

# 先進諸國의 勞使協議制 導入과 運營에 관한 研究

宋 秉 弼\*

## 目 次

- |                  |                     |
|------------------|---------------------|
| I. 序 論           | Ⅲ. 先進諸國의 勞使協議制 運營現況 |
| Ⅱ. 勞使協議制의 基本性格   | 1. 英國의 勞使協議制        |
| 1. 勞使協議制의 意義     | 2. 美國의 勞使協議制        |
| 2. 勞使協議制의 性格     | 3. 日本의 勞使協議制        |
| 3. 勞使協議制의 必要性    | 4. 獨逸의 勞使協議制        |
| 4. 勞使協議制의 導入發展過程 | 5. 프랑스의 勞使協議制       |
| 5. 勞使協議制의 類型     | Ⅳ. 結 論              |

## I. 序 論

오늘날 産業社會에서 제기되고 있는 가장 시급하고도 중요한 課題는 勞使關係의 定立이다. 勤勞者의 인간다운 生活과 企業의 成長·維持·發展, 그리고 진정한 民主正義社會의 구현은 안정된 勞使關係에서 이룩된다고 할 수 있다.

일반적으로 勞使關係는 「使用者와 勞動組合」 측면에서의 本質的 對立關係와 「經營者와 從業員」 측면에서의 協調關係라는 相互 모순 내지는 兩面的인 特殊性을 지니고 있다.

過去 우리나라에 있어서도 이러한 勞使關係의 特性에 대한 理解不足으로 인해서 YH事件이나 舍北事態 등의 勞使紛糾가 발생하여 勞使 當事者는 물론 國家社會에 有害를 끼쳤으며, 國家의 存立까지 위협하는 經驗을 하였다. 勞使間의 問題를 爭議行爲에 의해서 해결하려는 發想은 勤勞者의 權益이 對決과 鬭爭에 의해서만 얻어진다는 階級鬭爭論의 思考에서 유래된다.

\* 社會科學大學 專任講師

現代의 勞使關係는 對立이 아닌 協調的 關係를 指向하고 있다. 經營者側의 리더십 確立 및 勞動組合에 대한 理解와 勞動組合側의 經營에 대한 信賴를 기초로 하고 있다. 여기서 理解와 信賴는 相對方이 처한 立場을 깊이 洞察하여 相對方의 主張에 대한 충분한 理解를 가지며, 問題解決을 위한 努力에서도 誠實性을 보일 때 얻어지는 것이다.

勞使協議制는 이와 같은 勞使協力關係를 確保하기 위한 手段으로서 要求되었으며, 또한 勞使間 意思疎通의 圓滑化에 의한 經營의 民主化 및 生産性 向上과 國民經濟發展에 크게 기여하는 것으로 이해될 수 있다. 이러한 의미에서 勞使協議制는 世界各國에서 第2次大戰 以後에 많은 關心의 對象이 되어 왔으며, 오늘날은 勤勞者의 經營參加制度의 일환으로서 크게 導入·運營되고 있다.

이와 같은 時代的 要請에 따라서 韓國에서도 1948年 7月 大韓勞總에서 國會에 提出한 憲法草案 總編入 要望書 第5項에 勞使協議會의 設置를 最初로 公式 論議하였다.<sup>1)</sup> 1963年 12月 7日 改正된 勞動組合法 第6條에서 勞使協議會의 設置가 規定되었으며,<sup>2)</sup> 이 法을 施行하기 위한 施行令이 1965年 12月 6日 大統領令으로 制定되었으나, 勞使協議會의 設置·構成·協議事項·會議運營 등에 關하여 規定이 없어서 實效를 거두지 못하였다.

1971年 12月 27日의 國家保衛에 關한 特別措置法<sup>3)</sup>에 의하여 團體交涉權과 團體行動權을 유보한 가운데 勞使協議會를 통하여 勞使對話의 창구로 團體交涉의 奇型的 代行機構로 活用하려는 意圖에서 운영되었다.

1973年 3月 13日 維新憲法趣旨에 따라서 勞動組合法이 다시 改正되어<sup>4)</sup> 勞使協議會는 團體協約 및 就業規則의 範圍내에서 生産教育和 工場內의 不滿處理 등에 대하여 協議하도록 規定하였다.

1974年 12月 24日 勞動組合法 改正에서<sup>5)</sup> 勞使協議會의 運營에 關하여 必要한 事項은 大統領令으로 定한다고 規定하였으며, 이 勞使協議會의 規定을 施行하기 위해서 1975年 4月 16日 勞動組合法 施行令이 改正되어 勞使協議會의 設置·構成·會議 등에 關한 規定을 가지는 面貌를 갖추었다.

第5共和國 憲法改正 직후 國家保衛立法會議서 社會安全을 위한 基礎制度整備의 일환으로 勞動關係法이 改正되었다. 1980年 12月 31日 勞使協議會에 關한 規定을 勞動組合法에서 分離하여 勞

1) 憲法制定過程에서 當時 大韓勞總委員長 錢鎮漢議員外 9人은 憲法起草委員會에 勞動基本權을 憲法上 충실히 保障되도록 해 줄 것을 內容으로 하는 8個項으로 된 要求를 提案하였는데, 그 主要提案 內容은 勤勞者의 利益配當權·經營參加權의 保障, 勞使協議會 設置, 勞動 및 技術의 資本化 등을 포함하는 內容으로 되어 있다.

2) 法律 第1329號 및 第1481號.

3) 法律 第2612號, 이 法律은 超憲法的 國家緊急權을 행사를 가능하게 한 것으로 1971年 12月 6日字로 宣布된 國家非常事態의 宣言후 그 非常事態令의 法的 근거를 事後的으로 부여하기 위해 급작히 制定되었다.

4) 法律 第2610號 第6條.

5) 法律 第2706號 第6條 ③項 新設, 이는 經濟人聯合會의 建議를 받아들여 制定되었다.

使協議會法<sup>6)</sup>이 獨立法으로서 制定되었다. 이를 계기로 政府의 지속적인 指導와 啓蒙에 힘입어 勞使協議會 設置事業體數는 꾸준히 增加하였고, 勞使間의 理解增進 및 共通關心事項에 대한 對話가 促進되고 있어 비로소 勞使協議制는 定着段階에 접어들었다고 볼 수 있다.

그러나 韓國의 勞使協議制는 장구한 年輪을 가지고 오랜 經驗을 한 先進諸國에 비하면 獨立法으로서 導入된 歷史가 짧기 때문에 그 功過를 논하기는 時機尙早이나, 아직도 現實的으로 많은 問題點을 內包하고 있는 것이 사실이다. 근간 勞使協議會의 定着化 問題가 各界各層에서 거론되어지고 있으며, 企業內 勞使當事者에 의한 勞使協議制의 實際 運營面에서 많은 問題點을 지니고 있다.

本論文은 韓國 勞使協議制의 導入 初期段階에서 나타난 諸問題點에 對處할 수 있는 方案提示의 先行研究로서, 先進諸國에서 成立·發展한 勞使協議制의 文獻과 資料를 調査하여, 發展背景과 現實的인 問題點 및 當面課題 등의 實態를 중심으로 考察하고자 한다.

## II. 勞使協議制의 基本性格

### 1. 勞使協議制의 意義

勞使協議制(Joint Consultation System; Management-Employee Consultation System; Mitberatungswesen)는 經營參加制度의 一環으로서 企業의 經營·生産에 관한 意思決定過程에 勞使의 代表가 參加하여 相互間의 情報나 意見을 交換하고 協議하는 機構이다.

1952年 ILO總會 第35次會期에서 採擇된 勞使協議制의 定義에 의하면 「企業體의 兩當事者인 經營者와 勤勞者가 對等한 立場에서 團體交涉에서 取扱되지 않는 事項 또는 勞動條件의 決定에 대하여 다른 制度에서 보통 取扱되지 않는 事項으로서 勞使雙方의 利害가 共通되는 事項에 대하여 協議하여 協力を 增進하는 制度」라고 하고 있다.<sup>7)</sup> 韓國의 勞使協議會法의 見解도 ILO의 主張과 거의 類似하다 할 수 있다. 즉 勞使協議會라 함은 「勤勞者와 使用者가 相互協助하여 勤勞者의 福利增進과 企業의 健全한 發展을 圖謀함을 目的으로 構成하는 機構」라고 規定하고 있다.<sup>8)</sup> 또한 日本 生産性本部에서는 勞使協議制를 「勞使의 代表가 企業의 安定과 發展을 위한 利害共通의 場을 發見하여 相互 對話하고 理解하는 過程을 거쳐 協力關係를 確保하는 것을 本來目的으로 하는 機構이며, 團體交涉과는 原則적으로 다른 方法으로 取扱하는 獨立된 意思疎通機構」라고 定義하고 있다.<sup>9)</sup>

6) 法律 第3348號, 이 법이 舊制度와 다른 點은 協議委員의 數(3人 이상 10人 이내)·委員의 任期·資格·身分을 정한 것, 使用者의 報告事項을 명기한 것, 苦情處理委員會를 두고 그 節次를 정한 것, 第3者 介入禁止條項의 設置, 勞動政策의 主要事項을 審議하기 위한 中央勞使協議會의 設置 등이다.

7) 1952年 6月 ILO總會 第25次會期, “企業에 있어서 勞使의 協議 및 協력에 관한 勸告”(第94號)

8) 勞使協議會法(法律 第3422號) 第3條 ①項

9) 日本生産性本部, 「事前協議制をめぐって」, 1981, p. 59.

이상의 定義에서 勞使協議制은 勞使雙方의 代表가 對等한 立場에서 보통 團體交渉의 取扱事項 이외의 經營·生産에 관한 諸事項과 勞使의 利害共同事項에 대하여 民主的으로 協議·協力하는 機構이며, 勞使相互間 意思疎通의 圓滑化로 相互信賴關係를 形成·維持시켜 나가는 目的을 가지고 있다.

## 2. 勞使協議制의 性格

勞使協議制은 勤勞者의 福祉增進과 企業의 永續的인 發展이라는 勞使의 共同目標과 利害共通事項을 中心으로 勞使가 協議하여 相互理解와 協力增進을 모색하는 制度로서 組織的인 對話의 한 方法이며, 經營參加制度의 一種이고, 産業民主主義를 實現하려는 制度的 裝置인 것이다. 이와같은 勞使協議制의 基本性格을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 勞使協議制에 있어서 協議란 어떤 事項에 대하여 最終決定權이 使用者에게 歸屬되는 것을 前提로 하여 相互 意見을 提示하고 議論하는 것으로서 勞使雙方이 서로 自己利益과 主張을 貫徹함을 目的으로 하는 團體交渉과는 다르다. 使用者가 最終決定을 하기까지의 過程에서 勤勞者의 意見과 要求를 積極的으로 수용하여 勞使가 충분히 納得할 수 있는 基礎 위에서 決定하여 實踐할 때 勤勞者들은 積極的으로 協調하게 된다.

