

이 논문은 2003년 노동부의 「단체협약분석」에 관한
학술연구용역사업의 일환으로 연구되었음.

단체협약분석

2003. 12.

연구기관 : 한국노동연구원

노동부

— 연 구 진 —

연구책임자 : 김정한(한국노동연구원 연구위원)

연 구 원 : 문무기(한국노동연구원 연구위원)
윤문희(한국노동연구원 연구원)

〈목 차〉

제1장 서론	1
1. 문제의 제기 및 연구의 목적	1
2. 분석방법	3
제2장 단체협약의 법적 개요	6
1. 단체협약의 정의 및 개념	6
가. 단체협약의 정의	6
나. 단체협약의 법적 성질 및 기능	7
다. 단체협약의 당사자	9
2. 단체협약의 체결방식	10
3. 단체협약의 내용과 효력	11
4. 단체협약의 관리	14
5. 단체협약의 종료	16
가. 단체협약의 종료사유	16
나. 단체협약 종료 후의 근로관계	20
제3장 노동조합조직현황 및 최근의 추세	22
1. 노동조합 및 단체교섭 개관	22
2. 공공부문 노사관계 개관	25
가. 공공부문 노사관계의 중요성	26
나. 공공부문 단체교섭의 특징	27
다. 공공부문 노사관계 현황	30

제4장 단위노동조합의 단체협약분석	37
1. 단결권	37
가. 조합원의 인정범위 및 근로자의 개념	37
나. 조합활동	47
다. 쉼(shop)규정	60
2. 단체교섭	62
가. 대상사항	62
나. 창구단일화	67
다. 단체협약의 유효기간	69
라. 제3자 지원	72
3. 노사협의회	74
가. 근로자위원 선출방식	75
나. 협의사항 재조정	77
다. 노사협의회 기능	78
라. 노사협의회 합의 또는 의결된 사항의 효력	80
마. 근로자위원에 대한 편의제공	83
바. 파견·사내하청근로자 등의 의견청취	84
사. 사전정보제공 및 비밀유지의무	86
아. 노사협의회 개최시기	88
4. 쟁의행위	90
가. 쟁의행위 절차	91
나. 직장폐쇄	93
다. 신규채용 또는 대체근로의 금지	94
라. 쟁의행위 기간 중의 신분보장	96
마. 쟁의행위불참가자	99
바. 쟁의행위 중의 임금지급	102
사. 노동쟁의 조정	105
아. 불법쟁의행위에 대한 책임	107
5. 징계 및 해고	108
가. 해고	108
나. 근로계약체결 및 징계(해고)절차	112
다. 고용조정관련 사항	115

6. 기업변동에 따른 근로관계	128
가. 합병·양도·회사명 변경시 고용승계규정	128
나. 분할·합병·양도시 노조 참여정도	131
제5장 산별노조의 단체협약분석	133
1. 산별교섭 개관	133
가. 보건의료산업노조	134
나. 금속노조	137
다. 금융산업노조	143
2. 기업별노조와 산별노조(지회·분회) 단체협약 비교	146
가. 단결권	146
나. 단체교섭	152
다. 노사협의회	155
라. 징계 및 해고	159
마. 기업변동에 따른 근로관계	164
바. 소결	165
3. 산별교섭의 향후 과제	167
부록 : 산업별·조합원규모별 분류	169
참고문헌	170

〈표목차〉

<표 I -1> 조사대상의 기본 특성	4
<표 I -2> 산업별 · 조합원 규모별 현황	4
<표 I -3> 산업별 · 조합원규모별 · 사업체 성격별 조직현황	5
<표 III-1> 양대노총 산별노동조합 조직현황(2002년 12월말 현재)	24
<표 III-2> 공공부문의 고용현황	31
<표 III-3> 연맹별 공공부문 노동조합 현황 (1999년 말 현재)	35
<표 III-4> 분류별 공공부문 노동조합 현황	36
<표 IV-1> 조합원의 범위(복수규정)	40
<표 IV-2> 비조합원의 범위(복수응답)	41
<표 IV-3> 조합전임형태	50
<표 IV-4> 조합전임자수	51
<표 IV-5> 전임자 대우(회사임금지급여부)	52
<표 IV-6> 임금 외 전임자수당 추가지급	54
<표 IV-7> 임시상근자수(단체교섭 준비등)	55
<표 IV-8> 상급단체 전임취임 인정	57
<표 IV-9> 상급단체 전임취임시 추가전임 인정여부	58
<표 IV-10> 상급단체 취임시 임금지급 여부	59
<표 IV-11> 솟제도(조합원자격)	61
<표 IV-12> 단체교섭대상사항(복수규정)	64
<표 IV-13> 창구단일화	69
<표 IV-14> 단체협약 유효기간	71
<표 IV-15> 제3자 지원(노동관계 지원)(복수규정)	73
<표 IV-16> 근로자위원 선출방식	76
<표 IV-17> 협의사항 재조정	78
<표 IV-18> 노사협의회의 기능	80
<표 IV-19> 노사협의회 결정사항 효력	82

<표 IV-20> 근로자위원회에 대한 편의제공(복수규정)	84
<표 IV-21> 사내하청·파견근로자 등의 의견청취	85
<표 IV-22> 사전정보제공	87
<표 IV-23> 비밀유지의무	88
<표 IV-24> 정기노사협의회 개최시기	89
<표 IV-25> 쟁의행위절차	92
<표 IV-26> 직장폐쇄	94
<표 IV-27> 쟁의행위기간 중 신규채용 및 대체근무 금지	96
<표 IV-28> 쟁의행위기간중의 신분보장(복수규정)	98
<표 IV-29> 쟁의행위 불참가자(협정근무자)(복수규정)	100
<표 IV-30> 쟁의행위기간중 임금지급	104
<표 IV-31> 노동쟁의의 조정	106
<표 IV-32> 불법쟁의행위에 대한 책임	108
<표 IV-33> 부당징계 및 해고 판정시 구제조치(복수규정)	110
<표 IV-34> 근로계약 체결절차	113
<표 IV-35> 징계(해고)절차(복수규정)	115
<표 IV-36> 명예퇴직시 노조참여정도	117
<표 IV-37> 하도급시 노조참여정도(외주처리, 용역 등)	119
<표 IV-38> 휴폐업시 노조참여정도	120
<표 IV-39> 인원정리시 노조참여정도(대규모 정리해고, 대량인사, 집단보직 발령)	123
<표 IV-40> 해고회피 규정(복수규정)	125
<표 IV-41> 우선채용규정(복수규정)	127
<표 IV-42> 합병, 양도, 회사명 변경시 고용승계규정(복수응답)	130
<표 IV-43> 분할, 합병, 양도시 노조참여 정도	132
<표 V-1> 산별교섭 현황	133
<표 V-2> 조합원의 범위(복수규정)	147
<표 V-3> 비조합원의 범위(복수규정)	147
<표 V-4> 전임자 대우(회사임금지급여부)	149
<표 V-5> 임금외 전임자 수당 추가지급	150
<표 V-6> 상급단체 전임취임 인정	150
<표 V-7> 상급단체 전임취임시 추가 전임인정 여부	151

<표 V-8> 상급단체 취임시 임금지급 여부	151
<표 V-9> 흡제도(조합원 자격)	152
<표 V-10> 교섭대상(복수규정)	152
<표 V-11> 단체협약 유효기간	154
<표 V-12> 제3자 지원(노동관계지원)(복수규정)	154
<표 V-13> 근로자위원 선출방식	155
<표 V-14> 노사협의회 결정사항 효력	155
<표 V-15> 근로자위원에 대한 편의 제공(복수규정)	156
<표 V-16> 사내하청, 파견근로자 등의 의견청취	156
<표 V-17> 쟁의행위기간 중의 신규채용 및 대체근무 금지	157
<표 V-18> 쟁의행위기간 중의 신분보장(복수규정)	157
<표 V-19> 쟁의행위 불참가자(협정근무자)(복수규정)	158
<표 V-20> 쟁의행위 기간 중 임금지급	159
<표 V-21> 부당징계 및 해고 판정시 구제조치(복수규정)	159
<표 V-22> 해고절차(복수규정)	160
<표 V-23> 명예퇴직시 노조참여정도	160
<표 V-24> 하도급시 노조참여정도	161
<표 V-25> 휴폐업시 노조참여 정도	161
<표 V-26> 인원정리시 노조참여정도	162
<표 V-27> 해고회피규정(복수규정)	163
<표 V-28> 우선채용규정(복수규정)	163
<표 V-29> 합병, 양도, 회사명 변경시 고용승계규정(복수규정)	164
<표 V-30> 분할, 합병, 양도시 노조참여 정도	165

제1장 서론

1. 문제의 제기 및 연구의 목적

단체협약은 노동조합(연합단체인 노동조합 포함)과 사용자 또는 사용자단체간에 임금, 근로시간 등 근로조건에 관한 사항이나 기타 협약당사자간의 제반 관심사에 대하여 단체교섭을 통해 문서로 체결된 협정을 의미한다. 단체협약은 단체교섭권 행사의 산물로 단결권과 단체행동권은 단체교섭권 행사의 실효성 제고를 위한 수단으로서의 의미를 지닌다고 볼 때 단체협약은 노동 3권 행사의 결정체라고 할 수 있다.

근로자의 근로조건이나 기타 근로자의 대우 등을 규율하는 규범에는 개별근로자와 사용자간에 체결되는 근로계약이나 사용자가 임의로 작성·변경하는 취업규칙과 기타 회사의 제반규정들이 있지만 단체협약이 체결되면 모두 단체협약의 영향을 모두 받게 된다.

따라서 이러한 의미에서 단체협약은 노사가 자치적으로 정한 각종 규범 중 최상위에서 노사관계를 규율한다는 점에서 노사관계의 헌법(industrial constitution)이라고 할 만큼 산업현장에서 그 중요성이 매우 크다. 또 다른 단체협약의 기능은 노동조합의 자율적 결정과 합법적인 노동쟁의에 의하여 노사간 세력의 대등성이 전제되는 단체교섭에 의해 체결된 노사 자율규범이라는 의미에서 찾아볼 수 있다. 즉 단체협약은 산업민주화의 산물로서 근로자의 근로조건 개선·경영참가를 통한 산업민주화·산업평화의 유지 등이 포함된 노사 자율규범적 성격을 가지고 있는 것이다.

단체협약은 정부에 의한 각종 노사관계규범, 노사협의를 통한 각종 노사협약, 개별근로관계 및 취업규칙 등의 제반 노사관계규범과 상호 연계되며, 이 때 단체협약에서 규율되는 적정 범위는 단체협약이 설정되는 사회경제적 여건과 노사관계구조에 따라 달라질 수 있다. 특히 우리나라와 같이 노동조합의 조직형태가 기업별노조가 지배적인 상황에서 단체교섭 또한 기업별로 행해지는 경우에는 기업내의 세부적인 사항까지도 교섭대상이 되고 있는 실정이다. 이는 단체협약을 통하여 근로조건 개선과 경영참가의 여지를 크게 하는 장점이 있는 반면, 교섭사항이 복잡해지고 다양화되어 특히 인사·경영사항 등의 단체협약에

관련한 분류의 소지가 커지는 취약성도 아울러 지니고 있다. 또한 단체협약은 정부의 노사관계규범에 비해서는 신축적이지만 공식적·비공식적 노사협약에 의한 노사협정에 비해서는 경직적이라는 특성을 지니고 있는 것도 사실이다.

현실에 있어서 1995년 단체협약 관련 노사분규의 비중이 처음으로 노사분규의 제1원인을 차지한 이래 지속적으로 그 비중이 증대하여 임금인상관련 노사분규의 비중을 훨씬 상회하고 있는 것이 현실이다. 단체협약관련 노사분규는 임금인상 위주의 노동운동에 대한 부정적인 여론과 노동계의 반성, 경영참가에 대한 노동조합의 요구 증대 등을 감안할 때 기업별 노동조합체제가 지배적인 현실하에서 더욱 증대될 것으로 예상되고, 이와 연관된 사회적 비용은 더욱 커질 것으로 보인다.

단체협약은 노사관계 최상위 규범으로서 노사관계에서 그 중요성이 높다. 그러나 이러한 중요성에도 불구하고 체계적이고 분석적인 연구는 거의 전무한 실정이다. 실제로 노사단체에서 발간되는 단체협약지침서 등이 있으나 대부분 소속단체의 입장에 따라 지침의 내용과 주장이 일방적이고 단편적이라는 한계를 안고 있다.

또한 단체협약에 1997년 3월과 1998년 2월 노동관계법 개정, 이후 2001년의 개정의 단체협약의 반영에 관한 연구와 노동조합의 인사경영권 참여에 대한 주장에 따라 노사공방이 치열하지만 단체협약의 변화에 대한 연구는 전무한 것이 사실이다. 또한 노동조합의 조직형태가 최근 기업별 노동조합에서 산업별 노동조합으로 많이 전환됨에 따라 산별노조 본조와 지부 또는 분회의 단체협약에 대한 분석이 필요한 시점으로 본 연구의 의미를 찾을 수 있다.

한편 21세기는 세계화에 따른 무한경쟁으로 노사간의 협력이 그 어느 때보다 절실히 요구되고 있음에도 불구하고 노사간 갈등으로 인한 사회적 비용이 과다하여 궁극적으로 우리나라 노사관계의 국제경쟁력은 주요 경쟁대상국에 비해 아주 낮은 실정이다.

이에 따라 정부는 노사간 갈등에 따른 사회적 비용을 최소화하고 국제적이고도 보편적인 기준에 맞는 방안을 강구하여 사회통합적 노사관계를 구축하기 위한 방안으로 노사관계제도선진화연구위원회에 의뢰하여 노사관계법·제도선진화방안을 마련하도록 요청한 바 있다.

본 연구에서는 노사관계법·제도선진화방안에 포함된 사항들이 산업현장의 단체협약에서는 어떻게 구현되고 있는가를 체계적으로 분석하여 실질적으로 노사관계법·제도의 선진화방안을 강구하는데 중요한 기초자료가 될 수 있으리라 생각한다.

또한, 본 연구는 노사관계법·제도의 선진화방안을 강구하기 위한 사전작업으로서 산업

현장에서는 노사간 쟁점사항이나 국제기준에 부합하지 않는 사항들이 단체협약에 어떻게 구현되어 있는가를 분석하여 노사정위원회에서의 논의를 실증적으로 지원함과 아울러 산별노조의 전환에 따른 산별노조의 단체협약을 분석하는 것을 또 다른 목적으로 하고자 한다. 이를 위해서 협약내용 가운데 법리상의 문제점을 추출하여 이를 개선사항 또는 보완사항을 제시함으로써 사회통합적 노사관계 구현에 기여하는데 그 기본목적을 두고 있다.

2. 분석방법

본 연구는 2003년 10월말을 기준으로 노동부를 통하여 수집된 단체협약서 830여건이었다. 그 중 단체협약서의 일부가 누락되거나 중복된 협약서를 제외하고, 자동차 노련 및 택시노련과 같이 집단교섭으로 단체협약이 체결되는 지역의 협약서는 동일하므로 그 중 몇 건만을 분석하였다. 이러한 선별과정을 통해 최종적으로 분석에 활용된 협약서는 총 666개이다.

해당 단체협약의 내용은 부문별(공공부문과 민간부문), 산업별·조합원규모별로 분류하여 분석하였다. 아울러 한국노동연구원이 2001년에 발간한 단체협약분석(Ⅲ)과 비교·분석하여 시계열 분석을 도모하였다.

본 연구에 쓰인 단체협약 666건 가운데 부문별 사업체성격으로 나누어 볼 때, 민간부문은 591개(88.7%), 공공부문은 75개(11.3%)를 차지하고 있다.

이를 산업별로 보면 제조업이 331개(49.7%)로 가장 많고, 그 다음으로 사회 및 개인서비스업 152개(22.8%), 운수·창고·통신업 101개(15.2%) 등의 순이다. 하지만 농림어업·광업(14개, 2.1%), 전기·가스·수도업(10개, 1.5%), 건설업(13개, 2.0%)은 그 수가 미미한 것으로 나타났다.

수집된 협약서들을 조합원 규모로 나누었을 때, 조합원 수가 99인 이하 규모가 270개(40.5%)고 가장 많고 그 다음으로 100~299인 이하 규모 151개(22.4%), 300~999인 이하 규모 117개(17.3%), 1,000인 이상 규모는 117개(19.8%)로 나타났다. 분석대상이 되었던 단체협약서의 총수와 조합원 규모별로 본 단체협약서의 총수에서 차이가 나는 것은 단위노동조합의 조합원수를 알 수 없는 단협은 분석에 포함시키지 않았기 때문이다.

<표 1-1> 조사대상의 기본 특성

(단위: 개소, %)

구분		빈도
사업체 성격	민간부문	591 (88.7)
	공공부문	75 (11.3)
산업별	농림어업, 광업	14 (2.1)
	제조업	331 (49.7)
	전기·가스 및 수도업	10 (1.5)
	건설업	13 (2.0)
	도소매 및 음식숙박업	11 (1.7)
	운수·창고 및 통신업	101 (15.2)
	금융·보험·부동산 및 사업서비스업	34 (5.1)
	사회 및 개인서비스업	152 (22.8)
조합원 규모별	99인 이하	270 (44.3)
	100-299인	151 (24.8)
	300-999인	117 (19.2)
	1,000인 이상	72 (11.8)

<표 1-2> 산업별·조합원 규모별 현황

(단위: 개소, %)

	전체	99인 이하	100-299인	300-999인	1,000인이상
농림어업, 광업	13 (100.0)	(7.7)	(23.1)	(46.2)	(23.1)
제조업	316 (100.0)	(40.5)	(24.1)	(23.4)	(12.0)
전기·가스 및 수도업	10 (100.0)	(60.0)	(40.0)	-	-
건설업	11 (100.0)	(54.5)	(9.1)	(36.4)	-
도소매 및 음식숙박업	11 (100.0)	(18.2)	(27.3)	(45.5)	(9.1)
운수·창고 및 통신업	91 (100.0)	(50.5)	(30.8)	(6.6)	(12.1)
금융·보험·부동산 및 사업서비스업	33 (100.0)	(48.5)	(36.4)	(6.1)	(9.1)
사회 및 개인서비스업	125 (100.0)	(52.0)	(19.2)	(16.0)	(12.8)
전체	610 (100.0)	(44.3)	(24.8)	(19.2)	(11.8)

수집된 협약서들을 산업별, 조합원 규모별로 살펴보면, 농림어업 및 광업과 도소매 및 음식숙박업은 조합원 수 300~999인 이하 규모가 가장 많았다. 제조업, 전기·가스 및 수도

업, 건설업, 운수·창고 및 통신업, 금융·보험·부동산 및 사업서비스업, 사회 및 개인서비스업은 99인 이하 규모가 가장 많다.

또 산업별 종류와 사업체 성격별로 보면 대부분의 산업이 민간부문에 속한 반면, 금융·보험·부동산 및 사업서비스업과 사회 및 개인서비스업에서는 민간부문이 각각 79.4%, 59.2%로 나와 분석대상 협약에 공공부문의 성격을 갖는 사업이 상대적으로 많이 나타났다.

규모별로는 300~999인 이하의 규모와 99인 이하의 규모에서는 각각 93.0%와 91.9%로 주로 민간부문에 해당하였다. 반면 1,000인 이상 조합원 규모를 가진 곳은 공공부문이 18.9%로 상대적으로 그 비율이 높았다.

<표 1-3> 산업별 · 조합원규모별 · 사업체 성격별 조직현황

(단위: 개소, %)

		전체	사업체의 성격	
			민간부문	공공부문
산업별	농림어업, 광업	14 (100.0)	(93.0)	(7.0)
	제조업	331 (100.0)	(99.0)	(1.0)
	전기·가스 및 수도업	10 (100.0)	(100.0)	-
	건설업	13 (100.0)	(92.0)	(8.0)
	도소매 및 음식숙박업	11 (100.0)	(91.0)	(9.0)
	운수·창고 및 통신업	101 (100.0)	(99.0)	(1.0)
	금융·보험·부동산 및 사업서비스업	34 (100.0)	(79.0)	(21.0)
	사회 및 개인서비스업	152 (100.0)	(59.0)	(41.0)
조합원 규모별	99인 이하	270 (100.0)	(92.0)	(8.0)
	100-299인	151 (100.0)	(87.0)	(13.0)
	300-999인	117 (100.0)	(93.0)	(7.0)
	1,000인 이상	72 (100.0)	(82.0)	(18.0)
전체		610 (100.0)	(90.0)	(10.0)

제2장 단체협약의 법적 개요

1. 단체협약의 정의 및 개념

가. 단체협약의 정의

단체협약(collective agreement)이란 노동조합과 사용자간의 단체교섭에 의하여 합의로서 성립하는 것이며, 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준을 정하고 협약당사자 상호간에 채권·채무의 설정을 목적으로 한다.¹⁾ 즉, 단체협약은 근로자의 단결체(노동조합)와 사용자 또는 사용자단체 사이에 단체교섭을 통하여 합의·결정된 임금, 근로시간 등의 근로조건 및 기타 노사관계에 관한 제반 사항에 대한 합의 또는 이를 서면으로 작성한 문서라고 할 수 있다.

근로자의 근로조건이나 처우 등을 규율하는 자치규범에는 개별근로자와 사용자간에 체결되는 근로계약이나 사용자가 임의로 작성(변경할 때는 근로자측의 의견(불이익변경의 경우는 동의)을 들어야 한다)하는 취업규칙(회사의 제반 규정들의 총체)도 있지만 단체협약이 체결되면 이 모두는 단체협약의 영향을 받게 된다. 단체협약은 단체교섭권 행사의 산물이고 단결권과 단체행동권은 단체교섭권 행사의 실효성 제고를 위한 수단으로서의 기능을 가진다고 볼 때²⁾ 노동3권 행사의 결정체라고 할 수 있다. 따라서 단체협약은 노사가 자치적으로 정한 각종 사적 규범 중 최상위에서 노사관계를 규율한다는 점에서 노사관계의 헌법(industrial constitution)³⁾이라고 할 만큼 산업현장에서 그 중요성이 지대하다고 하겠다.

1) 임종률, 『노동법』, 박영사, 2002, 123쪽 참조.

2) 노동3권간의 상호관계에 대하여 법리적·기능적으로 3자가 긴밀하게 연계된다는 것이 학설·판례의 일치된 견해이다. 다만, 3자간에 중심을 어디에 둘 것인가에 대해서는 학설상 단체교섭권중심론과 단결권중심론 간의 다툼이 있으나 우리나라에서는 현재 단체교섭권중심론이 다수를 차지하고 있다. 판례에서도 노동3권 가운데 단체교섭권이 중핵적(中核的) 권리로 이해되고 있다(대법원 1990. 5. 15. 선고 90도357 판결(서울지하철공사사건) 참조).

3) 東京大學 勞働法研究會, 『注釋 勞働組合法(下卷)』, 有斐閣, 1982, 667쪽 참조.

단체협약은 국가에 의한 각종 노사관계 법규범, 노사협의회를 통한 각종 노사협정, 개별 근로계약, 취업규칙 및 법규범화된 노동관행⁴⁾ 등의 제반 노사관계 규범과 상호 연계된다. 이 때 단체협약이 규율할 수 있는 적정 범위는 단체협약이 설정되는 사회·경제적 여건과 노사관계의 구조에 따라 달라질 수 있다. 특히 우리나라와 같이 노동조합의 조직형태로서 기업별노조가 지배적인 상황에서는 기업별로 단체교섭이 행해지는 경우 기업내의 세부적인 사항까지도 교섭대상이 되고 있는데, 이는 단체협약이 근로조건의 유지·개선과 경영참가의 여지를 크게 하는 장점이 있는 반면, 교섭사항이 복잡해지고 다양화됨에 따라 인사·경영사항 등과 같이 단체협약을 둘러싼 쟁점과 관련한 분규의 소지가 커지는 취약성도 아울러 지니고 있기 때문이다.

나. 단체협약의 법적 성질 및 기능

단체협약의 법적 성질에 관해서는 여러 가지 견해가 대립된다. 이는 단체협약이 여러 가지 복합적 요소로 구성되어 있고 그 구성내용에 따라 효력도 각각 상이하기 때문이다. 따라서 단체협약은 사법상의 계약, 채권계약 및 규범계약, 그리고 자율적인 법원(法源)으로서의 특성을 갖는다고 할 수 있다.⁵⁾ 단체협약이 사법상의 계약이라고 하는 것은 협약체결의 당사자, 협약체결방식 및 규율대상이 모두 사법적 성질을 갖고 있기 때문이며, 채권계약인 동시에 규범계약이라고 하는 것은 단체협약의 내용 중에서 채무적 부분에 있어서는 계약이지만 규범적 부분에 있어서는 법적 구속력을 가지는 규범계약으로서의 성질을 갖고 있기 때문이다. 그리고 단체협약이 자율적 법원이라고 하는 것은 단체협약의 규범적인 부분이 일반적인 법률행위와 같이 주관적 권리·의무를 발생하게 하는 것이 아니고 다수의 개별적 근로관계를 규율하는 법규범을 이루기 때문이다.⁶⁾

4) 勞動慣行이라 함은 취업규칙, 단체협약, 노조규약 및 근로계약 등으로 성문화되지 않고 근로계약관계의 실무운용에 있어서 근로조건, 직장규율, 시설관리 및 노사관계상의 제반 활동 등에 대하여 장기간에 걸쳐 반복·계속되어진 처리방식을 말한다. 이러한 노동관행의 법적 효력에 대하여 대법원은 “사용자가 근로자의 동의를 얻지 아니하고 기업그룹 내의 다른 계열회사로 근로자를 轉籍시키는 관행이 있어서 그 관행이 근로계약의 내용을 이루고 있다고 인정하기 위하여는 그와 같은 관행이 기업사회에서 일반적으로 근로관계를 규율하는 규범적인 사실로서 명확히 승인되거나, 기업의 구성원이 일반적으로 아무런 이의도 제기하지 아니한 채 당연한 것으로 받아들여 기업 내에서 사실상의 제도로써 확립되어 있지 않으면 안된다”라고 판시(대법원 1993. 1. 26. 선고 92다11695 판결(대우캐리어사건))하여, 事實인 慣習으로 인정되어야 할 것을 요청하고 있다.

5) Huck·Nipperdey, Lehrbuch, Bd. II/1, 7. Aufl. S. 399ff.

6) 김형배, 『노동법』 (a), 박영사, 2003, 617쪽 참조.

단체협약의 법적 성질에 관한 견해로는 법규범설과 계약설 및 이중성설(복합설)로 나눌 수 있는 데, 먼저 법규범설이란 단체협약의 법적 성질을 법률과 같은 법규범으로 이해하려는 입장으로서 단체협약이 노사의 합의에 의하여 성립되는 것이기는 하지만 협약이 가지는 효력에 치중하여 자주적 규범으로서의 의의와 효과를 중요시한다.⁷⁾ 반면 계약설에서는 단체협약을 노동조합과 사용자(사용자단체)간의 합의로 성립되는 계약으로 파악하고 정책적 관점에서 국가가 법규범적 효력을 부여한 것에 불과하다는 견해를 취한다. 이는 단체협약이 노동조합과 사용자 사이의 계약에 의하여 성립한다는 점을 보다 중요시하는 입장이라고 하겠다.⁸⁾ 한편 이중성설(복합설)은 단체협약의 체결과정상에서 나타나는 계약적 성질과 단체협약이 가지는 효력상의 규범적 성질을 함께 인정하는 견해로서, 단체협약은 노사간 합의에 의하여 성립되는 계약이지만 국가의 승인여부와 관계없이 사회적으로 보면 일종의 규범이라고 이해하고 있다.⁹⁾¹⁰⁾

한편 단체협약은 노사관계에서 여러 가지 기능을 하고 또한 실익을 가져다 주고 있는데, 그 중 하나가 바로 근로자에 대한 근로조건 개선기능이다. 즉, 단체협약은 사용자에게 대한 근로자의 종속성에서 도출되는 근로조건 결정의 부자유·불평등을 시정함으로써 근로자가 개별적으로 사용자와 교섭해서는 얻을 수 없는 보다 유리한 근로조건이 단체협약의 유효기간 중 확보될 수 있도록 한다는 것이다. 또한 일정한 유효기간 동안 근로조건 등에 관하여 일정한 기준을 설정해 놓으면 그 기간 내에는 무의미한 분쟁을 회피·예방할 수 있을 뿐만 아니라 그 기준을 유지하기 위하여 노사는 서로 단체협약의 내용을 성실히 준수할 의무를 지게 되는 데, 이를 이른바 단체협약의 평화적 기능이라고 한다. 아울러 오늘날 단체협약의 사회·경제적 기능에 대해서는 조합원의 근로조건을 규정하는 시장통제적 기능, 노사간에 룰(rule)을 설정하여 노사관계를 규정하는 규제적 기능 및 사용자의 종래의 각종 권한 즉, 이른바 인사·경영권의 행사에 대하여 조합이 관여·규제하는 공동결정적(경영규제적) 기능이라는 세 가지 기능적 측면이 있고, 이들은 상호 연계하면서 작용하고 있다고

7) 법규범설은 다시 사회적 자치규범설(사회자주법설)과 법적 확신설 및 백지(白地)관습법설로 나누어진다.

8) 노조법 제33조가 협약당사자에게 법규범 설정기능을 수권했다는 의미에서 계약설을 授權說이라고도 한다.

이외에도 집단적 규범계약설이 있다. 후자에 대해 자세한 내용은 김형배, 전거서(a), 618~622쪽 참조.

9) 김치선, 『노동법강의』, 박영사, 1990, 346~347쪽 참조.

10) 단체협약의 규범성은 근로조건이 단체협약에 의하여 즉, 근로조건을 집단적 결정이라는 방식을 통하여 규율되어야 한다는 국가의 정책적 의도에 의하여 노조법 제33조를 통해 수권된 것으로 보는 것이 타당할 것이다(김유성, 『노동법 II』, 법문사, 1997, 155쪽 참조). 현재 계약설 즉, 수권설이 우리나라와 독일의 다수를 차지하고 있다(김재훈, “근로조건 변경의 법리 - 불이익변경의 한계를 중심으로-”, 서울대 박사학위논문, 1999, 10~11쪽 참조).

보는 것이 타당할 것이다.¹¹⁾

다. 단체협약의 당사자

단체협약을 체결할 수 있는 법률상의 능력을 협약체결능력이라 하고, 이러한 능력을 가진 당사자를 단체협약의 당사자라 한다. 그러나 일반적인 계약체결의 경우처럼 자연인 또는 법인 모두가 단체협약의 당사자가 될 수 있는 것은 아니다. 노동조합및노동관계조정법(이하 ‘노조법’이라 한다) 제29조 제1항에 의하면 “노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다”라고 규정되어 있다. 따라서 단체협약의 당사자는 근로자의 단결체인 노동조합과 사용자 또는 사용자단체이어야 하며, 단체협약이 집단적 성격을 갖고 있기 때문에 개별근로자인 조합원은 단체협약의 당사자가 될 수 없다. 또한 노동조합이 단체협약 체결능력을 갖기 위해서는 노조법 제2조 제4항의 노동조합의 개념에 부합하는 것으로 사단(社團)으로서 조직성을 갖추어야 하기 때문에 이러한 조직적 요건을 갖추지 못한 일시적 집단이나 쟁의단은 단체협약의 당사자가 될 수 없다. 다만 노동조합이 단체협약을 체결하기 위해서 반드시 법인격을 취득할 필요는 없다.¹²⁾

한편 단체협약의 사용자측 당사자는 근로자의 단체교섭 요구에 대하여 응락의무를 지는 단체교섭 상대방으로서 단체협약의 체결능력을 지닌 사용자를 말한다. 구체적으로는 단체교섭의 대상사항과 관련하여 경영특권성, 처분권한성 및 근로조건 밀접성 등에 따라 결정된다고 보는 것이 일반적이다. 한편 단체협약의 사용자측 주체가 될 수 있는 사용자단체란 노조법 제2조 제3호가 규정하는 “노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 사용자의 단체”를 말한다. 이 때 ‘노동관계에 관하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한’의 해석에 대해서는 ‘다수결 원리를 통한 통제력을 가지며,

11) 東京大學勞働法研究會, 전제서, 669~670쪽 참조.

12) 한편 노조법 제7조에 의한 법상의 보호(노동위원회를 통한 노동쟁의의 조정 및 부당노동행위의 구제(단, 불이익취급 및 비열계약(yellow dog contract) 체결금지 제외))를 받을 수 있는 노동조합이 되기 위해서는 적극적·소극적 요건 및 설립신고를 갖추어야 한다. 적극적 요건으로는 근로자가 노조운영 및 활동에 있어서 주도적 역할을 수행하는 주체성, 사용자·국가·정당·종교 등 외부세력의 간섭으로부터 독립하여 조직·운영하여야 하는 자주성, 근로조건의 유지·개선 및 근로자의 경제적·사회적 지위 향상이라는 목적성 및 단체성도 함께 갖추어야 한다. 소극적 요건으로는 노조법 제2조 제4호 단서에서 규정하는 각각의 경우에 해당하지 않아야 한다는 것을 말한다. 노동조합의 설립신고에 대해서는 노조법 제10조에서 규정하고 있고, 설립신고증의 교부에 대해서는 동 법 제12조가 규정하고 있다.

정관 등으로 제명 등의 제재를 가할 수 있는 사실상의 힘'을 가진 경우로 보는 것이 학설·판례¹³⁾의 일반적인 입장이다.

2. 단체협약의 체결방식

노조법 제31조 제1항에 의하면 “단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명·날인하여야 한다”라고 규정되어 있다. 따라서 단체협약은 이를 서면화하고 당사자의 서명과 날인이 있어야 한다. 그렇지 않으면 효력이 발생하지 않는다고 보는 것이 일반적이다.¹⁴⁾ 이처럼 단체협약의 방식을 요식행위로 정한 취지는 노사 사이의 제반 관계를 규율하는 단체협약이 규범계약으로서의 성질을 가지므로 그 내용을 둘러싸고 후일에 발생할 수 있는 분쟁을 방지하기 위한 것이라고 하겠다. 그러므로 협약당사자는 그들의 최종적인 합의의 내용을 명확히 서면화하고, 특히 규범적 부분에 관한 합의에 있어서는 그 객관적 해석근거가 되도록 해야 할 것이다.

단체협약의 기술방식은 가능한 한 간결하고 분명하게 하여 후일 그 해석을 둘러싼 분쟁의 소지를 남기지 않는 것이 최선의 방안이라고 할 수 있다.¹⁵⁾ 단체협약의 대상범위가 점차적으로 확대됨에 따라 협약사항이 많아지고 복잡해지는 추세이므로 협약내용이 쉽고 간결하게 표현될 수 있도록 노력해야 하는 것은 당연한 요청이라고 할 것이다. 한편 노조법 제29조 제1항에서는 “노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 갖는다”라고 규정함으로써 협약체결권을 둘러싼 종전의 논란을 입법적으로 해결하였다. 즉, 구법에서 “노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약의 체결 기타의 사항에 관하여 교섭할 권한이 있다”라고 규정함으로써 단체교섭의 담당자(교섭위원)가 교섭권만을 행사할 수 있는지, 단체협약체결권까지 같이 행사할 수 있는지가 분명하지 않았다. 이에 대해 1987년 이후 노동조합 또는 노동조합 대표자에 대한 대표성·어용성 시비가 빈번하게 제기되었고, 단체교섭을 통해 교섭

13) 대법원 1992. 2. 25. 선고 90누9049 판결(대형기선저인망수산업협동조합사건)

14) 다만, 대법원 1995. 3. 10. 선고 94마605 판결(현대정공노동조합사건)에서는 “단체협약을 문서화하고 당사자 쌍방의 서명날인을 하도록 규정한 (구)노조법 제34조 제1항의 취지가 단체협약이 규율대상으로 하고 있는 노사관계가 집단적·계속적이라는 점을 고려하여 체결 당사자를 명백히 함과 동시에 당사자의 최종적인 의사를 확인함으로써 단체협약의 진정성과 명확성을 담보하려는 것으로서, 그 단체협약에 대한 서명·날인 대신 서명·무인을 하였다 하더라도 이를 무효로 볼 수는 없다”라고 판시하였다.

15) ILO, Collective Bargaining; A Workers' Education Manual, 2nd. ed. 1986, 27쪽.

대표자 사이에서 어렵게 타결된 내용이 조합원총회 또는 대의원대회에서 찬반투표에 부쳐져 부결되는 경우도 적지 않았다. 대법원에서도 노조대표자의 단체협약체결권을 제한하는 단체협약상의 규정이나 협약내용은 노조대표자의 단체협약체결권을 사실상 형해화(形骸化)하여 명목에 불과한 것으로 만드는 것으로서 구 노동조합법 제33조 제1항의 취지에 위반된다는 판례도 있었지만 여전히 논란의 여지도 있었다.¹⁶⁾ 그러나 법개정으로 이러한 논란의 여지는 없어졌다고 보아야 할 것이다.

단체협약이 체결되면 단체협약의 당사자는 협약체결일로부터 15일 이내에 이를 행정관청에 당사자 쌍방의 연명으로 신고하여야 하며(노조법 제31조 제2항), 행정관청은 단체협약의 내용 중 위법한 사항이 있는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다(동 법 동 조 제3항). 그러나 강행법규에 위반하지 않는 한 과태료 부과(동 법 제96조 제2항)에도 불구하고 단체협약의 효력은 유지되는 것이기 때문에 행정관청에 대한 신고가 반드시 단체협약의 효력요건은 아니라고 보아야 할 것이다.¹⁷⁾

3. 단체협약의 내용과 효력

단체협약에서의 개별사항은 그 성격에 따라 사용자와 근로자의 개별적인 근로관계를 직접적으로 규율하는 부분과 사용자와 노동조합의 집단적 노사관계와 관련되는 부분, 그리고 사용자와 개별 근로자 및 노동조합 양자에 동시에 적용되는 부분 등이 예상될 수 있으며, 각각에 따라 그 효력 또한 달라진다. 단체협약의 내용은 법률상의 효력이 어떻게 영향을 미치는가에 따라 크게 규범적 부분, 채무적 부분 및 조직적 부분 등 세 가지 유형으로 구분될 수 있다. 다만, 단체협약 중에서 어떤 규정이 이 세 부분 가운데 어디에 해당하는가 하는 문제는 간단한 일이 아니다. 그러나 단체협약의 각 조항 내지 내용을 밝히고 그의 적용관계를 명확하게 하여야 할 필요성이 존재하는데, 이는 단체협약의 효력을 명확히 하는데 있어서 매우 중요하기 때문이다.

먼저 규범적 부분이란 단체협약의 각 조항 내지 내용 중에서 임금·근로시간 등 근로조

16) 대법원 1993. 4. 27. 선고 91누12257 전원합의체 판결(쌍용중공업사건); 대법원 1993. 5. 11. 선고 91누10787 판결(연합철강공업사건) 등에서 구 노조법에서 규정하고 있는 ‘교섭할 권한’이라고 하는 것은 단체협약을 체결할 권한을 포함하고 총회인준권 조항은 노조조합대표자의 이러한 권한을 전면적·포괄적으로 제한하는 것으로서 범위반이라고 판단하였으나, 쌍용중공업사건의 판결에서와 같이 반대의견도 적지 않았다.

17) 김형배, 전게서, 623쪽; 김유성, 전게서, 160쪽 각 참조.

건 및 기타 근로자의 대우 등에 관한 기준을 정하는 부분과 같이 개별적 근로관계에 있어서만 실현되는 부분을 말한다. 예컨대 임금의 액수, 임금의 지불방법, 근로시간, 유급휴일·휴가, 상여금 및 경조금의 지급, 기타 후생·복리에 관한 협정, 안전·보건 및 산업재해보상의 종류와 그 산정, 퇴직금의 지급, 정년제, 인사 및 근로관계의 종료에 관한 부분 등이 이에 속한다. 단체협약의 규범적 부분은 근로조건의 개선을 목적으로 하는 단체협약의 핵심적 기능을 실현하는 본질적 부분이기 때문에 규범적 부분이 전혀 없는 노사합의문서는 단체협약이라고 할 수 없으며,¹⁸⁾ 개별적 근로관계에 대하여는 강행적이고 직접적(直律的)으로 효력이 인정된다. 여기서 강행적 효력이란 단체협약상의 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분을 무효로 하는 효력을 말하며(노조법 제33조 제1항),¹⁹⁾ 직접적 효력이란 단체협약의 강행적 효력에 의하여 무효로 된 근로계약이나 취업규칙의 부분과 이에 규정되어 있지 않은 사항에 대해서는 단체협약에서 정한 바에 따른다는 효력을 말한다(동 법 동 조 제2항).²⁰⁾

한편 단체협약에 의한 근로조건의 불이익변경이 유효한 것인가에 대하여 노동조합의 교섭담당자 내지 협약체결권자가 조합 의결기관의 결의나 조합의 방침에 반하거나 사용자와 야합하여 단체협약을 체결하는 등 특별한 사정이 없는 이상, 규범적 효력을 가진다고 보는 것이 일반적이다. 최근 대법원에서도 “협약자치의 원칙상 노동조합은 사용자와 사이에 근로조건을 유리하게 변경하는 내용의 단체협약뿐만 아니라 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약을 체결할 수 있으므로, 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약이 현저히 합리성을 결하여 노동조합의 목적을 벗어난 것으로 볼 수 있는 경우와 같은 특별한 사정이 없는 한 그러한 노사간의 합의를 무효라고 볼 수는 없고, 노동조합으로서는 그러한 합의를 위하여 사전에 근로자들로부터 개별적인 동의나 수권을 받을 필요가 없으며

18) 대법원 1996. 6. 28. 선고 95다23415 판결(현대중공업사건)에서는 해고 근로자의 취업알선을 내용으로 하는 노사합의서는 단체협약이라고 할 수 없다고 판시하였다.

19) 그러나 단체협약의 강행적 효력에 의하여 근로계약 또는 취업규칙의 일부가 무효가 되었다고 하여 그 근로계약 또는 취업규칙의 전부가 무효로 되는 것은 아니라고 보는 것이 일반적이다.

20) 그러나 해고사유와 관련하여 취업규칙의 내용과 단체협약의 내용이 상이한 경우에 대하여 대법원 1994. 6. 14. 선고 93다26151 판결(파고다택시사건)에서는 “단체협약에서 ‘해고에 관하여는 단체협약에 의하여야 하고 취업규칙에 의하여 해고할 수 없다’는 등의 취지로 규정되어 있는 경우 등 근로자를 해고함에 있어서 해고사유 및 절차를 단체협약에 의하도록 명시적으로 규정하고 있거나 동일한 징계사유나 절차에 관하여 단체협약상의 규정과 취업규칙 등의 규정이 상호 저촉되는 경우가 아닌 한, 사용자는 취업규칙에서 새로운 해고사유를 정할 수 있고 그 해고사유에 터잡아 근로자를 해고할 수 있으며, 비록 단체협약에서 해고사유와 해고 이외의 징계사유를 나누어 구체적으로 열거하고 있다 하더라도, 취업규칙에서 이와 다른 사유를 해고사유로 규정하는 것이 단체협약에 반하는 것이라고 할 수 없다”라고 판시하였다.

단체협약이 현저히 합리성을 결하였는지 여부는 단체협약의 내용과 그 체결경위, 당시 사용자측의 경영상태 등 여러 사정에 비추어 판단해야 할 것”이라고 판시함으로써 종전 단체협약에서 정한 근로조건을 근로자에게 불리하게 변경하는 내용의 단체협약 체결도 유효하다고 판단하였다.²¹⁾

둘째, 채무적 부분은 단체협약의 내용 중 집단적 노사관계와 관련하여 유일교섭단체협정, 교섭권위임금지협정 등과 같이 협약당사자간의 권리·의무에 관한 사항을 정하는 부분을 말한다. 구체적으로 어떤 조항들이 여기에 해당되는가 하는 것은 명백하지는 않으며 현행 노동법은 이에 대하여 아무런 규정을 두고 있지 않으나, 일반적으로 평화의무조항,²²⁾ 평화조항,²³⁾ 유일교섭단체조항, 조합활동에 관한 편의제공조항, 단체교섭의 절차 및 기타 규칙, 단결강제(shop) 조항, 쟁의행위에 관한 사항 등이 이에 속한다고 보는 것이 일반적이다. 단체협약을 체결한 노동조합은 채무적 부분에 관한 제반의무를 스스로 준수해야 할 뿐만 아니라 조합원들이 단체협약 내에 규정된 준수사항들을 그대로 지키도록 노력해야 한다. 채무적 부분의 효력에 대해서는 규범적 부분의 효력과는 달리 노동법상에 규정되어 있지 않으므로 협약당사자간의 민법(채권법)상의 채무적 효력만이 발생한다고 보는 것이 일반적인데, 여기에서 말하는 채무적 효력이란 협약당사자인 노동조합과 사용자 또는 사용자단체간에 채무적 부분에 관해서 협약상에 규정되면 협약당사자는 이를 이행하여야 할 채무를 갖게 되고, 만약 이 채무를 이행하지 않았을 경우에는 민법상의 대응조치를 할 수 있는 것을 말한다.²⁴⁾

마지막으로 조직적 부분이란 조합원의 해고동의·협의협정, 고충처리제도의 조직과 운영에 관한 협정 등과 같이 집단적 노사관계에 적용되면서도 개별적인 근로관계와도 관련되

21) 대법원 2000. 9. 29. 선고 99다67536 판결(동부고속사건; 同旨: 대법원 1999. 11. 23. 선고 99다7572 판결 참조); 아울러 이 판결에서는 이미 구체적으로 그 지급 청구권이 발생한 임금(상여금 포함)이나 퇴직금은 근로자의 사적 재산영역으로 옮겨져 근로자의 처분에 맡겨진 것이기 때문에 노동조합이 근로자들로 부터 개별적인 동의나 수권을 받지 않는 이상, 사용자와 사이의 단체협약만으로 이에 대한 포기나 지급 유예와 같은 처분행위를 할 수는 없다고 판단하였다.

22) 이것은 단체협약의 당사자가 협약의 유효기간 중 협약 내에 정한 근로조건, 기타 사항의 변경 및 폐지를 요구하는 쟁의행위를 하지 않을 의무와 그의 통제 하에 있는 구성원들이 이와 같은 쟁의행위를 행하지 못하게 하는 의무를 규정한 조항을 말한다. 이러한 의무는 단체협약에 대한 준수의무와 함께 단체협약의 효력에서 파생되는 것으로 이해하는 것이 일반적이지만 학설상으로는 내재설(다수설)과 묵시적 합의설로 나누어진다.

23) 단체협약의 유효기간 중에 쟁의행위가 발생한 경우에는 그 돌입에 필요한 절차에 관한 특약규정이라고 할 수 있는데, 쟁의행위의 절차적 정당성과 연계되는 조항이라고 하겠다.

24) 따라서 법원에 대한 강제이행 청구, 채무불이행책임에 대한 손해배상 청구, 동시이행(同時履行)의 항변 및 해제·해지(解止) 등과 같은 민법적인 강제에 의해서만이 실현될 수 있는 부분이라고 하겠다.

는 부분을 말한다. 오늘날 노사간의 협력적 관계가 부각되고 또 긴밀해지면서 조직적 부분의 중요성은 더욱 강조되고 있음에도 불구하고 근로자참여및협력증진에관한법률(이하 ‘근참법’이라 한다)에 의하여 근로자의 복지증진, 교육훈련, 노사분규예방, 고충처리 등에 관한 사항뿐만 아니라 징계, 해고 등 인사에 관한 협의기관의 구성 및 운영도 노사협의의 대상이 될 수 있으므로 단체협약의 조직적 부분의 의의는 상대적으로 약화되었다고 볼 수 있다. 조직적 부분의 효력은 제도적인 특성을 갖고 있으나 근로조건의 기준이나 협약당사자 상호간의 권리·의무에 관한 것이 아니라 집단적 노사관계와 관련되는 제도에 관한 조항들로 이루어져 있다는 특이성 때문에 이의 효력을 일률적으로 규정하기는 어렵다. 따라서 그 효력의 성질은 조직적 부분의 성격에 따라 이를 결정해야 할 것이다. 다만, 협약상 조합원에 대한 징계시 징계위원회의 의결이 있어야 한다는 등의 징계절차 규정이 있는 경우에 징계위원회의 의결을 거치지 않는 등 징계절차를 위반한 징계처분은 당연히 무효라고 본다는 대법원의 입장²⁵⁾에서 본다면 원칙적으로 조직적 부분은 제도적 효력을 지니며 이는 규범적 효력을 가지는 것으로 이해할 수 있다.²⁶⁾

4. 단체협약의 관리

노사관계는 노동조합과 사용자가 단체교섭을 행하고 그 결과로서 단체협약을 체결하는 것으로 끝나는 것이 아니고, 그 이상의 것을 포함하고 있다. 사실 많은 경영자와 조합간부의 입장에서 보면, 효율적인 노사관계에 대한 진정한 테스트는 단체협약이 체결된 이후부터 시작된다고 할 수 있다. 우선 노동조합의 입장에서 보면 사용자측이 합의문서를 통해서 부여한 종업원의 권리를 현실적으로 획득하지 않으면 안 된다. 즉, 노동조합은 협약내용을 현실적으로 적용·집행하려고 하지 않으면 안된다. 반면 경영자의 입장에서 가장 큰 관심사는 기업을 관리하고 계속 운영할 수 있는 권리를 확보하지 않으면 안된다는 점이다.

단체협약의 용어는 일반적으로 포괄적이다. 그러나 협약의 집행은 기업의 일상운영에서 발생하는 수많은 세부적·구체적인 사항에 이를 적용해야 하는 문제를 안고 있다. 흔히 경영자는 단체교섭의 과정보다도 단체협약의 운용과정에서 더 많이 양보하는 경향이 있다. 그러나 이와 반대로 노동조합은 협상테이블에서 획득되었다고 생각하는 권리를 실제 적용

25) 대법원 1995. 12. 5. 선고 94도1520 판결(한성신학교사건); 대법원 1997. 3. 25. 선고 96다43416 판결(영양버스사건); 대법원 1992. 12. 8. 선고 92다32074 판결(한국중천전화산업사건) 등이 있다.

26) 김형배, 전제서(a), 637쪽 참조.

면에서 상실하고 있다고 생각하는 경우가 많다. 이리하여 단체협약의 관리는 사용자측과 노동조합 모두에게 있어서 중요한 관심사가 되고 있다.

단체협약의 관리에 있어서 근본적으로 문제가 되는 것은 단체협약에서 사용자가 확보하고 있다고 믿는 권리를 규정한 규정과 노동조합이 획득했다고 생각한 권리를 규정하고 있는 규정에 대한 해석 내지 집행에 있어서의 차이에서 나오는 분쟁이다. 이처럼 단체협약으로 정해진 근로조건 이행과 관련한 분쟁을 권리분쟁(dispute over rights)이라 하여, 단체교섭에서 근로조건 결정 즉, 이익으로 쟁취하려고 하는 이익분쟁(dispute over interests)과 구분하고 있다. 즉, 이익분쟁이란 임금, 근로시간 및 기타 근로조건에 관한 새로운 협약을 체결하기 위하여 노사가 단체교섭을 행하는 과정에서 합의에 도달하지 못함으로써 일어나는 분쟁을 말한다. 이에 반하여 권리분쟁은 협약체결 이후 근로계약의 이행이나 협약문구의 해석 및 집행과정에서 일어나는 분쟁을 말한다. 이에 대하여 노조법 제34조는 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자간에 의견의 불일치가 있는 때에는 당사자 쌍방 또는 단체협약에 정하는 바에 의하여 어느 일방이 노동위원회에 해석 또는 이행방법에 관한 의견의 제시를 요청할 수 있는 절차를 신설하여, 단체협약의 불이행으로 인하여 발생하는 분쟁의 처리와 그 담당기관에 대한 그동안의 논란을 입법적으로 해결하였다.

한편 단체협약을 체결한 노사 양 당사자가 단체협약의 이행의무를 위반한 경우에 대하여 종래 민사적인 강제에 국한되는 경우에는 그 이행을 담보함에 있어서 비효과적이라는 지적이 있어 왔던 점을 감안하여, 노조법은 제92조 제1호를 존치²⁷⁾하여 1,000만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있었다. 그러나 이 조항은 죄형법정주의의 기본적인 요청인 법률주의 및 명확성의 원칙에 위배됨을 이유로 헌법재판소가 헌법에 위반되는 것으로 결정²⁸⁾함으로써 그 효력을 상실하게 되었다. 따라서 입법적인 보완이 필요하게 되었는데 결국 단체협약 위반에 대해 종전과 마찬가지로 1,000만원 이하의 벌금에 처하되, 단체협약

27) 동 규정은 1974. 1. 14. "국민생활의 안정을 위한 대통령 긴급조치" 제21조의 내용 그대로를 구 노동조합법 제46조의 2(1974. 12. 24. 법률 제2706호)로 신설하는 형식으로 도입되어 1980. 12. 31. 법률 제3350호, 1986. 12. 31. 법률 제3925호의 각 개정 및 노조법(1996. 12. 31. 법률 제5244호, 1997. 3. 13. 법률 제5310호)의 제정에서도 그대로 존치되었다.

28) 헌법재판소 1998. 3. 26. 96헌가20 결정(한일이화사건)에서는 "노조법 제92조 제1항 소정의 단체협약 위반에 대한 형사처벌 조항은 범죄구성요건의 외피(外皮)만 구성하였을 뿐 실질적 내용을 법률에서 직접 규정하지 아니하고 모두 단체협약에 위임하고 있어 죄형법정주의의 기본적 요청으로서의 법률주의에 위반되는 것이고, 그 구성요건도 지나치게 애매하고 광범위하여 죄형법정주의의 한 내용인 명확성의 원칙에서 위배된다"고 판시하였다.

위반 사항을 6개 항목²⁹⁾으로 구체화하는 방식으로 협약의 실효성을 확보하게 되었다.³⁰⁾

5. 단체협약의 종료

가. 단체협약의 종료사유

1) 유효기간의 만료

단체협약은 유효기간 즉, 존속기간의 만료에 의하여 소멸된다. 그런데 노조법 제32조 제1항 및 제2항에서는 단체협약에서 2년을 초과하는 유효기간을 정할 수 없도록 규정하고 있다. 따라서 유효기간을 2년 미만으로 정하는 것은 무방하지만, 단체협약에 그 유효기간을 정하지 않거나 2년을 초과하는 유효기간을 정한 경우 그 유효기간은 2년으로 제한된다. 아울러 유효기간이 만료되기 전에 새로운 단체협약이 체결되고 ‘새로운 단체협약이 구 단체협약을 대체하여 즉각적인 효력을 갖는다’는 내용의 규정을 별도로 두지 않은 경우, 구 단체협약은 유효기간의 만료와 함께 소멸된다.³¹⁾ 그러나 단체협약의 유효기간 만료시를 전후하여 노동조합과 사용자 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하기 위하여 단체교섭을 계속하였음에도 불구하고 단체협약이 체결되지 않은 경우, 별도의 약정이 없다면 종전 단체협약이 그 유효기간 만료일로부터 3개월까지 계속해서 효력을 갖는다(노조법 제32조 제3항 전단).³²⁾ 이처럼 노동관계법이 단체협약의 유효기간을 제한하는 규정을 둔 것은 변동하는 산업사회의 사회적·경제적 여건의 적응, 당사자의 부당한 구속 방지, 적절한 근로조건의 유지 및 노사관계의 안정에 그 목적이 있다고 하겠다.³³⁾

29) 여기에는 임금·복리후생비·퇴직금에 관한 사항, 근로 및 휴게시간·휴일·휴가에 관한 사항, 징계 및 해고의 사유와 중요한 절차에 관한 사항, 안전보건 및 재해부조에 관한 사항, 시설·편의제공 및 근무시간 중 회의참석에 관한 사항, 쟁의행위에 관한 사항 등이 포함되었다.

30) 이에 대해 노동계는 단체협약 위반행위를 부당노동행위 수준으로 처벌해야 한다는 입장을 보인 반면, 경영계는 처벌조항 자체의 삭제를 주장하였다. 그러나 2000년 12월 중순 노사정위원회에서 합의된 법개정 방안이 2001년 2월 말 국회 본회의를 통과함으로써 그 동안의 논란을 종식시키게 되었다.

31) 김형배, 전거서(a), 651쪽 참조.

32) 이와 관련하여 대법원 2000. 6. 9. 선고 98다13747 판결(한국전기통신공사사건)에서는 새로운 단체협약이 늦게 체결됨에 따라 근로자가 기존 단체협약의 임금에 관한 부분을 1년 넘게 적용받는 결과가 된다고 하여 임금에 관한 단체협약의 유효기간을 1년으로 정하고 있는 구 노동조합법 제35조에 위반된 것이라고 할 수 없다고 하였다.

33) 대법원 1993. 2. 9. 선고 92다27102 판결(안동의료재단사건) 참조.

2) 자동연장협정과 자동갱신협정

노조법 제32조 제3항 단서에 의하면 “단체협약의 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다”라는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 그 효력을 인정하고 있다. 이와 같은 약정을 일반적으로 자동연장협정이라고 하는데, 이는 단체협약의 유효기간 만료로 인하여 발생하는 무협약(無協約) 상태 즉, 단체협약이 없는 상태(tarifloser Zustand)에서 돌출할 수 있는 노사간의 분쟁을 회피하기 위하여 체결되는 것이라고 하겠다. 따라서 협약 당사자가 일정한 기간을 정하여 협약의 유효기간을 연장하는 경우에는 그 기간 동안 당해 협약의 효력이 연장된다. 그러나 협약당사자가 이러한 기간을 정하지 않고 막연히 ‘새로운 협약이 체결될 때까지’라고만 하여 구체적인 기간의 정함이 없이 협약의 효력을 연장하는 경우에는 노조법 제32조 제1항 및 제2항의 규정취지와 관련하여 문제가 발생할 수 있다.³⁴⁾ 따라서 이를 제한할 수 있는 여지를 설정하는 것이 동 조 제3항 단서 후단이라고 하겠다. 이에 대해서는 뒤에 다시 기술한다.

자동갱신협정이란 예컨대 협약의 유효기간이 2년인 경우 당해 협약안에 “협약의 유효기간 만료 30일 전까지 당사자의 일방이 단체협약 개폐의 의사표시 또는 변경안의 제시가 없는 경우에는 기간만료일로부터 다시 2년간 유효한 것으로 본다”라고 하는 내용의 규정을 두는 경우, 이를 지칭하는 것이다. 이와 같이 노사가 단체협약 개폐의 의사표시 등을 행할 수 있음에도 불구하고 이를 하지 않는 것은 종전 단체협약의 계속적인 존속을 묵시적으로 인정하는 것으로 볼 수 있으므로, 구 협약의 유효기간 만료와 함께 동일한 내용의 신 협약을 체결하는 절차를 생략한 것이라고 하겠다. 이처럼 자동연장협정이 실정법적 근거에 의하여 효력을 인정받고 있는 것에 비해, 자동갱신협정은 당사자 일방의 이의제기로 그 효력을 저지하는 것이 가능하다는 점에서 그 효력을 인정하는 것이 학설·판례의 일반적 입장이다. 따라서 당사자가 단체협약 만료시에 협약의 연장이나 갱신협정을 체결하는 것은 종전 단체협약과 같은 내용의 단체협약을 다시 체결하는 것과 같은 것으로서 당연히

34) 이와 관련하여 대법원 1992. 4. 14. 선고 91누8364 판결(하남종합개발사건)에서는 “사용자와 노동조합이 단체협약의 공백상태가 발생하는 것을 방지하기 위하여 종전 단체협약의 효력이 일정한 기간 자동적으로 연장되도록 약정하는 것도 가능하다고 할 것이고, 이러한 약정이 구 노동조합법 제35조 제3항의 취지에 위반된다고 할 것은 아니며 위와 같은 단체협약의 자동연장에 관한 약정이 있으면 종전 단체협약은 당초의 유효기간 만료 후 위 법 조항에 규정된 3월까지에 한하여 유효하다고 볼 것은 아니다”라고 판시하여, 2년의 기간을 초과하지 않는 한 자동연장협정의 효력을 인정한 바 있다.

