

# 복수노조 : 일본의 경험과 시사점

김삼수\*

## I. 경쟁적 조합주의와 복수조합교섭대표제

제2차대전 후 일본의 집단적 노사관계는 주로 1949년 6월에 개정된 노동조합법(이하, 1949년 개정법)과 1946년에 제정된 노동관계조정법에 의해 규제되어 왔다. 1949년 개정법은 노동조합을 역사상 최초로 법적으로 승인한 1945년 12월의 노동조합법(이하, 구(舊) 노동조합법)을 전면 개정한 것으로 1950년대 이후 노사관계의 전환 과정에서 커다란 역할을 하였다.

1949년 개정법은 노조의 기능을 반드시 단체교섭에 한정하지 않고 광범하게 상정하고 있었던 구노동조합법에 비해 노동조합의 기능을 본질적으로 단체교섭에 한정하는 원칙에 의거해 단체교섭의 촉진과 그 당사자로서의 노동조합의 보호를 주된 내용으로 하였다. 당시 노사관계의 실태는 노조가 구법의 강력한 규제조항에도 불구하고 사실상 해산명령을 내릴 수 없을 정도로 강력하였으며, 조합원자격은 중간관리자까지도 포함하여 폭넓게 허용되고 있었다. 그리고 사용자에 의한 조합경비 원조도 조합전임자에 대한 임금지급까지도 포함하여 폭넓게 용인되고 있었다. 1949년 법 개정에 의해 사용자의 이익대표자(이사, 감사 등 임원), 인사권을 갖는 관리감독자, 기타 직무의 성격상 노조원으로서의 성의와 책임에 저촉하는 자(인사·노무에 관계하는 하위 직제)가 조합원자격에서 배제되게 되었다. 그리고 근무시간 중에 유급으로 사용자와 교섭을 행하는 것, 필요최소한의 조합사무소를 대여하는 것은 단서의 명문규정에 의해 허용되지만, 당시 상당히 많은 기업에서 관행화되어 있었던 노조전임자를 위한 임금지불이나 특별한 조합활동비 지급은 금지되게 되었다. 노동협약의 자동연장 금지는 노조 조직 및 운영과 관련한 종래의 관행을 개선하는 역할을 하였다. 그것은 종래 협약의 종료 또는 무협약화를 의미하고, 협약에 의

\* 서울과학기술대학교 교수(bakimss@snut.ac.kr).

해 설치된 경영협의회의 해체를 비롯해 종래 협약에 있었던 노동조합의 기득권을 부인하는 법적 근거가 되었다.

1949년 개정노동조합법은 노조의 설립과 운영에 관해 자유설립주의와 단체자치의 존중이라는 두 가지 원칙에 의해 노동조합의 자유를 철저히 인정하고 있다. 노조의 설립과 관련하여 그 조직형태, 단위, 인수 등에 대해서 아무런 법적 규제를 두고 있지 않다. 그리고 노동조합과 사용자의 자유로운 단체교섭과 그 결과물인 노동협약에 의해 집단적 노사관계와 관련한 규칙을 설정함으로써 노사관계를 규율하도록 하는 체계를 갖추고 있다. 그리고 이를 위한 구체적인 정책수단으로서 사용자의 부당노동행위제도(제7조)와 노동협약제도를 도입하고 있다. 단체교섭 거부는 노동자 및 노조에 대한 불이익취급, 노조에 대한 지배개입 및 재정적 원조행위 등과 더불어 사용자의 부당행위의 유형으로 금지된다. 또 하나 주목할 것은 법 개정 과정에서 미국식의 교섭단위=배타적교섭대표제의 도입이 검토되었지만 결국 채택되지 않았다는 점이다(遠藤公嗣, 1989).

