

정책연구

2005-11

노동조합 규약분석[Ⅱ]

김정한 · 윤문희 · 김재훈

목 차

요 약	i
제1장 연구의 목적 및 방법	1
제1절 연구의 목적과 방법	1
1. 연구의 목적	1
2. 연구의 방법	2
제2장 규약의 일반적 법리	12
제1절 규약의 의의	12
제2절 규약의 제정과 변경	14
제3절 노동조합의 성격과 규약의 법적 성격	16
1. 노동조합의 성격	16
2. 규약의 법적 성격	26
제4절 규약의 기본법리	30
1. 규약자치	30
2. 조합민주주의	33
제5절 규약에 대한 제약	35
1. 비교법적인 고찰	35
2. 규약의 필요적 기재사항	43
3. 노동조합 내부운영에 관한 규약규정	47

4. 규약의 변경·보완명령	47
제3장 단위노동조합의 규약분석	49
제1절 총 칙	49
1. 법인규정여부	49
2. 주된 사무소의 소재지	51
3. 목적과 사업	53
제2절 조 직	58
1. 조합원 자격	58
2. 노조의 가입절차	61
3. 탈 퇴	63
4. 조합원의 자격상실	64
제3절 권리와 의무	66
1. 권 리	67
2. 권리제한규정	71
3. 의 무	73
4. 조합원의 신분보장규정	77
제4절 기 관	79
1. 총 회	83
2. 대의원회	98
3. 집행·운영위원회	112
4. 회의의 성립과 결의	127
5. 임 원	139
6. 각 부서	150
제5절 단체교섭 및 노동쟁의	155
1. 단체협약의 체결인준	157
2. 단체교섭의 위임	161

3. 단체교섭 위원수	169
4. 보충 또는 수정협약 규정	171
5. 교섭위원 연명서명	173
6. 노사협의회 근로자위원 선정절차	175
7. 노동쟁의 발생신고절차	177
8. 쟁의행위 결의절차	180
제6절 노동조합의 재정	184
1. 조합재정의 구성	185
2. 조합비 징수기준	187
3. 조합비 일괄공제	189
4. 특별기금 설치여부	192
5. 회계연도	193
6. 결산승인기관	195
7. 회계감사 실시시기	196
제7절 표창과 징계	199
1. 통제권의 근거와 한계	199
2. 통제권의 범위(한계)	201
3. 표창심의기관	204
4. 징계사유	205
5. 징계의 종류	207
6. 징계결의기관	210
7. 징계시 소명기회 부여	213
8. 징계시 재심청구권부여	214
제8절 해산·부칙	216
1. 해산사유	217
2. 청산위원 선정기관	220
3. 부칙의 준용규정	222
4. 유권해석	224

제4장 요약 및 결론	227
1. 총칙 및 조직에 관한 규정	227
2. 조합원의 권리와 의무에 관한 규정	228
3. 기관에 관한 규정	230
4. 단체교섭 및 노동쟁의에 관한 규정	233
5. 노동조합 재정에 관한 규정	234
6. 표창과 징계에 관한 규정	235
7. 해산 및 부칙에 관한 규정	236
8. 정책적 시사점	237
 참고문헌	 239

표 목 차

<표 1- 1> 산업별 현황	5
<표 1- 2> 조합원규모별 현황	6
<표 1- 3> 조합결성시기별 현황	7
<표 1- 4> 산업연맹별 현황	9
<표 1- 5> 노동조합조직형태별 현황	11
<표 3- 1> 법인 규정여부	50
<표 3- 2> 주된 사무소의 소재지	52
<표 3- 3> 목적	54
<표 3- 4> 사업(복수규정)	56
<표 3- 5> 조합원 자격(복수규정)	60
<표 3- 6> 노조의 가입절차	62
<표 3- 7> 노조의 탈퇴절차	64
<표 3- 8> 조합원의 자격상실	65
<표 3- 9> 조합원의 권리(복수응답)	69
<표 3-10> 조합원의 권리제한 규정유무	72
<표 3-11> 조합원의 의무(복수규정)	74
<표 3-12> 조합원의 신분보장규정(복수규정)	78
<표 3-13> 기관의 종류(복수규정)	82
<표 3-14> 총회의 기능(복수규정)	87
<표 3-15> 정기총회횟수	90
<표 3-16> 정기총회 개최시기	91
<표 3-17> 정기총회 소집공고	94
<표 3-18> 정기총회 소집공고 변경기간	95
<표 3-19> 임시총회 개최요건(복수규정)	97

<표 3-20> 정기대의원대회 개최시기	101
<표 3-21> 대의원 선출기준	104
<표 3-22> 대의원임기	105
<표 3-23> 임시대의원회 개최요건(복수규정)	107
<표 3-24> 대의원회 기능(복수규정)	110
<표 3-25> 상무집행위원회 구성(복수규정)	112
<표 3-26> 상무집행위원회 소집요건(복수규정)	114
<표 3-27> 상무집행위원회 기능	116
<표 3-28> 운영위원 임기	119
<표 3-29> 운영위원회 개최요건(복수규정)	121
<표 3-30> 운영위원회 구성	123
<표 3-31> 운영위원회 기능(복수규정)	125
<표 3-32> 회의의 성립	130
<표 3-33> 회의의 의결	133
<표 3-34> 특별결의 내용(복수규정)	138
<표 3-35> 임원의 종류(복수규정)	141
<표 3-36> 임원의 임기	144
<표 3-37> 임원탄핵 발의기관(복수규정)	146
<표 3-38> 위원장의 임원탄핵 발의요건	147
<표 3-39> 위원장의 탄핵 발의요건	149
<표 3-40> 부서의 종류(복수규정)	151
<표 3-41> 부서장의 임면절차	154
<표 3-42> 단체협약체결인준방법	160
<표 3-43> 단체교섭 위임규정 여부	165
<표 3-44> 단체교섭 위임결정기관	166
<표 3-45> 단체교섭 위임시 절차	168
<표 3-46> 단체교섭위원수	170
<표 3-47> 보충(수정)협약 규정여부	171
<표 3-48> 단체협약 체결시 교섭위원 연명서명 규정여부	174
<표 3-49> 노사협의회 근로자위원 선정절차	176

<표 3-50> 노동쟁의 발생신고절차(복수규정)	178
<표 3-51> 쟁의행위 결의절차	183
<표 3-52> 조합재정의 구성(복수규정)	186
<표 3-53> 조합비 징수기준	187
<표 3-54> 조합비 일괄공제	191
<표 3-55> 특별기금 설치여부	193
<표 3-56> 회계연도	194
<표 3-57> 결산승인기관	195
<표 3-58> 회계감사 실시시기(복수규정)	198
<표 3-59> 표창심의기관	204
<표 3-60> 징계사유(복수규정)	206
<표 3-61> 징계종류(복수규정)	209
<표 3-62> 징계결의기관	212
<표 3-63> 징계시 소명기회 부여여부	213
<표 3-64> 징계시 재심청구권 부여여부	216
<표 3-65> 해산(폐업)사유(복수규정)	219
<표 3-66> 청산위원선정 결의기관	221
<표 3-67> 준용규정(복수규정)	223
<표 3-68> 유권해석 규정여부	224
<표 3-69> 유권해석기관(복수규정)	225

요 약

◆ 연구 목적

노동조합의 활동근거는 자치규범인 규약에서 비롯된다. 노동조합은 헌법과 법률에 근거하여 근로자들이 자신들의 이익을 옹호하기 위하여 자주적으로 결성한 임의단체로서, 그 내부의 운영에 있어 조합규약 등에 의한 자치가 보장되므로 노동조합 규약은 일종의 자치적 법규범으로서 소속조합원에 대하여 법적 효력을 가진다.

이러한 면에서 노동조합의 조직·운영에 관한 기본적인 사항을 정한 규약의 변화양상을 실증분석하고 법적으로 검토함으로써 노동조합의 자주성과 민주성이 구체적으로 전개되는 양상을 연구하는 것은 상당한 의미가 있는 일이라고 할 것이다.

미국 등 선진국의 경우를 보더라도 노동조합 활동의 기본틀이 정립된 이후 단계에서는 노동조합 내부분제가 이슈로 부각되어 왔고, 유럽의 경우 노동조합이라는 단체와 노동조합원 개인의 권리를 어떻게 조정할 것인지 하는 문제가 근래 제기되어 오고 있다.

우리나라에서도 노동조합 활동이 정착기로 접어들어 따라 발생하는 노동조합이라는 단체의 권리와 노동조합원 개인권리간의 조정방법 등에 관하여 탐구할 필요성이 제기되고 있다.

그리고 최근 우리나라의 경우에는 노동조합의 조직형태가 기업별 노조에서 산업별 노조로의 변화 등 노동조합 조직경향에 변화가 많으며 이러한 추세가 규약에 반영되고 있다. 이러한 현실을 감안하여 현재의 규약 속에 산별 단위노동조합을 목표로 하는 등 최근 노동조합조직 여러 개편동향들이 기업별 단위노동조합에 어떻게 투사되고 있는지를 검토하였다. 또한 이러한 경우 교섭권의

경합 내지 충돌문제 등이 최근 제기되고 있고 이는 복잡한 법률문제까지 야기하고 있는데, 노동조합 규약을 통해 이 점들을 살펴보았다.

본 연구는 노동조합 활동의 기본이 되는 규약에 대한 연구를 통하여 현재의 문제점을 분석할 수 있고 자주성과 민주성의 관점에서 현재 노동조합 규약의 실태 및 경향을 파악하고 법리적 문제점을 분석할 수 있다. 이를 통하여 노동조합 조직형태 변경에 따르는 법률문제를 분석하고 향후 발전방향을 모색하는 것도 본 연구의 기본 목적의 하나를 구성하고 있다. 이를 위하여 산별 단위노조를 목표로 하여 현재 행해지고 있는 소산별노조 경향과 산별·업종별 단위노조의 출현 및 보급 등에 따르는 제반 법률문제를 분석하였다. 즉 이러한 경우 교섭권의 경합 내지 충돌의 조정방안, 기존 사업장별 단위노조를 전제로 한 유니언 슝 규정 등 관련문제, 조만간 전개될 단위복수노조시대에 적합한 규율의 틀 등을 살펴보고 하였다.

◆ 주요 연구내용

1. 노동조합 규약의 일반적 법리

각 단체들은 자신들의 내부 준칙을 정하고 그것을 ‘정관’, ‘회칙’, ‘규칙’ 등의 용어를 사용하여 부르고 있다. 노동조합도 마찬가지로 노동조합의 내부준칙을 가지고 있는데, 이에 대해 노동조합및노동관계조정법(이하 ‘노조법’이라 부른다) 제11조가 규약이라는 용어를 사용하고 있으므로 노동조합 규약은 자신의 조직과 운영에 관한 기본적인 자치규정이 된다.

노동조합은 근로자의 사회·경제적 지위의 향상을 위하여 근로자가 자주적이고 자발적으로 형성하는 조직이며, 그 목적을 달성하

기 위하여 계속적으로 행동하는 조직이다. 따라서 노동조합은 그 목적을 달성하기 위해 그에 적합한 조직원리와 행동원리를 자주적으로 형성하여 이에 따라 스스로를 규율하여 나가야 한다. 각 노동조합이 그 목적과 그에 적합한 조직원리 및 행동원리를 구체적으로 전개한 것이 조합 규약이라고 할 수 있다. 따라서 조합 규약은 노동조합의 구성원 전체에 대하여 구속력을 지님과 함께 당해 노동조합 자신을 구속하는 힘을 지니고 있기도 하며, 이와 같은 이유로 노동조합 규약은 노동조합의 자주법이라고 할 수 있다. 또한 규약은 노동조합과 그 구성원이 지켜야 하는 것을 규정한 것으로, 노동조합의 조직과 운영에 관한 기본적인 사항을 정하여 놓은 노동조합의 근본규범이라고 볼 수 있다.

2. 노동조합의 성격 및 규약의 법적 성격

규약은 “노동조합의 조직과 운영에 관하여 기본적인 사항을 정하여 놓은 준칙”이므로 그것은 노동조합 자신 및 구성원이 지켜야 하는 것이고 또한 스스로 지키기 위하여 만들어 놓은 것이다. 따라서 규약은 본질적으로 그것의 사실적 내지는 도덕적인 규범력을 갖고 있다. 그런데 이러한 사실적 내지 도덕적인 규범력을 갖는다는 점에서부터 그 규약에 어떠한 법적인 효과가 부여되어야 한다는 점까지 논리필연적으로 연결되는 것은 아니다. 노동조합을 어떠한 의미로 이해하는가에 따라서 규약이 갖는 의미 및 규약에 대한 법적인 개입의 정도가 서로 상이해진다.

노동조합의 성격에 대해서는 노동조합을 계약의 집합으로 보는 견해, 임의단체로 보는 견해, 민법상 사단으로 보는 견해, 헌법상의 단결체로 보는 견해, 공적단체로 보는 견해 등 다양한 견해가 존재한다.

한편 조합규약의 법적 성질에 관한 계약설과 법규범설은 노동

조합 내에서 자주적 사회규범으로 기능하는 조합규약을 단체의 우월한 권능의 입장에서 보는가 아니면 대등한 구성원간의 합의로 보는가에 따른 전체 법체계에서 ‘자치적’ 규범창조의 위치라는 기본적인 법률관과 관계되는 것으로 보인다.

법규범설의 입장에서도 단체의 우월한 권능의 근거를 구성원의 자유로운 가입의사에서 구하고, 계약설의 입장에서도 다수결원리에 의한 규약변경과 계약의 변경에 대한 포괄적 동의를 인정하고 있다. 따라서 조합규약의 성질이 법규범인가 계약인가의 문제는 실제에서는 큰 의미를 갖지 않는다. 법규범설에 의하든 계약설에 의하든 조합규약은 국가법에 우선할 수 없으며 조합규약은 당사자 뿐만 아니라 법원도 이에 구속되기 때문이다. 중요한 것은 조합규약은 헌법 제33조 제1항에 의한 단결자치의 보장에 의하여 원칙적으로 강행될 수 있으며, 조합 내부에서는 법규범적으로 기능하고 있다는 점이다.

규약이 법규범으로서의 성격을 갖는다는 점의 보다 중요한 의미는 현행법체계 내에서 노동조합의 의미를 어떻게 이해하느냐라는 기본적 관점으로부터 노동조합 내부문제에 대하여 규약자체가 어느 정도 보장받고 어느 정도 제약되는가에 대한 적절한 법리구성의 장을 제공할 수 있다는 데에 있다. 현재 우리나라의 노동조합은 단순한 임의단체나 사단법인 또는 권리능력 없는 사단법인 등으로서 존재하고 있다기보다는, 헌법을 정점으로 하는 법질서체계 내에서 생존권에 직결된 권리로서의 노동3권의 보장을 받는 법적 단결체로서 인정되고 있다. 따라서 노동조합의 규약은 노동3권의 보호·보장이라는 국가의 법적 이념에 의해 자치적인 법규범성을 부여받고 있다고 보아야 한다.

따라서 규약은 사적 자치의 법리보다는 단결권보장의 법리에 의하여 한편으로 그 법적 효력이 강화될 수도 있으며, 또 다른 한편으로는 제약을 받을 수도 있다. 그러므로 규약에 대해서는 규약

자체의 독자적인 법리에 의하여 법적 효력을 규명하는 노력이 필요할 것으로 보인다.

◆ 정책적 시사점

규약분석을 통해 현행 규약이 안고 있는 문제점과 개선방안을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 분석대상 규약의 상당정도가 그 노조가 속한 산업·기업의 특성, 노조의 규모 등을 고려하지 않은 채 기존의 모범규약을 무비판적으로 채용하고 있다는 점이다. 산업별 또는 산별연맹별로도 규약 내용에 차별성이 거의 보이지 않는다는 것을 예로 들 수 있다. 그 결과 규약 내용이 형식화되어 노조의 실질적인 운영에 거의 도움이 되지 않고 있다. 따라서 단위노조의 규모와 조합원 구성 및 조합원수 등을 고려한 규약의 독자적 재정이 필요하리라고 본다.

또한 분석대상의 노동조합 규약을 산별노조, 지부·분회, 지역노조, 기업별 노조간의 형태별 차이점을 찾아보기 힘들다는 점을 들 수 있다. 아직 산별노조의 형태가 정착되지 않은 시점에서 기존의 규약의 내용을 그대로 답습하는 경우가 많기 때문에 나타나는 문제점으로 볼 수 있다.

둘째, 노조를 둘러싼 환경변화, 예를 들면 법개정 사항이 규약에 거의 반영되지 않아 법과 규약내용간에 괴리가 발생하고 있다. 본 연구에서는 구체적으로 분석되지 않았지만 규약의 제·개정 시기나 횟수가 노동관련법의 제·개정과 달리 나타난다. 이는 법의 내용을 그대로 준용하면서도 개정된 법을 제대로 반영하지 않아 현실적으로 규약의 적용과 해석에 있어서 갈등을 불러일으킬 소지를 가지고 있다. 또한 일부 규약의 경우에는 구법의 반영으로 현재의 법과 다른 기준을 제시하여 법보다 엄격한 요건을 요구하

거나 위법적 요소까지 보이는 경우도 있었다. 결국 이는 앞서 말한 바와 같이 노조규약이 형식화되고 있다는 것을 여실히 보여주는 측면이라고 할 수 있다.

셋째, 노동조합이란 집단적 성격을 가진 단체로 조합과 조합원 권리간에 충돌이 발생할 여지가 있다는 것을 간과하고 있다는 점이다. 규약은 조합의 운영원칙의 근간이면서도 단체로서의 이익과 개인 조합원의 이익이 배치되는 경우 이를 조정할 수 있어야 하는데, 이러한 갈등을 조정할 수 있는 규정을 두고 있는 노조 규약은 거의 찾아볼 수 없었다. 이러한 조정 규정의 부재는 노동조합의 이익과 개인의 이익의 충돌시 노동조합의 단결을 약화시킬 수 있고, 노동조합 운영에 있어서 상당부분 부담으로 작용할 수 있다.

넷째, 노조의 자주성과 민주성의 관점에서든 문제가 상당부분 있다. 예를 들면, 노동조합 정보의 공유, 회계에 대한 일반조합원의 참여 및 접근성에 대한 규정률이 미흡한 것으로 나타났다. 노동조합의 민주적 절차 및 투명성을 담보하기 위해서는 일반조합원의 정보 접근의 용이성 및 참여가 보장될 수 있는 방안으로 규약이 개정되어야 할 것이다.

제 1 장 연구의 목적 및 방법

제1절 연구의 목적과 방법

1. 연구의 목적

노동조합의 활동근거는 자치규범인 규약에서 비롯된다. 노동조합은 헌법과 법률에 근거하여 근로자들이 자신들의 이익을 옹호하기 위하여 자주적으로 결성한 임의단체로서 그 내부의 운영에 있어 조합규약 등에 의한 자치가 보장되므로, 노동조합 규약은 일종의 자치적 법규범으로서 소속조합원에 대하여 법적 효력을 가진다고 할 것이다.¹⁾

이러한 면에서 노동조합의 조직·운영에 관한 기본적인 사항을 정한 규약의 변화양상을 실증분석하고 법적으로 검토함으로써, 노동조합의 자주성과 민주성이 구체적으로 전개되는 양상을 연구하는 것은 상당한 의미가 있는 일이라고 할 것이다.

미국 등 선진국의 경우를 보더라도 노동조합 활동의 기본틀이 정립된 이후 단계에서는 노동조합 내부분제가 이슈로 부각되어 왔고, 유럽의 경우 노동조합이라는 단체와 노동조합원 개인의 권리를 어떻게 조정할 것인지 하는 문제가 근래 제기되어 오고 있다.

1) 대법원 2002. 2. 22. 선고 2000다65086 판결 참조(현대정공 사례).

2 노동조합 규약분석 Ⅲ

우리나라에서도 노동조합 활동이 정착기로 접어들에 따라 발생하는 노동조합이라는 단체의 권리와 노동조합원 개인권리 간의 조정방법 등에 관하여 탐구할 필요성이 제기되고 있다.

특히 우리나라의 경우에는 노동조합의 조직형태가 기업별 노조에서 산업별 노조로의 변화 등 노동조합 조직층에 변화가 많으며 이러한 추세가 규약에 반영되고 있다. 이러한 현실을 감안하여 현재의 규약 속에 산별 단위노동조합을 목표로 하는 등 최근 노동조합조직 여러 개편동향들이 기업별 단위노동조합에 어떻게 투사되고 있는지를 검토하였다. 또한 이러한 경우 교섭권의 경합 내지 충돌문제 등이 최근 제기되고 있고 이는 복잡한 법률문제까지 야기하고 있는데, 노동조합 규약을 통해 이 점들을 살펴보았다.

본 연구를 통하여 노동조합 활동의 기본이 되는 규약에 대한 연구를 통하여 현재의 문제점을 분석할 수 있고, 자주성과 민주성의 관점에서 현재 노동조합 규약의 실태 및 경향을 파악하고 법리적 문제점을 분석할 수 있다. 이를 통하여 노동조합 조직형태 변경에 따르는 법률문제를 분석하고 향후 발전방향을 모색하는 것도 본 연구의 기본 목적의 하나이다. 이를 위하여 산별 단위노조를 목표로 하여 현재 행해지고 있는 소산별노조 경향과 산별·업종별 단위노조의 출현 및 확산 등에 따르는 제반 법률문제를 분석하였다. 이러한 경우 교섭권의 경합 내지 충돌의 조정방안, 기존 사업장별 단위노조를 전제로 한 유니언 쉘 규정 등 관련문제, 조만간 전개될 단위복수노조시대에 적합한 규율의 틀 등을 살펴보고 하겠다.

이와 같은 노조규약에 대한 분석과 검토를 통해 노조내부문제 등에 대한 파악과 아울러 그 개선방안을 제시함으로써 조합민주주의를 진작시키는 데 기여할 수 있으며, 이를 통하여 노사간 바람직한 질서 정립에도 도움이 될 것으로 기대된다.

2. 연구의 방법

본 연구에서는 2004년 5월부터 7월까지 3개월에 걸쳐 전국의 노동조

합의 규약 2,400개를 수집하여 그 중 일부 조항이 누락되거나 분석대상으로 적합하지 않은 규약들과 동일규약을 사용하고 있는 노동조합을 하나로 보아 총 759개의 규약(조합원수 805,023명)을 분석하였다. 동일 규약으로 본 것은 운수노조²⁾와 금속노조에 속해 있는 지회의 규약들이다. 이들 규약들을 하나로 볼 수 있는 것은 규약의 형식 및 내용에 있어서 동일하였기 때문이며, 금속노조에 속하여 있다고 하여도 그 형식이나 내용이 다른 규약은 달리 분석하였다. 따라서 하나의 규약으로 산정된 규약들을 생각한다면 실제 분석된 규약의 수는 759개 이상이며 조합원수 또한 805,023명 이상으로 볼 수 있다.

규약의 분석은 규약의 내용을 총칙, 조합원의 권리와 의무, 신분보장, 기관, 단체교섭 및 쟁의행위, 재정, 표창과 징계, 해산으로 나누어 각 항목마다 규약을 대상으로 실증적인 통계치를 구하고 이에 대해 해석하는 방법으로 실시하였다.

전체적으로 통계분석은 각 조합을 조합원규모별, 산별 연맹별, 노조결성시기 그리고 산업별, 노조조직형태로 나누어 분석하였다. 조합원규모는 99인 이하, 100~499인, 500~999인, 1,000인 이상 등 4단계로 구분하고, 노조결성시기는 노동운동이 활성화되기 시작한 1987년 6월 29일을 기점으로 하여 그 이전 결성노조, 이후 노조로 구분하여 분석한 점은 지난 1996년의 분석과 동일하다.

또한 본 연구에서 사용한 산업분류는 한국표준산업분류를 기초로 하여 농림수렵어업, 광업, 제조업, 전기가스수도업, 건설업, 도소매 및 소비자용품 수리업, 숙박 및 음식업, 운수·창고업, 통신업, 금융 및 보험업, 부동산 임대 및 서비스업, 공공행정, 국방 및 사회보장행정, 교육서비스업, 보건 및 사회복지사업, 기타 공공, 사회 및 개인서비스업으로 중분류하였다.

총칙에서는 법인규정, 주된 사무소 소재지, 목적과 사업 등에 대하여 살펴보고, 조직에서는 조합원 자격, 노동조합에의 가입절차, 탈퇴, 자격의 상실 등을 연구하였으며, 권리와 의무에서는 권리의 종류 및 권리제한규정 등 관련문제, 의무의 내용 및 관련문제에 관하여 살펴보았다.

2) 택시와 버스를 구분하고 상급단체별·미가맹별, 지역별로 달리 구분.

4 노동조합 규약분석 Ⅲ

또한 노동조합의 기관에 대하여서는 규약에 드러난 총회, 대의원회, 집행·운영위원회, 회의의 성립과 의결, 임원, 각 부서 등의 내용과 관련 문제에 대하여 연구하였다.

단체교섭과 관련하여서는 규약 내의 단체협약의 체결 인준, 단체교섭의 위임, 단체교섭 위원수, 보충 내지 수정협약규정, 교섭위원 연명서명, 노사협의회 근로자위원 선정 등에 관한 내용과 관련문제에 대하여 살펴보았다. 또, 노동쟁의에서는 노동쟁의 발생신고절차, 쟁의행위 결의절차 등을 연구하였다. 노동조합의 재정에는 노동조합재정의 구성, 조합비 징수기준, 조합비 일괄공제규정, 최근 논란이 되기 시작한 특별기금 설치규정, 회계연도, 결산승인기관, 회계감사 실시시기의 내용 및 관련문제에 관하여 살펴보았다.

특히 이번 노동조합규약분석은 한국노동연구원이 1996년에 실시하였던 노동조합 규약분석과는 달리 산별노동조합과 기업별노동조합을 구분하여 분석한 것에 의의가 있다.

물론 여전히 우리나라의 지배적인 노동조합의 조직형태는 기업별노동조합이지만 부분적으로 산별화가 이루어지고 있으며 상당한 정도로 진행되고 있다고 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서는 기업별노조의 규약뿐만 아니라 상급단체 노동조합의 규약도 산별·업종별 상급단체 내지 산별·업종별 단위노조의 조직과 운영에 대한 기본적 규제의 방식 및 내용에 관하여 연구하였다.

그 내용으로는 총칙, 조직, 권리와 의무, 기관에 대하여 살펴보고, 단체교섭 및 노동쟁의 절차에 관한 제반문제에 관하여 연구하였으며, 노동조합 재정의 구성, 제재의 내용 및 절차, 해산 등에 대하여 탐구하였다.

가. 산업별 현황

분석대상 규약 759개를 산업별로 그 구성비율을 보면, 제조업이 전체의 330개로 43.5%로 가장 높고 조합원수의 비율도 30.9%(249,019명)로 가장 높다. 그 뒤로 기타 공공, 사회 및 개인서비스업이 170개로 전체의

〈표 1-1〉 산업별 현황

(단위: 개소, %, 명)

	분석대상규약			
	노동 조합수	비율	조합원수	비율
전 체	759	100.0	805,023	100.0
농림수렵어업	6	0.8	6,074	0.8
광업	2	0.3	2,645	0.3
제조업	330	43.5	249,019	30.9
전기가스수도업	12	1.6	3,482	0.4
건설업	22	2.9	14,218	1.8
도소매 및 소비자용품 수리업	8	1.1	18,872	2.3
숙박 및 음식업	14	1.8	1,588	0.2
운수·창고업	62	8.2	169,433	21.0
통신업	19	2.5	9,533	1.2
금융 및 보험업	40	5.3	151,551	18.8
공공행정, 국방 및 사회보장행정	8	1.1	29,621	3.7
교육서비스업	42	5.5	13,323	1.7
보건 및 사회복지사업	24	3.2	40,050	5.0
기타 공공, 사회 및 인서비스업	170	22.4	95,614	11.9

22.4%를 차지한다. 1996년도 분석에서는 3.3%에 지나지 않았던 서비스업 규약의 비율이 증가한 것은 공공서비스부문이 이 부문에 포함되었고, 또한 사회구조의 변화와 사람들의 삶의 질 향상에 대한 관심의 증가로 개인서비스업부문이 상당히 증가한 것에 이유가 있다.

나. 조합원규모별 현황

분석대상규약을 조합원규모별로 살펴보면, 전체 분석대상규약 중 50% 이상을 차지하고 있는 것은 조합원 99인 이하의 노동조합수가 53.1%로 가장 높고, 그 뒤로 100~499인이 29.0%이다. 이는 우리나라 노동조합의 조합원수와 비교하여 보았을 때에도 크게 그 비율이 다르

6 노동조합 규약분석 Ⅱ

〈표 1-2〉 조합원규모별 현황

(단위: 개소, 명, %)

	분석대상규약			
	노동조합수	비율	조합원수	비율
전 체	759	100	805,023	100
99인 이하	403	53.1	13,123	1.6
100~499인	220	29.0	49,197	6.1
500~999인	57	7.5	38,799	4.8
1,000인 이상	79	10.4	703,904	87.4

지 않다. 2003년 노동조합조직현황을 보면 99인 이하의 조합수가 4,245개로 전체의 67.6%를 차지하고 있다.³⁾ 조합수에서 53.1%를 차지하고 있는 99인 이하의 노동조합이 조합원수의 비율은 1.6%, 499인 이하의 노동조합의 경우에는 6.1%로 노동조합의 영세성을 알 수 있다.

다. 조합결성시기별 현황

민주주의에 대한 욕구분출로 시작된 1987년 6월 민주대항쟁은 소기의 정치적 목적을 달성하게 되고, 그 이후 7월과 8월의 노동자대투쟁을 촉발시키는 계기가 된다. 따라서 1987년의 6월 29일은 민주화의 진행과 자유화라는 측면에서 커다란 의미를 갖는다. 이러한 노동자대투쟁 이후 일련의 노동관련 법령 개정이 행해지게 된다.

노동관련 법령 가운데 발의된 노동조합법의 개정 내용은 다음과 같은 것들이다.⁴⁾ 첫째, 지금까지 노동조합의 형태를 기업별 노조로 강제 하던 것을 근로자의 의사에 따르도록 자율화하여 근로자의 단결권 강화, 둘째, 노동조합의 민주적·자주적 운영을 위한 규약의 기재사항의 보완, 셋째, 행정기관의 규약 변경명령 제한, 넷째, 노동조합의 회계감

3) 노동부, □□노동조합 조직현황□□, 2004.

4) 제12대 국회 제137회 제11차 국회본회의록(1987년10월30일)-부록(http://search.assembly.go.kr/kms_data/record/data1/137/137za0011d.PDF#page=49)

〈표 1-3〉 조합결성시기별 현황

(단위: 개소, 명, %)

	분석대상규약			
	노동조합수	비율	조합원수	비율
전 체	759	100	805,023	100
1987년 6월 29일 이전	123	16.2	224,596	27.9
1987년 6월 29일 이후	636	83.8	580,427	72.1

사 강화와 공개, 다섯째, 노동조합의 단체교섭권 위임의 자유화, 여섯째, 단체협약 효력기간의 단축, 일곱째, 유니온 슝 규정이다. 이러한 개정내용의 주요한 점으로 노동조합의 민주화와 자율화에 초점을 맞추고 있다는 것을 들 수 있다.

분석대상 노동조합 규약 중 6·29선언 이전에 결성된 노동조합은 123개로 전체의 16.2%에 해당하고, 조합원수의 비율은 27.9%이다. 6·29선언 이후 결성된 노동조합은 636개로 노동조합이 차지하는 비율은 83.8%인 데 비하여 조합원수가 차지하는 비율은 72.1%로 노동조합수 비율에 비하여 약간 낮은 편이다.

라. 산업연맹별 현황

우리나라의 노동조합 총연맹(national center)이라고 할 수 있는 것으로는 한국노동조합총연맹(이하 '한국노총'이라 함)과 전국민주노동조합총연맹(이하 '민주노총'이라 함)이 있다.

한국노총의 전신은 1946년 3월 당시 전평(全評: 조선노동조합 전국평의회)을 타도하기 위해 한민당과 미군정의 후원 아래 조직되었던 대한노총(대한독립촉성노동총연맹)이다. 그 뒤 대한노동조합총연맹회로 개칭하고 분열을 거듭한 뒤, 1961년 11월 대한노동총연맹과 전국노동조합협의회가 통합하여 한국노총으로 결성되었다.⁵⁾

5) 한국노총의 연혁 <http://www.fktu.or.kr/>

8 노동조합 규약분석 Ⅲ

민주노총은 1987년 민주화대항쟁을 겪으면서 분출된 근로자들의 욕구에 의하여 발생한 노동조합 총연합단체이다. 1987년 이후 많은 노동조합이 결성(1987년 한 해 노조 2,675개에서 4,103개로, 조직률 12.3%에서 13.8%로 증가)되었고, 노동조합 활동이 가장 활발하였던 1989년(노동조합수 7,883개, 조합원수 1,932,000명, 조직률 18.7%) 일부 단위노조들은 당시 유일한 전국조직이던 한국노총을 거부하고 자주성과 민주성을 가진 노동조합의 연대조직을 건설하게 된다. 이것이 민주노총의 전신으로 여성, 제조업 중심의 노동조합에서 대공장, 사무전문직에도 많은 노동조합을 건설하여 노동자의 사회적 지위 향상을 도모하고자 하였다.⁶⁾ 이후 1990년 14개 지역협의체와 2개 업종별 조직, 600여 개 노동조합, 20여만 명의 조합원을 포괄하는 전국노동조합협의회(전노협)가 결성되었고, 1993년 전노협·업종회의·현충련·대노협이 주축이 되어 1,048개의 노동조합과 420,409명의 조합원을 포괄하는 전국노동조합대표자회의(전노대)가 결성되었다. 1987년부터 민주노총의 결성 움직임이 계속되어 왔지만 오랜 시간동안 민주노총은 합법성을 인정받지 못하였다. 1994년 11월 준비위원회를 결성하고 1995년 10월 제12차 대표자회의에서 강령·규약(안)을 확정된 뒤, 1995년 11월 11일 연세대학교 대강당에서 창립대의원대회를 열고 국제자유노동조합연맹(ICFTU) 가입을 결의하였다. 1999년 노동부로부터 설립신고증을 교부받게 되었다.

분석대상의 규약을 산업연맹(노조)별로 보면, 한국노총 산하 금속노련이 12.1%, 연합노련 11.9%, 화학노련이 11.6%를 차지하고 있다. 이와 비슷한 비중으로 상급단체에 미가맹인 노동조합도 10.9%로 나타나고 있다.⁷⁾

6) 민주노총 연혁 <http://www.nodong.org/>

7) 구 노동조합법 제14조 제5호에서는 규약의 필요적 기재사항으로 '소속된 연합단체의 명칭'을 기재할 것을 요구하고 있었다(동호는 1987년 11월 28일의 개정시 신설). 그러나 이후의 대법원 판결(언론노련 사례 대법원 1992. 12. 22. 91누6726 판결, 주식회사 남성 사례 대법원 1993. 2. 12. 91누12028 판결)에서 이는 상급단체에 가입한 경우에만 그 기재가 강제되는 사항이라고 밝힌 바 있다. 이와 같은 판례의 취지를 감안하여 1997년 3월 노동조합및노동관계조정법에서는 규약의 기재사항으로 '소속된 연합단체가 있는 경우에는 그 명칭'이라고 규정하여(동법 제11조 제5호), 상급단체에의 가입이 강제되지 않는다는 점을 명확히 하였다.

한국노총과 민주노총 양대 노총만으로 그 비중을 살펴보면, 한국노총 가맹 노동조합수가 446개, 58.8%로 민주노총가맹 노동조합수 225개, 29.6%의 두 배에 달한다. 이는 실제 노동조합의 조직현황을 살펴보았을 때에도 한국노총의 단위노조수가 3,456개⁸⁾이고 민주노총의 총 노동조합수가 854개⁹⁾인 것과 비교해 보아도 가맹노조수의 차이를 인정할 수 있다.

조합원수의 규모를 살펴보면 금융산업노조는 금속노련이나 화학노련에 비하여 조합수가 적지만 대형노조(은행권)가 있기 때문에 조합원수의 비중은 14.4%로 택시노련과 동일하게 가장 높게 나타났다. 분석대상 규약 가운데 한국노총 가입 노조원수는 전체의 63.0%이며 민주노총 가입 노조원수는 전체의 34.1%로 노조수의 비율과 비슷하게 나타났다.

〈표 1-4〉 산업연맹별 현황

(단위: 개소, 명, %)

	분석대상규약			
	노동조합수	비율	조합원수	비율
전 체	759	100	805,023	100
한국노총	446	58.8	507,506	63.0
섬유유통노련	27	3.6	6,223	0.8
광산노련	2	0.3	2,645	0.3
전력노동조합	0	0.0	0	0
외기노련	2	0.3	956	0.1
정보통신노련	18	2.4	4,408	0.5
항운노련	12	1.6	9,182	1.1
해상산업노련	9	1.2	5,978	0.7
금융산업노조	13	1.7	115,965	14.4
담배인삼노조	0	0.0	0	0.0
화학노련	88	11.6	18,652	2.3
금속노련	92	12.1	19,326	2.4

8) 한국노총 홈페이지 조직현황(2004년 7월말 현재)(<http://www.fktu.or.kr>) 참조.

9) 민주노총 홈페이지 조직현황(2003년 12월말 현재)(<http://www.nodong.org>) 참조.

10 노동조합 규약분석[II]

<표 1-4>의 계속

	분석대상규약			
	노동조합수	비율	조합원수	비율
연합노련	90	11.9	26,218	3.3
출판노련	9	1.2	622	0.1
자동차노련	19	2.5	34,661	4.3
관광노련	18	2.4	1,819	0.2
채신노조	4	0.5	45,056	5.6
택시노련	10	1.3	115,931	14.4
고무산업노련	1	0.1	794	0.1
철도산업노련	1	0.1	1,041	0.1
공공서비스노련	2	0.3	1,030	0.1
아파트노련	4	0.5	2,398	0.3
공공건설노련	4	0.5	4,375	0.5
정투노련	8	1.1	8,242	1.0
의료산업노련	1	0.1	80,009	9.9
예능인노련	3	0.4	257	0.03
한교조	0	0.0	0	0.0
식품산업노련	4	0.5	1,502	0.18
한국노총직가입노조	5	0.7	215	0.02
민주노총	225	29.6	274,355	34.1
건설산업노련	18	2.4	5,771	0.7
공공노련	52	6.9	52,838	6.6
교수노조	1	0.1	0	0.0
금속산업연맹(금속산업노조)	28	3.7	89,894	11.2
대학노조	8	1.1	9,006	1.1
민주버스노조	3	0.4	2,002	0.2
민주택시노련	4	0.5	1,864	0.2
병원노련(보건산업노조)	5	0.7	38,901	4.8
비정규교수노조(강사노조)	1	0.1	850	0.1
사무금융노련	28	3.7	19,891	2.5
서비스노련	11	1.4	2,241	0.3
시설노련	4	0.5	107	0.0
언론노련	12	1.6	15,329	1.9
여성연맹	2	0.3	1,695	0.2
운송하역노조	0	0.0	0	0.0
전교조	0	0.0	0	0.0
화학섬유연맹	24	3.4	16,015	2.0
민주노총직가입노조	27	3.6	17,951	2.1
상급연맹 미가맹	83	10.9	23,163	2.9

마. 노동조합조직형태별 현황

759개의 분석대상 규약 중 87.6%를 차지하고 있는 것이 기업별노조이다. 현재 법상으로 기업별노조가 강제되고 있지는 않지만 오랜 기업별노조의 관행이 현재까지 이어지고 있는 것으로 볼 수 있다. 기업별노조가 전체노조수에서 차지하는 비율은 87.6%에 해당하지만 조합원수에 있어서는 46.2%이다. 산별노조 및 분회·지부가 차지하는 비율은 각각 27.6%, 21.1%로 조합원수로는 그 둘의 합이 기업별노조의 조합원수 46.2%와 비슷하다.

규약의 분석에 있어서 규약내용의 문언적 해석뿐만 아니라 규약의 역사적 전개나 실제운영상황 및 규약화되어 있지 않은 관행 또는 규약에 반하는 조직운영상의 관행 등도 종합적으로 검토하는 것이 바람직할 것이다. 앞서 밝힌 바와 같이 본 연구는 전체 노동조합(2003년말 현재 6,257개)의 규약을 분석하지 못하고 759개만을 분석한 한계를 가지고 있다. 그러나 본 연구는 전국에 분포하고 있는 노동조합의 규약과 산별노조와 기업별노조, 분회·지부를 나누어 분석한 것에 의의가 있다.

〈표 1-5〉 노동조합조직형태별 현황

(단위: 개소, 명, %)

	분석대상규약			
	노동조합수	비율	조합원수	비율
전 체	759	100	805,023	100
기업별노조	665	87.6	372,048	46.2
분회·지부	36	4.7	169,681	21.1
산별노조	12	1.6	221,806	27.6
지역노조	46	6.1	41,488	5.2

제 2 장 규약의 일반적 법리

제1절 규약의 의의

각 단체들은 자신들의 내부 준칙을 정하고 그것을 ‘정관’, ‘회칙’, ‘규칙’ 등의 용어를 사용하여 부르고 있다. 노동조합도 마찬가지로 노동조합의 내부 준칙을 가지고 있는데, 이에 대해 노동조합및노동관계조정법(이하 ‘노조법’이라 부른다) 제11조가 규약이라는 용어를 사용하고 있으므로 노동조합 규약은 자신의 조직과 운영에 관한 기본적인 자치규정이 된다.

노동조합은 근로자의 사회·경제적 지위의 향상을 위하여 근로자가 자주적이고 자각적으로 형성하는 조직이며, 그 목적을 달성하기 위하여 계속적으로 행동하는 조직이다. 따라서 노동조합은 그 목적을 달성하기 위해 그에 적합한 조직원리와 행동원리를 자주적으로 형성하여 이에 따라 스스로를 규율하여 나가야 한다. 각 노동조합이 그 목적과 그에 적합한 조직원리 및 행동원리를 구체적으로 전개한 것이 조합규약이라고 할 수 있다. 따라서 조합규약은 노동조합의 구성원 전체에 대하여 구속력을 지님과 함께, 당해 노동조합 자신을 구속하는 힘을 지니고 있기도 하며, 이와 같은 이유로 노동조합 규약은 노동조합의 자주법이라고 할 수 있다.¹⁰⁾

그러나 이러한 기본적 사항인 규약도 상위법에 위반되는 사항을 규정할 수는 없다. 노동조합은 근로자들이 자신들의 이익을 옹호하기 위하여 자주적으로 결성한 임의단체로서 그 내부의 운영에 있어 조합규약 등에 의한 자치가 보장되므로, 노동조합이 조합규약에 근거하여 자체적으로 만든 세부규정은 조합규약과 마찬가지로 일종의 자치적 법규범으로서 소속조합원에 대하여 법적 효력을 가진다. 그런데 이와 같은 자치적 법규범의 제정에 있어서 헌법이 보장하고 있는 조합원 개개인의 기본적 인권을 필요하고 합리적인 범위를 벗어나 과도하게 침해 내지 제한하여서는 아니 되며, 또한 그 내용이 강행법규에 위반되어서는 아니 되는 등의 제한이 따르게 되므로 그 제한에 위반된 자치적 법규범의 규정은 무효라고 할 것이다.¹¹⁾

노동조합법 제11조는 규약에 기재하여 할 사항을 규정하고 있다. 본 조항에 따르면, 규약이라는 것은 일반적으로 “노동조합의 조직과 운영에 관하여 기본적인 사항을 정하여 놓은 준칙”이라고 할 수 있다. 규약은 노동조합과 그 구성원이 지켜야 하는 것을 규정한 것으로 노동조합의 조직과 운영에 관한 기본적인 사항을 정하여 놓은 노동조합의 근본규범이라고 볼 수 있다.

‘○○노동조합규약’이라는 형식의 문건을 일반적으로 ‘규약’이라고 부른다. 이것은 형식적인 의미로서의 규약이라고 볼 수 있다. 이러한 규약안에는 ① 명칭, ② 목적과 사업, ③ 주된 사무소의 소재지, ④ 조합원에 관한 사항(연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체에 관한 사항), ⑤ 소속된 연합단체가 있는 경우에는 그 명칭, ⑥ 대의원회를 두는 경우에는 대의원회에 관한 사항, ⑦ 회의에 관한 사항, ⑧ 대표자와 임원에 관한 사항, ⑨ 조합비 기타 회계에 관한 사항, ⑩ 규약변경에 관한 사항, ⑪ 해산에 관한 사항, ⑫ 쟁의에 관한 사항, ⑬ 대표자와 임원의 규약위반에 대한 탄핵에 관한 사항, ⑭ 임원 및 대의원의 선거절차에 관한 사항, ⑮ 규율과 통제에 관한 사항을 기재하도록 노조법 제 11조에서 규정하고 있다.

10) 沼田稻次郎, □□勞働法事典□□, 勞働旬報社, 1979, 715쪽 참조.

11) 대법원 2002. 2. 22. 선고, 2000다65086 판결(현대정공사레).

이러한 규정에도 불구하고 노동조합운영과 관련된 자세한 내용을 규약이라는 형식의 문건 외에 ‘규약부속규칙’, ‘선거관리규정’, ‘사업규정’ 등의 별도의 문건을 만드는 경우도 있다. 이러한 경우에는 이러한 부속 규정을 포함한 전부가 실질적인 의미에 있어서 ‘규약’이 된다.

제2절 규약의 제정과 변경

노동조합의 규약은 전술하였듯이 노동조합의 조직과 운영에 관한 기본적인 사항을 정하여 놓은 준칙으로서 노동조합에 있어서 헌법과도 같은 것이므로 그것의 제정과 개정에는 구성원인 조합원의 총의가 반영되어야 한다. 그러므로 노동조합의 규약의 제정은 설립총회에서 이루어져야 하며, 그 규약의 개정, 즉 변경·개폐는 총회에서 이루어져야 하는 것이다(노조법 제16조 제1항 1호 참조).

일반적으로 총회는 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성으로 의결한다(노조법 제16조 제2항). 그러나 규약의 제정·변경은 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성의 특별결의를 요한다(동조 제2항 단서, 제4항). 다만 총회에 갈음하는 대의원회가 설치되어 있는 경우 규약의 개정은 대의원회에서 행할 수도 있으며(동법 제17조 참조), 조합자치의 원칙상 규약에서 그 제·개정에 관한 의결정족수 요건을 강화할 수도 있다.¹²⁾ 관련되는 대법원 판례를 보면, 총회 결의사항에 대해 의결정족수를 정한 법규정은 강행규정으로서 법이 요구하는 최소한의 기준이라는 의미를 가지므로 의결정족수를 임의로 법규정보다 완화하는 것은 허용되지 않는다고 할 수 있을 것이다.¹³⁾ 제정된 규약은 노동조합 설립신고서 신고서에 첨부하여 행정관청에 제출하여야 하며(동법 제10조 제1항), 노동조합의 주된 사무소에 비치하여야 한다(동법 제

12) 김유성, □□노동법Ⅱ-집단적 노사관계법□□, 법문사, 2000, 84쪽.

13) 대법원 1995. 8. 29. 선고 95마645 결정 참조.

14조 제1항).

조합원 총회에 의한 규약의 제정·변경 등 행위는 일종의 자치적 법규범을 창설하는 행위이므로 조합민주주의를 실현하기 위한 강행법규에 적합한 범위 내에서 유효하게 제정·변경된 것이라면 이는 국가법질서 내에서 법적 효력을 가지고 모든 조합원을 기속하여 그 규약에 따라 노동조합과 조합원 사이의 권리·의무관계가 결정된다. 관련되는 대법원 판례를 보면, 노동조합이 선거관리규정에서 투표의 유효·무효에 관한 기준 규정을 공식적으로 해석할 권한을 조합의 선거관리위원회에 부여한 이상, 그러한 유권해석 권한에 터잡아 행하여진 선거관리위원회의 해석은, 그 내용이 단체적 노사관계법에서 규제하는 선거의 기본원칙 및 정의의 관념에 부합할 뿐만 아니라 해석의 대상이 된 당해 규정의 문자적 의미에 명백히 반하지 아니하며, 그 해석에 따른 무효사유를 객관적으로 명확히 하여 투표 실시 전에 선거인인 조합원들이 주지할 수 있도록 충분히 홍보한 것이라면, 조합원들의 투표의사를 해할 우려가 없으므로 선거관리위원회가 사전에 정한 해석내용에 따라 투표의 유효 여부를 판정함이 타당하다고 판시한 것¹⁴⁾이 있다. 그리고 노동조합 규약의 위임에 따라 세부적인 선거절차와 방법을 규정하고 있는 선거관리규정을 개정하는 것이 규약의 변경에 해당하는지 여부가 문제된 사안에서, 그 선거관리규정의 개정은 규약의 변경에 해당하지 않는다고 판시한 것이 있다.¹⁵⁾

14) 대법원 1998. 2. 27. 선고 97다43567 판결. 이에 대한 평석으로는 김인재, 『노동조합에 있어서 단결자치와 조합민주주의』, □□1998 노동판례 비평□□, 민주사회를 위한 변호사모임, 1999, 268~291쪽 참조.

15) 대법원 1998. 3. 24. 선고 97다58446 판결. 이에 따르면 선거관리규정은 형식적 규약변경절차를 따르지 않고 일반안건의 의결절차에 따라 제정될 수 있을 것이다. 일반안건의 총회 의결방법은 대부분 조합규약으로 정하며, 이에 반한 의결은 무효가 된다.

제3절 노동조합의 성격과 규약의 법적 성격

1. 노동조합의 성격

노동조합 규약에 대하여 법률이 얼마나 개입하여 어느 정도 규정할 수 있는지, 규약이 노동조합의 내부문제에 대하여 어느 범위까지 규율할 수 있는지, 나아가 법원에 의한 사법심사는 어느 정도까지 가능한지 하는 문제는 근본적으로 노동조합이라는 근로자의 단결체가 어떠한 성격을 갖고 있다고 이해되는가의 문제에 밀접하게 관련되어 있다. 따라서 규약이 갖는 법적 성격을 알아보기 전에 노동조합의 법적 성격을 알아보는 것이 요구된다.

이와 같은 노동조합의 법적 성격은 역사적으로도 법적으로도 상이하게 파악되어 왔다. 이러한 면에서 생각해 본다면 노동조합을 평면적으로 보는 것은 부적절할 것이며 다양한 관계 속에서 입체적으로 보는 것이 중요하다. 그렇지만 현재까지 입체적인 노동조합에 대한 고찰의 부재 속에, 노동조합을 바라보는 시각에는 다음과 같은 것들을 생각해 볼 수 있다.

가. 계약의 집합으로서의 노동조합

영미법에서는 전통적으로 노동조합의 실체를 거래제한을 목적으로 하는 합의의 집합으로 보고, 이론구성을 하여 왔다.¹⁶⁾ 여기서 ‘합의’란 개인이 단체에 가입할 것인지 여부를 자유롭게 결정할 수 있다는 의미가 아니라, “그 법률상의 존재가 구성원의 진정 또는 추정상의 의사의 산물이며, 그 존재를 위하여 국가기관의 작용은 필요하지 않다”는 것을 의미한다. 따라서 노동조합의 결성에 법적 또는 기타의 강제가 없이 구

16) Gwyneth Pitt, *Employment Law*, London, Sweet & Maxwell, 1992, p.218.

성원의 합의만으로 성립하고 합의의 종료로 소멸한다고 보고, 노동조합의 행위는 모든 구성원의 행위이기 때문에 그 권리의무는 궁극적으로 개인의 권리의무로 분해될 수 있는 성질을 가진다고 보았다.

이 입장은 노동조합을 거래의 제한을 목적으로 하는 합의의 집합으로만 이해하는 견해이다. 즉 노동조합의 특질을 노동시장을 지배하는 힘에 있다고 보면서 그 힘의 근거를 노동력의 거래에 대한 자주적인 통제를 이루려는 목적의 합의에 구한다.

노동력의 거래를 제한하는 합의는 영업양도와 고용종료의 경우와 같이 특별히 합리적으로 인정될 수 있는 예외를 제외하고는 공서양속(公序良俗, public policy) 위반이 되고 법적으로 무효이다. 그럼에도 불구하고 노동조합이 행하는 위와 같은 노동력 거래의 제한을 위법하지는 않다고 하여 법적으로 방임하면서 그러한 합의 및 그로부터 파생되는 사항을 재판의 원조 범위 밖에 두고서 자주적인 준수에 맡기게 된다. 즉 노동조합의 내부적인 합의인 규약 및 그에 따른 운영에는 법적인 개입이 원칙적으로 인정되지 않게 된다. 다만 법원은 노동조합의 복리공제사업과 조합재산에 대한 조합원의 권리에 한하여 개입할 뿐이다. 이 경우에는 예외적으로 규약이 다수 인간의 합의 내지는 계약으로서 의미를 갖게 된다.

이와 같이 노조에 대한 계약설적 파악에 의해 사회적으로 존재하는 노동조합을 법적 실체(legal entity)로 보지 않았으며, 노동조합의 실체는 단지 조합원 상호간의 계약 즉 조합원계약(contract of membership)으로 보았다. 따라서 계약설에 의하면 조합원의 규약에 대한 복종은 자주적 규범에 대한 복종이 아니라 자기가 행한 계약에 의한 구속관계로 설명된다(순수계약설). 그런데 이와 같은 순수계약설은 점차 후퇴하고 영국의 법원과 제정법은 실질적으로 노동조합에 대해 단체로서의 속성을 인정하여 왔다.¹⁷⁾ 오늘날 영국에서는 노동조합의 단체성을 어느 정도 긍정하고 있지만 제정법과 법리의 바탕에는 계약설적 전통이 반영

17) 대표적인 사례로 Taff Vale v. Amalgamated Society of Railway Servants ([1901] A.C. 246) 참조. 또한 일시적이었지만 1971년 노사관계법은 등록제도를 규정함으로써 노동조합을 법적으로도 일종의 법인으로 인정하기도 하였다.

되어 있다고 할 수 있다.

나. 임의단체로서의 노동조합

노동조합을 순수한 영리단체 내지 공익단체와 구별하는 의미에서 임의단체로 이해하는 입장이 존재한다.¹⁸⁾ 이 견해에 의하면 임의단체인 노동조합은 가입과 탈퇴가 자유이며, 조합원의 원시적 합의에 기초한 고유권한(inherent power)에 의하여 조합원을 통제할 권한을 갖게 된다. 결국 노동조합 내부에서 작용하는 규범은 사실규범 내지 사회규범에 불과하며 조합규약은 바로 그 규범의 기본적인 내용을 정형화한 것이다.

따라서 조합규약과 통제처분 등 노동조합의 내부분제는 단결자치의 문제로서 원칙적으로 이에 대한 법적 개입은 인정되지 않으며, 예외적으로 내부분제가 근로자의 근로권의 침해 등 공서양속에 반할 경우에만 사법적 개입이 가능하다고 본다.

임의단체를 결성·가입이 강제되지 않는 단체라고 하는 경우에는 노동조합도 임의단체라고 할 수 있다. 그러나 이렇게 보면 노동조합뿐만 아니라 법률에 의하여 강제되지 않는 단체는 모두 임의단체라고 하여야 하고, 이와 같이 파악할 경우 노동조합의 법적 성격을 다른 일반사단의 그것과 구별할 수 없게 된다. 다만 법률에 의하여 성립되어 당연히 법적 규율을 받는 공적 단체에 비하여, 노동조합의 내부관계에는 법적 규율이 바람직하지 않다는 의미, 즉 단결자치가 존중되어야 한다는 의미에서 노동조합이 임의단체로서의 성격도 아울러 지니고 있다¹⁹⁾고 생각된다.

18) 秋田成就, 『勞働組合の内部問題の法理論的構成』, □□ジュリスト□□, 441호, 1970, 173쪽.

19) 김인재, 『노동조합 내부분제의 법적 규율』, 서울대 법학박사학위논문, 1996. 2, 14쪽 참조.

다. 민법상 사단으로서의 노동조합

노동조합을 법적 실체로 파악하고 민법상의 사단법인 또는 권리능력 없는 사단(社團)으로 이해함으로써, 노동조합의 내부문제에 대하여 가능한 한 민법상의 사단법리를 준용하여야 한다는 입장이다.²⁰⁾ 이 입장에 의하면, 민법상 사단의 정관에 해당되는 조합규약은 노동조합 내부에서 법규범적 성격을 가지기 때문에, 노동조합의 내부문제에 관하여도 사법적 개입을 전면적으로 인정하게 된다.

이에 대하여 노동조합에 민법상 사단법리를 준용하면서도, 노동조합의 본질은 조합원의 노동력처분을 단체적으로 통제한다는 점에 있기 때문에 그 본질적 측면에 사단법리를 준용할 때에는 과도한 법적 규율이 행해지지 않도록 배려하여야 한다는 견해도 있다.²¹⁾ 또, 노동조합이 민법상의 사단과 유사하다는 의미에서의 성격은 노동조합과 제3자와의 재산관계에 한정될 뿐이며, 노동조합의 규약 중 노동조합의 대사용자관계에 대한 고유활동에 관한 부분은 순수한 자치적인 사회규범으로서 조합규약의 구속력은 조합원의 윤리에서 발생할 뿐이라는 입장도 있다. 이 견해에서는 노동조합이 민법상 사단의 행위와 동일시할 수 있는 행위, 구체적으로 제3자와의 재산거래, 구성원인 조합원의 단결권을 침해하는 경우 및 조합비, 제재금 기타 부담금이 부과됨으로써 조합원에게 부당한 채무가 발생할 우려가 있는 경우에는 법원에 의하여 필요한 최소한의 규제를 가할 수 있다고 한다.²²⁾

일반적으로 민법이 예정하는 사단은 원래 자본주의사회의 상품교환 관계법제하에서 재산적 거래를 규율하기 위하여 법주체성이 인정되는 단체라고 할 수 있다. 노동조합도 제3자와 재산상의 거래관계 측면에 있어서는 민법상 권리능력 없는 사단 또는 사단법인으로서의 실체를 갖는다. 그러나 노동조합의 본래적 목적활동영역의 측면에서 볼 때, 노

20) 石井照久, 『労働組合の分合と解散』, □□労働法大系 1□□, 有斐閣, 1964, 76쪽.

21) 吾妻光俊, □□労働法の基本問題□□, 有斐閣, 1948, 72쪽.

22) 恒藤武二, 『労働組合の内部運営にともなう法的問題についての試論』, □□季刊 労働法□□(제32호), 85쪽.

동조합은 일반 재산법적 거래주체라는 측면보다도 근로자들의 생활이익의 확보를 위하여 대항당사자인 사용자와 단체교섭과 쟁의행위와 같은 집단적 거래를 목적으로 하는 단체라는 점에 그 본질이 있다. 이러한 경우에도 노동조합은 근로자의 경제적·사회적 지위향상을 목적으로 독자적인 사회적 활동과 작용을 전개하는 사단으로서 일반 사단법인과 마찬가지로 사단법리가 적용되는 단체라고 하는 견해가 있지만,²³⁾ 노동조합은 일반사단에 비하여 조직원리적인 특수성을 가진다는 점에서 사단법리를 그대로 적용하기는 어렵다²⁴⁾고 생각한다.

라. 헌법상의 단결체로서의 노동조합

이 입장은, 민법상의 사단은 재산적 거래사회에서 상품교환·상품소유의 주체로서 파악되지만, “노동조합은 스스로 상품교환자의 입장에서 아니고 노동력을 제가치대로 거래하는 것을 목적으로 하면서도, 노동력의 상품화와 추상적 법적 인격의 관철에 저항하는 것을 기본목적으로 한다”는 것을 전제로 한다.²⁵⁾ 또 노동조합의 대외적 행동방식은 대표개념에 친하지 않고 내부관계에서도 구성원 개인의 개성이 상실되지 않으며, 또 이러한 노동조합은 헌법상 단결권의 보장을 받고 있으므로, 단결권을 기초로 한 특수한 법리가 형성되어야 하며 내부운영 및 통제에 대하여 노동조합의 성격에 맞는 이론을 구성해야 한다는 입장이다.²⁶⁾

그리고 노동조합의 규약은 인간의 존엄과 가치를 기본바탕으로 하는 규범의식에 의하여 지지되고, 단결의 보호·조장이라는 국가의 법적 이

23) 棚田洋一, 『労働組合の法的な人格及び行為能力と民法理論』, □□労働組合法の理論課題(久保敬治教授還暦記念論文集)□□, 世界思想社, 1982, 3쪽.

24) 김인재, 앞의 논문(1996), 15쪽 참조.

25) 片岡昇, 『労働組合の法的性格と分裂問題』, □□民法學の基礎的課題(上)(於保不二雄還暦記念論文集)□□, 有斐閣, 1971, 376쪽.

26) 沼田稻次郎, 『團結する權利の基礎』, □□團結活動の法理(野村平爾還暦記念論文集)□□, 日本評論社, 1962, 3쪽; 横井芳弘, 『労働組合の團體性』, □□季刊 労働法□□, 제69호, 117쪽.

넘 내지 사회의식의 측면에서 용인되기 때문에 법규범적 성격을 가진다고 한다.²⁷⁾ 이 입장은 제2차 세계대전 이후 일본노동법이론²⁸⁾의 한 흐름으로서 노동조합의 사회적 자율성·필연성과 생존권이념을 강조한다. 또 노동조합의 기초인 단결권을 생존권으로 이론구성하기 때문에 ‘생존권설’이라고도 한다.

그러나 이 견해는 “개인의 자유와 생존권을 대립적으로 파악하고, 개인의 자유·자주성보다 집단에 중점을 두고 집단(단결)의 필연성을 강조함으로써, ‘집단에 이끌려 거기에 매몰되는 개인’이라는 소극적 인간관을 전제로 하고, 또 노동조합을 자율적인 사적 임의단체로 파악하면서도 결과적으로 노동조합의 사회적 필연성 앞에 개인의 자유와 자기결정의 의의(임의) 단체성을 약화시킨다”는 비판을 받고 있다.²⁹⁾ 생존권설은 단결권을 수단적인 권리로 보고 개인에 대한 집단의 우위를 강조함으로써 개인의 자율·자유를 경시하고 있다는 비판이다.³⁰⁾

그런데 생존권이념과 집단우위를 특징으로 하는 단결권사상이 근로자의 개인의 자유·존엄을 부당하게 경시하는 것이라는 평가에 대하여는 보다 신중한 검토가 필요하다고 생각된다. 원래 사회적 기본권으로서의 생존권이념은, 국가의 관여·배려에 의한 경제적 생존의 확보를 선언한 것이라는 의미에서 분명히 19세기적 자유권과는 이질적인 것이었다고 할 수 있다.³¹⁾ 따라서 생존권이념 내지 집단주의가 곧바로 개인의 자유를 제약한다고 형식적으로만 보아서는 아니 된다.³²⁾

27) 外尾健一, 『労働團體法』, 筑摩書房, 1975, 153쪽.

28) Sinzheimer를 비롯한 바이마르 시대의 독일노동법의 영향을 받은 일본의 집단주의 노동법 이론을 말한다. 沼田稻次郎, 『労働法論序説』, 勁草書房, 1985, 188~193쪽 참조.

29) 三井正信, 『労働組合と労働者の自己決定』, 『法律時報』, 66권 9호, 1994. 8, 70쪽. 자기결정권설의 입장에서 생존권설의 문제점을 지적하고 있다.

30) 西谷敏, 『労働法における個人と集團』, 日本評論社, 1992, 71~75쪽. 그는 “노동기본권을 생존권이념과의 관계에서만 파악하는 것은 그 근저에 있을 자유권적 요소를 무시 내지 경시하게 될 뿐만 아니라, 헌법 제28조가 무엇보다도 경제적 지위의 향상을 목표로 하는 근로자의 자주적 활동 자체를 권리로써 보장하고자 하는 것이라는 점을 간과하게 된다”고 한다(83쪽).

31) 角田邦重, 『團結權と労働者個人の自由』, 『日本労働法學會誌』, 제77호, 1991, 141쪽.

마. 공적 단체로서의 노동조합

노동조합 기능의 관점에서 보면 근로자들이 자유로이 조직하는 노동조합은 비록 사적 임의단체이기는 하지만 국가가 부여한 사회적 기능의 관점에서는 공적 단체로 파악하여야 한다는 입장이다.³³⁾ 오늘날의 노동조합은 조합원에 대하여 직접적인 근로조건규제권능을, 비조합원에 대하여는 간접적으로 그 근로조건에 중대한 영향을 끼치는 법적 지위를 승인받고 있기 때문에, 이러한 우월적 지위·권능을 부여받은 노동조합은 반대급부로서 그 권능을 조합원·근로자의 이익을 위하여 적정하게 행사하여야 할 일반적인 책무를 부담하여야 한다는 것이다. 따라서 이런 의미에서 노동조합은 현행 법제도하에서 공적 내지 공공적 단체로서의 성격을 가지며³⁴⁾, 이러한 공적단체의 내부문제에 관하여는 법의 후견적 감시·개입이 필요하다고 한다.³⁵⁾

즉 노동조합은 단체교섭을 통하여 근로자의 경제적 지위의 향상을 도모하는 목적을 가진 단체이고 그러한 기능은 국가정책에도 일치하기 때문에 국가에 의하여 법상 인정되었고, 헌법상의 노동3권 보장과 하위법률에 의하여 다른 단체에서는 볼 수 없는 특권³⁶⁾이 인정되고 있는 단체라고 이해하는 입장이다. 그러므로 노동조합은 공적 단체로서의 성격을 가지게 되고, 국가의 법률은 노동조합의 내부문제의 규율에 관한 규약에 법적인 규범력을 부여하는 한편, 이에 대한 국가실정법에 의한 개입이 가능하고 이것에 위반하는 규약은 당연히 사법심사를 받아 규범력이 부정되게 된다.

32) 김인재, 앞의 논문(1996), 17쪽.

33) 1959년 미국의 LMRDA 제정당시 상원 노동소위원회가 행정부·사법부의 주장을 받아들여 명시적으로 밝힌 입장이다.

34) 浜田富士郎, 『労働組合内部問題の基礎理論的考察』, □□労働組合法の理論課題(久保敬治教授還暦記念論文集)□□, 世界思想社, 1982, 42쪽.

35) 山口浩一郎, □□労働組合法□□, 有斐閣, 1993, 24쪽.

36) 이와 같은 규정으로 정당한 노동3권 행사에 대한 민형사면책 부여, 유니언 쉘 협정에 의한 조직 확대, 부당노동행위 구제제도, 단체협약에 대한 규범적 효력 부여 등을 들 수 있다.

그런데 시민의 생활에서 구체적으로 사적 영역을 각 개인에게 보장함으로써 개인의 활동은 개인의 자유·자율에 맡기고 국가는 사적 영역에 개입하지 않고 외부에서 사적 영역에서의 자유를 보호하는 것을 근대입헌주의의 기본원리라고 할 때, 국가가 노동조합에 관한 입법을 제정하였다고 하여 이를 공적 성격과 결부시키는 것은 문제가 있다고 본다. 본래 헌법 내지 노조법은 사용자에 대한 근로자의 실질적 자유·평등을 도모하기 위하여 존재하는 것이며, 국가가 이를 위한 법적 제도를 설정한 후에는 개인이 그것을 자유로이 자율적으로 이용하여 사회생활을 형성해 가는 것이 원칙이다. 그럼에도 불구하고 국가가 정책적 차원에서 노동조합에게 일정한 권능과 임무를 부여하였다고 보는 것은, 개인의 자유·자율성이 공적 임무의 관점에서 집단에 편입됨으로써 헌법의 기본원리에 반한다고 할 수 있다. 노동조합 공적 단체론이 ‘특권’이라고 보는 노동법상의 제반 제도는 오히려 근로자의 실질적 자유·평등을 실현하기 위한 조치로 파악될 수 있다.³⁷⁾

바. 소 결

앞에서 말하였듯이 규약은 “노동조합의 조직과 운영에 관하여 기본적인 사항을 정하여 놓은 준칙”이므로 그것은 노동조합 자신 및 구성원이 지켜야 하는 것이고 또한 스스로 지키기 위하여 만들어 놓은 것이다. 따라서 규약은 본질적으로 그것의 사실적 내지는 도덕적인 규범력을 갖고 있다. 그런데 이러한 사실적 내지 도덕적인 규범력을 갖는다는 점에서부터 그 규약에 어떠한 법적인 효과가 부여되어야 한다는 점까지 논리필연적으로 연결되는 것은 아니다. 즉 위와 같이 노동조합을 어떠한 의미로 이해하는가에 따라서 규약이 갖는 의미 및 규약에 대한 법적인 개입의 정도가 서로 상이해진다.

어떤 시대나 어떤 국가에 있어서 국가가 법질서 내에서 규약에 대하여 법적인 보호나 개입을 반드시 하여 온 것은 아니며, 또한 국가가 규약에 대하여 법적인 보호나 개입을 하는 경우에 있어서도 그 정도는

37) 西谷敏, 앞의 책, 98쪽.

반드시 일치되지는 않는다. 오히려 역사적으로 근로자의 단결은 국가와 사용자로부터의 억압의 시기를 거치면서 국가와 사용자로부터의 자유를 획득하여 왔고, 노동조합은 자신의 내부문제에 대한 법적인 개입을 배제하여 왔다. 그래서 노동조합의 규약에 관하여는 원래 법적인 효력을 논할 여지가 없었다.

그러나 단결권의 방임적 승인의 단계에서 법적 인정(法認)의 단계에 이르게 되자, 다시 국가법질서는 노동조합의 내부문제에 대하여 일정한 보호가 이루어져야 한다는 점에 관심을 갖게 되었다. 또한 후발 자본주의 국가에서는 자본주의 경제를 육성함과 동시에 근대적 노사관계를 형성하고자 하는 법정책을 지향하면서 근로자의 단결에 관해 적극적으로 법적인 보호를 하게 되었다. 이렇게 근로자의 단결에 관하여 법적인 보호가 이루어진다는 사실의 이면에는 근로자의 단결체의 내부문제도 법적인 영역으로 이끌어 내었음을 의미한다. 그러므로 근로자의 단결체의 내부준칙으로 사실적인 규범력을 갖고 있는 것에 불과한 규약에 관하여도 일정한 법적 효력을 부여하게 되었다. 이러한 법질서 전체의 역사적인 측면에서부터 규약은 비로소 법적인 효력이 인정되고 있는 것이다.

노동조합을 계약의 집합으로 보는 견해는 노동조합이라는 단결체에 대해 영미법상 기본적으로 계약으로 파악해 온 법적 전통이 근간에 자리하고 있고, 근래 영국의 법원과 제정법은 실질적으로 노동조합에 대해 단체로서의 속성을 인정하고 있다. 노동조합의 내부관계에는 법적 규율이 바람직하지 않다는 의미에서 노동조합이 임의단체로서의 성격도 아울러 지니고 있기는 하지만 이 설명이 노동조합의 법적 실체를 전체적으로 바로 보고 있다고는 생각되지 아니하며, 노동조합을 민법상 사단 내지 권리능력 없는 사단으로 파악하는 견해에 대해서는 일반 재산거래와 달리 근로자의 근로조건을 유지향상 내지 사회적·경제적 지위향상을 도모하는 노동조합의 목적 내지 활동의 특질이 감안되어야 할 필요가 있다.

노동조합을 헌법상 단결체로 파악하는 견해에 대해서는 근로자 개인의 자유권적 권리와와의 조화를 추구하여 '신생존권'으로 불리는 주장이

존재한다. 이에서는 헌법상의 생존권은 본래 물질적 측면에 중점을 두고 국민의 생활관계에 국가의 적극적 개입을 전제로 하지만 동시에 자유권적 측면도 가진다고 한다. 즉 “오늘날의 생존권은 ‘인간존엄’에 가치 있는 생존의 보장의 관념으로부터 개인의 자유의 계기를 내포하는 것이며, 생존권 이념에 입각한 노동기본권도 그 이념과 권리내용의 양면에서 자유의 계기가 구체화되지 않으면 안 된다. 노동기본권의 이념에는 근로조건 등의 생존조건을 근로자가 자주적으로 결정할 수 있다고 하는 의미에서 자기결정의 의의가 중시되어야 하며, 권리내용면에서는 자유권과의 이론적 접합을 일층 적극적으로 추진할 필요가 있다”³⁸⁾고 한다. 노동조합을 공적인 단체로 파악하는 견해에 대해서는, 오늘날 노동조합의 사회적 영향력을 감안할 때 노동조합의 공적 기능을 어느 정도 긍정할 수도 있지만, 그러나 노동조합이 공적 기능을 수행하기 때문에 이를 공적 단체로 파악하여 내부관계에 제정법적 개입을 강화하는 것은 배타적 교섭권을 가지는 미국의 노동조합과 다른 우리의 노동조합의 경우에는 단결권보장의 기본취지에 반할 우려가 있다.

노동조합 기능의 관점에서 노동조합을 공적 단체로 파악하는 견해 외에 자기결정권설의 입장에 서서 노동조합을 보는 관점이 존재한다. 이는 생존권설이 기초로 하는 자본에 대한 노동의 종속성을 인정하면서도, 노동기본권 내지 노동조합의 의의를 헌법상 개인의 존엄(인간존엄)의 이념에 입각하여 파악하고자 하는 학설인데, 즉 사용자에게 종속적 지위에 있으면서 끊임없이 스스로의 주체적 노력을 통하여 이러한 종속상태를 극복하고자 하는 새로운 적극적·능동적 근로자상(勤勞者像)을 전제로 하고, ‘생존권’보다 ‘인간존엄’의 이념을 중심으로 노동기본권 내지 노동조합을 파악하려는 입장이다. 이와 같은 자기결정권설에 의하면, ‘인간존엄’의 이념은 ‘자기자신에 관한 사항에 대하여 스스로 결정에 관여할 수 있는 권리’, ‘타인과 공동하여 결정에 관여하는 권리(자기관여결정·집단적 공동결정권)’라는 자기결정권에 의해 실현되고,

38) 片岡昇, 『労働基本権の性格』, □□ジュリスト 増刊 労働法の争点(新版)□□, 有斐閣, 1990, 9쪽; 片岡昇, □□労働法(1)(新版)□□, 有斐閣, 1983, 75~82쪽 및 本多淳亮, □□労働法總論□□, 青林書院, 1986, 56쪽 이하.

