

「프랑스」의 勤勞者代表制

韓 正 鉉

《目 次》

I. 序 論	3. 從業員代表의 地位
II. 「프랑스」 勤勞者代表制의 組織	II. 「프랑스」 勤勞者代表의 權限
1. 適用範圍	1. 從業員代表의 權限
2. 選 舉	2. 企業委員會의 權限

I. 序 論

西歐諸國이 強力한 勞動組合을 갖고 있으면서 勤勞者의 經營代表制를 두지 않을 수 없게 된 理由는 첫째, 그곳의 勞動組合의 組織이 全國的 내지 産業別로 構成되어 있어서 勞動組合이 個別企業의 事情을 考慮하는 面이 적다는 것, 둘째, 勞動組合은 원래 賃金 및 기타 勤勞條件의 向上을 目的으로 하는 經濟的 職業團體라는 것, 셋째, 20世紀의 特徵은 自由를 위한 鬭爭이기보다는 그것을 克服한 후의 參加(participation)라고 하는 時代的 社會思想의 變遷에 있다.

이러한 時代的 思想은 날로 組織化되어가는 産業社會에 있어서 漸增하는 勤勞者의 要求와 함께 傳統의인 두 Giant, 즉 勞動組合과 企業과의 틈바구니에서 一般勤勞者들이 企業內에 있어서 實 자리가 어디냐(consacrer la place des hommes dans l'entreprise)하는 自覺이 또 한 큰 몫을 차지한다.

따라서 勤勞者代表制度의 指導原理는 첫째, 個別企業에 있어서 勤勞者의 保護機能(Schutzfunktion), 둘째, 企業民主化思想(Gedanken der betrieblichen Demokratie), 셋째, 經營當事者主義(Gedanken der betrieblichen Partnerschaft)로 要約할 수 있는 바, 이는 從來 商品으로서의 勞動에 대하여 勤勞者들이 人間으로서의 人格과 勞動給付의 對價를 確認(Anerkennung ihrer menschlichen Persönlichkeit und des Wertes ihrer Arbeitsleistung)받고 從來 企業에 있어서 “Herr im Hause”의 單一支配體制에 대하여 從業員參加를 통한 企業의 改善化를 促進해야 한다는 데 있다. 그리고 이러한 勤勞者들의 時代的 要求는 從來의 物質 中心에서 人

間中心의 企業이란 表現으로 나타나기도 한다.⁽¹⁾

이 勤勞者代表制度는 法制上으로 보면 멀리 1919年의 獨逸 Weimar 憲法에까지 거슬러 올라 갈 수 있는데 同憲法 第165條는 勤勞者의 經營參加制度는 保障된다고 천명했던 것이다. 그후 西歐工業諸國들은 立法에 관계없이 이러한 現場中心의 從業員代表制度를 社會福祉國家(sozialer Staat)의 實現에 중요한 制度로서 利用하고 있는 바, 오늘날의 英國의 Shop Steward를 中心으로 한 Joint Consultation, 西獨의 Betriebsrat, 「프랑스」의 les comités d'entreprise 등이 그 代表的 例라 할 수 있다.

이러한 作業現場을 中心으로 한 勤勞者代表制는 組織的·技術的·高度産業社會의 結果로 나타난 物質文明의 중압감에 대한 勤勞者들의 精神的 疎外感을 극복하고 보다 적극적인 生産의 動機를 제시하는 社會的 裝置로서도 매우 重要한 役割을 하는 바, 우리나라에서는 이에 대한 法制가 아직 未備할 뿐 아니라 學問的 研究도 아직 獨逸·英國의 그것을 除外하고는 別다른 紹介가 없는 實情이다. 따라서 이곳에서는 「프랑스」의 代表的인 勞使協議會制度라 할 수 있는 les délégué du personnel과 comité d'entreprise를 中心으로 살펴보기로 한다.

끝으로 留意할 것은 勞動組合과 勞使協議會의 關係인데 英國, 프랑스, 西獨 할것 없이 兩者間에 經驗的 關係를 인정하면서도 勞使協議會가 반드시 勞動組合의 後見的 地位에 있어야 한다는 論據에 회의를 갖게 되었다는 사실이다. 以下 프랑스의 勤勞者代表制를 차례로 본다.

II. 「프랑스」勤勞者代表制의 組織

1. 適用範圍

「프랑스」의 經營參加制度에는 두가지 큰 시스템이 있는 바, 하나는 零細事業場에 適用되는 從業員代表制(délégué du personnel)이고, 다른 하나는 주로 大企業에 適用되는 企業委員會(comité d'entreprise)이다. 이 두 制度를 私企業과 公企業으로 나누어 그 適用範圍를 살펴 본다.

(1) 私企業

私企業에 있어서 보다 普遍的이고 광범한 것은 從業員代表制이다.

1) 産業別 適用範圍

兩制度는 모두 商·工業, 公共·政府機關, 自由專門職, 組合, 協會 등에 適用된다. 그러

(1) H.C. Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7 Aufl. 11/2 (1970) S.1062 이하; Rapport du comité présidé par Pierr Sudrean, La réforme de l'entreprise, documentation français. 1975.

나 특히 1966年 6月 18日의 法이래, 企業委員會는 活動性格上 從業員의 雇傭・勤勞條件이 같은 限, 商・工業의 區別없이 義務的으로 設置되도록 하였을 뿐만 아니라, 農業分野에도 과감하게 適用하도록 권장하고 있다.⁽²⁾ 더욱이 最近에 이르러서는 本社를 海外에 둔 企業體가 「프랑스」內에 事業場을 갖고 있는 경우에는 반드시 企業委員會를 設置하도록 하고 있는 바, 그 論據를 보면 「프랑스」內에서 就業하고 있는 外國人事業體의 모든 從業員의 情報에 接한 權利는 自由權의 하나(le droit à l'information étant un droit individuel pour tout salarié occupé en France)란 것이다.⁽³⁾

2) 事業場別 適用範圍

企業委員會는 通常의인 企業範圍에 있어서 (pour cadre normal l'entreprise), 그들이 一定한 經濟的 秩序의 權限을 부여받고 있는 制度속에서 하나의 經濟的 單位(unité économique)를 中心으로 하고 있는데 反하여, 從業員代表制는 通常의인 事業場의 範圍에 있어서(pour cadre normal l'établissement) 固有한 法人格이 없는 生産技術單位(unité technique de production dépourvue de personnalité propre)를 갖고 있다.⁽⁴⁾

그러나 企業體(l'entreprise)로서 1個 事業場(établissement)밖에 갖고 있지 않은 경우도 있기 때문에 결국 企業委員會와 從業員代表制의 指定이 있을 수 있다. 한 企業이 여러개의 事業場(例: plusieurs usines, plusieurs agences, succursales)을 갖고 있는 경우에는 그 數만큼의 從業員代表制를 갖는 바, 1945年 10月 22日의 法律은 從業員代表의 數에 따라 事業場委員會(comités d'établissement)를 指定하고 그 위에 中央企業委員會를 설치하도록 했는 바, 이런 경우 그 事業場은 동시에 企業委員會와 從業員代表制의 所在地가 된다. 전혀 다른 事業場의 數와 그들 사이에 있어서 所在地의 分割은 企業主(clef d'entreprise)와 그 企業의 代表勞動組合사이의 協議對象이 된다. 만일 여기서 合意가 이루어지지 않는 경우, 그 紛爭은 地方勞動・人力廳長(le directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre)이 決定한다. 각 事業場委員會는 選舉로서 中央企業委員會에 보낼 그들의 代表를 指名한다. 또한