둘째, 勞使協議制은 勞使對等의 對話機構이다. 人事·勞務管理에서 使用者가 諸般問題를 一方的으로 決定·執行할 수 있는 경우와는 달리 勞使協議制은 一定한 節次에 따라 勤勞者 중에서 選出된 勤勞者委員과 使用者委員이 對等한 立場에서 協議를 한다.

셋째, 勞使協議制은 集團으로서의 勤勞者를 對象으로 하는 制度이다. 따라서 個別勤勞者를 對象으로 한 相談이나 또는 使用者側이 任意로 不特定 勤勞者들과 수시로 갖는 對話와는 區別되는 것이다.

넷째, 勞使協議制은 勤勞者의 統合的·協力的 參與를 保障하는 制度이다. 勞使가 對話를 통하여 相互理解와 協력을 增進함으로써 生産性向上을 도모하고자 하는 것이 對立的 參加形態인 團體交渉과 區別된다.

다섯째, 勞使協議制은 場所的 制限에 구애받지 않고 그 適用·運營의 範圍가 事業(場)別, 業種別, 地域別, 全國的 次元으로까지 擴大될 수 있다. 適用範圍의 彈力성은 企業內에 局限되는 人事管理와 勞動組合이 結成되어 있는데만 이루어지는 團體交渉과는 區別된다.

여섯째, 勞使協議制은 産業民主主義의 實現을 위한 가장 용이한 勤勞者 經營參加制度이다.

要건대, 勞使協議制의 基本的 性格은 經營民主化를 위한 勞使間의 意思疎通의 場이라고 할 수 있다.

## 3. 勞使協議制의 必要性

勞使關係에 있어서 對立的 側面에서 유래하는 勞動爭議가 企業과 勤勞者는 물론 國家에 까지 막대한 損失을 招來한다는 사실을 勞使雙方은 認識하게 되었고, 따라서 勞使共同的 利益을 追求

하는 勞使協議制의 導入은 필연적인 結果라고 할 수 있다.

여기서 勞使協議制를 必要하게 한 主要要因들을 살펴보면 다음과 같다.

가. 勤勞者側의 要因

① 産業民主主義의 發展에 따라 勞使共同體의 意識이 나타나게 되었으며, 産業民主化의 一環으로서 勤勞者가 經營參加를 要求하게 되었다.

② 生産된 價値分配過程에서는 對立하더라도, 經營·生産活動過程에서는 協력이 必要하다고 認識하게 되었다.

③ 勤勞者의 生活·教育水準의 向上에 따라 勤勞者 意識의 多樣化와 欲求水準이 高度化하게 되어 參加의 必要性을 느끼게 되었다.<sup>10)</sup>

나. 使用者側의 要因

① 勞動力의 質的 變化에 따라 勤勞者의 地位 및 發言權을 尊重하게 되었으며, 勤勞者와의 意思疎通의 圓滑化를 통하여 企業內 勞使關係의 安定化에 대한 必要性을 認識하게 되었다.

③ 勤勞者가 提供하는 勞動力의 有效活動에 의한 生産性向上을 위하여 勞使相互의 對等한 協力關係를 형성·유지하여야 할 必要性을 認識하게 되었다.

③ 急速한 企業組織의 大規模化에 따른 經營活動의 複雜化, 組織의 官僚化, 技術革新 등에 適應해 나가기 위해서는 勤勞者의 人間疎外感, 不安感, 無力感, 孤立感 등을 해소시키고, 勞使間의 충분한 意見交換이나 感情의 交流가 必要하다는 것을 認識하게 되었다.<sup>11)</sup>

다. 政府側의 要因

① 經營民主化, 生産性向上, 産業平和의 維持發展이라는 觀點에서 企業은 經營者나 管理者만의 所有가 아니고 全生産關係者와 關聯을 가지게 된다. 職務役割의 差異는 있어도 人間의인 側面에서는 平等하기 때문에 全員의 信賴와 自發的인 協력에 의해 企業을 維持發展시켜 나갈 必要가 있다.

② 勞使는 勞動能力의 所有者이며, 生産手段의 所有者로서, 經營內에서 勞使雙方은 모두 生産擔當者로서 社會的 價値를 創造하는 파트너가 되는 것이다. 따라서 勞使의 對立은 企業生産力의 犠牲을 가져오기 때문에 勞使雙方은 理解와 納得을 前提로 한 勞使協議制가 必要하게 되었다.<sup>12)</sup>

이러한 脈絡에서 ILO는 일찌기 1944年 「필라델피아宣言」을 통하여 生産能率의 부단한 改善에 대한 經營과 勞動의 協力 또는 社會的·經濟的 措置의 準備 및 適應에 관한 勤勞者와 使用者의 協력을 達成하기 위한 計劃을 促進시켰다. 1952年 「企業에 있어서의 使用者와 勤勞者間의 協議

10) 日本勞働協會編, 「經營參加의 論理と展望」, 日本勞働協會, 1976, p.131.

11) 南岩男, 「日本の勞務管理」, 高文堂出版社, 1976, p.433.

12) 南岩男, 前掲書, p.439.

및 協力에 관한 勸告」(第94號)에 의하여 企業內의 勞使協議制의 促進을 勸告하였고, 1960년에는 그 範圍를 넓혀 「産業別 全國의 規模에 있어서의 公共機關과 勞使團體와의 協議 및 協力에 관한 勸告」(第113號)를 하여 勞使協議制 導入實施에 있어서 各國에 큰 影響을 미쳤다.

#### 4. 勞使協議制의 導入發展過程

勞使協議制는 그 名稱을 勞使協議會, 經營協議會, 從業員代表制, 共同生産委員會, 工場委員會, 勞動委員會, 企業委員會, 勞使懇談會 등으로 불리우며 國家나 時代 혹은 業種에 따라서 設置方法, 運營方法, 協議事項 등의 큰 差異를 보이고 있다.<sup>13)</sup>

設置方法에서 보면 政府의 法律制定으로 設置가 義務化되는 경우(例컨대, 韓國, 獨逸, 프랑스, 네델란드, 오스트리아, 스페인, 룩셈부르크, 벨기에, 방글라데시, 버마, 네팔, 파키스탄, 스리랑카, 태국, 가봉, 소말리아, 수단, 탄자니아, 튀니스, 자이레 등)가 있으며, 全國的 次元에서 使用者組織과 勤勞者組織間의 合意로서 設置되는 경우(例컨대, 덴마크, 노르웨이, 스웨덴, 이탈리아 등)가 있으며, 特定産業 혹은 企業레벨에서 勞使間의 自主的 合意로서 締結된 團體協約에 의해 規定되는 경우(例컨대, 日本, 美國, 英國, 오스트레일리아, 뉴우질랜드, 캐나다, 스위스, 인도네시아, 요르단, 말레이시아, 필리핀, 싱가포르, 베네주엘라 등)가 있다. 法律制定을 통하여 勞使協議制를 導入하고 있는 國家들의 協議制構成形態를 보면 ① 全從業員代表만으로 構成한 후 使用者와 協議하는 形態(例컨대, 獨逸, 오스타리아), ② 使用者代表도 協議會의 構成員이 되어 勞使의 協議體로 構成하는 形態(例컨대, 벨기에, 프랑스, 튀니스, 자이레)로 나누어진다.

運營方法에서 보면 協議事項의 內容에 따라 差異는 있으나, 보통 勞使의 協議·協力事項에 대한 最終責任과 決定權은 經營자에게 歸屬되고 있다. 그러나 實際 運營面에 있어서는, 例컨대 勤勞者의 生活에 중요한 影響을 미치는 事項의 運營方法에서는 勞使相互間의 協議·協力이라는 諮問的 機能에 그치지 않고, 共同決定 또는 이에 가까운 處理方法에 의존하는 경우가 있어서<sup>14)</sup> 사실상 團體交渉 및 勞動者重役制와 같은 勞使共同決定機構로서의 機能을 遂行하게 된다고 볼 수 있다.

各國 勞使協議制의 機能과 權限을 보면 ① 情報權, ② 協議權, ③ 事前協議權 또는 拒否權 認定 등의 共同決定權, ④ 勤勞者福祉活動에 대한 勞使共同管理權 등이 있다. 最近 動向을 보면 英國, 프랑스, 스칸디나비아諸國의 경우는 勞使協議會에 特別小委員會를 設置하여 勤勞者福祉問題를 專門적으로 取扱하게 하고 있고, 노르웨이, 스웨덴은 이 小委員會에 必要時 生産中止命令權을 부여하고 있으며, 브라질, 코스타리카, 엘살바도르는 勞使協議制를 導入하고 있지 않지만 勞使共同參與의 產災防止委員會를 設置한 國家도 있다.

協議事項에서 보면 固有의 經營·生産事項에 국한하지 않고, 勤勞條件, 安全衛生, 福祉厚生, 人事 등에 이르는 企業經營上의 諸問題를 포함하는 경우가 있기 때문에 사실상 團體交渉과 機能

13) 金亨培, 「勞動法」, 博英社, 1977, p. 491.

14) 占部都美, 「經營參加と日本の勞使關係」, 白桃書房, 1977, p. 160.

的 區分이 不可能하다고 볼 수 있다. 일반적으로 勞使協議制과 團體交渉의 關係에 대해서는 ① 勞使協議制의 協議事項과 團體交渉事項을 명확하게 區分해서 運營하는 分離型, ② 團體交渉事項을 擴張하여 經營·生産事項까지도 團體交渉事項으로 포함시켜 取扱하는 混合型, ③ 團體交渉事項을 勞使協議機構에서 豫備의으로 取扱하는 連結型的 3가지 類型으로 區分할 수 있다.

이상에서 分離型은 賃金, 勤勞時間, 기타의 勤勞條件 등 勞使의 利害가 對立하는 事項을 團體交渉事項으로 하고, 生産性向上, 新技術·新機械의 導入, 經營方針, 生産計劃, 福祉厚生, 安全衛生, 教育訓練 등 勞使의 共通利害가 되는 經營·生産事項을 勞使協議事項으로 한다. 여기에는 英國의 合同生産委員會, 獨逸의 經營協議會, 프랑스의 企業委員會가 屬한다.