노동조합과 단체교섭·단체협약은 “근로자의 종속성 때문에 개인적 차원에서는 필연적으로 형해화될 수밖에 없는 자기결정(계약자유)을 집단적 차원에서 회복하고자 하는 것이다”고 파악한다.³⁹⁾

자기결정권설에서는 노동조합에 대해 “노동조합은 소여(所興)의 전제로 존재하는 것이 아니라 개별근로자의 주체적 노력에 의하여 형성되어야 하는 것이다. 집단적 노동법의 체계에서는 개별근로자의 노동조합 결성에 향한 자기결정이 논리적인 출발점이 된다. 노동조합의 결성·가입은 근로자의 자유의사에 의하여 행해져야 한다. 또 개별조합원은 민주적 절차에 따라 집단적 의사를 형성한다. 노동조합은 이렇게 형성된 집단적 의사에 기초하여서만 행동할 수 있다. 또 노동조합은 개별근로자의 상호합의에 의하여 결성된다. 따라서 노동조합으로부터 조합원의 보호는 조합원 상호간의 합의 또는 노동조합과 조합원의 합의의 적절한 실현이라는 관점에서 주로 법원에 의한 사후심사의 형태로 행해져야 한다.”고 주장하고 있다.⁴⁰⁾ 이 주장은 위 신생존권설과 근간을 같이 하는 견해라고 할 수 있는데, 노동기본권의 목적을 넓게 파악하려는 신생존권설에 비해 자기결정권설은 이를 공동결정과정의 보장에 한정하는 점에서 목적을 좁게 파악하고 있지만,⁴¹⁾ 노동조합 단체와 조합원 개인의 권리 조화를 추구하는 관점은 노동조합 규약을 바라보는 기본태도에 시사점을 주고 있다.

2. 규약의 법적 성격

노동조합의 규약은 노동조합의 조직적 기초이며 노동조합운영에 관한 기본원칙을 정하는 것이다. 노동조합규약의 법적 성질은 앞에서 살펴본 바와 같이 보편적인 법적인 의미를 갖는 것이라기보다는 특정시대, 특정국가 당해의 법체계 내에서 규약의 법적인 의미를 규명할 수 있다. 따라서 규약의 법적 성격의 고찰에 있어서는 먼저 우리나라의 현행 노

39) 西谷敏, 앞의 책, 77~88쪽.

40) 西谷敏, 앞의 책, 93~99쪽.

41) 김인재, 앞의 논문(1996), 21쪽.

동법체계에서의 규약의 의미에 주목할 필요가 있게 된다.

첫째, 우리나라의 노조법은 규약을 노동조합 설립신고서 첨부서류로 요구하고 있다는 점(노조법 제10조 제1항), 규약의 필요적 기재사항을 요구하고 있는 점(노조법 제11조), 규약의 작성과 주된 사무소에의 비치 요구하고 있다는 점(노조법 제14조 제1항)에서 시사하는 바와 같이 규약을 법적인 제도로서 인정하고 있다고 이해될 수 있다. 그러므로 법적인 제도로서의 규약에는 일정한 법적인 효과가 부여된다는 점을 예정하고 있는 것으로 볼 수 있다.

둘째, 규약이 노동관계법령을 위반한 경우에는 행정관청은 노동위원회의 의결을 얻어 그 변경을 명할 수 있다(노조법 제21조 제1항). 또한 행정관청은 노동조합의 결의 또는 처분이 노동관계법령 또는 규약에 위반된다고 인정할 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다(노조법 제21조 제2항). 다만, 규약위반시의 시정명령은 이해관계인의 신청이 있는 경우에 한한다(노조법 제21조 제2항 단서). 이러한 규정으로 보아 역시 규약에는 일정한 법적인 효과가 인정된다는 점을 예정하고 있다고 볼 수 있다.

셋째로 노조법은 규약에 의하여 노동조합을 법인으로 할 수 있도록 하고 있고(노조법 제6조), 노동조합은 규약으로 총회에 갈음할 대의원회를 둘 수 있으며(노조법 제17조 제1항), 노동조합은 그 규약으로 조합비를 납부하지 아니하는 조합원의 권리를 제한할 수 있다(노조법 제22조). 또한 임원의 임기(노조법 제23조)뿐만 아니라 대의원의 임기(노조법 제17조 제3항)도 규약으로 정하되 3년을 초과할 수 없도록 규정하고 있다. 또한 대의원대회 소집의 절차에 있어서 총회 또는 대의원회는 회의개최일 7일 전까지 그 회의에 부의할 사항을 공고하고 규약에 정한 방법에 의하여 소집하도록 하고, 다만 노동조합이 동일한 사업장 내의 근로자로 구성된 경우에는 그 규약으로 공고기간을 단축할 수 있도록 규정하고 있다(노조법 제18조). 노동조합의 해산에 있어서도 규약에 정한 해산사유가 발생하면 해산을 인정하는(노조법 제28조 제1항 1호) 등의 경우에는 규약이 정하는 바대로의 법적 효력을 인정하고 있다.

그러나 여기에서 규약에 인정되거나 또는 예정된다고 보여지는 ‘일정

한 법적 효력'이 구체적으로 무엇인지에 관하여는 명문으로 규정되어 있는 바가 없다. 이 문제는 결국 해석론에 맡겨져 있다고 볼 수 있다. 이에 대해서는 계약적인 것으로 이해하는 입장과 자주규범적인 것으로 이해하는 입장이 있을 수 있다.

가. 노동조합규약을 계약으로 보는 입장

계약설은 노동조합의 규약의 법규범성을 부정하고 규약을 당사자간의 합의에 근거하는 법률행위적 의의를 가지는 계약에 불과하다고 한다. 이 설에 의하면, 단결자치는 계약에 의하여 사단의 내부관계를 규율하는 일반적인 사적 자치의 한 적용례에 불과한 것으로 본다.

그러므로 조합의 규약은 조합원들간의 계약 내지는 조합과 조합원간의 계약으로 이해되어 규약은 노동조합의 자주적인 운영과 조직에 관한 조합원간의 합의로서 성립하며 그 합의에 의하여 효력을 얻게 된다고 본다.⁴²⁾ 즉 노동조합의 규약에 대하여 부여되는 법적인 효력은 일반 사법상의 계약 법리에 의하게 된다. 또한 그 이면으로서 일반적으로 계약의 자유에 대한 법적 제한과 마찬가지로 제약이 노동조합의 규약에 관하여도 적용될 여지가 생기게 된다.

따라서 계약설에 따르면 규약의 적용범위는 구성원에 한정되며, 구성원은 탈퇴함으로써 규약에 의한 구속을 회피할 수 있기 때문에 법규범으로서의 실질을 가질 수 없다고 한다.

나. 노동조합규약을 법규범으로 보는 입장

계약설과는 달리 조합의 규약을 사단법인에서의 정관과 유사하게 노동조합이라는 단체의 내부규범인 자치법규로 이해하여 노동조합의 기본적인 조직을 정하는 것으로서 조합의 자주권에 의하여 설정되는 자주법이라는 성격을 갖는 것으로 보는 학설이 있다. 이 법규범설에 따르

42) Ennecerus/Nipperdey, *Gesellschaftsrecht*, 4. Aufl., 1952, p.94(西谷敏, 앞의 책, 176쪽 참조).

면, 조합규약을 현재 및 장래의 구성원에 대하여 구속력을 가지는 자치적 법규범으로 보게 된다.⁴³⁾ 기본적으로 이 견해는 단결자치에 근거하여 노동조합이 그 조직·운동을 규율하는 객관적 법규범을 설정하는 규범, 즉 사단법을 창설한다고 하는 입장을 취하고 있다.

그러나 법규범이라고 하더라도 그 구속력은 해당 노동조합에 소속하는 조합원과 조합간부 등 구성원과 노동조합 자신에게 미치는 것으로 제3자에게까지 구속력이 미친다는 의미는 아니다. 또한 자주적인 법규범이라는 점에서부터 법적 제한이 전혀 배제되는 것도 아니다. 오히려 법규범의 상호관계의 측면에서부터 전면적인 법적 제한이 개입될 수도 있다. 그렇지만 그러한 제한이 이루어지는 경우에는 적어도 사법상의 계약법 원리와는 다른 법원리에 근거하게 된다.

다. 소 결

조합규약의 법적 성질에 관한 계약설과 법규범설은 노동조합 내에서 자주적 사회규범으로 기능하는 조합규약을 단체의 우월한 권능의 입장에서 보는가 아니면 대등한 구성원간의 합의로 보는가에 따른, 전체 법체계에서 ‘자치적’ 규범창조의 위치라는 기본적인 법률관과 관계되는 것으로 보인다.⁴⁴⁾

그런데 법규범설의 입장에서도 단체의 우월한 권능의 근거를 구성원의 자유로운 가입의사에서 구하고, 계약설의 입장에서도 다수결원리에 의한 규약변경과 계약의 변경에 대한 포괄적 동의를 인정하고 있다. 따라서 조합규약의 성질이 법규범인가 계약인가의 문제는 실제에서는 큰 의미를 갖지 않는다. 법규범설에 의하든 계약설에 의하든 조합규약은 국가법에 우선할 수 없으며 조합규약은 당사자뿐만 아니라 법원도 이

43) Gierke, *Deutsches Privatrecht*, Bd. I, 1985, p.486. Gierke는 소위 고전적 자치개념에서 출발하여 정관을 법률행위 개념과 별개의 객관적 법(법원)으로 파악하고, 단체는 이러한 법정립권능에 관한 국가적 수권이 없더라도 독자적으로 법규범인 정관을 정립할 수 있다고 한다. Gierke의 자치를 보통 시원적(始原的) 자치라 한다.: 김인재, 앞의 논문(1996), 29쪽 각주 74번 참조.

44) 김인재, 앞의 논문(1996), 31쪽.

에 구속되기 때문이다. 중요한 것은 조합규약은 헌법 제33조 제1항에 의한 단결자치의 보장에 의하여 원칙적으로 강행될 수 있으며, 조합내부에서는 법규범적으로 기능하고 있다는 점이다.

규약이 법규범으로서의 성격을 갖는다는 점의 보다 중요한 의미는, 현행법체계 내에서 노동조합의 의미를 어떻게 이해하느냐라는 기본적인 관점에서부터 노동조합 내부문제에 대한 규약자치가 어느 정도 보장받고 어느 정도 제약되는가에 대한 적절한 법리구성의 장을 제공할 수 있다는 데에 있다는 면에 있다.

현재 우리나라의 노동조합은 단순한 임의단체나 사단법인 또는 권리능력 없는 사단법인 등으로서 존재하고 있다기보다는, 헌법을 정점으로 하는 법질서체계 내에서 생존권에 직결된 권리로서의 노동3권의 보장을 받는 법적 단결체로서 인정되고 있다.⁴⁵⁾ 따라서 노동조합의 규약은 노동3권의 보호·조장이라는 국가의 법적 이념에 의해 자치적인 법규범성을 부여받고 있다고 보아야 한다.⁴⁶⁾

따라서 규약은 사적 자치의 법리보다는 단결권보장의 법리에 의하여 한편으로 그 법적 효력이 강화될 수도 있으며 또 다른 한편으로는 계약을 받을 수도 있다. 그러므로 규약에 대해서는 규약자체의 독자적인 법리에 의하여 법적 효력을 규명하는 노력이 필요할 것으로 보인다.

제4절 규약의 기본법리

1. 규약자치

역사적으로 보아 노동조합은 국가의 법률이나 정책에 의하여 만들어진 것이 아니라 자본주의 생산양식의 비판을 둘러싸고 국가 및 사용자

45) 김유성, 앞의 책(2000), 1~6쪽; 임종률, □□노동법(제4판)□□, 박영사, 2004, 12쪽; 김형배, □□노동법(신판)□□, 박영사, 2004, 153~160쪽 참조.

46) 外尾健一, 앞의 책, 67쪽; 浜田富士郎, 앞의 논문, 45~46쪽 참조.

와 투쟁하는 과정에서 자연발생적으로 발전해 온 자주적 조직체로서의 사회적 실체이기도 하였다. 노동조합으로서의 지위를 국가로부터 보장 받게 된 오늘날에 있어서도 사용자는 일반적으로 단결체의 약화를 기도하며, 국가권력 또한 여러 경제정책의 추진과정에서 노동조합에 대한 통제정책을 사용하기도 한다. 그러므로 노동조합이 본래의 목적을 달성하기 위해서는 외부의 압력에 대항하여 노동조합이 자주성을 가지고 확고하게 단결하여야만 한다. 이를 노동조합의 자주성 원칙이라고 한다.

노동조합은 자주성이 본질적으로 요청되는 단결체이므로 그 조직형태를 어떻게 할 것인지, 누구를 조합임원으로 할 것인지 등의 내부문제도 노동조합 내부에서 자유롭게 토의하여 자주적으로 결정하여야 한다. 그러므로 노동조합의 내부조직과 운영을 정하는 기본 규범인 규약의 내용도 조합 자신에 의하여 자주적으로 결정되어야 하며, 또한 그 적용도 자주적으로 되어야 한다. 이것을 규약자치라고 한다. 그러므로 국가권력은 규약자치의 원칙에 비추어서 규약에 대한 개입에 소극적이어야 한다.

ILO 제87호 협약인 『결사의 자유와 단결권 보호에 관한 협약』의 제3조에서도 “1. 근로자단체 및 사용자단체는 규약과 규칙을 작성하고 자유로이 대표자를 선출하며 관리 및 활동에 대하여 결정하고 그 계획을 책정할 권리를 가진다. 2. 공공기관은 이 권리를 제한하거나 이 권리의 합법적인 행사를 방해하고자 하는 어떠한 간섭도 중지하여야 한다”고 규정하고 있다. 즉 근로자단체는 스스로 규약을 제정할 자유가 인정되며 국가는 이를 제약할 수 없다고 하여 규약의 자율권을 인정하고 있다. 또한 사용자가 규약자치에 개입·간섭하는 것은 허용되지 않는다. 사용자가 그러한 행위를 하면 그것은 부당노동행위가 된다.

노동조합 내부문제에 대한 단결자치는 일반적으로 단체의 기본법이라고 할 수 있는 조합규약에 의하여 이루어진다. 입법례에 따라서는 보통 노동조합의 의사결정방법, 집행기관 및 조합과 조합원과의 관계 등을 규정한 조합규약에 대하여 실정법이 아무런 개입을 하지 않는 경우도 있으나, 노조법은 노동조합의 자주적·민주적 운영을 보장하기 위하여 조합규약의 필요적 기재사항을 규정함으로써 규약자치를 승인하고

있다. 그리하여 예외적으로 실정법이 노동조합의 내부문제에 관하여 실체법을 형성할 때에도 규약자치가 충분히 보장되는 형식으로, 또 적어도 규약자치가 부정되지 않을 것을 요구한다.⁴⁷⁾

그런데 단결자치를 실현하는 규약자치는 국가법 내지 사법심사와의 관계에 있어서 구체적으로 다음과 같은 의미를 갖는다.⁴⁸⁾ 첫째, 단결자치의 원칙에 의하여 조합규약은 실체적·절차적 규정에 관계없이 노동조합 내부분쟁의 해결을 위한 기본원칙으로 이용되어야 한다. 둘째, 조합규약의 비법률적인 문언 또는 개괄적·추상적인 문언에 관하여 해석상의 문제가 제기되는 경우에는, 최종적으로 법원이 조합규약의 해석권을 가진다. 그러나 이 경우에도 ① 노동조합 자신에 의한 조합규약의 해석운용, 특히 과거의 관행적인 해석운용이 함부로 부정되어서는 안 되며, ② 단결자치란 조합원의 민주적인 조합운영에 대한 참가가 확보됨으로써 비로소 완전히 실현되는 것이기 때문에, 조합규약에 해석의 여지가 있는 경우에는 항상 조합원의 민주적인 참가권 내지 조합민주주의를 보호·증진하는 방향에서 해석되어야 한다. 셋째, 노동조합의 통제처분에 관한 다툼에 있어서 누가 사실인정을 할 것인가에 대해서도 최종적으로 법원이 그 권능을 가진다. 다만 규약자치에 따라 법원도 원칙적으로 조합규약에 구속되기 때문에 조합규약이 사실인정 권한을 일정한 조합내부기관(예를 들어 징벌위원회, 조사위원회 등)에 위임하는 경우에는, 그 기관의 구성에 공정성을 기대하기 어려운 경우를 제외하고 당해 노동조합 내부심사기관의 사실인정이 존중되어야 한다. 넷째, 조합규약의 규정내용도 헌법 내지 강행법규에 위반하여 존재할 수 없기 때문에, 그 규정내용이 강행법규와 모순되는 경우에는 그 구속력이 부정된다. 다만 조합규약의 구속력을 부정하는 것은 형식적으로는 단결자치의 부정을 의미하므로, 그렇게 하는 것이 조합원의 조합운영에 대한 민주적인 참가와 조합민주주의를 보호·증진하고, 진정한 의미에서의 단결자치를 확보하기 위하여 필요한 경우에 한정되어야 한다.⁴⁹⁾

47) 浜田富士郎, 앞의 논문, 45쪽.

48) 東京大學勞働法研究會, □□注釋 勞働組合法(上卷)□□, 有斐閣, 1980, 172쪽.

49) 김인재, 앞의 논문(1996), 51~52쪽.

그러나 현실에 있어서는 사용자가 조합규약의 조항에 뭔가의 하자가 있다는 점을 이유로 단체교섭을 거부하는 등 실질적으로 조합규약의 내용을 변경하도록 압력을 행사하는 것과 마찬가지로의 행위를 하는 경우도 생긴다. 이러한 문제는 예를 들면 조직대상의 범위에 관하여 규약에서 규정하고 있는 바인 지역상 내지 직제상의 범위에 해당하지 않는 근로자(또는 상급단체일 경우에는 단위노동조합)가 가입하고 있고 그러한 근로자에 관한 사항을 교섭 요구하는 경우, 사용자가 노동조합이 조합규약에 위반되어 이와 같은 근로자에 대한 사항에 관해 교섭대표 권한이 없다는 점을 이유로 내세워 교섭을 거부하는 경우가 생길 수 있다. 이러한 경우에는 조합의 자주성 원칙에 의하여 판단하여야 한다. 즉 조합규약에 반하여 본래 가입시킬 수 없는 자를 가입시켰다고 하더라도 그것은 조합의 내부문제인 규약위반에 불과하며, 그 규약위반을 이유로 조합에 대하여 사용자가 그 효력을 다투는 것은 허용되지 않는다고 보아야 한다.⁵⁰⁾

2. 조합민주주의

노동조합은 근로조건을 유지·개선과 경제적·사회적 지위의 향상을 공통된 목적으로 하는 근로자들이 결집하여 성립된 조직체이므로 그 조직과 운영 및 활동은 조합원 전체의 목적을 달성하는 방향으로 행해져야 한다. 그러므로 소수의 조합간부에 의하여 조합의 조직과 운영이 지배되거나 또는 조직 내의 다수파인 근로자들이 물리적인 힘으로 소수 근로자의 권익을 묵살한다면 조합원 전체의 권익옹호라는 노동조합의 사명을 완수하기 어렵다. 결국 노동조합이 그 자신의 본연의 사명을 완수하기 위해서는 민주주의 원리에 입각하여 조직되고 운영되어야 한다. 이것을 조합민주주의라고 한다.

현대사회에서 민주주의는 단순히 국가를 통치하기 위한 장치(device)에 그치는 것이 아니라 인간의 생활전반에 침투하여야 할 윤리(ethic)라고 여겨진다. 그리하여 사적인 집단에 있어서도 민주주의의 원칙이 중

50) 東京地裁判決 1989. 2. 14. 日産ディーゼル工業 사건(勞働判例 535호) 참조.

요한 의미를 갖는다. 나아가 노동조합에 있어서 민주주의의 원칙이 더욱 강조되는 이유는 앞서 언급한 바와 같이 노동조합은 단순한 단체가 아니라 근로자의 생존확보와 직결되는 단결체이기 때문이다. 즉 근로자는 민주주의 원칙에 입각한 단결에 의하여서만이 사용자와 대등성을 확보할 수 있으며 근로자로서의 인간다운 삶을 누릴 수 있게 되므로 이러한 근로자 개인의 단결권 행사가 존중되어야 하기 때문에, 노동조합의 민주적 운영은 노동조합의 다른 요건인 자주성을 확보하기 위해서도 불가결하다고 볼 수 있다. 조합민주주의 원칙은 노동조합의 단결력 유지·강화와 더불어 노동조합의 조직·운영에 있어서 가장 중요한 이념의 하나라고 할 수 있다.

노조법상 노동조합에게는 단체교섭에 의해 조합원을 비롯한 근로자의 근로조건을 규제하는 권한(임무)이 부여되어 있고(제33조~제36조), 일정한 조건 아래서의 조직강제 허용(제81조 제2호 단서)·정당한 노동3권 행사에 대한 민·형사면책 부여(제3조, 제4조)·쟁의행위 주도권한(제44조 제1항)·부당노동행위 구제제도(제81조 각호) 등에 의해 이와 같은 권한이 법적으로 강화되어 있다. 노동조합은 이와 같은 강력한 권한의 수탁에 의해 조합원을 비롯한 근로자의 경제적·사회적 지위향상을 도모하는 단체로 되어 있고, 이러한 이유에서 내부운영에 있어서 다른 사적 임의단체에서 보이지 않는 법규제를 받고 있는 것이다. 이와 같이 조합민주주의 법원칙의 성질은 노조법에 의한 위와 같은 강력한 권한들의 수탁에 대한 반면(反面)으로 동법에 포함되어 있는 강행법적 원칙이라고 할 수 있다.

이 법원칙의 기본이념은 『평등한 권리를 지니는 조합원의 이익과 의견을 다수결원칙에 의해 공정하게 조정하여 노동조합을 운영하는 것』이라고 표현할 수 있는데,⁵¹⁾ 그 실제적 의도는 조합간부와 조합원의 일부 집단이 조합의 운영에 있어서 다른 조합원의 이익과 의견을 무시하여 독단적으로 행동하는 것을 방지하고자 함에 있다. 이 원칙의 기본적 내용은 ① 조합원이 조합운영에 평등하게 참여하고 평등한 취급을 받을 권리, ② 조합원의 언론의 자유, ③ 규약·규정의 준수, ④ 조합운영

51) 菅野和夫, □□勞働法(第6版)□□, 弘文堂, 2003, 494쪽.

상 중요사항에의 조합원의 직접참여절차, ⑤ 노동조합 통제권의 한계설정 등으로 나타난다. 이를 위하여 노조법은 조합원은 □□어떠한 경우에도 인종·종교·성별·정당 또는 신분에 의하여 차별대우를 받지 아니하며(제9조), “균등하게 그 노동조합의 모든 문제에 참여할 권리와 의무를 가진다”(제22조)고 규정하고 있다. 특히 선거권 및 피선거권의 제한이나 차별취급이 금지되는 것이다. 또한 노조법은 노동조합의 운영에 관하여 중요한 사항은 최고의결기관인 조합원총회의 의결을 거치도록 하고 그 의결방법도 규제하고 있다(제16조).⁵²⁾

이와 같은 조합 내부문제에 있어서의 조합민주주의의 요청에 의하여 조합내부의 운영을 정하는 규약도 민주주의에 입각하여야 한다. 즉 조합의 규약은 민주적인 방식으로 성립하여야 하며 그 내용도 민주적이어야 하고, 규약에 의한 조합내부 운영도 민주적이어야 한다. 노조법 제11조는 노동조합 조직의 ‘자주적·민주적’ 운영을 보장하기 위해 규약에 일정사항을 기재하도록 하고 있다.

제5절 규약에 대한 제약

1. 비교법적인 고찰⁵³⁾

노동조합의 규약이 노동조합 내부의 자주적인 규범으로서의 법적인 효력이 인정된다는 점은 이미 앞에서 말한 바와 같다. 이러한 규약의 규범력은 노동조합에 관한 기타의 국가 법규범과의 관계에서 어떻게 위치지어야 하는가 하는 문제가 발생한다. 이 점에 관하여는 규범의 단

52) 임종률, 앞의 책(2004), 61쪽.

53) 이하 내용은 Croner's, *Industrial Relation Law*, London, Croner Publications Ltd., 1989; Gwyneth Pitt, 앞의 책, 1992; Taylor & Witney, *Labor Relations Law*, Prentice-Hall Inc, 1975; Hepple & Fredman, *Labor Law and Industrial Relations in the Great Britain*, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1986; 菅野和夫, □□勞働法(第6版)□□, 弘文堂, 2003 등 참조.

계성에 의하여 헌법과 법률의 규정에 반할 수 없다고 말할 수도 있다. 즉 노동조합의 규약이 법적 효력이 인정된다는 이면에서 노동조합의 규약에 대한 국가법질서의 제약이 인정되고 있다. 그렇지만 과연 어느 정도 설정하여야 하는가 하는 입법정책적 판단 및 어느 정도의 법적인 제약이 인정되는가 하는 법해석적 판단은 매우 어려운 일이다.

규약에 대한 법적 제약의 정도에 대하여 비교법적으로 살펴보면 서로 상이한 점들이 있는 것을 알 수 있다. 즉 각국의 법제에서 노동조합의 법적 성격을 어떻게 이해하는가, 조합자치 내지는 규약자치가 어느 정도 인정되는가, 조합의 민주성 확보가 어느 정도 강조되는가 등의 여러 문제에 따라 국가법의 개입의 정도가 다르게 나타난다.

가. 영 국

영국에서의 노동조합에 대한 내부운영은 성문의 규약규정(rule book)과 관행(custom and practice)상의 절차에 의한다. 그런데 규약규정은 각 노동조합마다 서로 다양한 체계와 내용을 담고 있으며 규정의 자세한 정도도 상이하다. 게다가 법원은 조합내부의 문제에 있어서 형식적인 규약규정이 확정적인 준칙이 아니라 관행을 입증함으로써 변경될 수 있다고 인정한다. 또한 영국의 노동조합회의(TUC)도 “관행이 규약을 수정하기도 하고 규약규정을 대체하기도 한다”라고 언명하고 있다.

영국에서도 한때 조합규약에 대해 일반적인 법적 규제를 행하려는 시도가 있었다. 즉 1968년 왕립위원회는 “노동조합의 규약은 가입, 징계, 분쟁, 선거와 투표, 직장대표위원(shop steward)의 권한과 같은 개개 조합원의 권리에 영향을 미친다는 점에서 모호하지 않게 명백하게 만들어져야 한다”고 선언했고, 이러한 원칙은 1971년 “Industrial Relations Act”에 계승되어 명부에 등록되는 노동조합의 규약규정에 특정의 사항들⁵⁴⁾이 규정되어 있도록 요구하였다. 그러나 이러한 제약은

54) 이는 이른바 조합원의 권리장전이라고 불리던 것들인데, 조합가입, 조합탈퇴, 선거·임원의 선임 및 집회의의 출석·참가, 투표, 징계이유, 징계절차, 제명, 법원의 관할 등의 내용으로 구성되어 있었다.

1974년 “Trade Union and Labour Relations Act”에 의하여 폐지되었다.

영국에서 규약에 관하여 ‘임의주의(voluntarism)’로의 복귀는 노동조합이 매우 다양한 형태로 조직되어 있다는 점 때문에 노조 내부문제에 관하여 단일한 입법적인 형태로서 제한하기에는 부적절하다는 신념에 근거한다. 그렇지만 1974년 “Trade Union and Labour Relations Act” 이래로 노동조합의 내부문제에 관한 여러 입법적인 개입규정들이 증가하여 갔다. 그리하여 현행의 1992년 “Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act: TULRCA”에는 ① 조합재정 및 회계, ② 임원에 대한 선거, ③ 조합원의 정의행위에 대한 표결, ④ 규약상의 조합내부의 구제조치 및 재판청구권, ⑤ 징계, ⑥ 조합비 공제, ⑦ 조합 탈퇴권, ⑧ 정치적 목적의 기금 등에 관한 조합의 내부문제에 대하여 개입하는 규정들이 있다.⁵⁵⁾

또한 판례법에 의하여 조합의 내부문제에 관한 개입이 이루어지고 있다. 원래 영국에서는 노동조합은 본질적으로 임의단체(voluntary association)로서 취급되어 왔다. 이러한 임의단체는 그 구성원으로부터 독립한 법적 실체(legal entity)를 가지고 존재하는 것이 아니며, 법적으로는 구성원의 ‘합의의 집합’에 불과하다. 또한 임의단체는 그 목적의 달성을 위한 여러 활동에 대하여 국가기관의 작용이 일체 필요하지 않다.

영국의 그러한 이론의 바탕에는 노동조합에게는 법인격이 인정되는 대가로 단체의 자치성을 법원에 양도하게 되어 그 결과 국가의 간섭을 받게 되는 것에 대한 두려움이 있어 왔다는 역사적 배경이 있다. 19세기 후반까지 영국에서는 노동조합은 거래제한을 이유로 제정법상으로도 그리고 보통법상으로도 위법한 단결로 간주되었기 때문에 노동조합이 보통법상의 다른 임의단체와 동일한 지위에 이르는 자유를 획득하기까지는 오랜 투쟁을 겪어야만 했다.

55) 영국에서 근래 노동조합의 내부문제에 대해 입법적 규율을 행한 근간의 이론적 배경에는 노동조합내 민주주의와 근로자 개인의 권리와 자유의 강조에 있다.

그후 1871년의 “Trade Union Act”는 노동조합의 합의가 거래제한을 이유로 공모죄로 소추되지 아니하며(제2조), 또한 공서에 위반되어 무효로 되지 않는다(제3조)고 규정하여 종래의 금지를 종식하였다. 또한 동법 제4조는 조합의 내부적 행위에 대하여 “법원은 조합규약에 표현된 이러한 합의를 직접 강제하기 위하여 또는 그 위반에 대한 손해배상청구를 위하여 제기되는 일체의 소송을 수리할 수 없다”고 규정하였다. 그리하여 합법화된 임의단체인 노동조합의 내부적 합의는 이러한 규정에 의하여 법원의 관할권을 완전히 배제하게 되었다. 즉 조합원의 완전한 동의에 근거를 두고 있는 조합규약은 노동조합 자신의 규율에 맡기게 되었다. 그 결과 노동조합의 내부문제에 관하여는 사법불개입의 원칙이 확립되었다.

오늘날에도 법원은 사법불개입의 원칙에 따라 조합의 내부문제에 개입함을 자제하지만, 그러나 조합원의 노동조합 가입을 계약이라고 인정하여 보통법상의 사법적 개입의 여지를 인정하고서 다음과 같은 경우에는 노동조합의 내부규율에 개입하고 있다. 예를 들면 노동조합의 규약이 잘못 해석되거나 잘못 적용되는 경우, 조합규약에서 조합기관에게 인정한 재량권을 조합기관이 남용한 경우, 자연적 정의(natural justice)에 관한 보통법상의 법칙(예를 들면 청문의 절차)을 위반한 경우 등에는 예외적으로 재판으로 다루어지게 된다.

또한 ‘조합원이 조합원의 자격으로 가지는 재산적 이익’, 예를 들면 조합원의 공제를 받을 권리, 해산시 조합재산의 분배를 받을 권리, 그러한 사항에 관한 투표권 등은 보통법상의 사법심사 대상으로 인정되고 있다.

나. 미 국

미국에서도 노동조합은 임의단체라고 보면서 법원은 공서에 반하지 않는 한 노동조합의 내부관계에는 관여할 수 없다고 하는 것이 전통적인 태도였고, 이 태도는 19세기가 끝날 때까지 관철되었다. 그러나 조합세력이 증대하고 조직이 대규모화함에 따라 노동조합의 조합원에 대

한 권력남용이 문제되고, 근로자 개인의 구제의 필요성과 함께 조합민주주의의 확보요청이 발생하기에 이르렀다. 그리하여 법원은 조합원의 재산권에 대하여는 조합과 조합원 간의 계약관계로 의제하고서 그로부터 개입의 근거로 삼았다. 그러나 이때에도 법원은 실체판단에 들어가는 것은 피하고 명백하게 규약상의 절차위반이 존재하는 경우에 한정하여 계약위반으로 구제조치를 취하였다. 그 결과 조합원이 조합규약이 정하는 내부구제 수단을 완전히 마친 후에만 노동조합의 통제처분에 대한 소송을 수리한다고 하는 소위 전치주의(exhausted principle)를 확립하였다.

20세기 중엽에 들어와서는 노동조합 내부분쟁에 대한 입법적인 개입이 이루어지게 되었다. 1947년 “Taft-Hartley Act”에서 클로드 슝을 금지하고 유니언 슝도 제한적 범위에서만 인정하며, 노동조합이 조합원을 정기조합비 미납 이외의 이유로 인하여 제명하거나 제명된 근로자에게 차별대우를 시도하여 근로자의 기본적 권리를 침해하는 것은 노동조합의 부당노동행위로 인정되게 되었다(29 U.S.C. 158(b)).

또한 노동조합에 대한 개별 조합원의 권리를 보장하는 입법이라고 평가되고 있는 1959년의 “Landrum-Griffin Act”의 제정으로 노동조합의 내부운영에 있어서 노조원의 개인적인 권리를 보호하기 위하여 동법 제1편에서 ① 조합원에게 투표권과 평등권 인정(조합원에게 규약(constitution and bylaws)의 합리적인 규율에 따라 후보자의 지명, 선거와 신입투표, 조합원 총회에 대한 참석 및 토론과 조합원총회에서의 사업에 대한 투표에의 참가에 대하여 평등한 권리를 부여함), ② 언론과 집회의 권리를 인정(집회의 권리, 의견발표의 권리, 입후보할 권리, 총회에 안건을 제안할 권리를 부여함), ③ 일정한 경우를 제외하고는 조합비나 가입비의 증액 또는 부과금의 부과를 금지, ④ 소송권의 보호(조합원이 조합내부의 문제에 관하여 다투는 경우, 규약에 상당한 사전적 내부구제절차의 경유를 요구하는 것 이외에는 재판 내지는 행정구제절차에 의한 구제를 받는 것을 제약할 수 없음), ⑤ 부적절한 제재절차로부터의 보호(조합비 미납을 제외하고는 조합원에게 구체화된 청문절차를 경유하지 않고서는 제명이나 권리정지를 할 수 없음) 등을 규정

하는 한편, 이러한 조합원의 권한규정들을 위반한 규약의 규정은 효력이 없다고 규정하고 있다(29 U.S.C. 411). 이러한 권리가 침해된 자는 민사소송을 제기할 수 있다고 하여 사법적 통제를 인정하고 있다(29 U.S.C. 412).

그리고 동법 제2편에서는 노조에 대하여 규약작성 및 연차회계보고의 의무를 과하고, 이러한 사항들을 노동부장관에게 제출함과 동시에 조합원에게 제공하도록 명하고 있다. 제3편에서는 조합의 상부조직에 의한 하부조직의 신탁관리(trusteeship)에 관한 규제, 제4편에서는 조합 임원 선거에 관한 규제를 행하고 있으며, 제5편에서는 조합임원의 신탁 책임(fiduciary responsibility) 등 조합임원의 독직배임행위로부터 노조를 지키기 위한 규제를 행하고 있다. 이와 같은 법률의 실시를 위해서 형사벌·노동부장관의 조사·민사소송제기 등이 규정되어 있다.

아울러 Landrum-Griffin Act는 조합 가입에 관하여는 규제를 하고 있지 않지만, 1964년 시민권법 제7편이 조합원 자격에 있어서 ‘인종, 피부색, 종교, 성, 또는 출신국’에 의한 차별을 금지하고 있고(제703조(c)), 연령과 장애에 관한 고용차별금지법도 마찬가지로 조합원자격에 있어서 차별을 금지하고 있다.

다. 일 본

일본의 1945년 구노동조합법에서는 노동조합은 설립한 후 일주일 이내에 행정관청에 신고하도록 하면서 신고시에는 규약을 같이 제출하도록 하고 있다(일본 구노동조합법 제5조). 또한 규약에는 ① 명칭, ② 주된 사무소의 소재지, ③ 법인인 조합인 경우에는 법인인 점, ④ 목적 및 사업, ⑤ 조합원 또는 구성단체에 관한 규정, ⑥ 회의에 관한 규정, ⑦ 대표자 기타 임원에 관한 규정, ⑧ 조합비 기타 회계에 관한 규정, ⑨ 규약의 변경에 관한 규정 등을 기재하여야 한다고 규정하고 있다(일본 구노동조합법 제7조).

그런데 이러한 법적 규제에 대하여는 자유설립주의 원칙 및 조합자치주의 원칙에 비추어 의문이 많았고, 그리하여 1949년 현행 노동조합

법의 제정에서는 노동조합의 자격심사제도와 자격심사시 제출할 규약이 갖추어야 할 규약내용을 규정하는 방식으로 바뀌었다. 즉 노동조합은 노동조합법 제2조의 노동조합 정의규정 및 제5조 제2항의 규약기체 사항 규정에 적합한 것을 노동위원회에 제출하지 아니하면 노동조합법에 규정된 절차에 참가할 자격을 가지지 못하며, 또한 노동조합법에 규정된 구제를 받지 못한다(일본 노동조합법 제5조 제1항).

그리고 규약에 기재하여야 할 사항으로 다음과 같은 것을 요구하고 있다(일본 노동조합법 제5조 제2항).

1. 명칭
2. 주된 사무소의 소재지
3. 연합단체인 노동조합 이외의 노동조합(이하 '단위노동조합'이라고 한다)의 조합원은 그 노동조합의 모든 문제에 참여하는 권리 및 균등한 취급을 받을 권리를 가진다는 것
4. 누구나 어떠한 경우에도 인종, 종교, 성별, 가문 또는 신분에 의하여 조합원의 자격을 박탈당하지 아니한다는 것
5. 단위조합인 경우에 그 임원은 조합원의 직접 무기명투표에 의하여 선출되며, 연합단체인 노동조합 또는 전국적 규모를 가진 노동조합인 경우에 그 임원은 단위노동조합의 조합원 또는 전국적 규모를 가진 노동조합인 경우에 그 임원은 단위노동조합의 조합원 또는 그 조합원의 직접 무기명투표에 의하여 선출된 대의원의 직접 무기명투표에 의해 선출된다는 것
6. 총회는 적어도 매년 1회 개최한다는 것
7. 모든 재원 및 용도, 중요한 기부자의 성명과 현재의 경리상황을 나타내는 회계보고는 조합원에 의하여 위촉된 직업적 자격이 있는 회계감사인에 의한 정확한 사실의 증명과 함께 적어도 매년 1회 조합원에게 공표한다는 것
8. 동맹파업은 조합원 또는 조합원의 직접 무기명투표에 의하여 선출된 대의원의 직접 무기명투표의 과반수에 의한 결정을 거쳐 개시한다는 것
9. 단위노동조합인 경우에 그 규약은 조합원의 직접 무기명투표에 의

한 과반수의 지지를 얻지 못하면 개정하지 아니하며, 연합단체인 노동조합 또는 전국적 규모를 가진 노동조합의 경우에 그 규약은 단위노동조합의 조합원 또는 그 조합원의 직접 무기명투표에 의하여 선출된 대의원의 직접 무기명투표에 의한 과반수의 지지를 얻지 못하면 개정하지 아니한다는 것

이렇게 노동조합법은 규약의 필요적 기재사항을 규정하고 있지만 자격심사에 있어서는 규약의 그러한 규정내용에 따라 실제로 운영되고 있는지까지 심사하지는 않는다(형식적 심사). 또한 법상 규정된 필요적 기재사항과 같은 사항을 조합규약에서 정하고 있지 않은 조합에는 부당노동행위 구제신청 등 일정 법률상의 이익을 부여하지 않는다는 형태로 간접적인 규제를 행하고 있음에 불과하다. 따라서 제5조 제2항에 열거된 필요적 기재사항을 결한 조합규약 내지는 제5조 제2항에 위반한 규정이 있는 조합규약일지라도 그것 때문에 직접 그 조합규약이 무효가 되는 것은 아니다. 이렇게 노동조합이 규약을 제정하는 데 있어서는 원칙적으로 조합자치에 맡겨져 있지만, 조합규약상의 조합원의 권리의무에 관한 사항을 둘러싼 분쟁은 사법심사의 대상이 된다.

조합규약의 법적 성질에 관하여는 ‘법규범설’과 계약설이 있지만 ‘법규범설’이 학설과 판례의 주류를 이루어 오고 있다. 즉 규약은 조합내부의 조직에 관한 자주적인 근본규범이라고 이해한다.

<관련판례>

1) 秋歌山地判 1957. 9. 16. 野上電鐵勞組 사건(勞民集 제8권 제5호)

조합규약은 조합이 하나의 사단으로서 활동하기 위하여 제정한 조합내부의 조직에 관한 자주적인 근본규범이라고 해석되기 때문에 각개의 조합원은 말할 것도 없고 최고기관인 총회(組合大會)라 할지라도 이것에 구속되며 정당한 절차에 의해 개정변경되지 않는 한 이것을 무시하는 것은 허용되지 않으며 조합에 있어서의 관행이라 할지라도 조합규약에 명문으로 되어 있지 않은 사항에 대하여는 어쨌든지 간에 조합규약의 명문에 반하는 것은 효력을 갖지 않는다고 하여야 할 것이다.

2) 東京地裁決定 1956. 8. 22. 國際興業 사건(勞民集 제7권 제4호)

노동조합은 자주적인 단결체이기 때문에 그 자주권에 기하여 조합규약을 제정하는 기능을 가지며 조합규약은 자주법규로서 조합 및 조합원을 구속하는 효력을 갖는다. 그리하여 조합규약에 있어서 총회의결의 방법을 정하고 있는 경우, 그 방법에 위반한 결의는 원칙적으로 무효라고 해석하는 것이 상당하다.

이와 같은 비교법적인 고찰에서 시사하듯이 노동조합의 내부문제 내지는 규약에 대해서는 국가법이 개입하는 것은 본래 바람직하지 않으며 가령 개입이 불가피하다고 하더라도 그 범위와 정도는 극히 한정적이어야 한다는 생각, 즉 조합자치 내지는 규약자치의 생각이 오늘날에도 역시 근본적으로 존재하고 있다고 생각된다. 그리고 이렇게 규약자치를 강조하는 생각에는 조합의 기능이 만족하게 수행되기 위해서는 자치·자결원리의 승인이 불가결하고 단결권보장조항이 이를 보장하고 있다는 점이 중시되고 있다. 그러므로 규약에 대한 법적인 제약은 규약자치를 제약하지 않으면 안 될 정도의 합리적인 필요성이 인정될 수 있는 것이지 않으면 안 된다. 그리고 그러한 제약의 근거로서 일반적으로 전술한 조합의 자주성 확보와 조합민주주의 확보를 들 수 있으며, 그 외에도 평등의 원칙도 중요하다고 할 수 있다. 이러한 기본적인 시각에서 우리나라의 현행법제에서의 규약에 대한 제약을 검토해 보려고 한다.

2. 규약의 필요적 기재사항

노조법 제11조는 노동조합이 그 조직의 자주적·민주적 운영을 보장하기 위하여 당해 노동조합의 규약에 다음과 같은 사항을 기재하여야 한다고 규정하고 있다.⁵⁶⁾

56) 이에 반하여 구노동조합법은 제14조에서 규약의 필요적 기재사항을 규정하고 있었다. 구노동조합법은 연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체에 관한 사항, 노사협의회의 대표자에 관한 사항도 필요적 기재사항으로 규정하고 있었다.

44 노동조합 규약분석[Ⅲ]

1. 명칭
2. 목적과 사업
3. 주된 사무소의 소재지
4. 조합원에 관한 사항(연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체에 관한 사항)
5. 소속된 연합단체가 있는 경우에는 그 명칭
6. 대의원회를 두는 경우에는 대의원회에 관한 사항
7. 회의에 관한 사항
8. 대표자와 임원에 관한 사항
9. 조합비 기타 회계에 관한 사항
10. 규약변경에 관한 사항
11. 해산에 관한 사항
12. 쟁의에 관한 사항
13. 대표자와 임원의 규약위반에 대한 탄핵에 관한 사항
14. 임원 및 대의원의 선거절차에 관한 사항
15. 규율과 통제에 관한 사항

이것을 일반적으로 ‘규약의 필요적 기재사항’이라고 한다. 노조법이 규약의 내용에 일정한 사항이 있도록 요구하는 취지는 법조문에 명시하고 있듯이 ‘노동조합 조직의 자주적·민주적 운영을 위함’이다.

동조를 해석함에 있어서는 다음과 같은 문제점들을 먼저 검토해야 한다.

첫째, 동조의 취지라고 설명하고 있는 ‘자주적·민주적 운영의 확보’가 동조에 의하여 담보될 수 있는가이다. 동조에서 ‘법이 요구하는 필요적 기재사항’이라는 의미는 각 호의 사항에 대하여 규약에 어떠한 기준이 설정되어 있어야 함을 요구하고 있는 것에 불과하고, 그 사항의 규약내용을 형성함에 있어서 기준이 되는 내용을 직접적으로 규율하고 있지는 않다. 따라서 그 사항의 규약내용은 일단 노동조합의 자주적인 결정에 맡기고 있다. 이러한 우리나라 노조법상의 규정태도는 일본의 노조법이 전술하였듯이 필요적 기재사항을 요구하는 데 있어서

단순히 항복만 요구하지 않고 그 내용까지도 요구하여 민주성을 확보하려는 규정의 태도와는 상이하다.

즉 우리나라의 노조법상 규약의 필요적 기재사항이 요구된다는 점에 의하여는 항목선택의 자유가 제한되고 있어도 항목내용 형성의 자유는 제한받고 있지 않다. 따라서 민주적인 규약이 이미 존재하는 경우에 그 민주적인 규약은 노동조합의 민주성을 확보하는 기능을 하게 되지만, 새로 규약을 제정하려 하거나 이미 비민주적인 규약이 존재하는 경우에는 제14조의 규정에 의하여 민주적인 규약으로 탄생되거나 변경되도록 하는 직접적인 구속력은 거의 없다고 할 수 있다. 따라서 동조에서 필요적 기재사항이 요구된다는 점에서부터 동조의 취지라고 설명되는 규약의 자주성·민주성 확보 내지는 노동조합 내부운영의 자주성·민주성 확보가 이루어지기는 곤란할 것이다.

둘째, 노동조합의 설립신고서에 신고서에 규약을 첨부하여 제출하게 하고 있다는 점(노조법 제10조)과 관련하여 동조가 ‘노동조합의 민주적 요건’ 내지는 ‘노동조합의 형식적 요건’을 의미하는가라는 점이다. 종래의 대부분의 학설은 노조법상의 노동조합으로서의 자격을 인정받기 위하여는 ‘노조법 제11조의 필요적 기재사항을 구비한 조합규약’을 필요로 한다고 설명한다.⁵⁷⁾

그러나 앞에서 말하였듯이 노조법 제11조에 의하여 노동조합 내부운영의 자주성·민주성 확보가 이루어진다고 보기에는 어려운 점이 있을 뿐만 아니라 또한 규약에 제11조에 의해 요구되는 사항 중 일부가 누락되어 있다고 해서 민주적인 조합이 아니라고 단정할 수는 없다.

과거에는 필수적 기재사항이라는 것이 노동조합에게 일정사항을 규약에 기재하도록 의무 지우고 있을 뿐이고 그러한 규약을 설립신고서에 첨부해야 할 서류로서 요구하고 있었다. 따라서 필요적 기재사항의 일부가 누락되어 있는 조합규약에 대해서는 설립신고시에는 설립신고상의 하자가 문제되거나 설립신고 이후에는 규약의 변경·보완이 문제될 수 있을지언정 곧바로 노동조합의 자격을 부인할 수는 없었다. 그러

57) 박상필, □□한국노동법□□, 대왕사, 1992, 401쪽; 김형배, 앞의 책(2004), 374쪽; 심태식, □□노동법개론□□, 법문사, 1989, 140쪽 참조.

나 1997년 노조법이 제정되면서 규약의 하자에 대하여 행정관청이 보완을 요구하고 이 요구에 따라 보완된 규약을 접수한 때에는 3일 이내에 신고증을 교부하게 된다(노조법 제12조 제2항, 시행령 제9조 제1항). 이 때 노동조합이 보완요구를 받고도 그 기간 내에 보완하지 않는 때에는 설립신고서를 반려하도록 규정하고 있다(노조법 제12조 제3항 2호). 따라서 과거에는 구노동조합법 제14조의 필요적 기재사항의 일부를 결여하고 있더라도 구노동조합법 제3조⁵⁸⁾의 요건을 갖추고 있는 한 구노동조합법상의 노동조합으로서의 자격을 가지는 데 본질적인 지장은 없었다. 그러나 현행의 노조법에서는 노조설립신고서가 반려됨에 따라 법이 인정하는 노동조합의 자격을 부여받을 수 없게 된다.

물론 이렇다 할지라도 행정관청의 심사라는 것은 제출받은 서류나 규약에 국한되므로 심사대상에는 이들만으로 알 수 없는 사항이 상당히 포함되어 있는 것이 사실이다. 그러나 이러한 사실이 있다고 하여도 행정관청은 3일 이내에 심사를 완료해야 한다.

따라서 심사를 소홀히 하거나 자의적으로 할 가능성이 있고, 설립심사가 자의적으로 행해지는 경우 설립신고가 본래의 취지와는 달리 노동조합의 설립을 ‘허가’하는 것으로 변질될 우려가 있게 된다. 게다가 사용자를 상대로 사실조사를 하게 되면 신고증교부 전에는 사용자에 대하여 비밀로 하여야 할 노동조합 설립관련 사실이 사용자에게 누설

58) 제3조 (노동조합의 정의) 이 법에서 “노동조합”이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건을 유지개선과 근로자의 복지증진 기타 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 그러나, 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.
<개정 1980.12.31, 1987.11.28>

1. 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우
2. 그 경비지출에 있어서 주로 사용자의 원조를 받는 경우
3. 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우
4. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우. 다만, 해고의 효력을 다투고 있는 자를 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니 된다.
5. 조직이 기존 노동조합과 조직대상을 같이 하거나 그 노동조합의 정상적 운영을 방해하는 것을 목적으로 하는 경우

될 우려도 있다. 따라서 행정관청의 심사권한은 이러한 자의성이 배제되는 범위에서 행사되어야 할 것이다. 즉 노동조합의 결격요건 해당여부는 제출된 규약에 의하여 형식적 조사⁵⁹⁾와 기재사항 중 허위사실이 있는지 여부 및 규약제정과 임원선거 방법이 관련법규에 위반되는지 여부는 설립당사자로 한정하여 그에 대한 사실조사(실질적 심사)로 심사할 수 있다고 보아야 할 것이다.⁶⁰⁾

3. 노동조합 내부운영에 관한 규약규정

노조법 제11조의 필요적 기재사항 요구규정이 규약의 내용을 직접적으로 제약하고 있지 않다고 하여 규약의 구체적 내용이 전적으로 조합 자치에 맡겨져 있지는 않다. 총회의 의결사항 및 의결방법에 대하여 법적인 제약(노조법 제16조)이 있는 것처럼, 노조법은 노동조합의 내부운영에 관하여 많은 제약규정을 두고 있다. 그리고 이러한 제약규정들은 노동조합의 민주적인 내부운영을 위한 취지라고 설명된다.

위와 같은 제약규정에 의하여 직접적으로 구체적인 활동의 적법여부가 판단되는 것이겠지만, 내부활동의 준칙을 정하는 규약도 그러한 제약규정에 위반할 수는 없다. 그러한 제약규정에 위반하여 규정하고 있는 부분은 무효가 된다고 할 수 있다. 이러한 점에서 규약의 구체적 내용들이 제약되고 있는 자세한 내용은 규약의 내용에 관한 구체적인 분석에서 검토해 보고자 한다.

4. 규약의 변경·보완명령

노동조합의 규약이 노동관계법령에 위반한 경우에는 행정관청은 노동위원회의 의결을 얻어 변경 또는 보완을 명할 수 있다(노조법 제21조 제1항). 이렇듯 규약의 변경·보완을 법상 요구하는 것은 법에서 규약에 일정한 법적 효력을 인정하고 있기 때문이라고 볼 수 있다. 이러한

59) 예를 들면, 기업 차원의 복수노조금지에 위반되는지 여부.

60) 임종률, 앞의 책(2004), 54쪽 참조.

행정관청의 규약변경보완 시정명령은 행정처분이므로 행정소송의 대상이 된다.⁶¹⁾

행정관청이 규약의 변경보완을 할 수 있는 권한이 인정된다는 점에는 의문이 있다. 즉 규약이 위법하여 국가권력이 개입해야 할 필요가 인정되는 경우라고 하더라도 위법한 규약에 의한 노동조합 내부운영을 사법심사하여 규약의 위법한 부분의 효력을 부인만 하면 족한 것이지, 나아가 행정관청에 의하여 규약의 위법한 부분을 고치게 강제할 수 있도록 행정심사를 설정한 입법태도는 조합자치의 원칙에 비추어 국가권력의 지나친 개입이라고 볼 수 있기 때문이다.⁶²⁾

61) 대법원 1993. 5. 11. 선고, 91누10787 판결, 연합철강공업 노조규약 변경보완시정명령취소 사건(법원공보 1993. 1716쪽): 노동조합규약의 변경보완 시정명령은 조합규약의 내용이 노동조합법에 위반된다고 보아 구체적 사실에 관한 법집행으로서 같은 법 제16조 소정의 명령권을 발동하여 조합규약의 해당조항을 지적된 법률조항에 위반되지 않도록 적절히 변경보완할 것을 명하는 노동행정에 관한 행정관청의 의사를 조합에게 직접 표시한 것이므로 행정소송법 제2조 제1항에서 규정하고 있는 행정처분에 해당한다.

62) 홍기갑, 『ILO 제87호 조약에 관한 연구』, 숭실대학교 대학원 법학박사학위논문, 1990, 97쪽 참조.

제 3 장 단위노동조합의 규약분석

제1절 총 칙

1. 법인규정여부

노동조합은 그 규약에 의하여 법인으로 할 수 있으며, 노동조합이 법인이 되고자 할 경우에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 등기를 하여야 한다(노조법 제6조 제1항, 제2항). 이러한 등기는 주된 사무소의 소재지를 관할하는 등기소에 하여야 하며, 등기사항, 등기신청, 이전등기, 변경등기 등에 대한 절차는 노조법시행령 제2조 내지 제6조에 규정하고 있다.

노동조합은 근로자의 경제적·사회적 지위향상을 목적으로 하는 단체이며, 재산상의 거래관계에 있어서의 권리·의무의 주체가 되려고 하는 것은 아니다. 즉 노동조합의 실체성은 조직의 목적에 부합한 자주성과 민주성에 있기 때문에 노동조합의 성립요건 내지 실체성의 인정에는 법인격을 요구하지 않는 것이 일반적 경향이다.

그런데 실제에 있어서 법인격을 갖추지 않은 노동조합은 예컨대 조합명의로 예금을 한다든지 토지·건물을 등기하는 일이 곤란하며, 때로는 대외적으로 재산상의 책임을 져야 할 경우도 있어 어려움이 많다.

이러한 점을 고려하여 노조법은 노동조합이 법인격을 취득할 수 있는 길을 열어 놓고 있다. 그리고 이렇게 노동조합이 등기 후 법인격을 취득하면 노조법에 규정된 것을 제외하고는 민법의 법인에 관한 규정이 적용된다(노조법 제6조 제3항).

한편 법인에 관한 기본규정을 정하고 있는 민법규정에 따르면, 법인의 사무는 주무관청이 검사·감독하며(제37조), 법인의 해산 및 청산은 법원이 검사·감독하도록 규정하고 있다(제95조). 이와 같은 규제를 받는 것을 좋아하지 아니하는 사단은 법인설립이 강제되지 않는 이상 인격 없는 사단으로서 존속하게 된다.

분석결과 전체대상노조 중 39.4%만이 법인관련 규정을 두고 있으며,

〈표 3-1〉 법인 규정여부

(단위:%)

	전체	규정 없음	규정 있음
전체	100.0	60.6	39.4
인원수별			
99인 이하	100.0	55.3	44.7
100~499인	100.0	60.9	39.1
500~999인	100.0	78.9	21.1
1,000인 이상	100.0	73.4	26.6
상급단체별			
한국노총	100.0	63.0	37.0
민주노총	100.0	59.0	41.0
상급연맹 미가맹	100.0	52.4	47.6
결성시기별			
1987년 6월 29일 이전	100.0	66.7	33.3
1987년 6월 29일 이후	100.0	59.4	40.6
산업별			
제조업	100.0	73.3	26.7
비제조업	100.0	50.8	49.2
노조조직별			
기업별노조	100.0	60.6	39.4
분회·지부	100.0	55.6	44.4
산별노조	100.0	83.3	16.7
지역노조	100.0	58.7	41.3

60.6%는 규정이 없었다. 규모별로 보면 99인 이하의 소규모 노조가 44.7%로 규정을 두고 있는 비중이 높았고, 500~999인 이하가 21.1%로 가장 낮았다.

산업별로는 비제조업의 경우가 제조업보다 규정을 두고 있는 비율이 49.2%로 제조업의 26.7%보다 2배 가까이 높게 나타났다.

상급단체별로 보면 상급연맹에 가맹하고 있지 않은 노동조합의 규정률이 높았으며(47.6%), 그 뒤로 민주노총 가맹 노동조합과 한국노총 가맹 노동조합이 각각 41.0%, 37.0%를 보였다. 노동조합의 조직형태에 따른 규정률을 보면 분회·지부나 지역노조가 상대적으로 규정률이 높았다. 분회·지부의 경우 44.4%가 관련규정을 두고 있으며, 지역노조가 41.3%. 기업별노조가 39.4%인 반면, 산업별 노동조합의 경우가 16.7%로 상당히 낮았다. 이는 산업별 노조의 경우에는 대부분이 실제 법인체로서 특별히 규약에 이 규정을 들 필요성이 적기 때문인 것으로 추정된다.

2. 주된 사무소의 소재지

노동조합의 주된 사무소의 소재지는 민법상의 주소(제18조)에 상당한 것으로, 계약상의 본거지가 된다는 의미를 넘어서서 그것은 노동조합의 노사관계형성에 있어서 법률효과를 받는 본거지가 된다는 의미를 갖는다. 또한 주된 사무소의 소재지는 노사관계 사건에 있어서 노동위원회 및 법원의 관할을 결정하는 기준이 됨은 물론이다. 그러므로 어느 정도로는 특정하여 규약에 규정해 놓을 필요가 있다. 노조법은 이러한 의미에서 '주된 사무소의 소재지'를 규약의 필요적 기재사항으로 요구하고 있으며(노조법 제11조 3호), 설립신고서에도 신고서에 기재하도록 요구하고 있다(노조법 제10조 제1항 2호).

그러나 주된 소재지를 기재하여야 한다고 해서 주소와 마찬가지로 구체적인 번지수, 건물명까지 정해 두어야 하는 것은 아니다. 기업별노조인 경우에는 대부분 기업 내에 노동조합이 존재하게 되므로 기업내임을 표시하는 것만으로도 족할 것이다. 회사 외에 존재하고 있다고 하더라도 시, 군, 구 등만으로 표시하여도 족하고, 노동조합사무소가 여러

개 있는 경우에는 그 중 중심적인 것이 되는 본부사무소를 주된 사무소로 본다.

분석대상 규약 가운데에는 전체적으로 98.6%가 주된 사무소의 소재지의 규정을 두고 있다. 이렇게 규정률이 높은 것은 주된 사무소의 소재지가 노조법상 규약의 필수적 기재사항으로 되어 있기 때문으로 추측된다. 규모별에 있어서도 상급단체 가맹에 따른 구분이나 결성시기, 산업별, 노조조직형태의 구분 없이 거의 100%에 가까운 규정률을 보이고 있다.

〈표 3-2〉 주된 사무소의 소재지

(단위: %)

	전체	규정없음	규정 있음			
			회사내설치	회사외설치	주소기재	
전체	100.0	1.4	98.6	68.1	8.7	21.7
99인 이하	100.0	2.2	97.8	71.5	5.0	21.3
100~499인	100.0	0.9	99.1	73.6	4.1	21.4
500~999인	100.0	0.0	100.0	57.9	14.0	28.1
1,000인 이상	100.0	0.0	100.0	43.0	36.7	20.3
상급단체별						
한국노총	100.0	1.8	98.2	72.0	6.3	20.0
민주노총	100.0	1.3	98.7	64.6	13.5	20.5
연맹 미가맹	100.0	0.0	100.0	57.1	8.3	34.5
결성시기별						
6월29일 이전	100.0	0.8	99.2	68.3	8.1	22.8
6월29일 이후	100.0	1.6	98.4	68.1	8.8	21.5
산업별						
제조업	100.0	1.2	98.8	74.8	1.2	22.7
비제조업	100.0	1.6	98.4	62.9	14.5	21.0
노조조직별						
기업별노조	100.0	1.5	98.5	72.6	4.5	21.4
분회·지부	100.0	0.0	100.0	66.7	16.7	16.7
산별노조	100.0	0.0	100.0	8.3	83.3	8.3
지역노조	100.0	2.2	97.8	19.6	43.5	34.8

3. 목적과 사업

노동조합 자체가 근로자들이 어떠한 공통의 목적의식을 갖고 공통의 사업을 추구하고자 하는 근로자들의 단체이므로 그 목적과 사업의 내용을 규약에서 명확하게 정하는 것이 근로자들의 단결을 강화하고 또한 적절한 조합운영의 지표가 된다는 이점을 가지고 있다. 그러므로 노조법은 목적과 사업을 규약의 필요적 기재사항으로 요구하고 있다(노조법 제11조 2호).

전체적으로 노동조합의 목적을 대부분의 노조규약(98.8%)에서 규정하고 있다. 경제적 지위향상(95.7%)과 사회적 지위향상(94.4%)을 규정한 경우가 압도적으로 많고, 정신적 지위향상이나 산업평화 등이 각각 0.3%, 3.2%로 분석되었다. 이는 1996년의 규약분석의 전체 가운데 99.2%로 거의 차이가 없는 것으로 나타났다.

조합원규모별로 보아도 이러한 규정의 비중은 유사하다. 다만 500인 이상의 경우에는 정치적·사회적 지위에 대한 규정이 500인 미만의 노동조합에 비하여 상대적으로 높은 규정률을 보였다. 특히 1,000인 이상 규모의 노조는 정치적 사회적 지위에 대한 규정이 58.2%로 가장 낮은 100~499인 규모의 노조의 33.5%보다 24.7%포인트가 높게 나타났다. 규모가 큰 노조일수록 정치적 활동에 대한 관심이 높음을 보여주고 있다. 또한 문화적 지위에 대한 규정에 있어서도 500인 미만 규모의 노조에서는 10%대로 나타난 반면, 500인 이상 규모의 노조에서는 20% 이상으로 나타나 대규모 사업장에서는 자금의 여유와 노조활동의 다양성에 기인하여 문화적 활동을 규모가 작은 사업장에 비해 활발하게 추구·전개하고 있음을 나타내고 있다.

상급단체별로 보면 규정의 유무에 대한 비율은 거의 비슷하지만 민주노총 계열(99.1%)이 한국노총 계열(98.4%)에 비하여 약간 높게 나타났다. 그러나 그 차이는 0.7%포인트로 매우 미미하다고 볼 수 있다. 미가맹 노조의 경우에는 100% 목적을 규정하고 있어 역시 그 차이가 미미하다. 규정내용을 볼 때 전체적인 규정내용과 마찬가지로 경제적 지위향상과 사회적 지위향상 규정을 두고 있는 경우가 높게 나타났다. 다

〈표 3-3〉 목적

(단위 : %)

	전체	규정 없음	규정 있음									
			경제적 지위 향상	정치적 지위 향상	사회적 지위 향상	문화적 지위 향상	민주적 노동 운동 발전	정신적 지위 향상	근로자 이익 보호 및 추구	산업 평화	기타	
전체	100.0	1.2	98.8	95.7	44.0	94.4	15.2	6.7	0.3	49.6	3.2	15.3
99인 이하	100.0	1.5	98.5	96.7	45.8	95.7	12.6	5.0	0.0	48.1	2.5	13.6
100~499인	100.0	0.9	99.1	96.3	33.5	94.5	15.1	8.7	0.9	52.8	4.1	16.5
500~999인	100.0	1.8	98.2	91.1	51.8	91.1	26.8	1.8	0.0	53.6	1.8	14.3
1,000인 이상	100.0	0.0	100.0	92.4	58.2	89.9	20.3	12.7	0.0	45.6	5.1	21.5
상급단체별												
한국노총	100.0	1.6	98.4	97.0	30.5	95.0	8.4	7.1	0.2	54.9	3.6	16.9
민주노총	100.0	0.9	99.1	93.4	70.9	93.4	30.0	6.2	0.4	43.6	2.2	11.9
연맹 미가맹	100.0	0.0	100.0	95.2	41.7	94.0	10.7	6.0	0.0	38.1	3.6	16.7
결성시기별												
6월29일 이전	100.0	3.3	96.7	96.6	36.1	91.6	10.1	8.4	0.0	53.8	3.4	19.3
6월29일 이후	100.0	0.8	99.2	95.6	45.5	94.9	16.2	6.3	0.3	48.8	3.2	14.6
산업별												
제조업	100.0	1.2	98.8	95.7	41.7	94.2	19.0	7.7	0.3	53.1	3.1	14.1
비제조업	100.0	1.2	98.8	95.8	45.8	94.6	12.3	5.9	0.2	46.9	3.3	16.3
노조조직별												
기업별노조	100.0	0.8	99.2	96.2	42.7	94.2	15.5	6.8	0.3	52.1	2.4	15.2
분회·지부	100.0	5.6	94.4	91.2	47.1	94.1	11.8	2.9	0.0	44.1	8.8	23.5
산별노조	100.0	8.3	91.7	72.7	63.6	81.8	18.2	18.2	0.0	27.3		18.2
지역노조	100.0	2.2	97.8	97.8	55.6	100.0	13.3	4.4	0.0	22.2	11.1	11.1

만 정치적 지위향상에 대한 규정을 두고 있는 경우가 민주노총 계열 노조가 70.9%로 한국노총 계열 노조의 30.5%보다 규정률이 2배 이상이었으며, 미가맹 노조(41.7%)보다도 상당히 높게 나타났다. 또한 문화적 지위향상 규정에 있어서도 민주노총 계열이 30.0%로 한국노총 계열(8.4%)이나, 미가맹 노조(10.7%)보다 매우 높게 나타났다. 이는 상대적으로 민주노총 계열의 노동조합이 한국노총 계열의 노동조합에 비하여 규모가 큰 사업장이 많이 가맹하고 있는 데에서 기인하는 것으로 생각된다. 반면에 근로자의 이익보호 및 추구하고 관련한 규정을 두고 있는 경우는 한국노총 가맹 노조가 54.9%로 민주노총 가맹 노조 43.6%보다 상대적으로 높게 나타났다.

결성시기에 있어서 1987년 6월 29일 이후 결성된 노조가 규정을 두고 있는 경우(99.2%)가 그 이전에 결성된 노조(96.7%)에 비하여 2.5% 포인트 높게 나타났다. 6·29 이후 결성된 노조의 경우에는 정치적 지위향상을 목적으로 둔 경우가 그 이전에 결성된 노조보다 약 9%포인트 높게 나타났다. 1987년의 6·29선언을 거치면서 노동조합들의 정치적 의식과 욕구가 강해진 것으로 볼 수 있다.

이익보호 및 추구에 대한 규정은 노동조합의 조직형태에 따라 규정 정도가 상당한 차이를 보이는 것이 특징적이었다. 산별노조나 지역노조와 같이 기업과 직접적인 관련이 적은 노동조합에서는 각각 27.3%, 22.2%인 반면, 기업별노조 및 지부·분회에서는 각각 52.1%, 44.1%로 약 2배 정도의 차이가 나는 것으로 나타났다. 이는 기업별노조나 지부·분회는 대부분 기업 내에 존재하기 때문에 사용자측의 지배개입이나 노동조합에 대한 탄압 등의 문제에 부딪힐 가능성이 높고 이에 대한 방어적 조항이 더욱 필요한 것으로 보인다.

전체적으로 볼 때 노동조합의 목적과 사업은 그 규정을 같이하거나 그 내용에 있어서 상당부분 겹치게 나타났다.

사업의 경우에는 분석대상 규약 가운데 99.2%가 규정을 두고 있다. 그 중 가장 높은 규정률을 보인 것은 임금 및 근로조건의 유지·개선 항목으로 전체 95.4%로 나타났다. 노동조합의 목적이 근로자의 권익보호에 있다는 것을 생각할 때 긍정할 수 있는 부분이다. 그 뒤로 기타 목적을 달성하기 위해 필요한 사항, 후생복지의 증진에 관한 사항, 교육·기술·문화에 관한 사항이 각각 84.6%, 81.4%, 82.5%이다.

상급단체별 구분에 있어서도 한국노총이나 민주노총 또는 가맹하지 않은 조합이라고 하더라도 항목에 대한 규정률은 대체적으로 비슷하게 나타났다. 그 중 양 노총 사이에 규정정도의 차이가 두드러진 것 중 조직의 확대와 강화, 국제노동단체 및 사회단체와 유대강화에 관한 사항, 근로시간의 개선에 관한 사항, 산업재해와 직업병 및 산업공해의 퇴치, 정치적·경제적·사회적 평등을 위한 사회건설 등의 항목에서는 민주노총 가맹 노조의 규정률이 높은 것으로 나타났다. 이는 앞에서 살펴본 있던 목적에 있어서 민주노총이 노동조합의 정치적 지위향상에 상당히

높은 규정률을 보였던 것과 상관관계가 있는 것으로 볼 수 있다. 특이한 것은 근로시간의 개선에 관한 사항의 경우에는 규정률 자체는 낮은 편이지만(전체 13.3%) 민주노총 가맹 노조가 25.1%로 한국노총 가맹 노조 7.2%에 비하여 월등히 높게 나타났는데, 이것 또한 앞에서 살펴본 문화적 지위향상이라는 노동조합의 목적이나 사업 가운데 정치적·경제적·사회적 평등을 위한 사회건설과 관련하여 보면 일맥상통하고 있는 것으로 생각할 수 있다. 또한 사업 규정 중에서도 명시적으로 노조의 정치세력화라는 부분이 전체적으로 규정률이 낮기는 하지만 한국노총 가맹 노동조합이 1.1%인 데 비하여 민주노총이 7%인 것도 그 궤를 같이하는 것으로 볼 수 있다.

〈표 3-4〉 사업(복수규정)

(단위 : %)

	전체	규정 없음	규정 있음													
			임금 및 근로조건 개선	생활 향상에 관한 사항	조직의 확대와 강화	후생 복지의 증진	안전 위생에 관한 사항	사회 보장 제도의 확충과 노동관련법의 개선	경영의 민주화 와 노사협 의회에 관한 사항	단체 협약 체결과 쟁의에 관한 사항	노동3 권의 확립에 관한 사항	교육, 기술 문화에 관한 사항	협동, 공제사 업에 관한 사항	생존권 에 관한 사항	국제노동단체 및 사회단체와 유대강 화에 관한 사항	
전체	100.0	0.8	99.2	95.4	49.3	67.3	81.4	36.4	40.2	43.0	16.7	67.1	82.5	12.1	16.1	31.3
99인 이하	100.0	0.7	99.3	94.3	48.5	61.5	84.0	31.5	34.5	37.3	14.0	68.8	79.5	8.8	14.8	26.5
100~499인	100.0	0.5	99.5	97.7	52.5	70.8	78.5	37.9	45.7	45.2	14.6	69.4	89.5	13.2	17.4	33.3
500~999인	100.0	1.8	98.2	96.4	53.6	66.1	75.0	44.6	58.9	57.1	30.4	64.3	91.1	28.6	23.2	41.1
1,000인 이상	100.0	1.3	98.7	93.6	41.0	88.5	80.8	51.3	41.0	56.4	26.9	53.8	71.8	14.1	14.1	43.6
상급단체별																
한국노총	100.0	0.9	99.1	95.7	47.7	67.9	84.6	41.2	42.5	47.1	18.6	63.3	88.2	13.1	16.3	24.7
민주노총	100.0	0.9	99.1	93.8	53.7	74.0	77.1	30.4	40.5	34.4	15.0	74.0	75.3	10.6	15.0	48.9
연맹 미가맹	100.0		100.0	97.6	45.2	46.4	76.2	27.4	27.4	45.2	11.9	67.9	71.4	10.7	17.9	19.0
결성시기별																
6월29일 이전	100.0	2.4	97.6	94.2	50.8	65.0	84.2	50.0	42.5	55.0	30.0	61.7	83.3	15.8	14.2	34.2
6월29일 이후	100.0	0.5	99.5	95.6	49.0	67.8	80.9	33.8	39.8	40.8	14.2	68.1	82.3	11.4	16.4	30.8
산업별																
제조업	100.0	0.3	99.7	95.4	49.2	63.2	82.7	47.4	50.8	57.8	17.0	83.3	87.2	10.9	18.8	31.6
비제조업	100.0	1.2	98.8	95.3	49.3	70.5	80.4	27.8	32.1	31.6	16.5	54.5	78.8	13.0	13.9	31.1
노조조직별																
기업별노조	100.0	0.5	99.5	95.8	50.6	66.9	82.6	36.1	40.5	43.7	15.1	68.7	82.9	10.7	16.0	23.5
분회·지부	100.0	8.3	91.7	84.8	42.4	63.6	75.8	39.4	24.2	36.4	45.5	54.5	84.8	21.2	15.2	24.2
산별노조	100.0	0.0	100.0	100.0	33.3	91.7	58.3	16.7	50.0	58.3	8.3	66.7	66.7	8.3	16.7	75.0
지역노조	100.0	0.0	100.0	95.7	39.1	69.6	73.9	43.5	45.7	34.8	21.7	52.2	78.3	26.1	17.4	52.2

〈표 3-4〉의 계속

	규정 있음															
	근로 시간의 개선에 관한 사항	부당 노동 행위에 관한 사항	산업 재해와 직업병 및 산업공 해의 방지	정치적 경제적 사회적 평등을 위한 사회 건설	산업 향상 (기술)	성과 배분에 관한 사항	여성권 익의 향상에 관한 사항	노조의 정치 세력화	조합의 자주성 (독립 성)· 민주성 확보	기타 목적 달성 하기 위해 필요한 사항	사회 개혁	노무 관리	대의 홍보	고용 안정	상급 단체의 규약에 관한 사항	기타 (근로 정신 함양)
전체	133	16	360	286	84	568	29	28	41	846	90	42	50	166	0.4	258
99인 이하	145	15	353	280	70	558	10	15	28	830	100	20	30	168	0.5	230
100~499인	100	05	347	256	119	626	32	14	41	868	73	46	50	160	0.0	301
500~999인	179	54	464	179	107	643	18	36	71	911	18	54	71	125	0.0	268
1,000인 이상	128	26	359	474	38	410	128	128	90	821	141	141	141	205	1.3	269
상급단체별																
한국노총	72	14	290	195	111	570	14	11	23	828	36	45	48	156	0.0	292
민주노총	251	22	507	480	40	573	57	70	70	877	225	26	57	211	1.3	198
연맹 미가맹	131	12	333	238	60	548	36	00	60	857	12	71	48	95	0.0	238
결성시기별																
6월29일 이전	58	17	342	242	142	542	25	08	17	858	50	75	100	150	0.0	242
6월29일 이후	147	16	363	294	73	573	30	32	46	844	98	36	41	169	0.5	261
산업별																
제조업	140	21	447	243	131	769	18	21	27	903	85	21	40	112	0.3	195
비제조업	127	12	292	318	47	413	38	33	52	802	94	59	59	208	0.5	307
노조조직별																
기업별노조	119	14	363	275	89	604	23	14	32	837	77	29	33	151	0.5	251
분회·지부	91	30	182	242	121	303	61	00	61	970	91	182	242	121	0.0	212
산별노조	333	00	250	500	00	00	333	583	417	1000	583	00	83	250	0.0	00
지역노조	304	43	478	413	00	381	22	109	65	848	152	152	152	381	0.0	457

이와는 달리 한국노총 가맹 노동조합이 민주노총 가맹 노동조합에 비하여 상대적으로 높은 규정률을 보인 것도 있다. 안전, 위생에 관한 사항은 한국노총 가맹 노동조합이 41.2%로 민주노총 가맹 노동조합 30.4%보다 월등히 높게 나타났다. 그러나 산업재해와 직업병 및 산업공해의 퇴치에 관한 규정에 있어서는 민주노총 가맹 노동조합의 규정률이 50.7%로 한국노총 가맹 노동조합의 규정률 29.0%에 비하여 21.7%포인트가 높게 나타났다. 경영의 민주화와 노사협의회에 관한 사항은 한국노총 가맹 노동조합이 47.1%로 민주노총 가맹 노동조합 34.4%보다 약 13%포인트 높게 나타났다. 교육·기술·문화에 관한 사항도 한국노총에 가맹한 노조와 민주노총에 가맹한 노조가 규정하고 있는 비중이 각각 88.2%, 75.3%로 한국노총 가맹 노동조합이 약 13%포인트 정도 높게

나타났다.

