

일본 노조의 전임자

川島 千裕 · 成川 秀明

(일본노총(렌고)종합생활개발연구소)

■ 일본 노동조합조직 구조와 전임자

노동조합조직의 3층구조

일본 노동조합조직은 전국조직, 산업별 조직, 단위노동조합(기업별 노동조합)의 세가지 단위로 구성되며 각각 역할이 구분되어 있다. 노동협약 체결의 경우는 단위노동조합이 기업과 노동협약을 체결하고 있으며, 산업별 조직이 노동협약을 체결하는 사례는 적다. 산업별 조직은 단위노동조합이 노동협약을 체결하는 활동에 대해 단위노동조합간의 정보교환이나 산업별 조직으로서의 노동협약의 기준과 기본방침을 제시하는 역할을 담당하고 있다. 또 전국조직은 산업별 조직의 노동협약 기본방침에 대한 가이드라인을 제시하는 역할을 담당하고 있다. 이처럼 3단계의 노동조합조직은 각각의 활동영역에 대응하는 역할을 분담하고 있다(표 1).

일본의 단위노동조합¹⁾은 기업별 노동조합²⁾ 또는 대형사업소별 노동조합이며, 현재 63,955개 조합³⁾이 있다. 산업별 또는 직능별로 조합원을 조직하는 노동조합은 전일본 해원조합(全日本海員組合) 등 극 소수이다.

- 1) 여기에서 말하는 단위노동조합은 조직이 근로자의 개인가입 형식을 취해 독자적인 규약이나 활동을 위한 기관과 재정을 보유하고 독자적인 의사결정을 하는 최소 단위의 조합조직을 가리킨다.
- 2) 기업별 노동조합은 ① 1기업1단위 노동조합 ② 1기업1단위 노동조합이나 그 밑에 사무소, 사업부문, 직무영역별로 지부와 분회(分会)가 있다. ③ 사업소·사업부문별로 단위노동조합을 조직해 기업단위로 해당기업 내의 단위노동조합으로 구성되는 연합체제를 구성하는 등 여러 형태가 있다. 또 동일기업 그룹 내의 기업을 조직화하는 경우도 있다.
- 3) 후생노동성, 『노동조합기초조사』, 2003년.

[표 1] 노동조합의 조직계층과 활동영역

활동의 대상 · 내용 조직계층	경영자 (노사관계)		조합원 및 그 가족	정부 및 지방자치단체	해외의 노동조합 조직
	단체교섭	노사협의	공제제도· 서비스활동	정책·제도	국제연대활동
단위노동조합 (기업별 노동조합)	회사와의 단체 교섭 및 노동협약체결	회사와의 정보 교환/협의	조직의 스케일 메리트를 활용 한 상호부조제도 를 운영		해외 현지기업의 조직화 등
산업별 조직 (UI젠센동맹, 자치노(自治勞)등)	산업차원에서의 방침책정 및 구성단위조합에 대한 지도·조정	업계단체와 대 화·충돌(산업별 노사회의 등)	조직의 스케일 메리트를 활용 한 상호부조제도 를 운영	산업과제에 관한 정부·지자체와의 대화·충돌	국제산업별 조직(GUF)에 참가
전국조직 (렌고(연합) 등)	전국조직에서의 방침책정 및 구성산별에 대한 지도·조정	경영자단체와의 대화·충돌		정부·지방자치 단체와의 대화· 충돌 및 공적 심의회 참가 등	국제노동조직 참가(ICFTU등)

산업별 조직의 대부분은 단위노동조합(기업별 노동조합)이 산업별로 구성되어 결성된 연합체 조직이다. 그리고 전국조직은 산업별 조직이 참가/결성한 연합체 조직으로 구성되어 있다.

단위노동조합은 노동조합의 최소 단위의 자립된 조합조직이며 ① 독자적인 조합규약을 갖고 스스로의 조직운영에 폭 넓은 결정권을 가지며 ② 조합비를 징수해 재정적으로 독립해 있고 ③ 단체협상의 당사자 및 노동협약의 체결 주체로서 사용자 대표와 교섭하는 등의 특징이 있다.

