

# 독일 단일단체협약 원칙의 법제화 과정과 내용

International Labor Trends

국제노동동향 ① - 독일

이승현 (독일 프랑크푸르트대학교 노동법 박사과정)

## ■ 머리말

오랜 기간 동안 하나의 사업장에 하나의 노조만 설립이 가능하였던 우리나라의 경우에는 단일 사업장에 복수의 단체협약이 체결될 수 있는 가능성 자체가 존재하지 않았다. 하지만 우리의 경우에도 지난 2010년 7월부터 사업장 내 복수노조가 허용되면서 단일 사업장 내에서 단체협약의 충돌가능성이 발생하게 되었고, 우리 노동법은 이를 단체교섭의 단계에서 대응하고자 교섭창구 단일화 제도를 복수노조의 허용과 함께 시행하였다. 기업별 노동조합을 바탕으로 기업별 교섭이 주를 이루고 있는 우리나라 집단적 노사관계의 특성으로 인해 교섭단계에서부터 하나의 사업장에 복수의 단체협약이 존재할 가능성을 배제하고 있는 것이다.

반면 사업장 단위에서 노동자들의 노조 가입과 활동의 자유를 제약하지 않았던 독일의 경우에는 노동자들이 가입한 노동조합의 수만큼 사업장 내에 적용될 가능성이 있는 단체협약의 수도 존재하게 된다. 그동안 독일은 이와 같이 사업장 단위에 복수의 단체협약이 충돌할 수 있는 가능성을 법률을 통해 강제적으로 규율하기보다는 집단적 자치(kollektive Autonomie)의 틀 안에서 자율적으로 조정하는 것을 원칙으로 하며, 법원이 보충적으로 개입하는 방식을 취하였다. 독일 연방노동법원이 이러한 단체협약의 충돌 상황에서 적용하였던 이론이 바로 단일단체협약 원칙(Tarifeinheitprinzip)이다. 하지만 지난 2010년 연방노동법원이 단일단체협약 원칙을 포기하고 하나의 사업장 내에서도 복수의 단체협약이 존재할 수 있도록 견해를 변경하면서 이와 관련한 논의가 다시금 노동계의 주요 화두로 등장하였다. 결국 2015년 7월부터

시행된 단일단체협약적용법(Tarifeinheitsgesetz - 이하 TaEG)을 통해 단체협약법(TVG)을 개정하면서 이러한 논의는 일단락되었지만, 해당 법안이 협약자치를 침해한다는 비판은 여전히 유효한 상황이다.

## ■ 사업장 내 단일단체협약 원칙(Tarifeinheitsprinzip)

### 의 의

독일 기본법은 우리나라의 ‘노동3권(헌법 제33조)’ 과 같이 근로자를 권리의 주체로 한정된 소위 ‘노동기본권’에 대해 별도의 규정을 마련하여 보호하고 있지는 않다. 하지만 노동관계를 대상으로 하여 ‘근로조건 및 경제적 조건의 유지향상을 위해 단체를 설립할 수 있는 권리(기본법 제9조제3항)’를 일반적 결사의 자유(기본법 제9조제1항)와는 별개의 조항에서 규정하고 있다. 이 기본권의 해석을 바탕으로 개별 근로자의 단결의 자유는 물론 사용자가 단체를 결성할 수 있는 권리를 비롯해 나아가 집단적 단결의 자유까지도 보장이 이루어지고 있다.<sup>1)</sup> 이러한 단결의 자유를 바탕으로 개별 근로자는 단결체를 자유롭게 선택하여 가입, 활동할 수 있으며, 사업장 단위에서 복수의 노동조합이 존재 또는 활동할 수 있다. 이는 사업장 단위에 복수의 단체협약이 체결되고 적용될 수도 있는 전제조건이 된다. 하지만 단순히 이러한 조건이 충족되는 것만으로 사업장 단위에서 복수의 단체협약이 체결되고 충돌이 일어나는 상황을 발생시키는 것은 아니다.

