

勞使協議制度에 關한 研究

金 斗 熙

〈目 次〉

I 序 言	4. 스웨덴
II 勞使協議會法の 法的性格	5. 노르웨이
III 各國의 勞使協議制度	IV 現行 勞使協議會法の 檢討
1. 英 國	1. 問題點
2. 프 랑 스	2. 制度的 改善方案
3. 西 獨	V 結 言

I 序 言

普通 勞使協議制라 하면 勤勞者들이 經營에 參與함으로써 勤勞條件을 비롯하여 經營上의 諸般問題를 協議, 決定하여 勞使共同的 利益을 增進시키고 産業平和와 아울러 産業民主主義를 實現하는 制度라고 理解되고 있다.

原來, 勞使關係는 根本的으로는 對立的인 關係로 파악되었고 勞使關係에서 일어나는 問題의 解決은 투쟁의 方法에 依하는 것이 가장 效果的이라고 인식되었고 團體交渉에 依한 團體協約締結이 원만하게 打結되지 않을 때에는 爭議行爲라는 解決方法에 依存하였다. 勿論, 團體交渉도 一面 勞使間의 對立性を 완화하여 주는 機能을 가지고 있고 그 本質이 平和的이라는 點에서 勞使間의 協助的 側面도 가지고 있는 것이다. 그러나 團體交渉의 背後에는 언제나 團體行動權이란 힘을 背景으로 하고 있기 때문에 勞使의 對立的產物이라는 것은 否認할 수 없다.

그런데, 勞使關係라는 社會關係를 볼 때 兩者의 關係는 對立的인 側面과 協助的인 側面이 있다는 것을 認定하지 않을 수 없다. 그러므로 勞使協議制度는 勞使關係를 對立的인 關係에서 相互 協助的인 關係로 發展시키는데 그 本質이 있는 것이다.

勞使關係의 發展過程을 보면 20世紀 以前까지는 勞使의 協助的 關係인 勞使協議에 關한 制度나 評價는 極히 消極的이었으며 그 存在理由를 認定하는 경우에도 對立的인 關係인 團體交渉에 대한 從屬的인 意味를 가지는데 不遇하였다.

그러나 20世紀에 들어와서는 各國은 勞使協議制度에 대한 새로운 評價를 하게 되었다. 그 理由는 財産權의 公共性 社會性的 思想과 더불어 企業도 단순히 「私的 利潤追求의 手段」으로서만 存在하는 것이 아니라 企業의 興亡은 바로 全体産業과 國民經濟에 커다란 影響을 미친다고 생각하게 됨에 따라서 企業의 公共性이 인식하게 되었고 또한 企業의 價値創造은 資本과 勞動과의 有機的인 結合에 依해서만 增大시킬 수 있다는 認識이 定着하게 됨에 따라 勞使關係에 있어서도 利害의 對立關係에서만 파악하지 않고 對立關係를 認定하면서 協助的 關係의 側面이 重要視하게 되고 勞使協助를 通하여 對立關係를 克服할 수 있는 關係로, 即 對立의 原理에서 協助의 原理에 依하여 새로운 勞使關係의 定立을 指向하여 나아가고 있는 것이 世界 各國의 一般的인 추세라고 하겠다.

우리나라에 있어서도 1980年 10월에 第5共和國 憲法의 뒤를 이어 同年 12月 31日에 立法史上 처음으로 勞使協議會法이 獨立된 法으로 새로 制定되어 勞使協議會制度에 대한 새로운 면모를 가지게 되었으며 앞으로 이 協議會의 機能과 役割에 勞使雙方이 큰 關心을 가지게 되었다.

現行 勞使協議會法에 依한 勞使協議會 制度를 舊法上の 制度에 比較하여 보면 設置, 機能, 代表者 構成, 協議의 效力 등 運營上의 여러 問題點이 많이 補完되어 團體交涉制度와는 分離된 獨自的인 勞使協議會機構로서의 면모를 갖추었다고 볼 수 있다. 그러나 앞으로의 勞使協議會의 運營과 法解釋에 있어서 여러가지 問題點이 內包되어 있는 것도 否認할 수 없다.

本稿에서는 勞使協會法의 法的性格과 各國의 勞使協議制度를 考察하고 아울러 現行 勞使協議會法上の 問題點과 그 制度的 改善方案에 關하여 檢討하여 보기로 한다.

Ⅱ 勞使協議會法의 法的性格

첫째, 勞使協議會의 法的地位의 問題이다.

이 問題는 勞使協議會에 依하여 設置되는 勞使協議會와 從業員團과의 關係인데 이 問題에 關해서는 우리나라에서는 아직도 具體的인 理論을 提示한 學者가 없으나 다만 勞使協議會는 하나의 團體이긴 하나 동시에 하나의 協議體에 不過하며 團體를 主体로한 財産을 가진다고 볼 수 없고 따라서 굳이 法主体性을 말한다면 하나의 權利能力없는 社團으로 밖에 볼 수 없다는 見解가 있다.¹⁾

이 問題에 關한 西獨學者들의 見解를 보면 Huber는 勞使協議會가 獨自的인 權能으로 從業員團의 諸利益을 지키는 것으로 보고 있다.²⁾ 우리나라의 學者도 이 見解에 贊同하는 분이 있

1) 천경대, 새로운 노사협의회법 해설, p.7~8.

2) Ernst Rudolf Huber, Wirtschaftsverwaltungsrecht, 2 Aufl. Bd. II, S. 485.

다.³⁾ 또 다른 見解를 보면 Dietz는 勞使協議會를 從業員團의 한 機關이라고 主張한다.⁴⁾ Nipperdey도 勞使協議會는 從業員團의 法的代理라고 하는 바⁵⁾ 그러나 이 兩主張은 그것이 機關도 아니고 또한 하나의 代理에도 딱 드러맞지 않는 自己의 이름으로 勤勞者의 地位의 諸權利를 行使한다는 意見인 것이다. Dietz는 그후 勞使協議會를 또한 하나의 代表(einen Repräsentation)라고 부르고 Nipperdey도 하나의 法定代理 (einen Vertreter kraft Amtes)라고 부르게 되었다. 그러나 이 兩表現도 別差異는 없다고 본다. 또 Fitting-Kraegeloh-Auffath는 勞使協議會를 法定代理人의 이름으로(im eigenen Namen kraft Amtes)하는 經營組織上의 機關으로서 活動하는 것이라고 보고 있다. 더 나아가서 Gester는 勞使協議會는 機關이 아니고 그의 諸權利와 從業員團의 代表(Repräsentation der Belegschaft)라고 말한다. 西獨聯邦勞動法院은 論據가 흔들리고 있어 勞使協議會를 때로는 機關으로서 때로는 從業員의 代表로서 보고 있다.⁶⁾

생각컨대 勞使協議會는 勞使協議會法에 依하여 設置되는 人的結合체로서 獨自의인 權能을 가지고 있으므로 하나의 團體이며 私法上의 하나의 社團이라고 할 수 있다. 그러나 그 社團은 普通의 社團과는 그 性格이 同一하다고는 볼 수 없다. 왜냐하면 그 社團의 權利能力의 範圍가 企業內에 있어서의 從業員團의 諸利益을 위하여 協議하는 權限밖에 없으므로 對外的으로 從業員團을 代表할 수 없으므로 代表機關으로 볼 수 없고 또한 自己의 이름으로 勤勞者의 地位의 諸權利를 行使하는 點에서 代理의 性格도 지니고 있는 特殊한 性質을 가진 社團이라고 볼 수 밖에 없을 것이다.