유효하고, 다만 그 새로운 유효기간은 노조법의 제한을 받는다.³⁵⁾

3) 취소 및 해지

단체협약은 노사간의 의사표시에 의하여 성립하는 것이므로 민법상의 의사표시에 관한 규정³⁶⁾에 따라 비진의의(非眞意)의사표시³⁷⁾나 통정허위(通情虛僞)의사표시³⁸⁾에 의하여 성립한 협약은 무효이고, 협약내용의 중요부분에 착오가 있거나 사기·강박에 의한 것인 경우에는 당사자 일방에 의하여 취소될 수 있다. 그러나 단체협약은 계속적인 채권관계인 근로관계에 적용되는 것이기 때문에 그 취소는 장래에 대해서만 효력을 미친다.³⁹⁾ 아울러 하자 있는 의사표시에 의한 단체협약의 취소에 있어서는 단체교섭과 단체협약의 특수성을 고려할 필요가 있으며, 특히 강박과 관련하여 단체교섭이나 쟁의행위가 그 성질상 어느 정도의 집단적 위력을 배경으로 하여 이루어지는 점을 고려하여 민법규정의 적용여부를 결정하여야 할 것이다.⁴⁰⁾

유효기간 중이라 하더라도 협약당사자의 합의로 협약을 해지하는 것은 유효하지만, 상대방이 협약 중의 어느 한 조항을 위반 또는 불이행했다고 하여 어느 일방이 단체협약 전체를 해지하는 것은 문제가 있다. 노사관계를 사실상 규범적으로 규율하고 있는 단체협약에 대하여 계약해지에 관한 이론을 무비판적으로 적용한다면 노사관계 전체의 안정이 중대하게 침해될 수 있기 때문이다. 그러나 협약의 상대방이 평화의무를 위반한다든가 또는 단체협약에 의하여 정립된 근로조건의 기준을 계속 무시하는 등과 같이 단체협약의 존재의의

35) 앞에서 소개한 안동의료재단사건 및 하남종합개발사건의 대법원 판결 각 참조.

36) 민법 제107조 내지 제110조를 말한다.

37) 비진의의(非眞意) 의사표시란 표의자가 진의와 모순됨을 알고 한 의사표시로 비진의표시는 표시한대로 효과를 내는 것을 원칙으로 하고 있다. 다만, 상대방이 표의자의 진의를 알고 있는 경우, 알지 못하여도 보통의 사람이라면 표의자의 진의를 알았을 것이라고 인정되는 경우는 상대방을 보호할 필요가 없으므로 무효가 된다(민법 제107조): 예컨대 사직의 의사없이 근로자들의 일괄사직서를 제출한 경우에는 그 의사표시는 진의가 아니므로 무효이다(대법원 1988. 5. 10. 선고, 88다카2578 판결 참조). 그러나 조직개편에 의하여 우선순위로 정리해고될 것을 예상하거나(서울행법, 2000. 11. 3. 선고 99구36217 판결 엘지산전(주) 사건) 향후 예상되는 인사상 불이익과 명예퇴직위로금 등 금전상 이익을 고려한(서울행법 11. 21. 선고 99구15784 판결 현대전자산업(주) 사건) 경우에는 비진의 의사표시라고 볼 수 없다.

38) 상대방과 통정하여 진의와 다른 의사표시를 통정허위(通情虛僞)의사표시라 한다. 비진의의사표시가 단독 허위표시인데 비하여 통정허위의사표시는 상대방과 통정하여야 한다.

39) Zöllner·Loritz, *Arbeitsrecht*, 5. Aufl., 1988, S. 377; Söllner, *Grundriß des Arbeitsrechts*, 10. Aufl., 1990, S. 136(김형배, 전게서, 653쪽).

40) 김유성, 전게서, 201쪽 참조.

를 상실시킬만한 중대한 위반행위를 한 때에는 다른 상대방은 협약을 해지하고 단체협약의 구속으로부터 벗어날 수 있다. 또한 단체협약은 일정한 경제적·사회적 상태를 협약존립의 이론적 전제로 삼고 있기 때문에 이러한 전제에 중대한 변화가 생긴 경우에는 이른바 사정변경의 원칙(*clausula rebus sic stantibus*)에 따라 협약당사자는 단체협약의 실효(失效)를 주장할 수 있다.⁴¹⁾

한편 단체협약의 해지와 관련하여 노조법 제32조 제3항 단서 후단에서는 앞에서 언급한 자동연장협정의 효력을 인정함에도 불구하고, 단체협약의 당사자 일방이 단체협약을 해지하고자 하는 날의 6월 전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있도록 규정하여 기간의 정함이 없는 효력연장에 따른 협약당사자의 부당한 구속을 방지하고 새로운 협약질서의 마련기회를 허용하고 있다.⁴²⁾

4) 협약당사자의 변경·소멸

협약당사자의 쌍방 또는 일방의 법적 지위가 변경되거나 소멸된 경우에 단체협약은 종료된다. 그러나 형식적으로 당사자 일방의 주체가 변경되고 그 실체는 그대로 남아 있어서 실질적 동일성이 유지되는 경우에는 협약이 종료되지 않는다. 예를 들어, 사용자측이 회사인 경우 단체협약은 회사의 해산·조직변경·합병·사업양도·개인사업주의 사망에 의하여 당연히 종료되지는 않는다. 그러나 회사가 해산한 때에는 청산종결의 시점 또는 청산절차 중에 전체 근로자를 해고함으로써 단체협약은 효력을 상실한다. 조직변경의 경우에는 인적·물적 요소의 유기적인 조직체인 회사의 동일성이 인정되는 한 단체협약은 그대로 존속한다. 그리고 합병의 경우에는 피합병회사 자체는 소멸하나 그 회사의 권리·의무관계는 포괄적으로 승계되기 때문에 단체협약은 합병회사와의 사이에 그대로 존속한다. 사업양도의 경우에는 견해의 대립이 있으나 사업의 동일성이 인정되는 한 단체협약은 그대로 존속한다고 보아야 한다는 것이 다수를 차지하고 있는 입장이다.⁴³⁾ 개인기업의 경우 사용자

41) 김유성, 전거서, 201쪽; 김형배, 전거서(a), 653쪽 각 참조.

42) 이 규정은 자동연장협정에 의한 무원칙한 협약유효기간 연장을 제한하기 위해 1997년 법개정시 도입된 부분이지만, 사용자의 의도적인 무협약상태 시도의 근거로 악용될 소지도 없지 않다는 비판적 시각이 있다.

43) 그러나 판례에서는 사업양도로써 근로계약관계가 포괄적으로 승계된 경우에 근로자의 종전 근로계약상의 지위도 그대로 승계된다는 부분(대표적인 사례로서 대법원 1995. 12. 26. 선고 95다41659 판결(생산기술훈원사건) 참조)에 있어서는 일관된 입장을 보여주고 있지만, 단체협약의 승계에 대해서는 구체적인 언급이 없다. 다만 대법원 1989. 5. 23. 선고 88누4508 판결(대한중공업사건)에서는 “일반적으로 근로자

가 사망하더라도 상속인이 사업주의 권리의무를 포괄적으로 승계하여 그 사업을 계속 유지하는 한 단체협약은 존속한다.

노동조합측의 변경·소멸사유로는 해산·합병·분할 기타 조직형태 변경 등이 해당되지만, 협약의 존속여부는 노동조합의 실질적 동일성 여부에 따라 결정된다. 예를 들어, 조합이 해산되는 경우에는 청산종료시점에서 협약당사자의 실체가 없어지기 때문에 단체협약은 효력을 상실한다. 해산 후 별개의 노동조합을 결성하더라도 해산된 노동조합이 체결한 단체협약은 효력을 가지지 않는다. 그러나 조합이 형식적으로만 해산하고 그 실질에 있어서 단순히 명의만을 변경한 경우라면 단체(社團)로서의 동일성이 계속되는 한 단체협약은 실효하지 않는다고 보아야 할 것이다. 한편 합병·분할 또는 조직변경으로 인하여 연합체가 단일조합으로 또는 단일조합이 연합체로 재조직되는 경우에도 조직상의 실질적 동일성이 인정되는 한 단체협약을 존속한다. 또한 노동조합에서 상당수의 조합원들이 탈퇴하더라도 기존 노동조합의 실체가 존속하는 한 단체협약의 효력은 계속된다. 그러나 기존의 노동조합이 분열하여 새로운 두 개의 노동조합으로 결성된 때에는 종래의 노동조합은 소멸되어 신규노조 사이의 동일성이 인정되기 어렵기 때문에 단체협약도 당연히 소멸한다.⁴⁴⁾

나. 단체협약 종료 후의 근로관계

단체협약은 유효기간의 만료 등에 의하여 그 효력을 상실하지만,⁴⁵⁾ 일반적으로는 기존 단체협약이 효력을 상실하기 전에 새로운 협약의 체결을 위한 단체교섭이 진행되어 신 협약이 체결된다. 그러나 그렇지 못한 경우도 있을 수 있는데, 이에 대해 노조법 제32조 제3항 전단은 “단체협약의 유효기간이 만료되는 때를 전후하여 당사자 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하고자 단체교섭을 계속하였음에도 불구하고 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 경우에는 별도의 약정이 있는 경우를 제외하고는 종전의 단체협약은 그 효력만료일부터 3월까지 계속 효력을 갖는다”라고 규정하여 이를 입법적으로 해결하고 있다. 따라서 새로운 단체협약의 체결을 위하여 노력했음에도 불구하고 이에 실패했을 때에는 단체협약만

를 그대로 승계하는 영업양도의 경우에 있어서는 특별한 사정이 없는 한 종전의 단체협약도 잠정적으로 승계되어 존속하는 것이라고 보아야”한다고 언급하고 있을 뿐이다.

44) 이상 김유성, 전거서, 201~203쪽; 김형배, 전거서, 654쪽 각 참조.

45) 사용자와 노동조합간의 권리·의무는 원칙적으로 협약의 실효와 함께 종료되며, 평화의무나 조합활동조항 등도 협약의 종료와 함께 효력을 상실하게 된다. 그러나 채무적 부분 전체가 일률적으로 실효한다고 볼 것은 아니고, 단체교섭 절차조항과 같이 당해 조항의 성질 및 내용에 따라 개별적·구체적으로 판단하여 협약실효 후에도 그대로 효력을 가지는 부분도 있다(김유성, 전거서, 206쪽 참조).

로 후 3개월까지는 구 단체협약이 계속해서 효력을 가지게 되며, 이는 규범적 부분뿐 아니라 채무적 부분에 대해서도 마찬가지이다.

그러나 이 3개월의 기간이 만료되었음에도 불구하고 새로운 단체협약이 체결되지 않았을 때에는 무협약 상태가 발생한다. 이때 단체협약에 의하여 규율되었던 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 근로관계의 내용은 어떻게 처리되어야 할 것인가 하는 것이 문제이다.⁴⁶⁾ 이 문제에 대해서는 단체협약이 실효되었다 하더라도 임금, 퇴직금이나 근로시간, 그밖에 개별적인 근로조건에 관한 부분은 그 단체협약의 적용을 받고 있던 근로자의 근로계약의 내용이 되어 그것을 변경하는 새로운 단체협약이나 취업규칙이 체결·작성되거나 개별적인 근로자의 동의를 얻지 아니하는 한 개별적인 근로자의 근로계약의 내용으로서 여전히 남아 있어서 사용자와 근로자를 규율한다고 이해하는 것이 일반적이다.⁴⁷⁾ 한편 단체협약이 없는 상태에서 사용자는 개별적인 근로자와의 교섭에 의하여 근로관계의 내용을 변경할 수도 있겠지만, 노동조합과 사용자에게는 평화의무가 없기 때문에 근로관계를 다시 집단적으로 규율할 수 있는 단체협약의 체결을 위하여 단체교섭 및 쟁의행위를 할 수 있다. 새로운 단체협약이 성립하면 그 협약 내의 새로운 규정이 근로계약관계를 규율하게 된다. 다만, 협약의 실효사유와 관련하여 노조의 탈퇴, 협약의 효력확장요건 등의 흠결로 비조합원에 대해 협약상 기준의 존속여부가 문제되는 경우에는 차기 협약에 대한 단체교섭권의 침해가 문제될 여지가 없으므로 당사자와의 개별적인 합의로 협약상 기준을 변경할 수 있다. 그러나 유효기간의 만료 등으로 조합원에 대한 협약기준의 존속이 문제되는 경우에는 헌법상 보장된 단체교섭권의 취지에 따라 개별교섭금지의 원칙, 근로조건 일방결정금지의 원칙에 의거하여 개별적인 합의로써 협약상 기준을 변경할 수는 없다고 보아야 할 것이다.⁴⁸⁾

46) 이것은 이른바 단체협약의 계속효 내지 여후효(餘後效: Nachwirkung)의 문제로서 그 인정여부에 대하여 학설상의 대립(독일에서는 종전의 통설이었던 化體說과 외부규율설이 있다)이 있다. 그러나 단체협약이 그 전체로서 일단 소멸하면 존재론적으로 어떠한 효력도 미칠 수 없는 것이기 때문에 단체협약이 규율하고 있었던 개별적 근로관계의 내용이 협약 없는 상태에서 어떻게 처리되어야 할 것인가 하는 것은 단체협약 자체의 효력문제는 아니라고 보아야 할 것이다.

47) 국내 학설의 일반적인 입장이라고 할 수 있으며, 판례로서는 앞에서 소개한 한국전기통신공사사건에서의 대법원 판결이 대표적이다. 그러나 그 근거에 있어서는 단체협약의 규범적 부분이 협약의 성립과 함께 개별 근로관계의 내용으로 화체되어 효력을 지속한다는 이른바 화체설에 따르는 입장과, 계속적 근로관계를 규율하는 근로계약의 본질상 협약상의 근로조건기준은 근로계약의 내용으로서 효력을 지속하게 된다는 입장으로 나누어지고 있다.

48) 이상 김유성, 전거서, 204~206쪽; 김형배, 전거서, 654~656쪽 각 참조.

제3장 노동조합 조직현황 및 최근의 추세

1. 노동조합 및 단체교섭 개관

우리나라 노동조합운동은 1987년 6·29 민주화선언 이후 폭발적으로 성장하여 100만여 명에 머물렀던 조합원수가 1987년 12월에는 127만명, 1998년에는 171만명으로 크게 성장하였다. 특히 1987년 이후에는 그동안 노조결성이 상대적으로 어려웠던 공공부문, 재벌기업 등에서 노조가 급격히 결성되어 노동운동을 선도하게 되었다. 노동진영의 세력은 1989년 조합원수 193만명, 조직률 19.8%를 기록한 후 점차 감소하기 시작하여 외환위기 직후인 1998년에는 140만명으로 크게 감소하였다. 1999년 이후 조합원수는 전교조와 민주노총의 합법화 등으로 소폭으로 증가하기 시작하여 2002년 12월에는 160만명을 기록하고 있다.

한편 1980년 12월 말의 노동조합법 개정으로 노동조합의 조직형태가 기업별 노조로 강제됨에 따라 단체교섭도 기업별교섭이 주류를 이루었으나 일부 업종, 예를 들면 면방, 버스, 택시, 금융 등에서는 집단교섭, 공동교섭 등 기업별교섭 이외의 다양한 교섭이 이루어지기도 하였다.

노동조합의 조직형태 및 교섭형태와 관련해서 가장 중요한 계기는 1997년 3월의 노동관계법 개정으로 분석된다. 1997년 3월 13일 노동관계법 개정시 초기업단위 복수노조 허용과 전임자에 대한 임금지급금지가 명시됨에 따라 노동운동진영에서는 그 대응방안으로서 산별노조 건설을 적극 추진하게 되었다. 산별노조 조직화의 배경에는 기업별 노조의 한계를 극복함으로써 영세기업 및 비정규직 근로자의 조직화, 기업규모간 근로조건의 격차해소, 재정자립 및 정치세력화의 촉진을 도모하고, 동시에 경제위기 이후 급변하는 노동시장의 상황에 적응하는 과정에서 정리해고, 인력감축, 비정규직화 등 고용불안으로 치명적 위협에 처한 기업별 노조의 문제를 적극적으로 해결하고자 하는 목적도 함께 작용하고 있었다.

노동조합의 조직형태를 노동부통계를 인용하여 살펴보면 2002년 12월 말 현재 기업단위 노조가 84.1%(5,475개소)로 가장 많고 그 다음으로 지부·분회 9.5%(621개소), 지역단위노조 5.2%(339개소), 전국단위노조 0.4%(28개소) 등의 순이다. 그러나 조합원수 기준으로 보

면 기업단위노조의 비중이 61%로 가장 높지만, 노조수의 비중에 비해 현격히 저하되는 반면 전국단위노조의 비중은 20.9%에 이르러 노조수의 비중에 비해 아주 높은 것으로 나타났다⁴⁹⁾.

한 연구에 의하면 한국노총은 3,940개 노조 877,828명 중 금융, 택시, 한교조 3개 노조 136,986명(전체 조합원수 대비 15.6%), 민주노총은 899개 노조 593,881명의 조합원 중 전교조, 금속노조, 보건의료노조 등 25개 노조 254,869명(전체 조합원수 대비 42.9%)이 산별노조의 조합원인 것으로 조사되었다.⁵⁰⁾

이러한 산별노조 조직화의 경과를 보면 1989년 5월 출범한 전교조(조합원수 93,378명, 합법 노조로서의 전환은 1998년 이후)를 제외하면, 1994년 4월 15일 당시 공공연맹 과기노조(조합원수 3,846명)가 소산별 노조로서 최초로 출범한 이후 1994년 6월 14일의 전국대학강사노조(조합원수 850명)가 출범하였지만 주로 1997년 이후부터 다양한 모습의 소산별노조가 결성되었다. 1996년 5월 15일 사무금융노련의 전국상호신용금고노조(조합원수 564명), 1997년 5월 1일 전국민주버스노조(조합원수 1,654명), 1997년 5월 15일 공공연맹 전국연예예술인노조(조합원수 150명), 1997년 9월 24일 공공연맹 전국연구전문노조(조합원수 937명), 1998년 4월 1일 사무금융노련 전국생명보험사노조(조합원수 3,030명), 1998년 6월 15일 지역대형트롤선원노조(조합원수 1,154명), 1999년 3월 2일 화물노련 전국운송하역노조(조합원수 3,551명), 1997년 3월 19일 사무금융노련 전국증권산업노조(조합원수 6,170명), 1999년 4월 10일 사무금융노련 전국축산업협동조합노조(조합원수 6,954명), 1999년 5월 6일 사무금융노련의 전국손해보험노조(조합원수 8,732명), 1999년 7월 1일 사무금융노련 전국농협노조(조합원수 9,466명) 등이 그것이다. 그러나 산별 수준에서 어느 정도 산별노조로서의 모습을 갖추고 출범한 곳은 1998년 2월 27일 조직된 보건의료산업노조, 1998년 11월 6일 출범한 대학노조, 2000년 4월 27일의 택시산업노조(한국노총), 2000년 3월 3일의 금융산업노조, 2000년 11월 24일 언론노조 및 2001년 출범한 금속노조 등이라고 하겠다. 2002년 말 현재 양대 노총의 산별노조 조직현황을 정리하면 다음 표와 같다.

49) 노동부, 『전국노동조합조직현황』, 2003. 12.

50) 김태현, 『산별노조운동의 현단계』, 한국노동연구원, 2002

<표 III-1> 양대노총 산별노동조합 조직현황(2002년 12월말 현재)

총연합단체	소속	노조명	지부수	조합원수(명)	설립일
한국노총	금융노련	전국금융산업노조	22	66,986	2000.03.29
	택시노련	전국택시산업노조	456	45,000	2000.04.27
	한국교원노동조합		1	25,000	1999.07.01
	소계	3	479	136,986	
민주노총	건설산업연맹	전국건설운송노동조합	6	750	2000.09.22
		전국타워크레인노동조합	6	570	2000.08.12
	공공연맹	전국과학기술노동조합	37	3,846	1994.04.15
		전국연구전문노동조합	17	937	1997.09.24
		전국자동차운전학원노동조합	44	753	2001.03.25
		전국건설엔지니어링노동조합	7	1,357	2001.11.10
	금속산업연맹	금속노동조합	164	35,514	2001.02.08
	전국대학노동조합		95	8,000	1998.11.06
	전국민주버스노동조합		20	1,654	1997.05.01
	병원노련	보건의료산업노동조합	152	38,782	1998.02.27
	사무금융연맹	전국농업협동조합노동조합	77	9,466	1999.07.01
		전국새마을금고노동조합	2	400	1999.11.30
		전국생명보험노동조합	9	3,030	1998.04.01
		전국손해보험노동조합	14	8,732	1999.05.06
		전국상호신용금고노동조합	19	564	1996.05.15
		전국증권산업노동조합	14	6,170	1997.03.19
		전국축산업협동조합노동조합	87	6,954	1999.04.10
	언론노련	전국언론노동조합	68	15,718	2000.11.24
	전국강사노동조합		2	850	1994.06.14
	전국교직원노동조합		16	93,378	1989.05.
	전국택시연맹	전국택시노동조합	127	10,921	2001.07.27
	직가입노조	전국학습지산업노동조합	6	1,250	2000.11.20
		전국선원노동조합	1	870	1998.06.03
	화물노련	전국운송하역노동조합	28	3,551	1999.03.02
	소 계	25	1,051	254,868	
총 계		28	1,530	391,854	

자료: 김태현(2002).

한편 산별노조가 건설되지 않은 산별연맹에서도 대부분 산별노조 건설을 추진 중에 있는 것으로 파악되고 있다. 한국노총의 경우 섬유유통노련, 정보통신노련, 해상노련, 화학노련, 금속노련, 고무노련 등에서 산별노조의 결성을 추진하고 있다. 한편 민주노총에서는 건설산업연맹, 화학섬유연맹, 공공연맹, 사무금융노련 등에서 통합연맹의 강화 또는 업종별

단일노조화를 통한 산별노조 건설을 추진하고 있는 것으로 파악되고 있다. 2003년 산별 조직화 진전상황을 살펴보면, 금속노조연맹의 경우 2003년 6월 말 현재 11개 사업장 산별노조 전환 조합원 찬반투표 결과 8개 노조(조합원5,127명)가 산별 노조의 지부 또는 지회로 전환하였다. 그러나 현대자동차에서는 약 37.95%만이 산별 전환에 찬성하는 등 대부분의 대규모 사업장에서는 부결되었다. 한편 농협중앙회 노조가 대의원대회에서 69.5%의 찬성을 획득, 산별 노조전환을 공식 결정하고 금융산업노조에 가입하였다. 또 사무금융연맹 소속 주한외국금융기관노동조합, (가칭)전국문화예술노동조합 등 소규모 산별 노동조합이 결성되거나 현재 논의가 진행되고 있다.⁵¹⁾

그러나 산별노조로 조직전환 후에도 아직까지는 본래 의미의 산별노조라고 보기에는 많은 문제점을 안고 있는 것으로 분석되고 있다. 산별 조직화의 진행에도 불구하고 노조들간의 직종별, 업종별 조직구조상의 다양성, 기업규모별 차이, 기존 기업별 노조 조직의 영향력, 사용자들과의 갈등 등으로 산별 노조의 발전 혹은 전환이 순조로운 것만은 아니다. 또한 산별노조로의 전환이 이루어졌다 하더라도 대부분 개별교섭이나 대각선 교섭이 지배적인 교섭형태이며 산별 통일교섭의 사례는 극히 드물다. 산별교섭이 원활하게 이루어지는 경우는 기존에 지역별 혹은 공동교섭의 경험이 있거나 아니면 유사한 근로조건과 임금지불능력을 가지는 소수 사례에 국한된다. 금융, 섬유, 자동차운수 등이 대표적인 사례이며, 전교조는 교육부와 교육청과의 교섭을 강제하고 있는 교원노조법 영향 하에 있는 특수한 경우로 분류된다.⁵²⁾ 또한 본조와 분회(지회)간의 재정문제 등과 함께 산별노조 건설은 대공장 노조의 조직이기주의, 현 집행부의 기득권 유지 등의 이유로 쉽지는 않은 것이 현실이다. 또한 산별노조 건설과 산별교섭이 직접적으로 연계되지는 않는 것으로 파악되고 있는데, 조직률의 저위, 사용자단체의 미결성과 반대 등이 그 주요 원인으로 지적되고 있다.

2. 공공부문 노사관계 개관

지금까지 이루어진 대부분의 단체협약 분석연구에서는 주로 조합원규모별, 산업별, 노동조합결성시기별로 단체협약의 내용을 분석하였다. 그러나 최근 공공부문 노동운동은 민간의 금속부문과 더불어 우리나라 노동운동의 주력부대로 나타나고 있다. 산업의 서비스화가 진전됨에 따라 제조업이 상대적으로 위축⁵³⁾되고 있는 가운데 1999년 교원노조의 합법화와

51) 이주희, “산별교섭의 평가와 과제”, 『매월노동동향(통권 29호)』, 한국노동연구원, 2003. 12, 56쪽 참조.

52) 이주희, 『산별교섭의 실태와 정책과제』, 한국노동연구원, 발간 예정.

더불어 앞으로 공무원 노조가 결성될 경우 공공부문 노동조합운동이 우리나라 노동운동에서 차지하는 중요성이 더욱 증대할 것으로 전망된다. 공공부문 노동운동은 민간부문의 그것과는 여러 가지 측면에서 후술하는 바와 같이 그 내용을 달리한다.

공공부문 노동운동의 중요성에 입각하여 본 연구에서는 처음으로 단체협약의 내용을 공공부문과 민간부문으로 나누어 분석하고자 한다. 공공부문과 민간부문간의 차이를 파악하기 위해서는 먼저 공공부문 노사관계의 현황과 중요성을 파악할 필요성이 있다.

가. 공공부문 노사관계의 중요성

공공부문 노사관계의 중요성은 조직적인 측면, 노사 갈등적인 측면, 제공하는 서비스의 성격, 그리고 ‘대정부 노사관계’라는 특징에서 살펴볼 수 있다.

조직적인 측면에서 공공부문 노동조합은 1999년 말 현재 전체 조합수의 4%인 222개에 지나지 않으나 조합원 기준으로는 약 41만명이 조직되어 전체 조합원 148만명의 28%를 차지하고 있다. 이는 공공부문의 노동조합당 평균조합원수가 약 2,000명으로 민간부문의 그것에 비해 훨씬 많다는 것을 의미한다(김태현, 2001). 또한 노동조합의 전반적인 조직률이 1989년을 기점으로 하락하고 있는데 비해 공공부문은 교원노조의 결성 이후 더욱 높아지고 있는 실정이다. 공공부문에 한정해서 볼 경우 1999년 말 현재 기준으로 노동조합의 조직률은 무려 60%에 이르고 있으며⁵⁴⁾, 향후 공무원 노조가 인정될 경우 공공부문의 조직률은 조직노동자의 40%대에 이를 것으로 전망됨에 따라 공공부문 노사관계의 중요성은 더욱 증대될 것이다.

투쟁의 측면에서도 공공부문은 ‘갈등적인 노사관계의 새로운 초점’(김성희, 1996: 130)으로 떠오르고 있다. 1997년의 외환위기 이후만 보더라도 1998년 조폐공사 파업유도 사건, 부산지하철 노조투쟁이 있었으며, 1999년에는 서울지하철노조의 4·19파업, 방송개혁 입법을 둘러싼 방송노조 연합의 투쟁, 2000년도에는 사회보험노조투쟁, 은행합병에 반대한 국민은행과 주택은행 노조의 투쟁, 한국통신 노조의 파업, 전력노조의 투쟁, 전교조 투쟁 등

53) 민간부문 노동운동의 위축에 대해서는 Potter(2001) 참고. 물론 민간부문 노동운동의 상대적인 위축이 민간부문 노동운동의 소멸이나 근로조건의 결정과정에서 그 역할이 중요하지 않다는 사실을 의미하는 것은 아니다.

54) 이는 공공부문의 전체 조합원 42만 5천명을 조직가능한 공공부문 종사자의 수 71만 3천명으로 나눈 수치이다. 71만 3천명=((289,140명(교육공무원) + 64,151명(현업공무원) + 287,532명(공기업) + 72,503명(정부출연·위탁·보조기관의 전체 종사자 수)). 이에 대해서는 노동부(1999) 참조.

이 있었으며, 2001년도 이후에도 서울대병원 파업을 비롯하여 민영화를 둘러싼 공기업노조의 투쟁이 끊임없이 전개되고 있다. 공공부문이 투쟁의 무풍지대이기는커녕 투쟁의 진원지로 나타나고 있는 것이다.

공공부문은 생산되는 재화와 서비스의 성격측면에서 사회의 가장 기초적인 인프라인 공공서비스를 공급하고 있다는 점에서도 중요한 역할을 수행하고 있다. 시민의 일상생활과 산업활동의 기초가 되는 서비스를 공급하고 있는 것이다. 이러한 측면에서 공공부문은 우리 사회의 ‘관제고지’를 차지하고 있다고 할 수 있다. 공공부문은 그 생산물이 공공성 또는 공익성을 크게 띠므로 단체행동은 사회적 여론의 향방에 크게 좌우되고, 때로는 단체행동권에 대한 제약이 따르기도 한다.

마지막으로 공공부문은 정부를 ‘실질적인 사용자’로 하는 노사관계의 선도부문이라고 할 수 있다. 노사관계의 전반적인 지형에 미치는 정부의 규정력을 감안할 때 공공부문 노사관계가 어떤 형태로 정립되느냐는 정부가 ‘경제전체의 관리자’로 나타나는 민간부문의 노사관계에도 커다란 영향을 미치게 된다. 이는 공공부문에서 임금인상의 제한이나 최근 구조조정의 과정에서도 여실히 증명된다.

공공부문이 노사 또는 노정간 ‘각축의 장’으로 떠오르면서 공공부문의 단체교섭구조 역시 새로운 ‘갈등의 장’으로 변모하고 있다. 특히 ‘대정부 직접교섭’은 지난 1994년, ‘공공부문 노동조합 대표자회의’ (공노대)가 결성된 이래 공공부문 노동조합의 핵심적인 요구사안이 되고 있다. 뿐만 아니라 1999년 7월 합법화와 더불어 대정부 직접교섭을 인정받은 교원노조도 단체협약의 실효성을 확보하기 위한 제도적 장치가 부족하다고 주장하며, 단체교섭구조의 변경을 요구하고 있다(김현준, 2001). 한편 1998년부터 설치되기 시작한 공무원직장협의회는 2001년에 들어 ‘전국 공무원 직장협의회 총연합회’ (전공련) 및 ‘대한민국 공무원 노동조합 준비위원회’ (공노준)로 분열되었지만, 양자 모두 공무원노조의 건설을 공식적으로 표방하고 나서, 향후 공무원의 단체교섭 구조에 대한 관심은 더욱 증대되고 있다. 단체교섭 구조의 설계는 공무원 노조의 조직체계에도 직접적인 영향을 미치기 때문이다(Clegg, 1976).

나. 공공부문 단체교섭의 특징

겉보기의 유사성과는 달리 단체교섭의 내면을 흐르는 질서라는 측면에서 공공부문의 단체교섭은 민간부문의 그것과 질을 달리한다. 이러한 차이는 양 부문이 단체교섭을 둘러싼

법률적 환경을 달리할 뿐 아니라, 공공부문의 경우 단체교섭 과정에서 정부가 실질적인 사용자로 나타남으로써 정치적인 성격을 강하게 띠는 점에서 두드러지게 드러난다.

먼저 법률적인 환경에서 공무원(현업공무원 제외)에게는 교섭의 노동자측 주체인 노동조합의 결성이 허용되지 않고 있다. 뿐만 아니라 공익사업이나 ‘필수공익사업’으로 규정된 부문이나 교원의 경우에는 단체행동이 사실상 불가능하거나 허용되지 않는다. 이는 단체행동권이 단체협약을 강요하는 최후의 수단이라는 점에서 단체교섭이 이루어지더라도 그것은 ‘불구의 단체교섭’이라는 사실을 의미한다. 이러한 단결권의 불허나 단체행동권의 제약은 직접적으로 국제노동기구(ILO) 협약의 정신과 어긋난다는 점에서 국제적인 관심과 비난의 대상이 되기도 했다⁵⁵⁾.

공공부문의 노사관계를 전통적으로 민간부문의 그것과 구별짓는 또 다른 특성은 사용자로서 정부가 가진 독특한 역할에서 비롯된다. 즉 ‘정치적 상황성’(political contingency: Ferner, 1988)이라고 부를 만큼 공공부문의 단체교섭은 강한 정치적 성격을 띤다⁵⁶⁾. 이는 단체교섭의 주체로서 정부가 교섭과정에 직·간접적으로 개입함으로써 사용자의 개념이 불명확해진다는 점, 단체교섭의 과정에서 다양한 정치적 과정이 전개된다는 점, 단체교섭의 결과가 법률의 형태를 띠거나 정치적 결정의 한계 안에서 이루어진다는 점, 그리고 노동조합의 단체행동 역시 사용자에 대해 경제적 압력보다는 정치적 압력을 가하는 형태로 이루어진다는 점 등으로 나타난다.

공공부문 노사관계가 갖는 정치적 성격은 시장기구가 없거나 불완전하게 작동한다는 사실과 관련된다. 먼저 공무원의 경우 민간기업이 갖는 생산물시장이나 노동시장의 제약은 국가의 예산제약으로 대체된다. 그렇다고 공기업이 시장기구로부터 완전히 자유로운 것은 아니다. 공기업의 경우에는 시장의 압력과 정치적인 영향력이 동시에 작용하며 해당부문의 노사관계를 규정짓는다. 이 경우 정부의 간섭 정도는 나라에 따라 커다란 편차를 보이지만, 공기업의 재정적인 자족성 여부, 서비스의 중단이 사회에 미치는 효과 및 그것의 정치

55) 국제노동기구(ILO) 협약 제 87조에 의하면 공무 또는 불가결한 업무로 인한 단체행동권의 제한은 공권력의 행사를 담당하는 기관 자격으로 행동하는 공무원, 곧 국가통치권의 행사를 담당하는 공무원 또는 그 업무의 정폐(停廢)가 국민의 전부나 일부의 생명, 신체의 안전 또는 건강을 위태롭게 할 업무에 한정되어야 한다. 나아가 전문위원회는 공무나 불가결한 업무로 파업이 제한되거나 금지될 경우 노동자를 위한 적절한 대상조치(代償措置)를 강구하여야 한다고 본다.

56) 정치적 상황성이란 ‘공기업의 목표와 그것의 운영규칙, 정부부처의 개입, 정당들의 정책, 대중의 여론, 기타 국가기구들의 요구, 공공기관이 생산하는 재화 및 서비스를 사용하는 공적기구들 및 민간부문의 이익집단들의 제반 압력 및 요구 등’을 함축하는 개념으로서 공공부문을 둘러싸고 있는 구체적인 조건들이 계속적으로 영향을 주고 받는 상황을 의미한다(홍주환, 2003:190).

적 민감성, 그리고 경제적 중요성 등에 의존한다(Beaumont, 1992). 요컨대 공기업은 생산물 시장의 영향에 크게 노출되어 있는 공공부문이지만, 기본적인 노사관계 패턴은 여전히 정치적 고려와 힘에 영향을 받는다는 것을 의미한다.

공공부문의 단체교섭에서 가장 해결하기 어려운 문제의 하나는 ‘사용자가 누구인가’라는 점이다. 민간부문의 경우, 단체교섭의 사용자측 당사자는 조직위계의 최상층에 위치하고 있어 그것을 찾아내는 데 별다른 어려움은 없다. 그러나 공공부문의 경우, 경영권은 행정부는 물론 입법부까지 포함하는 여러 부문에 분산되어 있다. 물론 공기업의 경우 국가가 일차적인 사용자로 나타나지 않으며, 정부가 기관의 일상적인 운영에 관여하는 것도 아니다. 그럼에도 불구하고 정부는 공기업의 일반적인 운영방향을 결정하며, 공기업의 경영진은 정부에 대해 책임을 진다. 따라서 단체교섭에서 비록 형식적인 사용자(공기업의 장)가 교섭에 나선다 하더라도, 교섭의 최종적인 책임소재는 모호한 실정이다. 이는 교섭 과정에 다양한 주체, 예를 들면 형식적인 사용자뿐 아니라 공무원, 시민, 이익단체, 정당 및 국회의원 등이 다양한 방식으로 개입하기 때문이다. 즉 공공부문에서의 교섭형태는 노사당사자를 뛰어넘는 다면적(multilateral)인 성격을 띠고 나타나는 것이다(Kochan, 1974).

단체교섭에서 민간부문의 재정정책은 거의 대부분 이윤동기에서 비롯된다. 따라서 민간부문 노동조합이 단체행동을 결정할 때, 중요한 목적은 사용자들에게 경제적 제재를 가해 노동조합의 요구를 수용하도록 강제하는 것이다. 그러나 공공부문에서 시장의 힘이나 가격메커니즘은 국가의 관료적 조직과 공공부문의 정치적인 힘으로 대체된다. 국가가 공공부문의 노사관계 문제를 처리할 때 우선적인 동기는 이윤의 가능성이나 재정적인 고려가 아니라 광범위한 정치적·거시경제적 목표이다. 그러므로 공공부문의 단체행동은 사용자에게 경제적 타격을 가하기보다는 정부의 정치적 의지에 압력을 가하는 정치적 동원으로 나타난다⁵⁷⁾. 이러한 측면은 공공부문이 제공하는 서비스가 주로 공익과 관련될 뿐 아니라 대부분은 독점적인 성격을 띤다는 점에서 더욱 두드러진다. 대중에 대한 독점적인 필수서비스의 제공은 한편으로는 정부로 하여금 노조의 단체행동권을 제약하는 근거가 될 뿐 아니라, 다른 한편으로는 일반 대중과의 관계가 단체행동의 성공여부를 판가름 짓는 중요한 변수로 나타난다는 사실을 의미한다.

이러한 단체교섭을 둘러싼 민간부문과의 차이는 공공부문 노동조합으로 하여금 독특한

57) 예를 들어 Hobsbawm (1982: 4)은 “이 그룹이 [과업시] 갖는 힘은 사용자에게 미치는 손실의 양이 아니라 대중에게 미치는 불편함으로 평가된다 ... 여기에서 직접적인 압력은 민간 사용자의 은행계좌가 아니라 직간접으로 정부의 정치적 의지로 향한다”라고 말하고 있다.

전술적인 가능성을 제기하였다. 먼저 정치적 과정으로서 단체교섭은 정치적 노동조합주의(political unionism)를 강조하는 결과를 낳았다. 또한 사용자의 불확실성과 다수성은 다면교섭(multilateral bargaining) 전술을 쓰도록 하였으며, 대중과의 밀접한 관련은 사회운동적 노동조합주의(social movement unionism)에 대해 노동조합이 귀를 기울이게 하는 요소로 작용하였다.

물론 이러한 전술이 공공부문 노동조합에 국한된 것은 아니다. 그러나 공공부문이 단체교섭을 둘러싼 조건의 차이에 의해 이러한 전술을 보다 발전적으로 채택한다는 점에서는 의의가 없어 보인다. 노동조합의 조직구조에서 나타나는 상대적인 집중성도 이러한 관점에서 이해할 수 있을 것이다. 공공부문에서 노동자의 고용조건은 사용자로서 뿐만 아니라, 때로는 경제정책의 입안자로서, 아니면 입법당사자로서 나타나는 국가 정책에 의해 강하게 영향을 받는다. 따라서 노동조합의 정책은 주로 중앙수준에 초점을 맞춰 정부 정책에 최대한 영향을 미치려고 노력하여 왔으며, 이는 조직 측면에서 조직 규모의 확대와 더불어 조직 및 교섭구조의 중앙 집중성을 높이는 계기가 된다(Batstone et al., 1984).

다. 공공부문 노사관계 현황

1) 공공부문의 고용현황

공공부문 노동운동을 말할 때 가장 먼저 부딪히는 문제는 공공부문이란 무엇인가 하는 점이다. 일반적으로 노사관계에서 공공부문은 두 가지 방식으로 분류된다. 하나는 소유와 지배구조 측면을 기준으로, 다른 하나는 생산되는 재화나 서비스 성격을 기준으로 분류한다.

먼저 소유와 지배구조 측면에서 공공부문이란 정부나 공공단체가 운영하는 부문을 말하며, 좁은 의미의 공공부문(public sector)에 해당된다. 이는 노사관계에서 정부가 직·간접적인 사용자로 나타나는 경우로 정부기관뿐 아니라 정부투자기관, 출연기관, 공공법인체 등을 포함한다. 두 번째는 보다 넓은 의미로 ‘공공재 (public goods)’를 생산하는 공공서비스부문(public service sector)을 공공부문으로 정의하는 방식이다. 여기에는 공공서비스를 공급하는 민간소유 및 관리부문도 포함된다. 두 가지 정의는 상당 부분 중복되며, 이는 사회적 조건, 정부의 성격과 자본주의 발전정도에 따라 변화한다.

공공부문을 소유와 관리라는 측면에서 정부가 사용자로 나타나는 경우로 정의할 때 공공부문은 크게 공무원과 비공무원 공공부문, 즉 공기업으로 나누어진다. 공기업은 출자자

가 중앙정부나 지방자치단체나에 따라 국가공기업과 지방공기업으로 양분되는데 국가공기업은 다시 정부투자기관, 출자기관, 출연기관 및 재투자기관으로 나누어진다. 2000년 현재, 공공부문 노동자수는 122만명으로 전체 임금노동자 1,314만 명의 9.28%를 차지하고 있다. 이 규모는 일본의 10.1%, 독일의 20%, 영국의 19.8%에 비해 작은 규모이다. 그 구성을 살펴보면, 공무원이 약 88만 명으로 70%를 차지하고 있으며, 비공무원 공공부문 종사자는 약 36만 명에 이른다.

<표 III-2> 공공부문의 고용현황

(단위: 명)

구분	세부구분	내용	고용인원	비고
정부기관	국가공무원	일반행정및 현업기관	144,680	일반행정 80,529 현업(철도,체신)64,151
	지방공무원	각 시·도 및 교육청	310,053	지방자체단체 250,445 (시도 65,128/시군구 185,317)
	공안공무원	법무, 경찰, 소방	115,682	법무 20,514 경찰 95,011/ 소방157
	교육공무원		289,140	사립학교 교원 제외
	소 계		859,555	
공기업	정부투자기관	조폐공사 등 13개	57,183	
	정부출자기관	담배인삼공사 등 13개	150,000	* 인원수 추정
	재투자기관	한전기공 등 67개	50,000	* 인원수 추정
	지방공기업	서울지하철 등 89개	30,349	지하철 4, 의료원 35, 도시개발 11, 시설관리공단 24, 제3섹터형 공사9, 기타 6
	소계	182개 기업	287,532	
정부출연·위탁·보조기관	정부출연기관	산업연구원 등 105개	43,503	연구기관55, 비연구기관44, 비연구기관자회사 6
	정부위탁기관	공무원연금관리공단 등 68개	28,000	위탁기관 45, 자회사 23
	보조연구기관	국방군사연구소 등15개	1,000	전체보조기관수는 27개, 부처산하에 210개
	소계	188개 기관	72,503	
합계			1,219,590	

자료: 김태현 (2001)

먼저 공무원은 국가공무원과 지방공무원, 공안공무원 및 교육 공무원으로 나누어진다. 이 가운데 공무원 노동조합의 조직대상으로 나타나고 있는 국가공무원은 14만 5천명 규모

이며 지방공무원은 31만명에 이른다. 그리고 노동조합이 허용되고 있는 교육공무원은 약 29 만명, 그리고 철도·체신공무원은 약 6만 4천명 수준이다. 국가 및 지방공무원과 더불어公安공무원 11만 6천명에 대해서는 공무원 노동조합의 가입여부를 둘러싸고 현재 노사정 위원회를 중심으로 논란이 진행중이다 (<표 III-1> 참조).

공기업의 고용현황을 보면, 13개 정부투자기관에 5만7천명, 담배인삼공사 등 13개 정부출자기관에 15만 명, 67개 재투자기관에 5만 명, 그리고 89개 지방공기업에 3만명 정도가 각각 고용되어 있다. 지방 공기업의 경우, 가장 많은 수를 차지하고 있는 것은 35개의 지방의료원 이며 직원수로는 지하철공사 4개사가 1만 9천명으로 가장 많은 비중을 차지하고 있다⁵⁸⁾.

한편 출연기관에서는 연구기관 54개, 비연구기관 44개, 비연구기관의 자회사 6개 등, 총 105개 기관에서 약 4만3천명이 종사하고 있다. 또한 위탁기관에서는 68개사에서 2만8천명이, 그리고 보조기관에서는 15개에서 1천명이 일하고 있다.

2) 공공부문 노동조합 조직현황

공공부문 노동조합의 조직현황을 살펴보면 공공부문 노동조합은 1999년 말 현재 222개 노동조합, 41만명이 조직되어 전체 노동조합 수 기준으로는 3.9%에 불과하나 조합원 기준으로는 전체 조합원 148만명의 28%를 차지하고 있다. 이는 조합의 규모가 상대적으로 크다는 사실을 반영하고 있는데 조합당 평균 조합원수는 1,862명으로 전체평균인 263명의 7 배에 해당되는 규모이다 (김태현, 2001). 최근 노동조합의 조직률이 전반적으로 떨어지고 있는 가운데 공공부문은 전교조의 증가에서 보듯 더욱 높아지고 있는 실정이다⁵⁹⁾. 앞으로 공무원 노조가 인정될 경우 공공부문의 비중은 더욱 증가될 것이다.

우리나라의 공공부문 노동조합을 들여다볼 경우, 우선 눈에 띄는 현상은 노동기본권의 제약이 심하다는 점이다. 먼저 현업에 종사하지 않는 공무원의 경우 노동조합의 결성이 허

58) 지방공기업의 현황과 관련하여 기획예산처(2001)의 자료는 이러한 김태현(2001)과는 차이가 있다. 기획예산처에 따르면 지방공기업에는 총 307개사에 5만명 정도가 종사하고 있다. 보다 구체적으로는 직접경영사업(상수도, 하수도, 공영개발 및 지역개발기금)이 174개사, 1만 6,253명을, 그리고 지방공단 및 공사(시설관리, 주차관리 등의 지방공단과 의료원, 도시개발, 지하철 등의 지방공사)가 99개사에 2만 7,955명을 고용하고 있다. 이외에도 지자체가 자본금의 50% 미만을 출자한 주식회사가 34개 존재한다.

59) 예를 들어 1999년 7월 교원노조가 합법화된 이래 전국교직원 노동조합(전교조)의 조합원수는 1999년 6월의 1만5천명에서 2000년 6월에는 8만 3천명으로 증가하였다(전국민주노동조합 총연맹, 2001). 또한 한국노총에 가맹하고 있는 한국교직원 노동조합(한교조)의 경우에도 2000년말 현재 조합원수는 28,194명으로 보고하고 있다(한국노동조합총연맹, 2001).

용되지 않을 뿐 아니라 현업직 공무원의 노동조합의 경우에도 단체행동에서 많은 제약이 따르고 있다. 아직까지 단결권이 보장되어 있지 않은 공무원의 경우, 6급 이하 공무원을 대상으로 한 공무원 직장협의회만 인정되고 있다. 1998년 ‘공무원 직장협의회설립·운영에 관한 법률’ 및 관련 조례의 제정으로 설립되기 시작한 공무원직장협의회는 1999년 1월 산업자원부 직장협의회를 시작으로 잇따라 발족돼 현재 전국적으로 170개의 직장협의회에 약 7만여 명이 소속되어 있다 (노사정위원회 내부자료). 또한 공무원 직장협의회는 기관별 조직에서 탈피하여 전국적인 연대를 모색하고 있기도 하다. 2000년 2월 공무원 직장협의회는 공무원 직장협의회 발전연구회(전공연)을 결성하였으며, 이는 지난 7월 대한민국 공무원 노동조합 준비위원회(공노준)로 이어졌다. 한편 2001년 2월에는 일부 직장협의회가 전공연을 이탈, 전국 공무원 직장협의회 총연합 (전공련)을 결성하였으며 전공련과 공노준은 각각 2002년 3월 대한민국공무원노동조합총연맹(공노련)과 전국공무원노동조합(전공노)을 결성하였으나 아직까지 합법화는 되지 않고 있는 실정이다.

한편 지방자치단체에서 일하는 기능직·고용직 공무원 중 사실상 노무에 종사하는 공무원으로 구성된 지방자치단체 노동조합은 1999년 6월 서울시내 각 구청소속 고용직 공무원들이 서울 지역자치단체 노동조합을 결성한 후 동년 9월에는 전국지방자치단체노동조합을 출범하였다. 자치노조의 가입대상은 전국 자치단체 소속의 기능직·고용직 공무원으로서 기능직 10만명, 고용직 5천 명으로 전체 지방정부 공무원 30만 명의 약 1/3 수준에 이른다. 자치노조의 설립에 대해 노동부와 서울시 등은 조례가 없다는 이유로 노조 설립신고를 반려하였다.⁶⁰⁾

비공무원인 정부기관 노동조합은 대부분 시청 환경미화원, 도로보수, 수로원, 공원관리원 등을 중심으로 지방자치단체 상용직 노조(서울시 상용직 노동조합, 경기도 노동조합 등)를 결성하여 활동하고 있다 .

공무원 가운데서 현업직 공무원 (철도, 체신 등)과 다른 비공무원 공공부문 종사자에게는 노동조합 설립이 허용되고 있다. 이러한 노동조합의 조직현황에서 특징적인 것은 조직의 분산화와 파편화가 두드러진다는 점이다. 즉 기업별 체제로의 파편화와 산업별 연맹(또는 연맹)의 분산이 그것이다. 예를 들어 1999년 12월 현재 시점으로 보면 한국노총 산하에는 16개 산별연맹 산하에 104개 노조 21만 5천명의 조합원이 있으며, 민주노총은 공공연맹을 비롯하여 8개 연맹 106개 노조에 19만 7천명을 조직하고 있다. 이외에도 12개의 독립노

60) 이에 대해 자치노조에서는 서울시청에 대해서는 “조례제정 부작위위법확인소송”을, 노동부에 대해서는 “노동조합설립신고 반려처분취소청구소송”을 제기하고 있다.

조가 1천여명을 포괄하고 있다. 즉 공공부문의 경우 노동조합 조직체계의 파편화는 기업별 노동조합체제로 인한 분산과 더불어 연맹간 분산, 그리고 총연맹간 분산 등 삼중적인 의미에서 나타나고 있다 (<표 III-2> 참조). 특히 13개 정부투자기관의 경우, 14개 노동조합이 6개의 상급단체로 나뉘어 있다.⁶¹⁾ 이는 단체교섭의 과정에서 대표성의 확보 및 이해관계의 조정과 관련하여 문제를 제기한다.

기업별 노동조합체계가 갖는 분산성을 극복하기 위한 움직임도 다양하게 나타나고 있다. 그 대표적인 것은 기업별 노동조합 체계를 산업별 노동조합으로 변화시키려는 움직임과 공공부문 노동조합간 연대의 움직임이다. 먼저 전력노조, 체신노조, 철도노조는 그 자체가 전국 규모의 노조이며, 교원노조는 설립당시부터 산업별 노동조합으로 결성되었다. 또한 최근 보건의료산업노조를 필두로 산업별 노동조합으로 전환하려는 움직임이 가속화되고 있다(민주노총, 2001 참조). 그리고 정부출연연구기관 노동자를 주요한 조직대상으로 하고 있는 전국과학기술노동조합(과기노조)와 전국연구전문노동조합(연전노조)은 1994년과 1998년 각각 기업별 노동조합을 해산하고 소산별 노동조합으로 전환하였다. 이와 더불어 ‘전국 공공운수사회서비스노동조합연맹’ (공공연맹)과 같은 연맹간 통합, 또는 공공부문 노동조합 대표자회의(공노대)나 공공부문 연대투쟁 대표자회의(공공연대) 등의 연대기구가 구성된 것은 바로 이러한 분산성을 극복하기 위한 시도에 다름 아니었다. 그러나 다른 한편 한국노총의 경우 도시철도연맹(1996), 공공서비스연맹(1997), 공공건설연맹(1998) 및 한국교직원노조(1999)의 신규 설립과 정부투자기관연맹의 가입(1998)은 이러한 흐름과는 맥을 달리하는 것이기도 했다.

61) 농업기반공사의 경우 두 개의 노동조합이 존재하고 있다. 하나는 민주노총 공공연맹에 소속되어 있는 농업기반공사 노동조합(구 농어촌 진흥공사)노동조합이며 다른 하나는 한국노총 연합노련 산하의 농지개량조합 노동조합이다.

<표 III-3> 연맹별 공공부문 노동조합 현황 (1999년 말 현재)

노총	연맹	조합수	조직규모	조직대상
한국노총	철도노조	1	25,816	철도청
	전력노조	1	24,367	한국전력
	정보통신연맹	6	3,999	한국공중전화, 한통기술 등
	금융(일부)	13	41,775	산업은행 등
	담배인삼	1	6,240	담배인삼공사
	도시철도	3	6,145	도시철도, 대구지하철
	공공서비스	11	10,745	근로복지공단 등
	공공건설	3	4,922	도로공사 등
	정투연맹	16	16,247	주공, 토공 등
	한교조	1	25,014	교사
	체신	1	23,492	체신공무원
	연합	42	22,588	서울시청 등
	관광	2	188	88관광개발등
	광산	1	3,051	석탄공사
	자동차노련	1	714	교통안전공단
	항운	1	24	해사위험물검사소
	소계	104	215,327	
민주노총	공공연맹	68	81,796	한통, 농업기반, 관광공사
	전교조	1	75,000	교사
	보건의료노조	3	12,316	국립대, 지방공사의료원등
	사무금융	22	19,590	농협, 축협 등
	언론연맹	9	6,880	KBS 등
	대학노조	1	1,298	15개 국립대학
	민간서비스	1	13	제주국제컨벤션
	금속산업연맹	1	185	한양공영
	소계	106	197,078	
독립노조		12	1173	대전엑스포공원 등
합계		222	413,578	

자료: 노동부 (2000); 김태현 (2001: 58)

이러한 조직구조의 분산성은 민간부문에서 일반화된 기업별 단체교섭 구조와 결합하여 공공부문의 단체교섭 구조 역시 고도로 분산시키는 효과를 가져왔다. 앞에서 살펴보았듯이 공공부문 노동조합은 직·간접적으로 정부를 사용자로 한다는 점에서 그것이 드러내는 한계는 민간부문의 그것보다 더욱 심각하게 나타난다. 더욱이 이러한 공공부문 단체교섭 구조의 분산성은 그것이 분권화된 단체교섭 구조가 안고 있는 문제들을 고스란히 내포하고 있다는 점에서 노사관계의 안정, 참여기제의 제고와 공공서비스의 질의 향상, 나아가 임금인상에 따른 거시경제적 부담 등의 측면에서 문제를 드러내고 있기도 하다.

<표 III-4> 분류별 공공부문 노동조합 현황

구 분		노동조합수	조합원수	비고
정부기관	공무원	6	149,768	철도, 체신, 교원
	비공무원	34(48)	18,144	
	소계	40(54)	167,912	
공기업	정부투자기관	14	44,043	한국통신 등
	정부출자기관	15	80,184	
	재투자기관	48	17,393	
	지방공기업	24(51)	22,459	
	소계	101(128)	164,079	
정부출연기관		23(59)	18,327	
특수·재단·사단법인		62(76)	60,731	
공공부문 전체		226(317)	411,049	

주 : ()의 수치는 산별노조나 업종별 노조의 지부를 포함한 숫자임.
 자료: 김태현 (2001).

제4장 단위노동조합의 단체협약분석

1. 단결권

헌법은 근로자들에게 단결권을 보장함으로써 노사의 실질적 평등을 기대하고 단체교섭에 의하여 노사관계가 자주적으로 형성되어 나갈 것을 이상으로 하고 있다. 단결권이란 근로자가 ‘근로조건의 향상을 위하여’ ‘자주적’으로 노동조합 기타 단결체를 조직·가입하거나 그 단결체를 운영할 권리를 말한다.⁶²⁾

우리나라의 헌법은 근로자들에게 단결권을 인정하고 있기 때문에 사용자는 단결권의 직접적인 주체라고 볼 수 없으며, 다만 단결권주체의 상대방 당사자로서의 지위를 가지게 될 뿐이다. 그러므로 단결체라고 하면 사용자에게 대항하여 근로자들이 단결한 일시적 또는 계속적인 단체를 말하고, 그러한 단결체가 유효·적절하게 활동할 수 있기 위해서는 노동조합의 결성이라는 방법을 통하는 것이 가장 이상적이다. 특히 단체교섭을 통하여 그 성과를 단체협약으로 권리화할 것을 계속적인 목적으로 하는 데에 있어서 노동조합 결성의 중심에 단결권을 두고 고찰하는 것이 바람직하다.⁶³⁾

가. 조합원의 인정범위 및 근로자의 개념

노동조합은 근로자의 자발적인 단결에 기초한 임의적 단체이므로 조합원이 되기 위해서는 우선 근로자성이 인정되어야 한다. 이러한 의미에서 근로자의 개념을 살펴보는 것은 의미가 있다. 근로자의 개념에는 근로자를 “직업의 종류를 불문하고 「사업 또는 사업장에서」 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자(근로기준법 제14조)”로 보는 ‘종업원’ 개념의 좁은 의미의 근로자와, “직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자(노조법 제2조 1호; 근로자직업훈련촉진법 제2조 제3호)”로서 실직자·실업자를 포함하는 넓은 의미의 근로자로 나누어 볼 수 있다.

62) 임종률, 전게서, 17~18쪽.

63) 김형배, 전게서(a), 155쪽 참조.

이렇듯 노동관계법에 있어서 근로자의 개념정의 방식이 다르기 때문에 학설은 조합원의 인정범위인 근로자를 광의로 파악하는 반면, 판례⁶⁴⁾ 및 행정해석은 근로자의 포섭범위를 다소 좁게 이해하는 것이 일반적인 경향이라고 하겠다. 그러나 이러한 입장의 차이로 인하여 법체계 및 법해석상의 혼란이 초래되고 있으며, 특히 근기법상의 근로자와 노조법상 근로자의 해석상 노동3권의 구체화 입법인 노조법의 취지 및 체계상의 부조화라는 문제가 발생하게 된다. 이를 개선하기 위해서는 특히 초기업단위노동조합의 경우에는 실업자의 조합원자격을 인정하고, 근로자개념의 수정을 통하여 실업자를 근로자 개념에 포함시킬 수 있도록 하는 것이 적절하리라 생각된다.⁶⁵⁾

조합원의 자격을 규약이나 단체협약으로 정하는 경우가 있고 이는 흔히 ‘조합원의 범위’ 또는 ‘비조합원의 범위’라는 형식을 취한다. 조합원에 관한 사항은 규약의 필요적 기재사항으로(노조법 제11조 4호) 단체협약은 규약의 규정을 확인하는 의미를 갖는다. 따라서 단체협약상 조합원 자격에 관하여 규약과 단체협약이 저촉되는 경우에는 규약이 우선하고, 다만 유니언 쉈프 등의 조직강제조항이 있는 경우에 단협상 조합원 자격규정 규약에 우선적 효력을 갖는다고 할 것이다.⁶⁶⁾

분석대상협약 가운데 83.6%가 조합원범위에 대하여 규정하고 있다. 이는 2001년의 단체협약분석에서의 규정률 39.7%에 비하여 상당히 높게 나타난 것이다. 사업체성격별로 보면 민간부문이 82.1%로 77.3%인 공공부문보다 약 5%포인트정도 높고, 산업별로는 40.0%의 비율을 보인 전기·가스 및 수도업을 제외한 나머지 산업에서는 80%정도의 상당히 높은 규정률을 보인다. 또한 조합원 규모별로는 99인 이하 규모 83.0%, 100~299인 규모 83.3%, 300~999인 규모 82.9%, 1,000인 이상 규모 87.5%로 조합원의 범위에 대한 규정이 있는 경우는 규모별로 큰 차이가 없다.

조합원의 범위에 관한 규정이 있는 경우, 종업원이 68.0%로서 가장 높고 그 다음으로 종업원으로서 조합에 가입한 자 21.4%, 노조법 제2조 제2호(사용자의 정의)에 해당되지 않은 자 2.2%, 종업원으로 가입원서를 제출하고 조합의 승인을 얻은 자 1.8% 등의 순으로 나타났다. 이는 2001년 단체협약 분석에서 나타난 종업원으로서 조합에 가입한 자 34.6%,

64) 판례는 임금을 목적으로 근로를 제공한다는 것으로 파악하여 흔히 이것을 사용종속관계에 있는 자로 파악한다. 판례는 골프장경기보조원(대법원 1993. 5. 25. 선고, 90누1731 판결), 위탁실습생(대법원 1987. 6. 9. 선고, 86다카2920 판결)과 수련의(대법원 1991. 11. 8. 선고, 91다27730)에 대해서는 근로자로 인정하지 만, 레미콘차량 운전자(대법원 1992. 12. 22. 선고, 92다28228판결), 방송사 위탁직 시청료징수원(대법원 1993. 2. 9. 선고 91다21381) 등에 대해서는 사용종속관계를 인정하지 않고 있다.

