

團體協約 (A Collective Agreement)

金 辰

緒 言

或者 是 現 世 代 的 普 通 大 陸 的 兩 法 體 系 上 進 化 되 어 온 勞 動 法 的 相 異 性 을 云 云 할 때 勞 動 組 合 的 機 能 을 基 準 으 로 삼 어 前 者 를 自 律 的 後 者 를 他 律 的 인 特 性 을 지 니 고 있 다 고 한 다. 이 와 같 은 境 遇 에 依 例 히 論 議 되 는 것 에 團 體 協 約 이 있 다.

英 美 兩 國 에 서 는 勞 動 協 約 을 法 的 인 強 制 力 有 는 것 이 라 하 지 않 고 勞 使 間 的 紳 士 協 定 이 라 生 覺 되 어 왔 기 때 문 에 그 法 的 性 質 에 對 해 서 具 體 的 으 로 論 議 되 지 아 니 하 였 다. 그 러 나 그 것 은 勞 使 間 的 慣 行 으 로 켜 尊 重 되 어 社 會 的 인 拘 束 力 을 가 지 는 것 이 기 때 문 에 勞 使 間 에 있 어 서 一 種 的 自 治 的 規 範 으 로 켜 的 作 用 을 가 진 것 이 라 할 수 있 다.

團體協約

反 面 近 代 的 勞 動 立 法 에 指 導 的 인 役 割 을 國 家 가 擔 當 한 歐 羅 巴 大 陸 諸 國 에 서 는 勞 動 協 約 을 法 的 인 關 係 라 生 覺 하 여 왔 기 때 문 에 裁 判 所 에 訴 를 提 起 할 수 있 게 되 고 따 라 서 그 法 的 性 質 이 나 效 力 에 對 해 서 論 議 되 고, 이 와 같 은 論 議 는 특 히 獨 逸 에 서 盛 行 되 었 다. 卽 勞 動 協 約 을 가 지 고 單 純 한 道 德 的 約 定 이 아 니 라 法 的

效力을 가진 것이라 하여 그것을 一種의 債權契約關係로써 把握하였다. 그 後 勞動協約關係의 團體의 性格이 重要視되어 特히 一九二八年 獨逸勞動協約令(Tarifvertragsordnung)이 制定된 後로는 勞動協約의 所謂 規範的 部分에 對해서 自治的인 法으로써의 性格을 認定하는 것이 一般的인 通說이 되었다. 即 勞動協約은 勞使의 團體交涉의 結實로써 勞使間의 對立하는 利害關係의 하나의 妥協點으로써 成立하기 때문에 그것은 勞使의 合意에 依한 協定이라는 形式을 取한다.

佛蘭西에서는 勞動法令集 第一卷 勞動에 關한 契約(Conventions relatives au travail) 第三一條 a에서 다음과 같은 規定을 두고 있다. 即 團體協約이라 함은 一方에는 하나 또는 數個의 勞動者의 職業團體 他方에는 하나 또는 數個의 使用者의 職業團體 또는 其他의 使用者團體 또는 一名 또는 數名의 使用者가 있어 그 兩當事者間에서 締結되는 勞動條件에 關한 合意를 말한다. 協約에서는 現行法規의 規定보다 勞動者에게 一層 有利한 規定을 揭記할 수 있다. 協約은 以上の 規定에 依해서 明定되는 公共의 秩序의 規定에 抵觸할 수 없다. 團體協約은 그 適用範圍를 決定한다. 適用範圍는 全國的 地域的 또는 地方的으로 할 수 있다고 하였다.

우리나라에서도 以上과 같은 大陸法的인 傳統을 繼承하여 勞動組合法 第三章에서 團體協約에 關한 諸規定을 두었다. 그러나 先進諸國의 境遇와 같이 封建主義時代에서 資本主義時代로 그리하여 修正된 資本主義時代로 移行한 段階를 밟지 아니한 우리나라에서 團體協約制度가 그와 같은 나라에서 演出한 機能을 期待하기 困難하다고 하겠지만 勤勞者의 權益을 保護하고 生産의 平和에 이바지한다는 그 機能이 우리나라 建設에 좋은 結果를 招來한다는 것을 믿는다면 그것의 效用性을 發揮하도록 努力하여야 할 것이다. 現行行을 살펴보면 勞動組合法 第三六條 第二項(作成된 團體協約을 行政官廳에 申告하여야 한다는 規定)에 따라 團體協約의

具體的인 內容도 把握하지 않고 形式的인 層次를 밟아 團體協約을 作成하다 提出한다는 感이 있다. 그 一例로서 寧越炭礦勞務者實態를 調査한이 다음과 같은 報告를 한 것을 들 수 있다 (註 白宰奉... 韓國勤勞基準法에 對한 特殊研究) 寧越炭礦勤勞者實態 中心으로 學校 碩士學位 論文(八서울大) 「...大德石炭公社와 大德勞經石炭礦聯合會傘下 六個 炭礦勞動組合 사이에 團體協約이 締結되어 있다. ....그림에도不拘하고 團體協約이 무엇인지 아는가라는 물음에 對하여 그렇다고 對答한 사람이 五二%인 一四四名이었고 그 밖의 사람은 團體協約을 全然 모르거나 잘 모르는 것이었다. 그리고 團體協約을 읽어 보았는가하는 물음에 對하여는 約二五%인 七〇名이 肯定的인 對答을 했을 뿐 그 밖의 사람들은 읽어 보지 않았다는 것이다. ....」

우리는 團體協約의 機能을 널리 普及시킬 義務가 있을 뿐만 아니라 于先 그것의 內容을 充實히 하여 從來一部 團體協約이 勤勞基準法의 規定을 옮겨서 揭記하는 弊端을 없애고 團體協約의 올바른 機能을 導入할 必要가 있다. 이와 같은 意味에서 美國內에서 널리 普及되어 있다고 生感되는 團體協約을 翻譯紹介하고자 한다.

