

일본의 복수노조와 노사관계

김삼수 (서울과학기술대학교 경영학과 교수)

■ 머리말

1997년의 노동관계법 개정에도 불구하고 부칙 조항에 의해 기업수준에서 금압되어 왔던 복수노조의 설립이 금년 7월 1일부로 전면 해금되었다. 정책 변경에 따라 적지 않은 기업에서 복수노조의 설립 신고가 이뤄지고 있으며, 향후 동일 기업이나 사업장을 대상으로 조합간의 조직 경쟁이 심화될 것으로 예상된다.

이 글은 일본에서의 복수노조의 양상과 특징을 구명하고 복수노조 상황에서의 노사관계의 실태를 밝히는 것을 과제로 한다. 일본의 경우는 노조의 설립과 단체교섭에 있어서 '경쟁적 조합주의'와 '복수교섭대표제'를 채택하고 있기 때문에 이제 기업수준에서 교섭창구의 일원화를 채택하고 있는 우리나라와 법제가 다르게 되었다. 그러나 노동조합의 조직체계 및 교섭구조가 기업별조합체제인 점에서 양국이 동질적이기 때문에 일본의 사례는 우리나라에서 기업수준에서 복수노조 병존에 따른 노사관계의 변화를 예측하는 데 중요한 시사점을 제공해줄 것으로 기대된다.

■ 복수노조의 현황과 관련 법제

주지하다시피 일본 노사관계의 기본적인 특징은 기업별조합체제이다. 기업별조합체제는 특정 기업의 종업원을 가입자격으로 하는 조직형태로서 통상 '1기업·1조합'의 종업원일괄가입의 조합체제로 이해되는 경향이 있다. 그러나 이와 같은 인식은 반드시 올바른 것은 아니다. 1기업 복수조합의 케이스가 적지 않기 때문이다. 그리고 복수조합의 상황이 노사관계 전개의 전환에 커다란 영향을 미친 역사적 경험이 있다.

제2차 세계대전 후 일본의 노동조합운동사는 '조합분열의 역사'라고 불릴 정도로 격심한 조직분열을 통해 노사관계가 재편되어 왔다. 1950년대 이후의 노사관계의 전개과정에서 중요한 노동쟁의의 국면에서 적지 않은 기업에서 조직분열이 발생하여 제2조합이 결성됨으로써 대부분의 경우 원래의 조합(제1조합: 좌파조합)이 쟁의에 패배한 후 제2조합(우파조합)이 다수파조합으로 성장하여 노사관계를 주도하게 되었다. 이와 같이 노사관계의 전환기에 복수노조가 출현하였으며, 제1조합은 소수파조합으로 전략한 이후에도 적지 않은 경우 상당히 오랫동안 존속함으로써 기업 내에 복수노조가 병존하는 상황이 발생하게 되었다. 그리고 1980년대 후반 렌고(RENGO: 일본노동조합총연합) 결성을 전후하여 전노련(전국노동조합총연합)계의 좌파 세력이 렌고 결성에 반대하여 조직분열을 일으키는 형태로 복수노조가 형성되었다. 1950, 60년대와는 반대의 방향에서 조직분열이 이뤄졌던 것이다.

일본에서 전체적인 기업수준의 복수노조의 실태를 알 수 있는 조사로는 厚生労働省의 「労働組合実態調査」가 유일하다. 이 조사 또한 2008년도를 마지막으로 폐지되었는데 동 연도 기업수준에서의 복수노조의 현황을 보면 13.2%의 단위조합에서 별도 조합이 있다고 답하고 있다. 1983~2008년의 기간(5년 단위 조사) 중 단위노조에서 별도 조합이 존재하는 비율은 약간의 변동이 있기는 하지만 대체로 10% 전반대에서 추이하고 있다. 그리고 대규모기업일수록 복수노조의 비율이 더 높다. 2008년도의 경우 5,000명 이상 규모에서 10개 기업 중 3개 기업 정도가 복수노조 상태에 있다고 답하고 있다.

이와 같은 기업수준의 복수조합은 노동조합의 전국중앙조직(내셔널센터) 및 산업별조직(단일산업별노동조합: 단산)¹⁾과 밀접한 관련을 갖고 있다.

