

〈서 평〉

Roger W. Rideout, Principles of Labour Law

—2nd Edition (1976)—

金 致 善*

I. 著者の 프로필

Roger W. Rideout 교수는 法學博士로서 現在 London大學 法大學長이며, 그레이法曹學院(Gray's Inn) (Inns of Court의 하나임) 出身으로서 法廷辯護士(Barrister-at-Law)이기도 하다. 獨逸系 英國勞動法學者인 Kahn Freund는 第2次大戰前 亡命次 英國에 도착하여 勞動關係法에 관하여 살핀 후, 一喝하기를 “英國에는 노동운동은 있어도 勞動法이 없다”고 할만큼 英國에 있어서는 大陸系式의 整然한 勞動法體系가 없었다. 勞勞法이 있다면 散在한 判例, 난잡한 부수법들이 고작이었다. 그후 英國도 第2次大戰을 고비로 勞動法의 體系化와 理論이 急激히 發展되기 始作한 바, 이 發展의 重要한 部分을 차지하고 있는 것이 英國의 Royal Commission의 調查活動을 토대로한 Rideout의 一聯의 勞動法 著書들이다. 그는 1963年 처음으로 「The Right to Membership, a Trade Union」을 著述하였고 1969년에는 「超過勞動 手當 支給法의 再構成」(Reforming Redundancy Payments Act)을 著述했다.

곧 이어 1972년에는 나의 “아버지에게 바친다”(for my father)는 精誠으로 「勞動法原理」(Principles of Labour Law)를 著述했다. 그후 英國의 勞動界의 소용돌이와 함께 勞動關係法도 큰 變動을 맞게되어 1976년에 드디어 第2版을 내놓게 되었던 것이다. 따라서 여기서 소개하려는 第2版은 現在의 英國勞動關係法을 어느정도 精確하게 수록·소화시키고 있다고 볼 수 있다. 特히 1975年의 Employment Protection Act의 個別的 紹介는 特 새로운 것으로 받아들여지고 있다.

特히 本書의 執筆에 있어서 引用된 資料는 매우 老大한 바 Royal Commission의 調查資料를 토대로하고 있으나 最近의 勞動判例만 하여도 1,000餘個 이상이 인용되고 있으며 個中에는 1800年代의 判例도 몇보인다. 또한 인용된 實定法도 數百個에 達하여 夙 産業革命의 本産임을 實感케 하여주고 있다. 따라서 本書는 그것이 곧 英國勞動法의 歷史이며 原理라 하여도 過言이 아니다. 소위 collective laisser-faire가 英國勞動法의 뼈대임이 여러곳에서 잘 強調되고 있다.

II. 著書의 體系

*서울大學校 法科大學教授

著者は 노동법의 原理書로는 當然히 不當解雇와 經濟的不法行爲에 관한 Common law 까지를 取扱해야 한다는 立場을 取하고 있기 때문에 그 體系도 英國勞動法の 發展史를 그대로 反映하고 있다.

本書는 第1章 雇傭契約, 第2章 勞動組合, 第3章 産業災害補償으로 되어 있는 바, 구체적인 目次는 다음과 같다 :

