

第144回國會 勞動委員會會議錄 第10號

大韓民國國會事務處

日 時 1988年12月10日(土)

場 所 勞動委員會

議事日程

1. 勞動關係法改正에 관한 公聽會

審査된 案件

1. 勞動關係法改正에 관한 公聽會..... 1面

(10時17分 開議)

○委員長 金令培 成員이 되었으므로 第10次 勞動委員會를 開議하겠습니다.

1. 勞動關係法改正에 관한 公聽會

○委員長 金令培 議事日程 第1項 勞動關係法改正에 관한 公聽會를 시작하겠습니다.

오늘 이 公聽會를 개최함에 있어서 勞動委員會 委員長으로서 한 말씀 드리겠습니다.

현재 우리나라의 勞動關係法의 改正이라고 하는 것은 時代的으로 극히 중요합니다.

昨年 勞使紛糾가 總 3,749件이 발생했습니다. 그 중에서 7月 8월에 發生된 件數가 3,628件으로서 96.2%에 해당합니다.

이것은 무엇을 의미하느냐 하면 6·29宣言以後에 勞使紛糾가 급증하고 있다고 하는 것을 말해 줍니다.

그 이전까지는 모든 勞使問題가 政府主導로서 해 내려왔고 6·29以後에 民主化의 물결을 타고 그 동안 억눌렸던 勤勞者들의 欲求 不滿이 表출된 것이다 이렇게 이해가 됩니다.

우리나라의 勤勞基準法에 해당되는 5人 以上の 勤勞者들을 고용하고 있는 業體가 11萬입니다.

總 勤勞者 數는 900萬이 넘습니다.

그렇기 때문에 우리나라 4,200萬 國民의 半이 이 勤勞生計人口다 이렇게 보아야 합니다.

그러한 까닭에 勞使紛糾에 이 현실을 이 勤勞者들의 문제를 원만하게 해결하지 아니하고는 우리나라의 社會安定 政治安定을 기할 수가 없다 하는 것을 웅변해 주고 있는 것

입니다.

그런 까닭에 현재 今年만 본다 하더라도 바로 어제 현재입니다. 1,800件의 紛糾가 발생했습니다.

그 중에서 1,747件이 해결되고 未解決이 53件이 남았습니다.

그 紛糾發生原因을 살펴보면 賃金引上要請이 941件 이것이 52·2%에 해당합니다. 團體協約을 요청한 件數가 294件 이것이 6.3%에 해당합니다. 勤勞條件改善을 요청한 件數가 129件 7.1%입니다. 그 다음에 解雇問題로 인해서 發生한 件數가 107件 6%에 해당합니다. 그외에도 5件이 있습니다. 時間關係로 다 말씀은 안 드리겠습니다마는 지금 말씀드릴 이 네件이 81.6%에 해당합니다.

그런데 이것을 業種別로 분류해 보면 運輸 業體에서 發生한 件數가 800件 製造業體에서 發生한 件數가 766件 鑛業體에서 發生한 件數가 41件 기타 193件 이렇게 분류가 됩니다.

이것을 왜 말씀드리느냐 하면 陳述人들께서 參考가 되지 않을까 이래서 말씀을 드렸습니다.

그러면 우리 國會에 勞動關係法改正案이 들어와 있는데 平和民主黨과 民主黨만이 改正法律案을 내 놓고 있습니다. 그 改正法律案은 勤勞基準法 勞動組合法 爭議調整法 勞動委員會法 이 改正法律案을 내 놓고 있습니다. 이 改正法律案과 現行法과의 對比表는 여러 委員 님들 陳述人 여러분들 앞에 놓아 드렸습니다. 參考해 주시기 바랍니다.

이렇게 勞動委員會가 勞動關係法改正 審査에

들어가기에 앞서서各界의 의견을 듣기 위해서 오늘 公聽會를 개최하게 되었습니다.

이 勞使關係를 보는 시각을 서너가지로 나눌 수가 있습니다. 勞使關係의 직접 利害當事者 다시 말씀드리면 經營者側 勞動團體側 이렇게 둘로 나눌 수 있고 그 다음에 客觀的으로 學界에서 보는 시각은 어떠한 이렇게 해서 오늘 陳述人을 사정하게 된 것입니다.

그러면 오늘 公聽會의 進行順序에 대해서 말씀을 드리겠습니다.

오늘 陳述하실 분은 모두 다섯분으로써 30분 이내에 意見發表를 하시게 됩니다. 陳述人의 發表가 있는 다음 委員 여러분들의 質疑를 듣도록 하겠습니다.

끝으로 당부드리고 싶은 것이 傍聽人 여러분께서도 이 公聽會는 當 委員會 會議임을 이해하시고 雜談이나 그리고 委員과 陳述人의 發言에 대해서 일체 意思表示를 못하게 되어 있습니다.

이 점을 유의해 주시기 바랍니다.

그러면 오늘 陳述하실 다섯분의 陳述人을 소개해 드리겠습니다.

먼저 韓國經營者總協會의 黃正顯 專務理事를 소개합니다.

다음은 全國勞動運動團體協會의 申澈永 運營委員을 소개합니다.

다음은 韓國勞動組合總聯盟의 金炳錫 政治局長을 소개합니다.

다음은 韓國勞動研究院의 朴烜求 副院長을 소개합니다.

다음은 梨花女子大學校의 辛仁鈴 教授를 소개합니다.

그러면 먼저 黃正顯 韓國經營者總協會 專務理事 나오셔서 의견 발표해 주시기 바랍니다.

○陳述人 黃正顯 소개받은 黃正顯입니다.

勞働法 改正에 앞서서 關係 當事者인 經營者會를 대표해서 經營界의 의견을 말씀드릴 수 있는 기회를 주신 것을 대단히 고맙게 생각합니다.

그러면 當 委員會가 陳述人에게 제시하여 주신 열가지 重要項目을 중심으로 대체적인 말씀을 드리고 나중에 個別事項에 대해서 구체적인 문제를 말씀드리겠습니다.

제가 먼저 말씀드리고자 하는 것은 우리가 勞働立法 또는 勞働政策을 立案함에 있어서

어떤 前提를 가지고 어떤 고려에 의해서 해야 되겠는가 하는 것을 말씀드리고 다음에 개별사항에 대해 말씀드리겠습니다.

왜냐하면 勞働立法이라든지 그에 따른 勞働政策을 마련하는데 있어서는 어떤 前提를 가지고 어떤 시각에서 문제를 보느냐에 따라서 立法內容이 달라져야 되고 이해하는 方法이 달라지기 때문에 그 基本前提가 중요하다고 생각되어서 먼저 말씀드리고자 합니다.

첫째 勞働立法을 하는데 있어 基本前提는 근로자의 權益增進과 經營者의 生産活動 두가지를 양립시키는 방향에서 해야 되겠다는 것이고

둘째 罷業은 예방할 수 있어야 되고 부득불 일어나는 분쟁은 신속히 해결할 수 있는데 역점을 두어야 되지 않겠느냐 또 하나는 勞使自律 自治를 실현하기 위해서는 원칙적으로 勞使間의 대등한 權利 義務 특히 勞動組合과 經營者間의 權利 義務의 대등한 균형을 이루도록 하는 것이 전제되어야 되겠다는 이야기가 되겠습니다.

그리고 立法하는데 있어 고려할 韓國經濟가치한 특정한 위치를 생각해야 되겠는데 뭐냐 하면 우리는 거의 GNP의 100%에 가까운 貿易依存도를 가지고 있는 國家다 해서 國際競爭力이 대단히 긴요하다는 것이고 또 하나는 現代 產業國家의 특징에 따라서 產業間依存도가 높기 때문에 한 產業의 정지가 모든 產業의 정지를 가져온다는 產業構造의 인 특성이 인식되어야 되겠다는 것이고 또 우리가 그런 典型的인 貿易國家이기 때문에 國際競爭力 강화를 중심으로 하는 企業單位의 勞使協力體制가 긴요하다는 말씀을 드리고자 합니다.

또 매우 중요한 것이 우리나라 勞働市場條件이 根本적으로 變했다. 그것은 과거에는 勞動力이 無限定 供給狀態에 있는 失業者가 많은 상태였지만 이제는 勞動力이 制限的인 供給狀態에 들어가기 때문에 이것이 勞使間의 交渉力에 대해서 새로운 세력균형을 分化시키는 중요한 요인이다 하는 勞働市場條件의 변화에 대해서 고려해야 되겠다는 것입니다.

이러한 몇가지 고려를 머리에 넣고 個別問題點에 대해서 말씀드리겠습니다.

첫째 複數勞組許容問題에 관한 것입니다.

결론부터 말씀드리어서 經營界에서는 1企業1勞

組原則이堅持되어야 한다고 생각합니다. 지금 複數勞組를 주장하는 입장에서 보면 現行 制度로는 勤勞者의 團結權행사가 어렵지 않느냐 그리고 現제의 制度에는 勞動組合을 御用化할 수 밖에 없지 않느냐 그래서 非民主的인 勞動活動을 할 수 밖에 없다 대체적으로 이러한 입각點에서 複數勞組를 주장하는 것이 아닌가 이해합니다.

그런데 이런 것을 이야기할 때 그러면 이러한 요구에서 複數勞組를 제기할 때 그 複數勞組가 이루어지고 난 다음에 과연 결과가 어떻게 되겠느냐에 대해서도 이야기해야 된다고 생각합니다.

뭐냐하면 그 결과 産業平和에 더욱 기여할 수 있겠느냐 勞使關係가 더욱 安定化될 수 있겠느냐 또 그 결과 對外競爭力 강화에 어떻게 肯定的으로 기여할 수 있겠느냐 다시 말해서 勤勞者의 자유로운 勞組活動이 동시에 우리나라 全體 經濟活動을 동시에 증진할 수 있는 것과 양립될 수 있겠느냐 하는 것을 複數勞組를 주장하는 입장에서는 동시에 생각하면서 주장해야 되는데 대체적으로 보면 後者의 경우에 대해서는 확실한 대답이 없이 앞의 중요성만을 중심으로 해서 이야기하는 것으로 생각됩니다.

그러면 왜 1企業 1勞組를 堅持해야 되느냐 하는 것을 말씀드리면 우선 現行法上에 있어서의 勤勞者의 團結權행사가 어떻게 되어 있느냐 할 때 큰 재약을 받지않고 있지 않느냐... 委員長께서도 아까 말씀하셨지만 6.29 이후 우리나라 勞組組合이 約 2,700個 정도 늘어나서 現제 個別 單位勞動組合이 5,000個 정도 늘어났고 勞動組合員數가 約 100萬에서 150萬으로 50% 늘어났습니다. 지난 1年 동안 여기에 「플러스」해서 勞組의 활발한 활동으로 해서 勤勞環境·勤勞條件이 개선되었습니다.

이런 것을 볼 때 實證的인 總計資料와 法改正이후의 複數勞組를 주장하는 입장에서 보는 勞動組合의 단결과 자유로운 의사가 제약받을 수 있다는 것은 옳지 않은 평가가 아닌가 생각됩니다.

그 다음에 문제되는 것이 勞動組合의 民主化를 촉진해야 되겠다 複數勞組가 있어서 다양한 의견을 대변할 수 있을 때 勞動活動이

民主化쪽으로 이루어질 수 있지 않겠느냐 하는 주장이 대단히 「어필」하는 내용으로 되어 있습니다마는 물론 있을 수 있겠으나 複數勞組가 있음으로 인해서 勞組와 勞組間의 과당한 경쟁이 民主化에서 오는 利點보다 勞勞마찰 그것이 결국 나중에 勞使마찰로 이어지는 피해가 더 크지 않느냐 그리고 複數勞組를 통한 勞動組合의 民主化라는 것은 現제 單一 勞動組合體系內에서도 意思決定過程의 民主化過程을 통해서 능히 이루어질 수 있는 것이다.

특히 勞動組合幹部가 單一化되어서 御用化될 우려가 있다고 할 경우에 이것은 代議員大會를 통해서 능히 執行部를 民主的인 절차에 의해서 바꿀 수 있다면 그것은 勞動組合의 民主的인 活動 勞動組合內 民主的인 活動을 통해서 능히 勞動組合의 民主活動을 장려할 수 있다고 생각됩니다.

그리고 現實的으로 문제되는 것이 한 企業에 勞動組合이 여러개가 존재할 경우에는 문제가 생기는데 그것은 勞動組合이 존재한다는 것은 團體交渉을 하기 위해서 必要的인 것입니다.

그리고 團體協約 締結을 위해서 있는 것인데 交渉하고 締結하는데 대개 1個月내지 3個月 걸립니다. 그런데 제가 아는 어느 경우에 印度에는 複數勞組 許容結果 한 企業에 열두個까지 있는 경우가 있는데 이럴 경우 과연 현실적으로 1年을 단위로 賃金條件을 결정하는 團體交渉이 유효하게 이루어질 수 있겠느냐 하는 것을 생각해 볼 필요가 있습니다. 印度에 「나발타타」라는 會長이 제신대 자기 會社에 勞組가 8個가 있어서 企業側이 團體交渉을 締結하려고 해도 어느 勞組도 유효하게 全體從業員을 대표할 수 없기 때문에 團體協約이 없는 상태가 지속되는 것이 자기 會社의 勞使關係에 安정을 저해하는 것으로 이야기했는데 어떻게 하면 勞使關係를 安定시킬 수 있는 1企業 1勞組를 지향하느냐 하는 것을 韓國에 研究「팀」을 보내온 것을 기억하고 있습니다.

이런 것이 우리에게도 現實的으로 제기되기 때문에 複數勞組가 가져오는 問題點에 대해서 이와 같은 團體交渉을 제기해서 勤勞條件을 제기하는데 現實的으로 物理的으로 그러한 어려움이 있다는 것을 우리가 인정을 해야 되겠다 하는 것입니다.

그리고 또 한가지 현재 우리나라의 勞動組合이 아까 말씀드린 대로 約 5,000個가 있는데 複數勞動組合을 허용할 경우에 일시에 단번에 적어도 1萬個내지 모르겠습니다마는 1萬5,000個 정도는 생기지 않겠느냐 왜냐 하면 한 企業에 둘 또는 세개가 생긴다고 할 경우에 그러면 우리나라에 單位勞動組合이 1萬 내지 1萬5,000個가 금방 되고 團體協約이 1萬 내지 1萬5,000個가 일시에 증가되기 때문에 이런 것은 무엇을 말하는가 하면 그마만큼의 罷業 可能性을 制度化시키는 것이다. 이렇게 얘기할 수가 있다고 생각이 됩니다. 그리고 이와 같은 複數勞組를 주장하는 입장에서 外國에도 이런 것이 있지 않겠느냐 특히 이웃 日本에서도 과거에 複數勞組를 허용한 적이 있지 않느냐 이렇게 얘기를 합니다 마는 그것은 사실이고 그런데 우리가 그런 複數勞組가 허용되었던 政治的 배경 政策的 目的을 우리가 봐야 되겠는데 그것은 워낙 하면 2次大戰 직후에 日本의 勞動組合이 맥 아더司令官에서 日本의 民主化를 위해서 勞動組合의 활동을 장려했습니다. 그 당시 2次大戰 직후에 상당한 數의 勞動組合이 社會主義 노선을 지향하는 勞動組合運動을 主觀을 했습니다. 그래서 그것이 日本의 勞使關係를 극히 不安定 상태를 가져온 것은 여러분들이 기억을 하실 것입니다. 勞動組合이 왜 工場을 接受하고 團體協約을 物理的인 힘에 의해서 체결했던 것을 우리가 기억을 하는데 그러한 것을 해제하기 위해서 日本에서는 소위 말해서 「레드퍼즈」 共產黨을 소탕한다는 생각에서 複數勞動組合을 허용해 가지고 漸進的인 政治 「이데올로기」인 그런 勞動運動이 아닌 經濟組合主義的인 그런 勞動組合運動이 정착을 하도록 하기 위해서 複數勞組制를 허용한 것으로 알고 있습니다. 그러한 결과 아시다시피 4個의 「내셔널센타」가 있다가 최근에 와서는 이제는 民勞協을 중심으로 해서 勞動組合이 單一化 되어가는 추세가 있다는 것을 우리가 複數勞動組合을 생각하면서 중요하게 고려에 넣어야 할 점이 아닌가 생각합니다.

그리고 現實的으로 우리가 여기서 複數勞組를 할 적에 複數勞組의 의미가 무엇이나 하는 것을 우리가 먼저 概念規定을 해야 된다고 생각합니다. 왜냐 하면 複數勞組를 職種

이 다르기 때문에 각각 다른 職種끼리 모여서 勞組를 만드는 경우가 있을 것이고 同一 職種임에도 불구하고 活動路線이 달라서 勞動組合을 다르게 만드는 그러한 例의 두가지 형태가 있을 것입니다. 그러나 어느 경우에도 위의 職種이 다르기 때문에 만드는 勞動組合이라고 하는 것은 原則的인 의미에서 複數勞動組合과는 다른 것이고 同一職種에 있어서의 活動路線이 다르기 때문에 별개 勞動組合을 만드는 것이 典型的인 의미의 複數勞組인데 이런 경우에는 그것은 아까 말씀드린 대로 勞動組合 內部的 상호분쟁을 조장할 우려가 있다. 그리고 職種이 다름으로 인해서 勞動組合을 따로따로 만들 경우에 우리가 英國에서 경험해 본 것과 같이 團體交涉을 따로따로 하고 한 企業體에 여러개의 職種이 다른 勞動組合을 했을 경우에 한 職種의 勞動組合이 「스트라이크」를 일으킬 경우에는 여타의 勞動組合에서 협력을 하려고 해도 結果的으로 生産을 할 수가 없는 이로서 勞使關係가 寧日이 없는 安定이 없는 이러한 관계를 가져오기 때문에 이 複數勞組라고 하는 것은 勞使間의 불화는 물론 그러한 生産性向上 增大에 대단히 위험적인 요인을 가지고 있다. 그리고 複數勞動組合을 주장하는 입장에서 勞動組合活動의 民主化는 勞動組合內部的 民主化를 통해서 능히 달성할 수 있는 것이 아니냐 이렇게 생각이 됩니다.

그 다음에 第三者介入禁止條項에 대해서 말씀드리고자 합니다. 이것에 대해서도 현재와 같은 것을 견지하는 것이 옳지 않느냐 이런 생각을 하고 있습니다. 第三者介入禁止條項을 삭제하자는 주장의 根據는 勤勞者들이 外部로부터의 學者라든지 辯護士라든지 이런 분들의 지식을 支援을 받을 수 있는 길을 막는 것이 아니냐 이런 얘기를 하고 있습니다마는 제가 알기에는 現行法에 있어서 그와 같은 善意的 支援活動을 말하는 것은 아니라고 생각이 됩니다. 물론 이것을 物理的으로 해석할 경우에 그런 것들을 막을 수도 있다고 생각하기 때문에 그럴 경우에는 그런 우려가 있다면 第三者介入禁止條項에서 소위 말해서 第12條의 2에 操縱 煽動 妨害라고 하는 그 의미 내용을 施行令에서 例示的으로 명백히 규정을 한다면 그와 같은 善意的 支援活動을

받고자 하는 支援을 배제하는 것은 아니지 않겠느냐 이렇게 때문에 現行法을 그대로 두는 것이 옳다 經營界에서 특히 이것을 강조하는 것은 우리가 企業單位勞組이기 때문에 企業單位勞組를 增進시키자면 企業內의 사정을 잘 아는 單位勞働組合 指導者의 經營者間的 協議體制가 증진되어야 되는 것이고 第三者介入으로 인해서 어떤 공포속에서의 勞使關係를 이루는 것은 長期的인 안목에서 좋지 않다 이런 얘기입니다. 우리나라와 유사한 制度를 두고 있는 것이 싱가포르 制度인데 싱가포르에서도 보면 勞働組合이 組合의 加入을 강제하거나 脫退를 강제하거나 이런 것을 하기 위해서 勞働組合 勤勞者 자신은 물론 그의 家族 등 關聯者들에 대해서 어떤 物理的인 위협을 가하는 것 등을 第三者介入禁止條項의 하나로 넣고 있는 것을 제가 事例로 볼 수가 있습니다.

그 다음에 勞組의 政治活動許容問題입니다. 勞組 政治活動問題에 대해서는 이것도 현재와 같이 두는 것이 옳지 않느냐 이런 생각입니다. 왜냐하면 우선 勞組의 政治活動의 허용을 주장해야 된다고 하는데 여기서 얘기하는 勞組의 政治活動許容이라는 것이 무엇을 의미하느냐 하는 것이 문제가 되겠는데 제가 이해하기로는 勤勞者側이 勞働組合의 政治活動을 주장하는 것은 勤勞者들의 의견을 政策에 적절히 반영할 수 있도록 해야 하지 않느냐 하는 것이 主眼點이라고 생각합니다. 그렇다면 現行制度에 있어서 政策에 그와 같은 勤勞者側의 의견을 주장하는 그런 體制가 없느냐 하면 우리가 다른 나라와 마찬가지로 소위 말해서 勞使政 3者 協議體制에 입각해 가지고 모든 政策을 立案 運營하기 때문에 勤勞者代表는 經營者代表와 政府代表와 함께 모든 政策立案過程에 참여하고 있습니다. 그렇기 때문에 그런 政策立案에 勤勞者의 의견을 반영하는데 아무런 장애가 없다. 또 그외에 建議活動을 통해서도 얼마든지 이것이 반영되고 있다. 그리고 현재 政府 與黨 野黨 할 것 없이 勤勞者들의 이와 같은 政治的 의견을 받아들여려고 하는데 대해서는 모두가 準備體制가 잘 되어 있다고 보아지기 때문에 그러한 善意의 순수한 의미의 勤勞者들의 政治的인 의견을 반영하는데 대해서는

이러움이 없지 않겠느냐 다만 문제되는 것은 그러면 이 條項을 폐기할 경우에 政治資金을 조달하는 문제가 있을 것입니다. 그러면 현재 우리나라 勞働組合 形편에서 政治資金을 조달하기 위해서 法을 改正할 것이냐 하는 데에 대해서는 좀 문제가 있다고 생각합니다. 왜 그러냐 하면 현재 스트라이크를 할 경우에 노우워크 노우페이 가 지켜지지 않고 있습니다. 그 이유는 무엇이나 하면 勞働組合이 펀드가 없기 때문에 그렇다. 이렇게 해서 勞働組合側에서는 계속해서 노우워크 노우페이를 지키지 않고 있는데 제가 보기에는 勞使關係安定이라든지 自律的인 勞使協力關係를 위해서는 반드시 노우워크 노우페이는 지켜져야 된다. 그렇다면 이런 것이 지켜지게 하기 위해서는 우선 勞働組合이 해야 될 것은 政治資金의 조달을 위한 것 보다는 노우워크 노우페이를 위한 罷業基金 같은 것을 만드는 것이 우선되어야 되는 것이 아니겠느냐 그리고 ILO에서도 보면 그전에 이와 같이 이런 善意의 政治活動 이외의 순수한 의미의 政治的인 目的 다시 말하면 例를 들어서 적절한 例가 될 수 있는지 모르겠습니다마는 가령 勞働組合이 勤勞者들의 勤勞條件 維持 改善 이외의 순수한 政治活動 例를 들어서 가령 요새 문제가 되는 良心囚의 釋放問題라든지 保安法撤廢라든지 기타 그런 순수한 政治的 문제를 가지고 罷業이라든가 이런 것을 할 수 있겠느냐 하는 문제인데 이러한 것은 ILO에서도 보면 勤勞條件維持 改善 이외의 순수한 政治問題를 위한 파업이라든지 이런 것은 그런 적절한 파업권에 해당하지 않는다는 이런 해석이 있는 것입니다.

그래서 이런 ILO의 파업권의 定義 적절한 판업이 무엇인가에 대한 것도 立法하는데 參考를 해야 할 문제가 아니겠는가 생각합니다.

그리고 一般公務員의 勞働3權保障에 관한 문제인데 이것도 현재와 같이 하는 수 밖에 없지 않느냐 이런 생각입니다.

왜냐하면 우리가 現實的으로 警察이 罷業을 한다든지 또 消防手가 罷業을 한다든지 이래서 가령 警察이 強盜를 안잡는다 消防手가 꺼야할 불을 안끈다 이런 것을 우리가 상정할 수 있지 않겠느냐 이것은 극단의 例가 될는지 모르겠습니다마는 이해를 시켜드리기

위해서 제가 이렇게 국단의 예를 들었습니다.

그렇게 볼적에 公務員 身分이라는 것은 물론 公務員도 勤勞條件을 向上해야 하겠지만은 그 身分이 特殊하다 다시 말해서 公務員이 利潤追求를 목적으로 해서 就業하는 것이 아니고 公務執行을 해야하기 때문에 一般 勤勞者와는 다른 特殊한 관계에 있기 때문에 勤勞3權에 대해서 이것을 一般 勤勞者와 똑같이 한다는 것은 문제가 있다 그래서 다른 나라에서도 오스트리아 西獨 日本 스위스 美國에서도 公務員의 그러한 罷業은 부정을 하고 있습니다.

특히 ILO에서도 보면 ILO 理事會에 「프리티덤 오브 어쇼시에이션 커미티(Freedom of Association Committee)라는 것이 있는데 結社自由委員會라고 할까요. 거기에서도 보면 公務員의 「스트라이크」權에 대해서 어떻게 이해하고 있느냐하면 公權力 行使의 地位에 있는 現業公務員을 除外한 사람 「후 액트 에 스 에이전트 오브 퍼블릭 오소리티」(Who act as agents of puloulic authority)이런 사람은 罷業에서 제외되어야 한다. 이렇게 해석을 하고 있는 것입니다.

그 다음에 勞動爭議職權仲裁妥當性與否에 관한 문제인데 이것도 現行대로 유지되어야 되지 않겠느냐 이런 생각이 듭니다.

왜냐하면 職權仲裁라고 하는 것은 公益事業 部門에서 지금 이루어지고 있는 것인데 公益事業의 公益性에 비추어서 이것이 停止될 경우에 國民經濟에 미치는 영향이 너무나도 지대하기 때문에 이것은 紛爭을 無限定 끌고 갈수가 없는 것입니다. 그래서 어느 나라든지 「에센셜 서어비스」라고 해가지고 基幹產業에 대해 모두 그런 紛爭을 無限定狀態에 두지않고 一定狀態에 들어가면 公權力에 의해서 그 紛爭을 신속히 停止토록 하고 있는 것입니다.

현재 勞動政策이 各國의 例에서 중요한 사항으로 되고 -있는 것이 뭐냐하면 모든 紛爭은 신속하게 해결하는데 두고 있습니다.

왜냐하면 技術構造가 상호의존성이 높기 때문에 한 產業의 停止는 모든 產業의 停止를 가져옵니다.

그 代表的인 例가 自動車의 경우를 보면

어느 部分產業 「스톱」을 하면 2萬個 產業中에 1萬9,999個가 돌아가더라도 自動車가 안나오는 것입니다.

그렇기 때문에 그런 경우에 그 罷業하는 한 個의 事業에 대해서 全體產業을 위해서 빨리 紛爭을 조정해야할 필요가 있기 때문에 그럴 경우에는 職權仲裁를 해서라도 조정해야할 현실적인 필요가 있다. 그런데 公益事業의 경우에는 그와같은 필요성이 더 절실하기 때문에 이런 職權仲裁를 통해서 紛爭을 早期 終息시키는 이런 制度는 좀 두는 것이 옳겠다하는 얘기입니다.

그리고 防衛產業도 公益產業과 마찬가지로 그런 비슷한 입장에서 이해되어야 하기 때문에 이것도 現行대로 하는 것이 옳다 저는 이렇게 보고 있습니다.

더 자세한 것은 나중에 말씀드리겠습니다.

그 다음에 勤勞基準時間 短縮의 문제입니다.

지금 44시간을 주장하고 있는데 물론 勞動時間은 점차적으로 줄여져서 勤勞者들이 人間다운 生活을 해야하고 健康을 유지해야 되는 것은 당연합니다.

그래서 우리나라의 勞動政策이 長期的인 方向에서 이렇게 나가야 된다고 생각하고 우리 企業에서도 그렇게 해야만 한다고 생각하고 있습니다.

그러나 현재 바로 이것을 해야되느냐 하는 것은 문제 있지 않느냐 조금 時機尙早어나냐 왜냐하면 아직도 우리나라에는 勞動集約的 產業이 많이 있기 때문에 그런 部門에서 지나치게 勞動時間을 短縮하는 것이 무리다 또 현실적으로 현재 週 48時間 자체도 엄격히 지키지 않는 입장에서 이것을 44시간으로 短縮시킬 경우에 勤勞基準法 自體가 지키지 않는 法 無用한 法으로 될 그런 위험성마저 없지 않아 있기 때문에 이것은 時期的으로 너무 빠르다 그래서 우리나라 產業이 조금 技術이 向上되고 勞動集約的 產業이 資本集約的 產業으로 轉換되고 이런 경우에 하는 것이 옳다. 그래서 ILO 協約勸告案 116條에 보면 「리덕션 오브 워크아우어」라는 그런 協約인데 거기도 보면 勞動時間을 점차적으로 各國이 줄여나가야하지만 이런 때에도 고려할 것이 뭐냐하면 勞動時間을 줄이는 것이 결과적으로 成長을 저해하거나 生産性を 저해하거나

그 나라의 國際競爭力을 저해하지 않는 방향으로 하는 것이 바람직하다. 이렇게 勸告하고 있다는 것도 우리가 중요하게 참고로 해야 한다고 생각합니다.

그리고 其他事項에 대해서 말씀드리고자 합니다.

저는 其他事項으로 말씀드립니다마는 經營者立場에서는 제가 지금부터 말씀드리는 其他事項이 굉장히 중요합니다.

뭐냐하면 勞動組合의 不當勞動行爲制度가 도입되어야 된다고 저는 생각하고 있습니다.

經營者도 不當勞動行爲를 해서는 안되지만은 勞動組合도 다시 말하면 組織화된 세력으로서 勤勞者도 不當勞動行爲를 해서는 안된다고 생각합니다.

이 不當勞動行爲라고 하는 것은 個別 勤勞者가 經營者에 대해서 弱勢의 位置에서 있기 때문에 이것을 도입을 했습니다마는 組織화된 勤勞者는 經營者에 대해서 弱勢의 위치에 있지 않기 때문에 勞動組合의 不當勞動行爲制度도 新設이 되어야 한다. 그러면 勞動組合의 不當勞動行爲는 뭐냐 예컨대 提供하지 않는 勤勞에 대해서 賃金を 요구한다는지 勞動組合이 團體協約을 기피한다는지 이제까지는 團體協約을 經營者만 기피하는 것으로 알고 있습니다마는 그렇지 않습니다. 勞動組合도 團體協約을 정당한 이유없이 기피하는 경우가 있을 수 있고 앞으로 많이 예상이 되기 때문에 이런 것도 不當한 勞動團體交涉을 거부하는 것도 勞動組合의 不當勞動行爲에 해당한다고 생각합니다.

그리고 또 하나는 團體交涉 團體協約은 平和로운 분위기속에서 이루어져야 합니다. 그런데 현실적으로 보면 物理的인 힘에 의해서 經營者의 자유로운 意思決定을 할수 없는 상태에서 團體交涉 團體協約이 이루어지는 경우가 많기 때문에 이런 것은 勞動組合의 不當勞動行爲로 보아서 이것이 經營者와 마찬가지로 그런 制度가 도입되어야 된다. 外國에도 이런 例가 있다는 것을 우리가 기억할 필요가 있다고 생각합니다.

그 다음에 職場閉鎖權에 대해서 말씀드리겠는데 지금 일부에서는 經營者의 職場閉鎖權을 없애야 된다고 생각하는데 그것은 절대 있을 수 없다고 생각합니다.

왜냐하면 아까 말씀드린대로 組織화된 勤勞者와 經營者는 대등한 관세에서 權利 義務가 유지되어야 하는데 職場閉鎖權이 없을 경우에는 經營者는 완전히 쉬운 말로 해서 武裝解除格이 되기 때문에 유효하게 不法不當한 罷業行爲에 대해서 대항할 수 있는 힘이 없습니다.

이것은 勞使의 不均衡을 가져오기 때문에 職場閉鎖權은 없어서는 안된다.

우리나라는 지금 職場閉鎖는 防禦的인 형태로 되어 있습니다마는 싱가포르에서는 한걸음 더 나아가가지고 先制的으로도 하게 되어 있습니다. 그것은 뭐냐하면 勞動組合의 不當한 爭議에 대해서 다시 말해서 와일드 캣 스트라이크라든지 報告되지 않은 이런 爭議에 대해서는 經營者가 先制的인 罷業權도 행사하게 되어 있는데 우리나라는 거기까지는 가지 않더라도 현재 있는 職場閉鎖權을 없앤다고 하는 것은 勞使勢力均衡原則上 옳지 않다. 그 다음에 無賃金 無勞動原則이 지켜져야 된다.

賃金이라는 것은 勞動에 대해서 賃금이 주어지는 것이기 때문에 이 노워크 노페이는 지켜져야 된다. 왜냐하면 스트라이크를 하면서도 賃금이 주어진다면 스트라이크라는 것은 계속될 수 밖에 없습니다.

스트라이크가 종식된다고 하는 것은 선의의 호소만으로써 이루어지는 것이 아니고 스트라이크로 인한 비용이 지불될 때 종식이 되는 것이고 또 企業도 직장폐쇄를 종식을 하려면 직장폐쇄에서 오는 손해가 있기 때문에 그것을 종식하는 것이기 때문에 양쪽이 經營者나 勤勞者나 그런 스트라이크나 직장폐쇄에 대해서는 거기에 상당한 비용을 지불을 해야만 된다. 그럴 때 紛爭이 制度的으로 해결될 수 있기 때문에 노워크 노페이原則은 지켜지도록 해야 되겠다 하는 것입니다.

그 다음에 賃金債權優先辨濟原則에 대해서 현재 3個月分에서 6個月分으로 증가하자는 것에 대해서 이것도 현재 3個月로 하는 것이 옳다. 왜냐하면 6個月分으로 확대할 경우에 金融行爲가 굉장히 어렵게 될 우려가 있다. 그래서 현재 이대로 하는 것이 옳다. 만약에 필요하다면 제 생각에는 지금 끝내 賃금이 지불되지 않는 것은 賃金額이 굉장히 적은 額입니다. 한 30億 정도로 알고 있기

때문에 그런 문제를 해결하기에는 별도의 制度가 필요하지 않겠느냐 이런 생각이 들어갑니다.

조금 시간이 갔기 때문에 冷却期間 문제라든지 休業補償支拂문제라든지 團體協約規定有效化 문제라든지 여러가지가 있습니다마는 이것은 이따가 個別的인 質疑 討論때 말씀드리겠습니다.

○委員長 金令培 黃正顯 經總專務理事 수고 하셨습니다.

또 시간을 맞추시느라고 고생을 하셨는데 이것이 그렇습니다. 30分으로 제한이 되어 있는데 陳述하시는 여러 선생님들께서는 강조해야 될 부분을 시간을 할애하고 그렇지 않은 부분은 적당히 설명으로 넘어가는 요령을 취하시면 보다 더 效果的인 意見陳述이 되겠습니다.

다음은 申澈永 全國勞動運動團體協議會 運營委員 나오셔서 意見開陳해 주시기 바랍니다.

○陳述人 申澈永 방금 소개받은 申澈永입니다.

저는 지난 6月부터 勞動法改正運動을 활발하게 전개해 왔던 民主勞組와 勞動運動團體를 대표를 해서 말씀을 드리겠습니다.

지금 黃專務님께서도 꼭 陳述을 해주셨지만 저는 한가지만 전제를 하고 제 의견을 말씀드리겠습니다. 그것은 마치 지금 현재의 우리나라 勞使關係가 勞使間에 힘의 균형이 잡혀있는 것처럼 이런 전제하에서 法的 문제를 다룬다고 하는 것은 우선 현실자체를 바르게 보지 못하고 있다. 勞使間에 힘의 관계는 勞動者가 엄청나게 弱勢인 상태하에서 현재 진행되고 있다고 하는 이런 현실자체가 명확하게 직시가 되어지고 그 전제하에서 勞動法이 만들어져서 발달돼온 근본취지가 勞使間의 관계에 힘의 弱勢인 勞動者들의 權利를 일정하게 法的으로 보장을 해준다고 하는 그런 취지하에서 그 동안의 諸 勞動法이 발전돼 왔다고 하면 우리도 이런 원칙에 서서 勞動法 문제가 논의가 되어야 된다. 이 한 가지만을 우선 말씀드리고 제 陳述을 시작하겠습니다.

흔히 複數勞組에 대한 禁止條項입니다.

이렇게 얘기가 되어지고 있고 현행 勞動組合法 3條 但書 第5號는 삭제되어야 된다. 우선 첫번째 문제에 대해서 이런 결론을 가

지고 말씀을 드립니다.

바로 어제 12月9日字 한겨레新聞에 釜山에 계신 김주영이라고 하는 분이 讀者投稿를 한글 중에 이런 얘기가 나옵니다.

지금 많이 勞總에서도 어제는 三星本館 앞에 가서 三星製品에 대한 不買運動을 하겠다. 이것은 三星重工業을 중심으로 한 三星財閥의 勞動運動彈壓에 대한 것에 항의하기 위한 그런 일이었습니다. 그런데 이 문제에 관련되는 것입니다.

御用勞組員 18名이 民主勞組員을 감금시켜놓고 먼저 등록 이로 인해 1,000餘名の 저채조선소 勞動者들이 항의시위를 벌였는데 18名만의 勞組만 合法이란 미명 아래 인정되고 있는 것이다. 이럴때 複數勞組가 허용되면 勞動者의 입장을 대변할 수 있는 勞組는 자연히 힘이 모아질 것이고 御用勞組는 살아남지 못할 것이다.

이런 것이 김주영씨의 投稿중의 한 귀절입니다.

현재 勞總의 경우에도 勞動組合法 3條5號를 삭제하면 안된다. 이렇게 그 동안 주장을 해 왔는데 바로 勞總이 三星造船의 勞動者들의 요구를 반영시켜서 그 勞動者들을 지원을 해서 싸움을 해나가는 입장에서 지금 대단히 곤혹스러운 위치에 처해 있다고 생각을 합니다. 만일에 現行法에서 이 複數勞組問題가 허용이 되어졌다고 하면 이 讀者投稿나 마찬가지로 勞動者들의 절대적인 지지를 받은 사람들이 새롭게 勞動組合을 조직을 하고 거기에 多數의 勞動者들이 참여를 하게 되면 이런 20日이 넘는 그리고 내용적으로는 몇달이 넘는 과정속에서의 勞使紛爭이라고 하는 것이 일어날 까닭이 아무것도 없습니다.

그리고 바로 이 條項이 勞動組合을 탄압하는 그런 代表的인 條項으로 이용되어 있습니다. 18名이 勞動組合을 만들어서 申告證을 받아 놓고 다른 勞動者들의 가입조차도 받지 않고 이렇게 하고서 이것이 法的으로 유일한 勞動組合이다. 이렇게 주장을 하고 있는 것이 단순하게 이것은 三星造船 三星重工業 하나 뿐만 아니라 많은 事業場에서 이런 일들이 벌어지고 있는 것이 지금 현실이라고 하는 것을 우선 代表的인 事例로 말씀을 드리겠습니다.

그리고 그 뒤에 또 한가지는 바로 이 條

項이 單位勞組 뿐만이 아니라 勞動組合의 聯合團體 현재에는 產別聯盟과 勞組로 되어져 있는 이 부분도 단일하게만 구성될 수 있도록 強制를 하고 있고 바로 이런 것이 현재 勞總이 이 條項의 삭제를 거부할 하고 있는 것은 현재 가지고 있는 獨占의인 既得權을 유지하겠다고 하는 그런 것으로 저희는 해석을 하고 있습니다.

그래서 현재 勞動部에서 申告證을 받아가지고 合法的인 그런 產別聯盟으로 진출을 한 事務金融勞聯의 경우에 있어서는 바로 이 3條5號로 인해서 申告證을 받기까지 7個月이 가까운 이런 期間동안에 서명운동도 하고 國會 앞에 가서 시위도 하고 여러가지 형태의 노력을 해서 그런 힘겨운 과정을 통해서 비로소 申告證을 받고 合法的인 이런 勞動組合 聯合團體가 되었습니다.

이런 것 자체가 소위 얘기하는 사회불안의 요인이고 產業平和를 저해하는 요인이고 그런 것으로써 具體的으로 작용을 하고 있다고 하는 이런 것이 문제가 되어지고 또 많은 사람들이 지적하고 있는 것처럼 특히 黃專務님께서 여러가지 例에서 「싱가폴」의 例를 많이 인용을 하셨는데 과연 그런 「싱가폴」이라고 하는 나라가 얼마만큼 民主的인 政治秩序가 현재 유지되어지는 國家로 판단이 되어지고 있느냐? 적어도 6·29以後에 우리나라가 가지고 있었던 그러한 政治的인 非民主性和 유사한 이런 형태로 지목되어지고 있는 나라의 例를 들어서 그 이후에 그 보다는 훨씬 民主化되어지고 있는 우리의 현실을 다시 再規定하자고 하는 주장 자체는 그것은 결국 民主化를 역행하고자 하는 얘기로도 해석되어질 수 있을 것 같습니다.

그리고 勞動組合間의 경쟁으로 인해서 소위 얘기하는 勞勞紛爭이 많이 생겨가지고 그 다음에 여러개의 勞動組合으로 인해서 使用者가 끊임없이 團體交涉을 해야 되고 끊임없이 爭議에 시달려야 된다. 이런것을 3條5號를 삭제하지 말아야 된다고 하는 논리로 제공을 하고 있는데 이것은 보안을 해야 될 사항에 지나지 않는다고 생각합니다.

그리고 가장 간단한 방법은 勞動者들이 投票에 의해서 代表權을 가질 수 있도록 하는 조치 하나만 취하면 이런 문제는 얼마든지

해결되어질 수 있고 우리나라 勞動者들을 그런 정도를 통해서 자기들의 代表를 選定을 하고 거기에 설사 약간 불만이 있다고 하더라도 이런 것들을 충분히 참고 견디나갈 수 있을 만큼 성숙되어져 있다고 하는 점입니다.

또 한가지는 法精神에 비추어 봐서 憲法에서 보장하고 있는 勤勞者의 自主的인 團結權이라고 하는 얘기는 勤勞者들이 자기들의 組織 자체를 자유롭게 만들 수 있다. 즉 이런 것을 法律的으로는 團結選擇의 自由까지를 포함을 하고 있다고 하는 그런 해석이 法的으로 내려지고 있습니다.

