公企業의 勞動關係

俞 焞

目 次

一. 美國公企業의 勞動關係
二. 英國公企業의 勞動關係
(1) 政府部處의 形態를 지닌 公企業의 勞動關係
(2) 公社의 勞動關係
三. 日本公企業의 勞動關係
(1) 史的背景
(2) 團結權
(3) 團體交涉權
(4) 爭議行爲의 禁止
(5) 不平處理機關
(6) 紛爭의 斡旋, 調停 및 仲裁
四. 韓國公企業의 勞動關係
(1) 序 說
(2) 組織現況
(3) 團體協約現況
(4) 勞動爭議現況

一. 美國公企業의 勞動關係

美國에 있어서는 郵政省과 같은 政府部處의 形態를 지닌 公企業의 職員은 勿論, 公社의 職員들도 公務員으로 取扱되고 있으며, T.V.A.를 除外한 모든 公企業이 聯邦人事委員會의 管轄下에 있으므로 公企業의 勞動關係는 公務員의 勞動關係와 같은 뜻을 지닌다고 하겠다.

美國에서 첫째로 問題되는 것은 公企業의 職員을 包含하여 公務員이 團結權을 지니느냐 하는 點이다. 1912年의 로이드·라훼렛法(Lloyd-La Follette Act)이 制定되기 까지는 歷代大統領이 이를 制限할려고 하였으나 이法의 制定으로 聯邦公務員의 團結權이 法的으로 認定되게 되었다(1).

公務員의 團結權을 制限할려는 歷代大統領의 努力에도 不拘하고 19世紀末葉부터 公務員組合이 結成을 보기 始作했다. 最初의 公務員組合은 郵便配達員을 組合員으로 하여 1899年에 創立된 全國郵便配達員組合(National Association of Letter Carriers)이다. 다른 어느 部門에 있어서 보다 郵便業務部門에 있어서 公務員組合이 가장 먼저 發達한 것은 當時의 그들의 勤勞條件이 말이 아니었을 뿐만 아니라 從事者의 數가 많고 그 業務가 產業的인 性格을 띠고 있는 데에 그 理由가 있을 것이다.

(1) O. Glenn Stahl, *Public Personnel Administration*, fifth edition, New York, Harper & Row, 1962, pp. 241—242.

郵便配達員이 組合을 만든 것과 거의 때를 같이하여 郵便書記들이 組合을 構成하기에 이르렀는데 1890年에 組織된 全國郵便書記組合(National Association of Post Office Clerks)이 그것이다. 1892年에는 統一郵便書記組合이 構成되었는데 兩者는 1899年에 統合되어 全國統一郵便書記組合(United National Association of Post Office Clerks)으로 發足하게 되었다. 1906年에는 全國郵便書記聯合(National Federation of Post Office Clerks)이 構成되어 AFL에 加盟했으며, 오늘날까지 全國統一郵郵書記組合과 對抗을 하고 있다고 한다(2).

郵政省職員의 公務員勞動組合外에도 軍工廠, 政府印刷局, T.V.A. 其他의 公企業의 職員은 大體로 AFL-CIO 傘下에서 勞動組合을 形成하고 있는데 가장 模範的인 勞動關係를 維持하고 있는 公企業은 T.V.A.이다.

T.V.A.當局은 1935年8月 T.V.A.에 있어서의 勞動關係의 基本政策이라고 할수 있는「從業員關係政策」(Employee Relationship Policy)을 發表했다. 이속에서 T.V.A.는 먼저T.V.A.가 主權者인 美聯邦政府의 機關이며, 따라서 모든 基本政策은 國家의 政策에 合致되어야 하며, 聯邦政府에 窮極的인 統制權을 賦與하는 것이어야 한다는 趣旨를 明白히 한後 所謂 T.V.A.에 있어서의 勞使關係의 基本政策을 다음과 같이 規定했다.

① T.V.A.의 從業員은 團結權을 지니며, 自己들이 自由로히 選出한 代表者를 任命하여 勞動條件에 關하여 當局과 團體交涉할 權利를 지닌다.

② T.V.A.의 從業員은 外部組合에 加盟하는 것은 自由이나 同時에 T.V.A.의 勞使關係는 오픈숍(open shop)의 原理를 바탕으로 하여야 한다.

③ 이 政策은 勞動條件뿐만 아니라 生產目標의 設定, 操業方法, 技術의 改善에 關한 協議에 이르기까지 廣範圍한 勞使協力을 내걸고 있다(3).

T.V.A.當局은 이러한 基本政策의 精神밑에서 1937年 T.V.A.안의 몇個의 勞動組合을 統合하여 勞動評議會(Trades and Labor Council)를 構成케 하여 이 勞動評議會와 協約作成을 위한 作業을 開始했다. 1943年에는 화이트카라從業員이 構成하고 있는 勞動組合을 統合하여 報酬政策패널(Salary Policy Panel)을 構成케 하여 오늘날에 있어서는 評議會와 패널을 對象으로 하여 勞動協約을 定期的으로 締結하고 있다(4).

다음에 問題가 되는 것은 公企業의 職員을 包含한 美國의 聯邦公務員이 團體交涉權을 지니느냐 하는 點이다.

公務員組合의 團體交涉權의 合法性에 關해서는 異論의 餘地가 없었는데 1962年1月17日

(2) *Ibid.*, p. 227.
(3) 峯村光郎編, 各國の 公務員制度と 勞動基本權, 東京, 日本勞動協會, 1965, pp. 85—86.
(4) Harry L. Case, *Personnel Policy in a Public Agency, The TVA Experience*, New York, Harper, 1955, pp. 46—47, 58—59.

에 公布된 케네디大統領의 勞使協力에 관한 大統領令은 公務員의 團體交涉權을 再確認하는 것이 었다고 하겠다[5].

이와 같이 公務員의 團體交涉權이 認定되어 있음에도 不拘하고 美國의 聯邦政府의 諸機關中 그 職員과 文書에 의한 勞動協約을 締結하고 있는 機關은 郵政省, T.V.A. 아라스카鐵道, 본빌動力廳(Bonnville Power Administration), 證券交換委員會, 全國勞動委員會(National Labor Relations Board), 船舶委員會等에 지나지 않는다[6].

마지막으로 한가지 더 考察할것은 公企業의 職員을 包含한 公務員에게 爭議權(罷業權)을 賦與할 것이냐 하는 點이다. 一般的으로 美國에 있어서는 聯邦政府 뿐만 아니라 州政府, 地方自治團體에 있어서도 公務員組合의 罷業은 禁止되고 있다.

從來 聯邦政府는 聯邦公務員의 爭議權行使(罷業)를 禁止하는 一般的인 法律을 지니지 않았으므로 聯邦政府는 近年에 이르기까지 聯邦公務員의 爭議權行使에 對하여 特別法의 制定, 忠誠宣誓의 解釋, 關聯法規의 類推解釋等에 의하여 部分的, 間接的으로 對抗했던 것이다.

1946年 여름 The United Federal Workers of America와 State, County and Municipal Workers of America의 二大全國公務員組合이 United Public Workers of America의 이름아래 統合을 企圖했으며, 이 새로운 統合組合의 規約에는 公務員의 爭議權을 正面으로 肯定하는 一項이 設定되었다. 이러한 새로운 事態에 對處하기 위하여 制定된 것이 聯邦政府에 대한 爭議權行使를 禁止하는 1946年의 歲出法 附屬條項이다[7]. 다음해인 1947年에는 태프트·하트리法(Taft-Hartley Act)이 制定되었는데 그 第305條는 公務員과 公社職員의 罷業을 禁止하는 다음과 같은 規定을 두었던 것이다.

「合衆國 또는 全額政府投資公社를 包含하는 政府機關에 雇傭되어 있는 個人이 罷業에 參加하는 것은 違法이다. 合衆國 또는 그 諸機關에 雇傭된 者로서 罷業을 行한 者는 곧 解雇되며, 公務員으서의 身分이 剝奪되며 向後 三年間 合衆國 또는 그 機關에 의하여 再雇用될 資格을 喪失한다」[8].

이어서 1955年 聯邦議會는 聯邦政府에 대한 罷業의 禁止를 더욱 完全한 것으로 하기 위하여 公法303號를 制定하였다[9]. 우리가 여기서 注意할 것은 罷業을 禁止하는 이러한 法律들이 公務員法의 適用을 받는 公務員뿐만 아니라, T.V.A.와 같은 全額政府投資公社를 包含하는 聯邦政府의 모든 機關(any agency thereof including wholly-owned Government Corpor-

(5) 峯村, 前揭書 p. 82.
(6) Stahl, *op. cit.*, p. 247.
(7) M.B. Godine, *The Labor Problem in the Public Service*, Cambridge, Harvard University Press, 1951, pp. 166—167.
(8) Wilson R. Hart, *Collective Bargaining in the Federal Civil Service*, New York, Harper, 1961, pp. 34—35.
(9) Stahl, *op. cit.*, p. 250

ation)의 職員에게 適用된다는 事實이다.

지스킨트(Ziskind)가 調査한 바에 의하면 1835年부터 1940年에 이르는 期間中 聯邦政府, 州政府와 地方自治團體를 包含한 公共機關의 職員에 의한 罷業은 都合 1,116件에 達했는데 이中 約 半數는 失業對策事業廳(WPA)의 職員에 의한 罷業이라고 한다. 警官과 消防官에 의한 罷業 66件, 敎師들의 罷業 20件을 除外한 나머지는 主로 熟練勞動者 또는 未熟練勞動者에 의한 罷業이라고 한다. 그러나 이中 聯邦政府 職員에 의한 罷業이 몇件이나 되며 公企業에 의한 罷業이 몇件이나 되는지는 알길이 없다.

지스킨드의 調査後에도 地方自治團體에서는 數件의 罷業이 있었으며 敎師들에 의한 2, 3件의 罷業이 全國的인 關心事가 된 일이 있다. 그러나 聯邦政府의 職員에 의한 罷業은 近年에 와서 거의 없었다고 한다(10).

T.V.A.의 경우를 본다면, 이미 T.V.A.와 勞組間에 締結된 1940年의 勞動協約은 從業員의 罷業을 禁止하였으며 1951年의 改正된 協約은 이를 더욱 強化했던 것이다. 前述한 바와 같이 1946年以後의 罷業禁止에 關한 法律들은 公務員法의 適用을 받는 公務員뿐만 아니라 T.V.A.의 從業員에게도 適用되었다.

이와 같은 協約과 法律의 規定에도 不拘하고 短期的인 것이기는하나 正常的인 業務의 中斷이 누차 있었으나 T.V.A.當局에 의하여 1946年法이나 태프트·하트리法의 適用을 받는 爭議行爲라고 斷定된 것은 한件 뿐이 었다고 한다(11).