PART I. The Contract of Employment

1. Forms of Engagement of Labour

Introduction

The Contract of Service

The Office Holder

Servants of the Crown

Merchant Seamen

Apprentices

2. Collective Sources of Terms of Employment

Bargaining Procedure

Official Machinery

3. The Legal Effect of Collective Agreements

The Collective Agreement

4. The Formation of the Contract of Employment

Implied Terms

Terms Implied by the Common Law

5. Individual Aspects of the Employment Protection Act 1975

The Guaranteed Week

Compulsory Medical Suspension

Maternity Leave, Remuneration and Reinstatement

Time-off Work

6. Dismissal

Unfair Dismissal

Time Limit and the Date of Dismissal

Wrongful Dismissal

Other Causes of Termination

Remedies for Wrongful Dismissal

7. Redundancy

- The Purpose of the Redundancy Payments Act 1965
- Redundancy
 - The “Relevant Date”
 - Continuity of Employment
 - Method
 - Claims
- 8. Discrimination in Employment
 - Racial Discrimination
 - Sex Discrimination
 - Discrimination in Respect of Trade Union Activities
- 9. Statutory Control of Wage and Hours of Work
 - The Truck Acts
 - Attachment of Earnings
 - Incomes Policy
 - Equal Pay
 - Hours of Work
- PART II. Trade Unions.
- 10. General Provisions Affecting Trade Unions
 - Definition
 - Registration
 - Annual Returns and Accounts
 - The Status of Industrial Organizations
 - The Legality of Trade Unions and their Agreements
 - Amalgamation with other Industrial Organizations
 - The Political Fund
- 11. The Contract of Membership
 - Trade Union Rules
 - Legal Rights of a Member
 - Elections and Ballots
- 12. The Law Relating to Industrial Disputes
 - Criminal Sanctions
 - Civil Remedies
 - Statutory Protection from Civil Liability

Picketing

Special and Emergency Provisions

PART III. Industrial Injury

13. The Common Law Duty of Reasonable Care

The Forms of Liability

Proof

The Content of the Duty of Care

The Extent of the Duty of Care

Performance of the Duty of Care by Others

Causation

Volenti non fit injuria

Contributory Negligence

Limitation of Action

14. Vicarious Liability

“Course of Employment”

Vicarious Criminal Liability

Compulsory Insurance

15. Industrial Safety Legislation

The Health and Safety at Work etc. Act 1974

Previous Legislation

Civil Liability

Appendix: Existing Enactments which are Relevant Statutory Provisions

16. National Insurance—Industrial Injuries

Benefits

Industrial Injury

Miscellaneous Considerations

Causal Connection

Prescribed Diseases

Claims and Adjudication

17. Unemployment and Sickness Benefit

General Disqualifications

Sickness Benefit

Unemployment Benefit

이상에서 보는 바와 같이 이 책의 體制는 우선 勤勞契約과 團體協約을 共히 雇傭關係의 契機로 보고 있어 原則적으로 個別關係로 파악하고 있다. 이 點이 우리나라에 있어서 團體協約을 보통 集團關係의 面으로 編入시키는 傾向과 다르다.

또한 勞動組合은 그것이 勤勞者의 集團이란 點에서 勞動組合의 法的地位, 組合員의 權利, 組合規約등으로 되어 있어 그의 組合으로서의 動的인 面을 잘 나타내 주고 있다.

끝으로 産業災害補償關係를 다루고 있는데 이 책에서 勤勞契約과 함께 가장 난해한 部分으로 되어 있다. 英國의 傳統的인 Common law의 法原理가 가장 뚜렷이 부각되는 곳이 바로 이곳이기도 하다.

어쨌든 本書의 體制는 우리나라 勞動法 著書들의 體制와 大同小異한 面이 있어 親近感을 줄 뿐 아니라 英國勞動法學의 集大成이라 감히 말할 수 있겠다. 以下 간단히 우리나라와 관련하여 主目되는 內容을 살펴본다.

Ⅲ. 本書의 特徵的 內容

1. 勞動契約

英國에 있어서 最初의 勞動力仲介의 法的 形態는 勞務契約(contract of service)을 들 수 있고 이외에 일의 完成을 目的으로 하는 都給契約(for service)이 있다.

傳統的用語로서는 소위 master and servant란 用語가 오랫동안 이러한 契約關係의 象徵으로서 表現되어 왔다. 그런데 오늘날에 와서는 業種의 專門化와 함께 이러한 關係들에 소위 self-employed가 많이 생겨나 contract of service란 觀念이 弱化되고 더우기 勞務關係가 intermittent하여 감에 따라 使用者로서의 地位가 相對적으로 弱化되고 있다는 것이다. 오늘날 특히 專門技術者에 의한 이러한 intermittent한 雇傭關係의 擴大傾向은 從來에 있었던 使用者의 control이 거의 없어질 뿐 아니라 勞務供給關係에 있어서 社會的統制가 어려워지고 있다는 것이다. 보다 쉽게 이야기하자면 냉장고 기술자, 기타 유사 技術者들은 傳統的인 contract of service下에서 master and servant의 關係에 놓이는 것이 아니라 self-employed로서 move from emloyer to employer, under pointless contract of service for a day! only performance of the task란 것이다.