이렇게 볼 때 결국은 現行 勞動法에서 소위 얘기하는 複數勞組禁止條項이라고 하는 것 자체가 이런 勤勞者들이 가지고 있는 自主的인 團結權이라고 하는 憲法의 精神을 基本的으로 부정을 하고 있는 그런 違憲的인 소지를 갖고 있다고 말할 수 있습니다. 그리고 가장 이 문제에 있어서 강조되어야 될 점을 勤勞者들은 끊임없이 罷業만 하고 勤勞者들은 또 社會不安은 야기를 하고 이런 勢力으로서 소위 인식을 하려고 하는 그런 勤勞者들에 대한 부정적인 視角 자체가 根本的으로 고쳐지지 않는 경우에 있어서는 모든 勤勞者들의 요구 자체를 基本的으로 잘못 볼 수 밖에 없다. 그래서 제일 중요한 것은 우리나라 勤勞者들에 대해서 얼마만큼 철저한 신뢰를 가지고 있는가 이런 문제라고 생각을 합니다.

지난 11月13日 5萬名에 가까운 勤勞者들이 延世大學校로부터 汝矣島 國會議事堂 앞까지 거리로 따지면 5km가 좀 넘는다고 하는데 두시간 걸쳐서 市街行進을 했습니다. 5萬名이 넘는 勤勞者들이 그것도 全國에서 모여서 市街行進했지만 破壞行爲 하나 없이 질서 정연하게 行動을 했습니다. 이것이 현재 우리 勤勞者들이 가지고 있는 전체적인 의식의 반영이고 勤勞者들이 가지고 있는 團結과 그런 서로간의 원칙을 지켜 낸다고 하는 이런것의 반영이기 때문에 우리 勤勞者들에 대해서 民主的인 國民으로서의 충분한 자질을 가지고 있다고 하는 이런 基本信賴를 바탕으로 해서 法問題가 논의되어지지 않으면 안된다. 이것을 추가로 말씀을 드리겠습니다.

두번째는 第3者 介入禁止에 대한 얘기인데 이 第3者 介入禁止條項 자체는 이것은 撤廢

되어야 된다. 그런 생각입니다. 우선 이 법이 勞動組合法 勞動爭議調整法 勞使協議會法 속에 삽입되어진 과정 자체가 대단히 非民主的인 과정을 통해서였습니다. 다 알고 계신 것 처럼 80年12月末에 國家保衛立法會議라고 하는 이런 國民의 代表에 의해서 구성되지 않은 機關에서 만들어져서 勞動法에 삽입되어지고 그것이 그 이후에 勞動運動을 彈壓하는 그런 條項으로 濫用되어져 온 代表的인 것 중의 하나입니다. 그렇기 때문에 이렇게 正常的인 과정을 통해서 만들어지지 않는 法律이라고 하는 것 자체가 우선 根本的으로 없어야 되고 이것이 지금 많이 多角度로 얘기되어지고 있는 소위 5共清算이라고 하는 것과도 根本的으로 맥을 같이하고 있는 條項이라고 생각이 되어집니다. 우선 이 법이 가지고 있는 違憲的인 성격은 이것은 國民은 누구나 자유롭게 자기의 의사를 표현하고 그런 자기의 의사에 따라서 行動을 할 수 있는 그리고 그것이 現行法에 중대한 犯法要因이 되어진다고 하면 그것을 法的인 制裁를 받을 수 있지만 이런 基本的인 國民의 自由 자체를 막고 있는 條項이다 그렇기 때문에 대단히 違憲性이 짙은 條項이라고 하는 것이 우선 하나 얘기가 되어야 되겠습니다.

그리고 또 具體的인 事例의 하나는 바로 지금은 國會議員이 되셔가지고 현재의 勞動分科常任委員會에 참석하고 계신 李相洙議員과 盧武鉉議員이 昨年度에 大宇造船의 李錫圭라고 하는 勤勞者가 警察의 催淚彈에 맞아서 죽어서 그 葬禮를 전체 勞動者들이 進行을 시키려고 하는 과정속에 가서 참여하고 助言을 하고 했다가 第3者 介入禁止를 했다 해서 두분 議員들께서 감옥살이를 하신 이런 것이 그동안 아마 被害中에 가장 잘 알려져 있는 그런 代表的인 事例中의 하나였고 그 당시에 言論이나 이런 데서 報道를 한 바에 따르면 만일에 李相洙나 盧武鉉議員같은 사람이 國會에 들어간다고 하면 國會가 그런 不純分子들이 들어가고 社會混亂을 劃策하는 사람들이 들어감으로 인해서 아마 대단히 國會 자체가 문제가 되어질 것같은 그런 정도의 엄청난 惡宣傳들이 進行이 되었었습니다. 그러나 도리어 이런 분들이 國會에 들어오셔서 國會活動 자체가 전체적으로 國民들의 보다 많은 신뢰

를 받는데 기여하고 있다. 이렇게 생각을 한다고 하면 바로 이런 사람들이 制裁를 받고 했던 法이라고 하는 것은 대단히 문제가 있다고 생각할 수 밖에 없습니다.

그 다음에는 가령 저희는 어떤 勞動者들이 새롭게 勞動組合을 만든다 이런 단순한 相談을 할 때 法的으로 申告書類는 뭐뭐를 만들어서 넣으면 되고 그 다음에 그것을 어디에다 접수시키고 며칠동안 가만히 기다리고 있으면 勞動組合設立申告證이 나올테니까 그렇게 하면 組合活動이 잘 될 것이다. 이렇게 도저히 助言을 하고 相談을 해줄 수가 없습니다. 왜 그러냐 하면 제가 전제로 말씀드렸던 것 처럼 엄청난 사용자들의 不當勞動行爲가 현재 자행되고 있는 현실속에서 勞動組合을 法的인 이런 절차만 가지고 만들 수 있다. 그렇게 얘기를 하는 것은 사실은 그 勞動者들에 대해서 勞動組合을 만들어서 自主的이고 民主的인 勞動組合活動을 하겠다고 하는 勞動者들에 대해서 아무런 助言도 되지 않는 것이 되어지기 때문입니다. 그래서 사용자들의 不當勞動行爲는 대체로 어떠 어떠한 것들이 初期過程에서 進行이 되어지고 그런 것을 막아내고 勞動組合을 지켜 나가기 위해서는 勞動者들이 단결을 해야 되고 단결된 힘에 의해서 사용자들의 不當勞動行爲를 대처를 해내야 된다고 하는 그런 助言까지를 포함할 수 밖에 없습니다. 이럴 경우에 있어서 이것은 소위 勞動組合의 활동을 操縱 煽動 妨害할 목적을 가지고 얘기를 했다 이렇게 얼마든지 現行法에 의해서 규정받을 수 있습니다. 그러나 현실 자체가 이렇고 그런 것 자체까지를 함께 助言을 하고 협력해주지 못할 때 正常的인 勞動組合活動 자체가 보장이 되어지지 못한다고 하면 그것은 우리가 法的으로 現行 勞動組合法 몇條 몇號에 어떻게 나와 있다고 하는 얘기를 아무리 해보았자 이것이 勞動者들에게 구체적인 도움이 되어지지 않기 때문에 사실상 第3者 介入禁止 條項을 가지고 살살이 뒤편다고 하면 全國에서 지금도 수천명의 사람들이 바로 第3者 介入禁止條項을 違反하고 있다고 볼 수가 있습니다. 그러나 그렇다고 해서 그것이 무슨 우리나라 전체에 큰 문제가 전혀 생겨지고 있지 않습니다. 아까 序頭에서 委員長님도

말씀을 하셨지만 昨年度에 숫자적으로 그렇게 엄청난 爭議들이 압축적으로 짧은 기간내에 진행이 되었어도 우리나라는 그 이후에 더 튼튼하게 民主化되어져 가고 있다고 하는 이런 것들을 놓고 볼 때 우선 현재의 수많은 사람들의 實質적으로 하고 있는 活動自體를 이것을 犯罪者로 만들 수 있는 이런 것은 法自體가 현실의 정확한 반영이라고 하는 측면에서 옳바르지 않다고 생각이 되어집니다. 그리고 가장 基本的인 것은 勞動法 자체가 經濟的 社會的 弱者인 勞動者들의 權利를 基本的으로 보장하기 위해서는 자기들이 얼마든지 助言을 듣고 또 협력을 구하고 함께 상의를 할수 있는 對象者들에 대해서 자유롭게 열려져야 되고 그런 사람들이 정말 不法의이고 이런 暴力的이고 그런 것을 教唆을 했다고 하면 그것 자체는 勞動組合法의 第3者 介入禁止條項이 아니라고 하더라도 便法에 의한 다른 條項에 의해서 얼마든지 處罰을 할 수가 있고 또 현재도 그런 것이 진행이 되고 있는 실정입니다. 이렇게 때문에 勞動組合法 또는 勞動關係法에 3者 介入禁止條項을 넣고 있다고 하는 것은 基本的으로 經濟的 弱者인 勞動者들의 힘을 弱화시키는 그런 결과밖에 가져오지 않는다고 보여집니다. 물론 勞動者들의 경우에는 勞動組合 활동이나 이런 데에 그동안 많이 문제가 되어졌던 이런 警察이나 機關員들의 查察問題라든지 또는 昨年에 統一產業에서 具體적으로 物證이 발견됨으로 해서 勞動者들이 그동안 感으로 느끼고 있던 것에 대해서 확인을 했던 것처럼 統一產業에서는 會社에서 勞動部 檢察 安企部 保安隊 이런 쪽에 定期的으로 소위 秘資金이라고 하는 것으로 해서 上納을 하고 있었고 이런 것이 勞動者들의 활동에 엄청나게 불이익한 이런 公權力的 작용으로 나타났다고 하는 것은 그것은 바로 현재의 현실이 이렇다고 하는 것의 한 단면이기 때문입니다.

그 다음에 勞動組合의 政治活動이 허용되어야 된다고 그랬는데 勞動者들은 지난번에 日海財團 聽聞會를 하는 과정속에서 鄭周永 現대「그룹」명예회장이 나왔을 때에 많은 議員들이 보여주었던 소위 會長님 證人님 하는 이런 것들을 통해서 현재의 資本側이 갖고 있는 힘이 얼마만큼 엄청난 힘으로 작용을 하

고 있는가 그것이 단순하게 日海財團에 몇십億 몇百億의 돈을 냈다고 하는 정도이상의 그런 엄청난 힘으로 작용을 하고 있다고 하는 것을 많이 실감을 했습니다. 그리고 이것은 단순히 勞動者들 뿐만 아니라 많은 우리 國民들이 그런 것을 그 짧은 「텔레비」시간에 단면을 통해서 확인을 했다고 생각을 합니다.

이것이 바로 현재의 우리 政治의 현실이고 여기에서 勞動者들이 具體적으로 피해를 받고 있는 그런 상황이라고 생각을 합니다. 그렇기 때문에 勞動者들의 경우에 있어서는 團結을 통해서 자기들의 政治的인 의사를 나타내고 이런 것을 자유롭게 할 수 있는 政治活動의 자유가 보장이 돼야 되고 또 우리나라의 경우에 있어서는 사용자측에서는 政治活動을 하는 것은 전혀 금지하지 않고 있으면서 勞動組合에 대해서만 유독 이런 것을 금지하고 있는 것 자체는 이것은 우선 衡平의 원칙에도 크게 어긋난다. 前者에서 말씀드렸던 것 처럼 弱者인 勞動者들한테 더 하나를 박탈하는 이런 결과를 가져온다. 이런 점이 또 하나 지적이 되어야 될 것 같습니다.

그리고 많은 분들이 걱정을 하고 있는 것처럼 특히 우리나라의 使用者들이나 이런 분들이 걱정하고 있는 것처럼 勞動者들 지금도 돈 없는데 거기다 政治資金까지 勞動組合에서 걸으면 어떻게 하느냐 이런 문제는 勞動者들이 돈 없어서 못내면 10원씩 政治資金을 내도 된다고 생각이 되어지고 그것도 내기 싫으면 勞動者들이 내지 않으면 되는 것이고 이런 결정 자체는 勞動者들의 總意에 의해서 자기들이 自主적으로 결정을 하면 되는 것이지 勞動者들은 勞動組合活動을 통해서 政治資金을 내면 안 된다. 이런 것을 法的으로 강제해 놓는다는 것 자체는 勞動者들이 선택을 할 수 있는 그런 權利 자체를 基本的으로 부인하고 있는 것이기 때문에 이것은 잘못된 條項이라고 생각을 합니다.

다음에 公務員의 勞動3權에 대한 부분인데 우선 한가지는 公務員도 우리 法이 정하고 있는 이러한 勤勞者의 범위에 속한다. 그렇기 때문에 公務員의 勤務가 제약되어질 다른 이유가 없다고 생각을 합니다. 또 하나는 그동안 여러 과정속에서 나타난 소위 5共非理과정속에서 나타났지만 公務員들이 國民의

稅金에 의해서 자기들이 國民으로부터 委任받은 職務를 수행을 해나가는 이런 사람들이기 보다는 그동안 政治權力을 갖고 있는 사람들의 그런 잘못된 의도들을 집행을 해나가고 이런 것을 강제해 나가는 組織과 機關으로서의 활동을 했다고 하는 것은 다각도로 증명되어지고 있습니다. 이것은 바로 公務員들도 그것을 다 좋아서 한 것도 아니고 자기들도 소위 얘기하는 바 대로 목구멍이 포도청이기 때문에 먹고 살기 위해서 어쩔 수 없이 했다고 하는 이런 고백들을 도처에서 하고 있습니다.

이것은 公務員들이 만일에 自主的인 團結權과 자기들이 단지 行動權을 가졌다고 하면 정말 우리는 몇몇한 國民의 公僕으로서 온당하지 않는 이런 명령들에 대해서는 단호히 거부한다. 이런 것을 통해서 도리어 이 나라의 民主主義가 튼튼하게 정착이 돼 나가는 그런 과정속에 아주 굳건한 초석으로서 작용을 하고 이러면 신뢰받는 公務員들이 생길 수 있다고 생각을 합니다.

최근에 私立學校敎員들께서 자기들이 就業을 하는 과정속에 소위 寄附金이라고 하는 명목으로 몇百萬원 또는 몇千萬원의 돈을 냈다고 하는 이런 것들을 社會的으로 고발을 해가면서 양심선언을 한 그런 일들이 상당히 많았습니다. 만일 그런 자기들의 마음속에 부끄러운 사항을 숨기고 敎壇에서 學生들을 가르치는 敎師와 비록 과거에 어쩔 수 없어서 자기가 이런 것을 했지마는 社會的으로 이것은 대단히 잘못 되어진 것이고 이제라도 비로소 내가 내 양심을 바르게 밝히기 위해서 이런 것을 천명을 하고 그것에 따라서 社會的인 비난이나 불이익이 온다고 해도 감수하겠다고 하는 이런 태도를 갖고 그런 과정을 거쳐서 정말 마음 몇몇하게 나타난 선생님들이 이런 분들이 學生들을 가르칠 때 얼마나 그 學生들에 대해서 올바른 것을 가르칠 수 있고 자기 신념을 가지고 敎壇生活을 할 수 있겠는가 이런 부분이 하나의 代表的인 예라고 생각을 합니다.

그리고 아까 黃專務님께서 말씀을 하셨던 警察이 罷業하는 문제 消防署員이 罷業하는 문제 이것은 현재의 저희들의 요구사항속에 警察 軍人 消防公務員 矯正公務員을 부득이

하지마는 제외하고 있기 때문에 그런 것을 例 자체가 우선 전혀 적절하지가 않습니다.

그 다음에 公益事業에 대한 職權仲裁制度는 폐지되어야 된다. 우선 結論的으로 말씀드리어서 職權仲裁말고도 우리나라는 또 하나의 仲裁制度가 있습니다. 公益事業에 대해서 이런 緊急調整制度가 있으니 이것을 이중으로 설치할 필요가 없다고 하는 부분이 하나 얘기가 돼야 되겠고 바로 이 職權仲裁條項이 남용되어져서 현재 문제가 되어지고 있는 事業場이 하나가 있습니다.

濟州道에 있는 한라醫院이라고 하는 이런 병원이 한 300「베드」정도가 되고 70餘名の 組合員을 갖고 있는 병원인데 여기에서 지난번에 使用者와 체결한 團體協約이 제대로 지켜지지 않고 있다. 이런 부당 勞動行爲가 일어나고 있어서 爭議申告를 했더니 職權仲裁申請을 하고 이것을 勞動者들이 도저히 우리는 받아들일 수 없다. 濟州道에 병원이 이 병원 하나 밖에 없어도 또 이 병원이 문을 닫으면 당장에 濟州道民들의 건강에 문제가 심각하게 문제가 되어질 만큼 그렇게 중대한 위치를 차지하고 있지도 않은데 이러한 制度가 남용되어진다고 하는 것은 우리들이 받아들일 수 없다. 이렇게 부당한 制度 자체는 必然的으로 저항을 불러일으킬 수 밖에 없다고 생각을 합니다.

그 다음에는 防衛産業體 勞動者들의 爭議行爲는 허용되어야 된다. 이런 얘기인데 防衛産業體에 勤務하고 있는 勞動者들은 무슨 얘기를 하느냐 하면 防衛産業體는 이런 爭議行爲를 금지를 해야 될 것이 아니라 도리어 防衛産業體 勞動者들을 보호를 해야 된다. 이런 얘기를 하고 있습니다. 왜 그러냐 하면 우리나라의 國防을 위해서 소위 얘기하는 이런 軍需物資라고 하는 부분은 일정한 부분이 有事時에 대비해서 備蓄이 되어져 있기 때문에 防衛産業이 실사 罷業을 해가지고 한 두달 쯤 안돌아간다고 해서 이것이 현재의 이런 더군다나 平和의 時期에 國防의 문제에 전혀 영향을 미치지 않고 있다. 그렇기 때문에 도리어 使用者들도 어떤 면에서는 그런 것 때문에도 훨씬 더 勞動者들의 요구에 대해서 냉담하게 대응을 할 수 있는 기초가 현재적으로 마련돼 있다고 하는 얘기를 하고

있습니다. 그리고 또 한가지 문제는 法이라고 하는 것이 명확하게 현실을 반영해야 된다. 소위 商工部에서 지난 6월에 지정해서 발표한 71個 주요 防衛産業體라고 하는 부분에 상당히 많은 勞動者들은 이미 작년 이래에 持續적으로 罷業을 해오고 있습니다. 그러면 數萬名의 防衛産業體 勞動者들은 爭議를 할 수 없다고 해서 이것은 잠재적인 犯罪行爲者로 만들어 놓고 어떤 경우에 있어서는 이런 것을 그대로 봐두고 어떤 경우에 있어서는 法을 어겼다고 해서 法的 制裁를 가하고 하는 이런 문제가 현실에 반영이 바르게 되어지지 못하고 있다고 하는 측면입니다. 勞動時間의 短縮問題는 하루 8시간 週 44시간 勞動制가 法的으로 확립돼야 되고 또 한가지 문제는 勞動者들이 흔히 얘기하는 달력에 나오는 빨간글씨라고 얘기하는 官公署가 쉬는 모든 날이 勤勞者들의 法定 有給休日로 돼야 된다고 하는 점을 말씀드리겠습니다.

그것은 우리 나라가 勤勞時間에 있어서는 金 메달을 차지하고 있는 지가 몇年째 계속되는 나라고 이것을 政府側에서도 우리나라 勤勞者들이 참 일을 많이 하고 있다. 이렇게 얘기하기가 어려우니까 어떻게 발표를 했나 하면은 우리나라 勤勞者들은 세계에서 가장 부지런하다. 이렇게 얘기를 했습니다.

그런데 이것은 低賃金때문에 勞動者들이 自發적으로 보다 殘業을 많이 하는 경우도 있지만 상당히 많은 경우가 強制되어지고 이것이 勞動者들의 건강을 상당히 심각하게 해치고 있는 상태입니다.

그 다음에 勞動委員會에 대해서는 우선 現行 勞動委員會가 勞動者들의 利益紛爭과 權利紛爭을 함께 취급하고 있는 것은 잘못되어졌다. 그래서 勞動者들의 利益紛爭은 勞動委員會에서 취급을 하고 그 다음에 權利紛爭은 勞動法院이 만들어져서 여기에서 취급되어야 된다. 그런 말씀을 드리고 또 한가지는 勞動委員會中에 特別委員會는 폐지되어야 된다.

그 다음에 勞動委員會中에서 公益委員의 資格을 엄격하게 해서 현재처럼 勞動委員들이 여러가지 부당하게 判定을 내릴 수 있는 소지를 없애야 된다.

그래서 公益委員들의 경우에 있어서는 그 대상을 勞動法을 전공한 大學의 교수 그 다

음에 관사 변호사 일정한 年限을 가진 그런 사람들로써 限定을 해서 할 때만이 勞動委員會의 公正性和 獨立性이 보장이 되고 또 한가지는 勞動部의 지배 간섭으로부터 철저히 독립할 수 있는 이런 勞動委員들의 身分保障이 되어야 된다는 點입니다.

그리고 서두에서도 委員長님께서 말씀하신 것처럼 이제 우리나라 勞動者들의 地位라고 하는 것은 國民의 少數가 아니라 國民의 絶對多數를 차지하고 있고 勞動者들의 가족까지 합칠 때에는 國民의 半數以上이 바로 勞動者들의 勞動과 관계되어 있는데 이런 부분에 대해서 特別法院 하나 없다고 하는 것은 얼마만큼 우리 나라가 勞動者들을 그동안 경시해 왔는가에 대한 표현에 다름이 아니라고 보여집니다.

그렇기 때문에 勞動法院은 신속히 설치되어야 된다. 그리고 勞動行政은 勞動部로 一元化되어야 된다. 이것이 옛날에 內務部에서 일부 관장을 했던 것은 勞動部에 地方行政組織이 없을 때 되어졌던 것이기 때문에 이것은 一元化되어야 된다고 생각을 합니다.

그 다음에 몇가지 남은 事項은 시간이 제가 다 됐으니까 간단하게 말씀드리고 나중에 補充드리겠습니다.

우선 勞動組合은 設立해서 申告한 즉시 法的 效力을 가질 수 있어야 된다. 그 다음에 勞動組合의 民主的인 운영을 위한 몇가지 規定들이 고쳐져야 된다고 생각을 하고 이 중에는 勞動組合의 26條의 臨時代表權者 召集要求에 대한 부분은 강화되어야 된다고 생각을 합니다.

그리고 특히 '블랙리스트'를 방지하기 위한 것이 法的으로 분명하게 조치가 되어야 된다고 생각을 합니다.

나머지 다 말씀 못드린 것은 나중에 추가로 말씀드리겠습니다.

감사합니다.

○委員長 金令培 申澈永 全勞協運營委員 수고 하셨습니다.

두분 陳述이 끝났는데 제한시간이 너무 짧아서 고생하시는 것이 역력히 보입니다. 충분한 시간을 못드린 것을 죄송하게 생각합니다. 아울러 말씀드릴 것은 여러 陳述人들은 미처 다 발표를 못한 가운데 이것은 반드시

記錄에 남겼으면 좋겠다는 부분이 있으면 書面으로 오늘중으로라도 제출해 주시면 여러분들 意見이 記錄에 올라가도록 하겠습니다.

왜 이 말씀을 특별히 드리느냐 하려는 지금 보시다시피 速記士들이 速記를 하고 있습니다. 이것이 會議錄에 登載가 됩니다.

그래서 여러 陳述人들께서 開陳한 意見內容은 國會會議錄에 歷史의 記錄으로 영원히 남습니다.

그래서 그런 아쉬운 感이 있다고 할 때는 그러한 辨法으로 미처 開陳 못하신 부분을 登載할 수 있도록 기회를 드리려고 하는 것입니다. 그렇게 이해해 주시기 바랍니다.

다음은 金炳錫 韓國勞動組合總聯盟 政治局長 나오셔서 意見을 開陳해 주시기 바랍니다.

○陳述人 金炳錫 오늘 이러한 자리를 갖게 되어서 대단히 기쁘게 생각을 합니다.

사실은 어제 全國에 있는 우리 勞動組合의 代表者들이 모여서 現行 勞動法은 그간 우리의 勞使關係를 심각하게 분열시켜온 그러한 勞動法이기 때문에 勞動法은 改正이 되어야 되겠다고 결기를 했습니다.

또 現行 勞動法 그간에 우리 나라에 勞動運動이 시작된 이래 몇차례에 걸쳐서 改惡으로 연속된 法이었었습니다.

그래서 全國에서 모인 우리 勞動界의 代表者들은 하나같은 목소리로 이번 定期國會에서 勞動法은 꼭 改正이 되어야되겠다는 의지를 분명히 밝혔습니다.

그래서 실은 韓國勞總 朴鍾根委員長님과 20個 差別勞聯의 委員長님들이 어제 國會에 정식으로 방문을 해서 全國의 勤勞者들의 목소리를 전달할 計劃이었음니다마는 사정이 여의치 못해서 저희들은 平和的인 國會앞 示威와 露室體育館에서의 示威를 마치고 다시 產業現場으로 되돌아 갔습니다.

그러한 분위기를 우선 오늘 이 委員會에 本人이 대표를 해서 전달을 하겠습니다.

저는 방금 委員長님께서 소개한 바와 같이 아마 여러 委員님들께서 생소한 職位를 소개 받았을 것입니다.

韓國勞總의 政治局長! 이것은 아마 이 나라 勞動運動史에 처음으로 듣는 얘기라고 생각합니다. 이제 우리 勞動者들의 權益을 이제는 國政에도 반영시키기로 勞動者들이 이제 政治

에 참여함으로써 勞動者들이 보다 人間다운 삶을 추구하기위한 一段階 前進이라고 생각을 하고 우선 우리 韓國勞總은 現行 勞動組合法이 분명 政治活動을 금지하고 있습니다만 분명히 宣言하기에 이르렀음을 이 자리에서 밝혀 드리겠습니다.

그리고 오늘 經總에서도 발표가 계셨고 또 全國勞動運動團體協議會에서도 발표가 계셨습니다마는 經總에서는 지금까지 우리 나라의 全般的인 產業化의 과정이 진전된 상태에서 말씀을 한 것이고 또 全國勞動運動團體에서 발표하신 것은 이 나라가 완전한 民主化가 이루어져서 모든 것이 제대로 말할 수 있고 발표할 수 있는 여건이 假定된 상태에서 말씀드린 내용으로 저 個人은 생각을 하고 싶습니다.

그러나 지난 40年동안의 우리의 勞動運動은 너무나 탄압과 통제속에서 이루어져왔기 때문에 이제 조금 뭔가 自律과 開放이 허용되는 시점에 와서 사실은 우리 勞動界도 많은 當황을 하고 있습니다.

여러 委員님들께서 잘 아시다시피 한나라의 產業社會의 段階는 200年 내지 300年의 歷史的인 發展段階와 經驗이 축적이 돼서 발전되는 과정이라고 생각을 하고 있습니다.

그러나 저희 나라의 경우 진정한 의미의 近代化 產業化의 과정은 불과 40년에 불과하다고 생각합니다.

다른 先進國의 경우처럼 歷史的인 發展段階와 經驗을 축적을 하고 온 것이 우리나라의 產業化過程이라면 오늘 분명히 이러한 公聽會도 필요없을 것이라고 本人은 생각을 하고 있습니다. 지금 우리나라의 產業化過程은 분명히 歷史的인 經驗과 단계가 축소되어 왔기 때문에 이러한 문제가 제기된 것이라고 생각을 합니다.

그래서 本人은 지금까지 勞動法을 專門으로 연구를 한 學者도 아니고 또 理論的인 뒷바침을 갖고 이자리에 나온것은 아닙니다. 저는 분명히 昨年에 어느 한 道單位 地域의 勞動界 責任者로서 현장에서 부딪쳤고 그들과 같이 고통을 나누어 본 經驗을 갖고 이자리에 나왔습니다. 全羅北道의 경우 約 170件 이상의 勞使紛糾가 발생을 했습니다. 저는 그 紛糾現場을 한곳도 빠트리지 않고 일일이

다 찾아가 보았습니다. 거기서 느낀 현장의 감각과 내용을 중심으로 해서 금번 勞動法改正에 대한 韓國의 勞總의 입장을 이 자리에서 말씀을 드리도록 하겠습니다.

複數勞組 許容問題가 法理論上으로나 현실적으로 중대하게 문제로 대두된 것은 최초의 民主化 過程에서 既存 勞組幹部에 대한 엄청난 불신과 代表性 是非에서 비롯된 것으로 알고 있습니다.

심지어 複數勞組를 주장하면 勞動運動을 제대로 하는 民主勞組고 이를 反對하면 御用勞組라고 罵倒하는 것이 현재 社會의 一般의 인분위기로 저희들도 인식을 하고 있습니다.

그러나 勞總이나 既存勞組가 複數勞組를 反對하는 이유가 法理論上의 自由設立主義 原則을 꼭 否定하는 것은 아닙니다. 또 저희가 既得權을 保護하겠다는 차원에서 反對하는 것도 분명 아니라는 것을 이 자리에서 분명히 밝히겠습니다.

아시다시피 지금 産業現場에 우리 勞動者들의 의식은 매우 높아지고 있습니다. 또 현재 저희들이 현장에 나가 보면 저희 勞組幹部들 보다 더 많은 常識과 意識을 갖고 있는 것이 상식이기 때문에 既存의 勞組가 御用勞組이기 때문에 또 既存勞組가 잘못하고 있기 때문에 複數勞組가 필요하다고 하는 주장은 현장에서는 전혀 나오지 않고 있습니다.

또 지금 複數勞組를 주장하시는 團體가 있고 주장하시는 學界의 여러 의견이 있습니다. 이는 문제는 우리가 民主主義를 하자고 하면 전체 勞動者의 代表者의 의견이 과연 複數勞組를 許容하고 있는 분위기냐 反對하고 있는 분위기냐 하는 것은 제가 알기로는 全國의 約 56,000名의 單位勞動組合이 있는 것으로 알고 있습니다. 저희들이 분석한바에 의하면 90%는 複數勞組는 許容이 되어서는 안된다고 하는 것이 전체 勞動組合 代表들의 의견입니다. 但 지금까지 우리 勞動組合이 그동안 우리의 體制가 權威와 억압 속에서 이루어져 왔기 때문에 勞動統制 勞動彈壓이 계속된 상태에서 勞動運動을 바로 펴지 못했기 때문에 사실 운동자체가 위축되어 있던 것만큼은 사실 실토하지 않을 수 없습니다.

그러나 지금 政治圈에서는 4黨이 民主的으로 3黨은 共助體制가 이루어지고 있고 이제

는 우리 政治圈도 많이 발전이 되고 民主化된 상태로 알고 있습니다. 그러면 우리 勞動組合도 이러한 차체에 勞動勞力이 단결을 하고 협력을 해서 現行勞動惡法의 改正이랄지 勞使關係의 不均衡한 문제를 시정할 수 있도록 統一된 組織이라는 것을 과시할 수 있도록 만들어 주는 것이 진정한 勞動者의 목소리를 代辯하는 것이라고 저희들은 생각을 하고 있습니다.

또 지금 使用者는 아직까지도 勞動組合을 敵對視하고 不當勞動行爲가 계속 이루어지고 있고 勞使關係를 아직도 主從의 관계에서만 보는 시각이 있는 이러한 시점에서 勞動組合勞力이 둘로 나누어진다고 하는 것은 더 상상도 할 수 없는 무수한 문제가 豫想된다고 생각합니다. 또 企業單位의 여러個의 勞動組合이 있을 경우 勞組 組織間의 代表性 是非 또는 선명성과 투쟁성 경쟁으로 인해서 組織紛糾는 더 심화될 것으로 보고 있습니다.

또 法理論的인 側面에서는 물론 自由設立主義나 複數勞組가 2個의 勞組가 경쟁함으로써 勞動者들한테 더 많은 혜택이 간다고 생각하는 견해도 있습니다. 이는 전혀 그렇지 않습니다. 만약에 複數勞組가 許容이 된다면 아직 民主主義 경험과 産業民主主義 속에서 우린 勞動者들이 경험하지 못한 상태에 있기 때문에 더욱 많은 혼란이 오리라고 생각을 하고 있습니다.

또 한가지 짚고 넘어가야 할 것이 있습니다. 저희 나라는 불행하게도 아직도 地域間의 갈등이 이나라의 가장 중요한 문제로 나오고 있습니다. 地域間의 갈등문제를 해소하기 위해서 온 國民이 다같이 노력하고 있는 것으로 알고 있습니다.

그러나 組織의 문제로 인해서 지금 각 企業現場에 가보면 郡單位까지 鄉友會가 만들어지고 地域間 血緣間 여러가지 뭉쳐집니다. 그럴 경우에 우리 産業現場에도 地域間의 감정문제도 나올 수 있다는 소지가 바로 이 複數勞組의 엄청난 문제로 저는 이자리에서 제기를 하고 싶습니다.

(金令培委員長, 李康熙幹事와 司會交代)

다음은 第三者介入條項에 대해서 말씀드리겠습니다.

1980年末에 新設된 第三者介入禁止條項은 당

초 學界 辯護士 등의 善意의 第3者는 물론 勞總과 産別聯盟까지도 第3者로 간주해야 된다고 했습니다.

이것은 組織支部에 대한 指導 支援을 제한함으로써 勞動組合의 團結力을 크게 저해시킨 毒素條項이 있습니다. 이는 原則적으로 전면 削除되어야 할 것입니다.

우리 勞總에서 요구를 하고 있는 것은 當該事業場의 勞動組合의 代表가 勤勞者의 代表가 필요하다고 할 경우에 第三者問題는 분명히 허용이 되어야 된다고 생각을 합니다.

그러나 當該事業場에서 허용하지도 않는데 밖에서 勞使問題에 介入을 하고 중용을 하고 이런 경우에 저는 昨年에 紛糾現場에서 몇차례 그 경험을 보았습니다.

저희 勞總이나 上級團體에서 가서 충분히 紛爭을 해결하고 조정해 줄 수 있는데도 불구하고 다른 團體에서 介入이 되면 투쟁은 長期化되었습니다. 물론 투쟁이 長期化되어서 勤勞者들의 主義 主張이 받아들여지고 관철되어지면 얼마나 좋겠습니까는 대부분이 해결이 안되는 방향으로 농성을 長期化되는 방향으로 흘러 갔습니다.

물론 우리의 權益을 지키고 찾기 위해서는 罷業은 우리 勤勞者들에게 정당히 주어진 권리입니다. 이 罷業權行使가 우리 勤勞者들이 원하고 성취하고자 하는 부분이 될 수 있도록 效律의인 支援이 되어야 됴에도 불구하고 그런 목적에 위배되는 사항도 간간히 나왔을 때는 가슴아픈 일이 되었다고 생각합니다.

제가 現場에서 느낀 것은 농성 현장에서 원하는 우리 勤勞者들은 勞動條件의 改善이요 作業環境의 改善이요 勤勞者의 權益을 신장시키고 나아가서는 政治 經濟 社會적으로 地位를 향상시킨다는 목적인데 그 이외의 목적들이 많이 난무하는 현상을 보았을 때 상당히 가슴아프게 생각했던 대목도 있었습니다.

그래서 우리 勞總의 분명한 입장은 第三者 介入은 當該事業場의 勞組代表者나 勤勞者의 代表가 원했을 경우에만 허용되는 것으로 분명한 입장을 밝히도록 하겠습니다.

다음은 勞動組合의 政治保障입니다.

아까도 말씀드렸습니다마는 제가 勞總의 初代政治局長으로 발령을 받았습니다. 과거에는 감히 상상도 할 수 없는 생각이었습니다.

그러나 분명히 勞總은 政治活動을 할 것입니다. 또 우리는 분명히 政治活動을 宣言을 했습니다.

이것은 이나라 1千萬勤勞者의 權益이 분명히 國政에 반영시킬 수 있는 방향으로 나갈 수 있는 첫단계조치라고 생각을 합니다.

이제 勞總은 어느 1個政黨만 지지하는 것이 아니고 勤勞者들에게 유리한 政綱政策이나 우리 勞動組合을 지원하고 후원한 政黨에 대해서는 분명히 이제는 지지를 선언할 생각입니다.

또 特定政黨의 政策에 대해서는 勞總의 분명한 입장을 밝혀서 이제는 與野를 막론하고 우리 勞總은 政治的인 活動을 분명히 할 것입니다.

그래서 이 政治活動保障問題에 대해서는 各黨이 심각한 견해가 없는 것으로 알고 있습니다마는 기필코 이번 勞動法 改正에 포함해 주실 것을 이 자리에서 말씀을 드리겠습니다.

다음은 一般公務員의 勞動3權保障問題입니다.

우리나라에는 約 70萬 公務員중 鐵道 遞信 國立醫療院에 종사하는 一部 現役公務員을 제외하고는 전체 公務員의 團結權이 부인되고 있습니다.

그러나 公務員 역시 賃金 給料 기타 이에 준하는 收入으로서 생활하는 勤勞者임은 부인할 수 없는 것입니다.

비록 公務員이 國家 또는 公共團體에 의해 雇傭되고 國民全體의 봉사자라는 특수한 公共的 性格에 의해 勤勞者로서의 權利를 제한할 수 밖에 없다고 할지라도 그 妥當性을 各公務員의 職務內容과 勤務形態에 따라 엄격히 제한되어야 할 것이므로 現役軍人 警察公務員 矯導公務員 消防公務員을 제외한 모든 公務員에게 勞動基本權을 확실히 보장해 주셔야 되겠습니다.

다음은 勞動爭議의 職權仲裁制度廢止에 관해서 저희 勞總의 견해를 말씀드리겠습니다.

現行法上 公益事業에 있어서 勞動爭議에 대해서는 職權仲裁에 회부할 수 있도록 되어 있습니다. 仲裁에 회부된 그날 부터 15日間 爭議行爲를 할 수 없고 仲裁 裁정이 내려지면 勞使當事者의 의사는 관계없이 法的拘束力을 갖기 때문에 職權仲裁은 勞動關係 當事者間의 自律的 解決原則에 크게 배치되고 있으

며 憲法上 보장된 團體行動權을 부당하게 제한하는 것이므로 職權仲裁制度는 폐지되고 오히려 緊急調停制度를 활용해야 될 것입니다.

다음은 防衛産業體의 爭議保障問題입니다. 團體行動權은 勞動組合이 使用者와 대등한 힘의 균형을 이룩했을때 또 勞使間의 自律的인 결정으로 勞動爭議를 해결할 수 있도록 憲法上 보장된 권리입니다.

防衛産業體에 종사하는 이유로 이들 勤勞者들의 團體行動權을 전면적으로 禁止한다는 것은 커다란 問題點이 있다고 생각합니다.

公益事業에 준해서 적용하되 防衛産業의 차질로 인해서 國防을 위태롭게 할 위험이 없는 현존하는 때에 대해서 緊急調停의 決定으로 爭議行爲를 중지하도록 해야 될 것입니다.

다음은 勞動時間의 短縮問題입니다.

우리나라의 勞動時間이 世界最高의 長時間勞動이라는 것은 이미 알려져 있는 사실입니다. 勞動時間은 賃金과 함께 勞動者의 가장 중요한 勤勞條件의 하나입니다.

우리나라의 勞動時間이 아까 말씀드린 대로 世界的으로 가장 길다는 것은 두말할 나위가 없는 사실입니다. 현재 世界各國의 勞動時間의 勞動時間短縮은 世界的인 추세입니다.

또 勤勞者의 귀중한 생명과 건강을 보호하기 위해서는 長時間 勞動을 短縮할 수 있도록 生産職 勤勞者들의 勞動時間도 國家公務員이나 一般事務職勤勞者와 마찬가지로 1週에 44時間으로 단축을 해 주셔야 됩니다.

다음 勞動委員會의 機能 및 勞動委員選定에 관한 문제입니다.

現行 勞動委員會의 機能을 利益紛爭을 대상으로 한 調整機能만 수행하고 있습니다. 현재 勞動委員會에서 처리되는 權利紛爭에 대해서는 勞動法院을 별도로 설치해서 신속 공정 저렴하게 처리할 수 있도록 해야 되겠습니다.

또한 勞動委員會의 獨立性과 公正性을 확보할 수 있도록 運營一般을 勞動部로부터 엄격히 분리하고 勞動委員會의 委員長의 職級을 上向調整하며 公益委員의 選定은 勞使중 어느 곳에도 속하지 않는 學者나 判事 言論人 가운데서 勞使양측의 추천에 의해 大統領이 委囑해주도록 해 주면 좋겠습니다.

다음은 勞動行政의 一元化問題입니다.

이것은 地域에서 勞動運動을 하고 있는 자

로서는 너무나도 뼈저리게 느낀 事項입니다.

勞動部에서는 地方事務所에서 勤勞監督行政만을 담당하고 道에서는 勞政事業을 취급하고 있습니다.

그런데 지금의 우리 勞動法の 오히려 勞動組合을 규제를 하는 형태인데 勞動部나 道가 양쪽에서 하고 있기 때문에 정신을 차릴 수 없는 경우가 많이 있습니다.

이것은 분명히 行政의 非能率을 포함시키고 있는 문제입니다. 두말할 나위없이 勞動行政은 一元化되어야 된다는 것을 간략하게 이 자리에서 한말씀드리겠습니다.

다음에는 기타사항으로서 몇가지 사항이 있습니다.

現行 「유니언 쉼」制度的 폐지를 저희들은 전면 반대합니다. 「유니언 쉼」을 전면적으로 되어야 합니다.

아까 複數勞組가 허용이 되어야 된다는 얘기가 있었습니다. 組織力을 단결시키고 우선은 저희들이 그동안 심각하게 불균형한 상태의 勞使關係를 改善하려면 우선 勞動勞力이 단결을 해야 합니다. 理念이나 路線問題에 대한 조정은 우리가 시간을 두고 얼마든지 해 나갈 수 있는 문제라고 봅니다.

또 産業化의 진전과 발전에 따라서 얼마든지 理念的인 문제 路線의 문제는 정리될 수 있는 시간적인 여유가 있는 것이라고 생각합니다.

지금 우리는 무엇보다도 중요한 것은 그동안 통제하고 탄압받던 이 勞動運動을 정상상태로 이끌어 가는 것이 가장 중요한 문제로 생각을 하고 있습니다.

그러기 위해서는 勞動勞力이 단결해야 되고 하나로 뭉쳐가야 됩니다.

저는 「유니언 쉼」問題는 분명하게 완전무결하게 보장이 되어야 된다고 생각을 합니다.

다음에 現行 產別體制도 더욱더 우리나라의 勞動運動의 組織體制는 產別體制外에는 다른 방법이 없습니다.

기타 僞裝 休·廢業 및 不當勞動行爲處罰強化 年次有給休暇擴大등 여러가지 또 現行 勞使協議會法은 전면 폐지할 것을 이 자리에서 주장을 하겠습니다.

끝으로 저는 처음에 陳述을 전제로 할 때 저는 學者도 아니고 理論家도 아닙니다. 約

11年동안을 現場에서 부딪혀 왔기 때문에 現場의 중심을 경험으로 해서 어떠한 것이 과연 우리 勞動者들에게 직접적으로 이익이 되고 勞動者를 위한 制度인 것이냐 하는 문제는 그동안에 現場에서 뛰어 본 감각과 내용을 가지고 진술했습니다.

