



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석사학위논문

제헌헌법상 이익균점권의
현재적 의의에 관한 연구

제주대학교 행정대학원

법학과

김 경 희

2020년 8월

제한헌법상 이익균점권의 현재적 의의에 관한 연구

지도교수 고 호 성

김 경 희

이 논문을 법학 석사학위 논문으로 제출함

2020년 6월

김경희의 법학 석사학위 논문을 인준함

심사위원장 _____
위 원 _____
위 원 _____

제주대학교 행정대학원

2020년 6월

A Study on the Present Meaning of Right to
Share in the Profit for the Labor
in the Constitution of 1948

Kyung-Hee Kim
(Supervised by professor Ho-Sung Koh)

A thesis submitted in partial fulfillment of the requirement for the degree
of Master of Law

2020 . 6.

This thesis has been examined and approved.

.....
Thesis director, Ho-Sung Koh, Prof. of Law
.....
.....
.....

Department of Law

GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC ADMINISTRATION

JEJU NATIONAL UNIVERSITY

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 배경 및 목적	1
2. 연구의 방법	3
II. 제헌헌법상 이익균점권의 제정	4
1. 국내의 상황	4
1) 한반도를 둘러싼 국제 정세와 남한단독정부의 수립	4
2) 경제적 상황	6
3) 노동운동의 상황	7
(1) 일제 강점기의 노동운동	7
(2) 조선노동조합전국평의회	7
(3) 대한독립촉성노동총연맹	10
2. 국외의 상황	11
1) 자본주의의 발달과 사회주의 이론의 등장	11
2) 근로자의 경영참가의 형성 : 유럽 국가를 중심으로	12
3. 제헌헌법상 이익균점권의 제정과정	12
1) 제헌헌법의 기초가 된 내용	12
(1) 대한민국임시정부헌법	14
(2) 조선민주임시약헌	15
(3) 대한노총의 노농8개 조항	17
(4) 조선민주공화국임시약법	18
(5) 소결	19
2) 이익균점권 제정에 관한 본회의 논의과정	20
(1) 헌법기초위원회의 구성 및 헌법기초안 작성	20
(2) 이익균점권 제정에 관한 제헌의회 제1독회	22
(3) 이익균점권 제정에 관한 제헌의회 제2독회	23
(4) 이익균점권 제정에 관한 제헌의회 제3독회	29
4. 소결 : 제헌헌법상 이익균점권 제정의 의의	31

Ⅲ. 이익균점권의 시기별 논의와 비교법적 검토 33

1. 이익균점권의 법제화 시도와 삭제	33
2. 1980년 이후, 이익균점권 부활을 위한 논의	36
1) 개헌의 주요 과정	36
2) 1980년 서울의 봄과 개헌 논의과정에서의 이익균점권 등장	39
3) 1987년 6월 항쟁이후 개헌 논의과정에서의 이익균점권의 논의	43
4) 2017년 촛불시민혁명과 개헌 논의과정에서의 이익균점권의 재논의	44
5) 소결	47
3. 1987년 "노동자 대투쟁" 과 단체교섭을 통한 이익분배	48
1) 1987년 "노동자 대투쟁"	48
2) 노동조합의 임금협약을 통한 이익균점권 현실화	48
3) 기업의 성과연동임금제와의 구별	49
4) 1987년 이후, 노동시장의 변화	51
(1) 고용구조 및 고용형태	51
(2) 소득불평등과 사회양극화	53
5) 소결	54
4. 근로자 경영참가제도로서의 이익균점권	55
1) 경영참여제도의 개괄	55
2) 노동자경영참가의 종류	56
(1) 자본참가	56
(2) 이익(성과)참가	61
(3) 의사결정구조 참가	62
3) 주요국의 근로자 경영참가제도	68
(1) 독일의 공동결정제도와 사업장협정	68
(2) 미국의 경영참가제도	71
(3) 일본의 경영참가제도	72
(4) 프랑스의 기업이익분배법	73
4) 소결	74
5. 소결	75

IV. 이익균점권의 현재적 의의 77

- 1. 현재 사회의 불평등 해소의 개선방안으로서의 이익균점권 77
- 2. ‘이익균점권’에서 ‘이익참가권’으로 전환 78
- 3. 헌법상 이익참가권의 보장의 현재적 의의 80

V. 결론 81

참고문헌 85

- 1. 국내문헌 85
 - 1) 서적 85
 - 2) 논문 86
- 2. 기타문헌 88
 - 1) 자료집 88
 - 2) 인터넷 자료 88

Abstract 89

<표 차례>

- <표 1> 헌법제정과 관련된 본회의 일정 21
- <표 2> 대한민국 헌법 개정 연혁 (1차~9차 개헌) 36
- <표 3> 1980년 개헌시 이익균점권 제정에 관한 의견 42
- <표 4> 2018년 노동기본권 관련 헌법개정 논의 안 비교 46
- <표 5> 1987년 이후 노동인구수의 현황 51
- <표 6> 1988년 이후 종사상 지위별 취업자 변화 추이자료 52
- <표 7> 2002년 이후 우리사주제도 입법연혁 57
- <표 8> 연도별 우리사주도입 기업의 수 60
- <표 9> 노사협의회 제도 입법연혁 62
- <표 10> 근로자참여법 제정이후 주요 개정 내용 63
- <표 11> 노사협의회 사용자의 보고·설명 사항 67
- <표 12> 노사협의회 설치현황 68
- <표 13> 독일 사업조직법의 강행적 효력 규정 70

I. 서론

1. 연구의 배경 및 목적

우리나라는 일제 강점기를 거쳐 해방이후 분단과 전쟁, 그리고 민주화 운동의 시대를 지나왔다. 2016~7년 촛불시민혁명을 거치면서 시민의식은 더욱 성장했지만 직장에 들어오는 순간 민주주의는 멈춘¹⁾ 듯하다. 촛불시민혁명 이후 2017년 5월 조기대선을 통해 출범한 문재인 정부는 당선된 다음날 인천공항공사를 방문하여 비정규직 근로자를 만나며 노동존중사회를 약속²⁾했고 헌법상의 ‘근로’를 ‘노동’이라는 용어로 변경하는 것을 포함하는 헌법 정부개정안을 발표했다. 초기 문재인 정부의 노동정책은 최저임금 인상, 노동시간 단축, 공공부문 비정규직 근로자 정규직전환 등의 적극적인 개선 방향으로 추진되는 듯 했지만 이내 최저임금 산업범위 확대에 의한 최저임금 인상효과 감소, 탄력근무제 확대 등 노동유연화의 방향으로 다소 주춤하는 경향을 보이더니 코로나 19라는 예기치 않은 상황 이후에 특별연장근로인가사유 확대 등으로 노동존중 정책을 선회하는 모습을 보이고 있다.

현재 우리사회의 근로자의 현실은 불안정한 고용, 저임금 및 장시간 노동으로 대변된다. 1997년 IMF외환위기 이후 법제화된 경영상 이유로 인한 해고제도(정리해고)와 기간제, 단시간 및 파견노동의 확대에 의한 불안정한 고용의 증가로 근로자의 인간다운 생활이 위협받고 있다. 근로자의 임금수준은 악화되어 최저임금의 영향을 받는 근로자가 전체의 1/4³⁾에 해당된다. 불안정한 고용과 낮은 임금이 장시간 노동으로 이어지는 악순환이 계속되고 있다. 비정규노동과 저임금으로 대변되는 신자유주의 노동정책 하에서는 근로자 사이의 경쟁 또한 부추기고 있

1) 2017. 11. 한겨레신문사 주최로 개최된 제8회 아시아미래포럼의 둘째날 4세션에서는 ‘직장 앞에 멈춘 민주주의’를 주제로 토론이 진행되었다.

2) 국정기획자문위원회, 「문재인정부 국정운영 5개년 계획」, 2017, 98면.

3) 김유선, “최저임금 고용효과”, 「이슈페이퍼」 제94호. 한국노동사회연구소, 2018, 9면.

다. 정규직 근로자와 비정규직 근로자는 신분에 따른 차별에 노출되어있고, 한정적인 일자리를 두고 벌여야 하는 취업경쟁은 사회적 갈등문제로 번지고 있다. 기술과 생산력의 발전으로 4차 산업혁명이 등장 하고, 우리의 민주주의도 발전하고 있는데 일터에서의 근로자의 삶은 왜 나아지지 않고 있을까?

위의 해결을 모색함에 있어서 우리 사회의 ‘노동’에 대한 인식의 문제부터 접근할 필요가 있다. 1944년 “노동은 상품이 아니”라는 필라델피아의 선언⁴⁾이 있었지만 실제 우리 사회에서 노동은 상품화 되어 거래되고 있다. 하지만 노동은 인간이 제공하는 것이기 때문에 그 특질상 인격과 분리될 수 없는 성질⁵⁾을 가진다. 필라델피아 선언은 “모든 사람에게 발전과실의 공정분배를 보장하기 위한 임금 및 소득”을 보장하여 인간으로서의 존엄을 지킬 수 있도록 회원국에게 강제하고 있다. 우리나라 제헌헌법에는 이와 같은 취지의 노동기본권으로 이익균점권이 존재했다.

이익균점권이란 1948년 제헌헌법 제18조에 명시된 것으로 ‘사기업에 있어서 근로자는 기업의 이익에 균등하게 분배받을 권리를 법률에 의해 보장 받는다’는 내용의 조항이다. 현재 사회에서 기업의 이윤을 근로자에게 균등하게 분배하라는 주장을 한다면 어떠할까? 현실과 맞지 않는 급진적인 주장이라는 반응이 나올 수 있다. 하지만 우리 제헌헌법에서는 공정한 이익분배를 헌법의 권리로서 보장했다. 그렇다면 먼저 헌법제정 당시에 어떻게 그와 같은 주장이 가능했고 헌법에 제정될 수 있었는지의 과정을 살펴볼 필요가 있다.

현대사회에서 소득불평등을 해소하고 노동인격의 존엄을 위한 그 해답의 단초를 제헌헌법상 이익균점권에서 찾고자 한다.

본 논문은 해방이후 경제적 생활의 균등을 골자로 제헌헌법에 규정된 ‘근로자 이익균점권’⁶⁾을 연구함으로써 근로자 생활 보장의 관점에서 현재적 의의를 도출하여 정책적인 방향을 제시하려는 것이다.

4) 국제노동기구의 목적에 관한 선언, 인간의 노동은 상품이 아니라는 선언을 통해 인간의 존엄성 원칙을 천명한 것이다. 국제노동기구헌장(ILO헌장)은 1991년 12월 9일자로 국내에 효력이 발생했다.

5) 알랭쉬피오(박계성 역), 「노동법비판」, 도서출판오래, 2017. 85~86면.

6) 제헌헌법은 제18조에서 ‘근로자의 단결, 단체교섭과 단체행동의 자유는 법률의 범위 내에서 보장된다. 영리를 목적으로 하는 사기업에 있어서는 근로자는 법률의 정하는 바에 의하여 이익의 분배에 균점할 권리가 있다.’고 규정하였다.

2. 연구의 방법

노동법학 분야에서도 제헌헌법상 이익균점권에 대한 연구는 제한적으로 진행되었다. 그간 연구되어진 내용을 살펴보면 다음과 같다. 하경효 교수님은 제헌의회에서 이익균점권이 제정될 수 있었던 이유로 2차 대전 이후 사회민주주의국가로 전환되는 시대적 조류, 일본의 패망 후 국가에 귀속된 적산사업체에 대한 배분문제, 그리고 대한노총의 적극적인 입법활동으로 규정하고, “우리나라 노동법사에 있어서 노사관계 및 재산권질서에 관한 사회정책적 방향을 시사하였던 조항”⁷⁾으로 평가한다. 이흥재 교수님은 우촌 전진한의 자유협동주의 사상이 이익균점권의 이념적 기초가 되었음을 소개하고, 헌법초안에도 없었던 이익균점권 논의는 헌법심의회 “폭풍의 눈”이었으며, 이익균점권의 헌법화는 근로대중세력의 “실질적 명예혁명”이었다고 평가⁸⁾한다.

황승흠 교수는 제헌의회에서의 이익균점권 제정과정에 대한 연구를 통해 “제헌헌법의 가장 빛나는 부분이자 가장 논쟁적인 대목⁹⁾”으로서 “당시 우리사회의 독특한 사회조건을 배경으로 제헌헌법에서 헌법적 권리라는 형태로 규정”¹⁰⁾된 것이며 헌법규정에서는 삭제되었지만 근로자의 권리로서 현재에도 이어지는 살아있는 “화석”이라고 평가한다. 김형배 교수는 제헌헌법상 이익균점권에 대하여 “근대적인 의미의 재산권 보장 내지 사유재산권제에 커다란 제한을 가한 것으로 노사관계를 통한 사회적 복지국가를 지향하는 현대적인 의미의 기본권보장¹¹⁾”이라고 평가 한다.

이익균점권의 현재적 의의를 연구하기 위해 해방 전후의 국내·외적 상황을 두루 살펴도록 한다. 이익균점권이 제정되었을 당시의 시대적인 배경에 대한 이해

7) 하경효, 「한국노동법제에 관한 사적 고찰」, 고려대학교 법학석사학위논문, 1976.

8) 이흥재, “중범 김동희 교수 정년 기념호 : 논문 ; 이익균점권의 보장과 우촌(牛村) 전진한(錢鎭漢)의 사상 및 역할 - 우촌의 사회법사상 궤적의 탐색을 위한 “초심곡(初心曲)” -”, 「서울대학교 法學」 제 46권 제1호, 2005.

9) 황승흠, “근로자이익균점권의 탄생 배경과 법적 성격 논쟁”, 「노동법 연구」 제36호, 서울대노동법연구회, 2014, 4면.

10) 황승흠, “경제헌법의 변천:냉정과 열정사이”, 「현대사 광장」 제9호, 대한민국역사박물관, 2017, 88면.

11) 김형배, 「노동법」, 박영사, 2014, 61면.

가 전제되어야 현재적 의미도 살필 수 있기 때문이다. 또한, 당시의 주요 단체들의 헌법기초안의 내용 중 경제부분에 대한 검토를 통해 제헌헌법과의 연관성을 살핀다. 1948년 제헌의회 당시의 생생한 입헌의 과정을 연구하기 위해 헌법제정 당시의 제헌의회의 헌법제정회의록¹²⁾을 기초로 당시 발간된 신문과 통계자료 등을 참고하여 연구한다.

이익균점권의 제정 이후 이승만 정부 하에서의 이익균점권의 실현을 위한 법제화 시도 및 1962년 5차 개헌시 헌법에서의 삭제되는 과정을 살피고, 주요한 국민 주도의 헌법 개정의 시기마다 등장하는 이익균점권 재논의의 내용과 의미를 연구한다. 마지막으로 이익균점권이 현재 사회에 시사하는 바를 살피기 위해 우리나라에서 운영되고 있는 근로자경영참가와 관련된 전반적인 제도를 살피고 주요국의 근로자 참가제도 사례를 비교법적으로 연구한다. 이 과정을 통해 제헌헌법상 이익균점권의 현재적 의의를 도출하여 현대의 경제적·사회적 토대 내에서의 정책적 실현을 도모하고자 한다.

II. 제헌헌법상 이익균점권의 제정

1. 국내의 상황

1) 한반도를 둘러싼 국제 정세와 남한단독정부의 수립

1919년 3.1운동을 전후로 일제하에서 독립을 위한 국내·외의 활동은 더욱 활발하게 이루어졌다. 특히 3.1운동이 일어난 시기는 1917년 러시아에서 최초의 사회주의 혁명이 성공하고, 1918년 1차 세계대전이 종료되면서 유럽을 중심으로 세계는 새로운 변화의 물결에 휩쓸린 시대¹³⁾적 흐름이 있었다. 이와 같은 배경 하에

12) 국회도서관 입법조사부, 「헌법제정회의록」, 국회도서관, 1967. (이하, 「헌법제정회의록」으로 표기)

13) 김경일, 「한국노동운동사②-일제하의 노동운동/1920~1945」, 고려대노동문제연구소, 지식마당, 2004,

서 아시아, 인도, 아프리카 등의 독립운동으로 전개되었다. 이후 2차 세계대전의 종식과 함께 찾아온 1945년 해방은 한반도를 미국과 소련의 정치사상적인 이해관계가 대립된 곳으로 전환되는 계기가 되었다.

해방당시 국내에 있었던 여운형을 중심으로 1945년 8월 15일 조선건국준비위원회가 건설되고 9월 6일에는 조선인민공화국의 수립을 발표하였다. 상해에 임시정부를 두고 있던 김구를 중심으로 하는 대한민국 임시정부는 귀국과 함께 과도정부에 대한 구상에 착수하였다. 하지만 1945년 9월 8일, 남한에는 미군정이 주둔하고, 북한에도 소련군이 주둔하게 된다. 미군정은 남한에서의 조속한 자본주의 경제체제 확립을 목표로 본격적인 통치를 위해 인민위원회¹⁴⁾를 강제로 철수 시킴과 동시에 치안권 및 통치권을 장악한다.

일본의 패망이후, 일본 점령지역에 대한 관리문제 및 알타회담의 후속으로 인한 한반도의 독립문제를 논의하기 위해 모스크바 3상회의가 추진되었다. 남북한에 대하여 미국과 소련이 통치하는 신탁통치가 논의되자 국내에서는 신탁과 찬탁을 둘러싼 이데올로기적 대립이 극대화 되었다. 통일국가를 위한 차선책으로서 3년간의 신탁통치기간 동안 건국을 준비하자는 ‘반탁은 반독립¹⁵⁾’의 찬탁론과 해방이후 또다시 외국에 의한 통치는 불가하며 ‘반탁이 곧 독립’이라는 반탁론이 격렬하게 부딪혔다. 찬탁운동은 조선공산당이 주축이 되어 결성된 민주주의 민족전선을 중심으로 진행되었다. 미군정은 남한만의 분단정권수립의 단정전략을 독자적으로 추진하였는데 그 과정에서 남한 내 좌익세력은 강제로 진압되었고 자본주의적 질서가 구축¹⁶⁾되었다. 1948년 5월 10일 남한만의 단독선거를 통해 198명¹⁷⁾의 국회의원이 선출되어 제헌의회를 구성하게 된다.

82면 참조.

14) 조선건국준비위원회가 인민위원회로 재편하여 활동함.

15) “반탁은 반독립”, 「독립신보」, 1947. 2. 14. 기사 ; “민전, 반탁운동에 담화발표 13일, 민전에서는 최근의 반탁동향에 대하여 대요 다음과 같은 담화를 발표하였다. 미소공위속개를 위한 미국측의 막부결정에 대한 태도가 점차 명백히 되자 반동파들은 그 거두를 미국에 파견하여 국제 반동과 결탁준동하고 또 국내에서도 “반탁투쟁위원회”를 조직하여 반탁을 선동하고 미국기자단의 내조(조선방문)를 기회로 반탁이 조선인의 총의라고 보도하고 또 “국민외교대표”라고 중국 영국 등에 대표를 파견하여 국제 민주노선을 분열시키고 조선독립을 지연시키고 있으니 이것은 미국 측도 인정한 바이요 국내인민대중도 반탁이 반독립 인 것을 인식하고 삼상결정 실천을 위하여 싸우고 있는 것이다. (출처 : 국립중앙도서관 <http://lod.nl.go.kr/resource/CNTS-00063252963>)

16) 송종래, 「한국노동운동사④-정부수립기의 노동운동/1948~1961」, 고려대노동문제연구소, 지식마당, 2004, 42면 참조.

2) 경제적 상황

일제 강점기의 종말은 정치적·사회적인 독립뿐 아니라 경제적인 독립으로도 이어졌다. 일제 36년간의 기간은 여타 신생독립국들이 겪는 ‘정치·사회적 혼란, 빈약한 국가재정, 새로운 제도건설과정에서 각 계급간의 이해대립’이 나타남과 동시에 ‘남북분단으로 초래된 첨예한 이데올로기적·군사적 대결구조 및 경제적 단절’¹⁸⁾이 함께 나타나고 있었다.

일제 말 일본은 조선을 군수공업화 정책에 따라 지배하고 있었다. 당시 일제의 조선경제에 대한 점유비율은 자본의 경우 90%이상, 기술적인 측면에서는 80%이상을 차지하고 있었는데 해방으로 인한 일본의 자본과 기술의 철수는 적지 않은 영향을 미치게 되었다.¹⁹⁾ 해방 직후 공업분야의 생산액은 해방 전과 비교하여 70%가량의 수준에 머물렀다. 거기에 분단이라는 변수는 경공업중심의 남한과 중공업중심의 북한을 경제적으로 단절시키며 경제상황을 더욱 악화시켰다. 경제적 단절과 기존 공장들의 방치상태로 인해 남한은 심각한 인플레이션이 발생했고, 근로자의 삶은 지탱하기 어려울 지경에 이르렀다.

해방이후 대중들은 일본이 남기고 간 적산에 대한 처리 문제와 경제적인 곤란을 극복할 분배에 대한 관심이 매우 높을 수밖에 없었던 상황이었다. 일본인 관리자가 없어진 공장에서는 근로자가 관리하는 자주관리기업 운동도 벌어지고 있었다. 근로자 자주관리운동이란 해방 직후 일본인 소유의 사업체가 폐업위기에 놓이자 사업체의 근로자가 주축이 되어 공장을 지키고 스스로 운영하는 아래로부터의 형식으로 나타난 운동을 말한다.²⁰⁾ 기업의 소유자 혹은 관리자였던 일본인이 해방이후 기업으로부터 이탈하였고 그곳에 고용되어 있던 근로자에게 적산기업은 “노동자의 당연한 몫”이며, “노동자가 곧 경영의 주체”²¹⁾라는 의식이 근

17) 본래 제헌의회의 의원명수는 200명이었으나 제주도에서 4·3사건이 발생으로 전국에서 유일하게 제주도 2개 투표소에서 투표를 미달로 선거가 무산되었다. 또한 당시 좌우를 막론하고 지지를 받던 김구 등의 민족주의 중도파 세력은 5·10 단독선거에 불참선언을 하여 우파성향 중심의 제헌의회가 탄생하게 되었다.

18) 송종래, 앞의 책, 63면.

19) 송종래, 앞의 책, 66면.

20) “근로자 자주관리운동은 일본인 사업체뿐만 아니라 일제의 비호 하에 한국인이 운영하는 사업체에서도 나타났다.”; 송종래, 앞의 책, 443~448면.

로자 자주관리운동의 기반이 되었다. 하지만 근로자 자주관리운동은 미군정이 귀속재산에 대하여 관리하기 시작하면서 점차 사라지게 된다.

3) 노동운동의 상황

(1) 일제 강점기의 노동운동

일제 강점기하에서도 근로자의 노동운동은 계속되고 있는 상황이었다. 1910년대에는 소규모 공장이 다수 생겨나면서 열악한 노동환경과 비인간적인 착취가 자행되었다. 1920년 이후 임금근로자가 대폭증가하고 공장근로자층도 증가하기 시작했다. 1919년 3.1운동 이후 노동계급의 새로운 의식 자각을 배경으로 1920년 전국적 노동단체인 ‘조선노동공제회’²²⁾가 최초로 성립되었다.

1930년 이후에는 일본이 전쟁을 위해 중화학 공장을 대규모로 건설하면서 노동재해와 질병이 주요한 쟁점이 되기도 했다. 열악한 노동현실을 개선하는 노동조합의 요구는 경제적 내용이라든가 일본인 고용주를 반대하는 투쟁이었기 때문에 민족적·정치적 성격²³⁾을 지니고 있었다.

해방이후의 노동운동은 정치적인 성향에 따라 두부류로 나뉘게 되는데 좌익 성향의 조선노동조합전국평의회(이하 전평)과 우익 청년조직의 통합체인 대한독립촉성청년총연맹(이하 독청)을 전신으로 하는 대한독립촉성노동총연맹(이하 대한노총)²⁴⁾이다.

(2) 조선노동조합전국평의회

조선노동조합전국평의회(이하, 전평)는 해방직후 1945년 9월 26일 준비위원회를 결성하고 11월 5일에 출범²⁵⁾한다. 전평 소속 조합원의 수가 1945년 12월말 25만 명의 수준이었다가 1946년 5월에는 60만 명으로 대폭 늘었는데, 당시의 상황

21) 송종래, 앞의 책, 429면.

22) 김경일, 앞의 책, 93~98면.

23) 김경일, 앞의 책, 101~103면.

24) 송종래, 앞의 책, 121면.

25) 송종래, 앞의 책, 115면.

에 대하여 일제강점기에 노동운동을 하다가 구속된 사회주의 운동가들이 해방 후 석방되어 노동조합 결성과정에 역할이 지대했다²⁶⁾고 평가된다. 전평은 해방 후 자생적으로 발생한 근로자 자주관리운동을 조직적 방침으로 활동 하다가 미군정이 들어선 초반에는 비교적 협조적인 노선을 택한다. 하지만 미소간의 관계가 냉전으로 전개되면서 남북한 단독정부가 추진되고, 미군정의 산업합리화 정책²⁷⁾으로 촉발된 철도노조의 파업과 이어진 9월 총파업을 거치면서 협력방침에서 스트라이크 전략으로 전환되었다. 전평의 9월 총파업은 미군정에 의해 강제적으로 진압되었지만, 이는 대구지역 10월 항쟁 등으로 전개되었다. 1947년 6월 미군정청 이대위 노동부장이 ‘정치색을 띤 노동조합은 정당한 단체로 인정하지 않겠다’는 내용의 담화를 발표²⁸⁾한 이후 미군정의 강압정책으로 전평의 활동은 지하화²⁹⁾ 되었다.

전평은 창립총회에서 아래와 같은 내용의 행동 강령을 선포하였는데, 그 내용에는 ‘친일파 소유의 모든 기업을 공장위원회(관리위원회)에서 보유·관리하기 위한 권리 쟁취’등의 내용이 포함되어 있다. 이는 해방 후 주인이 공적이 된 각 공장에서 자생적으로 발생한 근로자 자주관리운동³⁰⁾이 전평의 공식 노선으로 채택된 것이다. 그 외 8시간 노동제 실현 및 성·연령·인종에 구애받지 않는 동일노동 동일임금의 지급 등 노동의제에 관한 내용이 포함되어 있었다.

일반행동강령

우리는 오늘의 내외정세에 부응하여 다음 정기대회 때까지 아래와 같은 일반행동강령을 실행할 것을 결의한다.

- 근로자의 생활을 보장하기 위한 최저임금제의 확립

26) 김낙중, 「한국노동운동사(Ⅱ): 해방 후 편」, 청사, 1982, 61면 참조. 송종래, 앞의 책, 114면 재인용

27) 미군정은 산업합리화라는 이유로 철도산업 근로자의 25%를 감원하고, 월급제를 일급제로 전환하는 내용의 계획을 발표했다.

28) 동아일보 1947. 6. 8, ‘정치색을 띤 노동조합 정당한 단체로 인정 않겠다’ (네이버뉴스라이브러리: <https://newslibrary.naver.com/viewer/index.nhn?publishDate=1947-06-08&officeId=00020&pageNo=1>)

29) 송종래, 앞의 책, 115면.

30) 박영기, 김정환, 「한국노동운동사③-미군정기의 노동관계와 노동운동/1945~1948」, 고려대노동문제연구소, 지식마당, 2004, 436-437면.

- 8시간 노동제의 실현
- 성·연령·인종에 구애받지 않는 동일노동에 대한 동일임금 지급
- 주2일 휴일제와 연간 1개월의 유급휴가 실시
- 여성근로자를 위한 출산 전후 2개월 간 유급휴가 실시
- 유해, 위험한 작업의 경우 7시간 노동제 실시
- 14세 미만 유년(연소) 근로자 고용금지
- 근로자를 위한 주택, 탁아소, 오락실, 도서실 및 의료기관 설치
- 여성근로자를 위한 공장 내 복지시설(탁아실, 수유실, 탈의 및 착의실 등) 설치
- 근로자의 이익을 위한 단체계약권의 확립
- 공장폐쇄, 해고 및 실업반대
- 일본제국주의자, 민족반역자, 친일파 소유의 모든 기업을 공장위원회(관리위원회)에서 보유, 관리하기 위한 권리 쟁취
- 실업, 질병, 노령근로자, 사망근로자 유족의 생활을 보장하는 사회보험제 실시
- 착취의 기반이 되는 일체의 청부제 금지
- 언론, 출판, 집회, 결사, 파업 및 시위의 자유보장
- 18세이상 모든 남녀에게 선거권과 피선거권 부여
- 농민운동에 대한 절대적 지지와 조선인민공화국 지지
- 조선자주독립과 세계근로자계급 단결 만세!

전평이 지하화 되면서 이후 전평의 주요 요구는 공공연히 민중봉기에 의한 정권탈취를 내세웠고 이는 결과적으로 전평의 완전붕괴 및 대한노총의 반공적 이념 성향을 더욱 강화시키는 결과를 초래했다. 전평의 붕괴는 한국사회에 미국 식 노사관계가 빠른 시일 내에 정착하게 하는 배경요인으로 영향을 끼쳤다³¹⁾고 평가되기도 한다.

