

노동정책연구  
2006. 제6권 제4호 pp.133~155  
© 한국노동연구원

연구 논문

## 일본 노동조합 재정의 법적 규제에 관한 연구

최영진\*

노동조합은 자주적인 조직의 유지와 활동을 위하여 반드시 조합 재정을 확보하여야 하며, 이를 자주적·민주적으로 관리하고 사용하여야 한다. 즉 노동조합의 민주성과 자주성을 담보하기 위한 전제로서 조합 재정 운영의 민주성과 투명성이 확보되어야 한다. 최근 우리나라는 노동조합의 간부들에 의한 비리사건이 계속해서 드러나면서 조합 재정 비리에 대한 사회적 파장이나 우려가 심각한 지경에 이르고 있다. 따라서 노동조합 재정 운영의 구조적이고 제도적인 혁신의 필요성이 제기되고 있는 실정이다. 이에 본 연구는 일본의 노동조합 재정과 관련한 입법례와 판례법리를 검토하였다. 일본에서의 노동조합 재정에 관한 특이한 점은 노동조합법에 조합 규약의 필수적 기재 사항으로서 회계감사와 회계감사의 자격에 관한 규정을 두고 있다는 점이다. 따라서 우리나라 노동조합 재정 운영의 민주성과 투명성을 확보하기 위하여 일본의 위의 규정(노동조합법 제5조 제2항 제7호)을 도입할 필요성 있음을 주장하였다.

핵심용어 : 일본, 조합 재정, 조합비, 재정 실태, 조합 비리

논문접수일 : 2006년 8월 25일, 심사의뢰일 : 8월 28일, 심사완료일 : 10월 9일

\* 경상대학교 강사(aborlaw@hanmail.net).

## I. 서론

노동조합은 노동자들의 자주적인 단체이기 때문에 조직의 유지와 활동을 위해서는 재정적 기반의 확보가 필요하다. 그리고 조합 재정에 관한 민주성과 투명성은 노동조합의 건전한 발전에 필수적인 요건이다. 조합 재정의 기반은 주로 조합원이 납부하는 조합비에 의존하며 그 징수 형태는 노동조합의 조직체계와 관련성이 있다.

일본의 노동조합 조직체계는 기업별 조합이 지배적이다. 그러나 이들 노동조합은 단독으로 활동하고 있는 것은 아니며 그 대부분이 상부단체에 소속되어 있다. 상부단체에는 산업별 연합체와 조직이 느슨한 협의체가 있는데 전자의 산업별 연합체는 그 결정이 가맹조합의 활동을 일정 부분 구속한다. 이에 비해 후자의 협의체는 연락협의와 상호지원을 주된 목적으로 하고 있을 뿐이다. 어쨌든 일본의 산업별 조직은 대부분 기업별 조합을 가맹 단위로 하고 있다.<sup>1)</sup>

일본은 위의 이러한 노동조합의 구조적 특징에 따라 ‘조합비의 흐름’<sup>2)</sup>이 조합원→기업별 조합(‘單組’)→산업별 조직(‘單産’)→내셔널센터(‘連合’)라고 하는 구조로 납부되는 것이 일반적이지만 각 단위노조마다 회계 기준이나 회계 용어 등이 다양하여 조합비의 징수 형태도 다양하게 존재한다. 이와 같이 일반적으로 일본의 노동조합 재정은 기업별 조합이 자립적인 재정권을 갖고, 산업별 조직이나 내셔널센터는 각각 가맹조직으로부터의 상부단체비에 기초한 재정권을 갖고 있다는 점에서 특징이 있다.

한편 노동조합의 재정은 조합 존립의 물질적 기반이므로 이러한 점에서 조합 재산의 범위 및 조합원의 권리·의무의 유무 등은 노동조합 및 개개의 조합원

1) 일본 노동조합의 조직 형태 중 상부단체를 구성할 수 있는 단위조직, 즉 單位組合 또는 單組와 전국중앙조직의 가맹단위로서 산업별 조합 또는 산업별 연합체인 單産이 있는데 본 연구에서는 單組를 ‘기업별 조합’, 單産을 ‘산업별 조직’이라고 통칭하고자 한다. 한편 연합체인 單産에서 보면 기업별 조합, 사업체별 조합 또는 企業連이 모두 각각 單組가 된다.

2) ‘조합비의 흐름’이란 조합원이 납입한 조합비가 지부, 기업별 조합, 산업별 조직 및 내셔널센터 등의 조직에 어떻게 배분되는가라고 하는 것을 의미한다.

에게 있어서 중요한 의미를 가진다. 이러한 이유로 조합비에 대한 징수 목적상의 한계, 조합 재산의 관리 및 지출상의 한계에 대한 법적 문제가 발생한다.

따라서 본 연구에서는 먼저 일본 노동조합 재정의 실태와 그 구조적 특징과 문제점을 살펴본다. 다음으로 일본은 노동조합 재정의 효율적인 운영을 위해 어떠한 법적 규제를 하고 있는지, 그리고 이러한 고찰을 통하여 우리나라 노동조합 재정의 민주성과 투명성을 확보하고자 하는 데 있어서 그 시사점을 찾고자 한다.

## II. 노동조합 재정 실태

2003년 5월에 실시한 일본 노동조합총연합회에 의한 노동조합비에 관한 조사보고를 살펴보면 다음과 같다.<sup>3)</sup>

### 1. 기업별 조합

#### 가. 가입금제도

신규 가입조합원에 대한 조합가입금제도의 유무에 대하여 ‘있다’가 50.8%로 과반수를 점하고 있으며, ‘없다’가 46.8%로 절반에 약간 못 미치고 있다. 가입금제도가 ‘있다’고 한 조합에 있어서 가입금의 산출 기준은 금액(정액)이 약 83.8%이고, 급여에 대한 비율(정률)로 산출 기준을 삼고 있는 곳은 약 10.3%, 정액+정률 방식이 약 4.8%이다. 한편 가입금의 산출 기준에서 금액(정액) 방식을 채용하고 있는 조합의 평균 징수금액은 1인당 1,087엔이다.<sup>4)</sup>

3) 본 보고서에 따르면 조사 대상 중 산업별 조직은 총연합가맹의 전구성 조직(회수: 42조직, 6,202,139명)을 대상으로 하였고, 기업별 조합은 총연합의 구성 조직에 가맹하고 있는 주요 조합(회수: 571조합, 2,423,394명)을 대상으로 하였다. 조사 대상 시기는 2002년도의 회계연도를 기준으로 하였으며, 조사 개시는 2003년 5월에 실시하였고, 조사 방법은 앙케이트 등을 사용하였다([www.jtuc-rengo.or.jp](http://www.jtuc-rengo.or.jp)).

4) 2000년도 노동조합비에 관한 총연합조사에 의하면, 가입금제도가 ‘있다’가 57.9%였으며, 가입금액은 1인당 평균 1,256 엔이었다([www.jil.go.jp](http://www.jil.go.jp)). 이는 2002년 현재 조합가입금제도가 약 7% 정도 감소하였고, 가입금액도 1인당 평균 약 200엔 정도 감소하였음을 나타내

### 나. 조합비의 징수 기준

일본의 기업별 조합에 있어서 조합비의 징수 기준은 정률 방식이 약 49.6%로 가장 많고, 정률과 정액을 병용하는 곳이 약 44.3%이다. 기타 정액 방식이 약 1.9%, 소득수준 방식이 약 1.8%로 나타나고 있다.<sup>5)</sup> 이를 조직규모별로 보면 조합원(5천인 이상) 규모가 클수록 정률과 정액을 병용하는 곳이 많고, 조합원(1천인 이하) 규모가 작을수록 정률 방식을 취하고 있다. 그리고 조합비 징수상의 월액 상한액의 설정의 유무를 살펴보면, '상한이 있다'고 한 조합은 25.2%이고, '상한 설정이 없다'고 한 조합은 71.6%이다. 상한액을 '설정하고 있다'고 한 조합의 평균 상한 조합비는 6,958엔이었다.<sup>6)</sup>

### 다. 임시조합비의 징수

매월의 조합비와는 별도로 일시금이라는 명목으로 조합비를 '징수하고 있다'고 한 조합은 45.9%이고, '징수하고 있지 않다'고 한 조합은 51.8%로 과반수를 약간 넘고 있다. 한편 일시금의 조합비를 '징수하고 있다'고 한 조합의 1인당 연간 평균징수액은 16,748엔이다.