둘째, 勞使協議會의 職務의 法的性格의 問題이다.

勞使協議會가 勞使協議會法에 依하여 부여된 職務를 遂行할때 그 職務가 私法的 職務의 遂行이나 公法的 職務의 遂行이나, 卽 그 職務의 法的性格이 法理論의으로 問題가 된다. 獨逸에서는 Waimar時代부터 經營協議會의 有效期間을 둘러싸고 論爭을 展開하여 왔는데 西獨에서는 이를 私法的인 것으로 보는 것이 支配的인것 같다.⁷⁾

勞使協議會를 公法的인 職務라고 보는 立場은 原來 단순한 하나의 社會的 事實에 不過했던 從業員團을 하나의 團體로 만든 것이라던가 그것을 構成員의 意思와 協力보다는 法에 依하여 만들어졌으며 따라서 하나의 公法的인 基準으로 간주된데 그 근거를 두었다.⁸⁾ 다음에 公法學

3) 韓正鉉, 勞使協議會法의 本質, 朴德培교수, 교회논문집(1979), p. 40.

4) Dietz, Anmerkung S. 22 f. zu § Betr VG

5) Nipperdey, Arbeitsrecht, II s. 687.

6) BAG 1, AZR 510/54, E 2, 50154=AP-7 Aufl.(1970) S. 1082. Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsgesetz, 1960, S. 81. Huber, Wirtschaftsverfassungsrecht, 2 Aufl. Bd 11, S. 488.

7) Schnorr von Carosfeld, S. 410 등 多數意見

8) Dretz, Betriebsverfassung in der Socialordnung, Anm. 3 Zu § 1 Betr. VG.

者들은 또 公의 職務에 있어서는 주어진 地位에 의한 統制가 要求되는 바 勞使協議會의 경우 그것이 具備되어 있다고 한다. 그리고 그 理由는 經營協議會가 그의 義務를 違反했을 때에는 法院이 提請에 따라 干與할 수 있는데 있다.⁹⁾ 그러나 特히 注目할만 한것은 勞使協議會制度는 勤勞者의 地位의 參與權으로 말미암아 그것이 國家經濟制度의 一部分이며 따라서 經濟制度가 大體로 時代와 더불어 國民의 一般의 生活秩序의 한 形成인 것과 마찬가지로 하나의 國家制度 (Staatsverfassung)라는 것이다. 그것은 勞使制度에 있어서 參與權을 근거로 하여 이 分野에 있어서 社會國家의 原則의 實現(Verwirklichung der Grundsatzes von socialen Staat)과 關係된다는 것이다.

더 나아가서 公法學者들은 勞使協議會에 委任된 任務는 主로 使用者의 公法的 或은 強制的 私法的義務(zwringenden Privatrechtlicher Pflichten)의 履行을 確保하는데 있고 이것은 곧 國家의 義務의 遂行을 勞使協議會가 私的 自治를 通하여 代身 遂行하는 것이니만큼 公法的職務가 틀림없다는 것이다.¹⁰⁾ 그리고 이러한 獨逸 公法學者들의 主張은 우리나라의 勞使協議會法이나 그의 職務에 비추어 볼때 수긍할 點이 있다 하겠다. 卽 우리나라의 勞使協議會制度도 福祉國家 建設을 爲한 社會經濟制度의 하나임에 틀림없고 이러한 國家의 義務를 勞使協議會가 遂行하며 이 義務違反에 대하여는 刑事的 責任까지 課하고 있으므로 公法的 色彩가 짙다고 하겠다.¹²⁾

그러나 오늘날 勞使協議會의 職務의 性格을 私法的인 것으로 보고 있는 데 그 理由는 다음과 같다.

첫째 勤勞者가 法에 依하여 그들의 意思와 關係없이 하나의 公法的 強制團體로 團合되었다는 公法學者들의 主張에 대하여 그들이 아무 團體的 組織體를 갖지 않고 단지 그들의 利益을 代表하기 爲하여 하나의 代表를 選出할 하나의 可能性을 갖고 있는데 不過하다는 것이다. 特히 企業內에 있어서 勤勞者가 그들의 意思와 關係없이 하나의 團體에 團合되어져야 한다는 主張은 수긍할 수 없는데 있다. 卽 勞使協議會에 있어서 企業의 勤勞者는 아무 團體를 設立하는 것이 아니라 하나의 自然的, 그리고 同一한 企業에의 所屬을 通하여 成立한 그리고 法律에 依하여 만들어진 것이라기 보다는 그 속에서 個別勤勞者가 그의 同意에 依하여 企業에의 편입을 通하여 스스로 組織되는 共同体라는 것이다.¹³⁾

둘째, 公法學者들이 主張하는것 처럼 勞使協議會가 하나의 公法的 職務를 갖는다면 그의 活動도 또한 하나의 公法上의 行政監督에 服하지 않으면 안되는데 事實은 勞使協議會는 當局에

9) Dietz, 前掲書, 註釋18; Miolitor, Festchrift für Herschel S. 117.

10) Diets, 前掲書18; Moltior, Festschrift für Herschel, S. 117.

11) Dietz 前掲書, 同 Page.

12) 현경대, 前掲書, p.17.

13) Arthur Nikisch Arbeitsrecht, 313, 2 Aufl. 1966, S.22. 韓正鉉, 勞使協議會의 本質, 朴德培교수, 교회논문집, 1979, p.43. 金致善, 工場세마울운동의 團體法의 研究, 1980. p.124-125.

의하여 任命되는 것이 아니라 勤勞者들에 의하여 選出되기 때문에 그것은 私法的인 것이다. 勞使協議會法上的 任務違反은 裁判의 對象이지 公法的 監督의 對象은 아니라는 것이다.¹⁴⁾ 勞使協議會의 職務를 이유로 公法的 기관도 이에 干與할 수 없다는 것이다.