결성시기와 관련하여 6·29선언을 기점으로 나누어 봤을 때 사업과 관련한 항목은 대부분 조합의 결성시기와 무관하게 비슷한 정도를 규정하고 있다. 그 중 6·29선언 이전에 결성한 노조와 6·29선언 이후의 결성 노조가 차이가 보이고 있는 항목은 안전·위생에 관한 사항, 경영의 민주화와 노사협의회에 관한 사항, 산업향상(기술)을 들 수 있다.

노동조합조직별 형태 중 산별노조가 조직의 확대와 강화에 대하여 규정하고 있는 경우가 91.7%로 여타의 조직별 형태가 60%대이고 전체도 67.3%인 것에 비하여 상당히 높게 나타났다. 이것은 노조조직형태상 구조를 생각해 볼 때 최상위 조직이라고 할 수 있는 산별노조에 있어서는 당연한 것이라고 할 수 있다. 경영의 민주화와 노사협의회에 관한 사항도 전체적인 규정률은 43%이지만 산별노조가 58.3%로 지역노조가 34.8%인 데 비하여 상당히 높게 나타났다.

사업이나 목적과 관련한 규정은 매우 다양하여 그 항목이 상당히 많다. 이는 각 개별 노동조합의 상황과 사정에 따라 조합원이 원하는 것이 다르기 때문에 그 항목은 다양할 수밖에 없을 것이다.

제2절 조 직

1. 조합원 자격

근로자는 헌법상 보장된 단결권의 주체로서 노동조합의 조합원이 될 수 있는 것은 당연하다. 그러나 현실에서 구체적으로 노동조합의 조합원으로서 법적 보호를 받기 위해서는 조합원의 자격을 취득하여야 하고, 반대로 조합원의 자격을 상실하면 구체적인 법적 보호의 밖에 놓이게 된다.

노동조합이 가입자격을 제한할 수 있는지의 여부가 문제가 된다. 노동조합은 기본적으로 사적인 임의단체로서 구성원의 범위를 스스로 결

정할 수 있지만 노조법상 부여되어 있는 특별한 권능(근로조건 규제권능)과 보호역할이란 점에서 조합원 자격의 결정에 대해서도 조합의 내부운영의 경우와 마찬가지로 공정·평등한 취급을 할 것이 요구된다.⁶³⁾

보다 구체적으로 보면 조합이 산업·기업·공장·직종·종업원의 종류 등 근로자의 이해관계의 차이를 기준으로 하여 가입자격을 제한하는 것은 어떠한 이해집단을 결집하는 것이 효과적인가 하는 조직형태의 결정에 속하며 조합의 자치에 맡겨져 있다.

<표 3-5>에서 보는 것처럼 조합원 자격에 관하여서도 거의 모든 분석대상 노동조합은 규정을 두고 있다. 규정내용 중 가장 많은 것은 당해사업장 종업원 중 가입승인된 자(가입원서제출+승인)를 조합원으로 인정하도록 하는 것이 전체의 56.2%로 가장 높게 나타났다. 그 뒤로는 당해사업장 종업원 중 노동조합법상 사용자 배제를 정한 경우가 30.1%로 나타났으며 그 외에 당해사업장 종업원 중 가입절차를 필한 자, 당해사업장 종업원 중 가입원서를 제출한 자, 유니언 슝 규정에 의하는 경우가 각각 14.6%, 13.6%, 13.4%로 비슷하게 나타났다.

조합원 자격의 규정에서 노조법상의 사용자를 배제한 경우가 적지 않게 나타난다. 노조법 제2조 4호 가목에서 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우를 노동조합의 결격사유로 정하고 있으며, 이때 사용자라는 것은 동조 2호에서 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다고 규정하고 있다.

가장 규정률이 높은 당해사업장 종업원 중 가입승인된 자(가입원서 제출+승인)를 조합원으로 인정하도록 하는 경우를 규모별로 보면, 99인 이하의 경우가 62.8%, 100~499인이 49.3%, 500~999인이 52.6%, 1,000인 이상이 44.3%로 규모가 작을수록 그 비중이 높게 나타났다. 당해사업장 종업원 중 노동조합법상 사용자를 배제한다고 정한 경우가 전체의 30.1%이며, 규모별로 살펴보았을 때에는 99인 이하의 사업장에서는 32.8%의 규정률을 보인 반면, 100~499인, 500~999인, 1,000인 이상의

63) 菅野和夫, □□勞働法□□, 改文堂, 2003, 386쪽.

〈표 3-5〉 조합원 자격(복수규정)

(단위 : %)

	전체	규정 없음	규정 있음						
			당해사업장 종업원 중 가입승인 된 자 (가입원서 제출+승인)	당해사업장 종업원 중 가입절차를 필한 자	당해사업장 종업원 중 가입원서를 제출한 자	당해사업 장 종업원 중 노동 조합법상 사용자배 제를정한 경우	유니언 슝	기타	
전체	100.0	0.4	99.6	56.2	14.6	13.6	30.1	13.4	10.3
99인 이하	100.0	0.5	99.5	62.8	15.0	12.8	32.8	5.8	11.8
100~499인	100.0	0.5	99.5	49.3	14.6	13.2	31.5	20.5	7.8
500~999인	100.0	0.0	100.0	52.6	14.0	12.3	19.3	26.3	10.5
1,000인 이상	100.0	0.0	100.0	44.3	12.7	20.3	20.3	22.8	10.1
상급단체별									
한국노총	100.0	0.4	99.6	52.4	14.7	15.3	29.1	16.7	7.4
민주노총	100.0	0.4	99.6	58.3	15.8	12.3	28.5	10.5	13.2
연맹 미가맹	100.0	0.0	100.0	70.2	10.7	8.3	39.3	3.6	17.9
결성시기별									
6월29일 이전	100.0	0.8	99.2	44.6	13.2	12.4	24.8	29.8	8.3
6월29일 이후	100.0	0.3	99.7	58.4	14.8	13.9	31.1	10.3	10.7
산업별									
제조업	100.0	0.3	99.7	50.3	13.1	14.6	23.5	18.6	11.6
비제조업	100.0	0.5	99.5	60.7	15.7	12.9	35.1	9.4	9.4
노조조직별									
기업별노조	100.0	0.3	99.7	55.7	14.5	12.7	31.7	13.9	10.7
분회·지부	100.0	2.8	97.2	57.1	11.4	20.0	22.9	11.4	8.6
산별노조	100.0	0.0	100.0	83.3	8.3	8.3	16.7	0.0	8.3
지역노조	100.0	0.0	100.0	54.3	19.6	23.9	15.2	10.9	6.5

규모에서는 각각 31.5%, 19.3%, 20.3%의 규정률을 보였다.

상급단체별로도 역시 당해사업장 종업원 중 가입승인된 자(가입원서 제출+승인)를 조합원으로 인정하도록 하는 것이 가장 높은 비중을 차지하며, 한국노총 가맹 노동조합과 민주노총 가맹 노동조합이 각각 52.4%, 58.3%로 거의 비슷한 반면, 상급단체 미가맹 노동조합은 70.2%로 규정률이 상당히 높게 나타났다.

노동조합 결성시기별로 보면 이 경우에도 결성시기와 무관하게 당해사업장 종업원 중 가입승인된 자(가입원서제출+승인)를 조합원으로 인

정한다는 규정이 가장 높게 나타났다(6·29 이전 결성노조와 그 이후 결성노조가 각각 44.6%, 58.4%). 그러나 <표 3-5>에서 보는 것처럼 6·29선언 이후 결성된 노조에서는 동 규정률이 약 14%포인트 정도 상승한 반면, 유니언 슥으로 조합원 자격을 규정하고 있는 경우 6·29 이전에 결성된 노조가 29.8%, 6·29 이후 결성된 노조는 10.3%로 나타나 19.5%포인트의 커다란 차이를 보였다.

노조조직별 형태에 있어서 산별노조는 대부분 당해사업장 종업원 중 가입승인된 자(가입원서제출 후 노동조합의 승인을 필한 자)를 조합원으로 규정한 것이 83.3%로 높게 나타났다. 그 외의 기업별노조, 분회·지부, 지역노조는 각각 55.7%, 57.1%, 54.3%로 비슷하게 나타났다.

2. 노조의 가입절차

노조의 가입절차는 전체 분석대상 노동조합 가운데 97.0%의 노동조합이 규정하고 있다. 가장 비중이 높은 가입절차방법은 가입원서 제출 후 노동조합이 승인을 하도록 규정하고 있는 것으로 62.1%로 높게 나타났다. 그 다음으로는 가입원서 제출만으로 이루어지는 경우인데 18.4%로 앞서의 방법과는 크게 차이가 난다.

가입원서 제출후 노동조합이 승인을 하도록 한 규정은 규모별로는 99인 이하가 69.7%로 가장 높고, 100~499인 56.4%, 500~999인 52.6%, 1,000인 이상은 45.6%로 규모가 작은 노동조합일수록 규정률이 높게 나타났다. 유니언 슥 규정에 있어서는 99인 이하에서는 5.7%로 가장 낮게 나타난 반면, 100인 이상 규모의 노동조합에서는 20%대를 나타내고 있어 상당히 많은 차이를 보였다.

6·29선언을 기준으로 하는 시기별 구분에 따르면, 6·29 이전에 결성된 노조와 그 이후에 결성된 노조 모두 가입원서를 제출한 후 노조의 승인을 요하는 가입절차를 규정한 경우가 48.0%, 64.8%로 가장 높게 나타났는데, 6·29선언 이후 결성된 노조가 약 17%포인트 정도 높은 규정률을 보였다. 반면에 유니언 슥으로 가입절차를 하고 있는 경우에는 6·29 이전에 결성된 노조가 30.1%의 규정률을 보인 것에 비하여

62 노동조합 규약분석[Ⅲ]

6·29 이후에 결성된 노조는 9.4%로 나타났다.

노조의 조직형태별로도 가입원서를 제출한 후 노조의 승인을 요하는 가입절차를 규정한 경우가 가장 높은 규정률을 보이는데, 산업별노조가 83.3%로 가장 높게 나타났으며, 그 뒤로 지역노조가 63.0%, 기업별노조가 62.0%, 분회·지부가 55.6%의 규정률을 보였다.

〈표 3-6〉 노조의 가입절차

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음							
			가입원서제출	가입원서제출+승인	유니언	입사후 의무금 1회 납부	(가입원서제출+승인) + (입사후 의무금 1회 납부)	규정에 의함	소정의 노조가입절차를 필한 자	
전체	100.0	3.0	97.0	18.4	62.1	12.8	0.3	0.0	0.3	3.2
99인 이하	100.0	2.7	97.3	18.4	69.7	5.7	0.0	0.0	0.5	3.0
100~499인	100.0	4.1	95.6	17.7	56.4	20.0	0.5	0.0	0.0	1.4
500~999인	100.0	5.3	94.7	14.0	52.6	22.8	0.0	0.0	0.0	5.3
1,000인 이상	100.0	0.0	100.0	24.1	45.6	21.5	1.3	0.0	0.0	7.6
상급단체별										
한국노총	100.0	3.6	96.4	21.1	56.5	15.9	0.2	0.0	0.0	2.7
민주노총	100.0	2.6	97.4	15.3	66.4	10.0	0.4	0.0	0.4	4.8
연맹 미가맹	100.0	1.2	98.8	13.1	79.8	3.6	0.0	0.0	1.2	1.2
결성시기별										
6월29일 이전	100.0	2.4	97.6	15.4	48.0	30.1	0.0	0.0	0.0	4.1
6월29일 이후	100.0	3.1	96.9	19.0	64.8	9.4	0.3	0.0	0.3	3.0
산업별										
제조업	100.0	3.0	97.0	21.5	55.8	17.9	0.3	0.0	0.3	1.2
비제조업	100.0	3.0	97.0	16.1	66.9	8.9	0.2	0.0	0.2	4.7
노조조직별										
기업별노조	100.0	2.9	97.1	18.0	62.0	13.4	0.3	0.0	0.3	3.2
분회·지부	100.0	11.1	88.9	19.4	55.6	13.9	0.0	0.0	0.0	0.0
산별노조	100.0	0.0	100.0	8.3	83.3	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3
지역노조	100.0	0.0	100.0	26.1	63.0	6.5	0.0	0.0	0.0	4.3

3. 탈퇴

탈퇴란 조합원이 자기의 의사에 의하여 조합원의 지위를 종료시키는 경우를 말하는 것으로 가입을 계약으로 보는 입장에서는 탈퇴를 조합에 대한 해약의 의사표시라 하고, 계약이라고 보지 않는 입장에서는 조합원이 단결에 의해 결합되었던 조합 및 조합원 간의 관계를 주체적으로 해소하는 의사표시이며 장래에 대해서만 효력이 발생하는 행위라고 한다.

분석결과 조사대상 중 전체의 81.6%가 탈퇴에 대하여 규정을 가지고 있는 것으로 조사되었다. 규모별로 보면 99인 이하가 81.9%, 100~499인 79.5%, 500~999인 75.4%, 1,000인 이상이 89.9%로 나타나 100~999인 이하의 노동조합에서 규정률이 상대적으로 낮게 나타났다.

상급단체별로 보면 민주노총 가맹 노동조합과 상급단체 미가맹 노동조합의 경우에는 각각 86.9%, 85.7%로 비슷하게 규정을 가지고 있는 것으로 나타난 반면, 한국노총 가맹 노동조합의 경우에는 78.0%로 상대적으로 규정률이 낮게 나타났다.

결성시기별로는 6·29선언 이후 결성된 노조가 82.7%로 6·29 이전 노동조합의 75.6%에 비하여 높게 나타났다.

산업별로 보면 비제조업의 경우가 86.7%로 제조업 노조의 74.8%보다 규정률이 상대적으로 높게 나타났으며, 노조조직형태별로 살펴보면 산별노조는 100% 규정을 두고 있고, 분회·지부 94.4%, 지역노조 89.1%, 기업별노조 80.0%로 나타났다.

규정을 두고 있는 경우 중 가장 많은 비중을 차지하고 있는 탈퇴절차는 탈퇴원서 제출과 승인으로 이루어지는 경우가 44.6%로 가장 높고, 탈퇴원서 제출만으로 이루어지는 경우도 40.7%로 규정률이 비슷하다. 이는 규모별이나 결성시기별, 노조조직의 형태별에서도 비슷한 정도의 규정률을 보이고 있다.

규모별로 살펴보면 99인 이하, 100~499인, 1,000인 이상에서는 탈퇴원서 제출과 승인이 각각 48.9%, 41.1%, 46.5%로 가장 높은 규정률을 보인 반면에, 500~999인의 규모에서는 탈퇴원서제출만으로 이루어지는

〈표 3-7〉 노조의 탈퇴절차

(단위 : %)

	전체	규정 없음	규정 있음					규정(규약)에 의함
			탈퇴원서 제출	탈퇴원서 제출 + 승인	사직과 동시에 자동 탈퇴	유니언 쉼		
전체	100.0	18.4	81.6	40.7	44.6	1.3	12.0	2.1
99인 이하	100.0	18.1	81.9	44.6	48.9	0.3	5.2	1.5
100~499인	100.0	20.5	79.5	36.0	41.1	1.7	18.9	2.3
500~999인	100.0	24.6	75.4	41.9	23.3	7.0	25.6	7.0
1,000인 이상	100.0	10.1	89.9	33.8	46.5	1.4	18.3	1.4
상급단체별								
한국노총	100.0	22.0	78.0	38.6	43.2	1.4	15.1	2.0
민주노총	100.0	13.1	86.9	39.7	49.2	1.5	9.5	2.0
연맹 미가맹	100.0	14.3	85.7	54.2	38.9	0.0	4.2	2.8
결성시기별								
6월29일 이전	100.0	24.4	75.6	33.7	34.8	5.4	26.1	2.2
6월29일 이후	100.0	17.3	82.7	42.0	46.4	.6	9.5	2.1
산업별								
제조업	100.0	25.2	74.8	40.7	37.4	1.6	18.3	2.8
비제조업	100.0	13.3	86.7	40.8	49.5	1.1	7.8	1.6
노조조직별								
기업별노조	100.0	20.0	80.0	41.1	43.1	1.1	13.0	2.4
분회·지부	100.0	5.6	94.4	21.9	62.5	3.1	12.5	0.0
산별노조	100.0	0.0	100.0	16.7	83.3	0.0	0.0	0.0
지역노조	100.0	10.9	89.1	58.5	39.0	2.4	2.4	0.0

경우가 41.9%로 탈퇴원서 제출과 승인으로 이루어지는 경우의 23.3%보다 높은 규정률을 보였다.

4. 조합원의 자격상실

조합원이 조합규약에서 정한 조합원 자격을 상실함으로써 조합원 자격이 부정되는 경우에는 원칙적으로 조합원으로서의 지위를 잃게 된다. 예를 들면, 조합원이 승진·승급을 함으로써 사용자와 이익대표자가 되는 경우가 이에 해당된다. 이 경우에도 탈퇴라고 하는 견해도 있지만 이는 조합원으로 있는 경우에 유지되어야 하는 조합원 자격을 상실함

〈표 3-8〉 조합원의 자격상실

(단위 : %)

	전체	규정 없음	규정 있음									
			퇴직	해고	사망	제명	노동조합법상 사용자에 해당되었을 경우	조합탈퇴서 제출 (탈퇴시)	조합탈퇴서 제출 + 승인 (또는 수리)	해고가 확정되었을 경우	기타	
전체	100.0	3.3	96.7	93.3	77.9	86.4	90.6	57.9	28.2	25.9	6.1	3.0
99인 이하	100.0	3.0	97.0	94.6	82.1	90.3	94.1	60.1	28.4	28.4	5.6	2.3
100~499인	100.0	3.2	96.8	95.3	77.5	85.9	91.1	59.6	27.2	20.7	6.1	3.8
500~999인	100.0	3.5	96.5	90.9	69.1	87.3	92.7	63.6	25.5	16.4	5.5	3.6
1,000인 이상	100.0	5.1	94.9	82.7	64.0	66.7	69.3	37.3	32.0	34.7	9.3	4.0
상급단체별												
한국노총	100.0	2.9	97.1	94.0	74.6	85.7	89.8	58.2	26.1	20.8	7.9	4.4
민주노총	100.0	3.5	96.5	90.5	81.0	86.4	91.0	54.8	32.6	36.7	5.0	1.4
연맹 미가맹	100.0	4.8	95.2	97.5	87.5	90.0	93.8	65.0	27.5	23.8	0.0	0.0
결성시기별												
6월29일 이전	100.0	5.7	94.3	90.5	66.4	76.7	81.9	58.6	26.7	11.2	12.1	6.9
6월29일 이후	100.0	2.8	97.2	93.9	80.1	88.2	92.2	57.8	28.5	28.6	5.0	2.3
산업별												
제조업	100.0	2.1	97.9	95.0	74.6	86.1	93.2	73.4	22.9	14.2	5.0	4.0
비제조업	100.0	4.2	95.8	92.0	80.5	86.6	88.6	45.7	32.4	35.0	7.1	2.2
노조조직별												
기업별노조	100.0	2.3	97.7	96.0	80.9	89.2	93.7	62.2	27.8	24.6	5.7	3.1
분회·지부	100.0	13.9	86.1	90.3	74.2	58.1	61.3	25.8	16.1	41.9	9.7	3.2
산별노조	100.0	8.3	91.7	18.2	9.1	18.2	27.3	0.0	18.2	72.7	0.0	0.0
지역노조	100.0	8.7	91.3	73.8	52.4	81.0	81.0	31.0	45.2	21.4	11.9	2.4

으로써 발생하는 법적 효과인 것으로 탈퇴와는 구별된다고 할 수 있다.

조합원의 자격상실에 대하여 규정을 두고 있는 경우는 전체의 96.7%로 대부분의 노동조합이 이에 대한 규정을 가지고 있는 것으로 나타났다. 규정 가운데 가장 많은 것이 퇴직(93.3%)이고, 그 뒤로 제명(90.6%), 사망(86.4%), 해고(77.9%), 노동조합법상 사용자에 해당되게 되었을 경우(57.9%) 순이었다.

해고가 확정되면 조합원의 자격을 상실하는 것으로 규정한 경우는 6.1%로 규정률은 미미하지만, 노조법 제2호 4호 라목의 “해고된 자가

노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니 된다”라고 규정하고 있어 그 의미는 단순히 해고의 확정이라고 규정하는 것보다 유의미하다고 할 수 있다. 왜냐하면 노동조합의 설립 및 존속을 보호하고 사용자의 부당한 인사권 행사에 의하여 노조활동이 방해받는 것을 방지하기 위한 규정으로서 노동조합의 조합원으로서의 지위와 관련하여 적용되기 때문이다.⁶⁴⁾

상급단체별로 보면 한국노총, 민주노총, 비노총 계열의 노동조합이 각각 97.1%, 96.5%, 95.2%로 높은 규정률을 보이며, 결성시기별로는 6·29선언 이전에 결성된 노조가 94.3%의 규정률을 보이고 6·29 이후 결성된 노조는 97.2%로 약간 높아진 것으로 나타났다. 산업별로는 차이가 미미하기는 하지만 제조업이 97.9%로 비제조업의 95.8%보다 약 2%포인트 정도 높은 것으로 나타났다.

노조조직별 형태에서는 기업별노조가 97.7%로 가장 높은 규정률을 나타내었으며, 분회·지부, 산별노조, 지역노조가 각각 86.1%, 91.7%, 91.3%로 나타났다.

제3절 권리와 의무

근로자는 노동조합에 가입하여 조합원으로서의 권리를 취득하고 의무를 부담하게 된다. 이러한 권리와 의무의 종류·내용·범위는 기본적으로 조합규약에 정하는 바에 따르게 된다. 이러한 규약상의 권리·의무가 재판상으로도 강제될 수 있는지의 여부는 매우 중요한 문제이다. 원칙적으로 긍정되어야 하는 것은 구체적인 강행방법 여하에 따른 논의는 차치하여 두고라고 적어도 법원도 이에 구속된다는 점이다.

64) 대법원 1992. 3. 31. 선고, 91다14413 판결; 대법원 1993. 6. 8. 선고, 92다42354 판결 등 참조.

1. 권리

현행 노조법 제22조는 “노동조합의 조합원은 균등하게 그 노동조합의 모든 문제에 참여할 권리와 의무를 가진다”고 하여 조합원의 권리와 의무를 규정하고 있다. 1987년 이전의 노동조합법이 조합원의 권리로서만 규정하던 것을 1987년 개정 이후 권리와 의무를 추가하였다. 또한 헌법 제11조는 모든 국민의 ‘법 앞의 평등’을 규정하고 있으며, 조합원도 조합 내에서 이러한 권리를 갖는다. 노조법은 제22조의 규정 외에 제9조에서 노동조합의 조합원은 어떠한 경우에도 인종·종교·성별·정당 또는 신분에 의하여 차별대우를 받지 아니한다고 규정하고 있다.

노동조합이 경제적·사회적 입장을 공통으로 하는 근로자들에 의하여 구성되고 그 활동이 구성원의 직접참가에 의하여 담보되는 조직이라는 점에서 볼 때 조합원의 균등한 권리는 조합의 조직적 본질에 근거한 권리이다. 그러므로 이것은 조합원은 모두 평등하며 조합 내에서 불합리한 차별을 받지 아니하고 역으로 특별한 처우도 받지 않는다는 것을 의미하며, 이에 반하는 조합규약은 무효가 된다. 또한 균등한 권리는 조합 운영에의 참가권이 평등하게 보장되어야 한다는 것을 의미한다.

조합의 운영에 참가할 것을 내용으로 하는 권리, 경제적 이익의 향유를 내용으로 하는 권리, 강제외 계기를 담고 있는 조합조직화를 위한 조치에 따르지 않을 자유가 조합의 권리에 속한다. 조합의 운영에 참가할 것을 내용으로 한다는 것은 조합대회를 비롯한 의사결정에의 직접·간접 참가, 조합임원의 선거·피선거권, 또는 집행기관에 대한 감시권을 의미한다. 경제적 이익과 관련한 권리로는 노동조합이 행하는 복리·공제활동상의 권리 또는 파업수당이 해당된다고 할 것이다. 마지막으로 강제외 계기를 담고 있는 조합 조직화를 위한 조치에 따르지 않을 자유로는 탈퇴의 자유, 조합비의 납입거부, 집행부에 대한 비판활동의 자유 등이 해당된다.⁶⁵⁾

조합원의 권리에 대한 규정은 분석대상 규약 가운데 99.7%가 규정을

65) 西谷 敏 外 2人, □□勞働法講義 2□□, 有斐閣, 1985, 81~82쪽.

두고 있었다. 그 중 비중이 가장 높은 것은 피선거권에 대한 규정으로 87.3%, 아주 근소한 차이로 선거권에 대한 규정이 87.1%로 나타났다. 그 뒤로 문제에 대한 균등참여권(77.4%), 발언권(63.5%), 결의권(62.0%), 이익해택균등향유권(58.5%), 조합의 결정사항과 업무집행사항의 공개를 요구할 권리(53.8%)로 나타났다. 그 외에 조합집행부에 대한 불신임 내지 탄핵권을 규정한 것이 29.5%로 나타났다. 비중이 높은 규정들은 대부분이 직접적 참여에 대한 보장적 성격을 가지고 있는 권리와 이익향유를 보장하는 규정들이다.

규모별로 보면 전체적으로 100인 이상 사업장은 모두 규정을 두고 있으며 99인 이하 사업장만이 99.5%로 나타났다. 규모면에 있어서도 가장 높은 비중을 차지한 규정은 피선거권과 선거권이다. 피선거권과 선거권에 대한 규정 비율은 각각 99인 이하에서는 85.3%, 85.0%, 100~499인 86.4%, 86.4%, 500~999인, 91.2%, 89.5%, 1,000인 이상은 97.5%, 97.5%로 규모가 클수록 규정률이 높게 나타났다. 문제에 대한 균등참여권에 대한 규정에 있어서는 100~499인 사이의 규모에서는 73.6%인 반면에 1,000인 이상은 86.1%, 500~999인은 78.9%로 규모가 클수록 그 규정률이 높게 나타났다.

규모면에 있어서 두드러진 특징이 나타나는 규정은 평등대우와 관련한 규정으로 99인 이하에서는 5.0%로 매우 낮게 나타난 반면, 1,000인 이상의 규모에서는 22.8%로 약 17%포인트의 격차를 보인다.

상급단체별로 보면 민주노총 가맹 노동조합 규정률이 100%지만 한국노총 가맹 노동조합도 99.8%, 미가맹 노동조합도 98.8%로 그 차이는 미미한 수준으로 의미가 없다. 가장 높은 규정률을 보인 피선거권에 있어서는 민주노총 가맹 노동조합이 94.3%로 가장 높고, 미가맹 노동조합이 92.8%이다. 그러나 한국노총 가맹 노동조합은 82.7%로 민주노총 가맹 노동조합과는 약 12%포인트 정도 차이가 난다. 선거권에 대한 규정에 있어서는 민주노총 가맹 노동조합이 94.8%, 미가맹 노동조합은 91.6%, 한국노총 가맹 노동조합이 82.2%로 나타났다. 불신임 내지 탄핵은 민주노총 가맹 노동조합이 50.7%로 한국노총 가맹 노동조합이 규정하고 있는 19.1%보다 2배 이상 높게 나타났으며, 조합의 결정사항과 업

무집행사항의 공개를 요구할 권리에 대한 규정을 두고 있는 노동조합이 민주노총 가맹 노동조합의 경우에는 71.2%, 미가맹 노동조합은 69.9%로 비슷하게 나타난 반면, 한국노총 가맹 노동조합은 41.8%로 상당한 차이를 보였다. 대체로 각 항목에 있어서 민주노총 가맹 노동조합이나 미가맹 노동조합의 규정률이 한국노총 가맹 노동조합에 비하여 높은 비중을 차지하고 있는 것으로 나왔지만, 분석대상 노동조합의 규모나 각 상급단체에 가입하고 있는 노동조합수에 있어서 차이가 있기 때문에 이를 절대적으로 평가할 수는 없을 것이다. 그러나 이를 조합원

〈표 3-9〉 조합원의 권리(복수응답)

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음									
			발언권	결약권	선거권	피선거권	이익해탈권등 항유권 (시설 또는 사업을 이용할 권리)	모든 문제에 의 공동 참여권	불신임 내지 탄핵	문서 열람권	회계 문서 열람권	
전체	100.0	0.3	99.7	63.5	62.0	87.1	87.3	58.5	77.4	29.5	2.2	3.2
99인 이하	100.0	0.5	99.5	61.1	59.1	85.0	85.3	54.4	77.6	29.7	1.5	2.5
100~499인	100.0	0.0	100.0	64.1	63.2	86.4	86.4	61.4	73.6	30.5	2.3	3.2
500~999인	100.0	0.0	100.0	68.4	68.4	89.5	91.2	66.7	78.9	33.3	5.3	3.5
1,000인 이상	100.0	0.0	100.0	70.9	68.4	97.5	97.5	65.8	86.1	22.8	3.8	6.3
상급단체별												
한국노총	100.0	0.2	99.8	62.0	59.6	82.2	82.7	58.2	70.6	19.1	1.3	3.1
민주노총	100.0	0.0	100.0	69.9	69.9	94.8	94.3	59.0	86.9	50.7	3.5	2.6
연맹 미가맹	100.0	1.2	98.8	54.2	53.0	91.6	92.8	59.0	88.0	26.5	3.6	4.8
결성시기별												
6월29일이전	100.0	0.0	100.0	66.7	62.6	87.0	87.0	58.5	66.7	20.3	3.3	3.3
6월29일이후	100.0	0.3	99.7	62.9	61.8	87.1	87.4	58.5	79.5	31.2	2.1	3.2
산업별												
제조업	100.0	0.0	100.0	69.4	69.1	80.9	81.8	48.5	70.0	32.7	3.3	3.6
비제조업	100.0	0.5	99.5	59.0	56.4	91.8	91.6	66.3	83.1	26.9	1.4	2.8
노조조직별												
기업별노조	100.0	0.3	99.7	60.6	59.3	86.6	86.7	60.0	76.8	29.1	2.3	2.9
분회·지부	100.0	0.0	100.0	77.8	77.8	86.1	88.9	50.0	97.2	25.0	2.8	0.0
산별노조	100.0	0.0	100.0	83.3	75.0	100.0	100.0	91.7	83.3	0.0	0.0	16.7
지역노조	100.0	0.0	100.0	89.1	84.8	91.3	91.3	34.8	69.6	45.7	2.2	6.5

〈표 3-9〉의 계속

	규정 있음					기타
	기관에의 보고 요구	차별대우를 받지 아니할 권리 (동등 대우)	조합의 결정 사항과 업무집행 사항의 공개를 요구할 권리	징계처분에 대한 이의신청 및 상고의 권리 (재심청구권)	이 규약이 정한 관리 행사의 의무	
전체	3.6	8.5	53.8	7.7	11.8	4.5
99인 이하	3.0	5.0	57.4	6.0	12.5	3.7
100~499인	3.6	9.1	45.5	6.4	10.9	3.2
500~999인	8.8	10.5	59.6	14.0	14.0	8.8
1,000인 이상	2.5	22.8	54.4	15.2	8.9	8.9
상급단체별						
한국노총	4.7	9.4	41.8	5.8	15.1	3.1
민주노총	2.2	7.0	71.2	10.5	6.6	8.3
연맹 미가맹	1.2	7.2	69.9	9.6	8.4	1.2
결정시기별						
6월29일 이전	8.1	13.0	34.1	4.9	10.6	4.9
6월29일 이후	2.7	7.6	57.6	8.2	12.0	4.4
산업별						
제조업	7.0	7.3	41.8	5.2	18.5	4.5
비제조업	0.9	9.4	63.0	9.6	6.6	4.4
노조조직별						
기업별노조	3.6	6.8	54.4	7.5	11.9	4.5
분회·지부	2.8	19.4	47.2	2.8	13.9	2.8
산별노조	8.3	8.3	50.0	25.0		8.3
지역노조	2.2	23.9	50.0	8.7	10.9	4.3

규모가 클수록 규정률이 높았던 것을 생각해 볼 때 민주노총 가맹 노동조합의 조합원규모가 한국노총 가맹 노동조합보다 큰 것으로 나왔던 분석으로 미루어본다면 규모에 따른 규정의 차이로 볼 수 있을 것이다.

결정시기별로 보면 6·29선언 이전 이후를 불문하고 규정률이 높은 순서는 전체적인 규정순서와 마찬가지로 피선거권, 선거권, 문제에 대한 균등참여권의 규정률이 높게 나타났다. 다만 6·29선언 이전에 설립된 노동조합은 모든 문제에 대한 균등참여권에 대한 비중이 66.7%였으나 6·29 이후에 설립된 노동조합은 79.5%로 약 13%포인트가 높아졌다. 또한 조합의 결정사항과 업무집행사항의 공개를 요구할 권리는 6·29선언 이전에 결성된 노동조합의 규정률이 34.1%였으나 6·29선언

이후 결성된 노동조합에서는 57.6%로 약 23%포인트 정도가 높아졌다. 이는 6·29선언 이후 조합민주주의에 대한 요구를 반영한 결과라고 볼 수 있다.

산업별 분석에서는 제조업은 조합원의 권리에 대해 규정을 두고 있는 경우가 100%이고 비제조업도 99.5%로 그 차이는 크지 않다. 비제조업의 경우가 제조업에 비하여 대부분의 항목에서 더 많이 규정되어 있는 것으로 나타났다. 다만 불신임 내지 탄핵은 제조업이 32.7%로 비제조업의 26.9%보다 높게 나타났다.

노조조직별 형태로 나누어 보면, 기업별노조만이 규정을 두지 않고 있는 경우가 0.3% 보였고 분회·지부, 산별노조, 지역노조는 모두 100% 규정을 갖고 있는 것으로 나타났다. 노조조직별 형태에 있어서도 피선거권과 선거권에 관한 규정이 가장 높게 나타났다(기업별노조 각각 86.7%, 86.6%; 분회·지부 88.9%, 86.1%; 산별노조 100.0%, 100.0%; 지역노조 91.3%, 91.3%). 지역노조는 결의권 관련 조항이 84.8%로 기업별노조(59.3%)나 산별노조(75.0%), 분회·지부(77.8%)보다 월등히 높게 나타났다. 이는 지역노조가 기업별노조나 분회·지부에 비하여 조직의 규모가 상대적으로 크고 지역노조의 결정이 기업별노조나 분회·지부에 미치는 영향이 크기 때문인 것으로 짐작된다. 산별 노조의 경우에는 이익해택균등항유권에 대한 규정률이 91.7%로 타조직에 비하여 월등히 높은 것으로 나타났다. 그러나 불신임 내지 탄핵에 대한 규정은 0.0%로 다른 형태의 노조조직이 25.0%(분회·지부)에서 45.7%(지역노조) 사이인 것에 비하여 다르게 나타났다.

2. 권리제한규정

조합원의 권리는 원칙적으로 제한할 수 없는 것이지만 “노동조합은 그 규약으로 조합비를 납부하지 아니하는 조합원의 권리를 제한할 수 있다”(노조법 제22조 단서), “노동조합이 특정 조합원에 관한 사항을 의결할 경우에는 그 조합원은 표결권이 없다”(노조법 제20조)고 규정하고 있다.

〈표 3-10〉 조합원의 권리제한 규정유무

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음
전체	100.0	38.2	61.8
99인 이하	100.0	36.5	63.5
100~499인	100.0	39.5	60.5
500~999인	100.0	38.6	61.4
1,000인 이상	100.0	43.0	57.0
상급단체별			
한국노총	100.0	30.9	69.1
민주노총	100.0	51.5	48.5
상급연맹 미가맹	100.0	40.5	59.5
결성시기별			
1987년 6월 29일 이전	100.0	35.0	65.0
1987년 6월 29일 이후	100.0	38.8	61.2
산업별			
제조업	100.0	35.5	64.5
비제조업	100.0	40.3	59.7
노조조직별			
기업별노조	100.0	36.5	63.5
분회·지부	100.0	50.0	50.0
산별노조	100.0	66.7	33.3
지역노조	100.0	45.7	54.3

위 표결권 제한규정은 조합과 어떤 조합원과의 이해관계가 서로 대립될 때에 당해 조합원이 이에 대해 표결권을 갖는 모순을 피하기 위하여 규정된 것이다. 그러나 그렇다고 하더라도 해당 조합원이 그 회의에 참석하여 표결에 앞서 자신의 의견을 진술하는 자유까지 막을 수는 없다.

전체적으로 조합원의 권리제한에 관한 규정을 두고 있는 경우가 61.8%로 규정이 없는 경우 38.2%보다 높게 나타났다. 규모별로도 전체와 거의 다르지 않고 99인 이하에서 63.5%로 가장 높고, 1,000인 이상에서 57.0%로 가장 낮게 나타났다. 상급단체별로 보면 한국노총가맹 노동조합이 69.1%의 규정률로 가장 높았고, 상대적으로 민주노총 가맹 노

동조합의 경우에는 48.5%로 낮게 나타났다. 결성시기별로 보면 1987년 6·29선언 이전과 이후에는 각각 65.0%, 61.2%로 약 4%포인트 차이로 큰 차이는 보이지 않는다. 산업별로는 제조업이 약 5%포인트 높은 64.5%의 규정률을 보였다. 노조조직 형태별로 보았을 때는 기업별노조가 63.5%로 가장 높은 규정률을 보인 반면, 산별노조는 33.3%로 가장 낮은 규정률을 보였다.

3. 의무

조합원은 규약으로 정한 조합비⁶⁶⁾를 납부할 의무가 있다. 노동조합이 다양한 단체의 목적활동을 수행하기 위해서는 재정적 기초가 필요하며 이러한 재정적 기초는 조합원이 납부하는 조합비 또는 기부금에 의하여 유지되기 때문이다. 노조법 제11조 9호에서 조합비 기타 회계에 관한 사항을 노조규약의 기재사항 중 하나로 정하고 있다. 노동조합은 노조원이 납입한 조합비로 유지되기 때문에 조합비를 납입하지 않는 노조원에 대해서는 권리를 제한할 수 있도록 규정하고 있다(노조법 제22조 단서). 아울러 노동조합의 운영은 조합의 주인공인 조합원의 참여가 보장되어야만 민주성이 담보될 수 있기 때문에 노조법은 조합원이 균등하게 노조원의 모든 문제에 참여할 권리와 의무를 가지고 있다고 규정하고 있다(노조법 제22조). 이 규정은 1987년 이전에는 참여권만 규정하고 있었으나 1987년 노동조합법의 개정 때 의무를 첨가한 이후 1997년에 제정된 노동법까지 권리와 의무에 관한 규정이 들어가 있다.

대부분의 노동조합은 조합원의 의무에 대하여 규정하고 있는 것으로 나타났다. 전체의 99.5%가 규정을 두고 있으며, 그 중 규정률이 높은 것은 조합비납부의무(기금 및 특별부과금 납부의무)로 96.8%이다. 그 뒤로 결의·지시 등을 준수할 의무와 모든 규정을 준수할 의무가 각각 95.9%, 94.8%이다. 기타에 들어 있는 내용으로는 조합의 활동에 대하여

66) 구노동조합법에는 조합비는 매달 임금의 100분의 2를 초과하지 못한다는 상한선을 정한 규정(제24조)이 있었지만, 1997년에 제정된 노조법은 이러한 규정을 두고 있지 않다.

74 노동조합 규약분석[Ⅲ]

보고할 의무와 조합원 가족을 구제할 의무가 특징적이다. 이 비중은 전체 중 9.8%에 해당한다. 이러한 의무를 두는 것은 조합원의 일치단결과 사기진작에 이유가 있는 것으로 짐작된다. 즉 생의행위나 기타 불의의 사고로 인한 조합원들의 생계가 막막해지는 경우, 조합원 및 조합원 가족의 구제를 통하여 조합원으로서 일체감을 고양하고 단결의식을 고양하고자 하는 것으로 생각해 볼 수 있다. 그 외에 기밀준수의무에 대한 규정(47.4%), 명예유지의무(42.6%), 권익수호의무(21.1%), 회의참가 또는 투표참가의무(13.5%)에 대한 규정이 있다.

〈표 3-11〉 조합원의 의무(복수규정)

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음									
			재규정 준수	결의·지시 등 준수	조합비 납부 의무 (기금 및 특별 부과금의 납부 의무)	기밀 준수 의무	명예 유지 의무	조합활동 협력 의무	회의 참가 의무 / 투표 참가 의무	조합이 쟁취한 권익 수호의 의무	기타(보고할 의무, 조합원의 가족을 구제할 의무)	
전체	100.0	0.5	99.5	94.8	95.9	96.8	47.4	42.6	38.9	13.5	21.1	9.8
99인 이하	100.0	0.5	99.5	94.8	95.5	96.5	45.9	42.4	37.9	12.7	17.7	10.7
100~499인	100.0	0.5	99.5	95.4	95.9	97.3	52.1	42.5	40.6	10.0	26.5	9.6
500~999인	100.0	0.0	100.0	96.5	98.2	94.7	54.4	49.1	45.6	17.5	19.3	5.3
1,000인 이상	100.0	1.3	98.7	92.3	96.2	98.7	37.2	39.7	34.6	24.4	24.4	9.0
상급단체별												
한국노총	100.0	0.9	99.1	94.6	95.9	96.2	45.5	35.1	38.9	10.4	25.6	11.3
민주노총	100.0	0.0	100.0	93.9	95.6	98.3	55.5	57.2	41.9	21.0	16.2	6.6
연맹 미가맹	100.0	0.0	100.0	98.8	96.4	96.4	35.7	42.9	31.0	9.5	10.7	10.7
결성시기별												
6월29일 이전	100.0	0.8	99.2	97.5	95.1	100.0	38.5	31.1	40.2	17.2	29.5	7.4
6월29일 이후	100.0	0.5	99.5	94.3	96.1	96.1	49.1	44.9	38.7	12.8	19.4	10.3
산업별												
제조업	100.0	0.6	99.4	94.5	96.6	95.4	54.0	30.5	42.7	12.8	36.3	10.4
비제조업	100.0	0.5	99.5	95.1	95.3	97.9	42.4	52.0	36.1	14.1	9.4	9.4
노조조직별												
기업별노조	100.0	0.5	99.5	94.9	95.8	97.0	49.5	43.2	40.5	12.8	22.5	10.3
분회·지부	100.0	2.8	97.2	91.4	94.3	97.1	31.4	31.4	28.6	17.1	17.1	2.9
산별노조	100.0	0.0	100.0	91.7	91.7	91.7	0.0	0.0	50.0	41.7	16.7	25.0
지역노조	100.0	0.0	100.0	97.8	100.0	95.7	41.3	54.3	21.7	13.0	4.3	4.3

규모별로 보면 500~999인 이하의 규모는 100% 규정을 두고 있다. 규정내용으로는 규모와 상관없이 조합비납부의무에 대한 규정이 가장 높으며, 그 중 1,000인 이상 규모가 98.7%로 가장 높았다. 다만 500~999인 이하의 규모는 결의·지시 등 준수 의무를 규정하고 있는 경우가 가장 높게 나타났다. 회의참가 또는 투표참가의무는 전체적으로 높은 규정률은 아니지만 99인 이하(12.7%)나 100~499인 이하(10.0%)에 비하여 500~999인 이하가 17.5%, 1,000인 이상이 24.4%로 조합원규모가 클수록 비교적 규정률이 높았다.

상급단체별로 보면, 민주노총 가맹 노동조합 및 상급단체에 가맹하지 않은 노동조합의 경우에는 100% 조합원의무에 대한 규정을 두고 있으며, 한국노총 가맹 노동조합의 경우에도 99.1%로 높은 규정률을 보이고 있다. 민주노총 가맹 노동조합의 경우에는 조합비납부의무에 대한 규정이 98.3%로 가장 높은 규정률을 보였고, 그 뒤로 결의·지시 등 준수 의무(95.6%), 제규정준수의무(93.9%), 명예유지의무(57.2%), 기밀준수의무(55.5%)로 나타났다. 한국노총 가맹 노동조합의 경우에는 조합비납부의무(96.2%), 결의·지시 등 준수 의무(95.9%), 제규정준수의무(94.6%), 기밀준수의무(45.5%), 조합활동 협력의무(38.9%)로 나타났다. 명예유지의무에 있어서는 민주노총 가맹 노동조합이 57.2%의 규정률로 한국노총 가맹 노동조합 35.1%나 미가맹 노동조합의 42.9%에 비하여 비교적 높게 나타났으며, 기밀준수의무에 대하여서도 민주노총 가맹 노동조합이 55.5%로 한국노총 가맹 노동조합 45.5%, 상급단체 미가맹 노동조합 35.7%보다 10%포인트에서 많게는 20%포인트까지 차이가 났다. 반면에 조합이 쟁취한 권익수호의 의무에 대한 규정은 한국노총 가맹 노동조합이 25.6%로 민주노총 가맹 노동조합 16.2%에 비하여 9.4%포인트 높게 나타났다. 민주노총 가맹 노동조합의 결성이 시기적으로 한국노총 가맹 노동조합에 비하여 늦었다는 것을 상정하여 볼 때, 한국노총 가맹 노동조합에 비하여 상대적으로 정보에 대한 중요도를 더욱 중시한 것으로 보인다. 반면 한국노총 가맹 노동조합에서 권익수호의 의무에 대한 규정이 민주노총 가맹 노동조합이나 상급단체 미가맹 노동조합에 비하여 높은 것은 과거의 노사 양측의 대립적 노사관계와 사측의 노동

조합에 대한 회유책에 대한 견제를 위한 것으로 짐작된다.

결성시기별로 보면 6·29선언 이전에는 조합비납부의무(100.0%), 제규정준수(97.5%), 결의·지시 등 준수의무(95.1%), 조합활동 협력의무(40.2%) 등이 높은 규정률을 보였다. 6·29선언 이후 결성된 노조의 경우에는 조합비납부의무와 결의·지시 등 준수의무가 각각 96.1%로 가장 높고, 그 뒤로 제규정준수의무(94.3%), 기밀준수의무(49.1%), 명예유지의무(44.9%), 조합활동 협력의무(38.7%) 등으로 나타났다. 여기에서 6·29선언 이후 기밀준수의무가 그 이전에 결성된 노동조합에 비하여 약 10%포인트 가량 상승한 것은 앞서 추측한 바와 같이 시대의 변화에 따른 정보의 선점의 중요성에 따른 것으로 짐작할 수 있다.

산업별로는 제조업과 비제조업이 규정을 두고 있는 비중이 각각 99.4%, 99.5%로 차이가 거의 없다. 제조업의 경우에는 결의·지시 등 준수의무가 96.6%로 가장 높게 나타났다. 이는 전체적으로나 다른 항목에서 가장 높은 규정률을 보인 것이 조합비납부의무였던 것과 약간의 차이가 나지만, 제조업의 경우에도 조합비납부의무에 대한 규정이 95.4%로 그 차이가 매우 미미하여 차이가 있는 것으로 보기 어렵다. 다만, 제조업의 경우에는 기밀준수의무가 54.0%, 조합활동 협력의무가 42.7%로 다른 항목에서 나타난 것보다 상대적으로 높게 나타났으며, 조합이 쟁취한 권익수호의 의무도 36.3%로 다른 비교항목에 비하여 비교적 높게 나타났다.

노조조직형태별로 보면 산별노조와 지역노조의 경우가 기업별노조나 분회·지부에 비하여 규정률이 100.0%로 차이가 미미하기는 하지만 높게 나타났다. 기업별노조의 경우에는 조합비납부의무가 97.0%로 가장 높고, 회의참가의무가 12.8%로 가장 낮게 나타났다. 산별노조의 경우에는 제규정준수의무, 결의·지시 등 준수의무, 조합비납부의무가 91.7%로 동일하게 나타났다. 그러나 기밀준수의무 및 명예유지의무는 규정이 없는 것으로 나타난 반면, 회의참가의무는 41.7%로 기업별노조의 12.8%나 분회·지부의 17.1%, 지역노조의 13.0%에 비하여 매우 높게 나타났다.

4. 조합원의 신분보장규정

노동조합은 노조규약과 조합의 결정에 따라 노동자의 권익 수호를 위한 투쟁과 조합활동의 과정에서 조합원이 해고되거나 신분상, 신체상, 재산상의 불이익을 당했을 때 해고를 당하거나 불이익당한 조합원에 대한 구제에 대한 규정을 두고 있는 경우가 있다. 이는 조합원이라는 신분 때문에 사측으로부터 받게 될 불이익에 대한 조합의 보호적 성격을 가진 규정으로 볼 수 있다. 이를 통해 조합원들의 적극적인 조합활동을 유도하며, 조합활동으로 인한 희생에 대한 구제노력도 한다.

이러한 신분보장에 대하여 규정하고 있는 경우는 전체의 42.3%이다. 그 중 경제적 보상대책이 70.6%로 가장 규정정도가 높았으며, 그 뒤로 희생자구제정책이 43.8%, 원상회복이 35.5%이다. 원상복직은 복직이 된다고 하더라도 그에 따르는 여러 가지 제약이 있어 그에 상응하는 경제적 보상이 실질적이며 보다 쉬운 방법이기 때문에 규정정도가 높은 것으로 생각된다. 기타의 규정으로는 원상회복시까지 경제적 원조를 한다고 복합적인 규정을 하고 있는 경우를 들 수 있다. 대체로 이러한 신분보장규정을 두고 있는 경우에는 신분보장기금과 관련한 기금의 적립 또는 구제책을 마련하고 있으며, 규약 외에 따로 규정하고 있는 경우도 있다.

조합원규모별로 보면 99인 이하는 규정정도가 40.2%, 100~499인 이하는 39.5%, 500~999인 이하는 45.6%, 1,000인 이상은 58.2%로 대체로 규모가 큰 조합일수록 규정정도가 높은 것으로 나타났다. 역시 경제적 보상대책이 가장 높은 비중을 차지하고 있으며 500~999인 이하의 규모는 92.3%로 가장 규정률이 높았고, 100~499인 이하는 75.3%, 99인 이하는 67.5%, 1,000인 이상은 60.6%로 나타났다. 1,000인 이상의 규모에서는 희생자구제정책을 규정하고 있는 경우가 64.4%로 다른 규정보다 높게 나타났다.

상급단체별로 보면 민주노총 가맹 노동조합 중 70.7%가 규정을 가지고 있는 반면, 한국노총 가맹 노동조합은 28.5%만이 규정을 가지고 있는 것으로 나타나 상급단체별로 편차가 있음을 보여준다. 상급단체 미

78 노동조합 규약분석[Ⅲ]

가맹 노동조합의 규정률은 38.1%로 전체와 비슷한 규정정도를 보였다. 규정이 있는 노동조합 가운데 상급단체를 불문하고 경제적 보상대책을 규정하고 있는 경우가 한국노총 가맹 노동조합 74.2%, 민주노총 가맹 노동조합 67.7%, 상급단체 미가맹 노동조합이 71.0%로 가장 높게 나타났다. 원상회복에 대한 규정은 한국노총 가맹 노동조합이 44.4%, 상급단체 미가맹 노동조합이 41.9%로 비슷한 반면, 민주노총 가맹 노동조합은 27.2%로 비교적 규정률이 낮았다. 그러나 희생자구제정책에 대한 규정에 있어서는 민주노총 가맹 노동조합이 55.7%, 한국노총 가맹 노동조

〈표 3-12〉 조합원의 신분보장규정(복수규정)

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음				
			불이익시 원상회복	경제적 보상대책	희생자 구제정책	기타	
전체	100.0	57.7	42.3	35.5	70.6	43.8	9.6
99인 이하	100.0	59.8	40.2	38.2	67.5	41.4	5.1
100~499인	100.0	60.5	39.5	31.8	75.3	40.0	14.1
500~999인	100.0	54.4	45.6	38.5	92.3	34.6	23.1
1,000인 이상	100.0	41.8	58.2	31.1	60.0	64.4	8.9
상급단체별							
한국노총	100.0	71.5	28.5	44.4	74.2	33.1	9.7
민주노총	100.0	29.3	70.7	27.2	67.7	55.7	8.2
연맹 미가맹	100.0	61.9	38.1	41.9	71.0	25.8	16.1
결성시기별							
6월29일 이전	100.0	69.9	30.1	48.6	77.1	28.6	11.4
6월29일 이후	100.0	55.3	44.7	33.8	69.8	45.7	9.4
산업별							
제조업	100.0	59.4	40.6	39.2	79.2	38.5	11.5
비제조업	100.0	56.4	43.6	32.8	64.5	47.5	8.2
노조조직별							
기업별노조	100.0	57.4	42.6	35.1	70.7	43.5	9.1
분회·지부	100.0	63.9	36.1	23.1	76.9	46.2	7.7
산별노조	100.0	50.0	50.0	60.0	40.0	100.0	0.0
지역노조	100.0	58.7	41.3	42.1	73.7	31.6	21.1

합이 33.1%, 상급단체 미가맹 노동조합이 25.8%로 다르게 나타났다. 이는 민주노총 가맹 노동조합이 한국노총 가맹 노동조합에 비하여 상대적으로 조합원 규모가 큰 것을 감안한다면 재정적으로 어느 정도 여유가 있는 것으로 짐작할 수 있다.

결성시기별로 보면 6·29선언 이후 규정률이 44.7%로 6·29 이전의 30.1%에 비하여 14.6% 포인트 가까이 높아졌다. 이는 1987년 대항쟁을 겪으면서 조합활동으로 인한 희생자가 증가하였고 이로 인하여 조합원의 신분보장에 대한 요구가 강해졌던 것으로 볼 수 있다. 신분보장의 주요한 대책으로는 역시 경제적 보상대책으로 6·29선언 이전이나 이후가 각각 77.1%, 69.8%로 가장 높고, 원상회복에 대한 규정은 6·29 이전에 결성된 노조는 48.6%의 규정정도인 반면 6·29선언 이후에는 33.8%로 낮아졌고, 희생자 구제정책은 28.6%에서 45.7%로 높아졌다.

산업별로 보면 제조업과 비제조업이 각각 40.6%, 43.6%로 규정정도는 비슷하였다. 경제적 보상정책에 대한 규정은 제조업 부문이 79.2%, 비제조업부문이 64.5%이며, 원상회복에 대한 규정은 제조업 39.2%, 비제조업 32.8%이고, 희생자 구제정책은 비제조업 부문이 47.5%로 제조업부문의 38.5%보다 높게 나타났다.

노조조직형태별로 볼 때 가장 규정률이 높은 것은 산별노조로 50.0%, 그 뒤로 기업별노조의 형태가 42.6%, 지역노조가 41.3%였으며, 분회·지부가 36.1%로 가장 낮았다. 규정이 있는 경우에는 경제적 보상대책을 규정하고 있는 경우가 기업별노조(70.7%), 분회·지부(76.9%), 지역노조(73.7%)로 가장 높은 반면, 산별노조는 희생자 구제정책에 대해서는 100.0%로 모두 규정을 두고 있고, 경제적 보상정책에 대해서는 40.0%, 원상회복은 60.0%로 규정률에 있어서 차이를 보였다.

제4절 기 관

노동조합에는 의사결정기관, 업무집행기관, 조합을 대외적으로 대표

하는 기관, 조합의 회계 기타 업무집행기관, 사무처리기관, 특별 임무수행기관 등이 있다.

의사결정기관은 최고의결기관인 총회 또는 대의원회와 중간의결기관으로서 대의원회, 중앙위원회 등이 있고, 업무집행기관으로는 위원장·(수석)부위원장·사무국장·각 부서장·조합임원 등으로 구성되는 상무집행위원회 또는 운영위원회가 있는 것이 일반적이며, 대표기관으로는 위원장이 되는 것이 일반적이다.

감사기관으로는 감사위원회와 감사 등으로 불리는 임원으로 구성하는 것이 보통이다. 사무처리기관으로는 사무국, 조직부, 총무부, 교육선전부, 기획부, 법규부, 쟁의부 등으로 나누어지는 각 부서가 존재한다. 그리고 특별기관으로 선거관리위원회, 투쟁위원회, 고충처리위원회 등이 설치되는 경우가 많다.

분석대상 규약은 모두 기관에 관한 규정을 두고 있다. 규약상 가장 많이 규정하고 있는 기관은 총회로 규정률이 92.8%이다. 그 뒤로 상무집행위원회(87.4%), 대의원회(80.1%), 운영위원회(63.6%), 회계감사위원회(58.8%), 선거관리위원회(49.1%), 특별위원회(13.0%), 쟁의관련위원회(10.9%) 등을 두고 있다. 하나의 사업장에 다양한 사업을 수행하고 있는 경우에는 직종별 협의회를 두고 있는 경우도 있는 것으로 나타났다. 이는 특히 규모가 큰 1,000인 이상에서(2.5%) 나타났으며, 지역을 대표하는 지역노조(6.5%)에서 보였다. 기타의 기관으로는 규약·규정 및 지부규칙에 정한 각종 위원회, 확대간부위원회, 인사위원회, 임시대책위원회 등등이 있는 것으로 나타났다. 그리고 부서가 있는 경우에는 각 부서장 위원회 및 분과위원회의 설치를 규약에 규정해 두고 있는 경우도 있었다.

규모별로 큰 차이는 없으나 대의원회의 경우 500~999인 이하에서 규정률이 98.2%, 1,000인 이상에서는 92.4%로 전체의 80.1%보다 상당히 높게 나타났다. 조합원의 규모가 클수록 대의원의 수도 증가하게 되고 각 사업장에서 대의원의 활동이 상당한 영향력을 미치기 때문인 것으로 추정된다. 그리고 상무집행위원회의 경우에도 규모가 클수록 그 규정률이 높게 나타났다.

상급단체별로 보면, 한국노총 가맹 노동조합의 경우 대의원회 규정이 82.7%로 민주노총 가맹 노동조합의 80.8%보다 높게 나타났고, 상무집행위원회의 경우에도 91.3%로 민주노총 가맹 노동조합보다 4%포인트 높게 나타났다. 그러나 총회에 대한 규정은 민주노총 가맹 노동조합이 97.4%로 한국노총 가맹 노동조합의 89.9%, 상급단체 미가맹 노동조합의 95.2%보다 높았으며, 선거관리위원회를 두고 있는 경우도 60.3%로 한국노총 가맹 노동조합의 42.6%나 상급단체 미가맹 노동조합의 53.6%보다 높게 나타났다. 특히 특별위원회(각종 대책위원회)의 경우에는 한국노총 가맹 노동조합의 8.3%, 상급단체 미가맹 노동조합의 6.0%에 비하여 민주노총 가맹 노동조합이 24.9%로 월등히 높게 나타났다.

결성시기별로 보면, 6·29선언 이전에 결성된 노조(88.6%)에 비하여 이후에 결성된 노조(93.6%)가 총회에 대한 규정을 두고 있는 경우가 많았으며, 운영위원회 규정도 6·29선언 이후 결성된 노조에서 높은 규정률을 보였다. 그러나 대의원회에 대한 규정은 6·29선언 이전에 결성된 노조가 90.2%의 규정률을 보인 반면 6·29선언 이후 결성된 노조는 78.1%로 규정률이 낮아졌다. 6·29선언 이전에 결성된 노조는 상무집행위원회 94.3%, 회계감사위원회 75.6%, 쟁의관련위원회 21.1%, 특별위원회 17.9%였던 반면에 6·29선언 이후에 결성된 노동조합은 그 규정률이 낮아진 경향이 있다(각각 86.0%, 55.5%, 9.0%, 12.1%).

산업별로는 대부분 전체의 규정률과 비슷하게 제조업과 비제조업부분이 비슷한 정도로 커다란 차이는 보이지 않았다. 다만 쟁의관련위원회에 있어서는 제조업부분이 15.2%의 규정을 두고 있는 반면, 비제조업부분이 7.7%로 약간의 차이를 보였다.

노조조직형태별로 보면 총회에 대한 규정이 기업별노조(94.4%), 분회·지부(91.7%), 지역노조(80.4%)로 높은 규정률을 갖고 있는 반면에 산별노조에서는 규정률이 50.0%로 상당히 낮게 나타났다. 산별노조는 다른 노조조직의 형태보다도 기타의 경우가 높게 나타났다(75.0%). 이는 주로 다루고 있는 노동조합의 규약이 기업별노조 형태의 것으로 규모에 있어서도 중소규모인 데 비하여 산별노조는 자체의 조직이 거대하고 다양하여 기업별노조에서 상시적으로 설치하여 운영하지 않는

〈표 3-13〉 기관의 종류(복수규정)

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음													
			총회	대의원회 (중앙대 의원대회, 임시·정 기대위원 회)	지부 대표자 회의	상무집 행위원 회(중앙 집행위 원회, 간부회 의, 본국 지부)	자문 위원회 (고충 처리 위원회, 답문 위원회)	정책 위원회	선거 관리 위원회	회계 감사 위원회	운영 위원회	중앙 위원회	단체 협약 (임금) /단체 교섭위 원회	쟁의관 련위원 회(쟁 의발생 신고· 쟁의 돌입)	특별 위원회 (각종 대책위 원회)	
전체	1000	00	1000	928	801	09	874	53	12	491	588	636	42	20	109	130
99인 이하	1000	00	1000	963	705	05	816	25	07	457	526	655	20	05	74	67
100~499인	1000	00	1000	923	886	00	932	77	09	518	691	600	23	36	150	145
500~999인	1000	00	1000	912	982	00	947	123	00	596	702	632	35	18	123	281
1,000인 이상	1000	00	1000	772	924	63	949	76	51	519	532	595	215	51	165	304
상급단체별																
한국노총	1000	00	1000	899	827	07	913	45	07	426	610	655	20	25	121	83
민주노총	1000	00	1000	974	808	17	873	66	22	603	616	616	83	09	114	249
연맹 미가입	1000	00	1000	952	643	00	667	60	12	536	393	595	48	24	36	60
결성시기별																
6월29일 이전	1000	00	1000	886	902	00	943	138	08	488	756	512	57	41	211	179
6월29일 이후	1000	00	1000	936	781	11	860	36	13	492	555	660	39	16	90	121
산업별																
제조업	1000	00	1000	945	827	06	942	73	09	397	648	612	12	27	152	145
비제조업	1000	00	1000	914	781	12	821	37	14	564	541	655	65	14	77	119
노조조직별																
기업별노조	1000	00	1000	944	792	03	865	53	09	510	614	645	27	18	114	110
분회·지부	1000	00	1000	917	833	00	889	139	56	194	333	500	28	56	167	250
산별노조	1000	00	1000	500	833	250	917	00	83	500	333	00	917	83	00	667
지역노조	1000	00	1000	804	891	43	978	00	00	457	478	783	43	00	22	196

각종 위원회들이 있는 것으로 보인다. 특이한 기관 중의 하나로 수익사업(소비조합)에 관한 규정은 기업별노조에서는 전혀 보이지 않고, 분회·지부(2.8%), 지역노조(2.2%)도 미미한 반면, 산별노조는 25.0%로 상대적으로 높게 나타난 것이다. 이는 노조의 재정확보를 통한 자립성의 요구가 산별노조일수록 강하기 때문이라고 추측할 수 있다.

이하에서는 총회, 대의원대회, 상무집행위원회, 운영위원회 등의 회의의 성립과 의결, 임원, 각 부서 등에 대하여 살펴보고자 한다.

〈표 3-13〉의 계속

	규정 있음													
	노사협 의회	산업안 전보건 위원회	직종별 협의회	지역별 협의회	지부· 분회 총회	교육 위원회	조직 위원회	수이사 업(소비 조합)	실험	각종연 구소	기금위 원회(복 지·신 원보장)	징계 위원회	편집 위원회	기타
전체	43	36	05	08	49	03	03	07	01	03	05	26	17	84
99인 이하	17	07	02	00	30	00	02	05	00	00	00	12	05	55
100~499인	68	36	00	09	55	00	00	00	00	00	05	36	18	59
500~999인	105	140	18	00	123	00	00	00	00	18	18	70	35	175
1,000인 이상	63	101	25	51	76	25	13	38	13	13	25	38	63	241
상급단체별														
한국노총	40	16	04	04	29	00	02	02	00	02	02	16	11	78
민주노총	48	79	09	17	92	09	04	13	04	04	09	39	35	92
연맹 미가입	48	24	00	00	36	00	00	12	00	00	12	48	00	95
결성시기별														
6월29일 이전	106	65	08	08	41	00	00	08	00	08	16	41	08	65
6월29일 이후	31	30	05	08	50	03	03	06	02	02	03	24	19	88
산업별														
제조업	88	76	00	00	24	03	00	00	00	00	06	33	15	82
비제조업	09	05	09	14	68	02	05	12	02	05	05	21	19	86
노조조직별														
기업별노조	48	36	02	08	47	02	02	00	00	02	06	29	18	68
분회·지부	28	83	00	00	28	00	00	28	00	00	00	00	00	111
산별노조	00	00	00	83	00	83	83	250	83	83	00	83	83	750
지역노조	00	00	65	00	109	00	00	22	00	00	00	00	00	130

1. 총 회

노동조합은 근로자들이 모인 하나의 단체로 그 운영이나 활동에 관한 중요한 의사결정은 회의체(會議體)를 통하여 결정하는 것이 바람직하다. 이러한 회의체 기관으로는 총회를 비롯하여 대의원대회, 회계감사위원회, 징계위원회, 포상위원회, 쟁의위원회 등 다양한 위원회들이 있을 수 있다. 이러한 각종 위원회에 대해서는 노조법 제11조 6호와 7호에 각각 대의원회를 두는 경우에는 대의원회에 관한 사항과 회의에 관한 사항을 규약의 필수적 기재사항으로 요구하고 있다.

가. 총회의 기능

총회(또는 규약에 의하여 총회를 갈음하는 대의원대회)에 관하여서는 노조법상 노동조합의 민주적 운영확보를 위하여 여러 가지 규정들을 두고 있다.

첫째, 노동조합은 매년 1회 이상 총회를 개최하도록 노조법 제15조 제1항은 규정하고 있다. 이러한 규정은 총회가 장기간 열리지 않고 유명무실해지면 노동조합의 민주적인 운영이 확보되지 않으리라는 고려에서 총회의 일정기간내 정례적인 개최를 정책적인 배려로서 법상 요구하고 있는 것으로 볼 수 있다. 이때 노동조합의 대표자가 총회의 의장이 되도록 노조법은 규정하고 있다(노조법 제15조 제2항).

둘째, 노동조합의 대표자는 필요하다고 인정하는 경우에는 언제든지 임시총회 또는 임시대의원회를 소집할 수 있다(노조법 제11조 제1항). 또한 노동조합의 대표자는 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상(연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체의 3분의 1 이상)이 회의에 부의할 사항을 제시하고 회의의 소집을 요구한 때에는 지체없이 임시총회 또는 임시대의원회를 소집하여야 한다(노조법 제18조 제2항). 그러므로 법률상의 임시총회 소집요건보다 더욱 엄격하게 규약에서 정하면 그 부분은 무효가 된다.

총회의 개최권자와 관련하여 사업 또는 사업장단위에 설치된 노동조합의 분회가 노조법 제10조 제1항 및 동법 시행령 제7조의 규정에 의하여 행정관청에서 설립신고증을 교부받지 않은 경우에는 이와 같은 분회는 노동조합의 내부조직에 불과하다 할 것이므로 당해 노동조합의 규약에서 정하는 바에 따라 권한있는 자가 분회총회를 소집할 수 있다고 본다.⁶⁷⁾

셋째, 총회 또는 대의원회는 회의개최일 7일전까지 그 회의에 부의할 사항을 공고하고 규약에 정한 방법에 의하여 소집하여야 한다(노조법 제19조). 다만, 노동조합이 동일한 사업장 내의 근로자로 구성된 경우에는 그 규약으로 공고기간을 단축할 수 있다(노조법 제19조 단서).

67) 2003. 9. 8., 노조 68107-484.

넷째, 노동조합의 운영에 있어서 매우 중요하다고 평가되는 일정한 사항에 대해서는 반드시 총회 내지 규약에 의하여 총회에 갈음하는 대의원회의 의결에 의하여 결정하도록 하고 있다(노조법 제16조 제1항). 즉 ① 규약의 제정과 변경에 관한 사항, ② 임원의 선거와 해임에 관한 사항 ③ 단체협약에 관한 사항, ④ 예산·결산에 관한 사항, ⑤ 기금의 설치·관리 또는 처분에 관한 사항, ⑥ 연합단체의 설립·가입 또는 탈퇴에 관한 사항, ⑦ 합병·분할 또는 해산에 관한 사항, ⑧ 조직형태의 변경에 관한 사항, ⑨ 기타 중요한 사항 등은 총회 내지 대의원회의 의결을 거쳐야 한다. 그러므로 규약에서는 그러한 사항들을 총회 내지는 대의원회의 의결사항으로 규정하여야 하며, 다른 기구의 의결사항으로 규정하면 무효가 된다.

노동조합의 조직형태의 변경에 있어 행정해석을 보면, 노조법 제5조는 “근로자들은 자유로이 노동조합을 조직하거나 가입”할 수 있다고 정하고 있으며, 노조법 제16조 제1항 제8호는 “조직형태의 변경에 관한 사항”을 총회의 의결사항으로 규정하여 노동조합의 조직형태를 조합원들이 스스로 선택할 수 있도록 규정하고 있다. 따라서 노조법 부칙 제5조 제1항의 규정이 사업(장) 단위 복수노조를 금지하고 있는 상황에서 특정 사업(장) 근로자들의 노조 조직형태는 노조법 제16조 제2항의 규정에 의거 당해 사업(장)의 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2이상의 찬성(집단적 결의)에 의하여 선택해야 할 것으로 본다. 그러므로 특정 회사 소속 조합원들이 독립된 수 개의 회사 근로자들로 조직된 기존 노조에서 탈퇴하고 기업별노조를 설립하는 내용의 노조 조직형태 변경을 결의하고 규약 제정 및 임원 선출을 위한 총회를 개최하는 경우 동 총회는 “기업별노조 설립 총회”를 의미하는 것이므로 조직형태 변경 결의에 따라 기업별노조를 설립하기로 한 집단적 결의의 주체인 설립 발기인측에서 총회 소집공고 등의 절차를 진행하여야 하는 것으로 본다.⁶⁸⁾

또, 노동조합의 조직형태 변경과 관련하여 조직형태 변경에 반대한 조합원의 지위에 대하여 행정해석은 다음과 같이 보고 있다. 기업별노

68) 2001. 10. 13., 노조 68107-1144; 2001. 10. 17., 노조 68107-1152.

조가 노조법 제16조 제1항 제8호의 규정에 의해 당해 노조의 총회(대의원회) 결의를 통해 산업별·지역별 노조 지부·분회로 조직형태를 변경할 수 있는 것과 마찬가지로 근로조건의 결정권이 있는 독립된 사업(장)에 조직된 산업별·지역별 노조의 지부·분회도 당해 지부·분회 조합원의 총회에서 동법 제16조 제2항의 규정에 의한 집단적 결의로 조직형태를 변경할 수 있다. 따라서 근로조건의 결정권이 있는 독립된 사업(장)에 조직된 전국단위 지역노조의 분회가 당해 분회의 조합원 총회에서 동법 제16조 제2항 규정에 의사·의결정족수에 의해 당해 분회를 해산하면서 기존 지역별 노조를 탈퇴하고 기업별노조를 설립하기로 집단적 결의를 하였다면 당해 분회는 행정관청에 노동조합 설립신고를 할 수 있으며, 행정관청으로부터 기업별 노동조합 설립신고증을 교부받은 경우에는 총회 결의에 반대한 조합원도 기존 전국단위 지역노조의 조합원자격은 상실되고 별도의 탈퇴의사를 표명하지 않는 한 새로이 설립된 기업별 노동조합의 조합원 자격이 있다.⁶⁹⁾

다섯째, 총회(내지는 대의원회)의 의결정족수를 법상으로 제약하고 있다. 일반의결의 경우에는 총회는 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성으로 하고 있다(노조법 제16조 제2항). 다만, 규약의 제정·변경, 임원의 해임, 합병·분할·해산 및 조직형태의 변경에 관한 사항은 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성이 있어야 하도록 특별의결 정족수를 규정하고 있다(노조법 제16조 제2항 단서). 이러한 의결정족수에 대한 요건은 규약으로도 완화할 수 없다.

행정해석에 따르면 노동조합의 규약상 대의원 정수 12명 중 10명이 선출되고 그 중 1명은 자격상실, 4명은 사퇴로 총 7명이 유고되어 규약에서 정한 대의원 정수의 과반수에도 미달하는 경우, 조합원 또는 대의원의 진정한 총의(總意)를 반영하는 것이 어렵다 할 것이므로 유고된 대의원을 보선하는 등의 조치를 취한 후 대의원회를 개최하여 노동조합의 의사결정을 하는 것이 타당하며 규약상 대의원 정수의 과반수에 미달한 대의원들로 개최된 대의원회 결의의 효력은 인정받기 어렵다고

69) 2001. 9. 21., 노조 68107-1074.

본다.70)

여섯째, 규약의 제정·변경과 임원의 선거·해임에 관한 사항은 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여야 한다(노조법 제16조 제4항). 의결방법도 규약으로 완화할 수 없다.

