

〈評 論〉

改正勞動組合法 (1963年 4月 17日字 改正) 批判

— 成長이나 後退나 —

金 致 善

一 序 論

우리 나라에 있어서 勞動保護立法이나 또는 勞動團體規律法은 實際로는 西紀 1946 年に 公布되었던 美軍政法令 第 19 號와 77 號 以前에는 全然 存在하지 않았다. 同 法令들은 當時의 左翼系列의 煽動에 의한 勞動社會의 混亂으로부터 平和勞動과 安全就業을 確保하고 民主的 勞動組合組織의 國家的 保障을 立法目的으로 하고 있었다. 그후 우리 大韓民國 政府가 樹立되고 西紀 1953 年 3 月 8 日에 이르러 當時는 釜山避難時임에도 不拘하고 우리 나라 最初의 勞動組合法을 先頭로 하여 勞動委員會法, 勤勞基準法 그리고 勞動爭議調整法 등 諸勞動關係立法이 制定 公布되었다.

생각하건데 實로 그때는 共產軍의 不法 南侵으로 우리 政府와 모든 國家機關은 對共勝戰에 餘念이 없었음에도 不拘하고 勞動關係法令들을 制定하였음은 別다른 政策的意義가 있었을 것임에 틀림 없다. 그러한 原因에서인지는 모르나 如何튼 西紀 1953 年の 法制定 卽後로부터 同勞動關係法令들은 우리 나라의 勞動과 經濟實情에 適合하지 않은 法令內容이 許多한 理由로 學界에서는 勿論 社會 全體의으로 批判과 是非가 높았고, 언젠가는 大幅 改正하여야 하겠다는 輿論이 沸騰한 바 있었지만, 昨年 4 月 17 日에 改正된 勞動委員會法, 그리고 勞動爭議調整法 등이 一齊히 그리고 급작스럽게 公布되는 바람에 실로 法學界는 勿論 勞動實務界와 그리고 勞動社會에 있어서도 衝激을 받은 바 큰 것이었다. 勿論 언젠가는 改正되어야 하겠다고 생각들은 하고 있었다 하지만 이번에 公布된 法令들은 舊法을 大幅的으로 是正하여 別個의 新法이라는 感을 주는 程度로 改正되었으며, 特히 勞使協議會制度 같은 새로운 制度를 設定하여 앞으로 同法の 運營에 있어서 必然的으로 問題가 될 수 있는 部面이 적지 않다고 본다.

그러므로 筆者는 于先 改正勞動組合法의 重要한 改正部面을 舊法과 對照 또는 比較하여 그 長短點 如何에 關해서 생각하여 보기로 한다.

二 組合의 缺格事項 (改正法 第 3 條 5 項)

“組織이 既存勞動組合의 正常的인 運營을 妨害하는 것을 目的으로 하는 경우”는 이 法에

서 勞動組合이라고 하는 勤勞者의 團體 또는 聯合體가 될 수가 없다고 明示하였다. 이 條項은 勞動組合의 定義를 規定하고 있으며, 勞動組合의 缺格要件으로서 既存勞動組合의 正當한 運營을 妨害하는 경우를 指摘한 것이다.

本來 勞動組合의 目的은 團體交渉과 團體行動을 通하여 勤勞條件의 維持 및 改善을 圖謀함으로써 勤勞者의 經濟的 그리고 社會的 地位를 向上시킴에 있는 것이다. 그러므로 勤勞者의 組織이 이러한 目的을 爲하지 않고 既存組合의 正常的運營을 妨害함을 目的으로 出現하는 경우에 이를 否定함은 너무나도 當然한 일이라 하겠다. 여기에서 “既存組合의 正當的運營을 妨害함을 目的으로 한다”는 뜻은 既存組合의 解散을 企圖함을 目的으로 하든가 또는 既存組合의 活動을 制止함을 目的으로 하는 것으로 依例히 이런 경우는 使用者의 奸策 또는 干涉·介入을 前提로 하는 故로 應當 使用主의 不當勞動行爲가 併行하게 될 것이다. 그러므로 舊法은 勞動組合缺格要件 事項中에서 이러한 “既存組合의 正常的運營妨害” 事項은 除外하고 있었다. 新法 第3條5項이 이와 같은 缺格事項을 新設한 것은 아마도 勞動組合組織에 있어서 惡意의 競爭을 防止하고 既存組合의 團結力의 維持 乃至는 強化에 그 趣旨가 있다고 생각한다.

