

〈서 평〉

## 서울대학교 노동법연구회編, 『勞動法研究』

孫 昌 熹\*

### I

이 책은, 서울대학교 법과대학의 김유성 교수가 회장을 맡고 있는 서울대학교 노동법연구회의 회원들이 연구발표한 논문들을 추려서 펴낸 것이다. 1991년 5월 30일에 제 1호가 창간되었고 약 1년 뒤인 1992년 6월 5일에 제 2호가 발간되었다.

서울대학교 노동법연구회는 1984년부터 노동법과 노동문제에 관심을 가지고 함께 공부, 연구, 토론해 오던 학계와 법조계 등 30여명이 모여 1988년 5월 27일에 창립한 단체로 현재 회원수는 약 60명에 이르고 있다. 동연구회는 노동법의 연구 및 공동토론을 통하여 회원의 학문적 소양을 높이고 이를 통하여 우리나라의 노동법학과 노사관계의 발전에 기여할 것을 목적으로 하고 있다(동연구회 회칙 제 1조). 그동안 한 달에 한 번씩(매월 셋째주 토요일 오후 3시) 정기 세미나를 개최하는 한편 주로 학계의 인사들을 중심으로 매주 한번 꼴로 법이론 공부를 해오고 있다.

본서는 거기서의 연구결과를 1년을 단위로 모아 정리, 발간한 것으로서 노동법학 뿐만 아니라 법학 일반적 측면에서도 상당한 의미가 있다고 생각된다. ”

노동법연구는 그 특성상 시의성이 필요한 부분이 많은데 본서에서는 당해 년도에 문제되었던 각종 사안을 추적하여 이를 법률적으로 정리·검토하고 있고, 강학상으로는 별로 문제되지 않는 실무상으로 크게 문제된 각종 사례에 대한 순발력 있는 판례평석도 하고 있는 바, 강단상의 여러 노동법이론을 현실을 통해 검증해보고자 하는 회원들의 진지한 노력이 돋보인다. 그리고 본서 말미에는 당해년도의 중요 노동판례를 소개하고 있는데 내용을 보면 학문적으로나 실무적으로 도움이 되게끔 잘 선별·정리해 놓았다.

그리고 본서는 노동법분야에 있어서 우리 나라 최초의 대중적 이론지라고 말할 수 있겠다. 이 의욕은 ‘민실의 암호’로서의 법학이론이 아니라 누구나 관심있는 부분에 대하여 쉽게 접근할 수 있도록 가급적 평이하게 서술하고 있으며 어느 법학논문들과는 달리 한글전용을 원칙으로 삼고 있다는 사실 가운데서도 감지할 수 있다.

본서의 또 하나의 큰 특징은 어느 학술지보다도 판사, 변호사, 검사 등의 실무법조인들의

\* 한국노동연구원 원장

글이 많이 발견된다는 점이다. 이들의 논문은 그 질이나 양에 있어 결코 부족함이 없고 학계에서 경험하기 어려운 미묘한 사안들을 잘 포섭하고 있을 뿐만 아니라 이론적으로도 상당히 심도있게 다루고 있다. 그리고 다수의 필진으로 구성된 일반 논문집의 경우에 흔히 드러나는, 전체적인 통일성이 결여되어 있다거나 관점이 조정되지 않았거나 하는 등의 결함이 별로 눈에 띄지도 않는다. 이는 각 회원들이 근 5년에 걸쳐 내부학습이나 세미나를 통해 그만큼 학문적 연찬과 팀워크를 다지는데 모두 노력한 때문이 아닌가 싶다.<sup>(1)</sup>

그리고 본서에 수록된 논문들을 종합해 볼 때 필자의 평소 모토인 '이론과 현실의 접목'이라는 작업이 꼭 불가능한 것만은 아니구나 싶어서 다행으로 여긴다.

## II

본서는 그 구성상 일반연구논문, 특집논문, 판례평석 및 노동판례요지의 4개 부문으로 나누어져 있다고 할 수 있다. 각 논문마다 관심을 끌만한 내용을 담고 있어 수록된 논문 전반에 걸쳐 간략하나마 코멘트해 보기로 한다.

