〈표 42〉 1990~1992년간 연도별 징계원인

	1990	1991	1992	총계
일반적 사항	64	98	55	217
조합활동, 집단행동	39	149	16	204
감독소홀	7	7	13	27
업무방해	1	19	9	29
근무지 무단이탈	38	14	3	55
기 타		7	3	10
총 계	149	294	99	542

* 주 : 1989년의 경우 징계원인에 대한 기록이 없었다.

〈표 43〉 1989~1992년 징계유형

	건수	비율	누적 비율
해고	70	11.4	11.4
정직	148	24.4	35.8
감봉	156	25.6	61.4
경고	164	26.9	88.3
견책	57	9.3	97.6
미확인	15	2.4	100.0
총 계	610	100	

[자료] 상동, 1989년의 경우 징계유형에 대한 자료가 있었기에 첨가

〈표 44〉 연도별 산업재해 현황

구분\연도	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992.9
재해건수	450	295	649	749	na	299	9
재해자수	460	295	656	756	717	299	92
평균근로자	120,928	15,512	13,007	11,554	na	11,386	11,225
재해율	2.20	1.90	5.04	6.54	6.19	2.63	0.82
도수율	6.99	7.31	19.12	28.85	na	10.11	4.17
강도율	0.93	0.84	0.97	2.24	na	0.76	0.12
근로손실일	59,820	33,890	33,142	58,177	na	na	n.a.

* 주 : 도수율-(재해건수/총근로시간수) 1,000,000
재해율-(재해자수/총근로자수) 100
강도율-(근로손실일수/총근로시간수) 1,000
n.a.-자료 기록을 얻을 수 없었던 것

[자료] 노조 조사통계부

동이 현장에서부터 정착되어가는 시기로 볼 수 있다. 1992년에는 조합활동과 관련된 징계가 다시 급격하게 낮아지고 있다.

다음으로 징계유형을 살펴보기로 하자. 〈표 43〉을 보면 경고가 가장 많다. 그러나 해고비율도 높으며 감봉 이상의 중징계 누적비율이 61.4%나 된다. 이 사실은 새로운 현장관리 양식이 상당히 강경한 방식을 통하여 정착되었다는 점을 시사한다.

3. 산업재해 : 산재의 급격한 감소

현장관리 양식의 변화가 노동자들의 상태에 긍정적인 영향을 미쳤던 것으로는 산업재해가 있다. 1987년 이후의 추세를 보면 1989년까지 증가하여 최고에 달했다가(재해자수 및 강도율), 1990년부터 감소하기 시작하여 1992년에는 급격하게 감소하고 있다.[24] 재해 원인을 보면 1990년까지는 무리한 동작(요통)에 의한 사고가 전체 사고의 28~42%를 점했으나, 1991년부터는 협착사고가 전체의 26%로 가장 많고 상해부위도 허리사고가 줄고 손 협착이 가장 많다. 직종별로는 취부와 용접이 가장 많은 것으로 나타났다. 이 점을 보면 희망 90년대 운동에는 회사의 이해와 근로자의 이해가 합치되는 영역이 존재했음을 알 수 있다.

제2장 노조의 대응과 위상변화

희망 90년대 운동은 노동조합을 약화시키려는 적극적인 공세를 수반하면서 진행되었다. 회사측은 대의원을 장악하여 노조의 의사결정권을 장악하려고 했다. 또한 밑으로부터의 노무관리에 의해서 현장으로부터 노조를 격리시키려고 했다. 조합원들의 변화도 노조의 입

24) 1993년의 회사측 경영설명회에 따르면 1992년의 재해율은 1.1로서 연간 100명 중 1명이 다친 결과이다.

지변화에 커다란 원인이 되고 있다. 현장근로자의 30~40% 정도가 자가용을 보유하고 있고, 1992년 단체협상에는 주차장 문제가 등장한다. 임금수준도 상당히 증가했다. 1인당 우리 사주를 1,000주 정도씩 보유하고 있다.[25] 조합원들의 취미활동이 수석, 난 수집 등으로 변하고 있고 생활이 가족 중심으로 변하고 있다. 면접조사에 의하면 노조에 대한 조합원들의 관심이 점차 줄어들고 있다.

조합원들이 개인주의화되고 금전만능주의가 판을 친다. 회사측에서는 노조에 대한 악선전을 계속하고 활동하는 사람들에 대한 각개격파 및 불이익을 주고 있다. 조합측에서도 투쟁시기를 놓치는 등 책임을 다하지 못한 잘못도 있다. 백순환 집행부의 구속 이후 "해보았자 안된다"는 식의 사고가 만연한 것 같다.

이상의 변화에 대해서 노조는 어떻게 대응하고 있는가를 단편적이나마 알아볼 수 있는 자료가 있다. 여기서는 노조측의 상황인식과 대응방안들을 엿볼 수 있는 1990년, 1991년, 1992년의 대표적인 발표문을 뽑아보았다.[26]

희망 90's에서는 꿀맛나는 가정, 일할 맛나는 직장, 살맛나는 고장이라고 한다. 꿀맛나는 가정은 안정된 직장생활이 보장되어야 하는데, 백수십 명의 부당징계, 어거지 일색의 용접직종 전환을 위한 강제교육 등의 현실이 과연 꿀맛나는 가정이라고? 희망 90's는 자본가들의 이윤추구 운동에 다름 아니다.… 내년을 조합원 권익 극대화를 위한 조합활동의 강화의 해로 정하고 실천목표로서 조합원의 사회, 경제, 정치적 의식강화, 조직력 확대 및 중간간부의 지도력 강화, 지도부의 신뢰회복 및 결속력 강화, 지역적 전국적 연대

25) 기업공개(1995년)까지 인당 2,000주를 목표로 하고 있는 가운데 유무상 주식보급 현황은 다음과 같다. 1차 : 1989. 8. 비조합원 600주씩. 2차 : 1991. 1. 현장사원 600주. 무상지급 : 1992. 12. 1. 2차 교부자 60주씩. 3차 보급 예정 : 1. 2차 미교부자 600주씩, 전임직원 200주씩. 무상지급 약속 : 1992. 상·하반기에 흑자목표 달성 조건부로 1인 평균 100주를 생산실적에 따른 차등지급. 4차 보급 예정 : 1992. 하반기. 전임직원 200주씩(자료원 : 『사내회보』 1991. 12. 27, 1992. 7. 3)

26) 사실 본 보고서의 이 부분은 정확성도 결여되며, 사실을 왜곡할 위험도 있다는 사실에 미리 양해를 구한다.

▲ 서문 앞 사원자가용 주차장면(2차선 국도변)

의 강화 등을 실현할 것입니다.… 지금 실시하고 있는 현장질서 자율준수운동은 계속해나가고 노동조합의 과격한 이미지를 청산…. (『노보』 제37호, 1990. 9. 30)

이상은 백순환 위원장의 담화문이다. 경영합리화운동을 이윤추구 운동으로 규정하고 권익 확대를 위해서 총력 투쟁한다는 기조이다.

회사측의 조기청소, 체조, 집회 등의 운동에 대하여 노조측은 법적 근로시간을 초월한 이같은 운동들을 전면 거부하고 표준작업(안전작업)을 지속적으로 시행할 것을 선포했다(『함성』 제287호, 1991. 12. 2).

이상은 한기수 직무대행시기 정책이다. 그러나 1991년 11월 27일의 6대질서 거부운동 및 4대 실천운동은 실패했다. 당시는 1990년 단체협약투쟁으로 1991년 3월 27일 노조간부들이 대거 구속된 이후 조합의 힘이 약화되어 있었고, 이미 6대 질서지키기 운동 등

밑으로부터의 노무관리가 뿌리를 내렸던 상태였다고 해석된다. 당시 6대 질서 거부운동에 현장근로자들은 동참하지 않았다.

> 노동조합이 회사의 경영에 보다 깊이 참여해야 할 필요성을 느꼈다. 노동운동이 전국적으로 위축된 것이 사실이나 침체를 극복하고자 하는 분위기가 확산되고 특히 기업별 노조의 한계를 극복하기 위한 노력들이 보다 현실성 있게 추진될 것이다. …근본적으로 노사관계가 힘의 균형 위에서 합리적이어야 한다.… 민주노조란 조합원의 의견 수렴과 조합지도부의 집중적인 지도가 균형을 이루는…조선 3사와의 공동임금투쟁은 임금조사에서부터 투쟁의 구체적인 내용까지 함께 고민하여 계획을 세워나갈 것이다(『사보』 1992. 11).

이상은 5대 현 최은석 위원장의 인터뷰 내용 중 일부를 정리한 것이다. 노사관계에 대한 관점은 힘의 균형 위에서 합리적이어야 한다는 점으로 요약된다. 문제의식이 한 단계 발전하여 경영 참가의 필요성을 인식하고 있다. 합리적이기 이전에 힘의 균형이라는 문제에 부딪치고, 이 고민의 결론은 기업별 노조의 한계 타파로 내려진다. 이하 노조의 위상변화를 각 부분별로 알아보기로 한다.

1. 현장조직 : 소위원제도의 침체[27]

대우조선 노조의 조직상 독특한 점은 소위원제도이다. 소위원회는 1988년 초 가공부에서 처음 만들어졌다. 당시 1/200명 단위의 대의원제도만으로는 조합원들의 의사를 충분히 대변하는 데 어려움이 있었다. 아울러 대의원의 비민주성과 상집간부들의 동요를 견제할 필요성도 있었다. 결국 현장노동자들이 주체적으로 자신들의 문제를 해결하려고 결성된 조직이 소위원제도였다. 위험수당, 그라인더 수당 등 많은 수당들이 신설된 것은 소위원회의 성과이다. 양동생 위원장은 소위원회를 인정하지 않았으며, 집행부의 보호를 받지 못한 소위원회는 회사측의 집중적인 탄압을 받게 된다. 그러다가 3대 백

27) 자료원 : 『노보』 제47호, 1991. 9. 6, 『노보』 제56호, 1992. 7. 6. 면접

순환 위원장 시기에 소위원과 대의원이 함께 일하는 부서투쟁위원회가 소위원회의 발전적인 모습으로 등장하고 제도화되기 시작한다.

소위원회의 활동영역은 해당 조합원의 여론 수렴 및 조합활동에 관한 사항이다. 소위원의 활동시간을 따내기 위한 협상에서 회사측은 소위원이라는 명칭 대신에 '홍보요원'이라는 명칭을 사용하는 조건으로 월 1회 1시간씩의 활동시간을 보장하고 있다.

소위원 활동은 1991년 3월 27일 노조간부 대거 구속 이후 위축되기 시작했다. 노조측은 일상적인 활동을 간과했다는 점과 회사측의 집중적인 탄압을 그 원인으로 지적한다. 이에 대해서 어느 조합간부와의 면접내용을 인용해보기로 하자.

> 사실 소위원은 지금까지 조합을 유지, 지탱해 온 힘이었다. 1989년까지는 소위원회의 활동이 자유스러웠다. 자율적으로 부서문제를 부서 자체에서 해결하였다. 소위원회에서 결의된 사항은 대의원들도 따랐다. "소위원회 합니다"고 하면 부서장들도 거부하지 못했다. 1990년 이후에는 이런 양상이 많이 변했다. 소위원회의 약화가 노조 침체와 함께 진행되고 있다. 사측은 대의원 장악이라는 전략에서 한 걸음 나아가 소위원회를 무력화시키기 시작했다. 무노동무임금, 인사 불이익, 개별적인 위협, 회유를 통하여 개인들에 대한 타격을 시작하고, 회사편 사람들을 소위원으로 진출시키기 시작했다.

2. 단체협약 : 경영권을 둘러싼 공방전

조합의 대응 중 가장 대표적인 것이 단체협약 체결이다. 단체협약은 노사 당사자의 상호 지위와 역할을 규정하는 현장의 법전이다. 희망 90년대 운동에 즈음한 노조탄압과 조합원들의 권익침해를 방어하기 위해서 1990년 단체협상에서 노조는 징계위원회의 동수 구성, 노사 동수의 인사위원회, 조합활동 보장, 홍보활동 보장 등을 단체협상의 핵심 내용으로 요구했다.[28] 1992년 단체협약 갱신에 즈음하여 노조는 인원감축에 대한 제어장치 강화에 치중하고 있는데 주요

28) 『노보』 제37호, 1990. 9. 30.

내용은 다음과 같다.[29]

- 조합원의 직종 변경, 전환배치, 부서이동, 사간이동, 파견근무, 조직개편과 관련하여 노조와 합의 후 실시할 것
- 하도급 및 용역전환이나 회사의 분할, 합병, 양도, 채용시 사전에 조합과 합의 후 실시할 것
- 징계위원회는 노사 각각 5인의 동수로 구성하여 운영할 것

조합측의 대응이 실제로 얼마나 결실을 맺었는지를 알아볼 필요가 있다. 1990년, 1992년 단체협상안 중 노조 관련 사항 및 인사 관련 사항의 변동을 정리한 것이 〈표 45〉이다.[30] 노조활동 및 인사 관련 사항을 보면 1990년 단협시에는 상당 부분 요구안이 관철되었으나 대부분 협의 수준이다. 그러나 1992년 단협의 경우 양보 교섭(개악)도 없었지만 별다른 개선도 없었다. 아울러 이 시기의 『노보』 등을 보면 조합의 힘이 약화되면서 기존에 협약을 통해서 확보된 권리마저도 실제로는 지켜지지 않는다는 보고가 많다.

현재 조합이 확보하고 있는 권리의 수준을 알아보자. 먼저 협약안의 각 사항 중 정보권, 협의권, 합의권으로 나누어서 살펴보았다.[31] 〈표 46〉에서 드러나는 특징을 요약하면 다음과 같다. 조합활동과 관련해서는 대부분 협의수준에 그치고 있다. 인사 관련 사항은 통보와 협의가 비슷한 빈도를 보이고 있다. 합의사항이 하나 있는데 인원정리에 관한 것이다. 노동시간 및 임금의 변동사항(경제적 사항)에 대해서는 거의 합의사항이다. 이상의 사실을 요약하면 노조측은 단체협

29) 『노보』 제52호, 1992. 3. 10.

30) 1988년 단협과 비교시 신설 및 수정내용을 1990년에, 1990년 단협 수정 및 신설 내용을 1992년란에 기록했다. 표에서 제외한 다른 항목들을 요약하면 다음과 같다. 대부분의 골격은 1990년 단협안에서 이루어졌다(골리앗투쟁). 1992년도의 유의한 변화는 복지 및 산업안전과 관련된 조항의 비중이 증가하고 있다는 것이다.

31) 사실 이런 구분은 수직적 경영 참가(의사결정 참가)의 단계이다. 경영 참가는 다른 측면에서 보면 기업의 의사결정에 대한 통제력 확보라는 의미에서 조합측의 권력 확보로 볼 수 있다. 주의할 점은 제도화된 것이 곧 실제로 그렇게 되지는 않는다는 점이다. 현실적으로는 상황마다의 파워관계에 의해서 결정되는 경우가 많다.

〈표 45〉 연도별 단협내용의 변화(노조 및 인사 관련사항)

	1990	1992
조합활동	· 조합방문자 확인 후 출입 허용 · 조합의 부당노동행위 조사활동에 회사의 협력 · 전임자수를 27인으로 확대(1988년 12인)	· 전임자 월 60시간 연장근무 인정 · 사측과 협의 후 방송시설 사용 가능
인사	· 1개월이상 파견, 교육훈련시 근로조건에 관하여 당사자와 협의 · 여성조합원의 차별대우 금지 · 직종전환시 본인 또는 조합과 사전협의 · 하도급, 용역전환, 회사 합병 및 분할 양도시 조합에 사전 통보 · 수습기간 2개월(1988년 3개월) · 조합의 회사에 대한 보고사항(5가지) · 조합원 중 유니언숍에 해당되면서 노조 가입 거부 또는 탈퇴시 해고 · 산전산후, 요양중의 해고 제한 · 부당징계시 통상임금의 200% 지급 · 인원정리시 노조와 사전합의(1988년 협의)	· 해고 예고시부터 3개월간 역산하여 퇴직금 계산

[자료] 1990년, 1992년 단체협약서

상을 통하여 인사경영권에 대한 권리를 확충하려고 해왔지만, 1990년 단체협상에서 확보한 권리 이상을 확보하지 못하고 있다. 새로운 현장관리 방식에서는 회사는 이런 부분에 대해서 더이상 양보하지 않고 있다. 겉으로의 명분은 경영권이고 실제 이유는 인적 자원의 유연한 활용에 제약이 된다고 보기 때문이다. 대우조선의 경우 경영합리화가 노조와의 적극적인 협력 속에서 추진되었다기보다는 노조배제적인 흐름을 가졌다는 사실이 여기서도 드러난다.

3. 노사협의회

조합이 발언권을 지니는 영역으로서는 단체협약 외에도 노사협의

〈표 46〉 현 단체협약에서의 통보 · 협의 · 합의사항

	통보	협의	합의	총계
노조	조합비 공제사항, 조합원 교육 (2)	조합활동 시간, 조합전용 게시판, 조합 요청의 교육 및 행사, 방송시설 이용(4)	전임자 조정 (1)	7
경영인	회사의 분할 · 합병 · 양도, 조합원 인사결정 및 인사발령, 하도급 및 용역전환, 채용, 사내훈련 (5)	인사원칙, 회사의 일부양도, 하도급 용역전환으로 인한 근로조건 침해시, 해고시 조합요청 있을시, 조합원에 관한 규정제정 및 개폐, 직종전환 교육(6)	인원정리 (1)	12
노동시간 임금		교대제 (1)	시 · 종업시간 연장 · 휴일근로, 임금저하, 경조특별휴가, 휴업지불 및 휴업수당(5)	6
기타	재해발생시 대책, 작업환경 측정결과(2)	체육대회, 사내급식, 요보호자 취급, 재해인정(4)		6
계	9	15	7	31

자료원 : 『1992년 단체협약집』

회가 있다. 단체협약에 규정된 바에 의하면 노사협의회에서 합의된 내용은 단체협약과 같은 효력을 지니는 것으로 되어있다. 노사협의회의 단골 메뉴는 호봉승급의 불공정성, 해고징계 구속자에 대한 건이다. 연도별 안건의 변화를 보면 1988년에는 대부분 휴가와 수당 건이었으나 희망 90년대 운동이 시작되면서 이 비중이 상대적으로 줄어드는 반면, 인력이동, 파견근무의 비중이 증가하여 1992년에는 파견근무자에 관한 건이 높은 비중을 차지하고 있다. 사측은 1990년부터 이 자리를 빌어 회사정책에 노조 동참을 요구하기 시작한다.

요약하면 회사측은 노사협의회를 주로 고충을 처리하면서 노조측의 협조를 얻어내려고 애쓰는 자리 정도로 보고 있는 것 같다. 이 점에서 볼 때 대우조선의 경우 상호 정보공유와 공감대 확대를 통해서 협력할 수 있는 부분에 대해서 협력한다는 노사협의회의 본래 취지는 제대로 살려지고 있는 것 같지 않다.

4. 일상활동으로서의 고충 처리 : 접수 건수 및 해결률의 감소

조합을 노동자의 이해대변 기구로 볼 때 일상활동으로서 가장 중요한 부분이 고충처리임은 상식이다. 이 때문에 회사측은 노조를 무력화시키려고 할 때 우선 고충해결 기구를 회사 주도로 만들어낸다. 〈표 47〉은 연도별 고충처리 현황이다.

주택문제는 대부분 임대아파트 조기 입주문제이며 몇몇 기숙사문제를 포함하여 고충의 절반 이상을 차지하고 있다. 연도별로 접수건수와 해결률이 저하하는 추세를 보인다. 특히 인사 관련 고충은 거의 해결이 안되고 있고 해결률이 급격하게 감소하고 있다. 면접을 통해서 알아낸 정보에 의하면 이런 사정은 회사측의 새로운 노무관리 양식과 무관하지 않다.

반장의 권한이 없었던 이전에는 직제라인이 아니라 대의원을 통해서 고충처리를 했다. 그러나 최근에는 직제라인을 통한 해결을 강조하고 대의원을 통한 해결을 없애나가는 방향으로 나아가고 있다. 특히 민주파 대의원들을 통한 해결에 제약을 가하고 현장에서 '메가리(떼지어 몰려다니면서 떡고물만 있으면 우루루 모여든다고 해서 어류의 일종인 메가리라고 부른다고 한다. 이는 회사편 대의원들에 대한 은어이다)' 라고 부르는 회사편 대의원들을 통한 해결을 조장하는 분위기가 있다.

〈표 47〉 연도별 고충처리 현황(단위/건수, 해결비율)

	1989		1990		1991		1992	
	접수	해결(%)	접수	해결(%)	접수	해결	접수	해결
주택	28	23(82.1)	127	82(64.6)	74	61(82.4)	41	24(58.5)
금전	69	69(100)	24	24(100)7		7 (100)11		11(100)
인사	80	75(93.8)	81	41(50.6)	10*	1 (10)	10*	1 (10)
기타	160	159(99.4)	9	8(88.9)				
총계	345	334(96.8)	241	155(64.3)	91	69(75.8)	62	36(58.1)

주 : * 표시년도부터는 원자료에 인사와 기타 항목이 합산되어 있다.
[자료] 각년도 조합사업보고서

결 론

1. 조사결과의 요약

1) 경영합리화의 배경과 동기

회사측은 경쟁력 제고를 위해 경영합리화를 추진하고 있는 것으로 나타났다. 그리고 이 점에 대해서 노동자들도 대부분 수긍하고 있다. "경영합리화는 국제적인 경쟁 속에서 회사가 생존하기 위해서는 필수적이다"는 문항에 대해서 "그렇지 않다"고 응답한 비율은 단지 5.3%에 불과했다.

그러나 "경영합리화는 기업가의 이윤을 극대화하기 위해서 단지 노동자를 쥐어짜는 수단이다"는 항목에 대해서 "그렇다"고 응답한 사람들은 38.4%로서 "그렇지 않다"고 응답한 사람(19.1%)의 2배에 달하고 있다. 역으로 표현하면 노동자들은 경영합리화로 인한 성과를 제대로 배분받지 못하고 있다고 판단하고 있다. 피면접자들이 "흑자가 났다지만 적자가 날 때보다 못하다"는 불만을 토로하는 것도 성과에 따른 보상이 이루어지지 않고 있다는 점을 뒷받침한다.

한편 "경영합리화는 경영난을 빙자한 노조탄압 조치이다"는 항목에 대해서도 29.4%가 "그렇다"고 응답하여 "그렇지 않다"고 응답한 23.3%보다 높게 나타났다. 한편 경영합리화 추진방향에 대해서 노조와 협의 내지 합의해서 추진한다는 데 대한 지지율이 81%에 달했다. 노동자들은 경영합리화가 노조와의 협력 속에서 진행되었다기보다는 노조 배제하에 경영합리화가 진행되어왔다고 보고, 노조 참여하의 경영합리화 추진에 적극적인 지지를 보내고 있다.

2) 경영합리화의 각 내용

(1) 공정기술의 혁신과 공법 개선

회사측 발표만이 아니라 피면접자들도 공정기술의 혁신(신공법, NSC)으로 작업이 편해졌고, 작업환경이 개선되었으며 생산성이 최고 300%까지 향상되었다고 한다.

(2) 다기능화 정책

회사측은 인적 자원의 개념에 입각하여 기술축적형 인사관리를 표방했다. 그 핵심적인 내용은 다기능화이다. 다기능화에 대해서 55.6%가 "노동강도의 강화로 피곤하다"는 항목에 대해서 "그렇다"고 응답했고("그렇지 않다"는 응답률은 9.8%), 91.9%가 다기능화에 따른 교육훈련이 불충분하거나 전혀 없다고 응답했다. 면접에 의하면 다기능화정책의 주요 내용인 2개월 코스의 용접교육 효과에 대해서는 회의를 표시하고 있었다. 또한 다기능화와 동시에 2~3인 1조 작업이 1인 1조 작업으로 바뀌면서 노동강도가 매우 증가했다고 한다. 결국 노동자들은 다기능화정책을 단지 수평적인 직무 확대로 보고 있으며 이로 인해 노동강도가 증가된다고 보고 있다.