일본의 1949년 노동조합법하에서 노동조합은 자신의 조합원에 대해서만 단체교섭권을 갖는 것이 원칙이다. 조합원을 소수밖에 갖고 있지 않는 노조도 단체교섭권이 인정된다. 기업 내에 병존하는 복수노조가 각각 고유한 단체교섭권을 갖는 복수조합교섭대표제(plural representation)가 채택되고 있다. 단체교섭의 의무는 사용자에게만 부과되고 있으며, '정당한 이유'가 없는 한 사용자의 단체교섭 거부는 부당노동행위로서 금지된다. 사용자는 병존하는 복수노조와 경합적인 교섭이 의무화되어 있기 때문에 사용자에 의한 복수노조의 교섭상의 취급을 둘러싸고 노사분쟁이나 노노분쟁(勞勞紛爭)이 발생하기 쉽다. 그렇지만 조합의 교섭자격 취득은 형식적인 자격심사로 족하기 때문에 이를 둘러싼 노사의 대결이나 분쟁은 그다지 발생하지 않는 것이 현실이다.

노사관계의 전개과정에서 노동조합법과 그 해석과 관련한 판례에 의해 확립된 복수노조 취급의 기본 원칙은 다음과 같다(中窪裕也·野田進·和田肇, 1994).

첫째, 경쟁적 조합주의의 원칙이다. 복수조합은 조합원의 다소에 관계없이 모두 사용자에게 대해서 평등한 권리를 갖고 있으며, 조합 상호간에 경쟁관계에 서는 것이 원칙이다.

둘째, 조합간 차별금지의 원칙이다. 사용자는 각 조합과 노동조건에 대해서 별개로 교섭할 수 있으며, 그 경우 각 조합의 교섭력에 따른 차이도 포함하여 '거래의 자유'가 용인되고 있다고 할 수 있다. 그렇지만 부당노동행위제도는 조합간에 노동조건에 격차가 발생하는 것을 억제하도록 해야 한다고 하는 취지를 포함하고 있다.

셋째, 사용자의 중립유지 의무의 원칙이다. 지배개입 금지 규정에 의해 사용자는 특정한 조합의 운영에 개입하거나 세력의 약화를 의도하는 것이 금지된다. 각 조합에 대해서 중립적 입장을 유지해야 할 의무를 진다.

## Ⅱ. 복수노조 현황

일본의 기업별조합은 특정 기업의 종업원을 가입자격으로 하는 조직형태로서 통상 1기업·1조합의 ‘종업원일괄가입형’으로 인식되고 있는 경향이 있다. 그러나 제2차 대전 후 일본의 노동조합운동사는 ‘조합분열의 역사’라고 불릴 정도로 격심한 조직분열을 통해 노사관계가 재편되어 왔다.

<표 1>은 2008년도의 기업 수준에서의 복수노조의 현황을 보이고 있다. 13.2%의 단위조합에서 별도 조합이 있다고 답하고 있다. 단위노조는 기업이나 사업소 단위의 조직이기 때문에 기업 차원에서 복수노조의 비율은 더 높을 것으로 추측된다. 기업규모별로 보면 대체로 대규모일수록 복수노조의 비율이 높다. 5,000명 이상 규모의 경우는 28.9%로 노조가 조직된 10개 기업 중 3개 기업 정도가 복수노조 상태에 있다.

일본 노동조합의 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.

본고에서는 다룰 수 없지만 단산 수준의 노동조합(연합체) 또한 기업 수준의 노동조합을 기반으로 하여 이와 같이 분열된 전국중앙조직과 밀접한 관련을 가지면서 분열되어 있다. 거의 모든 산업에서 전국중앙조직간에 서로 경합하고 있으며, 동일한 전국중앙조직에 속하면서도 복수의 단산이 병존하는 경우가 있다.

## Ⅲ. 조합분열과 복수노조의 특징

### 1. 조합 분열

일본에서 기업 수준의 노동조합의 분열은 이데올로기적 성격을 갖는 내셔널센터의 분열 및 재편과 밀접한 관련을 가지면서 정치적·경제적 전환기에 집중적으로 발생하였다.