〈표 3-14〉 총회의 기능(복수규정)

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음													
			규약의 제정과 변경 (각종 규정 선거권 리규정 제정 및 개정)	임원의 선출·임원의 해임 불신임 임원의 징계	단체협약에 관한 사항 (임금 협상 체결)	노조법 제16조에 규정된 사항	예산 및 결산의 승인 또는 예산의 전용 및 예비비 지출 승인에 관한 사항 (예산의 변경)	기금의 설치 또는 처분에 관한 사항 (자산 관리 및 처분 조항비 징수 특별부 과금에 관한 사항)	연합 단체의 설립 기입 또는 탈퇴에 관한 사항	조합의 합병·분할 또는 해산에 관한 사항 (본조 회사)	조직 형태의 변경	노동쟁의에 관한 사항/ 단체 행동	사업계획 또는 운영활동 방침의 수립 승인에 관한 사항 (각종 정책권의 토의 제도개선 긴급히 동의해야 할 사항)	상금 단체에 대한 대의권 선출에 관한 사항	조합원의 징계·포상·계심 (해고된 조합원의 처우)	
전체	100.0	74	92.6	85.8	93.7	82.6	1.1	81.4	79.8	64.7	86.2	31.0	82.2	75.8	59.5	41.3
99인 이하	100.0	42	95.8	92.7	96.9	87.3	1.3	89.1	87.0	68.4	91.5	32.9	82.9	81.1	62.7	45.6
100~499인	100.0	77	92.3	81.8	88.7	77.3	1.0	75.9	74.9	61.1	79.8	26.1	80.3	74.9	59.1	38.4
500~999인	100.0	70	93.0	75.5	96.2	79.2	1.9	69.8	71.7	60.4	84.9	34.0	86.8	66.0	60.4	39.6
1,000인 이상	100.0	228	77.2	63.9	88.5	73.8	0.0	60.7	57.4	57.4	75.4	32.8	80.3	54.1	39.3	24.6
상급단체별																
한국노총	100.0	96	90.4	85.9	91.8	79.2	1.0	80.6	79.2	62.0	80.6	27.0	79.4	75.7	64.3	38.0
민주노총	100.0	44	95.6	83.1	96.3	85.8	1.4	79.0	77.2	68.5	92.7	37.4	86.8	75.8	58.4	48.4
연맹·미가맹	100.0	36	96.4	92.6	96.3	91.4	1.2	91.4	90.1	67.9	96.3	33.3	84.0	76.5	38.3	38.3
결성시기별																
6월29일 이전	100.0	130	87.0	77.6	93.5	75.7	1.9	72.0	65.4	49.5	73.8	20.6	71.0	65.4	56.1	29.0
6월29일 이후	100.0	63	93.7	87.2	93.8	83.9	1.0	83.1	82.2	67.4	88.4	32.9	84.2	77.7	60.1	43.5
산업별																
제조업	100.0	55	94.5	81.4	89.7	77.6	1.0	73.4	74.0	58.0	81.4	22.1	81.4	71.5	62.2	39.4
비제조업	100.0	89	91.1	89.3	96.9	86.7	1.3	87.7	84.4	70.1	90.0	38.1	82.9	79.3	57.3	42.7
노조조직별																
기업별노조	100.0	54	84.6	86.6	93.8	83.8	1.3	82.0	80.6	65.7	86.3	33.2	82.5	76.6	61.2	42.9
분회·지부	100.0	139	86.1	74.2	96.8	67.7	0.0	74.2	77.4	48.4	83.9	6.5	87.1	67.7	38.7	12.9
산별노조	100.0	50.0	50.0	50.0	66.7	50.0	0.0	50.0	50.0	50.0	66.7	50.0	50.0	33.3	33.3	33.3
지역노조	100.0	196	80.4	86.5	94.6	81.1	0.0	81.1	73.0	64.9	89.2	10.8	78.4	75.7	51.4	37.8

70) 2001. 8. 8., 노조 68107-896.

<표 3-14>의 계속

	규정 있음											
	상무 집행 위원의 임명동의	단체교섭 대표 또는 노사협의 회위원 임명동의	선거관리 위원 또는 회계감사 선출 및 추대 중앙 위원 선출, 상임지도 위원의 추대	지부, 분회 설치 및 설치분할 해산에 관한 사항	각종 대책 위원회 (구성위, 결성위) 인준	재규정 해석권	연명의결 기관에 상정할 의안 채택	기타 중요한 사항	기타 (국제 교류)	상부단체 위임사항 (임단협 교섭 및 채결)	상무집행 위원 해인여부	같은(대 위원회)
전체	121	27	88	248	193	09	40	797	26	16	06	127
99인 이하	137	18	85	264	223	08	36	863	23	13	00	80
100~499인	133	44	103	227	182	05	44	768	10	05	15	177
500~999인	19	38	94	283	151	19	38	660	57	38	00	94
1,000인 이상	66	16	49	180	82	16	49	590	66	49	16	279
상급단체별												
한국노총	74	27	82	201	156	05	47	801	30	12	02	114
민주노총	210	18	100	352	274	18	41	744	27	27	09	178
연맹·미가맹 결성시기별	11.1	49	86	198	160	00	00	91.4	00	00	1.2	49
6월29일 이전	84	56	84	131	150	09	47	710	28	19	00	93
6월29일 이후 산업별	128	22	89	268	201	08	39	81.2	25	15	07	133
제조업	109	38	93	285	228	00	71	756	22	13	10	179
비제조업	130	18	84	217	166	15	15	829	28	18	03	84
노조조직별												
기업별노조	114	29	83	245	189	10	41	800	24	16	06	121
분회·지부	129	32	97	194	65	00	65	77.4	00	32	00	258
산별노조	00	00	00	167	00	00	00	33.3	00	00	00	333
지역노조	243	00	189	351	40.5	00	00	83.8	81	00	00	81

일곱째, 노동조합이 특정 조합원에 관한 사항을 의결할 경우에는 그 조합원은 표결권이 인정되지 않으며(노조법 제20조), 규약에 의하여 이에 반하게 규정할 수는 없다.

총회의 분산개최가능성과 행정관청에 신고되지 않은 규약의 효력에 대해 임원선출을 위한 총회는 노조법 규정에 의한 직접·비밀·무기명 투표가 보장된다면 반드시 한 장소에 모여서 투표할 필요는 없으므로 해당 노동조합의 규약이나 규정 등에 따라 재적조합원 과반수투표와 투표자의 과반수로 임원을 선출할 수 있다고 한다. 또한 노조 규약을 행정관청에 신고하지 않았다 하더라도 그 내용이 법령에 저촉되지 않는 이상 유효하므로 그 규약에 따른 선거를 실시할 수 있다고 실시하고 있다.⁷¹⁾

본 노동조합의 규약분석에 따르면, 총회의 기능에 대하여 규정하고 있는 경우가 92.6%로 대부분의 노동조합이 그 기능을 규정하고 있다고 볼 수 있다. 규정이 있는 노동조합 규약 가운데 가장 높은 규정률을 보이는 것은 임원의 선출·탄핵, 사임, 해임, 불신임·징계에 대한 사항으로 93.7%로 나타났다. 그 외에는 조합의 합병·분할에 관한 사항(86.2%), 규약의 제정과 변경(85.8%), 단체협약에 관한 사항(82.6%), 예·결산에 관한 사항(81.4%), 사업계획 또는 운영방침(75.8%), 연합단체의 설립·가입 또는 탈퇴에 관한 사항(64.7%), 상급단체에 파견할 대의원 선출에 관한 사항(59.5%), 조합원의 징계·포상·재심에 관한 사항(41.3%)으로 다양하게 나타났다.

나. 정기총회 개최횟수

앞에서 살펴본 바와 같이 노동조합은 매년 1회 이상 총회를 개최하여야 한다. 분석대상 규약 가운데 정기총회횟수에 관하여 규정을 두고 있는 것은 80.9%이고 79.0%가 1년을 규정하고 있다.

규모별로 보면, 규정을 두고 있는 경우 99인 이하의 경우가 87.8%로 가장 높고, 500~999인 이하의 경우가 80.7%, 100~499인 이하가 79.1%, 1,000인 이상의 경우가 51.3%로 가장 낮게 나타났다. 정기총회 횟수는 연 1회 개최가 79.0%로 가장 많다. 99인 이하의 경우에는 85.1%가 1년에 1회 개최하는 것으로 규정하고 있으며, 500~999인 이하는 78.9%, 1,000인 이상의 경우는 48.7%로 규모가 클수록 규정률이 낮았다.

상급단체별로 보면, 한국노총 계열은 79.8%, 민주노총 계열은 78.5%로 비슷한 반면, 상급단체 미가맹 노동조합의 경우에는 94.0%로 노총 계열에 비하여 규정정도가 높게 나타났다. 결성시기별로는 6·29선언 이후 결성된 노조가 82.4%로 6·29선언 이전에 결성된 노조의 74.0%에 비하여 높게 나타났다. 산업별로는 제조업부문(83.8%)이 비제조업부문(80.4%)보다 상대적으로 높게 나타났다.

71) 1989. 10. 5., 노조 01254-14308.

〈표 3-15〉 정기총회횟수

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음						
			연 1회	연 2회	연 3회	연 4회 (매분기)	2년에 3회	기타	
전체	100.0	19.1	80.9	79.0	1.8	0.0	0.0	0.0	0.1
99인 이하	100.0	12.2	87.8	85.1	2.7	0.0	0.0	0.0	0.0
100~499인	100.0	20.9	79.1	78.6	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0
500~999인	100.0	19.3	80.7	78.9	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0
1,000인 이상	100.0	48.7	51.3	48.7	1.3	0.0	0.0	0.0	1.3
상급단체별									
한국노총	100.0	20.2	79.8	78.0	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0
민주노총	100.0	21.5	78.5	76.3	1.8	0.0	0.0	0.0	0.4
연맹 미가맹	100.0	6.0	94.0	91.7	2.4	0.0	0.0	0.0	0.0
결성시기별									
6월29일 이전	100.0	26.0	74.0	72.4	0.8	0.0	0.0	0.0	0.8
6월29일 이후	100.0	17.6	82.4	80.3	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0
산업별									
제조업	100.0	18.2	83.8	79.1	2.4	0.0	0.0	0.0	0.3
비제조업	100.0	19.6	80.4	79.0	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0
노조조직별									
기업별노조	100.0	16.6	85.4	81.5	1.8	0.0	0.0	0.0	0.2
분회·지부	100.0	33.3	66.7	63.9	2.8	0.0	0.0	0.0	0.0
산별노조	100.0	75.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
지역노조	100.0	28.3	71.7	69.6	2.2	0.0	0.0	0.0	0.0

노조조직별 형태를 보면 기업별노조가 85.4%로 가장 높으며, 산별노조가 25.0%로 가장 낮은 규정률을 보였다.

다. 정기총회 개최시기

노조법은 단위노동조합은 매년 1회 이상 정기총회를 개최하도록 규정하고 있다(제15조 제1항). 정기총회 개최시기는 노동조합의 자율적 선택에 맡겨져 있다. 그러나 예산·결산에 관한 사항, 기금의 설치·관리 또는 처분에 관한 사항 등 개정에 관한 사항이 총회의 의결사항으

로 법상 규정되어 있기 때문에 정기총회 개최시기는 회계연도와 밀접한 관련을 가지고 있다.

정기총회 개최시기에 대한 규정이 있는 규약이 전체의 65.7%에 해당하고, 개최시기는 1월이 15.7%로 가장 많고, 2월이 9.8%, 3월이 8.0%, 10월과 12월이 각각 7.2%이다. 많은 경우는 노동조합에 따라 특정 달을 지정하지 않은 경우도 있다.

규모별로 보면 99인 이하의 경우에는 전체의 56.8%가 규정하고 있는데 1월이 18.8%, 12월이 11.8%, 3월이 10.9%로 나타났으며, 100~499인 이하는 규정률이 71.8%이고 2월이 1월에 비하여 0.6%포인트 높은 13.3%로 나타났다. 500~999인 이하는 규정률이 86.0%로 1월과 2월이

〈표 3-16〉 정기총회 개최시기

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음												
			1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	
전체	100.0	34.3	65.7	15.7	9.8	8.0	6.6	4.0	3.4	3.6	3.0	3.4	7.2	4.6	7.2
99인 이하	100.0	43.2	56.8	18.8	7.9	10.9	6.6	5.7	4.4	5.2	4.8	3.1	7.4	3.9	11.8
100~499인	100.0	28.2	71.8	12.7	13.3	6.3	6.3	3.2	3.8	2.5	1.9	3.8	7.0	6.3	3.8
500~999인	100.0	14.0	86.0	14.3	14.3	4.1	8.2	4.1	2.0	4.1	0.0	8.2	8.2	4.1	0.0
1,000인 이상	100.0	20.5	79.5	12.9	4.8	4.8	6.5	0.0	0.0	0.0	1.6	0.0	6.5	3.2	4.8
상금단체별															
한국노총	100.0	33.4	66.6	14.1	9.4	8.8	8.8	4.0	2.7	3.7	3.0	3.0	8.1	3.7	7.1
민주노총	100.0	31.1	68.9	18.5	10.2	6.4	2.5	5.1	3.8	1.3	1.9	4.5	5.1	6.4	8.3
연맹 미가맹	100.0	47.6	52.4	15.9	11.4	9.1	6.8	0.0	6.8	11.4	6.8	2.3	9.1	4.5	4.5
결성시기별															
6월29일 이전	100.0	22.0	78.0	15.6	6.3	6.3	9.4	3.1	2.1	3.1	0.0	2.1	7.3	5.2	2.1
6월29일 이후	100.0	36.7	63.3	15.7	10.7	8.5	6.0	4.2	3.7	3.7	3.7	3.7	7.2	4.5	8.5
산업별															
제조업	100.0	31.5	68.5	14.6	14.2	6.2	7.1	4.4	3.1	4.4	4.4	4.0	10.2	4.9	8.4
비제조업	100.0	36.4	63.6	16.5	6.3	9.6	6.3	3.7	3.7	2.9	1.8	2.9	4.8	4.4	6.3
노조조직별															
기업별노조	100.0	36.0	64.0	15.3	10.8	8.2	7.5	3.8	3.3	4.2	3.3	4.0	8.5	4.9	7.5
분회·지부	100.0	30.6	69.4	20.0	0.0	16.0	4.0	4.0	8.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.0
산별노조	100.0	8.3	91.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
지역노조	100.0	19.6	80.4	21.6	8.1	2.7	0.0	8.1	2.7	0.0	2.7	0.0	0.0	5.4	2.7

〈표 3-16〉의 계속

	규정 있음							기타
	1월이나 2월중에 소집	6~7월중	8~9월중	1~3월중	3~4월중	4~5월중	회계기간 만료일 3개월내	
전체	0.8	1.0	0.6	2.6	0.4	0.6	0.8	2.6
99인 이하	0.9	0.4	0.9	1.7	0.0	0.0	0.4	2.2
100~499인	1.3	0.6	0.0	4.4	0.6	1.3	1.9	2.5
500~999인	0.0	0.0	0.0	4.1	0.0	0.0	0.0	4.1
1,000인 이상	0.0	4.8	1.6	0.0	1.6	1.6	0.0	3.2
상급단체별								
한국노총	0.7	1.0	0.7	2.7	0.7	1.0	0.7	1.3
민주노총	1.3	1.3	0.6	3.2	0.0	0.0	1.3	4.5
연맹 미가맹	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.5
결성시기별								
6월29일 이전	1.0	1.0	0.0	5.2	1.0	2.1	1.0	1.0
6월29일 이후	0.7	1.0	0.7	2.0	0.2	0.2	0.7	3.0
산업별								
제조업	0.9	0.4	0.4	1.3	0.4	0.9	0.4	1.8
비제조업	0.7	1.5	0.7	3.7	0.4	0.4	1.1	3.3
노조조직별								
기업별노조	0.9	0.9	0.7	2.8	0.5	0.7	0.7	2.6
분회·지부	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
산별노조	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1
지역노조	0.0	0.0	0.0	2.7	0.0	0.0	2.7	2.7

14.3%로 가장 높았으며, 1,000인 이상은 규정률이 79.5%이고 1월로 규정하고 있는 경우가 12.9%로 가장 높았다. 1,000인 이상의 경우에는 6~7월 사이에 정기총회를 개최한다고 규약에 정하여져 있는 경우가 4.8%로 다른 규모보다 많이 나타났으며, 100~499인 이하, 500~999인 이하, 99인 이하는 1~3월 중에 각각 4.4%, 4.1%, 1.7%로 특정시기를 지정하지 않은 시기 중에는 가장 높게 나타났다.

상급단체별로 보면, 상급단체에 가맹한 노동조합이 상급단체 미가맹 노동조합에 비하여 규정을 두고 있는 경우가 더 많고, 민주노총 계열의 68.9%, 한국노총 계열의 66.6%, 상급단체 미가맹 노동조합의 52.4%가 규약에 정기총회 개최시기에 대한 규정을 두고 있다.

결성시기별로 보면 6·29선언 이전에 결성된 노동조합의 경우에는 78.0%가 규정하고 있는 반면, 6·29선언 이후에 결성된 노조의 규정률은 63.3%로 더 낮다. 노조조직형태별로는 산별노조가 91.7%로 규약에 규정하고 있는 경우가 가장 많으며, 지역노조 80.4%, 분회·지부 69.4%, 기업별노조가 64.0%이다.

라. 정기총회 소집공고

노동조합법 제19조는 총회 또는 대의원회는 회의개최일 7일 전까지 그 회의에 부의할 사항을 공고하고 규약에 정한 방법에 의하여 소집하도록 규정하고 있다. 동일한 사업장의 경우에는 그 기간을 단축할 수 있는 것으로 규정(노조법 제19조 단서)하고 있어서 노조조직형태로 보았을 때, 산별노조나 지역노조는 7일 이내로 단축할 수 있는 노조에 해당하지 않는다.

총회에서 심의되는 사항은 대부분 노조원의 권익과 직결되는 중요한 사항으로 회의에 부의할 사항을 미리 숙지하고 이에 대하여 준비하는 것은 조합원의 기본적인 권리 중 하나로 볼 수 있다 따라서 법으로 정한 공고기간에 대한 규정은 단순한 절차적인 면뿐만 아니라 실체로서의 내용을 가지고 있는 것으로 볼 수 있다.

분석결과를 살펴보면, 전체적으로는 정기총회 소집공고에 대한 규정을 두고 있는 경우가 90.5%이며, 그 중 법과 같은 7일을 규정하고 있는 경우가 규정 있는 규약 가운데 49.1%로 가장 높게 나타났다. 7일 이전으로 단축하고 있는 노동조합규약도 22.4%에 달하는 것으로 나타났다(3일과 5일 각각 13.6%, 8.8%). 7일을 초과하여 규정하고 있는 경우도 16.6%로(10일, 15일 각각 2.2%, 15.4%) 나타났다.

규모별로 보면 99인 이하인 경우가 95.8%로 규정률이 가장 높았으며, 1,000인 이상이 71.8%로 규정률이 가장 낮았다. 기간에 있어서는 규모와 상관없이 7일로 규정하고 있는 경우가 가장 많았다(올림차순으로 각각 50.1%, 46.8%, 52.6%, 47.4%). 규모가 작을수록 7일 이전의 규정을 두고 있는 경우(각각 24.5%, 24.1%, 12.3%, 14.1%)가 7일을 초과하고

〈표 3-17〉 정기총회 소집공고

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음						
			3일	5일	7일	10일	15일	기타	
전체	100.0	9.5	90.5	13.6	8.8	49.1	2.2	15.4	1.3
99인 이하	100.0	4.2	95.8	17.1	7.4	50.1	2.0	17.4	1.7
100~499인	100.0	12.3	87.7	12.7	11.4	46.8	2.7	13.6	0.5
500~999인	100.0	10.5	89.5	3.5	8.8	52.6	1.8	21.1	1.8
1,000인 이상	100.0	28.2	71.8	5.1	9.0	47.4	2.6	6.4	1.3
상급단체별									
한국노총	100.0	12.1	87.9	12.1	7.0	46.6	2.7	18.4	1.1
민주노총	100.0	6.6	93.4	17.5	10.5	50.9	1.8	11.0	1.8
연맹 미가맹	100.0	3.6	96.4	10.7	14.3	57.1	1.2	11.9	1.2
결성시기별									
6월29일 이전	100.0	14.6	85.4	9.8	9.8	48.0	3.3	13.0	1.6
6월29일 이후	100.0	8.5	91.5	14.3	8.7	49.3	2.0	15.9	1.3
산업별									
제조업	100.0	8.8	92.2	1.0	12.1	45.2	2.7	13.9	1.2
비제조업	100.0	10.0	90.0	1.7	6.3	52.1	1.9	16.6	1.4
노조조직별									
기업별노조	100.0	7.8	92.2	14.8	8.7	49.4	2.6	15.8	0.9
분회·지부	100.0	8.3	91.7	11.1	13.9	50.0	0.0	13.9	2.8
산별노조	100.0	58.3	41.7	0.0	8.3	33.3	0.0	0.0	0.0
지역노조	100.0	21.7	78.3	2.2	6.5	47.8	0.0	15.2	6.5

있는 경우(19.4%, 16.3%, 22.9%, 9.2%)보다 높게 나타났다.

상급단체별로 보면, 민주노총 계열이 93.4%, 비노총 계열이 96.4%로 한국노총 계열이 규정을 두고 있는 비율 87.9%보다 높게 나타났다. 역시 상급단체별로도 7일을 규정하고 있는 경우가 민주노총 계열 50.9%, 비노총 계열 57.1%, 한국노총 계열 46.6%로 가장 높게 나타났다.

결성시기별로 보면 6·29선언 이후 결성된 노조의 규정률이 91.5%로 그 이전에 결성된 노조에 비하여 6.1%포인트 높게 나타났다. 역시 7일을 규정하고 있는 경우 6·29선언 이전에 결성된 노조가 48.0%로 6·

29선언 이후 결성된 노조 49.3%와 비슷하게 나타났다.

노조조직형태별로 보면 규정률에 있어서는 기업별노조 및 분회·지부의 규정률이 각각 92.2%, 91.7%로 높게 나타난 반면, 산별노조는 41.7%, 지역노조는 78.3%로 낮게 나타났다.

마. 정기총회 소집공고 변경기간

정기총회 소집공고 변경기간에 대해서는 54.2%의 노조 규약이 규정을 두고 있었다.

〈표 3-18〉 정기총회 소집공고 변경기간

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음								
			1일전	2일전	3일전	5일전	7일전	10일전	15일전	기타	
전체	100.0	45.8	54.2	15.4	4.7	14.8	7.4	9.6	0.9	0.5	0.8
99인 이하	100.0	40.0	60.0	17.4	4.7	15.4	8.4	11.4	1.2	0.5	1.0
100~499인	100.0	52.7	47.3	17.3	5.5	10.5	5.0	6.8	0.5	0.9	0.9
500~999인	100.0	50.9	49.1	10.5	3.5	12.3	12.3	10.5	0.0	0.0	0.0
1,000인 이상	100.0	52.6	47.4	3.8	3.8	25.6	5.1	7.7	1.3	0.0	0.0
상급단체별											
한국노총	100.0	52.2	47.8	11.0	4.7	11.2	8.3	9.9	1.1	0.7	0.9
민주노총	100.0	38.2	61.8	23.2	5.7	21.1	6.1	4.4	0.4	0.0	0.9
연맹 미가맹	100.0	32.1	67.9	17.9	2.4	16.7	6.0	22.6	1.2	1.2	0.0
결성시기별											
6월29일 이전	100.0	58.5	41.5	6.5	2.4	10.6	7.3	13.0	0.8	0.0	0.8
6월29일 이후	100.0	43.3	56.7	17.2	5.2	15.6	7.4	9.0	0.9	0.6	0.8
산업별											
제조업	100.0	37.9	62.1	14.5	8.2	17.6	7.3	13.0	0.3	0.6	0.6
비제조업	100.0	51.9	48.1	16.1	2.1	12.6	7.5	7.0	1.4	0.5	0.9
노조조직별											
기업별노조	100.0	45.3	54.7	15.2	5.1	14.8	7.2	10.1	0.9	0.6	0.8
분회·지부	100.0	50.0	50.0	8.3	2.8	22.2	8.3	8.3	0.0	0.0	0.0
산별노조	100.0	75.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
지역노조	100.0	41.3	58.7	28.3	2.2	6.5	10.9	6.5	2.2	0.0	2.2

규정을 두고 있는 규약 가운데 그 기간이 하루 전과 3일 전인 경우가 각각 15.4%, 14.8%로 비중이 상대적으로 높았으며, 그 밖에는 7일 전 9.6%, 5일 전이 7.4%로 나타났다.

상급단체별로 보면, 민주노총 계열과 비노총 계열이 각각 61.8%, 67.9%로 한국노총 계열의 47.8%보다 규정하고 있는 경우가 많다. 결성 시기별로 보면, 6·29선언 이후 결성된 노조의 경우 56.7%로 그 이전에 결성된 노조의 규정률 41.5%보다 높게 나타났다.

산업별로는 제조업부문이 62.1%로 비제조업부문에 비하여 14.0%포인트 높게 나타났다. 노조의 조직형태별로 보면 기업별노조, 분회·지부, 지역노조가 각각 54.7%, 50.0%, 58.7%로 비슷하게 나타난 반면, 산별노조는 25.0%로 그 규정정도가 상당히 낮게 나타났다.

바. 임시총회

노동조합이 임시총회를 소집할 수 있는 경우는 대표자가 필요하다고 인정할 때(노조법 제18조 제1항), 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상(연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체의 3분의 1 이상)이 회의에 부의할 사항을 제시하고 회의의 소집을 요구한 때(노조법 제18조 제2항)이다.

이 경우에 노동조합의 대표자가 조합원에 의한 회의의 소집을 고의로 기피하거나 이를 해태하여 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상이 소집권자의 지명을 요구한 때에는 행정관청은 15일 이내에 노동위원회의 의견을 요청하고 노동위원회의 의결이 있는 때에는 소집권자를 지명하여야 하고(노조법 제18조 제3항), 또 행정관청은 노동조합에 총회 또는 대의원회의 소집권자가 없는 경우에 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 소집권자의 지명을 요구한 때에는 15일 이내에 회의의 소집권자를 지명하도록(노조법 제18조 제4항) 규정하고 있다. 이러한 조항을 두는 것은 노동조합의 활동은 자치가 원칙이지만 비민주적 운영이 파행적으로 일어나고 있는 경우에 이러한 조합간부의 비민주적 운영을 견제하기 위한 것으로 생각할 수 있다.

분석대상 노동조합규약 중 임시총회 개최요건에 대한 규정을 두고 있는 경우가 89.7%이고, 그 중 가장 많은 요건은 위원장이 필요하다고 인정할 경우(97.2%)로 노조법의 규정과 동일하다. 그 다음은 조합원 3분의 1 이상 요청이 있는 경우(92.6%)로 역시 노조법의 규정과 같다. 대의원의 3분의 1 이상 요청이 있는 경우도 51.0%이고, 중앙위원(운영위원)의 3분의 1 이상의 요청이 있는 경우를 규정하고 있는 것도 30.6%이며, 상무집행위원회 등의 소집 결의를 그 요건으로 정하고 있는 규약도 24.9%가 있는 것으로 나타났다.

〈표 3-19〉 임시총회 개최요건(복수규정)

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음						
			위원장이 필요하다고 인정할 경우	조합원 3분의 1 이상 요청	대의원 3분의 1 이상 요청	상무집행위원회등 소집결의	중앙위원(운영위원) 3분의 1 이상 요청시	기타	
전체	100.0	10.3	89.7	97.2	92.6	51.0	24.9	30.6	6.8
99인 이하	100.0	6.5	93.5	97.9	93.9	43.2	22.0	34.0	7.7
100~499인	100.0	10.5	89.5	96.4	91.9	57.4	29.4	31.0	4.1
500~999인	100.0	7.0	93.0	100.0	90.6	67.9	22.6	15.1	11.3
1,000인 이상	100.0	32.1	67.9	92.5	88.7	66.0	30.2	20.8	5.7
상급단체별									
한국노총	100.0	12.6	87.4	97.4	93.1	52.6	24.9	31.8	6.2
민주노총	100.0	7.0	93.0	97.2	92.5	52.4	27.4	31.6	8.0
연맹 미가맹	100.0	7.1	92.9	96.2	91.0	39.7	17.9	21.8	6.4
결성시기별									
6월29일 이전	100.0	17.1	82.9	95.1	94.1	54.9	25.5	16.7	4.9
6월29일 이후	100.0	9.0	91.0	97.6	92.4	50.3	24.7	33.0	7.1
산업별									
제조업	100.0	9.1	90.9	96.7	94.0	55.0	33.7	24.0	7.0
비제조업	100.0	11.2	88.8	97.6	91.6	47.9	17.9	35.8	6.6
노조조직별									
기업별노조	100.0	8.3	91.7	97.4	93.3	50.7	25.3	31.5	6.2
분회·지부	100.0	16.7	83.3	90.0	90.0	43.3	13.3	26.7	16.7
산별노조	100.0	50.0	50.0	100.0	100.0	66.7	33.3	0.0	0.0
지역노조	100.0	23.9	76.1	100.0	82.9	60.0	25.7	22.9	8.6

규모별로 보면 99인 이하인 경우가 93.5%, 500~999인 이하가 93.0%, 100~499인 이하가 89.5%, 1,000인 이상의 경우가 67.9%의 규정률을 보였다.

상급단체별로는 민주노총 계열의 노동조합이 93.0%, 비노총 계열이 92.9%, 한국노총 계열의 노동조합이 87.4%의 규정률을 보였다. 요건으로 규정된 것은 역시 노조법과 동일하게 위원장이 필요하다고 인정한 경우 조합원의 3분의 1 이상의 요청이 있는 경우로 나타났다.

노조결성시기별로 보면 6·29선언 이후에 결성된 노조가 91.0%의 규정률로 그 이전에 결성된 노조에 비하여 8.1%포인트 높게 나타났다. 산업별로는 제조업이 90.9%로 비제조업의 88.8%에 비하여 약간 높게 나타났다. 노조조직별 형태로는 기업별노조의 규정률이 91.7%로 가장 높았으며, 그 뒤로 분회·지부가 83.3%, 지역노조가 76.1%, 산별노조가 50.0%의 규정률을 보였다.

2. 대의원회

노동조합의 최고 의사결정기관으로서 전체조합원의 총의를 직접적으로 모아서 결정하는 직접민주주의 방식인 조합원 총회가 있으나, 조합의 규모가 거대하여 조합원 총회로는 적절하지 못한 경우에 간접민주주의 방식인 대의원회를 통하여 총회를 갈음할 수 있다(노조법 제17조 제1항).

대의원회를 둔 경우에는 총회를 갈음할 수 있도록 함으로써 대의원회가 의사결정기구로서 가장 중요한 조직기구가 되고, 또한 그 구성원인 대의원의 역할이 매우 중요하다. 따라서 대의원회에 관한 사항은 규약에 규정해 두어야 할 필요가 있다. 그러므로 노조법은 대의원회를 두는 경우에는 대의원회에 관한 사항을 규약에 정하여 두도록 필요적 기재사항으로 요구하고 있다(노조법 제11조 6호).

1987년의 노동조합법 개정 이전에는 이러한 사항들을 규약의 필요적 기재사항으로 별도로 명시하고 있지는 않지만, 구노동조합법에서 “회의에 관한 사항”이 규약의 필요적 기재사항으로 되어 있다는 점에서 대

의원회에 관한 사항을 규약에서도 규정할 필요가 있었다. 또한 이러한 상황에서 대의원회가 총회를 갈음하고 있으며, 대의원의 선출과 대의원회의 활동을 둘러싼 분쟁이 문제되어 옴에 따라 규약에서 미리 대의원회에 관한 사항을 명확히 규정하도록 하여 법률관계를 명확히 하고 분쟁을 방지하기 위한 정책적 목적이 있다고 볼 수 있다. 따라서 이러한 규정은 1997년 현재의 노조법이 제정된 이후에도 그대로 남아 있다.

대의원회에 관하여서는 노조법상 여러 가지 제약들을 가하고 있다. 노조법 제17조 제2항은 조합원이 직접·비밀·무기명투표로 대의원을 선출하도록 규정하고 있다. 또한 동조 제3항은 대의원의 임기를 규약으로 정하고 3년을 초과할 수 없도록 정하고 있다. 또한 총회에 관한 규정을 대의원회에 준용하도록 규정하여(동조 제4항) 의결사항, 의결정족수, 의결방식 등을 제한하고 있다.

판례에 따르면, 구노조법 제20조 제2항(현노조법 제17조 제2항)이 노동조합의 최고의결기관인 총회에 갈음할 대의원회의 대의원을 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출하도록 규정하고 있는 취지는, 노동조합의 구성원인 조합원이 그 조합의 조직과 운영에 관한 의사결정에 관여할 수 있도록 함으로써 조합내 민주주의 즉 조합의 민주성을 실현하기 위함에 있고 이는 강행규정이라고 할 것이므로, 다른 특별한 사정이 없는 한 위 법 조항에 위반하여 조합원이 대의원의 선출에 직접 관여하지 못하도록 간접적인 선출방법을 정한 규약이나 선거관리 규정 등은 무효라 하였다.⁷²⁾

대의원회 입후보 자격에 관한 행정해석에는 다음과 같은 것이 있다. 노조법 제23조 제1항에서 노동조합의 임원은 그 조합원 중에서 선출하도록 정하고 있을 뿐 임원이 될 수 있는 자의 자격에 대하여는 별도의 규정을 두지 않고 있다. 노조법 제11조 및 제14조에서 “임원 및 대의원의 선거절차에 관한 사항”을 노동조합의 규약으로 정하도록 규정하고 있으므로, 노동조합은 그 규약으로 제22조에서 정하고 있는 노동조합 운영에 관한 조합원의 균등 참여권이 침해되지 않는 범위 내에서 임원의 자격을 정할 수 있다. 노조선거관리규정에 임원 입후보 자격을 노조

72) 대법원 2000. 1. 14. 선고, 97다41349 판결.

가입 후 2년 이상된 자로 한정하고 있는 경우 금전을 목적으로 회사를 퇴사하였다가 다음날 바로 재입사한 자(재입사 후 2년 미만이나 최초 입사일부터 통산 2년 이상 노조 가입)에게 임원 자격을 인정할지의 여부는 규약 또는 선거관리규정의 해석 문제로 조합의 규약 등에 의거 규약 등을 해석 또는 임원 입후보 자격을 심사할 권한이 있는 기관의 결의·결정에 따라야 할 것으로 본다. 다만, 단지 퇴직금 수령을 위해 퇴직하였다가 그 다음날 곧바로 다시 입사한 조합원에 대하여 임시대의원회 결의로 대의원의 피선거권을 부여한 전례가 있다면, 임원의 자격에 대해서도 이와 같은 방법으로 결의하여 시행할 수 있을 것으로 판단하였다.⁷³⁾

또 조합원이 증가한 경우에 대의원의 보궐선거의 정수에 대하여서 행정해석은 노동조합의 자주적·민주적 운영을 보장하기 위하여 노조법 제11조 제6호는 “대의원회를 두는 경우에는 대의원회에 관한 사항”을 노동조합의 규약에 기재하도록 규정하고 있기 때문에 대의원회의 세부적인 운영방법 등에 관하여는 노조법에 위배되지 않는 범위 내에서 규약이 정하는 바에 따라야 한다고 한다.⁷⁴⁾

“조직형태 변경”은 헌법 제33조 및 노조법 제5조에 의해 보장되는 근로자들의 단결선택에 관한 사항으로서 사업(장) 단위 복수노조가 금지되는 법제도하에서 노동조합의 규약으로 조직형태 변경 결의의 요건을 법적 요건보다 엄격하게 하는 것은 근로자들의 단결선택의 기회 자체를 제한하는 결과를 초래하므로 규약자치의 내재적 한계에 해당하는 것으로 조직형태의 변경의 의사·의결정족수를 상회하는 규정보다 엄격한 정족수를 규정하는 것이 가능하다고 하고 있다.⁷⁵⁾

가. 정기대의원회 개최시기

정기대의원대회의 개최시기를 규정하고 있는 경우는 전체 분석 노동

73) 2003. 10. 2., 노조 68107-517.

74) 2001. 9. 21., 노조 68107-1077.

75) 2001. 7. 23., 노조 68107-827.

조합 규약 가운데 65.7%에 해당한다. 개최시기 중 가장 규정률이 높은 것은 1월로 16.3%이며, 그 다음은 2월 11.4%, 3월 10.4%, 12월 8.6%, 4월 8.4%, 10월 8.0% 순이다. 정기총회 개최시기와 마찬가지로 특정 월을 지정하지 않고 위원장이 소집한다고 규정하고 있는 경우도 15.1%에 달하며 그 밖의 시기규정도 약 10%에 해당한다.

연 2회 정기대의원대회를 개최한다고 규정하고 있는 규약도 전체의 1.0%에 해당한다. 대의원대회가 총회를 같음한다는 것을 생각한다면 대의원회는 매년 1회 이상 개최되어야 한다. 이러한 점을 고려하여 본다면 단순히 ‘위원장이 소집’하는 경우에는 문제의 여지가 있다.

〈표 3-20〉 정기대의원대회 개최시기

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음												
			1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	
전체	100.0	34.3	65.7	16.3	11.4	10.4	8.4	5.8	4.6	4.4	3.6	4.0	8.0	5.0	8.6
99인 이하	100.0	43.2	56.8	17.0	7.9	14.4	5.7	6.1	6.1	4.4	5.2	3.1	7.0	3.5	12.2
100~499인	100.0	28.2	71.8	12.0	13.9	7.0	10.1	5.7	3.8	3.2	3.8	5.7	8.9	7.0	6.3
500~999인	100.0	14.0	86.0	18.4	22.4	4.1	10.2	6.1	2.0	10.2	0.0	6.1	6.1	4.1	2.0
1,000인 이상	100.0	20.5	79.5	22.6	9.7	9.7	12.9	4.8	3.2	3.2	0.0	1.6	11.3	6.5	6.5
상급단체별															
한국노총	100.0	33.4	66.6	15.5	10.1	10.1	10.4	6.7	4.7	5.1	3.7	4.0	10.4	4.0	6.4
민주노총	100.0	31.1	68.9	18.5	13.4	9.6	5.7	5.7	3.8	1.3	2.5	3.8	3.2	7.0	12.7
연맹 미가맹	100.0	47.6	52.4	13.6	13.6	15.9	4.5	0.0	6.8	11.4	6.8	4.5	9.1	4.5	9.1
결성시기별															
6월29일 이전	100.0	22.0	78.0	16.7	9.4	8.3	12.5	6.3	5.2	6.3	0.0	2.1	9.4	7.3	3.1
6월29일 이후	100.0	36.7	63.3	16.2	11.9	10.9	7.5	5.7	4.5	4.0	4.5	4.5	7.7	4.5	10.0
산업별															
제조업	100.0	31.5	68.5	14.2	13.7	7.5	8.8	5.8	4.4	4.9	4.9	4.4	10.6	5.8	8.8
비제조업	100.0	36.4	63.6	18.0	9.6	12.9	8.1	5.9	4.8	4.0	2.6	3.7	5.9	4.4	8.5
노조조직별															
기업별노조	100.0	36.0	64.0	14.4	11.5	10.4	8.9	5.2	4.5	4.7	3.8	4.5	9.2	5.6	8.9
분회·지부	100.0	30.6	69.4	24.0	0.0	24.0	8.0	4.0	8.0	0.0	0.0	4.0	4.0	0.0	8.0
산별노조	100.0	8.3	91.7	36.4	36.4	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
지역노조	100.0	19.6	80.4	27.0	10.8	5.4	5.4	13.5	5.4	5.4	5.4	0.0	0.0	2.7	8.1

〈표 3-20〉의 계속

	규정 있음										
	위원장이 소집	연 2회	회계연도가 끝난 후 2개월 이내 / 3개월 후	6~7월 중	2~3월 중	1~2월 중	7~8월 중	1~3월 중(1/4 분기)	9~12월 중(4/4 분기)	4~5월 중	기타
전체	151	1.0	1.4	0.6	0.2	0.8	1.0	2.6	1.0	0.8	2.8
99인 이하	92	0.9	1.3	0.0	0.0	0.0	0.4	1.7	1.7	0.9	2.2
100~499인	139	1.3	1.9	1.3	0.6	2.5	0.6	3.8	0.6	1.3	5.1
500~999인	286	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.1	0.0	0.0	0.0
1,000인 이상	290	1.6	1.6	1.6	0.0	0.0	4.8	0.0	0.0	0.0	1.6
상급단체별											
한국노총	145	1.3	1.7	0.7	0.3	0.7	1.3	3.0	0.3	1.3	2.7
민주노총	178	0.6	1.3	0.0	0.0	1.3	0.6	2.5	2.5	0.0	2.5
연맹 미가맹	9.1	0.0	0.0	2.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.5
결성시기별											
6월29일 이전	20.8	1.0	2.1	1.0	1.0	2.1	0.0	5.2	0.0	2.1	2.1
6월29일 이후	13.7	1.0	1.2	0.5	0.0	0.5	1.2	2.0	1.2	0.5	3.0
산업별											
제조업	13.3	0.9	0.9	0.0	0.4	1.3	0.9	1.8	0.9	0.9	3.1
비제조업	16.5	1.1	1.8	1.1	0.0	0.4	1.1	3.3	1.1	0.7	2.6
노조조직별											
기업별노조	14.6	0.5	0.9	0.7	0.2	0.9	0.9	2.8	1.2	0.9	3.1
분회·지부	8.0	8.0	8.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
산별노조	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0
지역노조	29.7	2.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.7	0.0	0.0	2.7

행정해석에 따르면, 전국단위의 산별노조라고 하더라도 단위노동조합은 매년 1회 이상 총회를 개최하여야 하므로 전국 규모의 산업별 단위 노동조합을 설립하였다 하더라도 매년 1회 이상 총회를 개최하여야 하며, 구노동조합법 제20조 제1항(현 노조법 제17조 제1항)의 규정에 의하여 규약으로 총회에 갈음할 대의원회를 설치한 경우 매년 정기대의원회를 개최하여야 한다고 한다.⁷⁶⁾

규모별로 보면, 규정률이 가장 높은 규모는 500~999인 이하로

76) 1988. 2. 16., 노조 01254-2520.

86.0%가 개최시기에 대한 규정을 가지고 있으며, 1,000인 이상의 규모에서는 79.5%, 100~499인 이하 71.8%, 99인 이하에서는 56.8%로 대체적으로 규모가 큰 노동조합일수록 규정정도가 높은 것으로 볼 수 있다.

상급단체별로 보면 민주노총 계열의 노동조합이 68.9%, 한국노총 계열이 66.6%, 상급단체 미가맹 노동조합의 경우가 52.4%로 상급단체에 가맹하고 있는 노동조합이 규약에 개최시기에 대해 규정하고 있는 경우가 더 많은 것으로 나타났다. 결성시기별로는 6·29선언 이전에 결성된 노조가 규정하고 있는 경우가 78.0%로 그 이후에 결성된 노조의 규정률 63.3%보다 높다. 산업별로는 제조업부문이 68.5%, 비제조업부문은 63.6%로 큰 차이가 나타나지 않았다. 노조조직 형태별로 볼 때는 산별 노조가 91.7%, 지역노조가 80.4%로 기업별노조(64.0%)나 분회·지부(69.4%)보다 월등히 높게 나타났다.

나. 대의원 선출기준

대의원 선출에 대한 기준을 두고 있는 경우는 분석대상 규약 가운데 74.4%였다. 과반수 이상(55.9%)이 조합원수에 비례하여 대의원을 선출하는 기준을 두고 있다. 그리고 조합원수를 기준으로 하지 않고 부서와 종업원수를 기준으로 하여 비례적으로 정하는 경우도 4.5%가 나타났다. 이는 단순히 노동조합이 조합원의 권익만을 대표하는 것이 아니라 모든 종업원에 대한 고충처리기구로서 사측과 소통하는 기구의 역할을 하고 있다는 것을 보여주는 것으로 짐작할 수 있다.

규모별로 보면, 99인 이하의 경우에는 65.8%가 규정을 두고 있고, 역시 조합원수에 비례하여 대의원수를 규정하고 있는 경우가 50.9%이다. 100~499인 이하는 82.3%, 500~999인 이하 93.0%, 1,000인 이상이 83.3%로 대체적으로 규모가 큰 노동조합이 규정정도가 높게 나타났다.

상급단체별로 보면 한국노총 계열이 75.8%, 민주노총 계열이 78.5%로 비슷하게 나타난 반면, 상급단체 미가맹 노동조합은 56.0%로 상대적으로 낮게 나타났다. 결성시기별로는 6·29 이전과 이후 결성된 노조들의 규정률이 각각 77.2%, 73.9%로 나타나 6·29 이후 결성된 노조의

규정률이 약간 낮아진 경향이 있다.

노조조직형태별로 보면, 산별노조가 91.7%, 지역노조 87.0%, 기업별노조 73.0%, 분회·지부 77.8%로 나타나 상대적으로 산별노조와 지역노조가 규정률이 높게 나타났다.

노동조합 회의 등의 구성원은 그 회의에 직접 참여하여 의견을 말하고 표결에 참여하도록 조합원에 의해 선출되는 것이므로 어느 회의 구성원의 지위를 다른 조합원에게 임의로 위임할 수 없는 것으로 행정해석은 보고 있다.⁷⁷⁾

〈표 3-21〉 대의원 선출기준

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음								
			0당 (인원 수)	0이하 (인원 수)	0이상 (인원 수)	범위	선거구당 1인/ 분회단위	관련 규정에 의함	미확인	부서별 +종업 원비례	
전체	100.0	25.6	74.4	55.9	0.5	1.5	0.8	5.7	4.1	1.5	4.5
99인 이하	100.0	34.2	65.8	50.9	0.2	0.0	0.2	5.7	2.5	1.0	5.2
100~499인	100.0	17.7	82.3	56.8	0.5	3.6	1.8	4.5	7.7	2.3	5.0
500~999인	100.0	7.0	93.0	78.9	0.0	1.8	1.8	3.5	5.3	0.0	1.8
1,000인 이상	100.0	16.7	83.3	62.8	2.6	2.6	0.0	10.3	1.3	2.6	1.3
상급단체별											
한국노총	100.0	24.2	75.8	58.3	0.2	1.8	0.4	4.7	4.7	1.8	3.8
민주노총	100.0	21.5	78.5	57.5	0.9	1.3	1.3	6.6	3.1	0.9	7.0
연맹 미가맹	100.0	44.0	56.0	39.3	1.2	0.0	1.2	8.3	3.6	1.2	1.2
결성시기별											
6월29일 이전	100.0	22.8	77.2	66.7	0.0	0.8	0.0	2.4	4.1	2.4	0.8
6월29일 이후	100.0	26.1	73.9	53.9	0.6	1.6	0.9	6.3	4.1	1.3	5.2
산업별											
제조업	100.0	22.7	77.3	57.6	0.3	1.8	0.9	4.5	5.8	2.1	4.2
비제조업	100.0	27.8	72.2	54.7	0.7	1.2	0.7	6.5	2.8	0.9	4.7
노조조직별											
기업별노조	100.0	27.0	73.0	54.2	0.3	1.5	0.9	5.1	4.5	1.4	5.1
분회·지부	100.0	22.2	77.8	63.9	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	2.8	0.0
산별노조	100.0	8.3	91.7	83.3	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
지역노조	100.0	13.0	87.0	67.4	2.2	2.2	0.0	10.9	2.2	2.2	0.0

77) 1990. 1. 9., 노조 01254-319.

다. 대의원임기

대의원임기는 노조법 제17조 제2항에 의하여 규약에 규정하도록 되어 있고 3년을 초과할 수 없도록 되어 있다. 1997년 노조법이 새로 제정되기 이전 노동조합법은 제20조 제3항에서 대의원의 임기는 차기 정기대의원회에 참석할 대의원 선출 전일까지로 규정하고 있었다. 그러나 현재 노조법은 그러한 규정은 두지 않고, 다만 임기를 3년을 초과하지 못하도록 규정하고 있다. 조합의 자율성이라는 측면에서 볼 때 대의원의 임기를 자율적으로 정하도록 하는 것이 바람직하다고 생각된다.

〈표 3-22〉 대의원임기

(단위: %)

	전체	없음	규정 있음				
			1년	2년	3년	선거일 전까지	
전체	100.0	26.5	73.5	35.5	9.4	9.4	19.3
99인 이하	100.0	34.0	66.0	36.0	4.5	7.9	17.6
100~499인	100.0	18.2	81.8	35.9	16.8	10.9	18.2
500~999인	100.0	8.8	91.2	36.8	19.3	7.0	28.1
1,000인 이상	100.0	24.4	75.6	30.8	6.4	14.1	24.4
상급단체별							
한국노총	100.0	27.1	72.9	29.4	7.8	13.0	22.6
민주노총	100.0	21.5	78.5	47.4	11.0	2.6	17.5
연맹 미가맹	100.0	36.9	63.1	35.7	13.1	8.3	6.0
결성시기별							
6월29일 이전	100.0	22.8	77.2	33.3	8.1	11.4	24.4
6월29일 이후	100.0	27.2	72.8	35.9	9.6	9.0	18.3
산업별							
제조업	100.0	24.2	75.8	35.2	11.5	7.9	21.2
비제조업	100.0	28.3	71.7	35.7	7.7	10.5	17.8
노조조직별							
기업별노조	100.0	27.7	72.3	34.8	9.2	9.0	19.3
분회·지부	100.0	22.2	77.8	33.3	5.6	13.9	25.0
산별노조	100.0	25.0	75.0	25.0	16.7	16.7	16.7
지역노조	100.0	13.0	87.0	50.0	13.0	8.7	15.2

전체 분석 대상 규약 중 73.5%가 규정을 두고 있으며, 1년의 경우가 35.5%로 가장 높았다. 선거일 전까지로 규정하고 있는 경우도 19.3%이고, 2년과 3년은 각각 9.4%였다.

규모별로 보면 99인 이하가 65.0%로 가장 규정률이 낮고, 500~999인 이하가 91.2%로 가장 규정률이 높다. 상급단체별로 보면 한국노총 계열과 민주노총계열이 각각 72.9%, 78.5%인 반면에 상급단체 미가맹 노동조합은 63.1%로 상대적으로 낮게 나타났다.

노조조직별형태는 지역노조가 규정하고 있는 비율이 87.0%로 가장 높았고, 분회·지부가 77.8%, 산별노조 75.0%, 기업별노조 72.3%로 나타났다. 대부분 1년을 임기로 하고 있으나 산별노조의 경우에는 1년이 25%, 2년 16.7%, 3년 16.7%, 선거일 전까지 16.7%로 다양하게 나타났다. 산별노조가 조직의 규모가 큰 것을 감안할 때 사업의 연속성이라는 측면에서 여타의 노조조직의 형태보다 임기가 길게 나타나는 것으로 추측된다.

라. 임시대의원회 개최요건

노조법 제18조 제1항에 의하면 노동조합의 대표자는 필요하다고 인정할 때에는 임시대의원회를 소집할 수 있고, 대의원의 3분의 1 이상(연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체의 3분의 1 이상)이 회의에 부의할 사항을 제시하고 회의의 소집을 요구한 때에는 노동조합 대표자는 임시대의원회를 소집하여야 한다(제2항). 그리고 이와 같은 회의 소집요구를 노동조합 대표자가 고의로 기피하거나 이를 해태하여 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상이 소집권자의 지명을 요구한 때에는 행정관청은 15일 이내에 노동위원회의 의결을 요청하고 노동위원회의 의결이 있는 때에는 지체없이 회의의 소집권자를 지명하여야 한다(제3항). 또한 행정관청은 노동조합에 총회 또는 대의원회의 소집권자가 없는 경우에 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 소집권자의 지명을 요구한 때에는 15일 이내에 회의의 소집권자를 지명하여야 한다(제4항).

분석에 따르면 전체 규약 중 76.3%가 임시대의원회 개최요건을 규정하고 있다. 이때 규정된 내용은 위원장이 필요하다고 인정할 때가 97.1%로 가장 높고, 대의원의 3분의 1 이상 요청이 있는 경우가 80.8%, 조합원 3분의 1 이상의 요청이 있는 경우 73.9%, 위원회 결의가 있는 경우 32.0%로 나타났다.

조합원규모별로는 대체적으로 규모가 큰 노동조합의 경우에 규정을 두고 있는 경우가 많다. 99인 이하는 66.3%, 100~499인 이하는 83.2%, 500~999인 이하는 96.5%, 1,000인 이상의 경우에는 93.6%이다. 각 조

〈표 3-23〉 임시대의원회 개최요건(복수규정)

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음						기타
			위원장이 필요하다고 인정할 때	대의원 3분의 1 이상 요청	상무집행 위원회 등 소집결의	조합원 3분의 1 이상 요청	위원회결 의(운영 위원회, 상무집행 위원회)		
전체	100.0	23.7	76.3	97.1	80.8	25.1	73.9	32.0	3.5
99인 이하	100.0	33.7	66.3	97.4	77.5	23.2	76.8	33.0	5.2
100~499인	100.0	16.8	83.2	95.6	82.0	27.3	73.2	32.2	2.7
500~999인	100.0	3.5	96.5	100.0	78.2	20.0	76.4	29.1	1.8
1,000인 이상	100.0	6.4	93.6	97.3	91.8	30.1	63.0	30.1	0.0
상급단체별									
한국노총	100.0	20.4	79.6	96.3	83.7	22.3	74.4	31.3	2.3
민주노총	100.0	23.7	76.3	97.7	75.9	32.2	74.7	34.5	4.0
연맹 미가맹	100.0	41.7	58.3	100.0	77.6	20.4	67.3	28.6	10.2
결성시기별									
6월29일 이전	100.0	13.8	86.2	97.2	80.2	19.8	70.8	29.2	0.0
6월29일 이후	100.0	25.7	74.3	97.0	80.9	26.3	74.6	32.6	4.2
산업별									
제조업	100.0	19.4	80.6	95.9	79.7	31.2	76.7	28.6	4.5
비제조업	100.0	27.1	72.9	98.1	81.7	19.9	71.5	34.9	2.6
노조조직별									
기업별노조	100.0	25.2	74.8	97.4	80.3	25.4	75.5	33.8	3.6
분회·지부	100.0	16.7	83.3	96.7	80.0	13.3	63.3	16.7	3.3
산별노조	100.0	8.3	91.7	90.9	100.0	45.5	45.5	9.1	0.0
지역노조	100.0	13.0	87.0	95.0	82.5	25.0	70.0	27.5	2.5

합의 규모에 있어서 위원장이 필요하다고 인정하는 경우를 규정하고 있는 경우가 가장 많았다.

상급단체별로는 한국노총 계열이 79.6%, 민주노총 계열이 76.3%로 상급단체 미가맹 노동조합의 58.3%에 비하여 비교적 규정을 많이 하고 있다. 결성시기별로는 6·29선언 이전에 결성된 노조(86.2%)가 6·29선언 이후에 결성된 노동조합에 비하여 규정률이 11.9%포인트 높다. 산업별로는 제조업부문이 80.6%, 비제조업부문이 72.9%로 약간의 차이가 난다.

노조조직별 형태로 보면 산별노조가 91.7%, 지역노조가 87.0%로 연합단체적 성격을 띠고 있는 노조가 기업별노조 74.8%, 분회·지부 83.3%에 비하여 상대적으로 높게 나타났다. 기업별노조나 분회·지부, 지역노조는 모두 위원장이 필요할 때 임시대의원회를 소집한다고 규정하고 있는 경우가 가장 많았으나, 산별노조는 대의원 3분의 1 이상 요청하는 경우를 모두 규정하고 있었으며, 그 뒤로 위원장이 필요하다고 인정하는 경우가 90.9%로 나타났다.

마. 대의원회 기능

대의원회를 둔 경우 총회에 관한 규정은 대의원회에 준용되므로 그 기능에 관한 규정도 상당부분 준용된다고 볼 수 있다.

분석결과 조사대상 규약 중 81.8%가 대의원회 기능에 관한 규정을 두고 있다. 그 중 법상 기능으로 규정된 것들은 예산 및 결산의 승인에 관한 사항(48.9%), 규약의 제정과 변경에 관한 사항(47.6%), 기금의 설치 또는 처분에 관한 사항(47.3%), 기타 중요한 사항(45.0%), 단체협약에 관한 사항(43.7%), 노동쟁의에 관한 사항(41.9%), 연합단체의 가입 또는 가입·탈퇴에 관한 사항(32.6%), 임원의 선출에 관한 사항(28.9%), 합병 또는 분할에 관한 사항(25.8%), 예산의 전용 및 예비비 지출승인에 관한 사항(17.9%)이 규정되어 있는 것으로 나타났다.

다음으로 법상 기능으로 규정되어 있지 않은 사항으로는 사업계획에 관한 사항(46.9%), 총회에 갈음한다는 규정(46.3%), 상급단체에 파견할

대의원선출에 관한 사항(37.3%), 조합원의 징계·포상(31.5%), 각종 대책위원회 구성(13.9%), 선거관리위원 또는 회계감사 선출(13.7%), 지부·분회설치·해산에 관한 사항(12.3%), 총회의 수입사항 처리(7.6%) 등이다.

규모별로 살펴보면, 99인 이하가 72.7%, 100~499인 이하 89.5%, 500~999인 이하 98.2%, 1,000인 이상이 94.9%로 대체적으로 규모가 큰 노동조합일수록 규정정도가 높게 나타났다. 99인 이하의 경우에는 다른 항목보다도 총회의 기능에 같음한다고 규정하고 있는 것이 54.6%로 가장 높게 나타났다. 이는 99인 이하의 경우에는 규모가 작은 노동조합으로 비록 대의원회를 두고 있다고 하더라도 그 조직에 대한 규정을 일일이 열거하기 어려운 면이 있고, 실제로 총회의 기능과 대의원회의 기능이 상당부분 겹치기 때문이라고 추측된다.

상급단체별로 보면 한국노총 계열이 82.5%, 민주노총 계열이 84.2%, 상급단체 미가맹 노동조합이 71.4%로 상급단체 미가맹 노동조합의 규정률이 더 낮다. 한국노총 계열의 경우에는 예산 및 결산 승인에 관한 사항이 47.3%로 가장 높은 규정률을 보였고, 민주노총 계열도 같은 항목과 규약의 제정과 변경에 대한 항목이 52.1%로 가장 높았다. 한국노총 계열 노동조합(각각 12.8%, 10.9%)이 각종 위원회와 관련한 사항에 있어서 민주노총 계열의 노동조합(선거관리위원회, 각종 대책위원회 각각 14.6%, 18.8%)이나 상급단체 미가맹 노동조합(각각 16.7%, 16.7%)보다 상대적으로 낮게 나타났다.

결성시기별로 보면 6·29선언 이전에 결성된 노동조합(90.2%)의 규정률이 6·29선언 이후 결성된 노동조합(80.2%)에 비하여 10.0%포인트 높은 것으로 나타났다. 산업별로는 제조업부문이 85.4%로 비제조업부문 78.3%보다 규정정도가 높다.

노조조직별로 살펴보면 기업별노조가 80.9%, 분회·지부 83.3%, 산별노조 91.7%, 지역노조 91.3%로 연합단체가 규정률이 높게 나타났다. 이는 산별노조나 지역노조가 조합원의 규모에 있어서 기업수준의 노조보다 크기 때문에 대의원의 수가 많고 그 기능면에서도 다양한 활동을 하고 있기 때문인 것으로 생각된다.

대의원회의 소집과 관련한 하자과 관련하여 대의원회 개최에 노조규약상 소집공고기간의 부준수 등 절차상 하자가 있다 하더라도 그 대회에 모든 대의원이 참석하였고 거기서 다른 안건의 상정에 대해서도 이의가 없었다면 위 하자는 경미한 것으로 위 대의원대회에서 한 결의는

〈표 3-24〉 대의원회 기능(복수규정)

(단위 : %)

	전체	규정 없음	규정 있음													
			규약의 제정과 변경	입원의 선출 (각부 차장 및 직원의 임면 동의)	입원의 탄핵	단체협약에 관한 사항	예산 및 결산의 승인에 관한 사항	예산의 전용 및 예비비 지출 승인에 관한 사항	기금의 설치 또는 처분에 관한 사항 (자산의 관리 및 처분)	연합단체의 설립 또는 가입·탈퇴에 관한 사항	조합의 합병, 분할 또는 해산에 관한 사항	노동쟁의에 관한 사항	사업계획 또는 운영방침의 수립 승인에 관한 사항 (제도 개선)	상급단체에 대한 선출에 관한 사항	조합원의 징계 포상	
전체	100.0	18.2	81.8	47.6	28.9	19.7	43.7	48.9	17.9	47.3	32.6	25.8	41.9	46.9	37.3	31.5
99인 이하	100.0	27.3	72.7	40.6	19.1	14.7	39.6	40.6	15.4	38.9	30.0	22.9	37.9	38.9	28.0	27.0
100~499인	100.0	10.5	89.5	49.7	32.5	21.8	44.2	53.8	18.3	51.3	27.9	25.9	42.6	51.3	43.7	32.0
500~999인	100.0	1.8	98.2	50.0	35.7	17.9	44.6	48.2	19.6	51.8	30.4	19.6	46.4	50.0	41.1	33.9
1,000인 이상	100.0	5.1	94.9	67.6	52.7	35.1	58.1	68.9	25.7	66.2	56.8	41.9	52.7	64.9	54.1	45.9
상급단체별																
한국노총	100.0	17.5	82.5	45.9	32.3	22.8	43.2	47.3	15.5	44.8	30.2	24.5	39.9	45.7	38.3	25.8
민주노총	100.0	15.8	84.2	52.1	24.5	14.1	46.9	52.1	22.4	53.6	41.7	30.7	45.3	50.5	41.7	42.2
연맹 미가입	100.0	28.6	71.4	43.3	21.7	18.3	36.7	48.3	18.3	41.7	18.3	18.3	43.3	43.3	16.7	31.7
결성시기별																
6월29일 이전	100.0	9.8	90.2	52.3	36.0	22.5	39.6	50.5	14.4	54.1	35.1	24.3	40.5	46.8	46.8	32.4
6월29일 이후	100.0	19.8	80.2	46.6	27.3	19.1	44.6	48.5	18.7	45.8	32.0	26.1	42.2	47.0	35.2	31.2
산업별																
제조업	100.0	13.6	86.4	44.9	28.4	19.6	41.1	46.3	13.3	47.4	27.7	21.4	40.4	43.5	38.2	28.8
비제조업	100.0	21.7	78.3	49.9	29.3	19.7	46.0	51.0	21.8	47.2	36.7	29.6	43.3	49.9	36.4	33.7
노조조직별																
기업별노조	100.0	19.1	80.9	45.6	25.1	17.5	41.9	46.7	18.2	45.8	31.3	22.9	40.8	45.4	36.7	32.6
분회·자부	100.0	16.7	83.3	60.0	40.0	33.3	53.3	63.3	26.7	50.0	36.7	30.0	53.3	46.7	43.3	30.0
산별노조	100.0	8.3	91.7	81.8	72.7	45.5	54.5	81.8	18.2	72.7	72.7	81.8	45.5	72.7	45.5	18.2
지역노조	100.0	8.7	91.3	54.8	57.1	31.0	57.1	57.1	7.1	57.1	35.7	45.2	47.6	59.5	38.1	21.4

〈표 3-24〉의 계속

	규정 있음															
	상무 집행위원의 임명 동의	단체 교섭 대표 또는 노사 협의위원 임명 동의	선거 관리 위원 또는 회계 감사 위원 선출 / 추대 (중앙 위원, 상임 지도 위원)	지부·분회 설치 분할·해산에 관한 사항	각종 대책 위원회 (구성위, 결성위)	제규정의 해석	연명의결 기관에 상정할 의안 채택	총회 (조합 기관) 의결 의결 의 수임 사항 처리	조합비 징수	기타 중요한 사항	조합원 지위 변동 (탈퇴, 가입, 자격 상실)	조직 형태 변경	상부 단체 위임 사항 (단체 교섭 및 체결)	상무 집행위원 해임	총회 기능에 갈음	기타
전체	89	89	137	123	139	26	32	76	15	450	29	68	18	11	463	116
99인 이하	61	61	96	116	137	27	14	96	0.0	365	17	55	0.3	0.0	546	75
100~499인	132	132	152	132	147	25	51	71	3.6	487	25	46	20	15	411	188
500~999인	54	54	125	107	125	0.0	54	36	0.0	518	3.6	71	36	36	446	89
1,000인 이상	108	108	270	135	135	41	41	41	27	635	81	176	54	27	284	108
상급단체별																
한국노총	73	73	128	120	109	14	38	49	24	429	35	63	16	0.3	486	101
민주노총	115	115	146	161	188	42	26	83	0.0	495	21	89	21	31	417	94
연맹·마가맹	100	100	167	17	167	50	17	217	0.0	433	17	33	17	0.0	467	283
결성시기별																
6월29일 이전	99	99	225	81	90	18	45	27	27	477	36	72	36	0.0	432	117
6월29일 이후	86	86	118	132	149	28	29	86	12	444	28	67	14	14	470	116
산업별																
제조업	81	81	140	151	165	25	63	53	28	425	28	60	18	21	481	158
비제조업	96	96	134	99	116	27	0.6	96	0.3	472	3.0	75	18	0.3	448	81
노조조직별																
기업별노조	95	95	130	119	142	26	35	80	1.7	430	19	63	17	0.9	484	123
분회·지부	133	133	200	100	67	0.0	33	67	0.0	600	167	67	0.0	33	333	33
산별노조	0.0	0.0	91	91	182	91	0.0	91	0.0	727	91	182	91	0.0	182	91
지역노조	0.0	0.0	190	190	143	24	0.0	24	0.0	524	48	95	24	24	357	95

유효하다고 본 판례가 있다.⁷⁸⁾ 또한 대법원은 대의원대회에 대의원 전원이 출석하여 전원의 찬성으로 위원장을 직선으로 선출하는 것을 전제로 규약을 개정하기로 의결하였다면, 노동조합이 그 규약개정안을 회의에 부의할 사항으로 미리 공고하지 아니한 채 대의원회를 개최한 절차상의 흠이 있더라도 그 대의원대회의 결의 자체를 무효라고 볼 수

78) 대법원 1992. 3. 27. 선고, 91다29071 판결(한국야프 사례).

없다고 하였다.⁷⁹⁾

3. 집행·운영위원회

단위노동조합에는 업무집행을 하는 기관으로 상무(중앙)집행위원회 또는 운영위원회 등이 있는 것이 보통이다. 이하에서는 상무집행위원회의 구성, 소집요건, 기능, 운영위원회의 개최요건, 기능, 구성 및 운영위원의 임기 등에 대하여 살펴보고자 한다.

〈표 3-25〉 상무집행위원회 구성(복수규정)

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음									
			위원장	부위원장	사무국장 (각국장)	각부서장 (총무부장)	각부서차장	지(분)부장	조합임원 (회계감사 제외)	조합임원 (회계감사 포함)	기타 (기획실장, 운영위원)	
전체	100.0	14.1	85.9	49.5	43.4	37.7	83.3	24.2	4.6	47.1	6.6	6.6
99인 이하	100.0	18.4	81.6	44.1	40.1	32.2	84.5	27.1	2.1	51.7	8.2	2.7
100~499인	100.0	8.2	91.8	47.5	36.6	34.7	82.7	25.2	6.4	51.0	4.0	5.0
500~999인	100.0	7.0	93.0	56.6	54.7	50.9	83.0	15.1	5.7	34.0	7.5	9.4
1,000인 이상	100.0	13.9	86.1	76.5	70.6	63.2	79.4	14.7	10.3	23.5	5.9	27.9
상급단체별												
한국노총	100.0	9.4	90.6	50.2	44.8	36.4	83.2	18.6	2.7	46.0	6.4	5.9
민주노총	100.0	15.3	84.7	44.8	38.1	40.2	83.0	36.6	9.8	51.0	7.2	7.7
연맹 미가맹	100.0	35.7	64.3	61.1	51.9	38.9	85.2	22.2	0.0	40.7	5.6	7.4
결성시기별												
6월29일 이전	100.0	8.1	91.9	60.2	55.8	38.1	80.5	10.6	5.3	31.0	8.0	11.5
6월29일 이후	100.0	15.3	84.7	47.3	40.8	37.7	83.9	27.1	4.5	50.5	6.3	5.6
산업별												
제조업	100.0	7.0	93.0	35.2	27.7	27.0	80.1	29.3	2.9	60.3	7.5	5.2
비제조업	100.0	19.6	80.4	62.3	57.4	47.2	86.1	19.7	6.1	35.4	5.8	7.8
노조조직별												
기업별노조	100.0	14.4	85.6	48.3	42.4	38.0	83.0	24.3	3.7	48.7	6.7	5.6
분회·지부	100.0	19.4	80.6	65.5	65.5	27.6	96.6	10.3	13.8	13.8	6.9	6.9
산별노조	100.0	0.0	100.0	91.7	83.3	100.0	83.3	16.7	33.3	16.7	8.3	16.7
지역노조	100.0	8.7	91.3	42.9	31.0	23.8	78.6	35.7	2.4	57.1	4.8	16.7

79) 대법원 1992. 3. 31. 선고, 91다14413 판결(건양기업 사례).

가. 상무집행위원회의 구성

상무집행위원회 또는 중앙집행위원회의 구성에 대하여 규정을 두고 있는 경우는 전체의 85.9%로 각 부서장(83.3%), 위원장(49.5%), 조합임원(회계감사제외)(47.1%), 부위원장(43.4%), 각 부서차장(24.2%), 조합임원(회계감사포함)(6.6%), 기타(6.6%)가 규정되어 있다.

규모별로 보면 500~999인 이하가 규정을 두고 있는 경우가 93.0%이고, 100~499인 이하 91.8%, 1,000인 이상이 86.1%, 99인 이하가 85.9%이다.

상급단체별로 보면 한국노총 계열 노동조합 중 90.6%가 규정을 두고 있으며, 민주노총 계열은 84.7%, 상급단체 미가맹 노동조합은 64.3%로 규정률에 있어서 노총 계열과 비노총 계열 사이에 상당한 차이를 보여준다. 대체로 규정되어 있는 순서는 전체적인 순서와 동일하게 나타난다.

결성시기별로 보면 6·29선언 이전에 결성된 노동조합의 규정률이 91.9%로 6·29선언 이후 결성된 노조의 84.7%보다 높게 나타났다. 산업별로는 제조업부문이 93.0%로 비제조업부문의 80.4%보다 높게 나타났다.

노조조직형태별로는 산별노조규약은 그 상무집행위원회를 모두 가지고 있었으며, 지역노조는 91.3%, 기업별노조는 85.6%, 분회·지부는 80.6%로 초기업노조가 대체로 높은 규정률을 나타내었다.

나. 상무집행위원회의 소집요건

상무집행위원회의 소집요건에 대해서는 분석대상 규약 중 68.6%가 규정을 두고 있다. 이때 가장 많은 규정은 위원장이 필요하다고 인정할 때로 96.7%였고, 상집위원 3분의 1 이상 요청시가 59.1%, 상집위원 2분의 1 이상 요청시가 14.6%, 정기적으로 소집하는 경우가 4.2%, 기타의 경우가 1.9%로 분석되었다.

규모별로 보면 대체적으로 규모가 큰 노동조합일수록 규정률이 높게 나타나서 99인 이하는 64.3%, 100~499인 이하는 68.6%, 500~999인 이

하는 82.5%, 1,000인 이상은 81.0%이다. 이때 각 규정내용은 전체적인 순서와 같게 나타났다.

상급단체별 분석에 따르면 민주노총 계열 노동조합은 78.2%의 규정을 보였으며, 한국노총 계열은 66.1%, 상급단체 미가맹 노동조합은 56.0%로 각 상급단체별로 상이함을 보였다. 그러나 규정내용에 있어서 규정정도는 전체적인 면과 같게 나타났다.

〈표 3-26〉 상무집행위원회 소집요건(복수규정)

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음					기타
			위원장이 필요하다고 인정할 때	상집위원 2분의 1 이상 요청	상집위원 3분의 1 이상 요청	정기적으로 소집		
전체	100.0	31.4	68.6	96.7	146	59.1	42	1.9
99인 이하	100.0	35.7	64.3	98.5	13.9	66.8	27	1.5
100~499인	100.0	31.4	68.6	94.0	16.6	53.0	20	3.3
500~999인	100.0	17.5	82.5	95.7	12.8	61.7	8.5	2.1
1,000인 이상	100.0	19.0	81.0	96.9	14.1	40.6	12.5	0.0
상급단체별								
한국노총	100.0	33.9	66.1	97.3	19.0	51.2	2.0	1.0
민주노총	100.0	21.8	78.2	96.1	8.9	67.6	8.9	3.4
연맹 미가맹	100.0	44.0	56.0	95.7	8.5	76.6	0.0	2.1
결성시기별								
6월29일 이전	100.0	22.8	77.2	93.7	23.2	35.8	4.2	3.2
6월29일 이후	100.0	33.0	67.0	97.4	12.7	64.3	4.2	1.6
산업별								
제조업	100.0	37.9	62.1	97.6	20.5	52.7	1.0	1.0
비제조업	100.0	26.3	73.7	96.2	10.8	63.3	6.3	2.5
노조조직별								
기업별노조	100.0	33.7	66.3	97.3	15.2	60.8	2.7	1.6
분회·지부	100.0	19.4	80.6	89.7	10.3	44.8	6.9	3.4
산별노조	100.0	0.0	100.0	100.0	8.3	33.3	25.0	0.0
지역노조	100.0	15.2	84.8	94.9	12.8	59.0	12.8	5.1

결성시기별로 보았을 때 6·29선언 이전에 결성된 노조의 규정률이 77.2%로 6·29선언 이후 결성된 노조의 규정률 67.0%보다 높게 나타났다. 산업별로는 제조업의 62.1%보다 비제조업이 73.7%로 높게 나타났다.

노조조직형태별로 보면 산별노조는 모든 노동조합이 상무집행위원회 소집요건을 규약에 정하여 두고 있으며, 특히 모든 산별노조 규약이 위원장이 필요하다고 인정하는 때에 상무집행위원회를 소집하는 것을 요건으로 하고 있다. 산별노조는 상집위원 3분의 1 이상 요청하는 경우의 규정률은 33.3%로 전체의 규정률보다 낮게 나타났다. 그 밖에 지역노조는 84.8%, 분회·지부는 80.6%, 기업별노조의 경우에는 66.3%로 분석되었다.

노조법 제18조 제4항 규정에 의거 노동조합에 총회 또는 대의원회의 소집권자가 없어 행정관청으로부터 회의 소집권자로 지명받은 자는 규약이 정한 바에 따라 회의를 소집, 당초 회의 소집요청시 제시한 부의 안건을 의결·처리할 수 있다. 그러나 노조규약상 소집공고는 대회일로 부터 15일 이전에 위원장이 공고하도록 정하고 있다면 행정관청으로부터 회의 소집권자로 지명받은 상무집행위원회에서 소집 공고기일을 임의로 단축할 수 없고 이에 따라야 한다고 행정해석은 본다.⁸⁰⁾

다. 상무집행위원회 기능

분석대상 규약 가운데 상무집행위원회 기능을 정하여 두고 있는 규약이 전체의 86.4%에 해당한다. 그 중 가장 많은 규정은 총회 또는 대의원회의수입사항처리(운영위원회수입사항처리)로 93.9%에 해당한다. 그 뒤로 예산과 사업의 집행/고충처리, 일상업무에 관한 사항이 89.6%, 기타 중요한 사항 76.8%, 대의원대회 등 부의 안건채택에 관한 사항이 74.8%, 조합원의 징계가 68.0%, 조합원의 표창이 59.5%, 단체교섭 또는 노사협의회 대책 수립 44.2%, 단체교섭 및 노사협의회위원선출(각종 대책위원선출)이 30.3%, 각종 대책위원회 구성 20.7%, 단체협약안 검토

80) 1997. 10. 17., 노조 01254-836.