셋째, 勞使協議會의 設置가 社會國家의 要請에 따라 생기는 것이니 만큼 公法的 性格을 가진다는 公法學者들의 主張은 옳지 않다는 것이다. 卽, 企業運營에 대한 勞使協議會의 參與는 그것이 部分的으로 社會國家의 原理(Grundsatz des Sozialstaates)를 實現하는 것이지만 그것은 틀림없는 私法系統에 屬하는 法制度 —예를 들면 休가法制, 解雇豫告制, 經營協定等—를 通하여 이끌어진다라는 것이다.¹⁵⁾

넷째, 勞使協議會의 職務는 公法的 法規定에 의하여 創設되었다는 公法學者들의 主張은 수긍할 수 없다는 것이다. 그 理由는 國家作用에 의한 모든 法律은 私法的인 것이나 公法的인 것이냐 하는 것은 그 內容에 따라 決定되는 것이기 때문이다. 이미 言及한 바와 같이 勞使協議會는 選出에 의하여 구성되고 經營協定도 엄연한 하나의 法에 屬한다는 것이다. 따라서 모든 強行法規가 모두 公法的이라는 主張은 成立할 수 없다는 主張이다.¹⁶⁾

筆者도 勞使協議會의 職務의 性格을 私法的인 것으로 보는 見解에 贊同하고자 한다. 勞使協議會의 核心的인 職務가 勞使間에 맺어지는 協定이라고 볼때 私法的인 性格을 띤 것이라고 볼 수 밖에 없다.

Ⅱ 各國의 勞使協議制度

各國의 勞使協議制度는 그 나라의 特性에 따라 各各 다르다. 勞使協議機構가 法律에 의하여 強制的으로 設置하는 나라(프랑스·獨逸), 國家가 一定한 形態를 提示하고 이를 各 產業체에 設置를 勸告하는 나라(英國), 團體協約內에 勞使協議機構의 設置規定을 두는 나라 및 經營者聯盟과 勞動總同盟間의 協定에 의하여 設置하는 나라(스웨덴과 노르웨이)등이 있는데 여기서는 英國, 佛蘭西, 西獨, 스웨덴 및 노르웨이의 勞使協議制度에 關하여 概觀하기로 한다.

1. 英 國

英國의 勞使協議制는 全國레벨과 地域레벨 그리고 現場레벨로 構成하여 運營하고 있다. 우선

14) Arthur Nikisch, 前掲書, S.23. 韓正鉉, 前掲論文, p.44. 金致善, 前掲論文, p.125.

15) Erich Frey, Die betriebliche Verfassung in der Sicht der staatlichen Verfassung, Betrieb, 1962, S.738. 韓正鉉, 前掲論文, p.46. 金致善, 前掲論文, p.125.

16) Nikish, 前掲書, S.24. 韓正鉉, 前掲論文 參照. 金致善, 前掲論文, p.125.

全國産業勞使協議會를 보면 使用者團體 및 勞動組合代表의 同數로 構成하며 表決原則은 多數決에 依하도록 되어 있다. 다음에 地域레벨로서의 地方協議會 및 工場委員會를 보면 역시 構成은 勞使同數代表制의 原則으로 構成하나 工場委員會의 경우 그 表決原則은 多數決이 아닌 恒常兩側의 合意에 依하여 議事를 決定한다.

英國에 있어서의 勞使協議의 議題는 統一的인 것이 아니고 力關係에 따라 다르다. 一般적으로 議題의 共通點을 들면 ① 提案制度를 包含한 生産能率의 向上 ② 經營者에 依한 政策·生産計劃 등의 說明 ③ 勤勞時間의 配置 및 賃金支拂制度 ④ 徵戒問題 및 就業規則의 作成·變更 ⑤ 苦情處理 ⑥ 教育訓練 ⑦ 年少者의 福祉 ⑧ 安全·衛生 ⑨ 福祉基金의 運營 ⑩ 레크레이션 ⑪ 勤勞時間의 合理的 規制 및 産業災害統計檢討 ⑫ 其他勤勞者의 意見表明 등으로 되어 있다. 英國에 있어서의 勞動組合은 交渉事項, 勞使協議會는 協議事項을 다루며 勞動組合의 影響力이 크기 때문에 勞使協議會는 주로 現場中心으로 生産協力, 勞動福祉, 産業安全 등에 힘쓰고 있다.¹⁷⁾

現在 組織을 보면 中央레벨로서는 工場協議會(Works Council), 發展協議會(Development Council), 工場委員會(Works Committee), 政策委員會(Policy Committee), 生産委員會(Production Committee), 經營勸告委員會(Management Advisory Committee)등이 있고 地域레벨로서는 事業生産委員會, 職場委員會(Shop Committee), 職場會議(Shop Meeting), 地域委員會(Area Committee)등이 있으며 現場 레벨로서는 課會議(Section Meeting), 職場委員會(Shop Committee), 職場會議(Shop Meeting), 그룹會議(Group Meeting)등이 있다.

2. 프 랑 스

프랑스에서는 從業員代表制와 企業委員會制가 있다.¹⁸⁾

(1) 從業員代表制는 19世紀에 勞動組合과는 關係없이 勞使의 對話를 위한 從業員代表制로서 設置되어 왔으나 1936년 團體協約法에 依하여 團體協約에 그 設置條項을 明文化하도록 強制되었으나 第2次大戰中에 廢止되고 말았다. 그 후 1946년에 다시 從業員代表法이 制定되었으나 1947년에 同法이 改正됨으로서 다시 從業員代表制(délégué du personel)가 復活되었다. 이 從業員代表制는 私企業, 國營企業, 行政官廳에 이르기까지 常時從業員 10人以上 49人以下の 모든 職場에 強制的으로 設置하도록 되어 있고 그 構成은 法定人員을 末端 從業員과 管理職의 比例代表制에 依하여 選出한다. 從業員代表委員들의 權限은 다음과 같다. ① 勤勞條件 및 法令

17) 金致善, 前掲論文, p.127.

18) G. H. Camerlynck/Gérard Lyon-Caen, Droit du travail(1975) 7ed p.373以下. 金致善, 前掲論文, p.129~131 參照할 것.

의 適用에 關한 個人的 또는 集團의 不滿의 傳達 ② 勤勞監督官에 法適用上의 不滿 및 意見通報 ③ 從業員의 意見 및 提案의 傳達 ④ 生産增強과 企業內의 組織全般에 關하여 提案하는 權限을 갖는다.

한편 企業委員會가 設置되어 있지 않은 事業場에서는 그 權限의 一部 또는 全部를 從業員代表制에 부여하고 있다.