31) 송종래, 앞의 책, 120면.

(3) 대한독립촉성노동총연맹

대한독립촉성전국청년총연맹(이하, 독청)³²⁾은 해방 후 난립하고 있던 우익 청년조직들을 통합한 단체로 1945년 11월 12일자로 발족하였다. 독청의 초대 총재는 이승만이었고, 위원장은 전진한이었다. 이후 그들은 각각 초대정부의 대통령과 노동사회부장관을 맡게 된다. 당시 독청 내에서는 전국적으로 빠른 속도로 활동을 넓혀가고 있던 전평에 대항하는 우익노동단체를 만들어야 한다는 공통된 이해관계가 촉발³³⁾하였고, 독청의 출범 이듬해인 1946년 3월 10일 대한독립촉성노동총연맹(이하, 대한노총)을 결성한다. 이는 1946년 1~2월에 전개된 찬·반탁 시위 과정에서 전평에 대항하는 노동단체를 만들기 위해 독청 내의 노동부를 확대하여 독립시킨 것³⁴⁾이었다. 대한노총은 임금근로자가 자주적으로 조직한 것이 아니라 위로부터의 하향적 지령으로 조직화 되었고 반공투쟁이라는 목적을 위해 급조된 것³⁵⁾이었다. 출범당시 대한노총의 고문 중에는 이승만 초대 대통령도 포함되어 있었다.

대한노총 <강령>³⁶⁾

1. 우리는 민주주의와 신민족주의의 원칙으로 건국을 기함.
1. 우리는 완전독립을 기하고자 자유노동과 총력발휘로서 건국에 헌신함.
1. 우리는 심신을 연마하여 진실한 근로자로서 국제 수준의 질적 향상을 도모함.
1. 우리는 혈안불석(血汗不惜)으로 노자간(勞資間) 친선을 기함.
1. 우리는 전국 노동전선의 통일을 기함.

32) 「자유신문」 1945. 12. 12.; ‘기독교청년회, 불교청년회, 천도교청년회 등 각 종교청년단체와도 손을 잡고 임시정부를 지지하는 청년단체를 총 망라한 대한독립촉성청년총연맹을 결성하였다 한다.

33) 송종래, 앞의 책, 121면.

34) 송종래, 앞의 책, 122면.

35) 송종래, 앞의 책, 122면, 한국노동조합총연맹, “조선노동조합전국평의회와 대한 독립촉성노동총동맹의 성립”, 「한국노동조합운동사」, 1979, 281면.

36) 한국노동조합총연맹, “대한노총의 창립과정”, 「한국노총50년사」, 2002, 제7장 대한 노총의 창립과정, 한국노동조합총연맹 단행본, 289면.

미군정이 노동조합의 정치활동을 부정하는 노동정책으로 전환하고 1947년 6월 전평에 대한 불법을 친명하면서 전평은 지하화 되고 사회적으로 반공사상이 강요되는 분위기에서 대한노총은 미군정과 초대정부와의 밀접한 관계 속에서 공식적으로 노동단체를 대표하게 되었다.

2. 국외의 상황

1) 자본주의의 발달과 사회주의 이론의 등장

19세기 후반 영국을 중심으로 시작된 산업혁명과 자본주의는 근로자의 단결을 금지하는 단결금지법의 시대를 거쳐 단결방임단계³⁷⁾에 이르고 있었다. 자유계약이라는 형식 하에 노동계급의 착취를 빠르게 진행시킨 초기 자본주의의 단결금지하는 근로자 계급의 더욱 더 큰 저항을 일으키는 원인³⁸⁾이 되었다. 당시의 노동운동의 방식은 지금과 같은 제도적인 틀 내에서의 협약의 방식이 아니었다. 예를 들어 노동조합에서 요구사항을 결정하고 그 요구사항의 관철을 위해 집단행동(strike)에 도입하면, 생산의 중단으로 인한 피해를 줄이기 위해 자본가들이 노동조합의 요구를 반영하고 다시 작업을 재개하는 자연발생적인 방식³⁹⁾이었다. 반복되는 이러한 노동운동에 대해 자본가와 정권은 이를 사전적으로 제한 할 수 있는 방법을 고민했다. 결국 단체교섭제도와 단체행동권의 보장 등 제도화 된 틀 내에서의 노동3권을 규율하기 시작했다.

사적소유에 기반한 자본주의 경제체제의 대안으로서 마르크스주의 등 다양한

37) 영국의 산업혁명기(1770~1830)의 노동조합은 단결금지법에 의해 오랜 기간 금지되어 있었는데 1824년 단결금지법의 폐지와 1825년 단결법의 제정으로 단결의 자유가 보장되었다. 단결법의 제정으로 노동조합은 공공연하게 결성될 수 있었지만, 단결법은 타인의 노동에 대한 '방해나 저지'등을 일체 불법화 하면서 사실상 집단적 권리행사(strike)를 부인하고 있었다. 근로자 개개인의 의지의 총화로서의 단결만을 승인하는 것을 '단결방임정책'의 수준이라고 한다. 이에 대하여는 조우현, "신노동자경영참여론", 「세계의 경영참가」, 창작과비평사, 1995, 63면.

38) "노동관계를 민법적이고 계약적으로 분석하는 관점은 노동과 인격을 분리함으로써 이러한 경제적 안전을 보장하는 데 무능력함을 드러낸다."; 알랭쉬외오(박제성 역), 위의 책, 95면.

39) 이와 관련하여서 단체교섭의 형성과정을 보았을 때 단체교섭권은 국가법에 의해 창설되는 제도가 아닌 노동조합운동 전개에 따라 자생적으로 형성되는 "사회적 제도"라는 성격을 가진다고 평가한다.; 고희성, "단체교섭의 대상사항에 대한 법규제", 「제주대학교논문집」 제32권, 제주대학교, 1991, 199~202면.

사회주의 사상도 등장하기 시작했다. 특히 19세기 말 영국의 Webb부부는 산업민주주의를 주창하며 초기 자본주의의 한계를 극복하기 위한 것으로 혁명적 방식이 아닌 점진적·평화적 방식으로의 사회주의 달성을 주창했다. 산업 민주주의는 노동조합의 중요성을 강조했는데 노동조합의 단체교섭이 민주주의의 원칙을 정치영역에서 산업영역으로 가져오는 도구라고 하며 노동조합의 단체교섭 등 협약 체계를 중시하였다. 서구에서는 이때부터 근로자의 경영참가와 관련된 논의가 시작되어 발전해왔다.

2) 근로자의 경영참가의 형성 : 유럽 국가를 중심으로

1914년부터 1918년까지 일어난 1차 세계대전은 서유럽 주요 국가에서 주요한 노사관계의 변화⁴⁰⁾를 일으켰다. 주요 제국주의 국가간의 장기 총력전이 지속되자 각국의 노동조합이나 근로자 정당의 주류가 자국 정부의 전쟁수행에 협력적인 태도를 취했고, 정부에서도 총력전의 관점에서 “성(城)내의 산업평화”를 위해 근로자 세력에 유화적인 정책을 펼치게 되었다. 독일의 경우에는 1차 대전 이후 일찍이 사회주의 운동으로 발달한 노동조합 운동이 사회민주당을 중심으로 “성내 평화”의 방침을 들어 국가에 협력하는 방향의 입장을 취했다. 1918년 11월 혁명 이후 사회민주당은 중도정당과 연합정부를 수립하고 바이마르 헌법을 제정하였는데 주요 내용 중 하나는 노동조합의 단체교섭권을 명문화 하고 근로자 경영참가제도를 제도화하는 것이었다. 이후 독일에서는 바이마르 헌법을 근거로 근로자 경영참가제도가 사업장평의회 법으로 제정되어 노동조합과는 완전히 구별된 종업원대표기구로서의 참여제도가 공식화 되어 이어지고 있다.

3. 제헌헌법상 이익균점권의 제정과정

1) 제헌헌법의 기초가 된 내용

40) 김삼수, “근로자 경영참가의 역사적 기원과 전개”, 「세계의 근로자 경영참가」, 창작과 비평사, 1995.

제헌의회에서 제헌헌법 초안이 최초로 보고된 것은 1948년 6월 23일, 제17차 국회본회의를 통해서였다. 헌법기초위원회를 대표하여 서상일 위원장이 헌법초안을 보고하였는데 제헌헌법의 제정과정에서 아래와 같은 발언을 주목할 필요가 있다.

… 그래서 다시 말하자면 이 헌법안은 우리나라에 있어서 대한민국 임시정부 헌장, 현 민주의원에서 제정된 임시헌장, 과도입법의원에서 제정된 약헌 등등을 종합하고, 그 외에 구미 각국에 현재에 있는 모든 헌법을 종합해서 이 원안이 기초된 것이라고 볼 수 있는 것입니다.⁴¹⁾

서상일 위원장의 헌법초안의 낭독 후, 헌법기초위원회 전문위원으로 참여 한 유진오 의원은 헌법기초안에 대한 취지 설명을 하면서 다음과 같이 덧붙인다.

… 다시 말씀하면 불란서 혁명이라든가 미국이 독립시대로부터 민주주의의 근원이 되어 온 모든 사람의 자유와 평등과 권리를 위하고 존중하는 동시에 경제 균등을 실현해 볼려고 하는 것이 이 헌법의 기본정신이라고 말할 수 있습니다.⁴²⁾

이와 같은 발언은 제헌헌법이 대한민국 임시정부의 ‘삼균주의’ 사상의 계승⁴³⁾ 하였으며, 중국의 ‘5.5 헌장’이라는 이중경로를 통하여 독일의 ‘바이마르헌법’을 간접수용⁴⁴⁾하였다는 주장의 근거가 될 수 있을 듯하다. 이하에서는 제헌헌법에 영향을 미친 것으로 평가되고 있는 해방 전후의 각 사료들의 내용 중 근로자의 기본권과 관계되는 경제부분을 중심으로 검토함으로써 제헌헌법상의 이익균점권의 도입 배경을 파악하고자 한다.

41) 「헌법제정회의록」, 99면.

42) 「헌법제정회의록」, 102면.

43) 황승흠, 앞의 논문, 2014, 7면.

44) 신우철, “해방기 헌법초안의 헌법사적 기원”, 「공법연구」 제36집 제4호, 2008, 393면.

(1) 대한민국임시정부헌법

1919년 3월 1일 전개된 항일만세운동을 기점으로 상해에 대한민국임시정부가 설립되고 4월 11일 ‘대한민국임시헌장’이 제정된다. 이 헌장을 기초로 1919년 9월 11일 ‘대한민국임시헌법’이 확립됨에 따라 임시정부헌법은 일차적으로 정립된다.⁴⁵⁾ 대한민국임시헌법은 총8장 제58조로 구성되어 있으며, 제2장에는 인민(국민)의 권리와 의무규정을 두어 자유권적 기본권(제8조, 제9조 제1, 2호), 선거권 및 피선거권, 청원권, 재판받을 권리 등을 보장하였다. 이후 임시정부의 헌법은 몇 차례의 개정과정⁴⁶⁾을 거치다가 해방을 앞두고 1944년 4월 22일 대한민국임시헌장의 이름으로 정리된다.

임시정부 헌법은 초기 제정과정에서는 경제에 관하여 독자적인 규범체계가 마련되지 않았다가 1941년 11월 28일 대한민국건국강령에서 비로소 해방이후의 경제 질서에 관한 구상을 밝혔다.⁴⁷⁾ 대한민국건국강령은 토지제도의 국유화(제1장 제3호), 건국시기 헌법상 경제체계는 국민관료의 균등생활을 확보(제3장 제6호)함을 정립했다. 균등생활 확보를 위한 구체적인 방안으로는 아래와 같은 내용을 적시하였다.

6) 건국시기의 헌법상 경제체계는 국민관료의 균등생활을 확보함과 민족 전체의 발전과 및 국가를 건립보위함에 연환관계(連環關係)를 가지게 하되 좌렬한 기본원칙에 의거하여 경제정책을 시행함

가) 대 생산기관의 공구와 수단을 국유로 하고 토지, 광산, 어업, 농림, 수리, 소택(沼澤)과 수상, 육상, 공중의 운수사업과 은행, 전신, 교통 등과 대규모의 농공상기업과 성시(城市) 공업(工業) 구역의 공용적 주요 적산은 국유로 하고 소규모는 사영으로 함

45) 성낙인, 「대한민국헌법사」, 법문사, 2012, 16면.

46) “1919. 4. 11. 대한민국임시헌장 → 1919. 9. 11. 대한민국임시헌법 → 1925.4.7. 대한민국임시헌법 → 대한민국임시약헌(1927.3.5.) → 대한민국임시약헌(1940.10.9.) → 대한민국건국강령(1941.11.28.) → 대한민국임시헌장(1944.4.22.)” ; 성낙인, 앞의 책, 15~16면.

47) 성낙인, “대한민국경제헌법사 소고”, 「서울대학교 法學」 제54권 제3호, 2013. 9, 143면.

- 나) 적의 침점(侵占) 혹은 시설(施設)한 관공유 토지와 어업, 광산, 농림, 은행, 회사, 공장, 철도, 학교, 교회, 사찰, 병원, 공원 등의 적산과 기지와 기타 경제, 정치, 군사, 문화, 교육, 종교, 위생에 관한 일절 사유자본과 부적자(附敵者)의 일절 소유자본과 부동산을 몰수하여 국유로 함
- 다) 몰수한 재산은 빈공, 빈농과 일절 무산자의 사익을 위한 국영 혹은 공영의 집단생산기관에 충공(充公)함을 원칙으로 함
- 라) 토지의 상속, 매매, 저압전양(抵押典讓), 유증, 전조차(轉租借)의 금지와 고리대금업과 사인의 고용농업의 금지를 원칙으로 하고 두레 농업 국영공장 생산소비와 무역의 합작기구를 조직 확대하여 농공대중의 물질과 정신상 생활정도와 문화수준을 제고함
- 마) 국제무역 전기 자래수(自來水)와 대규모의 인쇄, 출판, 전영, 극장 등을 국유 국영으로 함
- 바) 노공(老工), 유공(幼工), (여공)女工의 야간노동과 연령, 지대, 시간의 불합리한 노동을 금지함
- 사) 工人과 農人의 면비의료(免費醫療)를 보시(普施)하며 질병소멸과 건강보장을 여행(勵行)⁴⁸⁾함
- 아) 토지는 자력자경인(自力自耕人)에게 분급함을 원칙으로 하되 원래의 고용농, 자작농, 소지주농(小地主農), 중지주농(中地主農)등 농인(農人)지위를 보아 저급으로부터 우선권을 줌
- (전단 1946년 01월 08일)⁴⁹⁾

(2) 조선민주임시약헌

남조선과도입법의원은 미군정의 주도로 1946년 12월 7일 김규식을 의장으로 하여 1948년 5월 19일에 해산되기까지 임시로 구성된 입법기구였다. 이 시기는 모스크바 3상회의의 결정 후 구성된 미소공동위원회가 무기한 휴회되면서 미소

48) 일이나 법령 따위를 엄격하게 시행함. (출처 : Daum 한국어 사전)

49) “대한민국임시정부는 1941년 11월 28일 공개한 대한민국건국강령을 1946년 1월 8일 재발표 하였다.”; 국사편찬위원회, 「자료대한민국사」 제1권, 국사편찬위원회, 1968.

간의 협의가 난국에 직면한 상황이었다. 미군정은 극좌와 극우세력을 배제하고 중도 세력을 중심으로 새로운 국가를 수립하여 간접통치구상을 구체화 하였는데 그것이 좌우합작론이었다.⁵⁰⁾ 미군정의 주도로 당시 정치세력의 회합이 진행되었고, 좌우합작을 위한 7원칙이 도출⁵¹⁾되었다. 이후 미군정은 1946년 11월 2일에는 남조선과도입법의원 명단(민선의원)⁵²⁾을 발표하고, 12월 20일에는 남조선과도입법의원 개원⁵³⁾하게 된다.

조선민주임시약헌은 당시 좌·우파의 대립의 결과물이었다. 1947년 2월 8일 서상일등 우파는 ‘남조선과도약헌’의 이름의 헌법안을 제출하였다. 1947년 4월 18일에는 중도파(좌우합작파)의 헌법안인 ‘조선민주임시약헌초안’이 제출된다. 1947년 8월 6일, 남조선과도입법의회는 두 헌법안의 단일안으로서 ‘조선임시약헌’을 통과시킨다. 조선민주임시약헌에서 밝힌 경제적 조항은 아래와 같다.⁵⁴⁾

제4조 조선의 국민은 좌기(左記) 각항 정책의 확립에 의하여 생활균등권을 향유함.

1. 국민의 기본생활을 확보할 계획경제의 수립
1. 주요한 생활필수품의 통제 관리와 합리적 물가정책의 수립
1. 세제의 정리와 누진율의 강화
1. 농민본위의 토지분배
- 1. 대규모 주요 공업 및 광산의 국영 또는 국가관리**
1. 근로자의 생활을 안정키 위한 최저임금제의 확립
- 1. 공장의 경영관리면에 근로자대표 참여**
1. 봉급자의 생활을 안정키 위한 가족급여제의 확립

50) USAMGIK, 「주한미군사」, 제2권(돌배개, 1988), 168~177면, ; 이경주, “미군정기의 과도입법의원과의 조선임시약헌”, 「법사학연구」 제23회, 2001, 143면 재인용.

51) 이경주, “미군정기의 과도입법의원과의 조선임시약헌”, 「법사학연구」 제23회, 2001, 144면.

52) “당시 미군정법령 제118호를 통해 과도입법의원 창설을 발표하였다. 관련 법 제3조는 과도입법의원의 구성을 90명으로 하되 그중 45명은 군정장관이 직접 지명하도록 하였는데 간접선거 결과 지역의 유지들이 대표로 선출됨에 따라 좌우합작의 원칙이 후퇴되는 결과가 초래되었다.”; 이경주, 위 논문, 144면.

53) 서희경, 「대한민국 헌법의 탄생」, (주)창비, 2012, 168면.

54) 이경주, 위 논문, 151면.

1. 중요 공장 내에 보건 후생 교육 및 오락시설의 정비

1. 실업보험 폐질(廢疾)보험 기타 사회보장제의 실시

조선임시약헌의 경제조항이 생활균등권을 기본으로 공장에서의 경영참가나 최저임금제등을 확립한 것은 제헌헌법상의 이익균점권과 경영참가의 토론과정의 토대가 되었을 것으로 보인다. 조선임시약헌은 해방직후 정치적 대립이 극심한 시기에 좌·우파의 논의를 거쳐 결과가 도출된 안으로서 당시의 새로운 사회의 경제구조에 대한 각 세력의 고민이 절충되어 있다는 의미⁵⁵⁾를 가진다.

(3) 대한노총의 노농8개 조항

1948년 6월 14일 대한노총은 헌법 조문에 ‘노동대중을 위한 균등사회의 실현’을 위하여 ‘노농8개 조항’을 준비하여 제헌의회에 제출⁵⁶⁾하였다. 8개 조항의 대부분은 헌법기초위원회의 기초안을 지지하거나 구체화한 내용⁵⁷⁾이었지만 그 중 근로자 경영참가에 대한 내용을 중심으로 보면 다음과 같다.

④ 노동과 기술은 자본으로 간주한다. 관,공,사영 일체 기업체에 속한 근로자는 임금 이외에 당해 기업체의 이윤 중에서 최저 30%이상 50%이내의 이익배당을 받을 권리가 있다. 각개 기업체에 대한 구체적 이익배당률은 국민경제회의의 결의를 거쳐 법률로서 정한다.

⑤ 관,공,사영 일체 기업체에 속한 근로자는 당해 기업체의 운영에 참여할 권리가 있다. 각 기업체 내에 노자협의회를 구성하여 운영에 관한 중요사항을 협의하며 노자협의회는 판정이 없이는 근로자의 해고, 정직, 기타 처분을 하지 못한다. 노자협의회에 관한 사항은 국민경제회의의 결의

55) “이 헌법안들은 해방 이후 정치통합을 둘러싸고 전개된 정치적 대립이 최종적인 형태로 응축된 이념과 구체적인 사회경제적 프로그램을 보여주고 있기 때문이다”라고 한다. ; 서회경, 앞의 책, 172-173면, 같은 맥락으로 “조선임시약헌은 우파의 남조선과도약헌안과 중간과 중심의 조선민주임시헌법안이 절충된 것”; 신용욱, “조선임시약헌의 경제체제 구상”, 「한국사연구」 제140호, 2008, 249면.

56) 송중래, 앞의 책, 145면.

57) 송중래, 앞의 책, 147면.

를 거쳐 법률로서 정한다.

⑧ 국민경제회의는 경제와 사회문제에 관한 기본정책에 관하여 내각의 자문에 응하여 그 입안한 바를 내각에 건의한다. 국민경제회의의 조직은 법률로서 정하되 구성원의 반수는 직역별 노동자 대표로서 한다.

당시 전진한 위원장이 중심이 되어 제헌의회에도 제출된 노농8개 조항은 “노동력을 상품시하는 자본가적 견해를 양기(揚棄)⁵⁸⁾하여야 하고, 노동을 자본으로 간주하는 노력출자의 원칙”을 이념으로 근로자의 기업에 대한 이익배당권리와 운영에 참여할 권리에 대한 헌법안을 선언⁵⁹⁾했다. 노농8개 조항에서 규정하고 있는 근로자 참가방식은 기업별 노자협의회를 통한 방식, 국민경제회의를 통한 정책입안에의 참여의 방식으로 제안되고 있다.

(4) 조선민주공화국임시약법

조선민주공화국임시약법은 좌익계열의 민족민주주의전선에서 작성한 것이다. 민족민주주의전선은 1946년 1월 19일에 좌파 계열의 29개 정당 및 사회단체가 회합하여 2월 15일 결성식을 개최⁶⁰⁾한 조직이다. 당시 민전은 미소공동위원회에 적극적으로 협조하는 입장을 취했고, 민전에서 정리한 내용의 헌법초안인 ‘임시약법’을 미소공동위원회에 제출하게 된다. 민전의 임시약법 시안은 그 실체가 분명하지 않아 그동안 존재여부가 확인되지 않았는데 유진오의 ‘제헌헌법 관계 자료집’이 공개되면서 임시약법시안의 존재가 확인되었다. 민전의 임시약법시안이나 임시약법에는 경제조항에 관한 부분은 구체화 되어있지 않았는데 그것은 민전 전국대회에서 해결할 문제로 남겨두었기 때문이다. 다만, 민전의 미소공동위원회에 대한 ‘답신안’에서 당시 좌파계열의 경제구상을 확인할 수 있다.

58) 그 자체로는 부정하면서, 한층 높은 단계에서는 이것을 긍정하여 현재의 상태보다 발전시키고 통일시켜 나간다. (출처 : 고려대 한국어대사전)

59) 한국노동조합총연맹, “제2장 조선노동조합전국평의회와 대한 독립축성노동총동맹의 성립”, 한국노동조합운동사, 1979, 296~297면.

60) 서희경, 앞의 책, 198면.

답신안에 따르면 i) 대산업의 경우는 국유⁶¹⁾, ii) 중산업의 경우는 국유 또는 공유⁶²⁾, iii) 소산업은 모두 사유로 하되 일부 공유⁶³⁾로 할 것을 규정하였다. 민전을 중심으로 한 계열에서는 국유화 및 공유화를 경제원칙으로 하였고, 이는 당시의 경제적 여건 하에서 적산처리의 필요성, 대규모 사업의 경우 국가만이 기술적으로 가능할 것이라는 인식이 있었으며 사적 자본의 독점을 막기 위한 경제정책이 필요할 것이라는 판단⁶⁴⁾에서 도출된 것이다.

(5) 소결

이상으로 제헌헌법상 이익균점권 제정에 영향을 주었을 것으로 보이는 대한민국임시정부의 임시정부헌장(1941. 11. 28.), 남조선과도입법의원의 조선임시약헌(1947. 8. 6.), 대한노총의 노농8개 조항(1948. 6. 14.), 민족민주주의전선의 임시약법(1947)의 경제조항에 대하여 간략히 검토하였다. 정치세력간의 이데올로기를 넘어 당시 고민했던 새로운 국가에 대한 경제체제는 ‘토지제도와 산업의 국·공유화’를 통해 ‘적산을 사회적으로 공유하고 균등한 생활을 보장’하자는 것에 그 취지가 있다고 하겠다. 구체적으로는 대한민국 임시정부헌장은 토지, 사업장등 적산에 대한 국영화와 균등생활보장을 천명하였다. 남조선과도입법의원의 조선임시약헌에서는 최저임금제를 비롯하여 공장의 경영관리에 근로자대표 참여등의 구체적인 방안을 제시하고 있다. 대한노총의 8개 조항에서는 이익균점권에 대한 보다 구체적인 방안까지 제시하고 있는데 근로자는 ‘기업체의 이윤 중에서 최저 30%이상 50%이내의 이익배당을 받을 권리’가 있다고 하면서 구체적으로 법률화할 것을 요구하고 있다. 민전의 임시약법의 역시 적산처리의 방법으로 국·공유화를 비롯하여 사적 자본의 독점을 경계하는 조항이 포함되어 있다.

헌법의 제.정당시 각 단체들에서 발표한 각종 시안은 균등생활 보장관점에서

61) “경영과 건설에 거액의 자본과 기술이 필요한 까닭에 조선과 같이 사(社)자본의 발전이 빈약한 곳에 있어서는 오직 국가의 힘에 의하여서만 그 발전을 기할 수 있는 것”

62) 중산업도 대부분 일본인 및 민족반역자의 소유이므로 조선인민 전체의 이익을 위해 국가에 의해 경영되어야 함.

63) “대부분 소산업이 사자본의 소유이며, 또한 사자본으로서 경영하여 나갈 수 있는 까닭으로 이들 사자본에 의한 소산업을 보호, 육성하며 사자본의 생산의욕을 조장하는 것이 생산력 발전에 든 도움이 되기 때문”

64) 서희경, 앞의 책, 208면.

제헌헌법의 제정단계에서 많은 영향을 끼쳤다. 당시의 단체들의 발표안은 곧, 그 해방이후 대중들의 요구와 필요를 반영한 것이다. 특이할 점은 단체의 정치적인 성향과 무관하게 적산에 대한 국유화의 필요성과 균등한 생활을 보장해야 한다는 주장을 하고 있다는 점인데 이는 헌법기초위원회에서의 헌법기초안의 작성과정과 제헌의회에서의 헌법제정과정에서 적지 않은 영향을 끼친 것으로 보인다.

2) 이익균점권 제정에 관한 본회의 논의과정

(1) 헌법기초위원회의 구성 및 헌법기초안 작성

1948년 5월 10일 남한 단독선거 진행 후, 5월 31일 개헌한 제헌의회는 정부 수립에 대한 입법화 논의를 시작하였다. 1948년 5월 31일 제1차 국회본회의로 시작한 제헌국회⁶⁵⁾는 6월 1일 진행된 2차 본회의를 통해 각 도별(서울시, 제주도 각각 포함)로 1인씩 선출하여 국회의원으로 구성된 10명의 헌법기초위원 구성을 위한 전형위원⁶⁶⁾을 선출한다. 이어 전형위원들은 30명의 헌법기초위원을 선출하고 10명의 유진오 등 각계 전문위원을 선임하여 헌법기초위원회를 구성한다. 유진오는 1947년부터 남조선과도정부 사법부 조선법전편찬위원회의 헌법기초분과위원회 위원으로 활동하면서 본격적으로 헌법을 집필하고 있었다. 1948년 5월초 조선법전편찬위원회에 초안을 제출하였는데 이것이 유진오의 제1회 초고⁶⁷⁾이다. 한편, 1946년 4월 1일에 한국헌법을 완성하였던 행정연구위원회는 5·10 선거를

65) 1948년 5·10 선거가 치러진 후, 제헌국회를 누가 처음 소집하고 최초 회의를 어떤 근거에 의해 운영할 것인가를 논의하기 위해 1948년 5월 21일 신익회 의원의 주선으로 ‘국회소집을 위한 준비위원회’가 결성되었다. 이 준비위원회는 국회를 구성하기 위한 국회의원예비회의를 소집하기로 결정하고, 5월 27일 개최된 국회의원예비회의에서 국회법이 제정될 때까지 국회 운영에 관한 임시 규칙의 입안과 개원식 절차를 ‘국회소집을 위한 준비위원회’에 위임하고 5월 31일 제헌국회를 최초로 소집하기로 했다 (국가기록원 국가지정기록물 제1호 유진오 제헌헌법 초고 설명 :

<http://theme.archives.go.kr/next/nationalArchives/yujino.do>, 마지막방문 : 2020. 6. 1.)