### 라. 조합비의 징수 방법

조합비의 징수 방법은 체크오프 방식을 채택하고 있다는 조합이 약 96.7%이다. 이를 조직규모별로 보면 조합원 규모가 300인 이상인 조합에서는 약 97% 정도가 체크오프 제도를 실시하고 있고, 조합원 규모가 300인 이하인 경우에는 약 12% 정도가 체크오프 방식이 아닌 다른 방식을 취하고 있다. 즉 조합원 규

고 있다.

- 5) 한편 2003년도 일본 후생노동성의 「노동조합실태조사결과보고서」는 조금 다른 수치를 보여주고 있다. 기업별 조합의 조합비 징수 기준별 비율을 살펴보면 정률 방식이 50.6%로 약 과반수를 점하고 있고, 정률+정액 방식이 28.8%, 정액 방식이 16.9%, 기타 방식이 1.7%, 불명이 1.9%였다. 동 조사보고서는 일본 표준산업분류에 의한 14개 산업을 대상으로 하였고, 노동조합은 규모가 30인 이상을 대상(약 4,800개 노동조합이며, 합동노조는 제외함)으로 하였다([www.mhlw.go.jp](http://www.mhlw.go.jp)).
- 6) 2000년도 총연합조사에 따르면 정률과 정액의 병용 방식이 53.8%로 가장 많았고, 정률 방식은 41.8%이었다. 그리고 월액 조합비 상한액을 설정한 조합은 약 22.8%였고, 조합의 평균 상한 조합비는 6,893엔이었다.

모가 클수록 체크오프 방식이 실시되는 비율이 높고, 규모가 작을수록 직접 징수하는 노조의 비율이 높아지는 현상을 보이고 있다.

#### 마. 조합비의 변경

과거 2년간에 있어서 조합비 변경(인상·인하)의 유무에 대하여, 조합비를 ‘인상하였다’가 4.4%이고, 조합비를 ‘인하하였다’가 18.9%이다. 즉 조합의 20% 정도가 어떤 사유에 의해 조합비를 변경(인상·인하)하였다.<sup>7)</sup> 그리고 조합비에 대한 변경을 하지 않은 조합은 약 74.3%였다. 한편 조직규모별에서 하나의 특이한 점을 볼 수 있는데 조합원 규모가 5,000인 이상 1만인 이하의 경우 조합비 ‘변경이 없다’가 약 61.4%, ‘인하하였다’가 약 29.8%로 평균과 다른 양상을 띠고 있다.

조합비를 인상한 조합의 월평균금액(가중평균)은 322엔이며, 조합비를 인정한 조합의 월평균금액(가중평균)은 756엔이다. 특히 인하 금액은 인상 금액과 비교하면 2배 정도의 금액이다.<sup>8)</sup>

그리고 향후 2년간에 조합비 인상·인하의 변경에 대한 의견을 살펴보면 ‘특별히 구체적으로 검토하지 않았다’가 75.8%이었다. 이에 대하여 ‘조합비 인상을 검토하고 있다’가 4.6%이었고, ‘조합비 인하를 검토하고 있다’는 16.3%였다.

#### 바. 1인당 평균조합비

조합원의 1인당 월평균조합비(가중평균)는 5,177엔이고, 이는 2000년 조사 5,103엔과 별다른 차이가 없다.<sup>9)</sup> 그리고 조합원 1인당 월평균조합비의 최고 금

7) 당해 총연합보고서에 의하면 조합비 인상의 주된 이유는 조합원수의 감소, 장기불황으로 인한 임금삭감 등이고, 인하의 주된 이유는 장기불황으로 인한 임금 수입의 침체(즉 조합원의 부담 경감), 높은 조합비에 대한 조합원의 인하 요구 등이라 한다.

8) 2000년도 총연합조사에 의하면 조합비를 인상한 조합의 월평균 금액은 390엔이고, 인정한 조합의 월평균 금액은 324엔이었다.

9) 한편 앞의 일본 후생노동성 조사에 따르면 1인당 월평균 조합비는 3,927엔(단위조합의 조합비는 3,901엔이며, 본부조합의 조합비는 4,317엔임)이다. 한편 일본에서 단위조합은 근로자 개인이 구성원이 되는 노동조합을 말한다. 그런데 이러한 단위조합은 통상 기업 단위 또는 사업장 단위로 조직되는데 이들 단위조합과 구별되는 본부조합은 사업장별로 독

액은 11,918엔이고, 최저 금액은 1,500엔이다. 한편 조합비의 기초가 되는 평균 임금(가중평균)은 306,375엔이고, 2000년도 조사 금액 301,533엔과 비교해 보면 4,800엔 정도 증가하고 있다. 평균임금에서 차지하고 있는 조합비의 비율은 평균 1.69%이고, 2000년도 조사 1.69%와 동일하다.

### 사. 재정규모와 일반회계지출

우선 기업별 조합의 재정규모를 살펴보면 다음과 같다. 일반회계 수입규모의 경우 각 조합의 평균금액은 3억 3,081만 엔이고, 이는 2000년 조사 당시의 3억 4,938만 엔과 비교해서 2,000만 엔 정도 감소하고 있다. 그 배경으로는 조합원 수의 감소 및 임금 수입이 증가되지 못했기 때문이라고 말할 수 있다. 그리고 특별회계 수입규모의 경우 각 조합의 평균금액은 2억 8,069만 엔(2000년 조사: 3억 8,233만 엔)이고, 이는 일반회계 규모보다 약 5,000만 엔 정도 적다. 또한 특별회계수입 중 공제적립금은 평균 4,229만 엔이나, 최고 11억 8,903만 엔을 적립한 곳도 있다.

다음으로 일반회계지출 총액을 100%로 하였을 때 기업별 조합의 지출 예산을 항목별로 살펴보면 인건비가 33.7%로 가장 많고, 그 다음으로 활동비 21.5%, 교부금 17.4%, 상부단체관련비 14.5%(산업별 조직의 단체비 10.4%, 기업연<sup>10)</sup>의 단체비 2.3%, 기타 관련단체비 1.8%), 기타 12.8% 등의 순이다.<sup>11)</sup>

---

립적인 지부를 가진 기업 단위의 조합이나 그 이상의 조직 형태(기업그룹별 단위)를 갖춘 노동조합으로 이해된다.

