

勞 動 經 濟 論 集
第19卷(2), 1996. 12 pp.195~216
© 韓國 勞 動 經 濟 學 會

集團的 勞使關係：어디로 가야 하나?

金 秀 坤*

< 目 次 >

I. 序 論
II. 本 論

III. 結 論

I. 序 論

勞使關係 改革이 삼복 더위를 더욱 뜨겁게 달구어 준 듯하다. 勞使 당사자들의 입장이 워낙 완강하다 보니 흑자는 왜 평지풍파를 일으키느냐고 나무라기도 하고, 현실에 안주하기를 좋아하는 정치권에서는 大選 신중론을 들어 국가의 장래야 어찌됐던 되도록이면 票 잃는 改革에는 손을 대지 않으려는 사람도 없지 않다. 여기에다 言論媒體 또한 무슨 이유 인지는 모르지만 지면과 시간을 할애하는 데 있어 지극히 인색하다.

노동관련법의 개정이 헌법을 개정하기보다 힘들다는 사실과 그럼에도 불구하고 그 효과는 거대한 조직인 勞動組合과 企業은 물론 근로자 개개인에게 직·간접으로 영향을 미친다는 점을 생각할 때 국민이 노사관계 개혁을 그저 강 건너 불구경하듯 전문가들에게만 맡겨 놓고 있으면 될 것인지 걱정스럽다.

우리는 과거 고도의 압축성장과정에서 수단과 방법을 가리지 않고, 즉 과정의 중요성을 인식치 못한 채 目標管理에만 급급해 왔다. 각종 편법에 편법을 거듭해 옴으로써 法治主義가 땅에 떨어졌고 공정한 룰(Rule)이 없는 경쟁을 해왔고 그러면서 그것이 民主主義, 資

* 경희대 경영학과 교수

本主義인 줄로 착각해 왔다. “모로 가도 서울만 가면 된다”는 편법만능의식이 결과한 것은 국내외에서 볼 수 있는 ‘어글리 코리아’와 事故와 災害天國의 코리아가 되고 만 것이다.

고도성장이라는 화려한 간판 뒤에 숨어 자라 온 이 엄청난 독버섯을 제거하지 않는 한 참다운 선진국은 될 수 없을 것이고, 비록 선진국 컨츄리 클럽이라는 OECD에 가입을 한다 하더라도 그 속에서 또다시 천덕꾸러기 대우를 면치 못할 것이다. 勞使紛爭件數가 줄어들었다는 외형적 안정은 일시적 休火山에 지나지 않는다는 점을 직시하고 有史以來 우리나라에서 노동법을 개혁할 수 있는 최적기가 바로 지금이라는 점을 감안해서 정치인들은 국가차원에서 정면돌파해 줄 것을 당부한다.

개혁과정에서 다음의 몇가지 기본 철학이 필요하다.

첫째, 근로자나 사용자가 天使인 것처럼 생각하거나 그렇게 기대를 하면서 法改正에 임하지 말라는 것이다. 성수대교가 무너진 것은 人間性의 상실과 信賴의 부족 때문이 아니었다. 그렇다고 다리를 놓은 사람이 악마였던가? 그것도 아니다. 문제는 당연히 있었어야 할 철저한 감독과 공정한 계약의 이행 등을 소홀히 했기 때문이다. 사람은 천사가 아니다. 그렇다고 악마도 아니다. 사람은 이기적 동물이기 때문에 내일의 利己를 위해 오늘 利他的이 될 수는 있다. 勞使가 共同善을 추구한다는 것은 내일의 利己를 위해서 오늘의 利他를 할 수 있음을 의미한다. 내일의 利己를 보장받을 수 있는 기업차원에서는 신뢰의 구축이 쉽게 이루어지지만, 그것을 보장받기 힘든 국가차원에서는 그것이 힘들다.

따라서 기업레벨에서 勞使가 서로 ‘믿어라’고 하는 것은 백번 옳은 일이겠으나 國法을 制定하는 마당에서 마치 인간이 천사인 것처럼 勞使間에 서로 믿으라고 강조하거나 인간 세상이 천사들에 의해서 꾸러나갈 것처럼 미화해서는 안될 것이다. “法典에는 사랑(愛)이라는 말이 없다”는 유명한 문구가 의미하는 바도 바로 이런 뜻이다.

둘째, 民主主義에는 理念과 目標가 중요한 것이 아니라 그 過程이 중요하다. 그 뜻은 갈등과 이해상충사항이 언제나 존재한다는 것이다. 이것을 억지로 부인할 것이 아니라 있는 그대로 노출시키되 그것이 黑白論理에 의해서 그 어느 한쪽도 다른 쪽을 이기고 흡수해 버리는 것이 아니라, 적절히 타협하고 공유함으로써 共同善을 성취할 수 있다고 믿는 것이다.

그러나 간혹 勞使和合을 강조하기 위해 현실적 갈등의 존재 자체를 부인하면서 人本主義를 강하게 내세워, 참여와 정보의 공유를 반대하면 그 자체가 이미 非人道的인 것처럼 생각하는 풍조가 있다. 이것은 民主化를 위해 매우 위험한 생각들이다.

셋째, 理想的인 勞動法을 자랑스러운 것으로 생각지 말라는 것이다. 지난 40여년 동안 이미 경험해 왔듯이 이상적인 노동법은 누구에게 보여주기 위한 법일 뿐 지켜지지 않은

법임을 의미한다. 그것은 法治主義를 굽아 먹는 '터마이트'와 같은 것이다. 妥當性도 있어야 하지만 實效性 또한 있어야 한다.

넷째, 이번 法改正 과정에서 勞使 그 어느 쪽에도 이미 주어진 분배의 몫을 더 크게도, 더 적게도 하지 말라는 것이다. 그렇지 않으면 勞使가 따라오지 않을 것이기 때문이다. 기득권을 침해하지 않는 범위 내에서 共存의 방법만은 民主的으로, 合理的으로 하자는 것이 改革의 目標인 것이다. "기업의 국제경쟁력이 약화되었으니 근로자의 분배몫을 줄여라"라고 하는 것이 勞使改革의 목표라면 아무런 설득력이 없다. 공정한 룰이 없으므로 인해 결과했던 낭비를 줄임으로써 勞使가 共同利益(Win-Win Game)을 얻을 수 있게 하자는 것이어야 한다.

그래서 韓國勞動市場이 勞使關係에 있어서나 個人雇傭 및 人的資源管理面에서 정당한 勞動權이 보호되면서도 합리적 고용이 됨으로 인해 1인당 부가가치가 높아져 다국적 기업들이 다시금 다투어 가며 국내에 투자하고 싶을 정도로 만들자는 것이 개혁의 목표가 되어야 할 것이다. 賃金을 더 주거나 덜 주어서가 아니라 인적자원관리를 위한 인프라스트럭처를 민주적·합리적으로 하자는 데 그 목적이 있는 것이다. 그래서 本稿는 集團的 勞使關係에 국한해서 논하기로 한다.

II. 本 論

1. 團結權 保障과 交渉窓口 一元化

복수노조 금지조항인 노동조합 제3조 단서 제5항을 악용하여 진정한 民主的 勞動組合의 결성을 방해해 왔다는 사실은 이미 잘 알려져 왔고, ILO 등 국제기구로부터의 압력은 차치해 놓고라도 건전한 産業民主化를 위해서는 더 이상 이 조항을 존치할 수 없다는 데에 많은 공감대가 형성된 것 같다.

가. 上級團體만 複數組合을 허용하면?

어떻게 하면 단위사업장 내에서 복수노조간의 싸움과 이들의 선명성 경쟁으로 인한 기업의 피해를 최소화할 수 있을 것이냐 하는 점이다. 때문에 복수노조는 상급단체에 한해서 인정하라고 하는 안이 나왔지만 이는 문제를 풀기보다는 은폐시키는 것이고 勞使發展을

지연시키는 외에 아무런 건설적 대안이 될 수 없다. 두 개의 上級聯盟은 존재하면서 단위사업장만은 單一勞組 設立을 허용한다면 이는 단결권 제한을 하고 있다는 비판을 피할 수 없으려니와 상급단체들이 단위사업장 내에서 물밑 싸움을 할 텐데 이것을 어떤 방법으로 종식시킬 수 있을 것인가? 여기에 대한 해답이 없다는 말이다.