〈표 1〉 단위노조에서의 별도노조(복수노조) 및 유니언숍협정의 유무(2008년)

(단위 : %)

	단위노조 전체	별도 조합의 유무	
		있음	없음
전 체	100.0	13.2	86.8
[산업]			
광업	100.0	12.6	87.4
건설업	100.0	6.7	93.3
제조업	100.0	7.7	92.3
전기·가스·열공급·수도업	100.0	6.1	93.9
정보통신업	100.0	22.4	77.6
운수업	100.0	38.7	61.3
도매·소매업	100.0	0.1	99.0
금융·보험업	100.0	13.5	86.5
부동산업	100.0	10.2	89.8
음식점, 숙박업	100.0	3.5	96.5
의료, 복지	100.0	10.0	90.0
교육, 학습지원업	100.0	13.9	85.1
복합서비스산업	100.0	5.6	91.7
기타서비스업	100.0	4.8	93.0
[기업규모]			
5,000명 이상	100.0	28.9	71.1
1,000~4,999명	100.0	12.2	87.8
500~999명	100.0	10.6	89.4
300~499명	100.0	13.9	86.1
100~299명	100.0	5.6	94.4
30~99	100.0	4.8	95.2
[노동조합의 종류]			
단위조직조합	100.0	8.3	91.7
지부 등 단위취급조합	100.0	17.6	82.4

자료 : 厚生労働省, 「平成20年労働組合實態調査」.

산업별노동조합협의회(산별회의; 공산당계)의 붕괴와 일본노동조합총평의회(총평; 사회당계) 성립에는 미소냉전의 격화와 미군정의 정책이 결정적인 역할을 하였다. 그리고 1960년의 제1차 안보투쟁(일미안전보장조약 개정투쟁)을 전후로 해서 노사협조노선의 전 일본노동조합총동맹(동맹)이 결성되어 세력을 확대하고, 그에 수반하여 단위 조합이 분열하는 데 있어서는 사회당으로부터의 민사당 분열이 중요한 역할을 하였다. 미쓰이미이

케탄광쟁의(1959, 60년)를 분수령으로 노동운동의 중심은 동맹으로 전환하고, 특히 1964년에 결성된 금속산업 과점기업 노조의 협의체인 금속노협(금속노동조합협의회: IMF·JC)의 신장을 기반으로 1960년대 후반이 되면 민간부문에서 동맹이 노동운동의 주도권을 장악하게 되었다. 이 과정에서 산업별조합을 지향했던 총평계 노동운동이 크게 위축되고 기업별조합체제가 정착·강화되었다.

1953년경부터 본격화하기 시작하여 1960년대 후반까지 집중적으로 이뤄진 기업 수준에서의 조합분열에 있어서는 그 기간 중에 강력하게 추진된 산업 및 경영 합리화정책이 결정적인 역할을 하였다. 일본 경제의 자립화, 신예의 설비기계 및 기술도입, 경제의 개방화와 대형합병 등으로 이어지는 합리화정책하에서 당시 노동조합운동의 중심을 차지했던 중추 대기업에서 격렬한 노동쟁의가 빈발하여 노사간에 결전이 치러진 결과 거의 모든 기업에서 노조가 패배함으로써 노조의 리더십이 우파로 전환하거나 노사협조노선의 제2조합이 결성되어 조합분열이 이뤄졌다.

그 후 1970년 전후의 신좌익운동에 의한 좌파조합의 분열이 있었지만 중요한 조합분열의 계기는 1980년대의 노동전선 통일과 렌고의 결성이었다. 렌고는 민간부문의 금속노협의 발전에 의해서 강화된 기업별조합체제를 기반으로 노동전선통일운동의 과정에서 총평의 해산을 수반하는 방식으로 이뤄진 노동조합 세력의 대통합의 결과 1989년 1월에 현실노선의 렌고가 결성되었던 것이다. 그렇지만 렌고가 노동조합운동의 주도권을 장악하고 있음에도 불구하고 여전히 분열 상황은 지속되고 있다. 공산당계의 통일전선촉진노동조합간담회(統一勞組懇)는 렌고를 ‘산업보국회의 재생’이라고 비판하고 전노련을 결성하였다. 그리고 렌고와 전노련의 어디에도 가맹하지 아니하는 관공노계의 일부 노조(국철노조, 도쿄자치로 등)를 중심으로 전노협이 결성되었다. 이 시기에는 1950, 60년대와는 반대로 주로 전노련의 좌파계 세력이 렌고 결성에 반대하여 조직분열을 행한 것이 특징적이다(兵藤ツトム, 1997; 栗田健, 1994; 久米郁男, 1998).