- 10) 企業連은 사업장마다 결성된 단위조합이 구성원이 되어 기업 단위로 결집하거나 기업마다 결성된 단위조합이 기업그룹으로 결집한 연합조합을 말한다.
- 11) 한편 앞의 2003년 일본 후생노동성 조사의 전체 조합(단위조합과 상부단체 포함)의 지출 구조를 보면 다음과 같다. 즉 전체 조합의 예산상 지출구조는 회의·행사비 등 활동비 48.6%, 인건비 15.1%, 단체비(상납금 포함) 12.6%, 적립금 5.3%, 공제관련비 5.3%, 기타 13.1% 등이다. 동 조사는 2003년 총연합조사와 지출상 큰 차이가 있는 것으로 보이나 실제 총연합의 지출구조와 크게 다르지 않다. 왜냐하면 후생노동성의 조사 항목 중 ‘인건비’에 포함되는 부분에 대해 동 조사는 ‘회의·행사비 등 활동비’의 항목에 포함하였기 때문이다. 따라서 일본 노동조합의 지출 항목 중 가장 큰 비중을 차지하는 것은 인건비이다.

## 2. 산업별 조직

### 가. 가맹조합으로부터 징수하는 회비

산업별 조직이 가맹조합으로부터 징수하는 회비는 조합원 1인당 월평균금액은 512엔(평균임금의 0.2%)으로 2000년 조사보다 27엔 증가했다.<sup>12)</sup> 이러한 회비의 인상 요인은 가맹조합의 조합원 급감에 수반하는 산별 재정의 악화를 예방하기 위한 것이다.

그리고 1인당 평균임금 306,375엔(단위조사)에 대한 월 회비의 비율은 0.2%이다. 이는 2000년도의 0.2%와 비교해 보면 변화가 없다.

### 나. 대산업별 조직 및 국제산업별 조직에의 납입 회비

대산업별 조직에 가맹하고 있는 산업별 조직은 약 3/4이고, 국제산업별 조직에 가맹하고 있는 비율은 약 2/3이다. 전자의 납입금액은 연평균 2,223만 엔이고, 2000년도 조사보다 185만 엔이 감소하였다. 후자의 납입금액은 1,786만 엔이고, 2000년도 조사와 비교해 보면 428만 엔 증가하고 있다.

### 다. 지방연합회에의 납입 회비

지방연합회의 회비 납입방법은 기업별 조합이 직접 납입하는 경우가 약 27.5%이고, 산업별 조직이 직접 납입하는 경우가 약 3/4이다. 그리고 이들의 지방연합회에의 연간 평균납입액은 1억 5,077만 엔이며, 조합원 1인당 월평균금액은 112엔에 이르고 있다.

### 라. 재정규모와 일반회계지출

우선 산업별 조직의 재정규모를 살펴보면 다음과 같다. 일반회계 수입규모는 평균 약 10억 1,303만 엔이고, 이는 2000년 조사 당시의 평균 약 9억 9,403만

12) 산업별 조직이 가맹조합으로부터 회비 징수방법은 조합원 1인당 징수하는 정액 방식이 많고, 다음으로 조합원수에 따른 정률·정액 방식 등도 있다.

엔과 비교해서 약 1,900만 엔 정도 증가했다. 그 배경은 이전에 일어난 약간의 산업별 통합 때문이라고 말할 수 있다. 그리고 특별회계 수입규모는 평균 약 21억 3,133만 엔이고,<sup>13)</sup> 이는 2000년 조사보다 약 6,000만 엔 정도 적다.

다음으로 일반회계지출 총액을 100%로 하였을 때 산업별 조직의 지출예산을 항목별로 살펴보면 단체관련비가 41.7%(상부단체비 22.3%, 교부금 1.3%, 기타 관계단체비 1.1%), 인건비가 28.2%, 활동비가 12.8%, 조직대책비가 5.0%, 기타가 12.2%를 차지하고 있다.

한편 일본의 산업별 조직에 있어서 재정상 최대의 문제점은 가맹조합의 조합원의 급감에 수반하는 회비의 급격한 감소이다.<sup>14)</sup> 그 배경에는 기업에 있어서 정리해고나 합병·청산의 진행, 비정규직 사원의 증대가 원인이다. 그리고 고정비의 지출, 즉 상급단체비 및 인건비의 증가도 재정 압박의 원인이 되고 있다.

### III. 조합 재정의 구조적 특징과 문제점

일본의 조합원으로부터 징수되는 조합비 흐름은 일반적으로 기업별 조합→산업별 조직→내셔널센터로 납입되는 것이 원칙<sup>15)</sup>이지만, 지부조합→기업별 조합→산업별 조직→내셔널센터나, 기업별 조합→노련→산업별 조직→내셔널센터 및 기업별 조합→부현(‘도’ 단위의 행정구역)→산업별 조직→내셔널센터

13) 일반회계보다 특별회계 수입규모가 많은 이유는 각종 적립금액을 특별회계에 포함했기 때문이다. 한편 특별회계 수입금액을 조합원 규모별로 살펴보면 조합원 규모가 10만명 미만인 경우 약 3억엔, 10만 명 이상인 경우 약 20억 엔, 20만 명 이상인 경우 약 5억 엔, 조합원 규모가 30만 명 이상 경우 약 110억 엔이다.

14) 앞서 살펴본 후생노동성의 보고에 의해서도 노동조합의 재정상황이 악화된 사유로서는 조합원 감소가 90%, 조합비의 인하·거치·감소가 28.1%, 각종 활동의 활발이 11.9%, 인건비 증가가 6.6%, 사업 수입의 감소가 4.6%, 운용자금의 항목 감소가 15.3, 기타가 5.3%로 나타나고 있다.

15) 이러한 조직의 중층구조는 임금인상 등 근로조건 유지·개선에 관해서는 각 레벨의 조합조직이 각각의 역할을 분담함으로써 전체적으로 유기적 기능을 해왔다고 할 수 있는데, 이 역할 분담은 終戰 직후부터 총평·동맹 등 「노동4단체」 시대를 거쳐 역사적으로 형성되어 온 것이다.



라는 다양한 형태도 있다.<sup>16)</sup> 이처럼 조합비가 상부단체로 ‘배분’되는 시스템이 다중구조를 띠고 있는 결과 조합원과 직접 대면하고 있는 단위노조·지부의 권한이 상대적으로 강한 경우가 많고 상부단체일수록 재정력이 상대적으로 약해지는 경향이 있다. 더구나 기업별 조합 및 지부 단위에서는 조합비의 산정방식이 임금인상 등으로 연결되는 형식이 되어 있어 있지만, 산업별 조직에서는 1인당 ‘정액방식’이 많고, 임금인상 등에 슬라이드 방식(sliding scale)을 기대할 수 없는 조직이 많다. 그 결과 산업별 조직의 재정능력 강화는 조합 집행부의 중요한 과제로 대두되고 있다. 조합 재정적인 측면에서 보면 내셔널센터와 산업별 조직의 업무 중복은 그것이 조합비의 낭비를 의미한다는 점에서 이들 업무의 효율성을 꾀할 필요가 있다는 지적이 있다.<sup>17)</sup> 예컨대, 상부단체의 재직인원을 효율적으로 배치하고 그 활동비의 중복을 피해야 된다는 것이다.

한편 노동조합의 재정은 일반적으로 총회나 대의원대회에서 회계보고서를 통해 공개하고 있지만 언론기관 등 제3자에게는 이에 관한 정보가 좀처럼 공개되고 있지 않다. 이처럼 조합원 이외에는 재정 정보가 전혀 공개되지 않는 체제는 그 재정 투명성을 기대하기 힘들다는 지적도 있다. 그러나 노동조합의 재정 투명성과 관련된 일본의 시사점을 얻기 위해서는 일본에서 제기되는 입법정책적 과제보다는 먼저 현재 일본의 관련 판례 및 실정법규를 제대로 검토할 필요가 있다.<sup>18)</sup> 이하에서는 이에 대하여 살펴본다.

