

프랑스의 복수노조와 기업단위에서의 단체교섭법제*

조 임 영**

< 목 차 >

- I. 서론
- II. 프랑스 헌법상 노동3권의 내용과 성질
- III. 기업단위 단체교섭 및 단체협약의 체결
- IV. 파업권의 행사
- V. 결론

I. 서론

2010년 1월 1일 노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노조법’이라 한다) 개정에서는 기업단위에서 복수노조를 허용함과 더불어 교섭창구단일화제도를 도입하였다. 즉 노조법에서는 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 교섭대표노동조합을 정하여 교섭을 요구하도록 하고(노조법 제29의2 제1항 본문), 다만 소정의 기간 내에 사용자가 교섭창구단일화절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 모든 노동조합은 사용자와 자율교섭을 할 수 있다고 규정하고 있다(노조법 제29의2 제1항 단서).

노조법상 교섭창구단일화절차는 다음과 같은 3단계로 진행된다. ① 교섭창구단일화절차에 참여한 모든 노동조합은 소정의 기간 내에 자율적으로 교섭대표 노동조합을 정한다(노조법 제29조의2 제2항). ② 자율적 교섭창구단일화절차에

* 이 연구는 2020년도 영남대학교 학술연구조성비에 의한 것임.

** 영남대학교 법학전문대학원 교수.

따라 교섭대표노동조합을 정하지 못한 경우에는 교섭창구단일화절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직된 노동조합(2개 이상의 노동조합이 위임 또는 연합 등의 방법으로 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 전체 조합원의 과반수가 되는 경우를 포함한다)이 교섭대표노동조합이 된다(노조법 제29조의2 제3항). ③ 과반수 노동조합이 존재하지 않는 경우에는 교섭창구단일화절차에 참여한 모든 노동조합은 공동으로 교섭대표단(공동교섭대표단)을 구성하여 사용자와 교섭하여야 하고, 이 때 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노동조합은 그 조합원 수가 교섭창구단일화절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원의 10% 이상이어야 한다(노조법 제29조의2 제4항). 만일 관련 노동조합들이 공동교섭대표단의 구성에 합의하지 못할 경우 노동위원회는 해당 노동조합의 신청에 따라 조합원 비율을 고려하여 이를 결정할 수 있다(노조법 제29조의2 제5항).

위와 같은 교섭창구단일화제도는 그 도입 시부터 노동3권을 침해한다는 위헌성 논란이 제기되어 왔다. 특히 논란이 되는 것은 교섭창구단일화절차에서 과반수 노동조합이 교섭대표노동조합이 된다는 규정이다. 이 경우 소수조합들은 단체교섭권을 행사할 수 없게 된다. 또한 노동조합이 쟁의행위를 하기 위해서는 창구단일화절차에 참여한 해당 사업장 소속 모든 노동조합 조합원의 과반수의 찬성을 얻어야 하므로(노조법 제41조 제1항), 소수조합들은 사실상 독자적으로 단체행동권을 행사할 수 없게 된다.

헌법재판소는 2012. 4. 24. 결정¹⁾에서 노조법상 교섭창구단일화제도가 과잉금지원칙을 위반하여 단체교섭권을 침해한다고 볼 수 없다고 판단했다. 이 결정에서 헌법재판소가 합헌 이유로 제시하고 있는 주요 근거를 보면 다음과 같다.

첫째, 교섭창구단일화제도는 복수 노동조합과 사용자 사이의 교섭절차를 일원화하여 효율적이고 안정적인 교섭체계를 구축하고, 소속 노동조합이 어디든 관계없이 조합원들의 근로조건을 통일하고자 하는 데 그 목적이 있는바, 그 목적의 정당성 및 수단의 적절성이 인정된다. 둘째, 노동조합에 대한 단체교섭권 보장은 사회적 약자인 근로자가 사용자와의 사이에 대등성을 확보하여 적정한 근로조건을 형성할 수 있도록 하는 수단이므로, 반드시 모든 노동조합에게 각별로 단체교섭권을 보장하여야 하는 것은 아니고, 교섭대표노동조합이 사용자

1) 헌재 2012. 4. 24. 2011헌마338, 공보 제187호, 882.

와의 사이에서 노사관계의 안정과 적정한 근로조건을 형성하는 기능을 충분히 담당할 수 있다면, 그러한 기능을 할 수 있는 노동조합에 단체교섭권을 인정하는 것이 노동3권을 기본권으로 보장하는 취지에 더 부합할 수 있다. 노조법은 교섭창구단일화제도를 원칙으로 하되, 사용자의 동의가 있는 경우에는 교섭창구단일화를 요구하지 않고 자율교섭도 가능하도록 하고 있고(노조법 제29조의2 제1항 단서), 교섭대표 노동조합이 되지 못한 소수 노동조합을 보호하기 위해 사용자와 교섭대표 노동조합에게 공정대표의무를 부과하여(노조법 제29조의4 제1항) 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원에 대한 차별을 금지하고 있다. 위와 같은 제도들은 모두 교섭창구단일화를 일률적으로 강제할 경우 발생하는 문제점을 보완하기 위한 것으로서, 노동조합의 단체교섭권 침해 를 최소화하기 위한 제도라 볼 수 있다. 셋째, 소수 노동조합에게 교섭권을 인정하는 자율교섭제도를 채택하는 경우 하나의 사업장에 둘 이상의 협약이 체결·적용됨으로써 동일한 직업적 이해관계를 갖는 근로자 사이에 근로조건 차이가 발생할 수 있음은 물론, 복수의 노동조합이 유리한 단체협약 체결을 위해 서로 경쟁하는 경우 그 세력다툼이나 분열로 교섭력을 현저히 약화시킬 우려도 있으므로 자율교섭제도가 교섭창구단일화제도보다 단체교섭권을 덜 침해하는 제도라고 단언할 수 없다.

위와 같은 헌법재판소의 판단에도 불구하고 그 시행 10여년이 지난 현재 교섭창구단일화제도는 안정적으로 정착하지 못하고 노사관계상 각종 문제점을 드러내고 있으며 이에 따라 그 위험성에 대한 논란도 지속되고 있다.

이 글에서는 프랑스에서의 복수노조와 기업단위 단체교섭법제를 분석·검토한 후 이를 바탕으로 노조법상 교섭창구단일화제도가 법적으로 타당한지를 비교검토하고 입법정책적 시사점을 도출한다. 복수노조와 기업단위 단체교섭 관련 주요국의 사례를 보면, 개별노조와의 자율교섭형과 교섭창구단일화형으로 구분할 수 있다.²⁾

자율교섭형 국가로는 일본과 독일을 들 수 있다. 일본은 기업 내에 복수의 노동조합이 존재하는 경우에는 각 조합은 조합원 수에 관계없이 각각 독자적으로 사용자와 단체교섭을 하고 단체협약을 체결할 권리를 갖는다. 독일의 경우 복수의 노동조합은 각각 사용자와 자율적인 개별 교섭을 할 수 있지만 사업장

2) 전국민주노동조합총연맹 법률원부설 노동자권리연구소, 「현행 복수노조 창구단일화제도 대안 모색을 위한 해외 교섭제도 연구」, 2022.10.

내에 복수의 단체협약이 존재하는 경우, 노사는 협약의 규범적 부분에 대해 다수노조가 체결한 협약을 적용시키고 소수조합의 협약을 배제할 수 있다. 복수노조의 자율적인 개별교섭을 보장하면서 협약 적용 단계에서 근로조건 등을 통일시키는 방식을 취하고 있다. 다만, 다수노조가 체결한 협약이 소수 노조에 소속된 근로자그룹의 이익을 진지하고 유효하게 고려하지 않은 경우에는 소수 노조가 체결한 단체협약을 배제할 수 없다.

미국과 프랑스는 교섭창구단일화형 국가에 해당한다. 미국에서는 사업장 등의 교섭단위에서 근로자 다수가 지명하거나 선출한 대표는 근로조건 등의 교섭에서 그 단위의 모든 근로자의 배타적 교섭대표가 되며, 체결된 단체협약은 당해 교섭단위의 전체 근로자에게 적용된다. 프랑스의 경우 소정의 기준을 충족하여 대표성이 인정되는 대표적 노동조합들에게 단체교섭권이 부여되며, 대표적 노동조합들은 사용자와 개별교섭이 아닌 공동교섭을 하도록 법제화되어 있다. 그리고 단체교섭의 결과 체결되는 단체협약은 해당 단체협약을 체결한 노동조합의 조합원인지 여부와 관계없이 단체협약의 당사자인 사용자에 소속하는 모든 근로자들에게 적용된다.

이 글에서는 다음과 같은 이유에서 프랑스 법제에 주목한다. 현행 노조법상 교섭창구단일화절차에서 과반수노조가 교섭대표노동조합이 된다는 규정은 그 이외의 소수노조들의 단체교섭권 등을 사실상 전면적으로 제한하게 된다. 따라서 복수노조 병존 시에 효율적이고 안정적인 교섭체계 구축, 근로조건 통일 등의 정책적 필요에 따라 교섭창구단일화를 요구하더라도 이와 같은 방식이 아니라 단체교섭권 등 기본권 제한을 최소화할 수 있는 제도 설계에 대한 모색이 필요하다. 이러한 점에서 프랑스의 대표적 노동조합들의 공동교섭법제에 대한 검토는 유의미한 시사점을 기대할 수 있을 것으로 생각된다.

이 글의 구성은 다음과 같다. 단체교섭권 등의 보장 정도와 내용은 노동3권의 내용과 법적 성질에 따라 달라질 수 있으므로, 먼저 프랑스에서의 노동3권의 내용과 법적 성질에 대해 살펴본다(Ⅱ). 이어서 기업단위 단체교섭에서 단체교섭의 주체가 누구인지, 어떤 방식으로 단체교섭이 진행되고 단체협약이 체결되는지(Ⅲ), 단체교섭과 관련하여 파업권이 어떻게 보장되는지(Ⅳ)를 분석한다. 그리고 마지막에서는 프랑스 법제를 종합적으로 검토하고 그 시사점을 도출한다(Ⅴ).

II. 프랑스 헌법상 노동3권의 내용과 성질

1. 헌법상 노동3권의 보장

노동3권과 관련하여 프랑스 1946년 헌법 전문³⁾에서는 ‘우리 시대에 특히 필요한 정치적, 경제적 및 사회적 원칙’ 중의 하나로서 다음과 같은 규정을 두고 있다.⁴⁾

- “모든 사람은 직업단체의 활동을 통하여 자신의 권리와 이익을 방어할 수 있으며 자신의 선택으로 직업단체(syndicat)에 가입할 수 있다”(제6조)
- “파업권은 이를 규율하는 법률의 범위 내에서 행사된다”(제7조)
- “모든 노동자는 자신들의 대표를 통해 노동조건의 집단적 결정 및 기업 경영에 참가한다”(제8조)

2. 노동3권의 내용과 법적 성질

헌법 전문 제6조에서는 단결권 내지 단결의 자유를 규정하고 있는데, 헌법재판소(Conseil constitutionnel)는 이는 헌법적 가치를 가진다고 판단하였다. 헌법에서 단결의 자유를 보장함에 따라 그 당연한 귀결로서 복수노조주의(pluralisme syndical) 원칙과 노동조합들 간의 평등의 원칙이 도출된다. 복수노조주의와 평등의 원칙은 후술하는 바와 같이 법률에서 노동조합들 중 대표성이 인정되는 노동조합들을 선별하고 이러한 노동조합들에 대해 단체교섭 등 단결활동에 대한 특권을 부여함에 따라 완화되어 있다. 한편, 헌법에서는 ‘모든 사람’에 대해 ‘직업단체’(syndicat)을 설립하고 가입할 수 있는 권리를 보장함에 따라 이러한 권리는 노동자들의 직업단체뿐만 아니라 사용자들의 직업단체에도 적용된다.

헌법 전문 제7조에서 규정하고 있는 파업권은 헌법적 가치를 가지나 절대적 권리는 아니며 그 획정이 입법자에 속하는 한계를 가진다. 헌법상 보장되는 파

3) 현행 헌법인 1958년 헌법 전문에서는 1946년 헌법 전문을 승인하고 있으며, 헌법 전문은 헌법적 가치를 가지는 것으로 인정되고 있다.

4) 아래의 내용은 전국민주노동조합총연맹 법률원부설 노동자권리연구소의 연구보고서 「현행 복수노조 창구단일화제도 대안 모색을 위한 해외 교섭제도 연구」(2022.10.) 중 필자가 작성한 “프랑스의 단체교섭 법제 - 기업단위 단체교섭을 중심으로 -”의 내용을 수정·보완한 것이다.

업권은 노동조합 또는 조합원의 권리가 아니라 원칙적으로 근로자들의 개별적 권리로 인정되고 그에 따라 단체교섭과의 관련성도 가지지 않는 것이 특징이다. 헌법에서는 파업권에 대해 법률로 규율할 수 있음을 규정하고 있으나 민간 부문의 파업권에 대한 입법은 거의 없고 관례에 의해 규율되고 있으며, 공공부문의 대해서는 파업권 행사의 주체, 절차 및 범위 등에 대해 입법으로 규율되고 있다.

프랑스 헌법에는 단체교섭권에 관한 직접적인 규정은 없으며, 헌법상 단체교섭은 헌법 전문 제8조에서 도출되는 것으로 파악되고 있다.⁵⁾ 헌법재판소는 단체교섭권과 관련하여 사용자와 노동조합 간의 자유로운 임금 교섭은 ‘노동법의 기본원칙’에 해당한다고 판단하고 헌법적 가치를 부여하지 않았다. 그리고 헌법 제34조에서 ‘법률은 노동법, 단결권 및 사회보장의 기본원칙을 정한다’라고 규정에 근거하여 입법자가 단체교섭을 제한할 수 있다고 판단하였다.⁶⁾ 노동조합의 단체교섭 독점은 역사적으로 확립된 원칙이다. 그렇지만 헌법재판소는 노동조합의 대표가 없는 영세기업에서의 단체교섭 촉진을 위해 사용자와 근로자들 간의 직접 교섭 등을 통한 단체협약의 체결을 도입한 2018년 법 개정이 자신들의 대표를 통해 노동조건의 집단적 결정 및 기업 경영에 참가한다는 헌법상의 원칙에 위반하며 단결권을 과도하게 침해한다는 주장에 대해, “노동조합이 1946년의 헌법 전문에 따라 특히 단체교섭을 통하여 노동자들의 권리와 이익의 방어를 확보하는 것이 본래의 사명이라고 하더라도, 그렇지만 노동조합이 단체교섭에 관해 근로자들에 대한 대표를 독점하는 것은 아니다”라고 하여 위 법 개정이 헌법에 합치한다고 판단했다.⁷⁾ 한편, 헌법재판소는 참여권은 헌법적 가치를 가지는 것으로 보고 있다.