66) 헌법기초위원 선출에 관한 전형위원의 구성에 대하여 구성방법 및 인원수에 대한 토론 끝에 당시 각 8개 도의 대표1인과 서울시와 제주도를 각각 1개의 도로 보아 총10명의 전형위원이 구성되었다. 서울(이윤영), 경기(신익회), 충북(류홍열), 충남(이종린), 전북(윤석구), 전남(김장열), 경북(서상일), 경남(허정), 강원도(최규옥), 제주(오용국), 「헌법제정회의록」, 제2차 회의록(1948. 6. 1.), 15면.

67) 제1회 초고의 조문 끝에는 유진오가 참조한 각국 헌법안이 있는데 독일 바이마르헌법, 미국, 오스트리아, 일본(대일본제국헌법과 일본국헌법), 중화민국, 필리핀, 프랑스, 프로이센 헌법 등이다. (국가지정기록물 홈페이지 : <http://theme.archives.go.kr/next/nationalArchives/yujino.do>, 마지막 방문 : 2020. 6. 1.)

기하여 다시금 헌법초안을 작성하게 되고, 그 과정에 유진오는 신익회의 제안으로 1948년 4월경 행정연구위원회의 헌법 기초 작업에 참여한다.

1948년 5월 14일부터 제헌국회가 개원한 5월 31일까지 헌법초안 작업을 하여 유진오-행정연구위원회의 ‘합작안’을 만들어 진다. 헌법기초위원회에서는 이 합작안을 원안으로 하고, 권승렬안⁶⁸⁾을 참고안으로 하여 헌법초안을 심의하였다. 헌법기초위원회는 1948년 6월 3일부터 6월 22일까지 16차의 회의를 거듭하여 초안을 만들어 1948년 6월 23일 국회본회의에 제출⁶⁹⁾하게 된다.

제헌의회는 헌법안에 대한 질의응답과 대체토론을 위한 제1독회를 총5회에 걸쳐 진행하였고, 수정안 심의를 위한 제2독회를 총6회 진행하였으며, 마지막으로 체계 및 자구수정을 위한 제3독회를 총2회 진행하면서 마무리 되었다.

<표 1> 헌법제정과 관련된 본회의 일정

	회의 일정 (*밑줄 친 차수에서 이익균점권이 논의 됨)
제1독회(1948. 6.23. ~ 6. 30.)	제17차 회의(6/23), 제18차 회의(6/26) 제19차 회의(6/28), 제20차 회의(6/29) 제21차 회의(6/30)
제2독회(7.1. ~ 7. 7.)	제22차 회의(7/1), 제23차 회의(7/2) 제24차 회의(7/3), 제25차 회의(7/5) 제26차 회의(7/6), 제27차 회의(7/7)
제3독회(7.7. ~ 7. 12)	제27차 회의(7/7), 제28차 회의(7/12)

제헌의회에 제출된 헌법기초안에는 이익균점권 및 경영참가권에 대한 규정이 별도로 마련되어 있지 않았다. 헌법기초위원회의 심의과정에서 윤석구 의원은 헌법기초안의 경제편에 기업체 운영을 노자합작을 전제로 하여 기업체의 순이윤을 근로자에게 균등히 배당하자는 조문을 삽입할 것을 제안하였으나 한민당계 의원의 반대로 인해 포함되지 못했다.⁷⁰⁾ 제헌국회에 최초로 제출된 헌법기초위원

68) 미군정청사법부 법전편찬위원회 헌법기초분과위원회의 안으로서 권승렬등이 주된 역할을 하며 제정하여 헌법기초위원회에 제출한 헌법초안이다.

69) 「헌법제정회의록」, 제17차 회의록(1948.6.23.) 99~100면.

70) 한민당계에서는 그런 조문을 명기한다면 기업을 할 수 없다는 이유로 맹렬히 반대했다; 황승흠, 앞의 논문, 25~27면 참고.

회의 헌법초안의 내용은 다음과 같다.

제17조 모든 국민은 근로의 권리와 의무를 가진다. 근로조건의 기준은 법률로써 정한다. 여자와 소년의 근로는 특별한 보호를 받는다.

제18조 근로자의 단결, 단체교섭과 단체행동의 자유는 법률의 범위 내에서 보장된다.

제19조 노령, 질병, 기타 근로능력의 상실로 인하여 생활유지의 능력이 없는 자는 법률의 정하는 바에 의하여 국가의 보호를 받는다.

(2) 이익균점권 제정에 관한 제헌의회 제1독회

헌법기초안에 대한 질의응답과 대체토론을 위한 제1독회 진행되던 1948년 6월 29일 제20차 회의에서 당시 대한노총 위원장이기도 한 전진한 의원은 제출된 헌법초안에 대하여 민족통일의 중대과업을 완수해야 하는 상황에서 노자간의 대립 관계를 넘어서 전 민족이 통일될 수 있는 민족적 창의와 의사가 부족하다고 평가하면서 대한노총의 ‘노농8개 조항’을 언급하여 경제적 민주주의에 있어서 자본 통제, 주요 노동문제에 대한 구체적인 토론의 필요성을 주장하였다.

… 결국 우리가 앞으로 이 민족 혼란기에 있어서 사상적으로 완전히 통일 되지 않고는 결단코 민족통일을 기대하기 어려운 이때에 있어서 우리가 계급대립의 사상을 완전히 해소시키고 정말 근로자, 근로대중으로 하여금 이 국가는 정말 우리의 국가이요, 이 국가야말로 만민평등의 국가라는 이러한 신념과 이러한 국가에 대한 애착심 이러한 사상을 주지 않고는 도저히 오늘날의 혼란한 현상을 타개할 수 없는 것으로 압니다....⁷¹⁾

또한, 장홍엽 의원은 제83조 경제부분에서 농지는 농민에게 분배함을 원칙으로 한다고 규정하여 농민들의 생활을 보장한 것과 같이 근로자의 생활을 보장하는 취지의 조문이 포함되어야 한다고 주장하였다.

71) 「헌법제정회의록」, 제20차 회의록(1948.6.29.), 280면.

... 사회정의의 실현과 국민경제의 균형이라고 했는데 근로자를 위한다는 것은 하나도 없고, 물론 단체교섭만은 인정하기는 했읍니다마는 그들의 생활을 보장한다는 이것이 조례가 없기 때문에 반드시 여기에도 이 조문을 넣야 된다고 봅니다...72)

제헌의회의 제1독회가 끝난 후 노동기본권에 관한 제2회독에 앞서 1948년 6월 14일 대한노총은 ‘노농 8개 조항’을 전진한 의원을 통하여 국회에 제출하였고 대한노총 관계 33개 단체, 대한농총 외 19개 단체, 인천조선섬유회분회 외 32개 단체에서 ‘노농8개 조항’에 대하여 찬성하는 탄원서 등을 제출73)하였다. 조선상공회의소는 그에 대한 반대의견으로 ‘노농 8개 조항’이 접수된 직후부터 ‘헌법초안수정제의회서(1948년 6월 21일)’, ‘노자문제에 관한 대한노총과 대한농총 등의 제의에 관한 비판서(1948년 7월 1일)’, ‘이익배당균점제에 대한 비판(1948년 7월 7일)’등을 국회에 제출하고, ‘근로자의 이익분배조항에 대한 성명’을 발표하면서 대응74)하였다.

이처럼 제헌헌법상 노동기본권에 관한 사항은 전체 대중의 관심이 집중된 상황에서 논의되었다. 제헌의회는 일제의 적산을 균등하게 배분해야 할 시대적 요구를 받고 있었다. 대한노총의 노농8개 조항의 국회 제출로 쟁점화 된 이익균점권 및 경영참가권에 대한 제2독회는 2일 간에 걸쳐 격론의 과정을 거쳐 진행되었다.

(3) 이익균점권 제정에 관한 제헌의회 제2독회

제헌헌법 제2독회는 헌법기초위원회가 제출한 헌법초안에 대한 수정안을 논의하는 과정이었다. 제2독회는 1948년 7월 1일 제22차 국회본회의로부터 시작되었고, 노동기본권에 관한 제17조 조항은 1948년 7월 3일 제24차 국회본회의에서 최초로 논의되기 시작한다. 논의의 시작과 함께 서우석 의원은 헌법 제17조는 민생문

72) 「헌법제정회의록」, 제21차 회의록(1948.6.30.), 390면.

73) 「헌법제정회의록」, 제24차 회의록(1948.7.3.), 451~452면.

74) 송종래, 앞의 책, 253면.

제를 해결하느냐 마냐에 대한 지중지대한 문제이며, 수정동의안에 약 일곱 개가 나와 있는 것을 이유로 특별위원회를 구성하여 논의를 추후에 진행할 것을 제안⁷⁵⁾하기도 한다. 그러나 당시 사회를 맡고 있던 신익희 부의장은 여러 개의 안이 2개의 안으로 절충되었다는 이유로 곧바로 제안 설명과 토론을 진행한다. 당시 제안된 여러 개의 수정안은 최종적으로 두 개의 수정안으로 절충되었는데 하나는 경영참가권과 이익균점권을 모두 포함한 문시환 의원 외 18인의 안⁷⁶⁾이었으며, 다른 하나는 이익균점권만을 포함한 조병한 의원 외 10인의 안이었다. 문시환 의원 외 18인 수정안 초안은 아래와 같다.

제17조

제1항 - 모든 국민은 근로의 권리와 의무가 있으며 근로자는 노자협조와 생산증가를 위하여 법률의 정하는 범위 내에서 기업의 운영에 참가할 권리가 있다.⁷⁷⁾

제2항 - (원안) 근로조건의 기준은 법률로서 정한다.

제3항 - 기업주는 기업이익의 일부를 법률이 정하는 바에 의하여 임금 이외의 적당한 명목으로 근로자에게 균점시켜야 한다.

한편, 조병한 의원 외 10인의 수정안은 제17조의 제2항의 단서조항으로 ‘단, 근로자는 이익배당의 균점권을 갖는다(갖는다)’를 포함하는 안이었다. 조병한 의원은 제안발언을 통해 “물론 균점권을 갖는다고 하는 것은 똑같이 놓는다고 하는 것도 아니고 법률이 정하는 한계에서 다소의 이익을 노무자에게 배당하자는 것입니다.”⁷⁸⁾라고 하여 문시환 의원 외 18인의 수정안의 제3항의 내용과 그 취지와

75) 「헌법제정회의록」, 제24차 회의록(1948.7.3.), 451면.

76) 문시환 의원 외 18인의 안은 조중승 의원 외 12인, 강육중 위원 외 11인의 안을 하나로 모은 것이었다. 「헌법제정회의록」, 제24차 회의록(1948.7.3.), 452면.

77) 본래 헌법초안에 제출된 제17조에는 3항에 ‘여자와 소년의 근로는 특별한 보호를 받는다’는 규정이 존재하였으나 문시환 의원 외 18인의 안에는 이를 삭제하고, 이익균점권을 추가하였다. 여자와 소년의 특별보호규정이 수정안에서 삭제되었지만, 국회 본회의에서는 이에 대한 내용이 전혀 쟁점화 되지는 않았고, 문시환 의원 외 18인의 수정안이 부결됨에 따라 본래 초안에 있던 여성과 연소자에 대한 보호 조항이 제헌헌법에 명시되었다.

78) 「헌법제정회의록」, 제24차 회의록(1948.7.3.), 457면.

내용을 같이 함을 밝혔다. 문시환 의원 외 18인의 수정안이 조병한 의원 외 10인의 수정안을 포괄하는 개념이기 때문에 당시 제헌의회는 문시환 외 18인의 수정안을 중심으로 논의가 진행되었다. 또한 근로자 경영참가와 이익균점권의 주제는 제18조에 명시되어 있는 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권과도 섞여 논의되기도 하였다.

찬반토론이 시작되자마자 한국민주당의 김준연 의원은 이익균점권은 그 자체로 경영참가로 이어지게 되고, 근로자가 경영권에 참가하게 되면 기업가는 기업을 적극적으로 운영하지 못하게 됨으로써 결과적으로 근로자가 취업할 기회가 줄어들고 실질적으로 생활이 불안정해진다는 이유로 수정안에 대한 반대 의사를 밝힌다.

나는 염려하기를 이것이 기업자의 심리를 고취시켜서 기업을 적극적으로 진흥되지 못한다고 할 것 같으면 그만치 근로자가 취업할 기회가 적다 그렇게 할 것 같으면 기업규칙을 원칙에 의지해서 근로자의 임금이 저하되리라고 생각합니다. 그렇다면 결국 대중을 위한다는 그 시설이 그 헌법이 근로자의 복리를 주지 않는 결과를 초래하지 않을까 염려하는 것이올시다. 그러므로서 기업 이익 참가한다고 하면 그 조문만으로도 결국 기업에 참가하게 될 것입니다.⁷⁹⁾

이에 대하여 정해준 의원은 현재의 17조는 추상적인 문구이기 때문에 헌법 전체의 취지인 균등사회 건설을 위해서는 구체적인 조항이 필요하다고 하면서 수정안에 찬성한다. 균등사회의 건설의 필요성에 대해서는 근로자에 대한 권리를 더욱 적극적으로 명문화해야 근로자·농민이 앞으로 생겨날 정부를 지지하고 38선 이북의 불순분자의 감언이설에 빠지지 않을 것이라는 점을 근거⁸⁰⁾로 들고 있는데, 이는 이익균점권 제정 과정에서 당시의 좌우대립과 분단체제라는 특수성도 반영되었음을 엿 볼 수 있다. 노동8개 조항의 제출 등 근로자 경영참가와 이익균

79) 「헌법제정회의록」, 제24차 회의록(1948.7.3.), 458면.

80) 「헌법제정회의록」, 제24차 회의록(1948.7.3.), 460~461면.

점권을 적극적으로 추진하고 있었던 전진한 의원은 문시환 의원 외 18인의 수정안에 적극적으로 찬성하면서 3가지의 이유를 제시하였다. 첫째는 경제적인 관점에서 적산은 민족 공유물이며 기업가가 독점을 해서는 안 되는 것으로 산업의 부흥을 위해서라도 국가가 전체성을 갖고 자본가를 통제해야 하며, 그 장치로서 국가-근로자-자본가가 협조하는 기관이 필요하다고 한다. 둘째로 물질적 토대가 형성되지 못한 조선에서의 민주주의 노동운동의 실현을 위해서라도 적절한 이익분배가 필요하다고 한다. 마지막으로 국제적으로 미국 등에서도 시행되고 있는 추세이며, 남북을 통일할 기본을 갖추기 위해서라도 근로자경영참가와 이익균점권의 제정이 필요하다고 주장⁸¹⁾한다.

... 그러면 세 가지 방면, 다시 경제방면이나 국내의 모든 근로자의 체함을 본다든지 국제적 정세를 본다든지 하면 여기에 우리가 민주주의 노동을 전개하지 않을 것 같으면 국내적으로는 근로대중에게 위반이 될 것이고, 국제적으로는 우리가 남북을 통일할 기본을 잃고 또 일면에 있어 가지고 남조선 정권이 남북을 통일할 수 없는 한 개의 정권이라고 볼 수밖에 없을 것입니다. 절대로 이 안을 통과해 주시기 바라며 대단히 신중하게 토의해 주시기 바랍니다.⁸²⁾

한편, 수정안에 대하여 동의하되 제3장 국민의 권리·의무가 아닌 제6장 경제에 들어가야 한다는 의견도 있었다.⁸³⁾ 찬반양론이 격론하던 중 한민당 김도연 의원은 원안으로도 근로자의 이익을 보호하고 참여할 수 있다고 하면서 특별위원회를 구성하여 재수정안을 상정할 것을 제안⁸⁴⁾하였다. 이에 대해 특별위원회 구성과 토론종결의 두 개의 안으로 표결에 부쳤으나 둘 다 부결되었다. 1948년 7월 3일의 제24차 본회의는 어떠한 결론은 내려지지 않은 채 마무리 되었다.

1948년 7월 5일에 재개된 제25차 본회의에서는 문시환 의원의 재수정안이 제

81) 「헌법제정회의록」, 제24차 회의록(1948.7.3.), 466~470면.

82) 「헌법제정회의록」, 제24차 회의록(1948.7.3.), 470면.

83) 조국현, 이요한 의원의 의견

84) 「헌법제정회의록」, 제24차 회의록(1948.7.3.), 473~476면.

안된다. 제17조의 원문은 유지하되 제19조에 근로자 기업운영참가권을 두고 이익균점권의 경우 국영이나 공영사업은 영리를 도모하는 사업이 아니라는 의견을 반영하여 영리를 목적으로 하는 사기업에 관해서만 국한 시키는 것으로 수정하였다. 또한 제6장 경제면으로 옮길 성격의 것이라는 주장에 대하여는 제3회독을 거치면서 가능할 것이라는 의견을 보였다. 문시환 의원은 휴회 중 전문위원을 만나 논의 후 재수정안을 제출한 것이라고 하였는데, 토론 과정에서의 반대의견을 어느 정도 수용하고 법리적인 부분을 수정하여 제출한 것이었다.

… 제17조에 있는 「모든 국민은 근로의 권리와 의무를 가진다.」 그 원문은 그대로 수리하고 제2행, 제3행도 그냥 수리하고, 제19조에 가서 근로자가 기업운영에 참가하여 그 항목을 따라서 넣는 것이 어느 면으로 보든지 법문의 체제상으로 보아서도 좋다고 하는 이런 의견을 듣고 다른 제안자 역시 거기에 종합하였습니다.

그 다음에 기업의 균점문제에 있어서 어제 여러분이 지난 토요일 날 여러분이 토의하신 그 의견 가운데에 국영사업이나 공영사업은 그 성질을 전제로 영리를 도모하는 것이 아니니까 또 전매사업 같은 것은 이익이 없더라도 그것이 역시 세금이 첨가되어가지고 있는 까닭에 이 균점한다고 하는 것은 자미가 없고 이런 토론을 한 결과 이것은 영리를 목적으로 한 사업권을 국한하는 것이 좋겠다고 하는 이런 의견에 일치되었습니다.

그래서 이것은 경제면으로 넣가지고서 하는 것이 가장 좋다고 하는 이런 의견이 일치된 결과 오늘 여러분에게 특별히 이 제안에 찬성하시는 여러분에게 동의를 얻게 되어서 이 인쇄물을 아침에 돌린 것입니다. 그래서 그 방법을 어떻게 하느냐 이것을 말할 때에 지금 정광호 의원의 말씀한 것과 같이 17, 18, 19조를 통털어놓고 의논한다면 더욱 좋겠습니다마는, 만일 그렇지 않다면 이 두 가지 원칙을 작성한 뒤에 3 독회에 가서 한 조문을 이 장, 저 장으로 옮기는 것은 할 수가 있으니까 3 독회에 가서 이익의 균점문제를 경제면으로 옮기기로 여러분께서 동의하신다면 옮길 수 있다고 이렇게 생각하고 이 인쇄물을 돌린 것입니다.⁸⁵⁾

문시환 의원의 재수정안 제출 이후, 이승만 제헌의회 의장은 발언을 통해 민주 국가의 성립과 함께 근로자에 대한 착취는 타파된 것이라고 하면서 자본가는 근로자를 노예처럼 부리는 것을 타파하고, 땅을 가진 지주도 자신들의 이익만을 취하지 말아야 한다는 의사를 밝힌다. 또, 근로자의 경우 동맹파업권한만으로도 법에 의해 권리가 보호된 것이므로 근로자만의 이익도 특별히 국법에 보호할 수 없다고 한다.

우리가 생각해야 하는 것은 아까 말씀한 바와 같이 토지와 자본과 노동의 세 가지가 합해 가지고서 나라의 경제부분이 되어가지고 있으니 만치 국법에서 결국 생각해야 할 것은 무엇이고 하면 언제든지 자본가가 근로자를 이용해 가지고서 저희 이익만 맨들자는 것을 국법으로 못하게 하는 것, 또 토지를 가진 사람들이 토지를 가지고 저희들만 이익을 누린다고 할 것 같으면 그것도 못하게 할 것이고, 또 따라서 근로자되는 분들이 우리만의 이익을 생각해야 되겠으니까 우리 국법에 보호해 달라 하는 일이 있더라도 법으로 못하게 한다는 것입니다.⁸⁶⁾

다만, 지주와 자본가와 근로자의 공동한 평균이익을 국법으로 보호한다는 취지의 조문을 넣어 ‘원만한 효과’를 도출시키자고 한다.

내 생각하는 것은 17, 18, 19조의 조문이 원만히 된 것 같은데 아직까지 만일 부족한 것이 된다면 이 하나를 넣으면 괜찮겠어요.

그것은 무엇이냐 하면 지주와 자본가와 근로자는 공동한 평균이익을 국법으로 보호한다 이것을 맨드러놓면 이것은 원만히 효과가 있으리라고 생각합니다. 그것을 넣지 않더라도 여기에 다 있는 것이니까 우리가 그런 것을 서로 인용해서 그것을 넣지 않더라도 이 다음에 국법을 정할 적에 다 되는 것입니다.⁸⁷⁾

85) 「헌법제정회의록」, 제25차 회의록(1948.7.5.), 503~504면.

86) 「헌법제정회의록」, 제25차 회의록(1948.7.5.), 508면.

87) 「헌법제정회의록」, 제25차 회의록(1948.7.5.), 509면.

마지막으로 이승만 의장은 마무리 발언으로 빠른 통과를 재촉한다.

그러므로 인해서 여러분에게 경고하는 것은 지금 이 문제에 대해서는 헌법에 여기 난 것이 충분히 된 것으로 양해를 하시고 이만치 토의가 되었으니까 가부 묻자고 동의 재청하셔서 통과해 가지고서 그것을 결정해 가지고서 이 헌법을 하로바빠 제정해야 할 것입니다.⁸⁸⁾

이승만 의장의 이와 같은 발언에 대하여 정준, 신성균 의원의 의사진행과 관련한 유감발언이 이어졌고, 신성균 의원은 ‘급하다고 해서 손을 쓸 일에 받을 쓸 수는 없는’ 일이라고 하면서 의장의 토론종결 발언에 대한 문제점, 문시환 의원의 재수정안의 상정여부도 결정하지 않은 진행상의 문제점을 지적하였다. 이어 특별위원회의 구성의 제안, 수정과 원안에 대한 찬반토론 등이 논의되었고, 혼란 속에 토론을 종결하고 무기명으로 투표를 진행한다.

그 결과 문시환의원 외 19인의 수정안은 재석인원 180인, 가에 81인, 부에 91인, 포기5인, 무효3인으로 최종 부결되었다. 반면, 제2안 이었던 조병한 의원 외 10인의 안은 재석인원 180인, 가에 91인, 부에 81인, 기권1인으로 가결되면서 2독회가 마무리 되었다.

(4) 이익균점권 제정에 관한 제헌의회 제3독회

1948년 7월 7일에 개최된 제27차 본회의에서 헌법 제2독회가 오전 중 완료되었다. 오후 2시부터 제3독회가 시작되었고, 제2독회에서 격론 속에 통과된 이익균점권에 대한 긴급변안동의안이 제출되면서 이익균점권은 또다시 논쟁의 중심에 서게 된다.

제3독회에서의 쟁점은 이익균점권의 어느 조항에 명시할 것인지와 이익균점권의 적용범위에 관한 것이었다. 조병한 의원은 제17조 2항의 규정을 법률 체계상의 이유로 제18조 2항의 규정으로 옮기자는 것과 해석의 곤란을 방지하자는 취

88) 「헌법제정회의록」, 제25차 회의록(1948.7.5.), 509~510면.

지로 ‘영리를 목적으로 하는 기업’에 국한시키고 ‘법률로서 정하자’는 것⁸⁹⁾이었다.

이에 대하여 전진한 의원은 제3독회는 자구수정만 가능하므로 번안동의는 불가능하다고 주장하였으나 제3독회가 끝나기 전에는 국회법 제38조에 따라 번안동의가 가능하다는 주장으로 표결한 결과 번안동의가 성립되었다.

번안동의안 성립이후 장면 의원은 적용범위에서 ‘사기업’을 명시하여 국영이나 공영을 포함하지 않는 것을 명확히 하자는 의견을 제출하였고 조봉암 의원은 ‘사기업이나 공공기업체를 불문해놓고 근로자에게 그런 이익을 균점할 수 있는 법’이어야 한다며 사기업에 국한시키는 것에 대하여 반대의견을 피력한다.

이익균점권은 제3독회 표결직전까지도 내용면에서의 찬반토론이 이어지다가 결국 제18조 제2항에 번안동의로 채택하는 것에 대해 의결하여 재적의원 157명, 가 87명, 부 38명으로 과반수 이상으로 가결되었다.

1948년 7월 12일, 헌법안에 대한 최종 낭독시 조봉암 의원은 ‘사’기업이라는 문구에 대하여 의결된 것이 아님에 대해 문제제기⁹⁰⁾하였으나 장면·서상일 등 다른 의원들은 반대증언으로 최종 의결문구였음을 주장한다. 조봉암 의원도 더 이상 이에 대한 문제제기를 하지 않아 ‘사기업’으로 제한한 것으로 최종 의결되었으나 국회회의록 상에는 사기업에 대한 것으로 수정한다고 구체적으로 명시된 내용은 찾아볼 수 없다. 최종적으로 제정된 문구는 아래와 같다.

제18조 제2항 영리를 목적으로 하는 사기업에 있어서는 근로자는 법률의 정하는 바에 의하여 이익을 분배하고 균점할 권리가 있다.

89) 「헌법제정회의록」, 제27차 회의록(1948.7.7.), 659~660면.

90) “... 이 18조는 17조에 있는 것을 18조로 옮길 때에 여러 가지로 토론이 있었습니다. 그때 번안을 해서 18조로 옮기자고 하는 의원들께서 여기에 대한 설명을 했었고, 거기에 대해서 반대되는 의사도 많이 말씀하셨고, 나중에 결정될 때에는 의장께서 분명히 설명하기를 17조에 있는 그대로 18조에 옮긴다 그러한 것을 그때 손을 들어서 결정한 것이옵시다. 오날 이 기록에 보면 번안동의하고 설명한 의원의 말씀도 그 문구가 그대로 들어가 있습니다. 이것은 아마 착오일 것 같습니다. 만일 이것이 착오라면 의장께서 설명하신 것이 있으니까 속기록을 참고하셔서 선처해 주시기를 바랍니다...” ; 「헌법제정회의록」, 제28차 회의록(1948.7.12.), 687면.

4. 소결 : 제헌헌법상 이익균점권 제정의 의의

제헌헌법상의 이익균점권은 당시의 사회적·경제적 상황에 의해 탄생하게 된 우리나라만의 고유한 헌법상의 노동기본권으로 평가된다.

일제 강점기 이후 적산은 그 규모와 의미에 있어서 “민족의 공유물”⁹¹⁾로 인지되고 있었다. 당시 제조업의 94%가 일본인 소유⁹²⁾의 적산이었고 해방직후 자생적인 근로자 자주관리운동이 일어나면서 전평 등의 노동조합에서는 적산기업에 대한 관리·처분의 과정에서 근로자의 참여를 강력히 주장⁹³⁾했다. 전진한 의원 등 대한노총이 제안했던 노농8조의 이익균점권과 기업운영참가권의 보장을 위해 제헌의회 내에서 적극적인 입법활동⁹⁴⁾이 있었다. 또한 제헌의회에서 이익균점권과 근로자 경영참여에 대한 방법이 논의될 수 있던 배경에 대하여 2차 대전 직후의 유럽으로부터 시작된 수정자본주의의 기초가 있었다는 점⁹⁵⁾, 유진오, 전진한 의원 등 일본에서 유학한 당시 입법자들이 유럽에서 시작된 근로자 참여제도의 법제를 접할 기회가 있었다는 점 등으로 유럽의 참여 제도에 착안하여 형성된 제도로 해석되기도 한다.

이를 종합하여보면 제헌헌법상의 이익균점권은 선진 자본주의 국가인 유럽 등에서 논의되고 시행되고 있었던 수정자본주의 제도에 착안하여 당시 대중들의 경제적 요구사항을 반영한 노동기본권 조항이라고 할 수 있다. 애초에 제헌의회에 제안된 헌법초안에는 이익균점권이나 경영참가에 관한 사항이 포함되지는 않았다. 그렇다고 하여 이익균점권이 제헌의회의 시기에 몇몇 의원에 의해 하루아침에 갑자기 논의된 것은 아니다. 일제 강점기에 희망했던 해방된 국가는 근로자·농민이 균등하게 대우받을 수 있는 세상이었다. 대한민국임시정부의 임시정

91) 황승흠, 앞의 자료집, 18면.

92) 조선은행 조사부, 「조선경제연보」, 1948.P. I -100 ; 하경효, 위의 논문에서 재인용, 39면.

93) 하경효, 앞의 논문, 40면.

94) 하경효, 앞의 논문, 40면.

95) “... 프랑스헌법이 프랑스는 민주적 사회주의공화국인 것을 선포하였고, 이태리헌법이 이태리는 노동에 기본을 두고 설립된 민주공화국인 것을 선포하였던 것이다 ... 따라서 이익균점권의 헌법상 보장도 이러한 당시의 시대적 조류를 반영한 것으로 볼 수 있는 것이다.” ; 하경효, 앞의 논문, 39면.