그러므로 단결권의 보장은 상급단체뿐 아니라 단위사업장까지도 일관성 있게 추진하고, 제3조 단서 제5항은 완전히 삭제해야 할 것이다. 그와 동시에 排他的 交渉權者 選出制度를 도입함으로써 노사간 단체교섭의 창구를 일원화해야 할 것이다.¹⁾

나. 交渉單一化는 交渉權의 制限인가?

배타적 교섭권자제도를 도입할 경우 과반수의 지지를 획득하지 못한 勞組는 교섭권의 행사가 불가능해지기 때문에 반대하고, 복수노조의 득표율에 따른 比例代表交渉는 사실상 교섭을 혼란 또는 교란시킬 우려마저 있기 때문에 단위사업장의 복수 허용을 반대한다고 한다.

조직대상을 같이하는 두 개의 노조가 득표비율에 따라 교섭권을 공유한다는 논리 자체가 비현실적인 망상이다. 국내든, 국외든, 상거래이든, 정치협상이든 간에 교섭은 창구일원화없이 가능할 수가 없는 것이다(복수노조 대표자들이 동시에 사용자와 대좌해서 단체교섭을 한다면 협상이 이루어질 수가 없다).

과반수를 얻지 못한 노조가 직접 對사용자 교섭을 못했다고 해서 교섭권을 박탈당한 것처럼 생각하는 것은 가장 기초적인 民主主義의 運營方式조차 부인하는 것과 같다. 세계 어느 나라치고 野黨 黨首가 별도로 외국과 교섭하는 것을 본 적이 있는가? 야당이 직접 외교적 교섭을 안했다고 해서 야당에게 투표한 일부 국민의 참정권이 제약된 것이라 보겠는가?

배타적 교섭권자제도도 꼭 같은 원리인 것이다. 主權國家와 單位企業을 혼동한 것이라고 비판할는지 모른다. 그러나 勞使가 賃金과 勤勞條件을 놓고 협상에 임했을 때의 흥정은 어느 상거래의 흥정이나 외교무대에서의 흥정과도 꼭 같은 대표권행사의 원리가 통하는 것이다.

多數政黨이 집권한 정부가 국가를 대표해서 조약을 체결했으면 少數黨을 포함한 전국민을 대표한 것이다 이같은 多數少數의 법칙조차 무시한 채 交渉權이 헌법에 보장된 노동기

1) 이 점에 관해서는 필자의 아래 자료를 참조바란다.

『勞使關係 政策課題와 方向』, KDI, 1983, pp.13~61; 『勞務紛爭의 性格과 産業民主主義 定着課題』, 『國會報』, 1989년 3월호, pp.36~49; 『블루라운드와 노동의 미래』, 웅진출판, 1994, pp.227~251; 『韓國勞使關係論』, 경문사, 1992; 『경제환경변화와 노사관계제도의 개선방안』, 한경연, 1995.

본권이니 모든 노조가 다 그 권한을 행사해야 한다고 하는 것은 옳지 않다. 우리가 주의해야 할 것은 團結權은 그 권한의 행사가 타인에게 제약을 주거나 하지 않지만, 交渉權은 교섭상대가 전제되는 것이므로 二重契約을 피하기 위해서는 단일화하지 않을 수 없다. 이는 行動權이 국가의 중대사항과 관련되어 있을 경우 法の 정한 바에 따라 그 제약을 받을 수밖에 없는 논리와도 통한다. 그러므로 “미국에서는 헌법상 勞動三權의 보장이 명문화되어 있지 않기 때문에 배타적 교섭권자제도를 통해서 少數勞組에게 교섭권을 박탈할 수 있지만, 우리나라에서는 헌법에 勞動三權이 명시되어 있기 때문에 그 제도를 쓰는 것이 위헌의 소지가 있다”라는 일부 勞動法學者들의 논리는 수긍할 수 없는 것이다.

만약 그렇다면 행동권을 제한하고 있는 것도 위헌이란 말이 되지 않은가?

다. 排他的 交渉權者 선출방법²⁾

「單位事業場에서 組織對象을 같이하는 근로자들(適正交渉單位: Appropriate Bargaining Unit)의 과반수 이상의 지지를 받는 노동조합에 한해서 排他的 交渉權을 인정한다.」

1) 대표권 행사의 신청

複數勞組禁止條項(제3조 단서 제5항)을 삭제함으로써 이미 단결권 행사에는 아무런 규제가 없어진다. 조합이 결성되었다고 해서 당장 사업장 내에 그 간판을 내걸거나 단체교섭을 할 수 있는 것이 아니라 일단 一定數(사업장 내 유권자의 30% 이상의 연서를 받으면)의 지지를 받으면 그때에 비로소 단체교섭을 할 수 있는 권한을 얻기 위해서 勞動委員會에 그 선거절차를 밟아 줄 것을 요구한다.

이때 노동위원회는 선거관리위원회와 같은 기능을 하게 되는데 제일 먼저 신청노조가 제출한 연서(명단)를 사업장 피고용자 명부와 대조해서 30%를 넘는지 여부를 결정한다. 주의할 점은 이 과정에서 노조 지지 연서에 서명한 명단을 經營者에게 노출시켜서는 안되며 경영자로부터는 단위사업장 내 유자격자 명단을 제출받는다.

만약 이때 勞組가 확보한 연서의 명단이 사업장 내 유자격자의 50% 이상이 되었을 경우에는, 만약 사용자가 동의하면 선거절차를 거칠 필요없이 배타적 교섭권을 인정할 수도 있다. 그러나 사용자가 동의하지 않거나 제2의 노조가 10% 이상의 연서로 교섭권 획득을 신청하였을 때에는 선거를 치러야 한다. 사용자가 만약 노조가 제출한 50% 연서의 명단을

2) 이 절에서 제시한 많은 절차와 방법들은 미국의 NLRB가 취해 온 것들로서 다음 문헌을 참고 바란다. Marcus H. Sandver, *Labor Relations*, Little Brown, 1987; Harold W. Davey, Mario F. Bognanno and David L. Estenson, *Contemporary Collective Bargaining*, Prentice Hall, 1982.

직접 검토했을 때에는 이미 그 신분이 노출된 상태이기 때문에 선거절차 없이도 노동위원회의 판정에 의해서 교섭권은 인정된다. 어디까지나 노조가 준비한 연서에 대해서는 사용자는 직접 명단을 대조해 보지 않는 것을 원칙으로 하기 때문이다.

2) 배타적 교섭권 취득선거절차(Certification Election Procedure)

노동위원회가 노조로부터 30% 이상의 연서를 담은 신청서를 받으면 그 내용을 검토한 후 즉시 향후 1개월 이내 시일과 시간 및 장소(보통 기업체 내의 식당 혹은 강당)에서 투표를 실시할 것이라는 것을 사업장 게시판에 공고한다. 제2, 제3의 노조가 있으면 각각 10% 이상의 유권자 서명을 받아 노동위원회에 선거일 7일 전까지 등록을 마친다. 그러나 선거 당일까지 사업장 내에서는 어느 勞組를 지지하거나 반대하는 일체의 선거운동을 하여서는 안된다. 그러나 사업장 밖에서 지지 또는 반대 활동을 할 수 있는 것은 사실이다. 그러나 그것은 어디까지나 금품이나 공갈협박 등을 수반하지 않은 설득에 의한 것이라야 할 것은 말할 나위도 없다.