노동조합의 임원직

일본의 노동조합 업무를 풀타임으로 담당하고 있는 것은 단위노동조합의 경우 조합원에 의한 선거에서 선출된 전임자(상임집행위원)와 조합에 고용된 직원(서기)이다. 산업별 조직의 경우 산업별 조직의 대회에서 선출된 상임집행위원(단위조합의 전임임원과

소수의 산업별 조직이 고용한 서기), 및 산업별 조직이 고용하고 있는 직원(서기)이다. 전국조직의 경우는 상임집행위원(산업별 조직 추천의 단위조합 전임임원 및 소수의 전국조직이 고용한 서기)와 산업별 조직에서 파견된 전임임원, 및 전국조직의 직원이다.

또 지역의 노동조합운동은 지역조직(각 지자체별로 설치된 전국조직의 지방조직: 산업별 조직의 지방조직이 참가), 산업별 조직의 지방조직, 지역에 있는 단위노동조합이라는 3개 단위에서 각각의 역할이 분담되어 활동하고 있으며, 그 업무를 담당하는 것은 각각의 대회에서 선임된 단위노동조합의 전임임원과 각각의 조직이 고용한 직원(서기)이다.

■ 단위노동조합의 전임임원체제에 대해서

단위노동조합의 임직원 체제

일본의 단위노동조합에서 풀타임으로 조합

업무를 하는 사람은 전임 조합임원 및 조합이 고용한 직원(서기)이다. 단위노동조합의 조합임원은 조합원에 의한 직접 무기명 투표로 선출되며,⁴⁾ 임원은 풀타임으로 조합업무를 전담할 수 있는 전임임원과 주로 근무시간 외에 노동조합활동을 하는 비전임임원으로 분류된다. 그리고 비교적 규모가 큰 단위노동조합에서는 직원(서기)을 고용해 그들이 일상 업무를 맡고 있다(표 2).

또 전임임원의 수는 조합원 규모가 큰 단위노동조합에서는 많고, 중소기업의 노동조합에서는 적다. 그러나 전임임원 한 사람당 조합원수를 보면 중소기업 조합이 대형 조합보다 적다는 특징이 있다.

[표 2] 단위 노조당 전임자수

(단위: 명)

		전임임원	직원
2003년 조사통계		7.9	4.5
조합원수	299명 이하	0.2	0.9
	300~999명	1.5	1.4
	1,000~4,999명	5.7	2.7
	5,000~9,999명	16.9	8.4
	10,000명 이상	44.5	26.5
2000년 조사통계		9.1	7.4

주: 전임임원은 인건비 지출대상으로 정해진 자를 가리킴. 상급단체로의 파견자도 포함됨.

출처: 렌고·렌고종합생활개발연구소 『제14차 노동조합비용에 관한 조사보고』. (2003년 5월)

또 전임임원 이외에 비전임임원을 포함하는 상임집행위원의 수를 조합원수 규모로 보면 [표 3]과 같다. 예를 들어 조합원 수

4) 일본의 노동조합법은 동법에서 규정하는 구제를 부여하는 노동조합의 자격요건 중 하나로서 “단위노동조합의 임원은 조합원의 직접 무기명 투표에 의해 선출할 것”을 규정하고 있다.(노동조합법 제5조 제2항 제5호)

300명 미만의 규모에서는 상임집행위원은 8~10명이다. 상임집행위원 가운데 여성이 차지하는 비중은 전체에서 14.1%이며, 조합원수의 규모가 커짐에 따라 그 비중이 낮아진다.

[표 3] 단위 노조당 상임집행위원수

(단위: 명)

		상임집행 위원수	남자	여자
통계		9.9	8.5	1.4
조합원수	30~99명	8.0	6.7	1.2
	100~299명	10.1	8.6	1.5
	300~499명	12.4	10.3	2.0
	500~999명	12.7	11.3	1.3
	1,000~4,999명	17.0	15.4	1.7
	5,000명 이상	29.0	27.3	1.7

출처: 후생노동성, 『노동조합실태조사』, 2003년.

조합임원 선거

조합임원 선거는 후보자를 선정해 조합원의 직접 무기명 투표로 실시한다. 통상적으로 대립 후보가 나오는 경우는 극히 드물며 대부분이 신임(信任) 투표다(표 4). 또 입후보자 수가 정수와 같은 수인 경우 조합규약에 따라 투표를 생략할 수 있는 노동조합도 있다.

[표 4] 임원선거에서 대립 후보가 있는 단위노동조합의 역할

	위원장	부위원장	서기장	집행위원
대립후보 「있음」	8.8%	7.7%	7.8%	12.3%

출처: (재)노동문제 리서치센터 『노동조합의 현대적 역할과 유니온 리더』, 1993년.

