

미국의 개별적 근로관계 분쟁해결방안


Matthew W. Finkin (미국 일리노이대학교 법대 교수)

■ 서론

미국은 사업장에서의 개별적 근로관계 분쟁해결을 위해 다양한 수단을 택하고 있다. 이 글은 단체 협약을 둘러싼 근로자들의 개별적 권리분쟁과 함께 단체교섭 이외의 수단에 의하여 결정된 근로조건에 대한 개별분쟁이 해결되는 시스템에 대하여 주로 살펴보고자 한다. 따라서 노동쟁의 전반이나 공공부문의 쟁의에 대한 분쟁해결보다 사적 부문에서의 개별적 근로관계 분쟁이 어떻게 해결되는지에 초점을 맞추고자 한다.

이를 위해 우선 미국의 노동시장과 법체계에 대하여 개괄적으로 검토하기로 한다. 2005년 8월 현재 미국 민간근로자(civilian worker)는 1억 5,050만 명에 이른다. 이 중 770만 명이 20세 이상 남성이고, 20세 이상 여자는 6,200만 명이다. 연방정부, 주정부 및 지방자치단체에 고용된 인원은 2,050만 명이다. 사적 부문(private sector)에 고용된 1억 3,000만 명 중 1,430만 명은 제조업, 9,050만 명은 서비스 업종에 종사하고 있다. 사적 부문의 노조가입 자격이 있는 근로자 중에서 실제로 노조에 가입한 비율로 나타나는 노조 조직률은 역사상 가장 낮은 수준인 약 8%로 떨어져서 현재 노조원은 800만 명에서 1,100만 명 정도다. 이와 병행해 노동쟁의(파업 등)의 발생건수도 지난 25년간 급격히 감소했다.

미국의 고용관련법(Employment law)은 선진경제에서 독특하게 나타나는 특징을 갖고 있다. 그것은, 모든 고용을 지배하는 원칙은 “at-will” 룰이라는 것이다. 즉 고용계약은 기간의 정함이 없는 계약을 전제하고, 즉석에서 다시 말하면 그때그때의 업무와 보수에 대한 청약과 수락에 의하여 이루어



진다는 것이다. 이런 법 체계하에 양 당사자는 어느 순간에라도 청약과 수락을 중지할 수 있다. 따라서 법원의 판단은 사용자는 근로자를 어느 때라도 어떤 이유에서라도, 또는 이유가 없더라도 또는 도덕적으로 납득할 수 없는 사유로도 언제든지 해고할 수 있다.

몬타나 주, 푸에토리코, 미국령 버진아일랜드를 제외하고는 사용자가 부당해고 그 자체에 대해 일반적으로 확실히 보상을 제공해야 한다는 법률 규정은 없다. 하지만 각 주의 규정에는, 만일 고용 중단 이유에 개인적 비행이 포함되지 않는다면 실업수당을 받을 수 있는 자격은 있는 것으로 되어 있다. 이와 같은 19세기식 *laissez-faire* 원칙의 가혹한 잔재는 “at-will” 원칙에 대한 예외를 성문법과 불문법에 의해 수정함으로써 완화되고 있다. 1935년 이래 연방법과 전국노사관계법(National Labor Relations Act, NLRA)에 의해 노조활동으로 인한 해고나 차별은 금지되었다. 1960년대 이래 의회의 활동을 통해 고용차별금지법이 계속 제정되었는데, 이 중에는 인종, 성, 종교, 국적, 연령, 장애 등에 의한 차별금지가 가장 우선순위였다. 전국노사관계법(NLRA)과 1938년의 공정 근로기준법(Fair Labor Standards Act) 이래 근로자에 대한 보복금지(anti-retaliation) 조항들이 수많은 규제의 틀 안에 추가되었다. 연방정부 차원의 규제들은 행정기관에 의해 시행되었다. 사업장에서의 다른 권리들을 규정하는 법들도 연방정부에 의해 제정되었다. 혼인 여부에 의한 차별 금지규정, 내부 고발자보호규정, 법관법(judge-made law)의 불법행위 개념을 인용하여 공공정책(public policy) 위반의 해고를 금지하는 규정, 명예훼손, 사생활 침해, 감정상의 스트레스 촉발 등을 이유로 보상을 요구할 수 있는 규정 등이다. 또한, 다수의 주는 회사의 내규나 규정집을 통해 사용자의 근로자에 대한 징계를 엄격히 제한하거나, 해고를 ‘정당한 사유’가 있는 경우만으로 제한하는 것 등의 내용을 담고 있는 고용정책을 계약에 포함시키도록 하고 있다. 해고에 대한 사항은 일반적인 단체협약과 맥락을 같이한다.