混合型은 團體交渉事項을 擴張하여 經營·生産事項까지도 團體交渉事項으로 하며, 현재 美國과 英國이 團體交渉을 事業場中心으로 團體交渉事項을 擴張하고 있다.

連結型은 勞使協議制를 團體交渉의 前段階 또는 豫備的 段階로 보아 勞使間利害對立事項을 取扱하도록 하며, 日本의 勞使協議制가 여기에 屬한다.

勞使協議制는 19世紀 中盤 처음으로 西歐諸國에서 導入되기 시작하였으나, 一般화된 것은 第1次大戰 以後라고 할 수 있으며 第2次大戰을 거치면서 各國에 널리 普及되었다. 이 制度는 勤勞者의 經營參加가 어느 範圍와 어느 形態로 이루어지고 있는지는 國家에 따라 상당한 差異가 있는데, 이는 社會·經濟的인 特殊性에 기인한다고 본다.<sup>15)</sup>

勞使協議制의 沿革에 관한 經驗的 觀察에 따르면 ① 勞務管理的 勞使協議制, ② 經營參加的 勞使協議制로서 分類할 수 있다.

勞務管理的 勞使協議制는 政府나 使用者의 主導下에 反勞動組合의으로 運用되거나 制限된 勞動組合의 活動을 補充하기 위하여 人爲的으로 組織한 機構이다. 즉 戰時나 不況期에 勞動組合의 活動을 봉쇄하고 從業員의 生産性向上을 위한 從業員의 一方的 協助만을 요구하는 勞使協議制이다. 第1次大戰중 美國에서 비약적으로 확산되었던 從業員代表制, 第2次大戰중 英國의 工場委員會와 合同生産委員會, 第2次大戰 직후 日本의 經營協議會 등이 여기에 屬한다. 일반적으로 國家의 非常事態에서 團體交渉과 團體活動을 억제하고 事業場에서 發生하는 勞使紛糾를 豫防 내지 무마하려는데 活用되었다. 그러나 終戰과 不況 극복으로 解體 또는 改編되어 實質的으로 長期間 持續되지 않았다.

經營參加的 勞使協議制는 産業社會의 進展에 따라 원활한 勞使關係의 定立을 위하여 勞使雙方 當事者의 要請에서 나타난 機構이다. 第2次大戰後 獨逸의 經營協議會와 共同決定制, 1970年代 후반 美國의 勞使合同委員會, 1970年代 이후 西歐各國의 共同決定制 등이 여기에 속한다. 당시 産業別 團體交渉이 이루어짐으로써 個別企業의 特殊性이 團體協約에 반영되지 않는 경우, 한 事業場內의 從業員과 事業主가 團體協約 범위이외의 事項을 協議하기 위하여 設立한 機構이다. 즉, 團體交渉이 가지는 固有的 限界와 問題點을 解決하려는데서 이 制度가 發生하였다.

15) F. Voigt, *Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Uternehmungen*, B. Kulp. W. Schreiber. Arbeitsökonomik, 1972, S.102.

先進諸國의 勞使協議制 導入 및 發展過程을 時代的으로 分類하여 要約하면 <表 II-1>과 같이 나타낼 수 있다.

<表 II-1> 勞使協議制의 發展過程

| 區 分            | 段 階   | 時 期        | 內 容   |
|----------------|-------|------------|---|
| 勞務管理的<br>勞使協議制 | 第 1 期 | 第 1 次大戰 以前 | 유토피안 社會主義, 基督教 社會主義, 상디칼리즘(勞動組合主義), 길드 社會主義                         |
|                | 第 2 期 | 第 1 次大戰 中  | 獨逸의 經營協議會, 美國의 從業員代表制, 英國의 스텐워드委員會                                  |
|                |       | 第 1 次大戰 直後 | 英國의 Whitely委員會  |
|                | 第 3 期 | 第 2 次大戰 中  | 英國의 合同生産委員會, 美國의 合同生産委員會  |
| 第 2 次大戰 直後     |       | 日本의 經營協議會  |   |
| 經營參加的<br>勞使協議制 | 第 4 期 | 第 2 次大戰 後  | 獨逸의 共同決定法 및 經營組織法, 유고슬라비아·폴란드의 勤勞者自主管理制, 프랑스·오스트리아·스페인·이라크의 決定勞使協議制 |
|                |       | 1970 年代 後半 | 美國의 勞使合同特別委員會   |
|                |       | 1970 年代 以後 | 西歐各國의 共同決定制   |

## 5. 勞使協議制의 類型

勞使協議制의 類型은 國家의 歷史的·社會的 諸要因에 의하여 여러가지 形態로 分類되고 있으나 一般的으로 ① 勤勞者의 經營參加程度에 의한 類型, ② 勤勞者의 經營參加範圍에 의한 類型, ③ 勞使協議制의 設置單位에 의한 類型으로 大別할 수 있다.

먼저 勤勞者의 經營參加程度에 의한 類型에 대하여 살펴보면 다음과 같다.

Schweinitz의 見解에 의하면 ① 通知說明方式(information sharing): 事業主 또는 使用者가 勤勞者에게 經營狀態나 會社의 概要를 報告·說明하고, 作業方法의 變化에 대하여 事前에 通知해 주는 方式, ② 意思表明方式(problem sharing): 從業員이 일정한 問題 즉 原價節減, 品質改良, 材料節約 등에 대하여 意見を 表明하는 方式, ③ 아이디어 提案方式(idea sharing): 從業員이 經營·人事·生産 등의 事項에 대하여 아이디어를 積極的으로 提案하는 方式으로 區分하고 있다.<sup>26)</sup>

또한 Dale의 見解에 따르면, ① 情報上的 協力方式(informational cooperation): 勞使가 共同으로 經營·生産活動에 대한 情報를 蒐集·交換하는 方式, ② 諮問上的 協力方法(advisory cooperation): 어떤 事項을 實行하기 이전에 勞使가 相互間 意見を 交換하는 方式, ③ 建設的 協力方法(constructive cooperation): 經營上 一般事項의 改良·改善을 위하여 勞使가 積極的으로 協議하는

16) Dorteia de Schweinitz. *Labor and Management in a Common Enterprise*. Cambridge, p. 2.

方式, ④ 共同決定方式(joint determination): 勞使의 共通利害問題의 解決 또는 決定을 위해 勞使 同等한 發言權을 行使하는 方式으로 區分하고 있다.

兩者의 見解는 약간의 差異點이 있으나, 모두 勤勞者의 經營參加程度를 基準으로 區分하고 있다는 점에서 同一한 認識을 하고 있다. 즉, 勞使協議制의 類型은 從來의 단순한 諮問機關에서 勤勞者의 經營參加權이 크게 강화된 共同決定機關으로 바뀌고 있다. 또한 歷史的 展開의 觀點에서 보면 第1次大戰을 戰後한 導入初期에는 情報交換의인 通知說明方式 및 意思表明方式을 이루다가 점차 發展됨에 따라 第2次大戰 이후에는 共同協議方式 및 共同決定方式으로 그 參加程度가 深化되는 傾向이다.

勤勞者의 經營參加範圍에 의한 類型은 國家와 時代에 따라 극히 多樣한데, 이를 分類하면 ① 技術 및 生産的 事項: 生産計劃, 生産方法, 職務組織, 開發計劃, ② 雇傭 및 人事·勞務事項: 採用, 昇進昇給, 配置轉換, 教育訓練, 作業環境改善, 勤勞者福祉, 業務評價, 給料 및 附加給料 支拂方法, 解雇·臨時解雇, 産業災害, ③ 經濟的 事項: 投資計劃, 價格評價, 利潤分配政策, 資金運用計劃, ④ 其他事項: 會社最高經營者의 任命, 工場移轉, 工場의 部分閉鎖決定, 合併 등의 會社存立에 관한 事項이다.

勞使協議會의 發展初期에는 勤勞者福祉·作業環境改善 등을 중심으로 協議되었으나 점차 그 參加範圍가 擴大되는 方向으로 進展되어 가고 있다.

勞使協議會의 設置單位에 의한 類型에서 살펴 보면 ① 事業場(所)別 勞使協議會: 工場, 支店, 營業所 등의 事業場을 設置單位로 하는 方式, ② 企業別 勞使協議會: 企業全體를 設置單位로 하는 方式, ③ 産業別 勞使協議會: 各 産業을 設置單位로 하는 方式이 있다.

### Ⅲ. 先進諸國의 勞使協議制 運營現況

#### 1. 英國의 勞使協議制

英國의 經營參加는 勞使協議制가 主體로 되어 있으며, 특히 企業單位에서의 勤勞者參加는 勞使協議이다. 즉, 基本的인 勞使條件에 대해서는 團體交渉으로 決定지우고, 團體交渉 이외의 問題는 勞使協議에 의해서 決定하며, 企業外에서는 團體交渉制를 채택하고, 企業內에서는 勞使協議制를 채택하고 있다. 단지 勞使協議에 있어서 決定權은 勞使雙方에 있으며 이를 勤勞者側이 承認하고 있다. 이와 같이 英國 勞使關係의 中軸은 團體交渉制와 勞使協議制로서 이루고 있다.

먼저 英國의 勞使協議制는 生成·發達 過程에 있어서 目的과 機能의 差異가 있으므로 이를 3 段階로서 分類하여 살펴보기로 한다.<sup>17)</sup>

第1期은 1914年에서 1918年까지의 第1次大戰中 Shop Steward委員會가 個個의 工場에 非公式으로 設置되었고, 一部 産業에서는 團體協約에 의해 勞組의 常設調停機構가 되었다. 이들 機構의 取扱事項은 工場에서의 苦情處理, 業績給의 確立, Shop Steward의 承認, 勤勞者의 配置, 賃

17) 朴世逸, 「勞使協議制 研究」, 韓國開發研究院, 1984, pp. 39~42.

金·勤勞條件 등에 대한 內容이었다.

第2期는 Whitley委員會가 勞使問題에 勸告하기 위하여 광범위한 諮問事項을 받아 發足하였는데, 그 勸告結果 合同産業協議會(Joint Industrial Councils)가 使用者 團體와 勞組에 의하여 國家的次元에서 設置되었다. 이 機構는 英國에서 광범할 만한 發達は 없었으며, 設置目的은 産業의 平和와 能率을 促進시키는데 두고 있었다. Whitley委員會는 地域·企業單位에서 合同協議의 委員會의 設置를 勸告하였다. Shop Steward委員會와 合同産業協議會는 모두 勞組를 基반으로 設置되었으며 非組台員은 被傭者의 代表로 參加할 資格이 賦與되지 않았다.

