서를 냈다. 이 보고서에서 호주노총은 321개에 이르는 노조수가 너무 많다고 지적하고 노동운동을 둘러싼 안팎의 문제들을 해결하기 위해 노조통합을 서둘러야 한다고 역설하였다. 호주노총은 이 제안을 1987년 총회에서 승인하고 1989년 총회에서는 구체적인 행동계획을 채택하였고 1990년 집행부는 노조통합 즉 노조조직 합리화에 대한 분명한 전략을 수립하였다. 조합원 투표를 거쳐 통합을 추진한 결과 1993년 총회때는 300개가 넘던 가맹조직수가 80개로 줄어들었다(한국노동사회연구소, 1999: 234-236).

조직통합은 영국에서도 나타났다. 영국의 보건서비스연맹(COHSE), 공무원노조(NALGO), 공공노조(NUPE)가 통합하여 1993년 출범한 Unison이 그것이었다. 이 조직은 조합원 130만명으로 영국내 최대의 조직으로 지방정부·대학·학교·전기가스·상하수도·교통 등 공공서비스를 제공하는 공공 및 민간부문의 노동자들을 포괄하고 있으며 노조산하에 지방정부·보건·고등교육·에너지·상하수도·교통 등 6개의 업종그룹을 두고 있다. 또한 1999년 5월에는 UniFi라는 금융부문의 단일노조가 결성되었다. 이 노조는 은행보험노조(BIFU)와 내셔널웨스트민스터은행 및 파크레즈은행 종업원협회가 합병한 것으로-최근 10년동안 금융부문에서 해고, 지점폐쇄, 임금근로조건 인하 등 여러면에서 불이익처우를 받는데 대한 대응방식의 하나이었다.

한편 일본에서도 작년 9월 젠센동맹·생활섬유노련·화학산업계열인 CSG연합이 UI젠센동맹으로 출범하기까지 지속적으로 조직간 통합이 이루어져 왔다. 특히 일본은 기업별노조의 특성과 이념적 모순으로 인해 오랜동안 분열과 통합이 되풀이되어 왔는데 최근에는 최대 전국중앙조직인 연합이 조직방침으로 조직통합을 추진하면서 분할되어 있던 산업별 업종별 조직들이 통합 정비되었다.

상황변화에 대응한 노동조합 조직 통합은 국가 단위에서 만이 아니라 국제조직에까지도 광범하게 나타나고 있다. 국제조직의 통폐합은 이미 1955년에 국제식품노련(IUF)과 국제담배노조의 통합, 1961년 국제식품노조와 호텔식당노조의 통합 등이 있었지만 1990년대에 광범하고 급속하게 이루어지고 있었다. 우선 국제식품노련(IUF)

이 1994년 1월 국제농원농업관련노련(IFPAAW)과 통합하였고 1993년 1월에는 IFFTU(국제자유교원노조연맹, 조합원 750만)과 WCOTP(세계교직원단체총연맹, 조합원 1,250만명)이 통합하여 EI(교육인터내셔널 Education International)을 결성하였다. 이어 1996년 1월에는 ICEF(국제화학에너지일반노련)과 국제탄광광산노동자연맹(MIF)이 합병하여 국제화학에너지광산노련(ICEM)을 출범시켰다.

이러한 국제조직 통합의 흐름은 21세기에 들어 더욱 대형화하였고 2000년 1월 1일 출범한 UNI(Union Network International)가 그 대표적인 조직이었다. 이 국제산별조직은 국제상업사무전문직기술노련(FIET, 98년 현재 136개국·435노조·약990만명), 국제커뮤니케이션노련(CI, 국제우편전신전화노조PTTI, 97년 현재 120개국·259노조·409만명), 국제제판인쇄노련(IGF 94년 현재 66국·96노조·102만명), 국제예술·매스컴·예능·영화·방송노련(MEI 97년 현재 65국·148노조·30만명)이 통합한 것으로 세계 140개국에 1000개가 넘는 노조에 1500만명의 조합원을 포괄하고 있다.

이와 같은 국제적 조직통합의 배경에는 경제구조와 산업구조 및 기술구조의 변화와 노동시장의 변화가 작용하고 있다. 실제 기술과 업종분야의 융합으로 종래의 산업별 한계가 점차 없어져가고 있으며 다양한 업종의 다국적기업에 대항하기 위해서는 업종의 테두리를 넘어서 유연하고 다양하게 대응할 필요가 생겨났다. 또한 기업의 합병이 점점 급진전하고 있는 가운데 국제경제는 글로벌한 노동조합을 필요로 하고 있음도 부정할 수 없다. 곧 세계의 산업 경제가 국경을 초월한 다국적시대로 확대되는 상황에서 노조운동이 종전의 산업별체제와 그 범위를 유지하면서 다국적기업대책을 강구하고 국제수준의 교섭활동을 전개하기란 사실상 지난한 일이며 ILO나 OECD, WTO, 세계은행 등 거대한 국제기관을 상대로 자신들의 주장을 관철하기가 어렵게 되었던 것이다. 게다가 종래의 국제산별운동이 유럽중심이었으나 향후 보편적 미래주의에 바탕을 두고 특히 아시아 태평양지역을 비롯한 세계 각지역의 노동운동발전에 기여해야 한다는 목소리가 높아져 온것도 조직통합의 한 배경을 이루고 있다.

인터넷시대의 세계적인 조합으로서 복합산별화의 경향을 띄고 있는 조직통합은 과거 이념을 중심으로 분열과 통합 흡수를 되풀이하던 것과는 판이하게 다른 특징을 보

이고 있다. 곧 20세기 중반까지 세계노련(WFTU)과 국제자유노련(ICFTU)을 축으로 하여 이념적 대결을 벌이던 것에서 이제는 조직자체의 생존과 실리적 관점에서 통합이 이루어지고 있다는 것이다.

2. 일본 노동운동-분열과 통일의 역사

1) 노동운동 생성과 이념적 대립의 원류

일본의 노동운동은 1868년 메이지유신 이후 130여년의 역사를 지니고 있다. 이 과정에서 일본 노동조합은 수차례의 통합·분열·재통합의 경험을 겪는다. 일본의 노동운동은 광산·탄광·제사 등 자본주의적 근대산업의 발전과 함께 노동자계급이 등장하고 이들이 자연발생적이고 반항적인 투쟁을 거쳐 생성된다. 노동자들의 투쟁은 19세기 후반 활판인쇄공, 철공 등을 중심으로 한 노조결성으로 이어지고 1897년 근대적 노동운동의 맹아로서 노동조합기성회 출범으로 조직화의 결실을 맺는다. 이후 노동조합은 증가하고 노동쟁의가 격화하는 등 노동운동은 급속하게 발전하지만 국가권력의 탄압으로 20세기초10여년의 ‘겨울의 시대’를 맞고 다시 1912년 우애회 결성을 기점으로 재기의 계기를 맞는다. 우애회는 자본주의 성장에 상응하여 조직을 확대하고 1922년에는 직업별 횡단조직으로서 일본노동총동맹(총동맹)으로 발전하였다. 최초의 근대적인 노동조합의 전국적 단일조직의 출현이었다.

그러나 1923년 관동대지진사건 직후 노동운동의 방향전환을 둘러싸고 총동맹은 좌우로 분열하고 좌파는 1925년 일본노동조합평의회를 결성함으로써 일본 노동운동은 좌우대립과 갈등의 역사에 들어서게 되었다. 이에 대해 국가권력은 1925년 치안유지법을 제정 공포하여 급진적인 노동운동을 탄압하였고 1930년 세계대공황과 만주침략을 거쳐 군국주의로 치달으면서는 노사협조적인 노동운동마저 허용하지 않게 된다. 군국주의정권은 1938년 노동조합을 산업보국회 조직으로 대치시킨 후 1940년에는 총동맹마저 해산시키고 말았다.

2) 노동운동의 전진과 조직재편의 전개과정

1945년 제2차 세계대전이 끝나고 극도의 생활궁핍에 처한 일본 노동자들은 미군정의 민주화조치를 배경으로 폭풍과 같은 기세로 투쟁을 개시하였다. 노동쟁의는 폭발하고 전무상태이던 노동조합은 기업별형태를 취하면서 급속하게 결성되었다. 노동조합은 1945년 12월에 509조합에 38만여명의 조합원을 기록하였고 1949년에는 34,688개 조합에 조합원 6,655,483만, 조직률 55.89%라는 사상 최고의 경이적인 수준까지 이르렀다. 지역적으로도 조직체들이 속속 등장하였고 산업별로도 전일본해원조합(1945.10), 국철노조총연합회(1946.2), 전일본교통운수노조동맹(日交同盟, 1946.4), 전일본철강산업노조(全鐵勞, 1946.4), 전섬동맹(全織, 1946.5), 전체신종업원조합(全遞, 1946.5), 전국공공단체직원노조연합회(全公連, 1946.6), 교직원조합전국연맹(教全連, 1946.7), 전일본전선관련산업노조연합회(全電線, 1946.7) 등이 결성되었으며 화학산업계통의 노조들도 업종별로 결합하고 있었다. 또한 1946년 8월에는 전국적 중앙조직이 형성되는데 일본노동총동맹(총동맹)과 전일본산업별노동조합회의(산별회의)가 그것이었다. 제2차 세계대전 이전 총동맹을 주도한 우파 지도자들에 의해 1946년 8월 1일에 결성된 총동맹은 당시 1,669개 조합에 조합원 85만 5천명으로 조직 노동자의 22%를 포괄하고 있었고 1946년 8월 19일 결성된 산별회의에는 21개 조합, 163만여명, 조직 노동자의 43%가 참가하였다. 이들 두개의 전국중앙조직은 총동맹-사회당, 산별회의-공산당이라는 노조-정당의 관계패턴을 형성하였고 이후 노조의 지도이념과 맥을 같이 하면서 노동전선의 재편이나 통일논의 속에서 항상 초점을 이루게 되었다.

아무튼 패전후 일본 노동운동은 산별회의가 주도하였고 1947년 2월 1일 총파업투쟁 선언으로 그 절정을 이루었다. 이 투쟁은 국가권력과의 정면대결을 시도한 것으로 민간, 공공부문을 망라한 400만 조합원이 참가할 계획이었다. 그러나 미군정이 그 전날 총파업금지명령을 내림으로써 좌절되었고 이후 반공정책을 앞세운 미군정의 억압과 자본측의 반격이 본격화하면서 노동운동은 급격한 전환을 요구받게 되었다. 이에 대해 노동운동 세력은 산별회의의 주도 아래 조직 노동자의 84%인 전국의 460만 노동자를 결집한 사상 최초의 전국통일조직으로서 전국노동조합연락협의회(전노련)를 결성

하고 격렬한 저항투쟁을 전개하였지만 미군정과 자본측의 반격은 더욱 강화되어갔다. 1948년의 전국적인 ‘3월 총파업 투쟁’의 금지명령, 공무원의 단체교섭권·파업권을 박탈하는 내용의 ‘정령201호’의 공포, 1949년 경제부흥계획의 채택과 노동조합법 개악, 1950년 한국전쟁을 전후하여 벌어진 레드 퍼지의 강행 등이 그것이었다.

2.1총파업의 좌절과 총자본의 공세 속에서 총동맹과 산별회의 내부에서는 공산당의 노동운동지배를 배제하려는 이른바 ‘민주화운동’이 일어나고 산별회의에서는 1948년 2월 ‘민주화동맹’ ‘민주동우회’ 등이 대두함으로써 분열과 이탈이 시작되었다. 산별회의의 영향력은 급속도로 약화되었고 미군정의 지원 아래 민주화동맹 세력과 총동맹은 1950년 7월 일본노동조합총평의회(總評)를 결성하기에 이르렀다. 총평은 반공노동조합주의 국제자유노련 가입을 내걸었다. 그러나 1951년 9월 총평은 결성당시의 운동기조를 버리고 평화4원칙(전면강화·중립견지·군사기지반대·재군비반대)과 계급투쟁노선을 천명함으로써 이른바 “답에서 오리로”의 전환을 단행하였다.

1952년 4월 28일 미일강화조약이 체결되고 일본은 미군정에서 벗어났다. 이 무렵 총평은 ‘임금강령초안’ 등을 통해 ‘총자본과 총노동의 대결’을 내걸고 체제변혁을 운동기조로 천명하였다. 또한 총평은 노동법 개정투쟁과 탄광, 전력부문에서의 장기파업투쟁을 강행하였다. 이에 대해 총평 내 우파인 해원노조, 전섬동맹, 전영연(全映演), 일방노(日放勞) 등 4개 산별연맹은 총평의 지도노선을 비판하는 공동성명을 발표하는데 이어 1953년 7월에는 총평을 탈퇴하여 총동맹과 함께 1954년 4월 ‘전노회의’(全勞會議)를 결성하였으며 정치적 중립을 표방하는 조직도 나타나게 되었다. 그리하여 50년대 중반 이후 일본의 노동운동은 총평과 전노회의(1964년에 도메이로 개편), 중립노련(1956년), 신산별회의(1949년)라는 노동4단체체제가 구축되었다.

이와 같이 일본의 노동조합은 패전후 급속하게 증가하였지만 이념적 대립으로 통합과 분열을 거듭하였다. 그 양상은 전국중앙조직 만이 아니라 산업, 지역에서 사업장에 이르기까지 거의 전면적이었다. 이러한 상황을 배경으로 총평은 결성을 전후하여 산별조직의 재편성에 착수하였다. 그것은 종업원 조합을 산업별로 정리, 통합하여 단 하나의 산업별 조합으로 개조하고 전국적 산업별 투쟁과 대중투쟁을 전개함으로써 총평을 강화한다는 구상이었다. 이를 통해 총평은 과거 산별회의나 총동맹 산하조직을 산

업 또는 업종별로 묶어 세우고자 하였다 (總評40年史編纂委員會, 1993: 134). 산업별 조직재편성의 기준으로는 중산별 원칙을 택하였다.

총평 결성 당시 산별조합의 형태를 갖추고 있는 것은 국철노조, 일교조, 해원조합, 전산, 사철총련 정도이었고 제조업 가운데 금속과 화학산업은 여러 갈래로 산재해 있었다. 따라서 총평의 산별조직 재편성작업은 금속과 화학산업에 집중되었다. 이러한 노력의 결과 금속산업의 경우 종래 총동맹 산하 금속동맹의 구성조직과 산별회의에서 이탈한 조직 및 중립노조들을 묶어 일본철강산업노동조합연합회(철강노련), 전국조선노동조합총연합회(조선총련), 전국금속노동조합(전금), 전일본전기기기노동조합연합회(전기노련) 등이 출범하였다. 또한 화학산업의 경우 합화노련과 전화동맹으로 정비되었고 섬유는 전섬동맹과 전국잠사노동조합연합회(전잠사)가 통합하였다가 전섬동맹이 1952년 탈퇴하고 전잠사를 주축으로 재편한 섬유노련이 남게 되었다. 그러나 총평의 산업별 조직의 재편성은 조직정비의 성과를 거두기도 하였지만 일부 분야에서는 총평 가맹과 관련한 이념상의 차이 때문에 조직간의 분열과 대립을 초래하기도 하였다. 전국조선노동조합(전조선)이 조선총련의 결성에 반대하여 대항적 조직으로 남은 경우, 전기노련이 총평가입을 거부한 경우, 전섬동맹이 총평을 탈퇴하면서 전잠노와 분열한 경우, 총동맹 산하에 존속을 주장하여 총평 가맹을 거부한 전국금속노동조합 동맹(전금동맹)의 경우 등이 그 예들이다. 이들 조직분열은 후에 동맹의 결성이나 신산별, 중립노련 등 전국중앙조직의 분열 정립의 기초를 이루게 된다는 점에서 총평의 산별 재편성을 통한 노동조합의 전선통일이 실패로 끝났음을 의미하는 것이었다. 이렇게 하여 1960년대 이후 일본의 노동조합운동 체제는 총평·동맹·중립노련·신산별이라는 4자체제하에서 총평이 주도하였으나 점차 동맹이 세력을 확장하면서 총평의 조직세를 위협하였다. 양 조직은 운동이념과 투쟁방식에서 서로 대립하였고 이 속에서 많은 산별조직과 지역조직들이 이합집산을 거듭하였다. 그런 가운데 1964년 5월 노동4단체의 범위를 넘어서 자동차 조선 철강 등 금속관련 노조들이 국제금속노련 일본협의회(IMF-JC, 현재는 금속노협)를 결성하여 노동운동전선에 일대 파란을 일으켰다.

3. 노동운동 통일과 산업별 정비

1970년대에 들어서면서 일본경제는 안정성장기조로 돌아서고 1950년대 후반부터 ‘춘투’에 의한 임금인상 중심의 운동방식이 그 한계를 드러내게 되었다. 그리고 종합적인 노동조건 개선이라는 관점에서 정책 제도개선투쟁을 중시하는 경향이 대두하였다. 이러한 상황변화를 배경으로 사상이나 노선상의 차이를 넘어서서 조직을 통일하고 조직역량을 확충할 필요가 있다는 주장이 제기되었다. 또한 1969년 총선거에서 사회당의 참패와 야당의 다당화 경향이 두드러지기 시작하였다. 이에 따라 노동전선의 재편 통일문제가 부상하였다.

1970년 11월 민간기업노조로 이루어진 산별조직들은 전국민간노조간담회(전민간)이 결성되었고 11월에는 ‘노동전선통일세화인회’가 발족되었다. 그리고 1972년 3월에는 노동4단체의 인정 하에 22개 산별조직이 참가하는 ‘노동전선통일민간단산연락회의’가 출범하였다. 그러나 1972년 12월 총선에서 사회당이 실지를 회복하고 공산당이 약진상을 보이고 공명, 민사당이 참패하자 총평은 노선문제에서 강경한 입장을 고수함으로써 1973년 7월 22개단산회의는 해산하고 말았다. 다만 철강노련, 합화노련, 전섬동맹, 전노련 등 10개단산과 전국민노협은 정책추진의 모체로서 민간행동회의를 구성하고 새로운 활동에 나섰다.

노동전선통일을 위한 움직임은 1970년대 후반 춘투가 실패를 거듭하고 노동운동에 대한 위기감이 높아지면서 다시 부상하였다. 특히 총평의 위세가 약화되고 민간노조의 발언권이 강화되면서 민간에 의한 80년대 전선통일계획이 논의되기 시작하였다. 1979년 3월 중립노련과 신산별이 ‘총연합’을결성하고 9월에는 노동4단체와 주요민간단산 간부들 사이에 ‘노동전선통일추진위원회’가 발족하기에 이르렀다. 이에 대해 공산당계 노조에서 조직한 ‘통일노조간’이 강하게 반발하고 기존 전국 중앙조직에 대한 비판을 강화하였다. 이 때문에 총평과 공산당-‘통일노조간’ 사이의 대립관계는 더욱 깊어지고 총평은 1980년 대회에서 ‘통일노조간’해체를 결의하였다.

1979년 9월 결성된 ‘노동전선통일추진위원회’는 그후 통합준비를 거쳐 1982년 12월 14일 41개 산업별조직, 425만명을 포괄하는 전민노협(전일본민간노조협의회)을 결성

하였다. 전민노협의 이념인 '기본구상'은 '힘과 정책'을 기치로 내걸고 노동조합주의, 국제자유노련 지향, 통일노조간에 대한 의연한 태도를 내용으로 하였다. 이에 대해 동맹은 일찍이 동의를 표명하였고 총평에서는 주류, 비주류가 대립한데다 주류와 안에서 의견대립이 표면화 하는 등 혼란이 야기되었다.

이후 전민노협은 착실히 참가조직을 확대하고 정책제도개선과제, 임금을 비롯한 노동조건 유지 향상 등 활동영역을 확장함으로써 사실상 전국중앙조직으로서 위상을 채워갔다. 그리고 이들 활동을 기반으로 1987년 11월 민간부문의 전국적 중앙조직으로서 55단산. 약539만명을 포용하는 '전일본민간노동조합연합회'(연합)를 결성하였다. 이에 따라 동맹과 중립노련은 곧바로 해산하였고 다음해에는 신산별도 해산함으로써 전후 30여년 지속되어온 노동4단체체제는 종언을 고하였다.

이렇게 연합이 출범하자 공공분야 노조를 장악하고 있던 총평은 주도권의 회복을 시도하여 적극적인 방침을 세우고 연합과 대화에 나섰다. 또한 민간선행의 통일에 소극적이었던 일교조와 자치노 등도 통일에 적극적으로 나서기 시작하였다. 그 결과 1989년 11월 21일 78단산 약 800만명이 참가한 '일본노동조합총연합회'(연합)가 결성되었고 총평은 그날로 해산하였다.

그러나 이러한 노동전선의 천하통일에 대해 통일노조간 등 좌파그룹은 '노동전선의 우익적 재편'이라고 비판하고 새로운 결집을 추진하였다. 공산당계인 통일노조간을 중심으로 한 세력은 연합이 출범한 날 140만을 구성원으로 하여 '전국노동조합총연합회'(전노련)를 결성하였고 12월 9일에는 사회당 좌파계의 노연센터를 중심으로 '전국노동조합연락협의회'(전노협, 약 50만명)이 결성되어 연합에 대항하였다.

이러한 노동전선 재편 통일의 움직임은 산업별조직의 재편과 통일을 촉진하게 되었는데 석유노련, 지파연합, 금속기계, 인쇄노련 등의 통일 조직이 출현하였고 전국일반, 정노협, 자치노, 일교조 등에서는 조직이 분열되기도 하였다.

연합은 '힘과 정책'을 운동기조로 내세웠다. 여기서 '힘'이란 양과 질을 모두 갖춘 조직력을 말한다. 이에 따라 연합은 결성대회에서 '1000만 연합의 실현', '조직율 30%회복'을 목표로 내걸었고 1990년 11월에는 '1000만연합의 실현을 위한 조직화방침'을 채택한데 이어 1992년11월에는 전국중앙조직·산업별조직·지방연합·기업별조합 등

각급조직의 기능과 역할강화를 명확히 한 ‘조직방침’을 결정하였다.

이와 함께 연합은 산업별조직의 재편성과 정비를 적극화하였다. 1992년 11월 식품노련·전식품동맹·전담배가 식품연합을 결성하였고 12월에는 전화동맹·화학연에 의한 전화연합 결성이 이루어졌다. 이어 호텔노련·관광노련에 의한 레저·서비스연합 결성(1993.10), 고무노련 재편에 의한 고무연합 출범(1993.10), 전화동맹·합화노련 등에 의한 화학연합 결성(1994. 10), 비철금속노련·자원노련·미쓰이금속노련에 의한 비철연합의 결성(1996.8), 전력총련·전전력에 의한 전력총련 결성(1996.9), 전화동맹·일반동맹이 통합한 CSG연합 출범(1996.10) 등이 나타났다. 그리고 1998년 10월에는 합화노련과 전국화학이 ‘화학리그21’(일본화학산업노동조합연맹)를 결성하였고 그 다음해에는 화학리그21과 전일도(全日塗)가 합하여 화학리그21연합이 출범하였다. 또한 젠킨연합·금속기계가 통합한 JAM이 1999년 9월 출범하였고 항공동맹과 전일공그룹노조연락회도 항공연합으로 통합하였다. 또한 식품연합과 식품노협이 2000년 12월 식품연맹을 조직하고 상업노련과 체인노협 이 통합하여 서비스·유통연합으로(2001.7) 되었으며 국공총련과 국세노조 등이 합한 국공연합 결성(2001.10) 등이 이어졌다. 이 밖에 2002년에는 젠센동맹·CSG연합·섬유생활노련이 통합하였고 철강노련·조선중기비철연합 등의 금속 3조직과 사철총련·운수노련·교통노련·전자교노련 등 교통4단체 등도 통합준비에 나서고 있다.

4. UI젠센동맹의 출범과 그 배경

일본의 노동조합운동이 상황변화에 대해 여러 가지 대응책 마련에 고심하고 있는 가운데 지난해 9월 19일 젠센동맹과 CSG연합 그리고 섬유생활노련이 통합하였다. UI젠센동맹이라는 이름으로 통합한 이 조직은 조합원이 약 80만에 이르러 연합 산하조직 가운데 자치노 다음으로 큰 산업별조직으로 등장하였다. 이렇게 하여 50여년에 걸친 이들 산업별조직의 시대는 막을 내리고 일반노조로서의 새로운 시대를 맞게 되었다.

젠센동맹은 1946년 5월 28일 전국이 섬유관련 30개사, 40개 공장의 노조대표들이 모

여 섬유관계의 산별조직을 결성하자는데 합의하고 그 해 7월 31일 117개조합 94,000명의 조합원을 포괄하는 ‘전국섬유산업노동조합동맹’(전섬동맹)을 결성하였다. 전섬동맹은 결성후 1947년에 방적부회(후에 면방부회), 6월에 화섬부회, 10월에 양모부회(후에 양모마자재부회)를 설치하였고 1948년 1월에는 마(麻)부회, 1950년에는 지방섬유부회(후에 지방산업부회, 일부는 의류·도매상부회), 1964년에는 생사부회를 설치하여 조직을 확대하였고 1948년 2월에는 조합원이 50만명을 넘어섰다. 그후에도 전섬동맹은 계속하여 조직을 확대하였고 1954년에는 近江絹絲에서 장기간에 걸친 인권쟁의를 감행하기도 하였다.

이러한 성장과정에서 전섬동맹은 1950년대 초반 총평이 ‘총노동과 총자본의 대결’이라는 계급투쟁적 경향을 표방하고 장기간의 파업을 강행하자 이 방침에 반대하여 1952년 12월 해원노조 등 세 조직과 함께 총평의 지도방침을 비판하는 성명을 발표하고 1953년 7월에는 총평대회에서 용공적인 운동기조를 채택하자 그 해 가을 총평을 탈퇴하였다. 이후 전섬동맹은 총동맹과 함께 ‘전노회의’를 결성하여 총평과 맞서왔으며 1980년대에 들어서서는 노동운동전선 통일에 중심적인 역할을 담당하게 된다.

전통적인 섬유산업이 사양화의 길을 걷게 되자 전섬동맹은 복합산별조직을 지향하여 섬유산업 만이 아니라 유통, 도소매상 등 제3차산업 노동자의 조직화에도 착수하였다. 그 결과로 1970년 2월에 유통부회를 설치하여 조직확대에 적극 나서고 1974년 9월에는 이름을 쟈센동맹으로 바꾸었다. 이후 쟈센동맹의 조직구성은 섬유관련부문보다 유통부문이 대종을 이루게 되고 업종은 매우 다양해졌다. 이에 따라 쟈센동맹은 1994년 부회를 재편하여 총합섬유부회, 총합화학섬유부회, 의료산업부회, 유통·서비스부회, 식료·서비스부회, 전문점부회, 지방산업부회 등 7개를 설치하였다. 또한 고령화 시대에 대응하여 복지산업의 조직화를 목표로 2000년 1월 전후 최초로 본격적인 직능별조합인 ‘일본개호(介護)크라프트유니온’을 결성하였다.

쟁센동맹은 본부 지부에 약 90명의 조직활동가를 두고 신규조직 확대에 심혈을 쏟아왔으며 지역에는 전국 노도부현에 지부를 두어 주로 중소조합의 활동지원과 정치활동에 주력하고 있다. 임금 및 노동조건 개선을 위해서는 부회별 교섭과 통일투쟁을 기본방침으로 하여 분산되기 쉬운 기업별노조의 약점을 중앙집중으로 보강하고 있다.

젠센동맹은 그 밖에 공제활동도 활발히 하고 있는데 특히 국제활동에는 매우 적극적이다. 국제가맹조직이 국제섬유피복피혁노련(ITGLWF), 국제화학에너지·광산노련(ICEM), UNI, 국제식품노련(IUF), 국제건설노련(IFBWW) 등 7개조직에 가맹하고 있는 사실이 이를 말해주고 있다.

한편 CSG연합(일본화학·서비스·일반노동조합연합)이 UI젠센동맹으로 통합되기 이전에는 화학산업분야의 전국조직은 CSG연합, 일본화학산업노동조합연맹(화학리그21연합), 전국화학노동조합총연합(화학총연) 등으로 나뉘어져 있었다. 그것은 화학산업의 범위가 다른 산업보다 광범하고 다양한데서 비롯된 것이기도 하지만 다른 한편으로는 이념적 역사적 배경을 달리한데도 한 원인을 찾을 수 있다. 그 만큼 화학산업노조의 역사는 젠센동맹에 비해 훨씬 복잡하다.

원래 일본의 화학산업 계열의 노조들은 다른 노조들과 마찬가지로 기업별로 노조를 결성하였고 점차 업종별로 조직화가 이루어졌다. 1946년 5월-9월 사이에 비료부문에 3-4개의 업종노조들이 연이어 결성되었고 그 밖에 전일본노동조합(全日化), 전국화학산업노동조합(全國化學) 등이 발족하였으나 이들 사이에 통합은 이루어지지 않았다. 그 후 합성화학, 요업, 일반화학산업 분야의 노조들이 통합을 추진하여 1950년 12월 비료부문을 중심으로 '합성화학산업노동조합연합'(合化勞連)이 결성되었다. 합화노연은 총평에 가맹하고 급속하게 조직을 확대하여 1966년에는 약13만명의 규모로 커졌다. 이런 한편에 1951년 6월 전국화학의 일부와 고무노련이 합동하여 '화학산업노동조합동맹'(化學同盟)이 결성되었고 총평에 가입하였다. 이 두조직은 총평 안에서 화학산업의 통일을 시도하여 1977년 '합화노연·화학동맹·일반총연합'이라는 협의체를 결성하였고 1979년에는 이를 합성화학산업노동조합연합(합화노연)으로 발전시켰다. 그러나 1986년 비주류파인 5개 조합이 합화노연을 탈퇴하여 전국화학노동조합협의회(전국화학)를 결성하였다. 그후 합화노연과 전국화학은 연합의 출범에 반대하는 조직들이 이탈하면서 관계를 개선하고 1998년 10월 '일본화학산업노동조합연맹'(화학리그21연합)으로 통합하였다.

다음으로 화학총연은 합화노연에 반발한 세력들이 이탈한데서 그 뿌리를 찾을 수 있다. 합화노연에 가입한 대기업노조들은 좌익사상·투쟁중시의 운동기조를 반대하여

1952년 이래 합화노연을 탈퇴하여 중립적인 상태에 있었고 화학산업노조들은 총평, 동맹, 신산별, 중립노련으로 분산되어 있었다. 그러던 중 1971년 탈이념적 운동을 지향하는 노조들이 모여 만든 전국석유화학노동조합회의(全石化)과 1972년에 결성된 화학약장노조연구협의회(化勞研)가 연대활동을 모색하였고 이들을 중심으로 1973년 화학산업노동조합연락회의(화학노협)가 결성되었다. 화학노협은 1977년 일본화학·에너지노동조합협의회로 발전하고 1978년에는 총합화학, 석유화학 분야의 새로운 산별조직으로서 ‘전국화학노동조합총연합’을 결성하였다.

마지막으로 CSG연합은 1946년 8월에 결성된 총동맹 소속조직이 그 원류이다. 곧 총동맹에 결집해 있던 화학산업 노동조합들은 총동맹이 1950년 좌우대립으로 해체되고 우파는 1951년 6월에 총동맹을 재건하였지만 대부분의 노조들이 총평에 가입함으로써 화학산업의 전국조직은 유지하기 어렵게 되었다. 이런 상황에서 우파세력들은 조직재건을 추진하여 1951년 11월 전국화학일반노동조합동맹(全化同盟)을 결성하였다. 한편 1964년 결성된 동맹은 조직확대의 한 방침으로써 산별조직으로 정리하기 어려운 분야의 노동자들을 지방의 일반노조로 결성하고 이들의 전국조직으로서 ‘전국일반노동조합동맹(일반동맹)’을 1966년 2월 결성하였다. 그후 전화동맹은 연합의 조직통합방침에 따라 화학약장노조연구협의회와 통합하여 ‘전화연합’(全化連合)을 결성하고 1996년에는 일반동맹과 통합하여 ‘일본화학·서비스·일반노동조합연합회’(CSG연합)를 출범시켰다.

이상에서 보아온 바와 같이 일본의 노동운동은 국가권력과 자본의 억압에 저항하면서 성장·발전해왔다. 이 과정에서 노동조합 조직은 통일과 분열을 거듭하였고 1950년대 이후에는 총평·동맹·중립노련·신산별이라는 이른바 노동4단체체제를 형성하여 대립과 경쟁을 이어왔다. 그러다가 1989년에 이르러 4단체가 통합하여 ‘연합’을 출범시킴으로써 일본 노동운동은 천하통일의 숙원을 이루게 되었다.

그렇다고 해서 ‘연합’이 일본 노동조합의 유일한 총본산으로 된 것은 아니다. 연합으로의 통일을 노동운동의 우익적 재편이라고 반대하는 전노련이나 전노협이 비록 소수이기는 하지만 이념적 지향을 달리하면서 엄연히 존재하고 있기 때문이다. 그러나 전체 조직노동자의 2/3 이상을 연합이 포괄함으로써 커다란 정치적 사회적 영향력을 가

지고 노동운동을 주도하고 있는 것만은 분명하다.

이와 같은 조직의 통일과 분열의 흐름 속에는 사상과 이념의 차이가 분명하게 자리하고 있으며 이것은 정당·노조간의 관계로 표출되어 운동을 규정하였다. 곧 제국주의시대에는 노동운동은 좌파성향의 '평의회'와 우파성향의 '총동맹'이라는 두 세력으로 나뉘어졌고 제2차대전 후에도 이 세력관도는 산별회의와 총동맹으로 연결되어 산별회의-공산당, 총동맹-사회당이라는 구도를 형성하였다. 이후 이 체제는 미군정의 지원하에 총평으로 통합되지만 총평이 계급투쟁주의로 경도한데 반발한 일부세력은 총평을 이탈하여 동맹을 결성하였고 그 밖에 중립노련, 신산별을 형성하게 되었다. 이들 조직은 각기 정당과의 관계를 구축하게 되는데 총평-사회당, 동맹-민사당이 그 대표적인 형태이었다.

그러나 1970년대 이후 일본경제가 고도성장에서 안정성장시대로 접어들고 노동운동이 자본의 공세에 대한 대항력에 한계를 드러내면서 노동운동에는 위기감이 감돌게 된다. 특히 '춘투'를 통한 임금인상 중심의 운동방식이 제약을 받아 생활위기가 심화되면서 정책 제도개선투쟁의 중요성이 크게 부각되었고 이는 다시 노동운동의 역량강화를 위한 전선통일로 집약되었다. 이러한 상황변화를 배경으로 노동운동의 전선통일문제는 초미의 관심사로 등장하였고 이를 둘러싸고 특히 총평 산하조직에서는 공산당의 통합반대운동의 영향까지 결합되어 치열한 분쟁이 전개되다가 결국 '연합'결성으로 노동4단체가 통일을 이루게 된 것이다.

연합이 결성된 후 이념적 차이가 완전히 정리되거나 사라진 것이라고 볼 수는 없을 것이다. 그러나 이념적 분쟁이나 갈등은 과거에 비해 그 정도가 크게 약화되었으며 조직통합에 있어서는 이념보다는 조직의 생존이나 성장을 위한 실리주의적 선택이 우세하다는 것이 일반적인 지적이다. 쟁센동맹과 CSG연합 섬유생활노련의 통합도 그 하나의 예라고 볼 수 있을 것이다.

<참고문헌>

이원보, 「일본:기업별노조극복을 위한 시도」, 김금수외, 『산별노조의 과거, 현재 그리고 미래』, 한국노동사회연구소, 1996

한국노동사회연구소, 『월간 노동사회』

김유선, 『한국의 노동조합조합원수 증감요인연구』, 고려대학교노동대학원 석사학위논문 2000.12.

한국노동사회연구소, 『구조조정기 노동운동의 대응-전략적 개입』, 1999

日本労働研究機構, 『日本の 労働組合-歴史와 組織』, 2002

_____ , 『平成13年版 労働運動白書』

II. 산별통합(UI젠센동맹)에 관하여

1. 머 리 말

젠센동맹과 CSG연합 및 섬유생활노련은 2001년 9월 정기대회에서 특별의안 「산업별조직통합에 대하여」를 결정하고 2002년 9월의 통합을 목표로 준비를 추진하는 통합위원회를 설치했다.

통합위원회에는 전센동맹, CSG연합과 섬유생활노련이 참가하고 JA연합이 옵서버로 참가하여 공동으로 통합 준비를 추진하여 왔다. 통합위원회는 산하에 사무국회의, 통합준비실을 설치함과 동시에 검토위원회를 두어 운동목표 중에서 계속하여 받아들일 것인가의 검토를 필요로 하는 사항에 대하여 논의하여 왔다.

통합위원회는 이들 검토위원회에서 논의된 내용에 대하여 재차 검토를 하여 성안하여야 한다는 의지를 통일하는데 노력하고 통합을 향하여 준비를 착실하게 추진하여 왔다.

또한 새로운 운동목표에 관한 검토위원회, 개별 활동을 구체화하는 프로젝트팀, 조직운영이나 재정에 관한 작업팀(working team)도 설치하였다. 운동단위인 부회결성을 검토하는 부회 결성준비위원회와 지방조직 통합준비를 추진하는 도도부현지부 결성준비위원회를 설치하여 조직체제를 정비하는 일도 추진하였다.

이러한 논의를 진전시켜 가는 속에서 우리들은 조직통합을 계기로 직장 조합원이 안고 있는 문제를 진지하게 받아들여 가맹조합의 기대에 부응하는 감도 좋은 운동을 실천하는 산업별 조직을 만들어 내겠다는 강한 의지의 통일을 보았다. 즉 가맹조합, 조합원에 대한 서비스의 확충을 도모하는 것이 통합하는 조직의 커다란 사명이다. 21세기 시대에 대응한 운동목표의 실현을 향한 높은 뜻을 지니고 보다 강력히 연합운동 만들기에 적극적으로 역할을 수행한다는 공통인식에 설 수 있었다.

이하 통합위원회에서 확인해 온 내용 가운데 통합대회 의안으로 받아들이지 못한 항목이나 의안을 보완하는 내용에 대하여 종합하여 보고한다.

2. 통합조직의 명칭

통합할 조직명칭은 「전국섬유·화학식품·유통·서비스일반노동조합동맹」이라고 하고 총칭은 「UI젠센동맹」이라 한다.

1) 조직명칭에 대하여

통합하는 산별은 다양한 산업, 업종, 업태의 조합으로 구성되어 있다. 그 주된 산업을 열거함으로써 산별조직의 구성을 알 수 있는 명칭으로 하였다.

2) 총칭에 대하여

우리들은 노동조합이 노동조합다워야 한다는 이유에서, 우애와 연대의 정신하에 사회정의를 소중히 하며, 일하는 자 모두가 인간답고 마음 풍요하게 살아갈 수 있는 사회를 향하여 도전해 간다는 결의를 「UI젠센동맹」에 담아 운동을 추진한다.

(1) U I : Union Initiative

“정체하는 경제나 국가정책에 뒤따라가는데 달콤해 하지 않고 일하는 자의 입장에서 주도적으로 가치관을 제안할 수 있는 조합의 역할을 지향한다”라고 하는 의미.

(2) U I : Union Identity

“노동조합의 노동조합다운 이유, 노동조합의 원점으로 되돌아가서 주체성을 지닌 운동을 추진 한다”라고 하는 의미.

(3) U I : Union Intensification

“조직을 강화·확대함으로써 조합원의 목소리를 보다 크게 사회에 반영시킨다”라고 하는 의미.

(4) U I : 우애(友愛)

“동료의 아픔을 아는 마음씨를 소중히 하며 일하는 자의 우정과 연대로 인간이 인간답게 살아 갈 수 있는 사회를 지향한다”라는 의미.

3) 심벌마크 및 로고

(1) 심벌마크

심벌마크의 의미는 3개의 UNION이 통합되는 새 조직 「UI젠센동맹」의 이미지를 연대를 나타내는 이어진 U, I, Z의 이니셜로 표현. 또 한 개의 둥근 원으로 둘러싸으로써 「연대감」 「통일감」 「윤=화(輪=和)」를 나타내고 있다. 전체적으로는 원을 이루며 조직원점으로서의 구심력과 상징성을 지닌 심플한 디자인으로 하였다. U와 I의 더블라인으로 부드러운 이미지를 냈다.

(2) 일본어 로고: UI젠센동맹

(3) 영어 로고: U I ZENSEN

4) 통합 산업별조직에 참가하는 조직

(1) 통합위원회 참가조직

젠센동맹은 제57회 정기대회(2001년 9월 12~13일 개최)에서 그리고 CSG연합은 제6회 연차대회(2001년 9월 12일 개최)에서 양조직이 축이 되어 2002년 9월에 산업별 조직을 통합한다는 것을 확인했다. 또 이 대회까지 산별통합에 대하여 검토를 하여온 통합준비위원회를 해산하고 새 통합위원회를 설치할 것을 결정했다. 섬유생활노련은 제69회 정기대회(2001년 9월 13~14일 개최)에서 통합하는 산별로 참가한다는 것과 통합위원회에 참가를 확인했다. 통합위원회는 상기 3조직 대표로 구성하여 통합을 향하여 구체적인 준비를 추진하고 있다.

*참가조직 개요

센센동맹 1,303조합 621,733 명

CSG연합 1,003조합 171,178 명

섬유생활노련 30 조합 1,420 명

합 계 2,336 조합 794,934 명 (2002년 8월 19일 현재)

(2) 읍서버 참가조직

2002년 9월까지 통합준비위원회에 읍서버로서 참가하고 있던 JA연합(JA스텝즈 유니온, 5조합 2,000명)은 읍서버로서 계속하여 참가할 것을 제1회 통합위원회에서 확인했다. 나아가 동조합은 도도부현(都道府縣)지부 결성준비위원회에 참가할 것을 제8회 통합위원회에서 확인했다.

Ⅲ. 통합하는 조직의 모습

통합하는 산별조직은 가맹조합 운동을 지원함과 동시에 전조합원의 요구를 운동에 반영시키기 위하여 통일과 단결의 힘을 최대한 발휘하지 않으면 안된다. 또 우리들이 통합하는 조직은 복수의 산업과 업종을 껴안고 또한 다양한 취업자층을 포용하기 때문에 필요한 곳에 필요한 활동과 대책을 추진하여 가는 것이 매우 중요하다. 그러기 위해서도 다양화에 대한 대책과 자주성의 발로를 촉진하는 조직이 아니면 안된다.

이와 같은 조직을 구축하고 산별본부 기능을 강화하기 위하여 부회와 지방조직을 설치한다. 각기 나뉠대로의 위상은 아래와 같은 것이다. 본부는 운동전체를 통할하며, 기획·실천에 임하는 기구로 한다. 부회는 운동의 구체화나 업종에 공통하는 조합원의 요구실현을 위해 그 특성을 살린 활동을 추진하는 기구로 한다. 도도부현지부와 본부는 하나의 조직체이며 통합조직의 운동이 기업의 틀을 넘어 지역이나 직장에 전파할 수 있도록 가맹조합이나 지역조합원의 활동을 지원하는 기구로 한다.

1. 조직범위

1) 생활관련산업을 중심으로 대산별 조직

조직범위에 대하여는 통합하는 조직의 공통성·공유성이 있는 소재산업, 생활관련 산업, 제3차 산업이나 그것과 관련하는 노동자를 폭넓게 포함하는 대산별조직의 결성을 지향한다. 또한 기업별 조합에 한하지 아니하고 직종·직능이나 지역에 관점을 맞춘 조직 만들기도 추진한다.

2) 다양한 고용취로형태 노동자의 조합원화

파견이나 임시·파트타임 노동자들도 조합원으로 한다. 앞으로 더욱 증가가 예상되는 이들 노동자를 포함하여 모든 고용·취업형태의 노동자층에 대하여서도 적극적으로

로 조직화를 추진하여 간다.

3) 가맹단위

통합하는 조직은 단위노동조합 및 개인으로 구성한다. 단, 기업별노동조합연합회, 지역 또는 업종별 노동조합연합회도 가맹단위로 할 수 있다.

2. 본부기구와 운영의 방식

본부기구인 결의기관집행기관은 강령·운동의 기본·규약 등을 근거로 하여 통합산별조직운동의 방향을 결정지으며 결정된 사항을 집행하는 역할을 담당하고 있다.

결의기관에는 매년 개최하는 정기대회와 정기대회 사이에 개최하는 중앙위원회가 있다.

대회는 「연합」이 결정한 운동방침을 근거로 하여 새 산별조직의 운동을 방향지음과 동시에 주요한 활동방침을 결정하는 임무를 수행하는 기관이다.

중앙위원회는 대회에 다음 가는 결의기관이며 춘계생활투쟁 등 대회 결정을 근거로 하여 그 구체적인 활동전개에 관한 방침 등을 결정하는 기관이다.

집행기관은 중앙집행위원회와 상임중앙집행위원회로 한다. 또한 조직운영상 필요한 조정회의 등도 설치하여 각각 필요한 역할을 담당하게 한다.

3. 부회기구·편성과 운영방식

부회는 운동단위이며 투쟁시에는 투쟁단위로서 산별 속에서 중요한 역할을 수행하여 온 경험이 있다. 산별이 전개하는 통일투쟁은 각각의 산업·업종·업체 사이에 공정노동기준을 확립한다는 의의를 지니고 이들의 투쟁은 산별방침에 근거하여 부회가 중심이 되어 도도부현지부와 밀접하게 연대하여 일정한 성과를 올려왔다.

가맹조합이 통일적으로 대처하는 운동과제에 대하여서도 운동을 추진하는 기관차

적인 역할이 부회에게 요망되고 있다. 그리고 조직의 강화나 활성화, 산업·업종·업태별 산업정책의 입안과 실현 등 개개의 운동과제에 대하여서도 산별본부와 부회가 역할을 기능적으로 분담하여 추진해 가지 않으면 안된다. 또 가맹조합으로부터 제기되는 다양화·복잡화한 요청에 대응할 수 있도록 부회체제를 갖추는 것도 중요하게 된다. 이 때문에 전가맹조합이 어느 부회든 소속하는 것으로 한다. 다만, 개인 가맹의 조합원에 대하여는 당장은 부회 소속으로는 하지 못한다.

1) 부회의 기구와 운영

(1) 부회의 설치

대산별조직을 기능적으로 운영하여 산별이 내거는 방침을 구체적으로 실천하는 조직으로서 공통된 산업·업종·업태를 기본으로 부회를 설치한다.

(2) 부회의 성격

부회는 부회소속조합이 일정방향으로 운동을 추진하며 경제투쟁의 전개에 있어서는 소속조합이 하나가 된 투쟁체제를 구축하는 것이 중요하다. 그리고 일체성·통일성을 확보하여 산업정책 등을 추진할 수 있는 조직체를 지향한다.

(3) 부회의 역할과 기능

부회가 담당하여야 할 역할과 기능은 부회의 존재방식의 전체에 기술되어 있지만 구체적으로는 아래와 같다.

- ① 산업별·업종별 통일투쟁의 전개에 의한 공정보동기준의 확립
- ② 소속조합으로부터의 요구에 응하는 서비스 기능
- ③ 업종 특성을 살린 노동·산업정책의 입안과 실현
- ④ 본부·도도부현지부와 연대한 소속조합에 대한 지도
- ⑤ 소속조합간의 연대 조정 기능
- ⑥ 산업·업종의 각종 정보수집과 소속조합에 대한 정보제공

(4) 부회활동

부회는 상기의 역할과 기능을 수행하기 위해 아래의 활동을 추진한다.

- ① 기본적 활동: ㉠ 업종동향 파악과 가맹조합에게 정보제공 ㉡ 부회에 공유하는 과제 정리, 산업 정책 입안과 실현에 대한 대처 ㉢ 경영자 단체나 행정기관과의 절충 ㉣ 통일투쟁, 공동행동 전개 ㉤ 기타 필요한 사항 ㉥ 구체적 활동 영역: 부회의 구체적 활동영역은 아래와 같다.

<부회의 구체적 활동영역>

가. 투쟁지도

대규모 조직중견조합은 부회가 소속조합에 직접 지도하며 중소조합은 지방조직과 연대하여 투쟁지도에 임한다.

(1) 업계 단체와의 집단적 교섭

- ① 집단적 교섭의 성립을 지향한 대책 ② 업계 단체와의 일상적 절충 ③ 개별경영대책 ④ 집단적 교섭에 주체적 참가

(2) 업종별에 전국 범위로 정보수집과 제공

- ① 각생산지, 지역의 상황 ② 각조합의 요구내용의 집약 ③ 각조합의 타결내용의 집약 ④ 업종별·지역별 공투회의 (통상은 협의회), 노사통일설명회, 집단교섭에의 참가 ⑤ 통일투쟁에 있어서 본부방침에 근거한 투쟁지도 ⑥ 통일투쟁에 있어서 본부와 부회, 소속조합간의 조정 ⑦ 투쟁이 장기화한 경우의 대응 (단체교섭에의 참가 등)

나. 업종위원회, 전문위원회의 운영

다. 합리화에 대한 대응

- ① 합리화의 예방대책 ② 합리화 발생시의 초동대응 ③ 조합에 대한 지도 ④ 단체교

섭에의 참가 ⑤ 이직자가 나온 경우의 대응

라. 교육활동

교육체계와의 관계에 맞게 정리

마. 업계단체에 대한 대응

- ① 업계단체와의 집단적 노사관계 확립 ② 업계단체와의 노사회의(간담회)에 참가
- ③ 산업정책 실현을 지향한 업계단체와의 공동행동

바. 기 타

- ① 본부로부터의 요청에 응하는 활동 ② 도도부현지부로부터의 요청에 응하는 활동
- ③ 소속조합으로부터의 요청에 응하는 활동¹⁾

2) 부회의 편성과 가맹조합의 부회소속

(1) 부회편성시에 고려할 점

업종별 부회는 양조직의 기존 부회(각7부회)를 모두 존속시키지 않고 새 부회를 편성하는 것을 기본으로 한다.