우선 제 1권에서 우리의 주목을 끄는 것은 노동법의 기초이론과 관련된 글이다.

이홍재 교수(서울대 법대)는 『휴고 진즈하이머의 생애와 학문』에서 “우리 노동법이 제대로 규범력을 발휘하는가? 그렇지 않다면 그 원인과 대책은 무엇일까?”라는 문제의식에서 출발하여 우리 노동법에 상당한 영향을 미친 독일 노동법에 대한 기본적 이해의 필요성을 깊이 인식하고, 「이해」를 위한 하나의 방안으로써, 외국법 제도의 생성기반에 대한 역사적·총체적 고찰을 하기 위한 「인물사적 접근방법론」을 취하여 독일 노동법의 기초를 확립한 진즈하이머의 생애와 학문에 대하여 서사적으로 서술하고 있다. 저자는 인간해방을 지향하고자 하는 진즈하이머의 학문적 열망은 노동법, 법사회학, 법인간학의 영역에서 흠으러짐이 없이 관류하고 있다고 진단하면서 생존권의 본래적 의미를 이해하고 고착화된 개념법학의 질곡을 벗어나기 위해서는 진즈하이머의 논리에 귀를 기울여야 한다고 주장한다.

정인섭강사(아주대·박사<재>)의 『노동법학 방법론의 비판적 고찰』에서는 현재의 노동법 해석론에 의문을 제기하고 「현실에 적합한」 해석론이 필요하다고 주장한다. 우리의 법문화 특히 법조계에서 팽배하고 있는 시민법적 논리를 노동문제를 위시한 여타의 사회법적 현상에 무차별적으로 적용하려는 안이한 자세를 비판하고 독자적인 노동법학 방법론을 모색하고 있다.

특집논문으로 쟁의행위와 관련된 글들이 실려 있다.

오문완연구원(한국경영자총협회·박사<수>)의 『과업과 근로관계』에서는 일견 독립된 영

(1) 본서 집필자중 한 사람을 제외하고는 모두 서울대 법대 출신으로서 동 대학교 노동법전공 석사과정졸 수료했거나 재학중이다. 본문 중 집필자 이름뒤의 ( )안에 박사<수>, 박사<재>, 석사<졸> 등으로 동 과정의 수료 또는 재학중임을 표시해 두었다.

역으로 보이는 「파업」과 「근로관계」가 법이론적으로 어떠한 상관관계를 갖고 있는가를 밝혀 보코자 하고 있다. 노동법적 특수성이 가장 많이 나타나기 때문에 전통적인 시민법적 시각에서 볼 때 생소하게 보이기도 하는 「파업」이라는 집단적 노사관계 현상과, 상대적으로 그렇지 못한 따라서 시민법적 시각에서도 친숙하게 보이기 때문에 시민법적인 잣대로 안이하게 재단해 버리기 쉬운 「근로관계」라는 개별적 근로관계 현상, 이 양자를 생존권과 노동삼권 보장이라는 상위의 가치개념을 매개로 통일적으로 이해하여야 한다는 문제의식에서 출발하여 구체적으로 파업기간중의 임금지급문제, 파업불참가자의 임금지급문제, 파업중의 회사시설 이용권의 존부, 사용자의 조업의 자유, 파업종료 후의 근로관계 등의 문제를 다루고 있다.

박주현변호사(석사<졸>)의 『쟁의행위와 형사책임』에서는 실무가답게 하급심에서 대법원에 이르기까지 관련판결을 총집대성 하다시피하여 이를 철저히 분석한 후 현재의 법원의 법운영실대상의 문제점을 지적하고 있다. 저자는 구체적인 하급심 판결들을 통해, 쟁의행위에 관한 대부분의 판결들이 형법상 구성요건에 해당하는가만을 살피고 난 후 곧바로 형법 법조문을 적용하여 형량을 정하는 식으로 처리하고 있고, 이 과정에서 쟁의행위의 정당성 법리는 아예 무시되거나, 구성요건해당성에서 추정되는 위법성을 조각하는 사유를 매우 좁고 엄격하게 판단하는 경향이 있음을 발견하고, 이에 대하여 쟁의행위의 정당성은 우선 노동법상 정당성이 문제로 되고 노동법상 부당하다고 평가된 경우 민·형사책임의 유무가 문제로 될 뿐이며 형벌법규 등의 일반개념으로써 쟁의행위의 정당성 여부를 판별할 수는 없다고 주장한다.