1) 일본에서 단산(単産)이라 불리는 산업별노동조합은 단일체를 지향한다는 명칭에도 불구하고 사실

먼저, 전국중앙조직운동은 줄곧 이념과 지지정당의 차이로 분열해 왔다. 1987년 렌고(連合: 일본노동조합총연합회) 결성 이전에는, 계급투쟁적 노동운동노선의 <총평=사회당>과 노동조합주의(노사협조) 노선의 <동맹=민사당> 노선으로, 렌고 결성 이후에는 <렌고=민주당>과 <전노련(전국노동조합총연합)=공산당>으로 분열하여 거의 모든 산업에서 경합하고 있다. <전노협(전국노동조합연락협의회)=사회당좌파>의 세력은 미미하다.

다음으로 단산 수준에서도 복수노조가 복잡한 양상을 띠면서 경합하고 있다. 거의 대부분의 산업이나 업종에서 노동운동의 이념 및 지지정당의 차이와 대립을 기반으로 하여 내셔널센터 별로 단산이 분열되어 있는 것이 기본이다. 그러나 일본에서 단산 조직의 분열은 여기에 머무르지 않고 동일한 내셔널센터에 속하면서도 동일한 산업이나 업종에 복수의 단산이 병존하는 케이스가 적지 않다. 단산의 성립 경위와 전개 등 역사적 경로의 차이에 따라 조직범위가 중복되어 동일한 산업 또는 업종에서 복수의 단산이 병존하는 케이스로는 렌고의 경우 화학·에너지산업의 JEC연합과 화학총연, 철도산업의 JR노련과 JR총연 등이 있다. 또한 동일 산업 내에서 대기업과 중소기업 간에 임금 등 노동조건의 격차가 큰 경우 대규모기업 중심의 단산과 중소기업 중심의 단산이 병존하는 케이스가 있다. 렌고의 금속산업이 대표적인 사례로서 기간노련, 전기연합, 자동차총련 등은 대기업 중심이고, JAM은 중소기업 중심이다. 렌고 내에서의 이와 같이 복잡한 복수단산의 병존 현상은 렌고의 조직상의 문제, 즉 단산간의 관할권이 애매모호하기 때문에 발생하고 있는 것으로 여겨진다. 규약상 단산의 조직영역이 명확히 규정되어 있지 않다. 조직 내에서 발생할 수 있는 관할권분쟁의 조정을 조정위원회를 두고, 또 산업별 '부문연락회'(12부문)를 두어 조정 및 통합을 추진하고 있지만, 그 성과는 아직 미흡한 상태이다.²⁾

일본에서의 복수노조는 조합분열 등을 통한 복수노조의 병립을 가능하게 하는 노동법제에 의해 지지되고 있다. 1945년 12월 노동조합법 제정에 의해 역사상 최초로 노동조합을 법적으로 승인했을 때부터 노조의 조직형태의 선택과 단체교섭 방식에 대해 법적으로 규제하지 않고

상 기업별조합의 연합체 성격을 갖는다. 그리고 소산별 또는 중산별로 조직되어 있기 때문에 산별 조직 수가 많은 특징이 있다.

2) 「連合規約」(15条, 9条), 「組織調整委員会運営規則」.

이를 전적으로 노사관계 주체의 자유로운 선택에 맡기는 법체계를 갖추어 왔다. 노조의 설립과 단체교섭에서 '경쟁적 조합주의' 원칙이 철저히 관철되어 왔다. 이와 같은 법제도는 현행법이 되고 있는 1949년의 노동조합법 개정에 의해서도 본질적으로 변경되지 않았다. 일본의 노동조합법은 노조의 설립과 운영에 관해 자유설립주의와 단체자치의 존중이라는 두 가지 원칙에 의해 노동조합의 자유를 철저히 인정하고 있다.

노동조합과의 단체교섭거부는 사용자의 부당행위로서 금지되고 있다. 복수노조 상황에서 일본의 노동조합은 자신의 조합원에 대해서만 단체교섭권을 갖는 것이 원칙이다. 조합원을 소수 밖에 갖고 있지 않는 노조도 단체교섭권이 인정된다. 기업 내에 병존하는 복수노조가 각각 고유한 단체교섭권을 갖는 복수조합교섭대표제(plural representation)가 채택되고 있다.