第3期는 1920年代初에 工場委員會方式에 의한 勞使協議制가 勞組나 使用者團體에 관계없이 個個의 使用者에 의하여 設置되었고, 이 機構에서의 取扱事項은 勞使共通利害問題를 다루었다. 被傭者의 代表로 參加하는데 資格制限은 없었다.

이와 같은 3段階의 合同協議機構는 確立되었으나, 第1次大戰後 失業増大의 勞使問題로 인하여 消滅되었다.

第2次大戰中에는 政府의 勸告와 勞使雙方의 必要意識에 따라 勞使協議制에 대한 關心이 高조되었다. 全國次元에서 合同産業委員會가 復活되고, 工場單位에서 合同生産委員會가 設置되었는데, 이들의 目的은 能率増進에 있었다.

第2次大戰後에는 經濟의 急速한 擴大와 勞動力의 不足으로 인하여 事業主에게 勞組와 協議를 義務化하는 國有化法을 制定함으로써 勞使協議制는 發展하였다. 그러나 여전히 合同協議機構는 團體交渉에서 取扱하는 이외의 問題에 대하여 勸告的 性格을 가지고 있다.

勤勞者代表인 Shop Steward委員은 全國協定에서 정해진 團體協約에 입각하여 事業所와 구체적 協定交渉의 역할을 담당하고, 苦情處理 및 權利鬭爭問題를 해결하며, 이 委員의 性格은 職長의 代表로서 特定 勞組의 代表는 아니다. 예컨대, 한 職場에 複數의 勞組가 있는 경우에 Shop Steward委員은 職場單位로 選出됨으로 所屬組台員만을 代表하는 것이 아니라 同一職場의 他組台員들도 代表하게 된다.

또한 團體交渉의 擔當者는 勤勞者側에서는 Shop Steward委員이 擔當하며, 使用者側은 職長·人事職員·現場管理者가 擔當한다. 技術革新과 經營合理化의 進展은 使用者側의 擔當者중에서 職長의 地位는 점차 格下되고 現場管理者의 地位가 格上되어지고 있다.

苦情處理 및 各種 紛爭處理問題는 다음의 節次에 의하여 처리되어지고 있다. 즉, 第1段階에서 苦情이 있는 勤勞者와 職場의 交渉으로 解決이 不可能한 경우에는, 第2段階에서 苦情勤勞者と Shop Steward委員과 함께 職場에게 交渉하며 또 解決되지 않으면, 第3段階에서는 勤勞者는 Shop Steward委員과 함께 上級管理者와 交渉하여 成果가 없으면, 第4段階에서 工場委員會에 提案하여 協助를 구하며, 第5段階에서는 工場單位의 交渉을 초월해서 地方의 勞動組合과 使用者代表에 의한 地方協議會(local conference)나 또는 組合과 使用者의 全國中央組織사이에 中央協議會(central conference)에서 解決策을 강구하게 된다.<sup>18)</sup>

英國의 勞使關係는 1860年代에 工場委員會(works committee)의 成立을 시작으로, 第1次大戰中

18) 間宏, 「イギリスの社會と勞使關係」, 日本勞働協會, 1974, pp. 106~107.

Whitley委員會를 設置하여 全國單位의 産業協議會와 工場單位의 工場委員會가 設立되었으나 生産方法과 協約解釋 및 適用에 대한 苦情處理를 擔當하는 諮問的 性格을 가졌으며 1920年代에는 無氣力하게 되었다.

한편 第2次大戰을 계기로 企業單位인 合同生産委員會(joint production committee)가 設置되었으나 終戰과 함께 거의 廢止되었다. 1939년에는 政府와 勞使代表로 構成된 協議諮問會議가 設置되었으며, 이는 1964年 全國合同諮問會議(national advisory council)로 改編하였고 勞動長官이 議長이 되어 政府의 諮問과 勸告의 任務를 담당하였다.

英國의 産業民主化는 傳統的으로 團體交渉이 主軸이었으나, 1968年 Donovan委員會는 勤勞者代表의 經營參加를 勸獎하는 改善案을 提示하였고 團體交渉이 産業民主化의 最善方法이라고 認定하고 있었다. 1973年 勞動組合總會(Trade Union Congress; TUC)는 企業의 重役會에 株主와 勤勞者의 同數代表를 參加시키려는 노력을 기울였고 政府도 Bullock委員會를 構成하여 이를 研究하였다.<sup>19)</sup>

이와 같이 英國의 勞使關係는 團體交渉을 中心으로 閉鎖·合併·引受 등 團體交渉으로 取扱할 수 없는 意思決定이 發生하게 됨으로써, 勞組의 代案은 企業法을 制定하여야 한다고 主張하였다. 企業法의 內容은 企業目標의 決定과 理事會任員을 選任하는 監查役會를 新設하고 그 構成員의 半數를 勞組에서 選出되어야 한다는 것이다. 또한 使用者의 代表機關인 英國産業聯盟(The Confederation of British Industry; CBI)은 勤勞者의 經營參加를 理事會 水準보다 낮은 水準을 主張하였으며, 勞動組合總會가 요구하는 勞組結成企業만을 대상으로 하는 것이 아니라 非勞組企業에의 擴大適用을 원하였다.

英國 勞使協議制의 代表的인 事例를 들면 1918年 1月 Brunner Mond & Co., Ltd.의 工場協議會가 最初의 勞使協議를 위한 委員會이며, 1927年 發足된 帝國化學産業(Imperial Chemical Industries; ICI)의 工場委員會와 1967年 英國鐵鋼公社의 4個 BSC그룹管理委員會 및 6個 生産部門이 있다.<sup>20)</sup> 따라서 國有化産業은 勞使協議制의 發展을 보았으나 民間企業에서는 不況期 이외에 活潑한 發展을 하지 못하였다.

英國 勞使協議制가 활발하게 發展하지 못한 理由로서 法律制定이 없기 때문이라고 지적하지만, 英國産業聯盟의 커뮤니케이션과 協議(1972)에 관한 報告書에 明示되어 있음은 반드시 法的 拘束力이 없는 것이라도 이후의 勞使協議制 發展에 기여할 것이다.

## 2. 美國의 勞使協議制

美國에서는 西歐式의 勞使協議制가 存在하지 않는다. 戰時나 非常時를 제외하고 平和時에는 團體交渉 이외의 公式的 經營參加의 機構는 없다. 그 理由와 背景을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 企業의 經營權은 經營者에게만 있다는 思考가 傳統的으로 支配하였다.

둘째, 經營參加(또는 産業民主化)는 團體交渉과 苦情處理를 중심으로 展開하는 two-way system

19) 金振穆, 「勞使關係論」, 法文社, 1983, p.177.

20) 姜錫仁, 「勞使關係管理論」, 一潮閣, 1986, pp.250~251.

이 勞使關係의 根幹이 되고 있다.

세계, 勞使協議制의 初期導入過程에서 나타난 試行錯誤에 대하여 嫌惡感 내지 拒否反應이 最近까지도 殘存하고 있어서 障害要因이 되고 있다.

1794年 필라델피아에서 시작된 美國의 勞動運動은 第1次大戰을 契機로 비약적인 發展을 하였다. 當時의 組合活動이나 團體交渉은 法的 保護를 받지 못하고 使用者의 反勞組彈壓이 盛行하고 있었다. 그러나 第1次大戰중의 戰時生産確保의 問題와 企業의 大規模化에 따른 會社內 勞使間의 意思疎通機構가 필요하게 되었다. 이러한 觀點에서 勞動運動의 衝擊완화와 勤勞者의 協力を 얻고자 고안된 制度가 從業員代表制(employee representation plan)이다.

Wilson大統領의 勸獎과 戰時勞動局(War Labor Board)의 勸告 및 命令으로 戰時 勞使問題解決을 위해 이 制度가 採擇되어, 急速히 發展하게 되었으며 1930年代初까지의 不況期극복에 寄與하였다. 美國勞動總同盟(American Federation of Labor: AFL)<sup>21)</sup>은 이 制度에 대하여 처음에는 懷疑의 態度이었으나, 1917年 支持와 함께 勤勞者 權益伸張을 위해 積極的으로 活用하였다.

從業員代表制는 그 內容이 多樣하여 劃一의 方式으로 設置·運營되지는 않았다. 그 內容은 매우 多樣하였으나 共通點을 살펴보면, ① 勤勞者를 單一企業體속에 沒入시켜 버리는 結果를 招來하였으며, ② 當時 勞組의 指導者는 所屬企業의 被僱者를 제외하고는 從業員代表가 될 수 없는 御用組合化가 되었다.

1933年 Roosevelt大統領의 全國産業復興法(National Industrial Recovery Act: UIRA) 政策을 契機로 組合結社의 自由와 團體交渉權이 法的 保護를 받게 되었다. 1935年の Wagner法은 勞組에 구체적 活動力을 부여하였으며, 1947年 Taft-Hartley Act, 1959年 Landrum-Griffin Act(Labor-Management Reporting and Disclosure Act)로 이어진다.<sup>22)</sup> 從業員代表制는 御用組合의 會社組合(company union)이 全國的 勞組運動 속에 흡수되면서 점차 消滅되었으며, 이러한 過程에서 緊張·葛藤으로 인하여 從業員代表制에 의해 代表되었던 勞使協議制 自體에 대한 抵抗感和 不信이 나타났다.

이상과 같이 美國 勞使關係의 歷史的 展開過程으로 인하여 勞使協議制는 경시되었으며 그 機能을 團體交渉과 苦情處理에서 解決하려고 하였다. 이러한 基本思考의 背景을 살펴보면, ① 傳統的으로 勞使問題處理는 非政治主義와 經濟主義의 團體交渉에 의존하였고, ② 勞使의 相互尊重, 相互不可侵의 原理를 重視하였으며, ③ 補完策으로서 苦情處理制度를 併用하고 있었다.

1920年代 全國적으로 普及되었던 從業員代表制는 消滅되면서 1930年代初 NIRA 및 Wagner法에 의해 two-way system이 定立되기 시작하였다. 當時 不況에서 組合員을 保護하는 要件으로부터 自然發生的으로 새로운 勞使協議制가 나타난 것이다. 1940年代에는 戰爭과 관련되어 生産性提高를 위한 合同生産委員會가 設置되었는데, 이는 個個의 勞使協定에 의해 任意設置되었으나 特別한 運營基準은 없었으며, 勞使間의 情報交換·資料閱覽·커뮤니케이션促進·提案制度를 통한 生

21) 姜錫仁, 「勞使協議制」, 一潮閣, 1981, p.77.