65) 노사관계제도선진화연구위원회, 『노사관계 법·제도 선진화 방안』, 2003. 11., 3~6쪽 참조.

66) 임종률, 전계서, 57쪽.

종업원 25.5%, 노조법 제2조 제2호에 해당되지 않는 자 19.8%의 분포와 비교해 볼 때 상당히 달라진 양상을 보여주는 것이다.

노조법 제2조 제2호 즉, 사용자에 해당되지 않는 자로 규정한 비율은 공공부문이 6.9%인 반면 민간부문은 1.4%로서 공공부문이 높게 나타났다. 이는 공공부문에서 사용자의 정의를 공공부문의 특수성에 기인하여 민간부문에 비해 폭넓게 해석하고 있다는 데에 기인하는 것으로 판단된다. 노조법 제2조 제2호의 규정비율은 산업별, 조합원규모별로는 별다른 차이를 보이지 않고 있다.

사용자나 그 이익대표자 또는 근로자가 아닌 자는 노조법 제2조 4호에 의하여 조합원이 될 수 없다(법률상의 비조합원의 범위). 법률상의 비조합원은 아니지만 노동조합의 규약이나 단체협약으로 해당 노동조합의 조합원이 될 수 있는 자격을 스스로 제한하기도 한다. 이 때 노동조합은 근로조건의 규제를 위하여 어떤 이해집단을 결합하는 것이 효과적인가라는 시각에서 근로자가 속하는 산업·직종·사업·사업장·종업원의 종류 등 근로자의 이해관계의 차이를 기준으로 조합원자격을 제한할 수 있다. 앞에서 언급한 바와 같이 조합원에 관한 사항은 규약의 필요적 기재사항이므로(노조법 제11조 4호), 비조합원의 범위나 조합원의 범위는 조합원에 관한 사항으로 규약에 규정된다. 다만 단체협약상의 비조합원의 범위는 규약의 규정을 확인하는 의미로 볼 수 있을 것이다.⁶⁷⁾

분석대상협약 중 비조합원의 범위에 대한 규정이 있는 경우는 전체 80.7%로 1996년 분석 82.9%, 2001년 분석 83.9%보다 낮게 나타났다. 민간부문은 81.4%, 공공부문은 60.0%로 상대적으로 민간부문이 공공부문보다 높게 나타났다. 산업별로는 제조업이 91.2%로 가장 높고, 건설업, 도소매 및 음식·숙박업, 운·창고 및 통신업, 사회 및 개인서비스업 등에서는 50% 이상을 상회했으나, 전기·가스 및 수도업은 40.0%로 타 산업에 비해 비교적 낮은 규정비율을 보였다. 조합원 규모별로는 대부분 70% 이상의 높은 규정률을 보였지만, 상대적으로 100~299인의 규모에서 가장 높고, 1,000인 이상 규모에서 가장 낮았다.

비조합원의 범위는 직급별·부서별·직종별·특정직·기타 직종별에 따라 약 100여개에 이를 정도로 다양하게 구분되어 있다. 아울러 기업에 따라 부서 및 직급, 직종 등의 구분이 상당한 차이를 보이고 있기 때문에 구체적·세부적인 구분은 다소 무리가 있어 본 연구는 수평적인 분석의 한계를 가지고 있다.

67) 임종률, 전계서, 56~57쪽.

<표 IV-1> 조합원의 범위(복수규정)

(단위: 개소, %)

		전체	규정없음	규정있음	정규직	종업원	임시직, 계약직, 촉탁 등	조합 가입자	가입원서 제출자	원서제출자+ 조합승인을 받은자	노조법 제2조 해당되지 않는 자	노사가 별도로 정한 사항에 따름	기타 (운전직에 종사자)
사업체 성격	1	590 (100.0)	16.4	83.6 (100.0)	(0.6)	(67.4)	(0.2)	(22.7)	(1.2)	(1.8)	(1.4)	(1.4)	(4.9)
	2	75 (100.0)	22.7	77.3 (100.0)	(3.4)	(63.8)	(1.7)	(19.0)	(3.4)	-	(6.9)	-	(5.2)
산업별	1	14 (100.0)	14.3	85.7 (100.0)	-	(33.3)	-	(33.3)	-	-	-	-	(33.3)
	2	330 (100.0)	13.9	86.1 (100.0)	(0.7)	(68.1)	(0.4)	(24.2)	(1.1)	(2.8)	(1.4)	(0.4)	(3.2)
	3	10 (100.0)	60.0	40.0 (100.0)	-	(75.0)	-	(25.0)	-	-	-	-	-
	4	13 (100.0)	23.1	76.9 (100.0)	-	(50.0)	-	(50.0)	-	-	-	-	-
	5	11 (100.0)	18.2	81.8 (100.0)	-	(88.9)	-	-	-	-	-	-	(11.1)
	6	101 (100.0)	18.8	81.2 (100.0)	-	(67.1)	-	(18.3)	(2.4)	-	(1.2)	(1.2)	(12.2)
	7	34 (100.0)	14.7	85.3 (100.0)	-	(65.5)	-	(13.8)	(6.9)	(3.4)	(3.4)	(10.3)	-
	8	152 (100.0)	20.4	79.6 (100.0)	(2.5)	(67.8)	(0.8)	(20.7)	(0.8)	-	(4.1)	(1.7)	(2.5)
조합원 규모별	1	270 (100.0)	17.0	83.0 (100.0)	(0.4)	(67.4)	(0.4)	(22.3)	(1.3)	(1.3)	(2.2)	(1.8)	(4.0)
	2	150 (100.0)	16.7	83.3 (100.0)	(0.8)	(73.8)	-	(18.3)	-	-	(1.6)	(0.8)	(7.1)
	3	117 (100.0)	17.1	82.9 (100.0)	(3.1)	(68.0)	-	(21.6)	(1.0)	(2.1)	(2.1)	-	(4.1)
	4	72 (100.0)	12.5	87.5 (100.0)	-	(58.7)	-	(23.8)	(3.2)	(6.3)	(3.2)	(3.2)	(3.2)
전체		609 (100.0)	16.4	83.6 (100.0)	(1.0)	(68.0)	(0.2)	(21.4)	(1.2)	(1.8)	(2.2)	(1.4)	(4.7)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소
매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인
서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

비조합원의 범위를 보면 먼저 직급별로는 과장 이상이 20.7%로서 가장 많고, 그 다음으
로 대리 이상 11.8%, 계장 이상 6.7%, 주임 이상 3.7%, 부장 이상 3.0% 등의 순서로 나타
나 2001년의 분석과 전반적으로 유사한 것으로 이해된다. 부서별로는 인사담당과 경리담

당, 노무담당이 각각 64.6%, 56.5%, 56.1%로서 가장 높고, 그 다음으로 총무담당 29.3%, 회계담당 25.4%, 기획담당 24.2% 등의 순서로 나타났다. 특히 직종별 규정범위에 있어서는 그 차이가 두드러지게 나타나 관리직의 경우 비조합원의 규정범위가 28.3%로 가장 높게 나타났으며, 7.5%의 감독직사원을 제외하고 나머지 직종은 거의 5%대 미만으로 매우 낮게 나타났다. 이는 2001년도에 관리직의 경우 16.4%보다도 높아진 것이다. 특정직의 분류에서는 비서 및 임원자동차 운전기사, 경비 등이 30~40%대로서 높게 나타났으며, 전기·전산직의 경우도 20.5%를 기록하였다. 한편 임시·일시·일용직 등 이른바 비정규직을 비조합원으로 하는 비율은 41.3%로서 1996년의 54.5%에 비해서는 낮아졌지만, 다른 직종에 비해서는 여전히 높은 편이다.

<표 IV-2> 비조합원의 범위(복수응답)

(단위: 개소, %)

		전체	규정 없음	규정있음	과장 이상	대리 이상	계장 이상	주임 이상	반장 이상	실장 이상	부장 이상	차장 이상	직장 이상
사업체 성격	1	591 (100.0)	18.6	81.4 (100.0)	(22.0)	(12.3)	(7.7)	(4.0)	(0.8)	(0.6)	(2.9)	(2.5)	(0.8)
	2	75 (100.0)	40.0	60.0 (100.0)	(11.1)	-	-	-	-	(6.7)	(4.4)	(2.2)	-
산업별	1	14 (100.0)	100.0	0.0 (100.0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2	331 (100.0)	8.8	91.2 (100.0)	(23.2)	(17.5)	(5.6)	(2.3)	(0.7)	(0.7)	(1.7)	(1.7)	(1.3)
	3	10 (100.0)	60.0	40.0 (100.0)	(50.0)	(25.0)	-	-	-	-	-	-	-
	4	13 (100.0)	23.1	76.9 (100.0)	-	(10.0)	(10.0)	-	-	-	(10.0)	-	-
	5	11 (100.0)	18.2	81.8 (100.0)	(22.2)	(11.1)	-	-	-	-	(11.1)	-	-
	6	101 (100.0)	27.7	72.3 (100.0)	(15.1)	-	(20.5)	(11.0)	-	-	(1.4)	-	-
	7	34 (100.0)	23.5	76.5 (100.0)	(11.5)	(3.8)	-	-	-	-	(3.8)	(3.8)	-
	8	152 (100.0)	32.9	67.1 (100.0)	(22.5)	(2.0)	(3.9)	(3.9)	(2.0)	(3.9)	(6.9)	(6.9)	-
조합원 규모별	1	270 (100.0)	20.7	79.3 (100.0)	(19.2)	(11.7)	(7.0)	(6.1)	(0.5)	(0.9)	(3.7)	(3.7)	(0.5)
	2	151 (100.0)	13.9	86.1 (100.0)	(16.2)	(13.8)	(11.5)	(1.5)	(1.5)	(1.5)	(3.1)	(1.5)	(0.8)
	3	117 (100.0)	17.1	82.9 (100.0)	(22.7)	(13.4)	(2.1)	(3.1)	-	-	(3.1)	(3.1)	(2.1)
	4	72 (100.0)	29.2	70.8 (100.0)	(35.3)	(3.9)	(2.0)	-	-	(2.0)	-	-	-
전체		610 (100.0)	19.3	80.7 (100.0)	(20.7)	(11.8)	(6.7)	(3.7)	(0.6)	(1.0)	(3.0)	(2.6)	(0.8)

		2급 이상	3급 이상	4급 이상	5급 이상	회사경영 담당자(임원)	간부사원
사업체 성격	1	(5.2)	(4.8)	(3.5)	(3.3)	(7.1)	(3.1)
	2	(26.7)	(11.1)	(2.2)	-	(6.7)	(4.4)
산업별	1	-	-	-	-	-	-
	2	(5.0)	(5.0)	(5.0)	(4.6)	(7.0)	(3.3)
	3	-	-	-	-	-	(25.0)
	4	(10.0)	-	-	-	(20.0)	-
	5	(22.2)	(22.2)	-	-	(11.1)	(11.1)
	6	(1.4)	(2.7)	-	-	(1.4)	(2.7)
	7	(30.8)	(7.7)	(7.7)	-	(15.4)	-
	8	(9.8)	(6.9)	(1.0)	(2.0)	(7.8)	(2.9)
조합원 규모별	1	(4.2)	(3.3)	(2.3)	(1.4)	(7.9)	(3.7)
	2	(13.1)	(5.4)	(1.5)	(3.1)	(6.2)	(4.6)
	3	(5.2)	(7.2)	(6.2)	(7.2)	(6.2)	(1.0)
	4	(9.8)	(7.8)	(5.9)	(3.9)	(9.8)	(3.9)
전체		(7.3)	(5.1)	(3.3)	(3.3)	(7.3)	(3.5)

		인사담당 (종사자)	노무담당 (종사자)	경리 (급여,출납)	영업 (종사자)	기획 (종사자)	품질관리 (생산)	기술감독 (종사자)	구매 (종사자)	비상계획 (종사자)	본사직원
사업체 성격	1	(63.8)	(55.5)	(57.6)	(4.8)	(24.3)	(3.3)	(0.4)	(2.5)	(4.0)	(2.1)
	2	(64.4)	(51.1)	(35.6)	-	(22.2)	-	-	-	(2.2)	-
산업별	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2	(66.9)	(57.6)	(61.9)	(7.0)	(28.1)	(5.3)	(0.7)	(2.6)	(4.6)	(2.3)
	3	(50.0)	(50.0)	(50.0)	-	-	-	-	-	-	-
	4	(50.0)	(40.0)	(40.0)	-	(30.0)	-	-	-	-	-
	5	(77.8)	(66.7)	(77.8)	(11.1)	(55.6)	-	-	(11.1)	(11.1)	-
	6	(75.3)	(74.0)	(63.0)	-	(6.8)	-	-	-	(1.4)	-
	7	(53.8)	(38.5)	(30.8)	-	(19.2)	-	-	(3.8)	-	-
	8	(50.0)	(39.2)	(38.2)	(1.0)	(23.5)	-	-	(2.0)	(3.9)	(2.9)
조합원 규모별	1	(56.1)	(46.7)	(51.9)	(1.9)	(15.0)	(1.9)	-	(0.9)	(0.5)	(0.5)
	2	(70.0)	(60.0)	(60.8)	(3.8)	(23.8)	(3.1)	(0.8)	(2.3)	(1.5)	(2.3)
	3	(71.1)	(61.9)	(59.8)	(8.2)	(42.3)	(2.1)	(1.0)	(4.1)	(9.3)	(4.1)
	4	(74.5)	(74.5)	(58.8)	(9.8)	(29.4)	(7.8)	-	(5.9)	(13.7)	(3.9)
전체		(64.6)	(56.1)	(56.5)	(4.5)	(24.2)	(2.8)	(0.4)	(2.4)	(3.9)	(2.0)

		회계업무 담당 (재무,재정)	경영 업무담당	자재 업무담당	무역 업무담당	후생(복지) 업무담당	예산편성 업무담당	업무 (사무,복사)	기밀업무 담당자	법규 담당자	총무담당
사업체 성격	1	(26.4)	(2.3)	(2.9)	(0.4)	(2.7)	(3.5)	(3.7)	(11.4)	(2.5)	(31.0)
	2	(22.2)	(8.9)	-	-	(6.7)	(13.3)	(2.2)	-	(2.2)	(11.1)
산업별	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2	(29.8)	(3.0)	(4.0)	(0.7)	(2.6)	(5.0)	(4.0)	(14.6)	(2.3)	(39.1)
	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	4	(20.0)	-	-	-	-	-	(20.0)	(10.0)	-	(10.0)
	5	(44.4)	-	-	-	-	-	(11.1)	-	-	(44.4)
	6	(11.0)	(1.4)	(1.4)	-	(1.4)	-	(1.4)	(8.2)	(4.1)	(5.5)
	7	(11.5)	(3.8)	-	-	(11.5)	-	-	-	(3.8)	(26.9)
	8	(29.4)	(3.9)	(1.0)	-	(3.9)	(7.8)	(2.9)	(3.9)	(2.0)	(19.6)
조합원 규모별	1	(19.6)	(1.9)	-	(0.5)	(1.4)	(1.9)	(2.3)	(8.4)	(0.5)	(25.2)
	2	(21.5)	(2.3)	(3.8)	(0.8)	(4.6)	(3.8)	(1.5)	(6.2)	(1.5)	(26.9)
	3	(30.9)	(2.1)	(6.2)	-	(4.1)	(8.2)	(6.2)	(18.6)	(3.1)	(34.0)
	4	(49.0)	(11.8)	(2.0)	-	(5.9)	(5.9)	(7.8)	(13.7)	(13.7)	(43.1)
전체		(25.4)	(3.0)	(2.4)	(0.4)	(3.3)	(4.1)	(3.5)	(10.4)	(2.6)	(29.3)

		사무직 사원	행정직 사원	기술직 사원	관리직	영업직 사원	현장 사원	월급 사원	도급직 종사원	일반직 사원	감독직 사원
사업체 성격	1	(9.1)	(0.2)	(2.9)	(29.7)	(2.7)	(0.2)	(0.2)	(0.8)	(1.2)	(7.3)
	2	(2.2)	-	-	(15.6)	(2.2)	-	-	-	-	(11.1)
산업별	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2	(10.3)	(0.3)	(4.3)	(22.5)	(4.0)	-	(0.3)	(0.7)	(1.3)	(7.6)
	3	(25.0)	-	-	(25.0)	-	-	-	-	-	-
	4	(10.0)	-	(10.0)	(60.0)	-	(10.0)	-	-	-	(10.0)
	5	-	-	-	-	-	-	-	-	(11.1)	-
	6	(9.6)	-	-	(57.5)	-	-	-	-	-	(4.1)
	7	(3.8)	-	-	(15.4)	-	-	-	-	-	(3.8)
	8	(3.9)	-	-	(28.4)	(2.0)	-	-	(2.0)	(1.0)	(11.8)
조합원 규모별	1	(9.8)	(0.5)	(1.9)	(29.0)	(1.9)	-	-	(0.5)	(0.9)	(8.9)
	2	(12.3)	-	(3.8)	(30.0)	(0.8)	-	-	(1.5)	(0.8)	(5.4)
	3	(5.2)	-	(3.1)	(23.7)	(7.2)	(1.0)	(1.0)	-	(2.1)	(6.2)
	4	-	-	(3.9)	(29.4)	(3.9)	-	-	-	-	(9.8)
전체		(8.5)	(0.2)	(2.8)	(28.3)	(2.8)	(0.2)	(0.2)	(0.6)	(1.0)	(7.5)

		간호사	비서	임원차 운전기사	경비	교환 텔렉스	안전보건 관리	전기	전자전산	창고
사업체 성격	1	(1.5)	(45.5)	(41.8)	(37.4)	(19.3)	(7.9)	(0.2)	(21.2)	(0.4)
	2	(2.2)	(64.4)	(51.1)	(17.8)	(2.2)	(4.4)	-	(13.3)	-
산업별	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2	(1.7)	(50.3)	(50.3)	(47.0)	(27.5)	(9.9)	(0.3)	(29.5)	(0.7)
	3	-	(50.0)	(75.0)	(25.0)	-	-	-	(25.0)	-
	4	-	(60.0)	(40.0)	(10.0)	(20.0)	-	-	-	-
	5	-	(66.7)	(44.4)	(66.7)	-	(22.2)	-	(22.2)	-
	6	(2.7)	(32.9)	(19.2)	(17.8)	(2.7)	(2.7)	-	-	-
	7	-	(61.5)	(42.3)	(11.5)	(11.5)	-	-	(11.5)	-
	8	(1.0)	(41.2)	(35.3)	(21.6)	(3.9)	(5.9)	-	(12.7)	-
조합원 규모별	1	(1.4)	(34.6)	(32.2)	(32.7)	(11.2)	(5.6)	-	(15.4)	(0.9)
	2	(0.8)	(53.8)	(50.8)	(32.3)	(13.8)	(2.3)	(0.8)	(19.2)	-
	3	(3.1)	(56.7)	(53.6)	(48.5)	(33.0)	(13.4)	-	(26.8)	-
	4	(2.0)	(66.7)	(54.9)	(41.2)	(33.3)	(17.6)	-	(35.3)	-
전체		(1.6)	(47.4)	(43.7)	(36.6)	(18.5)	(7.5)	(0.2)	(20.7)	(0.4)

		차량수송	식당 근무자	청소원	연구요원	단속감시직 (보안)	경비실 기관실	예비군담당 민방위 본부요원	기숙사 사감	축탁(고문)
사업체 성격	1	(8.5)	(3.7)	(1.2)	(4.4)	(5.4)	(0.6)	(5.8)	(0.4)	(27.0)
	2	(4.4)	-	-	(6.7)	(2.2)	-	(2.2)	-	(4.4)
산업별	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2	(11.3)	(6.0)	(2.0)	(6.3)	(7.6)	(1.0)	(7.9)	(0.7)	(34.4)
	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	4	-	-	-	-	-	-	(10.0)	-	(30.0)
	5	(22.2)	-	-	-	-	-	-	-	(33.3)
	6	(1.4)	-	-	-	(2.7)	-	(1.4)	-	(8.2)
	7	(7.7)	-	-	(3.8)	(3.8)	-	-	-	(7.7)
	8	(3.9)	-	-	(3.9)	(1.0)	-	(2.9)	-	(13.7)
조합원 규모별	1	(8.4)	(2.3)	(1.4)	(2.8)	(6.1)	-	(1.9)	-	(18.7)
	2	(10.8)	(6.9)	(1.5)	(6.2)	(4.6)	(0.8)	(4.6)	(0.8)	(26.9)
	3	(9.3)	(1.0)	-	(6.2)	(4.1)	(2.1)	(5.2)	(1.0)	(37.1)
	4	(2.0)	(2.0)	-	(7.8)	(2.0)	-	(25.5)	-	(29.4)
전체		(8.5)	(3.3)	(1.0)	(4.9)	(4.9)	(0.6)	(5.7)	(0.4)	(25.6)

		임시, 일시, 일용직	직업훈련생	노사합의 (협약) 결정된자	해외 파견자	휴직자	시급제 사원	별정직	수습사원	노조법 제2조 제2호
사업체 성격	1	(43.0)	(5.2)	(45.9)	(1.0)	(0.8)	(1.0)	(4.2)	(44.3)	(23.9)
	2	(13.3)	(2.2)	(35.6)	-	-	-	(4.4)	(15.6)	(13.3)
산업별	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2	(51.0)	(7.9)	(51.3)	(1.3)	(0.7)	(1.3)	(5.3)	(52.3)	(16.9)
	3	(25.0)	-	(50.0)	-	-	-	-	(50.0)	(25.0)
	4	(10.0)	-	(50.0)	(10.0)	-	-	-	(50.0)	(10.0)
	5	(77.8)	(11.1)	(44.4)	-	-	-	-	(77.8)	(22.2)
	6	(21.9)	-	(41.1)	-	-	-	(2.7)	(20.5)	(35.6)
	7	(26.9)	-	(57.7)	-	(3.8)	-	(11.5)	(30.8)	(42.3)
	8	(26.5)	(1.0)	(25.5)	-	(1.0)	(1.0)	(1.0)	(24.5)	(28.4)
조합원 규모별	1	(34.1)	(1.9)	(42.5)	(1.4)	(0.9)	-	(2.3)	(33.6)	(26.6)
	2	(43.8)	(3.8)	(46.2)	-	(1.5)	-	(3.1)	(45.4)	(16.2)
	3	(52.6)	(10.3)	(47.4)	(1.0)	-	(1.0)	(8.2)	(54.6)	(18.6)
	4	(43.1)	(11.8)	(60.8)	-	-	(7.8)	(7.8)	(51.0)	(31.4)
전체		(41.3)	(5.1)	(46.3)	(0.8)	(0.8)	(1.0)	(4.3)	(42.7)	(22.8)

		해고자	감사업무 담당	계약직 근로자	외국인근로자 (외국국적자)	해고효력을 다투는 자	노사협력자	노조법 제5조	의사	기타	노조에서 제명된 자
사업체 성격	1	(0.8)	(10.0)	(7.7)	(1.9)	(0.4)	(0.8)	(1.5)	(0.4)	(7.5)	(1.2)
	2	(4.4)	(33.3)	(4.4)	-	-	-	(4.4)	-	(2.2)	(2.2)
산업별	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2	(0.7)	(7.9)	(7.9)	(2.0)	(0.3)	(0.3)	(0.3)	-	(6.0)	(1.7)
	3	-	-	(25.0)	-	-	-	-	-	-	(25.0)
	4	-	(20.0)	(10.0)	-	-	-	-	-	-	-
	5	-	(22.2)	(11.1)	(11.1)	-	-	-	-	(33.3)	-
	6	-	(11.0)	(2.7)	-	(1.4)	(1.4)	(1.4)	-	(9.6)	-
	7	-	(15.4)	(15.4)	-	-	-	-	-	-	-
	8	(3.9)	(22.5)	(5.9)	(2.0)	-	(2.0)	(6.9)	(2.0)	(8.8)	(1.0)
조합원 규모별	1	(1.4)	(8.4)	(6.5)	(1.4)	(0.5)	-	-	(0.5)	(5.1)	(0.9)
	2	(0.8)	(11.5)	(9.2)	(0.8)	-	-	(0.8)	-	(13.1)	(1.5)
	3	(1.0)	(13.4)	(11.3)	(4.1)	-	(2.1)	(1.0)	-	(5.2)	(3.1)
	4	(2.0)	(15.7)	(2.0)	-	-	(2.0)	(5.9)	-	(5.9)	-
전체		(1.2)	(11.0)	(7.7)	(1.6)	(0.2)	(0.6)	(1.0)	(0.2)	(7.3)	(1.4)

주: 1) 기타에는 관리직 사원에는 지배인, 정비, 노선, 배차, 세차담당자 등이 포함됨.

2) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

3) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인 서비스업

4) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상

한편 사업체 성격별로 보면 공공부문에서는 직급(2급 이상)과 감사업무 담당, 민간부문에서는 직위(과장 이상)를 고려하여 비조합원의 범위에 포함되는 비율이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 공공부문의 2급은 일반적으로 민간부문의 과장급에 해당된다는 점을 감안하면 별다른 차이는 없는 것으로 보인다. 다만 감사업무 담당이 비조합원이 되는 비중이 공공부문에서 민간부문에 비해 훨씬 높은 것은 공공부문의 공공성에 비추어볼 때 당연한 현상으로 판단된다.

이상의 내용을 종합하면 부서별, 직종별로는 조합원이 되어도 무방한 자가 직위상으로는 조합원이 될 수 없는 자로 규정되는 경우가 적지 않음을 알 수 있다. 뿐만 아니라 간호사,

월급 사원, 영업직 사원 등 직위, 부서, 직종을 모두 고려하더라도 비조합원의 범위에 포함될 수 없는 것으로 보이는 사람까지 비조합원의 범위 속에 포함시키고 있는 경우도 일부 보이고 있다. 이와 같은 현상은 노동조합 결격사유의 하나로 규정하고 있는 노조법 제2조 제4호 단서 가목의 “사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자”의 규정을 자의적으로 해석·적용하려는 당사자 모두에게도 일단의 책임이 있는 것으로 생각된다. 노동관계법상 노조에 가입할 수 없는 사용자라 함은 노조법 제2조 제2호에서 ‘사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자’로 정의되고 있다. 여기에서 “근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자”란 대체로 인사, 급여, 후생, 노무관리 등 근로조건의 결정 또는 업무상의 명령이나 지휘·감독을 하는 등의 사항에 대하여 사업주로부터 일정한 권한과 책임을 부여받는 자를 말하고, 사업주를 위하여 행동하는 자의 해당여부는 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주로부터 일정한 권한과 책임을 부여받고 있었는지의 여부에 따라 결정된다고 보아야 할 것이다.⁶⁸⁾ 또한 “항상 사용자의 이익을 위하여 행동하는 자”에는 이사, 공장장, 지배인, 인사 및 회계 책임자, 비서, 노동관계에 관한 기밀사무를 담당하고 있는 자, 회사의 정책결정에 대하여 권한을 갖거나 이에 관여하는 자, 노무부서의 직원, 경비를 맡은 수위(경비원) 등이 포함된다고 하겠지만,⁶⁹⁾ 그 어느 것도 일률적으로 적용할 수 있는 객관적인 기준으로 보기는 무리가 있다. 따라서 비조합원의 범위를 정함에 있어서는 사업의 종류나 성격에 따라 특정 지위, 특정 부서, 또는 특정 직종에 있는 자가 노조에 가입함으로써 실질적으로 노동조합의 독립성 내지 자주성을 유지함에 있어서 어떠한 영향을 미칠 것인지의 여부를 판단해서 결정해야 할 것이다.

나. 조합활동

1) 노조전임자(전임형태, 전임자수, 전임자 처우 등)

현행 노조법 제24조 제1항에서 근로자는 단체협약으로 규정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 근로계약 소정의 근로를 제공하지 않고 노동조합의 업무에만 종사하는 것을 허용하고 있다. 따라서 노동조합의 업무에만 종사하는 자가 전임자이며(노조법 제24조 제2항) 근로계약 소정의 근로를 제공하지 않는다는 것은 사용자와의 근로계약관계는 유지하

68) 대법원 1989. 11. 14. 선고 88누6924 판결(동양물산기업사건) 참조.

69) 노동부 행정해석 1988. 2. 19. 노조012554 - 2642 참조.

되 근로계약상 근로의무는 일정기간 면제받는 것을 의미한다.⁷⁰⁾

노조전임자와 관련하여서는 사용자의 급여지급이 노조의 자주성과 관련하여 가장 큰 문제가 될 수 있다. 2002년부터 노조전임자⁷¹⁾에 대한 급여지급을 금지·처벌하기로 되어 있던 노조법 제24조 제2항, 제81조 제4호, 제90조 및 부칙 제6조 제1항의 규정에도 불구하고 2001년 2월 말 노사정위원회의 합의내용에 따른 법개정안이 국회 본회의를 통과함에 따라 다시 2007년 이후로 그 시행이 유예되었다. 그러나 이러한 유예기간 동안 전임자의 임금지급 경향에 대해서는 거의 변화가 없는 상태이다. 즉, 뒤에서 언급하겠지만 이번 조사에서 실제 분석에 쓰인 단체협약의 경우 노조전임자의 임금지급을 규정하고 있는 경우가 76.9%이고 그 중 95.1%는 회사가 지급하는 것으로 분석되었다. 이는 2001년의 임금지급 규정률 82.7%에 비하여 다소 낮아진 것이기는 하지만, 노조전임자에 대한 임금지급이 회사지급인 경우가 86.1%(전액지급: 85.3%, 일부지급: 0.8%)인 것에 비해 볼 때 분석 대상협약이나 그 개수에 있어서 차이가 있기는 하지만 오히려 그 비율은 높아진 것이다. 결국 우리나라의 열악한 노동조합의 재정상황을 함께 고려하여 볼 때 사용자에게 의한 노조전임자 임금지급을 전면적으로 금지하는 것은 현실적인 한계가 있는 것으로 이해할 수 있다. 따라서 오히려 법령이 정한 기준 내의 노조전임자에 대한 급여지원은 부당노동행위로 보지 않고, 그 기준을 초과하는 경우에만 이에 대해 제재를 가하는 방안을 생각해볼 수 있을 것이다.⁷²⁾

사용자가 일정수의 노동조합 전임자를 두는 데 동의한 이상, 사용자는 노동조합이 자주적으로 지명·요구한 자를 전임자로 인사조치하여야 하고, 사용자가 정당한 이유 없이 그 교체를 주장하여 인사조치를 지연하는 것은 지배·개입의 부당노동행위가 될 수 있다. 또한 전임기간 중에는 노동조합의 요구없이 사용자가 일방적으로 전임자의 원직복귀를 명하는 인사조치를 할 수 없다.⁷³⁾ 다만 노동조합은 전임자가 전임자로 선정된 사유가 소멸한

70) 임종률, 전게서, 73쪽.

71) 노조전임자의 법적 지위와 관련하여 대법원 1995. 4. 11. 선고 94다58087 판결(한진중공업사건)에서는 “노조 전임자도 사용자와의 사이에 기본적 근로관계는 유지되는 것이므로 단체협약에 특별한 규정을 두거나 특별한 관행이 존재하지 아니하는 한 취업규칙에 따라 출퇴근을 하지 아니하는 경우 이는 무단결근에 해당된다”라고 보고 있다. 또 대법원 1996. 6. 28. 선고 96다12733 판결(금산군의료보험조합사건)에서는 “노조 전임자가 산재발생 당시 근로자의 지위를 보유하고 있었고 그 질병이 노동조합 업무 수행중 육체적·정신적 과로로 인하여 발병한 경우, 특별한 사정이 없는 한 이는 근로기준법상 재해보상이 되는 업무상 재해로 보아야 한다. <중략> 다만 그 업무의 성질상 사용자의 사업과는 무관한 상부 또는 연합단체와 관련된 활동이거나 불법적인 노동조합활동 또는 사용자와 대립관계로 되는 쟁의단체에 들어간 이후의 노동조합 활동중에 생긴 재해 등은 이를 업무상 재해로 볼 수 없다”고 판시하고 있다.

72) 노사관계제도선진화연구위원회, 전게서, 9쪽.

73) 임종률, 전게서, 74쪽.

때에는 사용자에게 전임자 해임을 요구하여야 할 신의칙상의 의무가 있으므로 이에 위반하는 경우에는 사용자가 일방적으로 전임자의 원직복귀를 명할 수 있다.⁷⁴⁾ 또한 노동조합이 전임자의 해임을 요구한 때, 단체협약에 따라 노동조합의 업무만을 전담하던 전임자는 그 협약이 효력을 상실한 경우에는 사용자의 원직복귀명령에 응하여야 한다.⁷⁵⁾

분석대상협약 중 조합전임에 대하여 규정되어 있는 비율은 82.1%로 1996년 분석의 87.0%, 2001년 분석의 90.1%에 비하여 다소 낮게 나타났다. 농림어업 및 광업을 제외한 산업별 차이는 거의 없고 제조업이 88.2%로 가장 높게 나타났다. 사업체 성격별로는 민간 부문이 80.7%, 공공부문이 80.0%로 차이를 거의 보이지 않았다. 또한 조합원 규모별로 규정률을 보면 100~299인 규모가 92.1%로 가장 높고, 99인 이하의 규모가 73.7%로 가장 낮다.

규정이 있는 협약 중 69.5%가 상시전임을 인정하고 있고 여기에 상시전임과 시간(반)전임을 택하고 있는 형태까지 고려한다면 77.5%로 상당히 높은 비율이 상시전임을 인정하고 있다고 볼 수 있다. 그러나 지난 2001년의 분석에서 90.1%가 상시전임을 인정하였던 것을 감안한다면 그 수치는 상당히 낮아진 것이다. 상시전임 이외의 전임형태는 시간전임, 또는 필요시 전임, 월(주)에 ○○일 또는 몇 시간 전임인정 등의 항목(8.0%)에서 약간의 규정사례가 있는 것으로 분석되었다. 한편 전임을 인정하지 않는 경우(1.0%)는 거의 없는 것으로 나타났다.

한편 노조전임자수에 대하여 협약상 규정되어 있는 비율은 73.3%로 2001년 분석(83.5%)에 비해 10%포인트 이상 낮아졌다. 산업별로는 제조업이 83.4%로 가장 높고, 그 다음으로 건설업 76.9%, 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 70.6%, 운수·창고 및 통신업은 67.3% 등의 순서로 높는데 비하여, 사회 및 개인서비스업은 60.5%로서 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 조합원 규모에 있어서는 300~999인 규모가 85.5%로 가장 높고, 99인 이하 규모에서 61.1%로 가장 낮았다. 다만 2001년 분석에서 가장 높은 비율을 보였던 300~999인 규모(90.7%)에서는 5%포인트 정도 낮아졌지만, 가장 낮은 비율을 보였던 99인 이하 규모(55.7%)에서는 5%포인트 정도 높아졌다.

74) 임종률, 전계서, 74~75쪽, 이와 반대되는 판례로 서울동부지원 1992. 10. 2. 선고, 91가합21907 판결은 노조 위원장의 임기가 만료되었다 하더라도 회사가 일방적으로 원직복귀명령을 내릴 수 없다고 한다.

75) 대법원 1997. 6. 13. 선고 96누17738 판결 참조.

<표 IV-3> 조합전임형태

(단위: 개소, %)

		전체	규정없음	규정있음	시간(반) 전임	필요시 전임	상시 전임	상시전임 + 시간(반) 전임	불인정	규정은 있지만 미확인
사업체 성격	1	591 (100.0)	19.3	80.7 (100.0)	(7.8)	(7.3)	(69.8)	(7.1)	(0.8)	(7.1)
	2	75 (100.0)	20.0	80.0 (100.0)	(10.0)	(6.7)	(60.0)	(16.7)	(1.7)	(5.0)
산업별	1	14 (100.0)	92.9	7.1 (100.0)	-	-	-	-	-	(100.0)
	2	331 (100.0)	11.8	88.2 (100.0)	(4.5)	(6.5)	(74.3)	(6.2)	(0.3)	(8.2)
	3	10 (100.0)	20.0	80.0 (100.0)	(12.5)	(12.5)	(75.0)	-	-	-
	4	13 (100.0)	15.4	84.6 (100.0)	-	-	(90.9)	-	-	(9.1)
	5	11 (100.0)	18.2	81.8 (100.0)	-	-	(66.7)	(11.1)	-	(22.2)
	6	101 (100.0)	19.8	80.2 (100.0)	(21.0)	(8.6)	(51.9)	(13.6)	-	(4.9)
	7	34 (100.0)	23.5	76.5 (100.0)	(3.8)	(7.7)	(69.2)	(11.5)	(3.8)	(3.8)
	8	152 (100.0)	28.3	71.7 (100.0)	(10.1)	(9.2)	(64.2)	(10.1)	(2.8)	(3.7)
조합원 규모별	1	270 (100.0)	26.3	73.7 (100.0)	(12.6)	(10.6)	(58.8)	(8.5)	(2.0)	(7.5)
	2	151 (100.0)	7.9	92.1 (100.0)	(6.5)	(5.0)	(70.5)	(12.2)	(0.7)	(5.0)
	3	117 (100.0)	14.5	85.5 (100.0)	(1.0)	(7.0)	(81.0)	(3.0)	-	(8.0)
	4	72 (100.0)	12.5	87.5 (100.0)	(1.6)	(4.8)	(82.5)	(4.8)	-	(6.3)
전체		610 (100.0)	17.9	82.1 (100.0)	(7.2)	(7.6)	(69.5)	(8.0)	(1.0)	(6.8)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인 서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상

전임자수를 보면 1명인 경우가 40.3%로 가장 많고 이는 2001년의 17.4%에 비하여 2배 이상 증가한 것이다. 2001년 분석에서는 전임자수가 2명과 3명인 경우가 각각 20.0%로 가장 높았으나 이번 분석에서는 1명인 경우가 가장 많았고, 그 다음으로 2명, 3명인 경우가 각각 24.2%, 10.5%등의 순서로 나타났다. 노사합의 또는 협의의 비율은 2.7%로서 2001년

분석시의 7.0%에 비해서 낮아진 것으로 나타났다. 산업별로 보면, 대부분의 산업에서 조합 전임자수가 5인 미만인 경우가 가장 많은 비중을 차지한 가운데 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 등에서는 노사합의(협약)로 전임자수를 결정하는 경우의 비율이 8.3%로 상대적으로 높은 편이다. 또한 규모별로는 규모가 클수록 노사합의(협약)에 따라 노조전임자수를 결정하는 경우가 많아짐을 알 수 있다.

<표 IV-4> 조합전임자수

(단위: 개소, %)

		전체	규정없음	규정있음	1인	2인	3인	4인	5-9인	10인이상	노사합의 (합의)	추상적 표현
사업체 성격	1	591 (100.0)	27.6	72.4 (100.0)	(39.0)	(24.8)	(11.4)	(6.1)	(8.2)	(2.6)	(2.6)	(5.4)
	2	75 (100.0)	30.7	69.3 (100.0)	(51.9)	(19.2)	(5.8)	-	(9.6)	(5.8)	(1.9)	(5.8)
산업별	1	14 (100.0)	100.0	0.0 (100.0)	-	-	-	-	-	-	-	-
	2	331 (100.0)	16.6	83.4 (100.0)	(32.6)	(25.7)	(12.0)	(6.9)	(10.1)	(3.6)	(2.9)	(6.2)
	3	10 (100.0)	70.0	30.0 (100.0)	(66.7)	-	-	-	-	-	-	(33.3)
	4	13 (100.0)	23.1	76.9 (100.0)	(40.0)	(20.0)	(20.0)	(10.0)	-	-	-	(10.0)
	5	11 (100.0)	36.4	63.6 (100.0)	(28.6)	(57.1)	(14.3)	-	-	-	-	-
	6	101 (100.0)	32.7	67.3 (100.0)	(60.3)	(20.6)	(7.4)	(5.9)	(2.9)	-	(1.5)	(1.5)
	7	34 (100.0)	29.4	70.6 (100.0)	(41.7)	(20.8)	-	(4.2)	(16.7)	-	(8.3)	(8.3)
	8	152 (100.0)	39.5	60.5 (100.0)	(48.9)	(21.7)	(12.0)	(1.1)	(6.5)	(4.3)	(1.1)	(4.3)
조합원 규모별	1	270 (100.0)	38.9	61.1 (100.0)	(67.9)	(20.6)	(3.0)	(1.2)	(1.2)	-	(1.8)	(4.2)
	2	151 (100.0)	19.2	80.8 (100.0)	(40.2)	(34.4)	(13.1)	(6.6)	(1.6)	-	(1.6)	(2.5)
	3	117 (100.0)	14.5	85.5 (100.0)	(9.0)	(29.0)	(25.0)	(14.0)	(17.0)	-	(1.0)	(5.0)
	4	72 (100.0)	16.7	83.3 (100.0)	(16.7)	(5.0)	(1.7)	(3.3)	(28.3)	(21.7)	(10.0)	(13.3)
전체		610 (100.0)	26.7	73.3 (100.0)	(40.3)	(24.2)	(10.5)	(5.8)	(8.5)	(2.9)	(2.7)	(5.1)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인 서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

분석대상협약 중 전임자의 임금지급 등 대우에 관한 규정을 두고 있는 비율은 76.9%로 2001년의 82.7%에 비해서는 약간 낮지만 1996년의 77.9%와는 비슷한 수준이다. 산업별로는 건설업과 운수·창고·통신업, 제조업 등에서 규정률이 높고, 전기·가스 및 수도업, 농림어업·광업 등에서는 낮은 것으로 나타났다. 규모별로는 99인 이하 64.8%, 100~299인 규모 85.4%, 300~999인 규모 85.5%, 1,000인 이상 규모 90.3%로 조합원수가 많을수록 규정비율이 높아짐을 알 수 있다. 사업체성격별로 보면 공공부문이 66.7%로 민간부문 76.3%에 비해 규정률이 낮다. 그러나 규정이 있는 협약 중 노조전임자의 임금은 조합원규모별, 산업별, 그리고 사업체 성격에 관계없이 거의 전적으로 회사가 부담하는 것으로 나타났다.

<표 IV-5> 전임자 대우(회사임금지급여부)

(단위: 개소, %)

		전체	규정없음	규정있음	회사지급	회사미지급	기타
사업체 성격	1	591 (100.0)	23.7	76.3 (100.0)	(95.1)	(2.4)	(2.4)
	2	75 (100.0)	33.3	66.7 (100.0)	(96.0)	(2.0)	(2.0)
산업별	1	14 (100.0)	100.0	0.0 (100.0)	-	-	-
	2	331 (100.0)	15.4	84.6 (100.0)	(95.4)	(2.1)	(2.5)
	3	10 (100.0)	70.0	30.0 (100.0)	(100.0)	-	-
	4	13 (100.0)	15.4	84.6 (100.0)	(90.9)	(9.1)	-
	5	11 (100.0)	27.3	72.7 (100.0)	(87.5)	(12.5)	-
	6	101 (100.0)	19.8	80.2 (100.0)	(93.8)	(1.2)	(4.9)
	7	34 (100.0)	23.5	76.5 (100.0)	(100.0)	-	-
	8	152 (100.0)	39.5	60.5 (100.0)	(95.7)	(3.3)	(1.1)
조합원 규모별	1	270 (100.0)	35.2	64.8 (100.0)	(92.6)	(4.6)	(2.9)
	2	151 (100.0)	14.6	85.4 (100.0)	(96.9)	(1.6)	(1.6)
	3	117 (100.0)	14.5	85.5 (100.0)	(98.0)	-	(2.0)
	4	72 (100.0)	9.7	90.3 (100.0)	(93.8)	(1.5)	(4.6)
전체		610 (100.0)	23.1	76.9 (100.0)	(95.1)	(2.3)	(2.6)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인 서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

회사의 노조전임자에 대한 임금지급은 앞에서 살펴본 바와 같이 노조의 자주성이라는 문제와 맞물려 부당노동행위가 될 수 있다는 문제점을 가지고 있다. 2001년 노조법개정을 통해 2006년까지 노동조합의 전임자에 대한 급여지원 규모를 노사협의를 의하여 점진적으로 축소하도록 노력하고, 그 재원을 노동조합의 재정자립에 사용하라고 한 규정(부칙 제6조)은 오랜 관행으로 되어 온 전임자 임금지급을 중단함으로써 발생하게 될 충격을 완화하기 위한 경과조치로⁷⁶⁾ 볼 수 있다.

전임자의 임금 외에 지급될 수 있는 수당으로는 조합활동에 따른 출장을 가는 때에 그 출장비를 지급하는 경우를 상정하여 볼 수 있다. 실제 2001년의 단체협약 분석에 의하면 노조간부나 조합원이 조합일로 출장을 가게 될 경우 회사가 출장비를 일부부담 또는 전액 지급하는 비율이 44.9%에 이르는 것으로 나타났다. 그러나 이번 분석에서 임금 외 전임자 수당지급과 관련한 규정률은 12.3%로 2001년 분석의 11.9%와 비슷한 수준이지만 회사가 지급하는 것을 규정하고 있는 경우는 92.0%로 2배 이상의 증가세를 보인다. 그러나 2001년 분석에 있어서는 출장비라는 항목으로 제한하여 조사하였고, 이번 분석에서는 임금의 전임자수당을 출장비만으로 제한하지 않고 기타의 비용까지 포함한 데서 나타나는 차이로 파악된다.

임금외 전임자수당 추가지급을 하는 주체는 규정이 있는 협약 중 회사가 지급하는 경우가 92.0%로 가장 높고, 그 다음으로 회사미지급 6.7%, 기타 1.3%의 순서로 나타나 거의 전적으로 회사가 부담하는 것으로 분석되었다. 그러나 노동조합 활동에 따른 임금외 수당의 지급은 노조전임자의 임금지급의 문제와 마찬가지로 노조의 대외적·자주적 활동에 있어서 문제가 될 수 있다. 이러한 점에 있어서 노동조합 활동을 위하여 조합원이 출장을 가는 경우에도 회사가 그 경비를 지급토록 하는 것은 엄밀히 따져 사용자의 경비원조에 해당하여 부당노동행위가 될 수 있을 뿐 아니라 노동조합의 자주성 확립에도 악영향을 미칠 수 있으므로 가급적 조합 내부재정으로 충당하는 것이 바람직하다 할 것이다.⁷⁷⁾

분석대상협약 중 임금 이외에 노조전임자에게 수당을 지급하는 규정을 두고 있는 비율은 12.3%이지만, 민간부문이 12.4%로 공공부문 6.7%에 비해 높은 편이다. 산업별로는 농업·어업과 광업, 전기·가스·수도업은 규정이 있는 협약서가 전무하지만 도소매 및 음식숙

76) 임종률, 전거서, 74쪽.

77) 다만, 노동조합의 소극적 요건인 자주성을 상실할 정도에 이르기 위해서는 노조의 경비지출에 있어서 ‘주된 부분’을 사용자로부터 원조받는 경우에 해당되어야 한다. 따라서 앞에서 살펴본 근무시간중 유급 조합활동과 마찬가지로 출장비지급의 경우에도 “근로자단체를 사용자의 지배하에 두기 위한 재정적 원조(ILO 제98호 협약 제2조 제2항 참조)”에 해당되는지를 구체적으로 살펴보아야 할 것이다.

박업 18.2%, 건설업 15.4%로 상대적으로 높은 편이다. 조합원 규모별로는 규모가 작을수록 회사지급비율이 높은 편인데, 이는 조합원규모가 작을수록 재정상의 여유가 없기 때문인 것으로 보인다.

<표 IV-6> 임금 외 전임자수당 추가지급

(단위: 개소, %)

		전체	규정없음	규정있음	회사지급	회사미지급	기타
사업체 성격	1	591 (100.0)	87.6	12.4 (100.0)	(93.2)	(5.5)	(1.4)
	2	75 (100.0)	93.3	6.7 (100.0)	(80.0)	(20.0)	-
산업별	1	14 (100.0)	100.0	0.0 (100.0)	-	-	-
	2	331 (100.0)	86.4	13.6 (100.0)	(93.3)	(4.4)	(2.2)
	3	10 (100.0)	100.0	0.0 (100.0)	-	-	-
	4	13 (100.0)	84.6	15.4 (100.0)	(100.0)	-	-
	5	11 (100.0)	81.8	18.2 (100.0)	(50.0)	(50.0)	-
	6	101 (100.0)	90.1	9.9 (100.0)	(100.0)	-	-
	7	34 (100.0)	94.1	5.9 (100.0)	(100.0)	-	-
	8	152 (100.0)	88.8	11.2 (100.0)	(88.2)	(11.8)	-
조합원 규모별	1	270 (100.0)	90.7	9.3 (100.0)	(96.0)	(4.0)	-
	2	151 (100.0)	85.4	14.6 (100.0)	(95.5)	(4.5)	-
	3	117 (100.0)	85.5	14.5 (100.0)	(88.2)	(5.9)	(5.9)
	4	72 (100.0)	84.7	15.3 (100.0)	(81.8)	(18.2)	-
전체		610 (100.0)	87.7	12.3 (100.0)	(92.0)	(6.7)	(1.3)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인 서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

임시전임자는 조합업무에만 종사하기 위해 단체협약상에 규정된 노조전임자와는 달리 임금교섭이나 단체협약교섭 시 일정기간 동안만 노조의 활동을 보조하기 위해서 파견 또는 임시고용의 형태로 인정되는 것이므로, 노조법상의 노조전임자와는 그 성격이 완전히

다르다.

<표 IV-7> 임시상근자수(단체교섭 준비등)

(단위: 개소, %)

		전체	규정없음	규정있음	1명	2명	3명	4명	5명	6명 이상	노사협의 (합의)	추상적 표현
사업체 성격	1	591 (100.0)	89.2	10.8 (100.0)	(42.2)	(7.8)	(3.1)	(3.1)	(3.1)	(1.6)	(23.4)	(15.6)
	2	75 (100.0)	86.7	13.3 (100.0)	(50.0)	-	(10.0)	-	-	(10.0)	(10.0)	(20.0)
산업별	1	14 (100.0)	100.0	0.0 (100.0)	-	-	-	-	-	-	-	-
	2	331 (100.0)	86.1	13.9 (100.0)	(37.0)	(4.3)	(4.3)	(4.3)	(2.2)	(2.2)	(28.3)	(17.4)
	3	10 (100.0)	90.0	10.0 (100.0)	-	-	-	-	(100.0)	-	-	-
	4	13 (100.0)	76.9	23.1 (100.0)	(100.0)	-	-	-	-	-	-	-
	5	11 (100.0)	90.9	9.1 (100.0)	-	-	-	-	-	-	(100.0)	-
	6	101 (100.0)	98.0	2.0 (100.0)	(50.0)	(50.0)	-	-	-	-	-	-
	7	34 (100.0)	91.2	8.8 (100.0)	(33.3)	-	-	-	-	-	(33.3)	(33.3)
	8	152 (100.0)	88.2	11.8 (100.0)	(55.6)	(11.1)	(5.6)	-	-	(5.6)	(5.6)	(16.7)
조합원 규모별	1	270 (100.0)	92.2	7.8 (100.0)	(52.4)	-	(4.8)	(9.5)	(4.8)	-	(14.3)	(14.3)
	2	151 (100.0)	88.7	11.3 (100.0)	(58.8)	(5.9)	-	-	(5.9)	-	(17.6)	(11.8)
	3	117 (100.0)	88.0	12.0 (100.0)	(42.9)	(7.1)	(7.1)	-	-	(7.1)	(35.7)	-
	4	72 (100.0)	81.9	18.1 (100.0)	(7.7)	(15.4)	(7.7)	-	-	(7.7)	(38.5)	(23.1)
전체		610 (100.0)	89.3	10.7 (100.0)	(43.1)	(6.2)	(4.6)	(3.1)	(3.1)	(3.1)	(24.6)	(12.3)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인 서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

분석대상협약 중 임시전임자를 정하는 것에 대하여 노사간에 규정을 둔 경우는 10.7%로 대부분 규정을 두고 있지 않는 것으로 나타났는데, 이는 2001년의 분석에서 나타난 51.6%의 규정률에 비해 크게 감소한 것이다. 산업별로는 건설업 23.1%, 제조업 13.9% 등으로 높은 편이지만 그 외에는 10% 미만으로 큰 차이가 없고, 다만 농림어업과 광업은 임시상

근자 규정이 전무하다. 조합원규모별로는 99인 이상 규모 7.8%, 100~299인 규모 11.3%, 300~999인 규모 12.0%, 1,000인 이상 규모 18.1%로 규모가 커질수록 규정률이 높다.

규정이 있는 협약 가운데 임시전임자수는 1명이 43.1%로 가장 많고 2, 3명이 각각 6.2%와 4.6%인 반면, 노사협약에 의한다는 경우가 24.6%로 두 번째로 높은 비율을 보였다. 이 역시 이전 분석과 달라진 모습인데, 2001년 단협분석에서는 2~3명이 42.3%, 1명이 15.8%, 6명 이상이 13.7%, 노사협약의 7.8%의 순이었다.

한편 분석대상협약 중 단위노동조합의 전임간부 또는 조합원이 상급단체 또는 조합활동과 관련된 단체의 임직원으로 취업함을 인정하는 규정이 있는 것은 52.1%로 2001년 분석 65.1%, 1996년 분석 57.6%에 비하여 다소 낮게 나타났으나 1990년 분석의 51.9%와는 비슷하게 나타났다. 사업체 성격별 규정률은 민간부문 52.6%, 공공부문 42.7%로 민간부문에서 높은 편이다. 산업별로는 제조업이 64.0%로 가장 높고, 그 다음으로는 건설업, 도소매 및 음식숙박업, 사회 및 개인서비스업이 각각 46.2%, 45.5%, 44.1%로 비슷한 수치로 나타났으나 농림어업·광업은 전무한 상태로 다른 산업에 비해 크게 낮은 것으로 나타났다. 조합원 규모별로는 1,000인 이상 규모에서 75.0%로 가장 높고, 그 다음으로 300~999인 규모 72.6%, 100~299인 규모 51.0%, 99인 이하 규모 37.8%로 조합원의 수가 많은 곳에서 상대적으로 규정률이 높다. 이는 조합원수가 많을수록 전임자가 많아 이들 중 일부가 상급노동단체의 임직원으로 취업할 가능성이 상대적으로 많기 때문으로 보인다.

단위노동조합의 조합원이나 노조간부가 상급노동단체의 임직원으로 취업하는 경우 추가 전임에 대한 규정이 있는 것은 전체 분석대상협약 중 16.7%로서 2001년도 조사의 23.5%에 비해 7%포인트 낮아진 것으로 나타났다. 사업체성격별로는 민간부문에서 공공부문에 비해 규정률이 상대적으로 높고, 산업별로는 건설업(23.1%)이 가장 높았으며, 그 다음으로 제조업(21.5%), 도소매 및 음식숙박업(18.2%) 등의 순서로 나타났다. 조합원규모별로는 역시 상급단체 전임취임 인정여부와 같이 조합원이 많을수록 규정률이 높게 나타나 1,000인 이상과 300~999인 이상 규모에서 각각 30.6%와 29.9%로 전체 평균을 상회하는 규정비율을 기록한 반면 99인 이하 규모에서는 7.0%로 낮은 규정률을 보였다. 조합원수가 적은 노조에서 규정률이 낮은 이유는 노조전임자수 자체가 적기 때문에 상급단체로 전임하는 경우가 거의 없기 때문에 단협에 규정할 필요성을 적게 느끼기 때문인 것으로 보인다.

<표 IV-8> 상급단체 전임취임 인정

(단위: 개소, %)

		전 체	규 정 없 음	규 정 있 음
사업체성격	1	591 (100.0)	47.4	52.6
	2	75 (100.0)	57.3	42.7
산업별	1	14 (100.0)	100.0	0.0
	2	331 (100.0)	36.0	64.0
	3	10 (100.0)	70.0	30.0
	4	13 (100.0)	53.8	46.2
	5	11 (100.0)	54.5	45.5
	6	101 (100.0)	60.4	39.6
	7	34 (100.0)	70.6	29.4
	8	152 (100.0)	55.9	44.1
조합원 규모별	1	270 (100.0)	62.2	37.8
	2	151 (100.0)	49.0	51.0
	3	117 (100.0)	27.4	72.6
	4	72 (100.0)	25.0	75.0
전 체		610 (100.0)	47.9	52.1

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인 서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

또한 규정이 있는 협약 중 상급단체 전임으로 취임시 추가전임으로 인정한다는 경우가 87.3%로 대부분 전임으로 인정하는 것으로 나타났는데, 이는 2001년 조사(89.8%)와 비슷한 수준으로 보인다. 그러나 전임인정여부는 사업체의 성격, 산업, 조합원규모별로는 다소 상이한 양상을 보인다. 사업체의 성격별로 보면 민간부문에 비해 공공부문에서 추가전임을 인정하지 않는 비중이 높은 것으로 나타났으며, 조합원규모별로는 중간규모의 노조에서, 산업별로는 도·소매 및 음식숙박업에서 인정하지 않는 비중이 높게 나타났다.

<표 IV-9> 상급단체 전임취임시 추가전임 인정여부

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음	인정	불인정
사업체의 성격	1	591 (100)	82.9	17.1 (100.0)	(91.1)	(8.9)
	2	75 (100)	86.7	13.3 (100.0)	(60.0)	(40.0)
산업별	1	14 (100)	100.0	0.0 (100.0)	-	-
	2	331 (100)	78.5	21.5 (100.0)	(91.5)	(8.5)
	3	10 (100)	90.0	10.0 (100.0)	(100.0)	-
	4	13 (100)	76.9	23.1 (100.0)	(33.3)	(66.7)
	5	11 (100)	81.8	18.2 (100.0)	-	(100.0)
	6	101 (100)	94.1	5.9 (100.0)	(100.0)	-
	7	34 (100)	82.4	17.6 (100.0)	(100.0)	-
	8	152 (100)	85.5	14.5 (100.0)	(86.4)	(13.6)
조합원 규모별	1	270 (100)	93.0	7.0 (100.0)	(100.0)	-
	2	151 (100)	82.8	17.2 (100.0)	(80.8)	(19.2)
	3	117 (100)	70.1	29.9 (100.0)	(80.0)	(20.0)
	4	72 (100)	69.4	30.6 (100.0)	(95.5)	(4.5)
전체		610 (100)	83.3	16.7 (100.0)	(87.3)	(12.7)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인 서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

상급단체에 임직원으로 취임한 경우 임금지급여부에 관해 규정이 있는 협약은 분석대상 협약의 29.7%로 1996년 조사의 13.3%에 비해 크게 높아진 2001년의 분석결과 31.3%와 거의 비슷한 수준이다. 사업체의 성격별로 보면 민간부문 31.5%, 공공부문 17.3%로 민간부문에서 규정률이 높다. 공공부문에서 규정률이 낮은 이유는 앞서 살펴본 상급단체 전임취임시 추가전임을 인정하지 않는 비중이 민간부문에 비해 높은 것과 관계가 있다. 즉 공공부문에서 추가전임을 인정하지 않기 때문에 자연적으로 임금지급에 관해 구태여 규정할 필요성을 느끼지 못하기 때문으로 해석된다. 조합원규모별로는 규모가 클수록 규정률이 높으며, 산업별로는 제조업, 도소매 및 음식숙박업 등에서 규정률이 높고, 금융·보험업 및

운수창고 통신업에서 낮은 편이다.

규정이 있는 협약 중 회사가 임금을 지급하는 경우가 82.3%로 추가전임자에 대해서도 대부분 회사가 임금을 지급하는 것으로 나타났다. 회사가 추가전임자의 임금을 지급하지 않는 비율은 사업체 성격별로는 공공부문, 산업별로는 전기·가스 및 수도업, 조합원규모 별로는 규모가 작을수록 높은 것으로 나타났다.