최홍엽판례조사위원회(대법원·박사<수>)의 『연좌농성에 관한 연구』에서는 기업별노조가 대부분인 우리의 노조조직형태의 특수한 사정으로 인하여 파업전략으로 자주 선택되는 이른바 점거농성에 관해 상세하게 법리적 검토를 하고 있다. 연좌농성은 대부분 사용자의 조업을 저지함으로써 기업의 운영이 중단되기 쉽고, 사용자의 의사에 반하여 직장에 체류함으로써 사용자의 기업시설에 관한 지배권능을 침해하는 결과, 사용자는 근로자들에 대한 민형사책임의 적용을 요구하거나 쟁의행위를 제한하는 가치분을 신청하는 등 대항수단을 취하고 있는 관계로 87년 이후 쟁의행위에 대한 형사책임문제의 상당수가 연좌농성과 관련되어 있다. 이 논문에서는 연좌농성의 의의, 법적 지위, 정당성의 범위, 가치분과의 관계, 직장폐쇄와의 관계 등을 최근 판례의 동향과 관련하여 논하고 있고, 저자는 연좌농성은 쟁의행위의 한 유형으로 파악되어야 한다고 하면서 그 정당성 여부에 따라 근로자의 책임이 논해져야 한다는 점을 밝히고 있다.

조휴옥판사(석사<졸>)의 『쟁의행위에 대한 가치분』에서는 쟁의행위와 관련하여 사용자가 취할 수 있는 가치분을 실제 사례를 통해, 업무방해금지 가치분(라이나생명보험, 모토로라코리아), 출입금지 가치분(TC전자), 쟁의행위금지 가치분(중도택시)등의 유형별로 나누

어 검토하고 노동사건에서 가치분이 가능한가, 가능하다면 그 한계는 무엇인가라는 문제를 법원론적인 차원에서 다루고 있다.

김재훈연구원(한국노동연구원·박사<수>)의 『의료기관에 있어서의 조합활동과 쟁의행위』에서는 노동쟁의조정법상 공익사업의 하나인 의료기관에서의 조합활동과 쟁의행위의 특수성을 한양대학교 병원사건을 중심으로 살펴보고 있다.

일반논문에서는 90년도에 쟁점화된 교원의 노동기본권 문제와 위장폐업 문제를 위시하여 사용자의 불이익취급, 남녀고용평등의 문제 등을 다루고 있다.

박상훈판사(석사<졸>)의 『불이익취급의 요건으로서의 노조활동 및 그 정당성』에서는 전체 부당노동행위사건의 대부분을 차지하고 있는 불이익취급을, 조합원의 자발적 행위, 노동조합의 정치활동, 취업시간중의 노조활동, 유인물배포 등 노조의 선전활동, 사용자의 시설관리권과의 관계, 리본착용 등의 유형으로 나누어 판례, 학설을 검토하고 있다.

김인재연구원(한국법제연구원·박사<재>)의 『노동조합의 통제권과 조합민주주의』에서는 조합운영상 필연적으로 요구되는 단결강화의 요청과 조합민주주의의 요청간의 긴장관계를 해소하기 위한 법적 고찰을 시도하고 있다. 조합원의 개별행동·권리에 대한 제약을 최소화하면서도 조합원 통제의 목적을 달성할 수 있는 통제권의 한계는 어디까지인가? 통제절차에서 민주적인 공정성을 어떻게 확보할 것인가? 조합원의 권익보호와 조합민주주의의 실현을 위해서 통제절차의 사법심사는 어디까지 요구되는가? 등의 논점을 자세히 다루고 있다.