(2) 企業委員會(comité d'entreprise)制度는 1945년 命令에 依하여 設置되었고 1946년의 改正에 依하여 그 權限이 擴大되었다. 이 企業委員會는 主로 50人以上의 大企業에 適用된다. 企業委員會에 있어서의 代表者數는 50名에 3名이고 1萬名까지는 11名以內의 代表와 補助代表를 두도록 되어 있다. 法에서 定한 數보다 많이 두는 것은 1名以內에 限하여 合法이라는 條文이 나와 있다.¹⁹⁾ 企業委員會는 使用者, 勤勞組合, 從業員代表로 구성되며 企業主와 그의 代理人이 議長이 된다. 企業委員會의 機能은 社會的 經濟的 事項에 關하여 諮問的(purement consultations)의 次元에 머므르나 任務遂行을 위한 委員들의 地位保障은 強力하게 確保되어 있다. 特히 株式會社의 경우 勤勞者의 情報에 대한 權利는 完全히 享有되고 있다. 即 株式會社는 株主總會에 提出하기 前에 損益計算書, 貸借對照表, 監查報告書, 其他 總會報告補助書類를 企業委員會에 提出하여야 하며 委員會는 會計監查役을 召喚할 權利, 特히 企業의 財政狀況 등에 대한 說明을 들을 權利 등이 부여되어 있다. 委員會는 株式會社의 總會와 交接할 수 있을 뿐만 아니라 株式會社의 最高機關의 說明을 들을 權利가 있다. 또 一般會社 經費의 明細書를 要求할 權利도 있다.²⁰⁾

3. 西 獨

獨逸에서는 1920년에 經營協議會法이 制定되어 勤勞者의 經營參加가 인정되었으나 「나치政權」에 依하여 廢止되고 말았다. 第2次大戰後 西獨에서는 企業의 民主化가 提唱하게 되어 勤勞者의 經營參加를 爲한 立法이 活發하게 展開되어 1951년에 鐵鋼·石炭共同決定法, 1952년에 經營組織法 및 1955년에 職員代表法이 成立하게 되었다. 이밖에 1951年の 石炭·鐵鋼支配企業共同決定法, 1972年の 經營組織法(1952年の 經營組織法을 大幅 改正한 法), 1974年の 新職員代表法, 1976年の 新共同決定法 등이 있다. 여기서는 우리나라의 勞使協議會法의 研究에 參考가 될 수 있는 1972年の 經營組織法²¹⁾의 重要內容을 檢討하여 보기로 한다.

19) 프랑스 勞動法典 第433條 12項.

20) 金致善, 前揚論文, p. 130.

21) 1972年の 西獨의 經營組織法은 金致善教授가 서울大學校 「法學」(1977. 6) 18권 1호에 번역 紹介되고 있음.

西獨의 勞使交涉制度는 企業外레벨과 企業內레벨로 大別되며 企業外의 産業別레벨에 있어서는 勞動組合과 使用者間에 締結된 團體協約을 基準으로 하여 그것을 遵守하면서 個別企業內에서 使用者와 經營協議會가 協議해서 合意에 到達한 것에 대하여 經營協定을 締結한다. 이 경우 企業外의 勞使交涉을 團體交涉制度, 企業內의 勞使交涉을 勞使協議制度라고 부른다.²²⁾

西獨의 經營組織法에서 規定하고 있는 經營協議會와 經濟委員會에 關하여 考察하여 보기로 한다.

1) 經營協議會(Betriebsrat)²³⁾

西獨의 經營協議會는 企業單位로 組織되는 從業員代表組織이며 使用者와 協議決定하는 當事者이다. 그 組織 및 活動이 經營組織法에 依하여 規制되고 있는데 特徵이 있다. 經營協議會는 勤勞者代表만으로 構成되는 單獨機關이며 그 設置範圍는 5人以上的 勤勞者를 고용하는 事業場에 設置되도록 되어 있다(經營組織法 第1條)²⁴⁾. 經營協議會의 委員數는 勤勞者數에 比例하여 法定委員數를 勤勞者가 直接 選舉하도록 되어 있다.

協議會의 權限은 舊法에 比하여 大幅 強化되었는데, 即 社會的事項에 關한 共同決定의 對象이 擴大되었는 바, 企業訓練 및 職業訓練施設에 關한 詳細한 規定을 두었고 災害防止에 關한 共同決定權의 범위가 擴大되고 生産過程의 變更·新技術의 導入 등의 경우 經營協議會에 通告·協議하도록 하였고 人事的事項에 關해서는 그 事項의 內容에 따라 共同決定權·同意權 또는 提案權을 가지도록 하고 있다.

2) 經濟委員會

經營組織法은 또한 通常 100人以上的 勤勞者를 고용하는 모든 企業에 經濟委員會를 設置하도록 義務化하는 同時에 다음 事項을 協議하도록 하고 있다. ① 企業의 經濟的 및 財政的 狀況 ② 生産 및 販賣狀況 ③ 經營合理化計劃 ④ 製造 및 作業方法, 特히 새로운 作業方法의 導入 ⑤ 經營의 全部 또는 一部の 縮少 ⑥ 經營組織 및 經營目的의 變更 ⑦ 其他 勤勞者들의 利益에 重大한 影響을 줄 수 있는 여러가지 事項과 計劃 등을 協議하고 經營協議會에 告知하도록 하고

22) 企業外의 勞使交涉을 勞動協約締結制度, 企業內의 勞使交涉을 勞使協議決定制度라고 定義하는 學者도 있다.(岸田尙反, 津田眞敏 共著「歐州의 勤勞者 參加」織激의 實驗と 展望 p.92~93 參照.)

23) Betriebsrat를 普通「經營協議會」라고 번역하고 있는 것이 通例이나 學者에 따라서는「工場委員會」, 「事業所委員會」, 「事業所從業員會」라고 번역한다.(岸田尙反, 津田眞敏, 前掲書 p.92~93 參照.)

24) 經營組織法은 經營協議會를 設置하도록 強制하는 法規定이 없기 때문에 企業規模이 적을수록 組織率이 低下되고 있는 實情이다. 從業員 200人 以上の 事業場 88% 100人 乃至 200人 以內의 事業場은 約 65%의 組織率을 나타내고 있다.(Otto Blume, Normen und Wirklichkeit einer Betriebsverfassung, 1965 Tübingen S.3 S.18)

있다.

(3) 이밖에 使用者와 經營協議會간의 意見對立을 仲裁하기 爲하여 勞使兩側이 選定한 委員으로 構成되는 仲裁機關을 設置하여 그 決定에 따르도록 하였고 年少勤勞者代表制에 依하여 獨立的 保障規定을 새로히 設定하였다. 그리고 勞動組合의 經營協議會에의 支援活動을 強化하기 爲하여 1952年法의 勞動組合과 經營協議會의 分離主義를 止揚하여 勞動組合의 經營協議會에의 關與權을 認定하였다.