(3) 교육 훈련

인적자원의 개념하에 대대적인 투자가 이루어진 교육 및 훈련효과에 대해서는 52%가 "현재 직무에 도움이 되거나 여러가지 기능을 익히게 된다"는 항목에 지지를 표했으나, 29.8%가 "부담만 되고 기능 향상에 도움이 안된다"고 응답했다. 교육 훈련에 대해서는 절반 이상이 긍정적인 평가를 내리고 있다.

(4) 승진 경로

기능직 승진경로 확대라는 취지하에 마련된 기원제도에 대해서 54.5%가 "실질적인 권한이 없는 빛좋은 개살구"라는 데 동의했다.

승진기회에 대해서 "만족(매우 만족)한다"고 응답한 사람은 전체 응답자의 1.6%에 불과하고 승진제도에 대한 가장 큰 불만이 기능직의 승진 가능성 제한(42.8%)이라고 응답했음에도 불구하고 대체로 현재의 기원제도가 기능직 승진문제 해결책이라고는 보지 않는다는 것을 알 수 있다. 기원제도의 운영방향에 대해서는 40%가 권한 부여를, 31.3%가 등급의 세분화를 주요하게 들었다.

(5) 성과급

회사측은 연공급 임금체계에 인센티브를 부여하고 고임금하에서의 효율적인 임금관리를 위해 성과급, 능력급의 비중을 늘려나가려고 한다. 현재 실시되고 있는 반별 성과급에 대해서 40.8%가 "노동자간의 경쟁을 증가시키고 단결을 저해하므로 반대한다"고 응답했고, 21.8%가 "비중을 높여야 한다"고 응답했으며 32.7%가 "어느 정도 찬성한다"고 하여 총 54.5%가 찬성을 표시했다.

피면접자들은 대개 "금액이 적어서 신경을 안 쓰고 있다"는 반응이었고 결정과정에 대해서는 불만이 많았다. 이상의 사실로 보아 현재의 반별 성과급은 노동자들 내부에서 좋은 평가를 받지 못하고 있으며 인센티브 임금으로서의 기능도 제대로 발휘하지 못하고 있다는 해석이 가능하다.

(6) 인사고과

회사측은 밑으로부터의 노무관리라는 기치하에 인사고과권을 반장에게 대폭 부여했고 반장이 일반 평가를 거의 전담하고 있다. 그러나 인사고과의 생명인 공정성에 대한 질문 "현재의 인사고과는 공정하고 객관성이 있다"는 문항에 단지 4.3%만이 지지를 표시했다. 한편 현재적 인사고과의 목적인 능력개발에 대한 항목 "현재의 인사고과는 능력개발에 도움이 된다"에 대해서는 단지 3.2%만이 지지를 표시했다. 반면에 64.6%가 "회사측은 인사고과를 상벌 수단으로 이용하고 있다"고 응답했다. 인사고과의 가장 큰 문제점으로는 상급

자의 자의적인 평가가 31.2%로 가장 많았고, 다음으로 인사고과의 악용이 14.3%였다.[32] 이상의 사실로 보아 노동자들은 인사고과가 합리적으로 이용된다기보다는 인사고과를 통제수단으로 인식하고 있으며 현재 반장 중심으로 이루어지는 인사고과에 대한 불신이 대단히 높다는 것을 알 수 있다.

(7) 반생산회의

경영합리화에 따른 작업조직상의 가장 큰 변화는 반생산회의 도입이다. 회사측에서는 이를 '총원의 경영 참여' '한국형 QC'라고 높게 평가한다. 그러나 피면접자들의 진술은 이와는 다르다. 노동자들은 반생산회의에 대해 "반장이 고압적으로 주도하는 맨아워의 홍정소"라는 식으로 말하고 있으며 작업자들의 자발적인 참여는 부족하다고 말한다.

3) 경영합리화의 성과 및 문제점

만년적자에서 지난 2년 연속 흑자를 기록한 근저에는 선가의 급등과 금융비용 반감이라는 외부적인 요인이 주로 작용했다. 그러나 경영합리화를 통한 생산성 향상이라는 내부적인 요인도 간과해서는 안된다. 자동화는 설계와 절단공정에 한정되었고 자동기계를 사용하는 사람들은 전체 응답자 1,942명의 2.1%에 불과할 정도로 전체적인 자동화 수준은 극히 낮다. 결국 생산성 향상은 공법 개선과 노동력 요인으로 귀결된다.

이 점과 관련해서 총응답자의 83.5%가 최근 5년간 노동강도가 증가(매우 증가)했다고 응답했고, 74.3%는 육체적인 피로도가 증가(매우 증가)했다고 응답했으며, 79.2%가 정신적인 피로도가 증가(매우 증가)했다고 응답했다. 피면접자 18인이 응답한 생산성 향상의 원

32) 면접에 응한 어느 조합원은 주로 조합활동을 열심히 하는 사람들에 대한 불이익을 뜻한다고 말했다.

〈표 48〉 피면접자 18인이 평가한 생산성 향상의 원인

변 수	평균	표준편차	최소	최대
신공법	25.00	17.43	0	70
신기계	17.86	12.67	0	40
숙련향상	28.33	16.00	10	60
노동강도	31.33	18.17	10	65

* 주 : 피면접자들로 하여금 100점을 임의로 각 변수에 할당하도록 한 수치들을 계산한 것이다.

인을 보면 노동강도의 강화가 가장 크고, 다음으로 숙련 향상, 신공법 도입의 순서이다.

2. 본 조사의 시사점

첫째, 대우조선의 경영합리화는 고용과 관련해서 현재까지는 '눈물없는 합리화—해고없는 합리화'를 추구해온 것이 특징이다. 물론 배치전환과 관련된 문제가 많았지만 대량해고라는 방식으로 진행되지는 않았다. 김회장의 취지는 "사람에 맞게 일을 만들어낸다"는 것이었고 이에 따라 합리화로 인한 잉여인원은 주로 신규 사업부로 파견 및 배치전환되었다. 눈물없는 합리화가 가능했던 이유로는 재벌기업이 갖는 인원흡수 능력, 강력한 노조의 존재, 사회에 대한 기업이미지 문제, 최고경영자의 가치관 등 여러가지가 있겠다.

둘째, 공정기술의 개선을 제외하면 생산과정에서의 경영합리화는 노동강도의 강화를 주축으로 하고 있다. 2~3인이 하던 작업을 1인이 수행한다. 피면접자들은 작업반의 인원은 최저 17%에서 최고 절반 수준까지 줄어들었는 데 비하여 작업량은 줄어들지 않았고 1인당 작업량은 최저 30%에서 최고 300%까지 증가되었다고 말한다. 과거의 주먹구구식 작업할당에서 맨아워에 근거한 개별 관리로 바뀌었

고 맨아워는 계단식으로 점점 줄어들고 있다고 한다. 이런 식으로 진행된 이유로는 조선산업이 노동집약적 산업이라는 점, "이전에는 제대로 일을 하지 않았다"고 어느 면접자가 말하듯이 이전의 작업체계가 허술했다는 점, 자동화를 위한 기업의 재무능력 부족, 최고경영자 선택 등의 문제가 복합적으로 작용했다고 볼 수 있다. 노동강도 강화를 주축으로 하는 경영합리화는 노동자들의 성과배분에 대한 강한 기대를 형성시키고 있다. 위에서도 언급했듯이 노동자들은 생산성 향상의 원인을 일차적으로 노동강도 강화로 보고 있다. 노동자들은 자신들의 투입에 비해 산출(보상)은 너무 적다고 지각하고 있다.

셋째, 경영합리화에서 노조의 위상이다. 회사측은 대체로 노조 배제적인 기조 속에서 경영합리화를 추진해왔다. 그러나 회사가 일방적으로 경영합리화를 추진해야 한다는 데 동의한 노동자들은 전체 응답자의 10.9%에 불과했다. 노조와 협의 내지 합의가 필요한 이유로는 "경영합리화를 위해서는 노동자들의 자발적인 협조가 필요하기 때문"이라는 것이 전체 응답자의 37.1%로 가장 많았고, 다음으로 23.8%가 "합리화로 인한 불이익을 예방하기 위해서", 22.3%가 "경영합리화는 노사 공동의 과제이기 때문"을 들었다. 회사측은 '밑으로부터의 노무관리'라는 슬로건하에 반생산회의 등을 통하여 노동자들의 자발성을 살리기 위해서 노력하고 있다. 그러나 밑으로부터의 자발성은 노동자대표 조직을 통해서 잘 발휘된다는 사실은 상식이다. 노조배제형의 경영합리화를 추진하면서 회사측은 노조 참여를 통한 경영합리화가 가질 수 있는 커다란 이점을 살리고 못하고 있다. 어느 미국의 학자가 "미국에서는 노조가 문제거리이지만 가장 경쟁력이 있는 다른 국가들에서는 노조는 경쟁력 해결의 해답의 일부"라고 했던 말은 대우조선 노·사 당사자에게 많은 점을 시사한다.

넷째, 설문 분석에서 구분한 네 개의 집단이 노·사 당사자에게 주는 시사점이다. 조직에 귀속의식을 갖는다는 것은 자신의 이해를 실현시켜줄 수 있는 대변자로서 그 조직에 충성심을 갖게 되고 따라서 희망을 갖는다는 것을 의미한다. 대우조선의 경우 조합에 귀속의식을 갖는 사람들의 비중이 전체의 77.2%였고, 이 중 회사에도 동시에 귀속의식을 갖는 사람들이 42.8%였다. 노조가 조직의 안정적인 발전을 위해서는 우선 이 77.2%의 차이에 주목할 필요가 있다. 회사에 대한 귀속의식이 증가함에 따라서 덜 투쟁적이고 회사측에 대해서 호의적인 태도를 지니는 경향이 나타났다.

한편 회사측에 귀속의식을 지니는 사람들은 전체의 42.2%였고, 이 중 노조에 동시에 귀속의식을 갖는 사람들이 78.1%였다. 회사측이 노사관계의 안정화를 이루려고 한다면 우선 이 집단 내부의 차이에 주목해야 한다. 노조에 대한 귀속의식이 증가함에 따라서 불만수준이 높아지고 투쟁적이라는 경향이 나타났다. 회사에 귀속의식을 갖고 있는 사람들의 78.1%가 노조에 동시에 귀속의식을 지니고 노조에만 배타적으로 귀속의식을 지니는 사람들이 상당히 높다는 사실을 볼 때 '노조배제형 경영합리화'로는 노사관계의 안정화와 노동자들의 자발적인 협력을 기대하기 어렵다는 것을 알 수 있다.

3. 본 조사의 한계

본 조사의 가장 큰 한계는 생생한 현장감이 부족하다는 점이다. 본 조사에서 동원된 조사방법들만으로는 '목숨을 걸고 노동을 하는 사람들'의 깊은 고충과 애로점들이 깊이 있게 다루어질 수가 없다. 다음으로 본 조사는 대우조선에 한정된 것이다. 따라서 타회사의 경우 경영합리화의 진행양식이 다를 수 있다. 특히 중소기업의 경우 상당히 차이가 있을 것으로 추측된다. 또한 본 조사의 문헌들은 노조에서 보관하고 있는 자료에 전적으로 근거한 것이다. 유감스럽게도 회사측이 소장하고 있는 유용한 자료들을 참조하지 못했으며, 관리자들과의 면접도 이루어지지 못했다. 따라서 본 조사의 일부 내용에 대해서는 객관성에 의문이 제기될 수도 있다.

부록

대우조선 <경영분석을 위한 기초조사> 설문 결과

본 설문조사결과는 노동인권회관에서 대우조선 노동조합원 3,000 명을 대상으로 실시한 조합원 의식조사의 설문결과입니다. 설문조사는 대우조선 노동조합의 의뢰를 받아 본 회관에서 1993. 1. 28.~ 2.2 사이에 실시하였습니다.

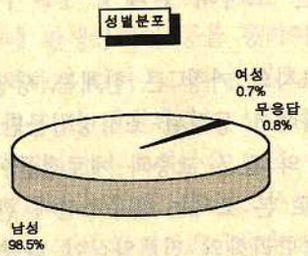
♠♠ 조사표작성요령 ♠♠

아래의 질문들 중 ( )안의 내용은 직접 써주시고, 그 나머지는 해당 번호나 해당란에 표시를 해 주십시오.

I. 우선 귀하의 인적사항에 대해 물어보겠습니다.

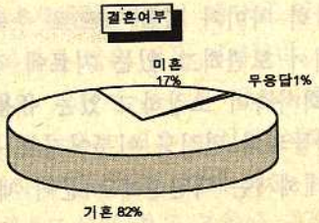
1. 성별은?

성별	빈도(명)	비율(%)
남성	1,912	98.5
여성	14	0.7
무응답	16	0.8
총계	1,942	100.0



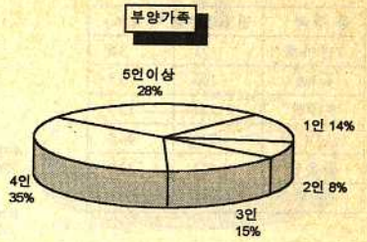
2. 결혼여부?

결혼	빈도(명)	비율(%)
기혼	1,587	81.7
미혼	326	16.8
무응답	29	1.5
총계	1,942	100.0



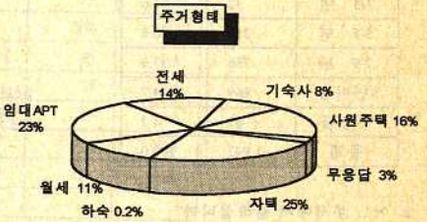
3. 부양 가족수?

부양가족수	빈도(명)	비율(%)
1인	271	14.0
2인	148	7.6
3인	294	15.1
4인	676	34.8
5인이상	553	28.5
평균	3.166	
총계	1,942	100.0



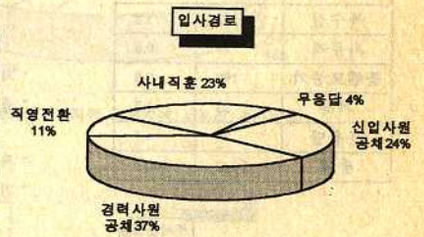
4. 현재 어떤 집에 살고 있습니까?

주거형태	빈도(명)	비율(%)
자택	478	24.6
전세	275	14.2
월세	223	11.5
임대APT	445	22.9
사원주택	314	16.2
기숙사	152	7.8
하숙	4	0.2
무응답	51	2.6
총계	1,942	100.0



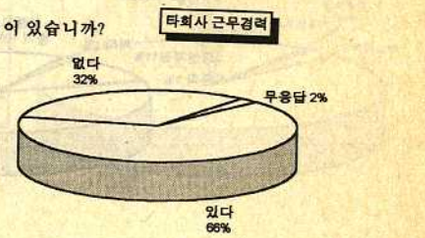
5. 회사에 어떻게 입사하셨습니까?

입사경로	신입사원 공 채	경력사원 공 채	하청회사 직영전환
빈도(명)	469	725	221
비 율(%)	24.2	37.3	11.4
입사경로	사내 직훈	무응답	총계
빈도(명)	446	81	1,942
비 율(%)	23.0	4.2	100.0



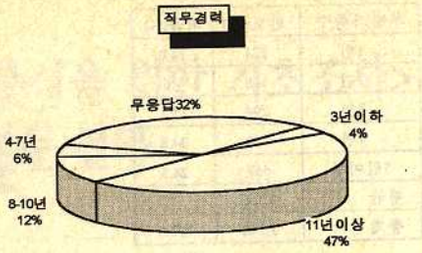
6. 대우조선에 들어오기 전에 다른 회사에 근무한 적이 있습니까?

	빈도(명)	비율(%)
있다	1,273	65.6
없다	629	32.4
무응답	40	2.1
총계	1,942	100.0



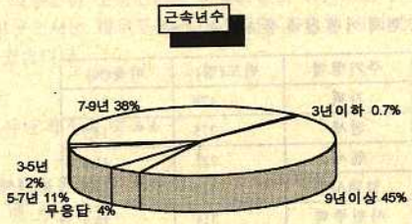
6-1. 현재의 직무와 관계된 총 경력은 얼마나 됩니까?

총 경력	빈도(명)	비율(%)
3년이하	73	3.8
4-7년	106	5.5
8-10년	231	11.9
11년이상	910	46.9
무응답	622	32.0
총계	1,942	100.0



7. 근속년수?

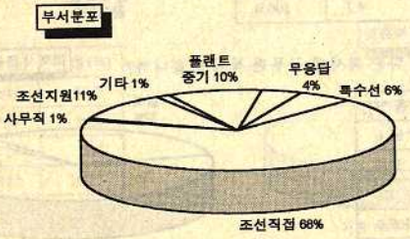
근속년수	빈도(명)	비율(%)
3년이하	13	0.7
3-5 년	32	1.6
5-7 년	210	10.8
7-9 년	736	37.9
9년이상	869	44.7
무응답	82	4.2
총계	1,942	100.0



8. 어느 부서에서 일하십니까?

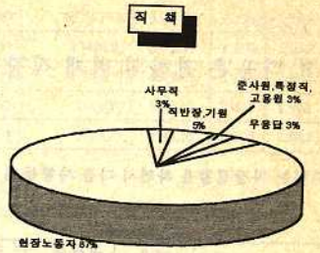
부서	빈도(명)	비율(%)
조선직접	1,312	67.6
조선지원	215	11.1
특수선	112	5.8
사무직	11	0.6
플랜트중기	190	9.8
기타	23	1.2
무응답	79	4.1
총계	1,942	100.0

* 조선 직접 부문 : 탑재부,선행탑재부,조립1부
조립2부,도장부,기관의장,의장생산부
전기시운전,가공부,OSM
* 조선 지원 부문 : 공무,안전개선,용접관리,지원
의장관리,정도개선팀,기술관리,교육연수
조선품질보증부
* 사 무 직 : 사무직,인력부,설계,민생상담실,총무
* 플랜트,중기사업부 : 플랜트 생산,철골제작
철구제작,중기제작
* 특 수 선 : 특수선,ILS,수리선
* 기 타 : 환경보전,FRP



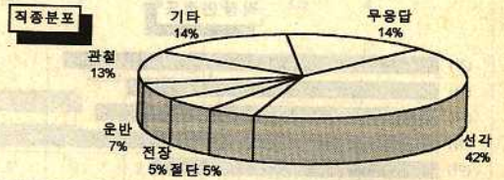
9. 현재의 직책은?

직책	빈도(명)	비율(%)
현장노동자	1,680	86.5
사무직노동자	54	2.8
직반장 기원	92	4.7
준사원,특정직,고용원	51	2.6
무응답	65	3.3
총계	1,942	100.0



10. 어떤 직종의 일을 하십니까?

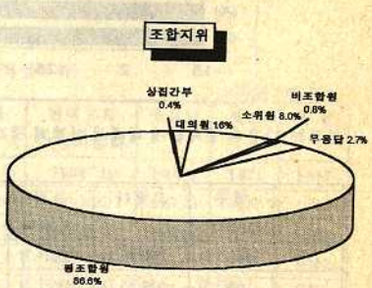
직종	빈도(명)	비율(%)	직종	빈도(명)	비율(%)
선각	822	42.3	절단	91	4.7
관철	243	12.5	선실	29	1.5
기장	58	3.0	전장	102	5.3
도장	7	0.4	기계제작	46	2.4
기계조립	13	0.7	발판	35	1.8
운반	128	6.6	공무지원	65	3.3
일반지원	22	1.1	사무	6	0.3
관리	4	0.2	무응답	271	14.0
총계	1,942	100.0			



*기타 : 선실,기장,도장,발판,기계제작,기계조립,일반지원,공무지원,사무직,관리직등

11. 노조에서 어떤 직위에 있습니까?

조합지위	빈도(명)	비율(%)
평조합원	1,681	86.6
소위원	155	8.0
대의원	31	1.6
상집간부	7	0.4
비조합원	15	0.8
무응답	53	2.7
총계	1,942	100.0

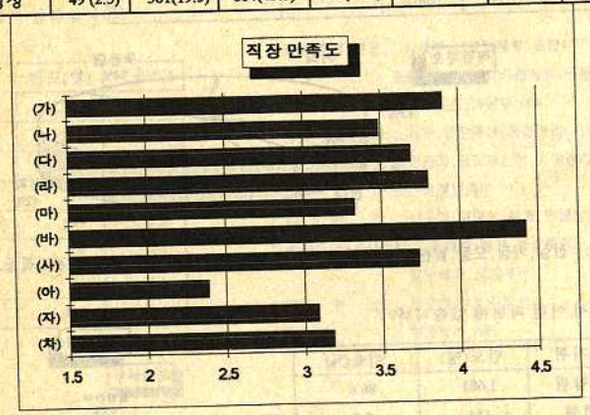


II. 다음은 귀하의 현재 직장생활에 대해 물어보겠습니다.

1. 귀하는 직장생활을 하면서 다음 사항들에 대해서 어떻게 생각하십니까?

(단위: 명, %)

	매우 만족	대체로 만족	그저그렇다	약간 불만	매우 불만	무응답	평균	총계
(가) 급여수준	7 (0.4)	72(3.7)	588(30.3)	689(35.5)	562(28.9)	24(1.2)	3.900	1,942
(나)노동시간	25 (1.3)	216(11.1)	748(38.5)	645(33.2)	274(14.1)	34(1.8)	3.486	1,942
(다)노동강도	14 (0.7)	156(8.0)	696(35.8)	575(29.6)	463(23.8)	38(2.0)	3.692	1,942
(라)작업환경	13 (0.7)	179(9.2)	562(28.9)	574(29.6)	581(29.9)	33(1.7)	3.802	1,942
(마)일의보람	36 (1.9)	319(16.4)	868(44.7)	357(18.4)	329(16.9)	33(1.7)	3.327	1,942
(바)승진기회	7 (0.4)	23(1.2)	448(23.1)	371(19.1)	1,004(51.7)	89(4.6)	4.264	1,942
(사)능력발휘기회	13 (0.7)	96(4.9)	784(40.4)	460(23.7)	524(27.0)	65(3.3)	3.738	1,942
(아)동료와관계	172 (8.9)	954(49.1)	687(35.4)	72(3.7)	31(1.6)	26(1.3)	2.392	1,942
(자)상사와관계	36 (1.9)	423(21.8)	993(51.1)	255(13.1)	206(10.6)	29(1.5)	3.090	1,942
(차)직장안정성	49 (2.5)	381(19.5)	884(45.5)	361(18.6)	235(12.1)	32(1.6)	3.184	1,942



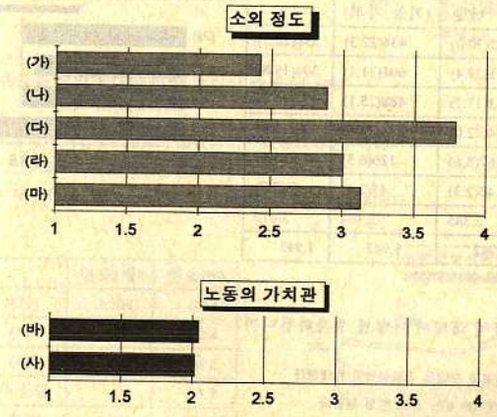
2. 귀하는 다음의 항목들에 대해서 어떻게 생각하십니까?

(단위: 명, %)

	매우 그렇다	그렇다	그저 그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지않다	무응답	평균	총계
(가)	256(13.2)	896(46.1)	480(24.7)	248(12.8)	32(1.6)	30(1.5)	2.427	1,942
(나)	68(3.5)	654(33.7)	723(37.2)	343(17.7)	121(6.2)	33(1.7)	2.893	1,942

(다)	8(0.4)	113(5.8)	559(28.8)	824(42.4)	407(21.0)	31(1.6)	3.790	1,942
(라)	46(2.4)	553(28.5)	783(40.3)	393(20.2)	134(6.9)	33(1.7)	3.008	1,942
(마)	44(2.3)	468(24.1)	743(38.3)	468(24.1)	170(8.8)	49(2.5)	3.133	1.942
(바)	438(22.6)	1,066(54.9)	296(15.2)	84(4.3)	20(1.0)	38(2.0)	2.045	1,942
(사)	512(26.4)	995(51.2)	292(15.0)	83(4.3)	30(1.5)	30(1.5)	2.019	1,942

(가) 나는 항상 같은 일을 단순하게 되풀이 하고 있다.
(나) 근속시간이 길어 질수록 기술이나 지식이 늘어난다.
(다) 내가 노력한 만큼 회사로 부터 정당한 보상을 받는다 .
(라) 내가 지닌 지식이나 기술을 일을 통해서 잘 발휘하고 있다.
(마) 내가 하는 일에 대해서 충분한 재량권을 지니고 있다.
(바) 노동자들이 회사경영에 대해 더 많은 발언권을 가져야 한다.
(사) 회사측이 노동자의 사정을 잘 이해하지 못하고 있다.