二. 英國公企業의 勞動關係

英國에 있어서는 公社의 職員은 公務員이 아님으로 郵政省과 같은 政府部處의 形態를 지닌 公企業의 勞動關係와 公社의 形態를 지닌 公企業의 勞動關係는 區分하여 생각할 必要가 있다.

(1) 政府部處의 形態를 지닌 公企業의 勞動關係

英國의 公務員組合은 行政機能의 增大에 따른 公務員數의 增加와 一般勞動運動의 高揚에 刺戟되어 發展하게 되었는데 그 先驅的役割을 다한 것은 郵政關係의 組合이었다. 오랫동안 劣惡한 勤務條件에 시달린 郵政省의 下級職員은 1879年 郵便配達夫의 統一行動을 始點으로 하여 勤務條件의 改善을 위한 活潑한 活動을 展開하여 마침내 1890年 郵政省長官으로 하여금 組合을 承認케 하여 다른 公務員組合의 活動에 強力한 刺戟을 주었다(12).

20世紀初에 있어서 公務員組合中에는 外部의 勞動組合에 加盟한 組合이 많이 있었는데

(10) *Ibid.*, p.251.
(11) Case, *op. cit.*, pp. 51—52.
(12) 峯村, 前揭書, p. 19.

이와 같은 關係는 1926年의 總罷業을 契機로 하여 問題가 되었다. 公務員組合은 하나도 이 總罷業에 加擔하지 않았으나 個中에는 政府에 積極的으로 協力하기를 拒否하고 特別勤務를 忌避하는 事例가 있었다. 이리하여 다음해인 1927年 議會가 勞動爭議·勞動組合法을 制定함에 있어서 公務員組合이 T.U.C.와 같은 外部의 勞動組合에 加盟하는 것을 禁하기에 이르렀던 것이다. 公務員組合이나 勞動組合이 이러한 禁止規定을 反對한 것은 더 말할 것도 없으며, 第二次大戰後 勞動黨이 執權한 다음 第一 먼저 한 일의 하나가 1946年의 勞動爭議. 勞動組合法(Trade Disputes and Trade Unions Act. 1946)을 制定함으로써 1927年의 勞動爭議·勞動組合法을 廢止하는 일이 었다[13].

表 1　　英國의 郵政關係 公務員組合(1956年末現在)

組合名	組合員數
郵政勞動組合 Union of Post Office Workers	163,307 名
郵政技術者組合 Post Office Engineering Union	69,596 名
郵政管理者組合 Association of Post Office Controlling Officers	11,084 名
通信技術者協會 Society of Telecommunication Engineers	5,524 名
通信交通組合 Telecommunication Traffic Association	1,681 名
郵遞局長組合 Postmasters Association	568 名
電話契約職員組合 Telephone Contract Officers Association	795 名

資料：峰村光郎編, 各國の公務員制度と 勞動基本權, 東京, 日本勞動協會, 1965, p. 22

公務員이 給與 其他의 勤務條件에 關해서 政府와 協議 또는 交涉하는 方法으로서는 請願, 휫트리協議會, 公務員組合에 의한 直接交涉의 세가지 方法이 있다.

請願이란 直屬上官에게 請願書를 가지고 不平을 申立하는 것으로서 19世紀에 널리 行하여 졌다. 申立節次는 各部省에 따라 다르나 申立 自體는 어느 部省에서나 오랫동안의 慣行에 의하여 特權으로 認定되어 왔다. 그 決定權이 財務省이나 議會에 있는 勤務條件의 改善에 관한 申立도 이 方式을 使用했으나 申立은 所屬長을 經由하여 行하여 졌다[14].

(13) Hiram M. Stout, *British Government*. New York. Oxford University Press, 1953, p. 275.
(14) 峯村, 前揭書, pp. 28—29.

다음은 휫트리協議會制度인데, 私企業에 있어서의 勞使間의 協調를 위하여 始作된 이 制度는 1919年에 政府에도 適用되게 되었으며, 現在에 있어서는 公務員이 勤務條件에 관해서 政府와 交涉함에 있어서 大端히 便利한 方法으로 化하고 있다. 휫트리協議會는 一部에서 期待한 바와 같이 큰 成果를 거두지는 못했으나 그렇다고 해서 一部에서 豫見한 바와 같이 크게 失敗하지도 않았다. 휫트리協議會에는 中央휫트리協議會와 各省 휫트리協議會, 地區 및 事業所委員會가 있는데, 中央휫트리協議會는 同數의 政府側委員과 組合側委員 54名으로 構成되며, 會議는 必要에 따라서 열되 적어도 3個月에 한번 以上 열게 되어 있다. 各省에 設置된 協議會는 原則的으로 中央協議會에 準하여 構成하여야 하나 嚴守할 必要는 없다. 各省은 基本原則에 어긋나지 않는 範圍內에서 憲章을 作成하면 되며 그 機能등 當該省에 關係되는 것에 限한다. 地區 및 事業所 委員會는 地方에 分散된 公務員을 지니는 省에 設置되며 그 構成 및 機能은 그 省의 省協議會가 定한다(15).

마지막으로 直接交涉을 살펴 보기로 한다. 公務員組合에는 公認組合과 非公認組合이 있는데 公認組合만이 그 所屬職員의 利益에 關해서 當局과 協議할 權利를 지니며, 公式的으로 協約締結當事者가 될 權利를 지닌다. 휫트리協議會의 設置가 公務員組合의 直接交涉權에 아무런 制限을 加하지 않고 있으며 오늘날 職員의 勤務條件에 關한 交涉의 重要한 部分은 휫트리機構에 의하지 않고 組合의 直接交涉에 의하여 處理되고 있다. 交涉事項에 關하여 휫트리協議會와 組合의 直接交涉間에 뚜렷한 區別의 基準이 없다. 實際에 있어서 公務員制度 全體에 관한 事項과 公務員의各階級 全體에 關係되는 事項은 全國協議會에 의하여, 階級 또는 구레이드의 給與에 관한 要求는 組合의 直後交涉에 依한다. 一部職員에 關係되는 事項은 어느方法에 의할 것인가는 便宜와 慣行에 의하여 決定하는 경우가 많으며 個個의 職員에 關한 事項은 組合의 直接交涉에 의한다. 同一事項에 관하여 組合의 直接交涉과 휫트리協議會에 의한 交涉이 競合하여 行하여지는 일은 없다고 한다(16).

그러면 英國의 公務員組合은 爭議權을 지니느냐 하는 問題가 여기에 提起된다. 英國에 있어서는 公務員組合의 罷業을 禁止하는 法律의 規定이 없으나 公務員의 職務에 대한 自覺과 仲裁制度의 存在로 因하여 公務員組合의 罷業이란 거의 찾아볼 수 없다(17).

(2) 公社의 勞動關係

① 國有化와 勞動關係 우리가 다 잘 아는 바와 같이 基幹產業을 國有化해야 한다는 主張은 主로 勞動組合側에서 나왔던 것이다. 英國의 公社制度에서는 從業員의 企業管理를 主張하는 길드社會主義(Guild Socialism)의 흔적을 찾아볼 수는 없으나 基幹產業의 國有化가

(15) Stahl, *op. cit.*, pp. 235—236.
(16) 峯村, 前揭書, pp. 28—29.
(17) 上揭書. p. 44.

그 從業員들에게 큰 希望을 주었다. 이러한 希望은 이데오로기的인 것이 었을 뿐만 아니라 物質的인 것이기도 했다. 理念的으로는 國有化는 大衆의 手中를 덜어주고 豐饒를 가져다 주며, 協力이 競爭을 代置하는 새로운 社會에의 門口라고 생각되었다. 物質的으로는 勞動組合과 그 組合員은 民間企業의 경우보다 國有化產業으로부터 모든 面에서 보다 낳은 待接을 받으리라 생각했다. 國有化措置에 의하여 「利潤」이 除去됨으로서 그들은 改善된 勤務條件下에서 보다 높은 賃金을 받을 수 있을 뿐만 아니라 政府의 統制로 因하여 完全雇傭이 保障되고 產業民主主義가 한발짝 다가오리라 믿었던 것이다[18].

그러나 1945年以後 十餘年에 걸친 體驗은 이러한 希望이 幻想에 지나지 않았다는 것을 實證했다. 私有로 부터 國有에로의 所有權의 移轉이 企業에 있어서의 勞動者의 地位에 根本的變革을 가져오리라는 지나친 期待는 어긋나고 만 것이다.

그러나 이것은 國有化가 現代產業의 勞動問題의 改善에 크게 이바지 하리라는 勞動黨側의 主張이 틀렸다는 것을 意味하지는 않는다. 그것은 國有化措置가 終着驛이 아니라 始發點이라는 것을 意味할 다름이라고 롭손은 主張했다[19].

② **公社의 勞動關係와 私企業의 勞動關係의 差異** 前述한 바와 같이 英國公社의 職員은 公務員이 아니며 그 團結權, 團體交涉權, 爭議權은 私企業의 從業員과 다를 바 없다. 따라서 英國의 公社의 形態를 지닌 公企業의 勞動關係는 美國이나 日本의 경우와 다른 것이다. 美國이나 日本의 公社의 形態를 지닌 公企業의 從業員은 團結權과 團體交涉權은 지니나 爭議權行使가 禁止되어 있는 것이다.

英國의 公社의 職員은 私企業의 職員과 같이 團結權, 團體交涉權, 爭議權을 지니고 있다면 英國 公社의 勞動關係는 民間企業의 勞動關係와 조금도 다를바 없지 않느냐 하는 問題가 여기에 提起된다. 公社의 職員이 團結權, 團體交涉權 및 爭議權을 지니고 있다고 하더라도 다음과 같은 몇가지 理由로 公社의 勞動關係는 民間企業의 勞動關係와 差異가 진다고 하지 않을 수 없다. 첫째로 民間企業과 달라서 公社는 政府 國會 및 國民에 對하여 責任을 져야 한다. 換言하면 公社는 主務長官의 影響과 統制를 받아야 할 뿐만 아니라 國會의 統制를 받아야 한다. 言論機關도 民間企業보다는 公社를 批判的인 눈으로 대한다. 둘째로 公社들은 勞組側과 團體交涉을 함에 있어서 民間企業의 경우보다 裁量의 餘地가 적다는 것이다. 公共料金은 民間企業의 料金이나 價格에 比해서 그 引上이 容易하지 않은 까닭이다. 셋째로 國有化產業의 勞動爭議는 政治的含蓄을 지니는 경우가 많다. 勞動黨政權下에서는 勞動組合側은 主務長官 또는 國會議員을 通하여 國有化產業에 대하여 影響力을 加하기 쉬울 뿐 아니라, 國有化產業의 賃金引上은 納稅者의 負擔을 招來하는 일이 흔히 있는 까닭이다. 따

(18) William A. Robson, *Nationalized Industry and Public Ownership*, London, George Allen & Unwin Ltd., 1960, p. 321.
(19) *Ibid.*, pp. 321—322.

