

韓國 勞動法學 50年の 成果와 21세기적 課題

金 亨 培*

I. 한국 노동법학 50년의 성과

우리나라 노동법학의 성립과 전개에 관하여, 특히 그 외형적 성과에 관해서는 이미 주제발표문에서 상세하게 소개되었기 때문에 여기서는 주로 그 외형적 성과 이면에 감추어져 있는 우리나라 노동법학의 문제점을 시기별로 지적하고자 한다. 이 시기는 대부분의 학자들이 동의하는 바와 같이 1987년을 분기점으로 하여 나누는 것이 타당할 것이다.

1. 먼저 한국 노동법학 50년을 돌이켜 보면 노동법학은 한마디로 다른 법학분과에 비하여 낙후성을 면치 못하고 있다. 이러한 낙후성의 배경에는 그간 노동법학자들이 통일적인 법체계하에서 정교한 이론과 해석론을 펴지 못하고 지나치게 무리한 이론과 주장을 전개해왔다는 노동법학 내부의 문제가 원인으로 지적될 수도 있으나, 보다 주요한 원인은 오히려 법학외적인 곳에서 찾아야 할 것으로 판단된다.

2. 노동법학이 태동하였던 초기에는 광복후의 이념적 혼란과 한국전쟁의 소용돌이 속에서 노동법이론이 정립될 수 없었고, 1960년대초 경제개발 5개년계획이 실시되면서 1960년대 말부터 비로소 근로기준법의 준수가 현실화하였다. 그러나 경제성장위주의 정책과 남북대치의 냉전구조 및 그에 기반한 유신체제, 그리고 제5공화국으로 이어지는 총체적인 정치적 불안정이 심화되면서 노동문제, 노사관계에 관한 제반문제가 사법부에서 해결되는 풍토가 정착되지 못하고 정부주도적으로, 다시 말하면 노동행정적, 노동정책적인 관점에서 다루어져 왔었다. 이와 같은 정치적 혼란과 그에 편승한 정부주도적인 노동정책은 1980년 12월말의 노동법 개정에서 그 절정을 맞이하게 되었다. 그 결과 이 시기의 노동법학은 「법학」으로서의 기초가 부인된 상태였다.

3. 정치적 불안정과 그에 따른 민주화의 요청은 1987년의 6·29선언을 낳게 하였고, 그 결과 많은 부분에서 정부주도적인 관료행정으로부터 벗어나 자율적이고 민주적인 관행

* 고려대학교 법과대학 교수

이 마련되기 시작하였다. 이에 따라 노사관계에 있어서 정부의 개입이 상당히 후퇴하기 시작하였고, 노사관계 당사자의 「제도적」 의식이 강화되면서 현장투쟁적 전술에서 「법정 투쟁」으로 대응양식이 변모하기 시작하였다. 그러나 노동법의 개정과정과 대규모 노사분쟁사태에서 보여진 것처럼 노동문제에 관한 정부의 개입은 비록 이전에 비하여 후퇴하였다고는 하지만 여전히 존재하고 있었으며, 이러한 현실은 노동법학의 발전에 대한 저해요인이 되고 있는 것이 사실이다. 다른 한편으로 이 시기의 노동법학의 문제점으로는, 첫째 근로자의 보호라는 관점에서 일방적인 주장을 무리하게 전개하는 정책적인 논문이 양산되어 학문의 균형성이 유지되지 못하였고, 둘째 노동법학자가 아닌 경제학자·경영학자들이 노동법의 문제에 깊이 개입한 결과 전문성의 확보가 미흡하였다고 할 수 있다. 그 결과 노동법학자들에 의한 규범적 연구는 혼선을 초래하게 되었음을 부인할 수 없다. 근년에 노동법에 관한 판례들이 어느 정도 가닥을 잡아가고 있다는 점은 노동법학의 발전을 위하여 환영할 만한 일이라고 평가된다.