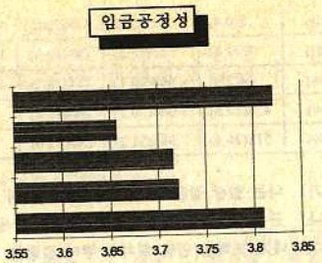


III. 다음은 임금 제도에 관한 질문입니다.

1. 회사의 임금수준 및 임금제도에 대해서 어떻게 생각하십니까?

(단위 : 명, %)

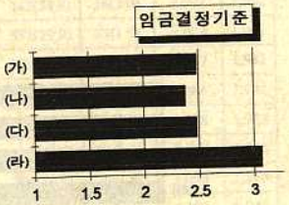
	전적으로 그렇다	그렇다	그저 그렇다	그렇지 않다	전적으로 그렇지않다	무응답	평균	총계
(가)	12 (0.6)	93(4.8)	452(23.3)	1,026(52.8)	332(17.1)	27(1.4)	3.821	1,942
(나)	11(0.6)	128(6.6)	672(34.6)	804(41.4)	303(15.6)	24(1.2)	3.657	1,942
(다)	8(0.4)	113(5.8)	601(30.9)	875(45.1)	309(15.9)	36(1.9)	3.716	1,942
(라)	8(0.4)	103(5.3)	590(30.4)	919(47.3)	288(14.8)	34(1.8)	3.721	1,942
(마)	7(0.4)	93(4.8)	513(26.4)	943(48.6)	356(18.3)	30(1.5)	3.810	1,942



2.다음의 각 임금결정기준에 대해 어떻게 생각하십니까?

(단위:명, %)

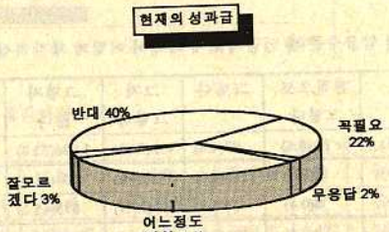
	(가)부양가족	(나)근속년수	(다)능력(기능,자격)	(라)성과
아주찬성	510(26.3)	582(30.0)	434(22.3)	238(12.3)
약간찬성	540(27.8)	571(29.4)	604(31.1)	384(19.8)
중립	446(23.0)	343(17.7)	488(25.1)	521(26.8)
약간반대	222(11.4)	234(12.0)	243(12.5)	328(16.9)
아주반대	182(9.4)	167(8.6)	126(6.5)	418(21.5)
무응답	42(2.2)	45(2.3)	47(2.4)	53(2.7)
평균	2.487	2.385	2.484	3.075
총계	1,942	1,942	1,942	1,942



3.현재 실시되고 있는 성과급에 대해서 어떻게 생각하십니까?

(가) 노동자간의 경쟁을 증가시키고 단결을 저해하므로 반대한다
(나) 성과에 따른 보상은 필요하므로 어느 정도 받아 들인다
(다) 성과에 따른 보상은 꼭 필요하며, 그 비중도 높여야 한다
(라) 잘 모르겠다

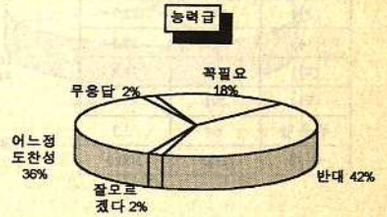
	빈도(명)	비율(%)
(가)	792	40.8
(나)	635	32.7
(다)	424	21.8
(라)	49	2.5
무응답	42	2.2
총계	1,942	100.0



4.능력급에 대해서 어떻게 생각하십니까?

(가) 능력의 판단기준이 자의적일 수 있으므로 반대한다
(나) 능력에 따른 보상은 필요하므로 어느 정도 받아 들인다
(다) 능력에 따른 보상은 꼭 필요하며, 그 비중도 높여야 한다
(라) 잘 모르겠다

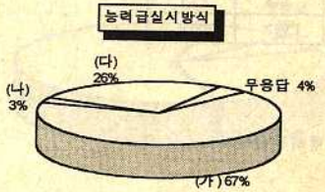
	빈도(명)	비율(%)
(가)	823	42.4
(나)	697	35.9
(다)	349	18.0
(라)	31	1.6
무응답	42	2.2
총계	1,942	100.0



5. 능력급을 실시한다면 어떤 방식이 좋겠습니까?

(가) 노조가 사용주와 동등한 권한을 가지고 참여하여야 한다
(나) 인사고과에 의해 회사가 결정한다
(다) 자격제도를 두어서 시험을 쳐서 능력에 따른 보상을 받는다

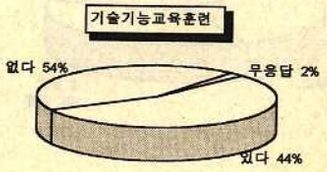
	빈도(명)	비율(%)
(가)	1,304	67.1
(나)	54	2.8
(다)	508	26.2
무응답	76	3.9
총계	1,942	100.0



IV. 다음은 귀하의 이제까지의 직장생활에 대해 물어보겠습니다.

1. 지난 1년간 직장에서 기술 기능과 관련해 교육이나 훈련을 받은 적이 있습니까?

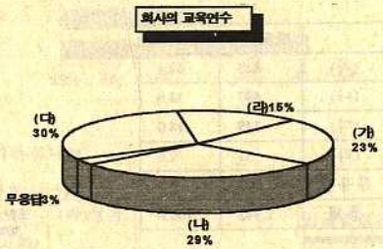
	빈도(명)	비율(%)
예	850	43.8
아니오	1,058	54.5
무응답	34	1.8
총계	1,942	100.0



2. 귀하는 회사의 기술, 기능과 관련된 교육이나 연수에 대하여 어떻게 생각하십니까?

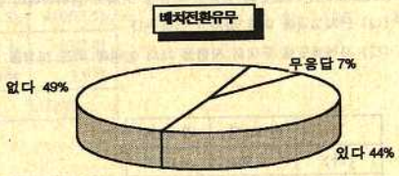
(가) 지금하고 있는 일에 많은 도움이 된다
(나) 다양한 기능 습득의 기회이다
(다) 현재의 교육은 부담만 될 뿐 기능 향상에 별 도움이 안된다
(라) 잘 모르겠다

	빈도(명)	비율(%)
(가)	440	22.7
(나)	569	29.3
(다)	578	29.8
(라)	291	15.0
무응답	64	3.3
총계	1,942	100.0



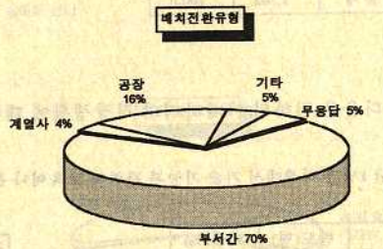
3. 귀하는 현재의 직장에서 배치전환(근무부서의 변경)의 경험이 있습니까?

	빈도(명)	비율(%)
있다	846	43.6
없다	958	49.3
무응답	138	7.1
총계	1,942	100.0



3-1. 어떻게 행해졌습니까?

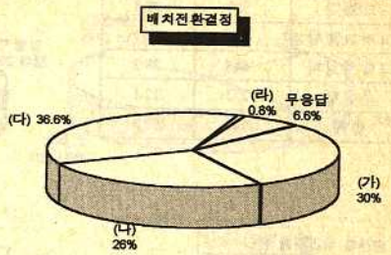
	빈도(명)	비율(%)
부서간	588	69.5
공장간	137	16.2
계열사	33	3.9
기타	46	5.4
무응답	42	5.0
총계	846	100.0



3-2. 귀하께서 경험한 가장 최근의 배치전환은 어떻게 결정되었습니까?

(가) 본인의 희망에 따라
(나) 본인의 의견을 참고해서 회사사정에 따라
(다) 회사에서 일방적으로 결정
(라) 조합활동을 이유로 한 배치전환

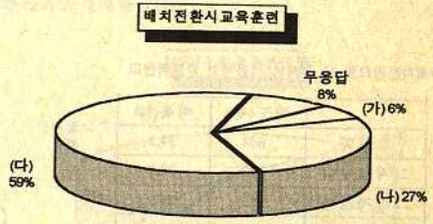
	빈도(명)	비율(%)
(가)	252	29.8
(나)	221	26.1
(다)	310	36.6
(라)	7	0.8
무응답	56	6.6
총계	846	100.0



3-3. 배치전환시 그에 필요한 교육훈련이 있습니까?

(가) 충분하다 (나) 있기는 하나 불충분하다 (다) 전혀 없다

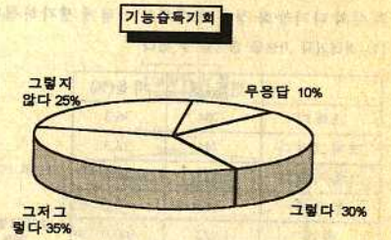
	빈도(명)	비율(%)
(가)	50	5.9
(나)	227	26.8
(다)	498	58.9
무응답	71	8.4
총계	846	100.0



4. 귀하는 현재의 일과는 다른 일로 배치전환되는 것에 대해서 어떻게 생각하십니까?

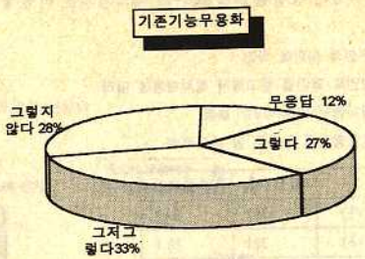
(1) 여러가지 기능을 익힐 수 있다

	빈도(명)	비율(%)
그렇다	584	30.1
그저그렇다	685	35.3
그렇지않다	477	24.6
무응답	196	10.1
총계	1,942	100.0



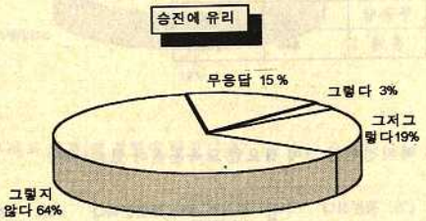
(2) 지금까지의 기능이 쓸모없게 된다

	빈도(명)	비율(%)
그렇다	520	26.8
그저그렇다	639	32.9
그렇지않다	548	28.2
무응답	235	12.1
총계	1,942	100.0



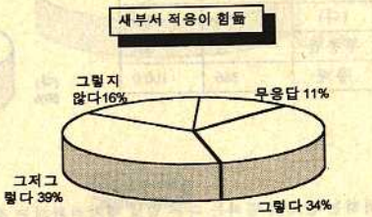
(3) 승진에 유리하게 된다

	빈도(명)	비율(%)
그렇다	55	2.8
그저그렇다	369	19.0
그렇지않다	1,237	63.7
무응답	281	14.5
총계	1,942	100.0



(4)배치전환으로 새 부서에 적응하기 힘들어진다

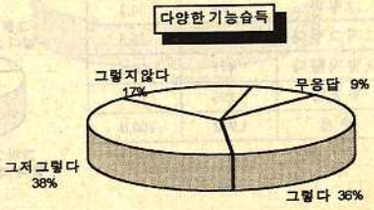
	빈도(명)	비율(%)
그렇다	664	34.2
그저그렇다	747	38.5
그렇지않다	309	15.9
무응답	222	11.4
총계	1,942	100.0



5. 회사의 다기능화 정책에 대해서 어떻게 생각하십니까?

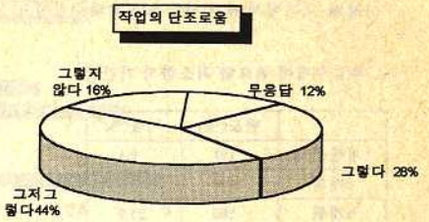
(1) 여러가지 기능을 습득할 수 있다

	빈도(명)	비율(%)
그렇다	704	36.3
그저그렇다	744	38.3
그렇지않다	327	16.8
무응답	167	8.6
총계	1,942	100.0



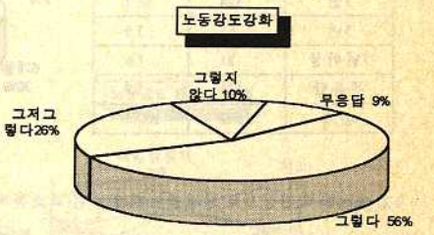
(2) 작업의 단조로움이 줄어든다

	빈도(명)	비율(%)
그렇다	544	28.0
그저그렇다	860	44.3
그렇지않다	316	16.3
무응답	222	11.4
총계	1,942	100.0



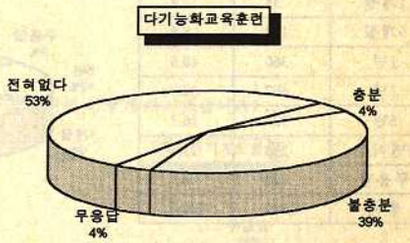
(3) 노동강도가 강화되어 피곤하다

	빈도(명)	비율(%)
그렇다	1,080	55.6
그저그렇다	500	25.7
그렇지않다	191	9.8
무응답	171	8.8
총계	1,942	100.0



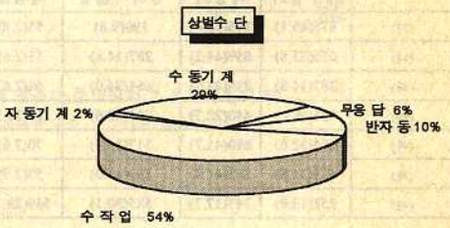
5-1 다기능화정책에 따른 교육훈련은 충분하다고 생각합니까?

	빈도(명)	비율(%)
충분	81	4.2
불충분	762	39.2
전혀없다	1,023	52.7
무응답	76	3.9
총계	1,942	100.0



6. 현재 귀하가 담당하는 작업의 자동화 수준은?

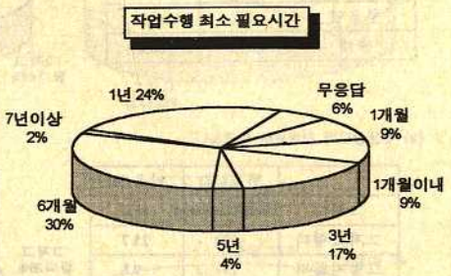
	빈도(명)	비율(%)
수작업	1,038	53.5
수동기계	561	28.9
반자동기계	186	9.6
자동기계	41	2.1
무응답	116	6.0
총계	1,942	100.0



7. 귀하께서 현재 수행하는 작업에 필요한 숙련을 익히는 데 기간이 어느 정도 걸린다고 생각하십니까? 아래의 보기에서 해당 사항을 선택해주십시오.

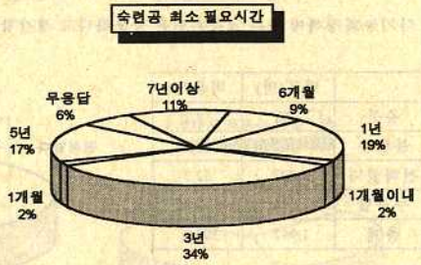
7-1. 작업수행에 필요한 최소한의 기간은?

	빈도(명)	비율(%)
1개월이내	181	9.3
1개월	176	9.1
6개월	580	29.9
1년	472	24.3
3년	324	16.7
5년	67	3.5
7년이상	31	1.6
무응답	111	5.7
총계	1,942	100.0



7-2. 완전한 숙련공으로 인정받는데 필요한 최소한의 기간은?

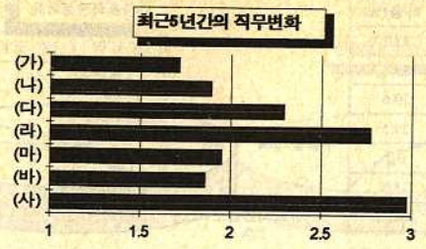
	빈도(명)	비율(%)
1개월이내	45	2.3
1개월	35	1.8
6개월	170	8.8
1년	360	18.5
3년	667	34.3
5년	325	16.7
7년이상	218	11.2
무응답	122	6.3
총계	1,942	100.0



8. 최근 5년 동안 다음 사항들에 대해 귀하의 업무상의 변화를 평가해주십시오.

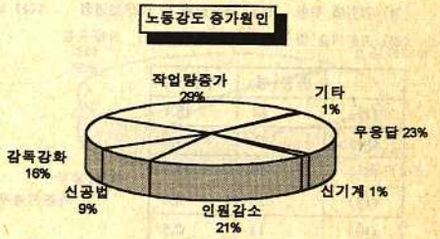
(단위:명(%))

	매우증가	증가	변하지않음	감소	매우감소	무응답	평균	총계
(가)	875(45.1)	745(38.4)	190(9.8)	55(2.8)	14(0..7)	63(3.2)	1.716	1,942
(나)	656(33.8)	859(44.2)	287(14.8)	51(2.6)	23(1.2)	66(3.4)	1.894	1,942
(다)	287(14.8)	839(43.2)	661(34.0)	54(2.8)	23(1.2)	78(4.0)	2.296	1,942
(라)	161(8.3)	440(22.7)	943(48.6)	219(11.3)	64(3.3)	115(5.9)	2.773	1,942
(마)	634(32.6)	810(41.7)	317(16.3)	70(3.6)	24(1.2)	87(4.5)	1.943	1,942
(바)	675(34.8)	862(44.4)	233(12.0)	57(2.9)	25(1.3)	90(4.6)	1.863	1,942
(사)	252(13.0)	343(17.7)	585(30.1)	549(28.3)	128(6.6)	85(4.4)	2.977	1,942



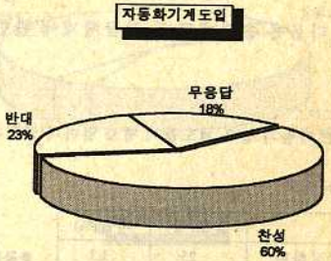
8-1 노동강도가 증가했다면 그 원인은 무엇입니까?

	빈도(명)	비율(%)
신기계	22	1.4
신공법	141	8.7
감독강화	267	16.5
인원감소	340	21.0
작업량증가	472	29.1
기타	13	0.8
무응답	365	22.5
총계	1,620	100.0



9. 귀하가 담당하는 생산공정에 자동화기계가 도입되면 어떻게 하시겠습니까?

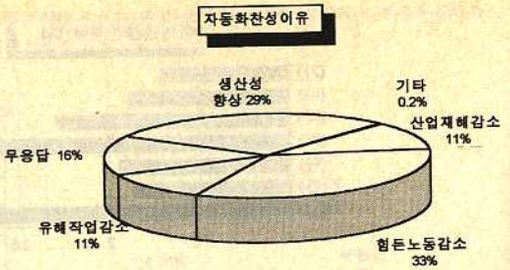
	빈도(명)	비율(%)
찬성	1,156	59.5
반대	441	22.7
무응답	345	17.8
총계	1,942	100.0



9-1. 위에서 찬성한다고 응답하신 분은 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

(가) 산업재해 위험의 감소 (나) 힘든 노동의 감소 (다) 유해작업의 감소
(라) 생산성향상 및 품질개선 (마)기타

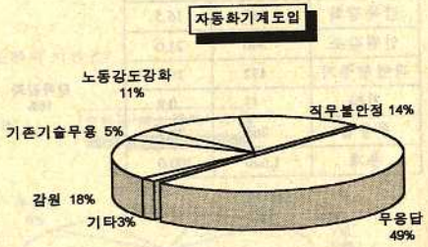
	빈도(명)	비율(%)
(가)	131	11.3
(나)	386	33.4
(다)	122	10.6
(라)	336	29.1
(마)	2	0.2
무응답	179	15.5
총계	1,156	100.0



9-2. 위에서 반대한다고 응답하신 분은 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

(가) 감원의 위협 (나) 배치전환 등 직무불안정 (다) 노동강도의 강화
(라) 기존기술 및 숙련의 무용화 (마) 기타

	빈도(명)	비율(%)
(가)	81	18.4
(나)	61	13.8
(다)	50	11.3
(라)	23	5.2
(마)	11	2.5
무응답	215	48.8
총계	441	100.0

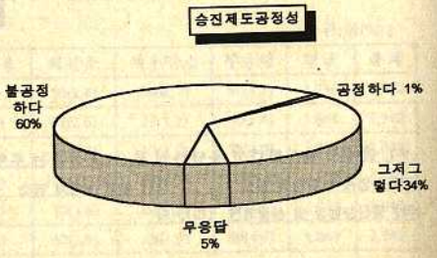


V. 다음은 승진제도 및 직급체계에 관한 질문입니다.

1. 귀하는 다음과 같은 제도들이 평소 얼마나 공정하게 운영되고 있다고 보십니까?

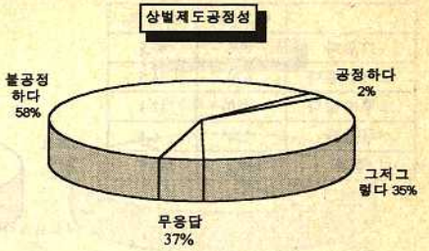
(1) 승진제도

	빈도(명)	비율(%)
공정하다	25	1.3
그저그렇다	664	34.2
불공정하다	1,165	60.0
무응답	88	4.5
총계	1,942	100.0



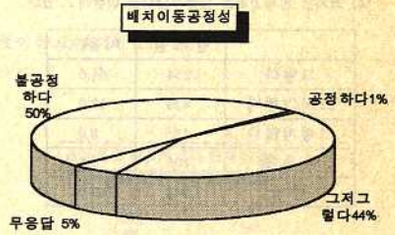
(2) 상벌제도

	빈도(명)	비율(%)
공정하다	46	2.4
그저그렇다	679	35.0
불공정하다	1,126	58.0
무응답	91	4.7
총계	1,942	100.0



(3) 배치 및 이동

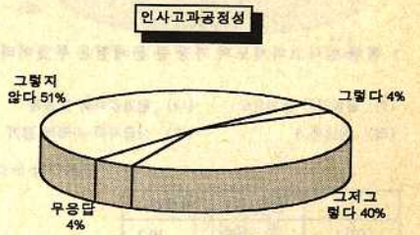
	빈도(명)	비율(%)
공정하다	19	1.0
그저그렇다	850	43.8
불공정하다	968	49.8
무응답	105	5.4
총계	1,942	100.0



2. 현행 인사고과에 대한 귀하의 의견을 선택해 주십시오.

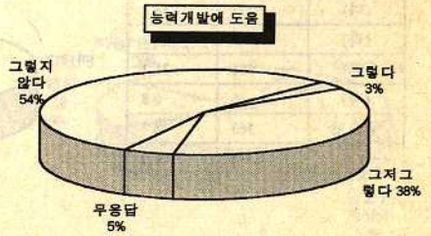
(1) 공정하고 객관성이 있다

	빈도(명)	비율(%)
그렇다	83	4.3
그저그렇다	778	40.1
그렇지않다	996	51.3
무응답	85	4.4
총계	1,942	100.0



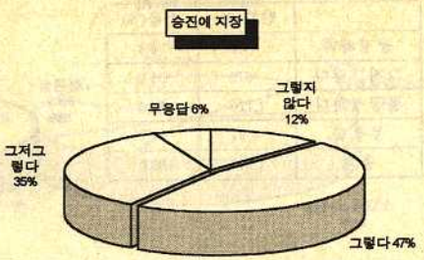
(2) 능력개발에 도움이 된다

	빈도(명)	비율(%)
그렇다	62	3.2
그저그렇다	729	37.5
그렇지않다	1,052	54.2
무응답	99	5.1
총계	1,942	100.0



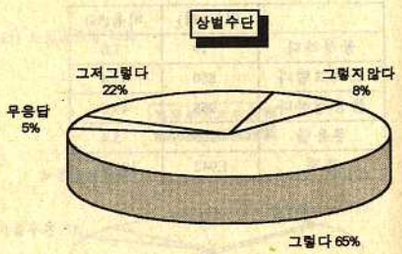
(3) 점수를 단 한 번이라도 잘못 받으면 승진에 지장이 있다

	빈도(명)	비율(%)
그렇다	908	46.8
그저그렇다	670	34.5
그렇지않다	240	12.4
무응답	124	6.4
총계	1,942	100.0



(4) 회사는 인사고과를 상벌수단으로 이용하고 있다

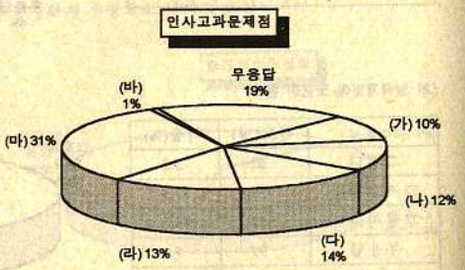
	빈도(명)	비율(%)
그렇다	1,254	64.6
그저그렇다	428	22.0
그렇지않다	155	8.0
무응답	105	5.4
총계	1,942	100.0



3. 현행 인사고과제도의 가장 큰 문제점은 무엇이라고 생각하십니까?

