

## 개별노동분쟁과 분쟁해결시스템: 사회적 관점에서

### *Individual Labor Disputes and Disputes Settlement System: from a Social Viewpoint*

엔도 코시(遠藤公嗣) 교수 (明治大, 日本)

Prof. ENDO Koshi, Meiji University, Japan

일본의 개별분쟁은 1950년대부터 존재해 왔지만 최근에 현저히 증가하고 있다. 그 해결을 촉진하기 위해 최근 입법에 의해 행정기관이나 사법기관이 정리되었다. 2001년 시행된 개별분쟁촉진법에 의한 「종합노동상담」 「조언과 지도」 「분쟁조정위원회」 등과 2006년 시행된 「노동심판」 제도이다. 개별노동분쟁의 증가는 주요 선진공업국에 공통된 현상이다.

여기서 말하는 개별분쟁이란 노동자가 개인으로서 분쟁의 당사자가 되어 자신의 고용노동조건에 불만을 가져 사용자와 싸우는 사태를 지칭한다. 싸움의 장은 공적인 행정기관이나 사법기관이다. 보다 정확히 이야기하면 공적인 행정기관이나 사법기관에 노동자 개인이 분쟁사건을 신청함으로써 제3자가 그것을 개별노동분쟁으로 인식하게 되는 것이다. 개인노동분쟁은 집단노동분쟁과 대비되는 개념이다. 집단노동분쟁은 노동자가 집단으로써 분쟁당사자가 된다. 다시말하면 많은 경우에 노동조합이 분쟁당사자가 되어 동맹파업을 하는 등 집단적 쟁의 행동에 의해 사용자와 싸우는 사태를 말한다.

개인노동분쟁은 노동자측에서 보면 자기의 권리를 실현시키기 위한 하나의 사회적 과정이다. 개별노동분쟁에서 노동자의 권리를 확보하기 위해서는 첫째로 분쟁해결을 촉진하는 공적인 행정기관이나 사법기관의 정비(예를들어 2001년과 2006년의 입법정책)이 필요하며, 또 하나는 분쟁당사자인 노동자 개인을 지원하는 사회조직의 정비가 중요하다. 이러한 것은 「사회적 포섭」을 위한 「사회서비스」의 일종이라 생각할 수 있을 것이다.

개별노동분쟁의 증가는 주요 선진공업국에 공통적으로 보이는 현상이지만 개별노동분쟁의 존재형태는 각국에 따라 상당히 다르다. 첫째 이유는 공적인 행정기관이나 사법기관의 구조의 차이이다. 두번째 이유는 노동자 개인을 지원하는 사회조직의 차이이다. 여기서 특히 사회조직의 차이에 주목하고자 한다.

일본의 상황을 보았을때 분쟁당사자인 노동자 개인을 지원하는 사회조직의 특징으로는 다음의 5가지를 들 수 있다.

첫째, 일본의 노동조합의 다수파인 기업별조합의 대부분은 조직원이 분쟁당사자가 되는 개별노동분쟁에 대하여 조합원을 지원하지 않는다. 기업별 조합은 표면적으로 기업별조합이 조직원의 권리를 지키기때문에 조합원이 분쟁당사자인 개별노동분쟁은 존재하지 않는다. 그러나 실질적으로는 조합원에 의한 다수의 개별노동분쟁이 존재한다.

유럽국가들의 개별노동분쟁에서는 분쟁당사자가 된 조합원을 노동조합이 지원하는 것은 당연한 것으로 여겨지고 있다. 지원의 중요형태의 하나인 사법기관에서 싸우는 경우에 노동조합이 조합원에서 소송대리를 무상으로 지원하고 있는 것이다.

둘째, 일본의 노동조합의 소수파인 개인연맹 유니온은 개별노동분쟁의 분쟁당사자가 된 조합원을 지원한다. 개인가맹유니온은 그 지원을 중요한 조합활동으로 보고 있다.이 지원으로

분쟁당사자가 된 비조합원 노동자를 개인가맹유니온으로 가입시킬 수 있기 때문이다. 그러나 지원을 통해 개인노동분쟁이 해결된 후 그 노동자가 개인가맹유니온의 회원을 지속적으로 유지하는 경우는 드물다.