노동위원회는 7일 전까지 마감된 후보 노동조합 명칭과 '非勞組'를 기입한 투표용지를 준비했다가 선거 당일 정해진 시각에 투표를 실시한다. 투표는 작업시간 중에 하되 교대로 투표케 함으로써 생산에는 차질이 없도록 노동위원회가 배려해야 할 것이다. 투표용지는 아래와 같다.

<건본 1>

xxxx노조가 대표권을 행사하기 바랍	<input type="checkbox"/>
노조의 대표권 행사를 바라지 않음	<input type="checkbox"/>

<건본 2>

○○노조	<input type="checkbox"/>
△△노조	<input type="checkbox"/>
비노조	<input type="checkbox"/>

<건본 3>

○○노조	<input type="checkbox"/>
△△노조	<input type="checkbox"/>
◇◇노조	<input type="checkbox"/>
비노조	<input type="checkbox"/>

단일노조 신청서의 경우는 건본 1이, 2개 노조 경우는 2, 그리고 3개의 경우는 건본 3이 활용될 것은 물론이다. 그 어느 경우를 막론하고 有效投票의 과반수 원칙을 따른다. 총유권자의 몇 %가 참석했는가 하는 것은 論外로 한다. 그렇지 않으면 전략적으로 선거집회를 유회시킬 수 있고 그것은 생산에 차질을 초래할 것이기 때문이다. 충분한 공고 기간이 있는 후이므로 참석치 않은 자는 기권으로 간주하면 그만이다. 만약 1차 투표에서 과반수(반드시 半+1명이라야 함) 지지자가 나오지 못했으면 최다 득점자와 차점자만을 놓고 결선투표를 실시한다. 건본 1의 경우는 한번에 결판이 날 것은 물론이다.

예를 들어 건본 2의 사례에서 ○○노조가 40% 지지를 얻고 △△노조가 30%의 지지를 얻고, 비노조가 29%의 지지를 얻었다면 ○○노조와 △△노조 둘만을 놓고 결선투표를 하면 된다. 이때 만약 비노조 지지자들이 기권을 했다 하더라도 그 수는 유효투표수 계산에 산입되지 않는다. ○○노조 또는 △△노조에 대한 투표만 가지고 과반수를 결정한다. 만일 1차투표에서 ○○노조가 25%, △△노조가 40%를 얻었고, 비노조가 35%를 획득했다면 결선투표에서는 △△노조와 비노조만을 놓고 투표하게 된다.

이상과 같이 기어코 단체교섭을 할 것이냐 안 할 것이냐, 그리고 한다면 누가 대표권을 행사할 것이냐에 관한 최종 결정은 과반수 이상의 지지를 받아야만 하게끔 민주적 절차를 확립하는 데 의의가 있는 것이다.

3) 대표권 취소 청구 또는 교섭권자 교체선거(Decertification Election Procedure)

배타적 교섭권자의 선출과 꼭 같은 원칙에 따라서 대표권자 교체 또는 노조의 대표권행사 취소청구도 할 수 있다. 즉 유권자의 30% 이상의 연서를 받아 이같은 취소청구를 노동위원회에 제출하면 전과 같은 방법으로 적격자임을 판정한 뒤 공표된 日時 및 場所에서 비밀 무기명투표에 의해서 결정한다. 만일 과반수가 '비노조'를 지지하면 그 순간부터 노조는 존재한다 하더라도 단체교섭권은 박탈당하게 된다. 제2노조가 과반수 지지를 얻게 되면 배타적 교섭권은 그쪽으로 넘어가게 됨은 물론이다. 그러나 미국의 실제 경험을 보면 이같은 경우의 성공 사례는 많지 않고, 있던 복수노조도 시간이 지남에 따라 단일화되는 것이 보통이다.

4) 교섭권자 교체 또는 대체권 취소 청구의 시기

그러나 이같은 대표권취소 청구절차는 어느 때나 제출할 수 있는 것은 아니고 다음 설명하는 조건에 의해서만 가능하다. 이는 勞使關係의 안정을 위해 필요한 규제인 것이다. 그렇지 않을 경우 계속되는 勞勞 또는 勞使間의 대표권 싸움으로 인해 작업현장이 혼란해지고 생산에 차질이 생길 것이기 때문이다.

- ① 대표권자 선출이 있는 후 최소한 1년간은 배타적 교섭권자에 대한 交替 또는 취소청구를 제기할 수 없다. 선거에서 과반수를 얻은 대표권자가 선출되지 못해서 단체협약을 체결하고 있지 않은 경우도 1년이 지날 때까지는 새로 신청할 수 없다. 즉 대표권 선출을 위한 투표는 1년에 한 번만 하는 것으로 제한하기 때문이다.
- ② 단체협약 유효기간 중에는 代表權者 交替 또는 취소 청구를 제기할 수 없다. 그러므로 단체협약의 유효기간을 최장 3년으로 체결했다면 그 협약이 종료되기 전 90일로부터 60일 전까지의 1개월 동안에 한해서 재투표 절차를 밟을 수 있다. 단체협약의 유효기간을 우리나라 法에서 賃金 1년, 團協 2년으로 제한한 것은 비록 그것이 높은 인플레이하에서 근로자 보호를 위한 것이라 하지만 불필요한 규제에 지나지 않으며, 노조가 그것을 조직 활성화의 계기로 자주 사용해 왔기 때문에 勞使間에 의견이 대립된 것이지, 성숙한 勞使關係가 확립되면 그 기간을 연장하는 것이 보통이다.

이상 열거한 대표권 박탈청원을 團協有效 3년 시한으로 했을 경우 사용자는 안정된 생산을 할 수 있는 반면, 勞組로서는 대항세력이 향후 3년간은 나타나지 못함으로 인해 組會員 結束에 도움이 되는 것이다.

단협 종료 90日 전부터 60日 전이라는 1개월간 배타적 교섭권자에 대한 불신임(즉 유권자 30% 이상의 연서를 받아 기존 노조 A를 내보내고 B 노조로 대체하고자 하거나, 아니면 非勞組 대체사업장으로 남기 위한)이 제기되지 않았을 경우에는 현재 대표권을 행사하고 있는 노조는 자동적으로 나머지 60일간에 아무런 경쟁자의 도전없이 새로운 단체교섭을 해나가게 된다. 그러나 60일이 경과해도 새로운 단체협약이 체결되지 않았을 때에는 누구든지 30% 연서를 받아 대표권 취소 청구를 할 수 있다. 그러나 단협이 체결되는 순간 그 청구는 무효가 되는 것이다. 이는 단협이라는 계약이 있는 곳에 대표권에 도전할 수 없다는 원칙(Contract Bar Doctrine) 때문이다. 어디까지나 안정을 최우선 순위로 놓는 美國 勞使關係의 정서 때문이라 보겠다.

그러므로 앞절 '다'항에서 밑줄친 고딕부분과 같은 조항에 이어 다음과 같은 조항을 입법할 필요가 있다.