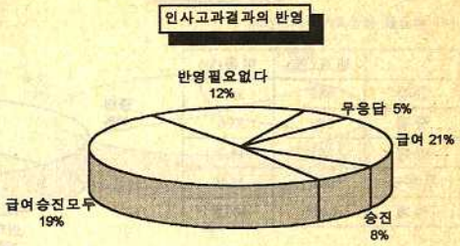
(가) 불합리한 평가요소 (나) 평가결과의 미공개 (다) 인사고과의 악용
(라) 상대평가 (마) 상급자의 자의적 평가 (바) 기타

	빈도(명)	비율(%)
(가)	199	10.2
(나)	224	11.5
(다)	277	14.3
(라)	257	13.2
(마)	606	31.2
(바)	16	0.8
무응답	363	18.7
총계	1,942	100.0



4. 인사고과의 결과는 다음 어디에 반영되는 것이 좋다고 생각하십니까?

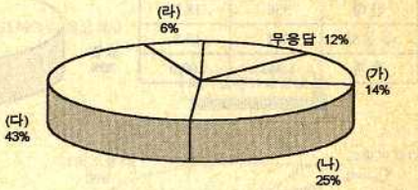
	빈도(명)	비율(%)
급여	417	21.5
승진	151	7.8
급여승진모두	938	49.3
반영필요없다	328	16.9
무응답	108	5.6
총계	1,942	100.0



5. 현재 승진제도 및 직급체계의 가장 큰 문제점은 무엇이라고 생각하십니까?

(가) 대졸과 고졸간의 학력간 승진차별
(나) 사무직/기능직간의 직군별 승진연한 및 차별
(다) 기능직의 승진가능성 제한
(라) 기능직의 사무직으로의 직군전환의 어려움

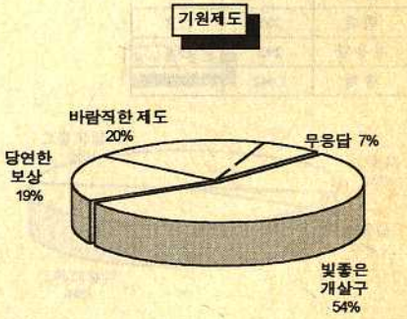
	빈도(명)	비율(%)
(가)	272	14.0
(나)	480	24.7
(다)	832	42.8
(라)	123	6.3
무응답	235	12.1
총계	1,942	100.0



6. 귀하는 현재의 기원제도에 대해서 어떻게 생각하십니까?

(가) 실질적인 권한이 없는 빛좋은 개살구이다
(나) 장기근속, 성실성, 기능에 대한 당연한 보상이다
(다) 기능적의 승진 문제를 해결하기 위한 바람직한 제도이다

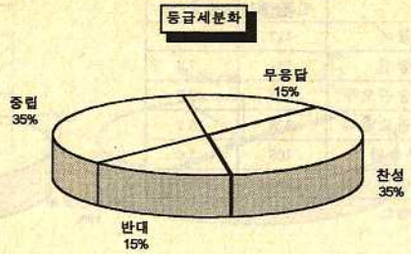
	빈도(명)	비율(%)
(가)	1,057	54.4
(나)	366	18.8
(다)	386	19.9
무응답	133	6.8
총계	1,942	100.0



7. 기원제도의 앞으로의 운영방향에 대해서 어떻게 생각하십니까?

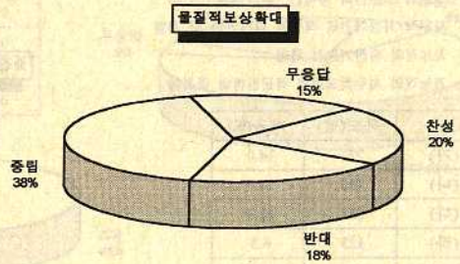
(1) 등급을 세분화시켜야 한다

	빈도(명)	비율(%)
찬성	685	35.3
중립	680	35.0
반대	285	14.7
무응답	292	15.0
총계	1,942	100.0



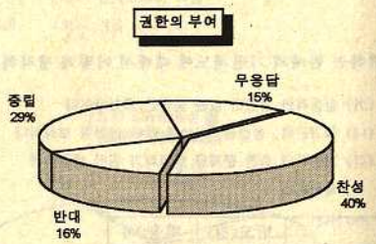
(2) 물질적 보상을 확대해야 한다

	빈도(명)	비율(%)
찬성	555	28.6
중립	730	37.6
반대	356	18.3
무응답	301	15.5
총계	1,942	100.0



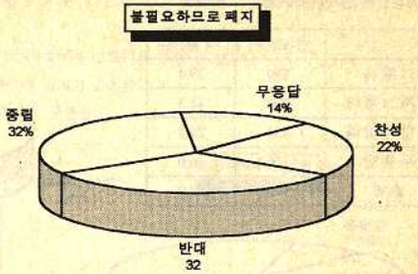
(3) 권한의 부여가 필요하다

	빈도(명)	비율(%)
찬성	777	40.0
중립	568	29.2
반대	305	15.7
무응답	292	15.0
총계	1,942	100.0



(4) 불필요하므로 철폐해야 한다

	빈도(명)	비율(%)
찬성	434	22.3
중립	625	32.2
반대	618	31.8
무응답	265	13.6
총계	1,942	100.0

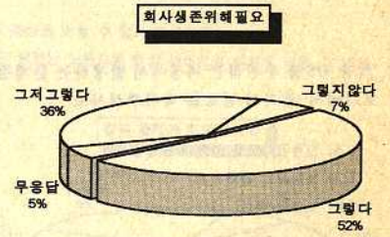


VI. 다음은 '회망 90'S'로 불리어지는 경영합리화정책과 회사 및 노조에 대한 귀하의 의견을 물어보겠습니다.

1. '회망 90'S' 에서 제기되는 회사의 경영합리화 동기에 대해서 귀하는 어떻게 생각하십니까?

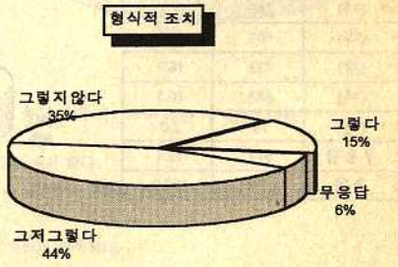
(1) 국제적인 경쟁 속에서 회사가 살아남기 위해서 절대적으로 필요하다

	빈도(명)	비율(%)
그렇다	1,011	52.1
그저그렇다	702	36.1
그렇지않다	126	6.5
무응답	103	5.3
총계	1,942	100.0



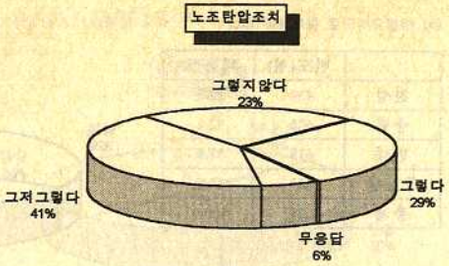
(2) 정부의 지원을 얻어내기 위한 형식적인 조치이다

	빈도(명)	비율(%)
그렇다	296	15.2
그저그렇다	849	43.7
그렇지않다	676	34.8
무응답	121	6.2
총계	1,942	100.0



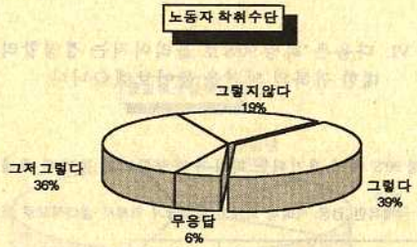
(3) 경영난을 빙자한 노조탄압 조치이다

	빈도(명)	비율(%)
그렇다	570	29.4
그저그렇다	803	41.3
그렇지않다	454	23.3
무응답	116	6.0
총계	1,942	100.0



(4) 기업이윤 극대화를 위해 노동자를 쥐어짜는 수단이다

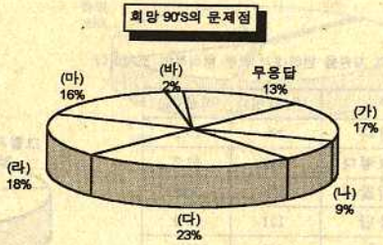
	빈도(명)	비율(%)
그렇다	745	38.4
그저그렇다	707	36.4
그렇지않다	370	19.1
무응답	120	6.2
총계	1,942	100.0



2. '회망 90'S'를 추진하는 과정에서 발생하는 문제점 중에서 가장 중요하다고 생각하시는 두가지만 보기에서 골라서 번호를 적어주십시오.

(가) 인원감축으로 인한 고용문제
(나) 배치전환 등 직무불안정
(다) 노동강도 강화
(라) 노동자간의 분열과 경쟁
(마) 노조의 약화
(바) 작업시간의 연장

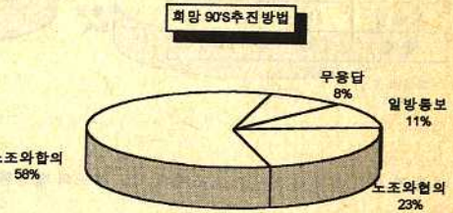
	빈도(명)	비율(%)
(가)	676	17.0
(나)	360	9.2
(다)	907	23.3
(라)	713	18.3
(마)	633	16.3
(바)	78	2.0
무응답	517	13.3
총계	1,942	100.0



3. 귀하는 '회망 90'S'의 경영합리화 조치가 어떻게 추진되어야 한다고 생각하십니까?

(가) 회사가 결정 한 후 노조에 동보하고 노동자들에게 설명회를 통해 알린다.
(나) 사전에 노조와 협의, 노조의견을 수렴하여 회사가 결정한다.
(다) 회사와 노조가 합의해서 결정하고 공동으로 추진한다.

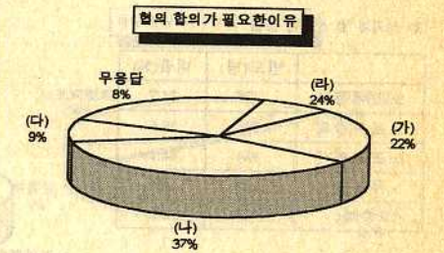
	빈도(명)	비율(%)
(가)	212	10.9
(나)	440	22.7
(다)	1,133	58.7
무응답	157	8.1
총계	1,942	100.0



3-1.("노조와 협의 또는 합의가 필요하다"는 응답자에게)그 이유는 무엇입니까?

(가) 경영합리화는 회사만의 일이 아니라 노동자들의 과제이기도 하기 때문이다.
(나) 경영합리화를 이루기 위해서는 단순히 노동자를 쥐어짜기만 해서는 안되고 노동자들의 자발적인 협조가 필요하기 때문이다.
(다) 노동자들의 창의성을 바탕으로 많은 생산성 향상을 이룰 수 있기 때문이다.
(라) 경영합리화가 추진되는 과정에서 발생할지도 모르는 노동자에 대한 불이익을 사전에 막을 수 있기 때문이다.

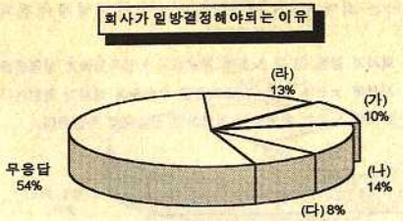
	빈도(명)	비율(%)
(가)	351	22.3
(나)	583	37.1
(다)	144	9.2
(라)	374	23.8
무응답	121	7.7
총계	1,942	100.0



3-2.("회사에서 일방적으로 결정해야 한다"는 응답자에게) 그 이유는 무엇입니까?

(가) 회사의 경영권 문제이므로 노조에서는 간섭할 수가 없다.
(나) 노조가 근로조건 개선에 힘을 모아야 하는데 경영참여 문제로 관심이 분산되면 노조 본연의 임무에 소홀해지기 쉽다.
(다)노동자가 경영에 참여하기에는 아직 지식과 경험이 부족하다.
(라) 노조의 힘이 약할때 경영에 참여하는 것은 회사방침을 추인하는 들러리 노릇을 할 우려가 있다.

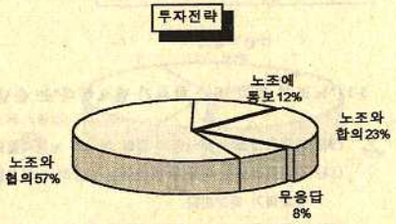
	빈도(명)	비율(%)
(가)	22	10.4
(나)	30	14.2
(다)	17	8.0
(라)	28	13.2
무응답	115	54.2
총계	1,942	100.0



4. 다음 각 항목에 대해 회사는 노조에게 어느 정도의 발언권을 주어야 한다고 생각하십니까?

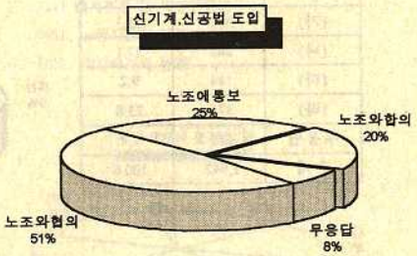
(1) 사업다각화, 전문화 등 투자전략

	빈도(명)	비율(%)
노조에통보	233	12.0
노조와합의	443	22.8
노조와협의	1,119	57.6
무응답	147	7.6
총계	1,942	100.0



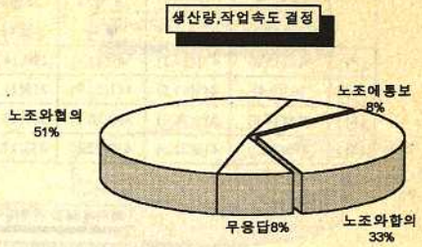
(2) 신기계 및 신공법 도입

	빈도(명)	비율(%)
노조에통보	479	24.7
노조와합의	381	19.6
노조와협의	934	48.1
무응답	148	7.6
총계	1,942	100.0



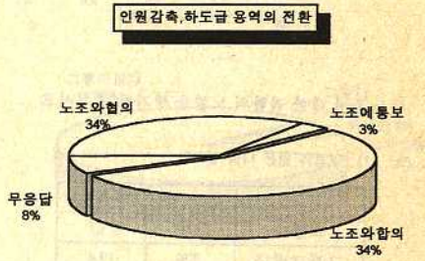
(3) 생산량 및 작업속도의 결정

	빈도(명)	비율(%)
노조에통보	147	7.6
노조와합의	636	32.7
노조와협의	998	51.4
무응답	161	8.3
총계	1,942	100.0



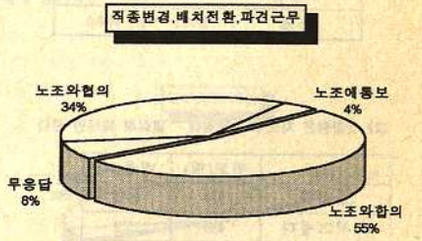
(4) 인원감축, 하도급 및 용역의 전환

	빈도(명)	비율(%)
노조에통보	63	3.2
노조와합의	1,063	54.7
노조와협의	667	34.3
무응답	149	7.7
총계	1,942	100.0



(5) 직종변경, 배치전환, 파견근무 등

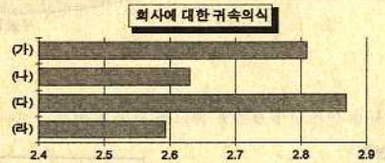
	빈도(명)	비율(%)
노조에통보	79	4.1
노조와합의	1,021	52.6
노조와협의	698	35.9
무응답	144	7.4
총계	1,942	100.0



5. 회사에 대한 귀하의 느낌을 평가해주십시오.

(가) 나는 대우조선을 평생직장으로 생각한다
(나) 이왕 다니고 있으므로 특별한 일이 없으면 그대로 다닐 생각이다
(다) 기회만 있으면 다른 직장으로 옮겨보고 싶다
(라) 내 자식은 이 회사에 절대 못다니게 하겠다

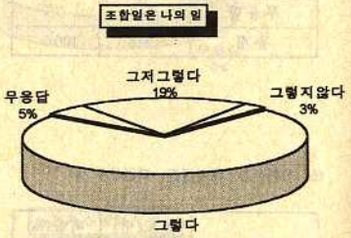
	매우그렇다	그렇다	그저그렇다	그렇지않다	전혀그렇지않다	무응답	평균	총계
(가)	307(15.8)	471(24.3)	549(28.3)	290(14.9)	222(11.4)	103(5.3)	2.809	1,942
(나)	163(8.4)	845(43.5)	441(22.7)	215(11.1)	144(7.4)	134(6.9)	2.631	1,942
(다)	288(14.8)	519(26.7)	390(20.1)	360(18.5)	249(12.8)	136(7.0)	2.869	1,942
(라)	470(24.2)	418(21.5)	439(22.6)	333(17.1)	146(7.5)	136(7.0)	2.594	1,942



6. 노조에 대한 귀하의 느낌을 평가해 주십시오

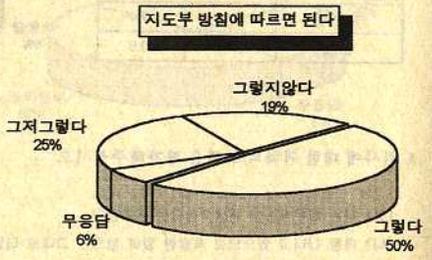
(1) 조합의 일은 나의 일이다

	빈도(명)	비율(%)
그렇다	1,419	73.1
그저그렇다	376	19.4
그렇지않다	50	2.6
무응답	97	5.0
총계	1,942	100.0



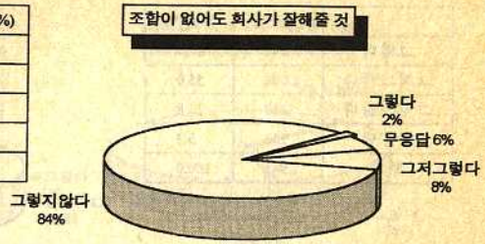
(2) 조합원은 지도부의 방침에 열심히 따르면 된다

	빈도(명)	비율(%)
그렇다	958	49.3
그저그렇다	489	25.2
그렇지않다	372	19.2
무응답	123	6.3
총계	1,942	100.0



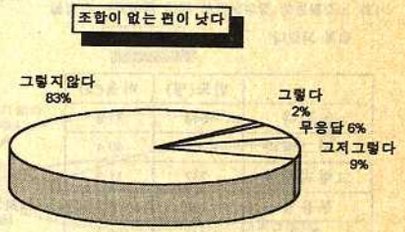
(3) 조합이 없어도 회사에서 알아서 잘 해줄 것이다

	빈도(명)	비율(%)
그렇다	34	1.8
그저그렇다	159	8.2
그렇지않다	1,628	83.8
무응답	121	6.2
총계	1,942	100.0



(4) 조합때문에 노사갈등만 심해져서 조합이 없는 편이 나을 것 같다

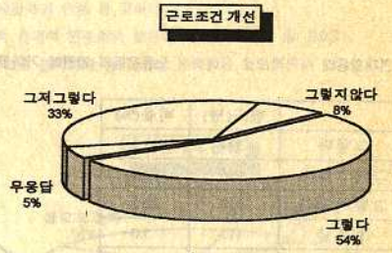
	빈도(명)	비율(%)
그렇다	30	1.5
그저그렇다	180	9.3
그렇지않다	1,618	83.3
무응답	114	5.9
총계	1,942	100.0



7. 노조에 대한 다음의 각 항목에 대해서 평가해주십시오.

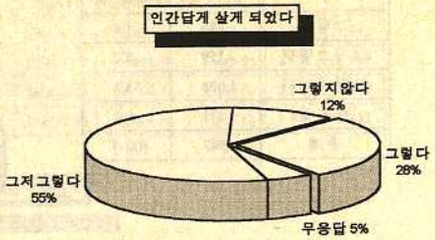
(1) 우리 조합은 임금인상 등 근로조건을 많이 개선시켰다

	빈도(명)	비율(%)
그렇다	1,046	53.9
그저그렇다	649	33.4
그렇지않다	147	7.6
무응답	100	5.1
총계	1,942	100.0



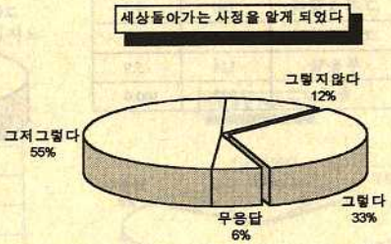
(2) 노조가 생긴 이후 인간답게 살 수 있게 되었다

	빈도(명)	비율(%)
그렇다	541	27.9
그저그렇다	1,068	55.0
그렇지않다	230	11.8
무응답	103	5.3
총계	1,942	100.0



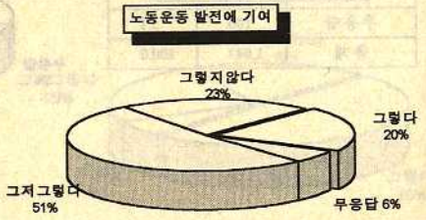
(3) 노조활동에 참여하면서 세상 돌아가는 사정을 알게 되었다

	빈도(명)	비율(%)
그렇다	640	33.0
그저그렇다	960	49.4
그렇지않다	232	11.9
무응답	110	5.7
총계	1,942	100.0



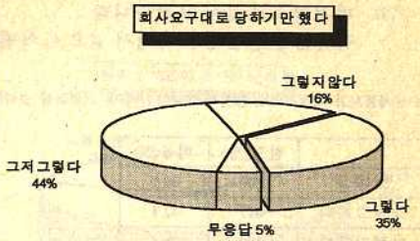
(4) 연대활동에 적극적으로 참여하여 노동운동의 발전에 기여했다

	빈도(명)	비율(%)
그렇다	394	20.3
그저그렇다	996	51.3
그렇지않다	437	22.5
무응답	115	5.0
총계	1,942	100.0



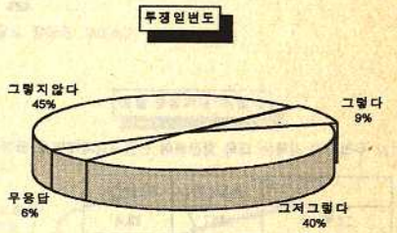
(5)조합의 힘이 약해서 당하기만 했다

	빈도(명)	비율(%)
그렇다	675	34.8
그저그렇다	845	43.5
그렇지않다	316	16.3
무응답	106	5.5
총계	1,942	100.0



(6) 회사 사정을 외면한 투쟁만을 고수하여 불안감을 조성했다

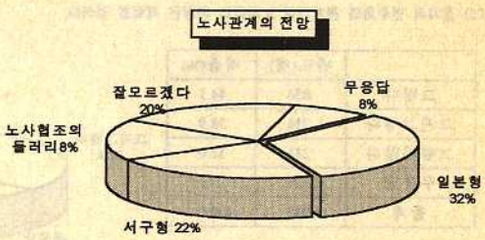
	빈도(명)	비율(%)
그렇다	167	8.6
그저그렇다	781	40.2
그렇지않다	884	45.5
무응답	110	5.7
총계	1,942	100.0



8. 귀하는 우리나라 노사관계가 앞으로 어떤 나라와 비슷하게 될 것이라고생각하십니까?

(가) 일본처럼 사용자가 주도하고 노조가 협력하여 노사관계가 안정 될 것이다.
(나) 독일,스웨덴처럼 강력한 노동조합이 사회의 정치적 경제적 민주화의 발전에 크게기여하게 될 것이다.
(다) 노동조합운동이 쇠퇴하여 노조는 노사협조의 들러리로 전락하게 될 것이다.
(라) 잘 모르겠다.