부헌법은 ‘헌법상 경제체제는 국민관료의 균등생활을 확보’하는 기본원칙을 세웠으며 미군정하에서 운영된 남조선과도입법의원의 조선민주임시약헌에서도 ‘국민의 기본생활을 확보할 계획경제의 수립’등 조선 국민은 ‘생활균등권’을 향유한다고 밝히고 ‘공장의 경영관리면에 근로자대표 참여’를 명시하고 있다. 민족민주주의전선의 임시약법시안에도 “적산의 국유화”등 사적자본의 독점을 막기 위한 정책이 포함되어 있었다.

이익균점권이 제헌헌법 상 제정된 의의를 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, 제헌헌법을 제정함에 있어서 당시의 대중들의 특수한 사회적인 상황이 반영되었다는 것이다. 헌법의 정신과 내용은 당시의 대중들이 가지고 있는 ‘사회적으로 정당하다는 생각되는 기준’에 의해서 결정되어야 한다. 헌법이 제정되었을 해방직후에 미군정에서 실시한 여론조사⁹⁶⁾에 따르면 남한 대다수의 국민들은 사회주의 경제체제를 원하고⁹⁷⁾ 있었으며, 일본이 남긴 공장과 토지 등의 적산의 처분을 묻는 질문에 대하여 국가의 통제 하에 국영화해야 한다는 것이 의견 대다수임이 통계적으로 확인⁹⁸⁾되었다. 이와 같은 자료를 기초로 판단하였을 때, 당시 제헌의회에서 대중들의 요구를 반영한 법을 제정해야 한다는 생각이 결과적으로 사유재산을 보장하면서도 경제적인 균등분배를 위해 이익균점권을 제정하는 과정으로 이어졌다고 볼 수 있다.

둘째, 이익균점권의 제정은 제헌헌법에서 근로자의 경영참가에 관한 조항을 기본권으로 보장했다는 의미이다. 제헌의회에서 이익균점권과 기업운영참가권에 대한 논의 결과 이익균점권에 대해서만 헌법상 조문화 되었지만, 넓은 의미에서는 이익균점권도 이익참가 형식의 경영참가이다. 이익균점권은 기업의 이윤에 대하여 근로자가 공유한다는 측면에서 근로자의 경영참가(이익참가)와 직결되어 있

96) 1946년 7월 미군정은 “미래 한국정부의 형태와 구조(Type and Structure of a Future Korean Government)”라는 제목으로 서울 시내 10,000명을 대상으로 여론조사를 실시하였다. 총 27개 항목이었고 설문을 수거하는 과정에서 설문지가 누락되어 응답지는 8,476명 이었다. 송재경, 「미군정 여론조사로 본 한국의 정치·사회동향(1945~1947)」, 서울대학교 문학석사 학위논문, 2014, 53~54면 참고.

97) “정치자유를 요구, 계급독재는 절대반대, 미군정청 여론조사 결과(1)”, 「동아일보」, 1946. 8. 13. 국정청 여론조사에서 조선민민이 어떤 종류의 정부를 요망 하는 가를 규찰키 위하여 30항목의 설문을 열거하고 여론을 조사하였는데 설문에 반영된 민의는 다음과 같다. ... (중략)... 문삼. 귀하의 찬성하는 것은 어느 것입니까? (1) 자본주의 (1,189인, 14%), (2) 사회주의 (6,037인, 71%), (3) 공산주의 (74인, 7%), 라. 잘 모릅니다. (653인, 8%)

98) 송재경, 위 논문, 35~36면.

으며, 이익참가제도는 기업의 주요경영상의 정책과 예결산등 구체적으로 공유가 전제된다. 근로자의 소득보장과 노동의식 고취를 통한 기업 이익의 증대로 근로자와 기업의 협력적인 공생관계가 유지된다는 제헌헌법상 이익균점권의 원리는 근로자가 기업의 경영에 대하여 투명하게 알 수 있는 것을 요건으로 한다.

셋째, 이익균점권을 기본권으로 명시한 것은 국가정책으로 국민의 기본적인 소득과 재산형성을 보장할 것을 강조한 것이다. 제헌의회에서 전진한 의원은 “사회적인 빈곤상태에 있는 국민들의 기본적인 소득과 재산의 형성”을 위해서라도 이익균점권이 필요함을 피력하였다. 그러한 의미에서 제헌헌법이 추구하는 시장경제주의는 국가의 통제 하에 개인의 재산권 등에 대한 적절한 제한을 두면서 사회적인 균등을 취할 수 있는 경제민주주의의 가치를 추구했다는 점을 확인할 수 있다.

이하에서는 한국현대사를 지나는 과정 속에서 우리사회의 경제민주주의에 대한 원리로서 헌법상의 이익균점권을 재 논의하는 논의의 과정을 검토한다. 1948년 헌법 제정 당시의 사회·경제적 상황과 현대사를 지나는 과정의 사회·경제적 상황은 조금씩 다르다. 그럼에도 불구하고 각 시기마다 이익균점권은 개헌 시기에 논의의 중심에 등장하곤 했다. 이익균점권 논의의 역사적인 전개를 구체적으로 살펴 현재에 있어서 이익균점권의 의의가 무엇인지 도출하고자 한다.

Ⅲ. 이익균점권의 시기별 논의와 비교법적 검토

1. 이익균점권의 법제화 시도와 삭제

1948년 7월 17일, 이익균점권 조항을 포함한 제헌헌법이 공포된 직후, 이익균점의 법률화를 위한 입법 노력을 찾아볼 수 있다. 1948년 10월 2일, 이승만 대통령은 정부의 시정방침을 발표하였다. 당시 경향신문에 발표된 “이대통령시정방침

전문99)에 따르면 ‘㉠ 이익균점보유’라는 항목을 통해 “(근로자)에 있어서는 헌법의 정신에 의거하여 이익균점의 권리를 보유하게 될 것이며 기타 사회보험 제도를 창정 실시하여 그 처우가 심히 개선될 것이니 동포남녀 노소를 불문하고 각각 그 직장에 충실하여 상호부조협심하라”고 밝혔다. 또한 이익균점권 제정당시에 주도적인 역할을 했던 전진한 의원을 초대 사회부 장관으로 임명하는 등 당시에는 이승만 대통령의 이익균점제도의 법제화에 대한 의지가 있었음이 확인된다.

한편, 법제화 추진과는 별도로 이익균점권을 현실에서 시행하려는 시도 역시 확인되고 있다. 1948년 11월 10일, 경향신문 1면에 따르면 상공부장관이 대한부령 「귀속사업지령 이십호」를 결재함으로써 귀속사업에 종사하는 근로자에게 이득의 80%를 상여금으로 주게 되었다는 내용을 보도하고 있다.¹⁰⁰⁾ 기사 상으로 확인되는 내용은 “상공부 및 각도(道)가 직활하고 있는 사업체”등을 대상으로 기업별로 책임생산량을 정하여 반년이내의 생산량이 이를 초과할 경우 “판매이득의 팔십 퍼센트를 종업원에 상여금으로 분배”하고 “이십 퍼센트는 후생설비로 사용한다”고 하였다. 기사는 “근일” 시행한다고만 밝히고 있어 실제 시행여부는 확인되지 않지만 제도의 시행 배경으로 “박봉에 허덕이는 산하근로자의 급여 개선을 도모”, “귀속사업의 이득을 근로자에게 분배하는 상여금 제도를 연구 중”이라고 적시된 것으로 보아 이익균점권의 내용이 구체적인 지령으로 시행되었음을 확인할 수 있다.

사회부 장관으로 임명된 전진한 장관은 이익균점권의 법제화를 위한 방안으로 당시 국회에서 주요하게 논의되고 있었던 “귀속재산처리법”에 주목했다.¹⁰¹⁾ 당시 남한의 공장의 89%(2,500개)가 적산기업이었고, 이익균점법안의 마련을 위해서는 적산기업이 불하되는 것이 첫 단계인만큼 귀속재산처리법에 1차적으로

99) 경향신문, 1948. 10. 2. (네이버 뉴스 라이브러리 ; <https://newslibrary.naver.com/viewer/index.nhn?articleId=1948100200329202001&officeId=00032>)

100) 경향신문, 1948. 11. 10. (네이버 뉴스 라이브러리 ; <https://newslibrary.naver.com/viewer/index.nhn?articleId=1948111000329204005&editNo=1&printCount=1&publishDate=1948-11-10&officeId=00032&pageNo=4&printNo=651&publishType=00020>)

101) 황승흠, “근로자 이익균점권의 탄생과 그 법률제정의 좌절, 그리고 전승”, 노동법제정 60주년 기념 학술대회 「노동법 제정 60주년과 사회권의 현대적 의의」, 국회환경노동위원회, 2013, 35면.

명시해야 하는 것은 당연한 일¹⁰²⁾이었다.

1949년 11월 21일, 국회에서는 귀속재산처리법안 제2독회 안건을 통해 귀속재산법에 제24조 신설조문을 통과시킨다. 주요내용은 귀속기업체를 매각함에 있어서 종업원조합에 대하여 삼할의 권리를 보장하겠다¹⁰³⁾는 내용이었다. “사실상 헌법상의 이익균점권을 법제화 한 것”¹⁰⁴⁾ 이이라고 평가된다. 당시 귀속재산처리법의 최초 제정과정에서는 이익균점권을 법제화한 3개의 조항이 있었던 것으로 확인된다. 귀속기업체를 매각할 경우 수매각자의 1인당 매수 한도를 1,000만원으로 제한한 제9조¹⁰⁵⁾, 귀속기업체의 매각시 우선불하권자에 ‘종업원조합’을 포함시킨 제15조, 그리고 종업원조합에 대하여 삼할이라는 기준을 정한 제24조¹⁰⁶⁾가 그것이다. 그러나 국회에서의 치열한 논의 끝에 통과된 이익균점권 관련 법제들은 이승만 정부의 거부권 행사¹⁰⁷⁾로 인하여 결국 폐기되어 입법화되지 못한다.

이익균점제는 법제화 과정에서 더 이상 추진되지 못하고, 1962년 5차 개헌을 거치면서 오히려 실현가능성이 없는 현실적이지 못한 조항이라는 이유로 헌법상에서 삭제되고야 만다. 이에 대하여 “법규정의 원칙적 내용이 여러 가지 현실적 요건으로 인해 구체화되지 못하는 것과 규정내용 자체의 가치는 별도의 문제”¹⁰⁸⁾ 라며, 우리나라 노동법의 장기적인 발전방향에 비추어 좀 더 신중을 기했어야 한

102) 1948년 10월 17일 전진한 의원의 기자인터뷰에서 이익균점법 진행방향에 대해 첫 단계로 적산이 불하되고, 두 번째로 이익균점법이 제정되며 세 번째에 이익분배의 실시가 이루어질 것이라도 답했다. 황승흠, 앞의 자료집, 35면.

103) 장흥염 의원, 제가 이 24조를 신설하는 것은 하나도 다른 의미가 아니올시다. 물론 불하에 있어서는 누구든지 연고자 그 외에 농지개혁 당한 지주, 그 외에 종업원조합, 다 받을 수 있다고 되어 있습니다. 마는 만약 귀속기업체에 있어서 그 매각을 받은 사람이 종업원조합이 아닐 때에 한해서 종업원조합은 그 기업체의 전 자금에 대한 3할을 출자할 권리를 주자고 그것입니다. ; 제헌국회 제5회 제46차, “국회본회의 회의록”,(1949. 11. 21.), 13면.

104) 황승흠, 앞의 자료집, 35면.

105) “제9조 귀속재산의 매각은 수매각자 1인에 대하여 본법 시행 당시의 시가에 의한 가격 1000만 원을 한도로 한다.” ; 제헌국회 제5회 제41차, “국회본회의 회의록”,(1949. 11. 15.), 10면.

106) “제24조 귀속기업체의 매각에 있어 수매각자가 종업원조합이 아닐 시에는 당해 기업체 전 자금의 3할을 출자할 권리를 가진다.” ; 제헌국회 제5회 제46차, “국회본회의 회의록”,(1949. 11. 21.), 13면.

107) 이승만 정부는 1949년 11월 21일 국회를 통과한 귀속재산처리법에 대하여 12월 2일, 이익균점권 3개 조항을 이유로 거부권을 행사하고 국회에 재의를 요구하였다. 국회 재의결과 이익균점에 관한 3개 조항은 삭제되고 만다. ; 황승흠, 앞의 자료집, 39~40면 참고.

108) “이 규정은 그 동안 기본적 입법이 실현되지 못함에 따라 사실상 사문화 되어 있었던 것이다. 그리고 장기경제개발계획의 입안과 관련하여 이 후에도 이 규정의 실현가능성이 없었던 까닭이었다고 생각한다.” ; 하경효, 앞의 논문, 85면.

다는 평가가 있다.

이익균점권은 헌법상에서 소멸되었지만 우리나라 노동법사에 있어서 노사관계 및 재산권 질서에 관한 사회정책적 방향¹⁰⁹⁾을 시사했다는 점에서 큰 의미를 가진 것으로 평가된다. 제정 당시의 쟁점이 되었던 근로자의 경영참가와 기업의 이윤분배(profit-sharing) 측면에서 현재에도 상당히 의미 있는 규정이라고 할 것이다. 이익균점권은 헌법상의 조항에서 삭제된 이후에도 소득불평등 해소와 균등경제라는 측면에서 한국 현대사가 전개되는 과정에서 주요한 전환기에 이익균점권의 재논의로 발현되기도 하였다.

2. 1980년 이후, 이익균점권 부활을 위한 논의

1) 개헌의 주요 과정

1948년 제헌이후, 대한민국의 헌법은 총 9차례의 개헌의 과정을 거쳤다. 개헌 과정에서 헌법의 경제 조항에 대하여도 여러 차례의 개헌과정이 있었는데 헌법의 경제조항과 관련하여 개헌을 통해 변화가 있었는지 여부에 대한 이견이 존재한다. 9차까지 주요 개헌 내용은 아래와 같다.

<표 2> 대한민국 헌법 개정 연혁 (1차~9차 개헌)

차수(일시)	체제	주요 개정내용 ¹¹⁰⁾
1차 개헌 (1952. 7. 7.)		1. 대통령과 부통령은 직접선거에 의해 선출 2. 민의원과 참의원의 양원제 국회 3. 국회는 국무원에 대하여 불신임 결의를 할 수 있도록 함 4. 국무위원은 국무총리의 제청에 의하여 대통령이 임명
2차 개헌 (1954. 11. 29.)		1. 초대 대통령에 대한 중임제한규정을 폐지 2. 주권의 제약 및 영토의 변경을 가져올 중대사항에 대해서는 국회의 가결 후 국민투표에 회부하도록 함. 3. 헌법개정의 국민발안제도(50만명)와 헌법개정한계를 명시

109) 하경효, 앞의 논문, 41면.

		<ul style="list-style-type: none"> 4. 대통령의 궐위시에 부통령이 대통령지위를 계승 5. 자유시장경제체제로의 도입
3차 개헌 (1960. 6. 15.)	제2공화국 헌법	<ul style="list-style-type: none"> 1. 국민의 기본권 보장을 강화 2. 선거연령 20세로 인하 3. 공무원의 정치적 중립을 보장 4. 헌법재판소를 신설하여, 정당의 해산을 판결하도록 함 5. 헌법기관으로서 중앙선거관리위원회를 신설 6. 지방자치단체의 장을 원칙적으로 직선으로 함
4차 개헌 (1960. 11. 29.)		반민주행위자의 처벌할 특별법을 제정하고 이를 관장할 특별재판소, 특별검찰부 설치근거 마련
5차 개헌 (1962. 12. 26.)	제3공화국 헌법	<ul style="list-style-type: none"> 1. 최초로 헌법전문을 수정 (4.19혁명과 5.16군사정변의 이념) 2. 헌법전문의 연도표기를 단기에서 서기로 변경 3. 헌법개정에서 국민투표제를 신설 4. 국민의 기본권 보장을 강화 : 인간의 존엄성 조항을 신설 5. 단원제 국회와 대통령제 정부형태(1차 중임가능)를 채택 6. 헌법재판소 폐지 및 위헌법률심사권은 대법원에, 탄핵심판권은 탄핵심판위원회에 권한 부여 7. 대법원장은 중립기관인 법관추천회의의 제청으로 대통령이 국회의 동의를 얻어 임명하도록 함 8. 국가안전보장회의 및 감사원을 설치 <p>※ 이익균점권 조항 삭제</p>
6차 개헌 (1969. 10. 21.)		<ul style="list-style-type: none"> 1. 대통령의 재임을 3기로 연장 2. 대통령의 권한 강화 3. 국회의원 정수의 상한을 250명으로 확대(150인 이상 250인 이하) 4. 국회의원의 국무위원직 겸직을 허용 5. 대통령에 대한 탄핵소추는 50인 이상의 발의와, 재적 2/3의 찬성을 얻도록 그 요건을 강화
7차 개헌 (1972. 12. 27.)	제4공화국 헌법	<ul style="list-style-type: none"> 1. 전문에 평화통일이념을 규정 2. 대통령의 권한 강화 3. 국회의 권한 축소 4. 기본권의 약화 5. 헌법개정절차의 이원화
8차 개헌 (1980. 10. 27.)	제5공화국 헌법	<ul style="list-style-type: none"> 1. 대통령제: 간선제 및 7년 단임제 2. 기본권 신장 : 무죄추정원칙, 구속적부심, 연좌제폐지, 언론출판의 자유, 재산권보호강화 등
9차 개헌 (1987. 10. 29.)	제6공화국 헌법	<ul style="list-style-type: none"> 1. 전문개정 2. 기본권신설

	3. 5년 단임 직선제 대통령제 4. 대통령의 권한 약화 : 비상조치권 및 국회해산권 폐지 등 5. 국회의 권한 강화 : 국정감사권 부활 등
--	--

우리 헌법의 경제조항과 관련해서 1948년 헌법을 제정할 당시 신생독립국가의 건설이라는 시대적인 상황으로 인해 제헌헌법상 국가가 경제조항에서 강한 통제력을 가지는 형태로 시작되었지만 이는 국가 건설을 위한 불가피한 것이었고 이후 1954년 2차 개헌을 통해서 자유시장경제를 강화하는 방향으로 추진되었으며, 1980년 우리 경제의 고도의 발달로 인하여 기업에 대한 독과점 규제 등의 필요성이 발생했고, 1987년 개헌 시 사회정의와 경제민주화를 위해 국가의 규제와 조정으로 변화했다는 분석¹¹¹⁾이 있다.

반면, 제헌헌법의 경제조항에서 경제민주화라는 용어가 사용되지는 않았지만 당시의 시대적 상황과 논의과정을 보았을 때 경제적인 민주주의라는 원칙은 균등생활의 보장과 균등경제 차원에서 논의된 것¹¹²⁾이고 그 산물의 하나가 근로자 이익균점권¹¹³⁾으로

발현되기도 했다는 것이다. 이후 개헌을 통해 경제조항에 대하여 구체적인 정책방향이나 현실적인 내용으로 문구가 수정되는 과정은 있었지만 제헌헌법 당시의 국민의 권리의무 장과 경제 장에 명시된 경제헌법 조항들이 가지고 있는 시대정신과 부강한 독립국가 건설에 대한 열정은 여러 차례의 개헌에도 불구하고 훼손되지 않고 존재하고 있다는 의견¹¹⁴⁾이 있다.

위와 같은 논의는 1987년 헌법 개정으로 대한민국 헌법 제119조¹¹⁵⁾에 “경제민

110) 김철수, 「헌법개정, 과거와 미래」, 진원사, 2008., 국가기록원 헌법이야기를 참고하여 정리.

(URL: <http://theme.archives.go.kr/next/rule/viewMain.do>, 2020.6.14.최종 방문)

111) 성낙인, “대한민국 경제헌법사 소고”, 「서울대학교 法學」 제54권 제3호. 2013. 9., 133~161면.

112) 이익균점권 제정 당시 수정안을 제시한 문시환 의원은 “한층 더 나가서 말하자면 민주주의는 다만 정치적으로 민주주의만 실행할 것이 아니라 경제적으로 민주주의를 실행하고자 하는 것이 이 조항입니다.”라며 제안 취지를 설명하였다. 「헌법제정회의록」, 제24차 회의록(1948.7.3.), 455면.

113) 헌법기초안을 작성한 유진오는 이익균점권을 “경제적 민주주의의 원칙으로부터 나오는 수익권의 일종”이라고 한다., 유진오, 「신고헌법해이」, 일조각, 1959, 8면.

114) 황승흠, 앞의 논문, 2017, 103면.

115) 대한민국 헌법 제119조 제2항 국가는 균형있는 국민경제의 성장 및 안정과 적정한 소득의 분배를

주화” 조항이 추가되어 현재에 있어서 다툼의 여지는 없겠으나 우리 헌법의 경제조항의 취지는 1948년 헌법 제84조¹¹⁶⁾의 정신이 오늘까지 이어져 “균형 있는 국민경제의 발전(성장)¹¹⁷⁾”을 도모하고 있다고 생각한다.

이와 관련해서 이익균점권의 헌법상 삭제 이후, 주요 헌법 개정 시에 등장하는 관련 논의 내용을 살펴보면 보다 명확해진다. 이하에서는 이익균점권이 우리나라 현대사의 정치적 변동기에서 헌법 개정 논의시마다 등장하는 배경과 당시의 논의내용, 그리고 그에 대한 결과를 중심으로 살펴보고자 한다.

2) 1980년 서울의 봄과 개헌 논의과정에서의 이익균점권 등장

10·26이후 유신체제가 해소되고 민주화의 분위기가 형성되었고, 1979년 10월 26일부터 1980년 5월 17일까지 민주화 운동이 벌어졌던 시기를 1980년 “서울의 봄”¹¹⁸⁾으로 명명하고 있다. 이 시기 각계각층에서는 개헌작업을 추진하고¹¹⁹⁾ 개헌에 대한 논의가 활발하게 일어나게 된다. 정부도 헌법개정특별심의위원회를 구성하고 개헌안 준비에 착수했고 대한변호사 협회안, 공화당안, 신민당안, 여성유권자연맹당, YMCA안 등이 있었다.

민간단체인 크리스찬 아카데미도 법학계 등 전문가 6인¹²⁰⁾에게 헌법기초안의 연구를 위촉하였다. 위촉된 전문가의 공동연구에 의해 작성된 소위 ‘6인 연구회안’은 1962년의 헌법을 골격으로 하여 기본권을 대폭 보강한 것이었다.¹²¹⁾ 6인

유지하고, 시장의 지배와 경제력의 남용을 방지하며, 경제주체간의 조화를 통한 경제의 민주화를 위하여 경제에 관한 규제와 조정을 할 수 있다.

116) 제헌헌법 제84조 대한민국의 경제질서는 모든 국민에게 생활의 기본적 수요를 충족할 수 있게 하는 사회정의의 실현과 균형있는 국민경제의 발전을 기함을 기본으로 삼는다. 각인의 경제상 자유는 이 한계내에서 보장된다.

117) 제헌헌법 제84조, 대한민국헌법 제119조 제2항

118) 이른바 체코의 ‘프라하의 봄’을 따라 ‘서울의 봄’이라 명명하고 10.26 이후의 정치적 상황이 국민의 희망대로 민주화 일정에 의해 순탄하게 해결되길 희망했다. 정주신, “10·26이후 ‘서울의 봄’과정과 민주화의 좌절”. 「동북아연구(구 통일문제연구)」 23권 2호, 조선대학교 동북아연구소, 2008, 68면.

119) 김영수, 위의 책, 637면.

120) ‘6인 연구회안’의 헌법개정 초안 작성자는 김철수(서울대학교 법과대학교수), 양호민(조선일보 논설위원), 장을병(성균관대 법정대학교수), 한정일(건국대학교 법정대학교수), 임종률(송진대학교 법경대학교수), 양건(송진대학교 법경대학교수)로 구성되었다. 크리스찬아카데미, 「바람직한 헌법개정의 내용」, 크리스찬아카데미, 1980, 4면.

연구회안에는 생존권적 기본권의 노동권으로서 근로자 경영참가와 이익균점권을 명시한 조항이 초안에 포함되어 있었다.¹²²⁾ 크리스찬 아카데미는 ‘6인 연구회’안을 기초로 하여 서울에서 1월21일부터 22일 양일간 ‘바람직한 헌법개정의 내용’을 주제로 각계대표 100인¹²³⁾이 참석한 토론회를 진행했다. ‘6인 연구회안’은 기본권조항의 9번째 안으로 근로자의 권리를 명시했고, 노동3권에 대하여 ‘법률이 정하는 범위 안에서 보장’한다는 헌법상의 제한규정을 모두 삭제한 것이었다. 또한, 최저임금제의 도입을 위한 규정을 신설하고 근로조건에 관한 규정을 구체화 하였으며 근로자의 경영참가권과 이익분배균점권을 인정하는 조항을 신설¹²⁴⁾하였다.

제32조 제1항 근로자는 기업의 경영에 협력·참가할 권리를 가진다.

제2항 근로자는 영리를 목적으로 하는 기업에 있어서 이익분배에 균리(均利) 할 권리를 가진다.

위와 같은 초안을 제출한 이유에 대하여는 이익균점권은 제헌헌법 제18조의 내용을 가져왔고 경영참가권은 이태리헌법 제46조를 참고했다고 설명하면서 “공산주의와의 침예한 대립 하에 놓여있는 우리의 상황에서 노동문제의 해결에는 이들 권리의 보장이 불가결하다고 생각 된다¹²⁵⁾”고 설명하고 있다.

한편 법제처에서 제작한 각계개헌의견 요약에 따르면 한국노총¹²⁶⁾을 비롯하여 문명환¹²⁷⁾, 한상범·김중욱¹²⁸⁾, 김철수¹²⁹⁾등 다양한 인사들이 이익균점권에 대한

121) 법제처, 「각계개헌의견요약(79.12.6~80.3.10 현재)」, 법제처, 1980, 322면.
(URL: <http://uci.or.kr/G500:1310377-00000000189166>)

122) 크리스천아카데미, 위의 책, 18~19면.

123) 참가자들이 범조계, 학계, 언론계, 종교계, 농민, 근로자, 여성계 등 고루 분포되어서 헌법 초안을 다방면으로 분석검토 함으로써 국민적 차원에서의 의사를 반영했다는 점을 강조하였다, 크리스천아카데미, 위의 책, 4면

124) 크리스천 아카데미, 위의 책, 19면.

125) 크리스천 아카데미, 위의 책, 44면.

126) 법제처, 앞의 자료, 157면.

127) 법제처, 앞의 자료, 156면.

128) 법제처, 앞의 자료, 159면.

필요성에 대하여 의견을 제시한 것으로 확인된다.

당시 '6인 연구회안'의 헌법개정안 제정과정에서 참여했던 김철수 교수는 1980년 1월 16일에 국회 헌법개정심의특별위원회에서 주최한 첫 개헌 공청회 자리를 통해 최저임금의 권리와 근로자 경영참가권 보장, 이익분배균점권 등의 신설을 주장¹³⁰⁾하였는데 이는 국민의 기본권을 보다 더 보장하기 위해 국가권력이 구성되고, 국가가 존재하는 것이며 근로자의 생존권을 확보·보장해야 한다는 취지에서였다. 이러한 주장은 1980년 3월, 한국노총에서 주관한 「노동문제세미나」에 참석하여서도 이어진다. 김철수 교수는 노동3권의 보장에 대한 내용을 헌법에 명문화해야하며 공무원들에게도 노조활동을 허용해야 하고, 근로자들의 인간다운 생활과 재산형성축진을 위해 경영참가권과 이익균점권을 법으로 보장할 필요가 있다고 말하고 근로자들이 적정수준의 임금을 받을 수 있도록 최저임금법등을 제정해야 한다고 건의¹³¹⁾했다.

헌법개정심의특별위원회는 헌법연구반보고서¹³²⁾를 발간하여 당시 개헌에 대한 정당 및 각계각층의 주요 논의와 의견을 총 정리하고 있다. 보고서의 내용 중 특히 이익균점권에 대하여 정리한 제142면에서 144면 이하의 내용을 정리하면 다음과 같다.

<표 3> 1980년 개헌시 이익균점권 제정에 관한 의견

신설을 찬성하는 견해	신설을 반대하는 의견
근로자의 이익균점권을 인정함으로써 균형있는 소득분배로 사회정의를 실현할 수 있고 근로자의 수입증대로 생산의욕이 향상될 수 있다.	우리의 현실과 과거의 경험으로 보아 그 실효성이 의문시된다. 이익균점권을 허용하는 경우 오히려 이익균점을 둘러싸고 노사대립이 격화될 수 있으며, 경영참가자가 자문적 역할에 그치거나 어용화될 우려가 있다. 자유경제원칙에서 볼 때 근로자의 지위향상은 노동3권이나 조세정책 등 사회보장제도에 의하여 행하여져야 한다.