「排他的 交渉權者 선출을 위한 투표가 있는 후 1년간은 대표권 취득 또는 박탈을 위한 청원을 할 수 없다. 만약 단체협약이 체결되어 있으면 3년을 최대한도로 그 協約이 有效한 기간 내에는 대표권 취득이나 박탈을 위한 청원을 할 수 없다. 단협이 체결되지 않은 채 선거후 1년이 경과하게 될 경우 또는 단체협약이 종료되는 경우 그 시점으로부터 90일 전 내지 60일 전까지의 30일간에 한해서 대표권 교체 또는 박탈을 위한 청원을 유권자의 30% 이상 연서를 받아 제기할 수 있다.」

이상과 같은 까다로운 절차가 필요한 것은 근로자로 하여금 그들이 조합원이든 아니든 간에 단위사업장 내에서 어느 노조나 사용자로부터의 강압이나 협박을 받지 않고 자유로이 그들을 대표해서 단체협약을 체결해 줄 노조를 둘 것인지, 둔다면 어느 노조가 그 권한을 행사할 것인지에 대해서 결정하도록 하기 위한 것이다. 미국의 경우 1935년 와그너법이래 NLRB가 행해 온 이상과 같은 선거절차는 Bognanno교수가 말한 바와 같이 “모든 선거 절차는 經濟的 힘의 대결보다 文明한 사회가 할 수 있는 대안이었다. NLRB는 이 제도를 통해서 勞使關係의 평화와 안정을 구축하는 데 독보적 공헌을 해왔다. 1935년 이전까지는 노조인정 문제가 파업의 주된 이유였다. 그러나 NLRB의 선거절차가 실시됨으로 인해 勞組認定 罷業이란 말끔히 없어지게 되었다.”³⁾

5) 法制度 改善에 따른 혼란 極少化方案

이상과 같은 새로운 제도를 실시하는 데 있어서 만약에 모든 사업장에서 배타적 교섭권자를 새로 선출해야 한다고 한다면 걸잡을 수 없는 혼란이 야기될 것이다. 제아무리 민주적이고 공평한 규칙이고 절차라 하더라도 그같은 혼란을 무릅쓰고 추진할 수는 없다. 대표권 쟁탈을 위한 勞勞紛爭을 법질서에 따라 해결코자 하는 것이 근본취지인 만큼 이미 단체협약이 체결되어 있는 사업장에 대해서는 새로이 선거할 필요가 없다. 따라서 경과조치로서 부칙에 다음과 같이 규정하면 될 것이다.

「이 改正法의 공포시에 이미 단체협약이 체결되어 있는 사업장의 노동조합은 新法下에서 排他的 交渉權을 획득한 것으로 본다.」

라. 適正交涉單位

현행 노동조합법 제3조 단서 제5항에서 “組織對象을 같이하는……”이라는 전제가 있거니와 이것은 바로 노동조합이 행사하고자 하는 대표권의 관할범위를 의미하는 것이다. 한 개의 단위사업장이 단일노조에 의해서 대표권이 행사되면 가장 편리할 것이다. 그러나 기업규모가 커지고 거기에 투입되는 인력의 직종별 유사성이 적어질수록 외부노동시장의 직종별 공급양상이 달라지고 그에 따라 임금과 근로조건도 달라지게 마련이다. 항공사를 생

3) Every election held represents a civilized alternative to economic force. The board's services in this area, therefore, make an incontestable contribution to the cause of peace and stability in labor relations. Union recognition was the major cause of strikes prior to 1935. Extensive use of the NLRB's election procedures has virtually eliminated recognition as a cause of strikes.(Davey, Bognanno and Estenson, *Contemporary Collective Bargaining*(4th ed.), Prentice Hall, 1982. p.67.

각해 보더라도 조종사와 일반승무원, 정비사, 발권업무 담당사무원 등 수십 종류의 직종이 각기 다른 채널을 통해서 훈련되고 공급된다. 그러므로 직종별로 복수노조를 결성하여 직종별로 임금교섭을 하는 것이 노동공급 상황을 더 잘 반영해 준다는 장점도 있다.⁴⁾

그러나 英國의 Philips社와 같이 과거에는 여러 개 직종별로 존재하는 노동조합과 각각 교섭을 하던 것을 지양하고 단일화된 소위 General Union(EETPU)을 상대로 단일교섭을 하기에 이른 곳도 있다. 미국의 General Electric社나 Westing House 같은 곳에서는 아직도 여러 개의 직종별 조합과 각개 교섭을 하고 있는 것이 사실이다. General Union이 일본식 Enterprise Union과 무엇이 다르냐고 물으면 EETPU 사람들은 여러 가지로 차이점을 들추어 내려고 하지만 필자가 듣기에는 결정적으로 구분할 만한 단서는 찾을 수 없었다. 결국 다양한 직종이라 할지라도 동일한 기업 내에서 오랜 동안의 賃金決定 慣行에 유사성이 높아지고 기술의 발달과 더불어 생산직 대 전문직의 구분이 불분명해짐에 따라 직종별로 구분함으로 인해 얻는 이득보다 통합해서 교섭함으로써 얻는 이득이 더 크다는 지극히 현실적 이유 때문에 동일기업 내의 전직종을 막라한 General Union으로 변해 가는 것이 선진국의 경험인 것 같다.

아무튼 그렇게 통합될 때 통합될지라도 이것을 인위적으로 法制度를 가지고 규제할 수는 없는 것이다. 따라서 극히 實用主義的인 접근을 해서 소위 適正交渉單位(Appropriate Bargaining Unit)라는 개념이 생기게 된 것이다.⁵⁾ 미국의 제도를 다시 원용하여 다음과 같이 법제화하면 배타적 교섭권자제도를 실시하는 데 도움이 될 것이다.

「勞動組合이 배타적 교섭권을 획득하고자 할 때에는 조합이 대표하고자 하는 사업장 내의 職種과 作業場 및 人員 등 관할범위를 열거하여 노동위원회에 신청한다.」

노동위원회는 노조가 제출한 관할범위에 대해 사용자의 의견을 청취하고 만약 異意가 없으면 노조가 신청한 범위대로 적정교섭단위를 확정한다. 그러나 사용자가 그와는 달리 관할범위를 정하겠다고 하거나 제2노조가 달리 관할권 설정을 요구해 올 경우도 간혹 생기는데 이럴 때에는 노동위원회가 이들의 의견을 청취한 후 노동부의 자문을 받은 후 職權으로 적정교섭단위를 설정한다. 그리고 이 노동위원회의 결정은 최종적인 것이며 아무도 불복할 수 없다고 함으로써 관할권 분쟁에는 휘말려들지 않도록 해야 할 것이다. 다만, 그 같이 관할권 설정을 하는 과정에서 노동위원회가 참조해야 할 준거로서는 ① 사업주와 사업장 내의 피고용자들의 의견은 물론, ② 그들의 의견이 분열되어 있을 것이 보통이므로

4) 직종별로 교섭하지 않고 단일노조가 여러 가지 직종을 포함했을 경우에는 사용자로서는 求人難을 겪고 있는 직종에 대해서 보다 높은 임금을 주기 위해 임금의 차등화(定率引上)을 원할 것인 데 반해 勞組로서는 平準化를 강조하여 定額引上을 고집하게 되는 경우가 많다.

5) 이 점에 관해서는 필자의 『韓國勞使關係論』, 경문사, 1992. pp.342~345 참조.

그런 경우에는 職種間에 경쟁상태의 有無⁶⁾, 그리고 ③ 임금결정의 관행이나 지역적 특성도 필요할 때에는 고려할 수 있다.

이상과 같이 적정교섭단위 설정을 위한 가이드라인을 설정해 놓으면 보통 기업단위로 그 범위가 정해지겠지만 때로는 방송사의 연예인그룹과 보도진과 같이 별도의 노조와 별도의 적정교섭단위를 통해서 공존할 수가 있다.

勞動組合의 上級團體, 즉 연맹이나 연합체에 대해서는 배타적 교섭권의 인정도, 적정교섭단위라는 개념도 불필요하다. 왜냐하면 직접 단체교섭을 하는 단위사업장에서 배타적 교섭권이 필요한 것이지 연합단체는 기초교섭단위가 아니기 때문이다. 설혹 섬유산업에서와 같이 공동교섭을 연맹이 직접 하는 경우가 생긴다 하더라도 이는 어디까지나 단위사업장 교섭권자로부터 위임을 받은 사항이면서 동시에 상대방(사용자협회) 역시 단위기업의 사용자로부터 위임을 받아서 전산업 레벨의 교섭을 하게 되는 것으로 정부가 개입할 성질의 것이 못 된다.⁷⁾

이상 설명한 것은 法條文化하기 위해서 附錄을 참조해 주기 바란다.

2. 組合費 上限線의 철폐와 專任者 問題

조합비 상한선 철폐에 관해서는 勞使 쌍방이 합의하므로 재론할 필요가 없다. 그러나 專任者 문제만은 勞使 양측이 극명하게 대립하고 있으면서도 원칙과 관행이 맞물린 상태이므로 신중한 접근이 필요하다.