團體協約 (註 英文은 Handler & Hays, Cases on Labor Law, Appendix F, 1953 참조 하였다.)

本協約은 以下 使用者라 略稱되는 某毛織會社와 以下 勞動組合이라 略稱되는 美洲毛織物勞動組合 사이에 締結되어 一九四四年 二月 一日부터 效力이 發生한다.

本協約當事者는 使用者, 勤勞者와 勞動組合間의 業務上 經濟上의 諸關係를 改善 增進하고, 賃金率 勤勞時間과 其他 勤勞條件에 關한 基本的인 相互理解를 圖謀함과 同時에 모든 紛爭과 不平의 友誼的인 諸調整方法을 規定함을 目的으로 한다.

여기에 當事者雙方은 다음과 같이 合意하여 連署한다.

第一條 [團體交涉資格 Recognition]

(一) 使用者는 勞動組合을 使用者의 工場內의 모든 生産部面 勤勞者와 工場施設維持 勤勞者를 위한 唯一 (the sole and exclusive) 團體交涉機關으로 認定하며, 거기에 運搬夫 工場內書記는 包含되나, 事務員, 臨時 雇傭人(part time employees) 作業促進係員(expeditors) 作業時間과 出勤時間을 記錄하는 事務員(timekeepers and timecheckers) 看護員, 設計員 및 補助員, 製圖員, 技術者와 實驗室職員, 罷工調節員, 그리고 勤勞者의 採用, 昇進, 解雇, 懲戒와 그밖의 勤勞者의 地位를 變更시킬 수 있는 權限과 前記 行爲를 推薦할 權限을 가진 主任長(supervisors)은 除外된다.

(二) 모든 勤勞者는 雇傭된 날로부터 三〇日 以內에 繼續的 就業을 條件으로 本勞動組合의 會員이 되어 正會員의 地位를 維持한다. 除隊軍人은 過去の 序列로써 再雇傭된다.

(三) 使用者는 本協約의 有效期間中 勞動組合加入金과 組合會費를, 勤勞者가 書面으로 使用者에게 控除 權을 賦與하여 控除케 하는데 따라서 各勤勞者의 週給으로부터 控除하며 이렇게 控除된 總額을 勞動組合 혹은 組合의 選定者에게 傳達할 것과, 또한 除隊軍人의 俸給으로부터는 組合加入金を 控除하지 않을 것을 合意한다.

第二條 [使用者의 權利義務 Powers and duties of the employer]

本協約의 規定과 賃金, 勤勞時間과 勤勞條件에 對한 勞動組合의 團體交涉權에 따라서, 工場의 經營, 生産에 關한 計劃 指示 統制 販賣事務와, 採用, 解雇, 昇進, 降等, 懲戒를 包含하는 勤勞力의 指示와, 生産의 減少나 增加에 隨伴한 勤勞力의 減增의 結果로 因한 勤勞者의 臨時解雇와 再就業을 經營擔當者(the

management)의 排他的 機能에 屬하며 沃코 制限되지 아니한다.

### 第三條 賃金(Wages)

(一) 一般賃金引上과 最低賃金(General wage increase and Minimum wage)

會社는 二月 一日부터 時間當 一五센트의 一般的 綜合的인 賃金引上과 時間當 一달타 五센트의 最低賃金을 規定할 것에 同意한다.

(二) 賃金修正(Wage Revision)

本協約當事者中 一方은 賃金率의 引上 또는 引下에 關聯시켜서 職別賃金表의 一般的 修正을 要求할 수 있다. 但 이와 같은 要求는 年 二回를 超過할 수 없다. 賃金率의 修正은 二月 一日 或은 八月 一日에 만 效力發生하며, 雙方當事者의 合意 或은 本協約規定에 따라서 修正되지 않는 限 本協約의 終了 또는 更新期間의 終了까지 效力이 繼續된다. 賃金率의 引上 또는 引下에 關한 一般的 修正에 對한 要求는 書面으로 하여야 하며, 이러한 修正의 效力發生이 要求되는 二月 一日 或은 八月 一日의 六十日 前에 相對方에게 郵送하거나 交付하여야 한다. 이러한 書面通知를 發한 後 當事者雙方은 即時 그 要求를 協議하여 合意에 到達하도록 善意的 努力을 하여야 한다. 要求를 接受한 後 三十日 以內에 合議에 到達하지 못한 때에는 本協約當事者中 一方의 要請에 따라 美國仲裁協會(American Arbitration Association)의 三名이로 構成되는 仲裁委員會(Arbitration Panel)를 指名하며 同委員會는 迅速히 紛爭事案을 들은 다음 美國仲裁協會의 現行規約에 따라 當事者雙方에게 書面으로 判定을 내린다. 全員一致 또는 過半數에 依한 仲裁委員會의 判定은 當事者雙方을 最終的 決定의 으로 拘束한다. 協約의 本項에 依한 仲裁費用은 當事者가 均分하여 負擔한다.