5) Jean- Emmanuel RAY, “La place de la négociation collective en droit constitutionnel”, *Nouveaux cahiers du conseil constitutionnel*, N° 45 (Le conseil constitutionnel et le droit social), 2014.

6) Décision du Conseil constitutionnel du 29 avril 2004; Décision du Conseil constitutionnel du 11 juin 1963. Marianne KELLER, Gérard LYON-CAEN, “Source du droit du travail”, *Répertoire de droit du travail*, 1992.

7) Conseil constitutionnel, 21 mars 2018, n° 2018-761. 헌법재판소는 1996년 11월 6일의 결정에서 “자신들의 대표성을 확보하는 선거를 통해 지명된 근로자 또는 위임을 받은 자들은 그 관여가 대표적 노동조합의 관여를 방해하는 것을 목적으로 하거나 그러한 결과를 초래하지 않는 경우에는 또한 노동조건의 집단적 결정에 참여할 수 있다”라고 판단하였다 (décision n°96-383 DC du 6 novembre 1996).

Ⅲ. 기업단위 단체교섭 및 단체협약의 체결

1. 복수노조와 단체교섭의 주체

1) 노동조합 자유설립주의

헌법상 단결의 자유가 보장됨에 따라 노동조합은 자유로이 설립될 수 있다(노동법전 L. 2131-2조. 이하 ‘노동법전’ 생략함). 법률에 따라 노동조합을 설립하기 위해서는 직업단체에 관한 실질적 요건과 형식적 요건을 갖추어야 한다.

실질적 요건으로서 노동법전에서 직업단체의 요건으로 규정하고 있는 목적 및 직업적 연관성 두 요건을 충족하여야 한다. 목적과 관련하여 노동법전에서는 “직업단체들(syndicats professionnels)은 그 규약에서 정한 자들의 집단적·개별적인 물질적·정신적 권리와 이익을 연구하고 방어하는 것을 배타적 목적으로 한다”고 규정하고 있다(L. 2131-1조). 이러한 목적성을 위반한 경우에는 소의 이익을 갖는 모든 자는 목적의 배타성을 위반한 단체의 노동조합성에 이의를 제기하고 해산을 청구할 수 있다.⁸⁾ 직업적 연관성으로 “동일한 직업, 유사한 직종 또는 특정 상품의 생산에 관련된 직종에 종사하는 자들 또는 동일한 자유 직업을 수행하는 자들의 직업단체 또는 직업조합들(syndicats ou associations professionnels)은 자유롭게 설립될 수 있다”고 규정하고 있다(L. 2131-2조). 노동조합을 설립하고자 하는 자들은 이와 같은 공통적인 특성을 가져야 한다. 곧 법률에서는 소속 업종과 관계없이 동일한 직종에 종사하는 자들 전체를 조합원으로 하는 직종별 노동조합, 종사하는 직종과 관계없이 동일한 업종에 속하는 자들을 대상으로 하는 산업별 노동조합, 직종이 다르더라도 동일한 상품의 생산에 관계되는 직종들에 속하는 자들을 대상으로 하는 연관 직종별 노동조합 등과 같은 세 형태의 노동조합의 설립을 허용하고 있다.⁹⁾ 이와 같은 동일성, 유사성 또는 연관성의 요건을 위반한 단체는 노동조합으로서의 지위를 주장할 수 없게 될 수 있다.¹⁰⁾ 가령, “노동 또는 활동분야의 유형에 관계 없이 모든 노

8) Cour de cassation, 1998. 4. 10. no 97-13137.

9) Pascal Lokiec, *Droit du travail, Tome II Les relations collectives de travail*, Puf, 2011, p. 17.

10) Bernard Teyssié, *Droit du travail. Relations collectives*, 12e édition, Lexis Nexis, 2020, p. 28.

동자들에게” 개방된 노동조합은 노동조합에서 제외된다.¹¹⁾ 다만 이러한 경우에도 노동자뿐만 아니라 노동조합들을 구성원으로 하는 연합단체의 설립은 금지되지 않는다.

형식적 요건으로는 노동조합을 설립하고자 하는 자들은 규약과 임원의 명단을 시청에 제출해야 한다(L. 2131-3조). 규약의 제출은 해당 노조의 존재를 제3자에게 공지하는 것을 목적으로 한다. 시청이 규약을 접수하면 검사에게 1부를 보내어(R. 2131-1조) 검사가 법정 요건이 갖추어졌는지를 확인한다. 만약 노동조합 설립자가 노동조합의 목적에 관한 노동법전의 규정을 위반한 경우에는 벌칙이 적용되며, 경우에 따라서 검사는 노동조합의 해산 명령 소송을 법원에 제기할 수도 있다. 또한 규약을 허위로 작성한 경우에도 벌칙이 적용된다(L. 2136-1조). 이러한 형식적 요건을 갖추면 노동조합은 법인격이 부여된다(L. 2132-1조).

한편, 노동법전에서는 “적법하게 설립된 노동조합은 자신의 물질적·정신적 이익을 연구하고 옹호하기 위하여 연합할 수 있다”고 규정하여(L. 2133-1조) 연합단체나 총연합단체의 설립과 활동을 보장하고 있다.

2) 단체교섭권과 노동조합의 대표성

(1) 단체교섭 및 단체협약과 노동조합의 근로자 대표성

모든 노동조합들이 평등하다는 것은 단결의 자유의 당연한 결과로 인식되었다. 노동조합 설립의 자유는 자유로이 설립된 노동조합은 노동조합이 가지는 모든 특권에 당연히 그리고 직접적으로 접근할 수 있음을 내포하는 것으로 이해되어 왔다.¹²⁾ 가령, 자신이 선택하는 노동조합에 가입할 자유는 개인은 동일한 역할과 동일한 권리를 가지는 노동조합들 중에서 선택할 수 있음을 전제로 하는 것으로 이해되어 왔다. 프랑스에서 이러한 전제는 단체교섭 등과 관련하여 다음과 같은 이유로 일정한 대표성을 도입함에 따라 조정되었다. 먼저, 노동조합에 대해서는 자신들의 조합원뿐만 아니라 관련 직업의 노동자 전체, 나아가 전체 노동자들을 대표할 수 있는 특권이 부여되었다. 모든 단체는 원칙적으로

11) Soc. 13 janv. 2009, *JCP S*, 2009, 1343.

12) Gérard Couturier, *Droit du travail, 2/Les relations collectives de travail*, Puf, 1994, p. 320.

로 자신들의 규약에 규정하고 있는 조건 및 범위에서 자신들의 구성원들을 대표하는 것을 목적으로 한다. 반면에 모든 단체가 보다 넓은 공동체(collectivité)의 이익을 표현하고 방어할 수 있는 자격이 있는 것은 아니다. 이를 위해서는 당해 단체가 관련 공동체에 대해 대표적이어야 한다. 이는 노동조합의 경우에도 동일하다. 노동조합이 경제적 또는 사회적 협의기구에 참여할 경우, 노동조합이 조합원이 아닌 근로자 전체에 적용되는 단체협약을 교섭할 경우 등과 같은 경우에는 노동조합은 해당 직업의 모든 노동자, 나아가 총연합단체의 경우에는 전체 노동자의 이익을 표현하고 방어해야 한다. 이와 관련하여 대표적인 노동조합들만이 이러한 역할을 맡을 수 있다. 이러한 대표성이란 노동조합이 자신의 조합원 집단보다도 더 넓은 노동자 공동체의 이름으로 자신의 주장을 제시할 수 있는 자격을 말한다.¹³⁾ 다음으로 복수노조주의를 취하고 노동조합을 용이하게 설립할 수 있는 국가들에서, 모든 노동조합이 교섭 테이블에 참여할 수 있다고 할 경우에는 단체교섭은 실행이 불가능할 수 있다. 이에 따라 프랑스법에서는 1936년 6월 24일의 법률 이래로 단체교섭을 하고 단체협약을 체결할 수 있는 권한을 대표적인 노동조합에 한정함으로써 노동조합에 대한 선정을 실시하고 있다.¹⁴⁾ 다시 말해 단체협약은 조합원인지 여부와 관계없이 해당 교섭단위의 전체 근로자에게 적용되기 때문에 노동조합과의 개별교섭이 아닌 공동교섭의 방식으로 진행되며, 공동교섭에 참여할 수 있는 노동조합은 단체협약의 성질상 해당 교섭단위의 근로자 전체를 대표할 수 있는 대표성이 인정되어야 한다는 것이다.

위와 같이 원칙적으로 해당 교섭단위의 전체 근로자에 대한 대표성이 인정되는 대표적 노동조합들(syndicats représentatifs)만이 교섭 자격을 가진다. 대표성을 충족하는 모든 대표적 노동조합들은 단결의 자유에 따른 복수노조 및 평등의 원칙에 따라 조합원 규모 등에 관계없이 교섭에 참가할 수 있다. 후술하는 바와 같이, 사용자는 기업단위 교섭에서 대표적 노동조합들과 개별교섭을 할 수 없으며 모든 대표적 노동조합과 공동으로 교섭하여야 한다.

13) Gérard Couturier, *Droit du travail, 2/Les relations collectives de travail*, Puf, 1994, pp. 320-321.

14) Pascal Lokiec, *Droit du travail, Tome II Les relations collectives de travail*, Puf, 2011, pp. 39-40.

(2) 노동조합의 대표성과 노동조합의 특권

프랑스에서는 복수노조주의를 취하고 있고, 노동조합은 노동법전에서 규정하고 있는 직업단체로서의 요건을 갖추고 행정관청에 규약을 제출함으로써 설립할 수 있다. 이와 같이 노동조합의 설립은 용이하다. 한편, 노동법전에서 규정하고 있는 직업단체에 관한 요건은 노동자들의 단결체인 노동조합만을 대상으로 하는 것은 아니며, 단결의 자유가 보장되는 모든 자들을 대상으로 한다. 따라서 직업 활동을 수행하는 사용자도 포함되며, 근로자들의 직업단체는 사용자의 이익을 대표하는 자들을 구성원으로 할 수도 있다.¹⁵⁾ 즉 노동법전상의 요건은 직업단체에 관한 일반적인 요건이며, 근로자들의 직업단체인 노동조합이라고 하여 그 요건 자체에서 자주성 등의 요건을 별도로 요구하고 있는 것은 아니다.¹⁶⁾

위와 같이 프랑스에서는 설립된 모든 노동조합이 사용자에 대한 대항 단체로서의 성격을 가지는 것이라고는 할 수 없으며, 노동조합의 설립도 용이하다. 이에 따라 ① 어떤 노동조합에 대해 조합활동권 등의 특권을 부여할 것인지, ② 어떤 노동조합에 대해 단체교섭 및 단체협약체결권을 부여할 것이냐가 문제될 수 있다. 현행 노동법전에서는 ①과 관련하여 노동조합 중에서 자주성 등을 갖춘 진정 노동조합으로서의 적격성이 인정되는 ‘적격 노동조합’(syndicat qualifié)을 설정하고 있고, ②와 관련하여서는 적격 노동조합이라고 하더라도 프랑스 단체교섭 및 단체협약 시스템상 모든 노동조합이 교섭에 참여하는 것은 곤란하다는 사정을 반영하여 대표성이 인정되는 ‘대표적 노동조합’을 별도로 설정하고 이에 대한 요건들을 규정하고 있다.

적격 노동조합으로서의 요건을 갖추면, 단체교섭 및 단체협약체결을 제외하고 대표적 노동조합과 동일한 조합활동권을 가진다. 구체적으로는 종업원 대표선거 후보 추천, 기업 내 노동조합 지부(section syndicale) 설치, 노동조합 지부 대표(représentant de la section syndicale) 임명(50인 이상 사업), 조합사무실·조합유인물의 게시 및 배포·조합집회·조합비 징수·대표활동시간 등 조합활동 수단 등이 보장된다. 대표적 노동조합에 대해서는 이러한 조합활동권

15) 노동법전에서도 ‘직업단체들’(syndicats professionnels), ‘근로자들의 직업단체들’(syndicats professionnels de salariés) ‘사용자들의 직업단체들’(syndicats professionnels d’employeurs)라고 규정하고 있으며, 근로자들의 직업단체가 노동조합에 해당한다.

16) 박제성, “프랑스에서 노동조합의 정의”, 박제성 외 4인 「노동조합 정의 규정 재검토 연구」, 한국노동연구원, 2011, 86면 이하.

이외에 기업 내 조합대표위원(délégué syndical) 임명, 단체교섭 및 단체협약 체결, 정부의 각종 노사동수위원회 참여 등의 특권이 부여된다.

헌법재판소는 이러한 노동조합 선별이 헌법상 참여의 원칙에 반하지 않는 것으로 보고 있다. 헌법재판소는 “입법자가 노동자들의 노동조건을 집단적 결정 및 기업경영에의 참가에 관한 권리의 시행 조건을 결정하기 위하여 노동조합의 대표성 기준을 정하는 것은 허용”된다고 판단하고 있다.¹⁷⁾ 그리고 국사원(Conseil d'État)은 노동조합의 대표성을 “모든 집단적 노사관계에 적용되는 법의 일반 원칙”으로서 승인하고 있다.¹⁸⁾ 이러한 입장은 프랑스 노동조합이 단체교섭 및 단체협약을 통해 조합원뿐만 아니라 해당 단위의 전체 근로자를 대표하고 있는 점, 단체협약의 적용은 법규범과 유사한 역할과 기능을 가진다는 점 등에 근거하고 있는 것으로 보인다.

(3) 노동조합 대표성의 기준

가. 대표성의 기준, 성질 및 평가방식

노동법전에서는 노동조합의 대표성은 다음과 같은 누적적 기준들(critères cumulatifs)에 따라 결정된다고 규정하고 있다.