전임임원의 정수와 활동·대우

전임임원의 정수(정규인원)는 단위노동조

합에서 자체적으로 결정하지만 노동협약을 통해 회사와 함께 전임임원의 배치가능 인원수를 결정하는 것이 일반적이다.

전임임원은 풀타임으로 조합업무에 종사하고 그 임금(급여, 보너스)은 단위노동조합이 조합비에서 지불한다. 전임임원의 급여 및 노동시간·휴일은 회사의 규정을 따르는 조합이 대부분이다.⁵⁾ 회사 종업원으로서의 신분은 휴직처리하고 종업원으로서의 적은 유지한다.

비전임임원은 근무시간 이외에 한해서 조합활동 및 업무를 보는 것이 기본이며, 급여는 일반종업원과 같이 회사가 지급한다. 또 노동협약이 정한 노동시간 내의 단체교섭 참가 등에 대해서는 임금을 삭감하지 않으나 그 이외에 근무시간 중에 조합활동을 할 경우는 해당시간 만큼의 임금이 삭감되나 여기에 상당하는 금액을 노동조합이 보상한다.

단위노동조합의 전임자의 수는 최근에 감소하고 있다. 1990년대의 장기불황의 영향으로 조합원수가 줄어서 조합 수입이 감소하고 기존 전임자의 인건비 부담을 감당할 수 없게 되어 전임자를 줄일 수 밖에 없다. 또 전임임원의 정수는 노동협약에 '조합원 인원수에 비례하여 몇 명'으로 규정된 사례가 많고 그 경우는 조합원수의 감소는 전임임원의 정수의 자동적 삭감과 같은 식으로 서로 영향을 주고 있다.

5) (재)노동문제 리서치센터, 『노동조합의 현대적 역할과 유니온 리더』 1993년; 『급여는 회사의 임금규칙을 준용』, 「노동시간·휴일은 회사규칙을 준용」이라고 회답한 단위노동조합의 비율은 각각 73.4%, 71.0%이다.

전임임원의 경력

단위노동조합의 위원장, 부위원장, 서기장의 연령과 조합임원 경력연수 등의 특색을 보면 [표 5]와 같다. 즉 평균적으로 연령은 40~45세가 많고, 조합전임경력연수는 3년부터 7년이다. 그러나 이 경력연수는 조합에 따라 다르다.

[표 5] 단위노동조합의 전임자의 현황

	연령 (세)	현직 근속연수 (년)	전임 연수 (년)	기업 근무연수 (년)	여성 비율 (%)	응답 조합수
위원장	44.8	4.8	7.1	23.2	0.6	1,028
부위원장	42.6	3.5	3.2	21.0	1.2	987
부위원장 (2인자)	39.4	3.1	2.0	17.5	2.2	571
서기장	39.7	3.6	4.5	18.2	0.6	1,028

출처: (재)노동문제연구센터 『노동조합의 현대적 역할과 동맹리더』, 1993년.

이 조사에서 각 직급별 임원교체 빈도를 보면 위원장, 부위원장, 서기장 모두 2기⁶⁾가 가장 많으며(각각 24.5%, 35.0%, 30.2%), 평균 기수는 각각 3.1기, 2.5기, 2.7기이다.

위원장에게 퇴임 후의 경력 패턴을 물어보았더니, '직장복귀'라는 대답이 90%를 차지했다. 또 40% 이상이 '관리직'으로서 회사조직으로 돌아갔으며 50%가 미만이 비관리직으로 '직장복귀'했다.

이 조사는 "단위노동조합(=기업별노동조합)의 위원장은 그의 직업적 생애를 유니온 리더로서 마감하는 것이 아니라 대부분이 50세 전후이며, 곧바로 관리직이 되는 사람을 포함해 대부분 직장에 복귀한다"라는 양상을 증명하고 있다.

6) 임원임기는 일반적으로 1기 = 2년이다.

단위노동조합에서의 전임임원의 업무

단위노동조합의 일상활동 및 업무는 조합 규약 및 대회(총회)·중앙위원회가 결의한 운동방침에 입각해 수행된다.