지막으로, 民間企業의 경우와 달라서 國有化產業에 있어서는 破產의 威脅은 勞組側에 대한 最終的인 制裁方法으로서 實效가 없다는 點이다[20].

③ **勞動關係의 實態** 前述한 바와 같이 第二次大戰後에 設立된 公社들은 國有化措置에 의하여 그 勞動關係가 別로 改善되지 않았는데, 그中에서도 特記할 것은 石炭產業과 鐵道이다.

國有化措置에 의하여 그產業構造에 가장 많은 變革을 입은 것은 石炭產業이며 가장 變革이 적은 產業은 鐵道였다. 石炭產業은 約 70萬의 從業員을 지니고 있었으며 鐵道는 約 60萬의 從業員을 지녔다. 따라서 이 두 國有化產業의 從業員은 130萬으로서 國有化產業總從業員數의 近 70%를 차지하였던 것이다.

石炭產業의 國有化에 의하여 炭鑛勞動者들의 處遇가 크게 改善되었다. 第二次大戰前에 있어서는 炭鑛勞動者의 所得은 全產業中 80番째였으나 國有化後에는 第2番이 되었다. 뿐만 아니라 賃金의 減少없이 週當 6日勞動制가 週當 5日勞動制가 되었고 福祉施設도 크게 改善되었다[21].

그럼에도 不拘하고 炭鑛勞動者들의 態度는 조곰도 달라지지 않았다. 그들은 政府이건 利

表 2 石炭產業에 있어서 非公式的罷業과 怠業을 招來한 勞動爭議

年	爭議件數	損失產出量 (1,000톤)	損失產出量의 總生產에 對한 比率	年	爭議件數	損失產出量 (1,000톤)	損失產出量의 總生產에 대한 比率
1947	1,635	1,654	0.9%	1953	2,324	1,150	
1948	1,528	1,062	0.5	1954	2,614	1,505	0.7
1949	1,634	1,543	0.8	1955	3,587	3,180	1.5
1950	1,613	1,040	0.5	1956	3,771	2,146	1.0
1951	1,637	1,113	0.5	1957	3,771	1,829	0.9
1652	2,365	1,900	0.8	1958	3,114	1,451	0.7

資料 : William A. Robson, *Notionalized Industry and Public Ownership*, London, George Allen & Unwin Ltd., 1960, p. 331.

潤을 追求하는私企業家이건 간에 그들의 雇傭主를 繼續해서 敵對視하고 있으며, 사소한 不滿만 있어도 그 機會를 捕促하여 이를 利用하려는 態度를 버리지 않고 있는 것이다[22].

表 2를 보면 쉽게 알 수 있는 바와 같이 罷業이나 怠業을 招來한 勞動爭議件數가國有化後 減少하기는 커녕 增加一路에 있으며, 이로 因한 損失產出量이 石炭의 總生產量에 있어서 찾이하는 比率도 低下하지 않고 있다[23].

(20) *Ibid.*, pp.S319—320.
(21) Sterling D. Spero, *Labor Relations in British Nationalized Industry*, New York, New York University Press, 1955, pp. 21—22.
(22) William N. Loucks, *Comparative Economic Systems*, sixth edition, New York, Harper, 1961, p. 294.
(23) Robson, *op. cit.*, pp. 330—331.

그런데 여기서 하나 注意할 것은 石炭産業에서 發生한 이러한 罷業들이 全部가 非公認罷業(unofficial strike)이라는 點이다. 非公認罷業이란 當該勞動組合 全國執行委員會의 承認없이 行하여지는 罷業으로서 勞動組合基金으로부터 罷業手當을 받을 수 없는 罷業이다. 非公認罷業에 參加하는 坑夫는 石炭委員會와의 協定을 違反하고 있을 뿐만 아니라 그들 自身의 組合의 規約도 違反하고 있는 것이다. 그러나 實際에 있어서는 罰則이 嚴格하게 適用되지 않고 있다고 한다. 많은 경우 組合支部의 幹部들은 이러한 非公認罷業에 同調的이며, 경우에 따라서는 全國執行委員會마저 同情的인 態度를 지니는 경우가 있다고 한다[24].

그러면 國有化後에도 石炭産業의 勞動關係가 改善되지 않고 있는 原因이 어디에 있느냐? 特히 非公認罷業이 빈번한 原因이 어디에 있느냐 하는 問題가 여기에 提起된다. 많은 學者들이 過去의 遺産(heritage of past)과 勞動組合機構의 中央集權化의 增大를 들고 있다[25]. 英國 炭鑛의 勞動組合은 長久한 歷史를 지니고 있을 뿐만 아니라 全國最大의 組織을 지니고 있으며 19世紀以來 종종 急進的인 行動을 取해 왔다. 1912年 約百萬의 炭鑛勞動者가 1個月以上에 걸쳐서 前例를 찾아볼 수 없는 大規模的인 罷業을 敢行하여 全國의 炭鑛을 長期間 痲痺시킨 事實은 너무나 有名하다[26]. 이러한 石炭産業의 勞動關係는 第一次大戰後에도 조곰도 改善되지 않았다. 졸렬한 運營, 技術的後進性, 近代化 機械化를 위한 投資의 不適正等으로 因한 生産力의 低下가 招來한 劣惡한 勞動條件의 改善을 둘러 싸고 勞使間의 紛爭은 끝이지 않았으며 勞使關係는 極히 不安하였다[27]. 1926年5月 全國을 痲痺시킨 總罷業이 炭鑛勞動者들의 賃金問題로 因하여 始作되었으며, T.U.C.가 總罷業의 中止를 命하자 다른 産業의 勞動者들은 操業을 再開했음에도 不拘하고 炭鑛勞動組合은 賃金引下와 勞動時間延長에 反對하여 罷業을 繼續했다는 것을 우리가 다 잘아는 事實이다. 炭鑛勞動組合은 그後 6個月間 罷業을 繼續했으나 資金이 떠러지자 復業을 始作했다. 組合幹部는 地區別로 炭鑛主와 交涉할 것을 許容했으며 賃金引下 時間延長等 炭鑛主側의 條件을 全的으로 받아 들여 1926年 11月 爭議는 勞組側의 慘敗로 끝났다[28].

1926年부터 第2次大戰까지의 石炭産業의 勞動關係는 다른 어떤 産業보다 險惡했으며 爭議로 因한 勞動日數의 喪失은 다른 어떤 産業보다 컸던 것이다(表3參照)[29]. 世界大恐慌이

(24) 山本政一, 英國國有化企業經營論, 東京, 千倉書房, 1964, pp. 62—63.
(25) 롭손은 過去의 遺産과 勞動組合機構의 中央集權化外에도 規模의 問題를 들고있다. (Robson, *op. cit.*, pp. 322—333)
(26) 山本, 前揭書, p. 322.
(27) Robson, *op. cit.*, p. 322.
(28) 今井登志喜, 英國社會史(增訂版), 下卷, 東京, 東京大學出版會, 1954. pp. 162—163.
Herbert E. Weiner, *British Labor and Public Ownership*, Washington, Public Affairs Press, 1960, p. 28.
(29) 布目眞生, 英國國有化産業の 研究, 東京, 東洋經濟新報社, 1962, pp. 34—35.

表 3　　英國石炭產業의 勞動爭議(1926—1939)

年度	勞動爭議數		勞動爭議參加人數			勞動爭議로 因한 勞動喪失日數		
	全產業	石炭產業	全產業(單位 1,000人)	石炭產業(單位 1,000人)	全產業에 대한 石炭產業의 比率(%)	全產業(單位 1,000人日)	石炭產業(單位 1,000人日)	全產業에 대한 石炭產業의 比率(%)
1926	323	1	2,751	1,050	38.2	162,233	145,200	89.5
1927	308	110	114	73	63.6	1,174	688	58.6
1928	302	97	124	82	66.1	1,388	452	32.6
1929	431	153	534	79	14.7	8,287	576	7.0
1930	422	150	309	141	48.1	4,399	663	15.1
1931	420	147	491	281	57.1	6,983	2,848	40.8
1932	309	111	382	52	13.7	6,488	287	4.4
1933	357	112	138	72	52.4	1,072	446	41.6
1934	471	143	134	73	54.7	959	364	38.0
1935	553	217	279	200	71.6	1,955	1,368	70.0
1936	818	270	322	182	56.4	1,829	852	46.6
1937	1,129	457	610	343	64.3	3,413	1,496	43.8
1938	875	363	275	174	63.1	1,334	697	52.2
1939	940	404	337	206	61.0	1,356	565	41.7

資料：布目眞生, 英國國有化產業の研究, 東京, 東洋經濟新報社, 1962, p. 34.

이와 같은 英國石炭產業의 慘狀에 크게 影響을 및인 것은 말할 것도 없다. 이러한 쓰라린 過去가 直接 이를 體驗한 炭鑛勞動者들에게 큰 影響을 미치고 있을 뿐만 아니라 그 當時에는 어린이 였던 젊은 世代의 炭鑛勞動者들에게도 적지 않은 影響을 미치고 있다[30].

이와 같은 「過去의 遺產」 못지 않게 重要한 것은 勞動組合組織의 中央集權化이다. 石炭產業의 主要勞動組合인 全國坑夫聯盟(The National Union of Mineworkers)은 그 傘下에 地方組合을 거느리고 있으며 地方組合은 다시 支部또는 分會로 나누어 진다. 國有化에 따라 全國的 水準에 있어서 石炭委員會와 協約을 締結해야 되는 關係로 組合의 活動舞臺는 地方에서 中央으로 移行하게 되고 組合本部의 權限이 強해지는 反面 分會機能은 減少되고 全國執行委員會와 末端의 坑夫사이에는 相當한 距離가 생기게 된다. 이와같은 要因으로 因하여 前述한 바와 같은 非公認罷業이 빈번하게 일어 났던 것이다[31].

石炭產業다음으로 勞動爭議가 심한 產業인 鐵道는 여러가지 面에서 石炭產業과는 對照的이다. 石炭產業의 國有化에 의하여 近 750 個會社 所有의 約 1,500 個所의 炭鑛이 全國石炭委員會로 統合이 된데 反하여 鐵道의 경우에 있어서는 120 餘個의 鐵道會社가 이미 1921 年에 4 個會社로 統合이 되었으며 國有化措置는 이 4 個會社를 統合한데 지나지 않는다. 石炭產業의 國有化는 全國坑夫聯盟을 中央集權的인 產業勞組로 맨드는데 拍車를 加했는데 對하여

(30) Robson, *op. cit.*, pp. 322—323.
(31) 山本, 前揭書, pp. 61—62.