원칙론으로 볼 때 組合法 제39조 제4항 중 “다만……근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행, 기타의 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합 사무소의 제공은 예외로 한다.”라는 단서에 근거를 두고 專任者制度를 관행화했다. 그러나 제3조 단서 제2항에서와 같이 “경비지급에 있어서 주로 사용자의 원조를 받는 경우”에는

6) “조직대상을 같이하는” 이라는 전제조건이 바로 여기에 해당된다. 서로 경쟁이 되지 않는 직종이라면 원칙적으로 조직대상이 같지 않다고 보기 때문이다. 여기서 “조직대상을 같이하는”이라는 문구를 구태여 쓰지 않고 적정교섭단위 또는 관할범위라고 표현하는 것은 의도적이다. 제3조 단서 제5항은 노조의 團結權 행사, 즉 조직과정에서의 규제이기 때문에 “조직대상을 같이……”하지만, 일단 제3조 단서 제5항이 삭제되고 조직과정에 대해서는 일체의 간섭을 못하게 되었으며, 排他的 單一交涉權者를 선출해야 하는 것이 목적이므로 배타적으로 교섭을 행사해야 할 ‘관할범위’, 즉 적정교섭단위의 확정이란 표현이 타당한 것이다.

7) 이같은 논리는 필자가 현행 제3조 단서 제5항을 연맹에까지 확대적용하지 말라고 권유하는 이유이기도 하다. 연맹이 교섭을 하는 것은 어디까지나 위임받은 사항일 뿐 위임받은 교섭단위를 넘어서 교섭권을 행사할 수는 없을 것이다.

勞組 失格의 원인이 된다는 점에서 地勞委는 전임자에 대해 사용자가 임금을 지급할 의무가 없음을 선언했다. 그러나 中勞委는 “勞使間에 合意된 것”이므로 不當勞動行爲가 되지 않는다고 결정했다. 이렇게 時流에 따라 왔다갔다하는 판정기준을 그대로 둔 채 改革이란 있을 수 없다. 이것이 雇傭契約의 원칙에 어긋나는 無勞動 有賃金이라는 사실과 그것이 노조를 御用化시키고자 하는 동기에서 시작되었다는 역사적 배경을 생각할 때 당연히 專任者에 대한 사용자의 임금지급관행은 단절되어야 한다.

그러나 전국적으로 수천 명에 이르는 전임자를 일시에 없앤다고 한다면 노조기능이 일시에 마비될 우려마저 있고, 조합비 상한선 철폐 자체가 이들에게 임금을 지급할 수 있는 기회를 당장 마련할 수 있게 해주지도 못할 것이다. 이 점을 감안할 때 일시에 專任者制度를 철폐한다는 것은 무리이고 시한부 철폐하는 점진적 방법을 택해야 할 것이다.

정부에서는 공기업에 대해서 점진적으로 그 규모를 축소하기 위한 시안을 제출했다. 그러나 해석컨대 줄여준 전임자수만큼의 임금총액은 사용자가 득을 보는 결과가 된다. 앞서 원칙 3에서 지적한 대로 改革으로 인해 勞使 어느 쪽이든 주고 있던 과실을 뺏어오는 개혁을 해서는 수용될 수가 없을 것이다. 그러므로 다음과 같이 건의한다.

이 改正法 發效時 기업이 전임자에게 지급하고 있는 임금총액을(임금대장에 기술한 후) 그 기업내 노동조합원 월급여액에 균등하게 분산지급하여 향후 조합원이 직접 조합비 형태로 지급하게 한다.

그랬을 경우 노조로서는 기업으로부터 지금까지 수취해 온 금전적 이득을 감소시켰다는 불만이 없으면서도 조합원의 손을 거쳐 뒤통이 받은 조합비로 간주됨으로 인해 보다 組合의 풀뿌리 민주주의가 정착될 수 있을 것이다. 企業으로서도 전임자 월급을 가지고 노조를 御用化했다는 비난을 듣지 않게 될 것이며 勞務費用 절감을 위해 개혁이란 이름으로 전임자제도를 없애는 것은 아니라는 점이 분명해질 것이다.

※ 排他的 交渉權制度 도입에 따른 문제

이상과 같이 조합원에게 전임자 해당분을 분배해 줌으로써 배타적 교섭권자제도를 시행할 경우의 문제는 자동적으로 해결된다. 왜냐하면 單一勞組가 代表했을 때에는 모든 조합원이 조합비를 단일노조에 내는 것이 물론이겠으나 복수노조가 있을 경우라도 각자 자기가 지지하는 노조에 조합비 형태로 지급할 것이기 때문이다. 이는 자기가 지지하는 노조에게 조합비를 내게 하는 民主的 勞組原理에 부합한다.

이상과 같은 식의 전임자 문제 해결방법은 복수노조 허용에 더욱더 순기능을 할 것이지만 제39조 제4항 단서 중의 “최소한 규모의 노동조합 사무소의 제공”은 少數勞組가 간판

을 내려놓지 않는 한 문제로 남을 수도 있다. 그러나 이 점은 과반수를 얻은 제1노조가 교섭을 통해서 사무실 제공을 약속받게 하고 그렇지 않은 일체의 노조(과반수를 얻기 이전의 제1노조나 기타 제2·제3노조)에 대해서는 사용자가 사무실 제공의 의무가 없음을 명백히 해야 할 것이다.

기타 사업장 내에서의 勞組活動에 대해서도 사용자의 재량권에 맡기는 것이 옳을 것이고, 사업장 밖에서 행해지는 일체의 노조활동에 대해서는 사용자는 일체 간섭 또는 지원을 할 수 없음이 원칙으로서 지켜져야 할 것이다.

3. 第三者 介入禁止條項 삭제

노조 전임자 문제가 조합 간부들에게는 死活의 문제로 생각되는 것과 마찬가지로 제3자 개입금지조항은 많은 경영자들이 기업의 생존에 관련된 문제라 생각하면서 삭제를 반대하고 있다. 필자가 보기에는 전임자제도의 유지가 원칙에 어긋나는 것과 꼭 마찬가지로 제3자 개입금지조항도 원칙에 어긋나는 것이다

불법행위 또는 노조로부터 제명된 해고자들이 사업장 밖에서 과격한 노동운동을 부추겨 원격조정하는 것을 막기 위해 불가피한 조항이라고는 하지만 이는 너무나 추상적이고 포괄적인 규정으로서 남용의 여지가 많음으로 삭제하고 명백한 불법행위에 관해서는 刑法으로 다스리도록 하여야 할 것이다. 그래서 민주사회의 정상적인 勞使關係답게 개혁하려면 救國次元에서 사용자는 이 조항의 삭제를 받아들이고 노조는 전임자제도를 앞서 설명한 방법으로 변경할 것을 받아들이기 바란다.

4. 勞組 政治活動禁止條項

노조법 제12조 제1항에서는 노동조합이 정치활동을 하는 것은 금하고 있다. 무엇이 정치활동에 해당하느냐에 대해서는 그 선을 명확히 긋기가 힘들기 때문에 자칫 이 조항은 국민의 참정권까지 제한하는 것으로 오인될 소지도 있다. 1995년 2월 한국노총 대의원대회에서는 법의 금지에도 불구하고 정치활동을 하겠다고 선언하자 정부에서는 “노조원의 개인적인 입후보 또는 선거운동은 불법이 아니지만 노조 명의를 이용한 행위는 명백한 위법”이라고 못박고, 그러면서도 “각 선거구별 노조원 현황을 파악하고, 조합원들을 위한 정치활동 지침서를 제작하는 등 정치활동을 위한 준비활동은 처벌대상이 되지 않는다”⁸⁾라고

8) 『조선일보』, 1995. 2. 25. p.6.

한 것을 보면 정치활동이란 그 자체가 얼마나 규정짓기 힘든지를 알 수 있다. 명백한 것은 개인의 정치활동이나 참정권을 방해하지 않는 것이 사실이다.