그러나 우리 나라의 勞動組合組織의 勞動組合組織과 活動이 始作된 以來 恒時 그 自主力을 잃고 있었음이 事實이다. 우리 나라의 勞動組合活動은 그동안 近 20餘個星霜의 歷史를 지나는 동안에 때로는 政治的 利用物이 되어서 自己 本然의 使命을 忘却하였었고, 때로는 使用主의 完全한 御用組織體가 되어, 모처럼 認定된 法의 保護를 저버리고 불쌍한 組合員들의 苦境을 無視하여 왔다. 萬一 眞正한 勞動基本權의 意識을 가진 者라면 斷然코 그러한 御用的 그리고 政治的 既存組合에 反旗를 들고 良心의이며 革新的인 第2組合의 活成을 渴求하였을 것이다. 事實에 있어 數 많은 良心의인 勤勞者들이 過去에 있어서 機會가 있을 때마다 御用組合에 抗拒하여 組織의 革新을 劃策努力한 바도 있었지만, 御用組合을 擁護하는 使用主의 不當한 壓力과 그리고 우리 韓國勞動社會의 封建性 때문에 每番 失敗하여 왔음이 또한 事實이다.

이러한 實情에 비추어, 今般 改正된 勞動組合法 第3條5項의 組合缺格事項規定을 생각하여, 불 때에 惡意의 第2組合 出現을 防止하기 위한 立法趣旨의 具顯 보다는 오히려 善意의 新組合 出現이 이 條項 때문에 犧牲되지 않을가 하는 憂慮가 더욱 큰 바 있다. 勿論 組合의 分裂로 因하여 組織의 弱화가 憂慮되는 點에서 既存組合의 安定성과 그리고 競爭組織의 弊端을 防止한다는 一理는 認定은 되지만 過去의 經驗에서 볼 때에 우리 나라의 勞動組合內의 分裂要素는 組織의 競爭性이 아니라 獨善的이며 英雄的인 少數勤勞指導者들의 作亂 때문이었음을 누가 疑心할 수가 있을 것인가?

이제 革命을 거친 第三共和政下에서 그러한 利己主義的이며 排他的인 勤勞指導者들의

活動이 어느 면에서革新되었다 볼 수 있으므로組合의分裂이나 또는組織體의亂立은問題가 되지 않으리라 믿는다. 더욱憲法이保障하여 주는勤勞者의團結權을善意의勞動者들이行使함에 있어서 이에對한制止나 또는侵害가發生할 수 있는同改正條項은近代的勞動組合法의立法理念上舊法에 비추어成長이라기 보다 오히려後退가 되지 않았는가憂慮된다.

三 勞使協議會制度 (改正法 第6條, 第14條 12號, 33條 4項)

改正法 第6條는 “使用者와 勞動組合은 勞使協助를 期하고 產業平和를 維持하기 爲하여 勞使協議會를 設置하여야 한다”라고 規定하여 우리 나라에서 처음으로 勞使協議會制度를 新設하였다. 筆者는 改正法이 公布된 後 同 勞使協議會制度가 設定되어 있음을 알고, 이 新設된 制度의 立案者들을 만나서, 同 勞使協議會制의 設定經由와 그 實施可能性 與否에 關하여 그 意圖를 問議했다. 立案擔當者들은 大概가 同 制度 設定에 反對하였다고 하며, 오로지 同 制度는 生産性 本部에서 固執하여 不得已 設置는 하였으나 到底히 이 制度 實施는 困難하며 앞으로 同 制度實踐을 위한 指導會議을 構成할 豫定이라고 한다. 그리고 條文의 規定도 簡單하게 勞使協議를 통한 產業平和를 期한다고 하였을 뿐 何等 同 制度의 뚜렷한 目的이나 職能 또는 組織等에 言及이 없다. 改正法의 立案者들이나 또는 審議者들은 이 勞使協議會制度를 어떻게 생각하고, 앞으로 어떻게 運營하며 結果的으로 우리 나라에서 무슨 所得을 볼려고 꿈꾸었는지 理解하기 困難할 뿐이다.