여기서 오늘날 intermittent self-employed와 temporary empee의 대두는 使用者의 콘트롤 問題에 있어서 이롭지 못할 뿐 아니라 이들은 實定法上의 身分權(statutory right)내지 연고권을 잃어 버리게 된다는 것이다. 말하자면 産業災害給與, 失業保險給與 및 國家保險制度의 여러가지 法的 利益을 상실당하고 있어 큰 問題가 된다고 한다(a man who changes from working under a contract of service to an independent relationship will lose the statutory right to industrial injury benefit and to unemployment benefit under the national insurance system). 이것은 英國이 오늘날 各種 社會保障制度를 原則적으로 社會保險에 의

하여 이끌어간다는 立場에서 볼 때 충분히 理解할 수 있는 問題들이다. 사실 1975年の Employment Protection Act도 이와같은 勤勞契約에 있지 않는 self-employed나 intermittent 에게는 fringe benefit를 認定하고 있지 않다. 그런데 더욱 問題인 것은 이러한 self-employment는 대개가 젊은 勞働者들로서 이들의 장래에 대한 災害 및 失業保護가 큰 問題로 등장하고 있다고 한다. 따라서 勞働組合도 이러한 self-employment에 대하여 앞으로의 社會保障의 카테고리에 들어오도록 권유할 의무가 있다는 것이 著者の 意見이다.

그리고 이러한 self-employment를 조장하는 것은 使用者에게도 責任이 없을 수 없는 바, 그것은 이 self-employment는 使用者가 control 밖에 둬으로써 이들에 대한 財政的負擔을 덜기 때문에 오히려 이를 권장시킨다는 데 있다고 한다. 그는 오늘날 the definition of a contract of service는 오늘날 우리가 살고 있는 社會福祉의 自由民主主義下에서는 매우 중요한 意味를 갖는다고 보고, 물론 勤勞契約은 法律上的 論理로서는 매우 觀念的이고 空虛한 것이기는하나 우리들의 日常生活의 整理(arrangement)에 매우 중요한 意味를 가지며 더우기 그것은 매우 막연한 基礎위에 다나마 權利를 심어주는 役割을 한다고 한다.

오늘날 勤勞契約이 勤勞條件의 決定에 있어서 그 地位를 就業規則, 團體協約 내지 勤勞基準法에 빼앗기고 有名無實한 存在로 轉落한 것을 비판하여 적어도 勤勞契約은 모든 給與 특히 社會保障制度에 있어서 바탕이 된다고 한 것은 매우 중요한 코멘트로서 받아들여야 할 것 같다.

2. 集團의 雇傭條件

西獨 勞動法理論에 있어서 勤勞關係는 一般的으로 個別關係가 中心이라고 보는 데 비하여 英國에 있어서는 集團關係를 個別關係의 優位에 두는 것이 一般的인 바, 적어도 勤勞關係에 있어서 個別雇傭契約의 規律에 있어서 個人을 생각하는 것은 非現實的이란 데 그 이유를 둔다. 이런 경우 集團關係는 단순한 個人的 獨立的集合이 아니라, 個人은 그들의 自由의 一部分을 組織의 集團意思에 委讓하고 있다는 것이다.