현재 대부분의 기업내 복수노조 병존은 이와 같은 내셔널센터의 분열 상태와 밀접히 관련되어 있다.

## 2. 복수노조의 특징

기업 수준에서의 조합분열은 이데올로기적 성격을 갖는 내셔널센터의 분열 및 재편과 밀접한 관련을 가지면서 정치적·경제적 전환기에 집중적으로 이뤄졌다. 특히 중추 기업에서의 조합분열은 1953년경부터 본격화하여 1960년대까지 집중적으로 이뤄졌는데 이 기간에 수차례에 걸쳐 강력히 추진된 기업의 합리화정책이 결정적인 계기가 되었다. 대표적인 조합분열의 사례인 닛산자동차(1953년, 1965년), 미쓰이미이케탄광(1960년), 미쓰

비시중공업(1965년), 구(舊)국철=JR(1987년 전후) 등의 사례를 보면 일본에서 복수노조는 노사간의 사활을 건 장기간의 쟁의의 중요 국면에서 조합분열을 통해 제2조합이 결성되고, 분열 후 시기가 지남에 따라 제2조합(우파계)이 다수파조합이 되는 한편, 원래의 제1조합(좌파계)은 소수파조합으로 전략하는 형태로 복수노조가 성립하였다. 제2조합의 결성과 우세 조합화는 사용자의 지원하에서 직원층과 현장감독층을 주도세력으로 하여 다수의 조합원이 이에 가입하는 방식으로 이뤄졌다.

대규모의 쟁의과정에서의 조합분열을 통해 형성된 일본의 복수노조는 기업별조합을 전제로 한 복수노조라는 특징을 갖는다. 적지 않은 소수파조합은 형식상 초기업노조의 외피를 쓰고 존속하고 있는 경우가 있지만, 역시 기업 수준에서는 특정 기업의 정규종업원을 조합원으로 하는 종업원조직이라는 점에서 다수파조합(제2조합)과 다르지 않다. 일본형 복수노조의 최대 특징은 사실상 조직 대상을 같이하는 복수노조가 병존하고 있는 점에 있다. 기업 또는 작업 수준에서 사실상 조직 대상이 완전히 중복되는 복수노조가 병존하는 중복조합주의(dual unionism)적 성격을 띠고 있는 점에서 일본의 복수노조는 직종별 또는 산업별로 조직 대상을 달리하는 초기업조합이 하나의 사업장 내에서 종업원을 각각 조직하게 됨에 따라 결과적으로 복수조합 상황이 일반화되고 있는 구미와는 본질적으로 다르다. 이러한 기업별 단위노조의 복수조합 병존 상황을 반영하여 단산 수준의 복수조합이 병존하고 있다. 기업 수준의 복수노조와 상부단체의 복수노조 상황이 상호 규정하는 구조가 형성되어 있다. 그러한 만큼 일본에서의 조합분열은 기업별조합체제와 밀접히 관련되어 있다.

첫째, 조합분열의 경제적 기반과 관련하여 기업별조합은 기업간의 과점적 경쟁이 심화되는 상황에서 인원삭감을 수반하는 합리화계획이 강력히 시행될 경우 쟁의가 기업의 사활을 건 분규로 전개되는 경향이 강하다(미쓰비시중공업의 사례, 미쓰이미이케탄광의 사례).