129) 법제처, 앞의 자료, 161면.

130) 제10대 제103회 제20차 “헌법개정심의특별위원회회의록”, 1980. 5. 9. 36면.

131) “세미나서 학계주장, 노동3권 보장, 헌법명문화를”, 「경향신문」, 1980.3.28., 7면.

132) 법제처, 「헌법연구반보고서」, 법제처, 1980, 142~144면.

(URL : <http://theme.archives.go.kr/viewer/common/archWebViewer.do?bsid=200041025296&gubun=search>)

검토의견	이익균점권에 관하여는 원칙선언으로 필요하다고 볼 수 있으나 자본과 노동의 성질이 다르므로 주주의 이익균점과는 동일시 할 수 없고, 규정을 하더라도 그 실시에 기술상 많은 어려움이 있으며, 자본주의 구조에 급진적인 변화를 가져올 실마리가 될 수도 있고 또 우리 산업형편으로 보아 이 제도를 채택하는 데도 많은 문제점이 있으므로 이를 고려하여 검토되어야 할 것이다.
각계의견	공화당안, 신민당안, 대한변협안에는 공히 양제도 없다 6인 연구회안 : 양제도 모두 채택하고 있다. (제32안)

출처 : 헌법연구반보고서, 법제처, 1980.

제헌헌법당시에 근로자의 경영참가권과 이익균점권이 함께 논의된 것처럼 1980년의 논의에서도 경영참가권은 이익균점권과 함께 등장하여 논의되었다. 이는 이익균점권이 커다란 의미에서 경영참가를 포괄하는 개념이며, 이익균점권 실현을 위해서는 근로자의 경영참가를 전제로 하기 때문이라고 생각한다. 1980년의 논의과정에서 이익균점권을 찬성하는 견해는 ‘균형 있는 소득분배를 통한 사회정의 실현’ 및 ‘근로자의 생산의욕 향상’을 이유로 꼽고 있다. 1960~70년대 근로자의 저임금·장시간 노동을 기반으로 한 정부의 ‘선성장, 후분배’의 경제정책은 사회적 소득 불평등을 초래하였고, 근로자들의 실질임금은 하락하는 반면 대기업 중심의 자본축적이 이뤄졌다. 이러한 배경에서 당시 ‘6인 연구회’의 헌법개정안은 이익균점권을 통한 균형 있는 소득분배가 필요하다는 것에 중점을 두고 개헌안에 이익균점권을 포함시켰던 것이다. 반면 이익균점권의 신설을 반대하는 입장에서는 자유경제주의 원칙으로 볼 때, 근로자의 이익은 노동3권 등 다른 제도로써 행해야 한다고 한다. 이익균점권 도입에 관한 의견은 ‘6인 연구회안’이 유일한 것으로 확인된다. 다만, 헌법개정심의특별위원회는 검토의견을 통해 제도적·기술적 어려움 등의 이유로 유보의견을 밝혔으나 이익균점권에 관하여 ‘원칙선언으로 필요’하다고 표현하여 당시 사회의 소득에 대한 재분배의 필요성에 대해서는 공감하고 있음을 나타냈다. 헌법개정특별위원회는 각계각층 및 정당, 국회와 정부의 헌법개정안의 내용을 반영하여 1980년 5월 15일 전체 특위회의에서 조문화를 마친다.¹³³⁾ 그러나 신군부의 5·17정변으로 비상계엄이 선포되고 광주에서 5.18 민주화운동이 발생하면서 헌법 개정 논의는 중단되고 만다. 다만, 전두환 정부 하

133) 김영수, 앞의 책, 636면.

에서 진행된 8차 개헌을 통해 근로자의 적정임금을 보장(제30조 제1항)하는 내용의 조항이 추가되었다.

3) 1987년 6월 항쟁이후 개헌 논의과정에서의 이익균점권의 논의

1980년 헌법 개정 이후 형성된 제5공화국에서는 위성정당체제가 이어지다가 1985년 2월 12일 제12대 총선 이후 신한민주당이 제1야당으로 급부상¹³⁴⁾하였다. 총선 이후 국회에서는 1986년부터 개헌을 준비하며 1986년부터 민주정의당과 신한민주당이 각각 개헌시안을 완성하고 논의를 했지만 여야간의 입장충돌 등으로 국회 개헌특위는 무기한의 공전상태¹³⁵⁾였다. 1986년부터 본격화 된 개헌논의과정에서 1987년 4월 통일민주당이 창당되자 정부는 4·13호헌조치를 발표했다. 이와 같은 조치는 호헌조치 철회와 대통령 직선제 개헌안을 주장하는 대규모의 시위가 일어났고 이는 6월 항쟁¹³⁶⁾으로 이어졌다.

1987년 6월 항쟁 과정에서 진행된 개헌 논의 시에도 이익균점권은 빼놓지 않고 등장했다. 1987년 6월 10일, 민주헌법쟁취국민운동본부¹³⁷⁾는 “박종철군 고문 살인 은폐 조작규탄 및 민주헌법쟁취 범국민대회”를 전국 22개 도시에서 개최하였고 6월 항쟁이 전국적으로 확산¹³⁸⁾되었다. 정부에서는 이와 같은 상황을 수습하기 위해 노태우 민주정의당 대표가 ‘6·29선언’을 발표한다. 주요내용은 대통령 직선제등 선거법 개정, 시국관련 사범석방과 사면복권, 국민기본권 신장, 언론의 자율성 보장, 사회 각 부분의 자치와 자율을 보장하는 내용¹³⁹⁾이었다.

6·29 선언이후 국회에서는 실질적인 개헌 논의가 시작되는데 이와 관련하여

134) 최호동, “1987년 헌법으로의 개정논의 과정”, 「법사학연구」 제60호, 한국법사학회, 2019. 189~192면 참고.

135) 최호동, 앞의 논문. 217면.

136) 김백유. “제5공화국 헌법의 성립 및 헌법발전”, 「일감법학」 제34호, 2016, 127~128면.

137) 1987년 5월 27일에는 재야단체와 통일민주당이 주축이 되어 ‘민주헌법쟁취 국민운동본부’가 결성되어 전국 단위로 설립되었다. ; 이원보, 「한국노동운동사⑤-경제발전기의 노동운동/1961~1987」, 고려대노동문제연구소, 지식마당, 2004, 574면.

138) 이원보, 위의 책, 575면.

139) 김백유, 앞의 논문, 128면.

1987년 7월 24일 여야는 개헌협상 전담기구인 「8인 정치회담」 구성¹⁴⁰⁾에 합의하고, 1987년 8월 31일 여야합의에 따른 9차 개헌안을 완성하게 된다. 당시 여야 합의과정에서 근로자의 경영참여권, 이익균점권을 비롯하여 단체행동권의 제한범위가 쟁점화 되었다. 특히 이익균점권에 대해서는 협상의 마지막까지 여야의 의견이 모아지지 않았는데 통일민주당이 6월 항쟁의 주요세력인 민주헌법쟁취국민운동본부 등 재야세력의 주요 요구를 가버이 여길 수 없었던 정치적인 상황¹⁴¹⁾도 존재했다.

1987년 개헌과정에서의 이익균점권은 민주정의당과 통일민주당의 합의 과정에서 최종 삭제되었다. 당시 경향신문 보도¹⁴²⁾에 따르면 통일민주당은 노동3권 보장 및 최저임금제 실시와 민주정의당안의 경제조항에 그 취지가 충분히 반영되었다는 이유로 이익균점권의 신설주장을 철회한 것으로 알려져 있다.

1987년 개헌으로 제정된 경제조항은 현행헌법 제119조의 ‘경제민주화’ 조항이다. 우리 나라의 경제질서와 관련해서 제119조 제1항에는 “대한민국의 경제질서는 개인과 기업의 경제상의 자유와 창의를 존중함을 기본으로 한다”라고 규정하고 제2항에서는 “국가는 균형있는 국민 경제의 성장 및 안정과 적정한 소득의 분배를 유지하고, 시장의 지배와 경제력의 남용을 방지하며, 경제주체간의 조화를 통한 경제의 민주화를 위하여 경제에 관한 규제와 조정을 할 수 있다”라고 개정되었다.

4) 2017년 촛불시민혁명과 개헌 논의과정에서의 이익균점권의 재논의

2016년 10월 박근혜 정부의 국정농단을 계기로 시작된 2016년 촛불시민혁명은 결국 박근혜 정부는 2017년 3월 10일, 헌법재판소는 대통령의 권한남용 등의 헌법위배사항에 대하여 탄핵 결정을 함으로써 대한민국역사상 최초로 탄핵으로 인

140) 통일민주당 상도동계(박용만·김동영), 통일민주당 동교동계(이중재·이용희), 민정당(권익현·윤길중·최영철·이한동)으로 구성됨.

141) 최호동, 앞의 논문, 231면 참조.

142) “개헌협상 완전타결, 이날 민주당측은 그동안 주장해온 근로자의 이익균점권신설문제와 관련, 이미 합의에 도달한 노동3권 보장 및 최저임금제실시, 그리고 민정당안의 경제조항에 그 취지가 충분히 반영됐다는 점을 감안, 신설주장을 철회했다.” ; 경향신문, 1987. 8. 31., 1면.

해 종료된 정권이 되었다. 박근혜 정부에 대한 탄핵소추 심사안이 국회를 통과하면서부터 87년 체제를 극복하는 개헌 논의가 본격적으로 시작되었다.

조기 대선과정에서 각 정당을 비롯한 각계각층의 분야에서는 헌법개정에 대한 의견을 개진하였다. 국회헌법개정특별위원회(이하“개헌특위”)를 구성했다. 개헌특위는 2016년 12월 29일부터 활동을 시작하였고, 여·야 의원 36인으로 구성되었다. 또한 개헌 추진 동력이 국민으로부터 나와야 한다는 여·야의 공감대가 형성되어 국민의견을 반영하기 위해 국회헌법개정특별위원회 자문위원회(이하“자문위원회”)의 구성을 공개모집했다. 그 결과 총 6개 분과의 53명의 민간위원이 자문위원으로 위촉되었고, 2017년 2월 2일부터 활동을 시작한 자문위원회는 2018년 1월, 1년간의 활동을 보고서 형식으로 개헌특위에 제출하였다. 이익균점권과 관련하여 또 다시 헌법상의 도입의 의견이 제시되었다. 이익균점권을 기본권 조항으로 포함시키자는 주장은 특히 노동계와 정의당 등에서 강하게 주장하였다. 자문위원회는 보고서를 통해 제헌헌법상의 이익균점권의 핵심논리는 근로자에게 자본가와 함께 기업 활동의 열매를 나누어 가질 ‘당연한 권리’가 있음을 강조하면서 이익균점권 조항이 존재한 다는 것 자체가 노동에 대한 헌법의 존중을 보여주는 것에 의미가 있다¹⁴³⁾고 언급한다. 다만, 현대적 관점에서 보았을 때 이익균점권보다는 사업운영 참가권을 보다 현실적인 대안으로 보았다. 반면, 정의당은 별도의 조항으로 이익균점권을 직접 명시하는 방안을 채택했다. 문재인 정부는 2018년 3월 26일, 헌법개정안을 발의하여 국회에 제출한다. 문재인정부의 헌법개정안에는 근로의 표현을 노동으로 바꾸고, 노동3권 보장을 강화, 동일가치노동 동일임금의 국가의 노력의무 등의 내용이 포함되어 있다.

노동계는 “이익균점권을 헌법화 하는 것 자체가 노동에 대한 헌법의 존중”¹⁴⁴⁾을 보여줄 수 있으며 “오늘날 근로자의 경영참여, 노조 할 권리의 보장, 단체협약의 효력확장제나 산별교섭 촉진 등 근로자 대표성 제고, 노동소득 분배율 제고를 위한 사회정책적 수단 강구, 최고임금제 등을 촉진하는 근거”¹⁴⁵⁾로서 이익균

143) 국회헌법개정특별위원회 자문위원회, 「국회 헌법개정특별위원회 자문위원회 보고서」, 대한민국 국회, 2018.1, 92면. (URL: <http://steering.na.go.kr/steering/reference/reference08.do?mode=view&articleNo=659853&article.offset=0&articleLimit=10>)

144) 신인수, “민주노총 개헌안”, 「노동헌법개정국회토론회」, 전국사무금융서비스노동조합, 2018, 14면.

점권의 선언은 중요하다고 한다.

<표 4> 2018년 노동기본권 관련 헌법개정 논의 안 비교

현행 헌법 ¹⁴⁶⁾	자문위원회 조문시안 ¹⁴⁷⁾	정부 개정안
<p>第32條 ① 모든 국민은 勤勞의 權利를 가진다. 國家는 社會的·經濟的 方法으로 勤勞者의 雇傭의 增進과 適正賃金의 保障에 노력하여야 하며, 法律이 정하는 바에 의하여 最低賃金制를 施行하여야 한다.</p> <p>② 모든 국민은 勤勞의 義務를 진다. 國家는 勤勞의 義務의 내용과 조건을 民主主義原則에 따라 法律로 정한다.</p> <p>③ 勤勞條件의 基準은 人間의 尊嚴性을 保障하도록 法律로 정한다.</p> <p>④ 女子의 勤勞는 특별한 보호를 받으며, 雇傭·賃金 및 勤勞條件에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.</p> <p>⑤ 年少者의 勤勞는 특별한 보호를 받는다.</p> <p>⑥ 國家有功者·傷痍軍警 및 戰歿軍警의 遺家族은 法律이 정하는 바에 의하여 優先的으로 勤勞의 機會를 부여받는다.</p>	<p>제35조 ① 모든 <u>사람은 일할 권리를 가진다.</u></p> <p>② <u>국가는 고용의 증진에 노력하고, 고용안정을 위한 정책을 시행해야 한다. 근로자를 고용할 때는 정당한 이유가 없는 한 기간의 정함이 없이 직접 고용 하여야 한다.</u></p> <p>③ <u>국가는 적정임금의 보장에 노력하며, 법률이 정하는 바에 따라 최저임금제를 시행한다. 동일한 가치의 노동에 대하여는 동일한 임금이 지급되어야 한다.</u> (현행 ②항 삭제)</p> <p>④ <u>노동조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 공동으로 결정하되, 그 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.</u></p> <p>⑤ <u>근로자는 정당한 이유 없는 해고로부터 보호받을 권리를 가진다.</u> (현행 ④항, ⑤항 다른 조항으로 이동)</p> <p>⑥ <u>국가유공자·상이군경과 전몰군경의 유가족은 법률이 정하는 바에 의하여 우선적으로 노동의 기회를 부여받는다.</u></p> <p>⑦ <u>국가는 모든 사람이 일과 생활을 균형 있게 영위할 수 있도록 정책을 실시하여야 한다.</u></p>	<p>제33조 ① 모든 국민은 <u>일할 권리를 가지며, 국가는 고용의 안정과 증진을 위한 정책을 시행해야 한다.</u></p> <p>② 국가는 적정임금을 보장하기 위하여 노력해야 하며, 법률로 정하는 바에 따라 최저임금제를 시행해야 한다.</p> <p>③ 국가는 <u>동일한 가치의 노동에 대해서는 동일한 수준의 임금이 지급되도록 노력해야 한다.</u></p> <p>④ 노동조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하되, 그 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.</p> <p>⑤ 모든 국민은 고용·임금 및 그 밖의 노동조건에서 <u>임신·출산·육아 등으로 부당하게 차별을 받지 않으며, 국가는 이를 위해 여성의 노동을 보호하는 정책을 시행해야 한다.</u></p> <p>⑥ 연소자(年少者)의 노동은 특별한 보호를 받는다.</p> <p>⑦ 국가유공자·상이군경 및 전몰군경(戰歿軍警)·의사자(義死者)의 유가족은 법률로 정하는 바에 따라 우선적으로 노동의 기회를 부여받는다.</p> <p>⑧ 국가는 모든 국민이 일과 생활을 균형 있게 할 수 있도록</p>

145) 신인수, 위의 발표, 14면.

		록 정책을 시행해야 한다.
<p>第33條 ① 勤勞者는 勤勞條件의 향상을 위하여 自主的인 團結權· 團體交涉權 및 團體行動權을 가진다.</p> <p>② 公務員인 勤勞者는 法律이 정하는 者에 한하여 團結權· 團體交涉權 및 團體行動權을 가진다.</p> <p>③ 法律이 정하는 主要防衛産業體에 종사하는 勤勞者의 團體行動權은 法律이 정하는 바에 의하여 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다.</p>	<p>제36조 ①근로자는 자주적으로 단결할 자유를 가진다.</p> <p>②근로자는 단체교섭권 및 단체협약 체결권과 대표를 통하여 사업운영에 참여할 권리를 가진다.</p> <p>③근로자는 경제적·직업적 이익에 관한 주장을 관철하기 위하여 파업 기타 단체행동을 할 권리를 가진다. 현역군인과 경찰공무원의 단체행동권은 법률이 정하는 바에 의하여 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다.</p>	<p>제34조 ① 근로자는 자주적인 단결권과 단체교섭권을 가진다.</p> <p>② 근로자는 노동조건의 개선과 그 권익의 보호를 위하여 단체행동권을 가진다.</p> <p>③ 현역 군인 등 법률로 정하는 공무원의 단결권, 단체교섭권과 단체행동권은 법률로 정하는 바에 따라 제한하거나 인정하지 않을 수 있다.</p> <p>④ 법률로 정하는 주요 방위산업체에 종사하는 근로자의 단체행동권은 필요한 경우에만 법률로 정하는 바에 따라 제한하거나 인정하지 않을 수 있다.</p>

정부 개헌안에 대하여 국회의 야당의원들이 불참하면서 개헌안 처리가 무산되었다. 정부에서도 20대 국회의 여소야대의 정치지형에서 더 이상 추진하지 않겠다는 입장을 표명하면서 현재 10차 개헌의 추진은 담보되어 있는 상태이다.

5) 소결

제헌헌법상의 이익균점권의 실현을 위한 시도로서 이대통령의 시정연설, 귀속재산처리법에서의 이익균점관련 조항 제정 시도, 1948년 상공부장관이 대한부령으로 실시한 귀속사업 근로자에게 기업이익의 80%를 상여금으로 지급하는 내용을 담은 「귀속사업지령이십호」 등에서 확인할 수 있다.

또한 1980년 서울의 봄, 1987년 민주화항쟁등 주요한 현대사의 헌법 개정의 시기마다 이익균점건의 재논의가 경제균등의 원리로서 재등장하였다. 1980년 서울의 봄 시기에서는 크리스찬아카데미의 6인 개헌안에서 이익균점권을 재점화 하

146) 대한민국헌법[시행 1988. 2. 25.] [헌법 제10호, 1987. 10. 29., 전부개정].

147) 국회헌법개정특별위원회 자문위원회, 위 보고서, 87면.

였고, 1987년 민주화 항쟁 이후에는 여야간의 합의된 8인 회담에서 이익균점권 논의가 끝까지 쟁점사항으로 논의되었다. 2017년 촛불시민항쟁이후의 개헌논의에서는 노동계와 정의당에서 이익균점권 논의를 이어갔다.

매시기마다 이익균점권이 등장하는 것은 제헌헌법상의 경제적 균등과 경제민주화라는 요구에 대한 방안으로 이익균점권이 그 해결방안으로 제시되었기 때문이다.

3. 1987년 “노동자 대투쟁” 과 단체교섭을 통한 이익분배

1) 1987년 “노동자 대투쟁”

1987년의 6월 항쟁이 종결된 6·29선언 직후, 7월 초부터 9월 중순까지 전국에서 “노동자 대투쟁”이 일어난다. 두 달 반 정도의 기간 동안 전국에서 3,311건의 노동쟁의가 발생¹⁴⁸⁾했고 이는 1986년 쟁의건수 276건의 12배에 달하는 규모¹⁴⁹⁾였다. 노동자대투쟁은 6월 항쟁 이후 정치적 민주화 과정에서 “병영과 감옥으로 전락한”¹⁵⁰⁾ 작업장의 민주화를 요구하고, 생존권적인 요구를 결합하여 진행된 것이었다.

2) 노동조합의 임금협약을 통한 이익균점권 현실화

노동조합에서 임금협상 과정에서 기업이익에 대한 성과급배분을 요구하였고 1990년에는 현대자동차 노사의 사례가 사회적인 이슈가 되었다.

현대자동차노동조합(이하, 현자노조)은 1987년의 6월 항쟁과 “노동자 대투쟁”이

148) 노중기, “87년 노동자대투쟁의 역사적 의의와 현재적 의미”. 「경제와사회」, 비판사회학회, 2012, 183면.

149) 노중기, 위의 논문, 183면.

150) 노중기, 위의 논문, 187면.

후인 1987년 9월에 결성되었다. 1989년 현대자동차의 순이익은 425억¹⁵¹⁾을 넘었다. 현대자동차 근로자의 구술기록에 따르면 성과지급요구의 배경을 파악할 수 있다. 현자노조는 조합원들의 의견을 토대로 1990년 임금요구안에 성과급 150% 지급을 요구했다.

회사에서 항상 그랬거든요. 일 열심히 해라. 회사에 이익이 많이 남아야 임금도 올려주고 할 거 아니냐. 증권회사에서 연말 회사 경영 분석을 발표하지 않습니까. 그 당시 현대자동차 경영이익이 엄청났어요. 그러니까 몇 사람이 ‘야, 현대자동차가 이렇게 영업 성과를 올렸으니까 우리한테도 뭔가 있어야 되지 않냐. 상여금을 지급해야 되지 않냐’는 것이 일종의 문제제기 형태로 됐는데. 그것이 조합원 대중들한테 열이 확 확산됐죠.¹⁵²⁾

현대자동차노동조합의 성과배분투쟁은 계속되었지만 현대자동차측의 회유와 압박¹⁵³⁾에 대응하며 진행되었다. 현대자동차노동조합은 고용안정요구가 관철된 이후 90년대 초부터 현재까지도 임금협상 요구안에 기업 이익에 대한 성과배분 요구안을 지속적으로 포함¹⁵⁴⁾시키고 있다.

현재에도 산업별노동조합의 공동요구안 및 모범단체협약안 등에는 단체교섭의 교섭대상으로 “경영성과의 공정분배에 관한 사항”(전국민주노동조합총연맹 공공운수노조, 2018), “경영성과의 공정분배와 경영참가에 관한 사항”(한국노동조합총연맹 제조연대, 2019)등을 규정하고 있다.

151) 전국금속노동조합 현대자동차지부, 「현자노조20년사」, 한내, 2009, 105면.

152) 전국금속노동조합 현대자동차지부, 앞의 책, 105면.

153) 1992년 성과배분투쟁은 7일간의 접거농성, 장외 투쟁 등의 방식으로 진행되었는데 당시 성과배분투쟁으로 해고76명, 정직101명 등 대규모 징계가 발생하기도 했다., 전국금속노동조합 현대자동차지부, 앞의 책, 147면.

154) 현대자동차노조는 2019년 임금요구안으로 “당기순이익의 30%성과급지급(우리사주포함)”을 요구했다. ; 전국금속노동조합 현대자동차지부, 「현대차지부소식지」, 19-01-34호, 2019. 05. 10.

3) 기업의 성과연동임금제와의 구별

이익배분의 방식에 있어서 성과연동임금제와 성과급요구는 다르다. 예컨대 노동조합에서 요구하는 성과급제는 plus sum¹⁵⁵⁾의 방식으로 기본적으로 “기업이윤이 OO%이상을 차지하는 경우 성과급을 △△△라는 기준에 따라 지급한다.”의 방식으로 구성된다. 이것이 사업장내에서 반복되다보면 어느 순간 성과연동임금제와 혼용되어 이해되기도 하는데 이는 노동조합이 plus sum으로 요구했다 하더라도 이익배분이 상시적으로 존재하게 되면 고정 임금의 일종으로 이해될 수도 있기 때문이다. 실제로 1990년대 노동조합에서는 총액임금제등을 회피하거나 협상을 용이하게 할 목적으로 고정급이 아닌 성과급의 명목으로 임금인상을 꾀한 측면도 있다. 또한 사용자 측에서도 추가임금 개념의 성과급제를 장기적으로 임금으로 전환시킬 수 있는 여지가 많이 있다.

성과연동임금제는 보상체계 면에서 개인 혹은 조직집단의 성과를 기준으로 함으로써 근로자 집단내부에서의 경쟁을 통해 오히려 노동강도 강화의 악순환의 고리로 작용할 수 있는 여지가 있다. 예컨대 정부가 공무원, 교원, 공공기관에 대하여 정책적으로 도입한 경영평가에 따른 성과연동임금체계에 있어서 다수의 노동조합이 조합원들로 하여금 자발적 동의절차 등을 거쳐 성과급을 반납하도록 한 후, 이를 조합원에게 균등하게 분배하는 방식으로 운영하는 “성과급 균등분배 운동”¹⁵⁶⁾을 펼치기도 했다. 성과연동임금체계가 현장에서는 ‘성과에 대한 배분’의 의미보다는 ‘근로자에 대한 사용자의 통제력 강화수단’으로 활용되는 경우가 많이 때문¹⁵⁷⁾이다. 위에서 논한 이익균점차원의 임금협약은 성과연동임금제와는 다른 구별개념임을 밝혀둔다.

155) 연봉제에서 연봉을 감액하지 않고 최악의 경우 1%라도 인상하거나 동결시키는 것을 말한다. ; 지은 실, 「인적자원관리 용어사전」, 한국학술정보, 2009.

156) 전국교직원노동조합은 2020년 조합원들의 동의를 거쳐 성과급 균등분배제도를 시행하고 있다.

157) 2011년 공공기관에 성과급제 도입이후 평가의 신뢰성과 현장의 자본통제력 강화를 우려한 노동조합은 성과급을 균등 분배하여 무력화 하는 투쟁을 벌인다. 예를 들면 개인별로 S,A,B,C,D등급으로 나뉘어 있는 성과급을 B의 기준으로 평준화 하는 작업이었다. 이러한 관행에 대하여 정부는 2017년 ‘예산 및 기금운용계획 집행지침’을 통해 성과급 균등분배를 금지하는 규정을 마련할 것을 각 기관에 강제하기도 했다. 2020년 성과급 균등분배 실행을 결정한 국민건강보험공단 노동조합은 최근 기획재정부가 노조의 균등분배가 지속되는 경우 국민건강보험공단에 대한 성과급 지급을 중단하고 신규인력 채용에 대하여 재고하겠다는 입장을 밝힘에 따라 성과급 균등분배를 중단을 결정하기도 했다.

4) 1987년 이후, 노동시장의 변화

(1) 고용구조 및 고용형태

한국사회의 노사관계의 기본적인 토대가 되는 노동시장의 상황은 1997년 IMF 외환위기 국제금융구제를 전후로 많은 변화가 있어왔다. 인구의 증가로 인하여 경제활동인구가 1987년 16,873천명을 기록했던 것이 2019년 28,186천명으로 증가했다. 1987년과 비교하면 2019년의 경제활동인구수는 11,313천명(67%)이 증가한 것이다. 이는 인구의 증가와 함께 2016년 고령자고용법의 개정으로 정년이 60세 이상으로 연장¹⁵⁸⁾되었고 한국전쟁 후 태어난 베이비붐 세대¹⁵⁹⁾의 고령화 사회로의 진입했지만 정년 후 경제활동 유지 등이 주요 영향이 되었을 것으로 파악된다.

<표 5> 1987년 이후 노동인구수의 현황

연도	1987	1997	2007	2017	2019
15세 이상 인구	28,955	34,851	39,180	43,931	44,504
경제활동인구	16,873	21,782	24,351	27,748	28,186
(참가율)	(58.3)	(62.5)	(62.2)	(63.2)	(63.3)
취업자	16,354	21,214	23,561	26,725	27,123
실업자	519	568	790	1,023	1,063
(실업률)	(3.1)	(2.6)	(3.2)	(3.7)	(3.8)
비경제활동인구	12,082	13,070	14,829	16,183	16,318

출처 : 통계청, 『경제활동인구연보』 각 년도 (단위 : 천명)¹⁶⁰⁾

<표 6>은 1987년 이후 종사상 지위별 취업자 변화 추이이다. 전체적으로 임금근로자 수가 증가했고 연도별 취업자 대비 임금근로자의 수는 더 급격한 증가세를 보이고 있다. 전체 임금근로자수는 1987년 9,610천명에서 2019년 20,440천명으로 증가하여 10,830천명이 증가하였다. 1987년에 비하여 전체 경제활동인구의 숫자 중 임금근로자의 숫자는 2배 이상의 증가율을 보이고 있다.

158) 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제19조.

159) 통상 베이비붐 세대는 1955~63년 사이에 태어난 사람을 말하며, 2010년 통계에 의하면 전체인구의 14.3%를 점유하고 있다.

160) 1987년 자료는 [표3-2]에서 원자료 참고 (한국노동운동사5), 584면.