鐵道의 國有化는 勞動組合組織에 變化를 招來하지 않았다. 國有化前부터 있던 3個의 勞動組合 即 鐵道從業員全國組合(National Union of Railwaymen), 機關車從業員組合(Associated Society of Locomotive Engineers and Firemen), 鐵道事務職員組合(Transport Salaried Staff's Association)이 國有化에 의하여 아무런 影響을 받지 않았던 것이다[32].

鐵道의 경우에 있어서도 非公認罷業이 많았으나 特記할만한 것은 1955年에 大規模的인 公認罷業이 있었다는 事實이다. 賃金引上을 둘러싼 機關車從業員組合(A.F.E.S.)과 英國運輸委

表 4　　英國國有化產業의 賃金率指數(1948=100으로 한 1962年 7月의 指數)

產業別	指數	產業別	指數
全產業	194.2	론돈旅客運輸	185.3
石炭	193.9	英國道路運送	185.7
가스	202.0	內國水路	183.9
電力	201.4	郵便事業	212.0
鐵道	189.0		

註 ① 石炭產業의 勞動條件은 國有化直後인 1948年前에 크게 改善되었으므로 1948年後의 指數는 적다.

② 鐵道는 Guillebaud Report가 나온 1960年後에 賃金이 大幅的으로 引上되었으므로 그以前에 있어서는 다른 產業에 比해 相對的으로 賃金이 낮았다는 것은 明白하다.

資料：丸尾直美, 福祉國家の經濟政策, 東京, 中央經濟社, 1965, p. 180.

員會間의 對立일 뿐만 아니라 機關車從業員組合과 鐵道從業員全國組合(N.U.R.)과의 軌轢의 結果라고도 할 수 있는 이 罷業은 1955年5月29日에 始作하여 19日間 英國鐵道써비스의 80%를 痲痺시켰던 것이다[33].

鐵道의 이와 같은 險惡한 勞動關係의 가장 重要한 原因은 報酬의 非適正性이라고 하겠다. 表4를 보면 알 수 있는 바와 같이 鐵道從業員의 賃金은 1948年부터 1962年7月에 이르는 期間동안 99% 引上되었는데 그것도 길보드報告書(Guillebaud Report)가 提出된 1960年以後에 大幅的으로 引上된 것이다. 따라서 1960年以前에 있어서의 鐵道從業員의 賃金은 다른 國有化產業에 比해서 相對的으로 낮았다는 것을 알 수 있다[34]. 英國鐵道와 같이 複雜한 料金構造(rate structure)를 지니고 있을 뿐만 아니라 赤字運營을 하고 있는 公益事業은 石炭產業과 같은 生產高拂勞賃產業(piece-rate industry)과 다를 뿐만 아니라 같은 公益事業이라 할지라도 膨脹的인 產業인 가스나 電力事業과도 달라 賃金의 大幅的인 引上이 어렵다는 것이 英國運輸委員會側의 答辯이다. T.U.C.의 General Council도 鐵道事業의 이와 같은 苦衷을 理解하여, 「運輸事業의 經驗은 國有化措置가 無制限的인 賃金引上에의 門戶를 開放하는 것이 아

(32) Spero, *op. cit.*, pp. 35~36.
(33) *Ibid.*, pp. 39—44.
(34) 丸尾眞美, 福祉國家の 經濟政策, 東京, 中央經濟社, 1965, p. 180.

니」라는 結論을 내리고 있다[35].

지금까지 우리는 石炭產業과 鐵道의 경우만 살펴 보았는데 깨스와 電力事業의 경우에 있어서도 國有化以後에 爭議가 減少되지 않았다고 한다[36].

④ **勞使協議會**(Joint Consultation) 넓은 意味의 經營參加는 所有에의 參加, 分配에의 參加, 經營에의 參加를 包含하는데 이中 가장 重要한 것이 經營에의 參加임은 더 말할것도 없다. 從業員의 經營에의 參加란 從業員이 그가 일하고 있는 企業 또는 產業의 經營上의 諸決定에 어떠한 形態로던지 參加하여 影響을 미침으로써 從業員의 意思나 欲求를 經營에 反映시킬 뿐만 아니라 勞動者의 經濟的 社會的 地位의 向上을 圖謀하는 方法이다. 이와 같은 從業員의 經營參加는 다시 直接的參加와 間接的參加로 나누어 지는데 直接的 經營參加는 1938年부터 1940年까지의 멕시코의 國有鐵道와 같이 從業員이 直接 經營하는 方法, 勞使共同經營, 理事會와 같은 經營決定執行機關에 勞組代表를 派出하는 方法等이 있다. 英國에서는 이와 같은 直接的參加가 經營能率을 低下시킬 憂慮가 있을 뿐만 아니라 勞動者가 直接 經營에 參加하여 共同決定을 行하면 그 決定에 對해서 責任을 져야 하므로 勞動組合의 가장 重要한 機能이라고 할 수 있는「使用者에 對한 反對機能」을 沮害할 憂慮가 있다고 하여 이를 反對하고 勞使協議會(Joint Consultation)에 의한 間接的參加에 置重하고 있다.

前述한 바와 같이 英國에 있어서는 第一次大戰後 이미 휫트리協議會制度가 私企業에 있어서의 勞使間의 協調를 위하여 始作되었으므로 第二次大戰後의 國有化產業에 勞使協議會가 普及된 것은 當然하다 하겠다.

團體交涉(Collective bargaining)과 勞使協議會(Joint consultation)는 別個의 過程이다. 團體交涉이란 勞動條件에 관한 契約의 締結을 위한 雇傭主와 從業員間의 交涉過程인데 대하여 勞使協議會란 昇進, 雇傭者의 安全, 健康, 福祉에 影響을 미치는 여러가지 方案뿐만 아니라 生產向上, 能率에 關한 問題를 包含한 勞使雙方의 共同利益에 關係되는 問題를 다루는 諮問過程이라 할 수 있다. 이와 같은 勞使協議는 여러 레벨에서 勞使協議會(joint councils or committees)를 통하여 이루어 지는데 石炭產業의 경우를 본다면 鑛業所協議會(colliery consultative committees), 地區協議會(area consultative councils), 地方協議會(divisional consultative councils), 全國協議會(national consultative councils)를 통하여 이루어 진다[37].

三. 日本公企業의 勞動關係

(1) 史的背景

(35) Spero, *op. cit.*, pp. 38—39.
(36) 丸尾, 前揭書, p. 196.
(37) Spero, *op. cit.*, pp. 53—54.

第二次大戰後 極東委員會의 決定에 의하여 日本의 勞動運動推進의 原則은 占領政策의 一環으로서 確定되었고, 이에 따라 勞動組合法, 勞動關係調整法 및 勞動基準法이 制定되었다. 이 勞動三法은 民間企業의 勞動者에게 適用될 뿐만 아니라 多少例外는 있었으나 大體로 國家公務員과 地方公務員에게도 適用하도록 되어 있었다[38]. 이것을 좀 더 具體的으로 살펴본다면 1946年3月1日부터 施行된 舊勞動組合法은 警察官吏, 消防職員 및 監獄勤務者에 대해서는 그 職務의 性質上 勞動組合의 結成 加入을 禁止했으나 原則的으로 公務員에게도 勞動組合法의 適用을 認定했다. 같은해 10月13日부터 施行된 勞動關係調整法은, 警察官吏, 消防職員, 監獄勤務者 其他 國家 또는 公共團體의 現業以外의 行政事務 또는 司法事務에 從事하는 公務員의 爭議行爲를 禁止했으며, 現業公務員에 關해서는 公益事業의 從業員과 같이 冷却期間의 制度를 두었다. 1947年9月1日부터 施行된 勞動基準法은 國家에게도 適用되며, 現業과 非現業을 區別하지 않았던 것이다[39].

「民主主義的傾向의 復活 強化」와 「產業民主化」를 目標로 하는 法制의 整備에 의하여 勞動組合의 結成은 飛躍的으로 增大하여 1946年에는 勞動組合數 約1萬7千, 組合員數 約485萬, 1947年에는 勞動組合數 約2萬8千, 組合員數 約627萬이 되었으며 그 活動도 漸次 活潑해졌다. 特히 50萬以上의 組合員을 지니는 國鐵總聯을 中核으로 한 全官公廳勞動組合은 日本의 勞動組合中 가장 強力한 勞組였으며, 그 活動도 가장 活潑하였다. 1946年 11月頃부터 全官公廳勞組는 그 活動이 더욱 活潑해져 1947年2月1日을 期하여 總罷業에 突入할려고 하였으나 맥아더司令官의 直接的인 介入에 의하여 겨우 中斷되었다. 그러나 公務員의 處遇는 여전히 改善되지 않았고 따라서 公務員勞組의 爭議行爲도 繼續되어 1948年3月頃에는 다시 空氣가 險惡하여 맥아더司令部가 介入하지 않을 수 없게 되었다.

이와 같은 情勢下에서 나온 것이 1948年7月22日附의 맥아더書簡이다. 國家公務員法의 全面的改正에 即時 着手할것과 公共企業體制度의 採擇을 促求한 이 書簡에 依據하여 日本政府는 政令第201號 「1948年7月22日附 總理大臣앞聯合國最高司令官書簡에 따르는 臨時措置에 關한 政令」을 發하여 公務員의 爭議行爲와 勞動協約의 締結을 目的으로 하는 團體交涉을 制限禁止하게 되었다[40]. 이어서 日本政府는 맥아더書簡과 政令第201號의 趣旨에 따라 國家公務員法을 改定하였다. 1948年12月3日부터 施行된 改正國家公務員法과 1951年2月13日부터 그 大部分이 施行된 地方公務員法에 의하면 勞動三法은 一般職 公務員에게 適用되지 않게 되었다. 그 結果 警察職員, 消防職員, 海上保安廳 또는 監獄에 勤務하는者를 除外한 餘他 公務員은 職員團體를 結成하거나 이에 加入할 수는 있으며, 그 職員團體가 勤務

(38) 峯村光郎, 公共企業體等勞動關係法, 東京, 有斐閣, 1961, p. 6.
(39) 峯村光郎, 公務員勞動關係法, 東京, 有斐閣, 1961, p. 15.
(40) 峯村, 公共企業體等勞動關係法, pp. 8—10.

條件等에 關해서 當局과 交涉할 수 있으나 이 交涉은 政府와 團體協約을 締結할 權利를 包含하지 않는다고 못박았으며 爭議行爲는 全面的으로 禁止되었다.