우리가 익히 알고 있는 바와 같이, 독일은 우리나라의 노동조합 체계와 달리 산업별 노동조합(Industriegewerkschaft)과 사용자단체(Arbeitgeberverband)를 당사자로 하는 산업별 단체협약(Flächentarifvertrag)이 협약자치(Tarifaufonomie)의 기본적인 체계를 구성하고 있는 대표적인 나라에 해당한다.<sup>2)</sup> 여기에 경영조직법(BetrVG)에 의해 조직되는 종업원평의회(Betriebsrat)가 사업장 단위에서 집단적 노사관계 당사자로 기능하는 특성을 가지고 있다. 즉 독일의 집단

1) (Hrsg.)Günter Schaub, Arbeitsrecht-Handbuch, 14. Aufl., 2011, § 189 ff.

2) Dribbusch, Heiner/Birke, Peter, Die Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland, 2012. 3, S. 7.

적 노사관계는 단체협약(임금협약)의 체결을 담당하는 (초기업별) 노동조합과 사업장 내에서 노동환경 및 근로조건에 관한 문제를 담당하는 종업원평의회가 큰 축을 이루게 된다. 이러한 독일의 집단적 노사관계 구조는 사업장 단위에서 노동조합을 외부단체로서 인식하게 하는 체계적인 특성을 가지게 되며, 그 결과 개별 노동자들이 어느 노동조합에 소속되어 활동하고 있는지의 문제보다는 사업장에 적용되는 단체협약이 어느 것이냐의 문제가 더욱 중요한 상황이 된다.

독일의 단체교섭체계가 산업별 교섭체계를 중심으로 운영되고 있기는 하지만 이러한 체계는 법적인 강제 없이 집단적 단결의 자유에 기초한 집단적 자치의 결과물로서 형성된 것이다. 따라서 독일의 집단적 노사관계를 더욱 구체적으로 살펴보면, 산업별 노동조합도 지역별로 교섭단위를 세분화하여 단체협약을 체결하는 경우도 많고, 산업별 노조 이외에 직종별 노조가 활동하고 있기도 한다. 여기에 단체협약법 제5조(TVG §5)에 규정된 일반적 구속력 선언 제도를 바탕으로 노동조합에 가입하지 않은 근로자나 사용자단체에 가입하지 않은 사용자에게도 해당 업종에서 대표성을 인정받은 단체협약이 적용될 수 있는 길을 열어두고 있다. 이와 같은 다양성은 사업장 단위에 단체협약의 적용관계를 더욱 복잡하게 만들기도 하며, 그 과정에서 사업장 단위에 복수의 단체협약이 존재할 수 있는 가능성은 증가하게 된다.

독일의 학설은 사업장 단위에 복수의 단체협약이 존재할 수 있는 상황으로서 단체협약의 병존(Tarifpluralität)과 경합(Tarifkonkurrenz)을 구별하고 있다.

단체협약의 경합(Tarifkonkurrenz)이란 동일한 단체협약의 적용대상 범위에 복수의 단체협약이 적용될 수 있는 상황으로서 각각의 단체협약 내용규범의 충돌까지도 발생할 수 있는 경우를 말한다.<sup>3)</sup> 예를 들어 동일한 노동조합이 산업별 단체협약의 적용을 받는 가운데 기업별 단체협약을 체결한 경우,<sup>4)</sup> 산업별 또는 기업별 단체협약과 일반적 구속력 선언이 이루어진 단체협약이 충돌하는 경우,<sup>5)</sup> 사용자가 가입된 여러 사용자단체의 단체협약들이 단체협약법 제3조제2항의 규정에 기초하여 적용이 이루어지는 경우<sup>6)</sup> 등 하나의 근로관계에 복수의 단체협약

3) (Hrsg.)Günter Schaub, Arbeitsrecht-Handbuch, 14. Aufl., 2011, § 204 Rn. 44.

4) 연방노동법원(BAG), 2001.1.24 판결, 4 AZR 655/99.

5) 연방노동법원(BAG), 1989.6.14 판결, 4 AZR 200/89.

6) 연방노동법원(BAG), 1991.3.20 판결, 4 AZR 455/90.