일본에서 소수조합에 대한 교섭권 부여에 관련해서는 학설상의 대립이 있지만, 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 법률유보 없이 명문으로 보장하고 있는 현행 헌법(제28조)하에서 소수와 조합의 교섭권 제한을 초래할 수 있는 미국식의 배타적교섭대표제와 같은 제도의 도입은 허용되지 않는다고 하는 학설이 다수설입에 유의할 필요가 있다(奥野寿, 2008).³⁾ 그리고 일본에서는 1949년의 법 개정 과정에서 미국식의 교섭단위=배타적교섭대표제의 도입이 검토되었지만 결국 채택되지 않았던 경위도 있다(遠藤公嗣, 1989).

일본에서 조합의 교섭자격 취득은 형식적인 자격심사로 족하기 때문에 이를 둘러싼 노사의 대결이나 분쟁은 그다지 발생하지 않는다. 그러나 사용자는 병존하는 복수노조와 경합적인 교섭이 의무화되어 있기 때문에 사용자에 의한 복수노조의 교섭상의 취급을 둘러싸고 노사분쟁이나 노노분쟁(勞勞紛爭)이 발생하기 쉽다. 실제로 1950년대 이후 조합분열을 통한 복수노조가 형성되고, 사용자의 조합차별이 이뤄졌다. 이러한 노사관계의 전개과정에서 복수노조 취급에 관련하여 경쟁적 조합주의 원칙, 조합간 차별금지 원칙, 사용자의 중립유지 의무 원칙 등이 노동조합법과 판례에 의해 확립되어 있다(中窪裕也·野田進·和田肇, 1994).

3) 이에 대해 菅野和夫(2007)는 헌법 제28조는 그 채용 여부를 입법정책에 위임하고 있다는 점에서 위법성은 인정되지 않는다고 주장하고 있다.

■ 복수노조의 특징과 노사관계

전술한 바와 같이 일본에서 기업수준의 노동조합의 분열은 이데올로기적 성격을 갖는 내셔널센터의 분열 및 재편과 밀접한 관련을 가지면서 정치적·경제적 전환기에 집중적으로 발생하였다. 1950년 총평(일본노동조합총평의회) 설립 이후 1960년대 전반까지의 대규모 쟁의, 1970년 전후의 신좌익운동에 의한 좌파조합 분열, 그리고 1987년(또는 1989년)의 렌고 결성 등 세 가지 주요한 계기가 있었다. 이 가운데 둘째 계기는 전국수준에서의 분열로까지는 확대되지 못하고 사업소 또는 기업수준에 머물렀다. 중요한 것은 첫째와 셋째 계기이다.

대규모 쟁의과정이나 노동조합 체제의 재편과정에서 조합분열을 통해 형성된 일본의 복수노조는 공통적으로 기업별조합을 전제로 하고 있다. 좌파계의 소수파조합의 경우 초기기업노조의 틀로 존속하는 사례가 있지만, 역시 기업수준에서는 특정 기업의 정규종업원을 조합원으로 하는 종업원조직이라는 점에서 다수파조합과 다르지 않다. 일본형 복수노조의 최대 특징은 사실상 조직 대상을 같이하는 기업별조합의 복수조합이 병존하고 있는 점에 있다. 기업 또는 작업수준에서 사실상 조직 대상이 완전히 중복되는 복수노조가 병존하는 중복조합주의(dual unionism)적 성격을 띠고 있다. 이 점에서 직종별 또는 산업별로 조직 대상을 달리하는 초기기업조합이 하나의 사업장 내에서 종업원을 각각 조직하게 됨에 따라 결과적으로 복수조합 상황이 일반화되고 있는 구미의 복수조합과는 본질적으로 다르다.

복수노조가 병존하는 경우의 기업내 노사관계의 일반적 구조를 보면 다음과 같다.

첫째, 경영측에 의한 조합차별이 심하다. 좌파조합은 차별적 탄압을 받고 우파조합이 차별적 우대를 받는 경우가 많다. 차별의 유형은 조합에 관한 차별(예컨대 단체교섭, 경영협의회, 노동협약 등)과 조합원 개인에 관한 차별(예컨대 임금인상의 개인배분, 승진 승격, 업무배분, 인사고과 등)로 구분되는데 후자가 전자에 비해 더 많은 경향이 있다. 차별 내용을 보면 조합에 관한 차별은 소수파조합의 교섭력 봉쇄를 의도하는 것이 많은 한편, 조합원 개인에 관해서는 불리한 대우를 하는 것이 많다. 단체교섭에 관련해서는 본질적으로 소수파조합의 교섭에 응하지 않고 또 협약을 체결하지 않는다는 방침에서 여러 가지 차별이 강구되고 있다. 조합원 개인에 대해서는 대우 조건의 기초자료가 되는 인사고과상의 차별이 많다.

