

勤勞者의 經營參加 制度에 관한 研究

- 共同決定制度(勤勞者重役制)를 中心으로 -

金 斗 熙

< 目 次 >

- I. 序 言
- II. 經營參加와 勞使協議制
- III. 經營參加의 類型
 - 1. 協議·協力型
 - 2. 團體交涉型
 - 3. 共同決定型
 - 4. 直接管理型
- IV. 世界各國의 經營參加의 形態
 - 1. 佛蘭西의 制度
 - 2. 西獨의 制度
 - 3. 노르웨이·스웨덴·덴마크의 制度
 - 4. 和蘭의 制度
 - 5. 스페인·오스트리아의 制度
 - 6. 英國의 경우
- V. 共同決定制度에 대한 批判과 評價
 - 1. 共同決定制度에 대한 贊反論
 - 2. 勤勞者代表制에 대한 評價
- VI. 經營參加의 展望
 - 1. 經營參加를 要請하는 背景
 - 2. 韓國에 있어서의 經營參加의 展望
- VII. 經營參家制度導入에의 提案
 - 1. 現行勞使協議制의 擴大, 強化
 - 2. 勤勞者重役制의 導入
- VIII. 結 論

I. 序 言

西歐諸國에서는 1960 年代 以來 勤勞者의 企業經營에의 參加가 重要한 課題로 登場하여 經營參加制度에 關한 論議와 이에 대한 立法이 活發하게 展開되고 있다. 그것은 지금 世界가 當面하고 있는 經濟的·社會的危機에 對處하기 爲한 措置의 한 方途라고 생각된다.

韓國에 있어서도 現在 世界의 여러나라에 있어서와 같이 深刻한 經濟的不況에 直面하고 있다. 이러한 不況을 克服하기 爲해서는 強力한 政府와 國民全體의 積極的인 協力이 要請되지 않을 수 없으며 또한 이러한 協力は 國民 各界 各層의 폭넓은 對話를 통한 合意에 의해서만이 可能한 것이다.

經濟的危機를 克服하는데 있어서 무엇보다도 重要한 것은 앞으로의 勞使關係가 어떠한 形態

로 發展해 나가야 할 것인가 하는 問題이다.

經濟的 危機克服에 對處하는 方途는 政府·勤勞者·使用者間에 폭넓은 對話를 通하여 危機克服 對策에 대한 三者間의 合意를 얻어 各己 그 責任을 分擔하면서 서로 協力하는 길 밖에 없는 것이다.

勞使協力を 增進시키는 길을 지금까지의 勞使對立的 觀念에서 벗어나 勞使協調體制로 의 方向 轉換이 모색되어야 하며 그 方法으로서 經濟的·經營的 決定에 대한 勤勞者의 組織的인 發言權을 承認하고 이것을 規範化·制度化하여 企業經營을 보다더 民主化할 필요가 있는 것이다. 우리 나라에 있어서도 現在의 經濟不況을 克服하고 持續的인 經濟發展을 爲해서는 現行 勞使協議 制度를 擴大 強化하여 勤勞者의 企業經營 決定에 의 經營參加制度를 導入하는 것이 바람직하다 고 생각된다.

이러한 觀點에서 勤勞者의 經營參加問題를 생각할 때 우리는 무엇보다도 先進諸國에 있어서의 勤勞者의 經營參加制度를 어떻게 받아 들일것인가 하는 것이 重要한 課題가 되지 않을 수 없다.

本稿에서는 世界各國의 經營參加制度의 形態와 이에 대한 批判 및 評價와 展望, 그리고 우리 나라에 있어서의 經營參加制度의 導入의 方向에 대하여 考察해 보기로 한다.

勿論 오늘날 勤勞者의 經營參加에 關하여 깊은 關心을 갖게 된 背景은 여러가지가 있으나 例를 들면 産業民主主義라든가, 人間疎外라든가, 환경오염이라든가, 企業의 社會的 責任 등으로 象徵되는 政治, 經濟, 社會的인 危機에 의 對處하는 方法은 어떤 것인가의 問題에 있는 것이다. 즉 그것은 勞使關係外의 要因에 依하여 惹起된 社會, 經濟全體에 미치는 危機에 勞使關係가 對處하는 問題인 것이다.

危機克服에 對處하기 爲한 勞使關係의 民主化를 이룩함에 있어서는 社會的·經濟的 政策參加를 包含한 넓은 視野에서 綜合的으로 經營參加制度問題를 考察하여야 하겠지만 本稿에서는 企業內의 經營決定에 있어서의 勤勞者의 參加制度(勤勞者重役制)를 中心으로 考察하여 보려고 한다.

Ⅲ. 經營參加와 勞使協議制

勞使協議制는 이른바 「經營參加」를 爲한 하나의 手段이라 理解될 수 있다.

勤勞者의 經營參加를 主된 內容으로 하는 勞使協議制는 世界各國에서는 크나큰 關心의 對象이 되고 있으나 參加의 意義에 關하여는 論者의 見解가 統一되어 있지 않다.

勤勞者의 經營參加(Participation in Decision with in Undertakings)¹⁾에 대한 論者들의 見

1) 1969 년의 ILO에서 發表된 文書에서 使用된 用語

解를 보면 「勤勞者の經營參加는 勞使關係의 問題를 해결하는 萬能藥」이라고 理解하는 立場이 있는가 하면, 어떤 者는 「産業民主主義」(Industrial Democracy)²⁾와 同義語로 보는 立場도 있으며 또한 어떤 者는 「勞動의 非人間化를 防止하기 爲한 制度라고 보는 立場도 있으며 또한 勤勞者の 配置나 利益分配 問題에 대한 企業內의 勞使協議機關이나 交渉등과 같이 特定한 節次에 依한 參加라고 보는 見解도 있다.

이렇게 見解가 다른 것은 各國의 勞使協議制나 經營參加制度는 各己의 나라에 있어서의 民族的 特性, 歷史, 經濟와 政治禮制, 工業化의 程度, 社會組織의 特性 등에 依하여 그 나라에 適合한 制度가 만들어졌기 때문에 論者들은 自國의 制度나 慣行 또는 經驗을 토대로 하여 論하는 傾向이 있기 때문이다.

그런데 넓은 意味에 있어서 經營參加라할 때에는 勤勞者 또는 勞動組合이 個別企業의 經營上의 問題에 어떠한 形態로 參加하는가 하는 것으로 시작해서 利潤分配制度를 통해서 利潤面에 參加하는 利潤參加制度 또는 從業員持株制度를 通하여 資本의 所有에 參加하는 資本參加에 이르는 모든 것을 意味한다. 그리고 그 具體的形態도 各國의 事情에 따라 各各 다르다.³⁾

그러나 經營參加의 中心을 이루는 것은 뭐니뭐니 해도 勞使의 利害共通事項인 經營方針, 生産能率의 向上, 安全衛生, 福利厚生 등 企業의 經營上의 諸問題의 決定이나 運營에 있어서 勤勞者 또는 勞動組合이 그들의 代表를 通하여 그들의 意思를 反映시키는 좁은 意味의 經營參加라 하겠다.⁴⁾

이 經營參加의 具體的인 形態는 나라에 따라 各各 달라서 多樣하지만 大別하면 2가지로 나눌 수 있다.

그 하나는 經營協議會, 工場委員會, 從業員委員會, 勞使協力委員會 등을 産業別, 企業別, 地域別, 또는 全國規模로 設置하고 勞使의 利害共通事項에 關하여 勞使가 協議, 協力 또는 協議 決定하는 勞使協議制이고 다른 하나는 西獨의 共同決定法에 있어서와 같이 賃金, 生産計劃, 福祉, 投資, 付加給付, 販賣問題, 工場의 新設・閉鎖, 新技術의 導入 등 企業經營의 諸般問題에 關하여 勤勞者代表 또는 勞動組合代表가 使用者와 同權的으로 企業經營의 意思決定過程에 參與

2) Clegg, H. A. A New approach to Industrial Democracy, Oxford, Basil Blackwell, 1960 p.3 參照.