[표 1]에서 나타낸 단위노동조합의 활동 영역에서의 조합임원의 구체적인 업무는 ① 직장·조합원과의 정보전달을 긴밀히 하고 정보의 공유화를 도모할 것 ② 단체교섭 등 노사의 대화를 통해 조합원의 제반 근로조건 개선이나 문제해결을 도모할 것 ③ 조합의 독자적인 상호부조제도나 서비스 활동을 운영하고 조합원이나 그 가족의 생활을 측면에서 지원할 것 ④ 산업·지역·국가단위의 문제·과제해결을 도모하기 위해 산업별 조직, 지역조직, 전직조직에 건의를 할 것 ⑤ 지역활동에 참가해 근무지·거주 지역에서의 생활환경 개선을 도모할 것 ⑥ 미조직노동자의 조직화를 도모할 것 등이 있다. 여기에서는 그 가운데 주요업무인 ①~③에 대해 소개한다.

직장·조합원과의 정보전달·의사소통

단위노동조합의 활동에서 가장 중요한 것은 조합원이 무엇을 원하고 직장에서 어떤 일이 벌어지고 있는지 정확하게 파악하는 것이다. 한편으로는 노동조합이 어떤 활동을 하고 있는지, 회사와의 교섭에서 무엇이 쟁점이 되고 있는지를 알기 쉽게 조합원에게 설명하는 것이다. 이 때문에 단위노동조합의 전임임원은 직장에서 일하는 비전임임원이나 하부 조직인 지부·분회의 임원과의 정보교환, 직장집회에서의 직접 대화 및 조합원으로부터의 상담·문의에 많은 시간을 할애하고 조합원과의 긴밀한 의사소통을 도모

한다. 또 조합기관지, 조합뉴스, 팜플렛 작성·배부를 통해 필요한 정보를 신속하고 알기 쉽게 조합원에게 전달하기 위해 노력한다.

최근에는 이런 정보전달 수단으로 웹사이트나 이메일을 활용함으로써 정보전달의 신속성 확보나 효율화를 도모하는 노동조합이 급속히 늘고 있다.

단체교섭 등 노사의 대화에 의한 노동조건 개선

조합원의 제반 노동조건 개선이나 노사간의 문제해결을 도모하기 위해 가장 중요한 수단이 노사간의 대화이다.

노사간의 대화는 단체교섭과 노사협의로 나뉜다.

단체교섭의 대표사례는 춘계교섭이며 일본의 대다수의 노동조합이 매년 2월에서 4월에 노동 제반조건의 개선과 관련해 회사와 교섭한다. 노동자측의 교섭주체는 기본적으로 단위노동조합이나 그 연합단체이며, 조합임원은 전임임원을 중심으로 조합원의 요구사항을 집약하고 핵심요구사항을 결정해 회사와의 협상에 임한다. 교섭기간 중에는 ①에서 언급한 조합원과의 의사소통을 빼놓을 수 없다. 이것은 조합임원이 그때그때 교섭대책을 강구할 때나 회사의 해당 제시 후에 “타협이나 교섭 계속이나 파업이나”를 결정할 때 교섭경과나 회답에 대한 조합원의 의향이 가장 중요한 판단근거가 되기 때문이다. 그리고 조합임원은 산업별 조직에 배치되는 투쟁위원회에 참여하고 산업별 조직의 지도부나 기타 단위노동조합과 정보를 교환함과 동시에 협동행동 등에 대해 이야기한다. 이는 산업별 조직을 구성하는 각 단위노

동조합은 주요한 요구사항이나 요구수준, 요구제출일 및 회답제시일을 통일하는 것이 스스로의 협상을 유리하게 진행하는 데 효과적이라고 생각하기 때문이다.

다음으로 노사협회의 대표사례는 경영협의회이다. 경영협의회에서는 회사의 경영방침, 경영계획 및 경영상황에 대해 회사 및 사업소의 최고층이 노동조합에 대해 설명하고 의견을 교환한다. 경영협의회에 참석하는 조합간부는 전임임원을 중심으로 회사가 제시하는 계획이나 개개의 시책의 필요성이나 타당성을 검증함과 동시에 조합원의 관점에서 의견을 제시하고 개선을 향한 제안을 하는 역할을 담당하고 있다. 경영협의회 이외에 직장의 안전위생이나 복리후생 개선에 관한 사항도 노사협회의 장에서 다룬다.

또 이런 공식적인 대화의 사전 미팅이나 개별 조합원으로부터의 상담 문제를 해결하기 위해 조합간부와 회사 담당자 간에 비공식 대화가 빈번히 열린다.