## (二) 賃金調整(Wage Adjustments)

添付된 職別賃金表는 本協約의 一部를 形成하며 本協約의 有效期間中 效力을 가진다. 但 後에 業務의 方法과 過程에 있어서의 甚한 變化로 因하여 賃金率의 再考가 正當化될 程度로 業務量에 影響을 미치게 될 때에는 例外로 한다. 이러한 境遇에는 本協約의 當事者의 一方은 自案에 따른 修正에 依據하여 인제는지 賃金率의 考慮를 要求할 수 있다. 이러한 要求는 書面으로 하여야 하며 이러한 境遇의 賃金率은 協商되어야 하며 當事者雙方은 不解決節次(Grievance procedure)에 따라서 合意에 到達하도록 善意의 努力을 하여야 한다. 이는 當事者 一方도 本條項에 따라서 到達된 賃金調整을 다른 不衡平과 不平等을 主張하기 위한 根據로서 利用할 수 없다.

本條는 本協約當事者 一方이 第三條 1項에 따라서 職別賃金表의 一般的 修正을 要求하는 것을 妨害하지 않는다.

## (三) 出勤時間(Reporting Time)

交代가 始作되는 定規時間에, 또는 使用者의 要求에 따라서 出勤한 第一 및 第二交代의 勤勞者에게는 能力에 따른 四時間의 雇傭, 그리고 거기에서 따른 賃金, 또는 使用者의 選擇에 따른 定規賃金率에 依據한 四時間의 賃金이 保障된다. 但 勤勞者가 出勤하지 말 것을 通告받은 境遇에는 例外로 한다. 第三交代에 出勤한 勤勞者에게는 實際로 豫定되어 있는 全交代時間의 賃金이 保障된다.

勞動紛爭이나 使用者의 支配範圍外의 他原因으로 因하여, 作業을 提供하지 못하는 경우에는 本項은 適用되지 아니한다. 그러나 主動力이 嫁動할 수 없는 경우에는 第一 第二交代의 勤勞者에게는 二時間의 賃금이支給되고, 出勤한 第三交代勤勞者에게는 四時間의 賃금이 支給된다. 但 出勤하지 아니할 것을 通告받은 境

遇는 例外로 한다.

使用者는 이러한 勤勞者가, 高低間에 그러한 業務에 相應하는 賃金率이나 또는 그의 定規賃金率에 따라서 賃金의 支給을 받은 期間동안 他業務에 從事할 것을 要求할 權利를 保留한다. 定規賃金率이란 그러한 條件이 發生한 週의 平均時間當 所得을 말한다.

出勤하지 말것에 對한 正當한 通知는, 口頭나 또는 書面으로서, 前交代의 終了時나 終了前에 發한 것에 限하고, 特定集團에 對한 通知는 作業室에 郵送되던 效力이 發生한다. 出勤하기 위하여 家出하기 前에 實質的으로 傳達된 通知는 有效하다.

不當缺勤後 出勤한 勤勞者는 本條의 利益을 받을 수 없다. 但 勤勞者가 미리 再出勤하고자 하는 日字에 關해서 使用者에게 適切한 通知를 하고, 使用者가 勤勞者에게 出勤하지 말것에 對한 通知를 게을리 한 境遇에는 例外로 한다.

(口) 第二, 第三交代手當(Second and Third Shift Premiums)

第二交代勤勞者는 그의 定規賃金率에 加算하여 5%의 手當을 받는다. 第三交代勤勞者는 그의 定規賃金率에 加算하여 10%의 手當을 받는다. 通常交代時間은 다음과 같다.

第一交代, 午前 七時부터 午後 三時까지

第二交代, 午後 三時부터 午後 十一時까지

第三交代, 午後 十一時부터 午前 七時까지

勤勞者가 一交代期間에 特定日에 있어서의 그의 擔當時間의 50% 내지 그 以上 동안 業務에 從事하였다면, 이 交代期間에 依하여 그의 手交代에 對하여 받을 手當의 種目이 決定된다.

## (나) 平等(Equality)

婦女勤勞者도 男子勤勞者와 同一한 業務에 從事할 때에는 同一한 賃金を 받는다.

## (나) 轉任(Transfers)

定規職이 아닌 他業務에 從事하도록 臨時的으로 轉任된 勤勞者는, 高低간에, 新業務에 따른 賃金이나 또 定規賃金を 받는다. 但 轉任이 永久的인 것으로 判明된 때에는 例外로 하며, 이 境遇에는 勤勞者는 轉任된 業務에 따른 賃金を 받는다.

臨時轉任은 四週日을 超過할 수 없으며, 四週日이 經過하면 永久職이 되며 勤勞者는 新業務에 따른 賃金を 받는다.