16) 岩崎 馨, 『日本の労働組合の現状と課題—組合リ-ダ-と組合財政—』, (財)社會經濟生産性本部 生産性労働情報センタ, 2000, p.257.

17) 岩崎 馨, 위의 책, pp.255~256.

18) 일본에 있어서 조합 재정에 관한 논란은 1970년 초까지 상당한 논란이 있었으나, 일본 최고재판소는 國勞廣島地本(オ) 499号事件(最三小判 1975. 2. 28) 판결에서 노동조합의 재정과 관련하여 구체적인 기준을 제시하였고, 이후 지금까지 동 판결은 조합 재정의 운영에 있어서 구체적 규범이 되고 있다. 따라서 조합 재정에 대한 새로운 문헌 및 판례는 극히 드물어 아래의 일본 노동조합 재정에 관한 법적 규제에 관한 연구방법은 주로 1960~1970년대의 문헌과 판례를 참고하였다.

## IV. 노동조합 재정에 관한 법적 규제

### 1. 조합비

#### 가. 의의

노동조합은 자주적인 조직의 유지와 활동을 위하여 독자적인 재정적 기초가 마련되어야 한다. 즉 노동조합은 적절하고 충분한 수입원을 마련해야 하며, 그 지출도 조합의 목적에 맞게 효율적으로 행해져야 한다. 일본의 노동조합 재정의 재원은 조합가입금, 조합의 수익사업, 자산수입, 지원자로부터의 기부금 등이 있지만 주재원은 조합비, 즉 일반조합비와 임시조합비이다. 이처럼 노동조합의 재정은 통상 조합원이 납부한 조합비에 의해 운영되고, 조합원은 조합규약이 정하는 기준과 절차에 따라 소정의 조합비 납입의무를 부담한다. 조합비 납입의무의 법적 성질에 관하여는 일본의 초기 학설에 있어서는 다툼<sup>19)</sup>이 있었지만, 최근에는 노동조합의 내부 문제에 대해 국가기관의 불간섭 원칙(노사자치의 존중)을 너무 강조하는 것은 타당하지 않다는 점에서 조합비 납입의무를 법률상의 채무로 취급하고 있다. 그리고 이에 대한 판례<sup>20)</sup>도 일반적으로 재판상의 청구를 인정할 수 있는 법률상의 채무로 해석하고 있다. 한편 이와 같이 조합비 납입의무가 조합원의 기본적인 의무라 할 수 있겠지만 개개 조합원들은 조합 재정에 관하여 어떠한 권리를 가지는가도 중요한 문제라 할 수 있겠다.

19) 조합비 납입의무에 대한 초기의 학설은 “규약은 각자의 납득으로 지킬 수 있는 정도의 자각적 규율이고, 그 구속력은 조합원의 계급적 연대의식(또는 사회규범)에 의해 유지되어 왔다”는 점에서 일반조합비·임시조합비를 불문하고 재판상 청구가 불가하다는 견해와, “노동조합은 상호신뢰의 관계 위에 성립되고 있기 때문에 조합비 납입계약상 채무는 자연채무에 불과하다”라는 견해가 있다(原愼日, 『勞働法の諸問題(集團關係)』, 新日本法規, 1982, p.82).

20) 國勞廣島地本事件. 廣島地判 1967. 2. 20. 勞民集 18卷 1号, p.78; 青木宗也外 10人. 『勞働判例大系』, 第10卷. 有斐閣, 1992, pp.112~115.

## 나. 일반조합비

조합원은 조합원의 자격을 취득한 날로부터 자격 상실시까지 조합비의 납입 의무를 부담하며, 조합 가입의 시점보다 소급하여 조합비를 징수하는 것은 일본 노동조합법 제5조 제2항 제3호의 규정, 즉 조합원 균등대우의 원칙에 의해 허용되지 않는다. 따라서 동 원칙에 위반된 조합규약은 무효이다. 다만 조합 가입시에 조합비 이외의 조합가입금을 징수하는 것은 허용하고 있다.<sup>21)</sup>

한편 조합비가 월 단위로 정해져 있는 경우, 조합원이 월의 도중에 탈퇴한 경우의 조합비 계산방법에 대하여 최고재판소<sup>22)</sup>는 “노동조합의 규약에 의해 조합원이 납부해야 할 조합비가 월 단위로 정해져 있는 경우에는 조합원이 도중에 조합으로부터 탈퇴했을 경우에도 조합규약상 특별한 규정 또는 관행 등이 없는 한 그 달의 조합비 전액을 납부할 의무를 면하지 않는다”고 하였다. 따라서 조합비가 월 단위로 정해져 있으면 월의 도중에 가입·탈퇴하여도 조합비를 전액 납부하여야 한다. 이와는 달리 조합비 납입의무는 조합원의 자격 취득을 전제로 하기 때문에 “조합의 가입일 또는 탈퇴일을 기준으로 하여 日割계산으로 하는 것”이 원칙이라는 견해<sup>23)</sup>도 있다.

다른 한편 파견 등의 경우, 해당 조합원에 대한 파견기간 중의 조합비 납입의무를 면제하는 규정은 대부분 타당하다고 한다. 그리고 조합의 조합원에 대한 권리정지처분이 무효인 경우 조합원은 해당 권리정지기간 중 납부한 조합비의 반환을 요구할 수 있는가의 여부에 대하여 판례<sup>24)</sup>는 “권리정지기간 중 권리행사를 방해받았다고 해도 조합원 자격은 유지되며, 무릇 조합비는 권리행사의 대가라는 취지만으로 지불되는 것은 아니다. 따라서 권리행사의 방해로 인하여 어떤 불이익을 받았다고 해도 그것은 그것으로써 별개로 구제를 요구할 뿐이지, 권리정지처분이 무효라 하여 정지기간 중 조합비의 반환을 요구하는 것은 허용되지 않는다”고 하고 있다.

21) 關西電力勞組事件. 大阪地判. 1965. 2. 4. 勞民集 16卷 1号, p.83.

22) 國勞廣島地本(オ) 499号事件. 最三小判 1975. 2. 28. 民集 29卷 10号, p.1634.

23) 外尾健一, 『勞働団体法』, 筑摩書房, 1975, p.137.

24) 大阪地判. 1968. 3. 30. 判例タイムズ 223号, p.234.

## 다. 임시조합비의 징수 결의와 그 구속력

임시조합비는 일반조합비와 달리 특정의 목적을 위해 모금운동이나 부과금의 형태로 징수되지만, 그 기본적 성격은 일반조합비와 다르지 않다. 따라서 조합도 사단인 이상 조합원은 자주적인 법규범인 조합규약 또는 권한 있는 기관(집행위원회와 총회 등)의 결정에 의해 임시조합비의 납입의무를 부담한다. 하지만 대부분의 판례<sup>25)</sup>는 임시조합비의 개별적·구체적인 징수 목적에 따라 납입의무의 유무를 판단하고 있어 법적 다툼이 발생하고 있다. 즉 이는 조합의 징수 목적이 조합의 정당한 목적 내의 것인지 여부에 관한 징수 목적상의 한계라 할 수 있다.<sup>26)</sup> 이에 대하여 최고재판소<sup>27)</sup>는 “문제가 되고 있는 구체적인 조합 활동의 내용·성질, 이것에 대해 조합원에게 요구되는 협력의 내용·정도·양태 등을 비교 고려하여 다수결원칙에 근거한 조합활동의 실효성과 조합원 개인의 기본적 이익의 조화라고 하는 관점에서 조합의 통제력과 그 반면으로서의 조합원의 협력의무 범위에 합리적인 제한을 가할 필요가 있다”고 하여 노동조합의 결의가 어떠한 범위에서 조합원을 구속하고 조합원의 협력의무를 부담하는가를 판단하였다.