英國에 있어서 集團關係의 規律은 團體協約이 中心인데 締結節次는 극히 formal 한 產業別 내지 全國的레벨과 作業現場레벨의 두가지가 있다. 보통 現場에서 締結되는 協約도 결국은 全國的레벨로 發展하니까 그런 의미에서는 基準的協約이 中心이라 하겠으나 1945年以來 많은 工場은 團體協約의 체결에 있어서 이러한 national level에서 plant level로 轉換하고 있다고 한다. 즉 英國의 公正賃金法(Fair Wage Resolution)은 아직도 全國的水準의 協約에 優先權을 주고 있으나 産業仲裁委員會(Industrial Arbitration Board)는 實質賃金引上을 위해서는 오히려 工場中心의 協約이 適切한 경우에는 工場中心에 重點을 둘 수도 있다는 것이다.

이리하여 Royal Commission은 漸增하는 plant level의 協約을 調査하게 되었는데, 1971年の 發表에 따르면 1970年度에 local level의 賃金決定에는 11.5百萬名, 또 industry level

중에도 2.5百萬名은 成果給(result schemes)이나 超過時間給에 의하여도 영향을 받고 있는데 反하여 5.4百萬名은 成果給이나 超過時間給의 영향을 받지 않고 있다고 한다. 그리고 나머지 300萬名은 the basic rate와 rate actually paid사이의 關係를 評價할 수 있는 情報가 不確實한 産業에 屬한다고 한다. 이러한 數値는 英國에 있어서 團體協約은 全國的基準(national rate)과 地域的水準(actual average earnings)과의 차이가 벌어지고 있으며 團體協約의 締結이 全國的인 것에서 地域的・工場中心的으로 크게 變動하고 있음을 말하여 준다. 한편 全國的基準이 점차 工場레벨에 接近하여 가고 있다는 것이다.

3. 勞使紛爭處理

英國에 있어서 勞使紛爭處理節次도 團體交渉의 경우와 마찬가지로 national level과 plant level을 생각할 수 있다. 最近 英國産業社會에 있어서 勞使紛爭處理의 特徵的 變化를 살피기 위하여 national procedure중 5개를 골라 Royal Commission이 調査한 바에 의하면 그 代表的인 紛爭處理節次로서 소위 employer conciliation을 指摘하고 있다. 다시 말하면 勤勞者가 어떠한 苦情(grievance)을 갖고 있다면 그것을 第1次的으로 使用者 panel로 가지고 간다는 것이다. 그리고 여기서 원만한 解決을 못보면 그 다음에 第2段階로서 union panel과 employer panel이 이것을 함께 處理하게 된다는 것이다.

이 다섯가지 패턴의 勞使紛爭處理節次 가운데서 중요한 것을 골라 보면 엔지니어링계의 그것을 첫째로 들고 있는데 여기에 있어서 紛爭處理協定은 1897年과 1898年의 紛爭豫防節次(Provisions for the Avoidance of Disputes)에서 그 起源을 찾고 있다. 이 法은 1907年, 1914年, 1917~19年, 그리고 1922年에 改正되어 現在에 이르고 있는데 만일 紛爭이 企業內에서 원만히 解決을 못보면 Workers Conference를 通하여 3段階의 節次를 거치도록 하고 있다. 즉 Works Conference, Local Conference 그리고 Central Conference 그리고 마지막 審級은 York에서 行해지는데 이것은 月例 meeting의 性格을 띠나 이 Central Conference에서 兩當事者간에 解決을 못보면 그 다음은 파업을 하든 직장폐쇄를 하든 그것은 自由이다. 이 節次에서 중요한 것은 勞使間 紛爭處理途中이라도 經營主側이 措置의 變更을 알리면 紛爭은 그것으로 일단 끝나게 된다는 것이다. 말하자면 紛爭의 불씨를 가급적 作業現場에서 解決하여 버린다는 立場이다. 소위 어려운 問題의 解決보다는 이를 회피하려는 Built-in tendency가 이것인데 上級審은 가급적 紛爭을 그 震源地로 되돌려 보내서 紛爭發端레벨에서 원만히 해결하도록 하는 立場을 取한다. 이렇게 되니 事件은 좀처럼 company wide procedure가 아니라 factory level에서의 紛爭으로 끝나게 되는 바, 이 工場레벨의 審級은 全國的레벨의 審級과는 獨立的으로 사건을 解決한다. 그리고 이러한 machinery의 設置背景은 흔히 formal national procedure는 대개 一方의일뿐 아니라, 經營爲主의 解決이란 感覺을 勞動組合이 가지고 있다는데 두고 있다. 따라서 엔지니어링계에 있어서는 이 딱딱한 全國的紛爭處理節次는 可及的 避하려는 傾向이 증가하고 있다.