김선수변호사의 『교원의 노동기본권』에서는 교원의 노동기본권에 관하여 현행법 규정과 그 규정의 변천과정, 각국의 입법례, ILO 조약·권고를 살펴보고, 노동삼권 제한규정의 함한 주장을 조목조목 비판하면서 교원의 노동기본권을 전면적으로 박탈하고 있는 현행법 규정이 헌법 제33조 1항에 위배된다고 주장하고 있다.

최윤희검사(박사<재>)의 『근로에 있어서의 남녀평등』에서는 남녀고용평등법을 중심으로 노동력의 성적차별의 의미와 이러한 차별을 합리화하려는 이론적 근거의 부당성을 지적하고, 남녀고용평등의 당위성에 대한 이론적 기반을 검토한 뒤, 이 법이 성별노동력의 평등대우라는 과제를 얼마나 충실하게 수행해 나갈 수 있도록 되어 있는가? 이 법 시행 이후의 우리의 노동현실은 어떻게 변화했으며, 그 문제점은 무엇인가?를 주로 노동시장내에서의 차별, 특히 그중에서 모집 및 채용을 중심으로 살펴보고 이 법의 활성화를 위한 앞으로의 과제에 대하여 논하고 있다.

강성태교조(박사<수>)의 『부당해산과 근로자의 구제』에서는 주로 중소기업에서 문제된 '위장폐업'을 「부당해산」으로 개념정의를 하고, 이를 부당노동행위 의사에 의해 기업을 해산하고 근로자의 해고를 포함하여 기업청산을 완전히 행한 뒤 어떠한 형태로도 기업의 실체를 존속시키지 않는 형태(소위 부당한 진정해산)와 부당노동행위 의사에 의하여 기업을

해산하고 근로자를 해고시키지만 기업의 실질을 「다른 법인적이나 개인기업 등으로 존속시킴으로써 기업의 경영을 계속하는 형태(부당한 위장해산)로 나누어 근로자의 보호문제를 논하고 있다.

판례평석으로 김인만변호사의 『근로기준법 제28조 제 1 항의 ‘계속근로’의 의미』와 박주현변호사의 『제 3 자 개입금지』가 실려있다. 전자는 1990년도에 선고된 상반된 입장의 두 서울고법 판결을 중심으로(1990. 5. 18 선고, 89나 31516 판결 : 1990. 2. 2 선고, 89나 20790 판결) 퇴직금 산정상의 주요 변수인 근로연수의 의미를 검토하고 있다. 기존의 판례나 노동부의 해석례들이 잘 정리되어 있다. 후자는 노동쟁의조정법상의 제 3 자 개입금지 조항에 관한 헌법재판소의 합헌결정(1990. 1. 15 선고 89헌가 103)에 대하여 비판적으로 검토하고 있고 동조항으로 인해 야기되는 불합리한 실태도 자세히 소개하고 있다. 두 판례 공히 시의적으로 적절할 뿐만 아니라 실무가들의 평석답게 관련자료들이 충실히 수집, 소개되어 있다.

### Ⅲ

제 2 호는 제 1 호 보다 진일보한 점들이 발견된다. 그리고 노사관계론에 있어 세계적인 추세 중의 하나로 집단적 노사관계문제론에서 개별적인 근로자보호의 문제로 주된 관심 방향이 옮겨가고 있다는 사실을 들 수 있는데 본호에서는 이러한 이러한 흐름이 잘 반영되고 있다고 할 수 있다. 우리의 노사관계에서도 실제 개별적인 근로자보호의 문제가 고양된 권리의식을 바탕으로 보다 적극적으로 소송이슈화 된 것이 그 한 이유가 될 수도 있겠지만, 현존 문제를 통하여 한발 앞서 미래를 예견하고 이에 대비하러는 회원들의 지혜가 없다면 이러한 발전은 기대하기 어렵지 않나 싶다.