22) 1881年 FOTLU(Federation of Organized Trades and Labor Union)의 組織을 1986年 12월에 AFL로 變更하여 結成하였다.

産性向上에 奇與하였다.

또한 利潤分配制度(profit sharing plan)는 勞使協議制의 發展의 일환으로서 團體交渉의 主流은 아니지만 經營參加의 한 手段으로 論議되었다. 이는 3段階로 發展하였는데, ① 1880년부터 19世紀末까지 組合運動이 아닌 觀念的·宗教的 主張의 性格을 가졌고, ② 1930年代 不況期에는 反勞組의 手段으로 提唱되었으며, ③ 1940年代부터 經營參加의 한 手段으로서 勞組가 企業의 重要構成部分이며, 經營의 分擔者로서 成果配分이 保障되어야 한다는 思考로 發展했다. 이 制度의 代表的 類型으로서 Scanlon Plan이 있는데, 이는 team作業을 통한 生産性提高와 提案制度를 통한 費用節減, 보우너스制度를 통한 利潤分配를 內容으로 하고 있다.<sup>23)</sup>

第2次大戰 以後 急速한 技術革新에 따른 企業의 大規模化는 勞動力의 效率의 活用과 勤勞者의 疎外感 解消 및 生産性向上을 위한 提案制度, 社內報, 自己申告制, 職場會議, QC 및 ZD서클 등의 人間關係論의 技法들이 開發되었다. 따라서 two-way system도 보다 發展하였으며, 團體協約의 對象은 職務分析, 新技術導入의 事前通報, 配置轉換, 教育訓練, 工場新設 등으로 範圍가 擴大되었으며, 한편 勤勞者의 意識水準이 높아짐에 따라 職場에 대한 滿足·成就感의 欲求가 增大되었다.

그러므로 새로운 與件變化의 對處에 있어서 從來의 團體交渉만으로는 不可能하기 때문에 이슈別로 特別委員會(ad hoc committee)를 勞使合同으로 設置하여 運營하고 있다.

이상에서 綜合하여 보면 美國 勞使協議制의 一般的 特徵을 다음과 같이 要約할 수 있다.

첫째, 團體交渉機構인 勞組와 對立共存하는 形態의 勞使協議制는 存在하지 않으나, 團體交渉 結果 團體協約 속에 勞使協議制의 設置를 規定한 경우와 勞使가 共同參加하는 委員會形態의 組織으로서 存在한다.

둘째, 法的 措置 또는 行政의 指導에 의해서 보다 勞使의 自主的 合意나 團體協約에 의하여 成立한다.

셋째, 非政治的 經濟的 性格이기 때문에 協議機構가 아닌 協力機構의 의미를 갖는다.

넷째, 戰時·不況 등의 國家非常時에 特定問題를 解決하기 위해 發生하여 團體交渉活動을 補充하며 不必要時에 解體된다.

最近 美國의 勞使協議制에 대한 動向은 傳統的 기반을 이루고 있는 two-way system을 代替해 나갈 정도의 勞使協議制에 대한 發展可能性은 기대되고 있으나 獨立의인 發展은 不可能하다고 볼 수 있다.

### 3. 日本의 勞使協議制

日本의 勞使協議制는 日本 特有的 經營과 勞使關係를 반영하여 나름대로의 獨特한 發展을 하였다. 明治維新을 계기로 日本의 近代化는 封建國家로 부터 專制國家로 轉換되는 過程에서 前近

22) 朴世逸, 前掲書, pp.57~58.

23) 朴世逸, 前掲書, p.61. 參照

代性和 近代性이 혼합되는 傳統文化를 背景으로 이루어졌다. 이러한 社會·文化的 背景에서 日本經營은 集團主義가 형성되었으며, 오랜 日本歷史에서 계승된 人和와 經營家族主義 또는 垂直社會의 人間關係 등의 行動樣式이 크게 작용하게 되었다. 특히 人和를 기반으로 하는 經營家族主義와 구체적인 內容으로서 家族的 身分制, 終身雇傭制, 年功序列給型 賃金體系, 企業內福祉厚生制, 企業別勞動組合制 등이 있다. 또한 時代의 흐름에 따라 經營家族主義에서 經營福祉主義로 變化하는 것도 特色으로 볼 수 있다.

從來 經營秩序로서 處罰을 통한 統制에서 從業員의 최대관심사인 賃金으로 經營秩序를 유지하고 있는데, 이것이 終身雇傭制를 前提로 한 年功序列給의 형성이다. 즉, 企業은 勤勞者가 所屬企業에서 勤續年數에 대하여 賃金과 地位가 上昇되며 歸屬感도 增大됨으로 勤勞者를 가능한 長期雇傭하여 生活를 安定시키면서 企業安定을 도모하려고 한다. 한편 勤勞者는 일단 雇傭되면 가능한 同一企業에서 長期勤續하며 企業發展을 통한 自己生活의 向上을 기대한다. 西歐에서는 企業에 대한 관심사는 賃金中心이 되지만, 日本은 賃金만이 아닌 福祉厚生과 教育訓練에도 關心을 가진다.

현재 日本의 勞使協議制는 이러한 獨特한 勞使關係에 기초하고 있다. 西歐諸國의 경우 經營參加는 使用者側의 專制的·一方的 經營에 대한 반발로서 나타났지만, 日本은 西歐와 같은 극심한 勞使對立은 적었고 오히려 勞使共同運命體의 意識에서 企業內 人和로서 對立을 解決하고 있다. 日本 特有的인 企業別勞動組合이 成立·發展된 것도 여기에 기인한다.

오늘날 대부분 日本 勞動組合은 勞動問題의 解決을 企業內 團體交涉에서 이루어져야 한다고 보며 經營參加에 별로 관심을 가지고 있지 않는다. 왜냐하면 經營參加로 인하여 團體交涉權과 勞動爭議權에 制限을 받으며, 經營責任의 一部를 勞動組合에 부과함으로써 勞動組合의 主體性을 위협할 수 있다는 의심이 크게 作用하고 있다.

日本의 勞使協議制에 있어서 具體的인 設置根據 및 設置方法은 勞使 相互間의 自主的인 合意에 設置·運營되어 왔다고 할 수 있다. 第1次大戰을 前後한 初期工業化 過程에서 日本의 產業界는 勞使雙方의 代表에 의해 構成된 少數의 勞使協議機關이 設置되기 시작하였다.

특히 第1次大戰 以後의 日本은 失業者의 增加, 物價暴騰, 生産施設의 合理化 등에 따른 勞使紛爭을 解決하기 위한 手段으로서 1919年과 1921年에 內務省과 協議會에 의해 2回の 勞動委員會 法案이 作成·提案되었으나 勞使政間의 심한 異見으로 實現化에 실패하였다. 그러나 이를 계기로 하여 勞使協議制에 대한 勞使間의 認識이 한층 고조되었고, 실제로 勞使協議制의 實施에 큰 영향을 미치게 된다.

1924年 12月末에 日本 民間大企業에 設置·運營되었던 工場委員會와 勞使委員會는 100餘個가 되었고, 이는 勤勞者 중에서 選出된 代表委員과 使用者側에서 指命된 代表委員의 合同委員會로서 勞使의 意思疎通機能을 주로 담당하였다. 또한 이 委員會는 일반적으로 企業外部로 부터의 勢力介入을 배제하고자 하는 勞動組合의 代用物로서 認識되어 왔다.

日本의 勞使協議制는 이와 같은 歷史的 基盤 위에서 形成 發展되기 시작하였다. 第2次大戰 以後 美國의 勞使關係가 形成되면서 勞動組合의 團體交涉에 대한 補完的·二元的 機能을 담당하

게 하려는데 勞使協議制의 意義가 있다. 當時에 美占領當局은 舊日本財閥들을 全面 解散시키고 勤勞者들의 勞動運動을 적극적으로 獎勵指導하였는데, 이에 따라서 勞動運動은 급진전되어 勤勞者의 과격한 爭議手段이 나타났다. 이러한 時期에 經營協議會가 協議에 의한 爭議의 解決이라는 目標을 가지고 設置되었다.

그러나 經營協議會는 機能이 不明確하며 訪問機關과 協議機關 또는 團體交涉機關 등의 다양한 性格을 가지므로서 勞使協調 보다는 오히려 勞使紛爭을 격화시키는 要因이 되었다. 그러므로 1946年 7월에 政府는 經營協議會의 性格을 분명히 할 目的으로서 中央勞動委員會에게 經營協議會指針을 作成 發表하게 하였다. 이에 따르면, 經營協議會는 使用者와 勞動組合이 團體協約에 의거해서 勤勞者의 經營參加를 위하여 設置된 常設協議機關이라고 하였으며 經營參加의 程度에 있어서는 法理上 일정한 限界가 있어야 한다고 提案하였다. 이 委員會는 1947年 全國規模의 經濟復興會로까지 擴大發展하였으나 큰 成果는 기대하지 못하고 1948年 解散되었다.

1957年 7월에 日本生産性本部내에 勞使協議制 常任委員會가 設置되고, 同委員會에 의한 勞使協議制(1959.6), 勞使協議制의 展開方向(1958.6), 事前協議와 勞使關係(1961.10) 등의 報告書가 發表되어 日本企業에 勞使協議制의 設置·運營에 관한 基本方向을 提示한 業績이 높히 評價되고 있다.<sup>24)</sup> 또한 勞使協議會의 性格에 대하여 生産性 向上에 관련된 勞使問題의 處理는 勞使가 協議한다는 方針을 設定하여 團體交涉과 구별되는 勞使協議制를 成立시켰다.

이러한 日本의 勞使協議制는 團體交涉내에 勞使協議條約項을 規定하여 設置되었기 때문에 그 概念과 性格이 統一되지는 못하였다. 일반적으로 團體交涉내에서 規定하고 있는 內容을 살펴보면 ① 勞使協議會는 勞使間의 원만한 關係를 유지하기 위해 設置하며, ② 企業과 勞動組合을 代表하는 각 10人 이내의 委員으로 構成하고, ③ 月 1回 定期的으로 會議를 開催할 수 있으며 또는 勞使 一方의 申請에 의해 수시로 開催할 수 있고, ④ 附設事項으로 協議決定事項, 報告事項 및 苦情處理事項 등이 있으며, 勞使協議會는 賃金 기타 勤勞條件과 福祉厚生 및 安全保健과 經營問題까지 광범위하게 協議할 수 있고, ⑤ 勞使協議會의 원활한 運營을 기하기 위해서 下位機關으로서의 專門委員會를 둘 수 있으며, ⑥ 協議事項은 필요한 경우 書面的 協定書를 作成·記名·捺印하여 교환할 수 있으며 그 效力은 團體協約과 同一하다. 日本의 勞使協議制는 企業別協議制가 中心이 되나, 複數의 事業場이 있을 경우에는 事業場別協議機關을 設置하고, 企業全體의 次元에서는 별도의 中央協議機關을 둘 수 있다.