II. 한국노동법학의 특수성과 문제점

1. 우리나라의 법학외적인 여러 특수성들은 특히 노동법학의 전개에 있어서 직접적인 영향을 미쳤다. 법학외적 특수성이란 대체로 i) 경제성장지향적 정책, ii) 안보우선적 정책, iii) 정치적 안정화정책 등으로 요약될 수 있다. 이와 같은 정책은 현실주의적·관료주의적 관점에 입각한 것이었고, 따라서 필연적으로 집단적 노사관계법의 후퇴를 가져왔으며, 이는 많은 규제적인 조항의 입법으로 귀결되었다. 우리 노동법은 이러한 점에서 「규제적 노동법」이라고 할 수 있다. 규제적 노동법규정으로서 대표적인 것을 몇 가지 예시하면, i) 복수노조금지, ii) 제3자개입금지, iii) 공무원노조의 단체행동권 제한, iv) 부당노동행위 구제명령위반자에 대한 처벌, v) 노동조합의 정치참여금지, vi) 강제중재규정 등이다.

2. 뿐만 아니라 노동법의 개정도 주로 경제적·정치적 이유에서 「편의적」으로 이루어진 것이 사실이다. 그 결과 노동법의 체계는 일관성을 유지하지 못하고 있을 뿐만 아니라, 미래사회를 대비하는 계획적 법개정은 단행되지 못하였다.

3. 우리 노동법학은 노동법의 규제적·계약적 규정들의 제거를 일차적 과제로 삼아왔다고 해도 과언이 아니다. 따라서 우리 노동법학계는 미래지향적이고 발전적인 노동법 내지 노사관계법의 모델을 모색하지 못하고 기존노동법의 낙후적·저해적 요소를 제거하는 논의의 차원에 머무르고 있다.

4. 그러나 그 동안 판례는 노동법이 규범학으로서 정착하는데 많은 공헌을 해왔다고 평가하지 않을 수 없다. 특히 1980년대 후반부터 1990년대 초에 이르는 기간 동안 노동법발전에 기여한 부분은 매우 컸다고 할 수 있다. 다만, 대법원은 중요하고 민감한 사안에 대하여 정책적인 판결을 내리지 않을 수 없었기 때문에 일관성있는 해석론을 전개하는 데는 한계가 있음을 보여주기도 하였다(예컨대 i) 취업규칙의 불이익변경의 효력범위와 관련하여 절대적 무효설에서 상대적 무효설로 견해를 바꾼 판례: 大判 1992. 12. 22, 92 다 45165 등, ii) 정리해고의 요건으로서 「긴박한 경영상의 필요」의 판단기준을 완화한 판례: 大判 1991. 12. 10, 91 다 8647 등, iii) 파업에 참가한 근로자에 대하여 이른바 보장적 부분의 임금지급을 인정한 판례: 大判 1992. 3. 27, 91 다 36307 등, iv) 또한 판례는 제3자개입금지 적용대상에 대한 기준의 모호성을 보여주고 있다. 예컨대 제3자개입에 해당된다고 한 판례: 大判 1990. 3. 13, 89 도 2512; 大判 1990. 3. 23, 90 도 161; 大判 1990. 9. 25, 90 도 1620; 大判 1991. 1. 25, 90 도 2529. 제3자개입이 아니라고 한 판례: 大判 1990. 6. 12, 90 도 672; 大判 1990. 4. 10, 89 도 2415; 大判 1991. 9. 13, 90 도 1751; 大判 1993. 1. 29, 90 도 450 등). 이러한 문제점에 관하여 노동법학자들의 보다 적극적인 참여가 요망된다.

5. 노동법은 재판규범, 즉 판결을 통해서 근로자의 지위가 확정되는 규범체계라고 이해될 수 있다. 그러한 의미에서 노동문제는 정치적·정책적인 해결에 앞서 제도적 해결이 우선되는 勞·使·政의 인식이 정착되어야 한다. 이와 같은 제도적인 해결을 가능하게 하는 기구로서 전문성과 독립성을 갖춘 노동법원의 설치 또는 노동위원회제도의 개선에 관한 논의는 우리나라의 노동법의 발전을 위하여 매우 중요하다.

III. 21세기에 있어서 한국 노동법학의 과제와 목적

1. 이상에서 살펴 본 우리나라 노동법학의 문제성을 극복하기 위해서는 먼저 현행의 제한적·규제적 노동법이 전반적으로 재정비되어야 한다. 그러나 재정비의 방향과 자세는 소모적 논쟁을 피하고 산업화단계와 노사관계의 현실을 거시적으로 조망함으로써 미래지향적으로 추구되어야 한다.