1987년 "노동자 대투쟁" 직후인 1988년에는 임금근로자가 전체의 9,610천명 (57%)의 수준에 머물렀다. 자영업자가 5,093천명(30%), 무급가족종사자가 2,167천명(13%)으로 통계되어 임금근로자가 아닌 경우가 7,260천명(43%)에 달하고 있던 상황이었다. 이후 임금근로자의 비율은 점점 증가하여 2019년을 기준으로 경제활동인구 27,123천명 중 20,440천명으로 전체의 75%수준으로 유지되고 있다.

<표 6> 1988년 이후 종사상 지위별 취업자 변화 추이자료

연도	1988	1997	2007	2017	2019
취업자 전체	16,869	21,214	23,561	26,725	27,123
임금근로자	9,610 (57%)	13,404 (63%)	16,095 (68%)	19,934 (75%)	20,440 (75%)
상용	5,348 (56%)	7,282 (54%)	8,715 (54%)	13,428 (67%)	14,216 (70%)
임시	2,766 (29%)	4,236 (32%)	5,202 (32%)	4,992 (25%)	4,795 (23%)
일용	1,496 (16%)	1,886 (14%)	2,178 (14%)	1,514 (8%)	1,429 (7%)
자영업자	5,093 (30%)	5,901 (28%)	6,047 (26%)	5,682 (21%)	4,606 (17%)
무급가족종사자	2,167 (13%)	1,908 (9%)	1,419 (6%)	1,110 (4%)	1,077 (4%)

출처 : 통계청, 『경제활동인구연보』 각 년도 (단위 : 천명)¹⁶¹⁾

전체 취업자 중 임금근로자가 차지하는 비율이 상당부분 증가한 것은 산업구조의 변화의 영향으로 보인다. 같은 시기 1, 2차 산업의 비중이 낮아지고 사회복지 및 서비스업 중심의 3차 산업의 비율이 증가했기 때문이다. 임금근로자의 경우 또다시 상용, 임시 및 일용직으로 구분되고 있는데 이중 임시·일용직 근로자의 비율은 1997년 이후 2007년에는 46%선까지 올라갔다가 2019년에는 30%대로 낮아진 것을 확인할 수 있다. 종사상지위의 지표 개념 중 상용직이 '고용계약기간이 1년 이상인자 또는 고용계약기간을 정하지 않은 경우 소정의 채용절차에

161) 1987년 자료는 [표4-4]에서 원자료 참고 (한국노동운동사5), 586면.

입사한 사람으로 회사의 인사관리규정을 적용받는 자 등'으로 구분하고 있어 비정규직 전체를 포괄하는 것에는 한계가 존재한다. 한계를 감안했을 때 비정규직 노동자의 비율은 더 증가될 것으로 보이며 최근 통계청의 집계결과 전체 근로자 중 비정규직 근로자의 비율은 36.4%¹⁶²⁾로 파악되고 있다.

시기별 흐름을 기준으로 보았을 때 1997년 IMF외환위기 이후 고용부문의 유연화가 요구되었고 비정규직의 증가가 사회적문제로 쟁점화 되었다. 이후 비정규직 보호법¹⁶³⁾의 시행에도 불구하고 여전히 유연한 고용과 그로 인한 저임금노동시간의 형성은 해결해야 할 문제이다. 2007년 이후 정부의 공공부문 비정규직 보호 정책, 무기계약직 전환 정책 등으로 인하여 비정규직 비율은 점차 감소되고 있지만 절대적인 임금근로자수가 증가하고 있기 때문에 비정규직 근로자의 숫자는 증가하고 있다. 또한 근로계약상 정규직으로 구분되지만 종사상 지위가 임시직 또는 일용직에 속하여 고용이 불안정하고 사회적 보호가 필요한 취약근로자도 광범위하게 존재¹⁶⁴⁾하고 있다.

(2) 소득불평등과 사회양극화

우리나라는 노동집약적 산업육성 정책으로 경제성장의 기틀을 잡았다. 장시간 노동은 노동계의 주된 화두가 되어왔다. 2018년 기준으로 우리나라 임금근로자의 연간 노동시간이 처음으로 2,000시간 이하인 1,967시간으로 집계되었다. 그럼에도 불구하고 아직도 OECD국가 중 5번째로 연간 노동시간이 긴 나라에 속한다. 장시간이 해소되지 못하는 주요한 이유는 저임금노동이 꼽히고 있다.

비정규직 근로자의 경우에는 정규직 근로자에 비하여 더욱 취약한 저임금 상황에 놓여있다. IMF외환위기 이후 비정규직 근로자가 증가했고 임금격차도 당시에 크게 확대되었다. 정규직 근로자의 임금을 100으로 했을 때 비정규직 근로자의 임금수준은 2000년대 초반 70수준을 유지하다가 2008년 경제위기 이후 61수

162) 통계청, “경제활동인구조사 근로형태별 부가조사”, 2019. 8.

163) 과건근로자 보호 등에 관한 법률(1998.7.1.시행), 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(2007.7.1.시행)를 소위 ‘비정규직보호법’으로 분류한다.

164) 2002. 7. 에 진행된 노사정위원회 비정규특위에서 취약근로자의 범위를 정하고 사회적 보호의 필요성에 의해 취약근로자의 현황을 파악하고 있으나 노사정 합의에 따라 비정규직 통계에는 포함하지 않음 (출처 : e-나라지표 http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=2477)

준까지 하락한 후 2017년까지 회복세를 보이고 있지만 2000년대 초반 수준에 미치지 않고¹⁶⁵⁾ 있다. 장시간의 노동시간을 해소하기 위해서는 노동시간에 대한 정책적 제약도 중요하지만 근로자 임금구조의 개선을 통한 실질임금 증가¹⁶⁶⁾가 전제되어야 한다. 2018년 기준 통계청의 발표에 따르면 1%의 대기업 및 중견기업이 전체 영업이익의 78.1%를 차지하고 있어 불공정한 분배가 확인된다.

5) 소결

1987년 “노동자 대투쟁”은 근로자가 단체교섭체도를 통해 기업의 이익에 대하여 배분을 요구할 수 있다는 새로운 계기점이 되었다. 이익균점권이 법제화를 통해 보장된 것은 아니지만 기업의 이익을 분배하라는 권리의식이 사업장 내에서의 임금협약이란 규범으로 성립된 것은 최소한의 그 취지가 현실로 발현된 것이라고 평가할 수 있다.

1987년 이후 노동시장에는 많은 변화가 있었다. 경제활동인구가 증가하였고 임금 근로자의 비중이 1987년 57%수준에서 2019년에는 75%수준으로 대폭 증가했다. 고용형태에 있어서는 IMF외환위기 이후 비정규직의 고용이 늘어났고 2019년 현재 비정규직 근로자의 비율은 36.4%의 수준으로 정규직 근로자에 비하여 상대적으로 취약한 상황에 놓여있다.

“노동자 대투쟁” 이후 노동조합의 기업의 성과배분에 관한 내용은 산업별 노동조합 단위의 단체협약 공동요구안으로 명시되어 각 노동조합의 상황에 따라 단체협약을 체결하는 방식으로 실현되고 있다.

165) 성재민, “임금불평등의 최근 추세와 원인”, 「노동리뷰」 제68호, 2018, 55-74면 참고.

166) 2010년 이후, 자동차 완성사를 중심으로 노사 간의 합의과정으로 진행된 주간연속 2교대제(24시간 맞교대제의 개선을 위한 것)를 도입하는 과정에는 야간·연장근무시간 감소로 인한 임금수준 하락을 우려한 노동조합은 ‘임금삭감 없는 주간연속2교대제’를 주장했다.

4. 근로자 경영참가제도로서의 이익균점권

1) 경영참여제도의 개괄

근로자 경영참가제도는 보통의 경우 자본참가, 성과참가, 의사결정 참가로 분류¹⁶⁷⁾한다. 자본참가는 우리사주제도와 같이 근로자 혹은 근로자의 조직이 기업 주식의 일정부분을 보유하고 주주로서 배당을 받는 형태를 의미한다. 이익(성과)참여는 사업의 결과물에 따른 성과를 일정한 기준에 따라 배분하는 일종의 보상에 관한 부분이다. 의사결정 참가의 경우 기업의 주요한 결정 사항에 있어서 근로자대표의 의견을 들어 협의 혹은 의결하는 의사결정사항의 문제이다. 하지만 근로자 경영참가제도는 단순히 도식화 시킬 수 있는 부분은 아니다. ILO는 근로자 경영참가에 대하여 “임금과 근로조건, 고용과 해고, 기술적 변경과 생산기구의 조직 및 사회적 영향, 투자 및 계획 등의 여러 문제에 관해 기업 수준에서 모든 결정을 하거나 이를 준비하고 준수하는 데 있어서 근로자의 영향력을 행사하는 것”¹⁶⁸⁾으로 정의하고 있다.

ILO의 이와 같은 정의를 기본으로 생각해보면 형식적으로 도식화되는 경영참가의 내용을 넘어 실제 우리사회 노사관계에 있어서 경영참가의 방식은 다양하게 나타나고 있다는 사실을 알 수 있다. 노동조합이 있는 경우 임금과 근로조건 등에 대한 단체교섭도 근로자가 경영에 참가하는 주요한 유형이라고 할 수 있다. 경영사항과 관련하여 단체교섭의 범위를 어디까지 볼 것인지에 관해 오랫동안 이어진 논의도 있지만 교섭의 대상 범위를 떠나 단체교섭이 임금과 근로조건에 대한 집단적 협의의 기능을 하고 있음은 다툼이 없다 할 것이다.

앞서 살폈듯이 근로자 경영참가제도는 근대적 자본주의 노동의 비인격화와 강한 노동운동을 포섭하는 정책으로 등장했다. 제헌헌법상 이익균점권도 경영참가제도의 일환이었다. 영리를 목적으로 운영하는 사기업의 성과 부분에 있어서 근로자의 균점권을 보장하는 성과참가 방식제도의 일환인 것이다. 경영참가제도는

167) 박귀천, 「근로자경영참여에 관한 법적 검토」, 노동법포럼(Vol.19, 2018. 11.), 노동법이론실무학회, 2면.

168) 김철·이상훈, 「근로자 경영참여의 쟁점과 과제」, 사회공공연구원-위킹페이퍼, 2016, 9면.

자본참가, 이익참가 및 의사결정참가가 상호보완적인 관계로 작동해야 그 효과를 극대화 할 수 있다. 그렇다면 이하에서는 현재적 시점에서 우리 사회에서 법제도가 되어있는 근로자 경영참가제도를 살펴보도록 한다.

2) 노동자경영참가의 종류

(1) 자본참가

자본참가란 기업에 소속되어 있는 근로자가 직접 자기회사의 주식을 획득하여 기업 내 근로자 이면서 동시에 주주인 이중적인 역할에서 기업의 경영에 참가하는 방식¹⁶⁹⁾이다. 자본참가방식에 있어서 기업의 근로자는 내부정보에 접근이 용이하며, 다른 이해관계인보다 주주로서 기업의 경영사항을 감시하고 통제하는 역할이 수월하다는 취지에서 긍정적으로 평가되기도 하며, 기업의 근로자가 주식을 취득하게되면 회사의 성과가 곧 본인과 직결되는 것으로 회사의 생산성 향상에 도움이 된다는 측면도 거론된다.

현재 우리나라는 근로복지기본법을 통해서 우리스주제도를 규정하고 소속된 기업의 주식을 취득하고 보유할 수 있도록 하는 제도를 운영하고 있다.

i) 우리스주제도의 연혁

우리나라의 우리스주제도는 1958년 10월 (주)유한양행이 근로자에게 회사의 주식을 지급한 것에서 시작되어 단편적으로 몇몇 기업에서 실시¹⁷⁰⁾되다가 1968년 자본시장육성에관한법에서 상장법인의 유상증자시 신규 발행 주신의 10%를 우선배정하도록 규정하면서 법제화 되었고 이는 2002년 근로자복지기본법의 제정이전에 우리스주제도의 법적 기초가 된다.

현재 우리스주제도를 규정하고 있는 ‘근로자복지기본법’은 중소기업근로자복지진흥법 및 근로자의생활향상과고용안정지원에관한법률 등 근로자복지와 관련된 법령을 통합·정비하여 생산적 복지의 실현과 근로자 복지정책 및 사업을 효율적

169) 최웅용, “우리스주제도가 기업지배구조에 미치는 영향”, 「관리회계연구」 제8권 제2호, 2008, 124면.

170) 한국증권금융 우리스주, 「우리스주제도의 이해」, 한국증권금융주식회사, 2011.

으로 추진을 목적으로 2001년 8월에 제정되어 2002년부터 시행되었다. 이후 2010년 ‘근로복지기본법’의 제정으로 우리사주조합의 요건을 일원화 하였다.

<표 7> 2002년 이후 우리사주제도 입법연혁

	근로복지기본법 (2002)	근로복지기본법 (2005)	근로복지기본법 (2010)
특징	우리사주제도에 대한 체계적인 법체계의 완비	우리사주 취득 기회의 확대 지주회사의 증가에 따른 보완	사내근로복지기금법과 통합 우리사주 취득기회확대등
주요 내용	비상장기업에 대한 규정마련, 노동부의 지도감독원한 부여 회사의 무상출연, 차입형 우리사주제도 도입	우리사주조합원 자격범위 확대 (비상장 자회사 및 손자회사 근로자 포함) 우리사주매수선택권 도입	우리사주조합원 자격범위 확대(수급관계회사) 우리사주매수선택권 부여한도의 폐지

출처 : 「우리사주제도의 이해」, 한국증권금융, 2011.

ii) 우리사주조합의 설치와 운영

우리사주관 주식회사의 소속 근로자 등이 그 주식회사에 설립된 우리사주조합을 통하여 취득하는 그 주식회사의 주식을 말하며 우리사주조합은 우리사주를 취득·관리하기 위하여 이 법에서 정하는 요건을 갖추어 설립한 단체를 말한다. (근로복지기본법 제2조 제4호, 제5호)

우리사주조합을 설치하기 위해서는 우리사주조합원 자격을 가진 근로자 2명¹⁷¹⁾ 이상의 동의를 받아 우리사주조합설립준비위원회(이하, ‘설립준비위원회’)를 구성하여 회사와 우리사주조합에 대한 지원과 운영관련한 협의를 거쳐야 한다. 회사와의 협의 후 전체근로자 과반수 이상이 참석하는 총회를 소집하여 조합규약을 확정하고 대표자등 임원을 선출하여야 한다. 총회로부터 3주 이내에 설립준비위원회는 수탁기관과 우리사주관리 위탁계약을 체결하고 노동부장관에게 통지하여야 한다. (근로복지기본법 제33조 제1항, 동법 시행령 제8조, 동법 시행규칙 제8조) 우리사주조합의 설립 및 운영에 관하여는 근로복지기본법에서 정한 규정을 제외하고는 민법상의 사단법인에 관한 규정을 적용한다. (근로복지기본법 제33조

171) 과거에는 우리사주조합원의 자격을 가진 근로자 전체의 5분의 1이상의 동의를 받아 설립준비위원회가 구성되었지만 2016년 법개정으로 설립준비위원회 구성 절차가 간소화 되었다.

제2항)

우리사주조합의 운영은 전체 조합원의 의사를 반영하여 민주적으로 운영되어야 하며 근로복지기본법에서는 총회의결사항을 규정하고 있다. (근로복지기본법 제35조 제2항)

<근로복지기본법상 총회 의결사항>

1. 규약의 제정과 변경에 관한 사항
2. 우리사주조합기금의 조성에 관한 사항
3. 예산 및 결산에 관한 사항
4. 우리사주조합의 대표자 등 임원 선출
5. 그 밖에 우리사주조합의 운영에 관하여 중요한 사항

우리사주조합의 대표자는 1년에 1회 이상의 총회를 소집해야 한다. 총회 의결사항에 대하여 규약에 정하는 바에 따라 총회를 대의원회로 갈음할 수 있지만 1호의 ‘규약의 제정과 변경에 관한 사항’은 반드시 우리사주조합원 총회의 의결을 거쳐야 한다. (근로복지기본법 제35조 제3항) 우리사주 실시회사와 우리사주조합은 우리사주조합에 대한 회사의 지원내용, 지원조건을 협의하기 위하여 2명 이상 10명이하의 노사 동수로서 우리사주운영위원회를 두어 운영할 수 있다. (근로복지기본법 제35조, 동법 시행령 제13조)

iii) 우리사주조합의 조합원의 자격

우리사주조합의 조합원의 자격은 우리사주제도 실시회사 뿐만 아니라 비상장 자회사, 비상장 손자회사 및 하청업체의 소속 근로자도 일정한 절차에 따라 자격요건이 성립된다. (근로복지기본법 제34조, 동법 시행령 제9조)

<우리사주조합원의 자격>

1. 우리사주제도 실시회사의 소속 근로자
2. 우리사주제도 실시회사가 발행주식 총수의 100분의 50이상을 소유하고 있는 비상장 법인의 소속 근로자 (지배관계회사1-비상장 자회사)

3. 2호의 비상장법인이 발행주식 총수의 100분의 50이상을 소유하고 있는 비상장 법인의 소속 근로자 (지배관계회사2-비상장 손자회사)
4. 우리사주제도 실시회사로부터 도급받아 직전 연도 연간 총매출액의 100분의 50이상을 거래하는 주식회사의 소속 근로자 (수급관계회사)

지배관계회사 혹은 수급관계회사의 경우에는 각각 소속 근로자 전원의 과반수로부터 우리사주제도 실시에 대한 동의를 받아야 하며 해당 우리사주제도 실시회사의 우리사주조합으로부터의 동의절차가 이후에야 우리사주조합원의 자격이 부여된다.

iv) 우리사주조합제도 운영

우리사주조합은 우리사주의 취득을 위하여 기금을 조성하는데 기금은 우리사주조합원이 직접 출연한 기금, 실시회사, 지배관계회사 및 수급관계회사(이하, '실시회사등')에서 무상출연한 기금¹⁷²⁾, 차입금, 조합보유 주식의 배당금, 그 밖의 이자 등 수입금으로 구성된다. 조성된 기금은 우리사주 취득 및 차입금의 상환에 사용되어야 한다.

우리사주의 취득방법으로는 우리사주조합원에 대한 우선배정으로 인한 취득과 우리사주매수선택권의 행사에 의한 방법이 있다. 우선배정으로 인한 취득은 주권상장법인과 상장예정법인의 근로자는 공모하는 주식의 20%를 우선배정 받을 권리가 있다. (근로복지기본법 제38조 제1항) 우리사주매수선택권 행사에 의한 취득방법은 우리사주 실시회사가 발행주식총수의 20%의 범위에서 정관으로 정하는 바와 주주총회의 결의로 일정기간을 정하여 우리사주조합원에게 사전에 미리 정한 가격으로 우선 매수할 수 있는 권리를 부여하는 제도이다. 발행주식총수의 10% 범위에서 실시하는 경우는 실시회사의 이사회 결의로도 가능하다.

우리사주조합은 우리사주를 배정하거나 우리사주매수선택권을 부여하는 경우에는 저소득 및 장기근속 근로자를 우대해야하며(근로복지기본법 시행령 제14조 제1항), 실시회사와 주주가 무상 출연한 기금으로 운영하는 범위의 우리사주를

¹⁷²⁾ 우리사주 실시회사등은 매년 직전 사업연도의 법인세 차감 전 순이익의 일부를 우리사주조합기금에 출연할 수 있다. ; 근로복지기본법 제38조 제1항.

배정하는 경우 출연자와의 약정에 의해 다음과 같은 경우 우선 배정할 수 있다.
(근로복지기본법 시행령 제14조 제2항)

<회사 및 주주가 무상출연으로 취득한 우리사주의 우선배정 범위>

1. 장기근속 우수인력에 해당하는 조합원
2. 회사의 설립, 경영 및 기술혁신 등에 기여하였거나 기여할 수 있는 조합원
3. 그밖에 회사의 생산성·매출액 증가 등에 기여한 조합원

우리사주조합은 우리사주를 취득하게 되면 즉시 조합원 개인별로 구분된 계정에 배정하면서 분별관리를 해야 한다. 조합원 개인별계정에 예탁된 주식은 출연 방법에 따른 의무보유기간을 두고 있다.

국가는 우리사주제도의 활성화를 위하여 필요한 지원을 할 수 있고, 회사의 도산등으로 인하여 해당회사의 우리사주조합이 해당 회사를 인수하는 경우 그 주식 취득에 필요한 자금 등을 지원할 수 있다. (근로복지기본법 제48조, 제49조)

v) 우리사주조합제도의 현황과 한계

2018년 통계청의 기업활동조사 결과 우리사주제도를 실시하고 있는 기업체가 기업활동조사 대상 기업수 대비 약 11%(1,500개)의 기업에서 운영되고 있는 것으로 집계되었다. 통계청의 기업활동조사 대상 기업이 국내 회사법인 중 ‘상용근로자 50인 이상이면서 자본금 3억원 이상’의 제한적인 범위임을 감안하면 전체 사업체 중 우리사주제도가 시행되는 비율은 더욱 낮은 수치일 것으로 추정된다.

<표 8> 연도별 우리사주도입 기업의 수

구분	2016년	2017년	2018년
기업수	12,471	12,579	13,144
우리사주도입기업	1,470	1,448	1,503
비율	(11.8)	(11.5)	(11.4)

출처 : 「우리사주제도의 이해」, 한국증권금융, 2011.

근로복지기본법상 우리사주조합제도는 조합원이 발행주식의 20%범위 내에서의 우리사주우선 배정권 및 우리사주매수선택권을 부여하고 있는점, 우리사주제도에 따라 소수주주로서 의결권을 행사를 할 수 있는 점은 자본참가제도로써 평가될 수 있다. 그러나 대기업 중심의 소수의 기업에서 이뤄지고 있고 소수주주로서 기업의 경영에 참가할 수 있는 내용도 제한적이기 때문에 결국 전체 사회적인 소득의 재분배 기능을 담보하지는 못하고 있다.

(2) 이익(성과)참가

이익(성과)참가의 형태는 경영성과를 높이기 위한 목적으로 노동조합과 근로자의 적극적인 참여를 유도하고 협력과 성과의 대가로서 기업의 경영이익의 일부를 임금 이외의 형태로 근로자에게 분배하는 방식이다. 경영성과를 파악하는데 있어서 기업의 이익이 대표적이어서 이익참가(participation on profit)로 표현¹⁷³⁾된다. 현재 우리나라에서 이익참가 부분에 대해서는 별도로 법제화 된 부분은 없다. 1948년 제헌헌법에서 사기업의 근로자에게 ‘기업이익을 균점할 권리’는 이익참가의 형태였지만 법률화되지 못했다.

현재 한국사회에서 이익참가제도의 운영과 관련해서 단체교섭을 통해 제도화된 경우와 사업주의 주도하에 근로자 보상관리 차원에서 제도화 된 경우로 나눌 수 있다. 단체교섭을 통해 제도화 된 경우는 이익참가제도의 형식, 수준 및 운영 방식 전반에 대하여 노동조합과의 합의절차를 통해 결정할 수 있다. 다만, 노동조합의 교섭력에 따라 합의의 범위가 결정된다. 기업에서 인사노무관리차원의 보상관리 제도로서 이익참가 보상체계를 도입하는 경우도 많다. 이러한 경우 기업에서 보상규정·임금규정·상여금규정 등 취업규칙을 통해 이익참가제도를 사업장 내 규범화 하게 된다. 공공기관을 중심으로 경영평가를 통한 집단성과제도가 운영되고 있는 것이 그 예시라고 할 수 있다.

이익참가의 경우는 제도의 운영에 따라 경영참가의 의미가 달라질 수 있다. 집단성과제도의 경우는 기업의 소속감을 고취하고 근로의욕을 고취한다는 측면에서 긍정적으로 작용할 수 있지만, 개별성과제도의 도입은 집단 내 구성원들 사이

173) 김재원, “근로자경영참가에 관한 연구”, 「경제연구」 제22권 제1호, 2001, 143면.

의 경쟁의식을 촉발하여 근로자 참여를 통한 노동의 인간화 및 상호협력이라는 본래의 취지에 벗어날 수 있다.

(3) 의사결정구조 참가

i) 노사협의제의 연혁

우리나라의 의사결정구조 참가로서의 근로자 참여제도로는 근로자참여및협력증진에 관한 법률(이하, 근로자참여법)에 따른 노사협의회제도가 있다. 노사협의회제도가 최초 도입된 것은 1962년 노동조합법에 관련 조항을 규정¹⁷⁴⁾한 것이 그 시작이다. 당시 노사협의회는 경영참여의 의미보다는 노동조합의 교섭을 억제하려는 목적의 예비교섭 내지는 교섭배제적 성격¹⁷⁵⁾을 가지고 있었다. 이후 1980년 노사협의회법이 별도의 독립적인 법으로 제정되어 협의회의 구성 및 운영방식, 협의사항, 의결사항 및 보고사항 등 현재의 골자를 가진 내용으로 정리되었다. 김영삼 정부 하에서 1996년 5월 9일에 발족한 “노사관계개혁위원회”의 논의를 거쳐 현재의 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률(이하, 근로자참여법)의 제정으로 이어졌다.

<표 9> 노사협의회 제도 입법연혁

	노동조합법(1962)	노사협의회법(1980)	근로자참여및협력증진에 관한법률(1997)
시대· 사회적 배경	1961년 5.16쿠데타 이후 박정희 정권 하 예비교섭 내지는 교섭 배제적 성격으로 입법화	1980년 12월 31일 제정. 전두환 정부하의 5공화국 헌법 개정이후	김대중 정부 출범 후 발족된 ‘노사관계개혁위원회’(1996)논의의 일환으로 제정됨
설치	100인 이상 사업(장)	50인 이상 사업(장)	30인 이상 사업(장)

174) 노동조합법 [시행 1963. 4. 17.] [법률 제1329호, 1963. 4. 17., 전부개정] 제6조 (노사협의회) 사용자와 노동조합은 노사협조를 기하고 산업평화를 유지하기 위하여 노사협의회를 설치하여야 한다.

175) 당시 노동조합법 등 집단법의 최초 개정이 이뤄졌는데 경제성장과 국가안보를 위해 산업평화를 확보한다는 목적으로 노동기본권이 제약되는 과정을 거쳤다. 그 일환으로 복수노조설립금지과 노사협의회제도가 노동조합법에 규정된다. 노사협의회제도는 근로자참여의 의미보다는 예비교섭 내지 교섭배제적인 성격으로서의 노사협의회를 설치운영하였던 것으로 보인다.; 하갑래, 「집단적 노사관계법」, ㈜중앙경제, 2010, 24면.

대상	유노조 사업(장)	유노조 사업(장)	
적용 범위	적용제외업종 ¹⁷⁶⁾ 규정	적용제외업종 규정	적용제외 삭제
특이 사항	노동조합의 단체교섭권한을 노사협의회 근로자측 대표가 위임받은 것으로 법규정(33조 4항)	적용제외업종 일부 삭제 고충처리에 대한 부분 추가	설치대상을 모든 사업장으로 확대함

1997년에 제정된 근로자참여법이 기존의 제도와 크게 달랐던 부분은 적용대상이었다. 과거의 적용제외업종을 모두 삭제하고 사업 또는 사업장의 규모에 따라 상시 30인 이상 사용하는 사업장의 경우 반드시 노사협의회를 설치하도록 강제하였다. 또한 노사협의회 구성, 노사협의회 규정 등의 일반내용을 명시하고 노사협의회 협의사항, 의결사항 및 보고사항을 별도로 나누어 명시하였다. 이후 노사관계의 변화나 노동이슈가 발생하는 경우 의결사항의 내용을 추가 하는 등의 수준의 개정을 통해 지금까지 이어지고 있다. 이하에서는 현행 근로자참여법상의 노사협의회에 대하여 구체적인 내용을 검토한다.

<표 10> 근로자참여법 제정이후 주요 개정 내용

개정시기	주요개정 내용
1997.3.13. 제정	노사협의회 설치, 위원구성, 기능(협의사항, 의결사항, 보고사항) 명문화 미협외와 해석에 대한 이견 발생시 당사자간의 합의에 의해 중재신청 가능 노동조합의 단체교섭이나 활동은 이 법의 영향을 받지 않음을 명문화 중앙노사정협의회 구성
2001. 8. 14. 개정	협의사항 신설 : 직무발명등과 관련하여 당해 근로자에 대한 보상에 관한 사항
2007. 1. 26. 개정	위원의 신분보장 (협의회 출석 및 이와 직접 관련된 시간 보장) 협의사항 신설 : 사업장 내 근로자 감시설비의 설치에 관한 사항 신설 사전자료제공의무 규정 신설 (제13조의2) 중앙노사정협의회 구성조항 삭제
2007. 12. 27 개정	근로자위원의 선출을 방해하는 경우 노동부 시정명령 (제11조) 협의사항 신설 : 여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항

176) 제외업종 : 농업·수렵업·임업 및 어업, 도·소매 및 음식·숙박업, 금융·보험·부동산 및 용역업, 사회 및 개인서비스업, 제조업중 신문발행업, 공사기간이 1년 미만인 건설업.