그러면 都大體 勞使協議會制度란 무엇인가를 한 번 생각하여 보기로 한다. 自古로 勞使協議會制度는 唯一 獨逸에서 變展하여 왔다. 獨逸에서는 第一次大戰 卽後, 西紀 1920年에 經營協議會法을 制定하였으며, 同法에 의한 經營協會制度는 戰後 獨逸의 社會的 經濟的 秩序를 確立하기 爲한 政策的 意義를 가지고 있었으며, 그 重要的 目的은 階級鬭爭의 否定, 勞使協同體確保, 平和的 經營의 維持, 그리고 社會福祉의 向上 等이었다. 이것은 마치 우리 나라가 解放 卽後에, 社會的으로나 經濟的으로나 大混亂을 當한 때에 經驗한 바와 같이 獨逸이 第一次 大戰에서 敗亡하고, 그 破壞된 獨逸의 經濟와 社會의 秩序復興에 勞使階級的 協助가 얼마나 重要한가를 體驗한 結晶이라고 하겠다. 歐羅巴에 있어서 社會主義侵攻에 對하여 有終의 防備를 確保한 나라는 獨逸이라고 할만큼 獨逸의 政治家 또는 執權者들을 勞使階級鬭爭을 事前에 防止하고 經營의 秩序를 確立함이 바로 社會秩序를 確立함이라는 徹底한 決心을 恒時 持續하고 있다. 獨逸의 西紀 1920年의 經營協議會制度는 【바로 그러한 階級的 鬭爭을 否定하는데 重要的 意義가 있었다. 其後 第二次 大戰에서 再敗한 獨逸(西獨)은 過去 1920年의 經營協議法과 同一한 趣旨下에서 1951年 5月 21日에 「共同決定法」을 公布하였으며, 同法은 于先 鎭業 및 製鐵製鐵業의 監查役會 및 取締役會에 對한 被用者의 共同決

定에 관한 制度를 設定하였다. 그리고 그 翌年 1952年 10月 22日에는 經營組織法을 公布 制定하여 西獨의 經濟上 壓倒的 比重을 가진 勞動者의 經營參加制度로서 登場하게 되었다, 이 制度 亦是 1920年의 經營協議會制度和 大體로 同一한 것으로 再敗한 獨逸의 經營의 社會的 그리고 政治的諸秩序를 再建함에 있어서 重要性을 차지하고 있는 勞使 兩階級の 鬭爭을 事前에 防止하여 平和經營을 確保함으로서 國家復興에 寄與함에 있다. 이와 같이 勞使 協議制度를 通하여 恒時 勞使共同 運命體로서의 獨逸民族意識을 高揚시키는데, 反하여 他方으로 別途의 勞動組合法과 勞動爭議法은, 嚴格하게 政治스트라이크・同情스트라이크 그리고 國民生活에 重大한 關係가 있는 產業에 있어서의 스트라이크 등은 禁止하여 產業平和의 確保가 戰後 國家의 經營復興에 如何히 所重한가를 例證하고 있다.

筆者는 여기에서 同制度가 方今 獨逸에서 直面하고 있는 理論的 苦惱를 言及하지 않을 수가 없다. 1953年 西獨의 司法相인 「토마스·데러」(Thomas Dehler)가 論한 바——“勞使共同決定權이란 決코 產業의 社會化가 아니고, 資本主義의 特徵은 언제까지나 生産手段의 所有者가 社會的 生産物의 分配決定의 支配權을 享有한다”라는 資本主義 傳統的 立場과, 그리고 1954年 10月 4日에 開催되었던 DGB 第三回 大會에서 西獨勞動組合 研究所所長이 強調한 바와 같이 ——“共同決定權은 勿論 資本主義經濟의 特徵을 否定하지는 않으나 그러한 經濟原則을 將次 變改하는 것이 우리 勞動組合의 使命이고, 이러한 우리의 使命을 奪取할 者는 없을 것이다”라고 한 資本主義修正的 立場이 있다. 뿐만 아니라 果然 勞使共同決定制度는 經營에 對한 勞動者의 完全參加를 意味하는가 그렇지 않으면 勞使協議를 통한 經營內의 秩序維持에서 그칠 것인가의 問題에 對하여, 西獨에서는 現在 많은 批判과 論議가 繼續中에 있다.