둘째, 기업내 복수노조의 양 조합간에 정규적인 연락기관이 설치되어 있지 않다. 공식적으로

양자간의 관계는 완전히 단절되어 있다. 조합분열로 인해 양자간에 서로 증오심이 강하고 대립 관계가 심하기 때문이다. 그러나 소수파조합은 기업내 우파조합의 조합원에 대해서 적극적으로 대응하고 있다. 교육선전활동을 위한 수단으로서는 기관지, 전단 등이 중시되며, 그 주된 독자층으로 자신의 조합원보다도 기업내 우파조합의 조합원을 설정하는 경우가 많다.

셋째, 단체교섭에 있어서 형식적으로는 소수파조합에도 독자적인 교섭권을 보장하고 있다. 그러나 조합의 교섭요구에 응하는 횟수, 회답의 속도, 교섭의 성실성 등의 측면에서 차별이 있다. 특히 교섭과정에서 경영측은 항상 다수파조합(우파조합: 제2조합)에 대해서 먼저 회답·타결하는 ‘선행교섭·선행타결방식’을 취하고 있다. 타결내용은 다수파조합의 요구안에 가깝다. 다수파조합과 선행 타결 후 소수파조합은 그보다 높은 수준의 회답을 얻기 위해 투쟁하지만 결국 그보다 늦게 사실상 같은 내용으로 타결하지 않을 수 없게 된다. 소수파조합의 투쟁에서는 노동조합법상 사업장단위의 협약의 효력 확장 제도인 일반적구속력의 규정(제17조; ‘3/4구속 규정’)도 커다란 장벽 가운데 하나이다.

기업내 노사관계제도는 경영측과 ‘협조적’인 다수파조합의 2자 관계를 중심으로 형성되며, 소수파조합은 배제된다. 이와 같이 노동조건의 결정에서 배제되는 소수파조합은 조직상으로도 조합원이 탈락하게 되는 곤란을 겪게 된다(河西宏祐, 1990: 117~127).

■ 금속산업의 사례: 닛산자동차

전노련계의 JMIU는 총평계의 전국금속(1950~1989년)이 1987년 11월에 렌고에 가입한 것에 반발하여 1989년 2월에 전국금속으로부터 분열하여 성립하였다. 일반기계산업이 중심이며, 결성 당시 조합원 1만 명 정도에서 2010년 현재 약 8천 명으로 감소하였다. JMIU는 전국금속의 전통에 따라 단일조직을 지향하여 규약상 단산에 개인가입하는 형식을 취하고 있지만, 실태는 기업별조합의 연합체적 성격이 강하다고 한다. 지부는 300개 정도인데 대부분 중소기업체가 중심이다.⁴⁾

4) 이하, JMIU의 사례는 JMIU사무국장과 전 닛산자동차 소수파조합 임원에 대한 인터뷰조사에 의함 (2010년 7월 22일 실시).

JMIU 가맹 노조 가운데 대표적인 소수파 조합의 사례는 닛산자동차이다. 닛산자동차의 경우 현존하는 구조의 조합분열은 1965년 프린스자동차를 합병할 당시 다수파의 제2노조가 결성되어 닛산자동차노조에 가입하게 됨에 따라 초래되었다.⁵⁾ 닛산자동차노조와 소수파의 전국금속(총평계)프린스공업지부(→전국금속닛산자동차지부(1983년)→JMIU닛산지부(1989년))가 병존하는 복수노조 상황이다. 1965년 분열 당시 프린스 전체조합원 7,000명 가운데 전금프린스지부의 조합원수는 152명에 불과한 소수파조합이었다. 그 후 조합원의 신규가입은 거의 이뤄지지 않았으며, 사용자측의 소수파조합에 대한 교섭거부와 부당노동행위가 지속되었다. 특히 쉐고 결성에 대항하여 전노련이 결성되고 그 산하 단산인 JMIU에 가입하게 된 것을 계기로 단체교섭거부와 부당노동행위가 다시 이뤄지자 1990년 도쿄도노동위원회(도노위)에 구제신청을 하게 되고, 1993년 1월에 도노위의 개입에 의해 화해협정이 체결되었다. 그 후 단체교섭이 이뤄지고 임금협약이 체결되었는데 임금협약의 내용은 다수파조합과 체결한 것과 동일한 것이었다. 인터뷰조사결과에 의하면 교섭력의 한계 때문에 다수파조합과 체결한 임금인상을 그대로 받아들이지 않을 수 없었다고 한다. 1993년에는 조합원수가 86명으로 줄어들고, 2010년 초에는 최후의 조합원 1명까지 퇴직하여 소수파조합은 사실상 활동을 멈추게 되었다. 다만 JMIU에는 비정규직만을 조직하는 ‘닛산자동차관련지부’가 별도로 결성되어 활동하고 있다. 2010년 7월 현재 5명의 조합원이 있다.