3) Cf. Schregle, Worker's Participation in decisions within Undertakings, international Labour Review, No. 113 No. 1, January-February 1976 pp.

4) 三藤正, 勞使協議制と 經營參加, p.12.

沈泰植, 勞動法概論, p.230.

金致善, 勞動法講義, p.453 등 參照.

하여 共同決定을 하는 經營參加制度이다.⁵⁾

우리나라의 勞使協議會法에 依한 勞使協議會制度는 前者의 類型에 屬하는 것이라 하겠다.

Ⅲ. 經營參加의 類型

世界各國의 經營參加制度를 三藤正教授의 見解에 따라 네개의 類型으로 分類하여 보기로 한다.⁶⁾

1. 協議·協力型 (Consultation and Cooperation)

이 型에 속하는 것으로는 두가지가 있는데 하나는 歐州大陸에서 發達한 것으로 經營協議會, 工場委員會, 企劃委員會 등의 機關을 設置하는 것으로서 이러한 機關에 依하여 企業레벨에 있어서의 勞使關係는 組織化되며 이러한 協議協力機關은 勤勞者代表만으로 構成하는 類型⁷⁾과 勞使의 雙方代表에 依하여 構成하는 勞使合同委員會도 있다.⁸⁾ 또한 이 協議協力 機關은 法律로 그 設置가 強制되는 것이 一般的이나 덴마크나 노르웨이에 있어서와 같이 中央의 勞使協定에 依하여 設置되는 나라도 있고, 勞使의 合意에 依하여 任意로 設置하는 나라도 있다.⁹⁾

우리나라의 勞使協議會法상의 勞使協議會는 勞使合同으로 構成되며 그 設置가 法律에 依하여 強制되는 協議·協力機關이다.

요컨대 이 協議協力型은 그 權限에 있어서도 千差萬別이나 共通點은 勞使間에 있어서의 協議 協力を 구하여 相互間的 理解를 增進시키는 場이라고 하는 것이 一般的인 性格이라 할 수 있다.

2. 團體交涉型 (合意決定型)

前述한 協議·協力型이 最終的인 意思決定은 使用者에 委任되어 있으며 勤勞者는 案件에 대하여 發言 또는 提案을 할 수 있으나 最終的인 意思決定은 할 수 없다. 이에 反하여 團體交涉型은 最終的인 意思決定이 勞使의 合意가 없으면 意思決定을 할 수가 없다. 이 型의 典型的인

5) 經營參加는 「勤勞者가 經營上의 指揮命令系統을 넘어서 組織적으로 經營決定에 대하여 發言權을 갖는 것」이라고 한다. (國際的 視野からみた 經營參加, 日本勞動協會雜誌 No. 193 1975.4.

6) 三藤正, 「經營參加의 危險な落し穴」 週刊ダイヤモンド 1976. 5, p.47.

7) 佛蘭西의 工場委員會, 和蘭의 工場委員會 西獨의 經營協議會 瑞西의 勞動組合委員會 등.

8) Denmark의 合同工場委員會, 英國의 生産合同委員會, Norway의 生産合同委員會 Belgium의 工場委員會, Spain의 合同委員會 등.

9) 日本의 勞使協議制.

것이 團體交渉으로 행해지는 경우이다. 이 형은 勞動組合活動을 통한 協力機構 (Co-operation through Trade Union Action) 라고 부를 수 있을 것이다.¹⁰⁾ 美國은 典型的인 團體交渉型을 取하고 있고 또한 英國에 있어서의 生産性協定, 生産性交渉이라는 것도 이 형에 屬한다고 하겠다.

3. 共同決定型

이 형은 勞使가 共同으로 企業을 經營하는 것으로서 오늘날 時代的 脚光을 받고 있는 經營參加로서의 勤勞者重役制는 이 형에 屬하는 것이다. 이 共同經營의 경우에 있어서도 西獨의 共同決定法에 있어서와 같이 勞使가 各各 同數로서 監事會를 構成하는 경우와 經營組織法에 있어서와 같이 監事會任員의 3分の 1만을 勤勞者代表로 構成하도록 하고 있는 경우도 있다.

4. 直接管理型 (自己管理型)

이 형은 유고슬라비아에서 행하고 있는 것으로서 勤勞者가 經營의 全經營陣을 차지하여 自己經營 (Self-management) 을 하는 것을 말한다. 이런 나라에 있어서는 企業은 公有이나 그 管理는 工場의 勤勞者들 自身이 행한다. 企業의 意思決定에 대한 주된 權限은 企業에 雇傭되어 있는 全從業員의 集團에 依하여 構成되는 勤勞者總會 (Worker's assembly) 의 選舉에 依하여 選出된 勤勞者代表로서 構成되는 管理委員會에 依하여 意思決定이 행해진다.

上述한 4 가지의 型을 要約하여 보면 첫째의 工場委員會型은 最終的인 決定權이 使用者側에 있고 勤勞者側에는 없다. 둘째의 直接管理型은 勤勞者側에만 最終決定權이 있고 使用者側에는 없다. 둘째의 團體交渉型의 경우에는 兩側의 意思가 合致하지 않으면 最終意思를 決定할 수 없다. 셋째의 共同決定型에 있어서는 兩側의 意思의 合致가 任員會의 意思로서 決定된다. 任員會 (우리 商法上의 理事會) 의 意思로서 決定된다는 것이 團體交渉型과 다르다.

앞에서 考察한 바와 같이 勤勞者의 經營參加의 問題도 企業內의 勞使關係의 問題라는 것이다. 그러므로 企業을 超越한 産業段階라든가 地域段階라든가 或은 全國段階에 있어서의 政策參加의 問題는 企業에 있어서의 經營參加의 범주에 屬하는 것으로는 볼 수 없으며, 따라서 經營參加의 問題는 한 國家內의 企業에 있어서의 勞使關係의 存在形態의 問題인 것이다.

10) 三藤正, “アメリカたまみら 勞使協議制” 諸外國の勞使協議制と經營參加, 勞働省勞政局勞働法規課編, pp.72 ~ 114 參照.

Cf. ICFTU, Worker's Participation in Industry 1954. 參照.

IV. 世界各國의 經營參加의 形態

이미 考察한 바와 같이 勤勞者의 經營參加는 여러型이 있으나 여기서는 西歐諸國에 있어서의 共同決定型(勤勞者重役制)의 經營參加制度에 대하여 概觀하여 보기로 한다.

1. 佛蘭西의 制度

佛蘭西에서는 1945年 法에 依하여 諮問機關으로서 工場委員會가 設置되었고 1946年 法에서는 50人 以上을 고용하는 私公企業에 從業員代表制度가 設置되었다.

工場委員會는 株式會社에 있어서는 監事會 또는 理事會에 2人의 勤勞者代表의 參加가 認定되었다.(이 勤勞者 代表는 法律上의 任員會의 正式 멤버는 아니고 勸告的 役割만을 擔當한다) 또한 國有產業에 있어서는 全 任員會의 構成員의 3分の 2를 초과하지 않은 數의 勤勞者代表가 企業의 管理委員會에 參加하도록 하고 있다.

2. 西獨의 制度

西獨의 經營參加制度를 考察함에 있어서는 우선 두개의 相異한 經營參加制度의 形態를 明確하게 分離하여 考察하여야 할 것이다. 그 하나는 企業經營의 最高意思 決定機關인 監事會 및 最高執行機關인 理事會에 從業員代表 또는 勞組代表가 參加하는 制度이다. 즉 企業經營機關인 任員會에 勤勞者代表가 參加하여 企業經營이나 企業組織에 있어서의 意思決定을 행하는 形態이다. 다른 하나는 勞動組合 組織과는 別個의 것으로 企業內에 設置되어 있는 從業員代表로 組織되는 經營協議會가 社會的·人事的·經濟的 事項에 대하여 使用者側과 協議, 協力 또는 共同決定을 하는 形態이다.