- ① 산업·업종·업태 및 중소노조의 지도체제를 감안한 편성: 부회는 산업·업종·업태별로 편성하는 것을 기본으로 하지만, 중소노조에 대한 지도체제의 충실 강화의 관점에서 주로 지방조직이 지도하는 조합을 중심으로 하여 부회를 설치한다.
- ② 운동체계의 정리에 의한 부회편성: 대규모조합은 본부와 부회의 방침에 근거하여 조합 스스로가 기획력, 조직력으로 운동을 추진할 수 있는 조합이 많지만, 중소노조의 대부분은 부회와 지방조직과의 연대 안에서 조직의 강화, 운동의 충실에 힘쓰며 일상활동을 추진하고 있는 상황에 있다. 따라서 중소노조의 조직활동,

1) 부회의 기구와 운영, 부회의 재정, 부회서기국, 부회임원 등은 생략함.

일상활동에 대한 지원, 노동조건의 결정요인, 지역에 있어서 공동행동의 전개 등을 감안하여 주로 부회와 연대한 활동을 추진하는 조합과는 별개로 「주로 지방 조직과 연대한 활동을 추진하는 조합을 중심으로 부회」를 설치한다.

- ③ 조직화전략을 따라서:부회편성에 임하여는 새조직이 전략적으로 조직화를 지향하는 산업·분야도 고려한다.
- ④ 노사관계의 계속성을 가미하여: 가맹조합 중에는 주요한 노동조건 결정과 관련하여 집단적으로 교섭하는 곳도 있으므로 이들 노사의 집단적 노사관계도 감안하여 부회를 편성한다.
- ⑤ 국제조직(GUF)과의 관련: 양조직은 4개의 동일한 국제산별(ICEM, UNI, IUF, IFBWW)에 가맹하고 있다. 이에 더하여 쟁쟁동맹은 ITGLWF(국제섬유·피복·피혁노동동맹)에도 가맹하고 있다. 이들 국제산별과의 관계도 고려하여 부회를 편성할 필요가 있다.²⁾

4. 지방조직(도도부현지부) 기관과 그 운영

도도부현지부 임무와 역할은 본부가 결정한 운동방침을 지역에서 그 지역특성을 살려 운동을 실천하고 중소노조의 활동을 지원하며 또한 지방연합과 연대한 지역활동을 추진함과 동시에 가맹조합의 의견을 조정하여 도도부현지부의 제활동에 반영하는 데에 있다. 따라서 도도부현지부는 본부와 일체가 되어 가맹조합 및 조합원의 경제적, 사회적 지위 향상을 지향하는 활동을 전개하는 본부 산하의 조직이다. 또한 지방에서 이 운동단위는 도도부현지부로서 블록은 관련 도도부현지부간의 연대조정을 행한다.

1) 도도부현지부 활동

① 지역에서의 산별운동 전개와 가맹조합 상호간의 연락·조정

2) 「부회의 구체적 편성, 부회소속의 확인, 동업종조합정보교환기능 등의 조직」은 생략함.

- ② 가맹조합(특히 중소노조)의 운동 지원
- ③ 조직 충실 강화와 확대
- ④ 정책·제도요구의 실현과 정치활동의 추진
- ⑤ 가맹조합의 단체교섭·쟁의행위 지도와 지원
- ⑥ 경영자 단체나 행정기관과의 절충
- ⑦ 동일한 목적을 가진 다른 지역단체와의 연대·협력
- ⑧ 기타³⁾

2) 도도부현지부 구성

도도부현지부는 당해 도도부현에 소재하는 가맹조합 및 그 지부·분회조직 등과 개인 조합원으로서 구성한다.

5. 투쟁체제 방식

우리들이 바라는 산별은 일본 노동운동의 강화에 기여하는 것이어야 한다. 효과적인 산별기능을 발휘하기 위하여는 중앙, 지방을 통하여 한 마음이 된 운동이 되는 것이 필요하다. 그러기 위하여는 부회, 지역별의 역할과 기능을 명확히 함과 동시에 기업별 조합의 단점을 보완하고 규모의 크기에 상관없이 가맹조합이 연대하여 노동조건을 높여가기 위한 운동체를 구축할 필요가 있다.

주요한 노동조건을 결정하는 경우에는 필요에 따라 「산별통일투쟁」을 구성하여 요구의 책정에서 교섭, 타결에 이르기까지 중요한 역할을 수행해 가지 아니하면 안 된다. 또 일본국 헌법 제28조에서 보장하는 「근로자의 단결권 기타 노동기본권」을 행사할 수 있는 역량을 가진 조직이 아니면 힘을 발휘할 수 없다.

3) 도도부현 설치단위, 명칭, 기관은 생략

1) 통일투쟁체제

(1) 통일투쟁의 정의

여기서 말하는 「통일투쟁」이라 함은 산별이 공정노동기준을 확립하기 위해 임금인상 등의 중요한 노동조건 등에 대하여 필요에 응해 대처해가는 과제를 설정하여 산별투쟁방침에 전 가맹조합이 참가하여 통일요구·교섭·행동·타결을 도모하는 체제를 조직하는 것을 말한다

(2) 통일투쟁으로 대처하는 범위

공정노동기준확립을 위하여 산별내에 공통되는 중요한 개선요구에 대하여 가맹조합의 합의를 형성하여고 부회의 의결을 거쳐 확정한다. 구체적인 과제는 새로운 산별에서협의한다.

(3) 통일투쟁 체제

산별통일투쟁에 있어서는 통일요구·교섭·행동·타결의 구조로써 임한다. 지령·통제·타결권을 중앙투쟁위원회에 집중하는 것을 원칙으로 하며 가맹조합의 자주성을 존중하면서 최대한의 상승효과를 올릴 수 있게 투쟁을 조직한다. 통일투쟁의 투쟁단위는 원칙적으로 부회로 한다. 단, 중앙투쟁위원회는 부회 또는 지방조직에 지령·통제·타결권을 맡길 수 있다.

(4) 파업권 확립의 취급

가맹조합의 파업권 확립을 사전대처방식으로 하느냐 사후대처방식으로 하느냐는 부회의 의결을 거쳐 중앙투쟁위원회에서 확인한다.

(5) 중앙투쟁위원회의 설치와 임무

산별통일투쟁추진을 위하여 중앙투쟁위원회를 설치한다.

중앙투쟁위원회는 통일투쟁에 참가하는 가맹조합에 대하여 통일요구·교섭·행

동·타결까지 투쟁추진의 임무를 진다.

(6) 파업 자금

통합하는 산별은 가맹조합이 쟁의행위를 실시하여 일정요건을 충족할 경우 기관의 결정에 따라 파업자금을 지급한다. 파업자금의 재원은 쟁의동맹의 파업자금을 이관함과 함께 CSG연합으로부터 일정액을 각출한 것으로 충당한다. 파업자금의 제도·지급·용자·운용 등에 관하여는 당분간 쟁의동맹의 파업자금 관리운영 규칙을 준용한다.

2) 부회별·지역별 투쟁

산별통일투쟁 외에 부회별·지역별로 투쟁을 진행한다. 부회는 부회내 산업·업종의 요구를 실현하기 위해 그리고 지방조직은 그 지역의 제반요구를 실현하기 위해 중앙 기관결정에 근거하여 각각 주체적으로 투쟁을 전개한다.

3) 경영민주화·합리화 투쟁

노동조건의 투쟁만이 아니라 경영의 민주화나 부당한 합리화 등에도 부회별·지역별로 투쟁이나 행동을 조직한다.

6. 재정(회비)의 방식

재정은 조직을 지탱하는 기둥이며 모든 행동에 대하여 재정의 뒷받침이 필요한 것은 말할 것도 없다. 특히 노동조합 활동이 다방면에 걸쳐 운동의 질과 양이 함께 높아져 감에 따라 조합의 재정운영은 더욱 중요하게 되어 있다.

산별재정은 가맹조합이 각출하는 회비로 성립되고 있다. 각출된 회비는 활동의 성과나 서비스 등을 통해 각출한 가맹조합이나 조합원에게 환원되는 것이 기본이다. 또

사회정의의 추구나 사회적 책임을 다하기 위하여 기관 합의하에 지출된다. 따라서 활동에 필요한 비용은 상호부조와 부담의 공평 원칙에 서서 각출하는 것이 전제로 된다.

한편으로 활동의 충실을 전제로 하여 정보기술의 이용 등에 의한 업무개선, 활동의 보완, 조직의 수정 등을 행하여 재정의 효과적 효율적 운영에 힘쓰는 것이 요망되고 있다.

1) 회비의 구성

(1) 기본회비

- ① 기본회비는 본부회비, 부회비 및 지방단체회비로 구성하며 통합회비로 한다.
- ② 본부회비에는 일반활동비, 인건비(부회인사비 포함), 적립금, 제단체회비(지방단체회비를 제외함) 등을 포함. 여기서 말하는 지방단체비는 지방연합회비 및 지방우애연락회비로 한다.
- ③ 부회비는 기본회비로서 일괄 징수하며 각부회에 납입한다.
- ④ 기본회비의 개정에 대하여는 필요에 따라 대회에서 결정한다.

(2) 기타의 회비

현재 쟁쟁동맹이 행하고 있는 공제자금(위로금 공제) 적립금은 별도 회비로서 운영한다.

(3) 각종 대중모금

대중모금은 본부가 실시한 것과 지방에서 실시한 것이 있지만 이들에 대하여는 차후에 검토하기로 한다.

2) 회비 수준

- (1) 기본회비는 800엔/명/월로 한다.

(2) 부회비는 60엔/명/월로 한다.

(3) 본부회비·지방단체회비는 합하여 740엔/명/월(본부회비 620엔, 지방단체회비 120엔/명/월)로 한다.

3) 개인가맹조합원의 상급단체 회비에 대하여

개인가맹을 인정받은 조합원(유니온메이트)의 UI젠센동맹의 회비는 개인가맹조합원이 부회에 소속하지 아니하기 때문에 기본회비에서 부회비에 해당하는 금액을 빼고 난 나머지 금액으로 한다. 따라서 기본회비를 740엔으로 한다. 후원금, 대중모금에 대하여는 같은 금액으로 하고 월 10 엔 또는 연간 120엔으로 한다. 위로금 제도에 가입하는 개인가맹조합원은 월액 40엔을 추가한다.

4) 파트 교부금의 방식과 수준 설정

일본에 있어서 파트 타임 노동자는 매년 증가하여 현재 1,042만명으로 되어 고용자 총수의 20%이며 여성고용자로 보면 3명에 1명은 단시간 노동자로 되어 있다. 일본 노동운동에 있어서 파트 타임 노동자의 조직화는 중요한 과제이지만 그 조직률은 2.7%로 극히 낮은 수준이다. 통합 조직에 있어서도 특히 유통·음식·서비스 관련의 업종·업태에는 많은 파트 타임 노동자가 직장에서 조합원과 함께 일하고 있지만 파트 조합원은 14만명이다. 통합조직에 있어서 파트 타임 노동자의 조직화는 중요한 과제의 하나이며 조직화를 촉진하는 방법의 하나로 파트타임 조합원의 적정한 회비 수준을 고려한다.

(1) 파트 타임 조합원의 회비에 대하여 고려해야 할 점

파트 타임 조합원의 평균 월수는 정사원의 거의 50~60% 정도로 추정된다. 1일 6시간 미만, 주5일 미만의 파트 타임 노동자의 월수는 정사원과 비교하면 꽤나 낮은 것으로 추정된다. 다양한 근로형태인 파트 타임 노동자를 조직화 또는 조합원화하기 위하여는 노동시간, 수입 등을 종합적으로 감안하여 파트 조합원을 다시 구분하여 회비 부담의 적정화를 도모하는 것이 보다 실태에 알맞다. 그 구분의 방법에 대하여는 주당

계약노동시간을 목표로 한다. 이렇게 구분함으로써 UI젠센동맹 산별 중에는 고용계약과 노동시간에 의해 복수 호칭의 조합원이 존재하는 것으로 되지만 조합원의 권리와 의무는 원칙적으로 평등하게 다루어지는 것을 전제로 한다.

(2) 단시간 조합원의 권리와 의무

산업별 조직의 조합원은 모두 평등하다는 사고방식에 서있음과 함께 산업별 조직·가맹조합·조합원의 관계는 노동조합의 사회성, 연대성의 관점에서 권리와 의무의 관계에서 평등해야 한다. 따라서 단시간 조합원의 권리와 의무는 조합원(정사원)과 평등하게 취급하는 것을 기본으로 한다. 단, 파업자금의 급부에 대하여는 임금보상(생활보상)의 일부라는 생각으로부터 노동시간에 응한 감액조치를 강구한다.

7. 서기국(사무국)의 방식

1) 서기국 체제

서기국은 회장이 통괄하며 운영은 서기장이 그 책임을 진다. 본부 서기국은 UI젠센동맹의 강령, 운동의 기본, 규약이나 제방침을 근거로 하여 대회나 중앙위원회에서 결정한 운동과제를 중앙집행위원회나 상임중앙집행위원회, 임원회의 등의 의결을 거치면서 착실하고 원활하게 실천에 옮기는 역할을 담당한다.

본부 서기국에 부과된 임무는 UI젠센동맹 운동의 제원칙에 따라 UI젠센동맹의 일체성·동일성을 확보하면서 운동의 규합력을 높여 가맹조합과 조합원의 요구에도 응한다는 요청에 대응되는 것이 아니면 아니 된다. 또 본부 서기국은 일부에서 지적되고 있는 노동운동의 역량저하에 대하여 가맹조합, 조합원과 함께 위기감을 공유하고 뜻이 높은 운동가 집단이 되도록 체제를 정비한다.

본부 서기국의 틀 짜기는 업무 담당별로 국을 설치하는 것을 기본으로 하며 조합원 서비스 분야를 담당하는 센터도 설치한다. 또 조직통합에 수반하는 산별로서의 일체성·통합성을 확보하기 위해 교육활동과 홍보활동의 강화가 필요하며 분리하여 업무

를 추진한다. 더욱이 일정 기간이 경과한 후 본부 서기국을 수정, 재편성한다.

2) 본부 서기국의 구체적 편성 (명칭은 가칭)

(1) 총무국

제기관의 개최, 기관제출보고의안서 작성, 인사·서무·시설관리 등의 업무를 담당한다.

(2) 재정국

예산편성·집행·관리, 자산운용, 현금출납, 회비납입 정상화 등의 업무를 담당한다.

(3) 조직국

조직확대 등 조직의 강화, 통일투쟁관련업무, 업종별부회·도도부현지부와의 연대, 국민운동·대중행동, 청년운동 등의 업무를 담당한다.

(4) 교육국

교육기획·실시, 중앙교육센터와의 연대 등의 업무를 담당한다.

(5) 홍보·미디어국

정보·선전활동, 기관지의 편집·발행, IT화, 홈페이지의 편집, 조합사의 발간, 매스컴에 대한 대응 등의 업무를 담당한다.

(6) 정책국

정책기획, 산업·업종·업태별로 산업정책 입안, 노동정책, 안전위생대책, 고용대책, 합리화 대책등의 업무를 담당한다. 각 담당간의 조정은 정책기획 담당이 행한다.

① 정책기획 담당: 정책전체 기획·조정, 사회정책(정책·제도)등의 업무를 담당한다.

② 섬유·화학담당: 섬유·의류제조, 피복제조·도매, 스포츠관련, 화학, 화학섬유,

의약품, 화장품 등의 업종을 담당한다.

- ③ 식품·유통담당:식품제조·도매, 호텔, 외식, 레저, 양관점=대량판매(GMS), 슈퍼마켓(SM),전문점 등의 업종·업태 등을 담당한다.
- ④ 주택생활관련·복지·서비스담당: 에너지, 요업·건재, 주택관련, 의료·복지, 방문판매·통신판매, 금융, 여행, 서비스관련 등의 업종·업태를 담당한다.

(7) 정치국

각종선거 대처, 일상정치활동의 추진 등에 관한 업무를 담당한다.

(8) 남녀평등국

남녀평등 추진, 여성의 참가, 남녀평등정책 등의 업무를 담당한다.

(9) 국제국

가맹 국제조직과의 연대, 국제활동 참가 등의 업무를 담당한다.

(10) 조합원서비스 센터

- ① 양조직의 공제사업과의 연대 지원 등에 관한 업무를 담당한다.
- ② 자원봉사 활동 등 사회공헌에 관한 업무를 담당한다.
- ③ 상담 다이얼, 「무료정보」등 조합원 서비스에 관한 업무를 담당한다.
- ④ 무료직업소개사업 (구인정보의 발굴·제공, 구직과 구인의 결합) 등의 업무를 담당한다.

(11) 중앙교육센터

교육국과 협력하여 교육활동의 실천과 중앙교육센터 시설관리·서비스운영 등의 업무를 담당한다.

(12) 공제사업

당면한 공제사업에 대하여는 양조직의 독자의 공제사업, 젠센동맹 복지공제서비스 센터, CSG연합 공제조합에서 대응한다. 나아가 통합조직은 통합이 주는 규모의 이점을 살린다는 관점에서 될 수 있는 대로 빨리 공제사업을 통합하도록 힘쓴다.

8. 위로금 제도에 대하여

1) 위로금제도에 대하여

UI젠센동맹으로서 위로금제도의 취급에 대하여는 아래와 같이 한다.

가. 젠센동맹의 가맹조합은 그대로 계속한다.

나. 조직통합후 UI젠센동맹으로서 위로금제도의 가입조합의 확대에 힘쓴다.

다. 위로금제도의 가입상황을 근거로 하여 UI젠센동맹 전체를 공제대상으로 하는 방향을 지향 한다.

2) 신가맹조합의 취급에 대하여

신가맹조합의 위로금 제도(조직공제)의 취급에 대하여는 아래와 같이 한다.

UI젠센동맹에 신규로 가맹하는 조합은 원칙으로서 위로금 제도에 가입하는 것으로 한다.(위로금 제도의 비용으로서 기본회비와는 별도로 40엔을 징수한다)

IV. 통합위원회 설치와 논의 경과

1. 논의 경과

(1) 제1회 통합위원회는 구성을 확인하는 것과 함께 조직통합 쪽으로 과제를 정리했다.

(2) 제2회 통합위원회에서 산업별조직의 기능, 운동목표 중에서 계속하여 정리가 필요한 사항에 대하여 검토하는 운동과제별 검토위원회를 통합위원회하에 설치했다.

또 현행조직에서 추진하고 있는 개별 활동의 상황과 비교, 통합후의 개별활동에 대한 생각, 지을 종합함과 동시에 활동내용에 대하여 검토하는 프로젝트팀을 통합위원회하에 설치했다.

통합하는 조직에 있어서 조직의 기구·운영, 부회나 도도부현지부의 운영, 재정 등을 통합사무국에서 검토하는 작업팀(working team)도 설치했다.

(3) 통합위원회, 검토위원회 등에 있어서 논의에 따라 각각의 조직의 구성, 전통, 조직풍토, 조직 운영, 부회의 자리 매김과 운영, 그 위에 지방조직의 운영 등 공통하는 부분과 다른 부분을 서로 인식하여 가면서 21세기에 있어야만 할 산업별조직의 모습, 운동목표에 대하여 솔직하게 의견을 교환하여 상호이해를 더욱 깊게 하였다.

(4) 통합위원회는 검토위원회, 프로젝트팀, 작업팀에서 검토한 내용에 근거하여 의논을 보태어 정리한 사항을 종합했다.

2. 통합위원회의 구성과 준비실의 설치

1) 통합위원회

가. 통합위원회의 대표: 쟈센동맹 회장·CSG연합 회장

나. 통합위원회 구성: ①통합위원:젠센동맹·CSG연합 각 15명, 섬유생활노련 2명
②읍서버는 JA연합 2명

다. 개최일정: 2001년 10월 2일부터 2002년 9월 2일까지 13회 걸쳐 회의 개최

2) 사무국 회의 구성과 개최일정

가. 구성

젠센동맹 + CSG연합 + 섬유생활노련 각 서기장

나. 개최일정

2001년 9월 28일부터 2002년 8월 27일까지 16회에 걸쳐 개최

3) 통합준비실 설치

젠센동맹 3명, CSG연합 2명

3. 검토위원회 설치

산별통합의 기본적 과제나 운동목표 가운데 통합위원을 중심으로 하여 검토하여야만 할 과제에 대하여 논의, 정리하는 검토위원회를 통합위원회 하에 설치했다.

- (1) 강령·행동강령 검토위원회
- (2) 21세기 비전·운동방침 검토위원회
- (3) 정치활동 검토위원회
- (4) 사회공헌위원회

4. 프로젝트팀

통합위원회는 그 아래에 운동목표나 개별 운동과제의 실현을 지향하는 활동에 대하여 양 조직의 담당임원을 중심으로 검토하는 프로젝트팀을 설치했다. 프로젝트팀에 있어서 논의는 각조직의 활동 상황을 비교하고 통합후의 활동방식에 대하여 검토하여 왔다. 검토결과에 대하여는 통합하는 조직의 모습, 2003~2004년도 운동방침, 통합하는 조직의 운동의 속에 기록되어 있다. 또 각종 규칙이나 지침으로 정리하였다.

1) 조직강화확대프로젝트

- ① 조직확대 체제의 존재방식
- ② 조직의 충실강화의 존재방식
- ③ 통일투쟁의 기관에 관한 규칙의 책정
- ④ 파업자금의 관리·운영에 관한 규칙의 책정
- ⑤ 파트 교부금의 존재방식과 수준설정
- ⑥ 기타 필요한 사항

2) 정책프로젝트

- ① 양조직의 산업정책·노동정책 비교
- ② 양조직의 정책에 관한 방침·지침·대책요강·생각 등의 비교
- ③ 양조직의 제조사비교
- ④ 통합후, 당면의 필요한 정책·지침의 작성
- ⑤ 합리화 정책의 존재방식
- ⑥ 중앙기관지(이론지)의 존재방식
- ⑦ 산업별 노사회회에 대한 대응
- ⑧ 제조사의 존재방식

⑨ 기타 필요한 사항

3) 교육·홍보프로젝트

- ① 양조직의 교육·홍보활동 비교
- ② 교육활동 지침과 연수회 내용 비교
- ③ 교육: ㉠교육활동지침의 책정 ㉡「우애의 언덕」의 자리 매김과 존재방식 ㉢ 부회교육의 존재방식 ㉣교육프로그램의 책정 ㉤교육·연수의 보조의 존재방식 ㉥ 교육체제의 존재방식
- ④ 홍보: ㉦홍보활동과 출판활동(정보선전)의 존재방식 ㉧기관지·지의 존재방식 ㉨문화집단에 대한 생각 ㉩산별역사 발행에 대하여 ㉪가맹조합에 대한 정보제공 - IT관련 ㉫홈페이지 등에 대한 대응
- ⑤ 향후 추진 방법

4) 남녀평등 프로젝트

- ① 양조직의 여성활동 지침, 여성활동조직, 활동비교
- ② 남녀평등추진활동 조직의 존재방식
- ③ 남녀평등 참여계획의 책정
- ④ 기타 필요한 사항

5) 청년활동 프로젝트

- ① 양조직의 현상과 활동 비교 자료
- ② 청년활동의 존재방식
- ③ 청년활동 조직의 존재방식
- ④ 청년위원회(가칭) 운영규칙 책정

⑤ 기타 필요한 사항

6) 국제활동 프로젝트

- ① 양조직의 국제활동 비교
- ② 국제산별, 일본가맹조합협의회 등과의 관계
- ③ 국제교류의 존재방식
- ④ 국제연대자금의 존재방식 (규정 책정)
- ⑤ 기타 필요한 사항

7) 조합원 서비스 프로젝트

- ① 각조직에서의 생활지원 서비스 활동의 실태
- ② 활동의 문제점과 실태
- ③ 금후의 활동의 방향성에 대하여: ㉠생활응원 기능의 존재방식 ㉡무료직업소개 사업의 존재방식 ㉢기타 필요한 사항

8) 기획·총무 프로젝트

- ① 규약·규칙·규정·세칙 등의 책정: ㉠양조직의 현행규약·규칙, 세칙 비교, ㉡ 규약·규칙·규정·세칙 등의 틀짜기 검토(각각의 자리 매김, 개폐, 기관, 절차 등)
- ② 규약을 우선 프로젝트로 검토
- ③ 제규칙·규정·세칙 등의 금후의 검토·책정예정
- ④ 각부서의 업무분장 확인·검토
- ⑤ 관계단체·우의단체와의 관계
- ⑥ 양조직의 총무업무 비교·검토

⑦ 기타 필요한 사항: ㉠서기국의 노동조합의 존재방식 ㉡사무실 이사 작업에 대하여

9) 서기국원 처우 프로젝트

- ① 조직통합시의 서기국원 재고용에 대하여
- ② 서기국원의 고용·처우 등에 관한 제규정(안) 작성에 대하여
- ③ 서기국원 복리후생의 검토에 대하여
- ④ 서기국원 교육의 검토에 대하여
- ⑤ 파견 서기국원의 처우에 대하여
- ⑥ 정년후 고용제도에 대하여
- ⑦ 정시직원(파트)의 처우에 대하여
- ⑧ 중앙·지방이동(전근)의 존재방식에 대하여
- ⑨ 서기국원의 임금항목의 통일에 대하여
- ⑩ 기타 필요한 사항

5. 작업팀 (working team)

통합사무국회의하에 ① 조직기구·운영, ② 부회관련, ③ 지방조직관련, ④ 재정·예산관련, ⑤ IT관련의 5개의 워킹팀을 설치하여, 2001년 9월의 대회에서 확인한 「새로운 조직의 모습」 중 계속 검토의 과제에 대하여 통합사무국의 담당자를 중심으로 수시 검토를 가하였다. 검토한 결과에 대하여는 통합사무국회의에서 검토하여 통합위원회에 제안했다. 그 내용은 조직의 모습이나 각각의 구체적인 활동 속에 포함되어 있다.

V. UI젠센동맹 강령과 『운동의 기본』

1. UI젠센동맹 강령

- ① 우리는 건전하며 견실한 자주적 조직을 확립하고 고용 안정, 노동 조건의 유지 개선과 충실한 상호부조에 의하여 일하는 자의 경제적 사회적 지위향상을 도모한다.
- ② 우리는 노동을 통하여 기술을 연마하고 품성을 높이며 식견을 계발함으로써 인격 향상과 완성을 꾀한다.
- ③ 우리는 노사대등의 입장에 서서 상호이해와 신뢰를 기반으로 산업민주주의의 철저화를 도모한다.
- ④ 우리는 노동의 사회적 의의를 높임과 동시에 사회정의와 민주주의 확대를 추구하며 자유·평등·공정한 사회의 실현을 꾀한다.
- ⑤ 우리는 뜻을 같이 하는 자와의 연대를 굳게 하여 일본이 나아가야 할 정도를 추구함과 함께, 노동자의 국제연대를 통해 빈곤의 박멸, 인권억압으로부터 해방, 국제공정노동기준의 확립, 환경 보전, 세계평화의 실현에 이바지한다.

2. UI젠센동맹 『운동의 기본』

이 「운동의 기본」은 UI젠센동맹 강령을 구체적으로 실천하기 위한 행동 방식과 방향을 가리키는 것입니다.

노동조합 운동은 18세기 후반부터 시작한 산업혁명에 따라 대량으로 발생한 산업 노동자가 스스로의 권리와 노동조건을 쟁취하는 속에서 발전하여 왔습니다. 현대에서는 노동조합은 스스로 노동조건을 높이는 자주적인 단체로서 그 권리가 법적으로 보장되고 있고 세계의 각국에서 국민생활 향상과 사회적 공정을 실현해 가면서 정치적·경제적·사회적으로 커다란 역할을 수행하고 있습니다.

일본의 노동조합 운동은 1912년에 결성된 우애회를 원류로 하는 장구한 역사를 가

지고 있으며 전후의 영(zero)에서 재출발한 이래 노동조건향상, 완전고용의 달성, 민주주의 실현, 복지의 충실 등을 요구하며 투쟁하여 왔습니다.

전센동맹은 1946년에 결성되었고 CSG연합은 1996년에 전화동맹(全化同盟, 1951년 결성)·일반동맹(1996년 결성)과 화노연(化勞研, 1974년 결성)이 통합하여 결성되었습니다. 두 조직은 다양한 산업, 업종을 포괄하고 중소기업을 많이 수용하고 있는 산업별 조직으로서, 오늘날까지 일관하여 민주적 노동운동의 실천자로서, 일하는 자의 생활과 고용을 지키며 경제적·사회적 지위향상을 도모하는 운동을 전개하여 왔습니다. 이 두 조직에 더하여 섬유생활노련(1947년 결성)도 참가하여 2002년 9월에 UI전센동맹이 결성되었습니다.

우리들의 운동의 원점은 일하는 자 모두가 인간답게 풍요로운 마음으로 살아가는 사회를 구축하는 데에 있습니다. 오늘날 우리 나라 경제 규모는 세계에서 손꼽히는 수준으로 1인당 국민소득은 세계 최고 수준이 되었습니다만, 경제 전체의 풍요로움이 생활의 질로 이어지지 못하고 있으며 사회적 공정이 충분히 배려되어 있지 않은 문제를 안고 있습니다. 정치·행정·경제 시스템의 경직성이나 빠른 속도로 진행되는 고령화 사회에 대한 대응도 과제로 지적되고 있습니다.

해외로 눈을 돌려보면 냉전구조의 종결에 따라 커다란 흐름으로서 평화를 바라는 인류의 바람에 맞는 방향으로 나아가고 있습니다만 지역분쟁, 민족분쟁, 테러의 다발, 개발도상국의 빈곤이라는 문제도 있습니다.

노동조합의 목적이나 활동은 한 가닥 실과 같이 역사를 관통하는 것도 있지만 동시에 그 시대 그 시대의 요청에 응하여 가지 않으면 안됩니다. 오늘날 노동조합의 조직률의 저하에 따른 역량의 약화, 조합원의 조직 이탈 등이 지적되고 있습니다만, 이런 문제에도 적확하게 대응하여 새로운 과제에 도전하여 가지 않으면 안됩니다. 우리들은 선배들이 쌓아올려 온 운동이나 이념을 소중히 하면서 항상 시대 변화를 자세하게 보며 용기와 긍지를 가지고 개혁의 실천에 임하고 있습니다.

사회의 진보·발전을 위하여

우리들은 노동조합 운동이 수행해야 할 사회적 역할이 참으로 크다는 것을 자각하고, 자유·인권·민주주의가 보장되고 공평·공정한 사회, 안팎으로 열린 투명한 사회, 생활자를 우선하는 사회, 우애나 연대의 정신이 살아있는 사회의 실현을 향해 전력을 경주합니다.

우리들은 사회정의를 소중히 하며 개혁자·개혁자로서의 자각을 잊지 않고 일체의 불공정이나 사회악에 대하여 솔선하여 도전합니다.

산업민주주의와 참가형 노사관계의 전진을 위하여

산업은 국민생활 향상을 위하여 있는 것이며 산업을 위해 국민생활이 희생되는 일이 있어서는 안됩니다. 우리들은 산업민주주의 원칙에 서서, 노동조건과 노동자의 생활문화를 높이며, 경제적·사회적 지위향상과 발전에 힘을 쏟습니다.

우리들은 노사관계를 계급적 대립이나 일심동체로 받아들이지 않으며 노사대등의 원칙에 서서, 상호 자주성을 존중한 노사관계를 확립합니다.

우리들은 산업·기업의 건전한 발전이 고용의 안정과 노동자의 생활향상, 사회의 진보와 경제의 번영으로 이어지도록 생산·판매·서비스의 기준에서는 협력하며 그 공정한 성과배분을 요구합니다.

기업은 시장경제의 속에서 경쟁하면서 이윤을 추구하여 가는 조직체입니다만 동시에 사회의 일원으로서의 역할과 책임을 수행할 필요가 있습니다. 우리들은 노동조합의 입장에서 경영에 대한 참가와 발언을 강화하는 속에서 건전한 기업경영과 그 책임에 대하여 체크할 것입니다.

생활자 우선의 정치체제 실현을 위하여

우리들이 지향하는 사회는 정치적으로 의회제 민주주의를 기본으로 하며 경제적으로는 시장경제 원리가 살아 있으며 자유와 인권이 보장되고 공평·공정이 관통하며 일하는 자나 생활자가 우선되는 사회입니다. 그것을 위해 주택·복지·환경 등 생활자를 중시하는 정책과 중앙으로부터 지방으로의 분권에 따른 활력있는 지역사회의 실

현을 지향합니다. 동시에 경제적 풍요로움만이 아니라 배려나 사회에 대한 공헌이 존중되는 사회를 지향합니다.

냉전구조의 종결에 따라 옛날 이데올로기 중심의 정치로부터 정책중심의 정치가 요구되게 되었 습니다. 우리들은 국내에 있어서는 여유와 풍요로움을 실감할 수 있는 사회를 추구하면서, 널리 세계로도 눈을 돌려 국제사회의 일원으로서의 역할과 책임을 다하며 환경에도 배려하면서 지구전체가 풍요로움을 추구하는 정치체제를 요구하고 있습니다. 한편 인격을 부정하고 체제에 인간을 굴종시키는 전체주의와는 의연하게 대결하며 싸웁니다.

이와 같은 정치·경제·행정시스템을 실현해 가기 위하여 우리들은 이념·정책을 같이 하는 정당에 대해 지지·협력·제휴를 행함과 함께 공통의 생각을 지닌 여러 단체나 우의조합, 지역사회와도 협력하여 정치에 참가하여 갑니다.

세계 평화 변영 실현을 위하여

우리들은 인류의 비원인 세계평화 실현을 위하여 운동합니다. 세계평화의 기초는 민족의 완전한 독립을 보장하고 자유와 인권을 수호하며 지구상의 부의 편재를 없애고 모든 나라의 국민생활을 안정시키는 데에 있습니다.

냉전구조는 종결되었습니다만 지역·민족분쟁·테러는 남아 있고 국제적 긴장이 없어진 것은 아닙니다. 우리들은 전쟁반대와 세계와의 공생을 맹세한 「일본국헌법」의 정신을 딛고 유엔을 중심으로 하여 세계 안정과 평화를 위해 공헌하며 우리나라가 아시아의 근린 제국을 위시한 세계 각국으로부터 경의와 신뢰를 받을 수 있는 나라가 되도록 힘씁니다.

또 국제노동운동이나 NGO(비정부기관) 활동 등을 통해 우리들의 손으로 할 수 있는 국제공헌 운동도 적극적으로 추진합니다.

우애와 연대의 정신이 넘치는 사회 만들기를 위하여

일하는 자 모두가 인간답고 마음 넉넉하게 지낼 수 있는 사회를 실현하기 위하여는, 우애와 연 대 정신이 넘치는 사회로 만들어 가는 것이 필요합니다. 그것은 사람과 사

람이 서로 돌보아주며, 서로 도와 가는 사회입니다. 우리들은 자원봉사(volunteer)정신을 소중히 여기며 동료동지가 서로 도와주고 공제활동을 통해 안심하고 지낼 수 있는 제도를 충실히 하도록 하게 함과 동시에 나라 안팎의 곤란에 처한 사람, 도움을 청하고 있는 사람들에게 지원의 손을 뻗는 활동을 추진합니다.

1) 조직 방침

(1) UI젠센동맹의 조직

ㄱ. 조직구성

UI젠센동맹은 섬유·의류, 의약·화장품, 화학·에너지, 요업·건자재, 식품, 유통·인쇄, 레저·서비스, 복지·의료산업 등 국민생활 관련산업 노동자가 결집해 조직한 산업별 노동조합입니다.

우리들은 기업의 다각화와 함께 동일자본계열에 있는 타업종의 노동자를 조직하는 등, UI젠센 동맹의 운동, 강령에 찬동하는 노동자, 조직에 대하여 널리 문호를 개방합니다.

산업구조의 변화에 의해 제3차 산업의 노동자, 파견노동자, 파트타임 노동자 등이 앞으로 현저하게 증대할 것으로 보입니다.

우리들은 「힘과 정책」을 겸비한 조직을 추구하고, 미조직 노동자의 조직화와 UI젠센동맹의 미 가맹 노동조합의 가맹을 추진하며, 「150만조직」의 실현을 지향합니다. 이를 통해 우리들은 복수의 산업·업종을 수용하며 동시에 다양한 취업자 층을 포괄하는 복합산업별 조직화를 추진하여 갑니다.

ㄴ. 각급 조직의 임무

우리들은 일본적 조직형태인 기업별 노동조합의 장점을 살리면서 그 약점을 보완하여 산업별 기능을 강화하기 위한 노력을 계속하여 갑니다. 또 「조직은 무엇을 위해, 누구를 위해 존재하는가」를 기준으로, 조합원의 총의를 바탕으로 하여 임무를 분담하며 수행합니다.

가맹조합(단위조합)은 조합원 개인을 참가단위로 한 중요한 조직입니다. 가맹조합은 산업구조의 변화나 그것에 따른 업종·업태의 다양화에 적합한 대처를 추진함과 동시에 조합원 한 사람 한 사람의 고용이나 노동조건에 향상에 힘씁니다. 그리고 건전한 노사관계의 확립과 조합 상호간의 연대강화에 힘씁니다.

취업형태의 다양화에 의해 기업단위에서는 조직하기 어려운 노동자도 증가해왔습니다. 이런 일하는 사람들에 대하여도 UI젠센동맹은 직종별 조직(craft union)이나 개인의 직접 가맹방식 등에 의하여 조직화를 추진하여 갑니다.

UI젠센동맹은 가맹조합의 운동을 지원함과 동시에 조합원 요구를 운동에 반영하기 위해 통일과 단결력을 최대한 발휘하여 갑니다. 이들의 운동을 효과적으로 추진하기 위하여 UI젠센동맹 본부·부회(部會)·도도부현(都道府縣)지부는 다음과 같은 역할을 담당합니다.

본부는 운동전체를 통괄하며 기획·실천을 담당합니다.

부회는 운동의 구체화나 업종에 공통하는 조합원의 요구실현을 위해 그 특성을 살린 활동을 추진합니다.

도도부현지부는 UI젠센동맹의 운동이 기업의 틀을 넘어 지역이나 직장에 전파되도록 가맹조합이나 생활권인 지역에 있어서 조합원의 활동의 지원을 추진합니다. 이런 활동을 통해 조직의 강화와 확대에 힘씁니다.

(2) 전국적 노동조직

우리들의 오랜 소원이었던 노동계의 통일은 전후 몇번의 곡절을 겪어 민간산업의 노동조합이 중심이 되어 구성되었던 「정책추진노조회의」나 「전민노협」의 활동을 토대로 하여 먼저 민간노조의 통일을 이루고 1989년에 관민일체의 내셔널 센터인 「일본노동조합총연합회」(렌고:連合)의 결성을 통해 실현했습니다

연합」은 「자유로운 민주적 노동운동의 전통을 계승하고 이 이념에 기반한 노동자의 결집을 도모하며 노동운동의 발전을 기한다」는 것을 강령의 첫째로 내걸었습니다. 우리들은 「연합」의 중핵조직임을 자각하고 정책·제도적 과제의 개선, 노동조건 유지·향상 등에 적극적으로 나서며 중앙·지방을 통한 「연합운동」을 지지하여 갑니다.

(3) 국제노동조직

국제노동운동은 세계에 살고 있는 모든 사람들이 노동의 성과를 균등하게 생활수준의 향상이란 형태로 향수하기 위해, 인권·노동조합권의 확립과 옹호를 통하여 국제공정노동기준을 달성하여 가고 광범함 네트워크를 살려 상호이해를 증진하여 간다는 커다란 역할을 담당하고 있습니다.

이와 같은 목적을 수행하기 위해 우리들은 국제자유노련(ICFTU)이나 국제섬유피복피혁노동동맹(ITGLWF), 국제화학에너지광산일반노련(ICEM), 유니온네트워크 인터내셔널(UNI), 국제식품노련(IUF), 국제건설임산노련(IFBWW) 등의 국제노동단체의 활동에 적극적으로 참가, 협력하여 갑니다. 특히 그들의 아시아·태평양 지역조직의 활동을 강력하게 지원합니다.

경제 글로벌화에 동반하여 일본기업의 해외진출이나 외국기업의 일본에서의 활동도 점점 더해 가고 있습니다. 우리들은 이런 다국적기업이 각국의 국민생활의 향상이나 노동자의 권리 확대에 이어지게 연대활동을 추진합니다.

또한 우리들은 노동운동이 지향하는 가치와 목표를 공유할 수 있는 비정부조직(NGO)과도 국제적인 사회공헌의 관점에서 연대활동을 추진합니다.

2) 투쟁체제

(1) UI젠센동맹 통일투쟁

우리들은 임금·노동시간·노동협약 등 사회적 또는 산업·업종의 공정노동기준확립을 위해 공통된 중요한 개선요구에 대하여는 필요에 따라 대처할 과제를 설정하고 UI젠센동맹의 전조합이 참가하는 조직된 투쟁, 즉 UI젠센 통일투쟁을 추진합니다.

통일투쟁은 산업·업종의 노동조합의 조직력을 배경으로 공정노동기준의 확립을 요구하는 투쟁입니다. 통일투쟁은 통일요구·교섭·행동·타결로 짜여집니다. UI젠센동맹 통일투쟁은 지령·통제·타결권을 중앙기관에 집중하는 것을 원칙으로 하고 가맹조합의 자주성을 존중하면서 최대한의 상승효과를 올리기 위해 단결의 힘으로 교섭에 임합니다. 교섭결렬의 경우에는 각 조합이 파업에 들어가 요구의 실현을 도모합

니다.

물론 투쟁의 내용이나 목표에 따라서는 UI젠센동맹 통일투쟁의 틀 안에서 산업·업종별로 투쟁을 조직하며 부회 또는 도도부현지부에 지령·통제·타결권을 위임하여 투쟁하는 경우도 있습니다.

(2) 업종별·지역별 투쟁

우리들은 UI젠센동맹 통일투쟁 외에 부회별·지역별 투쟁을 추진합니다. 산업·업종별 부회는 부회내 산업·업종의 제반 요구를 달성하기 위해, 도도부현지부는 그 지역의 제반 요구를 달성하기 위해 UI젠센동맹의 기관의 결정에 근거하여 각각 주체적으로 투쟁을 전개합니다. 노동조건 투쟁만이 아니라, 경영 민주화나 부당한 합리화 문제 등에도 부회별·지역별 투쟁이나 행동을 조직할 수 있습니다.

이와 같은 투쟁을 추진하는데 있어서 UI젠센동맹의 각종 기관에서의 충분한 의사소통을 도모하여 투쟁을 UI젠센동맹 조합원 전체의 약진으로 연결함과 동시에 UI젠센동맹은 이들의 투쟁에 대하여 강력한 지원체제를 만듭니다.

3) 행동목표

(1) 고용안정

우리나라 노동사정은 산업형태의 변화나 구조조정의 진전, 제조거점의 해외이전과 국내산업의 공동화, 정보화의 진척, 고령화의 진행에 보태어, 취업구조의 다양화와 외국 노동자의 유입문제 등 커다란 환경변화가 진행되고 있고 새로운 고용문제를 일으키고 있습니다.

노동자에 있어서 무엇보다 중요한 것은 고용안정입니다. 경영자는 고용의 계속과 사회적 노동 조건을 보장할 책임을 지고 있고 노동조합은 경영자가 그 책임을 적확하게 수행하게 감시할 책임을 가지고 있습니다.

우리들은 노동조합의 영원한 목표인 완전고용사회를 지향합니다. 그러기 위해 경영자에 대하여는 직장요원의 확보, 여러 가지 변화에 대비한 직업훈련, 직업능력개발의

충실함을 요구하며 부당한 합리화에는 단호한 반대 자세로 일관합니다.

또한 지금까지 보다 경영체크기능을 높이고 노사협의회의 충실 등 광의의 경영참가를 추진함으로써 언제나 앞서서 고용대책을 구축하여 갑니다.

(2) 노동조건과 복지향상

① 노동조건향상

우리들은 노동조합의 기본적 임무의 하나인 임금, 노동시간 등 기본적 노동조건향상을 위해 철새 없이 노력을 지속하고 있습니다.

임금에 대하여는 두가지 원칙인 「생활을 충분히 보장하는 임금」 「동일가치노동 동일임금」을 기본으로 하여 일하는 보람을 갖는 임금수준의 확립을 지향합니다. 기말일시금은 계절임금에 충분한 성과배분을 쌓아올린 것을 획득하고 퇴직금은 노후생활을 보장하는 수준을 확보하며 단기근속자에게는 그 사회적 수준의 확보에 힘씁니다. 또한 임금, 기말일시금, 퇴직금의 개인배분에 대하여는 합리적이며 설득력을 갖도록 제도·체계의 개선을 도모합니다.

노동시간의 단축은 시대의 요청이며, 선진국 수준보다 뒤떨어져 있는 우리나라의 실태에 비추어 운동을 적극적으로 추진하여 여유롭고·풍요로움을 실감할 수 있는 생활실현을 도모합니다. 그리고 교대제 노동의 개선, 외근노동자의 노동조건, 재량노동·유연노동의 적정 규정(rule)화, 유통업에 있어서 영업형태의 대책, 대기업과 중소기업의 격차 시정 등 산업·업종·업태의 문제해결에 적극적으로 대처해 나갑니다.

나아가 노동안전위생대책의 추진, 직장환경의 정비, 고령자 고용의 촉진, 장애자 고용율의 달성, 노동재해, 통근재해의 법정외 가산보상 등에 힘을 쏟습니다.

우리들은 산업별 조직으로서의 투쟁력을 강화하여 조합원의 노동조건을 횡단적으로 높이기 위해 산업별 통일노동협약을 체결하도록 노력을 더합니다. 또한 최저임금이나 노동시간 등 기본적 노동조건에 대하여는 노동협약의 확장적용 등을 통해 미조직 노동자의 노동조건향상에 역할과 책임을 다합니다.

② 복지향상

인생 80세 시대에 들어, 국민복지에 대한 요구는 점점 높아지고 있습니다. 우리들이 바라는 복지사회는 자조노력중심이나 전적으로 공적보장에 맡기는 것도 아니며 공공·민간의 적절한 비율에 따른 조화된 적정급부, 적정부담의 사회입니다.

우리들은 국가에 대하여는 연금·의료·개호시스템 등에 대하여 밝고 불안 없는 생활을 보낼 수 있도록 충실한 국가적 최저를 요구합니다. 기업에 대하여는 공적 보장으로는 불충분한 곳의 가산급부나 재산형성원조 등을 요구합니다. 또 개인의 자조노력을 지원하기 위해 평생 생활설계를 위한 정보제공을 하거나 공제제도의 충실을 도모합니다. 이들 정책이나 운동에 의해 안정되고 안심할 수 있는 사회 실현을 지향합니다.

(3) 산업 정책

우리들은 UI젠센동맹의 조합원이 종사하는 산업·업종이 일본경제 중에서 차지하는 지위를 끊임 없이 명확히 하면서 고용안정과 노동조건 향상을 도모하기 위해 스스로가 일하는 산업안정과 건전한 발전을 실현시키는 산업정책을 추진합니다. 이를 입안하는데 있어서 통화나 무역 등 국제적 물이나 글로벌화한 관점도 근거로 하면서 추진합니다. 또한 내외 가격차의 시정이나 공정거래의 추진 등 소비자 이익의 확보라는 관점에서 산업·기업활동의 건전을 지향하는 정책의 입안과 실행을 도모합니다.

나아가 중소기업 근대화의 추진, 산업구조의 개선, 유통의 합리화, 정부규제의 완화, 환경보전형의 경제체계, 활력 있는 산업기반 만들기 등에 대하여 스스로의 정책을 가지고 그 실행에 힘씁니다.

그러기 위해 UI젠센동맹과 경영자 단체와의 회합을 비롯하여 산업별 노사회의나 지역별·기업 별 노사회의 등 각급 노사협의체제의 확립을 도모함과 동시에 정부에 대하여는 심의회 등에 대한 참가와 UI젠센동맹 정책을 이해하는 정당을 통해 우리들의 정책이나 의견을 반영시킵니다.

(4) 정책·제도요구

우리들은 노동협약의 개선을 통해서 고용이나 노동조건 유지향상을 위한 대책을

추진하여 갑니다. 그러나 노사간에 해결될 수 있는 과제는 한정되어 있고 사회보장이나 세제, 물가안정, 교육문제 등 경제·사회제도의 분야에서는 국가나 지방자치체 수준의 대응이 필요합니다.

우리들은 경제·세제·고용·남녀평등·복지·사회보장·토지·주택·식료·자원 에너지 정책 등의 충실이나 지역환경문제에 대한 대응, 행정·재정·사법개혁을 추진할 운동을 강화하여 여유로움·풍요로움·공정을 추구하는 자세를 일관합니다.