- (2) 從業員代表制에는 1946年의 法(La loi du 16 Avril 1946)이 있고, 企業委員會에는 1945年의 勅令과 1966年의 改正法(L'ordonnance du 22 février 1945 modifiée par la loi du 18 juin 1966)이 있다. 農業에 있어서 企業委員會設置에 관한 1971年의 法이 있고 1946年 4月 16日의 法의 적용을 받고 있던 농업분야를 규제하기 위하여 만들어졌던 1959年 1月 7日에 公布된 勅令이 있다.
- (3) C.E. 29 juin 1973 Dr. soc. 1974, 42 concl. N. Questiaux (c^{ie} des wagons lits). 이 사건에서 보면 다만 理事會에의 參加는 아직 제대로 실현을 못보고 있다.
- (4) 소위 établissement이란 概念은 특히 모호한 바 있는데 破毀院의 見解는 "l'autorité judiciaire n'a pas compétence pour se prononcer sur l'existence ou le nombre des établissements"이란 입장을 取하고 있다(Cass. soc. 13 avr. 1951, Droit ouvrier, 1951, 230을 비롯하여 수많은 判決이 같은 취지를 나타냈다.

많은 複數企業體는 그들의 共同社會福祉機構(des institutions sociales communes)를 創設할 수도 있으나 대개 企業聯合委員會(un comité-entreprise)의 管轄에 맡기고 있다.

또 公共勞役作業場(chantiers de travaux publics)인 경우 作業場의 不安要因이나 移動은 勤勞者代表의 任務年限에 影響을 미치지 아니한다. 이때 選舉는 作業場全體를 單位로 組織되나 각 代表는 그가 屬해 있는 각 事業場을 中心으로 指定된다. 이런 경우 公共事業場의 範圍를 勞動組合代表를 基準으로 한 것이란 主張이 있으나 適用立法에 따라 그 範圍는 달라질 수 있다.

3) 被選舉者의 指定基準

企業과 事業場에 있어서 從業員規模는 法的 勤勞者代表制의 創設을 正當化하는데 매우 중요하다. 물론 小規模企業에 있어서는 從業員과 管理者(la direction)사이의 直接的인 接觸이 이루어지는 경우도 있겠으나 從業員의 數에 따라 從業員代表(délégués)로 하느냐 企業委員會로 하느냐가 決定되며 代表의 數도 從業員의 比率에 따라 決定된다.

從業員代表制는 事業場이 通常 10名 이상의 從業員을 거느릴때 選舉에 의하여 設置되며 代表의 數는 從業員 10名에서 25名까지 1名의 代表(titulaire)와 보궐대표(suppléant)를, 50名에서 1,000名까지는 적어도 9名까지의 代表와 보궐대표를 두되, 그 이상은 500名마다 1名의 代表와 보궐대표를 漸進적으로(progressivement) 增加시킨다.

한편 企業委員會는 事業場이나 企業이 50名 이상의 從業員을 거느릴때⁽⁵⁾ 設置하게 된다. 그러나 實際에 있어서는 法的 이러한 基準이 많은 企業에서 無視되는 경우가 있어 現在로서 企業委員會의 數는 約 1萬個所가 채 못된다고 한다(1975年 現在). 企業委員會에 있어서 代表의 數는 從業員 50名이면 3名이고, 1萬名까지는 11名이내의 代表와 보궐대표를 각각 두도록 하고 있다. 따라서 10名이상 50名이하의 事業場은 企業委員會 대신에 從業員代表制만이 있게 된다. 다만 兩制度에 있어서 實際 從業員에 대한 選出比率은 同一하지 않다는 結果가 나타나고, 또 法에서 定한 數보다 높게 選出委員의 數를 確保하는 것은 1名 이내에 限하여 合法이란 法條文이 나오게 되었다.⁽⁶⁾

또한 實際 人員의 計算에 있어서 法律은 企業에 있어서 勤勞者의 職責, 徒弟·家事使用人·代理 등에 關係없이 通常企業에 從事하는 모든 勤勞者를 포함하나, 다만 臨時 내지 季節勞動者는 除外하고 있다.

4) 會社그룹

(5) 원래는 100名이었으나 委員會制度를 점차 中規模企業에 擴大시키기 위하여 50名으로 擴大했다.

(6) 프랑스 勞動法典 第433條 12項

企業主는 法에 구애됨이 없이 스스로 혹은 勞動組合과 締結한 協定에 따라 從業員代表 혹은 企業委員會를 設置해야 한다. 그러나 特히 몇몇 會社들이 勞動法上的 拘束條件을 회피하기 위하여 脫法行爲로서 하나의 單一企業이나 單一事業場이상 設置하지 않는 경우가 있는데 이러한 社會的 機構의 變容이 從業員代表制에 관한 法律上的 義務를 회피할 目的으로 實行되었다면 脫法行爲(fraude à la loi)의 觀念에 입각하여 勞動法의 適用을 받게 된다.

(2) 公共企業

公共企業에 있어서 勤勞者經營參加의 論理도 私企業에 있어서의 그것과 다를 바 없다. 1945年~1946年의 法에는 公共企業에 대하여 明示의인 規定이 없었다. 그러나 1968年 12月 27日의 法은 그 制定過程에서 격렬한 論爭을 거쳐 결국 法에 依하든, 命令에 依하든 아니면 協定에 의하든, 組織體의 性格에 따라 여러가지 條件을 붙여 公共企業에도 經營參加制度를 擴大하게 되었다. 이로서 1966年 6月 18日의 法(企業委員會法)에 의하여 회피되어 왔던 公共·國有企業部門의 企業委員會制度는 設置可能케 되었다. 以下 公共·國有企業에 있어서 企業委員會와 從業員代表制를 차례로 본다.