진술한 바와 같이 제 1 호에서는 노동법학의 방법론 내지 현대 노동법의 기초사상을 제공한 사상가에 대한 생애 등 기초이론의 제공에 포커스를 맞추고 이와 함께 특집논문으로서 쟁의행위를 중심으로 한 집단적 노사관계를 주로 다루었던 반면, 2호에서는 해고와 관련된 개별적 노사관계를 특집 논문으로 다루고 있고 직업훈련이나 산업구조조정과 같은 현재의 노동법학계의 사각지대에 놓여 있는 쟁점들을 부각시키고 있다.

그리고 제 2 호의 특징으로 들 수 있는 것은 첫째, 제 1 호에서는 보이지 않았던 정책적 제안을 하고 있다는 점이다. 즉 산업구조조정과 경기변동에 따른 근로자 보호책의 일환으로서 기업의 도산시 근로자의 임금채권확보를 위한 보험 설치, 고용보험의 실시 등을 권두논문에서 제안하고 있다. 둘째, 현행 노동법제의 해석론 뿐 아니라 입법론을 보다 적극적으로 개진하고 있고 입법방향에 시사를 줄 수 있는 논문들을 몇가지 싣고 있다. ILO 단결권 협약과 복수노조문제, 독일법상의 노동조합, 직업훈련에 대한 근로자의 권리 등의 논문이 그러하다고 하겠다. 셋째, 실무법조인들의 현장경험을 보다 충실히 반영하고 있다고

할 수 있다. 해고와 관련하여 지금까지는 별로 논의되지 않았으나 실무상 크게 문제시 되었던 '근로계약의 합의해약' 문제를 이론적으로 정리하고 있고 판례평석이나 사례연구란을 증면하였다.

권두논문에는 두편이 실려있다.

김유성교수의 『산업구조조정과 경기변동에 따른 근로자의 보호』에서는 산업구조조정과 이에 따른 경기변동에 대한 근로자보호책으로서 ① 경기변동 등 경영상의 사유로 휴·폐업이나 조업감축을 실시하려는 경우에 근로자대표와의 사전협의 및 행정관청에 대한 사전신고제도의 도입 ② 실업보험(고용보험)의 조속한 도입 ③ 일정 규모 이상의 집단적 해고의 규제 ④ 기업도산시 임금채권 등 근로자청구권의 보호를 위한 보험제도 등의 도입 ⑤ 파트타이머 등 비전형 근로에 종사하는 자에 대한 보호의 필요성 ⑥ 피해 근로자의 조속한 재취업 기회의 마련과 적정한 산업간 노동력의 배치를 위한 전국적·지역적 근로자 재교육 시스템을 마련할 것 등을 제안하고 있는데 시의적절한 것으로 보인다.

오문완연구원의 『ILO 단결권협약과 복수노조문제』에서는 ILO는 단결권을 어떻게 이해하고 있는지 살펴보고 대표적인 논란대상인 복수노조의 인정여부를 검토한 뒤 복수노조를 인정할 경우 예상되는 혼란에 대한 대응책으로서 미국식의 배타적 교섭대표제의 도입 여부를 조심스럽게 타진하고 있다. 저자는 이에 원칙적으로 반대하면서 만약 도입될 경우에는 ① 근로자대표 조직이 현행 노동위원회보다 더욱 독립된 기구에 의해 인준되어야 하고 ② 그 대표가 해당 단위의 근로자 다수를 대표할 수 있는 조직이어야 하며 ③ 투표에서 다수의 지지를 받지 못한 조직도 일정 기간이 지나면 선거를 새로 요구할 권리가 보장되어야 할 것이라고 주장한다.

특집논문으로 해고와 관련된 글들이 실려 있었다.