그래서 法 理論적인 측면이나 여타面에서 상당히 미숙한 점을 양해를 해주시고 아까 全國勞動運動團體協議會에서 三星重工業의 문제를 말씀드렸습니다. 勞總에 三星重工業의 勞組幹部가 占據를 하고 있으니 勞總의 입장이 난처해져 있다 천만의 말씀입니다.

저희 勞總은 이제 지난 11月9日 臨時代議員大會를 계기로 해서 분명히 이 나라 1千萬 勞動者의 權益을 代辯하겠다고 분명히 선언을 했고 앞으로는 달라진 勞總의 位相으로 응징해 나갈 것입니다.

勞總은 이제 開放이 되었습니다. 全國의 어느 勞動團體도 勞總에 참여할 수 있는 문호를 개방을 했습니다. 어느때 어느 곳이건 우리는 勞動運動團體와는 앞으로 유기적인 대화와 토론을 통해서 理念問題나 路線問題를 정리해 가면서 이 나라의 勞動者들의 진정한 權益을 대변하는데 주력해 나갈 생각입니다.

분명히 두개의 單位勞組가 지금 생기는 현상에 예상을 해 본다면 이 나라의 産業社會는 크게 흔들리고 있고 엄청난 組織의 혼란이 온다는 것을 분명히 기억을 해 주셔서 複數勞組反對는 저희들의 변할 수 없는 事項임을 다시 한번 添言을 하면서 與野間에 여러가지 政治懸案이 있으리라고 생각을 합니다. 마는 이번 會期內에 勞動關係法이 꼭 改正이 이루어질 것을 다시한번 간곡히 말씀드리면서 제 陳述을 마치겠습니다.

감사합니다.

○委員長代理 李康熙 韓國勞總의 金炳錫 政治局長님 그동안 발표에 수고 많으셨습니다. 특별히 그동안 오랫동안의 勞動現場에서 생활해온 경험을 토대로 하면서 아주 現場感있는 발표 대단히 수고하셨습니다.

다음은 韓國勞動研究院의 朴煥求副委員長님께서 발표하실 순서가 되겠습니다.

발표해 주십시오.

○陳述人 朴煥求 방금 소개받은 韓國勞動研究院의 朴煥求입니다.

제가 오늘 말씀드릴 내용은 韓國勞動研究院의 院의 입장이 아니고 勞動問題나 勞使關係를 공부하는 하나의 개인의 의견으로 받아주시기 바랍니다.

○梁慶子委員 여기 勞動部로 해가지고 나오셨는데 個人的 의견이라고 그러면 어떻게 됩니까?

○陳述人 朴煥求 저는 勞動部의 의견은 아닙니다.

○梁慶子委員 油印物도 勞動部하고 勞動研究院이라고 해가지고 나왔는데 분명히 하고 넘어가야지 개인의 의견으로 얘기하는 것하고 다르지요.

○陳述人 朴煥求 예컨대 學界에서 나왔다고 해서 全體學界의 입장을 얘기하는 것이라고 할 수는 없고 가능하면 學界의 입장이라고 하는 것이겠지요.

이것은 勞動部의 意見은 아닙니다.

(李康熙幹事, 金令培委員長과 司會交代)

○委員長 金令培 관계없습니다.

처음에 그런 얘기가 있었는데 勞動部長官이 추천을 하되 勞動研究院의 研究委員중에서 추천을 하도록 이렇게 된 것입니다.

○梁慶子委員 표지에 勞動部라고 쓰지 말았으면 좋겠어요.

○委員長 金令培 勞動部意見은 아니라고 볼 수 있고 그것은 陳述人의 자유로운 의사에 의해서 의견개진하시면 됩니다.

○梁慶子委員 勞動部 意見인가 아닌가를 분명히 해야지 지금 혼선이 올 것 같아서 제가 말씀드립니다.

○委員長 金令培 이렇게 이해하시면 되겠습니다.

지금까지 세분의 의견개진이 끝났는데 勞使關係의 利害當事者團體 그래서 使用者側을 대표해서 經總에서 나오시고 또 勤勞者側 대표로 해서 全國 組織의 두 團體가 있습니다.

그래서 두 團體에서 나와서 의견개진을 하시고 그 다음에 이제 나머지 두분은 利害當事者가 아닌 客觀的인 입장에서의 의견개진할 필요가 있습니다.

그래서 勞動部長官이 추천한 勞動研究委員會의 委員중에서 副委員長이 나오신 것입니다.

그렇게 이해하시면 됩니다.

○梁慶子委員 제가 알기로는 勞動部長官의 추

천이라고 하지만 勞動部의 입장을 담은 이야기
기를 하는 것으로 저는 알고 있었기 때문에
陳述人에게 勞動部 그런 입장에서 나오셔 가
지고 個人意見을 한다는 얘기는 문제가 있다
하는 것으로서 제가 말씀을 드리는 것이니까
제가 이해는 하겠지만 앞으로 勞動部長官의
입장을 대변한다는 역할이 아니다 하더라도
勞動部代表로 나왔다고 인정이 되면 이것은
政策立案面에서 곤란하다는 얘기입니다.

그런 입장에서...

○陳述人 朴煥求 저는 여기 勞動部代表로 오
지 않았읍니다.

○委員長 金令培 예. 좋습니다.

○陳述人 朴煥求 節次上의 문제에 제가 개인
을 해서 죄송하다고 우선 말씀드리고 勞動部
의 의견은 勞動部에 의해서 들으시는 것이
맞는 절차가 아닌가 생각합니다.

○委員長 金令培 앞으로 法案審議過程에서 勞
動部의 의견을 들을 수 있는 기회는 있읍니
다.

○李康熙委員 지금 意見發表를 하러 나오셨는
데 이런 말씀을 드리는 것이 얼마만큼 발표
를 하시는 데 영향이 오고 갈지는 모르겠읍니
다. 다만 지금 異議를 하시는 것은 公選人
을 다섯군데를 選定하는 과정에서 상당히 논
란이 있었읍니다.

그것은 왜냐하면 個人의 의견을 들으려면
個人의 의견을 존중하는 것이 원칙이지만 지
금 이러한 어떤 한정된 분위기가나 한정된 시
간 또 主題發表의 어떤 한정된 범위내에서는
個人의 의견을 들으면 상당히 이것이 논란이
많기때문에 그 개인의견은 무엇인가 뚜렷한
利害關係 當事者나 또 이에 대한 조예가 있
는 그런 團體나 대표로 하자 하는 것이 원
칙이었는데 지금 個人이라고 딱 그러시니까
그런 基本的인 여기서 제안한 것이나 拘束力
에 대한 것에 상당히 회의감이 생기고 적어
도 勞動研究院에 대한 勞動部는 아니다 하더
라도 研究院으로서의 존재가치로서의 그런 의
사표시를 해야 되는 것 아니냐.....

적어도 勞動問題研究院이다 하는 價値觀때문
에 오늘 副委員長님이 지명을 당하셨을 것이
고 개인이라면 아마 꼭 勞動研究院에다만 얘
기가 안되었을 것입니다. 幹事會議에서도 이
런 團體를 정할 때는 그러한 논리에서 5個

團體를 정했다 하는 것을 말씀을 설명을 드
리면서 그런 취지에서 개인 의견보다는 勞動
研究院의 입장이다 하는 것으로 이렇게 代辯
을 좀 해주셨으면 합니다.

그렇게 結論的으로 중요한 의미는 없습니다.

○委員長 金令培 이것은 陳述人이 陳述臺에
나오셔 가지고 陳述直前に 이렇게 해주시오.
저렇게 해주시오. 요청하는 것은 좀 불합리
합니다.

다만 선정하는 과정에서 어떠한 절차를 밟
았느냐 이것만 우리가 알면 되는 것이고 陳
述人은 어떠한 입장에 의해서 나오셨는 자유
롭게 의사를 개진할 수 있는 분위기가 되어
야 된다 이것이 民主主義다 이렇게 생각을
합니다.

더 이상 이 문제는 논의 하지마시고 바로
陳述해주시기 바랍니다.

○李康熙委員 個人이란 얘기하고 團體란 속성
은 분명히 분류를 해야 됩니다.

이 陳述人을 구성하는 데는 어떠한 자유로운
討論 委員長님께서 얘기하신 것 그것은 설대
반대하지 않습니다.

그것은 기본입니다. 다만 여기에 陳述을
하시는 대상을 놓고 왜 그렇게 심각한 논쟁
을 하느냐는 그 만큼 오늘 陳述人들의 하시
는 의미가 이제 앞으로 法을 다시 改正하는
과정에서 상당한 의견과 다양한 욕구를 우리가
하나로 수렴하기 위한 차원에서의 오늘 公聽會
이거든요.

個人立場이라면 조금 얘기가 다르지요.

○委員長 金令培 李康熙委員! 이러한 문제는
우리 委員들끼리 의논할 일이지 陳述人을 앞
에 놓고 陳述人으로 하여금 어떠한 입장에서
陳述을 해달라 하는 요청을 하는 것은 안
된다 이것이에요. 그것은 곤란한 얘기다 그
것이에요.

○李相濤委員 현재 우리가 오늘 公聽會나오신
公選人중에는 私益團體를 대표해서 그 團體立
場을 발표하러 나오신 분도 계시고 또 어떤
분들은 法을 연구하거나 집행하는 團體의 어
떤 專門性을 듣기위해서 나오신 분도 계십니
다.

지금 나와 계시는 두분은 法을 연구하는
그런 입장에서 學界 法을 집행하는 입장에서
의 勞動部가 나와 있어요.

예컨대 지금 李康熙委員처럼 얘기한다면 學界代表로 나오신 辛仁幹教授님도 學界의 의견을 모아 가지고 얘기하라는 불합리한 견해가 됩니다.

그것은 말도 안 되는 견해입니다. 한마디로 學界에 계신 분 한분이 가능한 限 學界立場을 대변해서 자신의 입장을 얘기하는 것이지 어떻게 學界意見を 모아가지고 한꺼번에 團體意思로서 얘기할 수 있습니까?

公選人을 앞에 놓고 우리가 논쟁한다는 것 자체가 상당히 실례되는 것 같습니다.

○梁慶子委員 분명히 우리가 個人的 의견으로 알면 되겠습니다.

勞動部立場이거나 勞動研究院의 입장이 아니고 個人的 이야기로 먼저 얘기하셨기 때문에 그 얘기 없이 그냥 넘어 갔으면 우리가 이해가 되는데 우리는 여러가지 經歷이 勞動部나 勞動研究院의 代表로 나왔다고 생각을 하고 있었는데 本人이 問題提起를 먼저 個人立場입니다라고 했기 때문에 이 문제를 제가 幹事會議에서 확인이 되었는지 안 되었는지 모르는 입장에서 먼저 問題提起한 것이니까 이해해주시고 우리가 協議해서 協議가 되었다고 가정하면서 말씀을 듣겠습니다. 죄송합니다.

○委員長 金令培 다시 한번 말씀드립니다.

節次가 勞動部長官이 추천을 하되 勞動研究院의 研究委員중에서 선정을 하도록 이렇게 되어 있습니다.

그 절차에 하자가 없음은 아무 이의를 제기할 필요가 없습니다.

그러니까 長官이 추천을 했을 때에는 長官의 입장에서 여러가지 감안해서 인물을 선택했으리라 이렇게 사료가 됩니다.

그러니까 자유롭게 의견개진해주시기 바랍니다.

○陳述人 朴燮求 제가 한마디 더 첨가해서 말씀드리겠습니다. 節次에 대해서 말씀드리겠습니다.

勞動研究院은 아직 政府의 豫算으로 운영이 되는 研究所이고 제가 勞動研究院으로 옮기기 전에 근 韓國開發研究院에 10年동안 있었읍니다.

韓國開發研究院의 모든 著述活動은 形式節次에 있어서는 모든 報告書가 個人的 의견이

다 라는 소위 譴責文句라고 할까 이런 것을 달고 나갑니다.

이것이 어떤 절차적인 문제이기도 합니다.

아까 李康熙委員님 말씀하신 것이나 梁慶子委員님 말씀하신 대목에 대해서는 저도 충분히 수긍은 합니다마는 어떤 節次的인 문제에 있어서는 이것은 個人的 의견이다라고 報告書에도 달아가지고 나갑니다.

그런데 물론 그것을 이해할 때 新聞紙上이나 이런데서 이해할 때 그것은 韓國開發研究院이나 어떤 研究院의 의견이다라고 일반적으로 받아지는 것이 一般的인 慣行이다라고 말씀드릴 수가 있겠습니다.

그러면 이제 제 個人的 意見を 말씀드리겠습니다.

○金鎔采委員 公選人께서 꽤 고집스럽게 個人意見이라고 하는 것을 수차 강조를 하시는 무슨 특별한 이유라도 있는지는 모르겠습니다마는 그 만큼 우리 委員會에서 여러 委員들이 議事進行發言을 해서 公選人에 대한 公述內容에 대해서 말씀이 그만큼 세셨으면 바로 公述을 해주시면 되는것이 자꾸만 個人意見이라고 하는 무슨 어떤 意見으로 發表한다고 하는 의미라도 있습니까?

그것은 우선 듣기전에 물어보려고 그래요.

○陳述人 朴燮求 특별한 이유는 없습니다.

아까 제가 말씀드린 것과 같이 지금까지 研究所의 慣行이 그런 식으로 되어 왔다는 것을 제가 말씀을 드리는 것입니다.

○金鎔采委員 그러니까 朴公選人께서는 지금 솔직히 얘기해서 公述만 하시면 돼요.

왜 자꾸만 個人 個人하는 얘기를 자꾸 강조하는 특별한 이유는 없는 것이지요?

그러면 公述하세요. 왜 자꾸만 강조를 하십니까?

○陳述人 朴燮求 말씀드리겠습니다.

먼저 複數勞組許容問題에 대해서 말씀드리겠습니다.

지금 논의되는 바와 같이 複數勞組許容問題가 가장 큰 쟁점으로 부각되고 있습니다.

廢止를 주장하는 입장에서는 複數勞組禁止規定이 憲法上的 團結權 특히 團結形態에 대한 選擇의 自由를 침해하는 違憲條項이라고 얘기하고 있습니다.

그리고 廢止를 反對하는 입장에서는 同一事

業場內에 數個의 組合이 난립할 경우에 組織
·紛糾에 의해서 勞使關係의 안정을 기하기 어
렵고 勞動側의 분열로 勞動組合의 團結力이
약화될 뿐만 아니라 事業者의 既存勞組勢力瓦
解企圖가 가능하게 되는 등 同條項의 廢止가
正常的인 勞使關係秩序確立에 阻害될 可能性이
크다는 주장입니다.

同條項은 法理的 妥當性의 측면에서 볼 때
團結權의 자유로운 행사를 보장하는 憲法精神
에 위배된다는 점에서 廢止의 논리가 일응
타당하다고 보겠습니다.

그렇지만 同條項의 廢止되는 경우에는 團體
交涉權의 인정에 관한 法的節次의 도입이 반
드시 수반되어야 한다는 것이 學界의 共通의
인 주장이라고 제가 생각하고 있습니다.

하나의 예로 美國式의 排他的 唯一 團體交
涉制度和 유사한 제도의 도입이 따라야 한다
는 얘기입니다.

美國式 排他的 唯一 團體交涉制度는 制度運
用上에서 行政官廳의 적정교섭단위의 결정과정
과 交涉單位內에서 組合을 가질 것인가와 또
한 어떠한 組合에 의해서 交涉 單位가 대표
될 것인가에 관한 투표과정으로 나눌 수 있
는데 同制度의 이러한 制度가 우리나라에서
도입될 때 첫째로 交涉單位決定過程에서 行政
官廳의 경험미숙으로 인해서 불합리한 판단이
나오거나 또는 판단에 대한 勞動者側의 불복
등의 문제 그리고 노조인정을 위한 투표과정
에서의 절차가 오히려 지금보다 勞動者側에
불리하게 될 수 있다는 그런 문제 등이 생
각될 수 있어서 이러한 제도 도입에 따르는
문제가 매우 복잡하고 또 제도도입 자체에
따르는 많은 분쟁이 수반될 가능성도 크다고
봅니다.

따라서 企業單位에서 複數勞組問題는 보다
具體的인 交涉權에 대한 法的節次에 관한 논
의와 준비가 없이는 어렵다고 생각이 됩니다.

그러나 現行 3條5號의 해석이 上部勞動團體
에까지 적용되어야 하는가에 대한 문제는 法
論理의 차원을 떠나서 우리나라의 勞使關係
現實與件을 감안할 때 새로운 논의가 바람직
하다고 봅니다.

즉 現行法內에서 合法性을 지닌 個別單位組
합의 연합체에 대해 合法性을 부여함으로써
이들 上級團體가 合法的인 勞動組合으로서 法

制度圈內에서 활동할 수 있도록 하는 것이
보다 現實的인 판단이 아닌가 생각이 됩니다.

第三者介入禁止與否問題에 대해서 말씀드리겠
습니다.

組合法 第12條 2의 第三者介入禁止條項의
削除與否에 관해서 條項의 유지를 주장하는
입장에서는 勞使關係關聯問題解決이 直接的인
당사자의 결정과 판단에 따르게 함으로써 勞
使關係의 自主性이나 自律性을 보장하고 외부
의 부당한 지배개입으로 인한 불필요한 勞使
紛爭을 배제하는데 있다는 취지입니다.

또 削除主張의 입장에서는 第3者의 범위나
개입의 정도가 불분명해서 第3者의 건전한
협력관계마저 단절시켜 勞動組合을 약화시키고
不法的인 第3者의 개입행위는 다른 法律에
의해서 그 규제가 가능할 것임에 비추어서
削除하는 것이 타당하다는 주장이 있습니다.

同 條項에 관해서 一般的인 인식이 同條項
이 1980年 勞動法 改正時에 도입된 조항으로
본래 의도가 勞組活動을 企業內部로 유도해서
企業內 勞使關係體制를 강화하고 소위 在野勞
動團體의 勞使關係에의 개입을 배제하고자 하
는 것이라는 것이 一般的인 인식이라고 생각
이 됩니다.

同 條項에서 第3者의 범위가 일반적인 인
식이 매우 막연할 뿐 아니라 同條項의 금지
내용인 “操縱” “煽動”등이 지나치게 抽象的인
고 包括的으로 되어 있어서 정확한 法的 구
성요건을 갖추지 못하고 있어 法的 不偏不當
한 집행에 많은 어려움이 따르고 있다는 점
이 지적되고 있습니다.

따라서 同 法條項은 오히려 일반인의 勞動
關係法에 대한 불신을 조장하는 결과를 빚을
우려도 따릅니다.

이와 같은 견지에서 볼 때 第三者介入禁止
規定의 廢止가 보다 설득력이 있다는 것이
제 생각입니다.

勞動組合의 政治活動에 대해서 말씀드리겠습니다.

現行 組合法 12條에 勞動組合의 政治活動禁
止의 내용으로 公職選舉時의 特定政黨支持 特
定人의 當選을 위한 支援活動 組合員으로부터
의 政治資金徵收나 勞組基金의 政治資金流用禁
止 등이 규정되어 있습니다.

勞動組合의 政治活動 禁止條項의 廢止를 주

장하는 입장에서는 勞動組合의 政治活動 그 자체가 歴史的으로 형성된 勞動組合의 고유한 기능의 하나로서 勞動組合의 政治活動이 法에 금지될 수 없다는 것이 취지라고 봅니다.

廢止를 반대하는 입장에서는 現行制度內에서 勞動組合의 政策 및 立法建議 請願 輿論造成 등을 통해서 광범위한 개념에서의 政治活動이 가능하다고 組合員資格으로의 政黨加入 등 政治活動이 가능할 뿐 아니라 勞動組合이 政治活動이 가능하게 되면 事業場이 政治의 장으로 되어서 勞使關係가 크게 저해되고 政黨의 政治道具化 또는 組合員의 分派 등으로 야기되는 勞動組合의 內紛이 事業場의 勞使關係安定에 크게 영향을 미치게 된다는 취지라고 생각이 됩니다.

學界의 일부에서는 勞動組合의 政治活動이 우리나라 勞使關係에 있어서 勞使自治慣行이 확립되고 全國的 次元에서 勞組側의 입장을 대표할 수 있는 聯合 또는 聯盟團體가 확립된 기반위에서 전개되는 것이 바람직하다는 의견도 있습니다.

그렇지만 勞動組合의 政治活動이 勤勞條件의 維持改善 勤勞者의 福祉增進 기타 經濟的 社會的地位向上을 위한 補助的 수단으로서 特定政黨이나 特定立候補者의 政綱政策이 勤勞者의 權益擁護에 역점을 두고 있을 때 이를 지지해서 勞組의 目的實現을 가능케하는 것은 勞組의 存立目的에 부합이 되는 것으로 勞動組合의 政治活動에 관한 사항은 그 성격상 勞動組合法에 규정하는 것이 부적합하다는 의견이 지배적이고 本人도 그렇게 생각합니다.

勞動組合의 政治活動問題는 1次的으로 組合의 自律決定事項으로서 실제 勞組가 行하는 각종 政治活動중 어떠한 범위가 정당한 組合活動의 일환으로 許容되어야 하는지는 法院의 判例나 勞動委員會의 判定으로 확립하는 것이 바람직하다고 생각합니다.

同 組合의 廢止時 日本의 立法例와 같이 勞動組合의 定義에 관한 法條項에 주로 政治活動을 목적으로 하는 경우에는 勞動組合이 인정될 수 없다는 事項을 첨가한다든지 또는 一般組合費의 政治資金 活用을 禁止하고 政治資金의 輸出時에는 組合員의 自發的인 輸出을 한다든지 政治的 목적으로 事業主에게 爭議行

爲를 하는 것은 禁止한다든지 하는 補完的인 내용을 검토해 볼 수가 있겠습니다.

네번째로 一般 公務員의 勞動三權保障에 대해서 말씀드리겠습니다.

現行 勞動組合法 8條에 公務員은 法律로 정한 者만이 勞動組合의 組織 및 加入이 가능하도록 규정되어 있습니다.

公務員 단결권 보장의 일반화 확대의 주장은 일반공무원들도 근로자로서의 基本權 驅使는 軍人 警察 등 최소한의 대상을 제외하고는 모두에게 보장되어야 한다는 취지이겠습니다.

公務員의 단결권 보장의 일반화는 대부분의 선진제국에서의 역사적인 추세이며 문제는 可否의 문제라기 보다는 시기의 문제라고 생각합니다.

노사관계여건이 현재지금 급격하게 변화하고 있으나 이러한 변화를 수용할 수 있는 제도적 장치가 미비되어 있는 현 시점에서 공무원의 단결권 보장의 일반화는 현재의 노사관계여건을 더욱 어렵게 만들 가능성이 크므로 어느정도 노사관계에 대한 사회적 수용과 제도적 장치가 갖추어진 시점에서 도입하는 것이 바람직한 것으로 생각합니다.

公務員의 단결권 보장이 일반화된다고 하더라도 이들이 私企業部門의 근로자와 같은 차원에서 노사관계가 규정될 수 없으므로 이들에 대한 特別規定의 立法과 제도적 장치가 필요하다고 하겠습니다. 예를 들어서 美國의 경우 NLRB와 같은 성격의 기구로 연방공무원의 노사관계를 규정하는 연방노사위원회 FLRA 라는 組織이 정비가 되어 있습니다.

다섯번째로 勞動爭議의 職權仲裁 妥當性與否에 대해서 말씀드리겠습니다.

現行 勞動爭議調整法 第30條3號에 의해 公益事業에 있어서 勞動委員會가 그 職權 또는 行政官廳의 요구에 의해서 仲裁에 回附할 수 있도록 規定되어 있습니다.

同 規定에 폐지를 주장하는 입장에서 公益事業에 있어 強制仲裁은 노사간의 자율적 해결원칙에 반하고 爭議行爲가 국민경제나 일상 생활에 크게 위태롭게 될 때 緊急調整으로 爭議行爲를 중지시킬 수 있으므로 이의 삭제가 타당하다는 것이겠습니다.

職權仲裁廢止의 논거에 있어 職權仲裁가 폐

지되어도 公衆의 일상생활 및 국민경제를 현저하게 해치는 과업이 있을 경우에는 緊急調整制度가 활용될 수 있다는 점이 거론이 되고 있습니다.

外國의 예에서 볼 때 強制仲裁은 노사자율 원칙에 입각하여 극히 제한적으로 사용되고 있음에 비추어 우리나라의 경우 政府의 介入이 職權仲裁과 緊急調整의 2가지 장치로 보존되어 있다는 점에서 職權仲裁의 폐지가 法論理的인 면에서 타당성을 지닌다고 하겠습니까.

그러나 本人의 의견으로는 최근과 같이 단체교섭의 경험미숙으로 인한 노사간의 입장고수로 분쟁이 빈발한 현시점에서 公益事業에 대한 職權仲裁制度는 어느 정도 노사관계 안정과 공익보호에 긍정적인 역할을 기대할 수도 있다고 봅니다. 노사간 자율교섭과 자율결정의 관행이 어느정도 정착될 때까지 職權仲裁을 임시적인 방편으로 인식하고 아울러 仲裁制度의 구체적인 방법을 개선해서 仲裁制度 自體가 협상타결을 유도하는 방안도 다른 나라에서는 많이 論議가 되고 있는 것으로 압니다.

여섯번째로 防衛産業體의 爭議行爲制限問題에 대해서 말씀드리겠습니다.

勞動爭議調整法 12條2項에 防衛産業에 관한 特別措置法에 의하여 지정된 防衛産業體에 종사하는 근로자는 爭議行爲가 금지되어 있으며 현재 72個 사업체가 爭議行爲를 할 수 없는 防衛産業體로 지정되어 있는 것으로 알고 있습니다.

이 문제에 대해서는 防衛産業體의 근로자에 대하여도 爭議行爲를 전면금지 할 것이 아니며 이들의 爭議行爲에 대하여는 公益事業에 준하는 法을 적용하는 것이 타당하다는 주장이 제시되고 있는 것으로 압니다.

防衛産業體 종사근로자의 쟁의행위금지 國防物資의 원활한 조달과 확보라는 國家的인 필요성에 의거한 立法으로 이해되어야 할 것으로 압니다. 防衛産業體에 관해서 勞動關係法上에서 公益事業과 별도의 개념으로 勞使關係關聯法體制가 규정되어야 하느냐 하는 명확한 논리의 전개가 어려운 것으로 보이며 현실적인 문제로서 防衛産業體의 지정문제에도 많은 어려움이 따라 이에 대한 시비와 아울러

러 防衛産業體에 있어 同條項으로 단체교섭이 성실하게 진행되는 데 장애요인이 되고 있다고 지적도 있습니다.

따라서 國防物資의 보급확보는 면제와 방산근로자의 권익보호의 양면에서 볼 때 방산근로자를 公益事業에 준하여 취급하는 것이 바람직할 것으로 생각합니다.

일곱번째로 근로시간 단축에 대해서 말씀드리겠습니다.

現行勤勞基準法 第42條에 성인근로자의 1일 근로시간 8시간 1주 48시간의 기준노동시간이 規定되어 있고 당사자의 합의에 의해 1주일에 12시간 한도로 연장근무할 수 있도록 되어 있습니다.

주당 근로시간을 현재에서 44시간으로 줄이고 1일 연장근로시간을 2시간 1주일에 10시간 연장근로시간으로 제한하도록 하는 法改正의 주장이 있는 것으로 알고 있습니다.

장시간 노동의 문제는 우리나라 노동현실의 어두운 면의 하나로서 모두가 인식하고 있으며 최근에는 有給休日增加 殘業減少 등으로 주당 평균노동시간이 조금씩 감소하는 추세에 있습니다.

임금소득의 증가와 더불어 노동시간축소는 모든 先進諸國의 歷史的인 추세의 하나로서 우리나라의 노동시간이 앞으로 어떤 法制的인 이유에서뿐만 아니라도 자연적으로 축소될 추세에 있는 것으로 생각합니다.

法制에 의한 기준노동시간의 축소는 기업의 노동비용구조에 상당한 영향을 미치게 된다는 점은 모두가 알고 있는 점이고 현재 노동시간 관행에 비추어 보아서 日本의 경우에도 실근무시간은 60年代나 70年代에 들어 계속 감소되었으나 최근에 와서야 勤勞基準法上에 明示된 기준노동시간을 점진적으로 축소하려는 입법노력이 있다고 보았습니다.

기준노동시간의 변화가 실제로 기업의 경영여건에 구체적으로 어떠한 영향을 미치는가 또한 그러한 변화가 근로자들의 실질소득에 대해 어떠한 영향을 미치는가 등에 대한 면밀한 검토를 바탕으로 法制改編의 논의가 이루어지는 것이 바람직하다고 생각이 됩니다.

蛇足으로 現行 法體制내에서도 현재 일부 사업장에서 시행되고 있는 勞組의 잔업여부 결정 등의 조치를 보다 확대하여 各 勞組

또는 勞組가 없는 사업장의 경우 勞使協議會의 근로자측 대표가 同意하는 경우 잔업이 가능토록 하는 방안을 고려할 수 있겠습니다.

여덟번째로 勞動委員會의 機能 및 勞動委員選定問題에 대해서 말씀드리겠습니다.

최근의 勞使關係 與件變化에 따라 勞動委員會 機能의 중요성이 매우 높아짐에 비하여 勞動委員會가 그들에게 요구되는 機能을 충분히 수행하지 못하고 있다는 지적이 支配的입니다.

이는 委員會의 豫算 組織 등의 制度的인 면 이외에도 勞動委員會의 公正性 中立性 專門性에 대한 信賴度가 매우 낮은 면에서도 기인하다고 하겠습니다.

勞動委員會의 機能定立과 이를 위한 機構整備의 문제는 앞으로 우리나라의 勞使關係를 定立하는 데 있어 가장 중요한 과제의 하나로 인식되며 현재 알기로 이에 관한 機能定立에 관한 論議가 勞動委員會와 行政改革委員會 등에서 진행되고 있는 것으로 알고 있습니다.

제도적인 측면에서 볼 때 勞動委員會의 調整機能과 判定機能을 명확히 구분하여 定立하기 위하여 判定部와 調整部를 두고 이와 별도로 實查를 정확하게 한다는 취지에서 調查部를 두도록 하는 방안이 검토될 수가 있겠습니다.

勞動委員會 委員 및 委員長의 選定은 同委員會를 非政治的 專門的 獨立的 機關으로 格상시킨다는 차원에서 職級의 上向調整이라든지 委員이나 委員長의 國會의 任命同意節次 등을 검토할 수 있다 하겠습니다.

勞動委員會가 管理의 勞動部에서 國務總理室로 移管問題는 실질적으로 별다른 의미를 지니지 못하지 않을까 라는 생각이며 오히려 中立의인 專門人力의 확보가 委員會의 機能提高에 가장 중요한 要件이 아닌가 생각됩니다.

勞動委員會의 機能定立과 機構整備의 문제는 現行 委員會法の 1·2條의 條項改正의 차원에서 다른 것이 아니라 보다 긴 眼目에서 이 機構가 어떻게 定立이 되어야 될가에 대한 보다 세밀한 연구검토와 勞使를 포함한 광범위한 討論의 기회가 주어져야 하는 것이 옳다고 생각합니다.

아홉번째로 勞動行政의 一元化問題에 대해서

말씀드리겠습니다.

勞動行政의 一元化問題는 現行 勞動關聯法에서 勞動組合의 設立 등에 관한 행정업무가 市·道 등의 地方行政機構에 의해 담당하게 규정되어 있으나 실제로 地方行政機構에서 노동관련전문인력의 부족으로 노동조합 관련업무가 불필요하게 지연되거나 공정성을 지니기 어렵다는 문제의식에서 야기된다고 보입니다.

앞으로 地方自治制가 실시될 경우 사업장을 관할하는 地方行政官廳이 노동관련 업무를 담당하지 않게 된다면 地方行政機構의 업무협조가 有機的으로 되기가 어려워져서 현재 제가 그대로 유지하는 것이 바람직하다는 주장도 있다고 압니다.

그러나 현시점에서 地方行政機構의 전문성 확보문제가 심각하다는 지적이 많은 점에 비추어 볼때 앞으로 地方自治制度가 완전히 정착하게 될 때까지 노동관련 업무를 勞動部 組織으로 一元化하는 것이 옳다는 생각입니다.

그리고 끝으로 기타사항으로서 한 가지만 말씀을 드리겠습니다.

勞動法改正 論議過程을 볼 때 지금 현재 중요한 爭點으로 學論이 되고 있는 몇 個 사항 예를 들어서 複數勞組問題라든지 또는 政治活動問題 第三者介入禁止問題라는 것에 대해서는 社會的으로 상당히 論議가 돼 있습니다. 다만 그 외의 사항 예를 들어서 勞動基準法의 문제라든지 이런 것들에 대해서는 좀더 구체적인 論議가 法改正을 올바른 방향으로 하는데 상당한 도움이 되지 않겠느냐 하는 것이 제 생각입니다.

절차상의 문제에 있어서 委員會 委員님들께 심려를 끼쳐드렸다면 죄송스럽게 생각합니다. 이 말씀은 사실 저희들 法이 곧 勞動委員會에 올라오게 됩니다. 혹시 그래서 제 개인적인 그런 오늘의 문제가 저희들 勞動研究院 法에 영향을 미칠까 두렵습니다.

감사합니다.

○委員長 金令培 朴烜求 副院長 수고 하셨습니다.

다음은 辛仁幹 梨花女子大學校 教授 나오셔서 의견을 開陳해 주시기 바랍니다.

○陳述人 辛仁幹 제가 말씀드리는 것은 주로 法理的 觀點에 焦點을 두고 하게 되겠습니다. 특히 憲法規定 그리고 勞動法 原理라고 하

는 觀點에서 제가 陳述하겠습니다. 그런 의미에서 우선 改正論議에 있어서 基本方向 이런 것을 어떻게 생각할 것인가 그것을 간단히 언급하고 제시되어 있는 各項目에 대한 의견을 말씀드리겠습니다.

우선 勞動法改正은 그 방향을 정함에 있어서 당연히 前提해야 될 일정한 기준이 있다 그러한 前提下에서 얘기 되지 아니하는 한 勞動法 改正論議는 문제가 있다 그렇게 생각을 합니다. 바로 이러한 前提가 다음과 같은 것입니다.

첫째로 歷史的 所產으로서의 勞動法의 歷史성을 존중하는 것입니다. 그것은 곧 勞動法의 歷史라고 하는 것은 勤勞者들의 절실한 요구를 점차 收容해 나온 과정이다 이런 말씀이 되겠습니다.

그 다음 두번째로는 憲法規範의 最高規範성을 준수하는 것이라고 생각합니다.

특히 이 부분에 있어서는 우리의 現憲法의 個別規定과 관련해서 보면 특히 憲法 32條 33條 그리고 人間의 尊嚴과 國家의 基本權 尊重의 義務規定인 憲法 10條 그리고 마지막으로 37條2項 즉 基本權 制限의 限界條項이라고 할 수 있는 37條2項 이것이 憲法規範性 준수와 관련해서 중요한 의미를 가지는 條項이라고 생각합니다.

다시 말씀드리면 이 부분에서 특히 말씀드리고자 하는 것은 당사자의 단순한 選好에 따라서만 결정할 수 없는 것이다 勞動法改正이 비록 당사자 의견을 반영해야 한다 라는 것은 분명하지만 그러나 당사자의 의견이 당사자의 특정한 시점에서의 選好度 그것에 의해서 左右되면 끊임없이 勞動法을 수시로 改正하지 않으면 안되는 이런 상황이 될 수도 있겠다 하는 것을 염려하는 것입니다.

그 다음 세번째로는 勞動法의 基本觀念을 준수한다... 이것은 다시 다른 표현으로 말씀드리다면 勞動法의 原理를 존중한다 이런 의미도 되겠습니다.

그것을 要約하면 勞動法 教科書에 나오는 教科書的인 표현입니다마는 다음과 같은 네가지입니다.

첫째로 勤勞者의 保護 둘째로 公共社會의 理解尊重 세번째로 集團的 自助·勞使對等의 保障 네번째로 勞使自治의 原理實現 이렇게

要約이 되겠습니다.

그리고 마지막으로 法律萬能主義的 發想이 勞動法 改正에 있어서 경계해야 한다 라고 하는 條項입니다.

그러면 各 個別條項問題 提起되어 있는 문제에 대한 저의 의견을 開陳하겠습니다.

첫째로 複數勞組 許容與否問題는 複數勞組의 존재 가능성을 허용해야 한다고 생각합니다.

自主的 團結權을 보장하고 있는 憲法下에서는 우리 現行憲法이 바로 그러한 自主的 團結權 團體交涉權 團體行動權을 가진다 라고 明示的으로 團結權을 보장하고 있습니다.

이러한 憲法下에서는 勞動組合의 自由設立主義의 채택... 現行 勞動組合法 8條가 그것을 規定하고 있습니다마는 그것은 勞動組合法上의 단순한 確認的 條項에 불과하지 憲法과 무관하게 勞動關係法에서 創設的으로 이러저러하게 規定한 것이 아닙니다.

만일에 勞組法에서 自由設立主義를 規定하지 않았다고 할 것 같으면 現行 勞組法을 분명히 그렇게 規定하고 있습니다마는 그와 같이 하지 않았다고 할 것 같으면 憲法違反으로서 즉 憲法 33條의 自主的 團結權에 대한 침해가 되기 때문에 그 자체가 違憲이 될 것입니다.

따라서 現行 勞組法 8條는 憲法에 符合하는 좋은 規定이라고 생각합니다.

이러한 法制下에서 즉 自主的 團結權과 勞組造成의 自由設立主義 이런 法制下에서 競爭的 複數勞組設立의 可能性을 全面禁止하는 것은 團結選擇權 즉 組合選擇權의 침해인 동시에 組合形態의 選擇權도 禁止하는 결과가 되어서 團結權 制限의 한계를 벗어난 이른바 憲法 37條2項에서 표현하고 있는 용어를 빌리면 基本權의 本質的 內容의 침해에 해당되겠습니다.

現行 勞組法 第3條 但書 5號의 機能을 단순히 複數勞組禁止에 그치지 않고 현재의 既存勞組들이 스스로 결정해서 모두 해산한 후에 이제부터 다시 출발하자 이렇게 하지 않는 한 새로운 組織形態는 선택할 수 없습니다.

지금 현재 가지고 있는 형태는 產別單位水準에서 볼 것 같으면 聯合所 勞組 이런 것이지요. 그러한 類型 이외에는 다른 것을 선택할 餘地가 없다 이런 것이 되겠습니다.

지금 複數勞組 許容與否問題를 論議합니다마는 사실은 複數勞組一般에 앞에서 어느 분이 概念定義하기도 했습니다마는 여기서 우리는 複數勞組에 대한 概念을 서로 정리할 필요가 없다고 생각합니다.

왜냐하면 懸案이 뭐냐하면 勞組法 3條5號의 組織對象의 重複組織 그것을 폐지할 것인가의 與否의 論爭이라고 보기 때문에 새삼스럽게 一般論으로서의 複數組合與否問題를 論議하는 것은 불필요하다고 생각합니다.

다시 말하면 지금 우리가 논의하는 것은 현행 勞動組合法 3條5號를 폐지할 것인가 존치할 것인가 그 점으로 국한된다고 생각합니다. 그런 관점에서 제가 말씀드리는 것입니다.

現存勞組體制 결국은 앞에서의 論議를 結論의으로 말씀드리면 그것은 결국 現存勞組體制의 유지와 그 現存勞組에게 既得權을 확보시킴으로써 勤勞者의 勞組自由設立主義를 아무런 法理論的 또는 事實的 근거없이 침해하고 있는 것이다 이렇게 생각이 됩니다. 그것은 御用勞組의 專橫과 既得權維持에 기여할 뿐 참으로 勞動組合法 본래의 勞組를 하고자 할 때 複數勞組許容이라고 하는 것이 하등의 장애가 될 것이 없다 이런 생각입니다.

勞動運動論에서 勞總포함해서 勞動運動論을 전개하는 분들이라고 제가 이해하고 있습니다마는 勞動運動論에 있어서 複數勞組贊反論爭과 현행 勞動組合法 第3條 但書5號의 存廢與否의 문제 이것은 전혀 별개의 문제라고 봐야 합니다. 勞動組合運動에서 그 主體들이 勞動運動家들이 또는 勞動組合組合員들이 自主的 民主的 勞組를 강화하기 위해서 무엇이 좋은가 무엇이 유용한가하는 문제를 둘러싸고 第2勞總案 第2勞總案은 곧 複數勞組 주장이고 또 하나는 勞總民主化案 이것은 單一勞組案이라고 할 수 있습니다. 이런 것이 각각 전개되고 있는데 그런 論議는 충분히 나올 수 있는 근거가 있다고 생각합니다. 그러나 그렇기 때문에 그 어느 方案을 선택하기 위해서 반드시 同 5號의 존재에 대한 결론을 달리 한다면 그것은 法과 運動에 대한 本質的 이해부족 아니면 法理論自體에 대한 이해부족으로 볼 수 밖에 없다고 저는 생각합니다.

同條5號는 團結權主體의 의사를 묻지 않고

國家權力 立法도 넓은 의미의 國家權力속에 포함해서 그런 國家權力으로써 單一勞組體制를 강조하고 있기 때문에 바로 그점이 違憲성을 모면할 수 없다는 것이고 여기서 특히 유의해야 할 것은 同 5號가 삭제된다고 해서 반드시 第2組合 또는 競爭組合이 現實的으로 존재해야 하는 것은 아니라고 하는 점입니다. 複數勞組禁止條項의 삭제는 複數勞組의 法的 강제 또는 單一勞組의 禁止 이런 개념과는 전혀 다른 것이다 하는 점입니다. 이 점을 혼동하고 논의되는 경우가 많기 때문에 그점을 강조하는 바입니다.

勞動組合의 결성을 둘러싼 法的 規制라고 하는 것은 적으면 적을수록 憲法精神에 부합한다고 생각합니다. 規制라고 하는 것은 憲法 第37條2項을 근거로 해서 생각할 때 그것은 필요불가피한 최소한에 그쳐야 한다 하는 것입니다.

어떤 立法例에서도 複數勞組設立禁止의 強行規定을 찾아 볼 수 없습니다. 또한 우리나라의 경우에도 勞動組合法 制定當時인 第1共和國시절 그리고 第2共和國시절까지는 다른 나라의 立法例와 마찬가지로 문제의 규정이 없었는데 5·16후 國家再建最高會議라고 하는 正常的인 立法機關아닌 非常立法機關에서 어떤 필요에 의해서 同 3條 단서 5號를 신설하고 그리고 또한 87年改正에서 昨年末改正에서 그 5號의 내용을 보다 강화해서 違憲 또는 法理矛盾 등의 비판을 피할 수 없게 만들어 놓고 있습니다.