1) 企業委員會

1968年 12月 27日의 立法에 따른 企業委員會를 보면 우선 ① 國有產業事業場의 勤勞者(火藥, 軍需, 兵器庫)⁽⁷⁾는 生産 및 技術分野의 混合委員會(comités mixtes)를 두지만 社會的 業務나 經濟的 役割을 겨우 하는 限定된 社會委員會(comités sociaux) 이외에는 原則적으로 經營參加制의 惠澤을 받지 못한다. ② 公共貿易·役務機關도 特有한(sui generis) 企業委員會를 選出하고 있다. 判決들은 一般的으로 이 機構가 團體協約의 方法에 의하여 創設되는 경우에는 그 協定의 規定에 따를 것이나, 그외에 企業委員會法(la législation sur les comités d'entreprise)이 準用된다고 한다.⁽⁸⁾ 다음 國有企業(les entreprises nationalisées)에 있어서 從業員은 加外로 理事會(conseil d'administration)의 勤勞者 代表를 選出한다. 이 경우 그 代表는 經濟的 管理分野에 직접 參與한다. 그러나 역시 그 參與의 程度는 企業들 사이에 差異가 많은데 예를 들면 S.N.C.T.에 있어서 단순한 技術系委員會나 혹은 E.D.F에 있어서 生産系 混合委員會가 그것이다. 간혹 社會委員會로서의 混合委員會가 社會活動基金이나 社會的 業務를 管理하는 경우(炭鑛)가 있기는 하다⁽⁹⁾. 어쨌든 公共·國有企業에 있어서 企業委員會制度는 國策銀行, 國有保險會社, 에어·프랑스, Régie Renault 그리고 RATP를 除外한다면

(7) 特別權力關係에 있는 公務員은 除外

(8) Cons Et. 2 mai 1959 (Air France), Droit social, 1959, 533 concl. Chardeau, arrêt de principe mettant fin à la controverse, T.G. Paris 4 avril 1973, D ouv. 469 (C.E.A.)

(9) 混合委員會가 社會的 活動基金을 관리하는 경우는 주로 E.D.F., G.D.F.이다.

사실상 完全히 實施되고 있는 곳은 드물다고 한다.

2) 從業員代表制

從業員代表制라고 하는 것이 앞서 말한 바와도 같이 零細企業에 適用되기로 되어 있기 때문에 公共役務와 國有企業에서는 不振하다. 電氣企業과 煙草企業의 從業員代表制는 1946年의 法을 회피하고 있고, 私企業에 있어서의 從業員代表制처럼 正確하게 實施되고 있지는 않다. 다만 公共炭鑛業에 있어서 安全代表制(délégués à la sécurité)만은 오랜 歷史를 갖고 있다(1971年 12月 31日의 法이 있음).

2. 選 舉

選舉權(le droit électoral)——法規定은 從業員代表制에 있어서나 企業委員會에 있어서나 비슷하다. 組織基準는 特定한 點에 있어서는 使用者와 勞動組合사이에서 通過된 合意書에 따르게 되어 있으나, 合意에 失敗한 경우에는 勤勞監督官(le inspection du travail)이 決定하는 바에 따르도록 되어 있다.⁽¹⁰⁾ 이의 이를 둘러싼 勞動組合間的 敵對, 重要爭點의 發生 動機를 裁決할 判例가 無數히 있음은 留意해야 한다.⁽¹¹⁾

要컨대 選舉에 있어서는 可及的 勞動組合과의 合意에 따를 것을 권장하는 諸立法 推進이 이러한 判決로 集約되었고 그것이 곧 選舉制度로 나타났다고 볼 수 있다.

(1) 選舉人團

政治에 있어서는 單一選舉人團의 構成이 보통이지만 勤勞者代表選舉에 있어서는 立法者는 企業에 있어서 小數勤勞者의 一定한 職能的 카테고리의 代表를 確保할 目的으로, 政治와는 다른 사곳 特異한 選舉人團으로 나누고 있다. 그리고 여기서 이 選舉人團들 사이의 勤勞者의 安配와 각각 다른 카테고리 사이의 權限의 安配(議席)라는 미묘한 問題가 發生한다.

1) 複數選舉人團

첫째 그룹은 勞務者(ouvriers)와 被傭者(employés), 둘째의 그룹은 技術者·匠人·職人團體이다. 1966年 6月 18日의 法은 엔지니어링(chefs de service도 포함)과 幹部級의 自治代表(la représentation autonome)를 포함시키는데 중점을 두었으나 이것은 1972年 12月 29日의 法에 의하여 修正되었다. 同法에 따르면 둘째 그룹의 選舉人團에서는 적어도 1名의 代表가 選舉되면 充分하도록 하는 것을 原則으로 하고 있다. 그러나 이들의 數가 적어도 25名

(10) J. Savatier, 《Les accords collectifs relatifs à l'organisation des élections des représentants du personnel》 Droit social, 1961, p.608; 이 特異한 協定의 妥當性의 條件에 대하여는 Soc. 9 juil 1974 등.

(11) Pactet, 《Le droit des élections sociales》 Droit social, 1964, 129 特別한 規定이 없는 경우 一般選舉法이 準用된다. (Soc. 6 jan 1971, Dr. soc. 71 327)

이상에 이르면 第3 그룹으로서의 特別選舉人團이 構成된다. 다만 法420-7條는 集團協約에 의한 從業員代表의 選出에 있어서 選舉人團의 數와 構成의 變更을 認定하고 있다. (12)

2) 選舉人團의 人的 配分

이것은 企業主와 企業代表勞動組合과의 사이에 合意(혹은 默示的)事項에 따른다. 만일 合意가 失敗할 경우, 이의 調整權을 갖고 있는 勤勞監督官이 이를 決定한다(法第 420-9 및 第 433條-2項). 合意的 경우 대개 團體協約에서 定한 職能的 範圍가 利用되고 있다. 이에 대한 規定이 協約에 없는 경우에는 대개 遂行된 機能을 參酌하여 定한다. 그리고 이때 人的 配分은 使用者의 配慮로 作成된 選舉人名簿에 따라 具體化된다. (13)

3) 職能그룹사이의 議席의 配分

이것도 위에서와 마찬가지로 團體協定에 따르나 合意가 이루어지지 않는 경우, 勤勞監督官의 決定에 따른다. 相異한 議席은 각 相異한 選舉人團에 歸屬되어야 하며, 각 選舉人團의 最少限의 委員數는 1名이다.

4) 代表의 數

選舉할 從業員代表의 數는 從業員의 實數에 比例해야 한다. 이 代表의 數는 法令에 의하여 定해진다. 어떤 判例는 이 法令을 公共秩序規定이라고 보고 分配할 議席의 數는 團體協約에 의하여 變更할 수 없다고 하나(14), 이런 判例의 立場은 많은 批判을 받는다. 그 이유는 從業員代表制에 있어서 代表의 數가 增加하면 그 增加는 勤勞者에게 그만큼 有利하도록 해주어야 하기 때문이다. 따라서 法律上的 數는 代表의 數에 있어서 最低限을 定하는데 不遇하다는 것이다. 法에 의하면 기인위원회 的 選出數는 代表機關과 締結한 團體協約이나 기타 合意에 의하여 增加시킬 수 있다고 明示的으로 規定하고 있는데 이러한 規定은 從業員代表制에도 準用하여야 한다고 한다.

(2) 選舉權・被選舉權

1) 選舉權(Électorat)

選舉權은 性別에 關係없이 16歲 이상인 者로서 一個企業의 從業員資格을 갖춘 者이면 된다(1972年 6月 22日의 法). 다만, 勤勞監督官의 特別한 措置가 있는 경우를 除外하고는 그 企業에서 6個月이상 勤務한 者라야 한다. 判例는 疾病의 結果 또는 懲戒休職處分의 結果로

(12) 모든 關係勞動組合이 協定の 締結에 參與하는 時期에 대하여는 (Civ. 1^{er} avr. 1954, Droit social., 1954, 478; 15 Jan. 1961, D. 1961, 533)

(13) Soc. 19 oct 1967(Liais. soc. législation. soc n°3329). 同判決은 1966年 6月 18日의 法이전에 체결된 協約條項의 妥當性을 是認하고 있다. 같은 취지는 Soc. 17 Jan. 1968, Dr. soc. 1968, 663.