■ 정보통신산업의 사례: NTT그룹

전신전화노동조합(NTT노동조합)은 정보통신산업의 사실상 독점업체인 NTT그룹의 노동자를 조직하고 있다. 지역통신산업의 중심인 동일본NTT 및 서일본NTT를 정점으로 한 관련그룹 기업 노조로 구성되는 자본계열별노련으로 그 본질은 기업별조합이다. 조합원수가 17만 4천여 명으로, 전국정보·통신·설비건설노동조합연합회(16,000명), KDDI노동조합(5,800명)과 더불어

5) 닛산자동차에서의 복수노조의 설립 경위, 그리고 1950년의 노동쟁의와 조합분열에 대해서는 김삼수(2006)를 참조할 것.

어 렌고 가맹의 정보산업노동조합연합회(정보노련: 22만 명)를 구성하고 있다.

NTT노조의 전신은 1950년 전기통신성 산하의 전신전화공사에 결성된 전국전기통신노동조합(全電通: 켄텐쓰)이다. 전신전화공사가 1985년에 민영화된 후 수개의 회사로 분할됨에 따라 1998년 NTT노동조합으로 조합명을 변경하여 오늘에 이르고 있다.

한편 전화통신공사의 전기통신노동조합에서는 이미 1981년 4월에 좌파계의 통신산업노동조합(통신노조)이 결성되어 있었다. 1974년의 춘투시 파업을 둘러싼 조합 내부 갈등으로 인해 일부 좌파계의 조합원이 노조로부터 배제되어 오사카(大阪) 지역을 중심으로 발생한 조합 내분이 제2노조의 결성 계기가 되었다. 1981년 오사카 지역에서 조합원 176명이 통신산업노조를 결성하였다. 1985년의 민영화 이후 NTT노동조합이 렌고에 가입하게 되자, 이에 대응하여 통신산업노조는 1989년 조직을 전국적으로 확대하여 1,300명의 조합원을 확보한 후 이듬해 전노련에 가입하였다. 2010년 현재 조합원수는 800명이다(정규직 600명, 비정규직 200명). 노조의 규약에 의하면 노조의 가입범위가 오로지 NTT 회사의 종업원에 한정되어 있는 기업별조합이다.

통신산업노조는 NTT 각사와 단체교섭방식에 관한 협정을 체결하고 있다(「団体交渉方式に関する協定」). 교섭은 행하고 있지만 노동조건에 관해서는 사용자의 협약 체결 거부로 독자적인 협약은 체결하고 있지 않다. 다수파인 NTT노조와의 협약 내용이 그대로 적용되고 있다.

통신산업노조는 압도적인 소수파조합이면서도 조합원이 전국적으로 분산되어 있기 때문에 28개 도도부현(都道府県)에 29개의 지부를 두고 있는 등 상당히 활발하게 활동하고 있다. 구조조정, 위장청부 문제 등에 대해 단체교섭을 요구해 왔으며, 이들 문제에 대한 부당노동행위 신청을 통해 조합활동을 유지하기 위해 투쟁하고 있다. 이 가운데 특히 2002년의 11만 명 구조조정(소위 '50세 정년=재고용')에 대한 반대투쟁과 그것을 이유로 한 소수파조합의 조합원에 대한 원격지 배치전환사건('NTT구조조정사건')에서의 투쟁에서 상당히 괄목할 만한 성과를 거두고 있다. 통신노조는 소수파조합으로서의 한계 때문에 구조조정 자체에 대해서는 효과적으로 대응하고 있지 못하지만, 종업원에게 동 사건의 문제점을 알립과 더불어 전노련NTT구조조정투쟁본부의 도움을 받아 관련되는 여러 가지 부당노동행위사건과 재판을 통해서 '업무 관련성이 없는 원격지배치'와 사용자의 '조합간 차별'에 대해서 잇달아 승소판결을 얻어내는 데 성공하고 있는 것처럼 보인다.⁶⁾