- ① 공화국 가치들의 존중
- ② 자주성
- ③ 재정의 투명성
- ④ 교섭단위에 해당하는 직업 및 지역 영역에서의 최소 2년의 존속. 이 존속 기간은 규약의 법적 제출일부터 산정된다.
- ⑤ 종업원 대표 선거 득표율
- ⑥ 주로 활동 및 경험에 따른 영향력
- ⑦ 조합원 수 및 조합비

법관은 사용자가 조합대표위원과 교섭을 진행하였다는 등과 같은 사실상의 대표성을 인정할 수 없다.¹⁹⁾ 노동조합은 법규 및 협약이 적용되는 해당 단위에

17) Déc., 2010-42 du 7 oct. 2010.

18) CE 11 oct. 2010, no 327.660, Rec., concl.

19) Soc. 31 mars 2010, no 09-60115.

서 대표적이어야 하며 노동조합에 대한 일반적 대표성은 인정되지 않는다.²⁰⁾ 또한 대표성에 관한 기준들은 절대적 공서에 해당하므로 단체협약에서 그 기준들을 하회하는 예외를 둘 수 없다.

노동법전에서는 대표성에 관한 기준들을 구분하고 있지 않으나, 그 성질에 따라 다음과 같은 두 그룹으로 분류된다. ① 공화국 가치들의 존중, ② 자주성, ③ 재정의 투명성 및 ④ 교섭단위에 해당하는 직업 및 지역 영역에서의 최소 2년의 존속 등 네 가지 기준들은 진정 또는 적격 노동조합이기 위한 기본기준들이다. 노동조합 대표성 기준의 하나인 ⑤ 종업원 대표 선거 지지율에 대한 평가의 근거가 되는 종업원 대표 선거는 4년 주기로 실시되며, 따라서 노동조합의 대표성도 4년 마다 평가된다. 그렇지만 ①부터 ④까지의 기준들이 지속적으로 충족되어야 하며, 이에 대한 법적 다툼에서 그 결여가 확인되면 그 즉시 대표성을 상실하게 된다.²¹⁾ 노동법전에서는 이러한 적격 노동조합이기 위한 기준으로 ①, ② 및 ④를 규정하고 있는데(L. 2142-1), 판례에서는 ③를 추가하고 있다.²²⁾

그 이외의 ⑤ 종업원 대표 선거 지지율, ⑥ 주로 활동 및 경험에 따른 영향력, ⑦ 조합원 수 및 조합비 등에 대한 기준은 보충적인 기준들로서 대표성 인정기준이라 할 수 있다. 이 기준들은 충족되면 선거 주기에 해당하는 모든 기간 동안 충족한 것으로 간주된다. 가령 조합원 수 및 조합비가 예외적으로 감소하더라도 선거 주기 4년의 나머지 기간에 대표성에 영향을 미치지 않는다.

따라서 노동조합의 대표성에 관한 기준은 사실상 세 가지라 할 수 있다. 요컨대, 노동법전에 따라 규약을 제출하고 설립된 노동조합은 네 가지 기본기준을 충족할 경우에 적격 노동조합으로 인정되며 조합지부 설립 등 조합활동권을 향유한다. 그렇지 이 단계에서는 기업 내 교섭담당자인 조합대표위원을 임명할 수 없으며 그에 따라 단체교섭 및 단체협약체결권을 가지지 못한다. 이러한 적격 노동조합이 추가적으로 세 가지 대표성 인정기준을 충족할 경우에는 대표적 노동조합이 되며 기업 등 관계 교섭단위에서 단체교섭 및 단체협약체결권의 특권을 가질 수 있다.

노동법전에서는 노동조합의 대표성은 일곱 가지의 ‘누적적(cumulatifs) 기준

20) CE nov. 1973.

21) Soc. 14 nov. 2013, no 12-29.983.

22) Soc. 22 févr. 2017, no 16-60123.

들'에 따라 결정된다고 규정하고 있다. 누적적(cumulatifs) 기준들이라는 의미는 각각의 기준들을 독립적으로 전부 고려해야 한다는 의미를 가질 수 있다. 그런데 이 일곱 가지 기준들은 중복될 수 있는데(조합원 수/지지율/영향력; 경험/활동; 자주성/조합비/조합원), 이러한 기준들을 도입한 취지는 노동 현장에서의 노동조합의 존재를 보다 실질적이고 효과적으로 확인하기 위한 것이다.

판례는 대표성 기준을 충족했는지를 다음과 같이 두 부분으로 나누어 평가하는 방식을 취하고 있다.²³⁾ 대표성 기준 중 적격 노동조합에 관한 ① 공화국 가치들의 존중, ② 자주성, ③ 재정의 투명성 등의 세 가지 기준은 독립적으로 평가한다. 판례는 “노동법전 L. 2121-1조에서 규정하고 있는 노동조합 대표성 기준들은 노동조합의 대표성을 확인하기 위해 전체적으로 충족되어야 하지만, 공화국 가치들의 존중, 자주성 및 재정의 투명성에 관한 기준들은 독립적으로 충족되어야 한다”고 판시하였다. 그러나 그 외의 네 가지 기준에 대해서는 종합적으로 평가하며, 각 기준들은 상호 보완될 수 있다. 판례에 따르면, “주로 활동 및 경험에 따른 영향력, 조합원 수 및 조합비, 존속 기간 등에 관한 기준들은, 존속 기간이 최소 2년이고 선거 지지율이 최소 유효투표의 10%인 경우 종합적 평가의 대상이 되어야 한다”고 판단하였다. 이 사건에서 판례는 영향력 및 조합원 수는 최소 2년이었던 노동조합의 존속기간 및 16.13%이었던 선거 지지율과 함께 종합적으로 평가되어야 한다고 보았다.

나. 대표성 기준들의 내용

① 공화국 가치들의 존중

공화국 가치들의 존중의 기준은 불확정적인 내용의 개념이다. 2008년 법률에서 종전의 대표성 기준의 하나였던 ‘점령기 애국적 태도’의 기준을 ‘공화국 가치들의 존중’으로 대체하였는데, 법개정 당시 대표성 판단에 이러한 기준을 두는 것이 적정한지에 대해 상원이 반대하는 등 논란이 많았다.

이 기준의 구체적 내용에 대해서는 입법의 근거가 되었던 2008년 4월 9일의 노사 공동입장(position commune)을 참조할 수 있다. 이 공동입장에서는 공화국 가치의 준수로서 표현, 정치, 철학 또는 종교의 자유의 준수와 모든 차별,

23) Soc. 29 févr. 2012, no 11-13.748.

전통주의(intégrisme) 또는 불관용(intolérance)의 거부를 들고 있다. 이러한 의미에서 파기원(Cour de cassation)²⁴⁾은 근로자의 출신(origine)을 이유로 한 직접 또는 간접 차별을 권장하는 노동조합이 공화주의 가치를 위반하였다고 판단했다.²⁵⁾ 파기원은 이 기준들의 판단에 있어 신중한 입장을 취하고 있다. 전국노동연맹(CNT)의 규약의 내용상 ‘혁명적’이거나 과격한 투쟁을 선동할 수 있을 것이라는 점에서 노동조합의 대표성을 다툰 사건에서 파기원은 사실심 법관으로 하여금 규약의 문언뿐만 아니라 노동조합의 실제적 활동에 근거하여 판단할 것을 요구하였다. 파기원은 오늘날과 매우 다른 맥락에서 과거에 작성될 수 있었던 규약의 급진성과 대부분의 활동이 파업과 시위의 조직에 한정되고 있는 활동의 실체를 구분할 것을 요구하였다.²⁶⁾

공화국 가치의 준수는 추정된다. 따라서 법적 다툼에서 그 입증은 노동조합의 공화주의 가치의 준수를 다투는 자가 부담한다.²⁷⁾

② 자주성

자주성 기준은 사용자의 영향 하에 있는 노조들에 대표성 권한을 부여하는 것을 피하기 위해서이다. 이 전통적 기준은 회사노조(syndicat-maison), 즉 사용자의 주도로 또는 사용자의 지지를 받아 설립된 노조를 대상으로 한다. 파업 기간 중에 사용자의 지원을 받은 노조, 거의 대부분의 조합원들이 인사노무관리 부서 소속인 노조²⁸⁾ 또는 사용자의 호의를 받은 노조(금품지급, 운영비부담)도 또한 동일한 대상이다.²⁹⁾

자주성의 기준도 추정되며 그 입증은 이를 다투는 자가 부담한다.

③ 재정의 투명성

재정의 투명성은 자주성의 기준에 실효성을 부여하고자 하는 취지에서 도입되었다. 법률에서는 노동조합에 회계 서류의 작성과 공표 등을 부과하고 있다. 이를 통해 조합 계좌에의 접근을 가능하게 하고 노동조합이 주로 사용자에 의

24) 프랑스에서 사법(司法)계통의 최고법원이다.

25) Soc. 12 déc. 2016, no 16-25.793.

26) Soc. 9 sept. 2016, no 16-20605.

27) Soc. 12 déc. 2016, no 16-25.793.

28) Soc. 26 févr. 1975, Bull. civ. V, no 102.

29) Soc. 11 janv. 1979, Bull. civ. V, no 31.

해 자금이 조달되지 않는다는 것을 확보할 수 있도록 하고 있다.

재정의 투명성에 대한 증명은 대표적 노동조합에게 부여되는 특권의 행사를 요구하는 노동조합이 부담한다.

④ 교섭단위에 해당하는 직업 및 지역 영역에서의 최소 2년의 존속.

대표성을 충족하기 위해서는 노동조합은 규약의 법적 제출일로부터 교섭단위, 즉 당해 대표성을 주장하는 단위를 포괄하는 직업 및 지역 영역에서 최소 2년간 존속하여야 한다.

⑤ 종업원 대표 선거 득표율

노동조합 대표성의 기준으로 득표율은 2018년 8월 20일 법에 의해 새로이 도입 기준 중 가장 중요한 기준이다. 득표율은 노동조합의 민주적 기반의 강화, 이를 통한 조합과 기업의 근로자들과의 관계 강화, 근로자들에 대한 단체협약의 정당성 확보 등의 취지에 따라 도입되었다. 노동법전에서는 사업 또는 사업장단위, 그룹단위, 업종단위, 전국 및 직업간단위별로 대표성 인정을 위한 득표율 기준을 두고 있다.

■ 사업 또는 사업장단위 대표성

최근의 사회경제위원회³⁰⁾ 종업원대표위원 선거(직업선거)의 1차 투표에서 투표자 수에 관계없이 유효투표의 10% 이상을 득표하여야 한다(L. 2122-1조)

■ 그룹단위의 대표성

사업 또는 사업장단위에서의 대표성에 관한 규정에 따르는데, 해당 그룹의 사업 또는 사업장들에서 획득한 총 득표가 10%이상이어야 함(L. 2122-4조).

■ 업종단위의 대표성

최근의 직업선거의 1차 투표의 유효투표와 근로자 11인 미만의 기업들에서의 선거의 유효투표를 해당 업종단위에서 합산하여 유효투표의 8% 이상을 득표하고, 해당 업종 내에서 지역적으로 균형있게 설립되어 있어야 한다(L. 2122-5조)

■ 전국 및 직업간단위의 대표성

업종단위의 대표성 요건과 유사한데, 전국단위에서 합산하여 유효투표의 8% 이상을 득표하며, 제조업, 건설업, 서비스업 및 상업 부문에서 동시에 대표성이

30) 사회경제위원회에 대해서는 이 글의 III. 기업단위 단체교섭 및 단체협약 체결, 3. 단체교섭의 진행, 1) 기업 내의 근로자대표 시스템, (2) 사회경제위원회에서 소개하고 있다.

인정되어야 한다.

⑥ 주로 활동 및 경험에 따른 영향력

영향력은 지지율과 구분된다. 영향력은 노조가 대표성을 인정받고자 하는 단위에서 근로자들을 위한 구체적인 활동을 실시한 노조의 실제적인 경험 및 활동에 따라 평가된다.

⑦ 조합원 수 및 조합비

조합원 수 및 조합비 규모에 대한 기준은 원칙적으로 기업 내에서의 활동 능력에 대한 기준이다. 인적 및 재정적 자원이 없는 경우, 노조는 강력한 지지율이 주어져 있다고 하여도 활동 능력에 있어 사실상 제한을 받기 때문이다.

프랑스 노동조합의 평균적인 조직률은 7-8%이다. 따라서 법원은 기업의 근로자 수, 해당 직종 또는 경쟁 노동조합이 있는 기업에서의 조직률 및 조합비 등을 반영하여 결정한다.

다. 대표성에 관한 평가 주체

전국, 업종 및 직업간 단위에서의 대표성이 인정되는 노동조합들의 목록은 노동담당장관이 '사회적 대화 최고위원회'(Haut Conseil du dialogue social)의 의견을 들은 후 결정한다.³¹⁾ 사회적 대화 최고위원회는 전국단위에서의 대표적인 사용자단체와 노동조합, 노동담당장관의 대리인 및 관련 전문가로 구성된다(L. 2122-11조). 대표성 리스트에 포함되지 않은 노동조합은 소를 제기할 수 있다.

사업 또는 사업장단위의 대표성에 대한 다툼이 있는 경우, 법원에 소 제기를 할 수 있는데, 대표적 노동조합의 인정에 따른 특권의 행사와 무관하게는 다툼 수 없다(소의 이익).³²⁾

31) 노동장관은 2021년 직업선거 결과 등에 기반하여 2021-2025년 전국단위에서 대표성이 인정되는 노동조합으로 ① CFDT(Confédération française démocratique du travail), ② CGT(Confédération générale du travail), ③ CGT-FO(Confédération générale du travail-Force ouvrière), ④ CFE-CGC(Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres), ⑤ CFTE(Confédération française des travailleurs chrétiens) 등 5개 노동조합을 결정하였다(Arrêté du 28 juillet 2021 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel).

32) Soc. 20 avr. 2017; Soc. 24 janv. 2018.