## (ㅇ) 待機期間(Waiting time)

擔當業務로 因한 所得(piece-work earnings)이 明確히 그의 個人的 支配範圍外의 原因에 依하여 影響을 받은 때에는, 勤勞者는 이러한 事情을 什長(supervisors)에게 通告한 後에는, 當該待機狀態가 發生한 週의 時間當平均賃金率에 따라서 待機期間의 賃金を 받는다. 本項은 特定作業에 對한 確定된 日給에 依하여 補償되는 業務의 正常的 景氣에 包含되는 바의 作業中斷에는 適用되지 아니한다. 本項은 이러한 待機期間이 什長の 支配範圍外의 勞動休業에 依하여 惹起된 때에는 適用되지 아니한다.

#### 第四條 「勤勞時間、超過時間、休日、Hours of Work, Overtime and Holidays」

## (一) 勤勞時間

交代當 定規勤勞時間은 一日 八時間이며 月曜日부터 金曜日을 包含하여 一週 四十時間이다. 平常交代時間

은 다음과 같다.

第一交代, 午前 七時부터 午後 三時까지

第二交代, 午後 三時부터 午後 十一時까지

第三交代, 午後 十一時부터 午前 七時까지

一交代가 始作되는 日에 그 交代期間의 全時間이 算入된다.

本條는 會社와 勞動組合이 相互 合意下에 定規就業日(regular work week)을 變更하는 것을 妨害하지 아니한다.

(一) 時間外手當(Overtime Pay)

重複하지 않고 一日 八時間을, 或은 一週 四十時間을 超過하여 作業한 勤勞者와, 土曜日과 下記될 休日에 作業한 勤勞者는 定規賃金率의 一倍半의 賃金을 支給받는다. 勤勞者가 日曜日에 作業하면 定規賃金率의 二倍의 賃金을 支給받는다. 會社의 要求에 依하여 休日에 作業한 勤勞者에게는 八時間賃金과 實際作業時間의 一倍半에 該當하는 時間의 手當이 支給된다.

(二) 休日(Holidays)

(一) 下記日은 本協約下에서는 休日로 看做되며, 그 休일이 들어 있는 週의 勤勞者의 時間當平均賃金率에 依하여 八時間의 賃金이 支給된다. 但 勤勞者가 正當한 理由없이 休日前日 또는 休日다음날 缺勤한 경우에는 休日賃金은 支給되지 아니한다.

新正日(一月一日)·顯忠日(Memorial Day)·獨立記念日(Fourth of July)·秋收感謝節(Thanksgiving Day)·勞動節(Labor Day)·聖誕節(Christmas Day)·

(2) 上記 休日이 日曜日인 경우에는 다음 月曜日を 休日로 한다.

(3) 會社가 必要上, 動力室勤務員, 守衛, 工場施設維持員에게 指定된 休日に 就業할 것을 要求한 정  
우에, 이들 勤勞者가 要求에 應하지 않으면 休日賃金이 支給되지 않는다. 勞動組合은 會社로부터 通告를  
받은 경우에는, 餘他金勤勞者가 休日に 作業하도록 勸誘하는데 協力할 것에 同意한다.

(4) 見習期間終了後 臨時解雇된 勤勞者에게는 미리 다음 休日賃金이 支給된다. 이 경우의 休日賃金은  
그가 就業한 最終週의 時間當平均賃金率에 依據한다.

(5) 疾病으로 因한 缺勤이 指定된 休日까지 繼續된 경우에는 勤勞者가 團體保險利益이나 勤勞者災害  
補償을 받거나 받을 資格이 있는 경우에 限하여 休日賃金이 支給된다. 但 缺勤이 一年을 超過하는 경우에는  
例外로 한다.

(6) 當該休日を 包含한 어느 期間 自發的 休暇에 있는 勤勞者에게는 休日賃金이 支給되지 않는다. 但  
休暇가 疾病 勤勞者에 對한 事故, 또는 直系家族의 死亡으로 因하여 許與되었을 때에는 例外로 한다.

第五條 [休暇와 休暇中賃金 Vacations and Vacation Pay]

有給休暇는 當該資格있는 勤勞者에게 六月 一日부터 九月 十五日 까지의 期間中에 限해서 許與된다.

一年以上 三年以下 繼續就業한 勤勞者에게는 四十時間의 賃金이 支給되는 一週日의 有給休暇가 付與된  
다. 三年以上 五年以下 繼續就業한 者에게는 六十時間의 賃金이 支給되는 一週日의 有給休暇가 付與된다.  
五年 或은 그 以上 繼續就業한 者에게는 八十時間의 賃金이 支給되는 二週日의 有給休暇가 付與된다.

上記 資格을 얻으려면 勤勞者는 前年 六月 一日부터 今年 九月 十五日까지의 期間中에 最少限 七個月間

의 就業記錄을 가지고 있어야 한다. 三月十五日 或은 그 以後에 臨時解雇된 勤勞者에게는, 實際로 最少限 七個月間 就業하였거나, 또는 再雇備되어 九月十五日 까지에 七個月間의 就業을 完了하는 境遇에 限하여 有給休暇 或은 休暇中 賃金이 付與된다. 但 繼續的 勤續記錄이 休暇許與期間內에 滿一年의 就業에 達하지 못하는 경우에는, 有給休暇 或은 休暇中 賃金이 付與되지 아니한다.

三月十五日 以前에 臨時解雇된 勤勞者에게는 有給休暇 或은 休暇中 賃金이 付與되지 아니한다. 但 會社가 再雇備하여 九月十五日 까지에 所定の 資格을 具備하는 境遇에는 有給休暇 或은 休暇中 賃金이 付與된다.