2019. 4. 16. 개정	협회사항 신설 : 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 직장 내 성희롱 및 고객 등에 의한 성희롱 예방에 관한 사항
-----------------	--

ii) 노사협의회의 설치와 위원의 구성

노사협의회는 사업의 종류와 관계없이 근로조건에 대한 결정권이 있는 사업 또는 사업장 단위를 기준으로 설치한다. 상시 30인 미만의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장은 의무설치 대상은 아니다. (근로자참여법 제4조 제1항) 과거 노사협의회법으로 규정되어 있을 당시에는 예외사업을 열거하여 구분하였지만, 현재는 상시근로자 30인 이상의 모든 사업장에 적용된다. 노사협의회의 회의는 분기별 1회 이상 개최하여야 하며(제12조 제1항) 노사협의회를 설치하지 않거나 협의회의 미 개최시 사용자는 벌금이 부과된다. 고용노동부는 상시근로자의 판단기준에 간접고용근로자, 파견근로자등은 포함되지 않는다고 해석한다. (협력 68210-346, 2003.9.30)

노사협의회는 근로자측과 사용자측의 동수로 구성된다. 사용자측은 사용자 및 사업주가 추천한 자로 구성하며 각 3명 이상 10명 이하로 구성된다.(근로자참여법 제6조 제1항) 근로자위원의 구성방식은 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우와 없는 경우로 나뉜다. 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 추천한 자가 근로자위원이 된다.(근로자참여법 제6조 제2항) 노동조합이 없거나 과반이 되지 않는 경우 근로자간의 직접·비밀·무기명 투표에 의해서 선출해야 한다.(동법 시행령 제3조 제1항) 근로자위원 선출에 입후보하기 위해서는 해당 사업 또는 사업장의 근로자 10명 이상의 추천을 받아야 한다.(동법 시행령 제3조 제2항) 사업주는 선출과정에 개입하거나 방해해서는 안 되며(근로자참여법 제10조 제1항) 원활한 선출을 위하여 협조할 의무가 있다. 선출된 위원의 임기는 3년간 이며 위원 궐위시 보궐선거 등을 통해 잔여임기를 채우게 된다. 사용자는 근로자위원의 회의시간 뿐만 아니라 회의를 준비하는 데 필요한 시간을 보장해야 할 의무가 있다. 한편 사용자위원은 해당 사업이나 사업장의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자로 한다.(근로자참여법 제6

조 제3항)

iii) 노사협의회의 임무

1997년 근로자참여법의 제정당시 14개 조항의 협의사항을 법제화 하였다. 이후 네 차례에 걸쳐서 협의사항의 조항을 추가하였다. 근로자참여법 제20조 제1항 제12호의 직무발명 등 보상에 관한 사항(2001년), 제14호의 사업장내 근로자 감시설비의 설치에 관한 사항(2007년), 제15호의 여성근로자의 모성보호 등에 관한 사항(2007년), 제16호의 직장 내 성희롱 및 고객에 의한 성희롱 예방에 관한 사항(2019년)이 추가되었다.

<노사협의회 협의사항¹⁷⁷⁾>

1. 생산성 향상과 성과 배분

2. 근로자의 채용·배치 및 교육훈련
3. 근로자의 고충처리
4. 안전, 보건, 그 밖의 작업환경 개선과 근로자의 건강증진
5. 인사·노무관리의 제도 개선
6. 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등 고용조정의 일반원칙
7. 작업과 휴게 시간의 운용
8. 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도 개선
9. 신기계·기술의 도입 또는 작업 공정의 개선
10. 작업 수칙의 제정 또는 개정
11. 종업원지주제(從業員持株制)와 그 밖에 근로자의 재산형성에 관한 지원
12. 직무 발명 등과 관련하여 해당 근로자에 대한 보상에 관한 사항
13. 근로자의 복지증진

177) 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제20조 제1항 각호.

14. 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치
15. 여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항
16. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 직장 내 성희롱 및 고객 등에 의한 성희롱 예방에 관한 사항
17. 그 밖의 노사협조에 관한 사항

노사협의회에서는 협의사항에 대하여 위와 같이 규정하고 있다. 협의란 자기 의견을 상대방에게 설명한 다음 상대방의 의견을 듣거나 의견을 교환하는 일련의 의견교환 내지 논의과정을 말한다.¹⁷⁸⁾ 협의사항에 대하여 반드시 의결이나 합의할 의무는 없지만 당사자의 의견에 따라서 의결사항으로 두어도 된다.

<노사협의회 의결사항¹⁷⁹⁾>

1. 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립
2. 복지시설의 설치와 관리
3. 사내근로복지기금의 설치
4. 고충처리위원회에서 의결되지 아니한 사항
5. 각종 노사공동위원회의 설치

노사협의회 의결사항은 1997년 법 제정이후 변동된 부분은 없다. 위의 내용에 대하여는 사용자의 일방결정이 아니라 ‘의결을 거쳐야’한다고 규정하고 있으므로 동의가 필요하다. 노사협의회 의결사항이 협의회에서 의결되지 않으면 사업주는 이를 일방적으로 시행할 수 없고, 의결된 경우 신속하게 사업 또는 사업장의 모든 근로자에게 공지시켜야 한다.(근로자참여법 제23조) 만약 의결되지 않은 경우에는 당사자간의 합의에 의하여 노동위원회 혹은 제3의 기관에 중재신청이 가능하며 당사자는 중재결정에 따르도록 되어 있다.

의결된 사항에 대해서는 그 사업 또는 사업장의 모든 근로자와 사용자는 성실

178) 임종률, 「노동법」 9판, 2010, 600면.

179) 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 [시행 2019. 7. 17] [법률 제16320호, 2019. 4. 16, 일부개정].

히 이행할 의무가 있으며(근로자참여법 제24조), 정당한 이유 없이 협의회 의 결사항을 이행하지 않는 경우 벌금이 부과될 수 있다.(근로자참여법 제30조 제2항)

노사협회의 원활한 협의를 위해서 사용자는 분기별로 진행되는 정기회의에서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항 등에 대하여 근로자위원에게 성실하게 보고하거나 설명해야 한다. (근로자참여법 제22조) 근로자위원은 사용자가 보고와 설명을 이행하지 않는 경우 자료를 제출할 것을 요구할 수 있다. 사용자의 자료제출은 강행규정으로 정당한 사유 없이 이를 이행하지 않으면 500만원 이하의 벌금에 처한다.(근로자참여법 제31조)

<표 11> 노사협의회 사용자의 보고·설명 사항

법령상 명시된 사항	시행규칙 ¹⁾ 180) 상 명시된 사용자의 보고·설명 사항
1. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항	가. 단기 및 중·장기 경영계획 나. 경영실적과 전망 다. 기구 개편 라. 사업확장, 합병, 공장이전 및 휴업·폐업 등 경영상 중요한 결정사항
2. 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항	가. 분기별 생산계획과 실적 나. 사업부서별 목표와 실적 다. 신제품개발과 기술·기법의 도입
3. 인력계획에 관한 사항	가. 인사방침 나. 증원이나 감원 등 인력수급계획 다. 모집과 훈련
4. 기업의 경제적·재정적 상황	가. 재무구조에 관한 일반 현황 나. 자산현황과 운용 상황 다. 부채현황과 상환 상황 라. 경영수지 현황
5. 그 밖의 다음 각 목의 사항	가. 사용자가 보고하도록 협의회에서 의결된 사항 나. 근로자가 정당하게 보고를 요구한 사항

iv) 노사협의회 운영현황

180) 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행규칙 제5조.

우리나라의 최근 5년간 노사협의회의 설치 현황은 다음과 같다. 2016년까지 5만여 개소 수준의 설치현황을 보이다가 2017년에 4만2천여개소로 18%가량 급락한다. 이후 최근에는 설치개소가 점차적으로 증가하는 모양을 보이고 있다.

고용노동부에 따르면 2017년에 설치개소가 줄어든 것은 그간 반영되지 못한 노사협의회 소멸사업장을 반영하는 등 통계작성 방식이 변경된 이유¹⁸¹⁾라고 한다. 그럼에도 불구하고 2016년의 51,047개소의 수치는 전체 설치의무 사업장 대비 42.8%가 노사협의회를 운영하지 않는¹⁸²⁾ 수치이다. 노사협의회 제도가 현재 우리나라의 대표적인 경영참가제도로써 입법화 되어있음에도 불구하고 실제 현장에서 소극적으로 운영되고 있는 현실이다. 노사협의회가 운영되고 있는 사업장의 경우에도 근로자대표를 사업주가 정하거나 형식적인 절차로 운영되는 등 법의 절차에 따라 운영되지 않는 경우도 파악되고 있다.

<표 12> 노사협의회 설치현황

	2015	2016	2017	2018	2019
노사협의회 설치(개소)	51,034	51,047	42,339	43,607	50,422
30~49인 사업장	20,602	20,706	15,637	16,353	19,852
50~99인 사업장	16,884	17,459	14,653	15,043	17,261
100~299인 사업장	9,528	9,218	9,179	9,294	10,063
300~499인 사업장	2,243	1,963	1,348	1,372	1,517
500~999인 사업장	1,091	1,018	926	935	1,059
1000인 이상 사업장	686	683	596	610	670

출처 : 고용노동부

3) 주요국의 근로자 경영참가제도

(1) 독일의 공동결정제도와 사업장협정

181) e-나라지표, 노사협의회 설치현황.

(URL : http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1768)

182) “법적의무인데도... 기업 10곳 중 4곳 노사협의회 운영 안 해”, 「한겨레 신문」 2017. 10. 10.

i) 개괄

독일의 노사관계는 “집중성과 이원성”¹⁸³⁾으로 특징지을 수 있다. 독일노동조합(DGB)를 중심으로 하는 산별 노동조합 체계는 사용자 단체¹⁸⁴⁾와의 전국단위 산별교섭을 통해 임금 및 근로조건에 대하여 각 사업장의 구체적인 노동조건을 규율한다는 점에서 집중적인 면을 갖는다. 반면 개별 사업장 조직 내에서의 인사·경영사항·복지 등에 관한 내용은 사업장내의 공동결정제도에 따라 결정되고 있는 이원적인 구조를 가지고 있다.

독일은 서구의 타 국가에 비하여 자본주의의 발달이 상대적으로 늦게 시작했지만 1912년경에는 독일 내의 노동운동과 사회주의 정당의 영향력이 성장하여 노동자 정당이 제1정당으로 성장하기에 이르렀고 독일의 노사관계에 있어서도 변화가 시작된다. 1차 대전 중인 1916년에는 방위산업체에 근로자위원회를 설치할 의무가 발생하는 전시동원법(Hilfsdienstgesetz)이 제정되었다. 적용은 50인 이상 방위산업체이며 사업장내의 위원회 뿐만 아니라 방위사업체의 운영을 결정하는 국가위원회에도 근로자와 사용자의 참여를 동등하게 보장했다. 이는 이후 산별노조에 대응하는 사용자 단체의 결성, 산별교섭의 발달 등 독일 노사관계에 큰 영향을 끼쳤다.¹⁸⁵⁾ 1919년 제정된 바이마르 헌법은 제165조 1항에서 ‘사용자와 근로자가 동등한 지위에서 임금 및 근로조건을 규율한다’고 규정하였다.

1920년 바이마르 공화국 의회는 독일 최초의 경영 참가법이라고 할 수 있는 근로자평의회법(Betriebsrätegesetz)을 제정하고 작업장 차원의 근로자평의회(Betriebsräte)를 통해 노동과정에 대한 제반문제의 결정과정에 참여할 수 있는 제도적인 장치를 마련¹⁸⁶⁾한다. 이후 2차 세계대전의 과정에서 파시즘 체제 하에서 소극적 노동운동으로 근로자평의회법이 폐기되기도 했지만 2차 세계대전 중

183) 이민영, “독일의 공동결정제도”, 「노동사회연구」 제3호, 한국노동사회연구소, 1995, 12면.

184) “독일사용자단체총연합회(BDA)는 민간부문 사용자의 80%를 포괄하고 있다” ; 이민영, 위 논문, 1995, 12면 참고.

185) 조우현, 「세계의 근로자 경영참가」, 창작과비평사, 1995, 127면.

186) 강수돌, 「독일의 산업민주주의」, 기억과전망(통권35호), 한국민주주의연구소, 2016, 14면.

료 후 적극적 노동운동과 영미연합국의 독점재벌 해체 요구는 전후 독일 기업들이 ‘공동결정제’에 동의할 수밖에 없는 주·객관적 상황을 형성하고 현재의 체계를 갖추게 되었다.

ii) 주요 체계

현재 독일의 의사결정 참가제도는 사업조직법(Betriebsverfassungsgesetz)에 의해 5명 이상 사업장에 적용되는 근로자대표위원회(Betriebsrat)를 통한 경영참가, 500인 이상 대기업에 적용되는 공동결정법(Mitbestimmungsgesetz)에 따른 공동결정제도(감독이사회 혹은 경영이사회 참가)로 구분¹⁸⁷⁾된다. 노동조합을 통한 의사결정구조참가까지 포함했을 때 독일의 노사결정구조의 세 범주는 산별교섭, 사업장협정 그리고 공동결정제로 요약될 수 있다.

사업장의 주요한 노동조건은 산업별교섭에 의하여 규정되고, 그 외의 것은 사업장협정을 통해 보완되어 구체화된다. 사업장협정의 운영에 대하여는 사업조직법에 구체적으로 명시되어 있다.

사업장의 근로자대표의 위원 수는 규모에 비례하여 정해져있다. 예컨대 5~20인 사업장의 경우 위원 1인이 곧 대표가 된다. 사업장 규모에 따라 근로자대표위원회의 위원에 대하여 근로제공의무를 면제하며 범위는 법상 기준을 초과할 수 없다. 선거는 직접·비밀선거로 진행되어야 하고 선거관리위원회 구성 등의 구체적인 내용에 대하여 법에서 정하고 있다. 사업장협정은 노사대표의 서면합의에 의해 직접적·강행적 효력을 가진다.

<표 13> 독일 사업조직법의 강행적 효력 규정

Betriebsverfassungsgesetz(BetrVG) ¹⁸⁸⁾	사업조직법
§77 Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, Betriebsvereinbarungen	제77조 합의의 실행, 사용자와 근로자 대표 간의 서면합의
(4) Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend. Werden Arbeitnehmern durch die Betriebsvereinbarung	(4) <u>사용자와 근로자대표 간의 서면합의는 직접적이고 강행적인 효력</u> 을 가진다. 사용자와 근로자대표 간의 서면합의에 의

187) 강수돌, 앞의 논문, 18~19면.

<p>Rechte eingeräumt, so ist ein Verzicht auf sie nur mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig. Die Verwirkung dieser Rechte ist ausgeschlossen.</p> <p>Ausschlussfristen für ihre Geltendmachung sind nur insoweit zulässig, als sie in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung vereinbart werden; dasselbe gilt für die Abkürzung der Verjährungsfristen.</p>	<p>해 근로자에게 권리가 인정되는 경우에, 이 권리에 대한 포기는 근로자대표위원회의 동의에 의하여만 허용된다. 권리의 실효는 인정되지 아니한다. 단체협약 또는 사용자와 근로자대표 간의 서면합의에서 정한 경우에만 권리행사에 대한 제척기간이 허용된다. 소멸시효기간의 단축에 대하여도 이와 같다.</p>
--	---

출처 : 「독일노동법전」, 한국노동연구원, 2013.

독일의 경우 사업조직법상 주요 안건을 이른바 ‘강제적(의무적) 공동결정사항’으로 규정하여 노사간의 합의에 의해 결정하도록 의무화하고 있다. 대표적으로 유연근로시간제 도입 등의 근로시간제도 설정 및 변경, 임금형태에 관한 문제, 임금계산 원칙의 수립, 새로운 임금계산방법의 도입·적용·변경, 성과급 내지 실적급 관련 결정, 산업재해 예방 및 근로자 건강보호에 관한 규정, 근로자 감시·감독을 위한 전자장치 도입 및 사용 등이 의무적 공동결정사항에 포함하고 있다.

근로자대표가 기업의 이사회에 직접 참여하는 형태인 공동결정제도는 규모와 사업의 종류에 따라 다르게 운영되고 있다. 500명 이상 2000명 이하의 민간기업의 경우에는 감독이사회에 근로자대표가 1/3이 포함되어야 하며, 2000명 이상의 민간기업은 감독이사회에 근로자대표가 1/2이 포함되어야 하는 것과 동시에 기업의 이사회에 노동이사¹⁸⁹⁾로서 기능할 수 있도록 되어있다.

(2) 미국의 경영참가제도

미국은 2차 세계대전 이후부터 1970년대에 이르기까지 대량생산체제 중심의 테일러주의 노동 정책 하에서 생산해왔다. 미국의 노사관계는 단체교섭을 위주로 하여 기업은 경영에 대하여 배타적인 입장을 취해 근로자의 참가를 엄격하게 배

188) 김기선등. 「독일 노동법전」, 한국노동연구원, 2013, 101면.

189) 강수돌, 위 논문, 18면.

제하였고, 유럽과 같이 기업의 의사결정에 근로자가 참여하는 방식은 없었다. 그러나 1970년대 후반 이후 낮은 임금 정책을 표방하는 신흥공업국가의 등장에 따라 미국의 대량생산체제가 흔들리게 된다. 이에 미국 내에서는 기존의 생산방식을 탈피하고 이른바 테일러주의나 포드주의적 노사관계·노동조직의 대안으로서 참여적 노사관계에 주목하게 되었다.

미국의 경우 경영자 주도의 근로자 경영참여 정책으로 이익배분제도를 통해 노동자의 성과와 보상을 연결하여 생산성 향상을 꾀했다. 대표적으로는 스킨톤 플랜으로 종업원 제안프로그램, 위원회 시스템 및 노동비용 감소에 따른 보너스 규정 등을 포함한다. 품질관리(Quality of Working Life) 프로그램을 통한 경영참가제도도 운영되고 있다. 미국은 경영참가제도를 단체교섭의 보조수단으로 활용하고 있다.

(3) 일본의 경영참가제도

일본의 노사관계는 2차 세계대전 전후의 ‘협조적 노사관계’로 대변된다. 일본은 전쟁의 패망이후 경제적인 부흥을 위해서 협조적 노사관계를 구축했다. 일본의 근로자 경영참가제도는 경영을 주도로 한 생산성향상에 집중이 되어있는 형태이다. 기업이 주도하여 다양한 방식으로 근로자 경영참여제도가 고안되었다.

일본에서의 노사협의회는 우리나라처럼 법제화 되어 있지 않지만 다수의 기업에서는 단체교섭과 별도로 노사협의회 형식의 제도를 두고 있다. 노사협의회 형식에 대해서는 3가지 유형으로 분류되는데 첫째는 대상사항을 명확히 분리하여 노사협의기관에서는 단체교섭에서 다루지 않는 사항을 다루는 것(분리형), 둘째는 노사협의기관에서 단체교섭을 위한 예비교섭을 행하는 것(예비형), 셋째는 대상사항을 구별하지 않고 노사협의를 행하는 것(혼합형)¹⁹⁰이다. 이 제3의 유형에는 임금 문제등도 노사협의기관에서 다루고 사실상 단체교섭을 하지 않는 것도 상당수 포함 된다.

190) 西谷 敏 著(김진국외 譯), 「日本勞動組合法」, 박영사, 2009.

(4) 프랑스의 기업이익분배법

프랑스에서 특별하게 운영되고 있는 것은 기업의 근로자에 대한 이익분배제도가 법제화되어 발전되어 있다는 점이다. 프랑스의 참여제도는 1968년 이후에 특히 발전했는데, 1968년 12월 31일, 당시 프랑스 대통령 샤를 드골은 연설을 통해 “활동에 기여하는 사람이 그 발전에 참여하도록 형성함으로써, 각자는 자기 해당 사항에 일어나는 일에 존중받는 지위를 차지하고 권리들의 행사뿐만 아니라 의무에도 귀속¹⁹¹⁾”하게 될 것임을 밝혔다. 프랑스는 1967년 위임명령을 통해 “노동자의 기업성과에 대한 참여를 의무화¹⁹²⁾”했다. 이후 1986년 9월 21일 위임명령은 이익분배제도와 관련해서는 임의적인 관심급여제도와 종업원 50명 이상의 기업에 있어서 의무적인 참여급여제도¹⁹³⁾를 도입했다.

최근 2011년에는 사회보장법제 하에서의 입법도 있었다. 이 법은 2011년 7월 28일 통과되었다. 주요내용은 사기업과 일정한 요건을 갖춘 공기업 중 상시 50인 이상의 근로자를 채용한 기업에 대하여 주주에게 이윤배당을 할 때 지난 2년 동안 지급한 배당액보다 당해 연도 배당액이 많은 경우 주주뿐만 아니라 기업 내 근로자 전체에게도 똑같이 배분해야 한다는 내용을 주요 골자¹⁹⁴⁾로 한다. 이익배당금의 지급액수와 분배방법을 결정하는 것은 노-사간의 합의에 의해서 진행되어야 한다. 노동조합이 있는 경우 노동조합이, 없는 경우에는 기업위원회에서 법

191) 정진세, “기업의 이익분배 및 경영에의 근로자참여제도-프랑스법을 중심으로”, 「비교사법」 제2권 제2호, 한국비교사법학회, 1995, 10면.

192) 정진세, 위 논문, 10면.

193) 정진세, 위 논문, 11면.

194) “ II. - Lorsqu'une société commerciale attribue à ses associés ou actionnaires, en application de l'article L. 232-12 du code de commerce, des dividendes dont le montant par part sociale ou par action est en augmentation par rapport à la moyenne des dividendes par part sociale ou par action versés au titre des deux exercices précédents, elle verse une prime au bénéfice de l'ensemble de ses salariés. Toutefois, lorsqu'une société appartient à un groupe tenu de constituer un comité de groupe en application du I de l'article L. 2331-1 du code du travail, elle verse une prime au bénéfice de l'ensemble de ses salariés dès lors que l'entreprise dominante du groupe attribue des dividendes dont le montant par part sociale ou par action est en augmentation par rapport à la moyenne des dividendes par part sociale ou par action versés au titre des deux exercices précédents. “, 법의 원문 (2011년 사회보장기금의 개정에 관한 법률) ‘Loi n° 2011-894 du 28 juillet 2011 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011)

(URL : https://beta.legifrance.gouv.fr/jorf/texte_jo/JORFTEXT000024409075, 2020-06-16 최종방문)

를에서 정한 바에 따라 합의를 진행해야하며 법률상 협상기한은 매년 10월 31일
까지로 되어있다.

프랑스의 기업이윤배분제는 기업과 근로자의 상생을 위한 노력의 결과이지만
상시 50인 이상이라는 적용범위를 두어 전체 근로자의 소득분배효과가 어려웠던
점, 2년간 배당액보다 한해의 배당액이 많아야 한다는 높은 조건, 배당금액에 대
하여 근로자 대표와 합의가 되지 않는 경우 결국 사용자에게 일방적인 결정을
허용했다는 점 등이 한계로 지적¹⁹⁵⁾되었고 현재 이 제도는 2014년 법 개정시 조
문이 삭제된 상황이다.

4) 소결

경영참가제도와 관련하여 우리나라의 자본참가, 성과참가, 의사결정 참가의 유
형별로 구분하여 살펴보았고 주요국가의 제도를 살폈다. 미국과 일본의 경우 기
업이 주도한 생산관리측면에서의 경영참가제도가 특징적이었다. 의사결정참가와
관련해서 미국은 단체교섭을 중심으로 일본은 노사협의회를 중심으로 하는 근로
자 참가구조를 가지고 있다. 프랑스에서는 근로자 이익참가의 방식을 법제화하기
도 했는데 이는 제헌헌법상 이익균점권의 입법화 과정과 연계하여 의미가 있다.
샤를드골 대통령의 1968년 근로자의 참여를 강조하는 발언과 최초의 제도화 과
정이 있었다. 2011년 도입된 “기업이익분배법”은 사회보장법 체제 내에서 운영되
다가 2014년 법개정에서 삭제되었지만 근로자의 기업의 이익에 대한 참여제도를
“기업이익분배법”으로 입법화하는 것이 현재의 사회에서 실현 가능한 것임을 보
여주었다는 점에서 의미 있다.

의사결정구조의 참가로서의 한국의 노사협의회 제도는 독일의 공동결정제도의
일부 형식을 인용하기는 하였지만 많은 한계점이 있다. 독일은 산업별 교섭체계
를 바탕으로 공동결정제도와 사업장협정이 서로 연관하여 체계화 되어 있는 반
면 우리나라는 사업장별 교섭체계와 근로자참여법상 노사협의회제도로 구성되어
있다. 근로자참여법이 근로자위원을 사업장 규모와 상관없이 3~10명으로 한정

195) 양승엽, 「프랑스의 기업이익 분배법 제정과 현실」, 국제노동브리프, 2011.10 한국노동연구원, 71~
78참조.

것이나 근로자위원의 활동에 대한 보장도 미비한 점, 그리고 제한적인 의결사항을 두고 있는 점 등은 노사협의회가 실제 사업장에서 의사결정구조로서 기능하지 못하는 제도상·운영상의 한계가 지적되고 있다. 한편 독일의 사업장협정에서 논의되는 의무적 결정사항은 우리나라 노사협회의 의결사항과 대비하여 그 범위가 매우 넓으며 특히 기업의 성과에 대한 분배와 관련해서 독일의 사업조직법에서는 “성과급 내지 실적급 관련 결정”¹⁹⁶⁾이 의무적 결정사항으로 포함되어 있는 반면 우리나라 근로자참여법에서는 “생산성 향상과 성과 배분”¹⁹⁷⁾에 대하여 협의사항에 그치고 있다.

5. 소결

제한헌법상 이익균점권은 이승만 정부 초기 법제화를 위한 시도와 의지가 확인되었지만 결국 좌절되었고 1962년 박정희 정부 하에서 이루어진 5차 개헌을 통해 헌법상의 기본권 조항에서 삭제되었다. 하지만 우리 현대사의 주요한 헌법 개정의 시기에 제한헌법상의 이익균점권은 근로자의 소득재분배의 필요성과 경영참가적인 측면에서 지속적으로 등장하여 쟁점화 되고 있다. 1980년, 1987년의 개헌과정에서 최저임금법 제정을 통한 임금수준 향상과 근로자참여법¹⁹⁸⁾ 제정을 통한 경영참가제도 확대 등의 입법을 ‘이익균점권이 어느 정도 반영되었다’고 평가되고 있음을 확인했다. 그러나 최저임금제는 국가정책적 제도로서 근로자의 임금 수준을 보완하고 소득불균형을 해소하는데 유익하다는 측면에서 이익균점권과 유사하지만 최저임금제도는 ‘임금의 최저기준’을 정하는 제도이고, 이익균점제는 기업의 이윤발생을 전제로 ‘노동’이라는 생산수단을 제공한 근로자에게 임금

196) 독일 사업조직법(BetrVG) 제87조 제1항 제11호.

197) 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제20조 제1항 제1호.

198) 우리나라 노사협의회 제도는 1963년 ‘노동조합법’내에 처음 도입되었으나 당시에는 경영참가의 의미보다는 예비교섭 내지 교섭배제적 성격을 가지고 있었다.(하갑래, 「집단적노사관계법」, ㈜중앙경제, 2010, 24면 참고) 이후 1980년 노사협의회법이 제정되었지만 적용제의 업종 규정등 제한적인 요소가 많았다. 이후 1997년 현재의 ‘근로자참여 및 협력증진에 관한 법률’이 제정되었다.

이외의 보상을 규정하고 있다는 점에서 그 성격이 다르다. 또 노사협의회 제도는 근로자 의사결정참가구조의 한 형태로서 설치되어 있지만 의결사항이 제한적으로 규정되는 등 제도적인 한계와 우리 노사관계의 경직성으로 인해 사업장 내 자율적인 협의가 어려운 경우가 많다.

1987년에는 크리스찬아카데미 등을 중심으로 적극적인 이익균점권 도입의 요구가 있었으나 실제 이익균점권 제정을 주장하는 진영에서도 진정한 소득재분배의 방식이나 경영참가에 대한 내용을 구체적으로 제시한 것은 없던 것으로 보인다. 즉, 제헌 헌법상의 이익균점권 이념의 현실화를 위한 다양한 시도와 주장은 있었지만 구체적인 제도로서 시행되지 못했고 이는 경제민주주의 차원의 근로자의 경영참가에 대한 진일보한 정책이라던가 균등경제를 위한 소득재분배의 정책으로 나아가지 못했음을 평가할 수 있다.

이익균점권의 현실화는 노동조합의 단체교섭 과정에서 등장하기도 한다. 1987년 “노동자 대투쟁”이후 노동운동이 확대되면서 사업장내에서 노동조합과 사용자간의 단체교섭을 통해서 기업의 성과를 근로자에게 분배하는 내용으로 단체협약을 체결하기도 했다. 근로자는 ‘노동’을 제공함으로써 기업의 성장에 대한 분배를 요구했고, 사용자는 기업의 성과를 나눔으로써 노동의 기여를 보상했다.

