

정책연구

2006-05

복수노조 환경하의 노사관계 연구

전명숙·윤문화·김삼수

정병기·Roland Zullo

목 차

요 약	i
제1장 서 론	1
제1절 연구의 필요성과 목적	1
제2절 연구의 구성	4
제2장 복수노조 창구단일화 관련 기존 논의	5
제1절 복수노조 창구단일화 논의의 배경	5
제2절 2차 유예까지의 논의 경과(1996. 5 ~ 2000. 11)	6
1. 제1기 노사관계개혁위원회 논의 내용(1996. 5 ~ 1997. 3)	6
2. 1997년 노동조합및노동관계조정법 제정(1997. 3. 13)	8
3. 노사관계개혁위원회 제2기 논의 내용(1997. 4 ~ 1998. 2)	8
4. 노사정위원회 공익위원안(1999. 12. 15)	10
5. 국무회의 의결 정부안: 15대 국회 종료로 자동 폐기	1
6. 노사정위 제24차 노사관계소위 공익위원안 (2000. 10. 12 ~ 2000. 11. 23)	3·1
제3절 최근의 논의 경과(2003. 5 ~ 현재)	5
1. 노사정위 노사관계소위원회 논의 재개와 다노조 사례연구 (2003. 5 ~ 2003. 8)	51
2. 노사관계 법·제도 선진화 방안(2003. 11)	15
3. 노사정위원회의 논의(2005. 3 ~ 최근)	9
4. 노사관계 선진화방안 주요쟁점 공론화 및 입법대안 모색	28

제4절 소결	30
제3장 외국의 복수노조 경험	31
제1절 일본	31
1. 서론	31
2. 일본의 노동법제와 복수노조대표제	34
3. 복수노조의 성립과 조합 분열의 메커니즘	42
4. 복수노조 노사관계 문제점	62
5. 결론	78
제2절 이탈리아	86
1. 서론	86
2. 조직 노동운동의 발전과 복수노조 조직 구조	99
3. 복수노조와 단체협상 체계	101
4. 노조통합과 공동 단체협상을 둘러싼 갈등	109
5. 전망과 시사점	127
제3절 미국	129
1. 서론	129
2. 노동법의 발전과 분권화	130
3. 노동운동과 법제도간 상호작용	139
4. 노동조합의 복수노조주의와 분권화 전략	149
5. 결론	156
제4장 기업단위 복수노조 환경하의 노사관계 전망	158
제1절 문제의 제기	158
제2절 주요 주제별 설문조사 결과	162
1. 노조 설립	162
2. 노조의 교섭력	168
3. 교섭창구 단일화	169
4. 복수노조시 노동조합비 징수방법	174

5. 사용자의 부당노동행위 가능성	176
6. 정부 역할에 대한 기대	177
제3절 소결	178
제5장 결 론: 요약 및 정책적 함의	181
참고문헌	187
<부록 1> 응답자 특성에 따른 설문결과	199
<부록 2> 설문지	204

표 목 차

<표 3-1> 소수파노동조합의 사례(1970년대)	8
<표 3-2> CGIL 산별노조/연합과 조합원수(2004)	9
<표 3-3> CISL 산별노조/연합과 조합원수(2004)	9
<표 3-4> UIL 산별노조/연합과 조합원수(2004)	9
<표 3-5> 단체협상 체계	104
<표 4-1> 응답업체 및 응답자 분포	161
<표 4-2> 노조조직 대상이 중복되는 복수노조 탄생	163
<표 4-3> 현장의 조반직장을 중심으로 별도 노조 탄생	164
<표 4-4> 기존 노조에서 소외되었거나 노조에 가입하지 않았던 사무직 노조 탄생	164
<표 4-5> 대리, 과장, 차장급 등으로 구성된 중간관리직 노조가 탄생	165
<표 4-6> 비정규직 노조 탄생	166
<표 4-7> 아무런 변화 없을 것임	166
<표 4-8> 기업내 복수노조가 될 경우 노조 교섭력 변화	168
<표 4-9> 기업내 조직대상이 같은 복수노조가 될 경우 노조 교섭대상	170
<표 4-10> 기업내 조직대상이 다른 복수노조가 될 경우 노조 교섭대상	172
<표 4-11> 교섭창구를 법적으로 단일화하는 경우 노조측 교섭대표 선출방법	173
<표 4-12> 산별노조의 지부도 교섭창구 단일화 대상에 포함시켜야 하는지 여부	174
<표 4-13> 복수노조의 경우 노동조합비 징수방법	175
<표 4-14> 복수노조 허용시 우려되는 사용자 일반의	

부당노동 행위	176
<표 4-15> 복수노조 시행에 앞서 정부의 역할	178
<부표 4-1> 노조조직 대상이 중복되는 복수노조 탄생	199
<부표 4-2> 현장의 조반직장을 중심으로 별도 노조 탄생	199
<부표 4-3> 기존 노조에서 소외되었거나 노조에 가입하지 않았던 사무직 노조 탄생	200
<부표 4-4> 대리, 과장, 차장급 등으로 구성된 중간관리직 노조가 탄생	200
<부표 4-5> 비정규직 노조 탄생	200
<부표 4-6> 아무런 변화 없을 것임	201
<부표 4-7> 기업내 복수노조가 될 경우 노조 교섭력 변화	201
<부표 4-8> 기업내 조직대상이 같은 복수노조가 될 경우 노조 교섭대상	201
<부표 4-9> 기업내 조직대상이 다른 복수노조가 될 경우 노조 교섭대상	202
<부표 4-10> 교섭창구를 법적으로 단일화하는 경우 노조측 교섭대표 선출방법	202
<부표 4-11> 산별노조의 지부도 교섭창구 단일화 대상에 포함시켜야 하는지 여부	202
<부표 4-12> 복수노조의 경우 노동조합비 징수방법	203

그림목차

[그림 3-1] 구(舊)국철=JR각사의 노동조합	58
[그림 3-2] 닛산자동차의 노사관계구조	68
[그림 3-3] 이탈리아 노동조합 조직구조	93
[그림 3-4] CGIL-CISL-UIL 통합 조직 구조	100
[그림 4-1] 노조조직 대상이 중복되는 복수노조 탄생	153
[그림 4-2] 아무런 변화 없을 것임	157
[그림 4-3] 교섭창구를 법적으로 단일화하는 경우 노조측 교섭대표 선출방법	173

요약

본 연구는 2007년 1월 1일부터 복수노조가 전면 허용됨에 따라 이러한 제도적 변화가 우리나라 노사관계에 미치는 영향 및 정책적 함의를 도출하기 위하여 일본, 이탈리아, 그리고 미국에 대한 사례분석 및 우리나라 노사관계 이해당사자에 대한 설문조사를 실시하였다.

일본에서 복수노조의 형성 과정은 협조적 노사관계로의 전환 과정인 동시에 기업별조합 체제의 형성 과정이기도 하였다. ‘조합 분열의 역사’라고 불릴 정도로 노사관계의 주요 국면에서 조합 분열이 이루어진 일본의 노동조합운동을 보면, 기업수준에서의 조합 분열은 정치적·경제적 전환기에 집중적으로 이루어졌다. 특히 일본의 대표적인 기업(예컨대, 닛산자동차, 미쓰이미이케탄광, 미쓰비시중공업 등)에서의 조합 분열은 1953년경부터 본격화하여 1960년대까지 집중적으로 이루어졌다. 수차례에 걸쳐 강력히 추진된 기업의 합리화정책이 조합 분열의 결정적인 계기가 되었다. 노사간의 사활을 건 장기간의 쟁의 과정에서 조합 분열이 일어나 제2조합이 결성되고, 분열 후 시기가 지남에 따라 제2조합(우파계)이 다수파조합이 되는 한편, 원래의 제1조합(좌파계)은 소수파조합으로 전락하는 형태로 복수노조가 성립하였다.

한편 이탈리아 노동운동은 전통적으로 정치적·종교적, 그리고 이데올로기적으로 구분되는 정파노조들의 난립과 경쟁으로 특징지어져 왔다. 그러나 1960년대 말 이후 이들 정파노조간 통합운동이 꾸준히 지속되어 왔으며, 특히 대표적인 세 총연합노조인 CGIL, CISL, UIL는 현재까지 노사정협약과 단체협약 등에서 공동

행동을 취하고 있다. 무엇보다 기업, 작업장 수준에서 나타난 1993년 통합노조대표체 RSU의 성립은 향후 이탈리아 노동운동의 통합 가능성을 더욱 밝게 하는 것으로 평가되고 있다. RSU는 법적으로 기업별 단체협상체로 공식 인정됨에 따라, 적어도 기업, 작업장 차원에서 초기업단위 노조들간 갈등을 RSU 내부로 끌어 들여 대외적으로 단일한 교섭창구로서 기능하게 되었다. 특히 RSU 전체 대의원의 2/3는 전 종업원에 의해 선출된 자로 구성하는 한편, 1/3은 '전국 차원의 산별협약을 체결할 수 있는 노조'가 지명한 자나 그 조합원들에 의해 선출된 자로 구성함에 따라 일정 정도 기준의 세 총연합노조들의 기득권을 제도적으로 보장하는 방식을 채택하였다. 이탈리아는 정파에 따라 분리된 노조들이 단체협약이나 그 외에 중대한 사안이 발생할 경우 상호 조율하고 공동대응할 수 있는 메커니즘을 확보했는데, 즉 총연합통합연맹, 산별노조통합연맹, 사업장 및 기업별노조통합대표 등 각기 다른 수준에서의 통합 조직을 뒀으로써 사안에 따라 공동대응과 연대협상을 이끌어낼 수 있는 제도적 장치를 마련했다.

마지막으로 미국 사례는 분권화되고 경쟁적인 복수노조 구조의 형성에 법원을 포함한 규제기관의 역할이 크게 작용했음을 보여주고 있다. 연구에 따르면 그동안 제정된 미국의 노사관계법들은 일종의 정치적 타협의 산물로서 국가적 통일성이 결여된 짜깁기된 제도라고 보고 있다. 즉, 직종별·산업별로 분리되어 있는 미국의 노사관계는 노동운동이 단결권을 획득하는 과정에서 불가피하게 초래되었다기보다는 규제기관 및 규제 원칙이 다수로 분리됨에 따라 노동운동 역시 제도적으로 분리된 결과라고 보았다. 특히 보수적인 법원을 포함하여 비우호적인 정치적·경제적 환경에 적응해 나가는 과정에서 미국 노동운동은 다양한 전략 전술을 개발하게 되었다. 예컨대, 교섭단위 구성의 경우 기업이 지리적으로 분산된 다수의 작업장을 운영하고 있는 대기업

인지 아닌지가 중요한데, 전자의 경우 작업장 단위별로 교섭단위를 결성하고 점진적으로 회사 전체의 노조화를 추진하는 전략이 채택되기도 하였다. 반면 다수의 중소기업들로 구성된 산업의 경우 교섭단위에 대한 정의를 내리는 것이 크게 문제되지 않는 만큼, 노조는 먼저 동일 산업내 기업들을 개별적으로 조직하고 시범교섭이나 다자간교섭을 통해 일괄교섭을 시도하기도 하였다. 그러나 사례연구에서는 법적·구조적 제약하에서 발전시킨 미국 노동운동의 전략은 보수적인 법원의 개입으로 인해 빈번하게 실패를 경험하였으며, 그 결과 최근에는 ‘곰퍼스주의(Gompersism)’로 대변되는 미국 노동운동의 방향에 근본적인 변화를 가져와야 할 시점이라고 진단하였다.

외국의 복수노조 경험에 대한 문헌연구에 이어 실시한 설문조사 역시 향후 우리나라 노사관계를 전망하고 제도적 설계를 하는 데 많은 도움을 주고 있다. 분석결과 노사 대표자들은 비록 2007년 1월 1일부터 기업단위에서 복수노조가 전면 허용된다 하여도 노조조직물에는 큰 변화가 없을 것으로 전망하였다. 기존 노조의 조직화 대상에서 제외된 조반직장, 사무직 그리고 중간관리직의 조직화 여부에 대해서 전반적으로 회의적인 반응을 보이고 있으며, 비정규직 노조의 탄생 여부에 대해서도 노사 이해당사자 모두 실현성이 높을 것으로 보지 않았다. 다만 기존에 노조가 있는 중소기업의 기업이나 대기업의 경우 조직 대상이 중복되는 노조가 탄생할 것이라는 전망을 노사 모두 높게 하였다. 한편 복수노조 환경하에서 노조의 교섭력 저하를 예측하는 응답이 전반적으로 높았다.

조직 대상이 같은 복수노조의 교섭창구 단일화 방식과 관련하여 노사 이해당사자들은 서로 상이한 선호도를 보여주었다. 즉 노무담당자들은 법적인 교섭창구 단일화를 선호하고 있는 반면, 근로자 대표들은 자발적인 교섭창구 단일화에 높은 응답을 보였

다. 이러한 차이는 노조가 있는 사업장과 없는 사업장 간에도 보이는데, 노조가 있는 사업장은 법적인 교섭창구 단일화를, 없는 곳에서는 자발적인 교섭창구 단일화에 대한 선호도가 높은 것으로 나타났다.

그러나 조직 대상이 다른 복수노조의 경우 노무 담당자와 근로자 대표 모두 법적으로 교섭창구를 단일화하도록 해야 한다는 응답이 가장 많았다. 노조 유무로 분석 결과를 보면, 노조가 있는 곳에서는 전반적으로 법적인 교섭창구 단일화에 대한 선호가 높은 반면, 노조가 없는 곳에서는 자발적으로 단일화해야 한다는 응답이 다소 높게 나왔다. 한편 앞의 두 질문과 관련해서 법적인 교섭창구 단일화가 필요하다고 답한 응답자들의 경우 노조측 교섭대표 선출방법과 관련해서는 공통적으로 비례대표제에 비해 다수대표제를 선호하였다. 즉 법적 창구단일화에 동의하는 경우 다수대표제를 선호하는 데 응답자 유형이나 노조 유무에 따른 차이는 없었다. 최근 논란이 되고 있는 산별노조의 지부도 법적인 교섭창구 단일화 대상에 포함시켜야 할지의 여부에 대해 응답자 특성에 상관없이 모두 포함시켜야 한다는 데 높은 선호도를 보였으며, 노조 유무에 있어서도 분석 결과상 차이가 없었다.

기업단위에서 복수노조가 생길 경우 노동조합비 징수방법에 대한 설문 결과는 노무 담당자와 근로자 대표 모두 “회사가 조합원수에 비례하여 조합비를 공제하여 해당 노조에 넘겨준다”에 대해 높은 응답률을 보였다. 그러나 노조의 유무로 분석해 보면 선호도에 차이가 나타나는데, 즉 노조가 없는 곳에서는 “노조들이 각각 조합원들로부터 조합비를 징수하도록 한다”에 높은 응답률을, 반면 노조가 있는 곳에서는 “회사가 조합원수에 비례하여 조합비를 공제하여 해당 노조에 넘겨준다”에 높은 답변을 보였다.

사용자의 부당노동행위 가능성과 관련해서는 개방형 질문을

택했는데, “노조간 차별대우,” “노조간의 갈등을 이용하여 교섭력 약화 시도,” 그리고 어용노조 결성” 등 다양한 의견을 표출했다. 마찬가지로 정부 역할에 대한 기대관련 설문도 개방형 질문을 시도했는데, “교섭대표 단일화 방안 제시”에 대한 요구가 가장 높게 나타났다. 이와 함께 “전임자에 대한 지원문제 해결,” 그리고 “복수노조 관련 법규정립”이 시급한 정부의 역할이라는 의견이 있었다.

제1장 서론

제1절 연구의 필요성과 목적

2007년 1월 1일부터 효력을 발휘하는 복수노조 전면 허용은 앞으로 우리나라 노사관계 지형에서 가장 중요한 환경변화 중 하나가 될 전망이다. 특히 기업내 복수노조의 현실화는 사실상 1963년 이후 처음 경험하는 일인 만큼 이러한 제도적 변화가 노사관계 전반에 미치게 될 영향력에 대해 그 관심이 더욱 커지고 있다. 그동안 복수노조 금지는 1963년 4월 개정 노동조합법에서 도입한 이래로 근로자의 단결권을 침해한다는 노동계의 지속적인 비판과 함께 많은 논란을 불러일으켜 왔다. 비록 1997년에 제정된 노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노조법’이라 함)에서 근로자의 자유로운 노조 설립권을 명문으로 인정함에 따라 결국 이러한 논란에 종지부를 찍게 되었으나, 부칙에 따라 기업내 복수노조 허용은 2001년 말 이후로 유예되었다¹⁾. 이후 유예기간이 한 차례 더 연기되어 기업단위 복수노조는 마침내 2007년 1월 1일부터 전면 허용될 예정이다.

그러나 이처럼 중대한 제도적 변화임에도 불구하고 이러한 변화가 노사관계에 미치는 영향을 실증적으로 분석한 연구는 매우 소수일 뿐 아

1) 제2장 “복수노조 창구단일화 관련 기존 논의”에서 보다 자세한 내용 참조.

2. 복수노조 환경하의 노사관계 연구

나라 해외 사례 연구도 충분히 이루어지고 있지 못하다. 본 보고서 제2장에서 요약되어 있듯이 그동안 복수노조와 관련한 대부분의 논의 초점은 창구단일화와 관련된 법리상 논쟁에 맞추어져 왔다. 해외 사례의 경우에도 배타적 교섭제나 노조자율교섭 등 다양한 교섭창구 단일화 방안을 둘러싼 논쟁을 다른 나라의 입법례에 비추어 검토하여 왔다. 사실 연구 초점이 주로 단체교섭의 방식에 두어져 온 것은 노사정 이해당사자의 긴박한 필요성과 관련이 있었기 때문이었다. 즉 노조법 부칙 제5조 3항에 따라 기업단위 복수노조의 시행을 위해 “교섭창구 단일화를 위한 단체교섭의 방법, 절차 기타 필요한 사항을 강구”하여야 하기 때문이다.

그러나 주지해야 할 것은 기업 내에서 복수노조가 생길 경우 교섭창구 단일화의 문제만이 발생하는 것은 아니라는 점이다. 노동조합의 입장에서는 복수노조의 제도적 허용을 통해서 조직률 상승을 기대할 수 있으나, 또 다른 한편 노조내 분파주의에 따른 노노갈등이 복수노조 허용을 계기로 전면적으로 드러남으로써 노동운동의 위기를 경험할 수도 있다. 한편 노동조합의 성격 변화는 사용자의 전략적 대응에 변화를 가져올 것이며 결과적으로 우리나라 노사관계의 전반적 지형을 변화시킬 가능성이 높다. 정부의 역할 역시 변화가 불가피하다. 이미 외국의 사례에서도 나타나듯, 복수노조 환경에서는 이와 관련하여 다양한 분쟁 및 사용자의 부당노동행위가 중요 쟁점이 될 수 있으며 이에 따라 세부적인 정부정책 수립에 대한 필요성이 커지기 때문이다. 이처럼 복수노조 환경하의 노사관계는 다양한 각도에서 조명될 필요가 있으며, 이를 위해 외국의 사례 연구를 포함하여 우리나라의 경우 보다 실증적인 연구의 중요성이 절실해진다.

본 연구에서는 이러한 목적을 위해 우선 복수노조가 뿌리를 내리고 있는 일본, 미국, 이탈리아에 대한 문헌 연구를 하였다. 특히 일본이나 미국은 그동안 노동법상의 문제를 다루는 기존 연구에서도 집중적으로 검토되어 왔는데, 이는 두 나라의 단체교섭 방식이 현재 우리나라의 중요 사안인 교섭창구 단일화의 모델을 제시하고 있기 때문이다. 예컨대, 일본은 교섭창구단일화가 법으로 강제되지 않고 노동조합의 자유에 맡겨져 있는데 이 방식은 주로 노동계에서 선호하고 있으며, 미국식의 배

타적 교섭대표제는 정부와 경영계에서 꾸준히 도입 여부를 검토하고 있다.

그러나 본 연구에서는 두 나라를 연구함에 있어서 교섭창구 단일화와 관련된 노동법상의 문제에 초점을 두기보다는 복수노조 환경하의 노사관계 구조와 문제점에 대해서 분석하였다. 특히 일본의 경우 복수노조 성립 과정 및 그 특징을 밝히는 데 초점을 두었으며 이를 통해 유사한 기업별조합 체제를 정착시키고 있는 한국에 시사하는 바를 논하였다. 미국 사례에서는 복수노조로 인해 분권화되고 경쟁적인 단체교섭구조가 노조 및 사용자의 전략 및 전술에 미치는 영향을 밝힘으로써 제도적 환경과 노사관계 주체들 간의 상호관계를 분석하였다. 마지막으로 본 연구에서는 초기기업단위에서 복수노조가 진행되고 있는 이탈리아를 함께 검토하였다. 이탈리아 노동운동은 전통적으로 정당의 정파성에 따라 분열되었으나, 1960년대 말 이후부터 꾸준히 통합을 추구하여 왔으며 현재까지 노사정협약과 단체협약 등 여러 차원에서 공동행동을 취하고 있다. 노조들간에 이데올로기적으로 분리되어 있음에도 불구하고 이들 노조들을 상호 조율할 수 있는 메커니즘이 작동하고 있다는 점에서, 노조내 분파간 갈등이 심한 우리나라에서도 차후 이탈리아 모델에 대한 도입 가능성을 검토해 볼 필요성이 있다.

본 연구에서는 복수노조가 전면 허용되는 2007년 1월 1일 이후의 우리나라 노사관계를 전망하기 위하여 설문조사를 실시하였다. 현재 복수노조와 관련한 기존 논의는 앞서도 언급하였지만 대부분 법리적 논쟁에 강조점을 두었고, 노사관계에 초점을 둔 연구도 매우 제한적인 주제(예컨대, 단체교섭방식 등)와 사례를 다룸에 따라 복수노조 환경하에서 예상되는 다양한 노사관계의 측면을 전망하는 데 한계가 있다. 따라서 본 연구에서는 기존 논의의 한계를 극복하기 위하여 보다 광범위하고 체계적인 실증조사가 필요하다고 보았으며, 그 방법으로 노사관계 이해 당사자를 모두 포함하는 설문조사를 실시하였다.

제2절 연구의 구성

이 보고서는 크게 5개의 장으로 구성되어 있다. 서론인 제1장과 기존의 복수노조 관련 논의를 정리한 제2장, 현재 노조가 진행되고 있는 외국의 사례를 보여주는 제3장, 그리고 실태분석을 기반으로 하여 우리나라 복수노조 환경하에서의 노사관계를 전망한 제4장, 그리고 결론인 제5장으로 나누어진다.

서론에 이어 기존 논의를 정리한 제2장에서는 복수노조 창구단일화 방안에 관한 논의의 과정을 제1기 노사관계개혁위원회부터 최근 노사정 위원회까지 시간의 흐름에 따라 살펴보고 있다. 이와 함께 복수노조 창구단일화 방안으로 제시되고 있는 비례대표제, 다수교섭대표제, 자율교섭제도에 대한 내용과 쟁점 정리를 함께 하고 있다.

외국의 복수노조 경험을 보여주고 있는 제3장에서는 기존 해외사례 연구시 주로 단체교섭 방법 및 절차에 집중되어 있는 논의를 보완하는 성격을 지니고 있다. 특히 본 연구에서는 창구단일화와 관련하여 전형적인 모델로 부각되고 있는 미국과 일본의 경우를 검토함에 있어서 복수노조라는 제도적 환경의 형성과 이에 대한 노사당사자의 전략적 대응을 집중적으로 조명하고 있다. 마찬가지로 이탈리아 사례를 분석하는데 있어서도 기존의 법리적 분석에서 충분하게 지적하지 못한 복수노조 간의 경쟁 및 상호 조율 메커니즘에 초점을 두고 있다.

제4장에서는 우리나라 복수노조 환경하에서의 노사관계 전망을 설문 조사를 통해 제시하고 있다. 특히 본 설문조사에는 노사관계 이해당사자를 모두 포함함으로써 복수노조가 허용될 때 서로 다른 이해관계를 가질 수 있는 사용자와 근로자의 행위패턴을 이들의 응답에 기반하여 전망하고 있다.

마지막 장인 결론에서는 본 연구에 대한 요약 및 정책적 시사점을 도출하였다.

제2장

복수노조 창구단일화 관련 기존 논의

제1절 복수노조 창구단일화 논의의 배경²⁾

1997년 개정된 노조법은 복수노조의 설립을 금지하고 있던 구노동조합법 제3조 제5호를 삭제함으로써 복수노조의 설립을 원칙적으로 허용하였다. 다만, 복수노조의 허용에 따른 혼란을 방지하기 위하여 일정한 유예기간(2001. 12. 31.까지)을 설정하였다.

그러나 2001년 2월 9일 노사정위원회에서 사업장단위 복수노조 허용 규정을 5년간 연기하기로 노사정이 합의함에 따라, 기업단위의 복수노조는 2007년 1월 1일부터 허용되게 되었다(노동조합및노동관계조정법 부칙 제5조 제1항 참조; 이하 ‘노조법’이라 한다).

그리고 부칙 제5조 제3항에서는 “노동부장관은 2006년 12월 31일까지 제1항의 제한이 경과된 후에 적용될 교섭창구 단일화를 위한 단체교섭의 방법·절차 기타 필요한 사항을 강구하여야 한다”고 하여 사업 또는 사업장 차원의 교섭창구 단일화의 근거규정을 마련하고 있다. 기업별교섭이 주종을 이루는 한국적 상황에서 하나의 사업장 내에 복수노조가 존재할 경우 단체교섭 과정에서 발생할 난맥상에 대해 입법자의 우려가

2) 이철수, 「교섭창구 단일화와 관련한 법률적 쟁점」, 『노동법연구』, 제18권, 2005, 1쪽 참조.

6. 복수노조 환경하의 노사관계 연구

매우 크다고 할 수 있다.

사업장 내의 복수노조금지조항인 노조법 부칙 제5조 제1항은 “하나의 사업 또는 사업장에 노동조합이 조직되어 있는 경우에는 제5조의 규정에도 불구하고 2006년 12월 31일까지는 그 노동조합과 조직 대상을 같이 하는 새로운 노동조합을 설립할 수 없다”라고 규정하고 있다. 즉 하나의 사업 또는 사업장에 노동조합이 조직되어 있는 경우, 또는 그 노동조합과 조직 대상을 같이하는 새로운 노조의 ‘설립’인 경우에 복수노조가 금지된다는 것을 뜻한다. 여기에서는 복수노조 금지의 요건이 문제된다. 또한 단위사업장에 둘 이상의 노동조합이 존재할 경우 사용자가 모든 노조에 대하여 단체교섭에 응할 의무를 지는지가 문제될 것이다.

제2절 2차 유예까지의 논의 경과(1996. 5~2000. 11)

복수노조 창구단일화와 관련된 기존의 논의 과정은 법리적인 측면에 초점이 맞추어져 온 것이 사실이다. 그 논의의 중심에는 노사정위원회가 놓여 있고, 노사정위원회를 중심으로 한 복수노조 창구단일화의 논의 과정을 살펴보는 것은 창구단일화 관련 문제발생의 근원을 되짚어 볼 수 있을 것이다. 이하에서는 복수노조 창구단일화와 관련한 논의를 2003년의 노사관계법·선진화방안이 나온 시기를 기준으로 하여 이분하여 살펴보고자 한다.

1. 제1기 노사관계개혁위원회 논의 내용(1996. 5~1997. 3)³⁾

제1기 노사관계개혁위원회에서는 복수노조의 허용 여부, 허용할 경우 범위의 문제를 중심으로 하여 논의를 진행하였고, 창구단일화 문제는 단지 복수노조를 사업장단위까지 허용하기 위한 전제조건으로서 다루어졌다.

3) 노사관계개혁위원회, 『노사관계 개혁백서』, 1998. 2.

가. 최초 공익위원안

[제1안] 복수노조를 원칙적으로 허용하되, 교섭창구를 단일화하도록 하며, 교섭창구 단일화의 방법은 조직 대상이 중복되는 다수의 노조가 존재하는 경우, 노동조합측에 교섭단일화 의무를 부과하고, 단일화하지 못하였을 경우 사용자측에서는 교섭을 거부할 수 있도록 한다.

※ 이 안은 노조전임자 급여문제에 관한 제1안4)과 연계하여 논의되어야 하며, 기업별 복수노조가 허용될 경우에는 노노분쟁의 해결, 단체협약의 경합, 유니언숍 협정의 효력, 노사협의회 근로자위원 위촉 등의 문제를 해결하기 위한 별도의 보완조치를 강구할 필요가 있다.

[제2안] 초기업적 차원에서는 전면 허용하되 사업장 차원에서는 일정한 제한을 가하도록 한다. 사업장 차원에서의 제한규정의 예는 다음과 같으며 노조전임자 급여문제에 관한 제2안5)과 연계하여 논의하도록 한다.

※ 하나의 사업 또는 사업장 내에 노동조합이 이미 설립되어 있는 경우에는 다음 각호의 1에 해당하는 사유가 발생할 때에 한하여 그 노동조합과 조직 대상이 중복되더라도 새로이 노동조합을 설립할 수 있다.

- ① 기존의 노동조합이 최근 1년간 노동조합으로서의 활동을 하지 않는 경우
- ② 기존의 노동조합이 당해 사업 또는 사업장의 근로자의 노동조합 가입을 거부한 경우

4) [제1안] 노조전임자의 급여를 지급할 경우 사용자의 부당노동행위로 취급하도록 규정한 노동조합법 제39조 제4호의 규정을 “근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위 및 노동조합의 전임자에게 금품을 제공하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만 ……”으로 개정하되, 이 경우 5년의 적용유예기간을 두도록 한다(노사관계개혁위원회, 『노사관계 개혁백서』, 172쪽).

5) [제2안] 교섭에 응하지 않아도 되는 사항으로 처리하되, 복수노조 문제와 연계하여 논의하도록 한다(노사관계개혁위원회, 『노사관계 개혁백서』, 172쪽).

8 복수노조 환경하의 노사관계 연구

나. 노사의 입장

한국노총은 기업단위까지 전면 허용과 단체교섭시는 배타적 교섭제도를 도입하는 교섭창구 단일화를 주장했고, 민주노총은 상급단체에서만 복수노조를 허용할 것을 주장했다.

경영계에서는 처음에는 복수노조 설립에 대하여 “상급단체에 한하여 허용”하겠다는 입장을 유지하다가 노조진입자의 임금지급 중지를 전제로 “기업단위 노조까지 허용하는 것”으로 변경하였다.

다. 최종 공익위원안

이러한 논의를 거쳐 공익위원들은 교섭창구 단일화를 전제로 전면 허용하되 다만 기업단위는 일정기간 유예하는 것으로 최종적으로 입장을 정리하였다.

2. 1997년 노동조합및노동관계조정법 제정(1997. 3. 13)

1997년에 제정된 노동조합및노동관계조정법은 “조직이 기존 노동조합과 조직 대상을 같이하거나 그 노동조합의 정상적 운영을 방해하는 것을 목적으로 하는 경우”를 노동조합에서 제외한 조항을 삭제하여 상급단체뿐 아니라 사업장단위에서의 복수노조도 허용하였고, 대신 부칙에 경과규정을 두어 2001년 12월 31일까지 사업장단위에서는 기존의 노동조합과 조직 대상을 같이하는 새로운 노동조합을 설립할 수 없도록 하였다.

3. 노사관계개혁위원회 제2기 논의 내용(1997. 4~1998. 2)⁶⁾

1997년 노동법 개정으로 사업장단위의 복수노조가 법상 허용되고 법이 창구단일화 방안 강구를 주문하게 되자, 노개위 제2기에서는 이에

6) 노사관계개혁위원회, 『노사관계 개혁백서』, 1998. 2.

대한 본격적인 논의에 들어갔다. 그러나 노사간 합의가 이루어지지 않자 1997년 11월 6일 제21차 전체회의에서 노사·공익안을 병기하는 방식으로 「기업단위 복수노조하의 교섭창구 단일화 방안(안)」(의안번호 제29호)을 의결하였다.

가. 공익안

1) 교섭창구 단일화의 결정단위

교섭창구 단일화의 결정단위는 노조의 자율성을 존중하고 교섭비용을 최소화하기 위하여 조직 대상의 중복 여부와 관계없이 하나의 사업 또는 사업장으로 한다.

2) 교섭대표권자의 결정

교섭대표권자의 결정은 3가지 방식을 단계적으로 활용하는 방안을 도입하도록 한다. 우선 사업장내 조직근로자의 과반수를 대표하는 노조가 있을 경우 특별한 절차 없이 그 노조가 소수노조까지 포괄하는 교섭대표권을 가진다. 다음으로 조직근로자의 과반수를 차지하는 노조가 없을 경우 사용자는 적정기간내 노조측에 교섭창구 단일화를 요구할 수 있고 노조간의 자율적 조정으로 교섭창구가 단일화될 때 비로소 교섭의 무가 발생한다. 2단계에서 적정기간내 노조 자율에 의한 단일화가 실패할 경우 노동위원회 등 공적기구의 관장하에 조합원 선거를 통해 과반수 지지를 받는 하나의 노조가 교섭대표권을 가지도록 하고, 다만 1차 선거에서 과반수 노조가 없을 경우 결선투표를 하도록 한다.

3) 제도적인 보완점

교섭창구를 단일화하였을 경우 단체협약의 효력, 공정대표의무 및 공적기구의 정비 등 최소 한도의 입법적·제도적 보완이 이루어져야 한다.

나. 노사안

한국노총은, 우리나라와 노동3권의 보장체계와 노동조합의 조직형태가 유사한 일본의 예에 따라, 교섭창구 단일화 방안은 노사가 자율적으로 결정하는 것이 바람직하다고 보았다.

경영계는 교섭창구 단일화 방안으로 근로자의 과반수 찬성을 얻는 노조만이 교섭당사자로 인정되는 배타적 교섭대표제도의 도입을 주장하였다 .

4. 노사정위원회 공익위원안(1999. 12. 15)⁷⁾

노사관계개혁위원회는 김영삼 정부의 임기 종료와 함께 해산되었고 김대중 정부가 출범함에 따라 창구단일화 논의는 노사정위원회로 넘어가게 되었다. 본격적인 논의가 개시된 것은 1999년 9월 1일 출범한 제3기 노사정위원회 때였으나 민주노총의 지속적인 불참으로 인하여 본격적인 논의가 이루어지지 못하였다. 이 때에는 노조전임자 및 복수노조 문제는 물론이고 전력산업 구조개편 논의를 둘러싸고도 정부와의 갈등이 심화되었다.

결국 한국노총마저 노사정위원회 활동중단 선언(1999. 11. 15)을 하여 더 이상 논의가 진행되지 못하였다. 이를 타개하기 위하여 노사정위원회는 공익위원 연석회의⁸⁾를 개최하고 공익위원안을 마련하여 정부에 제출하였다. 공익위원안의 내용은 과거 노개위 공익안과 비슷하나, 양자의 중요한 차이점은 과반수 노조에게 자동적으로 교섭대표권을 부여하느냐의 여부가 달라진 점이다. 그 구체적인 내용은 ① 노동조합간의 자율에 의하여 교섭창구를 단일화, ② 단일화 안 될 경우, 전체 조합원의 과반수를 대표하는 노동조합에 대하여 배타적 교섭권 부여(대표노조방

7) 김성훈, 「복수노조하 교섭창구 단일화 방안 관련 노사정위원회 논의결과(노사관계소위원회 제출자료)」, 2003. 11. 21; 노사정위원회, 「복수노조의 교섭창구 단일화 논의자료」, 2003. 7. 25.

8) 본위원회, 상무위원회, 특별위원회, 소위원회, 공익위원 전체가 참석하는 회의를 잇달아 개최하여 공익위원안을 마련하였다.

식), ③ 조합원 과반수를 대표하는 노동조합이 없는 경우, 대통령령이 정하는 방법에 의하여 결정하도록 정한 것이다.

5. 국무회의 의결 정부안: 15대 국회 종료로 자동 폐기

노사정위원회의 공익위원안이 나온 이후, 정부는 노사정위 공익위원안을 기초로 정부안을 마련하였다. 국무회의에서 의결된 정부안은 공익위원안과 거의 동일하다. 다만 단일화가 안 될 경우 전체 조합원 과반수를 대표하는 노동조합에 대하여 부여하는 권한을 배타적 교섭권이 아니라 교섭대표권이라고 하는 점에서 차이가 있었다. 이러한 정부안은 국회에 제출되었으나 15대 국회의 종료로 자동 폐기되었다. 이러한 정부안은 입법안의 형태로 처음 제출되었다는 점에서 의의가 있다.

그 법안의 내용은 다음과 같다.

① 노조법 제29조의2 (교섭창구의 단일화) 신설

현행	정 부 안
신설	제29조의2(교섭창구의 단일화) ① 근로조건 결정권이 있는 독립된 사업 또는 사업장에 2 이상의 노동조합이 조직되어 있는 경우 노동조합이 단체교섭을 요구하고자 하는 때에는 다른 노동조합에 대하여 교섭위원단 구성을 서면으로 통보하고, 최초의 통보일로부터 15일이 되는 날까지 성실히 협의하여 교섭위원단을 구성하여야 하며, 교섭위원단은 대표자를 선정한 후 교섭을 요구하여야 한다. ② 노동조합이 제1항의 규정에 의하여 자율적으로 교섭위원단을 구성하지 못한 경우로서 당해사업 또는 사업장에 전체조합원(제1항의 규정에 의한 최초의 통보일로부터 15일이 되는 날 현재 조합비를 납부하고 있는 조합원을 말한다. 이하 제3항에서와 같다)의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 당해 노동조합의 대표자가 교섭을 요구하여야 한다. ③ 노동조합이 제1항의 규정에 의하여 자율적으로 교섭위원단을 구성하지 못한 경우로서 당해 사업 또는 사업장에 전체조합원의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 노동조합은 대통령령이 정하는 바에 따라 교섭위원단을 구성하고, 교섭위원단은 대표자를 선정한 후 교섭을 요구하여야 한다.

12 복수노조 환경하의 노사관계 연구

② 노조법 제30조(교섭의 원칙) 관련

현 행	정 부 안
제30조 (교섭등의 원칙) ①② 생략	제30조(교섭등의 원칙) ①-②(현행과 같음) ③ (신설) 사용자 또는 사용자단체는 제29조의2의 규정에 의하여 노동조합이 교섭창구를 단일화하여 교섭을 요구하기 전에 특정 노동조합과 교섭하거나 단체협약을 체결하여서는 아니된다. ④ 노동조합은 제29조 제1항 및 제29조의2의 규정에 의하여 단체협약을 체결할 권한을 가진 자가 교섭하거나 단체협약을 체결하는 행위를 방해하여서는 아니되며 제29조의2의 규정에 의하여 교섭창구를 단일화하기 전에 사용자 또는 사용자단체에 교섭을 요구하여서는 아니된다.

③ 노조법 제31조(단체협약의 작성) 관련

현 행	정 부 안
제31조(단체협약의 작성) ①단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 날인하여야 한다.	제31조(단체협약의 작성) ① 당사자(제29조의2의 규정에 의하여 교섭창구를 단일화하는 경우에는 노동조합측의 당사자는 교섭위원단의 대표자를 말한다)
② 단체협약의 당사자는 단체협약의 체결일로부터 15일 이내에 이를 행정관청에 신고하여야 한다.	② <삭제>
③ 행정관청은 단체협약 중 위법한 내용이 있는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.	③ 위법한 내용이 있어 이해관계인이 신청하는

④ 제41조(쟁의행위의 제한과 금지) 관련

현 행	정 부 안
제41조(쟁의행위의 제한과 금지) ① 노동조합의 쟁의행위는 그 조합원의 직접, 비밀, 무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다. <후단 신설>	제41조(쟁의행위의 제한과 금지) ① (신설) 이 경우 제29조의2의 규정에 의하여 교섭창구가 단일화되어 교섭이 행하여진 때에는 당해사업 또는 교섭장에 조직된 노동조합의 전체조합원의 직접, 비밀, 무기명투표에 의한 과반수의 찬성으로 결정하여야 한다.

6. 노사정위 제24차 노사관계소위 공익위원안

(2000. 10. 12~2000. 11. 23)⁹⁾

1999년 11월 15일 활동 중단에 돌입했던 한국노총이 다시 노사정위원회 활동 복귀선언을 하면서, 기존 노사관계소위에서 다루었던 복수노조 교섭창구 단일화 논의가 재개되었다. 2000년 4월 7일 제10차 회의에서 교섭창구 단일화 논의가 재개된 후 노사관계소위는 9차례의 회의를 더 개최하고 워크숍, 전문위원안, 복수노조 사업장 의견청취, 노동부 실태 조사 보고, 외국사례에 대한 전문가 의견청취 등을 실시한 후 2000년 10월 12일 공익위원안을 만들어 의견을 조율한 뒤 최종 합의에 이르지 못하고 논의 결과를 정리하여 상무위원회에 보고하였다. 전문가 및 이해 당사자 의견청취, 해외실태조사, 연구용역 결과를 참고하여 노사소위 공익위원이 제24차 회의(2000. 10. 12.)안을 내고 이를 중심으로 28차 회의(2000. 11. 9.)까지 5차례의 회의를 통해 의견을 조율하고 수정·보완한 후 2000년 11월 23일 공익위원만으로 구성된 회의를 개최한 후 최종 노사소위 공익위원안을 확정하고 제16차 상무위원회에 보고하였다.

그러나 노사소위에서 공익위원안과 노사정의 검토의견을 첨부하여 제16차 상무위원회에 제출한 뒤 상무위원회 차원에서 노조전임자 문제와 연계하여 논의하였으나, 1997년에 개정된 노조전임자 제도와 복수노조 제도가 2002년부터 시작하기에는 준비기간이 짧아 준비기간이 더 필요하다는 전제하에 2006년 12월 31일까지로 5년간 유예하자는 데 노사가 동의하였다.

가. 노사관계소위 공익위원안의 내용

① 조직 대상이 중복되는 노동조합(복수노동조합)은 사용자와의 교섭을 위해 교섭창구를 단일화해야 한다. 이 때 단체교섭 창구를 단일화해야 할 대상으로는 하나의 사업 또는 사업장에 2 이상의 노동조합이 조

9) 김성훈, 「복수노조하 교섭창구 단일화 방안 관련 노사정위원회 논의결과」(노사관계소위원회 제출자료), 2003. 11. 21.

직되어 있는 경우 그 노동조합들이 그 대상이 된다. 다만 조직 대상이 실질적으로 중복되지 않은 경우 또는 근로자의 임금·근로시간 등 근로 조건이 유사·동일하지 않은 경우는 예외로 한다.

② 교섭창구 단일화는 노동조합간 자율로 하되, 단일화되지 않을 경우 전체 조합원의 투표로 별표에 정한 상한선의 범위 내에서 교섭위원 및 교섭단의 대표를 선출하도록 한다. 이 경우 교섭창구 단일화 방법으로는 노동조합간에 자율적으로 교섭창구를 단일화하되, 일정 시기까지 단일화되지 않을 경우 전체 조합원의 과반수 출석과 출석 조합원의 과반수 찬성에 의해 교섭대표권을 갖는 노동조합을 선출한다. 이 때 교섭 대표권을 갖는 노동조합은 공정대표의무를 부담하도록 한다.

마지막으로 ③ 교섭단의 대표는 단체협약의 체결권을 갖는다. 사용자는 노동조합간 교섭창구 단일화가 되기 전에는 교섭의무를 갖지 아니한다.

나. 노동계와 경영계의 주장

이에 대하여 노동계는 창구단일화는 자율에 맡겨야 한다고 주장하는 한편, 창구단일화를 하더라도 단일화 대상을 최소화해야 한다는 입장을 밝혔다.

반면 경영계에서는 1사 1단체교섭(1사 1단체협약)을 주장하면서 창구 단일화가 원칙적으로 되어야 하나 그 구체적인 방안은 최종 의견이 조율되지 않아 상무위원회에 논의결과와 공익위원안을 보고하고 논의를 종료하였다.

1997년에 개정된 노조전임자 제도와 복수노조 제도가 2002년부터 시작하기에는 준비기간이 짧아 준비기간이 더 필요하다는 전제하에 2006년 12월 31일까지 5년간 유예하자는 데 노사가 동의하여 부칙을 개정하게 되었다.¹⁰⁾ 이로 인하여 복수노조와 관련한 논의는 잠정적으로 중단

10) 부칙 제5조 (노동조합 설립에 관한 경과조치) ① 하나의 사업 또는 사업장에 노동조합이 조직되어 있는 경우에는 제5조의 규정에 불구하고 2006년 12월 31일까지는 그 노동조합과 조직대상을 같이하는 새로운 노동조합을 설립할 수 없다.
③ 노동부장관은 2006년 12월 31일까지 제1항의 기한이 경과된 후에 적용될 교섭

된 상태에 놓이게 되었다.

제3절 최근의 논의 경과(2003. 5~현재)

1. 노사정위 노사관계소위원회 논의 재개와 다노조 사례연구 (2003. 5~2003. 8)

제88차 노사관계소위원회(2003. 5. 6)에서 ‘노조의 조직 및 교섭체계에 관한 사항’을 2003년 우선 논의과제로 선정한 후 현재 계속 논의 진행 중에 있는 상황이다.

2. 노사관계 법·제도 선진화 방안¹¹⁾(2003. 11)

우리나라 노사관계 법과 제도를 국제기준과 우리의 현실 여건에 부합하도록 개선하는 방안을 마련하기 위해 2003년 5월 10일에 노사당사자를 제외한 채 공익전문가를 중심으로 「노사관계제도선진화연구위원회」(위원장: 임종률)가 발족하였는바, 동 위원회에서 집중적인 논의를 거쳐 2003년 11월 ‘노사관계 법·제도 선진화 방안’을 발표하였다. 교섭대표 창구단일화 방안의 내용은 다음과 같다.

가. 합의 내용

자율적 단일화를 우선으로 하되, 단일화가 안 되는 경우에는 단일화 절차를 진행할 것을 합의하였다.

창구 단일화를 위한 단체교섭의 방법·절차 기타 필요한 사항을 강구하여야 한다.
11) 노사관계제도선진화연구위원회, 『노사관계법·제도 선진화 방안』, 2003. 11.

16 복수노조 환경하의 노사관계 연구

1) 의견일치사항

① 첫째, 관련 노동조합간에 교섭창구의 자율적 단일화가 이루어지는 경우에는 사용자가 교섭의무를 부담하여야 한다.

② 둘째, 어떤 식으로 교섭창구의 단일화가 이루어진다고 하더라도, 교섭대표기구는 공정대표의무를 부담하여야 한다.

2) 의견의 일치가 되지 않은 사항: 교섭창구의 자율적 단일화가 이루어지지 않은 경우, 창구단일화 절차

1안: 자율적 단일화 → 조합원 과반수 노조 → 투표에 의한 과반수 득표 노조

※ 이 안은 자율적으로 교섭대표가 선정되지 않은 때, 당해 사업 또는 사업장에 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 관련 조합원 과반수 출석, 과반수 찬성을 받은 노동조합이 교섭대표가 되도록 하는 방안임.

2안: 자율적 단일화 → 조합원수 비례대표제

※ 이 안은 자율적으로 교섭대표가 선정되지 않은 때, 조합원수에 비례하여 교섭위원단을 구성하도록 하고, 교섭위원단이 교섭대표가 되도록 하는 방안임.

나. 1사 다노조 사례 발표¹²⁾

노사정위원회는 1사 다노조 사업장의 경우 복수노조가 시행될 경우 교섭창구 단일화 문제 등 제반 시사점을 얻을 목적으로 A, B, C, D 4사의 노무관리 담당자를 초빙하여 의견을 청취하였다. 이 사례 발표가 사용자측에 국한되었다는 한계를 가지고 있지만, 이 사례 발표를 통하여 복수노조 시대가 도래할 시에 사용자가 가지고 있는 교섭창구 단일화안에 대한 생각을 볼 수 있다. 이하의 내용은 노사관계소위원회에서 각 기업들의 창구단일화 방안에 대한 의견을 정리한 것이다.

12) 제93차 노사관계소위원회 회의(2003. 8. 26).

1사 다노조인 각 사업체에서는 공통적으로 단체교섭에 있어 소속 조합원들의 근로조건 향상을 위한 양 노조간 선명성 경쟁 강화, 양 노조간 세력확대 경쟁(조합원 확대)으로 인한 노노간 갈등 유발 가능성 상존, 교섭창구가 다원화되어 시간과 인력 등 낭비 초래(이중 부담), 교섭력에 따라 상급단체에 연계될 경우 대리전 양상 등을 어려움으로 꼽았다.

이들은 이러한 어려움을 타개하기 위하여 교섭창구가 단일화되어야 할 필요성을 제기하였고, 그 방안으로 노조간 자율 해결을 원칙으로 하여 1사1교섭, 1사1협약 원칙을 도입(의무화)하도록 하고, 노사간 협정으로 근로자 과반수를 점하는 노조를 유일교섭단체로 인정하도록 하는 방안을 제시하였다.

즉 1사 다노조 사업장의 사용자는 창구단일화에 대하여 노사가 교섭창구 단일화 필요성을 느낄 경우 부작용이 없을 때 실시할 필요가 있다고 보고 있다. 오히려 강제적인 교섭창구 단일화는 부작용만 초래한다고 본다. 그렇지만 사용자들은 개별교섭이든 공동교섭이든 동일한 교섭결과를 지향하고 있다.

창구단일화 방법에 대해서는 단일화와 개별화의 장단점 분석 및 홍보, 대의원들에게 단일화 필요성에 대한 충분한 설명과 설득, 양 노조 집행부간 잦은 모임을 갖도록 유도 등의 방법을 통하는 것이 필요하다고 본다.

복수노조 허용시 교섭창구 단일화 방안에 대해서는 노동조합의 교섭창구 단일화 의무를 두어 노노간 선명성 경쟁 등에 따른 문제점을 제거할 필요가 있다고 의견을 제시하였다. 그 단일화 방안이 되는 것은 대체로 배타적 교섭대표제가 적합한 것으로 판단(비례대표제나 자율대표제는 이중계약 등 부작용을 낳을 수 있어 창구단일화 방법으로 부적절)하고 있는 것으로 나타났다.

다. 1사 다노조 사업장 방문 사례 분석¹³⁾

앞의 1사 다노조 사례는 기업의 노무관리를 담당하는 사용자측의 의견이었기 때문에, 반대로 노사정위원회는 실제 다노조 사업장의 노조(G사와 F사)를 방문하여 그들로부터 직접 창구단일화와 관련한 의견을 들었다. 노조라고 하더라도 창구단일화에 대한 의견은 각 사의 사업장의 현실에 따라 다양하여 통일적이지 않다. 아래의 내용은 각각 방문 노조에서 나온 창구단일화와 관련한 내용이다.

1) G사

G사의 양 노조 모두 교섭창구 단일화는 거의 불가능한 것으로 보고 있다. G사의 한 노조 형태인 지역노조는 경쟁적 측면에서 다수노조가 교섭권을 갖는 것은 당연한 권리이기 때문에 배타적 교섭제를 선호하는 것으로 나타났다.¹⁴⁾ 반면에 비례대표제는 소수노조가 교섭을 오히려 방해하거나 전횡할 우려가 있고, 사용자가 노조간 갈등을 이용하여 조종 내지는 부당노동행위를 할 우려가 있기 때문에 기피하고, 자율적 단일화는 노조의 생리상 불가능하다고 본다. 왜냐하면 각 노조간 노선에 대한 갈등 등으로 갈라선 노조에게 교섭요구안 및 교섭단을 단일화하라는 것은 불가능한 일로 보고 있기 때문이다.

2) F사

교섭창구 단일화 방안으로 거론되고 있는 배타적 교섭대표제와 비례대표제 등에 대한 의견에 대해, 배타적 교섭대표제는 소수노조의 존속을 근본적으로 부정하는 결과를 초래하고, 비례대표제는 노노간 갈등이 심한 경우에는 아무것도 못하게 되는 결과를 초래할 것이라는 의견이 지배적이었다. 이를 통해 사용자는 조직갈등과 소수노조를 이용하려 할

13) 노사정위원회는 사용자측의 의견청취에 그치지 않고, 직접 1사 다노조 사업장을 방문하여 노조로부터 의견을 청취하였다(2003. 11. 5. 제96차 노사관계소위원회 회의자료).

14) 이는 본 노조의 상급단체인 민주노총이 배타적 대표제를 선호하지 않는 것과는 배치되지만 현실적으로 현장에서는 배타적 교섭제를 선호하는 것으로 나타났다.

우려가 있다. 법에 의한 창구단일화 의무는 노노간 갈등을 초래할 우려가 있다고 보고 있다. 다수노조의 성공 관건은 상대노조에 대한 배려(특히 소수노조에 대한 배려)를 통해 서로를 보완함으로써 전체적으로는 단일노조보다 더 큰 힘을 발휘하게 된다는 견해를 피력하였다.

3. 노사정위원회의 논의(2005. 3~최근)¹⁵⁾

창구단일화, 사용자의 부당노동행위, 노사협의회 및 단체교섭과의 관계 등의 교섭체계 합리화 방안을 논의하기로 하였다. 현재의 교섭창구 단일화 논의는 실무적인 쟁점을 파악하여 정리하는 것이 주된 작업이므로 원론적인 논의는 지양하는 것이 적절하나, 필요한 경우에는 원론적인 논의도 압축적으로 논의를 진행하기로 하였다.

해외 실태조사를 실시하기로 결정하여 교섭체계 합리화 및 분쟁조정 의제를 동시에 조사할 수 있는 국가를 대상으로 하도록 의제를 결정하였다.

가. 복수노조 교섭창구단일화 방안¹⁶⁾

노사정위원회에서는 복수노조 창구단일화 방안으로 제시되고 있는 비례대표제, 다수교섭대표제, 자율교섭제도에 대한 개관을 통하여 보다 심도 있는 복수노조 창구단일화 방안을 제시하는 데 도움을 얻고자 하였다. 아래의 내용은 대표적인 교섭창구 단일화 방안으로 각 방안의 필요성과 장점에 대하여 논하고 있다.

1) 비례대표제 교섭창구 단일화 방안

조용만이 정리한 비례대표제의 내용은 다음과 같다. 헌법취지(노동3권 보장)에 부합하여야 하고, 노동법 기본원리에도 부합하는 창구단일

15) 제126차 노사관계소위원회 회의 결과(2005. 3. 10); 제127차 노사관계 소위원회 회의 결과(2005. 3. 25).

16) 제128차 노사관계소위원회 회의 결과(2005. 4. 8).

화를 기본원칙으로 보고 있다.

비례대표제 창구단일화는 ① 단체교섭권 침해의 최소화, ② 노동조합 간의 평등권 보장, ③ 노사자치원칙 및 국제노동 기준에 부합, ④ 노조의 대표성 및 협약제도 본질에 부합, ⑤ 분쟁해결에 따른 사회적 비용의 최소화 등의 타당성을 가지고 있다.

그러나 비례대표제로 교섭창구를 단일화하는 경우에는 ① 적용대상 교섭단위, ② 기업별교섭에 참여하는 초기업단위노조의 창구단일화 여부, ③ 노사 개별합의시 창구단일화 적용배제 여부, ④ 교섭창구 단일화의 절차 등이 문제될 수 있다고 보았다.

2) 다수교섭대표제의 내용과 쟁점

이승욱이 정리한 창구단일화는 교섭창구 단일화의 대상과 교섭단위가 문제가 될 수 있다고 보았다. 그 구체적인 내용으로 다루어진 것은 초기업별 단위노조가 있는 경우 단일화 대상으로 인정할지 여부, 교섭단위의 문제,¹⁷⁾ 산별노조 등에 대한 공동교섭단위 결정이다.

다수대표제하에서 창구단일화의 방법은 ① 선진화 방안에서의 방법,¹⁸⁾ ② 조합원 과반수대표제(의무적 선거제, 예외적 선거제, 절충형 선거제), ③ 종업원 과반수대표제, ④ 조합원 과반수대표의 우선적 교섭제도 등이다.

교섭창구 단일화는 교섭대표의 지위, 교섭대표의 권한, 근로조건의 변경금지기간의 설정, 단체협약안에 대한 인준투표제의 도입, 합의에 의한 개별교섭 허용 여부 등이 구체적인 쟁점사항이 될 수 있다.

3) 사업장단위 복수노조와 노사자율교섭주의

박수근은, 노동계는 원칙적 자율교섭 선호, 다만 최근에는 종래와 다

17) 이에 대해서는 미국, 캐나다, 영국의 사례를 구체적인 예로 들었다.

18) 교섭창구 단일화가 자율적으로 이루어지지 않은 경우의 창구단일화 방안으로 자율적 단일화 → 조합원 과반수 노조 → 투표에 의한 과반수 득표 노조로 창구단일화를 하는 방안이다. 이 안은 자율적으로 교섭대표가 선정되지 않은 때, 당해 사업 또는 사업장에 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 관련 조합원 과반수 출석, 과반수 찬성을 얻은 노동조합이 교섭대표가 되도록 하는 방안이다.

른 입장 변화를 보이고 있고, 경영계는 교섭창구 단일화를 선호하며, 정부도 명확하지는 않으나 교섭창구 단일화가 필요하다는 입장이며, 노동법학계는 자율교섭 관련 논문 등은 많지 않으나 찬성하는 학자들도 상당수 있을 것으로 추정하는 것으로 현재의 논의 상황을 진단하였다.

먼저 박수근은 노사자율교섭주의에 대하여 개관하기에 앞서 교섭창구 단일화 방안이 가지고 있는 한계를 지적하였다. 지적된 한계는 다수대표제 등 다양한 방식이 제시되고 있으나 상호 장단점이 있으므로 어느 한 가지 방식을 선택하는 것은 부담으로 작용할 수 있다는 점, 1997년 단일화 방안 논의가 현 시기에도 적합한지는 의문이므로 새롭게 재검토가 필요하다는 점, 또한 새로운 분쟁 발생과 갈등심화 또는 비용이 증가할 수 있다는 점을 지적하였다.

따라서 창구단일화 방안을 의무화하기보다는 자율교섭구조를 통하는 경우에는 다음과 같은 장점 및 기대효과가 있을 것으로 전망하였다. 첫째 노동의 양극화를 보완할 수 있고, 둘째 복수노조 성립의 형태와 초기 업별 단위노조의 혼란을 방지하며, 셋째 갈등의 극복과 관행을 정착시킬 수 있다고 보았다.

따라서 노사자율주의를 선택하여 5년 정도 한시적으로 운영하고, 이후 발생하는 문제점 등을 고려하여 교섭창구 단일화 방안을 최종적으로 결정하는 것이 필요하다고 보았다.

나. 복수노조 사례 발표¹⁹⁾

1사 다노조 사업장에 해당하는 건강보험공단 사례²⁰⁾를 통하여 승진, 전보, 다면평가 등에서 다수노조와 소수노조 간의 갈등이 존재한다는 것을 확인하였다. 이 노조의 경우에는 교섭창구 단일화를 반대하며 단

19) 제130차(2005. 5. 13), 제131차(2005. 5. 27), 132차(2005. 6. 10) 노사관계소위원회 회의자료.

20) 직장노조 정책위원 발표. 건강보험공단 노조 구성 : 직장노조(3천여 명), 사회보험노조(5천여 명, 지역 출신)

- 직장노조와 지역노조 간 생활 근거지(도시, 농어촌 지역), 채용 방식, 연령대 등에서 차이를 보이고 있다.

일화를 할 경우에도 합병으로 인한 특수성이 인정되어야 한다고 하였다. 창구단일화를 하는 경우에는 소수노조의 노동3권은 더욱 위축되리라 보고 있다. 따라서 교섭창구 단일화보다는 별도 교섭이 타당하며 별도 교섭을 하는 경우에도 교섭비용은 큰 차이가 없을 것으로 보았다.

코카콜라보틀링노동조합은 두산, 범양, 우성, 호남식품 등 4개 사가 1998년 한국코카콜라보틀링으로 통합되면서 생긴 노조였다. 현재는 단체교섭이 공동교섭의 형태로 진행되고 있고, 복수노조 창구단일화와 관련하여 교섭대표 선정이 향후 가장 큰 쟁점이 되고 있다고 한다. 이 노조는 외국투자기업이므로 외투기업의 특수성을 고려하여 접근하는 것이 필요하다고 하였다.

한국교원노조는 교섭위원 구성과 관련하여 현격한 시각차가 존재하고 있으며, 소수노조에 대한 정부 지원의 경우 최소한의 기본적 지원이 필요하다고 주장하였다. 한교조의 경우에는 현재 구도하에서는 다수대표제 반대, 전체 교원 다수대표제는 지지하였다.

다. 해외사례 연구²¹⁾

1) 미국의 배타적 교섭제도²²⁾

미국의 배타적 교섭제도를 도입할 경우 우리 제도의 근본적 재설계가 필요하다는 것을 전제로 하여, 미국의 배타적 교섭제도는 교섭대표 설정 및 교섭단위 설정이 중요하다는 점을 지적하였다. 미국의 경우에는 교섭단위의 경향은 확대와 축소되는 모습이 혼재되어 있어 일률적으로 정의하기 어렵다. 미국의 제도 도입에 대해서는 근로조건의 통일을 전제로 하며, 창구단일화는 이해관계의 공통성 유무를 판단기준으로 하여야 한다.

미국의 배타적 교섭제도에서 교섭대표의 결정은 종업원 과반수로 이루어지며, 교섭대표는 규범적 부분을 대표하며 채무적 부분은 교섭의 대상이 되지 못하고, 채무적 부분교섭 결렬시 쟁의행위 대상이 되지 않는다고 한다.

21) 제134 ~ 137차 노사관계소위원회 회의자료(134차 회의부터 근로자위원 불참).

22) 제134차 노사관계소위원회(2005. 7. 8) 회의자료(울산대학교 오문환 교수).

미국의 창구단일화제도에서 가장 중요하게 생각하는 것은 근로조건
의 통일로, 조합원 과반수에 의한 대표제를 실시할 경우 제도적 취지가
몰각될 수 있기 때문에 적절하지 않다. 따라서 미국식 배타적 교섭대표
제가 바람직하지는 않으나, 도입할 경우 종업원 전체의 과반수를 대표
하는 제도가 되는 것이 바람직하다고 보았다.

2) 이탈리아 사례²³⁾

이탈리아의 창구단일화는 RSU²⁴⁾를 중심으로 이루어지며 공공부문이
노동운동을 주도한다고 한다. 민간부문에 비하여 공공부문이 높은 조직
률을 가지고 있으며 제도도 명확한 측면이 있다고 한다.

교섭단위가 갖는 법률상 지위와 권한은 전국적 수준에서 이루어지는
단체협약의 경우 3개 노총(CGIL, CISL, UIL)을 중심으로 이루어지므로
RSU의 개입 여지가 적으나, 기업 차원에서는 RSU의 법적 지위는 절대
적이라고 한다.

3) 캐나다 사례²⁵⁾

캐나다의 창구단일화 제도는 미국 제도를 기초로 하여 설계되었으나,
각 주마다 노동관계법이 있고, 미국과 달리 노동관계 등 사인(私人)간의
거래행위에 대체로 연방법이 아닌 주법이 적용된다고 한다(기업의 90%
정도).

캐나다의 창구단일화 방법은 종업원 베이스의 배타적 교섭대표제를
채택하고 있지만, 대표 선정과 관련하여 선거 실시 여부는 주마다 상이
하게 나타나고 있다.

교섭과 관련한 분쟁은 노동위원회가 담당하며 노동위원회의 결정이
최종적 구속력을 지닌다. 즉 노동위원회의 결정을 법원이 번복하는 경

23) 제135차 노사관계소위원회(2005. 7. 22) 회의자료(한국의국어대학교 김종법 박
사): 노동계 복귀시까지 복수노조를 중심으로 논의를 진행하기로 한다.

24) RSU(Rappresentanza Sindacale Unitaria): 1993년 노사정 3자협상으로 설치 근
거가 마련된 통합노동노조로, 기존의 노조총연합과 달리 노동자를 대표하여 교
섭을 행하는 기구이다.

25) 제136차 노사관계소위원회(2005. 8. 19) 회의 결과(부산대학교 이승욱 교수).

우가 거의 없다고 한다.

교섭대표권을 취득하는 방법은 다음의 세 가지로 ① 교섭대표 인준 신청에 의한 방법, ② 사용자가 임의로 노동조합을 승인하는 방법, ③ 사용자가 부당노동행위를 할 경우 자동적으로 인증하는 방법이다.

교섭단위의 결정은 사안별로 구체적으로 결정되며 법에 구체적인 기준을 명시하지 않고 있다. 교섭단위 결정에서 중요한 요소는 “근로자간의 이익의 공통성”이며 여기에는 교섭의 역사, 교섭단위의 적정성 정도, 기술·이익·작업조건 등에서의 유사성, 사용자조직의 성질 등이 포함 된다고 한다.

인준이 이루어지면 노동조합은 배타적 교섭권, 체크오프를 요구할 권리를 취득하고, 이와 동시에 근로조건의 동결, 공정대표의무 등이 부과 된다.

교섭대표노조의 교섭권의 종료는 개별근로자, 라이벌 노동조합 또는 사용자에게 의하여 가능하다. 노조가 교섭권을 인정받는 과정에서 사기 등 부당행위를 한 경우에도 가능하다.²⁶⁾ 그 각각의 내용은 다음과 같다.

첫째, 근로자의 이의제기에 의한 경우로 캐나다에서는 모든 주에서 교섭단위 내 근로자의 과반수의 신청에 의해 노동조합에 대한 인준을 종료시킬 수 있다. 예컨대 새로이 인준된 노동조합이 단체교섭을 개시하지 않거나 교섭대표로서의 역할을 포기하는 경우 인준박탈이 개시된다.

둘째, 라이벌 노동조합은 법상으로 ‘개방기간’ 동안 인준신청을 하여야 한다. 캐나다의 모든 주에서 개방기간은 기존 노동조합의 단체협약 유효기간의 최종 2개월 또는 3개월 동안으로 일반적으로 설정되어 있다.