조합의 독자적인 상호부조제도의 운영이나 서비스 제공

단위노동조합에서는 조합원에 대한 조위금지급, 물품알선판매, 보양(保養)시설 이용 등 일반회계나 적립금을 활용한 상호부조제도의 운영이나 서비스 제공을 행한다. 이런 독자적인 제도가 없는 경우에도 많은 단위노동조합이 산업별 조직이 운영하는 상호부조제도나 노동자생활협동조합(노동금고, 전노제(全勞濟)등)의 중개를 하고 있다. 조합간부는 이들 제도·서비스의 책임자로서 기획과 운영을 담당하고 있으며 직원이 사무적 작업을 한다.

또 젊은 층이나 중고년층을 대상으로 하는

연령대별 인생설계 세미나 개최나 자기개발 등에 대한 지원 등 다양한 조합원의 수요에 입각한 서비스 내용의 충실화에 임하고 있다.

■ 전임임원의 선거·임무에 대한 개별사례

신일본제철(주)의 단위노동조합의 경우

조합조직의 개요

신일본제철(주)는 1970년 3월 일본을 대표하는 2개의 제철회사의 합병으로 탄생했다. 신일본제철은 전국에 11개의 주요사업소가 있으며 각 사업소를 조직하는 11개의 단위노동조합이 있다. 그리고 계열사 중 하나인 신일본제철화학(주)를 조직하는 단위노동조합을 합한 12개의 단위노동조합이 연합체조직인 신일본제철노련을 구성하고 있다.

이와 같은 조직형태를 채택함으로써 12개의 단위노동조합은 ① 신일본제철노련 하에서 공통된 문제·과제에 대해 일체감을 갖고 임함과 동시에 ② 각각이 독자적인 조합규약과 재정을 보유하고 각 사업소의 노사관계나 조직운영에 관해 폭넓은 결정권을 가질 수 있다. 즉 12개의 단위노동조합 전체 또는 복수의 조합에 걸친 사항에 대해서는 신일본제철노련이, 각 단위노동조합에 한정된 사항에 대해서는 단위노동조합이 대응한다. 노동협약은 신일본제철노련과 신일본제철화학 간 또는 단위노동조합에 대응하는 사업소·회사와의 사이에서 각각 체결된다.

임원의 수와 집행체제

신일본제철노련의 조합원수는 17,749명

(2004년 1월 현재)이며 조합의 임직원수는 전임임원 76명, 비전임임원 11명, 직원 33명이며 [표 6]과 같다.

[표 6] 신일본제철노련 및 단위노동조합의 임직원수

(단위: 명)

신일본제철노련		단위노동조합(12조합 합계)		
임원	직원	임원		직원
전임		전임	비전임	
9(4)	3	50(13)	11	30

주: 2002년 9월 시점. ()는 상부단체 파견임원임.

신일본제철노련의 집행기관인 중앙집행위원회는 신일본제철노련의 전임임원과 각 단위노동조합의 서기장 12명으로 구성되며 필요할 때마다 일본제철노련회장이 소집한다. 또 일상적인 업무는 신일본제철노련의 전임임원으로 구성되는 상임중앙집행위원회와 직원이 이를 집행한다. 이런 집행체제를 취함으로써 인해 12개의 단위노동조합이 일체감을 갖고 신일본제철노련으로서 운동에 참여할 수 있는 것이다.

한편 단위노동조합의 집행기관인 집행위원회는 각 단위노동조합의 조합임원으로 구성된다. 단위노동조합은 하부조직으로서 공장이나 직역별로 지부를 설치하고 그 곳에서의 활동은 비전임 지부임원 및 직장위원이 담당한다.

임원 임기와 선출, 임원이 임금

임원 임기는 1기(2년)이며 재임이 가능하다. 전임임원의 인원수는 회사와의 협정으로 결정된다.

신일본제철노련의 임원은 각 단위노동조합

이 후보자를 추천하고 신일본제철노련의 대회에서 대회대의원(大会代議員)의 직접 무기명투표에 의해 선출한다. 단위노동조합의 임원은 각 단위노동조합에서 조합원의 직접 무기명투표에 의해 선출된다.

신일본제철노련의 임원(9명)의 전임경력 연수를 보면 임기 만료를 맞이한 2004년 8월 시점에서 전원이 전임임원 10년 이상의 경력자이며, 그 가운데 한 명은 20년 이상이다. 단위노동조합의 전임임원(50명)의 전임경력연수를 보면 2004년 8월 시점에서 전임임원 2년 이상 6년 미만이 2%가 넘으며 6년 이상 10년 미만이 20%, 10년 이상 20년 미만이 50%가 좀 안 되는 비율이며 20년 이상이 10%이다.