2. 단체교섭의 내용

1) 단체교섭의 영역

노동법전에서는 단체교섭은 고용조건, 직업교육훈련 및 근로자들의 사회적 보장 전체를 대상으로 한다고 규정하고 있다(L. 2222-1조). 즉 모든 단체협약은 일반적 노동조건과 사용자들과 근로자들 간의 관계를 규율하는 것을 목적으로 한다.³³⁾

근로자 50명 이상의 기업에서 사업 또는 사업장 내에 조합대표위원이 없는 경우 사회경제위원회의 종업원위원은 해당 기업이 속하는 산업에서 하나 또는 복수의 대표적 노동조합이 명시적으로 위임을 하거나 그렇지 않을 경우 전국 단위에서의 대표적인 하나 또는 복수의 대적인 노동조합이 위임을 하는 경우에 단체협약을 교섭하고 체결할 수 있다(L. 2232-24조). 이러한 위임을 받은 종업원위원이 없는 경우에는 위임받지 않은 종업원위원들이 단체협약을 교섭하고 체결할 수 있다. 이 경우 교섭은 법률에서 그 이행을 단체협약에 따르도록 한 조치들에 관한 협약만을 대상으로 한다(L. 2232-25조).

2) 단체협약의 내용

(1) 의무적 조항

각 단체협약은 전문(L. 2222-3-3조), 단체협약의 유효기간 조항(L. 2222-4조), 단체협약의 갱신 또는 개정의 방식 및 기간에 관한 조항(L. 2222-5조), 단체협약의 검토에 대한 조건을 정하는 조항 및 회합조항(L. 2222-5-1조), 단체협약 해지의 사전통보 기간 등 해지 조건에 관한 조항(L. 2222-6조) 등을 포함해야 한다.

(2) 대우평등 및 차별금지

단체협약에서는 단시간근로자, 기간제 근로자 등을 그 적용에서 배제할 수 없다(L. 3123-5조 및 L. 1242-14조).

33) Soc., 21 mars 2007, n° 05-13.341P.

단체협약상 임산부 및 모성의 보호에 관한 법규정의 적용을 목적으로 하는 조항을 제외하고, 성을 고려하여 특정 조치의 향유를 한 명 또는 여러 명의 근로자들에게 한정하는 모든 조항은 무효가 된다(L. 1142-3조).

3) 의무적 교섭

대표적 노동조합들의 하나 또는 복수의 노동조합지부들이 설립되어 있는 기업의 경우, 사용자는 ① 임금, 근로시간 및 기업의 부가가치에 대한 배분, ② 남녀간 직업적 평등 및 노동에서의 삶의 질(L. 2242-1조) ③ 근로자 300명 이상의 기업 및 기업그룹 등에서는 고용 및 직업적 경로 등에 대해 4년 마다 1회 이상의 교섭을 해야 한다(L. 2241-2조).

노사는 의무적인 사항은 아니지만 그룹, 사업 또는 사업장에서의 교섭 일정, 교섭 주기, 교섭 사항 및 교섭 방식을 구체화하는 협약을 체결할 수 있다. 이러한 교섭은 사용자의 주도 또는 대표적 노동조합의 요구에 따라 실시된다(L. 2242-10조). 이러한 교섭방식에 관한 협약이 없는 경우 또는 협약의 규정을 준수하지 않는 경우에는 노동법전에서 정한 방식에 따른다(L. 2242-13조). 이 경우 ① 임금, 근로시간 및 기업의 부가가치에 대한 배분, ② 남녀간 직업적 평등 및 노동에서의 삶의 질에 관한 교섭은 매년(L. 2242-13조), ③ 근로자 300명 이상의 기업 및 기업그룹 등에서는 고용 및 직업적 경로에 대한 교섭은 3년 마다 교섭해야 한다(L. 2242-20조).

이러한 교섭에 대해 사용자가 이전 교섭으로부터 ① 및 ②의 연차교섭의 경우 12개월 이후, ③의 3년 단위의 교섭의 경우 36개월 이후에 교섭을 실시하지 않는 경우, 대표적 노동조합의 요구에 따라 교섭은 의무적으로 실시된다. 대표적 노동조합이 교섭을 요구하면 사용자는 8일 이내에 다른 대표적 노동조합들에 통지해야 한다. 그리고 사용자는 대표적 노동조합이 교섭을 요구한 날로부터 15일 이내에 교섭당사자들을 소집하여야 한다(L. 2242-13조). 제1차 회의에서는 회의의 장소 및 일정, 사용자가 조합대표위원들 및 교섭단에 포함된 근로자들에게 제공해야 할 교섭 사항에 관한 정보 등을 구체화해야 한다(L. 2242-14조).

사용자가 교섭당사자들의 소집 및 정기적 의무교섭 등의 의무를 이행하지 않을 경우에는 1년의 구금 및 3,750 유로의 벌금에 처해진다(L. 2243-1조).

3. 단체교섭의 진행

기업단위에서의 단체교섭에는 기업 내의 다양한 근로자대표 등이 관여될 수 있다. 따라서 아래에서는 먼저 프랑스의 기업 내의 근로자대표 시스템에 대해 살펴본 후 단체교섭의 진행에 대해 검토한다.

1) 기업 내의 근로자대표 시스템

(1) 노동조합

가. 노동조합지부

프랑스에서 노동조합은 역사적으로 기업 외부에서 조직되어 활동하여 왔다. 노동조합은 1968년 12월 27일 법에 의해 기업 내에서의 단결권 행사가 법적으로 승인되어 노동조합지부를 설치할 수 있음에 따라 기업 내에 뿌리를 내릴 수 있었다.

노동법전에 따르면, 해당 사업 또는 사업장에서 ① 대표적인 각각의 노동조합, ② 전국 및 직업간단위에서 대표적인 노동조합에 가입한 각각의 노동조합 또는 ③ 공화국 가치의 존중·자주성의 기준을 충족하고 최소 2년 이래 법적으로 설립되고 그 직업적·지역적 영역이 관계 기업을 포함하고 있는 각각의 노동조합은, 사업 또는 사업장에 복수의 조합원이 있는 경우에 노동조합지부를 설치할 수 있다(L. 2142-1).

노동조합 지부는 노동조합과 달리 법인격을 가지지 않는다. 이에 따라 노동조합 지부는 단체교섭 및 단체협약을 체결할 수 없다. 또한 파업의 경우에도 법적 책임을 부담하지 않는다. 노동조합지부 대표 또는 조합대표위원은 지부의 구성원들에 의해 선출되는 것이 아니라 노동조합에 의해 임명된다. 마찬가지로 노동조합 지부는 노동조합과의 관계에서 아무런 자율성을 가지지 않으며 노동조합은 언제라도 그 설립 및 해산을 결정할 수 있다.

노동조합지부에 대해서는 조합비 징수, 조합사무실 활용, 근로자들과 노동조합과의 연락 확보, 조합원 회합의 조직, 외부 인사의 초대 등과 같은 조합활동을 위한 권리가 보장된다.

나. 노동조합지부 대표

근로자 50명 이상의 사업 또는 사업장에 노동조합지부를 설치한 각각의 노동조합은 해당 사업 또는 사업장에서 대표적이지 않더라도 사업 또는 사업장에서 노동조합을 대표하기 위해 노동조합지부 대표를 임명할 수 있다(L. 2142-1-1조 제1항). 노동조합지부 대표의 임명은 대표성이 없는 노동조합에 한정된다. 대표성이 없는 노동조합에 대해 노동조합지부 대표를 임명할 수 있도록 한 것은 새로 설립된 노동조합이나 기업 내에 기반이 약한 노동조합은 대표성이 없는 경우 조합대표위원을 임명할 수 없어 기업 내에 자신의 주장을 전달할 수 있는 아무런 대표자를 가질 수 없게 되고 그에 따라 대표성 인정 기준인 10%의 득표율을 접근할 가능성을 전혀 가질 수 없기 때문이다. 나아가 직업선거에서 대표성을 상실하여 조합대표위원을 새로이 임명할 수 없는 노동조합의 경우에도 노동조합지부 대표를 조합활동을 할 수 있도록 한 것이다. 노동조합지부의 대표로 임명되기 위해서는 조합대표위원과 동일한 요건을 갖추어야 하는데, 만 18세 이상, 해당 기업에 소속된 근로자, 근속연수 1년 이상 등의 요건을 갖추어야 한다. 근속기간 1년의 요건은 기업의 신설 또는 사업장 개설의 경우에는 4개월로 단축된다(L. 2142-1-2조 및 L. 2143-1조).

노동조합들은 1명의 노동조합지부 대표를 임명할 수 있다. 근로자 50명 미만을 고용하는 기업에 노동조합지부를 설치하는 대표성이 없는 노동조합들은 노동조합지부 대표로서 사회경제위원회의 종업원대표위원을 임명할 수 있다(L. 2142-1-4조). 노동조합 지부의 대표는 단체협약에 대한 교섭권을 제외하고 조합대표위원과 동일한 권리를 향유한다(L. 2142-1-1조 제2항).

다. 조합대표위원

1968년 법에 의해 기업 내에 노동조합 지부의 설치가 허용된 이래 조합대표위원은 기업 내의 모든 사항과 관련하여 핵심적인 수행한다. 조합대표위원은 단체교섭에 관해 사용자의 의무적인 교섭당사자가 되며, 실제 사회경제위원회 1차 선거의 후보자 명부를 작성하는 등 기업 내에서 해당 노동조합을 대표한다. 최근 조합대표위원은 40,000명에 이른다.

조합대표위원의 자격 요건은 만 18세 이상일 것, 최소 1년 이래 사업 또는 사업장에 근무할 것 등이며(L. 2142-1조) 직급상 사용자에 포함되어서는 안 된다.³⁴⁾

근로자 50명 이상의 사업 또는 사업장에서 노동조합지부를 설치한 각각의 대

표적 노동조합은 최근의 사회경제위원회 선거 1차 투표에서 개인적으로 자신의 선거인단에서 투표자 수에 관계없이 유효투표의 10% 이상을 득표한 직업선거 후보자들 중에서 사용자에게 대하여 자신을 대표하기 위해 한명 또는 복수의 조합대표위원을 임명할 수 있다(L. 2143-3조 제1항). 그러나 직업선거에서 해당 노동조합을 통해 출마한 어떤 후보도 10%를 득표하지 못한 경우, 직업선거에서 10%의 득표를 충족하는 후보자 전혀 없는 경우 또는 10%의 득표를 충족하는 모든 자가 조합대표위원의 임명권을 포기한 경우 등과 같은 경우에는 노동조합은 그 이외의 후보자들 중에서 또는 그러한 후보자가 없는 경우에는 해당 사업 또는 사업장에서 자신의 조합원들 중에서 또는 사회경제위원회의 임기가 한도에 이른 이전 선출 종업원대표위원 중에서 조합대표위원을 임명할 수 있다(L. 2143-3조 제2항).

직업선거는 4년 마다 실시되는데 조합대표위원의 임기는 늦어도 자신을 임명한 노동조합의 대표성을 재확인하는 직업선거 1차 투표시에 종료된다(L. 2143-11조).

이와 같이 조합대표위원은 선거를 통한 정당성과 노동조합의 임명이라는 이중의 정당성을 가지게 된다.

근로자 50명 미만을 고용하는 사업장에서 해당 사업장의 대표적 노동조합들은 사회경제위원회 종업원대표위원을 그 임기 동안 조합대표위원으로서 임명할 수 있다(L. 2143-6조).

각각의 대표적 노동조합들이 임명할 수 있는 조합대표위원의 수는 아래 표와 같이 기업의 규모에 따라 다르다. 가령, 근로자 수가 4,000명인 기업에 6개의 대표적 노동조합이 있는 경우 각각의 노동조합이 임명할 수 있는 조합대표위원들의 총수는 24명이 된다.

기업 규모	조합대표위원의 수
근로자 50 - 999명	1명
근로자 1,000 - 1,999명	2명
근로자 2,000 - 3,999명	3명
근로자 4,000 - 9,999명	4명
근로자 10,000명 이상	5명

조합대표위원의 임무는 사용자와의 교섭시 사용자의 의무적인 상대방인 교섭 담당자가 된다. 특히 법률에 따른 의무적 교섭의 경우에는 조합대표위원만이 사용자의 교섭상대방이 된다. 기업 내에 조합대표위원이 있는 경우 조합대표위원이 교섭을 독점하며, 사용자가 사회경제위원회 종업원대표위원 등과 협약을 체결하는 것은 허용되지 않는다.

(2) 사회경제위원회

프랑스 헌법 전문 제8조는 “모든 노동자는 자신들의 대표를 통해 노동조건을 집단적 결정 및 기업 경영에 참여한다”고 규정하고 있다. 이러한 경영참가의 일환으로 노동법전상 ‘사회경제위원회’³⁵⁾가 도입되어 있다(L. 2311-1조 이하).³⁶⁾

가. 설치

연속하는 12개월 동안 근로자 수가 11명 이상인 기업에서는 사회경제위원회를 의무적으로 설치하여야 한다.

사회경제위원회는 기업단위에서 설치된다. 기업이 2개 이상의 독립된 사업장을 포함할 경우에 기업 중앙사회경제위원회 및 사업장 사회경제위원회를 설치한다.

나. 구성

사회경제위원회는 사용자와 선출직 종업원위원 및 지명직 노동조합위원으로 구성된다. 사용자는 사회경제위원회의 회의를 주재하지만 의결권은 없으며 노동조합위원은 참관 및 발언권만을 가지고, 종업원 위원만이 의결권을 갖는다.

종업원위원으로는 동수의 정위원과 부위원을 선출하는데 그 수는 사업의 규모에 따라 다른데 각각 최소 1명(25명 미만 사업)에서 최대 35명(1만명 이상

35) 사회경제위원회는 ‘기업 내에서의 사회경제적 대화의 재편 및 노동조합 책무의 수행과 강화에 관한 2017년 9월 22일 행정법률(ordonnance)’에 의하여 도입되었다. 사회경제위원회의 도입 이전에 근로자대표기구로는 근로자 11명 이상의 기업에 종업원대표(délégué du personnel), 근로자 50명 이상의 기업에 기업위원회(comité d’entreprise)·보건·안전·근로조건위원회(comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail)가 있었는데, 기업 내에서 사회적 대화가 보다 효과적이도록 하며 노동공동체를 적절하게 대표하고, 협의와 교섭을 적절히 연계시키며, 기업의 전략이 이해관계자들과 함께 실행될 수 있는 수단을 제공하는 것을 목적으로 위 기구들을 사회경제위원회로 통합하였다.

36) 박제성, “프랑스의 종업원대표제 - 사회경제위원회(CSE) 제도를 중심으로 -”, 박제성 「노동과 민주주의 - 문집 2020 -」, 무빈다방(sites.google.com/site/mubindabang), 2021, 195면 이하.