■ 분쟁해결시스템의 네가지 유형

1) 부당노동행위금지제도


전국노사관계법은 근로자들에게 다음과 같은 권리를 보장하고 있다. 노동 조직(labor organization)의 결성, 가입, 지원, 단체교섭에의 참여, 상호간의 도움과 보호를 위한 기타의 행위를 할 권리, 또는 그러한 행위를 그만둘 권리이다. 이 법에 의거하여 근로자들이 그들의 대표를 선출했다면 근로자와 사용자의

대표는 선의를 가지고 교섭을 진행해야 할 의무가 있다. 사용자나 노조가 근로자의 이런 권리 행사에 대해 제한을 두거나 강요하고 선의로 협상에 임하기를 거부한다면 이것은 부당노동행위에 해당된다.

이런 금지 사항을 위반하는 것은 법률상으로는 ‘부당노동행위’라는 명칭으로 법률에 명기된 바 다 음과 같은 절차를 통해서만 시정될 수 있다. ① 누구든지 부당노동행위가 행해졌거나 행해지고 있음 을 인지했을 때에는 법률에서 정한 기한인 6개월 이내에 NLRB에 이를 고발(charge)할 수 있다. ② 위 원회의 심사관(agent)이 혐의를 조사한다. ③ 만일 혐의에 충분한 근거가 있는 것으로 보이고 합의가 어려운 것으로 간주되면 공식적인 고발장(complaint)을 발행한다. 그러나 정식 청문회가 시작되기 전 에, 언제라도 사건을 해결하고 요구를 철회할 수 있다. ④ 고발장은 행정 판사(Administrative Law Judge, ALJ) 배석하에 청취되며 판사는 위원회와는 독립적인 인물로 사실 조사와 함께 법률에 근거하 여 가능한 해결방안을 제시한다. ⑤ 판사의 결정은 위원회에 자동적으로 항소가 가능하다. 위원회는 통상 3인으로 구성된 위원을 통해 고발(부당노동행위 신청) 관련자들이 제출한 기록과 판사에게 낸 기록을 통하여 사건에 대한 결정을 내린다(위원회의 결정은 최종 명령이며, 미국 항소 법원에서 재심 사가 가능하다). 주목할 만한 사실은 고발장이 발행되면 모든 절차가 진행되어서 연방정부에 의해 근 로자에게 관련비용이 지불된다. NLRB 처리절차에서는 부분적인 해결은 없으며 사건의 전말과 함께 어느 부분에 잘못이 있는가를 밝히는 것은 위원회의 책임이다. 위원회의 구제 권한은 소위 ‘총괄적 인’ 구제로 제한된다. 별도의 추가 보상 없이 밀린 임금을 받게 하는 것이다. 즉 회사의 부당노동행위 가 시작되었다고 판단된 시점(구제신청이 이루어진 시점부터) 후에 근로자가 취득한 수입(또는 성실 히 일했다면 충분히 취득할 수 있었을 금액)을 그간의 누적된 이자와 함께 지불하고 해고된 근로자를 가능한 복직시키는 것이다. 복직 중재를 받은 해고 근로자 중에서 80%가 복직을 수용했다. 법에 따르 면 부당노동행위에 대한 구제신청은 사건발생일로부터 6개월 이내에 제기하도록 되어 있기 때문에 조정이 없는 한 부당노동행위를 당한 근로자는 부당노동행위 신청 전 기간까지 계산해 지속적으로 벌었 을 보수 보다는 적은 평균 20개월 정도의 밀린 보수를 수령한다(누적된 이자는 수령).