또한 1965年을 前後한 日本經濟의 國際化 趨勢 및 高度成長에 따른 急成長에서 勞動組合으로부터의 勞使協議會 設置要求에 응한 것 같으나, 실제로는 勞使雙方의 관심과 理解가 어느 정도 일치되어 成熟된 條件을 背景으로 産業別 勞使協議가 구체화된 것이다. 여기에서 産業別 勞使協議를 導入하는 勞動組合의 論理는 勞動組合의 地位向上과 勞使의 信賴關係를 기초로 生産性運動協力 및 利潤分配의 擴大에 대한 追求이며, 이것의 對應策 일환으로서 나타난 것이 産業別 勞使協議會를 中心으로 한 勞使協議의 形式인 것이다. 그리고 使用者側으로서도 當時 産業레벨에서 勞使關係의 重要性을 인식하고 있었으며, 향후의 勞使協調關係를 유지하기 위해서도 이에 합

24) 李元雨, 「企業における經營參加制度の日・韓比較研究」, 創造社, 1985, pp. 47~51.

세하였다.

이와 같은 勞使雙方의 立場을 파악한 日本生産性本部는 1968년에 구체화된 事例를 기반으로 産業別 勞使協議會 設置를 적극적으로 評價하여 弘報·啓蒙에 주력하였다. 日本生産性本部는 國際競爭의 激化와 經濟構造의 變化에 대응하고 勞使相互間 社會的 責任의 환기와 意思疏通을 원활히 하기 위해 새로운 勞使關係를 구축·발전시킬 필요에서 1969년에 産業別 勞使協議의 設置를 全國勞使當事者에게 제창하였다. 日本生産性本部의 勞使協議制 및 勞使協議의 4가지 原則을 發表하였는데 그 內容을 보면, ① 勞使協議는 주로 共通의 問題를 다루며, ② 勞使協議制는 勞使對等의 原則이 適用되어야 하며, ③ 勞使協議는 勞使의 平和的 對話를 前提로 하며, ④ 企業內協議機構는 固定된 것이 아닌 組織自由의 原則에 의하여 各 레벨에 따라 행하여져야 한다<sup>25)</sup>는 것이었다.

이를 계기로 하여 産業別 勞使協議會는 1968년 이후 同盟의 性格을 가진 勞使組合의 積極적 호응에 따라 民間基幹産業과 全業種에 擴大·파급되었다.

1978년을 전후하여 協議會의 內容과 性格을 보면, 勞使組合은 勞使協議會의 設置가 단순한 勞動條件의 意見交換이 아닌 決定機關的인 機能의 수행을 기대했기 때문에 賃金交渉의 機能을 포함한 産業레벨의 勞動條件決定機關의 役割을 要求하였다. 또한 日本生産性本部도 協議會가 단순히 懇談이나 意思疏通 이상의 性格과 役割을 갖도록 구상하고 있었다.

그러나 企業別 性格의 傳統的인 特性和 橫斷的인 勞動市場의 性格이 강한 日本은 産業別 勞使協議制가 기존의 團體交渉權과 代替되기 보다는 團體交渉機構를 補完하는 性格을 지니고 있다. 여기에서 産業別 勞使協議會의 構成은 勞使가 자기 統一的인 團體를 組織하여 協議機關을 構成하고, 運營은 團體交渉的인 性格보다는 一般的인 協議 내지는 懇談會의 性格이 강하다. 協議事項으로는 該當産業의 産業政策, 國際的인 問題, 公害, 安全衛生등이 있다.

한편 公共部門의 産業別 勞使協議會는 公共企業의 近代化와 合理化에 따라 事前協議制가 일반적으로 행하여지며, 全國規模의 勞使協議制는 政府의 主要 審議會와 委員會에 勞動組合代表가 參加하여 各種諮問에 응한다. 또한 會議의 開催數는 會議性格이 産業全般에 걸친 問題提起와 懇談, 意見交換의 程度로서 보통 年2~4회이다.

#### 4. 獨逸의 勞使協議制

獨逸의 勞使關係는 賃金を 決定하는 團體交渉과 參加方法으로서 共同決定法(Mitbestimmungsgesetz), 經營組織法(Betriebsverfassungsgesetz), 職員代表法(Personalvertretungsgesetz) 등이 法律로 정해져 있는 것이 特徵이다. 獨逸의 共同決定的인 勞使協議制는 特殊한 勞使關係의 環境 및 社會·政治的인 諸條件의 영향하에서 生成된 制度라고 할 수 있다.

共同決定的인 勞使協議制의 嚆矢는 1865년 鑛業法에 의하여 設置된 勞働者委員會(Arbeitersausschüssen)이며, 이 委員會는 勞組의 團體交渉權이 確立되지 않은 重化學分野 大企業에 까지 擴大·

25) 日本生産性本部編, 勞使關係의 安定と進歩をもとめて—生産性運動 15年のあゆみ, 日本生産性本部, 1970.

設置되었다.

1920年の 經營協議會法에 의하여 勞働者委員會의 名稱은 經營協議會로 바뀌게 되는데, 이는 1919年 바이마르(Weimar)共和國 憲法 第165條의 具體的 實現을 위해 制定된 것이다.<sup>26)</sup> 그리고 經營協議會에 의한 勤勞者의 企業內 參加뿐만 아니라 地域勤勞者協議會(Bezirksarbeiterräte)와 全國勤勞者協議會(Reichsarbeiterrat)를 통한 企業外에서 使用者와 共同으로 政策樹立과 立法에의 參加도 規定하고 있다. 그 후 經營協議會法은 1934年 나치스政權의 國民勞働秩序法에 의해 廢止되었으나 勞使關係의 發展에 끼친 영향은 매우 컸다.

오늘날과 같은 獨逸의 勞使協議制가 復活된 것은 본(Bonn)共和國 樹立과 함께 나타났다. 獨逸의 勞使協議制는 法律上 1951年 共同決定法과 1952年 經營組織法의 二元的 形態를 취하고 있다. 共同決定法은 본래 鑛山·鐵鑛業에 局限했으나, 1976年 新共同決定法이 制定됨으로써 從業員 2,000名 以上の 全企業에까지 擴大·適用되었다. 또한 經營組織法도 1972年の 改正에서 制度的 內容의 補完이 이루어졌다.<sup>27)</sup> 현재 獨逸의 勞使協議制는 바이마르共和國時代 舊制度의 단순한 復活이 아니고, 戰後 獨逸의 特殊狀況에 알맞은 새로운 內容을 가지고 있다.

이와 같이 獨逸의 勞使協議會가 二元的 形態를 취하게 된 要因은 制度自體의 異質보다는 制度의 立法過程에서 勞組와 政府의 見解差異에 의한 것이었다. 즉, 監查役會에의 參加에 의한 共同決定的 勞使關係制는 勞組가 全產業에 實施하여야 한다는 主張에 대하여 政府는 鑛山·鐵鑛產業에만 局限하여 成立하였고, 經營協議會를 통한 經營參加의 勞使協議制는 勞組의 강력한 反對에서 政府가 立法化함으로써 成立하게 되었다. 따라서 勞使協議制의 二元的 形態는 成立過程에서 理念的으로 不一致하고 있다고 볼 수 있다.

獨逸의 勞使協議制는 ① 經營意思決定機構에 勤勞者代表가 직접 參加하는 共同決定制, ② 企業에 勤勞者 代表組織을 設置하여 勞使雙方이 協力하는 勞使協議制로 大別할 수 있다.

먼저, 共同決定制에 대한 代表的인 法으로서는 共同決定法, 新共同決定法, 經營組織法, 新經營組織法을 들 수 있다.<sup>28)</sup>

共同決定法은 1951年 5月 21日에 制定되어, 鑛山·鐵鋼業의 從業員 1,000名 以上 雇傭事業場에 適用된다. 同法 第4條에서는 企業의 最高經營決定機關인 監查役會를 株主代表 5名, 勤勞者代表 5名, 中立者 1名の 構成을 規定하고 있다. 그리고 유럽鑛山鐵鋼共同體에 加入한 株式會社는 勤勞者代表를 7名(勤勞者代表 4名, 勞組代表 3名)으로 하고 있다. 同法 第13條는 理事會에 從業員代表로서 다른 理事들과 同等한 權限이 賦與되는 勞務理事를 1名 두는데, 이는 보통 勞動組台에서 選出한다. 이 法은 勞使雙方의 代表에 의한 經營政策의 共同決定과 勞務理事制의 設置를 통한 經營參加를 實現한 點이 特徵이다.

新共同決定法은 1973年の 經濟不況에 따라 勞使協調의 필요성에서 종래 共同決定法을 더욱 광범위하게 適用하고자 하는데 目的이 있다. 이 法은 1976年 3月 19日 議會를 통과하여 7月 1日에

26) 金振穆, 前掲書, p. 180.

27) 朴世逸, 前掲書, p. 65.

28) 李海炳外, 「勞使關係論」, 螢雪出版社, 1985, p. 354.

實施되었는데, 鑛山·鐵鑛業을 제외한 一般企業으로서 從業員 2,000名 以上の 雇傭事業場에 適用된다. 監査役會 構成員數는 從業員數에 따라 1萬名 未滿인 企業은 12名(株主代表 6名, 勤勞者代表 4名, 勞組代表 2名), 1~2萬名인 企業은 16名(株主代表 8名, 勤勞者代表 6名, 勞組代表 2名), 2萬名 以上인 企業은 20名(株主代表 10名, 勤勞者代表 7名, 勞組代表 3名)으로 構成되며, 모든 構成員은 同等한 權利·義務 및 補償請求權을 갖고 있으며, 이들은 理事를 選任하고 任期는 5年이다.

經營組織法은 1952年 10月 11日에 制定되어, 鑛山·鐵鋼業을 제외한 一般企業으로서 從業員 500~2,000名의 雇傭事業場에 適用된다. 監査役會 構成은 株主代表와 從業員代表의 比率을 2對 1로서 株主側의 權限을 절대적으로 인정하고 있다.