여기서는 첫째의 形態를 中心으로 概觀하여 보기로 한다.

1951年의 鑛業 및 製鐵, 製鋼企業의 監事會 및 理事會에 있어서의 被用者의 共同決定에 關한 法律(Gesetz über die mitbestimmung der arbeiternennen des Bergbaues und Eisen und Stahl erzeugenden Industrie, 1951)은 所謂 montan 部門의 企業에 있어서 從業員 1000人 以上の 株式會社, 有限會社, 鑛業會社는 業務執行의 監督 및 監事機能을 擔當하는 監事會에 勤勞者代表가 使用者와 同等한 權利를 가지고 參加하도록 規定하고 있다. 監事會는 原則적으로 11名으로 構成하는데 使用者側에서 4명 其他 1名, 勤勞者側에서 4名, 其他 1名, 勤勞者側의

4名中 2名은 그 企業의 從業員인 事務從業員中에서 1名, 生産從業員中에서 1名을 經營協議會가 그 企業에서 代表하는 勞動組合과 協議하고 2名은 中央勞動組合과 協議하여 提案하고 各 經營協議會가 選舉團을 構成하여 無己名投票로서 代表者를 選出한다. 나머지 1名은 一般社會의 利益代表라 할 수 있는 中立的인 人士를 使用者側과 勤勞者側의 共同으로 추천하여 監事會의 提案에 의하여 選任機關의 多數로 選任한다.

그리고 監事會는 業務執行機關인 理事를 任免하게 되어 있는데 法定代表機關의 構成員으로서 다른 理事와 同等의 權利를 가지는 勞務擔當理事 1名이 任命되며 이 理事는 勤勞者代表의 半數가 反對할 때에는 任命할 수 없다. 勞務擔當理事는 다른 理事와 마찬가지로 全機關과 緊密히 協力하여 그 任務를 遂行하여야 한다.

1956년의 montan 共同決定補足法(Mitbestimmungs ergänzungsgesetz)¹¹⁾은 鐵鋼企業의 集中이 加速化함에 따라 1951년의 共同決定法の 適用에서 벗어나는 傾向이 나타나게 되어 1956년에 鐵鋼, 石炭企業 共同決定補足法으로서 制定되었다. 이 法은 勿論, 支配企業의 監事會에 勞使同數의 代表制를 導入하였으나 鐵鋼企業의 경우에는 점차 鐵鋼關聯事業 뿐만 아니라 他事業까지도 支配하는 Konzern이 속출하게 되어 1956年 法이 原則적으로 純粹한 鐵鋼部門 Konzern 만을 對象으로 하였기 때문에 鐵鋼事業 및 他事業까지도 支配하는 鐵鋼 Konzern 에도 一定한 條件下에 1956年 法の 適用을 認定하는 共同決定確定法이 1967년에 制定되었다. 그러나 이 法은 2年間の 時限立法이었기 때문에 1971년에 第2次 共同決定確定法이 制定되어 1975年 12月末까지 存續하였다.

1976년의 勤勞者共同決定法(Gesetz Über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer)은 固有의 法人格을 가진 通常 從業員數 2,000人 以上の 勤勞者를 使用하는 株式會社, 有限會社, 株式合資會社, 鑛業會社 및 營利産業協同組合에 適用된다.

이러한 企業에 있어서의 監事會는 勞使同數로서 構成하도록 되어 있는데 10,000人 以上の 企業에서는 勞使 各 8人, 20,000人을 넘는 企業에서는 勞使 各 10人의 監事會任員을 選任하게 되는데(但 그 企業의 定款에 規定이 있으면 12人, 16人, 20人으로 增員이 可能하다) 使用者側의 監事會任員은 株主總會에서 選任되고 勤勞者側 任員은 勞務職勤勞者, 事務職勤勞者, 管理職勤勞者의 세 그룹이 從業員數에 比例하여 割當된 人員을 그룹別로 直接 또는 間接選舉에 의하여 選出한다. 다만 12人 또는 16人으로서 監事會를 構成하는 경우에는 2人, 20人으로 구성하는 경우에는 3人을 그 企業에 代議員을 가지는 勞動組合이 추천한 組台員中에서 勞務勤勞者가 選出한다. 監事會의 議長 및 副議長은 監事會의 3分の 2의 多數決에 의하여 選出한다. 可否同數인 경우에 再投票를 행하고 또 다시 同數인 경우에는 議長이 決定投票權을 가진다. 勤

11) Montan 共同決定法 및 Montan 共同決定補足法의 詳細한 것은 二神著, 「西ドイツ 企業論, 參照.

勞者代表도 議長에 選出될 수 있다.

業務執行機關인 理事會의 任員은 監事會의 3分の 2의 多數決로 任免되며 監事會에서 多數를 얻지 못한 경우에는 再投票를 행하고 또 多數를 얻지 못한 때에는 議長이 決定權을 行使한다. 또한 理事會에 勞務擔當理事 1人을 任命하도록 되어 있는데 이 理事는 他理事와 同等한 權利義務를 가진다.

'76년의 共同決定法은 '51년 共同決定法에서의 같은 一般社會의 利益代表라할 수 있는 中立의 監事會 監事는 없을 뿐만 아니라 勞務擔當理事의 任免에 있어서도 勤勞者代表의 過半數의 同意에 의하지 않고 다른 理事와 同一하게 多數決에 依하여 任免한다는데 兩法間에 差異가 있다.

1952년의 經營組織法(1972년에 大幅 改正되었음)을 500人 以上の 從業員을 使用하는 株式會社, 株式合資會社의 監事會에 있어서는 監事會監事의 3分の 1을 從業員代表로 하도록 規定하고 있다. 以上에서 西獨에 있어서의 勤勞者의 經營의 共同決定에 關한 法的構造의 重要한 骨子를 簡略하게 概視하였다.

이러한 經營參加는 法的乃至 強制的인 共同決定制度이나 이 以外에 W. 하제나크가 말하는 任意的 共同決定도 행해지고 있다.¹²⁾ 그것은 企業의 一定한 經營理念에 立却하여 經營者의 主導下에 展開되고 있다. 이러한 種類의 共同決定企業에 있어서는 成果參加, 利益參加 등에 關하여 經營協定을 締結하고 있을 뿐만 아니라 中小企業에 있어서는 montan 企業에서의 같은 高度의 共同決定을 행하고 있는 곳도 있다.

3. 노르웨이·스웨덴·덴마크의 制度

노르웨이에서는 1972년에 會社法이 改正되었다. 改正會社法에 依하면 50人 以上 200人 未滿의 雇傭企業에서는 理事會理事의 3分の 1 最低 2名의 從業員代表가 理事會에 參加한다. 또한 200人 以上の 雇傭企業에서는 企業의 重要決定事項의 最高意思決定 機關으로서 最高經營會議(Corporate Assembly)가 組織되어 從業員代表가 그 構成員의 3分の 1을 차지한다. 最高經營會議는 新投資, 合理化, 作業變更 등에 關하여 最高意思決定權을 갖는 同時에 企業經營의 監事機能도 가지며 企格의 帳簿, 資產 등에 關하여 調査할 權限을 갖는다.¹³⁾

스웨덴에서는 1972년 12월에 株式會社 및 協同組合組織의 從業員任員 參加法이 制定되었다.

12) W. Hasenack, Die Mitbestimmung in betriebswirtschaftlicher Betrachtung in : Betriebs wirtschaftliche Forschung U. Praxis (14) 1962, S. 65f.

13) Norway의 1972年 5月 12日에 制定된 株式會社의 法.

同法에 의하면 100人 以上の 從業員을 使用하는 株式會社 및 協同組合에 있어서는 任員會에 2人의 從業員代表와 1人의 멤버에 대하여 1人의 代理멤버를 任命할 수 있다. 이 從業員代表 및 代理멤버는 그 企業의 從業員이어야 한다. 이 從業員代表는 地方勞動組合이 任命하며 從業員代表는 任員會의 業務中에서 罷業行爲와 團禮協約에 關한 事項에는 參加할 수 없다.¹⁴⁾

덴마크에서는 1974년에 從業員 50人 以上을 使用하는 企業에 從業員代表 2人을 과견하는 新會社法이 施行되었다.