사업)이다. 부위원은 정위원의 궐위시 그 지위를 승계한다. 종업원위원의 임기는 4년이며 3번까지 연임할 수 있다.

근로자 수 11인 이상인 사업의 사용자는 4년마다 종업원위원 선거를 조직해야 한다. 대표적 노동조합들과 사용자는 종업원위원 선거의 조직 및 절차에 관한 사전의정서를 체결해야 한다. 종업원위원 선거는 결선투표제 및 비례대표제로 시행된다. 1차 투표에서는 대표적 노동조합의 후보만 출마할 수 있다. 투표자 수가 등록된 유권자의 절반을 하회할 경우에 15일 내에 2차 투표가 실시되며 2차 투표에서는 무소속 후보도 출마할 수 있다.

사용자는 선거에서 중립을 유지해야 하며 어떠한 경우에도 선거 과정에 개입할 수 없다. 사용자가 1차 투표에서 투표 정족수에 달하지 않게 하기 위해 근로자들의 투표에 대해 압력을 가하여 노동조합 전체에 해를 끼치고자 하는 경우, 노동조합의 활동을 규탄하는 전단의 배포 등을 통하여 특정 노동조합을 비난하는 경우³⁷⁾ 등과 같이 선거 결과를 왜곡할 수 있는 사용자의 압력이 있는 경우에 선거는 무효가 될 수 있다. 선거 무효와 함께 이러한 행위는 종업원 대표의 자유로운 선출에 대한 방해죄에 해당하여 형사 처벌될 수 있다(L. 2316-1 조 및 L. 2328-1조).

근로자 수 300인 미만인 사업에서는 각 대표적 노동조합의 조합대표위원이 당연직 노동조합위원이 된다. 근로자수 300인 이상인 사업에서는 각 대표적 노동조합은 조합대표위원과 별도로 각 한 명의 노동조합위원을 지명할 수 있다.

다. 권한

법령과 단체협약의 적용에 관한 개별적, 집단적 요구사항을 사용자에게 제출할 수 있다. 또한 보건, 안전, 근로조건 개선 및 산업재해 관련 조사를 할 수 있다.

사업의 재정 상황을 포함한 경영 상황, 작업조직, 직업교육훈련, 생산기술 등의 사항에 관한 제반 결정에 관하여 근로자들의 집단적 의사를 대변한다.

근로자 수에 영향을 미치는 경영 방침·사업의 경제적 또는 법적 조직의 변화·근로시간 등의 근로조건 및 직업교육훈련·신기술의 도입 등 보건과 안전 및 근로조건에 중요한 영향을 미치는 일체의 조치·재해근로자와 장애근로자

37) Soc. 15 févr. 1978, *Bull. civ.* V, p. 79.

등 부상과 질병으로 인해 근로능력이 저하된 근로자의 고용 유지를 촉진하기 위한 조치·근로자 감시 조치의 도입·경영상 해고·회생 또는 청산 절차·기타 사업의 조직과 경영을 둘러싼 사항에 관하여 협의할 권한을 가진다.

인권, 신체적, 정신적 건강 또는 개별적 기본권에 대한 침해, 비정규직에 대한 남용으로 분류될 수 있는 사실 등의 사항에 대하여 위협을 경고할 수 있는 권리가 있다.

종업원위원회는 이사회에 참관할 수 있고, 이사회에서 사회경제위원회의 의견을 제출할 수 있다.

위원회는 사용자의 부담으로 그 권한의 수행을 위하여 외부의 전문가를 선임할 수 있다.

라. 기업협의회(conseil d'entreprise)

사회경제위원회는 기업협약 또는 확장 적용되는 산업협약을 통해 단체협약의 교섭권한을 부여받을 수 있다. 이 경우 사회경제위원회는 기업협의회가 된다. 기업협의회는 사회경제위원회의 권한과 기업 또는 사업장협약의 교섭, 체결 및 개정을 위한 유일한 권한을 가진다(L. 2321-1조). 따라서 동일한 대표자가 사회경제위원회의 권한과 교섭권한을 행사하게 된다.

기업협의회가 체결한 기업 또는 사업장협약은 기업협의회의 선출직 정위원인 종업원위원 과반수의 서명 또는 최근의 직업선거에서 유효표의 50%를 넘게 득표한 정위원 한 명 또는 두 명 이상의 서명이 있어야 유효하게 성립한다(L. 2321-9조).

2) 조합대표위원이 있는 기업에서의 교섭

(1) 기업협약의 체결 자격을 가지는 노동조합

해당 단체협약의 적용영역에서 대표적 노동조합들만이 단체협약을 교섭하고 체결할 수 있다(L. 2231-1조).

사용자는 단체교섭에 참여할 수 있도록 기업 내의 모든 대표적 노동조합들을 소집해야 한다. 모든 대표적 노동조합들이 교섭에 소집되지 않은 경우에 협약은 무효가 된다.³⁸⁾

(2) 교섭의 전개

가. 협약에서 정한 조건

노동법전에서는 모든 단체협약에서는 교섭일정, 대표적 노동조합의 교섭사항에 관한 요구의 업종 또는 기업 내에서의 검토 방식을 정하도록 하고 있다(L. 2222-3조).

사업 또는 사업장교섭과 관련하여 사용자와 대표적 노동조합들은 협약으로 교섭의 목적 및 주기, 사업 또는 사업장의 조합대표위원들에게 사전에 제공해야 할 필요가 있는 정보를 정해야 한다(L. 2232-20조). 이러한 협약이 없는 경우에도 교섭은 개시될 수 있다. 이 경우 사용자는 교섭을 조직하고 제공해야 할 정보를 정하는 조치를 취해야 한다.

2016년 8월 8일 법에서는 성실교섭을 목적으로 하는 교섭방식에 관한 협약(accord de méthode)을 체결할 수 있도록 하였다. 즉 단체협약에서는 교섭이 당사자들간의 성실과 상호신뢰의 상황에서 진행될 수 있도록 하는 방식을 정할 수 있다. 이러한 협약에서는 기업단위 등에서 교섭담당자들간에 경제적, 사회적 자료 등 공유하는 정보의 종류, 교섭 진행의 주요 단계 등을 구체화한다(L. 2222-3-1조).

나. 사용자측 교섭대표

노동법전상 사용자측의 교섭대표의 개념에 대한 정의는 없다. 노동법전에서는 기업단위의 교섭에 대해 “기업협약은 사용자와 해당 기업에서의 대표적인 노동조합 간에 교섭된다”고 규정하는데 그치고 있다.

일반적으로 사용자측의 교섭대표는 자연인인 해당 기업의 소유자 또는 회사인 경우 사업의 경영담당자가 교섭대표가 된다. 또한 사용자는 인사관리책임자에게 교섭에 대한 책무를 위임하여 대표하게 할 수 있다.

다. 근로자측 교섭대표

해당 기업에서 교섭의 당사자인 대표적 노동조합들 각각의 교섭단은 그 기업에 있는 해당 노동조합들의 조합대표위원 또는 조합대표위원이 복수일 경우에

38) Soc., 12 oct. 2006, n° 05-15.069P.

는 2명 이상의 조합대표위원들로 구성된다(L. 2232-17조). 적법하게 임명된 조합대표위원은 소속 노동조합의 위임을 증명할 필요가 없으며 당연히 기업협약을 교섭할 자격을 가진다.³⁹⁾ 조합대표위원을 임명한 대표적 노동조합은 조합대표위원에 대한 교섭 및 협약체결에 대한 위임을 정지시킬 수 있으며, 이 경우 노동조합은 단체교섭의 다른 당사자들에게 이를 통보해야 한다. 근로자 50명 미만의 사업장에서 조합대표위원으로 임명된 사회경제위원회의 종업원위원은 당연히 기업협약을 교섭하고 체결한 권한을 가진다.

각각의 노동조합은 자신의 교섭단에 해당 기업의 근로자들을 포함시킬 수 있으며, 그 수는 교섭의 당사자들인 사용자와 전체 대표적 노동조합들 간의 협약으로 정한다(L. 2232-17조). 이러한 협약이 없는 경우, 그 수는 교섭단별로 조합대표위원들의 수 이하이다. 한 명의 조합대표위원이 있는 기업의 경우, 그 수는 2명이 될 수 있다(L. 2232-17조).

조합대표위원들이 복수이고 사용자와 교섭에 참여하는 전체 노동조합들간에 체결된 보다 유리한 협약이 없는 경우에 각 노동조합의 교섭단은 법적으로 조합대표위원들 중 2명으로 구성되며 경우에 따라 동수의 근로자들을 포함할 수 있다.⁴⁰⁾

각각의 관계 노동조합은 해당 노동조합의 교섭단에 포함할 근로자들을 선택할 수 있다. 즉 조합대표위원들 이외의 종업원대표들 또는 사업이나 사업장의 일반근로자를 선택할 수 있다.

노동법전상 기업단위 단체교섭에서의 노동조합들의 교섭단에는 해당 기업의 근로자들만이 포함될 수 있으며, 기업 외부의 노동조합의 대표 등 기업 외부의 모든 자들은 제외된다(L. 2232-17조). 물론 보다 유리한 협약 또는 관행이 있는 경우에는 그러한 기업 외부의 노동조합의 대표의 교섭단 참여도 허용된다.⁴¹⁾

라. 성실교섭

프랑스 법에는 대다수의 외국 입법과는 달리 단체교섭 자체의 절차와 관련하여 일반적인 성실교섭에 관한 규정이 없다.⁴²⁾

39) Soc., 19 févr. 1992, n° 90-10.896P.

40) Soc., 5 janv. 2011, n° 09-69.732P.

41) Soc., 19 oct. 1994, n° 91-20.292P.

42) 노동법전에서는 여성과 남성간의 임금격차에 관해 성실교섭의무를 부과하고 있고(L. 2242-6조), 야간노동에 관한 교섭에 이와 유사한 규정이 있다(L. 3122-21조).

성실의무는 집단적인 계약을 포함하여 모든 계약의 체결을 지배하는 일반원칙이다. 이에 근거하여 판례는 모든 대표적 노동조합들이 교섭에 소집되지 않았을 경우, 개별교섭이 확인된 경우 등의 경우에는 해당 단체협약은 무효라고 판단했다.⁴³⁾

교섭은 기업 내에 조합대표위원을 임명한 모든 대표적 노동조합들이 교섭에 참여하기 위해 소집된 것을 조건으로만 행해질 수 있다.⁴⁴⁾ 과기원은 연차의무교섭의 유효성에 관련하여 사용자는 대표적 노동조합들 가운데 하나 또는 복수를 소집하는 것을 거부할 수 없다고 판단했다.⁴⁵⁾ 이 판단은 노동법전의 “기업협약은 사용자와 해당 기업에서의 대표적 노동조합들 간에 교섭된다”는 규정에 근거하였다(L. 2232-16조). 따라서 이러한 판단은 연차의무교섭인지, 임의적 교섭인지 여부에 관계없이 모든 교섭에 확장할 수 있다.⁴⁶⁾ 한편, 노동법전에서는 “사용자 또는 그 대표자가 노동조합에 유리한 또는 노동조합에 반대하는 어떠한 압력 수단을 사용하는 것은 금지된다”고 규정하고(L. 2141-7조), 이러한 차별금지 규정의 위반에 대해서는 3,750 유로의 벌금에 처해진다고 규정하고 있다(L. 2146-2조). 사용자가 자신이 선택하는 노동조합만을 교섭에 소집하는 경우에는 이 규정의 적용에 따라 손해배상 및 형사제재가 가능하다.⁴⁷⁾ 그리고 이 경우 가처분소송에서 판사는 노동조합들 중의 하나가 대상이 된 차별을 구제하기 위해 사용자가 진행 중인 또는 예정된, 의무적인지 여부와 관계없이 기업협약의 교섭을 위한 각각의 회의에 기업 내의 모든 대표적 노동조합들을 소집하도록 명령할 수 있다.⁴⁸⁾ 이러한 모든 대표적 노동조합들을 소집할 의무는 이전에 체결된 단체협약의 개정을 목적으로 하는 교섭을 포함하여 모든 교섭에 적용된다.⁴⁹⁾ 이를 위반한 경우, 최초 협약이 해당 노동조합이 서명하지 않았더라도 그 협약은 무효가 된다.⁵⁰⁾

모든 대표적 노동조합은 공동의 교섭회의에 참여한다. 교섭회의는 분리될 수 없다. 최종 협약까지 연속하여 각 노동조합을 개별적으로 소집하는 사용자는

43) Soc., 10 oct. 2007, n° 06-42.721P.

44) Soc., 17 sept. 2003, n° 01-10.706P.

45) Soc., 10 mai 1995, n° 92-43.822.

46) J. Pélassier, “La loyauté dans la négociation collective”, *Dr. ouvrier*, déc. 1997, p. 496.

47) Crim., 28 oct. 2008, n° 07-82.799.

48) Soc., 13 juill. 1988, n° 86-16.302P.

49) Crim., 28 oct. 2008, n° 07-82.799.

50) Soc., 26 mars 2002, n° 00-17.231P.

교섭절차를 이행하지 않는 것이다. 따라서 사용자는 모든 대표적 노동조합들을 모든 기업별 단체협약의 교섭을 위한 공동회의에 소집해야 한다.⁵¹⁾ 모든 노동조합들을 소집할 의무는 교섭의 종료까지 부과되며, 사용자는 해당 교섭 기간에 특정 노조의 교섭담당자들을 배제하는 것은 허용되지 않는다. 이를 준수하지 않을 경우에 협약은 무효가 될 수 있다.⁵²⁾ 이 경우 가처분소송에서 판사는 사용자로 하여금 배제한 노동조합에 대해 진행 중인 모든 교섭들의 목록과 관련 서류를 통보하고 공동회의를 마련할 것을 명령할 수 있다. 이 규칙은 의무적 교섭 및 임의적 교섭 모두에 적용된다. 그렇지만, 사용자에게 부과되는 의무는 소집에만 관계된다. 노동조합이 교섭에의 참가를 거부하거나 참가를 중단하는 경우, 해당 교섭은 다른 노동조합들과 지속될 수 있다.