및 심의가 19.4%, 상부단체지시의 이행이 18.9%로 나타났다. 이러한 분석결과는 상무집행위원회는 대의원회 및 총회 등의 회의결과에 따른 집행기관으로서의 성격을 잘 보여주고 있다.

〈표 3-27〉 상무집행위원회 기능

(단위 : %)

	전체	규정 없음	규정 있음													
			총회 또는 대의원 회의 소집 요청	총회 또는 대의원 회의 수임사항, 운영위원회 위임	단체교섭 또는 노사협의회 대책 수립	예산과 사업의 집행 / 고충 처리, 일상업무 집행, 당면문제 토의 (긴급 사항)	각종 대책위원회 구성 (노동쟁의대책수립)	재규정의 제정 또는 개정 및 해석	특별부과금 또는 특별예산승인	조합원의 표창	조합원의 징계	대의원 회의 안건 채택에 관한 사항 (회의 준비)	단체교섭 및 노사협의회 위원의 선출 / 각종 대책위원회 위원의 선출 / 부서 부장 인준	지부 등 임원인준	상부단체지시 집행	
전체	1000	136	86.4	183	93.9	442	89.6	20.7	16.8	9.6	59.5	68.0	74.8	30.3	9.3	18.9
99인 이하	1000	18.1	81.9	15.8	94.8	45.8	92.4	18.2	13.6	8.2	64.5	71.2	77.9	25.2	4.5	14.2
100~499인	1000	8.2	91.8	22.3	94.1	45.5	85.1	23.8	19.3	11.4	56.4	70.8	74.8	34.7	8.9	24.3
500~999인	1000	7.0	93.0	17.0	86.8	35.8	90.6	9.4	11.3	13.2	43.4	49.1	64.2	34.0	13.2	20.8
1,000인 이상	1000	10.1	89.9	19.7	94.4	39.4	88.7	32.4	28.2	8.5	56.3	59.2	69.0	39.4	29.6	23.9
상급단체별																
한국노총	1000	9.0	91.0	18.0	94.6	46.6	88.2	22.2	18.0	11.3	58.9	70.4	75.6	34.0	10.1	23.6
민주노총	1000	14.4	85.6	19.9	92.9	39.3	91.8	16.8	16.3	7.1	59.7	64.3	72.4	23.5	8.7	13.8
연맹 미가맹	1000	35.7	64.3	14.8	92.6	44.4	92.6	24.1	9.3	5.6	63.0	63.0	77.8	27.8	5.6	1.9
결성시기별																
6월29일 이전	1000	7.3	92.7	14.9	89.5	37.7	80.7	21.9	17.5	15.8	48.2	60.5	65.8	40.4	13.2	36.0
6월29일 이후	1000	14.8	85.2	19.0	94.8	45.6	91.5	20.5	16.6	8.3	61.8	69.6	76.8	28.2	8.5	15.3
산업별																
제조업	1000	7.3	92.7	18.0	92.8	36.9	91.8	19.3	18.0	11.1	56.5	62.7	78.8	28.1	7.8	31.4
비제조업	1000	18.4	81.6	18.6	94.9	50.6	87.7	22.0	15.7	8.3	62.0	72.6	71.4	32.3	10.6	8.0
노조조직별																
기업별노조	1000	14.3	85.7	18.9	93.5	45.3	90.0	20.4	16.5	9.3	60.2	67.7	77.4	30.4	6.7	19.6
분회·지부	1000	13.9	86.1	22.6	100.0	51.6	93.5	32.3	19.4	16.1	64.5	77.4	51.6	38.7	19.4	29.0
산별노조	1000	0.0	100.0	41.7	100.0	41.7	75.0	50.0	41.7	25.0	33.3	50.0	66.7	41.7	58.3	0.0
지역노조	1000	6.5	93.5	0.0	93.0	25.6	86.0	9.3	11.6	4.7	53.5	69.8	60.5	20.9	23.3	7.0

〈표 3-27〉의 계속

	규정 있음														
	임원의 사임 수리에 관한 사항	상부 연합 단체에 상정할 건의 및 의안 채택 (질의 응답)	복지 후생 시설의 관리 운영	각종 행사 준비	규약 및 제규정 의 준수에 관한 사항	조합원 의 가입과 탈퇴	조합 발전 및 조직 강화에 관한 사항	운동 방침의 수립에 관한 사항	인사 관리 사항	기타 중요한 사항	단체협 약안 검토 및 심의	단체협 약체결 에 관한 사항	부당 노동 행위 대책 수립에 관한 사항	선거 관련 사항	기타 (소송, 희생 조합원 구제)
전체	32	67	18	23	46	27	30	63	34	768	194	29	08	101	140
99인 이하	21	55	18	15	52	18	15	55	24	779	224	09	00	112	103
100~499인	59	59	05	25	35	35	50	59	50	757	163	35	05	84	119
500~999인	19	75	38	57	00	38	19	94	57	736	189	19	38	170	264
1,000인 이상	14	141	42	28	85	42	56	85	14	775	141	113	28	42	282
상급단체별															
한국노총	37	62	12	27	37	22	22	54	47	756	138	39	10	106	126
민주노총	26	82	31	05	66	36	51	77	15	791	327	15	05	102	148
연맹 미가맹	19	56	19	56	37	37	19	74	00	778	130	00	00	56	222
결성시기별															
6월29일 이전	53	88	35	53	61	26	26	79	70	684	114	26	18	44	211
6월29일 이후	28	63	15	17	42	28	31	59	26	786	210	30	06	113	125
산업별															
제조업	41	72	13	36	46	20	36	52	49	699	196	23	07	39	118
비제조업	70	63	23	11	46	34	26	71	20	829	191	34	09	154	160
노조조직별															
기업별노조	32	65	12	25	49	25	25	54	33	765	196	25	04	100	118
분회·지부	32	65	97	32	32	.0	32	65	32	806	32	97	32	97	226
산별노조	00	83	00	00	00	250	250	500	00	833	00	00	00	83	83
지역노조	47	93	47	00	23	23	47	47	47	767	326	47	47	116	395

규모별로 보면 비슷한 수준으로 규정되어 있고, 99인 이하가 81.9%, 100~499인 이하가 91.8%, 500~999인 이하가 93.0%, 1,000인 이상이 89.9%로 나타났다. 규정항목은 대체로 전체와 그 순서가 다름이 없다. 다만 상부단체지사의 집행에 관한 항목은 상대적으로 규모가 클수록 그 규정정도가 높고, 대의원대회등 부의 안건채택에 관한 항목은 규모

가 작을수록 그 규정정도가 높게 나타났다.

상급단체별로 보면 한국노총 계열이 91.0%, 민주노총 계열이 85.6%, 상급단체 미가맹 노동조합이 64.3%로 노총 계열의 규정률이 비노총 계열에 비하여 높게 나타났다. 결성시기별로 보면 6·29선언 이전에 결성된 노조의 규정률이 92.7%로 6·29선언 이후 결성된 노조의 85.2%보다 높게 나타났다.

산업별로는 제조업부문이 92.7%의 규정률로 비제조업의 81.6%보다 높게 나타났으며, 제조업부문(78.8%)은 대의원대회 등 부의 안전채택에 관한 사항에 대한 규정이 비제조업부문(71.4%)에 비하여 7.4%포인트 높게 나타났다.

노조조직형태별로 살펴보면 산별노조의 경우에는 모두 상임위원회 기능에 대하여 규정을 두고 있으며, 지역노조도 93.5%로 기업별노조 85.7%, 분회·지부 86.1%보다 초기업노조의 규정률이 상대적으로 높게 나타났다. 특히 산별노조는 조합원의 가입과 탈퇴에 관한 사항(25.0%), 조합발전 및 조직강화에 관한 사항(25.0%), 운동방침의 수립에 관한 사항(50.0%)으로 타조직에 비하여 상당히 높게 규정되어 있는 것으로 나타났다. 이는 초기업노조가 갖는 특징으로 보인다. 산하 노조가 나아가야 할 바를 제시하여야 하기 때문에 이러한 항목들이 다른 형태의 노동조합보다 많은 규정을 두고 있는 것으로 생각할 수 있다.

라. 운영위원 임기

운영위원 임기를 규정하고 있는 분석대상의 규약은 전체의 35.1%로 그다지 많은 노동조합이 규정하고 있다고 볼 수 없다. 그 중 1년인 경우가 17.7%로 가장 많고, 3년이 8.2%, 2년이 5.8%, 선거전일까지 3.4%의 순으로 규정되어 있다.

규모별로 보면 500~999인 이하가 42.1%로 가장 높은 규정률을 보이며, 99인 이하는 1년이 21.3%로 가장 높게 나타났다. 상급단체별로는 비노총 계열이 45.2%로 규정률이 가장 높고, 1년이 25.0%로 가장 많았다. 민주노총 계열은 36.8%, 한국노총 계열은 32.3%로 나타났다.

결성시기별로는 6·29선언 이전에 결성된 노조의 규정률이 24.4%로 6·29선언 이후 결성된 노조의 37.2%보다 낮게 나타났다. 1년을 규정하고 있는 경우가 각각 11.4%, 18.9%로 가장 높다. 산업별로는 비제조업이 35.7%로 제조업 34.2%에 비하여 상대적으로 약간 많이 규정하고 있는 것으로 나타났으며, 역시 1년으로 규정하고 있는 경우가 각각 17.8%, 17.6%로 가장 높게 나타났다.

노조조직형태별로는 지역노조가 54.3%로 가장 높은 규정률을 보였으며, 산별노조가 8.3%의 가장 낮은 규정률을 보였다. 규정을 두고 있는

〈표 3-28〉 운영위원 임기

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음				
			1년	2년	3년	선거전 일까지	
전체	100.0	64.9	35.1	17.7	5.8	8.2	3.4
99인 이하	100.0	63.0	37.0	21.3	5.7	7.4	2.5
100~499인	100.0	71.4	28.6	13.2	5.9	7.7	1.8
500~999인	100.0	57.9	42.1	10.5	14.0	14.0	3.5
1,000인 이상	100.0	61.5	38.5	16.7	0.0	9.0	12.8
상급단체별							
한국노총	100.0	67.7	32.3	14.1	3.1	10.3	4.7
민주노총	100.0	63.2	36.8	21.9	9.6	3.5	1.8
연맹 미가맹	100.0	54.8	45.2	25.0	9.5	9.5	1.2
결성시기별							
6월29일 이전	100.0	75.6	24.4	11.4	2.4	8.1	2.4
6월29일 이후	100.0	62.8	37.2	18.9	6.5	8.2	3.6
산업별							
제조업	100.0	65.8	34.2	17.6	4.8	9.4	2.4
비제조업	100.0	64.3	35.7	17.8	6.5	7.2	4.2
노조조직별							
기업별노조	100.0	65.8	34.2	17.2	5.4	8.6	3.0
분회·지부	100.0	63.9	36.1	19.4	2.8	5.6	8.3
산별노조	100.0	91.7	8.3	8.3	0.0	0.0	0.0
지역노조	100.0	45.7	54.3	26.1	15.2	6.5	6.5

산별노조는 모두 1년을 임기로 하고 있다.

한편 임원의 선출시기와 관련한 행정해석은 노조법상 별도로 정하고 있지 아니하므로 노동조합의 자체규약으로 정하여 운영할 수 있다고 한다. 만약 규약에 임원의 선거를 임기만료 30일 전까지 실시하도록 규정하고 있을 뿐 그 구체적인 선출시기에 대하여 정하고 있지 않다면 임원의 선거를 임원의 임기만료(2002년 2월말) 30일 전의 어느 시기에 할 것인지 여부는 인수·인계기간, 노동조합의 사정 등을 고려하여 규약상 권한 있는 기관의 결의·결정에 의해 그 시기를 정할 수 있을 것이나, 임기만료일보다 지나치게 빨리 실시하는 것은 조직의 안정성 측면에서 바람직하다 하기 어려울 것으로 보았다. 또한 임원의 선출을 규약상 대의원회에서 하도록 규정하고 있는 경우 임원을 선출하는 자는 임원 선거당시 대의원의 자격을 가진 자들이며, 달리 볼 사정이 없는 한 임원선거 당시 대의원의 잔여임기는 임원 선출권자의 결정에 영향을 주는 것은 아니라고 보았다.⁸¹⁾

마. 운영위원회 개최요건

조사대상 규약 가운데 운영위원회 개최요건에 대하여 규정을 두고 있는 경우는 63.3%로, 위원장이 필요하다고 인정할 때가 97.3%로 가장 많고, 운영위원 3분의 1이상 또는 2분의 1 이상의 요청이 있는 경우 95.8%, 상무집행위원회 등 소집결의가 있는 때가 42.1%, 정례개최가 3.8% 순으로 나타났다.

규모별로 뚜렷한 특징이 나타나지는 않고 99인 이하의 경우 규정률이 65.5%이며, 위원장이 필요하다고 인정할 때와 운영위원 3분의 1 또는 2분의 1 이상의 요청이 있는 경우가 96.2%로 같게 나타났다. 100~499인 이하의 경우는 58.6%로 규정률이 가장 낮았다. 500~999인 이하는 68.4%로 가장 높은 규정률을 보였다. 1,000인 이상의 경우에는 61.5%의 규정률을 보였다.

상급단체별로는 한국노총 계열이 규정을 두고 있는 경우가 65.5%로

81) 2001. 11. 2., 노조 68107-1198.

민주노총 계열 60.5%, 비노총 계열의 59.5%보다 상대적으로 많은 것으로 나타났다. 한국노총 계열과 민주노총 계열 중 규정을 두고 있는 노동조합은 위원장이 필요하다고 인정할 때가 가장 높은 비중을 보인 항목인 반면, 비노총 계열의 노동조합은 운영위원 3분의 1 또는 2분의 1 이상의 요구가 있는 때를 모두 규정(100%)하고 있는 것으로 나타났다.

노동조합 결성시기별로 보면 6·29선언 이후 결성된 노동조합이 규정을 두고 있는 경우가 65.5%로 6·29선언 이전에 결성된 노동조합의 52.0%보다 높다. 6·29선언 이전에 결성된 노조는 정례개최를 규정하고

〈표 3-29〉 운영위원회 개최요건(복수규정)

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음				
			위원장이 필요하다고 인정할 때	운영위원 3분의 1 이상 요청(1/2)	상무집행 위원회등 소집결의	정례개최	
전체	100.0	36.7	63.3	97.3	95.8	42.1	3.8
99인 이하	100.0	34.5	65.5	96.2	96.2	40.5	2.7
100~499인	100.0	41.4	58.6	99.2	95.3	48.1	3.1
500~999인	100.0	31.6	68.4	97.4	92.3	46.2	5.1
1,000인 이상	100.0	38.5	61.5	97.9	97.9	31.3	10.4
상급단체별							
한국노총	100.0	34.5	65.5	97.3	94.9	42.1	3.1
민주노총	100.0	39.5	60.5	97.8	96.4	50.0	5.8
연맹 미가맹	100.0	40.5	59.5	96.0	100.0	20.0	2.0
결성시기별							
6월29일 이전	100.0	48.0	52.0	98.4	95.3	40.6	7.8
6월29일 이후	100.0	34.5	65.5	97.1	95.9	42.3	3.1
산업별							
제조업	100.0	39.7	60.3	98.5	96.0	61.3	1.5
비제조업	100.0	34.3	65.7	96.4	95.7	28.5	5.3
노조조직별							
기업별노조	100.0	36.6	63.4	97.4	96.2	42.5	2.9
분회·지부	100.0	44.4	55.6	100.0	100.0	20.0	0.0
산별노조	100.0	91.7	8.3	100.0	100.0	0.0	0.0
지역노조	100.0	17.4	82.6	94.7	89.5	50.0	15.8

있는 경우가 7.8%로 그 이후에 결성된 노조의 3.1%에 비하여 상대적으로 높게 나타났다.

산업별로는 비제조업부문(65.7%)이 제조업부문(60.3%)에 비하여 5.4%포인트 높게 나타났다. 제조업부문은 상무집행위원회 등 소집결의에 의하는 경우가 61.3%로 비제조업부문의 28.5%에 비하여 상당히 높고, 전체의 비중 42.1%와 비교하였을 때에도 높게 나타났다.

노조조직별로 보면, 규정을 두고 있는 노조조직의 형태로는 지역노조가 82.6%로 가장 높게 나타난 반면, 산별노조는 8.3%로 가장 낮게 나타났다. 기업별노조와 분회·지부는 각각 63.4%, 55.6%로 나타났다.

바. 운영위원회 구성

조사대상 규약 가운데 63.6%가 운영위원회 구성에 대하여 규약에 정하고 있다. 운영위원이 79.7%로 가장 많았고, 위원장이 79.0%, 부위원장 72.8%, 사무국장 63.3%, 각 지부장 13.5%, 회계감사위원이 11.0%, 각 부차장이 3.1% 순으로 나타났다.

규모별로는 규정정도와 규모 사이에는 별 상관관계를 보이지 않았고 500~999인 이하가 70.2%로 가장 많았으며, 100~499인 이하가 59.1%로 가장 낮게 나타났다. 각 규모별로 구성에 들어가는 것은 전체적으로 나타난 순서와 동일하다.

상급단체별로 살펴보면 한국노총 계열 노동조합이 65.9%로 가장 많았고, 민주노총 계열이 60.5%, 비노총 계열이 59.5%로 나타났다. 한국노총 계열(83.0%)과 비노총 계열(84.0%)은 구성에 있어 운영위원을 규정한 경우가 가장 많았지만, 민주노총 계열은 위원장(80.4%)의 경우가 가장 많았고 그 뒤로 부위원장(76.1%), 운영위원(71.0%) 순으로 나타났다.

결성시기별로 볼 때 6·29선언 이후 결성된 노조가 65.7%로 그 이전에 결성된 노조의 규정률 52.8%보다 높게 나타났다. 6·29선언 이후 결성된 노조에서 각 지부장에 대한 규정이 14.4%로 그 이전에 결성된 노조(7.7%)에 비하여 2배 정도 높게 나타났다. 이는 노조조직형태의 다양

〈표 3-30〉 운영위원회 구성

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음									
			위원장	부위원장	사무국장	운영위원(총회 또는 대위원 대회에서 선출)	각지부장	각부차장	회계감사위원	각종위원회 위원으로 구성	기타	
전체	100.0	36.4	63.6	79.0	72.8	63.3	79.7	13.5	3.1	11.0	0.4	7.3
99인 이하	100.0	34.5	65.5	77.7	70.1	62.5	81.4	10.2	4.2	9.5	0.0	4.9
100~499인	100.0	40.9	59.1	82.3	78.5	66.9	77.7	15.4	1.5	16.2	0.8	7.7
500~999인	100.0	29.8	70.2	80.0	72.5	67.5	70.0	15.0	5.0	12.5	0.0	12.5
1,000인 이상	100.0	38.5	61.5	77.1	72.9	54.2	83.3	25.0	.0	4.2	2.1	14.6
상급단체별												
한국노총	100.0	34.1	65.9	78.2	73.1	58.8	83.0	10.5	1.7	13.9	0.3	7.5
민주노총	100.0	39.5	60.5	80.4	76.1	69.6	71.0	23.2	5.8	6.5	0.7	7.2
연맹 미가맹	100.0	40.5	59.5	80.0	62.0	72.0	84.0	4.0	4.0	6.0	0.0	6.0
결성시기별												
6월29일 이전	100.0	47.2	52.8	83.1	78.5	60.0	84.6	7.7	3.1	18.5	0.0	10.8
6월29일 이후	100.0	34.3	65.7	78.4	71.9	63.8	78.9	14.4	3.1	9.8	0.5	6.7
산업별												
제조업	100.0	39.4	60.6	72.0	65.5	61.0	83.0	11.5	2.0	17.5	0.5	9.0
비제조업	100.0	34.1	65.9	84.0	78.0	64.9	77.3	14.9	3.9	6.4	0.4	6.0
노조조직별												
기업별노조	100.0	36.3	63.7	79.7	73.5	65.2	81.8	10.9	3.3	11.3	0.2	6.9
분회·지부	100.0	44.4	55.6	65.0	65.0	35.0	85.0	25.0	0.0	5.0	0.0	5.0
산별노조	100.0	91.7	8.3	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
지역노조	100.0	17.4	82.6	78.9	68.4	55.3	52.6	36.8	2.6	10.5	2.6	13.2

화와 깊은 관련이 있는 것으로 볼 수 있다. 산업별로 보면 제조업의 60.6%에 비하여 비제조업부문이 65.9%로 상대적으로 규정률이 높게 나타났다. 노조조직형태별로 보면, 운영위원회 구성에 관한 규정을 두고 있는 경우는 지역노조가 82.6%로 가장 높고 산별노조가 8.3%로 가장 낮다.

한편 단위노조에서 회계감사직을 가지고 있는 자로서 운영위원의 겸직이 가능한지 여부에 관한 질의에 대하여 행정해석은 운영위원회의 구성, 기관의 성격, 관여업무 등이 무엇인지는 구체적으로 알 수 없으

나 회계감사는 노동조합의 회계처리 상황을 감사하는 것이 주된 업무이므로 노동조합의 운영·집행에 관련한 다른 직책을 겸직하지 아니하는 것이 바람직하다고 밝히고 있다.⁸²⁾

사. 운영위원회 기능

분석대상 노동조합규약 가운데 운영위원회의 기능을 규정하고 있는 경우가 전체의 64.6%이다. 총회 또는 대의원대회 수임사항 처리가 88.0%로 가장 많고 조합원의 제재에 관한 사항 86.1%, 기타 중요한 사항 72.4%, 각종 특별위원회 구성 66.7%, 총회 또는 대의원회 소집요청 66.5%, 제규정, 규칙의 제정 및 변경에 관한 사항 63.1%, 조합운영에 대한 방침 및 대책수립 60.0%, 예산항목 전용에 관한 사항 58.6%, 단체교섭위원, 노사협의위원, 고충처리위원 또는 선거관리위원, 자문위원 등 임면에 관한 사항이 49.2%, 규약, 제규정, 규칙 등의 해석에 관한 사항 47.1% 순이다.

행정해석에 따르면 선거관리위원을 규약에서 정한 바에 따르지 않고 임원이 임명한 경우 효력을 인정하기 어렵다고 보았다.⁸³⁾

규모별로 보면 500~999인 이하의 규모가 71.9%로 가장 규정정도가 높고 나머지 규모에서는 60% 내외로 비슷한 수준을 나타내었다. 상급단체별로는 한국노총 계열 노동조합의 규정률이 67.0%로 가장 높았으며, 민주노총 계열은 61.0%, 상급단체 미가맹 노동조합의 경우에는 61.9%로 나타났다. 결성시기별로 보면 6·29선언 이전에 결성된 노동조합이 규정을 두고 있는 경우가 53.7%인 반면, 이후에 결성된 노동조합은 66.8%로 상대적으로 높은 규정률을 보였다. 6·29선언 이후 결성된 노조의 경우에는 총회 또는 대의원대회 소집요청에 대한 규정이 70.0%로 6·29 이전의 43.9%보다 많았고, 특별부과금의 결정 및 특별예산의 승인 항목에서는 39.6%로 6·29 이전에 결성된 노동조합의 45.5%의 규정률보다 낮게 나타났다.

82) 1989. 5. 11., 노조 01254-6881.

83) 1996. 5. 17., 노조 01254-512.

노조조직형태별로 보면, 지역노조가 규정을 두고 있는 경우가 84.8%로 가장 높았으며, 산별노조가 8.3%로 가장 낮은 규정률을 보였다. 기업별노조와 분회·지부는 각각 64.8%, 56.6%를 나타내었다. 산별노조와

〈표 3-31〉 운영위원회 기능(복수규정)

(단위 : %)

	전체	규정 없음	규정 있음													
			총회 또는 대의원 대회 소집 요청	총회 또는 대의원 대회 수임 사항 (위임)	조합 운영에 관한 방침 및 대책 수립	특별부 과금의 결정 및 특별에 산의 승인	각부 부·차 장 및 직원의 임면동의에 관한 사항	재규정, 규칙의 제정 및 변경에 관한 사항	조합원의 제재에 관한 사항	단체 교섭 노사 협의에 관한 사항	조합원 또는 노사협 간의 상급 단체 임원 취임에 관한 사항	단체교섭위원 노사협의위원 고충처리위원 또는 선거 관리 위원 지문 위임 등 임면에 관한 사항	상무 집행위원의 인준에 관한 사항	각종 규정의 변경 또는 제정	선거관 리위원 인준에 관한 사항	
전체	100.0	35.4	646	665	880	600	404	631	861	314	149	492	118	253	124	
99인 이하	100.0	33.7	663	687	906	629	390	479	648	895	326	120	51.7	90	307	120
100~499인	100.0	39.1	609	619	866	545	410	388	664	866	313	194	470	142	172	112
500~999인	100.0	28.1	719	659	805	610	390	415	756	244	171	463	220	293	171	
1,000인 이상	100.0	38.5	615	625	833	583	479	250	625	750	313	167	438	125	146	
상급단체별																
한국노총	100.0	33.0	670	605	849	548	438	355	629	863	314	154	441	100	251	84
민주노총	100.0	39.0	610	755	942	647	338	540	633	835	309	144	640	187	237	209
연맹 비가맹	100.0	38.1	619	769	885	769	385	519	635	923	327	135	385	38	308	135
결성시기별																
6월29일 이전	100.0	46.3	537	439	803	530	455	227	470	818	258	136	394	288	258	182
6월29일 이후	100.0	33.2	668	700	892	611	396	455	656	868	323	151	507	92	252	116
산업별																
제조업	100.0	38.2	618	564	838	466	314	284	588	858	299	127	510	88	255	103
비제조업	100.0	33.2	668	738	909	696	469	324	661	864	325	164	479	140	252	140
노조조직별																
기업별노조	100.0	35.2	648	670	877	616	414	423	640	874	330	156	470	126	265	109
분회·지부	100.0	44.4	556	600	900	400	300	250	700	800	450	150	700	50	150	100
산별노조	100.0	91.7	83	1000	1000	00	1000	00	1000	00	00	1000	00	00	1000	
지역노조	100.0	15.2	848	641	897	538	333	538	487	769	77	77	61.5	77	179	282

〈표 3-31〉의 계속

	규정 있음																	
	조합원 의 가입 및 탈퇴에 관한 사항	노동 쟁의의 개기 및 종결에 관한 사항	기금의 운영에 관한 사항	규약 제규정 규칙 등의 해석에 관한 사항	예산 항목 전용에 관한 사항	각종 특별 위원회 (대책 위회) 구성	조합 운영 방침 및 정책 수립에 관한 건의	각종 규정 (선거 관리 차우 및 회계 규정 등에 관한 사항)	지부 설치 및 지부 위원 인준	산하 기구 합병· 분할 및 폐지	상집위 등 상정안 처리	대의원 배정 및 대회준 비에 관한 사항	위원장 유고시 위촉	조합원 의 포상 (표창)	기타 중요한 사항	임원 선출에 관한 사항	조합원 신분 보장	기타 (소송 비품 및 보관 문서 폐기 처분)
전체	47	116	157	471	586	657	131	96	90	35	145	43	308	151	724	22	33	124
99인 이하	52	124	131	483	622	738	127	94	67	26	139	22	461	127	738	22	22	101
100~499인	15	97	149	478	485	560	127	60	104	07	194	15	381	149	701	15	60	90
500~999인	98	98	171	439	561	634	146	220	98	98	98	98	317	244	756	00	24	195
1,000인 이상	63	146	313	417	688	500	146	104	167	104	83	188	167	208	688	63	21	292
상급단체별																		
한국노총	30	127	157	411	525	649	120	87	87	37	144	50	368	97	732	27	40	144
민주노총	79	122	173	612	698	676	187	101	94	22	151	36	496	266	727	22	29	101
연맹 미가맹	58	38	115	442	635	654	38	135	96	58	135	19	308	154	673	00	00	77
결성시기별																		
6월29일 이전	15	121	152	379	455	500	152	106	76	91	121	30	242	106	773	15	91	152
6월29일 이후	52	116	158	486	606	682	127	94	92	26	149	45	422	158	717	24	24	120
산업별																		
제조업	15	98	132	500	618	642	83	88	64	29	172	44	446	137	618	10	44	142
비제조업	70	129	175	451	563	668	164	101	108	38	126	42	364	161	801	31	24	112
노조조직별																		
기업별노조	40	107	142	470	570	658	133	88	70	23	149	35	393	144	728	23	35	119
분회·지부	200	250	400	350	650	450	150	100	50	00	00	100	250	50	700	00	00	100
산별노조	00	1000	1000	1000	1000	1000	00	00	1000	00	00	1000	1000	00	1000	00	00	00
지역노조	51	128	179	538	718	744	103	179	308	179	179	77	513	282	692	26	26	205

지역노조는 예산항목의 전용에 관한 항목에 대한 규정(각각 100.0%, 71.8%)과 각종 특별위원회 구성에 있어서(각각 100.0%, 74.4%) 기업별 노조나 분회·지부에 비하여 상대적으로 높은 규정항목으로 나타났다.

규약상 노동조합의 복권에 관한 사항을 운영위원회의 기능으로 정한 경우에 대한 질의에 대하여 행정해석은 노조법 제11조 15호는 노동조합의 “규율과 통제에 관한 사항”을 규약으로 정하도록 규정하고 있다. 따라서 노동조합의 규약상 통제권에 따라 징계(제명)처분을 받은 자가 즉시 노동조합에 재가입한다면 노동조합의 조합원에 대한 통제권이 유명무실화되는 결과를 초래할 것이므로 노동조합은 자체 규약 등을 통

해 피징계자의 가입을 일정기간 거부하거나 복권에 따른 일정한 제한 규정을 설정하여 운영할 수 있는 것으로 보았다. 그러므로 노동조합의 징계(제명)처분을 받은 자의 복권사유 및 복권절차는 규약이 정하는 바에 따르거나 규약상 달리 정함이 없는 경우에는 규약상 권한 있는 기관의 결의·결정에 따라야 할 것이다. 따라서 노동조합의 규약상 복권에 대한 사항을 ‘운영위원회’의 기능으로 정하였다면 노동조합은 이에 따르는 것이 타당하다고 하였다.⁸⁴⁾

그러나 행정해석은 조합원의 징계에 대하여서는 다음과 같은 해석을 보였다. 노조법 제11조 15호에서는 규율과 통제에 관한 사항을 규약에 기재하도록 규정하고 있으므로 노동조합은 조합원에 대한 징계사유·절차 등에 대하여 규약에 정할 수 있다. 그러나 노조법 제16조 제1항 및 제4항의 규정에 의거 노동조합 임원에 대한 해임은 총회(노조법 제17조 제1항의 규정에 의거 규약으로 총회에 갈음할 대의원회를 두고 있는 경우 대의원회)에서 조합원(대의원회)의 직접·비밀·무기명투표에 의해 재적조합원(대의원) 과반수의 출석과 출석조합원(대의원) 2/3 이상의 찬성이 있어야 하므로 총회(대의원회)가 아닌 다른 노동조합의 기구에서 행한 징계를 이유로 임원자격이 상실되도록 하는 것은 위 조항에 위배된다고 하였다.⁸⁵⁾

4. 회의의 성립과 결의

노동조합은 적어도 매년 1회 이상 총회를 개최하여야 하며(노조법 제15조 제1항), 노동조합의 대표자는 총회의 의장이 된다(동조 제2항). 노동조합의 대표자는 임시총회를 소집할 수 있고(노조법 제18조 제1항) 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 회의의 소집을 요구한 때에는 노조대표자는 지체없이 임시총회 또는 임시대의원회를 소집하여야 한다(동조 제2항).

총회의 의결사항에 대해서 노조법 제16조 제1항에 열거하고 있다.⁸⁶⁾

84) 2001. 10. 6., 노조 68107-1120.

85) 2000. 10. 21., 노조 68107-964.

총회는 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성으로 의결하도록 동조 제2항은 규정하고 있다.

과거의 구노동조합법에서는 가부동수인 경우 의장이 결정권을 가지는 것으로 규정하였으나(제19조 제2항) 1980년의 개정법에서 이를 삭제하였고 현재에도 그러한 규정은 두고 있지 않다. 이와 같이 보통의 경우에 재적조합원 과반수 출석과 출석조합원 과반수의 찬성으로 의결하는 것이 원칙이지만 규약의 제정·변경, 임원의 해임, 합병·분할·해산 및 조직형태의 변경에 관한 사항은 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성의 특별결의를 요한다(동조 제2항 단서). 1997년에 현재의 노조법이 제정되기 이전의 구노동법은 특별결의의 사항으로 규약의 제정·변경, 임원의 해임만을 규정하고 있으나 현재는 노동조합의 합병·분할·해산 및 조직형태의 변경에 관한 사항을 특별결의사항으로 규정하고 있다. 이는 1997년의 외환위기를 겪으면서 기업간의 합병·분할·해산이 과거에 비하여 빈번히 이루어지고 법적으로 기업별노조가 강제되지 않기 때문에 다양한 노조형태를 묵과할 수 없었던 것으로 보인다.

또한 법에서는 규약의 제정·변경과 임원의 선거·해임에 관한 사항은 조합원의 직접·비밀·무기명투표를 규정하고 있다(동조 제4항). 임원의 선거와 관련하여 법은 출석조합원 과반수의 찬성을 얻은 자가 없는 경우에는 특별결의를 요하도록 되어 있는 본문의 규정에 불구하고 규약이 정하는 바에 따라 결선투표를 실시하여 다수의 찬성을 얻은 자를 임원으로 선출할 수 있도록 규정하고 있다(동조 제3항).

위원장 선거에 있어서 입후보 자격을 제한함으로써 조합에 가입하였다가 임의 탈퇴한 후 재가입한 지 1년 미만인 경우를 제외하고는 아무런 제한이 없이 조합원의 피선거권을 보장하고 있는 규약개정에 있어서 노동조합 대표가 이 사건 결의가 형식상 규약이 아닌 위원장 입후

86) 1. 규약의 제정과 변경에 관한 사항, 2. 임원의 선거와 해임에 관한 사항, 3. 단체협약에 관한 사항, 4. 예산·결산에 관한 사항, 5. 기금의 설치·관리 또는 처분에 관한 사항, 6. 연합단체의 설립·가입 또는 탈퇴에 관한 사항, 7. 합병·분할 또는 해산에 관한 사항, 8. 조직형태의 변경에 관한 사항, 9. 기타 중요한 사항.

보통규정을 개정하는 것이라는 이유로 운영위원회를 개척하여 의결만으로 실질적으로 조합원의 피선거권에 관한 피고의 규약을 개정하는 내용의 결의를 하였다. 그러나 법원은 이 사건 결의는 특별한 사정이 없는 노조법 제16조 제2항 및 제4항이 정하는 규약의 변경 및 임원의 선거에 관한 사항에 해당하므로, 피고의 총회나 이를 갈음할 대의원대회에서 재적조합원과반수의 출석과 출석조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의한 3분의 2 이상의 찬성으로 의결하여야 한다는 강행규정에 위반되어 무효라고 하였다.⁸⁷⁾

대의원회를 둔 때에는 총회에 관한 규정이 대의원회에 준용되며(제17조 제1항) 노동조합에서는 필요에 따라 여러 회의를 두고 있다. 각종 회의의 성립과 의결에 대해 규약은 ‘회의’라는 제목이나 ‘회의의 성립과 의결’이란 제목으로 이를 규율하는 경우가 많다.

가. 회의의 성립

분석대상 규약 가운데 96.3%가 회의의 성립에 관한 규정을 두고 있다 이 중에서 과반수 이상으로 정한 경우가 95.8%로 대부분으로 위원장이 필요하다고 인정하는 경우, 각종 대책위원회의 요청이 있을 때 등의 기타가 0.5%이다.

규모별로는 100~499인 이하가 97.7%로 규정하고 있는 경우가 가장 많으며, 상급단체별로는 한국노총 계열이 96.4%, 민주노총 계열 96.1%, 상급단체 미가맹 노동조합도 96.4%로 비슷하다. 결성시기별로 보면 6·29선언 이전에 결성된 노조 중 회의의 성립에 대한 규정을 두고 있는 노동조합이 전체의 95.1%이고, 선언 이후 결성된 노조 중에는 96.5%가 규정을 두고 있다. 산업별로는 제조업부문이 96.7%로 비제조업부문의 96.0%과 비슷한 정도를 보였다.

노조조직별 형태는 지역노조가 97.8%로 가장 많이 규정을 가지고 있었으며, 기업별노조의 경우가 96.4%, 분회·지부가 94.4%, 산별노조가 91.7%로 가장 낮게 나타났다. 분회·지부와 산별노조, 지역노조는 모두

87) 서울지법 2000. 1. 13. 선고, 99가합2220 판결(한진노동조합 사례).

회의의 성립을 과반수 이상으로 규정하고 있다.

행정해석은 노동조합의 규약상 대의원 정수 12명 중 10명이 선출되고 그 중 1명은 자격상실, 4명은 사퇴로 총 7명이 유고되어 규약에서 정한 대의원 정수의 과반수에도 미달하는 경우에는 조합원 또는 대의원의 진정한 총의(總意)를 반영하는 것이 어렵기 때문에 규약상 대의원 정수의 과반수에 미달한 대의원들로 개최된 대의원회 결의의 효력은 인정받기 어렵다고 본다.⁸⁸⁾ 또한 회의 소집장소의 변경에 대하여 대의

〈표 3-32〉 회의의 성립

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음		
			과반수이상	기타	
전체	100.0	3.7	96.3	95.8	0.5
99인 이하	100.0	3.7	96.3	96.3	0.0
100~499인	100.0	2.3	97.7	97.3	0.5
500~999인	100.0	7.0	93.0	89.5	3.5
1,000인 이상	100.0	5.1	94.9	93.7	1.3
상급단체별					
한국노총	100.0	3.6	96.4	95.7	0.7
민주노총	100.0	3.9	96.1	95.6	0.4
연맹 미가맹	100.0	3.6	96.4	96.4	0.0
결성시기별					
6월29일 이전	100.0	4.9	95.1	95.1	0.0
6월29일 이후	100.0	3.5	96.5	95.9	0.6
산업별					
제조업	100.0	3.3	96.7	96.4	0.3
비제조업	100.0	4.0	96.0	95.3	0.7
노조조직별					
기업별노조	100.0	3.6	96.4	95.8	0.6
분회·지부	100.0	5.6	94.4	94.4	0.0
산별노조	100.0	8.3	91.7	91.7	0.0
지역노조	100.0	2.2	97.8	97.8	0.0

88) 2001. 8. 8, 노조 68107-896.

원대회는 동 회의의 소집공고시 게시된 장소에서 개최함이 원칙이나 부득이한 사정 등으로 그 구성원인 대의원들의 의결이 있는 경우에는 이를 변경하여 개최할 수 있는 것으로 본다. 그리고 조합장 유고시 그 직무대행에 관한 사항은 자체규약이 정한 바에 따라야 할 것으로서 부조합장의 조합장 직무 대행은 적법하다 할 것이나 가능한 한 조속한 시일 내에 후임 조합장을 선출함이 타당하다고 본다.⁸⁹⁾

노동조합의 총회 또는 대의원회의 소집권자는 노동조합법 제18조 제2항(현행 노조법 제15조 제2항) 및 동법 제26조 제1항(현행 노조법 제18조 제1항)의 규정에 의하여 노동조합의 대표자, 동법 제26조 제3항(현행 노조법 제18조 제3항)의 규정에 의해서 행정관청이 노동위원회의 승인을 얻어 지명한 자 및 제26조 제4항(현행 노조법 제18조 제4항)의 규정에 의해서 행정관청이 지명한 자로 되어 있는바, 노동조합의 대표자가 없다고 해서 조합원들이 임의로 총회 또는 대의원회를 개최하여 임원 등을 선출하였다면 정당한 권한을 가진 자에 의해서 총회 또는 대의원회가 소집되지 않았기 때문에 정당한 절차를 이행하지 아니한 것이고 한다.⁹⁰⁾ 또한 유고 중인 위원장의 위임을 받은 권한을 부위원장 이 행사하여 오다가 위원장의 유고사유가 해제되어 위임이 해지된 경우에 있어서 부위원장이 수임기간중 정당한 절차에 의하여 행한 임시 대의원회의 소집행위는 유효하다고 한다.⁹¹⁾

그리고 노동조합법 제19조 제3항(현행 노조법 제15조 제4항) 등에 의한 임원선출이 이루어지지 않은 경우에는 적법절차에 따라 재선출되어야 하고, 만일 노조임원 모두가 사임 등의 조치로 총회를 소집할 자가 없는 경우에는 노동조합법 제26조 제4항(현행 노조법 제18조 제4항)에 의거 소집권자를 지명요청할 수 있다고 한다.⁹²⁾ 또한 노동조합법 제26조 제3항(현행 노조법 제18조 제3항)은 노동조합의 대표자가 조합원의 임시총회 소집요구를 게을리하거나 거부하였을 경우 노동조합의 민주

89) 1982. 4. 15., 노조 1454-1146.

90) 1988. 4. 12., 노조 01254-5489.

91) 1966. 5. 19., 노정노 145.2-2303.

92) 1989. 7. 20., 노조 01254-10716.

성을 확보하기 위한 조항으로서, 임시총회 소집권자 지명요구서가 행정관청에 계류 중인 경우에 노동조합의 대표가 그 목적사항을 토의하기 위한 임시총회 소집공고를 하였을 때에는 동 소집권자 지명요구의 목적이 실현됨으로써 임시총회 소집권자 지명사유가 상실된 것으로 보고, 노동조합의 대표가 소집한 임시총회의 목적사항에 임시총회 소집권자 지명요구서의 목적사항이 포함되지 않았거나 토의되지 않은 경우에는 임시총회 소집권자 지명사유가 계속된다고 한다.⁹³⁾

한편 행정관청이 임시총회 소집권자를 지명한 경우 임시대의원대회에서 제시된 부의안건만 처리하여야 하는 것인지의 여부에 대하여서는 노조법 제26조 제2항과 제3항(현행 노조법 제18조 제2항과 제3항)의 규정에 의한 임시총회(또는 대의원회) 소집요청 및 소집권자 지명요청시 회의에 부의할 안건을 제시토록 한 것은 그 안건이 임시총회를 소집할 만한 사유가 되는지를 판단하기 위한 것으로 임시회의 소집요청시 당초 제시되지 아니한 안건을 의결하는 것은 행정관청이나 노동위원회의 임시회의 소집의 필요성과 타당성에 대한 판단에 배치되는 것이므로 임시회의 소집요구 목적과 본질을 자의적으로 변경시킬 수 있는 안건은 의결할 수 없다고 한다.⁹⁴⁾ 그리고 대의원회에 있어서 분회장(의장)이 정당한 사유없이 자신의 불이익만을 모면하기 위하여 불법으로 대회를 무기한 연기시킴과 동시에 퇴장함은 의장의 직무를 성실히 이행하여야 할 의무에 위반되는 월권행위로 볼 수 있으므로 이 경우 잔여 대의원수가 과반수 이상이면 회의 자체는 계속 구성된 것으로 볼 수 있고, 부분회장의 사회로 임시의장을 선출하고 적법한 방법으로 회의를 진행하였다면 동 회의에서 결의된 사항은 적법하다고 한다.⁹⁵⁾

나. 회의의 의결

총회의 의결사항은 노조법 제16조 제1항 1호에서 9호까지 나열되어

93) 1988. 7. 27., 노조 01254-11354.

94) 1987. 9. 22., 노조 01254-15306.

95) 1996. 4. 25., 노정노 145.2-1839.

있으며, 대의원회를 두었을 때에는 총회에 관한 규정은 대의원회에 준용되기 때문에(노조법 제17조 제1항) 대의원회의 의결사항도 총회의 경우에 준하여 고찰하는 것이 가능하다.

분석대상 규약 가운데 회의의 의결조건에 대하여 규정을 두고 있는 경우는 97.0%이다. 그 가운데 재적인원 과반수 이상 출석에 출석인원 과반수 이상을 의결요건으로 하는 경우가 64.8%로 가장 많았으며, 그

〈표 3-33〉 회의의 의결

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음				
			재적인원 과반수 이상	출석인원 과반수 이상	(재적인원 과반수 이상) + (출석인원 과반수 이상)	특별결의 (재적인원 과반수+ 출석인원 2/3이상)	
전체	100.0	3.0	97.0	2.5	29.4	64.8	0.3
99인 이하	100.0	3.0	97.0	2.5	24.6	69.5	0.5
100~499인	100.0	2.3	97.7	2.3	31.4	64.1	0.0
500~999인	100.0	5.3	94.7	1.8	45.6	47.4	0.0
1,000인 이상	100.0	3.8	96.2	3.8	36.7	55.7	0.0
상급단체별							
한국노총	100.0	3.1	96.9	3.8	27.4	65.5	0.2
민주노총	100.0	3.1	96.9	0.4	34.1	62.4	0.0
연맹 미가맹	100.0	2.4	97.6	1.2	27.4	67.9	1.2
결성시기별							
6월29일 이전	100.0	4.1	95.9	5.7	36.6	53.7	0.0
6월29일 이후	100.0	2.8	97.2	1.9	28.0	67.0	0.3
산업별							
제조업	100.0	2.1	97.9	2.4	31.5	63.6	0.3
비제조업	100.0	3.7	96.3	2.6	27.7	65.7	0.2
노조조직별							
기업별노조	100.0	3.0	97	2.3	28.1	66.5	0.2
분회·지부	100.0	2.8	97.2	8.3	30.6	55.6	2.8
산별노조	100.0	8.3	91.7	0.0	16.7	75.0	0.0
지역노조	100.0	2.2	97.8	2.2	50.0	45.7	0.0

뒤로 출석인원 과반수 이상이 29.4%, 재적인원 과반수 이상이 2.5%이고 특별결의 요건인 재적인원 과반수 출석에 출석인원의 3분의 2 이상을 요구하는 규약도 있었다.

조합원 규모별로 보면 100~499인 이하의 규모가 97.7%로 규정정도가 가장 높았으며, 그 뒤로 99인 이하가 97.0%, 1,000인 이상이 96.2%, 500~999인 이하가 94.7%로 나타났다. 재적인원 과반수 이상의 출석과 출석인원의 과반수 이상을 의결 요건으로 하는 것이 가장 많고 출석인원 과반수 이상과 약 20% 이상의 차이가 나는 것이 분석결과 나타났지만, 500~999인 이하의 경우에는 재적인원 과반수 이상 출석과 출석인원의 과반수 이상이 47.4%, 출석인원 과반수 이상이 45.6%로 그 차이가 적게 나타났다.

상급단체별로 보면 상급단체 미가맹 노동조합이 97.6%, 한국노총 계열과 민주노총 계열이 모두 96.9%로 비슷한 규정정도를 가지고 있는 것으로 나타났다. 노동조합의 결성시기별로도 큰 차이가 없어 6·29선언 이전에 결성된 노조의 규정률이 95.9%, 그 이후 결성된 노조도 97.2%이다. 노조조직별 형태로 보면 대체적으로 97% 안팎으로 비슷한 규정정도를 보인 반면, 산별노조가 91.7%로 가장 낮게 나타났다. 규정항목에 있어서는 지역노조가 재적인원 과반수 이상 출석과 출석의원 과반수 이상의 찬성을 요구하는 항목이 45.7%, 출석인원 과반수 이상의 찬성이 50.0%로 다른 분석과는 다른 결과를 보였다.

노조법 제17조 제1항에 의하면 노동조합은 규약으로 총회에 갈음할 대의원회를 둘 수 있고 제4항에 의하면 대의원회를 둔 때에는 총회에 관한 규정은 대의원회에 이를 준용한다. 이러한 경우 노조법 제16조의 총회의 의결사항을 대의원회에서 의결할 수 있을 것이다. 그러나 규약상 총회와 대의원회의 기능을 명확히 구분하여 소속된 지역노동조합 및 연합단체 탈퇴에 관한 사항을 총회의 의결사항으로 정하고 있는 경우라면 조직형태 변경 결의를 대의원회에서 의결한 경우 그 효력을 인정받기 어려울 것이라고 본다. 따라서 행정관청이 노동조합 설립(변경) 신고증 교부 이후 설립·변경사항에 하자가 있는 경우라면 행정처분의 취소 법리에 따라 취소할 수 있을 것이라고 한다.⁹⁶⁾

총회 내지 대의원회의 의결사항의 하나로 “단체협약에 관한 사항”이 규정되어 있다(노조법 제16조 제1항 3호). 이와 관련하여 교섭대표에게 단체협약체결권한을 제한하는 규약규정을 두는 것이 적법성 여부가 문제될 것이다. 예를 들면 단체협약의 체결에 대해 조합원의 협약인준투표를 거치도록 하는 규약의 조항이 문제된다. 이에 대해 학설은 그러한 규약규정이 유효하다는 견해와 무효하다는 견해가 있으나 판례는 이러한 규정은 노조법 위반으로 본다.

즉 판례에 따르면 구노동조합법 제33조(현 노조법 제29조) 제1항 본문은 “노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자는 그 노동조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 단체협약의 체결 기타의 사항에 관하여 교섭할 권한이 있다”고 규정하고 있는바, 여기서 교섭할 권한이라고 함은 사실행위로서의 단체교섭의 권한 외에 교섭한 결과에 따라 단체협약을 체결할 권한도 포함하는 것으로 해석하여야 하며, 또한 이 사건 규약에서와 같이 원고 노동조합의 단체협약 및 제협정의 체결동의에 총회가 표결권을 가지도록 하고 원고 노동조합의 대표자가 단체교섭결과에 대하여 확대간부회의의 심의 및 조합원의 찬반투표를 거쳐서 단체협약을 체결하도록 한 것은 대표자 또는 수임자의 단체협약 체결권한을 전면적, 포괄적으로 제한함으로써 사실상 단체협약 체결권한을 형해화하여 명목에 불과한 것으로 만드는 것이어서 조합대표자 또는 수임자의 단체협약 체결권한을 규정한 법 제33조 제1항의 취지에 위반되는 것이라고 아니할 수 없다고 하였다.⁹⁶⁾

그러나 이 사건의 원심에서는 노동조합법 제33조 제1항은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 단체협약의 체결 기타의 사항에 관하여 교섭할 권한이 있다고 규정하고 있는바, 이는 문언의 해석상 노동조합 대표자가 단체교섭권을 가진다는 규정으로서 단체협약 체결권이 노동조합의 대표자에게 있다는 규정이라고는 볼 수 없을 뿐 아니라 노동조합으로부터 위임을 받은 자도 노동조합의 대표자와 마찬가지로

96) 2000. 12. 29., 노조 68107-1208.

97) 대법원 1993. 5. 11. 선고, 01누10787 판결(연합철강공업 사례).

로 사용자측과 단체교섭을 할 수 있다고 규정하고 있는 점에 비추어 볼 때 위 법문에서 노동조합의 대표자가 가지는 단체교섭권은 어디까지나 사용자나 사용자단체에 대한 관계에서 노동조합 또는 조합원을 위하여 단체교섭을 할 권한이 있다는 의미로 해석되고, 노동조합 또는 조합원의 의사와 관계없이 독립하여 사용자측과 단체교섭을 할 권한이 있다거나 노동조합의 대표자가 사용자측과 단체교섭을 한 다음 노동조합 또는 조합원으로부터 아무런 제한을 받음이 없이 합의에 이른 사항을 가지고 독자적 의사로서 단체협약을 체결할 권한이 있다는 의미로는 해석되지 아니한다는 위의 판결과는 다른 결론을 내고 있다.⁹⁸⁾

한편 규약의 제정·변경과 임원의 선거는 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의하도록 법상 규정되어 있다. 그렇다면 임원의 선거에 있어서는 간선제 선출이 가능할까라는 의문이 있다. 이러한 점에 대하여 행정해석은 노동조합의 임원인 조합장의 선출은 구노동조합법 제19조(현행 노조법 제16조) 제2항 및 제3항에 의하여 직접, 비밀, 무기명투표에 의한 방법으로 총회에서 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 의결로 선출하거나 동법 제20조(현행 노조법 제17조)에 의거 간접선거에 의하여 선출할 수도 있다고 본다.⁹⁹⁾

다. 특별결의

노조법 제16조 제3항의 단서는 규약의 제정·변경, 임원의 해임, 합병·분할·해산 및 조직형태의 변경에 관한 사항은 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성이 있어야 한다는 특별결의를 규정하고 있다. 이 규정은 대의원회를 둔 경우에는 대의원회에 준용된다.

분석대상 규약 가운데 89.9%가 특별결의에 대한 규정을 두고 있다. 규정내용으로는 규약의 제정·변경에 관한 사항이 96.3%, 임원의 징계 및 불신임에 대한 규정이 94.3%, 긴급동의에 관한 사항 52.9%, 조합의

98) 부산고법 1991. 9.29. 선고, 90구3232 판결.

99) 1982. 2. 7., 노조 1254-1905.

합병·분할에 관한 사항 45.3%, 조합의 해산 44.3%, 조직형태 변경 32.4%, 기타 7.5%로 나타났다. 기타의 규정으로는 조합원의 징계 및 제명에 관한 내용, 단체교섭 상급단체 위임에 관한 사항, 특별기금 지출에 관한 사항, 위원장 선거, 노동쟁의 결의, 법안동의의 성립 등이었다.

규모별로 보면 1,000인 이상의 규모에서 조합의 합병·분할에 관한 사항이 62.0%로 다른 규모 노조(99인 이하 45.0%, 100~499인 39.8%, 500~999인 45.8%)에 비하여 상대적으로 높은 비율을 보였다. 조직형태 변경에 있어서도 1,000인 이상의 규모가 52.1%로 타규모 노조(순서대로 33.8%, 25.5%, 20.8%)에 비하여 높은 비율을 보였고, 조합의 해산에 있어서도 63.4%로 상대적으로 높은 비율을 보였다. 이는 조합원의 규모가 클수록 다양한 요구가 있게 되고, 이익이 상반되는 경우가 많아 조직의 분열을 불러오기 쉽기 때문에 이러한 분열을 막기 위하여 법상으로 규정되어 있는 것을 다시 한번 규약에 규정하고 있는 것으로 생각할 수 있다.

상급단체별로 보면 대체로 89.0% 안팎의 비슷한 규정정도를 보였다. 민주노총 계열 노동조합의 경우는 긴급동의에 관한 사항이 39.2%로 한국노총 계열 노동조합 59.4%, 비노총 계열 56.6%에 비하여 규정정도가 낮게 나타났다. 상대적으로 조직형태 변경에 대해서는 민주노총 계열 노동조합은 43.1%로 한국노총 계열 노동조합 25.7%, 비노총 계열 38.2%에 비하여 상대적으로 규정정도가 높게 나타났다.

결성시기별로 보면 6·29선언 이전에 결성된 노조의 규정률이 88.6%로 이후에 결성된 노조의 90.1%보다 낮게 나타났다. 6·29선언 이후 결성된 노조는 조직형태 변경을 34.2%가 규정하고 있어 그 이전에 결성된 노조가 규정하고 있는 22.9%에 비하여 상대적으로 높은 규정률을 보이고 있다. 이것은 기업별노조가 강제되지 않아 자유롭게 조직의 형태를 결정할 수 있게 된 것에 대한 반영이라고 짐작할 수 있다.

노조조직형태별로 보면 기업별노조가 89.3%, 분회·지부 91.7%, 산별노조가 91.7%, 지역노조가 95.7%로 지역노조의 규정정도가 상대적으로 높게 나타났다. 특징적인 것은 긴급동의에 관한 사항이 초기업별 노조인 산별노조 27.3%, 지역노조 38.6%인 반면, 기업별노조 53.9%, 분회·

지부는 63.6%로 상대적으로 높은 규정률을 보였다. 이는 기업별노조나 분회·지부는 사업장 내에 개개의 조합원과 밀접성이 강하여 긴급상황에 대처해야 할 경우가 많고 긴급성을 요하기는 만큼 신중성도 꺾하려는 의도로 추측된다.

구노동조합법은 조합의 해산결의에 대하여 조합원 또는 대의원 3분의 2 이상의 출석과 출석한 조합원 또는 대의원 3분의 2 이상의 찬성

<표 3-34> 특별결의 내용(복수규정)

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음							
			규약의 제정· 변경	임원의 징계 및 불신임	긴급 동의에 관한 사항	조합의 합병· 분할에 관한 사항	조직 형태 변경	조합의 해산	기타 (조합 원의 징계 및 제명)	
전체	100.0	10.1	89.9	96.3	94.3	52.9	45.3	32.4	44.3	7.5
99인 이하	100.0	8.9	91.1	97.3	95.4	56.1	45.0	33.8	41.1	5.2
100~499인	100.0	10.9	89.1	95.9	93.9	52.6	39.8	25.5	43.4	8.2
500~999인	100.0	15.8	84.2	93.8	87.5	43.8	45.8	20.8	43.8	8.3
1,000인 이상	100.0	10.1	89.9	94.4	94.4	43.7	62.0	52.1	63.4	16.9
상급단체별										
한국노총	100.0	11.0	89.0	95.0	91.9	59.4	36.5	25.7	40.3	6.8
민주노총	100.0	8.7	91.3	98.6	97.1	39.2	56.0	43.1	50.2	7.2
연맹 미가맹	100.0	9.5	90.5	97.4	98.7	56.6	61.8	38.2	48.7	11.8
결성시기별										
6월29일 이전	100.0	11.4	88.6	95.4	91.7	50.5	43.1	22.9	49.5	6.4
6월29일 이후	100.0	9.9	90.1	96.5	94.8	53.4	45.7	34.2	43.3	7.7
산업별										
제조업	100.0	12.7	87.3	96.5	89.9	48.6	35.8	24.7	38.5	9.0
비제조업	100.0	8.2	91.8	96.2	97.5	56.1	52.3	38.1	48.5	6.3
노조조직별										
기업별노조	100.0	10.7	89.3	96.1	93.8	53.9	43.4	31.8	43.9	7.1
분회·지부	100.0	8.3	91.7	93.9	97.0	63.6	60.6	27.3	45.5	18.2
산별노조	100.0	8.3	91.7	100.0	100.0	27.3	63.6	63.6	63.6	9.1
지역노조	100.0	4.3	95.7	100.0	97.7	38.6	54.5	36.4	43.2	4.5

을 요구(구노동조합법 제31조 제1항 3호)하였으나 현행 노조법은 제28조 제1항 제3호에서 총회 또는 대의원회의 해산결의가 있는 경우를 해산사유로 규정하면서 이때 해산결의는 제16조 제2항에 의하여 특별결의로 즉한 것으로 완화되었다.

5. 임원

노조법에 따르면 제11조는 노동조합의 자주적·민주적 운영을 위하여 임원의 선거절차에 관한 사항을 노동조합의 자체규약으로 정하도록 하고 있는바, 임원의 선거는 동법 및 규약(임원의 선거에 대하여 다른 규정에 위임한 경우 그 규정) 등에 정한 절차와 방법에 따라 선출하여야 한다. 노조법 제23조에 따르면 노동조합의 임원은 조합원 중에서 선출하여야 하며(제1항) 임기는 3년을 초과할 수 없다(제2항).

노동조합의 임원은 노동조합의 집행기관 또는 감사기관의 구성원으로 조합원에 의해 선출된 자를 말한다.¹⁰⁰⁾ 임원의 선출은 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여야 한다(노조법 제16조 제4항). 이러한 노조법 제16조 제4항의 규정에 의하여 노동조합의 임원은 조합원(또는 대의원)의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출하도록 규정되어 있다. 그러므로 노동조합의 임원을 노동조합의 위원장이 지명하거나 조합원들의 박수로 선출하는 것은 동법 동 조항에 위배되는 것이며, 노동조합의 임원이 동법 제17조 제2항에 의한 대의원회의 대의원이 아닌 한 표결권을 행사할 수 없는 것이 원칙이라고 할 것이다.¹⁰¹⁾

가. 임원의 종류

분석대상 규약 가운데 99.6%가 임원의 종류에 대하여 규정하고 있어 거의 대부분의 노동조합이 임원의 종류에 대한 규정을 두고 있다고 볼 수 있다. 임원의 종류 중 가장 많은 규정을 두고 있는 것은 위원장으로

100) 東京大 勞働法研究會, □□註釋勞働組合法□□, 264쪽.

101) 2001. 8. 7., 노조 68107-884.

99.6%에 달하며, 그 뒤로 회계·감사위원이 95.4%, 부위원장 94.4%, 사무국장 76.5%, 수석부위원장 12.4%, 지부장, 6.6%, 중앙위원(운영위원, 상집위원) 6.1%, 기타 5.7%로 나타났다. 기타의 경우에는 분회장 및 부분회장을 임원으로 규정하고 있는 규약이 있었다.

규모별로 보면 500~999인 이하 규모는 모든 규약에서 임원의 종류를 규정하고 있었으며, 99인 이하와 100~499인 이하, 1,000인 이상도 각각 99.6%, 99.5%, 대부분 규정을 두고 있는 것으로 볼 수 있다. 규모별에서 보면 500~999인 이하와 1,000인 이상의 규모에서는 수석부위원장에 대한 규정이 각각 28.1%, 37.2%로 99인 이하 5.2%, 100~499인 이하 12.8%보다 상대적으로 높게 나타났다. 이는 조합원 규모가 커짐에 따라 그에 대한 노동조합 집행부의 조직도 커지기 때문인 것으로 볼 수 있다.

상급단체별로 보면 전체적인 규정률은 비슷하고 수석부위원장 항목과 관련하여 민주노총 계열 노동조합이 24.5%로 한국노총 계열 노동조합 7.7%, 상급단체 미가맹 노동조합 4.8%에 비하여 규정률이 상당히 높다.

노동조합조직형태별로 보았을 때 초기업노조인 지역노조와 산별노조는 모두 규정을 두고 있다. 산별노조의 경우에는 수석부위원장의 비율이 83.3%로 다른 조직형태(기업별노조, 분회·지부, 지역노조 각각 11.6%, 11.4%, 6.5%)에 비하여 월등히 높게 나타났다. 사무국장에 대한 규정은 초기업노조인 산별노조와 지역노조가 상대적으로 높게 나타났다.

징계해제자에 대하여 임원자격을 줄 수 있는지에 대한 질의에 대하여 행정해석은 노조법상 조합원 징계해제자에 대하여 임원 자격을 제한한 규정은 없으며, 규약이 노조에서 징계를 받고 복권되지 아니한 자는 임원자격이 없다고만 규정하고 있는 경우에는 징계해제로 복권이 되었다면 임원으로 선출될 자격이 있다고 보았다. 따라서 노조에서 징계를 받고 복권되지 아니한 자는 조합규약에 따라 아직 임원자격이 없다고 한다.¹⁰²⁾

또한 노동조합 임원의 선거권 및 피선거권에 있어서 노동조합의 규

102) 1983. 11. 22., 노조 1454-28878.

약 또는 선거관리규정 등에 별도의 제한규정이 없는 한 조합원이면 누구나 선거에 참여할 수 있는 것이며, 구노동조합법 제28조(현행 노조법 제20조)의 표결권 특례규정은 특정조합원에 관하여 의결할 경우에 적용되는 것으로 임원의 선출자격 등을 제한한 것으로 제한내용에 있어서는 합리적이어야 한다.¹⁰³⁾

〈표 3-35〉 임원의 종류(복수규정)

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음									
			위원장	수석 부위원장	부위원장	사무국장	회계 감사 위원	총무 부장	중앙 위원 (운영 위원, 상집 위원)	지부장	기타 (분회장)	
전체	100.0	0.4	99.6	99.6	12.4	94.4	76.5	9.5	1.3	6.1	6.6	5.7
99인 이하	100.0	0.2	99.8	99.5	5.2	92.8	78.4	9.5	1.7	3.5	3.0	4.0
100~499인	100.0	0.5	99.5	100.0	12.8	95.4	75.8	9.5	0.9	9.6	10.0	5.5
500~999인	100.0	0.0	100.0	98.2	28.1	100.0	78.9	9.4	0.0	5.3	12.3	10.5
1,000인 이상	100.0	1.3	98.7	100.0	37.2	96.2	66.7	9.4	1.3	10.3	11.5	11.5
상급단체별												
한국노총	100.0	0.4	99.6	99.5	7.7	95.0	70.5	9.6	1.6	8.1	6.3	4.1
민주노총	100.0	0.0	100.0	99.6	24.5	95.6	88.2	9.4	0.4	2.6	9.2	8.3
연맹 미가맹	100.0	1.2	98.8	100.0	4.8	88.0	75.9	9.1	2.4	4.8	1.2	7.2
결성시기별												
6월29일 이전	100.0	1.6	98.4	99.2	12.4	98.3	71.9	9.6	1.7	12.4	9.9	7.4
6월29일 이후	100.0	0.2	99.8	99.7	12.4	93.7	77.3	9.5	1.3	4.9	6.0	5.4
산업별												
제조업	100.0	0.6	99.4	100.0	14.6	98.6	82.3	9.5	0.3	9.1	9.8	4.3
비제조업	100.0	0.2	99.8	99.3	10.7	95.1	72.0	9.5	2.1	3.7	4.2	6.8
노조조직별												
기업별노조	100.0	0.3	99.7	100.2	11.6	94.7	78.7	9.5	1.2	6.5	6.5	5.1
분회·지부	100.0	2.8	97.2	88.6	11.4	82.9	42.9	9.7	2.9	2.9	17.1	11.4
산별노조	100.0	0.0	100.0	100.0	83.3	100.0	75.0	83.3	0.0	0.0	0.0	0.0
지역노조	100.0	0.0	100.0	100.0	6.5	97.8	69.6	9.5	2.2	4.3	2.2	10.9

103) 1990. 1. 17., 노조 01254-687.

또한 일정 조합원수의 추천과 일정재직기간을 요건으로 한 노조임원 자격규정과 노조법상 평등원칙과의 관계에 대해서는 소수조합원의 권리를 해할 우려가 있는 정도에 이르지 아니하고 요구되는 기간이 노조임원 직무수행에 필요하다고 인정되는 합리적인 기간을 넘어서는 것이 아니라면 노조가 자주적인 판단에 따라 규약으로 정할 수 있다.¹⁰⁴⁾

노동조합은 조합원뿐만 아니라 노동조합에서 채용한 직원이 있는 경우가 있다. 이때 이 노조채용 직원에게도 의결기관의 참여나 노조임원이 되어 조합업무의 결의를 집행할 수 있는지가 문제 될 수 있다. 이 경우 구노동조합법 제23조(현행 노조법 제23조)는 노동조합의 임원은 그 조합원 중에서 선출되어야 한다고 규정하고 있다. 따라서 조합원은 당해 기업과 고용종속관계가 유지되는 근로자이어야 할 것이므로 노동조합에서 고용한 직원은 노동조합임원이 될 수 없다고 한다.¹⁰⁵⁾

그러나 회사로부터 해고를 당하였다고 하더라도 상당한 기간 내에 서울지방노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 하여 그 해고의 효력을 다투고 있었다면, 구노동조합법 제3조 제4호(현행 노조법 제2조 4호 라목)의 취지에 비추어 조합원으로서의 지위를 상실하는 것이라고는 볼 수 없기 때문에 위 회사의 해고처분 때문에 원고가 노동조합의 위원장이 될 수 있는 자격이 없다고 할 수는 없다.¹⁰⁶⁾

나. 임원의 임기

노조법 제23조 제2항은 “임원의 임기는 규약으로 정하되, 3년을 초과할 수 없다”고 규정하고 있을 뿐 임원의 임기개시일 등에 대하여는 별도의 규정을 두고 있지 않다. 따라서 노동조합의 임원의 임기는 3년을 초과할 수는 없는 범위 내에서 당해 노동조합의 규약이 정하는 바에 따라야 할 것이다.

그러므로 노동조합이 통합되고 합법적인 절차와 방법으로 새로운 임

104) 대법원 1992. 3. 31. 선고, 91다14413판결(건양기업 사례).

105) 1990. 8. 23., 노조 01254-11779.

106) 대법원 1992. 3. 31. 선고, 91다14413판결(건양기업 사례).

원을 선출하여 행정관청에 변경신고를 하였다면 기존 노동조합의 임원은 합병된 노동조합이 설립된 시점에서 그 자격이 당연히 상실되는 것이며, 새로이 선출된 통합노조의 임원의 임기는 통합된 노동조합이 설립된 시점부터 기산된다고 보아 규약상의 임기규정 및 별도의 정함이 없는 경우에는 통합노조의 설립일로부터 3년이 경과하면 임원의 임기가 만료된다고 보아야 할 것이다.¹⁰⁷⁾

뿐만 아니라 지역노동조합의 분회가 기업별노동조합(새로운 규약은 임원의 임기 3년)으로 전환한 경우 지역노조 규약에는 분회임원의 임기가 3년으로 되어 있으며 임원의 구성과 모든 운영의 체계를 그대로 승계한다고 보아야 한다. 그러나 지역별 노동조합의 임원(위원장 등) 임기가 분회의 설치일인지, 또는 기업별노동조합 설립일인지가 문제될 수 있다. 이에 대하여서는 지역 노동조합의 분회가 기업별노동조합으로 조직형태를 변경한 경우 조직적 동일성이 유지되고 있는 것이므로 조직형태를 변경하면서 새로이 임원을 선출하지 않았다면 임원의 임기는 당초의 임원 개시일부터 기산된다고 보아야 한다고 한다.¹⁰⁸⁾

노조법 제23조 제2항에서는 노동조합 임원의 임기는 규약으로 정하되 3년을 초과할 수 없다고 규정하고 있으므로, 임원선거는 현 임원의 임기만료일 이전에 차기 임원선거가 완료될 수 있도록 관련 규정을 개정하여 임원의 직무수행 공백기간이 없도록 운영하여야 할 것이다. 따라서 새로이 선출된 차기 임원의 임기는 실제 임기 개시일부터 기산되는 것으로 보는 것이 타당하다. 또한 노조법 제16조 제1항 제4호에서는 결의·결산에 관한 사항은 총회(규약상 총회에 갈음할 대의원회를 두고 있는 경우 대의원회)의 의결을 거치도록 규정하고 있으므로 전임 위원장의 미결산 부분에 대한 처리여부는 총회(또는 대의원회)의 결의·결정에 따라 처리하면 될 것이다.¹⁰⁹⁾

분석대상 규약 가운데 임원의 임기에 대한 규정을 두고 있는 경우는 97.5%이다. 그 중 3년으로 규정하고 있는 경우가 62.8%로 가장 많았고,

107) 2001. 7. 23., 노조 68107-828.

108) 2001. 3. 2., 노조 68107-245.

109) 2000. 6. 23., 노조 01254-521.

2년 29.1%, 1년 4.5%, 임원의 종류에 따라 상이하게 규정하고 있는 경우가 1.1%였다.

규모별로는 99인 이하가 97.0%, 100~499인 이하 98.6%, 500~999인 이하 98.2%, 1,000인 이상이 98.2%로 대체로 비슷한 규정정도를 보이고 있으며, 규모가 클수록 임원의 종류에 따라 상이하게 규정하는 경우가 많다.

〈표 3-36〉 임원의 임기

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음			임원의 종류에 따라 상이	
			1년	2년	3년		
전체	100.0	2.5	97.5	4.5	29.1	62.8	1.1
99인 이하	100.0	3.0	97.0	6.2	31.5	59.3	0.0
100~499인	100.0	1.4	98.6	3.6	23.2	70.9	0.9
500~999인	100.0	1.8	98.2	0.0	29.8	64.9	3.5
1,000인 이상	100.0	3.8	96.2	1.3	32.9	57.0	5.1
상급단체별							
한국노총	100.0	1.8	98.2	2.7	12.1	82.3	1.1
민주노총	100.0	3.1	96.9	7.9	59.4	28.4	1.3
연맹 미가맹	100.0	4.8	95.2	4.8	36.9	53.6	0.0
결성시기별							
6월29일 이전	100.0	5.7	94.3	0.0	8.9	82.9	2.4
6월29일 이후	100.0	1.9	98.1	5.3	33.0	59.0	0.8
산업별							
제조업	100.0	2.7	97.3	4.2	22.1	69.7	1.2
비제조업	100.0	2.3	97.7	4.7	34.5	57.6	0.9
노조조직별							
기업별노조	100.0	2.6	97.4	4.8	27.4	64.1	1.2
분회·지부	100.0	5.6	94.4	5.6	22.2	66.7	0.0
산별노조	100.0	0.0	100.0	0.0	58.3	41.7	0.0
지역노조	100.0	0.0	100.0	0.0	52.2	47.8	0.0

상급단체별로 보면 한국노총 계열의 노동조합은 임원의 임기를 3년으로 규정하는 경우가 82.3%로 민주노총 계열 28.4%, 상급단체 미가맹 노동조합 53.6%에 비하여 상당히 높게 나타났다. 반면에 민주노총 계열 노동조합은 2년으로 규정하고 있는 경우가 59.4%로 한국노총 계열 12.1%, 상급단체 미가맹 노동조합 36.9%에 비하여 높게 나타났다.

결성시기별로 보면 2년으로 규정하고 있는 경우가 6·29선언 이후 결성된 노조가 33.0%로 그 이전에 결성된 노조의 8.9%보다 높고, 3년으로 규정되어 있는 경우는 6·29선언 이전에 결성된 노조가 82.9%인 반면, 그 이후에 결성된 노조는 59.0%로 차이를 보인다.

산업별로는 비제조업부문이 제조업부문에 비하여 2년으로 규정되어 있는 경우가 많고, 3년으로 규정되어 있는 경우는 초기업노조인 산별노조와 지역노조는 모두 규정을 두고 있으며 기업별노조나 분회·지부에 비하여 2년으로 규정하고 있는 경우가 높게 나타났고, 반대로 기업별노조 및 분회·지부는 3년으로 규정하고 있는 경우가 많다.

다. 임원의 탄핵

임원에 대한 탄핵규정은 조합원에게 임원의 임기만료 이전에 임원을 파면할 수 있는 권리를 보장한 것이다. 이를 통하여 집행기관의 독주를 감시할 수 있다. 노조법 제11조 13호는 대표자와 임원의 규약위반에 대한 탄핵에 관한 사항을 규약의 필요적 기재사항의 하나로 규정하고 있다.

일본의 민간제조업부문의 비교적 규모가 큰 노조의 규약 410개를 분석한 결과에 따르면, 이러한 임원 탄핵제도는 약 56%의 노동조합에서 두고 있으며, 대규모 노조일수록 규정비율이 높고 조합원 3분의 1의 서명을 요건으로 요구하는 경우가 상대적으로 많다고 한다.¹¹⁰⁾

본 분석대상 가운데에는 임원탄핵의 발의기관을 정하고 있는 경우는 63.4%로 총회를 발의기관으로 하는 경우가 69.6%로 가장 많고, 대의원대회가 19.1%, 총회 또는 대의원대회 17.9%, 상무집행위원회 1.0%, 운

110) 島田陽一, 『組合規約の實際と分析』, □□日本労働法學會誌□□, 제60호, 總合労働研究所, 1982, 40쪽.