<표 IV-10> 상급단체 취업시 임금지급 여부

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음	회사 지급	회사 미지급	규정은 있으나 미확인
사업체의 성격	1	591 (100.0)	68.5	31.5 (100.0)	(82.8)	(14.0)	(3.2)
	2	75 (100.0)	82.7	17.3 (100.0)	(69.2)	(30.8)	-
산업별	1	14 (100.0)	100.0	-	-	-	-
	2	331 (100.0)	60.1	39.9 (100.0)	(84.8)	(12.1)	(3.0)
	3	10 (100.0)	80.0	20.0 (100.0)	-	(100.0)	-
	4	13 (100.0)	69.2	30.8 (100.0)	(75.0)	-	(25.0)
	5	11 (100.0)	63.6	36.4 (100.0)	(50.0)	(25.0)	(25.0)
	6	101 (100.0)	82.2	17.8 (100.0)	(77.8)	(22.2)	-
	7	34 (100.0)	85.3	14.7 (100.0)	(100.0)	-	-
	8	152 (100.0)	77.6	22.4 (100.0)	(79.4)	(20.6)	-
조합원 규모별	1	270 (100.0)	81.5	18.5 (100.0)	(72.0)	(26.0)	(2.0)
	2	151 (100.0)	70.9	29.1 (100.0)	(75.0)	(22.7)	(2.3)
	3	117 (100.0)	52.1	47.9 (100.0)	(91.1)	(3.6)	(5.4)
	4	72 (100.0)	56.9	43.1 (100.0)	(93.5)	(6.5)	-
전체		610 (100.0)	70.3	29.7 (100.0)	(82.3)	(14.9)	(2.8)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인 서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

다. 쉑(shop)규정

조직강제제도는 비조직근로자에 대하여 조합원자격의 취득 및 유지를 강제할 수 있는 근로자단체 가입관련 제도이다.⁷⁸⁾ 조합원 자격을 규정하고 있는 쉑(shop)제도는 기본적으로 오픈쉑(open shop), 유니언쉑(union shop), 클로즈드쉑(closed shop) 등 세 가지 제도로 나뉜다. 일반적으로 노조는 가능한 한 고용조건으로서 조합원이 되어야 한다는 클로즈드쉑이나 유니언쉑제도를 확립하여 노조안정을 기하려고 하는 데 반하여, 사용자는 종업원의 노조가입이 자유로운 오픈쉑제도를 선호하고 있다. 노동조합이 결성되어 있는 사업장의 근로자는 단체협약에 어떤 형태의 조직강제제도를 취하고 있는가에 따라 조합원과 종업원 신분을 겸하기도 하고 겸하지 않을 수도 있다. 따라서 조직강제제도는 그 형태에 따라 조합원의 유지확보와 조합활동에 필요한 재정의 확보와 사용자와의 관계에서 교섭력을 결정하는데 중요한 역할을 한다는 점에서 의미가 있다. 그러나 유니언쉑의 협정이 다수노조의 단결력강화에 일정부분 기여하는 점이 있으나, 소수노조의 단결권 또는 개별근로자의 단결선택권 내지 근로권 침해할 우려도 적지 않다.⁷⁹⁾

현재 노동관계법은 유니언쉑에 대해서는 일정한 조건하에서 부당노동행위에 대한 예외로 인정하고 있다. 즉 “노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 당해 노동조합에서 제명된 것을 이유로 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다”라고 규정되어 있는 것이 그것이다(노조법 제81조 제2호 단서). 그러나 노동조합에서 제명된 근로자에 대해서는 사용자가 불이익한 행위를 할 수 없도록 법적 제한을 가함으로써 유니언쉑제에서 기대되는 단결강제 효과를 오히려 반감시키고 있다. 동 법 제81조 제2호의 해석에 있어서는 조합원이 스스로 탈퇴한 경우에는 불이익한 행위를 할 수 있다고 보는 것이 일반적이지만,⁸⁰⁾ 협약상에 임의 탈퇴한 경우

78) 조직강제제도에는 특정 노조에의 가입을 강제하는 제한적 조직강제제도와 노조일반에의 가입만이 강제되는 일반적 조직강제제도가 있다. 이에 대해 헌법이 보장하고 있는 노동3권의 취지에서 제한적 조직강제제도는 단결하지 않을 자유와 단결선택의 자유를 침해하는 것으로 허용되지 않지만, 일반적 조직강제는 허용된다고 보는 것이 일반적이다.

79) 판례에 따르면 유니언쉑 협정에 의해 근로자의 헌법상 단결권이 침해되는 것은 아니며(대법원 2002. 10. 25. 선고, 2000카기183판결 참조), 복수노조를 금지하는 현행 제도 하에서 유니언쉑 협정이 체결된 노동조합을 탈퇴하여 조직대상을 같이 하면서 독립된 단체교섭권을 가지는 다른 노동조합에 가입하는 경우 유니언쉑 협정이 적용된다(대법원 2002. 10. 25. 선고, 2000다23815판결 참조)고 한다.

80) 다만, 근로기준법 제30조 제1항의 규정과 관련하여 근로자에 대한 불이익처분은 궁극적으로 “정당한 이유”의 존재라는 판단기준 및 형평성·권리남용금지의 원칙에 따라야 할 것이다.

에도 불이익한 행위를 할 수 없다고 규정되어 있을 때에는 이에 따라야 할 것이다.

<표 IV-11> 솥제도(조합원자격)

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음	유니언솥 인정	클로즈드솥 인정	오픈솥 인정	유니언솥+ 오픈솥
사업체 성격	1	590 (100.0)	18.0	82.0 (100.0)	(37.8)	(3.9)	(55.2)	(3.1)
	2	75 (100.0)	26.7	73.3 (100.0)	(25.5)	(1.8)	(65.5)	(7.3)
산업별	1	14 (100.0)	71.4	28.6 (100.0)	(75.0)	(25.0)	-	-
	2	330 (100.0)	14.5	85.5 (100.0)	(34.8)	(3.5)	(58.5)	(3.2)
	3	10 (100.0)	70.0	30.0 (100.0)	-	-	(100.0)	-
	4	13 (100.0)	15.4	84.6 (100.0)	-	-	(100.0)	-
	5	11 (100.0)	27.3	72.7 (100.0)	(50.0)	-	(50.0)	-
	6	101 (100.0)	5.9	94.1 (100.0)	(58.9)	(3.2)	(35.8)	(2.1)
	7	34 (100.0)	38.2	61.8 (100.0)	(23.8)	(9.5)	(57.1)	(9.5)
	8	152 (100.0)	24.3	75.7 (100.0)	(27.0)	(3.5)	(64.3)	(5.2)
조합원 규모별	1	270 (100.0)	20.7	79.3 (100.0)	(27.6)	(2.3)	(68.7)	(1.4)
	2	150 (100.0)	16.0	84.0 (100.0)	(42.9)	(5.6)	(49.2)	(2.4)
	3	117 (100.0)	16.2	83.8 (100.0)	(43.9)	(6.1)	(45.9)	(4.1)
	4	72 (100.0)	23.6	76.4 (100.0)	(47.3)	-	(40.0)	(12.7)
전체		609 (100.0)	19.0	81.0 (100.0)	(36.9)	(3.7)	(56.0)	(3.4)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소
매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인
서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

분석대상협약 중 솥제도에 관해 규정이 있는 비율은 81.0%로, 1990년 분석 87.2%에 비
하여 점차 낮아지는 경향을 보이고 있는 1996년 분석의 81.3%, 2001년 분석 78.9%와 비슷
한 수준이다. 사업체 성격별로 보면 민간부문, 산업별로는 금융보험업, 조합원 규모별로는
100~299인 규모에서 규정률이 상대적으로 높다.

솥제도에 관한 규정이 있는 협약 중 솥제도의 내용을 보면 오픈솥 56.0%, 유니언솥
36.9% 등의 순으로 오픈솥의 규정비율이 높게 나타나 이전 분석과 비슷한 경향을 보이고

있다. 사업체 성격별로는 민간부문이 공공부문에 비해 상대적으로 유니언숍 규정비율이 높은 편이다. 산업별로는 솥제도에 큰 차이를 보인다. 도소매 및 음식숙박업, 금융보험업, 농림어업 및 광업에서는 유니언숍 규정비율이 50% 이상으로 오픈숍에 비해 높은 반면 전기·가스 및 수도업, 건설업에서는 오픈숍이 압도적으로 높은 비중을 차지한다. 조합원규모별로는 규모가 클수록 유니언숍 규정비율이 높아 유니언숍 협정을 통해 조직유지 및 조직확대를 도모하려는 것으로 나타났다.

2. 단체교섭

가. 대상사항

단체교섭 당사자간에 교섭·합의하여 단체협약을 체결하면 구속력을 가지는 사항을 ‘단체교섭의 대상’이라 한다. 우리나라의 경우에는 사용자에게 교섭의무를 부과하고 있기 때문에 단체교섭의 대상은 사용자에게 교섭의무가 있는 사항(의무적 교섭사항)과 그렇지 않은 사항(임의적 교섭사항)으로 구분할 수 있다.

의무적 교섭사항에 관하여는 노동조합이 단체교섭을 신청하는 경우에 사용자측은 이에 성실하게 응할 의무가 있는 반면 합의나 양보의 의무까지 인정하지는 않는다. 그러나 임의적 교섭사항에 대하여서는 사용자에게 교섭의무는 없지만 임의로 교섭에 응하여 단체협약을 체결한 경우에는 구속력을 갖게된다. 의무적 교섭사항의 경우에는 쟁의행위의 정당한 목적으로 인정되는 반면 사용자가 단체교섭자체를 거부할 수 있는 사항 및 교섭·합의되더라도 구속력을 갖지 않는 사항에 대하여서는 쟁의행위로 인한 손해를 감수하라고 할 수 없기 때문에 임의적 교섭사항 및 위법교섭사항⁸¹⁾은 쟁의행위의 정당한 목적으로 인정되지 않는다.

단체교섭의 대상의 문제는 쟁의행위의 목적의 정당성 판단, 교섭거부의 부당노동행위,

81) 위법교섭사항이란 단체교섭이 당사자간에 도출한 합의가 구속력을 가지고 이를 준수한다는 전제 하에 행하여지는 것으로, 사용자가 처리할 권한이 없거나 강행법규 또는 공서양속에 위반하는 사항은 당사자가 임의로 교섭·합의하여 단체협약을 체결하였다 하더라도 아무런 구속력을 가지지 않는다. 이러한 사항을 ‘위법교섭사항’이라 하고 이것은 교섭자체가 금지되는 것은 아니지만 그 합의 결과가 무효로 된다는 의미를 담고 있다(임종률, 전게서 110쪽).; 단체교섭의 대상사항은 사용자가 임의로 응하는 한 어떠한 사항이라도 단체교섭의 대상이 될 수 있으며, 법률적으로 단체협약체결이 금지되는 사항이라도 사용자가 교섭에 응하는 한 교섭 자체가 금지되는 것은 아닐 것이다(김형배, 전게서(a), 612~613쪽).

노동위원회의 조정·중재 등과 밀접하게 연관되어 있다. 또한 현행 노조법상 노동쟁의의 개념을 ‘근로조건 결정’사항으로 한정하고 있고, 판례나 행정해석 또한 근로조건 결정사항은 의무적 교섭사항, 쟁의사항, 조정사항과 일치하는 것으로 이해되고 있다. 이에 따라 의무적 교섭사항에서 권리분쟁사항, 본질적 내지 핵심적 인사·경영사항, 조합활동사항(전임자, 조합비공제, 교섭절차 등) 등을 배제시킨 개념으로 이해할 경우 현실적으로 불법쟁의가 빈발하고 조정대상범위의 협소화에 따른 조정의 실효성을 감소시키는 문제점을 가지고 있다.⁸²⁾

따라서 단체교섭의 대상에 관하여는 의무적 교섭사항을 정하는 일이 중요하고 의무적 교섭사항의 범위가 정하여지면 그 나머지에 대해서는 위법교섭사항이 아닌 이상 넓은 의미에서 임의적 교섭사항으로 될 것이다.⁸³⁾

분석대상협약 중 단체교섭 대상에 대한 규정이 있는 경우는 67.0%로 나타났다. 사업체 성격별로는 민간부문 67.3%, 공공부문 77.3%로 공공부문이 높게 나타났다. 산업별로는 사회 및 개인서비스업이 75.7%로 가장 높고, 그 다음으로 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 73.5%, 도소매 및 음식숙박업이 72.7%, 제조업 70.7% 등이 규정률이 높은 반면, 농림어업 및 광업이 14.3%로 낮게 나타났다. 조합원 규모별로는 대부분 60~70%의 규정비율을 보인 가운데 300~999인 이하 규모에서 73.5%로 가장 높게 나타났으며, 1,000인 이상 규모는 62.5%로 가장 낮은 비율을 기록하였다.

단체교섭 대상에 대한 규정은 사업체성격, 산업, 조합원 규모별에 따라 매우 다양하게 나타났다. 그러나 전체적으로는 근로조건(개선)에 관한 사항이 87.8%로 가장 높고, 그 다음으로는 임금(인상)에 관한 사항(72.0%), 조합활동에 관한 사항(55.4%), 복지후생에 관한 사항(49.5%) 등의 순으로 높게 나타났다. 반면에 경영관리에 관한 사항(0.9%), 직제개정에 관한 사항(0.7%), 경영참가에 관한 사항(0.7%) 등 인사·경영과 관련된 사항에 대해서는 매우 낮은 규정률을 보였다.

82) 노사관계제도선진화연구위원회, 전게서, 21쪽 참조.

83) 임종률, 전게서, 110~111쪽 참조.

<표 IV-12> 단체교섭대상사항(복수규정)

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음	단체협약의 체결에 관한 사항	단체협약의 개폐에 관한 사항(갱신)	임금 (인상)에 관한 사항	근로조건 (개선)에 관한 사항	단체협약 해석 및 적용에 관한 사항	복지후생 에 관한 사항 (재해보상)
사업체 성격	1	591 (100.0)	32.7	67.3 (100.0)	(15.8)	(31.2)	(72.6)	(88.4)	(7.8)	(48.7)
	2	75 (100.0)	26.7	73.3 (100.0)	(16.1)	(30.4)	(69.6)	(82.1)	(1.8)	(64.3)
산업별	1	14 (100.0)	85.7	14.3 (100.0)	-	(50.0)	-	(100.0)	(50.0)	(50.0)
	2	331 (100.0)	29.3	70.7 (100.0)	(17.9)	(35.9)	(70.5)	(86.8)	(9.4)	(48.3)
	3	10 (100.0)	60.0	40.0 (100.0)	(25.0)	(50.0)	(100.0)	(100.0)	-	(25.0)
	4	13 (100.0)	30.8	69.2 (100.0)	-	(33.3)	(88.9)	(100.0)	-	(88.9)
	5	11 (100.0)	27.3	72.7 (100.0)	(12.5)	(25.0)	(75.0)	(100.0)	-	(50.0)
	6	101 (100.0)	44.6	55.4 (100.0)	(17.9)	(17.9)	(75.0)	(91.1)	(8.9)	(39.3)
	7	34 (100.0)	26.5	73.5 (100.0)	(24.0)	(48.0)	(64.0)	(80.0)	(8.0)	(44.0)
	8	152 (100.0)	24.3	75.7 (100.0)	(10.3)	(23.3)	(75.0)	(87.1)	(1.7)	(60.3)
조합원 규모별	1	270 (100.0)	32.2	67.8 (100.0)	(10.9)	(28.3)	(76.1)	(89.1)	(3.3)	(54.3)
	2	151 (100.0)	37.1	62.9 (100.0)	(18.9)	(35.8)	(70.5)	(89.5)	(9.5)	(46.3)
	3	117 (100.0)	26.5	73.5 (100.0)	(23.3)	(34.9)	(70.9)	(88.4)	(14.0)	(46.5)
	4	72 (100.0)	37.5	62.5 (100.0)	(20.0)	(37.8)	(60.0)	(77.8)	(6.7)	(42.2)
전체		610 (100.0)	33.0	67.0 (100.0)	(16.3)	(32.4)	(72.0)	(87.8)	(7.3)	(49.5)

		조합원고 충처리에 관한사항	작업환경 개선에 관한 사항	조합원 교육에 관한사항	노동쟁의 해결에 관한 사항	생산실적 (경영성과) 에 따른 배분에 관한 사항	단체교섭 절차에 관한 사항	산업안전보 건에 관한 사항	공장폐쇄, 휴업, 합병, 하청, 사업의 확대, 축소에 관한 사항	조합활동에 관한 사항	근로시간 에 관한 사항	생산 및 기계속도, 노동(작업) 강도에 관한 사항
사업체 성격	1	(3.5)	(9.3)	(4.5)	(4.3)	(12.1)	(3.8)	(41.0)	(9.0)	(53.8)	(35.9)	(8.5)
	2	(3.6)	(14.3)	(3.6)	(5.4)	(3.6)	(1.8)	(51.8)	(7.1)	(71.4)	(35.7)	(8.9)
산업별	1	-	-	-	(50.0)	-	-	-	-	-	-	-
	2	(3.0)	(10.3)	(6.0)	(6.0)	(12.0)	(6.4)	(42.3)	(9.4)	(55.6)	(34.6)	(8.1)
	3	-	(25.0)	-	-	-	-	(25.0)	-	(50.0)	(25.0)	-
	4	-	-	-	-	(33.3)	-	(88.9)	(11.1)	(100.0)	(22.2)	-
	5	(12.5)	-	-	-	(12.5)	-	(37.5)	(25.0)	(50.0)	(50.0)	-
	6	(7.1)	(8.9)	(3.6)	(1.8)	(10.7)	-	(28.6)	(14.3)	(23.2)	(51.8)	(10.7)
	7	-	(8.0)	-	-	(12.0)	-	(20.0)	-	(56.0)	(32.0)	(8.0)
	8	(3.4)	(11.2)	(3.4)	(3.4)	(7.8)	(0.9)	(51.7)	(6.0)	(70.7)	(32.8)	(10.3)
조합원 규모별	1	(3.3)	(13.0)	(2.2)	(2.7)	(13.6)	(4.3)	(44.0)	(11.4)	(59.8)	(40.8)	(12.5)
	2	-	(9.5)	(2.1)	(3.2)	(6.3)	(4.2)	(37.9)	(10.5)	(57.9)	(36.8)	(3.2)
	3	(2.3)	(3.5)	(9.3)	(8.1)	(7.0)	(1.2)	(44.2)	(3.5)	(53.5)	(27.9)	(3.5)
	4	(6.7)	(8.9)	(4.4)	(2.2)	(15.6)	(4.4)	(31.1)	(11.1)	(35.6)	(26.7)	(13.3)
전체		(2.7)	(9.8)	(3.9)	(3.9)	(10.7)	(3.7)	(41.2)	(9.5)	(55.4)	(35.6)	(8.5)

		조합원의 고용(신분) 보장에 관한 사항(인사)	경영관리 에 관한 사항	직제개정 에 관한 사항	노사협의회 에 관한 사항	노사가 필요하다고 인정한 사항	평화조항 실현에 관한 사항	근로조건에 관한 사항으로서 협약에 정하지 아니한 사항	기업의 사회적 책무에 관한 사항	경영참가에 관한 사항	신기술도입 에 관한 사항	모성보호에 관한 사항 (남녀평등)
사업체 성격	1	(23.1)	(0.3)	(0.8)	(1.0)	(22.4)	(4.5)	(14.8)	(2.0)	(0.8)	(1.8)	(12.3)
	2	(37.5)	(5.4)	-	-	(35.7)	(3.6)	(12.5)	(1.8)	-	(5.4)	(17.9)
산업별	1	-	-	-	-	(50.0)	-	-	-	-	-	-
	2	(20.9)	(0.4)	(1.3)	(0.9)	(20.1)	(6.4)	(15.0)	(1.7)	(0.9)	(2.1)	(13.2)
	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	4	(44.4)	(11.1)	-	-	(33.3)	-	(11.1)	(11.1)	-	-	(11.1)
	5	(25.0)	-	-	-	(25.0)	-	(25.0)	-	-	-	(12.5)
	6	(23.2)	-	-	(3.6)	(48.2)	(1.8)	(7.1)	(1.8)	-	-	(1.8)
	7	(16.0)	(4.0)	-	-	(32.0)	(12.0)	(8.0)	-	-	-	(12.0)
	8	(35.3)	(0.9)	-	-	(18.1)	(0.9)	(19.0)	(2.6)	(0.9)	(4.3)	(19.0)
조합원 규모별	1	(30.4)	(0.5)	(1.1)	(1.1)	(17.9)	(4.9)	(13.6)	(2.7)	(1.1)	(3.3)	(14.7)
	2	(17.9)	(1.1)	-	-	(33.7)	(5.3)	(11.6)	-	(1.1)	-	(11.6)
	3	(17.4)	(1.2)	-	(1.2)	(26.7)	(4.7)	(20.9)	(1.2)	-	-	(9.3)
	4	(20.0)	-	(2.2)	-	(31.1)	(2.2)	(17.8)	(4.4)	-	(4.4)	(8.9)
전체		(23.7)	(0.7)	(0.7)	(0.7)	(24.9)	(4.6)	(15.1)	(2.0)	(0.7)	(2.0)	(12.2)

		기타 단체교섭에 해당되는 사항	노동조합법에 의함	기타 (노사협의회 부의사항)	생산성향상에 관한 사항	단체협약에 명시된 사항	단협이행에 관련된 사항	보충협약에 관련된 사항	복무에 관한 사항
사업체 성격	1	(34.4)	(0.8)	(6.3)	(2.0)	(2.3)	(4.3)	(2.8)	(0.5)
	2	(33.9)	-	(10.7)	(1.8)	(3.6)	-	-	-
산업별	1	(50.0)	-	-	-	-	-	-	-
	2	(32.5)	(1.3)	(7.7)	(2.1)	(3.0)	(3.0)	(1.7)	-
	3	-	-	-	-	-	-	-	-
	4	(66.7)	-	-	-	-	-	-	-
	5	(37.5)	-	-	-	-	-	-	-
	6	(19.6)	-	(3.6)	(1.8)	-	(16.1)	(12.5)	(1.8)
	7	(32.0)	-	(20.0)	-	(4.0)	-	-	-
	8	(44.0)	-	(5.2)	(2.6)	(2.6)	(0.9)	-	(0.9)
조합원 규모별	1	(35.9)	(1.6)	(5.4)	(2.7)	(2.2)	(2.2)	(1.1)	(0.5)
	2	(31.6)	-	(4.2)	(1.1)	(1.1)	(6.3)	(4.2)	-
	3	(25.6)	-	(8.1)	(2.3)	(4.7)	(2.3)	(1.2)	(1.2)
	4	(40.0)	-	(13.3)	-	(2.2)	(6.7)	(4.4)	-
전체		(33.2)	(0.7)	(6.6)	(2.0)	(2.4)	(3.7)	(2.2)	(0.5)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인 서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

나. 창구단일화

노조법 제5조는 근로자가 자유로이 노동조합을 조직·가입할 수 있도록 규정하여 복수노조를 허용하고 있다. 다만 노조법 부칙 제5조 제1항에서 하나의 사업 또는 사업장에 노동조합이 조직되어 있는 경우에는 2006. 12. 31.까지는 그 노동조합과 조직대상을 같이하는 새로운 노동조합을 설립할 수 없도록 하고 동조 제3항에서는 교섭창구의 단일화를 위한 단체교섭의 방법·절차 기타 필요한 사항을 강구하도록 규정하였다. 이러한 점에서 본다면

먼저 대상조직을 같이하는 노동조합의 범위를 어디까지로 할 것인지 살펴볼 필요가 있다. 노조법 부칙 제5조 제1항에서 말하는 ‘하나의 사업 또는 사업장’에 조직되어 있는 ‘노동조합’과 ‘새로운 노동조합’은 조직형태상 기업별단위노조로 한정된다 할 것이고, 산업별 또는 직종별 단위노조 등 초기업적 단위노조는 ‘하나의 사업장’에 조직되어 있는 노동조합으로 볼 수 없을 것이다.⁸⁴⁾ 또한 하나의 사업 또는 사업장에 지부·분회 등을 조직하고 있더라도 지부·분회 등은 노동조합으로 볼 수 없는 점, 복수노조 금지가 헌법상 단결권을 제약하는 요소가 있다는 면에서 엄격하게 해석할 필요가 있다는 점에서 이는 기업별단위노조로 한정하여야 할 것이다.⁸⁵⁾ 따라서 이러한 제규정들을 통하여 볼 때 복수노조의 허용은 단체교섭의 창구 단일화를 전제로 한 것이 입법자의 의도였다고 볼 수 있다. 이러한 창구 단일화의 모색은 헌법상의 기본권으로 보장되어 있는 단결권을 침해하지 않는 범위에서 이루어질 필요가 있다.⁸⁶⁾

분석대상협약 중 창구단일화에 대한 규정이 있는 경우는 전체 0.3%로서 민간부문 0.2%, 공공부문 1.3%로 현재 단체협약상 규정이 거의 없는 것으로 나타났다. 이는 2006년 12월 31일까지는 기존 노동조합이 존재하는 경우 조직대상을 같이하는 새로운 노동조합을 결성할 수 없기 때문이다. 산업별로는 대부분 산업에서 규정이 전무한 가운데, 도소매 및 음식숙박업에서 9.1%로 가장 높게 나타났다. 조합원 규모별로는 299인 이하의 규모에서는 창구단일화 규정이 전무한 가운데 1,000이상 규모가 1.4%로 가장 높게 나타났다.

한편 현행 노조법 제29조는 노동조합의 대표자는 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 단체협약을 체결할 권한을 갖고, 노동조합과 사용자 또는 사용자단체로부터 교섭 또는 단체협약의 위임에 관한 권한을 위임받은 자는 그 위임받은 범위 내에서 그 권한을 행사할 수 있다고 규정하고 있다. 일반적으로 단체협약서에는 “회사는 조합만이 전체 조합원을 대표하여 단체협약 및 기타 사항에 대하여 교섭하는 유일한 교섭단체임을 인정한다”라고 규정하는 이른바 ‘유일교섭단체조항’을 두고 있다. 이러한 유일교섭단체의 협정 취지는 하나의 사업 또는 사업장 내에 복수의 노동조합이 존재할 경우 특정 노동조합만이 단체교섭권을 독점하고 대표성을 인정받음으로써 조합의 우월적 지위를 유지·확보하는 데 있다. 그러나 이는 헌법상의 단체교섭권을 침해하는 것으로 효력이 없으며, 부

84) 최근의 판례로 인천지법 2003. 8. 28. 선고, 2002가합9543((주) 한국펄저 사례) 판결에서는 회사 내에 설립된 지역별·업종별 노조를 노조법 부칙 제5조 제1항에서 말하는 복수노조에 해당하지 않는다고 판시하였다.

85) 임종률, 전게서, 45쪽.

86) 노사관계선진화위원회, 전게서, 28쪽.

당노동행위의 성립가능성도 있는 거스로 보는 것이 일반적이다. 실제로 2001년의 분석의 경우에는 분석단체협약 가운데 전체의 96.7%가 유일교섭단체조항을 두고 있었는데, 이는 1990년 및 1996년의 분석결과와 비슷한 수준이었다.

<표 IV-13> 창구단일화

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음
사업체 성격	1	591 (100.0)	(99.8)	(0.2)
	2	75 (100.0)	(98.7)	(1.3)
산업별	1	14 (100.0)	(100.0)	-
	2	331 (100.0)	(100.0)	-
	3	10 (100.0)	(100.0)	-
	4	13 (100.0)	(100.0)	-
	5	11 (100.0)	(90.9)	(9.1)
	6	101 (100.0)	(100.0)	-
	7	34 (100.0)	(100.0)	-
	8	152 (100.0)	(99.3)	(0.7)
조합원 규모별	1	270 (100.0)	(100.0)	-
	2	151 (100.0)	(100.0)	-
	3	117 (100.0)	(99.1)	(0.9)
	4	72 (100.0)	(98.6)	(1.4)
전체		610 (100.0)	(99.7)	(0.3)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인 서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

다. 단체협약의 유효기간

단체협약의 유효기간이라 함은 단체협약이 유효하게 존속될 것으로 예견되는 기간을 말한다. 단체협약은 그 존속기간 중에는 노사관계의 안정이 확보되기 때문에 이와 같은 의미

에 있어서는 유효기간의 장기화가 요청된다. 그러나 유효기간이 너무 길면 수시로 변모하는 사회·경제적 사정의 변화에 순응해 나갈 수 없다는 단점이 있고, 반면에 너무 짧으면 교섭과정에서 노사관계의 불안정을 초래할 수 있다는 문제점이 있다. 따라서 이러한 모순되는 문제점이 있기 때문에 노사관계의 안정과 사회경제변화의 반영이라는 양자의 조화가 요구된다.

노조법 제32조 제1항에서 단체협약은 2년을 초과하는 유효기간을 정할 수 없다고 규정하고 있으며, 동 조 제2항에서는 단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 때 또는 제1항의 기간을 초과하는 유효기간을 정한 때에는 그 유효기간을 2년으로 한다고 규정되어 있다. 현행법이 협약유효기간을 최고 2년으로 한정하는 것은 경제사정의 변화를 수시로 협약에 반영하기 위한 것으로 볼 수 있다. 그러나 2년이라는 기간이 역으로 협약개정을 위한 잦은 교섭 및 노사관계의 불안정을 초래할 우려가 있다는 문제점을 가지고 있다. 또한 산별노조 및 초기업단위 교섭이 이루어지고 있다는 것을 감안할 때 일정 산업에서 상대적으로 장기간 직업규범의 역할을 하여야 하는 산별협약(기초협약)을 2년 범위로 한정하는 것은 다소 무리가 따를 수 있다.⁸⁷⁾ 그러므로 단체협약의 유효기간은 노사의 자율에 맡기되 다만 3년을 초과하는 협약에 대하여서는 일방적으로 해지할 수 있도록 하는 방안을 생각해볼 수 있을 것이다.⁸⁸⁾

분석대상협약 중 협약의 유효기간에 관하여 규정이 있는 것이 98.4%로서 거의 모든 협약에서 유효기간을 명문화하고 있다. 이는 2001년 분석의 92.8%보다 규정률이 높은 것이다. 사업체성격별로는 민간부문 98.6%, 민간부문 96.05로 큰 차이는 없다. 산업별로는 전기·가스 및 수도업과 건설업 등은 100%로 가장 높고, 가장 낮게 나타난 금융·보험·부동산 및 사업서비스업의 경우에도 94.1%이다. 규모별로도 모두 97% 이상의 규정률로 그 차이는 거의 없다.

87) 노사관계제도선진화연구위원회, 전게서, 31쪽.

88) 노사관계제도선진화연구위원회, 전게서, 31쪽.: 외국의 경우, 프랑스는 기간의 정함이 없는 협약도 유효하고 기간을 정하는 경우에도 그 최고기간은 5년으로 정하고 있고(노동법전 L.132-6조), 일본의 노동조합법은 최고기간을 3년으로 규정하고 있으며(제15조), 독일은 단체협약의 기간에 관한 명시적 입법규정은 없고 단체협약은 상대적으로 유효기간이 긴 기본협약과 통상 1년간 유효하고 주요한 근로조건(임금·근로시간 등)을 규정하는 일반협약으로 구분한다. 또 미국은 협약기간에 대한 명시적 입법규정을 두고 있지 않고 단체협약은 2~3년에 한번 개정되는 것이 통례이지만, 최근에는 보다 장기의 단체협약이 체결되는 경우도 발생하고 있는 것으로 보인다(노사관계제도선진화연구위원회, 전게서, 31~32쪽 참조).

<표 IV-14> 단체협약 유효기간

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음	1년	2년	3년	1년 미만	1년6개월	기타
사업체 성격	1	591 (100.0)	1.4	98.6 (100.0)	(24.7)	(69.3)	(0.9)	(1.0)	(0.9)	(3.3)
	2	75 (100.0)	4.0	96.0 (100.0)	(34.7)	(63.9)	-	-	-	(1.4)
산업별	1	14 (100.0)	0.0	100.0 (100.0)	(78.6)	(21.4)	-	-	-	-
	2	331 (100.0)	1.5	98.5 (100.0)	(20.2)	(73.9)	(0.3)	(0.9)	(0.9)	(3.7)
	3	10 (100.0)	0.0	100.0 (100.0)	(70.0)	(30.0)	-	-	-	-
	4	13 (100.0)	0.0	100.0 (100.0)	(15.4)	(84.6)	-	-	-	-
	5	11 (100.0)	0.0	100.0 (100.0)	(36.4)	(54.5)	(9.1)	-	-	-
	6	101 (100.0)	0.0	100.0 (100.0)	(21.8)	(74.3)	(3.0)	-	-	(1.0)
	7	34 (100.0)	5.9	94.1 (100.0)	(34.4)	(56.3)	-	(6.3)	-	(3.1)
	8	152 (100.0)	2.6	97.4 (100.0)	(31.1)	(62.8)	-	(0.7)	(1.4)	(4.1)
조합원 규모별	1	270 (100.0)	2.2	97.8 (100.0)	(28.8)	(66.7)	(1.5)	(0.4)	-	(2.7)
	2	151 (100.0)	1.3	98.7 (100.0)	(18.1)	(77.2)	(0.7)	(1.3)	-	(2.7)
	3	117 (100.0)	0.9	99.1 (100.0)	(32.8)	(58.6)	-	-	(3.4)	(5.2)
	4	72 (100.0)	1.4	98.6 (100.0)	(21.1)	(76.1)	-	(2.8)	-	-
전체		610 (100.0)	1.6	98.4 (100.0)	(26.0)	(68.8)	(0.8)	(0.8)	(0.7)	(2.8)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인 서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

규정이 있는 협약 중 유효기간을 보면 2년이 68.7%로 가장 많고, 그 다음으로 1년 25.8 등의 순이다. 사업체성격, 산업별 그리고 조합원 규모별 모두 거의 대부분이 2년을 유효기간으로 규정하고 있는 것으로 나타났다. 이는 2001년 분석에서 단체협약의 유효기간을 2년으로 규정하고 있는 것이 65.7%이고 1년인 경우가 29.6%로 나타난 것과 비교할 때 비슷

한 비율을 보이고는 있지만, 협약의 유효기간이 조금씩 연장되는 경향을 나타낸 것으로 분석된다. 특히 이번 분석에 있어서는 유효기간을 3년으로 규정한 곳도 전체의 0.8%로 집계되었으며, 산업별로는 도소매 및 음식숙박업이 9.1%로 나타난 점이 주목된다.

라. 제3자 지원

노동조합과 사용자는 단체교섭 또는 쟁의행위와 관련하여 당해 노동조합이 가입한 산업별 연합단체 또는 총연합단체, 당해 사용자가 가입한 사용자단체, 당해 노동조합 또는 사용자가 지원을 받기 위하여 행정관청에 신고한 자, 기타 법령에 의하여 정당한 권한을 가진 자로부터 지원을 받을 수 있다(노조법 제40조 제1항). 동조 제2항은 그 외의 자는 단체교섭 또는 쟁의행위에 간여하거나 이를 조종·선동⁸⁹⁾할 수 없도록 규정하고 이를 위반하는 경우에는 동법 제89조의 벌칙을 적용하도록 하고 있다. 이러한 제3자의 지원⁹⁰⁾을 받기 위해서는 행정관청에 3일 전에 지원을 받고자 하는 자의 인적 사항, 지원을 받고자 하는 사항, 지원의 방법을 기재한 서류의 제출하여 신고하여야 한다(노조법 시행령 제19조).

제3자 지원신고제는 신고되지 아니한 제3자가 단체교섭이나 쟁의행위에 개입하는 것을 배제하여 교섭·분쟁의 자율적 해결보장을 위한 목적에서 운영되고 있는 제도이지만 적지 않은 문제점을 가지고 있는 것이 사실이다. 구체적으로 살펴보면 첫째, 노사자치를 저해하지 않는 미신고자의 단순지원·개입까지 처벌한다면 외부로부터 지원을 받을 수 있는 노동조합의 자유를 제한·침해하는 결과를 초래할 수 있다는 점이다. 둘째, 노사자치의 실현을 저해하는 제3자의 위법행위는 신고여부를 불문하고 형법 등의 관련법에 의한 제재가 가능함에도 불구하고 노조법에 따로 벌칙을 두는 것은 과도할 수 있다. 셋째 노동조합의 대규모 신고 등에 따른 행정적 불편함과 낭비를 가져오고 행정관청은 신고를 반려 내지 거부할 권한이 없기 때문에 제도의 실효성이 의심스럽다. 마지막으로 초기업단위 노조의 확대에 따라 본 제도의 의미가 상실되고 있다는 점이다. 또한 부당한 지원행위는 사용자의 교섭거부의 정당성 또는 쟁의행위의 정당성, 업무방해 등에 의해 사후적으로 그 배제가 가능하다는 점에서 그 문제점은 발생하고 있다고 할 수 있다.⁹¹⁾

89) 간여·조종·선동이라 함은 당사자의 자유로운 의사결정에 영향을 미칠 만한 구체적인 지배·개입 행위를 하는 것을 말한다고 이해하는 것이 일반적이다.

90) 1997년 개정 전에는 기타 제3자의 개입을 금지하는 규정(노동조합법 제12조의2, 노동쟁의조정법 제13조의2 등)을 두었고, 정부당국의 비위에 거슬리는 이른바 ‘운동권’, ‘재야’인사나 노동운동으로 인하여 처벌 또는 해고된 자의 쟁의행위 지원을 봉쇄하기 위한 도구로 이용되어 왔다(임종률, 전게서, 195쪽).

<표 IV-15> 제3자 지원(노동관계 지원)(복수규정)

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음	노조의 상급단체	사용자 단체	노사가 행정관청에 신고한 자	기타	노동관계법 준용	불인정
사업체 성격	1	591 (100.0)	88.3	11.7 (100.0)	(47.1)	(7.1)	(2.9)	(32.9)	(27.1)	(1.4)
	2	75 (100.0)	88.0	12.0 (100.0)	(44.4)	-	-	-	(44.4)	(11.1)
산업별	1	14 (100.0)	100.0	0.0 (100.0)	-	-	-	-	-	-
	2	331 (100.0)	86.4	13.6 (100.0)	(54.3)	(4.3)	(2.2)	(23.9)	(28.3)	(2.2)
	3	10 (100.0)	100.0	0.0 (100.0)	-	-	-	-	-	-
	4	13 (100.0)	84.6	15.4 (100.0)	(100.0)	(50.0)	(50.0)	-	(50.0)	-
	5	11 (100.0)	90.9	9.1 (100.0)	-	(100.0)	-	-	(100.0)	-
	6	101 (100.0)	87.1	12.9 (100.0)	(46.2)	-	-	(53.8)	-	-
	7	34 (100.0)	88.2	11.8 (100.0)	-	-	-	-	(100.0)	-
	8	152 (100.0)	91.4	8.6 (100.0)	(30.8)	(7.7)	-	(38.5)	(30.8)	(7.7)
조합원 규모별	1	270 (100.0)	88.1	11.9 (100.0)	(43.8)	(9.4)	(6.3)	(37.5)	(31.3)	-
	2	151 (100.0)	88.1	11.9 (100.0)	(38.9)	(5.6)	-	(33.3)	(27.8)	-
	3	117 (100.0)	88.0	12.0 (100.0)	(53.3)	-	-	(13.3)	(40.0)	(6.7)
	4	72 (100.0)	86.1	13.9 (100.0)	(70.0)	-	-	(10.0)	(20.0)	-
전체		610 (100.0)	87.9	12.1 (100.0)	(48.0)	(5.3)	(2.7)	(28.0)	(30.7)	(1.3)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인 서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

분석대상협약 중 노동관계 특히 단체교섭과 노동쟁의에 대한 지원에 관하여 규정이 있는 경우는 12.1%로서 2001년 조사의 2.7%보다 상당히 규정률이 증가한 것으로 나타났다.

91) ILO 결사의 자유위원회는 2001년 제327차 보고서 제489항에서 제3자 지원신고제도의 남용가능성을 우려하여 폐지를 권고하고 있다(노사관계제도선진화연구위원회, 전제서, 33~34쪽 참조).

산업별로는 건설업(15.4%)과 제조업(13.6%)에서 규정비율이 다른 산업에 비하여 비교적 높은 편이지만, 대부분의 산업에서는 규정률 자체가 낮은 편이다. 특히 농림어업과 광업, 전기·가스 및 수도업의 경우에는 전무한 것으로 나타났다. 조합원 규모별로도 산업의 경우와 마찬가지로 대부분의 규모에서 규정비율이 낮지만, 1,000인 이상 규모에서 13.9%로 상대적으로 높은 편이다.

규정이 있는 경우를 구체적으로 살펴보면, 제3자 지원방식으로 노조의 상급단체에 지원 교섭과 쟁의를 일임하는 경우가 48.0%로 가장 높고, 그밖에 노동관계법을 준용한다는 경우도 30.7%로 타 항목에 비해 상대적으로 높은 비율을 차지하였다. 이는 2001년 조사의 75.0%, 35.0%에 비해서 노조 상급단체에 대한 의존성이 상당히 감소한 반면, 기타의 방식이 종전 15.0%에서 28.0%로 증가하였다. 사업체성격, 산업 그리고 규모별로는 별다른 차이를 찾아 볼 수 없다.

3. 노사협의회

일반적으로 노사협의제란 단체교섭과는 별도의 노사간 의사소통방식으로 사업 또는 사업장 차원에서 사용자가 종업원대표와 일정한 사항에 대하여 정보를 교환하고 협의하거나 경우에 따라서는 공동결정(합의)하는 제도를 의미한다.⁹²⁾ 근참법은 노사협의회제도를 총괄적으로 규율하는 법률로서, 그 제1조에 근로자와 사용자 쌍방이 참여와 협력을 통하여 노사공동의 이익을 증진함으로써 산업평화를 도모하고 국민경제발전에 이바지하는 것을 목적으로 함을 밝히고 있으며, 사업장별 노사협의회의 설치·운영에 관한 사항을 규정하고 있다.

우리나라의 노사협의회제도는 협의사항과 합의사항 및 그 이행에 대해서도 모두 법에 규정되어 있기 때문에 노사협의회와 관련된 사항은 단협상의 규정대상은 아니라고 할 수 있다. 다만, 노동조합의 단체교섭 기타 모든 활동은 근참법에 의하여 영향을 받지 아니하기 때문에 노사협의회에서 다루는 사항이라 하더라도 단체교섭에서 다시 다룬다든지 노사협의회에서 합의된 사항의 준수나 이행을 단체협약에서 뒷받침하는 것은 별개의 문제이다.⁹³⁾

92) 임종률, 전계서, 541쪽.

93) 한편 단체교섭과 노사협의회제도의 구별과 관련하여 전통적으로 그 대상사항을 이해대립사항과 이해공동사항으로 구별하는 노사관계이원론과 그에 대한 비판론의 대립이 있어 왔다. 근참법 제5조에서는 “노동조합과의 단체교섭 기타 모든 활동은 이 법에 의하여 영향을 받지 아니한다”라고 하여 단체교섭 상위

가. 근로자위원 선출방식

근참법 제6조는 노사협의회의 구성에 대해 노사를 대표하는 위원 동수로 구성하되, 각 3인 이상 10인 이내로 하도록 규정하고 있다(제1항). 특히 근로자가 선출하는 근로자위원과 관련하여 근로자 과반수를 대표하는 노동조합에 대표권 및 위촉권을 부여하도록(제2항) 하였다.⁹⁴⁾ 다만, 노동조합이 근로자 과반수를 대표하지 못할 경우에는 근로자 또는 작업부서별 근로자수 비례로 위원선거인을 선출하되, 직접·비밀·무기명 투표로 선출토록 하고(동법 시행령 제3조 제1항), 입후보시에는 10인 이상의 추천을 받도록 하였다(동 조 제2항).⁹⁵⁾ 한편 사용자위원은 당해 사업 또는 사업장의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자로 하되, 노사협의회의 의장은 노사 위원 중 호선(互選)하거나 각 1인의 공동의장을 둘 수 있도록 하였다(동 법 제7조).⁹⁶⁾

그러나 현행제도는 과반수 노조에 대하여 과다한 대표권을 부여함으로써 복수노조가 허용될 경우 문제가 발생하게 된다. 즉, 교섭창구단일화 방식에 따라서 과반수 노조가 근로기준법상 근로자대표, 노조법상 교섭대표, 근참법상의 근로자위원 등 근로조건의 집단적 결정과 관련되는 모든 제도를 독점하게 되어 이 과정에서 소수집단 근로자의 이익이 무시될 우려가 있다. 또한 현행법상의 선출방식은 선출에 대한 원칙만 규정하고 있을 뿐 그 구체적인 내용이 결여되어 있어 복수노조 허용시 근로자위원 선출과 관련한 근로자간의 분쟁증가의 소지뿐만 아니라 선출과정에서 사용자의 개입행위가 발생할 가능성도 있다.⁹⁷⁾ 따라서 근로자위원선출방식에 있어서 획일적으로 과반수노조에 대표권을 부여하기보다는 전체의 근로자이익을 대표할 수 있는 방안을 마련하는 것이 중요한 과제가 될 것이다.

분석대상협약 중 노사협의회 근로자위원의 선출방법에 대하여 규정이 있는 것은 4.4%로, 2001년 분석의 6.3%에 비해서도 낮은 편이다. 사업체성격별로는 공공부문이나 민간부문을 불문하고 4%대로 규정률이 아주 낮다. 산업별로는 건설업이 15.4%로 가장 높으나,

의 입장에 있다. 따라서 노사협의·의결·보고사항이라 하더라도 단체교섭 대상사항에 해당되며, 노사협의회를 통해 체결된 노사협정이 있더라도 단체협약의 효력에는 무관한 것으로 보는 것이 일반적이다.

94) 이것은 종래 노사협의회제도와 마찬가지로 노동조합의 二元的 기능 즉, 근로자 단결체로서의 근로자대표 기능 외에 사업장내 전체종업원에 대한 대표로서의 기능을 전제한 것이라고 하겠다.

95) 따라서 종래 당해 사업 또는 사업장에 노동조합이 조직되어 있거나 하면 자동적으로 전체 근로자의 대표기능을 부여하던 태도를 바꾸어 대표성부여의 요건을 엄격히 제한하였다. 이것은 결과적으로 노동조합의 입지를 상대적으로 약화시키는 결과를 초래할 여지가 있다.

96) 위원의 임기는 종래 1년, 연임으로 되어 있던 것을 3년, 연임으로 바꾸었다(동 법 제8조).

97) 노사관계선진화연구위원회, 전거서, 35쪽 참조.

전기·가스 및 수도업과 도소매 및 음식숙박업 등은 전무한 것으로 나타났다. 규모별로는 전반적으로 낮은 규정비율을 나타낸 가운데, 그 중 300~999인이 8.5%로 제일 높은 반면 99인 이하가 2.2%로서 가장 낮은 비율을 보였다.

<표 IV-16> 근로자위원 선출방식

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음	노조임명	기타	관련법규 따름	규정은 있지만 미확인
사업체 성격	1	591 (100.0)	95.9	4.1 (100.0)	(12.5)	(20.8)	(20.8)	(45.8)
	2	75 (100.0)	96.0	4.0 (100.0)	(33.3)	(33.3)	-	(33.3)
산업별	1	14 (100.0)	92.9	7.1 (100.0)	-	-	-	(100.0)
	2	331 (100.0)	94.9	5.1 (100.0)	(11.8)	(11.8)	(23.5)	(52.9)
	3	10 (100.0)	100.0	0.0 (100.0)	-	-	-	-
	4	13 (100.0)	84.6	15.4 (100.0)	-	(50.0)	-	(50.0)
	5	11 (100.0)	100.0	0.0 (100.0)	-	-	-	-
	6	101 (100.0)	97.0	3.0 (100.0)	-	(33.3)	(33.3)	(33.3)
	7	34 (100.0)	100.0	0.0 (100.0)	-	-	-	-
	8	152 (100.0)	97.4	2.6 (100.0)	(50.0)	(50.0)	-	-
조합원 규모별	1	270 (100.0)	97.8	2.2 (100.0)	(33.3)	(33.3)	-	(33.3)
	2	151 (100.0)	94.0	6.0 (100.0)	(11.1)	(33.3)	(22.2)	(33.3)
	3	117 (100.0)	91.5	8.5 (100.0)	(10.0)	(10.0)	(30.0)	(50.0)
	4	72 (100.0)	97.2	2.8 (100.0)	-	-	-	(100.0)
전체		610 (100.0)	95.6	4.4 (100.0)	(14.8)	(22.2)	(18.5)	(44.4)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인 서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

규정이 있는 협약 중 노사협의회 근로자위원 선출방법에 대하여서는 규정은 있지만 정확한 선출방법을 확인할 수 없는 협약들이 44.4%로 가장 많았고, 기타 22.2%, 노조임명과

관련법규에 따른다는 사항이 각각 14.8%와 18.5%로 나타났다. 이는 2001년 조사에서 나타난 미확인 17.0%, 노조임명 34.0%, 관련법률에 따르는 경우 42.6%의 비율과 상당히 다른 양상을 보이는 것이다.

나. 협의사항 재조정

노사협의회의 주된 임무에는 세 가지가 있다. 첫째는 근로자위원과 사용자위원 등이 대등한 지위에서 협의하여 합의에 도달할 수 있는 사항(근참법 제19조)⁹⁸⁾으로, 주로 생산·노무·인사관리에 관한 것이다. 둘째는 사용자가 반드시 협의회의 의결을 거쳐야만 시행할 수 있는 의결사항이며(동 법 제20조),⁹⁹⁾ 주로 사내복지관련시설 및 노사공동기구의 설치·관리에 관한 것이다. 셋째는 사용자가 협의회에서 보고 및 설명을 하는 사항(동 법 제21조)¹⁰⁰⁾으로¹⁰¹⁾ 경영참가적 성질을 가진 것이다.

그러나 현행 노사협의회제도의 협의사항이라는 것은 보고사항이 형식적으로 이루어지고 있으며, 협의사항이 단체교섭사항과 중복되어 노조가 있는 경우에는 사실상 단체교섭화되고 있다는 점이 가장 큰 문제점으로 대두되고 있는 실정이다. 이에 따라 의결사항은 그 대상이 명목적인 것에 불과하여 실효성이 없는 경우가 많다. 또한 의결사항의 대상의 실익이 사실상 없고, 의결사항의 효력이 명확하지 않다는 문제점 또한 지니고 있다.¹⁰¹⁾

분석대상협약 중 협의사항 재조정에 대한 규정이 있는 협약은 전체 12.5%로서 민간부문은 12.4%, 공공부문 16.0%로 공공부문의 비율이 다소 높은 편이다. 산업별로는 사회 및 개인서비스업이 16.4%로 가장 높고, 그 다음으로는 제조업 14.8%, 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 11.8%의 비율로 나타난 반면, 전기·가스 및 수도업, 건설업, 도소매 및 음식숙박업의 경우에는 협의사항 재조정에 대한 규정이 전무하였다. 조합원 규모별로는 대체로 비슷한 10%대의 규정률을 보이고 있으나, 99인 이하 규모에서 13.7%로 가장 높은 편이다.

98) 협의사항에는 종래의 성과배분, 근로자 채용·배치와 관련한 사항에 교육훈련, 경영·기술상 인력의 배치전환·재훈련·해고 등 고용조정의 일반원칙, 임금의 지불방법·체계·구조 등 제도개선이 추가되었다. 협의사항도 노사위원 과반수 출석, 3분의 2이상 찬성으로(동 법 제14조) 의결이 가능하다(동 법 제19조 제2항).

99) 의결사항에는 교육훈련, 능력개발기본계획, 복지시설 및 제도, 고충처리 미결사항 등이 포함되는데, 이것이 명문화됨으로써 노사협의회의 기능강화가 이루어졌다고 볼 수 있다. 의결사항의 문서작성 및 보관(3년)에 대해서는 동 법 시행규칙 제5조가 규정하고 있다.

100) 보고사항은 경영계획 및 실적, 인력계획, 기업의 경제적·재정적 사항인데, 사용자가 보고·설명 의무를 이행하지 않을 경우에는 근로자위원이 자료제출요구권을 행사할 수 있도록 하였다(동 법 제21조 제3항).

101) 노사관계제도선진화연구위원회, 전거서, 39쪽.

<표 IV-17> 협의사항 재조정

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음
사업체성격	1	591 (100.0)	(87.6)	(12.4)
	2	75 (100.0)	(84.0)	(16.0)
산업별	1	14 (100.0)	(92.9)	(7.1)
	2	331 (100.0)	(85.2)	(14.8)
	3	10 (100.0)	(100.0)	-
	4	13 (100.0)	(100.0)	-
	5	11 (100.0)	(100.0)	-
	6	101 (100.0)	(94.1)	(5.9)
	7	34 (100.0)	(88.2)	(11.8)
	8	152 (100.0)	(83.6)	(16.4)
조합원 규모별	1	270 (100.0)	(86.3)	(13.7)
	2	151 (100.0)	(89.4)	(10.6)
	3	117 (100.0)	(88.0)	(12.0)
	4	72 (100.0)	(87.5)	(12.5)
전체		610 (100.0)	(87.5)	(12.5)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인 서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

다. 노사협의회의 기능

일반적으로 노사협의회제도라 하면, 근로자들이 경영에 참여함으로써 근로조건에 관해서 뿐만 아니라 경영전반에 관해서도 사용자와 협의하는 것을 그 내용으로 한다. 대체적으로 자본주의 경제체제 하에서 노사협의회제도가 요청되는 이유로는 두 가지 점이 지적되고 있다. 노사관계의 근대화라는 사회구조 개혁의 측면과 경영합리화에 의한 생산성 향상이 그것이다. 전자의 사회구조적 측면은 고도의 민주화를, 후자의 생산성 향상은 합리주의사

상을 기초로 하고 있다. 그러므로 노사협의회제도의 의의는 그 본질상 사용자의 배타적 경영권을 생산활동에 있어서의 근로자들의 기능적 역할과 조화시켜 노사의 협력관계를 수립하면서 근로자들의 기업경영에의 참여를 인정함으로써 궁극적으로 산업민주주의(industrial democracy)를 실현하는 데 있다.¹⁰²⁾

우리나라의 경우 노사협의회제도는 군사독재에 대한 노동계의 항거에 대응하기 위하여 정부가 법제화하게 되었다는 역사적 배경 하에서 출발하였다고 할 수 있다. 이후 1987년에는 달라진 노동계의 위상변화에 발맞추어 근로자들의 권익향상을 위해 구 노사협의회법이 개정되었고, 1997년에는 노사협의회 기능과 역할을 강화함으로써 근로자의 참여와 협력을 증진시키고자 하는 취지에서 재개정이 이루어져 현재에 이르고 있다.¹⁰³⁾ 노사협의회 설치에 관하여 근로법 제4조에서는 근로조건의 결정권이 있는 사업 또는 사업장 단위로 설치하여야 하며, 다만 대통령령으로 정하는 사업 또는 사업장은 예외를 인정할 수 있다고 규정하고 있다. 아울러 하나의 사업에 종사하는 전체 근로자수가 30인 이상일 경우에는 당해 근로자가 지역별로 분산되어 있더라도 그 주된 사무소에 노사협의회를 설치하도록 하였다(동 법 시행령 제2조).

분석대상협약 중 노사협의회 기능에 대한 규정이 있는 협약은 전체 22.5%로 그다지 높은 편은 아니다. 사업체 성격별로는 민간부문 23.4%, 공공부문 21.3%로 큰 차이가 없다. 산업별로는 농림어업 및 광업이 35.7%로 가장 높고, 그 다음으로 전기·가스 및 수도업이 30.0%, 사회 및 개인서비스업이 26.3%, 제조업이 24.2%의 비율로 나타난 반면, 도소매 및 음식숙박업과 금융·보험·부동산 및 사업서비스업의 경우에는 10% 미만으로 나타났다. 조합원 규모별로는 20%내외의 규정비율로 큰 차이는 없다.

102) 김유성, 전계서, 419~420쪽; 김형배, 전계서(a), 815~819쪽 각 참조.

103) 노사협의회제도의 입법적 연혁에 대해 자세한 것은 김유성, 전계서, 427~428쪽; 김형배, 전계서(a), 822~824쪽; 이병태, 『최신노동법』, 2003, 486~489쪽 각 참조.

<표 IV-18> 노사협의회의 기능

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음
사업체 성격	1	591 (100.0)	(76.6)	(23.4)
	2	75 (100.0)	(78.7)	(21.3)
산업별	1	14 (100.0)	(64.3)	(35.7)
	2	331 (100.0)	(75.8)	(24.2)
	3	10 (100.0)	(70.0)	(30.0)
	4	13 (100.0)	(84.6)	(15.4)
	5	11 (100.0)	(90.9)	(9.1)
	6	101 (100.0)	(80.2)	(19.8)
	7	34 (100.0)	(91.2)	(8.8)
	8	152 (100.0)	(73.7)	(26.3)
조합원 규모별	1	270 (100.0)	(77.8)	(22.2)
	2	151 (100.0)	(76.2)	(23.8)
	3	117 (100.0)	(76.9)	(23.1)
	4	72 (100.0)	(80.6)	(19.4)
전체		610 (100.0)	(77.5)	(22.5)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인 서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

라. 노사협의회 합의 또는 의결된 사항의 효력

사용자가 반드시 노사협의회의 의결을 거친 이후에야 비로소 시행할 수 있는 사항으로
는 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립, 복지시설의 설치와 관리, 사내근로복
지기금의 설치, 각종 노사공동위원회의 설치 등이 있다(근참법 제20조).¹⁰⁴⁾

104) 의결사항이 매우 제한적이고 사업장에 따라서는 적용의 여지가 없는 경우도 있다는 점에서 형식적인
것에 불과하다고 볼 여지도 있으나 사용자의 일방적 결정을 제한하는 제도를 도입하였다는 점에서는 획
기적이라고 평가할 여지도 있다. 장기적으로는 협의할 사항 중 근로조건에 관련된 것 또는 근로기준법상

의결을 거친다는 것은 사용자가 의사결정을 하되 의결을 참작하거나 가급적 존중하여야 한다는 것이 아니라 의결에 구속되어 의사결정을 한다는 것을 의미한다고 보아야 한다.¹⁰⁵⁾ 노사협의회에서 합의·의결된 사항에 대해서는 당사자 모두 성실하게 이행하여야 하고(근참법 제23조), 이를 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 때에는 벌금(1,000만원 이하)에 처하도록 되어 있다(동 법 제30조 제2호). 이렇듯 의결된 사항의 불이행에 대하여 벌칙규정은 가지고 있지만 법적인 효력 근거규정이 없어 그 실효성에 대하여 문제점을 가지고 있다. 또한 의결된 사항과 단체협약이나 근로계약과의 관계가 문제시될 수 있다.¹⁰⁶⁾

분석대상협약 중 노사협의회 결정사항의 효력에 관하여 규정이 있는 것이 54.4%로 2001년 분석의 47.3%에 비해 7%포인트 정도 높아진 것이지만 1996년도의 59.3%에 비하여서는 4%포인트 낮아진 것이다. 사업체규모별로는 공공부문에서 약간 높지만 큰 차이는 보이지 않는다. 산업별로는 농림어업 및 광업이 78.6%로 가장 높고, 그 다음으로 건설업 61.5%, 제조업 57.4%, 개인 및 사회서비스업 54.6% 등의 순으로 나타났다. 규모별로는 300~999인 규모가 59.0%로 가장 높고, 그 다음으로 99인 이하(54.8%), 1,000인 이상(51.4%) 등의 순이다.

규정이 있는 협약 중 노사협의회 결정사항의 효력을 보면, 단체협약과 동일한 효력을 갖는다가 68.4%로서 높은 비율을 나타내고 있으며 다음으로는 성실한 이행을 규정하여 놓은 경우가 14.5%, 근참법에 따르도록 규정한 것이 10.8%이다. 이는 단체협약과 동일한 효력을 갖는다가 83.9%로 절대 다수를 차지한 2001년도 분석에 비하여 약 15%포인트 가량 낮아진 것이고, 62.6%였던 1996년과 비슷한 수준이라고 하겠다.

공공부문에서 노사협의회 결정사항의 효력이 단체협약과 동일한 효력을 갖는다는 비중이 민간부문에 비해 상대적으로 낮은 이유는 사용자의 다수성과 복잡성에 기인하는 경향이 없지 않다. 노사간에 합의한 사항이라고 하더라도 공공부문의 경우 특정 사항에 대해서는 감독 정부부처의 승인이 필요하기 때문이다. 산업별, 규모별로 모두 노사협의회 결정사항은 단체협약과 동일한 효력을 갖는다는 비중이 압도적이다.