모든 사정을 알고 교섭하기 위해 노동조합들은 교섭 사항을 파악할 수 있어야 한다. 이를 위해 노동조합들에 제출할 필요한 정보는 당사자들간의 협약에 의해 정해진다(L. 2232-20조). 기업 내 의무적 교섭과 관련하여 노동법전에서는 최초 회의 시에 사용자가 교섭 예정 사항 및 제출일에 관해 교섭단을 구성하는 조합대표위원들 및 근로자들에게 제공해야 하는 정보를 정하도록 하고 있다(L. 2242-1조).

(3) 협약의 체결

기업 또는 사업장협약은 한편으로는 사용자 또는 그 대표가 서명하고, 다른 한편으로는 최근의 사회경제위원회의 종업원위원 선거의 1차 투표에서 투표자 수와 관계없이 대표적 노동조합들을 지지하는 유효표의 50%를 넘게 득표한 하나 또는 복수의 대표적 노동조합들이 서명하여야 유효하게 성립한다(L. 2232-12조 제1항). 이러한 50%를 넘어야 한다는 다수결의 요건이 충족되지 않을 경우에, 사용자 및 최근 직업선거의 1차 투표에서 투표자 수와 관계없이 대표적 노동조합들을 지지하는 유효표의 30%를 넘게 득표한 대표적 노동조합들이 협약에 서명한 경우에는, 투표의 30%를 넘게 득표한 하나 또는 복수의 그 노동조합은 협약의 서명일로부터 1개월 내에 당해 협약의 유효한 성립을 목적으로 하는 근로자들의 투표를 원한다는 의사를 표시할 수 있다. 이 기간의 만료 시에 사용자는 당해 노동조합들 전부의 반대가 없는 경우에 이러한 투표의

51) Soc.,13 juill. 1988, n° 86-16.302P ; Soc., 2 déc. 1998, n° 97-11.677.

52) TGI Nanterre,9 mars 2001, n° 00/10362.

실시를 요구할 수 있다(L. 2232-12조 제2항). 노동조합 또는 사용자의 요구일로부터 8일이 경과한 시점에서 다른 대표적 노동조합들의 추가 서명들이 50%에 이르지 않는 경우에 그 투표는 2개월 내에 실시되어야 한다(L. 2232-12조 제3항). 당해 투표에서 유효표의 과반수의 근로자들의 찬성이 있는 경우에 해당 협약은 유효하게 성립한다(L. 2232-12조 제7항). 유효표의 과반수 찬성이 없는 경우에 해당 협약은 작성되지 않은 것으로 간주된다(L. 2232-12조 제8항).

체결된 단체협약은 조합원인지 여부와 관계없이 해당 협약의 적용영역에 속하는 모든 근로자들에게 적용된다. 한편 단체협약은 객관적 이유가 있는 경우 특정 직종의 근로자들을 협약의 적용에서 제외할 수 있다(L. 2232-13조).

위와 같이 노동법전에서는 단체교섭주체의 자격과 단체협약체결의 정당성을 분리하고 있다. 노동법전에서는 단체협약이 유효하게 체결되기 위한 요건으로서 근로자 11인 이상 모든 기업에 설치하는 사회경제위원회의 선출직 종업원위원 선거에서의 근로자 지지율을 기반으로 하는 다수대표원칙을 도입하고 있다. 그 이유는 단체협약이 조합원인지 여부와 관계없이 해당 협약의 적용영역에 속하는 모든 근로자들에게 적용되므로 해당 근로자들에 대해 정당성을 확보하기 위해서이다.

3) 조합대표위원 또는 기업협의회가 없는 기업에서의 단체교섭

(1) 개설

지난 20년간 노조대표가 존재하지 않는 기업 특히 영세기업 및 중소기업에서의 단체교섭을 촉진시키고자 하는 시도가 계속되어 왔으나 크게 성공하지 못했다. 최근의 2015년 8월 17일의 법률(제2015-994호) 및 2016년 8월 9일의 법률(제2016-1088호)에서도 노조대표가 없는 기업에서의 단체협약의 교섭 가능성을 확대하였으나 근로자저축에 관한 사항을 제외하고는 교섭의 발전이 없었다. 이러한 실패는 부분적으로는 당시 법률에 따라 선출직 종업원위원 및 근로자들이 교섭을 하기 위해서는 대표적 노동조합으로부터 위임을 받아야 하는데 이러한 위임을 얻는 것이 곤란하였기 때문이다. 2017년 9월 22일의 행정법률(제2017-1385호)에서는 노조대표 또는 기업협의회가 없는 기업에서의 단체교섭 활성화를 위해 기업 규모에 따라 다른 새로운 단체교섭 방식을 도입하였다.

이와 같은 중소기업에서의 단체교섭의 활성화는 기업의 유연성 확보를 위한

것으로 이해되고 있다. 프랑스 노동법전상 임금, 근로시간 등의 근로조건은 근로계약과 단체협약에 의해 결정된다. 취업규칙에서는 안전보건, 징계 등에 관한 사항만을 규정할 수 있다. 따라서 사용자가 임금, 근로시간 등에 관한 근로조건을 집단적으로 변경하기 위해서는 그에 관한 단체협약을 체결해야 한다. 과거의 경제성장기에 단체교섭 및 단체협약은 대개의 경우 임금 인상 등 근로조건 향상을 목적으로 하였으나 경기침체, 실업의 증가 등 경제환경의 변화에 따라 근로조건을 불리하게 변경하는 단체교섭 및 단체협약의 체결에 대한 압박이 증가하였다. 이러한 환경 속에서 근로조건 불리한 변경과 고용보장을 교환하는 단체협약의 체결이 두드러지게 늘어났다. 중소기업의 경우 다수의 기업들에 조합대표위원이 없어 이와 같은 근로조건 집단적 변경이 곤란하였는데, 이에 대한 대응으로 중소기업의 유연성 확보를 위해 단체교섭을 활성화하고자 위와 같은 방식의 입법이 시도되어 온 것이다.

(2) 근로자 11명 미만 기업 및 근로자 11명 이상 20명 이하 기업에서의 교섭방식
구법에서는 상시 근로자 수가 11명 미만의 기업에서 노조대표가 없는 경우에 대표적 노동조합으로부터 위임받은 근로자가 단체교섭을 할 수 있었는데, 현행 노동법전에서는 이를 폐지하고 사용자는 근로자들에게 노동법전에 따라 기업 단체교섭이 가능한 모든 사항들에 관한 협약안을 근로자들에게 직접 제안할 수 있도록 하고, 이러한 협약이 유효하기 위해서는 전체 근로자 투표에서 근로자 3분의 2 이상이 찬성할 것을 요건으로 하고 있다(L. 2232-21조).

노동법전에서는 근로자 11명 이상 20명 이하의 기업에서 노조대표 및 사회경제위원회의 선출직 종업원위원이 존재하지 않는 경우에는 위와 동일한 방식으로 협약을 체결할 수 있도록 하고 있다(L. 2232-23조).

(3) 근로자 11명 이상 50명 미만의 기업에서의 교섭방식
구법에서는 근로자 50명 미만 기업에서 노조대표가 없는 경우, 먼저 산업단위 등에서의 대표적 노동조합이 위임한 한 명 또는 복수의 선출직 근로자대표, 다음으로 이러한 위임을 받은 선출직 근로자대표가 없는 경우에는 위임받지 않은 선출직 근로자대표, 마지막으로 위임받지 않은 선출직 근로자대표 어느 누구도 교섭의사를 표시하지 않았을 경우에는 대표적 노동조합이 위임한 한 명 또는 복수의 근로자들 등의 순서로 기업협약을 교섭할 수 있었다(구 노동법전

L. 2232-21조 이하).

현행 노동법전에서는 상시 근로자 수 11명 이상 50명 미만의 기업에서, 기업 또는 사업장에 조합대표위원이 없는 경우, ① 사회경제위원회의 종업원위원인지 여부와 관계없이 산업단위 또는 산업단위에서 없는 경우에는 전국 및 직업간단위에서의 하나 또는 복수의 대표적 노동조합들로부터 명시적으로 위임받은 한 명 또는 복수의 근로자들 또는 ② 한 명 또는 두 명이상의 사회경제위원회의 종업원위원이 기업협약을 교섭 및 체결할 수 있도록 하여(L. 2232-23-1조 I). 구법의 선출직 근로자대표에 대한 교섭우선권, 교섭방식의 순위를 규정하지 않고 있다.

이와 같은 교섭과 협약은 노동법전상 기업 또는 사업장협약을 통해 교섭될 수 있는 모든 사항을 대상으로 할 수 있다(L. 2232-23-1조 I).

대표적 노동조합의 위임 여부와 관계없이, 사회경제위원회의 종업원위원과 체결한 협약은 최근의 직업선거에서 사회경제위원회의 위원들을 지지하는 유효표의 과반수를 대표하는 사회경제위원회의 위원들이 서명해야 유효하게 성립한다(L. 2232-23-1조 II). 사회경제위원회의 종업원위원이 아닌 위임받은 근로자와 체결한 협약은 전체 근로자 투표에서 유효표의 과반수에 해당하는 근로자들의 찬성이 있어야 유효하게 성립한다.

(4) 근로자 50명 이상의 기업에서의 교섭방식

먼저, 대표적 노동조합으로부터 위임을 받은 사회경제위원회의 종업원위원이 협약을 교섭하고 체결할 수 있다. 이와 같이 체결된 협약은 유효표의 과반수에 해당하는 근로자들의 찬성이 있어야 유효하게 성립한다(L. 2232-24조).

다음으로, 위와 같이 위임을 받은 사회경제위원회의 종업원위원이 없는 경우에 사용자는 교섭의사를 통지한 위임받지 않은 사회경제위원회의 종업원위원과 교섭하고 협약을 체결할 수 있다. 이 경우, 교섭영역은 근로자대표기구의 정보제공 및 협의의 방식과 근로자 10명 이상의 경제적 해고의 경우에 전문가의 활용에 관한 협약을 제외하고 그 시행이 법률에 의해 단체협약에 따르도록 되어 있는 사항만을 대상으로 할 수 있다. 그리고 이러한 협약이 유효하기 위해서는 최근의 직업선거에서 사회경제위원회의 위원을 지지하는 유효표의 과반수를 대표하는 사회경제위원회의 종업원위원들이 서명해야 유효하게 성립한다(L. 2232-25조).

마지막으로, 사회경제위원회의 중업원위원의 어느 누구도 교섭의사를 표명하지 않은 경우에 사용자는 대표적 노동조합으로부터 명시적으로 위임받은 근로자와 협약을 교섭하고 체결할 수 있다. 위임받은 근로자와의 교섭 및 협약체결은 노동법전에 따라 기업 또는 사업장협약에 의해 교섭될 수 있는 모든 사항을 대상으로 한다. 이와 같이 위임받은 근로자가 서명한 협약은 유효표의 과반수에 해당하는 근로자들의 찬성이 있어야 유효하게 성립한다(L. 2232-26조).

3. 단체협약의 이행 및 유효기간

1) 단체협약의 이행

단체협약에 서명한 노동조합들 및 서명하지 않은 노동조합들에 대한 단체협약의 적용 관계를 보면 다음과 같다. 단체협약은 서명 사용자들과 노동조합들 간의 계약적 즉 채무적 내용(채무적 부분)과 근로계약에 적용되는 규범적 내용(규범적 부분)으로 구분된다. 서명 당사자들 간에 대해서만 효력을 가지는 모든 조항은 계약적 내용에 해당한다. 서명 노동조합들 또는 협약에 가입한 노동조합들만이 기업협약의 개정 또는 해지에 관한 조항과 관계된다. 협약해석위원회 등과 같은 협약에 따라 설치되는 노사위원회의 경우에도 서명 노동조합들 또는 협약 체결 이후에 협약에 가입한 노동조합들만이 이러한 위원회에 참여할 수 있다.

그런데 서명 당사자들은 특정한 이익들을 서명 노동조합들만에 한정할 수 있는지가 문제될 수 있다. 이는 특히 중업원대표의 활동시간 확대, 기업 내에서의 단결권 행사를 위한 재정적 수단의 지급 등과 같은 협약에서 정한 기업 내에서의 단결권 또는 중업원대표권의 행사에 관한 이익을 비서명 노동조합들에 대해 적용을 배제할 수 있는지가 문제된다.

판례에 따르면, 협약 규정이 법률에서 정한 대표제도의 운영을 개선하는 것을 목적으로 하는 경우에는 그 규정은 기업 내의 모든 노동조합들에 대해 적용되어야 한다.⁵³⁾ 그러한 이익들을 서명 노동조합들에 한정하는 규정은 노동조합들 간의 평등을 훼손한다. 이로 인해 이는 단체협약의 원칙 즉 조합가입 여부

53) Soc., 20 nov. 1991, n° 89-12.787P.

와 관계없이 해당 기업의 근로자에게 적용된다는 체재단일의 원칙을 침해하는 것이고, 따라서 모든 근로자들 간의 대우평등의 원칙을 간접적으로 침해한다. 따라서 단결권 행사 등의 개선을 목적으로 하는 협약 규정들은 대표적 노동조합들을 포함하여 모든 노동조합들에 당연히 적용된다. 이러한 규정들의 적용에 있어 해당 단체협약에의 서명 또는 가입한 노동조합들과 그러하지 않은 노동조합들을 구분할 필요가 없다.⁵⁴⁾

그렇지만 단체협약에서는 단체협약상의 이익의 성질에 따라서는 그 규정들의 적용을 대표적 노동조합들에 유효하게 한정할 수 있다. 단체협약에서 노동법전에서 규정하고 있는 노동조합지부 제도와 목적을 달리하는 ‘전국 노동조합지부’를 설치하여 대표적 노동조합들이 전임자를 임명할 수 있도록 하며 그 수는 각 노동조합의 선거 결과에 따라 달리하는 것으로 정한 사례에서, 판례는 이와 같이 대표성을 조건으로 노동조합들에 법률보다 유리한 이익을 부여하는 협약의 규정은 헌법상 평등의 원칙을 위반한 것은 아니라고 판단했다.⁵⁵⁾ 이러한 대표성 조건은 문제되는 이익이 대표성을 조건으로 할 수 없는 노동법전의 규정에 포함되지 않는 경우에는 인정된다는 것이다. 이에 따라 기업의 인터넷상 노동조합 사이트를 보유하는 것을, 기업 내에서 노동조합 유인물의 게시 및 배포가 노동법전의 규정에 따라 대표성을 조건으로 하지 않고 노동조합의 지부설립에 연계되어 있는 경우에, 평등의 원칙을 침해함이 없이 단체협약을 통해 대표적 노동조합들에 한정할 수 있다.⁵⁶⁾ 나아가 협약에서 출장비용과 관련하여 더 많은 수단을 대표적 노동조합들에 부여하는 것은, 이러한 보충적 수단이 각 노동조합의 지지율과 관련하여 부여되는 경우에는 적법하다.⁵⁷⁾

판례에서는 단체협약에서 사회적 대화에 관한 재정의 할당액을 대표적 노동조합들 간에 동등하게 배분하지 않는 규칙을 포함하는 것은 다음과 같은 경우에 인정된다고 보고 있다. 즉 이러한 배분이 어떠한 대표적 노동조합도 배제하지 않으면서 어느 누구에게도 노동조합의 가입 또는 가입을 유지하도록 하는 것을 목적으로 하지 않고 그러한 결과를 발생시키지 않을 것, 대우의 차이가 해당 협약의 적용영역에서 각 노동조합의 영향력과 연계된 실제적으로 확인할

54) Soc., 29 mai 2001, n° 98-23.078P.