전임임원의 임금(급여, 보너스)는 조합재정에서 지불된다. 회사에서의 종업원으로서의 신분은 휴직처리되며 그 간에 종업원으로서의 적은 유지된다. 비전임임원의 급여는 회사가 지불한다. 비전임임원이 근무시간 중에 조합활동을 할 경우에는 노동협약에서 규정이 있는 경우를 제외하고 임금 삭감되며 조합이 이를 보전한다.

임원의 주요업무

조합임원은 이들 업무를 역할분담하면서 집행한다. 또 직원은 부수적인 사무에 종사한다.

신일본제철노련 및 각 단위노동조합의 임원은 주변환경의 격심한 변화 속에서 조합원의 고용·근로조건을 유지하는 일, 경영에 대한 확인기능을 강화하고 적극적으로 의견을 제시하고 그룹 내의 노동조합과 연대를 강화하면서 일본제철그룹으로서 건전한 노사관계를 구축하고 노동조합의 협상력 강화

[표 7] 신일본제철노련 및 단위노동조합의 조합활동

항 목	내 용	신일본제철노련	단위노동조합
1. 조합원과의 의사소통과 정보공유	-기관지, 조합뉴스, 팸플렛, 웹사이트에 의한 정보발신 -직장집회 등에 있어서의 상호정보교환 -조합원으로부터의 상담·고충·문의 등에 대한 대응	○12개 단위노동조합의 공통 사항	○ ○ ○
2. 노사의 대화를 통한 노동 제반조건의 개선이나 노사문제 해결	-단체교섭 실시, 노동협약 체결 -노사협의회 실시, 경영정책에 대한 확인작업·제언 -비공식협의 실시	○12개 단위노동조합공통·복수 단위조합에 걸친 사항	○단위노동조합에 한정된 사항
3. 조합의 독자적인 상호부조제도의 운영이나 서비스 제공	-조위금의 급부·용자 등의 상호부조제도 운영 -산업별 조직의 상호부조제도, 노동금고, 전노제(全勞濟)의 중개 -조합원에 대한 교육·자기계발 지원	○외부와의 제휴·용자	○ ○ ○
4. 산업 차원, 지역 차원, 국정 차원에서의 문제·과제 해결	-철강업 및 관련산업의 과제해결 -지역차원의 정책·제도과제의 해결 -국정차원의 정책·제도과제 해결 -지방의회로 조직 내 의원 배출	○ ○산업별조직을 통한 제언 ○	○산업별지방조직· ○로컬센터를 통한 제언 ○
5. 근무지·거주지에 서의 지역활동 참여	-유관지역단체와의 제휴 -환경·복지에 관한 관련 자원봉사활동에 대한 참여		○ ○
6. 조직력의 강화·조직확대	-조합임원·지부임원의 교육 -그룹 내의 미조직 노동자의 조직화 및 그룹 내 노조와의 연계강화	△ ○대상은 전국 횡단조직	○ ○대상은 단위노동조합 주변의 조직
7. 조합의 조직운영	-기관회의의 기획·운영 -총무·재정 운영	○ ○	○ ○

를 도모하는 등 새로운 운동 전개에 의욕적으로 임하고 있다. 한편 조합원수 감소에 따른 조합비 수입의 감소로 전임임원체제는 최소한의 수준으로 축소되고 있다. 조합활동의 효율화나 중점화를 도모하면서 어떻게 하면 활동의 결실을 맺을 수 있는지가 신일본제철노련 및 각 단위노동조합의 지속적인 과제이다.

닛산자동차 노동조합의 경우

조직의 특색

이 기업과 노동협약을 체결한 것은 닛산자

동차 노동조합이다. 본 조합은 1953년에 결성되어 이후 50년 이상 닛산자동차 주식회사의 종업원을 조합원으로 하는 기업별 노동조합이다. 본 노동조합의 조합원수는 2004년 9월 현재 31,000명이고 조합은 본부와 함께 사업소 단위의 7개 지부조직에서 활동하고 있다.

임원의 수와 그 선출의 특색

이 조합의 전임임원은 상임집행위원의 역할을 맡는 자이며 인원은 62명이다. 그 전임임원의 수는 노동협약에서 정해져 있으며 조합원 500명당 1인 비율이다. 이 조합원

수의 비율은 1986년 협약에서 개정된 것이며 그 이후 변하지 않았다(86년 이전에는 조합원 250명당 1인).