약이 충돌하는 상황이 단체협약의 경합에 해당한다. 하나의 근로관계에 대해 여러 개의 단체협약상 규정을 모자이크식으로 적용하는 것은 불가능하다는 것을 전제로, 단체협약의 경합이 발생하는 경우에는 해당 근로관계에 적용되어야 할 단체협약이 무엇인지에 대해 결정이 이루어져야 한다.

한편 단체협약의 병존(Tarifpluralität)이란 하나의 사업장 단위에 복수의 단체협약이 존재하는 경우로서 소속된 단체의 구별을 통해 개별 근로관계에 적용될 단체협약을 구분할 수는 있지만, 동일한 유형의 근로관계로서 적어도 부분적으로는 각 단체협약의 적용범위가 중복되는 상황을 말한다.<sup>7)</sup> 대표적으로 동일한 조직대상인 철도기관사들이 산업별 노조인 철도/교통노조(EVG) 소속과 직종별 노조인 철도기관사노조(GDL)로 나뉘어 별개의 단체협약을 체결하고 있는 상황, 하나의 병원 내에서 통합서비스노조(ver.di)와 전문의가 소속된 직종별 노조인 마부르거 연맹(Marburger Bund)이 별도의 단체협약을 체결한 사례 등이 단체협약의 병존 상황에 해당한다.

단일단체협약 원칙(Tarifeinheitprinzip)은 위에서 구분하고 있는 단체협약의 경합과 병존을 불문하고, 즉 하나의 사업장과 하나의 근로관계에는 하나의 단체협약만이 적용되어야 한다는 노동법 영역에서의 법원적으로 연방노동법원의 판례를 통해 구체화되어 왔다.

## 판례의 변경과 대응

연방노동법원이 하나의 사업장 내에 하나의 단체협약만이 적용되어야 한다는 단일단체협약 원칙을 적용한 것은 이미 1957년의 판례에서부터 찾을 수 있다.<sup>8)</sup> 단체협약의 경합과 병존 상황을 묶어 ‘단체협약의 충돌(Kollision)’로 표현하고 있는 연방노동법원은, 사업장 내에서 단일단체협약 원칙이 적용되어야 하는 필요성으로 법적 안정성(Rechtssicherheit)과 법적 명확성(Rechtsklarheit)을 제시하고 있다.<sup>9)</sup> 충돌하고 있는 복수의 단체협약 중에서 어떠한 단체협약을

7) (Hrsg.)Günter Schaub, Arbeitsrecht—Handbuch, 14. Aufl., 2011, § 204 Rn. 39 & 53.

8) 연방노동법원(BAG), 1957.3.29 판결, 1 AZR 208/55.

9) 연방노동법원(BAG), 1978.11.29 판결, 4 AZR 304/77.

적용할 것인지는 소위 ‘특별우선의 원칙(Spezialitätsprinzip)’에 기초하여 해결하였다.<sup>10)</sup> 단일단체협약 적용원칙을 더욱 구체화하고 있는 1991년의 판례는 특별우선의 원칙에 대해 “장소적, 사업적, 인적 측면에서 가장 인접하며, 사업의 특성 및 요구에 따라 해당 사업장에 속한 근로자들에게 가장 이익이 되는 단체협약이 그렇지 않은 단체협약에 우선하여 적용된다”고 판시한 바 있다.<sup>11)</sup> 또한 해당 판례는 사업장 단위에서 단일한 단체협약이 적용될 수 있도록 하는 것을 법적으로 명확하고 실질적으로도 유용한 해법으로 보았다.<sup>12)</sup>

학설은 이와 같은 판례의 논리에 대해 비판적인 견해를 지속적으로 제기해 왔다. 앞서 확인한 바와 같이 학설은 단체협약의 충돌 상황을 단체협약의 경합과 병존 상황으로 구분하여, 하나의 근로관계에서 복수의 단체협약이 경합하는 상황은 판례에서와 같이 ‘특별우선의 원칙’을 통해 하나의 단체협약만이 적용되는 것에 동의하지만, 적용대상의 구별이 가능하여 하나의 근로관계에서 단체협약의 충돌이 일어나지 않는 단체협약의 병존 상황에까지 단일단체협약 원칙을 적용하는 것은 기본법 제9조제3항에서 보장하고 있는 기본권인 단결의 자유를 침해하는 것으로 보았다.<sup>13)</sup>