前述한 맥아더書簡은 公務員法의 改正뿐만 아니라 公社(公共企業體)制度의 採擇을 促求했으므로 그 趣旨에 따라 日本國有鐵道法과 日本專賣公社法이 制定되어 政府部處의 形態를 지닌 公企業이 公社로 轉換되었을 뿐만 아니라 公共企業體勞動關係法(公勞法)이 施行되었다. 이 公勞法에 의하여 日本國有鐵道와 日本專賣公社의 職員은 團結權뿐만 아니라 團體交涉權까지 지니게 되었으나 郵便, 電信電話, 알콜專賣, 印刷, 造幣, 國有林野等과 같은 政府部處의 形態를 지닌 公企業의 職員은 公務員인 까닭에 여전히 國家公務法의 適用을 받게 되었다. 그 後 1952年8月1日 日本電信電話公社法의 施行에 따라 政府部處의 形態를 지닌 公企業인 電氣通信省이 日本電信電話公社로 改編되었고, 같은날 改正施行된 公共企業體等勞動關係法은 新設된 日本電信電話公社의 職員뿐만 아니라 郵政, 알콜專賣, 印刷, 造幣 國有林野의 五現業廳의 職員에게도 適用되게 되었다. 그 結果 政府部處의 形態를 지닌 公企業(五現業廳)의 職員은 한편에 있어서는 國家公務員으로서 國家公務員法의 適用을 받으나 다른 한편에 있어서 그 勞動關係에 關해서는 公勞法의 適用을 받게 되었다. 지금까지 說明한 것을 簡單히 추려보면 다음과 같다[41].

職員別	團結權	團體交涉權	爭議權
警察職員, 防衛廳職員, 消防職員, 監獄職員, 海上保安廳職員	×	×	×
一般國家公務員	○	×	×
現業廳國家公務員	○	○	×
地方公務員	○	×	×
地方公營企業의 地方公務員	○	○	×
三公社의 職員	○	○	×

(2) 團結權

日本의 民間企業에 適用되는 勞動組合法은 勞動組合의 自主性을 確立하기 위하여 完全히 自主的인 團結權을 保障하고 있다. 即 이 勞動組合法은 組合의 內部組織, 組合員의 範圍, 加入脫退에 關한 規約等의 決定에 있어서 모든 干涉을 排除하고 있다. 이에 對하여 三公社와 五現業廳의 職員에 適用되는 公共企業體等勞動關係法(公勞法)에서는 勞動者의 自主的인 團結權에 관해서 다음과 같은 몇가지 制限을 두고 있다.

① 오픈·숍制 公勞法 第四條는「職員은 組合을 結成하거나 結成하지 않을 수 있으며,

(41) 峯村, 公務員勞動關係法, pp. 16—17.

이에 加入하거나 加入하지 않을 수 있다」고 規定하고 있다. 이는 오픈·숍(open shop)制의 採擇을 明文化한 것으로서, 組合에 加入하지 않으면 職員이 될수 없거나, 組合으로부터 除名되면 當然히 職員으로서의 身分을 喪失하는 쿠로즈드·숍(closed shop)制를 이들公企業의 勞動組合에 採擇할 수 없다는 것을 意味한다.

② 組合加入의 範圍　公勞法은 公共企業體等의 職員이 아니면 그 職員組合의 組合員 또는 任員이 될 수 없다고 規定하고 있으므로 그 組織範圍는 公共企業體等의 職員에 限定된다. 組合業務에만 專門的으로 從事하는者(組合專從者)는 一定數內에 限定되며 組合專從者에 對해서는 어떠한 給與도 支給되지 않는다. 또한 同法은 管理 또는 監督의 地位에 있는者와 機密事務를 取扱하는 者는 組合을 結成하거나 이에 加入할 수 없다고 그 範圍를 制限하고 있다[42].

(3) 團體交涉權

前述한 바와 같이 一般職國家公務員이나 地方公務員은 團結權은 지니나 團體交涉權을 지니지 않는데 反하여 公勞法의 適用을 받는 三公社와 五現業廳의 職員은 團結權뿐만 아니라 團體交涉權까지 지니고 있다. 그러나 이들이 지니는 團體交涉權은 無制限的인 것이 아니며 다음과 같은 몇가지 制限을 지니고 있다.

① 團體交涉의 範圍　團體交涉의 對象 即 勞動協約을 締結할 수 있는 事項은 다음과 같이 列擧되어 있다.

㉮ 賃金 其他의 給與, 勞動時間, 休憩. 休日 및 休暇에 關한 事項.

㉯ 昇職, 降職, 轉職, 免職, 休職, 先任權 및 懲戒의 基準에 關한 事項.

㉰ 勞動에 關한 安全, 衛生 및 災害補償에 關한 事項.

㉱ 其他 勞動條件에 關한 事項.

㉲ 交涉委員의 數, 任期 其他 團體交涉의 手續에 關하여 必要한 事項.

㉳ 苦情處理共同調整會議 其他 苦情處理에 關한 事項.

그러나 여기서 하나 注意할 것이 있다. 公共企業體等의 管理 및 運營에 關한 事項은 團體交涉의 對象이 될 수 없다는 點이다.

② 團體交涉權의 效果에 대한 制限　三公社와 五現業廳은 國會의 承認을 얻은 豫算에 의하여 拘束되는 給與總額制下에 놓여 있다. 따라서 三公社와 現業廳의 豫算上 또는 資金上 不可能한 資金의 支出을 內容으로 하는 協定은 그대로 政府를 拘束하는 것이 아니며, 資金이 支出되기 위해서는 國會에 의한 追加更正豫算案의 承認이 必要하다. 이는 團體交涉權의 效果에 대한 重要한 制限이라 하지 않을수 없다[43].

---

(42) 占部都美, 公經營管理, 東京, 技報堂, 1954, pp. 252—253.

(43) 峯村光郎, 公勞法の 理論と實際, 東京, 勁草書房, 1967, pp. 33—37.

(4) 爭議行爲의 禁止

三公社와 五現業廳의 職員은 團結權과 團體交涉權에 있어서 制限이 많을 뿐만 아니라 一切의 爭議行爲가 禁止되어 있다. 公共企業體等勞動關係法 第十七條는 「職員 및 組合은 公共企業體等에 對해서 同盟罷業, 怠業, 其他 業務의 正常的인 運營을 阻害하는 一切의 行爲를 할 수 없다」고 規定하고 있다.

(5) 不平處理機關

여기서 말하는 苦情(grievance)이란 個個의 職員의 日常的인 勞動關係에 關한 法律上 또는 事實上의 不滿을 말한다. 公勞法은 職場에 있어서의 職員의 苦情을 解決하기 위한 苦情處理機關의 一種으로서 苦情處理共同調整會議를 반드시 設置하여야 한다고 規定하고 있다. 元來 이 制度는 美國에서 苦情處理機關(grievance machinery)로서 發達한 것이다. 그 運營에 關해서는 와구너法(Wagner Act)에서 태프트·하트리法(Taft-Hartley Act)으로 變化하여 왔으나 爭議나 紛爭까지 가지 않는 日常的인 勞動條件으로부터 생기는 勞動者의 個人的 集團的 不平 不滿을 團體交涉에 依하지 않고, 實情에 따라 自主的, 平和的인 方法으로 可及的 速히 簡便하게 解決하는 것을 目的으로 하는 制度이다. 苦情處理共同調整會議는 公企業側과 組合側이 各各 同數의 代表를 내서 構成하도록 되어있다(44).

(6) 紛爭의 斡旋, 調停 및 仲裁

爭議權이 없는 組合과 組合員의 權利를 保全하기 위하여 公勞法은 勞使間의 意見이 一致하지 않는 경우의 紛爭處理節次로서 斡旋, 調停 및 仲裁의 세가지 方法을 마련하고 있다.

斡旋은 公共企業體等 勞動委員會가 企業體와 그 職員間에 發生한 紛爭에 關해서 當事者의 一方의 申請 또는 委員會의 獨自的인 決議에 의하여 斡旋委員을 定하여, 그 斡旋委員에 의하여 一致點을 發見할려고 하는 것이다.

調停은 ①當事者의 雙方이 委員會에 申請한 경우, ②一方이 勞動協約의 規定에 따라서 委員會에 調停을 申請한 경우, ③調停에 관해서 勞動協約에 規定이 없을 때에는 當事者의 一方의 申請에 따라 委員會가 調停이 必要하다고 決議한 경우에 行하여 지는 것으로서 勞使 및 公益委員의 三者構成으로 調停委員會로 編成 組織하는 데, 公企業을 代表하는 調停委員과 職員을 代表하는 調停委員은 同數여야 한다. 이 三者構成의 委員은 斡旋과 달라 三者一致에 의하여 調停을 行한다.

仲裁는 ①關係當事者 雙方이 委員會에 仲裁를 申請한 경우, ②關係當事者의 一方이 勞動協約의 規定에 따라 委員會에 申請했을 경우, ③委員會가 斡旋 또는 調停을 開始한 後 二個月이 지나도록 紛爭이 解決되지 않은 경우 當事者의 一方이 委員會에 申請했을때, ④委員會

峯村, 公共企業體等勞動關係法, pp. 59—63.

(44) 上揭書, p. 127.

가 斡旋 또는 調停을 行하고 있는 事件에 관해서 仲裁의 必要가 있다고 決議했을 때, ⑤主務長官이 委員會에 仲裁의 請求를 한 경우, 이를 行하기로 되어 있다.

이를 大別하여 當事者의 意思에 의한 경우, 委員會의 發議에 의한 경우 및 政府의 要求에 의한 경우의 셋으로 나눌 수 있는데 어느 경우에 있어서나 仲裁委員會는 公益委員 全員 또는 公益委員中에서 指名된 三人의 仲裁委員으로 組織되는 委員會에서 決定하는 것으로서 이 委員會의 裁定에 관해서는 當事者의 雙方이 다 最終的인 決定으로서 이에 服從하지 않으면 안되며 政府는 이 裁定이 實施될 수 있도록 可及的 努力하지 않으면 안된다.

公共企業等勞動委員會의 委員은 이와 같이 重要한 勞使間의 問題를 決定하게 되므로 委員會는 公益委員 五人과 使用者側 및 勞動者側을 代表하는 委員 各 三人, 都合 十一人으로 構成된다. 委員의 任命에 관해서는 日本議會 兩院의 同意가 必要하며, 公益委員은 二人以上 同一政黨에서 낼 수 없도록 되어 있다(45).