이러한 경향에 따라 엔지니어링계는 48년동안 適用되어 왔던 紛爭處理節次를 철폐하고 1969년에 보다 신속한 紛爭處理를 위한 全國的節次의 新設에 대한 論議가 始作되어 全國的 勞使代表가 각각 proposal을 제기하였으나 1971년에 雙方의 利害對立으로 와해되었다가 1976년에 이르러 兩當事者는 Joint Work Committee의 設置, 節次의 簡素化, 그리고 Industrial Relation Council의 設置에 대한 合意를 보았으나 아직 구체적인 內容은 밝혀지고 있지 않다.

둘째, 建築業界에 있어서 全國的 紛爭處理節次는 매우 非現實的이며, work-place bargaining은 상당히 無視되고 있는 바, 그 審級은 다음과 같은 交涉節次에 따르고 있다:

the individual site

the Local Joint Committee

the Regional Joint Committee

the National Joint Committee

그러나 이와같은 一般的인 紛爭處理節次이외에 業務의 停止를 위협하는 紛爭들을 迅速히 다루기 위하여 考案된 緊急紛爭處理節次가 있는데 이것은 주로 個別苦情(individual grievance)을 다룬다. 이 節次는 作業現場에서 紛爭이 解決되지 않는 경우 그것을 local official에 보고하는 바, 이 段階에서 대개 圓滿한 解決을 본다. 그런데 여기서 중요한 事實은 紛爭을 그들 自體에 의하여 해결한다는 생각이다. 대개의 紛爭은 慣行에 따라 site level에서 다루어지고 있고, 다만 問題가 되는 것은 建築業은 대개 永續的이 아니고 기껏해야 3년정도 계속한다는 것이다. 더우기 勞動組合의 結成도 매우 流動的이란 점에서 勞動組合의 支援를 받는 建築業分野에 있어서는 形式的인 national procedure는 포기하는 바, 특히 全國的인 경우는 기껏 基準設定에 不過하게 된다고 한다.

끝으로, 勞動紛爭處理를 가급적 現場에서 다루려고 애쓰는 業界가 strike를 가장 두려워하는 炭鑛인바, 勞使紛爭은 可及의 pit level에서 處理된다. 斡旋機構가 그것인데, 여기에는 the immediate official at the pit, 그리고 다음 段階가 現場의 arbitrator이다. 만일 紛爭이 地域的인 次元으로 發展하게 되면 14個 District Conciliation Boards의 하나에 係屬되게 되나, 만일 여기서도 해결이 안될때에는 District Arbitrator로 넘어간다. 그 다음이 National Plant Reference Tribunal로서 最後段階가 된다. 各 審級은 獨立的으로 處理되나 現場에서의 紛爭處理는 現場에서 解決한다는 傳統때문에 全國的인 基準의 設定에 어려움을 가져온다. 이리하여 Royal Commission의 調查報告에 따르면 결국 가장 有效한 交涉의 展開는 individual machinery란 것이다. 여기서의 紛爭解決은 自治的이고 斷片的이고 informal한 것이 특징이라고 한다. 紛爭의 處理도 대개 여기서 勞使交涉의 對象이 되는데 그것은 紛爭의 根源에 가장 가깝고 問題點을 가장 잘 파악할 수 있는 기구이기 때문이다. 그러나 대개 使用者側은 이러한 現場中心의 解決方法에 자신을 갖지 못하고 있고 또 當局도 勞使問題에의 介入을

보다 빈번히 하기에 이르렀는 바, 이때 질증하는 政府의 介入이 national standards의 편리함을 강조하게 되어 앞으로 centralized procedure에 대한 새로운 편리한 形態는 그 중요성을 더해 갈지도 모른다고 한다. 여기에 national procedure가 점진적으로 改革되어야 할 當爲가 있다고 한다.