이흥재교수의 『부당해고 구제수단에 있어서의 몇가지 문제』에서는 현행 부당해고 구제제도의 문제점으로, 첫째 해고에 대한 실체법적 규제는 사회법 원리에 입각하고 있으면서 절차법적 규제는 시민법 원리에 따른 쟁송절차를 그대로 방임하고 있는 점, 둘째, 엄격한 증거주의의 채택 등 부당해고구제와 관련한 현행 소송구조의 결함으로 인하여 특히 생산직 근로자에게 구제절차가 별 실익이 없다는 점, 셋째, 부당해고구제조치를 받았다고 하여도 현행 법제하에서는 실효성 있는 강제수단이 없다는 점 등을 지적하면서, 원칙복귀의 확보문제, 취로청구권의 인정문제, 부당해고로 입은 정신적 손해배상청구권 인정여부, 중간수입공제 등의 문제에 관해서 현재의 논의 상황을 검토하고 문제점을 지적한 후 사회법원리에 충실한 법이론정립을 모색하고 있다.

박상훈판사의 『5공화국 해직자의 해고소송』에서는 5공화국 해직자의 대부분이 본인이 제출한 해직서를 사용자가 수리하는 방식에 의해 해직된 경우가 대부분인 점을 문제시 삼아, 이때 제출된 사직서가 과인 근로자 본인의 진의에 의해 제출된 것으로 볼 수 있는가? 합

의해약의 형식을 띠고 있는 경우에도 실질적으로 이를 해고로 볼 여지는 없는가? 강박에 의하여 제출된 사직의 의사표시를 취소할 경우 그 제척기간의 기산점은 언제로 보아야 할 것인가 등의 문제를 살펴보고 이와 관련한 몇가지 중요 판례에 대한 평서를 동시에 행하고 있다.

이승욱군(박사<재>)의 『해고절차에 관한 고찰』에서는 해고동의(협의)조항의 법적 성격을 단체협약의 효력의 문제 내지 사용자의 인사권의 문제로 파악하려는 기존의 시각에 의문을 갖고, 저자는 이를 근로기준법 27조의 「정당한 이유」를 구체화하는 해고의 절차적 제한으로 이해한 뒤, 구체적으로 동의·협의의 의미를 원론적으로 정리하고 단체협약 등에 변명의 기회를 부여하거나 징계위원회 등의 심사를 거치게 하거나 또는 재심절차를 거치도록 규정하고 있는 경우에 그 법리적 처리를 어떻게 할 것인가에 관해 상세히 논구하고 있는 경우에 그 법리적 처리를 어떻게 할 것인가에 관해 상세히 논구하고 있으며 나아가 단체협약 등에 해고절차에 관한 규정이 없는 경우에도 근기법상의 「정당한 이유」가 의미하는 절차적 정의의 요청상 최소한 해고이유의 서면통지와 변명기회의 부여는 인정되어야 한다고 주장하고 있다.

일반논문에는 5편의 글이 실려 있다.

최홍엽위원의 『노동조합전임제도에 관한 연구』에서는 노조전임자에 대한 급여지급이 사용자의 경비원조로서 부당노동행위에 해당하는가, 단체협약 유효기간 이후에 단체교섭이 진행중인 경우 전임자에게 급여지급을 하여야 하는가, 노조전임자의 수는 어느 정도로 하며, 전임자의 승진이나 승급을 정지시킬 수 있는가 등 노조 전임과 관련한 전반적인 문제를 각국의 입법례, 실태 및 판례를 중심으로 다루고 있다. 기업별 노조를 근간으로 하는 우리 나라의 특수성을 고려하여 논의가 행해져야 한다는 점을 지적하고 그 한 예로 부당노동행위의 성립은 사용자의 급여지급 그 자체에 있다기 보다는 노사간에 정착되어 있는 급여지급관행을 사용자가 일방적으로 파기하는 데 있지 않는가라는 의문을 제기하기도 한다.