셋째, 캐나다는 사용자에게 의한 이의제기를 인정한다. 비록 미국의 경우보다 제한적이기는 하지만 각 주에서는 제정법을 통하여 예컨대 노동조합이 교섭대표로서의 그 책임을 수행하는데 태만히 한 경우(Ontario 주) 등을 이유로 사용자가 이의제기를 할 수 있다.

넷째, 기타 교섭권 박탈 사유로는 노동조합의 원래 인준이 사기적 수단에 의하여 이루어졌다고 인정될 경우에는 노동조합의 인준이 박탈

26) 보다 자세한 내용은 이철수·이병훈·이승욱·조용만·손향미, 『복수노조 교섭 창구 단일화 방안』, 노동부, 2004, 162~166쪽 참조.

된다.

캐나다의 경우 창구단일화 관련 법조문이 매우 방대하게 규정되어 있어 제도가 복잡하게 운영되는 측면이 있고, 우리의 경우에도 규정을 만들 때 이러한 점을 염두에 둘 필요가 있다.

4) 영국사례 발표 주요 내용²⁷⁾

영국은 직종별노조를 중심으로 한 산별교섭 체계가 기업별교섭, 공장교섭 제도로 변화되는 과정에서 노동조합 승인제도가 발전하여 왔다. 승인제도는 1992년 TULRCA에 따라 노동조합이 특정 사용자 또는 복수의 관련 사용자들에게 승인을 요청하도록 하는 제도로서, 기업 차원의 단체교섭이 촉진되는 결과를 가져왔다. 현재의 노동조합승인제도는 1999년 CAC에 의해 만들어졌고 2004년 시행을 통해 문제점을 보완하였다. 승인방법으로는 노사의 자율적 승인과 CAC에 의한 법령상 승인 제도가 있다.

교섭단위는 당사자가 결정하거나 CAC에 의해 효율적인 경영과 양립할 수 있는 단위로 결정하고, CAC에 의한 승인방법은 자동 승인과 선거를 통한 승인이 있으며 선거시 노사 모두에 대해 부당행위를 금지하고 있다. 노동조합이 승인되면 단체교섭을 할 수 있고, 3년간 자격을 보유하고 CAC에 의한 승인보다 노사간 자율적 승인이 일반적이라고 한다.

5) 일본의 경험²⁸⁾

산별노조가 발달한 서구와는 달리 일본은 우리나라와 마찬가지로 기업별노조가 일반적이다. 노동3권의 보장체계와 노동조합의 조직형태가 우리나라와 유사한 일본은 교섭창구 단일화 방안을 노사가 자율적으로 결정하도록 하고 있다. 이러한 자율교섭제의 운용에 있어서 직면하게 되는 문제점을 통하여 다음과 같은 시사점을 발견할 수 있다.²⁹⁾

27) 제137차 노사관계소위원회(2005. 9. 9) 회의 결과(부산대학교 이승욱 교수).

28) 이하의 일본과 관련한 내용은 이승욱, 「다수교섭대표제의 내용과 설계」, 『복수노조 교섭창구 단일화 방안 토론회 발표문』, 2004를 주로 참조하였다.

29) 구체적인 일본의 운용사례에 대한 것은, 이승욱, 『복수노조 병존의 쟁점과 과제』, 한국노동연구원, 2001 참조.

첫째, 일본 복수노조 교섭창구 단일화 과정에서 나타난 특징 중의 하나는 복수노조간의 차별 문제가 많이 발생하고 있다는 점이다. 복수노조가 허용된 초기 일본의 사용자들은 노조 분열 및 협조적 노조 육성과 전투적 노조의 차별정책을 실시하여 근로자간의 연대의식보다는 적대 의식을 조장하는 경향이 있었다.³⁰⁾ 그 해결에 있어서 일본은 사용자의 중립유지의무라는 규범적 요청과 교섭력의 차이에서 비롯되는 취급의 상이라는 현실적 요청 사이에서 어느 곳에 중점을 두는가에 따라 완전히 상반된 결론이 도출되고 있다. 전체적으로 볼 때 일본 최고재판소는 1980년대까지는 전자에 중점을 두었으나, 이후에는 후자를 중시하는 경향으로 바뀌고 있다. 이러한 현상은 예측가능성이 결여되어 있다는 단점 이외에도, 어느 곳에 중점을 두는지 여부에 관계없이 타당한 결과를 얻기가 곤란하다는 점에서 상당한 문제가 있다. 즉 첫째, 사용자의 중립유지의무³¹⁾에 중점을 두어 접근할 경우에는 현실적으로 교섭력에 상당한 차이가 있는 조합을 동일하게 취급하는 것이 과연 타당한가라는 의문이 제기되며, 둘째, 반대로 교섭력에 차이가 있다는 것을 이유로 소수노조에 대한 차별을 용인하는 것이 규범적으로 정당한가에 대한 의문이 제기된다.

전자의 문제와 관련하여서는 노사자치원칙이라는 복수노조 완전허용의 대전제에 상반되고, 후자와 관련하여서는 조합 규모와 관계없이 동일하게 헌법상 노동기본권의 보장을 받아야 한다는 요청과 충돌하여 결국 자율교섭제의 취지와 배치되는 결과가 발생한다. 요컨대, 자율교섭제 하에서는 조합간 차별이라는 극히 해결하기 어려운 문제가 발생하게 된다. 이 문제는 제도적으로 해결하기는 곤란하다.

둘째, 일본의 자율교섭제는 중국적으로는 근로조건의 집단적 결정시

30) 노동부, 『복수노조 교섭창구 단일화 방안』, 2004, 169~171쪽.

31) 근로자의 단결권을 보장한 헌법 제33조는 사용자에게 단결승인의무를 부과하고 있는바, 헌법 제33조 및 노조법상의 부당노동행위 제도의 취지에 비추어 보면 노조가 병존하는 경우 각 노조는 각기 독자의 존재의의를 인정받고 고유의 단결권 및 단체교섭권을 보장받고 있기 때문에 당연한 결과로서 사용자가 특정노조를 우대하여 노조간의 조직경쟁에 개입하는 것은 허용되지 않으며 사용자는 모든 노동조합에 대하여 중립적인 태도를 유지할 의무가 있다(萬井隆命, 『不利益取扱の態様』, 『不當勞動行爲の法理』, 有斐閣, 1985, 167쪽).

시스템에서 절차적 정당성 문제로 환원되었다는 사실에서 알 수 있는 역사적 교훈이다. 일본에서는 단체교섭의 자율화개별화가 초래하는 현실적인 곤란으로 인하여 근로조건의 집단적 결정시스템이 단체교섭을 통하여 운영되는 것이 아니라 다수노조의 지지를 배경으로 한 취업규칙의 변경을 통하여 운영되는 현상이 발생하고 있다. 즉 집단적 근로조건의 결정이 단체협약이 아니라 취업규칙으로 대체되는, 집단법의 개별법화 현상이 나타나고 있다.³²⁾

라. 노사정위원회 공익위원 합의문(2005. 9. 23)³³⁾

노사정위원회는 지금까지 노동계, 경영계, 공익위원들의 입장 발표를 바탕으로 논의를 하여 공익위원 합의안을 도출하였다.

공익위원 합의문 주요 내용은 노조의 자율적 교섭창구 단일화를 원칙으로 하되, 자율적 창구단일화에 실패할 경우 다수교섭대표제에 의한 창구단일화가 불가피하다는 점, 다수교섭대표제로 인해 초기업 차원의 교섭 구조를 저해하지 않도록 배려하여야 한다는 점, 다수교섭대표제를 도입함에 있어 소수노조와 그 조합원의 권익이 침해되지 않도록 배려하여야 한다는 점을 원칙으로 하고 있다. 또한 이 합의문은 이상의 원칙에 입각하여 지금까지 검토되지 못한 쟁점에 대하여 충분히 논의하고, 사회적·경제적 파급효과에 대해 면밀히 조사·분석할 것을 제안하였다.

1) 경영계의 반응 및 합의문이 갖는 한계³⁴⁾

워크숍에서 도출된 공익위원 합의문에 대한 논의 결과, 경총은 내용에 대해 전반적인 반대 입장을 표명하였다.

32) 이는 단체협약이 아니라 취업규칙에 의하여 집단적 근로조건이 결정됨으로써 집단적 근로조건결정시스템이 개별법시스템으로 대체 내지 전도(顛倒)되는 결과로 이어져, 자율교섭제라는 규범적으로 가장 바람직한 제도가 현실적으로는 정반대로 형해화되고 공허화된다는 것을 의미한다: 이승욱, 「다수교섭대표제의 내용과 설계」, 『복수노조 교섭창구 단일화 방안 토론회 발표문』, 2004.

33) 제138차 노사관계소위원회(워크숍)(2005. 9. 23.) 회의 결과.

34) 제139차 노사관계소위원회 회의 결과(2005. 10. 13).

또한 노동계 불참 등 현 노사정위원회 사정상 본회의 개최가 불가하므로 정상적인 절차에 의해 공익위원안을 처리하는 데에는 한계가 있다는 점이 지적되었다. 따라서 공익위원의 합의문에 대한 처리방향과 관련하여 향후 공익위원 간담회를 개최하여 결정하기로 하였다.

4. 노사관계 선진화방안 주요쟁점 공론화 및 입법대안 모색

복수노조 창구단일화와 관련한 논의는 노사정위원회를 중심으로 계속되어 왔다. 그러나 최근(2005. 9) 한국노동연구원은 지난 2003년 11월의 ‘노사관계선진화방안’에 대한 ‘노사관계 선진화방안 주요쟁점 분석 및 입법대안 모색’을 위한 제3차 토론회를 열고 공론화를 시도하였다. 복수노조 창구단일화는 2007년 법시행을 앞두고 시간에 있어서도 시급성을 다투고 있으며, 노사관계 선진화방안의 입법연계 가능성에 있어서도 중요성을 갖는다는 입장을 제시했다. 다음은 토론 내용을 발제문과 토론문을 토대로 정리한 것이다.

이 토론회에서 발제자는 사업장 내의 복수노조가 존재할 것에 대비하여 창구단일화 의무를 노동조합에 부담시키고자 하는 방안은 지금까지 그리하여 왔듯 향후 제도화 과정에서도 위헌성의 시비로부터 완전히 자유로울 수 없다는 것을 인정하였다. 그러나 이러한 위헌 공방에도 불구하고 향후 창구단일화 논의가 당위론적·규범적 공방에만 머물지 말고 사회공학적 관점에서 단체교섭상의 난맥상을 방지하고 노사의 교섭비용을 줄이는 방안을 진지하게 모색³⁵⁾하여야 한다고 하면서 다음과 같은 대안을 제시하였다.³⁶⁾

대안의 첫 번째로 교섭창구 단일화의 기본단위는 원칙적으로 사업별로 확정되어야 한다. 기존의 ‘조직대상’ 개념은 더 이상 유용한 관점이 될 수 없다. 다만 근로관계의 특수성을 반영하여 예외적으로 기본단위가 설정될 수 있도록 하여야 한다.

35) 이철수, 『교섭창구 단일화와 관련한 법률적 쟁점』, 『노동법연구』, 제18호, 서울대학교노동법연구회, 2005. 6. 24 ~ 25쪽.

36) 이철수, 위의 논문.

둘째, 단일화의 대상은 개별 사용자가 교섭의무를 부담하는 경우에 국한하되, 사업장 내에 존재하는 단위노조, 지부뿐만 아니라 대각선 교섭을 원하는 초기업적 단위노조도 포함시켜야 한다.

셋째, 노사간의 개별합의에 의해 창구단일화를 배제하는 특약은 제도의 취지를 몰각시킬 우려가 있기 때문에 허용하지 말아야 한다.

넷째, 교섭대표는 독립된 당사자의 지위를 가지게 되고 교섭대표의 의사는 전체 노조와 조합원을 대표하는 것으로 설계되어야 한다.

다섯째, 교섭대표는 규범적 사항뿐만 아니라 채무적 사항에 대해서도 교섭을 행하고 단체협약을 체결할 권리를 가진다. 다만 소수조합 보호를 위해 절차적 규정을 정비한다.

여섯째, 조합원 수의 확인을 위해 체크 오프를 활용하는 방안이 유력하지만, 전체적으로 노동위원회의 관여가 필수적이다.

일곱째, 공정대표의무는 창구단일화의 성패를 가늠하는 중요한 개념 요소이기 때문에 제 외국의 실례를 면밀히 검토하여 현실적이고도 실효성 있는 방안을 구체적으로 마련하여야 할 것이다.

이러한 발제자의 논의에 대하여 토론회에서는 다음과 같은 비판이 제기되었다.

창구단일화에 대해서는 단일화 자체에 대한 반대의견도 있었고, 창구단일화를 법에 명시하고 있는 상황에서 창구단일화 필요성에 대한 논의 자체에 대해 의문을 제시하는 의견도 있었다.

창구단일화 방안을 법률로 규정하는 것에 대해 반대의견을 제시한 경우에는 노사자율에 맡겨야 한다는 ‘자율교섭대표제’에 대한 찬성의견이 지배적이다. 자율교섭대표제는 모든 노동조합에게 자주적 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 보장한 헌법 정신과 일치한다는 측면에서, 그리고 각 사업장의 특수성과 예외라는 측면을 고려할 때에도 자율에 따라 통일화하는 것이 바람직하다고 본다.

이와는 달리 창구단일화를 법률로 규정하는 것이 바람직하다고 판단하는 경우에는, 자율결정 방식은 교섭의 혼선과 난맥상 방지, 교섭비용 절감 등을 통한 교섭 효율화라는 창구단일화 제도의 취지에 반하는 결과를 초래할 위험성 때문에 법률로 규정하는 것이 필요하다고 본다. 또

한 노사간 합의를 우선시하면, 노조가 사용자를 압도하는 힘을 가진 경우 창구단일화의 취지를 형해화시키는 합의를 할 수 있으며, 따라서 적합한 창구단일화 방안에 대해서는 법적 강제력을 부여하여 이에 대한 노노간 내지 노사간 힘 대결과 소모적 협상 및 충돌의 가능성을 제도적으로 억제할 수 있다고 본다.

제4절 소 결

이상으로 복수노조 창구단일화 방안에 관한 논의의 과정을 시간적 흐름에 따라 살펴보았다. 창구단일화 방안에 대한 논의의 초점은 최초에는 기업별노조가 주종을 이루는 한국의 현실에서 생성된 복수노조 허용에 대한 문제의식에서 막연하게 시작되었지만, 논의가 심화되면서 실제 현실의 문제점을 유사 사례를 통해 살펴보고자 하는 모습까지 매우 다양하게 전개되고 있다.

물론 지금까지 복수노조 창구단일화 방안에 관한 논의는 법리적인 분석과 입법적인 측면에 치우쳐 이루어진 것이 사실이다. 그러나 복수노조 창구단일화 방안에 대한 논의는 단순히 어떤 방안을 채택하고 어떤 방안을 배제할 것인가에 초점이 있는 것이 아니라, 실제 복수노조가 허용되는 경우에 나타날 수 있는 문제점들을 예상하고 그에 대한 예방책을 강구함으로써 그 문제점을 최소화한다는 데에 있을 것이다. 따라서 기존의 논의들은 실질적 법적용에 있어서 최상의 방안을 강구하고 제도 개선에 있어 밑받침이 되리라고 생각한다.

제3장 외국의 복수노조 경험

제1절 일 본

1. 서 론

본고는 일본의 복수노조의 성립 과정 및 특징을 구명하고 복수노조 상황에서의 노사관계 구조의 실태와 문제점을 밝히는 것을 과제로 한다.

주지하다시피 일본에서는 1945년 12월 노동조합법 제정에 의해 역사상 최초로 노동조합을 법적으로 승인했을 때부터 노조의 조직형태의 선택과 단체교섭 방식에 대해 법적으로 규제하지 않고 이를 전적으로 노사관계 주체의 자유로운 선택에 맡기는 법체계를 갖추어 왔다. 복수노조의 설립을 규제하거나 단체교섭 창구를 단일화하는 어떠한 규제도 하지 않았다. 노조의 설립과 단체교섭에 있어서 ‘경쟁적 조합주의’ 원칙이 관철되어 왔다. 이와 같은 법제도는 현행법이 되고 있는 1949년의 노동조합법 개정에도 의해서도 본질적으로 변경되지 않았다.

일본 노사관계의 기본적인 특징은 기업별조합이다. 일본의 기업별조합은 특정 기업의 종업원을 가입자격으로 하는 조직형태로서 통상 1기업·1조합의 ‘종업원 일괄가입형’으로 인식되고 있는 경향이 있다. 그러

나 제2차 세계대전 후 일본의 노동조합운동사는 ‘조합 분열의 역사’라고 불릴 정도로 격심한 조직 분열을 통해 노사관계가 재편되어 왔다. 1950년대 이후 노사관계의 전개 과정에서 중요한 노동쟁의 국면을 맞아 적지 않은 기업에서 노조의 조직 분열이 발생하여 제2조합이 결성됨으로써 대부분의 경우 원래의 조합(제1조합)이 쟁의에 패배한 후 제2조합이 다수파조합으로 성장하여 노사관계를 주도하게 되었다. 이와 같이 노사관계의 전환기에 복수노조가 출현하였으며, 제1조합은 소수파조합으로 전략한 이후에도 적지 않은 경우 상당히 오랫동안 존속함으로써 기업 내에 복수노조가 병존하는 상황이 발생하게 되었다. 2000년 현재 동일 사업소에 복수노조가 병존하는 기업의 비중은 14.5%이다.

현재 한국에서는 금속, 의료보건, 금융 등의 산업을 중심으로 산업별 조합운동이 전개되고 있지만 여전히 기업별조합이 중심이다(김삼수, 2005). 이와 같은 기업별조합 체제하에서 복수노조가 전면 허용될 경우 일본에서와 같이 조합 분열을 통해 기업 내에서 사실상 조합원의 범위를 같이하는 기업별노조 형태의 복수노조가 병존하게 될 가능성이 크다. 본고는 노동조합의 조직체계 및 교섭구조가 한국과 동질적인 일본에 대한 사례연구를 통해 한국에서의 복수노조 형성과 노사관계 구조 및 문제점을 전망하고자 한다.

한편, 일본의 복수노조에 관한 연구 상황을 보면, 기업 내에 복수노조가 병존하는 비중이 결코 무시할 수 없을 정도임에도 불구하고, 河西宏祐(1990: 39)가 지적하듯이 기업내 복수조합의 상황에 착목한 연구는 거의 없는 실정이다. 조합 분열에 관해서는 藤田若雄(1967) 등 동시대적 연구가 있지만 주로 분열 시점에 초점을 맞춰 분열의 요인과 과정에 분석의 중점이 두어지고 있다. 분열 후의 조합의 실태에 관한 연구는 극히 드물다. 물론 노동조합운동사나 노동쟁의사에서 개별적인 사례연구를 통해 조합 분열의 양상을 구명한 연구는 상당히 많다(清水慎三, 1982; 労働争議史研究会編, 1991 등). 그리고 노사관계론적 시각에서 대표적인 조합 분열의 사례를 분석한 연구로서 栗田健(1994b) 등의 연구가 있다. 그러나 이들 연구 또한 주로 노사관계의 전환기에 경영협조적인 노사관계나 기업별조합 체제의 성립 과정에서 발생한 개별적인 조합 분열의

양상과 그 의미를 분석하고 있는 데 머물고 있다. 복수노조 병존하의 노사관계의 실태에 관한 연구로서는 河西宏祐의 일련의 저작(河西宏祐, 1989; 1990 등)이 있다. 그러나 그의 연구는 소수와 노동조합운동의 재생의 기반과 가능성을 모색하는 시각에서 이루어지고 있으며, 사례 조사가 이루어진 시기가 주로 1970년대라는 시대적 제약으로부터 자유롭지 못하다. 그간 복수노조 병존하의 노사관계에 관한 연구는 노동법 분야에서 조합 차별과 관련한 부당노동행위에 대해 주로 판례 연구의 형태로 이루어지고 있는 실정이다.

본 연구는 조합 분열의 과정만이 아니라 조합 분열 후까지도 시야에 넣고 노사관계론적 시각에서 연구사상 중요한 의미를 갖는 기존의 제 연구를 중심으로 이를 보완하는 형태로 조합 분열과 복수노조 병존하에서의 노사관계의 구조와 문제점에 대해서 분석한다. 이를 통해 한국에서 예정되고 있는 기업 차원에서 복수노조의 허용이 노사관계에 미칠 영향과 정책적 대응방안에 대해서 일정한 시사점을 얻고자 한다. 본고의 서술 순서는 다음과 같다.

제2장에서는 본고 전체의 분석과 서술을 위한 전제로서 1950년대 이후의 노사관계의 전환과 복수노조의 형성의 법제적 배경이 된 일본의 노동조합법의 주요 내용과 특징을 살펴본다. 제3장에서는 조합 분열의 배경과 주요 사례에 대해서 분석한다. 특히 조합의 조직 및 운영과 직장 규제관행, 경영층의 산업합리화정책과 인사노무관리제도의 개정 등에 초점을 맞춰 살펴본다. 제4장에서는 복수노조의 양적 규모를 확인한 후, 일본형 복수노조의 구조와 특징을 기업별조합 체제 및 인사노무관리제도와 관련하여 살펴본다. 마지막으로 제5장에서는 복수노조 병존 상황의 노사관계 구조의 실태와 문제점을 사례분석을 중심으로 구명한다. 그리고 사용자에 의한 다양한 형태의 조합 차별에 대해서 판례에 의해 확립된 부당노동행위의 법리를 살펴본다.

2. 일본의 노동법제와 복수노조대표제

가. 집단적 노사관계 정책의 성립과 주요 특징

1) 1949년 노동조합법 개정과 의의

일본의 집단적 노사관계는 주로 1949년 6월에 개정된 노동조합법(이하, 1949년 개정법)과 1946년에 제정된 노동관계조정법에 의해 규제되고 있다. 1949년 개정법은 노동조합을 역사상 최초로 법적으로 승인한 1945년 12월의 노동조합법(이하, 구(舊)노동조합법)을 전면 개정한 것으로 1950년대 이후에 전개된 노사관계의 전환 과정에서 커다란 역할을 하였다.³⁷⁾

1949년 개정법은 미군정의 점령정책이 다소 봉쇄정책으로 전환(역코스)하는 가운데 반공의 보루대로서의 일본경제의 재건을 위한 노사관계 재편을 목적으로 추진된 일련의 단결정책(combination policy)을 완성하는 의미를 갖는 것이었다.³⁸⁾ 공무원법 개정과 공공기업체노동관계법 제정에 의해 공무원은 단체교섭권과 쟁의권이 부인되고, 국가철도(국철)와 전매 등 공기업체 직원은 단체교섭권은 용인되지만 쟁의행위는 금지되었다. 이들 정책은 단결권의 향유 주체에 관련하여 소수의 행정 직원을 제외한 대부분의 공무원이나 공기업 노동자의 단결권(쟁의권 포함)에 대해서 특별한 제한을 두지 않았던 1945년의 구노동조합법을 수정하는 의의를 갖는 것이었다. 공공부문 노사관계의 제도 정비에 의해 민간부문에 적용되게 된 1949년의 노동조합법 개정은 패전 직후의 노동자 생산관리운동을 대체하기 위해 도입된 경영협의회³⁹⁾를 통해 노조가

37) 이하의 서술은 제2차 세계대전 이후 일본의 집단적 노사관계정책의 성립 과정에 관한 가장 포괄적이고 상세한 연구인 遠藤公嗣(1989)에 주로 의거한다.

38) 단결정책의 전환은 정부기업 직원을 포함한 모든 정부 직원의 쟁의권과 단체교섭권을 모두 박탈한 연합군 최고사령관 맥아더서한(政令 201호, 1948년 7월 31일)에서 시작하여, 공무원법의 개정(1948년 11월 30일), 공공기업체노동관계법의 제정(1948년 12월 12일), 노동조합법의 개정(1949년 6월 1일)에 의해 이뤄졌다.

39) 경영협의회는 중앙노동위원회(중노위)의 '경영협의회지침'(1946년 7월 17일)에 의해 제도화된 것으로, 노동협약에 의거해 상설되는 단체교섭기관을 말한다. 이것은 생산관리운동을 대체하기 위한 경영참가기구로 제도화된 것이지만, 종업원조합이 지배적인 상황에서 사실상 기업내 단체교섭기관이 되었던 것이다. 노

여전히 경영권을 강력히 규제하는 상황(‘구속된 경영권’ 상황)을 일소하는 것을 주목적으로 하였다.

1949년 개정법은 노조의 기능을 반드시 단체교섭에 한정하지 않고 광범하게 상정하고 있었던 구노동조합법⁴⁰⁾에 비해 노동조합의 기능을 본질적으로 단체교섭에 한정하는 원칙에 의거해 입법체계를 정비한 특징이 있다.⁴¹⁾ 이를 위해 먼저, 사용자의 이익대표를 배제하는 등 조합원 자격의 허용 범위를 좁게 하고, 사용자의 조합 경비원조의 허용범위를 좁게 하였다. 이를 통해 노사의 분립을 명확히 하려고 하였다. 다음으로 노동조합의 조직을 강력하게 규제하는 것을 목표로 했던 행정관청의 규약 변경명령권, 노조 해산명령권 등 노조에 대한 제 규제조항을 폐지하였다. 단체교섭 담당자로서의 노조만이 인정되기 때문에 조직 자체에 대한 규제조항은 특별히 설치할 필요가 없다는 것이 미군정(GHQ) 노동과의 논리였다. 또 노동협약의 자동연장이 금지되었다. 그리고 당시 강력한 권한이 부여되었던 노동위원회제도와 관련해서는 노동위원회의 준사법적 기능을 공익위원만이 담당하도록 하여 노조대표는 사용자대표와 함께 이에 관여할 수 없게 되었다.

이와 같이 단체교섭의 촉진과 그 당사자로서의 노동조합의 보호를 주된 내용으로 하는 개정 노동조합법은 노사관계를 재편하는 데 중요한 역할을 하였다. 당시 노사관계의 실태는 노조가 구법의 강력한 규제조항에도 불구하고 사실상 해산명령을 내릴 수 없을 정도로 강력하였으며, 조합원 자격은 중간관리자까지도 포함하여 폭넓게 허용되고 있었다. 그리고 사용자에 의한 조합 경비원조도 조합전임자에 대한 임금지급까지도 포함하여 폭넓게 용인되고 있었다. 1949년 법개정에 의해 사용자

조는 이를 통해 인사사항에 대한 동의약관 등에 의해 경영권에 대해서 광범하고 강력한 규제를 하고 있었다.

40) 구노동조합법은 예컨대 입법목적은 “노동자의 지위 향상을 피해 경제의 흥륭에 기여하는 것”으로 규정하고 있다. 노동자와 노동조합은 일본 경제의 주인공으로 상정되고 있으며, 이러한 정책하에서 패전 직후 노동자의 자주적인 생산관리나 광범한 경영권 개입이 허용되었던 것이다.

41) 1949년 노동조합법 개정 과정에서 일본정부는 노동성의 개정 시안에서 보는 것처럼 구법을 전면 개정하고자 하였으나 미군정(GHQ) 노동과의 검토 지시에 의해 구법을 계승하는 차원에서 최소한의 개정만 머물렀다. 그렇지만 법개정이 노사관계의 전환에서 갖는 의의는 후술하는 바와 같이 매우 컸다.

의 이익대표자(이사, 감사 등 임원), 인사권을 갖는 관리감독자, 기타 직무의 성격상 노조원으로서의 성의와 책임에 저촉하는 자(인사노무에 관계하는 하위 직제)가 노조원으로부터 배제되게 되었다.⁴²⁾ 그리고 근무시간 중에 유급으로 사용자와 교섭을 행하는 것, 필요최소한의 조합 사무소를 대여하는 것은 단서의 명문규정에 의해 허용되지만, 당시 상당히 많은 기업에서 관행화되어 있었던 노조전임자를 위한 임금지급이나 특별한 조합활동비 지급은 금지되게 되었다.⁴³⁾ 노동협약의 자동연장 금지는 노조 조직 및 운영에 관련된 종래의 관행을 개선하는 역할을 하였다. 그것은 종래 협약의 종료 또는 무협약화를 의미하고, 협약에 의해 설치된 경영협의회의 해체를 비롯해 종래 협약에 있었던 노동조합의 기득권을 부인하는 법적 근거로서 역할하였다.⁴⁴⁾

2) 집단적 노사관계 정책의 주요 특징

1949년 노동조합법 개정에 의해서 체계화된 일본의 집단적 노사관계의 주요 특징은 다음과 같다.

첫째, 노조의 설립과 운영에 관해 자유설립주의와 단체자치의 존중이라는 두 가지 원칙에 의해 노동조합의 자유를 철저히 인정하고 있다. 노조의 설립에 관련하여 그 조직형태, 단위, 인수 등에 대해서 아무런 법적 규제를 두고 있지 않다. 행정관청의 허가나 신고서 제출 의무가 없는

42) 다만 하위의 직제, 예컨대 현장감독자나 중간관리자 등에 관련하여 그 조합원 자격의 배제 여부는 여전히 애매모호하여 실제로는 협약에 의해 정해질 수밖에 없었다. 이와 관련하여 개정 과정에서 노동성 개정 시안이 '간부조합'이라는 개념에 대해서 언급하였던 점에 주목할 필요가 있다. 이 개념은 미국이나 유럽의 노동조합을 모델로 하여 감독적 지위에 있는 노동자나 간부직원(현장감독자나 중간관리자 등)을 생산직 노동자 중심의 노조 가입의 허용 범위에서 제외하고 이들에 대해서 평노동자와 다른 별도의 노동조합을 결성할 수 있도록 하는 것이었다. 그러나 개정 논의의 과정에서 이들 조항은 일찍이 정부안에서 삭제되었다. 미군정(GHQ) 노동과도 이것이 노사관계의 개편에 필수적이라고 인식하지는 않았다.

43) 단, 사용자가 조합비를 일괄 공제하는 것이나 취업시간 중의 조합활동에 대해서 임금을 공제하지 않는 것 등은 경비원조에 해당하지 않는다고 해석된다.

44) 당시 일본의 노동조합은 법개정에 대해 당시 '아웃사이더조합 구상' 등을 제시했지만 그러한 구상을 관철할 만한 이론적 강인성을 갖고 있지 못했다고 평가되고 있다(遠藤公嗣, 1989: 336 ~ 337).

철저한 자유선택주의를 채택하고 있다. 노동조합은 노조법이 규정하는 절차에 참가하거나 그 구제를 받기 위해서 사건이 발생할 때마다 노동위원회에 증거를 제출하여 자주성과 민주성의 요건을 충족하고 있는 것을 입증하는 것으로 충분하다. 소위 자격심사제도가 채택되고 있는 것이다. 전자의 자주성의 요건에 대해서는 법상에 노조의 결격사항을 규정하고 있는데, 사용자의 이익대표자가 참가하는 경우, 사용자의 경리상 원조(조합전임자에 대한 임금지급, 특별한 조합활동비 지급)를 받는 경우, 복리사업만을 목적으로 하는 경우, 정치운동이나 사회운동만을 목적으로 하는 경우가 명문의 결격사항으로 규정되어 있다(노동조합법 제2조). 한국의 구법(1963~97년)에서와 같은 복수노조 금지의 조항은 설정되어 있지 않다. 민주성의 요건에 대해서는 특별한 법적 규정은 없으며, 최소한의 기재사항을 갖춘 규약을 제출하는 것을 의무화하고 있는 데 머무르고 있다. 법의 실제 운영에 있어서 민주성의 요건에 대해서는 노동위원회의 규약상의 기재사항에 의거해 형식적인 심사가 이루어지는 한편, 자주성의 요건에 대해서는 실질적 심사가 이루어지는 것이 원칙이다. 그렇지만 자주성 요건은 많은 경우 제출된 서류에만 의거하여 심사가 이루어지는 것이 실태이다. 노동조합의 내부운영에 관해서는 최대한 단체자치가 존중된다.⁴⁵⁾ 한국과는 달리 행정관청의 조합규약의 변경, 조합의 해산명령은 규정되어 있지 않다.

둘째, 노동조합과 사용자의 자유로운 단체교섭과 그 결과물인 노동협약에 의해 집단적 노사관계에 관련된 규칙을 설정함으로써 노사관계를 규율하도록 하는 체계를 갖추고 있다. 그리고 이를 위한 구체적인 정책수단으로 사용자의 부당노동행위제도와 노동협약제도를 도입하고 있다.

45) 노동조합에는 노조법에 의해 보통의 임의단체에는 부여되지 않는 특권이 부여되어 있다. 쟁의행위(파업)에 대한 형사·민사상의 면책, 노동협약에 대한 법적 효력의 부여, 조직 강제 인정, 부당노동행위의 행정구제, 법인격의 부여 등의 혜택이 법률에 의해 보장되고 있다. 이러한 특권이 부여되어 있기 때문에 자주성과 민주성의 요건을 충족시키도록 한 것이 법률상의 논리인데 그것 또한 최소한의 자격심사에 머무르는 특징이 있다는 것이다.

먼저, 부당노동행위제도(제7조)는 다음과 같다.

“제7조(부당노동행위) 사용자는 다음의 각호에 드는 행위를 해서는 안 된다.

一. 노동자가 노동조합의 조합원인 것, 노동조합에 가입하고 혹은 이것을 결성하려고 한 것, 혹은 노동조합의 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 노동자를 해고하고 그 외에 이것에 불이익한 취급을 하는 것, 또는 노동자가 노동조합에 가입하지 않고 혹은 노동조합으로부터 탈퇴할 것을 고용조건으로 하는 것. 단, 노동조합이 특정한 공장 사업장에 고용되는 노동자의 과반수를 대표하는 경우에 있어서 그 노동자가 그 노동조합의 조합원인 것을 고용조건으로 하는 노동협약을 체결하는 것은 무방하다.

二. 사용자가 노동자의 대표자와 단체교섭을 하는 것을 정당한 이유가 없이 거부하는 것.

三. 노동자가 노동조합을 결성하고 혹은 운영하는 것을 지배하고, 혹은 이것에 개입하는 것, 또는 노동조합의 운영을 위한 경비의 지불에 대해서 경리상의 원조를 제공하는 것. 단, 노동자가 노동시간 중에 시간 또는 임금을 잃는 것 없이 사용자와 협의하고 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용하는 것은 무방하며, 또 후생자금 또는 경제상의 불행 혹은 재앙을 방지하고, 혹은 구제하기 위한 지출에 실제로 사용되는 복리, 기타의 기금에 대한 사용자의 기부 및 최소한의 넓이의 사무소의 공여는 제외하는 것으로 한다.

四. 노동자가 노동위원회에 대해서 사용자가 이 조의 규정에 위반한 뜻의 신청을 한 것, 혹은 중앙노동위원회에 대해서 제27조의12 제1항의 규정에 의한 명령에 대한 재심사의 신청을 한 것, 또는 노동위원회가 이들의 신청에 관련한 조사 혹은 심문을 하고 혹은 당사자에게 화해를 권고하고, 혹은 노동관계조정법에 의한 노동쟁의의 조정을 하는 경우에 노동자가 증거를 제시하고 혹은 발언을 한 것을 이유로 그 노동자를 해고하고, 기타 이것에 대해서 불이익취급을 하는 것.”

사용자의 부당행위의 유형으로서 노동자 또는 노조에 대한 불이익취급행위, 정당한 이유 없는 단체교섭의 거부행위, 노조에 대한 지배개입 및 재정적 원조행위 등이 규정되고 있다. 단체교섭의 거부가 부당노동행위로서 금지되고 있음을 확인할 수 있다. 다만 불이익취급금지의 예외로서 일정한 조건하에서의 노동협약에 의한 유니언숍을 가능하게 하고 있으며, 지배개입금지의 예외로서 노동시간 중의 협의, 교섭 등의 조합활동, 최소한의 후생복지지원 및 사무소의 편의제공 등이 명문 규정에 의해 허용되고 있다. 사용자의 부당노동행위에 대해서는 노사공익의 3자대표로 구성되는 노동위원회에 의한 구제제도(원상회복조치)가 도입되어 있다. 중앙노동위원회의 구제명령에 불복하는 사용자는 행정소송을 제기할 수 있다.

다음으로, 단체협약에는 법규범으로서 효력을 부여하고 있다. 노동협약은 원칙적으로 협약의 당사자인 노동조합의 조합원에 한정하여 적용되지만, 일정한 조건을 충족할 경우 사업장단위와 지역적 단위에서 협약의 효력 확장이 가능하다.

이와 같은 노동협약의 체결을 촉진하기 위해서 단체교섭제도를 도입하고 있다. “노동조합의 대표자 또는 노동조합의 위임을 받은 자는 노동조합 또는 조합원을 위해서 사용자 또는 그 단체와 노동협약의 체결, 기타 사항에 관해서 교섭할 권한을 갖는다.”(제6조)⁴⁶⁾ 사용자의 단체교섭거부는 부당노동행위로서 금지되기 때문에 사용자는 성실교섭의 의무를 지게 된다. 단체교섭이나 노동협약체결의 방식, 교섭사항 등에 관해서 특별히 이를 규제하는 규정은 두고 있지 않다. 철저히 자유로운 단체교섭제도를 채택하고 있는 것이다. 다만 노동협약의 유효기간은 3년을 초과할 수 없다. 협약기간 종료 후의 협약의 효력에 관해서는 특별한 규정을 두고 있지 않기 때문에 협약의 여후효(余後效)는 인정되지 않는 것으로 해석된다.

46) 다만, 교섭대표가 교섭의 타결권이나 협약의 체결권까지 갖는 것이 아님에 주의할 필요가 있다. 교섭타결권과 협약체결권을 갖기 위해서는 노조의 규약이나 조합원대회에서의 의결에 의해 위임을 받는 절차가 필요하다고 해석되고 있다.

나. 복수노조교섭대표제와 복수노조 취급의 원칙

1) 미국식 교섭단위=배타적 교섭대표제도의 도입 시도의 좌절

단체교섭제도와 관련하여 1949년 노동조합법 개정 과정에서 또 하나 주목할 만한 사실은, 노동성을 비롯한 일본 정부가 노사관계를 재편하는 데 필수적으로 여겨 도입을 시도했던 미국식의 교섭단위=배타적 교섭대표제가 미군정의 검토과정에서 채택되지 않았다는 점이다. 遠藤公嗣(1989: 329~332)에 의하면, 일본 정부가 교섭단위제도를 도입하려고 한 의도는 전면적인 법개정이 노사관계의 재편을 위해 필요하다는 것을 강조하기 위해서였다. 그러나 당시 형식상 일본 점령관리의 최고결정기관이었던 극동위원회(EEC)가 맥아더 서한에서 개시된 일련의 집단적 노동관계법 개정에 대해 강력히 비판하고 있었던 상황을 고려하는 과정에서 교섭단위제의 도입이 좌절되었다. 특히 미군정 노동과는 극동위원회의 주요 구성멤버로서 정부기업체 직원의 쟁의권을 부인하는 노동관계법 개정에 대해서 비판했던 호주나 영국과 같은 영연방국가도 노동조합법 개정에 대해서 비판하지 않도록 하기 위한 배려에서 미국식 노동법을 강요하는 것처럼 보이는 교섭단위제의 채택을 노동성 등 일본 정부가 집요하게 주장했음에도 불구하고 삭제하도록 지시했던 것이다.⁴⁷⁾ 엔도(遠藤公嗣)의 주장은 극동위원회 내에서의 ‘노사관계관의 국제적 상극’ 때문에 교섭단위제의 도입이 폐지되었다는 것이지만, 당시 노동조합법의 개정에 대해 결정권을 갖고 있었던 미군정(GHQ 노동과)이 노사관계의 재편에 있어서 교섭단위제의 도입이 반드시 필수적인 것은 아니라고 판단했던 점이 교섭단위제 도입을 좌절시킨 근본 요인이었다고 생각된다.

47) 특히, 호주 정부(노동·국민서비스성)는 정부기업 직원의 쟁의권금지에 대한 비판과 더불어 노동조합법의 개정안이 “노동조합운동의 미국적 개념(American notions of trade unionism)을 지나치게 적용하고 있어 일본의 ‘개별 특유의 곤란과 필요’에 대한 배려가 부족하기 때문에 1945년법을 그대로 두는 편이 좋을 것”이라고 주장하였다. 遠藤公嗣(1989), 332쪽에서 재인용.

2) 복수노조교섭대표제

미국식 교섭단위제의 도입이 좌절됨에 따라 일본의 1949년 노동조합법하에서 노동조합은 자신의 조합원에 대해서만 단체교섭권을 갖는 것이 원칙이다. 조합원을 극히 소수밖에 갖고 있지 않는 노조도 단체교섭권이 인정된다. 기업 내에 병존하는 복수노조가 각각 고유한 단체교섭권을 가지는 복수조합교섭대표제(plural representation)가 채택되고 있다. 단체교섭의 의무는 사용자에게만 부과되고 있으며, '정당한 이유'가 없는 한 사용자의 단체교섭 거부는 부당노동행위로 금지된다. 사용자는 병존하는 복수노조와 경합적인 교섭이 의무화되어 있기 때문에 사용자에 의한 복수노조의 교섭상의 취급을 둘러싸고 노사분쟁이나 노노분쟁(勞勞紛爭)이 발생하기 쉽다. 그렇지만 조합의 교섭자격 취득은 형식적인 자격심사로 족하기 때문에 이를 둘러싼 노사의 대결이나 분쟁은 그다지 발생하지 않는 것이 현실이다(菅野和夫, 1991: 421 ~ 422).

3) 복수노조의 취급 원칙

이와 같은 노동조합법의 체계하에서 1950년대 이후 조합 분열을 통한 복수노조가 형성되고, 사용자의 조합 차별이 발생하게 되었다. 이러한 노사관계의 전개 과정에서 노동조합법과 그 해석에 관련한 판례에 의해 확립된 복수노조 취급의 기본 원칙은 다음과 같다.

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

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

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

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

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

3. 복수노조의 성립과 조합 분열의 메커니즘

가. 역사적 배경

일본에서 기업 수준의 노동조합의 분열은 이데올로기적 성격을 갖는 내셔널센터의 분열 및 재편과 밀접한 관련을 가지면서 정치적·경제적 전환기에 집중적으로 발생하였다. 산업별노동조합협의회(산별회의 : 공산당계)의 붕괴와 일본노동조합총평의회(총평 : 사회당계) 성립에는 미소냉전의 격화와 미군정의 정책이 결정적인 역할을 하였으며, 1960년의

제1차 안보투쟁(일미안전보장조약 개정투쟁)을 전후로 해서 노사협조 노선의 전일본노동조합총동맹(동맹)이 결성되어 세력을 확대하고, 그에 수반하여 단위조합이 분열하는 데 있어서는 사회당으로부터 민사당의 분열이 중요한 역할을 하였다. 그 후 노동전선 통일운동의 과정에서 총평의 해산을 수반하는 방식으로 이루어진 노동조합 세력의 대통합의 결과, 1989년 1월에 현실노선의 일본노동조합총연합(連合: 렌고)이 결성되었다. 그렇지만 렌고가 노동조합운동의 주도권을 장악하고 있음에도 불구하고 여전히 분열 상황은 지속되고 있다. 구총평 관공부문의 일부 조합은 전노협(전국노동조합협의회: 사회당계)을 결성하고, 공산당의 영향하에 있는 조합도 전노련(전국노동조합총연합)을 결성하여 활동하고 있다(栗田健, 1994a: 220~223). 현재 대부분의 기업내 복수노조 병존은 이와 같은 내셔널센터의 분열 상태와 밀접히 관련되어 있다.

1953년경부터 본격화하기 시작하여 1960년대 후반까지 집중적으로 이루어진 기업수준에서의 조합 분열에 있어서는 그 기간 중에 강력하게 추진된 합리화정책이 결정적인 역할을 하였다. 일본 경제의 자립화, 신예의 설비기계 및 기술도입, 경제의 개방화와 대형 합병 등으로 이어지는 합리화정책하에서 당시 노동조합운동의 중심을 차지했던 중추 대기업에서 격렬한 노동쟁의가 빈발하여 노사간에 결전이 치러진 결과, 거의 모든 기업에서 노조가 패배함으로써 노조의 리더십이 우파로 전환하거나 노사협조노선의 제2조합이 결성되었다. 조합 분열 후 제2조합이 다수과조합으로 성장하는 과정에서 원래의 노사대결노선의 조합(제1조합)이 소수과로 전락하는 형태로 복수노조가 성립하였다.

그리고 소규모이기는 하였지만 조합 분열의 또 하나 중요한 계기는 1970년 제2차 안보투쟁을 전후로 하여 전개된 청년노동자 중심의 신좌익노동운동이었다. 이를 계기로 좌파계의 노조 내에서 좌익분열이 발생하는 사례도 발생하게 되었다(河西宏祐, 1990).

이하에서는 일본 노동조합운동의 주도권 전환을 통해 노사관계의 전환에 중요한 의미를 갖는 사례를 중심으로 조합 분열의 과정을 살펴본다.⁴⁸⁾

48) 본고에서 소개하는 사례 이외에도 닛코무로란(日鋼室蘭)쟁의(1954년), 국철니가

나. 조합 분열의 사례

1) 닛산자동차

닛산자동차에서의 복수노조의 성립은 두 가지 역사적 계기를 통해서 이루어졌다. 하나는 100일 투쟁이라고 불리는 1953년 쟁의(닛산쟁의)이며, 또 하나는 1965년에 이루어진 프린스자동차와의 대형 합병이다.⁴⁹⁾

가) 1953년 쟁의와 조합 분열

1953년 닛산쟁의는 일본 경제의 자립화를 위한 제1차 합리화정책이 전개된 시기에 이루어졌다. 쟁의의 직접적 발단은 당시 자동차산업의 산별노조인 전자자동차산업노동조합(全自) 닛산분회가 1953년 5월 23일 전자자동차의 통일요구인 ‘경험별(연령별) 최저보장임금제’ 요구에 더해 임시공의 분공 채용, 퇴직금제도의 개선 등 8개항 요구를 제출한 것에 대해 사용자측이 이를 전면 각하하는 한편, 역으로 노동조합 활동을 규제하기 위한 제안을 한 데 있다. 사용자측의 제안에는 하급관리직(과장급)의 비조합원화, 취업시간 중 조합활동에 대한 임금삭감(무노동 무임금) 등이 포함되어 있었다. 사용자가 역제안을 한 의도는 당시 조합원이 현장감독자(職場長)를 선출하고 생산계획이나 수당지급 등에 관해서 노조가 강력히 규제하는 직장관행을 타파하기 위한 것이었다. 이에 대해 전자(全自) 닛산분회는 100일에 걸쳐 시한부파업, 무기한파업 등의 투쟁을 전개했지만 경영측의 단호한 직장폐쇄에 직면하여 전면 패배했다. 닛산분회는 동년 9월 21일 회사측의 요구안을 그대로 승인하지 않을 수 없게 되었다.

당시 가장 강력한 직장규제로 유명했던 닛산분회가 패배한 중요한 요인 가운데 하나는 조합 분열이었다. 쟁의가 전개되는 가운데 의식적인 분열과(‘직장방위’조직)와 그에 호응한 사무기술계의 직원층(조합원)과 계장, 조장의 현장감독층(현장직제층)을 중심으로 8월 30일에 닛산

타(国鉄新潟)투쟁(1957), 오지제지(王子製紙)쟁의(1958년) 등이 유명하다.

49) 이하의 서술은 上井喜彦(1993), 栗田健(1994), 久米郁男(1998), 전금닛산자동차지의 웹사이트(<http://jmiu-nissan.com/history.html>) 등을 참조하여 정리하였다.

자동차노동조합(닛산노조: 제2조합)이 기업별조합의 형태로 결성되었다. 직원 및 현장감독층의 탈퇴는 조합 분열에 결정적인 역할을 하였으며, 이를 계기로 탈퇴자가 생산현장의 평노동자까지 확대되는 상황에서 분회는 사용자측의 역요구를 승인하지 않을 수 없었던 것이다. 제2조합의 닛산노조는 동년 10월 30일까지 3차례에 걸친 탈퇴 과정을 거쳐 닛산분회(제1조합)를 능가하는 다수파로 성장하고, 경영측의 지지를 받아 노사관계에서 주도권을 장악하게 되었다.

쟁의의 결과, 닛산분회(제1조합)와 체결된 ‘조합활동에 관한 협정서’에는 “회사의 경영권에 기초한 기업활동의 권위와 조합활동은 상호 존중한다”는 것을 확인한 위에서 “조합은 조합활동에 참가한 조합원의 임금을 회사에 요구하지 않는다”는 무노동 무임금의 원칙이 규정되었다. 그러한 의미에서 1953년 1월 일본경영자단체연맹(일경연)의 ‘노동협약 기준안’에 제시된 취업시간 중의 조합활동 금지 방침을 실현하는 것이었다. 사실 닛산쟁의는 일경련이 경영권 회복을 위한 지침을 제시한 노동협약기준안의 시범케이스로 여겨져 사용자측이 승리하게 된 역사적 의의가 있다.⁵⁰⁾ 그리고 협약의 여후효를 금지하고 조합에 대한 경비지원을 사용자의 부당노동행위로 금지한 1949년의 개정 노동법은 이와 같은 협약체제의 개편을 가능하게 하는 법적 기반이 되었다.

上井喜彦(1993)가 강조하는 것처럼 제1조합과의 협정서에는 쟁의의 결과 기업 내에 병존하게 된 복수노조의 취급과 관련하여 중요한 역할을 하게 되는 조문이 포함되어 있었음에 주의할 필요가 있다. 협정의 조문에 의해 금지된 것은 취업시간 중의 조합활동 일반이 아니다. 회사가 승인 또는 허가하지 않는 조합활동 참가자에 대해서 불취업시간에 대해서 임금을 일절 지불하지 않고, 또 회사가 승낙하지 않는 집회 등은 회

50) 일경련의 기준안은 전후 노동조합이 종업원 조직으로 형성되어 업무의 조직과 노조의 조직이 미분리된 관계에 있기 때문에 업무기구가 노무관리기구로서 충분히 기능하지 않고, 경영권의 행사가 방해받아 왔다고 인식하고, 이를 노동협약의 체결을 통해서 개선하고자 의도하였다. 구체적으로는, ① 단체교섭을 노동협약의 체결이라는 범위에 한정하고, 교섭사항을 제한하여 경영권사항과 분리할 것, ② 협약유효기간 중은 특별한 경우 이외에는 단체교섭을 행하지 않을 것, ③ 조합활동은 원칙적으로 취업시간 외나 회사시설 밖에서 행하며, 기업내 활동은 모두 허가제를 원칙으로 할 것 등이 제창되었다.

사에 계출하도록 되어 있을 뿐이다. 협정상 이 규정에 따르면 회사가 승인하는 경우는 불취업시간에 대해서 무임금 원칙이 적용되지 않을 수 있다. 그리고 회사가 승낙하지 않는 경우라 하더라도 조합활동이 금지되는 것은 아니다. 무임금이면 취업시간 내에 조합활동에 참가하는 것은 계출에 의해 인정되고 있는 셈이다. 이 협정서의 의도는 조합활동 전반을 회사 자신의 재량적 승인권의 범위 안에 두는 것이었다. 이와 동일한 내용의 협정이 제2조합과도 체결되었던 점을 고려하면, 이 조문은 결국 회사의 재량에 의해 닛산노조와 닛산분회의 조합활동에 대해서 조합 차별을 할 수 있게 하는 근거로 이용될 수 있게 된다. 실제로 제2조합에 대한 차별적 우대가 이루어졌다(上井喜彦, 1993 : 97~102).⁵¹⁾ 이와 같은 조합 차별 등에 의해 1954년 12월에는 닛산분회(제1조합)가 소멸하였으며, 이를 계기로 전일본자동차산업노조(全自) 자체가 해산하게 되었다. 이리하여 경영협조적인 조합(제2조합)만이 존재하는 기업별조합의 상황으로 일단 전환하게 되었다.

나) 프린스자동차 합병시의 조합 분열

그 후 닛산자동차는 경제개방화에 대응하여 국민경제적 차원에서 기업의 대형 합병이 이루어지는 가운데 1965년 5월 프린스자동차공업을 합병하게 되었다. 합병 당시 프린스자동차에는 총평(좌파계)의 전국금속노동조합 프린스자동차공업지부(全金프린스지부 : 조합원 7,500명)가 조직되어 있었다. 프린스지부는 산별노조인 전금의 유력조합으로서 합병에 따라 기존의 노동조건이 저하하는 것에 대해 반대하는 입장을 취했다. 이러한 상황에서 닛산자동차의 닛산노조를 중심으로 계열기업을 조직하게 된 ‘자동차노련’은 경영측이 전금프린스지부의 저항을 파괴하는 과정에 협력하여 대부분의 프린스노동자를 조직하는 데 성공하였

51) 기업별조합의 닛산노조는 이와 같은 경영측과의 유착관계를 통해 그 후 일본의 노동조합으로서 특기할 정도의 직장규제를 행해 왔다. 1980년대 중반까지 도요타노조와는 상당히 이질적인 노사관계가 형성되어 왔다. 그러한 의미에서 노사협조적인 노조(제2노조)의 주도권 장악이 반드시 어용노조(회사조합)를 의미하는 것은 아니었다. 이에 대한 상세한 설명은 戸塚秀夫·兵藤ツトム編(1991), 上井喜彦(1993)을 참조할 것.

다.⁵²⁾ 회사측에 의해 포섭된 프린스지부의 일부 간부(11명 중 5명)를 중심으로 닛산파가 결성되어 대의원대회에서 기존의 간부들을 모두 불신임하고 새로운 중앙집행위원(대행체제)을 선임하여, 프린스지부 조직 자체로서 전국금속노조를 탈퇴하고, 닛산노조에 통합하는 것을 예정하여 프린스자동차공업노동조합(기업별조합: 프린스 제2조합)을 결성하여 다수파조합이 되었다. 이에 따라 기존의 전금 프린스지부는 극소수의 조합원만이 잔류하게 되는 조합으로 전락하였다. 조합 분열 후인 1966년 4월 현재, 원래 약 7,800명 정도였던 프린스지부의 조합원 가운데 약 7,500여 명이 프린스 제2조합에 가입하게 됨에 따라 제1조합인 전금 프린스지부에는 겨우 152명만이 잔류하게 되었던 것이다. 그 후 프린스 제2조합은 예정대로 닛산노조에 통합되었다(最高裁判所, 1985). 현재 프린스조합은 전노련(공산당계) 산하의 전일본금속정보기기노동조합(JIMU) 프린스지부로 존속하고 있다.

2) 미쓰이미이케탄광

1960년 제1차 안보투쟁기에 발생한 미쓰이미이케탄광의 쟁의는 일본 노동운동사에서 좌파가 최종적으로 몰락하게 되는 역사적 의미를 갖는 사건이었다. 총노동 대 총자본의 투쟁으로까지 전개된 이 쟁의에서 미쓰이미이케노조는 조합 분열의 과정에서 소수파로 전락하게 되었다.⁵³⁾

쟁의 당시 미쓰이미이케탄광에는 미이케노동조합(이하, 미이케노조)이 조직되어 있었다(그 산하에는 광업소별로 3개의 지부가 조직되어 있었음). 기업 차원의 미쓰이탄광에는 미쓰이탄광노동조합연합회(三鑛連, 이하 삼광연)라는 기업연(企業連)이 조직되어 있었으며, 삼광연은 산별 연맹체인 탄노(일본탄광노동조합연맹)에 가맹하고 있었다. 당시 탄노는 총평계의 산별연합체로서 단일산별조합을 지향하고 있었다. 미이케노조는 삼광연의 중심적인 조합으로서 3,000여 명에 이르는 대규모 인원삭

52) 이러한 과정에서 더욱 깊어진 회사측과의 “신뢰관계”는 닛산노조(→ 닛산노련)가 그 주도 세력인 현장감독자층을 통해 ‘노사유착적’인 직장규제를—왜곡된 형태이기는 하지만—행할 수 있는 기반이 되었다.

53) 이하, 平井陽一(1991), 兵藤ツトム(1997), 清水慎三(1982), 久米郁男(1998), 관련 웹사이트를 참조하여 정리하였다.

감(지명해고)을 둘러싸고 발생한 1953년의 쟁의(‘영웅 없는 113일간 투쟁’)에서 승리한 후 ‘노동자의 자치구’로 불릴 정도로 강력한 직장규제를 행해 왔다. 대표적인 직장규제의 성과로서는 ‘현장협의제’, ‘안전위원회’(갱내 안전점검), ‘윤번제’(로테이션방식의 갱내 작업배치), 퇴직자 자제의 대체채용, 임시공(直傭夫)의 본공화 등이 있었다.

1960년 쟁의의 발단은 당시 주유종탄정책하에서 석탄산업이 사양화하는 가운데 경영측이 1959년에 발표한 기업정비안이었다.⁵⁴⁾ 기업정비안은 1959년 1월과 8월, 두 차례에 걸쳐 제시되었는데, 희망퇴직자 모집에 의한 인원삭감, 퇴직자 자제 대체채용의 원칙적 정지, 배치 및 배치 전환에 관련한 작업관리규율의 확립 등을 주요 내용으로 하였다. 제1차안을 둘러싼 교섭에서 조합측은 희망퇴직자의 모집, 퇴직자 자제 채용의 축소를 인정하였지만, 희망퇴직자 수가 예정인원을 충족하지 못했기 때문에 제2차안이 제시되었다. 제안된 인원 삭감의 규모는 미쓰이광산 전체로 4,580명이었으며, 그 가운데 미이케탄광은 2,210명이나 되었다. 쟁의의 최대 쟁점은 경영측이 단순한 대규모의 인원삭감이 아니라 사실상의 지명해고를 행하려고 하는 데 있었다. 회사측은 현장협의제하에서 윤번제와 생산콘트롤을 중심으로 하는 노동자의 강력한 직장규제를 배제함으로써 직장질서를 확립하고자 의도했다.⁵⁵⁾ 경영측에 의해 ‘생산저해자’로 인식되었던 직장활동가를 배제하는 점에서 질적인 의미를 갖는 인원삭감이 최대의 쟁점이었다. 노사분쟁의 중심은 이와 같은 직장규제가 가장 강력하게 이뤄지고 있었던 미이케노조였다.

제2차 기업정비안에 대해서는 기업수준에서 시한 파업을 수반하면서 3개월간의 교섭(26회)이 이루어지고, 또 중앙노동위원회(중노위)의 직권

54) 당시 석탄산업의 각 기업에서도 이와 유사한 기업정비안이 제시되었다. 기업정비는 석탄산업의 경영악화와 에너지혁명에 따른 주유종탄정책으로의 전환을 배경으로 ‘석탄합리화법’에 의거한 합리화정책으로 실시되었다. 미쓰이탄광 이외의 타사에서는 별다른 노사분쟁 없이 기업정비가 이루어졌다(久米郁男, 1998).

55) 윤번제는 노조의 직장조직(분회)이 평등주의적으로 직무배치를 행하는 관행을 말한다. 이는 전통적으로 노무관리수단으로 이용되어 왔던 직제에 의한 차별적인 직무배치를 배제하기 위해서 도입되었다. 생산콘트롤이란 채탄 현장에서의 현장직제의 작업지시를 배제하고 자동채탄기의 진행을 직장집단이 직접 규제함으로써 생산, 노동강도, 임금을 규제하는 관행을 말한다.

알선안(‘나카야마 알선안’)이 제시되기도 하였다. 그러나 직장질서의 확립을 중시하는 회사측은 알선안을 거부하고 1959년 12월 10일에 2,210명을 지명해고하는 조치를 취했다. 미이케광산에서는 1,278명이 지명해고되었는데 그 가운데 300여 명에 이르는 직장활동가가 포함되어 있었다(사회당원 120명, 공산당원 31명 포함).

이와 같은 지명해고조치에 반발하여 미이케탄광은 분쟁상태에 빠지게 되었다. 회사측에 의한 직장폐쇄 조치가 취해지는 가운데 미이케노조는 1960년 1월 25일 무기한 파업에 돌입하였다. 기업 레벨의 노동쟁의는 노사 각각 총평이나 일경련의 전면적인 지지를 받으면서 전개되어 “총자본 대 총노동”의 대결 양상을 띠게 되었다. 그러나 미이케노조는 내부 분열과 안보투쟁의 종식에 따라 고립된 상황에서 결국 중노위의 새로운 알선안(‘후지바야시 알선안’)을 받아들이게 됨으로써 전면 패배하였다.⁵⁶⁾

이상이 1960년 쟁의의 경과이다. 여기에서 주목할 것은 쟁의의 과정에서 조합 분열에 의해 제2조합이 결성되고, 또 그러한 분열 사태가 노조측의 전면 패배를 초래한 중요 원인 가운데 하나였다는 점이다. 미이케노조가 최종적으로 중노위 알선안을 수락하게 된 직접적인 원인은 삼광연(기업연)의 파업전선 이탈이었다. 그리고 삼광연이 파업대열을 이탈하게 된 계기는 미이케노조의 분열이었다. 미이케광산에서는 집행부에 반대하여 쟁의 종결을 주장하는 ‘쇄신동맹’을 중심으로 1960년 3월 18일에 제2노조(신미이케탄광노동조합)가 결성되었는데 그 조직세가 예상(150명)을 크게 넘어선 2,870명이나 되었다(1957년 현재 미이케노조의 조합원수는 16,003명). 더욱이 사무직의 본소지부(조합원 2,096명)는 원래부터 쟁의에 참가하지 않았으며, 기계제작 부문의 제작소지부(1,486명)도 이미 전년도 10월 24일에 미쓰이노조에서 이탈해 있는 상황이었다. 제2조합은 직원과 현장감독자를 중심으로 한 주도 세력에 무관심층의 다수가 결집하는 형태로 조직이 확대되었다. 이와 같은 제2노조의

56) 알선안의 핵심 내용은 회사측이 1959년 12월 10일부로 취한 지명해고조치는 철회하는 대신 그 “해고의 해당자는 당일부로 자연 퇴직한 것으로 한다”는 것이었다. 퇴직금을 1만엔 추가하고 재고용시 우선 고려의 조항이 있기는 하지만 사실상 사용자의 지명해고를 전면적으로 승인하는 것이었다.

결성이 당시 산별연맹(탄노) 차원의 제네스트에서 선두에 설 것이 요청되었던 미쓰이기업연노조(삼광연)로 하여금 파업 대열에서 이탈하도록 한 결정적 요인이었다. 탄노가 지령한 4월 1일부의 제네스트는 삼광연의 지령 반환(3월 28일)에 의해 사실상 불발로 끝나게 되었다. 결국 삼광연이 1960년 4월 18일부로 미이케쟁의에서 완전 이탈하고, 이러한 상황에서 미이케노조는 삼광연을 탈퇴하게 되었던 것이다.

미이케탄광에서 제2조합의 결성에 외부의 우익세력으로서 노조 분열을 지도하는 그룹(예컨대 三田村教室、鍋山学校 등)과 그에 호응한 사용자측의 주도면밀한 분열공작이 중요한 역할을 하였다. 그렇지만 좌파가 주도하는 노조의 조합운영 자체가 조직 분열을 초래한 측면이 있다는 점도 무시할 수 없다고 평가되고 있다. 현장직제를 ‘노동자계급의 적’으로 여겨 직원 및 현장감독자와의 대립이 격화했으며, 조합의 핵심그룹은 자신이 속하는 집단의 생각에 따르지 않는 의견을 배척하고 그 집단을 이질적인 분자로 배제하는 풍조가 있었다. 이러한 조직운영의 실패로 노조는 평범한 무관심층을 효과적으로 조직하는 데 실패했다는 것이다(兵藤ツトム, 1997(上)).

이와 같은 경위를 거쳐 미이케탄광에는 제1조합(탄노 미이케노조)와 제2조합이 병존하는 복수노조 상황이 초래되었다. 쟁의가 종결하는 시점에서는 미이케탄광의 5개 지부 가운데 1개의 지부만 제2조합이 주도권을 장악했을 뿐, 나머지 4개의 지부에서는 여전히 제1조합이 우세를 견지했다. 특히 갱내노동자의 경우는 제1조합이 주도권을 장악하고 있었다. 그 후 제2조합이 주도권을 장악하게 된 데는 회사의 조합차별정책이 결정적으로 중요한 영향을 미쳤다. 회사는 정기적인 승급, 상여, 승격의 측면에서만이 아니라 탄광노동의 특성상 임금수입에 직접적으로 영향을 미치는 직무배치(장소와 직무내용)에 있어서 제1조합 및 조합원에게 매우 불리한 차별을 했다. 제1조합의 주도 세력인 갱내노동자를 대상으로 한 차별정책으로 인해 제1조합이 사실상 붕괴하게 되었던 것이다(清水慎三, 1982; 兵藤ツトム, 1997(上)). 제1조합의 미쓰이미이케노조는 1997년 탄광폐쇄 후 2005년 4월 18일에 해산하였으며, 탄노는 그 이전 2004년 11월 19일에 해산하였다.

3) 미쓰비시중공업⁵⁷⁾

1965년 12월에 발생한 미쓰비시중공업 나가사키(長崎)조선소에서의 조합 분열은 미쓰비시중공업의 노사관계만이 아니라 조선중기계산업의 노사관계를 협조주의적 노선으로 전환시키는 데 결정적인 역할을 하였다. 제2조합이 결성된 것을 계기로 한 조합 분열에 의해 제1조합(나가사키분회)의 조합원은 2주 만에 절반 이상이 감소하였다. 그리고 이는 기업 차원으로 과급하여 미쓰비시중공업조합(지부)의 조합원수도 2개월 만에 1할 정도 수준으로 격감하였다.

미쓰비시중공업의 조합 분열의 발단은 경쟁사에 비해 경영실적이 부진한 가운데 1964년에 이루어진 구(舊)미쓰비시계 중공업 3사(신미쓰비시중공업(중일본), 미쓰비시조선(서일본), 미쓰비시일본중공업(동일본))의 미쓰비시중공업으로의 합병에 따른 노동조합조직의 재편(통일) 움직임, 경영층이 제시한 경영합리화 대책에 대한 조합내 파벌간의 대립에 있었다. 여기에서는 조합 분열의 중심적 역할을 하였던 미쓰비시중공업 나가사키조선소의 조합 분열을 중심으로 복수노조의 성립 과정을 살펴본다.