6) 현재 여러 재판이 진행 중인데 아직 최고재판소의 판결이 내려지지 않은 상태이다. 이상의 서술

■ 맺음말

이상에서 살펴본 것처럼, 일본의 복수노조는 제2조합(대 제1조합), 또는 다수파조합(대 소수파조합)이라는 표현에 의해 상징되는 것처럼 단위조직인 기업별조합이 동일한 정규직의 종업원을 조직대상으로 하는 기업별조합으로 분열되어 있다. 기업 또는 작업수준에서 사실상 조직대상이 완전히 중복되는 복수노조가 병존하는 중복조합주의(dual unionism)적 성격을 띠고 있는 점이 최대의 특징이다.

일본에서 복수노조가 형성되는 가장 중요한 요인은 노동운동의 이념 및 지지정당의 대립과 차이이다. 조합분열은 일본의 노동조합운동의 역사에서 줄곧 보여온 현상이며, 단위노조, 단산, 전국중앙조직 등 모든 위계의 노동조합 조직에서 구조화되어 있다. 상부단체의 경우 노동운동의 이념과 지지정당의 차이에 따라 노동운동이 분열되어 있는 점은 프랑스, 독일, 이탈리아 등 유럽대륙 국가들과 유사하다고 할 수 있다. 그러나 기업별조합의 분열을 기반으로 하고 있는 점에서 이들 국가와는 본질적으로 다르다.

교섭창구 단일화를 의무화하고 있는 한국의 개정 노동조합법하에서 소수파조합에는 교섭권이 부여되지 않을 것이기 때문에 기업수준에서 조합분열이 발생할 가능성이 일본보다 작을 것이지만, 복수노조가 전면 해금됨에 따라 일본과 마찬가지로 노동운동의 이념에 따라 상부단체와의 연관하에서 기업수준에서 조합분열이 발생하는 방식으로 복수노조 상황이 초래되리라 예상된다. 협조와 대립의 양방향으로의 조합분열이 동시에 발생할 것인데, 조합분열의 방향과 속도에는 사용자의 조합에 대한 전략적 선택의 방향이 중요한 영향을 미칠 것으로 예상된다. 특히 일본에서와 같이 동일한 정규종업원을 두고 경합하는 기업별조합 형태의 복수노조가 현저한 격차의 다수파조합과 소수파조합으로 분열될 경우 대립적인 노노관계가 형성되어 양조합간의 연대는 사실상 불가능하며, 사용자에 의해 매우 다양한 형태의 조합차별이 끊임없이 시도될 가능성이 크다. 이에 대응하여 현행 노동법상의 부당노동행위의 금지 규정을 공정하고 효율적으로 운영할 수 있도록 독립행정기관으로서의 노동위원회의 독립성을 강화하고 기능을 강화하는 것이 정책상의 최대 과제가 될 것이다. **KL**

은 통신산업노조의 전임 위원장 및 서기장 등에 대한 인터뷰조사결과(2010년 7월 23일), 岩崎俊(2005) 등에 의거함.

참고문헌

- 김삼수(2006), 「일본」, 전명숙 · 윤문희 · 김삼수 · 정병기 · Ronald Zullo, 『복수노조 환경하의 노사관계 연구』, 한국노동연구원.
- _____(2010), 「복수노조 -일본의 경험과 시사점-」, 『노동리뷰』 2010년 12월호(제69호), 한국노동연구원.
- 岩崎俊(2005), 『NTT “50歳定年”一リストラ11万人一』, 出版研.
- 遠藤公嗣(1989), 『日本占領と労資関係政策の成立』, 東京大学出版会.
- 奥野寿(2008), 「少数組合の団体交渉について」, 『日本労働研究雑誌』 No.573.
- 河西宏祐(1990), 『新版・少数派労働組合運動論』, 日本評論社(旧版은 1977년).
- 厚生労働省(2009), 「平成21年労働組合基礎調査」.
- _____, 「労働組合実態調査」, 各년도.
- 菅野和夫(1991), 『労働法(第2版)』, 弘文堂.
- 中窪裕也 · 野田進 · 和田肇(1994), 『労働法の世界』, 有斐閣.