(14) Cass. civ., 2^e sect., 15 mar 1962, Droit social, 1962, 626, 3 mai 1963, D. 1963, 441.

勤務契約이 停止된 勤勞者의 投票權도 認定하고 있다⁽¹⁵⁾ 또한 解雇豫告의 節次를 밟는 중 이든지, 그로 인한 停職인 경우에도 마찬가지로 取扱하고 있다.⁽¹⁶⁾ 다만, 使用者의 不當한 行爲로 因하여 解雇者가 當選者로 뽑힌 경우에도 그 者의 選舉權·被選舉權은 박탈된다는 判例가 있었으나⁽¹⁷⁾, 이 判例는 1968年의 한 基本判決(un arrêt de principe)에 의하여 無效化되었다.⁽¹⁸⁾ 더우기 1972年 6月 27日의 法이래 企業委員會나 從業員代表制의 選舉에 있어서 「프랑스」 國籍이란 要件을 必要로 하지 않게 되었다. 또한 勤勞者와 使用者를 겸한 경우에는 投票權이나 被選舉權이 없다.

2) 被選舉權

被選舉資格은 매우 嚴格하다. 企業의 從業員으로 있는 者는 原則적으로 각 所屬選舉人團에 대하여 被選舉資格이 있으나, 禁錮이상의 有罪判決을 받지 않은 者로서 滿21歲 이상이 되어야 하며, 企業主의 兩親이나 直系親族이 아니어야 하고 그 企業에서 1年 이상 勤務經歷이 있어야 한다. 이외에 佛語를 말하고 쓸 줄 아는 者이어야 하나, 從來와 같이 프랑스國籍을 要件으로 하지는 않는다(1972年 6月 27日의 法).

法律上の 被選舉權 및 諸條件은 嚴格한 解釋을 必要로 하는데, 勤勞者는 그의 勤勞契約이 破棄되지 않는 限 被選舉權이 있다. 勤勞契約破棄 유예기간(préavis)이나 혹은 勤勞契約이 단순히 停止되어 있는 경우에도 被選舉權은 있다고 본다.⁽¹⁹⁾

(3) 候補者

1) 選舉組織의 開始

企業主는 企業委員會의 경우 2年마다, 從業員代表의 경우에는 一年마다, 選舉機關을 組織할 義務가 있다. 그리고 이 作業은 選舉人名簿를 作成하기로 되어 있는 代表勞動組合의 招請에서부터 시작된다. 물론 이 名簿는 組合員資格에 의거하여 作成되는 것이다. 組織節次는 前任者의 任期가 끝나기전 1個月 이내에 完了해야 하며 選舉는 15日 이전에 끝내야 한다. 만일 이러한 節次가 行하여지지 않으면 이를 強制하기 위한 罷業이 開始되는 것은 合法이라고 하는 判例가 있다.⁽²⁰⁾ 投票를 實施하는데 있어서 企業主의 消極的인 態度를 示정하여 이

(15) Cass. civ., 2^e sect., 19 Juillet 1956, D. 1957, somm. p. 44. 이 點은 從業員代表制의 경우도 마찬가지로인바, 解雇(congédiement)가 아직 確定되지 않는 限, 投票權을 갖는다고 한바 있다 (Cass. soc. 27 mars 1952, D. 380).

(16) Civ.² 25 février, 1966, L. soc. 12 Juillet 1966.

(17) Civ.² 2 décembre 1965, aff. Detoef D. 1967, 178.

(18) 이 判決의 論爭속에서 破毀院 合意部 判決(25 oct. 1968)은 企業主가 폭력을 사용하여 勤勞者를 해고시킨 경우, 그 勤勞者는 選舉權과 被選舉權을 갖는다고 判示했다(Civ. mixte, 25, oct. 1968 D. 1968, 706).

(19) Cass. soc. 21 mars 1952, J.C.P. 1952, 11, 6971.

(20) Toulouse, 8 Nov. 1962, D. 1963, 290.

를 바로 잡는 것은 勤勞監督官의 特權이다.⁽²¹⁾ 그뿐 아니라 使用者의 不作為나 그의 懈怠의 態度는 刑事上의 過失(une faute pénale)을 構成한다. 投票를 위한 選舉는 企業委員會와 從業員代表制를 分離하여 組織해야 한다.⁽²²⁾

이런 경우 法律은 政策的 事項을 考慮하여 立候補者의 絶對的 自由라고 하는 原則과, 勞動組合의 指定은 고사하고 그것 없이는 從業員 當事者組織이 對使用者와의 關係에서 眞正한 獨立을 누릴 수 없는 경우 그들에게 選擇의 餘地를 남겨둘 수 있는 必要性과의 折衷을 期하고 있다. 즉 前者를 위한 投票를 第1次投票(premier tour)라 부르고 後者를 위한 投票를 第2次投票(deuxième tour)라 부른다. 즉 原則과 必要性을 調和한 投票方式을 取하고 있다.

2) 第1次投票(勞動組合에 의한 候補者 추천)

第1次投票에 있어서 는 그 企業을 代表하는 勞動組合이 候補者 名單의 提出에 있어서 獨占權을 갖는다. 이때 候補의 範圍는 그 企業이다.⁽²³⁾ 또한 勞動組合이라 할지라도 그 企業에 있어서 산하노동조합을 갖고 있지 않는 地域 내지 分會는 한명의 候補者도 추천할 자격이 없다.⁽²⁴⁾ 한 勞動組合이 全國의 勞動組合에 所屬되어 있다는 事實 그 自體만으로는 不充分하고 결국 勞動組合支部의 定款이 1次的 基準이 된다.⁽²⁵⁾ 그 企業에 勞動組合이 없거나 혹은 代表勞動組合이 그의 下部組織을 마음대로 處理하지 못하는 경우에는 다음에 살펴 볼 第2次投票에서 定한 節次에 따른다. 이때에는 第1次投票에 있어서 候補者의 自由는 事實상 박탈당하게 된다. 만일 그가 勞動組合運動에 反하는 企業委員會를 構成하는데 加擔한다면 그것은 큰 위험을 안게 된다는 것이다. 따라서 보통 候補者를 추천하는 勞動組合의 資格을 選舉의 結果로서 判斷하는 것이 아니라 選舉 이전에 判斷해야 한다고 한다.⁽²⁶⁾ 한편 勞動組合은 自己의 追從者를 候補로서 추천하는 式으로 處身하지 못한다.⁽²⁷⁾

3) 第2次投票(候補者의 自由)

만일 投票者數가 登錄한 選舉人數의 過半數에 未達할 때에는 代表勞動組合에 의하여 提出된 名簿와는 다른 名簿에 따라 投票를 할 수 있는 第2次投票의 選舉節次가 開始된다. 判

(21) Cass. civ., 2^e sect., 31 janvier 1963, D. 1963, 208; Droitsocial, 1963, 352.