둘째, 쟁의가 노사의 사활을 건 장기쟁의로 전개될 경우 기업 내에서 관리적 지위에 있기 때문에 ‘노동자주의적 사고’<sup>1)</sup>가 특히 약한 직원층과 현장감독자층이 중심이 되어 조합 자체의 리더십을 장악하거나 그 층을 중심으로 조합분열이 발생하여 제2조합이 결성된다. 그리고 계급적 연대로서의 ‘노동자주의’가 약한 일본의 블루칼라노동자의 심성(mentality)은 제2조합이 다수파조합으로 성장하는 궁극적 기반이 된다(Nimura, 1994).

셋째, 경영협조적인 제2조합이 결성되어 다수파조합이 되는 데 있어서는 사용자 또는

1) 노동자주의(labourism)란 영국에서 “그들과 우리들(Them and Us)” 의식과 같은 블루칼라노동자(숙련 공)의 전통적 계급의식을 말하는 것으로, 자신이 노동자인 것에 대해서 긍지를 갖고 계급적 연대를 할 수 있는 기반이 된다. 그에 비해 일본의 생산직노동자는 그와 같은 의식이 약하며, 학력상승과 기업내 승진을 통해 노동자계급으로부터 탈피하려는 조직지향성이 강하다. 자세하게는 栗田健(1994)을 참조.

사용자단체의 공세적 대응이 중요한 역할을 하였다. 특히 일본의 대기업에서는 1950, 60년대에 일련의 인사노무관리제도의 개편에 의해 공원과 직원이라는 차별적인 경영내신분제도가 폐지되고, 이를 작업현장에서 현실화하는 작업장(作業長)제도가 실시되었다. 이와 같은 인사노무관리제도의 전환에 의해 조직내 상승지향의 생산직노동자를 기업의 논리에 의해 통합할 수 있는 기반이 마련되었다.

#### IV. 복수노조 병존하의 노사관계의 문제점

일본에서는 복수노조가 병존하는 경우 조합차별을 금지하는 경쟁적 조합주의 원칙과 복수노조교섭대표의 제도를 선택하고 있기 때문에 노사관계에서 구체적으로 문제가 되는 것은 조합차별과 단체교섭 거부를 중심으로 한 사용자의 차별적 행위이다. 그리고 이것은 노동조합법상 금지된 사용자의 부당노동행위의 성립 여부에 관한 문제로서 현상한다.

사용자의 조합차별은 매우 다양한 형태로 이뤄지는데, 그 방식과 양태를 기준으로 유형을 구분하면 다음과 같다.

- A) 제1유형 : 조합 자체의 존립 및 운영과 관련한 차별행위
  - ① 다수파조합과의 유니언숍 협정 체결을 통한 소수파조합의 조직 확대 기능 저해 행위
  - ② 다수파조합에 대한 특별한 편의제공·경비원조 등의 우대조치(조합사무소, 특별 대부금, 조직가 및 조합활동에 대한 편의제공 등)
  - ③ 소수파조합에 대한 편의제공 등의 폐기(조합사무소의 명도 요구, 조직가 및 조합활동에 대한 편의제공 폐기 등)
  - ④ 다수파조합과의 단체교섭을 우선하는 행위. 그 교섭결과(협약)를 소수파조합에 강요하거나 소수파조합과의 단체교섭을 거부하는 행위
- B) 제2유형 : 조합원에 대한 노동조건 대우상의 차별
  - ① 임금차별
  - ② 인사에서의 차별
  - ③ 산업 면에서의 차별
  - ④ 다수파조합과 체결한 협약을 승낙할 것을 전제조건으로 하여 교섭을 진행하여 소수파조합이 이를 받아들이지 않을 경우, 이를 이유로 소수파조합과 협약체결을 거부하는 것을 통한 노동조건상의 차별