취업규칙 기재사항 등을 의결사항으로 하는 것이 바람직하고 그렇게 하여야 쟁의행위를 줄일 수 있게 될 것이다(임종률, 전게서, 546쪽).

105) 임종률, 전게서, 546쪽.

106) 노사관계제도선진화연구위원회, 전게서, 46쪽.

<표 IV-19> 노사협의회 결정사항 효력

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	단체협약 과 동일한 효력	성실하게 이행	근로자참여 및 협력증진에 관한법률에 따름	사규 (취업규칙) 와 동일한 효력 지님	법령 및 단체협약 과 동일한 효력	기타	반드시 이행
사업체 성격	1	591 (100.0)	46.2	53.8 (100.0)	(71.1)	(13.5)	(11.0)	(0.6)	(1.9)	(0.6)	(1.3)
	2	75 (100.0)	40.0	60.0 (100.0)	(55.6)	(24.4)	(8.9)	-	(8.9)	(2.2)	-
산업별	1	14 (100.0)	21.4	78.6 (100.0)	(100)	-	-	-	-	-	-
	2	331 (100.0)	42.6	57.4 (100.0)	(71.1)	(14.7)	(10)	(0.5)	(1.6)	(0.5)	(1.6)
	3	10 (100.0)	70.0	30.0 (100.0)	(33.3)	(66.7)	-	-	-	-	-
	4	13 (100.0)	38.5	61.5 (100.0)	(62.5)	(12.5)	(25.0)	-	-	-	-
	5	11 (100.0)	63.6	36.4 (100.0)	(25.0)	(25.0)	(25.0)	-	(25.0)	-	-
	6	101 (100.0)	49.5	50.5 (100.0)	(68.6)	(9.8)	(13.7)	(2.0)	(2.0)	(2.0)	(2.0)
	7	34 (100.0)	61.8	38.2 (100.0)	(69.2)	(15.4)	(7.7)	-	(7.7)	-	-
	8	152 (100.0)	45.4	54.6 (100.0)	(65.1)	(18.1)	(10.8)	-	(4.8)	(1.2)	-
조합원 규모별	1	270 (100.0)	45.2	54.8 (100.0)	(73.0)	(9.5)	(12.2)	-	(4.7)	-	(0.7)
	2	151 (100.0)	48.3	51.7 (100.0)	(62.8)	(17.9)	(10.3)	(1.3)	(3.8)	(2.6)	(1.3)
	3	117 (100.0)	41.0	59.0 (100.0)	(68.1)	(18.8)	(10.1)	(1.4)	-	-	(1.4)
	4	72 (100.0)	48.6	51.4 (100.0)	(67.6)	(18.9)	(8.1)	-	-	(2.7)	(2.7)
전체		610 (100.0)	45.6	54.4 (100.0)	(69.0)	(14.5)	(10.8)	(0.6)	(3)	(0.9)	(1.2)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소
매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인
서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

마. 근로자위원회에 대한 편의제공

현행 근참법은 노사협회의 근로자위원회는 비상임·무보수로 하고(근참법 제9조 제1항), 위원회 출석에 소용되는 시간에 대하여는 근로한 것으로 보도록(동조 제3항) 규정하고 있다. 또 동법 제10조 제2항은 사용자가 근로자위원의 업무를 위하여 장소사용 등 기본적인 편의를 제공하도록 규정하고 있다. 그러나 노사협회의 활성화라는 측면에서 살펴본다면 근로자위원의 활동의 활성화를 위하여 협의회 출석만이 아니라 근로자위원의 활동에 대한 지원확대가 필요하다. 뿐만 아니라 현행법상 근로자위원회에 대한 편의제공 위반에 대하여 벌칙조항이 없고 사법적 청구의 가능성에 대해서도 명확하지 않다는 문제점을 가지고 있다. 또한 전반적으로 근로자위원의 활동에 관하여 제도적 지원이 부실한 것도 사실이다. 따라서 노사협회가 노사의 공동이익을 위한 제도라는 점을 고려한다면 근로자위원의 활동에 대한 근로의무면제 확대와 편의제공에 있어 그 지원이 보다 강화될 필요가 있을 것이다.¹⁰⁷⁾

이번 분석에 사용된 단체협약의 경우 노사협회의 근로자위원회에 대한 편의제공을 규정하고 있는 것은 전체의 4.4%정도에 그치고 있을 정도로 매우 미비하고, 규정하고 있는 경우에도 그 구체적인 내용을 알기에는 상당히 한정적인 면을 가지고 있다. 사업체성격, 산업, 조합원 규모별로도 규정률이 낮아 큰 의미는 없는 편이다.

한편 규정이 있는 협약 중 근로자위원회에 대한 편의제공의 내용을 보면 불이익 처분 금지가 93.1%로 거의 대부분이며, 협의회참석시 유급조치 7.4%, 협의회활동 보장 3.7%로 나타나 앞에서 언급한 문제점을 그대로 드러내고 있다. 이러한 경향은 사업체성격, 산업, 조합원규모별로도 별다른 차이가 없다.

107) 독일의 경우에는 종업원협의회 위원으로서의 통상적 직무수행에 필요한 범위 내에서 근로의무가 면제되고, 협의회 운영, 교육훈련과 관련한 비용은 사용자가 부담한다. 또한 프랑스에서는 1월에 20시간의 유급활동시간을 보장하고 매년 임금총액의 0.2%를 기업위원회 운영보조금으로 지급하고 있다(노사관계 제도선진화위원회, 전게서, 49쪽 참조).

<표 IV-20> 근로자위원에 대한 편의제공(복수규정)

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음	협의회 참석시 유급 조치	불이익처분 금지	협의회활동 보장
사업체의 성격	1	591 (100.0)	95.4	4.6 (100.0)	(7.4)	(92.6)	(3.7)
	2	75 (100.0)	97.3	2.7 (100.0)	-	(100.0)	-
산업별	1	14 (100.0)	100.0	0.0 (100.0)	-	-	-
	2	331 (100.0)	93.7	6.3 (100.0)	(9.5)	(90.5)	(4.8)
	3	10 (100.0)	100.0	0.0 (100.0)	-	-	-
	4	13 (100.0)	100.0	0.0 (100.0)	-	-	-
	5	11 (100.0)	100.0	0.0 (100.0)	-	-	-
	6	101 (100.0)	99.0	1.0 (100.0)	-	(100.0)	-
	7	34 (100.0)	97.1	2.9 (100.0)	-	(100.0)	-
	8	152 (100.0)	96.1	3.9 (100.0)	-	(100.0)	-
조합원 규모별	1	270 (100.0)	95.6	4.4 (100.0)	(8.3)	(91.7)	-
	2	151 (100.0)	97.4	2.6 (100.0)	-	(100.0)	-
	3	117 (100.0)	94.9	5.1 (100.0)	(16.7)	(83.3)	(16.7)
	4	72 (100.0)	93.1	6.9 (100.0)	-	(100.0)	-
전체		610 (100.0)	95.6	4.4 (100.0)	(7.4)	(93.1)	(3.7)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인 서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

바. 파견·사내하청근로자 등의 의견청취

현행 근참법상 근로자의 정의가 근로기준법상 근로자 정의와 일치하기 때문에 사업장내 노사공동의 협력과 발전이라는 근참법의 독자적인 취지가 부각되고 있지 않다. 따라서 사업장 내 파견근로자 및 사내 하청근로자는 사용하는 사용자와 직접 고용관계를 맺고 있지 않기 때문에 노무를 제공하고 있는 사업장에서 고충처리 등 이해관계를 적절하게 반영할

수 있는 방법이 없는 상태이다.¹⁰⁸⁾ 본 분석에 사용된 협약들의 경우에도 파견·사내하청근로자 등의 의견청취에 관한 규정을 두고 있는 경우는 거의 전무한 것으로 드러났다.

<표 IV-21> 사내하청·파견근로자 등의 의견청취

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음
사업체 성격	1	591 (100.0)	(99.8)	(0.2)
	2	75 (100.0)	(100.0)	-
산업별	1	14 (100.0)	(100.0)	-
	2	331 (100.0)	(100.0)	-
	3	10 (100.0)	(100.0)	-
	4	13 (100.0)	(100.0)	-
	5	11 (100.0)	(100.0)	-
	6	101 (100.0)	(99.0)	(1.0)
	7	34 (100.0)	(100.0)	-
	8	152 (100.0)	(100.0)	-
조합원	1	270 (100.0)	(100.0)	-
	2	151 (100.0)	(100.0)	-
	3	117 (100.0)	(100.0)	-
	4	72 (100.0)	(100.0)	-
전체		610 (100.0)	(100.0)	-

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인 서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

분석대상협약 중 사내하청·파견근로자 등의 의견청취에 대한 규정이 있는 협약은 전체 0.2%로서 민간부문 0.2%, 공공부문은 규정이 없어 사업체성격에 무관하게 거의 규정이 전무했다. 산업별로는 운수·창고 및 통신업만 1.0%의 비율로 나타난 반면, 나머지 산업의

108) 노사관계제도선진화연구위원회, 전게서, 51쪽.

경우에는 사내하청·파견근로자 등의 의견청취에 대한 규정이 전혀 존재하지 않았다. 조합원 규모별로도 규정을 두고 있는 경우가 없었다. 이는 결국 비정규직에 대한 무관심과 기업별노조 중심의 노동운동이 갖는 한계를 드러내는 것이라 하겠다.

사. 사전정보제공 및 비밀유지의무

정보제공은 첫째, 노사간의 신뢰를 증진시켜, 공동체의식을 함양하여 노사관계의 안정화에 기여하고, 둘째 정보상의 불균형상태를 축소하여 교섭의 장기화를 방지하며, 셋째 정보공유로 노조의 과도한 정보요구를 줄일 수 있고, 넷째 그 결과 파업의 빈도수와 분규지속기간을 단축할 수 있으며, 다섯째 정보공개로 기업경영에 대한 종업원의 인지도와 이해도를 높여 종업원을 동기부여 시킴으로써 조직성과를 높일 뿐 아니라 조직에 대한 애착과 충성심을 높일 수 있다는 이점을 안고 있다(이철수, 1994:109-113).

분석대상협약 중 사전정보제공에 대한 규정이 있는 협약은 전체 16.2%로서 민간부문(16.6%)과 공공부문(17.3%)이 비슷하게 나타났다. 산업별로는 제조업이 20.2%로 가장 높고, 그 다음으로 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 17.6%, 사회 및 개인서비스업 15.8%, 운수·창고 및 통신업 11.9%의 비율로 나타난 반면, 농림어업 및 광업, 도소매 및 음식숙박업의 경우에는 사전정보제공에 대한 규정을 두고 있지 않았다. 조합원 규모별로는 모두 10%대의 규정률을 보였으나 99인 이하의 규모에서 상대적으로 높은 편이다.

한편 비밀유지의무는 노사간 정보의 비대칭성을 해소하고 실질적인 대화와 협력이 가능하도록 하기 위해 강화할 필요가 있는 정보제공의 부작용을 방지하기 위해 제공된 정보에 대한 비밀누설을 금지하는 것이다.

<표 IV-22> 사전정보제공

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음
사업체 성격	1	591 (100.0)	(83.4)	(16.6)
	2	75 (100.0)	(82.7)	(17.3)
산업별	1	14 (100.0)	(100.0)	-
	2	331 (100.0)	(79.8)	(20.2)
	3	10 (100.0)	(90.0)	(10.0)
	4	13 (100.0)	(92.3)	(7.7)
	5	11 (100.0)	(100.0)	-
	6	101 (100.0)	(88.1)	(11.9)
	7	34 (100.0)	(82.4)	(17.6)
	8	152 (100.0)	(84.2)	(15.8)
조합원 규모별	1	270 (100.0)	(80.7)	(19.3)
	2	151 (100.0)	(83.4)	(16.6)
	3	117 (100.0)	(88.9)	(11.1)
	4	72 (100.0)	(87.5)	(12.5)
전체		610 (100.0)	(83.8)	(16.2)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인 서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

분석대상 협약 중 비밀유지의무에 대한 규정이 있는 비율은 19.8%로 나타났다. 사업체 성격별로는 민간부문 20.5%, 공공부문 14.7%로 민간부문의 비율이 다소 높게 나타났다. 산업별로는 제조업이 25.1%로 가장 높고, 그 다음으로는 전기·가스 및 수도업이 20.0%, 사회 및 개인서비스업이 16.4%의 비율로 나타난 반면, 농림어업 및 광업(7.1%), 도소매 및 음식숙박업(9.1%)의 경우에는 10% 미만으로 낮은 편이다. 조합원 규모별로는 300~999인 이하 규모가 22.6%로 가장 높은 반면, 1,000인 이상 규모가 15.2%로 가장 낮은 비율을 보였다. 다만, 앞에서 살펴본 사전정보제공 규정의 비율이 16.2%인데 비해 비밀유지의무 규정의 비율이 그 보다 높은 19.8%로 나타난 것이 주목된다.

<표 IV-23> 비밀유지의무

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음
사업체 성격	1	591 (100.0)	(79.5)	(20.5)
	2	75 (100.0)	(85.3)	(14.7)
산업별	1	14 (100.0)	(92.9)	(7.1)
	2	331 (100.0)	(74.9)	(25.1)
	3	10 (100.0)	(80.0)	(20.0)
	4	13 (100.0)	(84.6)	(15.4)
	5	11 (100.0)	(90.9)	(9.1)
	6	101 (100.0)	(87.1)	(12.9)
	7	34 (100.0)	(85.3)	(14.7)
	8	152 (100.0)	(83.6)	(16.4)
조합원 규모별	1	270 (100.0)	(79.6)	(20.4)
	2	151 (100.0)	(78.8)	(21.2)
	3	117 (100.0)	(76.9)	(23.1)
	4	72 (100.0)	(90.3)	(9.7)
전체		610 (100.0)	(80.2)	(19.8)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인 서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

아. 노사협의회 개최시기

근참법에 따르면 노사협의회는 3개월마다 정기적으로 회의를 개최하여야 하고(제12조 제1항) 필요에 따라 임시회의를 개최할 수 있다(동조 제2항). 정기적 회의개최에 대하여 위반하는 경우에는 동법 제32조에 의하여 벌칙을 부과하고 있다.

그러나 실제 노사협의회 정기회의 개최에 있어서 관련자료준비에 방대한 시간이 걸릴 수 있다는 점, 기업규모에 따라서는 지나치게 자주 회의가 열리는 결과가 초래되어 오히려

형식적으로 흐를 수 있고 개별 기업의 특수성이 고려되지 않고 있다는 점, 사전정보제공 등 노사협의회 임무의 확대와 기능강화가 도모되고 있다는 점을 고려한다면 정기적 개최 시기에 대한 조정이 필요할 것으로 보인다.¹⁰⁹⁾

<표 IV-24> 정기노사협의회 개최시기

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음						
					1개월	3개월	6개월	당사자 협의 (협의)	매분기	근참법에 따름
사업체 성격	1	591 (100.0)	56.7	43.3 (100.0)	(2.3)	(7.4)	(3.9)	(2.3)	(66.8)	(17.2)
	2	75 (100.0)	64.0	36.0 (100.0)	-	(7.4)	-	(7.4)	(74.1)	(11.1)
산업별	1	14 (100.0)	71.4	28.6 (100.0)	-	-	-	(75.0)	-	(25.0)
	2	331 (100.0)	52.9	47.1 (100.0)	(2.6)	(9.6)	(1.3)	(0.6)	(68.6)	(17.3)
	3	10 (100.0)	60.0	40.0 (100.0)	-	-	-	-	(100.0)	-
	4	13 (100.0)	46.2	53.8 (100.0)	-	-	(14.3)	-	(71.4)	(14.3)
	5	11 (100.0)	36.4	63.6 (100.0)	-	-	-	-	(57.1)	(42.9)
	6	101 (100.0)	67.3	32.7 (100.0)	(6.1)	(9.1)	(15.2)	(3.0)	(48.5)	(18.2)
	7	34 (100.0)	67.6	32.4 (100.0)	-	-	-	(9.1)	(54.5)	(36.4)
	8	152 (100.0)	59.9	40.1 (100.0)	-	(4.9)	(3.3)	(3.3)	(80.3)	(8.2)
조합원 규모별	1	270 (100.0)	54.8	45.2 (100.0)	-	(9.0)	(6.6)	(3.3)	(66.4)	(14.8)
	2	151 (100.0)	60.3	39.7 (100.0)	(5.0)	(3.3)	(1.7)	(1.7)	(66.7)	(21.7)
	3	117 (100.0)	55.6	44.4 (100.0)	(1.9)	(9.6)	-	(1.9)	(69.2)	(17.3)
	4	72 (100.0)	69.4	30.6 (100.0)	-	(9.1)	-	(9.1)	(68.2)	(13.6)
전체		610 (100.0)	58.0	42.0 (100.0)	(1.6)	(7.8)	(3.5)	(3.1)	(67.2)	(16.8)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소
매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인
서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

109) 노사관계제도선진화연구위원회에서는 이러한 점을 고려하여 6개월마다 1회 개최를 그 개선방안으로 제
시하고 있다(노사관계제도선진화연구위원회, 전게서, 58쪽).

분석대상협약 중 정기노사협의회 개최시기에 대한 규정이 있는 협약은 전체 42.0%로서 민간부문은 43.3%인 반면, 공공부문은 36.0%로 민간부문의 비율이 더 높게 나타났다. 산업별로는 도소매 및 음식숙박업이 63.6%로 가장 높았고, 그 다음으로 건설업이 53.8%, 제조업이 47.1%의 비율로 나타났고, 농림어업 및 광업의 경우에는 28.6%로 규정비율이 가장 낮게 나타났다.

정기노사협의회 개최시기에 대한 규정이 있는 경우에는 매분기에 개최한다는 사항이 67.2%로 가장 높고, 근참법에 따름 16.8%, 3개월마다 개최가 7.8%로 실질적으로는 매분기마다 개최하는 경우가 절대 다수이다. 조합원 규모별로는 99인 이하 규모에서 45.2%로 가장 높은 반면, 100~299인 규모가 39.7%로 가장 낮은 규정률을 보였다.

4. 쟁의행위

노조법에 의한 쟁의행위의 개념(동법 제2조 제6호)은 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말하는 광의의 쟁의행위를 말한다. 그러나 직장폐쇄는 근로자측의 쟁의행위에 대한 방어적 대항행위라는 점에서 본다면 본래의 쟁의행위로 볼 수 없으며, 쟁의행위의 보호·제한에 관한 법규정들에서 언급하고 있는 쟁의행위가 주로 근로자측의 행위에 초점을 맞추고 있다는 점에서 쟁의행위에 있어서 문제가 되는 것은 근로자측의 쟁의행위라고 하겠다.

쟁의행위는 주체에 있어서 근로자 개인이 아닌 노동조합 기타 근로자집단의 집단적 행위만을 의미하며, 쟁의행위의 주체가 상대방에 대하여 그 주장¹¹⁰⁾의 관철을 위하여 행하는 행위를 의미한다. 또한 이러한 행위는 사용자의 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위로 나타나야 하며 결과의 야기가 필요한 것은 아니기 때문에 업무저해의 위험성이 있으면 족하다고 해석된다.

110) 이러한 주장에 대하여서는 김형배(전게서(a), 660쪽), 김유성(214쪽), 이병태(311쪽)는 근로조건의 결정에 주장을 관철하려는 경우만 노조법상의 쟁의행위로 보는 반면, 임종률(177쪽)은 근로조건의 결정에 관한 주장만으로 한정하는 것은 아니라고 한다.

가. 쟁의행위 절차

노조법 제45조 제2항은 조정(調整)절차와 관련하여 쟁의행위를 제한하는 규정을 두고 있다. 즉 동조 제2항의 조정(調停)의 전치,¹¹¹⁾ 동법 제63조의 중재시의 쟁의금지, 동법 제77조 긴급조정시의 쟁의중지, 동법 제60조 제5항의 조정서 해석기간 중의 쟁의금지 등이 쟁의행위 제한규정에 해당한다. 이러한 규정들은 소정의 기간 동안 쟁의행위의 개시를 유보하거나 개시한 쟁의행위를 중단하고 조정·중재의 성공을 위하여 노력하도록 하려는 정책적인 고려에서 설정된 것으로, 쟁의행위가 규정에 위반하였다는 것만으로 민·형사면책을 받을 수 있는 정당성을 부정되는 것은 아니다.¹¹²⁾

또한 노조법은 쟁의행위의 찬반투표에서 조합원 과반수의 찬성을 얻어야 쟁의행위를 개시할 수 있다고 규정(제41조 제1항)하고 있다. 이는 자주적이고 민주적인 노동조합의 운영과 쟁의행위에 참가한 근로자들이 사후에 그 쟁의행위의 정당성 유무와 관련하여 어떠한 불이익을 당하지 않도록 그 개시에 관한 조합의사의 결정에 보다 신중을 기하기 위하여 마련된 규정으로 볼 수 있다.¹¹³⁾ 따라서 쟁의행위 찬반투표 없이 행한 쟁의행위는 그 절차를 따를 수 없는 객관적인 사정이 인정되지 않는 경우를 제외하고는 그 정당성을 인정하기 어렵다.¹¹⁴⁾ 쟁의행위의 찬반투표에는 조합민주주의의 원칙상 투표의 공정성과 투명성의 보장이 필요하며, 쟁의행위의 최후수단의 원칙(ultima ratio)에 반하여 쟁의행위 투표를 남용하는 것을 방지하기 위하여 시기의 설정이 필요하다는 문제의식을 가지고 있다.¹¹⁵⁾

분석대상협약 중 쟁의행위절차에 대한 규정이 있는 것은 52.8%로 과반수의 협약에서 규

111) 대법원 2001. 6. 26. 선고 2000도28은 노동조합의 조정신청에 대하여 노동위원회가 교섭미진으로 행정지도를 하였다고 하여 그 후의 쟁의행위가 절차상 위법한 것은 아니라고 하였다.

112) 대법원 1990. 5. 15. 선고 90도357 판결과 대법원 1995. 4. 28. 선고 94누11583 판결 등은 노동쟁의신고(구 노동쟁의조정법 제16조)나 냉각기간(동법 제14조)의 절차도 밟지 않은 쟁의행위는 정당성을 가지지 않는다고 한 반면, 대법원 1991. 5. 14. 선고 90누4006 판결과 대법원 1995. 5. 26. 선고 94누7966 판결 등은 이러한 절차를 밟지 않았다는 것만으로 정당성을 상실하는 것은 아니라고 하였다.

113) 임종률, 전거서, 208쪽.

114) 그러나 대법원 2001. 10. 25. 선고 2001구24388 전원합의체판결은 조합원의 민주적 의사결정이 실질적으로 확보된 때에는 법률이 정한 쟁의행위 찬반투표라는 형식적 절차를 받지 않아도 정당성이 인정된다는 취지의 판결(대법원 2000. 3. 10. 선고, 99도4388; 대법원 2000. 5. 26. 선고, 99도4386 판결)을 변경하기 위한 것으로, 이러한 절차를 밟지 않은 것만으로 쟁의행위의 정당성을 부인할 수 없다는 취지의 판결(대법원 1992. 12. 8. 선고, 92누1094)로 변경되었다.

115) 이를 위해서 교섭전 또는 교섭 도중에 사용자에게 압력을 가할 목적으로 찬반투표를 실시할 수 없도록 하고, 성실한 교섭을 거쳐 합의의 가능성을 모색하기 위한 노력을 다하였음에도 교섭이 결렬된 경우에만 한하여 찬반투표를 실시하도록하는 안을 노사관계제도선진화위원회에서는 제시하였다(노사관계제도선진화위원회, 전거서, 61~66쪽 참조).

정하고 있다. 사업체성격별 규정률에 있어서는 거의 차이가 없는 것으로 나타났다. 한편 산업별로는 농림어업 및 광업에서 71.4%의 비율로 가장 높고, 그 다음으로 금융·보험·부동산 및 사업서비스업(64.7%), 도소매 및 음식숙박업(63.6%) 등의 순서로 나타난 반면, 전기·가스 및 수도업이 20.0%로 가장 낮은 비율을 나타냈다. 조합원 규모별로는 규정률이 50%대로 거의 비슷한 가운데 300~999인의 규모에서 59.0%로서 가장 높게 나타났다.

<표 IV-25> 정의행위절차

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음
사업체 성격	1	591 (100.0)	(47.2)	(52.8)
	2	75 (100.0)	(48.0)	(52.0)
산업별	1	14 (100.0)	(28.6)	(71.4)
	2	331 (100.0)	(47.4)	(52.6)
	3	10 (100.0)	(80.0)	(20.0)
	4	13 (100.0)	(53.8)	(46.2)
	5	11 (100.0)	(36.4)	(63.6)
	6	101 (100.0)	(58.4)	(41.6)
	7	34 (100.0)	(35.3)	(64.7)
	8	152 (100.0)	(42.1)	(57.9)
조합원 규모별	1	270 (100.0)	(48.9)	(51.1)
	2	151 (100.0)	(49.0)	(51.0)
	3	117 (100.0)	(41.0)	(59.0)
	4	72 (100.0)	(47.2)	(52.8)
전체		610 (100.0)	(47.2)	(52.8)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인 서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

나. 직장폐쇄

직장폐쇄란 사용자가 근로자측의 쟁의행위에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위(노조법 제2조 제6호)로서 사용자가 근로자측의 쟁의행위에 대항하여 근로자에 대하여 노무의 수령을 집단적으로 거부하는 행위를 말한다. 노무의 수령을 거부하는 것은 근로제공의 반대급부인 임금을 지급하지 않음으로써 경제적 압력을 가하려는 의도이다.

넓은 의미에서 쟁의행위의 일종인 직장폐쇄는 단순히 노무의 수령을 거부하거나 작업장의 입장을 금지한다는 의사표시만으로는 성립하지 않고, 공장문의 폐쇄나 체류자의 퇴거요구 또는 전원(電源)의 단절 등 취로를 곤란하게 하는 사실행위가 있어야 성립한다. 직장폐쇄는 사전에 노동부장관 및 노동위원회에 각각 신고하여야 하지만 신고가 직장폐쇄의 성립요건은 아니다. 그러나 직장폐쇄의 정당성이 인정되기 위해서는 근로자측의 쟁의행위에 대하여 대항·방어수단으로 인정되는 것으로 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에 개시하는 직장폐쇄라야 인정될 수 있다.¹¹⁶⁾ 즉 근로자측의 특별한 태양(態樣)의 쟁의행위로 사용자가 현저하게 불리한 압력을 받는 경우에 임금부담의 경감 등을 완화시키는 방어적 수단으로서만 인정된다.

따라서 사용자의 직장폐쇄가 불이익취급 내지 지배·개입의 부당노동행위로 되는지의 여부는 직장폐쇄가 노사의 대항관계 속에서 야기한 실제적 효과를 종합적으로 보아 그것이 조합원의 정당한 쟁의행위에 대한 보복적 억압조치(불이익 취급)로 볼 수 있거나 노동조합의 동요나 약체화를 꾀하는 행위(지배·개입)로 볼 수 있는가에 따라 결정하여야 할 것이다. 결국 직장폐쇄는 대항적·방어적 성격인 경우 부당노동행위가 되지 않지만 선제적·공격적인 성격의 경우에는 직장폐쇄가 노동조합의 힘을 약화시키거나 약체화나 조합원내의 보복의 의도가 있는 것으로 보일 수 있다.

분석대상협약 중 직장폐쇄에 대한 규정이 있는 경우는 1.8%에 불과한 것으로 집계되어, 거의 모든 협약에서 규정하지 않는 것으로 나타났다. 산업별로는 거의 대부분 산업에서 규

116) 대법원 2003. 6. 13. 선고 2003두1097판결에 따르면 사용자의 정당한 직장폐쇄는 교섭태도와 교섭과정, 근로자의 쟁의행위의 목적과 방법 및 그로 인한 사용자가 받는 타격의 정도 등 근로자의 쟁의행위에 대한 방어수단으로서 상당성이 있어야 하는 것으로 쟁의행위 개시 전에 이루어진 사용자의 직장폐쇄는 노조법 제46조 제1항에 위배되고, 참가인의 쟁의행위에 대한 방어적인 목적을 벗어나 적극적으로 참가인의 조직력을 약화시키기 위한 목적 등을 갖는 선제적, 공격적 직장폐쇄에 해당하는 것으로 그 정당성을 인정할 수 없다고 판시하였다.

정이 전무한 가운데, 전기·가스 및 수도업과 도소매 및 음식숙박업에서 10% 내외의 규정을 기록하였다. 조합원 규모별로는 모든 규모에서 아주 낮지만, 300~999인 이하 규모(3.4%)로 가장 높은 편이다.

<표 IV-26> 직장폐쇄

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음
사업체 성격	1	591 (100.0)	(98.1)	(1.9)
	2	75 (100.0)	(100.0)	-
산업별	1	14 (100.0)	(100.0)	-
	2	331 (100.0)	(98.5)	(1.5)
	3	10 (100.0)	(90.0)	(10.0)
	4	13 (100.0)	(100.0)	-
	5	11 (100.0)	(90.9)	(9.1)
	6	101 (100.0)	(99.0)	(1.0)
	7	34 (100.0)	(100.0)	-
	8	152 (100.0)	(98.0)	(2.0)
조합원 규모별	1	270 (100.0)	(99.6)	(0.4)
	2	151 (100.0)	(97.4)	(2.6)
	3	117 (100.0)	(96.6)	(3.4)
	4	72 (100.0)	(97.2)	(2.8)
전체		610 (100.0)	(98.2)	(1.8)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인 서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

다. 신규채용 또는 대체근로의 금지

단체협약상에 쟁의기간 중 신규채용 또는 대체근무금지를 규정한 것은 구 노동쟁의조정법 제15조의 “사용자는 쟁의기간 중 쟁의와 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다”를

재확인한 것이라 할 수 있다. 그러나 현행 노조법 제43조에서는 “사용자는 쟁의행위기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없”으며, “사용자는 쟁의행위기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급을 줄 수 없”게 하고 있어 구법과는 달리 당해 사업과 관계있는 자에 대해서는 대체근로를 허용하고 있다.¹¹⁷⁾ 그러나 여기에서 말하는 ‘당해 사업과 관계 있는 자’의 범위, ‘채용’ 및 ‘대체’의 해석을 둘러싸고 논란의 여지가 있기 때문에 이에 대한 단체협약상의 협정이 매우 중요한 의미를 갖는다.

분석대상협약 중에서 쟁의기간 중 신규채용 또는 대체근무에 관한 규정이 있는 사항은 60.0%로서 2001년의 54.4%보다 5.6%포인트 증가하였다. 사업체성격별로는 민간부문에서 약간 높지만, 큰 차이는 아니라고 평가된다. 산업별로는 산업마다 편차가 심한 편으로 금융·보험·부동산 및 사업서비스업은 규정률이 67.6%인데 반해 농림어업·광업과 전기·가스 및 수도업 20% 내외로 40%포인트의 차이를 보이고 있다. 규모별로는 대부분의 규모에서 가장 높은 규정비율이 65.3%(1,000인 이상), 가장 낮은 비율이 58.1%(300~999인 이하)로 규모별로 큰 편차가 없는 편이다.

규정이 있는 협약 가운데 신규채용과 대체근무를 같이 금지하는 경우가 73.5%로 2001년 분석의 71.1%에 비해 다소 증가한 것으로 나타났다. 그밖에 신규채용만을 금지하는 경우가 19.4%, 대체근무만 금지하는 경우가 4.4%로 나타나 2001년의 23.5%, 1.7%에 비하여 신규채용 금지의 비중이 증가하는 양상을 보이고 있으며, 대체근무 외에 하도급까지 금지하는 경우가 2.2%로 나타난 점이 주목된다. 사업체성격, 산업, 조합원규모별로 큰 차이는 보이지 않는다.

117) 이러한 입법적 변화는 헌법이 보장하는 근로자의 노동3권과 사용자의 조업(操業)의 자유를 상호 조정한 결과라고 하겠으나, 대체근로는 현실적으로 파업의 효과를 상당부분 감소시키는 역할을 하고 장기적으로는 고용자체에 대한 불안요인이 되기도 한다. 이러한 입법적 변화의 배경이 된 미국에서는 근로조건과 관련된 경제파업시에는 파업참가 근로자를 영구대체하는 신규채용이 있으면, 파업이 종료된 후에도 파업참가 근로자를 복직시키지 않아도 무방하다는 법리가 오래 전부터 정착되어 있었다. 대표적인 사례로는 NLRB vs. Mackay Radio & Telegraph Co., 303 U.S. 333 (1938)를 들 수 있다(김유성, 전거서, 291~293쪽 참조).

<표 IV-27> 쟁의행위기간 중 신규채용 및 대체근무 금지

(단위: 개소, %)

		전체	규정없음	규정있음	신규 채용 금지	대체 근무 금지	신규채용 + 대체근무금지	하도급, 파견금지	기타	대체+ 하도급 금지
사업체 성격	1	591 (100.0)	39.3	60.7 (100.0)	(19.5)	(4.2)	(74.1)	(0.3)	(0.6)	(1.4)
	2	75 (100.0)	46.7	53.3 (100.0)	(12.5)	(5.0)	(75.0)	-	-	(7.5)
산업별	1	14 (100.0)	78.6	21.4 (100.0)	(33.3)	-	(33.3)	-	(33.3)	-
	2	331 (100.0)	32.9	67.1 (100.0)	(21.6)	(3.6)	(72.5)	-	(0.5)	(1.8)
	3	10 (100.0)	80.0	20.0 (100.0)	-	-	(100.0)	-	-	-
	4	13 (100.0)	61.5	38.5 (100.0)	-	-	(80.0)	-	-	(20.0)
	5	11 (100.0)	45.5	54.5 (100.0)	-	(16.7)	(83.3)	-	-	-
	6	101 (100.0)	50.5	49.5 (100.0)	(6.0)	(6.0)	(84.0)	(2.0)	-	(2.0)
	7	34 (100.0)	32.4	67.6 (100.0)	(47.8)	-	(47.8)	-	-	(4.3)
	8	152 (100.0)	42.1	57.9 (100.0)	(13.6)	(5.7)	(79.5)	-	-	(1.1)
조합원 규모별	1	270 (100.0)	40.4	59.6 (100.0)	(21.7)	(6.2)	(69.6)	-	(0.6)	(1.9)
	2	151 (100.0)	40.4	59.6 (100.0)	(18.9)	(2.2)	(74.4)	-	(1.1)	(3.3)
	3	117 (100.0)	41.9	58.1 (100.0)	(13.2)	(5.9)	(77.9)	-	-	(2.9)
	4	72 (100.0)	34.7	65.3 (100.0)	(21.3)	-	(78.7)	-	-	-
전체		610 (100.0)	40.0	60.0 (100.0)	(19.4)	(4.4)	(73.5)	-	(0.5)	(2.2)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소
매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인
서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

라. 쟁의행위 기간 중의 신분보장

노조법 제81조 제5호는 “근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는

노동위원회에 대하여 사용자가 동조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위”를 부당노동행위로 금지하고 있다. 따라서 단체협약상에 이러한 취지의 규정이 없다 하더라도 사용자가 정당한 쟁의행위에 참가한 것을 이유로 불이익처분을 하였다면 당연히 부당노동행위의 구제대상이 된다.¹¹⁸⁾ 그러나 정당한 사유가 있을 때 징계 등 인사조치를 취할 수 있느냐 하는 것이 문제가 될 수 있지만, 쟁의행위기간중이라고 해서 무조건 아무런 징계나 인사조치를 취할 수 없는 것은 아니라고 보아야 할 것이다. 다만, 정당한 이유가 있다 하더라도 그러한 조치가 노사간의 분규를 확산 내지 악화시키는 계기가 될 수도 있다는 점을 유의할 때 쟁의행위기간중의 징계나 인사조치는 극히 신중을 기해서 행할 필요가 있다고 할 것이다.¹¹⁹⁾

분석대상협약 중 쟁의행위기간 중에 조합원의 신분보장에 관한 규정이 있는 협약은 62.8%로서 1996년 57.1%, 2001년 분석 55.1%에 비해 다소 증가하였다. 사업체성격별로는 공공부문이 민간부문에 비해 약간 높은 편이다. 산업별 규정률을 보면 금융·보험·부동산 및 사업서비스업과 사회 및 개인서비스업이 70%대로 높지만, 농림어업 및 광업과 전기·가스 및 수도업은 낮은 편이다. 조합원 규모별로는 규모가 작을수록 규정률이 높은 편이다.

118) 이것은 부당노동행위성 판단에서 인과관계 경합의 문제 즉, 사용자가 주장하는 불이익처분의 정당사유와 부당노동행위의 의사를 추정할 수 있는 사유 가운데 어느 것이 불이익처분의 실질적·본질적인 사유로 보아야 하는가의 문제이다. 이에 대해 부당노동행위성립부정설, 부당노동행위성립긍정설, 상당인과관계설(학설상의 다수설) 및 결정적사유설(판례)로 견해가 나누어지고 있다. 대표적인 사례로서 대법원 1991. 4. 23. 선고 90누7685 판결(바칠라케빈사건); 대법원 1995. 3. 14. 선고 94누5496 판결(경인실업사건)에서는 “사용자측이 내세우는 해고사유와 근로자가 한 노동조합업무를 위한 정당한 행위의 내용, 징계해고를 한 시기, 회사와 노동조합과의 관계, 동종의 사례에 있어서 조합원과 비조합원에 대한 제재의 불균형 여부, 기타 부당노동행위 의사의 존재를 추정할 수 있는 제반 사정을 비교 검토하여 종합적으로 판단하여야 한다”라고 하여 종합적인 판단을 요청하고 있다.

119) 판례는 쟁의기간중 행위에 대한 면책특약의 유효성을 인정하고 있다(구체적 사례로서는 앞에서 소개한 영창약기제조사건, 이천전기공업사건 및 조선맥주사건에서의 대법원 판결 각 참조).

<표 IV-28> 쟁의행위기간중의 신분보장(복수규정)

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음	쟁의행위기간 중 인사조치를 하지 않는다	쟁의종료후 불이익처분을 하지 않는다	기타 (간섭, 방해, 이간, 저해)
사업체 성격	1	591 (100.0)	38.1	61.9 (100.0)	(84.5)	(79.0)	(71.9)
	2	75 (100.0)	30.7	69.3 (100.0)	(78.8)	(88.5)	(67.3)
산업별	1	14 (100.0)	64.3	35.7 (100.0)	(100.0)	-	-
	2	331 (100.0)	36.0	64.0 (100.0)	(87.8)	(81.7)	(70.0)
	3	10 (100.0)	100.0	0.0 (100.0)	-	-	-
	4	13 (100.0)	38.5	61.5 (100.0)	(87.5)	(87.5)	(87.5)
	5	11 (100.0)	45.5	54.5 (100.0)	(83.3)	(50.0)	(83.3)
	6	101 (100.0)	43.6	56.4 (100.0)	(82.5)	(86.0)	(78.9)
	7	34 (100.0)	23.5	76.5 (100.0)	(76.9)	(65.4)	(42.3)
	8	152 (100.0)	31.6	68.4 (100.0)	(76.9)	(82.7)	(78.8)
조합원 규모별	1	270 (100.0)	33.7	66.3 (100.0)	(84.9)	(79.9)	(74.9)
	2	151 (100.0)	35.1	64.9 (100.0)	(81.6)	(82.7)	(63.3)
	3	117 (100.0)	41.0	59.0 (100.0)	(85.7)	(70.0)	(75.7)
	4	72 (100.0)	48.6	51.4 (100.0)	(78.4)	(86.5)	(67.6)
전체		610 (100.0)	37.2	62.8 (100.0)	(83.6)	(79.4)	(71.4)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소
매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인
서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

규정이 있는 협약 중 신분보장의 내용을 보면, 쟁의행위기간 중 인사조치를 하지 않는
경우가 83.6%, 쟁의행위 종료 후 불이익처분을 하지 않는 경우가 79.4%로서 매우 높은 비
중을 차지하였다. 이러한 수치는 2001년 분석의 각각 86.7% 82.3%에 비하여 약간 감소한

것으로 볼 수 있다. 반면 간섭, 방해, 이간, 저해하는 행위를 할 수 없도록 규정한 것이 71.4%로 2001년의 기타(21.8%) 및 추상적 표현(2.2%)에 비해 상당히 구체화되었으며 그 비율도 큰 폭으로 증가하였다. 사업체의 성격별로는 공공부문에서 쟁의종료 후 인사조치를 하지 않는다는 규정비율이 쟁의기간 중 인사조치를 하지 않는다는 규정비율에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 이는 공공부문의 경우 쟁의행위를 할 수 없는 필수공익사업이 민간부문에 비해 많아 불법파업을 할 가능성이 높기 때문에 쟁의종료 후 인사조치를 하지 않는다는 규정이 상대적으로 많이 포함된 것으로 해석된다. 쟁의종료 후 인사조치를 하지 않는다는 규정은 조합원규모가 클수록, 그리고 사회 및 개인서비스업에서 높은 것으로 나타났다.

마. 쟁의행위 불참가자

쟁의행위중이라 하더라도 사업장내의 안전보호시설(동력실, 보일러실, 용해로 등)이나 기업의 유지·존속을 위한 필요시설(통신, 전산 등)은 계속 유지·가동되어야 하기 때문에 특정직 또는 특정업무에 종사하는 조합원에 대해서는 쟁의행위에 참가할 수 없도록 노사간에 협정할 필요가 있다. 그러나 그 대상에 대해서는 업무의 내용이나 성격에 따라 또는 비변여부에 따라 더욱 구체적으로 규정해 놓는 것이 노사 양측 모두를 위하여 바람직하다고 하겠다.¹²⁰⁾

120) 노조법 제38조 제2항에서는 “작업시설의 손상이나 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업은 쟁의행위기간 중에도 정상적으로 수행되어야 한다”라고 규정하고 있다. 또 동 법 제41조 제2항에서는 “방위산업에관한특별조치법에 의하여 지정된 주요 방위산업체에 종사하는 근로자중 전력, 용수 및 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자는 쟁의행위를 할 수 없도록” 규정하고, 동 법 시행령 제20조에서 구체적인 범위를 지정하고 있다.

<표 IV-29> 쟁의행위 불참가자(협정근무자)(복수규정)

(단위: 개소, %)

		전체	규정없음	규정있음	보안, 경비,안전 (감시) 업무종사자	통신관련 업무종사자 (전화교환원, 텔레크스실 등)	운전 기사 (수송)	발전실, 변전실, 보일러실	일상생활 (식당, 의무실 등) 관계업무 종사자	쟁의해결 업무종사자
사업체 성격	1	591 (100.0)	51.1	48.9 (100.0)	(65.4)	(34.3)	(23.2)	(43.3)	(47.1)	(4.5)
	2	75 (100.0)	65.3	34.7 (100.0)	(50.0)	(46.2)	(34.6)	(23.1)	(11.5)	-
산업별	1	14 (100.0)	100.0	0.0 (100.0)	-	-	-	-	-	-
	2	331 (100.0)	37.5	62.5 (100.0)	(70.5)	(28.0)	(25.6)	(52.7)	(55.6)	(4.8)
	3	10 (100.0)	60.0	40.0 (100.0)	(100.0)	(25.0)	(50.0)	-	(25.0)	(25.0)
	4	13 (100.0)	69.2	30.8 (100.0)	(50.0)	(50.0)	(25.0)	-	-	-
	5	11 (100.0)	54.5	45.5 (100.0)	(60.0)	(100.0)	-	(20.0)	(40.0)	-
	6	101 (100.0)	85.1	14.9 (100.0)	(46.7)	(33.3)	-	-	(33.3)	-
	7	34 (100.0)	23.5	76.5 (100.0)	(61.5)	(50.0)	(42.3)	(11.5)	(11.5)	-
	8	152 (100.0)	64.5	35.5 (100.0)	(44.4)	(50.0)	(16.7)	(33.3)	(24.1)	(3.7)
조합원 규모별	1	270 (100.0)	61.9	38.1 (100.0)	(58.3)	(27.2)	(23.3)	(39.8)	(36.9)	(2.9)
	2	151 (100.0)	46.4	53.6 (100.0)	(66.7)	(35.8)	(23.5)	(39.5)	(29.6)	(4.9)
	3	117 (100.0)	36.8	63.2 (100.0)	(75.7)	(41.9)	(29.7)	(44.6)	(64.9)	(8.1)
	4	72 (100.0)	45.8	54.2 (100.0)	(66.7)	(41.0)	(23.1)	(43.6)	(53.8)	-
전체		610 (100.0)	51.3	48.7 (100.0)	(66.0)	(35.0)	(24.9)	(41.4)	(44.1)	(4.4)

		인사, 경리, 회계업무 종사자	임원 부속실 직원	기타 (비조합원 범위에 준하는 자)	기타 노사간합의 한 자 (협의결정 한자)	노사협의	시설유지상 필요한 업무관련자	환경업무 관련 (공해방지)	위험물 관리자 (취급자)	기타 노조가인정 한 자	대외업무 관리자 (최소업무 수행자)	일정이상 직책자
사업체 성격	1	(10.4)	(1.4)	(6.2)	(58.5)	(2.4)	(55.0)	(20.4)	(23.9)	(3.1)	(10.4)	(1.0)
	2	(7.7)	(7.7)	(19.2)	(50.0)	(3.8)	(42.3)	(7.7)	-	(7.7)	(23.1)	-
산업별	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2	(5.3)	(1.0)	(4.8)	(61.4)	(2.4)	(57.0)	(25.6)	(29.5)	(1.4)	(5.3)	(1.0)
	3	(50.0)	(25.0)	(50.0)	(25.0)	-	(75.0)	-	-	-	(25.0)	-
	4	(50.0)	-	-	(100.0)	-	-	-	(25.0)	-	-	-
	5	(40.0)	-	(20.0)	(60.0)	-	(40.0)	(20.0)	(20.0)	(20.0)	(20.0)	-
	6	(6.7)	-	-	(53.3)	-	(46.7)	-	-	-	(20.0)	-
	7	(26.9)	(3.8)	(15.4)	(57.7)	(7.7)	(42.3)	-	(11.5)	(19.2)	(15.4)	-
	8	(13.0)	(3.7)	(11.1)	(44.4)	(1.9)	(53.7)	(13.0)	(5.6)	(3.7)	(29.6)	(1.9)
조합원 규모별	1	(10.7)	(1.9)	(7.8)	(53.4)	(3.9)	(49.5)	(18.4)	(19.4)	(1.9)	(8.7)	(2.9)
	2	(12.3)	(2.5)	(9.9)	(50.6)	(1.2)	(55.6)	(22.2)	(21.0)	(9.9)	(17.3)	-
	3	(12.2)	(1.4)	(1.4)	(63.5)	(2.7)	(59.5)	(18.9)	(28.4)	(1.4)	(9.5)	-
	4	(2.6)	(2.6)	(15.4)	(74.4)	(2.6)	(53.8)	(15.4)	(23.1)	-	(5.1)	-
전체		(10.4)	(2.0)	(7.7)	(57.9)	(2.7)	(54.2)	(19.2)	(22.6)	(3.7)	(10.8)	(1.0)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소
매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인
서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

분석대상협약 중 쟁의행위 불참가자(협정근무자)에 관한 규정이 있는 것이 48.7%로서
2001년 분석의 53.7%보다 규정비율이 5.0%포인트 감소하였고, 1996년 분석에 52.8%에 비
하여서는 4.1%포인트 감소하였다. 산업별로는 금융·보험·부동산 및 사업서비스업과 제
조업은 각각 70%대와 60%대로 규정률이 높은 반면 농림어업 및 광업, 운수창고 및 통신

업, 건설업 등은 30% 이하의 규정률로 산업별로 큰 편차를 보이고 있다. 조합원 규모별로는 300~999인 이하 규모에서 규정률이 63.2%로 가장 높고, 그 다음으로는 1,000인 이상 규모 54.2%, 100~299인 규모 53.6%, 99인 이하 규모 38.1%로 규모가 클수록 규정률이 높은 편이다. 사업체 성격별로는 민간부문(48.9%)이 공공부문(34.7%)에 비해 높다.

규정이 있는 협약 중 쟁의행위 불참가자의 내용을 살펴보면, 보안관련 종사자가 66.0%로 2001년의 71.2%에 비하여는 5%포인트 낮아졌지만 가장 높은 규정률을 보였으며, 노사간 합의한 자 57.9%, 시설유지상 필요한 업무관리자 54.2%, 일상생활(식당, 의무실 등) 종사자 44.1%, 발전실·변전실·보일러실 종사자 41.4%, 통신관련 업무종사자 35.0%, 위험물관리자 24.9%, 운전기사 24.1%, 급수·폐수·공해관리종사자 19.2% 등의 순이다. 이와 같은 규정률은 사업체성격, 산업 그리고 조합원규모별로 상이하게 나타났다. 이는 기업마다 채택하고 있는 기술의 성격, 업무, 조직구조 등이 다르기 때문에 협정근로자의 항목에 대한 수평적인 비교에는 무리가 있다는 점을 간과할 수는 없다.

바. 쟁의행위 중의 임금지급

임금이란 사용자가 근로의 대상(代償)으로 근로자에게 지급하는 일체의 금품이라 정의되고 있는 만큼(근로기준법 제18조),¹²¹⁾ 임금지급 의무는 원칙적으로 노무제공을 행할 때 발생하는 것이지 그렇지 않고는 발생하지 않는다. 노동조합이 파업을 하는 것은 자신들의 주장을 관철하기 위해 조합원의 임금손실이라는 위험부담을 안고 노무제공을 집단적으로 거부하는 행위인 만큼, 이를 근로계약관계에서 본다면 파업에 따른 노무제공 의무 불이행으로 근로관계는 정지되며 이 경우 사용자측의 임금지급 의무는 면제된다.¹²²⁾ 현실적으로 보더라도 파업기간 중 임금이 지급된다면 노동조합측에서 파업에 따른 임금손실이라고 하는 위험부담이 없기 때문에 스스로 파업에 대한 자제력은 말할 것도 없고, 파업이 일어났을 경우 파업의 조기종식을 위한 노력을 기울일 필요가 없게 된다. 그러나 다른 한편으로 우리나라의 노동조합이 대부분 쟁의기금을 적립하고 있지 못한 점을 고려할 때 파업기간 중의 임금 부지급은 근로자측의 쟁의권을 실질적으로 제약하게 된다는 반론도 제기되어 왔다.

121) 전통적으로 임금의 법적 성질에 대하여 노동력대가설, 노동대가설 및 임금이분설 간의 대립이 있어 왔다.

122) 쟁의행위와 근로계약관계에 대하여 우리나라에서는 근로계약정지설이 통설적인 지위를 차지하고 있다. 반면 미국에서는 근로계약파기설에 근거해서 이해함이 일반적이다.

법원의 판례도 한때는 쟁의행위로 인하여 사용자에게 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여도 근로자로서의 지위에 기하여 제공받는 생활보장적 부분은 지급해야 한다는 태도를 보였다.¹²³⁾ 그러나 이러한 임금2분설(당사자의사설)에 입각한 파업기간중의 임금 일부 지급 판결을 변경하여 1995년 12월 21일의 대법원 전원합의체 판결¹²⁴⁾에서는 쟁의참가기간에 대하여 임금을 삭감하지 않는다는 취업규칙 등의 규정이 없고 그러한 관행도 없는 이상 쟁의참가기간에 대하여 모든 임금을 삭감할 수 있다는 태도를 취하였다.¹²⁵⁾

이와 같이 그 동안 쟁의행위 기간중의 임금문제로 많은 논란이 있었으나 현행 노조법 제44조에서는 “사용자는 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여는 그 기간중의 임금을 지급할 의무가 없다”고 하고(제1항), “노동조합은 쟁의행위 기간에 대한 임금의 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로는 쟁의행위를 못”하게 하고(제2항), 이를 위반하였을 경우에는 “2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처”하도록 하고 있다(제90조). 따라서 쟁의행위기간중의 임금지급문제를 둘러싼 노사간의 소모적인 다툼의 소지가 많이 줄어들 것으로 기대되고 있다. 그러나 제44조 제1항의 취지는 쟁의행위기간중의 임금지급을 적극적으로 금지하는 규정이 아니라 쟁의행위기간중의 무임금원칙을 선언한 것이기 때문에 단협에 쟁의기간 중 임금을 지급한다는 협정이 있는 경우에는 여전히 임금을 지급해야 함은 물론이다. 다만, 쟁의행위기간중의 임금지급을 보장받기 위한 쟁의행위는 할 수 없음에 유의할 필요가 있다고 하겠다.

분석대상협약 중 쟁의행위기간 중 임금지급에 관하여 규정이 있는 것은 10.5%로서 2001년 분석의 12.5%에 비해서 다소 낮아졌지만, 1996년 분석의 8.8%에 비해서는 여전히 높은 규정률을 보이고 있다. 그러나 쟁의행위기간중 임금지급문제가 계속 논란의 대상이 되어온

123) 대표적인 사례로서 대법원 1992. 3. 27. 선고 91다36307 판결(진해시의료보험조합사건)을 들 수 있다. 이 판결에서는 “임금중 교환적 부분과 생활보장적 부분의 구별은 당해 임금의 명목에 불구하고 단체협약이나 취업규칙 등의 규정에 결근·지각·조퇴 등으로 근로를 제공하지 아니함에 의하여 당해 임금의 감액을 정하고 있는지의 여부 또는 위와 같은 규정이 없더라도 종래부터의 관행이 어떠하였는지 등을 살펴보아야 한다”라고 하여 당사자의 구체적 의사해석에 따라 근로와 연계되는 경우라도 비율에 따라 공평하게 삭감토록 하고 있다.

124) 대법원 1995. 12. 21. 선고 94다26721 판결(삼척군의료보험조합사건).

125) 그러나 여기에서도 소수의견은 “근로자가 근로의 대상으로 지급받는 임금은 근로자로서의 지위를 취득함에 따라 발생하는 부분과 구체적인 근로의 제공에 따라 발생하는 부분의 통합적 형태로 구성되어 있으므로 파업 중에도 근로자로서의 지위에서 발생하는 임금에 대한 청구권은 여전히 남아 있는 것이고, 당해 근로계약의 내용에 쟁의행위로 인하여 근로를 아니하여도 공제할 수 없는 임금부분이 설정되어 있는지는 계약해석의 문제이므로 단체협약, 취업규칙, 종래의 관행 및 통상의 결근, 지각, 조퇴에 관한 임금공제의 취급 등을 참고로 하여 이를 정하여야 한다”고 하였다.

것에 비추어 본다면 단체협약상의 규정비율은 낮은 편이라고 볼 수 있다. 사업체성격별로 보면 민간부문에 비해 공공공부문의 규정률이 낮게 나타났다. 이는 공공부문의 경우 민간부문에 비해 정부의 감독하에 있기 때문이라고 할 수 있다. 산업별로는 제조업, 운수·창고 및 통신업 등에서 10%를 상회하고 있을 뿐 나머지 사업들은 한 자리수의 비율을 보이고 있다. 규모별로는 99인 이하의 규모에서 13.3%로 가장 높게 나타났다.

<표 IV-30> 쟁의행위기간중 임금지급

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음	임금 지급	임금 미지급	미확인
사업체 성격	1	591 (100.0)	88.8	11.2 (100.0)	(7.6)	(89.4)	(3.0)
	2	75 (100.0)	96.0	4.0 (100.0)	(33.3)	(66.7)	-
산업별	1	14 (100.0)	100.0	0.0 (100.0)	-	-	-
	2	331 (100.0)	88.8	11.2 (100.0)	(5.4)	(94.6)	-
	3	10 (100.0)	100.0	0.0 (100.0)	-	-	-
	4	13 (100.0)	100.0	0.0 (100.0)	-	-	-
	5	11 (100.0)	90.9	9.1 (100.0)	-	(100.0)	-
	6	101 (100.0)	84.2	15.8 (100.0)	(12.5)	(87.5)	-
	7	34 (100.0)	94.1	5.9 (100.0)	-	(100.0)	-
	8	152 (100.0)	91.4	8.6 (100.0)	(15.4)	(69.2)	(15.4)
조합원 규모별	1	270 (100.0)	86.7	13.3 (100.0)	(16.7)	(83.3)	-
	2	151 (100.0)	92.1	7.9 (100.0)	-	(100.0)	-
	3	117 (100.0)	91.5	8.5 (100.0)	-	(90.0)	(10.0)
	4	72 (100.0)	91.7	8.3 (100.0)	-	(100.0)	-
전체		610 (100.0)	89.5	10.5 (100.0)	(9.4)	(89.1)	(1.6)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인 서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

규정이 있는 협약 중 쟁의행위기간중의 임금지급여부를 보면 지급하지 않는다는 경우가

89.1%로 나타나, 2001년 조사(87.2%)와 마찬가지로 노조법 개정 이후 쟁의행위 기간중에는 임금을 지급하지 않는 관행이 단협상 자리잡아 가고 있음을 알 수 있다. 임금부지급 관행은 사업체규모, 산업, 그리고 조합원규모를 불문하고 압도적으로 높게 나타났다.

사. 노동쟁의 조정

집단적 노사관계는 단체교섭에 의하여 평화적으로 규율되는 것이 가장 이상적인 것이지만 노사간의 이해대립이 언제나 평화적으로 해결될 수는 없는 것이므로 어떤 의미에서는 집단적 이해관계의 대립을 힘에 의하여 해결할 수 있는 방법이 전제되지 않을 수 없다. 현행법상 조정의 방식에는 노사의 자주적 해결원리에 의한 사적 조정방식과 노동관계법의 규정에 따라 국가에 의한 조정방식이 있다. 사적 조정에 있어서는 노조법 제52조에 의하여 법 제2절 및 제3절에 규정된 내용이나 절차와 다른 조정 또는 중재방법을 택할 수 있으며, 조정기관의 구성에 관해서는 단체협약 내에 약정해 놓을 수도 있고 조정절차의 개시와 더불어 노사 당사자가 선임할 수도 있다.¹²⁶⁾

분석대상협약 중 조정제도에 관한 규정비율이 51.1%로 과반수의 단협에서 조정제도에 대해 규정하고 있는 것으로 나타났다. 산업별로는 사회 및 개인서비스업과 제조업에서는 규정률이 50% 이상이지만, 나머지 산업에서는 30~40%대의 낮은 규정률을 보였다. 규모별로는 모든 규모에서 50% 내외의 규정률을 보였지만 300~99인 규모에서 상대적으로 높게 나타났다. 사업체의 성격별로는 민간부문과 공공부문 모두 50%대의 규정률로 비슷한 편이다.

노동쟁의조정에 관해 규정이 있는 협약 중 그 내용을 보면 거의 대부분이 노동관계법을 적용하는 것으로 나타났고, 사적 조정제도를 활용한다는 비율은 11.2%로 낮게 나타났다. 이러한 결과는 2001년 조사의 5.7%보다는 상당히 증가한 규정률을 보이는 것이기는 하지만, 아직도 우리나라에서는 사적 조정·중재제도가 거의 활용되고 있지 않은 것으로 해석

126) 자주적인 사적 조정·중재절차란 노사 당사자의 의사에 따라 공적 기관 등이 아닌 사인(私人) 또는 사적단체에 의해서 주관되는 노동쟁의 조정·중재절차라고 할 수 있다. 그 장점으로 조정·중재방법의 다양화로 조정·중재서비스의 질 향상, 분쟁조정·중재 대상의 확대, 조정·중재성공률 제고 등을 들 수 있겠지만, 신뢰성 있는 조정·중재기구의 부족(미국: AAA, FMCS) 및 당사자의 비용부담 증가가 단점으로 지적되고 있다. 한편 자주적 조정·중재절차와 법정조정·중재절차와의 관계에 대하여 노조법 제52조는 “방해하지 아니한다”라고 하여 특별한 우선권을 인정하고 있지 않으나, 제외국의 입법례를 보면 자주적 조정·중재절차를 우선하는 경향이 있다.