四. 韓國公企業의 勞動關係

(1) 序　說

大韓民國憲法 第二十九條 第一項은 「勤勞者는 勤勞條件의 向上을 위하여 自主的인 團結權 團體交涉權 및 團體行動權을 가진다」고 規定함으로써 勤勞者의 勞動三權을 保障하고 있으나 同條 第二項은 「公務員인 勤勞者는 法律로 認定된 者를 除外하고는 團結權, 團體交涉權 및 團體行動權을 가질 수 없다」고 함으로써 公務員의 勞動三權은 原則的으로 認定하지 아니 하나 다만 例外的으로 法律에 의하여 認定된 者에 限하여 그 權利를 認定하고 있다(46).

이러한 憲法의 規定을 具體化하여 國家公務員法 第六十六條는 「公務員은 勞動運動 其他 公務以外의 일을 위한 集團行爲를 하여서는 아니된다. 다만, 國會規則, 大法院規則 또는 大統領令으로 정하는 事實上 勞務에 종사하는 公務員은 例外로 한다」고 規定하고 있다. 이와 같은 趣旨의 規定이 地方公務員法(第五八條)에도 있다.

公務員服務規程은 이를 다시 이어받아 「法第六十六條에서 事實上 勞務에 종사하는 公務員이라 함은 別表에 規定한 現業機關의 作業現場에서 근무하는 者를 말한다. 다만 庶務 人事, 物品, 出納, 經理, 機密 또는 勞務者의 監督事務에 從事하는 者는 제외한다」(47)고 規定하고 있다.

이와 같은 法令의 規定에 비추어 볼때 우리나라 公企業 從業員의 勞動三權에 관해서 다음과 같이 要約할 수 있을 것 같다.

① 우리나라의 一般職 國家公務員이나 地方公務員은 原則的으로 團體行動權(爭議權)은 勿

(45) 兼松學, 日本國有鐵道論, 東京, 東京大學出版會, 1962, pp. 310—311.
(46) 韓泰淵, 憲法(三訂版) 서울, 法文社, 1963, p. 283.
(47) 公務員服務規程 第27條

論 團體交涉權이나 團結權도 지니지 못한다.

② 鐵道, 遞信, 專賣事業과 같은 政府部處의 形態를 지닌 公企業의 從業員은 現業機關의 作業現場에서 勤務하는 限 原則的으로 勞動三權이 認定된다.

③ 株式會社나 公社의 形態를 지닌 公企業의 從業員은 公務員이 아닌 까닭에 團結權, 團體交涉權 및 團體行動權(爭議權)을 지닌다.

④ 그러나 政府部處의 形態를 지닌 公企業뿐만 아니라 株式會社나 公社의 形態를 지닌 公企業의 從業員이 爭議權을 行使할 때에는 制限이 있다. 勞動爭議調整法의 規定에 따라 30日間의 冷却期를 가져야 한다[48].

⑤ 우리나라의 一般職 國家公務員이나 地方公務員의 勞動基本權은 다른 나라의 公務員에 比해서 지나치게 制限을 받고 있다. 勞動三權을 다 認定하고 있는 英國의 경우는 더 말할 것도 없고 美國이나 日本의 公務員보다 더 制約을 받고 있다. 前述한 바와 같이 美國의 公務員들은 爭議權行使만이 法律上 禁止되고 있으며 日本의 一般職 公務員들도 團結權은 지니고 있는 것이다.

⑥ 그러나 公企業의 從業員에 관한 限 우리나라의 法令의 規定은 寬大하다. 株式會社나 公社의 形態를 지닌 公企業의 從業員은 勿論, 政府部處의 形態를 지닌 公企業의 從業員들도 團結權, 團體交涉權 및 團體行動權(爭議權)을 지닌다. 前述한 바와 같이 美國에 있어서는 政府部處의 形態를 지닌 公企業이나 全額政府投資公社의 從業員은 爭議權行使가 禁止되어 있으며, 日本의 경우에 있어서도 政府部處의 形態를 지닌 公企業(五現業廳)의 從業員과 三公社의 從業員은 爭議權을 지니지 않는다.

(2) 組織現況

1947年1月18日 우리나라 勞動運動의 先鋒으로서 出發한 全國鐵道勞動組合은 韓國勞動組合總聯盟傘下의 16個 産別勞動組合의 하나로서 1967年 4月末現在 32,526名의 組合員을 지

表 5 勞組別 組合員統計

勞組別	調査年月日	支部數	組合員(男)	組合員(女)	組合員合計
鐵道勞組	1967年4月末	12	31,372	1,154	32,526
遞信勞組	1967年3月末	4	8,701	4,377	13,078
專賣勞組	1966年8月末	32	9,002	3,884	12,886
電力勞組	1967年3月末	27	10,492	530	11,022
金融勞組	1967年5月末	11	6,375	3,763	10,138
鑛山勞組	1966年8月末	56	28,821	977	29,798
運輸勞組	1967年2月末	13			15,951

資料 : 各勞組報告書에서 作成.

(48) 勞動爭議調整法 第14條

는 大組合의 하나로서 그 傘下에 서울, 釜山, 大田, 順天, 榮州, 釜山工作廠, 서울工作廠, 永登浦工作廠, 仁川工作廠, 本廳, 觀光 및 康生會의 12個支部를 지니고 있다[49].

表 6을 보면 알 수 있는 바와 같이 觀光支部 組合員이 1,743名, 康生會支部 組合員이 1,410名으로서, 總組合員 32,526名中 3,153名은 鐵道廳 職員이 아니다.

表 6　　全國鐵道勞組의 支部別 組合員現況 (1967年 4月末 現在)

支部別	서울	釜山	大田	順天	榮州	서울廠	釜山廠	永登浦廠	仁川廠	本廳	觀光	康生會	總計
人員	8,262	5,136	4,713	2,552	4,437	1,277	830	692	653	821	1,743	1,410	32,526

資料：全國鐵道勞動組合, 活動報告(1967), 서울, 1967, p. 49.

鐵道勞組에 比해서 比較的 歷史가 짧은 全國遞信勞動組合은 1967年 3月末現在 13,078名의 組合員을 지니고 있는 勞總傘下의 產別勞組의 하나로서 그 傘下에 서울廳, 大田廳, 光州廳 및 釜山廳의 4個 支部를 지니고 있다[50]. 鐵道勞組와 달라서 遞成會職員 104名을 除外한 모든 組合員이 遞信部 職員이다. 이中 約 72%가 技能職이며 約 28%가 雇傭員이다. 組合員學歷別統計를 본다면 大學卒業者가 201名 大學中退者가 241名에 지나지 않으며 國民學校中退者가 166名, 國民學校卒業者가 4,274名에 達하고 있다[51].

政府部處의 形態를 지닌 公企業의 하나인 專賣廳의 職員을 中心으로 하여 組織된 全國專賣勞動組合은 1966年 8月末 現在 32個 支部에 12,886名의 組合員을 지니고 있다. 이中 1,423名은 株式會社의 形態를 지닌 公企業의 하나인 大韓鹽業株式會社의 從業員이며, 58名은 私企業인 韓國훼타產業株式會社의 從業員이다. 이밖에도 南陽소금株式會社 從業員을 中心으로 한 華城地區鹽業支部 組合員 145名, 忠州耕作組合分會 組合員 27名이 있다. 따라서 全國專賣勞動組合 組合員의 約 87%가 專賣廳 職員이며, 約 13%가 專賣廳 職員아닌 組合員이다.

表 7　　全國專賣勞動組合 支部別 組合員　　(1966年 8月末 現在)

支部別	組合員數	支部別	組合員數
서울煙草製造廠支部	1,559	支廳支部聯合會	3,542
淸州 〃	1,511	大韓鹽業支部	1,423
全州 〃	1,744	煙草훼타支部	58
大邱 〃	1,655	華城地區鹽業支部	145
新灘津 〃	910	忠州耕作組合分會	27
印刷工場支部	312	合計	12,886

資料：全國專賣勞動組合, 第五次年度事業報告書, 서울, 1966, p. 71.

(49) 全國鐵道勞動組合, 活動報告(1967), 서울, 1967, p. 49.
(50) 全國遞信勞動組合, 事業報告(1967), 서울, 1967, pp. 110—111.
(51) 上揭書, p. 403.

組合員의 性別 統計를 보면 總組合員 12,886名中 男子가 9,002名, 女子가 3,884名으로서 10:4의 性別比例를 나타내고 있으며, 組合員의 平均年齡은 34歲이다. 組合員의 學歷別 統計를 본다면 大學卒業이 4.2%, 大學中退가 3.1%, 高卒 18%, 高等學校中退가 3.9%, 中卒 14.6%, 中學校中退가 5.5%, 國卒 44%, 國民學校中退가 3.8%, 其他가 7.9%로 되어 있다.

業種別로 보면 煙草製造分野가 59.9%, 煙草販賣分野가 24.5%, 鹽業이 12.2%, 雜業分野가 0.5%, 印刷分野가 2.4%, 人蔘分野가 0.3%, 煙草耕作分野가 0.2%를 찾이하고 있다. 職種別로 보면 技能職이 60.3%, 雇傭員이 6.7%, 常傭夫가 20.2%, 鹽夫가 3.4%, 季節鹽夫가 8.8%, 其他가 0.6%로 되어 있다. 組織比率을 보면 專賣廳定員의 96%以上을 組合員으로 吸收함으로써 專賣廳職員에 關한 限 比較的 높은 組織比率을 나타내고 있다(52).

韓國電力株式會社 從業員을 主體로 하는 全國電力勞動組合은 1967年3月末現在 27個支部에 11,022名의 組合員을 지니고 있는데 이中 1,427名은 서울市에 移管된 運輸事務所 從業員이다.

組合員의 性別統計를 보면 總組合員 11,022名中 男子가 10,492名, 女子가 530名으로서 男子 組合員이 壓倒的으로 많다. 電力勞組의 組合員인 韓電 從業員의 平均年齡은 35歲이며, 이들中 76%가 職員이며 24%가 雇員이다. 이들의 學歷別統計를 본다면 大學卒業이 18.9%, 初大卒業이 3.9%, 高等學校卒業이 32.7%, 中學校卒業이 14.4%, 電氣養成所卒業이 3.2%, 國民學校가 26.8%, 不就學이 0.1%로 되어 있다(53).

1961年8月19日 產業別 勞動組合으로 發足한 全國金融勞動組合은, 「國內唯一의 화이트카라勞組」(54)로서 1967年5月末現在 11個支部에 10,138名의 組合員을 지니고 있다. 表8을 보면 알 수 있는 바와 같이 組合員 10,138名中 政府가 大株主인 朝興銀行(政府所有株

表 8　　金融勞組 支部別 組合員統計　　(1967年5月末 現在)

支部別	組合員數	支部別	組合員數
朝興銀行	1,745	證券去來所	94
商業銀行	1,896	第一生命	65
第一銀行	1,849	東邦生命	191
韓一銀行	1,773	興國生命	114
서울銀行	779	大韓金融團信用調査所	50
國民銀行	1,505	韓國證券金融直轄分會	11
		計	10,138

資料：全國金融勞動組合, 第六次年度活動報告, 서울, 1967, p. 193.