- ⑤ 협약이 타결된 달(妥結月)에 지불하는 방식을 통한 실질적인 임금차별
- ⑥ 특별수당 지급에 있어서의 차별

이와 같은 다양한 형태의 차별행위가 구체적으로 노조법 제7조에 규정된 부당노동행위의 어떠한 유형에 해당하는 것인지는 반드시 일률적이지는 않지만 대체로 다음과 같다. A)의 제1유형에 속하는 조합차별은 ④의 단체교섭거부행위(2호)를 제외하고는 3호의 지배개입의 성립 여부가 문제의 초점이 된다. B)의 제2유형에 속하는 조합차별에 있어서는 지배개입과 함께 불이익취급(1호)의 성립 여부가 쟁점이 된다. 노동조건 내지 대우상 다수파조합의 조합원을 우대하고 소수파조합의 조합원에게 불이익을 주는 것이 소수파조합의 조합원인 것을 이유로 하는 차별대우라고 할 수 있는지의 여부, 더 나아가 그것을 통해서 소수파조합을 위축·저해하는 지배개입이라고 할 수 있는지의 여부가 문제의 초점이 된다(靱井常喜, 1976).

부당노동행위의 성립 여부를 결정하는 데 있어서 차별의 성격상 대체로 제1유형에 속하는 차별행위보다는 제2유형에 속하는 차별행위가 훨씬 복잡하다. 일본의 기업에서는 많은 경우 생산직노동자에 대해서도 임금·승진 등 노동조건의 결정에 있어서 인사과과에 의해 개인별 차별이 이뤄지는 인사관리제도가 도입·실시되고 있기 때문이다.

菅野和夫(1991: 565)에 의하면, 노조법 제7조에 규정된 부당노동행위의 세 가지 유형, 즉 불이익취급, 단체교섭 거부, 지배개입의 상호관계에 대해서는 판례법상 이전에는 지배개입이 원칙 규정이며 다른 유형은 특칙(特則) 규정이라고 해석된 적이 있지만, 현재는 각각 대등한 의의를 갖는 것이 병렬되어 있다고 해석하는 ‘병렬설(並列說)’이 지배적 견해이다. 병렬설에서는 구제 신청된 행위가 어떠한 부당노동행위의 유형에 해당하는가(또는 해당하지 않는가)는 각 유형별로 판단된다. 그 결과 한 사건에서의 행위가 동시에 두 가지 이상의 유형에 해당하는 경우도 자주 있다.

이상과 같은 제 원칙하에서 판례는 구체적인 사안에 따라서 조정되기는 하지만 일정한 방향성을 보이게 되었다. 대표적인 판례는 조합간 산업차별을 둘러싼 닛산자동차사건(日産自動車 산업차별사건)에 대한 최고재판소의 판결(1985년 4월 23일)이다. 이 판례에 의하면, 복수노조 병존하에서 사용자는 어떠한 조합과의 관계에서도 성실한 단체교섭의 의무를 지며, 또 “단지 단체교섭의 장면에 한정되지 않고 모든 장면에서 사용자는 각 조합에 대해서 중립적인 태도를 유지하고, 그 단결권을 평등하게 승인 존중해야 할 것”이며, 조합의 성격 경향 운동노선에 의한 차별을 하는 것은 허용되지 않는다. 단체교섭에 있어서 사용자는 “각 조합의 조직력, 교섭력에 따른 합리적, 합목적적 대응을 하는 것”은 가능하지만, 당해 조합에 대한 단결권 부인 내지 혐오의 의도를 결정적 동기로 하여 행위가 이뤄져 단체교섭이 그것을 유지하기 위한 형식에 불과하다고 인정되는 특단의 사정이 있는 경우에는 노조법(제7조 3호)의 부당노동행위가 성립한다.