하지만 판례는 이러한 비판에 대해 단일단체협약 원칙이 기본법 제9조제3항에 기초한 단결의 자유가 보장하고 있는 핵심영역(Kernbereich)은 침해하지 않는 것으로 보았다.<sup>14)</sup> 단일단체협약 원칙에 따라 적용이 배제되는 단체협약을 체결한 노동조합이라도 향후 경쟁력을 갖추게 되면 우선적으로 적용될 수 있는 단체협약을 체결할 수 있는 지위에 놓일 가능성은 배제된 것이 아니기 때문에 단결체의 존립을 위협하는 수준의 제한은 아니라는 것이다.<sup>15)</sup>

이와 같이 단일단체협약 원칙을 고수하던 연방노동법원이 지난 2010년을 기점으로 견해를 변경하였다. 지속적으로 단체협약의 적용을 위해 노동조합으로서의 활동을 유지하였던 전문의가 소속된 직종별 노조인 마부르거 연맹(Marburger Bund)이 이끌어낸 결과였다. 사

10) (Hrsg.)Günter Schaub, Arbeitsrecht-Handbuch, 14. Aufl., 2011, § 204 Rn. 54.

11) 연방노동법원(BAG), 1991.3.20 판결, 4 AZR 455/90.

12) 연방노동법원(BAG), 1991.3.20 판결, 4 AZR 455/90.

13) (Hrsg.)Günter Schaub, Arbeitsrecht-Handbuch, 8. Aufl., 1996, § 203 Rn. 78.

14) 연방노동법원(BAG), 1990.9.5 판결, 4 AZR 59/90.

15) 연방노동법원(BAG), 1990.9.5 판결, 4 AZR 59/90.

안을 간략하게 살펴보면, 문제가 발생한 병원은 통합서비스노조(ver.di)가 연방(TVöD) 및 주(TdL) 정부, 지자체 사용자연합(VKA)과 공공서비스 종사자를 대상으로 한 단체협약의 적용 범위에 포함되어 있었다. 또한 해당 병원은 마부르거 연맹(Marburger Bund)이 지자체 사용자연합(VKA) 및 주(TdL) 정부가 전문의를 대상으로 체결한 단체협약의 적용범위에도 포함되었던 것이다. 마부르거 연맹(Marburger Bund)은 병원에 자신들이 체결한 단체협약에 기초하여 휴가비 지급을 청구하였으나 병원 측은 단일단체협약 원칙에 따라 자신의 병원에 적용되어야 할 단체협약은 통합서비스노조(ver.di)와 체결한 단체협약이라는 이유로 해당 청구를 거절하였다. 이 사안을 담당하였던 연방노동법원 제4 재판부는 단일단체협약 원칙을 유지해왔던 기존의 연방노동법원 견해를 변경하기 위해 연방노동법원 제10 재판부에 노동법원법(ArbGG) 제45조제3항에 따라 배치 판결에 관한 질의(Divergenzfrage)를 하였다.<sup>16)</sup> 이 질의에 대해 연방노동법원 제10 재판부도 단일단체협약 원칙에 관한 판례의 변경에 동의한다는 결정을 하였고,<sup>17)</sup> 결국 연방노동법원 제4 재판부는 해당 사건에서 단체협약법(TVG) 제3조제1항 및 제4조제1항에 해당하는 소위 단체협약의 병존에 대해서는 단일단체협약 원칙의 적용을 포기하는 판결을 내렸다.<sup>18)</sup>

연방노동법원의 단일단체협약 원칙에 대해 비판적인 견해를 제기해 왔던 학계는 판례의 변경을 지지하였다.<sup>19)</sup> 하지만 집단적 자치의 안정성을 이유로 단일단체협약 원칙의 지속적인 유지를 요구하였던 독일 노동조합 총연맹(DGB)과 사용자연합(BDA)은 단일단체협약 원칙에 관한 변화를 감지하고, 연방노동법원 제4 재판부에서 확정판결을 내리기 이전부터 단일단체협약 원칙의 법제화를 요구하고 나섰다.<sup>20)</sup>

16) 연방노동법원(BAG), 2010.1.27 결정, 4 AZR 549/08.