그러나 노동조합이 민주사회의 몇몇한 하나의 압력단체로서 그들의 노선에 우호적인 정당이나 정치인에게 지지를 해주고 표를 몰아준다는 것이 결코 나쁜 것으로 해석되어서는 안 될 것이다. 선진국, 특히 유럽에서는 노동조합연맹이 노동당이나 사회당의 지지 기반으로서의 역할도 하고 있으며, 미국에서는 선거전이 한창일 때 AFL-CIO가 민주당과 공화당의 정책강령을 검토한 후 어느 대통령 후보를 지지할 것인지를 선언까지도 한다. 아무 데도 우리처럼 노조의 정치활동을 원천적으로 금지해 버린 나라는 없다. 애당초 이렇게 우둔한 법 제정은 하지 말았어야만 하는데도 불구하고 조직된 노동자들이 정치세력화하는 것을 두려워한 나머지 이러한 조문이 생겼던 것이다. 그리고 노총이 정치활동을 선언하자 그 정치적 이해득실만 생각한 與野는 각각 不許와 許可로 맞서게 되었다.

문제는 이같은 정치인들의 票밭갈이식의 對勞組觀 때문에 생산활동을 해야 할 사업장이 정치활동 무대로 혼탁해질 것이고, 이 때문에 경영계가 경악하고 있는 것이다. 노조의 정치활동 可·不可를 논하기에 앞서 사업장을 선거활동으로 인해 오염시키지 않도록 적절한 조치를 강구해야 할 것이다.

그러므로 노조법 제12조 제1항을 삭제하고 다음과 같이 개정할 것을 건의한다.

현 행 법	개 정 안
제12조 ① 勞動組合은 公職選舉에 있어서 特定政黨을 支持하거나 特定人을 當選시키기 위한 行爲를 할 수 없다.	①을 삭제하고 다음과 같이 개정 勞動組合은 公職選舉에 있어서 특정 정당이나 후보자를 지지하는 유인물을 직장 내에서 소지하거나 배포 및 유세활동을 사업장 내에서나 작업도중에 해서는 안 된다.

조합원으로부터 정치자금을 徵收할 수 없게 하는 제2항과 노조기금을 정치자금에 유용할 수 없게 한 제2항은 그대로 두는 것이 좋을 것이다. 만일 이 두 가지를 허용하도록 개정이 꼭 필요하다면 그 절차를 엄격하게 규정해야 할 것이다. 英國의 경우 그전에는 정치자금 각출이나 기금 유용을 노조 집회에서 해왔지만 그것이 균중심리에 좌우되어 개인의 자유로운 의사에 반하는 결과를 가져온다 해서 법절차를 마련하였다. 그래서 우편물을 통한 비밀투표에 의해서 가부를 묻도록 했으므로 보다 냉정한 조합원들의 자유의사를 반영하게 되었다. 마찬가지로 만일 노조의 정치자금 제공을 허용하려고 한다면 까다롭더라도 그런 절차를 밟도록 규정하는 것이 조합원의 자유의사를 존중한다는 의미에서 바람직한 것이다.

西歐 여러 나라에서 보았듯이 노동조합에 조직 기반을 두었던 정당들이 정권을 잡은 역

사도 길지 못하거나와 정권을 잡은 후에는 오히려 노동조합을 정당의 侍女로 만들어 버린 선례들은 많이 볼 수 있다. 노동조합은 그 연맹차원에서 근로자에게 불리한 立法 조치를 못하도록 견제하는 로비활동을 효과적으로 하는 것이 바람직하다. 그렇게 하기 위해서는 어느 정당의 세력으로 귀속되기보다 후보를 지지하거나 로비를 하는 것이 유리할 것이다. 노조가 정치에 개입한다는 것이 일시적으로는 유리할지 모르지만, 장기적으로는 이롭지 않기 쉽다는 것을 노동운동가들은 명심할 필요가 있을 것이다.

5. 勞組 名稱

勞動組合法 제7조는 제1항에서 이 법에 의한 노동조합이 아니면 노동쟁의 신고도, 부당행위에 대한 구제신청도 할 수 없게 해놓았다. 이는 매우 한정적이고 비현실적이다. Trade Union이라 하든 Labor Union이라 하든 또는 Brotherhood 또는 Association이라고 하든 그 명칭에 구애되어 피고용자의 단결권 및 단체교섭권을 인정하던가 안 하는 법은 없다. 우리도 이제 醫師協會, 敎員團體協議會 등 각종 자주적 교섭단체가 있다. 이들이 會員들의 권익을 보호하기 위해 구성되었고 단체협약을 하고자 한다면, 이미 건의한 排他的 交渉權者 選出方式에 따라, 과반수 대표의 지지만 있으면 교섭권을 부여해야 마땅할 것이다.

ILO에서는 우리나라에서 敎員勞組를 인정치 않은 것이 團結權을 侵害한 것이라 해서 여러 차례 시정권고를 해온 바 있다. 우리 정부로서는 敎師들의 모임을 勞動組合이란 이름으로 받아들일 수가 없고 이것이 우리 文化的 要因에 인한 것이라 강변했다. 사실 우리 사회의 國民情緒는 敎師團體를 노동조합이란 이름으로 받아들이기를 거부하는 듯하다. 그러나 이것이 반드시 그들의 자율적 순수한 권익보호와 임금 등 교섭까지도 못하라는 뜻은 아니라는 데 아무도 반대하지 않을 것이다. 문제는 우리의 노동조합법이 너무 외형적 명칭에 구애받고 있기 때문인 것이다.

敎總이 점차 단체협약을 해나가게 되고 敎師의 經濟的·社會的 權益을 신장하는 데 자주적 역할을 한다면, 그래서 노동조합이 할 수 있는 역할만 한다면 노동조합이 이 법에 의해서 입을 수 있는 각종 혜택을 입지 말라고 할 수 없을 것이다. 그렇게 될 때 國際社會로부터 구태여 우리가 敎師에게 團結權을 주지 않았다는 왜곡된 비판은 받을 필요도 없는 것이다.

6. 團體協約 有效期間

노조법 제35조의 단체협약 유효기간에 대한 제한은 완전 철폐하는 것이 바람직하다.

7. 事業場 이외 場所에서의 爭議禁止 規定

1987년 이래 대형 노사분쟁에서 의례히 볼 수 있었던 바와 같이 場外로 나가지 못한 조원들은 옥상이나, 물통, 크레인 등을 점거 농성함으로써 생산이 완전히 중단되었던 것이다. 이로 인한 기업의 손실은 막대한 수준이었다.

원론적으로 이야기한다면 利益紛爭으로 인한 파업행위만이 爭調法의 保護對象이고, 이런 파업은 다시 말해서 사용자가 제시한 임금과 근로조건에서는 근로계약을 맺을 수 없으므로 集團적으로 勞務供給을 拒否하겠다는 행위인 것이다. 노무제공을 위해서 사업장에 入場할 수 있는 것이 원칙인 만큼 노무제공을 거부하면서 사업장 내에 들어간다는 것은 一種의 居住侵入과도 같은 것이기 때문에 선진국의 경우 파업한 근로자들은 場內에 들어가지 못하고 문 밖에서 피켓을 치고 파업중이라는 사실을 다른 근로자(代替勤勞者)들에게 알리고 동조해 줄 것을 설득하는 것이다. 그것도 平和的으로라야지 폭력을 행사해서는 안 되는 것은 물론이다. 욕지거리는 간혹 하지만 그것은 言論自由에 속하는 문제인 것이다.

이러한 선진국의 관행에 비하면 우리의 현행법 제12조 제3항은 경영자에게 결정적으로 불공평한 규정이다. 말하자면 정치권의 안일함을 위해 기업의 생산기능을 마비시킨 것이나 다름없다. 따라서 이 법 제12조 제3항은 삭제할 것을 권고한다.