우리들은 「연합」과의 유대를 도모해가며 국가·지방에서의 정책·제도요구의 실현에 노력합니다.

(5) 정치 활동

우리들은 지금까지 말한 정책·제도를 위시한 정치적 요구의 실현을 지향하여 적극적인 활동을 전개합니다.

그러기 위해 대중활동으로서의 시위행동이나 청원활동을 추진함과 함께 의회제민주주의를 존중하는 입장에서 중앙·지방 선거에 적극적으로 달려들어 조직내 의원증강과 함께 지지·협력·제휴관계를 가지는 정당의 약진과 정권획득, 유지강화에 지원을 강화하여 갑니다.

또한 전조합원의 참가에 결합하는 활동으로서, 실천 가운데 교육과 정보제공 활동을 충실히 하 여갑니다.

(6) 남녀평등 사회 실현과 여성참가 추진

우리나라 여성 고용자 비율은 해마다 높아지고 UI젠센동맹 가맹조합의 직장에서도 여성의 비율이 높은 곳이 있습니다.

우리들은 여성조합원이 활력있게 일할 수 있도록 노동조건 개선이나 처우제도의 개정 등과 관련하여 직장에서의 기회 및 처우의 균등화를 추진하여 갑니다. 그리고 직장 가정 양립될 수 있는 사회, 남녀평등 사회의 실현을 추진합니다.

우리들은 여성의 조합활동에의 적극적인 참가를 도모하여 남녀평등 사회에서의 책임을 다합니다.

(7) 교육·문화·사회활동

노동조합의 활동은 사람에 의해 이루어집니다. UI젠센동맹이 활력있는 운동을 계속 해가기 위해 조합원이 노동조합의 이념이나 목적, 활동을 이해하고 또한 모든 직장에서 운동을 이끌어 가는 리더나 활동가를 육성하는 것이 중요합니다.우리들은 중앙교육센터 「우애의 언덕」을 교육활동의 전당으로 하여 다양한 프로그램에 따른 교육 활동을 추진합니다.

경제적인 풍요로움만으로는 우리들의 여유로움과 풍요로움은 실현될 수 없습니다. 우리들은 마음의 풍요로움을 느낄 수 있는 문화활동에도 힘을 기울입니다.

우리들은 북방영토 반환이나 지구환경보전이라는 국민여론의 형성이나 사회적 책임을 수행하는 운동을 추진합니다. 그리고 개발도상국의 빈곤 박멸이나 인도적인 문제, 큰 재해를 입은 지역에 대한 지원활동이나 자원봉사활동 등 사회 공헌활동도 적극적으로 추진합니다.

4) 재정방침

재정은 조직을 떠받치는 기둥이며 모든 행동에 대하여 재정의 뒷받침이 필요한 것은 말할 것도 없습니다. 특히 노동조합의 활동이 다방면에 걸쳐 운동의 질량 다 함께 높아짐에 따라 조합의 재정운영은 그 중요성을 한층 커지고 있습니다.

조합재정은 조합원이 각출하는 조합비에 의해 이루어집니다. 각출된 조합비는 활동의 성과나 서비스 등을 통해 각출한 조합원에게 환원되는 것이 기본입니다. 또 조합원의 합의에 근거하여 노동조합이 사회정의의 추구를하거나 사회적 책임을 수행하기 위하여서도 지출됩니다. 그 때문에도 활동에 필요한 조합비는 상호부조와 부담의 공평 원칙에 입각하여 각출하는 것을 전제로 합니다.

우리들은 건전하고 건실한 재정기반을 구축하고 그 운영에 있어서는 언제나 창의와 연구를 통해합리적이며 효과적인 지출배분에 힘쓰고 동시에 목적별 적립금의 충실도를도모합니다. 또 그의 사용 용도에 있어서는 조합원의 이해를 얻을 뿐 아니라 공개와 점검의 원칙을 준수합니다.

맺음말 : 운동의 마음

이상의 과제는 UI젠센동맹의 임원이나 리더는 말할 것도 없고 모든 조합원이 UI젠센동맹 운동의 목적이나 이념을 이해하고 정의감에 불타며 느슨함이 없는 행동을 거듭함으로써만이 달성됩니다.

우리들은 선구자들이 개척하고 쟁취한 빛나는 전통 위에 서서 새로운 시대 사명을 완수하기 위해 자신과 용기를 가지고 행동합니다.

우리들은 다른 사람의 마음의 아픔을 내 마음의 아픔으로써 공감할 수 있는 따뜻한 마음을 언제나 가지도록 마음씁니다.

우리들은 의사결정에 있어서는 기관의 형식적인 절차 만능주의를 배격하고 많은 동지의 의견이 기관에 충분히 반영될 수 있는 그리고 피가 통하는 조합민주주의를 실행합니다. 동시에 상호신뢰의 소중함을 충분히 인식하고 결정된 것은 틀림없이 지키며 그것을 성실하게 실행할 것을 다짐합니다.

우리들 한사람 한사람의 힘은 약할지라도 단결하여 같은 목적을 위해 행동하면 그것은 큰 힘이 됩니다. 우리들은 노동조합이 「실천, 행동하는 조직」이란 것을 진심으로 이해하고 「행동하며 생각한다」는 태도를 소중히 합니다.

우리들은 스스로의 정책입안 능력을 높여 요구와 제언을 하는 속에서 이것을 실현하여 갑니다. 그러기 위해 언제나 넓은 시야와 바른 정보 파악에 힘써 「학습하는 조직」이 되도록 다짐합니다.

우리들은 조직이 언제나 활력을 유지할 수 있도록 각자의 임무분담을 명확히 하여 권한의 집중과 분산의 조화를 도모하여 조직으로서의 종합력의 강화에 힘씁니다. 또 행동의 수단, 방법에 대하여 끊임없이 창의와 연구를 깊이 하여 나날이 새로운 운동을 추구합니다.

VI. 활력있는 노동운동의 파이오니아를 지향하며 -UI젠센동맹 21세기 비전-

머리말-비전 설정의 목표

새 천년기에 들어선 오늘날 역사적으로 큰 변화가 진행하고 있으며 정치·경제·사회의 각분야에서도 패러다임의 변혁이 일어나고 있다. 이런 움직임은 노동운동에도 새 과제를 들이대며 변혁을 다그치고 있다. 이와 같은 변혁과정 속에서 21세기 초두(2010년경까지)의 모습을 전망하면서 노동운동의 목표와 전략을 수립하여 새로운 운동을 전개하여 가는 것이 필요할 뿐 아니라 중요하다.

2002년 9월에 젠센동맹, CSG연합(화노연 포함), 섬유생활노연도 참여하여 UI젠센동맹(전국섬유화학식품유통서비스일반노동조합동맹)이 통합조직으로서 결성되었다. 통합에 당면하여 우리들은 오늘날까지의 운동을 정리하고 「좋은전통」으로서 계속 지켜나갈 것, 「새로운 술을 새 부대에」라는 감각으로 새로운 운동으로서 창조하여야 할 것, 「넓은 웃웃은 대담하게 벗어 던져버릴 것」등을 검토하여 우리들의 21세기의 운동 지침을 공유비전으로서 설정하기로 하였다.

신세기라고 말하지만 시간의 흐름은 연속하고 있고 우리들은 20세기로부터 많은 과제를 이어 받고 있다. 정치·경제·사회 환경의 엄혹함에 비하여 처리 못하고 남긴 과제가 너무나 많은 데에 놀라지만 21세기를 너무 비관적으로 받아들이는 것은 바람직하지 못하다. 새로운 기술혁신과 인간의 지혜에 의하여 경제적으로도 정신적으로도 보다 풍요하고 공정한 사회가 도래할 것을 기대하며 스스로의 손으로 21세기를 헤쳐나가야 하지 않겠는가?

1. 우리들을 둘러싼 상황과 과제

1) 21세기 초두의 과제

(1) 새로운 기술혁신의 빛과 그림자

20세기는 기술혁신에 의해 생산력을 확대하여 인구증가와 생활의 질의 향상이 이뤄

져 온 시대였다. 21세기도 새로운 기술혁신의 진전이 기대된다. 디지털화, 네트워크화가 급속하게 진전하여 고도정보통신사회가 도래하려 하고 있다. IT(정보기술)의 적극적인 활용은 신규산업, 고용의 창출, 지역의 활성화로 이어져 산업구조의 전환을 촉진함과 동시에 국민생활의 편리성을 대폭 향상시키게 될 것이다. 그 위에 교육제도나 행정기구, 기업조직의 존재방식이나 사회의 구조에 일대변혁을 일으킬 가능성도 지니고 있다. 이 고도정보통신 사회의 도래는 19세기의 산업혁명에 필적하는 일로써 「IT혁명」이라고도 불리어지고 있다. 그러나 다른 한편, 산업구조의 전환에 수반하는 실업이나 노동이동이 지구적 규모로 발생하는 것이나 사이버 테러, 프라이버시 침해 등의 문제도 지적되고 있다. 정보화를 플러스 방향으로 활용하는 경제·사회 시스템의 구축이 필요하다.

2000년 6월 「인간설계도」인 인간게놈(전체유전자 정보)의 해독이 완료됐다는 것이 발표되었다. 이 전체 해독은 획기적인 신약이나 진단기술을 생산하는 발판이 됨으로써 생명과학이나 의료·바이오산업을 비약시킬 것이 기대된다. 그러나 유전자 정보를 인간이 조작하는 것은 생명체로서의 「사람」을 인공적으로 바꿀 가능성도 의미하고 있어 과학기술의 응용과 그 윤리성이 크게 쟁점으로 될 것이다.

(2) 시장경제 지상주의를 멈추게 할 수 있는가?

20세기의 경제·사회 시스템은 미소 두 대국을 중심으로 하여 자본주의와 사회주의의 대립축으로 움직여오다가 소련형 사회주의가 붕괴하여 자본주의의 승리로 나타났다. 자본주의 경제는 시장 경쟁에 의하여 성립되는 시스템이지만, 구소련 붕괴후 세계적 규모로 대경쟁시대로 돌입하여 승자와 패자가 선명하게 되었다. 시장에서 승리하는 것이 전부라고 하는, 시장경제 지상주의가 발호하게 된 것이다.

시장이 효율성과 만족할 줄 모르는 쾌적성을 추구한 결과 지구환경의 파괴에 이어지는 온난화, 사막화라 하는 문제도 일어나고 있다. 경쟁에는 공정한 룰의 설정과 룰 위반에 대한 제3자에 의한 신속하고도 적절한 심판이 필요하며 국제적인 룰 만들기가 요망되고 있다. 또 경쟁만의 사회가 아니라 사회적 안전망을 충실히 하여, 연대를 소중히 하는 사회로 만들지 않으면 개인의 생활불안은 높아질 뿐이다. 경쟁을 중시한 나

머지 직장 안정이 소홀하게 되어서는 본말전도이다.

환경보전이라 하는, 시장경제에 친숙하지 못한 분야에 대하여는 공적(정부)부문이 커버하지만 정부부문의 비효율성이나 비대화도 문제로 되어 있다. 민간(기업)부문과 공적(정부)부문만이 아니라, 민간의 NGO(비정부) 부문의 중요성이 공통의 인식으로 되어 있다. 21세기는 민간기업·정부·NGO의 3자가 경제·사회영역을 커버하여 각각의 분야에서 상호 보완하는 형태가 요망된다.

(3) 항구적인 평화는 실현될 것인가?

20세기는 세계적 규모의 두 번에 걸친 커다란 전쟁을 경험한 세기였다. 제2차대전종결후에도 동 서 냉전에 따른 군사적 긴장이 이어지고 있다. 구 소련의 붕괴에 의해 냉전구조는 종료됐지만 지역분쟁이나 민족분쟁은 여전히 잇따르고 있다. 아시아에 있어서는 아직 군사적 긴장이 해소되었다고 할 수 없다.

국제자유노련은 「빵과 자유와 평화」를 슬로건으로 하여 1949년에 결성되었다. 국제노동운동은 세계에 사는 모든 사람들이 노동의 성과를 같은 생활수준의 향상이라는 모양으로 향유하기 위해 인권·노동조합권의 확립과 옹호를 통해 국제공정노동기준을 달성하여 갈 일, 거기에다가 넓은 네트워크를 살려 상호이해를 증진하여 간다고 하는 커다란 역할을 담당하고 있다. 21세기에 들어선 오늘날에 있어서도 세계인구의 3할 가까이 기아와 빈곤에 고통받고 있다. 또 여전히 노동기본권이 확립되어 있지 아니한 나라가 많아 노동조합에 대한 탄압이나 아동노동, 강제노동 등의 문제를 안고 있다. 국제자유노련이 내 건 이상은 20세기에는 해결되지 못하고 현재까지 이어지고 있다.

21세기에는 인류 공통의 바람인 항구평화가 아시아에 있어서 또한 전세계에 있어서 실현될 수 있도록 국제사회의 일원으로서 일본은 적극적 역할을 수행하지 아니하면 안되며 노동조합도 그 역할과 책임을 수행할 책임이 있다.

(4) 비전 없는 국가의 표류

① 실추된 정치 신뢰

국내정치에 눈을 돌리면 장기에 걸친 자민당의 일당 지배는 93년의 호소가와 연립

내각의 성립에 의해 일시적으로 중지부를 찍었고 자민당은 파트너를 차례차례 바꾸어 가면서 여전히 집권정당을 유지하고 있다. 정치가나 관료의 오직이나 불상사도 끊임 없고 약해 에이즈나 BSE(광우병)사태에서 나타나는 행정의 태만 등 정치나 행정이 국민의 신뢰를 잃고 있다는 사실은 보다 더욱 문제를 심각하게 하고 있다.

지금 정부가 수행하지 않으면 안되는 것은 신뢰의 회복이다. 상대를 신용할 수 없으면 경제행위가 성립될 수 없는 것처럼 국민이 정부를 신용하지 아니하면 국민의 장래 불안은 해소되지 않으며, 정부가 아무리 정책을 실시하더라도 그 효과는 나타나지 아니한다. 장래의 국가상, 사회상을 나타내는 것이 요구된다.

② 글로벌화시대의 국가 전략

경제의 글로벌화가 급속하게 진전하여 물과 돈이 국경을 넘어 이동하고 있는데, 이것을 컨트롤 하는 것은 국가이며 국경이 없어진 것은 아니다. 우리들은 일본호라는 배에 함께 타고 있으며, 그 배가 향하는 방향에 따라 우리들의 생명과 재산, 생활이 크게 손상을 입을 가능성이 있다. 세 계적 대경쟁 속에서 일본국내에서의 생산 거점을 잃어버리게 되어 산업의 공동화가 급속하게 진행 중에 있다. IMF, WTO란 국제기관은 글로벌화를 촉진하는 한편으로 통화나 무역에 대한 룰을 협의하는 장이며 국가간 이해가 충돌하는 장이기도 하다. 일본 정부는 이런 장에서 국민의 이익을 명확하게 주장할 수 있는가에 대해 의문이 많다.

국제기관에서의 제도화가 협의되는 한편으로 미국을 중심으로 한 NAFTA(북미자유무역협정)이나 EU(유럽동맹) 등의 블록 경제화가 진전되고 있다. 아시아에서도 ASEM이나 중국, 동아시아 국가간의 자유무역협정체결의 움직임이 나오고 있다. 일본은 이런 블록경제의 움직임에 동승하기에는 늦은 감이 든다. 일본 지도자로부터 국가 비전이 명확하게 나타나고 있다고는 할 수가 없다. 일본이 국제사회로부터 고립하지 않도록, 또한 타국으로부터 신뢰받는 국가가 되도록 그 국가의 지도자는 스스로 나아가야 할 길을 분명하게 할 필요가 있다. 국가 이념 없이 국민의 자립은 없다.

③ 좋은 사회란?

좋은 사회라 함은 안전·안심·안정이 약속된 사회이다. 그러나 범죄의 증가와 검거율의 저하, 기업 도산이나 실업의 증가 등의 현상으로부터 보아도 분명한 것처럼 대다수 국민은 지금 많은 불안을 느끼고 있다. 이 불안을 해소하는 것이 정부에게 부과된 과제이다.

의회민주주의가 기능하기 위해서는 정당간에 원활하게 정권교대가 이루어지는 것이 바람직하다. 우리들은 2대정당 또는 정권을 담당할 수 있는 복수 정당의 결집에 의한 2대 정치 세력을 확립하여 정권교대가 가능한 정치를 실현하는 것을 바라며 운동하여 왔다. 경제·산업 우선의 정치를 개혁하여 근로자가 주체가 된 정치체제를 실현하여 당연히 존재하여야 할 국가 비전을 분명히 한 국가 만들기를 위하여 21세기에 가능한 빠른 시기에 정권교대를 실현시킬 필요가 있다.

정치나 행정만으로는 아닌 기업에서도 교육의 장에서도 마땅히 있어야 할 사회규범이 붕괴 위기에 있다고 말하여도 지나친 말은 아니다. 선악에 대하여 바르게 분간될 수 있는 사회, 룰이 준수되는 사회 그리고 룰 위반에 대한 제재가 틀림없이 가해지는 사회를 유지하여 가지 않으면 안된다. 우리들의 밝은 미래가 전망될 수 있는 시대로 만들기 위하여 노동운동은 커다란 역할과 책임을 짊어지고 있는 것이다.

2) 고용과 노동을 둘러싸고 있는 문제 - 노동자는 어떤 상황에 직면하고 있는가 -

(1) 경제경쟁의 격화와 룰의 변경

일본경제는 전후부흥과 그에 이어진 긴 고도성장의 시대를 거쳐 1975년을 고비로 안정성장으로 옮겨갔고 버블붕괴를 계기로 약10년에 걸친 장기불황이 계속되고 있으며 그 위에다가 금융불안을 야기하여 디플레이션 경제로부터 아직도 탈출하지 못하고 있다. 앞으로 경기가 회복된다 하더라도 과거와 같은 경제 곡선이 오른쪽으로 올라가는 성장은 기대할 수 없는 시대를 맞이하고 있다.

① 글로벌화 및 시장경제 지상주의

중국이나 ASEAN 제국의 눈부신 공업발전, 구소련 및 동구제국의 시장경제권으로의 편입, 그리고 NAFTA나 EU 등의 시장통합의 발전 등에 따라 경제활동의 급속한 글로벌화가 진전되고 있다. 글로벌화는 세계전체를 하나의 시장으로 하고 그 때문에 세계의 경영자원의 대규모적인 조직 변경이 일어나 국제적인 코스트 경쟁의 회오리를 몰아오고 있다.

글로벌화는 세계적으로 노동공급을 증가시켰다. 그것은 싼 노동력의 공급이다. 그것에 수반하여 지금까지 일본에서 유지하여 온 저숙련 노동분야, 노동집약분야, 중간관리직 등의 고용분야는 타국의 노동자에게 대체되는 두려움이 증대하고 있다.

또한 글로벌화는 시장경제 지상주의를 만연시키게 되었다. 그 결과 부의 편재, 빈곤의 확대, 인간 존엄의 상실이란 글로벌화의 마이너스 측면이 일어나고 있다. 자유경제체제는 시장에 의한 자유로운 경쟁에 따라 경제가 성립되어 가는 구조이며 이것은 시스템으로서 이해된다. 그러나 현재의 시장경제 지상주의는 시장원리가 모든 것을 결정한다고 하는 가치관을 가리키고 있다. 경제는 「경세제민」으로부터 온 말이다. 이 말이 의미하는 바와 같이 사람의 생활이 기본이며 그 아래에 경제가 움직이지 아니하면 아니 된다.

② 기업윤리」를 우선한 제도 개정

90년대 전반 일본이 경험한 버블 붕괴는 경제, 사회에 커다란 아픔을 남겼다. 이런 속에서 일본 경제재생을 위하여 과잉채무·과잉설비·과잉고용이라는 3가지 과잉을 조기에 처리하여야 한다는 정책 방향이 나타나고 동시에 글로벌화에 대응하여 국제경쟁력을 높이는 것이 어떤 기업에서도 요구되었다.

이런 기업행동을 뒷받침하기 위한 경제계의 강한 요망에 따라 1997년 2월에는 순수지주회사의 해금, 1998년 3월에는 금융지주회사 해금을 인정하는 독점금지법 개정이 이루어졌고 1999년 7월에는 주식교환으로 조직의 재편을 도모하는 주식교환제도를 인정하는 상법개정, 동년 8월에는 구조조정(restructuring)을 진행하는 기업을 지원하는 「산업활력재생법」 그리고 2000년 5월에는 「기업분할」에 관한 상법개정이 행해졌다.

이들은 모두가 기업의 경쟁력 확보와 재생을 지향한 법의 개정이나 제정이었다. 거기에는 기업 논리가 우선하며 거기서 일하는 노동자의 권리나 이익을 지킨다고 하는 관점은 전무라고 말해도 좋을 만큼 고려되어 있지 않았다. 글로벌화, 경쟁력 강화의 이름 밑에 「기업논리」로 일방적인 변경이 이루어지는 것을 그대로 인정할 수는 없다. 기업논리만이 아니라 워크룰(work rule)에 따른 노동자 보호가 양립하여야만 비로소 기업의 재생, 산업의 재건이 될 수 있는 것이다.

③ 일본형 「공동체적 기업사회」의 붕괴

일본기업은 지금까지는 각종 규제에 따른 기득권, 「인종」과 「관계회사」라는 완충재, 그리고 위급할 때의 금융원조라는 안전장치에 따라 위험을 경감하여 왔다. 그러나 이 안전장치는 버블 경제의 붕괴나 금융시스템의 불안, 경제글로벌화 등에 의하여 붕괴하고 말았다.

영국 경제학자이며, 일본연구의 전문가이기 한 로날드·도어씨는 자본주의는 단일 모델이 아니며 앵글로색슨형 자본주의도 있고 독일, 일본에서 보이는 바와 같은 공동체 모델도 있다고 말하고 있다. 그러나 일본이 지금까지 의존하여 온 「공동체적 기업사회」라는 것은 아메리칸 기준에 의해 급속하게 변화를 강요받고 있다. 그 한 보기로써 기업회계기준의 변경을 들 수 있다. 기업회계기준은 회계제도의 국제표준화의 흐름으로써 도입되었다. 기업의 글로벌화가 진전하면 회계제도도 각국에서 공통화할 필요가 생긴다. 또 해외투자가가 일본기업을 평가하기 위하여서도 공통의 회계제도가 필요하게 된다는 이유이다.

이런 시점에서 회계기준의 변경이 1999년으로부터 2001년에 걸쳐 행해졌다. 이에 따라 기업활동은 기업가치의 최대화로 변화하여 그 영향으로부터 그룹기업의 구조조정·재편이 진행 중에 있다. 공동체형의 이념이나 의식은 잃어버리게 되고 경영자에게는 「기업가치」만이 최대 최고의 경영목표로 되었다. 세계적 경쟁의 격화와 더불어 향후 기업간 통합이나 분리가 가속도적으로 이루어질 것이다.

(2) 고령화의 진전과 사회보장 불안

① 급속하게 진행되는 고령화

세계 제일의 장수국인 일본은 지금까지 경험한 바 없는 속도로 고령화와 젊은이 과소화가 진행중에 있다. 후생노동성의 시산에 따르면 2005년에는 65세 이상의 인구비율이 20%에 달하고 2010년에는 25%가 되며 그 후에도 이 비율은 높아져 갈 것이라고 한다. 젊은이 과소화는 젊은 노동력 인구의 부족으로서 노동시장에 영향을 준다. 인구 추계에 따르면 15~64세의 생산연령인구는 2000년에는 약8,640만명, 2010년에는 8,120만명, 2020년에는 7,380만명, 2030년에는 6,950만명으로 되어 20년 동안에 1,260만명, 30년 동안에는 1,690만명이나 감소한다.

젊은이 과소화의 요인은 여러 가지이지만 일본 사회·경제의 장래에 대한 불안감이 배경에 있고 출산·육아가 젊은 세대에 있어서는 큰 부담이 되어 있는 현행 사회제도 및 기업풍토 등이 지적되고 있다. 선진국에서는 여성의 사회참여가 진행되고 있는 나라일수록 출산율이 높게 되어 있는바, 아이 키우기를 사회적으로 뒷받침해주는 체제가 요구되고 있다.

현재 경제예측으로 본다면 취업노동자는 현재보다 감소된다고 하고 있지만 그래도 출산연령인구의 감소만큼은 아니며 역시 노동력 부족이 생기게 된다. 그래서 기혼여성이나 고령자 등 일에 대한 높은 의욕과 능력을 가지고 있으면서도 취업 기회가 적은 층에 대하여 앞으로 일하기 쉬운 환경 정비가 필요하게 된다.

② 사회보장의 동요

젊은이과소화·고령화의 진전은 사회보험료를 각출하는 층의 인구를 감소시켜 역으로 서비스를 받는 층의 인구를 증가시키는 것으로 된다. 고령화가 진전하면 연금·의료·개호 등의 코스트가 대폭 증가하게 되는데 이것을 지탱해야 할 현행 사회보장 제도는 많은 문제를 안고 있어 제도의 근본부터 손질하는 일이 급선무로 되고 있다. 그러나 정부는 이에 대한 유효한 대책을 보이지 않고 재원부족을 이유로 작고 손쉬운 개혁에 매달려 있으며 그런 일이 자꾸만 국민의 장래에 대한 생활 불안을 높이고 있다.

사회보장이라 함은 모두가 자금을 각출하여 설마 하는 때를 대비하는 것으로 장래

의 「안심」을 약속하는 것이다. 그러나 세금이나 사회보험료를 각출하는 현역 세대층은 장래의 안심이란 것보다 자신들이 서비스를 받을 때가 되어 진짜 서비스를 받을 수 있을까, 제도는 과연 존속하고 있을까 하는 불안감을 강하게 지니고 있는 것이 실태이다.

(3) 고용이나 처우를 둘러싼 환경변화

① 실업률의 상승과 취업형태의 다양화

디플레이션 경제의 진행에 따라 실업자가 급증하는 등, 고용을 둘러싼 환경은 크게 변화하고 있다. 또한 경제 글로벌화와 그것에 수반하는 코스트 경쟁의 격화, 고령화에 수반하는 노동인구의 감소 등 여러 가지 환경변화에 따라 고용상황은 크게 변화해가고 있다. 기업은 이들 환경변화에 대응하기 위해 기업내 직종의 다양화, 전문화를 추진하여 아웃소싱이나 파트타임·아르바이트, 파견 등 다양한 고용형태로 노동자를 활용하고 있다.

이처럼 다양한 고용·취업 형태의 특징은 불황이나 경제 변동시의 고용조정에 있어 인원 삭감이 곤란한 정사원의 경직적 고용을 보완하는 것으로 설계된 유연한 제도로 되어 있는 것이다. 한편 이런 노동력군은 단순한 보조적 노동력이 아니고 지금까지 정사원이 담당하여 온 기업의 근간적 부분도 담당하는 일을 하고 있으며, 관리나 구축을 바라지 아니하는 노동자 의식에 일치한 고용형태로서 공급 측으로부터도 이런 일하는 방식을 희망하는 사람들도 적지 아니하다. 파트타임·아르바이트, 파견고용계약이나 처우를 둘러싼 분쟁도 많이 발생하고 있다.

또한 정사원과 파트타임 등에 대한 균등 대우원칙이 확립되어 있지 않고 사회보험 등의 가입도 제대로 되어 있지 않은 문제도 있다. 각각의 고용형태에 맞는 적절한 처우를 검토하여 새로운 워크 룰을 설정하여 갈 필요가 있다.

② 증가일로인 외국인 노동자

외국인 노동자들이 직장 속으로 침투해오고 있다. 일본의 출입국관리법 및 난민인정법(입관법)에서는 외국인이 일본에 체류하여 노동하려면 일정한 체류자격을 갖는

것을 조건으로 하고 있고 전문기술을 가지지 아니한 단순노동자는 받아들이지 아니하는 방침이다. 그러나 실제로는 관광비자로 입국하여 체재기한이 지나도 취업을 계속하고 있는 불법취업자가 상당수 있다고 지적되고 있다. 또 브라질 등으로부터 일본계 사람이 일시 취업 목적으로 다수 체재하고 있는 것도 분명해지고 있다. 이런 일시 취업 외국인은 낮은 임금으로라도 좋다면 일하기 때문에 건설노동이나, 외식, 레스토랑 등의 서비스업, 기업 생산라인의 외주·청부 작업에 다수 종사하고 있는 것으로 알려지고 있다.

이 배경에는 버블 붕괴와 거의 시기를 같이하여 일어난 글로벌화와 대경쟁에 의하여 기업의 코스트 삭감압력이 높아져 아웃소싱화나 비전형(非典型) 고용화를 추진하는 것과 결부되어 있다. 불황의 장기화가 저임금의 외국인 노동을 증가시킨 원인이 되어 있는 것에 유의할 필요가 있다.

(4) 남녀평등 참가사회의 구축

① 남녀고용기회균등법, 육아·개호(介護)휴업법과 여성의 직장진출

1986년에 남녀고용기회균등법이 시행된 후 99년에는 모집·채용, 배치·승진 등 고용의 모든면에서 남녀차별이 금지되는 내용으로 개정되었다. 또 91년에 제정된 육아휴업법이 95년 육아·개호휴업법으로 개정되고 다시 2001년 가을의 개정에서는 불이익 취급의 금지나 간호휴가제도의 창설 등 내용이 충실·강화되어 있다.

이들 법률은 일하는 여성에게 커다란 동기를 주어 여성의 고용자수는 1970년부터 30년 동안에 2배 가까운 증가를 나타내고 있고 현재로서는 전체 고용자수에 대한 비율도 40%를 차지하고 있다. 평균근속연수도 늘어났으며 직역도 차츰 확대되어 가고 있다.

이처럼 여성의 직장 진출이 진전되고 고용의 장애 있어서 남녀간의 격차가 시정되어가고 있으나 코스별 고용관리 등의 성별 직무분리의 개선이나 여성의 관리직 등에 대한 등용은 늦어지고 있다. 또한 육아·개호 등 가족적 책임은 많은 부분을 여성이 담당하고 있고 「남자는 일, 여성은 일과 가정」이란 새로운 성별 역할 분담도 생기고 있는 것이 우려된다.

그리고 개별노동분쟁이 증가하는 경향이 있고 그 중에서도 여성차별을 둘러싼 재판이 증가하고 있다. 또 성적 모욕(sexual harassment)을 둘러싼 고충처리 요구나 상담도 증가하고 있다. 고용에 있어서 남녀평등의 실현은 일본 경제·사회의 활성화에 있어서 불가결한 과제이다. 여성이 경제적으로 자립하여 남녀가 함께 일과 가정을 양립시켜서 계속 일할 수 있도록 하는 직장, 사회환경의 정비가 요망되고 있다.

② 남녀공동참획(參劃)사회기본법의 제정

1999년에 「남녀공동참획사회기본법」이 제정되었다. 기본법은 전문에서 「개인의 존중, 「법 아래서 평등」의 헌법이념을 확인하고 「남녀가 서로 인권을 존중하면서 책임도 나눠 성별에 상관없이 그 개성과 능력을 충분히 발휘할 수 있는 남녀공동참획사회의 실현은 긴급한 과제로 되어 있다」라고 기술하고 있다.

남녀공동참획사회기본법은 문자 그대로 기본이념을 명시한 것으로써 남녀공동참획의 구체화는 지금부터이다. 특히 ㉠사회제도나 관행 중에 성별에 따른 편견과 이어지기 쉬운 것이 많이 있다는 것, ㉡직장·가정·지역에 있어서 남녀의 참획에는 커다란 격차가 있다는 것, ㉢정책·방침 결정과정에서의 참획이란 면에서 특히 그 격차가 크다는 것, ㉣성별에 구애받지 않고 살아갈 권리를 추진·옹호하기 위한 대응책이 불충분하다는 것 등등이 내각부의 공동참획심의회의 답신에서도 지적되어 있고, 앞으로 정부 부문에서만 아니라 기업이나 사회의 모든 단계에서 남녀가 평등하게 참가, 참획할 수 있는 틀 짜기가 요망되고 있다.

(5) 노동자 의식의 다양화와 기업공동체 의식의 붕괴

① 일 우선 의식의 저하

조합원의식조사(젠센동맹이 5년마다 실시, 최근 조사는 2001년 12월 실시)에 따르면 「일보다는 취미·여가나 가정생활을 우선하고 싶다, 「전직을 긍정적으로 본다」고 하는 사람의 비율이 증가추세에 있다. 또 사회경제생산성본부·일본경제청년협의회가 신입사원을 대상으로 매년 실시하고 있는 「일에 대한 의식조사」에서는 「직위 지향」보다는 「전문가 지향, 「전직 지향」이 증가하고 「정년까지 일한다」고 회답한 비율은 감

소하고 있다. 인간관계를 직장외에서 구하며 직장에서의 사는 보람에 대해서는 자신의 일을 달성한 때 「일의 책임을 받은 때」의 비율은 저하하고 「일이 재미있다고 느낀 때」의 비율이 높아 가는 경향을 보이고 있다.

② 자꾸만 더해 가는 기업 이탈 의식

한편 버블 붕괴후의 기업 구조조정이 일하는 자들의 회사에 대한 신뢰감을 저하시키고 있다는 조사결과도 있다. 구조조정이 모든 원인은 아니라 하더라도 자살자가 증가하고 있다는데서 구조조정에 대한 시비 논의와 함께 일의 부하 검증, 일하는 자의 정신적 배려가 중요하게 되고 있다.

노동자 측과 기업측이 둘다 그 자립성을 찾고 있다고 할 수 있다. 회사로부터 자립하여 일하는 쪽에 힘을 내게 하기 위해서는 노동자 스스로가 행하는 직업능력의 개발에 대한 충실한 지원책이 필요하다. 또 전직이 불이익이 되지 않도록 일 능력의 사회적 평가 시스템의 확립이 요망된다.

이러한 노동자 의식 변화는 기업사회 그 자체를 변화시키는 것으로 되었다. 지금까지의 일본적 경영은 전원 경영을 표방하여 종업원의 회사에 대한 강한 책임성을 요구하여 왔다. 그러나 기업은 핵심인재와 그렇지 아니한 인재를 선별하려 하고 있다. 또 노동계약의 개별화도 추진 중에 있다. 노동자 측도 기업에 의존하는 의식은 옅어져 가고 있고 기업과 종업원의 새로운 관계 구축이 요구되고 있다.

2. UI젠센동맹의 운동 이념과 목표

1) UI젠센동맹의 운동 이념

우리들은 지금까지 보아온 바와 같은 새로운 과제에 과감하게 도전하지 않으면 안 되는데 그러기 위하여 등뼈라 할 수 있는 운동이념이 중요하다.

(1) 노동조합주의

그 첫째는 노동조합주의이다. 이것은 계급의식에 서는 것도 아니며 노사일체의식에 근거하는 것도 아닌, 노동자 스스로가 스스로의 손으로 항구적 조직을 결성하여 고용·임금 기타 노동생활의 제조건을 유지개선하려는 생각인 것이다.

우리들의 운동의 기본이념은 1912년에 결성된 우애회에 원류를 두고 있다. 우애회는 鈴木文治, 賀川豊彦 등이 인도주의 입장에서 노동자의 상호부조와 노동자의 연대에 의한 지위의 향상을 지향하여 결성한 조직이었다. 이 기본정신은 21세기에도 승계되어야 할 것이며 우리들은 「우애회정신」의 전통을 이어받아 이를 다시 발전시킴으로써 일본 노동운동에 공헌한다.

(2) 사회주의 인터내셔널의 이상의 추구

둘째는 사회주의 인터내셔널이 내걸고 있는 이상의 추구이다. 사회주의 인터는 거의 100년 전에 사회정의, 인간존엄 그리고 민주주의 실현을 바라는 민주사회주의자의 활동을 세계규모로 연락 조정하기 위하여 창설된 조직이다. 민주사회주의는 자유사회정의연대를 바라는 국제적 운동이다. 1989년에 채택된 스톡홀름 선언으로 자유정의연대를 요구하는 전통적인 투쟁을 평화·환경보호·남북문제 등과 깊이 관련시켜 가는 것과 결합되어 있다. 우리들은 자국의 것만에 전념하는 것이 아니라 국제적 시야에 서서 합의와 협력에 의해 다원적으로 민주적 세계를 만드는 데에 공헌한다.

(3) 생산성운동의 계승

세째는 생산성운동의 계승이다. 전후 경제부흥을 노사의 손에 의해 실현하기 위해 유럽을 모델로 하여 생산성 운동에 대한 관심이 높아지고 그 운동의 중핵체로서 1955년에 일본생산성본부가 설립되었다. 생산성본부는 생산성운동을 진행함에 있어서 「3원칙」을 아래와 같이 정했다.

① 생산성 향상은 궁극에 있어서 고용을 증대하는 것이지만 과도적인 과잉인원에 대하여는 국민 경제적 관점에서 서서 가능한 한 배치전환 등에 의해 실업을 방지하도록 국민협력하여 적절한 조치를 강구한다. ② 생산성향상을 위한 구체적 방법에 대하여

는 각 기업의 실정에 맞게 노사가 협력하고 이를 연구하여 협의하는 것으로 한다. ③ 생산성향상의 성과는 경영자·노동자 및 소비자에게 국민경제의 실정에 맞게 공정하게 분배한다.

「고용안정」「노사협의」「공정분배」를 나타낸 이 3원칙은 경영자에 대하여는 안이한 해고나 인원정리를 경계하게 하고 노동조합에 대하여는 생산성향상은 노동자의 협력이 불가결하며 생산성의 향상은 노동자의 경제적 사회적 지위의 향상을 가져오는 것임을 호소하는 것이었다.

오늘날 생산성운동은 공적부문에서의 저생산성, 세계화 속에서의 가격인하의 압력, 노동밀도의 고도와 여유의 결여 등 새로운 과제를 안고 있다. 이런 변화에 대응하여 전국노조생산성회의는 1999년 1월, 지금까지의 생산성 3원칙을 심화시켜 ① 사회적 생산성의 중시, ② 지적생산성의 전개, ③ 공생적 생산성의 추구라고 하는 새로운 3요소를 추가하는 「신생산성운동」을 제기하였다. 우리들은 생산성운동을 계승하는 가운데 오늘날의 과제 해결에 적극적으로 도전한다.

2) 운동의 기본적 사고

(1) 시장경제 지상주의에 대항하는 연대감 있는 사회 만들기

우리들의 운동의 원점은 「일하는 자 모두가 인간답게 마음 풍요롭게 살아갈 수 있는」사회를 만드는데 있다. 「노동은 상품이 아니다」. 이것은 1944년에 채택된 ILO 필라델피아 선언에 나오는 말이다. 1960년대로부터 행해진 「노동의 인간화」나 「노동생활의 질(QWL)」등에 대한 대처는 이 이념을 실천하는 것이었다. 일본에 있어서의 「노동의 인간화」의 이념은 1919년의 우애회 제7주년 대회에서 「노동의 상품화를 배격하고 노동자의 인격을 인정하라」고 하는 「노동비상품원칙」을 선언한데에 뿌리를 두고 이 기초를 우리들의 민주적 노동운동의 근간으로서 이어받고 있다.

일본은 경제적으로 풍요롭게 되었지만 사회적 공정이 충분히 배려되어 있지 않다는 문제점이 지적되고 있다. 또 범죄의 흉악화나 소년범죄의 증가 등 안심할 수 있는 안전한 사회라는 관점에서 문제도 발생하고 있다.

글로벌화의 파도는 앞으로 점점 격렬해질 것으로 예상된다. 이런 속에서 시장의 판단만이 전적으로 옳으며 시장의 판단에 맡겨두면 좋다고 하는 시장경제 지상주의의 생각이 강하게 될 경향이 있는데 우리들은 이에 대항하여 시장경제를 받아들이는 한편에 사회보장제도 등 안전망을 충실히 하여 연대감 있는 사회를 바라보며 운동을 전개하여 간다.

(2) 정부·자본과의 관계에서 노동조합의 발언을 강화한다

기업은 주주나 경영자 만을 위한 것이 아니라 거기서 일하는 종업원=노동조합원도 중요한 기업의 구성원이다. 산업민주주의를 철저히 하여 이해관계자로서의 종업원의 목소리를 대변하며 기업행동을 체크하는 기능도 중요하다. 노동조합은 언제나 일하는 층의 목소리를 대표하여 기업이나 사회, 정치나 행정에 대하여 이를 반영시켜 가는 역할과 책임을 짊어지고 있다.

산업민주주란 산업·기업의 분야에서 민주적인 관계를 시스템으로 하여 구축하는 것이며 조직화된 노동조합이 경영자 내지는 경영자 단체와 협의나 단체교섭을 통하여 합의를 형성하여 그것을 협약화함으로써 실현시켜 왔다. 그 전제는 노사대등의 원칙이다. 그러나 정보력이나 자금력의 차이가 있어 아직 완전한 노사대등이 실현되어 있다고는 말할 수 없다. 노동조합이 스스로의 역량을 높이는 것과 더불어 진정으로 노사대등을 실현하여 갈 필요가 있다.

독일에서는 감사역회를 통하여 기업에 대한 종업원의 점검과 통제가 가능한 구조로 되어 있다. 그러나 일본에서는 감사역은 주주총회에서 선발된 주주를 위한 감사기능 밖에는 가지고 있지 못하다. 기업경영자의 방향설정에 따라 직접 영향을 받는 이는 거기에 일하는 노동자이다. 일본의 노사관계는 기업내의 정보의 공유가 진행되고 있다고 말은 하고 있지만 이것은 그와 같은 성숙한 노사관계를 만들어낸 다음에나 가능한 것이며 법적으로 보장되어 있는 것도 아니다. 버블붕괴와 함께 기업경영비리가 잇따라 사회나 소비자의 강한 비판을 받으면서 해산에 내몰린 기업도 있다. 기업행동을 체크하기 위해서는 법률에 따른 경영참가 내지는 경영 체크의 구조가 필요하다. 연합은 종업원의 선거에 의하여 선출된 감사역 제도를 도입해야 한다는 구상을 나타내고 있

는데 이것은 21세기에 지향해야 할 제도의 하나이다.

(3) 기업별 조합의 장점을 살리고 단점을 보완한다

일본의 노사관계는 장기고용, 연공임금과 함께 기업별 조합을 기반으로 성립되어 왔다. 기업별 조합은 공직(工職, blue-white) 일체의 조직이며 종업원 모두의 목소리를 대표한다는 장점이 있다. 또 노사간의 정보 공유가 쉽고 경영에 대한 영향력도 행사하기 쉽다는 강점이 있다.

그러나 일반적으로 말해서 기업별 조합은 정사원의 조합이며 파견, 파트타임노동자 등의 비전형 노동자가 조직되어 있지 않다는 문제가 있다. 이것은 기업내 조직율의 저하라는 문제를 불러일으켜 사업장에 따라서는 노동협약의 일반적 구속력의 요건인 4분의3이나 과반수 대표성의 요건을 상실할 수 밖에 없는 곳이 나타나고 있다. 또 조합의 조직이나 운영이 남성중심으로 되어버리고 여성의 참가를 촉진하는 운동이나 남녀차별의 해소, 일과 가정의 양립지원 등의 활동이 충분히 이루어지지 못하고 있다는 지적도 있다. 기업별 조합의 장점은 장점으로서 소중히 하면서 단점을 보장하는 기능을 산별이나 내셔널 센터가 수행하여 가는 것이 필요하다.

(4) 중소기업운동을 강화하여, 활력 있는 지역사회 만들기에 공헌한다

기업중심형 사회는 좋든 싫든 간에 변화는 어쩔 수 없이 받아들여야 한다. 지금 다시 한번 지역사회 활성화에 눈을 돌려보지 않으면 안된다. 노동운동도 기업의 울타리를 넘어서 활력 있는 지역사회 만들기에 적극적으로 공헌할 필요가 있다. 이와 관련한 중요한 관점은 중소기업의 활성화이며 거기에서 하고 있는 중소기업운동의 강화이다. 왜냐하면 중소기업이야말로 지역에 가장 밀착하고 있는 존재이기 때문이다.

앞으로 일본에서는 대폭적인 성장경제의 전망은 없지만 그렇다고 그것의 쇠퇴를 의미하는 것은 아니다. 중소기업에 「활기」의 원천을 찾고 지역사회에 활력을 되돌리는 운동을 노동조합운동이 진행시켜갈 필요가 있다.

3) 운동의 목표

(1) 글로벌 경쟁하에서 안정된 고용과 처우 확보

거품 붕괴에 더하여 경제 글로벌화나 경쟁의 격화에 따라 고용이나 처우 등 일하는 쪽의 물이나 틀 짜기에 대하여 변화를 강요하는 움직임이 있다. 또 기업수익의 악화 때문에 노동조건이 저하나 불이익의 변경을 경영측으로부터 요구받는 경우도 나타나고 있다. 일본은 지금까지 장기고용관계를 전제로 한 시스템을 구축하여 왔다. 이런 시스템은 성장경제하에서는 잘 기능하여 왔지만 저성장, 국제경쟁의 격화, 고령화, 정보기술혁신의 진전이라는 새로운 상황 아래에서는 오히려 장애물이라고 지적받게 되었다.

또 처우면에서도 일본은 지금까지 「사람」에 대하여 임금을 지불하는 료를 기본으로 하여 왔다. 이것은 일하는 자의 생활을 보장하며 일하는 자의 능력에 응하여 임금을 결정한다고 하는 것이며 장기고용시스템과 함께 일의 배분이나 배치를 넓게 행하여 능력을 장기에 걸쳐 발휘함과 동시에 일하는 자에 있어서도 안심하고 일할 수 있다고 하는 메리트를 지니고 있었다. 그러나 이것에 대하여서도 노동계약을 개별화하여 「사람」에 대하여 지불하여 온 임금을 「일」에 대하여 지불하는 구조로 바꿀려는 움직임이 나타나고 있다. 노동계약이 개별화하는 가운데 연봉제나 성과주의 임금을 채택하는 기업도 증가하고 있다. 임금제도가 어떻게 바뀌든 노동자에 있어서 임금은 유일한 생계의 식량이며 건강하고 문화적인 생활을 영위할 만한 임금수준을 추구하는 것은 불변이다. 개별화에 대하여서도 노동조합이 관여하여 노사간의 집단적 료를 구축하여 공정한 임금, 납득할 수 있는 임금제도를 요구하는 것은 당연하다.

퇴직금·기업연금제도는 노후생활보장으로서 중요한 역할을 짊어지고 있다. 퇴직금을 둘러싼 환경은 기업회계기준의 변경이나 금융 빅뱅의 영향을 받아 변화하여 왔다. 우리들은 안정된 노후생활을 약속할 수 있는 퇴직금·기업연금제도를 기본으로 하여 새로운 움직임에도 대처하여 간다.

글로벌 경쟁 속에서 기업은 총액인건비의 삭감이 커다란 과제로 되고 있고 모든 수단을 동원하여인건비 압축책을 시도하고 있다. 그 때문에 만성적 요원부족이 생긴다고 하는 문제나 노동밀도가 높아 피로나 스트레스가 누적된다는 문제가 일어나고 있

다. 또 코스트 삭감이 안전이나 품질관리의 불철저로 되어 커다란 사고로 이어진 케이스도 있다. 경제를 위하여 사람이 있는 것이 아니라 사람을 위해 경제가 있다」고 하는 대원칙을 새삼스럽게 확인할 필요가 있다.

(2) 워크 룰(work rule)의 재구축

기업의 구조조정 등에 의하여 해고를 둘러싼 분쟁이 증가하고 있다. 99년 4월 이래 개정노동기준법에서는 해고 사유의 문서명시를 기업의 의무로 규정하고 있다. 고용조정절차에 대하여는 판례로 정착한 원칙이 「정리해고 4요건」으로써 확립되어 있고⁴⁾, 개별합리화 문제에 당면하여서도 이 4요건에 비추어서 판단하도록 하고 있다. 이 정리해고 4요건에 대하여는 이것을 완화하여야만 한다는 지적도 나와 있다. 그러나 이것은 전후 반세기의 고용을 둘러싼 노사의 긴장 속에서 형성되어온 것으로 판례법리로서 확립되어 있는 것이다. 해고 룰을 완화하여야만 한다는 일부 의견도 있지만 해고를 자유화하는 것은 강자의 도덕적 해이로 이어진다. 정리해고 4요건에 대하여는 법제화에 의한 성문 룰을 만들 필요가 있다.

노동조건 of 불이익 변경을 어떤 경우에 인정할 것인가에 대하여서도 판례법리로서 확립되어 있다⁵⁾. 저성장이 향후에도 계속된다고 예상되기 때문에 기업의 재편이나 합리화는 증가할 지언정 감소하지는 않을 것으로 생각된다. 해고 룰의 성문화, 노동조건 of 불이익 변경의 룰화, 균등대우원칙의 확립 등 워크 룰의 재구축이 요구되고 있다. 또 파견, 파트타임 등 다양한 취업형태에 대하여 각기 일하기 방식의 룰을 형성하고

4) 판례로 확립된 『정리해고의 4요건』은 ① 해고하지 않으면 안되는 불가피한 사업상의 필요성이 있을 것, ② 해고를 회피하기 위한 노력을 어느 정도 해 왔느냐, ③ 정리해고의 인선의 합리성, ④ 노동조합과의 충분한 협의 등 4 가지이다.