(22) Civ. 2^e (15 oct. 1969, D. 1970, 49.

(23) Cass. civ., 2^e sect., 24 avril 1953, D. 1953, 678. 그러나 事業場은 이에 해당하지 않는다. (Cass. civ., 2^e sect., 29 mars 1962, D. 1962, somm. p. 100.

(24) Cass. civ., 2^e sect., 26 Nov. 1954, D. 1955, somm. p. 37.

(25) Un syndicat ayant présenté une liste sans être representatif ne saurait tirer parti de son sucies pour faire valider après coup l'élection, Civ. 24 avril 1953, D. 1953, 678.

(26) Civ. 2^e 8 février 1968 (G.G.S.I. c/ Air Liquide, Liais, soc. législ. soc. n°3351)

(27) Civ. 1^e 8 février 1968 (syndic. transports C.F.D.T.) eod loc.

예는 定足數의 計算에 있어서 空白의 投票紙는 棄權으로 간주한다.⁽²⁸⁾ 또는 判例의 動向은 第1次投票의 節次에 따른 勞動組合이 그의 任務을 懈怠하는 경우에는 곧바로 第2次投票의 節次로 들어갈 수 있다.⁽²⁹⁾

4) 候補者의 保護

候補者는 흔히 嫌박, 압력의 對象이 되고 이러한 危險은 候補의 意思를 바꾸거나 아니면 失職을 招來하기도 한다. 이리하여 1959年 1月 7日의 法令(une ordonnance du 7 janvier 1959)은 當選者를 保護하는 解雇制限措置를 立候補公告時로부터 3個月間 第1次投票에 추천된 候補者에까지 擴大하기로 하였다. 그러나 유감스럽게도 公布의 形式에 관한 正確한 法規規定이 없어 保護時期가 모호하고 判例도 이에 대하여 確固한 態度를 取하지 못했기 때문에⁽³⁰⁾ 1966年 9月 21日의 命令(un décret du 21 sept 1966)은 候補者의 保護時期는 候補者의 最終名簿에 의해 發送된 登記우편의 추천서가 使用者에게 到達한 때부터 起算한다고 규정하기에 이르렀다.⁽³¹⁾ 그러나 保護의 起算點은 選舉이전의 勞使合議書(protocol d'accord préélectoral)에 優先할 수 없다. 選舉가 組織되지 않고 名簿도 作成되지 않은 限, 使用者에 대한 단순한 意思表示는 立候補하겠다는 意思에 不過하다고 보겠으나 立候補의 박탈도 違法이다.

法の 規定은 選舉活動을 當事者의 合意에 맡기고 있다. 紛爭의 경우 選舉前의 合意書(protocol préélectoral)가 없으면 勤勞監督官이 介入토록 되어 있으나 法은 그에게 아무런 仲裁委任을 하고 있지는 않다. 때때로 團體協約(les conventions collectives)에 의하여 投票를 構成하나 義務의 法規規定은 기껏 普通選舉法으로서 投票의 秘密과 誠實에 관한 것 뿐이다. (1945年 2月 22日의 命令第10條). 投票는 어느 하루의 勤務日(un jour ouvrable)에 실시하여 企業委員會와 從業員代表制와 區別하여, 그리고 각 選舉人團에 있어서는 正委員(les titulaires)과 補闕委員(les suppléants)을 區別하여 企業內에서 行하기로 되어 있다.

(4) 紛爭處理

勞動法 第420條 16項 및 第433條 10項에 따르면, 選舉權의 경우와 같이 選舉活動의 規律에 관한 紛爭은 신속·간소한 節次를 原則으로 하여 配置된 一審判事(juge d'instance)가 맡게 된다. 그의 權能範圍는 被選舉資格을 규정하고 第1次投票에 있어서 候被者의 추천을

(28) Cass. civ. 4 juin 1953, D. 1953, 679.

(29) Cass. civ., 2^e sect., 10 mai 1961, D. 1961, 510.

(30) Soc. 24 janvier 1962, D. 1962, 182; Civ.² 2 dec. 1965 (Liais soc. n°3108); Lindon, J.C.P. 62 11, 12565.

(31) 候補者姓名이 使用者에 通告된 후의 解雇를 刑事上 le délit d'entrave(違法勞動行爲)로 규정하고 있다.

獨占하는 勞動組合의 代表資格을 규정한다. 가령 團體協約이 擴張適用命令(un arrêté d'extension)의 對象이 되어온 경우라 할지라도 만일 그것이 選舉人團의 數와 構成을 變更하는 경우에는 一個團體協約의 解釋에 관한 것 등과 함께 이런 모든 分野의 評價까지 포함한다. 一審判事의 選舉에 관한 이러한 權限은 기타 모든 活動에 똑같이 適用되는 것은 아니다.⁽³²⁾

그럼에도 불구하고 勤勞監督官의 決定에 不服하고 제기하는 上訴에 있어서 行政判事(le juge administratif)는, 그 事件이 가령 議席의 分配에 관한 것이든, 選舉人團의 人員分配에 관한 것이든간에 合意가 이루어지지 않는 경우에는 介入할 수도 있다.⁽³³⁾

(5) 第2次選舉로서의 中央選舉

1) 中央企業委員會의 選舉

둘 이상의 事業場委員會도 中央企業委員會에 보낼 그들의 代表를 選出한다. 第2次選舉(Les élections au deuxième degré)라고도 할 이 選舉에 있어서 法은 選舉要件에 대하여 아무 規定을 하지 않고 있다. 判例는 몇 가지의 執政官的인 解決策(solutions prétoriennes)을 내놓고 있는 바, 選舉人團의 區別이 없는 事業場委員會 構成員의 總投票數, 추천이 아닌 多數票, 平等投票, 年長者優先의 選舉(élection au bénéfice de l'age)등이다. 보통 議席의 分配는 勞動組合과 체결한 協定에 따르며, 그것이 없는 경우에는 勤勞監督官의 決定에 따라 해결한다. 따라서 1972年 12月 29日의 法은 事業場에 있어서 選舉人團範圍(un collège-cadre)가 있는 경우에도 불구하고 代表制範圍(un délégué cadre)를 두고 있을 것을 必要條件으로 하고 있다. 말하자면 中央企業委員會는 從業員代表制의 選出方式으로 할 것을 要求하고 있다.

2) 企業委員會의 中央理事會 參加

企業委員會의 두 委員, 즉 하나는 委員會의 幹部나 職工長중에서 다른 하나는 從業員이나 勞務者중에서 나온 代表가 株式會社의 理事會(conseil d'administration dans les sociétés anonymes)의 會合에 參與한다. 從業代表制에 있어서는, 選舉人團 範圍가 存在함에도 불구하고, 紛爭을 피하기 위하여 理事會에 대한 代表를 4各(勞務者·被雇傭者 代表 2名, 職工場代表 1名, 엔지니어링과 幹部중에서 1名)으로 選出하고 있다.