87년에 강화되기 이전 3條5號는 憲法解釋을 3條5號의 解釋을 어떻게 하느냐에 따라서는 解釋論의 妙를 기해서 違憲성을 피할 여지도 있었습니다. 그럼에도 불구하고 운영은 違憲的으로 되었기 때문에 이 法制定 當時부터 그러니까 3共和國이 되겠습니다만 그때부터 違憲으로서의 폐지 논쟁이 運動法學者들간에 광범하게 전개되었던 것인데 하물며 87年末에는 조직대상을 같이 하는 일체의 第2勞組의 禁止의 條項을 못박음으로서 違憲성을 명확하게 해서 이제는 解釋의 妙를 기하고도 헤쳐 나갈 수 있는 여지가 없게 됐다 이점이 勞動法學者들이 現實勞動運動을 어떻게 이해하느냐와 상관없이 거의 일관되게 이 條項의 違憲性 내지 問題性을 지적하게 되는 것입니다.

그 다음에 두번째 第三者介入禁止與否에 대한 의견을 개진하겠습니다.

勞動關係法상의 第三者介入禁止條項은 삭제되어야 합니다. 이 條項은 勤勞者의 勞組結成 및 組合活動에 대한 부당한 간섭 내지 제한의 기능을 하게 되며 한편 이른바 第三者 입장에서는 또다른 憲法상의 여러가지 基本權 특히 표현의 자유 등과 같은 市民的 基本權의 침해가 될 수 있습니다.

뿐만 아니라 이같은 條項은 勞動關係法이 규정할 성질도 아닙니다.

이 條項이야말로 다른 몇개... 마찬가지로 그렇습니다마는 法律萬能主義의 典型이 아닌가 이런 생각을 합니다.

勞組結成 및 組合活動에 있어서 勤勞者들이 자신의 힘을 보충하기 위한 勤勞者 상호간의 연대 또는 필요한 人力資源의 活用 이런 것들은 그들이 主體的으로 결정할 문제이지 法이 간섭해서 이렇게 해 저렇게해라고 정해줄 성질이 못 됩니다. 使用者側은 勤勞者의 組合活動에 대응하기 위해 專門家의 고용이라든지 諮問을 얻어서 資金力 專門知識 유리한 戰略支援 등을 총동원할 수 있는데 비한다면 이것을 매우 불공평한 人的資源의 活用に 대한 규제가 되어 勞使對等의 실현이 어렵게 된다 그런의미에서 勤勞者組合活動의 자유에 부당한 제한이면서 勞動法原理에 배치된다 하는점이고 또한 이른바 第三者가 지금 앞에서 말씀드린 것은 勞動組合 내지 勤勞者의 입장에서의 이 條項의 문제점이라고 할 것 같으면 그다음에 직접 주로 處罰對象이 되고 있는 第三者의 입장 이른바 第三者라고 하는 그 입장에서 보면 第三者의 불법하지 아니한 組合活動 등을 선동하거나 영향을 주었다고 해서 刑事處罰하는 것은 勞動法原理 이전에 法一般原理에도 위반된다 하는 것입니다.

특히 사상표현의 자유가 보장되어있는 民主主義國家에서는 煽動罪라고 하는 것은 인정될 수가 없다 여기서 하나 소개하고 싶은 것은 1920年代... 1925年 이라고 기억이 됩니다만 벌써 오래전에 美國 大法院에 「홈스」 大法官이라는 유명한 사람이 이분은 표현의 자유와 관련해서 오늘날 매우 世界的인 기준이 되는 많은 憲法基準들을 제시한 그런 분입니다.

다만 이 「홈스」判事는 이렇게 표현하고 있습니다.

모든 사상표현은 모든 표현내용은 이런 의미가 되겠습니다만 그 자체가 하나의 선동이다 이렇게까지 표현하고 있습니다. 만일에 第三者의 介入行爲가 불법한 組合活動에 대한 것이라고 할 것 같으면 그것은 이미 앞에서 다른 분들의 언급과 마찬가지로 刑法이라든지 他法律에 의해서 처리될 수가 있을 것입니다. 예컨대 共犯으로서 教唆犯이라든지 幫助犯이라든지 이런 것으로서 충분히 처리될 수가 있고 반대로 合理的이고 合法的인 행위에 대한 合理的인 개입 영향이라고 할 것 같으면 그것은 마땅히 인정되어야 할 뿐만 아니라 오히려 권장되어야 할 사항이라고 할 수 있기 때문에 第5共和國 勞動法改正時에 신설된 이 條項은 勞動組合의 自律性 확보와는 무관한 불필요한 條項으로서 혼란과 남용의 여지만 주어 문제를 야기시키게 된다 하는 것입니다.

第三者介入條項의 文言表現上으로 보면 이 條項은 使用者에게도 당연히 적용된다고 볼 수 밖에 없는데 그렇다면 不當勞動行爲禁止 勞動組合法 39條이하에서 규정하고 있는 不當勞動行爲禁止條項과의 관계에서의 심한 法的 不均衡 등의 모순도 나타내게 됩니다. 使用者의 反組合的인 不法行爲라고 할 수 있는 것중에 일정한 유형을 열거한 것이 不當勞動行爲인데 그것에 대한 處罰은 勞動組合法 46條의 2項에 의하면 매우 가벼운데 비해서 使用者이외의 第三者 또 그들의 행위중에서 굳이 不法行爲까지 아닌 介入行爲에 대해서는 매우 무거운 처벌을 규정하고 있어서 하나의 法體系內에서의 남득할 수 없는 立法政策을 들어내고 있습니다.

또한 조정 선동 방해하거나 기타 이에 영향을 미칠 목적으로 介入하는 행위 이러한 행위를 처벌하도록 규정함으로써 막연한 개념의 處罰規定을 두어 罪刑法定主義의 原則에 위배되는 점도 간과할 수 없다 하겠습니다.

세번째 勞動組合의 政治活動許容與否에 대한 부분의 의견입니다.

政治活動의 禁止라는 제목이 붙은 勞動組合法 第12條는 削除되어야 합니다.

이 條項은 勞動法이 규정할 성질의 것이 아닐 뿐 아니라 불필요한 條項으로서 다만

혼란과 오해의 여지만 남기고 있을 뿐입니다. 이 條項이 없다고 해도 현행 12條가 없다고 할 지라도 憲法上 그리고 勞動組合法上 勞組는 政治活動을 주된 목적으로 하는 조직이 아니기 때문에 당연히 일정한 內在的 한 계로서의 政治活動이 제한이 됩니다. 그러나 한편 勞動組合이 勞動者의 經濟的 社會的 地位向上을 주된 목적으로 하는 단체이지만 그것은 政治的 地位向上과 밀접한 관계에 있기 때문에 必然的으로 政治活動을 附隨的으로 수행할 수밖에 없습니다.

현행 勞動組合法 12條는 그 제목과는 달리 제목은 組合活動禁止라고 해서 일체의 政治活動이 금지된 것같이 되어 있습니다만 사실은 정확한 제목을 붙이자면 政治活動에 대한 제한이라고 붙여야 옳을 것입니다. 금지가 아니고 일부 사항에 대한 제한을 하고 있을 뿐입니다. 그것이 뭐냐하면 公職選舉에 있어서 特定政黨 또는 特定人의 當選運動 그리고 두번째로는 組合員으로부터의 政治資金徵收의 組合基金의 政治資金流用 이 두가지면에서의 금지를 규정하고 있고 政治活動을 그런 의미에서 제한하고 있는데 불과한 이런 條項입니다.

그런데 이와같은 정도의 제한이라고 할 것 같으면 이것은 이미 현행 選舉關係法과 政治資金에 관한 法律이 금지하고 있는 사항이기 때문에 굳이 勞動組合法에서 다시 규정할 필요도 없고 규정할 성질도 아니라고 생각합니다.

또 만일 현행과 같은 法律들이 금지하지 않는 사항이라고 할 것 같으면 그것은 勞動組合法에서 금지 일반 다른 關係法에서 금지하고 있지 아니한데 勞動組合法에서 만 금지한다면 그것은 또한 전혀 허용될 수 없는 不合理한 勞動者差別的 條項으로 비판될 수밖에 없을 것입니다.

네번째로 一般公務員의 勞動三權 保障의 問題를 보겠습니다.

一般公務員의 勞動三權은 당연히 보장되어야 한다는 의견입니다. 앞에서 어느 의견 개진한 분은 말씀하시기를 이 부분에서 特殊公務員의 예를 들어서 문제성을 제시했습니다만 여기서는 분명히 제목 자체가 제시되어 있는 제목자체가 一般公務員 여기에서 굳이 일반이

라고 쓴 것은 特殊公務員을 제외한 이런 의미가 포함된 것이 아닌가 저는 그렇게 이해하고 의견을 말씀드리겠습니다.

여기서의 公務員 저는 敎員을 포함하는 개념으로 敎育公務員까지 포함한 그런 의미에서 公務員을 말씀드립니다.

公務員의 勞動者性을 부인할 수 없다고 한다면 公務員의 勞動關係를 勞動法의 規律對象인 從屬勞動關係와 달리 취급해야 할 이유가 없다는 것입니다.

달리 취급해서 그들의 勞動基本權을 全面否認 또는 심각하게 제한하는 法律는 그 合目的性과 合理性이 인정되지 않는 한 改正되지 않으면 안되겠습니다.

公務員도 國民으로서 건강하고 文化的인 인간다운 생활을 위해서 그것을 주장하고 유지하는 活動의 權利가 당연히 있습니다. 公務員의 勞動三權을 금지해도 그것이 違憲은 되지 않지만 그것은 바로 憲法 33條 2項의 지난번 憲法改正當時의 勞動界내지 學界이 주장이 받아들여지지 않아서 33條 2項이 그대로 있습니다만 그런 33條 2項의 근거 때문에 全面禁止한다고 할지라도 違憲까지는 아니다 이런 말씀입니다만 그런 違憲까지는 되지 않지만 그렇다고 해서 즉 第33條가 존재한다고 해서 반드시 公務員의 勞動三權을 금지해야만 實定憲法에 부합되는 것은 아니다 하는 점입니다.

오히려 權利保障을 原則으로 하고 부득이한 필요가 인정될 경우에는 금지할 수도 있다는 의미로 해석해야 한다하는 것입니다. 왜냐하면 公務員의 團結權등의 禁止可能性條項의 설치라고 하는 것은 憲法論理의 必然的인 어떤 이유를 가진 것이 아니라 다만 우리 憲法上의 政策에 불과한 것 87年末의 당시의 憲法政策에 불과했다 多數黨의 憲法政策에 불과했다 이런 이미가 되겠습니다. 그런것에 불과한 것이기 때문입니다.

종래 公務員에 대한 勞動三權의 특별한 제한 내지 금지의 論據로 여러가지 오늘날은 낡은 理論으로 되어 있습니다만 여러가지 주장이 있었습니다. 그것들을 다음에 제가 참고로 代表的인 몇가지만 말씀드리겠습니다만 이런 論理들은 오늘날은 모두 그 妥當性을 인정받지 못하고 있습니다. 그러한 論理들

一般公務員의 勞動三權을 제한할 수 있는 論理로 제시되었던 첫번째 論理는 特別權力關係라고 하는 理論입니다.

이것은 우리나라 憲法 내지 行政法에서 흔히 사용되던 用語인데 이제는 行政法教科書에서 사라지게 되었습니다.

그리고 傳統的인 學者들도 이 特別權力關係라고 하는 論理는 이제는 공부하지 않는 분 또는 부끄러운 用語다 이렇게 생각할 정도로 되어 있고 憲法에서도 거의 이 用語는 사용하지 않습니다만 教科書에 따라서 어느 구석에 한두군데 나타나기도 합니다만 이것은 이 特別權力關係理論이라는 것은 요지가 이런 것입니다.

公務員은 그 자유의사에 의해서 國家와의 特別權力關係에서 包括的 지배를 받는 地位에 있기 때문에 國家와 一般國民間의 一般權力關係에서 보장되는 基本權은 그 범위내에서 제한이 불가피하고 公務員의 勞動三權은 바로 그러한 이유에서 제한된다는 견해입니다 이 理論은 오늘날은 그 廢止論이 支配的이고 이는 獨逸의 舊 反民主的 官僚制度 時期的으로는 2次大戰이전까지를 의미합니다만 그런 官僚制度의 法的 위장이었던 것으로 2次大戰이후부터 강력한 비판을 받아왔습니다. 公務員關係에 特殊性이 있다하여 包括的 支配權 個別的인 基本權制限 法規定 없이도 복종을 요구할 수 있는 그러한 支配權으로서의 特別權力關係에 있다고는 할수 없고 이것은 公務員關係를 一方으로 國家側에 끌어들이는 前近代的인 特權關係로 파악해온 絕對主義官僚制度를 本質적으로 유지하려는 絕對主義的 法理論의 잔재에 불과하다는 비판을 받습니다.

우리의 現行憲法 또는 公務員關係法 어디에도 實定 우리의 現行法 속에서 어느 구석에서도 特別權力關係의 내용인 包括的 支配權에 근거한 公務員의 服從義務는 찾아 볼 수가 없습니다.

그 다음에 두번째의 論據로 주장하는 이른바 國民全體奉仕者 公務員이 國民全體의 奉仕者라고 하는 그 입장 이것은 現行憲法8條를 근거로 합니다.

公務員은 國民全體의 奉仕者이며 國民에 대해 책임을 진다는 규정과 公務員의 身分保障 및 政治的 中立性確保規定에서 그 제한의 근

거를 찾을 수 있다는 견해지요 그러나 憲法第7條는 公務員이 君主나 與黨등 과거와는 달리 이런 의미가 되겠습니까마는 君主라든지 또는 與黨이라든지 이런 일부의 이익을 위해서가 아닌 國民全體의 이익을 위해 奉仕者임을 강조하는 의미일 뿐이지 그것이 公務員의 勞動三權制限의 필요성을 의미하는 것은 아니라는 것입니다. 즉 同條項은 民主主義 政治秩序의 確保를 위한 法的 表現일 뿐이며 具體的으로는 官僚機構의 民主化의 방향에서 이해되어야 할 개념이지 勞動者의 勞動基本權을 制限 規制하는 論理로는 사용될 수 없다는 비판을 받습니다.

요컨대 民主公務員을 규정한 것이지 公務員의 勞動者性을 배격한 것이 아니다 하는 것이고 憲法 33條2項에서도 「公務員인 勞動者는…」 이렇게 표현하고 있습니다.

따라서 公務員의 勞動者性은 절대로 부인할 수 없다는 前提下에서의 論議라고 하겠습니다.

그 다음 세번째로 論理中에서 國民全體의 利益確保說이라고 하는 것이 입장은 公務員 勞動者가 담당하는 職務 또는 業務의 성질이 公共性이 강하여 그 停廢가 國民全體의 生活 利益을 해치고 國民生活에 중대한 장애를 가져올 염려가 있을때 이를 피하기 위한 불가피한 경우에 勞動基本權을 제한을 고려할 수 있다는 견해입니다.

앞에서 어느 분이 말씀하시기를 「에센셜 서비스」에 대한 보호 外國에서도 그런 論議가 있다 이런 말씀을 하셨습니다만 이 입장이 그와 비슷한 입장이 되겠습니다. 이 견해의 출발은 이러한 것입니다.

두번째에 제시된 이른바 全體奉仕者論 거기에 대한 비판에 대응하기 위해서 나온 것으로 勞動基本權의 제한은 勞動基本權의 존중의 필요성과 國民全體의 利益을 유지 증진해야 할 필요성을 비교형량해서 兩者가 적정한 균형을 보유하는 것을 기준으로 결정할 때만 勞動基本權制限이 허용될 수 있다는 특히 日本判例에서 명확하게 이와같이 표현하고 있습니다.

그러나 이 견해도 역시 오늘날 비판받고 있습니다. 즉 비판의 전제가 뭐냐하면 勞動三權이 人權이라고 하는 점을 강조하는 바입니다.

본래 人權은 그자체의 內在的 한계가 있기 때문에 그것은 人權相互間的 制約을 뜻하는 그런 의미에서의 한계 이것이 있을 뿐인데 여기서 國民全體의 利益이라든지 이런 표현을 쓰고 있는 것은 그것은 國民全體의 利益 이것이 人權과는 다른 次元의 것 다시 말하면 超越的 또는 外在的 觀念에 지나지 않는 것이고 또한 그 내용이 막연해서 확정하기 어렵기 때문에 자칫하면 公共의 利益 또는 社會生活의 安定 등과 같은 超人權의인 法益으로 오해 내지 악용 남용될 여지가 있다고 하는 것입니다.

結論的으로 말해서 公務員의 身分이 公的 성격 가진 것은 사실이지마는 그 職務上의 特殊性은 각 公務員의 근무태양이라든지 내용 등에 따라 차이가 많기때문에 一律的 規制는 부당하고 具體的으로 職務性質을 討論해서 필요 최소한에 그치는 例外的인 制限 例外的인 금지만 허용되어야 할 것입니다.

따라서 그 職務의 성질에 비추어서 公安職 公務員의 勞動三權 制限은 妥當性의 근거를 발견할 수 있을 것입니다.

이상과 같은 견해는 오늘날 勞動法學者들의 一般的인 견해라 할 수 있으며 또한 대부분의 國家에서는 勞動基本權 制限의 論爭 자체가 주로 團體行動權 爭議權을 둘러싼 것이 우리나라처럼 團結權 자체가 문제되는 곳은 거의 없는 실정입니다.

우리도 이제는 民主主義 憲法國家의 원리를 충실히 따를 단계가 되지 않았는가 그렇게 생각합니다.

다섯번째 勞動爭議의 職權仲裁 妥當性與否問題 職權仲裁制度는 基本的으로 妥當性이 없습니다.

調整制度라는 것은 法理論的으로는 본래 團體交涉의 연장으로서의 성격을 가지고 있습니다. 따라서 그것은 當事者의 의사를 반영하는 紛爭解決方法이 아니면 안된다는 것입니다. 當事者의 의사와 상관이 없이 강제로 紛爭을 종식시키는 것은 紛爭解決이 아닙니다.

現行法은 公益事業의 경우와 緊急調整의 결정이 내려진 경우 職權仲裁를 인정해서 當事者의 의사를 묻지 아니하고 절차를 개시할 수 있도록 함으로써 仲裁制度의 正當性과 實効性에 의문을 가지게 하고 있습니다.

仲裁는 斡旋 調停과는 달리 仲裁裁定에 拘束力이 있어서 仲裁가 행해진 이후 爭議行爲를 할 수 없게 되기 때문에 그 拘束力의 근거는 어디까지나 當事者의 事前意思에 의한 同意를 구하고 있습니다.

따라서 強制仲裁 또는 職權仲裁 이것은 當事者의 同意를 결여하기 때문에 妥當性이 없습니다. 當事者의 의사를 무시하고 行政官廳의 職權으로 절차를 개시하게 되면 그러한 仲裁는 勞使自治의 원칙에 위배되고 合憲的 調整制度의 한계를 넘는 自主的 團體行動權이 침해가 되는 違憲性을 가지고 있습니다.

여섯번째 防產業體의 爭議行爲 制限問題입니다.

防產業體 勞動者의 爭議行爲 禁止條項은 그 근거는 憲法 33條3項때문입니다. 違憲까지는 아니지만 불필요하고 무의미한 규제라고 생각합니다.

防產業體의 爭議行爲禁止의 論理的 근거는 公務員의 경우와 마찬가지로 必然的 또는 合理的 論據를 발견할 수가 없습니다.

비록 特殊事業體가 특별한 보호의 가치가 있다 하더라도 그 때문에 그 從事者들의 一方的 희생을 강요할 수는 없습니다.

防產業體 從事者도 勞動者인한 團體行動權 보장의 필연성은 같습니다. 勞動三權은 상호 불가분의 一體의 權利이기 때문에 그중 어느 하나가 인정되지 않으면 나머지의 보장은 무의미하게 됩니다 특히 團體行動權없는 團結權 團體交涉權은 그 權利의 實效性을 기할 수 없는 形式上的 權利에 불과하게 됩니다.

그럼에도 불구하고 實定法이 爭議行爲의 強制禁止規定을 두게 된다면 마침내는 不法的인 罷業등을 만연시키게 되어서 勞使紛爭 해결에 오히려 도움이 되지 않을 뿐아니라 法의 지배의 관철에도 해롭다고 생각합니다. 실행할 수 없는 法을 가지고 있는 경우 國家의 무력을 보여주게 되어서 해롭기 때문에 폐지되어야 한다는 주장에 귀기울여야 한다고 생각합니다.

爭議權은 그 실행보다 오히려 그 존재 자체가 爭議權이 보장되어 있다라고 하는 그 존재 자체가 일종의 爭議의 예방의 기능을 한다는 점에 유의할 필요가 있습니다. 그 유익한 효과는 바로 爭議行爲가 언저라도 일

어날 수 있다는 사실자체에서 생기는 것이지만 現實적으로 일어난데 있는 것이 아니다. 이런 의미가 되겠습니다.

防産業體의 爭議行爲를 허용하여도 하등의 國家的 목적에 위태롭지 않을 것입니다. 왜냐하면 가령 防産業이라고 하는 것이 戰時와 특히 戰爭과 관련될텐데 國防과 관련된텐데 戰時에는 戰時와 같은 그런 위급한 상황에는 勞動關係를 들먹거리지 않는다 할지라도 憲法上的 이른바 大統領의 國家緊急權發動을 통해서 얼마든지 해결할 수 있고 또 평상시에도 불가피한 필요가 있다고 할 것 같으면 勞動爭議調整法上的 緊急調整權을 發動해서 대처할 수 있기 때문입니다.

단순히 處罰規定만으로 爭議行爲를 저지할 수 있겠습니까? 수천명이 관련한 어떤 형태의 행동을 절대적으로 違法하다고 하는 것은 어리석은 일이다. 이런 유명한 法言도 있습니다. 말하자면 處罰을 각오한 爭議에 대해서 어떻게 대처할 것이냐 이런 문제는 매우 심각한 質問이라고 생각이 됩니다.

勞動時間短縮問題는 그냥 넘어가겠습니다. 다른 분들의 意見 즉 短縮을 타당하다고 생각하는 意見과 같습니다.

다음에 여덟번째 勞動委員會의 기능 및 委員의 選定問題인데 委員選定問題는 앞에서 그 意見에 별로 다른 점이 없기 때문에 機能問題에 초점을 두고 조금 말씀드리겠습니다.

勞動委員會의 기능을 利益紛爭을 대상으로한 調整機能에 국한시키는 방향의 改正에 찬성을 합니다. 그런데 이것은 基本的으로 다만 이 勞動委員會의 기능이라고 하는 좁은 의미에서만 따로 볼 수가 없습니다. 基本的으로 우리나라 勞動紛爭處理制度의 종래 골격자체를 再構成한다고 하는 전제하에서 意見입니다. 즉 勞動紛爭을 利益紛爭과 權利紛爭으로 나눠서 그 處理를 구별해서 各各 다른 紛爭處理機關을 전제로 前者는 勞動委員會가 後者는 法院의 勞動裁判을 통해 處理한다라고 하는 구상인 것입니다.

그리고 權利紛爭處理節次를 專擔할 法院 그것은 우리는 勞動法院이라고 표현합니다만 그것은 一般法院과 분리된 獨立된 法院을 設置하는 것이 매우 시급하고 要望되는 점이라는 것을 저는 강조하고 싶습니다.

누가 어디까지 양보할 수 있는가 하는 문제를 돕는 이른바 利益紛爭의 處理는 勞使公益代表의 三當事者로 구성된 勞動委員會가 담당할 수 있을 것이지만 누구의 주장이 法律上 옳은가 하는 것을 판단하는 權利紛爭의 處理는 그 성질이 전혀 다르기 때문에 그 處理機關과 효력을 달리 制度化해서 그렇게 하지 아니하면 制度를 분리하지 아니하면 실효를 거둘 수가 없겠기 때문에 이런 주장을 하는 것입니다.

요컨대 여기서 강조하고자 하는 것은 勞動法院의 設置의 時急性 그 부분에 대해서는 기회있으면 나중에 더 말씀드리고 싶습니다.

勞動行政의 一元化問題도 크게 언급안해도 되겠기에 油印物로 대신 하겠습니다.

마지막으로 기타 部分에서 저는 두가지 점에서 말씀드리고자 합니다.

첫째로 「유니온숍」制度의 유지와 그 締結條件의 완화를 주장합니다.

이것은 모든 형태의 「유니온숍」이 반드시 違憲의 여지가 있는 것은 아니고 또한 複數 勞組의 허용과 「유니온숍」制度가 반드시 兩立 불가능한 것도 아니라는 전제에서의 주장입니다.

따라서 勞動者의 組合選擇權을 전면 금지하는 것이 아닌 형태의 「유니온숍」制度는 勞使가 원하여 합의하는 한 法이 강제하는 것이 아니라 勞使가 합의해서 선택한다면 이런 의미가 되겠습니다. 합의하는 한 인정될 수 있다는 것입니다.

勞動者의 다수의 지지를 획득한 多數組合에게 少數組合에 비한 相對的 존중은 그 정도의 다른 취급은 少數組合의 權利에 대한 本質的 내용을 침해하는 것은 아니기 때문에 허용될 수 있다 하는 것입니다.

「유니온숍」協定은 우리나라의 현실에서 勞動者組織의 擴大強化에 유익하고 또 使用者側에도 勞務管理上的 편의가 있기 때문에 그 채택여부는 當事者가 결정하게 하되 「유니온숍」制가 現實적으로 가능한 최선의 선택일뿐이지 반드시 가장 理想的인 團結強制方式은 아니라는 점도 감안해서 多數組合에게만 어느 勞動組合도 할 수 있는 것이 아니라 多數組合에게만 條項은 견지할 의무가 있다고 생각합니다.

그러나 일단 多數組合에게 「유니온숍」을 인정하고 또 그것이 필요하다 고 시인한다면 굳이 條件을 지나치게 까다롭게 해서 사실상 활용하기 어렵게 할 이유도 없기 때문에 日本制度와 같이 2분의1 이상의 多數組合員을 가진 組合에 채택여부를 허용하는 완화가 바람직하다고 생각합니다.

따라서 저 자신은 표현을 어떻게 39條2號 단서를 어떻게 改正하면 좋을까 하는데 대한 정리를 해 보았읍니다만 넘어가겠습니다.

그 다음에 두번째의 제 意見은 勞動基準法上 女性特別保護條項과 男女雇傭平等法の 改正을 언급하겠습니다.

우선 첫째로 勞動基準法 第5章은 여자와 소년 이런 제목이 붙은 章입니다만 그것은 憲法改正 이전의 표현방식입니다. 現行憲法은 32條4項과 5項을 改正해서 女性과 年少者를 分離規定하고 있습니다.

그러한 憲法改正에 따라 勞動基準法도 分離規定해야 한다 하는 것입니다. 그까짓 分離規定 하고 안하고가 뭐 중요하냐 이것은 女性問題의 觀點에서 매우 중요한 것입니다만 시간이 없어서 그냥 넘어가겠습니다.

그런데 그러한 體系上的 規定은 그러하고 내용은 母性保護는 강화하고 그 밖의 女子特別保護條項은 완화 또는 폐지방향에서 再檢討할 수 있다고 저는 생각합니다. 改正憲法에 따른 勞動條件에서의 性差別禁止의 具體的인 新設規定이 여기에 포함되어야 되겠습니다. 이것은 憲法 자체에서 新設하고 있기 때문입니다.

그 다음에 두번째 男女雇傭平等法에 대해서는 이것은 性差別慣行의 폐지와 母性保護의 확충을 겨냥한 내용의 규정을 담고 있는 새로 規定된 법이지만 그 내용이 매우 미흡하고 또한 勞動基準法과의 關係에서 심각한 문제를 내포하고 있어서 현행대로 유지된다면 女性勞動者를 위한 법이 아니라 使用者의 勞動基準法違反의 性差別을 保護해 주는 使用者特別法이 되어버릴 여지도 있다 이런 심각한 問題性을 가지고 있습니다. 따라서 몇가지 보완될 필요있는 原則的인 것을 저는 열거했읍니다만 油印物로 대신 하겠습니다.

이상입니다.

○委員長 金令培 辛仁鈴 教授님 수고 많으셨

읍니다.

이상으로 다섯분의 意見陳述을 모두 들었습니다. 시간이 많이 經過했습니다. 현재시간 1時10분에 임박하고 있습니다. 午後會議를 續開해서 陳述人 여러분들에 대해서 委員들의 質問이 있겠습니다.

午後會議는 2時30분에 續開하기로 하고 停會를 宣布합니다.

(13時 8分 會議中止)

(14時34分 繼續開議)

○委員長 金令培 會議를 續開하겠습니다.

오전에 의견을 발표하신 다섯분의 陳述內容과 關係해서 이제부터 質問에 들어가도록 하겠습니다.

방금 4黨의 幹事會議에서 결정한 바 있습니다. 午後 質問·應答時間을 전체적으로 2時間 정도로 마쳤으면 좋겠다 하는 전제하에서 各 政黨別로 質問 應答時間을 정했습니다.

그것을 말씀드리면 民正黨 40分 平民黨 30分 民主黨 25分 共和黨 25分 이렇게 해서 2時間입니다.

그런데 이 정해진 시간을 各 政黨別로 한꺼번에 소화되도록 이렇게 순서를 잡았습니다. 그 質問 政黨別 순서는 前例와 달리 뒤집어서 첫번째 共和黨 두번째 民主黨 세번째 平民黨 네번째 民正黨 이러한 순서로 質問을 하기로 했습니다.

그런데 미리 말씀해 둘 것은 오늘 이 質問과 應答은 어느 事案에 대해서 논쟁하는 討論場이 되어서는 안됩니다. 다만 개인이든 단체든 그 입장과 견해를 확인하는 이러한 質問과 答辯이 되어야 되겠습니다. 이 점을 유의해 주시면 좋겠습니다.

그러면 먼저 共和黨側에서 25分 동안에 質問해 주시기 바랍니다.

○金錦采委員 그러면 제가 먼저 辛仁鈴 教授께 몇가지 여쭙어 보겠습니다.

自主的 團結權을 보장한다는 憲法 第33條1項을 지적하시면서 複數勞組를 허용했을 때에 이 自主的 團結權을 인정한다 하는 식으로 아까 말씀하셨거든요

이것을 물론 이 勞動法 第8條 自由設立主義를 채택하는 것이 바로 그 근거다 하는 말씀을 하셨는데 과연 複數勞組를 해야 이 憲法 第33條1項의 이 團結權을 보장을 하는

것이 되는 것인지 單一勞組體制下에서는 과연 이 團結權을 보장하는 것이 안되는 것인지 설명해 주시고요 그 다음에 複數勞組禁止條項의 削除는 複數勞組의 法的 강제 또는 單一勞組禁止와는 전혀 다른 것이다 라는 말씀을 하셨는데 이 뜻이 무엇인지 잘... 法律 專門家가 아니기 때문에 이것을 조금 說明해 주시면 감사하겠습니다.

이 勞動爭議職權仲裁問題인데 64페이지에 보게되면 仲裁는 當事者의 동의를 결여함으로 妥當성이 없다. 그래서 當事者의 의사를 무시한 行政官廳이 職權으로 절차를 개시하게 되면 그러한 仲裁는 하고 勞使自治原則에 위배되고... 하는 말씀을 하셨습니다.

그러니까 어느면에서는 勞使間에 어떠한 紛爭이 있다하더라도 第3者가 개입을 해가지고 거기에 介在하는 것은 勞使自體의 原則에 위배된다 하는 뜻으로도 해석이 되는데 그러면 아까 대목에서 第3者 개입과정에 있어서의 第3者 介入原則하고는 어떤 의미부여가 될 수 있겠는지 그것은 二律背反的인 法律的 해석이 아닌지 이것을 설명을 해주시기 바랍니다.

그 다음에 독립된 勞動法院을 설치해야만 된다는 말씀들을 두분이 하셨습니다. 申澈永委員하고 辛教授가 두분이 하셨는데 과연 一般法院에서는 이러한 두분이 지적하신 그러한 문제를 다룰 수 없느냐! 다룰 수 있는데 이러한 勞動法院을 별도로 설치해야만 과연 이것이 法的 판가름을 가릴 수 있는 것이냐!

그렇다면 다른 利害當事者가 많은 數를 가지고 있는 團體나 機關을 또 判決하는 法院을 수없이 만들어야만 法院이 行事を 할 수 있겠느냐?

立法 司法 行政이라고 하는 大原則下에서의 法院이라고 하는 것은 어디까지나 單一法院에서 모든 國家機關의 또는 국민의 어떤 理解 當事者 間의 法的 判決을 할 수가 있는 것이지 어떤 特定團體만을 위한 特別法院을 별도로 설립해야만 그것이 과연 가능한 것이냐 이것은 제가 조금 의심이 나서 여쭙어 보는 것입니다.

그 다음에 「유니온숍」을 주장을 하셨거든요. 즉 日本의 예를 드셨는데 日本과 같이 2分の 1이상의 多數組合員을 가진 組合을 채택

을 하는 「유니온숍」제도를 말씀하셨는데 과연 「유니온숍」제도라고 하는 것은 50% 組合員을 가진 組合이라고 할 것 같으면 나머지 非組合員은 自動的으로 組合員이 된다는 그 원리겠지요? 그렇습니까?

○陳述人 辛仁鎭 예.

○金鎰采委員 그렇다면 複數勞組가 과연 「유니온」제도를 적용하는 그러한 勞動組合法이 허용된다고 했을 때 가능한 것이냐? 이것은 어디까지나 單一勞組를 가지고 있을 때의 「유니온숍」이라고 하는 것이 의미상 그것이 상당한 이유가 되는 것인지 複數勞組면 별서한 職場單位에 두 個 세 個 勞組가 됐을 때에 「유니온숍」제도가 과연 거기 적용될 수가 있겠느냐? 이것을 한다면 어떻게 적용할 수 있겠느냐 하는 것을 여쭙어 보겠습니다.

申澈永 運營委員께 내가 한가지만 여쭙어 보겠습니다.

아까 複數勞組를 주장을 하실 때 複數勞組가 아니고서는 도저히 御用勞組의 부당한 어떤 組織形態를 개선할 도리가 없다 하는 말씀을 하시면서 複數勞組를 꼭 해야만 御用勞組의 폐단을 없앨 수 있다 하는 것을 강조를 하셨는데 오히려 複數勞組가 됐을 때 使用者가 御用勞組를 구성을 해 가지고 勞動組合 組合員들의 이익이나 권익을 보호하는 그런 건전한 組合과 대결할 수 있는 御用勞組를 만들 수 있는 가능성은 과연 없느냐?

또 單一勞組 상황 속에서 御用勞組가 있다고 하면 民主化 단계에서 불 적에 많은 勞動組合들이 御用勞組 상황 속에 使用者便에 섰던 組合의 幹部들이 과연 몇 個 組合이나 아직도 상존하고 있겠느냐?

내가 볼 때는 거의 事業場마다 御用勞組는 철폐가 가해져 가지고 臨時總會아니면 全體代議員總會에서 물러났다고 보고있고 속속 물러나고 있는데 기왕의 御用勞組가 아직도 상존하고 있다고 보느냐?

또 상존하고 있다면 그것이 언제까지 御用勞組가 組織으로서 유지가 될 수 있다고 보느냐?

그러니까 이런 御用勞組가 과연 複數勞組에서 오히려 使用者가 거꾸로 御用勞組를 만들 수도 있는 이러한 가능성은 과연 없느냐 하는 것을 한가지만 묻겠습니다.

이상입니다.

○委員長 金令培 지금 質問받으신 陳述人께서는 答辯하시도록 하십시오.

○陳述人 辛仁鈴 주로 논쟁될 만한 그런 문제들을 지적하셨다고 생각합니다.

複數勞組만이 自主的 團結權 내용을 충족시키는 것이냐 하는 문제에 대해서 먼저 말씀드립니다.

이른바 憲法에서 말하고 있는 自主的 團結權의 내용이 뭐냐 하는 것은 勞動組合을 결성하거나 加入함에 있어서 그 모든 문제를 누구의 허락이나 승인을 받을 필요없이 勤勞者가 주체가 되어서 스스로 결정할 수 있다는 것이 말하자면 自主的 團結權의 최소한의 내용입니다.

따라서 이 때는 勤勞者가 주체가 되어서 勞動組合에 加入하거나 또는 勞動組合을 결성하려고 할 때 그 勞動組合의 형태를 어떻게 할 것이냐 또는 누구와 의논해서 할 것이냐 또는 어떤 勞動組合에 들어갈 것이냐 A勞組에 들어갈 것인가 B勞組에 들어갈 것인가 이런 모든 것을 主體的으로 결정한다는 내용입니다.

따라서 거기에는 당연히 포함이 되는 것이 어느 勞動組合에 들어갈 것인가의 選擇權도 自主的 團結權의 내용인데 어느 勞組에 들어갈 것인가의 選擇權 이것을 憲法學에서는 團結選擇權이라고 표현하고 또는 組合選擇權이라고 표현하기도 합니다마는 따라서 自主的 團結權의 최소한의 내용속에 당연히 포함되는 것이 團結選擇權입니다.

團結選擇權이 행사되자면 여러 個 勞組의 가능성이 있을 때의 選擇權이기 때문에 그러한 選擇權의 전제가 되는 다양한 勞動組合의 存在可能性 이것은 勤勞者들이 主體的으로 第2 勞組 第3勞組 결성할 필요없다. 單一勞組가 좋다 이래서 單一勞組를 결정을 하면 그것은 自主的 團結權에 위배 되지를 않는 것입니다.

그러나 法이 그것을 강제해서 單一勞組만을 선택해라 法이 勤勞者의 의사를 묻지 아니하고 法 強行規定을 통해서 일체의 第2 勞組의 存在可能性을 배제하는 것 바로 그것만 違憲이라는 얘기입니다.

따라서 現實的으로 이 條項이 없어졌을 때

그 다음에 연결되어서 質問하신 말씀 중에 제가 표현하기는 이 條項이 없어지는 것은 곧 第2勞組의 強制主義 말하자면 複數勞組를 반드시 해야만 되는 主義하고는 다르다고 하는 것을 표현한 것이고 그것을 바꾸어서 말하면 이 條項이 3條5號가 없어지는 것이 곧 單一勞組를 法이 강조하는 것도 아니다. 單一勞組를 하는 第2勞組를 하는 第3勞組를 하는 이런 모든 것을 勤勞者가 주체가 되어서 스스로 결정하도록 하는 것이 憲法內容이다 이것이 自主的 團結權의 내용에서 말하는 이른바 複數勞組와의 관계입니다.

그래서 저 자신의 의견으로는 勞動組合은 가능하면 單一한 것이 좋다고 생각합니다.

그러나 單一한 것 가지고서는 勤勞者의 團結力을 구축하는데 불가능한 상황일 때 부득이할 때는 勤勞者들이 第2勞組를 선택할 수도 있다 다만 그런 것 뿐이기 때문에 3條5號는 勞動運動 현실에서 좋으나 나쁘나 그것은 運動家들의 논쟁이 있었읍니다마는 그 점에 대해서 저는 별로 생각을 따로 하지 않겠습니다.

아무리 現實運動에서 필요하다 할지라도 違憲的인 規定을 가지고 그 필요를 충족시킬 수는 없다 이렇게 法理上 法體系上 그렇게 생각하는 것입니다.

따라서 3條5號가 違憲的 團結選擇權에 대한 全面禁止이기 때문에 3條5號가 33條1項의 團結選擇權을 全面禁止하는 내용이기 때문에 違憲이라는 것이지 全面禁止하지 않는 범위내에서 스스로 결정은 單一勞組로서 勤勞者의 의사를 충족시킬 수만 있다면 單一勞組를 하는 것이 더 좋지 않느냐 하는 생각입니다.

따라서 그 문제는 그렇게 정리를 하고 그 다음에 두번째 職權仲裁問題와 勞使自治와의 문제 第3者 介入禁止條項과의 모순의 가능성 이런 문제에 대해서 정리해서 말씀드리겠습니다.

아시다시피 우리나라 지금 調整節次는 斡旋 調整 仲裁 이 세단계로 되어 있고 그것이 평상시의 一般的인 調整制度고 特別調整制度로서 緊急調整制度 이렇게 2元體系로 되어 있습니다.

그런데 평상시 一般調整制度인 斡旋 調整 仲裁 그 중에서 斡旋이나 調整은 當事者의

의사를 묻지 아니하고 그야말로 이 쪽의 職權이랄까 강제라고 할 수 있습니다.

法規定에 의해서 自動적으로 斡旋節次에 넘어가고 調整節次에 넘어가게 되니까... 그러나 그 斡旋 調整 가지고는 違憲 내지 문제를 삼지 않으면서 왜 仲裁만 가지고 문제를 삼는가 하는 것은 斡旋 調整은 비록 職權으로 넘어갔다 할지라도 法規定에서 강제로 절차가 개시됐다 할지라도 拘束力이 없습니다.

當事者が 同意하지 아니 하면 따르지 않을 수가 있기 때문에 별로 문제가 없습니다. 그런데 仲裁는 일단 仲裁裁定이 되어 지면 拘束力이 있어서 行政訴訟이나 再審에 어떤 法的事由가 없는 한 一般的으로 불만이 있다고 해서 거부할 수 있는 그런 裁量이 없는 것이지요. 따라서 이것은 일단 仲裁에 回附되고 또 그 仲裁가 일정한 期間內에 裁定決定이 끝난 후에는 일체 團體行動을 할 수 없는 말하자면 團體行動禁止의 상황이 되는데 그렇다면 憲法 33條 1項에서 규정하고 있는 勞動3權 즉 이른바 自主的 勞動3權을 明文化하고 있는데 그 自主的 勞動3權 가운데 自主的 團體行動權에 침해가 된다. 이런 것입니다. 왜 그러냐하면 自主的이라고 하는 것은 적어도 勤勞者의 意思가 반영된다고 하는 의미를 뜻합니다. 그런데 職權仲裁의 경우는 仲裁의 效力이 拘束力이 있으면서 동시에 仲裁節次에 있어서도 當事者が 申請하지 아니한 어느 단계에서도 當事者의 意思가 반영될 여지없이 法律이 그것을 行政官廳 또는 勞動委員會가 결정하게 되기 때문에 그렇게 仲裁 回附節次開始에 있어서 강제이면서 效力은 당연히 仲裁하고 하는 그 자체가 가진 效力이 拘束力이 있으니까 시작에서 끝까지 勤勞者意思... 使用者意思도 마찬가지입니다마는 當事者意思를 전혀 반영하지 아니한 결정 이것이 바로 自主的 團體行動權 또 그 自主的 團體行動權이 다른 표현이라고 할 수 있는 勞使自治原則에 違背된다 이런 얘기이고 이때 그 勞使自治는 일체 第三者가 관여하지 아니한다는 의미하고는 다른 것입니다. 當事者의 意思를 반영한 節次의 開始 當事者의 意思가 반영된 勞使關係의 해결 勞使問題의 해결 이런 의미에서 當事者自治 또는 勞使自治입니다.