영위원회 0.6%의 순으로 규정되어 있다. 총회에서 선출된 임원이 노조 규약을 위반하여 탄핵하고자 하는 경우 탄핵발의기관으로 무엇이 타당한지에 대한 질의에 대하여 행정해석은 노동조합법 제20조(현행 노조법 제17조)에 의거 노동조합이 대의원회를 둔 때에는 총회에 관한 규정은 대의원회에 이를 준용하도록 되어 있기 때문에, 노동조합이 대의원회를 두고 있다면 매년 대의원대회를 개최할 수 있는 것이며, 총회에서 선출된 임원이 노조규약을 위반하여 탄핵하고자 하는 경우에는 선출기관인

〈표 3-37〉 임원탄핵 발의기관(복수규정)

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음					
			총회	대의원 대회	총회 또는 대의원 대회	운영 위원회	상무 집행 위원회	
전체	100.0	36.6	63.4	69.6	19.1	17.9	0.6	1.0
99인 이하	100.0	33.3	66.7	79.2	13.8	13.8	0.7	0.4
100~499인	100.0	35.5	64.5	66.2	19.0	19.0	0.7	1.4
500~999인	100.0	47.4	52.6	46.7	43.3	30.0	0.0	0.0
1,000인 이상	100.0	49.4	50.6	35.0	37.5	32.5	0.0	5.0
상급단체별								
한국노총	100.0	41.0	59.0	61.2	24.0	22.8	1.1	0.8
민주노총	100.0	29.3	70.7	80.2	14.2	11.7	0.0	1.9
연맹 미가맹	100.0	33.3	66.7	78.6	10.7	12.5	0.0	0.0
결성시기별								
6월29일 이전	100.0	48.0	52.0	43.8	32.8	26.6	0.0	4.7
6월29일 이후	100.0	34.4	65.6	73.6	17.0	16.5	0.7	0.5
산업별								
제조업	100.0	43.9	56.1	72.4	22.7	14.1	0.5	0.5
비제조업	100.0	31.0	69.0	67.9	16.9	20.3	0.7	1.4
노조조직별								
기업별노조	100.0	35.8	64.2	71.2	17.1	17.6	0.5	0.7
분회·지부	100.0	50.0	50.0	50.0	22.2	33.3	5.6	11.1
산별노조	100.0	50.0	50.0	33.3	83.3	16.7	0.0	0.0
지역노조	100.0	34.8	65.2	66.7	33.3	13.3	0.0	0.0

총회에서 탄핵하는 것이 타당하다고 한다.¹¹¹⁾

규모별로 보면 규모가 작을수록 규정하고 있는 비율이 높고, 규모가 클수록 발의기관이 다양한 것을 볼 수 있다. 이는 규모가 클수록 총회와 대의원회를 동시에 두는 경우가 많고, 임원의 종류도 다양하기 때문에 그 기능에 따라 분화된 것으로 짐작된다.

〈표 3-38〉 위원장의 임원탄핵 발의요건

(단위: %)

	전체	규정없음	규정 있음			
			조합원 1/2이상의 발의	조합원 1/3이상의 발의	기타	
전체	100.0	45.8	54.2	25.4	26.5	2.2
99인 이하	100.0	42.2	57.8	25.8	30.0	2.0
100~499인	100.0	47.3	52.7	25.0	25.0	2.7
500~999인	100.0	49.1	50.9	26.3	19.3	5.3
1,000인 이상	100.0	58.2	41.8	24.1	17.7	0.0
상급단체별						
한국노총	100.0	52.0	48.0	28.5	17.9	1.6
민주노총	100.0	34.5	65.5	19.2	42.8	3.5
연맹 미가맹	100.0	44.0	56.0	26.2	27.4	2.4
결성시기별						
6월29일 이전	100.0	64.2	35.8	25.2	8.9	1.6
6월29일 이후	100.0	42.3	57.7	25.5	29.9	2.4
산업별						
제조업	100.0	53.6	46.4	24.5	19.7	2.1
비제조업	100.0	39.9	60.1	26.1	31.7	2.3
노조조직별						
기업별노조	100.0	45.1	54.9	27.1	25.7	2.1
분회·지부	100.0	50.0	50.0	27.8	19.4	2.8
산별노조	100.0	58.3	41.7	0.0	41.7	0.0
지역노조	100.0	50.0	50.0	6.5	39.1	4.3

111) 1992. 2. 11., 노조 91254-117.

상급단체별로는 한국노총 계열이 59.0%, 상급단체 미가맹 노동조합이 66.7%, 민주노총 계열이 70.7%로 민주노총 계열의 노동조합이 규정하고 있는 비율이 상대적으로 높게 나타났다. 결성시기별로 보면 6·29 선언 이전에 결성된 노동조합의 52.0%가 규정을 두고 있으며, 그 이후에 결성된 노동조합이 65.6%로 규정정도가 상대적으로 높게 나타났다. 6·29 이전에 결성된 노조는 총회, 대의원대회, 총회 또는 대의원대회로 규정하고 있는 경우가 비교적 고른 비율을 보이는 반면(각각 43.8%, 32.8%, 26.6%) 6·29 이후 결성된 노동조합이 총회에 대한 비중(73.6%)이 다른 기관에 비하여 월등히 높게 나타났다. 산업별로는 비제조업부문이 제조업부문에 비하여 규정률이 높게 나타났다. 노동조합 조직형태별로 보면 기업별노조가 64.2%, 분회·지부 50.0%, 산별노조 50.0%, 지역노조가 65.2%이다. 산별노조의 경우에는 무엇보다 대의원대회를 발의 기관으로 하는 비중이 83.3%로 월등히 높게 나타났다.

위원장의 임원을 탄핵할 때 발의요건을 규정하고 있는 경우는 전체 분석대상 규약 중 54.2%가 규정을 두고 있으며, 그 중 조합원 3분의 1 이상을 요건으로 하는 것이 26.5%, 조합원 2분의 1 이상을 발의요건으로 하는 것은 25.4%, 기타 2.2%의 순이었다.

규모가 작을수록 규정을 두고 있는 경우가 많고, 조합원 3분의 1 이상의 발의를 요건으로 하는 경우가 많다. 상급단체 가운데에는 민주노총 계열 노동조합이 규정을 두고 있는 경우가 65.5%로 상대적으로 높게 나타났다.

결성시기별로는 6·29 이후에 결성된 노동조합(57.7%)이 그 이전에 결성된 노동조합(35.8%)에 비하여 높게 나타났고, 6·29 이후에 결성된 노조의 경우에는 조합원 2분의 1 이상으로 하는 경우(25.5%)와 조합원 3분의 1 이상을 발의요건으로 하는 경우(29.9%)의 규정정도가 비슷하였지만, 이전에 결성된 노조의 경우에는 대다수가 조합원의 2분의 1 이상을 요건으로 하는 규정을 가지고 있다.

산업별로는 비제조업부문(60.1%)이 제조업부문(46.4%)에 비하여 규정률이 높고 상대적으로 3분의 1 이상을 발의요건으로 하는 경우가 많았다. 노조조직별 형태로 보면 규정정도는 비슷하지만 산별노조가 41.7%

로 차이를 보였다. 산별노조 가운데 규정이 있는 노동조합은 모두 3분의 1 이상을 발의요건으로 하고 있으며, 지역노조의 경우에도 조합원 3분의 1 이상을 발의요건으로 하는 것이 39.1%로 기업별노조나 분회·지부에 비하여 이 항목의 규정정도가 높은 것으로 나타났다.

위원장의 탄핵 발의요건을 규정으로 두고 있는 것은 분석대상 규약 가운데 53.4%가 규정을 두고 있다. 이때 조합원 2분의 1 이상을 발의요

〈표 3-39〉 위원장의 탄핵 발의요건

(단위: %)

	전체	규정없음	규정 있음			
			조합원 1/2이상의 발의	조합원 1/3이상의 발의	기타	
전체	100.0	46.6	53.4	25.8	25.2	2.4
99인 이하	100.0	42.9	57.1	25.8	29.0	2.2
100~499인	100.0	49.5	50.5	25.5	22.7	2.3
500~999인	100.0	45.6	54.4	28.1	19.3	7.0
1,000인 이상	100.0	58.2	41.8	25.3	16.5	0.0
상급단체별						
한국노총	100.0	52.2	47.8	28.9	17.3	1.6
민주노총	100.0	35.4	64.6	20.1	41.0	3.5
연맹 미가맹	100.0	47.6	52.4	25.0	23.8	3.6
결성시기별						
6월29일 이전	100.0	65.0	35.0	26.8	5.7	2.4
6월29일 이후	100.0	43.1	56.9	25.6	28.9	2.4
산업별						
제조업	100.0	55.2	44.8	25.5	17.6	1.8
비제조업	100.0	40.1	59.9	26.1	31.0	2.8
노조조직별						
기업별노조	100.0	46.0	54.0	27.5	24.2	2.3
분회·지부	100.0	47.2	52.8	27.8	22.2	2.8
산별노조	100.0	58.3	41.7	0.0	41.7	0.0
지역노조	100.0	52.2	47.8	6.5	37.0	4.3

건으로 하는 경우와 3분의 1 이상을 발의요건으로 하는 경우가 각각 25.8%, 25.2%로 비슷하게 나타났다.

규모별로 보면 99인 이하가 57.1%로 규정정도가 가장 높고, 1,000인 이상이 41.8%로 가장 낮다. 2분의 1 이상을 발의요건으로 하는 경우가 대부분이지만 500인 미만의 규모에서는 조합원 2분의 1 이상을 발의요건으로 하는 경우와 3분의 1 이상으로 하는 경우가 비슷하게 나타났다.

상급단체별로 보면 한국노총 계열 노동조합이 52.2%이고, 상급단체 미가맹 노동조합이 47.6%, 민주노총 계열 노동조합이 35.4%로 한국노총 계열 노동조합이 비교적 규정정도가 높은 것으로 나타났다. 민주노총 계열 노동조합은 조합원 3분의 1 이상을 요구하는 경우가 41.0%로 규정을 두고 있는 노동조합 가운데 거의 3분의 2가 이 경우에 해당한다. 한국노총 계열 노동조합과 상급단체 미가맹 노동조합의 경우에는 대체로 양 항목의 규정정도가 비슷하게 나타났다.

결성시기별로 보면 6·29선언 이전에 결성된 노조가 규정을 두고 있는 경우가 전체의 35%이고, 이후에 결성된 노조는 56.9%로 이후에 결성된 노조가 규정하고 있는 비율이 높다. 6·29 이전에 결성된 노조는 대부분이 조합원의 2분의 1을 발의요건으로 하고 있는 반면에 이후에 결성된 노조는 양 항목이 비슷한 규정정도를 보이고 있다. 산업별로는 비제조업부문이 59.9%로 제조업부문 44.8%보다 높게 나타났다. 제조업 부문은 조합원 2분의 1 이상을 규정하고 있는 경우가 더 많은 반면, 비제조업부문은 조합원 3분의 1 이상을 발의요건으로 규정하고 있는 경우가 더 많다. 노동조합조직형태별로 보면 기업단위의 노조가 초기업노조보다 규정정도가 높은 것으로 나타났다. 산별노조의 규정을 두고 있는 경우는 모두 조합원 3분의 1 이상을 발의요건으로 하고 있어 위원장의 임원탄핵의 발의요건과 동일하다.

6. 각 부서

총무부, 조직부, 조사통계부, 쟁의부 등의 사무처리기관은 일상적인 사무처리를 행하는 기관으로 노동조합의 조직과 운영에 있어서 중요한

부분이 된다. 따라서 많은 노동조합은 조합의 활동을 원활히 하기 위하여 각 부서를 정하고 부서중심의 활동을 많이 하고 있다.

가. 부서의 종류

분석대상 규약 가운데 97.4%가 부서의 종류에 대하여 규정을 두고 있다. 가장 많이 규정되어 있는 부서는 조직부로 88.8%이고, 그 뒤로 총무부 78.5%, 복지후생부 72.3%, 쟁의부 70.6%, 조사통계부 67.3%, 교육선전부 67.0%, 여성부 55.5%, 문화부 33.3%, 체육부 32.7%, 산업안전부 26.8%, 홍보부 26.9%, 법규부 24.5%, 기획부 20.0% 등으로 나타났

<표 3-40> 부서의 종류(복수규정)

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음													
			총무부	조직부	교육선전부	기획부	조사통계부	문화부	여성부	홍보부	복지후생부	대의협력부	법규부	쟁의부	체육부	
전체	100.0	26	97.4	78.5	88.8	67.0	20.0	67.3	33.3	55.5	26.9	72.3	7.3	24.5	70.6	32.7
99인 이하	100.0	17	98.3	76.8	88.1	62.9	14.4	61.4	28.3	50.3	27.3	67.7	3.8	21.0	72.5	26.3
100~499인	100.0	3.6	96.4	81.1	90.1	66.0	21.7	75.5	40.1	67.0	25.9	78.8	9.0	22.6	70.3	39.6
500~999인	100.0	3.5	96.5	81.8	98.2	87.3	27.3	80.0	47.3	63.6	25.5	92.7	7.3	30.9	76.4	54.5
1,000인 이상	100.0	3.8	96.2	77.6	81.6	76.3	39.5	65.8	30.3	44.7	28.9	63.2	21.1	43.4	57.9	31.6
상급단체별																
한국노총	100.0	2.7	97.3	86.6	93.3	68.2	14.3	79.7	25.1	62.2	27.9	77.4	4.4	25.3	74.0	38.5
민주노총	100.0	3.1	96.9	64.0	85.1	69.4	30.6	50.5	54.1	44.6	24.8	64.9	14.0	27.9	71.6	24.8
연맹 미가맹	100.0	1.2	98.8	74.7	74.7	54.2	21.7	47.0	20.5	49.4	27.7	65.1	4.8	10.8	50.6	24.1
결성시기별																
6월29일 이전	100.0	4.9	95.1	87.2	93.2	78.6	17.9	81.2	28.2	63.2	19.7	78.6	6.0	35.9	73.5	49.6
6월29일 이후	100.0	2.2	97.8	76.8	87.9	64.8	20.4	64.6	34.2	54.0	28.3	71.1	7.6	22.3	70.1	29.6
산업별																
제조업	100.0	2.1	97.9	78.6	91.3	70.6	16.4	82.0	41.5	62.5	23.2	84.2	5.6	19.8	78.3	52.6
비제조업	100.0	3.0	97.0	78.4	86.8	64.2	22.8	55.8	26.9	50.0	29.8	63.0	8.7	28.1	64.7	17.3
노조조직별																
기업별노조	100.0	2.4	97.6	78.9	88.9	65.5	19.1	67.6	33.6	58.7	27.4	73.3	7.1	23.9	71.0	34.7
분회·지부	100.0	2.8	97.2	80.0	91.4	77.1	25.7	74.3	17.1	28.6	25.7	77.1	8.6	28.6	62.9	17.1
산별노조	100.0	25.0	75.0	33.3	55.6	33.3	33.3	11.1	33.3	22.2	33.3	11.1	11.1	0.0	33.3	0.0
지역노조	100.0	0.0	100.0	80.4	91.3	87.0	26.1	67.4	41.3	37.0	19.6	65.2	8.7	34.8	78.3	23.9

〈표 3-40〉의 계속

	규정 있음								
	교육부	산업 안전부	임금 대책부	노사 대책부	국제부	감찰부	고용 관리 개선부	필요한 부서 설치	기타
전체	229	268	0.8	120	42	0.9	26	41	162
99인 이하	235	222	0.8	88	5.6	0.8	1.0	40	121
100~499인	25.9	29.7	0.9	15.1	1.9	0.9	2.8	3.8	19.3
500~999인	14.5	43.6	0.0	16.4	0.0	0.0	7.3	1.8	21.8
1,000인 이상	17.1	30.3	1.3	17.1	6.6	2.6	6.6	6.6	25.0
상급단체별									
한국노총	240	260	0.9	166	6.9	1.4	2.3	4.4	13.4
민주노총	21.6	29.7	0.5	4.5	0.0	0.0	3.2	3.6	18.5
연맹 미가맹	20.5	22.9	1.2	8.4	1.2	1.2	2.4	3.6	25.3
결성시기별									
6월29일 이전	17.9	30.8	0.9	18.8	4.3	1.7	4.3	4.3	29.1
6월29일 이후	23.8	26.0	0.8	10.8	4.2	0.8	2.3	4.0	13.8
산업별									
제조업	260	406	0.3	10.8	0.9	0.9	3.7	3.4	17.6
비제조업	20.4	16.1	1.2	13.0	6.7	1.0	1.7	4.6	15.1
노조조직별									
기업별노조	23.4	28.2	0.9	11.4	4.0	0.6	2.5	3.9	15.9
분회·지부	0.0	17.1	0.0	28.6	8.6	5.7	5.7	8.6	14.3
산별노조	22.2	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	22.2
지역노조	32.6	17.4	0.0	10.9	4.3	2.2	2.2	2.2	21.7

다. 기타의 부서로는 장년부, 사무국, 정보통신부, 후원회관리국, 연구부, 청년부, 정보활동부 등이었다.

규정정도는 규모별로 큰 차이가 없고 교육선전부, 법규부, 기획부, 노사대책부는 규모가 클수록 규정정도가 높게 나타났다. 상급단체별로도 커다란 차이는 없고 한국노총 계열 노동조합은 총무부, 조직부, 조사통계부, 여성부, 복지후생부, 쟁의부, 노사대책부의 규정 정도가 민주노총 계열 노동조합이나 비노총 계열 노동조합에 비하여 상대적으로 높게 나타났다. 반면 민주노총 계열은 기획부, 문화부, 대외협력부의 비율이 상대적으로 높게 나타났다.

결성시기별로 보았을 때에는 6·29선언 이후에 결성된 노동조합이 97.8%로 그 이전에 결성된 노동조합의 95.1%와 거의 차이가 나타나지 않았다. 이전에 결성된 노조가 총무부, 조직부, 교육선전부, 조사통계부, 여성부, 복지후생부, 체육부, 산업안전부가 비교적 높았으며, 이후에 결성된 노조의 경우에는 문화부, 홍보부, 교육부가 상대적으로 높게 나타났다.

산업별로는 제조업에서 조사통계부, 교육선전부, 문화부, 여성부, 복지후생부, 산업안전부, 쟁의부의 규정률이 높았고, 비제조업부문에서는 홍보부, 법규부의 항목이 규정률이 높았다.

노동조합조직형태별로 살펴보면 지역노조는 모두 규정을 두고 있으며, 산별노조가 가장 규정률이 낮았다. 산별노조의 부서의 종류는 대체적으로 그 비율이 낮아 기업별노조나 분회·지부와는 양상이 다르게 나타난다.

나. 부서장 임면절차

부서장의 임면절차는 분석대상 규약 가운데 62.6%가 규정을 두고 있으며, 위원장이 임면하는 경우가 30.0%, 총회, 대의원대회, 또는 집행위원회의 동의를 얻어 위원장이 임면하는 경우 31.1%, 총회, 대의원대회, 또는 집행위원회의 심의를 거쳐 위원장이 임면하는 경우가 1.1%, 선거관리규정에 의하는 경우가 0.4%의 순으로 분석되었다.

규모별로 보면 500~999인 이하의 규모에서 68.4%로 가장 높게 나타났다. 총회, 대의원대회, 또는 집행위원회의 동의를 얻어 위원장이 임면하는 경우가 상대적으로 높게 규정되었다. 상급단체별로 보면 민주노총 계열이 66.4%로 한국노총 계열 61.2%, 상급단체 미가맹 노동조합 59.5%에 비하여 상대적으로 높게 나타났고, 상급단체 미가맹 노동조합의 경우 위원장이 임면하는 경우가 상대적으로 높다.

결성시기별로 보면 6·29선언 이전에 결성된 노조가 54.5%로 그 이후에 결성된 노조의 규정률 64.2%보다 낮으며, 위원장이 임면하는 경우가 상대적으로 높게 규정되어 있다. 산업별로는 비제조업부문이 66.9%

〈표 3-41〉 부서장의 임면절차

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음				
			위원장이 임면	총회, 대의원 대회, 또는 집행위원 회의 동의를 얻어 위원장이 임면	총회, 대의원 대회, 또는 집행위원 회의 심의를 거쳐 위원장이 임면	선거관리 규정에 의함	
전체	100.0	37.4	62.6	30.0	31.1	1.1	0.4
99인 이하	100.0	33.3	66.7	33.0	31.8	1.2	0.7
100~499인	100.0	41.4	58.6	25.5	31.8	1.4	0.0
500~999인	100.0	31.6	68.4	31.6	36.8	0.0	0.0
1,000인 이상	100.0	51.9	48.1	26.6	21.5	0.0	0.0
상급단체별							
한국노총	100.0	38.8	61.2	28.9	31.2	0.9	0.2
민주노총	100.0	33.6	66.4	30.6	34.9	0.4	0.4
연맹 미가맹	100.0	40.5	59.5	34.5	20.2	3.6	1.2
결성시기별							
6월29일 이전	100.0	45.5	54.5	30.9	22.8	0.8	0.0
6월29일 이후	100.0	35.8	64.2	29.9	32.7	1.1	0.5
산업별							
제조업	100.0	43.0	57.0	34.5	21.2	0.9	0.3
비제조업	100.0	33.1	66.9	26.6	38.7	1.2	0.5
노조조직별							
기업별노조	100.0	35.8	64.2	29.6	33.2	1.1	0.3
분회·지부	100.0	55.6	44.4	19.4	22.2	2.8	0.0
산별노조	100.0	50.0	50.0	33.3	16.7	0.0	0.0
지역노조	100.0	43.5	56.5	43.5	10.9	0.0	2.2

로 제조업부문 57.0%에 비하여 높게 나타났다. 제조업부문은 위원장이 임면한다고 규정하여 놓은 경우가 총회, 대의원대회, 또는 집행위원회

의 동의를 얻어 위원장이 임면하는 경우보다 높으며, 비제조업부문에 비하여 상대적으로 높게 나타났다.

노동조합조직형태별로 보면 기업별노조가 규정하고 있는 경우가 가장 높다. 기업별노조와 분회·지부는 총회, 대의원대회, 또는 집행위원회의 동의를 얻어 위원장이 임면하는 경우가 위원장이 임면하는 경우보다 상대적으로 높다. 산별노조와 지역노조는 위원장이 임면하는 경우가 총회, 대의원대회, 또는 집행위원회의 동의를 얻어 위원장이 임면하는 경우보다 상대적으로 많은 것으로 나타났다.

제5절 단체교섭 및 노동쟁의

노동조합의 규약에서 규정하는 단체교섭에 관한 사항으로는 단체협약체결 인준여부, 단체교섭 위임규정, 단체교섭 위원수, 보충 또는 수정협약 규정 여부, 단체협약 체결안의 작성 등을 들 수 있다. 그러나 노조법은 단체교섭에 관한 사항을 규약의 필요적 기재사항으로 요구하고 있지는 않다. 따라서 위와 같은 사항들은 임의적 기재사항으로 볼 수 있으며, 다만 단체협약에 관한 사항은 총회의 의결사항(노조법 제16조 제1항 3호)으로 되어 있다.

또한 노사협의회와 관련하여서도 규약은 근로자위원을 위촉하는 기준 및 방법 등을 규정할 수도 있다. 노사협의회는 원칙적으로 그 설치가 강제되며¹¹²⁾(근로자참여및협력증진에관한법률(이하 ‘근참법’이라 함) 제4조 제1항) 근로자를 대표하는 위원은 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 노동조합에서 위촉하는 자로 한다(노사협의회법 제6조 제2항).

구노동조합법은 노사협의회 대표자에 관한 사항을 필요적 기재사항의 하나로 요구하였다(제14조 제13호). 그러나 1997년 현재의 노조법이

112) 정당한 사유없이 노사협의회 설치를 거부하거나 방해하는 경우에는 제30조의 벌칙이 적용된다.

제정된 이후에 이 조항은 삭제되었다.

단체교섭에 있어서 조합원의 근로조건을 개선하기 위하여 어느 선에서 합의하여야 하는지, 쟁의행위로 나아가야 하는지를 결정하는 것은 매우 중요한 일이며, 쟁의행위를 성공적으로 이끌기 위해서 어떠한 수단을 통하여 단결력을 공고히 할 것인지를 결정하는 것은 매우 중요한 일이다. 노조법도 쟁의행위에 관한 사항을 규약의 필요적 기재사항으로 규정하고 있다(노조법 제11조 12호).

쟁의에 관한 사항으로 노동쟁의발생 신고절차, 쟁의행위의 의결, 쟁의대책위원회의 구성 등을 들 수 있다. 쟁의행위에 관하여서는 노조법상 제약규정들을 두고 있다(노조법 제41조 내지 제45조). 그 중 노조법은 쟁의행위 의결에 관하여 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 하도록 규정하고 있다(노조법 제41조 제1항). 따라서 규약에서 의결의 방식을 완화하거나 조합원의 직접 의결이 아닌 다른 기관의 의결로 하는 규정을 두고 있다면 그 부분은 무효가 된다.

쟁의행위 절차와 관련하여 판례는 노조법 제41조, 제45조, 법 시행령 제17조에 의하여, 노동조합은 조합원 투표에 의한 과반수의 찬성 등 일정한 절차상의 요건을 갖추어야만 사용자업무의 정상적인 운영을 저해하는 쟁의행위를 실행할 수 있다¹¹³⁾고 판단한다. 또한 조합원의 찬성결정이라는 절차를 거쳐야 한다는 법 제41조 제1항은 노동조합의 자주적이고 민주적인 운영을 도모함과 아울러 쟁의행위에 참가한 근로자들이 사후에 그 쟁의행위의 정당성 유무와 관련하여 어떠한 불이익을 당하지 않도록 그 개시에 관한 조합의사의 결정에 보다 신중을 기하도록 한다는 취지에서 마련된 규정이므로, 그 절차위반의 쟁의행위라 하여 일률적으로 정당성을 결여한 것으로 볼 수는 없다. 그러나 그 조항이 정하는 절차를 따를 수 없는 납득할 만한 객관적인 사정이 인정되지 않는다면 그 정당성을 인정받을 수 없다¹¹⁴⁾고 하였다.

113) 대법원 1999. 9. 17. 선고, 99두5740 판결(한라중공업 사례); 同旨 대법원 2000. 3. 10. 선고, 99도4838 판결(만도기계 사례).

114) 대법원 2000. 3. 10. 선고, 99도4838 판결(만도기계 사례).

1. 단체협약의 체결인준

노조법은 1997년 개정에 의하여 노동조합의 대표자가 협약체결권을 가진다고 명시하였다. 이로써 인준투표제¹¹⁵⁾가 언제나 위법한 것으로 해석되는지가 문제된다.

인준투표제는 노동조합 대표자가 조합원 전체의 근로조건을 좌우하는 단체협약을 조합원의 의사에 반하여 독단적으로 체결하는 것을 방지하기 위하여 도입한 것이지만, 대표자가 합의한 단체협약이 인준투표에서 부결되는 경우가 적지 않았고 이 경우에는 노동조합 내부의 심각한 갈등은 물론 노사관계도 악화되는 부작용이 수반되었다. 1997년 이전의 구법은 노동조합의 대표자가 협약체결권을 가지는지에 관하여는 명문의 규정을 두고 있지 않아 인준투표제가 적법한지 여부 내지 사용자에 대하여 효력을 가지는지 여부가 문제되었다.

노동조합의 대표자는 교섭권한을 가질 뿐 당연히 독자적인 협약체결권까지 가지는 것은 아니므로 인준투표제가 적법하다고 보는 견해가 있었는가 하면,¹¹⁶⁾ 대표자의 교섭권한에는 당연히 협약체결권도 포함되어 있고 인준투표제는 노동조합 내부의 제한에 그칠 뿐 대외적으로 사용자를 구속하지는 않는다고 보는 견해가 있었고,¹¹⁷⁾ 대법원 전원합의체 판결에 의하면 대표자와 위임을 받은 자의 교섭권한에는 당연히 협약체결권도 포함되어 있고 인준투표제는 대표자 등의 협약체결권을 전면적·포괄적으로 제한하는 것이어서 위법하다고 판시하였다.¹¹⁸⁾ 위 대

115) 조합원의 직접투표에서 과반수의 찬성을 얻어 노동조합의 대표자가 단체협약을 체결할 수 있도록 하는 것을 말한다.

116) 부산고법 1991. 10. 16. 선고, 91구1332 판결; 당시의 다수설(김치선, □□노동법강의□□, 1990, 349쪽; 박상필, 앞의 책, 425쪽 이하; 이병태, 『노동조합대표의 대표권제한』, □□법학논총□□(한양대) 제10집, 1993, 99쪽 이하; 김유성, 『조합대표자의 단체교섭권한과 대표권제한』, □□사법행정□□, 1993. 8. 5쪽 이하 등)

117) 김형배, 앞의 책(2004), 473쪽 이하; 이종복, 『노동조합법 33조 1항의 단체교섭권의 의미』, □□판례월보□□, 1991. 12., 24쪽 이하 등.

118) 대법원 1993. 4. 27. 선고, 91누12257 판결(쌍용중공업사례): 법원은 구노동조합법 제33조(현 노조법 제29조) 제1항은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용

법원의 판결은 인준투표제가 노동조합 대표자 등의 협약체결권을 전면적·포괄적으로 제한하여 그 권한을 실질적으로 형해화하고 또 원만한 단체교섭의 진행 등 노사관계의 안정을 해친다는 등의 이유를 들어 위법하다고 보았고, 이에 근거하여 인준투표제를 규정한 단체협약이나 조합규약에 대한 행정관청의 시정명령¹¹⁹⁾을 적법하다고 판시하였다. 노조법이 대표자의 협약체결권을 명시한 취지가 대법원 판결의 입장에서 분분한 해석론상의 다툼을 입법적으로 해결하는 데 있다고 볼 때에는 인준투표제는 언제나 위법한 것으로 된다.

대표자의 협약체결권을 명시함으로써 해석론상의 다툼이 부분적으로는 해결되었다. 그러나 대표자가 협약체결권을 가진다고 하여 논리필연적으로 인준투표제가 언제나 위법한 것인지에 대해서는 여전히 의문이 남아 있다.

대표자의 협약체결권을 제한하여 누군가의 인준을 얻도록 하는 인준제의 형태는 매우 다양하게 나타날 수 있다. 인준의 주체가 조합원인 경우, 대의원회나 상임집행위원회 또는 교섭위원회 등인 경우가 있을 수 있으며, 인준의 성질에 따라 사용자에 대한 효력(단체협약의 효력발생)을 좌우하는 것과 단순히 조합 내부에서 대표자의 행위를 제한하는 데¹²⁰⁾ 그치는 것 등이 있을 수 있다. 협약체결권의 전면적·포괄적 제한으로서 위법한지 협약체결권의 적법한 제한인지의 구별은 어떤 기관

자단체와 단체협약의 체결, 기타의 사항에 관하여 교섭할 권한이 있다고 규정하고 있다. 본 조항은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자는 단체협약의 체결을 목표로 하는 단체교섭권을 가진다는 것으로서 이것이 노동조합 대표자의 단체협약체결권에 관한 규정이라고는 볼 수 없고, 더욱이 조합원 총회의 결의에 의해서도 제한을 할 수 없는 노동조합 대표자의 독립된 단체협약체결권을 인정함으로써 피고가 이 사건에서 원고에게 변경·보완하도록 지시한 내용, 즉 노동조합 대표자가 사용자와 단체협약을 체결한 경우에는 조합원총회의 결의에 불구하고 당연히 효력이 발생한다는 의미를 내포한 규정이라고는 해석되지 아니한다고 판단하였다; 同旨대법원 1993. 5. 11. 선고 91누10787판결(연합철강공업 사례).

119) 당시의 행정해석도 노조대표자가 협약체결권에 총회인준을 받겠다 한다면 이는 단체협약체결권을 포기하는 행위로 노동조합법 제33조(현행 노조법 제29조) 위반으로 보았다(1994. 5. 6., 노조 01254-608).

120) 예를 들면 위반한 대표자를 제재하는 것 등.

의 인준을 요구하는지가 아니라¹²¹⁾ 그 인준이 단체협약의 효력발생을 좌우하는 것인지 여부에 따라야 할 것이다. 즉 인준투표제라도 단체협약의 효력발생을 좌우하지 않고 단순히 대내적 제한에 그치는 것이라면 협약체결권의 전면적·포괄적 제한이라 볼 수도 없고 노사관계의 안정도 해치지 않을 것이기 때문이다. 그렇다면 개정법이 특별히 노동조합 대표자의 협약체결권을 명시한 취지는 인준투표제 자체를 금지하려는 것이 아니라 단체협약의 효력발생에 영향을 주는 인준투표제를 금지하려는 데에 있다고 보아야 할 것이다.¹²²⁾

일본에서는 교섭타결시 가협약이 체결되고 조합집행부는 이 가협약에 관하여 조합대회에서 인준을 받아 정식협약을 조인하는 것이 통상적인 절차(process)이다.¹²³⁾ 따라서 인준절차가 위법이라는 주장은 발견할 수 없고, 또 인준절차를 위반하여 체결한 단체협약에 대하여는 대체로 효력이 발생되지 않는다고 본다. 또한 미국에서도 가협약(tentative agreement)이 타결되면 당해 교섭단위 내의 모든 근로자(비조합원 포함)들이 이를 수락할 것인지 보다 유리한 조건을 주장할 것인지에 관하여 투표하고 있지만 인준투표제가 위법이라는 논의는 발견할 수 없다.¹²⁴⁾

따라서 대표자의 협약체결권을 제한하는 인준투표제 그 자체가 금지되는 것은 아니고, 인준투표제는 조합 내부의 제한일 뿐 대표자가 체결한 단체협약의 효력발생에 영향을 주지 않는다. 따라서 사용자는 인준투표제를 이유로 단체교섭을 거부할 수 없고 행정관청은 인준투표제를

121) 김유성, 앞의 책(2000), 137쪽에서 타결 이후에 타결안 전체에 대하여 전체 조합원의 인준투표에 붙이는 것은 전면적·포괄적 제한이지만, 타결 전에 소수의 잔여쟁점에 대하여 조합원의 총의를 확인하는 경우 또는 조합원 전체의 투표가 아니라 대의원회나 교섭위원회 등의 동의를 요건으로 하는 경우에는 협약체결권을 형해화하지 않는다고 구분한다.

122) 임종률, 앞의 책(2004), 113~114쪽 참조.

123) 菅野和夫, 앞의 책, 523쪽.

124) A. Cox, *Labor Law in the United States*, Talks on American Law, 1972, p.171; 임종률, 앞의 책(2004), 114쪽에서 재인용.

〈표 3-42〉 단체협약체결인준방법

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음							
			총회 또는 대의원대회의 인준 요함	인준을 거칠 필요없이 위원장 및 교섭위원이 체결권 가짐	위원장에 게 있음	중앙위원회(운영위원회) 의결	조합원의 인준을 요함	대의원 대회 의결	기타	
전체	100.0	88	91.2	32.5	1.3	53.2	3.0	0.5	0.1	0.5
99인 이하	100.0	6.0	94.0	31.6	1.5	56.7	3.2	0.5	0.0	.05
100~499인	100.0	10.9	89.1	32.7	1.4	51.8	2.3	0.9	0.0	.00
500~999인	100.0	15.8	84.2	31.6	1.8	40.4	7.0	0.0	1.8	1.8
1,000인 이상	100.0	12.7	87.3	36.7	0.0	48.1	1.3	0.0	0.0	1.3
상급단체별										
한국노총	100.0	11.7	88.3	21.7	1.3	60.1	4.3	0.2	0.0	0.7
민주노총	100.0	4.4	95.6	55.0	0.4	36.2	1.7	1.3	0.4	0.4
연맹 미가맹	100.0	6.0	94.0	27.7	3.6	62.7	0.0	0.0	0.0	0.0
결성시기별										
6월29일 이전	100.0	22.8	77.2	25.2	1.6	48.0	0.8	0.0	0.8	0.8
6월29일 이후	100.0	6.1	93.9	33.9	1.3	54.2	3.5	0.6	0.0	0.5
산업별										
제조업	100.0	7.3	92.7	34.7	1.5	54.7	1.8	0.0	0.0	0.0
비제조업	100.0	10.0	90.0	30.8	1.2	52.0	4.0	0.9	0.2	0.9
노조조직별										
기업별노조	100.0	8.6	91.4	33.7	0.9	53.0	3.0	0.5	0.2	0.2
분회·지부	100.0	11.1	88.9	22.2	5.6	58.3	2.8	0.0	0.0	0.0
산별노조	100.0	25.0	75.0	8.3	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0
지역노조	100.0	6.5	93.5	28.3	4.3	47.8	4.3	2.2	0.0	6.5

규정한 규약이나 단체협약에 대하여 시정명령을 할 수는 없다고 보아야 할 것이다.¹²⁵⁾

분석대상 규약 중 단체협약체결인준방법을 규정하고 있는 것이 전체의 91.2%에 해당한다. 인준방법으로는 위원장에게 있다고 규정한 것이 53.2%로 가장 많고, 총회 또는 대의원대회의 인준을 요하는 경우가 32.5%, 중앙위원회(운영위원회) 의결 3.0%, 인준을 거칠 필요없이 위원

125) 임종률, 앞의 책(2004), 114쪽.

장 및 교섭위원이 체결권을 가지는 경우가 1.3%, 조합원의 인준을 요하는 경우가 0.5%, 대의원대회 의결이 0.1%의 순이다. 노조법이 명문으로 노동조합 대표자에게 체결권이 있다고 규정하고 있음에도 불구하고 실제로 단체협약체결인준방법이 여전히 규약에 규정되고 있는 것은 대표자의 협약체결권을 제한하는 인준투표제 그 자체가 금지되는 것은 아니고, 인준투표제는 조합 내부의 제한일 뿐 대표자가 체결한 단체협약의 효력발생에 영향을 주지 않는다고 보는 것이 바람직하다고 생각한다.

규모별로는 99인 이하가 94.0%로 규정률이 가장 높고, 500~999인 이하가 84.2%로 가장 낮다. 상급단체별로 보면 민주노총 계열 노동조합(95.6%)이 한국노총 계열 노동조합(88.3%), 상급단체 미가맹 노동조합(94.0%)보다 많이 규정하고 있다. 민주노총 계열 노동조합은 위원장에게 있다는 규정(36.2%)보다 총회 또는 대의원대회의 인준을 요한다는 규정(55.0%)이 더 높게 나타났다.

결성시기별로는 6·29선언 이전에 결성된 노조(77.2%)에 비하여 6·29 이후에 결성된 노조는 93.9%가 규정을 가지고 있다. 산업별로는 제조업(92.7%)이 비제조업(90.0%)에 비하여 약간 높게 나타났다. 노동조합조직형태별로 보면 산별노조가 75.0%로 가장 규정률이 낮았고 지역노조가 93.5%로 가장 높았다. 산별노조의 경우에는 위원장에게 있음을 밝힌 규정을 가지고 있는 노동조합의 규정률이 다른 조직형태의 노동조합에 비하여 월등히 높았다(위원장에게 있음: 66.7%, 총회 또는 대의원대회의 인준 요함: 8.3%, 나머지 항목은 없음).

2. 단체교섭의 위임

노동조합이나 사용자 또는 사용자단체는 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 본래적 교섭담당자 이외의 자에게 위임할 수 있고 수임자는 그 노동조합이나 사용자 또는 사용자단체를 위하여 그 위임받은 범위 안에서 그 권한을 행사할 수 있다(노조법 제29조 제2항).

교섭사항에 대해서는 일부만 또는 전부의 위임이 가능하며 협약체결권까지 위임할 수 있으며 재위임을 금지할 수도 있다. 따라서 위임할

경우에는 교섭사항과 권한범위(재위임금지여부도 포함)를 정하여 위임하여야 한다(시행령 제14조 제1항). 노동조합이나 사용자 또는 사용자 단체는 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임한 때에는 그 사실을 상대방에게 통보하여야 하고(노조법 제29조 제3항), 이 경우 위임을 받은 자의 성명 및 교섭사항과 권한범위 등 위임의 내용도 통보하여야 한다(영 14조 제2항).

교섭위임사실 통보와 관련하여 이를 상대방에게 하도록 하는 것은 노조대표자 아닌 자의 교섭권의 기초와 내용을 분명히 하여 이에 관한 당사자 사이의 불필요한 분쟁을 방지하고자 하는데 목적이 있다.

교섭권한의 위임을 받을 수 있는 자의 범위는 특별한 제한이 없다. 따라서 노동조합의 경우 교섭위원 위촉의 형식으로 그 임원이나 조합원에게 위임할 수도 있고, 다른 노동조합의 임원, 상부단체의 임직원, 변호사 등 제3자에게 위임할 수도 있다. 제3자에게 위임한 경우 수임자는 단체교섭의 주체가 되고, 단순히 단체교섭을 격려·조언 등의 방법으로 ‘지원’하는 것과는 구분되므로 행정관청에 대한 신고(노조법 제40조 제1항 3호)를 요하지 않는다.¹²⁶⁾

기업별 교섭의 경우 사용자는 노동조합이 자기 종업원이 아닌 제3자에게 교섭권한을 위임하였다 하여 단체교섭을 거부할 수 없다. 이 때문에 사용자의 희망에 따라 단체협약에 노동조합이 교섭권한을 조합원 이외의 제3자에게 위임하지 않는다는 취지의 규정을 두는 경우가 있다. 이때 제3자 위임금지조항의 효력을 어떻게 볼 것인가가 문제가 된다. 특히 사용자가 이 조항을 이유로 교섭을 위임받은 제3자와의 단체교섭을 거부할 수 있는지가 문제될 것이다. 이 조항은 비록 사용자의 요구에 의하여 거론되었더라도 그 성립은 노동조합의 자율적 양보에 의한 것이므로¹²⁷⁾ 헌법상 단체교섭권의 부당한 제한으로서 언제나 무효라고 볼 수는 없다.¹²⁸⁾ 그렇다고 하더라도 이 조항이 언제나 유효하고 사용

126) 임종률, 앞의 책(2004), 116쪽; 김형배·윤성천·임종률·하경효, □□집단적 노사차이에 관한 법률□□, 홍익컴퓨터, 1992, 103쪽.

127) 박상필, 앞의 책, 430쪽.

128) 임종률, 앞의 책(2004), 115쪽; 峯村/恒藤, □□勞働法講義□□, 1970, 56쪽.

자는 이 조항을 이유로 언제나 제3자와의 단체교섭을 거부할 수 있다고 하면 노조법이 제3자에 대한 교섭위임을 허용하고 있는 취지가 몰각될 것이다. 따라서 이 조항에도 불구하고 단체교섭을 거부할 수 없는 경우를 제한적으로 인정할 필요가 있다. 즉 노동조합이 이 조항에 불구하고 제3자에게 교섭을 위임할 필요성이 있고 단체교섭에 응하더라도 특별한 지장이 없는 경우에는 사용자가 그 제3자와의 단체교섭을 거부할 수 없다고 보아야 한다.¹²⁹⁾ 연합단체는 소속 단위노조에 대하여 제3자라고 볼 수 없으므로 사용자는 교섭권을 위임받은 연합단체에 대하여는 단체교섭을 거부할 수 없다고 보는 견해도 있다.¹³⁰⁾ 그러나 해당 단위노조의 입장에서 교섭위임의 필요성이 연합단체 이외의 제3자에 대하여 더 절실한 경우가 있을 수 있기 때문에 연합단체로 이 경우를 한정하는 것은 무리가 있다.¹³¹⁾

위임할 때 수임자의 수에도 제한은 없다. 다만 다수의 수임자 사이에 통일적 교섭의사가 형성되지 않는다거나 교섭테이블에 원만한 교섭을 방해할 정도의 다수가 참석하는 것은 교섭방법상의 흠으로 인하여 교섭거부의 사유가 될 수 있다.

노조법은 수임자를 자연인으로 한정하지 않고 있으며(노조법 제29조 제2항) 시행령에서는 수임자가 단체인 경우도 예정하고 있다(영 제14조 제2항). 자연인에 대한 위임은 교섭당사자를 대신하여 회담·협상 또는 단체협약의 작성·서명의 행위를 하도록 의뢰하는 것, 즉 교섭담당자로 하는 것이다. 그러나 단체는 스스로 이러한 행위를 할 수 없기 때문에 단체에 대한 위임은 교섭권을 이양하여 그 단체를 교섭당사자로 하는 경우를 제외하고는 단체의 대표자라는 자연인을 교섭담당자로 하는 것으로 보아야 할 것이다.

노동조합이나 사용자 또는 사용자단체가 교섭권한을 위임하였더라도 위임자의 교섭권한은 소멸되는 것이 아니고 수임자의 교섭권한과 중복하여 경합적으로 남아 있다.¹³²⁾

129) 임종률, 앞의 책(2004), 115~116쪽 참조

130) 김형배, 앞의 책(2004), 611~612쪽.

131) 임종률, 앞의 책(2004), 116쪽.

단위노조의 지부·분회 등 산하조직은 그 자체가 독립된 노동조합이 아니므로 단체교섭의 당사자가 될 수 없다. 다만 산하조직이 단위노조로부터 권한을 위임받은 경우 또는 단위노조의 규약상 일정한 사항에 관하여 교섭할 권한을 가진다는 취지의 규정이 있는 경우에는 예외적으로 단위노조의 지부·분회 등 산하조직도 해당사항에 한하여 교섭당사자가 된다. 따라서 연합노조의 규약에서 단체교섭 및 단체협약 체결권은 서울시버스노동조합 위원장에게 있다고 규정하고 있더라도 개개 회사의 특수한 사정에 따른 것으로서 단체협약에서 정하고 있지 아니한 사항에 관하여는 일정한 범위 내에서 노동조합장도 사용자측과 노사합의를 할 수 있다 할 것이고, 또한 노동조합장이 한정근로계약 노사약정을 체결할 권한이 없다 하더라도 2001년도 단체협약에서 한정근로계약을 금지하고 있지 아니한 이상 원고회사와 참가인 사이에 체결된 한정근로계약이 무효로 된다고 할 수 없다고 할 것이다.¹³³⁾

분석대상 규약 가운데에는 규정을 가지고 있는 규약이 전체의 81.4%이다. 규모별로 보면 99인 이하가 85.1%, 100~499인 이하 78.2%, 500~999인 이하 73.7%, 1,000인 이상이 77.2%의 규정을 두고 있다. 상급단체별로 보면 민주노총 계열 노동조합이 87.8%로 가장 많이 규정을 가지고 있으며, 한국노총 계열 노동조합 80.5%, 상급단체 미가맹 노동조합이 68.7%로 비노총 계열과 노총 계열 사이의 차이가 확연하다. 결성시기별로 보면 6·29선언 이전에 결성된 노조(69.1%)에 비하여 이후에 결성된 노조(83.8%)가 단체교섭위임에 대하여 더 많이 규정하고 있다. 산업별로는 제조업(83.3%)이 근소한 차이로 비제조업부문(80.0%)에 비하여 높은 규정률을 가지고 있다. 노동조합 조직별 형태로는 초기업노동조합이 기업내 노동조합에 비하여 규정정도가 높고, 산별노조가 83.3%, 지역노조 82.6%, 기업별노조 81.9%, 분회·지부 69.4%로 나타났다.

단체교섭 위임결정기관에 대하여 살펴보면 전체 분석규약 대상 가운데 75.9%가 규정을 정하여 두고 있으며, 총회 49.2%, 대의원대회 41.0%, 규정에 의함(적법절차) 19.7%, 위원장 9.9%, 상무집행위원회

132) 대법원 1998. 11. 13. 선고, 98다20790 판결(한국원자력연구소 사례).

133) 서울행법 2004. 2. 20. 선고, 2003구합10039 판결(공항버스(주) 사례).

〈표 3-43〉 단체교섭 위임규정 여부

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음
전체	100.0	18.6	81.4
99인 이하	100.0	14.9	85.1
100~499인	100.0	21.8	78.2
500~999인	100.0	26.3	73.7
1,000인 이상	100.0	22.8	77.2
상급단체별			
한국노총	100.0	19.5	80.5
민주노총	100.0	12.2	87.8
상급연맹 미가맹	100.0	31.3	68.7
결성시기별			
1987년 6월 29일 이전	100.0	30.9	69.1
1987년 6월 29일 이후	100.0	16.2	83.8
산업별			
제조업	100.0	16.7	83.3
비제조업	100.0	20.0	80.0
노조조직별			
기업별노조	100.0	18.1	81.9
분회·지부	100.0	30.6	69.4
산별노조	100.0	16.7	83.3
지역노조	100.0	17.4	82.6

3.8%, 운영위원회 3.7%, 총회 및 대의원대회와 기타가 각각 0.2%로 나타났다.

종전에는 단위노조가 연합단체에 교섭권한을 위임하기 위하여는 총회의 의결을 얻도록 규정하고 있었지만(구노동조합법 제33조 제2항), 현행법은 이 규정이 삭제되어 그러한 의결이 필요하지는 않다. 다만 노동조합의 내부적 제한에 위임에 대한 의결절차를 두는 것으로 볼 수 있다.

분석대상 규약에 대하여 규모별로 살펴보면 99인 이하는 79.9%, 100~499인 이하 72.7%, 500~999인 이하 66.7%, 1,000인 이상 70.9%로 대체로 규모가 작은 노조일수록 규정률이 높게 나타났다. 500~999인 이

하의 규모는 대의원대회를 위임결정기관으로 규정한 비율이 55.3%로 총회(28.9%)보다 높게 나타났다. 또 1,000인 이상의 경우에는 다른 규모와는 달리 위원장을 위임결정기관으로 정한 경우가 32.1%로 대의원대회(33.9%)와 비슷하고 총회(23.2%)보다 높게 나타났다.

상급단체별로 보면 민주노총 계열 노동조합이 81.7%, 한국노총 계열 노동조합 74.9%, 상급단체 미가맹 노동조합이 65.1%로 민주노총 계열이 높게 나타났다. 한국노총 계열 노동조합(44.3%)은 다른 민주노총 계열(38.5%)이나 비노총 계열(29.6%)에 비하여 대의원대회를 위임결정기관으로 규정하고 있는 경우가 높았으며, 위원장에게 규정하는 경우는

〈표 3-44〉 단체교섭 위임결정기관

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음								
			총회	대의원 대회	위원장	운영 위원회	상무 집행 위원회	총회 + 대의원 대회	규정에 의함(적법절차)	기타	
전체	100.0	20.1	75.9	49.2	41.0	9.9	3.7	3.8	0.2	19.7	0.2
99인 이하	100.0	27.3	79.9	54.5	38.6	9.7	3.1	4.4	0.3	17.8	0.0
100~499인	100.0	33.3	72.7	52.5	45.0	3.1	3.1	4.4	0.0	23.1	0.6
500~999인	100.0	29.1	66.7	28.9	55.3	7.9	7.9	2.6	0.0	23.7	0.0
1,000인 이상	100.0	25.1	70.9	23.2	33.9	32.1	5.4	0.0	0.0	17.9	0.0
상급단체별											
한국노총	100.0	18.3	74.9	47.6	44.3	4.5	2.1	5.7	0.0	23.7	0.3
민주노총	100.0	34.9	81.7	50.8	38.5	16.6	5.9	1.6	0.5	13.9	0.0
연맹 미가맹	100.0	37.4	65.1	53.7	29.6	20.4	5.6	0.0	0.0	14.8	0.0
결성시기별											
6월29일 이전	100.0	21.6	62.6	35.1	42.9	5.2	0.0	5.2	0.0	32.5	0.0
6월29일 이후	100.0	22.8	78.4	51.4	40.8	10.6	4.2	3.6	0.2	17.7	0.2
산업별											
제조업	100.0	25.2	77.2	54.3	44.5	4.7	3.1	4.7	0.0	18.1	0.0
비제조업	100.0	22.7	74.8	45.2	38.3	14.0	4.0	3.1	0.3	20.9	0.3
노조조직별											
기업별노조	100.0	36.1	77.3	50.7	42.7	7.6	3.3	4.1	0.2	19.9	0.2
분회·지부	100.0	33.3	63.9	26.1	21.7	34.8	0.0	4.3	0.0	26.1	0.0
산별노조	100.0	32.6	66.7	25.0	12.5	62.5	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0
지역노조	100.0	24.1	67.4	48.4	35.5	16.1	12.9	0.0	0.0	12.9	0.0

(한: 4.5%, 만:16.6%, 비: 20.4%) 낮게 규정되어 있다. 결성시기별로는 6·29 이전(62.6%)보다 이후(78.4%)가 규정률이 높고 6·29 이전에는 규정에 의한다는 규정이 32.5%였으나 이후에 결성된 노조의 경우에는 17.7%로 낮게 나타났다. 이는 노조법 제정으로 인하여 총회에서 의결하여야 한다는 규정이 삭제된 것도 어느 정도 영향력이 있으리라 생각된다. 산업별로는 제조업(77.2%)이 비제조업(74.8%)에 비하여 약간 높게 나타났다. 노조조직별 형태에서 보면 기업별노조가 77.3%로 가장 높은 규정정도를 나타내었고, 산별노조의 경우에 위원장을 위임결정기관으로 규정한 경우가 62.5%로 높게 나타났다.

구노동조합법은 제33조 제2항에 단체교섭위임시 총회의 의결을 거치도록 하였으나 현 노조법은 그러한 규정이 없으므로 위임시 절차에 대해서도 법적으로 강제하고 있다고 볼 수 없다. 따라서 이는 임의적 사항이다.

단체교섭 위임시 절차에 대해서는 전체 분석대상 규약 가운데 57.4%가 규정하고 있다. 그 중 재적조합원 과반수 출석에 출석조합원 과반수 동의를 요구하는 경우가 26.0%, 재적조합원 과반수 이상의 동의 17.3%, 규정에 의한다는 규정이 12.7%, 기타가 15.0%이다.

규모별로는 99인 이하 61.2%, 100~499인 이하 57.3%, 500~999인 이하 45.6%, 1,000인 이상 46.8%로 규모가 작을수록 규정정도가 높게 나타났다. 1,000인 이상의 경우에는 재적과반수 이상의 동의를 요하는 경우가 17.7%로 가장 높았으며, 그 뒤로 15.2%가 규정에 의한다고 규정하였다.

상급단체별로 보면 민주노총 계열 노동조합이 63.3%로 규정률이 가장 높았고, 비노총 계열이 45.8%로 가장 낮았다. 민주노총 계열은 재적조합원 과반수 이상의 동의를 요하는 경우(22.7%)와 재적조합원 과반수 출석에 출석조합원 과반수 동의를 요구하는 경우(23.6%)가 비슷한 정도를 보였으나, 한국노총 계열 노동조합과 비노총 계열 노동조합의 경우에는 재적조합원 과반수 출석에 출석조합원 과반수 동의를 요구하는 경우(차례로 28.0%, 21.7%)가 재적과반수 이상의 동의를 요하는 경우(16.1%, 8.4%)보다 높게 나타났다.

〈표 3-45〉 단체교섭 위임시 절차

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음				기타
			재적(조합 원) 과반수 이상의 동의	재적조합원 과반수 출석에 출석 조합원 과반수 동의	규정에 의함		
전체	100.0	42.6	57.4	17.3	26.0	12.7	1.5
99인 이하	100.0	38.8	61.2	15.7	31.3	13.7	0.5
100~499인	100.0	42.7	57.3	22.3	23.6	10.0	1.4
500~999인	100.0	54.4	45.6	8.8	21.1	12.3	3.5
1,000인 이상	100.0	53.2	46.8	17.7	8.9	15.2	5.1
상급단체별							
한국노총	100.0	43.5	56.5	16.1	28.0	11.7	0.7
민주노총	100.0	36.7	63.3	22.7	23.6	14.0	3.1
연맹 미가맹	100.0	54.2	45.8	8.4	21.7	14.5	1.2
결성시기별							
6월29일 이전	100.0	51.2	48.8	14.6	16.3	16.3	1.6
6월29일 이후	100.0	40.9	59.1	17.8	27.9	12.0	1.4
산업별							
제조업	100.0	39.8	60.2	21.9	25.2	11.9	1.2
비제조업	100.0	44.8	55.2	13.8	26.6	13.3	1.6
노조조직별							
기업별노조	100.0	40.2	59.8	17.9	27.6	12.8	1.5
분회·지부	100.0	52.8	47.2	16.7	11.1	19.4	0.0
산별노조	100.0	66.7	33.3	0.0	16.7	8.3	8.3
지역노조	100.0	63.0	37.0	13.0	17.4	6.5	0.0

노동조합의 조직별 형태로는 기업별노조는 59.8%, 분회·지부는 47.2%, 산별노조는 33.3%, 지역노조는 37.0%로 초기업노조가 상대적으로 적은 규정을 두고 있다.

3. 단체교섭 위원수

단체교섭위원의 수와 관련한 행정해석에 의하면, 단체교섭의 당사자가 되는 사용자는 근로계약에 의하여 근로자들을 채용한 계약상의 당사자, 즉 근로조건의 결정권이 있고 단체교섭 및 협약의 권리의무 주체가 되는 법인 또는 자연인을 말한다. 이때 사용자측의 단체교섭위원은 사용자와 사용자로부터 교섭위원으로 지명된 자로서 단체협약 등 노사 합의에 의하여 노사동수의 적정인원으로 구성하는 것이 바람직하다고 한다.¹³⁴⁾

노조규약에 의하여 인정된 당연직 노조 운영위원 및 단체교섭위원으로 있는 지부장을 지부 대의원들의 불참상태에서 운영위원 및 단체교섭위원직을 박탈한다라는 임시대의원대회 의결을 하는 경우에 대해서는 노조규약에 지부장이 운영위원회 위원, 단체교섭위원을 겸직하도록 규정되어 있다면 규약 개정절차를 거치지 아니하고 대의원회 결의만으로 규약에 정한 지부장의 단체교섭 위원자격을 인정하지 않는 것은 타당하지 않다고 한다.¹³⁵⁾

분석대상 규약 가운데 단체교섭위원수를 규정하고 있는 경우는 전체의 54.6%이다. 이 중 3명 이상으로 규정하고 있는 경우가 22.4%, 5명 이상 11.3%, 규정에 의함 9.9%, 4명 이상 3.4%, 10명 이상 2.1%, 9명 이상 1.1%, 8명 이상 0.8%의 순이다.

규모별로 보면 99인 이하 59.0%, 100~499인 이하 52.7%, 500~999인 이하 43.9%, 1,000인 이상에서는 45.6%로 500인 미만의 규모가 대체로 규정정도가 높게 나타났다.

상급단체별로 보면 한국노총 계열 노동조합은 50.9%가 규정을 두고 있으며, 그 중 18.2%는 3명 이상이 가장 높고 그 뒤로 5명 이상 9.2%로 나타났다. 민주노총 계열 노동조합은 59.8%로 한국노총 계열에 비하여 상대적으로 규정률이 높고, 역시 3명 이상인 경우가 23.1%로 가장 높았다. 상급단체 미가맹 노동조합의 규정률은 민주노총 계열 노동조합

134) 1990. 5. 30., 노조 01254-7739.

135) 1990. 7. 4., 노조 01254-9407.

과 비슷하여 60.2%로, 그 가운데 3명 이상이 43.4%로 가장 많았다.

결성시기별로 6·29선언 이전에 결성된 노조의 규정률이 35.8%, 이후 결성된 노조의 경우에는 58.3%로 6·29 이후에 결성된 노조의 규정률이 높다. 산업별로는 제조업부문이 65.7%로 비제조업의 46.2%에 비하여 규정하고 있는 노동조합이 많은 것으로 나타났다.

노동조합 조직형태별로는 산별노조가 25.0%로 규정을 두고 있는 노동조합이 가장 적고, 기업별노조가 56.5%로 규정하고 있는 노조가 가장 많다. 산별노조의 경우에는 7명 이상을 규정하고 있는 경우가 8.3%이고, 지역노조의 경우에는 5명 이상이 17.4%, 10명 이상인 경우도 6.5%로

〈표 3-46〉 단체교섭위원수

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음									규정에 의함
			3명 이상	4명 이상	5명 이상	6명 이상	7명 이상	8명 이상	9명 이상	10명 이상		
전체	100.0	45.4	54.6	22.4	3.4	11.3	1.3	2.2	0.8	1.1	2.1	9.9
99인 이하	100.0	41.0	59.0	32.6	4.5	10.4	0.5	1.5	0.2	0.0	1.0	8.2
100~499인	100.0	47.3	52.7	11.4	2.7	14.1	3.6	3.6	0.9	0.0	1.4	15.0
500~999인	100.0	56.1	43.9	5.3	0.0	15.8	0.0	1.8	5.3	1.8	5.3	8.8
1,000인 이상	100.0	54.4	45.6	13.9	2.5	5.1	0.0	2.5	0.0	8.9	7.6	5.1
상급단체별												
한국노총	100.0	49.1	50.9	18.2	3.4	9.2	1.1	2.5	0.9	0.2	1.3	14.1
민주노총	100.0	40.2	59.8	23.1	4.4	17.0	2.2	1.7	0.9	3.1	4.4	3.1
연맹 미가맹	100.0	39.8	60.2	43.4	1.2	7.2	0.0	2.4	0.0	0.0	0.0	6.0
결성시기별												
6월29일 이전	100.0	64.2	35.8	9.8	0.8	7.3	0.0	2.4	1.6	1.6	4.9	7.3
6월29일 이후	100.0	41.7	58.3	24.9	3.9	12.1	1.6	2.2	0.6	0.9	1.6	10.4
산업별												
제조업	100.0	34.3	65.7	23.1	2.7	14.0	1.8	3.6	1.5	1.8	3.0	14.0
비제조업	100.0	53.8	46.2	21.9	4.0	9.3	0.9	1.2	0.2	0.5	1.4	6.8
노조조직별												
기업별노조	100.0	43.5	56.5	23.2	3.3	11.7	1.5	2.4	0.9	0.9	1.7	10.8
분회·지부	100.0	66.7	33.3	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.8	5.6	8.3
산별노조	100.0	75.0	25.0	8.3	8.3	0.0	0.0	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0
지역노조	100.0	47.8	52.2	19.6	6.5	17.4	0.0	0.0	0.0	2.2	6.5	0.0

노조의 규모에 비례하여 단체교섭위원수가 증가함을 짐작할 수 있다.

4. 보충 또는 수정협약 규정

단체협약의 효력 가운데 하나로 평화의무를 들 수 있다. 평화의무라 함은 단체협약의 당사자가 협약의 유효기간 중 협약 내에 정한 근로조건 또는 기타 사항의 변경·폐지를 요구하는 쟁의행위를 하지 않을 의무와 그의 통제하에 있는 구성원들이 이와 같은 쟁의행위를 하지 못하게 하는 의무를 말한다. 이와 같은 평화의무는 단체협약의 평화적 기능

〈표 3-47〉 보충(수정)협약 규정여부

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음
전체	100.0	94.9	5.1
99인 이하	100.0	93.8	6.2
100~499인	100.0	98.2	1.8
500~999인	100.0	96.5	3.5
1,000인 이상	100.0	89.9	10.1
상급단체별			
한국노총	100.0	96.9	3.1
민주노총	100.0	91.3	8.7
상급연맹 미가맹	100.0	94.0	6.0
결성시기별			
1987년 6월 29일 이전	100.0	96.7	3.3
1987년 6월 29일 이후	100.0	94.5	5.5
산업별			
제조업	100.0	99.1	0.9
비제조업	100.0	91.6	8.4
노조조직별			
기업별노조	100.0	94.9	5.1
분회·지부	100.0	91.7	8.3
산별노조	100.0	83.3	16.7
지역노조	100.0	100.0	0.0

에 내재하는 본래적 의무라고 파악된다. 따라서 협약의 존속기간 중에 일체의 쟁의행위를 하지 않을 절대적 평화의무와는 구별된다.¹³⁶⁾

보충협약과 관련한 판례에서 농지개량조합은 국고보조를 받는 공법인으로, 그 법률행위 중 지출이 수반되는 행위는 조합 총회의 예산편성행위이다가 최종적으로 농림부장관(또는 예산승인권한을 위임받은 시·도지사)의 승인을 받아야 비로소 그 효력이 생긴다고 할 것이므로 농지개량조합의 의결을 거쳐 농림부장관의 승인을 얻지 못한, 농지개량조합 보충협약 중 퇴직금에 관한 규정은 그 효력이 없다고 판시하였다.¹³⁷⁾

보충협약에 따른 행정해석에 의하면, 노동조합이 공동협약을 체결한 후 단위 사업(장)에서 체결한 단체협약을 체결한 경우 노동조합이 노조법 제12조 제1항의 규정에 의해 설립신고증을 교부받은 노동조합이라면 독자적인 단체교섭 및 협약체결권을 가지는 것은 당연하다. 그러나 교섭권 위임에 따라 지역단위 공동협약을 체결하였다 하더라도 그 후 개별 사업장 단위에서 개별 사업장에 국한된 내용에 대하여 노사합의를 통해 공동협약의 일부 내용을 변경한 경우라면 이는 보충협약의 성격을 갖는 것으로서 그 효력을 부인하기는 어렵다고 한다.¹³⁸⁾

분석대상 규약 가운데 보충협약 또는 수정협약에 대하여 규정을 두고 있는 경우는 5.1%로 규정정도는 매우 미미하다. 규모별로는 1,000인 이상의 경우 10.1%, 99인 이하 6.2%, 500~999인 이하 3.5%, 100~499인 이하는 1.8%로 나타났다. 상급단체별로는 민주노총 계열 노동조합이 규정하고 있는 경우가 8.7%로 상대적으로 높게 규정되어 있고, 상급단체 미가맹 노동조합 6.0%, 한국노총 계열 노동조합이 3.1%가 규정되어 있다. 결성시기별로 보면 6·29선언 이전에 결성된 노조가 규정하고 있는 경우는 3.3%, 그 이후 결성된 노조는 5.5%가 규정을 두고 있다. 산업별로는 비제조업부문이 8.4%, 제조업부문이 0.9%의 규정률을 보였다. 노조조직별 형태로 보면 지역노조의 경우에는 규정을 두고 있는 경우가 없으며, 기업별노조 5.1%, 분회·지부의 경우에는 8.3%, 산별노조

136) 김형배, 앞의 책(2004), 503쪽.

137) 서울고법 2002. 5. 29. 선고, 2001나50212 판결(농업기반공사 사례).

138) 2001. 10. 26., 노조 68107-1182.

가 16.7%로 가장 높게 나타났다.

5. 교섭위원 연명서명

당사자간에 단체교섭에서의 합의라 하더라도 문서화되지 않으면 단체협약이 될 수 없다. 즉 단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명날인하여야 한다(노동법 제31조 제1항). 서면작성을 요구하는 것은 단체협약이 규범적 효력 등 특별한 효력을 부여받고 있기 때문에 그 내용을 명확히 함으로써 후일의 분쟁을 방지하려는 것이고, 서명날인을 요구하는 것은 당사자를 명확히 하여 당사자의 최종적 의사를 확인함으로써 단체협약의 진정성을 확보하려는 것이다.

서명날인에 의하여 표기되어야 할 것은 ‘당사자 쌍방’의 명칭이지만, 당사자가 대개 단체이므로 당사자의 명칭과 함께 협약체결권한을 가지는 자의 명칭으로 표기하는 것이 원칙이다. 서명날인에 대신하여 서명무인을 하였다 하더라도 이를 무효로 볼 수는 없다.¹³⁹⁾ 또한 당사자 쌍방이 서명날인을 하지 아니하고 기명날인을 하였다고 하더라도 그 단체협약이 위 강행법규에 위반하여 무효라고 할 수는 없다고 할 것이다.¹⁴⁰⁾ 기명무인의 경우라도 협약당사자가 누구인지 명확하고 당사자 또는 협약체결권자의 체결의사가 명백한 경우에는 허용된다고 보아야 한다. 따라서 당사자의 명칭만 표기하고 당사자의 직인 등을 날인하는 것도 이 요건을 갖춘 것으로 해석된다. 또 협약체결권자의 명칭만 표기 하더라도 협약당사자가 누구인지가 명확하고 그자가 협약당사자를 위하여 서명날인한 것이 명확하다면 이 요건을 갖추었다고 볼 수 있다.¹⁴¹⁾ 행정해석에 의하면, 단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방

139) 대법원 1995.3. 10. 선고, 94마605 판결.

140) 대법원 2002. 8. 27. 선고, 2001다79457 판결(기아자동차(주)사례).

141) 임종률, 앞의 책(2004), 135쪽; 반대의견: 노동조합과의 사이에 체결한 단체협약이 유효하게 성립하려면 단체협약을 체결할 능력이 있는 사용자나 사용자 단체가 그 상대방당사자로서 체결하여야 하고, 나아가 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명날인함으로써 노동조합법 제34조 제1항(노동법 제30조) 소정의 방식을 갖추어야 한다고 한다(대법원 1997. 1. 21. 선고, 95다24821 판결).

의 서명날인으로 적법하게 성립하는 것이므로 반드시 교섭위원 전원의 서명날인을 요하는 것은 아니며 단체교섭위원들의 서명날인 없이 조합 위원장의 서명날인만으로 단체협약은 유효하다고 보아야 할 것이다.¹⁴²⁾

분석대상 규약 가운데 단체협약 체결시 교섭위원 연명서명을 규정하고 있는 경우가 24.8%로 500~999인 이하의 규모(35.1%)가 규정률이 높고 99인 이하(25.4%)와 1,000인 이상(24.1%)은 규정정도가 비슷하게 나타났다. 상급단체별로는 상급단체 미가맹 노동조합이 규정하고 있는

〈표 3-48〉 단체협약 체결시 교섭위원 연명서명 규정여부

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음
전체	100.0	75.2	24.8
99인 이하	100.0	74.6	25.4
100~499인	100.0	78.6	21.4
500~999인	100.0	64.9	35.1
1,000인 이상	100.0	75.9	24.1
상급단체별			
한국노총	100.0	76.0	24.0
민주노총	100.0	76.4	23.6
상급연맹 미가맹	100.0	67.5	32.5
결성시기별			
1987년 6월 29일 이전	100.0	82.9	17.1
1987년 6월 29일 이후	100.0	73.7	26.3
산업별			
제조업	100.0	68.7	31.3
비제조업	100.0	80.2	19.8
노조조직별			
기업별노조	100.0	75.5	24.5
분회·지부	100.0	77.8	22.2
산별노조	100.0	50.0	50.0
지역노조	100.0	76.1	23.9

142) 1989. 8. 14., 노조 01254-11879.

경우가 가장 많으며, 한국노총 계열노동조합과 민주노총 계열 노동조합은 규정정도가 비슷하다. 결성시기별로는 6·29선언 이후 결성된 노조에서 규정률이 높다. 산업별로는 제조업부문이 비제조업부문에 비하여 규정하고 있는 비율이 월등히 높으며, 노조조직형태별로는 나머지 노조가 규정률이 비슷한 가운데 산별노조가 규정하고 있는 비율이 높다.

6. 노사협의회 근로자위원 선정절차

노사협의회와 단체교섭은 모두 노사간의 의사소통 수단이다. 그러나 주체면에 있어서 단체교섭의 주체는 근로자가 자발적으로 조직·가입하는 노동조합인 데 대하여 노사협의의 주체는 대체로 노동조합 가입 여부나 조합원자격 유무와 관계없이 전체종업원이 선출하도록 강제되는 종업원 대표이다. 노사협의회는 단체교섭과는 별도의 노사간 의사소통 방식으로 사업 또는 사업장 차원에서 사용자가 종업원대표와 일정한 사항에 대하여 정보를 교환하고 협의하거나 경우에 따라서는 공동 결정(합의)하는 제도를 말한다.¹⁴³⁾

근로자를 대표하는 근로자위원은 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 노동조합에서 위촉하는 자로 하고, 그러한 노동조합이 없는 경우에는 대통령령이 정하는 바에 따라 근로자가 선출한다(근참법 제6조 제2항 및 제4항). 즉 근로자의 과반수로 구성된 노동조합이 조직되어 있지 아니한 사업 또는 사업장의 근로자위원은 근로자의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출한다. 다만, 사업 또는 사업장의 특수성으로 인하여 부득이하다고 인정되는 경우에는 작업부서별로 근로자수에 비례하여 근로자위원을 선출할 근로자를 선출하고 위원선거인 과반수의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 근로자위원을 선출할 수 있다(시행령 제3조 제1항). 이때 노사협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 동수의 위원으로 구성하되, 3인 이상 10인 이내로 한다(근참법 제6조 제1항).

143) 임종률, 앞의 책(2004), 563쪽.

근로자위원으로 입후보하고자 하는 자는 당해 사업 또는 사업장의 근로자이어야 하며, 당해 사업 또는 사업장의 근로자 10인 이상의 추천을 받아야 한다(제3조 제2항). 근로자위원에 결원이 생긴 때에는 30일 이내에 보궐위원을 위촉 또는 선출하되, 근로자의 과반수로 구성된 노동조합이 조직되어 있지 아니한 사업 또는 사업장에 있어서는 근로자위원 선출투표에서 선출되지 못한 자 중 다수득표자수에 의한 차점자를 근로자위원으로 할 수 있다(영 제4조).

〈표 3-49〉 노사협의회 근로자위원 선정절차

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음								
			상집위의 승인	총회의 승인	대의원 대회의 승인	운영위의 승인	위원장 임명	(총회의 승인) + (대의원 대회의 승인)	규정에 의함	기타	
전체	100.0	21.5	78.5	16.6	4.2	10.9	37.5	30.8	0.0	5.7	2.2
99인 이하	100.0	18.4	81.6	14.9	5.5	10.1	41.2	28.4	0.0	6.1	1.8
100~499인	100.0	20.9	79.1	21.8	2.3	11.5	32.8	32.2	0.0	3.4	2.3
500~999인	100.0	31.6	68.4	10.3	2.6	15.4	35.9	41.0	0.0	7.7	2.6
1,000인 이상	100.0	31.6	68.4	14.8	3.7	11.1	31.5	33.3	0.0	9.3	3.7
상급단체별											
한국노총	100.0	22.6	77.4	15.7	3.5	9.0	34.8	37.1	0.0	5.2	1.7
민주노총	100.0	19.7	80.3	19.6	4.9	15.2	40.8	22.3	0.0	4.3	3.3
연맹 미가맹	100.0	20.5	79.5	13.6	6.1	9.1	42.4	21.2	0.0	12.1	1.5
결성시기별											
6월29일 이전	100.0	30.1	69.9	20.9	3.5	14.0	22.1	39.5	0.0	5.8	2.3
6월29일 이후	100.0	19.8	80.2	15.9	4.3	10.4	40.1	29.3	0.0	5.7	2.2
산업별											
제조업	100.0	16.7	83.3	16.8	4.7	12.8	35.4	31.0	0.0	3.3	3.3
비제조업	100.0	25.2	74.8	16.5	3.7	9.3	39.3	30.5	0.0	7.8	1.2
노조조직별											
기업별노조	100.0	18.8	81.2	17.4	4.6	11.3	36.0	31.4	0.0	5.2	2.0
분회·지부	100.0	33.3	66.7	8.3	0.0	8.3	45.8	25.0	0.0	12.5	4.2
산별노조	100.0	66.7	33.3	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	50.0	0.0
지역노조	100.0	39.1	60.9	7.1	0.0	7.1	64.3	25.0	0.0	3.6	3.6

사용자는 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해하여서는 아니 된다(근참법 제10조 제1항). 노동부장관은 사용자가 근로자위원의 선출에 개입·방해한 때에는 그 시정을 명할 수 있다(근참법 제11조). 위원 임기는 3년으로 하되 연임할 수 있다(근참법 제8조 제1항).