55) Soc., 22 sept. 2010, n° 09-60.410P.

56) Soc., 23 mai 2012, n° 11-14.930P.

57) TGI Paris, 9 sept. 2014, n° 13/07151.

수 있는 객관적 이유에 의해 정당화될 것을 조건으로 하고 있다.⁵⁸⁾

2) 단체협약의 유효기간

(1) 협약의 유효기간

협약 당사자들은 단체협약의 유효기간을 정하거나 정하지 않을 수 있다. 단체협약은 서명 당사자들이 정한 기간 동안 효력을 갖는다. 협약에서 유효기간을 정하지 않은 경우에 이는 5년으로 정해진다. 노동법전에는 계속적 직업교육 훈련에의 사용자의 참여에 관한 협약 등 일부 협약에 대해서는 최장 기간을 3년으로 하고 있다. 협약의 유효기간이 만료되면 그 협약은 효력을 상실한다(L. 2222-4조).

(2) 협약의 해지

기간을 정하지 않은 협약에 서명한 사용자 및 노동조합들은 협약을 해지할 수 있다(L. 2261-1조). 노동법전에서는 협약에 서명한 노동조합들 중 하나가 해당 협약의 적용영역에서 대표성을 상실하는 특별한 경우에는 그 해지는 직업선거에서 유효투표의 과반을 얻은 대표적 노동조합들 하나 또는 복수가 해지할 경우에 한하여 유효한 것으로 규정하고 있다. 이러한 노동조합 또는 노동조합들이 반드시 해당 협약의 서명자일 것을 요하지 않는다(L. 2261-10조). 노동법전에는 기간을 정한 협약의 해지에 대해서는 관련 규정이 없으며 따라서 해지의 대상이 될 수 없다.

단체협약에서는 사전예고의 기간 등 그 해지의 조건을 정해야 한다(L. 2226-6조). 협약에 이러한 명시적인 규정이 없는 경우, 그 기간은 해지 이전 3개월이다(L. 2261-9조).

협약에 서명한 사용자 또는 서명한 노동조합들 전부가 협약을 해지하는 경우에 협약은 이를 대체하는 단체협약의 효력발생일까지 계속하여 효력을 가지며, 대체 협약이 없는 경우 사전예고 기간의 만료일로부터 1년간 효력을 가지는데 협약에서는 이를 상회하는 기간을 정할 수 있다(L. 2261-10조). 그리고 사전예고 개시일로부터 3개월 내에 관계당사자 일방의 요구에 따라 새로운 단체교섭

58) Soc., 10 oct. 2007, n° 05-45.347P.

이 진행된다. 이러한 새로운 단체교섭에는 모든 대표적 노동조합이 소집되어야 한다.⁵⁹⁾

협약에 서명한 사용자들 중 또는 서명한 노동조합들 중 일부만이 협약을 해지하는 경우에 해지하지 않는 그 외의 서명 당사자들 간에 해당 협약의 효력은 유지된다. 즉 협약에 해지한 서명자들에 한하여 해지는 효력을 가진다(L. 2261-11조).

(3) 협약의 개정

단체협약에서는 그 개정의 방식을 정해야 한다(L. 2222-5조). 이러한 규정을 준수하지 않은 개정 협약은 유효하지 않다.

기업 또는 사업장협약의 개정을 개시할 권한을 가지는 주체는 다음과 같다(L. 2261-7-1조). 해당 단체협약이 체결되었던 선거 주기의 종료까지는 해당 협약의 적용영역에서 대표적인 하나 또는 복수의 노동조합들과 서명 노동조합들 또는 해당 협약에 가입한 노동조합들이 개정의 주체가 된다. 선거 주기가 만료된 경우에는 해당 협약의 적용영역에서 대표적인 하나 또는 복수의 노동조합들이 개정의 주체가 된다. 그리고 모든 협약의 교섭에 대해 적용되는 방식과 동일한 방식에 따라 협약 적용영역의 대표적 노동조합들 전부가 교섭에 소집되어야 한다.

IV. 파업권의 행사

1. 파업의 정의

판례에서는 파업을 근로자들의 “직업적 요구를 관철시키기 위한 합의된 집단적 노동의 중단”으로 정의하고 있다. 이러한 정의에 따르면, 파업은 그 주체(근로자들), 목적(직업적 요구의 관철), 형태(합의된 집단적 노동의 중단)에서 각 요건을 충족해야 한다. 이러한 요건이 충족되는 경우에 비로소 헌법이 보장하는 파업권이라는 권리가 행사된 것으로 보며, 그에 따른 법적 보호를 받는다.

59) Soc., 9 févr. 2000, n° 97-22.619P.

반면에 이러한 요건을 충족하지 않을 경우에 ‘위법한 집단행위’에 해당할 수 있으며, 그 경우에는 징계 및 민사책임을 부담할 수 있다.

파업의 범주에 해당하더라도 파업권의 남용으로 평가되는 경우에는 권리행사에 따르는 면책효과가 인정되지 않는다. 특히 판례는 파업의 형태와 관련하여 파업권의 남용적 행사 여부를 평가하기 위한 일반적 기준으로 민간부문의 경우 ‘기업 존속의 저해’, 공공부문의 경우 ‘필수업무의 저해’를 들고 있다. 파업은 그 성질상 당연히 업무의 저해를 초래하지만 생산의 저해를 넘어서서 사업 내지 기업의 운영 및 기능을 마비시키거나 해당 기업에 과도한 침해를 가하는 경우에는 기업의 존속 자체를 위태롭게 할 수 있기 때문에 파업권의 남용으로 보는 것이다.

2. 파업의 주체

파업은 집단적인 활동 및 요구 수단으로서 프랑스법상 전통적으로 개인주의적 측면에서 평가되어 왔다. 이러한 이해는 노동법전의 체계 내에도 도입되어 있다. 파업을 구성하는 노동중단의 집단적이고 합의적인 성격은 파업 현상에 대한 이러한 법적 분석의 역사와 결부되어 있다.⁶⁰⁾ 파업을 집단적 활동으로 파악하는 이러한 법적 접근에 따라 프랑스에서는 여전히 파업을 개인적인 것으로 평가하는 견해가 유지되고 있다. 자유주의 전통에 충실한 프랑스법은 파업에 대한 단체적인, 전체적인 개념을 언제나 거부하였다.⁶¹⁾ 이러한 파업의 개인적인 개념은 근로자들의 일시적 결합(coalition)을 금지하는 1791년의 르 샤플리에(Le Chapelier) 법을 폐지한 1864년 5월 25-27일의 법에서 이미 명백하게 나타났다. 이 법은, 프랑스법에서 언제나 보장되고 있는, 노동의 자유에 대한 침해를 금지하는 것을 목적으로 하였다. 그 당시의 취지가 단체의 지배에 반대하고 근로자의 개인적 자유, 파업의 경우에 동료 근로자들과 합류를 위해 자신의 노동을 중단하지 않을 자유를 보호해야 한다는 것이었다. 파업권은 개인적인, 사적인 (personnel) 권리⁶²⁾이며 노동조합의 권리 또는 다수의 권리가 아니다. 노동의

60) J. SAVATIER, “Un salarié isolé peut-il user du droit de grève à l’appui d’une revendication individuelle?”, *RJS* 1997. 1., p. 9.

61) H. SINAY et J.-C. JAVILLIER, *La grève*, Traité de droit du travail [dir. G. H. CAMERLYNCK], 2e éd., 1984, Dalloz, p. 101.

62) Soc. 10 oct. 1990, no 88-41.427.

중단은 노동조합의 지시에 따라 개시되지 않았다는 사실만으로 적법한 파업의 성질을 상실하지 않는다.⁶³⁾ 프랑스에서 파업을 할 권리는 집단적으로 행사하는 개인의 권리, 보다 정확하게는 ‘일부가 집단적으로 행사하는’ 개인의 권리로서 고안되었다.⁶⁴⁾

따라서 파업을 하기 위해서는 원칙적으로 2명이 있어야 한다. 파업의 집단적 성격은 파업근로자들의 다수의 존재를 의미하지 않는다. 근로조건의 개선을 목적으로 하는 기업의 소수 근로자들에 의한 노동중단이 근로자 다수에 행해지지 않았다는 사실만으로 파업의 성질이 상실되는 것을 아니다.⁶⁵⁾ 그렇지만, 판례는 종업원의 대부분이 파업의 중단을 집단적으로 결정하였음에도 노동을 재개하지 않은 근로자들에 대해 특별한 엄격한 입장을 취하고 있다. 판례는 혐의도 없고 새로운 요구도 없으며 근로자대표가 반대하는데도 개인적으로 행동하는 저항하는 소수의 행위는 더 이상 파업에 해당하지 않는다고 판단했다.⁶⁶⁾

요컨대, 파업은 개별근로자의 권리이며, 그 성질상 집단적으로 행사되어야 한다(집단적으로 행사되는 개인의 권리). 따라서 민간부문의 경우에 파업 자체는 노동조합과 무관한 근로자 개인의 권리가기 때문에 비조합원에게도 파업권이 인정되고 조합원이라고 하여 노동조합이 주도하는 파업에 참여할 의무를 지는 것도 아니다. 그리고 반드시 노동조합의 지시 내지 결정에 의해서 파업이 이루어져야 하는 것은 아니기 때문에 프랑스에서는 비노조파업 또는 비공인파업의 개념 자체가 성립하지 않는다. 실제로는 노사분쟁의 4분의 3 이상은 노동조합에 의해 조직되고 있다.

민간부문과 달리 공공부문의 경우에 대표적 노동조합의 파업 지시 또는 결정이 있어야만 개별근로자들은 파업권을 행사할 수 있다.

3. 파업의 개시

국가에 따라서는 파업권의 행사가 초래할 수 있는 손해들을 고려하여 분쟁의

63) Soc. 19 févr. 1981, D. 1981. 417.

64) A. JEAMMAUD, “La place du salarié individu dans le droit français du travail, Le droit collectif du travail. Questions fondamentales - évolutions récentes”. *Études en hommage à Madame le Professeur H. SINAY*, Peter Lang, 1994, p. 355.

65) Soc. 3 oct. 1963, Bull. civ. IV, no 645.; Soc. 3 oct. 1963. D. 1964. 3.

66) Soc. 6 nov. 1985, Dr. soc. 1986. 615.

방식보다는 교섭의 방식을 전적으로 우선시하면서 파업의 실시를 매우 특수한 경우에 승인하는 체제를 채택하고 있는 경우가 있다. 가령 독일의 경우가 그러하다. 독일에서 파업은 단체협약과 관련하여 직업적 요구를 관철시키는 최후의 수단으로 노동조합의 주도에 의한 노동의 중단으로 정의할 수 있다. 독일에서 파업은 일정한 비례의 기준을 충족해야 한다. 이에 따라 파업권은 협약적 규범을 목적으로 하여서만 실시될 수 있다. 노동조합은 단체협약의 만료 이후에만 파업을 실시할 수 있다. 또한 파업을 하기 위해서는 사전에 진정한 교섭, 즉 노사간에 진지하고 성실한 협의가 있어야 하며 또한 조정절차와 같은 평화적 해결이 소진되었을 것을 요구한다.

프랑스에서 민간부문의 경우에는 파업의 개시 및 절차에 특별한 법규정이 존재하지 않는다.

파업은 근로자 개인의 권리이기 때문에 근로자는 노동조합, 단체교섭 및 단체협약과 무관하게 파업권을 행사할 수 있다. 판례는 파업의 조건으로 사용자와의 사전교섭 또는 사용자의 사전거부를 요구하지 않으며 파업을 최후의 수단으로 보지 않는다.

이와 같이 파업의 주체는 개별 근로자이기 때문에 단체협약의 당사자인 노동조합과 사용자는 근로자들의 파업권 행사를 단체협약으로 제한할 수 없다. 따라서 프랑스에서는 평화의무를 인정하지 않을 뿐만 아니라 단체협약상 평화조항도 근로자들에 대한 구속력을 갖지 않는 것으로 보고 있다(단체협약상의 파업예고조항이나 사전분쟁조정절차조항 등도 마찬가지이다).

파업은 근로자들이 합의하여 집단적으로 노동을 중단하는 것이므로 집단적인 의사 합의가 필요로 하는데, 이는 파업에 대한 공통의 의사, 즉 동일한 목적을 달성하기 위하여 파업하고자 하는 근로자들의 개별적 의도가 단순히 합치되면 충분하다. 따라서 이는 순간적으로 개시될 수 있다. 그러므로 노동조합에 의한 파업의 지시나 결정, 투표방식에 의한 파업의사의 확인등의 절차는 요구되지 않는다.

조정 등의 분쟁조정절차는 파업의 실시와 관련이 없다. 파업은 사전에 조정절차를 거칠 필요없이 언제라도 개시될 수 있다.⁶⁷⁾

공공부문의 경우에는 대표적 노동조합에 의한 파업예고제도가 법에 의해 강

67) Soc. 20 janv. 1956, Bull. civ. IV, no 71. ; Soc. 13 mars 1980, D. 1980. IR 546.

제되고 있다.

V. 결론

1. 프랑스 법제의 주요 내용 및 특징

프랑스의 경우 단체교섭 법제의 배경이 되는 노동3권의 법적 성질과 관련하여 다음과 같은 특징을 가진다.