4. 和蘭의 制度

1970年 7月 法律에 의하여 監事會에 勤勞者代表의 參加가 認定되었다. 同法은 會社의 形式으로 組織되어 있는 모든 企業에의 適用을 豫定하고 있으며 또한 이러한 企業에서는 法律에 의하여 經營協議會를 設置하도록 되어 있다. 西獨과 差異가 있는 것은 監事會의 監事의 任命이 現在의 監事會의 監事に 의한 新監事의 選舉節次에 의하여 행해진다는 것이다. 新監事は 株主總會, 經營協議會 및 會社의 代表理事에 의하여 指名된다. 그러나 이 指名을 받는 者는 그 會社의 從業員 혹은 會社에 의하여 承認되고 團禮交涉을 함에 있어서 折衷할 權利를 가지고 있는 勞動組合의 任員이 아니어야 한다. 最終的인 候補者의 決定權은 監事會가 가지고 있으며 그 決定은 株主總會 또는 經營協議會에 通知한다. 이들 機關은 監事會가 選擇한 者가 充分한 資格을 가지고 있지 않은가를 監事會가 審査하고 企正하게 構成되고 있지 않다고 생각되는 경우에는 拒否權을 行使할 수 있고 拒否權이 行使될 경우에는 監事會는 社會經濟審議會에 提出하여 그 審議會(使用者, 勞組, 政府代表로 구성)에서 決定한다. 監事會는 株主總會에 의하여 指名된 代表理事의 任免權을 가지며 貸借對照表, 損益計算書의 內容을 決定한다. 株主總會는 年次決算의 承認權만을 가지고 그것을 修正할 權限은 없다. 그리고 事業經營에 있어서 重要한 決定은 代表理事가 措置를 取하기 前에 監事會의 承認을 받아야 한다.¹⁵⁾

5. 스페인·오스트리아의 制度

1962년의 共同經營法에 의하여 經營協議會는 法的地位의 企業의 理事會의 一員으로서 從業員代表를 指名할 權利를 가지며, 이 代表者는 理事會의 다른 멤버와 同等한 權利義務를 가진다.

14) 이 法은 1973年 4月 부터 施行되어 1976年 6月까지의 時限立法이었다. 그 後 全國產 委員會에서 恒久立法으로 할 것을 제안하였다.

15) 和蘭의 1971年法

從業員代表者는 6 人の 理事에 대하여 1 人の 比率로 指名되며 經營協議會에 報告할 權利를 갖는다.

오스트리아에 있어서는 1974 년에 從業員 3,000 人 以上の 雇傭企業에서 3 分の 1 方式에 의한 共同決定法이 成立하였다.

6. 英國의 경우

英國에서는 勞動黨政府가 1978 年 5 월에 經營參加에 關한 白書を 發表 하였다.¹⁶⁾ 勤勞者重役制 그것만을 限定하여 불지라도 이제 一部 社會主義國家를 除外한 歐州諸國에 있어서의 經濟經營制度의 不可缺한 制度가 되어 가고 있다.

V. 共同決定制度에 대한 批判과 評價

西歐諸國의 共同決定制度 特히 西獨의 共同決定制度에 대해서는 그에 대한 是非가 자주 論難이 되고 있다.¹⁷⁾

1. 共同決定制度에 대한 贊反論

共同決定(qualifizierten Mitbestimmung)에 대한 贊成論者들의 見解를 要約하여 보면, 첫째 이 制度의 導入을 통하여서만 眞正한 産業關係의 民主化와 勞使間의 實質的 平等이 實現될 수 있고¹⁸⁾ 둘째, 오늘날의 大企業은 더 이상 「私企業」이 아니며 大企業의 集中現象으로 부터

16) 이 白書의 概要에 關하여는 川內克忠, 「經營參加と會社法」—イギリスたおみる 展開—, p.202 以下 參照.

17) 金致善, 西獨의 勞使共同決定과 그 批判 —經營組織法을 中心으로— 韓獨法學 第2號, 韓獨法律學會, 1980. 7.

韓正鉉, 西獨의 勞使共同決定과 그 是非, 「法學」(14 권 2 호) 서울大學校法學研究所, 1973. 12. p.185 以下.

金學珠, 勤勞保護法研究, —勤勞者의 經營參加制度의 發展 및 改善策을 中心으로— 학술 연구조정비에 의한 연구보고서 사회과학계 4 1973, 문교부.

18) Editorial in "Free Labour World" the Organ of International Confederation of Trade Unions, Brussels, June, 1963.

Aake Anker—Ording, Betriebsdemokratie in Norwegen, Oslo, 1969, S. 59.
DGB, Programme of DGB adopted in Düsseldorf, 1963 등 參照.

招來되는 폐단으로부터 公共의 利益을 保護하기 위해서는 이 制度가 導入되어야 하며, 19) 셋째로, 勤勞者들의 企業과 社會에의 精神的인 綜合(Integration)이 이 制度를 通해서만 비로소 實現될 수 있다는 것이다. 20)

한편 이에 대한 反對論者들의 見解를 要約하여 보면 다음과 같다.

첫째로, 이 制度와 自由民主主義的인 資本主義的 基本原理가 兩立될 수 없다고 한다. 企業經營에 대한 勤勞者들의 參加는 勞動組合에 의한 企業經營權의 박탈인 것이며 그것은 企業經營者의 獨創性을 無視하는 것이며 所有權에 대한 侵害라는 것이다. 21) 즉 勤勞者代表가 勤勞理事로서 資本의 供給者인 經營者理事들과 理事會에서 同等한 權利를 行使한다는 것은 事實上 勤勞者들이 私企業의 資産에 대한 處分權을 行使하는 것이 되어 私所有權을 侵害하게 된다는 것이다. 둘째로, 企業經營의 性質上 民主的制度의 모든 內容을 企業에 導入하는 것이 不可能하다는 것이다. 企業經營에 있어서는 市場狀況에 따라서 迅速하고 效率的인 決定이 切實히 필요한데 이 制度는 그것을 어렵게 할 뿐이며 따라서 勤勞者의 地位와 權益向上은 自由市場經濟體制에 있어서는 오로지 國家의 勞動保護立法에 의하는 方法밖에 없다는 것이다. 22) 셋째로, 勤勞者들의 精神的인 統合이 共同決定制度를 한다고 하여 저절로 可能하게 된다는 것은 臆說이라는 反論이 있다.

이는 西獨의 한 社會調查研究所의 實態調查, 結果가 經營組織法의 適用을 받고 있는 勤勞者들이 共同決定法의 適用을 받고 있는 勤勞者들 보다 企業經營의 情報를 많이 알고 企業에 대한 愛着과 同質感을 더 많이 가지고 있었다는데 根據를 두고 있다. 23) 넷째의 反對論者들은 이 制度가 勤勞者들에 의한 決定參加가 아니라 結局 勞動組合으로의 權力集中을 招來하여 經營者에 대한 勞動組合의 優位와 支配現象이 생기며 結局 產業關係가 오히려 不安定하게 된다는 것이다. 24)

19) DGB, Mitbestimmung der Arbeitnehmer ein Leitfadens, O. O. O. T. SS. 21~22 參照.

20) Wilhelm Haferkamp, Co-determination in the Basic Programme of the German Trade Unions, Düsseldorf, 1964, p.15 參照.

21) Siegfried Balke, Expansion of Co-determination in the Federal Republic of Germany? B.D.A, Köln, O. T., pp.10~15 參照.

22) Gisbert Kley, Replies to the DGB's Demand BDA, Köln 1971. pp.48 ff.

23) Ernst-Gerhard Erdman, "Der Mythos von den mitbestimmung,, Der Arbeitnehmer, No. 13~14, Köln, Tuli 1966, pp.1955.