3. 從業員 代表의 地位

1945年 2月 22日의 法令(l'ordonnance)과 1946年 4月 16日의 法律(loi)은 從業員代表에게 그들의 權限行使를 북돋아주고, 또 한편 使用者에 의하여 그들에게 加해될 수도 있는 懲

(32) 事業主(le chef d'entreprise)는 活動의 妥當性에 대한 裁判에서 제외된다.

(33) 選舉에 관한 紛爭, 企業委員會나 從業員代表에 관한 紛爭, 勞動組合代表에 관한 紛爭에 대하여는 Liaisons sociales, n. 3767 du 10 mai 1971 참조.

戒措置(les mesures disciplinaires)로부터 保護되는 여러 規定들을 마련하고 있다. 그후 保護規定의 不充分으로 1959年 새로운 立法을 推進했으나 現在로서 諸利益集團間에 아직까지 충분한 均衡이 確保되지 못하고 있어, 從業員代表나 企業委員會가 構成員의 任務를 맡는 것은 많은 자기희생을 감수하지 않을 수 없게 되어 있다. 從業員代表들의 保護를 위해서는 使用者와의 代表關係에 관한 事項에 있어서 勤勞契約規定은 加급적 回避해야 한다는 것이 支配的 見解이다. 이외에 從業員代表制의 任務遂行, 그들의 解雇로부터의 保護에 관한 詳細한 說明은 紙面上 省略하기로 한다.

Ⅲ. 「프랑스」 勤勞者代表의 權限

1. 從業員代表의 權限

從業員代表團의 任務⁽³⁴⁾는 從業員의 代辯人(la porte parole)이 되는 것에 局限되지 않는다. 그 任務는 그들간에 樹立할 수 있는 諸事項外에 ① 使用者 ② 勤勞監督官 ③ 企業委員會 ④ 勞動組合 ⑤ 事業場內의 諸人事와의 사이에 수립할 수 있는 諸事項으로 나누어 볼 수 있다.

(1) 從業員代表와 使用者

첫째, 從業員代表는 使用者와의 關係에 있어서 個別的 내지 集團的 苦情(réclamations)을 提起한다. 苦情의 提起對象은 法에 의하여 순전히 指示的인 列舉形式下에 定해진다. 즉 賃金率의 適用, 人事配定, 勞動立法의 適用(勞動法典, 勤勞者保護規定, 安全·衛生規定, 社會保障(la prévoyance sociale))등이 이것이다. 그러나 事實상 代表의 權限은 勤勞條件全般에 擴張된다. 여기에는 從業員에게 關心의 對象이 되는 懲戒問題도 포함된다. 苦情은 個別的이나 集團的이나에 의해서는 區分이 不可能하다. 예를 들어 그 企業에 勞動組合代表(délégués syndicaux)가 없는 곳에서는 勤勞者의 增員까지 提議하는 경우도 많다.

苦情(reclamation)이란 무엇인가? 비록 法은 苦情을 가리켜 滿足스럽지 못하게 처리된 바(qui n'auraient pas été satisfaites)라고 表現하고 있지만 勤勞者는 從業員代表로 하여금 介入하도록 하기 전에 자신이 직접 그 苦情을 提起할 必要는 없게 되고, 從業員代表도 苦情에 대한 어떠한 獨占權을 갖는 것은 아니며 固有의 自發性에 의하여 苦情을 提起하여 온 것인데 보통 勤勞者의 要請이 있기 전에는 介入하지 않는다.⁽³⁵⁾

(34) Lyon-Caen, droit du travail, Septième édition, 1975, p. 405.

(35) 判例의 動向은 苦情은 다만 代表가, 중대한 過誤를 犯한 이외에는, 秩序違反 또는 暴力을 써서 提起할 수 없다(Soc. 27 nov. 1968)라고 한다.

둘째, 企業主는 地域事業場과, 그들의 任務를 遂行할 수 있도록, 특히 從業員의 苦情을 協議하고 接受하도록 하는데 必要한 모든 施設을 從業員代表의 配慮에 一任하여 會合하도록 하고 있다. 原則적으로는 勞動組合의 會合에 利用되어질 수는 없다고 하나, 대개 事業場委員會(comité d'établissement)와의 會合에는 利用될 수 있을 것이라는 견해가 지배적이다.

셋째, 勞動法 第420의 第20-21項은, 訴訟의 原因이 되는 일은 드무나 事業場主(chef d'établissement)는 集團的, 또 分野에 따라서는 個別的 苦情을 接受하도록 規定하고 있다. 한편 法은 緊急한 事件에 있어서는 당연히(de plein droit) 苦情을 定期的인 接受에서 例外로 하고 있다. 뿐만 아니라 使用者가 反對하여 接受를 拒否하는 것은 從業員代表의 權利에 대한 權利行使妨害罪 즉 不當勞動行爲(délit d'entrave)를 構成한다. 正委員(les suppléants)은 苦情의 接受에 參與할 수 있다. 그외에도 勤勞者 代表는 勞動組合의 活動과 從業員代表의 活動을 調和시키기 위한 立法노력을 表示하는 勞動組合에 代表를 낼 수 있다.⁽³⁶⁾ 이런 경우 使用者가 勞動組合의 提議를 拒否하는 것도 不當勞動行爲가 된다.

苦情의 接受를 위한 準備에 있어서, 從業員代表는 要求事項을 적은 書類를 2日 전에 使用者에게 提出해야 한다. 그에 대한 사본이 6日以内に 作成된 使用者의 應答書와 똑같이 取扱되어 特別登錄簿(un registre spécial)에 轉載된다. 이 登錄簿는 勤勞者와 勤勞監督官이 수시로 열람할 수 있다. 書面上의 應答書가 없거나 登錄簿를 備置하지 않는 것은 不當勞動行爲가 된다.

(2) 從業員代表와 勤勞監督官

從業員代表는 그가 規制를 加하도록 責任을 지고 있는 모든 苦情(toutes plaintes)과 勤勞者保護規定의 適用과 關係된 여러가지 事實을 勤勞監督官에 提示할 使命을 띄고 있다(法 420條 3項). 從業員代表는 또한 勤勞監督에 必要한 補助役割을 하는 바, 勤勞監督官은 間接的으로 그가 告發할 수 있는 犯法行爲(les infraction)를 摘發할 目的으로 여러가지 調查事項을 手交할 權限을 부여하고 있다. 그리고 이 任務는 가끔 異議가 제기되는 移動의 自由(une liberté de déplacement)를 正當化하기도 한다. 이외에 勤勞監督官은 어떤 事業體를 檢査次 訪問할 때는 當該事業體의 從業員代表(le délégué)를 同伴해야 한다.

(3) 從業員代表와 企業委員會

이 兩制度는 서로 協力關係 혹은 결국 相互補完關係에 있다.

첫째, 從業員代表(délégué)는 그 事業體內에 企業委員會(comité)가 存在하는 限, 從業員의 勤勞條件에 關係되는 모든 提議와 觀察事項을 委員會에 報告해야 한다. 이러한 유대는

(36) Chambéry, 1^{er} juillet 1948, Droit Social, 1954, 425:

여기서 設置하게 쉬운데 특히, 같은 사람이 從業員代表와 企委官員會의 構成員의 機能을 兼하는 경우에는 더욱 그러하다. 이런 경우 代表는 委員會에 附屬되어 情報을 얻게 된다.