17) 연방노동법원(BAG), 2010.6.23 결정, 10 AS 3/10.

18) 연방노동법원(BAG), 2010.7.7 판결, 4 AZR 549/08.

19) (Hrsg.)Henssler Willemsen Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, 6. Aufl., 2014, TVG § 4 55 ff.

20) (Hrsg.)BDA & DGB, Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sichern – Tarifeinheit gesetzlich regeln, RdA 2010, 315.

## ■ 단일단체협약 적용원칙의 법제화

### 2013년 연방하원 선거결과와 독일 정부의 노동정책

사업장 단위에서 단일단체협약의 적용을 지속적으로 요구하였던 진영에서는 입법적 조치를 통해 집단적 자치의 안정성을 강화할 것을 요구하였다. 대표적으로 현재 독일의 집단적 노사관계에서 지배적인 세력으로 자리잡고 단체협약의 양 당사자를 이끌어가고 있는 독일 노동조합총연맹(DGB)과 연방사용자단체연합(BDA)의 경우에는, 단체협약제도의 안정성을 보장하는 동시에 전체 종업원의 분열과 단체행동의 확대 등을 예방하고 사업장에 적용될 단체협약의 명확성을 확보하기 위해 단일단체협약 원칙을 법제화하여야 한다며, 판례의 변경시점인 2010년부터 두 단체가 한 목소리를 내었다.<sup>21)</sup> 독일노총(DGB)은 이듬해인 2011년에도 단체협약체계의 강화와 집단적 자치의 안정성을 보장할 수 있도록 연맹 차원의 협약 정책으로 단일단체협약 원칙의 법제화를 채택하여 그 활동을 이어나갔다.<sup>22)</sup>

하지만 연방노동법원이 단일단체협약 원칙에 대한 견해를 변경하면서 밝힌 판결 이유를 살펴보면, 사업장 단위에 단체협약의 당사자로서 적용받게 된 단체협약이 복수로 존재하는 경우를 입법자의 의도에 반하는 법률의 흠결로서 볼 수 없다는 전제하에, 법원에 의해 하나의 단체협약이 다른 단체협약을 배제하도록 하는 것은 법관에 의한 법형성이며, 단체협약 법과 나아가 기본법 제9조제3항에서 보장하고 있는 집단적 단결권 및 개별적 단결권을 부당하게 침해하는 것이라는 판시를 한 바 있다.<sup>23)</sup> 이미 판례 변경 이전부터 단결권의 침해 여부를 둘러싼 논란이 있었던 만큼, 연방노동법원 스스로 기본권의 침해 가능성을 인정하면서 다시금 법원이 판례를 통해 단일단체협약 원칙을 적용하는 것을 기대하기는 어려운 상황이 되었다.

이러한 상황은 2013년 연방하원선거에서 기민·기사당 연합(CDU/CSU)이 단일단체협약

21) (Hrsg.)BDA & DGB, Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sichern – Tarifeinheit gesetzlich regeln, RdA 2010, 315.

22) DGB 단신, Beschluss des DGB-Bundesvorstandes zur Tarifeinheit.

23) 연방노동법원(BAG), 2010.7.7 판결, 4 AZR 549/08.

원칙의 법제화를 선거공약에 포함시키면서 변화의 계기를 마련하게 되었다.<sup>24)</sup> 2013년 선거에 제1야당으로 참여한 사민당(SPD)의 경우에는 단일단체협약 원칙의 법제화를 내용으로 하는, 구체적인 정책은 아니었지만 단일단체협약 원칙의 적용을 지지한다는 내용을 공약사항에 포함하였다.<sup>25)</sup> 단일단체협약 원칙에 우호적인 양 정당이 2013년 선거결과 원내 제1, 2 정당으로 의석을 확보한 상황에서 소위 ‘대연정’을 구성하게 되었고, 그 과정에서 체결된 정부구성 합의안에 단일단체협약 원칙의 법제화에 관한 사항도 포함되었다.<sup>26)</sup>