5) 취업규칙에 따른 노동조건 of 불이익 변경에 대하여는 최고재판소 대법정의 판례(秋北버스사건--최대판소 43. 12. 25)에서 [취업규칙 of 불이익 변경은 원칙으로서 구속력이 없지만 노동조건 of 통일적 처리에 비추어 합리성있는 변경이 있다면 이에 반대하는 노동자도 구속한다는 판단을 내렸다. 최고재판소는 그 후의 판결에 있어서도 변경 of 합리성 of 유무로 판단한다고 하는 판례 of 구조를 확립시켜 왔다. 제4은행 사건(최이소판평 9. 2. 28)에서는 합리성 판단 of 구조로써 변경 of 내용(불이익 of 정도, 내용)과 변경 of 필요성을 비교 형량하여 변경 of 관계에서 행해진 노동조건 개선 of 유무·내용을 고려에 넣음과 함께 변경 of 사회적 상당성이나 노동조합 of 교섭 경과, 타의 종업원 of 태도 등도 감안한다고 하고 있다.

균등대우원칙을 확립하여 부당한 차별적 취급을 해소하여 가는 것도 필요하다.

합리화 문제에 대하여는 합리화 4원칙⁶⁾의 견지를 기본으로 하여 사전협의제의 철저 등을 추진한다.

(3) 사회적 안전망의 재구축

향후 시장 경쟁은 더욱더 격화할 것으로 예상되고 있다. 기업이나 개인의 경쟁이 격심한 시대가 되면 사회적 안전망 구축은 중요한 과제이다. 안심하고 살 수 있는 안전한 사회는 안전망이 견고하게 정비되어 있다는 것을 전제로 한다.

안전망의 첫째는 공적연금, 의료, 개호 등 사회보장 시스템의 충실이다. 둘째는 고용이나 실업에 관한 안전망의 충실이다. 실업의 경우 고용보험으로부터의 실업급여의 충실 외에 교육훈련 등 직업능력개발체계의 충실이나 재취업정보 시스템의 정비 등을 도모할 필요가 있다. 셋째는 쾌적한 직장환경의 유지보전, 직장의 안전, 적절한 노동시간관리라고 하는 노동환경대책의 강화이다. 안전하며 쾌적한 직장에서 건강하게 일하는 것은 일하는 자의 기본적 권리이며 노동조합으로서도 전력을 다하여 확보하여야만 할 테마이다. 일본의 산업기술 수준의 높이, 『안전신화』에 대한 신뢰를 크게 흔들는 사고도 발생하고 있다. 한번 큰 사고가 일어나면 거기에서 일하는 노동자만이 아니라 소비자나 지역사회에도 커다란 영향을 미친다. 노동환경대책은 계속하여 대처해나갈 필요가 있다.

개별노동분쟁의 처리 시스템의 정비도 중요한 안전망의 하나이다. 지방노동국이나 노동사무소, 변호사회, 노동조합에 밀려오는 노동상담 건수는 연간 100만건을 넘는 것으로 보고되고 있다.

6) 합리화4원칙이라 함은 ①사전협의제의 확립, 대중토의의 철저, ②정보공개, ③노동조건저하방지, 노동강화반대, ④완전고용과 수학기(修學權) 확보이다. 쟁센동맹이 합리화 대책에 대하여 기본적인 방침을 결정한 것은 1960년 6월에 靜岡에서 개최된 쟁센동맹 제15차 정기대회의 운동방침이지만 이 방침을 다시 체계화하여 지금까지 경험하여 온 합리화 문제의 대처를 집대성한 내용으로 1970년 제3차 중앙집행위원회에서 「합리적 대책지침」으로 확인되었다. 이 대책지침은 1981년에 다시 수정을 가하였고 다시 2001년에 개정이 이루어져 현재의 4원칙이 확정되었다. CSG연합도 「고용대책지침」(1998년 7월), 「경영대책지침」(2000년 9월), 「기업조직재편대책지침」(2001년 9월) 등 같은 원칙을 내걸고 있다.

개별노동분쟁은 제일의적으로는 당해 노사간에 해결하여야 하는 것으로 기업내의 고충처리나 개별 노사분쟁 상담체제의 정비가 기본이지만 개별기업에서 해결할 수 없는 문제에 대하여는 제3자 기관에서 조기에 해결하여야 할 일이다. 개별노동분쟁의 해결촉진을 위한 ADR(재판외 분쟁처리제도)로서 지방노동국이나 지방노동위원회에 의한 알선도 시작했다. ADR는 값싸고 빠르며 간편한 제도가 기본원칙이다. 가까운 장래에 민사조정외 한 구조로써 노동조정도 시작하기로 되어 있다. 다양한 선택지를 설치하여 노동분쟁을 해결할 수단을 강구하여 갈 필요가 있다. 또 ADR만이 아니라 노사관계자도 참가하는 3심제에 의한 노동재판제도를 설치하여 사법의 장에서도 노동사건을 보다 광범하게 다루어 갈 것을 요구하여 간다.

연합은 21세기를 안심, 안정, 안전을 키워드로 한 복지형 경제사회로 할 것을 제기하고 있다. 사회의 연대에 근거한 21세기의 복지·사회보장제도를 우리들의 손으로 구축하지 않으면 안될 것이다.

(4) 중소기업운동과 지역활동의 강화

UI젠센동맹은 많은 중소기업조합을 거느리고 있는 조직이다. 산별강화는 곧 중소기업운동의 강화이다. 중소기업조합은 자금·사람·시간의 면에서 대기업 노동조합이 비하여 부족함이 많은 것은 부인할 수 없는 사실이다. 그러나 그것을 이유로 약한 운동체로 남아도 좋다는 것은 아니다. 하나 하나는 작은 기업체이며 단위조합일지라도 지역 전체로는 커다란 세력인 것이다. 중소기업조합의 조직과 운동의 강화를 도모함으로써 지역에 뿌리박은 강한 운동체를 구축한다. 또 기업의 틀을 넘은 지역활동에 따라 활력있는 지역사회 만들기에 노동조합이 적극적으로 개입하여 간다.

(5) 직장에 있어서 남녀평등의 실현과 일과 가정의 양립 지원책의 충실

기업이나 직장에 있어서 남녀평등 실현은 긴요한 과제로 되어 있고 그 필요성도 높아지고 있다. 노동조합도 활동의 우선도를 높일 필요가 있다. 동시에 출산, 육아, 개호등과 관련하여 휴업중의 소득보장이나 이용자의 입장에 선 보육·개호시설의 충실이라 하는, 일과 가정의 양립을 지원할 시책의 충실을 추진하는 것도 중요하다.

80년대 이후 구미에서는 「Family Friendly」라는 개념이 보급되었다. 이 개념은 노동자의 가족적 책임을 배려한다라는 의미이다. 남녀가 함께 가족 책임을 수행하기 위하여 정책제도면에서 육아, 개호에 관한 제제도의 정비를 도모함과 함께 기업에 있어서도 종래의 인사제도와 일하는 방식을 노동자의 가정의 사정에 대응될 수 있도록 유연한 것으로 바꾸어 갈 필요가 있다. 노동시간 단축이나 일하는 시간대의 배려, 탄력적 노동시간제 등 유연한 취업형태의 도입과 전근에 대하여서도 그 필요성에 대하여 충분한 검토와 대상조치를 강구할 필요가 있을 것이다. 또 휴업제도의 정비나 경제적 원조책의 충실, 육아·개호휴업을 취득하여 회사에 복귀한 때의 공정한 평가제도의 확립, 능력개발 지원 등을 검토할 필요가 있다.

파트타임 노동은 취업하고 있는 대부분이 여성이며 풀타임 노동에 비해 양호한 고용형태라고는 말할 수 없고, 남성이 적은 상황에서 간접 차별에 해당한다는 문제 지적도 있다. 다양한 일하는 방식을 인정하는 속에서 파트타임 노동은 금후에도 노동시장 속에서 중요한 위치를 차지할 것으로 생각된다. 정책제도와 노동협약과의 일체화 운동에 의하여 균등대우 원칙을 확립하고 불합리한 차별을 없애는 워크 플을 확립하며 파트타임 노동자에게 있어서도 일하기 쉬운 직장을 구축하여 간다.

(6) 노동조합의 사회적 기능의 발휘

노동조합에는 사회적 기능이 있다. 임금 기타 노동조건에 사회적 규제도 그 하나이다. 사회적 영향력을 행사하기 위해 기업내에 있어서 임금협정만이 아니라 산업, 업종에 있어서 최저임금 등을 설정하는 것도 중요하다. UI젠센동맹은 산업별 최저임금의 설정에도 크게 영향력을 행사할 수 있어야 한다. 또 노조법 제18조에 따라 노동협약의 지역적 확장적용에 의한 공정한노동조건에의 확립도 검토한다.

그 위에 정책제도 요구의 실현이나 NPO(민간비영리단체)등과의 연대, 노동조합 스스로가 행하는 사회공헌활동 등을 통하여 노동조합의 사회적 기능을 발휘할 수 있는 조직으로 만든다.

(7) 노동운동의 국제적 기능 강화

글로벌화는 노동운동에 있어서도 크다란 문제를 던져주고 있다. 글로벌화에 따라 선진국과 개발도상국간의 빈부의 차이는 확대되고 있다는 지적이 있다. 현재 개발도상국 인구의 절반인 약20억명이 과거 20년간 거의 경제가 성장하지 않은 나라에서 생활하고 있고 그 결과로 10억명을 훨씬 넘는 사람들이 하루 1달러 미만으로 생활하고 있다. 세계 인구는 30년간 60억명에서 80억명으로 증가할 것으로 전망되고 있다. 증가하는 20억명은 실질적으로는 세계의 가난한 여러 나라에 있게 되게 된다.

정부 베이스에 따른 개발원조, 국제기관에 의한 빈곤삭감전략, 중대채무국의 채무구제 이니셔티브 등도 중요하지만 이런 문제에 대한 NGO의 역할도 매우 크다. 노동운동도 국제자유노련(ICFTU)이나 동아시아태평양조직(APRO)의 활동을 중심으로 빈곤박멸이나 국제공정노동기준확립 운동을 추진하여 왔고 앞으로도 계속하여 이 운동을 추진하여 간다.

또 변화하는 국제정세나 다국적기업의 동향 등에 대하여 국제노동운동의 네트워크를 통하여 정확한 정보의 파악과 대책 강화에 매진하여 갈 필요가 있다.

3. 운동강화의 테마

UI젠센동맹의 사명은 21세기의 노동운동에 고야의 기운을 되찾아 조직과 운동을 활성화시킴으로써 가맹조합과 조합원의 생활과 권리의 개선향상을 도모할 일, 그리고 인간애와 사회정의에 근거한 연대감 넘치는 사회를 실현하는 데에 있다. UI젠센동맹의 운동강화는 한마디로 말하면 「힘과 정책」을 갖추는 일이다. 「힘과 정책」은 젠센동맹이 제창하여 연합결성의 즈음에도 이 말이 계승되어 있다. 이것을 실현하기 위해 아래의 운동을 추진한다.

1) 조직의 확대와 강화

(1) 조직 범위

- ① 조직범위에 대하여는 UI젠센동맹이 포괄하는 조직의 공통성·공유성 있는 소재 산업, 생활관련 산업, 제3차 산업이나 그와 관련된 노동자를 폭넓게 포용하는 대 산별조직의 결성을 지향한다. 또 기업별 조합에 한하지 아니하고 직종·직능이 나 지역 단위의 조직 만들기도 추진한다.
- ② 파견이나 임시·파트타임 노동자 등도 조합원으로 한다. 앞으로 새로이 증가가 예상되고 있는 이들 노동자를 포함한 모든 고용·취업형태의 노동자층에 대하여 서도 적극적으로 조직화를 추진하여 간다.

(2) 조직 확대

- ① 조직율은 노동운동의 바로미터이며 조직률의 저하는 노동조합 운동의 역량을 저 하시키고 노동운동이 지닌 규합력의 저하나 노조법의 형해화라고 하는 문제를 내포하고 있다.
- ② 저하경향에 있는 조직률에 제동을 걸기 위해서는 미조직기업이나 사업소에 노동 조합을 조직 한다는 방식으로 계속 대처해나가지 않으면 안된다. 기업별 조직형 태만이 아니라 지역에 뿌리를 박은 개인가맹형의 조합이나 직종별조합인 크래프 트 유니온 등의 조직도 가맹형태로 한다.
- ③ UI젠센동맹은 규모의 장점을 살려서 가맹조합에 대한 서비스 기능의 충실에 기 여하고 나아가 산별 미가맹조합에도 동기를 주어 미조직 노동자의 조직화를 추 진하며 새로이 조직확대를 힘있게 추진한다. 이를 위해 조직체제를 강화한다.
- ④ 취업형태의 다양화가 진전되는 가운데 정규 상용직만을 조합원으로 하는 기업별 조합에서는 기업내 조직율이 저하하여 기업별 조합의 공동화를 불러일으킨다는 문제가 발생하고 있다. 파트타임 노동자나 중간관리직의 조직화를 통해 가맹조 합인 기업내 조직율 향상운동도 적극화한다.

(3) 조직과 도도부현지부체제의 강화

- ① 노동조합 운동은 조합원 한 사람 한 사람의 고민이나 요구를 수렴하는 것으로 부터 시작한다. 이 목소리를 크게 하여 요구로서 정리하고 그 실현을 향하여 행동하는 것이 운동이다. 활동의 원점은 직장에 있다. 전국 직장에서 노동조합의 얼굴이 보이고 조합원의 목소리가 반영되는 운동을 꾸준히 전개하여 간다.
- ② 이것을 실현하기 위해 도도부현 지부체제를 강화한다. 도도부현지부는 본부가 결정한 운동방 침을 지역에서 그 특성을 살려 운동의 실천이나 중소노조의 활동을 지원하고 지방연합과 연대한 지역활동을 추진함과 동시에 가맹조합의 의견을 조정하여 지부의 제반활동에 반영하는 것을 임무로 한다. 도도부현지부는 본부와 한몸이 되어 가맹조합 및 조합원의 경제적 사회적 지위향상을 지향하여 활동을 전개한다.

(4) 투쟁체제의 강화

- ① 주요한 노동조건 결정에 당면하여서는 필요에 응하여 산별통일투쟁을 구성하고 요구의 책정으로부터 교섭, 타결에 이르기까지 중요한 역할을 수행해 나가지 않으면 안된다. 또한 일본국 헌법 제28조에 보장한 「노동자의 단결권 기타의 노동기본권」을 행사할 수 있는 역량을 가진 조직이 되지 않으면 힘을 발휘할 수 없다.
- ② 여기에서 말하는 통일투쟁이라 함은 산별이 공정노동기준을 확립하기 위해 임금 인상 등의 주요한 노동조건 등에 대하여 필요에 응하여 해결할 과제를 설정하고 산별의 투쟁방침하에 전가맹 조합이 참가하여 통일요구·교섭·행동·타결까지 투쟁추진의 임무를 진다.
- ③ 공정노동기준 확립을 위해 산별내의 공통된 중요한 개선요구에 대하여는 가맹조합의 합의를 형성하여 부회의 의결을 거쳐 투쟁방침을 확정한다.
- ④ 통일투쟁 추진을 위하여 중앙투쟁위원회를 설치한다. 중앙투쟁위원회는 통일투쟁에 참가하는 가맹조합에 대하여 통일요구·교섭·행동·타결까지 투쟁추진의 임무를 진다.

- ⑤ 통일투쟁에서는 지령·통제·타결권을 중앙투쟁위원회에 집중하는 것을 원칙으로 하고 가맹조합 자주성도 존중하면서 최대한의 상승효과를 올리는 투쟁을 구성한다.
- ⑥ 투쟁단위는 원칙적으로 부회로 한다. 단, 중앙투쟁위원회는 부회 또는 지방조직에 지령·통제·타결권을 맡길 수 있다.
- ⑦ 중앙투쟁위원회가 가맹조합에 대하여 파업 실시를 지령한 경우, 파업 실시에 수반하는 임금보장은 산별의 파업자금으로 대응하는 것을 원칙으로 한다.
- ⑧ 산별통일투쟁 외에 부회별·지역별로 투쟁을 추진한다. 부회는 부회내의 산업·업종의 요구를 실현하기 위해 그리고 도도부현지부는 그 지역의 제반요구를 실현하기 위하여 중앙의 기관결정에 근거하여 각각 주체적으로 투쟁을 전개한다.
- ⑨ 노동조건을 위한 투쟁만이 아니라 경영민주화나 부당한 합리화 등도 부회별·지역별로 투쟁이나 행동을 조직한다.

2) 노동조건을 유지향상과 산업정책 추진

(1) 노동조건을 유지향상

- ① UI젠센동맹은 노동조합의 기본적 기능인 임금인상이나 노동시간 단축 등 기본적인 노동조건 향상을 위해 계속하여 활동한다.
- ② 공정노동기준을 확립한다는 관점에서 UI젠센동맹으로서 노동조건을 최저 규제를 설정한다.
- ③ 산업별 법정 최저임금에 대하여는 이미 설정하고 있는 것에 대하여 이를 계속함과 동시에 앞으로 그 범위를 확대하는 것으로 대책을 추진하여 나간다.
- ④ 직장의 안전위생대책의 추진이나 직장의 환경정비 등을 도모한다.

(2) 고용·합리화 대책

- ① 합리화 문제는 조합원의 고용이나 노동조건에 커다란 영향을 주는 것이며 가맹조합과 UI젠센 동맹이 한몸으로 달려든다.

- ② 고용·합리화 문제에 관한 대책위원회를 설치한다. 대책위원회는 UI젠센본부, 부회, 도도부현지부, 당해 가맹조합에서 구성하고 ㉠합리화의 예방대책 ㉡합리화 발생시의 초동대응 ㉢경영대책, 조직대책 ㉣단체교섭에 대한 참가 ㉤이직자가 나온 경우의 대책 등에 대처한다.
- ③ 가맹조합원의 이직자수의 파악, 이직자의 재취직 알선, 기타 무료직업소개나 노동자 공급사업 등에 달려든다.

(3) 산업정책과 산업별 노사회의

- ① 산업정책에 대하여는 가맹조합이 관련하는 산업·업종 분야에서 설정한다.
- ② 정책실현수단으로서의 지금까지 산업별 노사회의나 관계부처에 대한 요구 행동, 심의회에서의 의견 반영, 지지정당을 통한 수법, 서명활동, 기타 지금까지 채택하여 온 방법을 계승함과 동시에 새로운 효과적 방법을 모색한다
- ③ 새로운 조직의 상대가 되는 경영자 단체와는 정기적으로 협의의 장을 가지고 당면하는 산업과제나 정책·제도과제, 노동문제 등에 대해 수시로 협의하는 틀 짜기를 추진한다.
- ④ 산업별 노사회의는 ㉠업계단체와의 집단적 노사관계의 확립 ㉡업계단체와의 산업정책에 관한 협의 ㉢공통한 노동관계 제반과제에 관한 협의 ㉣정책실현을 위한 업계 단체와의 공동행동 등에 대하여 협의하는 것으로 한다.
- ⑤ 지금까지의 산업별 노사회의를 계승함과 아울러 금후 새로운 노사회의의 설치에 대하여서도 검토한다.

(4) 조사정책활동

- ① 조사활동은 노동조합의 활동기반이라고 하여야만 할 것이다. 조사활동에 대하여서도 통합이 지닌 규모의 장점을 살리면서 질의 향상을 도모하는 효과적인 활동을 추진한다.
- ② 여유롭고·풍요롭고·공정한 사회 만들기를 추진하고 안심·안전한 생활과 직장을 만들기 위해 연합과 연대한 정책·제도요구의 실현을 도모한다. 또한 스스

로의 정책입안 능력을 높이는 데에도 힘쓴다. 사회보장제도에 대하여서도 근로자가 안심할 수 있는 제도의 구축을 지향하여 연합과 연대하여 개선을 추진하여 간다.

3) 정치·정책제도 요구활동과 그 대응력의 강화

(1) 정책·제도요구의 강화

- ① 사회보장이나 세제, 경제운영, 환경 등 국가나 지방공공단체가 정한 것 가운데 우리들의 생활에 직결된 과제가 적지 않다. 이런 정책과제들에 대해 적극적으로 발언하지 아니하면 우리들의 생활을 지키고 향상시킬 수 없다.
- ② 노동조합의 기본목표인 「조합원의 생활조건향상」을 실현하여 가기 위해서는 정치에 대한 영향력을 높일 필요가 있다. 민주주의 사회에 있어서 정치의 기능은 어느 의미에서는 제 각각의 이해단체가 스스로의 이해를 주장하고 이 이해를 조정하는 장이라고도 할 수 있다. 한정된 예산을 공공공사에 쓸 것인가 복지에 쓸 것인가 라고 할 때 소리가 큰 쪽이 또는 정치력이 있는 쪽에 보다 많이 배분해 간다는 것도 사실이다. 국민의 8할이 근로자이다. 그 근로자가 그에 알맞은 정치력을 발휘하고 있다고는 할 수 없는 것이 실태이다. 근로자의 이해를 가장 잘 대표하고 있는 것이 노동조합이다.
- ③ 노동조합의 정치에 대한 영향력을 높이기 위하여 가장 유효한 수단은 선거이다. 이를 통하여 정책·제도과제의 실현을 도모한다.
- ④ 정당과의 정책을 중심으로 한 정례적 회합을 마련하여 정책실현의 활동을 효과적으로 추진한다.

(2) 정치 활동

- ① 우리들의 정책·제도과제를 실현하기 위해 우리들과 이념·정책을 같이 하는 정당·정치가에 대한 지원을 행한다. 정당은 정치적 프로집단의 것이 아니라 국민에 뿌리를 박은 것이어야 한다. 그러기 위해 정당강화와 입당촉진활동을 검토한다.

- ② 국가, 지방을 통털어 각급 선거에서 후보자의 추천이나 지원을 행한다. 이들의 정치활동을 통 하여 우리들에게 관계가 깊은 정책·제도의 실현에 힘쓴다.

4) 교육·홍보미디어 활동추진과 청년활동의 강화

(1) 교육활동

- ① 조직은 「사람」이며 사람은 교육에 의해 육성된다. 교육은 차세대를 짊어질 지도자의 육성을 위하여 중요한 활동이다. 「교육의 전당」인 중앙교육센터 「우애의 언덕」의 활용과 병행하여 시대의 요구에 맞는 교육 커리큘럼을 개발하여 교육활동을 진행하여 나간다.
- ② 사람을 모으는 것만이 아니라 사람이 모이는 곳에 나가서 거기에서 노동조합에 대하여 지도자가 말하는 것도 중요한 교육활동이다.
- ③ 노동조합 교육은 사회전체의 문제이기도 하다. 노동의 존엄, 노동자가 단결하는 권리, 일하는 것에 관한 룰과 노동조합의 역할 등에 대하여 사회인이 되기 위하여 최저한 필요한 지식으로서 충실히 교육을 받아야 하며 그 사회적 합의형성과 실행을 도모하여 간다.

(2) 홍보미디어활동

- ① 홍보 미디어 활동에는 조직내의 홍보와 조직 외에 대한 홍보활동이 있다.
- ② 조직내 홍보미디어활동은 조합활동을 조합원에게 이해시켜 주는 데 중요한 기능을 가지고 있다. 활자를 떠난 지가 이미 오래되었다는 지적도 있지만 기관지 등 활자 미디어를 사용하는 홍보활동이 기본인 것은 변함이 없다. 그것만이 아니라 인터넷이나 전자우편 등 쌍방향 발신이 가능한 정보 미디어를 활용하여 노동조합활동을 적극적으로 추진한다.
- ③ 조직외로 향한 홍보활동은 정보의 발신에 의하여 조합원 이외에도 UI젠센동맹의 활동을 이해 하게 하고 사회적 영향력을 주기 위해 중요하다. 인터넷의 홈페이지 등을 사용한 대외적 홍보활동도 적극적으로 추진하여 간다.

(3) 청년 활동

- ① 어느 시대에 있어서도 청년은 시대의 변화에 민감하며 강한 정의감을 가지고 사회악에 대하여 분노를 가지며 또 동료들과 연대를 소중히 하는 다감한 의사를 가지고 있다.
- ② 노동조합은 사회정의를 소중히 하고 동료의 연대의식을 빚어내는 집단이며 청년은 크게 그 역할을 발휘하여야만 한다. 그 때문에 청년조직은 중요한 역할을 담당하고 있다.
- ③ 본부만이 아니라 도도부현지부에도 청년위원회(가칭)를 설치한다.

5) 남녀평등, 여성의 참여추진

- ① 여성의 취업률이 높아짐에 따라 직장에서의 남녀평등의 추진이나 일과 가정의 양립 지원시책 등의 중요도가 높아지고 있다.
- ② 여성의 조합활동으로의 참가·참획을 추진하는 활동은 시대의 요청이다. 모든 국제기관에서는 대회 등 정규의 기관에 조합원 비율에 응하여 여성대의원 비율을 배당하는 쿼터제도나 조합임원 중의 여성비율을 일정한 비율 이상으로 하는 방침이 정착하여 있다. 일본에서도 느리기는 하지만 그런 방식의 대응이 이루어지고 있다.
- ③ 남녀평등이나 여성의 조합활동에의 참여의 추진, 일과 가정의 양립 지원 등은 중요한 과제이며 이들 활동을 보다 적극적으로 추진하기 위하여 적극적 행동(전면적인 남녀평등을 촉진한다고 하는 적극적 행동)을 추진한다.
- ④ 성희롱(sexual harassment)에 관한 상담이나 고충도 증가하고 있다. 성희롱은 인권에 관한 문제이다. 노동조합으로서도 성희롱 없는 직장을 만들기 위한 대책을 추진한다.
- ⑤ 이들 활동을 효과적으로 추진하기 위해 본부만이 아니라 도도부현지부에도 여성의 참가·참획의 확대, 남녀평등 등의 추진, 일과 가정의 양립지원 등을 추진하는 기능을 둔다.

6) 국제노동운동과의 연대

- ① 경제의 글로벌화나 세계적인 대경쟁이 진행되는 속에서 국제노동운동의 역할은 더욱 높아가고 있다. 다국적기업의 활동에 대하여 국제간의 노동조합의 정보를 긴밀히 하여 조직화나 노동협약의 체결에 잇게 하거나 ILO나 WTO 등에 대한 노동조합의 영향력을 높여 감으로써 노동자의 사회적, 경제적 지위 향상을 도모한다.
- ② 일본은 아시아의 일원으로서 아시아 노동자가 안고 있는 기본적 노동조합권의 확립·옹호, 빈 곤이나 실업, 아동노동, 건강이나 환경의 악화라고 하는 문제에 대하여 함께 생각하며 해결의 방향을 찾기 위한 대책을 추진하여 갈 필요가 있다.
- ③ 국제활동에 대하여는 국제섬유피복피혁노동동맹(ITGLWF), 국제화학에너지·광산일반노련(ICEM), 유니온네트워크 인터내셔널(UNI), 국제식품노련(IUF), 국제건설임산노련(IFBWW)과 국제자유노련(ICFTU)이나 동아시아 태평양지역조직(ICFTU-APRO) 등의 활동을 통하여 일본의 역할과 책임을 완수한다.

7) 노동조합 공제운동의 재구축

- ① 공제운동은 노동조합운동의 원점이며 「하나를 만인을 위해, 만인을 하나를 위해」라는 정신을 구체화한 것이 공제운동이다. 공제활동은 공적 보장으로 부족한 부분을 보전하는 등 그 영역을 확장하여 왔다.
- ② 급속하게 진전하는 고령화의 속에서 연금 등 공적 보장수준의 인하가 이루어지는 등 앞으로는 자조노력의 범위도 넓어질 것으로 예상된다. 기업이 실시하여 온 복리후생제도는 사회보험료의 인상 등 법정복리비의 증가나 고용유연화의 진전, 기업조직의 축소화에 따른 규모의 장점 저하 등에 따라 앞으로 큰 기대를 가질 수가 없다.
- ③ 이와 같은 의미에서도 공제사업활동은 향후 그 중요도가 높아질 분야이다. 공제사업은 통합에 의한 규모의 장점을 살리기 쉬운 분야이다. UI젠센동맹이 포괄

하는 산업의 특성이나 조합원 요구를 살린 공제사업의 확충에 힘쓴다.

- ④ 당장은 구 조직이 가지고 있던 공제제도에 서로가 가입한 채로 목적지까지 가기를 진행하면서 될 수 있는 대로 조기에 공제사업의 일원화를 도모한다.
- ⑤ 퇴직금이나 기업연금제도의 수정과 관련하여 연금기금 등의 금융시장에서의 운영이 큰 비중을 차지하게끔 되어 왔다. 미국에서는 연금기금 등 노동자의 주식을 활용하여 주주권을 행사함으로써 기업행동을 체크하는 등 조직화로 이어지게 하는 시도가 되고 있는데 노동자의 주식의 활용에 대하여 검토한다.

8) 사회공헌활동 등에서의 NPO와의 연대

(1) NPO의 활동의 의의

환경, 복지 등의 NPO(민간비영리단체) 활동에 참가하는 젊은이가 늘고 있다. 1995년의 坂神·淡路대재해에는 많은 자원봉사자들이 달려와서 일을 했고 이것이 계기가 되어 사회공헌에 대한 국민의 관심이 높아졌다.

노동조합도 NPO의 한 조직형태이기는 하지만 일반 NPO와 다른 것은 노동조합은 조합원의 고용이나 생활 등을 경영자와 교섭하여 집단적으로 결정하는 것을 기본으로 하고 있고 활동이나 조직운영이 집단적으로 이루어지고 있는 데에 비하여, NPO는 개인의 관심에 따라 참가나 활동이 이루어진다는 것이 특징이다.

조합원 중에도 사회공헌활동에 대한 관심이 높고 개인적으로 이런 활동을 하고 있는 사람도 있지만 많은 조합원들은 사회공헌활동에 대한 관심은 있어도 개인적으로 참가하는 정도까지는 가지 않는 것이 대부분일 것이다. 다른 한편 NPO로서도 자신들의 활동을 홍보하는 수단이 없는 것이나 지속적으로 활동을 계속할 체제가 마련되어 있지 않는 것이 고민이다.

(2) NPO와 노동조합과의 연대 필요성

노동조합이 사회공헌 활동 등에서 NPO와 연대함으로써 각각의 전문분야를 살리면서 조합원의 관심에 호응할 수가 있다. 21세기는 정부에 의존하는 것만이 아니라 시민

스스로가 보다 좋은 사회를 위하여 행동하는 시대라고 말할 수 있다. 노동조합이 사회 정의의 관점에서 NPO의 활동을 지지하며 스스로도 사회활동에 대처하는 것은 의미 있는 일이다. UI젠센동맹은 이러한 사회공헌활동을 적극적으로 추진한다.

9) 조합원으로부터의 상담활동, 조합원에 대한 서비스활동

고도정보사회, 경쟁심화사회는 스트레스가 강한 사회이다. 이런 속에서 조합원이나 그의 가족이 여러 가지 문제를 안고 있고 그 중에는 개인적으로는 해결할 수 없는 문제를 안고 있는 사람도 적지 않다.

UI젠센동맹은 지금까지 조합원의 생활상담에 관계하여 온 경험을 토대로 하여 외부의 전문가와도 제휴하여 조합원이 요구하는 상담에 대응하는 활동을 강화한다.

조합원에 대한 서비스활동, 고충처리, 개별분쟁의 해결에 대하여서도 조합원의 요구나 기대에 응할 수 있는 활동을 추진한다.

10) 조합재정(회비)

재정은 조직을 떠받치는 기둥이며 모든 행동에 대하여 재정의 뒷받침이 필요하다는 것은 두 말할 것도 없다. 특히 노동조합의 활동이 다방면에 걸쳐 운동의 질·양이 높아지고 있어 조합의 재정운영은 더한층 중요하게 되어 있다.

산별재정은 가맹조합이 각출하는 회비에 의하여 성립되고 있다. 각출된 회비는 활동의 성과나 서비스 등을 통하여 각출한 가맹조합이나 조합원에게 환원되도록 하는 것이 기본이다. 또 사회정의의 추구나 사회적 책임을 수행하기 위하여 기관 결의하에 지출된다. 따라서 활동에 필요한 비용은 상호 부조나 부담의 공평의 원칙에 입각하여 서로 각출하는 일이 전제로 된다.

이런 활동의 충실을 전제로 한 위에서 정보기술의 이용 등에 따른 업무개선, 활동이나 조직기구의 수정 등을 행하며 끊임없이 재정의 효과적 운영에 힘쓰는 것이 요구되고 있다. 그를 토대로 적정한 회비 수준을 설정한다.

VII. 2003 ~ 2004년도 운동방침

새로운 「UI젠센동맹」운동의 전개에 즈음하여

젠센동맹과 CSG연합이 재작년 9월 각기 대회에서 산별통합을 결의한지 2년이 경과한 오늘, 새로이 섬유생활노련이 참가하여 3산별의 통합을 성취하게 되었다. 새로운 조직 「UI젠센동맹」의 실현을 함께 기뻐해 마지않는다.

신생 「UI젠센동맹」에 대한 내외의 기대는 매우 크며 그 책임의 무게는 측량할 수 없다. 출항에 즈음하여 우리들은 「자유롭고 민주적인 노동운동의 계승자로서의 사명」 「사회정의를 관철하는 개혁자로서의 사명」을 자인하면서 「가맹조합과 조합원의 참여에 따른 견고한 공생, 연대의식」을 구축하여 갈 것을 목표로 하여, 깊어져야만 할 다원적 역할에 최선을 다하여 갈 것이다. 이 일은 시대가 어떻게 변할지라도 불변이며 그 운동은 불굴이 아니면 아니 된다. 그러기 위해 가맹조합 및 조합원과 함께 운동목표의 실현을 향하여 부단하게 진보와 연마에 마음을 쏟아 지역에, 직장에 “우애와 신의”의 토양을 북돋워 갈 결의이다.

신생 「UI젠센동맹」이 도전할 당면의 운동과제를 앞으로 2년간의 방침으로서 10가지 중점목표를 제기한다. 이 운동방침은 각각의 장마다 제기한 것이며 각각 상호 연관되어 있으면서도 총화적이 되지 않도록 각급 기관의 역할을 명확히 하며 동시에 병행적으로 일보일보 구분을 지으면서 전개하여 가는 것이 필요하다. 특히 신조직체제의 확립과 강화를 위하여는 운동목표를 공유하여 공동행동을 쌓아 올려감으로써 얼굴을 익히고 마음을 합하며 힘을 합한다는 것을 확실하게 하지 않으면 안된다.

오늘날 시대는 불투명한 속에서도 커다란 전환기를 맞이하고 있다. 정체하고 있다는 소리가 들리는 노동운동도 또한 커다란 전환기를 맞이하고 있다. 그 전환기에 즈음하여 UI젠센동맹은 앞으로 나아가야만 할 길을 확신하며 다양한 힘을 결집하는 힘, 즉 「힘과 정책」을 기본으로 하는 운동, 공감되는 운동을 대담하게 타개하여 가고 싶은 바다.

1. 2003 ~ 2004년의 운동 기조

1) 운동을 둘러싼 과제

(1) 세계경제회복에 대한 기대와 우려

미국경제는 2001년 9월의 동시다발 테러의 후유증을 감세 등을 포함한 금융·재정 정책의 총동원으로 극복하는 것으로 보였다. 그러나 개인소비가 견실한 데도 기업부문의 회복이 늦어지고 있으며 그 세가 떨어지고 있다. 이 배경에는 IT버블의 붕괴와 엔론 문제로부터 오는 기업회계불신이 있다.

독일을 비롯한 유로권의 경제 정세는 아직 엄혹하여 실업율도 높은 수준에 머물고 있다. 한편 아시아 경제는 한국이나 중국 등의 동아시아를 중심으로 생산이 회복되어 견실한 추이를 보이고 있다.

세계경제의 회복 기조와 기대가 높아지고 있는 한편 중동 정세(이스라엘·팔레스타인 관계)의 악화나 그것에 수반하는 원유가격의 상승, 베네주엘라나 아르헨티나의 정정 불안 등의 불안요인이나 우려스러운 요소도 존재하고 있다.

(2) 디플레이션 불황의 연쇄로부터 벗어나지 못하는 일본

일본경제는 전체적으로 매우 심각한 디플레이션 경제하에 있다. 2002년 GDP 1-3기는 연율 5.7%라는 높은 수치로 되어 정부는 경기저점 돌입을 선언했지만 이 숫자의 신장은 수출이 늘어난데서 나타난 것으로 앞으로도 이것이 견실하게 지속할 것인가는 미국경제의 향방에 달려 있다. 여전히 계속되는 불량채권문제는 취약한 금융시스템에 대한 불안과 그 처리에서 오는 실업의 일층 악화를 초래하지 않을 수 없다. 일본경제는 금융 리스크와 고용불안 그리고 디플레이션 불황이라는 불안의 연쇄 속에 있다.

고이즈미내각은 「구조개혁 없이는 경기회복없다」를 반복할 뿐이며 구조개혁도 경기회복도 구체적으로 실행되지 않는 막다른 길을 보이고 있다. 정부는 2월에 「디플레이션대책」을 정리했지만 그 내용은 임시방편의 추가대책, 은행대책에 지나지 않는 것이었다. 정부는 6월에 「통큰 방침제2탄」이라 칭하는 경제재정자문회의의 기본방침을

제시했지만 감세선행, 활력중시의 세제개혁을 주장한 자문회의와 재정재건, 증세를 고집하는 재무성과의 정책조정을 이루어내지 못했다.

또 장래의 소득이나 연금, 사회보장에 대한 불안이 소비를 계속하여 얼어붙게 하여 경기회복의 발목을 잡아당기고 있다. 이에 더하여 금융기관의 중소기업에 대한 대출 기피나 대출 금리의 상승이 중소기업의 경영을 압박하고 있으며 해외의 등급책정 기관에 의한 일본국채의 격하나 고이즈미내각의 구조개혁 대책에 대한 불투명감 등을 고려하면 경기의 지속적 회복은 아직도 꽤나 시간이 걸린다고 보아야만 할 것이다.

(3) 실업률의 높은 수준에서의 멈춤

불황 장기화 거기다가 경제 글로벌화의 영향을 받아 고용상황은 과거 최악의 고실업상태가 계속하고 있다. 실업률은 전후 최악인 5%대, 실업자는 370만명 이상으로 높은 곳에서 머물고 있다.

근로자의 생활은 가계실수입이 5년 연속 마이너스로 되고 현금급여총액도 98년도 이후 5년간에 2000년도의 플러스를 예외로 하고 그 밖의 해는 명목, 실질 함께 마이너스로 되었다. 근로자의 생활, 소득, 고용 모두 매우 혹독한 상황이 계속하고 있다.

(4) 사회보장의 장래불안

사회보장에서는 환자본인의 부담증가를 선행시키는 의료보험제도 「개정」법안이 국회에 상정되어 여당의 수의 논리로 가결되었다. 진료보수제도, 노인의료제도 등의 개혁을 다음으로 넘겨 재정문제에 대한 대응을 우선시킨 것으로 근본적개정을 다음으로 넘긴 「개정」으로는 국민의 불안을 높인 것밖에 되지 않는다. 연금개정에 대해서도 2004년도의 연금재정재계산 쪽으로 심의가 개시되고 있는 중이다. 재차 급부와 부담의 존재방식을 수정한다며 논의되는데 부담증가급부삭감이 제기될 가능성이 높다. 개호보험제도에 대하여서도 개호보수의 수정이 2003년 4월 실시를 목표로 심의회에서 심의가 진행중이다.

(5) 중요성을 더하는 지구온난화 대책

지구온난화 방지에 대하여 온실효과 가스의 삭감을 결정한 「교토의정서」가 발효되도록 되어 있다. 일본도 「의정서」를 비준하여 그 구체화에 대하여 「지구온난화대책추진요강」을 포함하여 「온난화 대책추진기본법」이 개정되었다. 기업, 행정만이 아니라 한 사람 한 사람의 국민이 생활, 생산, 교통 등 모든 분야에 있어서 온실효과 가스삭감을 향하여 행동하는 것이 요구되고 있다.

(6) 먹거리에 대한 안전행정의 문제

BES(광우병)문제나 식품의 부정표시문제 등 식품에 대한 안전행정의 결함이나 기업의 윤리가 문제되어 소비자의 불안이나 불신이 높아지고 있다. 국민의 먹거리에 대한 안전, 안심을 확립하는 법제나 일원적인 행정제도의 구축은 모든 국민이 바라는 긴급과제로 되어 있다.

먹거리의 안전의 문제에 한한 것은 아니지만 기업이 부정행위를 행하거나 필요한 정보게시를 게을리 하거나 하는 불상사가 잇따라 일어나고 있다. 문제에 따라서는 기업의 존립이 동요하는 사태로 발전할 수도 있다. 노동조합이 체크 기능을 발휘하여 문제의 발생을 미연에 막는 것도 요구된다.

(7) 정치를 둘러싼 정세

① 고이즈미내각의 지지율 급락과 구조개혁의 끝장

고이즈미내각이 등장하여 1년여가 경과했다. 고이즈미내각은 「자민당이 무너지느냐, 고이즈미가 무너지는가」라는 발언으로 발족 당초는 국민의 압도적인 인기를 얻었다. 그러나 긴요한 「구조개혁」이 진척되었느냐 라고 하면 실업자가 급증하고 기업도 산이 붙어났다는 사실만이 남고 그 이외의 문제는 무엇 하나 해결한 것이 없다. 재정적자는 확대되었고 금융시스템은 건전화되었다고 말할 수 없으며 중소기업에 대하여 대출을 꺼리는 것은 여전히 계속되고 있다.

② 鈴木宗男문제에서 보는 관료비리와 정관업(政官業)의 유착

鈴木宗男 중의원 의원이 알선수뢰 혐의로 체포되었다. 그에 관한 일련의 문제의 발단은 아프카니스탄 부흥회의에서 NGO출석이 거부된 것으로 시작한다. NGO의 출석 거부문제는 집권당의 NGO에 대한 감각이 단적으로 나타난 것이기도 하며 외무성과鈴木 대의사의 이상한 관계가 분명하게 되었다. 그 후 「의혹의 데파트」라고 이야기되는 문제가 속출했다.鈴木문제는 공공사업 등을 이권화하여 정치가의 입김으로 유리하게 운영되어 그 보답으로 현금을 요구하는 정관업의 유착구조, 바꿔 말하면 자민당적 체질 그 자체가 낳은 문제였다.

③ 정치에 대한 신뢰 회복

외무성의 기밀비 유용문제, 의원비서의 뽕땅문제, 방위청, 검찰청이나 경찰관 비리 등 관료나 정치가에 의한 국민의 신뢰상실 사건이 잇따라 일어났다. 공무원의 몰인식 등은 어제 오늘에 시작한 문제는 아니지만 이것이 끊임없이 일어나는 것은 「배우지 않고 징계하지 않고 책임 떠넘기기」로 문제를 처리하고 있는 데에 있다. 「정치를 경멸하는 사람은 경멸에 합당한 정치밖에 가질 수 없다」라는 토머스만의 격언이 있다. 정치를 경멸하는 것은 아니나 강한 윤리성 있는 정치가를 요구하는 것은 우리들 국민의 책임이다.

2) 운동의 기본적 사고

(1) 연합을 떠받치는 역량있는 산별을 지향하여

나라의 대세를 차지하는 노동자의 권리와 생활이 세대를 넘어 유지·향상하여 가느냐 그렇지 않느냐는 자유와 민주주의를 기조로 하는 나라의 기본정책의 존재방식 여하에 달려 있다. 자유와 민주주의가 위협받고 노동자의 관점을 무시한 시책이 될 것 같은 움직임에 대하여 노동조합은 기업, 산업의 틀을 넘어 과감하게 싸워가지 않으면 안된다. 그 힘, 단결의 결집체야말로 내셔널 센터 「연합」이다.

「연합」운동 강화의 기본은 「힘과 정책」에 있다. 그 「힘과 정책」은 “정책”을 공유화한 각산별의 “힘”의 결집력 여하에 달려 있다는 것은 말할 나위도 없다. 따라서 각산

별의 역량강화 없이는 연합운동의 강화도 있을 수 없고 각산별의 역량강화는 가맹조합의 역량강화 없이는 있을 수 없다. 이처럼 각단계에 있어서 역할과 사명을 수행하는 것이야말로 스스로의 「연합」으로서 노동운동의 사회적 지위를 높여 영향력을 행사하여 갈 수 있는 것으로 확신하다.

(2) 참가 확대로 네트워크의 확립

① 참가체제 만들기야말로 운동강화의 원점

민주적 노동운동에 있어서 가장 중요한 것은 「조합원이 어느 정도 참가했는가」이다. “참가”는 동원하고 모으는 것이 아니라 권리와 의무를 가지는 조합원의 자주적인 활동에 따른 것이어야 한다. “참가”의 형태는 「안다(知)」는 참가, 「말하는」참가, 「실천한다」는 참가, 「역할을 가진다」는 참가라고 하는 등의 조합원의 입장에 따라서 여러 가지이다. 이와 같은 다양하면서 자주적인 참가야말로 운동강화의 원점이며 출발점이라는 것을 서로 확인하기를 바란다.

그 때문에 리더는 조합원에게 「알기 쉽게 알리고」 「발언을 촉구하고」 「행동을 일으키도록 하며」 「역할을 가지게」하기 위해 공통의 목표를 명확하게 하여 끊임없이 창의와 수련을 쌓아가 지 않으면 안된다.

② 기업의 틀을 넘어 연대하여 우애를 키우는 네트워크의 확립

시장경제 지상주의를 중심으로 한 변혁의 조류는 지금 직장 속에도 침투해오고 있다. 성과주의, 자기책임원칙, 개별적 자립이라고 하는 외침 하에 제반 제도의 일방적변경에 의하여 조합원은 불안과 초조감에 내몰리고 일찍이 직장 안에 있던 팀웍, 우애, 연대의 의식이 희박하게 되어 고독 한 상황에 놓이게 되었다.

이와 같은 상황에 대하여 UI젠센동맹은 노동운동 재생의 일환으로서 새로운 관점에선 우애와 연대의 고리를 재구축하여 가지 않으면 안된다. UI젠센동맹의 조직은 이번 통합으로 직장에서 일하는 조합원의 거점사업소를 15만개소를 가지게 된다. 이 팽대한 거점을 지역별, 고을마다, 또는 업종·직능별로 기업의 틀을 넘어 네트워크화하는 것이야말로 새로운 우애와 연대를 육성하는 ‘열쇠’가 된다는 것을 확신하고 네트워크

의 확립을 착실하게 추진하여 갈 필요가 있다.

③ 남녀평등 참가계획의 실행으로 운동을 활성화

남녀가 사회의 대등한 파트너로서 모든 분야에 참가하여 함께 책임을 짚어지는 남녀평등 참가 사회의 실현은 중요한 과제이다. 특히 노동조합은 그 실현에 대하여 모든 기관, 활동분야에서 그 가능성을 찾아 우선적으로 대처하여 가는 사명을 가지고 있다는 것을 자각하여야 한다. 바꿔 말하면 이 참가계획의 실행을 통하여 향간에 이야기되고 있는 정체 이미지의 노동조합으로부터 남녀가 함께 참가·참획 운영하는 「가깝고도 기댈 보람이 있는 노동조합」으로 탈바꿈할 수 있다고 믿기 때문이다.

이 관점에 서서 UI젠센동맹은 여성비율 41%와 연합 중에서 여성 조합원 민간 최대급 산별로서 남녀평등 참가의 선두에 서서 추진하여 간다.

(3) 실천적 교육활동의 보급강화

① 새로운 운동을 떠받치는 교육활동의 전개

지금 우리들은 새로운 조직을 탄생시켜 새로운 운동을 구축하려 하고 있다. 이 조직의 시동기에 있어서 가장 중요한 것은 최고 지도부에서부터 직장 리더까지 새로운 운동이념, 근거를 마련하여 선다는 사상과 운동목적, 제반활동의 추진방법 등에 대하여 교육을 통하여 새로운 운동을 공유하고 함께 받쳐주는 힘을 길러 가는 것이다. 우리들이 지향하는 교육활동은 단지 「지식」을 배우는 것이 아니라 알아서 얻은 것을 행동으로 옮기는 것을 전제로 한, 말하자면 「지」와 「행」이 합일될 수 있는 실천적 교육활동이 아니면 아니 된다. 그 상징이 중앙교육센터 ‘우애의 언덕’이며 중앙·지방·직장에 이르는 모든 활동에 실천적 교육활동을 행하여 가는 것이 통합조직에 있어서 무엇보다 필요하며 중요하다.

② 변혁기야말로 시대를 짚어질 리더를 육성할 시기

선인들은 「리더 없는 곳에 운동 없고 사상 없는 조직은 반드시 쇠퇴하며 참가가 적은 조직은 형해화하여 간다」라는 생각에서 교육활동을 중시하여 왔다. 특히 다음 시대

를 깊어질 리더를 발굴·육성하는 것은 조직에 있어서 불가결하다. 또한 변혁기에 있어서 현실의 변화에 대응하는 일에만 사로잡혀 변화의 흐름 속에 매몰되어 버리는 일이 있어서도 아니 된다. 도리어 변화에 흔들리지 아니하는 「운동의 마음」 「민주적 노동운동의 기본」 「운동의 역사」라고 하는 기본학습을 강화하여 가는 것이 중요하다. 그리고 그 위에 서서 장래의 전망을 들여다보며 운동의 꿈과 이상을 말하며 이상을 향한 전략·전술을 구사하여 ‘행동’을 스스로 일으켜 가는 리더가 필요한 것이다.