둘째, 10명에서 50명까지 고용하는 企業에 있어서 企業委員會가 없을 경우에 從業員代表는 그에게 課해지는 중요한 權限, 즉 企業의 一般的 組織에 관하여 企業主에 建議하는 것, 內部規律에 관한 協議(délibération), 복지사업(œuvres sociales) 등을 맡게 된다. 동시에 從業員代表가 없는 경우에는 安全委員會(les comités de sécurité)가 이를 계승한다.

4. 從業員代表制와 勞動組合

從業員代表制度(l'institution représentative du personnel)간의 連結, 勤勞者의 職業利益의 응호를 위한 團結(l'association)이 確保되지 않으면 안되는데 法에서는 不完全하게나마 從業員代表(délégué)가 企業에 産業別 내지 全國的 組織의 勞動組合을 끌어드리는데 큰 役割을 하도록(betriebsnähe Politik와 관련시키면 이해하기 쉽다.) 규정하는데 만족하고 있다. 그리고 앞에서 말한 第1次投票에서 보는 바와같이 勞動組合은 從業員代表의 候補추천권(un droit de présentation des candidats)을 갖고 있고 選舉의 構成도 組合名簿에 依據하기로 되어 있다. 따라서 實際에 있어서는 選出된 從業員代表는 흔히 勞動組合에 대하여 責任을 진다. 이러한 點에 대하여 判例는 가끔 이 두 活動形態의 有用한 제휴를 認定하지 않는다. 즉 判例는 從業員代表가 勞動組合과 從業員의 利益에 관한 諸問題를 討議하거나 그 從業員들의 利益을 도모하는 團體協約의 준비를 한다는 조건으로 企業外部에서 會合하는 것을 認定하지 않는다. 말하자면 從業員代表는 어디까지나 企業內에서 근로자를 위하여 活動하는 것이지 企業 밖에서 勞動組合과 勤勞關係에 관하여 活動하지 못한다는 것이다. 이런 點에서 勞動組合의 어려움이 엿보인다. 西獨에 있어서도 勞組의 企業接合的政策(betriebsnähe Politik)은 많은 곤란을 겪고 있다. 특히 이런 點에서는 企業內에 있어서 勞動組合의 存立은 性格上 장래에 많은 問題點을 안고 있다.⁽³⁷⁾ 이는 産業別 내지 全國的 勞動組合組織의 必然的인 結果라고나 할까?

(5) 從業員代表와 從業員

從業員代表와 從業員의 關係는 委任關係(rapports de mandats)이며 企業에 대한 從業員의 接觸과 對話의 통로구실을 한다.

2. 企業委員會의 權限

(1) 企業委員會의 一般的 權限

(37) En Belgique il n'existe que des délégations syndicales du personnel à la fois déléguées du personnel et délégués syndicaux Cass. Crim. 9 oct. 1958.

위에서 프랑스의 從業員代表制의 權限에 대하여 살펴보았으나 프랑스의 勤勞者參加制의 中心은 企業委員會가 된다.

이 委員會는 使用者, 勞動組合, 從業員代表의 三者構成의 原則(composition tripartite)에 立脚하고 있다. ① 企業主와 그의 代理人은 出席하여 당연히 議長이 된다. 事務長(secrétaire)은 委員중에서 뽑는다. 企業委員會는 勞使同數(paritaire)의 原則에 입각하고 있지는 않다. 즉 使用者는 다만 그 構成員이 企業內의 實人員數에 따라 달라지는 從業員委員들을 相對한다는데 그 취지가 있다. 副委員은 會議에 參席할 수는 있으나 審議權(voix délibérative)은 없다. ② 必要한 連結을 지으면서 자문권(voix consultative)을 가지고 각 代表勞動組合이 參與하는 것은 承認되고 있다(法 443條1項). 勞動組合은 또한 選出할 候補를 추천하는 것의에 委員會의 內部統制에 대하여도 중요한 役割을 한다. 1966年 6月 18日의 法에 의한 投票가 있을 때까지 勞動組合 代表는 勤勞時間중의 활동(crédit d'heures)이나 當選된 者에 주어지는 保護를 받지 못했다. 勞動組合代表는 企業內 從業員의 一部分을 이루며 被選舉資格을 충족한다는 것을 모두 要求하고 있는 新法은 적어도 500名 이상의 從業員을 거느리는 企業에 있어서는 地位에 관한 限, 勞動組合代表는 當選된 代表者와 同一視하고 있다(法 第434條1項). 同時에 解雇로부터 保護(la protection contre le licenciement)(法 第365條이하)는 勞動組合의 代表에게까지 擴大되며 오래전부터 그들의 任期滿了後 6個月까지는 解雇할 수 없도록 하였다.

事業場委員會(les comités d'établissement)는 企業委員會의 構成과 같다. 中央企業委員會에 관하여서는 最大限 12名을 넘지, 많은 限度에서 各事業場委員會에 의하여 選出된 代表로 構成된다. 破毀院(La Cour de Cassation)은⁽³⁷⁾ 勞動組合代表는 事業場委員會나 企業委員會에 있어서와 같은 資格(titre)을 갖고 中央企業委員會에 參與해야 된다고 判示했었다. 즉 3者構成의 原則(le principe de composition tripartite)은 그대로 通用되었다. 그리고 이 判決은 1966年의 法에 의하여 再確認된 것이다.

機能의 面을 보자. 이에 대한 法 第434條 1項 이하를 간단히 要約하면 다음과 같다. 즉 會議는 每月 적어도 1回 開催 (中央委員會는 每分期마다 적어도 1回)하고 召集은 使用者가 한다. 그리고 不履行의 경우 勤勞監督官에 의하여 強行된다. 議事日程의 通告(communication de l'ordre du jour)는 3日前에 企業의 長에 의하여 行한다. 議長(使用者가됨)의 決選投票權(voix prépondérante)없이 多數決에 의한 議決投票方式이며, 書記에 의한 口頭 節次의 樹立, 事業場에 대한 이의 通告, 委員會에 의하여 提起된 建議에 대한 應答을 해야 할 使用者의 當爲性, 會議에 들어가서는 一個地域委員會에의 一任事項, 기타 必要從業員등인데

이들 諸規定은 團體協約이나 慣習, 委員會의 內規에 의하여 변경될 수도 있다.

이외에 委員會는 각종 專門委員會(commissions)를 둘 수도 있는데, 企業에 속한 專門家나 技術者들은 企業委員會의 선택에 따라 企業 밖에서 자기쪽으로 活用할 수도 있다(法 436條1次).