그러면 이때 문제가 되는 것이 이른바 勞

動組合法 12條의 2에서 말하는 第三者와 仲裁節次에 있어서의 第三者는 전혀 다른 것입니다. 왜냐 하면 이 仲裁節次에 있어서의 第三者라는 것은 利害當事者 아닌 利害當事者 어느 쪽에도 치우치지 아니 하는 어떤 者 第3의 機關 그것이 바로 調整節次에 있어서의 우리나라 지금은 勞動委員會가 될 것이고 또는 任意調整制度를 當事者가 선택할 경우에는 民間團體가 될 수도 있겠습니다마는 一般的으로 勞動委員會라고 할 때 그 勞動委員會는 第三者이기 때문에 문제가 되는 것이 아니라 勞動委員會가 다른 節次에 있어서도 當事者의 意思를 반영할 여지를 남겨 놓고만 그 節次가 正當性을 부여받는 이런 것으로 되어 있고 職權仲裁는 바로 그 점을 무시할 수 밖에 없게되기 때문에 문제라는 것입니다.

그럼 여기에서 저로서 매우 적절한 문제라고 제 주장과 관련해서 생각되는 것은 우리가 모두다 기억하고 있습니다마는 昨年 7, 8월에 왜 節次를 밟지 아니 한 무수한 爭議가 있었는가? 이것은 당시는 一般事業 公益事業 나누지 아니 하고 모두 職權仲裁制度를 채택했습니다. 따라서 節次를 밟고서는 一般事業도 爭議行爲를 할 수가 없었기 때문에 또 節次를 밟고 爭議行爲를 마침내 감행했을 때는 더 많이 처벌하게 되고 節次를 밟지 않고 직접 申告도 하지 아니 하고 爭議에 들어가 버리면 6個月 以下の 懲役이라고 하는 아주 짧은 處罰을 받게 되는 이러한 모순이고 또 勤勞者의 立場에서는 爭議行爲를 하지 않고는 안 되겠다 라고 數千名 또는 數萬名이 결정했을 때는 處罰을 각오하고 하는 것입니다. 그래서 생긴 것이 昨年 7, 8月の 상황이고 올해는 더 많은 爭議行爲가 있었음에도 불구하고 왜 相對的으로 昨年보다 혼란이 없었는가? 그것은 昨年末에 勞動關係法을 改正해서 爭議行爲職權仲裁에 대해서 一般事業은 解除했습니다. 그리고 公益事業만 남겨 놓았는데 그 문제를 類推해서 생각할 때 公益事業에 대해서도 앞으로 이 職權仲裁制度가 그대로 있는 한 이 職權仲裁는 곧 爭議行爲禁止制度라고도 할 수 있는데 이 制度를 그냥 두는 한 公益事業部分에서 昨年 7, 8月과 같은 法을 무시한 爭議行爲가 난무할 만연할 그럴 可能性이 얼마든지

있다는 것입니다. 그래서 이 職權仲裁의 問題는 職權仲裁回附決定者가 결국은 勤勞者의 爭議行爲權을 행사하게 할 것인가 말게 할 것인가를 결정하는 그런 부분이 되기 때문에 문제이고 그 다음에 第3者 介入問題는 이것하고는 전혀 다른 문제이기 때문에 이것과 비교해서 논의할 문제는 아니라고 생각되고 第3者는 앞에서 말씀드린 바와 같은 그런 문제에서의 이미 앞에서 제가 정리를 한 것이라고 생각을 합니다.

그 다음에 獨立法院權인데 獨立法院權에 대해서 勞動法 學者들은 一般的으로 이미 1960年代부터 勞動法學會會長을 지내신 김치선博士 같은 분은 60年代부터 강력하게 주장해 온 것이고 그런데 그동안에 學界에서의 論爭은 상당히 있지만 이것이 國會나 이런 데서 전혀 관심을 안 가졌을 뿐이지 새삼스러운 논의가 아니라는 것과 그리고 또 各國이 이 制度를 통해서 勞使紛爭의 신속한 해결을 상당히 하고 있다.

그런 여러가지 經驗的인 것이 있습니다마는 우리나라에서의 必要性에서 저는 다음과 같이 요약해서 말씀드릴 수가 있습니다.

우선 勞動法院은 勞動事件의 法的取扱을 통일하게 됩니다. 勞動事件이 오늘날 점점 많아지고 그동안에 勞動問題가 별로 현실문제로써 부각이 못 되었기 때문에 없어도 그러저럭 지낼 수 있었지만 앞으로는 이제 그렇게 되지 않고 다양한 종류의 勞動法事件들이 一般法院에서 제기되는데 그것이 統一性없게 여기에서 이렇게 결론된 것이 저쪽에서 달리 결정될 정도로 一貫性이 없을 그런 문제가 있습니다. 그래서 法的取扱을 통일하고 實質的으로 勞動法의 보장을 기할 수가 있게 됩니다. 무슨 말씀이나 하면 勞動法院의 경우에 제가 判例研究를 했습니다. 우리나라 勞動判例에 대해서 현재까지 나온 모든 것을 조사해서 연구해서 분석해서 冊을 만든 것이 있습니다마는 그 결과 얻은 결론은 뭐가하면 一般勞動法院이 勞動法原理에 의한 裁判을 하지 못하고 一般市民法原理에 의해서 裁判을 한다. 따라서 紛爭解決이 되지 않았다. 그래서 裁判을 거쳤음에도 불구하고 끊임없이 논쟁이 계속되고 문제해결을 보지 못 하는 이런 것이 지금 실정이라는 것입니다. 그래서

심지어는 法院에 대한 신뢰까지 잃어서 이제 勤勞者들이 法院에 가서 裁判받으려고 하지 아니하고 때려 부수려고 하는 그런 이상한 현상까지 일어난 것 이런것은 바로 勞動法原理에 의한 裁判을 못 하기 때문에 그렇고 우리들 法學徒들은 勞動法 공부하지 않아도 判事도 될 수 있고 檢事도 될 수 있고 辯護士도 될 수 있습니다.

그러나 勞動法院이 생기면 달라진다. 이런 것입니다. 그리고 또 하나는 一般法院은 一般訴訟事件의 遲延性때문에 勤勞者의 特殊性 勤勞者의 現實的 特性을 반영한 法院節次法을 따로 만들지 아니 하면 一般法院가지고 勞使問題의 해결에 부족하다는 것입니다. 거기에 대한 논의는 勞總이 만든 國會에 낸 案에서 매우 잘 정리를 했다고 생각해서 그 부분은 더 이야기 하지 않겠습니다.

마지막으로 「유니온술」과 관련된 문제를 말씀드리겠습니다.

「유니온술」은 특히 이제 委員님께서 質問하신 兪점은 「유니온술」과 複數勞組許容問題와의 관계를 말씀하셨다고 생각됩니다. 저도 그 부분에 대해서 충실히 얘기를 할 수 있으면 좋겠는데 시간이 제한된 것 같으니까 매우 간단히 말씀드리겠습니다마는 要旨는 3條 5號 複數勞組問題는 왜 違憲的이고 문제인가 하면 法이 그것을 강제하기 때문에 문제인 것입니다. 그런데 39條2에서 규정하고 있는 「유니온술」문제는 法이 「유니온술」을 2분의 1이라든지 또는 3분의 1이라든지 組合員을 가지고 있는 勞動組合에 法이 강제로 「유니온술」을 부과시키는 것이 아니고 그러한 일정한 조건이 마련되어 있으면 勞使當事者가 合意하면 그 合議文書는 團體協約이 되겠습니다마는 當事者가 合意해서 선택할 여지를 둔 것 뿐이지 法이 강제해서 반드시 自動的으로 組合員이 되게 하는 그것이 아니다 라는 것이지요. 그런 의미에서 憲法違反까지는 아니고 그 다음에 複數勞組와의 抵觸問題는 이른바 완전 「유니온술」 일단 團體協約에서 「유니온술」을 締結하고 있는 그러한 會社에 入社하면 自動적으로 組合員이 되어서 그 다음에 어떠한 다른 方法도 없이 組合員에 屬여 있는가 이렇게 되는 경우를 이른바 完全「유니온술」이라고 합나다마는 現在 39條의 但書에서 가지고

있는 유니온술도 완전 유니온술은 아니고 法律的 용어로서 저희들이 말하는 것은 이른바 不完全 유니온술입니다. 그래서 勞動組合에서 탈퇴한 사람은 解雇되지만 勞動組合에서 除名당한 사람은 解雇안 되도록 되어 있습니다.

그런데 그러한 不完全 유니온술의 類型으로서 이 문제를 해결할 수 있다는 것입니다.

뒤나하면 單位勞組로서 企業單位에서 第2 第3勞組가 없는 것이 바람직하다고 생각합니다마는 만약 생겼을 때는 어떤 勞組組合에인가 組合員 資格을 갖지 아니한 사람은 職場을 가지고 있을 수 없다는 정도의 유니온술은 不安全的 유니온술이라고 할 수 있는데 그런 정도의 第2 第3勞組에 加入하기 위해서 「유니온술」을 체결한 勞組에서 탈퇴하는 것은 解雇事由가 되지 않는다는 것입니다. 이것은 憲法原理에서의 그런 해석이 가능하기 때문입니다.

그래서 이 부분에 대한 상세한 것은 자료로 정리한 것이 있으니 필요하시다면 보내 드리겠습니다.

○金鎔采委員 複數勞組하고 「유니온술」제도는 單一勞組下에 있을 때 「유니온술」이 적용될 수 있지 複數勞組 때는 「유니온술」 원리가 적용되지 않는다고 봅니다.

이 문제는 상당한 기간 學界에서나 勞動界國會에서 研究해야 할 과제하고 보고 있습니다.

또 複數勞組禁止條項의 削除는 複數勞組의 法的 強制 또는 單一勞組의 금지와는 전혀 다르다는 것이 뭐가 다르냐 하는 것입니다.

○陳述人 辛仁鎔 3條5號를 없앤다고 해서 그것이 곧 複數勞組를 強制하는 규정을 새로 만드는 것이 되지 않는다는 것입니다.

바꾸어 말하면 單一勞組를 法이 규정해 주는 것이 아니다 하는 말입니다.

○金鎔采委員 제가 의문이 가는 것이 複數勞組가 아니면 單一勞組를 했을 때는 憲法에 團結權을 보장하는 것을 저해하는 것이 違憲이다 하는 것이 모순이라는 것입니다.

왜냐하면 지금 그리고 해석이 된다고 하면 團結權하고 單一勞組體制하고는 아무 관계가 없습니다. 單一勞組體制라고 해도 團結權과 自由設立主義는 보장되는 것이지 複數勞組를

해야만 꼭 보장된다는 것은 논리의 비약이라는 말입니다.

○委員長 金令培 論爭은 하지 않기로 했습니다. 입장만 분명히 확인하는 것으로 해주시기 바랍니다. 共和黨 質問 끝났습니까?

○金炳龍委員 죄송합니다. 시간을 우리 總務님께서 다 뱉어서 간단히 質問하겠습니다. 우선 오늘 나오셔서 수고가 많으십니다.

가장 爭點으로서 토의되고 勞動界에서 염려하고 있는 複數勞組問題를 우선 勞總과 全勞協에서 나오신 분하고 어떻게 보면 서로 主張點이 當事者라고 볼 수 있습니다.

여기서 勞總의 주장은 現行法을 그대로 유지하는 것이 좋지 않겠냐 라는 방침인 것으로 알고 있고 全勞協은 改正을 해야 되겠다 라는 주장인 것으로 알고 있는데 우선 申澈永委員한테 물어보겠습니다.

複數勞組를 하는데 있어서의 方法을 달리했을 때 例를 들면 事業場 單位와 聯合體와의 성격은 다릅니다. 事業場單位일 경우에는 單位勞動組合으로서의 직접 勞使關係의 當事者가 되는 것이고 聯合體일 경우에는 當事者가 아닌 勞動組合을 協議體로서 聯合體로서 이끌어 가는 하나의 指導體制로서 되어 있기 때문에 이와 같이 됐을 때 複數勞組의 여러가지 성격을 달리해서 合理的으로 勞動委員會에서 어떤 法案을 만들었다 라고 假想했을 때 서로가 이해될 수 있는지 물어보겠습니다.

○陳述人 申澈永 먼저 金鎔采委員님께서 質問하신데 대해 答辯드리면 複數勞組가 아니면 御用勞組 문제를 해결할 수 없느냐 하는 요지였고 다음에 使用者가 실제로 御用勞組를 만들 수 있지 않겠느냐 複數勞組가 가능해지면 그런 말씀입니다.

御用勞組라고 하는 것은 저도 이 御用勞組是非를 종식시켜야 된다고 말씀드렸습니다. 이것이 御用勞組냐 아니냐 해석의 문제가 서로 바라보는 시각에 따라서 다르고 하기 때문에 法的으로 이러이러한 것은 御用勞組다 또는 아니다 이야기를 할 수 없습니다.

그런 것이기 때문에 一般的으로 제가 이야기할 때는 組合員들의 요구를 제대로 반영하지 않고 組合을 개인의 致富나 출세수단으로 삼고 있는 指導部가 있는 勞組를 一般的으로 御用勞組다 이렇게 이야기 하지만 자세한 해

석의 차이가 문제는 있다고 보아집니다.

그렇기 때문에 複數勞組問題를 제 경우에는 자료를 낼때도 複數勞組許容에 관한 문제라고 하는 것을 그렇게 표현하지 않고 3條5號를 削除해야 된다고 주장했는데 근본 뜻 자체는 우리가 지금 3條5號를 削除하자고 하는 것은 勞組를 이것저것 잔뜩 만들어서 複數勞組를 만들어서 勞動관을 복잡하게 만들겠다는 의도가 전혀 아니라 勞動組合은 명백하게 하나로 團結되어야 된다고 하는 분명한 목표를 가지고 그 勞動組合이 다만 自主的으로 民主的으로 운영되어지는 勞動組合이 되게 하는 그러한 과정으로서의 法的 強制가 없어지고 그런 것들은 勞動者들이 스스로 선택할 것이라는 말씀이고 그런 뜻으로 볼 때 過渡的으로 보면 使用者가 御用勞組를 만들어서 도리어 勞動運動을 혼란시킬 수 있는 可能性도 분명히 존재한다고 생각합니다.

그러나 그 可能性이라고 하는 것은 그것은 이미 현재에도 敎社隊라고 하는 묘한 暴力集團들이 횡행하고 있고 그렇지만 이런 문제들은 다른 法的인 문제를 통해서 해결해야 될 것이고 또 한가지는 勞動者들 스스로가 누가 자기들을 올바르게 대표하느냐 하는 문제를 자기들이 스스로 선택해 나갈 수 있는 그런 힘이 충분히 있고 반드시 그렇게 되어져서 여러개의 勞動組合이 事業場에 생겨서 난립하는 것이 아니라 그중에서 가장 올바른 勞動組合으로 統一되어져 나갈 것이다. 그런 뜻에서 말씀드렸습니다.

○金鎔采委員 그 문제는 제가 달리 들리네요. 하나의 단결된 勞動組合으로 가져가기 위해서 複數勞組를 해야 된다고 하는 理論같은데 많은 勞動組合을 한 事業場에 만들어 가지고 그것을 통합한다는 理論입니까? 무슨 理論입니까?

○陳述人 申澈水 그렇지가 않지요. 설사 2개의 勞動組合이 생기거나 3개가 勞動組合이 생긴다고 하더라도 그중에 어느 勞動組合이 전체 勞動者들의 이익을 가장 올바르게 반영하고 있느냐 가장 올바른 活動을 하느냐에 따라서 組合員들 스스로가 組合을 선택함으로 인해서 나머지 組合이 無力化되어지고 소멸되어져나가는 과정을 통해서 單一化되어진다는 이런 말씀입니다.

○金鎔采委員 그것은 조금 理論에 모순이 있

으시네요. 왜냐 하면 아까도 말씀드렸지만 지금 法的으로 우선 複數勞組라고 할 것 같으면 한 事業場에 2個 3個 되는 것을 허용하는 얘기가 아니겠습니까?

○陳述人 申澈水 그렇지요.

○金鎔采委員 그런데 申澈水運營委員께서 말씀하시는 것을 들을 때에는 하나로 가는 과정을 밝기 위해서 한 事業場에 여러개 勞動組合을 허용하게 하는 것이다 하는 얘기가 되고 할 것 같으면 굳이 하나로 만드는 과정이라고 할 것 같으면 차라리 複數勞組도 單一勞組로 오히려 법을 改善해야 된다고 하는 주장밖에 안되는데 지금 그렇지 않습니까? 그렇지 않아도 勞動組合이 한 事業場에 2個 3個로 나누어져가지고 힘이 분산되었을 때에 아까 말씀하신 대로 使用者는 강하다. 강한 使用者에 대응하기 위해서는 솔직히 얘기해서 勞動者들의 힘이 분산되어서는 안된다고 하는 理論 이것을 아까 말씀하시던데 그런 理論으로 보더라도 勞動組合은 오히려 事業場에 2個 3個 되어가지고 서로 例를 들면 勞組間의 권력다툼이라든지 組合의 확장에... 아까 얘기하는 자기가 많은 組合員들이 지지하는 勞組를 만들기 위해서라도 다른 勞組와 싸움을 하고 투쟁하는 이런 결과로 事業場의 하나의 勞組의 鬭爭場으로 될 可能性이 있다고 지금 가뜩이나 염려했는데 그것을 그냥 그대로 肯定的으로 받아들이면서 하나의 勞組로 가기 위한 것이다 라고 할 것 같으면 그것은 차라리 複數勞組는 事業場이 하나의 勞組로 가기 위한 段階的인 커다란 혼란의 과정을 겪으라는 얘기인데 가뜩이나 지금 그렇지 않아도 勞使問題가 복잡한데 그것을 그렇게 허용해야 되겠느냐 하는 얘기가 되네요.

○委員長 金令培 다시 한번 말씀드립니다. 처음에 質問에 들어가기 전에도 말씀을 드렸고 중간에도 말씀을 드렸습니다마는 이 자리는 法案을 결정하는 자리가 아닙니다. 다만 勞使關係의 利害當事者가 또는 客觀的인 學界의 의견을 듣는 입장입니다. 그렇기 때문에 陳述人이 委員 個個人的 의사와 달리하는 내용의 意思開陳이 있다 하더라도 그것을 論駁하거나 討論으로 진행되어서는 안됩니다. 다만 확인하는 입장 이것만 취해 주시기 바랍니다.

○金炯龍委員 委員長님! 죄송합니다. 제가 일

단 質問한 것은 答辯을 못받았거든요? 양해를 해 주십시오.

○委員長 金令培 그런 것은 좋습니다.

○金炳龍委員 申委員님께서 참 좋은 말씀인데 어디까지나 勞動團體라고 하는 것은 자유로이 組織이 되어야 되고 자유로운 組織活動을 해야 된다는 것은 그것은 基本입니다. 그런데 지금과 같은 막연한 상태에서 한 事業場에서도 뜻이 맞지 않으면 10個의 勞動組合도 생기면 거기에서 제일 強者가 交涉權을 갖도록 이렇게 한다는 말씀 취지같은데 저는 그것을 일일이 따지는 것이 아니고 그럴 수도 있는 것입니다. 그러나 이것을 複數組合을 우리가 한다라고 했을 경우는 여기에 상당한 附隨法案이 따라야 되지 않겠느냐 이런 생각이 들어갑니다. 제 말이 申委員이 어떻게 생각할는지 모르지만 複數勞組를 했을 경우는 상당한 附隨法案이 따라주어가지고 뭔가 合理的으로 이루어질 수 있도록 이렇게 되는 것이 하나의 勞使間의 분쟁 또는 勞動組合의 基本秩序 이런 것들을 올바르게 잡을 수 있지 않겠느냐 이런 생각입니다. 그래서 저는 그 정도로 말씀드리우고 넘어가겠습니다.

그리고 金炳錫局長께서는 答을 안해도 좋겠습니다.

제가 시간을 워낙 많이 초과했기 때문에 他委員님에게 큰 지장을 초래했습니다.

○委員長 金令培 이상입니까?

○金炳龍委員 말도 못하고 그냥 넘어갑니다.

○委員長 金令培 꼭 필요한 것이 있으면 하십시오. 서로 그만한 것은 이해할 수 있겠지요. 더 하십시오.

○金炳龍委員 예. 이왕에 勞總을 대신해서 나오셨으니까 勞總의 複數組合에 대한 입장을 간략하게 정리를 해서 다시 말씀해도 좋습니다. 다만 여기 나와 있는 油印物을 보고 다만 저희가 法을 다루는 입장에서 봤을 때에는 그 法이 合理性을 가져와야 하고 또한 法을 만들어가지고 전체 勤勞者에게 어떤 害를 준다든지 組織에 어떤 恩惠를 갖다준다든지 이것은 차라리 法을 손을 안대는 것보다 못하다 하는 결론이 나오는 것입니다. 그렇기 때문에 이번에 이 法案을 만들면서 우리가 合理的으로 전체 우리 1千萬 勤勞者들이 정말 勞動組合을 믿고 組織의 體制를 믿고 일

할 수 있는 이런 法案이 되어야 되는데 勞總으로서는 지금 複數勞組를 반대하는 입장이 아니겠습니까? 단 제가 한가지 물어보고 싶은 것은 만약에 勞總의 뜻대로 안되고 거기에 여러가지 附隨的인 法案이 따라가지고 어떠한 體制가 달라졌을 때에 勞總으로서는 어떻게 생각합니까?

○陳述人 金炳錫 일단 먼저 金委員님께서 重點的으로 質疑를 하신 複數勞組에 대해서 韓國勞總이 입장 이것을 먼저 말씀을 드리겠습니다.

지금 우리가 勞動關係法을 改正하자고 하는 것은 現行 不合理하고 不均衡한 勞使關係를 正常態로 가자고 하는 것입니다. 그럴려면 우선 우리 勞動者들이 요구를 하는 것은 勞動條件의 改善 기타 여러가지 중요한 事案이 있는데 아직도 그러한 것이 안돼 있는 상황에서 實質的으로 勞動者들에게 필요한 부분의 制度改善이...

○金炳龍委員 죄송합니다. 제가 그런 것은 다 알고 있으니까 지금 내가 質問한 거기에 대해서만 答辯해 주세요.

○陳述人 金炳錫 어떠한 勞動勢力이 말하자면 複數勞組가 허용되면 勞動勢力의 분열이 분명히 온다는 사실입니다. 지금 이러한 現時點에서 勞動勢力의 분열은 전체 勞動者에게 오히려 이로운 것보다는 불리한 것이 많은 것입니다.

두번째는 특히 事業場 單位에서 複數勞組가 허용이 될 경우는 使用者들이 오히려 逆利用할 수 있는 경우가 너무 많다는 것입니다.

세번째는 아까 제가 基本方向에서 말씀드렸듯이 複數의 문제는 저희 勞動團體에만 국한되는 것이 아니고 모든 組織에 다 허용이 된다고 생각합니다. 예를 들어서 國會가 올바른 國民의 소리를 더 좋게 담아 반영시킬 수 있는 國會가 두개가 존재해야 된다는 論理하고 저는 비슷하다고 생각합니다. 그래서 勞總의 입장은 이 勞動團體에만 複數가 적용된다는 것은 아니라고 생각합니다. 이상입니다.

○金炳龍委員 委員長님! 죄송합니다.

○委員長 金令培 감사합니다.

지금 共和黨側에서 배당시간보다 17분을 경과했습니다. 무엇이든지 정해왔습니다마는 진

행과정에서는 현장사정에 의해서 조금 어긋날 수도 있습니다. 이런 것은 우리가 다 넓은 아량을 가지고 이해를 해 주시기 바랍니다. 이런 점도 他黨에도 적용이 된다 하는 것도 이해해 주시기 바랍니다.

그러면 다음에는 民主黨이 되겠습니다.

參考로 말씀드립니다마는 일괄로 전체를 質問하기 보다 事案이 한件 質問하고 答辯하고 또 質問하고 答辯하고 이렇게 하는 것이 오히려 진지성이 더 있을 것 같습니다. 참고해 주시기 바랍니다.

그러면 民主黨側 質問해 주시기 바랍니다.

○李仁濟委員 간단히 몇 마디만 質問하겠습니다. 우선 韓國勞總 金炳錫局長한테 政治活動禁止規定削除問題와 관련해 가지고 對話形式으로 聽聞會도 아니고 아무것도 아니니까 간단히 묻겠습니다.

그런데 문제는 勞動組合法 第12條 削除에 관해서는 지금 經總이외의 다른 公述人들께서는 전부 贊成을 하고 계신데 이것 削除한다고 해가지고 勞動組合의 政治活動이 허용되는 것이 아니라는데 문제가 있습니다.

政治資金法 12條에 보면 勞動團體는 寄附行爲를 할수 없도록 되어있고 또 大統領이나 國會議員選舉法에는 特定한 사람 이외에는 選舉運動을 못하게 되어 있습니다.

그러니까 勞動組合法 第12條 이것을 削除하자는 뜻은 이런 다른 政治關係法도 改正을 해가지고 勞動組合이 적극적으로 政治活動을 하자는 뜻인지 우선 그것을 한번 말씀해보시지요.

○陳述人 金炳錫 우선 勞動組合法 第12條 1項 2項 3項을 보면 政治活動을 위해서 組合員들로부터 寄附金을 政治名目으로 돈을 건울수 없다 또 勞動組合은 特定政黨을 지지할수 없다. 1, 2, 3項이 그런 內容입니다.

그런데 優先적으로 이제는 勞動組合이 勞動者들의 소리를 國政에 반영을 시키기 위해서 各黨의 政綱政策이나 立法過程에서 勞動者에 유리한 政綱政策이나 勞動政策을 立案하는 政黨에 대해서 支持宣言을 해야되겠다...

○李仁濟委員 예. 알겠습니다.

그러면 金炳錫 公述人의 말씀은 勞總에서는 勞動組合法 12條를 削除할 뿐아니라 다른 政治關係法 改正鬭爭도 벌어시겠다는 이런 뜻이

네요. 알겠습니다. 그것은 法司委員會 所屬이니까 法司委員會가 좀 바빠지게 되었습니다.

그러면 政治活動을 적극적으로 허용을 받아야 되겠는데 어차피 勞動組合에서 政治活動을 하는 문제는 우리 勞動委員會하고 상당히 관계가 있고 그것이 앞으로 우리 勞動問題에 굉장한 관련이 있을 것이다 왜냐하면 지금까지 全面的으로 制限을 해놓았기때문에 지금 一時的으로 풀때 과연 어떤 혼란이 예상되느냐 상당히 걱정이 되어서 제가 몇가지 勞總의 政治活動方針이 어떤 것인지를 한번 여쭙어볼려고 합니다.

政治活動을 하는 方法은 방금 말씀하셨듯이 勞動組合들이 特定 政治團體에 기부금을 각출해가지고 대주는 方法이 있고 또 特定 政黨이나 特定 候補중 支持를 해주는 方法이 예상되는데 우선 어떤 政治團體에 돈을 대주거나 또는 어떤 政黨의 候補중 支持하는 決定을 韓國勞總에서만 해가지고 韓國勞總傘下의 모든 勞動組合에 적용시킬려고 하는 것인지 아니면 韓國勞總은 勞總대로 產別勞組는 勞組대로 基本單位組織은 組織대로 各自 自律的인 意思에 따라서 또 어떤 候補나 政黨을 支持하고 돈을 대줄 수 있다고 이렇게 생각을 하는 것인지 그것은 어떻게 결정을 누가 할려고 그러니까?

○陳述人 金炳錫 지금 저희 勞總이 政治活動을 宣言한지가 불과 며칠이 안됩니다.

그래서 앞으로 韓國勞總이 政治活動方向에 대해서는 各界의 意見を 收斂하는 公聽會를 통해서 저희들 나름대로 政治活動의 參與格을 잡아나갈 생각입니다.

우선 李委員님께서 質疑하신 그 내용에 대해서 간단히 우선적으로 저희들이 할수 있는 것은 勞動者들의 利益을 위해서 예를 들어서 議政壇上에서 勞動者를 위한 좋은 制度를 立案하거나 좋은 政策을 立案하신 분에 대해서 저희 勞總에서 各黨의 事案別대로 分析도 해나갈 예정입니다마는 그런 분들은 우선 地域에서라도 支持해가지고 當選시킬 수 있는 그런 立場부터 出發이 될 것입니다.

단 全國的인 次元에서는 우리도 民主主義的인 秩序下에서 이루어지기 때문에 勞總 全國代議員大會에서 黨에 대한 支持問題는 전체 組合員들의 뜻을 反映시키는 문제에 대해서

決定될 사항이라고 봅니다.

○李仁濟委員 그렇습니까? 具體的으로 아직 결정된 바는 없습니까?

○陳述人 金炳鎬 지금 研究中에 있습니다.

○李仁濟委員 研究中에 있고... 좋습니다. 그러면 우선 이것을 制限부터 풀어놓고 研究를 해가지고 해야되겠다 이런 말씀이세요.

申澈永 運營委員님께 제가 그것하고 관련해 가지고 한가지만 여쭙어 보겠습니다.

지금 이제 勞動者들이 어떤 政黨이나 候補를 選定해가지고 支持하는 行爲를 해야되겠다 이렇게 意見이 대체로 統一이 되고 있는데 지금 우리 政治現實을 보면 어떤 進步的인 階層의 利益을 代辯하는 進步的인 政黨은 없고 사실상 保守政黨이 併列해 있는 것 아니겠습니까?

그럴때 물론 勞動組合이 앞으로 많이 생겨가지고 스스로 自體利益을 代辯할 수 있는 政黨을 만들면 좋는데 그렇지않고 保守的인 성격의 政綱政策을 보아야 별로 차이도 없는데 이것을 놓고 勞動組合들이 支持宣言도 하고 勞動을 할수 있게 풀어놓으면 어떤 현상이 벌어질 것같습니까? 제가 볼때에는 이게 정말로 어떤 政黨을 선택해 가지고 勞動者階層의 利益을 代辯시킬려면 勞動者階層이 필요한 政黨이나 候補중 찾아가지고 돈을 대주어서 當選을 시켜놓아야만 그 사람이 정말로 그 政黨이 勞動者階層의 利益을 위해서 발벗고 뿔텐데 지금같은 상황에서든 내가 볼때에는 분명히 어떤 사태가 벌어지느냐 反對도 그렇고 그런 政黨들이 勞動組合을 서로 잡으려고 오히려 돈을 가지고 勞動組合으로 흘러보낼 가능성이 매우 많다 그래서 勞動組合이 오히려 政黨에 잡히는...

그러면 그 사람들이 어떻게 그렇게 해서 선택이 되었다 할때 과연 勞動者階層의 利益을 代辯하겠느냐 當選이 된다든지 執權을 했을때...

그것은 어떻게 보십니까?

○陳述人 申澈永 지금 당장에 政治活動에 대한 制限 이런 것이 없어져야된다 이런 말씀을 하는 것은 우선 전반적으로 보아서 勞動者들의 문제를 勞動者들 자신들이 合理的이고 가장 民主的으로 決定을 해나갈 수 있다고 하는 거듭되는 말씀입니다마는 그런 勞動者들

에 대한 믿음을 토대로 해서 根本的으로 말씀을 드리는 것입니다.

그리고 지금과같은 政治秩序下에서 特定政黨을 支持하는 活動이 되여지기보다는 特定 政治人을 支持하는 活動 정도로 黨에 관계없이 그렇게 되여질 가능성이 훨씬 많지않겠는나 지금 현실에서는... 이런 생각이 지금 들고요 長期的으로 보아서는 勞動者들이 분명하게 勞動者들의 利益을 代辯할 수 있는 그런 政黨이 만들어져나갈 그런 과정으로서의 政治活動의 自由라고 하는 부분이 되어야된다고 봅니다.

○李仁濟委員 알겠습니다.

그리고 한가지만 辛教授님한테 여쭙보겠습니다.

지금 辛教授님의 의견의 요지를 보면 소위 勞動組合 3條5號... 저는 이것이 무슨 勞動組合의 複數主義니 單數主義니 하는 개념 자체를 없는 것이아니나 그렇게 보고 教授님도 그렇게 보시는 것같은데 지금 教授님의 견해에 의하면 勞動組合法 3條5號에 違憲이라는 말씀이지요?

그러면 國會에서 違憲이라는 것을 알면서 소위 이 制限規定을 철폐하지 않고 立法을 할 수는 없는 것 아니겠습니까? 그래서 이것이 과연 꼭 違憲이라고만 보시는 것인지 제가 論爭을 하자는 것이 아닙니다. 그래서 제 견해를 말씀드리면 물론 저희 黨은 이것을 折衷的으로 해서 事業場 單位는 勞組를 한箇만 두는 立法政策을 취하고 그 다음에 上位勞組는 自由設立主義를 관철하는 改正案을 내놓았읍니다.

그런데 물론 憲法體系에서 보면 勤勞者의 自主的인 團結權은 37條인가요? 여러가지 이유로 제한할 수 있지만 本質的인 내용은 제한할 수 없다 이것이 맞긴 맞는데 勤勞者의 團結權은 다른 무슨 身體의 自由라든지 이런 自由權的 基本權하고는 달라가지고 처음부터 無限大의 權利였다가 國家와의 관계에서 점차적으로 제한돼 가는 그런 自由權이 아니고 이것은 처음에 없었던 權利인데 20世紀에 들어서서 社會가 資本主義가 여러가지 복잡해지고 모순이 생기니까 國家가 인정해주기 시작한 그런 權利인데 그러니까 없다가 점점 國家가 확대해가면서 넓혀주는 權利이기 때문에 이 團結權의 내용을 어떤 형식으로 規定해 나갈것이나 하는 것은 憲法 現實에 맞춰가지

고 政策的으로 결정되는 문제다. 이렇게 접근하고 싶고요.

따라서 한 事業場에서 勞動者들이 自主적으로 團結할 수 있는 權利의 내용을 과연 어떻게 결정을 해 줄 것이냐 제가 볼때는 우리나라에서는 아직도 使用者보다는 勞動者의 社會的인 권력이 훨씬 열세에 있다. 그러면 이 열세에 있는 勞動者들이 보다 效率的으로 단결을 해가지고 그 단결된 힘으로 使用者와 대항해서 조금이라도 더 권리를 찾아낼 수 있도록 해 주기 위해서 과연 한 事業場에서 勞動者들이 자기들 마음대로 자유롭게 단결할 수 있게 하느냐 아니면 하나로 제한을 해 놓고 모든 勞動者들이 자유롭게 가입할 수 있고 또 자유롭게 多數의 의사에 의해서 勞組의 執行部를 구성할 수 있도록 이렇게 政策的으로 조성을 해 주는 것이 實質的으로 勞動者들의 團結權을 보장해 주는 것이 아니겠느냐 그래서 이것을 어차피 지금 방금 말씀드렸듯이 勞動者의 團結權이란 처음부터 人間이 天賦的으로 가진 무한대의 자유에서 점차 제한되어 나가는 그런 權利가 아니고 國家가 처음부터 조성해서 勞動者들의 인간다운 삶을 위해서 보장하는 手段的인 權利이기 때문에 그것을 立法政策的의 문제로 볼 수 있는 것은 아닐까 그렇다면 違憲의 是非는 달리 생각할 수 있는 것이 아닌가 그런 가능성은 과연 없는 것인지? 왜냐하면 敎授님 말씀대로 하면 결론은 이미 나버린 것입니다. 우리가 違憲的인 立法을 할 수는 없는 것이 아니겠습니까?

○陳述人 辛仁幹 결론은 물론 저는 違憲이라고 보고 따라서 이 國會에서 3條5號를 改正하지 않아도 利害當事者가 憲法裁判所에 제소하면 문제를 해결할 수 있다고 보는 입장입니다.

그런데 문제는 本質的인 勞動三權에 대한 本質的 성격문제를 李委員님께서 제시했다고 생각을 하는데 勞動三權과 같은 이른바 生存權에 속하는 基本權도 오늘날에 와서는 國家政策이 만들어준 것 이렇게 이해하지 않는 방향으로서의 憲法解釋이 되고 있습니다.

물론 이제 天賦的인 人權이라고 하는 개념에서 이 自然權은 아닙니다만... 따라서 지금은 勞動三權같은 것을 憲法 本質的 이해를 어떻

게 하는가 하는 것은 20世紀的 自然法이다. 20世紀的 自然法의 요구다. 自然法의 부활의 논리에 의해서 요구되는 自然權이다. 이렇게 이해를 하고 있습니다. 그것이 바로 우리 憲法上的의 우리 憲法體系 자체에서 基本權에 대한 性格規定을 37條1項이라든지 또는 10條에서 전체적으로 우리 憲法上的의 基本權 전체를 自然權으로서 規定한 것으로 또 37條2項에서 말하는 여러가지 制限問題도 그것이 李委員님 말씀을 제가 제대로 이해했는지 모르지만 만일에 제식으로 이해한다면 委員님 말씀에 의하면 37條2項의 基本權制限의 한계논리는 이른바 自由權的 基本權에만 해당되고 生存權的 基本權에는 해당되지 아니하는 논리같이 이해되었을수 있지만 그렇지 않다고 생각합니다. 明文 그 자체가 말하고 있다시피 모든 基本權에 대한 제한은 國家安全保障 秩序維持 公共福利 그 목적 이외의 것으로 할 수 없다 라고 되어 있고 本質的 내용을 침해할 수 없다. 그렇다면 그러한 목적과 그러한 내용 그러한 방법 한계를 지킨 基本權 制限이 아니면 合憲성을 인정받을 수 없는 勞動關係法이 될 수 밖에 없는 것입니다.

그런 원리에 입각해서 볼 때 複數勞組를 법이 강제해도 문제고... 저는 분명히 말씀드리는 것은 그것입니다.

법이 만일에 3條5號에서 반드시 複數勞組하라 이것도 違憲이라고 보는 것입니다. 또는 지금 複數勞組를 금지하고 있는 法規定 이것도 違憲이다 뭐냐 이것은 自由權 團結權의 원리에 의해서 當事者 選擇하에 할 뿐이지 그리고 現實運動에서 單一勞組를 선호하느냐 어떻게 하느냐 또 運動의 원리상 어떤 것이 더 좋으냐 이것은 다른 문제라고요.

그래서 제가 아까 강조한 것이 法的 문제와 運動的 논리는 다르다. 法理와 運動論理는 상당한 차이가 있다는 것을 강조한 이유가 거기에 있습니다.

그 의미에서 가능하면 單一勞組가 좋다고 하는데 합의가 된다면 勞總과 다른 運動團의 차이가 없다고 생각합니다.

문제는 아주 분명한 원리를 눈으로 보여주는 것이 지금 바로 企業別 勞組에서 문제되고 있는 三星造船같은 것입니다. 自由的 團結權의 원리에 의해서 勞動組合의 規約은 어떻

게 만드느냐 누구를 組合員으로 할 것이냐 하는 것은 스스로 결정할 수 있습니다.

그래서 지금 三星造船같은데서는 열여덟명이 그 사람들 자기네만 組合員으로 하고 나머지는 가입도 안 시키는 편입니다. 그랬을 때 複數組合의 가능성이 있으면 그것까지 합쳐서 大多數의 勤勞者들이 어느 勞組에 들어감으로써 작은 勞組를 흡수할 수도 있게 되는 그런 가능성이 되어지기 때문에 그것을 現實적으로 반드시 第2勞組 複數勞組를 하라는 것이 아니라 그것이 없음으로 인해서 오히려 單一을 가능하게 한다. 紛爭을 없앨 수 있다. 이것뿐이기 때문에 거기서 특히 제가 강조하고자 하는 것은 마치 憲法 8條에서 얘기하고 있는 政黨의 複數制度하고 自由的 團結權에 있어서의 複數勞組 가능성하고는 전혀 質的으로 다른 논리다 이런 얘기입니다.

○李仁濟委員 알겠습니다. 저도 團結權의 보다 발전된 형태는 이런 制限이 없는 것이라는 것을 알고 있고 다만 과도적으로 아직 우리 使用者側의 실력하고 勤勞者 側의 실력이 균형을 이루지 못하고 있기 때문에 지금 과도적으로 이런 立法政策이 타당하지 않겠는가 이렇게 저희 黨은 생각해가지고 이런 것을 내 놓았습니다.

○盧武鉉委員 經總 黃專務님한테 물어보겠습니다.

勞組設立自由制限에 대한 3條5號 規定 말이지요. 우리가 立法에 관해서 고려함에 있어서는 어떤 조항이 생겨나게 된다. 歷史的 유래라든지 沿革 또 그것이 생겨서 현실적용 과정에서 변화해온 沿革이나 이런 것들이 상당히 참고가 된다고 보는데 3條5號가 혹시 世界的인 勞動法의 歷史에서 어떤 先例를 가지고 있는 것인지 또 어떻게 變化 發展해온 歷史를 알고 계시면 말씀해 주시면 고맙겠습니다.

○陳述人 黃正顯 제가 지식이 부족해서 變化發展에 관한 상세한 설명을 드릴 수가 없었고 이것은 우리나라의 產業發展過程에서 現實的인 필요에 의해서 만들어진 것입니다.

다만 여기서 아까 李仁濟委員님이 辛教授한테 違憲問題 가지고 두분이 얘기가 오갔는데 저는 그것이 李仁濟委員님과 같은 그런 憲法

上의 해석이 가능하다고 보고 있고 현재 우리나라 憲法學界의 通說도 그렇고...

○盧武鉉委員 저는 그저 外國의 立法例나 이런 것만 물었고 그 論理的 根據나 現實的 妥當性은 이미 여러번 설명해 주셨기 때문에... 그럼 結論적으로 이렇게 말씀하실 수 있겠지요?

여러가지 妥當性이 있겠지만 韓國의 狀況下에서 韓國의 特殊與件에 맞추기 위해서 80年代의 韓國에서 만들어가지고 이렇게 되었다. 이것이 韓國뿐이라는 말씀이시지요?

○陳述人 黃正顯 韓國뿐이다 이렇게 얘기하는 것은 제가 아까 말씀드린 것은 經濟發展 現實過程에서 만들어진 것이다.

○盧武鉉委員 그것이 바로 韓國의 現實에서 부득이 우리만 갖추고 있는 制度다 이런 말씀이시지요?

第三者 介入禁止條項은 어떻습니까? 勞總政治局長님께 여쭙볼까요? 外國에 이런 先例가 있는가 없는가만 答辯해 주시면 좋겠습니다.

○陳述人 金炳錫 저는 外國의 先例를 파악해 보거나 연구해 본 사실은 없습니다.

다만 現實적으로 現場에서 뛰다보니까 第三者 介入禁止條項이 일단은...

○盧武鉉委員 있다 없다 그것만 말씀해 주십시오. 여러가지 妥當性에 관한 문제는 귀가 따갑도록 했으니까요.

○陳述人 金炳錫 勞總의 입장은 當該事業場의 勤勞者 代表가 요청하는 경우에만 介入할 수 있도록 하는 것이 좋습니다.