4. 스 웨 덴

1) 勞使合同協議會 (joint council)

Sweden의 勞使協議制는 經營者聯盟(SAF)과 勞動總同盟(LO)과의 相互協定에 依하여 1946년에 登場하였다고 한다. 1964년에 LO와 職員組合(TCO)과 經營者聯盟은 새로운 勞使協定을 締結하여 勞使協議會의 權限으로서 從來의 協議, 情報連絡 기능外에 人事의 事項에 대한 協議, 助言의 項目이 追加되고 또한 勞動組合側委員을 勞動組合이 選出하는 것과 勞動組合代表者는 勞使協議會의 멤버가 된다고 規定함으로써 從來의 勞動組合과 勞使協議會 멤버의 分離主義에 중저부를 찍게 되었다. 1969년에 協定이 改正되어 協議範圍가 擴大되어 經營計劃 人事 등에 關하여 事前協議를 行하도록 하였고 協定의 適用範圍를 50人 以上の 企業에 擴大하였다.

2) 經濟委員會

1975년에 民間企業에 있어서 SAF 및 PTK (TCO와 SACO 專門職組合과의 共同交渉組織)의 間에 經濟委員會協定을 締結하였다. 이 協定에 依하여 經濟委員會가 設置되고 委員會는 勞使同數의 最高 3人으로 구성되며 委員會는 勞使協議會의 下部기관의 位置를 갖게 되고 勞使協議會의 勞動者代表는 經濟委員會 또는 外部의 專門家에 依하여 經營狀況에 干與할 수 있게 되었다.

3) 從業員 經營參加

1972년에 株式會社 및 協同組合에의 從業員任員參加法律이 制定되었는데 이 法은 1973년 4월에 施行 1976年 6月로 期限이 끝나는 時限立法이었다. 이 法은 100人 以上の 從業員을 가지는 株

25) Sweden의 勞使協議制에 關한 참고문헌 津田眞織・岸田尙反, 前掲書

Lennast Forschäck, Industrial Relations and Employment in Sweden, 1976 Andrew Martin, From Joint Consultation to Joint Decision Redistribution of Work place power in Sweden, 1975.

Fingal Strom, Direct Participation in the Decision-making process, 1976. Karl-Olof Anderson, Collective Bargaining in Sweden, 1976.

式會社 및 協同組合의 任員會에 2人的 從業員멤버를 任命할 수 있게 되었고 다만 從業員의 任員參加는 企業과 團體協約을 締結하고 있는 地方勞動組合이 決定하도록 되어 있다. 이 法은 時限立法이었으므로 앞으로의 이 法의 適用에 關하여는 政府기관에 依하여 決定하도록 되어 있다.

4) 勞使共同決定

Sweden에 있어서 勞使共同決定에 該當하는 法律은 많으나 그 중에서 重要的 것은 1974년의 雇用保障法(The Security of Employment Act)과 1976년에 制定된 勞動에 關한 共同決定法(Act on Co-determination at Work)이 있다. 雇用保障法은 從業員의 雇用·解告에 關하여 勞動組合과 共同決定을 하도록 規定하고 있고, 勞動에 關한 共同決定法은 ① 使用者는 重要事業計劃을 變更決定할 경우 事前에 團體協約을 체결하고 있는 勞動組合에 交渉을 提議하여야 하며 ② 生産狀況, 經營收支狀況 및 人事政策方針 등을 勞動組合에 報告해야 하며 ③ 組合員의 利益守護上 必要한 경우 帳簿, 經理鑑定 其他 書類를 調査할 機會를 勞動組合에 부여하여야 하며 ④ 雇用條件이나 其他 經營管理問題에 關하여 勞動組合이 要求가 있으면 共同決定을 締結한다. 이 法은 勞使當事者의 地位에 있어서 勞動組合의 優位를 인정하여 協約의 適用 또는 協約事項의 實施에 있어서 紛爭이 생기는 경우 勞動法院에 依한 最終決定이 있을 때까지 勞動組合側의 해석에 따르도록 規定하고 있다.

5. 노 루 웨 이²⁶⁾

1) 生産合同委員會

Norway에서는 1945년에 經營者聯盟(NAF)과 勞動總同盟間의 協定締結에 依하여 合同生産委員會를 50人以上의 企業에 設置할 것을 義務化하였다. 이 委員會는 助言 및 情報連絡 기관으로 하고 ① 4半期마다 企業의 財務狀況 將來 投資計劃에 關한 報告 ② 企業의 技術의 移動 및 生産方法 變更에 關한 事前報告 ③ 勤勞者의 安全·衛生의 改善提案 ④ 社會福祉計劃 ⑤ 教育訓練등을 處理하였다. 이 委員會는 團體交渉制度和 勞使協議制度를 嚴格하게 分離하여 賃金等 勤勞條件의 取扱을 嚴禁하고 오직 生産性向上에 그 目的을 두었다. 그후 1953년에 이 委員會는 노동자의 經營참가 制度로 發展하였다.

26) Norway의 勞使協議制에 關한 參考문헌 津田眞清・岸田尙友, 前掲書.

Kristen Andersen, A Guide to Industrial Relation in Norway, undated.

F.E. Emery and Einar Thossrud, Form and Content in Industrial Democracy, 1969.

2) 從業員의 經營參加

1972년에 會社法이 改正되어 50人以上 500人以下の 企業의 任員會에 從業員代表의 參加를 認定하고 또한 200人以上の 企業에서는 企業의 最高意思決定機關으로서 最高會議(Corporate Assembly)가 組織되어 從業員代表가 그 멤버의 3分の 1를 차지하게 되었다. 最高會議는 新投資, 合理化, 作業變更 등에 關하여 決定權을 가지는 同時에 監査기능도 가지게 되었다. 이 法은 1971年 1월에 製造業·鑛業에 適用되고 1974년 건축 土木業, 1975년에 호텔, 음식업, 內航海運業에 점차로 擴大하게 되었다.

3) 勞使協力協議會(Cooperation Council)

Norway의 勞使協議機關은 企業外的 機關으로서 協力協議會가 있고 企業內的 勞使協議機關 으로서는 事業所協議會(Works Council)가 있다. 協力協議會는 NAF와 LO의 雙方의 中央組織의 代表者 各 3名씩의 勞使同數로 構成하며 이 協議會는 各 企業內的 勞使協議會를 원만하게 運營하기 爲한 情報提供 및 자문을 行하는 기능을 갖는다.

4) 事業所協議會(Works Council)

事業所協議會는 NAF와 LO와의 勞動協約에 依하여 構成하도록 되어 있는 것이 特徵이며 協議會는 여러 種類로 分類할 수 있으나 그 中心은 事業所協議會라 할 수 있다.