2. 勤勞者代表制에 대한 評價²⁵⁾

西獨의 勤勞者代表制를 實質的인 面에서 評價하여 그 實質上의 長點에 대해서는 오히려 否定的 評價를 하고 있다. 그것은 株式會社制度의 本質的 構造에 基하는 것이며 단지 勤勞者代表의 監事나 理事가 會社의 機關에 들어감으로서 參加가 實現된다고 볼 수는 없다는 것이다. 그 理論을 紹介하면 다음과 같다.

첫째, 經營組織法에 의한 勤勞者代表制 經營組織法 76條 9項(1951年의 經營組織法의 存續規定)은 3分の 1의 監事會의 監事を 從業員代表로 構成하도록 規定하고 있다. 監事會는 理事(獨 株式法 84條 1項)를 選任하고 理事會의 活動을 監督하며(同法 111條 4項), 特定의 業務는 監事會의 承認을 받아야 한다(同條 4項). 한편 株主總會는 定款의 變更, 株式의 增減, 監事會의 監事 3分の 2의 選任 등 會社의 政策的, 基本的인 問題에 대하여 權限을 保有하고 있다(同法 119條). 그러므로 監事會의 從業員代表制는 事實上 單純한 意思聽取制에 不過하며 3分の 2를 古하는 株主代表는 거의 恒常 一致하여 投票를 행하고 監事會에서 株主代表의 利害에 反하여 從業員代表의 利害가 貫徹되는 일은 생각할 수 없는 것이다.²⁶⁾

예를 들면 理事의 選출에서 多數派인 株主代表의 意思에 反하여 從業員代表가 選定한 候補者가 當選한 例는 한번도 없으며 實態調査에 의하면 監事會의 從業員代表의 多數가 自己들의 活動이 經營協議會의 役割에 比하여 훨씬 그 比重이 떨어져 있다고 答하고 있다.

둘째, 共同決定法에 의한 勤勞者代表制는 石炭·鐵鋼業에서는 共同決定法에 의하여 監事會의 監事の 半數가 從業員代表로 하고 理事會에 1名의 勞務擔當理事를 두도록 되어 있으나 여기서도 株主總會는 資本增加, 定款變更 등에 關한 排他的 權限을 가지는 이상 法律上의 勞使平等은 形式에 不過하며 極端的인 경우 株主는 定款變更에 의하여 株式會社 또는 有限會社를 株式合資會社로 變更하여 버리면 共同決定法의 適用을 排除할 수 있는 可能性(共同決定法 1條 1項)이 있어서 實際로 從業員代表의 기능을 弱化시키게 된다고 한다.

다음에 勞使의 平等代表權은 監事會에 限定되며 理事會에는 平等代表權을 없다. 共同決定法을 1名의 從業員代表를 理事會에 두도록 되어 있으나 理事는 監事會에서 選任되는 것이므로 從業員代表가 監事會의 半數를 占하는 石炭·鐵鋼業에서는 勤勞者側이 다른 理事의 選任에 영향

25) 勤勞者代表制의 評價에 關하여는 花見 忠, 「日本の 經營參加論의 反省」 日本勞動協會雜誌, No.208, 1976. 7. 日本勞動協會 pp.238~248 參照.

26) Kliement, Die Praxis des Betriebs verfassungsgesetzes in Dientsleitungsbereich, Tübingen 1971, S. 201.

력을 行使할 수 있음에도 不拘하고 實際에 있어서는 勤勞者側은 勞務擔當理事의 任命으로 滿足하는 것이 通例라고 한다. 더구나 勞務擔當理事는 通常 勞務人事를 擔當하며 企業의 經營方針과 重要한 營業·技術部門을 거의 例外없이 經營者側의 理事가 擔當한다.

이러한 機能의 分配는 監事會에 있어서도 마찬가지다. 즉 監事會의 株主代表는 企業의 將來의 重要事項등에 대하여 株主의 優位下에 決定되며 勤勞者代表는 그 結果인 勞務·人事·福利厚生등의 人事問題에 注力하게 된다.

監事會에 있어서의 勤勞者代表는 株主가 多數를 占하는 理事會가 提案하는 投資計劃, 價格政策, 配當案에 反對하는 일은 거의 없다고 한다. 會社의 合併 其他 企業合同에 있어서도 被合併會社의 勤勞者監事, 勞務擔當理事가 合併會社의 高문이나 理事의 地位를 保障하는 限 勤勞者側의 反對에 부딪치는 일은 없다고 한다.

셋째, 形骸化의 原因과 歸結이다. 이처럼 西獨에 있어서의 勤勞者監事·理事의 實際의 機能은 企業의 基本政策의 決定에 勤勞者側의 영향력을 行使한다고 하는 勤勞者參加의 本來의 目標가 實現될 수 없으며 오직 勤勞者福祉의 擴大의 分野에 限定되고 있어서 共同決定의 長點은 없는 것이 된다.

그래서 戰後 西獨에 있어서의 共同決定制度가 遂行한 主된 役割은 技術檀新과 產業構造의 變化의 過程에 있어서의 工場閉鎖, 人員過剩에 대한 補償, 再就業을 爲한 福祉措置의 發展에 있다고 評價되어 企業의 基本의 問題에 대한 共同決定은 實現되지 않은 대신에 보다 利益이 增加되는 生産方法에 대하여 資本의 利益과 職場確保에 關한 勤勞者의 利益의 均衡을 確保하여 危機에 當面한 勤勞者의 不滿을 解消하여 勤勞者의 現體制에 대한 批判을 回避하는데 有用하였다고 한다.

이와 같은 西獨에 있어서의 共同決定의 形骸化의 原因에는 2가지가 있다고 指適되고 있다. 하나는 監事會의 勤勞者代表의 俸給이 높기 때문에 부패하고 타락하여 給與에 비하여 일이 편하기 때문에 自然히 資本家社會에의 理解를 表示하게 된다는 것이다. 다른 하나는 監事會, 理事會의 法律制度上的 構造에 問題가 있다는 것이다. 監事會, 理事會의 member는 모두 「善良한 管理者의 注意義務」(Sorgfalt eines Ordentlichen und gewissen haften Geschäftsleiters) (西獨株式法 93條 1項)를 하여야 할 義務를 부담한다. 또한 監事와 理事는 有利한 法文이나 信用의 喪失에 의하여 會社에 대하여 損失을 끼치면 그에 대한 責任이 없다는 것을 立證할 責任(同法 93條 2項)을 지며 會社의 情報와 秋密에 대하여 默秘義務를 진다(同法 93條 1項). 그러므로 그들은 情報를 勤勞者에 提供할 수 있으며 選出團體로부터 獨立하여 職務를 행해야하며 勤勞者, 經營協議會, 勞動組合은 그들의 代表를 監事會, 理事會에 보내고 있으면서 工場閉鎖, 會社의 合併등의 重要事項에 대하여 株主代表가 同意하고 秋密의 必要性이 없어진 경우에만 알 수 있기 때문에 事前에 影響력을 行使할 수 없는 것이다. 추천하는 團體인 從業員들

은 監事會의 勤勞者代表의 解職을 要求할 수 있으나(經營組織法 76條 5項·共同決定法 11條 2項) 解職에는 株主總會에서 4分の 3의 多數決을 요하며(獨株式法 103條 1項) 監事가 勤勞者의 利益에 反하는 行爲를 하였다는 理由로 解任되는 경우는 實際上은 거의 없으며 推薦 團體에 의한 唯一한 統制方法은 그 利益에 反한 監事의 再選拒否에 그친다.