2) 노동 중재 (labor arbitration)

대부분의 단체협약서에는 근로계약 조건의 적용이나 의미에 관련된 분쟁해결에 대한 고충처리절 차가 포함되어 있다. 이들 중 대부분의 경우 결국은 어떤 형태이든 노동중재로 귀착되는데 이때 중재



의 주체는 삼자로 구성된 패널에 의해 선출된 상임 심사원이나 미리 합의된 명단에서 보통은 순번제로 하거나 아니면 특정 사건을 위해 특별히 선출된 단독 중재자가 주도한다. 이때 예를 들어 협정에 따르면 근로자는 ‘상당한(good)’ 또는 ‘정당한(just)’ 이유 없이는 해고될 수 없다고 규정되어 있다면 사용자는 자유롭게 근로자를 해고하고 노조는 고충처리절차에 의한 중재를 통해 이 문제의 해결을 도모할 수 있다. 노조는 근로자의 고충처리 문제에 대해 사용자와 어느 단계에서든지 합의에 이를 수 있고 또한 언제든지 거절할 수도 있다. 그러나 이런 결정은 노조의 공정 대표성 의무에 의해 제약을 받게 되는데 이 제약은 노조가 악의적으로 부정직하게 나쁜 의도를 가지고 임의적으로 행동하는 것을 금하고 있다. 고충처리와 중재절차는 노조에 가입한 근로자가 그들의 계약상의 권리를 보장받을 수 있는 거의 (물론 예외는 있지만) 독점적인 수단이다. 예외적인 상황은 정당한 근거가 없는 해고라고 주장할 수 있을 때 등인데 이 때 사용자에게 소송을 제기할 수 있다. 분쟁 당사자, 회사의 경영진, 노조가 중재자를 선출하는 데에는 여러 가지 방법이 있다. 이들은 단일 심판 선출에 동의할 수도 있고 상임 패널을 통해 사건이 생길 때마다 중재자를 선출할 수도 있다. 이 경우 선택 기준은 과거에 선택된 경험이 있거나 해당 사건에 가장 적합한 사람이다. 또는 각자의 기준과 절차에 의해 중재자를 이미 확보하고 있는 공공 또는 일반 전문기관을 통해 중재자 후보를 제공받아 분쟁 당사자들이 원하는 사람을 우선 제외시킨 다음 최종 선출할 수 있다. 연방조정알선국(Federal Mediation and Conciliation Service, FMCS)은 중재자들의 명단과 선출에 관한 서비스를 제공하는 연방기관으로서 이에 해당하는 통계자료를 출판한다.

3) 민사소송

이 분야는 통계 수치를 구하기도 어렵고, 해석하기도 어렵다. 계약에 관한 사건의 경우 승소했다고 해도 원고에게 변호사 비용이 면제되는 것이 아니고, 일반 배상청구권과는 달리 사건 때문에 발생한 고통이나 수치에 대한 보상과 패소한 피고에 대한 추가적인 징벌적인 손해배상 요구가 없는 계약의 현재 시점에서의 보상에 제한되기 때문에 재판 전문 변호사들은, 총 보상액이 보험을 할 만큼 큰 경우를 제외하고는, 승리할 경우 총 보상액의 일부를 배당받는 형태의 조건부로 재판을 맡는 경우가 거의 없다. 결과적으로 계약 위반의 이유로 소송을 제기하는 사람들은 높은 임금을 받는 경영층이나 전문인 등 비교적 고소득의 이사급이다. 또한, 연방법원의 경우 사법기관에 재판을 청구하여 최종 결정

이 나오기까지 소요된 평균기간은 623일인 반면, 주 법원에서는 708일이다. 주 법원에 제기된 민사 소송이 아닌 계약 또는 법률에 근거한 청구의 경우 소요된 평균 기간은 637일이다.