조합 분열 이전인 1960년대 전반 나가사키조선소에는 총평(좌파)계의 전일본조선기계노동조합(全造船: 전조선) 미쓰비시조선지부 나가사키조선분회(이하, 나가사키분회)가 조직되어 있었다. 타2사와는 달리 전조선이라는 산업별조합의 기업별·사업장별 지부분회의 조직형태였다.⁵⁸⁾ 당시 현장직제를 마비시킬 정도로 강력한 직장규제를 행하고 있었던 나가사키분회는 4대 파벌이 심각히 대립하는 상태에 있었다. 사회당계의 동지회, 민사당계의 쇄신동지회, 공산당계의 공산당, 신좌익계의 사회주의연구회(공산당에서 제명된 활동가 중심)가 그것이다. 이러한 파벌대립 구조는 당시의 전국적 정치상황을 반영한 것이었다. 그리고 그 어떠한 세력도 단독으로는 분회 내의 각급 조합간부 구성에 있어서

57) 이하, 上田修(1991), 橋元秀一(1991), 조합 관련 웹사이트의 자료를 참고하여 정리하였다.

58) 신미쓰비시중공업(중일본)과 미쓰비시일본중공업(동일본)에는 기업별조합과 기업별조합연합(기업연)이 결성되어 기업별조합체제에 있었으며, 전자는 동맹계에 속하고 있었다.

과반수를 차지할 수 없는 불안정한 조합운영 상황에 있었다. 사회당계의 동지회가 쇠신동지회와 사회주의연구회·공산당의 중간에 서서 좌우 양과의 대립을 조정·타협하는 방식으로 조합을 운영하고 있었다. 그러나 1964년 춘투에서의 패배를 계기로 중간파인 동지회의 영향력이 크게 후퇴하는 한편, 좌우의 양극에 서는 사회주의연구회와 쇠신동지회의 세력이 크게 신장되어 양극 대립이 격화된 상황에 있었다.

이와 같은 상황에서 1965년 9월 대규모의 비용 삭감을 목표로 하는 경영합리화안이 경영측에 의해 발표되었다. 합리화안은 그 규모가 매우 컸을 뿐만 아니라 고용문제에 관련되는 대규모의 출향 및 배치전환을 포함하고, 더 나아가 조합 기능의 제한, 노무관리의 강화, 직장관행의 제한·폐지를 내용으로 하는 것이었다.⁵⁹⁾

1965년 9월 말에 개최된 지부 대회에서는 경영합리화안과 3사 합병에 수반하는 조합의 조직통일 문제가 최대 쟁점이 되었다. 전자의 경영합리화안에 대해서는 문제를 순차적으로 처리한다는 미쓰비시중공업지부의 원안이 부결되고, 나가사키분회의 주장에 따라 파업권 확립을 배경으로 총자본 대 총노동의 입장에서 전면 철회를 요구하는 투쟁방침이 채택되었다. 후자의 조합 조직통일 문제에 대해서도 조직통일에 적극적이었던 쇠신동지회(민사당 계열)의 입장을 반영한 지부안이 부결되었다. 사회당계열의 동지회가 공산당과 사회주의연구회(신좌익)의 입장에 동조함으로써 부결되었던 것이다.

이와 같이 동 대회에서는 당시 1년 동안 지부의 리더십을 장악하고 있었던 쇠신동지회의 운동노선이 전면 부정되는 결과가 초래되었다. 이

59) 경영측은 당시 현저해진 경쟁력 저하의 중요 원인 가운데 하나가 나가사키조선소에 강고하게 형성되어 있는 직장관행과 조합활동에 있다고 인식하고 1962년부터 이를 규제하는 시도를 했다. 승급·승진·승격·잔업 등에 대한 조합규제, 직장에서의 비공식교섭, 취업시간 내의 직장교섭, 직장위원의 취업시간 내 조합활동 등으로 인해 현장직제가 기능하지 않는 문제점을 인식하고 현장직제의 관리자적 기능을 강화하여 이를 통해 직장관행을 시정하는 것을 추구하였다. 직제교육, '근태취급요령'의 제정, 직제의 경영관리권의 강화와 대우개선, 사정권의 강화와 같은 제도 변화가 이뤄지고, 조장동지회에 결집한 현장감독층을 중심으로 취업시간내 조합활동의 억제, 비공식교섭의 거부, 직장관행의 시정 등이 추구되어 왔다. 1965년의 경영합리화안은 이러한 노사관계 재편책의 연장선상에 있는 것이라고 할 수 있다.

에 대응하여 쇄신동지회는 지부 중심으로부터 전면 철수함과 더불어 미쓰비시중공업 타사의 기업별조합과의 조직통일을 시야에 넣은 신조합을 결성하여 조합 분열이 개시되었다. 1965년 12월 7일 나가사키조선분회에서의 신조합 결성, 동월 8일 히로쇼크(広職)분회의 지부 이탈, 그리고 동월 9일에는 이 양자에 의해 미쓰비시중공업노동조합서일본연합회라는 신조합(기업연)이 결성되었다. 조합 분열은 급속히 진행되어 1966년 1월을 기준, 제2조합(서일본연합회)의 조합원수가 19,484명으로 제1조합(미쓰비시지부) 2,419명을 완전히 압도하게 되었다. 그 후 신조합은 타 2사의 기업별조합과 함께 기업 차원의 협의회를 구성하고, 1966년 12월에 미쓰비시중공업노동조합연합회(기업연: 조합원 73,808명)를 결성하여 1968년 12월에는 동맹에 가입하였다. 그 후 1972년에는 타사의 기업별조합(기업연)과 연합하여 산별연맹으로서 조선중기노련을 결성하였다. 그리고 이와 같이 재편된 기업별조합 체제를 기반으로 하는 조선중기노련(造船重機勞連)이 초계과적 금속산업노동조합의 협의체인 금속노협(IMF·JC)에 마지막으로 참가함으로써 협조주의 노선의 일본 노사관계 구조가 성립되게 되었다.⁶⁰⁾

쇄신동지회를 중심으로 한 조합 분열=제2조합의 결성이 이와 같이 급속하게 이루어진 이유는 1959년에 결성된 민사당계의 쇄신동지회가 1964년 춘투에서의 패배를 계기로 지부 레벨에서 리더십을 장악했을 뿐만 아니라 나가사키조선소에서 가장 확실한 조직기반을 갖고 있었기 때문이다. 쇄신동지회의 운동이념은 기업 기반 강화를 통한 노동자의 이익증진을 추구하는 것이었다. 구체적으로는, ① 조합원을 노동자로서가 아니라 종업원으로 파악하고, ② 이익추구방식을 강력한 조합활동과 그에 기초한 조합규제에 의한 방식에서 경영기반의 강화와 그 성과의 배분방식으로 전환하고, ③ 교섭방식도 투쟁을 기반으로 한 단체교섭에서 생산문제를 중심으로 한 노사협의제로 전환하는 것이었다. 이러한 운동이념은 그간 나가사키조선소에서 형성되어 온 노사관계의 틀과 직

60) 한편 신좌익운동이 전개되는 과정에서 전조선 미쓰비시중공업지부 나가사키분회(제1조합)에서는 약 50명 정도가 좌익 분열하여 신좌익계의 제3조합이 결성되는 일이 발생하기도 했다(河西宏祐, 1990: 63~65).

장규제를 전면 부인하는 것이었다. 이러한 노사협조적인 기업별조합주의 운동노선이 경영측의 노사관계 재편책과 더불어 조합원에게 광범하게 침투해 있었던 것이다. 여기서 주목해야 할 사실은 조합 분열이 급속도로 진전된 1965년 12월 23일에 경영측의 신노무관리제도=신종업원제도가 제시되었다는 점이다. 이 제도에 의해 그간 여러 가지 공직차별(工職差別)의 원인이 되었던 분단적인 자격제도가 폐지되고 전 종업원에게 통일적인 사원제도와 능력주의관리제도가 도입되었다. 전자의 사원제도의 도입에 의해 나가사키조선분회로서는 그간 조합운동의 중요 동인이 제거된 셈이다. 쇄신동지회의 운동이념은 경영측의 새로운 인사노무관리제도의 도입과 상호 보완관계를 이루는 것이었다(上田修, 1991).

현재 미쓰비시중공업노동조합(제2조합: 다수파노조)은 2003년 9월에 조선중기노련, 철강노련, 비철연합과 함께 합병하여 결성한 렌고 산하의 기간노련(基幹労連: 일본기간산업노동조합연합회)에 가맹해 있다. 이에 대해 제1조합의 미쓰비시중공업에는 전노협(사회당계) 산하의 전조선 미쓰비시중공업지부가 소수파조합으로 존속하여 복수노조 병존 상황이 지속되고 있으며, 나가사키분회도 역시 존속하고 있다.

4) 구(舊)국철=JR의 사례

패전 이후 단일노조로 출발한 국철노동조합(國勞)은 총평 체제하에서 1951년 동력기관사를 중심으로 한 동력차노동조합(動勞)의 결성을 계기로 지속적인 조합 분열이 이루어져 1980년대 초반의 시점에서는 7개의 노동조합이 병존하고 있었다. [그림 3-1]에서 보는 것처럼(p.85), 주류인 국철노동조합(총평계) 이외에 철도노동조합(鐵勞), 사원노조, 전시설노조(全施勞), 철산총련, 그리고 동력차노조계통의 3개 노조가 있었다. 동력차노조는 신좌익운동 과정에서 동력차노조(動勞: 혁명적 마르크스파계), 동노지바(動勞千葉: 중핵파계), 전동노(全動勞: 공산당계)의 노조로 좌익 분열하였다.

노동전선통일운동이 진행되는 가운데 1980년대 전반부터 자민당 정부에 의해서 국철의 '분할민영화' 합리화정책이 추진됨에 따라 국철에서는 노조세력의 이합집산과 분열이 더욱 극심하게 이루어졌다. 분할

민영화정책은 국철의 경영재건을 위해 노사관계의 개혁을 필수적인 전제로 인식하였다. 민간부문에서는 이미 1950년대와 1960년대에 붕괴하였던 직장규제가 국철에서는 공공부문이라는 특수성 때문에 1980년대 전반까지 강력하게 남아 있었던 것이다. 국철의 합리화정책은 ‘민주적 규제’라는 명목의 국철노조(國勞)의 ‘현장협의제’에 의해 기업의 관리경영권과 직장규율의 확립이 크게 저해되고 있다고 인식하고, 이러한 직장관행을 타파하는 것을 주목적으로 하였다.

분할·민영화정책의 공격 목표는 국철노조(國勞)와 동력차노조(動勞)였다. 이에 대해 국철노조는 1982년 철도노조를 제외한 3개 조합(動勞, 全施勞, 全動勞)과 함께 공투회의를 조직했지만, 정책이 구체화됨에 따라 국철노조가 고립되는 상황이 되었다. 특히 1986년 1월, 국철 당국이 분할 민영화에 수반하는 잉여인원 문제의 해결을 위해 희망퇴직제도의 도입 등 경영전반에 대한 자조노력을 약속하도록 각 조합에 제시한 ‘노사공동선언’에 대해 동노(動勞), 전시노(全施勞)가 조인함으로써 이를 거부한 국철노조와 전동노(全動勞)의 고립이 초래되었던 것이다. 그리고 국철노조의 지도부가 조합원이 대량 이탈하는 가운데 동년 10월에 개최한 임시대의원대회에서 노사공동선언에 대한 조인과 고용안정협약 체결안을 제시하였지만 부결됨으로써 국철노조는 분열의 길을 걷게 되었다. 국철노조의 구지도부는 국철노조를 이탈하여 민영화되는 신회사에 대응하는 형태로 1987년 2월에 철도산업노동조합총연합(鐵産勞連)을 결성하고 당시 추진되고 있었던 민간부문 중심의 노동전선통일체인 전민노협(全民勞協: 렌고의 모체)에 가맹하였다(兵藤ツトム, 1997(下)).⁶¹⁾

국철은 1987년 4월 1일 6개 지역과 1개 화물로 분할·민영화되어 7개사의 JR이 설립되었다. 위에서 살펴본 대로 국철의 노동조합은 민영화 방침이 정해진 이후 당시 전개되고 있었던 노동전선통일운동과 맞물려 복잡한 재편 과정을 거치게 되었다. 분할·민영화 이후에는 신좌익계의 동노(혁명적마르크스파)가 동맹계(민사당계)의 철도노조 등과 합병하여 철도노련을 결성(1987.2.2)하고, 그 후 신회사별로 기업별조합이 결성됨

61) 이하의 서술은 『日本労働年鑑』 第57集(1987年版)과 관련 인터넷웹사이트에 의거함. <http://homepage1.nifty.com/JR-RENGO>, <http://marukyo.cosm.co.jp/KEIZU>. 등.

에 따라 이를 기반으로 JR총련(13만 명)으로 재편되었다. 이리하여 크게 보면 JR총련, 국철노조에서 분열한 철산총련(1987.2.28 : 약 2만 명), 주류의 국철노조를 3대 세력으로 한 복수노조 체제가 일단 성립되었다. 그러나 1990년대 이후 JR총련에서 분열한 일부가 철산노련과 합병하는 방식으로 렌고를 상부단체로 하는 JR렌고가 결성되었다(1992.5.18). JR렌고에는 국철노조에서 이탈한 일부 조직도 가세하였다.

이와 같은 재편 과정을 거쳐 일본의 구국철계의 철도산업에는 2005년 현재 JR총련(78,113명), JR렌고(74,104명), 국철노조(18,795명)를 3대 세력으로 하여 동노지바(중핵과계 : 410명), 건교로(建交勞, 공산당계 ← 전동노 : 636명), 그린유니언 등, 도합 6개의 초기업 조합이 복수 병존하고 있다. 이 가운데 JR렌고와 JR총련은 각 사별로 조직된 기업별조합의 연합체이며, 국철노조는 결과적으로 초기업적인 조합이 되었다.

분할된 기업 차원에서 보아도 여전히 복수의 노동조합이 병존하는 상황이 지속되고 있다. 예컨대 JR동일본사의 경우는 JR동일본유니언(JR렌고), JR동노동조합(JR총련)의 기업별조합과 국철노조 등의 초기업노조가 병존하는 상황이 되고 있으며, 다른 기업의 경우도 상황은 거의 비슷하다. 그러한 의미에서 노사관계의 측면에서 보면 구국철의 노동조합은 아직도 재편 중에 있으며, 분할·민영화정책은 아직도 진행 중이다.

다. 복수노조의 구조와 양적 규모

1) 노조조직과 복수노조의 구조

앞 항의 사례에서 살펴보았듯이 기업내 복수노조의 성립은 주로 조합 분열을 통해 이루어졌다. 대체로 렌고(連合) 결성 이전에는 제1조합(=총평계 좌파), 제2조합(=동맹계 우파)의 구조를 가지며, 분열 후 시기가 지남에 따라 제2조합이 다수파조합이 되고 제1조합이 소수파조합으로 전락하는 패턴을 취했다. 렌고 결성 이후에는 제2조합은 렌고, 제1조합은 전노련(공산당계)이나 전노협(사회당계)을 상부단체로 하는 패턴을 취하고 있다.

그리고 기업내 복수노조는 많은 경우 조직형태에 있어서도 서로간에

차이가 있다. 먼저, 분열 전의 노동조합의 조직구조를 보자. 기업 차원에서는 한 개의 노동조합만이 존재하는 경우가 일반적이었다. 그리고 노동조합의 조직형태는 형식적 차원에서는 산업별조합체제[電氣産業勞動組合(電産), 全造船]를 취하거나 이를 지향[炭勞]하는 경우가 적지 않았다. 다만, 주의할 점은 산별조합체제라 하더라도 단위조합(지부나 분회)은 사실상 경영체 단위로 조직된 ‘종업원조합’으로서 ‘경영내적 존재’라는 성격을 갖고 있었던 점이다(東京大学 社会科学研究所編, 1951: 조사 시점은 1947년). 특정 기업의 정규종업원만으로 구성되며, 화이트칼라와 블루칼라가 같은 조합에 가입하는 공직혼합형(工職混合型)의 기업별조합이 그 본질적 성격이었다. 이 점을 고려하면 산업별조합의 형식에도 불구하고 기업내에 1개의 조합만이 존재하는 ‘전종업원 일괄가입형’의 기업별조합이 일반적이었다고 할 수 있다.

다음으로, 조합의 분열 과정은 바로 이와 같은 형식상의 산별조합 체제나 그 시도가 좌절되고 기업별조합 체제가 형성되는 과정이었다. 분열에 의해 결성된 제2조합은 거의 예외 없이 기업별조합으로 우파(동맹계)의 상부단체에 가맹하게 되었다. 분열 후 제2조합이 급신장하여 제1조합을 흡수함으로써 1기업·1조합의 상태가 회복된 경우가 많지만, 제1조합이 소멸하지 않고 소수파조합으로 존속함으로써 복수노조 병존 상태가 되는 경우도 결코 적지 않다. 분열 전의 제1조합이 산업별조합의 지부나 분회의 조직 형태를 취한 경우 조합 분열에 의해 소수파조합으로 전락한 이후에도 여전히 좌파계의 초기업조합에 소속하고 있는 경우가 많다. 그리고 기업별조합의 조직 형태에서 분열이 발생하여 소수파로 전락하게 됨에 따라 불가피하게 조직 변경에 의해 산업별조합 등 초기업조합의 산하 조직(지부, 분회)으로 존속하게 되는 경우도 있다. 요컨대, 다수파조합은 기업별조합인 데 비해, 소수파조합은 사실상 기업별조합으로 존속하기가 불가능하기 때문에 초기업조합의 지부 또는 분회의 조직으로 가맹하는 형태를 지속시켜 초기업조합의 지지를 얻어 존속하고 있는 것이다(藤沼謙一編, 1986: 400). 그러나 소수파조합은 초기업조합의 지부나 분회로 존속하는 경우에도 분열 이전과 이후 모두 특정 기업의 종업원만으로 구성되는 종업원조합이라는 점에서 다수파조합과

본질적 성격이 다르지 않다.

2) 복수노조의 양적 규모

일본에서는 1기업에 1 조합이 존재하는 ‘전종업원 일괄가입형’의 기업별조합이 중심적이기는 하지만 복수노조가 병존하는 상황이 결코 적지 않다. 과연 일본에서 기업 내에 복수노조가 병존하는 조합의 양적 규모는 얼마나 되는가? 몇 가지 자료나 조사에 의하면 양적으로 결코 적지 않은 기업에 복수노조가 병존하고 있다.

먼저, 노동성의 『노동조합기본조사통계』(각 연도)에 의하면 1955년에서 1965년까지 ‘조합분열에 의한 신설’(제2조합) 수는 매년 300건 전후로 기간 중 연평균 275건이었다. 조합 분열에 의해 제1조합이 해산되는 사례는 기간 중(1960년 제외) 평균 44.1건에 불과하며, 대부분의 경우 조합 분열에 의해 복수노조 병존 상황으로 전환하였다(河西宏祐, 1989). 그리고 후생노동성의 최근 자료에 의하면 2000년 현재 동일 사업소 내에 복수노조가 존재하는 기업의 비중은 14.5%에 이르고 있다. 기업규모가 5,000인 이상의 기업에서는 27.1%가 복수노조의 상황에 있다(『平成12年労働組合活動実態報告書』).⁶²⁾

다음으로, 河西宏祐(1989)에 의하면, 1980년대 중엽의 시점에서 관공부문의 노동조합(국철, 우정성, 공립학교 등)의 경우는 거의 대부분 복수노조 병존 상황에 있다. 조직노동자 전체 가운데 관공로(官公勞) 부문의 노동자가 30%를 차지하고 있는 점, 그리고 민간기업 부문의 복수노조 상황의 노동자수가 15% 정도인 점을 고려하여 추산하면, 일본의 조직노동자의 약 40% 정도가 복수노조가 병존하는 조직에 종사하고 있다고 할 수 있다.

62) 이와 같은 정도의 복수노조 병존 상황은 노동조합(총평)과 사용자단체(일경련)의 발표 자료나 河西宏祐(1989)의 총평에 대한 조사에 의해서도 확인되고 있다. 예컨대, 일경련의 산하 각 기업에 대한 조사에 의하면 15.1% 정도가 복수노조 상태에 있다. 자세한 것은 河西宏祐(1989)를 참조할 것.

라. 일본형 복수노조의 특징과 조합 분열의 메커니즘

1) 일본형 복수노조의 특징

이상 살펴본 바와 같이 대규모 쟁의 과정에서의 조합 분열을 통해 형성된 일본의 복수노조는 기업별조합을 전제로 한 복수노조라는 특징을 갖는다. 제1조합의 소수파조합도 특정 기업의 정규종업원을 대상으로 하고 있는 조직이라는 점에서 다수파조합(제2조합)과 다르지 않다.

그러한 점에서 일본의 복수노조는, 직종별 또는 산업별로 조직 대상을 달리하는 초기조합이 동일한 사업장 내에서 종업원을 각각 조직하게 됨에 따라 결과적으로 복수조합(multi unionism) 상황이 일반화되는 구미와는 본질적으로 다르다. 일본의 경우는 사실상 조직 대상을 같이 하는 복수노조가 병존하고 있는 점이 최대의 특징이다. 그리고 조직 분열의 과정에서는 거의 예외 없이 직원층과 현장감독층을 중심으로 한 경영협조노선의 기업별조합 세력이 제2조합으로 분열하여 회사의 지원을 배경으로 다수파조합이 되는 점에서 또 하나의 고유한 특징이 있다. 제2조합이라는 명칭은 분열 조합(breakaway union)의 일종이지만 일본의 기업별조합을 기초로 하는 전후 노동운동의 특유한 용어라고 할 수 있다(白井泰四郎·花見忠·神代和欣, 1986 : 142).

일본의 복수노조는 관리기구로서의 직장집단과 의견집약기구로서의 직장집단의 분열의 성격을 띠며, 1950년대 이래의 조합 분열은 후자의 직장집단에서 전자의 직장집단으로의 이행에 의해 초래되었다. 그 과정에서 중심적인 역할을 담당한 것은 말단의 현장직제이자 동시에 직장집단의 대표로서 이중적인 성격을 띤 현장감독자이지만, 그들의 이러한 분열 행동이 다수 종업원(평조합원)의 지지를 받게 된 것은 종업원성 또는 종업원으로서의 커리어 상승에 의한 출세를 중시하는 조직지향적인 노동자의 가치관이 발현된 것이라 할 수 있다. 관리자적 성격과 피관리자적 성격을 동시에 갖는 모순적 성격의 노동자들이 노동쟁의로 표출되는 노사관계의 주요 국면에서 기업의 장래 전망에 따라 제1조합과 제2조합이라는 노노관계로 분열 대립하게 되고, 결국 그 다수가 제2조합을 선택하게 되었던 것이다(栗田健, 1994a : 250 ~ 251 ; 1994b : 196 ;

Dore, 1973).

2) 기업별조합 체제와 조합 분열의 논리

‘대규모 쟁의 → 조합 분열 → 제2조합의 성립 및 우세화’라는 패턴을 거치면서 구조화된 일본에서의 복수노조 구조의 성립 과정은 노사관계적 측면에서 보면 산업별조합주의 운동이 좌절하고 기업별조합 체제가 형성되는 과정이었다. 그리고 산업별조합주의 운동이 전개되는 과정에서 형성되어 왔던 직장투쟁의 성과인 직장규제가 붕괴하는 과정이기도 했다. 기업별조합 체제의 형성은 쟁의에서의 패배를 통한 제2조합의 결성의 루트만이 아니라 기업별조합 자체의 리더십 전환이라는 루트를 통해서도 이루어졌으며, 이와 같은 방식이 오히려 더 지배적이다. 예컨대, 도요타자동차의 1950년 쟁의, 철강산업에서의 1957년과 1959년의 쟁의가 대표적이다. 특히 후자의 철강노련의 산업별공동임금투쟁의 패배는 산업별 단일조직을 추구하였던 일본의 산업별노조운동이 최종적으로 폐퇴한 역사적 의미를 갖는 것이었다(김삼수, 1995 ; 2005).

이와 같이 노사관계의 전환을 추동하고 또 결과적으로 성립한 일본의 기업별조합의 기본 정책은 기업에 협력하여, 결과적으로 획득한 성과의 분배를 받으려고 하는 경영협조적 노선이다. 기업별조합 체제하에서의 조합 분열의 메커니즘은 다음과 같다.

첫째, 조합 분열의 경제적 기반과 관련하여 기업별조합은 기업간 과점경쟁이 심화되는 상황에서 인원삭감을 수반하는 합리화계획이 강력히 시행될 경우 쟁의가 기업의 사활을 건 분규로 전개되는 경향이 강하다. 미쓰비시중공업의 사례에서 본 바와 같이 성장산업에서 확대되는 시장을 상대로 후발 기업이 신예기계설비 도입과 상대적으로 낮은 노동조건을 이용하여 경쟁력을 강화하게 되면, 선발 기업은 시장점유율이 하락하여 수익이 악화되고 합리화계획을 시행하지 않을 수 없게 된다. 이에 대응하여 그간 높은 지불능력과 기업실적에 의거해 높은 임금수준을 획득하고 강력한 교섭력을 구축해 온 선발 기업의 노동조합이 직장규제를 기반으로 합리화에 강력하게 반대하는 태도를 취하게 됨으로써 노사결전이 전개된다. 다른 한편 미쓰이미이케의 사례에서 보았듯이 사

양산업의 경우 경영합리화는 곧바로 인원삭감과 직장규제의 폐지를 의미하는 것이 되며, 이에 직면하여 기업별조합은 종업원조합으로서 유효한 정책수단을 가질 수 없게 된다.

둘째, 쟁의가 노사의 사활을 건 장기 쟁의로 전개될 경우 기업 내에서 관리적 지위에 있는 조합원층이 조합 자체의 리더십을 장악하거나 그 층을 중심으로 조합 분열이 발생하여 제2조합이 결성된다. 이러한 조합 분열의 사태는 합리화에 반대하는 조합의 지도자와 활동가를 배제하는데 주력하는 사용자의 행동에도 원인이 있지만, 공직혼합형의 기업별조합의 성격에 의해 규정되는 바가 크다. 아무리 강력한 노조라 하더라도 파업을 계속하는 사이 동업종 타사에 시장점유율을 빼앗겨 경영실적이 악화되고 최악의 경우 고용삭감을 당할 위험이 있기 때문에, 기업별조합은 단독으로 장기간의 파업을 지속하기가 어려운 한계가 있다. 이러한 한계 때문에 ‘노동자주의적 사고(labourism)’가 약한 직원층을 중심으로 조합 내부에 경영자와 같은 생각을 갖는 그룹이 형성되기 쉽다. 노조가 분열했을 때 직원층과 현장감독층을 중심으로 제1조합을 탈퇴하여 제2조합을 결성하게 된 것은 이러한 기업별조합의 조직상 특징 때문에 발생한다. 계급적 연대로서의 ‘노동자주의’가 취약한 일본의 블루칼라노동자의 심성(mentality)은 제2조합이 다수파조합으로 성장하게 되는 궁극적 기반이었다(Nimura, 1994).⁶³⁾

셋째, 경영협조적인 제2조합이 결성되어 다수파조합이 되는 과정에서 위와 같은 기업별조합의 요인 이외에 사용자 또는 사용자단체의 공세적 대응 또한 중요한 역할을 하였다. 사용자의 공세적 대응으로 주목해야 할 사실로서 조합 분열 획책과 조합 차별을 수반하는 부당노동행위, 그리고 사용자의 인사노무관리제도의 혁신 등이 있다. 노동조합법상의 문제에 해당하는 전자의 부당노동행위에 대해서는 제5장에서 다루기로 하

63) 노동자주의(labourism)란 영국에서 “그들과 우리들(Them and Us)” 의식과 같은 블루칼라노동자(숙련공)의 전통적 계급의식을 말하는 것으로, 자신이 노동자인 것에 대해서 긍지를 갖고 계급적 연대를 할 수 있는 기반이 된다. 그에 비해 일본의 생산직 노동자는 그와 같은 의식이 약하며, 학력 상승과 기업내 승진을 통해 노동자계급으로부터 탈피하려는 조직 지향성이 강하다. 자세하게는 栗田健(1994b)를 참조할 것.

고, 여기에서는 후자의 인사노무관리제도에 대해서 살펴보기로 한다.

일본의 대기업에서는 1950, 60년대에 일련의 인사노무관리제도의 개편에 의해 공원과 직원이라는 차별적인 경영내 신분제도가 폐지되고, 이를 작업현장에서 실현하는 작업장제도가 실시되었다. 신분제의 폐지에 의해 공원도 직원과 동일한 사원으로 일원화되었으며, 현장감독자를 매개로 관리직으로 승진하거나 기술직으로 전환할 수 있는 길이 열렸다. 작업장제도는 현장감독층(직장)에게 종래 직원층이 독점하고 있었던 노무관리상의 권한을 부여하여 작업관리와 노무관리의 양면에서 권한과 책임을 부여하여 배하(配下)의 노동자에 대해서 사정권(査定權)을 갖고 통제하는 관리상의 지위를 부여하였다. 이와 같은 인사노무관리제도의 전환에 의해 조직내 상승 지향의 생산직 노동자를 통합할 수 있는 기반이 마련되었다(김삼수, 2005). 이러한 제도 변화에 의해 조합원의 기업의식이 강화되었다. 고도성장기에 정착하게 된 장기고용과 연공서열제도는 이러한 기업의식을 한층 강화하는 역할을 하였다. 이러한 인사노무관리 제도하에서 조합원의 기업의식을 간과하여 장기파업을 하게 되면 현장직제를 중심으로 제2조합이 결성되어 조직 분열이 발생하게 된다. 미쓰이미이케광산이나 미쓰비시중공업이 그 대표적인 사례였다.

4. 복수노조 노사관계 문제점

가. 복수노조교섭대표제의 실태

1) 일반적 현상

기업내 조합 병존 상황의 노사관계에 대한 거의 유일한 실태조사인 河西宏祐(1990)에 의거해 경영층, 제1조합(분열좌파조합), 제2조합(기업내 우파조합)의 3자관계의 실태를 보면 다음과 같다(河西宏祐, 1990: 84~92).

첫째, 경영층에 의한 조합 차별이 심하다. 좌파조합은 차별적 탄압을 받고 우파조합이 차별적 우대를 받는 경우가 많다. 차별의 유형은 조합에 관한 차별(예컨대 단체교섭, 경영협의회, 노동협약 등)과 조합원 개

인에 관한 차별(예컨대 임금인상의 개인 배분, 승진·승격, 업무 배분, 인사고과 등)로 구분되는데 후자가 전자에 비해 더 많은 경향이 있다. 차별 내용을 보면 조합에 관한 차별은 소수파조합의 교섭력 봉쇄를 의도하는 것이 많은 한편, 조합원 개인에 관해서는 불리한 대우를 하는 것이 많다. 단체교섭과 관련해서는 본질적으로 소수파조합의 교섭에 응하지 않고 또 협약을 체결하지 않는다는 방침에서 여러 가지의 차별이 강구되고 있다. 조합원 개인에 관해서는 대우의 기초자료가 되는 인사고과상의 차별이 많다.

둘째, 기업내 복수노조의 양 조합간에 정규적인 연락기관이 설치되는 경우는 거의 없다. 공식적으로 양자간의 관계는 완전히 단절되어 있다. 조합 분열로 인해 양자간에 서로 증오심이 강하고, 대립관계가 심하기 때문이다. 그러나 소수파조합은 기업내 우파조합의 조합원에 대해서는 적극적으로 대응하고 있다. 교육선전활동을 위한 수단으로는 기관지, 전단 등이 중시되며, 그 주된 독자층으로 자신의 조합원보다도 기업내 우파조합의 조합원을 설정하는 경우가 많다.

2) 사례

가) 전산(電産)과 제너럴석유노조 사례

소수파노동조합운동에 대한 귀중한 사례연구인 河西宏祐(1990)에 의거해 복수노조하에서의 노사관계 구조를 좀더 구체적으로 살펴보자.

그의 사례조사의 대상은 일본전기산업노동조합주요구(中国)지방본부(이하, 전산(電産)으로 약칭)와 전(全)석유제너럴석유정제노동조합(이하, 제너럴석유노조로 약칭)이다. 조사 시점은 전자는 1970~71년, 후자는 1973~74년이다. 조사대상 노조의 주요 사항은 <표 3-1>과 같다(p. 84). 모두 다 노사관계의 중요 국면에서 우파의 제2조합이 결성됨으로써 조합 분열이 발생하여 소수파조합으로 전락하였다. 소수파조합으로서의 역사는 전산은 16년, 제너럴석유노조는 4년이 경과한 시점에서의 조사이다. 전산은 원래 산업별조합의 조직형태였지만 조합 분열이 발생한 1953년 분할·민영화된 이후 사실상 기업별조합의 조직형태가 되었다. 제너럴석유노조는 결성시부터 기업별조합이었다. 그러한 점에서 각

각 제2조합과 조직대상 및 조직형태를 같이하는 기업별조합의 조직형태이다. 조사 시점에서 두 조합은 총평계와 신좌익계의 대표적인 소수파 조합으로서 활발하게 조합운동을 전개하고 있는 것으로 평가되고 있다. 조합원수도 전산은 1,200명, 제너럴석유는 111명으로 각각 전 종업원의 11.1%, 13.8%를 조직하고 있어, 후술하는 닛산자동차의 소수파조합보다도 조직률이 훨씬 높다.

이들 두 기업에서 소수파조합은 임금, 노동시간, 복리후생 등의 노동조건만이 아니라 권리행사, 안전, 공해 등 다수파조합이 그다지 중점을 두지 않은 사항에 대해서도 사용자와 독자적인 교섭을 적극적으로 시도하고 있다. 그러나 노-노사 3자의 노사관계에서 불리한 취급을 받아 조합활동의 성과를 얻지 못하고 있다.

첫째, 조합 분열 후 오래 경과되지 않은 제너럴석유의 경우 노사협의회가 다수파조합 사이에만 설치·운영되고 있다. 이에 비해 조합 분열 후 장기간이 경과한 전산의 경우는 다수파조합 사이만이 아니라 소수파조합 사이에도 별도로 노사협의회가 설치되어 있다. 전산의 소수파조합은 노사협의를 단체교섭으로 여기고, 노사협에서 제출된 경영합리화안에 대해서 모두 반대하고 있지만 경영측은 경영권에 속한다는 이유로 전혀 양보하지 않고 있다. 결국 경영측은 다수파조합과의 합의를 이유로 경영합리화안을 일방적으로 실시하고 있다.

둘째, 단체교섭 사항에 대해서는 모든 문제에 대해서 형식적으로는 소수파조합에도 독자적인 교섭권을 보장하고 있다. 전산에서는 복수조합에 대한 '동시교섭원칙'이 유지되고 있다. 교섭사항, 교섭시각, 교섭장소, 회사측 출석자의 숫자 및 서열 등의 측면에서 조합 차별은 없다. 제너럴석유노조도 일단 제2조합과 대등한 단체교섭이 보장되어 있다. 그렇지만 두 소수파조합 모두 조합의 교섭요구에 응하는 횟수, 회답의 속도, 교섭의 성실성 등의 측면에서 차별을 받고 있다.

특히 교섭 과정에서 경영측은 항상 제2조합에 대해서 먼저 회답타결하는 '선행교섭·선행타결방식'을 취하고 있다. 타결 내용은 제2조합의 주장에 가까우며, 제2조합의 요구수준보다 훨씬 낮다. 제2조합과 선행 타결 후 소수파조합은 그보다 높은 수준의 회답을 얻기 위해 투쟁하

지만 결국 그보다 늦게 사실상 같은 내용으로 타결하지 않을 수 없게 된다. 임금인상 투쟁에서는 개정된 임금의 지급 시기가 제2조합원보다 늦어지면 소수파조합원 사이에도 동요가 발생하기 때문에 1개월 정도가 계속투쟁 기간의 한도이다. 결과적으로 소수파조합은 경영측과 제2조합 사이에 체결된 협약수준을 받아들이지 않을 수 없게 된다. 소수파조합의 투쟁에 있어서는 노동조합법상 사업장단위의 협약의 효력 확장 제도인 일반적 구속력의 규정(제17조: '3/4구속규정')도 커다란 장벽 가운데 하나이다.

이와 같이 기업내 노사관계제도는 경영측과 제2조합의 2자 관계를 중심으로 형성되며, 소수파조합은 배제된다. 이와 같이 노동조건 결정에서 배제되는 소수파조합은 조직상으로도 조합원이 탈락하게 되는 곤란을 겪게 된다(河西宏祐, 1990: 117~127).

나) 닛산자동차

1965년 프린스조합의 분열 이후 다수파의 제2조합이 닛산노조에 가입함에 따라 닛산자동차에는 닛산노조(기업별조합: 다수파)와 전금프린스지부(소수파)가 병존하는 복수노조 상황이 초래되었다. 그 후 이 두 조합에는 약간의 조직상의 변경은 있지만 복수노조 상황이 지속되고 있다. 닛산자동차는 조합 분열에 의해 제1조합(좌파)의 조합원이 겨우 수십 명에 불과할 정도로 극소수파의 조합으로 전락한 사례이다.

닛산노조는 자동차총련(동맹계)을 결성하는 데 주요한 역할을 하였으며, 현재 렌고(連合) 산하의 자동차총련을 상부단체로 한다. 그간 닛산노조는 닛산차체 등 직할 자회사의 기업노조를 포함하여 전닛산노조를 결성하고 있으며, 더 나아가 닛산자동차 산하의 관련 하청 제 기업의 제 노조를 포함하여 닛산노련(전닛산·일반업종노동조합연합회)을 결성하여, '자본계열별' 조직에서 핵심적인 역할을 하고 있다(中西洋·稲葉振一郎, 1994). 한편, 소수파의 프린스조합은 1983년에 '전금프린스공업지부'에서 '전금닛산자동차지부'로 조합 명칭을 변경하였으며, 1987년 렌고 결성으로 총평이 해산됨에 따라 1989년 8월에는 렌고와 대립하는 노선을 취하는 전노련(공산당계) 산하의 전일본금속정보기기노동

조합(JIMU)에 가입하게 되어 JIMU닛산지부로서 현재까지 존속하고 있다(JIMU日産支部(website)). 요컨대, 압도적 다수파의 닛산노조(또는 전닛산노조)와 극소수파의 JIMU닛산지부의 형태로 복수노조가 병존하고 있다.

조합 분열 직후부터 소수파조합운동의 역사는 조합 부인과 조합 차별을 하는 사용자의 부당노동행위에 대한 투쟁의 역사였다. 분열 직후 사용자는 조합 분열과 제2조합(프린스자동차공업노동조합)의 전금 탈퇴를 이유로 전금프린스지부가 소멸했다고 주장하고 동 지부의 단체교섭 신청을 거부하는 태도를 취하는 한편, 합병 후의 노동조건에 대해서 제2조합(프린스자동차공업노동조합 → 닛산노조)과만 단체협약을 체결하는 태도를 취했다. 이에 대해 조합원에 대한 불이익처분, 지배개입, 단체교섭거부 등을 이유로 도쿄도노동위원회(東京都労働委員会: 이하, 도노위)에 구제신청을 하여, 1966년 7월에서 11월 사이에 도노위가 부당노동행위의 성립을 인정하는 구제명령을 내린 바가 있다(最高裁判所, 1985).

이와 같은 노동법제에 의거한 노동위원회의 개입으로 소수파조합의 교섭상의 지위가 일단 확인되었지만 그 후에도 사용자의 조합 부인은 계속되었다. 조합 차별과 부당노동행위 등과 관련하여 결국 최고재판소에서 소수파조합측이 승소 판결을 받게 된 대표적인 사건의 개요는 다음과 같다(JIMU日産支部(website)).

- ① 도쿄도노동위원회 명령위반 과태료 사건(1974년 12월 19일 판결): 도노동위원회(이하 도노위: 都勞委)가 회사에 대해서 “조합을 약화시키는 의도를 갖는 지배개입을 행해서는 안 된다”고 명령한 것에 위반하여 회사가 계속하여 조합원에 대해서 행한 탈퇴공작 7건에 대해 사장에게 70만 엔의 과태료 지불을 명령함.
- ② 조합재산권 계승 사건(1980년 7월 21일 판결): 전금 프린스자동차공업지부에서 탈퇴한 제2조합이 지부의 재산권 계승을 주장한 것에 대해서 탈퇴에 이르는 조합규약 위반 등을 이유로 제1조합에 계승권이 있다고 판결을 내림.

- ③ 남녀차별 정년제 사건(1981년 3월 24일 판결): 남성 55세, 여성 50세의 차별정년제에 의해 1969년 1월에 조합원 1명을 해고한 사건에 대해 차별정년제는 ‘공서양속(公序良俗)’에 반하기 때문에 무효라고 판결을 내림.
- ④ 잔업차별사건(1985년 4월 23일 판결): 조합원의 수입 감축을 의도하여 행해진 잔업차별에 대해 도노동위원회가 부당노동행위를 인정한바, 회사가 도노위의 결정에 불복하여 제소하였지만 결국 회사가 패소함.
- ⑤ 조합사무소계시판 대여 거부사건(1987년 5월 8일): 다수파조합과 차별하여 소수파조합에 대해 조합사무소계시판을 전혀 대여하지 않은 것을 이유로 도노위가 부당노동행위로 인정한바, 회사가 도노위의 결정에 대해 제소하였지만 조합 병존하의 중립유지의무를 이유로 회사에 패소 판결을 내림.

②의 사건은 조합 분열에 따른 노노분쟁의 사건이며, ③의 사건은 소수파조합원에 대한 불이익처분(해고)에 관련되어 있지만 남녀 차별적인 정년제 문제로 처리된 사건으로 직접적으로 부당노동행위 사건은 아니다. 나머지 ①, ④, ⑤의 사건은 전형적인 부당노동행위사건이다. 이와 같은 제 판결에도 불구하고 사용자의 조합 차별행위는 계속되었다. 특히 렌고의 결정과 총평의 해산에 대응하여 1989년 8월 소수파조합이 전 노련 산하의 전일본금속정보기노동조합(JIMU)에 가입한 것을 계기로, 회사측은 또다시 ‘조합의 동일성’ 문제 등을 이유로 조합 부인과 단체교섭거부의 태도를 보였다. 이에 대해 소수파조합이 1990년 1월 도노위(都勞委)에 구체신청하여 심사가 이루어지는 가운데, 동년 12월 도노위의 장에서 단교거부사건을 비롯한 모든 계쟁사건의 해결을 목표로 하는 교섭이 이루어지게 되었다. 1993년 1월에 조합과 회사는 모든 계쟁사건에 대해서 화해협정을 맺어 결국 조합이 인정되었다. 협정의 주요 내용은 다음과 같다(JIMU日産支部(website)).

- ① 조합 부인, 조합 차별의 시정: 단체교섭, 지구사무절충 규칙의 확

립, 취업시간내 조합활동 등에 관한 협정 체결, 조합사무소·게시판의 대여

- ② 조합원에 대한 차별 시정, 처분철회: 임금·직무등급(仕事 Rank)·퇴직금포인트 등 차별 시정, 직장(職掌)차별의 시정, 인간관계 차별·따돌림(村八分)의 시정, 징계처분의 시정
- ③ 노조전임자의 직장 복귀조건의 개선
- ④ 해결금의 지불(비공개)

협정의 내용에서 보듯이 복수노조 상황에서의 소수파조합은 그간 조합 자체의 존립과 운영에 관련된 차별, 그리고 조합원에 대한 노동조건 등 대우상 차별을 끊임없이 받아 왔음을 알 수 있다. 이러한 조합 및 조합원에 대한 차별을 시정하는 협정체결에 의해 비로소 조합이 실제로 승인되고 단체교섭권이 확보되었다고 할 수 있다. 여기에서 유의해야 할 점은 이러한 조합으로서의 지위나 기능의 확보가 가능했던 것은 소수조합의 권리확보를 위한 적극적 활동이 무엇보다도 중요하였지만, 극소수파의 조합으로서 교섭력이 매우 취약한 상황에서 부당노동행위 등 노동법제에 의거한 권리보호였다는 점이다.

닛산자동차의 전체적인 노사관계 구조를 보면 [그림 3-2]와 같다 (p.86). 中西洋·稻葉振一郎(1994)에 의하면, 1990년대 전반 조사 당시 시점에서 닛산자동차의 노사관계에서 중심적인 역할을 하는 노동조합은 닛산노조를 중심으로 직할자회사(닛산차체, 닛산디젤 등)의 제 노조를 포함하는 전닛산노조이다. 기업별조합이 아니라 닛산그룹의 중핵 기업 제 노조의 단결체인 ‘자본별노조’가 교섭의 주체로서 닛산자동차주식회사와 교섭하여 노사관계 및 노동 제 조건을 컨트롤하는 구조이다. 닛산의 단체교섭은 “단체교섭”과 “사무절충”이라는 2단계 구성이 되고 있는데, 전자의 “단체교섭”은 ‘비밀주의적’이며 노사간에 체결된 협약 등이 조합원에게도 공개되고 있지 않았다. 단체교섭에서 타결된 대강의 합의는 곧바로 “사무절충”이라는 실무적 조정을 거치지만, 노조는 회사측의 인사고과 결과를 반영하여 개인별로 정해지는 개별임금에 대해서는 전혀 규제하고 있지 못하다(中西洋·稻葉振一郎, 1994 : 80 ~ 82).

다른 한편, 닛산자동차의 소수파조합인 JIMU닛산지부는 교섭상의 지위가 형식상 유지되고는 있지만, 압도적 소수파로서 조합원의 노동조건 결정에 대해서는 사실상 조합으로서 역할을 하고 있지 못하다. 예컨대, 다수파조합과 회사 사이의 기업별교섭(자본별교섭)에 의해서 결정되는 개정 임금표가 그대로 소수파조합원에게 적용되며, 조합원의 개인별 임금 결정은 회사의 사정(査定)에 의해 이루어지고 있다. 실제 사정에 있어서는 조합 차별이 이루어지는 경우가 많다. 그러한 의미에서 소수파조합과 조합원은 지배개입과 불이익취급의 부당노동행위에 처하게 되기가 쉽다.

이상에서 살펴본 대로 조직 분열에 의해 복수노조가 발생하는 경우 소수파의 제1조합은 소멸되지 않고 자신의 경험 축적, 전국적 연대의 강화, 노동법제 등에 의한 권리 보호에 힘입어 압도적 소수파로 전락한 이후에도 계속적으로 활동하고 있는 경우가 적지 않다. 河西宏祐(1990)가 주로 1970년대의 실태 조사를 통해 주장한 것처럼 소수파조합은 취약한 교섭력에도 불구하고, 특히 안전, 직업병, 하청기업노동자의 권리 옹호, 반공해, 여성조합원의 권리 확대, 기업 밖 조직과의 연대 등 다수파조합이 중시하지 않는 영역에서 일정한 성과를 얻고 있는 측면이 있다. 그러나 이러한 성과는 제2조합에 대한 비판 세력으로서 소수파라는 특수 조건하에서만 발휘되고 있을 뿐이다. 소수파조합 운동은 그 기대와는 달리 종업원 일괄가입형 기업별조합에 대한 대안이 되지 못하고 있으며, 오히려 그 성과가 후퇴해 온 것이 그 후 일본 노사관계 전개의 실태였다.

나. 조합 차별과 부당노동행위 유형

1) 조합 차별 유형별 구분

일본에서는 복수노조가 병존하는 경우 조합 차별을 금지하는 경쟁적 조합주의 원칙과 복수노조 교섭대표제도를 선택하고 있기 때문에 노사관계에서 구체적으로 문제가 되는 것은 조합 차별과 단체교섭 거부를 중심으로 한 사용자의 차별적 행위이다. 그리고 이것은 노동조합법상

금지된 사용자의 부당노동행위의 성립 여부에 관한 문제로 나타난다.

사용자의 조합 차별은 매우 다양한 형태로 이루어지는데, 그 방식과 양태를 기준으로 분류하면 대표적으로 다음과 같은 차별행위가 있다.⁶⁴⁾

가) 제1유형: 조합 자체의 존립 및 운영에 관련된 차별행위

- ① 다수파조합과의 유니언숍 협정 체결을 통한 소수파조합의 조직 확대기능 저해행위
- ② 다수파조합에 대한 특별한 편의제공·경비원조 등의 우대조치(조합사무소, 특별 대부금, 조직가 및 조합활동에 대한 편의제공 등)
- ③ 소수파조합에 대한 편의제공 등의 폐기(조합사무소의 명도요구, 조직가 및 조합활동에 대한 편의제공 폐기 등)
- ④ 다수파조합과의 단체교섭을 우선하는 행위. 그 교섭 결과(협약)를 소수파조합에 강요하거나 소수파조합과의 단체교섭을 거부하는 행위

나) 제2유형: 조합원에 대한 노동조건 대우상의 차별

- ① 임금 차별
- ② 인사에서의 차별
- ③ 잔업 면에서의 차별
- ④ 다수파조합과 체결한 협약을 승낙할 것을 전제조건으로 하여 교섭을 진행하여, 소수파조합이 이를 받아들이지 않을 경우 이를 이유로 소수파조합과 협약체결을 거부하는 것을 통한 노동조건상의 차별
- ⑤ 협약이 타결된 달(妥結月)에 지불하는 방식을 통한 실질적인 임금 차별
- ⑥ 특별수당 지급에 있어서의 차별

이와 같은 다양한 형태의 차별행위가 구체적으로 노조법 제7조에 규정된 어떠한 부당노동행위 유형에 해당하는 것인지는 반드시 일률적이

64) 이하의 서술은 糶井常喜(1976), 30~35쪽을 참조.

지는 않지만 대체로 다음과 같다. 가)의 제1유형에 속하는 조합 차별은 ④의 단체교섭 거부행위(2호)를 제외하고는 3호의 지배개입의 성립 여부가 문제의 초점이 된다. 나)의 제2유형에 속하는 조합 차별에 있어서는 지배개입과 함께 불이익취급(1호)의 성립 여부가 쟁점이 된다. 노동조건 내지 대우상 다수파조합의 조합원을 우대하고 소수파조합의 조합원에게 불이익을 주는 것이 소수파조합의 조합원인 것을 이유로 하는 차별대우라고 할 수 있는지의 여부, 더 나아가 그것을 통해서 소수파조합을 위축저해하는 지배개입이라고 할 수 있는지의 여부가 문제의 초점이 된다(梶井常喜, 1976).

부당노동행위의 성립 여부를 결정하는 데 있어서 차별의 성격상 대체로 제1유형에 속하는 차별행위보다는 제2유형에 속하는 차별행위가 복잡하다. 일본의 기업에서는 많은 경우 생산직 노동자에 대해서도 임금·승진 등 노동조건의 결정에 있어서 인사고과에 의해 개인별 차별이 이루어지는 인사관리제도가 도입·실시되고 있기 때문이다. 그리고 제1유형과 제2유형 모두 다수파조합과의 협약을 매개로 소수파조합에 차별이 행해지는 사건의 경우 조합간의 교섭력의 차이나 사용자의 '교섭의 자유'라는 원칙 때문에 부당노동행위의 판정이 상당히 복잡해지는 경향이 있다.

후술하는 닛산자동차의 잔업차별사건은 직접적으로는 제2유형의 ③에 해당하지만, 제1유형의 ④, 제2유형의 ④와도 밀접한 관련을 갖는 복합적인 사건이다. 菅野和夫(1991:565)에 의하면, 노조법 제7조에 규정된 부당노동행위의 세 가지 유형, 즉 불이익취급, 단체교섭 거부, 지배개입의 상호관계에 대해서는 판례법상 이전에는 지배개입이 원칙 규정이며, 다른 유형은 특칙(特則) 규정이라고 해석된 적이 있지만, 현재는 각각 대등한 의의를 갖는 것이 병렬되어 있다고 해석하는 '병렬설(並列說)'이 지배적 견해이다. 병렬설에서는 구제 신청된 행위가 어떠한 부당노동행위의 유형에 해당하는가(또는 해당하지 않는가)는 각 유형별로 판단된다. 그 결과 한 사건에서의 행위가 동시에 두 가지 이상의 유형에 해당하는 경우도 자주 있다.

2) 주요 조합 차별의 사례와 판례⁶⁵⁾

가) 단체교섭상의 차별

복수조합 병존하의 단체교섭에서 자주 문제가 되는 것으로는 사용자가 제시한 전제조건에 수락 여부에 의해 발생하는 차별, 타결 월(妥結月) 차이에 의한 임금차별 등이 있다. 전자와 관련해서는 ‘일본메일오더 사건’에 대한 판례가 있다. 이 사건은 사용자가 일시금 교섭에서 당초 제안한 액수에 대한 추가의 전제조건으로 ‘생산성향상에 대한 협력’을 약속할 것을 복수조합에게 동일하게 제시하였던바, 다수파조합은 이를 받아들여 타결했지만 소수파조합은 이를 거부하여 타결이 이루어지지 않음으로써 일시금에 격차가 발생한 사례이다. 이에 대해 최고재판소는 사용자가 소수파조합을 약체화시킬 의도하에서 합리성이 없는 전제조건을 제시하여 그것을 고집했다고 판단하여 부당노동행위의 성립을 인정했다(日本メールオーダー事件-最高裁三小判決, 1984년 5월 29일).

후자의 타결월(妥結月)의 차이에 의한 임금격차와 관련해서는 ‘済生会中央病院事件’에 대한 판례가 있다. 이 사건에서 사용자는 임금인상에 대해서 교섭이 타결한 달부터 임금인상을 실시하는 방식을 고집했기 때문에 타결 시기의 차이에 의해 조합간에 임금격차가 발생했다. 재판소는 일본메일오더사건에서와 기본적으로 동일한 논리에서 부당노동행위의 성립을 인정한 바가 있다(済生会中央病院事件-東京地裁判決, 1977년 12월 22일)(中窪裕也·野田進·和田肇, 1994 : 323).

나) 임금승격 등의 차별

복수노조 병존하에서는 조합원의 임금이나 승격 등에 대해서 조합 차별이 문제가 되는 경우가 많다. 이러한 조합 차별의 부당노동행위의 성립 여부를 판단하는 것은 상당히 어려운 문제가 있다. 왜냐하면 임금이나 승격은 사용자의 인사고과를 거쳐서 실시되는 경우가 많고, 그 자료

65) 이하의 서술은 中窪裕也·野田進·和田肇(1994), 322~324쪽을 참조. 일본의 보수노조 병존하의 부당노동행위의 최근의 판례 동향은 『季刊労働法』(161号)에 수록된 제 논문에 상세하게 소개되어 있다. 橋詰洋三(1991), 小宮文人(1991), 和田肇(1991), 高橋貞夫(1991), 宮里邦雄(1991) 등의 논문을 중심으로 상세히 정리 소개한 한국 문헌으로는 이승욱(2001), 제3장이 있다.

가 공개되지 않는 것이 일반적이기 때문이다. 또 다수의 조합원에 대한 격차를 입증하지 않으면 안 되는데 각 조합 내부에 있어서 조합원의 능력에 편차가 있어 조합 차별을 입증하기가 상당히 곤란하기 때문이다.

이러한 곤란 때문에 노동위원회는 입증방법을 용이하게 하기 위해 ‘대량관찰방식’이라는 심리방식을 채용하고 있다. 이 방식에 의하면, 노동위원회는 구제를 신청한 조합의 조합원의 승격이나 승급에 대한 사정(평균고과)이 전체적으로 다른 조합이나 비조합원에 비해 수준이 낮은지 검토한다. 한편 구제를 신청한 조합은 그 낮은 수준이 사용자의 조합에 대한 차별적 내지 약체화 의도에 의한 것임을 입증한다. 이와 같은 방식으로 차별에 대한 외형적 입증이 이루어지게 되면, 일단 부당노동행위의 성립에 대한 추정이 이루어지게 된다. 그 후 노동위원회는 사용자가 구제 신청한 조합의 조합원에 대해서 개별적으로 인사고과가 공정하게 이루어졌는지에 대해 입증하게 된다.⁶⁶⁾ 이러한 대량관찰방식은 조합 차별만이 아니라 조합원과 비조합원 간의 차별에 대해서도 이용되고 있다(中窪裕也·野田進·和田肇, 1994 : 324).

다) 닛산자동차의 산업차별사건

닛산자동차는 대표적인 복수노조기업이기 때문에 소수파조합에 대한 산업차별사건은 본고의 제2절에서 설명한 바와 같이 복수노조의 취급에 관한 노동위원회의 결정과 법원의 해석을 확정하는 데 있어서 판례법상 매우 중요한 의미를 갖는 것이다. 이하에서는 最高裁判所(1985)의 판결문에서 인정된 사실을 중심으로 노사분쟁의 배경과 쟁점을 재구성하고 판결의 핵심적 요지를 살펴본다.

① 사건의 배경과 개요

전술한 바와 같이 닛산자동차에서는 조합 분열 이래 소수파조합에 대한 차별을 둘러싼 분쟁이 끊임없이 발생했다. 소수파조합에 대한 산업차별사건은 1966년 7월에서 11월 사이에 내려진 도노위(都勞委)의 구제

66) 이러한 방식에 의한 조합 차별이 인정된 사례로는 마루베니상사사건이 있다. 丸紅商事事件·最高裁二小判決, 1986년 1월 24일.

명령에서 소수파조합의 교섭상의 지위가 확인된 직후에 발생했다.

이 사건의 직접적 배경은 근무체제의 변경이었다. 회사측은 1967년 2월 이미 닛산자동차에서 실시하고 있었던 주야 2교대제의 근무제도(소위 ‘닛산형 교대제’) 및 계획잔업을 합병한 구(舊)프린스공장에서도 실시하였다. 새로 도입된 근무체제는 주야 2조 2교대제로서 항상적으로 1일 1, 2시간의 시간외근무와 월 1회의 휴일근무를 제도화한 것으로, 잉여인원을 최소한으로 줄이면서 공장의 가동률을 극대화하는 것을 목적으로 하였다. 구프린스공장(제조부문)에서는 2조 2교대제 내지 2조 3교대제에 의해 심야근무가 실시되고 있었지만, 주간근무자에 대해서만 약간의 잔업이 부과되고, 잔업명령 또한 최대한 개인의 의사를 확인하고 배려하는 전제 위에서 이루어지고 있었다. 그러한 점에서 계획잔업이라는 형태로 항상적인 강제잔업을 제도화한 새로운 근무체제는 구프린스공장(제조부문)의 근무체제에 변경을 가하는 것이었다.

문제의 소지는 노동조건의 변경을 수반하는 새로운 근무체제를 시행하는 데 있어서 사용자가 다수파조합(제2조합)과만 협의하여 협약을 체결·실시하는 한편, 프린스지부(제1조합)와는 아무런 협의도 없이 일방적으로 동 지부 소속 조합원을 주간근무에만 배치하여 일절 잔업을 시키지 않는 조치를 취한 데 있었다. 동 지부는 당초에는 이러한 회사측의 조치에 대해 항의하거나 시정을 요구하지 않았지만 1967년 6월부터 입장을 전환하여 지부 소속 조합원에게도 잔업을 시키도록 요구하고, 동년 11월 28일까지의 기간 동안 수차례의 단체교섭에서 잔업문제에 관한 회사의 방침 제시를 요구하였다.⁶⁷⁾ 교섭에서는 잔업문제는 회사 방침이 아니라 현장직제와 작업원 사이의 ‘신뢰의 문제’라고 하는 회사측의 입장과 ‘강제잔업’에 반대한다는 프린스지부의 입장이 평행선을 달리는 가운데 진전을 보지 못했다. 이에 대해 프린스지부가 1967년 12월 닛산형 근무체제에 응하는 전제로 몇 가지 요구조건(주5일제 근무, 야간근무의 경우 벨트콘베이어 속도를 늦출 것, 야간수당 증액 등)을

67) 조합측의 정책 전환은 소속 조합원이 주간근무조에만 배치되고 또 잔업에서 배제됨에 따라 초래되는 수입 감소에 의해 조성되는 조합의 위기에 대한 대응이었다고 판단된다.

내걸고 단체교섭을 신청하고, 동시에 도노위에 분쟁의 알선 신청을 하게 되었다.

1968년 1월, 도노위 알선원의 권고로 잔업문제에 대한 교섭이 이루어져 회사측이 최초로 이 문제에 관한 회사방침을 설명하였다. 회사는 닛산형 교대제와 계획잔업은 서로 분리될 수 없는 일체(一體)의 근무체제이며, 프린스지부가 닛산노조와 같이 이 근무체제를 승인하지 않는 한 소속 조합원에게 잔업을 시킬 수 없다는 방침을 명확히 함으로써 노조의 요구를 거부하였다.⁶⁸⁾ 이에 대해 지부는 계획잔업과 일체화된 닛산형 교대제는 강제잔업을 수반한다는 것을 이유로 반대하여 교섭이 결렬되었다. 이리하여 동년 2월 프린스지부가 전금 및 동 도쿄지방본부와 함께 조합원에 대한 잔업차별을 도노위에 부당노동행위로 구제 신청하였다.

도노위는 1971년 5월 이 사건에 대해 부당노동행위 성립을 인정하여 구제명령을 내렸으나 회사측은 도노위에 재심신청을 하였다. 그리고 1971년 6월부터 다음해 4월까지 10개월간에 걸쳐 지부와 사용자 간에 잔업문제를 둘러싸고 8차례의 단체교섭이 이루어졌으나 여전히 이전과 동일한 입장이 견지되는 가운데 교섭은 결렬되고, 회사측이 지부조합원에 대해 잔업명령을 내리지 않는 상황은 계속되었다. 1973년 3월에는 회사측의 재심신청이 기각되었으나 회사는 이에 불복하여 도노위의 결정에 대해 도쿄지방재판소에 제소함으로써 이 사건은 법정으로 비화하였다.

사용자측이 도노위의 결정에 이의를 제기한 요지는 프린스지부 소속 조합원이 일반적으로 계획잔업에 따를 의사를 갖고 있지 않으며, 지부가 계획잔업을 반대·거부하고 있기 때문에 그 소속 조합원에게 잔업을 명령하지 않는 회사의 조치가 부당노동행위에 해당되지 않는다는 것이었다. 제1심판결(1973년 6월 28일)과 제2심판결(1977년 12월 20일)에 의해 사용자측의 주장이 기각되는 과정을 거쳐 상고심이 진행된 이 사건

68) 이 사건에서는 야간근무가 없는 간접부문의 잔업차별문제도 또 하나의 쟁점이었다. 이에 대해 회사는 각 직장의 직제가 그 판단에 의해 잔업 명령 여부를 결정하고 있으며, 프린스지부의 조합원에게 잔업을 시키지 않는 이유는 지부소속 조합원이 일반적으로 새로운 근무체제에 따를 자세를 보이지 않기 때문이라고 설명하였다.

은, 사건 발생 후 18년이 지난 1985년에야 최고재판소의 상고 기각 판결에 의해 노동위원회의 결정을 인정한 원심이 확정됨으로써 종결되었다.

② 최고재판소의 판결 요지

최고재판소의 판결에 의하면 이 사건의 법리상 쟁점은 다음과 같다. 기업 내에 복수노조가 병존하고 있는 상황에서 회사가 닛산노조(다수파노조)와 체결한 노동협약에 의거하여 실시하고 있는 닛산형 교대제 및 계획산업의 근무체제에 대해서 프린스지부(소수파조합)가 실시 이전부터 반대하는 태도를 취하고 있는 상황에서 회사가 지부 소속 조합원에 대해서 일체의 잔업을 명령하지 않는 조치를 취하고, 또 그 후에 이루어진 단체교섭에서 동 지부가 다수파조합과 동일한 노동조건에 의한 잔업(계획잔업=강제잔업)을 반대하여 협정체결을 거부하고 있는 상황에서 회사가 최초의 조치를 계속 유지하고 있는 행위가 과연 노조법 제7조 3호(지배개입금지)의 부당노동행위를 구성하는가 하는 것이다.

최고재판소(노동위원회)는 쟁점이 되고 있는 닛산형 교대제와 일체화된 계획산업의 실시에 대해서 생산 및 인원관리상 그 경영적 필요성을 인정하고 있다. 그리고 일반적으로, 복수노조가 병존하는 경우 각 조합은 자유로운 의사결정에 의거해 노동협약을 체결하거나 혹은 그 체결을 거부할 수 있으며, 그 결과로 잔업에 대해서 양 조합원간에 취급상의 차이를 초래하는 조치를 사용자가 취하더라도 그 행위 자체가 부당노동행위에 해당하지는 않는다고 해석하고 있다. 또 소수파조합이 취약한 교섭력으로 인해 사용자의 힘에 밀려 결과적으로 다수파조합보다도 낮은 노동조건이 불가피하게 되더라도 그것은 당사자의 교섭의 자유 영역에 속하기 때문에 그 자체로는 법적인 문제가 발생하지는 않는다고 해석하고 있다.

그러나 최고재판소는 이와 같은 일반적 해석은 어디까지나 단체교섭의 결과가 조합이 자유로운 의사결정에 의거해 선택한 것으로 여겨질 수 있는 상황에 있다는 전제하에서 성립한다는 점을 환기하고 있다. “단체교섭의 국면에서 보면 합리적·합목적적 거래행동이라고 할 수 있는 사용자의 태도라고 하더라도 당해 교섭사항에 대해서 이미 당해 조합에

대한 단결권의 부인 내지 동 조합에 대한 혐오의 의도가 결정적 동기가 되어 행해진 행위가 있으며, 당해 단체교섭이 그와 같은 기정사실을 유지하기 위해서 형식적으로 행해진 것으로 인정되는 특단의 사정이 있는” 경우에는 그 단체교섭의 결과로 취해지고 있는 사용자의 행위에 대해서도 노조법 제7조 3호(지배개입)의 부당노동행위가 성립한다는 것이다. 부당노동행위의 성립 여부를 판단하는 데 있어서는 단지 해당 단체교섭의 국면만이 아니라 단체교섭에 이르게 된 원인과 배경, 그것이 당해 노사관계에 대해서 갖는 의미, 단체교섭사항이 된 후의 당사자의 태도를 종합적으로 감안할 필요가 있다는 것이다.