六月一日 以前에 辭職하거나 正當한 理由로 解雇당한 勤勞者는 有給休暇適格이 없다.

勤勞者의 休暇適格期間(一年, 三年 或은 五年)의 滿期以前에 工場이 休暇許與期間을 위하여 廢鎖하는 境遇에는 勤勞者는 그가 休暇適格을 取得하는 週에 休暇中 賃金を 받는다. 但 이것은 勤勞者가 九月十五日 或은 그 以前에 休暇適格을 取得하는 境遇에 限한다.

休暇適格勤勞者에 對한 休暇中 賃金は 그의 休暇前의 最終 四半期에 社會保障(Social Security)에 報告한 時間 平均賃金으로 한다.

職別 休暇計劃表는 使用者의 裁量에 依한다. 但 作成以前에 勞動組合과 協議하여야 한다.

### 第六條 [團體生活, 事故, 健康保險 Group Life, Accident and Health Insurance]

使用者는 本協約의 有效期間 및 更新, 延長期間 동안 使用者의 單獨負擔으로 勤勞者에 對한 下記利益을 위하여 團休保險約款을 維持할 것에 合意한다.

#### (一) 生命保險(Life Insurance)

生命保險約款은 被保險者의 生命을 元金 五百弗로 補償한다. 保險金은 被保險者가 指定한 保險金受取人에

料 支給된다。但 被保險者는 保險金受取人의 指定을 變更할 權利를 留保한다。

資 (가) 不意의 死傷(Accidental Death and Dismemberment)

職務外의 不意의 事故로 死傷의 結果가 發生한 境遇에는 다음과 같은 補助金이 支給된다。

不意의 死亡……………一仟弗

失明과 兩手足의 喪失……………一仟弗

一眼喪失과, 一手足의 喪失……………五百弗

(나) 健康, 事故補助金(Health and Accident Benefits)

勞働者災害補償法에 依하여 補償되지 않는 身病, 疾病, 事故로 因한 全無能力者에게는 第八日로부터 十  
三週日까지 週當 十五弗의 補助金이 支給된다。

(다) 醫療補助金(Hospital Expense Benefits)

身病, 疾病과 事故로 因한 入院에 對한 醫療補助金은 第一日부터 第三十一日까지(三十一日까지 包含) 日  
當 五弗로 하며, 以外에 X레이, 手術室, 產室, 麻醉室 等の 費用에 對한 補助金은 日當 入院補助金의 五倍  
로 한다。

(라) 出產補助金(Maternity Benefits)

最高出產補助金은 次(나)項에 規定된 產科補助金을 除外하고 九十五弗로 한다。

(리) 外科補助金(Surgical Benefits)

約款에 添付되거나, 背面에 記載된 手術表에 明細된 바와같이 產科補助金을 包含한 外科手術補助金은 百  
五十弗까지로 한다。

新採用勤勞者는 三十日間の 見習 期間이 滿了하기 前에는 團體保險約款에 對한 資格이 없다.

第七條 [揭示板 Bulletin Board]

使用者는 勞動組合의 業務上 告示를 通知함에 있어서 便宜를 圖謀하기 위하여 相當한 數의 揭示板을 設置한다. 諸告示는 揭示前에 勞務課長(Labor Relations Manager)에게 提出되어야 한다는 것에 合意한다.

第八條 [不平의 調整 Adjustment of grievance]

勤勞者가 不平을 가지고 있을 境遇에는 이를 迅速히 調整키 위하여 다음과 같은 方法으로 誠實히 努力하여야 한다.

第一段階 不平을 가진 勤勞者, 作業場幹部 什長 相互間이 不平을 調整한다. 이 境遇 一就業日(one working day)內에 調整에 到達하지 못하면 書面으로 作成되어 次段階로 넘어간다.

第二段階 監督官과 作業場幹部가 調整한다. 이 境遇 二就業日內에 調整되지 않으면 다음 段階로 넘어간다.

第三段階 工場長과 勞動組合幹事長이 調整한다. 이 境遇 不平이 四就業日內에 調整되지 못하면 다음 段階로 넘어간다.

第四段階 會社勞務課長, 作業場幹部會와 勞動組合事務長은 不平에 對하여 迅速한 注意를 하며, 解決策을 模索하기 위하여 誠實한 努力을 한다. 이 境遇 七就業日內에 調整되지 못하면 다음 段階로 넘어간다.

第五段階 不平이 이 段階에 이르면 會社의 人事擔當副社長, 或은 副社長의 代表와 勞動組合全國代表 或은 그가 指名한者가 不平을 調整한다. 이 境遇 七就業日內에 調整에 到達하지 못하면 當事者 一方의 請求로

仲裁機關으로 移送한다.

資 料

第六段階 不平等 仲裁官(Arbitrator)에 到達되면 仲裁官은 本協約第十條에 依據하여 不平等을 檢討한다. 不平等의 調査, 調整의 目的을 爲하여 勞動組合事務長과 正式으로 認定된 勞動組合代表者는 作業時間中 使用者의 工場에 出入할 수 있다. 勞動組合事務長은 會社事務課長에게 出入時間과 自己用務가 있는 部門을 通告하여야 한다.

勞動組合事務長은 上記 不平等調整次第의 各段階에 參與할 權利가 있다.