분석대상 규약들에 따르면 전체 중 78.5%가 노사협의회 근로자위원 선정절차에 대한 규정을 두고 있다. 그 가운데 가장 많은 것이 운영위원회의 승인을 받도록 규정한 것으로 37.5%, 위원장 임명 30.8%, 상집위의 승인 16.6%, 대의원대회 승인 10.9%, 규정에 의하는 경우 5.7%, 총회의 승인 4.2%의 순이었다. 기타로는 위원장 또는 사무국장이 추천하여 구성한다는 것이 있었다.

규모별로는 규모가 작을수록 규정하고 있는 경우가 많으며 500~999인 이하의 규모에서는 위원장이 임명하는 경우가 41.0%로 다른 규모의 조직들에 비하여 규정정도가 높았다. 상급단체별로는 민주노총 계열이 80.3%, 상급단체 미가맹 노동조합 79.5%, 한국노총 계열이 77.4%로 민주노총 계열 노동조합이 약간 높게 나타났다. 한국노총 계열 노동조합은 위원장의 임명을 상대적으로 많이 규정하고 있고, 민주노총 계열 노동조합은 대의원대회의 승인을 받도록 하는 규정이 타계열의 노동조합에 비하여 높게 나타났다.

결정시기별로는 6·29선언 이전에 결성된 노조의 규정률이 69.9%로 6·29선언 이후 결성된 노조들의 규정률 80.2%보다 낮다. 선언 이후 결성된 노조에서는 운영위원회의 승인을 규정하고 있는 경우가 40.1%로 가장 높게 나타났으며, 선언 이전 결성된 노조에서는 위원장임명으로 규정한 것이 가장 높았다. 산업별로는 제조업부문에서 규정하고 있는 비율이 83.3%이고 비제조업부문은 74.8%이다.

7. 노동쟁의 발생신고절차

노동쟁의란 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 '노동관계 당사자'라 함) 사이에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이

경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더 이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다(노동법 제2조 5호).

현 노동법은 조정을 거치지 아니하고는 쟁의행위로 나아갈 수 없도록 규정하고 있다(노동법 제45조 제2항). 노동위원회는 노동관계 당사자 일방이 조정을 신청한 때에는 지체없이 조정을 개시하여야 한다(노동법 제53조). 노동위원회가 직권으로 조정을 개시할 수는 없지만 앞서

<표 3-50> 노동쟁의 발생신고절차(복수규정)

(단위 : %)

	전체	규정 없음	규정 있음									기타
			상집위의결의	총회의결의	대의원대회의결의	대의원대회와중앙(운영)위원회결의	결의없이위원장이신고	(총회의결의) + (대의원대회의결의)	조합원의결의	규정에의함		
전체	100.0	82	91.8	21.6	50.8	48.5	10.9	21.7	0.1	25.5	3.3	2.7
99인 이하	100.0	80	92.0	23.6	55.6	41.7	13.6	24.7	0.3	31.2	3.3	1.4
100~499인	100.0	7.7	92.3	22.7	52.2	49.8	6.4	20.7	0.0	21.7	3.9	2.5
500~999인	100.0	7.0	93.0	17.0	41.5	73.6	9.4	17.0	0.0	11.3	1.9	9.4
1,000인 이상	100.0	11.4	88.6	11.4	28.6	61.4	11.4	12.9	0.0	17.1	2.9	5.7
상급단체별												
한국노총	100.0	7.4	92.6	15.5	46.1	46.6	10.0	11.9	0.0	26.0	3.4	2.4
민주노총	100.0	6.6	93.4	34.1	61.2	57.0	13.1	39.7	0.5	24.3	0.9	3.7
연맹 미가맹	100.0	16.9	83.1	18.8	46.4	33.3	10.1	24.6	0.0	26.1	10.1	1.4
결성시기별												
6월29일 이전	100.0	12.2	87.8	18.5	39.8	57.4	5.6	9.3	0.0	14.8	5.6	4.6
6월29일 이후	100.0	7.4	92.6	22.1	52.8	46.8	11.9	24.0	0.2	27.4	2.9	2.4
산업별												
제조업	100.0	7.3	92.7	20.4	52.0	54.9	9.5	18.1	0.0	21.4	2.0	2.0
비제조업	100.0	8.9	91.1	22.5	49.9	43.5	12.0	24.6	0.3	28.6	4.3	3.3
노조조직별												
기업별노조	100.0	7.7	92.3	22.2	50.7	47.5	10.1	22.2	0.2	26.3	3.1	2.0
분회·지부	100.0	13.9	86.1	0.0	61.3	54.8	9.7	3.2	0.0	16.1	3.2	3.2
산별노조	100.0	25.0	75.0	11.1	22.2	22.2	33.3	22.2	0.0	0.0	11.1	0.0
지역노조	100.0	6.5	93.5	30.2	51.2	62.8	18.6	27.9	0.0	25.6	4.7	14.0

말한 바와 같이 조정절차를 거치지 않으면 쟁의행위를 할 수 없다. 노동관계 당사자는 노동쟁의가 발생한 때에는 어느 일방이 이를 상대방에게 서면으로 통보(노조법 제45조 제1항)하여야 한다. 조정신청은 노동조합뿐만 아니라 통보를 통해 알게 된 사용자도 신청할 수 있다. 노동조합이 조정신청에 있어 사전에 총회의 의결을 얻을 필요는 없다. 구 노동조합법은 ‘노동쟁의에 관한 사항’을 총회의결사항으로 규정하고 있었으나 현행 노조법은 이를 삭제하였다. 물론 구법하에서도 ‘노동쟁의에 관한 사항’이 노동쟁의 발생신고(조정신청의 의미도 가지고 있었음)를 포함한 것이라고는 볼 수 없다.¹⁴⁴⁾

분석대상 노동조합 규약 가운데 91.8%가 노동쟁의 발생절차에 대한 규정을 정하여 두고 있다. 규정으로 두고 있는 항목은 총회의 결의를 요하는 것이 50.8%, 대의원대회의 결의 48.5%, 조합원의 결의 25.5%, 결의 없이 위원장이 신고하는 경우가 21.7%, 상집위 결의 21.6%, 대의원대회와 중앙(운영)위원회의 결의 10.9%, 규정에 의함이 3.3%, 총회와 대의원회의 결의 0.1%였다. 기타는 2.7%로 그 내용은 위원회의 승인 등이 있었다.

규모별로 보면 500~999인 이하가 규정을 두고 있는 경우가 93.0%로 가장 많고, 100~499인 이하가 92.3%, 99인 이하가 92.0%, 1,000인 이상이 88.6%이다. 500인 미만의 규모에서는 총회의 결의를 요하는 노동조합이 가장 많았지만, 500인 이상 규모에서는 대의원대회의 결의를 요하는 노동조합이 더 많은 것으로 나타났다. 규모가 클수록 대의원 중심으로 활동이 이루어지기 때문인 것으로 짐작된다.

상급단체별로 보면 민주노총 계열과 한국노총 계열이 각각 93.4%, 92.6%로 비슷한 가운데 상급단체 미가맹 노동조합은 83.1%로 규정물에서 차이가 보였다. 민주노총 계열의 노동조합은 총회의 의결을 요한다(61.2%)는 노동조합의 비중이 가장 높지만 대의원대회의 결의를 요한다는 규정(57.0%)도 비슷한 수준이었으며 타계열의 노동조합에 비하여 상당히 높게 나타났다.

결성시기별로 보면 6·29 이전에 결성된 노동조합은 87.8%, 이후에

144) 임종률, 앞의 책(2004), 173쪽, 각주 2) 참조.

결성된 노동조합은 92.6%이며, 이후에 결성된 노동조합이 총회의 결의를 요하는 경우가 상대적으로 많았고, 이전에 결성된 노조는 대의원대회의 결의를 요하는 경우가 더 많았다. 산업별로는 제조업이 규정을 두고 있는 경우가 92.7%이고 비제조업이 91.1%이다. 비제조업부문에서 결의 없이 위원장이 신고한다는 규정이 24.6%로 상대적으로 높게 나타났다.

노조조직별로는 지역노조 93.5%, 기업별노조 92.3%, 분회·지부 86.1%, 산별노조 75.0%로 조직별 형태별로 약간의 차이가 있다. 지역노조는 총회의 결의(51.2%)를 규정하고 있는 경우보다 대의원대회결의(62.8%)를 규정하고 있는 경우가 더 많았으며, 산별노조의 경우에는 대의원대회와 중앙(운영)위원회의 결의를 요하는 경우가 더 많이 나타났다.

8. 쟁의행위 결의절차

쟁의행위는 목적·방법 및 절차에 있어서 법령 기타 사회질서에 위반되어서는 아니 되며(노조법 제37조 제1항), 노동조합에 의하여 행하여져야 한다(동조 제2항). 쟁의행위는 이를 제한하는 법령의 규정을 준수하여야 하고 적법하게 수행되어야 한다는 것을 천명한 것이다. 쟁의행위에는 다양한 법률과 규정으로 쟁의행위 주체,¹⁴⁵⁾ 목적,¹⁴⁶⁾ 방법¹⁴⁷⁾, 절차상의 제한을 두고 있다.

145) 공무원은 “사실상 노무에 종사하는 공무원”을 제외하고는 “노동운동 기타 공무 이외의 일을 위한 집단적 행위”를 할 수 없다(국가공무원법 제66조 제1항); 노동조합에 의하여 주도되지 않은 쟁의행위를 하여서는 아니 된다(노조법 제37조 제2항); 방위산업에관한특별조치법에 의하여 지정된 주요방위산업체에 종사하는 근로자 중 전력·용수 및 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자로서 대통령령으로 정한 자는 쟁의행위를 할 수 없다(노조법 제41조 제2항).

146) 쟁의행위기간에 대한 임금지급을 목적으로 하는 쟁의행위금지(노조법 제44조 제2항)

147) 안전시설가동(노조법 제42조 제2항); 폭력·파괴금지(제42조 제1항); 파업감시 제한(제38조 제1항); 직장점거의 제한(노조법 제42조 제1항); 보완작업의 수행(제38조 제2항); 선원법상의 제한(선원법 제27조)

절차상의 제한에는 조정의 전치(노조법 제45조 제2항); 중재시의 쟁의 금지(노조법 제63조); 긴급조정시의 쟁의중지(노조법 제77조); 조정서 해석기간 중의 쟁의금지(노조법 제60조 제5항), 쟁의행위 찬반투표(제41조 제1항)가 있고 쟁의행위를 신고하도록(시행령 제17조) 규정하고 있다.

이때 쟁의행위 개시 전에 노동조합이 취하여야 할 것으로 쟁의행위에 대한 찬반투표와 쟁의행위의 신고를 들 수 있다. 노조법 제41조 제1항은 노동조합의 쟁의행위는 그 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다고 규정하고 있다. 이를 위반하면 노조법 제91조의 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하는 벌칙조항이 적용된다. 이는 쟁의행위가 쟁의 참가자의 임금삭감을 초래하고 직장폐쇄를 야기하는 등 조합원 전체에게 중요한 영향을 미치므로 그 결정을 민주적인 절차로 하도록 하자는 정책적 고려에서 노조법이 특별히 설정한 규정이다.

“조합원의 직접·비밀·무기명 투표”를 요하므로 대의원회의 의결이나 비밀이 보장되지 않는 투표는 본조 위반이 된다. 조합원의 투표로서 족하고 반드시 총회의 개최에 의하여야 하는 것은 아니다. ‘조합원’ 과 반수란 투표참가 조합원 과반수 또는 유효투표의 과반수가 아니라 재적조합원 과반수를 말한다.

절차와 관련하여 법원은 쟁의행위를 함에 있어 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 찬성결정이라는 절차를 거쳐야 한다는 노조법 제41조 제1항의 규정은 노동조합의 자주적이고 민주적인 운영을 도모함과 아울러 쟁의행위에 참가한 근로자들이 사후에 그 쟁의행위의 정당성 유무와 관련하여 어떠한 불이익을 당하지 않도록 그 개시에 관한 조합의사의 결정에 보다 신중을 기하기 위하여 마련된 규정이므로 위의 절차를 위반한 쟁의행위는 그 절차를 따를 수 없는 객관적인 사정이 인정되지 아니하는 한 정당성을 인정받을 수 없다고 판단하였다.¹⁴⁸⁾ 이는 이전의 조합원의 민주적 의사결정이 실질적으로 확보된 때에는 법률이 정한 쟁의행위 찬반투표라는 형식적 절차를 받지 않아도 정당성이 인정된다는 기존의 판결¹⁴⁹⁾을 변경하게 되었다. 또한 이 판결로

148) 대법원(전원합의체) 2001. 10. 25. 선고, 99도4837 판결.

이러한 절차를 밟지 않은 것만으로 쟁의행위의 정당성을 부인할 수 없다는 취지의 판결¹⁴⁹⁾도 변경하게 되었다.

쟁의행위 결의절차에 대한 분석결과는 조사대상 규약 중 90.1%가 규정을 두고 있으며 75.5%가 법률에 규정된 방식(재적 조합원 과반수 찬성)으로 결의하는 것으로 규정하고 있다. 규모별로 볼 때는 규모가 작을수록 규정정도가 높고 재적조합원의 과반수 이상으로 정한 경우가 많다. 1,000인 이상의 경우에는 재적조합원 과반수 찬성과 출석조합원 과반수를 동시에 규정한 경우가 11.4%로 다른 규모에 비하여 상대적으로 높게 규정되어 있다.

상급단체별로 보면 한국노총 계열 90.8%, 민주노총 계열 90.0%, 비노총 계열은 86.7%로 노총 계열이 상대적으로 약간 규정을 많이 하고 있다. 결성시기별로는 6·29 이전에 결성된 노조는 88.6%, 이후에 결성된 노조는 90.4%로 6·29 이후에 결성된 노조가 약간 규정정도가 높다. 산업별로는 제조업이 93.6%인 반면, 비제조업부문은 87.4%로 상대적으로 규정정도가 낮다.

노조조직별 형태를 보면 기업별노조의 경우에는 92.0%가 규정을 두고 있지만 산별노조의 경우에는 규정을 두고 있는 경우가 41.7%로 상당한 차이를 보인다. 분회·지부 가운데 규정을 두고 있는 경우는 77.8%로 재적조합원과 과반수와 출석조합원의 과반수를 규정하고 있는 경우가 13.9%로 상대적으로 그 비중이 높게 나타났다.

전국단위 산별노조의 지회가 쟁의행위를 결의하기 위한 방법에 대한 행정해석은 기업단위 노조가 조직형태 변경결의에 의해 전국단위 산별노조로 전환한 후 지회단위의 쟁의행위를 할 경우에 있어서 쟁의행위에 대한 결의는 산별노조의 규약에 의거 지회가 노동쟁의의 당사자 능력을 부여받고 있는 경우라면 지회 재적조합원 과반수의 찬성으로 결정하여야 할 것이며, 이 경우 노조(전국, 지부 등) 차원에서 전체 조합원을 대상으로 실시한 쟁의행위 찬반투표 결과가 임금 등 근로조건 결

149) 대법원 2000. 3. 10. 선고, 99도4838 판결; 대법원 2000. 5. 26. 선고, 99도4836 판결.

150) 대법원 1992. 12. 8. 선고, 92누1094 판결.

〈표 3-51〉 쟁의행위 결의절차

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음					
			법률(노동쟁의 조정법) 규정준용 (제적 조합원 과반수)	출석 조합원 과반수	법률규정준용 + 출석조합원 과반수	규정에 의함	기타	
전체	100.0	9.9	90.1	75.5	3.7	7.1	2.0	1.8
99인 이하	100.0	8.5	91.5	78.9	3.7	5.5	1.7	1.7
100~499인	100.0	10.5	89.5	72.3	4.5	8.2	2.7	1.8
500~999인	100.0	12.3	87.7	73.7	3.5	8.8	0.0	1.8
1,000인 이상	100.0	13.9	86.1	68.4	1.3	11.4	2.5	2.5
상급단체별								
한국노총	100.0	9.2	90.8	73.8	4.3	8.5	2.5	1.8
민주노총	100.0	10.0	90.0	78.6	3.1	4.8	1.3	2.2
연맹 미가맹	100.0	13.3	86.7	75.9	2.4	6.0	1.2	1.2
결성시기별								
6월29일 이전	100.0	11.4	88.6	75.6	2.4	4.1	2.4	4.1
6월29일 이후	100.0	9.6	90.4	75.4	3.9	7.7	1.9	1.4
산업별								
제조업	100.0	6.4	93.6	77.8	4.3	7.6	2.1	1.8
비제조업	100.0	12.6	87.4	73.7	3.3	6.8	1.9	1.9
노조조직별								
기업별노조	100.0	8.0	92.0	78.3	3.3	6.9	2.0	1.5
분회·지부	100.0	22.2	77.8	47.2	5.6	13.9	5.6	5.6
산별노조	100.0	58.3	41.7	33.3	0.0	8.3	0.0	0.0
지역노조	100.0	15.2	84.8	67.4	8.7	4.3	0.0	4.3

정권의 귀속 주체가 상이한 개별 지회를 구속할 수는 없을 것으로 보았다.¹⁵¹⁾

151) 2001. 5. 21, 협력 68107-240.

제6절 노동조합의 재정

노동조합의 재정이란 일반적으로 조합비, 각종 찬조금 수익사업비 등을 취득·관리·지출하는 일련의 활동을 말한다. 이러한 재정은 자주적 운영 확보에 중요한 내부활동이 된다. 또한 노동조합재정의 운용에 있어서는 수입뿐만 아니라 조합재산을 어떻게 유효하게 사용하는가가 재정활동의 특징이므로 조합재정의 적정한 운영 및 감사도 중요한 문제이다. 이를 위하여 노조법은 조합비에 관한 사항을 규약의 필요적 기재사항으로 정하고 있으며(제11조 9호), 사용자에 의한 운영비의 원조를 원칙적으로 금지하고 있다(노조법 제2조 4호 단서 나목, 제81조 4호).

노동조합은 조합비로 운영하는 것을 예정하고 있는 만큼 노동조합의 조합원은 균등한 권리와 의무를 가지되 다만, 노동조합은 그 규약으로 조합비를 납부하지 아니하는 조합원의 권리를 제한할 수 있다고 노조법 제22조는 규정하고 있다. 따라서 노동조합으로부터 제명된 경우 달리 불 사정이 없는 한 조합원자격이 상실되는 것이므로 제명된 조합원은 조합비 납부의무가 없는 것이며, 노동조합이 조합비를 급여에서 공제한 경우 당해 제명된 조합원은 노동조합에 조합비의 환급을 요구할 수 있다고 보아야 한다.¹⁵²⁾

노조법은 노동조합의 재정과 관련한 여러 가지 제약규정들이 있다.

첫째는 앞서 말한 사용자의 운영비원조 금지(노조법 제2조 4호 단서 나목, 제81조 4호)이다.

둘째는 정치자금에관한법률 제12조 5호는 사업 또는 사업장별로 조직된 단위 노동조합의 정치자금 기부 금지¹⁵³⁾이다.

152) 2001. 9. 29., 노조 68107-1108.

153) 구노동조합법은 1953년 제정 이래 노동조합이 조합원으로부터 정치자금을 징수하는 것 및 노동조합의 기금을 유용하는 것을 금지하였으나(제12조 2항, 3항), 1997년 현 노조법 제정시에 이들 규정이 삭제되었다. 다만 정치자금에관한법률은 '노동단체'의 정치자금 기부를 금지하였으나 헌법재판소는 기업이나 사용자단체의 정치현금은 허용하면서 노동단체에 대해서만 정치자금 기부를

셋째는 총회의결사항으로서 예산·결산에 관한 사항(노조법 제16조 제1항 4호) 및 기금의 설치·관리 또는 처분에 관한 사항(동항 5호)으로 두고 있다.

넷째는 회계와 관련하여 노조법은 노동조합의 대표자는 그 회계감사원으로 하여금 6월에 1회 이상 당해 노동조합의 모든 재원 및 용도, 주요한 기부자의 성명, 현재의 경리 상황 등에 대한 회계감사를 실시하게 하고 그 내용과 감사결과를 전체 조합원에게 공개하도록 규정하고 있다(제25조 제1항). 또 노동조합의 대표자는 회계연도마다 결산결과와 운영상황을 공표하여야 하며 조합원의 요구가 있을 때에는 이를 열람하게 하여야 하며(노조법 제26조), 노동조합은 행정관청이 요구하는 경우에는 결산결과와 운영상황을 보고하여야 한다(노조법 제27조).

1. 조합재정의 구성

조합재정의 구성에 대한 규정은 분석대상 규약 가운데 90.8%가 두고 있다. 규정을 두고 있는 규약 중 조합비(의무금)에 대한 규정은 모두 규정하고 있었으며, 찬조금(기부금) 48.6%, 기타수입 44.4%, 특별기금(특별부과금) 44.1%, 수익금 14.4%, 기타가 2.9%이다.

규모별로 보면 1,000인 이상 96.3%, 100~499인 이하 92.7%, 500~999인 이하 91.1%, 99인 이하가 88.6%로 나타났으며, 500인 이상의 규모에서는 기타수입을 규정한 경우가 상대적으로 많았다. 상급단체별로 보면 한국노총 계열 노동조합의 규정률이 특히 높았으며, 민주노총 계열의 규정률이 상대적으로 낮게 나타났다. 상급단체 미가맹 노동조합은 찬조금(기부금)과 수익금에 대한 규정을 두고 있는 경우가 노총계열에 비하여 상대적으로 상당히 높게 나타났다.

결성시기별로 보면 6·29 이전에 결성된 노동조합이 이러한 규정을 두고 있는 경우가 95.9%로 이후에 결성된 노동조합의 89.8%의 규정률

금지한 이 조항에 대하여 헌법에 위반한다고 결정하였고(헌재 1999. 11. 25. 선고, 95헌마154결정) 이에 따라 이 조항은 2000. 2. 16. 금지의 범위를 “사업 또는 사업장별로 조직된 단위노동조합”에 한정하는 내용으로 개정되었다.

보다 높게 나타났으며, 이후에 결성된 노조가 찬조금에 대한 항목, 수익금, 특별기금에 대한 항목을 규정하고 있는 경우가 많은 것으로 나타났다.

노동조합 조직별 형태로 보면 초기업별노조의 경우에 이러한 규정을 두고 있는 경우가 더 적으며, 산별노조의 경우에는 수익금과 특별기금을 규정하고 있는 경우가 상대적으로 많은 것으로 나타났다. 분회·지부와 산별노조는 기타수입 항목을 규정하고 있는 경우가 타조직별 형태보다 상대적으로 많다.

〈표 3-52〉 조합재정의 구성(복수규정)

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음						
			조합비 (의무금)	찬조금 (기부금)	수익금	특별기 금(특별 부과금)	기타 수입	기타	
전체	100.0	9.2	90.8	100.0	48.6	14.4	44.1	44.4	2.9
99인 이하	100.0	11.4	88.6	99.7	55.2	16.2	44.3	40.1	3.1
100~499인	100.0	7.3	92.7	100.0	47.1	12.3	46.1	44.1	2.5
500~999인	100.0	8.9	91.1	100.0	31.4	9.8	47.1	51.0	3.9
1,000인 이상	100.0	3.8	96.3	100.0	33.8	14.3	36.4	61.0	2.6
상급단체별									
한국노총	100.0	6.1	93.9	100.0	46.4	11.7	43.1	43.3	3.3
민주노총	100.0	14.3	85.7	100.0	48.7	11.7	49.7	50.3	3.0
연맹 미가맹	100.0	11.9	88.1	100.0	60.8	36.5	35.1	35.1	0.0
결성시기별									
6월29일 이전	100.0	4.1	95.9	100.0	31.6	8.5	35.0	47.0	2.6
6월29일 이후	100.0	10.2	89.8	100.0	52.1	15.6	46.0	43.9	3.0
산업별									
제조업	100.0	9.4	90.6	100.0	59.2	16.7	57.5	31.8	5.0
비제조업	100.0	9.1	90.9	99.7	40.5	12.6	33.8	54.1	1.3
노조조직별									
기업별노조	100.0	8.7	91.3	100.0	49.3	15.2	44.6	41.4	3.1
분회·지부	100.0	0.0	100.0	100.0	44.4	8.3	30.6	75.0	0.0
산별노조	100.0	16.7	83.3	100.0	40.0	20.0	60.0	70.0	0.0
지역노조	100.0	21.7	78.3	100.0	44.4	5.6	44.4	58.3	2.8

2. 조합비 징수기준

구노동조합법은 제24조에 노동조합의 조합비는 매월 그 조합원의 임금의 100분의 2를 초과할 수 없다고 규정하고 있었으나, 현행 노조법은 그러한 규정을 가지고 있지 않다. 따라서 조합비 징수기준은 노동조합의 예산·결산 내용에 따라 노동조합이 자유롭게 결의할 수 있다고 보아야 한다.

〈표 3-53〉 조합비 징수기준

(단위 : %)

	전체	규정 없음	규정 있음													
			기본 급의 1% 미만	기본 급의 1% 미만	기본 급의 1.1~ 2% 미만	기본 급의 2% 미만	통상 임금 의 1% 미만	통상 임금 의 1% 미만	통상 임금 의 1.1~ 2% 미만	통상 임금 의 2% 미만	기본 급 + 상여 금 1% 미만	기본 급 + 상여 금 1.1~ 2% 미만	기본 급 + 상여 금 2% 미만	임금 총액 의 1% 미만	임금 총액 의 1% 미만	
전체	1000	885	115	18	107	121	120	09	65	40	72	11	11	05	12	72
99인 이하	1000	888	112	20	84	72	136	07	69	40	79	10	15	10	12	74
100~499인	1000	900	100	14	123	186	105	09	64	41	77	09	09	00	09	100
500~999인	1000	929	71	36	179	179	143	00	54	36	71	18	00	00	18	36
1,000인 이상	1000	800	200	13	125	150	63	25	50	38	25	13	00	00	13	13
상급단체별																
한국노총	1000	908	92	18	115	135	119	04	65	45	67	07	07	02	18	85
민주노총	1000	843	157	17	83	130	117	09	57	39	83	22	22	13	04	61
연맹 미가맹	1000	881	119	24	131	24	131	36	83	12	71	00	00	00	00	36
결성시기별																
6월29일이전	1000	877	123	25	115	131	90	08	90	33	57	00	08	00	25	90
6월29일이후	1000	887	113	17	105	119	126	09	60	41	75	13	11	06	09	69
산업별																
제조업	1000	933	67	33	155	179	100	00	97	48	70	03	03	03	09	91
비제조업	1000	848	152	07	70	77	135	16	40	33	75	16	16	07	14	58
노조조직별																
기업별노조	1000	895	105	21	119	125	120	11	69	42	74	12	11	05	12	80
분회·지부	1000	667	333	00	28	194	139	00	00	56	56	00	00	00	28	00
산별노조	1000	750	250	00	00	00	00	00	00	00	00	00	83	83	00	00
지역노조	1000	957	43	00	22	43	130	00	65	00	87	00	00	00	00	43

〈표 3-53〉의 계속

	규정 있음										
	임금총액의 1~2% 미만	임금총액의 2%	정액 500원 미만	정액 3,000원	정액 5,000원	통상임금의 3% 이내	관련 규정에 의함	기타	정액 10,000원	정액 15,000원	정액 20,000원
전체	30	80	03	07	09	05	25	50	17	07	11
99인 이하	20	97	02	07	15	05	17	60	30	12	10
100~499인	36	36	00	05	05	09	18	27	05	00	14
500~999인	36	36	00	00	00	00	54	18	00	00	
1,000인 이상	63	150	13	13	00	00	63	88	00	00	13
상급단체별											
한국노총	38	92	02	02	07	07	18	40	09	00	09
민주노총	26	61	04	04	04	04	39	61	17	17	09
연맹 미가맹	00	71	00	36	36	00	24	71	60	12	24
결성시기별											
6월29일 이전	82	82	00	00	00	16	25	41	00	00	00
6월29일 이후	20	80	03	08	11	03	25	52	20	08	13
산업별											
제조업	27	45	00	09	00	00	09	15	12	00	00
비제조업	33	107	05	05	16	09	37	77	21	12	19
노조조직별											
기업별노조	33	62	03	06	11	06	18	44	18	08	11
분회·지부	28	306	00	00	00	00	00	83	00	00	00
산별노조	00	00	00	83	00	00	50.0	00	00	00	00
지역노조	00	196	00	00	00	00	22	130	22	00	22

분석대상 규약 가운데 조합비 징수기준을 두고 있는 경우는 전체의 11.5%이다. 조합비 징수기준이 되는 임금의 범위는 기본급, 통상임금, 상여금에 대한 비율에 따르는 경우와 정액으로 정하고 있는 등 다양한 기준을 보이고 있다.

가장 많은 규정을 두고 있는 것은 기본급의 1.1~2.0% 미만이 12.1%이고, 기본급의 2% 12%, 기본급의 1% 10.7%, 임금총액의 1%, 통상임금의 2%가 각각 7.2%, 통상임금의 1%가 6.5%이며, 통상임금의 3% 이내로 규정한 경우도 0.5%가 있다. 정액을 두고 있는 경우는 500원 미만

에서 20,000원 미만까지 나타났다. 관련규정에 의한다(5.0%)는 것은 현재 조합비 징수기준에 대한 법상 규정이 없기 때문에 고찰이 필요할 것으로 보인다. 기타로는 조합원 1인당 800원, 임금총액의 5%, 7,000원 등이 있다.

규모별로는 1,000인 이상이 규정을 두고 있는 경우가 20.0%로 가장 많았으며, 기본급의 1.1~2% 미만으로 규정하고 있는 경우가 전규모에서 가장 많았다. 상급단체별로 볼 때는 민주노총 계열이 15.7%로 가장 많고 비노총 계열이 11.9%, 한국노총 계열이 9.2%로 비교적 규정률이 낮게 나타났다. 산업별로는 비제조업부문이(15.2%) 제조업부문(6.7%)보다 규정정도가 높게 나타났다. 비제조업부문이 기본급의 2%로 규정하고 있는 경우가 가장 많은 것으로 나타났다.

노조조직별 형태로는 지역노조가 4.3%로 가장 낮았고, 기업별노조가 10.5%, 산별노조 25.0%, 분회·지부가 33.3%로 나타났다. 분회·지부는 임금총액의 2%로 규정하고 있는 경우가 30.6%로 다른 항목에 비하여 월등하게 높았으며, 다른 조직형태별 노조와 비교하여 보아도 그 항목에 있어서 가장 높게 나타났다. 산별노조는 관련규정에 의한다는 규정이 50.0%로 가장 높게 나타났다.

3. 조합비 일괄공제

조합비 공제(check-off)란 사용자가 조합원의 임금에서 조합비를 공제하여 이를 일괄하여 노동조합에 인도한다는 단체협약상의 조항을 말한다. 이 조항이 체결된 경우에는 사용자가 조합원의 조합비를 임금에서 공제하더라도 임금전액지급의 원칙에 위반되지는 않는다(근로기준법 제42조 제1항 단서).

조합비 일괄공제에 대한 행정해석에 의하면 단체협약에서 조합비 일괄공제 제도의 근거규정을 두고 있고, 노동조합의 대의원회에서 임금인상분에 대한 조합비를 일괄공제하기로 결의하였다면 사용자는 조합비를 임금인상분에 대하여서도 일괄공제하여야 할 것이라고 한다.¹⁵⁴⁾

154) 2001. 7. 28., 노조 68107-853.

근로자의 노동조합 가입 및 탈퇴는 해당 근로자의 자유의지에 따라 결정되어야 하는 것이 원칙이나, 노조법은 제81조 제2호는 노동조합의 단결강화를 위해 특정 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약을 체결하더라도 부당노동행위에 해당하지 않는다고 규정하여 소위 “유니언숍 제도”를 제한적으로 인정하고 있다. 이러한 유니언숍 규정을 두고 있는 사업장의 신규입사자에게도 일괄공제를 할 수 있는지가 문제된다. 이에 대하여 행정해석은 노조법에 의해 허용되고 있는 유니언숍 제도는 근로자들이 노동조합에 가입하지 않거나 자발적으로 탈퇴하는 경우 노동조합의 요구에 의해 사용자가 당해 근로자를 해고할 의무를 지게 되는 것을 본질적 내용으로 하는 약정이며, 신규근로자가 별도의 노조가입 절차 없이 입사와 동시에 조합원 신분을 취득한다는 의미는 아니라고 보아야 한다고 한다. 따라서 신규입사자가 노동조합에 가입하지 않는 한 노동조합은 사업주에게 당해 근로자의 해고를 요구할 수는 있을 것이나, 당해 근로자의 의사에 반하여 조합비를 징수할 수는 없다고 한다.¹⁵⁵⁾

또 다른 문제가 될 수 있는 것은 비조합원인 근로자들에게 조합비를 징수할 수 있도록 하는 내용의 단체협약 체결을 사용자에게 요구하는 것은 협약자율의 범위를 넘어서는 것으로서 정당한 교섭요구라고 할 수 없다고 하였다. 따라서 비조합원인 근로자들의 의사에 반하여 비조합원으로부터 조합비를 일괄공제하도록 하는 내용의 단체협약을 노사간에 합의 체결하였다 하더라도 이러한 내용은 그 효력을 인정받을 수 없을 것이며, 근로기준법 제42조 제1항의 ‘임금전액불의 원칙’에 위배된다고 보아야 할 것이라고 한다.¹⁵⁶⁾

또 다른 문제로 조합비 일괄공제제도에 대해 일부 근로자가 조합비 공제의 중지를 요청한 경우가 있을 수 있다. 조합비의 일괄공제라는 것은 사업주가 임금에서 조합비를 공제하여 노동조합에 전달하는 편의제공 약정으로 근로기준법 제42조 제1항 단서의 규정에 의거 단체협약으

155) 2001. 5. 12., 노조 68107-547.

156) 2001. 5. 7., 노조 68107-528.

로 정하고 있는 경우에는 가능한 것이다. 그러나 단체협약으로 조합비 일괄공제를 정한 경우에도 이에 대한 조합원 총회의 의결, 노조 규약상의 관련 규정 또는 개별 조합원의 동의가 없으면 조합원 개인이 조합비 일괄공제를 거부하는 경우 사용자는 이를 공제할 수 없는 것이다. 다만, 단체협약상 조합비 일괄공제를 정함과 동시에 조합원 총회의 의결 또는 노조 규약상 관련규정이 있는 경우라면 개별 조합원의 반대의 사에도 불구하고 사용자는 단체협약이 정한 바에 따르는 것이 타당할 것으로 본다.¹⁵⁷⁾

〈표 3-54〉 조합비 일괄공제

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음
전체	100.0	88.5	11.5
99인 이하	100.0	88.8	11.2
100~499인	100.0	90.0	10.0
500~999인	100.0	92.9	7.1
1,000인 이상	100.0	80.0	20.0
상급단체별			
한국노총	100.0	90.8	9.2
민주노총	100.0	84.3	15.7
상급연맹 미가맹	100.0	88.1	11.9
결성시기별			
1987년 6월 29일 이전	100.0	87.7	12.3
1987년 6월 29일 이후	100.0	88.7	11.3
산업별			
제조업	100.0	93.3	6.7
비제조업	100.0	84.8	15.2
노조조직별			
기업별노조	100.0	89.5	10.5
분회·지부	100.0	66.7	33.3
산별노조	100.0	75.0	25.0
지역노조	100.0	95.7	4.3

157) 2000. 2. 21., 노조 01254-143.

조합비 일괄공제에 대한 규정을 규약상 두고 있는 경우는 분석대상 가운데 11.5%이다. 규모별로 보면 1,000인 이상의 규모가 20.0%로 가장 많이 규정하고 있으며, 99인 이하 11.2%, 100~499인 이하 10.0%, 500~999인 이하 7.1%의 순이다. 상급단체별로는 민주노총 계열 노동조합이 15.7%로 비교적 높게 나타났으며, 상급단체 미가맹 노동조합은 11.9%, 한국노총 계열은 9.2%이다. 결성시기별로는 6·29 이전에 12.3%, 6·29 이후에 결성된 노조는 11.3%로 나타났다.

비제조업부문이 15.2%로 나타나고 있어서 제조업의 6.7%보다 규정 정도가 높은 것으로 나타났다. 노조조직형태별로 보면 분회·지부가 33.3%, 산별노조 25.0%로 다른 조직형태에 비하여 상당히 높다. 반면 지역노조는 4.3%로 가장 낮았다.

4. 특별기금 설치여부

앞의 조합 재정의 구성에서 살펴본 바와 같이 노동조합은 규약으로 특별기금 내지 특별부과금의 설치를 정하는 경우가 있다. 이러한 특별기금은 특수한 목적에 사용하기 위하여 일시적 또는 상시적으로 징수하는 조합비로서 쟁의기금이나 희생자지원기금이 이에 속한다. 노동조합에 따라서는 이러한 특별조합비를 따로 거두기도 하고 조합비의 예산항목 속에 넣기도 한다.¹⁵⁸⁾ 이러한 특별기금은 규약이나 다수결원칙으로 결정된 활동이라 하더라도 이에 대하여 조합원의 참가·협력을 강제할 수 있기 위하여는 그것이 근로조건 유지·개선이라는 노동조합의 목적을 실현하기 위한 것이어야 할 것이다.¹⁵⁹⁾

특별기금 설치여부에 대하여 규정을 두고 있는 경우는 분석대상 규약가운데 48.7%이다. 규모별로는 100~499인 이하가 54.5%로 가장 많고 1,000인 이상이 45%로 가장 낮다. 상급단체별로는 상급단체 미가맹 노동조합이 52.4%로 가장 높고, 민주노총 계열이 51.3%, 한국노총 계열

158) 예를 들면, 사업장에 따라 상여금이 나오는 날에만 상여금의 일정률을 거두어 파업기금 등을 적립하는 경우를 들 수 있다.

159) 임종률, 앞의 책(2004), 77쪽.

〈표 3-55〉 특별기금 설치여부

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음
전체	100.0	51.3	48.7
99인 이하	100.0	53.8	46.2
100~499인	100.0	45.5	54.5
500~999인	100.0	50.0	50.0
1,000인 이상	100.0	55.0	45.0
상급단체별			
한국노총	100.0	53.3	46.7
민주노총	100.0	48.7	51.3
상급연맹 미가맹	100.0	47.6	52.4
결성시기별			
1987년 6월 29일 이전	100.0	53.3	46.7
1987년 6월 29일 이후	100.0	50.9	49.1
산업별			
제조업	100.0	43.6	56.4
비제조업	100.0	57.1	42.9
노조조직별			
기업별노조	100.0	49.5	50.5
분회·지부	100.0	58.3	41.7
산별노조	100.0	83.3	16.7
지역노조	100.0	63.0	37.0

이 46.7%로 상대적으로 규정정도가 낮은 것으로 나타났다. 결성시기별로는 큰 차이는 보이지 않는다. 산업별로는 제조업이 규정하고 있는 경우가 56.4%로 비제조업보다 13.5%포인트 규정정도가 높다. 노조조직 형태별로 보면 기업별노조가 50.5%로 규정률이 가장 높았으며, 산별노조가 16.7%로 가장 낮게 나타났다. 초기업별 노조조직의 형태가 타조직 형태의 노동조합보다 낮게 나타났다.

5. 회계연도

회계연도에 대하여 규정하고 있는 규약은 분석대상 중 96.3%이다. 1

월~12월을 회계연도로 정한 경우가 49.1%로 가장 많다. 가장 적은 경우는 정기총회 이후~이전으로 규정한 경우(0.1%)이다.

규모별로는 99인 이하가 97.3%로 규정률이 가장 높으며, 500~999인 이하가 94.6%로 가장 낮다. 산업별로는 제조업이 97.9%로 비제조업에 비하여 2.8%포인트 규정률이 높았다. 노조조직별 형태로는 분회·지부의 규약이 모두 규정하고 있는 반면에 산별노조는 75.0%로 가장 낮은 규정률을 보였다. 지역노조의 경우에는 5월~익년 4월을 규정한 경우가 타조직형태에 비하여 상대적으로 높았다.

〈표 3-56〉 회계연도

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음													정기총 회이후 ~이전
			1월~ 12월	2월~ 익년 1월	3월~ 익년 2월	4월~ 익년 3월	5월~ 익년 4월	6월~ 익년 5월	7월~ 익년 6월	8월~ 익년 7월	9월~ 익년 8월	10월~ 익년 9월	11월~ 익년 10월	12월~ 익년 11월		
			전체	100.0	37.963	49.1	34	83	58	37	34	34	29	38	46	
99인 이하	100.0	27.973	52.1	35	94	45	35	45	22	32	30	37	3.0	47	0.0	
100~499인	100.0	5.0950	42.3	41	73	68	32	23	55	41	59	45	45	41	0.5	
500~999인	100.0	5.4946	44.6	54	54	18	107	18	71	0.0	54	54	7.1	0.0	0.0	
1,000인 이상	100.0	3.8963	56.3	0.0	75	125	1.3	25	1.3	0.0	1.3	8.8	3.8	1.3	0.0	
상급단체별																
한국노총	100.0	3.4966	44.9	36	67	7.9	45	31	36	40	45	4.9	3.4	5.2	0.2	
민주노총	100.0	4.3957	57.4	35	74	26	30	39	26	0.0	26	3.9	6.1	2.6	0.0	
연맹 미가맹	100.0	3.6964	48.8	24	190	36	1.2	36	48	48	36	4.8	0.0	0.0	0.0	
결성시기별																
6월29일 이전	100.0	4.9951	44.3	25	74	98	4.9	41	41	0.8	0.8	6.6	4.9	4.9	0.0	
6월29일 이후	100.0	3.5965	50.1	36	85	50	3.5	33	33	33	44	4.2	3.6	3.6	0.2	
산업별																
제조업	100.0	2.1979	47.0	33	61	61	30	30	39	36	55	4.8	6.4	4.8	0.3	
비제조업	100.0	4.9951	50.8	35	100	56	4.2	37	30	23	26	4.4	1.9	3.0	0.0	
노조조직별																
기업별노조	100.0	3.5965	48.1	35	87	59	33	32	38	24	44	5.1	4.1	4.1	0.2	
분회·지부	100.0	0.01000	61.1	28	11.1	56	28	28	0.0	11.1	0.0	2.8	0.0	0.0	0.0	
산별노조	100.0	25.0750	66.7	0.0	83	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
지역노조	100.0	4.3957	50.0	43	0.0	65	10.9	87	22	43	0.0	0.0	4.3	4.3	0.0	

6. 결산승인기관

노조법 제16조 제1항 4호는 예산·결산에 관한 사항에 대하여 총회의결사항으로 하고 있다. 이러한 규정은 노조법 제17조에 의하여 대의원회의에도 준용된다.

분석대상 규약 가운데 결산승인기관에 대하여 규정을 두고 있는 경

〈표 3-57〉 결산승인기관

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음				
			총회	대의원 대회	총회 또는 대의원 대회	회계규정 에 의함	
전체	100.0	18.2	81.8	33.7	17.5	26.4	4.2
99인 이하	100.0	12.7	87.3	43.9	13.9	25.3	4.2
100~499인	100.0	20.0	80.0	27.7	20.5	29.5	2.3
500~999인	100.0	25.0	75.0	17.9	30.4	23.2	3.6
1,000인 이상	100.0	36.3	63.8	10.0	18.8	25.0	10.0
상급단체별							
한국노총	100.0	18.0	82.0	28.8	18.0	30.8	4.5
민주노총	100.0	20.4	79.6	41.7	14.3	20.9	2.6
연맹 미가맹	100.0	13.1	86.9	38.1	23.8	17.9	7.1
결성시기별							
6월29일 이전	100.0	27.0	73.0	16.4	23.8	27.9	4.9
6월29일 이후	100.0	16.5	83.5	37.0	16.3	26.1	4.1
산업별							
제조업	100.0	15.2	84.8	28.8	21.8	32.1	2.1
비제조업	100.0	20.5	79.5	37.5	14.2	21.9	5.8
노조조직별							
기업별노조	100.0	16.1	83.9	35.2	17.3	27.4	4.1
분회·지부	100.0	30.6	69.4	22.2	16.7	27.8	2.8
산별노조	100.0	41.7	58.3	0.0	33.3	8.3	16.7
지역노조	100.0	32.6	67.4	30.4	17.4	15.2	4.3

우는 81.8%이다. 기관으로는 총회가 33.7%, 총회 또는 대의원대회 26.4%, 대의원대회 17.5%이고, 회계규정에 의한다는 규정도 4.2%이다.

규모별로 보면 규모가 작을수록 규정률이 높아 99인 이하의 경우에는 87.3%, 100~499인 이하는 80.0%, 500~999인 이하는 75.0%, 1,000인 이상은 63.8%이다. 100~499인 이하와 1,000인 이상은 총회 또는 대의원대회에 의한다는 규정이 가장 많았으며, 500~999인 이하는 대의원대회에 의한다는 규정이 30.4%로 가장 많았고, 다른 규모에 비하여서도 상당히 높은 규정률이다.

상급단체별로는 상급단체 미가맹 노동조합의 규정률이 86.9%로 가장 높았고, 한국노총 계열이 82.0%, 민주노총 계열이 79.6%이며, 한국노총 계열은 총회 또는 대의원대회에 의한다는 규정이 가장 많았으며 타계열의 노동조합에 비하여서도 규정률이 가장 높았다. 반면 민주노총 계열은 총회로 규정하여 놓은 경우가 가장 많았다.

결성시기별로는 6·29 이후 결성된 노조의 규정률이 83.5%로 그 이전에 결성된 노조의 73.0%에 비하여 상당히 높게 나타났다. 6·29 이전에 결성된 노조는 총회 또는 대의원대회에 의한다는 규정이 상대적으로 높게 나타난 반면, 이후에 결성된 노조는 총회로 규정하여 놓은 경우가 가장 많았다.

노조조직형태별로는 기업별노조가 83.9%로 가장 규정률이 높고, 산별노조가 58.3%로 가장 낮다. 비교적 초기업별 노조 형태가 규정률이 낮게 나타났다. 산별노조의 경우에는 규약 이외의 회계규정에 의한다는 규정이 16.7%로 타형태의 조직에 비하여 상당히 높게 나타난 반면 총회에 의한다는 규정은 없으며 대의원대회에 의한다는 규정이 33.3%로 산별노조의 규정항목 중에서도 가장 높았고 타형태와의 비교에 있어서도 가장 높게 나타났다.

7. 회계감사 실시시기

노조법은 노동조합의 대표자는 회계감사원으로 하여금 6월에 1회 이상 당해 노동조합의 모든 재원 및 용도, 주요한 기부자의 성명, 현재의

정리 상황 등에 대한 회계감사를 실시하게 하고 그 내용과 감사결과를 전체 조합원에게 공개하여야 한다고 규정하고 있다(노조법 제25조).

회계감사원의 선임방법·선임요건·임기 등은 달리 법으로 정하여 두지 않았기 때문에 조합의 자치에 맡기고 있다. 따라서 이를 규약에 정하여 둘 수도 있고 총회의 의결한 바에 따르면 된다.

분석대상 규약에 따르면 79.4%가 회계감사 실시시기를 규정하고 있으며, 그 중 80.4%가 6월마다 실시한다고 규정하고 있고, 중앙집행위원회 또는 대의원 1/3 이상의 감사요청이 있을 시/위원장 요청시가 15.4%, 회계감사원이 필요하다고 인정할 때 13.3%, 조합원 3분의 2나 3분의 1이상의 감사요청이 있을 때 12.1%, 3개월에 1번씩 9.1%, 기타가 9.5%이다. 기타는 연간 5회, 조합원의 요구가 있을 때, 1년에 1회 등이 있었다. 그러나 법상 6월에 1회 하여야 한다고 하는 강행규정에도 불구하고 규약으로 이보다 횟수를 제한하거나 불명확하게 규정하여 둔 것은 문제가 있다고 생각된다.

규모별로 보면 500인 이상 규모의 규정률이 500인 미만 규모보다 높게 나타난다. 대체적으로 6월마다 실시한다는 규정의 규정률이 가장 높다. 500인 이상 규모에서는 타규모에 비하여 회계감사원이 필요하다고 인정할 때와 중앙집행위원회 또는 대의원 1/3 이상의 감사요청이 있을 시/위원장 요청시의 규정이 상대적으로 높게 나타났다.

상급단체별로는 한국노총 계열이 80.2%로 가장 높고, 민주노총 계열이 78.7%, 비노총 계열이 77.4%이다. 민주노총 계열은 중앙집행위원회 또는 대의원 1/3 이상의 감사요청이 있을 시/위원장 요청시의 규정이 타계열에 비하여 규정률이 높다.

결성시기별로 보면 6·29 이전에 결성된 노조의 규정률은 77.0%로 이후에 결성된 노조의 규정률 79.9%와 큰 차이를 보이지 않으며, 규정 항목에 있어서도 거의 비슷하게 나타났다. 산업별로는 제조업이 81.2%, 비제조업부문이 78.1%로 규정정도는 비슷하고 중앙집행위원회 또는 대의원 1/3 이상의 감사요청이 있을 시/위원장 요청시가 비제조업부문이 상대적으로 높은 편이다.

노조조직형태별로는 기업별노조가 가장 높은 규정률을 보였으며, 분

회·지부가 가장 낮은 규정률을 보였다. 산별노조는 중앙집행위원회 또는 대의원 1/3 이상의 감사요청이 있을 시/위원장 요청시 항목에 타형태의 노조조직보다 월등히 높은 규정률을 보였다.

〈표 3-58〉 회계감사 실시시기(복수규정)

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음						
			6월마다 실시	회계 감사원이 필요하다고 인정할 때	조합원 2/3나 1/3 이상의 감사요청이 있을 시	3개월에 1번씩	중앙집행위원회 또는 대의원 1/3 이상의 감사요청이 있을 시 / 위원장 요청	기타	
전체	100.0	20.6	79.4	80.4	13.3	12.1	9.1	15.4	9.5
99인 이하	100.0	21.3	78.7	83.9	9.8	8.5	8.2	9.5	7.9
100~499인	100.0	20.9	79.1	84.5	12.6	16.1	8.6	17.8	5.2
500~999인	100.0	14.3	85.7	64.6	22.9	16.7	8.3	25.0	25.0
1,000인 이상	100.0	20.0	80.0	64.1	25.0	15.6	15.6	31.3	17.2
상금단체별									
한국노총	100.0	19.8	80.2	84.6	13.7	12.3	6.7	12.3	8.4
민주노총	100.0	21.3	78.7	74.0	14.4	12.7	11.6	23.2	12.7
연맹 미가맹	100.0	22.6	77.4	75.4	7.7	9.2	15.4	10.8	6.2
결성시기별									
6월29일 이전	100.0	23.0	77.0	81.9	18.1	11.7	7.4	13.8	9.6
6월29일 이후	100.0	20.1	79.9	80.2	12.4	12.2	9.4	15.7	9.4
산업별									
제조업	100.0	18.8	81.2	79.5	13.8	7.5	13.8	7.8	5.6
비제조업	100.0	21.9	78.1	81.2	12.8	15.8	5.4	21.5	12.5
노조조직별									
기업별노조	100.0	19.1	80.9	81.2	13.8	12.3	9.3	13.8	8.0
분회·지부	100.0	38.9	61.1	77.3	13.6	22.7	13.6	31.8	13.6
산별노조	100.0	25.0	75.0	88.9	11.1	11.1	0.0	55.6	11.1
지역노조	100.0	26.1	73.9	67.6	5.9	2.9	5.9	20.6	29.4

제7절 표창과 징계

노동조합은 근로자들이 자신의 이익을 옹호하기 위해 자주적으로 결성한 임의단체이기 때문에 그 운영에 관하여 조합규약과 다수결에 의한 자치(자주적 운영)를 원칙적으로 인정하는 것이 필요하고 또한 요망된다. 이에 따라 노조법 제11조 제15호는 “규율과 통제에 관한 사항”을 규약의 필수적 기재사항으로 규정하여 노동조합의 통제권을 규약에 명시하도록 하고 있다. 따라서 징계는 이러한 노동조합의 통제권을 명시한 규약상 관련규정에 따라 이루어져야 한다.

1. 통제권의 근거와 한계

노동조합의 ‘통제’란 규약이나 결의·지시 등을 위반한 조합원에 대하여 노동조합이 제명·권리정지·벌금부과·경고 등의 징계(통제처분)를 과하는 것을 말한다. 노조법은 대표자와 임원의 규약위반에 대한 탄핵에 관한 사항과 규율과 통제에 관한 사항을 규약의 필요적 기재사항으로 규정하고 있다(노조법 제11조 13호 및 15호). 이에 따라 노동조합의 규약은 대개 통제처분의 사유(대상), 종류, 절차 등을 규정하고 있다.

노동조합이 통제권을 갖는 근거에 대하여서는 몇 가지 견해가 주장되어 왔다.¹⁶⁰⁾

단체고유권설에 따르면 모든 사단은 조직운영상 내부통제가 필요하다는 점에서 사단고유의 권한으로서 통제권이 존재한다는 전제에 기초하여, 노동조합의 통제권이란 그러한 사단고유의 통제권의 일종에 불과하다고 하는 입장이다.¹⁶¹⁾ 따라서 조합규약에 그 내용의 명시적인 규정이 없더라도 노동조합은 고유권한으로서 이를 행사할 수 있으며 조합

160) 이하의 내용은 김인재, 『노동조합 내부관계의 법리』, □□노동법학□□, 제7호, 1997 참조.

161) 石井照久, □□勞働法總論□□, 有斐閣, 1979, 314쪽.

원도 이에 복종하여야 한다는 것이다. 일본의 단체고유권설은 독일의 사단처벌권력(Vereinstrafgewalt)설에 뿌리를 둔다고 볼 수 있다. 사단 처벌권설에 의하면, 비영리적 사단에서의 제재는 사회학적으로 볼 때 사단이 보유하고 있는 처벌권력의 행사이며, 이 처벌권력의 근거는 정관의 법규범적 성격과 그러한 권력을 가지는 사단에 구성원이 자의의사로 가입한 점에 있다고 한다(Meyer-Cording).

단결권설이란 노동조합의 통제권의 특수한 성격을 강조하고 그 근거를 헌법 제33조의 단결권보장에서 구하는 견해이다. 즉, “노동조합은 구성원의 단체행동을 목적으로 하는 단체이기 때문에 일반 다른 단체에서는 볼 수 없는 강력한 통제력을 필요로 하며, 헌법 제33조는 노동조합을 근로자의 통제조직으로 승인한 것”이라고 하고, 노동조합은 규약상 징계규정의 유무에 관계없이 헌법 제33조에 근거하여 징계를 할 수 있다고 한다.¹⁶²⁾ 다만 일반적인 사단법리를 완전히 부정하느냐 않느냐에 따라 단결권설은 다시 순수단결권설과 절충적단결권설로 나누어진다.

순수단결권설에 의하면 “노동조합은 재산적 이익을 구성원에게 분배하는 단체가 아니며, 양자(사단과 노동조합)의 행동원리 및 내부관계가 서로 다르기 때문”에 사단법리를 노동조합에 원용할 수 없다고 한다.¹⁶³⁾ 또는 일반사단에 법률 또는 구성원의 합의에 근거하지 않는 단체고유의 통제권이 인정된다는 법리에 의문을 표시하고, 통제권을 인정하기 위해서는 법률의 규정 또는 계약이 필요하다고 하며, 노동조합의 통제권의 근거를 헌법 제33조에서 구하기도 한다.¹⁶⁴⁾ 이에 대하여, 절충적 단결권설은 일반적 전제로서 단체법리에 기초한 통제권의 법적

162) 蔘沼謙一, 『労働組合の統制力』, □□労働法大系 1(労働組合)□□, 有斐閣, 1964, 217쪽; 三井美唄勞組사건(最判 1968.12.4). 同旨, 中里鑛業所사건(最判 1969.5.2. 労働法律旬報 708호, 4쪽); 國勞廣島地本사건(最判 1975.11.28. 勞民集 29권10호, 1698쪽).

163) 横井芳弘, 『労働組合の統制權 - その根據についての一考察』, □□季刊 労働法□□, 제77호, 1977, 24쪽.

164) 蔘沼謙一, 앞의 논문, 215쪽; 片岡昇, 『労働組合の統制權』, □□別冊 ジュリスト□□ 續學說展望, 1965, 186쪽; 沼田稻次郎, 앞의 글, 3쪽; 近藤昭雄, 『統制權の根據とその限界』, 法學新報, 87권 12호, 1981, 128쪽.

구성을 반드시 부정하지는 않지만 “노동조합이라는 특수한 단체에서는 단결권보장에 근거한 보다 강한 통제권이 인정된다”고 한다.¹⁶⁵⁾

2. 통제권의 범위(한계)

가. 일반적인 한계

노동조합이 단결의 유지를 위하여 조합원에 대하여 가지는 통제권은 무제한으로 행사될 수는 없다. 왜냐하면 노동조합의 단결유지도 노동조합의 목적을 달성하기 위하여 필요한 것이기 때문이다. 그러므로 노동조합의 통제권은 단결보장의 취지에 따라 단결을 유지하고 조합의 목적을 달성하기 위하여 필요하고 합리적인 범위 내에서 행사될 경우에만 정당하다고 할 것이다. 문제는 그 필요성 내지 합리성의 범위가 어떤 기준에 의하여 정해지느냐이다. 근로자가 노동조합에 가입할 때 당연히 조합의 일원으로서 그 규율에 따를 것을 예정하고 있지만 자기의 일체의 권리를 조합에 위임하는 것까지를 동의하는 것은 아니다. 근로자는 한편으로는 근로자라는 자격에서 조합의 구성원이 되고 시민이라는 측면에서의 권리·의무는 자기 고유의 것으로 유보되어 있다. 또 통제권이 미칠 수 있는 영역이라고 하더라도 그 통제위반행위에 대한 제재는 조합의 목적달성에 불가결한 한도로 그 방법과 종류를 선택해야 하며, 위반행위의 중대성에 비례하여 가혹하다고 판단될 때에는 권리남용이라는 평가를 받게 될 것이다.

나. 정치활동과 통제권

노동조합이 일정한 정치문제에 관하여 그 행동을 결정한 경우에 조합원을 구속하는가의 문제가 있다. 일반적으로 조합원의 근로자로서의

165) 三島宗彦, 『労働組合と統制權』, 近代法と現代法, 法律文化社, 1973, 328쪽; 林迪廣, 『労働組合の統制權と憲法28條』, □□判例タイム□□, 235호, 1969, 70쪽; 荒木誠之, 『團結忠誠と組合員の權利』, □□季刊 労働法□□, 76호, 1970, 12쪽.

생활이익의 유지·향상이나 단결권의 유지·옹호에 관련된 정치활동에는 통제권이 미치지 않지만, 시민 내지 국민일반으로서의 요구에 기초를 둔 정치활동에는 통제권이 미치지 않는다.

조합원의 정치활동의 자유는 일반시민으로서의 헌법상의 기본권이므로 조합 내에서의 정치활동은 보장된다. 그러므로 조합은 일반적·포괄적으로 조합원이 소속한 정당의 유인물 또는 기관지의 배포를 금지하거나 혹은 정당이 지지하지 않는 정당의 활동을 조합원이 하는 것을 금지할 수 없다. 그러나 노동조합의 근로자도 조합에 가입한 이상 조합의 단결활동을 저해하는 언동은 허용되지 않는 것이 당연하며, 따라서 조합원의 정치활동이 구체적으로 단결을 어지럽혀 조합의 운영을 저해하는 사태가 되었을 때에는 통제처분의 대상이 된다.

다. 위법지시와 통제권

노동조합이 조합원에 대하여 위법한 행위를 내용으로 하는 지시를 내린 경우에 이 지시는 조합을 구속하는 법적 효력을 가지는가, 그리고 이 지시에 위반하여 당해행위에 참가하지 않는 조합원이 있는 경우에 조합은 그 조합원에 대하여 지시위반을 이유로 제재를 가할 수 있는가가 문제된다.

객관적으로 ‘위법한 결의·지시’에 따르지 않는 행위는 통제처분의 대상이 되지 않는다고 해석된다. 이 경우 조합원은 결의·지시의 위법성을 인식하고 있을 것을 요하며 노동조합의 결의·지시에 따른 행위가 적법하다고 믿는 조합원은 이에 따를 의무를 가지기 때문이다.¹⁶⁶⁾

이 문제에 대해 일본의 판결은 직장폐쇄 중의 강행 취로지시에 따른 것을 거부한 조합원에 대한 제명처분을 “지시에 근거한 행동이 객관적으로 위법하다면 이에 복종할 의무를 인정할 수 없다”고 하여 무효라고 하였다.¹⁶⁷⁾

단결체인 노동조합의 내부에 있어서 지배적인 윤리는 위법지시의 거

166) 임종률, 앞의 책(2004), 85쪽.

167) 秋田地判 1960. 9. 29., 大日本鑛業發盛勞組事件.

부도 단결의 침해에 해당함이 당연하다. 그러나 국가법을 분쟁해결의 규범으로 하는 법원의 입장에서는 위법지시에 따를 것을 거부하여 국가법을 준수한 자에 대한 제재를 시인해서는 안 될 것이다.¹⁶⁸⁾

라. 조합원의 언론의 자유와의 관계

조합원도 국민의 일원으로서 언론의 자유를 가지기 때문에 또 집행부나 조합방침에 대한 조합원의 '비판행위'는 노동조합의 민주적 운영을 위하여서도 필요하기 때문에 유인물의 배포 등 언론에 의한 조합원의 비판행위는 진실한 사실에 근거하고 공정한 것인 이상 통제처분의 대상이 될 수 없다. 그러나 허위사실에 근거하여 집행부를 악의적으로 비방·중상하는 것은 언론의 자유의 한계를 넘는 것이어서 통제처분의 대상으로 인정된다.¹⁶⁹⁾

노동조합이 민주적인 절차를 거쳐 결정한 운동방침이나 결의에 반하여 일부 조합원이 독자적으로 행한 '분과적 행위'가 통제처분의 대상이 되는지도 문제된다. 노동조합의 통제가 특히 필요한 상황에서 노동조합의 단결을 중대하게 침해하였는가 및 내용이나 방법에 있어서 공정하였는가에 따라 개별적으로 결정할 수밖에 없을 것이다. 조합의 통제가 특히 요청되는 상황에서 이를 중대한 정도로 저해한 분과활동인가 등의 관점에서 구체적·개별적으로 결정되어야 할 것이다.

마. 단체교섭의 저해

조합원이 조합의 단체교섭 수행을 위하여 발하는 지시(예컨대 파업의 지시)에 따르지 아니하여 조합의 단체교섭을 저해하는 독자적인 행동을 하는 경우에는 통제처분의 대상으로 될 수 있다.

이에 대한 일본의 판례를 보면 조합이 연말일시금 투쟁을 위해 단결의 강화를 조합원에게 요청하고 있는 시기에 집행부의 교섭방침을 비

168) 菅野和夫, 앞의 책, 407~410쪽.

169) 임종률, 앞의 책(2004), 85쪽.

관하여 파업을 호소하는 유인물을 배포한 행위는 투쟁에 관한 집행부의 교섭방침을 비판하여 투쟁에 관한 집행부의 통제권한을 침해하는 것으로서 이에 대한 제재처분(위약금, 시달서)이 유효하다고 하였다.¹⁷⁰⁾

3. 표창심의기관

표창을 심의하는 기관에 대한 분석결과 조사대상 규약 중 86.3%가 규정을 정하여 두고 있으며, 표창심의기관으로 상집위(중앙집행위원회)

〈표 3-59〉 표창심의기관

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음								
			상집위 (중앙 집행 위원회)	대의원 대회	운영위 원회 (중앙 위원회)	총회	위원장	대의원 대회 + 총회	별도 규정	기타	
전체	100.0	13.7	86.3	64.4	10.5	23.1	13.7	4.3	0.5	3.2	1.1
99인 이하	100.0	11.4	88.6	62.2	9.8	23.2	17.4	5.0	0.8	2.5	0.3
100~499인	100.0	13.2	86.8	68.1	10.5	22.0	12.0	2.6	0.0	3.7	2.1
500~999인	100.0	16.1	83.9	68.1	10.6	25.5	6.4	0.0	0.0	4.3	2.1
1,000인 이상	100.0	25.0	75.0	63.3	15.0	23.3	3.3	8.3	0.0	5.0	1.7
상급단체별											
한국노총	100.0	16.4	83.6	73.4	8.6	18.3	11.3	4.3	0.8	3.5	1.1
민주노총	100.0	9.1	90.9	51.2	14.8	29.2	17.7	3.3	0.0	2.9	1.4
연맹 미가맹	100.0	11.9	88.1	56.8	8.1	29.7	14.9	6.8	0.0	2.7	0.0
결성시기별											
6월29일 이전	100.0	15.6	84.4	64.1	15.5	19.4	8.7	7.8	1.0	6.8	1.9
6월29일 이후	100.0	13.3	86.7	64.5	9.6	23.7	14.7	3.6	0.4	2.5	0.9
산업별											
제조업	100.0	12.7	87.3	69.4	12.2	18.1	13.5	2.1	0.7	4.2	2.4
비제조업	100.0	14.5	85.5	60.5	9.3	27.0	13.9	6.0	0.3	2.5	0.0
노조조직별											
기업별노조	100.0	12.0	88.0	65.3	9.9	23.2	13.0	3.6	0.5	3.1	1.2
분회·지부	100.0	19.4	80.6	62.1	17.2	17.2	6.9	20.7	0.0	0.0	0.0
산별노조	100.0	25.0	75.0	77.8	11.1	11.1	11.1	0.0	0.0	22.2	0.0
지역노조	100.0	30.4	69.6	46.9	15.6	28.1	34.4	3.1	0.0	3.1	0.0

170) 大津地判 1979. 10. 31., 안마 滋賀勞組事件.

가 64.4%, 운영위원회(중앙위원회) 231.%, 총회 13.7%, 위원장 4.3%, 별도규정 3.2%, 기타 1.1%, 대의원대회와 총회 0.5%의 순이다.

규모별로 보면 규모가 작을수록 규정률이 높다. 상급단체별로 보면 민주노총 계열이 90.9%로 규정률이 가장 높고, 비노총 계열이 88.1%, 한국노총 계열이 83.6% 순이다. 민주노총 계열은 상집위로 규정하고 있는 경우가 타계열에 비하여 낮고, 대의원대회로 규정하고 있는 경우가 타계열에 비하여 상대적으로 높게 나타났다.

결성시기별로 보면 6·29 이전의 노동조합은 상대적으로 대의원대회를 기관으로 규정한 것이 많은 반면, 6·29 이후에 결성된 노조들은 운영위원회로 규정한 것이 상대적으로 많다. 산업별로는 비제조업부문의 운영위원회를 표창심의기관으로 규정한 경우가 제조업에 비하여 상대적으로 높게 나타났다.

노동조합조직형태별로 보면 초기업별 노조가 규정률이 대체로 낮은 편이고 기업별노조 및 분회가 규정률이 높다. 지역노조는 총회를 표창심의기관으로 규정한 것이 타조직형태에 비하여 상당히 높은 반면, 상집위를 규정한 것은 매우 낮게 나타났다.

4. 징계사유

분석대상 규약 가운데 징계사유를 규약에 규정하고 있는 것은 97.4%이고, 가장 많은 징계사유는 조합의 각종 규칙위반(97.0%), 조합활동위반 또는 저해 90.8%, 조합의 각종 결의 위반 88.2%, 조합비 미납부 73.2%, 조합원을 모략 선동한 자 28.1%, 조합비 및 기금을 유용·횡령·착복한 자 13.5%, 기타 9.6%, 규정에 의함 1.4%이다. 기타의 경우에는 근로조건 저하행위, 각종 보고의 허위작성, 간부의 공식회의 고의로 2회 연속 불참시 등이 해당한다.

조합비를 납부하지 않는 조합원에 대하여 노조법은 규약으로 조합원의 권리를 제한할 수 있다고 규정하고 있다. 그러나 조합원이 조합비를 납부하고자 하여도 조합이 수령을 거부하여 조합비체납으로 제명하려고 하는 경우의 징계의 타당성에 대하여 문제될 수 있다. 노동조합은

〈표 3-60〉 징계사유(복수규정)

(단위 : %)

	전체	규정 없음	규정 있음									기타
			조합의 각종 규칙 위반	조합의 각종 결의 위반	조합 활동 위반 또는 저해	조합의 명예 훼손	조합비 미납부 (조합원 및 임원의 상급단체 조합비 미납부)	조합비 및 기금을 유용·횡령·착복한 자	조합원 을 모략 선동한 자	규정에 의함		
전체	100.0	2.6	97.4	97.0	88.2	90.8	56.3	73.2	13.5	28.1	1.4	9.6
99인 이하	100.0	3.0	97.0	96.2	85.7	90.0	54.0	78.3	11.3	30.7	1.5	6.1
100~499인	100.0	2.3	97.7	99.1	90.2	92.1	54.4	69.8	12.1	24.2	1.4	9.3
500~999인	100.0	1.8	98.2	94.5	92.7	90.9	58.2	52.7	20.0	20.0	0.0	14.5
1,000인 이상	100.0	2.5	97.5	97.4	92.3	91.0	71.8	71.8	24.4	32.1	1.3	24.4
상급단체별												
한국노총	100.0	2.0	98.0	97.2	90.8	92.4	61.7	73.9	13.3	31.7	1.1	8.7
민주노총	100.0	2.6	97.4	96.4	83.9	88.4	45.5	70.5	14.3	20.5	1.8	12.1
연맹 미가맹	100.0	6.0	94.0	97.5	86.1	88.6	57.0	77.2	12.7	30.4	1.3	7.6
결성시기별												
6월29일 이전	100.0	2.5	97.5	100.0	93.3	90.8	61.3	58.8	16.8	31.9	.8	14.3
6월29일 이후	100.0	2.7	97.3	96.5	87.3	90.8	55.3	76.0	12.9	27.4	1.5	8.7
산업별												
제조업	100.0	2.4	97.6	96.3	89.4	88.5	47.5	71.4	11.5	32.9	1.2	8.7
비제조업	100.0	2.8	97.2	97.6	87.3	92.6	63.1	74.6	15.1	24.5	1.4	10.3
노조조직별												
기업별노조	100.0	2.9	97.1	97.4	88.5	91.0	57.1	72.3	11.6	28.2	1.2	8.7
분회·지부	100.0	0.0	100.0	91.7	83.3	91.7	58.3	80.6	47.2	38.9	5.6	22.2
산별노조	100.0	8.3	91.7	100.0	90.9	90.9	81.8	72.7	9.1	18.2	0.0	9.1
지역노조	100.0	0.0	100.0	95.7	87.0	87.0	37.0	80.4	15.2	21.7	0.0	13.0

그 본래의 목적을 달성하기 위하여 소속조합원에 대한 통제권을 행사할 수 있고, 이 경우 징계사유 및 절차, 형량 등에 대하여는 자체 규약이 정한 바에 따라야 할 것이다. 또한 노동조합의 조합원이 당해 노동조합을 스스로 탈퇴하거나, 규약에 정한 조합원 자격상실 요건에 해당되거나 또는 당해 노동조합에서 제명되지 않는 한 조합원으로서의 신분은 유지된다고 보아야 할 것이다. 그러나 규약상 '조합비를 3개월 이

상 체납할 경우 제명할 수 있다'라고 정하고 있는 경우에 당해 노동조합으로부터 '무기정권'의 처분을 받은 조합원이 규약 소정의 조합비를 납부하고자 하였으나 당해 노동조합에서 정당한 이유 없이 조합비 수령을 거부하는 경우라면 위 '조합비 체납'을 이유로 당해 조합원을 제명하는 것은 타당하지 않다고 할 것이다.¹⁷¹⁾

분석대상 규약을 규모별로 살펴보면 규모와 상관없이 규정률은 비슷하다. 500인 이상의 규모에서는 조합비 및 기금을 유용·횡령·착복한 자라는 항목을 규정하고 있는 경우가 상대적으로 높게 나타난다. 이는 조합원규모가 크기 때문에 재정의 규모도 그만큼 커지게 되고 그에 따른 재정과 관련한 사고를 방지하고자 하는 의도로 볼 수 있다. 상급단체별로도 규정정도는 비슷하고 민주노총 계열은 조합의 명예훼손에 대한 규정률이 타계열에 비하여 상대적으로 낮다. 결성시기별로도 규정률은 비슷하고 다만 6·29 이후에 결성된 노조에서 조합비 미납부를 규정한 경우가 많아졌다. 노동조합 조직형태별로 보면 분회·지부와 지역노조는 모두 규정을 가지고 있으며, 산별노조는 91.7%로 상대적으로 그 규정률이 낮다고 할 수 있다. 산별노조 규약 모두는 조합의 각종 규칙위반을 징계사유로 규정하고 있으며, 조합비 및 기금을 유용·횡령·착복한 자를 규정하고 있는 경우는 타조직에 비하여 상당히 낮은 편에 속한다. 분회·지부는 조합비 및 기금을 유용·횡령·착복한 자와 조합원을 모략 선동한 자에 대한 규정률이 타조직에 비하여 월등히 높다.

5. 징계의 종류

조합원의 어떠한 행위가 통제위반으로 평가되는 경우에 징계의 종류 중 어떠한 처분을 과하는가는 원칙적으로 조합의 자주적 결정에 맡겨져야 할 것이다. 그러나 이러한 처분이 사회통념에 비추어 상당하지 않다고 판단될 때에는 통제권의 남용으로 무효라고 볼 것이다.

이러한 상당성과 관련하여 법원은 노동조합 조합원이 임시조합원총회의 소집을 요구하면서 현 노조의 해산과 지부장 불신임을 안건으로

171) 1999. 1. 5., 노조 01254-9.

제시했다 하여 이를 곧바로 노동조합 업무를 방해하였다거나 반조직행위를 하였다며 제명처분을 한 것은 위법한 것으로 무효라고 하였다.¹⁷²⁾

노동조합 규약이 정하고 있는 통제처분은 경고나 벌금부과 등 가벼운 것으로부터 권리정지나 제명 등 무거운 것에 이르기까지 다양하다.

노조법은 노동조합이 조합비를 납부하지 않는 조합원의 권리를 제한할 수 있다고 규정하고 있다고 하여 이 권리의 제한이 반드시 권리정지의 처분으로 한정되는 것은 아니고 제명까지도 포함하는 것으로 보아야 할 것이다.