최고재판소는 최종적으로 크게 보아 두 가지로 구분되는 사용자의 일련의 행위를 이유로 이 사건의 부당노동행위 성립을 인정하였다.

첫째, 사용자는 구 프린스공장에 새로운 근무체제(닛산형 교대제 및 계획잔업방식)를 도입하는 데 있어서 병존조합의 하나인 닛산노조와만 협의하고, 지부에 대해서는 아무런 제안도 하지 않은 채 일방적으로 지부의 조합원을 주간근무에만 배치하고 일절 잔업을 시키지 않았다. 복수조합의 각각에 대해 적어도 동일한 시기에 동일한 내용의 조건을 제시하고 단체교섭을 했어야 하는데 그러하지 않았다는 것이다. 이러한 사용자의 행위는 노동조건 결정 등에 관한 교섭상대로서 지부의 존재를 무시하고 그 조합원을 차별적으로 취급하는 의도를 갖고 있으며, 지부의 단결권에 대한 침해행위이다.

둘째, 그 후 지부의 요구에 의해 잔업에 관한 회사의 조치가 단체교섭 사항이 된 후에도 사용자는 잔업문제를 해결하기 위한 성실한 단체교섭을 행하지 않고 최초의 조치를 계속 유지하여 이를 기정사실화하였다. 회사는 새로운 근무체제에 대한 협정이 지부와 사이에 성립하지 않는 한 그 조합원에게는 잔업명령을 내릴 수 없다는 태도를 고집하여 그 기정사실을 계속 유지했다는 것이다. 단체교섭에 있어서 교착상태를 지속 시킴으로써 지부 소속의 조합원을 경제적으로 압박하고, 더 나아가 지부 내부의 동요 혹은 지부의 약체화를 꾀하는 의도가 있다.

요컨대, 이 사건의 판결은 사용자가 소수파조합과는 교섭을 행하지 않은 채 다수파조합과만 협약을 체결하여 노동조건 변화를 수반하는

근무체제를 도입하는 과정에서 소수파조합의 조합원을 잔업으로부터 체계적으로 배제한 후, 다수파조합과의 협약을 매개로 이를 소수파조합에게 강요함으로써 결국 소수파조합과의 교섭을 사실상 해태한 사실을 이유로, 소수파조합을 약화시키려는 의도를 갖는 지배개입의 부당노동행위가 성립한다고 인정한 사건이다.

5. 결 론

이상에서 살펴본 대로 일본에서 복수노조의 형성과정은 협조적 노사관계로의 전환과정이기도 하였다. 많은 경우 조합분열을 통하지 않고 동일 조직을 유지한 채로 리더십이 변경되는 형태를 취했지만, 제2조합이 결성되고 그것이 다수파조합으로 성장함에 따라 종래의 대립적인 노사관계에서 경영협조적인 노사관계로 전환했던 것이다. 그리고 이러한 과정은 동시에 기업별조합 체제의 형성 과정이기도 했다.

이와 같은 노사관계의 전환에 법적으로 중요한 역할을 한 것은 1949년 개정 노동조합법이었다. 현행법이 되고 있는 개정노동법은 노조의 기능을 반드시 단체교섭에 한정하지 않았었던 구노동조합법(1945년)에 비해 입법의 목적이 단체교섭의 촉진에 있음을 명확히 하고, 교섭 당사자로서의 노동조합을 보호하는 것을 주된 내용으로 하면서 사용자의 이익대표를 배제하는 등 조합원자격의 허용 범위를 좁히고, 사용자의 조합경비원조의 허용 범위를 좁게 인정하였다. 그리고 노동협약의 자동연장을 금지하는 조항을 설치하였다. 공기업과 공무원 등 공공부문의 노사관계제도 개정의 연장선상에서 이루어진 개정노동조합법에 의해 경영으로부터 노조를 분리함으로써, 당시 경영협의회를 통해 노조가 경영권을 강력히 규제하는 상황을 일소하기 위한 법적인 기반이 마련되었다.

1949년 개정노동조합법은 노조의 설립과 운영에 관해 자유설립주의와 단체 자치의 존중이라는 원칙에 의해 노조의 자유를 철저히 인정하고 있다. 자주성과 민주성의 요건을 충족하는 경우 어떠한 노조의 설립도 자유이며, 복수노조 금지 조항은 어떠한 수준에서도 설정되어 있지

않다. 그리고 자유로운 단체교섭과 그 결과물인 노동협약을 중심으로 노사관계를 규율하기 위한 정책수단으로서 사용자의 부당노동행위금지 제도와 법적 구속력을 갖는 노동협약제도를 채택하고 있다. 사용자의 단체교섭 거부는 불이익취급, 지배개입과 더불어 부당노동행위로 금지된다. 단체교섭이나 노동협약 체결의 방식, 교섭사항 등에 관해서 이를 특별히 규제하는 규정 또한 일절 두고 있지 않다. 개정 과정에서 미국식의 교섭단위=배타적 교섭대표제의 도입이 일본 정부에 의해 강력히 시도되었지만 결국 좌절되었다.

이와 같은 단결정책하에서 기업내 복수노조의 설립은 자유이며, 복수노조가 병존하는 경우 각 노조는 고유한 교섭권을 갖는다. 복수노조 교섭대표제가 채택되고 있다. 복수노조의 취급과 관련해서는 판례법에 의해 경쟁적 조합주의, 조합차별금지, 사용자의 중립의무의 세 원칙이 확립되어 있다.

그 후의 노사관계는 위와 같은 법제도 위에서 노사관계가 전개되었다. 일본의 노동조합운동사는 ‘조합 분열의 역사’라고 불릴 정도로 노사관계의 주요 국면에서 조합 분열이 이루어졌다. 기업수준에서의 조합 분열은 이데올로기적 성격을 갖는 내셔널센터의 분열 및 재편과 밀접한 관련을 가지면서 정치적·경제적 전환기에 집중적으로 이뤄졌다. 특히 중추 기업에서의 조합 분열은 1953년경부터 본격화하여 1960년대까지 집중적으로 이뤄졌는데, 이 기간에 수차례에 걸쳐 강력히 추진된 기업의 합리화 정책이 결정적인 계기가 되었다. 대표적인 조합 분열의 사례인 닛산자동차(1953년, 1965년), 미쓰이미이케탄광(1960년), 미쓰비시중공업(1965년), 구(舊)국철=JR(1987년 전후)에 대한 분석을 통해 조합 분열을 통한 복수노조의 성립 과정에 대해서 살펴보았다. 사례분석에서 드러나듯이 일본에서 복수노조는 노사간의 사활을 건 장기간의 쟁의의 중요 국면에서 조합 분열을 통해 제2조합이 결성되고, 분열 후 시기가 지남에 따라 제2조합(우파계)이 다수파조합이 되는 한편, 원래의 제1조합(좌파계)은 소수파조합으로 전락하는 형태로 복수노조가 성립하였다. 제2조합의 결성과 우세 조합화는 사용자의 지원하에서 직원총과 현장감동층을 주도 세력으로 하여 다수의 조합원이 이에 가입하는 방식으로 이루어졌다.

대규모 쟁의과정에서의 조합 분열을 통해 형성된 일본의 복수노조는 기업별조합을 전제로 한 복수노조라는 특징을 갖는다. 적지 않은 소수파조합은 형식상 초기업노조의 외피를 쓰고 존속하고 있는 경우가 있지만, 역시 기업수준에서는 특정 기업의 정규종업원을 조합원으로 하는 종업원조직이라는 점에서 다수파조합(제2조합)과 다르지 않다. 일본형 복수노조의 최대 특징은 사실상 조직 대상을 같이하는 복수노조가 병존하고 있는 점에 있다. 그러한 점에서 일본의 복수노조는, 직종별 또는 산업별로 조직 대상을 달리하는 초기업조합이 하나의 사업장 내에서 종업원을 각각 조직하게 됨에 따라 결과적으로 복수조합 상황이 일반화되고 있는 구미와는 본질적으로 다르다. 그러한 만큼 일본의 조합 분열은 기업별조합 체제와 밀접히 관련되어 있다.

첫째, 조합 분열의 경제적 기반과 관련하여 기업별조합은 기업간의 과점적 경쟁이 심화되는 상황에서 인원삭감을 수반하는 합리화계획이 강력히 시행될 경우 쟁의가 기업의 사활을 건 분류로 전개되는 경향이 강하다(미쓰비시중공업의 사례, 미쓰이미이케탄광의 사례). 둘째, 쟁의가 노사의 사활을 건 장기쟁의로 전개될 경우 기업 내에서 관리적 지위에 있기 때문에 ‘노동자주의적 사고’가 특히 약한 직원층과 현장감독자층이 중심이 되어 조합 자체의 리더십을 장악하거나 그 층을 중심으로 조합분열이 발생하여 제2조합이 결성된다. 그리고 계급적 연대로서의 ‘노동자주의’가 약한 일본의 블루칼라노동자의 심성(mentality)은 제2조합이 다수파조합으로 성장하는 궁극적 기반이 된다.

셋째, 경영협조적인 제2조합이 결성되어 다수파조합이 되는 데 있어서는 사용자 또는 사용자단체의 공세적 대응이 중요한 역할을 하였다. 특히 일본의 대기업에서는 1950, 60년대에 일련의 인사노무관리제도의 개편에 의해 공원과 직원이라는 차별적인 경영내 신분제도가 폐지되고, 이를 작업현장에서 현실화하는 작업장(作業長)제도가 실시되었다. 이와 같은 인사노무관리제도의 전환에 의해 조직내 상승지향의 생산직노동자를 기업의 논리에 의해 통합할 수 있는 기반이 마련되었다.

양적 규모로 보아 일본에서 기업 내에서 복수노조가 병존하는 상황은 결코 예외적이지 않다. 후생노동성의 최근 자료에 의하면 2000년 현재

동일 사업소 내에 복수노조가 존재하는 기업의 비중은 14.5%에 이르고 있다. 기업규모가 5,000인 이상의 기업에서는 27.1%가 복수노조의 상황에 있다. 소수파조합은 조합원들의 주체적 노력과 노동법제의 보호에 의거해 단체교섭상의 지위가 유지되고는 있지만, 압도적 소수파로서 조합원의 노동조건 결정에 있어서는 사실상 조합으로서의 역할을 하고 있지 못하다. 다수파조합과 회사 사이의 기업별교섭에 의해서 결정되는 개정 임금표가 그대로 소수파조합원에게 적용되며, 조합원의 개인별 임금의 결정은 회사의 사정(査定)에 맡겨져 있다. 실제 사정에 있어서는 조합차별이 이뤄지는 경우가 많다. 그러한 의미에서 소수파조합과 조합원은 지배개입과 불이익취급의 부당노동행위에 처하게 되기가 쉽다. 그리고 소수파조합은 사용자의 조합부인 및 다양한 형태의 조합차별을 받아 왔다. 요컨대, 소수파조합은 부당노동행위를 금지하는 노동법제의 보호에 의해 조합이 유지되고는 있지만 독자적인 교섭에 의한 노동조건결정은 사실상 불가능한 것이 현실이다. 본고에서는 이를 복수노조 병존하의 노사관계 구조와 관련한 주요 사례분석을 통해 밝혔다.

일본에서는 복수노조가 병존하는 경우 조합 차별을 금지하는 경쟁적 조합주의 원칙과 복수노조교섭대표 제도를 선택하고 있기 때문에 노사관계에서 구체적으로 문제가 되는 것은 조합 차별과 단체교섭 거부를 중심으로 한 사용자의 차별적 행위이다. 그리고 조합 차별은 노동조합법 상 사용자의 부당노동행위의 성립 여부에 관한 문제로 나타난다. 본고에서는 복수노조가 병존 상황에서 발생하는 대표적인 조합 차별에 대해서 소개하고 부당노동행위 성립 여부를 판단하는 있어서의 핵심적인 쟁점과 기준을 제시하였다. 특히 차별의 성격상 그 판단이 어려운 차별, 즉 단체교섭상의 차별(협약 '타결월 차이'에 의한 임금차별, 교섭의 전체 조건 제시를 통한 노조의 수용 여부에 의거한 차별), 조합원 개인별 인사고과를 통한 임금승격 등의 차별 사건에 대한 판례를 소개하였다. 후자의 임금승격 등의 차별에 대해서는 노동위원회가 입증방법으로 '대량관찰방식'을 채택하고 있으며, 이를 판례에서 인정하고 있음을 밝혔다.

이상과 같은 일본에서의 조합 분열과 복수노조 병존하의 노사관계의

경험이 한국에 시사하는 바를 논하면 다음과 같다.

먼저, 2007년부터 복수노조가 전면 해금되면 그동안 법률에 의해서 설립이 금지되어 온 기업 내의 복수노조가 결성될 가능성이 있다. 현재 한국의 지배적인 조합체제가 기업별조합인 점을 감안하면 기업수준에서의 복수노조는 일본에서와 같이 주로 조합 분열을 통해 복수의 기업별조합이 병존하는 형태가 될 것이다. 이들 복수노조는 특정 기업의 종업원을 대상으로 하는 기업별조합이라는 점에서 조직 원리는 동일하지만 운동노선을 달리하는 점에 차별이 있을 것이다. 현재 한국에서의 기업내 노사관계의 구조에서 보면, 운동노선에 따라 양 방향으로 조합 분열이 동시에 발생할 것이다. 즉 노사대립노선의 조합에서 노사협조노선의 조합으로 분열이 발생하는 경우도 있을 것이며, 또 그 반대 방향으로 분열이 발생할 수도 있을 것이다. 조합 분열의 방향과 속도에는 다음과 같은 두 가지 변수가 커다란 영향을 미칠 것으로 생각된다. 하나는 최근 비교적 활발하게 전개되고 있는 산업별조합운동을 중심으로 한 초기업적 노동운동의 향방이며, 또 다른 하나는 사용자의 조합에 대한 전략적 선택의 방향이다. 일본의 경험이 말해주는 것은 만일 일본에서와 같이 산업별조합운동이 좌절되고 결국 한국의 조합체제가 기업별조합체제로 고착될 경우 전자의 방향으로의 분열, 즉 노사대립노선의 조합에서 노사협조노선 조합으로 분열이 주로 발생할 가능성이 클 것이라 전망된다. 그리고 이러한 분열 과정에서는 조합에 대한 사용자의 전략적 선택이 결정적 영향을 미치게 될 것이다. 만일 일본에서와 같이 생산직노동자를 기업에 통합하는 방향에서 인사제도 및 현장감독제도가 적극적으로 추진·실시된다면 노사대결적 노동조합의 리더십이 협조적 노선으로 변경되거나 제2조합으로 협조적 노동조합이 결성되어 다수파조합으로 성장할 가능성이 크다. 다만, 현재 한국(제조업)의 기업별조합은 블루칼라 중심이어서 화이트칼라가 배제되어 있고, 또 많은 경우 현장감독자층이 리더십에서 배제되어 있기 때문에, 노사대결적 노동조합의 경우 조합 분열의 가능성이나 속도에는 일정한 한계가 있을 것으로 전망된다.

다음으로, 기업 내에 복수노조가 병존하게 될 경우 교섭구조를 어떻게 제도화할 것인가 하는 문제이다. 만일 현행법에서 도입 방안을 강구하도

특 의무화되어 있는 교섭창구 단일화 방안의 일환으로 미국식의 교섭단위제=배타적 교섭대표제가 선택된다면, 현행의 기업별조합체제와 리더십이 유지될 가능성이 크고 조합 분열이 억제될 가능성이 있다. 또 이 제도는 교섭단위의 운영에 따라 미국에서와 같이 산별노조가 개별기업과 교섭하여 협약을 체결하는 기업단위교섭제도(enterprise bargaining unit : 소위 대각선교섭)를 사실상 법적으로 강제함으로써 기업별교섭체제를 교착시키는 효과가 있을 것이다. 그러한 만큼 현상교착적인 노사관계가 예상된다. 그리고 이 제도는 다수결주의를 원리로 하는 것이기 때문에 소수파조합의 의견이 무시되는 근본적인 문제점이 있다. 일본에서는 1949년 노동조합법 개정 과정에서 이 제도를 도입하려는 시도가 좌절된 바가 있으며, 한국에서는 미군정기에 실제로 몇몇 기업에서 실시되기도 하였지만 노사관계제도로써 성공하지 못한 경험이 있다.⁶⁹⁾

한편 복수노조의 각 조합에 교섭권을 부여하는 일본식의 복수노조 교섭대표제는 교섭의 자유라는 원칙에서 보면 매우 바람직한 교섭제도이다. 이 제도에서는 물론 복수노조간의 자율적 연대에 의해 교섭에 통일성을 기하는 것이 배제되지는 않는다. 그러나 현실적으로 일본에서와 같이 동일한 정규종업원을 두고 경합하는 기업별조합 형태의 복수노조가 현저한 격차의 다수파조합과 소수파조합으로 분열될 경우 대립적인 노노관계가 형성되어 양 조합간의 연대는 사실상 불가능하며, 사용자에 의해 매우 다양한 형태의 조합 차별이 끊임없이 시도될 가능성이 크다. 조합 자체의 존립 및 운영에 관련된 차별만이 아니라 조합원에 대한 노동조건 대우상의 차별이 다양한 형태로 이루어지게 될 것이다. 기업 내에 복수의 협약이 별개로 체결됨에 따라 협약의 통일성이 저하될 가능성도 크다. 이에 대응하여 정책적으로는 현행 노동법상의 부당노동행위

69) 한국에서는 미군정기인 1947년 5월 말 노동부방침-법령이 아님-에 의하여 사업장 단위의 배타적교섭대표제가 도입되고, 그 도입을 전후로 하여 실제로 교섭(협약체결)대표단체선거가 실시된 경험이 있다. 경성전기(1947년 4월), 운수부해운국(1948년 3월), 조선운수회사(1948년 4월), 영월탄광(1948년 5월), 동화백화점(1948년 5월) 등에서 실시된 교섭대표선거는 기업 내에서 전평계 노조를 최종적으로 배제하고 대한노총을 육성하려고 하는 미군정의 의도가 있었다. 선거는 제도가 미비한 채 매우 자의적으로 실시되었을 뿐만 아니라 극히 불공정하게 치러진 것이 실태였다. 金三洙(1993), 제3장.

의 금지 규정을 공정하고 효율적으로 운영할 수 있도록 독립행정기관으로서의 노동위원회의 독립성을 강화하고 기능을 강화하는 것이 정책상의 최대 과제가 될 것이다.

노동조합으로서는 복수노조가 전면 해금될 경우 기업별조합체제를 전제로 하는 한 일본식의 조합 분열과 사용자의 부당노동행위는 불가피하며, 결국 기업 내에서 노조의 기능이 공동화하게 될 가능성이 크다는 점을 깊이 인식할 필요가 있다. 일본식의 조합 분열을 피할 수 있는 방법은 주체적 역량에 의해 산업별조합을 중심으로 한 초기업조합을 구축

<표 3-1> 소수파노동조합의 사례(1970년대)

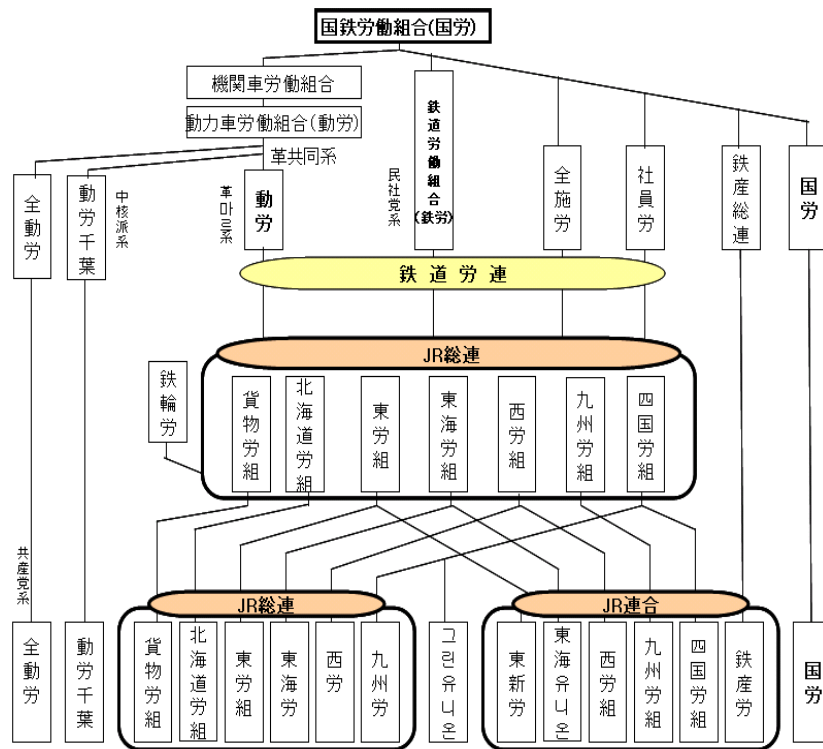
	전기산업노동조합(電産) 주교쿠(中國)지방본부	전석유(全石油) 제너럴석유정제노동조합
조사 시기	1970~71년	1973~74년
조합의 결성	1946년	1965년
조합의 분열	1953년 쟁의에서의 패배와 제2조합결성 → 2년 후 소수파조합으로 전락	1970년 조합간부 해고 반대 쟁의에서의 패배와 제2조합결성 → 2개월 후 소수파조합으로 전락
소수파조합의 조직 형태	산업별 단일조직의 하부조직이지만 기업 레벨의 종업원조직	기업별조합
소수파조합으로서의 역사(조사 당시)	16년	4년
조합원수	1,200명(전종업원의 11.1% 조직)	111명(전종업원의 13.8% 조직)
조합원 평균연령	47.0세(전종업원 평균은 39.6세)	25.2세(전종업원 평균은 31.2세)
평균 근속 연수	25년(전종업원 평균은 18년)	6.6년(전종업원 평균은 7.1년)
연평균 조합원 변동 ¹⁾	86명	불명(분열 후 조합원 탈락 속출, 단 3년 후에는 안정상태)
상부 단체	총평(좌파)계 산별노조	신좌익계
정당과의 관계	사회당 지지(전임간부 9명 중 8명이 사회당원, 조합원의 75%정도가 사회당 지지)	신좌익계

주: 1) 연평균 조합원 변동의 수는 소수파조합으로 전락한 이후 조사 시점까지의 연평균 감소인원을 나타냄. 전산의 경우 86명(감소분)은 탈퇴자(59명)와 정년퇴직자(42명)의 합에서 복귀가입자 15명을 뺀 값임.

자료: 河西宏祐(1990)에 의거하여 작성.

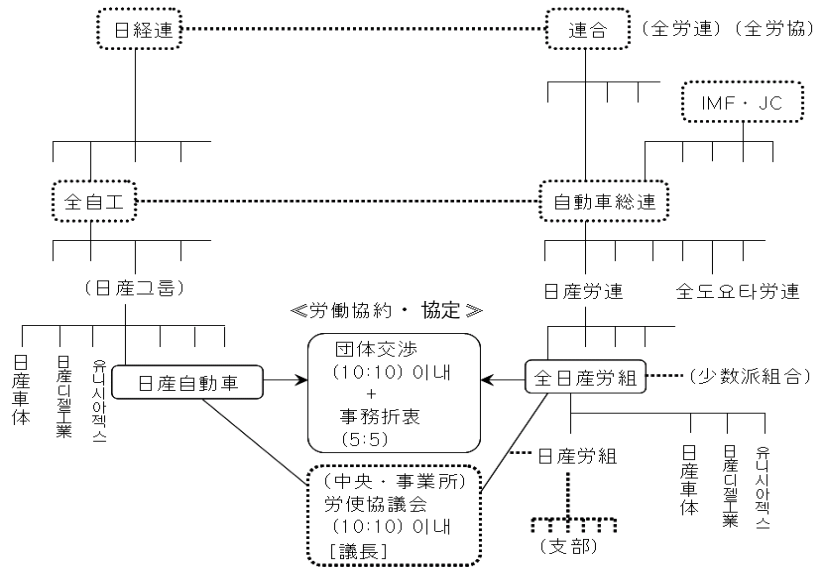
하는 것이다. 노동시장에서 집단교섭(집단거래)의 기능을 하는 존재로서의 노동조합을 구축할 필요가 있다. 이러한 초기업노조를 전제로 그것과 밀접한 관련을 갖는 기업내 협동기구로서의 노사협의회를 중층적으로 제도화하는 방향으로의 실천이 요구된다.

[그림 3-1] 구(舊)국철=JR각사의 노동조합



자료 : marukyo.cosm.co.jp/KEIZU/JR-keizu.html

[그림 3-2] 닛산자동차의 노사관계구조



자료: 中西洋・稻葉振一郎(1994), 80쪽.

제2절 이탈리아

1. 서론

이탈리아 노동조합사는 통합노조가 재건설된 제2차 세계대전 종전 직후 몇 년을 제외하면 전통적으로 정치적·종교적·이데올로기적으로 구분되는 정파노조들의 난립과 경쟁으로 점철되어 왔다. 더욱이 1980년대 이후에는 자율노조들⁷⁰⁾까지 가세하여 이탈리아의 노조지형은 가

70) 기존 노조연합체에 속하지 않은 독립노조인 자율노조(sindacati autonomi)로는 ① 신파시스트 노조인 CISNAL을 비롯한 전통적 극우파 노조들, ② 전문직업인, 기술자 및 공무원 등을 중심으로 하는 CISAL이나 CONFISAL 등 상대적으로 영향력을 갖춘 십여 개의 노조들, ③ 기존의 세 연합체들을 비판하며 보다 전투적인 갈등능력을 요구하고 토대민주주의를 강조하며 형성된 소규모 노조들이 있

히 전국시대를 방불케 한다. 그러나 1970년에 제정된 ‘노동자법’에 의해 교섭상대자로 공식 인정되는 상급 조직인 ‘가장 대표적 노조 조직’은 세 조직뿐이었다. 공산계가 다수를 이루는 공산·사회주의계 정파노조 CGIL(이탈리아 노동총동맹)과 가톨릭계 정파노조 CISL(이탈리아 노동조합연합) 및 사민·공화주의계 정파노조 UIL(이탈리아 노동연합)가 그것이다.

이탈리아 노조의 큰 흐름을 이루어 온 이 세 노조는 복수노조 지형에도 불구하고 때로는 공동행동을 취하고 정당에 준하는 강력한 정치적 힘을 발휘하여 이탈리아 노사관계를 주도하고 정국에도 큰 영향력을 행사했다. 2004년 현재 CGIL은 세 노조 전체 조합원의 약 절반을 포괄하고, CISL은 나머지 절반의 약 4/5(전체의 2/5)를 차지하며, UIL이 나머지 약 1/5(전체의 약 1/10)을 차지하고 있다.⁷¹⁾

그러나 자율노조들 중 일부도 1980년대 후반 이후 꾸준한 투쟁을 통해 구역과 기업에서 실질적으로 단협권을 쟁취하기 시작했다. 또한 1993년 7월 협약과 관련해 1995년 실시된 국민투표는 특히 공공부문을 포함하여 1970년 법해석에 따른 세 노조의 일반적 교섭창구 독점을 해소함으로써 노조 민주성 제고의 기회를 부여했다.⁷²⁾

이탈리아의 노조조직률은 현재 약 36%를 상회하는 수준이다. 이는 약 50%에 달했던 1980년대 이후 지속적으로 감소해 온 추세를 크게 벗

다. 앞의 두 부류의 자율노조들은 노동자 이해대변조직이라기보다 특수 이데올로기나 직업계층의 이해를 대변하며, 세 번째 부류는 대개 기업별 단체교섭에서 세 연합체들과 실질적으로 통합된 활동을 하고 있다. 그 밖에 까드르 조합도 있으나, 이 조합은 간부직과 그에 준하는 전문기술직들의 배타적 조직으로서 대개 노조로 취급되지 않는다. Domenico Carrieri, “I sindacati non confederali,” CESOS (ed.), *Le Relazioni Sindacali in Italia. Rapporto*, 1993/1994 (Roma: Edizioni Lavoro, 1995), p.223.

71) 1990년대 중반까지 CISL과 UIL의 조합원 비율은 약 2:1이었으나, 이후 UIL의 조합원 수가 급격히 떨어졌다. http://www.cisl.it/iscritti/isc86_97.htm(검색일: 2000.08.15); “Le relazioni sindacali in Italia: Rapporto al Cnel a cura del Cesos,” <http://www.cnel.it/rassegna/body-rass44.htm>(검색일: 2000.08.15); <http://www.labournet.de/internationales/it/mitglieder.html>(검색일: 2005.10.19); <http://www.uil.it/organizzazione/iscritti.htm>(검색일: 2005.09.18).

72) Felice Mortillaro, “Sindacati rappresentativi o rappresentanza frantumata”, *Il Mulino*, Vol.42, No.349, 1993, p.967 참조.

어나지 못한 것이다. 이러한 노조조직률 감소는 상술한 자율노조의 증가에 영향을 적지 않게 받았다.⁷³⁾ 자율노조들의 조직률은 공식적으로 집계된 바 없으나 1999년에 전체 임금노동자(약 2천69만 명)의 약 15%에 이르는 300만 명 정도로 추정되었다. 또한 노조조직률 저하는 다른 나라들과 마찬가지로 전통적인 2차산업의 축소 및 구조조정에 따른 실업률 증가와 신자유주의적 구조조정에 따른 정규직 감소에도 영향을 받았다. 이탈리아의 실업률은 1988/89년 12%에서 1993년에 10.1%로 하강 추세를 보였으나 다시 증가하여 1998년에는 11.7%에 이르렀다. 그리고 정규직 비율은 지속적으로 하락하여 1992년 86.6%에서 1998년 84.9%로 떨어졌으며,⁷⁴⁾ 이후에도 계속 감소 추세에 있다.

그러나 자율노조들을 제외했다는 점을 고려하지 않더라도 36%라는 조직률은 OECD 국가들 중에서 결코 낮은 수치가 아니며, 1999년 이후에는 오히려 증가하였다. 이는 1998년을 고비로 하여 일정한 실업률 감소와 비정규직 증가에 대한 노조 나름의 대처가 있었기 때문이다. 그에 따라 2005년 현재 이탈리아의 실업률은 약 7.5%로 1998년에 비해 4.2%가 감소했으며,⁷⁵⁾ CGIL의 경우는 1998년에 비정규직 노조(NidiL)를 설립하는 등 비정규직 노동자들의 조직화에 힘썼다.⁷⁶⁾

이 글은 이와 같이 대표적인 복수노조 국가로서 노조의 사회·정치적 역량이 강하게 나타나는 이탈리아의 노동조합을 살펴보는 것을 목적으로 한다. 이탈리아의 복수노조는 전통적으로 정당정치적 정파성에 따라 분열되었으나, 1960년대 말 이후부터는 통합을 추구해 왔다. 특히 세 대표적 노조인 CGIL, CISL, UIL는 통합운동의 태동 이후 현재까지 노사정협약과 단체협약의 여러 차원에서 공동행동을 해 오고 있다. 따라서 구체적으로는 복수노조 지형의 형성과정을 간략히 살펴본 후, 복수노조 지형에서의 노조조직구조와 단체협상체계를 고찰하고, 세 노조를 중심

73) 노조조직률에 관한 통계는 세 노조총연합에 가입한 노동자들만을 대상으로 한 것이다.

74) *Istat, Rapporto Annuale 1999*.

75) http://www.istat.it/salastampa/comunicati/in_calendario/forzelav/20050920_00 (검색일: 2005.10.19).

76) 정병기, 「이탈리아 노동조합 체계」, 산별노조운동연구팀(편), 『산별노조운동의 역사와 현재』, 현장에서 미래를, 2003, 281쪽.

으로 노조들 간 공동행동 및 갈등과 통합운동이 어떻게 전개되어 왔는지를 서술할 것이다.

2. 조직 노동운동의 발전과 복수노조 조직 구조

가. 조직 노동운동의 발전

이탈리아 노동운동조직도 ‘동업조합(corporazione)’에서 비롯되었다는 점은 대부분의 유럽 역사와 동일하다.⁷⁷⁾ 동업조합은 길드와 유사한 조직으로 동업자들의 특수이익을 대변하는 조합이었다. 따라서 이들의 여러 특권을 없애기 위해 프랑스에서 그랬던 것처럼 이탈리아의 동업조합도 입법을 통해 대부분 1879년까지 해체되었다. 재조직은 엄격히 금지되었고 그 시도는 가혹한 형벌에 처해져, 수공업자들이 자신들의 동업조합을 명실상부한 노동자조직으로 발전시킬 수는 없었다. 그러나 이러한 탄압은 역설적으로 노동자들이 결사의 자유를 주장하는 계기가 되기도 했다.

동업조합이 해체된 척박한 조직운동의 토양에서 결사의 자유 주장과 노동자조직 결성의 노력은 1840~50년대부터 조직된 ‘공제조합(società di mutuo soccorso)’으로 옮겨갔다. 노동자들 간 상호부조를 위한 공제조합은 종교적 성격을 띠고 부자와 귀족들로부터 재정지원을 받아 사회봉사활동에 중점을 두었던 경우가 많았으므로 탄압의 화살을 비껴갈 수 있었다. 그러나 점차 직업별 조직의 비중을 높여 갔음에도,⁷⁸⁾ 이러한 조직적·재정적 성격으로 인해 공제조합은 노동조합으로 발전할 수 없었다. 공제조합이 노조로 발전한 것은 목적의식적인 정치의식과 정치활동을 통해서야 비로소 가능했다. 마치니(G. Mazzini)의 ‘청년 이탈리아(Giovane Italia)’가 이 새로운 사상을 전파한 최초의 조직이었으며, 그 다른 한 축은 바쿠닌과 사회주의자들이었다.

77) 이탈리아 노조운동사에 대해서는 정병기(편저), 『이탈리아 노동운동사』, 현장에서 미래를, 2000을 참조.

78) Daniel L. Horowitz, *The Italian Labor Movement*, Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 1963, p.12.

마치니가 교육과 협력을 강조했다면, 바쿠닌과 사회주의자들은 1873년 제2차 인터내셔널 이탈리아동맹 대의원대회 기록에서 나타나듯이 “자선과 노동해방” 중에 목적을 선택하고 “노동자 공제조합과 노동자 해방조직” 중에 조직위상을 선택하고자 했다.⁷⁹⁾ 특히 후자는 인터내셔널이 주동한 추상적 봉기에는 실패했으나, 마치니주의자들과는 근본적으로 구별되는 혁명적 목표와 사회적 실천의 통일을 지향한 정치투쟁과 파업을 통해 계급의식 형성에 크게 기여했다. 그에 따라 이후 노동자조직의 생성기는 바쿠닌주의자들의 승리로 귀결되었으며, 이 승리는 노동자와 노동조합의 자율성의 승리를 의미하였다.

철도노조 SFI와 금속노조 FIOM 및 여러 인쇄공노조들은 이러한 과정을 통해 최초로 성립된 노동조합들이다. 더 나아가 이들이 중심이 되어 1890년대 초부터 조직되기 시작한 ‘노동평의회(Camere del Lavoro)’는 노조전국연합체의 모태가 되었다. 정치적으로도 사회당(PSI)이 창당(1895년)됨으로써 노동운동의 정치투쟁이 조직화되는 가운데 명실상부한 노조운동 지도조직이 건설될 필요성이 생겨났다. 이로써 사회당과의 긴밀한 협력을 통해 1906년 이탈리아 최초의 노조전국연합체인 노동총연합(CGdL)이 건설되었다.

그러나 무정부주의자로서 혁명적 사회주의를 주장하나 구체적인 면에서 “자유로운 협동조합들의 느슨한 체계”를 최종 목표로 하고 실천적으로는 때때로 파업의 “중재와 제한과 같은 온건한 개혁주의”⁸⁰⁾를 수용한 바쿠닌주의자들은 이후 이탈리아 노동조합의 탈정치화와 노동자정당의 의회주의화에 기여하기도 했다.⁸¹⁾ 최초의 노조연합체인 CGdL이 온건개혁주의자들에 의해 장악된 것도 사회당이 바쿠닌주의자들에 의해 주도되고 있었기 때문이었다. 노조운동에서 바쿠닌주의자들의 영향은 정치무대에서보다 더욱 큰 것이었다. CGdL내 온건개혁주의자들의 헤게모니는 1912년 사회당 지도부가 혁명적 생디칼리스트로 교체되고 1921년 공산당(PCI)이 사회당으로부터 분리 창당된 이후에도 거의 변하

79) Vittorio Foa, *Per una storia del movimento operaio*, Torino: Giulio Einaudi, 1980, p.101.

80) Horowitz(1963), pp.19~20.

81) Foa(1980), p.101.

지 않았다. 혁명적 생디칼리스트들이 CGdL 건설 직후 탈퇴하여 1912년에 무정부주의자들과 통합하여 USI(이탈리아 노동조합연합)를 건설한 것이 결코 이와 무관하지 않다. 한편 CGdL 초기부터 경쟁적 관계에서 활동하던 가톨릭 좌파들도 CGdL에 대응하여 계급투쟁을 부정하고 교육과 협력을 중시하는 ‘백색노조’인 독자적 노조연합체 CIL(이탈리아 노동자연합)⁸²⁾을 1918년에 설립하였다.⁸³⁾ 이를 계기로 이탈리아 정파노조의 역사가 시작되었다.

1차대전을 전후해서는 이탈리아 노동운동에 파시스트들도 침투하기 시작했다. 1918년 이탈리아의 전쟁참가를 지지하는 USI 조합원 일부가 반전을 원칙으로 하는 USI를 탈퇴하고, 파시스트 노조의 전신이 되는 코포라티즘적 공화계 노조인 UIL(이탈리아 노동연합)을 설립한 것이다.⁸⁴⁾ 1923년에는 파시스트가 정권을 장악하고 이듬해 어용노조들을 설립한 후 1926/7년을 거치는 동안 공산당 불법화와 함께 CIL과 USI를 해체하는 등 본격적인 좌파 및 노동운동에 대한 탄압을 시작하였다. 그에 따라 많은 노조활동가들이 프랑스를 비롯한 해외로 망명하여 활동하는 한편, CGdL은 온건개혁주의 지도부가 자진 해산했다. 그러나 CGdL은 같은 해 공산당에 의해 지하조직(CGL: 노동총연합)으로 부활하여 합법적 경제투쟁이 불가능한 상황에서 공산당과 함께 반파쇼 정치투쟁에 전념하였다.

이탈리아 노동운동에 대한 공산주의자들의 활동은 이미 공산당 창당 이전부터 시작되었다. ‘붉은 2년’이라 불리는 1919/21년간 그람시(Antonio Gramsci)를 중심으로 한 로르디네 누오보(l'Ordine Nuovo)계 공산주의자들이 토리노(Torino)와 밀라노(Milano)의 대공장을 점령하여 공장평의회(Consiglio di fabbrica)를 구성하고, 노동자들의 자발적

82) CIL도 점차 계급의식을 각성하게 됨으로써 가톨릭 노동자층에 세력을 확대해 갔다.

83) 1920년 당시 CGdL의 조합원은 약 230만 명이었고, CIL 조합원은 약 1백만 명에 못 미치는 수준이었으며, USI는 더욱 적은 50만 명 정도였다. Europäisches Gewerkschaftsinstitut, *Info 11: Die Gewerkschaftsbewegung in Italien CGIL-CISL-UIL*, Brüssel, 1985, pp.3~4.

84) Inge Pröll, *Die italienische Arbeiterbewegung: Eine geschichtliche und gesellschaftliche Analyse*, Nürnberg: GfP Verlag, 1984, pp.154~155.

투쟁을 촉발시킴으로써 이탈리아의 자발적 노동운동과 공장평의회 운동을 위한 중요한 선례를 제공하였던 것이다. 이 때부터 시작된 공산주의자들의 노동자 현장활동은 창당 이후 더욱 구체화되어 온건개혁주의자들의 헤게모니 아래에서도 CGdL 내에 적지 않은 영향을 미쳤다. 이러한 활동은 파시스트에 의한 공산당 불법화와 CGdL 해산 뒤에도 이어져 1943년에 가서는 북부 대도시에서 대공장을 중심으로 물가인상과 파시즘정권에 반대하고 북부지역을 점령한 독일 나치에 대항하는 투쟁을 통해 현장조직들을 재건할 수 있었다.⁸⁵⁾ 공산당의 이러한 현장성의 토대와 파시즘 정권하 CGL과의 공동투쟁은 이후 이탈리아 노조지형에서 공산주의계의 다수장악을 가능케 했다.

CGL은 CIL과 함께 2차대전 종전을 앞두고 파시스트로부터 먼저 해방된 남부지역을 중심으로 팔레르모 노동평의회(Camera del Lavoro di Palermo) 논의를 거쳐 합법화되었다. 또한 CGL은 로마 협정을 통해 공산주의계, 사회주의계 및 가톨릭 좌파뿐만 아니라 사민·공화주의계를 망라한 통합노조인 CGIL(이탈리아 노동총연합)로 재건설되었다(1944년). 그러나 냉전 시작과 더불어 통합노조는 다시 정파로 분열되고 신파시스트 노조를 비롯한 각종 자율노조들이 설립되어 오늘에 이르고 있다.⁸⁶⁾

나. 노조 조직 구조

1) 기본 구조

[그림 3-3]은 1979년까지 완성된 형태로, 비록 각 지부들의 명칭은 다르나 세 노조들이 공통적으로 가진 조직구조를 나타낸 것이다. 산별노조가 지역 수준별로 상급단위에 수직으로 종속되고, 총연합 지구(territorio)지부인 지구연합도 총연합 주(regione)지부인 주연합에 수직으로 종속되며, 산별노조와 총연합 주지부는 다시 총연합(전국본부)에

85) Europäisches Gewerkschaftsinstitut(1985), p.45.

86) 이탈리아 자본의 대부격인 피아트(Fiat)사가 황색노조를 설립하기도 했으나, 1970년 ‘노동자법’의 제정과 더불어 일체의 황색노조들은 불법화되었다.

에 이른 것이다. 또한 1980년대의 수세기를 극복한 세 총연합체는 1991년 노조간 협정과 1993년 광공업부문 노사협정 및 1994년 공공부문 노사협정을 통해 기존의 직장평의회 CdF(Consiglio di Fabbrica : 주로 대공장)와 기업별노조대표체인 RSA(Rappresentanza Sindacale Aziendale: CdF가 없는 기업)를 ‘통합노조대표 RSU’(Rappresentanza Sindacale Unitaria)로 발전시켜 기업 차원의 통합된 교섭상대자로 공식 인정케 하는 성과를 올렸다.⁸⁷⁾ 이로써 15인 미만의 종업원을 가진 기업에서는 RSA를 유지하지만, 15인 이상의 종업원을 가진 기업에서는 RSU로 현장 조직의 통합이 이루어졌다.

2) 지역별 수평 구조

세 총연합 CGIL, CISL, UIL은 각각 전국 20개 주(州, regione)에 주연합을, 그리고 주연합은 다시 세분된 지구(地區, territotio)에 지구연합을 두고 있다. 세 노조연합체의 주연합과 지구연합의 명칭은 다음과 같다:

주연합

- CGIL : CGIL regionale(주CGIL)
- CISL : USR(Unione sindacale regionale : 주노조연합)
- UIL : UR(Unione regionale : 주연합)

지구연합

- CGIL : CdLT 또는 CdLM(Camera del lavoro territoriale o metropolitana : 지구노동회의소 또는 대도시노동회의소)
- CISL : UST(Unione sindacale territoriale : 지구노조연합)
- UIL : CST(Camera sindacale territoriale : 지구노조회의소)

87) *Gewerkschaftliche Interessenvertretung in den Ländern der EU*, Internationale Gewerkschaftsbewegung 6, Redaktion von Wolfgang Grief, für die Verwendung im Rahmen der Bildungsarbeit des österreichischen Gewerkschaftsbundes, der Gewerkschaften und der Kammern für Arbeiter und Angestellte, 2002, pp.37~38.

하부 지역단위를 관할하는 지구연합들과 산별노조 주지부들로 구성되는 주연합은 주별 단협을 비롯해 주별로 진행되는 모든 협상을 관할하는 조직으로, 대개 주단위로 구성·진행되는 이탈리아 노사관계에서 가장 중요한 역할을 하는 지부이다. 그 중 가장 중요한 것은 각 주의 산별정책, 경제계획, 지역개발, 사회정책, 개혁정책 등이 꼽힌다.

산별 지구지부들로 구성되는 지구연합들의 업무는 다음과 같이 좀더 구체화되어 있다.

- 각종 협상과 투쟁의 요구사항 작성시 산별노조 지원
- 당해 지구의 경제상태 등 노동자와 관련된 모든 사회문제에 대한 조사와 자료수집
- 공동투쟁을 위해 노조간 연대 추진
- 주연합에서 확정된 방침에 따라 당해 지구의 업무, 계획, 사회정책 수립
- 산별노조 지구지부와 공동으로 전국 및 기업별 요구사항 관철
- 초산별적 노조통합기구인 구역평의회(Consiglio zonale)의 구성과 기능 및 평의회간 관계 설정(그림 3-4 CGIL-CISL-UIL 통합조직 구조를 참조할 것)

3) 산별 수직 구조

노동자들의 노조 가입은 소속 직장의 분조나 지구의 지부 또는 연금생활자 연합 지부에 가입하여 자동적으로 각 산별노조 또는 연금생활자 전국연합에 소속되고 최종적으로 총연합체에 가입된다. 따라서 직업단체는 성립되지 않는다. [그림 3-3]에서 보는 바와 같이 산별조직은 각 지역 차원별로 총연합체와 그 지역연합체에 속하여 산별구조간 수평구조를 이루고 있지만, 동일 산별 내에서는 주지부와 지구지부 그리고 사업장 및 기업 분조건 수직구조를 이룬다.

CGIL은 사업장 및 기업 분조를 두지 않고 전 종업원 조직인 공장평의회(Consiglio di fabbrica)나 대의원평의회(Consiglio di deleghe)를 토대조직으로 규약에 정한 반면, 이른바 ‘조합원노조’ 정책을 펴고 있는

CISL(1980년대 이후)과 UIL은 각각 SAS(Sezioni aziendali sindacali)와 NA(Nucleo aziendale)라는 독자적 사업장·기업 분조를 두고 있다.

CGIL은 현재 13개 산별노조와 비정규직노조 NIdiL⁸⁸⁾ 및 연금생활자 연합 SPI와 SPI Provvisorie(임시 연금생활자연합)를 합해 총 16개 산하 노조로 구성되어 있으며, 실업자와 기타업종 종사자들을 위한 특별조직을 두고 있다. 이것은 1983년에 비해 4개의 산별노조가 감소한 결과이다. 1996년 제13차 대의원대회까지 연구부문노조와 대학노조가 SNUR로, 우편과 정보통신 부문이 SLC로 통합되는 등 모두 2번의 통합

<표 3-2> CGIL 산별노조/연합과 조합원수(2004년)

노조/연합	부문	조합원수
FUNZ.PUBBLICA	공공부문	383,738
FIOM	금속	363,326
FILLEA	건설	331,258
FILCAMS	상업	307,778
FLAI	농업	289,359
SNS	교원	148,244
FILT	운수	136,875
FILCEA	화학	126,774
FILTEA	섬유/의류	118,719
SLC	우편/통신	91,580
FISAC	신용/보험	85,772
FNLE	에너지	40,811
MISTE	혼합	19,079
NIdiL	비정규직노동자	18,640
SNUR	대학/연구	16,414
SPI	연금생활자	3,008,303
DISOCCUPATI	실업자	35,887
전 체		5,522,557

자료 : <http://www.cgil.it/cgi-bin/tesseramento/Results.asp>(검색일: 2005.10.20)

88) '노동의 새로운 정체성(Nuovo identità di lavoro)'이란 뜻으로 새로운 유형의 노동자를 의미한다.

을 거쳐 14개로 정리되었다가, 2002년에 상업·여행 부분의 소규모 노조 SNAV(2001년 249명)⁸⁹⁾가 해산된 반면, 1998년 5월에는 비정규직

<표 3-3> CISL 산별노조/연합과 조합원수(2004년)

노조/연합		부문	조합원수
FPS		공공/서비스	318,448
FILCA		건설	238,754
FAI		농업	206,325
FSUR *연맹형태	Scuola	교원	206,250
	Università	대학	10,282
	Innovazione e Ricerca	연구	3,632
FIM		금속	190,118
FISASCAT		상업/여행	170,458
FEMCA		에너지/화학	136,098
FIT		운수	103,590
FIBA		금융/보험	83,759
FLP		우편	67,775
UGC		소농(2인 이하)	52,730
FISTel		정보/관광/통신	52,099
CLACS		행상 등 산별비분류 자영업	25,024
ALAI		비정규직노동자	24,514
FLAEI		전자	20,341
Frontalieri		국경 관련 노동	10,367
Sinalco-VVF		소방	8,102
Medici		의료	6,337
Associazione Quadri		간부직	1,455
FNP		연금생활자	2,170,142
Giovani/Disoc.		청소년/실업자	47,239
준조합원			107,098
전 체			4,260,937

자료 : <http://www.cisl.it/SitoCisl-iscritti.nsf/PagineVarie/Iscritti^2004F>(검색일: 2005.9.18)

89) <http://www.cgil.it/cgi-bin/tesseramento/Results.asp>(검색일: 2005.10.20).

노동자들을 위한 독자 조직(NidiL)이 건설되었다(표 3-2 참조). 특히 NidiL 조합원은 1999년 4,700여 명에서 2004년에는 18,000여 명으로 증가하여 급속한 성장세를 보여주었다.

CISL 또한 1993년 제12차 전국대의원대회 이후 국가공무원과 일반 공공부문을 FPI로 통합한 후 다시 FPS로 통합하고, 농업노조와 식품·담배노조를 농산노조 FAI로, 정보·연극·영화와 통신을 합해 FISTel로 통합했으며, 비정규직 노조를 설립함으로써 총 21개 산별노조 및 연합으로 구성되었다(이 중 대학과 연구부문 및 일반교원들은 연맹의 형태로 결합하고 있다). 현재 CISL은 연금생활자연합과 준조합원조직 및 청소년/실업자 조직을 합해 총 24개 산하조직을 가지고 있다(표 3-3 참조).

UIL 산별노조의 경우는 1983년 이후 지속적인 통합을 단행하여 총 11개가 줄어 현재 16개에 이르렀다. UIL의 노조간 통합은 특히 1994년부터 석유와 화학 부문, 식품과 농업 부문의 통합 이후 본격적으로 진행되어 총 7개가 더 줄었다(표 3-4 참조). UIL의 조직구조적 특징은 공공 부문에 중점을 두고 있다는 점에서 CISL과 유사하지만 조직통합작업에서는 공공부문보다 민간부문을 중심으로 이루어졌다. 또한 UIL은 다른 두 노조와 달리 비정규직노조를 조직하지 않았다. 다른 두 노조에 비해 조합원수가 급격히 줄어든 이유의 하나가 여기에 있다고 볼 수 있다.

세 노조 모두 공공 혹은 공공/서비스 부문이 가장 큰 노조로 나타나는데, 이는 2000년대 이후에 나타나는 현상이다. 1999년까지만 해도 다른 두 노조와 달리 CGIL에서는 금속노조가 차지하는 조합원 비율이 선두를 달렸다. 이것은 1990년대 이후 급속히 진행된 신자유주의적 구조조정에 따른 탈산업화의 결과라고 할 수 있다. 반면 농업부문의 비율은 1990년대에 비해 다소 줄어든 현상을 보인다.⁹⁰⁾ 1990년대에는 이탈리아의 전반적 탈산업화와 더불어 특히 남부지역에서 농업이 대규모화하고 농민들이 프롤레타리아화함으로써 농업부문의 조직률이 상승했으나, 2000년대에 와서 신자유주의적 구조조정에 의해 그 결과가 상쇄된 것으로 보인다.

90) 1998년까지는 농업부문의 조합원 수도 금속부문보다 많았다.

<표 3-4> UIL 산별노조/연합과 조합원수(2004년)

노조/연합	부문	조합원수
UIL FPL	보건/지방공무원	188,473
UILA	식품/농업	145,650
FENEAL	건설	128,881
TRASPORTI	운수/교통	105,156
UILM	금속	91,110
UILTUCS	상업	90,073
UILCEM	에너지/화학/제조업	80,140
UILPA	공공행정	68,218
SCUOLA	교원	62,091
UIMEC	자영 소농	48,656
VARIE	혼합	46,631
UILTA	섬유/의류	43,550
UILCA	금융/보험/세관	42,605
UILCOM	인쇄/영화/통신	37,212
UILPOST	우편	29,393
OO.CC.	헌법상 기구	433
PENSIONATI	연금생활자	532,653
준조합원		174,312
전 체		1,915,237

자료: <http://www.uil.it/organizzazione/iscritti.htm>(검색일 : 2005.9.18)

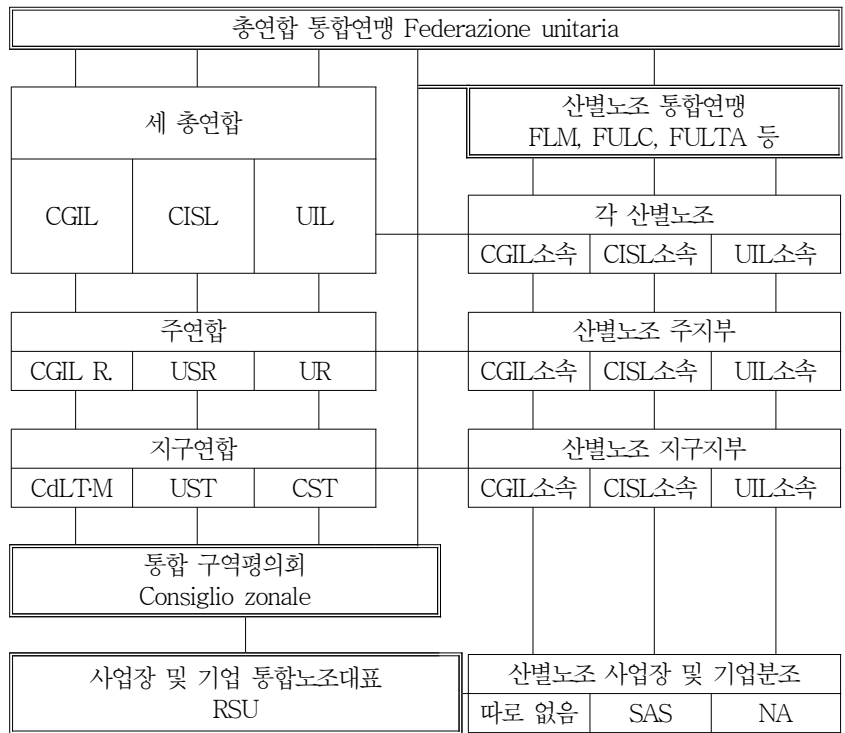
4) 노조 통합 조직 구조

세 노조총연합의 주요 통합구조는 RSU를 토대구조로 하여 구역평의회(Consiglio zonale)와 산별노조 통합연맹 및 '총연합 통합연맹(Federazione unitaria)'으로 이루어진다. 그러나 통합구조가 아직 체계적으로 정리된 것은 아니어서 산별노조 통합연맹은 세 총연합 산하 산별조직들이 총연합 통합연맹과 관계없이 독자적으로 통합하는 방식으로 형성되었으며, RSU와 구역평의회 외에 주단위나 지구단위의 제도적 통합구조는 성립되지 못했다. 또한 산별노조 통합연맹과 총연합 통합연맹도 독자적으로 기능하거나 세 노조총연합이나 산별노조에 대한 강제

력을 갖춘 조직은 못 되며 “제도화된 행동통일”⁹¹⁾을 위한 협의체 수준에 머물고 있다. 그것은 1960년대 말 구체화되었던 노조통합이 정당간 경쟁에 휘말린 당파적 분열로 인해 실패한 결과였다. 그러나 1990년대 초반 이후 통합 노력은 다시 시작되어 속도를 더해 가고 있다.

[그림 3-4]는 세 노조와 산하 조직들의 통합구조를 도식으로 나타낸 것이다. 아래에서는 주요 3가지 통합연맹체(총연합 통합연맹, 산별노조 통합연맹, 사업장 및 기업별 노조통합대표)의 조직과 활동을 중심으로(territorio)의 하위단위인 구역(zone) 차원에서 통합평의회가 구성되어

[그림 3-4] CGIL-CISL-UIL 통합 조직 구조



91) Detlev Albers, “Von der Einheit zum Kampf um die Einheit—Grundzüge der italienischen Gewerkschaftsbewegung 1943~1972,” *Gewerkschaften im Klassenkampf: Die Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung in Westeuropa, Das Argument Sonderband 2*, 1974, p.174.

노조들 간 공공행동과 연대협상을 살펴본다. 지역 차원에서도 지구 사업장단위의 노동자 이해대변 기구들과 지구연합들의 하위 통합기구로 기능하고 있다. 특히 통합노조대표체 RSU(RSU성립 이전에는 대의원평의회)를 중심으로 하여 구성되는 구역평의회는 각 산별로 배분되는 사업장별 RSU 위원 60%와 세 총연합의 지구연합 대표 40%로 이루어진다. 구역평의회들도 통합운동에 재갈이 물리면서 활동이 침체되었으나, 1993년 이후 RSU의 성립으로 다시 활기를 찾아가고 있다.

3. 복수노조와 단체협상 체계

가. 단체협상 체계의 변화와 제도화

2차대전 종전 직후 단체협상 체계는 많은 변화를 겪는 가운데, 산별협상과 기업별협상의 비중을 높여 왔다. 1950년대에는 1차, 2차, 3차 산업 등 대산별로 조직된 사용자단체연합과 노조총연합체들 간 단체협상이 중심역할을 했던 반면, 1960년대에는 산별협상이 점차 중요성을 더해 갔다. 이 시기에는 노조들 간 통합이 시작되기 전이었으므로, 각 노조총연합이나 산별노조들이 개별적으로 단협을 체결하고 이것이 일괄적으로 적용되었다. 사용자단체나 기업의 입장에서도 노조가 강화되는 시점에서 단체협상을 비노조원들에게 적용하지 않음으로써 노조가입률을 상승시킬 이유가 없었다.

반면 1968~69년에는 자연발생적 파업으로 기업 차원의 파업금지규정과 집중·단일화된 단체협상체계가 극복된 후 기업별 협상도 증가하였다. 그에 따라 대부분의 산업에서 자율적 단협체계가 성립되어 이후 단체협상은 어떠한 규정상 제한도 받지 않고 발전할 수 있었다. 이러한 자율적 단협체계는 정파노조들 간의 경계를 뛰어넘는 현장 대의원회의를 성립시켰으며, 이 대의원회의는 단협권을 획득하게 되었으며 노조통합운동의 토대를 형성하였다. 이로써 교섭은 오로지 교섭당사자들의 대응 여하에 달려 있어 단협상 자율이 모든 차원에서 보장되었다. 전국 차원뿐만 아니라 산별차원이나 기업차원을 막론하고 모든 차원에서 항시

적 교섭권이 보장되어 수직적으로 분권화되고 수평적으로 통합된 자율 협상체계가 정착하기 시작했다.

그러나 단협체계의 핵심 요소는 산별 차원에서 체결되어 산별내 다양한 업종에 종사하는 모든 노동자들에게 무차별 적용되는 최소 기준들을 규정하는 범주협약이다. 특히 1970년대에는 업종간 결합과 통합이 광범위하게 이루어져 방대한 범위의 산업들이 생겨났으며, 그 결과 다양한 업종들을 망라하여 하나의 산별 범주협약의 적용을 받는 산업들이 존재하게 되었다. 그 중에서도 철강, 자동차, 선박, 전자 등의 업종을 포괄하는 금속산업과, 고무, 합성수지, 가스, 에너지, 유리업종을 비롯한 각종 화학·제약산업 그리고 의류, 식물, 가구 및 세탁업을 포함하는 섬유산업이 대표적인 예이다.⁹²⁾ 단체협상(산별)과 관련하여 1947년 성립 당시 150여 개였던 업종들이 점차 통합되어 현재 다음과 같이 16개 부문으로 정리되었다⁹³⁾: 생필품·담배, 에너지·화학 등, 전기에너지, 건설, 금속·기계제조, 정보·오락, 섬유, 농업노동, 농경, 공무, 우편·통신, 보건, 교육, 운수, 민간 서비스, 보험·은행.

교섭 차원의 다양화와 분권화는 기업별교섭에 있어서는 1960년대 말 이후 사업장의 조건에 따라 비공식으로 인정되는 한계에서만 가능했다. 더욱이 사실상의 분권화된 체제도 노조의 교섭력이 증대하고 경제가 성장할 때는 잘 기능했으나, 1970년대 중반과 1980년대에는 긴장이 고조되고 노조들 간의 협조가 잘 이루어지지 않아 무시할 수 없는 불안요인이 되기도 했다. 교섭상대가 일관되지 못한 점이 비단 노조측뿐만 아니라 사용자측에게도 불리하게 작용했던 것이다. 때문에 현재 사용자단체연합과 노조총연합체들은 각자의 이해관계에 따라 다양한 차원의 교섭체계를 보다 합리적으로 통합·조정하고 분권화시키며, 특히 기업별교섭을 더욱 기능적으로 통제하는 방법을 모색해 왔다. 그러나 기업별협상의 공식 인정에 대해서는 노사간 이견이 팽팽했다. 교섭창구의 단일화를 원하는 사용자단체연합 Confindustria와 기업별 협약체계의 수립을 통해 산

92) Tiziano Treu, "Italien," Reinhard Bispinck and Wolfgang Lecher (eds.), *Tarifpolitik und Tarifsysteime in Europa*, Köln, Bund-Verlag, 1993, p.211.

93) Treu(1993), p.211.

별협약을 보완하고 현장성을 강화하며 노조 통합의 토대를 구축하고자 하는 노조와의 대립은 근 2년 가까운 마라톤 협상을 벌이게 했다.

결국 불안정한 정국과 경제 안정을 호소하는 정부의 중재로 노조가 기업 경제력 강화를 위해 일정한 양보를 하는 대신 Confindustria가 기업별협상을 인정하는⁹⁴⁾ 1993년 7월 협정이 성사되었고, 이 협정을 통해 이탈리아 산업관계의 제도화가 본격도에 들어섰다.

새로운 협상체계는 <표 3-5>에서 보는 바와 같이 일반 협상은 세 차원, 즉 1) 초산별 차원인 노사 최상급조직간 협상과 노사정 3자협상, 2) 산별 차원 협상으로 기본단협이 되는 노사 산별조직간 전국협상(CCNL), 3) 2차 단협으로 인정되는 기업내 협상 및 소규모·영세 사업장의 지구별 협상으로 구성되며, 그 밖에 수평적 구조로 기능하는 주(州)조직의 협상권이 인정되고 있다. 반면 임금협상과 관련하여서는 1차 단협에 의한 범주협약과 2차 단협에 의한 구체적 협약으로 이루어진다. 단협기간은 산별 전국협약의 경우 일반 범주협약이 4년마다, 임금 범주협약은 2년마다 체결되는 것으로 정해졌으며, 기업별협약(또는 지구별협약)의 경우, 임금협약은 4년마다 갱신되고 기업재조직, 노동조건과 고용상의 변화 또는 기타 노동자들의 동등한 권리와 관련된 구조 변화나 기업 변화가 있을 경우는 언제나 협상을 재개할 수 있도록 규정되었다.⁹⁵⁾ 한편, 소득과 관련된 노사정간 3자협상은 1년에 두 번으로 확정되어, 5~6월의 첫 모임에서는 공공투자, 인플레이션률, 총생산 증가율, 고용정책 등의 구체적 목표와 내용을 설정하고, 회의에 앞서 정부는 노사 양측에 ‘연간 고용상태 보고서’를 제출해야 하며, 두 번째 회담인 9월협상에서는 1차협상에서 결정된 목표와 내용을 실현할 구체적 수단과 예산을 확정한다.

94) 이러한 입장에서 로마놀리(U. Romagnoli)는 7월 협약에 따른 기업별 협약의 공식화는 생산성 증가, 경쟁력 개선 등 기업의 경제력 제고에 노조가 협조하기로 한 데 대한 반대급부로서 사용자단체가 노조에게 ‘선사(할당: erogazione)’한 것이라고 평가절하하기도 했다. Umberto Romagnoli, “Il sindacato dopo l'accordo: la partecipazione possibile,” *Il Mulino*, Vol.42, No.349, 1993, p. 951.

95) 7월협약으로 결정된 단협체계에 관한 구체적 내용은 Giorgio Lauzi, “I sindacati confederali,” in CESOS (ed.), *Le Relazioni Sindacali in Italia. Rapporto 1993/94*, Roma: Edizione Lavoro, 1995a, pp.211~213 참조.