本協約에 規定된 事務處理上 必經한 경우에는 作業場幹部, 作業場幹部長과 單位勞動組合幹部는 有給으로 業務를 行할 수 있다. 但 本協約에 規定된 事務處理上 業務를 行하는 勸勞者는 可能한 限 通告를 하여야 하며 監督官의 點檢을 받고 外出하여야 하며, 所定의 事務完了後에는 監督官의 點檢을 받고 作業場으로 復歸하여야 한다.

### 第九條 [解雇 Discharging Cases]

勸勞者를 解雇할 權利는 使用者의 一方的裁量에 屬한다. 但 正常한 事由없이 解雇하지 못한다.

使用者가 勸勞者를 解雇한 경우에 解雇當한 勸勞者가 이를 不當한 處分이라고 生起한 境遇에는 이와 같은 解雇는 本協約의 不調整節次의 第四段階 以下의 方法으로 處理되는 境遇의 要件을 充足시킨다. 本協約의 規定에 依하여 勸勞者에 對한 解雇가 不當하다고 判定된 境遇에는, 使用者는 當該勸勞者를 復職시켜야 하며 確定된 解雇期間의 補償을 하여야 한다. 上記 全解雇事件은 解雇當한 날로부터 一週日以內에 使用者에게 提出되어야 하며, 이로부터 相當한 期間內에 處理되어야 한다.

第十條 [仲裁 Arbitration]

勞動組合과 使用者는、本協約의 如何한 性質、性格의 諸紛爭、意見差異 意見不一致 論爭의 秩序있고 友誼的인 調整과 解決을 規定하고 있음으로、勤勞者에 依한 罷業(作業中止 怠業包含)과 使用者에 依한 特定勤勞者 或은 特定集團의 勤勞者에 對한 工場閉鎖는 있어서는 안된다는 것에 合意한다。 또한 前項의 見地에서 如何한 罷業도 認定하지 않을 것에 勞動組合은 合意한다。 但 勞動組合委員長이 明文으로 認定하거나、批准하지 않은 罷業(文書로 認定할 때에는 寫本이 使用者에게 傳達되어야 한다)은 如何한 目的의 것이라도 不法한 罷業으로 推定되며、이기에 對하여는 勞動組合、地域單位勞組 및 聯合勞組는 責任이 없다는 것은 相互 諒解하여야 하며 또한 이에 合意한다。

不法罷業의 경우에는、勞動組合은 全國勞組總部가 署名한 告示를 工場內의 소 勞組揭示板과 出入口에 揭示함으로써 罷業의 不法性과 그들이 業務에 復歸하여야 한다는 것을 即時 通告할 것에 合意한다。 또한 勞動組合은 紛爭을 本協約에 規定된 節次에 따라 平和的으로 解決하기 爲하여、罷業勞動者가 業務에 復歸할 것을 確保하기 위한 諸努力을 할 것에 合意한다。 이러한 境遇에 使用者는 關聯된 勤勞者를 本協約의 不平和 仲裁規定에 따라서 懲戒하거나 解雇할 수 있다。 이 方法이 不法罷業의 境遇에 使用者가 唯一하게 行使할 수 있는 排他的 救濟策이다。

當事者間의 意見差異 및 紛爭은、不平和이 本協約의 諸前規定에 따라서 滿足스럽게 解決되든가 아니되든간에 當事者 一方의 請求에 依하여 即時 仲裁에 廻附된다。 仲裁委員會議長은 迅速히 事案을 聽取한 後에 判定을 내린다。 이 判定은 當事者雙方을 最終的 決定으로 拘束한다。

仲裁委員會議長은 本協約의 有效期間 및 延長、更新期間 동안 在任한다。

永續的인 身體的 無能力 및 死亡으로 因하여 仲裁委員會議長이 辭任하는 境遇에는 雙方當事者는 缺員이 생긴 날로부터 十日 以內에 後任者를 指名하여야 한다.

仲裁委員會議長은 本協約의 文句를 附加, 削除, 修正 또는 變更할 管轄權 및 權限이 없다. 또한 本協約의 有效期間을 延長 或은 更新할 權限을 가지고 있지 않다.

仲裁委員會議長에 對한 報酬와 諸費用은 勞動組合側과 使用者側이 均分하여 負擔한다.

## 第十一章 [序列 Seniority]

### (1) 範圍(Scope)

序列은 序列單位別(Seniority Lists)에 依하여 決定되고 勤勞者의 序列單位內의 또는 本條에 依하여 修正된 勤勞年限에 그 基礎를 둘 것에 合意한다.

### (2) 序列名簿(Area Lists)

勤勞者序列等級에 關한 主名簿은 最新의 것으로 備置되어야 하며 單位別名簿上(Area Lists)의 變動은 相當한 期間마다 揭示板에 告示한다. 序列等級의 例外는 揭示日로부터 三十日 以內에 文書化하여야 한다.

單位別名簿의 告示期間中에는 單位幹事 및 勞動組合幹部는 主名簿을 檢閱할 수 있다.

### (3) 見習期間(Probationary Period)

新入勤務者는 就業始期로부터 三十日間은 見習勤勞者로 看做되며, 三十日間の 見習期間이 끝나기 前에는 序列에 關해서는 權利가 없다. 見習期間終了時에 勤勞者의 序列은 就業始期로부터 起算되며, 見習期間을

마친單位로 算入된다.