新經營組織法은 1972年 1月 15日에 制定되어, 一般企業으로서 從業員 500名 以下の 雇傭事業場에 適用된다. 이 法은 管理的 내지 業務의 次元인 經營協議會만 構成하도록 하며, 戰略的 次元의 意思決定은 使用者側만이 行한다. 同法의 主要內容을 보면, 經營協議會의 權限을 擴大하여 構成 및 運營을 강화하고 年少勤勞者代表制를 마련하였으며, 經營協議會의 構成과 運營에 대한 代表的인 類型으로서 監査役會(Aufsichtsrat)를 통한 企業政策決定의 參加型, 勞務理事(Arbeitsdirektor)로서 직접 經營陣參加型이 있다.<sup>29)</sup> 一般的으로 이들 制度를 總稱하여 共同決定制라고 使用되기도 하나, 때로는 監査役會의 參加型만을 局限해서 사용하기도 한다. 또한 獨逸의 勞使協議制는 經營協議會를 주로 의미하기도 하나, 여기에서는 廣義로 다루기로 한다.

監査役會를 통한 企業政策決定의 參加型은 실제 ① 勞使同數의 對等한 參加方式, ② 勤勞者 少數參加方式의 두 가지 形態로 이루어지고 있다.

基本的인 形態는 물론 勞使同數의 對等한 參加方式이며, 이 方式은 共同決定法에 의해서 實施되었고 新共同決定法에 의하여 適用範圍가 擴大되었다. 한편 勤勞者 少數參加方式은 經營組織法의 舊法과 新法에 의해서 實施되었는데 약간의 差異가 있다. 獨逸企業은 監査役會와 理事會라는 2段階의 經營構造를 가지고 있다. 監査役會는 企業의 最高政策決定機構로서의 地位에 있으며, 理事를 選任하고 經營全般에 대한 報告聽取 및 監督權을 행사한다.

經營協議會에 의한 經營問題의 參加型은 狹義의 勞使協議制라고 할 수 있으며, 이 型은 經營組織法에 의해 實施되었고 新法에 의하여 制度的 補強이 이루어졌다. 經營協議會의 特徵은 통상 勞使共同으로 構成하는 勞使協議會와는 달리 勤勞者側만으로 構成되며 勞動組台과는 別個의 순수한 從業員代表機關이다. 經營協議會 委員은 從業員에 의해서 選出되며 任期는 3年이다.

經營協議會는 事業場을 單位로 設置되는데, 여러 事業場을 가진 企業은 全體經營協議會(Gesamtbetriebsrat)를 設置하며, 財閥企業은 財閥그룹經營協議會(Konzernbetriebsrat)를 設置한다. 使用者側 協議當事者는 事業場水準에서 事業所長, 企業水準에서 勞務理事, 財閥水準에서 그룹理事가 最少한 月 1回의 協議를 가져야 한다. 그리고 이 機關의 運營經費는 會社負擔이며, 이 機關에 의한 勞動爭議行爲는 許容되지 않는다. 勞使協議에 見解差異가 解消되지 않는 경우에는 自律적으로 設置되는 仲裁機構(Einigungsstelle)나 勞動法院(Arbeitsgericht)을 통해 解決하도록 되어 있

29) 崔鍾泰, 「現代勞關係論」, 經文社, 1985, pp. 199~201.

다. 企業經營에 있어서 使用者는 다음의 3가지 事項에 대하여 經營協議會와 반드시 協議하여야 한다. ① 社會的 事項(勤務·休息時間, 賃金支給方法, 休暇計劃, 技能教育, 福祉施設, 就業規則, 能率給賃金率基準, 基本賃金率 設定 및 管理), ② 人事的 事項(從業員의 採用, 配置, 轉換, 解雇), ③ 經濟的 事項(企業의 經濟的·財政的 狀態, 生産 및 賣出實績, 生産·投資計劃, 合理化計劃) 등과 같은 機能에서 經營協議會는 勞動組合과 같은 役割을 담당하고 있다고 할 수도 있으나, 非組合員을 포함한 全從業員組織이며 爭議權이 없다는 점에서 區分된다. 따라서 地位上에서도 勞動組合과 對等 또는 競爭的 關係에 있지 못하다.

勞務理事로서 직접 經營陣參加型은 共同決定法에 의하여 鑛山·鐵鋼業에서 制限的으로 適用·實施되는 型이다. 勞務理事는 勤勞者의 代表를 의미하는 것이 아니고, 理事會의 構成員으로 다른 理事와 同等한 地位와 責任을 갖는 企業의 管理者이다. 選任方法도 一般企業의 理事는 監查役會에서만 選出되나, 勞務理事는 勤勞者側代表 監查役의 過半數 同意로 選任되고 있다. 결국 勞務理事는 身分上에서는 經營者側에 속하나, 勤勞者側에 의해서 任免派遣되는 信任받는 者이다. 勞務理事의 任務는 賃金, 給料, 人事, 厚生施設 등 勞務管理分野의 業務를 指揮하며, 從業員代表인 經營協議會와 接觸·協議하는 것이다. 이러한 勞務理事로서 직접 經營陣參加型은 勤勞者와의 意思를 직접적으로 反映하거나 實現할 수 있는 制度가 아닌 점에서 經營參加制度로서의 限界를 가지고 있으나, 勞使雙方의 階級的 단절을 지양하고 產業民主化를 시도한 制度라고 하는 관점에서 意義가 크다.

요컨대, 獨逸 勞使協議制의 特徵은 <表Ⅲ-1>에서 보는 바와 같이 勞使雙方의 合意에 의한 自律的 制度가 아니며, 매우 복잡한 法律制度로서 實施되고 있다는 點이다.

또한 勞使協議制가 制度로서의 機能을 발휘할 수 있었던 것은 制度的 裝置의 優秀性보다는 勞使關係를 규제하는 團體交涉制度的 確立때문이라고 할 수 있다. 실제로 共同決定的 勞使協議制는 產業別 次元에서만 이루어지고 있는 勞組活動을 企業水準에서 補完하며, 企業과 勞動組合의 사이에서 對立과 衝突을 완화시키는 機能을 수행하여 왔다.

結果的으로 勞使協議制는 勤勞者들에게 企業에 대한 認識과 態度에 많은 變化를 주었으며, 그러한 變化는 이 制度的 正常的 運營과 發展을 가져 왔다. 사실상 監查役會가 勞使의 意見對立으로 企業運營에 지장을 초래한 事例는 거의 없으며, 共同協議事項에 있어서 經營協議會와 使用者間에 紛爭이 심화된 事例도 많지 않으며, 勤勞者側 監查役會에서 指名된 勞務理事가 經營陣과 不和를 야기시킨 事例도 거의 없다. 이는 企業內的 勞使紛爭이 勞動組合의 紛爭으로 進展되지 않도록 事前에 企業水準에서의 諸制度的 裝置를 통해서 解消된다는 것을 의미한다.

그러나 共同決定的 勞使協議制는 勞使雙方이 모두가 滿足하고 있지는 못하다. 使用者側은 勞使同數의 監查役會에 反對主張을 하고 있으며, 勞動組合側은 經營協議會로 인해서 企業內 勞動組合의 地位가 弱화되고 있다는 立場을 취하고 있으며, 勤勞者들은 勞動의 人間疎外와 勤勞者代表들의 官僚化 傾向에 대하여 批判하고 있다. 이와 같은 各側의 批判도 있으나, 制度自體로서 獨逸 勞使關係를 원만하게 하는 機能을 충분히 수행하고 있다고 볼 수 있다.

<表Ⅲ-1> 獨逸 經營參加制의 關係法律

| 法的根據             | 共同決定法   | 新共同決定法   | 經營組織法  | 新經營組織法             |
|------------------|---|--|--|--------------------|
| 制定日              | 1951. 5.21  | 1976. 3.19   | 1952.10.11   | 1972. 1.15         |
| 經營參加類型           | 積極的 參加<br>鐵山·鐵鋼業의 從   | 積極的 參加<br>從業員 2,000名 以   | 積極的 參加<br>從業員 500名 以   | 小極的 參加<br>從業員 5名以上 |
| 適用範圍             | 業員 1,000名 以上<br>雇傭企業  | 上의 一般企業  | 上 2,000名 以下의<br>一般企業   | 500名 以下의<br>零細企業   |
| 經營參加水準           | 完全平等參加  | 同等參加   | 1/3 參加   | 管理·業務的 次<br>元의 參加  |
| 設置機構             | 監查役會·經營協議<br>會  | 監查役會·經營協議<br>會   | 監查役會·經營協議<br>會   | 經營協議會              |
| 監查役會의 構成         | 株主側 株主代表 4<br>代表 5 名 中立者<br>名 1 名<br>勤勞者 勤勞者 1 名<br>側代表 事務職員 1 名<br>5 名 勞組代表 2 名<br>中立者 1 名 | 株主側代表 10 名(1/3)<br>企業內勞動<br>者 7 名(최소<br>한 勤勞者 1<br>名, 事務職<br>員 1 名, 管<br>理職員 1 名)<br>勤勞者 勤勞者 10 名<br>側代表 (1/2)<br>勞組代表 3 名 | 株主側代表 6 名(2/3)<br>勤勞者 勤勞者 1 名<br>側代表 事務職員 1 名<br>3 名 勞組代表 1 名<br>(1/3) | -                  |
| 勤勞者代表의 選<br>出 方法 | 經營協議會가 勞動<br>組合과 協議하여 選<br>出  | 多數決原則에 따른<br>間接選舉制   | 勤勞者에 의한 直接<br>選舉制  | -                  |
| 勞務理事의 選出<br>方法   | 勤勞者側 監查役의<br>1/2 이상 贊成으로<br>選出  | 勞務理事를 두나, 選<br>出에 특별한 規定은<br>없음.   | 없 음  | 없 음                |

### 5. 프랑스의 勞使協議制

프랑스에 있어서는 일찌기 19世紀 初에 세계에서 가장 먼저 勞使個別的 契約에 의하여 勤勞者를 企業利潤分配에 參加시키는 制度가 있었다는 것은 주목할 만하다. 勞使協力制度를 管理運營領域과 成果配分領域으로 大別하면, 現在 프랑스에서 組織되어 있는 制度는 다음과 같은 것이 있다.

管理運營領域에서는 企業內 從業員의 利潤代表機構에 의한 參加制度로서 工場委員會(Comité d'entreprise)와 從業員代表制(Délégués du personnel)가 있으며, 國有企業 및 株式會社의 諸機關에 대한 勤勞者參加制度, 全國·地方·職業·産業單位의 協議制度로서 經濟社會諮問院(Conseil économique et social), 國家財政委員會(Commission des comptes et des budgets économiques de la

nation), 經濟計劃最高委員會(Conseil supérieur du plan), 近代化委員會(Commissions de modernisation), 地方經濟開發委員會(Comités régionaux d'expansion économique) 등이 있다.