한 가지 염려되는 것은 지금까지의 잘못된 法과 그로 인한 잘못된 관습이 이 제3항을 삭제만 한다고 해서 일시에 고쳐질 수 있을 것인가? 하는 문제이다. 그렇다면 報償的 次元에서가 아니라 잘못된 慣行을 깨끗이 없애기 위한 방법으로서 제3항을 다음과 같이 규정하는 것도 고려해 볼 만하다.

「단체교섭의 결렬로 인해 파업에 돌입한 노동조합과 조합원은 사업장 내에서 농성 또는 기타 단체행동을 해서는 안된다」 사업장 이외의 장소에서 노조가 시위 또는 집회를 하는 것은 이미 勞使의 문제가 아니라 시민으로서의 집회 및 행사를 하는 것이므로 그것이 폭력적이거나 질서위반을 했을 경우에는 시위나 집회에 관한 법률에 의해 규제되어야 할 것은 두말할 필요가 없다.

8. 爭議時 遵守事項

勞動關聯法研究委員會에서 건의했듯이 다음과 같은 준수사항을 爭調法 제12조의 2로 신설한 것을 건의한다.

- ① 「勞動組合은 爭議行爲가 적법하게 수행될 수 있도록 지도·감독할 책임이 있다.
- ② 사업장의 안전보호시설은 쟁의행위의 기간에도 정상적으로 가동하여야 한다.
- ③ 작업시설의 손상 및 원료나 제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업은 쟁의행위 기간에도 이를 정상적으로 수행하여야 한다.
- ④ 쟁의행위의 기간에 근로희망자의 출입 및 조업을 저지하기 위한 노동조합의 행위는 평화적 설득의 방법으로 하여야 한다.」

제1항은 노동조합이 책임을 져야 할 당연한 일이기 때문에 명문화할 필요가 없다고 말할 수도 있다. 그러나 당연한 것이 현실적으로 지켜지지 않은 사례가 많았기 때문에 책임 있는 노조운동을 지도한다는 취지에서 규정해 볼 가치가 있다고 본다.

제2항은 안전시설의 정상적 가동을 규정한 것으로서 이것 역시 당연한 노조의 의무였으나 실제에 그것이 지켜지지 않았던 사례가 많다. 예를 들면 入院患者의 신체적 안전을 돌볼 겨를도 없이 병원 근로자들이 파업에 돌입한 행위 등은 노조에 대한 국민의 여론을 결정적으로 나쁘게 한다. 이같은 행동은 병원 노조뿐만 아니라 전노동운동에 대한 국민의 정서를 부정적으로 이끌어 버렸다는 사실을 명심해야 할 것이다. 작업장의 안전을 담보로 해서 경영측으로부터 양보를 얻어낸다는 것은 團體交渉의 根本精神이나 원칙에 위배된다는 점을 상기할 때 제2항은 충분히 그 정당성을 가진다고 본다.

제2항은 보안작업의 정상적 수행을 보장하기 위한 것으로서 예를 들어, 제철공장에서 용광로에 불이 꺼진다면 쟁의가 종료된 후에도 회복과정은 너무도 긴 시간이 필요하게 된다. 따라서 노조가 스스로 책임 있게 보안작업을 하지 않으면 안 된다. 때문에 독일의 통설이나 판례도 보안작업 수행을 하지 않은 쟁의행위를 위법으로 간주하고 있는 것이다.

제4항은 앞에서 논한 사업장 내 점거농성의 금지와도 맥락을 같이한다고 보겠으나 이 신설 규정은 피케팅이 사업장 밖에서 평화적 설득에 의한 방법을 쓸 것을 규정함과 동시에 파업 비참가자나 제3자의 권익을 노조가 침해하는 것을 막자는 데 가장 큰 취지가 있는 것이다.

완력을 수반하지 않은 평화적 설득은 용납되어야 하지만 그 이상의 간섭은 노조가 스스로 자제해야 할 것이고, 이를 위반한 경우는 민사 또는 형사상의 책임을 물어야 할 것이다. 따라서 이와 같은 改正은 현행법 제13조 제1~2항을 불필요하게 만든다.

9. 一方的 仲裁申請의 不成立

法 제30조 제2항은 관계당사자의 일방이 기존 단체협약에 의하여 仲裁申請을 한 때에도

仲裁가 開始되도록 규정하고 있다. 그러나 중재는 그 성질상 최종적인 것이고 강제성을 가진 것이므로 비록 團體協約文에는 그렇게 쓰여 있다 하더라도 그것만을 이유로 새로운 협약체결을 위한 交渉過程에서 결렬된 사건, 다시 말하면 협약 내용의 갱신을 해야 하는 판에 이미 존속하지도 않은 협약문에 의해서 중재에 일방적으로 회부될 수 있다면 論理에 맞지 않는다.

10. 選擇的 仲裁制度의 導入

職權仲裁에 대한 不信이 워낙 팽배하기 때문에 爭調法 제32조를 삭제하고 다음과 같이 개정할 것을 건의한다.

① 제30조 제3항에 의하여 회부된 仲裁를 위하여 勞動委員會는 평소에 專門家 중에서 仲裁裁定을 할 수 있는 常勤 또는 非常勤 公益委員(이하 '仲裁人團 名簿'라 한다) 명단을 확보해 두었다가 仲裁事件이 회부된 즉시로 그 명단을 爭議當事者에게 제시하여 交代排除 방식에 의해서 원치 않는 公益委員을 탈락시켜 최종 남은 3인에게 事實을 審査케 하고 그 결과를 勞動委員會에 보고케 한다.

② 兩當事者는 事實審査團의 報告를 참작하여 각자의 最終修正案을 勞動委員會에 제출한다.

③ 前 ①항의 仲裁人團 名簿에서 당해 事件에 事實審査團으로 참여한 者를 除外하고 남은 명단으로부터 當事者는 다시 交代排除方式에 의해서 3인의 選擇的 仲裁委員을 뽑는다.

④ 仲裁委員은 事實審査團의 報告를 청취한 후 前 ②항에 의해 제출된 當事者들의 最終案을 놓고, 더 이상 調停함이 없이 兩者 중 하나를 擇하여 最終仲裁裁定으로 確定한다.

이같은 選擇的 仲裁制度의 장점은 당사자들이 자진해서 妥協點을 모색하고 서로 接近할 수 있는 인센티브를 준다는 점이다. 한두 번만 선택적 중재의 경험을 하면 당사자들은 쉽게 그 原理를 터득하고 자진해서 서로가 접근함으로써 不必要한 罷業件數를 최소화할 수 있을 것이다.

III. 結 論

이상 集團의 勞使關係에 관한 제도개선방안을 건의하였다. 勞使協議制에 관해서는 의도

적으로 손 대지 않았다. 만약에 손을 댄다면 오히려 強制的 規定(대상사업장이나 분기별 개최의무조항)을 폐지할 것을 권고하고 싶다.

그 이유는 다름 아니라 이같은 강제규정 때문에 오히려 自律的 勞使間의 협조가 안되고 形式化하여 노조로부터는 오해까지 받기 때문이다. 혹자는 미국의 Dunlop Commission 보고의 정신을 따와서 이 법을 오히려 강화하자고 하지만 분명히 알아둘 점이 있다. 최근 노사협의제가 노동조합 활동을 방해하는 것은 아니라는 명문규정을 삽입하고자 하는 兩院의 立法조치가 있었지만 클린턴 대통령은 이에 대해 거부권을 행사해 버렸다. 초점은 美國의 勞使關係는 Taft-Hartley법 제도를 그대로 유지하고 있으면서 경쟁력은 회복하였다는 점이다. 노사협의제를 법적으로 도입해서가 아니라 私企業들이 노동조합의 협력을 유도해 내고 兩院의 판례가 경쟁체제를 지지하는 방향으로 선회했기 때문임을 명심할 필요가 있다. 법으로 강제된 勞使協調가 아니라 당사자끼리의 절박한 생존을 위해서 협조적 무드를 조성한 것이 그 근본 원인이었던 것이다. 그리고 法制系는 유럽식의 理想主義보다 實用主義的이며 계약의 원칙에 충실한 바탕 위에서 있음으로써 책임있는 노조와 책임있는 경영진을 구축하게 되었던 것이다. 노동시장에 대한 각종 규제가 근로자보호라는 명분하에서 남발되어 온 우리나라 법제도에 비할 때 美國法은 애초부터 규제는 덜 해 왔음으로 인해 노동시장 운영의 유연화를 기할 수가 있었다. 경쟁력이 회복되게 된 이유는 이같은 사실에 있을 뿐 Dunlop Commission은 개정의 방향을 유연화와 협조적 관계를 위한 것이라고 하지만 일종의 '뒷북치기'에 해당된 것이고, 그것이 언제 法改正으로 성사될지는 아무도 알 수가 없는 未來之事인 것이다.