(52) 全國專賣勞動組合, 第五次年度事業報告, 서울, 1966, pp. 69—71.
(53) 全國電力勞動組合, 第六次年度事業報告, 서울, 1967, pp. 66, 270.
(54) 全國金融勞動組合, 第六次年度活動報告, 서울, 1967, p. 173.

38%), 商業銀行(政府所有株 36%), 韓一銀行 (政府所有株 30%), 第一銀行(政府所有株 68%), 서울銀行(政府所有株 40%), 國民銀行(政府所有株 58%), 韓國證券去來所(政府所有株 46%)의 從業員이 9,641 名이며 其他는 民間企業의 從業員이다. 그러나 産業銀行, 中小企業銀行, 外換銀行의 從業員은 아직 金融勞組에 加入하지 않고 있다[55].

1966 年 8 月末現在 56 個支部에 29,798 名의 組合員을 지닌 全國鑛山勞動組合은 公企業의 從業員 14,892 名, 民間企業의 從業員 14,906 名을 組合員으로 하는 比較的 規模가 큰 勞動組合의 하나이다. 鑛山勞組의 鑛種別 組合員統計를 살펴 본다면 石炭이 22,658 名으로서 가

表 9 鑛山勞組의 鑛種別 國·民營別 組合員統計 (1966年8月末 現在)

區分	石炭	黑鉛	金銀銅	鐵	鉛·亞鉛	重石	其他非金屬	支部數	計
國營	12,576	—	490	826	—	1,000	—	14	14,892
民營	10,082	1,042	1,629	854	777	143	379	42	14,906
計	22,658	1,042	2,119	1,680	777	1,143	379	56	29,798

資料 : 全國鑛山勞動組合, 第 17 年次事業報告書, 서울, 1966, 9. 31.

장 많으며, 黑鉛 1,042 名, 金銀銅 2,119 名, 鐵 1,680 名, 鉛·亞鉛 777 名, 重石 1,143 名, 其他非金屬 379 名으로 되어 있다[56]. 鑛山勞組와 團體協約을 맺고 있는 公企業의 企業體別 組合員統計를 본다면 大韓石炭公社가 12,576 名, 韓國鑛業製鍊公社 490 名, 大韓鐵鑛開發株

表 10 企業體別 組合員統計 (1966年 8月末 現在)

企業體別	支部數	組合員
大韓石炭公社	9	12.576
韓國鑛業製鍊公社	1	490
大韓鐵鑛開發株式會社	1	826
大韓重石株式會社	3	1,000
計	14	14,892

資料 : 鑛山勞組, 前揭書 pp. 27—28에서 作成.

式會社 826 名, 大韓重石株式會社 1,000 名으로 되어 있다[57].

1961 年 8 月에 發足한 全國運輸勞動組合은 1967 年 2 月末現在 13 個支部에 15,951 名의 組合員을 지니고 있다. 이中 大韓通運株式會社職員支部 組合員이 1,774 名을 찾이하고 있으며,[58] 運輸勞組의 組合員으로서 大韓通運에 雇傭되어 있는 勞務者가 1967 年 7 月末現在 10,687 名에 達하고 있다. 따라서 運輸勞組는 大韓通運이 中心이 되어 있다고 해도 過言이 아니다. 이 밖에도 大韓通運에 雇傭되어 있는 勞務者로서 埠頭勞組에 加入한 者가 1967 年 7 月末現

(55) 上揭書, p. 193.
(56) 全國鑛山勞動組合, 第 17 年次事業報告書, 서울, 1966, p. 31.
(57) 上揭書, pp. 27—28.
(58) 全國運輸勞動組合, 第 6 次年度事業報告, 서울, 1967, p. 37—41.

在 7,345名에 達하고 있다[59].

以上으로서 公企業의 從業員이 中心이 되어 있거나 무거운 比重을 찾이하고 있는 産業別 勞動組合을 살펴보았는데, 이밖에도 大韓造船公社의 從業은 海上勞組에, 忠肥, 湖肥, 大韓石油公社의 從業員은 化學勞組에, 大韓航空公社의 從業員은 聯合勞組에, 韓國機械工業株式會社의 從業員은 金屬勞組에, 國定敎科書株式會社의 從業員은 出版勞組에 各各 加入하고 있는 것이다.

(3) 團體協約現況

鐵道廳과 全國鐵道勞動組合은 一年의 有效期間을지닌 團體協約을 締結하고 있을 뿐만 아니라 國有鐵道團體協約書 第3條에 의하여 國有鐵道勞動協議會를 두어 勤勞條件 等에 關하여 勞使雙方이 協議하고 있다.

遞信部와 全國遞信勞動組合도 團體協約을 締結하고, 遞信團體協約書 第7條에 의하여「遞信團體協約 施行에 따른 諸般問題와 其他 勤勞條件을 協議하기 위하여」各5名以上의 同數委員으로서 構成되는 遞信勞使協議會를 두고 있다.

表 11　　勞組別 團體協約 締結狀況　　(1966年 8月末 現在)

組合別 \ 區分	企業體數	締結狀況			未締結狀況		
		締結數	企業體	組合員	未締結數	企業體	組合員
鐵道勞組	3	3	100%	100%	—	—%	—%
遞信勞組	2	2	100	100	—	—	—
專賣勞組	4	4	100	100	—	—	—
電力勞組	1	1	100	100	—	—	—
金融勞組	12	—	—	—	12	100	100
鑛山勞組	51	31	66	90	20	34	10
運輸勞組	9	9	100	100	—	—	—

資料：韓國勞動組合總聯盟, 事業報告(1966), 서울, 1966, p. 68에서 作成.

專賣勞組도 專賣廳, 大韓鹽業株式會社를 위시하여 對象業體와 團體協約을 締結하고 있으며 勞使協議會를 通하여 使用者側과 빈번한 접촉을 하고 있다. 專賣廳의 경우에 있어서 이 勞使協議會는 비단 專賣廳 本廳뿐만 아니라 各支廳에 까지도 設置되어 있으며 討議案件은 團體協約뿐만 아니라 勤勞條件, 賃金, 不當勞動行爲等 廣範圍한 問題들을 議題로 삼고 있다[60](表 12 參照).

電力勞組도 韓國電力株式會社와 團體協約을 締結하고 勞使協議會를 두어 廣範圍한 問題를 使用者側과 協議하고 있는데 1966年4月부터 1967年3月에 이르는 期間中 17回에 걸쳐서 勞使協議會 會議를 가졌는데, 1966年度人件費調定, 勞使協議會 規約改正問題를 위시하여

(59) 大韓通運株式會社 勤勞課 提供統計
(60) 全國專賣勞組, 前揭書, pp. 107—109.

表 12　　專賣勞組 年度別勞使協議會 會議案件內譯

年度別	會議回數	案件數	協約締結及改正		勤務條件		賃金		不當勞動行爲		法規及規程遵守解釋		厚生		社會保障		身分保障		其他	
			件數	%	件數	%	件數	%	件數	%	件數	%	件數	%	件數	%	件數	%	件數	%
1961	3	33	1	3	3	9	10	30.5	1	3	10	30.5	2	6	3	9			3	9
1962	6	49	2	4	6	12	16	33	1	2	7	14	1	2	3	6	8	17	5	10
1963	3	47	3	6.5	4	8.5	20	43			8	17	2	4			7	14.5	3	6.5
1964	5	51	1	2	3	6	15	29			12	23	6	12			11	22	3	6
1965	3	32	1	3	1	2	3	7.5			6	19	2	6			7	22	4	12.5

註：本表의 年度는 專賣勞組事業年度인 9月1日부터 8月31日까지를 말함.
資料：專賣勞組, 前揭書, pp. 108—109.

交代勤務手當引上, 職務給實施基本協定等을 論議하였다[61].

金融勞組가 勞使間의 團體協約을 처음으로 締結한 것은 1964年4月1日이었는데 이 團體協約이 1965年3月末日로서 滿了되었으나 새로운 團體協約에 合意를 못보고 있다가 1966年11月1日 金融勞組와 6個銀行이 團體協約을 締結하게 되었다. 이어서 12月20日에는 大韓金融團信用調査所와 金融勞組가 團體協約을 締結하게 되었고 1967年2月16日에는 有效期間滿了後 1年6個月間 空轉을 거듭하던 金融勞組證券去來所支部의 團體協約 更新이 이루어졌다. 1967年5月16日에는 興國生命과 金融勞組興國生命支部間의 團體協約이 이루어짐으로써 1967年7月末現在 金融勞組는 9個業體와 團體協約締結을 끝내게 되었다[62].

鑛山勞組는 前述한 바와 같이 1966年 8月末現在 56個支部를 지니고 있는데 그中 團體協約을 締結한 支部는 40個支部이며 이에 該當되는 組合員數는 總組合員數 29,798名中 26,707

表 13　　鑛山勞組 企業體別 團體協約 締結狀況

對象企業體	支部名	締結年月日	區分
大韓石炭公社	石公 9個支部	1965年 11月 4日	更新
大韓重石鑛業開發株式會社	大韓重石 3個支部	1965年 10月 20日	〃
大韓鐵鑛開發株式會社	裵陽支部	1965年 10月 1日	〃
韓國鑛業製鍊公社	長項支部	1965年 4月 1日	〃

資料：鑛山勞組, 前揭書, p. 64에서 作成.

名에 達한다. 未締結支部數는 16個支部에 組合員數는 3,091名이다. 表 13을 보면 알 수 있는 바와 같이 鑛山勞組와 關聯이 있는 4個 公企業은 團體協約을 締結하고 있으며, 勞使協議會도 設置하고 있다[63].

大韓通運株式會社와 運輸勞組는 두個의 團體協約을 締結하고 있다. 하나는 同社의 모든

(61) 全國電力勞組, 前揭書, pp. 9, 28—45.
(62) 全國金融勞組, 前揭書, pp. 341—346, 371, 395.
(63) 全國鑛山勞組, 前揭書, pp. 58—65.

店所에서 勞動을 給付하는 勞務者에게 適用되는 것이며, 다른 하나는 同社 職員에게 適用되는 것이다. 大韓通運과 運輸勞組는 또한 勞使協議會를 通하여 廣範圍한 問題를 論議하고 있다[64].