또 다양화의 시대를 맞이하여 여러 가지 분야로부터 그 특징을 갖춘 리더의 발굴·육성·배치가 필요하다. 이런 관점에서 UI젠센동맹은 과거·현재·미래를 잇는 청년남녀를 중심으로 한 리더 발굴·육성을 위한 교육활동을 중시한다.

(4) 운동은 「힘과 정책」을 기본으로

방향과 목적을 지니지 않는 ‘힘’은 각자의 힘을 결집할 수 없다. 역으로 힘의 결집이 안되는 조직은 방향과 목적을 제시하더라도 실행에 옮길 수가 없다. 즉 운동은 ‘힘과 정책’이 상승효과를 발휘하는 데에서 활성화가 시작한다.

UI젠센동맹은 이런 관점에서 조합원만이 아니라 사회적으로 이해와 지지를 받는 설득력 있는 정책을 만드는 힘을 육성하고 그 정책을 실현하는 힘을 갖추어 나가지 않으면 안된다. 특히 지금부터의 최대과제는 글로벌화 속에 산업구조의 변혁, 고령화, 다양한 취업형태 등을 바탕으로 한 고용정책을 중심으로 한 “고용사회의 대응과 창조”이다. 또 생활불안 해소를 위한 사회보장을 시작으로 한 안전망 등의 충실도 중요한 과제이다.

이를 전제로 한 정책의 기본은 「경제에 인간을 맞추는 것이 아니라 인간에게 경제를 맞춘다」는 것을 끊임없이 염두에 두고 추진하여 가는 것이 무엇보다 중요하다. 그러나 정책을 실현하기 위하여는 최종적으로 정치에 기대하는 것이 된다. 그러기 때문에 각분야에서의 참가체제와 상호 이해하에 정치세력을 어떻게 결집할 것인가 하는 것도 중요한 과제이다.

UI젠센동맹은 정책·제도요구를 실현하기 위해 우리들과 이념·정책을 같이 하는 정당·정치가에 대하여 지원을 행한다. 지원정당에 대하여는 민주당을 기축으로 하여

대응한다. 구체적으로는 중앙·지방에 걸친 각급 선거에서 추천이나 지원을 통하여 행한다.

(5) “통일성의 견지”와 “다양화에 대한 대응”의 조화를 찾아서

「토론 중에 민주주의는 자란다」라고 이야기되고 있는 바와 같이 의견의 대립이 있는 과제에 대하여는 공공연한 토론이 될 수 있는 풍토를 노동운동 안에서 키우는 것은 결정적으로 중요하다.

UI젠센동맹의 운동은 다양한 업종의 가맹조합으로 구성되어 있는 대산별조직이란 점에서도 업종·업태·지역 특성으로부터 나오는 다양한 의견을 서로 의논하고 그 과정 속에서부터 과제를 공유화함과 동시에 다양한 실태로부터 오는 다른 점을 서로 인정하는 것이 중요하다.

UI젠센동맹 조직의 기본시스템은 본부와 직결된 도도부현지부 기능, 본부와 연대하는 부회 기능이다. 도도부현지부는 가맹조합에 대한 일상서비스활동에다가 업종을 넘어 공유하는 지역적 과제와 지역연대활동을 UI젠센동맹의 이름 하에 지역조합원의 참가·참획을 촉진하면서 운동을 전개하여 가는 기능을 발휘하기 위한 것이다. 부회는 업종·가맹조합·규모의 특성을 바탕으로 하여 근무양태, 고용형태의 다양화에 대응한 구체적인 방침을 지도하며 도도부현지부와 연대한 구체적인 지도체제를 구축하는 기능을 발휘하기 위한 것이다.

이 두 개의 기능은 UI젠센동맹의 운동에 있어서 끊임없이 동시·일체적인 것이어야 한다. 그렇지 않으면 환경변화에 수반하는 다양화에 대한 대응에 너무나 정신이 쏠려 ‘힘’의 기반인 ‘통일성’이 무너지고 말 위험성이 있다. 또 ‘통일성’을 중시한 나머지 활력을 꺾어버리는 획일적인 운동이 되어버리고 말 위험도 생긴다. 이 두 가지의 명제를 추진함에 있어서 「다양화에 대한 대응, 운동체로서의 통일성」이라는 상반하는 것 같은 테마를 동시에 추구하여 보다 높은 차원에서 실현하려는 의식을 끊임없이 지니고 운동을 추진하는 것이 중요하다.

2. 2003 ~ 2004 운동의 중점목표

1) 조직체제 확립과 조직 강화

(1) 본부·부회·도도부현지부의 기본체제 확립

통합산별 UI젠센동맹은 가맹조합의 활동을 지원함과 동시에 전조합원이 공유하는 목소리를 운동에 반영시키기 위하여 '통일과 단결'의 힘을 최대한 발휘함으로써 영향력을 미치고 당초의 성과를 올리지 않으면 안된다. 이를 수행하는 수단으로서의 힘이 느슨함이 없는 조직체제를 확립하는 데에 있다.

UI젠센동맹의 조직은 복수 산업, 업종을 끌어안고 또한 다양한 취업자를 끌어안고 있기 때문에 필요로 하는 곳에 필요한 활동과 대책을 추진하여 가는 것이 매우 중요하다. 그러기 위하여서도 다양화에 대한 대책과 자립성의 발로를 촉진함과 동시에 서로 다른 점을 뛰어넘는 아픔을 공유하는 연대와 통일의 조직이어야 한다.

UI젠센동맹의 조직체제의 기축으로서 본부는 운동전체를 통괄하며 기획·실천을 담당하는 기능을 한다. 부회는 운동방침 하에 본부와 연대하면서 운동의 구체화나 업종에 공통하는 과제실현을 위해 그 특성을 살린 활동을 추진하는 기능을 한다. 도도부현지부는 본부와 일체조직이며 운동방침 하에 제반활동이 기업의 틀을 넘어 지역이나 직장에 잘 퍼져나가게 소속가맹조합이나 지역조합원의 활동을 지원하는 기능을 한다. 이상 세 가지 기능이 상호 결합 연대하는 기본체제의 확립이야말로 통합조직에 있어서 이번 기의 중점과제이다.

(2) 활력있는 지역운동의 전개와 중소노동운동의 강화

기업중심형 사회는 좋은 싫든 간에 변화를 어쩔 수 없이 받아들일 수 밖에 없다. 기업별 노동조합의 단점의 하나로서 「지역내에 존재하는 동업종조합, 조합원과의 연대가 희박하며 기업 속에 갇혀 있는 활동은 발전하지 아니한다」라고 지적되는 것처럼 지금이야말로 노동운동은 기업의 틀을 넘어 지역내에 연대망을 깔고 생활에 밀착한 운동을 일으켜 활력있는 지역사회 만들기에 공헌하여 가지 않으면 안된다.

여기서 중요한 관점은 지역중소기업의 활성화이며 거기서 일하는 조합원을 위한 운동강화이다. 중소노동운동으로서 요구되는 것은 결코 구제형이 아니라 중소기업 노동자의 자립적 운동을 만드는 것이며 그 운동을 지원하여 가는 기능이 특히 지방부회와 도도부현지부활동이다.

도도부현지부활동의 강화의 열쇠는 운영평의회를 중심으로 역할분담을 명확히 하고 리더의 활동체제를 확립하는 데에 있다. 특히 중소조합의 지원기구에 대하여는 실정을 파악하여 활동목표나 노동조건을 도달점을 확인하고 「다음에 무엇에 대응할 것인가」를 구체적으로 대화하는 것에 따라 운동의 수준 향상을 도모하여 가지 않으면 안된다.

2) 교육활동의 강화

(1) 운동이 일어서는 시기로서의 교육활동 중시

조직은 「사람」이며 사람은 교육을 통해 육성된다. 교육은 다음 세대를 짊어질 리더의 육성을 위해 중요한 활동이다. 특히 새로운 산별조직의 시동기에 당면하여서는 운동의 이념, 운동목표, 그 실현을 위한 활동의 존재방식을 구성원이 서로 공유하는 데에 무게를 두지 않으면 안된다. 그러기 위해서도 교육·홍보활동을 분리하여 교육국을 설치하고 최고지도자에서부터 직장 리더까지의 광범하면서도 역할에 상응한 교육활동을 전개한다.

(2) 교육활동 지침하에 활동 추진체제의 확립

「강령·운동의 기본」 「운동목표」를 발판으로 ‘교육활동지침’을 확인하고 그 추진체제를 확립한다. 특히 신입조합원으로부터 각급 기관 임원에 이르기까지 수강하여 가맹조합과 산업별조직의 상승효과가 생길 수 있도록 교육을 체계화하고 그 목적 달성을 위한 커리큘럼을 작성하여 추진한다.

(3) 우호단체와의 연대에 의한 교육활동

노동조합이 널리 지식을 흡수하여 시대의 선구자가 되기 위하여서도 외부교육에 대한 참가가 필요하다. 그러기 위하여 교육문화협회, 후지사회교육센터, 정책연구 포럼 등과 연대하여 충실을 도모하여 가지 않으면 안된다.

3) 고용확보와 안정을 요구하며

(1) 경영에 대한 발언력 강화와 경영대책활동

노동자에게 있어서 무엇보다도 중요한 것은 고용의 안정이다. 경영자는 고용의 계속과 사회적인 노동조건을 보장하는 책임을 지며 노동조합은 경영자가 그 책임을 적확하게 수행하도록 감시하는 책무를 지니고 있다. 그러기 위하여 노동조합은 노사의 “사전협의”와 “정보공개”를 전제로 통상의 노사협의회와는 별도로 「경영협의회」 등을 설치하여 경영에 대해 체크·제언하여 감으로써 경영에 대한 발언력을 강화해 가야 한다. 또한 기업회계기준의 변경에 대응한 기업투자·재무상황 등의 파악, 분석을 위하여 조사·분석과 정책제안력이라고 하는 정책형성능력을 비약적으로 높여놓지 않으면 안된다.

(2) 합리화 대책활동과 재취직 지원활동

구조변혁이 진행되는 속에서 합리화 문제는 여전히 대량으로 발생하고 있다. 합리화 문제는 조합원의 고용이나 노동조건에 커다란 영향을 주는 것이기 때문에 가맹조합과 UI젠센동맹이 일체적으로 대처해 나가지 않으면 안된다.

합리화 대책의 기본은 「합리화 4원칙」 즉 ① 사전협의제의 확립 ② 정보공개 ③ 노동조건저하방지 ④ 완전고용과 수확권 확보를 제일의로 하여 대처하여 감과 함께 소위 「정리해고 4원칙」에 비추어서 대책을 강구하는 것으로 한다.

한편 합리화 때문에 부득이 이직한 조합원에 대하여는 당해 노사에 의한 「재취직알선위원회」등을 설치하여 UI젠센동맹본부에 설치하는 「고용대책실」과 연대를 깊게 하여 지원활동을 추진하여 나간다.

또 현재 법제심의회에서 추진되고 있는 도산법제를 재검토하는 가운데에서 노동채권의 우선순위의 등급 인상을 요구해 간다.

(3) 고용확보·안정을 요구하는 정책·제도의 추진

고용환경은 정부의 정책실패와 태만으로 인해 최악의 상황에 와있다. 특히 젊은 층의 실업증대와 중고령의 재취직난은 심각한 사회불안을 불러오고 있다. 이 경향은 향후 시장에서 경쟁이 자꾸만 격화할 것이라는 예상으로부터도 조속히 발본적인 대책이 강구되지 않으면 안된다. 그 대책의 기본은 “불안”의 해소를 위한 사회적인 구조 만들기, 즉 안심·안전한 사회를 위한 안전망이 정비되는 것이 과제이다.

우리들이 요구하는 당면의 중요한 정책·제도요구는 고용이나 실업에 관한 안전망의 충실이다. 실업한 경우의 실업급여의 충실, 교육훈련의 직업능력개발체계의 충실, 재취직정보 시스템 등의 정비 등을 연합·지원정당과 연대하여 추진하여 간다.

4) 워크 룰(work rule) 확립과 노동조건 투쟁 조직

(1) 공정 투명한 처우 등의 워크 룰 확립

경쟁격화에 따른 코스트 삭감의 일환으로서 고용형태, 근무형태의 다양화와 함께 “불균등”한 대우가 확대되어가고 있다. 특히 파트타임 노동자, 파견노동자나 계약사원 등 여러가지 다른 일을 하는 방식의 노동자가 “불균등”한 관습 때문에 증대하여 가는 경향이 보인다. 한편 전형적인 노동자의 처우면에 있어서도 실적중시형 임금, 인사처우제도 등을 거의 일방적으로 도입하여 극단적인 격차가 불거져 나오고 있는 곳도 이따금 보인다. 이들의 움직임에 대하여 「엄혹한 회사 현실이기 때문이.....」라는 직장 토의와 노사사전협의를 소홀히 하는 것은 인정할 수 없다.

일하는 방식과 노동조건 변화에 대한 대응·대책, 고용형태에 따른 균등대우의 존재방식에 대하여는 공정하며 납득이 가는 격차는 부인하지 않지만 동업종 다른 노조 및 조직전체에 영향을 미치는 것을 배려하여 정보공개와 사전협의를 장 만들기에 힘쓰지 않으면 안된다.

그 때의 지침·기준으로서 UI젠센동맹이 금후 조속히 확인·결정하여 갈 「종합노동정책」을 기본으로 하여 노사간에 워크 룰의 확립에 대처하고 협정화 하는 것을 부회별로 추진하여 간다.

(2) 파트 타임 노동자의 균등 대우를 요구하는 활동

연합 안에서 최대의 파트타임 조합원을 포괄하고 있는 UI젠센동맹은 파트타임 노동자의 지위향상을 위해 선두에 서서 운동을 추진하여 간다. 파트 타임 노동자는 이미 보조적인 노동자는 아니며 직장에서 없어서는 안되는 기간 노동력이 되었다. 그럼에도 불구하고 노동조건이나 권리에 있어서 풀타임 노동자와 비교하여 격차가 크다. 고용형태가 다른 것만으로 권리나 노동조건에 격차를 두는 것을 방지하여서는 아니 된다.

UI젠센동맹은 이런 실태를 바탕으로 하여 금후 조속히 확인·결정할 「파트타임 노동정책」을 기본으로 하여 파트타임 노동자도 정규종업원 체계의 일환으로서 고용형태의 확립, 자격·처우면의 균등대우에 대하여 대처해 나가는 일을 남녀평등 정책의 추진과 병행하여 추진한다.

(3) 춘계 노동조건 투쟁의 구축

노동조합의 기본적 기능인 임금의 개정이나 노동시간의 단축 등 기본이 되는 노동조건 개선은 노동조합의 본원과 원점이기도 하기 때문에 계속하여 대처하여 나간다. 그러나 경제환경이 격변하는 속에서 연합을 중심으로 하는 “2002년 춘계생활투쟁”의 경과와 결과 및 그 평가를 생각하면 당면한 춘계생활투쟁 시스템은 종래의 연장선에서 대처를 계속하는 것은 불가능하다고 하지 않을 수 없다.

이것을 바탕으로 하여 2003년~2004년 UI젠센동맹의 춘계노동조건투쟁은 중장기도 시야에 넣고 어떤 기본적 구상에 의해 어떻게 정비하며 조립하여 나갈 것인가 조속히 합의를 형성하지 않으면 안된다. 거기서 투쟁 메커니즘으로서 중요하게 되는 것은 연합의 춘계생활투쟁의 자리 매김과 임금투쟁의 요구개념의 확립이다. 따라서 구체적인 UI젠센동맹 춘계노동조건투쟁의 “구상과 골격”은 통합대회후 신속하게 중앙집행위원회에서 제기하는 것으로 하지만 이 운동방침에서는 몇 가지 검토해야 할 과제를 아래

와 같이 제시한다.

- ① 통일투쟁의 체제와 추진 방법 (협의·광의를 포함하여 검토)
- ② 춘계노동조건외 틀 짜기의 기본을 「임금, 노동시간 단축」등을 조합하는 것
- ③ 임금상승곡선유지의 방식, 정기승급을 받는 방법 (그 검증과 대응책)
- ④ 베이스업 요구 방식 (그 근거와 요구의 시기)

5) 산업정책활동추진과 노사관계확립

(1) 시장경제 지상주의에 대항하는 산업정책 활동

① 인간을 내버리는 시장경제 지상주의

경제 글로벌화는 지금 모든 산업분야에 깊고 빠르게 침투하여 본성을 드러내면서 시장경제 지상주의를 만연시켜 오고 있다. 이 조류는 오늘날의 디플레이션 경제와 더불어 일본형 시스템의 변경을 강요하고 있고 낡은 시스템으로부터 신시스템에 대한 모색의 막다른 길에서 마찰이 곳곳에서 나타나 왔었다. 특히 자본과 시장의 원리에 근거한 구조조정, 코스트 삭감, 단기형 실적의 강조를 지상명제로 한 움직임이 활발하게 보이고 있다.

② UI젠센동맹이 요구하는 산업정책활동의 기본적 구상

우리가 인간을 내버리고 있는 우승열패(優勝劣敗)적인 경쟁주의의 움직임을 긍정할 이유는 없다. 우리가 바라는 산업정책활동의 이념은 “산업민주주의확립”에 있고 그 활동의 기본적 생각은 아래의 점에 있다는 것을 전제로 구체적으로 추진하여 간다.

- ㉠ 경제에 인간을 맞추는 것이 아니라 인간에게 경제를 맞추는 것을 염두에 두고 모든 수준에서 의 참가를 강제하여 산업민주주의의 심화를 도모한다.
- ㉡ 기업은 주주나 경영자만을 위한 것이 아니라 기업에는 많은 이해관계자가 관계를 맺고 있고, 각기 이해를 적정하게 배려하는 기업경영의 존재방식이 사회적으로 요구되고 있다. 특히 종업원은 그가 젊어지고 있는 책임과 리스트의 크기에 있어서 주주 이상의 사람이며 기업의 구성원으로서 정당하게 자리 매김 되지 않

으면 안된다.

- ㉔ 자유경쟁이라 하더라도 사회적인 환경을 충분히 배려한 공정하며 질서 있는 경쟁이 전제이다. 특히 불공정한 경쟁조건의 온존은 노동조건의 저하를 파급시킴과 함께 노동조건의 유지·향상을 억제하는 우려를 배태하고 있다는 것을 알지 않으면 안된다.

③ UI젠센동맹 각종 산업정책 활동 시동

통합에 의하여 발족한 UI젠센동맹은 「섬유산업정책」, 「화학산업정책(가칭)」, 「유통·서비스산업정책」, 「식품·요식 서비스산업정책」을 가지게 될 것이다. 그 위에 다양한 산업·업종에 대응한 업종정책을 책정하여 정책·제도요구를 제기함과 함께 작업계단체, 정당, 정부, 자치체 등에 대해 요구활동을 전개하여 가지 않으면 안된다. 그를 위해 본부·부회·가맹조합은 정책형성능력을 비약적으로 높여 산업·기업구조의 장래를 전망하면서 직장과 직결된 구체책을 책정해가기로 한다.

(2) 복합·중층적 노사회의(간담회) 구축

일본경제의 성장을 떠받쳐온 것은 안정된 인재(사람)이었다. 기업의 경영이념도 「인간존중」이며 노사공동의 「생산성운동」이었다. 그러나 시장경제 지상주의의 만연은 직장·기업·산업의 각단계에서 노사의 신뢰관계를 약화시켜 가고 있다.

UI젠센동맹은 시대의 변천에도 불구하고 기업, 산업의 발전의 열쇠는 안정과 안심을 전제로 한 인재(사람)에게 있고 그것을 형성하여 가는 토양은 상호에 책임과 의무를 수행하는 노사의 신뢰관계에 있다는 입장에 선다. 이 노사관계 시스템의 기본은 노사협의제의 계속에 있고 그 이념은 장기안정고용의 중요성과 동시에 계통적인 능력개발의 중요성을 인식하여 가며 생산성 운동을 전개해 가는 데에 있다고 생각한다.

이상의 관점에 서서 구조변화가 진행되는 기업·업종·산업의 과제를 노사공유화하기 위하여서도 각 단계별, 각 지역별로 복합·중층적인 노사간담회, 노사협의 및 정 노사회의 등을 설치하여 기업·산업민주주의 추진에 대처한다.

6) 조직확대운동 전개

(1) 변혁기야말로 조직확대의 호기

조직노동자의 조직화는 노동조합의 본능이라고 하여야 할 원점적인 활동이다. UI젠센동맹은 조직통합에 안주하지 않고 미조직 노동자의 조직화를 모든 시점에서 그 가능성을 찾아 계속적으로 집중하여 조직화의 결실을 도모하여 간다.

디플레이션불황이 진행되는 와중에서 미조직 노동자는 고용불안 때문에 낮은 노동조건에 만족하고 있다. 거기에는 단결할 힘이 없기 때문에 개개인은 “굴욕”과 “인내”의 일상인 것 같다.

또한 노동조합이 없는 기업은 노동조합이 있는 기업보다도 일반적으로 낮은 노동조건으로 기업간 경쟁을 전개하고 있다. 미조직 노동자를 조직화하는 목적의 하나는 공정노동기준의 확립과 기업간 경쟁의 공정화 쪽으로의 환경정비이다. 특히 업종 중에서 영향력이 큰 기업이 미조직인 경우는 불공정경쟁조건을 온존시켜 이것이 조직노동자의 노동조건의 저하로 이어질 우려도 있다. UI젠센동맹은 이와 같은 노동자에 대하여 단결할 용기를 촉구하며 연대할 의의를 느끼기를 기대하기 위한 활동을 계속적·적극적으로 전개하여 간다.

(2) 조직확대목표

노동조합의 조직률 저하경향을 단번에 멈추게 할 수는 없다. 특히 근래 다양한 고용형태, 취업형태가 퍼져 정규종업원만을 멤버로 하는 기업별 노동조합의 조직률은 저하하고 있다. 이것은 노동협약의 일반적 구속력 요건인 4분의3은 말할 것도 없고 과반수 요건도 충족할 수 없는 상태를 초래하고 있다. 게다가 계속되는 디플레이션 속에서 합리화도산 및 자연감소에 따른 조합원의 감소가 계속되고 있다.

UI젠센동맹에서도 연간 3만명 정도의 조합원의 감소가 전망된다. 따라서 UI젠센동맹은 현행조직인원을 유지하기 위해서도 연간 3만명 이상의 조직화를 필히 달성할 목표로 하지 않으면 안된다. 그 위에 기업내 조직률 향상운동으로서 파트타임 노동자 등의 2만명 이상 조합원화를 달성하여 갈 필요가 있다. 이처럼 조직확대를 전개하여 감

으로써 「100만명의 조직확대목표」를 설정하여 적극적으로 추진한다.

(3) 조직화전략 설정

UI젠센동맹은 생활에 밀접하게 관련된 산업·업종을 조직화의 영역으로 하여 전개한다. 특히 의·식·주·유(遊)·복(福)에 덧붙여서 화학·정보분야에도 초점을 맞추어 분야별 조직화 전략을 설정하고 중기적 조직화 계획하에 본부 조직국·도도부현지부를 중심으로 하여 각국·각부회·가맹조합이 연대하여 전지역에서 붐을 형성하여 간다.

조직화 계획의 책정과 관련하여 미조직기업·무소속조합·파트 타임 노동자·과건 노동자·중간관리직 등의 조직화 형태별을 구분함과 동시에 개인가맹·직능별가맹, 지역별가맹 등의 가맹형태별로 구분하고 조직화 대상의 업종·업태, 지역사정, 경영상황을 분석·파악하여 조직화 전술을 구사하여 추진한다.

7) 남녀평등 참획계획 추진

(1) 「남녀평등 참여사회 실현」은 21세기의 일본사회를 결정짓는다

모든 분야에 있어서 여성의 참가는 사회발전에 불가결하다는 인식은 국제적인 흐름이다. 국제자유노련은 의사결정기관에 있어서 여성의 비율을 2016년까지에 50%로 한다는 참가목표를 설정했다. 이들 국제적 흐름 속에서 일본에서도 「남녀공동참획사회 기본법」이 1999년에 성립·시행되었다. 이 기본법은 ① 남녀의 인권존중 ② 사회에 있어서 제도 또는 관행에 대한 배려 ③ 정책 등의 입안 및 결정에 공동참가 ④ 가정생활에 있어서 활동과 다른 활동의 양립 ⑤ 국제적 협조의 다섯 기둥으로 구성되어 있다. 이 다섯 기둥의 구현화야말로 일본 사회 시스템 즉 생활시스템, 노동·처우시스템, 세제시스템 등과 밀접 불가분하게 연동하여 크게 개혁하여가는 원동력이 된다. 노동조합은 남녀평등 참여사회의 구현을 향한 중심적 역할을 담당하고 있음을 자각하면서 특히 스스로의 조직과 기관운영, 활동내용 등에 있어서 과거의 관행을 대담하게 개선하여 적극적으로 추진하여 간다.

(2) 당면한 참여목표

UI젠센동맹은 여성비율 41%정도의 연합 속에서의 여성조합원 민간 최대급 산별이란 것을 자각하여 남녀평등참여계획을 적극적이며 착실하게 추진하여 간다. 당면한 참여목표로서 여성의 참여율을 20%(여성비율의 1/2)를 기준으로 가맹조합, 부회, 도도부현지부, 본부의 각집행기관, 각전문위원회 등 모든 분야에 참여를 위한 선출을 추진하여 간다. 특히 이 참여운동의 원동력은 활동의 출발점인 가맹조합의 직장에 있는 것이기 때문에 가맹조합의 본부·지부의 대처가 중요하다.

구체적인 대응과 관련하여 가맹조합·도도부현지부·부회·본부 안에 남녀로 구성하는 남녀평등위원회를 설치하여 목표실현을 위한 행동계획을 작성하여 실행에 옮긴다.

8) 정책·제도요구활동과 정치활동 강화

(1) 비중 높아지는 정책·제도요구 강화

노동자의 생활과제는 조세·연금·의료·교육이나 환경 등 기업·산업 레벨의 노사교섭만으로는 해결될 수 없고 사회제도나 시스템의 존재방식에 관계되는 영역의 비중이 점점 증대하고 있다. 한편 고용·노동조건에 대하여서도 기업·산업의 노사교섭의 틀 밖에서 그 골격·틀이 법률에 의해 바뀌는 비중이 높아지고 있다.

UI젠센동맹은 이런 상황을 바탕으로 하여 「어느 새 정책·제도를 바꾸어 버렸다」고 하는 피동의 입장이 아니라 적극적으로 노동자 생활의 진정한 입장에 서서 정책·제도요구를 발굴하여 제기한다. 그러기 위하여는 지역, 직장 단계에서부터 요구의 필요성 등을 토의하여 의제로 성안시키는 노력이 무엇보다 중요하다.

(2) 정치활동 강화

지금 정치는 국익, 국민의 입장에 서야 한다는 것을 망각하고 디플레이션 불황 속에 비전을 보이지도 않으며 지도력을 발휘하지 못하고 있는 상태이다. 글로벌 시대를 맞이하여 정치의 존재방식은 결정적으로 국민생활을 좌우하게 된다. 이것은 당연히 노사교섭 외의 정치압력으로서 조합원의 고용·노동조건도 결정적으로 좌우하게 된다.

따라서 생활자로서의 조합원으로 구성된 노동조합은 “정치불신에 대한 체념과 방관”을 믿어버리는 풍조에 대하여 “스스로를 깎아 내리는 태도”라고 자각을 촉구함과 동시에 이런 시대야말로 정치활동을 강화하여 가지 않으면 안된다.

노동조합으로서 정치활동의 제1보는 각 정당의 이념, 정책내용, 현실의 정책과제의 동향이 우리들의 생활, 노동조건에 어떻게 영향을 미치는가를 현실 생활을 통해 인식하는 것으로부터 시작하지 않으면 안된다. 그러기 위하여서는 정치활동가 세미나는 물론이며 지방의원, 본부임원 등을 활용하여 직장에서 지역에서 대화의 장을 마련하고 정치과제를 발굴하여 요구에 불을 붙여 그 파급을 확대하는 운동을 전개하여 갈 필요가 있다. 이처럼 가까운 곳으로부터 시작하여 정치활동을 일상화 하는 것만이 다가오는 통일지방선거, 참의원 선거 그리고 정국의 동향 여하에 따른 중의원 선거에 있어 승리를 이어가는 것이라고 확신하고 싶다.

9) 국제노동운동 강화

(1) 노동기본권과 사회정의를 글로벌화 하게 하는 운동

경제 글로벌화나 대경쟁의 파도는 특히 아시아 지역의 각국에 있어서 산업, 사회구조에 변혁을 강요하고 있다. 이런 파도는 노동기본권의 미확립 상태를 온존한 채 자본과 시장의 논리를 횡행시켜 점점 빈부격차를 확대시켜 가고 있다. 이미 이런 조건하에서는 노동조합의 기본적 임무인 고용·노동조건 유지향상, 환경이나 인권 등 사회 정의에 관계가 있는 과제의 개선은 한나라 만으로는 도저히 해결이 불가능하다. 이런 국제적인 움직임에 대하여 거의 방관하고 형식적인 “국제연대” 활동만하는 것으로는 글로벌화에 의해 마이너스 효과가 연쇄적으로 우리들을 엄습하여 온다는 것을 강하게 인식하지 않으면 안된다.

UI젠센동맹은 「노동은 상품이 아니다. 표현 및 결사의 자유는 부단한 진보를 위해 빠뜨릴 수 없다. 일부 빈곤은 전체의 번영에도 위협하다」라는 ILO 필라델피아 선언을 재확인하고 경제 글로벌화에 대처하여 「노동기본권과 사회정의」의 세계적 표준 확립을 향하여 국제노동운동의 구체화에 대처하여 나간다.

(2) 다국적기업 대책활동의 강화

다국적기업은 점점 증대하여 진출지의 고용·노동관행을 무시하고 각국에서 마찰을 불러일으키고 있다. 다국적기업 대책의 제일의적인 활동은 GUP(국제노동단체) 및 각국의 관련조합이 연대하여 조직화를 도모하는 것이 되어야 한다. UI젠센동맹은 특히 국내 외자기업에 대하여 우리들이 가맹하고 있는 다섯 개 GUP와 연대를 강화하여 조직화를 추진하고 있다.

또한 증가 경향에 있는 다국적기업의 노사분쟁에 대하여서도 GUP 및 당해 노조와 협력하여 해결하는데 노력한다. 특히 일본계 기업의 타국에서의 노사분쟁 해결에 대해서는 「다국적기업대책지침」에 근거하여 당해 노조와 연대하여 분쟁해결 및 안정된 노사관계 구축 쪽으로 추진하여 나간다.

10) 조합원 서비스 활동의 충실·강화

우리 나라에서는 예상을 뛰어넘는 속도로 진행되는 고령화사회와 일본경제가 경험하지 못한 장기불황 등에 의해 우리들이 쌓아올려 온 사회보장제도나 기업내 복리제도가 대폭적인 수정을 강요받아 급부의 커다란 감소·쇠퇴화 현상이 일어나고 있다. 이 같은 속에서 기업별 조합의 틀을 넘는 횡단적이면서도 영속적인 복지·공제·조합원 서비스 활동을 산업별조직이 담당하는데 대한 조합원의 기대감은 갈수록 커지고 있다.

노동운동의 뿌리라고 해야 할 공제활동은 물론이고 조합원의 일상활동을 지원하는 생활응원, 비자발적 퇴직자의 재취직활동을 지원하는 무료직업소개사업, 조합원이나 퇴직회원의 삶의 보람을 지원하는 측면에서의 사회공헌활동 등 총체적인 조합원 서비스 활동의 중요성을 재인식하여 그 충실화강화와 조직적 대처를 다시금 추진하여 가지 않으면 안된다. (분야별 방침과 2003활동계획은 생략)

VIII. UI젠센동맹 규약

제1장 총 칙

(명칭)

제1조 이 조직의 명칭은 전국섬유화학식품유통서비스일반노동조합동맹이라 하고 영어명은 The Japanese Federation of Textile, Food, Commercial, Service, and General Workers' Unions라 한다.

2. 이 조직의 총칭은 UI젠센동맹(이하 이 규약에서는 총칭을 사용한다)이라 하고 영어명은 UIZENSEN이라 한다.

(소재지)

제2조 UI젠센동맹의 본부는 도쿄도 치요다꾸 9단남4-8-16에 둔다.

2. UI젠센동맹은 도도부현지부(이하 단순히 지부라 한다)에 지부 사무소를 둔다.

3. 지부 사무소의 아래에 중앙집행위원회의 의결에 따라 지구사무소를 둘 수 있다.

(법인격)

제3조 UI젠센동맹은 법인으로 한다.

제2장 목적 및 사업

(목적)

제4조 UI젠센동맹의 목적은 아래와 같이 한다.

- (1) UI젠센동맹의 강령, 운동의 기본 및 결의를 실현하는 일
- (2) 조직의 강화와 확대에 힘쓰며 노동자의 노동조건을 개선하고 고용안정과 권리를 지키는 일
- (3) 노사관계의 민주화를 촉진하고 가맹조합 및 조합원의 경제적·사회적 지위향상

을 도모하며 우리나라의 자유와 민주적 노동운동의 건전한 발전을 기하는 일

(사업)

제5조 UI젠센동맹은 그 목적을 달성하기 위하여 아래의 사업을 한다

- (1) 노동조건유지 개선 향상에 관한 사항
- (2) 노동협약의 체결, 개선 및 정책·제도의 개선에 관한 사항
- (3) 복리후생, 상호부조에 관한 사항
- (4) 사회보장제도의 확립에 관한 사항
- (5) 산업정책의 입안과 실현에 관한 사항
- (6) 중소기업 노동자의 사회적 지위향상에 관한 사항
- (7) 노사관계 확립, 산업민주주의의 촉진에 관한 사항
- (8) 조합원의 교육·계발, 지도자 양성 및 홍보활동에 관한 사항
- (9) 노동자의 문화 향상에 관한 사항
- (10) 부회 및 지방조직의 활동에 관한 사항
- (11) 정치·경제·사회 등의 제반사정의 조사, 연구에 관한 사항
- (12) 미조직 노동자의 조직화 및 노동운동의 발전에 관한 사항
- (13) 자유·평등·공정한 사회 실현을 위한 정치활동에 관한 사항
- (14) 국제노동운동의 추진에 관한 사항
- (15) 기타 목적 달성에 필요한 사항

(목적 달성을 위한 UI젠센동맹의 권한)

제6조 UI젠센동맹은 가맹조합, 분회 또는 조합원을 위하여 사용자 또는 사용자단체와 단체교섭을 행하며 가맹조합, 분회 또는 조합원에 대하여 쟁의행위를 지령할 수 있다. 단, 동맹파업의 지령은 당해 가맹조합 또는 분회의 규약이 정하는 절차를 밟거나 이 규약에서 정한 대회의 의결을 거치지 않으면 안 된다.

제3장 조 직

(조직의 범위)

제7조 UI젠센동맹은, UI젠센동맹의 강령, 운동의 기본, 규약에 찬동하는 노동조합 및 개인으로 조직 한다.

(가맹 단위, 정의)

제8조 가맹 단위는 단위조합 및 개인으로 한다. 단, 기업별 노동조합연합회 또는 지역별 노동조합연합회, 지역별 합동노동조합 또는 업종별 합동노동조합을 가맹단위로 할 수가 있다.

2. 이 규약에서 말하는 가맹조합이라 함은 가맹단위로 된 조합을 말한다.

(분회)

제9조 개인가맹을 인정받은 조합원(이하 조합원이라 한다)은 중앙집행위원회에서 결정된 기준에 따라 기업, 사업장, 업종 또는 지역별로 분회를 조직한다.

제4장 기 관

(기관 종류)

제10조 UI젠센동맹은 아래의 기관을 둔다.

①대회 ②중앙위원회 ③중앙집행위원회 ④상임중앙집행위원회

2. 중앙위원회의 의결에 따라 아래 기관을 둘 수 있다.

①중앙투쟁위원회 ②상임중앙투쟁위원회

제1절 대회

(대회 구성)

제11조 대회는 UI젠센동맹의 최고 의결기관이며 가맹조합 또는 분회 조합원의 직접투표로 선출된 대의원·특별대의원 및 임원으로 구성한다.

(대의원 선출)

제12조 대의원은 가맹조합 또는 분회 단위마다 별도로 정한 기준에 따라 선출한다.⁷⁾

2. 특별대의원은 별도로 정한 기준에 따라 선출한다.⁸⁾

(대회 소집)

제13조 정기대회는 매년 1회 개최를 원칙으로 하여 9월에 개최한다. 회장은 중앙집행위원회의 의결을 거쳐 대회 60일 전까지 일시, 장소, 주요 의제를 명시하여 가맹조합 또는 분회에 공고한다.

2. 임시대회는 아래의 각호에 해당하는 때 회장이 소집한다.

- (1) 중앙집행위원회가 필요하다고 인정하는 때
- (2) 중앙위원회의 의결로 개최를 요구한 때
- (3) 가맹조합 및 분회의 3분의 1 이상으로부터 의안을 제시하여 개최를 청구한 때
- (4) 제49조에 의하여 임원의 탄핵을 위해 소집할 필요가 있을 때

3. 전항에서 임시대회의 필요가 발생한 때 회장은 30일 이내에 소집하여야 한다.

(대회 부의사항)

제14조 대회 부의 사항은 아래와 같다.

7) UI젠센동맹의 대회대의원 배정기준은 의사규칙 제4조에 규정되어 있는데 그 내용은 다음과 같다. ① 500명이상-1000명미만 1명, 1000명이상-700명 초과할때마다 1명씩 증원하고 8,000명이 상은 1,500명 초과할때마다 1명씩 증원하며 20,000명이상은 3,000명 증가할때마다 1명을 증원한다. 단 이 경우 700명, 1,500명, 3,000명 미만이라 하더라도 700명, 1,500명, 3,000명으로 인정하여 적용한다 ② 500명 미만의 가맹조합 또는 분회는 둘 이상 합하여 부회 또는 지부별로 구분하여 앞의 기준에 따라 대의원을 할당한다. ③ 앞의 ② 항의 구분은 각 부회별로 구분하되 지방부회는 도도부현 지부별로 구분하여 대의원을 배당한다. ④ 대의원 4명 이상을 선출하는 가맹조합은 1명 이상의 여성대의원을 선출한다.

8) 의사규칙 제5조 여성특별대의원을 도도부현 지부단위로 1명을 할당한다.

- (1) 활동보고 (2) 회계보고 (3) 운동방침 (4) 예산 (5) 임원 선출 (6) 강령, 운동 기본의 개폐 (7) 규약의 개폐 (8) 상급단체에의 가맹 또는 탈퇴 (9) 동맹과업권 행사 (10) 임원의 탄핵 (11) 통제 위반의 상소심 (12) UI젠센동맹공제에 관한 사업 (13) UI젠센동맹의 합병 또는 해산 (14) 기타 중요 사항
2. 전항 제1호에서 제5호까지의 의안은 정기대회에 부의하여야 한다.

(대회의 성립)

제15조 대회는 대의원·특별대의원 총수 및 임원의 3분의2 이상의 출석으로 성립한다.

(발언권과 표결권)

- 제16조 대회의 대의원·특별대의원은 의사에 대하여 발언권과 표결권을 갖는다. 단, 제재의 대상이 되어 있는 가맹조합 또는 분회의 대의원 및 제재의 대상이 되어 있는 조합원인 대의원·특별대의원은 그 사안에 관한 처분결정의 표결권은 갖지 않는다.
- 2. 의장은 표결권을 갖지 아니한다.
 - 3. 임원은 의사 발언권은 있으나 표결권은 없다.

(의안의 표결)

제17조 대회의안은 출석대의원의 과반수 찬성으로 결정하며 가부동수인 때는 의장이 결정한다.

단, 아래에 정하는 사항은 직접 무기명 투표로 표결한다.

- (1) 제14조 제1항 제5·6항에 정한 의사는 출석대의원의 과반수 이상 찬성으로 결정한다.
- (2) 제14조 제1항 제7·8·9항에 정한 의사는 출석대의원의 3분의2 이상 및 소집대 의원의 과반 수 이상 찬성으로 결정한다.
- (3) 제14조 제1항 제10호에 정한 의사는 출석대의원의 과반수의 신임이 있을 때는 청구를 기각 한 것으로 한다.
- (4) 제14조 제1항 제13호에 정한 의사는 출석대의원의 4분의3 및 소집대의원의 과

반수 이상 찬성으로 결정한다.

(대회 의안서 송부)

제18조 대회 의안서 및 보고서는 대회 14일 전까지 가맹조합 또는 분회에 송부한다.
단, 긴급하거나 부득이한 경우에는 예외로 한다.

(대회의장, 부의장 선출)

제19조 대회에는 의장 1명, 부의장 약간 명을 둔다.
2. 대회 의장은 대회 때마다 대의원이 선출한다.

제2절 중앙위원회

(중앙위원회 구성)

제20조 중앙위원회는 대회에 다음가는 의결기관이며 가맹조합 또는 분회 조합원의 직접 무기명 투표로 선출된 중앙위원 및 임원으로 구성한다.

(중앙위원 선출)

제21조 중앙위원은 가맹조합 또는 분회 단위마다 별도로 정한 기준에 따라 선출한다.⁹⁾
2. 특별중앙위원은 별도로 정한 기준에 따라 선출한다.¹⁰⁾

9) 중앙위원배정기준은 의사규정 제9조에 다음과 같이 규정되어 있다. ① 1000명 이상-2,500명미만 1명 ② 2,500명 이상-4,000명 미만 2명 ③ 4,000명 이상 6,500명미만 3명 ④ 6,500명 이상 9,000명미만 4명 ⑤ 9,000명 이상 13,000명 이상 5명 ⑥ 13,000명 이상은 4,000명이 증가할때마다 1명을 증원한다. 다만 4,000명미만이라 하더라도 4,000명으로 인정한다. ⑦ 1,000명미만의 가맹조합 또는 분회는 2 이상을 통합하여 부회별 또는 지부별로 구분하여 할당한다. ⑧ 중앙위원을 3명 이상 선출한 가맹조합은 1명 이상의 여성중앙위원을 선출한다.

10) 의사규칙 제10조 특별중앙위원은 도도부현 지부대표로서 여성 16명을 할당한다.

(중앙위원회 소집)

제22조 중앙위원회는 원칙적으로 매년 1회 개최한다. 회장은 중앙집행위원회의 의결을 거쳐 중앙위원회의 30일 전까지 일시, 장소, 주요의제를 명시하여 가맹조합 또는 분회에 고시한다.

2. 전항 외에 아래의 각호에 해당하는 때에는 회장은 임시 중앙위원회를 소집한다.

- (1) 중앙집행위원회가 필요하다고 인정한 때
- (2) 가맹조합 및 분회의 3분의1 이상이 의안을 제시하고 개최를 청구한 때
- (3) 제128조에 따라 회계감사로부터 개최 청구가 있을 때

(중앙위원회의 부의사항)

제23조 중앙위원회의 부의사항은 아래와 같다.

- (1) 활동의 중간보고
- (2) 회계의 중간보고
- (3) 예산의 보완 수정, 부과금에 관한 사항
- (4) 통제·제재에 관한 사항
- (5) 규칙, 규약준칙의 제정과 개폐
- (6) 규약으로 정한 사항 및 중앙위원회에 부의하기로 집행위원회에서 결정한 사항
- (7) 대회 부의사항 이외의 중요 사항

(중앙위원회의 성립)

제24조 중앙위원회는 중앙위원, 특별중앙위원 총수 및 임원의 3분2 이상 출석으로 성립한다.

(발언권과 표결권)

제25조 중앙위원회의 중앙위원, 특별중앙위원은 의안에 대하여 발언권과 표결권을 갖는다.

단, 제재의 대상이 된 가맹조합의 중앙위원, 특별중앙위원 및 제재의 대상이 된 조

합원인 중앙위원, 특별중앙위원은 그 사항에 관한 처분결정의 표결권은 갖지 않는다.

2. 의장은 표결권을 갖지 않는다.

3. 임원은 의사 발언권은 있으나 표결권은 갖지 않는다.

(의안의 표결)

제26조 중앙위원회의 의안은 출석 중앙위원의 과반수 찬성으로 결정하며 가부 동수인 때는 의장이 결정한다. 단, 제23조 제4호에 대하여는 직접 무기명투표에 의해 출석 중앙위원 과반수 이상 찬성으로 결정한다.

(중앙위원회 의안서 송부)

제27조 중앙위원회 의안서 및 보고서는 중앙위원회 7일 전까지 가맹조합 또는 분회에 송부한다. 단, 긴급하거나 부득이한 때는 예외로 한다.

(중앙위원회 의장, 부의장 선출)

제28조 중앙위원회에는 의장 1명, 부의장 약간명을 둔다.

2. 중앙위원회 의장 및 부의장은 중앙위원회 회의 때마다 중앙위원이 선출한다.

(의사규칙에 대한 위임)

제29조 대회 및 중앙위원회의 의사운영 등 필요한 사항은 중앙위원회 의결을 거쳐 의사규칙으로 정한다.

제3절 중앙집행위원회

(중앙집행위원회)

제30조 중앙집행위원회는 UI젠센동맹의 집행기관으로써 회계감사를 제외한 임원으로 구성하며 회장이 수시로 소집한다.

2. 중앙집행위원회는 집행업무에 대하여 협의 결정한다.

3. 중앙집행위원회는 그 의결에 따라 대회 및 중앙위원회에 의안을 제출한다.

(중앙집행위원회의 운영)

제31조 중앙집행위원회는 구성원의 3분의2 이상이 출석함으로써 성립한다.

2. 중앙집행위원회의 의장은 회장이 맡는다.

제4절 상임중앙집행위원회

(상임중앙집행위원회)

제32조 상임중앙집행위원회는 중앙집행위원회·회계감사·특별중앙집행위원을 제외한 임원으로 구성하며 회장이 수시로 소집한다.

2. 상임중앙집행위원회는 중앙집행위원회로부터 위임된 사항 및 긴급업무의 집행에 대하여 협의 결정 한다.

제5절 중앙투쟁위원회

(중앙투쟁위원회의 설치)

제33조 UI젠센동맹은 중앙위원회의 의결에 따라 중앙투쟁위원회를 설치할 수 있다.

2. 중앙투쟁위원회 규칙은 별도로 정한다.

제6절 상임중앙투쟁위원회

(상임중앙투쟁위원회 설치)

제34조 UI젠센동맹은 중앙위원회 의결에 의해 상임중앙투쟁위원회를 설치할 수 있다.

2. 상임중앙투쟁위원회 규칙은 별도로 정한다.

제5장 특별위원회·전문위원회

(특별위원회·전문위원회)

제35조 UI젠센동맹은 활동의 원활한 추진을 위해 특별위원회·전문위원회를 설치할 수 있다. 특별위원회·전문위원회 구성과 운영 기타 필요한 사항은 중앙집행위원회가 정한다.

- (1) 특별위원회는 중앙집행위원회의 집행업무 수행과 관련하여 특별한 문제의 조사, 연구 또는 입안을 행하며 중앙집행위원회의 자문에 응하기 위해 설치한다.
- (2) 전문위원회는 전문분야 활동추진에 관하여 계획을 입안하고 중앙집행위원회의 자문에 응하기 위해 상설되는 위원회로 한다.

제6장 UI젠센동맹의 대표자

(대표자 선출)

제36조 UI젠센동맹이 상급단체 또는 그 밖의 UI젠센동맹에 파견할 대표를 선출하는 때는 중앙집행위원회에서 선출한다.

(대표권 행사)

제37조 UI젠센동맹을 대표하는 자가 대표권을 해당사항에 대하여 행사하는 때는 사전에 중앙위원회의 의결을 받거나 사후 승인을 받아야 한다.

제7장 임 원

(임원의 종류)

제38조 UI젠센동맹에 아래의 임원을 둔다.

- (1) 회장 1명 (2) 부회장 약간명 (3) 서기장 1명 (4) 부서기장 약간명 (5) 상임중앙집행위원 약간명 (6) 중앙집행위원 약간명 (7) 특별중앙집행위원 약간명 (8) 회계감사 약

간명

2. 부서기장 중 1명은 재정담당으로 한다.
3. 제1항의 약간 명으로 규정한 임원의 정수는 중앙집행위원회가 결정한다.
4. 회장이 필요하다고 인정하는 경우 중앙위원회 의결을 거쳐 회장대행 및 상임고문을 둘 수 있다.

(임원의 업무·권한)

제39조 임원의 업무 및 권한은 아래와 같이 한다.

- (1) 회장은 UI젠센동맹을 대표하며 조직 전체를 통할한다.
- (2) 부회장(회장대행 포함)은 회장을 보좌하며 회장 유고시 그 직무를 대행한다.
- (3) 서기장은 회장의 명에 따라 서기국을 통할하며 업무 관리를 수행한다.
- (4) 부서기장은 서기장을 보좌하며 서기장이 유고시 그 직무를 대행한다.
단, 재정담당 부서기장은 회계업무를 관장한다.
- (5) 상임중앙집행위원은 집행업무에 참가하여 본부업무 또는 부회업무를 담당한다.
- (6) 중앙집행위원은 중앙집행위원회의 구성원이 되며 업무를 분담 수행한다.
- (7) 상임고문은 중앙집행위원회에 출석하여 의견을 진술할 수 있다.
- (8) 특별중앙집행위원은 중앙집행위원회의 구성원이 된다.
- (9) 회계감사는 회계업무를 감사하며 감사결과를 대회·중앙위원회에 보고한다.