헌법상의 단결권 내지 단결의 자유에 관한 규정은 헌법적 가치를 가지며 그 보장에 따른 당연한 결과로서 복수노조주의와 노동조합들 간의 평등의 원칙이 도출된다. 헌법에서 단체교섭권에 대한 직접적인 규정은 없으며 ‘모든 노동자는 자신들의 대표를 통해 노동조건의 집단적 결정에 참가한다’라는 규정으로부터 단체교섭권이 도출되는 것으로 보고, 이러한 단체교섭권은 헌법적 가치를 가지지 않으며 헌법상 입법자의 입법정책적 판단에 속하는 노동법의 기본원칙에 해당하여 입법자의 입법정책적 재량의 여지를 두고 있다. 파업권은 노동자의 노동조합이나 조합원의 권리가 아닌 근로자의 개인적 권리로서 단체교섭과도 관계가 없는 권리로 보장되고 있다.

프랑스에서 단체교섭 법제의 설계와 관련하여 기본적인 전제는 단체교섭의 결과 체결되는 단체협약의 적용대상은 해당 단체협약을 체결한 노동조합의 조합원이 아니라 단체협약의 당사자인 사용자에 소속하는 모든 근로자들에게 적용된다는 점이다. 즉 단체교섭의 주체가 되는 노동조합은 해당 교섭단위에서 조합원이 아닌 전체 근로자를 위하여 교섭하는 것이며, 이에 따라 교섭단위의 전체 근로자에 대한 일정한 대표성을 가져야 한다. 이를 고려하여 프랑스에서는 단체교섭의 주체가 되기 위한 요건으로 일정한 대표성을 갖출 것을 요구하고 있다. 주목할 것은 이때 법률에서는 특정 노동조합의 독점적 대표성을 인정하지 않고 최소한의 대표성을 요구하고 있다는 점이다. 이는 헌법에서 단결권 내지 단결의 자유의 보장에 따른 단결 선택의 자유와 복수노조의 당연한 귀결로서 노동조합들 간의 평등의 원칙을 실현하고자 것이다. 다른 한편으로 단체교섭에서 이러한 대표성을 요구하는 것은 단체교섭의 효율성 확보하는 정책적 고려도 반영되어 있다. 그리고 프랑스에서는 대표적인 노동조합이 단체교섭을

할 수 있는 권한을 가진다고 하더라도 개별교섭이 아닌 공동교섭을 법제화하고 있다. 이 또한 단체협약이 교섭단위의 전체 근로자에게 적용되기 때문에 공동교섭을 통한 하나의 단체협약을 체결해야 하기 때문이다.

프랑스에서는 단체교섭 주체의 자격과 단체협약 체결의 정당성을 분리하고 있다. 즉 공동교섭에서 단체협약을 유효하게 체결하기 위해서는 단체교섭 주체의 대표성과는 달리 단체협약이 교섭단위의 전체 근로자에게 적용된다는 점에 기반하여 다수대표원칙에 따라 기업단위 단체협약의 체결의 경우 직업선거에서 대표적 노동조합을 지지하는 유효표의 50%를 넘게 득표한 하나 또는 복수의 대표적 노동조합들이 서명할 것을 요건으로 함으로써 단체협약의 정당성을 확보하고 있다.

한편, 프랑스에서 파업권은 근로자 개인의 권리로서 단체교섭과 관계 없이 행사할 수 있다. 이에 따라 노동조합은 단체교섭의 진행 중에도 자유로이 파업을 조직할 수 있다.

2. 시사점

우리나라 단체교섭 법제를 프랑스의 법제와 대비하면 다음과 문제점과 입법적 개선 방향을 도출할 수 있을 것이다.

우리나라 헌법 제33조에서는 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권을 보장하고 있다. 단결권의 보장에 따라 당연히 복수노조가 허용하고 이는 복수노조 사이에 동등한 권리를 전제로 하고 있다. 이러한 단결권 보장과 더불어 단체교섭권을 독자적인 기본권으로서 보장함에 따라 복수노조 하에서도 노동조합의 개별적인 단체교섭권 및 단체행동권이 보장되어야 한다. 현행 노동조합법에서는 교섭창구단일화 제도를 도입하고 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직된 노동조합을 교섭대표노동조합으로 인정하여 단체교섭에 대한 독점적 권한을 부여하고 있다. 이와 같은 경우에 소수 노동조합은 단체교섭권과 단체행동권을 근본적으로 제한받고 있다.

헌법재판소는 모든 노동조합에게 독자적인 교섭권과 협약체결권을 인정하지 않는 것이 단체교섭권 침해라는 주장에 대해 교섭의 효율성, 통일적인 근로조건 형성 등을 이유로 노동조합법상 교섭창구단일화제도가 소수 노동조합의 단체교섭권을 침해한다고 볼 수 없다고 한다.⁶⁸⁾ 하지만 이러한 판단이 설령 교

섭창구단일화제도를 실시하더라도 현행 교섭창구단일화 제도를 정당화할 수 있을 것인지는 의문이다. 노동조합법에서는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합이 자율적으로 교섭대표노동조합을 정할 수 있도록 하고, 자율적으로 교섭대표노동조합을 정하지 못하거나 과반수 노동조합이 없는 경우에는 공동교섭대표단을 구성하여 사용자와 교섭하도록 하고 있다. 따라서 교섭의 효율성이나 통일적인 근로조건의 형성 등의 이유만으로 소수 노동조합의 단체교섭권 및 단체행동권을 본질적으로 침해하면서 과반수 노동조합에 독점적인 교섭권을 부여하는 것은 과도한 것이다.

교섭창구단일화제도를 운용하더라도 노동조합의 단체교섭권 및 단체행동권을 침해를 최소화하는 방향으로 설계되어야 한다. 교섭창구단일화제도에 따른 단체교섭 및 단체협약 체결이 교섭단위에서 교섭에 참여한 모든 노동조합의 전체 조합원들을 대상으로 한다는 점에서 프랑스 사례와 같이 전체 조합원에 대한 관계에서 조합원 수 등에서 최소한의 대표성을 갖춘 노동조합들이 공동교섭을 할 수 있도록 하고 그에 따라 교섭의 효율성도 확보함으로써 단체교섭권의 침해를 최소화하는 것이 타당할 것이다. 그리고 공동교섭의 결과 체결되는 단체협약은 모든 노동조합의 전체 조합원들에 대해 적용된다는 점에서 그 정당성 확보를 위해 전체 조합원의 과반을 조직하는 하나 또는 복수의 노동조합이 서명할 경우에 유효한 것으로 하거나 공동교섭에 따른 합의안을 전체 조합원의 찬반투표를 거쳐 협약을 체결할 수 있도록 하는 것이 바람직할 것이다. 나아가 단체행동권의 보장을 위하여 공동교섭의 진행 중에도 개별 노동조합의 쟁의행위를 보장하여야 한다.

투고일 : 2022.11.14. / 심사완료일 : 2022.12.9. / 게재확정일 : 2022.12.16.

[참고문헌]

- 전국민주노동조합총연맹 법률원부설 노동자권리연구소, 「현행 복수노조 창구단일 화제도 대안 모색을 위한 해외 교섭제도 연구」, 2022.
- 박제성, “프랑스에서 노동조합의 정의”, 「노동조합 정의 규정 재검토 연구」, 한국 노동연구원, 2011.
- _____, “프랑스의 종업원대표제 - 사회경제위원회(CSE) 제도를 중심으로 -”, 「노동과 민주주의 - 문집 2020 -」, 무빈다방(sites.google.com/site/mubindabang), 2021.
- 조임영, “프랑스 마크롱(Macron) 정권과 단체교섭 및 단체협약법제의 변화”, 「동아법학」 제82호, 동아대학교 법학연구소, 2019.
- Bernard Teyssié, Droit du travail. Relations collectives, 12e édition, Lexis Nexis, 2020.
- Gérard Couturier, Droit du travail, 2/Les relations collectives detravail, Puf, 1994.
- Jean-Emmanuel Ray, Droit du travail, Droit vivant 2021, 29e edition, Wolters Kluwer, 2020.
- Pascal Lokiec, Droit du travail, Tome II Les relations collectives de travail, Puf, 2011.
- A. JEAMMAUD, “La place du salarié individu dans le droit français du travail, Le droit collectif du travail. Questions fondamentales - évolutions récentes”, Études en hommage à Madame le Professeur H. SINAY, Peter Lang, 1994.
- Marianne KELLER, Gérard LYON-CAEN, “Source du droit du travail”, Répertoire de droit du travail, 1992.
- Jean- Emmanuel RAY, “La place de la négociation collective en droit constitutionnel”, Nouveaux cahiers du conseil constitutionnel, N° 45 (Le conseil constitutionnel et le droit social), 2014.
- J. Péliissier, “La loyauté dans la négociation collective”, Dr. ouvrier, déc. 1997.

[국문초록]

프랑스의 복수노조와 기업단위에서의 단체교섭법제

조 임 영*

노조법상 기업단위에서의 복수노조 병존 시의 교섭창구단일화제도는 그 시행 10여년이 지난 현재 노사관계상 각종 문제점을 드러내고 있으며 도입 시와 마찬가지로 노동3권 등을 침해한다는 위헌성 논란이 여전히 지속되고 있다. 특히 논란이 되는 것은 교섭창구단일화절차에서 과반수 노동조합이 교섭대표노동조합이 된다는 규정이다. 이 경우 소수노조들의 단체교섭, 단체행동권 등이 직접적, 전면적으로 제한되기 때문이다.

이 글에서는 복수노조 병존 시에 정책적 필요에 따라 교섭창구단일화를 요구 하더라도 단체교섭권 등 기본권 제한을 최소화할 수 있는 제도 설계에 대한 모색의 하나로 프랑스 단체교섭법제를 검토하였다. 프랑스의 경우 소정의 최저기준을 충족하는 노동조합들에게 대표성을 인정하고 그러한 대표적 노동조합들에게 단체교섭권을 부여하고 있다. 그리고 대표적 노동조합들은 사용자와 개별교섭이 아닌 공동교섭을 하도록 법제화하고 있다. 이 글에서는 이러한 프랑스의 단체교섭법제를 대상으로, 기업단위 단체교섭에서 누가 그 주체인지, 어떤 방식으로 단체교섭이 진행되고 단체협약이 체결되는지, 단체교섭과 관련하여 파업권이 어떻게 보장되는지 등을 검토하고 있다.

위와 같은 관점에서 프랑스 사례로부터 다음과 같은 입법적 방향을 도출하였다. 먼저, 우리나라 헌법 제33조에서의 단결권 보장에 따라 당연히 복수노조가 허용되며 이는 복수노조 사이에 동등한 권리를 전제로 하고 있다. 따라서 복수노조 하에서도 노동조합의 개별적인 단체교섭권 및 단체행동권이 보장되어야 한다. 그러므로 교섭창구단일화제도에 따른 단체교섭 및 단체협약 체결이 교섭단위에서 교섭에 참여한 모든 노동조합의 전체 조합원들을 대상으로 한다는 점에서 프랑스 사례와 같이 전체 조합원에 대한 관계에서 조합원 수 등에서 최소한의 대표성을 갖춘 노동조합들이 공동교섭을 할 수 있도록 하여 단체교섭권의

* 영남대학교 법학전문대학원 교수.

침해를 최소화하면서 교섭의 효율성 등을 확보하는 것이 타당하다. 그리고 공동교섭의 결과 체결되는 단체협약은 교섭에 참가한 모든 노동조합의 전체 조합원들에 대해 적용된다는 점에서 그 정당성 확보를 위해 전체 조합원의 과반을 조직하는 하나 또는 복수의 노동조합이 서명할 경우에 유효한 것으로 하거나 공동교섭에 따른 합의안을 전체 조합원의 찬반투표를 거쳐 협약을 체결할 수 있도록 하는 것이 바람직할 것이다. 나아가 단체행동권의 보장을 위하여 공동교섭의 진행 중에도 개별 노동조합의 쟁의행위를 보장하여야 한다.

주제어 : 프랑스 단체교섭, 복수노조, 교섭창구단일화, 공동교섭, 대표적 노동조합

[Abstract]

Multiple Unions and Collective Bargaining Legislation
at the Enterprise Level in France

Jo Imyoung*

Under the Trade Union and Labor Relations Adjustment Act in Korea, the unification system of bargaining windows introduced about 10 years ago has revealed various problems in labor-management relations and as with the introduction, the controversy over the unconstitutionality of infringing on the three labor rights guaranteed in article 33 paragraph 1 of the Constitution of the Republic of Korea - the right to independent association, collective bargaining and collective action is still ongoing. Particularly controversial is the provision that the majority union becomes the bargaining representative union in the process of unifying the bargaining window. In this case, the collective bargaining and collective action rights of minority unions are directly and completely restricted.

In this article, the French legal system is being reviewed as one of the search for a system design that can minimize restrictions on basic rights such as the right to collective bargaining, even if a unified bargaining window is requested according to policy necessity when multiple unions coexist. In France, the right to collective bargaining is granted to representative trade unions that meet the minimum predetermined standards for representation, and representative trade unions are required to bargain jointly, rather than individually, with employers. This article examines who is the subject of collective bargaining at the enterprise level, how collective bargaining is carried out and collective agreements are concluded, and how the right to strike is guaranteed in relation to collective bargaining, targeting the french collective bargaining law system.

In view of the above, the following legislative directions were derived

* Professor, Yeungnam University Law School.

from the French case. First, according to the guarantee of the right to organize in the Constitution of the Republic of Korea, plural unions are naturally allowed, and this is premised on equal rights among plural unions. Therefore, the right to collective bargaining and collective action must be guaranteed even under multiple unions. To this end, as in the case of France, it is reasonable to minimize the infringement of collective bargaining rights and secure the efficiency of bargaining by allowing the unions with the minimum representation in the number of union members to conduct joint bargaining at the bargaining unit. On the other hand, collective agreements concluded as a result of joint bargaining apply to all members of all unions participating in the bargaining. Therefore, in order to secure its legitimacy, it would be desirable to make it valid when one or more labor unions organizing a majority of all union members sign it, or it would be desirable to have an agreement based on joint bargaining go through a vote for or against by all members. Furthermore, in order to guarantee the right to collective action, industrial action by individual labor unions should be guaranteed even during joint bargaining.

Key words : Collective bargaining in France, unification system of bargaining windows, joint bargaining, multiple unions, representative trade union