成果分配領域에서는 勞動株制度, 勤勞者參加會社(Sociétés anonymes à participation ouvrière)의 制度, 勅令(Ordonnance) 第126號와 第693號 및 第694號 등이 있다. 第126號는 勤勞者의 企業活動에 대한 協助를 助成하는 任意的인 것이며, 第693號는 企業成果에의 勤勞者參加에 관한 것이며, 第694號는 企業貯蓄計劃에의 勤勞者參加에 관한 것으로서 모두 強制性을 가지고 있다.

또한 프랑스의 代表的인 勞使協力制度로서 ① 理事會에서 從業員代表參加方式, ② 企業單位(工場·事業場別)의 從業員組織方式이 있다.<sup>30)</sup>

理事會에 從業員代表參加方式은 1946年 從業員代表法의 立法化에 의거하여 雇傭勤勞者 50人 以上の 株式會社에서는 從業員代表 2名을 理事會에 參加시킬 수 있으며, 共同決定權은 賦與하지 않고 단지 諮問的 權限만을 갖는다.

1966年 以前の 法에서는 理事會가 유일한 最高意思決定機關이었으나, 1966年에 法은 改正하여 理事會가 유일한 最高決定機關이 되는 傳統的 方式과 監事會와 理事會가 最高經營機關으로 하는 二元化 方式으로 나누었다. 理事는 企業規模에 따라 3~12名의 株主로만 構成하였다. 理事會는 會長을 選出하며, 이 會長이 提請하여 1~2名의 總支配人을 任命한다.

1972年 法改正에서는 管理技術職員이 25人 以上인 民間企業에서는 別도의 該들 代表 2名을 追加해서 參加시킬 수 있도록 하였고, 國有化企業에서는 從業員代表가 理事會의 1/3을 차지하게 하였으며 이들 代表도 다른 理事와 同等한 權限을 갖는 것으로 하고 있다.

企業單位の 從業員組織方式에는 두가지 類型으로서 工場委員會와 從業員代表制가 있다.

먼저 工場委員會는 1945年 2月 22日의 勅令에 의해 成立되었고, 1946年 및 1966年 兩次改正에 의하여 權限이 擴大되었다. 또한 1950年 2月 11日의 法律은 效力擴張이 가능한 團體協約內에 工場委員會에 관한 條項을 追加할 수 있음을 規定하였다. 이 機構는 從業員 50人 以上の 企業에서 適用되며, 構成은 從業員들 중에서 選舉人團에 의해 選出하며 法律上 勞動組合과는 區別된다. 議長은 企業主가 되며, 勤勞者代表委員의 數는 從業員數의 規模에 따라 法律로 規定하고 있다. 즉 從業員 50~75名에는 3名의 正委員, 76~100名에 4名, 101~500名에 5名, 501~1,000名에 6名, 1,001~2,000名에 7名, 2,001~4,000名에 8名, 4,001~7,000名에 9名, 7,001~10,000名에 10名, 10,000名 以上은 11名을 選出할 수 있으며, 同數의 副委員을 둘 수 있고 任期는 2年으로 再選이 許容된다. 이 機構의 機能은 月 1回 會議를 召集하며, 企業의 福祉厚生計劃을 直接運營하거나 또는 運營을 監督하며, 勞動條件에 대하여 諮問權을 行使하며, 委員의 解雇時 同意를 요하는 保護規定을 두고 있다. 또한 經濟的 事項은 企業主의 說明을 필요로 하며, 株式會社의 경우에는 株總開催 前에 財務諸表를 委員會에 提出하여 意見을 株主總會에 傳達하여야 한다.

從業員代表制는 一般企業과 行政官廳에 까지 勤勞者 10~49名의 全職場에 強制設置하도록 하고

30) 姜錫仁, 前掲書, p. 273.

있으며, 그 구성은 法定人員을 從業員과 管理職의 比例代表에 의해 選出하고 그 任期는 1年으로 再選이 許容되어 있다. 任務는 勤勞條件 및 法令의 適用에 관한 個人·集團의 苦情을 使用者에게 傳達하며, 勤勞監督官에게 法律適用上的 苦情이나 意見을 通報하고, 工場委員會의 不在時代身하여 企業內 全般的 事項에 관하여 協議하며, 月 1回 以上 使用者와 會合할 權限이 賦與되고 있다. 다만 이 機構는 社會的 條件에 관해서만 參加權을 認定하며 經濟的 條件에 관한 參加權은 認定하지 않고 있다.

이상에서 프랑스의 勞使協力は 비교적 勤勞者의 參加水準이 낮은 것이 특징이다. 理事會에 從業員代表가 參加하게 되어 있으나, 다만 諮問的 權限만을 賦與되는 것이다. 代表의 數에서도 少數人員이므로 能動的 機能을 발휘하기가 어렵다.

프랑스의 勞使關係에 있어서 勞使雙方의 力學關係를 살펴 보면, 勞動組合이 散發的으로 組織되어져 있는 사실도 協力이나 參加를 弱화시키는 要因이 될 수 있다. 즉, 共產黨系의 CGT, 社會黨系의 CFDT, 中上級 勤勞者들이 주로 加入하는 CGC, FDT, CGT-FO, CFTC, CFC, CGSI 등이 있으며, 이러한 勞動組合들 중에서 勤勞者들이 選擇的으로 加入하고 있고 또한 加入率도 저조하며, 이같은 分散加入은 자연 使用者에 대한 勤勞者들의 發言力을 弱화시키는 것이 된다.

한편 工場委員會는 大企業에 많이 設置되어 있으나, 일반적으로 使用者側의 經營에 대한 說明을 듣는 정도로 消極的인 任務를 가지고 있다. 이 機構의 主要機能은 福理厚生施設을 勤勞者들 스스로의 意思에 따라 運營한다는 것은 상당한 의미가 있다.

또한 프랑스의 勞動組合은 傳統的으로 이데올로기의 色採가 강함으로서 企業內的 參加와 勞使協력에 대하여 非協助的이라는 사실이 問題點으로 지적되고 있다.

#### IV. 結 論

勞使協議制의 導入歷史와 運營現況을 살펴보면, 대부분 유럽의 先進諸國을 중심으로 오랜 歷史와 傳統을 가지고 있다. 그 중에서도 특히 英國과 獨逸은 先導的인 代表國家이다.

勞使協議制의 名稱이나 機構形態 및 機能도 國家나 時代 또는 業種에 따라 상이하며, 또한 設置方法에서도 ① 政府의 法律制定으로 設置가 義務化된 경우, ② 全國的 次元에서 使用者組織과 勤勞者組織사이의 合議로 設置되는 경우, ③ 特定產業과 企業레벨에서 勞使間 自主的 合意로 締結된 團體協約에 의해 規定되는 경우 등 매우 다양하다.

모든 他制度들과 마찬가지로 勞使協議제도 各國의 社會·政治·經濟·文化的 環境과 經營風土에 따라 그 內容을 달리 할 수 밖에 없을 것이다. 단지 共通된 점은 종래 使用者의 獨占的 領域으로 認識되어 왔던 企業經營에 대하여 勤勞者들의 參與 내지 共同決定을 가능하게 하는 기회가 擴大提供되고 있다는 것이다.

韓國의 勞使協議制는 1980年 12月 31日 勞動組合法에서 分離하여 獨立法으로서 勞使協議會法이 制定·公布됨을 계기로 상당한 進전을 보이고 있으나, 아직도 實際 導入·運營面에서 많은

未備點과 問題點을 나타내고 있다.

本研究는 前述한 바와 같이 先進諸國들의 勞使協議制 導入과 運營現況 및 特質에 대하여 概觀적인 考察을 하였다. 先進諸國들에 있어서의 勞使協議制 導入歷史와 比較하여 初步段階에 있는 우리는 先進諸國들이 試行錯誤的 初期 導入過程에서 經驗한 問題點과 現在 當面하고 있는 課題들을 면밀히 檢討하여, 이를 克服할 수 있는 方案의 摸索과 향후의 改善策 立案에 敎訓的 事實로 活用하여야 하겠다.

現代 產業社會에서 勞使關係의 定立이 가장 시급하고도 重要한 課題라고 볼 때 經營參加的 勞使協議制의 活性化를 통하여 產業平和의 維持와 國民經濟의 지속적인 發展을 가져다 줄 수 있다.

勞使協議制의 定着과 원활한 運營을 위해서 ① 勤勞者側은 現代的 職業意識을 가지고 使用者와 對等한 關係에서 勞動을 生計手段으로만 보지 않고 勤勞生活를 통한 보람과 自己發展을 기대하며 企業經營에 대한 知識을 갖추며, ② 使用者側은 近代的 勞使觀을 확립하여 勤勞者를 事業場內에서 對等한 機能擔當者로 보아 勤勞者의 인간다운 生活를 保障하고 勤勞者의 協調에 대응하는 反對給付를 제공하며, 勤勞者 全體의 意思를 수렴할 수 있는 勤勞者組織 및 그 代表를 인정하고, 現代社會에서 요청되고 있는 企業倫理를 준수하여야 하며, ③ 政府側은 가능한 勞使問題를 勞使當事者 自治에 맡기고, 政府介入은 勞使의 對等性 保障과 協調雰圍氣 造成에 국한하여야 하며, 法 自體의 未備點이 있을 경우 그에 대한 補完整備에 노력을 경주하여야 할 것이다.

## Summary

# A Study of the Adoption and Operation of Joint Consultation Systems in Advanced Countries

*Song Byeong—sik*

These days the types of cooperation systems are represented by Shop Stewards, joint consultations of England, grievance procedure and profit Sharing based mainly on collective bargaining of the United States, joint consultations of Japan, co-determination of West Germany, Comité d' entreprise and Délégués du personnel of France.

These types are being practised in different forms according to the each nations circumstances. And these have gradually their scales extended for the systems to realize industrial democracy and employers-employees cooperation.

The main purpose of this study is to examine the present situations of the cooperation systems in some advanced countries, the backgrounds and conditions of its development, and thus point out the most effective ways to develop this system in Korea.

To do so, I have treated in this study the cases of England, the United States, Japan, West Germany, and France. As we know, the countries such as England, the United States, Japan, have adopted the joint consultation systems, while the countries—West Germany, France and a few countries—have adopted the joint decision systems.

It is obvious that in the system itself and in its way of operation there are some fundamental differences from country to country, but it needs to be understood that there are some historical and social reasons behind such differences.

In order to activate and disseminate the cooperation systems in this country, much attention should be given to the study best fit for Korea's historical and social characteristics, and to the provision of such conditions.