이철수박사(한국노동연구원·박사<졸>)의 『독일법상의 노동조합』에서는 노동조합이라는 동일한 명칭을 사용하고 있더라도 그것이 법질서에서 차지하는 규범적 위상이나 구체적 요건이 다를 수 밖에 없다는 점을 지적하고 있다. 본 논문에서는 독일법상의 노동조합 개념이 어떻게 발전해 왔으며 현재에는 어떻게 이해되고 있는가를 독일의 판례와 학설을 중심으로 살펴보고 있다. 저자는 가급적 주관적 논평을 절제하고 객관적 자료와 전거를 바탕으로 실증적이고 분석적인 탐구에 치중하고 있는데, 이는 제도를 비교, 분석함에 있어 자칫 주변적 요인을 사상해버린 채 제도간에 일대일 맞대응관계가 있는 것으로 성급하게 판단해 버리는 것을 경계하기 위한 것으로 보인다.

최영호씨(박사<재>)의 『단체교섭권 대상사항의 획정원리』에서는 단체교섭 대상사항, 특히 인사권과 관련한 사용자 및 사용자 단체의 주장을 정리·검토하여 이것들은 결국 “노동

3권 상호관계론”, “사용자권리론”, “단체교섭·노사협의 상호관계론”의 문제로 환원된다고 진단한 후, 사용자들의 주장 내용중 많은 부분이 법리적 근거를 결하고 있다고 주장하고 있다. 특히 저자는 사용자들이 진가의 보도처럼 애용하는 ‘인사권’은 헌법의 규정에서 직접적으로 도출되는 것은 아니고 하위법률의 입법창설을 통해 인정되는 것에 불과하기 때문에 노동 3권과 동렬의 권리 개념으로 파악해서는 안되며 실정법 규정의 해석을 통하여 권리의 내용이 제한될 수 있다고 주장한다. 사용자권의 헌법적 근거에 관한 저자의 논증은 상당히 치밀해 보인다.

강성태주교의 『관리적 근로자의 부당노동행위 주체성』에서는 노동조합법 제 5조에서 말하는 사업주, 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자 등이라는 사용자 개념이 불명확하게 규정되어 있는 관계로 실제 운용과정에서 역기능적인 측면이 발생할 수 있다고 지적하고 있다. 저자는 우리 나라의 노동조합법상 부당노동행위제도에 있어 부작위의무의 주체는 사용자인데 현실적으로는 노동조합법상 사용자로 볼 수 있는지가 문제될 수 있는 이른바 관리적 근로자들에 의해 부당노동행위 특히 조합활동에 대한 지배개입이 자주 행해지고 있어 이에 대한 적절한 규제가 요청된다고 주장한다. 이 논문에서는 이러한 문제에 대해 일본·미국에서의 접근방식과의 비교법적 고찰을 통해 우리 나라에서의 적절한 해석론적 해결방법을 제안하고 있는데 특히 미국의 대리관계이론을 통한 규제와 일본의 사용자개념확대론이나 사용자행위이론을 통한 규제에 관한 소개는 관리적 근로자의 부당노동행위 문제 뿐만 아니라 노동조합법상의 사용자 개념에 대한 이해에도 상당한 시사점을 줄 것으로 보인다.

조용만주교(서울대학교 법학연구소·박사<재>)의 『직업훈련에 대한 근로자의 권리』에서는 현행의 직업훈련법제가 효과적인 직업훈련이나 근로자의 권리라는 측면에서 상당히 미흡하다는 점을 지적하고 ILO 국제노동기준과 외국 법제중 평생직업교육에 대한 근로자의 권리성을 가장 전형적으로 확립하고 있다고 평가되는 프랑스법을 비교법적으로 분석하여 이에 관련된 바람직한 제도를 모색하고 있다. 저자는 유급교육휴가권과 직업훈련에 대한 집단적 참가권이 확보되어야 한다고 주장한다.

판례평석으로 이재명변호사의 『행정관청의 단체협약변경명령권』, 박주현변호사의 『포괄산정 근로계약과 근로시간』, 김선수변호사의 『철도기관사 파업』, 정재성변호사의 『징계절차를 위반한 징계의 효력』의 4편이 실려 있는데, 이들 세 변호사들은 현재 노동인권 변론활동에 남다른 관심을 기울이고 있는 소장법조인들인데 위의 글들은 91년도에 쟁점화된 주요 이슈들을 대부분 망라하고 있다고 할 수 있다.