넷째, 1976年의 共同決定法의 評價인데 이 法은 石炭·鐵鋼以外의 大企業에 있어서도 監事會에 있어서의 勞使同數로 하고 있다는 點에서 形式的으로는 共同決定의 「擴張」에 틀림없으나 既述한 舊共同決定法의 實態에서 보아 擴張은 監事會에 勤勞者代表의 數의 增加를 가져오고 따라서 勤勞者를 爲한 報酬가 좋은 地位의 增加를 意味할 뿐 勤勞者의 企業經營決定權에의 關與의 程度가 增大했다고 말할 수 없다. 다만 被用者代表에는 當該企業의 從業員代表外에 勞動組合의 代表를 共同決定에 參加시켰다는 面에서 勞動組合의 共同決定에의 關與의 傾向을 보다 強化시켰다고 評價될 수 있다. 그러나 監事會에 勤勞者代表의 一部가 組合代表로 充員되었다고 하더라도 既述한 바와 같이 監事會의 法的構造속에서 어느 程度의 意義가 있는지 疑心스럽다. 그런데 西獨의 勞動組合의 公式立場은 石炭·鐵鋼에 있어서의 共同決定에의 批判的 評價를 考慮함이 없이 오직 그 全產業에의 擴張을 主張한 것에 그치게 되어 거기에는 「共同決定思想」의 貧困이라는 事態까지 야기될 수 있다고 보아진다. 이같은 思想的 混迷와 리더쉽의 缺如는 現在의 西獨의 多數派 組合指導者의 關心이 產業平和의 維持와 組合運動의 非政治化에 있는데서 나온 當然한 歸結이다. 如何든 1972年 法에 依한 勞動組合의 共同決定에의 關與가 協議制와 共同決定制이다. 따라서 또한 組合의 任務와 經營協議會, 監事會勤勞者代表의 그것과의 交錯과 이에 따르는 混迷가 念慮되어 있다면 이 新共同決定法은 이 傾向을 보다 더 前進시킨 것이라고 할 수 있다.

西獨의 경우 現行株式會社法制下에서 勤勞者의 利益을 지키기 爲해서는 勤勞者代表의 默秘義務로부터의 免除, 善良한 業務管理者의 注意義務에 代身하여 勤勞者의 利益을 지킬것을 職務上의 義務로 할 것. 勤勞者의 多數決에 의한 勤勞者代表의 罷免權을 法律上 保障하는 것이 必要하다고 한다.

Clegg 教授도 西獨의 共同決定方式은 純粹한 產業民主主義의 立場에서 본다면 失敗한 것으로 評價하고 있다.²⁷⁾

한편 ILO報告는 「企業段階에 있어서의 勞使間의 「協議와 協力」에서 西獨의 報告는 全體로서는 有益하고 效果의이라는 것이 證明되었다고 하고 英國으로 부터는 經營者와 從業員間의 良好한 關係가 恒常 效果的인 協議에 있었다고 하고 勞使가 다같이 協力の 有益함을 承認할 必要가 있다고 하고 北歐諸國에서는 勞使協議制가 相互信賴를 造成하는데 有益하다고 한다.

27) Clegg, 前掲書, p.38, 49, 55, 90, 98, 參照.

勞使協議制의 方式 發展段階는 各各 다르나 協議制를 通해서의 協議 協力の 인식은 高揚되어 이를 통한 經營參加運動이 어떤 나라에 있어서도 높아지고 있는 것은 確實하다. 이러한 進展을 爲한 制渡의 改善이나 實驗이 全世界에서 일어나고 있는 것은 거기에 가령 失敗의 事例가 있다 할지라도 勞使協議制가 「能率, 正義 및 自由라고 하는 現代的 思考에서 나오는 것이라는 것을 示唆하는 것이다.²⁸⁾

IV. 經營參加의 展望

1. 經營參加를 要請하는 背景

西歐에 있어서는 1960年代 이후 大部分의 國家에서 勤勞者の 經營參加制度를 採擇하고 있으며 또한 이 問題에 대한 研究와 論議가 活發하게 展開되고 있으며 우리나라에 있어서도 이에 關한 많은 研究論文이 發表되고 있다. 이 처럼 經營參加에 대한 積極論이 나오게된 立場은 論者에 따라 各各 다르지만 大略 要約하면 다음과 같다.

첫째는 勤勞者の 經營參加는 産業民主主義의 實現에 있다는 것이다.

産業民主主義를 定義함에 있어서는 여러개의 見解가 있지만 한마디로 말하면 「勤勞者가 企業經營에 參加하여 勤勞者の 經營에 대한 發言權의 強化에 依한 勞使關係의 民主化를 意味한다」고 하는 것이 一般的으로 承認된 見解라고 생각된다.²⁹⁾

둘째, 高度産業社會의 企業構造에서 露出되는 勞動의 非人間化에 따르는 人間疎外로 부터의 人間性的 回復 즉 勞動의 人間化(Humanization of Work)를 통한 人格的 充足感을 높이는데 經營參加의 目的이 있다는 것이다.³⁰⁾

셋째, 企業에 있어서 勤勞者 資源의 有效活用을 促進하기 爲한 效率主義的 參加論이다. 더 細分하여 말한다면 勤勞者の 創意를 살리는 것, 全員參加에 의하여 勤勞者가 決定을 受容하기 쉽다는 것, 勤勞者를 意思決定過程에 參加시킴으로서 勤勞意慾을 자극시킨다는 것, 勤勞者에게 決定의 理由와 意向을 알림으로서 知的 理解力을 가지고 일할 수 있도록 하는 것, 팀워크에 의

28) ILO Report, 1963, p.60, 91.

29) 三藤正, 勞使協議制と 經營參加, p.36.
Clegg, 前掲書, p.3.

Harold s. Robert's Dictionaly of Industrial Relations, Wasiton D.C. 1967, p.52.

30) T. Carpenter, "Organisational Technique and the Humanization of Work" International Review, Vol. 110 No.2 (Aug. 1974) pp.109~111 參照.

하여 效率를 增進시켜 勞使間의 摩擦을 감소할 수 있도록 勞動者의 協調精神을 높이는 것등, 經營參加는 生産性과 效率를 높이는 手段으로서도 不可缺하다는 것이다.

넷째, 勞使의 協調精神을 높여 勞使間의 紛爭을 감소시키기 爲하여 經營參加를 認定하여야 한다는 立場이다.

다섯째, 企業의 支配形態를 企業의 社會的 責任과 調和시키려고 하는 參加論이다.

企業은 企業主의 利益만을 爲해서 運營되어서는 안되며 企業自體의 長期的 利益, 國家經濟에 대한 기여, 從業員에 대한 責任, 나아가서는 消費者의 義務에 대해서도 配慮되어야 하며, 따라서 從業員을 企業의 構成員으로 認定하여야 한다.³¹⁾ 그리고 經濟單位로서의 企業은 資本提供者로서의 企業主, 勞動提供者로서의 從業員, 나아가서는 國民과의 利益의 結合으로 이루어진다는 것은 一般的으로 承認되고 있으며 따라서 利潤極大化의 手段으로서의 企業概念은 새로운 社會秩序로서의 企業(the Interprise as an instrument of a New Soeial Order), 즉 現代的 社會概念으로 發展되어야 한다.³²⁾ 따라서 企業의 構造도 이러한 經濟概念에 適合하도록 改編되어야 하며 從業員의 企業經營에의 參加를 制度化하여야 한다는 것이다.

이러한 經營參加 積極論에 대하여 否定的인 見解도 있기는 하지만 EC(歐州共同體)의 西獨型的 共同決定方式을 認定한 統一會社法案에 反對하여 오던 EC 經營者聯盟이 1974年 10월에 贊成하기에 이르렀고,³³⁾ 英國에서도 會社의 意思決定過程에의 參加, 즉 理事會레벨에 있어서의 從業員代表制의 導入에 대하여 活潑한 論議가 展開되어 그 結果 勞動黨政府는 1978年 5月 23日 從業員의 經營參加에 關한 白書(「産業民主主義, Industrial Democracy)를 公表하여 立法을 提案하였다.³⁴⁾ 日本에 있어서도 學界 및 各 經濟團體에서 經營參加에 대한 論議가 活潑하게 展開되고 있는 實情이다.