한편 임시조합비 징수와 관련하여 문제된 것들을 살펴보면 다음과 같다. 우선 법령에 위반된 쟁의행위를 위하여 투쟁자금을 징수할 수 있는지 여부이다. 이에 대하여 판례<sup>28)</sup>는 “조합은 조합원에 대하여 금지규정의 위반 쟁의행위에 대해 직접 참가를 강제할 수 없고, 위법행위를 위한 비용 각출도 위법행위의 실행에 대한 적극적 협력이므로 강제할 수 없다고 하지만, 단순히 장래의 정황에 따라서는 위법한 쟁의행위가 될지도 모른다고 하는 미필적 가능성 있는 것에 그치고, 또한 그 법률 위반과의 관계성이 미약한 경우에는 그 비용 각출에 대해 조합원의 협력의무를 긍정해야 한다”고 하고 있다.<sup>29)</sup>

25) 國勞四國事件. 高松地判 1969. 10. 21. 判時 578号 p.85; 日本炭礦事件. 福岡地判. 1969. 2. 12. 勞民集 20卷 1号, p.117.

26) 菅野和夫, 『勞働法(第五版)』, 弘文堂, 1999, p.492.

27) 國勞廣島地本(オ) 499号事件. 最三小判 1975. 11. 28. 民集 29卷 10号, p.1698.

28) 國勞廣島地本(オ) 499号事件. 最三小判 1975. 11. 28. 民集 29卷 10号; 青木宗也外 10人, 『勞働判例大系』, 第10卷, pp.143~1145.

29) 다수의 견해도 동 사건에 대해 “노동자의 집단 내부의 규범의식을 중시하여 동 금지규정 위반의 쟁의행위도 정당하다”고 하여 조합비의 납입의무를 긍정하였다(島田信義, 『臨時組

다음으로 정치활동과 관련한 자금의 문제이다. 이에 대하여 판례<sup>30)</sup>는 “조합이 정치적 활동을 위하여 비용을 조합기금에서 지출하는 것 자체는 법적으로 허용되고, 노동자의 권리·이익에 직접적으로 관계되는 입법이나 행정조치의 촉진 또는 반대의 활동은 조합의 본래적 목적을 달성하기 위한 활동이고, 조합원의 정치적 자유에 대한 제약도 경미하기 때문에 협력의무를 긍정해야 한다고 한다. 하지만 국가안보 반대투쟁처럼 국가의 안전이나 외교 등의 국민적 관심에 관한 정책상의 문제를 대상으로 하는 정치적 활동에 대해서는 조합원 각자가 국민의 입장에서 개인적·자주적으로 찬반을 결정해야 할 문제이기 때문에 조합이 다수결의 방법으로 조합원을 구속하고 협력을 강제할 수 없다”고 한다.

마지막으로 다른 조합의 투쟁을 지원하기 위한 투쟁지원금의 경우, “노동조합이 목적으로 하는 조합원의 경제적 지위의 향상은 당해 조합에 한정된 활동뿐만 아니라 다른 조합과의 연대행동에 의하여 실현하는 것이 예상된다고 하고, 징수결의는 조합원을 구속한다”고 한다.<sup>31)</sup> 그러나 특정 정당·후보자 지원에 대해서는 “조합이 조직체로서 특정한 정당 및 특정한 후보를 결정해 그 선거운동을 추진하는 것 자체는 자유이지만, 조합원의 정치적 자유와 관련이 있다면 그 지지나 비용 등의 부담을 강제하는 것은 허용되지 않는다”고 하고 있다.<sup>32)</sup>

이상과 같이 일본의 판례는 임시조합비 납입의무에 대한 조합원의 협력의무 범위와 한계에 관하여 다수결원칙에 근거한 조합 활동의 실효성과 조합원 개인의 기본적 이익 조화라고 하는 관점에서 체계적 판단 기준을 정립했다. 즉 임시조합비 징수 결의의 구속력은 조합의 징수 목적과 조합원의 시민적·정치적 자유의 상호 관련하여서 판단된다.

合費の徴收, 『労働判例百選(第二版)』増刊ジュリスト, 有斐閣, 1978, p.237; 遠藤昇三, 「臨時組合費の納入義務」, 『労働判例百選(第七版)』別冊ジュリスト 165号, 有斐閣, 2002, pp.188~189.

30) 國務廣島地本(オ) 499号事件. 最三小判 1975. 11. 28. 民集 29卷 10号, p.1698; 石田眞, 「臨時組合費の納入義務」, 『労働判例百選(第六版)』別冊ジュリスト 134号, 有斐閣, 1995, p.167.

31) 青木宗也 外 10人, 『労働判例大系』第10卷, pp.151~154; 山口浩一郎, 『労働組合法(第2版)』, 有斐閣, 1996, p.59.

32) 青木宗也 外 10人, 『労働判例大系』第10卷, pp.145~146; 外尾健一, 「組合費と労働組合の統制力の限界」, 『労働判例』 245号, p.11; 島田信義, 앞의 논문, p.237.

## 2. 회계감사

### 가. 의의

일본 노동조합법 제5조 제2항 제7호는 노동조합 규약의 필수적 기재사항의 하나로서 “모든 재원 및 용도, 주요 기부자의 성명 및 현재의 경리 상황을 나타내는 회계보고를 적어도 매년 1회 조합원에게 공표”하도록 하는 한편, 이와 함께 당해 회계보고의 정확성을 “조합원에 의하여 위촉된 직업적인 자격이 있는 회계감사원이 확인해 주는 증명서를 첨부할 것”을 규정하도록 하고 있다. 이처럼 노동조합의 모든 재원 및 그 용도, 그리고 현재의 경리 상황을 매년 회계보고를 통해 조합원에게 공표하도록 한 것은 조합비의 체납, 조합임원에 의한 조합자금의 부정 사용이나 조합 재산의 불법 영득 등에 의해 조합 재정이 빈곤화·불건전화가 초래될 수 있으며, 이로써 노동조합의 경제적인 활동 기반이 위태롭게 되는 것을 사전에 방지하고자 하는 것이다. 나아가 주요한 기부자의 성명을 공표하도록 한 것은 사용자에 의한 경비원조 등의 부당노동행위를 방지하고자 한 것이다.

### 나. 회계감사의 자격과 임명

노동조합법 제5조 제2항 제7호에서 직업적인 자격이 있는 회계감사원이란 공인회계사, 감사법인 및 신탁회사이다. 다만 사용자 및 그의 이익대표자 또는 조합전임자 및 조합회계담당책임자는 그가 직업적으로 자격이 있다고 하더라도 노동조합의 회계감사에서 제외되는 것으로 해석된다.<sup>33)</sup>

현재 노동조합법 제5조 제2항 제7호에서 회계감사가 조합원에 의해 위촉된다는 것은 총회의 결의 등 일반조합원의 총의에 따라 선출되어야 한다는 것을 의미한다. 다시 말해서 동 규정은 노동조합 임원이 쉽게 통제할 수 있는 자를 임의로 위촉하는 것을 방지하고자 하는 것이다.

33) 東京大學勞働法研究會, 『注釋勞働組合法』(上卷) §5 IV 3. 有斐閣, 1983, p.265.