할 수 있다. 이처럼 사적 조정·중재제도가 사업장내에서 활성화되고 있지 못한 이유로는 현행 임의조정제도 자체의 문제도 있겠지만 이에 대한 이해부족과 함께 아직까지 노사 모두가 신뢰할 만한 사적 중재인이 많지 않기 때문인 것으로 볼 수 있다.¹²⁷⁾ 그러나 단체교섭과 노동쟁의의 질서가 제대로 잡혀가고 사적조정의 인프라 구축을 위한 법·제도적인 지원확대와 함께 사적 조정제도에 대한 인식이 높아진다면 이에 대한 활용도도 보다 더 높아질 것으로 기대된다.¹²⁸⁾

<표 IV-31> 노동쟁의의 조정

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음	노동관계법 적용	사적조정제도 활용
사업체 성격	1	591 (100.0)	48.4	51.6 (100.0)	(89.8)	(10.2)
	2	75 (100.0)	45.3	54.7 (100.0)	(80.5)	(19.5)
산업별	1	14 (100.0)	57.1	42.9 (100.0)	(100.0)	-
	2	331 (100.0)	44.4	55.6 (100.0)	(90.2)	(9.8)
	3	10 (100.0)	80.0	20.0 (100.0)	(100.0)	-
	4	13 (100.0)	53.8	46.2 (100.0)	(100.0)	-
	5	11 (100.0)	54.5	45.5 (100.0)	(100.0)	-
	6	101 (100.0)	56.4	43.6 (100.0)	(86.4)	(13.6)
	7	34 (100.0)	67.6	32.4 (100.0)	(72.7)	(27.3)
	8	152 (100.0)	42.1	57.9 (100.0)	(86.4)	(13.6)
조합원 규모별	1	270 (100.0)	50.4	49.6 (100.0)	(90.3)	(9.7)
	2	151 (100.0)	48.3	51.7 (100.0)	(85.9)	(14.1)
	3	117 (100.0)	45.3	54.7 (100.0)	(92.2)	(7.8)
	4	72 (100.0)	50.0	50.0 (100.0)	(83.3)	(16.7)
전체		610 (100.0)	48.9	51.1 (100.0)	(88.8)	(11.2)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인 서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

127) 아울러 임의조정 방법에 의하여 노동쟁의가 해결되지 아니한 때에는 공적조정절차를 처음부터 다시 밟을 수 있도록 하고 있는 것(노조법 시행령 제23조 참조)도 별 실효성이 없다고 보인다.

128) 최근 일부 변호사 등 노동관계 전문가들에 의한 조정·중재 성공사례가 알려지고 있어, 이러한 전망을 더욱 밝게 해주고 있음은 반가운 일이다.

산업별로는 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 27.3%, 운수창고 및 통신업, 사회 및 개인서비스업, 구리고 제조업에서 10% 내외의 규정률을 보였을 뿐 나머지 산업에서는 사적 조정제도활용을 규정한 경우가 없는 것으로 나타났다. 조합원규모별로는 1,000인 이상 규모와 100~299인 규모에서 10%를 상회할 뿐 나머지 규모에서는 10%미만의 저조한 규정률을 기록하였다. 사업체 성격별로는 민간부문과 공공부문 모두 규정률이 10% 이상이지만, 상대적으로 공공부문에서 높은 편이다.

아. 불법쟁의행위에 대한 책임

현행법상 정당한 쟁의행위의 경우에는 형사면책·민사면책, 불이익취급 금지의 보호를 받는다(노조법 제3조, 제4조). 그러나 어떠한 개별 조합원의 쟁의행위가 정당성을 갖지 않는다고 하여, 그 쟁의행위 전체에 대하여 당연히 민·형사사채임을 묻거나 징계 등의 불이익취급을 할 수 있게 되는 것은 아니라고 할 것이다.

정당성이 인정되지 않는 쟁의행위에 대한 민사책임(손해배상책임)을 물을 수 있기 위해서는 고의·과실, 특히 위법성의 인식가능성이 있고 또 그 쟁의행위와 손해 사이에 인과관계가 있어야 한다. 현재 우리나라에서는 2000년 이후 불법쟁의행위에 대한 사측의 손해 및 가압류가 매년 증가하고 있으며 노동조합 또는 조합원의 손해배상책임을 제한하는 규정이 없어 일실이익에 대한 손해진보(損害填補)보다는 노동조합 활동을 위축시킬 의도로 책임을 묻는 경우가 많은 것이 현행제도가 가지고 있는 문제점의 하나로 등장하고 있다. 따라서 이러한 불법적 의도의 손해 및 가압류로 인한 피해를 막기 위해 책임제한을 설정한다거나 조합원의 최저생계 보장을 위하여 임금의 압류대상제외 범위를 확대조정하고 노동조합의 존속보호를 위하여 조합비 수입의 일정부분을 압류대상에서 제외시키는 등의 일련의 조치가 필요할 것으로 보인다.¹²⁹⁾

분석대상협약 중 불법쟁의행위에 대한 책임을 규정하고 있는 협약은 9.0%로 대부분의 협약에서는 규정하지 않고 있는 것으로 나타났다. 사업체성격별로 보면 민간부문(10.5%)이 공공부문(4.0%)에 비해 규정률이 상대적으로 높다. 산업별로는 제조업, 운수·창고 및 통신업이 10.9% 및 전기·가스 및 수도업에서 10%를 겨우 상회할 뿐 나머지 산업에서는 규정이 아예 없거나 10% 미만의 낮은 규정비율을 기록하였다. 조합원 규모별로는 100~299인 규모에서 10%를 상회할 뿐 나머지 규모에서는 규정률이 8%대로 낮게 나타났다.

129) 노사관계제도선진화위원회, 전게서, 73쪽.

<표 IV-32> 불법쟁의행위에 대한 책임

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음
사업체 성격	1	591 (100.0)	(89.5)	(10.5)
	2	75 (100.0)	(96.0)	(4.0)
산업별	1	14 (100.0)	(100.0)	-
	2	331 (100.0)	(88.8)	(11.2)
	3	10 (100.0)	(90.0)	(10.0)
	4	13 (100.0)	(100.0)	-
	5	11 (100.0)	(100.0)	-
	6	101 (100.0)	(89.1)	(10.9)
	7	34 (100.0)	(91.2)	(8.8)
	8	152 (100.0)	(91.4)	(8.6)
조합원 규모별	1	270 (100.0)	(91.9)	(8.1)
	2	151 (100.0)	(88.7)	(11.3)
	3	117 (100.0)	(91.5)	(8.5)
	4	72 (100.0)	(91.7)	(8.3)
전체		610 (100.0)	(91.0)	(9.0)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인 서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

5. 징계 및 해고

가. 해고

해고란 근로자의 의사와 무관하게 사용자의 일방적 의사표시에 의하여 장래에 대하여 근로관계를 소멸시키는 법률행위이다. 자본주의 질서하에서 사용자는 기업의 합리적인 경영을 위하여 근로자와의 근로계약 체결 및 해지를 자유로이 할 수 있는 것이 원칙이다. 그러나 사용자에게 의한 근로계약 해지의 자유는 경제적으로 또는 사회적으로 약자의 지위에

있는 근로자에게는 더 좋은 직장의 보장이 없는 한 대부분의 경우 직장상실을 의미한다. 따라서 근로기준법은 근로의 기회를 보호하기 위하여 일반적으로 정당한 이유가 없는 해고를 금지하고 또 구체적인 경우에 따라 여러 가지 불이익취급 금지에 관한 규정(제30조)을 두고 있으나, ‘정당한 이유’의 개념에 관해서는 구체적으로 규정하지 않고 있다. 따라서 현실적으로는 취업규칙이나 단체협약 내에 해고의 정당한 사유가 규정되는 것이 보통이다. 다만, 취업규칙이나 단체협약 내에 규정된 이유라고 해서 모두가 정당한 것은 아니므로 해고의 이유에 관한 실질적 정당성에 대하여는 법적 평가가 행해져야 한다.¹³⁰⁾ 한편 근로기준법 제32조에서는 “사용자는 근로자를 해고하고자 할 때에는 적어도 30일전에 그 예고하여야 한다”라고 정의하고 있다. 이와 같은 해고의 예고는 정당한 이유가 있는 경우에만 적용되는 것이므로 해고의 예고를 했다고 하여 정당한 이유 없이 해고할 수 있는 것은 아니다. 그러나 이러한 근로기준법의 규정이 단체협약서상 명시적으로 드러나고 있지는 않은 것으로 보인다.¹³¹⁾

사용자가 근로자에 대하여 정당한 이유 없이 해고·휴직·정직·전직·감봉 기타 징벌을 한 때에는 당해 근로자는 노동위원회에 구제신청을 할 수 있다(근로기준법 제33조 제1항). 이 규정은 제도적으로 법원에 대한 해고무효확인, 근로자지위확인 또는 지위보전가처분 및 해고기간중의 임금청구소송 등의 구제가 가능하지만, 시간적·경제적 부담을 경감하고 근로자의 권리구제의 실효성을 확보하기 위하여 노동위원회에 의한 구제신청절차를 마련한 것이라고 할 수 있다. 따라서 법원을 통한 권리구제와 동시에 진행이 가능하다.¹³²⁾

130) 김형배, 『근로기준법』 (b), 박영사, 2003, 692쪽; 이병태, 전제서, 641쪽 각 참조: 단체협약이나 취업규칙에서 해고사유를 제한하고 있는 경우 이러한 제한에 위배된 해고처분은 정당성이 없는 것으로 무효라고 한 사례(대법원 1992. 9. 8. 선고, 91다27556판결); 단체협약이나 취업규칙에 해고사유를 정한 경우 해고를 제한하는 여러 가지 법의 취지에 반하지 않고 반사회질서의 법률행위가 아니면 유효하다고 한 사례(대법원 1993. 10. 20. 선고, 93나1717 판결).

131) 해고예고제도는 근로자에 대한 정당한 해고의 경우에도 근로자로 하여금 새로운 직장을 물색하거나 대책을 강구할 시간적 여유 부여하려는 것이 그 취지이다. 해고예고의무를 위반한 해고의 효과에 대해서는 학설상 유효설(단속규정으로 사법상 유효), 무효설(강행규정이므로 사법적 무효) 및 상대적 무효설(즉시해고로서는 무효이지만, 해고예고의 요건을 결과적으로 갖추면 유효) 등으로 나누어지고 있다. 판례는 대법원 1994. 6. 14. 선고 93누20115 판결(유달택시사건)과 같이 해고예고의무를 위반하였다 하더라도 해고의 정당한 이유를 갖추고 있는 한 해고의 사법상 효력에는 아무런 영향이 없다고 보는 것이 일반적이다.

132) 한편 구제신청인의 범위와 관련하여 대법원 1992. 11. 13. 선고 92누11114 판결(현대자동차사건)에서는 “부당노동행위구제신청의 경우 당해 피해자뿐만 아니라 노동조합도 이해관계인으로서 신청인이 될 수 있으나, 부당해고구제신청을 할 수 있는 신청인은 해고 등의 불이익처분을 받은 당해 근로자뿐이고 노동조합은 이에 포함되지 않는다”고 판시하였다.

<표 IV-33> 부당징계 및 해고 판정시 구제조치(복수규정)

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음	징계및해고 무효처분	원직복귀	임금 미지급분 지급	임금 미지급분 지급 및 가산금 지급	기타(판결, 기준법에 의함)	규정은 있으나 미확인
사업체 성격	1	591 (100)	57.4	42.6 (100.0)	(69.4)	(46.4)	(51.2)	(25.8)	(19.4)	(1.6)
	2	75 (100)	45.3	54.7 (100.0)	(73.2)	(51.2)	(70.7)	(4.9)	(12.2)	(4.9)
산업별	1	14 (100)	100.0	0.0 (100.0)	-	-	-	-	-	-
	2	331 (100)	51.7	48.3 (100.0)	(66.3)	(44.4)	(42.5)	(32.5)	(21.9)	(2.5)
	3	10 (100)	90.0	10.0 (100.0)	-	(100.0)	(100.0)	-	-	-
	4	13 (100)	53.8	46.2 (100.0)	(50.0)	(50.0)	(33.3)	-	(16.7)	(16.7)
	5	11 (100)	81.8	18.2 (100.0)	(100.0)	(100.0)	(50.0)	-	(50.0)	-
	6	101 (100)	74.3	25.7 (100.0)	(50.0)	(34.6)	(46.2)	(15.4)	(34.6)	-
	7	34 (100)	47.1	52.9 (100.0)	(88.9)	(38.9)	(61.1)	(16.7)	(16.7)	-
	8	152 (100)	47.4	52.6 (100.0)	(81.3)	(56.3)	(78.8)	(10.0)	(6.3)	(1.3)
조합원 규모별	1	270 (100)	53.7	46.3 (100.0)	(72.8)	(46.4)	(59.2)	(16.8)	(19.2)	(1.6)
	2	151 (100)	60.9	39.1 (100.0)	(61.0)	(35.6)	(47.5)	(16.9)	(27.1)	(3.4)
	3	117 (100)	57.3	42.7 (100.0)	(70.0)	(52.0)	(58.0)	(24.0)	(20.0)	(2.0)
	4	72 (100)	56.9	43.1 (100.0)	(67.7)	(64.5)	(29.0)	(54.8)	(12.9)	-
전체		610 (100)	56.6	43.4 (100.0)	(69.1)	(47.2)	(52.8)	(22.6)	(20.4)	(1.9)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소
매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인
서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

다만, 노동위원회를 통한 부당해고 구제명령의 효과는 즉시 이행할 의무로서 사용자에게 대한 공법상의 의무일 뿐이다. 따라서 사법상의 직접적인 효력은 이와 동시에 진행할 수 있는 민사소송이 필요하게 된다. 부당해고구제의 효과로는 원직복귀와 소급임금지급(back-pay) 즉, 근로관계의 존속에도 불구하고 사용자의 귀책사유로 근로제공이 불가능하였던 부분에 대한 금전적 손실보전이 행해진다.¹³³⁾ 아울러 사용자에게 부당한 해고 또는 원직복귀 거부에 중대한 귀책사유가 있는 경우에는 근로자의 정신적 손해에 대한 위자료 청구권도 인정되고 있다.¹³⁴⁾

전체 분석대상협약 중 부당징계 및 해고시 구제조치에 대해서는 43.4%가 규정하여 과반수에 미치지 못하지만, 2001년 분석의 38.0%에 비해서는 규정률이 5%포인트 높아진 것이다. 사업체 성격별로는 공공부문에서 규정률이 54.7%로 민간부문의 42.6%에 비해 높은 것으로 나타났다. 산업별로는 금융보험·부동산 및 사업서비스업과 사회 및 개인서비스업에서는 50%대, 제조업과 건설업에는 40%대로 비교적 높지만, 나머지 산업에서는 30% 미만의 낮은 규정률을 기록하였다. 조합원 규모별로는 모든 규모에서 40% 내외의 규정률을 보였다.

규정이 있는 협약 중에서 가장 높은 구제조치 징계 및 해고 무효처분이 69.1%로 2001년 조사의 70.9%와 비슷한 규정률로서 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 임금미지급분 지급(52.8%), 원직복귀(47.2%), 임금미지급분 지급 및 가산지급(22.6%) 등의 순서로 나타났다. 구제조치의 내용은 사업체성격 산업, 그리고 조합원규모별로 약간 상이하다. 먼저 사업체 규모별로 보면 민간부문과 공공부문을 불문하고 징계 및 해고 무효처분, 임금미지급분 지급, 원직복귀의 순으로 되어 있지만, 민간부문에서는 임금미지급 및 가산금 지급의 비중이 공공부문에 비해 높은 편이다. 이러한 경향은 조합원 1,000인 이상 규모에서 두드러지게 나타난다.

133) 다만, 소급임금지급시 중간수입의 공제와 관련하여 대법원 1991. 6. 28. 선고 90다카25277 판결(대우학원 아주대학교사건)에서는 “사용자의 귀책사유로 인하여 해고된 근로자가 해고기간중에 다른 직장에 종사하여 얻은 이익(이른바 중간수입)은 민법 제538조 제2항에서 말하는 채무를 면함으로써 얻은 이익에 해당하므로, 사용자는 위 근로자에게 해고기간중의 임금을 지급함에 있어 위 이익의 금액을 임금액에서 공제할 수 있다. <중략> 다만 사용자의 귀책사유로 휴업한 경우 종전임금의 70%를 휴업수당으로 지급하도록 하고 있는 (구)근로기준법 제38조의 취지를 고려하여 휴업수당의 한도외에서만 공제해야 한다”라고 판시하였다.

134) 정신적 손해에 대한 손해배상 청구와 관련하여서는 대법원 1993. 10. 12. 선고 92다43586 판결(덕신정공사건) 참조. 원직복직 및 취로청구권과 관련하여서는 대법원 1994. 2. 8. 선고 92다893 판결(신성기업사건); 대법원 1996. 4. 23. 선고 95다6823 판결(삼익악기사건) 각 참조.

나. 근로계약체결 및 징계(해고)절차

1) 근로계약체결절차

근로기준법상 근로계약이란 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급함을 목적으로 체결된 계약을 말한다(제17조). 근로계약은 근로제공과 임금지급을 목적으로 하는 계속적 채권계약으로, 근로계약 체결에 의하여 근로자는 당연히 근로제공의무를 지고, 사용자는 임금지급의무를 진다.

근로계약의 체결로 제공할 근로의 내용·장소·수행방법 등은 근로계약의 취지와 당사자 사이의 약정에 따른다. 근로의 내용·장소·수행방법에 관하여 당사자 사이에 미리 구체적으로 약정하기 어려운 경우가 많기 때문에 근로계약의 체결시에는 요강만을 약정하고 구체적인 것은 상황에 따라 사용자의 지휘명령에 따르도록 약정하게 된다. 이번 분석에 사용된 단체협약 대부분의 경우에도 근로계약 체결절차 및 근로계약에 대한 규정을 두고 있지 않은 것으로 나타났다. 그러나 현재 고용관계의 다양화가 이루어지고 있는 현실적인 면에서 본다면 근로자의 생활저하 및 사용자로부터 부당한 요구를 배제하기 위해 일정한 요건 내지 최소한의 요건을 단체협약을 통해 밝히는 것은 의미있는 일이라고 생각한다. 또한 서면을 통한 근로조건의 제시가 당사자간의 분쟁을 줄이는 길이기도 할 것이다.

분석대상협약 중 근로계약 체결절차에 대해서 규정한 것은 3.3%로, 거의 모든 단체협약에서 근로계약 체결절차에 관한 규정을 두고 있지 않은 것으로 나타났다. 다만, 취업규칙에서는 일반적으로 이를 규정하는 비율이 높을 것으로 예상되는 만큼, 단체협약분석 자체의 한계로 이해된다. 산업별로는 금융·보험·부동산 및 사업서비스업, 사회 및 개인서비스업, 및 제조업에서 규정하고 있지만, 규정하고 있는 비율은 5%에 미치지 못할 뿐 아니라 농림어업·광업, 전기·가스 및 수도업, 건설업, 도소매 및 음식숙박업은 규정하고 있는 협약 자체가 없는 실정이다. 조합원 규모별로는 모든 규모에서 규정하고 있으나 규정률은 모두 5% 미만으로 매우 낮은 수준이다.

<표 IV-34> 근로계약 체결절차

(단위: 개소, %)

		전체	규정없음	규정있음
사업체 성격	1	591 (100.0)	(97.1)	(2.9)
	2	75 (100.0)	(96.0)	(4.0)
산업별	1	14 (100.0)	(100.0)	-
	2	331 (100.0)	(97.3)	(2.7)
	3	10 (100.0)	(100.0)	-
	4	13 (100.0)	(100.0)	-
	5	11 (100.0)	(100.0)	-
	6	101 (100.0)	(97.0)	(3.0)
	7	34 (100.0)	(94.1)	(5.9)
	8	152 (100.0)	(96.1)	(3.9)
조합원 규모별	1	270 (100.0)	(95.6)	(4.4)
	2	151 (100.0)	(97.4)	(2.6)
	3	117 (100.0)	(98.3)	(1.7)
	4	72 (100.0)	(97.2)	(2.8)
전체		610 (100.0)	(96.7)	(3.3)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인 서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

2) 징계(해고)절차

기업질서의 위반에 대한 제재로서의 징계는 그 사유의 인정과 사유에 적합한 징계처분 사이에 정당성이 확보되어야 한다. 따라서 징계절차의 정의(Verfahrensgerechtigkeit)는 매우 중요한 의미를 지닌다. 특히 노사협정 또는 단체협약내에 노동조합과의 협의 또는 징계위원회의 결의를 거쳐야 한다고 규정되어 있는 경우에는 이에 따라야 한다. 그러므로 노사협정이나 단체협약에 규정된 절차를 거치지 않거나 불성실한 징계심의절차에 의한 사용자

의 징계처분은 무효가 된다.¹³⁵⁾ 그러나 징계절차가 단체협약이나 노사협정, 취업규칙 등에 규정되어 있는 경우에 징계절차를 밟아야 하는 것은 징계의 유효요건이지만, 이와 같은 징계절차규정을 두고 있지 않은 경우에는 그러한 절차를 밟지 않았다고 해서 징계가 무효가 되는 것이 아니라는 것이 판례의 일반적인 태도이다.¹³⁶⁾

분석대상협약 중 징계(해고)절차에 대하여 규정이 있는 것은 68.5%로 2001년 분석의 58.4%보다 10%포인트 높게 나타났다. 산업별로는 건설업이 76.9%로 가장 높았고, 그 다음으로 제조업(72.5%), 금융·보험·부동산 및 사업서비스업(70.6%) 등의 순이며, 반면 농림어업 및 광업에서는 7.1%로 가장 낮게 나타났다. 조합원규모별로는 모든 규모에서 70%내외의 규정률을 보이고 있으나 1,000인 이상 규모에서 상대적으로 높은 편이다. 사업체 성격별로는 민간부문과 공공부문 모두 70% 내외로 규정률에서 차이는 거의 없는 것으로 나타났다.

규정이 있는 협약 중 그 구체적인 내용을 보면, 대상자, 징계사유, 징계위원회 개최시기 등 사전통보가 86.2%로 가장 높고, 그 다음으로 소명기회 부여 78.3%, 재심기회 부여 45.0% 등의 순서이다. 이러한 순서는 산업, 사업체규모, 그리고 조합원규모별로도 동일한 것으로 나타났다. 특히 주목되는 것은 2001년 조사에 비해 각 항목마다 전반적으로 규정비율이 대폭 높아졌다는 점인데, 이는 징계 및 해고와 관련한 노사간의 불필요한 분쟁을 최소화하는 방안을 노사가 자율적으로 마련하고 있다는 점에서 환영할만하다.

135) 김형배, 전게서(b), 492~493쪽; 이병태, 전게서, 910~912쪽 각 참조.

136) 대법원 1994. 9. 30. 선고 93다26496 판결(보루네오가구사건) 등이 대표적이다. 그러나 이러한 실체적 정당성의 절차적 정당성에 대한 우위는 근로기준법 제30조 제1항의 규정취지에 반하는 것으로 해석될 여지가 있다. 절차적 정당성은 헌법(due process) 및 신의칙(natural justice)상 당연히 요청되는 정당성의 요건일 뿐 아니라 근로법 제30조 제1항이 규정하는 “정당한 이유”의 요건이기 때문이다.

<표 IV-35> 징계(해고)절차(복수규정)

(단위: 개소, %)

		전체	규정없음	규정있음	대상자,징계사유, 징계위원회 개최시기 등 사전통보	소명기회 부여	재심기회 부여	회사규정에 따름	기타(판결에 따름)
사업체 성격	1	591 (100.0)	30.6	69.4 (100.0)	(85.4)	(79.4)	(44.2)	(4.9)	(7.0)
	2	75 (100.0)	33.3	66.7 (100.0)	(86.0)	(72.0)	(54.0)	(2.0)	(6.0)
산업별	1	14 (100.0)	92.9	7.1 (100.0)	-	-	-	-	(100.0)
	2	331 (100.0)	27.5	72.5 (100.0)	(88.4)	(81.4)	(52.5)	(4.5)	(8.3)
	3	10 (100.0)	70.0	30.0 (100.0)	(66.7)	(66.7)	(33.3)	-	(33.3)
	4	13 (100.0)	23.1	76.9 (100.0)	(90.0)	(100.0)	(50.0)	(10.0)	-
	5	11 (100.0)	36.4	63.6 (100.0)	(85.7)	(85.7)	(57.1)	-	-
	6	101 (100.0)	30.7	69.3 (100.0)	(81.4)	(75.7)	(17.1)	(4.3)	(8.6)
	7	34 (100.0)	29.4	70.6 (100.0)	(70.8)	(79.2)	(33.3)	(4.2)	(4.2)
	8	152 (100.0)	30.9	69.1 (100.0)	(85.7)	(72.4)	(49.5)	(4.8)	(2.9)
조합원 규모별	1	270 (100.0)	32.6	67.4 (100.0)	(84.1)	(74.7)	(41.2)	(6.6)	(6.0)
	2	151 (100.0)	33.1	66.9 (100.0)	(87.3)	(81.4)	(42.2)	(2.0)	(8.8)
	3	117 (100.0)	29.9	70.1 (100.0)	(87.8)	(81.7)	(45.1)	(3.7)	(6.1)
	4	72 (100.0)	26.4	73.6 (100.0)	(88.9)	(79.6)	(63.0)	(1.9)	(7.4)
전체		610 (100.0)	31.5	68.5 (100.0)	(86.2)	(78.3)	(45.0)	(4.3)	(6.9)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소
매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인
서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

다. 고용조정 관련 사항

고용조정과 관련하여 노조가 참여할 수 있는 수준은 크게 사전통보, 협의, 합의로 나누

어 볼 수 있다. 사전통보란 말 그대로 고용조정에 대해 노조에 사전에 통보하는 것을 의미한다. 협의란 사용자가 자신의 의견을 노동조합에게 설명한 다음 노조의 의견을 듣거나 질문에 답변하면서 수용할 것은 최대한 수용하고 그렇지 못한 것은 그 이유를 설명하는 일련의 의견교환 내지 논의과정을 말하는 것으로, 노사 당사자의 의견일치에 의하여 그 실시를 강제하는 합의와는 그 성격이 다르다. 따라서 노조와 합의하는 경우가 가장 강력한 경영참여 수준이라고 하겠다.

1) 명예퇴직 시 노조의 참여정도

고용조정 중 명예퇴직을 실시할 수 있는 사유는 행정해석¹³⁷⁾에 따르면 생산설비의 자동화·교체·이전, 사업규모의 축소·조정에 의한 경우, 정리해고의 전(前) 단계, 인원감축, 경영합리화, 일시적 인사적체 해소에 의한 경우 또는 재고증가·제품가격 하락·판매부진 등 경영사정의 악화에 의한 경우, 기타 사업체의 사정상 인원감축 등 고용조정이 불가피한 경우를 들고 있다. 명예퇴직 실시에 있어서는 인원감축의 불가피성에 대한 안내문의 공람·설명회 개최·공고 등을 행하고 희망퇴직자를 모집하여야 한다고 하고 있다. 아울러 희망퇴직자를 모집하고 희망자가 없을 경우 인사상 불이익 조치를 예정하는 경우 이를 발표하도록 하고 있다.

분석대상협약 중 명예퇴직에 있어서 노조참여에 대한 규정률은 3.8%로서, 1996년 분석의 8.5%에 비해서는 다소 낮아진 2001년의 3.9%와 비슷한 수준이다. 따라서 명예퇴직과 관련하여 노조의 참여를 인정하는 비율은 매우 낮은 편이라고 볼 수 있다. 산업별로는 건설업(7.7%), 제조업(5.4%), 사회 및 개인서비스업(3.3%), 금융·보험·부동산 및 사업서비스업(2.9%) 등으로 나타났지만 대체적으로 그 규정률은 낮은 편이다. 그리고 규모별로는 300~999인 규모에서 8.5%로서 가장 높고, 그 다음으로 1,000인 이상 규모에서 6.9%, 100~299인 규모 2.0%, 99인 이하 규모 1.9%의 순으로 나타났다. 사업체성격별로는 민간부문과 공공부문 모두 4% 내외로 낮은 편이다.

137) 1996. 12. 13., 실업 68430-118.

<표 IV-36> 명예퇴직시 노조참여정도

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음	기준, 노조와 협의, 규모 노조와 합의	명예퇴직기준 에 대해 노조와 합의	명예퇴직기준 에 대해 노조에 통보	제반조건을 노조와 협의	추상적 표현
사업체 성격	1	591 (100.0)	96.1	3.9 (100.0)	(39.1)	(30.4)	(4.3)	(17.4)	(8.7)
	2	75 (100.0)	96.0	4.0 (100.0)	(33.3)	-	-	(33.3)	(33.3)
산업별	1	14 (100.0)	100.0	0.0 (100.0)	-	-	-	-	-
	2	331 (100.0)	94.6	5.4 (100.0)	(44.4)	(27.8)	-	(16.7)	(11.1)
	3	10 (100.0)	100.0	0.0 (100.0)	-	-	-	-	-
	4	13 (100.0)	92.3	7.7 (100.0)	-	-	-	-	(100.0)
	5	11 (100.0)	100.0	0.0 (100.0)	-	-	-	-	-
	6	101 (100.0)	99.0	1.0 (100.0)	-	-	(100.0)	-	-
	7	34 (100.0)	97.1	2.9 (100.0)	-	(100.0)	-	-	-
	8	152 (100.0)	96.7	3.3 (100.0)	(40.0)	(20.0)	-	(40.0)	-
조합원 규모별	1	270 (100.0)	98.1	1.9 (100.0)	(60.0)	-	-	(20.0)	(20.0)
	2	151 (100.0)	98.0	2.0 (100.0)	(33.3)	(33.3)	-	(33.3)	-
	3	117 (100.0)	91.5	8.5 (100.0)	(30.0)	(40.0)	-	(10.0)	(20.0)
	4	72 (100.0)	93.1	6.9 (100.0)	(40.0)	(40.0)	-	(20.0)	-
전체		610 (100.0)	96.2	3.8 (100.0)	(39.1)	(30.4)	-	(17.4)	(13.0)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소
매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인
서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

규정이 있는 협약 중 노조의 참여정도를 보면, 명예퇴직 기준을 협의하고 규모를 합의하
는 경우가 39.1%로 가장 높고, 그 다음으로는 명예퇴직의 기준에 대해서 노조와 합의하는
경우가 30.4%, 노조와 제반조건을 협의하는 경우가 19.2%이다. 이는 2001년 조사에서 각

각 6.9%, 17.2% 및 51.7%로 나타난 결과에 비해 고용조정과 관련하여 노동조합의 적극적인 참여가 확대된 측면을 보여주고 있다고 하겠다. 산업별, 조합원규모별 그리고 사업체성격별 명예퇴직 시 구체적인 내용은 규정비율 자체가 낮아 큰 의미가 없다.

2) 하도급시 노조의 참여정도

과거에는 노동강도에 관계없이 작업단위 기준으로 하도급을 주는 경우가 대부분이었으나 점차 기업내에서 3D에 해당하는 직종이나 업무를 하도급하는 방향으로 도급체계가 변경되어 하도급 근로자들의 근로강도가 과거에 비해 더욱 강해지고 있다. 그러나 현재 하도급업체에 종사하는 근로자의 임금수준은 원도급업체 종사 근로자의 약 70%정도 수준에 지나지 않아 원도급업체와 하도급업체 근로자 사이의 임금 및 근로조건에 대한 격차는 심각한 수준에 이르는 것으로 조사되었다.¹³⁸⁾

대체적으로 하도급과 관련하여 노조의 참여형태에 대하여 규정하고 있는 것은 24.3%로 2001년 분석의 20%, 1996년 분석의 14.3%에 비해 약간 높아진 것으로 나타났다. 사업체 성격별로는 민간과 공공부문 모두 20% 내외로 큰 차이는 없으나 산업별로는 규정률에 큰 차이를 보이고 있다. 제조업이 34.7%로 가장 높고, 그 다음으로 전기·가스 및 수도업 30.0%, 사회 및 개인서비스업 21.7% 등의 순으로 높고, 하도급이 어려운 부문인 운수창고 및 통신업과 농림어업 및 광업에서는 규정률이 아주 낮은 것으로 나타났다. 조합원규모별로는 1,000인 이상 규모 40.3%, 300~999인 규모 34.2%, 100~299인 19.9%, 99인 이하 규모 18.1%의 순으로 규모가 클수록 하도급시 노조참여에 관한 규정비율이 높아지고 있다.

규정을 두고 있는 경우를 구체적으로 살펴보면, 하도급을 주는 경우 단순히 노조의 의견을 제시하는데 그치지 않고 노조와 사전협의 후 하도급을 주는 것이 47.3%로 가장 많고, 노조와 사전동의(합의) 후 실시 24.3%, 노조에 사전통보후 실시 12.8% 등의 순으로 노조의 관여정도가 비교적 높은 편이다. 다만, 2001년 조사와 비교해 볼 때 노조와 합의(동의)하여 실시하는 경우가 33.3%에서 9%포인트 정도 감소한 것이 주목된다.

138) 근로기준법은 제43조에서 직상수급인의 귀책사유로 근로자에 대한 임금을 지급하지 못한 경우에는 그 직상수급인이 수급인과 연계하여 책임을 지도록 하고 있다. 직상수급인의 귀책사유의 범위에 대해서는 동 법 시행령 제19조에서 규정하고 있다.

<표 IV-37> 하도급시 노조참여정도(외주처리, 용역 등)

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음	노조 의견제시	노조에 사전통보 후 실시	노조와 사전협의 후 실시	노조와 동의(합의) 실시	사전통보 +협의후 실시	사전통보 +협의+ 합의 후 실시	기타(공정한 기준에 의거 종합적 판단)	추상적 표현
사업체 성격	1	591 (100.0)	75.1	24.9 (100.0)	(0.7)	(3.4)	(48.3)	(23.8)	(12.2)	(5.4)	(3.4)	(2.7)
	2	75 (100.0)	80.0	20.0 (100.0)	-	-	(53.3)	(20.0)	(6.7)	(6.7)	(6.7)	(6.7)
산업별	1	14 (100.0)	100.0	0.0 (100.0)	-	-	-	-	-	-	-	-
	2	331 (100.0)	65.3	34.7 (100.0)	(0.9)	(4.3)	(43.5)	(23.5)	(14.8)	(6.1)	(4.3)	(2.6)
	3	10 (100.0)	70.0	30.0 (100.0)	-	-	(100.0)	-	-	-	-	-
	4	13 (100.0)	84.6	15.4 (100.0)	-	-	(50.0)	-	-	(50.0)	-	-
	5	11 (100.0)	81.8	18.2 (100.0)	-	-	-	(100.0)	-	-	-	-
	6	101 (100.0)	98.0	2.0 (100.0)	-	-	(100.0)	-	-	-	-	-
	7	34 (100.0)	85.3	14.7 (100.0)	-	-	(60.0)	(20.0)	(20.0)	-	-	-
	8	152 (100.0)	78.3	21.7 (100.0)	-	-	(60.6)	(24.2)	(3.0)	(3.0)	(3.0)	(6.1)
조합원 규모별	1	270 (100)	81.9	18.1 (100.0)	(2.0)	(8.2)	(42.9)	(24.5)	(12.2)	(2.0)	(6.1)	(2.0)
	2	151 (100)	80.1	19.9 (100.0)	-	-	(40.0)	(33.3)	(6.7)	(6.7)	(10.0)	(3.3)
	3	117 (100)	65.8	34.2 (100.0)	-	(2.5)	(55.0)	(27.5)	(7.5)	(5.0)	-	(2.5)
	4	72 (100)	59.7	40.3 (100.0)	-	-	(51.7)	(10.3)	(27.6)	(10.3)	-	-
전체		610 (100)	75.7	24.3 (100.0)	(0.7)	(3.4)	(47.3)	(24.3)	(12.8)	(5.4)	(4.1)	(2.0)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소
매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인
서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

3) 휴·폐업시 노조의 참여정도

기업이 휴업 또는 폐업할 경우 노동조합의 참여 정도에 관하여 규정이 있는 경우는

11.5%로 2001년 분석의 22.0%는 물론, 1996년의 16.6%보다도 다소 낮아진 규정률을 보였다. 사업체성격별로는 공공부문이 22.7%로 민간부문의 10.2%에 비해 규정률이 높다. 산업별로는 제조업, 건설업, 사회 및 개인서비스업에서 규정률이 10%를 상회할 뿐 나머지 산업에서는 10% 미만이며, 특히 농림어업 및 광업, 전기·가스 및 수도업 등에서는 규정 자체가 없다. 조합원규모별로는 규모가 클수록 규정비율이 높은 편이다.

<표 IV-38> 휴폐업시 노조참여정도

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음	노조 의견제시	노조에 사전통보 후 실시	노조와 사전협의 후 실시	노조와 동의(합의) 후 실시	사전통보 + 협의 후 실시	사전통보 + 협의 + 합의 후 실시
사업체 성격	1	591 (100.0)	89.8	10.2 (100.0)	(1.7)	(13.3)	(40.0)	(13.3)	(15.0)	(16.7)
	2	75 (100.0)	77.3	22.7 (100.0)	-	(11.8)	(23.5)	-	(35.3)	(29.4)
산업별	1	14 (100.0)	100.0	0.0 (100.0)	-	-	-	-	-	-
	2	331 (100.0)	86.7	13.3 (100.0)	(2.3)	(13.6)	(36.4)	(13.6)	(13.6)	(20.5)
	3	10 (100.0)	100.0	0.0 (100.0)	-	-	-	-	-	-
	4	13 (100.0)	84.6	15.4 (100.0)	-	-	(50.0)	-	-	(50.0)
	5	11 (100.0)	90.9	9.1 (100.0)	-	-	-	-	(100.0)	-
	6	101 (100.0)	94.1	5.9 (100.0)	-	(16.7)	(50.0)	-	(33.3)	-
	7	34 (100.0)	94.1	5.9 (100.0)	-	(50.0)	-	-	(50.0)	-
	8	152 (100.0)	85.5	14.5 (100.0)	-	(9.1)	(36.4)	(9.1)	(22.7)	(22.7)
조합원 규모별	1	270 (100.0)	91.5	8.5 (100.0)	(4.3)	(8.7)	(34.8)	(13.0)	(21.7)	(17.4)
	2	151 (100.0)	88.7	11.3 (100.0)	-	(5.9)	(41.2)	(5.9)	(17.6)	(29.4)
	3	117 (100.0)	82.9	17.1 (100.0)	-	(10.0)	(50.0)	(10.0)	(15.0)	(15.0)
	4	72 (100.0)	86.1	13.9 (100.0)	-	(30.0)	(20.0)	-	(20.0)	(30.0)
전체		610 (100.0)	88.5	11.5 (100.0)	(1.4)	(11.4)	(38.6)	(8.6)	(18.6)	(21.4)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

규정을 두고 있는 협약 중에는 노조와 사전협의후 실시하는 것으로 규정한 경우가 38.6%로 2001년의 분석(37.6%)과 마찬가지로 가장 높은 비율을 보였다. 그 다음으로 사전통보하고 협의한 다음 실시 18.6%, 노조와 동의후 실시 8.6% 등의 순이다. 부문별로는 모두 사전협의후 실시의 비율이 가장 높게 나타났다.

4) 인원정리시 노조의 참여정도

고용조정 가운데 사용자가 경영상의 이유에 의하여 근로자를 해고하는 것은 근로자측의 사정에 의한 해고보다 일반적으로 대상인원이 많고 근로자들의 수용성을 얻기 어려워 사회문제화 하기 쉽다. 이 때문에 근로기준법은 정리해고를 여러 방면에서 엄격하게 제한하고 있다(근로기준법 제31조). 그 요건으로는 긴박한 경영상의 필요성, 해고를 회피하기 위한 노력, 합리적이고 공정한 해고의 기준제시와 그에 따른 대상자 선정, 근로자대표에게 해고하자 하는 날의 60일 전에 사전통보하고 성실하게 협의, 정리해고자의 우선채용 등을 규정하고 있다. 한편 근로기준법 제31조에 규정하고 있는 협의의 대상인 근로자대표라 함은 당해 사업 또는 사업장에 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 그러한 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다.¹³⁹⁾

앞에서 살펴본 바와 같이 협의라는 것은 강제성을 가지고 있는 것이 아니기 때문에 협의하더라도 합의에 도달하지 못하였다고 하여 정리해고를 할 수 없는 것은 아니다. 그러나 합의에 도달하지 못할 것이 명백한 경우라 하더라도 협의 과정에서 근로자의 의견이 부분적으로나마 반영될 수 있기 때문에 협의는 반드시 거쳐야 한다.¹⁴⁰⁾ 사용자가 해고회피를 위한 노력을 다하도록 근로기준법 제31조 제2항은 규정하고 있다. 이 때 해고회피노력이라는 것은 긴박한 경영상의 필요가 있더라도 잉여인원을 해고하지 않고 노동관계를 유지할 수 있는 방안을 최대한 모색하여야 하고, 해고는 그러한 방안이 강구될 수 없는 경우에 최후적·보충적 수단으로서만 허용된다는 것이다.

판례는 해고회피의 방안으로 경영경비의 절감, 경영방침이나 작업방식의 합리화, 외주·도급의 해약, 신규채용의 중단, 일시휴직, 희망퇴직자의 모집, 전직(배치전환), 조업시간 단

139) 서울고법 2003. 6. 20. 선고, 2002주 14739 판결(현대건설(주) 사례)은 과반수로 조직된 노동조합이 존재하지 않아 그 공백을 보완하였고 실질적으로 사용자측과 근로조건에 관하여 협의를 해온 근로자 과반수이상으로 조직된 단체라면 정리해고의 협의대상으로서 근로자를 대표하는 자에 해당한다고 판시하였다.

140) 그러나 판례(대법원 1992. 11. 10. 선고, 91다19463 판결; 대법원 1994. 5. 10. 선고, 93다47892판결; 대법원 1995. 12. 5. 선고 94누15783 판결)의 경우 근로자측과 협의하여도 별다른 효과를 기대할 수 없는 특별한 사정이 있는 경우에는 협의를 거치지 않았더라도 정리해고 무효로 되는 것은 아니라고 하였다.

축 등을 제시하고 있다.¹⁴¹⁾ 또한 행정해석은 고용보험법상의 각종 고용유지지원금제도를 활용하는 경우에는 해고회피노력을 다한 것으로 인정하고 있다.¹⁴²⁾ 그러나 해고회피노력을 다한 것인지 여부는 기업의 규모, 사업의 성질, 정리해고의 목적·규모·긴급성의 정도 등 제반 사정에 따라 개별적으로 판단할 수밖에 없는 것으로 같은 조치를 하였다고 하더라도 상황에 따라 해고회피 노력을 다하였다고 똑같이 보지는 않는 것이 판례의 입장이다.¹⁴³⁾

인원정리란 회사의 경영상의 필요에 따라 종업원의 일부를 감축하는 것(reduction of the workforce)이지만 노동법상 근로자측의 귀책사유에 의한 징계해고와 구분하여 정리해고 문제로 다루어지는 것이 일반적이다.¹⁴⁴⁾

141) 대법원 1989. 5. 23. 선고 87다카2132 판결; 대법원 1992. 12. 22. 선고 92다14779 판결; 대법원 1996. 8. 23. 선고 96다19796 판결 등 참조.

142) 1998. 3. 23. 근기 68201-586.

143) 예컨대 판례는 배치전환이나 조업단축도 없이 해고한 경우에는 해고회피노력을 인정하지 않지만(대법원 1990. 3. 13. 선고 86다카24445 판결) 폐지된 부서의 사용직근로자를 일부는 본사 및 다른 사업장에 배치전환하고 일부는 의원사직처리하고 임시일용직을 일차적으로 정리하였음에도 더 이상 다른 사업소에 배치전환을 할 수 없는 경우(대법원 1990. 1. 12. 선고 88다카34094 판결), 작업의 성질이나 근로조건에 비추어 특정 사업장에 종사하는 근로자를 지역이 다른 사업장으로 배치전환할 여지가 없고 다른 해고회피수단이 존재하지 않는 경우(대법원 1992. 12. 22. 선고 92다14779 판결), 업무내용이나 인적 구성에 비추어 배치전환이나 희망퇴직자 모집이 불가능하여 사무실 축소·인원임금 동결·축삭직원 권고사직 등의 조치를 취한 경우(대법원 1995. 12. 5. 선고 94누15783 판결)에는 해고회피노력을 다한 것으로 인정하였다.

144) 정리해고가 근로기준법에 명문화되기 이전의 초기판례에서는 ①긴박한 경영상의 필요성이 존재할 것 ②해고회피를 위한 노력을 다하였을 것 ③합리적이고 공정한 정리기준의 설정과 이에 따라 해고대상자를 선별하였을 것 및 ④노동조합이나 근로자측과 성실한 협의를 거칠 것을 정당성 요건으로 제시하였다(대표적인 사례로서 대법원 1989. 5. 23. 선고 87다카2132 판결(삼익건설사건) 참조). 그러나 대법원의 입장은 1991년 이후 정리해고의 요건을 대폭 완화하는 경향을 보이고 있다. 그 대표적 사례로서 동부화학사건(대법원 1991. 12. 10. 선고 91다8647 판결)에서는 긴박한 경영상의 필요성에 대해 “반드시 기업의 도산을 회피하기 위한 것에 한정할 필요는 없고, 인원삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정될 때에는 ‘긴박한 경영상의 필요성’이 있는 것으로 넓게 보아야 한다”고 판시하였고, 한미천선회사건(대법원 1995. 12. 5. 선고 94누15783 판결)에서는 “제반 사정을 전체적·종합적으로 고려하여 당해 해고가 객관적 합리성과 사회적 정당성을 지닌 것으로 인정될 수 있어야 한다”고 판시하여 위의 4가지 요건이 독립적인 정당성 판단기준에서 객관적 합리성·사회적 상당성 판단의 고려요소로 변화하게 된다. 보다 자세한 내용은 문무기, “경영상 이유에 의한 해고의 판례법리”, 한국노동연구원, 『분기별 노동동향분석(제13권 제4호)』, 2000. 4/4분기, 82~102쪽 참조.

<표 IV-39> 인원정리시 노조참여정도(대규모 정리해고, 대량인사, 집단보직 발령)

(단위: 개소, %)

		전 체	규정 없음	규정있음	노조 의견제시	노조에 사전통보 후 실시	노조와 사전협의 후 실시	노조와 동의(합의) 후 실시	사전통보 + 협의 후 실시	사전통보 + 협의 + 합의 후 실시	근로기준법에 의함(노동부 장관 명예의함)	기타(공정 한기준에 의거종합적 판단등)	추상적 표현
사업체 성격	1	591 (100.0)	41.3	58.7 (100.0)	(0.3)	(9.2)	(28.2)	(18.4)	(22.8)	(13.5)	(3.7)	(2.0)	(1.7)
	2	75 (100.0)	42.7	57.3 (100.0)	(2.3)	-	(30.2)	(18.6)	(20.9)	(16.3)	(2.3)	(4.7)	(4.7)
산업별	1	14 (100.0)	92.9	7.1 (100.0)	-	-	(100.0)	-	-	-	-	-	-
	2	331 (100.0)	35.3	64.7 (100.0)	(0.5)	(7.0)	(28.5)	(19.2)	(22.4)	(15.0)	(3.7)	(0.9)	(2.8)
	3	10 (100.0)	100.0	0.0 (100.0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	4	13 (100.0)	38.5	61.5 (100.0)	-	-	(12.5)	(62.5)	(12.5)	(12.5)	-	-	-
	5	11 (100.0)	45.5	54.5 (100.0)	-	(16.7)	(16.7)	(33.3)	(33.3)	-	-	-	-
	6	101 (100.0)	52.5	47.5 (100.0)	-	(20.8)	(18.8)	(4.2)	(33.3)	(14.6)	(6.3)	(2.1)	-
	7	34 (100.0)	26.5	73.5 (100.0)	-	(4.0)	(24.0)	(24.0)	(24.0)	(16.0)	(4.0)	-	(4.0)
	8	152 (100.0)	42.1	57.9 (100.0)	(1.1)	(5.7)	(36.4)	(18.2)	(17.0)	(11.4)	(2.3)	(6.8)	(1.1)
조합원 규모별	1	270 (100.0)	40.7	59.3 (100.0)	(1.3)	(7.5)	(27.5)	(19.4)	(24.4)	(11.9)	(3.8)	(1.9)	(2.5)
	2	151 (100.0)	41.7	58.3 (100.0)	-	(6.8)	(25.0)	(19.3)	(22.7)	(15.9)	(4.5)	(4.5)	(1.1)
	3	117 (100.0)	37.6	62.4 (100.0)	-	(12.3)	(27.4)	(21.9)	(17.8)	(12.3)	(4.1)	(1.4)	(2.7)
	4	72 (100.0)	34.7	65.3 (100.0)	-	(8.5)	(38.3)	(8.5)	(21.3)	(19.1)	-	(2.1)	(2.1)
전체		610 (100.0)	39.7	60.3 (100.0)	(0.5)	(8.4)	(28.3)	(18.5)	(22.3)	(13.9)	(3.5)	(2.4)	(2.2)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소
매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인
서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

분석대상협약 중 인원정리시 노동조합의 참여정도에 관해 규정이 있는 경우는 60.3%로서 2001년 분석의 63.7%에 비해 약간 감소하였지만, 1996년도 분석결과인 53.4%에 비해서는 상당히 높아진 것이다. 사업체성격별로는 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 산업별로는 외환위기 이후 인수·합병으로 인해 명예퇴직 등 인원정리가 가장 많이 이루어진 금융·보험·부동산 및 사업서비스업에서 73.5%로서 가장 높고, 그 다음으로 제조업 64.7%, 건설업 61.5% 등의 순이다. 조합원 규모별로는 대부분 비슷한 규정률을 보인 가운데 규모가 클수록 규정률이 높게 나타났다. 1,000인 이상의 규모가 65.3%의 비율로 가장 높게 나타났으며, 99인 이하의 규모에서 59.3%를 기록하였다.

규정이 있는 협약 중 인원정리시 노조의 참여정도는 노조와 사전협의 후 실시가 28.3%로 가장 높은 비율을 보였다. 이는 2001년 분석에서도 노조와 사전협의 후 실시하는 경우가 35.1%로 가장 높은 비율을 보인 점에서는 같지만, 그 수치에 있어서는 약 7%포인트 정도 낮아진 것이다. 그 다음으로 노조에 사전통보한 다음 노사협의 후 실시 22.3%, 노사동의(합의) 후 실시 18.5% 등의 순으로 되어 있다. 이는 결국 근로기준법 제31조의 정리해고 전 노조와 사전협의규정의 재확인에 그치는 것으로 볼 수 있을 것이다.

5) 해고회피규정

일반적으로 인사조치에 속하는 근로자의 채용·배치전환·해고 등은 사용자의 전권(全權)적 사항으로 이해되고 있지만, 근로기준법 제30조 제1항은 해고·휴직·정직·전직 등 기타 징벌은 정당한 사유가 없는 한 이를 행할 수 없도록 원칙적으로 금지하고 있다. 따라서 기업에서 경영악화 등의 이유에 의한 인력감축의 원인이 발생할 경우에 인원을 삭감하는 대신 무급휴직이나 아웃소싱(out-sourcing),¹⁴⁵⁾ 보직변경, 다기능화 등을 통한 기능적 조정을 실시함으로써 인력감축 위주의 수량적 고용조정을 최대한 억제하는 것이 노사관계에 있어서 가장 최선의 방향이라고 할 수 있다.¹⁴⁶⁾

145) 기업 내부의 프로젝트를 제3자에게 위탁해 처리하거나, 외부 전산 전문업체가 고객의 정보처리 업무의 일부 또는 전부를 장기간 운영·관리하는 것을 말한다

146) 근로기준법 제31조 제2항이 규정하는 ‘해고를 피하기 위한 노력을 다한다’고 함은 경영상의 위기를 모면하기 위한 최후적 수단으로서의 인원감축으로서의 경영상 이유에 의한 해고가 되어야 하며, 한가지 또는 일부 해고회피 조치만 취하고 곧바로 인원감축으로 돌입하는 경우 제한이 필요하다는 것을 의미하는 규정이라 할 것이다. 이에 대한 대표적인 사례로서 삼한합섬사건(대법원 1992. 12. 22. 선고 92다 14779 판결)에서는 “정리해고 요건 중 해고회피 노력을 다하여야 한다는 것은 해고범위를 최소화하기 위하여 경영방침이나 작업방식의 합리화, 신규채용의 금지, 일시휴직 및 희망퇴직의 활용 및 전근 등의 가능한 조치를 취하는 것을 의미한다”고 판시하였다(자세한 것은 문무기, 전계논문, 88~89쪽 참조).

<표 IV-40> 해고회피 규정(복수규정)

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음								
					계약직 전환	보직변경 (직무, 직종전환)	신규채용 중단, 축소	무급 휴직	아웃 소싱	교육 훈련	기타	추상적 표현
사업체 성격	1	591 (100)	87.1	12.9 (100.0)	(5.2)	(26.0)	(35.1)	(29.9)	(2.6)	(24.7)	(33.8)	(48.1)
	2	75 (100)	86.7	13.3 (100.0)	-	(60.0)	(50.0)	(20.0)	(10.0)	(40.0)	(60.0)	(20.0)
산업별	1	14 (100)	100.0	0.0 (100.0)	-	-	-	-	-	-	-	-
	2	331 (100)	83.7	16.3 (100.0)	(5.6)	(16.7)	(33.3)	(25.9)	(3.7)	(24.1)	(37.0)	(50.0)
	3	10 (100)	100.0	0.0 (100.0)	-	-	-	-	-	-	-	-
	4	13 (100)	100.0	0.0 (100.0)	-	-	-	-	-	-	-	-
	5	11 (100)	90.9	9.1 (100.0)	-	-	-	-	-	-	-	(100.0)
	6	101 (100)	92.1	7.9 (100.0)	-	(37.5)	(50.0)	(25.0)	(12.5)	(12.5)	(25.0)	(62.5)
	7	34 (100)	85.3	14.7 (100.0)	(16.7)	(83.3)	(33.3)	(33.3)	-	(33.3)	(33.3)	-
	8	152 (100)	88.2	11.8 (100.0)	-	(50.0)	(44.4)	(38.9)	-	(38.9)	(44.4)	(33.3)
조합원 규모별	1	270 (100)	88.5	11.5 (100.0)	-	(29.0)	(32.3)	(29.0)	-	(19.4)	(38.7)	(48.4)
	2	151 (100)	88.7	11.3 (100.0)	(5.6)	(38.9)	(44.4)	(33.3)	(5.6)	(38.9)	(55.6)	(27.8)
	3	117 (100)	85.5	14.5 (100.0)	(11.8)	(11.8)	(23.5)	(11.8)	(11.8)	(11.8)	(23.5)	(64.7)
	4	72 (100)	79.2	20.8 (100.0)	(6.7)	(40.0)	(46.7)	(40.0)	-	(40.0)	(20.0)	(40.0)
전체		610 (100)	86.9	13.1 (100.0)	(4.9)	(29.6)	(35.8)	(28.4)	(3.7)	(25.9)	(35.8)	(45.7)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인 서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

분석대상협약 중 해고회피에 관해 규정이 있는 것은 13.1%로서, 2001년의 분석의 9.9%에 비하여 증가한 것이지만 해고회피 규정에 대한 단협상의 명문화는 여전히 낮은 편이다. 사업체 성격별로는 공공부문이나 민간부문 모두 규정률이 13%내외로 차이가 미미한 편이

다. 산업별로는 제조업, 금융·보험·부동산 및 사업서비스업, 사회 및 개인서비스업에서 10%를 상회하여 상대적으로 높을 뿐 나머지 산업, 특히 전기·가스 및 수도업, 농림어업 및 광업, 건설업에서는 규정 자체가 없는 실정이다. 조합원 규모별로는 조합원수가 많을수록 높은 규정률을 나타난 가운데 1,000인 이상 규모가 20.8%로서 가장 높았다.

규정이 있는 협약 중 해고회피 규정 내용을 보면, 신규채용중단 및 축소가 35.8%, 보직변경 29.6%, 무급휴직이 28.4%, 교육훈련 25.9% 등의 순으로 나타났다. 이는 2001년 분석에서 각 항목이 아예 없거나 있더라도 10% 미만에 그친 것에 비하여 규정률이 대폭 증가한 것이다. 다만 2001년(51.4%)과 마찬가지로 명확하고 구체적인 방안보다는 오히려 추상적인 표현에 그치고 있는 경우가 45.7%로서 가장 높아, 그 해석을 둘러싼 노사간 분쟁의 소지가 있을 수 있는 만큼 명확한 규정이 필요한 것으로 보인다.

6) 우선채용보장

근로기준법 제31조의 2 제1항에서는 경영상 이유로 해고된 근로자의 이익을 조금이나마 보호하기 위하여 근로자를 해고한 날부터 2년 이내에 근로자를 채용하고자 할 때 경영상의 이유로 해고된 근로자가 원하는 경우 해고전의 직책 등을 감안하여 그 근로자를 우선적으로 고용하도록 하는 노력의무를 사용자에게 부과하고 있다. 그러나 이러한 우선채용 노력의무는 기업의 현실적인 고용능력과 관련하여 성격상 명문화의 실효성에 한계를 가지고 있으며, 동시에 자의적인 경영상 이유에 의한 해고를 최소화하는 기능강화 방안이 필요한 측면도 있다.¹⁴⁷⁾

분석대상협약 중 우선채용 보장에 대한 규정비율은 32.6%로 2001년 및 1996년 분석결과와 거의 비슷한 수준인 것으로 나타났다. 산업별로는 건설업이 61.5%로서 가장 높고, 제조업이 38.4%의 규정률을 보였다. 또한 규모별로는 대체적으로 규모가 커질수록 규정이 있는 경우의 비중이 높아져 1,000인 이상 규모가 40.3%로 가장 높은 비율을 보였고, 300~999인 이하 규모 33.3% 그리고 299인 이하 규모가 31.1%의 규정률을 보였다.

규정이 있는 협약 중에 업무상 재해로 인한 퇴직자의 자녀가 57.3%로 2001년 조사(71.6%)와 마찬가지로 가장 높고, 그 다음으로는 인원정리된 자 49.2%, 정년퇴직자의 직계자녀 42.7%, 순직자의 직계자녀 25.1%순으로 우선채용대상이 되는 것으로 나타났다. 특히

147) 이와 관련하여 광진밸브공업(주)사건(서울고법 2000. 9. 22. 선고 99누14593 판결)에서는 신규채용한 근로자들이 담당하는 업무가 정리해고된 근로자들의 종전업무와 동일하다는 명백한 증거가 없는 이상, 정리해고한 근로자를 재고용할 경우를 위한 취업의사를 확인하지 않았다 하더라도 근로기준법 위반은 아니라고 판단하였다.

인원정리된 자의 경우에는 2001년 조사(30.0%)보다 무려 19%포인트 이상 증가한 것이 주목된다.

