

단체협약의 일방적 해지와 부당노동행위의 성부(成否) - 일본의 법리와 사례를 중심으로

일시: 2010년 6월 9일 수요일 오후 3시 ~ 5시

장소: 서울대 국제대학원 GL룸

사회자: 박동성 (서울대학교 일본연구소 HK연구교수)

발표자: 정영훈 (서울대학교 일본연구소 HK연구교수)

토론자: 이정 (한국외국어대학교 법학전문대학원 교수)

◆ 발표내용 ◆

논문구상 계기는 철도노조 파업과 관련해서 작년 12월 26일 파업을 했는데요. 파업의 직접적 계기가 단체협약 해지 통보, 이게 계기점이었습니다. 노조 쪽에서도 단체협약을 해지하는 것에 대해 중요한 문제로 생각했던 것 같습니다. 일본 사례를 통해 일본에서는 이렇게 대처하고 있다, 이런 논의를 해볼까 합니다.

철도노조의 사례를 보시면, 왜 압박을 많이 받았는가 하면, 사측에서 삭제를 요구하는 조항이 있었습니다. 자동승진제/ 규정의 재정 및 개정 시 노조협의/ 인원감축 협의/ 비연고지 전근금지 등의 노동조합이 인사권 등 기업경영에 참여할 수 있는 공간을 없애는 것이 내용이었음. 노조의 노동자들에 대한 영향력을 줄이는 것이 핵심.

지난 정부 하에서 이루어졌던 관행들을 제거하는 단계로 볼 수 있음.

사용자가 단체협약을 해지하면서 금속노조의 영세사업장의 노조는 대단히 어려운 상황.

철도노조는 그나마 규모가 큰 편.

단체협약의 경우 2년 기한, 그러나 한국에서는 ‘새로운 단체협약이 체결될 때까지는 기존 협약을 연장하여 효력을 갖는다’는 조항과 ‘협약만료일 이후 60일 안에 새로운 협약을 맺는다’는 조항이 있음. 다만, 법체계를 지키는 속에서 사용자가 협약해지를 하고 있는 것은 사실.

한국과 일본은 법구조가 매우 유사. 단체협약 성립과 해지, 부당노동행위 등에 대한 조항은 동일함.

일본의 노동조합법은 1947년에 제정, 1955년에 개정되어 현재에 이름.

한국의 경우 한국전쟁 피난 중에 노동조합법을 만들었는데 어느 곳의 법을 모범으로 했는지는 파악이 되고 있지 않음.

한국은 6개월, 일본은 90일 이전에 협약을 해지할 수 있는 권리를 법에서 보장하고 있음. 사용자의 권리. 이를 견제할 수 있는 장치는 무엇이 있는지 확인하고자 함.

부당노동행위 개념은 미국의 것이 일본을 거쳐 한국에 들어옴. 미국에서 1930년대 사용자의 노조 해체, 권한 침해시 이를 개선할 수 있는 장치로 만들어졌음. 사용자의 적법절차에 의한 조치 - 해지권 - 가 노동조합의 단결권을 막을 때, 이를 제한/제어하자는 취지. 재판

으로 가지 않고 노동위원회, 조정위원회에 회부하여 행정조치를 하는 방식.

일본의 단체협약 계약기간은 3년. 너무 장기간을 정하면 노사관계, 경기변동이 있는 상황에서 적응력이 떨어지기 때문에 기간을 한정함. 한국은 2년.

단체협약은 노동조합이 해지에 동의해주지 않으면 해지를 할 수 없음. 자동연장조항은 유효기간 만료 이전 6개월(한국) 시에 협약을 조정, 신협약을 체결하게 되지만, 시일이 길어져서 계약기간을 넘긴 경우 무조약 상태가 되므로, 이를 보완하기 위해 자동연장조항을 둬. 자동갱신조항은 동일한 협약을 그대로 승계, 연장한다는 것.

문제가 되는 경우는 유효기간이 없는 경우임. 한국은 2년이라고 되어 있는데, 일본에서는 그런 법조항이 없음. 3년을 넘을 수 없다는 조항만 있음. 유효기간이 정해져 있지 않으면 그대로 유효하다고 봄.

1949년 일본 노동조합법 개정시, 유효기간을 반드시 기재할 것, 적혀지 있지 않은 경우는 3년으로 본다는 조항을 추가. 그러나 여전히 노동조합이 강했던 시기이기 때문에 1952년 개정시, 유효기간이 없으면 그대로 유효하다는 논리가 성립됨(헤이세이 18년 당시, 전체 단체협약의 23%정도)

사용자의 단체협약 해지권의 제한.

노동조합법의 '부당노동행위' 항목을 적용하는 방법. 즉 해지권을 노동조합을 약화시키려는 행동이라는 논리. 지배개입의 논리. 7조 3호. 해지권이 노동조합의 활동을 제약하고 약화시키는 제도라는 점을 부각시켜서 이를 노동조합에 대한 사용자의 '지배개입'이라고 규정.

→ 판례 및 사례 제시

재판부에서 결론은 '성실교섭여부'를 판단하는 것으로 한정됨.

그러나 무엇이 '성실교섭'인지 명확하지 않음.

절차를 강조하는 선 이상의 것은 논의하기 힘들다고 보아야 할 듯.

기업별노조 형태 안에서는 구조적으로 노조의 위상과 능력이 제한되는 것은 사실.

◆ 토론자 토론내용(이정) ◆

이 정부 들어오면서 노사관계 선진화 슬로건이 내걸어지고 산업계 전반에 큰 변화가 일어나고 있는 상황임.

mb가 요구하는 스탠다드에 꿰맞추는 식의 행태를 보이고 있음.