### 독일 정부의 법안발의와 입법과정

연방정부의 내각구성 과정에서 노동·사회부 장관직은 단일단체협약 원칙에 대해 상대적으로 소극적이었던 사민당의 안드레아 나레스(Andrea Nahles)에게 돌아갔지만, 연정합의 과정에서 정부의 정책으로 포함시켰던 단일단체협약 원칙의 법제화 작업은 지속적으로 진행되었다. 법률의 개정을 수반하는 주요 노동정책에 해당하였던 법정 최저임금제도는 2014년에 입법절차를 마무리하고 2015년부터 시행되었고, 단일단체협약 원칙은 2014년 하반기부터 법제화 작업이 본격적으로 시작되었다.

우선 노동·사회부 장관인 안드레아 나레스는 2014년 10월 단일단체협약 원칙을 내용으로 한 담당부서 초안(Referentenentwurf)을 발의하였다.<sup>27)</sup> 단체협약법(TVG) 내에 단일단체협약 원칙을 내용으로 하는 신설 조문을 삽입하는 형식의 개정안을 골자로 한 이 발의안은 소위 ‘다수의 원칙’에 기초하여 사업장의 다수 노조가 체결한 단체협약이 적용되도록 하였다. 이 초안은 우선 2014년 12월 정부 내각의 결의를 거치며 법안의 발의를 위한 사전절차를 모두 마치게 되었다.

본격적으로 연방의회의 입법절차 진행을 위해 2014년 12월에는 연방 상원의회에,<sup>28)</sup> 2015

24) (Hrsg.)CDU-Bundesgeschäftsstelle, Gemeinsam erfolgreich für Deutschland: Regierungsprogramm 2013 – 2017, 2013.6.23, S. 17.

25) (Hrsg.)SPD-Parteivorstand, Das Wir entscheidet: Das Regierungsprogramm 2013 – 2017, 2013.4.14, S. 19.

26) (Hrsg.)CDU/CSU/SPD, Koalitionsvertrag, 2013.12.14, S. 50.

27) Referentenentwurf, BMAS(연방노동사회부), 2014.10.28.

28) BR-Drucksache 635/14, 2014.12.29.

년 2월에는 연방 하원의회에 정부차원의 결의를 거친 정부발의안을 제출하였다.<sup>29)</sup> 이 법안은 2015년 5월 22일 586명의 의원이 표결에 참여한 가운데 444명의 의원이 찬성(반대 126, 기권 16)하며 가결되었다.<sup>30)</sup> 이후 해당 법안은 연방상원의회의 심사에서도 별도의 수정 없이 6월 12일 통과되었고,<sup>31)</sup> 7월 10일부터 시행이 이루어졌다.

## 단일단체협약 원칙의 법제화와 그 영향

### 법안의개요

정부가 단일단체협약 원칙을 법제화하기 위해 제출한 법안을 살펴보면, 별도의 법률을 제정하는 형식은 아니고, 기존에 적용되고 있던 단체협약법(TVG)과 노동법원법(ArbGG) 내에 단일단체협약 원칙에 관한 조문을 삽입하고 그에 따라 영향을 받게 되는 조문에 대한 개정사항을 하나로 묶어 법안을 작성한 것이다.

우선 단체협약법(TVG)의 개정사항은 단체협약의 효력에 관해 규율하고 있는 단체협약법 제4조에 이어 제4a조를 신설하여 단일단체협약 원칙에 관한 사항을 포함하였다. 해당 조항은 2010년 견해를 변경하기 이전 연방노동법원이 유지하였던 단일단체협약 원칙의 적용방식과 마찬가지로, 단체협약의 경합과 병존을 특별히 구별하지 않고 ‘단체협약의 충돌’이라는 조문의 제목하에 하나의 사업장에서 복수의 단체협약이 존재하는 경우에 대한 해결방식을 규정하고 있다.

기본적으로 하나의 사업장에서 복수의 단체협약이 충돌하는 경우 해당 사업장에 적용될 단체협약은 노동부에서 발의하였던 법안의 초안에서와 마찬가지로 소위 ‘다수의 원칙’에 따라 결정하게 된다. 즉 충돌을 일으키는 단체협약이 체결된 시점에 해당 사업장에서 근로관계를 유지하고 있는 근로자들 중 다수가 속해 있는 노동조합이 체결한 단체협약이 해당 사업장에 적용되도록 하였다(단체협약법 제4a조제2항).