<표 3-5> 단체협상 체계

교섭차원	협약적용	협상상대자	협상내용
노조총연합과 사용자단체	전국	노조총연합과 사용자단체 전국연합체	산업관계 일반, 쌍방협의기구 구성, 직업 창출, 환경문제, 각종 보험
3자 협상	전국	노조총연합 통합연맹, 사용자단체 전국연합체, 정부	임금, 물가, 공공요금, 투자 등 소득·고용·경제정책, 사회정책, 재정정책, 연금, 노동시장, 지역개발 정책, 보건체계, 연구개발정책, 공공투자, 학교교육, 직업교육
산별 단협 (1차 협약)	전국	산별노조(혹은 산별노조 연맹체), 산별사용자단체	기능습득체계, 최저임금, 승진, 노동시간, 노조권한 관련사항, 휴가 등
기업별 단협 (2차 협약)	기업 등 단위사업장	단위사업장 노조대표체(RSU)와 기업	산별협약으로부터 위임된 사항, 노조권한 관련사항, 정보, 각종 수당과 보상금, 작업조직, 환경, 직업교육, 임금보조기금 관련사항,
지역별 협상 (산별내)	주(州), 지구	지역별노조조직과 그에 상당하는 사용자단체	각종 수당과 보상금, 노조대표권 관련
지역별 협상 (초산별차원)	주(州), 지구	지역별노조조직과 그에 상당하는 사용자단체	노동시장, 직업교육, 재교육, 직업변동

자료 : <http://www.mclink.it/com/cisl/sindacato/index.htm>(검색일 : 1997.07.20)

그러나 삼자협상에서 결정된 사항에 대해 노사정은 자율적 방법으로 실천할 의무를 가질 뿐, 정부의 경제정책상 자율성을 침해할 수 없다고 못박음으로써, 세 노조총연합은 삼자협상이 ‘순전히 형식적(meramente formale)’인 성격을 가진다고 비판하고 있다. 특히 CGIL내 비판그룹은 단협기간 등 몇 가지 경우를 제외하고는 단체협상 체계의 대부분이 새로운 발상이나 개혁적 구상이 아니라, 기존에 이미 진행되고 있던 비공식적 체계를 공식화한 데 불과한 것으로 폄하하기도 했다.⁹⁶⁾

나. 단체협상 과정

1993년 7월 협정 이전까지 산별단협은 대개 3년마다 이루어졌으며,

96) Lauzi(1995a), p.213.

이 규정은 마치 파업권의 불가침성과 마찬가지로 한번도 수정된 적이 없었으며, 기업별협약은 2년을 기간으로 하는 몇몇 기업을 예외로 하면 대부분의 중간기업과 대기업에서 매년 갱신되는 것이 일반적이었다. 산별협약 이하 모든 협약에서도 총연합 통합연맹은 권고 등의 형식으로 일정한 지도력을 발휘할 수 있었으며, 대개는 기업별협약에 이르기까지 산별노조와 산별노조 통합연맹체가 주도했다. 특히 1970년대와 80년대 초의 금속과 1980년대 초의 의류·섬유 및 1980년대 이후의 화학 등 산별노조 연맹체가 확고히 자리잡은 부문에서는 연맹체가 주도하는 경우가 많았다. 그러나 이러한 경우에도 세 총연합에 소속된 한 노조나 정치적 노조를 지향하는 그룹이 강력할 때에는 노조들간의 갈등이 심하게 나타났다.

그러나 1993년 7월 협약을 통해 단협기간과 협상주도 단체의 변화가 생겨났다. 우선 산별단협은 4년 또는 2년마다, 기업별협약은 대개 4년마다 갱신되도록 변경되었다.⁹⁷⁾ 반면 기타 자세한 교섭방식과 과정에 대해서는 7월협정이 구체화하지 않고 있어 대개 당시까지의 관행을 따르고 있으며, 1993년 이후 현재까지 협약을 둘러싼 역관계에 의해 결정되어 왔다. 단협 주도 단체는 특히 기업별협상에서 새로운 통합체(RSU)의 설립으로 명실공히 현장대표체로 바뀌게 되었다.

교섭이 시작되기 전에 기존 단협은 만기 공표되며, 공표를 전후하여 조합원들은 요구사항 목록을 작성하고 토론하는 시간을 갖는다. 요구사항들은 일차적으로 각 기업과 공장의 집회에서 광범위하게 토론되며, 마지막으로 지역별 노조기구에서 최종 심사를 한다. 교섭 기간은 경우에 따라 다양하게 나타나며, 1969년 이후 교섭의 진행은 파업을 병행하는 것이 일반화되었다.

단체교섭은 모든 차원에서 외부인이나 기관의 간섭이 배제되어 교섭 당사자들은 협상의 자율권을 보장받는다(물론 정부나 정당에 의한 비공식적 개입까지 없다고 할 수는 없으나, 공식적으로는 자율 단협권이 파업권처럼 이탈리아 노사관계상 노동자들의 불가침권의 하나이다). 그러나 노조는 기업별교섭이 교착상태에 빠져 더 이상 진척되지 못하는 상

97) Treu(1993), pp.203~232를 주로 참조.

황에 처하거나 극한대립의 막다른 경지에 이르렀을 때는 개입할 수 있는 권한을 가지며, 주요기업이나 대기업 단체교섭의 경우는 일반적으로 노조의 비공식적 통제를 받는다.

산별 단체협상의 요구목록은 대부분 당해 협상 이전에 진행된 기업별 협상의 목표와 동일한 목표를 지향한다. 이렇게 결정되어 사용자측에 제시된 요구사항들은 종종 매우 '확정적(inflexible)'이어서, 노조전체회의나 주제별 위원회 혹은 노조대의원회나 간부회에서도 수정할 수 없다. 그 중 기업 차원을 넘어서는 요구사항의 경우는 산별노조들이 단독으로 입안하여, 최종적으로 노조대의원들과 간부들로 구성되는 공동심의위원회의 결정을 거친다.

전국, 주 및 지구 차원의 단체교섭에서는 당해 산별노조나 산별노조주연합체 및 산별노조 지구연합체들이 주체가 된다. 그리고 이 노조조직들은 비단 단체협약 자체뿐만 아니라 그와 관련된 정치적 문제와 조직 문제도 다루며, 산별 사용자단체와 체결하는 모든 협상의 책임을 진다.

이탈리아 노사관계의 한 특수성인 입법적 개입 부재로 인해 노사분규에 대한 중재와 조정은 대개 이루어지지 않았다. 그것은 교섭당사자간 합의만이 노사간 분규나 쟁의를 해결하는 주요 기제가 됨을 의미한다. 따라서 노사분규에서 조정이나 중재가 이루어지는 형태와 방식은 국가뿐만 아니라 노사 양측으로부터도 전혀 확정되어 있지 않다.

그러나 전통적으로 모든 주요 노사분규에는 노동부장관과 그 산하의 주 및 지방노동청 또는 지방정부와 주지사들의 개입이 비록 흔하지는 않았지만 중요한 역할을 수행했으며, 그 개입은 점차 중요성을 더해가고 있다. 그렇지만 이러한 형태의 개입도 언제나 비공식적으로 이루어졌다. 많은 연구결과들은 지방정부들이 중앙정부의 노동부를 통해 노사분규의 주요 중재자로 행동했음을 보여주고 있다. 그 연구들에 따르면, 이러한 개입들은 특히 기업의 구조조정이나, 생산설비의 폐쇄 혹은 경영위기 및 그에 준하는 상황에서 비롯되는 대량해고의 경우에 특화되었다.⁹⁸⁾

98) Tiziano Treu, *Industrial Conflict Resolution in Market Economies*, Deventer

1970년대 이후 로마 중앙정부의 입장에서 노동쟁의는 더욱더 중요해졌다. 그것은 산별 단체교섭뿐만 아니라 최상급 차원의 교섭에도 해당된다. 이미 당해 지방정부의 조정이 시도된 바 있는 지방 차원의 단협 갈등에서도 경우에 따라 중앙정부의 개입이 중요한 의미를 가졌는데, 합의를 위해 필요한 공공 수단이 지방 차원에서 더 이상 가능하지 않은 경우에 특히 그러했다.

교섭당사자들은 공공 중재를 비록 차선책이나 마지막 수단으로 인식하기는 했으나, 대부분 그 중재의 결과를 수용했다. 지방정부와 중앙정부 부서에 의해 이루어진 중재의 결과는 대개 긍정적으로 판단되었다고 할 수 있다. 단협 갈등이 장기간 지속될 경우 여론은 일반적으로 공공 중재를 요구했고 또 그러한 방향으로 사회적 압력을 행사했다. 최근에 그러한 압력은 분규와 자연발생적 파업이 잦아졌고, 노조총연합체의 통제가 점차 약해진 공공부문 단협 갈등⁹⁹⁾의 경우에 빈번히 사용되었다.

다. 단체협약의 효력

민간부문 단협체결은 민법상 협약의 성격에 기초하여 이루어진다.¹⁰⁰⁾ 그에 따라 단체협약은 관례에 준하는 법적 효력을 갖는다. 이러한 민법적 성격에 기인하여 이탈리아의 단체협약은 규범적으로는 당해 협약 당사자들에게만 배타적으로 적용되는데, 이것은 전 유럽에서 드문 사례의 하나라 할 수 있다. 다만 민간부문에서는 철저하게 단체교섭 대상이 되는 사항들이 공공부문에서는 법률이나 행정수칙으로 엄격히 규정되어

& Boston : Kluwer Law and Taxation Publishers, 1992, pp.138~139.

99) 이와 관련해 1990년 법률 제146호가 제정되어, 서비스업종의 경우 파업 시작 10일 전에 공고해야 하며, 일반적이고 공적인 이해관계와 관련된 분야(에너지, 운수, 보건, 교육, 법원 및 급수)의 파업에서는 최소한의 긴급업무가 지속되어야 한다고 규정되었다. 그리고 후자의 경우 긴급업무 여부는 의회가 파견하는 특별위원단이 심사결정하며 노사간 의견 차이가 있을 때 조정안을 제시한다. 이 조정안은 법적 구속력을 갖지 않으나 실제 커다란 영향력을 행사한다. 또한 노사 양측이 원할 경우 의회 특별위원단은 분규의 쟁점에 관해서도 중재를 행할 수 있다. 위 조항을 지키지 않을 때 파업노동자들은 파업일수를 기준으로 하여 벌금형에 처해지며, 사용자(공공기관)의 경우는 파면된다.

100) Treu(1993)을 주로 참조.

있는 경우가 종종 있다. 이러한 경우 대개 공공부문의 노동자들은 노사 양측이 참가하는 협의기구를 통한 간접 참여의 가능성만을 가진다.

한편 이탈리아의 단체협약도 일반 규범적 부분과 채권법적 부분으로 구별되는 점에 있어서는 다른 국가들의 경우와 동일하다. 규범적 부분은 개별 고용관계의 조건과 내용을 규정하는 규범들을 말하는데, 임금과 봉급, 연장근로, 인플레이션 보상수당, 급여등급 구분, 노동시간, 휴가, 그리고 부분적으로 노조원들의 보호문제들을 예로 하는 단체협상의 결정 사항들 중 많은 부분이 여기에 속한다. 이 규범의 형식과 내용은 일반적인 경우와 마찬가지로 법률로 확정되는 것이 아니라, 교섭당사자들에게 단체체결의 자율권이 철저히 보장되는 합의에 의해 결정된다. 그 유일한 제한 사항은, 법적 강제규정을 위반하는 협약 체결은 무효라는 것이며, 이 때에도 협약이 법 규정보다 노동자들에게 더 유리한 경제적·규범적 조건을 포함할 경우는 예외가 된다.

그러나 협약 사항이 노동자들에게 명백히 불리함에도 불구하고, 이러한 협약 체결을 허용하기 위해 기존의 법규정이 개악된 사례도 있다. 1987년에 제정된 법률 제56호가 당시의 기존 법령이 규정한 상한선을 넘는 노동시간 협약을 가능하게 했으며, 1991년 제정 법률 제223호가 기업 경영위기시 임금 감축을 수반하는 노동시간 단축 도입을 위한 '연대협약' 체결을 가능케 한 것이 그 예들이다.

전통적으로 이탈리아 법정의 판결은 단체협약과 관련하여 규범적 부분이 갖는 법적 효력이 당해 협약 체결 당사자인 노조와 사용자단체의 조직원들에게만 배타적으로 발생한다는 것을 다수 의견으로 하고 있다. 그러나 직간접적으로 그것은 노조측의 이해보다 사용자측의 이해관계와 보다 더 얽혀 있으므로, 이탈리아와 같이 노조의 영향력이 강한 나라에서 그 적용가능성은 거의 희박하며 또 실제 적용되지 않고 있다. 단체협약의 구속력이 체결당사자들, 즉 당해 기업이나 사용자단체 가입조직 그리고 그 중에서도 협약을 체결한 노조의 조합원들에게만 배타적으로 적용된다는 것은 노조조직력의 강화와 직접 연결되기 때문이다.

채권법적 부분은 협약 당사자들 간의 상호 의무를 말한다. 일반적으로 이 부분은 독일법적 요소에서 전형적으로 나타나는 세 가지 종류의

의무, 즉 협약 이행의 의무, 자신의 조직원들을 협약의 규범적 부분을 준수하도록 유도할 의무 및 평화 의무로 구성된다. 그러나 이탈리아의 경우 단협 체결은 평화 의무를 수반하지 않는다는 것이 다수 의견이다. 이탈리아에서 파업금지규정은 특정 기업의 기업별 단체교섭에서 제한적으로 도입되었을 뿐이며, 그것도 노조로부터 심한 반발을 사고 있다. 구체적으로 그 규정은 주로 IRI와 같은 국공기업에서 노사의 팽팽한 힘의 균형이나 소송·중재 진행 기간이라는 두 조건에 한하여 적용되는데, 이 때 노사 양측은 중재가 끝나기 전까지 어떠한 투쟁수단도 사용하지는 안 되며, 힘의 균형을 유지할 의무를 진다. 이것은 이탈리아의 노사관계를 새로이 규정하려는 한 시도로 간주된다.

이탈리아 단협체계의 중추가 되는 산별 단체협약은 직접적 효력발생 범위, 즉 체결 당사자인 사용자단체 가입기업을 초월하는 영향력을 갖는다. 처벌조항인 관련법 36조와 당해 부문 노조의 간접 압력이 그 근거가 되며, 두 근거는 물론 상호 연관되어 있다. 이탈리아 북부와 같이 노조조직률이 높은 지역에서는 사용자단체에 가입하지 않은 소규모 기업이라 할지라도, 노조의 투쟁수단 사용과 소송 제기를 두려워하기 때문에 적어도 산별단협상 규정된 최저 임금을 지급한다.¹⁰¹⁾

4. 노조통합과 공동 단체협상을 둘러싼 갈등

가. 노조통합운동의 전개와 정치적 노조운동의 부침

노조들간의 행동통일은 1960년대 초반의 단협운동에서 비롯되었다. 1950년대에 이해관계대변의 모든 문제를 둘러싸고 전개되었던 노조들간 공개적 분쟁이 공동행동과 연대협상 요구에 의해 해소되어 갔다. 노조통합운동의 서막은 단위노조들 간의 연대와 현장노동자들의 요구에서 시작되었으나, 본격적인 진행은 CGIL이 제창하고 가톨릭 노동자 단체 ACLI와 CISL이 받아들임으로써 가능했다.¹⁰²⁾

101) 잘 조직된 노조가 존재하는 곳에서는 노조의 법률상담분과를 통해 개별 노동자들의 법적 구제도 일반적으로 한결 쉽고 할 수 있다.

ACLI와 CISL이 수용한 통합노조구상의 기본 전제는 노조가 모든 정당으로부터 포괄적 자율성을 획득하는 것이었다. 그 구체적 내용은 정당간부와 노조간부의 겸직 금지였으며, 가장 먼저 CGIL이 이를 수용하여 공산당의 영향력으로부터 벗어나고자 노력했다. CISL의 경우도 기민당으로부터 도입된 CISL의 통합주의적(integrationistisch) 도그마(바탕합의 Accordo-quadro, 생산성 향상에 얽매임 등)에 의문을 제기하고 점차 극복해 나갈 것과 정당으로부터의 독립성을 더욱 강화할 것을 약속했다.

그러나 하나의 새로운 ‘사회주의적 노조’에 대한 격렬한 논쟁과 1966/67년 CGIL, CISL, UIL 간 정상회담의 진행과정은 순탄하지 못했다. 특히 1966년 초에 사민주의계가 다수를 장악한 UIL 지도부가 CGIL 내에 남아 있는 사회주의자들을 UIL로 유인해 내려 함으로써 통합운동에 찬물을 끼얹었다. 이후 UIL이 그 계획을 포기하기는 했지만 이 계획을 둘러싼 논쟁은 통합노조의 기본 전제를 제대로 이해하지 못한 노조 운동 분파가 적지 않았음을 인식시켜 주었다.

1966년 4월의 CGIL, CISL, UIL 위원장단 회담은 또 다른 어려움을 겪어야만 했다. 회담에 앞서 CISL 총평의회는 “이탈리아 노조 다원주의의 토대와 근원에 관한” 근본 문제들이 무엇보다 먼저 선언되어야 한다고 주장하며, 통합운동에 재갈을 물렸고, 결국 이듬해 6월 CGIL, CISL, UIL 공동위원회는 “현 상황에서…… 조직적 통합을 이루는 것은 불가능하다”고 결정했다.¹⁰³⁾

그러나 1969년 ‘뜨거운 가을’을 전후한 새로운 투쟁은 이미 통합운동을 되돌릴 수 없는 흐름으로 만들었다. 전국 차원에서 연금제도 개혁과 지역간 임금격차의 해소 등을 목표로 하는 투쟁이 이미 ‘뜨거운 가을’ 이전에 파업운동의 통일과 정치화 수준의 상승을 가져왔다. 1968년 초 정부와의 줄다리기 협상이 아주 불만족스러운 결과로 끝나자, 3월초 CGIL은 정부의 시도에 대항하는 총파업을 호소했다. 파업은 매우 성공

102) 이후 총연합 통합연맹체의 구성과 발전에 대해서는 다음의 연구가 잘 보여주고 있다. Albers(1974), pp.120~174.

103) *Rassegna Sindacale*, No.114 (1967.06.15).

적이어서 CGIL을 넘어서는 광범위한 지지를 획득했고, 마침내 CISL과 UIL도 계속되는 시위에 참가하게 되었다.

1969년 ‘뜨거운 가을’은 이탈리아 노조들의 구조개혁 요구와 이를 계기로 한 통합운동의 획기적 전환을 이룬 계기가 되었다. 1969년 9월과 10월에 있었던 최초의 지역 총파업 후 11월 19일에는 “주택을 위하여”라는 모토로 수십년 이래 최대 규모의 전국 총파업에 들어갔다(노조들의 추산에 따르면 약 2천만 명의 노동자와 대중들이 참가하였다). 그럼에도 중도-좌파 정부가 노조와의 진지한 협상 개최를 여러 달 동안 거부하자, CGIL, CISL, UIL은 1970년 초 교육 개혁, 운수시설 설비와 남부의 발전을 명시한 행동강령과 함께 구조 개혁을 위한 대중파업 재개를 호소하였다.

마침내 1970년 가을 CGIL, CISL, UIL의 총평의회들은 구조개혁투쟁과 단협투쟁에서 이루었던 공동작업의 결실로 ‘노조조직 통합운동’을 실현할 것을 논의하기 위해 피렌체(Firenze)에서 첫 공동회담을 열었다. 회담 결과 공식 합의된 ‘노조통합운동 구성단계’는 노보 통합발행, 공동연구·정보 기구 설립 등과 같은 통합운동 구상과 실험들을 노조운동의 모든 차원에서 시도하는 구체성을 띠어 갔다.

이와 같이 구조개혁 투쟁에서 촉발된 통합운동은 이제 형식적 정당간부 겸직금지 규정에서만 노조의 자율성을 찾지 않았다. 새로운 자율성 구상은 임금노동자들의 이익을 위한 투쟁을 통해 정당정치적 노조정파들간 비례적 배분원칙과 그에 기인하는 정치적 후견의 관행들도 함께 극복한다는 계급노조였다. 물론 UIL내 불안정한 다수를 구성하고 있던 사민주의적 경향과 공화주의적 경향의 간부들이 노조통합운동을 거부하기도 했다. 그렇지만 정파를 막론하고 처음부터 모두 통합운동을 원했던 토대조합원들이 압력을 가함에 따라, UIL의 총평의회도 피렌체에서 재개된 공동회담(1971년 11월)에서 새 통합노조 설립을 위한 전국대의원대회 일정 및 기존 단위노조와 상급노조 해산대회와 같은 필요한 조직적 조치들을 확정할 수 있었다.¹⁰⁴⁾

104) 그 전에 세 노조총연합들간 일련의 대립점들이 조정된 것은 물론이다: 예를 들어, CISL과 UIL의 국제자유노련(ICFTU:IBFG) 탈퇴와 CGIL의 세계노동총

그러나 1972년 상반기에는 통합운동 결정 실현에 대한 반대가 다시 심각해지기 시작했다. 거기에는 기민당과 사민당의 우경화 심화로 해석되는 5월 7/8일의 조기 총선이 특히 부정적인 영향을 미쳤다. 결국 UIL 지도부는 사회주의 정파의 조합원들이 통합운동에 찬성함에도 불구하고 피렌체 합의를 번복했다. CISL내 통합운동반대자 수도 점차 증가하기 시작하여, 5월 말에 가서는 진행 중인 CISL 해산대회가 중지되고 말았다.

이러한 상황에서 통합운동의 완전한 실패를 막기 위해서는 설사 지금까지 노력해 온 통합구상과 배치되는 심각한 수정이 가해지더라도 중도적 결정이 불가피했다. 그에 따라 1972년 7월 초에 합의된 'CGIL-CISL-UIL 연맹 협정'¹⁰⁵⁾은 일정 기간동안 일단 세 노조총연합들의 존속을 보장하고 새로 조직되는 모든 연맹체 기구들에는 CGIL, CISL, UIL의 상호 균등한 배분원칙을 엄격히 적용하기로 하였다. 이로써 '통합연맹'은 독자성을 가진 노조연합체들 간의 '제도화된 행동통일' 기구로서 성격을 부여받게 되었다. 그러나 전국 차원의 초산별적 단협과 노조개혁정책 및 경제·사회정책을 발전시키며, 이탈리아 노조들을 국제적으로 대표하는 역할을 한다는 점은 분명히 할 수 있었다.¹⁰⁶⁾

이후 1970년대는 이른바 '정치적 노조운동'의 시기로서 이탈리아 노조들이 다시금 정파적으로 분열해 갔다. '정치적 노조운동'이란 특정 정당에 대한 노조의 강령적·전략적 의존, 노조 정당성(legitimacy)의 정치적 기원, 노동계급 전체의 이익을 대변한다는 노조의 자기역할 이해를 내용으로 한다.¹⁰⁷⁾ 특히 공산당은 노조의 구조개혁 노선을 수용하여 당

동맹(WFTU: WGB) 탈퇴 그리고 유럽내 타노조들과의 긴밀한 협력을 위한 공동노력 등에 대한 합의가 이루어졌다. CGIL, CISL, UIL의 공동 결정에 관해서는, *Rassegna Sindacale*, No.224/225 (1971.12.05) 참조.

105) '통합연맹(Federazione unitaria)'을 결성함. 합의에 관한 자료는 *Rassegna Sindacale*, No.240/241 (1972.07.16)에 실려 있음.

106) *La CGIL dal VII all'VIII Congresso. Atti e documenti CGIL e documenti unitari*, 1973, Vol.2, Roma: Editrice Sindacale Italiana, 1973, p.285.

107) Paolo Garonna and Elena Pisani, "Italian Unions in Transition", in Richard Edwards, Paolo Garonna, and Franz Tödtling (eds), *Unions in Crisis and Beyond: Perspectives from six Countries*, Dover, Mass. and London: Auburn House Publ. Co., 1986, p.115.

의 정책목표로 삼기도 했으나, 다른 한편으로는 사회개혁세력으로서 강화된 노조의 역할에 위협을 느껴 노조에 대한 주도권 주장의 소리를 높이고 구조개혁이 정당의 고유 역할임을 강조하며 노조에게는 노조 고유 영역에서 자제할 것을 요구하기 시작했다. 이러한 갈등은 통합운동의 실패 이후 강화된 정당의 영향력과 1970년대 중반의 경제위기와 맞물려 노조의 양보를 결과했고, 공산당은 당시의 경제위기와 파시스트의 위협에 대처하는 새로운 전략을 구상하여 적어도 가시적으로는 상당한 성공을 거두기도 했다.

유로코뮤니즘(eurocomunismo)이라는 이름으로 불리게 되는 전략수정, 즉 1970년대에 중산층과 중도세력과의 동맹을 목표로 하는 ‘역사적 타협(compromesso storico)’ 전략을 통해 1977~79년간 의회다수 참가의 형태로 정권에 참여하게 된 것이다. 그러나 이것은 공산당이 의회 내 정부불신임 투표를 포기하는 대가로 기민당 정부의 긴축정책에 공산당의 사회개혁 정책을 수용한다는 정책연립의 형태였다. 이에 대해 양보노선으로 선회한 노조들은 CGIL이 제안한 EUR노선으로 일컬어지는 전략을 통해 정부의 긴축정책을 수용하고 임금인상투쟁을 자제하는 대신 공산당과 개혁세력의 개혁정책을 기대하고 지원했다.

그러나 당시 범정당연립을 주도한 기민당 당수 알도 모로(Aldo Moro)의 납치 살해 사건 이후 ‘역사적 타협’이 실패하자¹⁰⁸⁾ 개혁정책을 매개로 했던 노조간 연대도 정당간 경쟁에 다시 휩싸이게 되었다. 1980년대 이탈리아는 국내 자본이 제2차 경제기적으로 역량을 키워 간 것과는 반대로 노동운동은 내부분열의 도가니에서 정부와 자본의 사회정책 공격에 직면해 수세적 처지에서 헤어나지 못했다. 특히 임금연동제(scala mobile)에 대한 최초의 치명적 공격인 1983년 스코티(Scotti) 협약 이후 1990년대 벽두에 이르는 기간은 이탈리아 노동운동의 수세기라는 위기의 시기였다.

108) 알도 모로 납치 사건과 관련된 연정 붕괴에 대해서는 Gianni Cipriani, *I Mandanti. Il Patto Strategico tra massoneria, mafia e poteri politici*, Roma: Editori Riuniti, 1993 참조.

나. 통합운동 재개와 코포라티즘 시도를 둘러싼 총연합간 갈등

이탈리아 노동운동을 특징짓는 통합운동의 부활은 1991년 6월, 소득 정책을 위한 삼자협상을 계기로 가능해졌다. 때는 1989년 이후 급격한 대내외적 혼란으로 정치적 위기가 막다른 경지에 도달함으로써 결국 1992년부터 두 차례에 걸친 전문가 과도정부를 거치면서 ‘제1공화국’이 소멸해 가는 숨가쁜 순간이었으며, 경제적으로도 제2차 경제기적이 끝나고 1990년대의 세계경제위기에 몰려가던 시기였다. 사회세력의 동의가 없이는 더 이상 정치가 불가능한 상황이 또다시 도래한 것이었다.

그러나 전문가 과도정부라고는 하지만 중도화된 사회당을 제외하고는 좌파들을 전적으로 배제한 가운데 구정권의 잔여세력들을 중심으로 편성된 이 정부들은 아래로부터의 개혁 압력을 차단하고 보수적 개혁을 통해 새로운 정국에서도 주도권을 유지하려고 노력했다. 그들의 일차적 목표는 소득정책에 노조를 참여시켜 일정한 수준의 일시적 임금인상을 반대급부로 제공하는 대신 기업의 경쟁력을 높이기 위해 임금연동제를 최종적으로 폐지하고 공공지출을 장기적으로 축소하는 데 집중되었다. 이러한 관점에서 당시 재개된 삼자협상에 대해서도 CGIL내 비판세력인 ‘에세레 신다카토(Essere sindacato)’¹⁰⁹⁾와 그 창설자인 베르티노티(Fausto Bertinotti)¹¹⁰⁾가 “비민주적 정치제도와 온건한 사회관계를 유지하려는 지배계층은 보수적 개혁(controriforma)을 통해 대중을 수동화하고 임금노동자들을 ‘정치적 실어증(afasia politica)’에 걸리게 하고자 한다”고 제기한 비판은 적절했다.¹¹¹⁾ 베르티노티에 의하면 1991년 6월 협약으로 노조는 “상담역할로 격하되고 현실과 유리”되는 오류를 범했다는 것이다.¹¹²⁾

109) “노조임(to be trade union)”이라는 뜻으로 ‘참노조주의’라고 할 수 있다. 김종범은 ‘노조근본주의’로 번역하기도 한다(김종범, 『이탈리아 노동운동의 이해』, 한국노동사회연구소, 2004). 그러나 ‘노조근본주의’는 노조 외의 모든 사회·정치 세력들을 배제한다는 의미를 띠 수가 있어 적당하지 않다고 판단된다.

110) 재건공산당(PCI) 당수이기도 하다.

111) Fausto Bertinotti, “Il sindacato e la società a-democratico,” *Critica Marxista*, Vol.29, No.3, 1991, p.8.

112) Bertinotti(1991), p.15.

1992년 임금연동제의 완전 폐지에 관한 삼자협상에서 이루어진 세 노조의 동의는 그러한 판단이 옳았음을 증명했다. 이 협약 체결은 곧 1980년대 말부터 시작된 급격한 정치사회적 혼란 속에서 1980년대의 약화된 정치적 역량을 미처 회복하지 못한 채 1990년대 초반 과도정부의 공세에 수동적으로 대응함으로써 “현실과 유리”된 결과였다. 당시 CGIL 위원장 트렌틴(Bruno Trentin) 스스로 이 때를 “어쩔 수 없는 고통”¹¹³⁾의 시기였다고 탄식한 것은 이와 무관하지 않다.

그러나 노조내 비판세력을 중심으로 한 자발적 투쟁은 소생하고 있었고, 이는 1992년 가을의 재정관련법 반대 투쟁과 1994년 베를루스코니 정부의 연금관련법 무효화 투쟁에서 그 절정을 이루었다. 세 노조 또한 1980년대의 약화가 정치적 협약이 재개된 1990년대 초반에까지 이어지는 가운데 자성의 소리를 높여 갔다. 특히 CGIL의 경우는 1989년 공산당의 당명개정과 1992년 사회주의 인터내셔널(SI) 가입으로 이어지는 노선변화 논쟁의 상황에서, 1988년 피치나토(Antonio Pizzinato)를 승계한 트렌틴에 의해 조직내 분열을 종식시키고 나아가 노조의 통합을 이룩하여 사회개혁세력으로 거듭나기 위한 노력을 시작하고 있었다. 곧 1991년 트렌틴은 CGIL내 다수파인 공산계 모임을 해체하고 조직내 논쟁을 정당정치적 정파가 아니라 강령노선에 따른 정파로 재편하고자 했다. 그러나 때는 아직 트렌틴 자신의 탄식처럼 “고통”의 시기였고, 이듬해 11월에는 정파해소에 실패했음을 자인해야만 했다.¹¹⁴⁾

그렇지만 이러한 시도와 “고통”도 통합운동이 재생하기 위한 탄생의 진통이었다. 곧 노조통합운동의 급진전은 1993년 ‘제1공화국’ 몰락과 ‘제2공화국’ 성립의 기점에서 새로운 사회질서의 창출에 적극적으로 참여하고자 하는 의지에서 촉발된 것이었다. 1993년 1월 19일과 20일 양일간 CGIL 운영위원회는 고용과 생산체계의 유지 및 국가 재정문제를 투쟁의 주요사안으로 설정하는 데 합의하고 정부와의 회담이 필요함을 강조하였다.¹¹⁵⁾ CISL 지도부도 1월 21일과 23일 회의를 통해 새 정부의

113) *L'Unità*, 1992.11.05.

114) *La Repubblica*, 1992.11.18.

115) Lauzi(1995a), p.210.

선택을 조건지을 수 있는 거대하고 강력한 통합노조를 건설해야 한다고 입장을 정리했고, UIL도 통합의 원칙과 새로운 질서 창출에 적극적으로 나설 것에 의견을 같이했다.¹¹⁶⁾

중도-우파 정부 성립 후 세 노조는 정부와의 직접 대결을 통해 선거 국면의 분열을 극복하고—1994년 선거에서 세 노조는 다시금 정당정치적 정파성에 따라 분열되었고, 조합원들 중 적지 않은 부분이 베를루스코니의 선동정치에 휩쓸려 갔다—이미 재생하기 시작한 통합운동과 정치사회적 역량을 급속도로 확대하여 나갔다. 1994년 5월, 연령 원칙 (senioity pensions : 일정한 연령이 되면 연금을 받는 것)을 분담금 원칙 (35년 동안 분담금을 내면 언제든지 은퇴하고 연금을 수령)으로 변경하고자 한 베를루스코니 정부의 연금법 개정 시도에서 촉발된 이른바 ‘제2공화국’ 출발 정국의 긴장은 노조운동의 승리로 돌아갔다. 세 노조간뿐만 아니라, 노조 내부의 비판그룹들까지 일치된 행동을 보였고, 시민들의 적극적 반응도 유도해 냈다.¹¹⁷⁾ 결국 대기업을 중심으로 한 사용자 단체조차도 정부의 강경한 태도를 반기지 않은 가운데, 북부동맹이 연정을 탈퇴하는 내부 분열을 직접적인 계기로 베를루스코니 정부는 붕괴하게 되었다.

이탈리아 노조운동의 베를루스코니 정부에 대한 성공적 투쟁은 노조의 동의 없이 사회보장과 관련된 공공지출을 변경할 수 없음을 확인함과 동시에, 노조운동이 다시금 1970년대의 정치적 역량을 회복하고 있음을 증명한 것이었다. 또한 노조간뿐만 아니라 노조 내부의 이견그룹들 간에도 일치단결하여 전개된 투쟁은 노조통합운동을 가시화했고, 정당정치적 정파성을 극복하는 계기를 마련했다.¹¹⁸⁾

116) Giorgio Lauzi, “Il Congresso della CISL,” CESOS (ed.), *Le Relazioni Sindacali in Italia. Rapporto 1993/94*, Roma : Edizione Lavoro, 1995b, pp.265~267, 274~275.

117) 이탈리아의 연금개혁을 둘러싼 정치사회적 갈등에 대해서는 정병기, 「사회(복지)국가의 형성·재편과 노동조합의 대응: 독일과 이탈리아 비교」, 『사회복지와 노동』, 제3호, 2001, 285~317쪽; 정병기, 「이탈리아 ‘제2공화국’의 정치적 쟁점과 개혁정치」, 유럽정치연구회(편), 『유럽정치』, 백산서당, 2004, 387~408쪽 참조.

118) 이러한 맥락에서 CGIL 전위원장 브루노 트렌틴(Bruno Trentin)은 이 투쟁을 통하여 이탈리아 노동조합들이 “자기확신을 다시 회복했다”고 평가하였다(*L'Unità*,

특히 중도-좌파 정부가 들어선 이후 정치무대에서 정파간 대립이 적어도 현상적으로는 해소되면서 통합의 기운이 무르익어 갔다. 1996년 7월 2~5일간 열린 CGIL 제13차 전국대의원대회는 제12차 대회에서의 통합기구 발족 제안을 재차 확인하고 자율·민주·다원주의에 입각한 통합노조 건설의 의사를 분명히 하여 이를 새 강령에 성문화했다.¹¹⁹⁾ CISL 또한 1997년 5월 21~24일간 열린 제13차 전국대의원대회를 통해 CGIL의 제안을 수용하고, 모든 노동자들을 위한 대표체로서의 통합노조가 가질 위상과 단체협상 기능을 강조하였다.¹²⁰⁾

이와 같이 1990년대에는 노조의 재정치화 과정이 진척되었다. 그러나 그 구체적 양상은 1970년대의 '대리정당'의 형태가 아니라, 양자협약과 삼자협약을 통한 재정치화에 주력하는 방식이었다. 그러나 삼자협약의 경우도 중도-좌파정부 시기를 제외하면 친근로자적 정부의 부재라는 점과 노사간 비화합적 대결을 고려할 때 코포라티즘적 행태라고 보기는 어렵다.¹²¹⁾ 물론 1990년대 중후반에는 노사간 협력 체제를 강화된 것이 사실이다. 그러나 이것은 어디까지나 1994년 베를루스코니의 연금제도 개정 시도를 노조가 중심이 되어 무산시키고, 다음해 디니(L. Dini) 정부에서 노정간 협약을 통해 개혁함으로써 노조의 정치적 힘이 강화된 것을 결정적 계기로 한 것이었다.

이탈리아에서 코포라티즘적 기제가 시도되고 일정하게 진행된 것은 1996~2001년간 중도-좌파의 월계수 연맹이 집권한 기간에 한정된다. 예컨대, 1996년 9월의 '고용협약'에서는 고용안정과 창출을 위해서 기술

1994.10.16).

119) "Documento congressuale," *Speciale Congresso 2. Nuova Rassegna Sindacale*, Vol.42, No.27, 1996, pp.54~57; "Il nuovo Programma fondamentale della Cgil," *Speciale Congresso 2. Nuova Rassegna Sindacale*, Vol.42, No.27, 1996, pp.31~32.

120) *Nuova Rassegna Sindacale*, Vol.43, No.20, 1997, p.1; *Nuova Rassegna Sindacale*, Vol.43, No.21, 1997, p.1.

121) 1990년대 이탈리아 노동조합의 코포라티즘적 설명에 대해서는 김학노, 「이탈리아 정치경제의 역사적 흐름과 구조」, 유럽정치연구회(편), 『유럽정치』, 백산서당, 2004, 357~386쪽; 정승국, 「이탈리아 국가와 노동의 정치적 교환과 '사회적 합의' 구조의 역동적 변화」, 『노동사회』, 제26호, 1998, 80~93쪽; 정승국, 「최근 이탈리아 노조운동의 변화와 전망」, 한국노총 중앙연구원 토론회 발표논문(2004) 참조.

훈련을 강화하고, 16~24세 대상으로 견습제를 확대하며, 임시직 대행업자를 처음으로 허용하고, 노동시간 단축을 위해 보조금을 지급하고 재정적 유인책을 사용할 것에 합의하였다. 그러나 이러한 노정간 또는 노사정간의 협력관계는 2001년 재집권한 베를루스코니의 중도-우파 정부가 ‘노동자법’을 개정하려고 시도하고 노조가 거세게 반발하면서 코포라티즘이 다시금 폐기될 국면에 접어들었다.

게다가 2001년 베를루스코니의 재집권 초반에는 이탈리아 노동조합들의 통합운동에도 일정하게 먹구름이 끼기도 했다. 정치적 갈등이 노조들 간 갈등으로 전화되는 전통적인 현상이 다시 나타났던 것이다. 노동자들의 직접적인 이해관계와 연결된 사안들의 경우가 특히 그러했다. 임금문제를 둘러싼 2001년 금속노조(FIOM-CGIL) 파업과 2002년 10월 및 2003년 2월의 산업 및 경제정책에 대한 파업(CGIL)이 대표적인 예다. 주로 CGIL이 단독으로 주도하는 파업이 대부분이었다.¹²²⁾

그러나 세 노조들 간의 통합과 연대는 직접적인 이해관계와 연결되지 않거나 더 국가적인 차원의 문제에서는 여전히 활발하게 이루어지고 있으며, 직접적인 이해관계에서도 베를루스코니 정권 후반기에는 다시 강화되는 현상을 보이고 있다. 2003년에 활발했던 반전 파업이나 연금개혁 반대가 전자의 예이며, 2004년 11월의 조세 및 재정정책 반대 파업이 후자의 예이다.¹²³⁾

이 일련의 과정을 볼 때, 노조통합운동의 진척은 코포라티즘적 기제나 정당정치적 연계성이 아니라 노동운동의 성장을 바탕으로 한 재정치화와 관련이 있다고 볼 수 있다. 재정치화를 가능하게 하는 이탈리아 노동운동의 성장은 정부와의 교섭력을 강화함으로써 정당정치적 갈등으로부터 자율성을 높일 것이기 때문이다. 뿐만 아니라 이를 통해 직접적인 이해관계를 둘러싼 자본과의 대립에서도 상호 연대를 증진시킬 것이다.

122) 정승국(2004).

123) 정승국(2004); *La Repubblica*, 2004.12.01.

다. 통합운동과 공동 단체협상을 둘러싼 산별노조간 갈등

1960년대 초반의 단협운동은 단위노조인 산별노조들 간의 관계에도 중대한 영향을 미쳤다. 1950년대에 이해관계대변의 모든 문제를 둘러싸고 전개되었던 노조들간 공개적 분쟁은 이제 많은 경우 공동행동과 공동단협요구들에 의해 해소되어 갔다. 공동행동과 그 내용의 범위는 꽤 포괄적이어서 단위노조 차원에서는 더 이상 공동행동 불허조치나 참여한 의견대립이 존재하지 않게 되었다. UIL과 CISL의 단위노조들이 CGIL 소속의 동일 부문 노조들과 개별사항들에 대해 서로 협조하고 공동행동을 하는 데 총연합이 쉽게 간섭할 수도 없게 되었다.

1966년 9월에 FIOM(CGIL 소속)은 CISL과 UIL내 통합운동지향 세력의 지원을 받아 마침내 금속산업에서 정당과 노조의 주요간부 겸직을 금지하는 결정을 내렸고, CGIL 전체 차원에서도 이 원칙에 대해 강력했던 반대가 극복되어 가기 시작했다. 금속노조들(CGIL 소속 FIOM, CISL 소속 FIM, UIL 소속 UILM)이 제2차 통합회담(1971년 초)에서 1971년 말까지 통합금속노조 전국대의원대회를 성사시킬 것을 결정함으로써 노조통합운동 과정의 기관차 역할을 수행했다. 그들의 통합노조 구상은 세 노조기구의 단순한 통합이 아니라, 직접민주주의적인 새로운 토대조직을 뿌렸한 기반으로 하는 노동자계급의 조직임을 가장 분명한 형태로 표현했다. 이후 1983년까지 화학노조 통합연맹 FULC, 그리고 섬유·의류노조 통합연맹 FULTA 등이 성립되었다. 이들은 단위노조 차원에서 총연합 통합연맹과 같은 역할과 기능을 수행하는 것이었다.

단체협상을 둘러싼 단위노조간 공동행동과 갈등이 가장 첨예하게 드러난 경우는 기업별 협약이다. 그 중에서도 여러 노조들이 각축하는 대표적인 사업장은 알파 로메오(Alfa Romeo)사와 피아트(Fiat)사라고 할 수 있다.¹²⁴⁾ 알파 로메오는 특히 공공부문의 이탈리아 산업관계가 어떻게 작용하는지를 설명하는 훌륭한 사례를 제공했으며, 피아트는 반노조 또는 비노조 강경노선을 추구해 온 대표적인 민간기업의 사례였다. 알

124) 알파 로메오와 피아트 사에 대해서는 Garonna, et al.(1986), pp.149~154를 주로 참조.

파 로메오는 상대적으로 비전투적 노조를 가진 선진적 경영모델로 널리 인정되고 있었다. 경제위기가 닥쳤을 때, 노조의 통합운동은 무산되었고, 이 회사의 전위적 노조인 FIM(CISL 소속)의 입장이 더욱 강화되었다. 반면 피아트에서는 공산계의 노조가 주도함에도 불구하고 경영진이 노동과정 에 대한 강력한 통제를 유지함으로써 노사 양측의 강경한 대립을 보였다. 대조적인 두 경우 모두 산별협상과 마찬가지로 금속노조 통합연맹(FLM)의 주도로 협상에 임한다.

알파 로메오의 노사관계는 첨예한 갈등과 매끄러운 협조 관계가 단체 교섭 차원에 따라 달리 나타나는 복합적 성격을 띤다. 상위 차원(전국과 산별)에서 공공부문 사용자단체연합인 인터신드(Intersind)가 매우 진보적인 경영을 대표하고 있으며, 노동자들은 FLM으로 조직되어 있다. 양 조직의 지도부는 장기적 기업전략, 고용과 시장을 위한 협력에 관해 논의하는 정기 회담을 갖는다.¹²⁵⁾

기업 차원에서는 특히 1970년대와 남부지역 기업에서 첨예한 갈등을 보였다. FLM은 60% 이상의 조직률을 유지한 강력한 영향력을 가지고, 연장근로를 거부하고 내부 유동성과 직무순환을 획득했으며 노동자들의 다양한 작업 통제권을 인정하도록 기업측에 강제했다. 그러나 1980년대 경제위기시에는 생산성 수준을 향상시키는 노력에 합의하고, 새로운 형태의 작업조직과 5천여 명의 일시해고에 대해서도 동의했다. 이에 반대하는 CISL 금속노조 FIM과의 갈등이 있었으나 결국 FLM의 결정에 따라 협약은 체결되었다.

피아트 경영진은 신자유주의 철학에 집착하고 있는데, 그러한 경영철학은 정치적으로 노조에 도전하고 노동자들의 분열을 조장하며, 기업 차원의 협상을 거부해 왔다. 그에 따라 협상당사자들이 복잡하게 얽힌 채 협상이 이루어지는데, 1980년 분규가 그 대표적 사례이다. 이 분규는 무자비한 경영방식에 의해 촉발된 것으로, 기업측이 7만 8천 명의 일시해고가 불가피하다고 노조에게 일방적으로 통고한 것이 계기였다.

노동운동 내에도 긴장이 고조되어 갔다. 주요 쟁점은 투쟁형태와도

125) 모든 전국협약은 정보권을 확립하고, 회담 일정, 논의 수준과 사안들을 명시하였다. 이러한 점에서 공공부문 금속노동자들의 협약은 특히 선구적이었다.

관련된 것이었다. 총연합 통합연맹은 교섭절차를 정하여 협상에 의한 해결을 도모하며, 그러한 형태의 온건한 갈등양식을 지속적으로 발전시켜 나가고자 했다. 반면 FLM(전국 및 지역연합체 차원)과 평의회 그리고 공산계 금속노조 FIOM은 필요한 경우 피아트사의 점거도 배제하지 않는다는 강경노선을 취했다. 그 밖의 정치적 노조운동 지지자들은 피아트사가 행하는 위협이 당장의 특수한 이슈에만 해당하는 것이 아니라 그 차원을 훨씬 넘는 것이라 보고, 피아트사가 도전해 오는 모든 원칙들에 대해 정치적 대응으로 맞서야 한다는 입장이었다.

피아트사의 경우는 까드르 조합과의 관계에서도 매우 특이한 사례를 연출했다. 피아트 까드르조합(Coordinamento Quadri FIAT) - 숙련노동자(craftsman), 관리·감독직, 하위 경영진 등 노조 미가입 사원들의 조직으로 자율적 역할을 주장 - 이 준비위를 소집하고 노조의 시위에 반대하는 시위행진을 벌인 것이다. 더욱이 중간계층(하위 중간계층을 포함하는)과 여론은 선행 노조투쟁과 파업에 대해 보였던 무관심과는 대조적으로 이 동원에 대해서는 일반적으로 지지를 보였다. 결국 노조는 정리하고 절차를 재개하는 협약에 동의했다. 노조의 입장에서 볼 때 이 협약은 명백한 패배였으며, 1980년대 이탈리아 노조의 수세기를 여는 사건이었다.¹²⁶⁾

노조들간의 갈등이 심각한 피아트사의 경우에도 이와 같이 FLM은 1983년까지 상대적으로 활발하게 활동하였다. 그러나 그 이후에는 활동이 약화되어 기업 차원뿐만 아니라 산별협약에서도 세 금속노조간의 갈등이 다시 두드러지기 시작했으며, 이 갈등은 최근의 산별협약에서도 볼 수 있다.¹²⁷⁾

먼저 2001년 산별협약에 앞서 FIM(CISL 소속)과 UILM(UIL 소속)은 임금을 생계비의 실질 상승률에 맞도록 조정하는 것을 목적으로 향후 2

126) Bruno Cattero, "Interessenvertretung als organisatorisches Handeln: Gewerkschaft und betriebliche Interessenvertretung gegenüber der Innovation bei Fiat und Volkswagen", in Wieland Stützel (ed.), *Streik im Strukturwandel: Die europäischen Gewerkschaften auf der Suche nach neuen Wegen*, Münster: Westfälisches Dampfboot, 1994, pp.135~155.

127) 산별협약을 둘러싼 금속노조들간의 갈등에 대해서는 정승국(2004) 참조.

년간에 걸친 예측 인플레이션율과 이 비율과 실질 인플레이션율의 차이를 더한 임금인상률을 주장하였다. 그러나 FIOM(CGIL 소속)은 지난 2년 동안 금속산업의 생산성 증가분을 포함시킬 것을 주장했다. 세 금속노조간의 이견차이가 좁혀지지 않아 결국 세 총연합 위원장의 중재가 통해 조정이 가능했다. FIOM의 주장을 일부 수용하여 금속산업의 호전된 경제상황을 반영하는 노동자 귀속분 0.6%를 합한 4.65% 인상률을 설정한 것이다. 그러나 금속사용자단체(Federmeccancia)는 이를 수용하지 않고 인플레이션률 차이를 조금 더 반영하겠다는 제안을 했다. 이 제안에 대해 FIM과 UILM은 교섭을 계속하려 했지만 FIOM은 이 제안을 거부하였다. 결국 2001년 7월 3일 마침내 금속사용자단체와 FIM, UILM 사이에 단체협약이 체결되었으며, FIOM은 이에 항의하여 단독으로 파업을 단행하였고 11월에는 CGIL과 함께 시위를 벌였다.

CGIL 소속 금속노조 FIOM과 다른 두 금속노조 간의 갈등은 2003년의 산별협상에서도 재연되었다. 2003년 5월, 향후 3년간의 단협 갱신을 위한 잠정협약안이 Federmeccanica와 FIM, UILM에 의해 체결되었다. 이 협약안은 90유로의 임금인상, 새로운 직무분류체계, 금속산업의 공동기부 설립, 계속훈련 등을 내용으로 했다. 그러나 FIOM은 인플레이션율에 금속산업 생산성 증가분의 일부를 분배할 것을 요구하고 정액 135유로의 임금인상을 주장하며 협약안에 서명하지 않았다. FIOM은 이후 계속해서 금속협약의 재교섭을 요구하며 교섭 재개를 촉구하는 독자적 파업을 벌였다.

그러나 2001년의 경우와 같이 대표적 노조 일부와 체결된 협약도 법적으로 유효하며 모든 금속노동자들에게 적용될 수 있는 법적 효력을 갖춘 것이었다. 이탈리아 노조들의 공동행동과 갈등은 이와 같은 단체협약의 효력으로 인해 행동통일이 제약받기도 하는 한편, 그 필요성을 절감하기도 하는 이중적 양상을 보이고 있다.

라. 단협의 탈집중화와 현장조직의 통합

1960년대 중반까지 이탈리아 노조의 사업장조직들은 법이나 단체협

약 규정상 단체교섭권을 갖지 못했다. 그에 따라 현장 노동자 이해대변 체계는 당해 노조의 조합원들 가운데에서 선출되는 노조의 기업분조 (Sezessione Sindacale Aziendale)와 전 종업원들에 의해 선출되는 직장 평의회라는 오늘날 독일과 같은 이중구조를 갖고 있었다.

이러한 현장 조직의 파편화는 1969년 ‘뜨거운 가을’의 자발적 투쟁을 거쳐 공장평의회와 대의원평의회가 구성되면서 극복되기 시작했다. 곧 1969년 말에 이미 북부지역 대공장에서 시작된 공장평의회운동은 현장 노동자들의 투쟁을 통일하고 독자적 교섭력과 실질적 협약을 체결해 나가면서 직장평의회를 대체해 나갔다. 이러한 물결은 1970년대 초에도 계속되어 이탈리아 전역에서 노동자들은 분열된 노조에 의한 일방적 대변과 직장평의회 무능을 비판하며 분과와 동종 업무 그룹별로 자발적으로 대의원(delegati)을 선출하고 이를 다시 기업 전체 차원의 대의원 평의회로 확대 구성하였다. 그 후 많은 기업과 생산현장에서 직장평의회는 공장평의회나 대의원평의회로 전환되어 통합노조의 토대로 인정되었을 뿐만 아니라, CGIL을 비롯한 대부분의 노조들로부터 묵시적이거나 단협체결권도 인정받아 실제 수많은 기업별 협약을 체결해 왔다.

사실 노조운동의 수세기인 1980년대 이탈리아의 단체협상은 산업구조 변화와 노조의 전반적 약화로 인해 교섭의 적용 범위나 교섭행위자들의 대중 호소력 면에서도 모두 약화되었다. 그러나 교섭 내용과 대상을 좀더 구체적으로 살펴보면, 정보권과 기업내 각종 참여권 등 기업 차원에서는 오히려 확대되었음을 발견할 수 있다. 그것은 1960년대 말의 자발적 투쟁을 노조가 비공식적이거나 승인하게 됨으로써 성립된 기업별 임금협약이 정치적 노조운동과 삼자협상이 약화되는 저편에서 정보권과 기업내 경영참여권 획득으로 확대되어 간 것이었다. 이와 같이 전국단위의 협상력이 약화된 반면, 사업장 단위 협상이 확장됨으로써 1980년대에는 총연합체의 삼자협상과 초산별 전국협약, 산별노조의 산별 전국협약 그리고 현장조직에 의한 분권화된 기업별협약이라는 절합된 구조가 비단 임금협약뿐만 아니라, 결정권 등 임금외 부분으로까지 확대되는 기회를 맞았다.

이러한 확대발전이 물론 사업장 단위에서 독자적 교섭력을 쌓아간 공

장평의회 혹은 대의원평의회로 활동으로 실현될 수 있었으나, 세 총연합과 산별노조들은 모두 기업별협약을 전국협약의 범위 내에서 단지 비공식적으로만 인정했다. 그러나 대기업뿐만 아니라 소규모기업에서도 기업별 단체협상이 적지 않은 비중을 차지하게 되었고 사용자들의 경우도 그에 응할 자세가 그다지 낮지 않았다.¹²⁸⁾ 곧 1984~89년 기간 17개 주(州) 1천200개 기업들을 대상으로 실시된 사회노조연구소(CESOS)의 조사에 따르면, 기업별 단체협약이 행해지는 주와 기업의 수 및 체결 횟수와 전체 단협체결에 대한 기업별협약 체결 비율이 전반적으로 꾸준히 증가해 왔다. 또한 기업 규모에 따른 기업별 단협 수용도도 500인 이상의 대기업에서 1985/86년 약 67%까지 도달하는 등 그 비율이 항상 절반을 넘었고, 500인 이하의 기업에서도 꾸준히 증가하여 대개 40%를 웃도는 비율을 보였다. 이러한 추세는 전국 산별협약을 앞두고 다소 하락하는 경향을 보이기는 했지만 1990년대 초반까지 꾸준히 이어졌다.

이와 같은 변화는 목시적인 사업장 조직의 단협권을 실질화하고 통합운동의 토대로 다시 세우고자 하는 노력으로 귀결되었다. 2년에 걸친 줄다리기를 끝에 Confindustria가 기업별 단체협상을 공식적으로 인정하기를 거부하던 기존 입장을 포기함에 따라 1993년 7월 23일 노조통합대표체인 RSU(Rappresentanza sindacale unitaria)의 구성을 공식화하는 협약이 체결된 것이다. 이를 통해 노조지구지부 외에 RSU에도 단협체결권을 부여함으로써, 현장내 노동자 이해관계 대변구조에 또 한번 커다란 전환을 이루었다. 그리고 7월 협정의 체결 당사자들은 같은 해 12월 1일에 다시 모여 RSU의 실현을 구체화하였고(12월 20일 조인), 세 노조총연합들은 RSU를 장차 통합노조의 토대구조로 재확인하였다. 이로써 RSU는 법적·단협체계적으로 기업별 단체협상체로 공식 성립되어, 적어도 현장 차원에서는 노조들 간 갈등을 RSU 내부로 끌어들이며 대외적으로 단일한 교섭창구로서 기능하게 되었다.

1993년 7월 협약에 따라 15인 이상 사업장에 임기 3년의 대의원들로 구성되는 RSU의 선출인원은 다음과 같다.¹²⁹⁾

128) Treu(1993), p.220 참조.

129) "L'accordo sulle RSU," *Nuova Rassegna Sindacale*, Vol.39, No.44, 1993, I~

- 200명 이하 사업장: 최소 3명
- 201명 이상 3,000명 이하 사업장: 300명당 3명
- 3,001명 이상 사업장: 3,000명 이상 되는 종업원에 대하여 500명당 3명을 추가

한편, 세 노조의 통합조직으로서 RSU는 다음과 같은 구성상의 제한을 갖는다.

- 전체 대의원의 1/3은 전국 차원의 산별협약을 체결한 노조가 지명한 자나 그 조합원들에 의해 선출된 자로 구성되며,
- 나머지 2/3가 전 종업원에 의해 선출된 자로 구성되나, 출마하려는 자나 노조는 전 종업원의 최소한 5%의 지지를 증명해야 한다.

RSU가 기업별단협 체결권자로 공인됨으로써 기업 차원의 단체협상이 제도화되었다는 점과 현장내 세 노조간 통합이 이루어졌다는 점에서 RSU의 성립은 커다란 의미를 갖는다. 반면 법규상으로는 현실적으로 전국 차원의 '산별협약을 공식적으로 체결할 수 있는 노조'가 CGIL, CISL, UIL에 한정된다는 1970년 노동자법의 구속을 받는 RSU 구성상의 제한은 RSU 대의원의 최소한 1/3이 세 총연합 노조들에 의해 독점되는 결과를 낳았다. 이것은 아무런 제약 없이 전원이 전체 종업원들에 의해 선출되었던 기존 대의원평의회나 공장평의회 구성과 달리 현장내 노동자 이해관계 대변구조에서 세 노조들의 헤게모니를 제도적으로 보장한 것으로 토대민주성이 후퇴한 것이라 할 수 있다. 이 점과 관련해 CGIL 금속노조 FIOM 내의 비판세력인 '자율소집평의회(Autoconvocati)'는 산업관계의 중앙집중성과 반민주성이 조장된다고 비판하며, 현장성을 바탕으로 한 노조 내부민주주의의 확대를 요구하고 있다.¹³⁰⁾

IV.; Lauzi(1995a), p.215; Volker Telljohann, "Einheitliche Gewerkschaftsvertretungen in Italien," in Wieland Stützel (ed.), *Streik im Strukturwandel: Die europäischen Gewerkschaften auf der Suche nach neuen Wegen*, Münster: Westfälisches Dampfboot, 1994, pp.117~118.

130) 1970년 노동자법과 7월 협정과 관련된 노조의 대표성 문제에 관해서는 Mortillaro

협상 체결 과정의 갈등도 적지 않았다. 1993년 2월에 이미 ‘에세레 신다카토(Essere sindacato)’와 ‘자율소집평의회(Autoconvocati)’는 주(州) 차원에서 고용문제를 이슈로 한 독자적 파업을 벌여, 2월 27일에는 로마에서 1만 명 이상을 동원하는 세를 과시하기도 했다. 이러한 상황에서 그들의 비판을 수용한 CGIL 다수파는 1/3 규정을 원치 않았으며, 세 금속노조들(FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL)과 세 상업 또는 상업·관광 노조들(FILCAMS-CGIL, FILSASCAT-CISL, UILTUCS-UIL)도 1/3 규정의 삭제를 원했다. 그러나 그에 대해 CISL과 UIL 그리고 CGIL 사회주의계¹³¹⁾는 이른바 “건설적 동원(mobilitazione costruttiva)”을 내세우는 입장에서 삼자회담 지속을 주장하며 비판그룹들을 비난했다. 이러한 가운데 CGIL이 사회주의계와 공산주의계의 갈등을 조절하지 못한 반면, 1970년대 노동자법에 의해 내려오는 세 노조연합체의 독점 규정을 고수하려는 다른 두 노조총연합, 특히 CISL은 일관된 주장을 펴나갔다. 결국 통합노조대표 RSU의 구성에 관해 세 노조총연합체들은 협약체결을 20일 앞둔 7월 3일 여론조사를 실시하게 되었다. 결과는 70% 가량 찬성으로 나타나 체결로 결정되었다. 그렇지만 투표가 아니라 여론조사였다는 점뿐만 아니라, 조사 자체도 응답에 참여한 비율이 불과 32%에 불과했고, 남부에서 찬성률이 높았던 반면, 대공장이 집중된 북부에서는 30~45%만 찬성했다는 점은 여전히 문제가 되었다.

그러나 RSU의 구성은 이제 현실이 되었고, 그에 따라 ‘자율소집평의회’도 일단 현장 차원의 기구에 많이 진출한 후, 노조조직에 현장 차원의 이해대변기구들을 직접 참여시킬 것을 주장한다는 전략을 세우고 RSU 선출에 참여하게 되었다. 그 결과 1996년까지 이루어진 RSU 구성에서는 기존의 세 노조간 역관계가 고스란히 나타나게 되었다. 전체 약 180만 명의 종업원 중 72.8%인 131만 명이 투표에 참여한 가운데 CGIL 49.2%, CISL 29.9%, UIL 16.3%로, 세 노조연합체가 도합 95.4%를 획득

(1993), pp.961~969 참조.

131) CGIL 서기국 서기 5명도 모두 Autoconvocati를 비난했으나, CGIL 위원장 트렌틴은 그들에 대한 평을 피하고 사회적 긴장을 첨예화시킨 정부정책을 비난했다. Lauzi(1995a), p.209.

했고, 나머지 자율노조 등은 4.5% 가량 얻는 데 그쳤다. 그리고 CGIL은 특히 북부 공업부문에서 57.6%를 얻는 등 전반적으로 공업지역에서 50%를 넘어 산업노조로서의 위상을 확인했다. 반면 CISL은 공공부문을 중심으로 하는 조합원 구성에 따라 남부 공공행정부문에서 41.2%를 획득하였으며, UIL은 남부지역의 공업과 공공행정 등 남부에서 일반적으로 많은 표를 얻었고, 기타 자율노조들은 전반적으로 민간서비스업에 치중된 현상을 보이는 가운데 남부에서 특히 선전한 것으로 나타났다.¹³²⁾ 이 결과에 따르면, 전반적으로 1980년대 말에 절정을 이루었던 자율노조 등 다른 노조들의 진출이 확대되지 못했고, 세 노조총연합의 우세가 확정되었다고 할 수 있다.

RSU 구성상의 세 노조 우선권의 문제는 이와 같이 성문 규정과 현실에서 뚜렷하게 나타났다. 그러나 그에 대한 비판도 지속적으로 제기되어, 1997년에 처음으로 공공부문에 한해 개정이 이루어졌다. 공공부문은 세 노조의 1/3 구성권의 예외로 인정된 것이다. 그에 따라 공공부문 RSU 구성은 외부로부터 어떠한 구성상의 제한도 받지 않게 되었다.¹³³⁾

5. 전망과 시사점

정파노조로 분열된 대표적 노조들과 갈수록 강화되는 자율노조들로

132) 한편, 1995년 2월에 이루어진 중간 점검에서도 결과는 대체적으로 비슷했다. 곧 CGIL, CISL, UIL 세 노조연합체에 속한 위원이 94.7%로, CGIL이 47.8%, CISL 29.6%, UIL 17.3%였으며, 나머지 5.3% 가량이 자율노조와 Cobas 등 다른 노조 소속이었다. 자율노조들은 대개 금속, 화학, 국철 및 남부 지역에서 상대적으로 성공을 거두었다. 그 밖에 북부에서는 북부동맹(Lega Nord)의 노조인 SAL도 선거에 참여하였으나, 북부동맹을 위한 전달띠(Transmissionsriemen)로써 당시 이탈리아 노동자들의 정서를 대변하지 못해 미미한 수준에 그쳤다. Volker Telljohann, "Das wiedergewonnene Selbstbewußtsein der italienischen Gewerkschaften," *Gewerkschaftliche Monatshefte*, No.4, 1995, p.231; Renate Di Marco, "Rsu un anno dopo: la rappresentanza alla prova," in CESOS (ed.), *Le Relazioni Sindacali in Italia, Rapporto 1993/94*, 1995, pp.320~327 참조.

133) <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/09/tfeature/it0309304t.html>(검색일: 2005.09.16); EIRO IT9711138N, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/1997/11/inbrief/it9711138n.html>(검색일: 2005.09.16).

대표되는 복수노조 지형은 이탈리아 노동운동을 특징지어 왔다. 그러나 오히려 이러한 분열로 인해 정파노조간 통합은 이탈리아 노조와 노동자들이 1960년대 말 이후 오랫동안 추진해 온 숙원의 과제가 되었다. 복수노조 이탈리아의 노동운동은 부단히 통합을 지향하는, 분열과 갈등의 역사라고 할 수 있다. 그리고 이 분열의 가장 큰 요인은 정당정치 지형의 난립에 따른 이데올로기적 갈등이었다. 때문에 이탈리아 노조들이 밝아 온 통합노력의 궤적은 곧 정당으로부터의 노조 독립 역사와도 일치한다.

1960년대 말 자발적 노동운동에 힘입어 성립된 ‘총연합 통합연맹’은 1983년 이후 사실상 그 기능을 상실했다. 최근까지도 금속노조 등 정파적 산별노조간에는 단협을 둘러싸고 지속적인 갈등이 발생하고 있다. 그러나 1993년 통합노조대표체 RSU의 성립과 함께 통합운동은 다시 활기를 찾았으며, 비록 ‘통합연맹’의 차원은 아니지만 총연합맹들도 거대사안에 대해서는 공동행동을 보여 왔다. 특히 RSU의 성립은 사업장과 구역별로 정파노조들 간의 갈등을 조직내화함으로써 장차 통합노조의 토대로 대단히 밝은 전망을 제시하고 있다. 복수노조 지형에서도 토대로부터 통합이 가능한 것은 바로 이러한 통일된 토대조직에서 힘을 얻고 있는 것이다.

복수노조가 이미 성립되어 적어도 당분간은 이러한 지형에서 노사관계가 작동될 우리나라의 입장에서 눈여겨보아야 할 점은 바로 이 점이다. 장차 우리나라 노조운동이 지향하는 바도 새로운 조직 건설과 노동자조직의 통일이기 때문이다. 특히 현장단위에서 통합을 추진하고 상급조직으로 확대해 간 점은 시사하는 바가 크다.

또한 정당정치적 정파성의 폐해를 심각하게 겪은 만큼 노조의 독자적인 정치화를 지향하는 바도 장차 우리나라 노동운동이 염두에 두어야 할 문제이다. 노조가 정당정치적 연계에 따라 분리되고 그 정파성에 얽매일 때 노동운동의 통일은 요원하기 때문이다. 정당정치적 정파성을 극복하고 노동자정치적 정파성을 확립하며 노동자대중의 요구에 기반할 때 노동운동의 미래가 있다는 것이 이탈리아 노동운동의 교훈이다.