이제 우리 勞動組合法은 이러한 問題法을 內包하고 있는 勞使協議會制度를 入養하였는데, 果然 우리는 이 制度에 對하여 如何히 臨하고 取扱할 것인지 憂慮의 度가 甚히 높은 바 있다. 原則적으로 外國의 좋은 制度라고 하여도 그 制度를 輸入하기 前에 充分한 客觀的인 把握과 注意깊은 分析을 한後에야 할 것인데, 실로 今般 勞使協議會制度의 輸入은 너무 輕率한 處事가 아닌가 생각된다. 現在 우리 나라의 實情이 果然 第一次大戰과 第二次大戰後의 獨逸 처럼 勞使의 階級的 鬭爭이 問題가 되고 있는가? 그리고 經營의 秩序가 果然 勞動紛爭으로 動搖되고 있으며, 이러한 勞動組合活動이 우리 韓國 全體經濟秩序維持에 問題가 되고 있는지 熟考의 餘地가 있다고 믿는다. 大戰後의 西獨은 모든 統制가 解除되고, 物價도 제멋대로 上昇되었다. 勞動者들은 急騰되는 物價로 因해서 生活의 危脅을 받게 되자 團體의 힘으로 對使用主鬭爭을 敢行하게 되었다. 여기에 經營協議會制度가 出現된 것은 必然之事이라고 믿는다. 現今 우리 나라의 實情은 어떠한가? 生活必需品를 비롯한 모든 物價가 急騰에서 飛騰을 다루고 있다. 勞動者들의 食生活은 果然 어떠한가? 新聞은 1日 50원 勞價에 抗拒하는 勞動爭議가 發生하였다는 記事를 보도하고 있다. 50원이면 곰탕 한 그

릇 값이 아닌가? 곰탕 한 그릇을 가지고 勞働者가 人間다운 生活을 營爲할 수 있겠는가? 眞實로 恨嘆스럽고 눈물겨운 實情이다. 그러나 우리 나라의 勞働組合은 너무도 힘이 弱하다. 이러한 苦境에서도 使用主에게 無條件 服從하고 그나마 일자리도 잃을가봐 恐怖에 떨어가는 身勢가 바로 우리 韓國 勞働者들의 現實이다. 여기에 무슨 勞使階級的 鬭爭이 問題가 되어서 勞使協議會制度의 輸入이 必然的이라고 할 수 있을까? 筆者는 혹시나 同法 施行會에서나 勞使協議會制度의 運營에 관한 充分한 說明이 있는가 하였지만 當局者의 말에 依하면 全然 言及하지 못하였다고 한다. 오직 앞으로 同勞使協議會를 組織하고, 運營함을 指導하기 위한 機關을 構想中이고 한다. 우리 韓國의 勞働組合은 過度한 對使用主御用을 當하고 있다. 使用主는 少數의 組合幹部를 手中에 넣으면 모든 組合員들은 그 幹部를 따르기 마련이다. 그렇기 때문에 勞働組合運動이 있을 수가 없었다. 이제 勞使協議會를 設置하여 勞使協議會 代表가 團體交涉權까지 委任 받게 된다니 使用者는 勞使協議會를 使用者 專斷的 組織으로 만들어 버리면 勞働組合은 實로 有名無實의 格이 되어버릴 念慮가 크다. 오히려 同 勞使協議會 때문에 勞働組合의 活動이 弱化되거나 侵害되거나 喪失될 憂慮되는 바 크다. 그리고 勞働組合則의 一部에서는 全般 新設된 勞使協議制度는 마치 勞働者의 經營參加를 保障이나 한 것처럼 讚揚다 하지만 그것은 큰 誤解라고 믿는다. 우리 나라의 經濟體制는 언제까지나 資本主義體制를 脫皮할 수는 없다. 經營에 對한 建議은 容納될 수 있으나 參加는 할 수가 없다. 企業經營權은 오직 使用者의 所有이며, 우리 나라의 經濟體制는 그 經營權에 對한 侵害를 認定하지는 못한다. 單純히 經營過程에 있어서의 勞働條件에 關한 事項, 人事管理에 關한 事項, 그리고 厚生의 事項等에 關하여 相互 協議하는 程度 밖에는 認定될 수가 없을 것이다. 이러한 問題를 勞働組合 自體가 過去처럼 團體의 힘으로 團體交涉 또는 團體行動으로 解決함이 勞働者에게 有利할 것인지 혹은 勞使協議會制度를 通함이 有利할 것인지 앞으로 歷史에 問議할 수 밖에 없을 것이다. 勞働組合法의 至上的 目的인 우리 나라 勞働者의 經濟的 및 社會的 地位向上을 생각할 때에 果然 新設된 同 勞使協議會制度는 同法의 成長을 意味할 수가 있는지 疑心되는 바 크다.