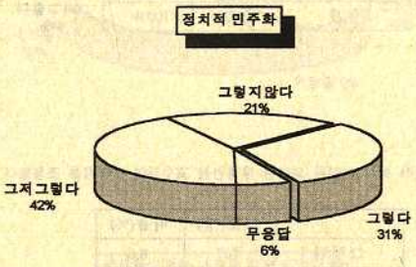
	빈도(명)	비율(%)
(가)	615	31.7
(나)	433	22.3
(다)	344	17.7
(라)	387	19.9
무응답	163	8.3
총계	1,942	100.0



VII. 마지막으로 물어 보겠습니다
귀하는 김영삼정부 아래서 앞으로 어떤 변화가 있을 것으로 생각하십니까?

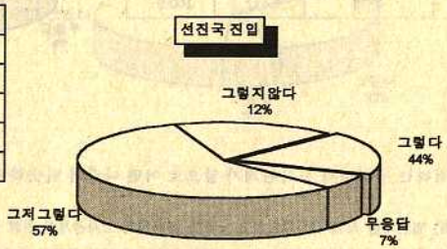
(1) 군사등치가 사라지므로 정치적 민주화가 많이 이루어질 것이다

	빈도(명)	비율(%)
그렇다	600	30.9
그저그렇다	817	42.1
그렇지않다	399	20.5
무응답	126	6.5
총계	1,942	100.0



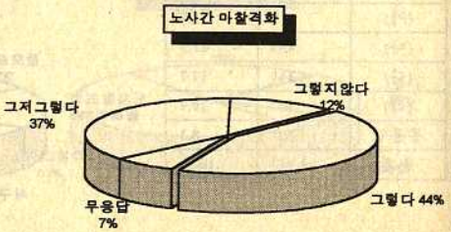
(2) 우리나라 경제는 더욱 발전하여 선진국경제대열로 들어갈 것이다

	빈도(명)	비율(%)
그렇다	357	18.4
그저그렇다	1,106	57.0
그렇지않다	346	17.8
무응답	133	6.8
총계	1,942	100.0



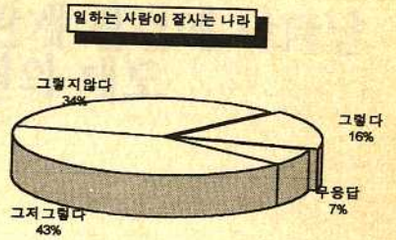
(3) 정치적 민주화와 관계없이 노사간의 마찰은 격화될 것이다

	빈도(명)	비율(%)
그렇다	856	44.1
그저그렇다	716	36.9
그렇지않다	233	12.0
무응답	137	7.1
총계	1,942	100.0



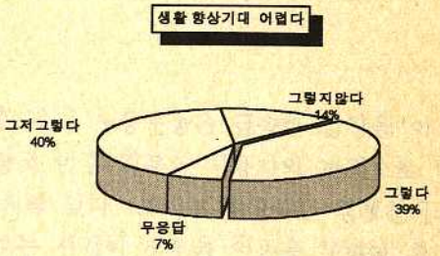
(4) 땀흘려 일하는 사람이 더 잘 사는 사회가 될 것이다

	빈도(명)	비율(%)
그렇다	318	16.4
그저그렇다	814	41.9
그렇지않다	669	34.4
무응답	141	7.3
총계	1,942	100.0



(5) 김영삼정부는 기득권세력의 대변자이므로 노동자생활의 향상을 기대하기 어려울 것이다

	빈도(명)	비율(%)
그렇다	755	38.9
그저그렇다	785	40.4
그렇지않다	271	14.0
무응답	131	6.7
총계	1,942	100.0



특집 2

1992년 노동관계 판결에 나타난 법원의 태도

1. 들어가면서

1987년 노동자대투쟁 이후 우리 노동운동은 급속한 성장을 이루었다. 그러나 1990년 공안정국 이후 정부와 사용자의 반격으로 몇년째 대단히 어려운 국면에 처해 있다. 그리고 최근에는 경제침체의 책임이 노동자에게 있다고 보는 시각이 정부와 언론을 통하여 확산되면서 노동운동의 입지는 더욱 협소해지고 있다. 이와 관련하여 최근 들어 노사간의 분쟁뿐만 아니라 노동운동상의 여러가지 분쟁에 대하여 사법부의 판단을 묻는 경우가 늘어나고 있는 점은 주목할 만한 변화이다. 이는 노동자가 부당한 해고나 저임금에 대하여 소송으로 사용자의 책임을 묻는 권리의식이 확산되었다는 것, 정부나 사용자측도 노동운동에 대하여 직접적인 폭력으로 대응하는 대신 고소, 고발이나 손해배상 청구 등으로 민사나 형사상의 책임을 묻는 방법을 많이 사용하고 있는 것 등에서 쉽게 알 수 있다. 이에 따라 노사

---

* 이 글은 총 4명의 전문법률가가 공동연구하여 정리한 것이다. 그것을 이영직 변호사가 하나로 묶어 재정리하였고, 김선수 변호사가 검토하였다.

관계도 예전에 보이던 힘과 힘의 대결이라는 대립적인 노동운동 본래의 모습에다가 법률적인 논리와 논리의 대결이라는 모습을 함께 보여주고 있다.

한 가지 부언할 것은 노동관계에 대한 사법부의 판단이 최근 들어 현저하게 세련된 논리를 가지게 되었다는 것이다. 최근의 판례를 보면 사법부가 1990년대 이전에 가지고 있었던 '소외받는 노동자'라는 인식에서 이제는 노동자를 노사관계의 대등한 당사자로 보고, 노동운동에 대해서도 법리적으로 시시비비를 가린다는 태도를 가지고 있다는 느낌이 든다. 그리고 그러한 태도가 노사간의 불균형한 지위를 무시함으로써 사용자의 노동자 억압에 일조하고 있는 점도 지적하지 않을 수 없다. 또 최근에는 '경제위기의 주범이 노동자의 무분별한 이익요구 때문'이라는 인식이 정부측의 홍보와 언론을 통하여 국민일반에 확산되면서 법원도 노동자의 책임을 엄하게 묻는 판단을 하고 있다.

판례 경향은 분명 변하고 있다. 혹자는 그것을 놓고 '보수화'라고 말한다. 그러나 우리는 그렇게 한마디로 규정하는 것은 무리가 있다고 생각한다. 그것은 법원판결 경향을 볼 때도 그러하지만 지금 시기가 하나의 과도기라는 점 때문에도 그러하다. 합리적인 판단기준이 확립되어가고 있는 측면이 있긴 하지만 실제 현실의 노사관계에는 맞아서, 힘이 약한 노동자들이 불이익을 당하는 사례도 적지 않기 때문이다.

여기서 우리는 노동관계에 관한 1992년의 판례를 대표적인 네 가지 영역으로 나누어 법원의 태도를 소개하고 이를 간략하나마 분석하고자 한다.

2. 근로시간 및 임금

1987년 노동자대투쟁 이후 노동자들이 그동안 사용자의 일방적인 결정에 따라 이루어지던 개별적 노사관계의 여러 문제들을 법정에서 소송으로 주장하게 되자 최근에는 개별적 노사관계의 많은 부분이 법원 판결에 의하여 규율되고 있다. 최근 근로시간 및 임금에 관하여 많은 판결들이 나오고 있지만 전반적으로 법원의 견해가 확립된 것으로 보기는 어렵다. 아래에서는 이에 관하여 1992년에 나온 몇 가지 판결을 살펴보면서 법원의 태도에 관하여 알아보려고 한다.

1) 근로시간

(1) 대기시간의 근로 여부

대법원 1992. 4. 14. 선고 91다20548 해고무효확인 등 소송은 (1) 인천-성남간 직행버스를 운행하는 운수회사에 근무하던 노동자인 원고가 1일 5 내지 6편도를 운행하라는 회사의 배차지시에 따르게 되면 대기시간을 포함하여 실제 근로시간을 1일 15시간으로 정한 임금협정에 위배된다는 이유로 4편도만을 운행하고 1편도를 더 운행하라는 회사의 지시에 불응함으로써 회사측으로부터 해고당한 사안인데, 대법원은 "근로기준법 제42조 제1항(1989. 3. 29. 개정 전의 것)에 의하면 근로시간은 휴식시간을 제하고 1일에 8시간, 1주일에 46시간을 초과할 수 없으며 당사자간의 합의에 의하여 1주일에 12시간 한도로 연장근로할 수 있다고 정하여 있으므로 월 20일 근무를 하는 위 운수회사의 경우 1일 평균 12시간 36분까지 연장근로가 가능한데 회사의 배차지시에 따른 승차시간은 1일 평균 12시간 19분이고 대기시간은 1일 평균 2시간 45분이어서 만약 위 대기시간을 근로시간에 포함시키면 근로시간 초과로 위 회사의 배차지시는 법령에 위배되어 정당한 작업지시라고 볼 수 없을 것"이라고 하면서 회사의 해고가 정당하다고 한 원심판결을 파기하였다.

위 사안에서 문제되는 대기시간은 중장거리 버스운전사들에게는

* 이하 번호는 이 글 뒤에 실린 '판례색인'임

근로시간인지 휴식시간인지의 여부가 중대한 관심사로 될 것인데 대법원은 이에 대하여 제대로 살피지 아니한 하급심판결을 파기하면서 "근로기준법상의 휴식시간이란 근로자가 근로시간 도중에 사용자의 지휘명령으로부터 완전히 해방되고 또한 자유로운 이용이 보장된 시간을 의미한다"라는 설명을 함께 하였다.

(2) 유급휴일이 있는 주 토요일의 근무

한국피죤주식회사는 1989년 9월경 노동조합과 근로시간에 대하여 단체교섭을 벌이다가 결렬되자 "일요일 이외의 유급휴일이 포함된 주에 대해서는 토요일도 정상적으로 8시간 근무를 한다"는 회사방침을 발표하고 10월 3일 개천절이 유급휴일이므로 토요일인 10월 7일은 8시간 정상근무를 실시하라는 근무명령을 하였는데, 이에 대하여 노동조합측은 6시간 근무를 결의하였고 63명의 노동자들이 6시간 근무를 한 후 직장을 이탈하였다. 여기에 위 회사는 노동자들에게 정직 등 징계를 하였고, 노동자들은 노동위원회에는 부당노동행위구제신청을, 법원에는 부당정직무효확인의 소를 제기하였다.

여기서 서울고등법원은 "유급휴일이 있는 주의 토요일은 유급휴일이 없는 주와 마찬가지로 6시간만 근무하면 되는 것이라 할 것이므로, 근로자가 회사측의 추가근로 요구에 불응하였다고 하더라도 당사자 사이에 연장근로 합의가 있었다는 등의 특별한 사정이 없는 한 이를 두고 원고가 업무상의 지시명령 등에 위반한 때에 해당한다고 할 수 없으므로 이를 이유로 한 징계처분은 부당한 것"이라고 하면서 재심신청을 기각한 중앙노동위원회의 판정을 취소하였다(서울고법 1990. 10. 31. 선고 90구6349 한국피죤사건). 그런데 최근 대법원은 같은 사안에 대하여 "일요일을 제외한 유급휴일의 근로시간은 실근로시간에 포함되지 않는다고 보아야 할 것이므로 일요일을 제외한 유급휴일이 포함된 주의 토요일에 한하여 8시간의 근무를 명하였다고 하여도 그 경우 실근로시간은 40시간(8시간×5일)이 되므로 그와 같은 근무명령은 근로기준법 소정의 주당 46시간 근무제에 관한 규정을 위배한 것으로 보기는 어렵다"고 하면서 노동자들의 이와 같은 행위는 회사의 정상적인 업무를 저해하는 위법한 쟁의행위여서 회사의 징계처분은 부당노동행위가 아니라고 하였다(대법원 1992. 10. 9. 선고 91다14406 부당정직무효 확인 등 판결(2)).

2) 임금

(1) 쟁의행위기간중의 임금청구

최근 대법원 판결 중 1992. 3. 27. 선고 91다36307 임금 판결(3)은 진해시 의료보험조합에 근무하던 노동자인 원고들이 쟁의행위로서 출근시간에 출근을 하되 업무처리를 하지 않는 방법으로 쟁의행위를 한 후 정근수당의 지급을 구한 사안으로서 대법원은 쟁의행위로 인하여 사용자에게 근로를 제공하지 아니한 근로자는 일반적으로 근로의 대가인 임금을 구할 수는 없다고 하는 이른바 '무노동 무임금 원칙'을 고수하면서도 "구체적으로 그 지급청구권을 갖지 못하는 임금의 범위는 임금 중 사실상 근로를 제공한 데 대하여 받는 교환적 부분과 근로자로서의 지위에 기하여 받는 생활보장적 부분 중 전자만에 국한되며, 또한 위 양 부분의 구별은 당해 임금의 명목에도 불구하고 단체협약이나 취업규칙 등의 규정에 결근, 지각, 조퇴 등으로 근로를 제공하지 아니함에 의하여 당해 임금의 감액을 정하고 있는지의 여부 또는 위와 같은 규정이 없더라도 종래부터의 관행이 어떠하였는지 등을 살펴 판단하여야 한다"고 하면서 위 정근수당은 생활보장적 임금으로서 사용자인 의료보험조합측은 정근수당을 지급하여야 한다고 판결하였다.

이는 법원이 그동안 논의가 되어온 임금 이분설의 입장을 명확히 한 것으로 쟁의행위기간중의 임금 중 생활보장적 부분은 그 지급을 구할 수 있음을 밝힌 것으로 주목할 만하다.

(2) 연차유급휴가 수당의 평균임금 산입 여부

대법원은 최근 일관하여 "근로자가 퇴직하기 전 해에 개근하거나 9할 이상 출근함으로써 받을 것으로 확정된 연차유급휴가를 사용하지 아니한 채 퇴직함으로 말미암아 그 기간에 대한 근로기준법 소정의 연차유급휴가 수당 지급청구권이 발생하였다고 하더라도 이는 위와 같은 연차유급휴가를 받게 된 원인이 된 '퇴직하기 전 해 1년간' 근로의 대상으로 지급되는 것이지 연차유급휴가를 청구할 수 있게 된 '퇴직하는 그해'의 근로에 대한 대가로 지급되는 것이라고는 볼 수 없기 때문에 연차유급휴가를 받게 된 원인이 된 '퇴직하기 전 해 1년간'의 일부가 '퇴직한 날 이전 3월간' 내에 포함되지 아니하는 한 연차유급휴가 수당은 퇴직금의 산출기준이 되는 평균임금에 포함시킬 수 없다"고 판시하고 있으며(대법원 1992. 4. 14.선고 91다5587 임금 등 판결(4)), 게다가 "연차유급휴가권 발생기준이 되는 시점을 기준으로 그 이전 1년간의 근무를 채우지 못하고 퇴직하였고 또 그 기간중의 근무일수가 연차유급휴가를 받을 수 있는 출근일수에 미달한다면 그 근무일수에 상당하는 연차유급휴가 근로수당청구권도 발생하지 아니한다"고 판시하고 있다(대법원 1991. 8. 13.선고 91다14437 임금 등 판결(5)).

이는 퇴직금 산출기준이 되는 평균임금을 산정할 때 노동자들에게는(특히 근속기간이 긴 경우) 매우 불리할 뿐 아니라 납득하기 어려운 면을 가지고 있다. 즉 위 판례의 취지대로라면 매년 1월 1일부터 12월 31일까지를 1년으로 하여 연차유급휴가를 산정하는 기업에서 20년 근속의 노동자(1991년과 1992년 퇴직할 때까지 개근)가 1992년 10월 30일 퇴직한다고 하였을 때에는 퇴직금 산정기준이 되는 평균임금에 연차유급휴가 수당이 포함되지 아니하고 1992년분의 연차유급휴가 수당의 일부라도 지급받을 수 없는데, 만약 위 노동자가 1992년 3월 1일 퇴직하게 된다면 퇴직한 날 이전 3월간에 1991년의 일부가 해당되어 평균임금에 연차유급휴가 수당이 포함된다.

연차유급휴가 수당을 월별로 분할한 후 해당액만을 평균임금 산정에 포함시키자는 노동자들의 잇달은 청구에도 불구하고 대법원은 위

판례를 유지하고 있다. 노동자들이 연차유급휴가를 사용하지 아니하고 수당으로 지급받는 것이 일반적이며, 위 예와 같이 퇴직일자에 따라 평균임금 산정이 달라지는 점에 비추어보면, 위 판례는 법의 형식논리적인 사고에 입각하여 내려진 판결이라 하겠다.

(3) 통상임금의 범위

대법원은 1992. 5. 22. 선고 92다7306 임금 판결(6)에서 "운수회사에서 매년 1월 1일을 기준으로 만 1년 이상 근속한 운전사에게 1년당 정액의 근속수당을 근속연한에 따라 가산하여 지급하기로 한 경우 위 근속수당이 숙련공을 확보하기 위하여 운전사에게 지급되는 것이거나 근로의 질에 대한 대가로서 고정적으로 지급되는 근로교환적 임금이라고는 볼 수 없고, 오히려 1년 이상 근속한 운전사를 우대하기 위한 은혜적 성격의 수당으로서 근로의 질과는 관계가 없는 것이고 근무년수에 구애없이 정기적, 일률적으로 운전사에게 지급되는 고정급 임금이라고 할 수 없으므로 성질상 통상임금에 포함시킬 수 없다"고 판시하여, 이러한 근속수당이 통상임금에 포함된다는 원심판결을 파기하였다.

법원에서는 통상임금 전반에 대하여 그동안 구체적으로는 별다른 기준이 없다가 최근에 기준이 될 만한 것을 밝혔는데, 그 내용은 "구체적인 사례에서 통상임금에 포함되는 임금의 범위를 정함에 있어서는 통상임금의 제도적 존재 의의, 기업계의 임금약정 및 지급관행, 기업마다 특수한 임금체계와 노사간 단체교섭 및 협약의 실태, 원고의 노조가입 여부, 직종 및 근무형태, 종전 노동행정당국의 행정지도상의 관례, 당사자간에 법적 분쟁이 야기되게 된 경위 등을 종합하여 판단하여야 할 것"(서울민사지방법원 1989. 6. 20. 선고 88가합17271 임금판결 외 다수)이라고 한다. 통상임금은 법정수당 산정 등 임금체계에서 매우 중요한 개념으로 노동자측, 기업주측, 노동행정당국에서 주장하는 산정방법이 각기 다른데, 법원의 위와 같은 기준에 의한다면 매시기 각 사업장마다 통상임금의 산정이 달라질 것은

당연하며 각 법원의 사회적 현상 파악 여하에 따라 그 산정이 달라지게 될 것이다. 최근 시내버스 운전사들의 각종 수당과 교통비 등이 통상임금에 포함되느냐의 여부에 대하여 하급심법원에서 법원마다 엇갈린 판결이 나오고 있는데(『한겨레신문』 1992. 11. 8), 이는 담당재판부마다 사회적 현상을 다르게 파악하고 있어 다른 결론이 나오고 있는 것으로 보인다.

위에서 근로시간 및 임금에 관한 최근의 판례를 몇 개 살펴보았는데, 법원의 노동사건에 대한 견해는 사건이 많아지면서 정리되어가고 있다고 보이며, 예전에 비하여 이론적 근거를 가진 판결들이 나오고 있다. 그런데 노동사건은 개별적 노사관계에 관해서도 일반 민사사건과는 달리 법관의 가치관 및 사회현상에 대한 판단이 판결에 많은 영향을 미쳐 각 법원마다 다른 결론을 가진 판결이 나오고 있는 것이 특징이라고 하겠다.

3. 해고

원래 개인주의적 자본주의 질서하에서 사용자는 기업의 합리적인 경영을 위하여 근로자와의 근로계약의 체결 및 그 해지를 자유로이 할 수 있는 것이 원칙이다. 그것은 이론상 사용자와 근로자가 각각 평등한 인격자이므로 서로 자유로운 의사표시에 의하여 상호간 법률관계를 자유로이 성립시킬 수도 있고 소멸시킬 수도 있다는 시민법적 사고에 기초하고 있기 때문이다. 그러나 해지의 자유는 경제적, 사회적으로 약자의 지위에 있는 근로자에게는 수입원의 상실 곧 생존권의 위협을 의미할 뿐이다. 따라서 근로기준법은 근로자의 근로기회를 보호하기 위하여 사용자의 해고시에는 '정당한 이유'의 존재를 요구하고 있으며 기타 일정한 조건에서의 해고를 제한하고 있다.

근로기준법 제27조 제1항은 해고의 일반적 제한으로서 사용자는 근로자에 대하여 '정당한 이유' 없이 해고하지 못한다고 규정하고 있다. 그런데 '정당한 이유'에 대하여 규정한 바는 없으며 다만 단체협약이나 취업규칙 등에서 해고의 구체적인 기준을 규정할 수 있을 뿐이다. 그러나 취업규칙이나 단체협약 등에 규정되었다고 해서 모두 '정당한' 것은 아니므로 규정된 해고사유에 관한 실질적 정당성에 관하여 법적 평가가 행해져야 한다. 여기서 '정당한 이유'의 내용은 개별 사안에 따라 구체적으로 판단되어야 할 것이지만, 그 일반적 내용은 해당 근로자와 사용자 사이의 근로관계를 계속 유지할 수 없을 정도의 이유, 다시 말하면 해당 근로자와의 근로관계 유지를 사용자에게 기대할 수 없을 정도의 이유를 말한다.

정당한 이유없이 근로자를 해고한 경우에는 벌칙(근로기준법 제107조)이 적용되며 사법적으로는 무효이다. 따라서 근로자는 일반 법원에 해고무효확인의 소를 제기할 수 있으며, 재판 결과 해고무효가 확정되었을 경우 그동안 근로자의 지위는 계속 유지된 것으로 간주되고 근로자가 그간 근로를 제공하지 못한 것은 사용자의 귀책사유에 의한 것이어서 근로자는 민법 제538조 제1항에 의하여 계속 근로하였을 경우에 받을 수 있었던 임금의 지급을 청구할 수 있다.

한편 일반법원을 통한 소송은 비교적 장기간의 시일을 요하고 소송비용에 대한 부담이 큰 것을 고려하여 근로기준법 제27조의 3은 근로자가 노동위원회에 부당해고의 구제를 신청할 수 있는 규정을 신설하였다. 따라서 해고근로자는 노동위원회나 일반법원에 경합적으로 부당해고에 관하여 다툴 수 있게 되었다.

앞에서 말한 해고의 '정당한 사유'에 관한 대법원 판례를 유형화하기는 매우 어렵다. 그것은 사건마다 구체적인 상황이 매우 다르기 때문이다. 따라서 여기에서는 '정당한 사유'에 관한 대법원의 판례를 나열하기보다는 해고와 관련된 몇 가지 문제에 대한 판례를 유형화하여 정리하는 것이 해고에 관련된 대법원의 최근 판례경향을 살피는 데 도움이 된다고 생각한다. 유형화 기준으로는 해고절차가 규정되었을 때 이에 위반한 해고의 효력유무, 학력, 경력 등 허위기재가 해고사유가 되는지 여부, 최근 중소기업의 잇따른 도산과 관련하

여 크게 문제시되는 정리해고의 요건, 근로자가 해고를 다툴 때 생겨나는 이른바 신의칙 문제 등이다.

2) 대법원의 최근 판례 검토

(1) 해고절차의 준수 여부

근로기준법에는 해고절차가 규정되어 있지 아니하나 일반적으로 각 기업의 취업규칙이나 단체협약 등에는 해고를 포함하는 근로자의 징계시 당해 근로자의 출석 및 변론기회 제공 등을 규정하고 있다. 사용자가 위 규정을 위반하여 근로자를 해고하였을 때 그 해고의 효력은 어떠한가.

대법원은 해당 근로자에게 출석 및 변론의 기회를 제공하도록 규정한 취지는 "해당 근로자로 하여금 징계에 회부된 사유에 관한 변명이나 소명을 준비할 기회를 주어 징계권을 공정하고 합리적으로 행사하게 하고자 함에 있다고 볼 것"이므로 이러한 절차규정을 위배한 해고는 무효라고 한다(대법원 1991. 11. 26. 선고 91다22070 권고사직무효확인 판결).(7) 이때는 해고사유에 대한 정당성을 불문하고 무효이며(대법원 1991. 5. 14. 선고 91다2656 해고무효확인 등 판결(8)), 관행이라는 이유로 이런 규정을 무시한 해고를 정당화할 수 없다(대법원 1991. 11. 26. 선고 91다22070 권고사직무효확인 판결(7)).