(4) 勞動爭議現況

表 14 勞組別 爭議狀況 (I) 自 1964年 9月 1日 至 1965年 8月 31日

區分 / 組合別	爭議件數	解決與否 解決	解決與否 未決	參加人員	發生事由 賃金上引	滯賃金	拂減員	不當解雇	不當勞動行爲	協約締結	協約不履行	其他	計
鐵道勞組	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
纖維勞組	4	4	—	7,146	4	3	—	—	—	—	—	—	7
鑛山勞組	2	2	—	749	2	—	—	—	—	—	—	1	3
電力勞組	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
外機勞組	16	15	1	28,252	15	2	3	3	2	5	—	10	40
遞信勞組	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
運輸勞組	5	4	1	293	5	—	—	—	—	1	—	—	6
海上勞組	4	4	—	1,992	4	—	—	—	—	3	—	5	12
金融勞組	2	2	—	160	2	—	—	1	—	—	—	—	3
專賣勞組	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
化學勞組	5	5	—	2,767	5	—	—	1	—	1	—	8	15
金屬勞組	4	4	—	833	4	1	—	2	—	2	—	—	9
埠頭勞組	7	6	1	21,288	7	—	—	—	—	—	—	—	7
出版勞組	1	1	—	382	1	—	—	1	—	—	—	1	3
自動車勞組	6	6	—	814	6	—	—	—	—	—	—	11	17
聯合勞組	23	21	2	8,288	23	4	—	—	—	12	—	12	51
計	79	74	5	72,964	78	10	3	8	2	24	—	48	173

資料：韓國勞組總聯盟, 事業報告(1965), 서울, 1965, p. 93.

表 15 公企業의 勞動爭議 (I) 自 1964年 9月 1日 至 1965年 8月 31日

企業主	組合	發生年月日	參加人員
國定教科書株式會社	出版勞組國教支部	1964年 12月 18日	382名
大韓通運株式會社外 35社	埠頭勞組	1965年 8月 31日	18,614
韓國證券去來所	金融勞組證券去來所支部	1965年 7月 29日	96
大韓造船公社	海上勞組造船公社支部	1965年 8月 2日	1,048
韓國機械工業株式會社	金屬勞組韓國機械支部	1965年 3月 4日	680
大韓通運束草支店	埠頭勞組束草支部	1965年 3月 31日	340
大韓通運木浦支店	埠頭勞組木浦支部	1965年 1月 12日	83
大韓石油公社	化學勞組石油公社支部	1965年 5月 17日	309
大韓通運釜山出張所	運輸勞組釜山支部	1965年 8月 30日	52

資料：韓國勞組總聯盟, 事業報告(1965), 서울, 1965, pp. 94—103에서 拔取

(64) 全國運輸勞組, 前揭書, pp. 279, 285—292.

韓國勞動組合總聯聯의 會員組合으로 되어있는 16個 勞組의 勞動爭議狀況을 살펴 보면 (表 14參照) 1964年9月1日부터 1965年8月31日에 이르는 一年間에 있어서 公務員勞組인 鐵道, 遞信, 專賣의 3個勞組와 公企業勞組인 電力勞組에는 爭議가 發生하지 않았다. 그러

表 16 勞組別爭議狀況 (Ⅱ) 自 1965年 9月 1日 至 1966年 8月 31日

區分 / 組合別	爭議件數	解決與否		參加人員	發生事由								
		解決	未決		賃金引上	滯賃	拂金	減員	不當解雇	不當勞動行爲	協約締結	協約下履行	其他	計
鐵道勞組	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
纖維勞組	6	4	2	37.536	6	—	—	—	—	2	—	—	8
鑛山勞組	3	3	—	1.318	3	—	—	—	—	—	—	3	6
電力勞組	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
外機勞組	28	28	—	35.590	28	1	2	3	2	14	—	35	85
遞信勞組	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
運輸勞組	5	3	2	12.019	4	—	—	1	—	1	—	—	6
海上勞組	8	8	—	12.145	8	—	—	—	—	3	—	6	17
金融勞組	4	3	1	8.092	4	—	—	—	—	3	—	2	9
專賣勞組	3	3	—	1.390	—	—	—	1	—	1	—	2	4
化學勞組	7	7	—	551	7	—	—	2	—	5	—	3	17
金屬勞組	3	3	—	1.655	3	—	—	—	—	1	—	2	6
埠頭勞組	11	6	5	17.719	11	—	—	—	—	—	—	3	14
出版勞組	3	3	—	133	2	—	—	—	—	1	—	1	4
自動車勞組	11	11	—	18.264	10	—	—	1	—	2	—	6	19
聯合勞組	40	36	4	6.564	39	1	—	1	—	24	—	32	97
計	132	118	14	152.976	125	2	2	9	2	57	—	95	292

資料 : 韓國勞動組合總聯盟, 事業報告(1966), p. 82.

나 鑛山勞組에 2件, 海上勞組에 4件, 金融勞組에 2件, 化學勞組에 5件, 金屬勞組에 4件, 埠頭勞組에 7件, 出版勞組에 1件, 聯合勞組에 23件의 勞動爭議가 있었는데 公企業과 關聯이 있는 勞動爭議는 9件이다[65].

公企業과 關聯이 있는 9件의 勞動爭議中(表 15參照) 埠頭勞組에 의한 爭議가 3件이고 出版勞組, 金融勞組, 海上勞組, 金屬勞組, 化學勞組, 運輸勞組에 의한 爭議가 各 1件이다. 企業主別로 보면 大韓通運株式會社(政府所有株 51%)를 相對로 한 爭議가 4件이고, 國定敎科書株式會社(政府所有株 51%), 韓國證券去來所(政府所有株 46%), 大韓造船公社(政府所有株 69%), 大韓石油公社(政府所有株 75%)를 相對로 한 爭議가 各1件이다[66].

1965年9月1日부터 1966年8月31日에 이르는 一年間을 보면(表 16參照) 鐵道勞組, 遞信勞組 및 電力勞組는 한件의 勞動爭議도 없었다. 專賣勞組의 경우에 있어서는 3件의 勞動

(65) 韓國勞動組合總聯盟, 事業報告(1965), 서울, 1965, p. 93.
(66) 上揭書, pp. 94—103.

表 17　　公企業의 勞動爭議 (Ⅱ)　　自 1965年 9月 1日 至 1966年 8月 31日

企業主	組合	發生年月日	參加人員
大韓航空公社	聯合勞組航空支部	1965年 11月 3日	81名
大韓通運東草支店	埠頭勞組東草支部	1965年 12月 3日	305
大韓通運群山支店	海上勞組全北支部	1965年 11月 5日	41
朝興銀行外 35個銀行	金融勞組	1966年 6月 13日	7,910
大韓鹽業株式會社	專賣勞組大韓鹽業支部	1966年 8月 19日	6,188
韓國證券去來所	金融勞組去來所支部	1966年 6月 22日	104
大韓造船公社	海上勞組造船公社支部	1966年 7月 25日	1,500
仁川重工業株式會社	金屬勞組仁川重工業支部	1966年 8月 5日	1,076
大韓重石鑛業株式會社	鑛山勞組上東鑛山支部	1966年 4月 9日	640

資料：韓國勞動總聯盟, 前揭書, pp. 83—91 에서 拔取.

爭議가 있었는데 이 3件이 다 政府를 相對로 한 勞動爭議가 아니라는 것을 注意할 必要가 있다. 이밖에 鑛山勞組에 3件, 運輸勞組에 5件, 海上勞組에 8件, 金融勞組에 4件, 金屬勞組에 3件, 埠頭勞組에 11件, 聯合勞組에 40件의 勞動爭議가 있었는데 이中 公企業과 關聯이 있는 爭議는 9件이다(67).

1965年9月1日부터 1966年8月31日에 이르는 一年中 公企業과 關聯이 있는 9件의 勞動爭議中(表 17參照) 海上勞組와 金融勞組에 의한 爭議가 各 2件이고, 聯合勞組, 埠頭勞組, 專賣勞組, 金屬勞組, 鑛山勞組에 의한 爭議가 各 1件으로 되어 있다. 企業主別로 보면 大韓通運株式會社를 相對로 한 爭議가 2件이고, 大韓航空公社(政府所有株 93%), 朝興銀行外 5個銀行, 大韓鹽業株式會社(政府所有株 99%), 韓國證券去來所, 大韓造船公社, 仁川重工業株式會社(政府所有株 47.4%), 大韓重石鑛業株式會社(政府所有株 67%)를 相對로 한 것이 各 1件이다(68).

이와 같이 1964年9月부터 1966年8月에 이르는 2年동안의 우리나라 公企業의 勞動爭議 現況을 살펴 볼때 다음과 같은 몇가지 事實을 指摘할 수 있다.

① 우리나라의 公務員組合에 의한 勞動爭議는 거의 없다. 적어도 政府를 相對로 한 勞動爭議는 2年間에 한件도 없었다.

② 公務員勞組는 아니나 韓國電力勞組에 의한 勞動爭議도 2年間 한件도 없었다.

③ 比較的 勞動關係가 좋지 않은 公企業은 大韓運運株式會社, 大韓造船公社, 韓國證券去來所인데 그中에서도 大韓通運株式會社의 勞動關係가 가장 나쁘다. 그 理由에는 여러가지가 있겠으나 大韓通運株式會社는 每年 埠頭勞組, 運輸勞組에 屬해 있는 多數의 勞務者를 雇傭하고 있을 뿐만 아니라 特異한 雇傭 및 賃金制度(勞賃은 荷主와 契約한 料率의 70%를 都給

(67) 韓國勞動組合總聯盟, 事業報告(1966), 서울, 1966, p. 82.
(68) 上揭書, pp. 83—91.

賃金으로 分配支給하는 賃金制度)를 採擇하고 있는 까닭에 料率引上이 되기 前에는 勞賃引上이 不可能한 까닭이다[69].

④ 그러나 大體的으로 보아서 우리나라 公企業의 勞動關係는 平穩한 편이라고 하겠다. 우리나라에 있어서의 爭議發生의 主要原因이 韓國勞動組合 總聯盟이 指摘하는 바와 같이 「物價의 上昇으로 因한 實質賃金의 低下, 滯拂勞賃과 各種法定手當의 支給等 賃金關係가 으뜸을 차지하고 다음으로는 團體協約의 締結과 不當解雇等」이며 「一部封建的인 使用者들의 前近代的인 收益性追求와 勞動問題를 輕視하는 近視眼的이고도 不合理한 經營方法」이 우리나라 勞動問題의 癌的인 存在라고[70] 한다면 公企業을 相對로하는 勞動爭議가 적은 것은 當然하다고 하겠다.

(69) 大韓通運史編纂委員會, 大韓通運史, 서울, 大韓通運株式會社, 1967, p. 213.
(70) 韓國勞動組合總聯盟, 事業報告(1965), p. 93.