(m) 臨時解雇와 復職(Layoffs and Recalls)

不景氣의 期間 동안에 勤勞者를 臨時解雇시킬 必要가 있을 境遇에는 臨時解雇가 있는 序列單位에서 가장 序列이 낮은 勤勞者가 第一順位로 解雇된다. 臨時解雇後의 復職에 있어서는 最終으로 解雇된 勤勞者가 第一順位로 復職되며, 그다음은 本條의 (1)項에 따라서 順序的으로 한다.

一 以上の 部門이 一序列單位를 構成하고 있는 境遇에 그중 一部門이 急迫한 事情으로 五日 以內的 臨時解雇를 할 必要가 있는 때에는, 當該部門에 있어서의 勤勞者의 解雇는 自己序列單位內에서 그 勤勞者의 部門에 있어서의 序列順位에 依한다.

復職된 勤勞者가 復職通告를 받은 날로부터 三就業日 以內에 或은 復職通知를 받은 날로부터 三日後가 要求된 日字인 경우에 限하여, 要求한 日에 出勤하면 會社는 當該勤勞者에게 擔當業務를 주어야 한다. 但 上記條件下에서 復職에 應하지 않고 三日 以內에 二週日 以內로 出勤할 것을 會社에 通告한 境遇에는 다음 중에서 어느 하나를 取할 수 있다.

- (1) 當該勤勞者를 序列名簿에서 除外한다. 但 除外되었다는 事實을 반드시 當該勤勞者에게 通知하여 야 한다(이 境遇에는 當該勤勞者는 그의 序列을 維持하며 必要時에 그 序列에 따라 復職된다.)
- (2) 會社와 勤勞者가 相互合意한 日字까지 當該業務를 空席으로 둘 것에 合意한다.
- (m) 進級(Promotion)

(1) 序列單位內에서의 高度의 技術이나 或은 高俸給의 業務로에 進級은 序列順位와 그 業務를 擔當할 에 있어서 會社가 必要하다고 認定하는 다른 諸資格에 依據한다. 進級이 決定되기 前에 會社側은 勞動組

合과 協議하여야 한다.

(2) 同一序列單位內에서 所定資格을 具備한 勤勞者가 없을 境遇에는 監督官의 監督下의 全序列單位에서 選拔한다.

(3) 監督官의 監督下의 全序列單位에서 有資格者가 發見되지 않을 境遇에는 當該工場의 餘他序列單位에서 的 序列과 資格에 依據하여 選拔한다.

(H) 轉任(Transfers)

一序列單位로부터 他序列單位로 轉任된 勤勞者는 轉任後 六個月間은 前序列單位에서의 序列等級을 가진다(當六個月 동안에 勤勞者는 그의 選擇에 따라서 前職으로 復歸할 수 있다.) 그後에는 그의 序列은 轉任한 날로부터 起算된다. 但 轉任이 除隊軍人의 復職、醫學的 身體的事由、技術上의 變化、 및 諸部門에서 見習하여야 하는 見習工의 向上的 段階에서 나타나는 것인 境遇에는 勤勞者는 轉任된 序列單位에서 그의 前序列을 維持한다.

繼續하여 二年 或은 그 以下の 期間 동안 交涉單位外(Bargaining unit)로 轉任된 勤勞者의 序列順位는 여기에서 從事하는 限 오르지 아니한다.

下記條件은 轉任된 勤勞者에게 臨時解雇가 問題되는 境遇에 適用한다.

(1) 轉任後 六個月 以內에 있어서의 現職序列單位에서의 臨時解雇

轉任者가 이러한 解雇에 該當되었을 境遇에는 그는 選擇權을 가진다. 勤勞者는 現單位에 계속 머물어 臨時解雇當하거나 前職에 復歸하여 거기에서의 如何한 條件도 採擇할 수 있다. 그가 前職에 復歸하지 않는 境遇에는 轉任後 六個月內에 前職에 復歸할 수 있는 權利를 拋棄한 것으로 하며 現職序列單位에서의 그의 序

列日字가 새로운 序列日字로 된다.

(2) 轉任後 六個月 以內的 前職序列單位에서의 臨時解雇

轉任者가 이러한 解雇에 該當되었을 境遇에는 그는 現序列單位에서 最下位의 序列을 받아야 한다. 但 前序列單位로의 復歸權은 繼續하여 가진다.

(3) 臨時解雇代身 他序列單位로의 轉任을 受諾하는 境遇

이러한 勤勞者는 臨時解雇되는 他勤勞者와 何等의 差別가 없으며 그의 本來의 職別序列單位에서의 序列과 本職에로의 復歸權을 가진다.

勤勞者가 臨時解雇代身 他序列單位에로의 轉任을 受諾한 境遇에도 會社는、前序列에 따라 前職序列單位로 復職시킬 수 있다. 이 境遇에 要求가 있을 때에는 반드시 復歸하여야 한다. 復歸하지 아니하는 境遇에는 復歸權을 拋棄한 것으로 하며 現職序列單位에서의 그의 序列日字가 새로운 序列日字로 된다.

前記 諸條件은 見習工이나 除隊軍人의 復職、醫學上、身體上의 事由 或은 技術上의 變化로 因한 轉任인 境遇에는 適用하지 아니한다. 全序列을 가지고 새로운 序列單位로 轉任된 勤勞者는 前單位의 條件에만 따 른다.