한편 근로자에게 변론기회를 주어야 한다고 규정하고 있을 뿐 그 통보시기와 방법에 관하여 특별한 규정이 없다고 하더라도, 근로자가 변명과 소명자료를 준비할 만한 상당한 기간을 두고 징계위원회 개최 일시와 장소를 통보하여야 하므로 징계위원회 개최 2일 전에 전화로 개최 사실을 통보하였으면 위 통보는 근로자가 변명과 소명자료를 준비할 만한 상당한 기간을 두고 이루어진 것이므로 적법하다고 할 것이나(대법원 1992. 5. 12. 선고 91다27518 해고무효확인 등 판결(9)), 징계위원회 개최 30분 전에 통보하거나(대법원 1991. 7. 9. 선고 90다8077 해고무효확인 판결(10)), 안양에서 징계위원회가 개최되는 데 인천에 있는 근로자에게 1시간 50분 전에 통보한 경우(대법원 1991. 7. 23. 선고 91다13731 해고무효확인 등 판결(11))에는 변명 및 소명자료를 준비하는 데 필요한 상당기간이 부여되지 아니하였으므로 부적법하여 그러한 징계위원회의 결정에 의한 해고는 무효이다.

반대로 당해 근로자에게 사전통보가 없었더라도 근로자가 현실적으로 징계위원회에 출석하여 현실적으로 의사를 개진하였다면 그러한 절차에 따른 해고는 적법한 것이 된다(대법원 1991. 2. 8. 선고 90다15884 해고무효확인 판결(12)).

그러나 취업규칙 등에 근로자의 출석 및 진술의 기회부여 등에 관한 절차가 규정되어 있지 아니하다면 그같은 절차를 밟지 아니하고 해고하였다고 하여도 이를 무효라고 할 수는 없다고 한다(대법원 1991. 4. 9. 선고 90다카27402 해고무효확인 판결(13)).

그러므로 노동조합은 단체협약 체결시 근로자의 징계위원회 출석 및 변론권을 명시하도록 유의하여야 할 것이다. 앞서 본 바와 같이 현실적으로 이러한 규정이 없을 경우에는 근로자의 출석없이 개최된 징계위원회가 유효하다는 것이 대법원의 판례이므로 절차의 적정을 위해서는 근로자의 징계위원회 출석을 의무화하는 입법적인 조치가 있어야 할 것이다. 뿐만 아니라 ILO조약에 비추어보더라도 대법원의 이러한 판결은 변경되어야 할 것이다.

(2) 학력·경력 등의 허위기재시 해고사유 해당성 여부

근로자가 근로계약시 학력, 경력 등을 허위기재하였을 때 이를 이유로 근로자를 해고할 수 있는가. 대법원은 "기업이 근로자를 고용함에 있어서 학력이나 경력 등을 기재한 이력서의 제출을 요구하는 것은 단순히 근로자의 근로능력을 평가하기 위해서만이 아니라 노사간의 신뢰 형성과 기업질서 유지를 위하여는 근로자의 지능과 상식, 경험, 기능, 교육정도, 정직성 및 직장에 대한 정착성과 적응성 등을 모두 고려한 전인격적인 판단을 거쳐 고용 여부를 결정할 필요가 있기 때문이라 할 것이므로, 그 전력 사칭이 사전에 발각되었다면

사용자는 고용계약을 체결하지 아니하였거나 적어도 동일조건으로는 계약을 체결하지 아니하였을 것으로 인정되는 정도라면 그 근로자에 대한 징계사유가 된다"고 하여 근로계약 체결 당시에 사용자가 경력사칭의 사실을 알았으면 채용하지 않았으리라는 사용자의 주관적 내심과 사칭사실 사이의 가정적인 인과관계가 존재한다면 징계해고 사유가 인정된다는 견해를 일관하여 견지하고 있다.

그리하여 근로자가 입사시 전에 근무하던 기업에서 근무성적 불량과 주거침입 혐의로 지명수배된 사실을 은폐하고 실재하지 아니한 회사에서 근무한 것처럼 경력을 사칭했을 때(대법원 1990. 10. 30. 선고 89다카30846 해고무효확인 등 판결(14)), 전 회사에서 근무한 기간이 1년 4개월 정도이나 이력서에는 4년간 근무하였다고 허위기재한 경우(대법원 1990. 12. 7. 선고 90다카23912 해고무효확인 등 판결(15)), 근로자의 대부분이 여자인 기업에 입사할 때 입사지망서 및 이력서를 작성 제출하면서 강간치상죄로 형사처벌을 받고 그 때문에 징집이 면제된 사실을 은폐한 경우(대법원 1991. 4. 9. 선고 90다카27402 해고무효확인 판결(13)), 대학 4년 재학중 자퇴하고 맑스-레닌주의당의 조직지도책으로 지명수배되었다가 대통령 특별사면 조치로 수배해제된 바 있음에도 입사할 때 이력서에 위 사실을 기재하지 아니하고 고졸학력으로 기재한 경우(대법원 1992. 6. 23. 선고 92다8873 해고무효확인 판결(16))에 대하여 모두 해고가 정당하다고 인정하였다.

즉 대법원은 학력이나 경력 등을 사칭한 경우 사용자가 그같은 사실을 알았을 경우 사용자는 고용계약을 체결하지 않았거나 동일한 조건으로는 계약을 체결하지 아니하였을 것이므로 정당한 해고사유로 인정하고 있는 것이다.

그러나 최근의 이러한 판례경향에 대하여 근로기준법 제27조 제1항은 근로자의 근로관계 존속보호를 위한 규정이므로 해고사유의 정당성은 계약체결시가 아니라 해고 당시를 이유로 판단하여야 한다는 비판적인 견해가 유력하게 제기되고 있는바, 이러한 견해에 의하면 경력 등의 허위기재로 말미암아 해고 당시에 현실적으로 기업질서를 문란하게 하는 결과가 발생되어야 해고사유로 삼을 수 있다고 한다.

(3) 정리해고의 요건

정리해고란 기업경영 축소 등을 비롯한 경영상의 사정으로 대폭적인 인원정리의 필요가 생겼을 때 일정한 요건하에 행하여지는 해고를 말하는 것으로, 최근 우리나라의 경우 불황 심화와 산업구조 조정에 따른 여파로 중소기업의 도산이 속출하면서 정리해고가 커다란 사회적 관심사로 떠오르고 있다.

이러한 정리해고는 근로자의 대량 실직상태가 야기되는 등 사회경제적인 파급효과가 크므로 이에 관한 절차나 요건을 규정한 특별법을 제정하고 있는 국가가 많다. 그러나 우리나라의 경우 이에 관한 개별 입법조항이 없으며, 다만 급박한 경영상의 필요성의 존재, 해고 회피를 위한 상당한 노력의 실시, 객관적이고 합리적인 해고기준을 설정하여 그 기준에 따른 해고대상자 선정 등 인선의 타당성 확보, 경영위기의 실태와 정리해고의 필요성 및 정리기준 등에 관하여 근로자측이 충분히 납득할 수 있을 정도의 성의있는 협의 실시 등 네 가지 요건이 학설이나 판례에 의해 일반적인 정리해고 요건으로 받아들여지고 있다.

그러나 대법원 판례는 위 네 가지 요건 해석에 변화를 보이고 있는바, 최근에 들어서는 위 요건을 다소 완화하여 정리해고의 요건을 폭넓게 인정하는 방향으로 나아가고 있다. 즉 급박한 경영상의 필요에 대하여 이전까지는 "기업이 일정수의 근로자를 정리해고하지 않으면 경영악화로 사업을 계속할 수 없거나 적어도 기업재정상 심히 곤란한 처지에 놓일 개연성이 있을 것"(대법원 1990. 1. 12. 선고 88다카34094 해고무효확인 등 판결(17))이라고 해석해왔으나, 최근 "기업의 인원삭감 조치가 영업성적의 악화라는 기업의 경제적인 이유뿐만이 아니라 생산성의 향상, 경쟁력의 회복 내지 증강에 대처하기 위한 작업형태 변경, 신기술 도입이라는 기술적인 이유와 그러한 기술혁신에 따라 생기는 산업구조적 변화를 이유로 실제 이루어지고 있고,

또한 그럴 필요성이 충분히 있다는 점에 비추어보면 반드시 기업의 도산을 회피하기 위한 것에 한정할 필요는 없고, 인원삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정될 때"(대법원 1991. 12. 10. 선고 91다8647 해고무효확인 등 판결(18))로 해석한 이후 계속 이와 같은 견해를 견지하고 있다(대법원 1992. 5. 12.선고 90누9421 부당노동행위구제재심판정취소 판결,(19) 대법원 1992. 8. 14. 선고 92다16973 해고무효확인 등 판결(20)).

나아가 "비록 회사가 노동조합원이 아닌 일부 정리해고 대상자들과 해고에 앞서 성실한 협의를 거치지 않았다고 하더라도 조합원들을 대표한 근로자들과 합의를 거쳤으며, 나머지 정리해고의 유효요건인 인원삭감을 하여야 할 긴박한 경영상의 필요성이 있고, 해고회피를 위한 노력을 하였으며, 합리적이고 공정한 정리기준에 의하여 해고대상자를 선정한다는 요건을 충족시키고 있다면 회사가 사전협의를 거치지 않았다고 하더라도 전체적으로 고려해볼 때 정리해고는 유효하다"(대법원 1992. 8. 14. 선고 92다16973 해고무효확인 등 판결(20))고 판시하고 있다.

이상 최근의 대법원 판례경향에 의하면 일반적으로 인정되고 있는 정리해고의 네 가지 유효요건에 얽매이지 않고 기업의 경영상태를 고려하여 그 유효성 여부를 판단하고 있는 듯이 보인다. 그러나 이처럼 기업측의 필요성만을 고려한 '정리해고'의 효과인정은 '근로자의 보호'라는 노동관련 법안의 최고 이념을 몰각할 우려가 있다. 더욱이 실업보험제도나 근로자에 대한 직업교육의 실시 등 기본적인 사회보장제도조차 마련되지 아니한 상태에서 폭넓은 정리해고의 인정은 근로자에게 커다란 위협이 되고 있다. 그러므로 앞서 예시한 사회보장제도의 조속한 실시 및 정리해고에 관한 특별법 제정의 필요성이 더욱 강조되고 있는 실정이다. 이러한 조치가 없는 상태에서는 최근의 판례들에 대한 재검토가 요구된다고 하겠다.

(4) 해고근로자의 권리주장에서의 신의칙 문제

권리자가 실제로 권리를 행사할 수 있는 기회가 있었음에도 불구하고 상당한 기간이 경과하도록 권리를 행사하지 아니하여 의무자인 상대방으로서도 이제는 권리자가 그 권리를 행사하지 아니할 것으로 신뢰할 만한 정당한 기대를 가지게 된 다음에 새삼스럽게 그 권리를 행사하는 것은 법질서 전체를 지배하는 신의성실의 원칙에 위반하는 것으로 인정되어 일반적으로 허용되지 않고 있다. 이러한 신의성실의 원칙 즉 신의칙은 해고에 있어서 해고된 근로자가 퇴직금 등을 수령하고 상당한 기간 동안 이의하지 않았으므로, 사용자로서도 해고처분이 유효한 것으로 믿고 이를 전제로 그 사이에 새로운 인사체제를 구축하여 조직을 관리 경영하고 있는데, 해고 근로자가 뒤늦게 해고처분을 다투는 권리는 인정되지 않는다는 것으로 나타나고 있다.

물론 이때 근로자가 권리를 행사하지 아니한 기간의 길이와 사용자가 권리를 행사하지 아니하리라고 신뢰할 만한 정당한 사유가 있었는지의 여부는 일률적으로 판단할 수 있는 것이 아니라 구체적인 경우마다 양측에 존재하는 객관적인 사실을 고려하여 사회통념에 따라 합리적으로 판단하여야 할 것이다(대법원 1992. 5. 26. 선고 92다3670 해고무효 판결(21)). 신의칙 위반으로 근로자에게 (노동위원회나 일반법원을 통해)해고를 다툴 수 있는 권리가 인정되지 않는 경우는, 퇴직금을 수령한 후 동종 업체에 취업한 지 8개월(대법원 1991. 5. 28. 선고 91다9275 해고무효확인 등 판결(22)), 3년(대법원 1990. 11. 23. 선고 90다카25512 해고무효확인 판결(23))이 지났을 때, 퇴직금을 수령한 후 1년 7개월이 지났을 때(대법원 1991. 4. 12. 선고 90다8084 해고무효확인 판결(24)), 퇴직금과 위로금을 수령하고 불이의각서와 영수증을 제출하였을 때(대법원 1991. 4. 26. 선고 91다4799 해고무효확인 판결(25)) 등이다.

이처럼 대법원이 일반적인 경우보다 권리행사 가능기간을 단축함으로써 신의칙 위반을 폭넓게 인정함으로써 근로자의 권리를 제한하고 있다는 비판에 대하여 대법원은 "사용자와 근로자 사이의 고용관계(근로자의 지위)의 존부를 둘러싼 노동분쟁은 그 당시의 경제적 정

세에 대처하여 최선의 설비와 조직으로 기업활동을 전개하여야 하는 사용자의 입장에서는 물론, 임금수입에 의하여 자신과 가족의 생계를 유지하고 있는 근로자의 입장에서도 신속히 해결하는 것이 바람직하므로 실효의 원칙(권리의 상실)이 다른 법률관계에 있어서보다 더욱 적극적으로 적용될 필요가 있다"(대법원 1992. 1. 21.선고 91다30118 사원확인 판결(26))고 하고 있다.

한편 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하여 사용자의 해고처분을 다투면서 해고수당과 퇴직금을 수령한 경우(대법원 1991. 1. 25.선고 90누4952 부당노동행위구제재심판정취소 판결(27)), 징계해고무효확인 등의 소송 제기 후 퇴직금을 수령한 경우(대법원 1991.5.14.선고 91다2656 해고무효확인등 판결(28)), 퇴직금, 해고수당 수령시 묵시적으로 이의를 유보한 경우(대법원 1991. 5. 14.선고 91다2663 해고무효확인 판결(29)) 등은 신의칙 위반이 아니라고 판시하고 있다.

결국 해고근로자는 해고 당시 이의를 유보하고 퇴직금과 해고수당 등을 수령하되 가능한 한 빠른 기간 내에 노동위원회나 일반법원 등을 통하여 해고처분을 다툼으로써 권리상실을 방지하여야 할 것이다.

4. 취업규칙

1) 취업규칙의 정의

대법원은 취업규칙의 정의에 관하여 1992. 2. 28.선고 91다30828 퇴직금 등 판결(30)에서 "근로기준법 제94조 소정의 취업규칙이라 함은 복무규율과 임금 등 근로조건에 관한 준칙의 내용을 담고 있으면 그 명칭을 불문하는 것인바"라고 판시하고 있다. 따라서 위와 같은 견해에 의하면 제분회사 공장의 상하차 반원들과의 사이에 체결된 노역계약서가 상하차 반원들을 대상으로 한 복무규율과 임금 등 근로조건에 관한 준칙의 내용을 담고 있다면 노역계약서도

근로기준법 제94조 소정의 취업규칙이라 할 것이다. 즉 회사의 사규가 취업규칙에 해당하는지를 판단하기 위하여는 위 사규가 근로자의 근로관계 및 임금 등을 집단적, 획일적으로 규정하고 있는지 여부에 따라야 한다는 것이다.

이와 같은 관점에서 대법원은 "회사의 직제규정이나 그 시행내규 가운데 근로조건에 관한 사항은 취업규칙상의 규정에 따라 '취업규칙'의 성격을 가지나 직제규정에서 별표로 규정한 '정원표'와 그 시행내규에서 별표로 규정한 기능직 정원표는 회사측이 인력수급관리(적정한 운용과 배치)등의 편의를 위하여 내부적으로 정해 놓은 지침에 지나지 않아 근로조건에 관한 사항을 규정한 취업규칙에 해당되지 않는다"고 판시하고 있다(대법원 1992. 6. 23.선고 91다19210 임금청구 등 판결(31)).

결국 회사의 사규가 취업규칙에 해당하는지 여부는 그 내용을 개별적, 구체적으로 검토하여 판단하여야 한다. 회사의 사규를 취업규칙으로 보는 것이 근로자에게 유리한가는 경우에 따라 다르다. 따라서 취업규칙으로 보는 것이 근로자에게 유리한 경우는 문제가 된 사규가 실제로 근로자에게 적용되고 근로관계를 규율하여 왔음을 입증할 필요가 있다. 그 반대의 경우에는 위 사규가 명목상 존재할 뿐 실제 근로관계를 규율한 바가 없음을 주장하여 다른 유리한 취업규칙에 의하여 근로내용을 확정하도록 하여야 할 것이다.

2) 공기업 근로자에 대한 특별입법에 따른 사내규정이 취업규칙에 해당하는지에 관하여

대법원 1992. 6. 23.선고 91다30835 퇴직금 판결(32)은 "폐지된 정부투자기관관리법과 정부투자기관예산회계법은 물론이고, 정부투자기관관리기본법이 근로기준법의 특별법이라고 볼 수 없으므로 기본법 제17조 제1항도 정부투자기관의 경영합리화와 정부출자의 효율적인 관리를 위하여 정부와 그 투자기관 사이에서 정부투자기관

임직원의 보수결정에 관한 지침 내지 절차를 규정한 것에 불과하여 피고공사 임직원의 보수에 관하여 근로기준법의 적용을 배제하는 특별법 또는 특칙규정이라고 할 수 없다"라고 판시하고 있다. 즉 공기업 내지 정부투자기업이라 할지라도 근로자의 근로내용 및 임금에 대하여 규정하고 있는 이상 근로기준법상의 취업규칙에 해당하므로 동법상의 제한을 받게 되는 것이다.

3) 취업규칙의 불이익 변경에 관하여

근로기준법 제95조 제1항은 "사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 당해 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만 취업규칙을 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에는 그 동의를 얻어야 한다"라고 규정하고 있으며, 사용자가 위 규정에 위반한 경우에는 500만 원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있다(동법 제111조 1호). 위 규정은 강행규정이므로 사용자가 위와 같은 동의절차없이 취업규칙을 불이익하게 변경하면 그 취업규칙은 무효이다. 그러나 취업규칙의 작성, 변경은 사용자의 경영권의 하나이므로 이에 대한 지나친 제한은 기업의 효율적인 경영 및 인사를 방해하는 결과가 된다고 하여 위 제한을 완화하여야 한다는 견해가 있어 왔다. 대법원도 취업규칙의 작성, 변경은 기본적으로 사용자의 경영권에 속한다는 입장이었으나 현행 근로기준법이 시행되기 전까지는 근로자 보호의 견지에서, 시행후에는 동법 제95조의 강행규정에 의하여 근로자집단의 동의를 거치지 아니한 취업규칙의 불이익 변경은 변경 전의 입사자는 물론 변경 후의 입사자에 대하여도 무효라고 판시하여 왔다.

한편 대법원 전원합의체 1992. 12. 22 선고 91다45165 퇴직금 청구 판결(33)은 "사용자가 취업규칙에서 정한 근로조건을 근로자에게 불리하게 변경함에 있어서 근로자의 동의를 얻지 않은 경우에 그 변경으로 기득이익이 침해되는 기존의 근로자에 대한 관계에서는 그 변경의 효력이 미치지 않게 되어 종전 취업규칙의 효력이 그대로 유지되지만, 그 변경 후에 변경된 취업규칙에 따른 근로조건을 수용하고 근로관계를 갖게 된 근로자에 대한 관계에서는 당연히 변경된 취업규칙이 적용되어야 하고 기득이익의 침해라는 효력배제사유가 없는 변경 후의 취업근로자에 대해서까지 그 변경의 효력을 부인하여 종전 취업규칙이 적용되어야 한다고 볼 근거는 없다"라고 판시하여 기존의 대법원 판례 중 변경 후의 입사자에 대하여도 무효라는 취지의 판례를 모두 폐기하였다. 이러한 판결이 나오게 된 배경은 1988년까지 근로자와 사용자는 대등하지 않다는 입장에서 근로자를 보호하고자 하던 법원이 계속되는 경제의 불황이 근로자들의 쟁의행위 등에서 비롯되었다는 사용자측의 논리를 그대로 수용하여 사용자의 경영권을 보호하는 쪽으로 입장을 선회한 때문인 것으로 보인다. 이 판결에 대하여는 대법관 박우동, 배만운의 반대의견에서와 같이 대부분의 취업규칙의 변경이 기존 근로자에게 적용하기 위하여 이루어지는 점에서 근로자 보호에 미흡하게 되고 동일 사업장 내에 두 개 이상의 퇴직금 규정이 병존하게 되는 결과가 되어 강행규정인 근로기준법 제28조 제2항에 반한다는 등의 비판이 제기되고 있다.

4) 근로자 집단의 동의방식과 동의 없이 이루어진 불이익변경 취업규칙에 대한 승인(추인)에 관하여

취업규칙에 규정된 근로조건의 내용을 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에 근로자 과반수로 구성된 노동조합이 없는 때에는 근로자들의 회의방식에 의한 과반수 동의가 필요하다고 하더라도 그 회의 방식은 반드시 한 사업 또는 사업장의 전근로자가 일시에 한자리에 집합하여 회의를 개최하는 방식만이 아니라 한 사업 또는 사업장의 기구별 또는 단위부서별로 사용자측의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 근로자 상호간에 의견을 교환하여 찬반의견을 집약한 후

이를 전체적으로 취합하는 방식도 허용된다는 것이 대법원의 견해이다(대법원 1992. 2. 25.선고 91다25055 퇴직금 판결(34)).

따라서 전체의 의견을 수렴하는 절차만 거쳤다면 대의원들에 의한 동의도 유효한 것이 된다. 그러므로 대의원을 통한 간접동의를 할 경우는 전체의 의사에 반하는 행동을 대의원들이 하지 않도록 주의할 필요가 있다.

한편 불이익하게 변경된 취업규칙의 내용을 사후에 단체협약을 체결하면서 노동조합이 승인한 경우에 위 단체협약에 소급적용을 의미하는 부칙규정 등이 있다면 불이익 변경된 퇴직금 규정도 유효하게 된다. 따라서 변경 전 입사자라 할지라도 위 승인이 있은 후에 퇴직한다면 변경된 퇴직금의 적용을 받을 수밖에 없다는 것이 대법원의 견해이다(대법원 1992. 7. 24.선고 91다34073 퇴직금 판결(35)). (* 위 판결의 문제점 추가)

5. 쟁의행위 및 조합활동

노동현장에서 사용자와 생기는 갈등에 대하여 노동자가 투쟁을 통하여 이를 풀어나갈 때 그 투쟁에 대하여 주로 생기는 법적인 문제는 대체로 다음과 같은 것이 있다.

첫째, 노동조합이 행한 파업 등의 행위가 업무방해죄 등에 해당하여 그 파업 등을 한 조합간부나 조합원이 형사상 책임을 지게 되는 경우

둘째, 파업 기타 투쟁으로 말미암아 생긴 사용자의 손해에 대하여 그 사용자가 그 행위를 한 노동조합이나 조합간부, 조합원에 대하여 손해배상청구와 같은 민사상 책임을 묻는 경우

셋째, 조합활동이나 쟁의행위를 한 조합원을 해고한 경우 그 해고에 관한 해고무효소송에서 그 해고가 무효이냐의 문제

넷째, 이러한 조합활동이나 쟁의행위를 이유로 조합원에 대하여

해고와 같은 조치를 한 경우 부당노동행위에 해당하여 그 구제신청이 이유 있느냐의 문제 등이 있을 수 있게 된다.

이에 대하여 법원은 대체로 ① 이러한 투쟁이 노동조합의 활동이냐 아니면 일개인의 활동이냐, ② 이러한 투쟁이 조합활동이 되면서 또한 쟁의행위에 해당하느냐, ③ 그 투쟁이 정당한 것이냐 등의 문제를 검토한다. 그리하여 그 투쟁이 노동조합의 활동이나 쟁의행위이고 또 정당한 것이라면 그 투쟁을 한 노동조합이나 노동자는 민형사상 면책규정(노동조합법 제2조, 노동쟁의조정법 제8조)에 따라 민사상, 형사상 책임을 받지 않고, 그러한 투쟁을 이유로 사용자가 해고 등을 한 경우 그 해고 등의 조치는 부당한 것이 되어 무효가 된다.