### 3. 기금의 유용에 대한 제한

#### 가. 의의

노동조합법 제9조는 “노동조합이 공제사업 기타 복리사업을 위하여 특별히 설치한 기금을 다른 목적을 위하여 유용하고자 할 때에는 총회의 결의를 거쳐야 한다”고 규정하고 있다. 동조(條)의 취지는 단순히 이들 기금의 유용 자체를 금지한 것이라고 볼 수는 없다. 총회의 결의를 통하기만 하면 원칙적으로 그 유용이 가능하기 때문이다. 따라서 동조의 입법 목적은 기본적으로 조합 재정 및 조합원의 경제적 이익을 보호하기 위한 것으로 보는 것이 타당하다. 즉 조합의 내부 운영은 원칙적으로 조합의 자유로운 자주적인 결정에 맡겨져야 함에도 불구하고 동조가 기금운용이라는 특정 사항을 총회의 결의사항으로 규정한 것은 조합 재정 및 조합원의 경제적 이익을 보호하기 위하여 노동조합의 기금운용방법을 제한한 규정으로 보아야 한다.<sup>34)</sup> 또한 부수적으로는 사용자의 기부가 예외적으로 인정될 수 있는(즉 부당노동행위가 아닌) 복리·공제기금이 ‘어떤 제약도 없이’ 조합 재정 일반으로 유입되는 것을 ‘일정 정도’ 방지하는 역할도 하고 있다고 볼 수 있다.

#### 나. 다른 목적의 의미

다른 목적이란, 노동조합의 원래 목적인지 여부와는 상관없이 복리·공제 이외의 모든 목적이다. 노동조합이 그 조합원을 위해서가 아니라, 노동조합 사무를 처리하기 위해 사용하고 있는 근로자를 위해 행하는 복리·공제사업은 동조의 복리·공제사업이 아니다. 이러한 목적의 전형으로서는 정치적 목적, 쟁의 목적, 그리고 문화적 목적이 있을 수 있다. 특히 다른 노동조합의 쟁의행위를 지원할 목적으로 그 쟁의자금을 지원하기 위해 노동조합의 기금을 유용하는 것도 동조의 다른 목적에 포함된다.

34) 동조의 입법 취지가 조합 운영의 민주성 확보라고 보는 관점(吾妻光俊, 『註解労働組合法』, 靑林書院 1959, p.254)은 특별히 복리·공제기금에 한해 이와 같은 규제가 행해지는 이유를 통일적이고 충분하게 설명하지 못한다는 견해가 있다(東京大學勞働法研究會, 『注釋労働組合法』(上卷) §9 I. p.594).

한편 노동조합의 총회의 결의만 있으면 어떠한 기금의 유용도 허용된다고 볼 수는 없다. 사용자로부터의 기부를 노동조합의 일반경비로 사용하는 것은 노동조합의 자주성을 부정하는 것이기 때문에(부당노동행위) 그것이 총회의 결의를 거쳤다고 하더라도 허용되지 않는다. 나아가 사용자가 공제·복리기금을 위해 기부한 경우에는 사용자의 명시적 의사가 없어도 이를 지정기부라고 해석해야 할 것이다. 따라서 복리·공제기금이 사용자로부터의 기부로만 구성되고 노동조합은 별도로 출연하지 않았다면 이를 다른 목적으로 사용하도록 노동조합총회에서 결의하는 것은 허용되지 않는다. 반대로 일단 사용자의 기부가 당해 기금의 일부로 산입된 뒤에 이 기금의 일부를 총회의 결의를 통해 유용하는 것은 허용된다고 본다.<sup>35)</sup>

#### 다. 총회의 의결

복리·공제사업을 위해 특별히 설치된 기금을 다른 목적으로 사용하기 위해 유용하는 경우에 필요한 총회의 의결절차 자체에 관해서는 법률은 아무 것도 규정하고 있지 않다. 따라서 그 의결정족수, 의결방법 등은 노동조합 규약에서 자유롭게 정할 수 있다고 보아야 한다. 규약이 별도로 가중된 의결정족수(가령 4분의 3 이상의 찬성)를 규정하고 있지 않다면 그 의결은 단순 다수결로도 가능하다. 다만 의결방법은 박수나 거수보다는 무기명투표가 바람직한 것으로 본다.<sup>36)</sup>

#### 라. 노동조합법 제9조 위반의 효과

본조에 위반하여 복리·공제기금을 유용하여 다른 목적에 지출한 경우에 이러한 지출행위 자체는 그 용처가 구체적으로 무엇인지와는 상관없이 대외적으로는 유효하다고 본다. 다만 내부적 지출의 경우, 예컨대 쟁의기간 중 조합원에 대한 임금지불을 위해 복리·공제기금을 유용한 때는 악의의 조합원은 이를 노동조합에 반환하여야 하는지 논란이 있을 수 있다. 일부의 견해는 이때 노동조

35) 東京大學勞働法研究會, 『注釋勞働組合法』(上卷) §9 II4. p.599.

36) 東京大學勞働法研究會, 『注釋勞働組合法』(上卷) §9 II3. p.598.



합이 반환청구권을 갖는다고 한다.<sup>37)</sup> 그러나 조합원의 악의를 기타의 다른 경우와 구별해야 할 이유는 없다고 보아 이에 찬성하지 않는 견해도 있다.<sup>38)</sup>

다음으로 기금의 무단 유용자의 책임도 문제가 된다. 업무상 배임죄나 업무상 횡령죄 등이 부과될 수 있는 형벌을 제외하고 민사책임에 국한하여 살펴보면 우선 노동조합은 무단 유용자에 대하여 그가 유용했던 기금을 반환할 것을 소송상 청구하는 것은 가능하다고 해석된다(문제가 되는 경우는 노동조합의 집행부가 교체된 경우일 것이다). 그러나 개개 조합원조차도 무단 유용자를 상대로 이러한 소송을 제기할 수 있는지를 둘러싸고는 견해의 대립이 있다. 왜냐하면 개별 조합원은 조합 재산에 대해서는 별도의 지분이 없다고 해석되는 데다 주주대표소송과 유사하게 이러한 소송을 가능하게 하는 별도의 법규정도 존재하지 않기 때문이다.

## V. 결론 및 시사점

노동조합은 자주적인 조직의 유지와 활동을 위하여 반드시 조합 재정을 확보하여야 하며, 이를 자주적·민주적으로 관리하고 사용하여야 한다. 즉 노동조합의 민주성과 자주성을 담보하기 위한 전제로서 노동조합 재정 운영의 민주성과 투명성이 확보되어야 한다.

최근 우리나라 노동조합의 재정과 관련한 실태조사를 살펴보면 다음과 같다.<sup>39)</sup> 먼저 분석대상 규약 가운데 95.5%가 조합원 의무에 대한 규정을 두고 있고, 그 중 조합비 납부의무(기금 및 특별부과금의 납부의무)에 대한 규정이 96.8%로 가장 높고, 그 다음으로 결의·지시 등 준수의무가 95.9%, 제규정 준수 의무 94.8%, 기밀준수의무 47.4%, 명예유지의무 42.6%, 권익수호의무

37) 東京大學勞働法研究會, 『注釋勞働組合法』, 有斐閣, 1949, p.117.

38) 吾妻光俊, 『註解勞働組合法』, p.258.

39) 본 조사보고서는 한국노동연구원이 2004년 5월부터 7월까지 3개월에 걸쳐 전국 노동조합의 규약 759개(조합원수 805,023명)를 대상으로 조합원 규모별, 상급단체별, 노조결성 시기별, 산업별, 노조조직 형태별로 나누어 규약 내용을 분석한 것이다. 그리고 동 보고서에 따르면 분석대상 규약 중 87.6%가 기업별 노조를 채택하고 있다. 이하의 통계 내용은 김정한·윤문희·김재훈, 『노동조합 규약분석[Ⅱ]』, 한국노동연구원, 2005을 참고.