2. 韓國에 있어서의 經營參加의 展望

앞에서 世界各國의 經營參加의 現況 및 問題點을 檢討하여 본 結果 우리나라에 있어서 現在 當面하고 있는 經濟不況을 克服하고 持續적인 經濟發展과 福祉民主國家의 建設을 爲해서는 現

31) George, The Future of Private enterprise(1951) (名東孝 二垣見陽一譯 私企業의 將來) 參照.

32) Schmitthoff, Commercial Law in a Changing Economic Climate, pp.19~19 參照.

33) 津田眞濤, “企業環境의 變化と經營參加問題, 長野縣經營者協議 勞使關係研究所 「勞研半年報」 23號 昭和50年 10月 參照.

34) 同白書의 全譯으로서 川內克忠, 「イギリス會社法と從業員參加」 國際商事法務 6卷9號, p.337 以下.

行 勞使協議會制度를 發展시켜 企業經營에 있어서의 勞使共同決定的 經營參加制度를 導入하는 것이 妥當하다고 생각된다. 그 導入의 必要性에 關하여는 다음과 같은 것들을 들 수 있다.

첫째, 西獨이나 스웨덴 등 經營參加制度가 發展하고 있는 나라에 있어서는 勞動生産性上的 向上, 勞動爭議의 減少, 國際競爭力의 高揚 등으로 經濟的 運營上的 成功을 거두고 있다.

둘째, 勤勞者の 經營參加는 經營의 民主化, 勞動의 人間化를 도모하게 되는 한편 企業內의 合意의 促進에 의한 經營者와 從業員과의 關係改善, 나가서는 勞使關係의 安定을 가져오는 한편 組織의 擴大化나 單調로운 作業에 따르는 人間疎外感을 克服하여 自己實現의 精神的인 充足感을 增大시켜 生産性向上에 기여할 수 있다.

셋째, 國際的인 經濟與件의 變化와 産業構造의 轉換 등에 따르는 企業經營의 試練에 勞使가 共同으로 對處하기 爲하여 勞使協調의 필요성이 더욱 要請된다.

넷째, 經營參加體制의 確立은 經營內에 있어서의 勤勞者の 實質的인 自由, 平等의 確保, 相互信賴, 社會의 安定化, 그리고 國際社會에서의 우리의 生存을 確保하는데 기여하게 될 것이다.

다섯째, 勤勞者の 經營參加는 憲法上 保障된 私有財産權의 侵害라고 보는 見解가 있으나 오늘날 企業은 資本과 經營이 分離되지 않을 수 없으며 企業의 價値創造는 資本과 勞動의 協力에 依해서만이 成就되는 것이므로 經營에의 勤勞者の 參加는 當然한 事理이며 私有財産權을 侵害하는 것이라고 볼 수 없다.

이밖에 世界各國의 參加의 붐이 우리나라에도 영향을 미칠 可能性이 있고 따라서 參加에 대한 意識이 높아지게 되어 經營參加制度의 導入이 不可缺하게 될 것이다.

VII. 經營參加制度 導入에의 提案

1. 現行勞使協議制의 擴大·強化

現行勞使協議會法은 100人 以上の 勤勞者를 고용하거나 勞動組合이 組織되어 있는 事業 또는 事業場에만 勞使協議會를 設置하도록 되어 있다. (勞協法 施行令 第2條 참조). 그런데 우리나라에서는 中小企業이 主宗을 이루고 있는 實情에 비추어 볼 때 그 設置範圍를 擴大해야 할 것이다.

外國의 例를 보면 佛蘭西의 工場委員會는 50人 以上, 和蘭의 工場委員會는 25人 以上, 西獨의 經營協議會는 5人 以上, 오스트리아의 工場委員會는 25人 以上, 덴마크의 勞使協力委員會가 50人 以上, 노르웨이의 勞使協力委員會가 50人 以上, 스웨덴의 勞使合同委員會가 50人 以上, 벨기에의 工場委員會가 50人 以上을 고용하는 企業에 設置하도록 되어 있다. 그러므로

우리나라에 있어서도 50人以上の事業 또는 事業場에 勞使協議會를 設置하도록 하여야 할 것이다.

그리고 現行法은 勞使協議會의 權限과 義務로서는 生産, 勞務, 人事管理에 關한 事項에 대하여 協議(勞協法 第2條 참조)하고 經營方針, 生産計劃事項에 대해서는 使用者로부터 報告, 說明을 듣는 것으로 되어 있다(勞協法 第21條 참조) 따라서 現行 우리나라의 勞使協議會는 이제 겨우 團體交涉과 機能上的 區分만 하고 있을 뿐 經營參加的 要素는 거의 考慮되고 있지 않다.³⁵⁾ 西獨의 예를 본다면 經營組織法上的 共同決定制度和 共同決定法이 規律하는 會社機關에의 勤勞者代表의 參加에 의한 共同決定制度를 認定하고 있다.³⁶⁾ 前者는 經營上的 共同決定(betriebliche Mitbestimmung)으로서 經營內的 勤勞者의 利益이나 福祉에 關聯되는 人事, 勞務管理的 事項을 使用者와 共同決定하는 것이며 後者는 企業의 營利目的에 關聯한 經營方針의 決定에 勤勞者의 意思를 反映시키고자 하는 것으로서 企業共同決定(Unternehmensmitbestimmung)이라 할 수 있다.³⁷⁾ 이밖에 西歐諸國에서도 西獨의 制度和 그 具體的인 形態는 다르지만 두 制度를 採擇하여 勤勞者의 經營參加를 인정하고 있는 것이 오늘날의 추세이다.

그러므로 우리나라에 있어서도 企業經營에의 勤勞者의 經營參加制度를 導入하여 西獨의 經營組織法에서와 같이 勞使協議會法 第20條의 「協議事項」을 勞使協議會의 「協議決定事項」으로 하고 이밖에 人事的 事項을 新設하여 勤勞者의 採用, 해고, 配置轉換 등을 勞使協議會의 「同意事項」으로 하며 勞使協議會法 第21條의 「報告事項」을 「經營, 經濟的 事項」으로 하여 勞使協議會의 「協議協力事項」으로 하는 것이 妥當하니까 생각된다.

그리고 우리나라 勞使協議會法은 勞使協議會의 合意事項의 効力에 關하여 아무런 規定을 두지 않았으며 仲裁機關이나 勞働法院이 없는 實情에 비추어 合意事項에 대한 解釋上的 紛爭이 있을 경우 解決方案이 未備되어 있으므로 外國의 例에 따라 仲裁機關을 두어야 할 것이다. 私見으로는 勤勞者, 使用者, 公益을 代表하는 者로 構成하는 地域單位, 道單位의 企業外 勞使協力協議會를 두고 이 協力協議會는 合意事項의 履行, 對立된 意見을 仲裁하고 合意內容의 解釋에 紛爭이 發生했을 때 有權解釋을 내리고 勞使協議會의 運營을 원활하게 하기 위한 情報提供 및 其他 事項에 關하여 諮問을 하도록 하여야 할 것이다.³⁸⁾

35) 沈泰植, 前掲書, p.13.

金亨培, 勞働法, pp.528~529 參照.

36) 洪谷光子, “勤勞者의 共同決定と會社法(上) シリット No. 650 (77.10.15) p.70 등 參照.

37) 金學珠教授는 西獨의 經營組織法上的 共同決定을 Co-determination이라 하고 共同決定法上的 共同決定을 Joint-Co-dermination (完全共同決定)이라 하여 兩者를 區別하고 있다. 金學珠 前掲論文, p.31.

38) 西獨의 經營組織性 제 76條, Norway의 勞使協力協議會制度 등 參照.

2. 勤勞者重役制의 導入

前述한 바와 같이 西獨을 비롯한 西歐諸國에서는 勞使協議制에 의한 勤勞者の 經營參加를 認定하는 外에 企業의 最高意思決定機關인 監事會와 業務執行機關인 理事會에 勞動組合代表와 從業員代表를 參加시켜 企業運營의 責任을 分擔하는 勤勞者重役制를 採擇하고 있다.