전임임원 이외에 단체교섭이나 노사협의회 또는 조합의 기관회의 등 특정 활동에 한해 근로시간 내에 참가 가능한 비전임 집행위원이나 직장위원장이 있다. 또 근무시간 외에 노조업무를 담당하고 있는 부직장위원장이나 직장위원이 있다. 이들처럼 근무시간 이외에 주로 조합활동을 하는 임원은 비전임임원이라 불린다. 그 가운데 집행위원의 경우에는 그 수가 노동협약에서 정해졌으며 현재는 103명이다(조합원 300명당 1인). 그 밖에 비전임임원으로서 직장위원장(287명, 조합원 100명당 1인), 부직장위원장(497명, 조합원 60명당 1인), 직장위원(조합원 15명당 1인)이 노사간의 관례로서 그 수가 합의됐다.

전임임원, 비전임임원은 조합직무에 대응하는 각 레벨의 조합기관에서 후보자로서 추천되며 조합원의 선거에 의해 선출된다. 전임임원(상임집행위원)에 대해서는 지부(현재 7개 지부)위원장이 지부집행위원의 의견을 들으면서 현 임원 또는 비전임임원 후보를 추천하고 2년에 한 번 열리는 노조대회에서 선거를 통해 선출된다. 전임임원, 비전임임원 모두 임기는 2년이나 재임도 가능하다. 현재 62명의 전임임원은 10년 이상 계속 전임을 맡은 경력이 있는 임원이 약 10%, 6~10년간 임원인 전임임원이 10%, 2~4년간 전임임원이 약 80%이다.

전임임원은 조합본부 및 7개의 지부에 배치되어있다. 조합본부에는 20명, 7개 지부에는 각각 3~6명 전후가 배치돼 있으며 그 지부에는 비전임 집행위원 및 지부에 속하

는 직장위원장 등이 각각 선출되어 조합업무에 종사하고 있다. 또 전임임원 가운데 약 15명은 상부의 기업연합조합조직, 산업별 조합조직, 전국조직에 파견돼 있으며 파견 나간 곳의 임원으로서 조합활동을 하고 있다.

임원의 주된 임무

이들 전임임원이 기업별 조합에서 하는 업무는 첫째 단체교섭에 관한 일, 둘째로는 중앙, 지부공장 등 직장 차원에서의 각 노사협의회에 참여하는 일이 대부분이다. 세번째 업무로서는 조합원의 상담이나 고충해결이 있다.

단체교섭에 관한 일은 우선 직장에서의 임금, 근로시간 등 단체협약사항에 대해 조합원의 의견을 청취할 것, 그 의견을 조합의 요구 안에 매년 취합할 것, 그리고 경영측과의 단체교섭을 통해 임금협약 등 협약을 체결하는 것이다. 노동협약 개정 요구안의 결정 및 교섭은 조합본부 임원의 주된 임무이며 지부의 임원은 요구안 작성 등에 협력한다.

노사협의회는 중앙, 분과회의, 공장노사협의회, 지역노사협의회 등 각 레벨에서 매년 각각 수 차례 정기적으로 개최되며 그 레벨에 대응하는 조합임원이 참가해 경영방침이나 생산계획 업무배치 또 고충에 관한 문제 등에 대해, 해당 경영측 책임 담당자와 의견 교환을 하고 있다.

전임임원이 맡고 있는 또 다른 업무로서는 노동조합이 운영하는 조합원의 관혼상제나 화재, 의료부가급부 등의 공제보험사업에 관한 업무가 있다. 이들 공제사업에 대한 일상 업무는 노동조합이 고용하는 직원이 사무를 담당하고 있지만 직장조합원의 참가권유

와 급부 확보는 부로 직장위원장, 직장위원의 업무이다. 이들 조합이 고용하는 직원의 임금은 공제사업의 수익과 조합원의 조합비에서 노동조합이 지불하고 있다. 본 조합에서는 이들 조합고용 직원은 현재 13명이며 조합본부 및 지부에 배치돼 있다. 이들 직원은 공제업무를 주로 하면서 기타 조합업무에도 종사하고 있다.