(임원의 직무)

제40조 임원(회계감사 제외)은 집행업무에 대하여 연대책임을 가지며 대회 및 중앙위원회에 책임을 진다.

2. 임원(회계감사 제외)은 부회, 지부, 가맹조합 또는 분회 등의 각급 기관의 회의에 출석하여 집행업무에 대하여 필요한 보고를 할 의무가 있다.
3. 임원은 임기만료 또는 사임한 때라도 후임자를 결정하여 업무의 인계가 완결될 때까지는 그직무를 행한다.
4. 임원은 대의원 또는 중앙위원을 겸할 수 없다.

5. 임원은 UI젠센동맹 임원으로서의 각급 기관의 직무집행에 대하여 그 권한을 타인에게 위임할 수 없다.

(임원의 임기)

제41조 임원 임기는 2년으로 한다. 단, 재선을 막지 않는다.

2. 임원 임기는 정기개선된 정기대회의 종료시부터 시작한다.
3. 임원에 결원이 있는 때는 대회에서 보선한다. 보선된 임원의 임기는 전임자의 잔임기간으로 한다.
4. 임원은 임기중이라도 제51조 규정에 따른 탄핵의 신임투표에서 신임받지 못한 때는 그 직을 상실한다.

(임원의 선출)

제42조 임원은 대회에서 대의원의 직접 무기명투표로 가맹조합 임원, 조합원 또는 UI젠센동맹의 직원중에서 선출한다.

2. 전항까지의 규정에 불구하고 중앙집행위원 선출자격은 선출부회 소속의 가맹조합의 임원, 조합원 또는 당해 부회에 배치된 UI젠센동맹의 직원으로 한다.
3. 제1항의 규정에 불구하고 UI젠센동맹의 직원은 회계감사에 선출될 수 없다.
4. 임원 선거에서 후보자가 정원을 초과하지 않을 때는 직접 무기명투표에 의한 신임투표를 할 수 있다.
5. 전항까지에 불구하고 특별중앙집행위원은 회장이 추천한 후보자를 대회 의결을 거쳐 선출한다.

(특별중앙집행위원)

제43조 특별중앙집행위원에 결원이 생긴 때는 중앙위원회 의결을 거쳐 선출할 수 있다.

(고 문)

제44조 UI젠센동맹에 고문을 둘 수 있다. 고문은 대회 의결을 거쳐 회장이 위촉한다.

2. 고문은 회장의 자문에 응하고 UI젠센동맹의 요청에 응하여 제기관에 출석하여 의견을 진술할 수 있다.
3. 고문의 임기는 제41조 제1항, 제2항 규정을 준용한다.
4. 고문 위촉 기준에 대하여는 별도로 정한다.

(참여:參與)

제45조 UI젠센동맹에 참여를 둘 수 있다.

2. 참여는 UI젠센동맹의 상급단체 또는 UI젠센동맹이 인정한 우호단체에 UI젠센동맹의 명에 따라 전임자 등에 취임한 때 그 취임기간중 중앙위원회 의결을 거쳐 회장이 임명한다.
3. 참여는 UI젠센동맹의 요청에 응하여 제기관에 출석하여 의견을 진술할 수 있다.
4. 참여의 임명기준에 대하여는 별도로 정한다.

(명예조합원)

제46조 UI젠센동맹에 명예조합원을 둘 수 있다. 명예조합원은 UI젠센동맹의 임·직원 또는 가맹 조합 임원으로서 오랜 동안 UI젠센동맹의 발전에 공이 있는 자로써 중앙 집행위원회의 의결을 거쳐 중앙위원회에서 회장이 위촉한다.

2. 명예조합원 위촉기준 및 명예조합원의 특전에 대하여는 별도로 정한다.

(선거규칙에 대한 위임)

제47조 임원선거에 관해 필요한 사항은 중앙위원회의 의결을 거쳐 별도의 선거규칙으로 정한다.

제8장 임원탄핵

(임원의 탄핵)

제48조 임원이 아래 각호에 해당하는 때는 탄핵을 받는다.

- (1) 규약과 대회 또는 중앙위원회의 결정에 위반하는 행위를 한 때
- (2) 중대한 임무를 태만히 하거나 UI젠센동맹의 명예를 현저하게 손상시킨 행위를 한 때

(청구 절차)

제49조 임원 탄핵청구는 가맹조합 및 분회의 3분의1 이상의 연서로써 회장에게 대회를 소집하여 이를 토의할 것을 청구할 수 있다.

2. 대회 중에 탄핵청구를 한 때는 대의원 총수의 3분의1 이상의 연서로써 의장에게 청구한다.
3. 탄핵청구의 연서를 할 때는 증거자료를 첨부하여 문서로써 청구하여야 한다.

(대회의 소집)

제50조 전조 제1항에 따른 대회 개최 청구가 있을 때는 회장은 대회를 소집하여야 한다.

(탄핵에 대한 신임투표)

제51조 임원 탄핵에 대하여는 대회에서 대의원의 직접 무기명투표에 의한 신임투표로 이를 결정한다.

2. 신임투표에서 총투표수의 과반수 신임이 있을 때는 대회는 탄핵 청구를 기각한 것으로 한다.

(변명의 기회)

제52조 대회에서 임원 탄핵을 하는 때는 당해 임원 또는 당해 임원을 위해 의견을 진술할 자에게 변명의 기회를 주어야 한다.

제9장 서 기 국

(서기국의 설치와 관할)

제53조 UI젠센동맹은 그 업무를 처리하기 위해 본부·지부·부회에 서기국을 설치한다.

2. 서기국은 회장 통할하에 서기장이 운영의 책임을 진다.
3. 본부 서기국은 서기장이 직접 관장하고 지부서기국은 지부장이 서기장의 명을 받아 관장하며 부회 서기국은 부회 사무국장이 서기장의 명을 받아 관장한다.

(서기국 업무분장)

제54조 서기국 업무분장은 중앙집행위원회의 의결에 따라 정한다.

(서기장의 서기국 운영)

제55조 서기장은 회장 통할하에 서기국 운영의 책임을 맡아 업무를 관장한다.

2. 서기장은 필요에 따라 부서기장, 상임중앙집행위원을 소집하여 UI젠센동맹의 활동을 기획 입안하고 중앙집행위원회에 의안을 제출할 수 있다.
3. 서기장은 지부장을 소집하여 업무에 대하여 지시를 할 수 있다.
4. 서기장은 지부장의 직무 이외에 특정의 지부장에게 중앙집행위원회의 결의를 거쳐 일정한 범위 안에서 서기장의 권한을 위임할 수 있다.

(서기국 배치)

제56조 본부 서기국의 업무는 아래와 같다.

2. 본부 전문업무 수행을 위한 국, 센터를 배치한다.
3. 국에 국장, 센터에 센터장을 둔다. 국장, 센터장은 회장이 중앙집행위원회의 의결을 거쳐 임원 중(회계감사 제외)에서 임명한다. 국·센터에 국장 이외에 임원을 배치할 때도 같다.
4. 국장, 센터장은 서기장의 명에 따라 그 업무를 수행한다.
5. 업무수행을 위해 국, 센터에 부장, 부부장을 둔다. 부장, 부부장은 회장이 중앙집행위원회의 의결을 거쳐 임직원(회계감사 제외)중에서 임명한다.
6. 국, 센터에 배치되는 직원의 업무 지휘는 국장, 센터장이 행한다.
7. 제35조에 규정한 전문위원회 위원은 서기장이 위촉한다.

(직원 인사)

제57조 직원 인사는 중앙집행위원회가 정하는 규정에 따라 회장이 행한다.

2. 직원(가맹조합 또는 분회에서 파견된 조합원을 포함. 이하 같음)은 중앙집행위원회가 정하는 기준에 따라 본부·부회·지부에 배치된다.

(지부장, 직원의 대의원, 중앙위원의 겸임금지)

제58조 지부장 또는 서기국의 업무에 종사하는 직원은 대의원 또는 중앙위원이 될 수 없다.

2. 직원이라 하더라도 휴직하고 가맹조합 또는 분회에 파견된 자에 대하여는 전항의 규정은 적용되지 아니한다.

제10장 부 회

(부 회)

제59조 가맹조합 또는 분회는 아래의 구분에 따라 각각 부회에 소속한다.

단, 기업별 노동조합연합회 또는 지역노동조합별연합회에 대하여는 중앙집행위원회에서 필요하다고 인정한 때 복수로 부회에 소속할 수 있다.

- (1) 섬유관련부회; 섬유공업, 의류(어패럴), 의류제조, 스포츠용품에 관련하는 업종에 종사하는 노동자가 주체로 되어 조직하는 가맹조합 또는 분회
- (2) 화학부회; 화학, 의약품·도매, 화장품, 의료기계 및 관련 업종에 종사하는 노동자가 주체로 되어 조직하는 가맹조합 또는 분회
- (3) 유통부회; 대량판매, 슈퍼마켓, 전문점 및 관련하는 업종에 종사하는 노동자가 주체로 되어 조직하는 가맹조합 또는 분회
- (4) 음식·서비스부회; 호텔, 외식, 식품제조, 요리, 레저 및 관련업종에 종사하는 노동자가 주체로 되어 조직하는 가맹조합 또는 분회
- (5) 생활·종합산업부회; 에너지, 요업·시멘트, 건설·건자재, 정보 미디어, 의료·복지, 전기·전자, 방문판매·통신판매, 금융, 여행, 운수물류, 빌딩수리,

관혼상제 및 관련업종에 종사하는 노동자가 주체가 되어 조직하는 가맹조합 또는 분회

(6) 지방부회; 주로 전(1)~(5)호에 속하지 아니한 노동자가 주체가 되어 조직하는 가맹 조합 또는 분회

2. 개인가맹을 인정받은 조합원에 대하여는 단위 노동조합으로서 정비될 때까지 부회 소속을 유보할 수 있다.

(부회의 목적, 업무)

제60조 부회는 UI젠센동맹의 강령·운동의 기본 및 결의의 실현을 도모하여 소속 조합의 경제적 사회적 지위향상을 도모하는 것을 목적으로 한다. 부회는 UI젠센동맹의 업무를 부회별로 수행하는 단위로서 소속 조합 또는 분회에 대하여 아래 업무를 집행한다.

- (1) 소속조합 또는 분회에 대해 UI젠센동맹의 방침 및 결정사항을 철저히 수행하고 구체적으로 지도하는 일
- (2) 소속 조합 또는 분회의견을 조정하여 UI젠센동맹의 제반활동에 반영
- (3) 단체교섭 및 투쟁업무 지도에 관한 사항
- (4) UI젠센동맹이 부회에 할당한 중앙집행위원 및 특별·전문위원회의 위원의 선출

(UI젠센에 대한 고발)

제61조 부회는 규약 제103조에 해당한다고 인정되는 때는 부회 중앙위원회의 의결에 따라 UI젠센동맹에 고발할 수 있다.

(부회의 통제권)

제62조 부회는 UI젠센동맹이 처리를 부회에 맡긴 때, 부회 규약이 정하는 바에 따라 아래의 각 호의 정하는 한도에서 소속 조합 또는 분회를 통제할 수 있다.

- (1) 권리의 일시 정지
- (2) 통제를 하기 위한 필요한 지령

(부회 규약 준칙)

제63조 부회 규약은 부회 규약준칙에 근거하여 당해 부회에서 제정한다.

단, 이 규약에 저촉되어서는 안된다.

2. 부회 규약준칙은 부회중앙위원회의 의결로 정한다.

제11장 도도부현지부

(지부 조직)

제64조 UI젠센동맹은 도도부현마다 당해 도도부현에 소재하는 가맹조합을 구성원으로 하여 아래의 각호에 정하는 단위로 하나의 지부를 조직한다. 단, 중앙집행위원회 의결에 따라 지부를 조직하지 않거나 또는 다른 도도부현의 조직을 병합하여 조직할 수 있다.

(1) 지부의 구역내의 조직인 가맹조합 또는 분회

(2) 2 이상의 지부의 구역에 걸쳐 조직을 가진 단위 노동조합의 사업장 지부

(3) 2 이상의 지부의 구역에 걸쳐 조직을 가진 기업별 노동조합연합회 또는 지역적 노동조합 연합회의 단위 노동조합

2. 전항에 의해 조직된 지부의 조직을 총칭하는 때는 이 규약에서는 지부소속 가맹조합이라 한다.

(명 칭)

제65조 지부 명칭은 UI젠센동맹 및 당해 도도부현명을 사용하여 칭한다. 단, 2개 도도부현 이상의 구역에 걸친 가맹조합 또는 분회를 가지고 합병조직하는 경우는 당해 도도부현명 이외의 명칭을 사용하여 칭할 수 있다.

(지부 또는 지구 사무소 관할 구역)

제66조 지부 또는 지구 사무소의 설치에 중앙집행위원회의 의결에 따라 정한다.

2. 지부 관할구역 또는 지구 사무소가 설치된 경우, 지구의 관할구역에 대하여는 중

양집행위원회 의결에 따라 정한다.

(목 적)

제67조 지부는 UI젠센동맹의 지방조직으로서 관할하는 소속가맹조합·지부 및 분회를 통할하고 소속가맹조합 상호간의 연락협조를 도모하며 UI젠센동맹의 방침과 지시에 업무 수행하는 것을 목적으로 한다.

(활 동)

제68조 지부는 그 목적을 실시하기 위하여 제5조의 규정에 근거하여 지시되는 업무 이외에 아래의 활동을 한다.

- (1) 조직의 충실과 강화 확대에 관한 사항
- (2) 소속가맹조합 운동의 지원에 관한 사항
- (3) 단체교섭 및 쟁의행위의 지도에 관한 사항
- (4) 지역에 있어서의 UI젠센동맹운동의 전개와 소속가맹조합 상호간의 연락협조에 관한 사항
- (5) 정책·제도요구의 실현과 정치활동의 추진에 관한 사항
- (6) 경영자 단체나 행정기관과의 절충에 관한 사항
- (7) UI젠센동맹과 동일한 목적을 가진 지역단체와의 연락협력에 관한 사항
- (8) 기타 필요한 사항

(지부장, 지부차장, 지구사무소장)

제69조 지부에 지부장 1명을 두며 필요에 따라 지부차장 약간 명을 둔다.

2. 지부장은 중앙위원회 의결을 거쳐 회장이 임면한다.
3. 지부차장은 중앙집행위원회가 필요하다고 인정한 지부에 대하여 중앙집행위원회의 의결을 거쳐 회장이 임면한다.
4. 지부차장이 없는 지부에 지부장에 결원이 생긴 때는 새로이 보충할 때까지의 기간은 회장은 중앙집행위원회의 의결을 거쳐 사무대행자를 정하여야 한다.

5. 지구사무소장은 중앙집행위원회의 의결을 거쳐 회장이 임면한다.

(지부장 권한)

제70조 지부장은 지부를 대표하며 서기장의 명에 따라 당해 지부업무를 관장한다.

2. 지부장은 지부의 각급기관에 출석하여 의견을 진술하고 의안을 제출하여 설명할 권한을 가진다.

3. 지부장은 업무수행과 관련하여 운영평의회에 있어서 협의·조정에 힘쓴다.

(지부차장, 사무대행자의 직무)

제71조 지부차장은 지부장을 보좌하며 지부장이 유고일 때는 그 직무를 대리한다.

2. 지부장 사무대행자는 지부장의 사무를 대행한다.

(지구사무소장의 직무)

제72조 지구사무소장은 지부장 통할하에 관할 지구에 대한 지부 업무를 수행한다.

(기 관)

제73조 지부에 아래 기관을 둔다.

- (1) 총 회
- (2) 운영평의회
- (3) 업종별 및 지역별 협의회

(기관의 권한)

제74조 총회는 UI젠센동맹의 운동방침·활동계획을 철저히 이행케 하고 지부의 중요업무의 실시에 관하여 협의하는 기관이다. 단, 어떠한 경우에 있어서도 UI젠센동맹의 규약, 기관결정 및 지시에 반하는 결정을 할 수 없다.

2. 운영평의회는 지부의 일상업무의 집행에 대하여 협의하는 기관이다.

3. 업종별 또는 지역별협의회는 지부의 집행업무에 대해 업종 또는 지역별로 협의하

는 기관이다.

(총 회)

제75조 총회는 운영평의회 구성원과 지부소속 가맹조합의 대표자로 구성한다. 지부소속 가맹조합대표자의 선출기준은 운영평의회의 정하는 바에 따른다.

2. 총회는 매년 1회 이상 지부장이 이를 소집한다. 단, 정기총회는 원칙적으로 UI젠센동맹의 정기대회 종료 다음달 말일까지 개최하여야 한다.

(총회 부의사항)

제76조 지부총회의 부의사항은 아래와 같다.

(1)활동보고 (2)회계보고 (3)활동계획 (4)예산 (5)운영평의원 선출 (6)전문부 설치 (7)업종별 협의회 설치 (8)지역별 협의회 설치 (9)기타 필요한 사항

(운영평의회)

제77조 운영평의회는 소속가맹조합 대표자로부터 선출된 운영평의원과 지부장 및 지부장이 임명된 지부 사무국원으로 구성한다.

(운영평의원 선출)

제78조 운영평의원은 소속가맹조합의 대표자로 운영평의원 전형위원회를 설치·전형하여 총회에서 승인은 받는다.

2. 운영평의회에는 의장 1명, 부의장 약간 명을 둔다. 의장, 부의장은 운영평의원의 호선으로 하며 총회에서 승인을 받는다.

3. 임기는 2년으로 하며 제42조 제1항, 제3항을 준용한다.

(운영평의회 소집)

제79조 운영평의회는 지부장이 수시 소집한다. 단, 소속가맹조합 및分会의 3분의1 이상으로부터 개최 요구가 있는 때는 지부장은 운영평의회를 소집하여야 한다.

(업종별 협의회)

제80조 업종별 협의회는 지부의 업무수행과 관련하여 업종별로 협의하는 기관이며 필요에 따라 총회 의결을 거쳐 설치할 수 있다.

2. 업종별 협의회에는 의장 1명, 부의장 약간 명을 둔다. 의장, 부의장은 업종별 협의회에서 협의회 구성원이 선출한다.

제81조 지역별 협의회는 지부의 업무수행과 관련하여 지역별로 협의하는 기관이며, 필요에 따라 총회의결을 거쳐 설치할 수 있다.

2. 지역별 협의회에는 의장 1명, 부의장 약간 명을 둔다. 의장, 부의장은 지역별 협의회에서 협의회 구성원이 선출한다.

(소속가맹조합, 분회의 권리의무)

제82조 지부소속 가맹조합은 그 대표자를 제74조에 규정하는 기관에 출석시킬 권리를 가지며 지부장의 정당한 지부업무의 지시에 복종할 의무가 있다.

2. 지부소속 가맹조합은 지부장에 대하여 수시로 지부업무 수행에 대하여 의견을 제시하거나 또는 지부총회 및 업종별, 지역별 협의회에 대하여 의견을 제출하고 협의에 참여할 수 있다.

(표 창)

제83조 지부장은 지부소속 가맹조합 또는 그 조합원이 UI젠센동맹의 취지에 철저히 하고 그 발전에 공로가 있을 때, 또는 UI젠센동맹의 명예를 선양한 행위가 있을 때는 이를 표창하거나 제99조에 규정한 표창을 신청할 수 있다.

(통제위반의 고발)

제84조 지부장은 지부소속 가맹조합 또는 조합원에게 제94의 규정에 해당하는 통제위반 행위가 있다고 인정하는 때는 중앙집행위원회에 그에 대한 제재를 요구할 수 있다.

2. 전항의 규정에 따라 지부소속 가맹조합 또는 조합원의 통제위반을 고발하고자 할 때는 지부장은 운영평의회를 소집하여 당사자 또는 관계자를 출석시켜 사실에 대

하여 조사를 하고 조사기록을 첨부하여야 한다.

3. 전항의 규정에 따른 조사에 있어서는 당사자 및 당사자를 위한 변명을 하려는 관계자에게 변명의 기회를 주어야 한다.

(지부 회계)

제85조 지부 회계는 UI젠센동맹 회계에 포괄한다.

2. 지부장은 교부금 범위 안에서 예산을 작성하고 지부총회의 의결을 거쳐 집행하여야 한다. 단, 본부로부터 교부금액에 증감이 있어 지부예산의 수정을 필요로 하는 때는 운영평의회의 의결에 따라 수정할 수 있다.

제12장 가맹·탈퇴

(가맹 절차)

제86조 UI젠센동맹에 가맹하려는 노동조합 및 개인은 가맹신청서 등 필요한 서류 및 가입금을 첨부하여 회장에게 신청하여야 한다.

2. 전항에 따른 가맹신청은 관할 지부장을 경유하여야 한다.

(자격 심사)

제87조 중앙집행위원회는 전조 제1항 규정에 따른 가맹신청을 수리할 때 당해 노동조합이 제7조 및 제8조 규정에 적합한지의 여부와 전조 제1항이 규정하는 절차를 완료하였는지의 여부 및 제59조 규정에 정한 부회소속에 대하여 심사하여야 한다.

2. 지부장은 전조 제2항에 따른 노동자의 개인가맹의 신청서를 수리한 때 아래의 각 호가 정하는 조사를 하여 의견서를 붙여 조사기록과 함께 회장에게 송부하여야 한다.

- (1) 당해 노동자가 UI젠센동맹의 강령 및 규약에 찬동하는지의 여부
- (2) 개인가맹을 인정할 필요성
- (3) 분회조직에 관한 준비상황

3. 중앙집행위원회는 제7조, 제8조에 규정하는 노동자의 개인가맹을 인정할 것인지를 결정할 경우 전2항에 규정하는 조사에 근거하여 이를 심사하여야 한다. 단, 스스로 조사하는 것을 막지 아니한다.

(가맹 승인)

- 제88조 제86조의 규정에 의한 가맹신청이 있을 때는 중앙집행위원회의 의결을 거쳐 가맹을 승인하고 당해 노동조합 및 개인에게 통지하며 가맹승인서를 교부한다.
2. 사용자의 이익을 대표하는 자의 가맹은 승인하지 아니한다.

(자격 취득)

- 제89조 가맹조합의 자격은 중앙집행위원회에서 가맹이 승인되어 가입금 및 기본회비 1개월분을 납부한 때로부터 발생한다.

(탈 퇴)

- 제90조 UI젠센동맹을 탈퇴하고자 하는 가맹조합은 당해 조합의 정규기관의 의결을 거쳐 회장에게 그 이유를 제출하여야 한다.
2. UI젠센동맹을 탈퇴하려는 조합원은 분회 또는 지부를 경유하여 회장에게 그이유를 제출하여야 한다.
 3. 지부장은 전항의 규정에 따라 조합원으로부터 탈퇴계를 접수한 때는 탈퇴 사유 등에 대하여 조사하고 조사기록과 함께 회장에게 송부하지 아니하면 아니 된다.
 4. 중앙집행위원회는 제1항 또는 제2항의 규정에 따라 가맹조합 또는 조합원의 탈퇴계를 접수한 때는 탈퇴에 대하여 정식 절차를 거쳤는지의 여부와 탈퇴에 대하여 부득이한 사유가 있는지 여부를 심사하여 탈퇴를 인정할 것인지 아닌지를 결정하여야 한다.

(가맹 취소)

- 제91조 회장은 가맹조합이 아래의 각호에 해당하는 때 가맹을 취소한다.

- (1) 전조에 의하여 탈퇴가 승인된 때
- (2) 제101조에 의하여 UI젠센동맹에서 제명된 때
- (3) 가맹조합이 해산하고 중앙집행위원회가 승인한 때

(가맹단위의 변경)

제92조 가맹조합이 가맹단위를 변경한 때는 당해 조직의 정식기관의 의결을 거쳐 회장에게 문서로 신청하여야 한다.

2. 분회조직을 변경하는 때는 전항에 준하여 지부장을 경유하여 회장에게 문서로 신청하여야 한다.
3. 가맹단위의 변경은 중앙집행위원회가 승인한 때에 효력을 발생한다.

제13장 가맹조합, 분회 또는 조합원의 권리·의무

(권리 보장)

제93조 가맹조합, 분회 및 조합원은 아래의 권리가 보장된다.

- (1) 가맹조합의 조합원은 어떤 경우에 있어서도 국적, 인종, 종교, 성별, 가문 또는 신분에 따라 조합원 자격을 박탈되지 아니한다. 가맹조합, 분회 및 조합원은 정당한 절차를 거치지 아니하고 제명 또는 제재를 받지 아니한다.
- (2) 가맹조합, 분회 및 조합원은 이 규약에 의해 평등하게 대우받으며 UI젠센동맹에 가맹으로부터 발생하는 이익을 공평하게 받는다.
- (3) 분회는 그 구성원인 조합원이 UI젠센동맹에 대해 직접 권리·의무를 가진다. 또 가맹조합과 동일한 권리·의무를 가진다.

(가맹조합, 분회 또는 조합원의 의무)

제94조 가맹조합, 분회 또는 조합원은 아래의 각호의 의무를 진다.

- (1) UI젠센동맹의 규약, 규칙 및 UI젠센동맹의 기관의 결정사항을 준수할 일
- (2) 정해진 기본회비 및 부과금을 납부할 일

(3) UI젠센동맹의 지시에 따른 업무 집행에 대하여 보고할 일

(의안제안권)

제95조 가맹조합 또는 분회는 대회 및 중앙위원회에 의안을 제안할 수 있다. 제안내용은 대회 및 중앙위원회의 30일 전까지 문서로 중앙집행위원회에 도착해야 한다.

(감사청구권)

제96조 가맹조합 또는 분회는 회계감사 결과에 부정이 있다고 인정한 때는 외부 감사인의 감사를 받을 것을 회장에게 청구할 수 있다.

2. 전항에 따른 청구를 받은 때 또는 중앙위원회가 필요하다고 인정한 때는 회장은 그 절차를 밟아야 한다.

(UI젠센동맹 직원의 권리의무)

제97조가맹조합의 직원으로서 제118조에 의한 회비를 납부하고 있는 자는 임원의 피선거권을 가진다.

2. 직원의 표창 및 제재는 제13장의 규정을 준용한다.

(권리의무의 상실)

제98조 가맹조합 또는 분회가 제91조에 따라 가맹의 취소를 받은 경우는 그 날로부터 모든 권리를 상실한다. 단, UI젠센동맹에 대한 채무에 대하여는 가맹 취소를 받은 이후에도 그 이행의 의무가 남는다.

제14장 표창 및 제재·통제

(표 창)

제99조 가맹조합, 분회, 조합원 및 임직원이 아래 각호에 해당하는 때는 중앙집행위원회의 의결을 거쳐 대회에서 회장이 표창한다.

(1) UI젠센동맹의 발전에 특히 공로가 있을 때

(2) UI젠센동맹의 명예를 높인 행위가 있을 때

2. 표창 기준 등에 대하여는 별도로 정한다.

(제 재)

제100조 가맹조합, 분회 및 조합원이 아래의 각호에 해당하는 때는 중앙위원회의 의결에 따른 통제 위반으로서 제재한다.

(1) 가맹조합, 분회 및 조합원이 제94조에 위반한 행위를 한 때

(2) 부회, 도도부현지부, 가맹조합 및 분회의 각급 기관이 제94조에 위반하는 의결을 하거나 또는 그 의결에 따른 행위를 한 때

(3) 부회 또는 분회의 임원이 제94조에 위반하거나 그 자가 소속하는 각급 기관의 의결에 위반하는 행위를 한 때

(4) 가맹조합, 분회 및 조합원이 정당한 이유 없이 기본회비 및 부과금을 납부하지 아니한 때

(제재 종류)

제101조 전조의 통제위반은 아래의 각호에 따라 제재할 수 있다.

(1) 제명

제명은 가맹조합, 분회 및 조합원으로서의 자격을 박탈하는 일을 말한다.

(2) 탈퇴 권고

탈퇴 권고는 통제위반의 원인이 가맹조합, 분회 및 조합원으로서의 자격을 현저하게 결여한 때에 UI젠센동맹의 지시를 따르기가 불가능하다고 인정되는 자에게 탈퇴를 권고하는 것을 말하며 탈퇴 권고에 응하지 아니하는 때는 지정된 기일에 제명한다..

(3) 권리의 일시정지

권리의 일시정지는 가맹조합, 분회 및 조합원의 권리의 전부 또는 일부를 일정기간을 정하여 정지하는 일을 말한다.

(4) 계고

계고는 통제위반 사실을 분명히 하고 장래를 훈계하는 일을 말한다.

(5) 권고

권고는 통제위반 사실을 분명히 하고 당해 기관의 결정을 취소, 변경을 명하는 시정 지시를 하는 일을 말한다.

(6) 부회 또는 분회 임원의 사직 권고

부회 또는 분회 임원 사직 권고는 부회 또는 분회 임원의 임직을 사직하도록 권고하는 일을 말한다.

(7) 부회 또는 분회 임원의 입후보 사퇴 권고

부회 또는 분회 임원의 입후보 사퇴 권고는, 부회 또는 분회 임원에 입후보하는 것을 일정기간 사퇴하도록 권고하는 일을 말한다.

2. 제재는 회장이 집행한다.

(제재 절차)

제102조 제재는 중앙위원회 의결에 따른다. 단, 제100조 제4호에 따른 통제위반이 권리의 일시정지와 대의원 또는 중앙위원의 할당비율 감소인 때는 중앙집행위원회가 결정한다.

2. 전항에 따른 기본회비 또는 부과금의 미납에 의한 대의원 및 중앙위원의 할당 감률 기준은 의사규칙에서 정한다.

(고발권)

제103조 가맹조합, 분회, 부회, 도도부현지부는 제94조에 따른 통제위반이 있을 때는 당해 기관의 의결을 거쳐 중앙집행위원회에 고발할 수 있다.

(중앙집행위원회의 절차)

제104조 중앙집행위원회는 전조에 의하여 고발을 받은 때 또는 제94조에 의한 통제위반의 의심이 있음을 알았을 때는 즉시 사실을 조사하여야 한다.

2. 통제위반 조사결과에 대하여 중앙집행위원회는 중앙위원회에 부의하는 절차를 취하여야 한다.
3. 통제위반 조사에 대하여 중앙집행위원회는 통제위원회를 설치한다.

(가맹조합, 분회 또는 조합원이 제명된 때의 재심 신청)

제105조 가맹조합의 조합원이 가맹조합 및 분회의 제명을 받은 때 또는 연합회에 가맹하고 있는 단위노동조합이 소속연합회로부터 제명된 때는 재심 이의신청을 중앙집행위원회에 신청할 수 있다.

2. 전항에 따라 신청이 있을 때 중앙집행위원회는 즉시 사실을 조사하여 신청을 기각한 이유를 달아서 신청인에게 통지하든지 당해 조합 또는 분회 및 연합회에 그 취소를 지시하여야 한다.
3. 제1항의 재심 절차는 전조 제1항 및 제3항의 규정을 준용한다.

(상 소)

제106조 제100조에 따라 중앙위원회가 결정한 제재에 불복하는 때는 해당자는 대회에 상소할 수 있다. 단, 대회가 제1심일 때는 제외한다.

2. 제62조에 따라 가맹조합이 부회의 제재를 받고 이에 불복하는 때는 해당자는 대회에 상소할 수 있다.
3. 상소는 제재결정서를 받은 날로부터 30일 이내에 회장 앞으로 문서로 신청하여야 한다.
4. 회장은 전항에 따라 신청을 받은 때는 가장 가까운 시일에 개최되는 대회에 이를 부의하는 절차를 취하여야 한다.
5. 전항에 따라 상소 절차가 있을 때는 제1심의 결정 효력을 상소심 결정 때까지 정지한다. 단, 상소심이 제1심과 같은 결정을 한 때는 제1심의 결정으로 거슬러 올라가 그 효력을 발생한다.

(증거주의, 변명의 기회)

제107조 통제위반 판정은 모두 증거에 의하여야 한다.

2. 통제위반 조사를 할 때는 중앙위원회는 신청인에게 변명의 기회와 피신청인을 위한 증언 및 변호인의 변론의 기회를 주어야 한다.
3. 통제위반의 조사를 하는 때는 신청인, 피신청인 등의 관계자에게 출두를 명하거나 자료의 제출을 명할 수 있다.

제15장 회 계

(기본 회비)

제108조 UI젠센동맹의 기본회비는 대회에서 결정한다.

2. 기본회비는 본부회비, 부회비 및 지방단체 회비로 한다.

(회계 종류)

제109조 UI젠센동맹의 회계는 일반회계와 특별회계로 나뉘 관리·운영한다.

2. 특별회계는 특정 사업을 행하기 위해 필요하다고 인정할 때 중앙위원회의 의결을 거쳐 설치한다.

(세 입)

제110조 일반회계 재원은 아래와 같다.

- (1) 가맹조합 또는 조합원의 가입금 및 기본회비
- (2) 임시회비
- (3) 부과금 및 대중 모금액
- (4) 기부금. 단, 중앙위원회의 승인을 거쳐야 한다.
- (5) 매상금
- (6) 차입금
- (7) 잡수입
- (8) 부회부과금
- (9) 특별회계로부터의 이월금. 단, 중앙위원회의 의결을 거쳐야 한다.

2. 특별회계 재원은 원칙적으로 아래와 같이 한다.

- (1) 매상금
- (2) 적립금
- (3) 차입금
- (4) 잡수입
- (5) 일반회계로부터 이월금
- (6) 부과금 및 대중 모금

(예산 작성)

제111조 세입, 세출은 모두 예산에 편성하여야 한다.

2. UI젠센동맹의 일반회계의 세출예산은 전조 제1항 제1호, 제4호, 제5호, 제7호 및 제8호 규정에 따른 세입과 전년도 결산에서 잉여금이 발생한 경우에는 그 잉여금 처분에 있어서 이월금으로 된 것을 재원으로 하여야 한다. 단, 본문 규정은 예산 수정, 보정 또는 잠정예산을 작성하는 경우에 전조 제1항 각호에 정한 기타의 재원을 재원으로 하는 것을 인정한다.
3. 재정담당 부서기장은 전년도 결산에 있어서 잉여금이 발생한 경우에는 재정위원회의 의견을 들어 이월금으로 하는가 아니면 중앙위원회의 의결에 따라 적립되는 UI젠센동맹의 특별 적립금으로 적립할 것인가에 대하여 처분안을 작성하여 대회의 의결을 구하여야 한다.

(재정위원회)

제112조 UI젠센동맹의 재원의 원활한 운용을 도모하기 위해 중앙집행위원회의 자문 기관으로서 재정위원회를 설치한다.

2. 재정위원회는 아래 사항에 대하여 중앙집행위원회 또는 재정담당 부서기장으로부터 자문 요청이 있을 때에 중앙집행위원회에 의견을 진술한다.
 - (1) 세입, 세출 예산서
 - (2) 전년도 결산에 따른 잉여금 처분안
 - (3) 부과금 또는 임시 회비 징수안
 - (4) 기타 중앙집행위원회 또는 재정담당 부서기장으로부터 자문 요청이 있는 사항

(예산결정, 경정예산, 잠정예산)

제113조 세입, 세출예산은 그 명세서를 첨부하여 대회에 제출하여 의결을 받아야 한다. 단, 제2항 및 제 3항 규정으로 정하는 경우에는 예외로 한다.

2. 예산작성 후에 있어서 예기하지 못한 사유에 따라 예산안을 수정하거나 추가예산을 작성할 필요가 발생한 때는 중앙위원회의 의결을 거쳐 이를 행할 수 있다.

3. 대회에서 예산안 의결을 얻지 못한 때는 잠정예산을 작성하여 중앙위원회의 의결을 거쳐야 한다. 잠정예산의 작성에 대하여는 전조 제2항 본문의 규정을 준용한다.
4. 전항의 규정에 근거한 잠정예산은 본예산의 성립에 의하여 이에 포괄되는 것으로 한다.

(하부기관으로부의 의안제출과 예산작성의무)

제114조 가맹조합, 분회가 제95조의 규정에 정한 바에 따라 대회 또는 중앙위원회에 의안을 제출하려는 때에 예산에 작성되어 있지 아니한 경비지출이 수반되는 때는 전조 제1항의 규정에 근거하여 예산 및 그 명세서를 첨부하여 이를 행하지 아니하면 아니 된다.

다만, 대회 또는 중앙위원회에 집행부로부터 예산이 제출되어 있을 때의 수정하는 것을 허용한다.

(가입금, 기본회비, 부과금, 부회부과금 납입 경로)

제115조 UI젠센동맹의 가입금, 기본회비 및 부과금은 가맹조합별로 재정담당 부서기장에게 납입한다. 단, 가맹조합 범위가 2 이상의 지부사무소의 관할구역에 걸치지 않을 때 또는 조합원이 납부할 때는 지부장을 경유하여 납입할 수 있다.

2. 지부장은 전항의 단서 규정에 해당하는 기본회비 또는 부과금을 재정담당 부서기장에게 직접 납입하지 아니 하는 자에 대하여는 이들의 납부금을 모아 재정담당 부서기장에게 납입하여야 한다. 단, 조합원의 기본회비 및 부과금에 대하여는 분회에 수금시킬 수 있다.

(부과금 감액, 면제)

제116조 부과금 징수에 대하여는 당해 가맹조합 또는 분회가 장기에 걸친 정의행위를 행했거나 조합재정이 곤궁해진 때 또는 기업부진으로 말미암아 임금체불이 일어난 때 및 부과금을 부과한 이후조합원 수가 현저하게 감소된 경우에는 그 부담능력에 비하여 이를 납입하는 것이 매우 곤란하다는 것을 인정할 때는 중앙위원회의 의결

을 거쳐 이를 감액할 수 있다.

2. 새로 가맹한 가맹조합에 대하여는 제89조 규정에 따라 가맹조합 자격을 취득한 날로부터 6개월간 부과금을 부과하지 아니한다.

(가입금, 기본회비, 부과금액 또는 산정기준)

제117조 UI젠센동맹의 가입금은 조합원 1명당 UI젠센동맹 기본회비 1개월분 상당액으로 한다.

2. UI젠센동맹 기본회비는 각 가맹조합의 조합비 납입 인원에 따라 해당월도의 다음달 15일까지 납입한다.
3. 임시회비 및 부과금의 액과 그 산정기준 및 납입기일은 중앙위원회의 의결에 따라 정한다.
단, 임시회비는 조합원 1명당 균등액이어야 한다.
4. 임시회비 또는 부과금 징수에 대하여 중앙위원회에 부의할 때는 재정담당 부서기장은 처음부터 그 안에 대하여 재정위원회에 자문하여 의견을 들어야 한다.

(임원, 직원가입금, 회비납입의무)

제118조 임원 또는 직원으로 가맹조합의 조합원 또는 조합원이 아닌 자는 전조 규정에 따른 가입금, 기본회비 및 부과금을 재정담당 부서기장에게 납입할 의무가 있다.

(회비등 불반환)

제119조 가입금, 기본회비 및 부과금은 어떤 경우라도 반환하지 아니한다.

단, UI젠센동맹이 해산한 때나 제87조 및 제88조 규정에 따라 가맹이 승인되지 아니한 경우에는 제외한다.

(자산관리, 처분)

제120조 UI젠센동맹의 자산관리 및 처분에 대하여는 중앙위원회가 정하는 기준에 따라 회장이 이를 행한다. 단, 자산관리 및 회계업무처리규칙이 정하는 바에 따라 그

권한 일부를 서기장 또는 재정담당 부서기장에게 행하게 할 수 있다.

(장부의 정리열람)

제121조 재산목록 및 회계장부는 언제나 정리하여 가맹조합 또는 분회로부터 신청이 있는 때는 언제든지 열람할 수 있어야 한다.

(회계년도)

제122조 UI젠센동맹의 회계연도는 매년 7월1일부터 다음해 6월30일까지로 한다.

(연도 감사)

제123조 재정담당 부서기장은 매회계연도에 모든 재원 및 사용용도, 주요한 기부자 명과 현재 경리상황을 나타내는 회계보고서를 작성하여 회계 감사를 받지 아니하면 아니 된다.

2. 재정담당 부서기장은 전항의 규정이 정하는 바에 따라 UI젠센동맹의 회계감사를 받고 직업적으로 자격 있는 회계감사인의 감사를 받아 정확하다는 증명서를 첨부하여 매년 1회이상 가맹조합 및 분회에 공표하여야 한다.

(일반 감사)

제124조 재정담당 부서기장은 매월말에 수지 결산하여 언제든지 회계감사를 받을 수 있도록 회계장부를 정리해 두어야 한다.

2. 재정담당 부서기장은 적어도 3개월에 1회 및 회계감사 요구에 따라 수시로 회계 감사를 받아야 한다.

(감사 요령)

제125조 회계감사는 재정담당 부서기장이 수입 및 지출의 절차를 적정하게 처리하고 있는가, 규약규칙에 위배된 수입 및 지출행위를 하고 있지는 아니한가, 자산관리 및 처분이 적정한가 등등, 회계업무 전반에 대하여 규약, 규칙, 장부, 전표 및 회의록 등

의 일체 자료에 근거하여 이를 감사하여야 한다.

2. 제정담당 부서기장은 회계감사로부터 전항의 규정에 근거하여 자료의 제출을 요청 받을 때는 이를 제출하여야 한다.

(지부 감사원)

제126조 회계감사의 업무를 보좌하기 위해 지부마다 3명의 지부감사원을 둔다.

2. 지부감사원의 임기는 제41조 제1항 규정을 준용한다.
3. 지부감사원은 지부총회에서 선출한다.

(지부감사원의 권한)

제127조 지부감사원은 회계감사의 지시에 따라 제123조부터 제125조까지의 규정을 준용하여 지부의 회계업무를 감사한다.

2. 지부감사원은 감사결과에 대하여 문서로써 회계감사에 보고서를 제출하여야 한다.

(회계감사의 직무, 권한)

제128조 회계감사는 감사결과에 대하여 대회 또는 중앙위원회에 보고하고 감사로서의 의견을 진술할 수 있다.

2. 회계감사는 중앙집행위원회에 출석하여 회계감사로서 직무상 의견을 진술할 수 있다.
3. 회계감사는 감사결과 부정한 점이 있다고 인정하여 중앙위원회를 소집할 필요가 있다고 판단한 때는 회장에 대하여 중앙위원회의 소집을 청구하여야 한다.
단, 회의소집 청구의 필요성에 대한 판정은 회계감사의 합의에 따라 과반수 이상 찬성에 따라 행한다.
4. 회계감사는 지부감사원을 지휘하여 지부의 회계업무를 감사하게 한다. 단, 회계감사 자신이 지부의 회계업무를 감사하는 것도 무방하다.

(회계처리규칙에 대한 위임)

제129조 이 규칙에 정하는 것 이외에 회계처리에 관하여는 중앙위원회 의결에 따라 회계처리규칙으로 정한다.

부 칙

(해 산)

제130조 UI젠센동맹은 대회에서 해산을 의결한 때는 해산한다.

2. 해산에 따르는 재산처분은 법률이 정하는 바에 따른다.

(규약 개폐)

제131조 이 규칙은 대회 의결에 의하지 않고는 개폐할 수 없다.

2. 이 규약은 대회에서 발효 또는 개폐의 날을 지정한 때부터 효력을 가진다.

(규칙에 대한 위임)

제132조 이 규약 시행에 대하여 필요한 규칙은 중앙위원회의 의결로 정할 수 있다.

(중앙위원회와 대회와의 관계)

제133조 이 규약에서 정해진 중앙위원회의 권한에 관한 사항은 대회에도 그 권한이 있다.

(시행 기일)

제134조 이 규약은 2002년 9월 19일부터 시행한다.

IX. UI젠센동맹 노동협약 표준안

전 문

○○주식회사(이하 회사라 함)와 ○○○○○○노동조합(이하 조합이라 함)은 이 노동협약을 체결하고 서로 성의로써 이를 준수한다.

제1장 총 칙

제1조 (단체교섭의 주체)

회사는 조합이 유일한 단체교섭의 상대방이란 것을 인정한다.

제2조 (유니온샵)

1. 회사의 종업원은 제3조가 정하는 것을 제외하고 모두를 조합원으로 한다.
2. 회사는 조합에서 제명된 종업원, 조합에 가입하지 아니하는 종업원 및 조합을 탈퇴한 종업원을 즉시 해고한다.

제3조 (조합원의 범위)

아래에 정하는 자를 제외하고 조합원으로 한다.

1. 회사 임원 등 노동조합법 제2조 단서 제1호에 의해 조합원이 될 수 없는 자
2. 회사, 조합이 협의 결정한 자

제4조 (협약의 우선)

1. 이 협약의 기준에 달하지 아니하는 취업규칙, 그 밖에 회사가 정한 제규칙 또는 회사와 종업원간의 모든 협정 또는 계약에 대하여는 이 협정이 우선한다. 회사는 취업규칙 및 협약에 정함이 없는 노동조건에 관한 제규칙의 개폐에 대하여는 그 때마다 조합과 협의한다.

2. 이 협약은 회사와 조합 및 단위조합 소속의 조합원에 적용한다.

제5조 (협약노사협정의 주지의무)

회사는 이 협약 및 아래의 협정을 별도 세부 협정하는 경우에는 그 협정을 상시 각 작업장의 보기 쉬운 장소에 게시·비치하고 서면의 교부 기타 법이 정하는 방법에 따라 종업원에게 철저히 주지시켜야 한다.

- (1) 노기법 제18조2항에 의거한 종업원의 저축금의 위탁관리에 관한 협정
- (2) 임금의 일부를 공제하여 지불하는 협정(체크오프협정), 임금 계좌불입에 관한 협정 등 노기법 제24조 단서에서 정한 협정
- (3) 1개월 이내의 변형 노동시간제에 대한 협정
- (4) 탄력적 노동시간제에 대한 협정
- (5) 1개월을 넘는 변형 노동시간에 대한 협정
- (6) 일제휴식 적용 제외에 관한 협정
- (7) 시간외 노동협정 (36협정)
- (8) 사업장의 노동시간제에 관한 협정
- (9) 재량노동제에 관한 협정
- (10) 연차유급휴가의 계획적 부여에 관한 협정

제6조 (협의, 협의결정, 동의를 정의)

이 협약에 있어서 「협의」, 「협의결정」, 「동의」의 정의는 아래와 같이 한다.

- ① 협의라 함은 협의가 마무리 되지 아니한 경우에 있어서는 권한자가 그 행위를 행할 수 있는 것을 말한다. 단, 회사와 조합 어느 쪽이 이의가 있음을 의사 표시한 경우에는 정당한 대항수단을 취하는 것은 무방하다.
- ② 협의결정이라 함은 회사와 조합이 협의하여 결정한 것이 아니면 그 행위를 행할 수 없는 것을 말한다.
- ③ 동의라 함은 회사와 조합 쌍방의 어느 쪽이든 동의를 요구하러 왔을 때에 그에 이의가 없으면 권한자는 그 행위를 행할 수 있는 것을 말한다.

제7조 (사전협의사항)

1. 회사는 아래의 각호에 해당하며 조합원에게 중대한 영향을 미치는 사항에 대하여는 사전에 조합과 협의하여야 한다.

- ① 회사의 합병, 분리, 양도, 갱생(민사재생), 해산
- ② 사업소의 축소 및 휴폐지, 장기휴업, 조업단축
- ③ 투자계획 및 신기술·설비의 도입
- ④ 중요한 자산 처분
- ⑤ 기구 개폐

2. 회사는 신기술, 설비 등을 도입하고자 하는 때는 단위조합에 그 계획을 제시하고 그 계획이 조합원에게 현저하게 영향을 미친다고 인정되는 때는 사전에 단위조합과 협의하여야 한다.

3. 노사협의회에 부의하여야 할 사항은 아래와 같다.

(1) 협의결정 사항

- ① 노동협약의 체결 및 개폐
- ② 협약상 회사와 조합이 협의결정한다고 규정한 사항
- ③ 협약에 규정하고 있지 아니한 조합원의 노동조건에 관한 사항
- ④ 노사협의회회의 권한에 관한 사항
- ⑤ 협약의 적용에 관한 사항
- ⑥ 고충처리에 대하여 개별적으로 결정할 수 없는 사항
- ⑦ 생산성향상에 관한 사항
- ⑧ 안전위생, 환경보전대책에 관한 사항
- ⑨ 복리후생에 관한 사항
- ⑩ 기타 전 각호 이외 사항에서 회사 및 조합 쌍방이 협의결정할 필요가 있다고 인정하는 사항

(2) 협의사항

- ① 협정에서 회사와 조합이 협의한다고 정한 사항

- ② 취업규칙, 기타 조합원에 관계 있는 제규정·규칙의 개폐에 관한 사항
- ③ 경영기본계획과 생산에 관한 사항
- ④ 인사계획에 관한 사항
- ⑤ 설비투자에 관한 사항
- ⑥ 중대한 합리화 계획에 관한 사항
- ⑦ 중요한 직제기구의 개폐에 관한 사항
- ⑧ 관련기업대책의 기본사항
- ⑨ 노사합동의 조사, 연구위원회에 관한 사항
- ⑩ 중·장기 경영방침과 장래구상의 기본사항
- ⑪ 경영, 경리내용에 관한 사항
- ⑫ 각종전문위원회로부터 심의요청이 있는 사항
- ⑬ 기타 전 각호 이외 사항에서 회사 및 조합에서 쌍방이 협의할 것을 필요로 인정
한 사항
- (3) 설명보고사항
 - ① 협약에서 회사와 조합이 정한 사항
 - ② 기타 회사와 조합 쌍방이 필요하다고 인정한 사항
- (4) 회사는 사내 및 사외로부터의 지원·파견의 필요가 발생한 경우는 그때마다 사
전에 단위 조합과 협의를 한다.