21.1%, 회의참가 또는 투표참가의무 13.5% 등의 순으로 규정하고 있다. 다음으로 조합 재정의 구성에 대한 규정은 분석대상 규약 중 90.8%가 두고 있다. 이 규정을 두고 있는 규약 중 조합비(의무금)에 대한 규정은 모든 노동조합이 규정하고 있고, 그 다음으로 찬조금(기부금) 48.6%, 기타수입 44.4%, 특별기금(특별부과금) 44.1%,<sup>40)</sup> 수익금 14.4%, 기타 2.9% 등의 순으로 규정하고 있다. 그리고 조합 재정의 근간이 되는 조합비 징수기준에 대한 규정은 분석대상 규약 중 규정이 없는 경우가 대부분(88.5%)이고, 규정이 있는 경우<sup>41)</sup>가 11.5%이다. 한편 조합비 일괄공제에 대한 규정을 규약상 두고 있는 경우는 분석대상 중 11.5%로 규정이 없는 경우가 대부분(88.5%)이다. 마지막으로 회계연도에 대하여 규정하고 있는 규약은 분석대상 중 96.3%이고, 이 규정을 두고 있는 규약 중 49.1%가 1월부터 12월을 회계연도로 정하고 있다. 또한 동 분석대상 규약에 따르면 79.4%가 회계감사 실시 시기를 규정하고 있으며, 그 중 80.4%가 6월마다 실시한다고 규정하고 있다. 그리고 결산 승인기관에 대한 규정을 두고 있는 경우는 전체의 81.8%이고, 그 중 기관으로는 총회가 33.7%, 총회 또는 대의원대회가 26.4%, 대의원대회가 17.5%, 회계규정에 의한다는 규정이 4.2%이다.

우리나라 노동조합 재정의 자주성·민주성(투명성)·지출 범위와 관련해 현행 노동조합및노동관계조정법(이하 ‘노조법’이라 함) 등에는 다음과 같은 규정이 있다.

첫째, 조합 재정의 자주성과 관련하여 노조법은 노동조합 자체규약에 조합비 기타 회계에 관한 사항을 규정하고 있다(동법 제11조 제9호). 또한 사용자로부터 노동조합이 재정지원을 받는 경우 노조의 설립이 부정되고(동법 제2조 제4호 단서 나목), 이 경우 부당노동행위에 해당된다고 규정하고 있다(동법 제81조 제4호).

40) 한편 특별기금(쟁의기금·회생지원기금)의 설치 여부에 대하여 규정을 두고 있는 경우는 분석대상 규약 중 48.7%로 규정을 두고 있지 않은 경우보다 약간 낮다. 그리고 노조 조직의 형태별로 살펴보면 기업별 노조가 50.5%로 규정률이 가장 높고, 그 다음으로 분회·지회 41.7%, 지역노조 37.0%, 산별노조 16.7% 순이다(김정환·윤문희·김재훈, 앞의 책, pp.192~193).

41) 조합비 징수 기준에 대한 규정이 있는 경우, 징수 기준이 되는 임금의 범위는 기본급, 통상임금, 상여금에 대한 비율에 따르는 경우와 정액으로 정하고 있는 등 다양한 기준을 보이고 있다(김정환·윤문희·김재훈, 앞의 책, pp.187~188).

둘째, 조합 재정의 민주성과 관련하여 노조법은 재정에 관한 장부와 서류의 작성과 비치를 의무화하고 있고(동법 제14조 제5호), 총회의결사항으로서 예산·결산에 관한 사항과, 기금의 설치·관리 또는 처분에 관한 사항을 규정하고 있다(동법 제16조 제1항 제4호 및 제5호). 또한 노동조합의 모든 재원 및 용도, 주요한 기부자의 성명 및 현재의 경리사항에 대한 정기적인 회계감사를 실시하고 그 내용 및 감사 결과를 전체 조합원에 공개하도록 규정하고 있고(동법 제25조), 그 결산 결과와 운영상황을 공개하도록 규정하고 있다(동법 제26조). 그리고 노동조합은 행정관청이 요구하는 경우에는 결산 결과와 운영상황을 보고해야 한다고 규정하고 있고(동법 제27조), 이를 미보고·허위보고시 과태료를 부과하는 규정을 두고 있다(동법 제96조).

셋째, 조합 재정의 지출과 관련하여 노조법은 총회의 의결에 의하여 기금 또는 재정지출에 관한 사항을 규정하고 있다(동법 제16조 제1항 제4호 및 제5호). 그리고 현행 정치자금법은 국내·외의 법인 또는 단체는 정치자금을 기부할 수 없고, 또한 누구든지 국내·외의 법인 또는 단체와 관련된 자금으로 정치자금을 기부할 수 없다고 규정하고 있다(동법 제31조). 한편 조합 재정의 운영과 관련하여 재정지출 목적상의 한계가 문제시 되는데, 특히 다른 노동조합이나 사회운동을 지원하기 위한 지출 또는 정치적 목적의 지출이 허용되는지 여부가 문제된다. 먼저 전자의 경우 재정지출이 노동조합의 목적 범위 내에 있으므로 타당하고, 후자의 경우 조합원의 권리·이익에 직접 관계되는 입법이나 행정조치의 촉진·반대를 위한 활동에의 지출이라면 노조의 사회적 활동을 위한 지출이므로 적법하다고 할 것이다.<sup>42)</sup> 그리고 위의 사항들은 노동조합의 통제권 범위와도 관련이 있다. 즉 노동조합의 ‘정치적 결정’에 위반하여 행동하는 조합원에 대하여 권고나 설득의 차원을 넘어 통제처분을 할 수 있는지 여부가 문제된다. 이에 대해서는 노동조합의 정치활동이 근로자의 지위향상과 관련이 있는 것이라면 근로자는 노동조합의 정치활동에 구속되고 이에 위반할 경우에는 통제의 대상이 되지만 조합원이 일반 시민적 입장에서 행하는 정치적 자유에 대해서는 원칙적으로는 노동조합의 통제를 받지 아니한다.<sup>43)</sup>

42) 임종률, 『노동법』(제5판), 박영사, 2006, pp.86~87; 앞의 각주 29) 및 30) 참고.

43) 대판 2005. 1. 28, 2004도227; 임종률, 앞의 책, pp.89~90.

한편 위의 현행법 규정에도 불구하고 최근 우리나라는 노동조합의 간부들에 의한 비리사건<sup>44)</sup>이 계속해서 드러나면서 조합 재정 비리에 대한 사회적 파장이나 우려가 심각한 지경에 이르고 있고, 또한 노동조합 재정 운영의 구조적이고 제도적인 혁신의 필요성이 제기되고 있는 실정이다. 즉 조합 재정과 관련하여 현행 제도로는 노동조합 내부적인 감시·견제가 제대로 이루어질 수 없으며, 또한 조합원에 의한 내부통제방식으로서의 회계감사제도가 실효성 있고 투명하게 운영될 수 있도록 하기 위해서는 법률의 일부 규정을 보완할 필요성이 있다.