그러면 1992년에 나타난 노동관련 판결에서 법원은 노동자가 한 투쟁에 대하여 어떠한 법적인 판단을 하였는지 대법원의 판결을 중심으로 살펴보기로 한다(참고가 되는 선에서 1991년 판결도 살펴보았고, 이해하기 쉽도록 판결문을 약간 고쳐쓴 것도 있다).

1) 조합활동 해당 여부

노동자가 한 행위가 조합활동에 해당되면 그 행위는 정당성이 인정되는 한 법으로 보호된다(부당노동행위제도).

그런데 법원은 「조합원의 일부가 조합원 전체의 의사에 따르지 않고 노동조합의 집행부와 회사가 타결한 임금협상의 결과를 비판하면서 농성하거나, 연장근로의 거부를 선동하여 근로자 중 일부로 하여금 잔업을 거부하게 한 행위는 조합활동이라 할 수 없다」(대법원 1992. 9. 25.선고 92다18542 해고무효확인 등 판결(36) : 대법원 1991. 9. 24.선고 91누124 부당노동행위구제 재심판정 취소 판결(37))고 하고 있고, 「농성에 의한 업무방해행위가 노동조합의 결의나 조합의사에 따른 것이 아니라 조합원으로서 자발적인 행동에 불과한 것이라면 이에 대한 해고는 부당노동행위라고 할 수 없다」(대법원 1990. 11. 13.선고 89누5102, 동훈운수사건)고 하여 조합결의가 없거나 조합에 반대하면

서 개인이 한 행동은 조합활동으로 보호하지 않고 있다.

그러나 법원은 "근로자가 노동조합의 위원장으로 출마한 행위는 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위에 해당하고,… 당해 사퇴자가 그 사퇴 이유를 유인물로 조합원에게 알리는 행위를 하는 것도 조합활동에 해당한다"(대법원 1991. 11. 12. 선고 91누4164 부당노동행위구제 재심판정 취소 판결(38))고 하면서 이를 이유로 한 해고는 부당노동행위가 된다고 하여 조합선거에 출마하고 자신의 의사를 유인물로 밝히는 것은 조합 전체 결의여부에 관계없이 조합활동이 된다고 보면서 이를 보호하였다. 그러나 대의원선거 운동기간에 근로자(대의원에 출마하지는 않았음)가 유인물을 배포한 것에 대하여는 조합활동으로 보고 있지 않다(대법원 1992. 6. 23. 선고 92누4253 부당노동행위구제 재심판정 취소 판결(39)).

한편 어떤 행위가 조합활동이 되는가에 관하여 법원은 회사의 업무명령을 거부한 행위와 관련하여 "근로자가 사용자와 사전 협의도 하지 않은 노조간부 수련회 참가를 내세워 출장명령을 거부하였다면 그 출장명령 거부행위가 조합활동이라 볼 수 없다"고 하였다(대법원 1992. 3. 13. 선고 91누5020 부당노동행위구제 재심판정 취소 판결(40)).

2) 쟁의행위 해당 여부

노동자들이나 노동조합은 노사간의 주장이 엇갈리는 경우 다른 민사상 갈등과 달리 자신의 주장을 관철하기 위하여 자신의 노무제공을 거부하는 집단행동, 즉 쟁의행위를 할 권리를 가진다. 이 경우 정당한 쟁의행위라면 법에 따른 보호를 받지만 정당하지 않을 경우 그러한 보호를 받지 못하여 많은 민·형사상 책임을 지고, 이를 이유로 한 해고는 무효나 부당노동행위가 되지 않는다. 또 쟁의행위의 경우에는 노동쟁의조정법에 따른 제한을 받게 된다. 즉 법원이 쟁의행위에 해당하지 않는다고 판단한 것은 곧바로 민·형사상 책임을 지우기 위한 전제가 된다는 의미를 가지는 것이다. 구체적으로 살펴

보자.

(1) 준법투쟁

준법투쟁이 쟁의행위에 해당하는가에 관하여 법원은 법에 규정되거나 허용되는 행위(예를 들어 월차휴가 신청)를 하였다 하더라도, "휴가 그 자체의 목적이 아니라 다른 목적을 위하여 월차휴가를 빙자한 것이라면 이는 정당한 휴가권의 행사라고 볼 수 없다"고 전제하고 있다(대법원 1992. 3. 13 선고 91누10473 부당노동행위구제 재심판정 취소 판결(41)). 구체적으로 보면, ① 택시회사의 노동조합 간부들이 준법투쟁(관행화되어 있던 과속, 부당요금 징수, 합승행위 등 불법적 운행 중지)을 주도하여 시행하면서 그 준법운행사항 이외에 수입금의 상한선까지 정하여 1일 입금액을 통제함으로써 회사에 큰 손해를 입히고, 일부 조합원들은 이에 맞추기 위하여 파행적인 운행을 하게 된 경우(대법원 1991. 12. 10. 선고 91누636 부당노동행위구제 재심판정 취소 판결(42)), ② 주46시간 근무에 관하여 노사간에 다툼이 있자 조합이 유급휴일이 있는 주의 토요일에는 8시간 근무를 한다는 회사근무 명령을 어기고 그 토요일에 조합원으로 하여금 6시간 근무 후 작업장을 이탈하게 한 경우(대법원 1992. 10. 9. 선고 91다14406 부당정직무효확인 등(2)), ③ 조합간부가 시간 외 수당의 감소 등을 철회시킬 의도로 조합원으로 하여금 집단적으로 월차휴가를 신청하게 하여 회사의 반려조치에도 불구하고 하루 동안 일제히 월차휴가를 실시하게 한 경우(대법원 1991. 12. 24. 선고 91도2323 노동쟁위조정법 위반 판결(43); 대법원 1992. 3. 13. 91누10473 부당노동행위구제 재심판정취소 판결(41); 부산고등법원 1992. 7. 2. 선고 91나14925 마산시의료보험조합사건), ④ 회사가 휴일근무를 시킬 수 있다는 단체협약에 정하여진 대로 휴일근무(또는 연장근로)를 시켜왔는데도 근로자들이 집단적으로 휴일근로(연장근로)를 거부한 경우(대법원 1991. 7. 9. 선고 91도1051 노동조합법 위반 등 판례(44); 대법원 1991. 10. 22. 선고 91도600 노동쟁의조정법 위반 등 판결(45))는 쟁의행위에 해당한다고 하여 과반수 찬성없이 한 쟁의행

위로서 노동쟁의조정법 위반죄가 성립한다고 하거나 그 쟁의행위가 방법에 있어 정당하지 않아 이를 이유로 한 해고는 부당노동행위가 아니라고 하고 있다.

(2) 행위의 방법, 업무방해 여부 및 그 목적

법원은 두 차례의 농성, 시위가 비록 정상근무를 마친 노조원들에 의하여 행하여지긴 하였으나, 일과시간중에 또는 회사 내부의 근무지침에 위반하여 퇴근을 거부하면서 건물 일부를 점거한 채 또는 공장 안에서 구호를 외치고 노래를 부르면서 한 것으로서 회사의 업무운영이 일부 저해되는 결과가 발생하였다면 그 농성, 시위는 단순한 통상적인 조합활동이라기보다는 쟁의행위라고 보아야 할 것(대법원 1992. 9. 22. 선고 91다4317 해고무효확인 판결(46) ; 대법원 1991. 1. 15. 선고 90누6620 부당노동행위구제 재심판정 취소 판결(47))이라 하였다.

한편 법원은 "쟁의행위는 근로조건에 관한 노동관계 당사자간의 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위인데, 집단조퇴 등의 행위가 주로 구속근로자에 대한 항소심 구형량이 1심보다 무거워진 것에 대한 항의와 석방촉구를 목적으로 이루어진 것이라면 그 행위는 쟁의행위에 해당하지 않는다"(대법원 1991. 1. 29. 선고 90도 2852 노동쟁의조정법 위반 등 판결(48))고 하여 그 행위는 쟁의행위에 따른 보호를 받지 않고, 업무방해죄에 해당한다고 하고 있다.

3) 정당한 쟁의행위

쟁의행위의 정당성은 그 쟁의행위가 민·형사상 책임을 면제받는데 가장 중요한 조건이다. 이에 관하여 법원은 그 쟁의행위가 정당하기 위한 조건을 대체로 다음과 같이 밝히고 있다. "① 그 주체가 단체교섭이나 단체협약 체결능력이 있는 자, 즉 노동조합이어야 하고, ② 그 목적이 단체교섭과 관련하여 근로조건의 유지, 개선 등을 위한 노사간의 자치적 교섭을 조성하기 위한 것이어야 하며, ③ 그 시기는 사용자가 근로자의 근로조건 개선에 관한 요구에 대하여 단체교섭을 거부하거나 단체교섭 자리에서 그러한 요구를 거부하는 회답을 하였을 때 개시하되, 특별한 사정이 없는 한 법령이 정한 조합원의 찬성 결정 및 노동쟁의 발생신고를 거쳐야 하고, ④ 그 방법은 소극적으로 노무의 제공을 전면적 또는 부분적으로 정지하여 사용자에게 타격을 주는 것이어야 하며, 노사관계의 신의성실의 원칙에 비추어 공정성의 원칙에 따라야 하고, 사용자의 기업시설에 대한 소유권 기타의 재산권과 조화를 이루어야 함은 물론 폭력이나 파괴행위를 수반하거나 기타 고도의 반사회성을 띤 행위가 아닌 정당한 범위 내의 것이어야 한다"(대법원 1992. 1. 21. 선고 91누5204 부당노동행위구제 재심판정 취소 판결(49) ; 대법원 1992. 3. 13. 선고 91누10473 부당노동행위구제 재심판정취소 판결(41) ; 대법원 1992. 7. 14. 선고 91다43800 해고무효확인 등 판결(50) ; 대법원 1992. 9. 22. 선고 92도1855 집시법 위반 등 판결(51) ; 대법원 1991. 5. 24. 선고 91도324 노동쟁의조정법 위반 등 판결(52))고 비교적 상세히 설시하고 있다. 다음에서 구체적으로 살펴보기로 한다.

(1) 쟁의행위의 목적

법원은 "노사의 자치적 교섭을 조성하기 위한 목적에 적합하다고 하기 위하여는 임금, 근로시간, 후생, 해고 기타 대우 등 근로조건에 관한 노동관계 당사자의 주장 모두를 가리키고 반드시 임금 등 근로자의 경제적 지위의 유지, 향상에 국한되는 것은 아니라"고 하면서, "근로자들이 쟁의행위를 함에 있어 연구소장의 퇴진을 요구하였다 하더라도 주된 목적은 일부 근로자들에 대한 파면처분이 노동조합의 핵심적 관심사항인 연구자율 수호운동을 주동한 것에 대한 보복조치라고 하여 이의 철회를 구하는 것이고 그 뜻은 조합원들의 근로조건의 개선요구에 있다고도 볼 수 있다면 위 쟁의행위는 그 목적에 있어 정당하다"고 하였다(대법원 1992. 5. 12 선고 91다34523 파면처분무효확인 등 판결(53)). 하지만 위 현대중공업사건(대법원 1991.

1. 29. 선고 90도2852 노동쟁의조정법 등 판결(48))에서 본 바와 같이 구속노동자의 구형량 항의와 석방촉구를 목적으로 한 집단조퇴는 쟁의행위 내지 정당한 쟁의행위가 아니라고 하여, 사용자가 처분할 수 없는 사항을 목적으로 한 쟁의행위의 목적이 두 개 이상이 있고 그 중 일부가 정당하지 못한 목적을 가지고 있는 경우에는 "주된 목적 내지 진정한 목적의 당부에 의하여 판단하여야 하고, 부당한 요구사항을 뺐더라면 쟁의행위를 하지 않았을 것이라고 인정되는 경우에는 전체의 쟁의행위가 정당성을 갖지 못한다"고 하면서, "노동조합이 회사와 임금인상 등 근로조건의 개선을 요구하면서(회사로서는 다룰 수 없는 사항인) 조합원인 미화원의 신분을 고용직 공무원으로 환원하여 달라는 내용이 적힌 리본을 착용한 바 있어도 그것이 쟁의행위의 주된 목적은 아니라고 보아야 할 것이므로 이 때문에 노동조합으로부터 과다한 요구가 있었다는 이유로 그 쟁의행위가 부당한 것으로 된다고 할 수 없다"고 하였다(대법원 1992. 1. 21. 선고 91누5204 부당노동행위구제 재심판정 취소 판결(49)).

(2) 쟁의행위의 절차

법원은 절차조항 위반을 정당성 판단의 근거로 하고 있다. 절차조항 중 주로 문제삼는 것은 ① 조합원들의 직접, 비밀, 무기명 투표에 의한 과반수 찬성을 얻어야 한다. ② 냉각기간을 거쳐야 한다. ③ 쟁의발생신고를 하여야 한다. ④ 중재 회부된 때는 15일간 쟁의행위를 할 수 없다는 것 등이다(물론 이러한 절차를 모두 지켰다고 하여 본래 정당하지 않은 쟁의행위가 정당하게 되는 것은 아니다). 그러나 한편으로는 "냉각기관과 사전신고에 관한 규정의 취지는 분쟁을 사전 조정하여 쟁의발생을 회피하는 기회를 주고, 또 쟁의발생을 사전예고케 하여 손해방지 조치의 기회를 주려는 데에 있는 것이지 쟁의행위 자체를 금지하려는 데 있는 것은 아니므로, 쟁의행위가 위 절차에 따르지 아니하였다고 하여 무조건 정당성이 결여된 쟁의행위라고 볼 것이 아니라, 그 위반행위로 말미암아 사회 경제적 안정이나 사용자의 사업운영에 예기치 않은 혼란이나 손해를 끼치는 지의 여부 등 구체적 사정을 밝혀서 그 정당성 유무를 가려 형사상 책임 유무를 판단하여야 한다"고 하면서 절차조항을 위반한 것만을 이유로 그 쟁의행위가 정당하지 않다고 볼 수는 없다고 하고 있다(대법원 1992. 9. 22. 선고 92도1855 집시법 위반 등 판결(51); 대법원 1991. 5. 14. 선고 90누4006 부당노동행위구제 재시판정 취소 판결(54)). 즉 절차조항 위반이 정당성 판단근거 중의 하나는 되지만 이것만으로 정당성을 판단하여서는 안된다는 것이다.

헌법보다 규범력이 약한 법률이 헌법상 보장된 단체행동권(파업권)을 무력화시킬 수 없다는 점에서 이 판단은 옳다고 할 것이다. 그러나 법원은 상당히 많은 판결에서 절차조항 위반을 상당히 중요한 근거로 삼고 있는 듯하다. 구체적으로 보면, "… 위와 같은 쟁의행위를 함에 있어서, 노조원들의 직접, 비밀, 무기명투표에 의한 과반수 찬성으로 결정하지 않았음은 물론, 노동쟁의의 신고 및 냉각기간의 경과 등의 절차를 거치지 않음으로써, 시기와 절차면에서 위법할 뿐 아니라, 그로 인하여 의료보험 조합들의 업무를 마비상태에 빠지게 함으로써 사용자측 및 피보험자들에게 막대한 지장을 초래한 점을 감안하면… 정당한 행위로 보기는 어렵다"고 하고 있다(대법원 1992. 3. 13. 선고 91누10473 부당노동행위구제 재심판정 취소 판결(41)).

쟁의행위는 필연적으로 업무를 저해하는 행위일 수밖에 없다. 그렇다면 이 판결은 시기와 절차조항 위반만으로 쟁의행위가 정당하지 않다고 보고 있어 헌법에 보장된 단체행동권을 부정할 우려가 있는 판결이라 하지 않을 수 없다.

또 "피고인이 주도한 작업거부, 중단 및 지연 등의 행위로 인하여 회사업무가 저해되었고, 이에 대한 찬반투표를 거치지 않았고 냉각기간을 거치지 않는 등 그 절차에 위배하였을 뿐 아니라 회사의 정상적인 업무가 방해되어 손해가 발생하였으므로 업무방해죄가 성립할 수 있다"(위 대법원 1991. 11. 8. 선고 91도326 노동쟁의조정법 위반 등 판결(55))고 하고 있다. 이 판결은 "그 쟁의행위가 정당하지 않다

는 판단의 근거로 절차조항 위반 예만을 들면서 회사 손해가 발생하였으므로 업무방해죄가 성립한다"고 판단한 점에서 역시 비판받을 수 있는 판결이다.

다만 법원은 위 제주한영택시사건(대법원 1991. 12. 10. 선고 91누636 부당노동행위구제 재심판정 취소 판결(42))에서 판단한 것과 같이 노동조합이 사납금을 제한한 것을 쟁의행위라 보면서 그 쟁의행위가 노동쟁의조정법의 절차규정(조합원총회의 결의, 냉각기간 준수, 행정관청 신고 등)을 위반한 점이나, 그 쟁의행위를 하게 된 경위나 수단, 이로 인하여 회사가 입게 된 손해의 정도 등 구체적인 사정을 종합하여 보면 쟁의행위의 정당성을 부인할 정도가 된다고 보았다. 여기서는 대법원이 위 행위를 절차조항 위반과 함께 다른 사유를 들어 정당하지 않은 쟁의행위라 보았다. 그리고 원심은 노동쟁의조정법의 절차조항만으로 쟁의행위의 정당성을 부인한 것과 같이 보았는데 이에 대하여 대법원은 절차조항만으로 정당성을 부인한 것은 아니라고 하였다.

(3) 쟁의행위의 방법, 태양(態樣)

연좌농성(직장점거) 및 피케팅의 정당성 법원은 "파업은 그 노동정지의 효율성을 확보, 강화하기 위하여 그 보조수단으로 이른바 '피케팅'을 동반하거나, 직장에 체류하여 연좌, 농성하는 직장점거를 동반하기도 하는 것으로서 피케팅이나 직장점거 자체는 위법하다고 할 수 없다"고 하였으나, "'피케팅'은 파업에 가담하지 않고 조업을 계속하려는 자에 대하여 평화적 설득, 언어적 설득의 범위 내에서 정당성이 인정되는 것이 원칙이고, 폭력, 협박 또는 위력에 의한 실력적 저지나 물리적 강제는 정당화될 수는 없는 것"이며, "직장점거는 사용자측의 점유를 완전히 배제하지 아니하고 그 조업도 방해하지 않는 부분적, 병존적 점거일 경우에 한하여 정당성이 인정되는 것이고, 이를 넘어 사용자의 기업시설을 장기간에 걸쳐 전면적, 배타적으로 점유하는 것은 사용자의 시설관리 권능에 대한 침해로서 정당화될 수 없다"고 하면서(대법원 1992. 7. 14. 선고 91다43800 해고무효확인 등 판결(50); 대법원 1991. 6. 11. 선고 91도383 업무방해 판결(56)), "모든 사람에 의한 고지서 발송작업을 전면적으로 저지하기 위하여 그 작업현장에 있던 고지서를 모두 가져가 숨긴 행위는 파업의 보조수단인 '피케팅'으로서도 정당화될 수 없다"고 하였다(위 대법원 1992. 7. 14. 선고 91다43800 해고무효확인 등 판결(50)).

한편 법원은 "노동조합원 임시총회 개최나 단식농성 등의 쟁의행위가 직장의 전면적, 배타적인 점거가 아닌 일부 점거행위라면 폭력이나 파괴행위를 수반하거나 고도의 반사회성을 지닌 행위라 볼 수 없다"하여(대법원 1991. 5. 14 선고 90누4006 부당노동행위구제 재심판정 취소 판결(54)) 연좌농성이 어떠한 경우 정당한가를 밝히고 있다.

방법 일반—폭력이나 파괴행위를 하여서는 아니된다 "쟁의행위가 조합원들의 직접, 비밀, 무기명투표에 의한 과반수의 찬성으로 결정되지 아니한 채 노조위원장이 위임만을 받아 또는 단독으로 결정하여 개시된 것일 뿐 아니라, 공장 업무수행에 가장 중요한 장소들을 택하여 일 주일 이상이나 전면적으로 점거하여 감행되는 등 점거장소 선택과 점거 모습이 상당하다고 볼 수 없는 점 및 그로 인하여 회사가 손해를 입게 된 점 등을 함께 고려해 볼 때 이를 노동조합 업무를 위한 정당한 행위 내지 정당한 단체행동으로 볼 수 없는 것"이라고 하였다(대법원 1992. 9. 22. 선고 91다4317 해고무효확인 판결(46)).

또 "근로자들이 연구소장실에 침입하고, 페인트로 연구소 진입도로와 입구 벽면과 복도에 연구소장의 명예를 훼손하는 내용을 쓰고, 벽보를 부착하였으며, 인쇄용 대지를 가지고 감으로써 잡지발행을 10일간 지연시켰고, 연구소장을 비방하는 내용의 유인물을 전국 4,300여 개의 거래선 및 각 대학교에 발송하였으며, 제3자를 초청하여 함께 정치 투쟁적인 언동을 하였고, 사업장 외에서 집단행동을 하였으며, 연구소장의 집 부근에 그의 명예를 훼손하는 내용의 벽보 및 유인물을 부착, 배포하는 등 그 쟁의행위를 한 방법 내지 태양이 사회적 상당성을 갖추었다고 볼 수 없다"면서 주거침입, 명예훼손, 재물

은닉, 제3자개입 등의 방법으로 한 쟁의행위는 정당하지 않다고 보았다(대법원 1992. 5. 12. 선고 91다34523 파면처분무효확인 등 판결(53)).

"뚜렷한 자료도 없이 소속기관의 대표자를 고소, 고발하거나 인격을 비난하는 내용까지 담긴 진정서 등을 제출하고 또 총무부장이 보관하는 회의록을 승낙도 없이 복사하는 것은 그것이 조합원들의 총의에 의한 것이라 하더라도 정당한 쟁의행위 내지 정당한 조합활동의 범주를 벗어나는 것"이라고 하였다(대법원 1992. 6. 26. 선고 91다42982 해고무효확인 등 판결(57)).

"일부 기자가 징계를 당하자 노조원 40여 명이 파업농성투쟁에 들어갈 것을 결의하고 다른 노조원들과 함께 방송국 보도국 사무실 일부를 점거하여 야간에는 10여 명씩 조를 짜서 교대로 철야농성을 하고 주간에는 다함께 하여 농성을 하면서 구호를 외치거나 노래를 부르고 북, 장구, 징, 꽹과리를 두드리며 소란행위를 계속하고, 농성에 가담하지 아니하고 근무하는 직원에게 '노조원들과 적이 되려 하느냐'는 등의 야유와 협박을 하며 농성가담을 적극 권유하고, 그 곳에 있는 테렉스 기기에 들어가는 테렉스용지를 찢거나 그 작동을 중단시키는 등의 행위를 한 것은 그 방법이나 수단에 있어서 쟁의행위 정당성의 한계를 벗어나는 위법한 행위"라 하여 업무방해죄의 성립을 인정하였다(대법원 1992. 5. 8. 선고 91도3051 업무방해 등 판결(58)).

"…지하철공사 사무실 점거에 의한 업무방해행위, 무임승차 운행에 의한 배임행위, 재물손괴에 의한 폭력행위 등 처벌에 관한 법률 위반행위 등은 어느 것이나 쟁의행위의 정당성의 한계를 벗어난 것이어서 위법한 것이다"고 하면서 그 행위를 모두 죄가 된다고 하였다(대법원 1991. 3. 27. 선고 90도2528 업무방해 등 판결(59)).

노동조합이 체결한 임금협정을 반대하면서 행한 노조원들의 파업 등 행위에 대하여 법원은 "노동조합의 합법적인 대표자에 의하여 체결된 임금협정과 단체협약 무효를 주장하면서 이를 관철하기 위하여 적법한 절차를 거치지 아니하고 다른 근로자들을 선동하여 파업과 농성을 계속하게 하고, 직장 내에서 노동조합의 위원장과 단체교섭

위원장들을 폭행, 협박하거나 감금하기까지 하여 법원으로부터 징역형의 집행을 유예하는 판결을 받아 확정된 이상, 위 행위는 그 목적이나 수단 등에 비추어 사회적으로 용인될 수 있는 범위를 넘어선 것으로 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위로 볼 수 없다"고 하였다(대법원 1992. 9. 1. 선고 92누7733 부당해고 및 부당노동행위구제 재심판정 취소 판결(60)).