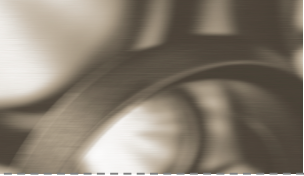
4) 고용중재(Employment Arbitration)

오늘날 미국의 고용관계법 중 가장 논란의 여지가 많은 것은, 미국 대법원의 결정에 지지를 받으며 몇몇 사용자들이 주도하고 있는 정책 변화로 근로자의 권리 보호와 관련하여 법원 대신 중재기관을 이용하자는 것이다. 그 근거로는 보수의 정도가 중하위에 속하는 근로자의 경우 그들이 손해를 청구한다고 해도 민사 재판 체제에서는 마땅히 받아야 할 주목을 못 받을 수도 있다는 것이고, 만일 주 정부에서 사법권의 사용을 줄인다면 회사에서는 근로자들에게 그들의 청구권에 대해 중재를 하도록 의무화함으로써 주 법원의 부담을 줄일 수 있다는 것이다. 노조와 회사 모두가 중재자 선정에 함께 참여해야 하는 노동중재와는 달리 이 체제에서는 사용자만이 참여한다. 이렇게 일방에 치우친 관계가 제반 과정에 편견적인 영향을 미칠 것인지에 대해서는 논쟁의 여지가 많다. 또한 중재자의 선출 과정인 일반 회사에서 목록을 작성해 회사에서 고려 과정을 거쳐 선발하는 방법에 대해서도 알려진 것이 많지 않다. 따라서 이 영역에 대한 자료는 구하기도 어렵고 해석은 더 더욱 어렵다.

■ 결론(몇가지 小考)

개별분쟁시스템의 이상적인 목적을 기술하면 다음과 같다.

- ① 전액 보상 : 근로자는 부당해고로 인한 피해에 대해 전액보상을 받아야 한다.
- ② 신속한 처리 : 부당한 해고를 당한 근로자는 되도록 신속히 보상받아야 한다. 부당해고를 당한 자의 입장에서는 기존의 생활 수준을 유지하고 심리적 안정을 유지하며, 사용자의 입장에서는 분쟁을 조속히 종결하여 나머지 근로자들의 사기에 영향을 미치지 않도록 하는 데 신속한 분쟁 해결의 목적이 있다.
- ③ 공정성 : 분쟁이 해결되지 않았을 경우에는 중립적이고 편견에 치우치지 않는 조정이 필요하다. 이런 역할은 판사, 배심원, 고충처리 담당 공무원, 또는 중재자 등이 수행할 수 있다.
- ④ 정확성 : 실제로 부당한 해고를 당한 자만이 보상을 받는다. 정당한 이유로 인해 해고된 사람은



보상의 대상이 아니다. 이를 입증하기 위해서는, 보상을 반대하는 입장에 있는 판정자들에게 반증을 해야 할 필요가 있다.

⑤ 저렴한 거래 비용 : 시스템 유지, 변호사 비용 및 기타 비용은 가능한 한 저렴해야 한다.

미국의 전국노사관계법(NLRA)에 의한 구제조치는 부당노동행위를 방지하는 효과가 낮으며 부당노동행위 피해자의 구제도 충분치 않은 것으로 보인다. 또한, 부당하고 법정소송은 ‘복권(lottery)’ 과 같다는 얘기가 있는데, 계약상 또는 배상책임 사건의 경우를 불문하고 부당하고 사건을 다루는 미국의 민사 재판 체계에서 혜택을 보는 것은 변호사 집단이라는 비판이 있다.

미국의 개별분쟁처리시스템에서 가장 널리 전파되고 있고, 가장 논쟁의 여지가 많은 시스템은 고용중재시스템(Employment Arbitration)이다. 고용중재시스템을 지지하는 사람들은 주로 경영층에 있는 사람들이지만, 저임금 근로자에게도 사법권의 혜택을 저렴한 비용으로 신속하게 제공될 수 있는 측면이 있다고 볼 수도 있을 것이다. 그러나, 고용중재시스템을 비판하는 입장에서는, 이 제도가 정의 구현과는 거리가 멀다고 평가한다. 한편 사법부는 고용계약 자체에 부수되어 생성되는 사적 법정(private forum, a creature of a contract of adhesion)에 어떻게 고용보호법에 의한 공적 기능을 적용할 것인지에 대해 고심하고 있는 상황이다. 이와 같은 법률적인 실험이 어떤 결과를 초래할지에 대하여 확실하게 말하기는 아직 너무 이르다고 하겠다. **KLI**