그런데 西獨을 비롯한 西歐諸國에 있어서는 대체로 會社의 組織이 株主總會外에 企業의 最高意思決定機關인 監事會와 業務執行機關인 理事會의 二階層制度로 되어 있어서 監查會는 理事의 選任과 解任, 理事의 活動에 대한 監督, 定款上 認定된 理事會의 重要한 決定에 대한 承認 등의 權限을 갖고 있다. 그러므로 우리나라의 會社法上的 理事와 監事의 選任이나 權限과는 全然 다르므로 우리나라에 企業共同決定制인 勤勞者重役制를 導入하는데 있어서는 法制度上 많은 問題點이 內包되어 있는 것은 事實이다.

그리고 勞動組合의 代表를 參加시키는 경우에 있어서도 勞動組合의 本來의 性格上으로 보아 問題가 있다. 왜냐하면 勞組의 代表가 會社의 重役이 된다는 것은 必然的으로 經營에 대하여 共同責任을 分擔하지 않을 수 없으며 勞組의 本來의 任務를 이탈하게 되고 經營에 대하여 勞組의 自主성을 喪失하게 될 危險이 따르기 때문이다.³⁹⁾

그리고 勤勞者の 經營能力的 不足 등의 參加條件의 未備 등의 現實을 감안할 때 企業全般에 걸쳐 勤勞者重役制의 導入은 성숙되어 있지 않다고 생각된다.

그러므로 現時點에서 우리나라에 있어서의 勤勞者重役制의 도입은 制限된 特殊한 範圍의 企業에 限하여 導入하는 것이 妥當하다고 생각된다. 對象企業으로는 優先 石炭, 鐵鋼, 電力, 電氣通信, 鐵道, 金融機關 등과 같은 國·公營企業體에 勤勞者重役制의 導入을 提案한다.⁴⁰⁾

그 理由는 國·公營企業이 公共的 企業인 以上 그 企業의 公共的 奉仕活動을 爲한 意思決定에 勤勞者가 參加하는 것은 市民으로서의 當然한 權利이며 義務이다. 이 基本精神에 立却하여 公共企業의 最高經營機關에 勤勞者代表가 從業員 또는 勞動組合의 추천에 의하여 參加하는 것은 當然하다. 그러나 그 勤勞者代表는 一般市民을 爲하여 經營에 參加하는 것이므로 勤勞者나

39) 勞動組合法 第3條 參照.

40) 國有産業의 經營參加의 例로는 佛蘭의 國有産業全國管理委員會에 從業員代表의 參加制度, Norway의 國有企業理事會에 勤勞者代表를 指名하는 法律, 英國의 國營鐵蓋公社의 勤勞者重役制, Swiss의 PTT(郵便, 電信, 電話)의 最高管理委員會에 勞動組合代表를 參加시키는 法律, 印度의 國有銀行의 任員會에 從業員, 農民들의 代表를 參加시키는 制度 Sweden의 政府行政機構, 國立病院, 國營電力의 經營參加法 등의 있다.

特定組合의 利害를 代表하는 것이어서는 안된다. 그러므로 勤勞者代表는 勞組를 떠나서 經營의 意思決定에 參加해야 한다.⁴¹⁾

參加의 方案으로는 國·公營企業體에 少數의 從業員代表 또는 勞組代表의 理事 또는 監事를 두도록 하는 가칭 「國·公營企業體에 있어서의 勤勞者代表의 理事·監事 任免에 關한 法律」을 制定하는 것이 좋을 것이다.

國·公營企業體에 勤勞者代表制를 導入하는 경우에 勤勞者側代表가 使用者側代表와 同權으로 經營에 참여하느냐 勸告的 機能만을 주느냐 하는 問題는 歐州各國의 過去의 經驗을 檢討하여 決定할 것이나 현단계로서는 勸告的 機能만을 갖는 것으로 하여 勤勞者代表의 經營能力條件의 培養에 重點을 두는 方向으로 나가야 할 것이다.⁴²⁾

이러한 勤勞者의 經營參加는 現行商法이나 公企業法의 改正없이도 可能하다고 생각된다.

VIII. 結 語

以上에서 勤勞者의 經營參加의 類型과 形態 그리고 經營參加 制度에 대한 問題點을 檢討함과 아울러 우리나라에 있어서의 經營參加制의 導入方案에 대하여 若干의 私見을 提示하였다.

經營參加의 問題는 勤勞者의 經營에의 民主的, 組織的 協力を 통하여 生産能率을 不斷히 改善함과 同時에 勞使共同의 利益을 增進하려고 하는 말하자면 20世紀後半期的 勞使關係에 對處하기 爲하여 지금까지 오랜 歷史를 통하여 定着化되어온 團體交涉이라고 하는 方法에 의하여 解決할 수 없는 勞動問題의 處理方案으로 提案되어 發展되어온 것이다.

그러므로 經營參加制度和 團體交涉 사이에는 기능적인 面에서는 區別되지만 한편에 있어서는 相互補完 關係에 있음과 同時에 各各 制度自體의 獨自性을 主張할 수 있는 論據가 있는 것은 否認할 수 없다.

經營參加制度和 機構自體가 彈力的이며 그 機能도 意思疎通에 그치는 것이 있는가 하면 團體交涉의 代用品적인 것이 있고 또한 共同決定的인 것이 있으며 協議 또는 共同決定事項과 方法도 그에 따라 諮問的인 것으로부터 共同決定的인 것 나가서는 勤勞者經營的인 것도 있으며 그

41) 津田眞濤, 勤勞者重研制의 發展と日本への 提案, 日本勞動協會雜誌 No. 190. 1975, 1. 日本勞動協會 p. 133.

42) 佛蘭西의 國有全國管理委員會는 意思決定機關에 勤勞者의 直接參加를 認定하고 있으나 英國의 鐵鋼會社에서는 意思決定機關에 直接參加하는 것이 아니라 勤勞者代表는 勸告的 機能만을 갖는 勤勞者重役制다.

參加의 形態에 있어서도 從業員代表에 의하는 것이 있는가 하면 勞動組合代表에 의하는 것 등 多樣하며 이 制度에 대한 批判이나 評價도 從來의 團體交渉과 經營參加制度間에 일어나는 諸問題가 論難의 中心課題가 되고 있는 것이다.

現代的 勞使關係中에서 團體交渉 및 經營參加制度의 獨自性和 獨立性を 어떻게 正確하게 具體的으로 規定하느냐, 相互關係를 어떻게 正當하게 位置設定을 하느냐 하는 經營參加制度를 둘러싼 앞으로의 課題는 바로 여기에 있는 것이며 그것에 대한 評價나 批判 또는 이 制度의 確立도 이러한 視角에서 다루워져야 할 것으로 생각된다.

經營參加問題を 論하면서 團體交渉과 經營參加制度間에 제기되는 前述한 諸般課題에 대하여 研究가 不足하였기 때문에 論及하지 못하였으나 다음에 機會를 擇하여 論하기로 하고 끝을 맺는다.

— Summary —

A Study on the System of Worker's Participation of Decisions within Undertakings

Kim Doo-hee

The systems of worker's participation in decisions within undertakings are different according to nations; however, in general the systems can be developed into 4 categories: 1) joint consultation system, 2) collective bargaining system, 3) co-determination, and 4) self-management system.

In this study, the writer surveyed the co-determination system of western European nations and introduced the several scholars' criticisms and evaluations of it.

Recently, the discussions of the systems of worker's participation in decision within undertakings are going on throughout the world. The results of these discussions as a rule agree that the system of worker's participation in decision within undertakings is required as a necessary consequence for overcoming the today's crisis of society and economy and realizing industrial democracy.

The writer thinks also that it is urgent to introduce this system of worker's participation in decision within undertakings into Korea for its continuous economic growth, cooperation of capital and labor, and industrial democracy.

For the realization of these three urgent national demands, the writer proposes 1) the reinforcement of the existing joint labor management conference system, 2) the introduction of the system of worker's participation in decision within undertakings such as West German's, and 3) the practical introduction of worker directorship system, that is joint co-determination system which is in effect in government-public-run undertakings.