평화의무 위반 "노동조합의 위원장이 조합원들의 의사를 제대로 반영하지 아니하여 단체협약이 만족스럽지 못하게 체결되자 조합원들이 단체협약의 무효화를 위한 투쟁의 일환으로 비상대책위원회를 구성하여 그 비상대책위원회가 위와 같은 파업농성을 주도하게 된 것이라고 하더라도, 단체협약의 당사자인 노동조합은 단체협약의 유효기간중에 단체협약에서 정한 근로조건 등에 관한 내용의 변경이나 폐지를 요구하는 쟁의행위를 행하지 아니하여야 함은 물론, 조합원들에 대하여도 통제력을 행사하여 그와 같은 쟁의행위를 행하지 못하게 방지하여야 할 이른바 평화의무를 지고 있다고 할 것인바 이와 같은 평화의무가 노사관계의 안정과 단체협약의 질서형성적 기능을 담보하는 것인 점에 비추어보면, 단체협약이 새로 체결된 직후부터 뚜렷한 무효사유를 내세우지도 아니한 채 단체협약의 전면무효화를 주장하면서 평화의무에 위반되는 쟁의행위를 행하는 것은 이미 노동조합활동으로서 정당성을 결한 것이라고 하지 않을 수 없다"고 하였다(대법원 1992. 9. 13. 선고 92누7763 부당해고 및 부당노동행위구제 재심판정 취소 판결(60)).

4) 정당한 조합활동

정당한 조합활동이 되기 위한 조건으로 법원은 다음과 같이 말하고 있다. 즉 "노동조합의 업무를 위한 정당한 행위에 해당되는가의 여부는 구체적 사건에 있어서 노사 쌍방의 태도, 사용자가 한 불이익 취급의 태양, 정도 등을 종합하여 사회통념에 따라 판단하여야

하고"라 하고 있고(대법원 1992. 3. 13. 선고 91누5020 부당노동행위구제 재심판정 취소 판결(40)), 또 "노동조합의 활동이 정당하기 위하여는 행위의 성질상 노동조합의 활동으로 볼 수 있거나 노동조합의 묵시적인 수권 혹은 승인을 받았다고 볼 수 있는 것으로서(주체) 근로조건이 유지개선과 근로자의 경제적 지위의 향상을 도모하기 위하여 필요하고 근로자의 단결강화에 도움이 되는 행위이어야 하며(목적), 취업규칙이나 단체협약에 별도의 허용규정이 있거나 관행, 사용자의 승낙이 있는 경우 외에는 취업시간 외에 행하여져야 하고(시간), 사업장 내의 조합활동에 있어서는 사용자의 시설관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 하며 폭력이나 파괴행위 등의 방법에 의하지 않는 것이어야 한다(방법)"고 하고 있다(대법원 1992. 4. 10. 선고 91도3044 업무방해 등 판결(61)). 구체적으로 살펴보자.

(1) 조합활동의 시간과 장소

"위 행위(조합활동)가 조합활동으로서 취업시간 이외에 행하여졌다고 하더라도 장소가 사업장 시설 내인 경우에는 시설에 대한 소유권 또는 관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 한다"고 하여 그 규율이나 제약에 따르지 않은 근로자 선동행위를 정당하지 않은 조합활동이라 보았다(대법원 1992. 9. 25. 선고 92다18542 해고무효확인 등 판결(36)).

(2) 조합활동의 일환으로 한 유인물 배포

"그 유인물의 내용, 매수, 배포의 시기, 대상, 방법, 이로 인한 기업이나 업무에의 영향 등이 정당성을 판단하는 데 있어 기준이 될 것이다"고 하면서, "근로자가 작성하여 회람시킨 인쇄물이 회사간부의 명예를 훼손하는 것이고, 또 그가 배포한 인쇄물이 사용자인 회사와 노동조합 또는 근로자 사이의 근로관계와는 직접 관련이 없는 사항(구속된 노조위원장의 재판방청)과 관련하여 집단적으로 월차휴가를 실시할 것을 선동하는 내용인 데다가 취업규칙에 정한 사전 통보절차도 밟지 않았고 그 결과 다수 근로자가 동조하여 사업장을 무단이탈함으로써 회사업무에 지장을 주었다면 그 유인물 배포행위가 정당한 조합활동이라 할 수 없다"고 하였고(위 대법원 1992. 3. 13. 선고 91누5020 부당노동행위구제 재심판정 취소 판결(40)), "유인물 배포가 정당한 노동조합 활동에 해당되는 경우라면 사용자는 비록 취업규칙 등에서 허가제를 채택하고 있다 하더라도 이를 이유로 유인물의 배포를 금지할 수 없을 것"이라면서, 하지만 "배포한 유인물은 사용자의 허가를 받지 않았을 뿐만 아니라 허위사실을 적시하여 회사를 비방하는 내용을 담고 있는 것이어서 근로자들로 하여금 사용자에 대한 적개감을 유발시킬 염려가 있는 것이고, 위 유인물을 근로자들에게 직접 건네주지 않고 사용자의 공장에 은밀히 뿌렸다는 것이므로 이는 사용자의 시설관리권을 침해하고 직장질서를 문란시킬 구체적인 위험성이 있는 것으로서, 비록 위 유인물의 배포시기가 노동조합의 대의원선거 운동기간이었다 할지라도 위 배포행위는 정당화될 수 없다"면서 그 유인물 배포행위가 노동조합 활동이 아니고 또한 정당한 행위도 아니라고 하여 이를 이유로 한 해고를 부당노동행위가 아니라고 하였다(대법원 1992. 6. 23. 선고 92누4253 부당노동행위구제 재심판정 취소 판결(39)).

한편 농성기간중에 일어난 사건에 대하여 민·형사상 책임을 묻지 아니하기로 노사간에 합의한 경우 그 농성기간 전 유인물을 배포한 행위는 그 농성과 일체성을 가지는 행위이므로 이를 이유로 위 합의에 위반하여 해고를 할 수 없다고 한 판결이 있다(대법원 1991. 1. 11. 선고 90다카21176 해고무효확인 등 판결(62)).

(3) 조합활동으로서 한 농성

"전보된 노조원의 원직 복귀를 요구하였으나 거절당하고 그 과정에서 노조원들이 폭행당하였음을 구실로 농성에 돌입한 후 병원 복도를 점거하여 철야농성하면서 노래와 구호를 부르고 병원 직원들의 업무수행을 방해하고, 출입을 통제하거나 병원장을 방에서 나오지

못하게 한 행위는 다중의 위력을 앞세워 근무중인 병원 직원들의 업무를 적극적으로 방해한 것으로서 노조활동의 정당성의 범위를 벗어난 것"이라고 보고 있다(위 대법원 1992. 4. 10. 선고 91도3044 업무방해 등 판결(61)).

(4) 출근투쟁

출근투쟁을 하는 노동자와 함께 옆에서 싸운 노동자의 행위에 대하여 법원은 "노동조합의 대의원이 사용자로부터 출근정지 처분을 받았다 하더라도 노동조합의 활동을 하기 위하여 사용자의 공장 내에 위치한 노동조합 사무실 등에 출입하기 위하여 공장을 출입할 수는 있지만, 위 대의원이 노동조합의 활동을 하기 위하여 사용자의 공장에 출입하려 한 것이 아니라 단지 사용자의 출근정지 처분에 항의하기 위하여 출근을 강행하려 한 것이므로, 위 대의원의 출근을 저지하는 관리직 사원들을 방해하고 다른 근로자들을 선동한 원고의 행위는 부당하다"고 하였다(대법원 1992. 6. 23. 선고 92누4253 부당노동행위구제 재심판정 취소 판결(39)). 그러므로 해고나 출근정지 처분을 받은 경우 출근하기 위하여서는 그 목적을 조합원으로서 조합활동을 위하여 출입하고자 함을 명백히 하여야 할 것이다.

5) 구체적 사건유형에 나타난 문제점

(1) 업무방해죄

노사관계에서 갈등으로 인한 행위가 업무방해죄에 해당하기 위하여는 그 행위가 보통 "위계(속이는 것) 또는 위력으로 회사나 회사 임원의 업무를 방해"하는 행위가 되어야 한다.

그 중 '위력'에 관하여 법원은 "10여 명의 회사 종업원들이 회사의 공장 정문을 봉쇄하고 출입자를 통제하여 규찰을 보면서 공장 관리직 사원들과 함께 밖으로 나가려는 이사를 나가지 못하게 하였다면, 위와 같은 과정에 나타난 위세는 위 회사를 위한 업무종사자들의 자유의사를 제압하거나 혼란하게 할 만한 정도의 세력이어서 위력에 해당한다"고 하였고(대법원 1992. 2. 11. 선고 91도1834 노동쟁의조정법 위반 등 판결(63)). "다수 근로자들이 상호 의사 연락하에 집단적으로 일시에 조퇴하거나 결근하는 등 노무제공을 거부함으로써 회사업무의 정상적인 운영을 저해하였다면 그와 같은 행위가 정당한 쟁의행위가 되지 않는 한 '위력'에 의한 업무방해행위에 해당한다"고 하면서(대법원 1991. 1. 29. 선고 90도2852 노동쟁의조정법 위반 등 판결(48); 대법원 1991. 4. 23. 선고 90도2771 업무방해 판결(64); 대법원 1991. 6. 11. 선고 91도753 업무방해 등 판결(65); 대법원 1991. 4. 23. 선고 90도2961 업무방해 등 판결(66)) 정당한 쟁의행위가 아니라는 전제 아래 업무방해죄를 인정하였다.

그러나 노조위원장이 조합원 1명을 데리고 3시간 정도 조기퇴근한 것에 대하여는 위력으로 업무를 방해한 경우에 해당한다고 하기 어렵다고 하였다(위 대법원 1991. 4. 23. 선고 90도296 업무방해 등 판결(66)).

그리고 '위계'에 관하여는 "예정되었던 공장별 체육대회를 취소하고 그날을 유급휴일로 할 것인지의 여부는 노사협의를 거쳐 최종 결정하기로 하였는데 그 후 그날을 유급휴일로 한다는 노사협의도 없었고, 오히려 위 회사와 노동조합은 위 당일에 정상근무하도록 통보하였음에도 불구하고, 위 회사 인천공장 근로자로서 위 회사 노동조합 인천지부 지부장, 부지부장, 사무장이나 대의원들이 체육대회 전날 위 인천지부 대의원회를 열어 일방적으로 체육대회날을 휴무하기로 결정한 후, 같은 취지의 유인물을 대의원들에게 배포하여 인천공장 근로자로 하여금 당일을 휴무일로 오인하여 출근하지 않도록 하여 위 인천공장의 가동을 불가능하게 하였다면, 이는 위계에 의한 업무방해죄가 된다"고 하고 있다(대법원 1992. 3. 31. 선고 92도58 업무방해 등 판결(67)).

그리고 방해하는 '업무'에 관하여서는 "낮에 공장조업이 끝났다고 하더라도 회사 본래의 주된 영업활동을 원활하게 수행하기 위하여 공장건물 및 기자재 관리나 당직근로자 등을 통한 공장 출입자에 대

한 통제를 밤에도 계속하여야 하며 공장 정문의 정상적인 개폐(開閉) 등에도 만전을 기하여야 하는 것이며 이는 부수적 업무라 할 것이므로 업무에 해당한다"고 하여(위 같은 판결) 주된 업무뿐 아니라 이와 관련된 부수적인 업무도 '업무'에 해당한다고 하였다.

또 '업무를 방해'한 결과가 있어야 하느냐에 관하여는 "업무방해죄의 성립에서는 업무방해의 결과가 실제로 발생함을 요하는 것은 아니고 업무방해의 결과를 초래할 위험이 있으면 족하다"고 하고 있다(대법원 1992. 4. 10. 선고 91도3044 업무방해 등 판결(61)).

한편 방해한 행위 중 잔업거부(연장근로 거부)에 관하여 법원은 "사용자가 근로시간을 연장할 필요가 있어 근로자들에게 연장근로를 제의한 경우에 집단적으로 이를 거부하고 연장근로를 하지 말라고 선동한 행위는 사용자의 업무를 방해한 것이고, 정당한 행위라고 할 수 없다"고 하여(대법원 1992. 9. 25. 선고 92다18542 해고무효확인 등 판결(36); 대법원 1990. 12. 7. 선고 90다6095 해고무효확인 등 판결(68)) 자유로운 의사에 따라 연장근로를 결정하는 것에 대하여도 이를 거부할 것을 선동하였다 하여 업무방해죄를 인정하여 사용자의 태도에 가까운 태도를 취하고 있다.

한편 업무를 방해하는 행위가 있었다고 하더라도 쟁의행위로서 정당한 것이면 형사상 면책이 되는데, 이에 관하여 법원은 "쟁의행위는 본질적으로 위력에 의한 업무방해의 요소를 포함하고 있는데, 다만 근로자의 단체행동권은 헌법에 보장된 권리이므로 단체행동권에 속하는 노동쟁의행위가 업무방해죄의 구성요건에 해당하는 경우에도 그것이 근로자의 근로조건의 유지, 개선 기타 근로자의 정당한 이익을 주장하기 위한 상당한 수단인 경우에는 정당행위로서 위법성이 조각되고 사용자는 이를 수인(受忍)할 의무가 있으나, 이러한 근로자의 쟁의행위가 정당성의 한계를 벗어날 때는 근로자는 업무방해죄 등 형사상 책임을 면할 수 없다"고 하여(대법원 1991. 11. 8. 선고 91도326 노동쟁의 조정법 위반 등 판결(51); 대법원 1992. 9. 22. 선고 92도1855 집시법 위반 등 판결(55)) 정당하지 않은 쟁의행위에는 형사상 보호를 할 수 없다는 것을 명백히 하였다.

(2) 제3자개입 금지

제3자개입 금지에서 제3자에 해당하는가에 관하여, 법원은 대법원 1990. 11. 27. 선고 89도1579 전원합의체 판결 이래 '해고를 다투어 상당한 기간 내에 그 해고가 부당노동행위라거나 무효라고 주장하면서 노동위원회나 법원에 부당노동행위의 구제신청이나 해고무효확인의 소를 제기하여 그 해고의 효력을 다투고, 그가 신분을 계속 보유함을 주장하면서 당해 노사관계 내부에서 쟁의행위를 하는 경우 이와 같은 근로자는 제3자개입 금지의 제3자에 해당하지 않는다"(대법원 1992. 2. 11. 선고 91도1342 노동쟁의조정법 위반 등 판결(69))고 하고 있다.

그런데 위 기아기공사건에서 법원은 "피고인이 불법파업을 주도하면서 수배를 받게 되자 회사와 협상하여 상당한 퇴직금과 위로금을 받고서도 사직한 후 잠적하였다가, 1년 4개월여가 지난 다음에 조합의 상근자로 근무하게 되자 해고무효확인의 소를 제기하고 노동쟁의에 직접 참가하는 경우에 있어 사직 후 경찰의 수배를 받고, 또 구속되어 있었다 하더라도 그 사정만으로는 상당한 기간 내에 해고의 효력을 다투었다고는 볼 수 없으므로, 피고인을 쟁의행위에 참가할 수 있는 자라고 볼 수 없다"고 하고 있다.

또 법원은 "해고된 근로자가 취업규칙 등에서 규정된 재심청구권을 행사한 것이라면 위 근로자는 그 재심청구에 대한 회사의 확답을 받기 전까지는 그에 대한 해고의 효력을 다투고 있는 것이고 따라서 위 근로자는 쟁의행위에 가담할 수 있는 근로자 또는 조합원의 지위를 가진다"고 하여 그 근로자가 한 쟁의행위에 대하여 제3자개입에 따른 쟁의행위라 하면서 그 정당성을 부인한 원심의 판단이 잘못된 것이라 하여(대법원 1992. 5. 8. 선고 91도3051 업무방해 등 판결(58)), 해고의 효력을 다투고 있다는 것에는 해고무효소송이나 부당노동행위 구제신청뿐 아니라 사내 징계절차에 규정된 재심청구도 포함된다

고 하고 있다.

한편 제3자개입 금지에서 금지하고 있는 개입행위에 관하여 법원은 "위 각 법조가 금지하고 있는 선동 등 개입행위는 노사관계 당사자의 자주적인 의사결정을 저해할 정도의 객관적이고도 구체적인 관여행위를 말한다"고 하면서, "피고인이 노보(勞報)의 노동자소식란에 신기 위하여 쟁의중인 다른 회사를 방문하여 그 조합원(규찰대원) 2명에게 파업과정을 물어보고 나서 '우리 회사에서는 우리가 회사측에 졌는데 당신 회사에서는 노동조합측이 열심히 투쟁하여 반드시 승리하길 바란다'는 요지의 인사말을 하고 그대로 돌아온 것이라면, 이와 같은 행위는 객관적이고 구체적인 관여행위에 해당된다고 볼 수 없다"고 하였고(대법원 1992. 6. 9. 선고 91도2221 노동쟁의조정법 위반 등 판례(70)), "노동문제상담소 간사인 피고인이 노사분규가 일어난 광업소의 파업지도부로부터 개인적인 의견을 구하는 질문을 받고 가두시위가 적절하지 않다, 주민들의 반응이 좋지 않으니 농성프로그램을 짧게 하라는 등의 조언을 하고, 파업기간중 위 노조의 임시총회 소집을 위하여 임시총회소집권자 지명요청서의 제출방법과 양식, 구비서류 등을 문의하여 오자 이를 알려주었다면 그 경위 등에 비추어볼 때… 개입하는 행위에 해당하지 않는다"고 하였고(대법원 1991. 4. 23. 선고 90도1132 노동쟁의조정법 위반 등 판결(71)), "노동문제연구소 간사가 광업소 파업지도부의 부탁을 받고 시위 때 사용할 '단결투쟁'의 문귀가 삽입된 적색 머리띠, 손수권을 외상으로 구입하여 그들에게 전달하여 준 행위는 위의 '개입'에 해당하지 않는다"고 하였으나(대법원 1991. 4. 23. 선고 90도1132 노동쟁의조정법 위반 등 판결(71)), "피고인이 근로관계를 맺지도 아니한 회사의 노동조합으로부터 부탁을 받고 노동쟁의현장에 임하여 노조원들에게 격려금을 전달하고 파업가 등의 노래를 부르며 임금인상 쟁취의 구호를 제창하는 등으로 쟁의행위에 참가한 행위는 제3자개입행위에 해당한다"고 하였다(대법원 1991. 1. 25. 선고 90도2529 노동쟁의조정법 위반 등 판결(72)).

(3) 손해배상 청구

쟁의행위로 말미암아 업무가 저해되어 사용자가 손해를 입은 경우 위에서 본 바와 같이 정당한 쟁의행위라면 민사상 책임을 지지 않지만 정당하지 않은 쟁의행위라면 민사상 책임을 피할 수 없다. 그런 경우 노동자는 민사상 책임을 지게 되고, 자신의 노동력을 팔아 생계를 유지하는 처지로서 형사상 책임을 지는 것보다 더욱 처절한 결과를 낳을 수 있다. 그리하여 이는 신종탄압이라고 지적되어 왔고 이로 인하여 노동조합 활동이 위축되는 결과를 낳은 예도 적지 않다.

1990년 처음으로 사용자가 손해배상 청구를 한 이래 1992년 처음으로 정당하지 않은 쟁의행위라는 이유로 그 쟁의행위를 지도한 노동조합 간부나 조합원에게 손해배상 책임을 지운 판결이 있었다(창원지방법원 제3민사부 1992. 10. 8. 선고, 금성사사건 ; 부산지방법원 제9민사부 1992. 12. 3. 선고, 한진중공업사건). 그리고 매출액차액이라는 손해를 인정할 증거가 모자란다 하여 회사가 패소하였지만 정당하지 않은 쟁의행위로 인하여 발생한 손해가 있다면 그 노동조합이나 조합간부에게 손해배상 책임이 있다는 판결이 있었다(인천지방법원 제6민사부 1991. 10. 24. 선고, 봉신중기사건)

최근에는 쟁의행위로 인한 손해배상 청구의 보다 세련된 기준이 나오고 있다. 법원의 판결이 쟁의행위와 손해 사이에 직접적이고도 구체적인 연관성을 요구하고 있는 것이다. "단순한 조업중단만을 이유로 생산하지 못한 제품의 양을 기준으로 하여 손해의 배상을 명할 수"는 없고 "당해 조업중단으로 인하여 생산하지 못한 제품의 매출액이 그 조업중단으로 인하여 현실적으로 감소하였거나 적어도 감소하였다고 인정할 만한 고도의 개연성이 있어야 할 것"이라는 대우전자사건의 판결이 바로 그것이다(인천지법 1992. 7. 9. 선고 90가합19905 대우전자 손해배상 사건). 이러한 판결은 앞으로 상급법원의 판단을 새로이 받겠지만 쟁의행위의 정당성이 없는 경우 민사상 책임을 면할 수 없다는 원칙은 세워질 것이 명백한 것 같고, 다만 조합간부가 실제로 그 쟁의행위를 행하지 않은 경우에도 그 책임을 질

것인가의 문제는 상급법원의 판단을 지켜보아야 할 것 같다.

4. 맺음말

이상에서 1992년 법원의 판례경향을 살펴보고 나름대로의 평가도 곁들였다. 노동관계에 대한 투쟁에 대하여 공안정국과 경제위기책임론에 의하여 많은 구속, 기소 및 해고가 이루어졌고 이에 대한 법원의 판단도 사용자의 입장에서 크게 벗어나지 않았다. 또 임금, 퇴직금 등의 문제에 대한 법적인 판단도 전반적으로 노동자에게 불리한 판단이 많이 나왔다. 이러한 사용자와 권력의 법적인 대응은 새로운 행태, 세련된 형태의 노동통제방식이라는 측면이 없지 않다. 이러한 경향에 대한 대응 또한 법적인 판단의 차분한 분석이 뒷받침되어야 한다고 보며, 이를 위하여 노동자와 노동조합 역시 전문가와 함께 그 이론과 실제를 함께 결합해내는 작업이 절실히 필요하다 할 것이다. 나름대로 세련된 논리를 가지고 노동현실을 판단해 들어오고 있는 법원에 대해 단지 대립한다는 차원의 대응을 넘어서 객관적인 현실분석과 법 이론연구를 통해 조건을 바꾸어나가는 적극적인 자세가 법적 다툼에서도 필요하다고 보면서 이 글을 맺는다.

(이영직 변호사 · 대한법률구조공단 인천지부)

판례색인

1) 대법원 1992. 4. 14. 선고 91다20548 해고무효확인 등
원고, 상고인 : 홍석기
피고, 피상고인 : 태화상운주식회사
재판부 : 대법관 배만운(재판장), 이회창, 김석수
2) 대법원 1992. 10. 9. 선고 91다14406 부당정직무효확인 등
원고(선정당사자) : 조남수
피고, 피상고인 : 한국피죤주식회사
재판부 : 대법관 박우동(재판장), 김상원, 윤영철, 박만호
3) 대법원 1992. 3. 27. 선고 91다36307 임금
원고, 피상고인 : 정점룡 외 38인
피고, 상고인 : 진해시 의료보험조합
재판부 : 대법관 박만호(재판장), 박우동, 김상원, 윤영철
4) 대법원 1991. 4. 4. 선고 91다5587 임금
원고, 피상고인(선정당사자) : 김순자
피고, 상고인 : 대한민국
재판부 : 대법관 최재호(재판장), 윤관, 김주한, 김용준
5) 대법원 1991. 8.13. 선고 91다14437 임금
원고, 상고인 : 양재구
피고, 피상고인 : 대한민국
재판부 : 대법관 배만운(재판장), 이회창, 이재성, 김석수
6) 대법원 1992. 5.22. 선고 92다7306 임금
원고, 상고인 겸 피상고인 : 변봉수
피고, 피상고인 겸 상고인 : 금강운수주식회사
재판부 : 대법관 박만호(재판장), 박우동, 김상원, 윤영철
7) 대법원 1991. 11. 26. 선고 91다22070 권고사직무효확인