事業所協議會는 勞使同數로 構成되는 것이 原則이며 그 규모는 從業員數에 따른다. 構成은 使用者側은 그 企業의 代表者 勤勞者側은 事業內的 職能 Group 代表로 構成된다. 即, 現業被用者代表, 監督者代表, 技術部門代表, 營業部代表, 現業被用者代表 中에는 반드시 tillitsmenn²⁷⁾ 委員會議長, 從業員 400名以上の 경우에는 副議長이 包含된다. 從業員代表의 事業所協議會 委員은 各各 職能 그룹마다 無記名 投票에 依하여 選出한다.

事業所協議會는 勞使兩側으로 부터 提出된 議題를 協議·자문한다. 付議事項은 勞動基本協約 第32條(社會的, 經濟的 事項)에 規定되어 있고 또한 基本協約 第34條에는 임금 노동시간과 같은 勤勞條件에 關한 것은 事業所協議會에서 取扱하지 못하도록 되어 있다.

5) 職場協議會(Department Council)

從業員 200人以上の 企業에 있어서는 事業所協議會의 下部機關으로 職場協議會가 設置된다.

27) Norway에 있어서의 勞動組合은 産業別 또는 職能別로 組織되어 있어서 各企業의 從業員은 여러 種類의 勞動組合에 所屬하고 있기 때문에 各勞動組合은 企業의 全從業員을 代表할 수 없으며 따라서 各企業內에서 各勞動組合을 代表하는 者를 選出하게 되는데 이 경우 組合加入者 그룹을 代表하여 選出된 者를 tillitsmenn(Shopstewards)이라 하고 이들이 委員會를 구성하여 使用者와의 交涉 事務가 되는데 이 委員會를 tillitsmenn 委員會라 한다.

職場協議會는 職場에 있어서의 諸問題를 協議하고 付議事項은 事業所協議會의 規定이 準用된다.

Ⅳ 現行 勞使協議會法の 檢討

現行 勞使協議會法에 依한 勞使協議會制度를 舊法上の 制度에 比較하여 檢討하여 볼 때 機能, 代表機構 協議事項등 運營上の 여러가지 問題點이 補完되어 團體交涉制度와는 分離된 獨自의인 勞使協議機構로서의 면모를 갖추었다고 할 수 있다. 그러나 앞으로의 勞使協議會의 運營과 法 解釋에 있어서 改善하여야 할 問題點이 內包되어 있는 것도 不認할 수 없다. 그러므로 本稿에서는 勞使協議會法上の 問題點과 그 改善方案에 關하여 外國의 勞使協議制와 比較하면서 檢討하여 보기로 한다.

1. 問 題 點

첫째 勞使協議會의 機能面에서의 問題點이다. '現行 우리나라의 勞使協議會制는 團體交涉과 機能上の 區分만 하고 있을뿐 經營參加的 要素는 거이 考慮하고 있지 않다. 勞使協議會制의 基本理念은 經營全般에 대한 勤勞者의 廣範圍한 參加를 內容으로 하는 이른바 産業民主主義의 實現에 그 目的이 있는 것이다. 이미 考察한 바와 같이 1972년의 西獨의 經營組織法을 비롯하여 그밖에 各國의 勞使協議制度는 程度의 差異는 있을 지라도 勤勞者의 經營參加를 認定하고 있는 實情이다. 그러므로 우리나라의 勞使協議會의 運營에 있어서 協議事項의 範圍와 法解釋에 있어서 論難의 對象이 될 것으로 생각된다.

둘째 勞使協議會의 設置範圍에 있어서의 問題點이다. 勞使協議會法은 協議會의 設置範圍를 勤勞條件의 決定權이 있는 事業 또는 事業場單位로 그 設置가 強制되어 있지만 (法 第4條, 第 31條) 同法施行令에서는 勞動組合이 組織되어 있지 않는 特定事業 또는 事業場의 경우나 常時 100人未滿의 勤勞者를 고용하고 있는 事業 또는 事業場의 경우는 勞使協議會를 設置하지 않아도 무방한 것으로 되어 있다(同法 施行令 第2條 3項). 그런데 특히 中小企業이 主宗을 이루고 있는 우리나라의 企業의 實情¹⁾을 감안하여 볼때 그 設置範圍가 너무 좁다고 하지 않을 수 없으며 더구나 從來 行政 指示에 依하여 常時 30人以上の 勤勞者를 고용하고 있는 모든 事業 또는 事業場에 設置運營되고 있던 勞使協議會는 解散해 버려도 상관없다는 해석이 나오게 된다.

셋째 勞使協議會의 構成上の 問題點이다. 協議會는 從業員數에 關係없이 勞使同數로 各 3人 以上 10人以內로 하도록 되어 있다. 從業員數에 比例하여 委員數를 定하고 있지 않기 때문에

最少, 各 3人으로도 構成할 수 있으며 이경우 數千名을 고용하고 있는 大企業의 경우에 全體 勤勞者들의 利益을 爲하여 協議會의 機能을 원활하게 遂行할 수 있느냐가 問題된다. 다음에 勤勞者側 代表委員은 勤勞者가 選出하되 勞動組合이 組織되어 있는 경우에는 組織勤勞者와 非 組織勤勞者의 數의 比率에 關係없이 勞動組合의 代表者 또는 그 勞動組合이 委囑하는 者가 勤勞者 代表委員이 되도록 規定하고 있는데(法 第 6條 2項) 이 規定은 協議會와 勞組間의 유대를 도모하기 爲한 것으로 생각되나 非組織勤勞者가 多數를 占하고 있을 경우 小數의 代表가 多數를 代表하는 結果가 되어 多數勤勞者의 疎外感 不信感을 초래할 우려가 있는 것이다.

넷째 勤勞者代表委員의 選出方法上의 問題이다. 勞使協議會法은 勞動組合이 組織되어 있지 않은 경우에 限하여 勤勞者가 勤勞者 代表委員을 選出하도록 하고 있는데 이때 委員의 選出은 「作業部署別로 勤勞者數에 比例하여 勤勞者委員을 選出할 選舉人團을 選出하고 이 選舉人團의 直接 秘密投票에 依하여 選出하되 選舉人團에 依한 選出이 어떠한 事情으로 不適合하다고 認定 할 때에는 直接 選舉에 依할 수 있도록 彈力性을 부여하고 있으나 委員選舉에 있어서 변칙적 운영이란 문제를 야기시킬 우려가 있는 것이다.