다른 한편, 이 판결은 동일기업 내에 압도적인 다수조합과 소수조합이 존재하는 경우 사용자가 통일적인 근무체제를 위해 다수조합과의 교섭을 중시하고, 거기에서 합의한 노동조건을 소수조합에게 수락하도록 강한 태도로 압박하는 것도 인정된다고 하고 있다. 복수조합의 존중과 노동조건의 통일의 필요성을 조정하려고 하는 태도이다(中窪裕也·野田進·和田肇, 1994: 322).<sup>2)</sup>

## V. 시사점

교섭창구 단일화를 의무화하고 있는 한국의 개정 노동조합법하에서는 소수파조합에는 교섭권이 부여되지 않을 것이기 때문에 기업 수준에서 조합분열이 발생할 가능성이 일본보다 작을 것이지만 복수노조의 해금에 의해 기업 수준에서 조합분열이 발생하는 방식으로 복수노조 상황이 초래되리라 예상된다. 노동운동의 이념에 따라 상부단체와의 연관하에서 조합분열이 발생할 가능성이 크다. 현재 한국에서의 기업내 노사관계의 구조에서 보면, 운동노선에 따라 양 방향으로의 조합분열이 동시에 발생할 것이다. 즉 노사대립노선의 조합에서 노사협조노선의 조합으로의 분열이 발생하는 경우도 있을 것이며, 또 그 반대 방향으로의 분열이 발생할 수도 있을 것이다. 조합분열의 방향과 속도에는 다음과 같은 두 가지 변수가 커다란 영향을 미칠 것으로 생각된다. 하나는 최근 비교적 활발하게 전개되고 있는 산업별조합운동을 중심으로 한 초기업적 노동운동의 방향이며, 또 다른 하나는 사용자의 조합에 대한 전략적 선택의 방향이다. 일본의 경험에 의하면, 만일 일본에서와 같이 산업별조합운동이 좌절되고 결국 한국의 조합체제가 기업별조합체제로 고착될 경우 전자의 방향으로의 분열, 즉 노사대립노선의 조합에서 노사협조노선 조합으로의 분열이 주로 발생할 가능성이 클 것이라 전망된다. 그리고 이러한 분열과정에서는 조합에 대한 사용자의 전략적 선택이 결정적 영향을 미치게 될 것이다. 만일 일본에서와 같이 생산직노동자를 기업에 통합하는 방향의 인사제도 및 현장감독제도가 적극적으로 추진·실시된다면 노사대결적 노동조합의 리더십이 협조적 노선으로 변경되거나 제2조합으로서 협조적 노동조합이 결성되어 다수파조합으로 성장할 가능성이 크다. 다만, 현재 한국(제조업)의 기업별조합은 블루칼라 중심이어서 화이트칼라가 배제되어 있고, 또 많은 경우 현장감독자층이 리더십에서 배제되어 있기 때문에, 노사대결적 노동조합의 경우

2) 1953년과 1965년에 발생한 대표적인 조합분열의 사례이며, 후에 대표적인 조합차별사건이 된 닛산 자동차의 '잔업차별사건' 판결에 대한 상세한 분석은 김삼수(2006)을 참조할 것. 다양한 쟁점에 대해서는 이승욱(2001)을 참조.

조합분열의 가능성이나 속도에는 일정한 한계가 있을 것으로 전망된다(본고는 김삼수(2006)을 요약·보완한 것임). [11]

### <참고문헌>

- 김삼수(2006), 『일본』, 전명숙·윤문희·김삼수·정병기·Ronald Zullo, 『복수노조 환경하의 노사관계 연구』, 한국노동연구원.
- 이승욱(2001), 『복수노조 병존의 쟁점과 과제』, 한국노동연구원.
- 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.
- 久米郁男(1998), 『日本型労使関係の成功』, 有斐閣.
- 栗田健(1994), 『労働組合(第2版)』, 日本労働協会.
- 厚生労働省(2009), 『平成21年労働組合基礎調査』.
- 厚生労働省, 『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.
- 稲井常喜(1976), 『組合分裂・差別支配と権利闘争－組合間差別と不当労働行為』, 労働旬報社.
- 兵藤ツトム(1997), 『労働の戦後史(上)(下)』, 東京大学出版会.
- Nimura, K.(1994), “Post WWII Labour Relations in Japan: 1940-1993”, in J. Hagan and A. Wells(eds.), *Industrial Relations in Australia and Japan*, Allen and Unwin.