임원의 임금, 기업과의 관계

전임임원의 임금(급여, 보너스)은 노동조합이 조합원의 조합비에서 지불한다. 그 임금 수준은 해당 전임임원과 동급 종업원의 임금 수준을 기준으로 지급된다. 또 이들 전임임원이 임원직을 퇴임하고 직장에 복귀할 경우는 해당자의 능력에 맞는 직무에 배치된다는 것이 노사간에 합의되어 있다.

비전임임원이 노동시간 내에 개최된 단체교섭이나 노사협의 또 조합의 대의원회(代議員會), 집행위원회, 직장위원장 회의에 참가할 경우 그 시간에 대한 임금은 삭감해서는 안 되는 것으로 노동협약상에 명시되어 있다. 그러나 비전임임원의 노조활동은 노동시간 외에 해야 하는 것으로, 비전임임원은 기업의 업무를 수행하며 임금은 당연히 기업측이 지불한다.

전임임원, 비전임임원 모두 단체교섭에 관여할 경우 노사협의를 관한 업무, 고충처리에 관한 업무에 대해서는 중앙, 지부, 직장의 각 차원에서 대응하는 경영자측의 책임자와 정해진 회의 이외에도 수시로 대화할 수 있는 관계이다.

■ 향후 과제

일본노동조합의 업무는 전임임원이 핵심적인 임무를 담당해 왔으며 앞으로도 전임임원이 중심이 된 조합운영이 지속될 것으로 생각된다. 이는 기업별 조직(단위노동조합)이 노동협약의 주체가 된다는 구조가 앞으로도 지속될 것으로 생각되기 때문이다. 일부 산업별 조직은 기업별 조합의 노동협약 체결시에 산업별 조직의 임원이 참가하도록 되어 있으나 기업별 조직 중심의 기존 구조를 바꾸지는 못했다. 그러나 산업별 조직의 임직원 구성은 기업별 조직의 경우와 조금 달라 주의할 필요가 있다. 산업별 조직의 임원은 기업별 조직의 전임임원을 중심으로 구성됐으나, 임원 중에는 산업별 조직이 고용한 서기 출신의 집행임원도 선출된다는 점이다.

마지막으로 단위노동조합의 전임임원에 대한 향후 과제를 간단하게 지적한다면 첫번째 과제는 조합원수의 감소에 따르는 조합 전임임원의 수의 감소에도 불구하고 활동의 성과를 유지·향상시키기 위해서 조합활동을 더욱 효율화하고 중점화할 필요가 있다. 조합임원의 능력개발에 주력하고 경영이나 법률에 관한 전문지식이나 IT 등을 사용하는 실무능력을 높일 필요가 있다.

두번째로는 차기 조합임원을 어떻게 확보하느냐이다. 최근 계속되는 장기불황 속에서 기업은 정규직 채용을 줄이고 있으며 젊고 유능한 젊은이들이 많지 않은 가운데 조합의 임원직을 맡을 젊은이를 확보하는 데에는 예전보다 많은 노력이 필요하다. 많은 전임임원이 “단위노동조합이나 지부의 집행부를 맡길 사람이 없다”며 고민하고 있다.⁷⁾

조합임원 경험이나 인간관계만으로 후계자를 선출하는 기존의 방식으로는 이미 불충분하며 효과적인 모집 방법을 마련할 필요가 있다.

또 세번째 과제로서 조합임원에서 차지하는 여성의 비율 향상의 문제가 있다. 전국조직의 연합은 직장의 남녀평등을 실현하기 위해 2006년까지 “조직인원의 여성조합원 비율에 입각해 여성임원을 선출할 것”을 목표로 목표 달성에 임하고 있으나 그 진척상황은 결코 순조롭지 않다.⁸⁾ 여성임원의 증대를 위해서는 지속적인 노력이 필요하다.

7) 노동조합협의회 「제2차 차세대 유니온 리더 설문조사」 중간보고(2004년). 45세 미만의 단위노동조합 및 지부의 조합임원(회답수 2,189명)에게 조합임원으로서의 경험에 대해 물었더니, “단위노동조합이나 지부의 집행부를 맡길 사람이 없다”가 80.3% (“흔히 경험한다” 52.7%, “가끔 경험한다” 27.6%)로 18항목 가운데 1위였다.

8) 렌고(連合), 「단위노동조합에서의 여성의 노조활동 참가에 관한 조사보고서(2001년 조사)」에서는 조사조합에서의 여성조합원 비율 22.7%에 대해 단위노동조합의 본부여성 집행위원 비율 7.0%, 지부여성 집행위원 비율 9.6%였다.