이렇게 볼 때 미국의 단위기업 내에서 일고 있는 勞使協調 운동은 우리나라 기업에서도 본받을 미시적 차원의 과제이지 이것을 곧바로 법제정으로 이어간다는 것은 과욕이고 부작용마저 일으킬 수 있다. 그 예를 들어본다면 우리나라 법에서 파업시 대체인력을 채용해서 안 된다는 규정이 명문화되어 있거니와 이것은 미국의 법을 보고 도입한 것은 아니다. 미국에는 그와 같은 법규가 전혀 없다. 그러나 1950~60년대 미국에서는 노조의 세력이 워낙 강했기 때문에 그 보복을 두려워한 나머지 기업들이 대체노동을 채용하는 것을 자제해 왔다. 그런 것이 당시 관행으로 통했던 것이다. 이것을 본 우리나라 입법의원들은 법률에다 명문화시켰던 것이다. 결과적으로 보면 오늘날 미국에서는 경쟁체제를 위해 대체노동을 다시 채용하기 시작했지만 입법을 어기는 것은 아니다 그러나 우리나라의 경우 이미 法에 금지시켜 두었기 때문에 개정하지 않는 한 代替勞動 採用을 할 수가 없다. 남이 관행으로 하는 것을 우리가 법으로 한다고 해서 잘된다는 보장이 없다는 뜻이다.

더욱이 노사협의회법을 '強化'한다고 하니 노조측에서는 서독식의 경영참가를 원하는가

하면, 그것이 두려워 경영측은 반대하고 나선 것이다. 勞使協議制의 윤곽을 놓고 勞使가 동상이몽을 하는 한 강제성을 띤 협의회법은 만들지 않는 것이 상책이라고 보는 이유가 여기에 있다.

기타 사항은 본문에서 이미 상세히 논했으므로 재론을 필요로 하지 않는다. 本稿의 다소 지루한 예시에도 불구하고 이것이 법개정과 더불어 새로 도입될 制度의 운영에 도움이 되기를 바란다.

<부록> 排他的 交渉權者 選出 및 代表範圍를 설정키 위한 法改正 條文의 例示

현 행 법	개 정 안
<p>제15조 [신고증] 행정관청은 제13조 제1항의 규정에 의한 설립신고서를 접수한 때에는 3일 이내에 대통령령이 정하는 바에 의하여 신고증을 교부하여야 한다.</p> <p>(87. 11. 28. 개정)</p>	<p>제15조 제13조에 의해 설립된 노동조합이 사용자와 단체교섭을 하고 협약을 체결하고자 할 때에는 다음 절차에 따라 적정교섭단위내 유효투표의 과반수를 얻어야 한다.</p> <p>① 조합이 대표하고자 하는 사업장, 직종 또는 지역의 범위를 명시하고 그에 대한 배타적 교섭대표권 신청서를 해당 근로자 30% 이상의 연서를 받아 노동위원회에 제출한다.</p> <p>② 노동위원회는 조합이 대표하고자 하는 범위내의 피고용자들의 희망과 교섭대상 사용자의 의견 및 공동임금교섭 관행이나 지역적 동질성을 참작하여 적정교섭단위의 관할 범위를 7일 이내에 설정한다.</p> <p>③ 관할권 범위 설정에 관해 이의가 있을 때에는 노동부 장관의 의견을 들어 노동위원회가 최종 판결하며 이에 불복할 수 없다.</p> <p>④ 노동위원회는 적정교섭단위가 설정된 날로부터 20일 이상 30일 이내에 적절한 날을 택하여 배타적 교섭권자를 선출한다는 사실과 시간 및 장소를 관할권 범위 내의 모든 근로자와 사용자에게 공시한다.</p> <p>⑤ 조직대상을 같이하는 기타 노동조합으로서 배타적 교섭권자로 선출되기를 희망하는 자는 투표일 7일 전까지 적정교섭단위 내 총유권자 10% 이상의 연서를 받아 입후보 신청을 해당 노동위원회에 해야 한다.</p> <p>⑥ 투표는 무기명 비밀투표로 하며 노동위원회 위원장이 선거관리위원장 역할을 하고 회의장의</p>

현 행 법	개 정 안
	<p>질서를 유지하기 위한 모든 조치를 강구하여야 한다.</p> <p>⑦ 1차 투표에서 출석 인원의 과반수를 획득한 자가 없을 때에는 최다 득표자와 차점 득표자만으로 결선 투표를 실시하여 과반수 득표자를 배타적 대표권자로 확정하고 그 증서를 즉석에서 교부한다. 어느 노조도 과반수 득표를 하지 못했을 때에는 배타적 교섭권자는 인정되지 않으며 사용자는 그 어느 노조와도 단체교섭에 응할 필요가 없다.</p> <p>⑧ 선출된 배타적 교섭권자에 대해서는 향후 1년간 또는 새로 체결된 단체협약 유효기간 동안에는 불신임을 제기할 수 없다. 단, 단체협약의 만료일 또는 대표권자가 선출된 날로부터 1년째 되는 날 이전 90일부터 60일 이전까지의 30일간에 한해서 기존의 배타적 교섭권자에 대한 불신임을 적정교섭단위 총유권자 30% 이상의 지지를 받아 제기할 수 있다.</p> <p>⑨ 행정관청은 제13조 제1항의 규정에 의한 설립신고서를 접수한 때에는 즉시 접수증을 발급하고 勞組설립 사실을 기록할 뿐 신고된 勞組는 제15조 절차에 따라 대표권자로 확정될 때까지 사용자를 향하여 단체교섭을 요구할 수 없다.</p>
<p>제33조 [교섭 권한] ① 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 단체협약의 체결 및 기타의 사항에 관하여 교섭할 권한이 있다. 다만 ……</p> <p>② 단위노동조합은 총회 또는 대의원회의의 결을 거쳐 당해 노동조합이 가입한 연합체인 노동조합에 교섭을 위임할 수 있다.</p> <p>제39조[부당노동행위] ……</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. …… 2. …… 3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약 체결 	<p>제33조 [교섭권한] ① <삭제></p> <p>② 단체교섭권을 연합단체인 노동조합에 위임하고자 할 때에는 적정교섭단위 내 유권자 과반수가 가입한 노동조합의 총회 또는 대의원의 의결을 거쳐야 한다.</p> <p>제39조(부당노동행위) ……</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. …… 2. …… 3. 제15조에서 규정한 절차에 의하여 선출된 배타적 교섭대표자 또는 그 대표자로부터 위

현 행 법	개 정 안
<p>및 기타의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위</p>	<p>위임을 받은 자와의 단체협약 체결 및 기타의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위</p>
<p>부칙 [경과조치]</p>	<p>부칙 [경과조치] 본법 시행 전에 체결된 단체협약의 유효기간은 그 단체협약에서 정한 유효기간 만료일까지로 하고 동협약에 합의된 관할권과 대표권은 본법 제15조에 의한 적정교섭단위와 그 배타적 교섭권자로 인정한다.</p>