(스) 最上序列 (Top Seniority)

本協約에 이와 反對되는 어떠한 規定이 있다고 하더라도 勞動組合作業場 幹事 同 幹事長과 單位勞組幹部들 은 在任期間중에는 臨時解雇順位와 復職效果에 限하여 各者의 序列單位에서 最上의 序列을 가진 것에 合意 한다.

勞動組合은 前記 幹事、幹事長과 單位勞組幹部의 姓名과 任期滿了日字를 書面으로 使用主에게 通知하여야

資 料  
한다.

(○) 缺勤(Leave of Absence)

一週 或은 그 以上의 期間 동안 缺勤하고자 하는 勤勞者는 缺勤始作하는 日字와 그 期間 및 事由를 書面에 記載하여 申請하여야 한다. 申請이 許可되면 什長에게 提出하여 會社의 承認을 받아야 한다. 缺勤許可를 받  
는 勤勞者의 序列은 缺勤期間 增加된다.

妊娠으로 因하여 缺勤하는 勤勞者는 自動적으로 總計 十個月間의 缺勤期間을 가진다. 그 期間 동안 그의 序列은 保存된다.

使用者는 勞動組合의 事務長인 勤勞者에게 本協約의 有效期間 或은 그의 在任期間 缺勤을 承認할 것에 合  
意한다. 이러한 勤勞者의 序列等級은 缺勤期間 增加된다.

勞動組合이 工場外에서의 事務를 爲하여 勞動組合幹部의 缺勤을 必要로 할 境遇에는 缺勤申請이 最少限  
二十四時前에 미리 提出된 때에 限하여 許可한다.

(1) 序列과 就業의 終了(Termination of Seniority and Employment)  
勤勞者의 序列과 繼續의인 就業記錄은 다음과 같은 事由에 依하여 終了한다.

(1) 自進辭職

(2) 解雇

(3) 復職通知를 받은 날로 부터 三就業日內에 業務에 復歸하지 못한 境遇、二週日內에 復歸할 意思를  
表示한 後 業務에 復歸하지 못한 境遇、會社와 合意한 日字에 業務에 復歸하지 못한 境遇。

(4) 二年以上의 臨時解雇

使用者는 勞動組合에 모든 復歸通知寫本을 보내야 한다. 勤勞者가 前記 三就業日內에 二週日以內에 業務에 復歸할 意思를 表示한 境遇에는 當該勤勞者는 序列權을 喪失하지 않는다. 但 다만 序列名簿에서 漏落되  
며, 特定時에 特定事由로 因하여 復職된 勤勞者의 數만큼 序列名簿에서 그의 자리를 喪失한다.

勤勞者의 序列等級은 身病 或은 使用者의 承認을 얻은 缺勤으로 因한 五個月의 缺勤期間中에는 中斷되거나 이에 影響을 받지 아니한다. 使用者는 身病으로 因하여 五個月 缺勤한 勤勞者에게 業務復歸를 不可能하게 하는 身體的無能의 實證을 提出할 것을 要求할 수 있다. 이 境遇에 滿足할만한 證據가 提出되면 會社는 追加로 五個月의 延長을 許與할 수 있다.

### 第十二條 [兵役服務 Military Service]

復職(Re-employment)

使用者는 徵集、募兵、其他의 事由로 商船을 除外한 美國、陸、海、空軍에 入隊하거나 또는 戰時勤勞動員委員會(Manpower Commission)의 要求에 應하여 職을 떠난 勤勞者에 關하여、該當勤勞者가 兵役完了後 九十日以內에 前職復歸申請을 하고 如前히 그 業務를 遂行할 資格을 具備하고 있는 境遇에는 使用者는 一九四〇年 改正된 徵兵法 第八條에 따라서 當該勤勞者를 前職 或은 實質的으로 前職과 同一한 業務에 復歸시킨 것에 合意한다.

本條에 依하여 復職된 勤勞者는 兵役服務期間中 或은 戰時勤勞動員委員會의 指示에 따른 勤務期間동안 增加한 序列順位를 가진다.

復職된 除隊軍人의 休暇適格을 決定하는데 있어서는 兵役服務期間도 繼續的勤務期間으로 본다.

兵役服務期間中에 身體的 障害을 받은 除隊軍人과 本會社의 前職勤勞者가 아닌 除隊軍人을 會社가 採用한 境遇에는 兵役服務에 編入된 日字에 確定된 序列을 가진다. 但 이러한 것은 兵役畢後 또는 除隊後의 入院加 療가 끝난 날로부터 九十日 以內에 申請한 境遇에 限한다.

第十三條 [協約의 終了 Termination]

本協約은 某年 二月 一日까지 效力을 가지며, 다음의 方法으로 當事者一方이 終了시킬 때까지 그後 十年間 繼續하여 有效하다. 當事者一方이 本協約의 終了를 願할 境遇에는 이러한 意思에 關한 書面通知를 契約期間의 終了日로부터 적어도 六十日前에 相對方에게 하여야 한다. 但 이러한 것은 當事者雙方이 相互合意하여 本協約의 書面附則을 作成한 境遇에 限한다.

이를 證明하여 當事者雙方은 連署한다.

某年 某月 某日

(筆者 本大學助教)