4 不當勞働行爲에 對한 救濟 (改正法 第4章 第39條—第44條)

改正法 第4章에 使用者의 不當勞働行爲에 關하여 規定 하고있다, 第39條로 부터 第44條까지에 이르러서 改正法은 舊法에 比하여 使用主의 不當勞働行爲에 對한 充分한 規定과 그리고 特히 不當勞働行爲에 對한 救濟申請權과 그리고 勞働委員會에 依한 救濟命令權까지도 認定하고 있다. 改正法 第39條 1項에서 5項까지는 于先 使用者의 不當勞働行爲로서 첫째 被用者에 對한 不當解雇行爲와 그리고 不利益을 주는 行爲를 規定하고, 둘째로는 勤勞者의 雇傭條件에 있어서 特定組合에 不加入 또는 脫退를 內容으로 하거나 또는 特定組合의 組合員이 되는 것을 內容으로 하는 行爲를 規定하고, 셋째로는 團體協約締結 또는 團體交涉을 拒否 또

는懈怠하는行爲를規定하고, 넷째로는勞動組合의組織 또는運營에對한支配 또는介入하는行爲를規定하고, 다섯째는勤勞者에對한差別待遇行爲等を規定하고 있다. 이러한使用主의不當勞動行爲構成事項에對하여,舊法은第10條第34條 그리고舊勞動爭議調整法第10條等數個條項에分散規定하고 있는것을新改正勞動組合法은第39條에서集合配列하고 있으며, 이것은關係讀者들의便宜上으로보나 또體制上으로보아成長된點이라고생각된다. 그리고特別히舊勞動組合法第34條2項에서規定하였던勞動組合側의團體交涉 및 團體協約締結에 있어서의拒否行爲에對한不當勞動行爲構成要件을除去한것은衡平原則에는反할지 모르지만舊法에서의그規定은純全히美國 테프트·하틀리法(Taft-Hatley Act) 內의規定을模倣했던것으로오히려除去한一理를認定할수가있다. 그리고改正法은使用主의不當勞動行爲事項으로서“團體交涉과 團體協約締結에 있어서正當한理由없이拒否하지 못한다”는規定을不當勞動行爲章內의第39條3項과 그리고 團體協約章內의第33條5項에서도規定하여不必要한重複規定을하고 있다. 그다음同不當勞動行爲章內의第14條는“勤勞者 또는 勤勞者 團體는使用主에依한不當勞動行爲가發生하면六個月以內에勞動委員會에救濟申請을할수있다”라고規定하여舊法에는없던不當勞動行爲救濟申請權을認定하였다. 舊法에서는使用主의行爲가不當勞動行爲로確定判決되는우경에500환以下の罰金を課하게되었으나,改正法은一步前進하여勤勞者의救濟申請權을認定하여原狀復舊申請을할수있게하였다. 實質的意味에있어서不當勞動行爲制度는그不當行爲以前으로救濟하여주지않는限그意義가없다고하겠으며이러한原狀復舊申請에對하여勞動委員會는救濟命令을하든가 또는救濟申請을棄却하는決定을해야한다(第42條參照).