<표 IV-41> 우선채용규정(복수규정)

(단위: 개소, %)

		전체	규정없음	규정있음	인원	정년	장기	업무상재해인한	순직자의	인원정리된
					정리된자	퇴직자	근속자	퇴직자	직계자녀	자의
사업체 성격	1	591 (100.0)	67.9	32.1 (100.0)	(50.0)	(5.8)	(2.6)	(60.0)	(22.1)	(6.3)
	2	75 (100.0)	66.7	33.3 (100.0)	(48.0)	-	-	(52.0)	(48.0)	(4.0)
산업별	1	14 (100.0)	100.0	0.0 (100.0)	-	-	-	-	-	-
	2	331 (100.0)	61.6	38.4 (100.0)	(48.0)	(7.1)	(3.9)	(60.6)	(26.8)	(8.7)
	3	10 (100.0)	90.0	10.0 (100.0)	-	-	-	(100.0)	(100.0)	-
	4	13 (100.0)	38.5	61.5 (100.0)	(50.0)	-	-	(62.5)	(37.5)	-
	5	11 (100.0)	100.0	0.0 (100.0)	-	-	-	-	-	-
	6	101 (100.0)	89.1	10.9 (100.0)	(54.5)	-	-	(27.3)	(9.1)	(9.1)
	7	34 (100.0)	61.8	38.2 (100.0)	(69.2)	-	-	(53.8)	(15.4)	(7.7)
	8	152 (100.0)	63.8	36.2 (100.0)	(49.1)	(3.6)	-	(61.8)	(23.6)	-
조합원 규모별	1	270 (100.0)	68.9	31.1 (100.0)	(56.0)	(2.4)	(3.6)	(56.0)	(15.5)	(7.1)
	2	151 (100.0)	68.9	31.1 (100.0)	(48.9)	(8.5)	(2.1)	(59.6)	(27.7)	(6.4)
	3	117 (100.0)	66.7	33.3 (100.0)	(33.3)	(12.8)	-	(64.1)	(33.3)	(7.7)
	4	72 (100.0)	59.7	40.3 (100.0)	(51.7)	-	(3.4)	(48.3)	(37.9)	(3.4)
전체		610 (100.0)	67.4	32.6 (100.0)	(49.2)	(5.5)	(2.5)	(57.3)	(25.1)	(6.5)

		정년퇴직한자의 직계자녀	종업원의 직계자녀(가족)	업무상재해로 인한 상병해고 퇴직자 중 완쾌자	조합원	국가유공자	타가구원의 소득이 없는자	부양가족이 많은 근로자	추상적 표현
사업체 성격	1	(47.9)	(3.2)	(8.4)	(1.6)	(1.1)	(0.5)	(0.5)	(3.2)
	2	(12.0)	-	(4.0)	-	-	-	-	(4.0)
산업별	1	-	-	-	-	-	-	-	-
	2	(55.9)	(4.7)	(5.5)	(1.6)	(1.6)	(0.8)	(0.8)	(3.1)
	3	-	-	-	-	-	-	-	-
	4	(37.5)	-	-	(12.5)	-	-	-	-
	5	-	-	-	-	-	--	-	-
	6	(18.2)	-	(18.2)	-	-	-	-	(9.1)
	7	(23.1)	-	-	-	-	-	-	-
	8	(27.3)	-	(14.5)	-	-	-	-	(3.6)
조합원 규모별	1	(39.3)	(2.4)	(7.1)	(2.4)	(1.2)	(1.2)	(1.2)	(6.0)
	2	(44.7)	-	(8.5)	-	-	-	-	(2.1)
	3	(46.2)	(2.6)	(12.8)	(2.6)	-	-	-	(2.6)
	4	(44.8)	(10.3)	-	-	-	-	-	-
전체		(42.7)	(3.0)	(7.5)	(1.5)	(0.5)	(0.5)	(0.5)	(3.5)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인 서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

6. 기업변동에 따른 근로관계

가. 합병·양도·회사명 변경시 고용승계규정

근로관계는 특정 사용자와 근로자 사이의 근로계약 체결에 의하여 성립된 후 일정한 사유로 인하여 소멸할 때까지 상당한 기간동안 존속한다. 그러나 최근 들어 구조조정과정에서 기업간 인수·합병 및 통폐합 등이 늘어남에 따라 근로자들의 고용불안감이 확산되고

있다. 노동조합은 이와 같은 경우를 대비하여 단체협약상에 기업간 인수·합병 및 통폐합 시 고용승계규정을 두고 있는 사례가 늘어나고 있다.

특히 회사의 합병이나 양도가 있는 경우에는 경영주체의 변경을 가져오게 된다. 이 때의 근로계약관계는 합병회사의 사용자 또는 영업양수인에게 이전되는 것인지의 문제가 발생하게 된다. 현행법상으로는 사용양도와 고용승계에 관한 규정을 두고 있지 않아 판례에 의하여 문제를 해결하고 있다. 즉, 판례에 따르면 영업양도의 합의가 있는 경우 인적·물적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로서 이전하는 것으로서의 영업양도라면 근로자간의 근로관계도 원칙적으로 양수인에게 포괄적으로 승계된다고 하였다.¹⁴⁸⁾ 또한 기업이 흡수·통합되거나 조직 변경된 경우에도 그 기업 자체가 폐지됨이 없이 동일성을 유지하면서 존속되고 있는 한 이는 경영주체의 변경에 불과하여 근로관계는 새로운 경영주에게 승계되고 이와 같이 근로관계가 포괄승계된다고 하였다.¹⁴⁹⁾ 그러나 자산매매계약형식으로 특정사업부분을 인수한 삼미특수강사건에서는 노동위원회¹⁵⁰⁾에서 이를 영업양도로 보아 고용관계의 포괄적 승계를 인정하였고, 서울고등법원도 수용하였다.¹⁵¹⁾ 그러나 대법원은 이 사건의 경우 동일성을 포괄적으로 이전받은 영업양도가 아닌 자산양도로 판단함으로써 고용관계의 포괄적 승계를 부정하였다.¹⁵²⁾ 현실적으로 기업변동에 따른 근로관계에 관한 법문이 없는 가운데 단체협약상의 규정은 노사간 분쟁의 소지를 줄일 수 있고, 고용관계를 명확히 하는 기능을 수행한다.

분석대상협약 중 합병,¹⁵³⁾ 사업양도,¹⁵⁴⁾ 회사명 변경시 고용승계규정 즉, 승계의무를 규

148) 대법원 1994. 6. 28. 선고 93다33173 판결.

149) 대법원 1999. 6. 11. 선고 98다18353판결(참조판례: 대법원 1997. 3. 28. 선고 95다51397판결; 대법원 1997. 6. 27. 선고 96다49674 판결, 대법원 1997. 10. 24. 선고 96다12276 판결)

150) 중노위 1997. 12. 8., 97부해207·212.

151) 서울고법 1999. 1. 22. 선고 97구53801판결.

152) 대법원 2001. 7. 27. 선고 99두2680 판결.

153) 합병이란 2개 이상의 회사가 계약에 의하여 1개의 회사로 합체되는 것으로서, 신설합병이든 존속합병이든 청산절차를 거치지 않고 피합병회사(합병으로 인하여 해산·소멸되는 회사)의 권리의무가 합병회사(합병으로 의한 신설회사 또는 존속회사)로 포괄적으로 승계된다(상법 제235조). 합병에 따른 근로관계의 승계여부에 대하여 대부분의 학설과 판례는 일치하여 근로계약상의 권리의무(근로계약상의 지위)도 포괄적으로 승계되는 것으로 해석하고 있다(대법원 1994. 3. 8. 선고 93다1598 판결(한진해운사건) 참조).

154) 사업양도라 함은 일정한 사업목적에 의하여 조직화된 총체 즉, 물적·인적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로서 이전하는 것으로서(대법원 1991. 8. 9. 선고 91다15225 판결((주)동진사건); 대법원 1994. 6. 28. 선고 93다33173 판결(동진금속사건); 대법원 1994. 11. 18. 선고 93다18938 판결(롯데칠성음료(주)사건), 근로관계도 포괄적으로 승계된다고 보는 것이 원칙이다. 그러나 구체적 결론에 있어서는 (주)동진사건 및 강원산업사건(대법원 1991. 3. 22. 선고 90다6545 판결)에서는 사업양도를 인정한 반면, 삼표

정하고 있는 경우는 33.6%로서 2001년 조사의 26.9%, 1996년 조사 18.7%에 비하여 계속적으로 높아진 것으로 나타났다.

<표 IV-42> 합병, 양도, 회사명 변경시 고용승계규정(복수응답)

(단위: 개소, %)

		전 체	규정없음	규정있음	노동조합 승계	단체협약 승계	노동조건(고용, 근속년수 등) 승계	기타(책임과 의무 이행)
사업체 성격	1	591 (100.0)	67.0	33.0 (100.0)	(48.7)	(65.6)	(80.0)	(6.7)
	2	75 (100.0)	65.3	34.7 (100.0)	(76.9)	(84.6)	(96.2)	-
산업별	1	14 (100.0)	100.0	0.0 (100.0)	-	-	-	-
	2	331 (100.0)	65.3	34.7 (100.0)	(66.1)	(72.2)	(89.6)	(2.6)
	3	10 (100.0)	40.0	60.0 (100.0)	-	(100.0)	-	-
	4	13 (100.0)	61.5	38.5 (100.0)	(20.0)	(40.0)	(80.0)	-
	5	11 (100.0)	90.9	9.1 (100.0)	-	(100.0)	-	-
	6	101 (100.0)	65.3	34.7 (100.0)	(8.6)	(48.6)	(62.9)	(25.7)
	7	34 (100.0)	67.6	32.4 (100.0)	(45.5)	(63.6)	(90.9)	(9.1)
	8	152 (100.0)	68.4	31.6 (100.0)	(62.5)	(70.8)	(87.5)	-
조합원 규모별	1	270 (100.0)	64.4	35.6 (100.0)	(52.1)	(68.8)	(79.2)	(6.3)
	2	151 (100.0)	65.6	34.4 (100.0)	(53.8)	(63.5)	(75.0)	(5.8)
	3	117 (100.0)	75.2	24.8 (100.0)	(41.4)	(62.1)	(86.2)	(13.8)
	4	72 (100.0)	61.1	38.9 (100.0)	(67.9)	(75.0)	(100.0)	-
전체		610 (100.0)	66.4	33.6 (100.0)	(53.2)	(67.3)	(82.0)	(6.3)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소
매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인
서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

산업(주)사건(대법원 1995. 7. 14. 선고 94다20198) 및 롯데칠성음료(주)사건에서는 사업양도를 부정하고
있다. 최근 삼미특수강사건(대법원 2001. 7. 27. 선고 99두2680 판결)에서는 사업부분 중 봉강 및 강관부
문 자산에 대한 매매계약의 체결로는 고용승계가 이루어질 수 없다는 판결이 내려졌다.

산업별로는 전기·가스 및 수도업이 60.0%로서 타 산업에 비해 크게 높았다. 2001년 조사 당시 극심한 건설경기 침체를 겪고 있던 건설업이 66.7%로 가장 높은 규정비율을 보인 반면 본 분석에서는 건설업이 38.5%, 제조업 34.7% 등의 순서로 나타났다. 규모별로는 300~999인 이하 규모가 24.8%로서 가장 낮게 나타났지만 그 외에는 인원이 적을수록 비율이 비슷한 수준으로 1,000인 이상 38.9%, 99인 이하 35.6%, 100~299인 이하 규모에서 34.4%의 비율이 나타났다.

규정이 있는 경우를 구체적으로 살펴보면 근로조건 승계 82.0%, 단체협약 승계 67.3%, 노동조합 승계 53.2%로 나타나, 2001년 조사에서 노동조합·단체협약·근로조건 승계를 보장한 39.1% 및 각각을 별도로 승계 보장한 경우 보다 전반적으로 규정비율이 높게 나타났다.

나. 분할·합병·양도시 노조 참여정도

분할, 합병, 양도시 노동조합의 참여정도에 관해 규정이 있는 것은 23.6%로 나타났다. 사업체 성격별로는 공공부문에서 규정률이 36.0%로 민간부문의 22.3%에 비해 높은 것으로 나타났다. 이는 공공부문에서 민영화와 사업분할 등이 활발히 이루어지고 있다는 것에 대한 노조의 대응방안으로 보인다. 산업별로는 사회 및 개인서비스업이 29.6%로서 가장 높고, 그 다음으로 제조업 27.8%, 건설업 23.1% 등의 순이며, 규모별로는 조합원수가 많을수록 높은 규정률을 보였고 1,000인 이상 규모 33.3%로 가장 높다.

규정이 있는 협약 중 분할, 합병, 양도시 노조의 참여정도를 보면, 노조와 사전협의를 후 실시가 34.0%로 가장 많고, 그 다음으로 노조에 사전통보한 다음 노사협의 후 실시 24.3%, 사전통보 후 노사협의, 합의 후 실시 16.0% 등의 순으로 되어 있다. 모든 부문에서 노조와의 사전협의의 비중이 높지만, 공공부문과 건설업에서는 상대적으로 합의의 비중이 다른 부문에 비해 높은 편이다.

<표 IV-43> 분할, 합병, 양도시 노조참여 정도

(단위: 개소, %)

		전체	규정없음	규정있음	노조에 사전	노조와 사전	노조와 동의	사전통보	사전통보+협의	기타 (추상적 표현)
					통보 후 실시	협의 후 실시	(합의)후 실시	+협의 후 실시	+합의 후 실시	
사업체 성격	1	591 (100.0)	77.7	22.3 (100.0)	(16.7)	(36.4)	(6.1)	(23.5)	(14.4)	(3.0)
	2	75 (100.0)	64.0	36.0 (100.0)	(7.4)	(18.5)	(7.4)	(33.3)	(25.9)	(7.4)
산업별	1	14 (100.0)	92.9	7.1 (100.0)	-	(100.0)	-	-	-	-
	2	331 (100.0)	72.2	27.8 (100.0)	(17.4)	(35.9)	(5.4)	(26.1)	(12.0)	(3.3)
	3	10 (100.0)	100.0	0.0 (100.0)	-	-	-	-	-	-
	4	13 (100.0)	76.9	23.1 (100.0)	(33.3)	-	(33.3)	-	(33.3)	-
	5	11 (100.0)	100.0	0.0 (100.0)	-	-	-	-	-	-
	6	101 (100.0)	89.1	10.9 (100.0)	(18.2)	(18.2)	-	(27.3)	(27.3)	(9.1)
	7	34 (100.0)	79.4	20.6 (100.0)	(14.3)	(42.9)	(14.3)	(14.3)	-	(14.3)
	8	152 (100.0)	70.4	29.6 (100.0)	(8.9)	(31.1)	(6.7)	(26.7)	(24.4)	(2.2)
조합원 규모별	1	270 (100.0)	79.3	20.7 (100.0)	(16.1)	(32.1)	(1.8)	(23.2)	(23.2)	(3.6)
	2	151 (100.0)	80.1	19.9 (100.0)	(16.7)	(36.7)	(10.0)	(23.3)	(10.0)	(3.3)
	3	117 (100.0)	70.9	29.1 (100.0)	(14.7)	(44.1)	(14.7)	(14.7)	(8.8)	(2.9)
	4	72 (100.0)	66.7	33.3 (100.0)	(12.5)	(20.8)	-	(41.7)	(16.7)	(8.3)
전체		610 (100.0)	76.4	23.6 (100.0)	(15.3)	(34.0)	(6.3)	(24.3)	(16.0)	(4.2)

주: 1) 사업체 성격구분은 다음과 같음; 1. 민간부문 2. 공공부문

2) 산업별 구분은 다음과 같음; 1. 농림어업, 광업 2. 제조업 3. 전기·가스 및 수도업 4. 건설업 5. 도소
매 및 음식숙박업 6. 운수·창고 및 통신업 7. 금융·보험·부동산 및 사업서비스업 8. 사회 및 개인
서비스업

3) 조합원 규모별 구분은 다음과 같음; 1. 99인 이하 2. 100~299인 3. 300~999인 4. 1,000인 이상
이하 모든 표의 구분은 이와 동일함.

제5장 산별노조의 단체협약분석

1. 산별교섭 개관

산별노조별로 교섭형태를 보면 다음 표와 같다. 표에서 나타난 바와 같이 한국노총의 전국금융산업노조, 민주노총의 금속노조를 제외하면 대부분 대각선 교섭 내지 기업별 교섭 형태를 취하고 있는 것으로 파악된다.

<표 V-1> 산별교섭 현황

총연합단체	소속	노조명	사용자단체	교섭형태
한국노총	금융노련	전국금융산업노조	은행연합회	집단/통일교섭
	택시노련	전국택시산업노조		지역별 교섭
	한국교원노동조합			
민주노총	건설산업연맹	전국건설운송노동조합	레미콘공업협회	개별교섭
		전국타워크레인노동조합	(6개회사 사장단)	집단교섭
	공공연맹	전국과학기술노동조합	총리실 과학기술이사회	대각선교섭
		전국연구전문노동조합	총리실 정부출연이사회	대각선교섭
		전국자동차운전학원노동조합	운전학원연합회	개별교섭
		전국건설엔지니어링노동조합	(5개회사 사장단)	집단교섭
	금속산업연맹	금속노동조합	사용자대표	집단/중앙교섭
	전국대학노동조합		교육부; 국립대대학법인협의회	정책협의회
	전국민주버스노동조합			
	병원노련	보건의료산업노동조합	병원협회	공동/대각선교섭
	사무금융연맹	전국농업협동조합노동조합	(5개조합장 대표단)	집단교섭
		전국새마을금고노동조합		개별교섭
		전국생명보험노동조합	생보협회	개별교섭
		전국손해보험노동조합	손보협회	대각선교섭
		전국상호신용금고노동조합	상호저축은행중앙회	대각선교섭
		전국증권산업노동조합	증권사사장단->경총	집단/통일교섭
		전국축산업협동조합노동조합		집단교섭
	언론노련	전국언론노동조합		
	전국강사노동조합			
	전국교직원노동조합		교육부	
	전국택시연맹	전국택시노동조합		지역별 교섭
	직가입노조	전국학습지산업노동조합		
		전국선원노동조합		
	화물노련	전국운송하역노동조합	택배협회; 콘테이너 운송협회	

자료: 김태현(2002); 김태연(2002)에서 재구성

위의 표에서 알 수 있듯이 다수 산업에서 산별노조가 결성되었음에도 불구하고 산별교섭은 아직 초보적인 단계에 머물러 있는 것으로 평가할 수 있다. 즉, 보건의료노조는 1998년 초 산별노조가 건설된 이후 150여개의 지부를 묶어서 산별교섭을 적극적으로 추진하였으나 병원협회의 소극적 태도로 대각선교섭을 위주로 교섭을 진행시켜 왔다. 금속노조도 2003년 초 중앙교섭의 단초를 마련하기까지 대각선교섭과 집단교섭을 실시하여 왔는데, 대공장노조의 미가입과 사측의 집단교섭 기피 그리고 규모별 임금과 근로조건의 심대한 격차가 앞으로의 산별교섭 전환에 큰 장애로 작용하고 있다.

그러나 2003년도에 진행된 산별 교섭 상황을 보면 금융산업노조, 금속노조, 보건의료노조에서 아직까지 완벽한 형태의 산별교섭은 아니지만 점차 교섭구조의 집중화 현상이 나타나고 있는 점이 특징이다. 한국노총 소속 금융노조는 각 사용자로부터 단체교섭권과 체결권을 위임받은 은행연합회와 함께 각각 7인의 중앙교섭위원을 선출하여 산별 최초의 실질적인 중앙교섭을 실시하였으며, 민주노총 소속 금속노조도 사측과의 중앙교섭을 통해 주 5일제 등 주요 요구안에 대한 합의에 성공하였다. 보건의료노조는 2003년 6월 10일 45개 병원과 산별교섭 추진의 구체적 일정과 계획을 합의한 노사공동성명서의 채택에 성공하여 2004년 산별교섭 추진의 토대를 마련하였다. 전술한 3 산별노조를 제외한 산별노조에서는 여전히 대각선교섭이나 기업별교섭 이 주된 교섭형태로 자리잡고 있다. 사무금융연맹 소속 증권사 노조의 경우 증권업협회의 사용자단체 역할 거부로 산별교섭이 무산되고 말았다. 교원노조법에 따라 교육부와 단체교섭을 진행하고 있는 전교조도 소속 사립학교연회와는 아직 산별교섭을 실시하지 못하고 있다.

이하에서는 2003년을 중심으로 보건의료, 금융, 금속 등 대표적인 산별노조의 교섭진행 상황 및 협약내용을 구체적으로 살펴보고자 한다.

가. 보건의료산업노조

1) 산별교섭 현황 및 실적

민주노총 소속 보건의료산업노조는 1998년 결성 후 지속적으로 산별교섭을 추진하였지만, 2003년에 와서야 산별교섭의 모습을 갖추기 시작하였다.

산별교섭 관련 교섭지부는 전체 116개 지부(사고지부 제외)중 2002년 65개, 2003년 75개 병원이 산별교섭에 대해 노사합의하여 총 91개 지부(78.4%), 조합원수 기준으로는 83.4%(30,229명)이다. 다만, 2003년 파업과정에서 광명성애병원, 서울성애병원이 추가 합류

하여 총 93개 지부가 산별교섭에 관련된 것으로 집계되었다. 2003년에는 2002년과는 달리 정부의 직권중재 일방회부 불가방침으로 성실교섭과 자율교섭의 분위기가 형성되었고, 7월 11일 지방공사 의료원 26개 사업장이 파업직전 협상이 타결되었으며 7월 16일 주요 대학 병원들 역시 파업직전 원만히 타결되었다.

특히 2003년 6월 10일 45개 병원(조합원수 10,182명)에서 산별교섭을 추진한다는 노사공동성명서를 채택하였는데, 이를 채택한 지부는 민간 중소병원 14개, 지방공사 의료원 26개, 사립대 4개(한양대, 동아대, 영남대, 조선대) 병원 및 원자력 병원이다. 동 성명서를 통해 산별교섭을 위한 구체적 일정과 계획이 정해져 2004년 산별교섭의 토대가 마련되었다고 할 수 있다. 주요 내용을 보면 2003년 10월부터 2004년 산별교섭 진행을 위해 노사 대표는 산별교섭 추진 방식 등에 대해 본격적인 논의를 시작하며, 그 논의를 위해 보건의료노조에 가입된 병원들은 2003년 9월까지 병원측 대표 구성을 진행한다는 것이었다.

사용자단체의 구성 및 산별교섭에 대한 사측의 태도를 보면, 민간 중소병원 20개 및 지방공사 의료원 26개는 이미 대표단을 구성하고 산별교섭 논의를 함께 진행 중이다. 사립학교 병원 28개에서는 일부 참여하였는데, 사립대의료원장협의회는 11월 6일 임시총회를 개최하여 정관을 개정하고 부회장을 3명으로 증원하였으며, 이후 총회에서 노사담당 부회장을 선출할 예정이다. 그러나 국립대병원 9개의 경우에는 가장 영향력이 큰 pattern setter인 서울대병원이 가장 부정적 입장을 보인 것으로 분석되었다. 이 와중에 특히 두드러진 것이 병원협회의 산별교섭에 대한 대응과 준비활동 본격화라고 할 수 있다. 즉, 11월 6일 상임이사회에서 공식안건으로 산별교섭 관련 병협의 역할, 노조의 사용자단체 구성 요구에 대해 논의하였고, 산별교섭관련 연구용역보고서(『병원 산업의 산별교섭제도 도입의 타당성 및 절차에 대한 연구』)결과를 상임이사회에 보고한 바 있다.

결과적으로 2002년에는 산별교섭에 참여(노력)한다는 수준의 합의에 그쳤던데 비하면, 2003년에는 산별교섭 추진의 구체적인 일정과 계획을 이끌어 냈다는 점(2003년 9월까지 사용자대표 구성 → 10월부터 본격 논의)에서 진일보한 측면을 발견할 수 있다. 특히 2004년부터는 실질적인 산별교섭이 시작될 수 있는 토대를 마련했다는 점에서 큰 의미를 발견할 수 있을 것으로 보인다. 이와 관련하여 보건의료노조는 산별교섭 요구안을 준비중인 것으로 알려지고 있는데, 2003년 11월 말 산별학교, 2004년 1월 초 의료 공공성학교를 통해 전문가와 산별교섭의 틀 마련하고, 2월 산별 요구안을 확정할 예정이라고 한다.

2) 교섭형태

노조의 산별교섭에 대한 적극적인 추진의지에도 불구하고 산별교섭은 아직 걸음마 단계라고 할 수 있다. 아울러 교섭형태도 보건의료산업노조의 노력에도 불구하고 2002년까지는 대부분 대각선 및 기업별 교섭에 머물러 실질적인 산별교섭이라고 보기에는 다소 무리가 있는 것으로 평가된다.

그러나 2003년도에는 산별교섭을 위한 논의가 비교적 활발하게 진행된 것으로 평가할 수 있다. 2002~2003년에 걸쳐 산별교섭 참가를 노사간에 합의한 병원 숫자는 총 93개 병원이며, 이러한 합의를 기초로 중앙차원에서 산별교섭을 본격적으로 추진키로 하였다. 9월 19일 임시대의원대회, 9월 29일 중집회의에서 하반기 산별교섭 추진 방향과 세부일정을 확정하였다. 하반기 산별교섭 준비는 크게 ① 상반기 노사합의에 기초한 추진일정 확정과 구체적 진행 ② 병원 산별교섭형태 논의와 사측의 사용자단체 구성(대표단 구성) 촉구투쟁 ③ 2004년 산별요구안(산별중앙협약과 산별 현장협약) 준비 등을 중심으로 진행하기로 하였다. 또 산별교섭을 위한 사전 노사 간담회를 특성별로 1차 진행하는 한편 병원협회와의 면담도 병행하였다. 이에 따라 10월 9일 지방공사의료원 대표단 면담이 있었고, 10월 14일에는 특수목적 공공병원 간담회, 사립대 실무자 간담회 및 중소병원 대표단 간담회가 각각 개최되었다. 또 10월 6일에는 병원협회 회장 면담이, 10월 17일에는 국립대 간담회가 있었다. 10월 23일에는 사립대병원 노사대표 간담회가 개최되었으며, 10월 23일에는 2004년 산별교섭을 위한 제1차 노사대표자회의가 개최되었다. 그 결과 6월 10일에 있었던 노사공동성명서 내용을 재확인하고, 노사 대표는 이후 2004년 산별교섭 준비를 위해 교섭방식과 안건을 구체적으로 논의해나가기로 하였다. 또 이를 위해 11월말~12월초 ‘(가칭)병원산업 발전과 산별교섭 진전을 위한 노사 대토론회’를 개최하였다. 아울러 10~11월에 3차례에 걸쳐 노사 실무대표단이 모여 노사대토론회 준비회의를 개최하여 최종 기획을 확정하였고, 11월 18일에는 사립대병원 노사대표 간담회를 다시 개최하여 서울 대형 사립대병원장 전원이 참석한 자리에서 산별교섭에 대한 논의를 보다 구체화하였다.

3) 단체협약분석 및 문제점

전술한 바와 같이 보건의료산업노조의 산별교섭에의 적극적인 노력에도 불구하고 산업 전체에 걸친 산별교섭은 아직까지 실현하지 못하고 있다. 2003년도의 경우에는 보건의료산업의 부문별 교섭형태는 국립병원과 민간병원은 여전히 대각선 교섭이 주류를 이루고 있으나 26개 지방공사 의료원은 보건의료산업노조와 처음으로 중앙교섭을 통해 단체협약과 임금협약을 체결하였다. 중앙교섭 단체협약서에는 중앙노사협의회의 구성, 가호봉제, 비정규직의 임금, 전인자대우, 교대근무자의 근무시간, 작업환경 측정 및 건강검진 실시, 기존 근로조건 저하금지 등이 규정되어 있다.

지방의료원을 제외한 나머지 부문에서는 아직까지 본격적인 산별교섭이 이루어지고 있지 않고 있는 것으로 평가할 수 있다. 이와 같이 산별교섭이 미진한 이유를 살펴보면, ① pattern setter인 서울대 병원 사용자측의 완강한 반대, ② 사립학교 병원의 참여 저조, ③ 노조 조직률의 저위 등을 지적할 수 있다. 특히 교섭방식이 대각선 및 기업별 교섭에 머무르고 있어서 교섭의 형태 및 그 내용에 있어서 실질적으로는 기업별 교섭차원과 크게 다르지 않다고 하겠다. 다만 금년 교섭을 통하여 2004년에는 실질적인 산별교섭을 추진할 수 있는 토대를 마련한 것으로 평가되고 있는 만큼 향후 진행과정이 주목된다.

나. 금속노조

1) 산별교섭 및 단체협약

금속산업에서의 교섭형태 전환은 2000년 경주지역 6개사(광진상공, 아폴로산업, 인희산업, 일지산업, 동진이공, 한국FCI)가 민주노총 금속산업연맹과 2001년도 임금교섭방법을 집단교섭방식으로 하기로 합의함으로써 시작되었다. 2001년에는 기업수준을 고려하여 1, 2군으로 나누어 교섭하였으며 동일 인상액 타결을 이끌어 내었다는 측면이 있으나, 동일군내의 각 회사간 임금수준 격차에 따른 조합원의 눈높이 차이를 극복하지 못하고 결국 이중교섭구조를 가지게 되었다는 문제점도 안고 있다. 특히 2001년도 교섭의 문제점으로는 ① 교섭위원의 과다, ② 동일임금 조정안 요구로 인한 이중교섭의 문제, ③ 교섭진행 과정과 파업일정의 괴리, ④ 교섭 마무리 시기에는 외부문제(세광, 대부기공 관련)로 인한 교착상태가 지적되고 있다.¹⁵⁵⁾

2002년에는 전국 14개 지부별로 교섭이 진행되어 166개사 중 132개사가 기본협약을 체결하는 교섭에 참여하여 최종적으로는 108사가 합의하였고, 2003년에는 95개사가 중앙교섭

155) 박원용, “금속노조 산별교섭 사례”, 한국노동연구원 교위지도자과정 교재, 2003/2004, 1쪽.

에 합의하였으나 최종적으로는 90개사가 이에 서명하였다. 이에 대해 금속노조 입장에서는 이때부터 본격적인 산별교섭의 단초가 마련되었다는 점에서 높이 평가할 수 있겠으나, 임금을 불모로 기본협약을 쟁취하였다는 사측의 부정적 시각도 존재한다.

금속노조의 협약은 교섭수준에 따라 기본협약, 지부협약, 그리고 사업장협약으로 나뉜다.

(1) 기본협약

2003년 산별교섭을 통한 합의사항은 중앙교섭 합의서 즉, 기본협약과 조합통일 요구사항 및 부속합의서로 나누어지고 있다. 먼저 기본협약은 ① 전문, ② 협약의 적용과 사용자단체의 구성, ③ 유일교섭단체, ④ 협약의 유효기간, ⑤ 조합비 등 일괄공제, ⑥ 협약의 자동연장 등으로 구성되어 있다. 먼저 전문에서는 전국금속노동조합과 금속산업 사용자단체(혹은 연서명 사용자)를 기본합의서의 주체로 명시하고 있다. 협약의 적용에 있어서는 금속노조에 가입되어 있는 사업장의 노동자를 적용범위로 하며 근로기준법, 회사의 취업규칙과 제 규정, 여타의 개별적 근로계약 및 사업장 단체협약에 우선하되, 사업장 단협에 이미 확보되었거나 관행으로 실시해 온 조합활동 권리와 기존 노동조건을 저하시킬 수 없도록 하였다. 사용자단체의 구성에 있어서는 조속한 시일 내에 사용자단체를 구성하기 위해 노력하며, 이를 위해 금속노조 관계사용자는 조합과 집단교섭에 적극 임하는 가운데, 2002년 10월부터 사용자단체 준비를 위한 실무위원회¹⁵⁶⁾를 조합과 함께 구성기로 하였다. 한편 유일교섭단체조항에서는 금속노조가 유일교섭단체임을 확인하고, 교섭권을 위임할 때를 제외한 다른 어떠한 제2의 노동단체도 인정하지 않는 것으로 하였다. 기본협약의 유효기간은 체결일로부터 2004년 3월 31일까지로 하며 이후에는 1년을 유효기간으로 하였다. 조합비 등 일괄공제에 있어서는 조합이 결의하여 요청한 항목을 일괄 공제하여 급료일 다음 날까지 공제명세서와 함께 조합에 인도하고, 휴일일 때는 그 다음 날까지 인도토록 하였다. 협약의 자동연장에 대해서는 유효기간이 만료되더라도 갱신체결 시까지 협약의 효력이 지속되는 것으로 하였다.

조합통일 요구사항을 보면 ① 주40시간·주5일 근무제, ② 비정규직 보호, ③ 근골격계 대책, ④ 조합활동 보장으로 구성되어 있다. 먼저 주 40시간·주5일 근무제와 관련하여 2003년 현대자동차 등 연맹소속 대공장노조의 산별전환 유도를 위해 민주노총의 핵심요구인 주40시간제 실시를 전국적 단일요구로 제출하기로 결정, 중앙교섭에서 타결하였다. 1일

156) 실무위원회는 사용자단체의 구성과 산별교섭 추진방안, 고용안정위원회 및 임금체계개편위원회 구성·운영 방안들을 논의토록 하였다.

8시간·1주 40시간을 기준노동시간으로 하며 1주 5일 근무를 기본으로 하고, 근무시간 및 이와 연동된 사안에 대해서는 현대 등 대기업에서의 시행방안을 참조하며 노사간 합의 없는 기존 임금을 저하하지 않는 것으로 하였다. 또 2003년~2005년 사이에 금속노조 소속 전 사업장에서 그 실시를 완료기로 하였다. 이와 같은 금속노조의 임금저하 없는 주 40시간제 합의내용은 이후 가속화된 근로시간단축 법제화에 기여한 것으로 평가되고 있다.¹⁵⁷⁾ 비정규직 보호와 관련해서는 임시직의 고용기간은 3개월을 초과할 수 없으며 부득이한 경우 조합과 합의하에 연장이 가능하며, 임시직 근무자를 우선적으로 채용토록 하였다. 또 사내하청 근로자의 처우개선 및 사내 협력업체에 대한 지도·감독을 강화기로 하였다.¹⁵⁸⁾ 근골격계질환 대책으로는 사내하청 근로자의 산업안전보건 강화조향을 마련기로 하고 사업장 산업안전보건위원회에서 근골격계질환 예방과 사후관리에 대한 대책을 마련토록 하였다. 한편 조합활동 보장으로는 금속노조 대의원(본조·지부)의 활동시간은 월 5시간(연간 60시간)을 유급으로 보장하며, 선출직 중앙위원에 대해 회의시간 및 소집공문에 따른 지부운영위원회의, 지부대의원회의 참석시간을 유급 활동시간으로 부여기로 하였다. 아울러 조합원의 직접선거에 의해서 선출된 금속노조 임원 또는 지부 임원의 전임을 사업장단체협약에 규정된 대로 인정기로 하고, 전임자의 처우로서 그 전임 기간을 근무한 것으로 인정하고 전임 해제시 원직복귀를 보장하며 원직소멸로 불가능할 때는 본인의 의견을 존중하여 유사직으로 발령토록 하였다.

부속합의서에서는 ① 근로시간 단축과 관련하여 자동차부품사업장의 경우 실시시기에 대해서는 완성차업체(현대, 기아 기준)를 참조토록 하였고, ② 주40시간 근무제 시행에 따른 생산량 문제를 해결하기 위하여 노사합동으로 노력하며, 주거래 업체의 근무토요일은 전원 근무할 수 있도록 조합에서 적극 협조기로 하였다. ③ 2004년 중앙교섭을 실시하되 세부사항은 전국노사실무위원회에서 다루기로 하였고, ④ 2003년 사업장단협이 이미 합의된 사업장(경기 삼남전자)의 주5일제 실시시기는 2004년 7월로 하였다.

(2) 지부협약

157) 이주희, 전계 논문, 한국노동연구원, 62쪽.

158) ① 회사는 사내하청 노동자의 노동조합 가입을 이유로 어떠한 종류의 불이익 처분도 행하지 않는다. ② 회사는 사내 협력업체가 근기법, 산안법, 산재보상법, 기타 노동관계법을 위반치 않도록 지도 감독한다. ③ 사내하청 노동자의 퇴직금, 연월차, 생리휴가, 주휴, 법정공휴일 등은 노동관계법에 따르도록 한다. ④ 회사는 사내하청 노동자에게 동일한 작업복이 지급되도록 하고 복지후생 시설을 공동으로 사용하도록 한다.

지역별로 이루어지는 지부교섭 및 협약은 지역적 특성에 따라 14개 지부별로 내용이 상이하다. 이하에서는 경기지부와 대전충북지부의 합의내용을 중심으로 살펴보고자 한다.

먼저 2003년 8월 8일 합의된 경기지부의 집단교섭 합의에서는 건강검진 및 업무상재해에 대한 공동지정병원 및 명예근로감독관 활동보장을 규정하고 있다. 즉, 공동지정병원과 관련하여 금속노조 경기지부 관계사용자는 해당 조합원의 건강을 위해 노력하며, 업무상 질병이나 부상을 치료할 수 있는 종합병원에 준하는 병원을 노사합의로 공동 지정하도록 하였다. 아울러 매년 1회 이상 정기적인 건강검진 및 그 결과에 따른 정밀 건강진단을 실시하고, 공동지정병원 관련 세부사항은 노사실무위원회를 통해 논의하여 2004년부터 실시토록 하였다. 명예근로감독관의 활동보장과 관련해서는 각 회사별로 1인에 한하여 월 2시간으로 하되, 분기내 사용하는 것으로 하였다.¹⁵⁹⁾

한편 대전충북지역의 지부 집단교섭에서는 비정규직보호와 근골격계질환 대책이 합의되었다. 먼저 비정규 보호에 있어서는 임시직의 정규직화를 위해 비정규직의 고용기간은 3개월을 초과할 수 없도록 하고 계속 고용하고자 할 때에는 정규직으로 채용토록 하되, 계절적 업무발생 또는 부득이 한 경우 사전에 조합과 합의하여 연장할 수 있도록 하였다. 또 일시적인 생산물량 증가로 인한 생산관련 부문에 비정규직의 고용이 필요할 때에는 채용인원 및 기간, 배치에 관한 사항을 노사합의로 결정토록 하였다. 아울러 산재, 병가, 산전후 휴가 및 조합활동으로 인한 임시 전임 등 특수한 경우에는 별도로 해당 인원에 대해 그 기간 동안 임시직을 사용할 수 있도록 하였다. 근골격계질환의 대책과 관련해서는 생산량의 증가가 일부 부문에 일정기간 지속될 경우 근골격계질환 대책위원회에서 인력운영계획을 심의하여 추가 인원 소요시 충원하며, 적정 작업량 및 적정 인원을 유지토록 하였다. 아울러 근골격계 질환과 관련이 있는 공장내 신기술 도입 및 작업 방식의 변경 또는 작업환경을 변화시키고자 할 때에는 조합에 사전 통보하며, 근골격계 질환 유발요인과 관련하여 조합 요청시 근골격계대책위원회에서 추진안을 설명하고, 조합이 의견을 제안할 경우에는 반영될 수 있도록 최선을 다하기로 하였다.

(3) 사업장협약

사업장별 교섭은 중앙교섭과 지부협약과 중복되지 않는 범위내에서 이루어지고 있다. 대전충북지역의 KAMCO와 기본협약의 교섭대표 사업체인 발레오만도전장시스템코리아(주)

159) 다만, 계양전기는 공동지정병원안 만을 수용하는 것으로 하고 지부 공동요구 중 명예근로감독관 활동보장과 임금은 대각선 교섭으로 진행기로 하였다.

의 2003년 단체협약을 살펴보고자 한다.

먼저 KAMCO의 경우 임금교섭에 있어서는 기본급 97,500원, 직책수당(진급누락) 15,000원, 상여 고정O/T 5HR 및 성과급 100% 등을 각각 인상 합의키로 하였다. 또 단체사항으로는 ① 금속노조 직접 선출 임원 1명 전임 인정, ② 적정인력 확보(결원발생시 2개월내 충원등), ③ 노사분쟁(폭력, 파괴 제외)시 해고제한, ④ 퇴직위로금 상향 조정, ⑤ 휴일 중복시 익일 유급휴일 실시, ⑥ 산전후휴가 확대(90일 유급인정), ⑦ 유치원 자녀 지원(분기 15만원), ⑧ 장애보상금 일부 상향조정(7급이상 70%) 등에 합의하였다.

한편 발레오만도의 경우, 임금교섭에 있어서는 ① 기본급 84,000원, 본인수당 15,000원, 다기능수당 4,000원, 직책수당 3,000원, 상여 고정O/T 5HR을 각각 인상하고 ② 년차별 호봉승급 조정으로 100~300원을 인정하였으며, ③ 7월 무노동무임금 적용 제외 등을 합의하였다. 또 단체사항으로는 ① 주 5일제 근무제 시행, ② 금속노조 직접 선출 임원 1명 전임 인정(전임자 6명(산안보건위원 간사 포함), ③ 징계의결 정족수 강화(2/3→3/4), ④ 노사분쟁(폭력, 파괴 제외)시 해고 제한, ⑤ 유급휴일 확대, ⑥ 산안위원 활동시간 확대(월 8시간), ⑦ 단협기간중 경영상의 이유로 한 해고 금지 등을 합의하였다.

2) 교섭과정

민주노총 금속노조는 2001년 2월 설립 이후 2002년 집단교섭을 통해 108개 사업장에서 산별 중앙교섭의 발판을 마련한 기본협약을 체결한 후 금속 산별노조 설립 이후 처음으로 2003년 사용자측 교섭대표단과 중앙교섭을 실시하는 데 성공하였다. 특히 2003년 중앙교섭은 단협갱신을 앞둔 사업장에 한해 노조 통일요구를 중앙교섭 대상으로 하자는 사용자측의 제안으로 시작되었다.

그 과정을 살펴보면, 2003년 5월 6일 제1차 중앙교섭을 시작으로 축소교섭 2회를 포함하여 7월 15일 제13차 교섭까지 총 15차례의 교섭 끝에 합의안이 도출되었고, 8월 22일 조인식 가진 바 있다. 즉, 5월 6일 제1차 교섭에서 노측은 중앙교섭단 구성안을 제시하고 기본협약의 성실히행을 요구하는 한편 2003년 기본협약 및 통일요구안을 설명하였다. 이에 대해 사측은 지부별 집단교섭과 대각선교섭에서 노조 통일요구안을 다루지 말 것, 임금교섭은 임금수준 군별로 다를 것, 지부 집단교섭위원 수는 지회수에 더하여 2 또는 3명으로 할 것과 교섭장소를 사업장이 아닌 제3의 장소로 하자고 주장하였다. 5월 13일 제2차 교섭에서 노측은 교섭위원 참석자격에 대해 문제를 제기하였고, 사측은 경총을 참관시키겠다는 것과 중앙 교섭 대상의 지부집단교섭과 대각선교섭 거론 불가하다고 주장하였다. 5월 20일

제3차 교섭에서는 사측 교섭대표가 사업장과업으로 불참한 상태에서, 사측 중앙교섭 타결 이전에 발생하는 지부·지회의 파업에 대해 문제를 제기하는 한편 교섭진행방식에 대한 사측안을 제시하였다. 5월 27일 제4차 교섭에서는 교섭의 진행순서를 둘러싼 논란이 지속된 가운데, 사측이 주 40시간근무제에 대한 입장을 설명하였고, 노측은 중앙교섭 진행원칙에 대한 노조의 서면답변을 재확인하고 더 이상의 논쟁을 하지 말자고 제안하고 제5차 교섭시에는 사측이 일괄안을 제출해 교섭의 진전을 가져올 것을 촉구하였다. 6월 3일의 제5차 교섭에서는 노조 요구안에 대한 사용자측의 단일안은 내부 의견 조정의 어려움으로 난항에 부딪쳐 마련되지 못하였음을 사측이 설명하였고, 6월 10일 제6차 교섭은 사측의 불참으로 무산되고 말았다. 한편 6월 17일에 있었던 제7차 교섭에서 사측이 처음으로 ‘안’을 제시하였는데, 그 핵심내용은 주 40시간근무제를 2009년까지 단계적으로 실시하자는 것이었다. 이에 대해 노측은 사측이 제시한 안은 검토할 가치가 없다고 하고 퇴장하였다. 6월 24일 제8차 교섭에서는 사측이 수정안을 제시하였는데, 주 40시간 근무제는 2007년까지 단계적으로 도입하되, 워크아웃, 화의, 법정관리 등 정상적 경영이 어려운 회사는 각각의 사유가 종료된 후 도입한다는 것이었다. 이에 대해 노측은 더 진전된 안의 제출을 요구하여 합의에 도달하지 못하였다. 아울러 6월 25일에는 금속노조가 총파업에 돌입하였다. 6월 26일에 있었던 제9차 교섭에서 사측은 주 40시간근무제를 2006년까지 단계적으로 도입한다는 수정안을 제시하였으나, 노측은 차기 교섭에서 보다 전향적인 안을 제출할 것을 당부하였다. 7월 1일 제10차 교섭에서 주 40시간근무제 도입은 9차 교섭시 제출한 안과 거의 동일한 반면, 비정규직 보호와 근로격계 대책에 대해서는 약간의 변화가 있었다. 그러나 노측은 더 이상 교섭이 불가능하다고 선언하였고, 7월 2일 금속노조는 총파업에 돌입하였다.

7월 3일에는 제1차 축소교섭을 진행하였는데, 사측이 주 40시간근무제는 2003~2004년에 주로 실시하는 것으로 하되, 법정관리, 화의 사업장 및 종업원 50인 미만 사업장들은 2005년까지 실시하는 것으로 제시하였고, 노측은 사측안에 대해 ‘2005년까지 거론하는 것은 있을 수 없다’는 점을 강조하였다. 이어진 7월 4일의 제2차 축소교섭에서 사측은 근로시간 단축을 이유로 통상임금 저하 불가원칙을 확인하고, 2003년 단협갱신 사업장과 자동차부품 사업장의 경우 2003년 10월부터 실시하되 현행 주 44시간인 사업장은 6개월간 주42시간을 시행한 후 실시, 2004년 단협갱신 사업장은 2004년 7월부터 주 40시간 근무제를 실시하겠다고 하였다. 다만, ‘완성차가 주 40시간을 실시하면 같이 실시’하는 것으로 합의되어 있는 등 사업장 단협 현안이 상회할 경우 기존조항의 저하는 금지하되, 법정관리·워크아웃·화의, 종업원 50명 미만 및 자동차부품 2차 밴드사업장은 2005년 안으로 실시할 것을 확인하

였다. 그러나 7월 7일 제11차 교섭에서는 70개 회사에서 교섭·체결권 위임을 철회함으로써 교섭이 결렬되었다. 한편 7월 10일 제12차 교섭에서는 위임장철회 사업장(73개)중 중앙교섭 성실참석 약속서를 제출한 사업장이 61개사인 것으로 확인하고 교섭을 진행하였으나, 사측이 축소교섭(2차)에서 제출된 안에 대해 사측 내부의 의견 통일에 상당한 어려움이 있음을 토로하였다. 7월 15일에 있었던 제13차 교섭에서는 인천의 다이모스의 교섭체결권 위임으로 총 100개 사업장이 중앙교섭에 대한 교섭·체결권을 위임하였고, 기본협약·조합통일요구에 대한 중앙교섭 잠정합의서에 노사대표가 서명날인을 하였으나 교섭위원 3명은 연서명을 거부하였다. 이에 8월 22일 중앙교섭 조인식까지 노측이 전 지부를 통해 중앙교섭합의 이행약속을 확인하는 투쟁을 전개하였다.

3) 문제점

2003년 금속노조의 산별교섭과 관련하여 다음과 같은 문제점이 발생한 것으로 평가되고 있다. 6차례의 교섭에 이르기까지 교섭장소나 사용자측 교섭위원의 자격 등 교섭의 내용과 관련 없는 원칙과 방법에 대해 논란이 계속되었다. 또 교섭기간 중 일부 사업장은 교섭·체결권을 철회하였다가 다시 돌아오는 등 사용자단체 내부의 조율문제도 심각하게 노출되었다. 이것은 산별교섭에 참가한 사업장이 업종·규모, 경영조건 등 환경적 측면에서 각기 상이한 100개의 사업장 대표들이 모여 진행된 데서 오는 당연한 결과라고도 할 수 있겠으나, 사용자측에게는 쉽게 가라앉지 않을 양금을 남겼다고 하겠다.

한편 금속노조도 하부 단위노조에 대한 통제력 미흡과 산별 중앙교섭에 대한 준비 부족으로 하부집단교섭, 지회대각선교섭이 시작된 이후에야 중앙교섭을 시작할 수 있었으며, 내부적으로도 중앙교섭의 영향으로 소속 사업장 교섭진전이 더딘 점에 대한 불만이 제기되었다. 아울러 아직 중앙합의에 참가하지 않은 산하 대공장과 100개 중앙교섭 합의사업장 중에서도 합의사항을 불이행하고 있는 사업장이 일부 존재하고 있다. 이에 대해 금속노조 입장에서는 산별노조·산별교섭 시대의 첫 관문을 돌파한 것으로 자평하고 있음에도 불구하고 노조 스스로의 리더십에 있어서 문제가 있으며, 아직 완전한 조직적 컨센서스가 이루어지지 않은 것을 반증하는 부분이라고 보아야 할 것이다.¹⁶⁰⁾

다. 금융산업노조

160) 박원용, 전계교재, 9~12쪽; 이주희, 전계논문, 한국노동연구원, 60쪽 각 참조.

1) 산별교섭 현황

한국노총의 금융산업노조는 2003년 교섭권 및 협약체결권을 가진 은행연합회와 산별 최초의 실질적인 중앙집단교섭을 실시하였다. 즉, 2000년부터 3년간 사용자측 대표자 전원이 참가하는 집단교섭을 실시하였는데, 금융노조는 이전에 시중은행협의회, 국책은행협의회 등과 집단교섭을 실시한 사례가 있다.

(1) 단체협약

금융산업노조의 산별교섭은 2003년 5월 19일 제1차 산별중앙교섭회의를 시작으로 총 15차 회의를 통해 8월 25일 합의에 도달하였다. 단체협약은 전체 117개 조항(부속협약: 고용안정협약 11개 조항, 회사발전에 관한 협약 7개 조항) 및 별도협약 4개 항으로 구성되며 비정규직 관련 공동합의 선언문 1개를 추가하고 있다.

2003년도 임금인상에 관한 합의서를 보면, 2003년도 임금인상률은 총액임금 기준 5.1%+ α 로 한다. 단 α 에 대해서는 각 기관별 노사가 정한 바에 따르는 것으로 하였다. 이에 따른 2003년 임금인상실적(2003년 12월 7일 현재)을 보면 기업은행 5.3%, 신한은행 6.5%, 산업은행 5.1%, 조흥은행 5.1%, 전북은행 16.5%(퇴직금 누진제 폐지 대가 및 외환위기 이후 임금 동결 고려), 외환은행 8%, 농협 5.1% 등으로 집계되었으나 국민지부, 주9 택지부, 하나지부, 서울지부 등에서는 교섭이 사업장별로 교섭이 진행중이다.

2003년도 단체협약의 내용을 보면, 먼저 서문 및 제1조(협약체결권)에서 금융산업노조가 33개 지부(서울은행지부, 한국주택은행지부 포함) 및 조합원을 대표하여 교섭에 참가한 31개 은행 및 금융기관과 단체교섭 및 협약의 주체로서 협약을 체결하는 것을 명시하고 있다. 협약의 적용범위에 대해서는 참여 사용자와 조합 및 조합원에게 적용하되, 근로조건에 관한 적용범위는 사용자와 조합이 별도로 정하는 것으로 함으로써 임금에 관해서는 사업장별 교섭을 예정하고 있다. 아울러 단체교섭권에 있어서 금융산업노조가 교섭권 위임을 제외하고 조합원을 대표하는 유일한 교섭단체임을 선언하고 있다. 한편 조합원의 범위에 있어서는 사용자와 조합이 별도로 정하도록 하되, 조합가입 대상자는 입사와 동시에 조합원이 되는 것으로 하여 union shop제를 취하고 있다. 조합활동의 보장에 있어서는 조합원의 자유로운 조합활동 보장 및 차별대우·불이익취급을 금지하고 있다. 특히 조합활동과 관련하여 기관장 표창을 수상한 사람에게 인사고과의 가점을 부여하도록 한 점이 눈에 띈다. 아울러 취업시간중 조합활동에 대해서는 통지사항 및 협의사항으로 구분하여¹⁶¹⁾ 근무

161) 통지사항으로는 가. 노사협의회위원 또는 단체교섭위원으로 참석, 나. 조합규약에 의거한 정기대의원 대

한 것으로 인정하고 있다. 전임자와 관련해서 조합간부(상임 및 비상임으로 구분)의 범위 및 인원에 대해서는 사용자와 지부교섭을 통하여 결정토록 하되, 상임간부의 처우에 대해서는 통상근무 간주, 원직복귀 보장, 종업원에 준하는 급여 및 기타 대우, 재해보상 등을 규정하고 조합 및 상급단체와 연합단체 파견자의 대우는 상임간부에 준하도록 규정하고 있다.

이외에 단체협약의 내용으로 주목되는 사항을 보면, 먼저 양성평등 및 모성보호에 관한 사항을 대폭 강화하였다. 즉, 성차별 사례 발견시 시정 조치하도록 의무화하고, 여성근로자가 임신으로 인하여 승진, 인사고과, 경력, 유급휴가 등 인사상 불리한 처우를 할 수 없도록 명문화하였다. 또 여성할당제를 명문규정으로 제도화하였고, 산전후 휴가를 105일로 산별 단체협약에 명문화하는 동시에 세부사항은 지부 보충협약에서 정하도록 하였다. 육아휴직기간을 산전·산후 유급휴가기간을 포함한 2년 이내로 대폭 확대하고, 이 기간은 근속기간에 포함하도록 하였다. 직장보육시설 설치에 대한 원칙적인 방향도 합의하였다. 반면 비정규직 차별시정은 미흡하다고 할 수 있는데, 사용자측의 반대로 ‘비정규직의 무분별한 확산을 자제하고 비정규직 처우를 개선하기 위해 공동 노력한다’는 선언을 하는 수준에서 합의하였다. 다만 협약 제34조(비정규직 채용 등)에서는 비정규직의 범위, 인원수 또는 정규직원대 비정규직원의 비율은 각 사업장 노사가 정한 바에 따르되, 비정규직원의 담당업무 변경시에는 조합의 합의를 얻어야 하는 것으로 하였다. 한편 노동조합 재정자립기금을 공론화한 것이 눈에 띄는데, 2000년 최초의 공동단협에서 원칙적인 합의를 한 내용으로, 노조재정자립기금 T/F팀을 구성, 논의를 계속하는 한편 2004년도 핵심 단협사항으로 부상시킬 계획인 것으로 알려지고 있다. 아울러 기업의 사회적 책무 강화조항도 마련하였는데, 사용자가 사회복지단체에 기부하는 각종 기부금품 중 적정규모를 노동조합이 운영하는 사회복지법인에 지정기탁할 수 있도록 하는 내용을 구체화하였고, 노사공동 T/F팀을 통해 사회복지사업과 관련된 공동작업을 논의기로 하였다. 또 일과 가족 양립 및 재충전 기회확충을 위하여 가족간호휴직제를 신설하여 1년 이내의 범위 안에서 가족 간호를 위한 휴직을 허용기로 하였고, 안식년 휴가를 전 사업장에 도입기로 하였다.

(2) 보충협약

회 및 연2회 이내 임시 대의원대회 참석(각 회1일 이내), 다. 조합의 회계감사, 라. 조합의 집행(운영)위원회 참석 등이며, 협의사항으로는 가. 조합의 각종 위원회 및 분회장회의 참석, 나. 조합규약에 의거한 임시대의원대회 참석, 다. 상급단체 또는 우의단체 회합이나 행사 참석, 라. 기타 조합이 주관하는 제 회의 및 행사 참여 등이다.

집단교섭을 통한 단체협약 외에 사업장별 개별교섭을 통하여 체결된 보충협약에서는 단체협약의 내용을 수정·보완하고 있다. 다만 2003년의 경우에는 대부분 현재 교섭이 진행 중인 것으로 파악되고 있다. 따라서 2002년의 보충협약(예를 들어, 국민은행과 그 2개 지부인 국민은행지부 및 주택은행지부가 체결한 보충협약)을 보면 협약의 적용범위, 조합원의 범위, 취업규칙 등의 제정·변경, 조합교육, 조합간부의 수 및 상임간부의 처우(간부 인사), 비정규직의 채용, 휴직사유, 정년, 각종 휴가, 시간외 근로의 대상, 각종 후생복지 관련사항, 퇴직금 관련사항(근속기간, 직급특례, 준정년 퇴직자의 특별퇴직금), 쟁의행위 불참가자의 범위 등을 규정하고 있다.

2) 교섭형태

교섭형태를 보면 중앙교섭(단체협약) 및 사업장별 교섭(임금교섭 등)으로 구성된다. 중앙교섭은 2003년 5월 19일 제1차 산별중앙교섭회의를 시작으로 총 15차의 회의를 통해 8월 25일 위에서 정리한 내용과 같은 합의에 도달하였다. 사업장별(지부) 교섭은 중앙교섭에서 체결한 단체협약서에서 위임한 내용을 지부와 각 은행이 다루게 된다. 중앙교섭에서 지부에 위임한 내용은 조합간부의 범위와 인원, 보충협약, 보수에 관한 협약 등이다.

3) 문제점

금융산업노조 산별교섭에서 가장 큰 문제점으로는 중앙교섭과 지부교섭에 지나치게 장시간이 소요된다는 점을 들 수 있다. 은행연합회의 과도기적 지위로 인해 교섭위원이 행장급으로 정하여졌고, 사용자 전체가 참여하는 전체교섭, 선출된 7명의 교섭위원으로 구성된 산별대표단 중앙교섭, 실무자교섭 등이 진행됨으로써 이전 공동교섭의 비효율성이 잔존하고 있다고 하겠다. 아울러 은행연합회에 소속하지 않은 11개 비회원 기관에 대한 대표성 문제 해결도 필요한 것으로 보인다.

2 기업별노조와 산별노조(지회·분회) 단체협약 비교

가. 단결권

1) 조합원의 인정범위

앞에서 언급한 바와 같이 단체협약에는 조합원의 범위에 대해서는 조합원의 범위 또는

비조합원의 범위라는 규정을 두어 제한하는 것이 일반적이다.

조합원의 범위에 대한 규정비율은 기업별 노조가 85.0%로 산별노조¹⁶²⁾의 71.1%에 비해 높은 것으로 나타났다. 이는 기업별 노조의 경우 조합원의 자격을 산별노조에 비해 기업의 종업원(종업원으로서 노조에 가입한 자 포함)에 국한하는 경향이 강하기 때문으로 보인다. 규정이 있는 협약 중 조합원의 범위를 보면 기업별 노조와 산별노조를 불문하고 종업원, 종업원으로서 노조에 가입한 자의 비중이 높은 편이다.

<표 V-2> 조합원의 범위(복수규정)

	전체	규정 없음	규정 있음	정규직	종업원	임시직, 계약직, 촉탁 등	종업원으로서 조합에 가입한 자	종업원으로서 노동조합에 가입원서 제출자	5 + 조합의 승인을 얻은 자	노조법 제2조(사용자의 정의)에 해당되지 않는 자	노사가 별도로 정한 사항에 따름	기타
기업별노조	560 (100)	15.0	85.0 (100.0)	(1.0)	(67.5)	(0.2)	(22.9)	(1.7)	(1.9)	(2.3)	(0.8)	(3.6)
산별노조	38 (100)	28.9	71.1 (100.0)	-	(70.4)	-	(11.1)	-	-	-	(7.4)	(14.8)
전체	598 (100)	15.9	84.1 (100.0)	(1.0)	(67.7)	(0.2)	(22.2)	(1.6)	(1.8)	(2.2)	(1.2)	(4.2)

비조합원의 범위에 대한 규정비율은 조합원의 범위와 마찬가지로 기업별 노조가 86.3%로 산업별노조 65.8%에 비해 규정비율이 높은 것으로 나타났다. 규정이 있는 협약 중 비조합원의 범위를 보면, 조직형태를 불문하고 과장 이상의 관리직, 인사·노무담당자, 경리담당, 임원 차 운전기사, 그리고 임시·일용직 등 이른바 비정규직이 포함되는 비율이 높은 편이다. 단위 노조의 단협분석에서 언급한 바와 같이 부서, 직급, 직종별로는 조합원이 되어도 무방한 자가 직위상으로는 조합원이 될 수 없는 자로 규정되는 경우가 적지 않음을 알 수 있다. 기업별노조와 산별노조를 불문하고 비정규직이 비조합원의 범위에 포함되는 비율이 높은 것으로 나타난 것은 조직형태를 불문하고 노동조합이 정규직 중심으로 운영되고 있다는 것을 시사하고 있다.

<표 V-3> 비조합원의 범위(복수규정)

162) 실질적으로는 산별노조의 지부 또는 분회로 표현하여야 하지만 편의상 산별노조로 표현한다.