논의의 차원이 다르기는 하지만, CGIL과 CISL이 서비스업종과 비정

규직 노동자들의 조직에 비중을 더해 가는 것도 노동시장 유연화라는 세계적 추세에서 볼 때 의미심장하다. 2차산업 중심의 정규직 노동자에 치중하는 노동조합의 시대는 지나갔다. 노동자대중의 상태와 요구에 충실해야 한다는 입장에서 새로운 형태의 노동자들의 이익을 적극적으로 대변하는 구조를 고민해야 할 것이다.

제3절 미 국

1. 서 론

전국적으로 수만 건의 노사협약이 사업장단위로 이루어지는 미국에서 노사관계의 가장 두드러진 특징은 바로 탈중심적 분권구조라 할 수 있을 것이다.¹³⁴⁾ 기술의 숙련도에 따라 나타나는 수직적 구분은 전문서비스산업에서는 하나의 전형으로 자리잡았다. 극단적인 예로 항공사는 조종사, 승무원, 기계공, 수하물 처리인, 항공권 대리인 등을 각기 대표하는 노조와 개별적으로 교섭하기도 한다. 병원, 학교, 신문사 등에서도 마찬가지로 기술숙련도나 직종에 따라 구성된 다수의 노동자대표와 단체교섭을 진행한다. 심지어 동일 제조업장 내에서 생산직 노동자와 정비직 노동자들이 서로 다른 교섭단위에 속하는 경우도 간혹 발생한다. 그런가 하면 같은 지역의 유사한 직종 노동자들을 아우르는 노조가 다양한 기능을 통합 수행하는 수평적 구분이라는 특징도 보인다. 단적인 예는 건설업계로 고용주노조에 속한 고용주들이 복수의 노사교섭을 체결하고 이 때 각각의 교섭은 특정 직종에 해당한다. 이러한 교섭을 체결함으로써 건설회사는 노조를 통해 인력을 고용할 수 있고 Davis-Bacon 기준을 충족하며 각기 다른 직종의 근로자들이 현장에 모여 작업하는 과정에서 갈등을 미연에 방지할 수 있다.

134) Bok and Dunlop(1970 : 208 ~ 222).

이 논문에서는 미국의 단체교섭제도의 발전과정을 살펴보고, 위와 같은 탈중심의 경쟁적인 구조가 노조 및 고용주의 전략 및 전술에 어떠한 영향을 미쳤는지 평가한다. 또한 기존의 법률기록을 토대로 19세기 말 형성기에 연방법원이 이윤 및 개별 계약을 헌법하에 보호하는 제도로서 인정함으로써 오늘날의 구조에 이르는 단초를 제공하게 된 배경을 살펴보고, 이러한 원칙이 진보적인 노사법안의 제정과 단체대표권의 수립을 어떻게 가로막았는지 분석한다. 노조주의가 미 법률제도에 정착되는 데에는 철도업계의 대규모 분쟁에 따른 특수한 정치적 상황과 경제공황(depression)이라는 단계를 거쳐야 했다. 미 노동법은 우여곡절을 거치면서도 꾸준히 발전해 오면서 오늘날의 분권식 경쟁 노조 환경으로 이어졌고, 이는 다시 노조의 경제적 전략 및 전술을 형성해 왔다.

제4절에서는 미 노조의 복수노조주의와 분권화에 대한 주된 전략에 대해 언급하고, 이러한 전략의 토대가 되는 몇 가지 전제조건과 결과에 대해 설명한다.

2. 노동법의 발전과 분권화

미 산업관계제도의 분권화 현상이 다양한 노동자단체가 결사의 자유를 주장한 결과라고 여기는 것은 역사에 대한 지나친 단순화가 될 것이다. 이는 미 근로자들이 갖는 결사의 자유, 정치적 민주화에 따르는 개인의 자유와, 다른 한편으로 상업 제도의 활성화를 주된 목적으로 하는 규제당국에 의한 임금근로자들의 단체권 억압이라는 상호모순된 현상의 긴장관계에서 탄생한 결과이다. 이러한 긴장관계는 흑사병으로 기능공과 농가의 일손이 부족해진 14세기 영국에서 형성된 주인과하인법(Master and Servant Laws)에 기원한다. 기업과 지주들의 안정된 노동공급을 보장하기 위해 영국 왕실에서는 노동자들이 경제관계를 철회하고자 할 때를 대비해 법적 장애를 설정한 것이다. 이를 위해 주인과하인법은 다음과 같은 원칙을 제시한다. 첫째, 노동시장은 고용주와 고용인 간의 계약에 규제된다. 둘째, 이러한 계약은 사법부에서 집행한다. 셋째, 고용인은 계약위반시 벌금 또는 신체적 처벌에 처할 수 있다.¹³⁵⁾ 영국

은 이러한 원칙을 식민지에도 전파하여 오늘날 미국의 관습법과 시(市) 조례에 영구적인 영향을 미쳤다. 식민지역의 유산계급은 자유로운 노동 수급으로 임금 및 근로조건이 결정되도록 방치하지 않고 숙련공의 이동을 제한하는 조례를 제정함으로써 자신들의 교섭력을 강화하였는데, 이 때 주로 사용하는 방법이 개별 계약이었다.¹³⁶⁾ 이렇듯 노동자에 대한 구속장치는 노역계약서나 노예제도와 같은 보다 악명 높은 제도와 공존하였다.¹³⁷⁾

그러나 민주주의와 자본주의는 병행 발전하였다.¹³⁸⁾ 19세기에 이르러 노동자들이 임금노동자라는 계급의식에 눈을 뜨고 노예제도에 대한 반대론이 거세지는 한편, 이민증가와 기술발전으로 숙련노동에 대한 수요가 감소하면서 보편적 참정권을 통해 무산계급이 획득한 권리를 수용하는 동시에 나날이 증가하는 임금노동자계급의 단체행동을 제약할 법적 이론이 필요하게 되었다.¹³⁹⁾ 이제 법원은 하나의 패러독스에 직면했다. 주인과하인법에서 주장한, 유산계급이 선호하는 개별계약의 원칙은 보전하되 임금노동자들이 이러한 원칙을 단체로 활용할 가능성을 방지해야 했던 것이다. 이미 임금노동자들의 단체 요구가 계약에 반영되고 이들이 단체행동에 나서면서 임금노동자들의 위상이 크게 높아진 터였다. 결국 미 법원은 영국의 이념적 전통으로부터 거리를 두려는 제퍼슨 주의자들의 반대에도 불구하고 ‘공모죄’라는 구시대적 이론을 들고 나와

135) 이러한 원칙의 발전 및 식민지로의 전파 과정에 대해서는 Tomlins(2004)와 Steinfeld(2001) 참조.

136) 기타 방법으로 기존에 지불된 임금의 상실, 임금한도설정법, 또는 적절한 보증이 없는 근로자의 재고용을 금지하는 법 등이 있다. Morris(1946) 참조.

137) 북쪽 식민지에서 노예를 해방하자, 많은 노예소유자들이 노동력을 유지하기 위해 장기 계약을 맺기 시작했다. Steinfeld(1991: 제8장) 참조.

138) 정치적 민주주의와 자본주의 사이의 가장 강력한 연결 고리는 아마도 전쟁일 것이다. 전쟁은 대지, 노동력, 원자재 등 필요한 투입자원을 획득하고 상품시장 생성을 위한 정치적 조건을 수립하면서 미국식 자본주의를 전파했다. 그러나 전쟁을 수행하려면 군인은 물론 국방산업에 고용된 노동자들의 협조를 필요로 한다. Keyssar(2000)가 지적했듯이 미국에서 참정권은 무산계급, 흑인 등 다양한 계층에게 주요 전쟁에 참여하는 대가로 점진적으로 부여되었다. 이러한 전통은 이라크전쟁에 미군으로 참전하는 외국인에게 시민권을 제공하는 현 정책에서도 찾아볼 수 있다.

139) 역사적 배경은 Perlman(1922: 제1장) 참조.

영국의 전통을 고수하였다.¹⁴⁰⁾

공모죄 원칙을 액면 그대로 적용함으로써 구체적인 행동이나 의도와는 무관하게 노동자들의 단체 결성을 불법화하였다. 그러나 입법 초기 당시 대부분의 미 법원들은 이러한 광범위한 법적용을 거부했다.¹⁴¹⁾ 임금인상이나 근로조건 개선을 요구하는 평화적 파업은 개별사안으로 간주되어 법원에서 기각하였으며 유죄판결을 내리더라도 소액의 벌금형에 그치는 경우가 대부분이었다.¹⁴²⁾ 1842년 매사추세츠주 대법원의 쇼(Shaw) 판사는 노동자들의 단체 결성이 목적이나 방법이 법을 위반하지 아니하는 한 허용 가능하다는 판결을 내림으로써 개인권과 단체권 사이의 조화를 이루어냈다. Commonwealth v. Hunt(1842)는 노조와 파업행위를 합법화하는 기념비적인 판결이었으나 이는 오래가지 못했다. 19세기 말, 노조가 보이콧이라는 새로운 무기를 발견하고 전국 철도파업이 증가하면서 법원에서는 이러한 전술을 무력화하기 위해 공모죄 원칙을 변용하게 되었다.¹⁴³⁾

1886년부터 1895년 사이에 내려진 일련의 판결을 통해 미 법원은 기발생 및 예상 수익은 모두 재산의 일종이고 계약은 자유의 일종이며 이 두 가지는 모두 헌법하에 보장된다는 개념을 강화하는 시대의 흐름에 역행하는 판결을 내렸다. Hurtvitz가 ‘기업 재산권’이라 칭한 권리를 집행하고 노조활동을 합법화한 Commonwealth v. Hunt 판결을 우회하기 위해 법원에서는 tort law에 근거하여 노조에 손해보상 및 벌금형을 부과하기 시작했다.¹⁴⁴⁾ 그러나 재판과정을 통해 판결이 내려지기 전에 노조에서는 이미 소기의 목적을 달성하는 경우가 빈번하면서 노조활동을 억제하는 데 이러한 ‘민사상 공모죄’ 방법은 너무 더디다는 불만이 제기

140) Nelles(1931 : 168 ~ 173) ; Hattam(1993 : chapter 2).

141) Hattam(1993 : 56 ~ 62).

142) 일례로 People v. Melvin, Court of the General Sessions, NY City ; 2 Wheeler C.C.(N.Y.) 262 [1810]를 들 수 있다(영국 관습법이 미국법에 미친 영향을 볼 수 있는 주요 판례). People v. Melvin 사건에서 제혁 직공들은 법적으로 공모죄에 연루되어 유죄판결을 받았지만 처벌은 벌금 1달러에 그쳤다.

143) Forbath(1991), Chapter 3 ; Hurtvitz(1986), Cheyney(1889).

144) 법원에서는 파업, 구매거부운동 등 단체행위를 금지하는 대신 기업이 ‘악의적 개입’을 들어 노조에게 손해배상청구를 할 수 있도록 하였다. Hurvitz(1986 : 328 ~ 332).

되었고, 결국 법원에서는 노조 활동을 금지하기에 이른다.¹⁴⁵⁾ 법원금지 명령을 통해 노조의 활동을 중단하도록 요구할 수 있었고, 심지어 임시 영장만 발부받아도 노조 활동의 맥을 끊어놓기에 충분했다. 이러한 법원금지명령은 노조 찬성론자들의 반대에도 불구하고 비폭력 파업, 구매 거부 통신문을 금하는 데 무차별적으로 사용되었고, 심지어 노동자들 사이의 사적인 모임도 규제하고자 했다.¹⁴⁶⁾ 19세기 임금노동자들은 퇴사, 임금 및 근로조건 개선 요구, 노사분규에 관련된 고용주 상품 구매 거부 등의 행위에 있어서 개인의 자유가 확대되었지만 역설적이게도 동일한 행동을 집단적으로 하게 되면 법원금지명령, 명령 불이행시 재판 회부, 벌금 부과 또는 징역형까지 언도받을 처지에 놓이게 된 것이다.¹⁴⁷⁾ 수십 년 전까지만 해도 노조가 지역적 문제로 간주되었으나, 노조의 전술이 발전하면서 전국적 규모로 성장하자 과거에는 용인되었던 행위가 이제는 직접적인 규제를 받게 된 것이다.

이 시기의 법적 정서를 이해하려면 노조 관련 판결과 기업 및 독점적 트러스트(trust) 관련 판결을 비교해 볼 필요가 있다. 법원금지명령은 노동계의 공분을 자아냈지만 이는 기업의 재산권이 기타 사회적 이해에 우선시된다는 원칙을 집행하는 장치의 일부에 지나지 않았던 것이다.¹⁴⁸⁾ 유산계급은 노동자들이 조직화하면 이러한 원칙을 직접적으로 위협할 것이라고 정확하게 인식하였다. 이 당시 가장 영향력이 있었던 ‘노동의 기사들’이라는 노조는 근로자 소유 노조 설립, 철도 국유화, 민간은행 철폐, 제조자 노역 폐지 등 그 때 기준으로는 다소 회한하고 오늘날의 기준으로는 거의 매국적 수준인 경제원칙을 주창하였다. 철도산업이 주도한 법정 다툼에서 대기업소유주들은 자신들에게 유리한 판결

145) Perlman(1922: chapter 7).

146) 신생 노조 AFL의 새뮤얼 고펜스(Samuel Gompers) 회장은 법원의 노동문제 개입을 맹렬히 비난하고 노조원들에게 법원금지명령에 도전할 것을 지시하기도 하였다(Gompers, 1967: Chapter 33; Gompers, 1919: Chapter 3).

147) Pope(1987).

148) 수십 년 후 등장한 뉴딜(New Deal)정책이 대대적인 개혁을 불러오면서 노조 결성도 탄력을 얻었으며, 산업관계는 하나의 연구분야로 승격되었다. 그러나 미 노사관계에 있어서 보다 결정적인 시기는 현대적 의미의 기업이 미 경제와 정치분야에 정착된 시기인 황금기(Gilded Era)라 할 수 있을 것이다.

을 받아내려 노력하였고 미 대법원은 이에 적극 부응하였다. 헌법수정 조항 제14조의 기이한 해석에 의거한 일련의 법원 판결을 통해 기업은 ‘개인’으로 승격되기에 이르렀고,¹⁴⁹⁾ 그 결과 이 소수의 기업주들은 노조에게는 거부된 헌법상의 특혜를 누릴 수 있게 되었다.¹⁵⁰⁾

한편 법원에서는 고용관계에 대한 주(州) 정부의 규제를 제한하기 위해 기업재산권원칙을 자의적으로 적용하였다. 노조 가입자에 대한 차별 금지, 근로시간 제한, 회사발행화폐가 아닌 법화(法貨) 지불 의무 등 보다 인간적인 근로환경을 조성하는 법안은 기각되기 일쑤였고¹⁵¹⁾ 이에 대한 근거로 가장 빈번히 언급되는 것이 계약의 자유 침해였다. 이러한 일련의 판결에서 법원은 자신들이 고안해 낸 ‘기업의 재산권’이라는 개념을 민주적 절차를 통해 제정된 입법안에 우선시했던 것이다.¹⁵²⁾

법원에서는 또한 명백히 기업을 규제하기 위해 제정된 법을 오히려

149) 1868년에 비준된 수정헌법 제14조는 ‘미국 태생 또는 귀화 시민’에게 동등한 보호를 명시하며 이는 새로이 자유를 획득한 노예들에게 여타 미국 시민과 동등한 자유를 부여하기 위한 조항이었다. 수정헌법 제14조에 의거, 기업의 개인 지위를 인정한 주요 판례는 다음과 같다. Santa Clara County v. Southern Pacific Railroad, 118 U.S. 394 [1886]; Pembina Consolidated Silver Mining and Milling Co. v. Pennsylvania, 125 U.S. 181[1888]; Minneapolis & St. Louis Railroad v. Beckwith, 129, U.S. 26 [1889]. 기업에 대한 헌법상의 특권은 곧 확대되어 수정헌법 제4조 부당한 수색 및 압류 금지(Hale v. Henkel, 201 U.S. 43 [1906] 참조), 수정헌법 제5조 등이 적용되었다(Pennsylvania Coal Co. v. Mahon, 260 U.S. 393 [1922]).

150) 이와 유사한 주장은 Pope(1987) 참조. Dorchy v Kansas 272 U.S. 306 [1926] 참조(파업에 동참한 광부들은 수정헌법 제14조를 근거로 합법성을 주장하였으나 법원에서 인정하지 않음); Hague v. Committee for Industrial Organization, 307 U.S. 496 [1939](노조에서 언론 및 결사의 자유로 합법성을 주장하였으나 노조는 수정헌법 제14조에 의거한 미국 ‘시민’이 아니라는 이유로 거부당함). Thornhill v. Alabama 310 U.S. 88 [1940] 사건에서 파업참가자들에 대한 수정헌법 제1조 적용 여부를 긍정적으로 검토한 점은 주목할 만하지만 International Brotherhood of Teamsters Union Local 309 v. Hanke 339, U.S. 470 [1950] 사건에서 다시 후퇴함.

151) 목록은 Forbath(1991) Appendix A 참조. Lochner v. New York 198 U.S. 45 [1905] 참조(노동관계 규제법안의 무효화 판례).

152) 한 가지 중요한 예외로 여성과 아동의 근로조건을 규제하는 법규를 들 수 있다. 그러나 여성에게 있어서 진보적 입법이란 양날의 칼과 같았다. 한편으로는 보편적 적용을 보장할 입법의 토대가 되었지만 다른 한편으로는 사회에서 여성의 종속적 역할을 강화하고 고용주의 성차별을 정당화하였다. Kessler-Harris 참조 (2003 : chapter 7).

노조활동을 금하는 데 적용하기도 했다.¹⁵³⁾ 단적인 예로 1890년 셔먼 반독점법(Sherman Anti-Trust Act)을 들 수 있을 것이다. 반독점법의 의도는 1873~79년 경제공황 및 1882~85년 경제공황의 원인을 제공한 것으로 여겨진 대기업이나 기업단체의 힘을 제한하는 것이었다. 그러나 법원은 의회의 의도를 공공연히 무시하면서 ‘상업에 종사할 무역인의 자유’를 보호한다는 명분하에 노동계의 구매거부운동을 금지하는 데 반독점법을 적용하여 노조의 단체활동에 대해 세 배의 손해보상을 부과하였다.¹⁵⁴⁾ 이런 분위기 속에서 노조가 반독점법 적용예외로 인정받은 것은 1914년 클레이튼 반독점법(Clayton Anti-Trust Act)과 1932년 노리스-라가디아법(Norris-LaGuardia Act) 등 두 개 법안이 추가로 통과되고 난 이후였다.

노동자들이 조직화 및 단체협약권에 대한 법적 보장을 획득하려면 위와 같이 법원의 판단을 거쳐야만 했다. 이러한 법적투쟁에서 규모가 크고 주(州)간 교역에 전략적 의미를 가진 철도업계가 첫 격전장이 되었다. 먼저 의회에서 포문을 열었다. 철도노조를 인정하고 1877년 철도대파업에서부터 1894년 풀먼 파업(Pullman Strike) 등과 같은 철도업계의 분쟁을 해결하기 위한 분쟁해결절차를 마련한 1898년 어드먼법(Erdman Act)을 통과시켰다. 그러나 1908년 대법원은 다시 한번 ‘계약의 자유’를 근거로 어드먼법의 노조가입자 차별금지 조항을 무효 선언함으로써 이 법 자체를 무력화하였다.¹⁵⁵⁾ 1922년 약 40만 명의 노동자가 동참한 철도대파업이라는 대규모 분쟁이 또 발생하자 급기야 칼빈 쿨리지 대통령은 철도노조와 업계 지도자들이 노사관계 관련 규정을 제안할 것을 요청하였다.¹⁵⁶⁾ 여기서 도출된 의견을 토대로 작성한 1926년 철도노동법(Railway Labor Act)이 의회를 통과하였고 헌법합치 판결도 받게 되었다.¹⁵⁷⁾

153) Kutler(1962).

154) *Loewe v Lawler*, 208 U.S. 274 [1908].

155) *Adair v United States*, 208 U.S. 161 [1908].

156) 쿨리지 대통령이 노동문제에 있어 진보적이었던 것은 아니다. 매사추세츠 주 지사로 재임하던 1919년, 보스턴에서 발생한 경찰파업을 진압한 일로 전국적 명성을 얻게 되었다.

157) *Texas & New Orleans Railroad Company v Brotherhood of Railway and*

타 민간업계와 공공분야의 노동법도 이와 유사한 단계를 통해 정립되었다. 즉 수십 년간 노동자들의 무방비 상태의 동원이 이어지고¹⁵⁸⁾ 간혹 불법 단체행동이 폭발하면서 노조 및 단체교섭의 제도화를 위한 정치적 움직임이 형성되었던 것이다. 일례로 와그너법(Wagner Act)을 들 수 있다. 1930년대 대공황이 지속되고 그 심각성이 날로 더해지자 기업들은 임금, 복지, 고용안정에 대한 약속을 위반했다. 기업 가족주의가 붕괴되면서 사회안전망의 취약성이 그대로 노출되어 민간자선활동에 주로 의존했던 미국의 사회안전망은 25%라는 실업률에 무너지고 말았다. 경제적 절망은 정치적 혼란을 야기시켰고 일부에서는 자본주의를 포기하고 사회주의로 전환할 것을 요구하기도 했다. 주(州)정부와 연방정부에서 득세했던 공화당 의원들과 민주당 보수파 의원들은 대대적으로 낙선하게 된다.¹⁵⁹⁾ 이렇듯 극단적인 상황이 전개되는 가운데 독일 이민자 출신인 로버트 와그너 뉴욕 민주당 상원의원의 주도하에 노조를 인정하고 단체교섭을 장려하는 국가노동관계법(National Labor Relations Act)이 통과된다. 와그너법이라고도 불리는 이 법안은 미네아폴리스, 샌프란시스코, 틀레도, 남부 섬유제조지역 등 도시 공업중심에서 일련의 파업이 발생함에 따라 1935년 7월 5일 프랭클린 델러노 루즈벨트 대통령의 서명을 받아 법으로 선포된다.¹⁶⁰⁾

와그너법 제1장은 법의 목적이 교역의 보호 및 활성화임을 명시하고 파업 등 쟁의행위는 재화의 생산 및 흐름에 불리하고 이를 저해하는 것으로 간주하였다. 와그너법은 미 헌법의 통상조항에 의거하여 정부가 노사관계를 규제할 권한이 있음을 주장하는 동시에 대기업과 노동자 사이의 교섭력 차이를 노동자 조직화 및 단체협약을 통해 해결하고자 하

Steamship Clerks, 281 U.S. 548 [1930]. 이 사건의 핵심은 연방정부가 교역 원활화를 위해 노사관계를 규제할 수 있다고 인정한 것이다.

158) 여기서 '무방비'라 함은 노동자들이 해고 위험에 노출되었음을 의미한다.

159) 연방정부의 정치적 판도가 크게 바뀌었다. 제71차 의회(1929~31) 당시에는 상원이 공화당 56명, 민주당 39명, 농민노동당(Farm-Laborite) 1명, 하원이 공화당 270명, 민주당 164명, 농민노동당 1명으로 구성되었지만, 제73차 의회(1933~35)에 이르러서는 상원에 공화당 36명, 민주당 59명, 농민노동당 1명, 하원에 공화당 117명, 민주당 313명, 농민노동당 5명으로 정당 판세가 크게 바뀌었다.

160) Brecher(1997: 제5장) 참조.

는, ‘노사분쟁의 우호적 조정’을 위한 하나의 시험이었다. 대법원은 1935년 국가산업복구법(National Industrial Recovery Act) 무효소송에서 위와 유사한 논리를 거부한 바 있지만¹⁶¹⁾ 와그너법은 1937년에 통과시켰는데¹⁶²⁾ 이는 루즈벨트 대통령이 대법원 판사들을 보다 협조적인 판사들로 교체한다고 으름장을 놓은 후였다. 와그너법은 미 법원에게는 쓰디쓴 패배였고 황금기(Gilded Era) 시절 기업가들이 숭배했던 개별 계약에 대한 타격이었다. 그러나 이는 기업의 재산권 원칙을 법제화하는 행진에서 일시적인 후퇴에 불과했다. 얼마 지나지 않아 대법원은 노조의 전술적 선택폭을 제한하고 고용주의 권한을 강화하는 판결을 내림으로써 견제함을 과시했다.¹⁶³⁾

대부분의 뉴딜(New Deal) 정책이 그러했듯이 와그너법 역시 성난 민심을 달래고 보다 급진적인 개혁을 모면하기 위한 정치적 대응이었다. 애초부터 와그너법은 수정헌법 제1조 결사의 자유나 (노동계에서 노조 설립의 근거라고 주장한) 수정헌법 제13조 노예제도 폐지 조항 등과 같은 헌법의 힘을 빌려 노조의 지위를 영구적으로 수립하는 목적 같은 것은 없었다는 것이다.¹⁶⁴⁾ 가장 기본적인 목적은 교역의 활성화였다.¹⁶⁵⁾ 단체교섭은 노사갈등을 완화하는 수단으로 간주되었고 이를 통해 경제제도의 기능을 개선할 수 있을 것으로 여겨졌을 뿐이다. 경기가 회복되자 노조와 노사교섭의 효용성은 크게 축소되었다.

161) A.L.A. Schechter Poultry Corp. v United States, 295 U.S. 495 [1935].

162) 국가산업복구법 판례를 근거로 와그너법은 무시해도 될 것이라는 의견이 팽배했었다. National Labor Relations Board v. Jones & Laughlin Steel Corp. 301 U.S. 1 [1937] (와그너법의 헌법합치성 인정).

163) Klare(1978).

164) Forbath(1991: 135~141).

165) Klare(1978: 281-284)는 법의 목표를 산업평화, 단체교섭, 교섭력의 형평성 개선, 임금노동자의 구매력 확대, 산업민주주의 등 6가지로 제시한다. 물론 과거 기록에서 이러한 요소도 확인할 수 있지만 와그너법의 법조항 및 관련 사건(NLRB v. Jones & Laughlin Steel Corp.)을 보면 교역을 최상의 목표로 제시하고 있음을 볼 수 있다. 이에 대한 근거는 Pope(2004) 참조. 와그너법의 목적은 노동자들에게 광범위한 권한을 부여하는 것이 아니라 정치적 타협이었다는데 대한 근거는 와그너법의 예외조항만 보아도 알 수 있다. 남부 출신 민주당 의원들을 의식한 듯 농업노동자와 가내노동자는 제외하였는데 이 두 직종은 소수인종이 압도적으로 많았다.

2차 세계대전 당시 광부들을 시작으로 파업이 줄을 잇자 1947년 테프트-하틀리법(Taft-Hartley Act)이 통과된다. 공식명칭은 노사관계법(Labor Management Relations Act)인 이 법은 2차적인 구매거부운동 금지, 주(州) 정부의 노동권리법 제정권한 인정, ‘언론의 자유’ 원칙에 의거하여 노조 결성 노력에 대한 고용주의 반대활동 확대허용 등의 조항을 통해 노동계를 더욱 압박했다. 정치권이 노조를 경제 발전에 대한 부담으로 인식하고 있음이 분명해졌으며 이는 와그너법의 근간이 되는 논리를 근본적으로 거부하는 것이었다. 바로 이 시점에서 노조에 대한 법적 제도는 의견상의 균형마저도 상실하게 된다. 테프트-하틀리법은 고용주를 우선시하는 법률해석을 하도록 보장하는 일종의 법적 면허를 제공한 것이다. 반면 노조는 명백한 헌법상 근거를 찾지 못한 채 ‘개인’으로 인정받고 보호받는 기업에게 영구히 법적으로 열등한 지위에 놓이게 되었다.

이상에서 본 바와 같이 미국 노사관계의 특징인 탈중앙화, (타 지역에서는 보편적인) 협력적 노조주의의 부재, 노조의 분열 및 갈등은 노동자의 조직화에 대한 부정적이고 단편적인, 간혹 냉혹하기까지 한 태도에 일부 기인한다 할 수 있다. 그 동안 제정된 미국의 노사관계법들은 모두 다수의 임금노동자를 희생해서라도 일부의 임금노동자들을 달래기 위해 이들에게 권리이자 특혜를 부여하는 정치적 타협이었던 것이다.¹⁶⁶⁾ 노동자들의 단체권을 천명하는 근본적이고 철학적인 선언은 단 한차례도 없었으며 그 결과 현존하는 노사관계 규제제도는 국가적 통일성이 결여된, 여러 조각으로 짜집기된 제도에 지나지 않는다. 게다가 다양한 법규 사이에 특정 노동자에게 대한 예외규정도 산재한다.¹⁶⁷⁾ 규제기

166) 다음과 같은 예를 들 수 있다. 1913년 뉴랜드스법(Newlands Act)은 철도 엔지니어들에게 분쟁 해결 메커니즘을 제시했고, 1920년 수송법(Transportation Act)과 1926년 철도노동법(Railway Labor Act)은 적용범위를 확대해 철도노동자 전체를 포함시켰다. 와그너법은 대규모 민간업계의 노동자들을 포함했지만 농장 노동자들과 가내노동자들을 제외시켰다. 테프트-하틀리법은 감독자를 제외시켰다. 연방정부 및 지역정부의 공공근로자들이 1960년대부터 결사의 자유를 얻기 시작했지만 아직까지 약 40%가 기본적인 단체교섭권을 인정받지 못하고 있다(ILO, 2004).

167) 한 예로 테프트-하틀리법은 공장 경비원이 다른 근로자들과는 별도의 조합에 속해야 한다고 명시하고 있다. 1974년 NLRA에서는 의료업계 종사자들의 파

관 및 규제원칙이 다수로 분리되어 있어 노조운동 역시 제도적으로 분열되었으며, 이로 인해 조성된 경쟁적인 환경은 노동계의 전략과 전술에도 영향을 미치고 있다.

3. 노동운동과 법제도간 상호작용

역사적으로 미 노동계는 임금, 복지, 근로조건 등에 있어 균일성을 획득하려 노력하였으며 이를 통해 불필요한 경쟁을 차단하려 하였다. 이는 종종 ‘임금으로 경쟁하지 않는다’는 말로 표현되었는데, 이는 특정 산업내 임금, 복지, 근로조건을 동일화하는 전략으로 오인되기도 하였다. 사실 미 경제는 그 다양성과 역동성으로 인해 같은 산업이라도 고용주들이 직면하는 경쟁적, 운영적 요인이나 인건비는 서로 다를 수밖에 없다. 그러므로 노조에서는 노조원 이탈을 방지하기 위해서라도 기준에 미달하는 조건은 지속적으로 교섭하여 개별 사업장의 구조적 운영상 문제, 경영진의 약점, 시장에서의 핸디캡 등을 상쇄하려 노력한다.¹⁶⁸⁾ 근래 들어 노조는 대기업이 재정 위기에 처했을 때 고용을 유지하기 위해 산업 기준에서 크게 벗어나는 양보에 합의한 바 있다.¹⁶⁹⁾ 그러므로 미 노동계의 안정화 전략은 주요 기업들의 인건비가 경기순환에 상응하여 조정될 수 있도록 계약조건에 약간의 변동폭을 허용하는 것이라고 이해하는 것이 더 정확할 것이다.¹⁷⁰⁾ 그리고 이를 위해 노동기준을 정기적으로 조정한다.¹⁷¹⁾

업 제외 조항을 도입하였다. 공공분야 관련법은 교사나 보호 서비스 종사자 등 특정 분야의 근로자들에 대한 제외 규정을 담고 있다.

168) 대규모 고용주들이 다수의 생산 설비와 교섭 단위를 포괄하는 협약을 교섭하는 자동차 또는 화학제품 등의 산업에서, 여러 설비의 매니저들이 로컬 노조 지도자와 별도의 조건을 교섭하는 게 일반적이다. 이런 경우, 국가단위의 협약은 보통 주요 경제적 조건을 정의하고, 로컬 협약은 주로 생산성에 영향을 끼치는 운영 관련 규칙을 다루게 된다.

169) 최근 이에 적합한 예로 항공산업을 들 수 있다. 2001년 9월 11일 월드 트레이드센터와 국방부에 대한 테러공격 이후 항공산업은 극심한 어려움을 겪어 왔고 대부분의 주요 항공사에서는 노동자들이 계약조건을 자진 양보하고 있다.

170) 단, 계약조건의 변동폭에도 한계가 있다. 노동계는 경쟁력이 약한 소규모 고용주를 상품시장에서 퇴출시키는 기준을 부과하는 데 더 적극성을 보였다. *United Mine Workers of America v Pennington et al.*, 381 U.S. 657 [1965] 참조.

특정 산업 또는 부문에 어느 정도 통일된 조건을 적용하기 위해 노조는 해당 노동시장에서 임계규모를 확보해야 한다. 중소기업이 주를 이루는 산업에서 노동시장은 지역적인 경향을 띠게 되는데, 그 예로 도심 지역의 호텔 근로자, 애플래치아 산맥의 광부, 주요 항구의 하역 인부를 들 수 있다. 독과점 산업의 경우 노동시장은 전국적 규모를 갖출 수도 있다. 그러나 노동시장이 지역적이든 전국적이든 노조가 안정화 효과를 이루기 위해 해당 산업이나 지역의 노동자를 모두 포함할 필요는 없다. 일단 임계규모를 확보하면 그에 따르는 ‘위협 효과’로 인해 노조가 없는 경우라도 유사한 수준의 보상을 제공할 동기를 부여하게 된다.

와그너법에 등장하는 배타주의(exclusivity)에 따라 고용주는 근로자가 다수결로 선택한 대표하고만 교섭을 할 수 있다. 배타주의는 고용주에게 노조의 난립을 막아 교섭의무를 간소화하는 효과가 있다. 그러나 노조에게 배타주의는 양날의 칼과 같다. 장점으로는 복수노조간의 경쟁을 방지하고 노조를 무효화하거나 분열시키려는 고용주의 의도를 사전에 봉쇄할 수 있다. 단점으로는 찬성과 반대파를 모두 받아들여야 하고, 이 때문에 진정으로 자발적인 결사와는 거리가 있는 일종의 강압적인 면을 띠게 된다는 것이다. 예를 들어, 자신이 속한 교섭단위의 노조나 그들의 활동에 반대하는 경우라도 퇴사 이외에는 달리 대안이 없다. 이와 관련해 노조의 권력남용을 방지하기 위해 법원에서는 공정한대표의 의무(Duty of Fair Representation-DFR) 원칙을 도입한 바 있다.¹⁷²⁾ DFR 개념은 애초에 흑인차별에 맞서기 위해 제정되었으나¹⁷³⁾ 이후 동일 교섭단위 내의 비노조원과 비시민권자에게도 확대 적용되게 되었다.¹⁷⁴⁾ 이렇듯 ‘다수의 횡포’로부터 개인과 소수집단을 보호하는 조치를

171) Bok and Dunlop(1970: 224 ~ 225).

172) 공정한대표의 의무 원칙에 따라 고층처리 등의 사안에서 노조로부터 차의적이고 차별적 처우를 받은 경우 LMRA 제301조에 의거하여 소송을 제기할 수 있다.

173) Steele v Louisville & Nashville Railroad, 323 U.S. 192 [1944] 참조.

174) Brotherhood of Railway Trainmen v Howard 343 U.S. 768 [1952]; NLRB v. International Longshoreman's Association, Local No. 1581, AFL-CIO 489 F.2d. 635 [1974]. 비노조원 보호조치는 노동권리법(right to work)을 제정한 주(州)에 위치한 노조에게 특히 달갑지 않은 일이다. 노동권리법에 따라 비노조원은 노조원과 동등한 협약조건을 적용받지만, 교섭과 협약이행을 지원하는 노조비를 낼 의무가 없기 때문이다.

취함으로써 법원은 노조에 준정부적 지위를 부여하게 되었다.¹⁷⁵⁾ 같은 맥락에서 법원은 노조에 신의성실의 의무(fiduciary responsibility)를 부과하였는데, 이는 단체주의에 대한 사법권의 불편한 심기와 개인주의에 대한 선호경향을 드러낸 것이다.¹⁷⁶⁾

교섭단위의 구성에 있어서는 몇 가지 전술적 고려사항이 결정적인 영향을 미친다.¹⁷⁷⁾ 먼저 전국노동관계위원회(NLRB)와 같은 유관 행정기구가 교섭단위에 속할 피용자를 결정한다. 이 때 민간분야에서 적용하는 기준은 ‘이해의 공동체’ 원칙으로서 작업장의 근접성, 기능의 동질성, 공동의 감독 존재 여부 등이 여기에 해당한다.¹⁷⁸⁾ 기준여건이 대부분 동일하지만 별도의 교섭단위를 희망하는 근로자들은 NLRB에 별도의 노조 구성을 신청할 수 있다.¹⁷⁹⁾ 이러한 예외사항은 전문직 및 기능공들을 위해 고안되었지만 실상 이 법은 매우 긴밀한 수준의 ‘이해의 공동체’를 공유하는 노동자들의 단결에 유리했고, 산별 교섭단위보다는 지역 단위를 선호하는 경향을 보였다.¹⁸⁰⁾

175) 노조의 내부 업무를 규제하고 개인 멤버를 보호하는 기본적 민주주의 원칙을 요구하는 1959년의 랜덤-그리핀법(Landum-Griffin Act)의 기반이 이때 놓여졌다.

176) *Ellis v Brotherhood of Railway, Airline & Steamship Clerks, Freight Handlers, Express & Station Employees*, 466 U.S. 435 [1984] (RLA에서 규제하는 노조는 멤버들에게 중요한 노조 활동이 아닌 경우 회비를 내도록 강요할 수 없다); *Communications Workers of America v Beck*, 487 U.S. 735 [1988] (노조는 단위 멤버들에게 핵심적인 단체교섭 활동과 관련된 회비 이외에는 회비 납입을 요구하지 못한다; 개인은 정치적 로비, 신입 멤버 조직, 자선 목적 등의 활동을 위한 노조 회비 지불 의무 면제를 요청할 수 있다). 법원이 정치적 활동을 위한 강제 기부를 금지해서 개인의 언론 출판의 자유 권한을 지킬 필요를 느꼈다는 점을 유의해야 한다. 개인의 고용 권한의 부수적 확대와 단체교섭권의 쇠퇴에 대한 토론은 Stone(1992)에서 찾아볼 수 있다.

177) Schlossberg and Sherman (1971 : chapter 7). 노동노조화의 전망이 근로자 대 다수가 노조의 대표 역할에 찬성하는지에 달려 있기 때문에, 고용주들은 종종 NLRB 감독하에 이루어지는 대표 선거 직전에 조심스럽게 선발한 근로자 다수를 고용한다.

178) 기타 ‘이해의 공동체’ 기준으로는 근로자의 의무, 스킬, 근로 조건이 유사한지 여부와 비교 가능한 임금 및 혜택 수준이 있다.

179) 샘플 기준으로는 그룹이 유사한 훈련(예 : 전문 학위 또는 도제)에 따른 별개의 동일한 기술을 가지고 있는지 여부, 고용주와의 교섭 전력, 산업 실례, 고용주가 겪는 혼란의 정도 등이 있다.

180) 미국 법에서 그나마 협동노조주의와 유사한 점을 찾아볼 수 있는 부분이다.

다수의 운영지점을 보유한 대기업의 경우 교섭단위를 결정하고 교섭을 진행하는 것 자체가 어려운 문제이다.¹⁸¹⁾ 운영지점별로 교섭단위를 결성하고 점진적으로 회사 전체의 노조화를 추진하는 방법이 더 용이한 편이며, 그렇지 않고 교섭단위가 처음부터 모든 운영지점을 포함한다면 지리적으로 분산된 노동자를 전체적으로 연결하는 것을 의미하므로 과정이 더 어려워진다. 그러나 지점별 노조결성의 경우에도 고용주가 전체 지점에 대한 일괄교섭에 응할 의무가 없다는 단점이 있다. 그러므로 지점별 조직화의 경우 일괄협약을 달성하기가 더욱 어렵고, 노조를 분열시키려는 고용주의 전술에 휘말리게 될 위험이 높아진다.

다수의 중소기업들로 구성된 산업의 경우 대부분의 기업에서 ‘이해의 공동체’ 원칙하에 교섭단위가 구성될 수 있기 때문에 교섭단위에 대한 정의를 내리는 것은 크게 문제되지 않는다.¹⁸²⁾ 이러한 경우 노조는 먼저 동일 산업내 기업들을 개별적으로 조직하고, 시범교섭이나 다자간 교섭을 통해 일괄교섭을 달성할 수 있다. 그러나 업계 첫 노조결성 사례가 되는 것을 꺼리는 고용주들의 반발이 종종 심각한 장애가 되기 때문에 오히려 복수의 기업을 동시에 조직하는 것이 성공을 거두는 경우가 많다. 일례로 팀스터즈(Teamsters) 노조는 데이비드 베크(David Beck)와 제임스 호파(James R. Hoffa) 시절, 도시 지역의 트럭 및 하치장 운영업자들에게 포괄적인 기본화물협약에 서명할 것을 요청하곤 했다. 이에 응하지 않는 고용주들에 대해서는 시위, 구매거부 등 다양한 전술을 구사하기도 했다.¹⁸³⁾ 근래에는 국제서비스노동자연맹(Service Employees International Union)이 경비원들을 노조화하면서 이와 같은 전술을 채용하기도 했다.¹⁸⁴⁾

미국에서, 노조화된 직장에서 교섭되는 계약 조건이 비노조원에게도 적용되는 대표제 모델은 계약 자유의 원칙에 역행한다.

181) 식료품과 섬유 산업이 좋은 예이다.

182) 예로 석탄 광업, 의류 제조 및 트럭 산업을 들 수 있다.

183) 수익 마진이 크지 않은 경쟁이 심한 산업에서 이는 위협적인 전망이 될 수 있다. Witwer(2003: 제7장) 및 James and James(1963) 참조. 이러한 목적을 위한 파업 감시는 법원에 의해 금지되었다. 이와 관련 International Brotherhood of Teamsters v Vogt, 354 U.S. 284 [1957] 참조.

184) Greenhouse(2005). 이러한 top down 조직 구성 형태는 노조 간부와 고용주 간의 독립성 부재로 종종 비난의 대상이 되곤 한다.

경쟁력 있는 중소기업의 경우, 특히 상품시장이나 서비스시장에서 수요가 높을 때 일괄협약이 유리할 수 있다. 몇 가지 장점을 예로 들자면 일괄적 안전기준의 적용에 따른 산재 부담금 감소, 의료보험과 연금 등 공동 복지혜택의 운영 효율성 개선, 일괄적 임금 및 복지혜택으로 마구잡이 인재 유출(talent poaching) 억제 및 이에 따른 이직률 및 훈련 비용 절감 등이다. 이렇듯 노조가 결성되면서 고용주의 단체행동 우려도 해결할 수 있다. 협약이 체결되어 노조가 이를 집행하면 고용주들 중 일부가 이러한 기준을 위반하는 사례도 방지하고 노조와 고용주 사이의 협력이 반독점 행위로 고발당할 위험도 방지할 수 있기 때문이다.¹⁸⁵⁾

이러한 상황과 관련하여 미국 법은 다수노조 또는 다수사용자 교섭을 수용하기도 한다. 하지만 이는 상호합의가 있어야 하며 불안정하다.¹⁸⁶⁾ 협약기간 종료시 당사자는 다수노조 또는 다수사용자 계획에서 탈퇴하고 개별적으로 교섭을 진행할 수도 있다. 가령 인력 및 기술의 다양성이 증대되어 과거만큼 안정화를 추구할 필요가 없다면 이는 가능해진다. 보다 일반적인 경우로 업계불황이 발생하면 고용주는 기업부도방지를 목적으로 복수사업장제도에서 탈퇴하고 별도의 양보교섭을 진행하기도 한다.¹⁸⁷⁾ 마지막 예로, 간혹 노조측에서 다수사용자 협약 이행에 어려움을 겪기도 하는데, 특히 다수의 사용자와 함께 다수의 노조가 관련되는 경우가 이에 해당한다. 특히 이 문제는 노조의 직종별 다각화로 인해¹⁸⁸⁾

185) 경제적 상황에 대한 상세 설명은 Dau-Schmidt(1992) 참조. 반독점법 관련 논의는 Levy(1949) 참조. 노리스라구아디아법에 따라 노동계가 서면 반독점법의 적용예외를 인정받으면서 조정 가능폭이 확대되었지만, 노조는 반독점법 위반을 목적으로 기업과 공모할 수 없다. Allen Bradley Co. et al. v Local Union No. 3, International Brotherhood of Electrical Workers et al., 325 U.S. 797 [1945] 참조.

186) 상호합의에 의한다 해도 다수노조, 다수사용자 협약의 체결 및 탈퇴과정이 항상 갈등 없이 이루어진 것은 아니다. 큰 논란거리가 되었던 1989년 핏츠톤 탄광 파업은 핏츠톤사가 광산노동자연대(United Mineworkers) 및 역청탄사업자협회(Bituminous Coal Operators Association) 간의 다수사용자 협약에서 탈퇴하기로 결정하면서 촉발되었다. Brisbin(2002) 참조.

187) 기업이 다수사용자 교섭에서 탈퇴를 하게 되는 경제적 상황에 대한 내용은 Bock(1996) 참조.

188) 유일하게 건축업계를 제외하고 많은 노조들은 지속적인 규모감소를 보완하기 위해 전통적 영역을 초월하는 국제화를 통해 노동자 조직화를 피하고 있다. 비전통적인 직종으로 진출하는 데 앞장섰던 노조는 팀스터즈로, 이들은 1957

관할권 중복과 노조간 경쟁이라는 부작용을 초래하면서 그 심각성이 가중되었다.¹⁸⁹⁾

이렇듯 미국의 경쟁 노조제도에서 노조의 전술은 법적, 구조적 제약과 기회를 토대로 형성 및 발전해 왔다. 일괄협약을 체결하기 위해 가장 애용하는 전술인 구매거부, 파업, 시범교섭은 다수의 노조가 상부상조하고 정부가 간섭하지 않는 경우 미국의 분권식 제도에서 큰 효과를 거둘 수 있다. 그러나 역사적으로 미국의 법규는 노조의 전술을 무력화하는 방향으로 진화해 왔다. 게다가 노조들도 눈앞의 이익에 급급한 나머지 총연대는 나몰라라 하는 경우가 많았다.

분쟁 당사자인 고용주로부터 구매를 단체로 거부하는 구매거부운동(보이콧)은 ‘노동의 기사들’이 지역적 분쟁상황에서 애용하던 방법으로 특정 사업장에서 노조 결성이 어렵거나 노조 결성을 위한 파업이 실패로 돌아간 경우 동원되었다.¹⁹⁰⁾ 그러나 AFL이 추구한 전국규모의 노조가 등장하면서 이러한 전술을 지역적으로 사용하는 것은 한계에 다다르게 되었다.¹⁹¹⁾ 또한 고용주측에서도 보이콧에 조직적으로 맞섰다.¹⁹²⁾ 뿐만 아니라 상품시장과 산업간 관계가 전국화되면서 소비자불매운동 자체가 효력을 잃었다. 이에 따라 노동자들은 분쟁당사자 기업과 협력을 거부하거나 이들의 자재운반을 거부하는 방식으로 보이콧을 재정립해 나갔다.¹⁹³⁾ 노조에서는 후진(backward), 전진(forward), 측면(lateral)

년 AFL-CIO에서 제명된 후 관할권 준수의무로부터 자유로워지면서 트럭운전사들과 무관한 노동자들을 모집하고 심지어 빼들리기에 나서기도 했다.

189) 이는 Change to Win 연합이 2005년 7월 주요 연합인 AFL-CIO로부터 탈퇴하기에 이르는 데 기여한 주요 의견 차이 중 하나이다.

190) 보이콧 리버스(reverse to the boycott)은 노조 라벨 프로그램으로 노조 작업장에서 만들어진 소비자 상품을 구별한다. Laidler(1913: 60-63) 참조.

191) Wolman(1916: 34~35; 105~106). 보이콧을 요청하기 전, AFL은 이와 관련하여 영향을 입을 소매상들에게 승인을 요청하는데 한 곳만 반대를 해도 보이콧으로 이어지지 않는다. 보이콧은 중앙노동위원회의 통제에서 삭제되었다. Laidler(1913: 제7장) 참조.

192) Wolman(1916: 39) 고용주들도 선동자 리스트라는 그들만의 보이콧 방법을 사용했다. 또한 자신들의 연합 내에서 리소스를 모아 보이콧의 타격을 재정적으로 지원하였다.

193) 감옥 생산 상품, 기계로 제조되어 수공업 시장을 잠식하는 상품, 외국 상품 등이 주 타깃이었다. Wolman(1916: 44~47) 참조.

보이콧 등의 방법을 동원하여 노조가입이나 합리적 협약을 위해 투쟁하는 노동자들을 지원했다.¹⁹⁴⁾ 특히 지역 물자 수송에 중요한 역할을 담당한 팀스터즈 노조, 장거리 철도 수송을 관장한 철도노조 및 이들의 경쟁노조인 전미철도연맹(American Railway Union) 등이 이러한 전술 구사를 주도했다.¹⁹⁵⁾

이에 대해 법원은 즉각적으로 개입했다. 1894년 전미철도연맹이 풀먼 팰리스자동차회사(Pullman Palace Car Company)의 파업노동자들을 지원하기 위해 보이콧을 전개하자, 대법원은 주(州)간 교역 활성화라는 기존의 입장을 재확인하며 보이콧을 중단시키고, 전미철도연맹 간부들의 구속과 유죄 판결을 확정했다.¹⁹⁶⁾ Danbury Hatters 판례에서는 소비자 보이콧까지 금지하기에 이른다.¹⁹⁷⁾ 비록 1932년 노리스라구아디아법에 따라 노조는 반독점법 적용 제외를 인정받았지만 1947년 태프트-하틀리법과 1959년 랜덤그리핀법 수정조항에서 보이콧 제한조항이 복원되었다. 현재 가장 무해한 종류의 보이콧을 제외하고는 모두 법으로 금지되었다. 소비자에게 분쟁당사자 기업의 상품이나 서비스를 불매하도록 호소하는 일차적 보이콧(primary boycott)은 폭력을 수반하지 않고 대상이 제한적인 경우 허용된다.¹⁹⁸⁾ 그러나 여타 기업들에게 분쟁당사자 기업과 거래관계를 변경할 것을 촉구하는 이차적 보이콧(secondary boycott)은 불법이다. 이에 따라 분쟁당사자 기업의 자재 운반 및 취급을 거부하는 방법은 중립적인 고용주에게 거래관계를 바꾸도록 강요하는 것이기 때문에 사용할 수 없게 되었다.

194) 정의 관련 Wolman(1916: 49~72) 참조. Backward, Forward 및 Lateral은 산업 프로세스에서 근로자 그룹간 관계를 가리킨다. Backward: 완제품 프로세스 근로자가 원자재나 부품을 거부. Forward: 원자재나 부품 근로자가 완제품 프로세스에 납품 거부. Lateral: 생산 프로세스의 같은 단계에 종사하는 근로자가 다른 유사그룹의 제품 취급을 거부.

195) Wolman(1916: 62~65).

196) In Re Debs 158 U.S. 564 [1895] 참조. AFL의 철도노조(railroad brotherhood)는 ARU에서 취한 행동에 강력히 반발했다.

197) Loewe v Lawler 208 U.S. 274 [1908]. Schaffner(1910); Laidler(1913: 제4장) 참조.

198) 이는 헌법의 언론의 자유 조항으로 보호받을 근거가 있는 노조 활동 분야이다. 1965년 United Farm Workers는 식용 포도에 대해 5년 기간의 보이콧에 돌입했고 결국 캘리포니아 재배업체들과 계약을 성사시키기에 이른다.

와그너법 제13장에서 명시적으로 보장된 파업도 비슷한 운명에 처했다.¹⁹⁹⁾ 대법원은 와그너법을 확정한 지 불과 일 년 만에 고용주는 평화적으로 파업하는 근로자들을 영구적으로 교체할 수 있다는, 와그너법의 입안목적과 상충하는 판결을 내렸다.²⁰⁰⁾ 연좌파업 등 사유재산을 직접적으로 장악하는 변형 파업이나, 간헐적 파업과 태업 등 고용주의 대체인력 모집을 방해하는 쟁의행위는 보호대상에서 제외되는 것으로 간주되었다.²⁰¹⁾

분권식 노조환경에서 자주 등장하는 전술 중 하나가 Whipsaw strike 이다.²⁰²⁾ 경쟁상품시장에 종사하는 다수의 기업주를 대상으로 할 때 특히 효과적인 방법으로, 노조는 우선 가장 약한 기업을 대상으로 파업을 벌여 협약을 체결한 후 다음 대상으로 이동하는 등 노동시장의 모든 기업이 항복할 때까지 순차적으로 파업을 전개하는 것이다.²⁰³⁾ 고용주들은 모든 가담 노조나 교섭단위에 대해 직장을 폐쇄함으로써 Whipsaw strike를 종결짓고 임시 대체인력을 고용할 수 있다.

Whipsaw strike와 종종 병용되는 쟁의행위로 ‘Leapfrogging’이 있다. 이는 시범교섭을 이루어내기 위한 방법인데 협약조건이 불이행되는 상황에서 다수의 고용주를 상대해야 할 때 노조는 우선 하나의 고용주(또는 사업장단위)와 협약조건에 합의하고, 후속적으로 이루어지는 각각의 고용주와의 교섭에서 조금씩 강도 높은 조건을 교섭해 가는 방식이

199) Pope(2004).

200) NLRB v. Mackay Radio & Telegraph 304 U.S. 333 [1938].

201) Becker(1994). NLRB v Fansteel Metallurgical Corp. 306 U.S. 240 [1939] 참조(불법 고용주 행동에 대한 연좌 파업을 종결할 수 있다); International Union, UAW, AFL v Wisconsin Employment Relations Board 336 U.S. 245 (계약 단국을 항의하기 위한 간헐적 파업은 보호되지 않는다); NLRB v Kohler 220 F. 2d 3 [1955] (작업 환경을 이유로 한 단벌성의 워크아웃은 보호되지 않는다). 하지만 노조는 태업과 비슷한 효과를 올릴 수 있는 준법 투쟁(work-to-rule) 전술을 사용할 수 있다.

202) Whipsaw는 말 그대로 가늘고 긴 날이 달린 톱으로, 나무 핸들을 두 사람이 잡고 번갈아 잡아당긴다.

203) Whipsaw의 효과를 강화한 또 다른 최근 혁신은 일차적 생산업체와 주요 부품 생산업체 간 단독 소스 공급 합의이다. 상호의존적인 고용주간의 네트워크를 형성해서, 시스템에 전략적으로 중요한 하나의 교섭단위가 전체 생산 체인을 중단시킬 수 있다.

다.²⁰⁴⁾ Leapfrogging 방식은 비슷한 상품을 다루는 중소기업이 다수 존재하는 수평적 교섭단위 환경이나 하나의 고용주 내에 다수의 수직적 교섭단위가 존재하는 수직적 환경에서 발생한다. 후자의 경우, Leapfrogging 방식은 협약만기일이 동일한 경우에도 짧은 시간 내에 순차적으로 발생할 수 있다. 보통 가장 작고 가장 능숙한 교섭단위에서 앞선 다른 교섭단위들이 얻어낸 조건에 추가적으로 특전을 요구하는 ‘me too’ 전략을 내세우며 마지막까지 합의를 보류한다. 다수 노조 또는 다수 사용자 교섭이 없는 상황에서 고용주가 Leapfrogging 방식에 대처할 수 있는 길은 모든 교섭 단위와 일괄교섭을 주장하고 협약에 대한 상호합의를 조건으로 내세우는 방법으로 협약조건을 통일하는 것이다.

마지막으로 와그너법 이후 발생한 노동법 개정에 따라 노조의 쟁의행위에도 일반적이지만 큰 변화가 있었다. 간단히 말해서 와그너법은 근로자가 노조가입권을 행사하는 과정에서 고용주가 ‘근로자를 방해하고 제지하고 강요’하는 것은 부당노동행위라고 정의했다.²⁰⁵⁾ 동 조항을 객관적으로 해석하면 특정 사업장의 노조 가입 과정에서 회사측의 개입을 금지하는 것으로 풀이되지만 1941년 법원은 수정헌법 제1조에서 보장하는 언론의 자유에 입각하여 고용주가 노조결성과 관련하여 근로자와의 의견교환을 허용했다.²⁰⁶⁾ 고용주가 노조화와 그 결과에 대해 근로자와 의견교환을 할 수 있는 허용 한도는 태프트-하틀리법의 언론의 자유 조항에 따라 더욱 확대되어²⁰⁷⁾ 와그너법에서 주장한 불간섭주의는 전면 번복되기에 이르렀다.²⁰⁸⁾ 현재 NLRB에서 감독하는 노조승인과정은 근로자들이 노조나 회사 중 택일해야 하는 등 정치적 선거와 유사한 성격을 갖는다. 이러한 과정에서 자금력과 근로자에 대한 접근성이 뛰

204) Leapfrog의 성공은 높은 상품 수요에 달려 있다는 사실을 유의해야 한다. 산업이 불황에 접어들면, 고용주들이 Leapfrog을 주장할 입장에 서고 노동자들의 양보를 요구하게 된다. 대규모 고용주가 다수의 위성 위치 조직을 갖고 있는 경우 심각한 불황이 발생하면 개별적 교섭단위는 작업장을 계속 유지하고 자 큰 폭의 양보를 감수하게 된다.

205) NLRA Section 8 (a) (1).

206) NLRB v. Virginia Electric & Power Co. 314 U.S. 469 [1941].

207) NLRA Section 8 (c)

208) Stone(1992).

어난 회사측은 엄청난 비교 우위를 갖는다. 싫어도 들을 수밖에 없는 (captive audience) 회의, 회사 내에서 이루어지는 개별 면담, 해고에 대한 암묵적 위협 등의 방법이 널리 쓰인다.²⁰⁹⁾ 결과적으로 오늘날 미국에서 노조 결성의 성공 여부는 회사측의 저항 방법과 강도에 달렸다 해도 과언이 아닐 것이다. 이미 노조가 승인된 경우에도 고용주가 해당 노조의 과반수 지위에 대해 합리적 의심을 갖는다면 교섭에 응해야 하는 의무에서 벗어날 수 있다.²¹⁰⁾ 노조의 정당성에 대한 이러한 외부적 통제는 와그너법이 공포된 직후에는 상상도 할 수 없는 일이었다.

이러한 상황에서 오늘날 미국 노조 중에는 전통적인 NLRB 찬반투표 대신 노조승인카드를 과반수 이상 획득하는 방식으로 승인을 받고자 하는 노조가 많다. 카드 체크라 불리는 이 운동은 노조결성 과정에서 고용주가 중립적인 태도를 취할 것을 요구하는 사전합의가 있으면 큰 도움이 된다.²¹¹⁾ 물론 고용주가 자발적으로 카드체크나 중립유지에 동의하는 경우는 거의 없고 노조가 정치적, 경제적 압력을 가해서 이러한 합의를 획득한다.²¹²⁾ 이는 다시 말해 이러한 방식을 적용할 수 있는 분야는 공적자금에 의존하거나 강력한 규제를 받는 분야에 한정된다. 이러한 전술의 사용범위를 확대하기 위해 AFL-CIO는 카드체크 방식을 노조결성의 표준방법으로 제시하는 피용자선택법안(Employee Free Choice Act)의 제정을 추진하고 있다.

209) ILO(2004). 한 예로, 고용주는 시설 폐쇄 또는 일거리를 보다 임금이 낮은 지역 또는 국가로 옮길 가능성에 대해 논의할 수 있다.

210) Allentown Mack Sales & Service v. NLRB, 522 U.S. 359 [1998]. 또 다른 전술은 파산을 선언하고 파산 법원을 설득해 노동 협약의 조건을 무효화하는 것이다.

211) 중립 협약의 상세 사항은 종종 모호하지만 일반적으로 고용주가 노동노조 결성에 반대 의사를 표명하지 못하도록 하고 있다. 노조 조직자에게 회사 부동산 액세스를 제공하는 등 노동노조화에 대해 긍정적 조치를 포함하는 경우도 있다.

212) 한 예로, 2003년 8월 자동차 부품 제공업체인 Dana Corporation이 주요 자동차 생산업체들이 선량한 기업 시민(good corporate citizen)과의 거래를 선호한다는 뜻을 밝힌 후 중립과 card check에 동의한 바 있다. UAW에서 촉구한 성명서였다. 이러한 합의가 주요 자동차 생산업체와 거래를 하는 데 꼭 필요한 조건은 아니었기에 이 방법은 노동권 재단(Right to Work Foundation)의 이차적 보이콧 이의 신청을 겪고도 살아남았다. NLRB Office of the General Council, Case 7-CC-1786 참조. SEIU의 예는 Greenhouse(2005) 참조.

4. 노동조합의 복수노조주의와 분권화 전략

이상과 같이 노조에게 불리한 정치적, 법적 환경 속에서 직종별 노조주의자 연합이 등장했다.²¹³⁾ 강철의지로 널리 알려진 새뮤얼 고퍼스로 대표되는 영향력 있는 실용주의자들은 숙련공들이 단체행동을 자제하고 정치적 방임주의로 회귀하도록 설득했다.²¹⁴⁾ 이 글은 고퍼스나 그의 후계자들을 평가하려는 의도가 없으며 법적, 경제적 제약으로 인해 선택의 여지가 없었다는 핑계로 노조지도자들에게 면죄부를 부여하고자 하지도 않는다.²¹⁵⁾ 단지 고퍼스가 주창한 노조주의는 여타 모델보다 범위가 협소했다고 말할 수 있을 것이다. 그러나 그 덕에 그가 38년 동안 이끌었던 미국노동총연맹(AFL)은 수십 개의 노조를 흡수 통합했고, 경제불황과 기업측의 조직적 공격에도 불구하고 오랜 기간 살아남을 수 있었다. 이제부터 남은 지면을 빌어 AFL 모델이 경쟁 노조를 흡수하거나 오래 살아남을 수 있었던 이유에 대해 살펴보고자 한다. 이를 위해 노조의 개념을 주어진 사회/경제적 배경에서 존재하고자 노력하는 정치단체로 설정하고 정치학을 이론적 길잡이로 삼았다.

고퍼스주의 또는 고퍼시즘(Gompersism)이라 함은 연방법원과 선출기관들 중 대부분이 상업계층(commercial class)의 기관으로 활동하는 환경에서 타당성을 갖는 전략으로 Buhle이 고안해 낸 용어다.²¹⁶⁾ 고퍼시즘의 네 가지 특성 중 가장 특징적인 것은 숙련공 노조만을 인가한 정책일 것이다.²¹⁷⁾ 회원자격을 기능공으로 제한함으로써 AFL은 법적

213) job consciousness라는 용어는 Perlman(1929)이 고안했다.

214) Grob(1958).

215) 여기서 저자는 역사적 결정론을 피하고자 한다. 고퍼스 회장의 지도 아래 노동계급은 보수적으로 선회했는데 이는 일부 그의 지도력 때문이라고 했지만, 규제 시스템과 조직내 일반 활동가들의 요구 때문에 그 어떤 지도자의 재량권도 한정됨은 분명하다.

216) '상업계층'이라 함은 대기업뿐만 아니라 상업주의에 기반한 무수한 기업을 의미하며 여기에는 민간기업, 비영리단체, 대기업, 중소기업 등이 모두 포함된다. 미국의 연방정부는 물론이고 특히 지역정부기관 중 상업적 이해에 굴복하지 않는 많은 민주적 기관에 대한 예외로 '대부분'이라는 말을 강조하고자 한다.

217) 근로자들의 상대적 자치권과 한정된 영역으로 조직에 걸맞는 직업과 탄광 광부들은 예외이다.

한계와 상관없이 고용자와의 개별 교섭에서 적절한 협약을 체결할 수 있는 막강한 교섭력을 가진 노조연맹으로 성장할 수 있었다. 다른 학자들도 지적했듯이 노동활동의 상당 부분은 공식적인 반노조법의 감시망 하에서 이루어지고 있다. 그러나 노조를 승인하고 고용주에게 교섭의무를 부여하는 법제도의 부재하에서 결국 중요한 것은 노조가 고용주에게 어느 정도의 경제적 압력을 가할 수 있는지 여부이다. 남북전쟁 후 급속히 이루어진 산업화, 노동력 절감 기술의 등장 및 과학적 경영기법 덕분에 많은 수의 반숙련공이 탄생하게 되었다. AFL 지도부는 비교적 대체 가능한 이들 반숙련공을 노조가입대상에서 제외하여 AFL의 교섭력을 유지하고자 했던 것이다.²¹⁸⁾

그런데 이렇게 임금노동자를 직종에 따라 다시 여러 그룹으로 나누는 구분법 자체가 배타적이므로 보호주의를 필요로 한다. 노동자의 기술과 사용하는 연장을 기준으로 정의하는 직종은 AFL 소속 지부별로 정체성을 부여하기도 했다. 그러나 기술과 연장은 기술이나 상품시장, 작업방식의 변화에 따라 축소되거나 없어질 수 있는 유동적 성격을 띤다. 또한 노조가 어찌할 수 없는 방법으로 다른 곳에서 구매 또는 획득할 수 있기도 하다. 이처럼 기능에 따라 구별되는 노조는 기술의 독점과 업계규제를 통해 노조의 정체성을 보호해야 한다. 역사적으로 기술보호는 도제방식을 통해 이루어졌고,²¹⁹⁾ 업계규제는 업계표준의 형태로 나타나거나²²⁰⁾ 이민제한과 같은 광범위한 국가 입법의 형태로 나타났다.²²¹⁾

곰퍼시즘의 두 번째 특성은 방임주의(voluntarism) 원칙으로 이는 정치적 중립성을 의미하게 되었다. 하지만 방임주의가 정치적 무관심을 의미하는 것은 아니다. 곰퍼스는 정치상황과 AFL 회원들의 경제적 여건

218) 기능에 따른 근로자 구분은 여러 고용주간 반통일적 기준 교섭을 원활하게 했다.

219) 여러 면에서 AFL은 railway brotherhoods, 건설업계, 노조에서 처음 힘을 얻었는데 이들은 노조 직영의 직업소개소를 통해 일할 수 있는 기회와 도제 훈련 액세스를 제한하곤 했다.