징계의 종류와 관련한 일본의 판례를 보면 분과활동과 관련하여 공장폐쇄에 수반하는 전근문제에 있어 강제전근을 행하지는 아니한다는 노사협정이 체결되었는데, 자신의 근무희망지를 고집하여 회사안 실현의 방향으로 나아가는 조합의 권유에 응하지 않은 조합원에 대한 제명처분에 대해 이 처분에 상당한 조합통제문란이라 볼 수 없다고 하였다.¹⁷³⁾ 그리고 또 다른 판결은 회사 내의 산재사고에 의한 손해배상의 지원활동이 조합의 특별재해보상액 증액교섭을 불리하게 이끌었다는 견지에서 조합이 조합원에 대해 지원회에서의 탈퇴를 권고했고 조합원이 이에 응하지 않자 제명한 사건을 다루면서 문제의 지원활동은 당해 소송의 지원에 한정되고 조합의 교섭방침과 전혀 양립할 수 없을 정도의 것은 아니었다고 하여 제명처분은 무효라고 하였다.¹⁷⁴⁾

단체교섭의 저해와 관련하여서는 일부 조합원이 조합을 통하지 않고 직접 사용자에게 대해 동료인 식당종업원의 임금증액에 관한 요청서를 제출하여 교섭을 청구한바, 조합은 이를 통제위반으로 제명처분한 것에 대하여 법원은 일부 조합원이 조합의 승인 없이 개별적으로 교섭함은 통제위반으로 볼 수 있다고 하면서도 이 사건에서는 조합이 식당종업원의 처우개선을 위해 노력하지 않는 등 평소에 조합활동을 통해 조합원의 불만해소에 미흡했던 점을 들어 이 사건에서의 독자적인 교섭요구가 제명에 처할 만큼의 중대한 교섭방해는 아니었다고 결론지었다.¹⁷⁵⁾

172) 서울지법 1996. 10. 15. 선고, 95가합108953 판결.

173) 大阪地判 1974. 1. 30., 三菱製紙事件.

174) 福岡地小倉支判 1977. 1. 17., 東海카본사건.

〈표 3-61〉 징계종류(복수규정)

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음					
			경고	정권	제명	규정에 의함	기타	
전체	100.0	5.4	94.6	95.4	94.3	96.1	3.3	2.8
99인 이하	100.0	5.5	94.5	95.3	93.7	97.1	1.8	1.8
100~499인	100.0	5.0	95.0	96.7	95.2	95.7	4.3	2.4
500~999인	100.0	5.4	94.6	96.2	96.2	96.2	3.8	7.5
1,000인 이상	100.0	6.3	93.8	92.0	93.3	92.0	8.0	5.3
상급단체별								
한국노총	100.0	4.9	95.1	96.2	95.3	97.2	2.6	2.4
민주노총	100.0	5.7	94.3	94.9	94.5	94.9	3.7	3.7
연맹 미가맹	100.0	7.1	92.9	92.2	88.3	93.5	6.5	2.6
결성시기별								
6월29일이전	100.0	10.7	89.3	91.7	91.7	93.6	5.5	6.4
6월29일이후	100.0	4.4	95.6	96.1	94.7	96.5	3.0	2.1
산업별								
제조업	100.0	4.2	95.8	96.8	96.8	97.2	3.2	3.8
비제조업	100.0	6.3	93.7	94.3	92.3	95.3	3.5	2.0
노조조직별								
기업별노조	100.0	5.1	94.9	95.6	94.6	96.5	3.3	2.5
분회·지부	100.0	2.8	97.2	94.3	88.6	91.4	2.9	2.9
산별노조	100.0	25.0	75.0	77.8	88.9	77.8	11.1	11.1
지역노조	100.0	6.5	93.5	97.7	95.3	97.7	2.3	4.7

노동조합의 지시에 따르지 않은 유인물 배포 및 게시 등의 행위는 단체협약의 규정에 따른 절차를 밟지 아니한 것일 뿐만 아니라, 노동조합의 결의나 구체적인 지시에 의한 조합의사에 따른 것이 아닌 원고의 조합원으로서의 자발적 활동임이 명백하고, 그 행위의 성질상 노동조합의 활동으로 볼 수 있거나 노동조합의 묵시적인 수권 또는 승인을 받았다고 볼 수 없고 오히려 원고는 이로 인하여 노동조합으로부터 정권 1년의 조합원 징계처분을 받았음에 비추어 노동조합의 업무를 위한 정

175) 大判地決 1974. 3. 4., 姫路合同貨物自動車事件.

당한 행위에 해당한다고 볼 수 없다고 하였다.¹⁷⁶⁾

노동관계법상의 부당해고 구제절차는 노동조합의 조합원에 대한 징계에 관한 구제절차가 아니라고 하였다.¹⁷⁷⁾ 그러나 법원은 개인택시여객운송연합회와 같은 단체의 구성원인 조합원에 대한 제명처분은 조합원의 의사에 반하여 그 조합원의 지위를 박탈하는 것이므로 조합의 이익을 위하여 불가피한 경우에 최종적인 수단으로서만 인정되어야 할 것이고, 또 조합이 조합원을 제명처분한 경우에 그 제명사유의 존부와 결의내용의 당부 등을 가려 제명처분의 효력을 심사할 수 있다고 하였다.¹⁷⁸⁾

노조간부의 비리사실을 유포하여 조합의 대외적 위신을 실추시키고 조직내 위계질서를 문란케 하였다는 이유로 노조측에 의해 징계제명된 근로자가 아무런 이의나 유보나 조건을 제시하지 않은 채 퇴직금을 수령하고 그로부터 상당한 기간(2년5개월)이 경과한 후 그 징계무효를 다투는 소송을 제기하는 것은 신의측상 허용되지 않는다고 한다.¹⁷⁹⁾

분석대상 규약 가운데 징계종류를 규정하고 있는 경우는 전체의 94.6%이다. 징계 종류 중 가장 많이 규정되어 있는 항목은 제명(96.1%)이며, 경고가 95.4%, 권한의 정지(정권)가 94.3%, 규정에 의함이 3.3%, 기타가 2.8%이다. 기타의 경우에는 해임, 노동조합의 기물파손, 조합의 공고문을 고의로 훼손하였을 경우, 감봉, 직위해제 등이 있었다.

6. 징계결의기관

통제위반에 대한 제재처분의 권능은 헌법 제33조의 취지로부터 단결체가 갖는다고 해야 한다. 그러므로 제재처분의 결정기관은 피처분자의 권리보호라는 요청에서 조합원의 총의가 충분히 반영되는 총회의 결의

176) 서울고법 1990.7.12. 선고, 89구3894판결.

177) 대법원 1993. 3. 9. 선고, 92다29429 판결(제주도항운노동조합사례).

178) 대법원 1994. 5. 10. 선고, 93다 21750 판결(사단법인 ○○시 개인택시여객운송연합회 사례).

179) 대법원 1992. 5. 8. 선고, 92다5614판결(경남서부항운노조).

에 의하는 것이 원칙이다. 왜냐하면 총회가 조합의 최고 의사결정기관이기 때문이다.¹⁸⁰⁾

이에 대해 조합규약에 제재처분의 결정기관이 집행위원회 등 하급기관으로 규정되어 있는 경우에 대해서는 제명 이외의 제재는 조합의 규모 등의 관점에서 실질적으로 타당한 이유가 있고 형식적으로 조합원의 총회가 반영되는 경우 또는 총회의 상소의 길이 열려 있는 경우에는 하급기관에 권한을 위임할 수 있다고 볼 것이지만, 제명의 경우에는 총회에 의한 재심의 길이 열려 있는 경우에 한하여 잠정조치로 시인하는 것에 불과하다고 해석할 수 있다.¹⁸¹⁾

분석대상 규약에서는 전체의 92.8%가 징계결의기관에 대한 규정을 두고 있으며, 가장 많은 것은 운영위원회 29.5%이며 상집위 26.2%, 대의원대회 22.8%, 총회 22.6%, 관계기관/상벌위원회 17.5%, 총회 또는 대의원대회 11.7%, 상벌규정에 의함 2.6%, 대의원회 또는 운영위 또는 상집위 1.6%, 기타 0.9% 등이다.

규모별로는 규모가 클수록(500인 이상) 규정률이 높고 대의원대회를 기관으로 규정한 경우가 많다. 상대적으로 규모가 클수록 총회를 규정하고 있는 경우가 적고 관계기관/상벌위원회를 규정하는 정도가 높게 나타났다.

상급단체별로는 비노총 계열의 경우 규정률이 확연히 낮고 운영위원회를 규정하는 경우가 상대적으로 높게 나타났다. 민주노총 계열의 경우는 타계열의 노동조합에 비하여 상대적으로 대의원대회를 결의기관으로 규정하고 있는 경우가 많았다.

결성시기별로는 6·29 이후 결성된 노조가 규정률이 낮으며 총회를 결의기관으로 하는 비율이 상대적으로 높고, 상집위를 결의기관으로 하는 경우는 6·29선언 이전에 결성한 노조가 비율이 높다. 산업별로는 제조업과 비제조업의 규정정도가 비슷하며, 상집위를 결의기관으로 하

180) 이철수·김정환·김재훈, □□노동조합 규약분석□□, 한국노동연구원, 1996, 172~173쪽.

181) 김유성·이홍재, □□노동법(Ⅱ)□□, 한국방송통신대학출판부, 87~88쪽; 김형배, 앞의 책(2004), 458~459쪽 참조.

는 경우는 제조업의 분야가 비제조업에 비하여 상대적으로 많다.

노조조직별 형태로 보면 분회·지부와 지역노조는 모두 규정을 두고 있으며, 산별노조는 규정률이 75.0%로 상당히 낮게 나타났다. 산별노조는 대의원대회를 결의기관으로 규정한 곳은 없으며 관계기관/상별위원회를 결의기관으로 또는 상별규정에 따르는 경우가 가장 많았다. 이는 산별노조의 경우에는 조직의 크기 때문에 타조직형태보다 기관의 분화가 이루어져 있고 기능적으로 운영되고 있는 것으로 추측할 수 있다.

〈표 3-62〉 징계결의기관

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음									
			총회	대의원 대회	총회 또는 대의원 대회	상집위	운영 위원회	대의원 회 또는 운영위 또는 상집위	관계 기관 / 상별 위원회	상별 규정에 의함	기타	
전체	100.0	7.2	92.8	22.6	22.8	11.7	26.2	29.5	1.6	17.5	2.6	0.9
99인 이하	100.0	7.7	92.3	26.1	17.8	12.9	24.5	29.6	1.9	17.5	2.2	1.1
100~499인	100.0	7.7	92.3	20.8	22.3	11.4	31.2	27.2	0.5	16.3	1.5	0.5
500~999인	100.0	5.4	94.6	18.9	39.6	13.2	24.5	34.0	0.0	17.0	1.9	0.0
1,000인 이상	100.0	5.0	95.0	13.2	36.8	5.3	22.4	31.6	3.9	21.1	7.9	1.3
상급단체별												
한국노총	100.0	6.7	93.3	21.3	21.5	14.0	28.7	28.0	2.4	16.9	2.9	0.5
민주노총	100.0	4.3	95.7	25.0	26.8	9.5	23.2	30.5	0.0	19.5	1.8	1.4
연맹 미가맹	100.0	17.9	82.1	23.5	17.6	4.4	20.6	35.3	1.5	14.7	2.9	1.5
결성시기별												
6월29일 이전	100.0	4.1	95.9	15.4	26.5	9.4	37.6	19.7	0.9	15.4	2.6	0.9
6월29일 이후	100.0	7.8	92.2	24.1	22.1	12.1	23.9	31.5	1.7	17.9	2.6	0.9
산업별												
제조업	100.0	6.4	93.6	20.7	27.8	9.7	30.7	25.6	1.3	14.6	1.3	0.3
비제조업	100.0	7.9	92.1	24.2	18.8	13.2	22.6	32.6	1.8	19.8	3.6	1.3
노조조직별												
기업별노조	100.0	7.8	92.2	22.1	22.6	12.1	27.5	29.0	1.5	17.2	1.6	0.5
분회·지부	100.0	0.0	100.0	25.0	16.7	13.9	19.4	16.7	0.0	16.7	11.1	5.6
산별노조	100.0	25.0	75.0	22.2	0.0	0.0	11.1	22.2	0.0	33.3	33.3	0.0
지역노조	100.0	0.0	100.0	28.3	34.8	6.5	17.4	47.8	4.3	19.6	2.2	2.2

7. 징계시 소명기회 부여

통제의 절차와 관련하여서는 통제처분은 조합원 개인의 단결권 기타의 권리·이익을 제한하는 것이므로 일정한 고정된 절차가 행하여져야 한다.

우선 해당 조합원에게 통제처분의 사유(대상)를 통지하고 변명의 기회를 충분히 부여하여야 한다. 조합규약에는 이에 관한 절차규정을 두어야 하며, 이에 관한 규정이 없는 경우라도 변명의 기회를 주는 것이 심리의 공정성을 확보하는 불가결의 요건이라고 해석된다. 규약 소정의

〈표 3-63〉 징계시 소명기회 부여여부

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음
전체	100.0	71.3	28.7
99인 이하	100.0	71.2	28.8
100~499인	100.0	75.0	25.0
500~999인	100.0	82.1	17.9
1,000인 이상	100.0	53.8	46.3
상급단체별			
한국노총	100.0	71.7	28.3
민주노총	100.0	73.5	26.5
상급연맹 미가맹	100.0	63.1	36.9
결성시기별			
1987년 6월 29일 이전	100.0	79.5	20.5
1987년 6월 29일 이후	100.0	69.7	30.3
산업별			
제조업	100.0	81.2	18.8
비제조업	100.0	63.6	36.4
노조조직별			
기업별노조	100.0	72.0	28.0
분회·지부	100.0	47.2	52.8
산별노조	100.0	75.0	25.0
지역노조	100.0	78.3	21.7

변명절차를 위반하거나 변명의 기회를 충분히 부여하지 않은 때에는 절차상의 중대한 흠으로 그 통제처분이 무효가 된다.¹⁸²⁾

분석결과 조사대상 규약 중 28.7%가 소명기회 부여여부에 대한 규정을 두고 있다. 규모별로 보면 1,000인 이상이 46.3%로 가장 높은 규정률을 보이고, 비노총 계열이 더 많이 규정하고 있으며, 결성시기별로는 6·29 이후 결성된 노동조합이 더 높다. 산업별로는 비제조업부문(36.4%)이 제조업(18.8%)에 비하여 규정률이 높다. 노동조합 조직형태별로는 분회·지부가 52.8%로 규정정도가 가장 높고, 지역노조가 21.7%로 가장 낮다.

8. 징계시 재심청구권부여

징계시 재심청구권 부여규정이 갖는 의미는 앞에서 살펴본 바와 같이 징계가 하급기관에서 행해질 경우 그 정당성을 담보하기 위한 요건으로서의 의미 등을 지니며, 이것도 결국은 절차적 정의를 담보하기 위한 요건이다. 이러한 절차적 정의는 보편적인 정의(正義)·조리(條理)에서 나오는 결론이며, 적법절차를 보장한 헌법 제12조가 조합의 통제절차에 대해 직접적으로 적용될 수 있는 것은 아니지만 그 취지는 공적 성격을 지닌 조합의 통제권의 행사에 무관하다고는 볼 수 없다는 것, 최종적으로는 헌법 제33조에 근거한다고 고찰되는 조합민주주의적 이상은 통제권의 행사절차에 관해서도 미친다는 것을 고려한다면 통제권의 발동에 있어 적정한 절차의 준수는 법적으로 요망되는 사항이라고 보겠다.¹⁸³⁾

현재 우리나라는 노동조합의 통제처분이 위법한 경우에는 행정관청의 시정명령(노조법 제21조 제2항 및 제3항)에 의하여 구제될 수 있다. 또 위법한 통제처분을 받은 조합원이 법원에 통제처분의 무효를 주장

182) 임종률, 앞의 책(2004), 86쪽; 김형배, 앞의 책(2004), 459쪽; 이철수·김정한·김재훈, 앞의 책, 173쪽.

183) 東京大 勞働法研究會, 앞의 책, 217쪽; 이철수·김정한·김재훈, 앞의 책, 174~175쪽 참조.

하는 등의 소송을 제기할 수도 있다.

분석대상 규약 가운데 징계시 재심청구권 부여여부를 규정하고 있는 경우는 전체의 88.7%이다. 규모별로는 거의 차이가 없으며, 상급단체별로 보면 민주노총 계열(90.0%)과 한국노총 계열(88.8%)이 비슷한 규정을 보인 반면, 비노총 계열은 84.5%로 상대적으로 낮게 나타났다. 결성시기별로 보면 6·29선언 이후 결성된 노조의 규정률은 90.3%로 6·29 이전에 결성된 노조의 80.3%보다 월등히 높다. 산업별로는 제조업과 비제조업간의 커다란 차이가 보이지 않는다. 노동조합 조직별 형태를 살펴보면 기업별노조 88.9%, 지역노조 91.3%, 분회·지부는 91.7%로 커다란 차이가 보이지 않는 반면, 산별노조는 58.3%로 매우 낮게 규정되어 있다. 대체로 산별노조의 경우 규약에서 표창과 징계에 관한 규정이 낮게 나타나는 것은 본 규약 외에 상벌규정을 따로 두고 있는 경우가 많기 때문인 것으로 보인다.

징계재심청구권과 관련하여 앞서 살펴보았던 제주도 향운노동조합 사례에서 법원은 노동조합으로부터 제명징계된 조합원이 퇴직금 등을 수령하면서 아무런 이의의 유보나 조건을 제기하지 아니하였다면 특별한 사정이 없는 한 징계를 유효한 것으로 인정하였다고 보는 것이 상당하다 할 것이나, 이러한 경우라도 징계의 효력을 인정하지 아니하고 이를 다투고 있었다고 볼 수 있는 객관적인 사정이 있다거나 그 이외에 상당한 이유가 있는 상황에서 이를 수령하는 등 반대의 사정이 있음이 엿보이는 때에는 명시적인 이의를 유보함이 없이 퇴직금 등을 수령한 경우라고 하여도 일률적으로 제명징계의 효력을 인정하였다고 보아서는 안 되고, 조합원이 노동조합으로부터 제명의 징계를 받은 후 퇴직충당금을 수령하였으나 그 이후 징계무효확인의 소를 제기할 때까지의 제반사정 등에 비추어 퇴직금 수령시에 징계처분의 효력을 다툴 의사를 포기하였다고 볼 수 없다고 하였다.¹⁸⁴⁾

184) 대법원 1993. 3. 9. 선고, 92다29429 판결(제주도 향운노조 사례).

〈표 3-64〉 징계시 재심청구권 부여여부

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음
전체	100.0	11.3	88.7
99인 이하	100.0	10.7	89.3
100~499인	100.0	10.9	89.1
500~999인	100.0	16.1	83.9
1,000인 이상	100.0	12.5	87.5
상급단체별			
한국노총	100.0	11.2	88.8
민주노총	100.0	10.0	90.0
상급연맹 미가맹	100.0	15.5	84.5
결성시기별			
1987년 6월 29일 이전	100.0	19.7	80.3
1987년 6월 29일 이후	100.0	9.7	90.3
산업별			
제조업	100.0	10.6	89.4
비제조업	100.0	11.9	88.1
노조조직별			
기업별노조	100.0	11.1	88.9
분회·지부	100.0	8.3	91.7
산별노조	100.0	41.7	58.3
지역노조	100.0	8.7	91.3

제8절 해산·부칙

노동조합의 해산이라는 것은 노동조합으로서의 존재를 종료하는 것, 즉 노동조합 본래의 기능·활동을 중단하고 소멸하게 되는 것을 말한다. 노동조합의 해산은 노동조합 및 조합원 모두에게 중요한 사건으로 노조법은 규약에 필수적 기재사항으로 해산에 관한 사항(제11조 11호)을 두도록 하고 있으며, 해산에 대해서는 총회의 의결을 거치도록(제16조 제1항 7호) 규정하고 있다. 이때 의결은 재적조합원 과반수의 출석

과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성을 요하는 특별결의를 요한다(제16조 제2항).

해산에 관한 사항은 일반적으로 해산의 사유 및 청산위원 선정, 잔여 재산의 청산 등이 있다.

1. 해산사유

노조법 제28조 제1항은 규약에서 정한 해산사유가 발생한 경우, 합병 또는 분할로 소멸한 경우, 총회 또는 대의원회의 해산결의가 있는 경우, 노동조합의 임원이 없고 노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로 인정되는 경우로서 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻은 경우를 해산사유로 규정하고 있다.

규약에서 정하는 해산사유라는 것은 미리 존속기간을 정하여 두는 것이라든지 사용자의 폐업, 다른 해산사유와 중복·저촉되지 않는 것으로서 구성원이 일정수에 미달하는 것 등을 상정해 볼 수 있다. 합병 또는 분할로 소멸한 경우는 구조합은 소멸하지만 조직현상 자체는 남아 있다는 점에서 다른 해산사유와 구분된다. 따라서 같은 성격을 가진 ‘조직형태의 변경’으로 인한 소멸도 포함된다고 보아야 할 것이다.¹⁸⁵⁾ 세 번째 해산결의에 의하여 노동조합이 해산되는 경우에는 노조법 16조 제2항이 규정하고 있는 특별의결정족수가 적용된다. “노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 않은 것으로 인정되는 경우”란 계속하여 1년 이상 조합원으로부터 조합비를 징수한 사실이 없거나 총회 또는 대의원회를 개최한 사실이 없는 경우를 말한다(시행령 제13조 제1항). 휴면노조라 하더라도 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻어야 해산되는데, 휴면노조가 해산을 면하기 위하여 이 의결을 앞두고 활동을 재개하는 경우가 있지만 노동위원회는 그 의결에 있어서 이러한 활동을 고려하여서는 안 된다(시행령 제13조 제3항).

앞의 셋은 해당사실이 발생한 때에 해산되고, 마지막 경우는 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻은 때에 해산된 것으로 한다(노조법 제28

185) 임종률, 앞의 책(2004), 92쪽.

조 제1항, 시행령 제13조 제2항).

앞의 세 경우는 노동조합의 대표자는 해산한 날로부터 15일 이내에 행정관청에 신고하여야 한다(노조법 제28조 제2항; 위반시 제96조 제2항의 과태료 적용). 행정관청은 해산신고를 받은 때에는 노동위원회(해산신고를 받은 경우에 한하여) 및 사용자측에 그 사실을 통보하여야 한다(시행령 제13조 제4항).

해산한 노동조합은 노동조합 본래의 활동, 즉 단체교섭·쟁의행위·단체협약의 당사자가 될 수 없다. 따라서 유효기간 중의 단체협약도 해산에 의하여 실효된다고 보아야 할 것이다.¹⁸⁶⁾ 그러나 해산한 노동조합은 단체협약관계 또는 내부관계를 정리하여야 하고 잔여재산이 있으면 이를 처리(청산)하여야 한다.

법인인 노동조합에 대하여는 민법상 사단법인에 관한 규정이 준용되지만(제6조 제3항), 잔여재산의 귀속 및 청산에 관한 규정(민법 제79조 내지97조)은 원래 종교·자선·학술 등 공익을 목적으로 하는 법인을 염두에 둔 것이어서 조합원의 공동이익의 추진을 목적으로 하는 노동조합에는 적합하지 않다. 따라서 규약으로 잔여재산의 처리방법을 정하여 둔 때에는 그에 따르고 그러한 규정이 없는 때에는 해산시의 총회 결의에 의하여 조합원에게 평등하게 분배할 수 있다고 보아야 한다. 법인이 아닌 노동조합의 경우에는 잔여재산이 전체조합원의 '총유'에 속하고 총회에서 해산결의에 준하는 의결에 의하여 그 총유재산을 조합원에게 분배할 수 있다.

분석대상 규약 가운데 해산사유를 규정하고 있는 것은 전체의 90.5%이다. 가장 많은 해산사유는 재적 조합원 3분의 2 이상의 출석과 출석 조합원 3분의 2 이상의 찬성으로 해산결의시로 76.5%에 해당한다. 이는 1997년 현행 노조법이 제정되기 이전 구노동조합법 제31조 제1항에서 규정하고 있던 해산사유 중 하나이다. 다음으로 회사의 해산 44.7%, 합병 또는 분할로 인한 소멸 31.9%, 관계법령에 따름 15.8%, 행정관청의 해산명령 8.5%, 관련규정(규약에 따름) 8.0%, 총회 또는 대의원대회 결

186) 임종률, 앞의 책(2004), 93쪽; 반면 김유성, 앞의 책(2000), 117쪽은 청산 종료 시까지 단체협약이 효력을 가진다고 본다.

의가 있는 경우 7.0%, 기타 5.3%의 순이다. 기타의 경우에 해당하는 것은 조합조직계획에 의하여 개폐 및 병합을 필요로 할 때, 조합원수가 종업원 전체의 100분의 2에 미달할 때, 소속 각 단위직장의 전면적 해체시, 조합의 임원이 없고 조합으로서의 활동을 2년 이상 하지 아니한 경우, 조합원이 모두 탈퇴하였을 때, 재적조합원 3분의 2 출석과 출석 조합원 4분의 3 이상의 찬성으로 해산을 결의한 때 등이 있다.

〈표 3-65〉 해산(폐업)사유(복수규정)

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음								
			회사의 해산	재적조합원 3분의 2 이상의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성으로 해산결의시	합병또는 분할로 인한 소멸	총회 또는 대의원 대회가 결의가 있을 시	행정관청의 해산명령	관련규정(규약)에 의함	관계법령에 따름	기타	
전체	100.0	9.5	90.5	44.7	76.5	31.9	7.0	8.5	8.0	15.8	5.3
99인 이하	100.0	9.2	90.8	47.8	77.6	32.2	5.5	7.1	9.6	15.0	6.6
100~499인	100.0	8.2	91.8	49.3	74.6	31.8	6.5	12.9	7.5	18.4	3.5
500~999인	100.0	12.5	87.5	36.7	73.5	32.7	12.2	10.2	4.1	12.2	2.0
1,000인 이상	100.0	12.7	87.3	20.6	77.9	29.4	13.2	1.5	4.4	14.7	5.9
상급단체별											
한국노총	100.0	12.3	87.7	40.4	70.7	36.2	7.2	12.3	11.6	19.8	5.7
민주노총	100.0	5.2	94.8	52.5	83.4	21.2	7.4	2.8	3.7	8.8	4.1
연맹·미가맹	100.0	6.0	94.0	44.9	85.9	39.7	5.1	5.1	2.6	15.4	6.4
결성시기별											
6월29일 이전	100.0	17.2	82.8	35.4	68.7	40.4	8.1	19.2	9.1	16.2	3.0
6월29일 이후	100.0	8.0	92.0	46.3	77.8	30.4	6.8	6.7	7.9	15.7	5.6
산업별											
제조업	100.0	10.6	89.4	53.1	79.3	35.0	4.4	12.6	9.5	11.9	6.1
비제조업	100.0	8.6	91.4	38.5	74.4	29.5	9.0	5.4	6.9	18.7	4.6
노조조직별											
기업별노조	100.0	8.6	91.4	45.5	76.9	32.0	5.4	8.9	8.4	17.0	5.3
분회·지부	100.0	27.8	72.2	40.0	68.0	32.0	28.0	8.0	12.0	8.0	4.0
산별노조	100.0	0.0	100.0	8.3	58.3	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	16.7
지역노조	100.0	10.9	89.1	46.3	80.5	34.1	14.6	4.9	2.4	7.3	2.4

규모별로 보면 규모가 클수록 규정률이 낮고 총회 또는 대의원대회 결의가 있는 경우를 규정한 경우가 많다. 상급단체별로는 민주노총 계열은 94.8%, 비노총 계열은 94.0%, 한국노총 계열은 87.7%로 한국노총 계열이 상대적으로 규정률이 낮다. 결성시기별로는 6·29선언 이후 결성된 노조에서 규정률(92.0%)이 그 이전에 결성된 노조(82.8%)보다 높게 나타났다. 산업별로는 비제조업이 약간 높다. 노조조직별 형태로 보면 산별노조는 모두 규정을 두고 있으며, 분회·지부가 72.2%로 규정률이 가장 낮다. 산별노조는 기업과 관련이 없으므로 회사의 해산과 관련한 규정이 낮고 기타의 사유와 관련한 규정률이 상대적으로 높았다.

2. 청산위원 선정기관

노동조합이 해산한 경우에 그 노동조합은 즉시 소멸하는 것이 아니라 청산에 필요한 목적범위 내에서 존속한다. 앞서 말한 바와 같이 법인인 노동조합에 대하여는 민법상 사단법인에 관한 규정이 준용되지만(제6조 제3항), 잔여재산의 귀속 및 청산에 관한 규정(민법 제79조 내지 97조)은 원래 종교·자선·학술 등 공익을 목적으로 하는 법인을 염두에 둔 것이어서 조합원의 공동이익의 추진을 목적으로 하는 노동조합에는 적합하지 않다. 따라서 규약으로 잔여재산의 처리방법을 정하여 둔 때에는 그에 따르고 그러한 규정이 없는 때에는 해산시의 총회 결의에 의하여 조합원에게 평등하게 분배할 수 있다고 보아야 한다. 법인이 아닌 노동조합의 경우에는 잔여재산이 전체조합원의 '총유'에 속하고 총회에서 해산결의에 준하는 의결에 의하여 그 총유재산을 조합원에게 분배할 수 있다.

청산위원선정 결의기관에 대하여 규정을 두고 있는 경우는 전체 분석규약 중 73.1%이다. 그 중 총회가 41.7%, 해산선포대회 34.6%, 총회 또는 대의원대회 13.4%, 대의원대회 13.2%, 위원장 6.3%, 기타의 경우가 1.8%이다. 기타의 경우에는 운영위원을 청산위원으로 임명한다는 규정이 있었다.

규모별로 보면 대체로 비슷한 정도의 규정률을 보이고 1,000인 이상

의 규모에서는 총회(16.1%)를 결의기관으로 규정한 경우보다 해산선포대회(41.1%)를 결의기관으로 규정한 경우가 더 많다. 상급단체별로 보면 민주노총 계열이 82.5%로 한국노총 계열(70.2%), 상급단체 미가맹 노동조합(63.1%)에 비하여 월등히 높은 규정률을 보인다. 한국노총 계열은 타계열에 비하여 해산선포대회를 규정하고 있는 경우가 많다. 결성시기별로 보면 6·29선언 이후에 결성된 노동조합이 규정하고 있는

〈표 3-66〉 청산위원선정 결의기관

(단위:%)

	전체	규정 없음	규정 있음						
			총회	대의원 대회	총회 또는 대의원 대회	해산 선포 대회	위원장	기타	
전체	100.0	26.9	73.1	41.7	13.2	13.4	34.6	6.3	1.8
99인 이하	100.0	27.5	72.5	47.3	11.3	12.7	33.2	5.8	1.0
100~499인	100.0	26.4	73.6	39.8	11.2	14.3	37.3	7.5	1.2
500~999인	100.0	23.2	76.8	44.2	20.9	14.0	25.6	4.7	2.3
1,000인 이상	100.0	27.8	72.2	16.1	23.2	14.3	41.1	7.1	7.1
상급단체별									
한국노총	100.0	29.8	70.2	34.4	13.5	15.1	41.5	5.8	1.3
민주노총	100.0	17.5	82.5	51.9	12.2	11.6	24.3	6.9	2.6
연맹 미가맹	100.0	36.9	63.1	48.1	15.4	9.6	30.8	7.7	1.9
결성시기별									
6월29일 이전	100.0	34.4	65.6	23.1	16.7	11.5	51.3	5.1	1.3
6월29일 이후	100.0	25.4	74.6	44.7	12.7	13.7	31.9	6.5	1.9
산업별									
제조업	100.0	21.2	78.8	42.5	17.0	13.9	36.7	6.9	0.4
비제조업	100.0	31.2	68.8	41.0	9.9	13.0	32.8	5.8	3.1
노조조직별									
기업별노조	100.0	27.5	72.5	42.9	12.7	14.0	35.2	6.3	1.0
분회·지부	100.0	13.9	86.1	13.3	16.7	20.0	46.7	0.0	6.7
산별노조	100.0	25.0	75.0	0.0	44.4	11.1	22.2	11.1	11.1
지역노조	100.0	28.3	71.7	60.6	9.1	0.0	18.2	12.1	6.1

경우가 더 많으며, 6·29 이전에 결성된 노동조합은 해산선포대회를 규정한 경우가 많은 반면 그 이후에 결성된 노동조합은 총회를 결의기관으로 두고 있는 경우의 규정률이 더 높다. 산업별로는 제조업(78.8%)이 비제조업(68.8%)보다 규정률이 높고 제조업이 대의원대회를 규정하고 있는 경우가 상대적으로 더 높게 나타났다. 노동조합 조직형태별로 보면 분회·지부가 규정률이 86.1%로 가장 높고 지역노조가 71.7%로 규정률이 가장 낮다. 산별노조는 총회를 결의기관으로 규정한 경우가 전혀 없으며, 대의원대회가 가장 많고 해산선포대회 순으로 나타났다. 산별노조의 경우에는 조합원수가 상당히 많기 때문에 그로 인한 복잡성 등을 고려하여 대의원대회가 총회의 많은 기능을 대신하고 있는 것으로 보인다.

3. 부칙의 준용규정

단위노동조합의 규약에는 부칙을 두어 준용규정, 경과규정, 유권해석에 대한 정함을 두는 것이 일반적이다. 규약에 노동조합 활동에 관한 모든 규정을 두는 것은 현실적으로 불가능하기 때문에 준용규정을 두어 규정의 흠결에 대비한 기준지침을 제시하고 있다.

분석결과를 보면 전체 분석대상 규약 중 79.2%가 규정을 두고 있고, 통상관례에 의한다는 것을 규정하고 있는 경우가 98.0%이다. 그 뒤로 관련법규정 68.6%, 상급단체규약 34.4%의 순이다.

규모별로 보면 규모가 클수록 규정률이 높고 1,000인 이상은 91.1%로 다른 규모와 확연한 차이를 보인다. 규모와 상관없이 대부분 통상관례라는 규정을 두고 있지만 500~999인 이하의 노동조합은 모두 이 규정을 두고 있으며, 1,000인 이상의 규모에서는 상급단체규약을 준용한다는 규정이 상대적으로 낮게 나타났다.

상급단체별로 보았을 때 규정률은 비슷하고 한국노총 계열 노동조합이 상급단체규약을 준용한다는 규정이 45.5%로 타노동조합에 비하여 상대적으로 높게 나타났다. 결성시기별로는 6·29 이전에 결성된 노조의 규정률이 84.4%로 6·29 이후 결성된 노조의 규정률 78.2%보다 높

다. 이전에 결성된 노조의 경우에는 상급단체규약을 준용한다는 규정이 이후에 결성된 노조보다 상대적으로 높고 관련법규정을 준용한다는 규정은 상대적으로 비율이 낮은 편이다.

산업별로는 제조업(73.3%)보다 비제조업(83.7%)의 규정률이 월등히 높다. 제조업은 관련법규정을 준용한다는 규정이 비제조업에 비하여 상대적으로 낮게 나타났고, 상급단체규약을 준용한다는 규정은 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 3-67〉 준용규정(복수규정)

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음			
			관련법규정	통상관례	상급단체 규약	
전체	100.0	20.8	79.2	68.6	98.0	34.4
99인 이하	100.0	22.5	77.5	74.0	97.8	32.4
100~499인	100.0	21.8	78.2	65.5	97.7	40.9
500~999인	100.0	21.4	78.6	65.9	100.0	36.4
1,000인 이상	100.0	8.9	91.1	53.5	98.6	26.8
상급단체별						
한국노총	100.0	20.2	79.8	68.1	98.6	45.5
민주노총	100.0	20.5	79.5	64.8	96.7	21.4
연맹 미가맹	100.0	25.0	75.0	82.3	98.4	9.7
결성시기별						
6월29일 이전	100.0	15.6	84.4	56.4	98.0	46.5
6월29일 이후	100.0	21.8	78.2	71.0	98.0	32.0
산업별						
제조업	100.0	26.7	73.3	66.0	97.1	42.7
비제조업	100.0	16.3	83.7	70.3	98.6	28.9
노조조직별						
기업별노조	100.0	21.1	78.9	70.4	97.9	35.2
분회·지부	100.0	11.1	88.9	48.4	100.0	38.7
산별노조	100.0	16.7	83.3	60.0	100.0	10.0
지역노조	100.0	26.1	73.9	61.8	97.1	26.5

노동조합의 조직형태별로 보면 분회·지부(88.9%)와 산별노조(83.3%)가 비교적 높은 규정률을 보였고, 지역노조는 73.9%로 가장 낮은 규정률을 보였다. 분회·지부와 산별노조는 통상관례를 준용한다는 규정을 모두 가지고 있다. 산별노조와 지역노조의 경우에는 관련법을 준용한다는 규정이 상대적으로 높게 나타났다.

4. 유권해석

노동조합 규약의 해석상 의문이 있는 경우에 대비하여 주로 부칙에서 유권해석기관을 정하는 경우가 있다. 이러한 유권해석은 법적인 기

〈표 3-68〉 유권해석 규정여부

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음
전체	100.0	87.5	12.5
99인 이하	100.0	85.4	14.6
100~499인	100.0	90.5	9.5
500~999인	100.0	89.3	10.7
1,000인 이상	100.0	88.6	11.4
상급단체별			
한국노총	100.0	94.2	5.8
민주노총	100.0	73.4	26.6
상급연맹 미가맹	100.0	90.5	9.5
결성시기별			
1987년 6월 29일 이전	100.0	94.3	5.7
1987년 6월 29일 이후	100.0	86.2	13.8
산업별			
제조업	100.0	93.0	7.0
비제조업	100.0	83.2	16.8
노조조직별			
기업별노조	100.0	86.6	13.4
분회·지부	100.0	91.7	8.3
산별노조	100.0	100.0	0.0
지역노조	100.0	93.5	6.5

속력을 갖는 것은 아니지만 규약의 자치규범성에 비추어 해석의 내용은 사실적으로 존중될 것으로 보인다.

조사대상 규약 가운데 이러한 유권해석의 규정을 두고 있는 경우는 12.5%이다. 규모별로 보면 99인 이하가 14.6%로 가장 많았으며, 100~499인 이하가 9.5%로 가장 적게 나타났다. 상급단체별로는 민주노총 계열이 26.6%로 한국노총 계열 5.8%, 상급단체 미가맹 노동조합 9.5%에 비하여 월등히 높은 규정률을 보였다. 노동조합 결성시기별로 보면 6·29 이후에 결성된 노동조합이 13.8%로 그 이전에 결성된 노동조합 5.7%보다 높게 나타났다. 산업별로는 비제조업부문이 16.8%로 제조

〈표 3-69〉 유권해석기관(복수규정)

(단위: %)

	전체	규정 없음	규정 있음					
			상집위	운영위	위원장	대의원회	기타	
전체	100.0	86.3	13.7	9.7	25.8	50.0	6.5	1.6
99인 이하	100.0	83.9	16.1	18.2	31.8	50.0	4.5	0.0
100~499인	100.0	89.5	10.5	0.0	42.9	42.9	0.0	0.0
500~999인	100.0	87.5	12.5	25.0	50.0	12.5	12.5	0.0
1,000인 이상	100.0	88.6	11.4	19.4	29.0	25.8	12.9	3.2
상급단체별								
한국노총	100.0	92.6	7.4	8.5	30.5	57.6	3.4	0.0
민주노총	100.0	73.4	26.6	11.1	33.3	44.4	0.0	0.0
연맹 미가맹	100.0	88.1	11.9	25.0	12.5	37.5	12.5	0.0
결성시기별								
6월29일 이전	100.0	91.8	8.2	11.0	31.9	47.3	5.5	1.1
6월29일 이후	100.0	85.2	14.8	12.0	4.0	64.0	16.0	0.0
산업별								
제조업	100.0	91.5	8.5	12.2	39.2	40.5	2.7	1.4
비제조업	100.0	82.3	17.7	12.0	30.4	47.8	6.5	1.1
노조조직별								
기업별노조	100.0	85.6	14.4	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0
분회·지부	100.0	88.9	11.1	0.0	25.0	50.0	0.0	0.0
산별노조	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
지역노조	100.0	91.3	8.7	12.1	30.3	46.5	6.1	1.0

업의 7.0%보다 높다. 노동조합 조직별 형태로 보면 기업별노조가 13.4%로 가장 높고 산별노조는 이러한 규정을 전혀 두고 있지 않다.

유권해석기관에 대하여서는 행정해석을 보면 규약에 대한 해석에 이견이 있을 때 최종해석기관은 어디인지에 대해 당해 규약의 제정기관이나 규약으로 위임을 받은 기관이 유권해석을 하는 것이 원칙이라고 밝히고 있다.¹⁸⁷⁾

유권해석기관과 관련한 분석결과를 살펴보면 전체적으로 규정을 두고 있는 경우는 13.7%이고 위원장을 가장 많은 유권해석기관으로 규정하고 있으며, 그 뒤로 운영위, 상집위, 대의원회 등을 규정하고 있다. 규모별로는 99인 이하가 가장 높은 규정률을 보였으며, 100~499인 이하의 상집위와 대의원회를 유권해석기관으로 정한 규약은 없었다. 상급단체별로는 민주노총 계열이 월등히 높은 규정률을 보이며, 한국노총 계열은 상집위를 유권해석기관으로 정한 규정률이 상대적으로 매우 낮았다. 결성시기별로는 6·29 이후 결성된 노조의 규정률이 그 이전에 결성된 노조에 비하여 높았으며, 그 이전에 결성된 노조의 경우에는 운영위를 규정하고 있는 경우가 많고 이후에 결성된 노조는 위원장을 규정하고 있는 경우가 많았다. 대의원회는 이후에 결성된 노조에서 상대적으로 높게 나타났다. 산업별로는 비제조업부문이 제조업부문에 비하여 규정률이 높았다. 노동조합 조직별형태에서는 산별노조는 규정을 두고 있는 곳이 전혀 없으며, 기업별노조와 분회·지부가 비교적 높게 나타났다.

187) 1968. 8.5., 노정 1452-7371.

제 4 장

요약 및 결론

본 연구는 노동조합의 헌법인 규약에 대한 분석을 통해 문제점 발굴 및 개선방안을 제시함으로써 바람직한 노사관계 구축을 위한 기초자료로 제시하는 데 그 목적을 두고 있다. 이를 위해 규약 759개를 대상으로 산별연맹별, 조합원규모별, 노조결성시기별, 노조조직형태별로 규약 내용을 총칙, 조합원의 권리와 의무, 신분보장, 기관, 단체교섭 및 쟁의 행위, 제정, 표창과 징계, 해산으로 나누어 각 항목마다 실증적인 통계치를 구하여 분석하였다.

1. 총칙 및 조직에 관한 규정

1) 노동조합은 그 규약에 의하여 법인으로 할 것인지의 여부를 정할 수 있고, 노동조합이 법인이 되고자 하는 때에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 등기를 하여야 한다(노조법 제6조 제1항, 제2항). 법인규정을 두고 있는 경우는 전체적으로는 규정을 두고 있는 비중이 낮은 편이고 규모가 클수록 그 규정률은 낮은 편이다. 산업별로는 제조업보다 비제조업이 규정을 두고 있는 비중이 49.2%로 제조업의 26.7%에 비하여 높게 나타났다. 산별노조의 경우(16.7%)가 기업별노조(39.4%)의 경우에 비하여 상당히 낮게 나타난 특징을 보여주었다.

2) 주된 사무소소재지를 규약에 필요적 기재사항으로 하고 있고(노조

법 제11조 3호), 분석대상 규약 가운데 전체의 98.6%가 규정을 두고 있다. 노조법상 필수적 기재사항이기 때문에 규모나 조직형태별 결성시기와 무관하게 거의 대부분의 노동조합이 규정을 두고 있다.

3) 목적과 사업의 규정도 노조법상의 필요적 기재사항으로서 전체적으로 98.8%의 규약이 규정을 두고 있었으며, 규모나 조직형태와 무관하게 대부분의 노동조합의 규정을 두고 있다. 목적의 내용으로는 경제적 지위향상(95.7%)과 사회적 지위향상(94.4%)의 규정이 대부분이었고, 이는 1996년의 분석과 거의 차이가 없었다. 다만 규모면에 있어서 규모가 큰 노조일수록 정치적 활동에 대한 규정률이 높아 상대적으로 정치적 활동에 대한 관심이 높음을 보여주었다. 사업에 있어서 전체적으로 노동조합의 목적과 상당부분 겹치게 나타났으며, 사업의 경우에 가장 높은 규정을 나타낸 것은 임금 및 근로조건의 유지·개선항목으로 나타났다.

4) 조합원자격에 대하여 대부분의 분석대상 노동조합규약은 규정을 두고 있으며, 해당 사업장의 종업원 가운데 가입원서제출과 승인이라는 절차를 거쳐 조합원으로 인정하도록 하는 경우가 56.2%로 가장 높게 나타났다. 동 절차의 경우에 조합원의 자격을 규정하는 경우에는 비조합원의 범위를 규정하고 있는 경우가 많고 그러한 비조합원의 범위는 노조법상의 사용자인 경우가 대부분이다. 노조의 가입절차와 탈퇴에 대해서 대부분의 분석대상 규약이 규정을 가지고 있다. 산업별로 보았을 때 비제조업의 경우가 제조업의 경우보다 탈퇴규정을 두고 있는 경우가 많았다. 가입절차가 가입원서제출과 노조의 승인을 규정하고 있는 경우가 가장 많았고 탈퇴절차의 경우에도 탈퇴원서 제출과 승인으로 이루어지는 경우가 가장 많았다.

2. 조합원의 권리와 의무에 관한 규정

1) 1987년 노조법 개정 이후 노조법은 조합원이 권리 및 의무를 가지고 있음을 규정하고 있다(노조법 제22조). 분석대상 규약 가운데 99.7% 권리에 대한 규정을 두고 있으며, 피선거권을 가장 많이 권리로

서 규정하고 있는 것으로 나타났다(87.3%). 비중이 높은 규정들은 대부분 조합원들의 직접적 참여에 대한 보장적 성격을 가지고 있는 권리와 이익에 대한 향유를 보장하는 규정들이라는 특징을 나타내고 있다. 규모별, 상급단체별에 있어서 그 차이는 미미하여 구분에 의미가 없는 정도이다. 다만 시기별로 보았을 때 균등참여권과 조합의 결정사항과 업무집행사항의 공개에 대한 비중이 1987년 6·29선언 이전에 비하여 각각 13%포인트, 23%포인트 높아진 것으로 나타났다. 이는 조합민주주의에 대한 요구를 반영한 결과로 볼 수 있을 것이다.

조합원의 권리에 대한 제한은 원칙적으로 불가능하지만 노조법이 규약으로 조합비를 납부하지 않은 조합원의 권리를 제한할 수 있다고 한 규정(노조법 제22조 단서)이나 특정 조합원에 관한 사항을 의결할 경우 표결권을 제한한 규정(노조법 제20조)을 통해 권리제한 규정을 규약에 들 수 있는 근거를 마련해 놓았다. 전체적으로 조합원의 권리제한에 관한 규정을 두고 있는 경우가 61.8%로 규정을 두고 있지 않은 경우보다 높게 나타났고, 규모나 결성시기에 있어서는 커다란 차이를 보이지 않았다. 다만 상급단체에 따라서는 한국노총 가맹 노동조합이 민주노총 가맹 노동조합에 비하여 상대적으로 높게 나타났다.

2) 조합원의무에 대한 규정은 대부분의 규약이 가지고 있는 것으로 나타났다. 조합비납부의무에 대한 규정이 가장 많았으며, 1987년 이후 규정비율이 높아진 것은 기밀준수의무로 가장 두드러진 부분이다.

3) 노동조합은 대체로 노조규약과 조합의 결정에 따라 노동자의 권익 수호를 위한 투쟁과 조합활동의 과정에서 해고되거나 신분상, 신체상, 재산상의 불이익을 당했을 때 조합은 해고를 당하거나 불이익당한 조합원에 대한 구제에 대한 규정을 두고 있는 경우가 있다. 이는 조합원이라는 신분 때문에 사측으로부터 받게 될 불이익에 대하여 조합의 보호적 성격을 가진 규정으로 볼 수 있다. 이를 통해 조합원들의 적극적인 조합활동을 유도하도록 하며, 조합활동으로 인한 희생에 대한 구제노력을 한다.

이러한 신분보장에 대하여 규정하고 있는 경우는 전체의 42.3%이다. 이러한 조합원에 대한 구제책으로서는 경제적 보상(70.6%)을 규정하는

경우가 가장 많고, 그 뒤로 희생자구제정책, 원상회복 등의 규정을 두고 있다.

규모에 있어서 1,000인 이상은 58.2%로 대체로 규모가 큰 조합일수록 규정정도가 높고, 희생자구제정책을 규정하고 있는 경우가 64.4%로 다른 규정보다 높게 나타났다. 결성시기별로 보면 6·29선언 이후 규정률이 44.7%로 6·29 이전의 30.1%에 비하여 14.7%포인트 가까이 높아졌다. 이는 1987년 대항쟁을 겪으면서 조합활동으로 인한 희생자가 증가하였고 이로 인하여 조합원의 신분보장에 대한 요구가 강해졌던 것으로 볼 수 있다. 가맹 상급단체별로는 민주노총 가맹 노동조합이 70.7%로 규정률이 높은 데 비하여 한국노총 가맹 노동조합은 28.5%로 상급단체별로 편차를 보였고, 산업별로는 제조업과 비제조업이 비슷한 수준을 보였다. 노조조직형태별로는 산업별 노조의 형태가 다른 노조조직형태에 비하여 규정률이 상대적으로 높게 나타났다.

3. 기관에 관한 규정

1) 분석대상 규약은 모두 기관에 관한 규정을 두고 있다. 규약상 가장 많이 규정하고 있는 기관은 총회로 규정률이 92.8%이다. 그 뒤로 상무집행위원회(87.4%), 대의원회(80.1%), 운영위원회(63.6%), 회계감사위원회(58.8%), 선거관리위원회(49.1%), 특별위원회(13.0%), 쟁의관련위원회(10.9%) 등을 두고 있다. 하나의 사업장에 다양한 사업을 수행하고 있는 경우에는 직종별 협의회를 두고 있는 경우도 있는 것으로 나타났다. 이는 특히 규모가 큰 1,000인 이상에서(5.1%) 나타났으며, 지역을 대표하는 지역노조(6.5%)에서 보였다. 기타의 기관으로는 규약·규정 및 지부규칙에 정한 각종 위원회, 확대간부위원회, 인사위원회, 임시대책위원회 등등이 있는 것으로 나타났다. 그리고 부서가 있는 경우에는 각 부서장위원회 및 분과위원회의 설치를 규약에 규정해 두고 있는 경우도 있었다.

2) 총회(또는 규약에 의하여 총회를 갈음하는 대의원대회)에 관하여서는 노조법상 노동조합의 민주적 운영확보를 위하여 여러 가지 규정

들을 두고 있다. 노동조합의 규약분석에 따르면 총회의 기능에 대하여 규정하고 있는 경우가 92.6%로 대부분의 노동조합의 그 기능을 규정하고 있다고 볼 수 있다. 규정이 있는 노동조합 규약 가운데 가장 높은 규정률을 보이는 것은 임원의 선출·탄핵, 사임, 해임, 불신임·징계에 대한 사항으로 93.7%로 나타났다. 노동조합은 매년 1회 이상 총회를 개최하여야 하고 분석대상 규약 가운데 정기총회횟수에 관하여 규정을 두고 있는 것은 80.9%이고 79.0%가 1년을 규정하고 있다. 규모가 클수록 규정률이 낮은 결과를 보여주었다.

3) 노조법 제18조 제1항에 의하면 노동조합의 대표자는 필요하다고 인정할 때에는 임시대의원회를 소집할 수 있고, 대의원의 3분의 1 이상(연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체의 3분의 1 이상)이 회의에 부의할 사항을 제시하고 회의의 소집을 요구한 때에는 노동조합 대표자는 임시대의원회를 소집하여야 한다(제2항). 그리고 이와 같은 회의 소집요구를 노동조합 대표자가 고의로 기피하거나 이를 해태하여 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상이 소집권자의 지명을 요구한 때에는 15일 이내에 노동위원회의 의결을 요청하고 노동위원회의 의결이 있는 때에는 지체없이 회의의 소집권자를 행정관청에 지명하여야 한다(제3항). 또한 행정관청은 노동조합에 총회 또는 대의원회의 소집권자가 없는 경우에 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 소집권자의 지명을 요구한 때에는 15일 이내에 회의의 소집권자를 지명하여야 한다(제4항). 분석에 따르면 전체 규약 중 76.3%가 임시대의원회 개최요건을 규정하고 있다. 이때 규정된 내용은 위원장이 필요하다고 인정할 때가 97.1%로 가장 높고 대의원의 3분의 1 이상 요청이 있는 경우가 80.8%, 조합원 3분의 1 이상의 요청이 있는 경우 73.9%, 위원회 결의가 있는 경우 32.0%로 나타났다.

4) 노동조합의 최고 의사결정기관으로서 전체조합원의 총의를 직접적으로 모아서 결정하는 직접민주주의 방식인 조합원 총회가 있으나 조합의 규모가 거대하여 조합원 총회로는 적절하지 못한 경우에 간접민주주의 방식인 대의원회를 통하여 총회를 갈음할 수 있다(노조법 제17조 제1항). 대의원회를 둔 경우 총회에 관한 규정은 대의원회에 준용되

므로 그 기능에 관한 규정도 상당부분 준용된다고 볼 수 있다. 정기대의원대회 개최시기를 규정하고 있는 경우는 전체 분석 규약 가운데 65.7%에 달한다. 대의원대회가 총회를 같음한다는 것을 고려한다면 매년 1회 이상 총회에 같음할 대의원회를 설치한 경우에는 정기대의원회를 개최하여야 한다. 대체로 이러한 대의원회대회에 대한 규정정도는 조합원의 규모가 클수록, 노조조직형태별로 볼 때는 산별노조(91.7%)와 지역노조(80.4%)로 기업별노조(64.05)나 분회·지부(69.4%)보다 높게 나타났다. 이는 대의원대회가 총회를 같음하는 경우가 규모가 큰 노동조합에서 더 자주 나타나기 때문인 것으로 보인다.

대의원선출에 대한 기준을 두고 있는 것은 전체의 74.4%이며 그 가운데 55.9%가 조합원수에 비례하여 대의원을 선출하는 것으로 나타났다. 규모가 큰 노동조합이 상대적으로 규모가 작은 노동조합에 비하여 규정정도가 높게 나타났고, 노조조직형태에 있어서 산별노조와 지역노조에서 규정률이 높은 것으로 나타났다. 대의원임기에 대해서는 73.5%가 규정을 두고 있고 1년인 경우가 가장 많았으며, 규모별로는 중규모(500~999인)가 규정률이 91.2%로 가장 높았다.

임시대의원회에 대한 개최요건을 규정하고 있는 경우에는 전체의 76.3%이다. 이 경우는 대부분 법(노조법 제18조)에서 규정을 두고 있는 경우가 대부분이며, 비교적 규모가 큰 노동조합일수록 규정을 두고 있는 경우가 많다. 가맹 상급단체에 따른 규정률의 차이는 거의 보이지 않고, 조직형태별로 보면 산별노조나 지역노조와 같은 연합단체적 성격을 띠고 있는 노조가 기업별노조나 분회·지부에 비하여 상대적으로 규정률이 높게 나타났다.

대의원회 기능은 총회에 상당부분 준용된다고 볼 수 있다. 그러한 대의원회 기능에 대하여서는 분석규약 중 81.8%가 규정을 두고 있고 법상 기능으로 규정된 것들 외에 사업계획에 관한 사항이나 총회에 같음한다는 규정, 상급단체 파견할 대의원선출에 관한 사항 등을 규정하고 있는 경우가 많았다. 대체로 규모가 큰 노동조합이 규정률이 높은 것으로 나타났다.

4. 단체교섭 및 노동쟁의에 관한 규정

1) 1997년 노조법개정을 통해 노동조합의 대표자가 단체협약체결권을 가진다는 것을 법적으로 명시하고 있다. 이에 대해서는 인준투표제의 위법여부에 대한 해석이 논란이 된다. 분석대상의 규약에서는 단체협약체결인준방법에 대하여 91.2%가 규정을 두고 있으며, 그 중 53.2%가 위원장에게 있다고 규정하고 있다. 이는 규모가 작을수록 위원장에게 있다고 규정하고 있는 정도가 높고 민주노총 가맹 노동조합보다는 한국노총 가맹 노동조합과 미가맹 노동조합에서 높게 나타난다. 규모가 큰 노동조합은 상대적으로 총회 또는 대의원대회의 인준을 요하는 경우가 많아 조합원들의 총의를 중시하는 경우가 많은 것으로 나타났다. 이는 규모가 클수록 조합원들간의 이해관계가 상이하기 때문에 위원장만의 판단이 아닌 조합원들의 의견수렴이 중요한 것으로 보기 때문인 것으로 생각할 수 있다.

단체교섭위임을 받을 자에 대해서는 특별한 제한이 없다. 이러한 위임에 대한 절차를 규정하는 경우는 전체의 57.4%이다. 단체교섭 위원수에 대해서는 3명 이상으로 규정하고 있는 경우가 22.4%로 가장 많았다.

2) 노사협의회와 단체교섭은 모두 노사간의 의사소통수단이지만 단체교섭의 주체는 근로자가 자발적으로 조직·가입하는 노동조합인 데 대하여 노사협의회의 주체는 노조와 무관한 종업원대표이다. 노사협의회는 단체교섭과는 별도의 노사간 의사소통 방식으로 사업 또는 사업장 차원에서 사용자가 종업원대표와 일정한 사항에 대하여 정보를 교환하고 협의하거나 경우에 따라서는 공동결정(합의)하는 제도이다. 분석대상 규약 가운데 78.5%가 선정절차에 대한 규정을 두고 있고, 그 가운데 운영위원회의 승인으로 하는 경우가 가장 많은 것으로 나타났다.

3) 규약에 노동쟁위 발생신고절차를 두고 있는 경우가 전체의 91.8%로 총회의 결의에 의하는 경우와 대의원대회의 결의에 의하는 경우가 높은 규정률을 보였다. 이때에 쟁의행위 결의절차를 규정하고 있는 경우는 90.1%이며, 노조법에 따라 재적조합원 과반수로 그 결의절차를 규정하고 있는 경우가 75.5%로 가장 높았다. 규모별, 상급단체별에 있어

서 차이는 보이지 않으며, 다만 노조조직형태에 있어서는 산별노조가 다른 형태의 노조에 비하여 그 규정률이 상대적으로 낮게 나타났다.

5. 노동조합 재정에 관한 규정

1) 노동조합법은 규약의 필요적 기재사항 중 하나로 노동조합의 재정을 두고 있다(노조법 제411조 9호). 이러한 노조의 재정에는 사용자의 원조를 금지하고 있다(노조법 제2조 4호). 조합재정의 구성에 대한 규정은 분석대상 규약 가운데 90.8%가 두고 있고 이 중 의무금인 조합비는 모든 노동조합이 규정하고 있으며, 이외에는 찬조금(기부금)의 규정정도가 높게 나타났다.

2) 조합재정의 근간이 되는 조합비의 징수기준은 규정을 두고 있지 않은 경우가 대부분이다(88.5%). 1,000인 이상의 경우에는 규정하고 있는 경우가 20.0%로 비교적 다른 규모에 비하여 높게 나타났으며, 민주노총 가맹 노동조합, 비제조업과 분회·지부 및 산별노조가 비교적 규정률이 높다. 조합비의 일괄공제에 대한 규정은 규정이 없는 경우가 분석대상 규약 가운데 88.5%로 규정률이 매우 낮게 나타났다. 규모면에 있어서는 1,000인 이상의 경우가 상대적으로 규정정도가 높고 노조조직형태에 있어서 조합비 징수기준 규정에 있어서와 마찬가지로 산별노조와 분회·지부가 상대적으로 규정률이 높게 나타났다.

3) 노조활동에 있어서 일반적 재정의 사용뿐만 아니라 노조활동에 있어서 비상시의 활동을 위한 특별기금의 설치규정에 있어서 규정을 두고 있는 경우가 48.7%로 규정을 두고 있지 않은 경우보다 약간 낮게 나타났다. 이러한 특별기금에 있어서는 기업별노조가 규정을 두고 있는 경우가 산별노조에 비하여 월등하게 높게 나타났다.

4) 규약 가운데 결산승인기관에 대하여 규정을 두고 있는 경우는 전체의 81.8%이고 그 중 총회가 33.7%, 총회 또는 대의원대회 26.4%를 규정하고 있다. 노조조직형태에 있어서는 산별노조의 경우 대의원대회로 규정하고 있는 경우가 33.3%로 다른 노조조직형태보다 높게 나타났다. 이는 규모에 있어서 총회를 직접 개최하지 못하기 때문에 대의원대

회로 같음하기 때문인 것으로 보인다. 회계감사 실시시기는 6개월마다 실시한다고 규정하고 있는 경우가 가장 많다.

6. 표창과 징계에 관한 규정

1) 노동조합의 통제권은 단결보장의 취지에 따라 단결을 유지하고 조합의 목적을 달성하기 위하여 필요하고 합리적인 범위 내에서 행사 될 경우에만 정당하다. 표창을 심의하는 기관에 대한 분석결과 조사대상 규약 중 86.3%가 규정을 정하여 두고 있으며, 표창심의기관으로 상집위(중앙집행위원회)가 64.4%로 가장 높았다. 결성시기별로 보면 6·29 이전의 노동조합은 상대적으로 대의원대회를 기관으로 규정한 것이 많은 반면, 이후에 결성된 노조들은 운영위원회로 규정한 것이 상대적으로 많다. 산업별로는 비제조업부문이 운영위원회를 표창심의기관으로 규정한 경우가 제조업에 비하여 상대적으로 높게 나타났다. 노동조합 조직형태별로 보면 초기업별 노조가 규정률이 대체로 낮은 편이고 기업별 노조 및 분회가 규정률이 높다. 지역노조는 총회를 표창심의기관으로 규정한 것이 타조직형태에 비하여 상당히 높은 반면, 상집위를 규정한 것은 매우 낮게 나타났다.

2) 분석대상 규약 가운데 징계사유를 규약에 규정하고 있는 것은 97.4%이고, 가장 많은 징계사유는 조합의 각종 규칙위반(97.0%)이며, 조합활동위반 또는 저해 90.8%, 조합의 각종 결의 위반 88.2%, 조합비 미납부 73.2%, 조합원을 모략 선동한 자 28.1%, 조합비 및 기금을 유용·횡령·착복한 자 135.%, 기타 9.5%, 규정에 의함 1.4%이다. 기타의 경우에는 근로조건 저하행위, 각종 보고의 허위작성, 간부의 공식회의 고의로 2회 연속 불참시 등이 해당한다. 분석대상 규약을 규모별로 살펴보면 규모와 상관없이 규정률은 비슷하다. 500인 이상의 규모에서는 조합비 및 기금을 유용·횡령·착복한 자라는 항목을 규정하고 있는 경우가 상대적으로 높게 나타난다. 이는 조합원규모가 크기 때문에 재정의 규모도 그만큼 커지게 되고 그에 따른 재정과 관련한 사고를 방지하고자 하는 의도로 볼 수 있다.

3) 통제위반에 대한 제재처분의 권능은 헌법 제33조의 취지로부터 단결체가 갖는다고 해야 한다. 그러므로 제재처분의 결정기관은 피처분자의 권리보호라는 요청에서 조합원의 총의가 충분히 반영되는 총회의 결의에 의하는 것이 원칙이다. 왜냐하면 총회가 조합의 최고 의사결정기관이기 때문이다. 이에 대해 조합규약에 제재처분의 결정기관이 집행위원회 등 하급기관으로 규정되어 있는 경우에 대해서는 제명 이외의 제재는 조합의 규모 등의 관점에서 실질적으로 타당한 이유가 있고 형식적으로 조합원의 총의가 반영되는 경우 또는 총회의 상소의 길이 열려 있는 경우에는 하급기관에 권한을 위임할 수 있다고 볼 것이지만, 제명의 경우에는 총회에 의한 재심의 길이 열려 있는 경우에 한하여 잠정 조치로 시인하는 것에 불과하다고 해석할 수 있다.

4) 통제의 절차와 관련하여서는 통제처분은 조합원 개인의 단결권 기타의 권리·이익을 제한하는 것이므로 일정한 고정된 절차가 행하여져야 한다. 우선 해당 조합원에게 통제처분의 사유(대상)를 통지하고 변명의 기회를 충분히 부여하여야 한다. 조합규약에는 이에 관한 절차 규정을 두어야 하며, 이에 관한 규정이 없는 경우라도 변명의 기회를 주는 것이 심리의 공정성을 확보하는 불가결의 요건이라고 해석된다.

7. 해산 및 부칙에 관한 규정

1) 노동조합의 해산이라는 것은 노동조합으로서의 존재를 종료하는 것, 즉 노동조합 본래의 기능·활동을 중단하고 소멸하게 하는 것을 말한다. 노동조합의 해산은 노동조합 및 조합원 모두에게 중요한 사건으로 노조법은 규약에 필수적 기재사항으로 해산에 관한 사항(제11조 11호)을 두도록 하고 있으며, 해산에 대해서는 총회의 의결을 거치도록(제16조 제1항 7호) 규정하고 있다. 이때 의결은 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성을 요하는 특별결의를 요한다(제16조 제2항). 규약에서 정하는 해산사유라는 것은 미리 존속기간을 정하여 두는 것이라든지 사용자의 폐업, 다른 해산사유와 중복·저촉되지 않는 것으로서 구성원이 일정수에 미달하는 것 등을 상정해 볼 수

있다. 합병 또는 분할로 소멸한 경우는 구조합은 소멸하지만 조직현상 자체는 남아 있다는 점에서 다른 해산사유와 구분된다. 따라서 같은 성격을 가진 '조직형태의 변경'으로 인한 소멸도 포함된다고 보아야 할 것이다.

2) 분석대상 규약 가운데 해산사유를 규정하고 있는 것은 전체의 90.5%이다. 가장 많은 해산사유는 재적 조합원 3분의 2 이상의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성으로 해산결의시 전체의 76.5%가 이를 규정하고 있다. 이는 1997년 현행 노조법이 제정되기 이전 구노동조합법 제31조 제1항에서 규정하고 있던 해산사유 중 하나이다. 규모별로 보면 규모가 클수록 규정률이 낮고 총회 또는 대의원대회결의가 있는 경우를 규정한 경우가 많다.

8. 정책적 시사점

규약분석을 통해 현행 규약이 안고 있는 문제점과 개선방안을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 분석대상규약의 상당정도가 그 노조가 속한 산업·기업의 특성, 노조의 규모 등을 고려하지 않은 채 기존의 모범규약을 무비판적으로 채용하고 있다는 점이다. 예를 들면 산업별 또는 산업연맹별로도 규약 내용에 차별성이 거의 보이지 않는다는 점이다. 그 결과 규약 내용이 형식화되어 노조의 실질적인 운영에 거의 도움이 되지 않고 있다. 따라서 단위노조의 규모와 조합원 구성 및 조합원수 등을 고려한 규약의 독자적 제정이 필요하리라고 본다.

또한 분석대상의 노동조합규약을 산별노조, 지부·분회, 지역노조, 기업별노조 간의 형태별 차이점을 찾아보기 힘들다는 점을 들 수 있다. 아직 산별노조의 형태가 정착되지 않은 시점에서 기존의 규약의 내용을 그대로 답습하는 경우가 많기 때문에 나타나는 문제점으로 볼 수 있다.

둘째, 노조를 둘러싼 환경변화, 예를 들면 법개정 사항이 규약에 거의 반영되지 않아 법과 규약내용 간에 괴리가 발생하고 있다. 본 연구

에서는 구체적으로 분석되지 않았지만 규약의 제·개정 시기나 횟수가 노동관련법의 제·개정과 달리 나타난다. 이는 법의 내용을 그대로 준용하면서도 개정된 법을 제대로 반영하지 않아 현실적으로 규약의 적용과 해석에 있어서 갈등을 불러일으킬 소지를 가지고 있다. 또한 일부 규약의 경우에는 구법의 반영으로 현재의 법과 다른 기준을 제시하여 법보다 엄격한 요건을 요구하거나 위법적 요소까지 보이는 경우도 있었다. 결국 이는 앞서 말한 바와 같이 노조규약이 형식화되고 있다는 것을 여실히 보여주는 측면이라고 할 수 있다.

셋째, 노동조합이란 집단적 성격을 가진 단체로 조합과 조합원 권리 간에 충돌이 발생할 여지가 있다는 것을 간과하고 있다는 점이다. 규약은 조합의 운영원칙의 근간이면서도 단체로서의 이익과 개인 조합원의 이익이 배치되는 경우 이러한 갈등을 조정할 수 있는 규정을 두고 있는 노조규약은 거의 없었다. 이러한 조정규정의 부재는 노동조합의 이익과 개인의 이익의 충돌시 노동조합의 단결을 약화시킬 수 있고, 노동조합운영에 있어서 상당부분 부담으로 작용할 수 있다.

넷째, 노조의 자주성과 민주성의 관점에서도 문제가 상당부분 있다. 예를 들면 노동조합 정보의 공유, 회계에 대한 일반조합원의 참여 및 접근성에 대한 규정률이 미흡한 것으로 나타났다. 노동조합의 민주적 절차 및 투명성을 담보하기 위해서는 일반조합원의 정보접근의 용이성 및 참여가 보장될 수 있는 방안으로 규약이 개정되어야 할 것이다.

참고문헌

- 김유성(2000), □□노동법Ⅱ - 집단적 노사관계법□□, 법문사.
- 김유성 · 이홍재, □□노동법(Ⅱ)□□, 한국방송통신대학출판부.
- _____ (1998), 『조합대표자의 단체교섭권한과 대표권제한』, □□사법행정□□.
- 김인재(1996), 『노동조합 내부문제의 법적 규율』, 서울대 법학박사학위 논문.
- _____ (1999), 『노동조합에 있어서 단결자치와 조합민주주의』, □□1998 노동판례 비평□□, 민주사회를 위한 변호사모임.
- 김치선(1990), □□노동법강의□□, 박영사.
- 김형배(2004), □□노동법(신판)□□, 박영사.
- 김형배 · 윤성천 · 임종률 · 하경호(1992), □□집단적 노사자치에 관한 법률□□, 홍익컴퓨터.
- 노동부(2004), □□노동조합 조직현황□□, 2004.
- 박상필(1992), □□한국노동법□□, 대왕사.
- 심태식(1981), □□노동법개론□□, 법문사.
- 이병태(1998), 『노동조합대표의 대표권제한』, □□법학논총□□, 제10집, 한양대.
- 이종복(1991), 『노동조합법 33조 1항의 단체교섭권의 의미』, □□판례월보□□, 12월.
- 이철수 · 김정한 · 김재훈(1996), □□노동조합 규약분석□□, 한국노동연구원.
- 임종률(2004), □□노동법(제4판)□□, 박영사.
- 홍기갑(1992), 『ILO 제87호 조약에 관한 연구』, 숭실대학교, 법학박사 학위논문.

대한민국국회 www.assembly.go.kr

전국민주노동조합총연맹 www.nodong.go.kr

한국노동조합총연맹 www.kftu.or.kr

- 角田邦重(1991), 『團結權と労働者個人の自由』, □□日本労働法學會誌□□, 제77호.
- 菅野和夫(2003), □□労働法(第6版)□□, 弘文堂.
- 近藤昭雄(1981), 『統制權の根據とその限界』, □□法學新報□□, 87권 12호.
- 東京大學労働法研究會(1980), □□注釋 労働組合法(上卷)□□, 有斐閣.
- 本多淳亮(1986), □□労働法總論□□, 青林書院.
- 棚田洋一(1982), 『労働組合の法的人格及び行爲能力と民法理論』, □□労働組合法の理論課題(久保敬治教授還曆記念論文集)□□, 世界思想社.
- 浜田富士郎(1986), 『労働組合内部問題の基礎理論的考察』, □□労働組合法の理論課題久保敬治教授還曆記念論文集□□, 世界思想社.
- 山口浩一郎(1993), □□労働組合法□□, 有斐閣.
- 三島宗彦(1973), 『労働組合と統制權』, □□近代法と現代法□□, 法律文化社.
- 蓼沼謙一(1964), 『労働組合の統制力』, □□労働法大系 1(労働組合)□□, 有斐閣.
- 三井正信(1994), 『労働組合と労働者の自己決定』, □□法律時報□□, 66권 9호.
- 西谷 敏 外 2人(1985), □□労働法講義 2□□, 有斐閣.
- 西谷敏(1992), □□労働法における個人と集團□□, 日本評論社.
- 石井照久(1964), 『労働組合の分合と解散』, □□労働法大系 1□□, 有斐閣.
- 石井照久(1979), □□労働法總論□□, 有斐閣.
- 沼田稻次郎(1962), 『團結する權利の基礎』, □□團結活動の法理(野村平爾還曆記念論文集)□□, 日本評論社.
- _____(1979), □□労働法事典□□, 労働旬報社.
- _____(1985), □□労働法論序說□□, 勁草書房.
- 吾妻光俊(1948), □□労働法の基本問題□□, 有斐閣.
- 外尾健一(1975), □□労働團體法□□, 筑摩書房.
- 林迪廣(1969), 『労働組合の統制權と憲法28條』, □□判例タイム□□, 235호.
- 秋田成就(1970), 『労働組合の内部問題の法理論的構成』, □□ジュリスト□□, 441호.
- 片岡 昇(1971), 『労働組合の法的性格と分裂問題』, □□民法學の基礎的課題(上)(於保不二雄還曆記念論文集)□□, 有斐閣.
- _____(1965), 『労働組合の統制權』, □□別冊 ジュリスト□□ 續學說展望.

- _____ (1983), □□労働法(1)□□, 有斐閣.
- _____ (1990), 『労働基本権の性格』, □□ジュリスト 増刊 労働法の争点(新版)□□, 有斐閣.
- 恒藤武二, 『労働組合の内部運営にともなう法的問題についての試論』, □□季刊 労働法□□, 제32호.
- 荒木誠之(1970), 『團結忠誠と組合員の權利』, □□季刊 労働法□□, 76호.
- 横井芳弘(1977), 『労働組合の統制權 - その根據についての一考察』, □□季刊 労働法□□, 제77호.
- 横井芳弘, 『労働組合の團體性』, □□季刊 労働法□□, 제69호.
- Croner's(1989), *Industrial Relation Law*, London, Croner Publications Ltd.
- Hepple & Fredman(1986), *Labor Law and Industrial Relations in the Great Britain*, Kluwer Law and Taxation Publishers.
- Pitt Gwyneth(1992), *Employment Law*, London, Sweet&Maxwell.
- Taylor & Witney(1975), *Labor Relations Law*, Prentice-Hall Inc.