영국노동조합은 비조합원 노동자가 개별노동분쟁의 분쟁당사자가 된 후에 노동조합에 가입하더라도 그 노동자에 대한 지원을 행하지 않는다. 조합원이 조합원 자격을 일정기간 이상 지속할 경우에만 지원을 한다.

셋째, 첫번째 특징의 결과로서 기업별조합의 조합원이 개별노동분쟁의 분쟁당사자가 된 경우, 그 조합원을 지원하기 위한 조직이 기업별조합과는 별도로 다양한 형태로 1950년대부터 발달되었다. 이는 비노동조합이며 「노동운동NPO」라고도 부를 수 있다. 최근의 대표적인 예는 WWN (<http://www.ne.jp/asahi/wwn/wwin/>) 이다.

유럽국가들의 개별노동분쟁에서는 이러한 조직이 결성되는 경우가 없다. 분쟁당사자가 된 조합원에 대한 지원은 노동조합의 활동으로 보고 있기 때문이다.

넷째, 비조합원이 분쟁당사자가 되는 개별노동분쟁사건은 상당히 많은 건수가 있지만 분쟁당사자로서의 비조합원노동자를 지원하는 사회조직이 (다섯째의 특징에서 다시 언급하겠지만) 현재 거의 존재하는 않는 것이다.

영국에서는 Citizens Advice Bureau(CAB)이라고 불리는 유명한 전국적 자선조합이 개별노동분쟁당사자로서의 노동자를 조합원이든 비조합원이든 상관없이 지원한다. CAB가 소송대리를 무상으로 제공하는 경우도 상당히 많기 때문에 그 지원의 정도와 범위는 노동조합과 거의 동등하다고 보아도 될 것이다. 미국에서는 Worker Center라고 총칭되는 조직이 개별노동분쟁의 분쟁당사자로서 비조합원노동자를 지원한다. 이러한 조직의 활동자금의 재원은 기부금인 경우가 많다.

다섯째, 위와 같은 배경에서 현재에도 「사회보험노무사」라고 불리워지는 공적자격을 가진 이들이 분쟁당사자로서 비조합원노동자를 지원하는 경우가 거의 대부분이다. 앞으로 어떠한 사회조직이 나타날 것인가에 따라 이러한 사회보험노무사가 비조합원노동자를 지원하는 유력한 공적자격보유자가 될 가능성이 크다.

사회보험노무사는 일본에서의 유일한 공적제도이며, 다른 나라에서는 경우를 보면 한국의 「공적노무사」가 비슷한 제도이다. 다른 선진공업국에서 사회보험노무사와 유사한 공적제도는 존재하지 않는다.

일본의 행정기관에 상담된 개별노동분쟁 건수는 상당히 많다. 그러나 일본의 사법기관에 신청된 개별노동분쟁 건수는 상당히 소수이다. 그리고 이를 다 합쳐도 유럽국가들의 건수보다 훨씬 적다. 이러한 차이는 상기의 첫번째 째와 넷번째 째의 특징이 영향이라고 생각할 수 있다.

개별노동분쟁을 증가시키는 여러 요인은 늘어나고 있다. 이는 기업에서의 인간관리의 개별화, 성희롱 등의 주목, 비전형적 고용의 증가 등에 의해 고용노동조건이 저하되고 기업별조합이 약체화되고 조합조직율이 저하되고 있기 때문이다. 그 결과로 개인노동분쟁의 새로운 증가가 예상되고 있다. 이에 대처하는 최근의 입법정책은 이미 기술하였다. 분쟁당사자인 노동자개인을 지원하는 사회조직도 정비되지 않는다면 공적인 행정기관이나 사법기관이 충분히 기능할 수 없다는 것을 잊어서는 안될 것이다.

한국에서도 개별노동분쟁이 증가하고 있어 그 해결을 촉진하는 사법기관으로서 노동재판소의 설치가 논의되고 있다(이미 설치되었다?). 그렇다면 한국에서는 분쟁당사자인 노동자개인을 지원하 사회조직은 어떠한 특징을 가지고 있을까?