2. 이를 위해서는 다음과 같은 기본적인 연구가 선행되어야 한다. 먼저 현대노동법이 전제로 하고 있는 勤勞者像(Arbeitnehmerbild)의 정립이다. 근로자의 생활수준은 고도경제성장을 거치면서 전반적으로 크게 향상되었고, 따라서 종래의 생존지향적인 임금인상투쟁 등 기초적 욕구차원에서 머물렀던 산업화 초기단계의 근로자상은 재정립되어야 한다.

근로자의 의식도 개인주의적·평등지향적·민주지향적 성향으로 바뀌고 있으며, 따라서 정치·경제·사회에 대한 관심과 판단능력도 향상된 상태에 있다. 이와 같이 오늘날의 근로자의 모습은 19세기의 국가후견적 유형의 노동보호법이 전제로 하였던 근로자상과는 사회적·경제적·정치적 위상을 달리하며, 학력·기술·기능의 정도에 있어서도 큰 차이가 있다. 그리고 기업내의 근로자의 지위와 영향력도 크게 향상되고 있다. 즉 종래의 종속성 개념을 기초로 한 근로기준법은 보다 적극적으로 근로자의 권리와 책임을 함께 규정하는 근로계약기본법의 방향으로 재정립되어야 한다.

이와 같은 근로자상의 변화에 수반하여 사업장 및 기업과 근로자의 관계도 변화하고 있음을 주목해야 한다. 즉 근대화·공업화가 시작되었던 1960년대에 비하여 1970, 1980년대를 거쳐 현재에 이르기까지 우리 사업장과 기업의 규모는 크게 변화하고 있다. 이와 같은 기업규모의 변화는 기업경영에 대한 참가의 요구가 커지고 있는 근로자의 의식의 변화와 결합하여 근로자의 경영에 대한 참가폭을 넓히는 객관적인 여건을 조성해주고 있는 것이다. 대법원도 이 점을 고려하여 최근에는 일정한 요건하에서 인사·경영에 관한 사항에 관하여 근로자들의 참가권을 인정하고 있다. 이와 같은 변화는 바로 근로자의 의식의 변화와 기업규모의 변화에 따른 것으로 이해해야 하며, 동시에 기업운영방식의 객관적 변화라고 이해된다.

3. 노동조합의 기능과 역할도 우리 사회의 산업화단계와 경제적 상황 및 변화된 노사관계를 고려하여 재검토되어야 한다. 예컨대 노동조합은 과도한 임금인상으로 기업경영에 심대한 타격을 주더라도 이에 대한 자체 제어적 장치가 없다. 즉 노동조합은 근로조건 개선에 위한 강력한 교섭권과 단체행동권을 가지고 있지만 그에 상응하여 생산성 향상에 대한 협력의무 내지 책임을 부담하지는 않는다. 그 결과 기업 및 사업장에 있어서 노동조합과 사용자는 상호 일방통행적인 대립관계를 유지하고 있을 뿐이다. 따라서 기업의 경쟁력제고와 합리적인 노사관계의 정립을 위해서 노사의 조직은 협력과 투쟁을 합리적이고 효율적으로 활용하는 것이 바람직하다. 그런 의미에서 기업조직은 협력을 바탕으로 하고 초기기업조직은 통제와 투쟁의 가능성을 보유해야 한다. 그 근거는 다음과 같다. 첫째, 기업별 조직하에서는 기업간 지급능력의 차이와 기업이기주의로 인하여 동종 기업간에도 임금격차가 발생할 수 있다. 따라서 임금교섭은 합리적인 임금준이 이루어지도록 지역별·직종별 공동교섭 내지 초기업별 교섭으로 조정되는 것이 바람직하다. 둘째, 노동조합 상급단체의 기능과 위상이 강화되어야 한다. 그렇지 못하면 산업사회에 있어서 근로자들의 사회적·경제적·정치적 현안문제는 제대로 해결될 수 없다. 산업화과정이 진전될수록 근로자의 사회적·정치적 문제는 상대적으로 확대되며, 따라서 노동조합은 산업근로자의 이해관계를 사회적·정치적으로 대변하는 조직으로 변모되어야 한다. 셋째, 노동조합의 기능이