220) 예로서 데이비스-베이컨법(1931)은 연방 자금을 사용하는 계약의 경우 일반적인 임금(로컬 기준)에 따라 계약업자가 보상하도록 하고 있다. 이 법은 건설과 레노베이션의 로컬 노조 임금을 위반하는 계약업자를 엄격히 제한하고 있다.

221) 중국 이민에 대한 곰퍼스의 요란한 반대는 잘 기록되어 있는데, 북미 국가로부터의 이민도 역시 반대했다. Levenstein(1968) 참조.

사이의 상관관계를 정확히 인식하였으며 공공정책에 대해 자주 의견을 피력했다.²²²⁾ 여기서 말하는 자발주의는 첫째, 특정 정당에 대한 지원을 유보함으로써 단체교섭은 민간 영역임을 명확히 한 것이다. 고퍼스의 지도하에서 노동계는 주요 정당을 장악하거나 별도의 노동당을 창설하고자 시도하지 않았다. 이들의 의도는 정부가 노사 문제에 개입하지 않도록 하는 것이었다. 고퍼스가 정부, 특히 법원의 중립성을 확보할 수 있었다면 AFL 지부들은 자유방임주의 환경에서 적절한 협약을 체결할 수 있었으므로 큰 혜택을 입었을 것이다. 자발주의의 두 번째 의도는 권력의 부침(浮沈) 속에서 노동계를 보호하는 것이었다. 미국의 2당 제도에서 양쪽 정당과 우호적인 관계를 유지함으로써 특정 정당이 득세할 경우에도 보복조치를 당할 가능성을 미연에 방지하고 또 특정 정당에 단순하고 무조건적인 충성을 하지 못하도록 했다. 마지막으로 방임주의를 통해 AFL 지도부는 회원들에게 중요한 공공정책에 대해 공화당 또는 민주당과 기회가 생기는 대로 교섭할 수 있었다.

고퍼시즘의 세 번째 특징은 조직의 효율성을 위해 조직내 민주주의를 구조적으로 제한하는 경향이다.²²³⁾ 로버트 미헬스(Robert Michels)가 스승인 막스 베버(Max Weber)의 이론을 빌어 주창한 ‘과두지배의 철칙(Iron Law of Oligarchy)’이라는 이론을 통해 이를 설명할 수 있을 것이다. 조직화, 교섭, 협약 집행 등의 과정을 운영하려면 일반 조합원에게는 없는 능력이 필요하고, 법률이나 경제연구 등 분야에서 전문적이고 기술적 지원을 제공하려면 전담부서가 필요하다. 조직이 복잡해질수록 지식, 인맥, 내부 커뮤니케이션에 대한 통제를 가진 현직자가 도전자에 비해 일방적으로 유리해진다. 노조 지도부 스스로도 자신들의 지위를 향유하면서 조직을 내부적으로 관료화하고 민주절차를 억압하면서 자신들의 역할을 보호하고자 하는 경우도 있다.²²⁴⁾ 미헬스의 관점에서 보면 조직에서 필요한 것은 지도부 교체로 인한 혼란이 아닌 안정적 운영이기 때문에 민주주의와 거리를 두는 이러한 현상이 반드시 개악은 아

222) Greene(1998); Gompers(1919; 1967); Walling(1926).

223) Mandel(1954).

224) 노조 내부 민주주의와 효율적 행정 간의 균형에 관한 기록은 Cook(1963) 참조.

니다.²²⁵⁾ 이는 규모가 커지면 으레 발생하는 실질적 제약과도 일치한다: 대부분의 회원들은 노조 행정에 의미있는 수준으로 참여하기에는 무관심하거나 너무 바쁘다.²²⁶⁾ 민주주의를 주창하는 조직의 경우에도, 현상은 소수 회원만이 행정에 참여하기를 바라고 이들 소수가 정책을 세우고 집행하게 된다.

곰퍼시즘의 네 번째 그리고 가장 중요한 특성은 미국 스타일의 자본주의 조장에 있다. 즉 전세계 자산이 풍부한 지역에 기업 재산권을 수출하는 것이다. 곰퍼스는 사회주의를 대놓고 비난했고, 전세계를 여행하며 미국 자본주의의 장점을 칭송했다.²²⁷⁾ 1955년 AFL과 CIO가 합병한 후, 조지 미니(George Meany)와 다른 미국 노동운동의 리더들은 미국 국무부와 더욱 긴밀히 협력하면서 해외의 공산주의를 공격했다.²²⁸⁾ 이는 곰퍼시즘에게 세 가지 이유로 이롭게 작용했는데, 첫째로 시장 자본주의 확산을 위한 국가 지원과 노조의 이데올로기를 결합해서 미국의 군사적 개입을 지원했고, 이를 통해 멤버들의 애국심을 세워주고 군사적 분쟁 기간 동안 노조 지도자들을 각국 대사로 파견하면서 정치적으로 유리한 위상을 차지할 수 있었다.²²⁹⁾ 두 번째로 이는 국내 경제에서 그 영향력

225) 미헬스(1966: 287~292)가 관찰한 바에 따르면, 미국 노조 지도자들의 귀족정치적 경향(aristocratic tendencies)은 자본주의가 다소 견인력을 갖기에 발생하는 사회적 내성을 반영한다. 미헬스에 따르면 노조는 세력가에게 부의 큰 몫을 배분하는 경제 시스템에서 약탈품을 얻을 수 있는 기회를 노동자계급 리더들에게 제공한다고 한다. 따라서 노조는 비즈니스를 훔내내게 되고, 간부에게 높은 급료와 특전을 보장하고, 로컬 및 지역 조직에 대한 통제권을 중앙집권화하고, 일부 경우에는 일터의 대인관계 에이전트로도 활약한다.

226) Lipset(1957).

227) 그의 연설에서 곰퍼스는 자주 자본주의와 민주주의를 동일시했고 이는 미국 정치에서 자주 찾아볼 수 있는 예이다. Gompers(1967: 175~210), Bedford(1995) 참조.

228) 1950년대 조지 미니 지휘 아래 AFL과 미국무부와의 협력 관계가 얼마나 돈독했는지 알기 위해서는 Buhle(1999: 146-148) 참조.

229) Gompers(1919: chapter 7) 참조. 1차 세계대전 동안 곰퍼스와 윌슨 대통령과의 관계가 AFL을 보호한 것으로 보인다. McCartin(1997: 80~93) 참조. 조지 미니는 베트남 전쟁을 강력히 지지했고, 그의 뒤를 이은 레인 커크랜드(Lane Kirkland)는 이러한 보수적 전통을 이어갔다. 1940~52년 CIO 회장이었던 필립 머레이(Phillip Murray)는 트루먼 대통령, CIO 리더들, 산업 리더들과의 삼자 교섭을 통해 전시 분쟁을 피하고자 했지만 산업 리더들은 협력하기를 거부했다. Buhle(1999: 제3장) 참조.

이 줄어들고 있었던 노동계급에게 국제 무대에서의 역할을 부여했다. 세 번째로, 노조 리더들은 전쟁 찬성, 반공산주의 열기를 이용해 라이벌 조직을 억압하고 자신들의 권위에 도전하는 좌파 인물들을 조직에서 숙청했다.²³⁰⁾

요컨대, 곰퍼시즘은 자본주의와의 주니어 파트너십을 원했던 것이다. 노동계급 지지 역할을 완전히 버리지도 못하면서도, 곰퍼시즘은 자본주의를 사회주의 노동계급 집산주의에 비해 나은 것으로 여겼다. 기업 재산권이 규제 정책의 주축이 되는 경우 이는 단순한 생존 전략이 된다. 그리고 이 모델을 국제적으로 전파하기로 공모해서 ALF과 그 후신인 AFL-CIO는 국가의 보호를 받을 수 있었다. 따라서 곰퍼시즘의 존속은 급진주의의 위협이 국내외에서 붕괴할 때에도 노조 조직에 대한 국가의 보호가 지속될지 그 여부에 달렸다.

하지만 최근 경향에서 볼 수 있듯이 곰퍼시즘은 특정 경제적, 정치적 조건하에서만 받아들여진다. 기능(또는 직업) 경계를 정의하는 스킬과 툴이 명확하고, 번영의 일부를 비노조 부문에서도 공유하기 위해서는 경제적, 기술적 안정과 점진적이고 폭넓게 성장하는 번영이 필요하다. 이러한 맥락에서, 소규모의 노동자 그룹이 배타적인 노조주의를 이종의 산업 노조 또는 비노조 노동력과 같이 실행할 수 있다. 번영은 꼭 필요한데 수익을 볼 수 있다는 기대가 공격적인 조직 운동에 대항하려는 고용주의 의지를 약하게 하기 때문이다. 한편 실제로 벌어들인 수익으로 고용주는 노조 구성을 반대한 근로자들을 보상할 수 있다. 정부와의 관계에서 노동자 조직은 일종의 도구로서의 역할을 감수해야만 한다. 불행히도 최근 수십 년 동안 정치적으로 인정받는 노조주의의 결합은 약해져만 왔다.

최상의 조건하에서도 곰퍼시즘은 사회적 운동으로 노동계급의 부정

230) 곰퍼스의 승인을 받은 상태에서 1917년의 첩보법(Espionage Act)은 Industrial Workers of the World를 타깃으로 사용하였다. 1948년 CIO는 조직 내 공산주의자가 간부직을 맡지 못하도록 했고 1949~50년 공산주의자가 득세하고 있는 것으로 알려진 11개의 지부를 축출했다. 진보적으로 보였던 노동 지도자들까지 반공산주의 시류에 참여했다. Reuther(1948) 참조. Brody(1980); Meyer(1992); Rosswurm(1992); Zeiger(1986).

적 결과를 낳게 했다. 배타적 노동노조주의의 가장 큰 명에는 아마도 노동계급 연대의 포기일 것이다. 유색인종과 여성 임금노동자인 경우 특히 연대를 잃었는데 이들은 보호주의를 여성, 소수 인종, 외국인 차별이라는 어두운 전통의 연장으로 보았다.²³¹⁾ 성차별주의, 인종주의, 호전적 애국주의는 노동자들의 동료가 될 수 있었던 다른 운동과 사상가들을 배척했다.²³²⁾ 대부분의 진보주의자들이 눈살을 찌푸릴 전쟁 찬성, 反공산주의 성향까지 더해져서, 노동계급은 뉴딜 정책을 발전시킬 수 있는 연합을 이끌 수 있는 자격을 갖추지 못했다.²³³⁾ 정치적 프로세스를 통한 폭넓은 사회적 혜택 달성에 실패했기 때문에 비용 면에서 노조와 비노조 작업 간의 유리한 격차가 발생했고 이를 국가와 외국 경쟁자들이 꾸준히 이용해 왔다.²³⁴⁾ 이전에는 소외되었던 노동자들이 결국 비노조 부문의 일자리를 통해 노조의 직업 경계를 침투하게 되었다.

조직 내부를 보면, 곰퍼시즘은 노조 운동에서 일반 노동자들의 에너지를 박탈했다. 좌파 리더의 악명 높은 숙청, 제3당 후보 반대의 이유로 내부 투쟁을 들 수 있으나, 그 배경에는 충성스럽고 책임 있는 노조 운동으로 사회에서 영구적이고 의미있는 지위를 갖고자 하는 열망이 언제나 있었다. 노동계급은 그 이상을 거의 이루었으나 이는 오직 군사적 불확실성이 존재하던 시대에만 지속되었다. 한편 기강을 잡기 위해 필요한 중앙집권화는 민주주의의 보류와 로컬과 지역 조직들의 독립적 행동을 요하기 때문에 일반 노동자들의 호전성이 약해졌다. 불과 한 세대 전 대담히 공장의 통제권을 접수했던 노조는 조심성 많은 관료 조직으로 변했다. 1980년대 곰퍼시즘은 그 자체의 모순에 부딪히게 되는데 절정

231) 공평히 말하자면 노동계급은 인종과 성차별과 관련해서 상반되는 입장을 동시에 취해 왔다. Honey(2000); Nelson(2001); Grob(1960); Mandel(1955) 참조.

232) 보수적인 접근 방식에 대해서는 내부에서도 반대의 목소리가 일었다. 조지 미니와 시민권과 사회복지 프로그램에 대한 AFL-CIO 입장을 반대한 월터 로더(Walter Reuther) 사이의 분쟁이 1968년 발생했고, United Automobile Workers(UAW)이 연방에서 탈퇴하기에 이른다.

233) 예외는 있지만 대부분의 관할권에서 노동계급은 시민권, 반전, 후에는 환경 조항을 인정하고 지원하기를 크게 주저했다.

234) 유사한 직종에 종사하는 노조와 비노조 근로자 간의 격차가 비노조 근로자들이 조직을 구성할 동기를 제공한다는 반대되는 주장도 있다. 하지만 이러한 주장에서는 조직화의 장벽이 낮은 것으로 추정하지만 이는 사실이 아니다.

기의 비대해진 조직이 회원들을 소원하게 한 것이다. 하지만 회원들의 집합적 결의야말로 노조가 갖는 힘의 원천이었다. 고퍼시즘은 고용주 또는 정부와 교섭하는 데 필요한 노동자들의 에너지와 레버리지 원천을 저버린 것이다.²³⁵⁾

노조를 일종의 소규모 정치 세계로 본다면 이러한 이중성을 이해할 수 있다. 시민과 마찬가지로 노조원들도 집합 리소스의 가장 적합한 사용에 대해 의견이 분분하다. 어느 노조에나 보수주의자와 급진주의자가 있고 이들은 중립적인 노조원들을 자신들 쪽으로 끌어오려고 한다. 경제적 성장과 직업 안정이 보장되고 경영진이 규제 또는 경제적 이유 때문에 노조와 교섭할 때, 노조원들은 기존 시스템에서 공정한 몫을 찾아 오고자 애쓰는 리더를 선호하게 되고, 그만큼 보수주의가 힘을 얻게 된다. 이 기간 동안에 관료 제도를 세우고, 미헬스가 예측한 대로, 노조 내의 민주주의는 조직의 권위에 밀리게 되고, 단체교섭이라는 중요한 기능에 모든 힘을 쏟게 된다.²³⁶⁾ 하지만 노조의 경우, 미헬스의 철칙은 조건부이다. 내부자인 골든(Golden)과 루텐버그(Ruttenberg)가 밝힌 대로, 급진주의자(또는 대결주의자)는 경제적 및 정치적 상황이 직업 안정을 위협하고 교섭을 지연시킬 때 주목받을 수 있다.²³⁷⁾ 조직의 위기는 잠재되어 있는 민주적 경향을 일깨워 노조 지도권이 바뀌게 된다. 보통 로컬 레벨에서 시작해서 조직 지도부까지 이르게 된다.

새로운 지도자들은 노조 자산을 통합하고 정치적 보수주의를 신봉하는 독립적 진로를 걷는다(예: 강화된 고퍼시즘)²³⁸⁾, 또는 동조적인 비노

235) 정치적이건 경제적이건 인력 동원은 노조원 동원의 메커니즘을 담당할 수 있는 자발적 활동가들로 이루어진 네트워크를 필요로 한다. 노동계급의 딜레마는 로컬 운동가들이 자신들의 에너지와 재능을 군대 사령관이라도 된 것처럼 요구하는 지도부의 리더들을 보통 믿지 않고 심지어는 싫어하기까지 한다는 점이다. 노조원 모집을 원한다면 어찌되었던 간에 로컬 운동가들을 모집 정책 형성에 참여시켜야 한다.

236) Cook(1963: chapter 7) 참조.

237) Golden and Ruttenberg(1942: chapter 3).

238) 2005년 AFL-CIO에서 탈퇴한 주요 노조 Change to Win 연합은 이러한 방향으로 움직이고 있는 것으로 보인다. 팀스터즈의 호파 회장은 이라크 해방을 위한 전쟁찬성위원회의 자문기관에 참여하고 있다. 호파와 Carpenters의 더글러스 맥캐론(Douglas McCarron)은 모두 부시 대통령과의 관계에 자부심을 보이고 있다. Service Employees International Union의 앤드류 스티븐(Andrew

조 그룹을 끌어들이지 배적인 정치적, 경제적 체제에 반대하는 통합된 연합을 구성해서 노동자와 자본 간의 힘의 균형은 바꾸는 길을 걷게 된다. 후자의 프로세스를 가리켜 샤프트슈나이더(Schattschneider)는 사회화(socializing) 갈등이라 칭한 바 있다.²³⁹⁾ 이러한 전략은 기업 헤게모니에 대한 반대 또는 임금노동자에 대한 걱정을 공유하는 그룹과의 맹약을 수반한다.²⁴⁰⁾ 근로자를 조직하고 대표하는 법적 협정을 노조는 전술적으로 무시하고 대신에 이러한 연합을 이용하는 비정형(非定型)의 강요 방식을 선호한다. 그리고 노동계급이 비노조 동료들의 주장을 받아들여 보답하기 때문에, 노조 리더들이 노조원들의 경제적 이해만을 반영하는 기회주의적 정치적 교섭을 벌일 여지가 줄어들었다. 이렇게 의견상으로 노동계급은 좀더 진보적인 정치적 그룹으로 변했다.²⁴¹⁾

5. 결 론

현 상황에도 불구하고, 고퍼시즘은 미국 노조 운동의 지배적인 패러다임으로 남게 될 것이다. 19세기 말에 발아되고, 제1차 세계대전으로 독트린이 강화되고, 냉전시대 동안 안정기에 도달한 고퍼시즘은 정식 계약을 절대시하는 규제 시스템에 맞추어 오랜 시간에 걸쳐 입증된, 견실한 개작물이다. 그리고 분권화가 운동을 분열하고 약하게는 만들지만, 노조주의의 로컬화된 형식은 기존 대표되지 않았던 근로자들로부터 재정적 지원을 받아내는 데 대담하고 창조적으로 적용될 수도 있다. 고퍼

Stern) 회장은 정치적으로 보다 진보적이지만, 여전히 노동노조주의에 대한 사무적인 접근방식과 노조민주주의에 대한 부정적인 입장으로 알려져 있다.

239) Schattschneider(1960 : chapter 1).

240) 이 노동 전략을 묘사하는 사회운동 노조주의(social movement unionism) 용어가 최근 사용되고 있다. 저자가 찾을 수 있는 한 이 용어를 맨 처음 사용한 사람은 UAW 회장인 월터 로더로 1962년 인터뷰에서 나왔다. Bok and Dunlop(1970 : 362) 참조.

241) AFL-CIO가 진보적인 방향으로 몰리고 있는 것으로 보인다. 2000년 불법 임금자의 무조건적인 사면을 인정한다는 입장을 발표했고, 또 2005년에는 이라크 미군 철수를 지지한 바 있다. 두 가지 발안 다 기존 입장과 반대되는 것으로 로컬 레벨에서 발안되었다. AFL-CIO(2005) 예산은 노조원 모집과 조직화에 추가 리소스를 배정하고 있다.

시즘이 이렇게 살아남은 이유는 강력한 대안이 없기 때문이기도 하다. 노동기사(Knights of Labor, 1869~1900), 세계산업노동자(Industrial Workers of the World, 1905~현재), 교육노조(Trade Union Educational League, 1920~28) 등 민주적 노조는 고퍼스류(類)의 노조 주의가 급상승 하기 전에 이미 약해졌다. 1940~70년까지 고퍼시즘은 경제학과 정치학의 총아였고, 민간 분야 노동력의 약 3분의 1을 대표했고, AFL-CIO에 대적할 라이벌은 없었을 정도이다.²⁴²⁾ 그러나 보다 넓은 범위의 임금노동자 합류에 고퍼시즘이 실패했기 때문에 앞으로 미국은 급진적 전략을 조장하는 사이클에 진입할 가능성이 있다. 역사적 경험에 비추어 볼 때 의미있는 단체 권리 관련 변화가 발생하려면 자연적이고 진보적인 붐기가 필요한 것이 사실이다. 하지만 임금노동자가 규제 시스템의 제약에 순응하고 발생하는 기회에 적절히 대응하는 노조 방식을 선호하기 때문에 급진적인 노동계급 대표 형태는 단명하기 쉽다. 이러한 노동연대를 포기한 노조의 전략과 노동자와 노동조합에 적대적인 법제도가 계속 유지되는 한 미국 노동운동은 복수노조주의와 분권화에서 벗어나지 못하고 계속 사회적, 정치적, 경제적 영향력을 잃어갈 것이다.

242) CIO가 1938~55년 AFL의 라이벌 연맹으로 존재했기 때문에 이러한 설명에 반대할 수도 있다. 하지만, AFL과 CIO 간의 분쟁은 산업 근로자들 조직화에 관한 것이었지, 노조 목적에 관해서는 거의 철학적 차이가 없었다. 존 루이스(John L. Lewis) CIO 회장은 AFL 윌리엄 그린(William Green) 회장만큼 독재적이고, 정치적으로 보수적이고, 자본주의를 지향했다.

제4장

기업단위 복수노조 환경하의 노사관계 전망

제1절 문제의 제기

2007년 1월 1일부터 기업단위에서 복수노조가 허용됨에 따라, 이러한 환경변화가 노사관계에 미치게 될 영향력에 대한 관심이 증폭되고 있다. 특히 기업 내에서 조직대상이 중복되는 복수노조 설립의 전면적인 현실화는 기업별 노조주의를 강제한 1980년대 이후 처음 경험하는 일인 만큼 노사관계의 불안정성 심화에 대한 우려도 끊이지 않고 있다. 그렇다면 법적으로 기업단위 복수노조의 허용이 과연 얼마나 현실 노사관계에 영향을 미칠 것일까? 예컨대, 기업단위에서 복수노조의 전면 허용이 노조 조직률과 교섭력에 어떤 변화를 가져올 것인가? 이와 함께 과연 사용자는 어떤 방식으로 변화된 환경에 대응할 것이며, 정부는 상이한 노사정의 이해를 조율하기 위해 어떻게 정책적으로 개입해야 할 것인가?

본 보고서 제2장에서도 요약되었듯이 복수노조와 관련한 기존 논의는 대부분 교섭창구 단일화를 위한 제도적 설계에 집중되어 있는 반면, 실증연구를 통해서 이러한 물음에 답을 줄 수 있는 연구는 매우 부족하다. 노사관계에 초점을 둔 소수의 연구 가운데 하나로 김유선(2002)의 「사업장 단위 복수노조 허용이 노사관계에 미치는 영향」을 들 수 있다.

이 글에서는 제도적 변화와 제반 노사관계 쟁점들(예컨대, 노조조직물 변화, 사용자의 부당노동행위 증가 여부, 산별노조로의 조직형태 전환 등) 간의 관계를 적절하게 지적하고 있지만, 그 주장을 뒷받침할 수 있는 충분한 자료 제시를 하지 못하고 있다. 한편 노동부(2003)는 기업수준의 복수노조현황과 243) 이들 사업장에 대한 실태조사를 한 바 있는데, 높은 자료적인 가치에도 불구하고 분석의 초점이 주로 단체교섭의 방식에 두어짐에 따라 복수노조 환경하에서 예상되는 다양한 노사관계의 측면을 전망하는 데 한계가 있다. 이병훈(2004) 역시 현재 기업수준에서 현존하는 복수노조를 사례 연구함으로써 창구단일화에 대한 기존의 법리적 논쟁을 보완하고 있으나, 연구 초점이 주로 교섭 방식에 대한 비교 분석에 두어져 있으며 제한된 사례수로 인해 노사관계 전반의 변화를 전망하는 데 어려움이 있다.

결국 기업단위 복수노조 허용이라는 제도적 변화가 노사관계에 미치는 영향을 분석하기 위한 보다 광범위하고 체계적인 실증조사의 필요성이 대두된다. 특히 노사관계의 이해 당사자를 모두 포함하는 설문조사가 중요하다고 보는데, 그 이유는 복수노조가 허용될 때 서로 다른 이해관계를 가질 수 있는 사용자와 근로자의 행위 패턴을 이들의 응답에 기반하여 전망할 수 있기 때문이다. 즉, 이들 노사 대표들에게 복수노조 관련 제반 노사관계 쟁점들을 질문함으로써 기존 논의에서 보여주지 못했던 복수노조 환경하의 다양한 노사관계의 변화를 예측할 수 있을 뿐만 아니라 이로부터 보다 구체적인 정책적 시사점을 도출할 수 있다고 판단하였다. 이와 함께 본 연구는 노조조직물이나 교섭력 변화에 대한 전망을 위해서 현재 노조가 있는 작업장뿐만 아니라 없는 곳에 대한 조사

243) 현재, 기업별 수준에서 복수노조가 가능한 것은 ① 합병이나 사업양도와 같은 기업변동의 결과 복수노조가 발생하는 경우, ② 기업별 노동조합이 당해 기업의 전체 근로자를 조직대상으로 하지 않고 일부 근로자만을 조직대상으로 하고 있는 경우 배제된 근로자들이 새로운 노동조합을 설립하는 경우(예: 직종별-생산직 vs 사무관리직, 고용지위별-정규직 vs 비정규직) 그리고 ③ 사업장(공장)별 복수노조가 존재하는 경우이다. 노동부의 조사에 따르면 기업수준의 복수노조 병존 현황(추산)은 총 52개 사업장, 114개 노조(조합원수 62,512명)인 것으로 나타났다(2003년 10월 현재). 이 중 기업변동에 따른 복수노조는 22개 사업장, 52개 노조가 있으며, 사업장별 복수노조는 17개 사업장, 36개 노조, 그리고 직종별 복수노조는 13개 사업장, 26개 노조가 존재하는 것으로 조사되었다.

가 필요하다고 보았다. 또한 사용자간의 상이한 행위 패턴이나 근로자들 사이의 다양한 이해 관계를 예측하기 위하여 기업규모별 차이를 검증할 수 있는 표본설정이 고려되었다.

이러한 연구 목적과 설문지 구성 및 표본설정 원칙에 기반하여 한국노동연구원은 2005년 10월 한 달간 노동조합이나 노사협의회(노조가 없는 경우)가 있는 388개의 사업장 노무담당자와 근로자대표(전체 690명)를 대상으로 하여 설문조사를 하였다. 이번 조사에 포함된 내용은 부록에 첨부된 설문지에서 보듯이 다음과 같은 문항을 포함한다: ① 2007년 1월 1일 기업단위 복수노조가 인정될 때 예상되는 노조의 변화; ② 기업내 복수노조가 결성될 경우 노조의 교섭력 변화에 대한 예측; ③ 교섭창구 단일화 여부; ④ 노조측 교섭대표 선출 방법; ⑤ 노동조합비 징수방법의 변화; ⑥ 복수노조 결성시 예상되는 사용자의 부당노동 행위; ⑦ 산별노조의 지부도 교섭창구 단일화 대상에 포함시켜야 하는지 여부; ⑧ 복수노조 시행 전 정부가 시급히 할 역할 등이다.

본 연구에서 사용한 설문자료의 표본추출과정을 살펴보면 다음과 같다. 본 연구는 사업체단위 조사로서는 상당히 큰 규모의 표본에 기반할 뿐만 아니라 표본추출의 신뢰성이 이미 검증된 바 있는 한국노동연구원의 3차년도 사업체패널을 사용하였다(패널조사 표본의 검출방법에 대해서는 한국노동연구원 홈페이지 참조). 우선 조사의 효율성을 높이기 위하여 사업체패널조사의 응답업체 리스트를 확보하고 노동조합이나 노사협의회가 있는 사업장을 추출한 뒤 본 연구의 목적에 따라 노조유무 및 기업규모를 고려하여 표본을 구성하였다. 즉 대기업인지 중소기업인지²⁴⁴⁾, 그리고 노동조합이 있는지 노사협의회만 존재하는지 여부에 따라 사업장을 구분하여 무응답 사업장을 제외한 952개를 우선 가려내었다. 다음으로 노동조합이 있는 사업장과 노사협의회가 있는 사업장이 각각 1:1의 비율로 추출되도록 하였으며, 대기업과 중소기업의 비율 역시 1:1이 되도록 하였다. 이는 본 연구의 주요 분석 목적 중 하나가 대기업과 중소기업, 그리고 노조가 있는 기업과 그렇지 않은 기업에 대한 상호 비교에 있다는 점을 고려한 것이다. 즉, 무작위 추출을 원칙으로

244) 본 연구에서는 종업원수 300인 이상 기업을 대기업으로 분류하였다.

하는 한국노동연구원 사업체 패널에는 노조가 조직되어 있지 않은 중소기업의 수가 많은 반면 노조가 주로 분포하는 대기업의 수는 상대적으로 적어서 유노조와 무노조기업의 행위패턴을 평면적으로 비교하는 데 문제를 지닐 수 있다. 또 이러한 문제는 조사규모를 축소할 때 보다 더 커질 수 있다. 본 연구는 이를 교정하기 위하여 대기업과 노조가 있는 기업을 의도적으로 과대표집하였다. 본 연구에서는 위와 같은 방식으로 수정된 최종표본 388개 사업장을 대상으로 노무담당자와 근로자대표(노조가 있는 경우 노조대표, 노사협의회만 있는 경우 노사협의회회장) 각각 1명에게 설문조사를 실시하였다.²⁴⁵⁾ 다음의 <표 4-1>은 각 사업장별 분류와 응답자 분포를 나타내고 있다. 사업장별 특성에 따른 분포를 보면 노조가 있는 대기업이 38.8%로 가장 많았고, 노조가 없는 중소기업이 27.2%, 노조가 있는 중소기업이 22.6%, 그리고 노조가 없는 대기업이 11.3%를 차지하였다. 응답자는 노무담당자가 360명(52.2%)으로 근로자대표 330명(47.8%)보다 많았다²⁴⁶⁾.

제2절에서는 개정법이 발효되는 2007년 1월 1일부터 기업단위 복수노조가 인정될 경우 각 회사에서 일어날 수 있는 노조와 관련된 변화를 포함하여, 노조의 교섭력 변화에 대한 전망, 교섭창구 단일화에 대한 선호도, 복수노조의 경우 노동조합비 징수방법에 대한 선호도, 사용자의

<표 4-1> 응답업체 및 응답자 분포

(단위: %, 명)

	전체		노무담당자		근로자대표	
대기업 노조 有	38.8	(268)	37.5	(135)	40.3	(133)
대기업 노조 無	11.3	(78)	11.7	(42)	10.9	(36)
중소기업 노조 有	22.6	(156)	21.9	(79)	23.3	(77)
중소기업 노조 無	27.2	(188)	28.9	(104)	25.5	(84)
전체	100.0	(690)	100.0	(360)	100.0	(330)

245) 본 설문조사는 이미 패널 조사에 응한 사업체들을 대상으로 하기 때문에 응답률이 매우 높았다. 노무관리담당자의 경우 93%, 근로자대표의 경우 이보다 약간 낮은 85%의 응답률을 보여주었다.

246) 사업장에 따라 노무담당자만, 또는 근로자대표만 설문에 응한 경우가 있어 두 집단의 응답자수에 차이가 있다.

부당노동행위 가능성, 그리고 정부정책에 대한 노사 이해 당사자의 요구 등에 대한 분석을 실시하였다. 각 문항에 대해서는 노조의 유무와 인적특성(즉, 노무담당자인지 근로자 대표인지)에 따른 응답 패턴에 차이가 있는지를 살펴보기 위해 χ^2 검증을 실시하였다²⁴⁷⁾.

제2절 주요 주제별 설문조사 결과

1. 노조 설립

2007년 기업단위에서 복수노조가 전면 인정된다면 과연 노조 설립에는 어떤 변화가 예상되는가? 이러한 물음과 관련해서 본 설문에서는 각 회사에서 일어날 수 있는 노조와 관련된 변화를 6가지로 나누어서 질문했는데, 그 첫 번째는 “노조조직 대상이 중복되는 복수노조가 탄생할 것 인지에 대한 여부”를 묻는 것이다. 이 질문에 대해서는 <표 4-2>가 보여 주듯이 전체적으로 “아니오”라는 응답이 55.9%로 “예”(43.8%)보다 더 높게 나타났으나 노조의 유무에 따라 다른 답변을 보였다. 노조가 없는 대기업의 경우는 “예”가 32.1%, “아니오”가 67.9%였고, 노조가 없는 중소기업의 경우에도 “예”가 28.7%, “아니오”가 71.3%로 조사되었다. 반면에 노조가 있는 대기업의 경우, “예”가 53.0%, “아니오”가 46.3%로 “예”가 더 많았으며, 노조가 있는 중소기업도 마찬가지로 “예”가 51.9%로 “아니오”(48.1%)보다 높게 나타났다. 노조의 유무에 따른 응답의 차이를 살펴 보기 위해 χ^2 검증을 실시한 결과, 통계적으로 유의미한 차이를 나타내었다²⁴⁸⁾. 즉, 노조가 있는 사업장에서는 “노조조직 대상이 중복되는 복수노조가 탄생할 것”이라는 긍정의 응답이 더 많았고, 노조가 없는 사업장에서는 반대로 “아니오”라는 부정의 응답이 더 많은 것을 볼 수 있었

247) 이하 모든 분석은 유의수준 0.05에서 검증하였다.

248) 이하 모든 χ^2 검증에서는 무응답을 결측값으로 처리하여 분석에서 제외시켰다.

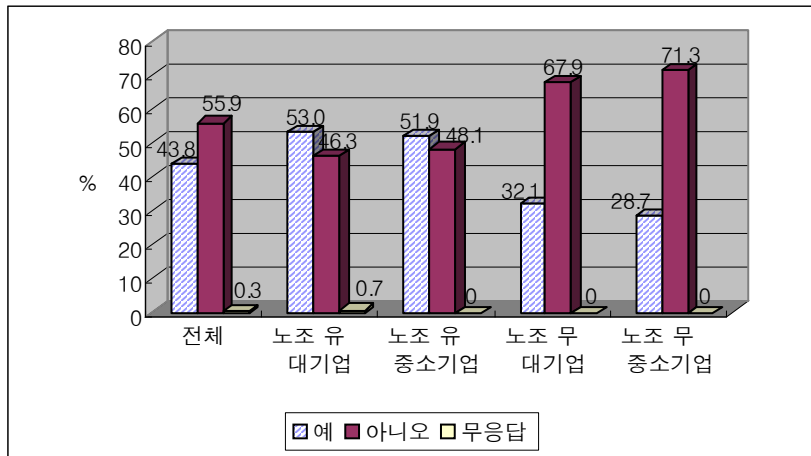
다. 응답자 특성²⁴⁹⁾에 따른 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다.

<표 4-2> 노조조직 대상이 중복되는 복수노조 탄생

(단위: %, 명)

	전체		응답자 구분			노조 有				노조 無	
	노무담당자	근로자대표	대기업	중소기업	대기업	중소기업	대기업	중소기업	대기업	중소기업	
예	43.8 (302)	42.2 (152)	45.5 (150)	53.0 (142)	51.9 (81)	32.1 (25)	28.7 (54)				
아니오	55.9 (386)	57.5 (207)	54.2 (179)	46.3 (124)	48.1 (75)	67.9 (53)	71.3 (134)				
무응답	0.3 (2)	0.3 (1)	0.3 (1)	0.7 (2)	- (0)	- (0)	- (0)				
전체	100 (690)	100 (360)	100 (330)	100 (268)	100 (156)	100 (78)	100 (188)				

[그림 4-1] 노조조직 대상이 중복되는 복수노조 탄생



두 번째, 기존 노조에서 소외되었던 현장의 조반·직장을 중심으로 별도의 노조가 만들어질 것이라는 예측에 대해서는 <표 4-3>에서 보듯이 부정적인 응답이 전체의 63.3%를 차지했다. 노조가 있는 대기업의 경우에 “아니오”가 58.6%, “예”가 41.4%로 나타났고, 노조가 없는 대기업은 “아니오”가 66.7%, “예”가 33.3%로 조사되었다. 또한 노조가 있는 중소기업은 “아니오”가 56.4%, “예”가 43.6%, 그리고 노조가 없는 중소기업의 경우 “아니오”가 74.5%, “예”가 25.5%로 나타났다. 이 응답에

249) 응답자 특성에 따른 세분화된 설문결과는 부록 참조.

대한 χ^2 검증에서도 노조의 유무에 따른 집단간 차이가 통계적으로 유
 <표 4-3> 현장의 조반직장을 중심으로 별도 노조 탄생

(단위: %, 명)

	전체		응답자 구분		노조 有		노조 無							
			노무담당자	근로자대표	대기업	중소기업	대기업	중소기업						
예	36.7	(253)	36.1	(130)	37.3	(123)	41.4	(111)	43.6	(68)	33.3	(26)	25.5	(48)
아니오	63.3	(437)	63.9	(230)	62.7	(207)	58.6	(157)	56.4	(88)	66.7	(52)	74.5	(140)
전체	100	(690)	100	(360)	100	(330)	100	(268)	100	(156)	100	(78)	100	(188)

의미하였다. 노조가 있는 사업장에서는 “예”와 “아니오”의 비율이 큰 차이를 나타내지 않았으나 노조가 없는 사업장의 경우에는 “아니오”라는 응답이 “예”보다 월등하게 높게 나타났다. 그러나 응답자의 특성에 따른 집단간 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다.

세 번째로, 기존 노조에서 소외되었거나 노조에 가입하지 않았던 사무직 노조가 새로이 만들어질 것이라는 변화에 대한 응답 역시 “아니오”가 65.8%로 “예” 34.1%보다 높게 나타났다. <표 4-4>에서 볼 수 있는 것처럼, 노조가 있는 대기업에서 “아니오”가 57.8%, “예”가 42.2%로 조사되었고, 노조가 없는 대기업에서도 “아니오”가 69.2%, “예”가 30.8%로 나타났다. 중소기업의 경우, 노조가 있는 사업장에서는 “아니오”가 72.4%, “예”가 26.9%였으며, 노조가 없는 사업장은 “아니오”가 70.2%, “예”가 29.8%로 나타났다. χ^2 검증을 실시한 결과, 노조 유무에 따른 차이와 응답자 특성에 따른 차이는 나타나지 않았다.

다음으로 대리, 과장, 차장급 등으로 구성된 중간관리직 노조가 만들

<표 4-4> 기존 노조에서 소외되었거나 노조에 가입하지 않았던 사무직 노조 탄생

(단위: %, 명)

	전체		응답자 구분				노조 有				노조 無			
			노무담당자		근로자대표		대기업		중소기업		대기업		중소기업	
예	34.1	(235)	30.8	(111)	37.6	(124)	42.2	(113)	26.9	(42)	30.8	(24)	29.8	(56)
아니오	65.8	(454)	68.9	(248)	62.4	(206)	57.8	(155)	72.4	(113)	69.2	(54)	70.2	(132)
무응답	0.1	(1)	0.3	(1)	-	(0)	-	(0)	0.6	(1)	-	(0)	-	(0)
전체	100	(690)	100	(360)	100	(330)	100	(268)	100	(156)	100	(78)	100	(188)

어질 것이라는 데 대한 응답을 살펴보면, 전체적으로 “예”가 19.7%, “아니오”가 80.3%로 부정하는 답변이 과반수를 훨씬 넘는 것으로 조사되었다. <표 4-5>에서 보듯이, 노조가 있는 대기업에서는 “예”가 24.3%, “아니오”가 75.7%, 노조가 없는 대기업에서는 “예”가 14.1%, “아니오”가 85.9%로 조사되었다. 마찬가지로 노조가 있는 중소기업의 경우에는 “예”가 15.4%, “아니오”가 84.6%, 노조가 없는 중소기업은 “예”가 19.1%, “아니오”가 80.9%로 나타났다. χ^2 검증 결과 노조 유무에 따른 차이는 나타나지 않았으나 응답자 특성에 따른 집단간에는 유의미한 차이가 나타났다²⁵⁰⁾.

다섯 번째, 비정규직 노조가 만들어질 것이라는 데 대해서도 전반적으로 “아니오”라는 응답이 더 많았다. 전체 응답자의 65.4%가 이 질문에 “아니오”라고 답했으며 “예”는 34.2%, 무응답이 0.4%로 나타났다. 각 사업장별로 살펴보면, 노조가 있는 대기업의 경우 “예”가 42.2%, “아니오”가 57.8%로 조사되었고, 노조가 없는 대기업은 “예”가 34.6%, “아니오”가 65.4%로 나타났다. 또한 노조가 있는 중소기업에서는 “예” 27.6%, “아니오” 71.2%, 무응답 1.3%로 나타났고 노조가 없는 중소기업의 경우 “예”가 28.2%, “아니오”가 71.3%, 무응답이 0.5%로 조사되었다. 노조의 유무에 따른 집단간의 차이는 통계적으로 유의미하지 않았으며 응답자

<표 4-5> 대리, 과장, 차장급 등으로 구성된 중간관리직 노조가 탄생

250) χ^2 검증 결과에 따르면, 노무담당자와 근로자대표 간에 통계적으로 유의미한 차이가 존재한다. 노무담당자와 근로자 대표 모두 “아니오”라는 부정적인 응답이 “예”라는 응답보다 많았으나 노무담당자는 “아니오”가 85%인 데 반해 근로자 대표는 75.2%로 나타나 노무담당자가 근로자 대표보다 부정적인 응답을 한 경우가 더 많다는 것을 볼 수 있다.

(단위: %, 명)

	전체		응답자 구분				노조 有				노조 無			
			노무담당자	근로자대표	대기업	중소기업	대기업	중소기업						
예	19.7	(136)	15.0	(54)	24.8	(82)	24.3	(65)	15.4	(24)	14.1	(11)	19.1	(36)
아니오	80.3	(554)	85.0	(306)	75.2	(248)	75.7	(203)	84.6	(132)	85.9	(67)	80.9	(152)
전체	100	(690)	100	(360)	100	(330)	100	(268)	100	(156)	100	(78)	100	(188)

<표 4-6> 비정규직 노조 탄생

(단위: %, 명)

	전체		응답자 구분				노조 有				노조 無			
			노무담당자	근로자대표	대기업	중소기업	대기업	중소기업						
예	34.2	(236)	30.8	(111)	37.9	(125)	42.2	(113)	27.6	(43)	34.6	(27)	28.2	(53)
아니오	65.4	(451)	68.3	(246)	62.1	(205)	57.8	(155)	71.2	(111)	65.4	(51)	71.3	(134)
무응답	0.4	(3)	0.8	(3)	-	(0)	-	(0)	1.3	(2)	-	(0)	0.5	(1)
전체	100	(690)	99.9	(360)	100	(330)	100	(268)	100	(156)	100	(78)	100	(188)

특성에 따른 차이도 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

복수노조 인정시 각 회사에 일어날 노조 관련 변화에 대한 마지막 항목으로 아무런 변화가 없을 것이라는 데 대한 응답은 <표 4-7>에서 볼 수 있듯이 노조의 유무에 따라 차이를 나타냈다. 전체적으로는 “예”가 43.6%, “아니오”가 56.4%로 나타났으나, χ^2 검증 결과 노조가 있는 사업장과 없는 사업장 간에 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 즉, 노조가 있는 사업장에서는 “아니오”라는 응답이 더 많아서, 대기업의 경우 “예”가 30.2%, “아니오”가 69.8%, 노조가 있는 중소기업은 “예”가 39.1%, “아니오”가 60.9%로 조사되었다. 반면에 노조가 없는 사업장의 경우 “예”라는 응답이 “아니오”보다 더 많은 것으로 나타나서 대기업의 경우 “예”가 59.0%, “아니오”가 41.0%, 중소기업의 경우 “예”가 60.1%, “아니오”가 39.9%로 조사되었다.

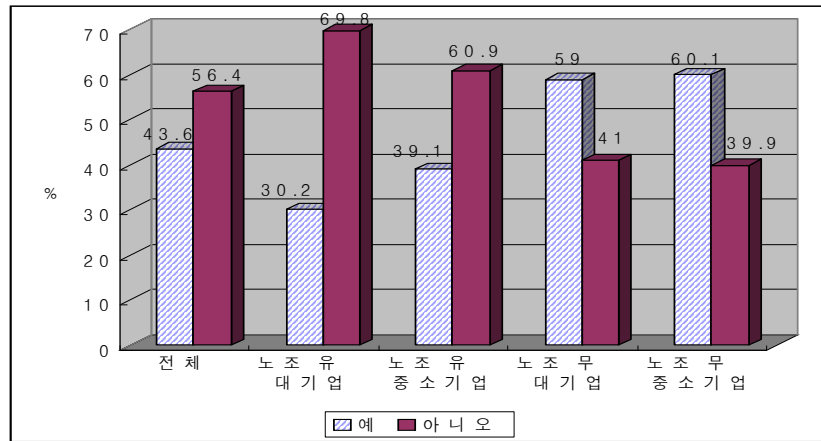
이상 6개 문항에 대한 설문결과를 종합한다면 노사 대표는 비록 복수노조가 기업단위에서 전면 허용된다 하더라도 조직대상이 중복되는 복수노조의 경우를 제외하고는 노조 설립과 관련해서는 당장의 변화 가능

<표 4-7> 아무런 변화 없을 것임

(단위: %, 명)

	전체		응답자 구분				노조 有		노조 無					
			노무담당자	근로자대표	대기업	중소기업	대기업	중소기업						
예	43.6	(301)	46.4	(167)	40.6	(134)	30.2	(81)	39.1	(61)	59.0	(46)	60.1	(113)
아니오	56.4	(389)	53.6	(193)	59.4	(196)	69.8	(187)	60.9	(95)	41.0	(32)	39.9	(75)
전체	100	(690)	100	(360)	100	(330)	100	(268)	100	(156)	100	(78)	100	(188)

[그림 4-2] 아무런 변화 없을 것임



성이 낮은 것으로 보고 있다. 즉, 기존 노조의 규약이나 단체 협약으로 조직화 대상에서 제외된 조반직장, 사무직 그리고 중간 관리직의 조직화 여부에 대해서 전반적으로 회의적인 반응이 높게 나타난 것이다. 더욱이 비정규직 노조의 탄생 여부에 대해서도 노사 이해 당사자 모두 노조의 유무나 규모의 차이에 상관없이 전반적으로 부정적인 전망을 하고 있는데, 최근 비정규직 문제가 사회적 관심을 크게 끌고 있는 상황에 비추어 볼 때 의외의 반응이라고 볼 수 있다. 그러나 본 연구의 설문 에 답한 응답자의 인적 특성상 대부분이 정규직 지위를 유지하고 있는 만큼 비정규직 노조의 설립에 대해 상이한 이해관계나 전망을 할 수 있다고 본다. 그러나 일단 비정규직 노조설립 전망에 대한 응답자의 특수성을 고려한다 해도, 전반적인 입장은 복수노조 허용이라는 제도적 변

화가 노조조직률의 상승으로 이어질 거라는 데 대해서는 회의적인 입장으로 요약할 수 있겠다. 다만 첫 번째 질문과 여섯 번째 질문에서 일관되게 나타나는 것은 기존에 노조가 있는 중소기업의 기업이나 대기업 모두에서는 일정 정도의 변화를 예상하고 있는데, 즉 조직대상이 중복되는 노조가 탄생할 것이라는 전망을 노사 모두 높게 하는 것으로 나타났다. 이러한 예측은 노조내 분파에 따른 노노갈등이 복수노조 환경하에서 전면적으로 드러날 것이라는 일반적인 견해를 반영하는 것이라고 판단된다. 사실 이러한 우려는 현재 지하철 노조에 대한 사례연구에서도 확인되고 있는데, 노조내 노선을 달리하는 분파조직이 복수노조가 법적으로 전면 허용될 경우 조직적 분화를 시도할 것이라는 사례연구가 그 한 예이다(한국노동연구원, 2005). 이처럼 동일한 조직 대상임에도 불구하고 노선간 차이로 인해 복수노조가 촉진된다면 결국 노조간 선명성 경쟁과 투쟁을 야기하게 될 것이며 이에 따라 노사관계 역시 과도기적으로 불안해질 것이라는 예상을 할 수 있겠다.

2. 노조의 교섭력

다음으로 기업내 복수노조가 될 경우 노조의 교섭력 변화에 대한 노사 당사자의 전망을 물어 보았다. 이에 대한 응답은 <표 4-8>에 나타나 있듯이, 전체적으로 “노조의 교섭력은 크게 저하될 것”이라는 응답이 52.5%로 가장 많았고, 다음으로 “노조 전체의 교섭력은 강화될 것이다”가 24.9%, “별 변화가 없을 것이다”가 22.2%, 무응답이 0.4%로 조사되었다. 마찬가지로 노조가 있는 사업장에서는, “노조의 교섭력은 크게 저하될 것이다”(대기업 53.7%, 중소기업 57.1%)가 가장 많고, 두 번째로 “노조 전체의 교섭력은 강화될 것이다”(대기업 28.7%, 중소기업 26.3%),

<표 4-8> 기업내 복수노조가 될 경우 노조 교섭력 변화

(단위: %, 명)

	전체		응답자 구분				노조 有				노조 無			
			노무담당자		근로자대표		대기업		중소기업		대기업		중소기업	
교섭력 크게 저하	52.5	(362)	49.7	(179)	55.5	(183)	53.7	(144)	57.1	(89)	43.6	(34)	50.5	(95)
교섭력 강화	24.9	(172)	26.1	(94)	23.6	(78)	28.7	(77)	26.3	(41)	25.6	(20)	18.1	(34)
별 변화 없을 것	22.2	(153)	23.6	(85)	20.6	(68)	17.5	(47)	16.7	(26)	26.9	(21)	31.4	(59)
무응답	0.4	(3)	0.6	(2)	0.3	(1)	-	(0)	-	(0)	3.8	(3)	-	(0)
계	100	(690)	100	(360)	100	(330)	100	(268)	100	(156)	100	(78)	100	(188)

그리고 “별 변화가 없을 것이다”(대기업 17.5%, 중소기업 16.7%)의 순서로 나타났다. 그러나 노조가 없는 대기업과 중소기업의 경우에는 “노조의 교섭력은 크게 저하될 것이다”가 각각 43.6%와 50.5%로 가장 많았지만, 그 다음으로 “별 변화가 없을 것이다”가 26.9%와 31.4%로 나타나, “노조 전체의 교섭력은 강화될 것이다”의 25.6%와 18.1%보다 더 많은 것으로 조사되었다. 노조의 유무에 따른 차이는 χ^2 검증 결과, 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 응답자의 특성에 따른 차이는 χ^2 검증 결과, 유의미하지 않았다.

이상 복수노조 환경하에서 노조의 교섭력이 저하될 것이라는 전망은 앞의 설문에 대한 분석결과와 같은 맥락에서 이해할 수 있다고 본다. 즉, 많은 응답자들은 복수노조가 생긴다면 조직대상이 중복되는 데서 발생할 가능성이 높다고 보고 있는데, 이 경우 복수노조간 입장 차이가 적절하게 조율되지 않으면 교섭력 약화를 초래한다고 해석할 수 있기 때문이다. 실제로 제3장 외국의 경험 중 우리나라와 같이 기업별 노조주의가 뿌리를 내리고 있는 반면 복수노조의 경험이 오래된 일본의 사례를 보아도 사용자의 부당노동 행위나 노조간 노선의 차이로 인해 노조의 전반적인 교섭력 약화가 초래되었음을 알 수 있다.

3. 교섭창구 단일화

그렇다면 조직대상이 같은 노조의 경우 과연 노사관계 이해당사자들은 교섭창구단일화가 어떤 방식으로 이루어지기를 선호하고 있는가? <표 4-9>에는 기업내 조직대상이 같은 복수노조(예: 생산직 노조가 2~3개)가 될 경우 사용자(회사)의 교섭대상은 누가 되어야 하는가에 대한 조사결과가 나타나 있다. 그 결과를 보면 “법적으로 교섭창구를 단일화하도록 해야 한다”는 응답이 47.2%로 가장 많았고, 뒤를 이어 “자발적으로 교섭창구를 단일화하도록 해야 한다”가 37.8%, “사용자가 각각의 노조와 교섭을 한다”가 14.6%, 그리고 무응답이 0.3%로 나타났다.

사업장별 조사결과를 살펴보면, 노조가 있는 사업장과 없는 사업장간에 차이가 있음을 알 수 있다. 먼저, 노조가 있는 대기업의 경우, “법적으로 교섭창구를 단일화하도록 해야 한다”가 54.1%, 그 다음으로 “자발적으로 교섭창구를 단일화하도록 해야 한다”가 34.0%, “사용자가 각각의 노조와 교섭을 한다”가 11.2%, 무응답이 0.7%로 조사되었고, 노조가 있는 중소기업도 “법적으로 교섭창구를 단일화하도록 해야 한다”가 54.5%로 가장 많고, “자발적으로 교섭창구를 단일화하도록 해야 한다”가 32.1%, “사용자가 각각의 노조와 교섭을 한다”가 13.5%로 조사되었다. 그러나 노조가 없는 사업장의 경우 “자발적으로 교섭창구를 단일화하도록 해야 한다”는 의견이 상대적으로 더 우세한 것으로 나타났다. 즉, 노조가 없는 대기업에서는 “법적으로 교섭창구를 단일화하도록 해야 한다”가 41.0%, “자발적으로 교섭창구를 단일화하도록 해야 한다”가 41.0%로 같지만, 노조가 없는 중소기업의 경우에는 “자발적으로 교섭창구를 단일화하도록 해야 한다”가 46.8%로 가장 많고, 다음으로 “법적으로 교섭창구를 단일화하도록 해야 한다”가 34.0%, “사용자가 각각의 노조와 교섭을 한다”가 19.1%로 조사되었다. 이러한 노조의 유무에 따른 차이는 통계적으로 유의미하였다.

이 조사 결과에 대해 보다 주의를 요하는 것은, 답변이 응답자 특성에

<표 4-9> 기업내 조직대상이 같은 복수노조가 될 경우 노조 교섭대상

(단위: %, 명)

	전체		응답자 구분				노조 有				노조 無			
			노무담당자		근로자대표		대기업		중소기업		대기업		중소기업	
법적 교섭창구 단일화	47.2	(326)	55.3	(199)	38.5	(127)	54.1	(145)	54.5	(85)	41.0	(32)	34.0	(64)
자발적 교섭창구 단일화	37.8	(261)	36.7	(132)	39.1	(129)	34.0	(91)	32.1	(50)	41.0	(32)	46.8	(88)
각각의 노조와 교섭	14.6	(101)	8.1	(29)	21.8	(72)	11.2	(30)	13.5	(21)	17.9	(14)	19.1	(36)
무응답	0.3	(2)	-	(0)	0.6	(2)	0.7	(2)	-	(0)	-	(0)	-	(0)
전체	100	(690)	100	360	100	(330)	100	(268)	100	(156)	100	(78)	100	(188)

따라서도 다르게 나타났다는 것이다. 즉, χ^2 검증 결과 노무담당자와 근로자 대표의 응답 간에도 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있다. 노무담당자들은 “법적으로 교섭창구를 단일화하도록 해야 한다”는 의견이 가장 많았고, 그 다음으로 “자발적으로 교섭창구를 단일화하도록 해야 한다”가 많았던 반면, 근로자 대표들은 “자발적으로 교섭창구를 단일화하도록 해야 한다”는 응답이 “법적으로 교섭창구를 단일화하도록 해야 한다”는 응답보다 더 많은 것으로 조사되었다. 요컨대, 근로자 대표들은 자발적 교섭창구 단일화를, 반면 노무 담당자는 법적 교섭창구 단일화를 선호하고 있어 교섭창구 단일화를 둘러싼 노사간 의견 차이 - 본 보고서 제2장에 요약되어 있듯이 - 가 본 설문조사에도 재확인되고 있다.

한편, 기업 내 조직대상이 다른 복수노조(예: 생산직 노조, 사무직 노조, 영업직 노조)가 될 경우의 노조 교섭대상을 묻은 질문에 대해서도 “법적으로 교섭창구를 단일화하도록 해야 한다”는 응답이 전체적으로는 가장 많은 것으로 조사되었다. <표 4-10>에 나타나 있는 것처럼, 전체 44.2%가 “법적으로 교섭창구 단일화를 해야 한다”고 했고 33.6%가 “자발적인 단일화”, 다음으로 21.9%가 “각 노조와 개별교섭을 해야 한다”고 응답했다. 그러나 노조가 있는 사업장과 없는 사업장 사이에 차이가 나타나서, 노조가 없는 사업장의 경우 “자발적으로 단일화해야 한다”는 응

답이 다소 많은 것으로 조사되었다. 특히 노조가 없는 중소기업의 경우 “자발적으로 교섭창구를 단일화하도록 해야 한다”가 41.0%로 “법적으로 교섭창구를 단일화하도록 해야 한다” 33.5%보다 높게 나타났으며 “사용자가 각각의 노조와 교섭을 한다”가 25.5%로 조사되었다. χ^2 검증을 실시한 결과, 노조의 유무에 따른 차이는 통계적으로 유의미하였다. 응답자의 특성에 따른 차이도 통계적으로 유의미한 차이를 나타냈다²⁵¹⁾.

<표 4-10> 기업내 조직대상이 다른 복수노조가 될 경우 노조 교섭대상

(단위: %, 명)

	전체		응답자 구분		노조 有				노조 無					
			노무담당자	근로자대표	대기업	중소기업	대기업	중소기업						
법적 교섭창구 단일화	44.2	(305)	49.4	(178)	38.5	(127)	48.9	(131)	50.6	(79)	41.0	(32)	33.5	(63)
자발적 교섭창구 단일화	33.6	(232)	33.6	(121)	33.6	(111)	32.5	(87)	26.3	(41)	34.6	(27)	41.0	(77)
각각의 노조와 교섭	21.9	(151)	16.7	(60)	27.6	(91)	18.3	(49)	23.1	(36)	23.1	(18)	25.5	(48)
무응답	0.3	(2)	0.3	(1)	0.3	(1)	0.4	(1)	-	(0)	1.3	(1)	-	(0)
전체	100	(690)	100	(360)	100	(330)	100	(268)	100	(156)	100	(78)	100	(188)

한편 교섭창구를 법적으로 단일화하는 경우²⁵²⁾ 노조측 교섭대표 선출방법에 대해서는 <표 4-11>에 나타나 있듯이 “다수대표제²⁵³⁾”가

251) <표 4-10>에서 보듯, 노무담당자와 근로자대표 모두 “법적으로 교섭창구를 단일화하도록 해야 한다”는 응답이 가장 많았고, 두 번째로 “자발적으로 단일화해야 한다”, 그리고 세 번째로 “사용자가 각각의 노조와 교섭을 한다”는 순서로 응답하였으나 노무담당자의 경우 “법적으로 교섭창구를 단일화하도록 해야 한다”는 응답이 49.6%로 근로자 대표의 38.6%보다 많은 것을 볼 수 있다. “자발적으로 교섭창구를 단일화하도록 해야 한다”는 응답은 노무담당자와 근로자 대표 각각 33.7%로 같지만, “사용자가 각각의 노조와 교섭을 한다”는 응답은 노무담당자 16.7%, 근로자 대표 27.7%로 큰 차이를 나타냈다.

252) 이 질문5에 대한 답변은 질문3 또는 질문4의 답변으로 “복수노조들 사이에 법적으로 교섭창구를 단일화하도록 해야 한다”를 선택한 응답자에 한해 답하도록 하였다.

253) 해당 회사(조직)에서 매년 전체 노조 조합원투표를 통해 가장 대표성이 있는

64.3%로 “비례대표제²⁵⁴⁾” 34.6%보다 더 높게 나타났다. 노조가 있는 대기업에서는 “다수대표제”가 70.1%, “비례대표제”가 29.3%, 무응답이 0.6%로 나타났고, 노조가 있는 중소기업은 “다수대표제”가 68.4%, “비례대표제”가 29.5%, 무응답이 2.1%였다. 또한, 노조가 없는 대기업의 경우, “다수대표제”와 “비례대표제”가 각각 48.8%, 무응답이 2.4%였고, 노조가 없는 중소기업은 “다수대표제”가 55.8%, “비례대표제”가 44.2%로 조사되었다. χ^2 검증 결과에 따르면, 노조 유무에 따른 집단간 차이는 통계적으로 유의미하였고, 노조가 있는 사업장이 노조가 없는 사업장에

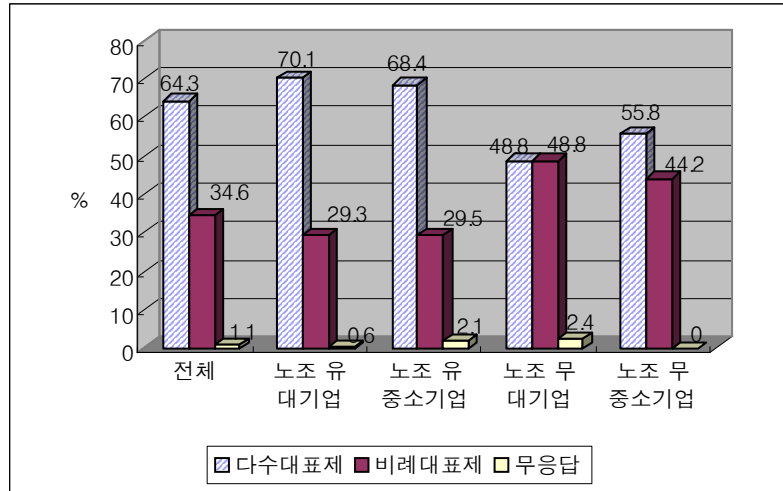
<표 4-11> 교섭창구를 법적으로 단일화하는 경우 노조측 교섭대표 선출방법

(단위: %, 명)

	전체		응답자 구분			노조 有			노조 無					
			노무담당자	근로자대표		대기업	중소기업	대기업	중소기업					
다수 대표제	64.3	(238)	64.2	(140)	64.5	(98)	70.1	(110)	68.4	(65)	48.8	(20)	55.8	(43)
비례 대표제	34.6	(128)	35.3	(77)	33.6	(51)	29.3	(46)	29.5	(28)	48.8	(20)	44.2	(34)
무응답	1.1	(4)	0.5	(1)	2.0	(3)	0.6	(1)	2.1	(2)	2.4	(1)	-	(0)
전체	100	(370)	100	(218)	100	(152)	100	(157)	100	(95)	100	(41)	100	(77)

[그림 4-3] 교섭창구를 법적으로 단일화하는 경우 노조측 교섭대표 선출방법

노조가 교섭대표를 담당하도록 하며 이 교섭대표가 체결한 협약을 적용한다.
 254) 해당 회사(조직)에서 매년 전체 노조 조합원투표에서 각 노조의 조합원 득표율에 비례하여 공동으로 노조측 교섭대표를 구성한다.



비해 “다수대표제”를 훨씬 더 선호하는 것을 볼 수 있다. 그러나 응답자의 특성에 따른 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다.

교섭창구 단일화와 관련된 마지막 질문으로 본 연구에서는 최근 쟁점이 되고 있는 산별노조의 지부도 법적인 교섭창구 단일화 대상에 포함시켜야 하는지의 여부에 대해서 물어 보았다. 응답자의 전체 62.3%가 “예”라고 응답하여 “아니오”의 35.8%보다 많았다. 노조가 있는 대기업의 경우 “예”가 57.1%, “아니오”가 41.8%, 무응답이 1.1%였고, 노조가

(단위: %, 명)

	전체	응답자 구분			노조 有		노조 無	
		노무담당자	근로자대표		대기업	중소기업	대기업	중소기업
예	62.3 (430)	59.7 (215)	65.2 (215)	57.1 (153)	65.4 (102)	67.9 (53)	64.9 (122)	
아니오	35.8 (247)	38.6 (139)	32.7 (108)	41.8 (112)	34.0 (53)	30.8 (24)	30.9 (58)	
무응답	1.9 (13)	1.7 (6)	2.1 (7)	1.1 (3)	0.6 (1)	1.3 (1)	4.3 (8)	
전체	100 (690)	100 (360)	100 (330)	100 (268)	100 (156)	100 (78)	100 (188)	

있는 중소기업은 “예”가 65.4%, “아니오”가 34.0%, 무응답이 0.6%로 조사되었다. 노조가 없는 사업장도 마찬가지로, 노조가 없는 대기업에서는

“예”가 67.9%, “아니오”가 30.8%, 무응답이 1.3%, 그리고 노조가 없는 중소기업에서는 “예”가 64.9%, “아니오”가 30.9%, 무응답이 4.3%로 나타났다. 노조의 유무에 따른 집단간 차이와 응답자 특성에 따른 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다.

4. 복수노조시 노동조합비 징수방법

기업단위에서 복수노조가 생길 경우 과연 노동조합비 징수방법에 대한 노사 대표들의 선호도는 어떤 것일까? <표 4-13>에서 보듯이, 전체적으로는 “회사가 조합원수에 비례하여 조합비를 공제하여 해당노조에 넘겨준다”는 응답이 50.0%로 가장 많았고, “노조들이 각각 조합원들로부터 조합비를 징수하도록 한다”가 31.9%, “회사가 조합비를 공동으로 넘겨주면 조합원수에 따라 각 노조가 분배한다”가 17.5%로 조사되었다. χ^2 검증을 실시한 결과, 노조 유무에 따라 통계적으로도 유의미한 차이가 나타났다. 노조가 있는 사업장의 경우 전체 응답과 같은 순서로 나타났다으나 노조가 없는 사업장에서는 응답의 순위가 다르게 나타났다. 즉, 노조가 있는 사업장에서는 “회사는 조합원수에 비례하여 조합비를 공제하여 해당노조에 넘겨준다”(대기업 61.9%, 중소기업 59.6%)가 가장 많고, 그 다음으로 “노조들이 각각 조합원들로부터 조합비를 징수하

<표 4-13> 복수노조의 경우 노동조합비 징수방법

(단위: %, 명)

	전체		응답자 구분		노조 有				노조 無					
			노무 담당자	근로자 대표	대기업	중소기업	대기업	중소기업						
조합원수에 비례하여 회사가 조합비 공제, 해당노조에 넘겨줌	50.0	(345)	44.7	(161)	55.8	(184)	61.9	(166)	59.6	(93)	35.9	(28)	30.9	(58)
회사가 조합비를 공동으로 넘겨주면 조합원수에 따라 각 노조가 분배	17.5	(121)	16.4	(59)	18.8	(62)	12.7	(34)	15.4	(24)	24.4	(19)	23.4	(44)
노조들이 조합원들로부터 조합비징수	31.9	(220)	38.9	(140)	24.2	(80)	25.4	(68)	24.4	(38)	38.5	(30)	44.7	(84)
무응답	0.6	(4)	-	(0)	1.2	(4)	-	(0)	0.6	(1)	1.3	(1)	1.1	(2)
전체	100	(690)	100	(360)	100	(330)	100	(268)	100	(156)	100	(78)	100	(188)

록 한다”(대기업 25.4%, 중소기업 24.4%), 그리고 마지막으로 “회사가 조합비를 공동으로 넘겨주면 조합원수에 따라 각 노조가 분배한다”(대기업 12.7%, 중소기업 15.4%)의 순서로 나타났다. 하지만 노조가 없는 사업장에서는 “노조들이 각각 조합원들로부터 조합비를 징수하도록 한다”는 응답이 대기업 38.5%, 중소기업 44.7%로 가장 많았고, 뒤를 이어 “회사는 조합원수에 비례하여 조합비를 공제하여 해당노조에 넘겨준다”(대기업 35.9%, 중소기업 30.9%), 끝으로 “회사가 조합비를 공동으로 넘겨주면 조합원수에 따라 각 노조가 분배한다”(대기업 24.4%, 중소기업 23.4%)의 순서로 조사되어 노조가 있는 사업장과 차이를 보였다. 응답자 특성에 대한 χ^2 검증 결과도 통계적으로 유의미하였다²⁵⁵⁾.