끝으로 企業委員會의 社會的·經濟的 權限을 보자. 企業委員會는 두가지의 큰 權限이 있는데, 하나는 社會的 規制(ordre social)面이고 다른 하나는 經濟的 規制(ordre économique)面이다. 前者는 勤勞者의 生存 및 勤勞條件(les conditions de vie et de travail des salariés)에 관한 것이고, 後者는 技術管理 企業의 去來에 있어서 財政的인 것에 관한 것이다. 특히 經濟的 領域에 있어서의 改革은 가장 광범한 內容을 가지고 나타난다. 그러나 立法者들은 資本主義經濟의 構造를 修正하기를 願치 않고 또 감히 엄두를 못내고 있다. 따라서 現在로서 企業委員會의 經濟的 權限은 순수히 諮問的인(purement consultatives) 次元에 머무르고 있다. 企業은 역시 資本의 所有者이고 使用者는 그것을 자기 마음대로 運營한다. 企業委員會의 權限을 細目別로 좀더 詳細히 論하자면 社會的 規制중에서도 勤勞條件에 관한 權限, 社會的 活動에 관한 權限, 福祉施設(services sociaux), 그리고 經濟的 規制중에서는 技術·經濟·誠實義務 등 企業一般에 관한 權限, 그 다음에 株式會社에 있어서의 企業委員會權限 등의 順序로 論해야 할 것이나 紙面關係上 株式會社에 있어서의 企業委員會의 權限만 간단히 살펴하기로 한다.

(2) 株式會社의 企業委員會 權限

資本主義의 性格을 가장 뚜렷이 하여 주는 것이 株式會社(les sociétés anonymes)임은 틀림 없으나 運營 全部를 秘密로 하는 것은 이제 不可能하다. 특히 近代勞動運動이 株式會社의 運營上의 秘密을 나누어 줄 것을 요구한 이래, 이제 株式會社의 運營에 관한 一定한 情報(특히 株主들에 대한 情報와 함께)를 企業委員會가 享有할 수 있도록 되었다.⁽³⁸⁾

1) 會計上의 規制

株式會社는 株主總會에 提出하기 전에 세가지의 중요한 會計上의 文書 즉, 損益計算書(compte profits et pertes), 貸借對照表(bilan annuel) 그리고 監查報告書(rapport des commissaires aux comptes), 이외에도 기타 總會報告補助書類를 企業委員會에 提出해야 한다. 여기에 附隨된 委員會의 權利로서 會計監查役을 소환할 權利, 그들 書類, 특히 企業의 財政狀況(la situation financière de l'entreprise)에 대한 說明을 들을 權利가 있다. 이러한 情報를 갖추고 企業委員會는 여러가지 有用한 觀察을 할 수 있게 되는 것이다. 企業委員

(38) D. Veaux, Droit social, 1948, 87.

會는 株式會社의 總會와 交接할 수 있고 株式會社의 最高機關의 說明을 들을 수 있다. 勤勞者代表는 株主와 마찬가지로 情報交換 및 文書의 사본등을 入手할 수 있다. 그들은 또한 一般會社經費의 明細書를 요구할 수도 있다. (39)

2) 會計專門家の 補助를 받을 權利

會計帳簿의 記載가 企業委員會의 立場에서 難解한 文句로 되어 있는 경우에 對備하여 法은 委員會가 企業所在地 管轄高等法院(la Cour d'appel du siège de l'entreprise)에 訴하하여 資格있는 會計專門家の 도움을 받을 權利를 규정하고 있다. 그리고 그 費用은 使用者가 負擔한다. (40) 이때 會計專門家는 商法典 第8條에 의해 備置된 企業의 會計帳簿를 열람할 수 있다. 프랑스 破毀院(La Cour de cassation)은 이와 같은 會計專門家の 助力을 받을 權利(droit à l'assistance d'un expert comptable)를 기타 類似의 會社에 擴大할 것을 拒否했다. (41)

3) 理事會에의 企業委員會의 參加

原則的으로 2名の 委員會委員 즉 1名은 幹部나 職工長들 중에서, 1名은 勞務者와 被傭者 中에서의 代表가, 또 만일 幹部團(un collège-cadres)이 存在하는 경우라면, 4名까지는 모두 諮問權을 가지고 모든 理事會의 會議에 參席할 수 있다(法 第357條). (42) 그러나 이 4名까지의 代表가 參加하는 경우는 集團管理制(un organe collégial de gestion)를 採擇하는 심히 公共의 性格을 띤 株式會社에 限한다. 다만 이 경우에도 엄격한 共同管理制(cogestion)는 아니고 또 2名の 委員이 參與하는 경우에도 諮問(consultative)에 그친다. 또한 監督權(droit de regard)도 매우 보잘것 없다. 그러나 經營管理의 어려움을 理解하게 된다는 것은 特定한 要求를 누그러뜨리는데 도움을 준다. (43) 여기서 株式會社의 理事會에 企業委員會代表가 不參한 경우, 그 會議은 有效하게(valablement) 成立할 수 없다는 代表的 判例가 나와 있기도 하다. (44)

結論的으로 말하여, 만일 企業經營에 대한 異議權(pouvoir de contestation)이 부여된 從業員代表制가 企業에 뿌리를 내리는데 成功한다면 企業과 企業委員會는 均衡을 유지할 것이고, 만일 그와 反對이면 協力機構를 要求하여온 企業委員會도 뿌리를 박지 못하고 運營

(39) Cass. comm. 9 février 1954, D. 1954, 241; Lyon-Caen, Droit ouvrier 1971, n°1: le comité d'entreprise et le bilan.

(40) Trib. seine 28 déc 1958, D. 1959, 84. 이에 대한 상세한 내용은 Pirolli, Droit ouvrier, Jan. 1960. 참조할 것

(41) Cass. crim. 23 déc. 1948, D. 1949, 83; S. 1949, I, 137. 이 判決에 대한 프랑스 行政最高法院의 反對意見이 있다. 13 avril 1946, J.C.P. 1946 111 11475.

(42) 國有會社의 경우(3者構我理事會)는 會社經營管理에 參與하는 唯一한 制度라할 수 있다.

(43) 理事會에 대한 企業委員會의 代表의 參加의 配分과 그의 權限에 대한 論爭에 대하여는 Cass. civ. 2° sect., 22 Juin 1962, D. 1962, 533이 있다.

(44) Paris 24 Oct. 1960, D. 1961. 97, note Dalsace; 9 mai 1973(이 判決에서는 從業員代表가 不參한 경우 理事會는 開催할 수 없으며 그가 參席할때까지 연기된다는 것이었다.)

은 不實하게 된다. 企業委員會가 단순한 助言者로 머문다면 그의 役割도 보잘것 없게 될 것이다. 企業에 있어서 眞實한 從業員代表機構가 實際上 勞動組合에 그치고, 社會的 當事者間의 對話(le dialogue des partenaires sociaux)는 기대할 수 없게 된다. 또한 立法者가 企業委員會를 勞動組合에 맞선 企業의 自治組織(un organe autonome de l'entreprise)으로 생각하는데 있어서 거리가 멀기는 하지만, 최근에 와서는 企業委員會의 指定에 있어서나 機能에 있어서 그의 중요성을 깨닫게 되었다. 따라서 一般的인 從業員 代表制의 장래는 이제 그와 勞動組合과의 關係를 어떻게 할 것이냐에 달려 있는 것 같다.⁽⁴⁵⁾

(45) 從業員代表와 企業委員會에 대한 비전에 대하여는 Verdier, J.C.P. 1964, 1, 1814.