○盧武鉉委員 勞總案도 잘 알고 있습니다. 제가 여쭙보는 것은 설명이 없는 부분에 조금만 여쭙보는거고 논쟁하고자 하는 뜻은 없습니다.

이제 論爭性 質問이 되겠는데요. 지금까지 勞組가 單一로 있었는데 오늘날 勤勞者의 지위가 너무 빈약하지 않습니까?

○陳述人 金炳錫 예. 지금까지 單一勞組가 계속이 됐는데 勤勞者는 勞動條件改善이 크게 안됐다 이런 말씀입니다.

이것은 勞動運動이 法的으로 制度的으로 制限을 받아왔기 때문에 크게 개선이 안된 것이지 어떤 다른 요인 勞組가 御用勞組가 되었기 때문에 꼭 勞動條件이 개선되거나 그러지는 않는 것으로 생각을 합니다. 그러면 우선

왜 우리나라 勞動運動이 그동안 억압되고 統制되었는가 그 요인 자체가 중요한 것이지 單一勞組가 유지되었기 때문에 勞動條件이 개선이 안되고 勤勞者 福祉가 증진이 안됐다고는 생각지 않습니다.

○盧武鉉委員 그러시면 지금까지 韓國勞動運動의 發展過程에서 오로지 法的 制約만이 오늘날 勞動運動을 아주 낮은 수준에 머물게 하는 요인이 됐을 뿐이고 勞總 스스로의 책임은 전혀 없으시다 이런 말씀이시겠네요.

○陳述人 金炳錫 꼭 그런 것은 아닙니다.

○盧武鉉委員 그 정도로 해듭시다.

○委員長 金令培 고맙습니다. 民主黨側은 配當時間에서 約 2分정도 남겨놓고 끝내 주셨습니다. 그야말로 훌륭하십니다.

다음에는 平民黨側 質問입니다. 質問해 주시기 바랍니다.

○李相洙委員 우선 經總의 黃專務님께 묻겠습니다. 單答式으로 묻겠습니다.

아까 黃專務님께서 勞動組合法 3條5號의 撤廢에 반대하는 이유로서 3條5號를 撤廢하면 바꿔 얘기하면 複數勞組의 禁止條項을 撤廢하면 企業에 複數勞組가 생겨서 團體交涉時에 많은 문제를 야기해서 심지어는 罷業의 가능성을 制度化한다. 이런 말씀을 하셨습니다. 그런데 만일에 企業에 複數勞組가 생겼다 하더라도 團體協約時의 문제점을 보완할 수 있는 어떤 制度 바꿔 얘기하면 唯一 團體의 交涉制度 같은 것을 補完적으로 규정한다면 經總은 複數勞組制를 허용할는지 한번 의견을 묻습니다.

○陳述人 黃正顯 그래서 그런 내용에 유사한 것이 美國이 그런 식이 되지 않겠느냐 이렇게 봐지는데요. 그렇게 하기 위해서는 상당히 우리 제도 자체가 또 바뀌어져야 한다고 생각하는데 뭐냐 하면 그것이 가능하게 한 것은 美國의 경우에 團體協約이 대개 3년에 한번씩 이루어지기 때문에 時間의 여유가 많아서 그 勞動組合이 여러개 생겼을 적에 거기에서 交涉를 할 수 있는 單位勞動組合을 選出하는 과정이 적용이 가능한데 우리나라의 경우에 每年 團體交涉를 할 경우에 그런 절차를 현실적으로 每年 할 수 있겠느냐 그것이 상당히 어렵다 그런 얘기입니다. 그래서 經營界에서 複數勞組에 대해서 자주 의견을

제기하는 것은 이것이 勤勞者의 어떤 權益을 증대시키고 이런 것이 經營에 압박을 준다는 것이 아니고 그것이 여러개 분립함으로 인해 가지고 현실적으로 勤勞條件을 유지 설정하는데 혼란을 가져오기 때문에 그것이 결과적으로 企業經營에 상당히 어려움을 준다 그래서 이 勞動組合을 設立할 수 있는 기능의 하나가 뭐냐하면 勤勞者 전체의 의견을 體系的으로 반영을 해줘서 그런 혼란같은 것을 예방한다는 의미가 있거든요. 그래서 勞動組合이 있으면 어느정도 전체 의견을 유효하게 代表할 수 있는 이런 體制를 만들어줘야 되겠다. 그런데 複數勞組를 할 적에는 그것이 곤란하다.

○李相洙委員 아니 그러니까 저희는 企業에 複數勞組가 존재하게 되고 그럴 때 團體交涉에 어려움이 있다고 하면 그런 어려움을 극복할 수 있는 制度的인 장치를 法속에 보완시킨다면 이 條文의 撤廢에 찬성하시느냐는 얘기입니다. 반대할 이유가 없죠?

○陳述人 黃正顯 그렇죠. 그것이 가능하다면...

○李相洙委員 그러면 저희들이 이렇게 이해하겠읍니다. 經總에서도 複數勞組가 생겼을 때 團體交涉時의 문제점만 해소할 수 있는 다른 補完的인 규정을 삽입한다면 3條5號의 撤廢를 찬성할 수도 있다 이렇게 이해할 수 있겠네요.

○陳述人 黃正顯 그런데 團體交涉만이 문제되는 게 아닙니다. 왜냐하면 團體交涉하기 까지에 그 어간에 일어나는 勞動組合間의 過當競爭 그 자체도 문제가 되기 때문에 그렇게 一義的으로 얘기하기는 곤란합니다.

○李相洙委員 좋습니다. 그러면 더이상 묻지 않겠습니다. 그런 점에 대해서는 그런 극복의 限界가 있는데요.

다음에 아까 勞使關係의 3原則중의 하나로서 勞使의 對等性을 주장했는데 그런 원칙은 經總이 지금 견지하고 있단 말씀이죠?

○陳述人 黃正顯 예. 그렇습니다. 그렇게 해야 되겠다는 얘기입니다. 그래야 自律的으로 된다 이런 얘기입니다.

○李相洙委員 좋습니다. 그렇다면 第三者 介入禁止條項이 솔직히 말씀드려서 현실적으로 勞使間의 對等性을 저해시키는 요소로서 바꿔 얘기하면 勤勞者들한테 불리한 요소로서 활용

했다고 생각되지 않습니까?

○陳述人 黃正顯 거기에 대해서 말씀드리겠는데요. 아까 申澈永陳述人께서 말씀 하시기에 李相洙委員長하고 盧武鉉委員長님께서 그것 때문에 피해를 입으셨다 이렇게 말씀하셨는데 그런 식으로 운영해서는 곤란하겠죠. 그런데 第三者 介入禁止條項을 撤廢하자는 것도 勞動組合이 그런 勞動活動을 하는데 있어서 필요한 知識을 援助 받는데 있어서 그것의 禁止行爲는 곤란하다 이런 얘기입니다. 그런데 저희는 그런 것은 금지해서는 안된다고 봅니다. 그런데 다만...

○李相洙委員 그러니까 제 얘기를 잘 들어 보세요. 原則적으로 經總에서도 勞使間의 對等性의 원칙을 선지하고 있다고 얘기했지 않습니까? 그런데 우선 制度的인 補完이전에 현실적으로 지금까지 이 조항이 勞動者들의 對等性 확보에 저해요인으로 작용한 것은 사실이죠?

○陳述人 黃正顯 그것은 그렇게 얘기할 수가 없죠. 物理적으로 해석해서 煽動한다든지 이런 것을 제한하는 것이지 그런 선의의 知識을 제공하는 것을 제한하는 것은 아니거든요. 그래서 지금 勞動組合側에서는 뭐냐하면 經營者들은 왜 그런 知識의 援助를 받는데 勤勞者는 왜 못하게 하느냐 지금 이런 論據아니에요. 그렇게 하면 안된다는 얘기입니다. 그것은 다 허용하자 이것입니다. 그래서 만약에 이 法 條文이 物理적으로 해석해서 선의의 활동까지를 제한한다면 그 의의를 例示的으로 명확히 해서 그런 선의의 支援活動을 하는 것을 방해하는 것은 排除시킬 수 있지 않느냐 그런 얘기입니다.

○李相洙委員 됐습니다. 다음에 勞總의 金局長님께 좀 물겠습니다.

複數勞組禁止條項이 撤廢되면 勞勞紛爭이 심해져 가지고 勞動組合의 활동이 오히려 弱化될 수가 있다. 이런 얘기를 했는데 本委員은 반대로 오히려 複數組合이 생김으로써 御用化된 組合에 자극을 줘서 御用된 勞動組合의 活性化를 기할 수도 있다.

그리고 전반적으로는 勞動組合의 활동이 강화되고 또 활발해 질 것이다. 이런 견해를 갖고 있는데 거기에 대해서 한번 얘기해 보시죠.

○陳述人 金炳錫 원래 勞動者는 使用者에 비해서 힘이 약한 것 아니겠습니까? 그런데 현재의 상황도 勞動者들이 힘이 약해가지고 法을 개선하자고 합니다.

複數勞組가 허용이 될 경우에 아까 어느 委員이 말씀하셨습니다마는 현재 강력하고도 民主的인 勞組가 있는데 이 勞組하고는 團體交涉이 도저히 어렵다 해서 그 강력한 勞組를 억제하기 위해서 또 하나의 勞組를 만들 수 있는 소지도 다분히 있는 것입니다. 다음에 勞動組合의 御用性問題에 대해서 말씀이 계셨습니다. 昨年 6·29이후에 제가 알기로도 제 주변에 소위 組合員의 소리를 勞動者의 소리를 제대로 代辯을 하지 못했다 해서 불러난 勞組幹部 勞組代表者가 많습니다. 이제 아까도 말씀드렸습니다마는 既存勞組도 과감한 體質을 개선하는데 많은 노력이 지금 수반되어 있습니다. 그래서 御用勞組問題의 극복은 現行 勞動組合法을 가지고도 勞動組合 자체를 規律하는 문제는 御用勞組 제거를 하는데 어느 정도는 그 기능이 발휘되고 있다고 생각이 됩니다.

그래서 아까부터 우리가 複數勞組問題에 가장 중점을 두고 있는 것은 지금 모든 부분이 자율과 개방이 이루어지면서 각계의 변화가 일어나고 있고 또 진행되고 있습니다. 이러한 입장에서 우리 勞動組合도 많은 부분에서 지금 單位事業場에서 부터 聯盟에서 經總에서 부터 自發的인 改革이 이루어지고 있는 이 단계에서 勞總을 둘로 나눈다거나 聯盟이 두개 세개로 나누어진다고 할 때에 우리가 현재 풀어야 될 懸案은 누가 運動을 주도하느냐가 문제가 아니라 그동안에 심각하게 불균형한 勞使關係를 청산하도록 만들어가고 그동안 企業에서 자행된 不當解雇나 不當勞動行爲를 근절시키는데는 오히려 지금 우리 勞動勢力은 團合해야 되고 團結해야 됩니다. 그래서 本 理論的으로는 自由設立主義라고 할지 이런 것을 저희들이 전혀 이해를 못하는 바는 아닙니다. 그러나 이러한 문제점은 개선돼가고 있고 발전돼가고 있으니까 在野의 모든 勞動勢力과 저희들이 理念問題 路線問題 앞으로 자주 대화를 해 나가서 部分的으로 해소해 나갈 그런 생각입니다.

○李相洙委員 좋은데요. 제가 勞總의 예를

들어서 미안한데 本委員이 보기에는 이렇습니다. 지금 勞總이 상당히 民主的으로 改革하려고 하는 움직임을 보이고 있지 않습니까? 그런데 그것이 全般的인 어떤 社會民主化와 함께 변하는 모습도 물론 있지마는 오히려 제가 보기에는 지금 複數의 어떤 勞組가 생기려고 하는 움직임이 있고 특히 上級團體의 그런 움직임이 있기 때문에 自救의 움직임으로써 다른 어떤 上級勞組에 대항해서 존립하기 위한 어떤 몸부림으로써 지금 자체 淨化가 이루어지고 있지 않느냐 하는 생각을 갖거든요. 그렇다면은 바로 지금 勞總을 통해서 우리는 勞組가 複數가 됐을 때 오는 어떤 이로운움을 갖가다 실제 피부로 느끼고 있습니다. 약간 실례되는 얘기같지만... 그래서 오히려 勞組가 하나 있어가지고 경직되고 獨裁化되는 것 보다는 차라리 건전한 勞組가 두개정도 있어서 서로 견제하면서 발전 할 수 있지는 않을까요?

○陳述人 金炳鎬 문제는 그 論理에 저는 우선 勞使問題는 현실문제이고 事業場에서 일어나는 문제입니다. 그러면 勞動組合은 하나의 資本을 가진 企業主와 대항을 하는데 두개의 勞組가 누가 더 열심히 勞動者를 위해서 일을 할 것이냐 하는 순수한 理想主義的인 측면만 그대로 현실이 받아들일 수 있다고 하면 얼마나 좋겠습니까? 그런데 지금까지 委員님들이 꼭 보셨지마는 부당 勞動行爲 부당 解雇... 지금 우리 企業主들은 近代的인 勞使關係를 맺으려고 하는 의지가 아직도 빈약합니다. 이러한 차체에 勞動組合이 두개 세개 있으며는 오히려 企業主한테 이용당할 소지가 너무나 많은 것입니다. 또 아까도 잠시 언급을 했습니다마는 아까 우리 申澈永陳述人께서도 말씀이 계셨습니다. 목적은 勞動者는 하나로 가야 된다. 團結해야 된다고 그랬습니다. 그러면 두세개로 나누어져 가지고 다시 통합되는 과정을 가느니 지금까지 試行錯誤가 났던 것 모순점 이것을 대화를 통해서 서로 풀어가고 또 가능하다고 하면 連帶를 해서 새로운 모습으로 가 줄 수 있도록 서로 격려하고 북돋아 주어야지 꼭 이 차체에 勞動勢力이 반분이 되고 분열이 되어서야 되겠습니까?

○李相洙委員 좋습니다. 앞으로 質問에 대해

서는 가능하면 간결하게 얘기해 주세요. 勞總의 全般的인 시각을 물어보고 싶은데 지금 현재 이 社會一角 특히 企業家들은 마치 3條5號가 철폐되면 企業의 건전한 발전이 완전히 무너지고 저해되는 것처럼 아주 지나치게 과잉반응을 보이고 그 과잉되게 위기의식에 쌓여 있는 부분이 있습니다. 아까 金局長께서 3條5號가 만일에 철폐되면 產業會社를 뒤 흔들게 되고 엄청난 위험이 올 것이다 하는 얘기를 했어요. 그러면 도대체 그런 판단의 근거는 어디에서 나오는 것입니까?

○陳述人 金炳鎬 그것은 現實的인 것을 바탕을 두고 이야기를 합니다. 저희들이 어제 露室體育館에서 전국의 勞動組合代表者가 1萬餘名이 넘게 참석을 했습니다. 했는데 저희들이 平和的인 방법으로 우리의 의지를 관철시켜서 쟁기대회를 하는데 그 자리에 와서도 서로 다른 견해를 가지고 大會場을 혼란에 빠뜨리게 되는 그 경우를 놓고 볼 때 이것이 완전히 法的으로 두개가 된다고 하는 과정에서는 각 事業場에서 勞動組合員끼리 또는 같은 勤勞者들끼리 싸움이 시작이 됩니다. 그렇게 되면 이것이 어느 특정지역이 아니고 全國의 產業現場에서 이러한 문제가 심화됐을 때 진정 우리들이 바라고 원하는 방향으로 勞使關係가 발전되어 가느냐 다시한번 우리는 또 過渡期를 거쳐야 됩니다. 그런 면에서 그러한 우려에서 제가 말씀을 드린 것이고 아까 제가 말씀드린 것중에 사과 말씀 올려야 되겠습니다. 速記錄에서 빼주십시오. 아까 複數問題는 勞動組合團體에만 국한되는 것이 아니고 모든 社會 一般的인 모든 組織에 관한 狀況에서 國會問題를 얘기했는데 그 말은 취소하겠습니다.

○委員長 金令培 그 문제는 취소를 받아들이겠습니다.

○李海瓊委員 李相洙委員 質問에 이어서 몇가지 보충해서 여쭙어 보겠습니다.

지금 방금 國會關係 비유는 적합하지 않으셨다고 速記錄에서 삭제를 요청하셨으니까 제가 간단히 정리하겠습니다. 勞動組合이라든지 勞總이라는 것은 하나의 社會團體이고 社會團體로서의 활동이고 國會는 立法機關입니다. 立法을 하는 機關이 두개 이상이 생기면 그것은 두개의 國家가 되는 것이고 社會團體는

한 國家內에서 한 國會가 정한 法律內에서 활동하는 團體가 두개 생기느냐 세개 생기느냐 하는 얘기가기 때문에 그것은 적합하지 않으셨던 비유인 것 같습니다. 말씀하시는 과정에서 무심코 나오신 것 같기 때문에... 이런 것을 하나 물어보지요. 앞에 政治活動 얘기를 하셨는데 勞總이 勤勞者 입장 勞總의 입장에서 만든 政治人이나 政黨에 대해서 지지활동을 하신다 이렇게 말씀을 하셨지요. 그런데 지금 얼마전에 言論勞聯이라고 새로 생겼지요. 또 事務金融勞聯도 새로 생겼지요. 또 근자에 들면 무슨 政府傘下關係研究所 專門研究人들 勞動組合도 勞聯 형식으로 발전할 움직임이 있는 것 같은데 이렇게 社會가 자꾸 분화가 되면서 기존의 勞總에 가입하지 않는 勞聯들이 지금 몇개 생기고 있습니다. 今年 들어서 또 生産科에서도 이 기존의 化學이니 金屬이니 이런 분야와는 달리 혹은 그 속에서 분화되는 새로운 勞聯들이 또 생겨날 수가 있을 것입니다. 이런 勞聯들이 생겨나서 勞總과의 입장을 달리 할 경우 勞總의 政治的인 입장이라든가 아니면 勞總의 다른 一般的인 입장과 입장을 달리하는 이런 勞聯이 생겨날 경우 이 사람들의 政治活動이라든가 聯盟의 결성할 수 있는 권리같은 것은 어떻게 보장해 줄 수 있다고 생각을 합니까?

○陳述人 金炳錫 지금 우리 勞總傘下에 加盟하지 않은 勞聯이 소위 言論勞聯 事務金融勞聯 기타 研究所 聯合傘下의 研究所도 勞聯이 있습니다. 이들 勞聯과는 가급적 勞總이 현행 제도는 韓國勞總을 중심으로 해서 모든 聯盟體制 單位勞動組合體制 이런 運動體制가 돼 있으니까 일단은 저희들이 가입을 하도록 설득을 하고 있고...

○李海環委員 제가 묻는 것은 가입을 하지 않을 때 가령 이런 것입니다.

事務金融勞聯 같으면 지난번에 勞總에서 認准을 해주지 않았다고 그래서 勞動部에서 設立申告를 계속 返戻시켰던 그런 사례가 있어서 當 委員會에서도 큰 문제가 됐었습니다. 나중에 다행히 設立申告가 나갔읍니다마는 이렇게 設立申告過程에서의 문제점이라든가 아니면 勞總이 政治活動을 해나갈 경우에는 그 政治活動과의 다른 시각과 다른 政治的인 입장을 갖고 있는 勞聯들이 생겨날 수가 있습니다.

이런 경우에는 勞總에 加入이 基本的으로 서로 政治的인 입장이 다르니까 안될 것 아닙니까?

그런 경우에 勞聯들의 聯盟體같은 것이 활동할 수 있는 法律的인 장치는 어떻게 해 줄 수 있겠느냐 그 點에 관해서 여쭙어 본 것입니다.

○陳述人 金炳錫 사실 勞總傘下의 各 勞聯이 政治的인 立場을 달리하고 있을 때 과연 이것을 어떻게 대처할 것이냐...

○李海環委員 勞總傘下에 입장이 다른 것이 아니고 勞總의 立場과 勞總에 加入하지 않는 聯盟의 立場이 서로 다를때 加入하지 않는 聯盟들 그 사람들의 聯盟體를 勞聯의 聯盟體를 어떻게 法律的으로 勞總과 같은 형태로 보장해 줄 수 있겠느냐 그런 얘기입니다.

○陳述人 金炳錫 저희들이 현재 입장에서는 勞總에 加入을 하고 있는 團體에서 어떤 勞總의 政治的인 統一이 이루어졌을 때는 組織 團結의 原則에 의해서 따라가 주는 것이 원칙입니다.

단 이 3個 勞聯이 政治的인 立場이 다르다고 그래서 저희 勞總이 어떤 代案은 없는 것입니다.

○李海環委員 勞總에서 보장해 준다는 것이 아니고 지금 여기는 勞動法을 改正하려는 公聽會場所입니다.

勞總에 加入하지 않는 勞聯에 대해서 保障해 줄 수 없는 것이지요?

法律的인 次元에서 지금 얘기하는 것입니다. 法律 制度的인 次元에서 勞總에 加入하지 않는 勞聯들이 앞으로도 여러 個가 생겨날 전망이 큰데 지금 20個가 있지 않습니까?

현재 3個가 움직여가고 있고 앞으로도 本 委員이 보기에는 社會가 分化가 되기 때문에 이런 聯盟들이 많이 생겨날 가능성이 있습니다.

그렇게 될 경우 勞總의 立場과 다른 立場을 갖고 있는 勞聯들의 結束體가 하나 생겨날 가능성이 있는데 그 사람들에 대한 法律的인 保障은 어떻게 해주느냐 하는 것입니다.

○陳述人 金炳錫 현재 勞動組合法을 보려는 聯盟의 設立은 할 수 있도록 되어 있습니다.

또 組織이 중복되지 않는 이상 聯盟은 設立이 될 수 있으니까 現行法이 새로운 聯盟의 탄생을 제한하는 것은 아닙니다.

그런 의미에서 아마 委員님이 質問하는 내용은 이해를 해야 될 것 같습니다.

○李海瓊委員 그런 말씀이라면 결국 현재의 勞總이 아닌 다른 勞聯들이 하나의 聯盟을 만드는 것은 상관없다. 그런 말씀이신가요?

말하자면 第2의 勞總 이름은 勞總이 아니라더라도 勞總에 버금가는 새로운 형태의 勞聯을 묶어서 하나의 勞總과 유사한 그런 組織體를 만들어도 관계없다는 얘기입니까?

○陳述人 金炳鎬 그것은 절대 反對입니다.

○李海瓊委員 다시 한번 정리를 해드리겠습니다.

지금 韓國勞總傘下에 약 20個의 產別이 있습니다. 그런데 韓國勞總에 加入하지 않는 產別이 지금 3個가 있습니다. 그러면 그 3個에다가 다른 또 產別이 더 생겨나 가지고 5個가 됐다고 합시다.

그런데 이 5個가 勞總의 活動方向이라든지 政策立場과 다르기 때문에 勞總에 加入을 하지 않고 자기들은 별도의 獨自인 活動을 하고 싶다 그것입니다. 그럴 경우 이 사람들이 활동할 수 있는 法律的인 장치를 國會에서는 만들어 줘야 될 것 아닙니까?

第2勞總 형태를 결성할 수 있도록 해주든가 아니면 별도 형태로 할 수 있는 法律的인 장치를 해줘야 될텐데 그것을 어떻게 해 줄 수 있느냐 그것입니다.

○陳述人 金炳鎬 지금 저희 勞總에서는 組織對象이 중복되지 않는 한 어떠한 聯盟도 法的인 활동을 할 수 있도록 현재 보장을 하고 있습니다.

○李海瓊委員 바로 勞總立場이 그렇기 때문에 이런 사람들이 이런 勞聯들은 既存의 勞總과 組織對象이 중복되지 않는데 그러면 이 사람들이 별도의 하나의 자기들 마음대로의 勞總을 만들 수 있는 것 아닙니까? 產別聯盟을 만들 수 있는 것 아닙니까?

그러니까 지금 현재의 勞總과 같은 產別聯盟이 존재하고 또 이런 별도의 產別聯盟이 존재할 수 있다 그런 얘기입니까?

○陳述人 金炳鎬 아닙니다.

現行 勞動組合法이 既存 聯盟과의 組織對象이 중복되지 아니하면 새로운 聯盟은 만들 수가 있습니다. 現行 制度下에서도...

그러한 聯盟體들이 勞總과 立場을 달리한

聯盟體들이 또 하나의 第2의 勞總을 만든다고 할때에 그래서 複數勞組가 허용이 되며는 第2의 勞動團體가 생기게 되며는 전반적으로 韓國勞動運動을 주도하는 세력이 兩分되기 때문에 그것이 분열되는 현상을 초래하기 때문에 넓게는 複數勞組 全般的인 것을 反對하는 것입니다.

○李海瓊委員 그러면 具體的으로 묻지요.

뭐냐 하시는 지난 해에 勞總이 4·13支持 聲明을 냈지 않습니까? 그런데 改憲을 해야 되겠다 라는 聯盟들이 있을 수 있습니다.

그리고 그것이 勞總傘下가 아닌 聯盟들이 勞總에서는 護憲을 주장하는데 다른 聯盟들은 改憲을 하겠다고 주장할 적에는 이 사람들의 政治活動도 보장을 해줘야 될 것 아닙니까?

○陳述人 金炳鎬 지금 李委員님께서 말씀하신 지난번 4·13措置를 勞總이하 產別聯盟에서...

○李海瓊委員 잘 했다 못 했다 그런 얘기가 아닙니다.

한 가지 具體的인 事例를 들어서 얘기하면 護憲措置를 좋게도 보고 나쁘게 볼 수도 있습니다.

그러나 勞總에서는 護憲措置를 주장했고 勞總에 加入하지 않은 별도의 聯盟에서는 改憲을 주장할 적에 이 둘의 활동을 다 보장을 해줘야 된다는 것입니다.

그것을 어떻게 따라 갈 것이냐는 國民이 선택할 문제고... 이렇게 改憲을 주장하는 사람들을 勞總에 조직이 중복되지 않는 사람들로 구성된 聯盟을 필요로 한다며는 이 사람들의 產別聯盟도 결성을 해줘야 할 시기가 오고 있다. 그런 얘기입니다.

그리고 또 하나 제가 한가지 더 말씀드릴 것은 그렇게 해서 이 聯盟에서는 改憲을 주장하고 勞總에서는 護憲을 주장하는데 勞總에 있던 聯盟中에 한 勞聯이 우리는 改憲을 주장하는 것이 옳겠다 하면 勞總에서 탈퇴해가고 새로운 聯盟에 가서 改憲을 주장할 수 있는 사람과 합류할 수 있는 것 아닙니까?

○陳述人 金炳鎬 제가 알기로는 政治的인 문제하고 결부해서 말씀을 하고 계시기 때문에 예를 들어서 4·13支持가 잘 됐느냐 잘못됐느냐 하는 문제도 벌써 政治的인 문제입니다.

勞使問題는 特定勞使問題에 국한돼서 얘기가 되야만이 理論의 展開도 필요한 것이고 문제

를 풀어가는 흐름이 되는 것입니다.

그 點에 대해서는 매우 중...

○委員長 金令培 論爭性を 피하는 것이 좋겠습니다.

○李相洙委員 계속 제가 質問하겠습니다.

人間的 자신의 특수한 어떤 경험을 一般化시키려고 하는 그런 경향이 있습니다.

그래서 지금 金局長님은 현장에서 일을 하셨으니까 자신의 경험을 상당히 普遍化시키려고 하는데 다시 묻습니다.

3條5號을 철폐했을때 약간의 어떤 마찰은 있을 것으로 豫見합니다. 그것은 보다 나은 制度를 수용하기 위해서 불가피한 마찰입니다.

그런데 굳이 勞總에서 3條5가 철폐되며는 産業社會를 완전히 뒤흔들 정도로 엄청난 위험이 온다는 판단을 했다고 하는데 그 判斷의 근거가 있습니까?

○陳述人 金炳錫 제가 아까 全般的인 勞總의 勞働法改正에 대한 基調를 말씀드리면서 그런 표현보다도 아까 점심시간중에 私的인 자리에서 말씀드린 것으로 기억이 됩시다라는 실질적으로 産業現場 勞働現場에 가보신 사람들은 느낍니다.

그 勞働者들이 둘로 나누어지거나 분열이 됐을 때 統一된 交渉力을 갖추지 못함으로 인해서 이것이 어느 한 特定事業場이 아니고 全國에 있는 事業場에서 그러한 일들이 동시에 일어난다고 봤을 때는 사실 우리 産業社會의 基本的인 內容에 커다란 변화가 올 수 있는 충분한 이유가 있는 것입니다.

○李相洙委員 그러니까 변화가 올 수 있다는 취지이지 뒤흔들 정도로 커다란 위험이 있지 않다는 취지인가요?

○陳述人 金炳錫 상당한 문제점이 수반된다고 저는 얘기할 수 있습니다.

○李相洙委員 아까 얘기할 때 마치 複數勞組 許容을 반대하는 勞働者들이 전체 勞働者의 90% 이상이라고 얘기했는데 그것은 무엇을 근거로 하신 말씀인가요?

調査를 근거로 한 것입니까?

○陳述人 金炳錫 제가 말씀 올리겠습니다.

現行 지금 韓國勞總 또 各 20個 產別聯盟과 그 聯盟傘下의 數千個의 單位勞働組合 代表者들은 직접 간접으로 저희들에게 組織의 意思를 충분히 전달하고 또 勞總의 方針을

傘下組織에 전달할 수 있는 그런 組織的 體制가 완벽하게 갖추어져 있습니다.

그런데 지금 現行 소위 韓國勞總을 중심으로 해서 가입된 單位勞働組合의 代表者들의 뜻이 各市·道 單位 또 各 產別聯盟의 市·道の 單位勞働組合들의 代表者의 의견들이 저희들 이번 全國大會나 또 地域의 地域協議會 代議員大會의 어떤 결과를 놓고 충분히 예견할 수 있는 사항입니다.

○李相洙委員 그렇다면 勞働者라는 개념하고 勞働組合의 代表하고는 별개인데 지금 말씀하신 것은 勞働組合의 代表들은 90% 이상이 複數勞組禁止撤廢를 반대하고 있다 이 뜻인가요?

정확히 말씀하시면... 그런데 勞働組合의 代表들은 자신의 既得權을 옹호하려고 하는 그런 사람들입니다.

그런데도 全體 勞働者의 의사를 그렇게 한번 측정해 보신 일이 있나요?

이 중요한 문제에 관해서 勞總이...

○陳述人 金炳錫 지금 현재 單位勞働組合의 組織代表者들은 매일 현장에서 현장에 있는 勤勞者들과 대화를 하고 있습니다.

대화를 하고 있고 그들의 의사를 組合活動에 반영시키기 위해서 많은 대화가 있기 때문에 그 現場의 勤勞者들의 의견도 상당한 그런 방향으로 가고 있다는 것을 저희들은 알 수가 있습니다.

○李相洙委員 그렇게 명확히 答辯할 수 있습니까?

○陳述人 金炳錫 저희들이 現行 勞働組合活動을 통한 과정속에서 인식할 수 있는 내용입니다.

○李相洙委員 그리고 시간이 없지만 꼭 이것은 물어보고 싶은데 오늘 勞總에서 第三者 介入禁止條項의 삭제는 반대하지 않는 줄 알았는데 의외로 반대하고 나왔습니다.

상당히 충격적인데 우선 이 내용을 보니까 當該 勞働組合의 요청이 있는 경우는 第三者가 아니고 요청없이 하는 경우만 第三者로 보자 이 趣旨인데 그러면 一般的으로 실제 勞働運動했다니까 여쭙어 보겠는데 勞働組合의 요청없이 전혀 자기가 自發的으로 와가지고 勞使紛糾에 介入했을 때 우선 그 介入의 效力이 있던가요?

○陳述人 金炳錫 예. 거기에 대해서 具體的인 실례를 하나 말씀드리겠습니다.

저희 地域의 某 事業場입니다.

그 事業場에 勞使紛糾가 일어나서 제가 그 事業場에 들어 갔는데 처음에 勞使間의 쟁점이 團體協約締結이었고 두번째는 勞動條件의 부수적인 사항이 많이 있었습니다.

문제는 籠城기간동안에 賃金を 勞動組合에서 달라고 했던 사항이고 또 밤을 세웠다고 그래 가지고 그런 과정에서 제가 직접 介入했을 때는 농성기간 동안에 賃金도 100% 철야 농성을 했다고 해서 철야농성 수당도 30% 또 作業條件도 완전한 보장을 이루어 가지고 완전히 勞使合意가 이루어졌는데 그 내용이 다음날 반복이 되었습니다.

그렇게 유리한 조건으로 분쟁을 해결하고 조정을 했는데도 다른데서 와서 介入을 했기 때문에 그 조항이 깨졌습니다.

그 결과로 타결된 것은 67日間의 농성기간 동안의 賃金 전혀 받지도 못 하고 生計費補助다 해가지고 60%만 받고 그런 의미에서...

○李相洙委員 그것은 알겠는데 제가 묻는 것은 그것이 아니고 지금 현재 勞總에서 第三者라고 규정할 때 그 경우는 勞動組合의 요청없이 一方的으로 와가지고 개입한 경우에만 국한한 것 아닙니까?

제가 묻는 것은 실제 現場에서 一方的으로 와 가지고 개입할 경우가 있는냐는 말입니다.

실제로 그런 경우가 있습니까?

○陳述人 金炳錫 紛糾事例가 없는데도 불구하고 紛糾事例와 利益紛爭이 없는데도 불구하고 第三者들이 와서 개입한 사례를 본 일이 있느냐 그것입니까?

○李相洙委員 勞使紛糾가 생겼을 때라도 하여튼 第三者가 勞動組合의 援助要請없이 一方的으로 와서 개입한 경우를 보았느냐는 말입니다.

○陳述人 金炳錫 그것은 勞使紛糾를 조장한 사례는 충분히 있었습니다.

○李相洙委員 충분히 있다고만 抽象的으로 하지 말고 실제로 公述人께서 얘기를 많이 했는데 실제 勞動組合活動을 하시면서 그런 예를 具體化시켜서 얘기할 수 있습니까?

○陳述人 金炳錫 그런 사례를 제가 많이 보

아 왔습니다. 많이 보아 왔는데 어느 특정 事業場을 밝힐 수도 없는 문제고 特定人 問題를 거론할 수도 없는 문제이기 때문에 이 정도 答辯하도록 하겠습니다.

○李相洙委員 本委員이 알기로는 本委員의 良心을 걸고 말씀드리는데 勞動組合의 요청없이 一方的으로 가 가지고 그 紛糾에 끼어들 수도 없고 끼어 들어도 영향력을 행사할 수가 없습니다.

그래서 제가 부탁드리고 싶은 것은 勞總에서 第三者를 규정할 때 요청없이 온 경우만을 규제하기 위한 것이라면 차라리 깨끗히 第三者撤廢에 찬동하기 바란다는 취지입니다.

거의 없는 경우 아주 예외적인 경우에 대해서 굳이 규제하기 위해서 法을 둘 필요가 무엇이 있습니까?

○陳述人 金炳錫 그런데 第三者 介入禁止規定을 완전히 풀어 놓으면 勞使當事者 利害當事者의 문제가 되는 것이 아니고 第3의 모든 當事者하고 利害가 성립이 되는 것입니다.

그렇게 생각을 해 보시는 것이 더 상당하느리에 접근할 것으로 알고 있습니다.

○李相洙委員 좋습니다. 내가 좀 충격적이기 때문에 또 하나 더 물었는데 여기에 이렇게 인쇄가 되어 있어요.

勞動組合에 대한 이해나 경험이 부족한 學生 牧師 在野人 심지어는 政治人까지도 勞動組合의 조직과 운영에 깊이 개입하여 勤勞者의 利益에 反하는 부정적인 사례를 야기시켰다. 이렇게 되어 있는데 실제로 學生이나 牧師 在野政治人 이런 사람들이 勤勞者의 利益에 反하는 그런 개입을 한 사례가 있다고 생각하십니까?

○陳述人 金炳錫 紛糾現場에는 분명히 勞使間에 利益紛爭이 일어나는 것입니다.

그러면 그 利益紛爭이 났을 때 어떻게 하면 勤勞者에게 유리하게 결론이 나지도록 介入을 해서 풀어 주느냐가 가장 중요한 것입니다.

일단은 勤勞者한테 빵이 필요하고 보다 좋은 作業條件이 필요하기 때문에...

그러나 第三者들이 와 가지고 그 當該事業場의 어떤 專門的인 知識이나 이해없이 紛爭內容이나 모든 사항을 정확하게 파악하지 않은 상태에서 개입한 사례는 많이 있었습니다.

○李相洙委員 그러니까 使用者의 利益에 反하는 활동을 했을가는 모르겠어요.

그렇지만 勤勞者의 利益에 反하는 일을 한 경우는 나는 못 보았다고 생각합니다.

그런데 勤勞者의 利益을 위하는 勞總이 이런 斷定的인 표현을 쓸 수 있느냐에 대해서 약간 저는 문제가 있다는 취지입니다.

이상입니다.

○陳述人 金炳鎬 勤勞者를 위한 勞動者를 위한 개입은 저도 절대 반대할 이유도 없고 그럴 생각도 없습니다.

다만 그러한 美名下에 오히려 勞動者들에게 不利益이 가고 손해 가는 경우를 저는 왕왕 보아 왔던 그것도 숨길 수가 없는 사실입니다.

○韓光玉委員 시간이 많이 된 것같아서 간단히 한 두가지만 말씀드려야 되겠습니다.

平民黨 李相洙委員 또 李海瓚委員 他黨의 여러 委員들께서 좋은 말씀 하셨는데 정리를 할 것 같으면 다른 公述人도 마찬가지로 말씀을 하셨지만 複數勞組의 許容問題 또는 政治活動의 許容問題 또는 第三者禁止條項廢止問題 또 一般公務員들에 대한 勞動3權保障 이 중에서 複數勞組問題를 빼놓고는 나머지 문제는 거의 견해가 같은 것으로 알고 있습니다.

그런데 우리 平民黨에서는 企業別勞組부터 全般的으로 複數勞組는 許容되어야 된다는 입장 때문에 지금 저희 平民黨 두 委員님들께서 시간이 너무 짧기 때문에 다 말씀을 못 드렸음다마는 강조에 강조를 했습니다. 그러나 이 짧은 시간에 公述人들로부터 우리가 흡족한 대답을 또한 討論을 하지 못한 것은 못내 아쉽게 생각하면서 한 두가지 여기서 마음에 짚고 넘어가야 되겠다는 부분에 대해서 韓國勞動研究院의 朴炬求博士님께 말씀을 드려야 되겠습니다.

비교적 먼저 말씀을 드려 들 것은 우리 韓國勞動研究院의 朴博士님께서 論理를 저 나름대로 집어 보았습니다. 그런데 대부분이 상당히 공정하게 論理를 전개하셨다고 말씀을 드리고 흡족하게 생각합니다. 단지 複數勞組를 실시하는데 있어서 40「페이지」를 보면 “勞組認定을 위한 投票過程에서의 절차가 오히려 지금보다 勞動者側에 불리하게 될 수 있다는 문제등 制度導入에 따르는 문제가 매

우 복잡하여 制度導入 자체가 많은 紛爭을 수반할 가능성이 큼 따라서 企業單位에서 複數勞組 문제는 보다 具體的인 交涉權에 대한 法的 節次에 관한 論議와 준비가 없이는 어렵다고 생각됨” 이 분야인데 그전까지는 저희 平民黨에서 주장하는 複數勞組案과 거의 같다고 생각합니다.

그런데 문제는 企業別 複數勞組는 許容했을 적에 또는 여러가지 복잡한 문제 紛爭을 수반할 可能性이 있다고 표현을 했는데 여기에 대해서 조금 더 설명을 해주셨으면 좋겠습니다. 어떤 근거에서 이런 말씀을 하셨는지?

○陳述人 朴炬求 간단히 말씀드리겠습니다.

제가 말씀드린 바와 같이 지금 3條5號가 廢止되고 複數勞組의 設立 可能性이 생길 때에는 法的으로 交涉權을 어떤 勞動組合이 가질 것인가에 대한 制度的인 장치가 필요하다는 것이 제 생각입니다.

그런데 일반적으로 가장 代表的으로 論議되는 交涉權 附與制度가 소위 美國의 唯一團體 交涉制度라고 하겠습니다.

그런데 그 唯一團體 交涉制度에 관련되어서 그 制度가 구성하는 그런 내용은 첫째로 소위 適正交涉單位라고 하는 것이 있습니다. 영어로 「어 프로핏 바제닝 유니트」라고 하는 것입니다. 그것을 일단 정하고 그리고 그 내에서 예를 들어서 그 單位勞動組合이 그것 勞動組合單位라고 말씀드려도 되겠습니다. 交涉單位에서 그 單位가 勞動組合을 대표될 것인가 아닌가 하는 것을 投票를 하고 또는 交涉單位가 自動車勞聯 UAW에 의해서 대표될 것인가 또는 「팀스터」에 의해서 대표될 것인가 하는 것도 投票로 정하게 됩니다.

그런데 그 投票의 방법이 過半數입니다. 그래서 예를 들어서 우리나라에서 어떤 單位組合에서 交涉權與否에 있어서 50% 이상의 贊成이 있을 때 그 單位가 또는 그 勞動組合이 交涉權을 갖는다 하면 이것은 전에 우리나라 勞動組合法 改正前에 30人 또는 5分の 1 이런 식으로 法이 되어 있던 상태에서 소위 최소한도를 둔다 해가지고 그것이 굉장히 많은 논란이 있었습니다.

그런데 이것이 2分の 1로 될 때는 團體交涉에 附與의 과정에서 그것이 選舉에 의해 2分の 1로 될 때는 이것은 어떤 하나의 최

저 상한을 두 制度가 됨으로써 이런 면에서 볼 때 勞動組合에 불리한 立法 불리한 制度라고도 보여지지 않겠는가 하는 생각입니다. 그래서 이 말씀을 드린 것입니다.

○韓光玉委員 그것은 바꾸어 말하면 지금 複數勞組를 反對하는 분들의 주장 속에 한가지 論理는 각 企業體마다 複數勞組가 許容되었을 적에 오는 혼란 또 代表性 문제 이런 여러 가지를 지적을 하는데 소위 美國에서 하고있는 NLRB같은 制度가 오히려 그와 같은 代表性의 인정 문제라든지 또 여러가지 혼란을 정리해 줄 수 있는 그런 역할을 함으로써 그 杞憂를 그러한 우려를 제거시킬 수 있는 그런 補完的인 장치가 되지 않는가 하는 견해에 대해서 어떻게 생각하십니까?

○陳述人 朴燾求 그 NLRB라는 것이 적정한 交渉單位라는 것이 무엇인가?