다섯째 協議過程에서 勞使가 意見이 對立되었을 경우에 이를 調定 또는 仲裁하는 機關이 없는 것이 問題點이다. 勞使協議會는 勞使 同數의 委員으로 構成하도록 되어 있으므로 協議會 運營에 있어서 協議事項의 內容이나 法解釋에 있어서 意見이 對立하여 合意에 이르지 못하는 경우가 많을 것으로 사려되는데 이경우 意見을 調整하여 주거나 仲裁하여 주는 기관이 없기 때문에 그 實效를 거둘 수 없는 경우가 많을 것으로 생각된다.

여섯째 合意事項의 履行上의 問題點이다. 勞使協議會法 第20條는 協議事項을 協議한다고 規定하고 있을 뿐 그 效力이나 履行方法에 關하여는 아무런 規定이 없다. 다만 法 第23條에서는 勞使의 履行義務를 法第31條에서는 合意事項을 不履行한 雙方代表에게 罰則의 適用을 規定하고 있을 뿐이다. 그 效力이나 履行方法에 關한 規定이 없으므로 해서 合意事項의 實效性이 문제가 된다.

일곱째 罰則適用上의 問題이다. 合意事項을 雙方代表가 正當한 理由없이 履行하지 아니한 때에는 50만원 以下の 罰金에 處한다는 罰則規定(法 第31條)을 두고 있는데 이경우 勤勞者側이 罰則의 適用을 받을 경우 罰金을 負擔하여야 할 責任의 主体가 勤勞者代表나 또는 全勤勞者나 가 法解釋上 問題視되지 않을 수 없다.

여덟째 苦衷處理制度에 關한 問題點이다. 勞使協議會法은 모든 事業 또는 事業場에는 勤勞者의 苦衷을 聽取하고 이를 處理하기 爲하여 苦衷處理委員을 두어야 한다고 規定하고(法 第24條) 있을 뿐, 苦衷處理의 目的이나 苦衷處理事項에 關하여는 아무런 規定을 두고 있지 않고 또한 苦衷處理의 結果를 當該 勤勞者에게 通報하도록 規定하고 있을 뿐(法 第26條), 處理結果에 대한 異議申請이나 仲裁申請을 할 수 있는 길이 마련되어 있지 않아 그 實效性이 問題視된

다. 뿐만 아니라 協議會가 設置되어 있는 事業 또는 事業場의 경우에는 協議會委員 中에서 苦衷處理委員을 選出하고 協議會가 設置되어 있지 않은 事業 또는 事業場의 경우에는 使用者가 委囑하도록 規定하고(法 第25條) 있는데 이 경우 勤勞者들의 信任을 받는 者를 委員으로 委囑할 任지가 문제이며 萬若에 그렇지 못할 경우 그 苦衷處理委員을 기피하는 現像이 나타날 수 있을 것이다.

2. 制度的 改善方案

첫째 成果配分制度의 導入이다. 우리나라 勞使協議會法은 生産性的 向上 및 勤勞者의 福祉 增進, 勤勞者의 教育訓練, 安全·保健·其他 作業環境 改善등과 같은 社會的 事項에 關係서만 協議事項으로 規定하고(法 第20條), 經營方針 및 實績, 生産計劃 및 實績, 人力計劃 등, 經營·經濟的 事項이나 人事的 事項에 關係서는 그 一部分만이 經營者의 一方的인 報告事項으로 規定하고(法 第21條) 있을 뿐 先進諸國에 있어서와 같은 經營參加的 要素는 認定하고 있지 않다. 그러나 勞使協議制度 또는 經營參加制度는 各各 그 나라의 經濟, 社會構造나 產業의 風土에 따라 그에 適應할 수 있는 制度가 이루어져야 할 것이므로 어느 制度를 統一的으로 모방할 수는 없는 것이다. 이러한 점을 감안할 때 우리나라의 勞使協議會制에 있어서도 勞使協助를 통한 生産性的 向上과 더불어 그 成果의 測定 및 公正한 配分을 豫側할 수 있는 成果配分制度를 導入하는 것이 發展的인 勞使協助와 勞使共同의 利益增進에 기여할 수 있을 것이다.

그런데 團體交涉制와 勞使協議制와는 本質的으로 그 機能을 달리하는 것이므로 「成果配分」도 原則的으로 勞使의 利害가 對立되는 領域에 屬하는 것이지만 그러나 그 支給額이 勞使가 合意하는 標準勞動分配率에 依하여 分配되는 것이어서 一般的인 勤勞條件으로서의 賃金과는 區別된다고 보는 것이다.²⁸⁾

둘째 設置範圍의 擴大가 要望된다. 勞使協議會法이 勞動組合이 組織되어 있는 事業 또는 事業場을 除外하고 100人以上의 勤勞者를 고용하는 事業 또는 事業場에만 그 設置를 強制하고 있는 것은 勞使協議會의 目的과 機能 그리고 우리나라의 企業規模의 實態에 비추어 볼때 妥當하다고 할 수 없다.²⁹⁾ 外國의 例를 보더라도 西獨의 經營協議會가 5人以上, 프랑스의 從業員代表委員會가 10人, 오스트리아의 工業委員會가 20人, 네델란드의 工場委員會가 50人, 프랑스의 企業委員會가 50人以上, 스웨덴의 勞使合同委員會가 50人以上, 노르웨이의 生産合同委員會가 50人이라는 점을 감안할때 앞으로 勞使協議會의 設置範圍는 擴大되어야 할 것이다.

셋째 勞使協議會와 勤勞者委員의 選出은 比例代表制와 小數集團代表制로 하고 그 委員數를

28) 金致善, 金屬株, 生産的 勞使協組体制確立을 爲한 制渡研究, p.55~56 참조

29) 金亨培, 新版 勞動法, 1981, p.528 註 19 참조.

從業員數에 따라 法定化하는 것이 바람직하다.

西獨의 經營組織法을 본다면 經營協議會의 委員數를 勤勞者數에 比例하여 法定化하였고(同法 第9條), 또한 年少者代表機構³⁰⁾를 두고(同法 第60條) 있는 것을 감안할 때 勞使協議會法이 勤勞者數에 關係없이 勞使同數의 各 3人乃至 10人以內로 한다고 規定하고 있는 것은 勞使協議會의 機能面에서 볼때 妥當하다 할 수 없으므로 勤勞者數에 比例하여 若干 委員數를 增員하여야 할 것이며 그밖에 年少者나 女子 勤勞者와 같은 그룹 代表의 意思를 反映할 수 있도록 하는 方向으로 나가는 것이 좋을 것이다.