	전체	규정 없음	규정있음	과장 이상	대리 이상	계장 이상	주임 이상	반장 이상	실장 이상	부장 이상	차장 이상	직장 이상
기업별 노조	561 (100)	13.7	86.3 (100.0)	(20.2)	(11.4)	(6.8)	(3.9)	(0.8)	(1.0)	(2.9)	(2.3)	(0.6)
산별노조	38 (100)	34.2	65.8 (100.0)	(40.0)	(12.0)	(12.0)	-	-	(4.0)	(4.0)	(8.0)	(4.0)
전체	599 (100)	15.0	85.0 (100.0)	(21.2)	(11.4)	(7.1)	(3.7)	(0.8)	(1.2)	(2.9)	(2.6)	(0.8)

	2급 이상	3급 이상	4급 이상	5급 이상	회사경영담당자 (임원)	간부사원
기업별 노조	(7.0)	(5.8)	(3.7)	(3.3)	(6.6)	(3.5)
산업별 노조	(8.0)	-	-	-	(8.0)	-
전체	(7.1)	(5.5)	(3.5)	(3.1)	(6.7)	(3.3)

	인사 담당 (종사자)	노무 담당 (종사자)	경리 (급여, 출납) (종사자)	영업 (종사자)	기획 (종사자)	품질 관리 (생산) (종사자)	기술 감독 (종사자)	구매 (종사자)	비상 계획 (종사자)	본사 직원	회계업 무담당 (재무, 채정)
기업별 노조	(64.5)	(56.0)	(57.0)	(4.3)	(24.0)	(3.3)	(0.4)	(2.3)	(3.9)	(2.1)	(26.9)
산업별 노조	(68.0)	(48.0)	(44.0)	(4.0)	(36.0)	-	-	(4.0)	(4.0)	-	(24.0)
전체	(64.6)	(55.6)	(56.4)	(4.3)	(24.6)	(3.1)	(0.4)	(2.4)	(3.9)	(2.0)	(26.7)

	경영 업무담당	자재 업무담당	무역 업무담당	후생(복지) 업무담당	예산편성 업무담당	업무 (서무, 복사)	기밀업무 담당자	법규 담당자	총무담당
기업별 노조	(3.1)	(2.9)	(0.4)	(3.1)	(4.5)	(3.7)	(11.4)	(2.7)	(30.0)
산업별 노조	-	-	-	(4.0)	(4.0)	(4.0)	-	-	(28.0)
전체	(2.9)	(2.8)	(0.4)	(3.1)	(4.5)	(3.7)	(10.8)	(2.6)	(29.9)

	사무직 사원	행정직 사원	기술직 사원	관리직(지배인, 정비, 노선, 배차, 세차)	영업직 사원	현장 사원	월급 사원	도급직 종사원	일반직 사원	감독직 사원
기업별 노조	(8.7)	(0.2)	(2.7)	(28.5)	(2.7)	(0.2)	(0.2)	(0.8)	(1.2)	(7.6)
산업별 노조	(4.0)	-	(4.0)	(28.0)	(4.0)	-	-	-	-	(8.0)
전체	(8.4)	(0.2)	(2.8)	(28.5)	(2.8)	(0.2)	(0.2)	(0.8)	(1.2)	(7.7)

	간호사	비서	임원차 운전기사	경비	교환텔레크스	안전보건 관리	전기	전자전산	창고
기업별 노조	(1.4)	(47.5)	(44.0)	(37.0)	(18.6)	(7.4)	(0.2)	(20.9)	(0.4)
산업별 노조	(4.0)	(56.0)	(36.0)	(32.0)	(16.0)	(16.0)	-	(28.0)	-
전체	(1.6)	(47.9)	(43.6)	(36.7)	(18.5)	(7.9)	(0.2)	(21.2)	(0.4)

	차량 수송	식당 근무자	청소원	연구(교수) 요원	단속감시직 (보안)	경비실 기관실	예비군담당 민방위 본부요원	기숙사 사감
기업별 노조	(8.1)	(3.3)	(1.2)	(5.0)	(5.4)	(0.6)	(5.6)	(0.4)
산업별 노조	(12.0)	(8.0)	-	-	(4.0)	-	(8.0)	-
전체	(8.3)	(3.5)	(1.2)	(4.7)	(5.3)	(0.6)	(5.7)	(0.4)

	촉탁 (고문)	임시, 일시, 일용직	직업 훈련생	노사합의 (협외)로 결정된 자	해외 파견자	휴직자	시급제 사원	별정직	수습사원	노조법 제2조 해당자
기업별 노조	(26.4)	(41.9)	(5.0)	(45.5)	(0.8)	(0.8)	(0.8)	(4.3)	(43.4)	(21.7)
산업별 노조	(16.0)	(28.0)	(8.0)	(44.0)	(4.0)	-	(4.0)	(4.0)	(28.0)	(24.0)
전체	(25.9)	(41.3)	(5.1)	(45.4)	(1.0)	(0.8)	(1.0)	(4.3)	(42.6)	(21.8)

	해고자	감사업무 담당	계약직 근로자	외국인 근로자 (외국국적자)	해고의 효력을 다투는 자	노사협력자	의사	기타	노조에서 제명된 자
기업별 노조	(1.2)	(12.2)	(7.6)	(1.7)	(0.4)	(0.8)	(0.2)	(7.0)	(1.2)
산업별 노조	-	(12.0)	(4.0)	(4.0)	-	-	(4.0)	(4.0)	(4.0)
전체	(1.2)	(12.2)	(7.5)	(1.8)	(0.4)	(0.8)	(0.4)	(6.9)	(1.4)

2) 조합활동

분석대상협약 중 전임자의 임금지급 등 대우에 관한 규정을 두고 있는 비율은 산업별 노조가 87.1%로 기업별 노조 77.7%에 비해 약 10%포인트 높은 것으로 나타났다. 산별노조의 지회 또는 분회의 단협에서 전임자 임금지급에 대한 규정비율인 높은 것은 다음에 살펴볼 상급단체 취임 시 전임자 추가인정 및 임금지급, 임시상근자 등에서 산별노조에서 규정비율이 높은 것과 그 맥을 같이 한다. 산별노조의 본조가 원활한 노조활동을 위해 전임자 확보에 보다 적극적이라는 것을 나타내는 것으로도 해석할 수 있다. 규정이 있는 협약 중 전임자에 대한 임금지급주체는 조직형태를 불문하고 회사가 거의 대부분 지급하는 것으로 나타났다.

<표 V-4> 전임자 대우(회사임금지급여부)

	전체	규정없음	규정있음			
				회사지급	회사미지급	기타
기업별 노조	574 (100)	22.3	77.7 (100.0)	(96.0)	(2.2)	(1.8)
산업별 노조	31 (100)	12.9	87.1 (100.0)	(100.0)	-	-
전체	605 (100)	21.8	78.2 (100.0)	(96.2)	(2.1)	(1.7)

일부 기업에서는 전임자에 대해 임금 이외에 별도 수당을 지급하는 사례가 있다. 분석대상 협약 중 임금이외에 수당을 추가적으로 지급하는 규정이 있는 비율은 10%대로 조직형

태를 불문하고 그다지 높은 편은 아니지만, 지급하는 경우 회사가 지급하는 경우가 압도적이다.

<표 V-5> 임금외 전임자 수당 추가지급

	전체	규정없음	규정있음	회사지급	회사미지급	기타
				(%)	(%)	(%)
기업별 노조	574 (100)	88.3	11.7 (100.0)	(92.5)	(6.0)	(1.5)
산업별 노조	31 (100)	83.9	16.1 (100.0)	(100.0)	-	-
전체	605 (100)	88.1	11.9 (100.0)	(93.1)	(5.6)	(1.4)

분석대상협약 중 단위노동조합의 전임간부 또는 조합원이 상급단체 또는 조합활동과 관련된 단체의 임직원으로 취임함을 인정하는 규정이 있는 것은 산별노조가 80.6%로 기업별노조의 52.6%에 비해 훨씬 높은 것으로 나타났다. 이는 산별노조의 경우 단체교섭과 관련하여 기업별 노조에 비해 본조 또는 지역지부에 근무하는 자가 필요하기 때문으로 보인다.

<표 V-6> 상급단체 전임취임 인정

		전체	규정없음	규정있음
	기업별	574 (100.0)	(47.4)	(52.6)
	산업별	31 (100.0)	(19.4)	(80.6)
전체		605 (100.0)	(46.0)	(54.0)

단위노동조합의 조합원이 상급노동단체의 임직원으로 취임하는 경우 추가 전임에 대한 규정이 있는 것은 분석대상협약 중 산별노조가 기업별 노조에 비해 약간 규정비율이 높은 것으로 나타났다. 산별노조가 기업별 노조에 비해 추가전임의 규정비율이 높은 것은 기업으로 하여금 전임자에 대한 인건비의 추가부담을 초래하여 사용자로 하여금 산별노조 건설에 대한 부정적인 인식을 강화할 가능성이 있다는 점에 유의할 필요성이 있다. 실제로 상급단체 취임시 임금지급 여부를 보면 조직형태를 불문하고 회사지급의 비율이 높지만, 산별노조에서 회사지급 비율이 다소 높은 편이다.

<표 V-7> 상급단체 전임취임시 추가 전임인정 여부

	전체	규정없음	규정있음	인정	불인정
기업별 노조	574 (100)	82.9	17.1 (100.0)	(86.7)	(13.3)
산업별 노조	31 (100)	71.0	29.0 (100.0)	(100.0)	-
전체	605 (100)	82.3	17.7 (100.0)	(87.9)	(12.1)

<표 V-8> 상급단체 취임시 임금지급 여부

	전체	규정없음	규정있음	회사 지급	회사 미지급	규정은 있으나 미확인
기업별 노조	574 (100)	68.8	31.2 (100.0)	(81.6)	(15.1)	(3.4)
산업별 노조	31 (100)	51.6	48.4 (100.0)	(86.7)	(13.3)	-
전체	605 (100)	67.9	32.1 (100.0)	(82.0)	(14.9)	(3.1)

3) 솜(shop)제도

노동조합이 결성된 사업장의 근로자는 조합원과 종업원이라는 2중의 신분을 보유할 수 있게 되는데 이와 같은 신분관계는 솜(shop)제도에 의해 설정된다. 솜제도는 조합원의 구성과 조합활동에 필요한 재정의 확보, 사용자와의 관계에서 교섭력을 결정하는데 중요한 역할을 담당한다는 점에서 그 의의가 있다.

분석대상 협약중 솜제도에 대해 규정이 있는 비율은 기업별 노조가 산별노조에 비해 높은 편이다. 그러나 조합원 자격을 규정하고 있는 솜제도의 내용을 보면 기업별노조에서는 오픈솜, 산업별 노조에서는 유니온솜의 규정비율이 높아 좋은 대조를 보이고 있다. 산별노조에서는 상대적으로 기업별노조에 비해 유니온솜 규정을 통해 조직을 확대하고 유지하려는 경향이 강하다고 해석할 수 있다.

<표 V-9> 솜제도(조합원 자격)

	전체	규정없음	규정있음	유니온숍 인정	클로즈드숍 인정	오픈숍 인정	유니온숍+ 오픈숍
기업별 노조	573 (100)	15.9	84.1 (100.0)	(33.8)	(2.9)	(59.8)	(3.5)
산업별 노조	31 (100)	32.3	67.7 (100.0)	(66.7)	(4.8)	(23.8)	(4.8)
전체	604 (100)	16.7	83.3 (100.0)	(35.2)	(3.0)	(58.3)	(3.6)

나. 단체교섭

1) 교섭대상

분석대상협약 중 교섭대상에 관하여 규정이 있는 비율은 기업별노조나 산별노조를 막론하고 70% 이상이지만, 산별노조에서 규정비율이 약간 높은 것으로 나타났다. 규정이 있는 협약 중 교섭대상으로 보면 조직형태를 불문하고 근로조건, 임금, 조합활동, 복리후생, 단체협약 개폐에 관한 사항 등의 순으로 규정비율이 높다. 그러나 산별노조에서는 기업별노조에 비해 조합활동에 관한 사항, 생산 및 기계속도에 관한 사항, 노동쟁의 해결에 관한 사항, 모성보호에 관한 사항 등에서 규정률이 높은 편이다. 즉 산별노조에서는 집단적 노사관계 부분과 남녀평등 등 최근 노동조합에서 관심을 집중하고 있는 개별적 근로관계 부분에 상대적으로 주안점을 두는 것으로 나타났다.

<표 V-10> 교섭대상(복수규정)

	전체	규정없음	규정있음	단체 협약의 체결에 관한 사항	단체협약의 개폐에 관한 사항(갱신)	임금 (인상)에 관한 사항	근로조건(개선)에 관한 사항	단체협약 해석 및 적용에 관한 사항	복지 후생에 관한 사항(재해 보상)
기업별 노조	561 (100)	29.2	70.8 (100.0)	(17.1)	(32.4)	(73.1)	(87.4)	(7.0)	(49.0)
산업별 노조	38 (100)	23.7	76.3 (100.0)	(10.3)	(27.6)	(65.5)	(86.2)	(3.4)	(51.7)
전체	599 (100)	28.9	71.1 (100.0)	(16.6)	(32.1)	(72.6)	(87.4)	(6.8)	(49.2)

	조합원 고충 처리에 관한 사항	작업 환경 개선에 관한 사항	조합원 교육에 관한 사항	노동 쟁의 해결에 관한 사항	생산실 적(경영 성과)에 따른 배분에 관한 사항	단체 교섭 절차에 관한 사항	산업안 전보건 에 관한 사항	공장폐쇄, 휴업, 합병, 하청, 사업의 확대, 축소 에 관한 사항	조합 활동에 관한 사항	근로 시간에 관한 사항	생산 및 기계속도, 노동(작업)강도에 관한 사항
기업별 노조	(2.5)	(9.3)	(4.8)	(3.5)	(10.3)	(3.5)	(41.2)	(9.5)	(55.8)	(34.9)	(7.0)
산업별 노조	(3.4)	(10.3)	(3.4)	(13.8)	(13.8)	(6.9)	(44.8)	(3.4)	(65.5)	(31.0)	(17.2)
전체	(2.6)	(9.4)	(4.7)	(4.2)	(10.5)	(3.7)	(41.5)	(9.1)	(56.4)	(34.7)	(7.7)

	조합원의 고용(신분) 보장에 관한 사항(인사)	경영 관리에 관한 사항	직제개 정에 관한 사항	노사협 의회에 관한 사항	노사가 필요 하다고 인정한 사항	평화 조항 실현에 관한 사항	근로 조건에 관한 사항으 로서 협약에 정하지 아니한 사항	기업의 사회적 책무에 관한 사항	경영 참가에 관한 사항	신기술 도입에 관한 사항	모성 보호에 관한 사항(남 녀평등)
기업별 노조	(23.6)	(1.0)	(0.8)	(0.8)	(23.9)	(4.8)	(15.6)	(1.0)	(0.5)	(1.5)	(12.1)
산업별 노조	(24.1)			(3.4)	(20.7)	(3.4)	(10.3)	(13.8)	(3.4)	(6.9)	(27.6)
전체	(23.7)	(0.9)	(0.7)	(0.9)	(23.7)	(4.7)	(15.2)	(1.9)	(0.7)	(1.9)	(13.1)

	기타 단체교섭에 해당되는 사항	노동조합법 에 의함	기타(노사 협의회 부의사항)	생산성 향상에 관한 사항	단체협약에 명시된 사항	단협이행에 관련된 사항	보충협약에 관련된 사항	복무에 관한 사항
기업별 노조	(31.2)	(0.8)	(7.3)	(2.0)	(2.8)	(3.5)	(2.5)	(0.5)
산업별 노조	(69.0)		(6.9)	(3.4)				
전체	(33.7)	(0.7)	(7.3)	(2.1)	(2.6)	(3.3)	(2.3)	(0.5)

2) 단체협약의 유효기간

분석대상협약 중 단체협약의 유효기간에 대해 규정이 있는 비율은 조직형태를 불문하고 96% 이상으로 대부분의 협약에서 유효기간을 규정하고 있다. 규정이 있는 협약 중 단체협약의 유효기간을 보면 2년이 압도적이지만, 산별노조에서는 1년(1년 미만 포함)의 규정이 기업별 노조에 비해 약간 높은 편이다.

단협의 유효기간을 얼마로 하는가는 노사가 자율적으로 결정할 사항이지만, 산별교섭,

지부교섭 그리고 지회(분회)교섭 등 중층적으로 이루어져, 1년 내내 교섭이 진행되는 산별 노조의 경우 유효기간을 1년 이내로 설정하는 것은 노사 모두에게 좋지 못한 영향을 미칠 가능성이 적지 않다. 먼저 사용자에게는 사장을 비롯한 대부분의 임원이 교섭에만 매달려 수주, 중장기 경영계획 마련 등 중요한 경영사항을 소홀히 하는 결과를 초래할 수 있어 궁극적으로 기업경영에 부정적인 영향을 미치게 된다. 노동조합 또한 유효기간이 짧고, 특히 산별노조의 분회 등에서 교섭기간이 장기화될 경우 교섭결과에 대한 조합원의 기대심리를 높여 보다 나은 교섭결과를 얻어야겠다는 부담을 안게 될 뿐 아니라, 일상적인 노동조합활동을 등한시하게 되는 등 집행부로서는 이중의 부담을 안게 된다는 문제도 있다.

<표 V-11> 단체협약 유효기간

	전체	규정 없음	규정있음	1년	2년	3년	1년 미만	1년 6개월	기타
기업별 노조	574 (100)	1.7	98.3 (100.0)	(23.0)	(71.5)	(0.9)	(0.5)	(0.9)	(3.2)
산업별 노조	31 (100)	3.2	96.8 (100.0)	(20.0)	(66.7)	-	(6.7)	-	(6.7)
전체	605 (100)	1.8	98.2 (100.0)	(22.9)	(71.2)	(0.8)	(0.8)	(0.8)	(3.4)

3) 제3자 지원

분석대상협약 중 제3자 지원에 대해 규정이 있는 비율은 기업별노조 13.2%, 산별노조 2.6%로 기업별노조에서 다소 높다. 산별 노조의 지회(분회)에서 제3자지원의 규정비율이 기업별 노조에 비해 낮은 것은 산별노조가 단체교섭의 직접 교섭권자인 동시에 체결권자이기 때문이다.

<표 V-12> 제3자 지원(노동관계지원)(복수규정)

	전체	규정없음	규정있음	노조의 상급 단체	사용자 단체	노사가 행정관청에 신고한 자	기타	노동관계법 준용	불인정
기업별 노조	561 (100)	86.8	13.2 (100.0)	(46.7)	(6.7)	(2.7)	(29.3)	(28.0)	(2.7)
산업별 노조	38 (100)	97.4	2.6 (100.0)	-	-	-	-	(100.0)	-
전체	599 (100)	87.5	12.5 (100.0)	(46.1)	(6.6)	(2.6)	(28.9)	(28.9)	(2.6)

다. 노사협의회

1) 근로자위원 선출방식

분석대상협약 중 노사협의회 근로자위원 선출방식에 대해 규정이 있는 비율은 기업별 노조에서는 4.4%, 산별노조에서는 전무한 것으로 나타났다. 이와 같이 조직형태를 불문하고 규정비율이 아주 낮은 것은 근참법에 근로자위원 선출방식이 규정되어 있기 때문으로 보인다. 규정이 있는 경우 선출방식을 보면 규정은 있지만 미확인이 가장 많고, 그 다음으로 관련법 준용, 노조 임명 등의 순이다.

<표 V-13> 근로자위원 선출방식

	전체	규정없음	규정있음	노조 임명	기타	관련법규에 따름	규정은 있지만 미확인
기업별 노조	574 (100)	95.6	4.4 (100.0)	(12.0)	(24.0)	(20.0)	(44.0)
산업별 노조	31 (100)	100.0	0.0 (100.0)	-	-	-	-
전체	605 (100)	95.9	4.1 (100.0)	(12.0)	(24.0)	(20.0)	(44.0)

2) 노사협의회 결정사항 효력

분석대상협약 중 노사협의회 결정사항의 효력에 관하여 규정이 있는 비율은 기업별노조나 산별노조 모두 50%대를 기록하였다. 규정이 있는 협약 중 결정사항의 효력은 조직형태를 불문하고 단협과 동일한 효력, 성실하게 이행, 근참법에 따름 등의 순이다.

<표 V-14> 노사협의회 결정사항 효력

	전체	규정 없음	규정있음	단체 협약과 동일한 효력	성실 하게 이행	근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 따름	사규 (취업 규칙)와 동일한 효력 지님	법령 및 단체협 약과 동일한 효력	기타	반드시 이행
기업별 노조	574 (100)	45.6	54.4 (100.0)	(70.8)	(14.1)	(9.6)	(0.6)	(2.9)	(1.0)	(1.0)
산업별 노조	31 (100)	45.2	54.8 (100.0)	(64.7)	(23.5)	(5.9)	-	-	-	(5.9)
전체	605 (100)	45.6	54.4 (100.0)	(70.5)	(14.6)	(9.4)	(0.6)	(2.7)	(0.9)	(1.2)

3) 근로자위원회에 대한 편의제공

분석대상협약 중 노사협의회 근로자위원회에 대한 규정률은 기업별 노조와 산별노조를 불문하고 10% 미만으로 낮은 편이다. 규정이 있는 협약 중 편의제공의 구체적 내용을 보면 기업별 노조에서는 불이익 처분금지가, 산업별노조에서는 노사협의회 참석시 유급 조치의 비율이 가장 높은 것으로 나타났다.

<표 V-15> 근로자위원회에 대한 편의 제공(복수규정)

	전체	규정없음	규정있음	협의회 참석시 유급 조치	불이익처분 금지	협의회활동 보장
기업별 노조	561 (100)	95.4	4.6 (100.0)		(100.0)	
산업별 노조	38 (100)	92.1	7.9 (100.0)	(66.7)	(33.3)	(33.3)
전체	599 (100)	95.2	4.8 (100.0)	(6.9)	(93.1)	(3.4)

4) 파견·사내하청근로자 등의 의견청취

분석대상협약 중 사내하청·파견근로자 등의 의견청취에 대한 규정이 있는 협약은 조직 형태를 불문하고 거의 없는 것으로 나타났다. 이와 같이 낮은 규정률은 기업별 노조와 산별노조 모두 정규직 중심의 편협된 노동운동을 전개해온 데 따른 당연한 결과로 판단된다.

<표 V-16> 사내하청, 파견근로자 등의 의견청취

	전체	규정없음	규정있음
기업별 노조	574 (100.0)	(99.8)	(0.2)
산업별 노조	31 (100.0)	(100.0)	-
전체	605 (100.0)	(99.8)	(0.2)

5) 쟁의행위

(1) 신규채용 및 대체근무 금지

분석대상협약 중 쟁의행위 기간 중의 신규채용 및 대체근무 금지에 관해 규정이 있는 협약은 산별노조 77.4%로 기업별 노조의 62%에 비해 약간 높게 나타났다. 규정이 있는

협약 중 조직형태를 불문하고 신규채용과 대체근무를 같이 금지한다가 가장 높고, 그 다음으로 신규채용 금지, 대체근무 금지 등의 순으로 나타났다.

<표 V-17> 쟁의행위기간 중의 신규채용 및 대체근무 금지

	전체	규정없음	규정있음	신규채용 금지	대체근무 금지	신규채용 금지 + 대체근무 금지	하도급, 파견 금지	기타	대체 + 하도급 금지
기업별 노조	574 (100)	38.0	62.0 (100.0)	(19.7)	(4.5)	(73.0)	(0.3)	(0.3)	(2.2)
산업별 노조	31 (100)	22.6	77.4 (100.0)	(12.5)	(4.2)	(83.3)	-	-	-
전체	605 (100)	37.2	62.8 (100.0)	(19.2)	(4.5)	(73.7)	(0.3)	(0.3)	(2.1)

(2) 쟁의행위기간중의 신분보장

분석대상협약 중 쟁의행위기간 중에 조합원의 신분보장에 관한 규정이 있는 비율이 산별노조가 81.6%, 기업별노조 64.2%로 산업별 교섭이 더 높게 나타났다. 그러나 신분보장의 구체적인 내용은 조직형태를 불문하고 쟁의행위기간 중 인사조치를 하지 않는다, 쟁의행위 종료 후 불이익처분을 하지 않는다 등의 순으로 차이가 거의 없는 것으로 나타났다.

<표 V-18> 쟁의행위기간 중의 신분보장(복수규정)

	전체	규정없음	규정있음	쟁의행위기간중 인사조치를 하지 않는다	쟁의종료후 불이익처분을 하지 않는다	기타(간섭, 방해, 이간, 저해)
기업별 노조	561 (100)	35.8	64.2 (100.0)	(83.1)	(80.6)	(71.2)
산업별 노조	38 (100)	18.4	81.6 (100.0)	(83.9)	(83.9)	(80.6)
전체	599 (100)	34.7	65.3 (100.0)	(83.2)	(80.9)	(71.9)

(3) 쟁의행위 불참가자(협정근무자)

분석대상협약 중 쟁의행위 불참가자(협정근무자)에 관한 규정이 있는 것은 기업별 노조가 산별노조에 비해 높은 편이다. 규정이 있는 협약 중 쟁의행위 불참가자의 내용을 살펴보면, 보안관련 종사자가 가장 많고 그 다음으로 노사간 합의한 자, 시설유지상 필요한 업

무관리자, 일상생활(식당, 의무실 등) 종사자, 발전실·변전실·보일러실 종사자 등의 순으로 조직형태별로는 별다른 차이를 보이지 않고 있다.

<표 V-19> 쟁의행위 불참가자(협정근무자)(복수규정)

	전체	규정 없음	규정 있음	보안, 경비? 안전(감시) 업무종사자 (요원)	통신관련 업무종사자 (전화교환원, 텔레크실 등)	운전 기사 (수송)	발전실, 변전실, 보일러실	일상생활 (식당, 의무실 등) 관계업무 종사자	쟁의 해결 업무 종사자
기업별 노조	561 (100)	47.4	52.6 (100.0)	(63.7)	(34.9)	(24.7)	(41.7)	(45.1)	(4.4)
산업별 노조	38 (100)	60.5	39.5 (100.0)	(60.0)	(46.7)	(13.3)	(53.3)	(40.0)	-
전체	599 (100)	48.2	51.8 (100.0)	(63.5)	(35.5)	(24.2)	(42.3)	(44.8)	(4.2)

	인사, 경리, 회계 업무 종사자	임원 부속실 직원	기타(비 조합원 범위에 준하는 자, 문서 관리)	기타 노사간 합의한 자(협의 결정한 자)	노사 협의	시설 유지상 필요한 업무 관련자	환경 업무 관련 (공해 방지)	위험물 관리자 (취급자)	기타 노조가 인정한 자	대외업 무관리 자(최소 업무수 행자)	일정 이상 직책자
기업별 노조	(9.8)	(2.0)	(7.8)	(58.3)	(2.4)	(54.9)	(19.7)	(21.0)	(3.4)	(10.2)	(1.0)
산업별 노조	(13.3)	-	-	(46.7)	(6.7)	(40.0)	(20.0)	(40.0)	(6.7)	(33.3)	-
전체	(10.0)	(1.9)	(7.4)	(57.7)	(2.6)	(54.2)	(19.7)	(21.9)	(3.5)	(11.3)	(1.0)

(4) 쟁의행위기간 중의 임금지급

분석대상협약 중 쟁의행위기간 중 임금지급에 관하여 규정이 있는 것은 기업별 노조 10.8%, 산별노조 12.9%로 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 그러나 규정이 있는 협약 중 쟁의행위기간중의 임금지급여부를 보면 기업별노조에서는 지급하지 않는다는 비율이 90.3%로 압도적으로 많지만, 산별노조에서는 50.0%로 현격한 차이를 보이고 있다. 또한 지급한다는 비중도 기업별 노조(8.1%)에 비해 산별노조(25%)에서 훨씬 높은 편이다. 임금이란 근로의 대가(代償)로 지급하는 것이며 노조법에서도 무노동·무임금원칙을 명시하고 있음에 비추어볼 때, 쟁의행위기간 중의 임금에 대해서는 노동조합 스스로 부담하는 방향으로 관행이 바뀌어야 할 것이다.

<표 V-20> 쟁의행위 기간 중 임금지급

	전체	규정없음	규정있음	임금 지급	임금 미지급	미확인
기업별 노조	574 (100)	89.2	10.8 (100.0)	(8.1)	(90.3)	(1.6)
산업별 노조	31 (100)	87.1	12.9 (100.0)	(25.0)	(50.0)	(25.0)
전체	605 (100)	89.1	10.9 (100.0)	(9.1)	(87.9)	(3.0)

라. 징계 및 해고

1) 부당징계 및 해고판정시 구제조치

분석대상협약 중 부당징계 및 해고시 구제조치에 대해서 규정한 것은 기업별노조 45.8%, 산별노조 52.6%로 산별노조에서 규정률이 다소 높다. 규정이 있는 협약 중에서 그 내용을 보면 조직형태를 불문하고 징계 및 해고 무효처분이 가장 많고, 그 다음으로 임금 미지급분 지급, 원직복귀 등의 순이다.

<표 V-21> 부당징계 및 해고 판정시 구제조치(복수규정)

	전체	규정없음	규정있음	징계 및 해고무효 처분	원직 복귀	임금미 지급분 지급	임금미 지급분 지급 및 가산금 지급	기타 (판결, 기준법에 의함)	규정은 있으나 미확인
기업별 노조	561 (100)	54.2	45.8 (100.0)	(68.9)	(45.1)	(54.1)	(21.0)	(20.2)	(2.3)
산업별 노조	38 (100)	47.4	52.6 (100.0)	(75.0)	(60.0)	(55.0)	(40.0)	(10.0)	-
전체	599 (100)	53.8	46.2 (100.0)	(69.3)	(46.2)	(54.2)	(22.4)	(19.5)	(2.2)

2) 해고절차

분석대상협약 중 해고절차에 대하여 규정이 있는 것은 기업별노조 72.5%, 산별노조 73.7%로 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 규정이 있는 협약 중 그 내용을 보면 대상자, 징계사유, 징계위원회 개최시기 등 사전통보, 소명기회 부여, 재심기회 부여 등의 순으로 조직형태별로는 그 차이가 미미한 편이다.

<표 V-22> 해고절차(복수규정)

	전체	규정 없음	규정있음	대상자, 지예사유, 징계위원회 개최시기등 사전통보	소명기회 부여	재심기회 부여	회사규정 에 따름	기타 (판결에 따름)
기업별 노조	561 (100)	27.5	72.5 (100.0)	(86.3)	(78.4)	(44.6)	(4.4)	(7.4)
산업별 노조	38 (100)	26.3	73.7 (100.0)	(89.3)	(82.1)	(60.7)	(3.6)	-
전체	599 (100)	27.4	72.6 (100.0)	(86.5)	(78.7)	(45.6)	(4.4)	(6.9)

3) 명예퇴직시 노조참여정도

분석대상협약 중 명예퇴직 시 노조참여에 대한 규정이 있는 비율은 기업별노조(3.8%)에 비해 산별노조(9.7%)에서 약간 높은 편이다. 규정이 있는 협약 중 노조의 참여정도를 보면 조직형태를 불문하고 명예퇴직 기준을 협의하고 규모를 합의한다는 사항이 가장 높고, 그 다음으로 명예퇴직의 기준에 대해서 노조와 합의, 노조와 제반조건을 협의 등의 순이다.

<표 V-23> 명예퇴직시 노조참여정도

	전체	규정 없음	규정있음	기준, 노조와 협의, 규모 노조와 합의	명예퇴직 기준에 대해 노조와 합의	명예퇴직 기준에 대해 노조에 통보	제반조건을 노조와 협의	추상적 표현
기업별 노조	574 (100)	96.2	3.8 (100.0)	(36.4)	(27.3)	(4.5)	(22.7)	(9.1)
산업별 노조	31 (100)	90.3	9.7 (100.0)	(33.3)	(33.3)	-	-	(33.3)
전체	605 (100)	95.9	4.1 (100.0)	(36.0)	(28.0)	(4.0)	(20.0)	(12.0)

4) 하도급시 노조참여정도

분석대상협약 중 하도급시 노동조합의 참여형태에 관해 규정이 있는 것은 산별노조가 54.8%로 기업별노조의 24.0%에 비해 훨씬 높아 고용유연성의 한 유형인 외주(out-sourcing)에 대해서는 산별노조에서 보다 많은 경각심을 가지고 있는 것으로 나타났다. 그러나 규정이 있는 협약 중 하도급시 노조의 참여형태를 보면 조직형태를 불문하고 노조와 사전협의 후 하도급을 주는 것이 가장 많고, 그 다음으로 노조와 사전동의(합의)

후 실시, 노조에 사전통보 후 실시 등의 순으로 나타났다.

<표 V-24> 하도급시 노조참여정도

	전체	규정 없음	규정있음	노조 의견 제시	노조에 사전 통보 후 실시	노조와 사전 협의 후 실시	노조와 동의 (협의) 후 실시	사전 통보 + 협의 후 실시	사전 통보 + 협의 + 협의 후 실시	기타 (공정한 기준에 의거 종합적 판단등)	추상적 표현
기업별 노조	574 (100)	76.0	24.0 (100.0)	(0.7)	(3.6)	(46.4)	(23.2)	(13.8)	(6.5)	(2.9)	(2.9)
산업별 노조	31 (100)	45.2	54.8 (100.0)	-	-	(58.8)	(23.5)	-	-	(11.8)	(5.9)
전체	605 (100)	74.4	25.6 (100.0)	(0.6)	(3.2)	(47.7)	(23.2)	(12.3)	(5.8)	(3.9)	(3.2)

5) 휴·폐업시 노조 참여정도

분석대상 협약 중 휴·폐업시 노조의 참여정도에 대한 규정이 있는 것은 기업별 노조 12.2%, 산별노조 16.1%로 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 휴·폐업시 노조의 참여형태는 조직형태별로 약간 양상을 달리한다. 즉 기업별 노조는 노조와 사전협의 후 실시가 40.0%로 가장 높고, 그 다음으로 사전통보를 하고 협의한 후 실시와 사전통보를 하고 협의와 협의 후 실시한다는 규정이 18.6%, 노조에 사전통보 후 실시 11.4% 등의 순이다. 반면 산별노조에서는 사전통보를 하고 협의한 후 실시가 40.0%로 가장 높고, 나머지 규정들은 20.0%로 동일하게 나타나 산별노조가 기업별 노조에 비해 휴·폐업시 노조의 참여정도가 높은 것으로 나타났다.

<표 V-25> 휴폐업시 노조참여 정도

	전체	규정없음	규정있음	노조 의견 제시	노조에 사전통보 후 실시	노조와 사전협의 후 실시	노조와 동의 (협의)후 실시	사전통보 + 협의후 실시	사전통보 + 협의 + 협의후 실시
기업별 노조	574 (100)	87.8	12.2 (100.0)	(1.4)	(11.4)	(40.0)	(10.0)	(18.6)	(18.6)
산업별 노조	31 (100)	83.9	16.1 (100.0)	-	(20.0)	-	(20.0)	(40.0)	(20.0)
전체	605 (100)	87.6	12.4 (100.0)	(1.3)	(12.0)	(37.3)	(10.7)	(20.0)	(18.7)

6) 인원정리시 노조참여정도

인원정리시 노동조합의 참여정도에 관해 규정이 있는 것은 기업별노조 61.1%, 산별노조 77.4%로 산별노조에서 규정률이 높다. 규정이 있는 협약 중 인원정리시 노조의 참여정도는 조직형태를 불문하고 노조와 사전협의 후 실시가 가장 많고, 그 다음으로 노조에 사전통보한 다음 노사협의 후 실시, 노사동의(합의) 후 실시 등의 순이다.

<표 V-26> 인원정리시 노조참여정도

	전체	규정 없음	규정 있음	노조의견제시	노조에사전통보후 실시	노조와사전협의후 실시	노조와동의(합의)후 실시	사전통보 + 협의후 실시	사전통보 + 협의 + 합의 후 실시	근로기준법에 의한다 (노동부장관명에 의한다)	기타 (공정한 기준에 의거 종합적 판단등)	추상적 표현
기업별 노조	574 (100)	38.9	61.1 (100.0)	(0.6)	(7.1)	(28.2)	(17.9)	(22.5)	(14.8)	(4.0)	(2.6)	(2.3)
산업별 노조	31 (100)	22.6	77.4 (100.0)	-	(8.3)	(33.3)	(25.0)	(25.0)	(8.3)	-	-	-
전체	605 (100)	38.0	62.0 (100.0)	(0.5)	(7.2)	(28.5)	(18.4)	(22.7)	(14.4)	(3.7)	(2.4)	(2.1)

7) 해고회피규정

분석대상협약 중 해고회피에 관해 규정이 있는 것은 기업별 노조는 13.5%, 산업별 노조는 18.4%로 산별노조에서 조금 높게 나타났다. 규정이 있는 협약 중 해고회피 규정 내용을 보면, 기업별 노조에서는 신규채용중단 및 축소가 36.4%로 가장 많고, 그 다음으로 기타 33.8%, 보직변경 29.9% 등의 순으로 나타난 반면, 산별노조에서는 기타가 71.4%로 가장 높았고 그 다음으로 보직변경, 신규채용 중단, 무급휴직, 교육훈련 등이 42.9%로 동일하게 나타나 조직형태별로 약간 상이한 것으로 분석되었다.

<표 V-27> 해고회피규정(복수규정)

	전체	규정 없음	규정있음	계약직 으로 전환	보직변경 (직무, 직종전환)	신규 채용 중단, 축소	무급 휴직	아웃 소싱	교육 훈련	기타	추상적 표현
기업별 노조	561 (100)	86.5	13.5 (100.0)	(5.2)	(29.9)	(36.4)	(28.6)	(3.9)	(24.7)	(33.8)	(44.2)
산업별 노조	38 (100)	81.6	18.4 (100.0)	-	(42.9)	(42.9)	(42.9)	-	(42.9)	(71.4)	(28.6)
전체	599 (100)	86.1	13.9 (100.0)	(4.8)	(31.0)	(36.9)	(29.8)	(3.6)	(26.2)	(36.9)	(42.9)

8) 우선채용규정

분석대상협약 중 우선채용 보장에 대한 규정비율은 기업별노조 33.7%, 산별노조 47.4%로 산별노조에서 규정률이 높게 나타났다. 규정이 있는 협약 중 우선채용의 대상이 되는 자를 보면 조직형태를 불문하고 업무상 재해로 인한 퇴직자의 자녀, 인원정리된 자, 정년 퇴직자의 직계자녀 등이 높은 규정률을 보이고 있다.

<표 V-28> 우선채용규정(복수규정)

	전체	규정 없음	규정있음	인원 정리된 자	정년 퇴직자	장기 근속자	업무상 재해로 인한 퇴직자의 직계자녀	순직자의 직계자녀	인원 정리된 자의 직계자녀
기업별 노조	561 (100)	66.3	33.7 (100.0)	(49.2)	(5.8)	(2.6)	(57.7)	(24.9)	(6.3)
산업별 노조	38 (100)	52.6	47.4 (100.0)	(44.4)	-	-	(77.8)	(22.2)	(5.6)
전체	599 (100)	65.4	34.6 (100.0)	(48.8)	(5.3)	(2.4)	(59.4)	(24.6)	(6.3)

	정년 퇴직한자의 직계자녀	종업원의 직계자녀 (가족)	업무상 재해로 인한 상병해고 퇴직자 중 완쾌자	조합원	국가 유공자	타가구원의 소득이 없는 자	부양가족이 많은 근로자	추상적 표현
기업별 노조	(44.4)	(3.2)	(6.9)	(1.1)	(1.1)	(0.5)	(0.5)	(3.7)
산업별 노조	(55.6)	-	(16.7)	-	-	-	-	-
전체	(45.4)	(2.9)	(7.7)	(1.0)	(1.0)	(0.5)	(0.5)	(3.4)

마. 기업변동에 따른 근로관계

1) 합병, 양도, 회사명 변경시 고용승계규정

분석대상협약 중 합병, 사업양도, 회사명 변경시 고용승계규정 즉, 승계의무를 규정하고 있는 경우는 기업별노조 33.3%, 산별노조 42.1%로 산별노조에서 규정률이 높다. 규정이 있는 협약 중 그 내용을 보면 조직형태를 불문하고 근로조건(고용, 근속년수 등)을 승계하는 경우가 가장 많고, 그 다음으로 단체협약 승계, 노동조합 승계 등의 순이다.

<표 V-29> 합병, 양도, 회사명 변경시 고용승계규정(복수규정)

	전체	규정없음	규정있음	노동조합 승계	단체협약 승계	노동조건(고용, 근속년수 등) 승계	기타(책임과 의무 이행)
기업별 노조	561 (100)	66.7	33.3 (100.0)	(52.9)	(65.8)	(82.4)	(7.0)
산업별 노조	38 (100)	57.9	42.1 (100.0)	(68.8)	(81.3)	(100.0)	-
전체	599 (100)	66.1	33.9 (100.0)	(54.2)	(67.0)	(83.7)	(6.4)

2) 분할, 합병, 양도시 노조 참여정도

분할, 합병, 양도시 노동조합의 참여정도를 보면 기업별노조(23.2%)에 비해 산별노조(51.6%)에서 약 2배의 규정률을 보이고 있다. 규정이 있는 협약 중 분할, 합병, 양도시 노조의 참여정도를 보면, 기업별 노조에서는 노조와 사전협의 후 실시가 37.6%로 가장 많고, 그 다음으로 노조에 사전통보한 다음 노사협의 후 실시 26.3%, 사전통보 후 노사협의, 합의 후 실시 16.5% 등의 순으로 나타났다. 반면 산별노조에서는 노조에 사전통보 후 실시가 37.5%로 가장 높고, 사전통보한 다음 노사협의 후 실시 25.0%, 사전통보한 다음 협의, 합의 후 실시 18.8%의 순서로 기업별 노조와는 양상이 약간 다른 것으로 나타났다.

<표 V-30> 분할, 합병, 양도시 노조참여 정도

	전체	규정없음	규정있음	노조에 사전 통보후 실시	노조와 사전 협의후 실시	노조와 동의 (합의) 후 실시	사전 통보 + 협의후 실시	사전 통보 + 협의 + 합의후 실시	기타(추상적 표현: 공정한 기준에 의거 종합적 판단등)
기업별 노조	574 (100)	76.8	23.2 (100.0)	(10.5)	(37.6)	(5.3)	(26.3)	(16.5)	(3.8)
산업별 노조	31 (100)	48.4	51.6 (100.0)	(37.5)	(12.5)	(6.3)	(25.0)	(18.8)	-
전체	605 (100)	75.4	24.6 (100.0)	(13.4)	(34.9)	(5.4)	(26.2)	(16.8)	(3.4)

바. 소결

노동조합은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하는 목적을 달성하기 위해 활동하는 항구적인 단체이다. 따라서 노조를 어떻게 조직하여야만 조직의 본래 목적을 유효하게 달성할 수 있는냐는 문제, 즉 노동조합의 조직형태의 문제가 제기된다. 조직형태의 문제라 함은 노동조합을 구성하는 조합원이 되는 근로자를 어떠한 자격 또는 기준에 의해 결정할 것인가라는 것이다.

노동조합의 조직형태를 결정짓는 것은 조직원리이다. 즉, 노동조합은 시장장악 능력과 그로부터 결과하는 포괄단위를 설정할 수 있는 능력에 따라 즉, ‘배타적인’ 원칙에 따라 조직될 수도 있고 ‘포괄적인’ 원칙에 따라 조직될 수도 있다(Beane, 1984: 29). 조직원리는 노조가 조합원을 조직함에 있어 기업별, 직종별, 기타 다른 준거에 따라 배타적으로 좁은 범위의 노동자만을 조직하느냐, 아니면 포괄적인 기준만 정해 놓고 이에 속하는 광범위한 노동자를 조직하느냐를 결정짓는 개념이다. 노조의 조직원리가 중요한 것은 조직원리가 조직형태를 규정하기 때문이다. 조직형태의 결정, 즉 조합원의 자격(membership eligibility)을 어떻게 결정하느냐에 따라 근로자 조직화의 난이(조직확대 가능성의 대소), 조합원 이해의 균질성(조합원의 내적 결집과 통일의 정도), 근로자의 계급적 결집, 운동이념의 실현과 정치적 역량, 노동조합의 운영방식, 단체교섭 구조, 특히 노동조합의 노동시장 통제력, 사용자와 그 단체와의 교섭력과 투쟁력의 대소가 결정되기 때문이다(白井泰四郎, 1986: 89; 김금수, 1996: 13~18).

앞에서 언급한 배타성과 포괄성의 견지에서 노동조합을 구분하면 특정직종 종사자, 그것

도 일정수준 이상의 숙련공만을 조합원으로 조직하는 직종별 노조와 특정기업 또는 특정 사업장에 종사하는 정규직 근로자만을 조직대상으로 하는 기업별 노동조합은 배타적 노동조합으로, 일정산업에 속하기만 하면 직종, 연령, 숙련도, 남녀를 구별하지 않고 조직대상으로 하는 산업별 노조와 모든 근로자를 조직대상으로 하는 일반노조는 포괄적 노동조합으로 나눌 수 있다.

이러한 배타성과 포괄성은 각국의 자본주의 전개과정 또는 자본축적의 진전에 따른 산업구조와 노동력 구성, 노동시장의 구조, 기술혁신의 정도, 작업장 노사관계, 단체교섭의 특성, 정치적·제도적 상황 등의 객관적 요인과 노동운동의 역사, 조직형태의 발전, 노동조합운동의 전체구도, 조직노선을 비롯한 노조운동의 이념·노선, 조직형태 발전을 위한 계획적·합목적적 실천노력 등 주체적 요인의 상호작용에 의해 결정된다. 이러한 제반 요인들이 복합적으로 작용한 결과 선진국에서의 노동조합의 대표적인 조직형태는 직업별 노조, 산업별 노조, 일반노조인 반면, 미국, 한국, 일본 등에서는 기업별 노조가 주류를 이루고 있다.

최근 우리나라 노동조합운동은 조직률의 저하와 사회적 영향력의 약화라는 이중의 어려움을 겪고 있다. 이러한 어려움을 타개하기 위한 방안의 하나로 노동조합의 조직형태를 기업별 노조에서 산업별 노조로 전환하고 있다.

본 절은 기업별 노조와 산업별 노조, 정확하게는 산별노조의 지회 또는 분회가 체결한 단체협약의 내용을 분석하는데 그 목적을 두고 있다.

기업별 노조와 산별노조 단체협약을 비교하면 다음과 같은 특징이 도출된다.

먼저 단결권의 부분에서는 기업별노조와 산별노조를 불문하고 비정규직이 비조합원의 범위에 포함되는 비율이 높은 것으로 나타났다. 이는 조직형태를 불문하고 노동조합이 정규직 중심으로 운영되고 있다는 것을 시사한다.

둘째, 조합활동 부분에서는 산별노조가 기업별 노조에 비해 전임자에 대한 대우, 추가전임자, 임금지급 등에서 규정률이 높을 뿐 아니라 그 내용도 노조에 유리한 측면이 많다. 쉑(shop)제도에서 산별노조에서는 유니온쉑, 기업별 노조에서는 오픈쉑을 가장 많이 채택하여 조직강제 측면에서는 산별노조가 강하다는 것을 알 수 있다.

셋째, 단체교섭, 노사협의회, 그리고 쟁의행위에서는 조직형태별로 별다른 차이를 발견할 수 없었다.

넷째, 징계·해고부분에서는 산별노조가 기업별 노조에 비해 규정률 뿐 아니라 노조의 참여도 또한 높은 것으로 나타났다.

마지막으로 기업별 노조와 산별노조간에 가장 차이가 많이 나타나는 부분은 기업변동에 따른 근로관계로 분석되었다. 합병, 양도, 분할 등 기업변동시 노조의 참여정도에 대한 규정률은 산별노조가 기업별 노조에 비해 2배 이상의 높은 규정률과 함께 그 과정에도 높은 수준의 참여가 이루어지는 것으로 나타났다.

3 산별교섭의 향후 과제

2003년 주요 산별교섭의 과정 및 협약내용을 정리하여 보면 다음과 같은 문제점 및 그에 대한 정책적 대안을 제시할 수 있다.

첫째, 교섭수준간 협약내용의 조정 및 조율이 필요하다. 예를 들어 금속노조의 2003년 산별 중앙교섭이 지부집단교섭 및 사업장교섭과 동시에 진행됨에 따라 중앙교섭 기간 중에 지부(지회)에서 파업이 발생하는 등 혼란이 초래되었다. 산별교섭의 원활한 진행을 위해 산별 중앙교섭과 지부 교섭의 내용상 역할 및 구속력의 범위를 분명히 구분하고, 교섭 시기를 다르게 조정하는 것이 바람직하다. 대부분의 유럽국가에서처럼 산별기본(중앙)협약과 보충(지부)협약으로 이원화하고, 중앙교섭이 끝나자마자, 혹은 중앙교섭에서 지정한 시기에 하부 교섭이 시작되도록 조정하여야 할 것이다.

둘째, 지부간 격차 및 정규직과 비정규직간의 격차를 축소하는 방안의 마련이 시급하다. 예를 들어 금융노조의 경우 임금인상률이 $5.1\pm a$ 로 정하여짐에 따라 임금협약의 하한선 설정의 필요성이 대두되었다. 2002년의 경우 임금인상은 $6.5\pm a$ 로 정하여졌지만, 각 지부별 실질임금 인상률 평균은 12.8%였다. 기업별 지불능력의 격차에 따라 어느 정도 임금인상률의 차이는 불가피하겠으나, 하한선 설정이 없는 임금인상률의 산별 합의는 무의미하다고 하겠다. 앞에서 지적한 바와 같이 산별 체제의 가장 큰 장점중의 하나는 기업별 체제에서는 정규직 노조에의 가입이 제한되어 있는 비정규직의 조직화 및 차별철폐가 가능하다는 것이다. 그러나 대부분 산별 노조의 비정규직 조직화는 아직 미미하며, 단협에서의 권리보장도 금융노조 사례에서처럼 선언적 차원에서 그치는 경우가 많다. 따라서 본격적인 정규직-비정규직 임금 및 근로조건에 대한 격차 감소 노력이 시급하다고 하겠다.

셋째, 기업별 차원에서 고착화된 연공서열형 임금구조의 직무급 전환이 필요하다. 산별협약이 기업간 임금격차 완화와 동일노동에 종사하는 비정규직의 동일임금을 보장하기 위해서는 기술(skill)정도 및 업무내용에 따라 임금의 차이를 두는 직무급 제도를 도입하여야 할 것이다. 아울러 조합원들의 교육훈련에 대한 관심이 제고된다면 산별 협약을 통해 훈련

기금을 마련하여 체계적인 산업 전반의 기능향상도 가능할 것으로 전망된다.

넷째, 사용자단체의 구성 및 역량 강화가 시급히 요청되고 있다. 현재 산별 노조는 조직화되어 있으나 사용자단체의 구성 및 대표성이 그에 맞추어 진전되지 못한 이유로 교섭상의 원칙과 절차상 많은 문제가 발생하고 있다. 특히 금속, 금융, 보건의료노조와 같이 산별 교섭이 일정정도 진행되거나 시작되려는 경우 사용자단체가 제대로 구성되어 있지 못하다면 교섭의 규칙과 내용을 처음 기획하는 중요한 시기에 사용자들의 의견과 필요가 제대로 반영되지 못할 수 있는 만큼 사용자단체의 실질적 구성과 역량 강화가 필수적이라고 하겠다. 사용자의 교섭거부와 사용자단체구성의 문제와 관련하여 산별 노조는 상대방으로서의 사용자단체가 존재하지 않을 경우 산별 단체협약 체결에 어려움을 겪게 된다. 산별 노조가 초기업 수준에서 교섭을 요청하여도 그에 대응하는 사용자단체가 결성되어 있지 않으면 개별 사용자는 그 교섭에 응해야 할 의무를 지지 않기 때문이다. 이러한 이유로 노동계는 현행법하의 부당노동행위제도를 이용하여 일정한 범위의 사용자에게 대해 공동의 단체교섭 의무를 사실상 강제¹⁶³⁾하거나 법개정을 통하여 사용자단체의 결성을 입법으로 강제하는 방안을 고려할 것을 요구하고 있다(김기덕 2002). 그러나 이 두 방법 다 사용자의 교섭방식 선택의 자유나 결사의 자유 침해로 정당성이 없다는 의견 역시 존재한다.¹⁶⁴⁾

다섯째, 기업차원의 근로자 이해대표 강화방안이 필요하다. 산별 노조의 단점으로 지적되는 것이 현장의 요구로부터의 괴리 및 관료화로 조합원이 노동조합활동에 무관심해 질 수 있다는 것이다. 따라서 기존의 기업별 노조의 역할을 어느 정도 대신하면서 기업의 특별한 상황에 맞는 유연한 대응과 생산적 협조, 사업장조합원의 요구를 수렴할 수 있는 기업 차원의 근로자 이해대표제를 마련하여 활용할 필요가 있을 것이다.¹⁶⁵⁾

163) 「교원의 노동조합설립 및 운영에 대한 법률」 제6조 제1항과 같이 ‘둘 이상의 사업장이나 사업장 근로자를 조직대상으로 하는 노동조합이 일괄로 단체교섭을 신청한 때 해당사용자들은 연합하여 교섭단을 구성하고 교섭에 응해야 한다’는 내용의 개정안을 마련하라는 의견으로 주로 금속노조와 보건의료노조에서 제기되고 있다.

164) 김삼수·노용진, 전게서, ; 이승욱, “노조 조직형태 다양화에 따른 법적 쟁점과 과제: 산별 노동조합운동을 중심으로”, 『국제노동기준과 한국의 노사관계』, KLI/ILO주최 국제학술회의 발표문, 2002. 다만, 이승욱교수는 집단적 교섭의무를 인정함에 있어 임금이나 근로시간과 같이 기업간 격차가 매우 크고 기업의 부담능력에 따라 차이가 있는 사항을 제외하고 단체교섭 절차, 임의중재나 조정 등 분쟁해결절차, 산업안전, 최저임금, 해고절차 등과 같은 사항에 대해서는 인정가능하다고 보고 있다.

165) 이주희, 전게 논문, 한국노동연구원, 63~65면 참조.

부록 : 산업별 · 조합원규모별 분류

○ 본 연구에서 사용하고 있는 산업별 · 조합원 규모별 분류는 다음과 같음.

- 산업별 구분

1. 농림어업, 광업
2. 제조업
3. 전기 · 가스 및 수도업
4. 건설업
5. 도소매 및 음식숙박업
6. 운수 · 창고 및 통신업
7. 금융 · 보험 · 부동산 및 사업서비스업
8. 사회 및 개인서비스업

- 조합원 규모별

1. 99인 이하
2. 100~299인
3. 300~999인
4. 1,000인 이상

참고문헌

- 경제단체협의회, 『최신노동판례』, 각년호.
- 김복기, “통근재해 보호의 근거 및 보호범위”, 『노동법연구』, 제9호, 서울대 노동법연구회, 2000.
- 김수복, 『근로기준법』, 박문각, 1990.
- 김수복, 『노동관계법실무편람』, 노사신문사, 1990.
- 김수복, 『노동법』, 중앙경제사, 1991.
- 김유성, 『노동법Ⅱ』, 법문사, 1997.
- 김유성·이홍재, 『노동법(I)』, 한국방송통신대학출판부, 1991.
- 김유성·이홍재, 『노동법(II)』, 한국방송통신대학출판부, 1991.
- 김재훈, “근로조건 변경의 법리-불이익변경의 한계를 중심으로-”, 서울대 박사학위논문, 1999.
- 김정한·문무기·전재식, 『단체협약분석[III]』, 한국노동연구원, 2001.
- 김치선, 『노동법강의』, 제2전정 보정판, 박영사, 1990.
- 김치선, 『노동법총설』, 서울대출판부, 1982.
- 김치선, 『근로자의 단결권』, 서울대출판부, 1970.
- 김태현, 「공공부문 노동운동의 현황과 발전방향」, 한국노동사회연구소 ‘공공포럼’ 발제문, 2001.
- 김현준, 2001. 「공공부문 산별교섭의 과제와 전망: 교육부와 교원노조의 단체교섭 사례를 중심으로」, 민주노총 정책 토론회, 『산별교섭 어떻게 할 것인가』.
- 김형배, 『근로기준법』, 박영사, 2003.
- 김형배, 『노동법』, 박영사, 2003.
- 김형배, 『노동법연구』, 박영사, 1991.
- 김형배, “노동조합의 대표성과 제2노조의 문제”, 『노동법학』, 제2호, 1989.
- 노동부, 『團體協約分析』, 2000. 12.
- 노동부, 『새노동관계법 이렇게 달라졌습니다』 1997. 3.
- 노동부, 『알기쉬운 새노동법 해설』, 1997. 6.

노동부, 『團體協約分析』, 2000. 12.

노동부 편, 『새노동법해설』, 1997.

노사관계개혁위원회, 『'96勞動關係法制度改革案』, 1996. 11.

노사관계제도선진화연구위원회, 『노사관계법·제도 선진화 방안』, 2003. 11.

문무기, “과도적 근로관계의 해지, 『한양법학』, 제8집, 한양법학회, 1997.

문무기, “부당해고의 구제와 취로청구권, 『노동법연구』, 제5호, 서울대 노동법연구회, 1996.

문무기, “전직의 법리”, 서울대 박사학위논문, 2000

민주사회를 위한 변호사모임 편, 『새노동법해설』, 1997.

민주사회를 위한 변호사모임 편, 『변호사가 풀어주는 노동법 I, 근로기준법』, 1998.

민주사회를 위한 변호사모임 편, 『변호사가 풀어주는 노동법 II, 노동조합 및노동관계조정법 등』, 1998.

박영기, “안정된 노동관계와 산업평화를 조성하기 위한 방안”, 『노사관계』 제2권 제1호, 한국노사발전연구원, 1991,

박상필, 『한국노동법』, 전정판, 대왕사, 1991.

박홍규, 『노동법론』, 삼영사, 1995.

박홍규, 『근로기준법론』, 삼영사, 1998.

손창희 편, 『신노동판례집』, 한국노동연구원, 1991.

신인령, 『노동기본권연구』, 미래사, 1985.

신인령, 『노동법과 노동운동』, 개정증보판, 일월서각, 1987.

신인령, 『노동법판례연구』, 이화여자대학교출판부, 1995.

윤성천·김정한, 『團體協約分析Ⅱ』, 한국노동연구원, 1998.

윤성천·이선·김정한, 『團體協約分析』, 한국노동연구원, 1990. 12.

이병태, 『최신 노동법』, 현암사, 2003.

이상윤, 『노동조합법』, 박영사, 1996.

이준범, 『현대노사관계론』, 박영사, 1999.

임종률, 『노동법』, 박영사, 2003.

전국노동조합협의회, 『단체협약모범안해설』, 돌배게, 1990.

중앙노동위원회, 『노동위원회판례집』, 각년호.

한국경영자총협회, 『判例로 본 勞務管理』, 1994.

한국경영자총협회, 『단체교섭과 표준단체협약』, 경총신서 3, 1988.

한국경영자총협회, 『표준단체협약』, 1998.

한국노동법학회, 『노동법학』, 제1호~7호.

한국노동연구원, 『KLI 노동통계』, 각년도.

한국노동연구원, 『노동판례요지집』, 각년도.

홍영표, 『노동법론』, 1962.

홍주환, “공공부문 노동조합운동에 대한 이론적 검토”, 『한국 공무원노동조합운동, 무엇을 할 것인가?』, 한국노총 중앙연구원, 2003.10.21.

秋田成就, 『新版就業規則と労働協約』, 1987.

香月不二夫, 『經營權と組合活動』, 中央經濟社, 1982.

片岡 昇, 『労働協約論』, 一粒社, 1983.

久保敬治, 『労働協約の法規集』, 總合労働研究所, 1978.

白井泰四郎·花見 忠·神代和欽, 『労働組合讀本』, 東洋經濟新聞社, 1976.

菅野和夫, 『労働法』, 弘文堂, 1997.

東京大學 労働法研究會, 『注釋 労働組合法』(下卷), 1982.

日本労働法學會編, 『現代労働法講座 6巻 - 労働協約』, 總合労働研究所, 1982.

労働旬報社, 『労働判例大系(14) - 労働協約·就業規則』, 1991.

Batstone, E., A. Ferner, and M. Terry. 1984. *Consent and Efficiency: Labour Relations and Management Strategy in the State Enterprise*. Oxford: Basil Blackwell.

Bean, Ron. 1994. *Comparative industrial relations*, 2nd ed., Routledge.

Beaumont, P. B. 1992. *Public Sector Industrial Relations*. London: Routledge.

Clegg, H. A. 1976. *Trade Unionism under Collective Bargaining: A Theory Based on Comparison of Six Countries*. Oxford: Basil Blackwell.

Ferner, A. 1988. *Governments, Managers and Industrial Relations*. Oxford: Blackwell.

Hobsbawm, E. 1982. In *The Forward March of Labour Halted?* Edited by M. Jacques and F. Mulhern. London: Verso.

ILO. 1986. *Collective Bargaining; A Workers' Education Manual*, 2nd.

Getman, Julius G. and Bertrand B. Pogrebin. 1988, 『Labor Relations』, The Foundation Press, Inc.

Kahn. 1977. *Labour and the Law*, 2nd ed.

Kochan, T. 1974. *A Theory of Multilateral Collective Bargaining in City Governments*,

Industrial and Labor Relations Review Vol. 27 No.4, 525-542.

Oberer, Walter E., Kurt L. Hanslowe, and Timothy J. Heinsz. 1995. *Labor Law*, West Publishing co.