예를 들어서 한 新聞社에서 交渉單位를 여러 가지로 나눌 수 있습니다. 交渉單位를 결정하는 것은 제가 알기로는 소위 利害關聯者의 집단 「컴뮤니티 오브 인터레스트」라는 의미에서 이해가 같은 勤勞者 集團들을 모은다 이것입니다. 그래서 新聞社의 記者들이 하나의 交渉單位가 되고 工務局 사람들이 하나의 交渉單位가 되고 販賣職員들이 하나의 交渉單位가 되고 할 수가 있을 것입니다. 그리고 NLRB에서 적정한 交渉單位가 무엇인가를 판정을 내줍니다. 그리고 그 다음에 NLRB가 들어와서 選舉를 관리를 합니다. 그 두가지가 NLRB가 하는 것인데 우리나라에도 예를 들어서 그런 複數勞組가 許容이 될 때에는 이런 制度的 장치를 통해서 어떤 交渉單位로 갈 것이냐 예를 들어서 한 事業場內에 複數勞組가 있을 때에 交渉權에 대한 인정 절차가 어떻게 될 것이냐 하는 것을 정해야 勞使關係에 예상되는 혼란을 막을 수 있지 않을까 하는 것이 제 생각입니다.

○韓光玉委員 그렇다면 예를 들어서 交渉權에 대한 制限規定을 둔다고 할 적에는 複數勞組를 企業別로 수용 할 수있지 않겠는가 그런 論理로 導出し킬 수는 없을까요?

○陳述人 朴燾求 제가 말씀드리는 것이 交渉權에 대한 具體的인 절차를 갖는다면 그래서 交渉權에 대해서 적어도 論爭이 없게 철저히 막는다면 그렇다면 複數勞組의 可能性도 충분

하다 그런 말씀입니다. 企業內에서 예를 들어서 어떤 新聞社가 몇개의 職種으로 複數的인 勞組를 가질 수도 있을 것입니다.

○韓光玉委員 그러나 우리가 선택하는 것은 勤勞者가 선택을 하는 것인데...

좋습니다. 本委員 생각으로는 우리가 이제까지 너무 획일적 思考方式에 젖어 있었기 때문에 갑자기 사고의 발상을 바꾸려고 하는 것은 상당히 진통을 겪게 되고 또 한가지는 既存勢力들의 既得權 고수때문에 여러가지 이 유가 거기에서 제지가 되어서 매우 어렵지 않겠는가 그래서 소위 이것도 轉換期的 高동이 아닌가 이렇게 생각하면서 本委員은 이상으로 質疑를 마치고 싶습니다.

○李相洙委員 지금 經總하고 勞動部의 경우는 그 부분에 관해서 의견의 표시를 분명히 했는데 勞總한테 하나만 묻겠습니다.

勞總의 경우는 企業別 勞組의 경우 交渉時의 제한적인 補完規定을 둔다면 複數勞組의 許容을 찬성하시는 것입니까?

○陳述人 金炳錫 저희 勞總에서는 그렇게 생각하지 않고 있습니다.

현재의 상황으로서는 우리에게 지금 필요한 것은 아까도 매번 되풀이됩니다마는 가장 중요한 것은 그동안에 불균형했던 勞使關係 制度改善에 주력을 해야 되는데 勞動組合이들로 나뉘었을 때 우선 그 문제에 저희들이 부닥쳐야 됩니다.

우선 各 事業場에서 複數勞組가 허용이 되었을 경우에 가장 먼저 勞動組合이나 勤勞者들이 부닥쳐야 될 문제는 勞動組合 자체내의 問題에 부닥쳐야 됩니다.

그러나 현재는 勞動關係法이 改善이 되어야 되고 모든 制度가 변형이 되어야할 시점에서 그런 것은 뒤로 놔두고 우선 勤勞者나 勞動者사이 어떤 문제가 먼저 대두되는 그런 입장이기 때문에 자체 반대를 하는 것입니다.

○李海瓊委員 法理上的 문제 하나를 묻겠습니다.

研究院의 朴선생님 말씀을 해 주시면 좋겠는데 產業別에는 複數勞組를 허용하고 單位事業場에는 複數를 금지시키는 것을 하나의 法으로 정리를 할 경우에 單位事業場을 제외한 나머지 부분에는 複數勞組를 허용하는 것이 아니겠어요?

그렇게 될 때에 法條文을 정리할 경우에 單位事業場의 경우에는 제한한다. 그러니까 特殊한 경우에는 制限한다 이렇게 法理上으로는 정리되나요?

○陳述人 朴煥求 제가 民主黨案을 보니까 3條5號를 그런 식으로 정리해 놓은 것을 보았습니다.

○李海瓊委員 그렇게 될 경우 특수한 경우에 할 적에는 事業場 單位의 개념에서 그렇게 잡으신 것인데 그러면 보통 法에서 規定할 적에 特別한 경우라는 것은 어느 쪽 필요한 특정부분을 가르키는 것이 아닌가요?

보통 公益事業이라든가 아니면 公安關係公務員이라든가 特定部門을 가르켜서 거기에 한해서는 이런 基本權이라든가 團結權을 제안할 수 있는 것인데 여기에서 말한 특별한 경우라는 것은 個別企業 單位를 가리키지만 내용상으로는 사실은 勞動者들 전반에 관해서 이것이 적용되는 것이라는 말이지요. 실제상으로는...

그래서 다른 경우에 특별한 경우를 제한하는 것하고 여기에서 특별한 경우를 제한한다는 것하고는 法理上으로 다르지 않느냐 하는 質問을 드리고 두번째는 產別許容하고 單位事業場에는 금지할 때 法의 原理上으로 어떻게 정확한 논리로 만들 수 있겠느냐 하는 생각인데 答辯해 주십시오.

○陳述人 朴煥求 앞의 質問하신 것에 대해서는 정확하게 質問의 내용을 파악하지 못했습니다.

○李海瓊委員 다시 말하면 하나의 個別事業場에는 금지를 시키고 個別事業場을 제외한 나머지에는 허용을 하게 될 때에는 法으로 정리할 때 個別事業場에 대해서는 특수한 경우로 해서 제한하는 취지로 法을 만들지 않겠어요?

그렇게 될 경우 거기에서 특별한 경우라고 하는 것은 公益事業이라든지 公安關係公務員이라든지 이렇게 특정한 부분하고는 전혀 다른 개념이 아닌가 그런 생각입니다.

○陳述人 朴煥求 다른 개념이겠습니다.

○李海瓊委員 그런데 표현으로는 특별한 경우로 나타나지만 실제에 있어서는 해당하는 모든 부분의 勞動者들에 다 적용되는 일반적인 보편적인 성격을 갖는 條文이 된다 그런 애

기지요?

○陳述人 朴煥求 예.

○李海瓊委員 그렇게 될 경우 法理上으로 모순이 발생하지 않느냐 그런 말입니다.

○委員長 金令培 지금 平民黨은 配當時間에서 21분을 초과했습니다.

다음은 民正黨側 質問이 되겠습니다.

質疑해 주시기 바랍니다.

○梁慶子委員 原則적으로 法이 없이도 어떻게 勞使間이나 우리 모두가 원만한 社會生活를 할 수 있다면 오죽이나 좋겠습니까마는 종이 장 한장 차이처럼 미묘한 갈등속에서 저희들이 열심히 묻고 따지고 기억을 하고 있습니다.

우선 제가 모든 것을 다 원하는 대로 되었을 때를 상상해서 質問點을 한번 생각을... 부정적으로 안된다는 입장보다는 전부가 3個關係法을 改正해 놓았을 때에 오늘 또 다른 문제는 없는가 라는 長期的인 對策이나 勞動環境을 구상해 보면서 염려되는 부분의 몇가지를 묻겠습니다.

우선 申澈永委員께 말씀을 여쭙겠습니다. 세분이 거의 다 複數勞組를 허용을 해야 된 다 그런 주장으로 말씀을 하셨는데 그 부분에서 저는 使用者들에 대한 여러가지 團體交涉에 대한 代表性은 投票로 결정될 수 있다는 전체가 그것이 옳겠지요.

그러나 이런 어떤 一般勞使間의 문제는 어떤 代表性으로 자기 의사만을 반영하는데에 목적이 있다면 이것도 가능하겠지만 具體적으로 자기의 들어오는 收入이라든가 자기 勞動力에 대한 댓가에 대한 기준을 정하는 民生問題에 관련되어 있을 때 그때에 少數意見 少數集團의 代表性만을 많이 누구가 지지했기 때문에 어느 집단이 대표한다라는 그러한 代表性만으로 보장이 되는가? 오히려 勤勞者側에서 그것을 심각하게 고려하여야 되지 않겠느냐?

예를 들어서 아까도 식사시간에 말씀드렸습니다마는 어떤 企業에서 男子勞組員과 女性勞組員間에 그런 이해가 상반되었을 때 企業主가 고려하지 않고 어떤 一般制度속에서 人事規定上 女性이 男子와 똑같은 배려를 받았을 때 男性이 어떤 人事制度에서 많은 자기 기회를 잠식당한다 라는 현재는 보장이 안되어

있기 때문에 그것을 주장하는 여성들이 많이 있는데 그럴 경우에 현재는 남자는 남자들 勞組委員 편만 들고있고 여성은 배제시키고 있거든요.

만약에 그것이 複數勞組가 되었을 경우에 그것이 보장된다고 하더라도 그것이 대다수 男子勞組委員들의 형편과 그들의 입장으로 대변될 수 있지 않겠느냐 이런 문제는 어떻게 해결할 것인가 그런 기술적인 문제를 설명을 듣고 싶습니다.

(金命培委員長, 韓光玉幹事와 司會交代)

○陳述人 申澈永 一般的인 조건으로서 賃金協約이라든가 團體協約에 있어서의 少數의 반발이라고 하는 부분은 현재도 분명히 있습니다.

그러니까 組織이 따로 있지 않기 때문에 少數의 반발이라고 하는 부분이 없는 것은 전혀 아니고 현재에 대한 少數의 반발이 분명히 있는 경우들이 있습니다.

그러나 적어도 이것이 多數들 자기들이 불만이라고 하더라도 多數가 그 부분에 찬성을 하고 다른 同僚들이 그것을 옹호한다고 생각을 하고 자기들이 少數라고 하는 것이 확인 되어질 때에는 이것은 서로 사이에서 그런 자기들의 반발이라고 하는 부분은 자연스럽게 해결이 되고 현재 해결이 되고 있습니다.

그런데 男女問題 얘기를 하신 것은 좀 특별한 사항이 있다고 생각이 되어지고 또 일반적으로 아직 男性勤勞者들의 경우에는 상당한 정도 女性勤勞者들에 대해서 權威的인 잘못된 의식을 가지고 있는 그런 현실속에서 女性勤勞者들이 당하고 있는 그런 문제들이 많이 있습니다.

그리고 梁委員長이 특별하게 관심을 가지셨기 때문에 말씀을 하시는 것이라고 생각이 되어 지는데 이 부분은 아까 辛教授님께서 말씀하셨던 것처럼 勤勞基準法과 男女僱傭平等法上的 그문제를 좀더 철저하게 보완해서 해결하는 制度的 장치나 하나 있어야 된다는 부분이 분명히 있다고 생각되어 지고 그러나 만일에 기존에 있는 組織이 女性 勤勞者들을 차별을 하는 것은 多數의 의견을 관철시킴으로 인해서 그것이 女性 勤勞者들이 그러면 당신네들 하고 도저히 같은 勞動組合에서 활동할 수 없다 이렇게 되어져서 그러면 우리가 달리 勞動組合을 조직할 수 있다 이렇게

될 경우에는 두가지 문제가 나오는데 하나는 組織力 자체가 약화되어 진다고 하는 그런 측면이 있고 또한 名分에 있어서 社會的으로 대단히 불리한 명분이고 이렇게 때문에 도리어 이런 制度 자체가 존재를 한다고 하면 훨씬 더 女性運動者들이 少數임에도 불구하고 發言權 자체를 강화시키고 그런 것을 통해서 자기들의 올바른 주장들을 관철시킬 수 있는 가능성이 더 있지 않겠느냐 굳이 組織의 分裂이라고 하는 결과까지를 가져 오지 않는다고 하더라도 그런 有用性은 분명히 있을 것 같습니다.

○梁慶子委員 예. 잘 알았습니다. 그래서 저도 그런 어떤 사항을 제가 接해 보면서 複數勞組의 必要性도 한 번 생각을 해 보았는데요. 그것을 하는 社會立場에 보았을 때는 勞勞끼리의 分配이기 때문에 어떤 企業主가 무엇을 바꿔서 制度를 바꿔서 돈을 많이 해서 주는 이런 것이 아닌 勞勞끼리의 자리다툼과 勞勞끼리의 權限分配 또는 여러가지 勤勞條件의 改善 分配로 그것이 연결이 됐을 때는 이것이 끊임없는 紛爭이 될 것이다 라는 그런 생각을 하면서 제가 말씀을 드렸고요. 두번째로는 우리 辛教授님 辛仁幹教授님께 물론 前提가 法理的으로 하셨다. 그래서 좀더 현실과 좀 떨어져 있는 상태에서 法理的으로 말씀을 해 주셨기 때문에 구체적으로 質問할 저기는 못됩니다마는 第三者介入禁止 그것이 解除됐을 경우의 問題點중에서 염려하는 것들은 犯罪的 活動을 어떤 일어났을 경우에 第三者 介入으로 인해서 犯罪的 活動이 야기됐을 때 刑法으로 規制할 수 있다 라는 말씀을 하셨는데 그러한 여러가지 法理論은 우리 勞動關係法外에 여러군데 있습니다.

뭐 지금 男女僱傭平等法이 制定이 됐습니다 마는 그래서 勞動關係法으로 들어 왔지만 그 이전에 男女僱傭平等法이 되지 않았을 때도 엄연히 男女가 平等하다는 憲法上的의 保障이 있음에도 불구하고 곳곳에서 몇 십年동안 계속 끊임없이 이것이 지켜지지 않고 있거든요. 그것을 어떻게 그야말로 많은 多數가... 지켜지지 않는 多數가 있는데 그것을 구체적으로 많은 사람을 犯法者로 몰수 없기 때문에 또 는 社會 여러가지 倫理와 意識과 함께 병행되지 않았기 때문에 이것이 刑法으로 다스릴

수 없었다고 우리가 前提를 한다면 이것도 그렇지 않겠느냐 하는 생각이 들어서 그렇다면 副教授님께서 第三者의 定義를 어떻게 하는 것이냐 소위 第三者를 어떻게 規定을 해야 될 것인가도 분명히 여기에서 짚고 넘겨 가야 될 문제가 아닌가 하는 생각을 하고 또 요즘 現實의인 문제에서 결과적으로 勞使가 第三者는 아니든 그런 아무 概念없이 하여튼 다 許容이 됐을 때 어느 團體 企業에서 紛爭이 일어났다 그리고 그 紛爭이 결국은 極熱化됐다 지금 상태가 아닌 더 許容된 상태에서... 그래서 그 상태에서 이것 정말 第三者 누군가가 法을 刑法에 違反했다 누구를 짚을 것인가 누가 第三者가 되어 가지고 第三者介入이란 禁止 그 規定 자체가 없어지는데 어느 누구가 어떤 一般 刑法에 適用이 되어서 處罰 받겠는가 그렇게되지 않을 경우는 企業은 어떻게 할 것인가 이런 문제가 하나 있겠고요.

또 該當勞組委員이 어떤 일정한 조건을 위해서 투쟁을 했는데 옆에서 여러가지 脆弱點과 또 勤勞者들의 脆弱性을 보완하고 약한 것을 보완하기 위해서 그야말로 소위 肯定的인 입장에서 누가 指導해 주고 支援해 주고 助力해 준다 그랬을 경우에 勤勞者들은 어떤 수준이면 양보하고 싶다 이 생각입니다.

그런데 좀 더 많이 法律的으로나 어떤 財政的으로 여유가 있는 다른 한 일방이 "좀 더 싸우자 좀 더 싸우자"고 했을 경우에 實質的으로 그 일방이 그야말로 제가 언급하고 싶은 것은 低賃金勤勞者 또 「블루칼러」라고 前提한다면 「블루칼러」와 「화이트칼러」를 합해서 紛糾가 생겼을 때 「화이트칼러」는 좀 더 여러가지로 여유가 있다고 前提로 해 놓을 때 低賃金勤勞者들이 그만 하자고 했을 경우에 또 「화이트칼러」가 다른 集團에서 와서 介入했을 경우에 이런 것을 어떻게 조정해 나갈 수 있겠는가 하는 그런 어떤 그로 인해서 勤勞者의 本來의 勤勞活動을 어떻게 저해하는 경우에 어떻게 이것을 禁止할 수 있는 것인가 이런 前提를 한 번 좀 듣고 싶습니다.

○陳述人 辛仁幹 우선 第三者의 概念問題는 매우 간단하다고 생각합니다. 그것은 제가 定義할 문제가 아니고 勞動組合法12條 내지

爭議調整法13條의 그들이 여러가지 概念을 定義하고 있습니다. 第三者가 무엇이냐 하면 勞動條件에 대해서 直接的인 관계를 가지고 있지 아니한 사람들이 第三者다 다만 勞總이라든지 產別聯盟이라든지 그것만 例外다 이렇게 되어 있습니다.

따라서 勤勞條件當事者 아닌 사람들 즉 勞動契約當事者 아닌 사람들 즉 勞動契約當事者 아닌 사람들은 現行法上 第三者입니다. 따라서 우리들은 다 3者이고 大學教授가 괜찮다 그것은 합부로 그렇게 얘기할 수도 없는 것이고 또 大學教授가 어떤 知識의인 도움을 주었다 할지라도 필요에 따라서는 밋다 그러면 그것 處罰하면 그만입니다. 그럴 可能性까지 있는 濫用의 여지가 있는 法이다 이런 것입니다.

그리고 문제는 12條의 2라든지 13條의 2라는 그 第三者의 條文을 그것이 마치 현재의 굉장한 역할을 한다고 생각을 하는데 그러면 그것이 없었을 때 어떡했는가 이것하고 생각해 보면 앞으로 우리가 觀念的으로 우리가 상상해 가지고 일어날 혼란을 염려할 필요가 없다는 생각입니다. 이것이 언제 생겼는가는 아시는 분들은 다 아시겠습니다만 80年 이른바 5共和國憲法改正 이후에 급작스럽게 만든 國保委에서 制定한 法律 거기에서 이것이 第三者介入禁止가 들어갔는데 제가 분명한 어떤 記錄에서 읽었습니다마는 이 前提가 무엇이었는가 하면 아시다시피 維新時節에 우리나라 勞動運動은 사실상 없다고해도 過言이 아닐 정도였지요. 制度的으로도 禁止되어 있었고 실제도 없었고 그 때에 생긴 그 附隨的인 副產物이 무엇이었는가 하면 일체의 여기 勞總도 계시고 制度圈內勞組들 그 대표할 만한 분들이 있겠습니다만 그 때 사실 勞動運動이 없다시피 했기 때문에 결국은 勤勞者들은 누구에게 의논하고 어디에라도 기대해 보려고 했는가 하면 產業宣教會라든지 그야말로 바깥 團體에 一般社會團體에 의지해 보고 싶어 했습니다. 그래서 產業宣教會가 마치 勞動運動에 크게 기여라도 하는 것 같이 실제로 제가 보기에는 그렇지 못하다고 생각합니다만 별로 그렇게 유능한 團體도 아니고... 죄송합니다만 뭐 그렇다고 생각합니다.

그럼에도 불구하고 그렇게 부각된 것은 무

엇이나 하면 勞動運動이 없어서 그랬읍니다. 그 때 韓國勞總에서 요구했다는 것입니다. 무엇을 요구했느냐? 第三者인 産業宣教會에 못건디겠다 産業宣教會만 없으면 勞總이 좋겠다. 이런 의미에서 第三者介入禁止條項을 요구해서 그것을 받아 들이는 그런 과정에서 생긴 것이 5共和國 改正때 3者介入禁止라고 하는 歷史적으로 없는 어느 立法例에도 이런 規定이라는 것은 勞動法的이 아니기 때문에 勞動法에 없읍니다.

그런데 이것이 생겼는데 딱 생기다 보니까 이것이 産業宣教會가 그것에 의해서 制裁당하는 것이 아니라 勞總이 바로... 產別勞組와 勞總이 上級團體들이 그것에 의해서 規制를 받았읍니다. 그래서 다시 그것 上級勞組만 빼달라 이렇게 해서 지난번 改正에서 빼준 것 아닙니까? 지금 이런 것이 第三者介入禁止의 論理입니다.

따라서 이것은 法的인 論理가 전혀 아니고 또 現實勞動運動의 절실한 필요도 아니고 당시의 勞總이 維新時節의 勞總이 요구해서 만든 條項입니다. 그리고 그 條項을 없앨 때 그것때문에 어떤 大混亂이 일어났는가 歷史적으로 아무리 연구하고 찾아 보아도 그것때문에 그것이 없어서 생긴 혼란은 없었다는 것이 요사이 이런 論難을 해야 되기 때문에 우리나라 勞動運動史라든지를 통해서 제가 분석하고 철저히 공부했습니다. 그런데 그런 염려는 없다는 것이 저의 意見입니다.

그리고 실제로 있을 수 있는 그 부당한 影響力이라든지 이런 것은 이제는 勞動者들의 역량이 증가됐기 때문에 非合理的인 그런 무슨 煽動이라든지 염려하시는 바 그런 것들은 스스로 배격해 나갈 수 있다고 생각하고 그런 의미에서 勤勞大衆에 대한 신뢰를 어느 정도 하는 것이 問題解決의 그 發想에서 더 좋다. 저는 그렇게 생각합니다.

○梁慶子委員 예. 아무튼 감사합니다. 그리고 勤務時間 短縮에 대해서 短縮해서는 안된다고 주장하는 우리 經濟側에 한마디 여쭙어 보겠고 또 勤務時間을 해야 되겠다는 우리 申澈永委員님께 대해서 한말씀 여쭙어 보겠는데요.

勤務時間에 대해서 延長을 하는 것하고... 企業性에서 말입니다. 勤務時間을 短縮해 가지고 그 대신 多數의 勞動力을 제공받아서

勤務時間을 一定時間을 단축해서 하는 것하고 企業性으로 어떻게 그 利益이 되고 損害가 되는지 그것을 한번 연구해 보셨는지 무조건 여덟 時間 이상 해야 된다는 한사람이 여덟 時間 이상 열 時間 열두 時間 해야 된다는 것하고 두사람을 雇傭해서 여덟 時間 定期的으로 雇傭했을 때 하고의 어떤 企業性 이랄까 競爭力에 대해서 그것이 差異點이 있었는지 그런 것을 한번 먼저 여쭙어보고 그 다음에 우리 申澈永委員님께는 지금 사실 우리가 우리 勞動集約産業이 발달되고 한 것은 賦存資源이 없는 마침 輸出이라는 그런 것으로 해서 輸出主導國으로 우리가 轉換하는 바람에 우리가 많은 勞動力이 활용이 되고 또 풍족치는 않았지만 低賃金속에서지만 그래도 생활해 왔는데 지금 이 시간에 이러한 여건을 바꾸어 달라 한다면 무엇인가 예전하고 지금 다른 前提條件이 뒤따라야되지 않겠느냐 다시 얘기해서 賦存資源이 없는 나라에서 기쁨이 좀 많이 나와 가지고 原資材값이 競爭力에서 좀 싸든가 아마 또는 技術이나 어떤 것이 많이 축적되어서 많은 勞動力 필요없이 機械로 하기 때문에 競爭力이 있다는가 하는 이것은 勞動力을 또 다소 문제를 만드는 것이지만 그런 與件變化가 있었을때 오히려 가능한 것이 아니냐 왜냐하면 實質的인 生活對策을 보장할 수 있는 賃金水準이 前提되지 않는 한에서 단지 勤務時間만 여덟 時間 해 달라하면 오히려 이런 어떤 勤勞者들의 어떤 生活保障이 현실적으로 풍요롭게 보장받지 못하지 않느냐 오히려 제가 좀 無知해서 그런지 몰라도 일하고 싶은데 오히려 이런 면에서는 좀 더 많이 일하고 싶은... 일할 수 있는 권리를 제한받는 것이 아니냐 하는 측면도 한 번 생각해 보셨는지 그리고 실질적으로 主婦勤勞者와 未成年勤勞者들의 意見差異가 좀 있습니다.

왜냐하면 未成年勤勞者는 자기가 앞으로의 여러가지 꿈과 暫定的인 職業을 갖지만 主婦勤勞者들은 家計를 돕는다거나 여러가지 設計下에서 形便下에서 좀 힘들지만 여덟 時間 열 時間 열두 時間 해도 좋다 자기 個人的인 健康과 財政與件에 따라서 하고 싶은데 실제로 그것을 물론 選別로 제약해서 한다 하지만 전부가 그것을 따르지 않을 경우에는

부분적으로 그것을 희생을 오히려 당하는 그래서 일하고 싶은 것을 억압당하는 이런 환경이 되지 않느냐 아가도 少數意見を 말씀드렸읍니다마는 이것은 少數意見이기 전에 少數立場이니까 그런 면에서는 어떻게 救濟할 수 있는지 이런 면에서 한번 좀 설명을 간단히 해주시기 바랍니다.

두 분 먼저 한 분 해주세요.

○陳述人 黃正顯 제가 먼저 하겠습니다.

그야 뭐 短期的으로야 사람을 採用하지 않고 일을 長時間 하는 것이 經營收支가 낫겠지요. 그런데 그런 것은 人權的인 측면에서 바람직한 것이 못되고 長期的으로는 勞動時間을 줄여서 여덟 時間 가지고 生計를 유지하도록 하는 것이 基本的인 勞務管理의 방향이 되어야 된다고 생각합니다.

그래서 長期的으로 勞動時間을 44時間으로 短縮한 데 대해서는 異議가 없는데 지금 많은 中小零細企業에서는 아직도 勞動集約的인 産業을 하고 있기 때문에 그것을 短縮을 했을 경우에 현재의 體制에서 經營收支를 맞추는데 상당히 어려움이 있지 않겠느냐 그래서 조금 더 技術水準이 발전된 다음에 차츰 줄여 나가는 방향으로 하는 것이 옳겠다 이런 생각입니다.

○梁慶子委員 期限에 적어도 어느 정도 잠정적으로 뭐 어떻게 할 수는 없겠지만 대강 앞으로 향후에 그런 계획이 어느 정도면 가능하다고 보세요?

○陳述人 黃正顯 그것은 단정적으로 언제라고 얘기하는 곤란하지요. 왜냐 하면 技術이라는 것이 하루 이틀에 어느 시각을 딱 끊어서 이렇게 되는 것이 아니기 때문에 다만 또 하나 現實的인 문제는 불행하지만 48時間 자체가 지금 잘 안지켜지지 않는 이런 형편이고 이렇게 때문에 一次的으로 우리 勞動政策에서는 거기를 要件을 충족시키고 그 다음에 또 40時間으로 줄여나가는 이런 방향으로 할 수 있지 않겠느냐 그리고 지금 製藥業界같은 데에서 보면 1週日에 두 번 놀리는 경우도 있거든요. 그러니까 企業側에서도 점진적으로 勞動時間을 줄여 나가는 방향으로 나가기 때문에 그 문제는 그렇게 해결하면 된다. 그렇게 생각합니다.

○陳述人 申澈永 우선 그 勞動時間 短縮이

企業側에서 놓고 볼 때 生産性向上에 절대적으로 공헌을 한다. 이런 구체적인 事例가 있어서 간단하게 좀 말씀을 드리겠습니다.

지난 80年度에 해태製菓 롯데製菓를 비롯한 食品業體가 전부 열두 時間 소위 얘기하던 맞交代勤務를 하다가 이것을 여덟 時間 3交代勤務로 바꾸었습니다. 그래서 그 과정에서 현재에 있는 賃金を 補填을 하고 거기에 10% 정도의 효과를 가져 온다 이렇게 되어져서 基本給의 한 67% 내지 70%정도가 상승이 되었다 이런 것이 당시에 新聞에 크게 報道가 되고 있었습니다.

그런데 그 내용은 사실은 企業들이 技術的인 문제를 보완을 하고 해냄으로 인해서 전에 열두 時間 맞교대를 할 때 2,000名을 雇傭을 했으면 2,000名의 人員을 가지고 3交代를 실시를 했고 그 다음에 勞動者들의 구체적인 애기에 의하면 자기들이 여덟 時間 일을 하는 것이 열두 時間 일을 했을 때보다도 훨씬 더 生産能率을 많이 올린다 이런 구체적인 事例가 있으니까 이런 것은 하나의 研究課題가 되어진다고 생각이 되어집니다.

그리고 이제 우리의 경우에 여러가지 어려운 여건이 資源이 없고 그래서 人的資源이 가장 큰 것이 아니냐 그래서 그 동안에는 어려운 여건하에서 좀 많은 時間 일하더라도 그런 것을 통해서 經濟發展을 해야 되지 않느냐 이런 論理가 일반적으로 쪽 주장이 되어져 왔습니다. 그런데 사실은 바로 問題核心은 거기에 있다고 생각합니다. 우리나라의 경우에 가장 그 核心的인 資源이 人的資源이라고 할 때 勞動者들이 건강하게 생활한다고 하는 것만큼 그 資源을 효과적으로 이용할 수 있는 그런 기초가 되어지는 것은 달리 없다고 생각을 합니다.

그래서 梁委員님이 지적하신 것처럼 현실에 있어서는 특히 이 低賃金때문에 殘業을 많이 하기를 은근히 바라는 男性勞動者들의 경우에도 既婚男性勞動者들의 그런 경향들이 있다고 생각을 하는데 이런 것들이 어떻게 低賃金이라고 하는 문제와 勞動時間의 문제가 같이 해결이 되어져 나가는 방향속에서만 문제가 해결이 되어지겠지만 그 하나의 고리를 끌어내는 것이 바로 勞動時間을 좀더 短縮시켜내는 이런 것이고 그것이 또 勞動者들의 경

우에 있어서도 돈 당장 조금 많이 버는 것 같아도 그것으로 인해서 몸이 아파서 病院費 라든지 이런 것들이 많이 들고 그렇지 않으면 나이를 많이 먹지 않고도 거의 몸의 건강이 상당히 악화되어지는 이런 長期的인 효과까지를 고려를 한다고 하면 실제로 勞動時間을 短縮을 하는 것이 도리어 勞動者들의 건강을 올바르게 지키고 이래서 우리나라에 가장 큰 資源인 人的資源 자체를 효율적으로 관리하는 그런 것이 된다고 생각을 합니다.

(韓光玉幹事, 金令培委員長과 司會交代)

○南載熙委員 시간도 제한되고 그래서 우리 辛仁鎔教授님한테 먼저 한 세가지 정도 물겠습니다.

昨年에 이 勞動關係法이 改正된 다음에 대체적으로 昨年 改正된 것이 완벽하지는 않지만 많이 길을 텃지 않느냐 그래서 이제 지금 問題點이 또 남아가지고 이제 論議가 되는데 그래서 昨年 今年 물론 勞動關係法만 改正했다고 해서 향상된 것은 아니고 勞動運動이 강화되었다. 이런 측면도 다 합쳐서 얘기했읍니다마는 오늘 黃正顯씨가 인용한 資料만 보아도 이 勞動組合이 6·29宣言 이후에 86%가 늘어났고 그리고 今年만 들어서도 賃金向上이 13.5%가 되었다.

이런 統計論을 黃正顯씨가 發表를 했는데 제 얘기는 이제 昨年서 부터 이 勞動運動이 強化된 것과 勞動關係諸法이 그래도 괜찮은 것으로 改正이 됐다는 것이 합쳐져 가지고 지금 勤勞者들의 勞動運動을 통한 組織과 權益向上은 그런대로 되고 있다 이렇게 前提하는 것입니다. 前提하는데 오늘 辛教授님이 말씀하시는 것을 꼭 보니까 뭐 勞動法 專工하시는 분한테 제가 이 法的으로 法論理的으로 反駁하기가 상당히 어려운 점이 많아요. 물론 辛教授님 專門이니까... 그런데 이제 한 가지 조금 辛教授님 생각을 묻고 싶은 것은 昨年에 勞動關係諸法을 改正할 때도 그랬고 하고 나서도 그랬고 저 黃正顯씨 經營者側 代表입니다마는 저 쪽이 굉장히 늘었습니다.

늘래가지고 불만이 이만저만이 아닌데 물론 그 사람들이 불만이라고 다 들어 줄 것은 아니지만 그래서 거듭거듭 企業家한테 「쇼크」를 줄 적에 이 문제가 없지 않아 있지 않

겠는가 그리고 불과 改正된지가 1年밖에 안 되는데 대폭 改正입니다.

그것을 2·3年동안이라도 慣行을 축적하고 勞使間에 서로 적응하는 그런 適應期같은 것이 있는 것이 어떤가 바람직스럽지 않겠는가 그래서 學者분들은 대개 外國文獻도 많이 보고 그러니까 外國의 理想的인 형태를 탁 提示합니다. 論理的으로 반박하기 어려운 提示인데 또 우리의 경우는 조금 段階論的인 생각을 할 필요가 있지 않겠는가 우리 段階에서는 이번에 이 정도 나가자 또 거기에 戰略 戰術的으로도 이번에는 이 段階 나가가지고 한 2·3年 英語로 해서 「콘설리데이트」한 다음에 정착시키고 난 다음에 진전하고 하면 피차 놀래지 않고 또 經濟人들은 흔히 황금알을 낳는 거위다 그러는데 물론 아까 申澈永씨 얘기도 들으니가 勤勞者도 마찬가지입니다. 서로가 놀래면 알을 안 낳는다 이것이 지요.

특히 複數勞組問題와 관련해서 漸進的이고 段階的인 접근 방법이 혹시 필요치 않은가 그러면 學者들중에 學問하다가 보면 理想的인 法理論만 내세우게 되는데 그런 段階論的인 法理論은 개발이 안되었는가 그 전에 成均館大의 어느 教授 얘기를 들어보니까 勤勞基準法이나 이런 것도 分化시켜야 되겠다 하는 얘기를 하는 사람도 있는데 零細企業에 대해서는 말이죠. 물론 지금도 條項은 있습니다마는 그런 複數勞組나 第三者介入禁止問題와 관련해서 묻습니다. 막연한 얘기가 될지 모르지만 두번째는 政治活動얘기입니다.

政治活動얘기인데 제 個人的으로는 許容해도 문제가 없다고 생각합니다. 그런데 아까 辛教授가 좋은 말씀하셨어요. 말이 禁止라고 잘못붙였다 이것이 禁止가 아니다 制限이지 그래서 勞總에서 政治局을 만들었는데 하등의 法에 저촉되는 것이 아니다. 法하고 모순되는 것이 아니다. 저는 그렇게 생각합니다. 禁止가 아니고 制限이기 때문에 그런데 現段階에서 勞組가 대부분의 政治活動을 다 할 수 있고 特定候補나 政黨支持 못하고 돈만 내는 것인데 그러면 다른 것은 다 할 수 있다 이것이지요.

어떤 政治的 「이슈」에 대해서 贊反도 하고 투쟁도 하고 다 할 수 있는데 그것이 現段

階에서 아무런 불편함이 없을 것으로 느껴집니다. 個人的으로는 명분상 맞지요. 吾教授애 기처럼 명분상은 學問的으로 理想型과 비추어 생각하면 다 해지 되어야 하는데 現 段階에서 무슨 불편이 있느냐 어느 法案에 대해서 贊反鬭爭할 수 있고 다 할 수 있다. 이 말입니다. 豫算問題나 稅制에 대해서 할 수 있습니다.

그런데 特定政黨이나 特定候補를 包括的으로 支持할 경우 勞組가 당면해서 이익볼 것이 무엇이 있느냐 特定政黨한테 낼 돈도 없을 뿐만 아니라 돈을 낸다고 할 때 包括的으로 支持할 때 무슨 도움이 되겠느냐 오히려 아주 特定的인 이슈를 가지고 贊反鬭爭하는 것이 낫지 特定候補나 政黨支持하는 것은 包括的이란 말이지요.

돈내는 것도 그렇고 그럴 경우 現段階에서 무슨 이익이 있겠느냐 따라서 오히려 勞總의 입장에서 본다면 그런 特定候補支持라든지 政治資金禁止를 제한한 것이 保護壁의 역할을 하지 않느냐 살려 주는 것이 아니냐 입장곤란할 때 그 條項 때문에 우리 돈 못낸다 그 條項때문에 民正黨支持라고 잘못하겠다. 예를 들면 保護壁의 역할이 있는데 그래서 저도 吾教授한테 이것도 역시 現段階에서 이것이 무슨 도움이 되겠느냐 오히려 勞組運動하는 사람들을 입장곤란하게 만드는 것이 아니냐 그리고 勞總의 政治局의 활동에 하등 지장이 없다는 점에서 의견을 묻고 싶고 세 번째도 같은 맥락인데 公務員들 勞動三權 擴張하자는 얘긴데 제가 여러 사람들 하고도 政治하는데서 얘기하다가 보면 그런 것이 있습니다.

물론 지금 公務員들 月給이 많다는 얘기가 아닙니다. 俸給이 많다는 얘기는 아니고 현재 우리나라 國民들의 수준으로 생각해 볼 때 大都市에서는 조금 달라요. 生活水準등 여러가지가... 그런데 農村地帶 地方같은 데에서는 社會學的인 접근을 해볼 필요가 있을 것 같습니다. 公務員들이 상당히 相對的으로 좋습니다. 農民들이나 地方에 사는 사람들보다... 그래서 「바ランス」가 안맞아요. 그런데 이 勞動三權을 확장한다는 얘기가 結果的으로 勤勞條件이나 賃金水準이 대폭 向上된다는 얘깁니다.

그러면 현재로 볼 때 公務員들 막강하지요. 막강한 사람들이 勞動三權이 신장되어 가지고 利益紛爭을 벌리고 할 경우에 전체 總體的인 맥락에서 볼 때 形평의 바란스가 균형이 깨진다는 특히 農村地帶나 시골에 있어서 그런 생각은 안해보셨는지? 따라서 만약 그렇다면 이 문제도 역시 理想은 外國에 다 있으니가 吾教授말씀대로 一般公務員들 다 하나가 그 制度가 좋다고 하더라도 우리나라에서도 이 문제도 역시 段階的인 접근을 할 필요가 있지 않겠느냐 이렇게 생각이 되어서 다 質問하고 싶은데 세가지 압축해서 質問드립니다.

○陳述人 辛仁幹 감사합니다. 거꾸로 잊어버리기 전에 말씀드리기 위해서 세번째부터 올라가면서 말씀드리겠습니다.

公務員 勞動三權問題에서 주로 問題點을 賃金을 통한 균형의 문제를 제기하시는데 저는 그것을 勞組가 있다 할지라도 정말 均衡問題와 國家政策과 여러가지 관계에서 勞使交涉段階에서 그 문제는 균형을 취할 수 있다고 생각합니다.

더구나 公務員勞組의 경우 全體的인 균형과의 문제가 생기면 輿論이 비판을 해서도 公務員만이 특별한 地位向上을 할 수 없도록 勞動組合이라는 것은 社會속에서 勞動組合이지고립된 勞動組合이 아니기 때문에 얼마든지 輿論과 全體勞動組合들과의 관계 전체 勞動者段階의 相互關係속에서 조정되어져야 한다고 생각합니다.

그 다음 公務員 勞組問題를 다만 이것이 賃金이라고 하는 그 문제만 集中的으로 생각할 것이 아니라 一般的으로 우리는 오늘날 民主主義社會에서 勞動組合이라는 것은 소위 民主主義學校라고 일컫지 않습니까?

그런 의미에서 公務員勞組가 되면 마치 요사이 言論勞組가 되어서 自由言論에 도움이 되고 있듯이 言論勞組가 記者賃金引上에 주력하는 것이 아니거든요.

다양한 社會的 요구를 자기들 입장에서 역할을 해낼 수 있는데 公務員의 경우 경직되어 있는 우리나라 官僚制度에 대하여 상당한 民主化가 가능하다고 생각합니다.

그래서 오히려 行政의 民主化에 기여하는 측면이 있을 것이라고 생각하기 때문에 저도 저자신은 敎員입니다마는 敎員勞組가 됐을 경

우 그것도 막을 수 없지 않습니까? 그럴 경우 教授들이 賃金引上要求하는 것 제가 勞組組合員이 될 경우 반대할 것입니다.

相對的으로 賃金이 높기 때문에 그렇기 때문에 勞動階層 全體利益을 도모하는 것이어서 오히려 낮은 階層에 대해서 어떻게 협력해서 올릴 것이냐 하는데 주력하는 것이 勞組組合일 수도 있습니다.

그래서 저는 그 문제에 대해서는 걱정을 하지 않고 오히려 國家公務에 대한 지장을 초래하는 문제 이런 것이 염려될 수 있는데 그 문제에 관해서는 緊急調整問題라든지 團體行動權에 대해서는 一般勤勞者에 비해서 相對的으로 제한할 수 있다고 생각합니다. 그런 문제로 조정할 수 있다고 생각이 되고 그 다음에 두번째 政治活動問題의 취지는 南委員長과 취지는 같이 합니다.

그런데 문제는 지금 12條가 있어서 무엇이 불편하냐 제 생각에도 그것이 없어졌다고 해서 달라질 것이 없다고 생각합니다.

아까 李仁濟委員 말씀하신 것처럼 附隨的인 다른 政治關係法案이라든지 選舉關係法案이라든지 그것까지 改正하지 않는 한 아무 달라지는 것이 없어요.

그래서 굳이 여러가지 規定中에 어떤 것을 우선 改正하기를 원하느냐 하면 저라고 하면 저는 勤勞者가 아니면 이런말 함부로 할 수 없지만은 利害關係가 제일 적은 것이 12條예요. 이것이 改正이 되었다고 해서 좋아지는 것 나빠지는 것 큰 문제가 아니라고 생각합니다.

그렇다면 무엇 때문에 이 勞動法的인 아닌 條項을 存置시키려고 하느냐 여기에 문제가 있는 것입니다. 이것이 없어졌다고 해서 아무런 달라질 것이 없는데 무엇 때문에 勞動法的인 아닌 이런 條項을 다른 法에서 규제할 필요가 있다면 규제하면 되는데 그럼에도 불구하고 이 규정을 두려고 한 저의는 뭐냐 제가 파악하기에는 실제로는 하등의 문제가 아니면서도 불구하고 두는 것을 더구나 그 제목의 저의를 잘 말씀하고 있다고 생각합니다.

제목은 제한에 불과하면서도 禁止라고 해서 마치 勤勞者들은 勞組組合은 全體的 政治活動이 禁止되어 있는 듯한 분위기조성에 기여한

다고 보는 것입니다.

그래서...

○南載熙委員 저도 이 다음 勞組組合쪽에서 무슨 政黨을 結成한다든지 할 때에 이 條項이 장해가 된다고 인정합니다.

現段階에서 말씀입니다.

○陳述人 辛仁堯 그래서 이것은 순전히 實定法的으로 문제가 없는 것인데 勞組組合의 政治活動彈壓의 분위기조성을 하는데 기여할 수 있다. 그런 의미에서 이것은 없어져야 된다는 것입니다.