255) <표 4-13>에서 보여주듯, 노무담당자와 근로자 대표 양측 모두 “회사가 조합원수에 비례하여 조합비를 공제하여 해당노조에 넘겨준다”는 응답을 가장 많이 선택했고, 두 번째로 “노조들이 각각 조합원들로부터 조합비를 징수하도록 한다”, 그 다음으로 “회사가 조합비를 공동으로 넘겨주면 조합원수에 따라 각 노조가 분배”를 선택해 각 응답의 순위는 같았다. 그러나 “회사가 조합원수에 비례하여 조합비를 공제하여 해당노조에 넘겨준다”는 징수방법을 선택한 것은 노무담당자의 경우 44.7%인 데 비해 근로자대표는 56.4%에 달해 근로자대표

5. 사용자의 부당노동행위 가능성

기업단위에서 복수노조가 생길 경우 제기되는 많은 우려 가운데 하나는 사용자의 부당노동행위 가능성에 대한 부분이다. 실제로 본 보고서 제3장의 일본 사례에서도 나타나듯 특정 노조를 배제하기 위하여 기업에 우호적인 제2노조 결성을 지원하거나 다양한 방식의 부당노동행위가 개입되었음을 알 수 있다. 본 설문에서는 복수노조 허용시 우려되는 사용자 일반의 부당노동행위를 알아보기 위해 개방형 질문(open question)을 하였다. 특히 이 질문의 경우 노무담당자에 대하여서도 객관적인 답변을 얻기 위해 소속된 회사의 경우가 아니라 일반적으로 우려되는 사용자의 부당노동행위로 질문을 구체화시켰다. 설문 결과는 <표 4-14>에서도 나타나듯, “부당노동행위가 없을 것”이라는 의견이 전체

<표 4-14> 복수노조 허용시 우려되는 사용자 일반의 부당노동 행위

(단위: %, 명)

	전체		응답자 구분				노조 有			노조 無				
			노무담당자		근로자대표		대기업	중소기업		대기업	중소기업			
부당노동행위 없을 것임	43.3	(299)	58.9	(212)	26.4	(87)	32.8	(88)	41.7	(65)	57.7	(45)	53.7	(101)
노조간 차별대우	16.0	(110)	11.7	(42)	20.7	(68)	21.7	(58)	19.8	(31)	6.4	(5)	8.5	(16)
노조간의 갈등 이용, 교섭력 약화 시도	15.6	(108)	9.2	(33)	22.7	(75)	22.4	(60)	16.1	(25)	10.3	(8)	8	(15)
어용노조 결성	10.6	(73)	4.4	(16)	17.3	(57)	15.7	(42)	9.6	(15)	9.0	(7)	4.8	(9)
기타	2.0	(14)	3.5	(11)	0.8	(3)	0.3	(1)	0.6	(1)	3.8	(3)	4.8	(9)
무응답	12.5	(86)	12.3	(46)	12.1	(40)	7.1	(19)	12.2	(19)	12.8	(10)	20.2	(38)
전체	100	(690)	100	(360)	100	(330)	100	(268)	100	(156)	100	(78)	100	(188)

가 이 방법을 더 많이 선택한 것을 볼 수 있다. 반면에, “노조들이 각각 조합원들로부터 조합비를 징수하도록 한다”는 응답은 노무담당자 38.9%, 근로자대표 24.5%로 노무담당자들이 더 많이 선택한 것으로 나타났다. 마지막으로 “회사가 조합비를 공동으로 넘겨주면 조합원수에 따라 각 노조가 분배”한다는 응답은 노무담당자 16.4%, 근로자대표 19.0%로 조사되었다.

의 43.3%인 반면, 44.2%(기타 포함)가 제반 부당노동행위에 대한 우려를 표시했다. 구체적인 부당노동행위의 예로는 “노조간 차별대우(사용자측에 유리한 노조에 힘을 실어줌)”가 우려된다는 의견이 16.0%, “노조간의 갈등을 이용하여 교섭력이 약화될 것”이라는 의견이 10.6% 등으로 조사되었다. 그런데 대기업의 경우에는 이러한 전체 결과와는 달리 “교섭력 약화 시도”라는 응답이 “노조간 차별대우”보다 오히려 더 많았다. 즉, 노조가 있는 대기업에서는 “노조간의 갈등을 이용하여 교섭력의 약화 시도”라는 견해가 22.4%, “노조간 차별대우”가 21.7%였고, 노조가 없는 대기업에서는 “교섭력 약화 시도”가 10.3%, “노조간 차별대우”가 6.4%로 조사되었다. 이 밖에 기타 의견으로는 “사측의 일방적 요구가 강해질 것임”(1.4%), “인사권 등을 이용하여 노조 탄압”(1.2), “노조가 단일화되도록 노력할 것임”(1.0%), “관리자급에게 미리 대처할 것임”(0.4%), “폐업을 할 것임”(0.4%) 등이 제시되었다.

6. 정부 역할에 대한 기대

마지막으로 본 설문조사에서는 복수노조 시행을 1년 정도 앞두고 이 기간 동안 노사 당사자가 정부 역할에 기대하는 것이 무엇인지를 알아보았다. 이 문항 역시 다양한 의견을 끌어내기 위하여 개방형 질문으로 구성하였다. 설문 결과는 <표 4-15>에서 보여주듯, “없다”라는 응답이 전체 21.2%인 데 비해, 무응답(14.5%)을 제외한 64.3%가 정부 역할에 대한 의견을 나타내었다. 정부역할에 대한 내용을 구체적으로 보면, “교섭대표 단일화 방안제시(세부교정 제시)”라는 의견이 15.7%, “전임자에 대한 지원문제 해결”과 “복수노조 관련 법규정립”이 각각 9.0%를 보였다. 이와 함께 소수이기는 하나 복수노조 법적 허용 재고(시행시기 연장, 복수노조 반대, 8.6%), 정부의 개입금지(3.5%), 복수노조에 대한 홍보강화(3.5%) 등 다양한 의견이 나타났다. 한편 노조가 있는 대기업의 경우, “교섭대표 단일화 방안제시(세부교정 제시)”가 22.8%로 “없다”는 의견 17.2%보다 많은 것으로 나타나 다른 사업장들과 차이를 나타냈다. 기타 응답으로는 “의견을 수렴하여 노사 문제를 공정하게 해야

<표 4-15> 복수노조 시행에 앞서 정부의 역할

(단위: %, 명)

	전체		응답자 구분			노조 有			노조 無					
			노무담당자	근로자대표		대기업	중소기업	대기업	중소기업					
없음	21.2	(146)	22.8	(82)	19.4	(64)	17.2	(46)	21.2	(33)	24.4	(19)	25.5	(48)
교섭대표 단일화 방안제시	15.7	(108)	21.1	(76)	9.7	(32)	22.8	(61)	13.5	(21)	17.9	(14)	6.4	(12)
전임자 지원 문제 해결	9.0	(62)	7.2	(26)	10.9	(36)	15.7	(42)	9.6	(15)	2.6	(2)	1.6	(3)
복수노조 법규정립	9.0	(62)	11.7	(42)	6.1	(20)	10.8	(29)	5.1	(8)	10.3	(8)	9.0	(17)
복수노조 법적 허용 재고	8.6	(59)	6.4	(23)	10.9	(36)	11.2	(30)	10.9	(17)	1.3	(1)	5.9	(11)
복수노조 시행 후 분쟁시 대비 방안 마련	3.5	(24)	5.3	(19)	1.5	(5)	1.5	(4)	4.5	(7)	2.6	(2)	5.9	(11)
정부는 개입하지 말 것	3.5	(24)	1.1	(4)	6.1	(20)	5.2	(14)	3.2	(5)	2.6	(2)	1.6	(3)
복수노조 홍보강화	3.0	(21)	3.3	(12)	2.7	(9)	1.1	(3)	2.6	(4)	3.8	(3)	5.9	(11)
기타	12.0	(84)	5.5	(20)	19.4	(64)	9.6	(26)	14.7	(23)	11.4	(9)	13.7	(26)
무응답	14.5	(100)	15.6	(56)	13.3	(44)	4.9	(13)	14.7	(23)	23.1	(18)	24.5	(46)
전체	100	(690)	100	(360)	100	(330)	100	(268)	100	(156)	100	(78)	100	(188)

한다.”(2.5%), “중재역할을 잘 해 주었으면”(2.3%), “부당노동행위 처벌 방안”(1.9%) 등의 의견이 제시되었다.

제3절 소 결

본장에서는 기업단위 복수노조 허용이 노사관계에 미치는 영향을 전망하기 위하여 한국노동연구원의 사업체패널 3차년도 응답업체 가운데 노조 유무에 따라 대기업과 중소기업을 각각 추출하여 설문조사를 하였

다. 또한 복수노조가 허용될 때 발생할 근로자와 사용자의 행위 패턴은 이해관계에 따라 상이하리라 예상되므로 이를 고려하여 본 설문에서는 기업의 노무 담당자와 근로자 대표를 함께 조사하였다.

분석결과 노사 대표자들은 비록 2007년 1월 1일부터 기업단위에서 복수노조가 전면 허용된다 하여도 노조조직물에는 큰 변화가 없을 것으로 전망하고 있다. 기존 노조의 조직화 대상에서 제외된 조반직장, 사무직 그리고 중간 관리직의 조직화 여부에 대해서 전반적으로 회의적인 반응을 보이고 있으며, 비정규직 노조의 탄생 여부에 대해서도 노사 이해 당사자 모두 실현성이 높을 것으로 보지 않는다. 다만 기존에 노조가 있는 중소기업의 기업이나 대기업의 경우 조직대상이 중복되는 노조가 탄생할 것이라는 전망을 노사 모두 높게 하고 있다. 한편 복수 노조 환경하에서 노조의 교섭력 저하를 예측하는 응답이 전반적으로 높다.

조직대상이 같은 복수노조의 교섭창구 단일화 방식과 관련하여 노사 이해당사자들은 서로 상이한 선호도를 보여주었다. 즉, 노무담당자들은 법적인 교섭창구 단일화를 선호하고 있는 반면, 근로자 대표들은 자발적인 교섭창구 단일화에 높은 응답을 보이고 있다. 이러한 차이는 노조가 있는 사업장과 없는 사업장 간에도 보이는데, 노조가 있는 사업장은 법적인 교섭창구 단일화를, 없는 곳에서는 자발적인 교섭창구 단일화에 대한 선호도가 높은 것으로 나타났다.

그러나 조직대상이 다른 복수노조의 경우 노무 담당자와 근로자 대표 모두 법적으로 교섭창구를 단일화하도록 해야 한다는 응답이 가장 많았다. 노조 유무로 분석 결과를 보면, 노조가 있는 곳에서는 전반적으로 법적인 교섭창구 단일화에 대한 선호가 높은 반면, 노조가 없는 곳에서는 자발적으로 단일화해야 한다는 응답이 다소 높게 나왔다. 한편 앞의 두 질문과 관련해서 법적인 교섭창구 단일화가 필요하다고 답한 응답자들의 경우 노조측 교섭대표 선출방법과 관련해서는 공통적으로 비례 대표제에 비해 다수대표제를 선호하였다. 즉, 법적 창구단일화에 동의하는 경우 다수대표제를 선호하는 데 응답자 유형이나 노조 유무에 따른 차이는 없었다.

최근 논란이 되고는 산별노조의 지부도 법 적인 교섭창구 단일화 대

상에 포함시켜야 할지의 여부에 대해 응답자 특성에 상관없이 모두 포함시켜야 한다는 데 높은 선호도를 보였으며, 노조 유무에 있어서도 분석 결과상 차이가 없었다.

기업단위에서 복수노조가 생길 경우 노동 조합비 징수방법에 대한 설문 결과는 노무 담당자와 근로자 대표 모두 “회사가 조합원수에 비례하여 조합비를 공제하여 해당노조에 넘겨준다”에 대해 높은 응답률을 보였다. 그러나 노조의 유무로 분석해 보면 선호도에 차이가 나타나는데, 즉 노조가 없는 곳에서는 “노조들이 각각 조합원들로부터 조합비를 징수하도록 한다”에 높은 응답률을, 반면 노조가 있는 곳에서는 “회사가 조합원수에 비례하여 조합비를 공제하여 해당노조에 넘겨준다”에 높은 답변을 보였다.

사용자의 부당노동행위 가능성과 관련해서는 개방형 질문을 택했는데, “노조간 차별대우,” “노조간의 갈등을 이용하여 교섭력 약화 시도,” 그리고 어용 노조 결성” 등 다양한 의견을 표출했다. 마찬가지로 정부 역할에 대한 기대관련 설문도 개방형 질문을 시도했는데, “교섭대표 단일화 방안제시”에 대한 요구가 가장 높게 나타났다. 이와 함께 “전임자에 대한 지원문제 해결,” 그리고 “복수노조 관련 법규정립”이 시급한 정부 역할이라는 의견이 있었다. 그 외에도 비록 높은 비중은 아니지만 “복수노조 법적 허용 재고”라는 의견도 표출되고 있어 아직까지 복수노조의 당위성에 대한 의견수렴이 충분하게 이루어지고 있지 않음을 알 수 있다.

본 설문 조사의 결과는 기업단위 복수노조가 전면 허용되는 2007년 이후의 노사관계를 여러 각도에서 전망함으로써 세부제도를 마련하는데 기여할 것으로 기대된다. 하지만, 제도시행 후 노사관계의 구체적인 변화양상은 사용자와 근로자의 다양한 이해관계 및 이를 조율하기 위한 정부의 정책적 개입 정도와 그 방식에 따라 결정되리라고 본다.

제5장

결론 : 요약 및 정책적 함의

본 연구는 2007년 1월 1일부터 복수노조가 전면 허용됨에 따라 이러한 제도적 변화가 우리나라 노사관계에 미치는 영향 및 정책적 함의를 도출하기 위하여 일본, 이탈리아 그리고 미국에 대한 사례분석 및 우리나라 노사관계 이해당사자에 대한 설문조사를 실시하였다. 우선 본 연구에서 분석한 세 나라를 보면, 복수노조의 특징과 단체교섭구조가 다양하여 우리나라 노사관계를 전망하고 이를 통해 세부 제도를 마련하는데 있어서 많은 시사점을 주고 있다.

일본은 우리나라와 같이 기업별조합체제하에서 복수노조가 진행되고 있는 만큼 향후 우리나라에서 전개될 복수노조하의 다양한 노사관계 문제를 전망하는 데 가장 주목할 만한 사례 중 하나이다. 일본에서 복수노조의 형성 과정은 협조적 노사관계로의 전환 과정인 동시에 기업별조합체제의 형성 과정이기도 하였다. '조합 분열의 역사'라고 불릴 정도로 노사관계의 주요 국면에서 조합 분열이 이루어진 일본의 노동조합운동을 보면, 기업수준에서의 조합 분열은 정치적·경제적 전환기에 집중적으로 이뤄졌다. 특히 일본의 대표적인 기업(예컨대, 닛산자동차, 미쓰이미이케탄광, 미쓰비시 중공업 등)에서의 조합 분열은 1953년경부터 본격화하여 1960년대까지 집중적으로 이루어졌다. 수차례에 걸쳐 강력히 추진된 기업의 합리화정책이 조합 분열의 결정적인 계기가 되었다. 사례분석에서 드러나듯이 노사간의 사활을 건 장기간의 쟁의 과정에서 조

합 분열이 일어나 제2조합이 결성되고, 분열 후 시기가 지남에 따라 제2조합(우파계)이 다수파조합이 되는 한편, 원래의 제1조합(좌파계)은 소수파조합으로 전락하는 형태로 복수노조가 성립하였다.

최근 산업별조합운동이 비교적 활발하게 전개되고 있는 우리나라 상황에서 특히 주목해 보아야 할 점은, 일본에서 산업별조합운동이 좌절되고 기업별조합체제가 확립되었던 시기가 바로 이 시기라는 점이다. 즉, 당시 대부분의 제1조합이 산별노조를 지향하고 있었으나, 이후 조합분열을 통해 경제주의노선을 강조한 제2조합이 다수파가 됨에 따라 일본의 조합체제는 현재의 기업별조합체제로 고착된 것이다. 일본의 경험이 우리에게 말해주는 것은 조합 분열이 어떤 방향으로 집중적으로 일어나는가 - 예컨대, 노사대립을 바탕으로 한 정치주의 혹은 노사협조를 기반으로 한 경제주의 - 에 따라 우리나라에서도 산업별조합체제로 중심이 이동할지 또는 기업별조합체제로 고착될지 그 방향이 달라지리라고 본다. 그리고 이러한 과정에서 사용자의 부당노동행위에 대한 법원의 벌칙 적용 정도 등 법제도적 변수가 중요한 역할을 하게 될 것이다.

한편 초기업단위에서 정파노조로 분열된 이탈리아는 또 다른 의미에서 향후 우리나라 복수노조와 관련한 제도 설계를 위해 중요한 시사점을 주고 있다. 이탈리아 노동운동은 전통적으로 정치적·종교적, 그리고 이데올로기적으로 구분되는 정파노조들의 난립과 경쟁으로 특징지어져 왔다. 그러나 1960년대 말 이후 이들 정파노조간 통합운동이 꾸준히 지속되어 왔으며, 특히 대표적인 세 총연합 노조인 CGIL, CISL, UIL는 현재까지 노사정협약과 단체협약 등에서 공동행동을 취하고 있다.

무엇보다 기업, 작업장수준에서 나타난 1993년 통합노조대표체 RSU의 성립은 중요한 시사점을 제공한다. 현재 RSU의 성립은 향후 이탈리아 노동운동의 통합 가능성을 대단히 밝게 하는 것으로 평가되고 있다. RSU는 법적으로 기업별 단체협상체로 공식 인정됨에 따라, 적어도 기업, 작업장 차원에서 초기업단위 노조들 간 갈등을 RSU 내부로 끌어들이 대외적으로 단일한 교섭창구로서 기능하게 되었다. 특히 RSU 전체 대의원의 2/3는 전 종업원에 의해 선출된 자로 구성하는 한편, 1/3은 '전

국 차원의 산별협약을 체결할 수 있는 노조'가 지명한 자나 그 조합원들에 의해 선출된 자로 구성함에 따라 일정 정도 기존의 세 총연합 노조들의 기득권을 제도적으로 보장하는 방식을 채택하였다.

이탈리아는 정파에 따라 분리된 노조들이 단체협약이나 그 외에 중대한 사안이 발생할 경우 상호 조율하고 공동대응할 수 있는 메커니즘을 확보했다는 점에서 복수노조 전면 허용시 분파에 따라 노노간 갈등이 예상되는 우리나라 노동운동에 주는 시사점이 크다고 볼 수 있다. 특히 노동운동의 입장에서는 이탈리아처럼 총연합통합연맹, 산별노조통합연맹, 사업장 및 기업별노조통합대표 등 각기 다른 수준에서의 통합조직을 둬으로써 사안에 따라 공동대응과 연대협상을 이끌어낼 수 있는 제도적 장치를 마련했다는 점에 주목할 필요가 있다. 한편 교섭창구 단일화 논의와 관련해서도 RSU가 보여주는 것처럼 기업별 협약을 하는 데 있어서 교섭창구 구성시 기존 노조에 대한 기득권을 일정 정도 보장해주는 한편, 전체 종업원들의 이해가 대변될 수 있는 장치를 마련한 점은 우리나라에서도 제도적 설계시 검토해 볼 수 있는 부분이라고 본다.

마지막으로 미국 사례는 복수노조와 관련하여 규제기관의 역할에 대해 우리에게 중요한 시사점을 주고 있다. 즉, 미국의 경우 분권화되고 경쟁적인 복수노조 구조의 형성에 법원을 포함한 규제기관의 역할이 크게 작용했음을 보여주고 있다. 사례연구에 따르면 그동안 제정된 미국의 노사관계법들은 일종의 정치적 타협의 산물로서 국가적 통일성이 결여된 짜깁기된 제도라고 보고 있다. 즉, 직종별·산업별로 분리되어 있는 미국의 노사관계는 노동운동이 단결권을 획득하는 과정에서 불가피하게 초래되었다기보다는 규제기관 및 규제 원칙이 다수로 분리됨에 따라 노동운동 역시 제도적으로 분리된 결과라고 보았다.

특히 보수적인 법원을 포함하여 비우호적인 정치적 경제적 환경에 적응해 나가는 과정에서 미국 노동운동은 다양한 전략 전술을 개발하게 되었다. 예컨대, 교섭단위 구성의 경우 기업이 지리적으로 분산된 다수의 작업장을 운영하고 있는 대기업인지 아닌지가 중요한데, 전자의 경우 작업장 단위별로 교섭단위를 결성하고 점진적으로 회사 전체의 노조화를 추진하는 전략이 채택되기도 하였다. 반면 다수의 중소기업들로

구성된 산업의 경우 교섭단위에 대한 정의를 내리는 것이 크게 문제되지 않는 만큼, 노조는 먼저 동일 산업내 기업들을 개별적으로 조직하고 시범교섭이나 다자간교섭을 통해 일괄교섭을 시도하기도 하였다. 그러나 사례연구에서는 법적·구조적 제약하에서 발전시킨 미국 노동운동의 전략은 보수적인 법원의 개입으로 인해 빈번하게 실패를 경험하였으며, 그 결과 최근에는 ‘곰퍼스주의(Gompersism)’로 대변되는 미국 노동운동의 방향에 근본적인 변화를 가져와야 할 시점이라고 진단하였다.

이처럼 미국 사례는 최근 복수노조 창구단일화 방안과 관련하여 주목을 받고 있는 미국의 교섭 제도에 대한 단편적인 이해를 넘어서서 복수노조 형성에 대한 역사적 배경 및 노사관계 이해당사자의 전략 전술을 함께 보여주고 있다. 이 과정에서 특히 우리가 주목해야 할 대목은 노사관계법을 해석하고 집행하는 법원이 어떠한 방식으로 개입하느냐에 따라 구체적인 노사관계의 양상이 매우 달라질 수 있다는 점이다. 예컨대, 사례에서도 나타나듯 노조가 승인된 경우에도 사용자가 해당 노조의 과반수 지위에 대해 합리적 의심을 갖는다면 교섭에 응해야 하는 의무로부터 벗어날 수 있다. 법원의 친경영자적 해석이 매우 중요한 역할을 하게 되는 것이다. 따라서 만일 우리나라에서도 미국식의 배타적 교섭 제도를 받아들여지게 된다면 복수노조 관련 분쟁을 조정하고 판정을 내리는 기관, 예컨대 노동위원회의 구성과 운영 등에 대해 보다 신중한 접근을 할 필요가 있다.

외국의 복수노조 경험에 대한 문헌연구에 이어 실시한 설문조사 역시 향후 우리나라 노사관계를 전망하고 제도적 설계를 하는 데 많은 도움을 주고 있다. 우선 설문분석 결과, 특별하게 주목이 가는 부분은 노사대표자들은 비록 2007년 1월 1일부터 기업단위에서 복수노조가 전면 허용된다 하여도 노조조직률에는 큰 변화가 없을 것으로 전망하고 있다는 점이다. 기존 노조의 조직화 대상에서 제외된 조·반·직장, 사무직 그리고 중간관리직의 조직화 여부에 대해서 전반적으로 회의적인 반응을 보이고 있으며, 비정규직 노조의 탄생 여부에 대해서도 노사 이해당사자 모두 실현성이 높을 것으로 보지 않는다는 점이다. 그러나 기존에 노조가 있는 중소기업의 기업이나 대기업의 경우 조직 대상이 중복되는

노조가 탄생할 것이라는 전망을 노사 모두 높게 하고 있다는 점에서 향후 노조내 분파에 따른 노노갈등이 복수노조 환경하에서 전면적으로 드러날 가능성이 높다. 따라서 노동운동의 입장에서는 노조간 선명성 경쟁과 투쟁에 과도하게 집중할 경우 복수노조 허용이 노조조직을 상승이라는 기대와는 달리 오히려 새로운 노동운동의 위기로 작용할 수 있다는 점에서 이에 대한 신중한 대응이 필요할 것으로 판단된다.

한편 외국의 복수노조 경험에서도 확인하였듯이 복수노조 환경하에서 사용자는 다양한 방식의 부당노동행위에 개입할 수 있다. 본 설문조사에서도 노사대표 모두 사용자의 부당노동행위 가능성을 지적하였는데, 노조간 차별대우, 노조간의 갈등을 이용한 교섭력 약화 시도, 그리고 어용 노조 결성 등 다양한 의견을 표출했다. 특히 노조간 차별대우나 어용 노조 결성 등은 일본의 복수노조 경험에서 대표적으로 드러나는데 향후 이와 관련된 분쟁에 대비하여 보다 구체적인 법규정화와 노동위원회 역할규정이 요청된다.

노사간 그리고 노노간 첨예하게 달라지는 이해관계 속에서 결국 정부 역할에 대한 기대가 커질 수밖에 없다. 이는 본 설문조사를 통해서도 확인되었다. 분석결과 노사 대표 모두 향후 복수노조시대에 대비하여 정부가 해야 될 과제로 교섭대표단일화 방안 제시를 비롯하여 전임자에 대한 지원문제 해결 그리고 관련 법규 정립 등 다양한 주문을 하고 있다. 그러나 노사가 아직까지 복수노조허용에 대해 회의적인 입장을 보이는 답변을 고려해 볼 때 정부는 세부제도에 대한 마련과 함께 지속적으로 복수노조에 대한 홍보강화를 할 필요가 있는 것으로 보인다.

결국 복수노조가 전면 허용될 2007년 이후 우리나라 노사관계의 구체적인 양상은 노사관계 이해당사자의 전략적 선택과 이에 영향을 미칠 정부의 제도적 설계를 통해 전개될 것이다. 요컨대, 노조의 경우 노사대립적인 정치주의 또는 노사협조적인 경제주의 노선 가운데 어느 쪽으로 무게 중심이 이동하느냐에 따라 향후 노동운동의 지형은 달라지리라고 본다. 한편 복수노조와 관련해서 현재 우려가 되고 있는 사용자의 부당노동행위 개입여부는 외국의 사례에서도 보여주듯, 노사관계의 불안정성을 심화시키는 결과를 초래할 것이다. 그러나 이 경우 사용자의 행위

선택은 많은 부분 복수노조 관련법의 구체적인 내용에 따라 달라질 것으로 보인다. 따라서 세부 제도 마련을 위한 정부의 역할은 향후 노사관계의 향방에 결정적 역할을 하리라고 본다. 특히 정부는 작업장수준의 종업원 이해대변방식, 상위노조의 하위노조 개입방식, 부당노동행위 규정화, 노동위원회의 역할 강화 등 첨예하게 노사간 이해관계가 대립되는 주제에 대해 세심하게 정책수립을 할 필요성이 요구된다.

참고문헌

- 김삼수(1995), 「일본에서의 안정적 노사관계의 성립」, 『한일경상논집』, 제 11권.
- _____(1998), 「한국의 1997년 개정 노동법: 문제점과 정책과제」, 『노동경제논집』, 제21권 제2호.
- _____(2005), 「노동조합 조직체계와 교섭구조의 변화」, 임상훈 외, 『한국형 노사관계 모델(I)』, 한국노동연구원.
- 김유선(2000), 「2002년 사업장단위 복수노조 허용이 노사관계에 미치는 영향」, 『노동사회』, 2000년 12월호, 56~73쪽.
- 김종범(2004), 『이탈리아 노동운동의 이해』, 한국노동사회연구소.
- 김학노(2004), 「이탈리아 정치경제의 역사적 흐름과 구조」, 유럽정치연구회(편), 『유럽정치』, 백산서당, 357~386쪽.
- 노동부(2003), 「복수노조 병존시 단체교섭 실태 및 그 시사점」, 『복수노조의 교섭창구 단일화 논의자료』, 노사정위원회, 47~49쪽.
- 이병훈(2004), 「복수노조의 교섭사례 비교」, 『복수노조 교섭창구 단일화 방안』, 노동부, 192~220쪽.
- 이승욱(2001), 『복수노조 병존의 쟁점과 과제』, 한국노동연구원.
- 정병기(편저), 『이탈리아 노동운동사』, 현장에서 미래를, 2000.
- _____(2001), 「사회(복지)국가의 형성·재편과 노동조합의 대응: 독일과 이탈리아 비교」, 『사회복지와 노동』, 제3호, 285~317쪽.
- _____(2004), 「이탈리아 ‘제2공화국’의 정치적 쟁점과 개혁정치」, 유럽정치연구회(편), 『유럽정치』, 백산서당, 387~408쪽.
- _____(2003), 「이탈리아 노동조합 체계」, 산별노조운동연구팀(편), 『산별노조운동의 역사와 현재』, 현장에서 미래를, 269~313쪽.
- 정승국(1998), 「이탈리아 국가와 노동의 정치적 교환과 “사회적 합의” 구조의 역동적 변화」, 『노동사회』, 제26호, 80~93쪽.

- 정승국(2004), 「최근 이탈리아 노조운동의 변화와 전망」, 한국노총 중앙연구원 토론회 발표논문.
- AFL-CIO(2005), “New AFL-CIO Budget Summary”, Memo, Washington, DC: AFL-CIO.
- Albers, Detlev(1974), “Von der Einheit zum Kampf um die Einheit—Grundzüge der italienischen Gewerkschaftsbewegung 1943~1972,” *Gewerkschaften im Klassenkampf: Die Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung in Westeuropa, Das Argument Sonderband 2*, pp.120~174.
- Becker, Craig(1994), “Better than a Strike: Protecting New Forms of Collective Work Stoppages Under the National Labor Relations Act,” *University of Chicago Law Review*, 61 : 351 ~ 421.
- Bedford, Joseph(1995), “Samule Gompers and the Caribbean : the AFL, Cuba, and Puerto Rico 1898-1906,” *Labors' Heritage*, 6(4) : 4 ~ 25.
- Bertinotti, Fausto(1991), “Il sindacato e la società a-democratico,” *Critica Marxista*, 29 (3):5~18.
- Bok, Derek C. and John T. Dunlop(1970), *Labor and the American Community*, New York : Simon and Schuster.
- Brecher, Jeremy(1997), *Strike!*, Boston MA : South End Press.
- Brisbin, Richard A. (2002), *A Strike Like No Other Strike : Law and Resistance During the Pittston Cola Strike of 1989-1990*, Baltimore : John Hopkins University Press.
- Brody, David(1980), *Workers in Industrial America : Essays on the Twentieth Century Struggle*, New York, NY : Oxford University Press.
- Buhle, Paul(1999), *Taking Care of Business : Samuel Gompers, George Meany, Lane Kirkland, and the Tragedy of American Labor*, New York : Monthly Review Press.
- Carrieri, Domenico(1995), “I sindacati non confederali,” CESOS (ed.), *Le*

Relazioni Sindacali in Italia. Rapporto, 1993/1994, Roma : Edizioni Lavoro, pp.223~227.

Cattero, Bruno(1994), "Interessenvertretung als organisatorisches Handeln: Gewerkschaft und betriebliche Interessenvertretung gegenüber der Innovation bei Fiat und Volkswagen," in Wieland Stützel (ed.), *Streik im Strukturwandel: Die europäischen Gewerkschaften auf der Suche nach neuen Wegen*, Münster : Westfälisches Dampfboot, pp.135~155.

Cheyney, E. P.(1889), "Decisions of the Courts in Conspiracy and Boycott Cases," *Political Science Quarterly*, 4 (2) : 261 ~ 278.

Cipriani, Gianni, I. Mandanti(1993), *Il Patto Strategico tra massoneria, mafia e poteri politici*, Roma : Editori Riuniti.

Cook, Alice H.(1963), *Union Democracy : Practice and Ideal*, Ithaca NY : Cornell University.

Dau-Schmidt, Kenneth G. (1992), "A Bargaining Analysis of American Labor Law and the Search for Bargaining Equity," *Michigan Law Review*, 91 : 419 ~ 514.

Di Marco, Renate(1995), "Rsu un anno dopo : la rappresentanza alla prova," in CESOS (ed.), *Le Relazioni Sindacali in Italia, Rapporto 1993/94*, pp.320~327.

Dore R.(1973), *British Factory Japanese Factory*, Berkley : California University.

EIRO IT9711138N, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/1997/11/inbrief/it9711138n.html>(검색일 : 2005.09.16).

Europäisches Gewerkschaftsinstitut(1985), *Info 11 : Die Gewerkschaftsbewegung in Italien CGIL-CISL-UIL*, Brüssel.

Foa, Vittorio(1980), *Per una storia del movimento operaio*, Torino : Giulio Einaudi.

Garonna, Paolo and Elena Pisani(1986), "Italian Unions in Transition", in Richard Edwards, Paolo Garonna and Franz Tödtling (eds.),

Unions in Crisis and Beyond: Perspectives from six Countries,
Dover, Massachusetts, London : Auburn House Publ. Co., pp.114~
117, 137~172.

Gewerkschaftliche Interessenvertretung in den Ländern der EU,2002,
Internationale Gewerkschaftsbewegung 6, Redaktion von Wolfgang
Grief, für die Verwendung im Rahmen der Bildungsarbeit des ös-
terreichischen Gewerkschaftsbundes, der Gewerkschaften und der
Kammern für Arbeiter und Angestellte.

Golden, Clinton S. and Harold J. Ruttenberg(1942), *The Dynamics of
Industrial Democracy*, New York.

Gompers, Samuel(1919), *Labor and the Common Welfare*, New York : E.
P. Dutton & Company.

Gompers, Samuel(1967), *Seventy Years of Life and Labor: An
Autobiography*, New York : Augustus M. Kelley Publishers.

Greene, Julie(1998), *Pure and Simple Politics: The American
Federation of Labor and Political Activism, 1881-1917*, New York
: Cambridge University Press.

Greenhouse, Steven(2005). "Janitors' Drive in Texas Gives Hope to
Unions," *New York Times*, November 28.

Grob, Gerald N.(1958), "The Knights of Labor and the Trade Unions,
1878-1886," *Journal of Economic History*, 18 (2) : 176 ~ 192.

Grob, Gerald N.(1960). "Organized Labor and the Negro Worker,
1865-1900," *Labor History*, 1 (2) : 164 ~ 176.

Hattam, Victoria C.(1993), *Labor Visions and State Power: The Origins
of Business Unionism in the United States*, Princeton NJ :
Princeton University Press.

Honey, Michael(2000), *Black Workers Remember: An Oral History of
Segregation, Unionism and the Freedom Struggle*, Berkeley CA :
University of California Press.

Horowitz, Daniel L.(1963), *The Italian Labor Movement*, Cambridge,

Messachusetts: Havard University Press.

<http://www.cgil.it/cgi-bin/tesseramento/Results.asp>(검색일 : 2005.10.20).

http://www.cisl.it/iscritti/isc86_97.htm(검색일 : 2000.08.15).

<http://www.cisl.it/SitoCisl-iscritti.nsf/PagineVarie/Iscritti^2004F>(검색일 : 2005.09.18).

<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/09/tfeature/it0309304t.html>(검색일 : 2005.09.16).

http://www.istat.it/salastampa/comunicati/in_calendario/forzelav/20050920_00(검색일 : 2005.10.19).

<http://www.labournet.de/internationales/it/mitglieder.html>(검색일 : 2005.10.19).

<http://www.mclink.it/com/cisl/congresso/tesi-i.htm>, [tesi-ii.htm](http://www.mclink.it/com/cisl/congresso/tesi-ii.htm), [tesi-iii.htm](http://www.mclink.it/com/cisl/congresso/tesi-iii.htm)(검색일 : 1997.07.20).

<http://www.mclink.it/com/cisl/sindacato/index.htm>(검색일 : 1997.07.20).

<http://www.uil.it/organizzazione/iscritti.htm>(검색일 : 2005.09.18).

Hurvitz, Haggai(1986), "American Labor Law and the Doctrine of Entrepreneurial Property Rights : Boycotts, Courts, and the Judicial Reorientation of 1886-1895," *Industrial Relations Law Journal*, 8 (3) : 307 ~ 361.

ILO(2004), *Annual Survey of Violations of Trade Union Rights*, Geneva : International Labor Organization.

Istat, *Rapporto Annuale 1999*.

James, Ralph and Estelle James(1963), "Hoffa's Leverage Techniques in Bargaining," *Industrial Relations*, October : 73 ~ 93.

Kessler-Harris, Alice(2003), *Out to Work : A History of Wage Earning Women in the United States*, Oxford : Oxford University Press.

Keyssar, Alexander(2000), *The Right to Vote : a Contested History of Democracy in the United States*, New York, NY : Basic Books.

Klare, Karl E.(1978), "Judicial Deradicalization of the Wagner Act and the Origins of Modern Legal Consciousness, 1937-1941," *Minnesota*

Law Review, 62.

Kutler, Stanley I.(1962), "Labor, the Clayton Act, and the Supreme Court," *Labor History*, 3(1) : 19 ~ 38.

L'Unità, 1992.11.05.

L'Unità, 1994.10.16.

La CGIL dal VII all'VIII Congresso, Atti e documenti CGIL e documenti unitari, Vol.2, Roma: Editrice Sindacale Italiana, 1973.

La Repubblica, 1992.11.18.

La Repubblica, 2004.12.01.

Laidler, Harry W.(1913), *Boycotts and the Labor Struggle : Economic and Legal Aspects*, New York : John Lane Company.

Lauzi, Giorgio(1995a), "Il sindacati confederali," CESOS(ed.), *Le Relazioni Sindacali in Italia. Rapporto 1993/94*, Roma : Edizione Lavoro, pp.207 ~ 223.

Lauzi, Giorgio(1995b), "Il Congresso della CISL," CESOS (ed.), *Le Relazioni Sindacali in Italia. Rapporto 1993/94*, Roma : Edizione Lavoro, pp.263 ~ 279.

Levenstein, Harvey A.(1968), "The AFL and Mexican Immigration in the 1920s : An Experiment in Labor Diplomacy," *Hispanic American Historical Review*, 48 (2) : 206 ~ 219.

Levy, Bert W.(1949), *Multi-Employer Bargaining and the Anti-Trust Laws*, Philadelphia : University of Pennsylvania Press.

Lipset, Seymour Martin(1954), "The Political Process in Trade Unions : A Theoretical Statement," in Morroe Berger, Theodore Abel, and Charles H. Page(eds.) *Freedom and Control in Modern Society*. Toronto, Ontario : D. Van Nostrand Company, Inc.

Mandel, Bernard(1954), "Gompers and Business Unionism, 1873-90," *Business History Review*, 28 (3) : 264 ~ 275.

Mandel, Bernard(1955), "Samuel Gompers and the Negro Workers, 1886-1914," *Journal of Negro History*, 40 (1) : 34 ~ 60.

- Meyer, Stephen(1992), *Stalin Over Wisconsin: The Making and Unmaking of Militant Unionism, 1900-1950*, New Brunswick, NJ : Rutgers University Press.
- Michels Robert(1962), *Political Parties: A Sociological Study of the Oligarchical Tendencies of Modern Democracy*, New York : Free Press.
- Morris, Richard B.(1946), *Government and Labor in Early America*, New York, NY : Harper & Row Publishers.
- Mortillaro, Felice(1993), "Sindacati rappresentativi o rappresentanza frantumata," *Il Mulino*, 42 (349) : 961~969.
- Nelles, Walter(1931), "The First American Labor Case," *Yale Law Journal*, 41 (2) : 165 ~ 200.
- Nelson, Bruce(2001), *Divided We Stand: American Workers and the Struggle for Black Equality*, Princeton, NJ : Princeton University Press.
- Nimura K.(1994), "Post WWII Labour Relations in Japan : 1940-1993," J. Hagan and A. Wells(eds.), *Industrial Relations in Australia and Japan*, Allen and Unwin.
- Nuova Rassegna Sindacale*, 43 (20) (1997.05.27).
- Nuova Rassegna Sindacale*, 43 (21) (1997.06.03).
- Perlman, Selig(1922), *A History of Trade Unionism in the United States*, New York, NY : The Macmillan Company.
- Perlman, Selig(1929), *A Theory of the Labor Movement*, New York : Macmillan.
- Pope, James Gray(1987), "Labor and the Constitution: From Abolition to Deindustrialization," *Texas Law Review*, 65 : 1071 ~ 1136.
- Pope, James Gray(2004), "How American Workers Lost the Right to Strike, and Other Tales", *Michigan Law Review*, 103 : 518 ~ 553.
- Pröll, Inge(1984), *Die italienische Arbeiterbewegung: Eine geschichtliche und gesellschaftliche Analyse*, Nürnberg : GfP Verlag.

- Rassegna Sindacale*, No.114 (1967.06.15).
- Rassegna Sindacale*, No.224/225 (1971.12.5).
- Rassegna Sindacale*, No.240/241 (1972.07.16).
- Reuther, Walter P.(1948), "How to Beat the Communists," in Henry M. Christman(ed), *Walter P. Reuther : Selected Papers*, New York, NY : Pyramid Books : 19-30.
- Romagnoli, Umberto(1993), "Il sindacato dopo l'accordo : la partecipazione possibile," *Il Mulino*, 42 (349) : 951~960.
- Rosswurm, Steve(1992), *The CIO's Left-Led Unions*, New Brunswick, NJ : Rutgers University Press.
- Schaffner, Margaret A.(1910), "Effect of the Recent Boycott Decisions," *Annals of the American Academy of Political Science*, 36 (2), The Settlement of Labor Disputes : 23 ~ 33.
- Schattschneider, Elmer E.(1960), *The Semisovereign People: A Realist's View of Democracy in America*, New York : Holt Rinehart and Winston.
- Schlossberg, Stephen I. and Fredrick E. Sherman(1971), *Organizing and the Law: A Handbook for Union Organizers*, Washington, DC : Bureau of National Affairs.
- Stone, Katherine Van Wezel(1992), "The Legacy of Industrial Pluralism : The Tension Between Individual Employment Rights and the New Deal Collective Bargaining System," *University of Chicago Law Review*, 59 (Spring) : 575 ~ 644.
- Telljohann, Volker(1995), "Das wiedergewonnene Selbstbewußtsein der italienischen Gewerkschaften," *Gewerkschaftliche Monatshefte*, No.4, pp.227~237.
- Telljohann, Volker(1994), "Einheitliche Gewerkschaftsvertretungen in Italien," in Wieland Stützel(ed.), *Streik im Strukturwandel : Die europäischen Gewerkschaften auf der Suche nach neuen Wegen*, Münster : Westfälisches Dampfboot, pp.117~134.

- Tomlins, Christopher(2004), "Early British America, 1585-1830," in Douglas Hay and Paul Craven(eds), *Masters, Servants and Magistrates in Britain and the Empire, 1562-1955*, Chapel Hill NC : University of North Carolina Press.
- Treu, Tiziano(1993), "Italien," Reinhard Bispinck and Wolfgang Lecher (eds.), *Tarifpolitik und Tarifsysteme in Europa*, Köln : Bund-Verlag, pp.203~232.
- Treu, Tiziano(1992), *Industrial Conflict Resolution in Market Economies*, Deventer & Boston : Kluwer Law and Taxation Publishers.
- Walling, William English(1926), *American Labor and American Democracy*, New York NY : Harper & Brothers Publishers.
- Witwer, David(2003), *Corruption and Reform in the Teamsters Union*. Urbana IL: University of Chicago Press.
- Zeiger, Robert H.(1986), *American Workers, American Unions, 1920-1985*, Baltimore, MD: The Johns Hopkins University Press.
- "Documento congressuale," *Speciale Congresso 2. Nuova Rassegna Sindacale*, 42 (27) (1996.07.31), pp.33~57.
- "Il nuovo Programma fondamentale della Cgil," *Speciale Congresso 2. Nuova Rassegna Sindacale*, 42 (27) (1996.07.31), pp.3~32.
- "L'accordo sulle RSU," *Nuova Rassegna Sindacale*, 39 (44) (1993), I~IV.
- "Le relazioni sindacali in Italia : Rapporto al Cnel a cura del Cesos".
<http://www.cnel.it/rassegna/body-rass44.htm>(검색일 : 2000.8.15).
- 高橋貞夫(1991), 「組合併存下の前提条件の諾否と差別」, 『季刊労働法』, 161号.
- 菅野和夫(1991), 『労働法(第2版)』, 弘文堂.
- 橋元秀一(1991), 「全造船三菱『春闘』(1964年)」, 労働争議史研究会 編, 『日本の労働争議(1945 - 80年)』, 東京大学出版会.
- 橋詰洋三(1991), 「組合併存下の労使関係と労働条件」, 『季刊労働法』, 161号.

- 久米郁男(1998), 『日本型労使関係の成功』, 有斐閣.
- 宮里邦雄(1991), 「便宜供与差別」, 『季刊労働法』, 161号.
- 金三洙(1993), 『韓国資本主義国家の成立過程 1945-53年: 政治体制・労働運動・労働政策』, 東京大学出版会.
- 東京大学社会科学研究所 編(1951), 『労働組合の構造と機能』, 東京大学出版会.
- 藤田若雄(1967), 『第二組合』, 日本評論社.
- 蓼沼謙一 編(1986), 『企業レベルの労使関係と法』, 勁草書房.
- 栗田健(1994a), 『労働組合(第2版)』, 日本労働協会.
- 栗田健(1994b), 『日本の労働社会』, 東京大学出版会.
- 白井泰四郎・花見忠・神代和欣(1986), 『労働組合読本』(第2版), 東洋経済新報社.
- 兵藤ツトム(1997), 『労働の戦後史(上)(下)』, 東京大学出版会.
- 上田修(1991), 「三菱長崎造船の『組合分裂』(1965年)」, 労働争議史研究会 編, 『日本の労働争議(1945 - 80年)』, 東京大学出版会.
- 上井喜彦(1993), 『労働組合の職場規制』, 東京大学出版会.
- 小宮文人(1991), 「過半数組合の締結した協約協定の効力」, 『季刊労働法』, 161号.
- 遠藤公嗣(1989), 『日本占領と労資関係政策の成立』, 東京大学出版会.
- 二村一夫(1987), 「日本労使関係の歴史的特質」, 社会政策学会, 『年報 第32集: 日本の労使関係の特質』, お茶の水書房.
- 梶井常喜(1976), 『組合分裂・差別支配と権利闘争 - 組合間差別と不当労働行為 -』, 労働旬報社.
- 中西洋・稲葉振一郎(1994), 「日本: 日産自動車の『給与明細書』」, 東京大学経済学部 Discussion Paper 94-J-10.
- 中窪裕也・野田進・和田肇(1994), 『労働法の世界』, 有斐閣.
- 最高裁判所(1985), 「日産自動車救済命令取消事件(判決文)」, 最高三小s.53 (行ツ)40.
- 労働争議史研究会 編(1991), 『日本の労働争議(1945 - 80年)』, 東京大学出版会.

- 平井陽一(1991), 「三井三池争議(1960年)」, 労働争議史研究会 編, 『日本の労働争議(1945 - 80年)』, 東京大学出版会.
- 河西宏祐(1989), 『企業別組合の理論 - もう一つの日本的労使関係 -』, 日本評論社.
- 河西宏祐(1990), 『新版・少数派労働組合運動論』, 日本評論社(旧版은 1977년).
- 和田肇(1991), 「複数組合併存と賃金・昇格差別」, 『季刊労働法』, 161号.
- 厚生労働省(2000), 『平成12年労働組合活動実態報告書』.
- 戸塚秀夫・兵藤ツトム 編(1991), 『労使関係の転換と選択 - 日本の自動車産業 -』, 日本評論社.
- 清水慎三(1982), 「三池争議小論」, 清水慎三 編, 『戦後労働組合運動史論』, 日本評論社.
- JIMU日産支部(website), 組合の歴史, <http://jmiu-nissan.com/history.html>.

<부록 1> 응답자 특성에 따른 설문결과²⁵⁶⁾

<부표 4-1> 노조조직 대상이 중복되는 복수노조 탄생

(단위: %, 명)

		대기업 노조 유		중소기업 노조 유		대기업 노조 무		중소기업 노조 무		전체	
예	노무담당자	47.9	(68)	54.3	(44)	52.0	(13)	50.0	(27)	50.3	(152)
	근로자대표	52.1	(74)	45.7	(37)	48.0	(12)	50.0	(27)	49.7	(150)
	전체	100	(142)	100	(81)	100	(25)	100	(54)	100	(302)
아니오	노무담당자	53.2	(66)	46.7	(35)	54.7	(29)	57.5	(77)	53.6	(207)
	근로자대표	46.8	(58)	53.3	(40)	45.3	(24)	42.5	(57)	46.4	(179)
	전체	100	(124)	100	(75)	100	(53)	100	(134)	100	(386)

<부표 4-2> 현장의 조·반직장을 중심으로 별도 노조 탄생

(단위: %, 명)

		대기업 노조 유		중소기업 노조 유		대기업 노조 무		중소기업 노조 무		전체	
예	노무담당자	46.8	(52)	54.4	(37)	50.0	(13)	58.3	(28)	51.4	(130)
	근로자대표	53.2	(59)	45.6	(31)	50.0	(13)	41.7	(20)	48.6	(123)
	전체	100	(111)	100	(68)	100	(26)	100	(48)	100	(253)
아니오	노무담당자	52.9	(83)	47.7	(58)	55.8	(29)	54.3	(76)	52.6	(230)
	근로자대표	47.1	(74)	52.3	(55)	44.2	(23)	45.7	(64)	47.4	(207)
	전체	100	(157)	100	(113)	100	(52)	100	(140)	100	(437)

256) 무응답은 결측값으로 처리하여 분석에서 제외시켰으므로 이하 모든 표에는 나타나지 않는다.

<부표 4-3> 기존 노조에서 소외되었거나 노조에 가입하지 않았던 사무직 노조 탄생

(단위: %, 명)

		대기업 노조 유		중소기업 노조 유		대기업 노조 무		중소기업 노조 무		전체	
예	노무담당자	44.2	(50)	47.6	(20)	45.8	(11)	53.6	(30)	47.2	(111)
	근로자대표	55.8	(63)	52.4	(22)	54.2	(13)	46.4	(26)	52.8	(124)
	전체	100	(113)	100	(42)	100	(24)	100	(56)	100	(235)
아니오	노무담당자	54.8	(85)	51.3	(58)	57.4	(31)	56.1	(74)	54.6	(248)
	근로자대표	45.2	(70)	48.7	(55)	42.6	(23)	43.9	(58)	45.4	(206)
	전체	100	(155)	100	(113)	100	(54)	100	(132)	100	(454)

<부표 4-4> 대리, 과장, 차장급 등으로 구성된 중간관리직 노조가 탄생

(단위: %, 명)

		대기업 노조 유		중소기업 노조 유		대기업 노조 무		중소기업 노조 무		전체	
예	노무담당자	40.0	(26)	50.0	(12)	27.3	(3)	36.1	(13)	39.7	(54)
	근로자대표	60.0	(39)	50.0	(12)	72.7	(8)	63.9	(23)	60.3	(82)
	전체	100	(65)	100	(24)	100	(11)	100	(36)	100	(136)
아니오	노무담당자	53.7	(109)	50.8	(67)	58.2	(39)	59.9	(91)	55.2	(306)
	근로자대표	46.3	(94)	49.2	(65)	41.8	(28)	40.1	(61)	44.8	(248)
	전체	100	(203)	100	(132)	100	(67)	100	(152)	100	(554)

<부표 4-5> 비정규직 노조 탄생

(단위: %, 명)

		대기업 노조 유		중소기업 노조 유		대기업 노조 무		중소기업 노조 무		전체	
예	노무담당자	46.9	(53)	39.5	(17)	51.9	(14)	50.9	(27)	47.0	(111)
	근로자대표	53.1	(60)	60.5	(26)	48.1	(13)	49.1	(26)	53.0	(125)
	전체	100	(113)	100	(43)	100	(27)	100	(53)	100	(236)
아니오	노무담당자	52.9	(82)	54.1	(60)	54.9	(28)	56.7	(76)	54.5	(246)
	근로자대표	47.1	(73)	45.9	(51)	45.1	(23)	43.3	(58)	45.5	(205)
	전체	100	(155)	100	(111)	100	(51)	100	(134)	100	(451)

<부표 4-6> 아무런 변화 없을 것임

(단위: %, 명)

		대기업 노조 유		중소기업 노조 유		대기업 노조 무		중소기업 노조 무		전체
예	노무담당자	53.1	(43)	54.1	(33)	54.3	(25)	58.4	(66)	55.5 (167)
	근로자대표	46.9	(38)	45.9	(28)	45.7	(21)	41.6	(47)	44.5 (134)
	전체	100	(81)	100	(61)	100	(46)	100	(113)	100 (301)
아니오	노무담당자	49.2	(92)	48.4	(46)	53.1	(17)	50.7	(38)	49.6 (193)
	근로자대표	50.8	(95)	51.6	(49)	46.9	(15)	49.3	(37)	50.4 (196)
	전체	100	(187)	100	(95)	100	(32)	100	(75)	100 (389)

<부표 4-7> 기업내 복수노조가 될 경우 노조 교섭력 변화

(단위: %, 명)

		대기업 노조 유		중소기업 노조 유		대기업 노조 무		중소기업 노조 무		전체
교섭력 크게 저하	노무담당자	43.1	(62)	47.2	(42)	55.9	(19)	58.9	(56)	49.4 (179)
	근로자대표	56.9	(82)	52.8	(47)	44.1	(15)	41.1	(39)	50.6 (183)
	전체	100	(144)	100	(89)	100	(34)	100	(95)	100 (362)
교섭력 강화	노무담당자	57.1	(44)	58.5	(24)	50.0	(10)	47.1	(16)	54.7 (94)
	근로자대표	42.9	(33)	41.5	(17)	50.0	(10)	52.9	(18)	45.3 (78)
	전체	100	(77)	100	(41)	100	(20)	100	(34)	100 (172)
별 변화가 없을 것	노무담당자	61.7	(29)	50.0	(13)	52.4	(11)	54.2	(32)	55.6 (85)
	근로자대표	38.3	(18)	50.0	(13)	47.6	(10)	45.8	(27)	44.4 (68)
	전체	100	(47)	100	(26)	100	(21)	100	(59)	100 (153)

<부표 4-8> 기업내 조직대상이 같은 복수노조가 될 경우 노조 교섭대상

(단위: %, 명)

		대기업 노조 유		중소기업 노조 유		대기업 노조 무		중소기업 노조 무		전체
법적 교섭창구 단일화	노무담당자	62.1	(90)	58.8	(50)	62.5	(20)	60.9	(39)	61.0 (199)
	근로자대표	37.9	(55)	41.2	(35)	37.5	(12)	39.1	(25)	39.0 (127)
	전체	100	(145)	100	(85)	100	(32)	100	(64)	100 (326)
자발적 교섭창구 단일화	노무담당자	46.2	(42)	40.0	(20)	59.4	(19)	58.0	(51)	50.6 (132)
	근로자대표	53.8	(49)	60.0	(30)	40.6	(13)	42.0	(37)	49.4 (129)
	전체	100	(91)	100	(50)	100	(32)	100	(88)	100 (261)
각각의 노조와 교섭	노무담당자	10.0	(3)	42.9	(9)	21.4	(3)	38.9	(14)	28.7 (29)
	근로자대표	90.0	(27)	57.1	(12)	78.6	(11)	61.1	(22)	71.3 (72)
	전체	100	(30)	100	(21)	100	(14)	100	(36)	100 (101)

<부표 4-9> 기업내 조직대상이 다른 복수노조가 될 경우 노조 교섭대상
(단위: %, 명)

		대기업 노조 유		중소기업 노조 유		대기업 노조 무		중소기업 노조 무		전체	
법적 교섭창구 단일화	노무담당자	55.7	(73)	60.8	(48)	59.4	(19)	60.3	(38)	58.4	(178)
	근로자대표	44.3	(58)	39.2	(31)	40.6	(13)	39.7	(25)	41.6	(127)
	전체	100	(131)	100	(79)	100	(32)	100	(63)	100	(305)
자발적 교섭창구 단일화	노무담당자	52.9	(46)	43.9	(18)	48.1	(13)	57.1	(44)	52.2	(121)
	근로자대표	47.1	(41)	56.1	(23)	51.9	(14)	42.9	(33)	47.8	(111)
	전체	100	(87)	100	(41)	100	(27)	100	(77)	100	(232)
각각의 노조와 교섭	노무담당자	32.7	(16)	36.1	(13)	50.0	(9)	45.8	(22)	39.7	(60)
	근로자대표	67.3	(33)	63.9	(23)	50.0	(9)	54.2	(26)	60.3	(91)
	전체	100	(49)	100	(36)	100	(18)	100	(48)	100	(151)

<부표 4-10> 교섭창구를 법적으로 단일화하는 경우 노조측 교섭대표 선출방법
(단위: %, 명)

		대기업 노조 유		중소기업 노조 유		대기업 노조 무		중소기업 노조 무		전체	
다수 대표제	노무담당자	58.2	(64)	60.0	(39)	65.0	(13)	55.8	(24)	58.8	(140)
	근로자대표	41.8	(46)	40.0	(26)	35.0	(7)	44.2	(19)	41.2	(98)
	전체	100	(110)	100	(65)	100	(20)	100	(43)	100	(238)
비례 대표제	노무담당자	56.5	(26)	57.1	(16)	55.0	(11)	70.6	(24)	60.2	(77)
	근로자대표	43.5	(20)	42.9	(12)	45.0	(9)	29.4	(10)	39.8	(51)
	전체	100	(46)	100	(28)	100	(20)	100	(34)	100	(128)

<부표 4-11> 신별노조의 지부도 교섭창구 단일화 대상에 포함시켜야 하는지 여부
(단위: %, 명)

		대기업 노조 유		중소기업 노조 유		대기업 노조 무		중소기업 노조 무		전체	
예	노무담당자	42.5	(65)	50.0	(51)	54.7	(29)	57.4	(70)	50.0	(215)
	근로자대표	57.5	(88)	50.0	(51)	45.3	(24)	42.6	(52)	50.0	(215)
	전체	100	(153)	100	(102)	100	(53)	100	(122)	100	(430)
아니오	노무담당자	60.7	(68)	50.9	(27)	54.2	(13)	53.4	(31)	56.3	(139)
	근로자대표	39.3	(44)	49.1	(26)	45.8	(11)	46.6	(27)	43.7	(108)
	전체	100	(112)	100	(53)	100	(24)	100	(58)	100	(247)

<부표 4-12> 복수노조의 경우 노동조합비 징수방법

(단위: %, 명)

		대기업 노조 유		중소기업 노조 유		대기업 노조 무		중소기업 노조 무		전체	
조합원수에 비례하여 회사가 조합비를 공제, 해당노조에 넘겨줌	노무담당자	46.4	(77)	45.2	(42)	35.7	(10)	55.2	(32)	46.7	(161)
	근로자대표	53.6	(89)	54.8	(51)	64.3	(18)	44.8	(26)	53.3	(184)
	전체	100	(166)	100	(93)	100	(28)	100	(58)	100	(345)
회사가 조합비를 공동으로 넘겨주면 조합원수에 따라 노조가 분배	노무담당자	41.2	(14)	58.3	(14)	47.4	(9)	50.0	(22)	48.8	(59)
	근로자대표	58.8	(20)	41.7	(10)	52.6	(10)	50.0	(22)	51.2	(62)
	전체	100	(34)	100	(24)	100	(19)	100	(44)	100	(121)
노조들이 조합원들로부터 조합비 징수	노무담당자	64.7	(44)	60.5	(23)	76.7	(23)	59.5	(50)	63.6	(140)
	근로자대표	35.3	(24)	39.5	(15)	23.3	(7)	40.5	(34)	36.4	(80)
	전체	100	(68)	100	(38)	100	(30)	100	(84)	100	(220)

〈부록 2〉 설문지

한국노동연구원 복수노조 관련 설문 내용							
ID						노 : 1	근 : 2
사업장명				연락처			
응답자 성명				부서/직위			

문1. 2007년 1월 1일부터 기업 단위에서도 복수노조가 인정된다. 그렇게 되면 귀하의 회사(조직)에 일어날 노조와 관련된 변화는?

- (1) 노조의 여러 계파들 일부가 노조를 조직하여 노조조직 대상이 중복되는 복수노조(들)가 탄생할 것이다. ① 예 ② 아니오
- (2) 기존 노조에서 소외되었던 현장의 조·반·직장을 중심으로 별도의 노조가 만들어질 것이다. ① 예 ② 아니오
- (3) 기존 노조에서 소외되었거나 노조에 가입하지 않았던 사무직 노조가 새로 만들어질 것이다. ① 예 ② 아니오
- (4) 대리, 과장, 차장급 등으로 구성된 중간관리직 노조가 만들어질 것이다. ① 예 ② 아니오
- (5) 비정규직 노조가 만들어질 것이다. ① 예 ② 아니오
- (6) 아무런 변화가 없을 것이다. ① 예 ② 아니오

문2. 기업내 복수노조가 되면 노조의 교섭력은 어떻게 될 것인가?

- ① 노조들 사이에 서로 경쟁하고 대립하기 때문에 단결이 저해되어 결국 노조의 교섭력은 크게 저하될 것이다.
- ② 노조들 사이에 서로 경쟁하고 대립하는 가운데 어느 노조도 조합원들에게 지지를 잃고 싶지 않기 때문에 오히려 노조 전체의 교섭력은 강화될 것이다.
- ③ 별 변화가 없을 것이다.

문3. 기업내 조직대상이 같은 복수노조(예 : 생산직 노조가 2~3개)가 될 경우 사용자(회사)는 누구와 교섭을 해야 하는가?

- ① 복수노조들 사이에 법적으로 교섭창구를 단일화하도록 해야 한다.
- ② 복수노조들 사이에 자발적으로 교섭창구를 단일화하도록 해야 한다.
- ③ 교섭창구를 단일화할 필요가 없이 사용자가 각각의 노조와 교섭을 한다.

문4. 기업내 조직대상이 다른 복수노조(예 : 생산직노조, 사무직노조, 영업직노조)가 될 경우 사용자(회사)는 누구와 교섭을 해야 하는가?

- ① 복수노조들 사이에 법적으로 교섭창구를 단일화하도록 해야 한다.
- ② 복수노조들 사이에 자발적으로 교섭창구를 단일화하도록 해야 한다.
- ③ 교섭창구를 단일화할 필요가 없이 사용자가 각각의 노조와 교섭을 한다.

문5. (문3 또는 문4의 답변이 ①인 경우) 교섭창구를 법적으로 단일화 하는 경우 노조측 교섭대표는 어떻게 선출되어야 하는가?

- ① 해당 회사(조직)에서 매년 전체 노조 조합원투표를 통해 가장 대표성이 있는 노조가 교섭대표를 담당하도록 하며 이 교섭대표가 체결한 협약을 적용한다.(다수대표제)
- ② 해당 회사(조직)에서 매년 전체 노조 조합원투표에서 각 노조의 조합원 득표율에 비례하여 공동으로 노조측 교섭대표를 구성한다.(비례대표제)

문6. 복수노조의 경우 노동조합비 징수방법은 어떻게 되겠는가?

- ① 회사는 모든 복수노조로부터 해당 조합원들의 명단을 제출받아 조합원수에 비례하여 조합비를 공제하여 해당노조에 넘겨준다.
- ② 회사가 조합원들의 조합비를 공동으로 넘겨주면 조합원수에 따라 각 노조들이 분배하도록 한다.
- ③ 노조들이 각각 조합원들로부터 조합비를 징수하도록 한다.

문7. 복수노조 허용 시 우려되는 사용자 일반의 부당노동 행위는?

문8. 만일 법적으로 교섭창구를 단일화해야 한다면 산별노조의 지부도 교섭창구 단일화 대상에 포함되어야 한다고 생각하십니까?

- ① 예 ② 아니오

문9. 복수노조 시행이 앞으로 1년 정도 남아 있는데 이 기간 동안 정부가 가장 시급하게 해야 될 역할이 있다면 무엇인지 적어주시기 바랍니다.

◆ 執筆陣

- 전명숙(한국노동연구원 연구위원)
- 윤문희(한국노동연구원 연구원)
- 김삼수(서울산업대 경영학과 교수)
- 정병기(서울대 기초교육원 교수)
- Roland Zullo(미국 미시간 앤아버대학교 노사관계학과 교수)

복수노조 환경하의 노사관계 연구

• 발행연월일	2006년 4월 3일 인쇄 2006년 4월 7일 발행
• 발행인	최영기
• 발행처	한국노동연구원 1510-0110 서울특별시 영등포구 여의도동 16-2 중소기업회관 9층 ☎ 대표 (02) 782-0141 Fax (02) 786-1862
• 조판·인쇄	거목정보산업(주) (02) 2164-3232
• 등록일자	1988년 9월 13일
• 등록번호	제13-155호

© 한국노동연구원

정가 10,000원

ISBN 89-7356-565-6