넷째 協議會의 勤勞者委員은 勤勞者 全体를 代表할 수 있도록 그 選出方法이 改善되어야 할 것이다. 勞使協議制는 原來, 法制度上이나 性格上 團體交涉制度和 分離되어 있는 것인데 勞使協議會法이 勞動組合이 組織되어 있는 事業場의 경우에는 勞動組合의 代表者 또는 그 勞動組合이 委附하는 者가 勤勞者委員이 되도록 한 것은 勤勞者委員이 勞動組合의 代表가 아니라 全從業員을 代表한다는 點을 감안할때-妥當하다고 할 수 없으며 또한 組織勤勞者 보다 非組織勤勞者가 多數일 경우에는 小數의 代表가 多數를 代表하는 結果가 됨으로서 多數勤勞者의 不信感이나 疎外感을 야기 시킬 우려가 있으므로 全從業員에 依하여 選出하는 方向으로 制度가 改善되어야 할 것이다.

그리고 協議會法은 勤勞者委員의 選出方法에 있어서 選舉人團에 依한 間接選舉를 原則으로 하고 이 선거인단에 依한 選出이 어떠한 事情으로 不適當하다고 인정할 때에는 直接選舉에 依할 수 있도록 規定하여 彈力性을 부여하고 있으나 客觀的인 公正性이 嚴格하게 要求되는 委員選出方法에 抽象的인 例外規定을 두고 있는 것은 紛爭의 素地를 낳을 우려가 있으므로 西獨의 經營組織法(第7條 乃至 第20條)과 같이 法 또는 施行令에서 詳細한 規定을 두어야 할 것이다.³¹⁾

다섯째 合意事項의 履行과 意見對立을 仲裁하는 機關의 設置가 必要하다. 合意事項의 履行이나 意見對立 또는 合意事項에 대한 解釋上的 紛爭이 있을 경우에 그것을 어떻게 處理하느냐에 關하여 아무런 規定이 없다. 勞使協議會에서 일어나는 紛爭은 勞動爭議調整法에 依한 調整이나 仲裁을 할 수 없으므로 外國의 例³²⁾에 따라 仲裁機關을 두어야 할 것으로 생각된다. 私

30) 西獨經營組織法 第72條 乃至 第75條 참조.

31) 西獨經營組織法 第7條 乃至 第20條 참조.

Nr. 1 Zu § 20 Betr VG Jugendver, B 1 351R (Vetretungsorgan); 239/55, E 4 46(50)=AP Nr. 46 ZU § 2 Arb GG 1953 BI 689 R(Verfassungsorgan); 284/54, E.I 69(72)=AP Nr. 1 ZU § 66 Betr VG BI 155(Repräsentant); 1 ABR 30/54 E.2, 173(179)=AP Nr. 1 ZU § 23 Betr VG BI, 10R(Repräsentant).

7) 例를 들면 Nipperdey, Arbeitsrecht 11.

32) 西獨經營組織法 第77條 參照 노르웨이의 協力協議會制度 參照.

見으로는 勤勞者, 使用者, 公益을 代表하는 者로 構成하는 地域單位, 또는 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 해석에 紛爭이 發生했을 때 有權解釋을 내리고 勞使協議會의 運營을 원활하게 하기 爲한 情報提供 및 其他 事項에 關하여 諮問을 하도록 하는 것이 必要하다고 생각된다.

여섯째 合意事項의 不履行時에 勤勞者側이 罰則適用을 받는 경우에 그 責任의 主体가 누구냐에 關한 規定을 둘 必要가 있다. 責任의 主体問題는 勞使協議會에 있어서의 勤勞者委員과 從業員團의 法的 性格이 어떠한 性質의 것이냐가 究明되어야 할 것이지만 아직 이 문제에 關한 法理論이 定立되어 있지 못한 實情이므로 勤勞者 代表委員의 連帶責任이나 從業員 全體의 連帶責任이나가 法으로 規定되어야 할 것이다.

일곱째 苦衷處理制度에 있어서의 補完規定이 必要하다. 苦衷處理制度의 實效性을 確保하기 爲해서는 苦衷處理의 目的과 그 對象事項 및 處理節次에 關하여 法 또는 施行令에 具體的인 明文規定을 두어야 할 것이다. 그리고 苦衷處理의 公正성과 信賴性을 確保하기 爲하여 協議會가 設置되어 있지 않은 事業 또는 事業場에 있어서도 苦衷處理委員을 使用者가 委囑하는 것을 止揚하여 勤勞者가 選出하도록 하여야 할 것이다.

苦衷處理制度(Grievance Machinarly, Grievance Procedure)에 關하여 한가지 더 附言하고 싶은 것은 外國의 例³³⁾에 있어서와 같이 處理結果에 대한 勤勞者의 不滿을 調整하기 爲한 仲裁機關을 設置하도록 하는 것이 바람직하다.

V 結 言

以上에서 勞使協議會法의 法的性格 및 各國의 勞使協議會制를 概觀하고 現行 勞使協議會法上의 問題點 및 制度의 改善方案에 대하여 考察하였다.

先進諸國의 勞使協議制가 勤勞者의 經營에의 參加를 인정함으로써 産業民主主義의 實現에 그 目的을 두고 있는 것은 共通的인 現象이라 하겠으므로 그 參加의 類型은 資本參加制度, 利潤分配制度 및 經營參加制度등 多樣하다. 그 理由는 各國의 勞使協議制는 각 그 나라의 民族的 特性, 歷史, 經濟나 政治의 體制, 工業化의 程度, 社會組織의 特性等에 따라 그 나라에 適合한 制度를 定立하고 있기 때문이다.

그러므로 勞使協議會法이나 制度를 研究함에 있어서는 어느 한나라의 制度를 積極적인 것으로 생각하여 擇할수는 없으며 그 나라가 가지는 社會的 및 歷史的 背景을 理解하면서 그 法的 性格이나 制度를 檢討하여야 할 것으로 생각된다.

33) 西獨經營組織法 第85條 第1項 參照. 辻本屬治著 『アメリカにおける 勞使の 實態』 p.1~82 參照.

-- Summary --

A Study on the System of the Joint Labour Management Cooperation

Doo-hee Kim

This study aims at discussing the system of the joint labour-management cooperation. The objectives intended was approached from two directions. One was to review the overall legal character of labour-management council law, and the other was to compare the Korean characteristics with those of some advanced western countries; England, France, West Germany, Sweden, and Norway.

The major findings resulted from the approach were as follows;

1. The system of the joint labour-management cooperation was based on the institutionalized acceptance of the labour's participation in the management through the form of capital investment and/or share in the profits for which were considered to aim at realizing the industrial democracy.

2. However, the institutionalized pattern of the joint participation was different according to countries. The difference was considered to be originated from the conditions with which each country is confronted in terms of the national characteristics, the historical background, the political system, the current status of industrialization, or the operation of social organization, etc.

3. Therefore, it can be concluded that the system of the joint labour-management cooperation would be discussed in the direction of the social and historical background each country has, rather than in the direction of the absolute evaluation as being positive or negative.