또 하나의 문제는 지금 勞動者政黨問題 그것과 관련해야 잠깐 言及을 드리고 싶습니다. 저는 勞組組合의 역할과 기능과 勞動者政黨의 기능을 다르다고 생각합니다.

勞組組合이 本格的으로 政治活動 그야말로 순수한 政治活動을 하고자 할 때에는 勞動者政黨을 조직해야 되고 勞組組合은 政治的인 신념이 다양함에도 불구하고 經濟的 利害關係가 일치해서 모여 있는 大衆組織입니다.

그런 의미에서 이런 규정이 없다 할지라도 內在的인 한계를 가지고 얼마든지 政治活動에 대한 제한이 가능하다고 생각하고 本格的인 政治活動을 勞動者政黨을 가지고 해야지 勞組組合이 가령 아까 政治資金募金한다고 그랬는데 그때 勞組組合이 募金의 의무를 제대로 하려면 어떻게 할 것인가 勞組組合이 本來的으로 가지고 있는 統制力가지고 내지 않는 사람을 統制할 수도 있어야 하는데 그렇게 되면 憲法上 보장되어 있는 勤勞者 個個人이 가지고 있는 政治的 自由에 대한 제한이 될 수 있는 것입니다.

따라서 어차피 그 문제는 간단한 문제가 아니기 때문에 나는 이 條項이 없어진다고 할지라도 勞總이 政治資金 10원이든 1,000원이든 1萬원이든 갑자기 融出한다 이렇게 했을 때 반대하는 사람들 규제할 法的 妥當性이 없게 된다는 생각이 되는 것입니다.

그래서 그야말로 굳이 段階論的으로 얘기한다면 그냥 두는 것이 어떤가 할 때 彈壓的인 요소가 있다고 勤勞者한테 야단맞았습니다 마는 實利的으로 그렇다 그런 점에서는 南委員長 말씀에 同意할 수 있습니다.

가령 勞總의 代表者가 民正黨 또는 平民黨으로 나가려고 할 때 그 政黨에 반대하는

사람이 거기에 돈 내겠습니까?

그것을 統制力을 가지고 強制한다고 했을 때 생기는 문제는 심각하다고 생각합니다.

勞動組合의 本來的 역할하고도 일치하지 않는 점 그 점에 대해서 同意하는 바입니다. 그래서 保護的인 역할도 어느 정도 있다는 것도 시인합니다.

마지막으로 昨年에 많이 개선되었는데 너무 많은 使用者에게 「쇼크」를 주는 것에 대한 염려 그 문제에 대해서 저는 모르는 것이 많기 때문에 제대로 말씀드리기는 어렵습니다.

그러나 다만 이런 얘기는 할 수 있겠습니다. 과연 그 使用者들이 대단한 「쇼크」를 받았는가 대단한 「쇼크」를 받았다면 感情的인 이런 心情的인 「쇼크」 이런 것을 가지고 이런 勞使關係에 있어서 「쇼크」라고 해서는 안 될 것 같고 勞動法改正을 통해서 使用者의 經濟的 이익이 얼마나 손실되었는가 利潤追求를 위해서 企業이 활동하는 것이니까 표현은 그렇게 나타내야 한다고 생각되는데 各種 政府가 提示한 통계에 의하면 昨年 7·8월에 그 지독한 法을 이긴 爭議와 今年에 더 많아진 組合活動에도 불구하고 生産力이 되지 않았다. 經濟力이 오히려 증가되었다. 어떤 의미에서는 조금 使用者들이 골치아플 수 있겠지만 그것을 통해서 오히려 더 倫理的인 企業을 해나감으로 인해서 오히려 長期的으로 企業이 社會的인 역할을 다할 수 있는 企業 또는 生産力이 勤勞者의 그 없어질 수밖에 없는 勞動力 그것만 가지고 生産力이 증가하는 것이 아니라 여러가지 새로운 生産能率의 향상이라든지 다양한 企業의 現代化까지 이룰 수 있는 조건이 될 수 있다 이렇게 생각하지 때문에 「쇼크」를 받은 것으로 표현한 것은 다만 표현내지 제 式으로 함부로 얘기한다면 엄살일 수 있다고 생각합니다.

오히려 이것이 제대로 되면은 勤勞者만 이익이 아니라 長期的으로 使用者에게도 이익이고 그럼으로 인해서 資本主義體制를 유지하는데 기능을 하지 資本主義를 망가뜨리는데 기여하는 것은 아니지 않느냐. 勞動三權이라는 것이 왜 憲法에 보장되어 있습니까? 바로 資本維持機能 때문에 생긴 것이 아닙니까? 그런데 그 體制維持機能을 제대로 못하게 하고 있는 것이 現行 活動關係法이기 때문에

憲法的 原理에 입각할 때 改正되어야 한다는 것입니다. 그 原理를 떠나서 段階論을 생각한다면은 이것은 現實活動하는 분들은 그것이 가능할지 모르지마는 法學徒的 양심에서는 段階論을 가지고 非法的인 주장을 할 수 없기 때문에 그 점에 대해서 저의 변명은 그렇게 할 수 있겠습니다.

○委員長 金令培 이상입니까? 李台燮委員 말씀하세요.

○李台燮委員 시간이 되었는데 제가 한두가지만 물어 보겠어요.

아까 產別聯盟中에서 勞總에 加入되지 않은 勞聯이 세個있다고 했지요. 言論하고 研究勞聯하고 金融關係勞聯하고 그 세個가 모여서 勞總과 같은 단체를 만들 가능성은 없습니까?

그런 움직임 없습니까? 왜 안되고 있는지 우리 申澈永陳述人하고 金炳錫陳述人 말씀해 주세요.

○陳述人 申澈永 지금 한가지 요인은 그런 아까 李海瓚委員이 집요하게 質問하실 때 잘못 이해하신 것이 아닌가 생각했는데 勞總은 全體 勞動者를 組織對象에 포함되지 않는 勞動者는 大韓民國에 존재할 수 없습니다.

이렇기 때문에 勞總은 현재 法的으로 하나일 수밖에 없다 이런 것은 분명히 있다고 생각되어집니다. 그러나 勞總에 加入하지 않는 聯盟이 존재한다는 얘기는 勞總이 전체 勞動者를 組織對象으로 한다는 얘기 자체가 이미 虛構的으로 되었다 이것이...

○李台燮委員 不法團體입니까?

○陳述人 申澈永 不法이 아닙니다. 勞動部로부터 申告證을 받아서 合法的이면서 勞總이 가지고 있는... 이것 자체는 虛構的인 것이 된 아주 기묘한 현실이 되었습니다.

○李台燮委員 勞總側에서 말씀해 보시지요.

○陳述人 金炳錫 현재 모든 社會團體가 새로 설립하거나 창립할 때는 모든 法的 규정이고 또 어떤 기준에 맞춰야 되는데 聯盟을 수없이 만들 수 있도록 풀어주면 현재 우리 勞總은 產別聯盟이 그 產別의 組織對象에 포함되지 않는 한 勞總은 聯盟이 자유로이 설립할 수 있도록 제한을 가하고 있지 않습니다.

꼭 勞總이 어떤 聯盟이 새로운 新產別을 탄생시키는데 꼭 방해하는 것같은 또 만들지

못하게 하는 그런 것은 전혀 없습니다.

단 組織對象은 같은데 既 勞動組合이 있는데 또 하나의 勞動組合을 만들어갔을 때 그것은 분명히 분열시키는 것이 아니겠습니까?

예를 들어서 化學勞聯이 있는데 또 하나의 化學勞聯을 만든다 이것이 있을 수 있는 일입니까?

○李台燮委員 글썄. 그래서 그것은 法的인...

○陳述人 金炳錫 지금 이해가 조금 잘못된 방향으로 흐르는데요. 얼마든지 言論勞聯이다. 事務職勞聯이다. 組織對象이 중복되지 않으니까 얼마든지 聯盟創立을 할 수 있습니다. 現行制度가... 그런데 또 言論勞聯이 나온다 이것은 분명히 문제가 있는 것이지요.

既 言論聯盟이 있는데 또 하나를 만들겠다. 그런 이론입니다. 지금...

○李台燮委員 그러면 복잡해서 오래 걸릴 것 같습니다마는 言論勞聯이 勞總에 안들어 왔기 때문에 第2 第3의 言論勞聯은 탄생할 可能性이 있다. 勞總으로 흡수가 되면은 그것은 하나 밖에 없게 되겠지만... 그럼 그런 論理가 됩니까?

○陳述人 金炳錫 그것도 아닙니다.

○李台燮委員 하여튼 '이것이 상당히 복잡한 문제같은데 그것은 그 정도로 하고 그외에 여러가지 懸案 일곱 여덟가지 발표를 하신 것은 제가 들으니까 平行線을 긋는 것같은 그런 생각이 있어서 그 문제는 「터치」를 안하고 아까 辛教授님이 잠깐 말씀하신 勞動者의 權益만을 代辯하는 政黨勞動者들로 구성된 政黨勞動者의 利益을 代辯하는 그 政黨이 왜 여태까지 만들어지지 않고 있습니까?

그것에 대해서는 그 의견이 어떠신지 辛教授님 말씀해 주시고 申委員님이나 金炳錫局長님이나 말씀해 주시지요.

○陳述人 辛仁堯 이번에 우리나라의 여러가지 現實問題 얘기하면서 教科書얘기만 한다고 그럴까봐 공부를 좀 했습니다.

그래서 우리나라 勞動運動史를 찾아보니까 1963년에 勤勞者들이 지지해서 國會에 들어간 사람들도 勤勞者의 利益代辯을 제대로 못하더라 더구나 3條5號같은 것이 만들어져서 자유스러운 勞組活動도 할 수 없는 政府에서 좋아하는 勞組하나만 있게 하지 그외 勞組는

할 수도 없게 하더라 이런 경험에서 굉장히 반성을 하고 3條5號 생기기 전에 第2 勞總 組織했던 쪽에서 例를 들면 鑛山勞組委員長이던 김정원씨라든지 第2 勞總委員長을 지낸 바있는 김말용씨라든지 그런분들이 중심이 되어가지고 民主勞動黨이라고 가칭 이름이 붙었습니다. 民主勞動黨을 창설하는 籌備委員會까지 했는데 그 記錄에 의하면 高大勞動問題研究所에서 나온 資料에 그 과정 政綱까지 다 실려 있어요. 거기에 보니까 결론은 모측의 강압에 의해서 실패하다. 이렇게 되어 있습니다.

○李台燮委員 그것은 옛날얘기니까 오늘 이 時點에서 왜 안되느냐 이것이지요.

○陳述人 金炳錫 현재 勞動組合法를 보면은 勞動組合은 特定政黨을 만들 수 없습니다.

○李台燮委員 個人資格으로 만들어서 하는 것을 말합니다.

○陳述人 金炳錫 지금 特定政黨을 지지할 수도 없고 特定立候補者의 當選을 시키기 위한 組合의 意思表現이 현재 制限되고 있고 또 政治活動을 하기 위한 基金도 걸어서는 안된다고 되어 있습니다.

단 長期的으로 볼때는 勞動組合에서의 政治活動이라고 하면은 우선 政黨을 創黨해가지고 하는 것이 基本的인 방향이 되겠습니다.

그러나 아직 勞使關係 부분에서도 제대로 勞動者의 입장을 다 代辯하지 못하고 있는데 政黨까지 지금 創黨해가지고 가기에는 時間的으로 요원한 길이고 앞으로는 궁극적으로 그런 방향으로 나가야 되겠지만은 우선은 政治活動에 경험이 없는 상황에서는 소위 이 자리에서도 우리 勤勞者 勞動組合에 유리한 發言을 하거나 지지를 표명하는 그 當事者에 대해서는 우리가 이제는 적극적으로 國會에 들어와서 우리의 勞動者들의 입장을 代辯할 수 있도록 그런 것은 지금 당장 制限을 가해서는 안된다는 것입니다.

지금 현재 이 자리에도 우리 勞動界에서 先輩 두 분이 이 자리에 계십니다마는 勞動界出身을 우리 勞動組合에서 지지할 수 있어야 됩니다.

○李台燮委員 알겠습니다.

우리나라에서 政黨을 組織하는데 방해하는 세력이 아무도 없습니다. 그렇기 때문에 그

런 觀點에서 申澈永 선생의 의견을 말씀해 주십시오.

○陳述人 申澈永 제일 중요한 점은 아직 우리나라에 勞動組合 運動이 제대로 活性化되지 않았는데 根本原因이 있다고 생각이 됩니다.

昨年 7·8月 이후 1年 내지 1年 몇個月 정도의 과정에 비하면 엄청나게 勞動組合 運動이 活性化되었다고 하는 이런 것이 현실이기는 하지만 아직도 勞動組合 運動이 좀 더 活性化되어지고 주로 勞動運動하는 사람들이 현재에 보다 많은 관심을 가지고 있는 것을 어떻게 勞動組合이 좀 더 튼튼하게 자라날 수 있느냐 이런 부분에 관심이 더 많이 집중이 되어 있고 소수의 사람들 중에서 長期的으로 보아서 이런 勞動者들의 利益을 대표하는 政黨을 만들어야 되지 않느냐 하는 주장 내지 논의가 있는 정도의 수준이 현재 수준이라고 생각됩니다.

그렇기 때문에 제가 보기에는 지금 당장에 방해가 있느냐 없느냐의 문제보다는 선제 勞動者들의 運動水準 자체가 지금 당장 무슨 勞動黨을 만들자 이런 식의 주장으로 전혀 나가고 있지 않다 그렇게 생각을 합니다.

○李台燮委員 알겠습니다.

○李康熙委員 서희黨에 할애된 시간을 오바했는데 이런 기회가 자주 있는 것도 아닐테고 그래서 공부도 할겸 해서 質問을 더 좀 드리겠습니다. 양해해 주시기 바랍니다.

물론 法이 존재해야 되고 法治國家에서는 그 法이 유지되고 여러가지 해야되는 현실은 당연한 것으로 알고 있습니다.

그러나 法의 모순성과 또 現場하고 法하고 상당히 異質感과 논란이 되는 문제가 오늘날의 현실인데 특별히 勞使問題는 상당히 이해 당사자끼리의 어차피 상대적이고 또 서로 異見이 있는 團體이기 때문에 늘 그러한 現場感하고 法하고 상당히 미묘한 그런 어려움이 있다는 것하 흔히 말하는 卓上空論이다 하는 것하고 견해를 같이할 수도 있다 그런 점입니다.

우선 辛教授님께 複數勞組 問題要件에 대해서 여기 54페이지 발표하신 것을 보으면 “現行勞組法 第3條 但書5號의 기능은 단순히 複數勞組禁止에 그치지 않고 현재의 既存勞組들이 스스로 결성하여 모두 해산한후 새로

출발하지 않는 한” 이렇게 표현이 되셨읍니다.

그럼 현재의 勞動組合이 勞總傘下가 있고 지금 言論人 그리고 金融人 3個勞組와 적어도 5,000餘個가 넘는 현재의 組織勤勞者가 전부 해산해야 새로운 勞動組合이 현실적으로 法에 맞게 탄생한다. 이런 의미로 저는 해석을 하는데 그 件에 대해서는 어떻게 이 표현이 되신 것인지 말씀해 주시고 그 다음에 現存 勞組體制의 유지와 그들에게 既得權을 확보시킴으로써 勤勞者의 勞組自由設立主義를 아무런 法律的 事實的 근거없이 침해하고 있는 것이다. 그것은 御用勞組의 專橫과 既得權유지에 기여할 뿐이다 이렇게 표현이 되어 있습니다.

저는 말꼬리 잡자는 것은 아닌데 勤勞者라는 것하고 現勞組의 구성원하고 御用勞組하고 構成員體制를 어떻게 분류해서 이렇게 표현하셨는지 두가지만 答辯해 주시기 바랍니다.

○陳述人 辛仁鈴 제가 말씀드리는 것은 法理上的의 문제가 그러하다 이것을 전제로 하고 얘기했습니다.

그래서 具體的으로 지금 현재 勞組가 御用이나 아니냐 이 문제를 논의를 한 것은 아니라고 전제하고 또 그렇게 판단하는 사람도 있습니다마는 저 자신은 그 판단은 보류하고 여기서 논의하는 것입니다.

앞에서 먼저 質問하신 現在 勞組를 해산하지 아니하는 한 組織形態의 選擇權도 없다. 이 얘기에 대한 것은 委員님께서 앞뒤 관계를 잘 보시면 제 答과 같은 것이 되겠습니다마는 現在 勞組를 해산하자 라는 취지가 전혀 아니다. 지금 現在 勞組를 해산하지 아니하는 한 다른 形態의 勞組를 조직할 수 없게 되어 있는 3條5號가 문제다. 3條5號만 없으면 現在 勞組를 잘 보호하면서도 새로운 勞組도 생기고 이런 選擇의 가능성이 있기 때문에 選擇可能性만 있으면 違憲이 아니다. 이런 취지의 얘기를 하기 위해서 그 말을 쓴 것인데 왜 그런 얘기가 나오는가 하면 가령 지금 5共和國때 만들어졌던 이른바 企業別勞組 強制主義規定이 있었지 않습니까?

舊勞動組合法 13條에 그것이 바로 企業別勞組라고 하는 하나의 형태를 法이 強制하고 法이 그것을 勤勞者 意思를 묻지 아니하고

정해 주었기 때문에 그것은 違憲이다. 이렇게 주장되어 왔던 것입니다. 그래서 그 違憲性의 주장을 받아들였다고 생각합니다마는 그래서 87年 改正에서 企業別勞組 強制主義를 삭제한 것입니다.

그렇기 때문에 지금 現行法은 어떠하든 13條의 改正과 더불어 國會에서 제정한 法改正의 취지에서 제가 읽은 바에 의하면 組織形態를 자유롭게 선택하게 하기 위해서는 13條를 改正한다 이렇게 말을 하고 있습니다.

그런데 실제로 어떠한 하든 지금도 既存勞組들이 企業別勞組와 그리고 產別도 企業別을 전제로한 聯合體勞組입니다.

절대로 產別勞組가 아니라 產別水準에 있어서의 全國單位水準에 있어서의 聯合體勞組에 불과한 것입니다.

또 組織 대상은 規約에서 어떻게 정하고 있는가 하면 가령 本格的인 產別勞組를 취하려고 하는 새로운 勞組가 생길때 그것은 이미 產別聯合體의 組織 대상과 중복되기 때문에 새로운 組織은 할 수 없다는 것입니다. 그렇기 때문에 만일 產別體制의 새로운 勞組를 組織하려면 既存勞組를 해체하지 아니하는 한 해체해서 같이 產別도 組織하고 聯合體도 組織하고 이렇게 출발하지 아니하는 한 聯合體勞組밖에 선택할 수가 없게 되어 있기 때문에...

○李康熙委員 지금 그 말씀에 반아서 말씀드리면 3條5項에 대한 第三者禁止法을 폐지하기 위해서는 거꾸로 말씀드리면 既存勞組를 전부다 解散해야 새로운 勞組로 출발할 수 있고 그 法도 合理的으로 타당하다 하는 말씀입니까?

○陳述人 辛仁幹 전혀 이해를 잘 못하셨습니다.

3條5號를 폐지안하면 그런 일이 일어난다는 것입니다. 따라서 3條5號를 폐지하면 그런 모순의 문제도 해결할 수 있다는 것이니까 앞에서 資料를 보시면 그 문제는 해결된 것 같고 두번째 質問을 말씀드리겠습니다.

御用勞組의 既得權 옹호의 可能性외에는 아무런 法理論上 사실상의 그 合理的 根據가 없다라고 제가 쓴 그 論理는...

○李康熙委員 아니 현재 勞組體制 勤勞者 御用勞組 이렇게 세가지로 분류가 되어 있습니

다.

그래서 세가지에 대한 構成員에 대한 어떤 다른 差異點이 있느냐 저희는 意見은 달리할 뿐 勤勞者는 동일한 것이다하는 概念으로 質問하기 때문에 그 문제를 말씀해 주시길 바랍니다.

○陳述人 辛仁幹 그 점에서는 맞습니다. 저는 지금 勤勞者와 勞動組合을 따로 나눈 것이 아니라 勞動組合中에서 自主적이고 民主적인 勞動組合 즉 憲法에 적합한 勞動組合 勞動組合法 3條에 적합한 목적의 勞動組合이 아니면 御用勞組 내지 不法勞組라고 보는 것입니다.

따라서 勤勞者가 어떠한 하는 문제를 여기서 개입시킬 필요가 없고 勞動組合이라고 하는 이름을 붙인 것중에 勞動組合아닌 勞組를 御用勞組라고 말하는 것입니다. 그것은 自主성이 없고 憲法에서 말하는 自主성이 없고 勤勞者이외의 勢力에 의해서 代表的으로 權力이라든지 또는 使用者의 힘에 의해서 좌우되는 勞動組合 이런 것을 御用勞動組合이라고 말하고 그러한 勞動組合이 현재의 既存勞動組合이 다 기냐 아니냐 하는 문제는 제가 얘기하지 않습니다.

○李康熙委員 됐습니다. 저는 솔직하게 현재에 물론 法으로 어떤 御用勞組다 또 既存勞組다 무슨 民主勞組다 무슨 救社隊다 하는 것이 없는데도 불구하고 그러한 概念을 각기 분류를 해 가지고 오히려 勤勞者에 대한 어떤 커다란 그런 組織間의 問題點을 合法化시키는 그런 論爭論이 자꾸 대두되고 있다는 문제를 제시하는 것입니다. 어디까지나 意見은 달리할 수 있을지언정 목적은 勤勞者라는 하나의 同質感과 동지애를 함께 하는 것이 분명할 것이다 하는 것을 여기 이런 표현상에서 그러한 問題點이 사실로 糾明되는 듯한 그런 인상을 남고 있었다 그런 말씀입니다.

○陳述人 辛仁幹 歷史적으로는 충분히 御用勞組가 많이 있었습니다.

○李康熙委員 있다하더라도 그런 표현은 할 필요가 없지요.

○陳述人 辛仁幹 있으면 우리가 정확하게 概念으로 표현해야지요.

○李康熙委員 그 다음에 한가지 더 우리 辛教授님께 質問을 드리겠습니다.

第三者介入禁止問題인데 지금 여기 56 페이지에 이렇게 되어 있습니다. 또한 이른바 第三者가 不法하지 아니한 組合活動 등을 선동하거나 영향을 주었다 하여 刑事處罰하는 것은 法一般原理에도 위배될 뿐 아니라 사상 표현의 自由가 보장된 民主主義國家에서는 煽動罪의 인정은 있을 수 없다 이렇게 되어 있는데 지금 우리가 刑事法에 勞動組合法을 현재에 적용하고 있는 것에서 刑事法을 가끔 가다가 배제를 해가지고 우리 勞動組合法에 한정된 어떤 特殊法에 적용해서 현재 勞使間의 문제를 성장시키고 勤勞者의 權威를 향상시키는 것을 이 勞動組合法의 特別法으로 지금 우리가 하고 있지 않습니까? 勞動組合法을 하나의 特別法으로 우리는 알고 있지 않습니까? 勞使의 協議하는 과정을……

○陳述人 辛仁幹 勞使關係에 있어서의 基本法이죠. 特別法이 아니라……

○李康熙委員 특별한 하나의 의미를 가진 基本法이죠. 勞使만이 선행하는 法이다 이거죠. 거기서 勤勞者와 使用主에 대한 概念도 차이가 있고 그렇지 않습니까? 또 使用主의 정의와 더불어서 使用主와 勤勞者의 의미를 굉장히 개별로 하고 있다는 말씀이죠. 그것은 주 뒤를 의미하느냐 하면은 勤勞者와 使用主에 대한 定立을 분명히 해서 그 概念을 확립시킨 것이라고 저는 생각을 합니다.

그런 측면에서 第三者의 許容問題를 우리가 봤을 적에 使用者와 勤勞者에 대한 어떤 논의가 정립된 것이 稀釋되는 문제가 따라서 使用者와 勤勞者만이 團體交涉權의 正義感에서 勤勞者의 交涉權속에서 지위향상을 찾고 현재 생활향상을 찾는 그런 母法에 稀釋되는 문제는 어떻게 생각하시는지 말씀해 주시지요.

○陳述人 辛仁幹 稀釋되는 문제가 전혀 없지요. 제가 앞서서도 이미 말씀드렸습니다만 勤勞者概念은 勞動組合法 4條에 있는 그것을 가지고 말씀을 드리는 것이고 勤勞者가 주체가 되어서 自主적으로 결성한 勤勞條件向上 목적에 勞動組合 그것만 勞動組合이라고 勞動組合法 3條에서 정의하고 있지 않습니까? 그러한 勞動組合이 자기 활동을 하기 위해서 다양한 戰略 戰術을 구사할 수가 있는 것이지요.

勞動組合 運動을 하셨으니까 아시겠지만 그

런 과정에서 필요하다면 누구의 意見을 물어서 하느냐 누구의 支援를 받느냐 이런 것도 自主적으로 결정한다 이것입니다.

○李康熙委員 됐습니다. 시간이 없어서 그만하고 勞總의 金炳錫 政治局長한테 한 가지 質問을 드리겠습니다.

33 페이지에 발표하신 것을 보면 當該勞動組合이 요청하는 正當한 權限을 가진 者는 第三者가 아니라고 改正해야 한다라고 그러셨는데 그러니까 그것이 어느 범위를 설명하는 것입니까? 正當한 權限을 가진 者는 第三者가 아니라고 하셨는데 正當한 權限의 한계를 어떻게 지시하느냐 이거죠.

○陳述人 金炳錫 지금까지 概念은 勞動團體의 上級團體를 얘기하는 것이 되겠고 이번에 添言된 내용은 우리가 第三者介入을 源泉적으로 막는 것은 아닙니다. 當該 勞動組合의 요청이 있을시 辯護士 學界 기타의 모든 專門的인 지식을 가진 분들을 서회들이 모셔와가지고 그 문제를 해결할 수 있도록 도움을 받을 수가 있습니다.

잠깐 아까 오해가 계셨던 部分은 저희 勞總이 第三者介入을 무조건 반대하는 그 흐름이 있는 것같은데 그것은 아닙니다. 저희 勞動組合幹部가 아무래도 배움이 부족하고 현장에 있다보면 專門的인 지식이 부족하기 때문에 사실 勞組幹部가 企業의 經營內容이나 財務諸表 정도는 이해할 수 있어야 되고 파악이 되어야 합니다. 그래야만이 勞使關係를 끌어내갈 수 있는 것이고 그런 것이 부족했을 때 會計士도 모실 수가 있고 辯護士도 모실 수 있는 것입니다.

○李康熙委員 그런 범위를 말씀하는 거죠. 알겠습니다. 시간이 없어서 죄송합니다. 그 다음에 申澈永委員님께 한 가지 質問을 드리겠습니다.

公務員勞動三權問題인데 여기에 警察公務員 消防公務員 軍人 矯正公務員을 이제 제외하는 것으로 그렇게 표현이 되어 있었죠. 그러면 그것은 왜 制限을 하실까요. 동일한 입장이라면 그것도 어차피 團結權을 保護하는 것이 어떨까 하는 생각이 들어서 質問을 드립니다.

○陳述人 申澈永 基本原則으로만 가지고 따진다면 그 部分에도 條件없이 다 보장을 해야 된다고 분명히 생각합니다.

그러나 公務員中에서도 아까 말씀하셨던 것처럼 消防公務員들이 罷業하느라고 만일에 불나는 것을 돌보지 않는다든지 이런 식의 문제들 또 그것이 가져올 수 있는 여러가지 특히 軍人들 같은 경우들 이런 것들을 고려해서 原則은 아니라고 생각이 되어졌지만 적어도 그런 部分에 대해서는 당분간 좀 留保할 필요가 있지 않느냐 그런 意見입니다.

○李康熙委員 그래서 말이지요. 저는 그것을 原則적으로 한다면 그 한계도 憲法11條에 모든 國民은 法앞에 平等하다는 것으로 되어 있거든요.

그렇다면 그것을 굳이 제한한다는 하나의 理論이 나왔다는 것은 그런 것에는 약간 의견이 다른 것이 있지 않느냐 하는 것을 생각해서 오히려 그렇게까지 생각한다면 또 公務員에 대한 어떤 公職者法이라든가 여러가지 것으로 볼때 國民에게 봉사할 한다든가 또 만약 市道知事가 市道에 있는 公務員이 一般人이 어떤 行政的인 것을 하는데 하루에 團結權을 해서 어떤 일을 안한다 했을 때 그 문제점은 똑같다는 것이지요. 消防公務員이나 警察公務員이나...

그런 범위내에서 전체가 주장이 되었다라던 하는데 또 그것이 한계가 있다 해서 의문시 되어서 내가 質問을 드렸습니다.

그 다음에 朴煥求 副院長님께 質問드리겠습니다.

一般公務員의 勞動3權에 대해서 시기 문제점을 지적하셨는데 現時點이 어렵다고 표현이 되신 것인지 아니면 유보했다가 公務員團結權을 후에 하는 것이 좋겠다는 표현인지...

○陳述人 朴煥求 제가 말씀드린 내용은 一般公務員들의 勞動3權을 보장할 때 여러가지 法的인 장치나 制度的인 장치도 필요하다는 말씀입니다.

그래서 이러한 法的인 장치나 制度的인 장치가 동시에 준비가 되면서 一般公務員의 團結權 보장이 병행해야 되지 않겠는가 해서 말씀드렸습니다.

○李康熙委員 그렇습니까? 시기적으로 그런 보완을 한 다음에 해도 해야된다 그런 뜻이군요.

그 다음에 黃正顯專務理事님에게 묻겠습니다. 유독 여기 제출하신 것을 보니까 失業者의 勞組加入은 아주 불가능한 것으로 하셨습니다

그 提案이 어떻게 돼서 나왔습니까?

○陳述人 黃正顯 그렇지 않아도 세가 그 말씀드리려고 했는데 이 案 보니까 勤勞者 定義 第4條에 就業與否를 불문하고 이렇게 되어 있는데 이것이 다시 말하면 勞組 加入條件을 명시하기 위해서 넣었다고 보여지는데요.

○李康熙委員 어니 對比表에 나와 있습니까?

○陳述人 黃正顯 여기 案에 나와있는 데요...

○李康熙委員 이번에 黨에서 낸...

○陳述人 黃正顯 예. 여기 나와 있지요.

平和民主黨案 4條에 보면 勤勞者의 定義中에 종래에는 勤勞者라 함은 職業의 종류를 불문하고 賃金 給料 기타 이에 準하는 收入 額에 生活하는 者 이렇게 되어 있는데 이 平民黨案에는 職業의 종류 또는 就業與否를 불문하고 이렇게 되어 있거든요.

就業 안한 사람도 勤勞者다 이것입니다.

그래서 勤勞者는 勤勞者이겠지만 이것은 무엇과 관련되느냐 하면 勞動組合 加入資格하고 관련되거든요. 그러면 會社 從業員이 아닌 사람도 會社의 勞組員이 된다는 얘기입니다. 그런 의미로 해석이 되거든요. 그런데 이것은 원천적으로 있을 수 없다 이것이지요.

○李康熙委員 하나의 양해 말씀을 드릴 것은 시간에 쫓겨서 答辯하는 것을 통제할 것 같아서 죄송합니다. 본의는 아닌데 시간에 쫓기고 한정되어 있기 때문에... 양해해 주시기 바랍니다.

이만 마치겠습니다.

○委員長 金令培 고맙습니다.

民正黨側의 配當時間보다는 32분이 초과했습니다. 아주 고맙습니다.

대충 質問은 다하신 것 같고 그런데 제가 한가지만 선생님들한테 물어볼게 있습니다.

왜 그러나 하면 勞動關係法을 審議할 때 滿場一致로 되는 경우라면 委員長으로서 表決에 참여할 필요가 없습니다.

그런데 이 문제는 원체 심각한 문제기 때문에 혹시나 委員長으로서 表決에 참가를 해야 될 경우가 있을지 모르겠습니다. 그런 경우를 대비해서 敎授님 두분에게 質問을 던집니다.

아까 辛敎授님께서 우리나라의 勞動關係法에는 제한 내지 금지가 너무 많다 그렇게 많이 두는 것이 옳지 않다 하는데 동감을 하

면서 지금 심각하게 논의되고 있던 勞動組合法 3條5號 이것이 토론중에서 작년에 緩和改正이 됐다. 이런 표현이 나왔습니다. 그런데 부분적으로 완화된 부분도 있지만 이 3條5號의 경우에는 오히려 強化가 되었습니다. 87年度1月28日자로 改正된 것에 기존 勞動組合과 組織對象을 같이 하거나 이 부분이 더 보장 삽입된 것입니다. 만일에 이것이 보장이 되지 않았다라고 하면 오늘날 이 현실에서 이렇게 너무나 심각하게 논란은 덜 되지 않을까 이렇게 생각이 되는데 이 점을 상기시켜 드리면서 지금 3條5號에 이 制限措置 또 第三者介入禁止 政治活動禁止 그 勞動爭議調整法에서 또 爭議制限 여기에서 勞動3權이 상당히 制限이 되고 있습니다. 이 내용에 대해서 옳으나 그러나 이런 것을 質問하는 것이 아니라 이 부분을 중심으로 해서 다른 나라 소위 民主主義라고 客觀的으로 인정하고 있는 나라중에서 이러한 類의 立法事例가 있는 것인가 없는 것인가 또 있다고 하면 어떻게 하고 있는 것인가?

이것이 있다고 하면 말씀을 해주시면 審議過程에서 참고가 되겠습니다. 부탁을 드립니다. 두분중에 어느 분이 答辯을 하셔도 됩니다.

○陳述人 辛仁幹 지금 제기하신 그 몇個 條項의 경우에는 제가 과문해서 그런지 모르겠습니다마는 제가 공부한 범위내에서는 어느 나라 立法例에도 없고 혹시 立法을 우리가 접해볼 수 없는 조그마한 나라 내지 후진국 중에 어디 있을지는 모르겠습니다.

그러나 우리가 적어도 立法例라고 일반적으로 논의하면서 접하는 예를 들어서 法制處나 이런데서 各國의 法令集 各國의 勞動關係法令集 이런 것을 통해서도 전혀 찾아볼 수가 없습니다.

그리고 가끔 제가 어디 특히 구체적인 예를 든다면 지난번 國際勞動問題討論會가 하나 있었는데 그때 「싱가폴」에서 지금 기억에는 무슨 中央勞動委員會 委員長쯤 되신 분이 오신 것 같습니다.

그런데 왜 하필 그분이 國際會議의 대표로 와야 되는가에 대해서 의심을 가질 정도의... 아까 「싱가폴」 예를 가끔 經總쪽에서 잘 듣기 때문에 제가 상기가 되어서 말씀드리는데

것인데 그분이 와서 발표를 하는데 이렇게 얘기를 하고 있었어요.

우리나라는 勞動關係法이 잘 되어 있어서 統計上 爭議行爲가 한 件도 없다 이렇게 얘기했습니다. 그렇다면 爭議調整法도 없어도 되는 나라지요? 爭議調整法이 왜 필요한가 하면 爭議行爲가 있어서 그것을 事前調整하기 위해서 있는 것인데 그 정도로 爭議行爲가 한 件도 없는 나라다 그러면 그 나라는 資本主義國家가 아니든지 이상한 나라이든지 둘중의 하나인데 그 경우 그 나라를 보니까 爭議禁止法이라고 할 수 있는 條項들이 제가 직접 확인하고 공부하지는 못했습니다마는 그 勞動委員會 委員長 그분이 소개한 바에 의하면 그 나라는 勞動法의 원리에서 참으로 이해할 수 없는 그런 내용들을 많이 가지고 있었습니다. 그것을 전형으로 우리가 본받을 수 없다는 점에 대해서는 앞에서 어느분이 말씀하신 바와 같습니다.

○陳述人 朴煥求 委員長님 제가 蛇足으로 한마디만 하겠습니다.

勞動組合의 형태에 대해서 다른 나라에서는 소위 先進諸國에서는 대개 法的 規制를 가지고 있지 않지만 美國의 경우에 唯一交涉團體에 대한 條項을 가지고 있습니다. 勞動組合의 交涉權에 대한 規制條項입니다. 그것이 실제로 團結權에 저촉이 되느냐 안되느냐에 대해서 ILO에서 상당한 논란이 있었던 것으로 알고는 있습니다.

그렇지만 그런 條項이 美國의 立法例에는 있다 하는 것을 참고로 말씀드리겠습니다.

○陳述人 辛仁幹 公務員의 勞動3權 문제는 爭議權에 대한 제한을 가지고 있는 나라는 상당히 있습니다. 그래서 지금 주로 公務員 勞動基本權 制限問題의 논쟁이 바로 爭議權 制限이 잘못된 것이다 라는 전제하에서의 논쟁입니다. 團結權 자체에 대한 제한은 없고 爭議權에 대한 制限問題는 상당히 있어서 美國같은 데도 있습니다.

그래서 이른바 「옛선설 서비스」에 대한 爭議權의 금지는 이것은 문제다 이런 논란을 하는데 지금 唯一交涉團體에 대한 문제도 관련되는 문제라고 생각되는데 그 制度가 좋으나 안좋은나의 문제를 떠나서 純 法論理的으로 말한다면 참고해 주시기 바라는 것은 美

國의 法解釋과 우리나라 法解釋을 같이할 수 없다는 것입니다.

왜냐하면 美國은 勞動3權을 憲法的 基本權으로 규정하는 형식이 아니고 下位勞動關係法에서만 규정합니다. 따라서 憲法에 저촉 여부의 문제는 없기 때문에 다양한 여러가지룰 할 수 있습니다.

예를 들어서 勤勞者의 不當勞動行爲 아까 그런 것을 만들자고 經總에서 말씀하셨습니다. 마는 우리 憲法은 勞動者의 不當勞動行爲를 규정할 수 없게 되어 있기 때문에 憲法違反이어서 勞動關係法에서 그것을 개정해서 만든다 할지라도 그것을 할 수 없습니다.

우리는 憲法上 勞動3權을 규정하는 형식이고 美國은 憲法上에 勞動關係 基本權 條項이 전혀 없는 이러한 法體系이기 때문에 우리는 大陸法系를 따르고 있어서 獨逸法的 해석을 가지고는 참고할 여지는 있지만 美國法 解釋 가지고서는 制度의 참고는 할 수 있어도 法解釋에 있어서는 같은 制度를 두고도 解釋은 달라진다는 것입니다. 그 점에 대해서 참고해 주시면 좋겠습니다.

○委員長 金令培 고맙습니다.

여러 委員님들 그리고 陳述人 여러 선생님들 그리고 報道陣 傍聽席에 계시는 여러분들 오늘 오전 10時半서부터 아주 오랜 時間 수고 많으셨습니다. 이렇게 수고를 하셨습니다. 마는 여러분들의 개진해 주신 그 의견이 勞動法 改正法律案을 審議할 때 여러 委員님들께서 아주 가치있게 참고가 되어서 훌륭한 勞動法을 만들어내는데 크게 도움이 될 것입니다. 고생하셨지만 그러한 긍지를 가져주시기를 바랍니다.

그리고 아울러서 마지막으로 말씀드립니다. 마는 이 말씀은 뒤에 앉아계시는 傍聽人 여러분들에게 뜻을 두고 말씀을 드립니다.

國會 本 勞動委員會에서는 모든 提案된 改正法律案을 신속히 審議 處理하는 것을 의무로 하고 있습니다.

현재 勤勞基準法 勞動爭議調整法 勞動組合法 勞動委員會法 이 네個 改正法律案이 平和民主黨 統一民主黨에 의해서 提案이 되어 있습니다. 그래서 돌아오는 月曜日 12日서부터 審議에 들어가게 되겠습니다.

그런데 이렇게 신속하게 처리를 해야되는데

원래 모든 것이 절차라는 것이 있습니다. 이 法案이 國會에 提出이 되면 議長의 決裁가 나서 該當 常任委員會에 回附가 됩니다. 그러므로 해서 當 常任委員會에서는 審議를 하고 그것이 該當 常任委員會에서 審議 議決이 확정되면 그 다음에 法司委員會로 넘어갑니다. 法司委員會에서 여러가지 字句修正이라든가 이런 것을 정리해서 本會議로 넘어갑니다. 그러면 本會議에서 議決이 되어야만 國會로서의 法律로 확정이 되고 그것이 政府로 移送이 되고 政府에서 公告가 되면 法律로서의 效力을 발생하게 됩니다.

이런 절차를 밟아야 하는데 사실 여러 委員님들 오늘도 이렇게 고생을 많이 하시고 앞으로도 고생하시면서 가급적이면 빠른시일내에 勞動關係法律을 정리하려고 합니다. 마는 아시다시피 현재 國會는 4黨體制로 되어 있습니다. 대체적으로 民主勞動法으로 고쳐야 되겠다 하는 개괄적인 면에서는 4黨間에 큰 차이가 없습니다. 그러나 個別的으로 하나 事案 事案에 들어가서는 의견차이도 있고 해서 이것이 원만하게 의견취합이 될 것인가 하는 것을 생각할 때 委員長으로서 걱정이 많이 됩니다. 이런 점을 참작해 주십시오 하는 말씀을 드립니다.

○李台堂委員 委員長! 제가 傍聽席에 계시는 분들을 위해서...

委員長님이 설명을 많이 하셨는데요. 지금 들으니까 平和民主黨과 統一民主黨 두黨이 4個 法案을 냈다고 말씀을 하시니까 합쳐서 낸 것같은 그런 우려도 있는 것같아서 그것을 명백하게 하기 위해서 兩黨이 각각 따로 따로 法案을 提出했다는 것을 명백하게 해두는 것이 좋겠습니다.

○委員長 金令培 예. 따로따로 낸 것입니다.

아울러서 民正黨과 新民主共和黨 여기서도 法案을 준비중에 있습니다.

원세 事案이 중요하기 때문에 신중하게 다루느라고 조금 늦어지고 있는 것 뿐입니다. 이런 점도 알아주시기 바랍니다.

그러면 오늘 勞動關係法改正에 관한 公聽會를 이것으로 마치겠습니다.

아울러서 오늘 勞動委員會 散會를 宣布합니다.

(17時57分 散會)

○出席委員

金 令 培	金 東 仁	金 政 吉
南 載 熙	辛 卿 植	梁 慶 子
李 康 熙	李 台 燮	李 相 洙
李 海 瓚	韓 光 玉	金 在 光
盧 武 鉉	李 仁 濟	金 炳 龍
金 鎔 采		

○委員이닌出席職員

金 大 中	金 元 基	金 潤 煥
崔 炯 佑		

○出席專門委員 및 立法審議官

專 門 委 員	卓 英 鎮
立 法 審 議 官	宋 芳 燮

○陳述人

金炳錫(韓國勞動組合總聯盟政治局長)
 朴煥求(韓國勞動研究院副院長)
 辛仁鈴(梨花女子大學校教授)
 申澈永(全國勞動運動團體協議會運營委員)
 黃正顯(韓國經營者總協會專務理事)