29) BT-Drucksache 18/4062, 2015.2.20.

30) 연방하원의회 단신, Bundestag beschließt das Gesetz zur Tarifeinheit, 2015.5.22, [https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2015/kw21\\_de\\_tarifeinheit/374484](https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2015/kw21_de_tarifeinheit/374484).

31) BR-Beschlussdrucksache 222/15, 2015.6.12.

단체협약법(TVG)의 개정 사항은 해당 사업장에 적용될 단체협약을 결정하는 과정에서 분쟁이 발생할 수 있는 여지를 내포하고 있는 관계로, 분쟁이 발생한 경우 이를 해결하는 절차에 관한 규정을 위해 노동법원법(ArbGG)의 개정도 수반되었다(단일단체협약법(TaEG) 제2조).

### 법 개정에 대한 평가

연방노동법원이 단일단체협약 원칙을 포기한 이후 그 영향력을 지속적으로 확대해 왔던 직종별 노동조합을 중심으로 단일단체협약법(TaEG)에 대한 비판적인 움직임이 가장 극명하게 나타났다. 대표적인 직종별 노동조합인 철도기관사노조(GDL)와 항공기조종사노조(Cockpit) 및 전문의 노조인 마부르거 연맹(Marburger Bund)은 법안이 연방하원을 통과하기 이전부터 법률의 위헌 여부를 내용으로 하는 헌법소원을 예고한 바 있다.<sup>32)</sup> 실제로 지난 2015년 8월 철도기관사노조(GDL)는 연방헌법재판소에 단일단체협약법(TaEG)의 위헌심사를 내용으로 한 헌법소원을 제기한 바 있으며,<sup>33)</sup> 여기에 독일 소방노조(DFG), 보험업사무직 노조(NAG)와 저널리스트 노조(DJV)까지 별도의 헌법소원을 제기하여 10월 초까지 총 6건의 헌법소원이 연방헌법재판소에 접수된 상황이다.<sup>34)</sup>

그러나 단일단체협약법(TaEG)에 대해 비판적인 의견을 나타낸 것은 비단 상대적으로 소수의 노조원을 보유한 직종별 노조에 국한된 것은 아니다. 우선 현재 연방하원의회에서 야당 진영에 해당하는 좌파당(Linke)과 녹색당(Grüne)의 경우에도 이 법안으로 인해 노동조합의 단체행동권이 지나치게 침해된다고 반대하는 의견을 개진하였다. 이러한 양 정당의 의사는 법안

32) 프랑크푸르트 알게마이네(FAZ)지, Verdi-Chef Bsirske lehnt Tarifeinheitsgesetz ab, 2015.5.22, <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/wirtschaftspolitik/vor-bundestags-beschluss-verdi-chef-bsirske-lehnt-tarifeinheitsgesetz-ab-13606416.html>

33) 프랑크푸르트 알게마이네(FAZ)지, Weselsky kämpft weiter, 2015.8.2, <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/wirtschaftspolitik/weselsky-kaempft-weiter-lokfuehrergewerkschaft-klagt-gegen-tarifeinheitsgesetz-13730420.html>

34) 프랑크푸르트 알게마이네(FAZ)지, Tarifeinheitsgesetz bleibt vorerst in Kraft, 2015.10.9, <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/gewerkschaften-scheitem-mit-eilantrag-gegen-das-tarifeinheitsgesetz-13847374.html>

의 표결과정에서 표현되었지만 상대적으로 소수인 이들의 의석으로는 법안의 통과를 저지할 수 있는 상황은 아니었다.