일반적으로 회계감사를 담당하는 자는 노동조합의 업무집행기관에 소속되지 않으면서 동시에 노동조합의 대표자에 대하여 종속적인 지위에 있어서는 아니 된다. 왜냐하면 회계감사는 노동조합의 업무집행기관의 권한 남용을 감독하는 가장 중요한 역할을 하기 때문이다. 하지만 현행 노조법은 회계감사의 수행 주체 및 관리자가 노동조합의 대표자로 규정되어 있다(노조법 제25조). 즉 동 규정에 의하면 노동조합의 대표자는 그 회계감사원에 지시하여 회계감사를 하도록 하고 그 감사 결과를 보고받아 공개하도록 규정하고 있다. 문제는 회계감사원이 그와 같은 지위에서 회계감사를 투명하고 정확하게 수행할 수 있는지가 의문이고, 또한 현행법상 회계감사의 지위에 대하여 별도의 명시적인 규정을 두고 있지 않아 회계감사의 독립성 및 전문성이 요청된다.<sup>45)</sup>

따라서 노동조합의 자체 회계감사제도를 강화하고 조합 재정의 투명성 제고를 위하여 미국<sup>46)</sup> 등에서의와 같이 노조 재정에 대한 규제를 법으로 더욱 강화시

44) 최근 노동조합의 간부들에 의한 비리사건을 살펴보면, 조흥은행 노조간부 기금유용비리(2003. 12. 18), 기사자동차 채용비리(2005. 1. 19), 국민은행 노조간부 비리(2005. 2. 15), 부산항운노조 비리(2005. 3. 9), 전국택시노련 리베이트 수수비리(2005. 5. 9), 현대자동차 채용비리(2005. 5. 10), 한국노총 복지센터건축 관련 비리(2005. 5. 25) 등이 있다.

45) 즉 현행 노조법은 회계감사의 지위와 선출, 자격요건, 권한 그리고 회계감사 외에 업무집행에 관한 감사제도 등에 대해서는 아무런 규정을 두고 있지 않으며, 이에 관한 것들은 사실상 노동조합의 규약자치에 맡기고 있다. 하지만 이와 같은 현행 법적 규율이 노동조합의 민주적 조직 구성의 원칙에 부합하는 내용으로 볼 수 있는지 또한 현행 법적 규정만으로 계속해서 발생하고 있는 재정 비리를 방지하기 위하여 실효성이 있는가가 의문시 된다.

46) 미국의 경우 모든 노동조합은 매년 노동부 장관에게 재정보고서의 제출을 의무화하고 있고, 노조 임원과 간부는 자신은 물론 배우자와 미성년자가 보유한 주식·채권, 기업으로부터 취득한 일체의 금전적 이익을 노동부 장관에게 보고하도록 하고 있다(김정환, 「노동조합 재정비리의 원인과 향후 과제」, 『월간 노동리뷰』 통권 제6호, 한국노동연구원, 2005, p.30).

키자 하는 견해<sup>47)</sup>도 있지만 노동조합에 대한 규제가 강화될 경우 노동조합의 자주성과 민주성을 훼손할 가능성 또한 커지게 되므로 신중하게 검토해야 할 사항이라고 생각된다. 그러므로 먼저 노동조합이 자체적으로 재정 투명성을 확보할 수 있도록 최소한의 법적·제도적 장치의 마련이 필요하다. 이러한 관점에서 현행 노조법 제11조의 노조규약에 추가로 일본 노동조합법 제5조(노동조합 규약의 필수적 기재사항) 제2항의 ‘회계감사와 회계감사의 자격에 관한’ 규정을 추가하여 명시하고, 또한 동법 제16조에 ‘회계감사의 선거와 해임에 관한 사항’도 총회 의결사항으로 추가로 명시할 필요성이 있다. 이렇게 함으로써 노동조합 재정이 한결 투명해지고 나아가 조합원의 권익을 더욱더 보호할 수 있을 것이다.

## 참고문헌

- 김정환. 「노동조합 재정비리의 원인과 향후 과제」. 『월간 노동리뷰』 통권 제6호, 한국노동연구원, (2005).
- \_\_\_\_\_. 「합리적 노동운동을 위한 노동조합의 재정실태와 과제」. 『매월노동동향』 통권 23호, 한국노동연구원, (2003).
- \_\_\_\_\_. 『노동조합의 재정자립에 관한 연구』. 한국노동연구원, (1998).
- 김정환·윤문희·김재훈. 『노동조합 규약 분석 [II]』. 한국노동연구원, (2005).
- 박기성·강순희. 『일본 노동조합의 조직·운영 및 주요활동』. 한국노동연구원, (1993).
- 배규식. 「노동조합 지배구조의 위기」. 『월간 노동리뷰』 통권 5호, 한국노동연구원, (2005).
- 송강직 역. 『노동법』. 삼지원, (1995).
- 이승길. 「노동조합 재정의 투명성 논란에 대한 소고」. 『월간 노동법률』 4월호, (주)중앙경제, (2005).

47) 이승길, 「노동조합 재정의 투명성 논란에 대한 소고」. 『월간 노동법률』 4월호, (주)중앙경제, 2005, p.129: 한편 조합 재정에 대한 법적 규제 강화가 노동조합의 자주성에 대한 지나친 간섭이라는 일부의 비판에 대해 동 주장자는 ‘지나친 간섭’과 ‘합리적인 감시와 윤리적이고 투명한 운영 제고’의 차이를 오해한 것이라고 하였다.

임종률. 『노동법(제5판)』. 박영사, (2006).

홍성방. 『헌법학(개정3판)』. 현암사, (2006).

菅野和夫. 『労働法(第五版)』. 弘文堂, (1999).

島田信義. 「臨時組合費の徴収」. 『労働判例百選(第二版)』増刊ジュリスト, 有斐閣, (1978).

東京大學労働法研究会. 『注釋労働組合法 上巻』 §5 IV 3. 有斐閣, (1983).

連合総合生活開発研究所. 『労働組合費に関する調査報告(第14回)』.

\_\_\_\_\_. 日本労働組合總連合會, (2003).

山口浩一郎. 『労働組合法(第2版)』. 有斐閣, (1996).

石田 眞. 「臨時組合費の納入義務」. 『労働判例百選(第六版)』別冊 ジュリスト 134号,  
有斐閣, (1995).

岩崎 馨. 『日本の労働組合の現状と課題 -組合リ-ダ-と組合財政-』. (財)社會經濟生  
産性本部 生産性労働情報センタ, (2000).

吾妻光俊. 『註解労働組合法』. 青林書院, (1959).

外尾健一. 「組合費と労働組合の統制力の限界」. 『労働判例』 245号.

外尾健一. 『労働団体法』. 筑摩書房, (1975).

遠藤昇三. 「臨時組合費の納入義務」. 『労働判例百選(第七版)』別冊 ジュリスト 165号,  
有斐閣, (2002).

原慎日. 『労働法の諸問題(集団關係)』. 新日本法規, (1982).

青木宗也外 10人. 『労働判例大系』第10卷. 有斐閣, (1992).

abstract

---

## **A Study on the Legal Regulation of the Japan Labor Union's Finances**

Young-Jin Choi

Labor union must guarantee union's finances to maintain the independent organization and its activity and union should manage and deal their function independently and democratically. On a closer note, union financial operation's democracy and its transparency as the premise for the security of the union's democracy and independence are to guarantee. Recently, with revealing the scandal of the union leaders, Korea's labor union suffer from the social bad influence about the union reshuffling, they regard it as a matter of serious concern. So, it is the actual circumstances that the necessity of the structural, institutional innovation in the management of labor union's finances is raised. Hence this study investigated the Japan's legislative and judge-making reports related to Japan labor union's finances. The specialty of Japan labor Union's finances in Japan is that it equips the regulation of the financial audit and the qualification of auditing as the essentially mentioned items of union article in the Labor Union Act. Therefore, I claimed that the introduction of Japan's Labor Union Act5. Article 2-7 should be necessary in order to guarantee union financial operation's democracy and its transparency as the premise for the security of the union's democracy and independence.

Keywords : Japan, labor union finances, union dues, finances realities, labor union irrationality.