제헌헌법상 이익균점권이 70년을 흘러오는 동안 우리 사회에서 계속 등장하고 있는 이유는 제헌당시의 균등경제와 경제민주주의 취지에 대하여 현재에도 그 필요성을 공감하고 있기 때문이다. 유럽에서는 경제민주주의의 사업장내 실현과 관련하여 근로자 경영참가제도에 착안하고 있다. 우리나라도 노사협의회, 우리사주조합제도 등을 법제화 하여 근로자 경영참가제도를 운영하고 있다. 하지만 독일과 사회적 토대가 다른 상황에서 노사협의회 제도는 형식적인 수준에서 머물고 있다. 자본참가제도로 도입된 우리사주조합제도역시 소수의 대기업에서 운용되고 있어 그 한계가 있다. 프랑스에서 도입된 기업이익배분법은 이익균점권의 법제화에 대하여 아이디어를 제공한다.

IV. 이익균점권의 현재적 의의

1. 현재 사회의 불평등 해소의 개선방안으로서의 이익균점권

이익균점권을 제정했던 당시의 사회적인 토대와 비교하면 지금의 사회는 많은 부분에서 변화·발전했다. 일제 강점기와 전쟁의 폐허상태에서 시작된 경제는 OECD 국가경쟁력 10위권의 국가로 비약적인 발전을 이루었다. 그럼에도 불구하고 우리사회 내에서 비정규직 고용의 증가, 낮은 임금 및 부의 양극화 등 해소되지 않는 불평등은 여전한 문제다. IMF금융위기 상황에서의 대규모의 구조조정과 실직, 그리고 이어진 비정규직 고용형태의 증가는 자본에 대한 노동의 종속화로 나타났다. 저임금·장시간 노동은 인간의 존엄을 위협하고, 일자리 경쟁으로 인해 고용형태별-세대별 갈등 또한 깊어지고 있다. 노동집약적인 경제발전정책으로 부를 축적하였지만 부의 양극화로 대기업과 재벌에 대부분의 부가 축적되어 있는 상황이다. 우리사회가 OECD국가 중 항상 상위권에 속하는 노동시간을 기록하는 근본적인 원인은 저임금의 상황에 놓여있기 때문이다. 대기업 중심의 다단계 하청구조는 중소기업사업장의 근로자를 더 취약한 곳으로 내몰고 있다.

근로자 경영참가제도는 서구사회에서 참여형 노사관계를 통해 노동의 소외를 극복하고 근로자의 소득을 보장하는 취지에서 논의되고 현재까지 이어져 운영되고 있다. 하지만 우리 법체계 내에서의 경영참가제도는 서구사회와는 맞지 않은 토대라는 한계와 제도상의 미비점이라는 한계로 인해 해결책으로 제시되기 힘든 상황이다.

이익균점권이 1962년 헌법에서 삭제되고서도 최근 2017년 개헌 논의 시까지 계속 등장했던 이유는 1948년 헌법제정 당시에 이익균점권이 추구했던 균등한 생활을 보장의 대중적 요구가 현재에 있어서도 유효하기 때문이라고 생각 한다.

1962년 이익균점권이 삭제된 원인에 대하여 당시의 물질 토대가 마련되지 않았기 때문이라는 의견이 있다. 그와 같은 의견에 동감하며 그렇다면 생산량의 증

가와 물적 토대가 형성된 현재에는 과거의 이익균점권에 대하여 재조명할 필요성이 있다고 생각한다. 1948년 해방 후 경제적 혼란기에서 근로자의 적정소득과 균등한 생활을 보장하기 위해 제정된 이익균점권은 2020년 현재에 있어서도 우리 사회의 대기업 중심의 소득양극화, 근로자 저임금 구조개선 및 소득재분배 등 논의에 중요한 기본권으로서 의미가 있다.

2. '이익균점권'에서 '이익참가권'으로 전환

제헌헌법은 사기업의 근로자에게 이익을 “균점”할 권리를 법률에 의해 보장하는 헌법상 기본권으로 보장했다. ‘균점(均霑)’이란 ‘균등하게 점유할 권리’를 의미한다. 기업이 이익이 100이라면 노사간의 50씩 나눈다는 것이 균점이다. 그러나 이익균점권 제정의 추진에 앞선 전진한 의원이 작성한 대한노총의 노동8개 조항에는 ‘균점’이라는 표현이 없었다. 노동8개 조항에는 기업의 이익분배제도에 대하여 ‘관·공·사영 일체 기업체에 속한 근로자’에게 ‘임금 이외의 이윤’ 중에 ‘최저 30~50%이내의 이익을 배당받을 권리’만을 규정했을 뿐이다. 제헌의회 논의 과정에서도 ‘이익균점권이라고 똑같이 나누자는 것은 아닙니다. 단지, 임금이외의 얼마간을 공유하자는 의미입니다’라는 취지의 발언이 있었다. 1948년 귀속재산처리법 논의과정에서의 귀속기업관련 법률조항에도 불하되는 기업에 대하여 근로자의 권리를 30% 인정하는 내용으로 구성되었다. 실제로도 제헌헌법 제17조에 규정되어 있는 ‘균점’의 범위는 ‘법률이 정하는 바’에 따르는 것이었다. 기본권에서는 이익균점권을 보장했지만 내용상으로 ‘똑같이 나누는 권리’를 제도화 하지는 않았다. 제헌의회에서 기업의 이익에 대한 노동자의 권리를 ‘균점’으로 표시한 배경으로는 조소앙의 삼균주의의 정치적·경제적·교육적 균등에서의 ‘균등’, 대한민국임시정부의 임시헌장에서의 ‘균등’한 사회의 표방 등에서 찾아볼 수 있다. 이데올로기 대립의 분단 상황에서 “균점”이라는 단어가 대중들에게 의미를 전달하기에 보다 정확한 표현이었을 것이라 여겨진다.

제헌헌법상 이익균점권은 해방직후 상황이라는 그 당시의 경제적·사회적 상황

을 포괄하여 도출된 법안이다. 법을 해석함에 있어서 당시의 문맥¹⁹⁹⁾을 파악하는 것은 무엇보다 중요하다. 제헌헌법상 이익균점권이 현재적 의미로 재탄생하기 위해서는 적용 당시의 정확한 문맥을 파악한 뒤 현재적 시점을 전제로 한 논의가 이루어져야 할 것이다.

국민의 주도로 이뤄진 헌법 개정의 시기마다 이익균점권은 쟁점화 되었다. 하지만 기업과 개인의 사유재산이 정립되면서 ‘균점’이라는 단어는 더 이상 대중적인 의미²⁰⁰⁾가 아니게 되었다. 1980년 이후 개헌 논의시의 이익‘균점’권의 주장은 균등경제를 실현할 수 있는 취지의 제한의제의 쟁점으로 떠올랐지만 ‘균점’은 이익균점권에 대한 다양한 견해를 포괄할 수 없는 표현이라 더욱 더 수용되기 힘든 측면이 있었다고 생각한다. 그렇다면 여전히 의미 있는 이익균점권을 현재적 관점에서 실현하기 위해서는 ‘균점’을 대체할 수 있는 단어가 고민되어야 한다. 이익균점권에서 ‘균점’을 대체한다면 이익균점권에 대한 논의가 선언적인 논의를 넘어 내용적인 논의에 집중될 수 있을 것이라고 생각하기 때문이다.

“이익균점”은 기업의 이익에 대하여 근로자에게 임금 이외의 이익을 분배한다는 의미에서 현대적인 용어로는 이익분배, 이익참가, 이익참여 등의 방식으로 표현될 수 있겠다. 분배의 사전적 의미는 ‘몇 개로 갈라서 나누는 것’을 말한다. 이익균점권은 결과적으로는 분배이지만 기업의 경영에 참가하는 것을 포함하는 의미이다. 그렇다면 참가와 참여를 살펴본다. ‘참가’의 사전적 의미는 ‘모임이나 단체 또는 일에 관계하여 들어감’이며, ‘참여’는 ‘어떤 일에 끼어들어 관계함’으로 풀이된다. 두 단어 모두 어떤 일에 관계되어진다는 점은 동일하지만 ‘참가’의 뜻이 주체의 적극적인 ‘들어감’의 취지를 반영하고 현재 사용되는 용어도 근로자 경영 ‘참가’ 제도인 만큼 ‘이익참가권’의 표현이 적절하다. 이하에서는 제헌헌법상 이익균점권을 대신하여 ‘이익참가권’이라는 표현을 사용하여 논의를 하고자 한다.

199) “법해석에서 중요한 것은 법문언, 법텍스트의 문맥(co-text)이나 제정 또는 적용 당시의 맥락(context)을 벗어나지 않는 것”, 고희성, “근로기준법 제23조 제1항의 강행규정성 문제”, 「노동법연구」 제48호, 서울대학교 노동법연구회, 2020, 120면.

200) 1948년 헌법제정시 ‘인민’이 아닌 ‘국민’으로 표기한 이유에 대한 논의가 진행되기도 했다, 「헌법제정 회의록」, 380~391면.

3. 헌법상 이익참가권의 보장의 현재적 의의

첫째, 이익참가권의 보장은 우리 사회의 노동존중의 의미를 강조하고 균등한 분배 실현의 기회가 될 수 있다. 우리나라에서 노동은 존중받지 못하고 오히려 경시되어 왔다. 1960년대 이후 경제개발단계에서의 병영적 노사관계는 유교적·가부장적 의식을 토대로 집단적 조직문화로서 통제되었다. 이익참가권의 보장은 노동이 단지 근로계약의 대가로서 매매되고 끝나는 성질의 것이 아닌 인격과 결탁되어 있는 존중받아야 할 권리임을 깨닫게 한다. 특히 이익참가권이 우리 헌법사에서 가지는 의미는 특별하다 할 것이다. 해방이후에는 민족공유물로서 적산에 대한 균등한 분배라는 사회적인 요구가 이익참가권으로 제도화 된 것이었다. 현재의 조건도 마찬가지라고 본다. 대기업 중심으로 부가 집중되었고, 사회전체의 부는 소수의 집단에게 배분되고 있다. 균등한 분배를 실현하기 위해서 헌법상 근로자의 이익참가권을 보장하는 것은 중요한 계기가 될 것이다.

둘째, 이익참가권의 헌법화는 비정규직 차별개선에 있어서도 의미가 있다. ‘파견 근로자 보호 등에 관한법률’과 ‘기간제 및 단시간 근로자보호 등에 관한법률’에서는 파견사업주와 사용자에게 합리적인 이유 없는 “차별적 처우”를 금지하고 있는데 그 중 하나가 “경영성과에 따른 성과금”이 해당된다. (기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 제2조 제3항 다목, 파견근로자 보호 등에 관한 법률 제2조 제7항 다목) 또한, 자본참가제도로써 시행되고 있는 우리사주조합제도는 우리사주에 출자할 수 있는 자격을 지배관계회사와 수급관계회사 소속의 근로자에게도 주고 있다. 이에 착안 한다면 기업의 이익배분에 있어서도 기업이 지배하거나 관여하고 있는 소속 근로자에게도 동등한 권리를 보장할 수 있다. 이는 최근 사회적으로 논의 중인 기업의 사회적 책임을 강화하여 기업지배구조의 근로자, 소비자, 지역사회 등 이해관계자에 대한 이익까지도 고려한 지속가능한 발전에도 도움이 된다. 이미 판례는 노조법상 사용자를 확대하면서 원청사용자에 대하여 실질적 처분권한이 있는 경우 단체교섭의 당사자임을 확인²⁰¹⁾하고 있다. 근

201) “근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자가, 노

로자 집단에 대한 소득개선은 고용형태에 따른 차별 감소 및 노동시간 단축 등의 효과로 이어질 수 있다.

셋째, 이익참가권의 헌법화는 노동3권의 보장측면에 의미가 있다. 자본주의의 발전과정에서 노동조합의 등장과 노동3권을 보장하는 과정은 사실 노동운동에 대하여 자본이 타협하면서 설정된 제도들이다. 하지만 노동운동의 발전과정이 생략·축소된 채 보장된 우리 헌법의 노동3권은 현실에서의 제약이 많다. 노동조합을 할 권리가 제한되어 있고 노동조합을 하더라도 단체교섭에 있어서의 제한과 교사·공무원 등 단체행동권을 제한받는 경우도 있다. 법원은 단체교섭의 대상범위를 좁게 해석하면서 쟁의행위의 정당성을 파악하고 있다. 그 결과 우리 사회에서는 ‘파업’이라는 용어는 곧 ‘불법’인 것처럼 인식되고 있다. 분단의 상황에서 노동조합에 대한 편향된 시각과 법제도적 보장의 한계는 노동조합 조직률 10%라는 결과와 무관하지 않다. 헌법상 이익참가권을 보장하는 것은 이러한 노동3권에 대한 제약을 해소할 수 있는 계기가 될 것이다. 왜냐하면 근로자의 이익참가는 기업의 지배구조라는 경영사항과 관련된 것이고 이익참가권이 헌법에 도입되는 경우 단체교섭의 대상으로서의 경영사항에 대한 논의가 현재와는 다른 양상으로 전개될 수 있기 때문이다.

이익참가권의 헌법화는 소득의 재분배 기능을 넘어 노동문제의 해결방안을 함축하고 있다. 제헌헌법상의 이익균점권을 현재적 의미의 이익참가권으로 재정립한다면 작업장 앞에서 멈춰진 민주주의의 마중물이 될 것이다.

V. 결론

1948년 제정된 ‘사기업의 근로자는 임금 이외의 기업의 이익에 대하여 균점할 권리를 갖는다’는 제헌헌법상 이익균점권은 세계적으로 어느 헌법에도 규정되지

동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 등으로 노조법 81조 4호 소정의 행위를 하였다면, 그 시정을 명하는 구체명령을 이행하여야 할 사용자에게 해당한다.” ; 대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두9075판결.

않았던 우리나라만의 독창적인 기본권이였다. 이익균점권이 헌법상의 기본적인 권리로서 제정될 수 있었던 것은 당시의 사회적인 배경에 있다. 일제의 패망 후 민족공유의 재산으로서의 적산처리의 과제가 있었고, 적산의 배분에 대한 국민적인 관심과 기대가 고양되어 있었다. 또한 당시 미군정의 여론조사에 따르면 국민 대다수는 해방이후 국가의 모습과 관련해서 일제가 남기고 간 토지와 산업의 적산은 국가의 통제 하에 국유화해야한다고 의견을 대다수였고, 경제체제는 사회주의국가로 가야한다는 의견이 압도적이였다. 남한의 5·10 단독선거를 통해서 구성된 제헌의회는 적산의 공정한 분배와 국민의 여론을 반영해야 할 책임이 있었다. 이 같은 배경에서 헌법상 이익균점권이라는 특징적인 조항이 제정될 수 있었다.

제헌의회에서 이익균점권 제정의 의의는 첫째, 당시의 경제·사회적인 요소가 반영된 결과 이익균점권이 헌법화 되었다는 점이다. 경제·사회적인 요소에는 국내적인 요소도 있었으나 근로자 경영참가제도의 원리 등 국외의 요인도 포함된다. 둘째, 제헌의회에서 근로자 경영참가권은 제정되지 못하였지만 이익균점은 넓은 의미의 경영참가제도로서 이는 헌법상의 경영참가권을 도입한 시도라고 할 수 있다. 셋째, 이익균점권을 도입했던 중요한 목적은 국민의 기본적인 재산형성과 균등분배를 실현이라는 가치로서 제헌헌법이 인간의 기본적인 존엄을 강조한 것이라는 점이다. 이후 이익균점권은 현실화 되지 못했고 역사 속으로 사라지는 듯 했지만 1980년 이후 국민이 주도한 헌법 개정 논의시마다 다시 쟁점화 되었다. 이는 개헌논의 당시 국민들이 요구했던 경제적 요구가 여전히 제헌헌법상의 이익균점권으로 대변되어 실체화될 수 있다고 믿었기 때문이다. 1980, 1987, 2017년의 개헌 논의 시에 이익균점권은 재 논의되었다. 한편, 이익균점권이 실질적인 형태로 등장한 것은 1987년 “노동자 대투쟁” 이후이다. 노동조합은 임금협상을 통해 기업의 이익에 대하여 근로자에게 배분할 것을 요구했고, 이는 단체교섭제도를 통해 사실상 이익균점권이 현실화 되었다. 그러나 단체교섭제도를 통한 실현은 노동조합이 조직되어 있고, 교섭력이 담보된 사업장에서 제한적으로 실현될 수밖에 없다는 한계가 있다.

이익균점권은 근로자 경영참가를 전제로 한 이익참가 제도이다. 이에 대한 현재적 의의를 밝히기 위해 현행 우리나라의 경영참가제도와 주요국의 경영참가제도를 비교하였다. 우리나라에는 자본참가형식으로 ‘우리스주조합제도’가 운영되고

있으나 대기업 중심의 소규모 운영이라는 한계가 있다. 의사결정구조형식으로 운영되는 ‘노사협의회’는 독일의 ‘사업장협의회’의 외형을 갖추었으나 제도적인 미비점이 많아 현장에서 유효하게 활용되지 못하고 있다. 이익참가제도의 경우 미국이나 일본은 자본이 주도하여 노동과 경영을 연결하여 생산력 증가에 집중하고 있었다. 우리나라의 경우에도 사용자의 주도로 성과임금제를 설계하는 경우가 있지만 이는 구성원들간의 경쟁을 강화하고 노동강도를 높이는 결과를 초래하여 내부적인 충돌이 있다.

프랑스의 경우 1960년대부터 근로자의 참여를 중요한 가치로 여겼는데 이를 보상으로 연결하여 기업의 이익을 근로자에게 일정한 기준으로 분배하는 ‘기업이익분배법’이 입법화 되어 시행되기도 했다. 정부가 기업의 이익배분에 대해서 법제화 방법으로 통제할 수 있다는 시도를 보여준 것이다.

이익균점권은 제헌의회에서 제정되어 단 한 차례도 현실화되지 못한 채 삭제되었지만 현재에 있어서도 여전히 중요한 의미가 있다. 과거 적산기업에 대한 사회적 재분배가 시대적인 과제였다면 현재 우리사회에서는 대기업에 치중되어 있는 부의 사회적 재분배가 시대적인 과제가 되었다. 현재에 있어서도 소득의 보장과 불평등 개선의 필요성은 여전히 사회적 과제이며 이를 해소할 필요가 있다. 그간의 이익균점권 논의과정을 보면 이익‘균점’권이 전달하는 단어의 의미가 왜곡되거나 과장되어 구체적인 논의에 이르지도 못한 상태에서 반대의견을 설득하지 못했다. 하여 본 논문에서는 이익균점권을 현재적 언어인 ‘이익참가권’으로 전환하는 것을 제안하였다.

제헌헌법상 이익균점권의 현재적 의미와 관련해서는 우리사회에서의 노동에 대한 인식을 재정립하고 경제적 균등분배를 실현할 수 있는 기회의 제공, 비정규직 근로자의 소득수준의 향상을 통한 차별의 개선, 노동3권 보장의 확대라는 측면에서 찾을 수 있는 것으로 평가했다.

근로자 이익참가권의 실현은 다양한 방법으로 추진될 수 있겠으나 본 논문에서는 헌법상의 이익참가권의 제정이 현재 사회의 문제를 해결하고 경제적 균등과 노동의 인간화라는 측면에서 의미를 찾을 수 있다고 보았다. 근로자 이익참가권에 관한 보다 다양한 관점에서의 정교한 논의는 추가 연구 과제로 남긴다.

민주주의를 직접 만들어 온 우리 국민은 헌법의 중요성을 그 누구보다도 잘

알고 있다. 헌법상 근로자 이익참가권의 보장은 우리사회의 노동에 대한 편향된
관점을 바로잡고 중립적인 시선을 가능하게 할 것이라 생각한다.

참고문헌

1. 국내문헌

1) 서적

- 국회도서관 입법조사부, 「헌법제정회의록」, 국회도서관, 1967.
- 김경일, 「한국노동운동사②-일제하의 노동운동/1920~1945」, 고려대노동문제연구소, 지식마당, 2003.
- 김기선/박수근/강성태/김근주 편역, 「독일 노동법전」, 한국노동연구원, 2013.
- 김철수, 「헌법개정, 과거와 미래」, 진원사, 2008.
- 김형배, 「노동법」 23판, 상원서적, 2014.
- 박영기, 김정한, 「한국노동운동사③-미군정기의 노동관계와 노동운동/1945~1948」, 고려대노동문제연구소, 지식마당, 2004.
- 서희경, 「대한민국 헌법의 탄생」, (주)창비, 2012.
- 성낙인, 「대한민국헌법사」, 법문사, 2012.
- 송종래, 「한국노동운동사④-정부수립기의 노동운동/1948~1961」, 고려대노동문제연구소, 지식마당, 2004.
- 알랭쉬피오(박제성 역), 「노동법비판」, 도서출판오래, 2017.
- 유진오, 「신고헌법해이」, 일조각, 1959.
- 이원보, 「한국노동운동사⑤-경제발전기의 노동운동/1961~1987」, 고려대노동문제연구소, 지식마당, 2004.
- 임종률, 「노동법」, 박영사, 2010.
- 전국금속노동조합 현대자동차지부, 「현자노조20년사」, 한내, 2009.
- 조우현, 「세계의 근로자 경영참가」, 창작과비평사, 1995.
- 크리스찬아카데미, 「바람직한 헌법개정의 내용」, 크리스찬아카데미, 1980.
- 하갑래, 「집단적 노사관계법」, ㈜중앙경제, 2010.
- 한국노동조합총연맹, 「한국노총50년사」, 한국노동조합총연맹, 2002.

한국노동조합총연맹, 「한국노동조합운동사」, 한국노동조합총연맹, 1979.

西谷 敏 저(김진국외 譯), 「日本勞動組合法」, 박영사, 2009.

2) 논문

강수돌, “독일의 산업민주주의”, 「기억과전망」 통권35호, 한국민주주의연구소, 2016.

고호성, “단체교섭의 대상사항에 대한 법규제”, 「제주대학교논문집」, 제32집, 제주대학교, 1991.

_____, “근로기준법 제23조 제1항의 강행규정성 문제”, 「노동법연구」 제48호, 서울대학교 노동법연구회, 2020.

김백유, “제5공화국 헌법의 성립 및 헌법발전”, 「일감법학」 제34호, 2016.

김삼수, “근로자 경영참가의 역사적 기원과 전개”, 「세계의 근로자 경영참가」, 창작과 비평사, 1995.

김유선, “최저임금 고용효과”, 「이슈페이퍼」 제94호, 한국노동사회연구소, 2018.

김재원, “근로자경영참가에 관한 연구”, 「경제연구」 제22권 제1호, 2001.

김철·이상훈, “근로자 경영참여의 쟁점과 과제”, 워킹페이퍼, 사회공공연구원, 2016.

노중기, “87년 노동자대투쟁의 역사적 의의와 현재적 의미”, 「경제와 사회」, 비평사회학회, 2012.

박귀천, “근로자경영참여에 관한 법적 검토”, 「노동법포럼」 통권 제19호, 노동법 이론실무학회, 2018.

성낙인, “대한민국경제헌법사 소고”, 「서울대학교 法學」 제54권 제3호, 2013.

성재민, “임금불평등의 최근 추세와 원인”, 「월간노동리뷰」 제68호, 한국노동연구원, 2018.

송재경, 「미군정 여론조사로 본 한국의 정치·사회동향(1945~1947)」, 서울대학교 문학석사 학위논문, 2014.

신용옥, “조선임시약헌의 경제체제 구상”, 「한국사연구」 제140호, 2008.

신우철, “해방기 헌법초안의 헌법사적 기원”, 「공법연구」 제36집 제4호, 2008.

- 신인수, “민주노총 개헌안”, 「노동헌법개정국회토론회」, 전국사무금융서비스노동조합, 2018.
- 양승엽, “프랑스의 기업이의 분배법 제정과 현실”, 「국제노동브리프」, 한국노동연구원, 2011.
- 이경주, “미군정기의 과도입법의원과 조선임시약헌”, 「법사학연구」 제23회, 2001.
- 이민영, “독일의 공동결정제도”, 「노동사회연구」 제3호, 한국노동사회연구소, 1995.
- 이주은, 「한국기업의 윤리경영에 관한 연구」, 유라시아연구 제13권 제3호(통권 제42호), (사)아시아·유럽미래학회, 2016.
- 이홍재, “중범 김동희 교수 정년 기념호 : 논문 ; 이익균점권의 보장과 우촌(牛村) 전진한(錢鎭漢)의 사상 및 역할 - 우촌의 사회법사상 궤적의 탐색을 위한 “초심곡(初心曲)” -.” 「서울대학교 法學」 제46권 제1호, 2005.
- 정동윤·강윤기, “우리나라 기업지배구조의 현황과 개선방안”, 「학술원논문집」 제57집 제1호, 2018.
- 정주신, “10·26이후 ‘서울의 봄’과정과 민주화의 좌절”. 「동북아연구(구 통일문제연구)」 23권 2호, 조선대학교 동북아연구소, 2008.
- 정진세, “기업의 이익분배 및 경영에의 근로자참여제도-프랑스법을 중심으로”, 「비교사법」 제2권 제2호, 한국비교사법학회, 1995.
- 최응용, “우리사주제도가 기업지배구조에 미치는 영향”, 「관리회계연구」 제8권 제2호, 한국관리회계학회, 2008.
- 최호동, “1987년 헌법으로의 개정논의 과정”, 「법사학연구」 제60호, 한국법사학회, 2019.
- 하경효, 「한국노동법제에 관한 사적 고찰」, 고려대학교 법학석사학위논문, 1976.
- 황승흠, “경제헌법의 변천:냉정과 열정사이”, 「현대사 광장」 제9호, 대한민국역사박물관, 2017.
- _____, “근로자 이익균점권의 탄생과 그 법률제정의 좌절, 그리고 전승”, 노동법 제정 60주년 기념 학술대회 「노동법 제정 60주년과 사회권의 현대적

의의」, 국회환경노동위원회, 2013.
_____, “근로자이익균점권의 탄생 배경과 법적 성격 논쟁”, 「노동법 연구」 제 36호, 서울대노동법연구회, 2014.

2. 기타문헌

1) 자료집

국정기획자문위원회, 「문재인정부 국정운영 5개년 계획」, 2017. 7.
국회헌법개정특별위원회 자문위원회 보고서, 2018. 1.
제10대 제103회 제20차 “헌법개정심의특별위원회회의록”, 1980. 5. 9.

2) 인터넷 자료

국사편찬위원회, 「자료대한민국사」 제1권, 국사편찬위원회, 1968.

(http://db.history.go.kr/id/dh_001)

네이버 뉴스 라이브러리 (<https://newslibrary.naver.com/>)

대한민국 신문 아카이브 (<https://nl.go.kr/newspaper/>)

법제처, 「각계개헌의견요약 (79.12.6~80.3.10 현재)」, 법제처, 1980.

(<http://uci.or.kr/G500:1310377-00000000189166>)

법제처, 「헌법연구반보고서」, 법제처, 1980.

<http://theme.archives.go.kr/viewer/common/archWebViewer.do?bsid=200041025296&gubun=search>)

통계청 (<http://kostat.go.kr/>)

e-나라지표 (<http://www.index.go.kr/>)

Abstract

A Study on the Present Meaning of Right to Share in the
Profit for the Labor
in the Constitution of 1948

Kim, Kyung Hee

Department of Law
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC ADMINISTRATION
JEJU NATIONAL UNIVERSITY

This study aims to ensure equal life of workers in economically imbalance South Korean society. As a way to ensure the equal life of workers, it studies background and process of establishment of the Right to Share in the Profit for the Labor(RSPL) in 1948.

The RSPL is a basic right of workers and South Korea was the only country which stipulated this right in the Constitution. This right entitled workers to receive an excess profit of private enterprise.

In 1948, most of the land and factories in Korea were left by Japanese. After losing in World War II, Japanese returned to their country, and Koreans thought it was a common property of people. At the time, the Korean people thought that the property should be distributed fairly. Due to this special situation, the

Korean Constitution guaranteed the RSPL. However, the right to balance profits was not implemented and was removed from the 5th Amendment 1962.

Workers were severely exploited for rapid economic growth in Korea. Koreans participated in the democratization movement against the military dictatorship, and each time there was a discussion to include the RSPL again in the Constitution.

Currently, there are social conflicts in Korea due to the increase in irregular workers and income gap. Koreans want to resolve the income inequality, where income is distributed only to the rich. The research finds out that the solution is to bring the RSPL back.

The RSPL in the Constitution of 1948 is still meaningful in 2020. It can be a right to confirm the dignity of Korean workers.

Keyword : Constituent Assembly, the Right to Share in the Profit, Basic Labor Rights, Income imbalance, Equal distribution