本來近代勞動關係法에使用主의不當勞動行爲를規定하게된그理念을생각하여보면——近代國家의憲法은國民의基本權으로서有產者에게는財産權을保障하고,無產者에게는勞動權을保障하고,無產者에게는勞動權을保障하게되었다. 이러한憲法規定에依據하여,使用者의財産權實現에對한制限的性質을가지는不當勞動行爲制度를樹立하였으며實際에있어서不當勞動行爲制度의意味는바로憲法이保障한勤勞者의勞動基本權의具體的保護制度에있다. 資本主義社會에있어서,營利만을追求하는使用主의財産權을一定한範圍內에서制限하여被用者들의團結權, 團體交涉權, 그리고 團體行動權을行使하는데對한妨害나 또는介入을하지못하게한것이바로不當勞動行爲制度인것이다. 舊法에서는그러한重要性을지니고있는不當勞動行爲制度는設定하고있었지만그救濟策이막연하여實質的效果를期待하지못하였다. 그러나改正法은使用主의不當勞動行爲에對한勤勞者 또는 勤勞者 團體의救濟申請權과勞動委員會의救濟命令制度까지設定하여,우리나라에있어서使用主의不當勞動行爲에對한防備 및 救濟가可能하여졌다고하겠다.

그렇지만 不當勞動行爲에 對한 救濟命令制度가 重要的 것이라고는 하여도 또한 이곳에도 우리의 苦悶은 없지 않다.

本來 不當勞動行爲에 對한 救濟에 있어서, 處罰主義와 原狀復舊主義가 있으며; 兩者中 어느 便이 優越한가에 對한여는 學者들 間에 異論이 많다. 특히 우리 나라에서는 使用主와 被用者間의 封建的 從屬關係가 尙今 強하게 持續되고 있는 實情下에서 한 번 解雇되었던 者가 救濟命令制度를 通해서 原狀復舊가 되었다 하더라도 果然 다시 그 使用主 밑에서 就業이 可能할 것인가 念慮된다. 結局 原狀復舊되어 再就業되었다 하더라도 그 就業이 持續되기는 甚히 困難할 것이다. 그러므로 原狀復舊主義보다는 오히려 處罰主義를 擇하여 過重한 處罰을 規定하므로써 使用主의 不當解雇行爲를 事前에 防止하는 便이 더욱 實效的이 아닐까 생각된다. 어떠한 舊法의 處罰主義에다가 原狀復舊主義를 附加한 改正法의 不當勞動行爲에 對한 救濟制度는 앞으로 注視할 點이라고 믿는다.

五 結 論

大略 以上과 같이 改正勞動組合法의 重要的 部分, 特히 舊法에 比하여 問題가 될 듯한 點에 關하여 評하였다. 元來 法의 改正이란 慎重한 過程을 通해야만 된다. 왜냐 하면 舊法의 不完全性 또는 不充分性을 除去하여 新法은 舊法보다는 成長되어야 한다는 改正原則이 있기 때문이다. 舊法을 運營함에 있어서의 經驗을 十分 參考로 하여 改正法案은 可能的 最善의 審議를 거쳐서 公布되어야 할 것이다. 勿論 審議過程에는 專門家, 實務家, 뿐만 아니라 學界의 援助도 謝讓할 必要는 없다고 믿는다. 우리 나라에도 그 會員數는 많지 않으나 勞動法學을 하는 同志들의 團體가 있으며, 벌써 約 五年이라는 研究歷史로 가지고 있다. 既往이면 同改正法案을 審議하는 座席에, 勞動法學會界의 代表들도 參席시켜서 같이 審議協助할 수 있는 機會가 있었으면 하는 感이 없지 않다. 勿論 모든 分野에서도 그러하지만 特히 勞動法學은 우리 나라에서도 가장 後進的 狀態에 있는 學問이다. 이러한 實情을 생각할 때에 우리들의 不足하고 限定된 知識이나마 協同해서 改正勞動組合法 審議에 最善을 다 했더라면 조금이라도 寄與하는 바 있었으리라고 믿어 疑心치 않는 바다.

果然 改正勞動組合法이 舊法에 比해서 成長한 것인지 後退한 것인지의 물음에 對해서는 良識과 앞으로의 同法의 運營實積이 答할 것이다.

<筆者·서울法大 副教授>