4. Shop Steward

英國에 있어서 現場勤勞者代表의 가장 典型的인 것이 Shop Steward라 할 수 있는 바, Local bargaining machinery가 存在하는 곳에는 대개 이 기구가 存在한다. 이 Shop Steward의 業務를 詳細히 調査한 Royal Commission의 코멘트는 다음과 같다.

"In most factories in which trade unions are strong, their members in each workshop choose one of their number to speak for them. If there is more than one union, each usually has its own representative, although in some instances one representative speaks for two or more unions. He or she may go under a number of titles but the most common is "shop steward." In some undertakings works committees or councils are elected by all the workers, regardless of union membership. Where this is so, the shop steward may be elected to the committee, or the committee member may be accepted as steward.

Without shop stewards, trade unions would lack for members, for money, and for means of keeping in touch with their members. Even so none of [these services] is the most important of the British shop steward's tasks. That is the service which he performs by helping to regulate workers' pay and working conditions and by representing them in dealings with management."

이들은 勤勞者들의 作業活動에 관하여 經營陣과 交渉을 벌리며, 企業에 있어서 勤勞者에 관한 限, 하나의 立法者, 交渉者, 後見人 그리고 法執行者라고 극찬받고 있다. 이들은 作業現場을 中心으로 活動하며 勤勞者를 代表하기 때문에 使用者는 같은 資格이라면 勞組幹部보다는 shop steward와 交渉하기를 願한다. 따라서 經營側으로 보나 政府側으로 보나, shop steward의 社會的地位는 最近 一聯의 立法過程에서 상당히 強化되고 있다고 한다.

여기서 特記할 것은 오늘날 英國의 shop steward는 勞動組合과는 결별하고 흔히 組合의 政策에 대항하여 活動한다는 強力한 여론이 일고 있다는 事實이다. 그리고 이것이 事實이라면 그의 組合員에 대한 不可避한 影響力때문에 組合組織에도 상당한 영향을 미치지 않을 까하는 우려가 組合의 national leadership이란 點에서 表明되고 있다.

이러한 地位上的 挑戰에도 불구하고 shop steward는 애당초 union orientated한 것이며 그의 機能은 勞動組合의 團體交渉에 있어서 不足한 側面을 補充하는 役割을 한다. 그러면서도 工場中心으로 구성되기 때문에 대개 現場에서 무엇이 行하여지고 있는가를 아는 steward는 組合員으로 하여금 그들의 措置에 同意하도록 설득시킬 수 있는 강력한 地位에 있고 또 그러한 경우에도 그것을 가장 民主的인 方法으로 遂行한다는 데 큰 問題를 일으키지 않고

있다. 勞動組合이 shop steward를 懲戒하려고 한 行爲와 關聯하여 提起된 General Aviation Services(U.K) Ltd. v. T.G.W.U. (1974) 事件에서의 判決文은 “I think that it is foolish to discipline shop stewards. They are voicing the views of the mass of the members. If we did this, we should soon have no union at all.”이라고 表現함으로써 勞動組合과 shop steward의 關係를 잘 나타내 주고 있다.

이상으로서 筆者는 Roger W. Rideout교수의 勞使觀을 간단히 紹介하는데 그치거니와 이러한 現場中心의 勞使觀이야말로 오늘날 國家의 집진적인 介入과, 한편 勞使慣行을 존중해야 한다는 딜레마를 가장 잘 해결할 수 있는 올바른 態度란 것, 그리고 英國勞動法이 作業現場(plant level)과 얼마나 밀착되어 있는가 하는 것을 들어 書評으로 대신하고자 한다.