지역별·직종별 또는 산업별로 확대되면 기업별 경영·인사에 관한 문제는 기업중심의 경영자치적 노사협의에서 전담하게 될 것이다. 이렇게 되면 기업(또는 사업장 등 생산단위)과 근로자 사이에 제도적으로 존재하는 대립적 노사관계는 협조적·참가적·합리적 노사관계로 변모할 수 있는 계기를 마련할 수 있을 것이다. 다만, 여기서 유의해야 할 것은 새로운 근로자상을 기초로 상세한 노사협의회법을 제정해야 한다는 점이다. 이 법의 제정은 쉬운 일이 아니며, 이에 대한 사회적 합의를 얻는데는 상당한 어려움이 따를 것이다. 노동법학계에서는 이에 대한 연구가 절실히 요구된다.

4. 결론적으로 본인의 사견으로는 21세기를 맞이하여 우리가 대비해야 할 한국 노동관계법은 다음과 같이 재구성되어야 한다고 생각한다. 1층구조로서 종래 국가후견적인 노동보호법으로서의 근로기준법을 근로자의 지위와 성격이 변화되고 있는 사정에 비추어 근로계약기본법으로 개정하는 것이 바람직하다. 따라서 종래의 근로자보호규정뿐만 아니라 개별 근로자와 사용자의 기본적 권리·의무를 함께 포괄함으로써 개별 근로자와 사용자의 자기결정적 기능이 보다 강화되는 근로계약법으로 재구성되어야 한다. 그 위에는 기업 또는 사업장 단위의 근로조건의 결정과 생산성 향상에 함께 참여하는 기업자치적 기능을 담당하는 노사협의회법이 제정되어 기능하는 것이 바람직하고, 3층구조에는 초기업적인 지역·업종·산별을 대상으로 하는 집단적 노사자치법(기존의 노동조합법과 노동쟁의조정법)이 위치하는 것이 좋을 것이다. 그리고 4층구조에는 근로자들의 사회적·정치적 지위 개선을 목적으로 하는 각종의 법률을 구상하여야 한다.

IV. 기타사항

새로운 노동관계법의 모색은 결국 기업단위의 경영자치의 차원에서 생산성의 향상과 그에 기초한 임금 등 근로조건의 개선을 도모하자는 데 있다. 다시 말하면 생산과정에서의 노사의 협조와 그에 따른 분배의 정의를 실현하자는 것이다. 이와 같은 경영적 사고가 국제적인 경쟁사회의 노동법의 기본정신이 되어야 할 것으로 생각된다.

1995년 7월 1일부터 시행되는 고용보험법을 비롯하여 앞으로 제정될 고용촉진법, 근로자과전법, part-time·flexitime에 관한 법 등 각종 고용관계법령들은 종래의 노동법이 근로조건의 일방적 개선에 주력하고 있는 데 비하여, 기업의 생산성 보장과 경쟁력 강화를 도모하면서 고용안정 등 근로자의 지위를 개선하고 있다는 점에서 크게 주목해야 할 노동법의 범주에 속한다.

V. 결 론

한국 노동법학 50년의 성과와 문제점을 반성·재인식하면서 이제 우리 노동법학이 새로운 도약을 하기 위해서는 다음과 같은 점에 유의해야 할 것으로 생각한다. 첫째, 노동법학은 기존의 정책적, 투쟁적 차원의 연구풍토를 지양하고 학문적, 해석론적 연구에 정진해야 한다. 둘째, 기존 노동관계법에서 규제적, 제한적, 비능률적 요소를 비판하는 논의만을 계속할 것이 아니라, 새로운 입법안의 제시를 통한 노동관계법의 재구성을 진지하게 논의하는 연구풍토가 조성되어야 한다. 셋째, 새롭게 제안될 노동관계법은 기업의 경쟁력과 인간주의적 이념을 추구하는 것이어야 한다. 다시 말하면 미래의 노동법은 합리주의와 인도주의를 동시에 추구하는 것이어야 한다. 넷째, 우리의 분단상황을 고려하면서 보다 시각을 넓혀 남북한의 통일을 대비한 노동법 연구도 수행해야 할 것이다.