제2장 조합활동

제8조 (조합활동의 자유와 원칙)

1. 조합원은 조합활동의 자유와 권리를 가진다.
2. 회사는 조합원이 정당한 조합활동을 한 것을 이유로 노동조건 기타에 대하여 어
떠한 불이익한 취급도 하지 아니한다.

제9조 (정치활동의 자유)

회사는 조합원이 조합의 결정에 근거하여 회사 시설 안에서 행하는 정치활동을 방해하지 아니 한다.

제10조(취업시간중의 조합활동)

1. 조합활동은 원칙적으로 노동시간 외에 행하고 다만 아래의 각호의 1에 해당하는 경우에는 소정의 절차를 밟아 취업시간 중에 조합활동을 할 수 있다.

- (1) 조합규약에 정하는 정규기관의 회합
- (2) 조합의 상급 단체의 정규회합
- (3) 조합이 주최하는 제행사
- (4) 조합의 결정에 따라 행하는 대외적 제활동
- (5) 조합과 회사 간의 단체교섭
- (6) 노사협의회 등 조합과 회사 간의 모든 회합
- (7) 행정관청이 주최하는 회합
- (8) 회사의 이해를 얻은 조합업무
- (9) 기타 회사와 조합이 협의결정한 사항

2. 전항의 규정에 따라 조합이 취업시간중에 조합활동을 행하는 때는 원칙적으로 (2일)전까지에 아래 사항을 회사에 통지한다.

- (1) 용건 (회의명 등)
- (2) 일시 및 소정시간
- (3) 이름(단, 조합대회 등 인원이 많은 때는 인원수)

제11조 (조합활동의 취급)

조합원이 조합활동을 위해 취업하지 아니하는 일수 및 시간에 대하여는 회사는 이를 근무한 것으로 취급한다. 단 임금의 취급에 대하여는 전조 제1항(5)(6)(7)호는 임금을 지급하며 그 외의 호에 대하여는 회사, 조합이 협의결정한다.

제12조 (조합전임자)

조합은 조합업무에 종사하는 조합전임자를 둘 수가 있다. 단, 조합은 전임자 이름을 회사에 통지한다.

제13조 (조합전임자의 취급)

조합전임자는 아래와 같이 처우한다.

- (1) 전임기간 중은 휴직으로 한다.
- (2) 전임기간은 근무연수에 산입한다.
- (3) 전임기간 중의 임금은 조합이 부담한다.
- (4) 복귀후의 임금은 전임기간 중에 일반종업원에 승급이 이루어진 때는 전임 전의 임금을 기준으로 하여 승급한 액으로 한다.
- (5) 전임기간 중의 퇴직금, 복리후생제도의 적용 및 복리후생시설 이용은 일반종업원과 동등하게 취급한다.
- (6) 전임자가 그 직무를 사퇴한 때는 회사는 원소속에 복귀시킨다. 단, 업무상 현직에 복귀하기가 곤란한 경우에는 조합과 본인의 동의를 얻어 적정한 직무로 변경할 수 있다.
- (7) 복귀후의 유급휴가는 전임기간 중 계속하여 회사에 근무한 것으로 취급한다.
- (8) 회사는 전임자였다는 것을 이유로 하여 어떠한 불이익한 처우를 하지 아니 한다.

제14조 (타단체의 전임임원 취임 및 취급)

회사는 조합원이 조합이 가맹한 상급단체 및 조합이 인정하는 노동관계단체의 전임임원에 취임하는 것을 인정한다. 단, 처우는 그때마다 회사, 조합이 협의하여 결정한다.

제15조 (회사시설 이용)

1. 회사는 조합이 회사시설내에 조합사무소를 설치하는 것과 조합활동을 행하기 위해 필요한 토지, 건물, 집기, 비품, 전화, 게시판 기타 회사시설을 이용하는 것을 인정한다.
2. 전항의 정하는 바에 따라 조합이 회사의 시설 이용에 대하여 이의를 제기한 때는

회사는 정당한 이유 없이 거부하지 아니한다.

제16조 (게시판)

회사는 조합이 회사 시설내에 (○개소의) 조합전용게시판을 설치하고 자유로이 사용할 것을 인정한다. 단, 설치장소 등에 대하여는 회사, 조합이 협의하여 결정한다.

제17조 (인쇄물 첨부 및 배포의 자유)

조합은 회사 시설내에 게시 또는 인쇄물의 첨부 및 배포를 자유롭게 행할 수 있다. 단, 사택·기숙사 시설을 제외한 회사 시설의 이용에 대하여는 조합은 사전에 회사에 통지한다.

제18조 (통지의무)

회사 및 조합은 다른 조합에서 정한 것 이외에 아래 각호의 1에 해당하는 사항이 발생한 때는 각각 상대방에게 문서로써 통지한다.

(1) 회사가 조합에게 통지할 사항

- ① 회사의 명칭·정관·조직·임원의 변경·이동
- ② 채용 또는 퇴직한 종업원 성명
- ③ 노사협의를 필요로 하지 아니하는 제규정 또는 취업의 제정, 개폐
- ④ 기타 전 각호에 준하는 것

(2) 조합이 회사에게 통지할 사항

- ① 조합 명칭·규약·조직·임원의 변경·이동
- ② 상급단체 또는 타의 노동단체에 가입 또는 탈퇴
- ③ 조합원이 조합을 탈퇴하거나 조합이 조합원을 제명한 때
- ④ 조합원이 상급단체 또는 다른 노동단체의 임원으로 취임 또는 이임한 때
- ⑤ 기타 전 각호에 준하는 것

제19조 (조합비 등의 공제)

회사는 조합원의 매월의 임금 및 일시금으로부터 조합비 기타 조합으로부터 요청이 있는 금액을 공제하여 (5일) 이내에 조합으로 일괄 납입한다.

제3장 인 사

제20조 (인사의 공정)

1. 회사는 종업원의 인사를 이 협약의 정하는 바에 근거하여 공정하게 행한다.
2. 조합원은 이 협약의 정하는 바 이외에 휴직, 징계, 해고 기타 조합원의 신분에 대하여는 아무런 불이익한 처우를 받지 아니한다.

제21조 (조합임직원의 인사이동)

1. 회사는 조합 임직원의 인사이동은 모두 사전에 조합의 동의를 얻어 행한다.
2. 전항의 임직원의 범위는 아래와 같다.(보기: 중앙집행위원, 지부집행위원, 전종직원)

제22조 (채용)

회사는 종업원을 채용할 때는 미리 채용계획의 대강 및 선발기준에 대하여 조합과 협의한다.

제23조 (채용시 노동조건에 대한 명시)

회사는 종업원의 채용시 임금, 취업장소, 종사할 업무, 시업 및 종업시각, 소정노동시간을 초과하는 노동 유무, 휴게시간, 휴일, 휴가, 종업원을 2조 이상으로 나눠 취업시키는 경우에 있어서 취업시 전환에 관한 사항, 퇴직에 관한 사항에 대하여 명시하는 고용계약을 서면으로 체결하는 것으로 한다. 고용계약체결시에 심야업으로 취업시 전환의 명시가 없던 자를 심야업에 종사시키는 경우는 다시 본인의 동의가 없으면 이를 행할 수 없다.

제24조 (시용기간)

1. 회사가 종업원으로서 채용하는 자의 시용기간은 ○일로 한다.
2. 시용기간중의 종업원에게 정식 채용이 부적당하다고 하는 이유가 생긴 때는 그 이유를 서면으로 먼저 조합에 통지한 다음에 해고한다.
3. 시용기간중에 해고하지 아니하는 자는 정식으로 채용된 자로 한다.
4. 시용기간은 정식 채용후의 근속연수에 산입한다.

제25조 (이동)

1. 회사가 조합원을 전근(사업소간의 이동), 출향(회사에 재직한 채 회사 외에서 근무하는 경우), 배치전환(동일사업소내의 소속부서의 이동) 또는 타의 사업장으로 지원시키고자 하는 행위 등은 별도로 정하는 협정에 근거하여 조합과 협의 결정한다. 단, 전근, 출향 및 업무내용의 변경을 수반하는 배치전환에 대하여는 미리 본인의 의사를 듣고 사정을 고려하여 행한다.
2. 전향에 수반하는 노동조건은 별도로 회사, 조합이 협의 결정한다.

제26조 (휴직)

1. 회사는 조합원이 아래 각호의 1에 해당하는 때는 휴직을 명할 수 있다. 단, 제8, 9호에 대하여는 조합과 협의한다.
 - (1) 업무외의 상병에 의해 계속하여 (6개월) 이상 결근할 때
 - (2) 자신의 형편에 따라 계속하여 (1개월) 이상 결근할 때
 - (3) 회사의 명에 의하여 사외의 업무에 종사하는 때
 - (4) 공의 직무에 전임하는 때
 - (5) 제32조에서 정한 자원봉사 활동에 종사하는 때
 - (6) 제12조에서 정하는 조합 업무에 전념하는 때
 - (7) 전 각호 이외의 특별한 사유가 있는 때

제27조 (휴직기간)

휴직기간은 아래와 같다. 단, 사정에 따라 노사협의를 통해 연장할 수 있다.

(1) 업무외의 상병

① 근속 (5년) 미만의 경우 (1년)

② 근속 (5년) 이상의 경우 (2년)

단, 결핵성 질병, 난치병(후생성이 정하는 특정질환치료연구대상질환), 성인병(생명보험협회가 정한 것)에 대하여는 각각 2배의 기간으로 한다.

(2) 전조 제1항 제2호의 경우 (3개월)

(3) 전조 제1항 제3호 및 제4호의 경우 필요시간

(4) 전조 제1항 제6호의 경우 필요시간

(5) 전조 제1항 제7호의 경우 필요시간

제28조 (휴직자의 취급)

1. 휴직기간은 근속연수에 산입한다.
2. 별도로 정함이 있는 경우를 제외하고 임금은 지불하지 아니한다.
3. 복리후생시설의 이용 등 종업원으로서의 대우는 일반종업원과 구별하지 아니한다.

제29조 (복직)

휴직기간이 만료한 자 및 휴식사유가 소멸한 자는 회사, 조합의 협의대로 원칙적으로 원직에 복귀시킨다.

제30조 (육아휴업 등)

조합원이 ○세 미만의 어린이를 키우기 위한 육아휴업 및 ○세 미만의 자의 육아를 위한 단시간 근무를 청구한 때는 육아휴업 및 단시간 근무의 조치를 강구한다. 육아휴업 및 단시간 근무에 대하여는 회사와 단위조합에서 별도로 협정한다.

제31조 (간호휴업등)

조합원이 가족의 질병 등으로 간호의 필요가 있을 때는 간호휴업 또는 간호를 위한

단시간 근무를 인정한다. 간호휴업 또는 간호를 위한 단시간 근무에 대하여는, 회사와 단위조합에서 별도로 협정한다.

제32조 (사회공헌 휴직·휴가)

1. 회사는 조합원이 사회공헌활동을 목적으로 휴직 또는 휴가를 신청한 경우에는 이를 인정한다. 구체적으로는 별도로 정하는 사회공헌활동 휴직, 휴가 협정에 따른다.
2. 사회공헌 활동에 종사하는 때 (12일)

제33조 (임신, 출산, 육아, 개호에 따른 퇴직의 경우의 재고용조치)

1. 조합원이 임신, 출산, 육아 또는 간호를 이유로 퇴직하고, 퇴직시에 본인이 장래의 재고용을 신청하여 회사가 재고용에 관한 「자격인정서」를 교부한 자에 대하여는 본인이 퇴직후 재고용을 신청한 때에는 회사는 우선적으로 재고용한다.
2. 자격인정의 기준, 재고용시의 노동조건 등은 회사, 조합이 협의하여 별도로 정한다.

제34조 (정년)

조합원의 정년은 만〇〇세로 한다. 단, 정년에 달한 조합원이 계속하여 근무를 희망하는 요청이 있는 경우에는 별도로 정하는 협정에 따라 회사는 고용을 계속하는 것으로 한다

제35조 (승급, 승격 기준)

회사는 조합원의 승급, 승격 기준에 대하여 조합과 협의 결정한다.

제36조 (표창 및 징계)

1. 조합원의 표창 및 징계에 관한 사항에 대하여는 노사 동수로 구성된 위원회의 심의결정에 따라 회사가 행한다.
2. 전항의 위원회의 운영은 회사, 조합이 협의결정하여 별도로 정한다.
3. 징계의 결정을 받은 자가 그 결정에 불만이 있는 때는 결정 후 〇일 이내에 고충

처리위원회에 제소하여 재심사를 요청할 수 있다. 이 신청이 있을 때는 결정까지는 조치를 보류한다.

제37조 (표창)

회사는 조합원이 아래의 각호의 1에 해당하는 때는 표창한다.

- (1) 품행단정, 업무성실로 타의 모범이 되는 자
- (2) 업무상 유익한 발명을 하거나 고안한 자
- (3) 업무능률이 뛰어난 자
- (4) 재해를 미연에 방지하거나 비상시에 공로가 있는 자
- (5) 장기근속자
- (6) 타인을 위험으로부터 구조한 자
- (7) 사회를 위한 공적이 있는 자
- (8) 기타 표창이 필요하다고 인정되는 자

제38조 (징계의 종류)

징계는 견책, 출근정지, 강등, 강직, 현직, 징계해고로 하며 아래 각호에 따라서 행한다.

- (1) 견책은 시말서 등을 제출시켜 장래를 경계토록 한다.
- (2) 출근정지는 1회에 대하여 (2일) 이내의 한도로 출근을 정지한다. 단, 일임금계산기간을 통하여 (3일)을 한도로 한다.
- (3) 강등·강직은 시말서를 받고 직급을 낮춘다. 그리고 임직원에 대하여는 임직을 해임한다. 단, 임직원에 대하여서도 강등 또는 강직의 어느 한 쪽으로 그칠 수도 있다.
- (4) 감급은 견책을 하고 1회의 감액은 1일 평균임금의 2분의1 이내로 한다. 단 그 총액은 일임금계산기간내의 소정내 임금총액의 10분의1 이내로 한다.
- (5) 징계해고는 해고예고 또는 예고 수당을 지급하지 아니하고 해고한다. 단, 이 경우 행정관청의 인정을 받는 것으로 한다.

제39조 (징계의 기준)

조합원이 아래의 각호의 1에 해당하는 때는 회사는 조합과 협의하여 징계할 수 있다.

(1) 견책, 출근정지

아래에 해당하는 경우는 견책 또는 출근정지로 한다.

- ① 정당한 사유 없이 자주 무단결근을 한 때
- ② 근무에 관한 절차 기타 계층을 속인 때
- ③ 안전 및 위생에 관한 규정 또는 게시에 자주 위반한 때

(2) 강등·강직, 감급, 징계해고

- ① 중요한 경력을 속이고 기타 부정한 방법을 써서 채용된 것이 판명된 때
- ② 정당한 이유 없이 무단 결근이 연속 (14)일 이상에 이를 때
- ③ 정당한 이유 없이 고의로 회사에 손해를 끼친 때
- ④ 절도, 사기 기타 형법상의 범죄를 범한 때
- ⑤ 정당한 이유 없이 취업에 관한 지시 또는 명령에 따르지 아니하는 때
- ⑥ 취업중에 폭력행위 및 성희롱행위로 상대의 심신에 상해를 끼친 때

제40조 (해고)

조합원이 아래의 각호의 1에 해당하는 때는 회사는 조합의 동의를 얻어 해고한다.

- (1) 정신 또는 신체의 장애로 말미암아 업무를 감당해낼 수 없을 때
- (2) 휴직기간이 만료하여도 그 사유가 해소되지 아니하는 때
- (3) 휴직기간이 지나도 본인이 복직의 의지 유무가 분명하지 아니하는 때
- (4) 제2조 제2호에 따라 조합으로부터 제명된 때
- (5) 제36조 규정에 따른 징계 해고 때

제41조 (퇴직)

1. 조합원이 아래의 각호의 1에 해당하는 때는 노동계약이 실효하여 퇴직하는 것으로 한다.

- (1) 자기 형편에 따라 퇴직한 때

- (2) 정년에 따라 퇴직한 때. 단, 제32조 단서에 따른 경우는 당해 별도 협정에 정한 기간이 종료한 때
- (3) 사망한 때
- (4) 시용기간중 종업원으로서 채용하는 것이 매우 부적당하기 때문에 해고된 때

제42조 (일시휴업 및 인원정리 등)

1. 회사는 부득이한 사유에 따라 일시 휴업을 할 경우는 모든 노동조건에 대하여 사전에 협의 결정하여야 한다.
2. 회사는 부득이한 사유로 조합원의 인원정리 등을 하고자 하는 때는 그때마다 사전에 조합과 협의 결정하여야 한다.

제43조 (해고의 제한)

회사는 제39조 및 전조의 규정에도 불구하고 업무상·통근도중의 상병에 이해 요양 중인 자, 치유후 30일 미만의 자, 산전산후의 여성으로 그 휴업기간 및 그 후 30일간의 자는 해고하지 아니한다. 단, 노동기준법 제75조의 규정에 근거하여 요양중인 자에 대하여 노동기준법 제81조에 따라 완불 형식으로 보상을 지불한 경우로 조합이 해고에 동의한 때는 예외로 한다.

제44조 (퇴직, 해고의 절차)

조합원이 퇴직하는 때나 회사가 조합원을 해고하는 때는 아래 각호의 정하는 바에 따른다.

- (1) 조합원이 자기 형편으로 퇴직하는 때는 (14)일 전까지 사직서를 제출한다.
- (2) 회사가 조합원을 이 협약의 정하는 바에 따라 해고하는 때는 제36조의 징계해고의 경우를 제외하고는 30일 전에 예고하든지 또는 30일분의 평균 임금을 지급한다.
- (3) 조합원을 해고하는 때나 조합원이 퇴직하는 때는 회사는 임금, 퇴직금 기타 조합원 권리에 속하는 금품을, 조합원의 사망에 따른 퇴직일 때는 7일 이내에 지

불 또는 반환한다. 단, 제8장의 재해보상의 항에 관하는 사항은 제외한다.

- (4) 조합원이 퇴직하거나 또는 해고를 당한 경우 사용기간, 종사하고 있던 업무의 종류, 그의 사업상 지위, 임금, 퇴직사유에 대한 회사의 증명서의 교부를 바라는 경우에는 회사는 지체없이 이를 교부한다. 해고의 경우는 그 이유를 명기한다. 회사는 조합원이 요구한 이외의 것에 대하여는 기재해서는 안된다.

제4장 임금·일시금·퇴직금

제45조 (임금)

1. 임금은 아래와 같이 구성하며 그 지급기준, 수준 등에 대하여는 노사협의로 별도로 정한다.(보기: 기본급, 직능급, 가족수당, 주택수당, 근무지 수당, 교체수당 등)
2. 임금 기준이 되는 근무시간은 별도로 회사와 조합이 협의 결정 한다.

제46조 (시간외, 휴일 및 심야 할증임금)

1. 회사는 조합원이 시간외, 휴일 및 심야노동을 한 경우에는 아래와 같이 할증임금을 지불한다.
 - (1) 시간외 노동 (회사, 조합이 협의 결정한 시간을 초과한 노동)
통상의 노동시간의 임금계산액 ○○의 50%증
 - (2) 휴일노동
통상 노동시간 또는 노동일의 임금계산액의 ○○%증
 - (3) 심야노동
통상의 노동시간의 임금계산액의 ○○%증
2. 전항의 할증임금의 기초가 되는 임금에는 (보기 : 가족수당, 통근수당, 주택수당, 별거수당, 자녀교육수당)은 포함하지 아니한다.

제47조 (임금의 계산기간)

1. 임금은 전월○일부터 당월○일까지를 1개월로 계산한다.

2. 임금계산기간의 도중에 입사 또는 퇴사한 자의 당월의 임금은 노동한 시간에 대하여 계산한다.

제48조 (임금지불)

1. 임금은 매월○일에 지불한다. 단, 지불일이 금융기관의 휴업일인 경우는 전일에 앞당겨서 지불한다.
2. 임금은 회사와 조합이 협의결정한 것을 공제하고 전액 통화로 직접 본인에게 지불한다.
3. 회사는 아래 각호에 정한 것은 임금, 일시금으로부터 공제한다.
 - ① 소득세, 주민세
 - ② 후생연금보험료, 건강보험료, 고용보험료
 - ③ 노동조합비, 임시노동조합비, 공제조합비 (가맹단체의 공제거출금 등을 포함)
 - ④ 주택 및 기숙사비, 후생비
 - ⑤ 기타 회사와 조합이 협정한 것

제49조 (승급)

1. 승급은 정기승급 및 임시승급으로 한다.
2. 정기승급은 매년○월도에 행하며 그 내용은 별도로 회사와 조합이 협의하여 결정한다.
3. 임시 승급은 필요한 때 회사와 조합이 협의결정한다.

제50조 (휴업기간중의 임금)

회사는 조합원의 귀책이 아닌 휴업 기간중의 임금은 전액 지불한다.

제51조 (비상시 지불)

1. 회사는 제48조의 규정에도 불구하고 조합원이 아래 각호의 1에 해당한 때는 본인 또는 그가지정하는 가족의 청구에 따라 기왕의 노동에 대한 임금을 지불한다.

- ① 본인이 사망한 때
 - ② 본인이 퇴직하거나 또는 해고된 때
 - ③ 본인 또는 배우자가 출산한 때
 - ④ 본인 또는 가족 기타 친족의 경조사 등에 따라 임시로 경비를 필요로 한 때
 - ⑤ 본인 또는 가족이 천재 기타 재해를 만나거나 부상 또는 질병에 걸려 비용을 요한 때
2. 전항 제1호의 경우는 노동기준법 시행 규칙 제42조, 제45조에 규정하는 유족에게 지불한다.

제52조 (일시금)

- 1. 회사는 매년 ○월과 ○월에 일시금을 지급한다.
- 2. 일시금의 지급액, 지급기준, 배분, 지급일 등에 대하여는 그때마다 회사와 조합이 협의 결정한다.

제53조 (퇴직금)

회사를 퇴직하는 자에 대하여 지급하는 퇴직금은 그 종류, 지급조건, 계산방법, 지급일 등에 대하여 회사와 조합이 협의를 한 다음에 별도로 정한다.

제54조 (퇴직, 해고시의 지불 또는 반환)

회사는 퇴직하거나 또는 해고한 자에 대하여는 임금 및 퇴직금 기타 명목 여하에 불구하고 본인에게 지불하여야 하거나 반환하여야 할 금품에 대하여는 사유 발생 후 7일 이내에 본인에게 지불해야 하며 본인이 사망한 경우에는 그 유족에게 지불하거나 반환하여야 한다.

제5장 노동시간 및 휴가

제55조 (노동시간)

1. 1일의 노동시간은 ○시간○○분, 연간 소정노동시간은 ○○○○시간내로 하고 구체적인 사항은 회사와 조합이 협의결정하여 별도로 정한다. 단 감시·단속적업무에 대하여는 회사와 조합이 협의한 다음 이를 연장할 수 있다. 이 경우 1일의 노동시간이 8시간을 넘을 때는 행정관청의 허가를 받는다.
2. 교대근무자 및 특수근무에 대하여는 회사와 단위조합이 협의한 다음에 별도로 정한다.
3. 전항의 정함에도 불구하고 임신부의 노동시간 등은 회사와 조합의 협정에 의하여 시간외·휴 일·심야업 노동을 금지하는 외에 노동시간을 단축한다.

제56조 (변형노동시간, 탄력적 노동시간, 사업장의 노동시간, 재량노동제)

업무의 형편 기타 다른 필요가 있을 때는 회사는 조합과 협의결정한 다음 노동기준법의 정하는 바에 따라 변형노동시간제, 탄력적 노동시간제, 사업의 노동시간제, 재량노동제에 따라 종업원을 노동시킬 수 있다. 이들 구체적 내용은 회사, 조합이 협의를 한 다음 별도로 정하는 협정에 따른다. 나아가 이들 노사협정에 대하여는 회사는 제5조에 정하는 바에 따라 종업원에게 주지시켜야 한다.

제57조 (휴게시간)

1일의 휴게시간은 ○○시간으로 한다. 단, 제50조 제1항 단서 및 제2항의 정하는 바에 따를 때는 회사와 조합의 협정에 따라 별도로 이를 정한다.

제58조 (휴게시간의 이용)

1. 회사는 조합원의 휴게에 대하여, 일제히 이를 부여한다. 단, 업무의 형편상 기타 특별한 사정에 의해 일제 휴게가 안 되는 경우는 그 대상범위가 되는 조합원 및 당해 조합원에게 휴게를 주는 방식에 대하여 별도로 노사가 협정한다.
2. 조합원은 휴게시간을 자유롭게 이용할 수 있다.

제59조 (근무)

근무의 종류는 (일근, 교대, 감시단속적 근무 및 특수근무)로 한다.

제60조 (근무시간)

근무시간은 별도로 노사가 협정한다.

제61조 (시간외노동·휴일노동)

1. 회사는 아래 각호의 1에 해당하는 때는 제55조 및 제64조의 정함에도 불구하고 조합과의 협정에 따라 조합원에게 시간외 노동 또는 휴일노동을 시킬 수 있다.
 - (1) 부득이한 업무상의 이유가 있을 때
 - (2) 재해 기타 불가피한 이유가 발생한 때
2. 전항의 정함에도 불구하고 임산부, 만18세 이하의 자 및 육아·개호휴업법 제19조에 따라 노동 단축을 인정받은 자에 대하여는 시간외 노동 또는 휴일노동을 시킬 수 있다.
3. 제1항에 정하는 협정을 한 경우, 그 대상자중 이하(1)에서 (3)의 각호에 정하는 가족적 책임이 있는 조합원 등이 그 면제 또는 단축을 신청한 경우는 회사는 이를 인정하여야 한다. 또한그를 이유로 당해 조합원에 대하여 회사는 불이익한 취급을 하지 아니한다.
 - (1) 초등학교 3학년생 이하의 자를 양육하는 자
 - (2) 요개호상태에 있는 가족을 개호하는 자. 요개호상태에 있는 가족의 대상범위는 동거나 부양의 유무에 관계없이 배우자, 자녀, 본인의 부모, 조부모, 형제자매, 손 및 배우자의 부모로 한다.
 - (3) 직업훈련중인자 또는 교육을 받을 자 기타 특별한 배려를 요하는 자. 그 구체적 범위에 대하여는 노사협의 결정한다.
4. 제1항에 정하는 협정은 (3개월) 이내의 기한을 원칙으로 한다. 협정기한내에 있어서도 조합의 통고에 따라 실효한다.
5. 이 협정을 회사는 제5조의 정함에 따라 종업원에게 철저히 주지시켜야 한다.
6. 회사는 조합원이 시간외노동 또는 휴일노동을 거부한 것을 이유로 어떠한 불이익

한 취급도 하지 아니한다.

제62조 (시간외 노동의 휴게)

회사가 소정 노동시간을 넘어 시간외에 조합원을 노동시킨 때는 초과노동 2시간마다에 15분의 휴게시간을 준다. 단, 그 휴게가 식사시간에 해당하는 때는 45분을 준다.

제63조 (시간외 노동의 제한)

1. 제61조제1항에 의한 시간외 노동시간은 연간 (360)시간을 넘지 않아야 하며 그 밖의 구체적 사항은 그때마다 회사, 조합에서 협의한 다음에 별도로 협정한다.
2. 전항의 정함에도 불구하고 1일 8시간을 넘는 변형노동시간제 또는 기간 3개월을 넘는 변형노동 시간제에 의해 노동하는 조합원의 시간외 노동시간은 연간으로 아래의 시간내로 하며 그 밖의 구체적인 사항은 회사, 조합에서 협의한 다음에 별도로 협정한다.
 - ① 변형기간 3개월 이상으로 1일8시간을 넘지 아니하는 변형노동시간제의 경우 연간 (320)시간
 - ② 1일8시간을 넘는 변형노동시간의 경우 연간 (240) 시간
3. 전1항 및 2항의 정함에도 불구하고 제61조 3항에 정하는 가족적 책임을 가지는 조합원 등의 경우는 1일 2시간, 1개월 24시간, 연간 (150)시간을 넘지 않아야 하며 그 밖의 구체적인 사항은 회사, 조합이 협의한 다음에 별도로 협정한다.

제64조 (휴일)

1. 연간 휴일은 특정휴일 등을 포함하여 ○○○일로 한다.
2. 휴일의 지정은 회사, 조합에서 협의 결정한다.

제65조 (휴일노동의 제한)

휴일노동은 전조에 정하는 휴일 중 월(1)회를 한도로 한다.

제66조 (사업소의 휴업일의 변경)

회사는 업무의 형편에 따라 조합과 협정하여 사업소의 휴업일을 다른 날로 변경할 수 있다.

제67조 (휴일 되찾기)

회사는 별도로 조합과 협의결정한 절차에 따라 조합원의 동의를 전제로 조합원의 휴일을 되찾아 가지게 할 수 있다. (이 말은 국경일이 일요일과 중복된 때를 말함)

제68조 (대휴)

회사는 휴일에 노동한 자에게는 (2주간) 이내에 그것에 대신하는 휴일을 주어야 한다.

제69조 (연차 유급휴가)

1. 회사는 6개월간 계속 근로한 조합원에게 (15)일의 연차 유급휴가를 준다.
2. 6개월 계속 근로 이후 근속연수 1년에 대하여 1일을 전항의 일수에 가산한다.
3. 근속 6개월 미만의 자로 (3개월) 이상 노동한 경우에는 (7)일의 연차유급휴가를 준다.
4. 전 1항, 2항의 출근일수가 전노동일수의 8할 미만의 자에 대하여는 출근율에 따라 비례 부여 한다.
5. 1주간의 소정 근로일수가 (4)일 이하 또는 1주간의 소정 노동시간이 (30)시간 미만의 조합원에 대하여는 아래의 연차 유급휴가를 준다. 주소정 노동일수가 (5)일 이상인 자, (4)일 이하일지라도 주소정 노동시간이 (30)시간 이상인 자에 대하여는 통상의 시간 근무한 조합원과 같은 연차 유급휴가를 준다.

소정 노동일수가 적은 노동자의 연휴비례로 주기 (보기)
(통상의 노동자의 최저 연휴부여일수가 15일의 경우)

주 소 정	4 일	3 일	2 일	1 일
연소정근로일수	169 ~ 216	121 ~ 168	73 ~ 120	48 ~ 72
0.5년	12일	9일	6일	3일
1.5	12일	9	6	3
2.5	13	10	6	3
3.5	14	10	7	3
4.5	15	11	7	3
5.5	16	12	8	4
6.5	(16)	(12)	(8)	(4)
7.5	(17)	(13)	(8)	(4)
8.5	(18)	(13)	(9)	(4)
9.5	(19)	(14)	(9)	(4)
10.5	(20)	(15)	(10)	(4)

6. 연차유급휴가 산정에서 업무상(통근도상을 포함)의 재해에 의한 휴업 및 생리휴가, 입덧휴가, 통원휴가, 산전산후휴가, 육아 개호 휴가 및 제78조에 정하는 특별휴가에 의한 휴업·휴가는 모두 출근한 것으로 본다.
7. 회사는 연차유급휴가를 취득한 것을 이유로(보기- 일시금의 결근공제, 개근수당의 불지급등) 어떠한 불이익 취급도 행하지 아니한다.
8. 연차유급휴가는 언제든지 이를 취득할 수 있다. 단, 휴가를 주는 것이 사업의 정상적 운영에 지장이 있을 때는 회사는 그 시기의 변경을 요구하여 청구자의 양해를 얻는다.
9. 미리 노사협정에 따라 연차유급휴가의 계획적 부여가 결정되어 있는 경우 그 일수를 제한 것으로 한다.

제70조 (실효 연차유급휴가의 적립)

1. 회사는 조합원이 상병으로 휴업하기를 조합원이 신청한 경우 아래 항에서 정하는 일수 범위안에서 유급병가를 준다.
2. 조합원이 유급병가로 이용할 수 있는 일수는 각 년에 주어지는 연차유급휴가 중에서 미이용으로 시효에 따라 소멸하는 일수를 누계한 일수로 하고 전항에 근거하여 유급병가를 취득한 경우에는 그 취득한 일수를 공제한다.
3. 유급병가를 취득한 날은 당일 노동한 것으로 한다.

제71조 (육아시간)

생후 만1세에 달하지 아니한 유아를 키우는 조합원에게는 제52조의 정하는 바에 따라 휴게시간 이 외에 일일 2회, 1회당 45분의 육아시간을 주고 그 시간은 노동한 것으로 본다. 다만, 본인의 신청에 의하여 (1)시간30분의 통산을 인정한다.

제72조 (임부의 노동시간 변경)

1. 임신중의 여성에 대하여는 본인의 신청에 따라 시차출근 또는 노동시간의 단축을 인정한다.
2. 임신부의 변형노동시간의 제한
회사는 임신부가 청구한 경우에는 변형노동시간의 규정에 불구하고 1일 8시간, 주 40시간을 넘는 노동을 시켜서는 아니 된다.
3. 임신부의 심야업의 제한:회사는 임신부가 신청한 경우에 있어서는 심야업을 시켜서는 아니 된다.
4. 임신부의 취로업 관한 그 밖의 제한
 - (1) 임신중·출산후 건강관리에 관한 조치
회사는 여성 노동자가 모자건강법에 따른 보험지도 또는 건강진단에 근거한 지도사항을 지킬 수 있도록 하기 위하여 근무시간의 변경, 근무의 경감 등 필요한 조치를 강구하여야 한다.
 - (2) 임신부의 위험유해업무의 취업제한
회사는 임신부를 중량물의 취급 업무, 유해가스가 발산하는 장소 등의 위험유해업

무에 일하게 하여서는 안된다.

(3) 임신중의 여성의 경미업무 전환 (노기법65조제3항)

임신중의 여성이 청구한 경우에는 회사는 다른 경미한 업무에 전환시켜야 한다.

제73조 (임산부, 가족적 책임을 가지는 조합원의 취업제한, 직업·가정 양립추진자의 선임)

1. 오후 10시부터 오전6시까지의 사이(이하 심야시간대라 부른다)의 시간대에 근무하는 조합원의 노동시간에 대하여는 별도로 정하는 노사협정에 따르는 것으로 한다.
2. 전항의 협정의 정하는 바에도 불구하고 임산부인 조합원, 제61조3항(1)(2)호에 정하는 가족적 책임을 가진 노동자인 조합원 및 학교 및 교육훈련기관에 취학중인 조합원이 심야업의 면제를 신청한 경우에는 회사는 이를 인정한다. 이를 이유로 하여 어떤 불이익한 취급을 행하지 아니한다.
3. 전항의 규정에 따라 심야시간대의 근무를 면제하는 경우는 취업시간대의 변경 등에 따라 근무가 계속될 수 있도록 한다.
4. 심야업에 종사하는 조합원의 건강확보·취업환경정비 등에 대하여는 회사, 조합에서 협의한 다음에 별도로 정한다.
5. 회사는 육아개호를 행하는 노동자의 직업생활과 가정생활과의 양립이 도모될 수 있도록 직업·가정 양립 추진자를 선임한다.

제74조 (생리휴가)

회사는 생리일에 취업이 현저하게 곤란한 여성이 휴가를 신청할 때는 이를 부여하고 그 날은 근무한 것으로 취급한다.

제75조 (입덧휴가)

회사는 임신중의 여성이 신청한 때는 1회의 임신에 대하여 통산 14일을 한도로 필요한 시기에 입덧휴가를 주고 그 날은 근무한 것으로 취급한다.

제76조 (통원휴가)

회사는 임신중 및 산후 1년 이내의 여성이 신청한 때는 아래와 같이 통원휴가를 주고 그에 필요한 시간, 날은 근무한 것으로 취급한다.

- (1) 임신 23주까지 4주간에 1회
- (2) 임신 24주부터 35주까지 2주간에 1회
- (3) 임신 36주부터 출산까지 1주간에 1회

단, 의사 등이 이와 다른 지시를 한 때는 그 지시에 따라 필요한 시간을 확보할 수 있도록 한다.

산후 1년 이내의 경우, 의사 등이 보건지도 또는 건강진단을 받을 것을 지시한 때는 그 지시에 따른 필요한 시간을 확보할 수 있도록 한다.

제77조 (산전산후, 간호휴가)

1. 회사는 출산 예정의 여성에 대하여 산전은 본인의 신청에 따라, 산후는 신청을 기다리지 아니 하고 각각 8주간의 휴가를 준다. 이 경우 회사는 회사 이외에서 지급되는 금액을 포함하여 임 금의 60%이상을 보장한다.
2. 회사는 초등학교 3년까지의 자를 양육하는 조합원에게 연10일 이상의 간호휴가를 준다. 임금에 대하여는 노사협의를 다음에 결정한다.
3. 회사는 임신중 또는 출산후의 여성이 임신중 또는 출산후의 증상 등에 관하여 의사 등으로부터 지도를 받아 신청한 경우에는 그 지도에 근거하여 작업의 제한, 근무시간의 단축, 휴업 등 필요한 조치를 취한다.

제78조 (특별휴가)

회사는 조합원이 아래의 각호의 1에 해당하는 때는 특별휴가를 주고 당일은 근무한 것으로 취급한다.

1. 본인이 결혼할 때 (7)일
2. 자녀, 형제자매가 결혼할 때 (3)일
3. 배우자가 출산한 때 (5)일

4. 부모, 배우자, 자녀의 사망 때

- (1) 상주 또는 이에 준하는 자 (7)일
- (2) 기타 (5)일

5. 조부모, 형제자매, 배우자의 부모 사망 때

- (1) 상주 또는 이에 준하는 자 (5)일
- (2) 기타 (3)일

6. 배우자의 형제자매, 동거한 친족 사망 때

- (1) 상주 또는 이에 준하는 자 (4)일
- (2) 기타 (2)일

7. 별거로 3친등 이내의 자가 사망 때 (1)일

8. 전근할 때 (부임에 필요한 여정은 제외)

- (1) 단신부임 (4)일
- (2) 가족동반 부임 (7)일
- (3) 단신 부임후 가족을 부르러 오는 때 (4)일

9. 거택 또는 생가가 천재지변에 의해 재해를 입은 때 필요한 기간

10. 법정전염병으로 인한 격리 또는 차단된 때 필요한 기간

11. 천재지변 기타 통근기관이 불통일 때 필요한 기간

12. 재판소 그밖에 공공기관의 요구에 따라, 증인, 감정인, 참고인 등으로서 출두하는 때 필요한 기간

13. 기타 회사, 조합이 협의하여 필요하다고 인정한 때 필요한 기간

제79조 (공민권 행사의 보장과 편의제공)

- 1. 회사는 조합원이 근무시간 중에 선거권 그밖에 공민으로서의 권리를 행사하고 의무를 이행하거나 공공의 직무를 수행하기 위하여 필요한 시간을 청구한 때에는 이를 준다. 단, 권리의 행사, 의무의 수행, 또는 공공의 직무의 수행에 지장이 없는 한 청구한 기간을 변경할 수 있다.
- 2. 조합원이 전향을 행사한 때에는 회사는 근무한 것으로 취급한다.

제80조 (숙직·일직)

1. 회사는 조합과의 협정에 따라 만18세 이상의 조합원에게 일직·숙직근무를 시킬 수 있다.
2. 전항의 경우의 노동조건은 회사와 조합이 별도로 협의 결정한다.

제81조 (출장)

1. 회사는 업무상 형편에 따라 조합원에게 출장을 명할 수 있다.
2. 출장중의 휴일은 출근한 것으로 취급한다.
3. 조합임원에게 장기출장을 명하는 때는 조합의 동의를 필요로 한다.
4. 기타 노동조건은 회사, 조합이 별도로 협의하여 결정한다.

제6장 복리후생 및 교육

제82조 (복리후생)

1. 회사는 복리·후생 및 문화·교육에 관한 시책 등에 대하여 조합과 협의한 다음에 개선하며 충실하게 시행한다.
2. 전항을 위한 시설(사택, 숙소·기숙사, 휴게실, 강의실, 욕장, 조리장, 식당, 화장실 등)의 관리 및 운영에 대하여는 회사, 조합이 협의하여 행하며 그 일부를 조합(요·기숙사의 경우에는 그 거주자에 따라 조직되는 자치회)에 위임할 수 있다.
3. 사택, 숙소·기숙사 등 복리후생시설의 관리 및 운영이용에 대하여는 회사, 조합에서 별도로 협의 결정한다.

제83조 (경조금)

1. 회사는 조합원의 경조에 대하여 경조금을 지급한다.
2. 경조금의 규정에 대하여는 회사, 조합에서 협의하여 별도로 정한다.

제84조 (급식)

1. 회사는 사업소내의 숙사·기숙사 거주자에게 급식을 행하고 종업원 가운데 희망하는 자에게 급식을 행한다.
2. 급식에 대하여는 특히 위생에 유의하며 영양가, 식사의 종류에 대하여서 언제나 이용자의 의향을 존중하여 그 개선에 노력한다.
3. 전항의 목적을 달성하기 위해 회사, 조합, 이용자의 3자로 구성된 위원회를 설치한다. 위원회의 규정 및 이용에 대하여는 회사, 조합에서 협의 결정하여 별도로 정한다.

제85조 (채용시 교육)

1. 회사는 새로 채용한 종업원에 대하여 (2개월) 이내에 근무시간중에 노동협약, 취업규칙, 안전 위생 및 업무상 필요한 사항에 대하여 교육을 행한다.
2. 전항의 정함에 따른 교육 실시에 대하여는 그 기획 및 운영에 대하여 조합의 의견을 들으며 필요한 경우에는 조합이 참여한다.

제86조 (사내교육)

1. 회사는 전조의 정하는 채용시 교육 이외에 현행직무에 관한 교육, 직업능력개발에 관한 교육, 총합적 인격형성을 위한 교육 등에 대하여 계획을 작성하여 적의 실시한다.
2. 회사는 전항의 계획의 작성, 실시에 대하여 미리 조합의 의견을 듣는다.
3. 회사는 조합과 협의하여 조합원의 교양·자질향상을 목적으로 하는 조합활동에 관한 교육의 시간을 준다.

제87조 (사외교육)

회사는 조합원의 자기개발을 목적으로 한 교육훈련휴가의 청구가 있는 경우에는 이를 주는 것으로 한다. 또한 가능한 한 업무전환, 근무시간의 변경 등의 편의를 준다. 교육훈련휴가의 기준에 대하여는 별도로 협정한다.

제7장 안전위생

제88조 (안전위생)

1. 회사는 노동재해 방지, 쾌적한 작업환경의 실현과 노동조건의 개선을 통하여 종업원의 안전과 건강 확보에 힘쓴다.
2. 전항의 목적을 달성하기 위하여 회사, 조합 동수의 위원으로 구성하는 안전위생위원회를 설치 한다. 안전위생위원회의 규정은 회사, 조합에서 협의하여 별도로 정한다.

제89조 (건강진단)

1. 회사는 아래에 정하는 종업원의 건강진단을 행하고 그 기록을 보관한다.
 - (1) 채용시의 건강진단
 - (2) 채용후 1년에 대하여 적어도 정기적으로 1회, 그밖에 필요에 따라 적의 실시하는 정기건강 진단
 - (3) 심야업에 종사하는 자(소정노동시간의 일부가 심야시간대에 관계하는 자를 포함)에 대하여 서 배치 전환시 및 6개월에 대하여 적어도 정기적으로 1회, 그밖에 필요에 따라 적의 실시하는 정기건강진단
 - (4) 법령 등에 근거하여 유해업무에 종사하는 자의 정기특수건강진단
 - (5) 본인의 신청에 의한 만35세 이상 자를 대상으로 한 성인병 검사
2. 조합원은 전항(1)에서 (4)의 건강진단을 이유 없이 거부하지 못한다. 단, 다른 의사의 건강진단을 받아 그 결과를 증명하는 서면을 제출한 때는 제외한다. (1) - (4)의 건강진단은 취업시간 내에 회사의 비용으로 이를 행한다.

제90조 (연소자, 임산부 및 미경험자의 보호)

회사는 연소자, 임산부, 미경험자 및 기능에 관한 소정의 자격이 없는 조합원을 위험 또는 위생에 유해한 업무에 종사시키지 않는다. 또한 임신·출산 기능에 유해한 업무에는 임산부 이외의 여성에 대해서도 이에 종사시키지 아니한다.

제91조 (질병의 경우의 취업금지)

회사는 전염성 질병 그밖에 법령으로 정하는 질병에 걸린 종업원에 대하여는 취업 시켜서는 안된다.

제8장 재해보상

제92조 (업무상, 통근도상재해)

1. 회사는 조합원이 업무상(통근도상도 포함, 이하 같음)의 사유에 따른 재해를 입은 경우, 노동 기준법, 노동자 재해보상보험법(이하 노재법이라 함)에 근거하여 급부에 부가하여 보상을 한다.
2. 본 장에서 말하는 업무상 재해 및 그에 따른 장애의 등급의 정도는 행정관청의 인정을 원칙으로 하지만, 행정관청의 인정을 받지 않은 경우는 다음 조항의 조사를 기본으로 회사조합이 협의 결정한다.

제93조 (질병, 사망조사)

업무상 재해에 의한 부상, 질병, 사망의 사실인정에 대한 조사는 회사조합 동수로 구성하는 조사위원회에서 행하며 회사는 그 결과에 근거하여 보험급부의 청구 절차를 밟는다.

제94조 (요양보상)

1. 회사는 조합원이 업무상 부상하거나 또는 질병에 걸렸을 때는 그 치료비를 부담한다.
2. 업무상 부상 또는 질병에 걸린 조합원에 대하여는 회사는 치료비 이외에 요양에 요하는 일체의 비용을 부담한다. 단 치료개시후 3년에 이르기까지 치유되지 않아서 평균임금의 1200일분의 완불 보상으로 매듭 지은 때는 이후 보상을 끝난 것으로 한다.

제95조 (휴업보상)

1. 조합원이 업무상 재해에 의해 휴업하는 경우는 회사는 법에 의한 급부를 포함하여 평균 임금의 전액을 지급한다.
2. 전항의 휴업중의 승급은 취업중의 평가(또는 조합원의 평균임금 인상)를 기준으로 실시한다.
3. 전항 1의 휴업중의 일시금은 취업하고 있던 경우에 지급되는 상당액을 지급한다.
4. 전항 1, 2, 3의 지급은 제43조로부터 48조의 규정에 근거하여 실시한다.

제96조 (신분보장, 직장복귀)

1. 회사는 요양중 또는 휴업후 복귀한 조합원에 대해 정년까지 고용을 보장하며 노동조건 기타 대우에 대하여 불이익한 취급을 하지 아니한다.
2. 휴업후의 직장 복귀 및 적정한 배치에 대하여는 본인의 의향을 존중하여 노사협약에 따라 결정한다.
3. 요양개시후 3년을 경과하여도 노재법에 근거한 상병보상연금을 수급하고 있는 경우라도 본인에게 취업의 의지가 있고 또한 치유하면 취업이 가능한 경우에는 고용을 계속한다.

제97조 (장해위로금)

조합원이 업무상 재해로 인한 부상, 질병에 의해 신체에 장해가 남은 경우에는 회사는 그 장해 정도에 따라 법에 따른 급부에 추가하여 별도로 회사-조합이 협의 결정하는 위로금을 지급한다.

제98조 (사망위로금)

조합원이 업무상 재해로 사망한 경우는 회사는 유족에 대하여 법에 따른 급부에 추가하여 별도로 회사와 조합이 협의 결정하는 위로금을 지급한다.

제99조 (제3자 행위의 재해)

업무상 재해가 제3자에 의한 것이며 회사가 이 협약에 정하는 급부를 행한 경우에는 급부를 행한 금액의 범위 안에서 급부를 받은 조합원이 제3자에 대하여 가지는 손해배상의 청구권을 취득한다

제9장 생산성 향상

제100조 (해고제한)

회사는 새로운 기술, 설비 등의 도입으로 잉여인원이 생길 때는 노동시간의 단축, 적절한 배치전환 등 적절한 조치를 강구하며 조합원을 해고시키지 아니한다.

제101조 (성과배분)

생산성 향상의 성과에 대하여 그 측정 결과는 회사와 단위조합에서 확인하고 그 성과배분에 대하여는 협의 결정한다.

제10장 노사협의회

제102조 (노사협의회 설치)

회사와 조합은 민주적 노사관계를 유지하며 생산성 향상 및 종업원의 노동조건향상에 기여하기 위해 노사협의회를 설치한다.

제103조 (구성)

노사협의회는 회사와 조합이 각각 선출한 ○명씩의 위원으로 구성한다.

제104조 (운영)

1. 노사협의회는 원칙적으로 (월1회) 개최한다. 단 회사 또는 조합의 어느 일방의 신청이 있는 경우에는 그때마다 조속히 (5일 이내에) 개최한다.
2. 노사협의회 의장은 회사, 조합이 교대로 맡는다.