여기에 단일단체협약 원칙의 법제화에 가장 앞장섰던 독일 노총(DGB) 내부에서도 이번 단일단체협약법(TaEG)에 대한 평가가 하나로 모이지 못하는 모습을 보이고 있다. 우선 독일 노총(DGB) 의장인 라이너 호프만(Reiner Hoffmann)은 교섭력 측면에서 상대적으로 우위에 있는, 규모가 큰 노동조합이 체결한 단체협약이 적용되는 것이 유리하다는 입장을 견지하며 이번 법안에 대해 찬성하는 견해를 피력하였다.<sup>35)</sup> 하지만 독일 노총(DGB) 산하에 포함되어 있는 산업별 노동조합 중에서 두 번째로 가장 많은 조합원이 소속된 통합서비스노조(ver.di)의 경우에는 이번 단일단체협약법(TaEG)이 단체행동권을 심각하게 침해할 가능성이 있고, 이는 나아가 노동조합의 교섭력을 무력화할 수 있다며 비판적인 견해를 밝혔다.<sup>36)</sup> 독일 노총(DGB) 산하에 소속된 노동조합 중 통합서비스노조(ver.di)와 견해를 같이하고 있는 노동조합에는 교육/학술노조(GEW)와 식품/요식업노조(NGG) 등이 있으며, 이번 법안에 대해 연맹 측과 법안의 개선을 위한 의견의 접점을 찾지 못하는 경우에는, 비판적인 견해를 가진 이들 독일 노총(DGB) 산하 노동조합들과 연맹이 노선을 같이하지는 않을 것으로 예상되고 있다.<sup>37)</sup>

전체적으로 이번 단일단체협약법(TaEG)에 대한 비판의 핵심은 단체행동권의 침해 여부에 있는 것으로 보인다. 헌법소원을 계기로 이에 대한 판단을 담당하게 된 연방헌법재판소는 단일단체협약법(TaEG)의 위헌심사를 내용으로 10월까지 접수된 총 6건의 헌법소원 사건을 2016년 말까지 마무리하겠다고 언론을 통해 밝힌 바 있다.<sup>38)</sup> 다만 헌법소원과 함께 신청된 해당 법안의 효력정지 가처분은 받아들이지 않는 것으로 결정하여, 본안 심사가 마무리될 때까지 이번 단일

35) MDR Info, Innerhalb des DGB Uneinigkeit über Tarifeinheit, 2015.5.22, [http://www.mdr.de/nachrichten/dgb-uneinig-ueber-tarifeinheit100\\_zc-e9a9d57e\\_zs-6c4417e7.html](http://www.mdr.de/nachrichten/dgb-uneinig-ueber-tarifeinheit100_zc-e9a9d57e_zs-6c4417e7.html)

36) 프랑크푸르트 알게마이네(FAZ)지, Verdi-Chef Bsirske lehnt Tarifeinheitsgesetz ab, 2015.5.22, <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/wirtschaftspolitik/vor-bundestags-beschluss-verdi-chef-bsirske-lehnt-tarifeinheitsgesetz-ab-13606416.html>

37) MDR Info, Innerhalb des DGB Uneinigkeit über Tarifeinheit, 2015.5.22, [http://www.mdr.de/nachrichten/dgb-uneinig-ueber-tarifeinheit100\\_zc-e9a9d57e\\_zs-6c4417e7.html](http://www.mdr.de/nachrichten/dgb-uneinig-ueber-tarifeinheit100_zc-e9a9d57e_zs-6c4417e7.html)

38) 프랑크푸르트 알게마이네(FAZ)지, Tarifeinheitsgesetz bleibt vorerst in Kraft, 2015.10.9, <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/gewerkschaften-scheitern-mit-eilantrag-gegen-das-tarifeinheitsgesetz-13847374.html>

단체협약법(TaEG)에 기초한 법 개정은 그 효력을 유지하게 되었다. 연방노동법원이 이미 단일 단체협약 원칙에 대해 단결권 침해의 소지를 인정하며 견해를 변경한 상태에서 이제 그 기본권 침해 여부에 관한 구체적인 판단은 연방헌법재판소에게 맡겨진 상황이다. 적어도 각계의 반응을 종합하여 볼 때, 이번 단일단체협약법(TaEG)이 단결권의 실질적 보장과 교섭력 강화를 통한 집단적 노사관계의 안정성 확보라는 두 마리 토끼를 모두 잡지는 못한 것으로 보인다. **111**