쌍용차, 코레일 등은 대표적인 사례이지만 노동현장에서는 문제가 많이 발생하고 있음.

타임오프. 평상시에 일하면서 월급을 받고 회사 및 노동의 공동복리에 해당하는 업무의 경우 노동시간 전체에서 해당시간만큼 빼주는 제도.

미국 같은 경우는 노조전임자는 휴직-무급을 의미. 회사의 일에 조인트하는 경우에 이를 반영해주는 제도.

한국에서는 노조전임자 제도와 타임오프 제도를 혼동하고 있음. 근로시간면제자 제도도 있음.

기업별노조는 노조가 회사의 노무관리를 하면서 월급, 시설을 받는 상황. 회사의 서양에서는 그건 어용노조. 사용자로부터 자율성이 없는 것.

한국이나 일본의 경우는 영세하다보니까 어쩔 수 없이 회사에 사무실을 빌려 쓰고 지원을 받을 수밖에 없는 구조였음. 1990년대 들어서 노조의 덩치가 커지고 자립의 기반이 생겼음. 사용자들이 이제 노조 보고 나가라고 하는 형국. 그래서 계속 싸움. 1997년에 대타협과 사회대협약 등을 이룸. 복수노조를 인정. 노조전임자 임금지급 금지. 이를 덜한 것. 이것이 10여년 넘게 미루어져 오는 것. 이게 올해 통과되었음.

노조전임자가 7월부터 사라지게 되고, 타임오프제가 도입됨. 내년에 복수노조를 인정.

(1) 단체협약을 사용자가 해지하는 경우, 단체교섭이라는 프로세스를 거치게 됨. 기간만료가 도래하기 전에 노사가 만나서 교섭을 하고 교섭이 결렬된다든가 하면 마지막수단으로 해지하게 되는데, 발표자가 성실하게 교섭에 응하지 않고 해지한 경우 등의 사례를 들고 이를 ‘지배개입’으로 보았던 것, 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부할 때 또는 불성실하게 대처할 때 결론을 내지 않을 때 등은 ‘단체교섭 거부’라고 보기도 함. 경우에 따라서는 발표자가 선정하여 분석한 사례들 가운데 ‘지배개입’만이 아니라 ‘단체교섭 거부’로 봐야 하는 사례가 있지 않았나, 싶음. 일본의 판례도 두 가지로 나뉘어서 판단한 것이 있기 때문에, 이 양쪽을 다 시야에 넣고 평가를 해야 할 것으로 생각됨.

(2) 개인적으로 발표자는 한국의 일련의 단체협약 해지에 대해 어떤 개념을 적용할 수 있는지 확인을 부탁함.

◆ 답변 ◆

코레일의 경우, 사례로서 인용한 것일 뿐이지 ‘부당노동행위’의 대표적인 사례로 언급한 것은 아님. 단체교섭도 5개월 전부터 약 14회에 걸쳐 수행했음. 5월 중순 타협했고, 사측에서 양보를 했음.

앞으로는 이런 미시적인 주제만이 아니라 일본 노사관계 전반에 대한 연구를 수행하고 발표할 예정.

◆ 플로어 질문과 답변 ◆

(임채성) 내용확인과 관련된 질문. 시기별로 보면 어떤 특징들이 나올른지. 70~80년대에는 안정적인 것 같았는데 많았고, 90년대는 노조가 밀리는 시대 같은데 다르게 나온 것 아닌가 해서 하는 질문.

(정영훈) 70년대에 제2차 안보투쟁이 있었고, 적색노조에 대한 반격이 보임. 1990년대에는 구조조정에 관련된 논의가 많이 나옴. 미리 관련조항을 없애고 구조조정을 하려는 경향이 강했음.

(임채성) 70~80년대는 노조측이 힘이 있을 때라고 보이는데, 그래서 이걸 노동위원회에까

지 가져와서 처리했을 가능성이 있고, 90년대에는 힘들어지니까 노조조직률이 떨어지고 약체화되다보니 ‘화해’보다는 미리 걸러져버린 것은 아닌가, 하는 생각이 듭.

(정영훈) 화해의 경우에는 보도되지 않기 때문에 좀 파악이 힘들기는 함. 1990년대 들어오면 기업측에서도 적어도 법적 절차, 논리를 만들어서 대응하는 경향이 생겨남.

(이정) 일본의 부당노동행위. 노노갈등이 1970년대까지 이어짐. 1980년대 이후부터는 현재까지 부당노동행위 건수의 90% 정도는 소수노조가 제기하는 상황. 아마 소수노조가 제기한 것이 많을 것임.

(정영훈) 1990년 후반 이후 구조조정이 되는데, 다수노조는 타협하고 소수노조는 반대. 다수노조가 더 이상 바람막이가 안 되고, 소수노조가 와해되는 상황이 이어짐.

(서동주) 일본의 노사관계 변화라는 측면에서 법제도에서 파악한 것으로 보이는데, 일본 노사관계에 영향을 미친 여러 조건들, 변수들을 상정할 수 있겠는데, 법제도가 일본노사문화에 얼마만큼의 구성력을 가지는지? 한국 노사관계의 측면에서 보는 시각이 일본 노사관계와 관련하여 어떤 함의를 가지는지?

(정영훈) 노조에 관한 법이 제도화되었다는 점(1947년)이 법의 중요성을 보여주는 하나의 사례. 그 이후에는 별다른 영향력이 가시화되지는 않았음. 노조조직률이 떨어지는 상황에서 노조가 노동자를 대표하는가, 하는 논의가 요즘 나오는데..... 법을 통해 이를 양성화하여 노조의 역할을 새롭게 규정할 필요성이 있지 않을까, 하는 생각도 듭.

<끝>