3. 회사와 조합이 각각 지명한 자에게 의사록을 작성하게 한다.
4. 의사록은 회사, 조합의 대표가 확인하여 각기 보관한다. 단, 협의 결과를 이 협약에 추가한 때, 각서나 협정서로 한 때는 그 절차를 생략한다.
5. 노사협의회(규칙운영요강)의 운영에 대하여는 이 협약에 정하는 것 이외는 노사협의회에서 정한다.

제105 (부의사항)

노사협의회는 부의사항은 아래와 같이 한다.

- (1) 경영의 기본방침, 연차계획, 직제기구의 개폐, 중요한 재산 취득 및 처분 등 경영에 관한 사항
- (2) 신기술 도입, 신규사업계획, 사업소 신설 및 폐지, 해외의 사업에 관한 사항
- (3) 노동협약 및 취업규칙에 정함이 없는 규정의 제정·개폐에 관한 사항
- (4) 종업원의 안전위생, 작업환경에 관한 사항
- (5) 환경보전 등 기업의 사회적 책임에 관한 사항
- (6) 종업원의 채용계획, 교육에 관한 사항
- (7) 종업원의 복리후생에 관한 사항
- (8) 기타 회사와 조합이 필요하다고 인정하는 사항

제106조 (의안제출)

노사협의회는 의안은 개최일 5일전까지 각각 상대방에게 제출하여야 한다.

제107조 (관계자의 출석)

노사협의회에서 필요하다고 인정하는 때는 관계자의 출석을 요청하여 의견을 들을 수 있다.

제108조 (전문위원회)

1. 노사협의회는 그 결정에 따라 전문위원회를 설치하여 특정 사항에 대하여 협의

- 또는 조사연 구를 시킬 수 있다.
2. 전문위원회의 구성 및 권한에 대하여는 그때마다 정한다.
 3. 전문위원회의 운영은 노사협의회에 준하여 당해 위원회에서 결정한다.

제11장 고충처리

제109조 (고충처리위원회 설치)

회사와 조합은 조합원의 고충을 해결하고 조합원의 권리옹호 및 안정적인 노사관계를 유지하는 것을 목적으로 하여 고충처리위원회를 설치한다.

제110조 (고충의 정의)

이 협약에서 규정하는 고충이라 함은 임금, 노동조건, 작업조건, 균등대우에 대한 이의, 성희롱 및 인사의 취급 등 노동협약, 취업규칙 및 이에 관한 제규칙의 적용에 관한 조합원의 개별적 불평불만을 말한다.

제111조 (위원회 구성)

1. 고충처리위원회는 (사업소마다에 설치하며), 회사와 조합이 각각 선출한 ○명씩의 위원으로 구성한다.
2. 전항의 위원회에는 회사, 조합 공히 여성 ○명을 선임한다.
3. 고충처리위원회는 조합원으로부터의 고충을 접수한 날로부터 (14)일 이내에 이를 처리해야 한다.

제112조 (고충처리 절차의 중단)

고충처리를 행하는 과정에서 노동협약, 취업규칙의 해석에 대하여 이의가 생겨 회사와 조합간에 견해가 다른 사항이 나온 경우는 회사조합간에 협의한 후 이의의 해결을 도모하는 것으로 한다. 결론이 나올 때까지는 고충처리 절차를 중단한다.

제113조 (고충의 신청)

조합원은 고충의 신청을 행하는 경우는 그 사유가 발생한 날로부터 (30)일 이내에 직장 고충처리위원회에 신청한다.

제12장 단체교섭

제114조 (단체교섭)

1. 회사 및 조합은 상대방으로부터 단체교섭의 신청이 들어온 때는 조속히 이에 응한다.
2. 회사 및 조합은 요구사항 또는 단체교섭의 부의사항을 서면으로 대표자가 기명 날인하여 상대방에게 제출한다.
3. 회사, 조합 어느 쪽의 요구가 있는 때는 단체교섭의 의사록을 작성한다.

제115조 (단체교섭 사항)

단체교섭의 대상은 조합원의 노동조건 그밖에 조합원의 대우에 관한 사항 및 이에 관련된 일체의 사항으로 한다.

제116조 (교섭위원)

단체교섭의 교섭위원은 회사 및 조합이 임의로 선출하여 미리 상대방에 통고한다. 교섭 도중에 변경하는 때도 같다. 단, 어느 경우에도 회사, 조합의 교섭대표는 각각 ○명 이내로 한다.

제117조 (협정서 작성)

단체교섭에서 결정된 사항에 대하여는 협정서(협정서에 부수하는 각서가 있을 때는 이를 포함. 이하 같음)를 작성하여 회사, 조합 쌍방의 대표자가 서명 또는 기명날인하여 쌍방 1통씩 보관한다.

제13장 분쟁처리

제118조 (알선 또는 조정 신청)

제12장의 절차에 따른 단체교섭에서 해결되지 않은 사항에 대하여는 회사·조합의 어느 쪽으로부터도 관할권이 있는 노동위원회에 알선 또는 조정을 신청할 수 있다. 단, 조정의 신청에 대하여는 미리 상대방의 동의를 요한다.

제119조 (쟁의행위 예고)

1. 회사 또는 조합이 쟁의행위를 행할 때는 적어도 48시간 전에 문서로서 상대방에게 통고한다.
2. 쟁의행위의 예고는 쟁의행위를 단속적으로 할 때라도 1사건에 대하여 1회만 행하면 된다

제120조 (쟁의협정 체결)

쟁의행위 중의 단체교섭, 시설이용 등의 편의공여, 협정근무자, 임금의 취급, 재해방지 등 회사·조합이 준수하여야 할 사항 또는 필요한 사항은 회사·조합이 협의 결정하여 별도로 정한다.

제14장 부 칙

제121조 (유효기간)

이 협정의 유효기간은 ○○년 ○월 ○일부터 ○○년 ○월 ○일까지로 한다.

제122조 (협약의 개정)

이 협약의 유효기간 만료에 즈음하여 회사 또는 조합의 어느 한 쪽이 이 협약을 개정하고자 하는 때는 유효기간 만료일 (1개월) 전까지 개정안을 갖추어 상대방에게 신청한다.

제123조 (협약갱신)

1. 이 협약의 유효기간 만료에 즈음하여 회사 또는 조합의 어느 쪽으로부터 개정의 의사표시가 없을 때는 다시 (1개년) 유효로 한다.
2. 전항의 신청이 없이 기간이 만료한 때는 이 협약은 또 다시 1년간의 기간에 한하여 갱신 된 것으로 간주하고 ○년 이후는 이를 되풀이한다.

제124조 (협약의 의의해석)

1. 이 협약의 해석에 이의가 발생한 때는 그때마다 회사, 조합에서 협의 결정한다.
2. 합의에 달한 해석에 대하여는 각서를 작성하여 회사·조합 쌍방의 대표자가 서명 또는 기명날인하여 쌍방 1통씩 보관한다.

제125조 (협약서의 보관)

이 협약서는 2통 작성하여 회사, 조합 쌍방의 대표자가 서명 또는 기명날인하여 쌍방 1통씩 보관한다.

X. U젠센동맹 합리화 대책 지침

머리말

「합리화」라 함은 단순한 노동강화나 고용을 그만두게 하는 것, 고용조건의 변경, 노동조건의 인하 등(이들의 가능성을 포함함)을 목적으로 하는 것 등 노동자에게는 큰 고통을 주는 것을 말한다.

이에 대하여 노동생산성의 향상이라 함은 같은 노동량에 대하여 보다 많은 가치가 창출되는 것 또는 생산설비·방법의 개선, 경영방법의 개선 등에 의하여 보다 적은 노동량으로 많은 가치를 창출되게 하는 것을 말한다. 그리고 그 성과는 노동자·경영자·소비자에게 적절하게 배분되지 않으면 안된다. 「생산성」의 대표적인 정의는 「생산성이라 함은 생산제요소의 유효한 이용의 정도이다」(유럽 생산성본부)라고 되어 있다. 우리들은 이런 합리화와 생산성 향상을 준별하여 아래와 같이 합리화 문제에 대응한다.

1. 합리화의 기본원칙

1) 사전협의제 확립, 직장토의 강화

(1) 합리화 문제에 대하여 우리들은 경영측의 일방적인 제안에 밀리지 않고 경영자의 책임을 명확히 하면서 노동조합으로서의 대책을 제시할 수 있을 만큼의 준비체제를 일상적으로 강화하여 갈 필요가 있다. 그러기 위하여 “사전협의제를 확립”하고 “경영의 실태를 파악”하며 “노동자의 의견을 경영에 반영”시켜 노력을 거듭한다. 동시에 노동재해방지, 안전위생 기타 노동조건의 개선 향상, 영업활동 및 생산조업문제, 직장개선 등의 제문제에 대처하고 일상적인 여론활동의 활발한 전개를 통해 조직체제를 강화한다.

(2) 합리화의 구체적 대응과 관련하여 간부교섭에 시종하지 아니하고 계획변경이 가능한 단계에서의 사전협의를 중시하며 직장토의 속에서 대책을 구체화하여

공식적인 단체교섭사항으로서 노사교섭을 추진할 필요가 있다.

2) 정보공개

- (1) 경영측이 노동조합에 대하여 합리화제안을 해오는 경우 경영정보가 분명하지 않으면 안된다. 즉 경영측은 합리화의 필요성과 합리화를 하는 것이 노동자에게 장래의 이익으로 이어진다는 것을 구체적인 자료에 근거하여 설명하지 않으면 안된다. 이것이 없는 경우에는 집행부로서 조합원에게 책임 있는 설명을 할 수가 없고 또한 조합원도 경영측의 제안에 찬성, 반대의 판단을 할 수가 없기 때문에 제안에 반대하지 않을 수 없다.
- (2) 주식공개나 사채의 공모기업이 증가하는 속에서 노동조합에 대한 사전협의나 정보공개가 인사이드(법정조합)에게 부딪힌다 하여 거부하는 경영측도 있지만 이것을 허용해서는 안된다. 노동조합과의 사이에서 사전에 중요한 경영정보를 내보인다고 해서 그것이 곧 「인사이드」로 되는 것은 아니다. 오히려 경영부진의 회피 또는 기업업적 향상을 위하여는 노사의 충분한 논의를 통하여 보다 타당성이 높은 방침 결정을 할 수 있는 것만이 주주이익에도 통하는 것이다. 노동조합으로서 「인사이드 거래」라는 지적을 받지 않기 위한 대책을 강구하는 것은 필요하지만 겁난다는 이유만으로 정보공개를 하지 않는 것은 인정할 수 없다.

3) 노동조건 저하방지, 노동강화 반대

- (1) 우리들은 국제경쟁력 강화, 구조개선 등이란 이름을 빌어서 오로지 노동강화, 노동조건 저하를 목적으로 하는 합리화에는 절대로 반대한다.
- (2) 따라서 기업간의 치열한 경쟁이 노동자를 몰아쳐서 고용불안, 노동조건 저하를 초래하지 않도록 산별의 지도성과 가맹조합 연대를 강화하고 공정 노동조건 확보를 위해 직장활동을 일상 적으로 추진해가지 않으면 안된다.
- (3) 우리들은 이런 활동을 통하여 경영자세를 바르게 하고 스스로의 산업정책을 추

진하여 구조개선 추진과 생산질서 확립에 노력한다. 그리하여 생산성 향상에 수반하는 성과의 배분을 적극적으로 요구하여 투쟁하여 간다.

- (4) 노동조건을 인하를 내용으로 하는 합리화에 있어서 그 필요성에 대하여는 부득이하다고 할지라도 기한을 한정하지 아니하면 안된다. 동시에 인하된 노동조건에 대한 보상을 경영측에 요구하지 않으면 안된다.

4) 완전고용과 수확권 확보

- (1) 우리들이 경영측의 합리화 제안을 받아들일 경우에는 합리화에 대한 경영자의 책임소재를 명확하게 하여 노동자의 완전고용이 지켜질 수 있는 보장책을 확보한다. 이것은 단순히 추상적인 수사상의 공문구가 아니라 경영측이 우리들의 생활권과 노동권에 근거한 당연한 요구를 인정하여 구체적으로 성의있는 해결을 도모하는 것으로 나타나지 않으면 안된다.
- (2) 노동자가 기업내의 폐쇄적인 고용관계만에 고집한다면 노동조건을 저하를 초래할 수 있다. 우리들은 완전고용을 지키기 위하여 보다 좋은 생활을 보장하는 직업 선택과 이동의 자유를 실현하지 않으면 안된다. 그러나 이런 환경이 마련되어 있지 않기 때문에 우리들은 장기간 노사 관행으로 지켜져 온 장기안정고용 제도를 견지하고 경영측에 대하여 기업내에서의 고용의 보장에 대하여 최대한의 노력과 책임을 요구하지 않으면 안된다. 또한 고용조정조성금 등을 적극적으로 활용하여 고용의 확보를 도모하지 않으면 안된다.
- (3) 경영이 위기에 직면하는 것과 같은 때의 합리화 제안에 대하여서는 정보가 공개되어 그 필요성에 이유가 있다고 하더라도 노동자의 장래 이익에 확신을 가질 수 없다면 받아들여서는 안된다. 고용의 유지·확보는 중요한 것이지만 장래에 확신을 가질 수 없고 재차 합리화를 당하지 않을 수 없다면 노동자의 사기는 확실히 저하하여 그 위에 다시 업적의 저하를 불러오는 악순환에 빠질 가능성이 있다. 기업의 존속만 고집하지 말고 경우에 따라서는 조기에 노동채권 확보를 도모하지 않으면 안된다.

고용기회의 확보를 그 기업 외에도 포함하여 생각한다면 적절한 결단은 조합원의 고용기회를 보증하는 것으로 이어진다.

- (4) 부득이 이직하는 노동자에 대하여 경영측의 책임에 의한 완전한 취직알선과 종래의 노동조건 보장 및 그 밖의 조건을 획득할 필요가 있다. 또한 배치전환이나 취직 알선과 관련하여 근로학생의 수확권을 확보함과 함께 아이들의 전교 등에 대하여서도 충분히 배려하지 않으면 안된다.

2. 합리화 유형별 대응지침

1) 합리화 대응의 전제조건

- (1) 회사는 합리화 제안을 행하는 경우 반드시 아래의 것을 구체적 자료에 근거하여 분명히 하여 노동조합에 알려주지 않으면 안된다. 노동조합은 이것이 갖추어져 있지 아니한 협의 요청은 거부하지 않으면 안된다.
 - ① 경영상 합리화를 하지 않으면 안되는 이유
 - ② 합리화를 피하기 위하여 채택한 경영상의 대책
 - ③ 구체적 합리화안의 경영상의 타당성
 - ④ 합리화를 실시한 경우의 경영의 개선 전망
- (2) 노동조합은 앞의 ①~④에 대하여 충분한 협의를 하여 합의에 도달한 후가 아니면 구체적 합리화대책의 협의를 해서는 안된다. 필요에 따라서는 경영책임을 명확히 할 것도 협의의 전제로 하지 않으면 안된다.
- (3) 회사의 제안에 대하여 노동조합이 합의하고자 하는 때 조합원의 충분한 토의를 거쳐 민주주의 원칙에 준한 의사결정을 하지 않으면 안된다.
- (4) 미조직 파트 타임 노동자 등에 대하여서도 조합원에 준한 대응을 추진하는 것이 바람직하다.

2) 배치전환대책 (직종전환, 전근, 출향)

사업장이나 사업소, 사업부문의 폐쇄·폐지·축소 또는 제조라인의 폐지·축소에 수반하여 직종전환, 전근, 출향을 하는 경우는 합리화로서 아래와 같이 대응한다. 단, 경험형성의 일환으로 행해지는 직종전환이나 출향, 전근은 이에 해당하지 아니한다.

(1) 직종전환

- ① 직종전환을 제안할 때 경영측은 업무상 이것을 필요로 하는 이유 및 전환의 제 조건과 함께 진출직장 및 받아들이는 직장의 요원계획을 명시하여 조합의 동의를 얻을 것.
- ② 조합은 직종전환에 수반하는 노동자에 대한 구체적인 영향을 검토하고 또한 전환조건, 배치지의 직장환경, 주택상황 기타 필요 사항에 대하여 충분히 사전 조사를 하고 경영측은 이에 필요한 자료의 제출 및 제조치를 강구할 일
- ③ 직종전환의 대상자의 선정 및 취급은 공평·평등하게 행하고 사상·신조·조합활동가 라는 이유 등에 따른 차별은 일체 행하지 아니한다.
- ④ 직종전환의 직장 및 직장환경에 본인이 익숙하여서 그 기능에 능숙할 때까지의 일정기간, 경영측은 본인의 종전의 지위, 임금액 및 승급율 그밖에 기득권을 완전히 보장하도록 한다.
- ⑤ 직종전환에 대한 고충처리위원회를 설치할 일.
- ⑥ 직종전환이 완료된 때 재빨리 요원협정을 체결할 일.

(2) 전근

- ① 전근을 제안할 때 경영측은 업무상 이것을 필요로 하는 이유 및 전근의 제조조건도 함께 진출직장 및 받아들일 직장의 요원계획을 명시하여 조합의 동의를 얻을 것.
- ② 전근하는 것을 고용조건으로 하는 총합직이나 전국 사원 등이라 하여도 그것에 어울리는 처우를 받지 않으면 실질적으로 전근지가 한정되어 있는 관행이

있는 경우는 이 기준에 따라 대처한다.

- ③ 전근인원, 조건, 해당자의 선정은 모두 조합과 협의한 다음에 다시 본인에게 제시하여 본인의 동의를 얻어 결정한다.
- ④ 본인에 대한 전근안의 제시는 부임전 적어도 1개월 전까지로 한다.
- ⑤ 전근에 대하여는 본인의 희망이 충분히 존중될 것. 본인의 경험, 숙련 이외에 특히 가정의 사정에 대하여서도 충분히 배려할 것.
- ⑥ 배우자가 동일회사에 근무하고 있는 경우는 배우자의 동일사업소에 대한 전근에 대하여 배려할 것.
- ⑦ 부득이 세대분리를 필요로 하고 본인의 가정 사정이 이를 가능하다 하여 본인도 이를 인정하는 때는 가계 분리에 따른 이중생활의 실비보장을 행할 것.
- ⑧ 근로학생에 대하여는 계속하여 수학할 수 있도록 조치할 것. 전근자의 아이들의 전학에 대해서도 충분히 배려할 것.
- ⑨ 전근지 주거를 완전히 보장할 것.
- ⑩ 부임에 임하여 일상 정리를 위한 유급휴가를 확보할 것.
- ⑪ 전근과 관련한 고충처리위원회를 설치할 것.
- ⑫ 전근완료가 되면 재빠르게 요원협정을 체결할 것.

(3) 출향

- ① 출향에 대한 대책은 직종전환, 전근대책에 준한다.
- ② 출향의 경우 원직복귀를 기본으로 하고 전출에 임하여서는 그 기한을 명시히 되 한도는 3 년으로 한다. 출향기간이 3년을 넘는 경우는 다시 노사협의를한다. 이 경우, 본인의 의향을 충분히 존중하여야 한다.
- ③ 출향자는 출향지의 취업규칙에 따라서 그 지휘명령하에 복무하지만 출향자의 출향기간의 근속통산 및 신분, 임금액, 승급율 및 복리후생관계 기타 기득권은 완전히 보장할 것. 단, 노동시간, 휴일, 휴가 등에 대하여는 출향지의 노동조건과 차이가 있을 때는 그 보상방법에 대하여 노사협의로 결정한다.
- ④ 출향자의 조합원으로서의 신분을 보장하고 출향과 관련한 고충처리위원회를

설치할 것.

- ⑤ 출향인 채 이적(전적)하는 경우는 이적(전적)의 향에 근거하여 대응한다.

3) 이적 (전적)

- (1) 이적(전적)은 본인의 자유의지에 의하여 현재의 고용계약을 종료시키고 다른 회사와 새로운 고용계약을 체결하는 것을 말한다.
- (2) 잉여인원 대책으로서의 이적(전적)은 인정하지 않는다. 단, 본인이 적극적으로 희망하는 경우는 제외한다.
- (3) 이적(전적)에 대한 취급은 노사의 단체교섭에 의함과 동시에 구체적인 결정에 대해서는 반드시 노동조합이 본인의 의향을 확인할 것.
- (4) 부득이 잉여인원대책으로서 이적(전적)을 행하려 하는 경우 모집조건, 절차는 희망퇴직 대책에 준한다.
- (5) 월임금, 일시금, 노동시간, 휴일, 휴가 등의 노동조건은 이적(전적) 원회사에서의 조건을 장 래까지도 밀돌지 않도록 배려하여야 한다.
주택 등의 복리시설의 이용에 대하여는 계속시키며 계속 이용이 불가능한 경우는 대상 조치를 강구한다. 또한 노동조건이나 복리후생 등으로 이적(전적) 원 회사의 것을 밀도는 것이 있을 때도 같다.
- (6) 퇴직금에 대하여는 이적(전적)시에 통산하는 것을 원칙으로 하지만 정산된 경우는 통상의 퇴직금 규정에 특별한 우대조치를 부가함이 마땅하다.

4) 일시휴업

휴업 및 조업단축을 실시하는 경우는 그 목적, 실시방법 등에 대하여 사전협의를 행하여 조합의 동의를 조건으로 할 것. 일시휴업의 채택에 있어서는 사전조치의 실시 및 재발방지를 위한 대책 등 사전대책을 실시할 것.

(1) 사전조치

일시휴업에 앞선 사전조치로서 일정기간의 기업내 배치전환, 지원 그리고 장기에 걸친 휴업을 실시할 경우에는 기업내 관련 기업 등에 대한 지원, 출향 등 조업단축에 수반하는 잉여노동자의 흡수책의 실행을 검토할 것.

그 위에 초과노동의 전면폐지는 물론이고 시간단축(휴일증가, 근무시간의 변경, 단축 등), 교대제도의 개선(비 일제휴일제의 중지, 일근일, 조제도의 개선 등) 등에 대하여서도 적절한 개선책을 검토하여 추진할 것.

(2) 일시휴업을 실시하는 경우의 조건

① 일시휴업기간중의 노동조건

- ㉠ 일시휴업자의 휴업중의 노동조건은 통상 근무자와 동등하게 취급할 것.
 - ㉡ 임금에 대하여는 원칙적으로 통상임금(제외 교체, 특수근무, 작업수당)의 100%를 보장한다. 일급자인 경우는 최저 통상 월임금 90%이상은 확보할 것. 단, 고용조정조성금의 적용을 받는 경우는 100%로 할 것.
 - ㉢ 휴업기간중이라도 복리후생관계의 취급에 대하여는 통상근무자와 마찬가지로 한다.
 - ㉣ 휴업기간중이라도 근로학생에 대한 취급은 통상대로 편익을 줄 것.
- ② 일시휴업을 채택하는 경우의 휴업자의 선정은 원칙적으로 희망자로 할 것. 구체적으로는 본인의 생활사정 등을 충분히 배려할 것. 또한 동일 기업내에 있어서는 일시휴업이 특정공장에 집중되지 않도록 유의할 것.
- ③ 일시휴업자의 휴업중의 해고(퇴직)는 절대로 인정하지 말 것.
- ④ 휴업기간은 미리 본인에게 명시하고 최장 3개월 이내로 할 일.
- ⑤ 일시휴업의 형태가 일시귀휴인 경우, 귀향하는 자에 대한 왕복여비, 일당 등을 회사 부담으로 할 것.

(3) 일시휴업을 실시함에 있어서 고용조정조성금 신청에 관한 취급

- ① 고용관계를 유지하면서 경기변동이나 산업구조조정에 대응하는 것으로서 휴

업이나 훈련을 행한 경우 조성금이 급부된다. 개별신청의 경우 경기 동향, 생산·재고 상황 등을 판단하여 적확하게 행해야만 한다.

- ② UI젠센동맹에서는 경기변동이나 구조조정에 수반하여 실시되는 휴업, 교육훈련, 출향 등의 고용조정에 해당하는 것이며 합리화로 취급한다. 단, 일반의 합리화와 구별하여 고용조정조성금의 적용으로서 기관에 보고한다.
- ③ 이 고용조정조성금의 신청에는 당해기업 노사의 서면에 의한 협정이 필요한데 이것을 협정한 경우에는 지체없이 부회 또는 도도부현지부를 통하여 본부에 보고한다.
- ④ 임금은 고용조정조성금을 포함하여 통상임금(제외교체, 특수근무, 작업수당)의 100% 보장을 원칙으로 한다. 고용조정조성금을 이용하여 교육훈련을 행하는 경우라도 같은 발상으로 대처한다.

5) 노동조건의 인하

노동조건의 인하는 가능한 한 회피하는 것을 원칙으로 한다. 단 부득이하게 노동조건의 인하를 행하는 경우 아래와 같이 대처한다.

- (1) 미리 수준이 협정되어 있는 임금, 휴일·휴가, 퇴직금의 인하는 인하된 결과가 사회 수준을 현저하게 밑도는 것이어서는 아니 된다.
- (2) 반드시 기한을 정해야 하며 기한이 종료된 뒤는 당연히 그 이전의 수준으로 복귀하는 것으로 한다. 이 경우의 기한은 1년을 넘지 않는 것으로 한다.
- (3) 노동조건을 인하하는 기간에 대응하여 반드시 대상조치를 정하여 둔다.
- (4) 협정기간중이라도 경영상태가 개선된 경우에는 그 이전 수준으로 복귀하도록 한다.

6) 희망퇴직

부득이하여 인원 삭감을 행하지 않을 수 없는 경우, 조합은 사전에 경영측에 대하여

그 필요성과 예방대책으로서의 감축회피의 가능성을 최대한 찾아보지 않으면 안된다.

(1) 모집조건

- ① 희망퇴직을 모집하는 경우, 공평성의 확보를 전제로 당초부터 연령 등의 조건을 규정하지 않는다. 실시에 즈음해서는 직제에 의한 강요, 어깨두들기기(나가는 뜻)등 행위는 일체 배제하고 어디까지나 본인의 자유의지에 의할 것.
- ② 창구는 노동조합으로 하는 등 엄격한 감시체제를 취할 것.

(2) 퇴직조건

- ① 퇴직조건에 인상은 물론이고 노동자의 생활안정을 위해 세밀한 조치를 강구할 것.
- ② 그 기본조건은 다음과 같이 할 것.

㉠ 할증퇴직금의 지급

규정퇴직금(정년, 특별규정취급 등)의 200% 총액재원의 확보를 최저기준으로 하고 개별 최저보장액은 월수의 3개월 이상으로 한다. 계층별(각인별) 수준설정에 대하여는 퇴직금 수준 및 이직에 수반하여 생기는 상실이익의 보전분, 근속·연령 등 재취직에 대한 난이도 그 위에 가족구성, 생활조건 등을 종합적으로 배려하여 결정할 것.

㉡ 귀향여비의 지급

귀향하는 자에게는 여비(실비)와 일당을 지급할 것.

㉢ 이전비용 및 준비금의 지급

다른 곳에 재취직하기 위해 주거를 이동하는 경우는 이전비용 실비와 이전준비금을 지급할 것. (원칙: 월수 1개월분 이상이나 회사규정의 적용)

㉣ 주택 및 기숙사 등 회사 시설이용의 경우의 거주권은 원칙적으로 퇴직일로부터 기숙사는 1개월 이상, 사택은 6개월 이상의 보장을 기준으로 할 것.

㉤ 근로학생 등의 수학권의 보장

근로학생에 대하여는 계속하여 수학할 수 있는 조치를 취할 것. 또한 퇴직자 자녀의 수학에 대하여서도 충분히 배려할 것.

- ㉔ 연차유급휴가의 완전취득 및 보상조치의 실시
- ㉕ 사내예금 등 맡겨놓은 돈의 반환
- ㉖ 노사협정이 끝난 노동채권의 지불(기말 일시금, 연금, 공제금 등)

(3) 재취직의 알선

- ① 경영자는 퇴직자의 재취직의 알선에 대하여 최선을 다할 것.
- ② 재취직의 알선과 관련하여 필요에 따라 경영측, 당해조합, UI젠센동맹으로 구성된 「취직알선위원회」를 설치하여 알선활동을 촉진할 것.
- ③ 재취직알선에 수반하는 제비용에 대하여는 경영측이 부담할 것.

7) 기업·사업소 폐쇄 등의 대책

회사의 자주적정리·폐쇄, 사업소(공장) 폐쇄 등에 수반하여 부득이하게 이직하지 않으면 안되는사정이 생긴 경우 [사업소(공장) 폐쇄에 수반하는 기업내 배치전환에 즈음하여 본인의 속인적인 사정 때문에 응할 수가 없어 부득이 퇴직을 당해야만 하는 경우도 포함] 는 앞의 3항의 희망퇴직자에 비하여 본인의 의지에 반하는(경영측의 의지) 강제력이 원인이 된 퇴직이며 노동조합으로서의 대응도 더욱 엄격한 것을 찾지 않으면 안된다.

(1) 전제조건

당해 기업 및 사업소의 폐쇄의 필요성에 대하여 조합은 단체교섭을 되풀이하여 모든 각도에서 검토를 추진하고 그 선택이 경영측의 최종수단이 아니면 안된다는 것을 충분히 확인할 필요가 있다.

(2) 이직조건

희망퇴직은 본인 의사에 근거한 것과는 달리 회사의지에 따라 퇴직을 당하는 것이 기도 하기 때문에 퇴직조건은 희망퇴직을 웃도는 수준내용을 확보하여 두어야 한다.

구체적으로는 그때마다 대상노동자의 의향을 충분히 반영한 조건을 설정할 것.

(3) 재취직의 알선

- ① 경영자는 퇴직자의 재취직 알선에 대하여 책임을 질 것.
- ② 취직알선위원회 설치, 그 밖의 것은 전 3항과 같이 할 것.

(4) 그 밖의 조건

연차유급휴가, 기타 노사협정상의 노동채권 및 사내예금 등 맡겨놓은 돈의 반환 등에 대하여서도 희망퇴직과 마찬가지로 할 것.

8) 도산대책

한번 회사가 도산이라는 사태에 들어서고 나면 노동자의 권리옹호에는 스스로 한계가 있게 마련이다. 따라서 도산대책의 기본은 노동조합에 의한 일상적인 경영실태의 파악과 점검, 분석활동의 추진에 의한 경영대책(도산방지)에 있다.

기업경영이 이상하다는 회사가 도산에 이르는 단계에서는 몇가지 특징적인 현상이 보이는 것이 통례이다. 그래서 조합은 단체교섭, 경영협의회 등 정규의 기관을 통한 경영실태의 파악 및 조합원의 정보 등을 모아 도산예비대책의 강화에 힘쓰고 위기를 인식한 단계에서는 즉시 쟁선(당해 도도부현지부)에 연락하여 사후에 예상되는 사태에 재빠르게 대비함으로써 조합원의 재권리를 최대한 지키지 않으면 안된다.

(1) 기본적 태도

- ① 기업도산이 발생한 때 또는 도산의 전조가 있는 경우는 원칙적으로 UI쟁선동맹(본부, 해당부회, 도도부현지부)가 직접 대책지도에 임한다.
- ② 대책의 기본방향은 「조합원의 고용확보」와 「노동채권확보」에 두고 활동의 추진방법은 먼저 고용(직장)의 확보로부터 조업 및 영업계속투쟁을 자리 매김하고 기업재건 쪽으로 전력을 경주하여 나간다. 상황의 여하에 따라서는 조합

원의 이익보전을 위해 노동채권확보 쪽으로 만전의 대책을 강구할 일이다.

(2) 구체적 대책

- ① 재건, 청산의 여하에 불구하고 노동채권확보 쪽으로 만전의 대책을 추진할 것. 구체적으로는 아래 대책을 추진한다.
 - ㉠ 노동채권의 확인(협정) ㉡ 회사잔여자산의 조사, 분석 ㉢ 회사자산의 양도(협정) 및 분산 방지 ㉣ 차압 등 법정대책의 실행 ㉤ 큰손 및 일반채권대책(배당가입 신청과 선취특권의 주장 등)
- ② 재건, 청산의 선택에 임하여는 노동조합의 의향이 직접 반영되어야 한다. 또한 그 판단의 결정에 임하여는 반드시 합리화대책위원회의 지시를 받음과 동시에 전조합원의 의지를 확인하여야 한다.
- ③ 그 밖의 개별 대책에 대하여는 그때마다 합리화대책위원회의 직접 지도하에 대책을 추진 하여야 한다.

(3) 법적정리, 재건대책

도산처리의 법률에는 청산형 절차(특별청산, 파산)와 재건형 절차(민사재생, 회사갱생, 회사정리)라는 것이 있다. 이들 절차에는 각각의 재판상의 제도가 있고 법률적으로도 파산법, 민사재생법, 회사갱생법 및 상법 등으로 절차가 규정되어 있다.

- ① 법적절차의 실행에 대한 기본태도는 앞의 (2)항에 준하는 것으로 하지만 단지 절차 실행의 명목만에 눈을 빼앗기지 말고 당해기업이 놓여 있는 현상, 실태의 분석을 추진함으로써 경영측의 진의와 회사의 행방을 충분히 꿰어보아 가며 조합원의 이익보전을 위한 대책을 강구하지 않으면 안된다.
- ② 법적절차의 진행에 임하여는 언제나 노사의 사전협의제를 통하여(관재인, 보전관리인 등과의 교섭 등) 법률절차 우선을 시정하고 모든 수속의 실행에는 조합의 의향이 충분히 반영 되어야 한다.
- ③ 구체적인 법정투쟁에 들어갈 때는 필요에 따라 고문변호사의 지도를 받는 등 합리화대책위원회의 구체적인 지시를 받아가면서 활동을 추진할 것.

9) 조기퇴직 우대제 대책 (전진원조, 선택정년제 등)

정년연장의 진전에 수반하여 앞으로 고령화 사회에 적응하는 인사처우제도의 일환으로서 중고령 노동자의 자립성을 높임과 함께 기업에 있어서도 고령자의 고용조정을 추진하는 등의 목적을 가진 선택정년제, 전진원조(轉進援助) 등으로 불리는 여러 제도를 여기서는 조기퇴직 우대제라 총칭한다.

이들 제도는 명목 여하를 불문하고 단순한 고용삭감 수단으로서 받아들인다면 바로 중고령자의 축출책이 되므로 합리화 문제로 대응하지 않으면 안된다.

한편 제도를 기업으로부터의 자립성을 높이는 노동자의 전진제도로 받아들이고 고령자 활성화와 유동성을 촉진하여 개인적으로나 사회적으로 적재적소에 의한 전향적인 고용제도라고 판단하면 문제는 해소된다. 그 때문에 이 제도를 이용할 것인가 아닌가의 선택은 노동자의 자유의지에 맡기지 않으면 안된다.

따라서 이들 제도가 지니는 양면성을 충분히 유의하여 제도의 창설 및 운영에 들어갈 때는 제안하는 회사측의 의도와 대상조합원의 의향을 확인하여 대응하는 것을 전제로 하여 아래 조건에 합치하는 경우에 한하여 명목의 여하를 묻지 아니하고 합리화 문제로 대처한다.

(1) 구체적 대처방침

아래 항목에 해당하는 경우는 합리화 문제로서 본합리화대책지침에 근거하여 대처할 것.

- ① 분명하게 일정 기간내에 일정량의 고용삭감을 목적으로 하여 창설 또는 운용되는 제도.
- ② 생산, 판매설비 및 생산량의 감축에 연동하여 창설된 제도로 기한이 한정된 제도.
- ③ 제도가 단기(3년 이내)로 항구적이 아닌 경우.
- ④ 전사적인 제도가 아니라 사업소 폐쇄에 연동하는 등 특정 사업소만이 대상으로 되고 있는 경우.

- ⑤ 제도의 운영에 있어서 특정 대상자를 선정하는 등 대상자의 자주성이 훼손될 우려가 있다고 판단되는 때.
- ⑥ 제도의 운영에 즈음하여 특정 연령층을 내쫓기 위해 직제에 의한 강요, 어깨 두드려주기 (나가라는 뜻)의 행위가 생길 우려가 있는 경우.

10) 유통, 서비스점포 등에서 감축과 조정

유통, 서비스 점포 등의 폐쇄에 임하여 동일지역권내의 근린 점포에 전원을 배치 전환, 통근이 가능한 스크랩 앤드 빌드(scrap and build)형의 케이스에 대하여는 아래의 기준에 따라 운용한다.

(1) 운용기준

조합원의 고용과 노동조건에 커다란 변경을 수반하지 아니하는 배치전환 대응의 합리화(유통, 서비스점포등 스크랩 앤드 빌드형)에 대해서는 다음과 같은 절차에 따라 대응한다.

① 기관에 대한 보고승인절차

중앙집행위원회에 대한 구체적 내용의 보고승인절차는 생략함.

단, 발생과 해결 상황에 대하여 당해 도도부현지부, 부회를 통해 본부에 연락한다.

㉠ 보고내용은 아래를 기본으로 한다.

<발생> 조합(지부), 대표자, 도도부현지부(부회), 종업원수(성별, 조합원별, 사원 구분별), 전업내용, 해결연월일, 제안내용요지

<해결> 조합(지부), 대표자, 도도부현지부(부회), 종업원수(성별, 조합원별, 사원 구분별), 사업내용, 해결연월일, 해결내용요지(㉡고용의 확보에 관하여 ㉢이직자 인원, 조건 등)

㉡ 보고 시기는 아래를 원칙으로 한다.

<발생> 발생후 1주간 정도의 사이에 소정용지에 근거하여 보고한다.

<해결> 해결후 2주간정도의 사이에 소정용지에 근거하여 보고한다.

(2) 기타

① 아래의 경우는 합리화로서 취급한다.

근무하는 지역 또는 점포·사업소가 한정되어 있는 사원, 파트타임어 조합원이 그 범위를 넘어 배치전환을 이유로 하여 퇴직하는 경우

② 아래의 경우는 합리화로 보지 아니한다.

㉠ 근무하는 지역 또는 점포·사업소가 한정되어 있는 사원, 파트 타임어조합원이 그 범위 내의 배치전환을 이유로 하여 퇴직하는 경우.

㉡ 광역근무지 사원으로 배치전환·전근 등에 의해 퇴직하는 경우.

3. 회사조직의 변경

회사조직의 변경이 행해진 때에는 노동자의 의사와는 관계없이 고용관계나 고용·노동조건에 커다란 영향을 미칠 가능성이 있다. 따라서 합리화의 기본원칙에 준하여 아래와 같이 대응한다.

1) 회사조직변경을 협의하기 위한 전제조건

(1) 회사는 회사조직 변경을 제안할 때 반드시 아래의 것을 구체적 자료에 근거하여 분명하게 하여 노동조합에 신고하지 않으면 안된다. 노동조합은 이것이 마련되지 않은 협의의 신청을 거부하여야 한다.

① 경영상 회사조직의 변경을 행하지 않으면 안되는 이유.

② 회사조직 변경을 실시함에 따른 조합원 이익

(2) 노동조합은 전항에 대하여 충분한 협의를 행하여 합의에 달한 뒤가 아니면 구체적인 회사조직 변경에 대하여 협의를 행해서는 안된다. 필요에 따라 경영책임을 명확히 하는 것도 협의를 행할 전제로 하지 않으면 안된다.

(3) 회사의 제안에 대해 노동조합으로서 합의하려고 할 때 조합원의 충분한 토의를 거듭하여 민주주의 원칙에 합당한 의사결정을 하여야 한다.

2) 회사전체가 이동하여 통합하는 경우(합병, 영업의 전부 양도 등)

(1) 회사는 회사의 통합을 행하려는 때 아래의 것을 분명히 하여 노동조합의 동의를 얻지 않으면 안된다.

- ① 상대 회사의 개요와 경영상황
- ② 통합 후의 회사의 개요 (자본금, 임원, 매상·이익, 본사·영업·생산체제, 사업계획)

(2) 고용·노동조건

- ① 통합시 전원 고용을 승계하는 것으로 한다.
- ② 임금, 처우상의 자격은 통합전의 것을 보증하는 것으로 한다.
- ③ 퇴직금, 유급휴가 등을 산정함에 있어 근속연수는 통합전의 것을 통산하는 것으로 한다.
- ④ 통합에 수반하는 직종전환, 전근 등은 최소한으로 줄인다.
- ⑤ 고용·노동조건에 승계가 안 되는 것이 있을 때 대상조치를 강구하여야 한다.

3) 회사의 일부가 이동하는 경우 (영업양도, 흡수분할, 분사, 신설분할 등)

(1) 회사는 회사의 일부를 타사에 승계 하거나 회사의 일부를 독립한 회사로 만들려고 하는 때에는 아래의 것을 분명하게 하여 노동조합의 동의를 얻지 않으면 안된다.

- ① 타사가 승계한 때
 - ㉠ 상대회사의 개요 (자본금, 임원, 매상·이익, 본사·영업·생산체제, 사업계획)
 - ㉡ 승계시키고자 하는 사업 범위
 - ㉢ 남는 회사의 개요 (자본금, 임원, 매상·이익, 본사·영업·생산체제, 사업계획)
- ② 회사의 일부를 독립적인 회사로 만드는 때

- ㉠ 독립하는 회사의 개요 (자본금 및 기존 회사와의 관계, 임원, 매상·이익, 본사영업·생산체제, 사업계획)
- ㉡ 독립시키려는 사업 범위
- ㉢ 남는 회사의 개요 (자본금, 임원, 매상·이익, 본사영업·생산체제, 사업계획)

(2) 고용·노동조건

- ① 원칙적으로 「회사의 전체가 이동하는 경우」에 준하는 것으로 한다.
- ② 회사와 승계회사 또는 독립한 회사는 각각 일하는 조합원의 임금, 퇴직금에 대한 지불을 3년간 연대하여 보증하는 것으로 한다.
- ③ 고용·노동조건이 승계되는 것으로 하지만 승계하는 회사는 미지의 것이기도 하고 남는 회사의 운영에 대하여서도 연속성을 잃는 것이기 때문에 어느 쪽에서 일하는가에 대하여는 노동자의 자유의지에 맡겨야 한다.

(3) 노동조건을 통합순서

상대방에 노동조합이 있는 때는 아래 순서로 추진하는 것으로 하며 노동조합이 없는 경우에도 적극 이것에 준하여 대응하는 것으로 한다. 회사 일부를 독립시키는 것일 때는 기존의 노사간에 협의·결정한 것으로 한다.

① 통합준비위원회의 발족

구성은 쌍방의 임원과 새 회사의 임원으로 한다.

② 노동협약 (노동조건)

세부항목을 정리하여 수준화하며 조건이 쳐지지 않도록 유의한다.

③ 별도로 조합측만의 사전 협의를 행한다.

④ ○○○○합리화대책위원회와 연대하여 대응한다.

4) 지배권 이동을 수반하는 주식 이동 (주식양도, 신주인수 등)

(1) 회사는 회사의 지배권의 이동을 수반하는 주식의 양도를 하고자 하는 때 양수

자의 개요와 양도 목적을 노동조합에 통지하고 협의하지 않으면 안된다.

- (2) 노동조합은 양수자의 목적이 회사의 건전한 발전을 목적으로 하는 것이 아니라 단지 주식을 통한 이익을 목적으로 하고 있다고 판단되는 때는 명확히 반대하여야 한다.
- (3) 노동조합은 주식의 이동에 수반하여 경영자의 변경이 있더라도 그것에 의하여 노동조건 등이 영향받지 않도록 일찍부터 조직을 강화하지 않으면 안된다.

5) 자본 (지배권을 갖지 아니한) 제휴, 업무제휴

- (1) 회사는 회사의 자본 또는 업무제휴를 하고자 할 경우 제휴회사의 개요와 제휴 목적을 노동조합에 통지하여 협의하지 않으면 안된다.
- (2) 노동조합은 제휴회사의 영향을 극단적으로 받지 않도록 스스로의 주체성의 강화를 도모함과 함께 회사에 대하여서도 주체성의 견지를 촉구하여야 한다.
- (3) 노동조합은 회사가 제휴회사의 영향을 받는 경우, 필요에 따라 제휴회사와의 노사관계의 구축을 지향하지 않으면 안된다.

6) 노동조합의 통합, 분할

- (1) 회사조직 변경이 타사와의 통합을 내용으로 하는 때

회사조직의 통합·일부 이동과 노동조합 상호의 통합이나 통합 상대방의 노동조합의 조합원으로 할 것인가는 기계적으로 생각할 일이 아니다. 하나의 회사에 복수 노동조합이 존재 하는 것은 바람직한 것은 아니나 조합원 이익을 지키기 위하여 필요하다면 불가피하게 노동조합의 통합이나 통합 상대방의 노동조합의 조합원으로 할 필요가 있다. 또 통합 상대방 회사에 노동조합이 없는 때는 새로 노동조합을 결성할 필요가 있다. 이상을 전제로 하여 노동조합의 통합 또는 통합 상대방의 노동조합의 조합원으로 하는 경우 아래와 같이 추진할 일이다.

- ① 조직통합준비위원회를 구성하여 조직의 통합에 대처한다.

구성은 쌍방의 임원과 UI젠센동맹 본부, 부회, 도도부현지부로 한다.

② 협의하여야 할 사항

㉠ 조합규약 (실제의 운영) ㉡ 조합비와 기존조합의 재산처분 ㉢ 임원, 본부, 지부 설치와 조직 운영 ㉣ 통합대회의 준비 ㉤ 운동방침, 회계예산 ㉥ 기존조합의 해산준비

(2) 회사조직의 변경이 회사조직의 일부를 독립시키는 것일 때

노동조합이 어떤 자를 조합원으로 하는가는 자유이며 회사의 일부가 독립하여 기존의 조합원이 이적(전적)하였다 하더라도 당연히 조합원 자격을 잃는 것은 아니다. (신설된 회사가 기존의 회사와 자본관계가 있는가 없는가에 관계없이) 따라서 신설된 회사에 이적(전적)한 자를 기존의 노동조합원으로 할 것인가 아니면 새로운 노동조합을 결성하는가는 이적(전적)한 조합원의 이익을 고려하여 결정하지 않으면 안된다.

4. 합리화 대책과 노동조합의 체제

1) 합리화 발생 경우의 절차와 그 체제

(1) 가맹조합은 회사의 합리화제안이 조합원의 고용 및 노동제조건의 저하, 변경을 초래하거나 또는 장래 이들에게 중대한 영향을 줄 우려가 있다고 판단되는 경우는 즉시 부회 또는 도도부현 지부를 통하여 본부(담당: 정책국)에 그 내용을 연락하여 지시를 받을 것.

(2) UI젠센동맹은 합리화 발생의 연락 또는 보고를 받은 경우는 기동성 있는 체제 하에 문제에 대처하기 위해 본부에 「UI젠센동맹합리화대책위원회」를 설치하여 대책지도에 임한다.

(3) 가맹조합은 집행부의 역할 분담을 명확히 하여 집행부가 일체가 되어 조합원에게 정확한 정보를 전하고 의견을 수렴하지 않으면 안된다.

(4) UI젠센동맹합리화대책위원회의 구성은 아래와 같이 한다.

본부, 당해부회, 당해 도도부현지부장, 당해조합대표자. 단, 대책위원회의 운영에 대

하여는 구성원의 합의와 실정에 따라 축소하여 운영할 수 있다.

- (5) 당해조합의 경영측과의 구체적 교섭은 「합리화대책위원회」의 지시에 근거하여 본부, 부회 또는 도도부현지부의 직접지도를 받으면서 추진한다. 교섭의 타결에 있어서는 사전에 합리화대책위원회 또는 본부의 승인을 구할 것.
- (6) 합리화 제안의 내용이 당해 관계업종 및 당해지역 조직에 중대한 영향을 준다고 본부가 판단하는 경우, 또는 업계 전체의 공동행위(불황 카르텔)로서 조업 단축을 실시함으로써 고용에 중대한 영향을 미칠 우려가 있다고 판단되는 등의 경우, 「특별대책위원회」를 설치한다.
- (7) 필요에 따라 연합 또는 지방연합 등과 연대하여 대응한다.

2) 보고의무

- (1) 가맹조합은 합리화가 발생 또는 그 가능성이 발생한 때 그 사업소 또는 회사가 소재하는 도도부현지부를 통해 신속하게 부회 및 본부에 소정의 양식에 따라 보고하여야 한다.
- (2) 가맹조합은 합리화가 해결된 때 그 사업소 또는 회사가 소재하는 도도부현지부를 통해 신속하게 부회 및 본부에 소정 양식에 따라 보고하여야 한다.

3) 기관 절차

합리화의 발생 및 해결은 중앙집행위원회에 보고하여 승인을 받는다.

[편역자 약력]

• 이 원 보

- 고려대 경제학과 졸업
- 전국성유노동조합 기획전문위원 역임
- 경희대학교 경영행정대학원 졸업
- 한국노동사회연구소 소장

• 임 중 철

- 경북대 사범대학 사회과 졸업
- 서울 여자고등학교 교사 역임
- 송의 여전 강사 역임
- 신흥 실업전문대 강사 역임

번역시리즈·2002 - 01

UI젠센동맹의 조직통합 과정

2002년 12월 21일	인 쇄
2002년 12월 31일	발 행
발 행 인	이 남 순
발 행 처 주 소	한국노동조합총연맹 서울시 용산구 청암동 168-24 (代) 02-715-0898
등 록	81. 8. 21 (13 - 31호)
인 쇄	(주)성문티디피 (代) 02 - 2268 - 0520

가격 : 7,000원