

## I. 문제의 제기

지난 10여년 사이 노동조합운동이 활성화되면서 우리나라는 단체교섭 중심의 노사관계가 자리잡아 가고있다. 이에 따라 단체협약의 내용은 질적으로는 물론이고, 양적으로도 크게 발전해 단체협약에 새로운 조항이 도입되고, 조항의 내용도 보다 구체화되고있다. 그럼에도 불구하고 단체협약이 노사관계의 환경변화를 제대로 수용하지 못하고 있을 뿐만 아니라 체결된 단체협약의 관리에 대한 규정이 미흡하다.

노사분규의 원인을 1987년-1998까지 보면, 1994년까지는 임금인상이 주된 원인이었으나, 그 이후부터는 단체협약에 관한 분규가 주된 원인으로 바뀌고 있고, 그 비중도 계속 늘어나는 추세를 보이고 있다. 단체협약에 관한 분규는 크게 근로시간 단축, 퇴직금누진제, 인사·징계 등 노사관계의 환경변화에 따른 노사의 입장과 이해관계의 차이를 둘러싼 분쟁을 반영하고 있다.

단체협약은 노사의 권리·의무관계를 규정하며, 권리·의무관계는 노사관계의 성격과 환경을 반영한다. 이러한 점에서 볼 때 노사관계의 발전은 단체협약의 발전을 통해서 나타난다고 볼 수 있다. 노사관계의 환경이 바뀔 때 노사의 권리·의무관계가 바뀌게 되고 이에 따라 단체협약도 바뀌게 된다. 미국의 경우, 단체교섭제도가 자리잡기 시작한 1930년대 후반이후 단체협약의 내용이 복잡해 졌다가 시장경쟁의 격화등에 따라 1980년대이후 단순화되는 경향을 보이고 있다.<sup>1)</sup> 일본의 경우 미국과 반대로 노사관계 발전의 초기에는 단체협약의 내용이 추상적이었으나 최근에 들어와 보다 구체화되는 모습을 보이고 있다.<sup>2)</sup>

우리나라의 경우 노사관계의 환경이 급속도로 바뀌어 왔다. 최근에 들어와서는 구조조정과 고용조정으로 인한 직장내 고용불안 문제가 초미의 관심사가 되고 있다. 뿐만 아니라 예상하지 못한 경영환경의 변화에 따라 협약의 불이행 문제가 빈번하게 발생하고 있다. 그러나 이를 해결할 수 있는 방안이 협약에 마련되지 않아 노사관계가 脫協約적 상황에 도달하고 있는 경우도 나타나고 있다. 노사관계의 환경변화를 단체협약이 수용할 수 있도록 개선하는 것은 시급한 과제가 되고 있다. 이를 위해서 현재 우리나라 단체협약의 특징과 문제점에 대한 연구가 필요하며, 이를 토대로 단체 협약의 개선방향이 논의되어야 한다.

---

1) 미국의 노사관계와 단체협약의 변화에 대해서 Katz(1985)참조.

2) 일본의 단체협약의 특징에 대해서는 Hanami(1976)과 Matssuda(1983) 참조.

단체협약의 중요성에도 불구하고 단체협약에 대한 연구는 주로 노동법적 관점에서 진행되어 왔고 경제학적 관점에서 국내의 연구는 부족한 편이다.<sup>3)</sup> 그러나 한국노동연구원에서 분석한 우리나라 단체협약의 실태는 이 분야에 대한 연구를 촉진할 수 있을 것으로 보인다.<sup>4)</sup> 우리나라 단체 협약을 분석하고 있다. 본 논문은 단체협약의 이론을 법경제학적 관점에서 살펴보고, 우리 나라 단체협약의 특징과 문제점을 찾아 개선과제를 제시하는데 그 목적이 있다. 단체협약의 특징과 문제점은 기업별 교섭이 보편화되고 있는 미국과 일본의 단체협약과 법경제학적 관점에서 비교함으로써 검토하고자 한다.

본 논문의 내용은 다음과 같다. 제2절에서 계약에 대한 법경제학적 이론을 검토해 단체협약의 이론적 특징을 정리하고 제3절에서 다루게 될 단체협약 비교의 논리를 제시한다. 제3절에서는 한국, 일본, 미국의 단체협약의 구조와 내용상의 특징을 살펴봄으로써 우리나라 단체협약이 갖고 있는 문제점을 찾아본다. 제4절에서는 이를 토대로 우리나라 단체협약의 개선과제를 제시한다.

## II. 단체협약의 법경제학적 이론

### 1. 단체협약의 의의

다양한 형태의 계약을 분석·유형화함으로써 계약에 대한 경제학적 연구를 촉진시키는데 기여한 Macneil(1978)에 의하면 단체협약을 비롯한 모든 형태의 계약은 거래관계를 촉진하는데 그 존재의 가치가 있다. 노동3권의 핵심기본권으로서 단체교섭권이 법으로 보장되고, 단체교섭의 산물으로서 단체협약이 체결되지만 단체협약은 법으로 강제되기 때문에 체결되는 것만은 아니다.

근로자의 대표로서 노동조합이 실체로서 계약의 당사자로 존재할 때 사용자는 개별 근로자와 일일이 노동력의 거래를 위해서 계약을 체결하기 보다는 노동조합과 집단적으로 계약을 체결하는 것이 거래관계에 있어서 규모의 경제를 살릴수 있기 때문이다.

---

3) Stephen(1988)에 따르면 경제학은 거래를 보장하는 제도로서 계약이 존재한다고 가정하고, 계약 그 자체에 대한 연구는 지금까지 부족했다가, 최근에 들어와 법경제학의 발전과 함께 연구가 활발히 진행되고 있다.

4) 윤성천·김정환(1998)은 우리나라 단체협약을 분석하고 그 특징을 소개하고 있다.

또한 체결된 계약 즉, 단체협약을 관리하는데 있어서도 노동조합을 통해서 관리하는 것이 규모의 경제를 살릴 수 있고, 특히 개별근로자의 기회주의적 행동을 억제할 수 있기 때문이다.

## 2. 단체협약의 성격

단체협약이 계약의 한 형태이지만 다른 계약과 그 성격을 달리한다. 계약의 성격은 거래관계의 성격을 반영하기 때문에 단체협약의 성격을 규명하기 위해서는 노동력의 집단적 거래관계를 결정하는 요인을 파악할 필요가 있다. 이를 위해서 거래관계의 결정에 대한 일반적 요인을 정리함으로써 단체협약의 특수성을 분석할 수 있다.

관계적 계약(*relational contracting*)의 개념을 발전시킨 Williamson(1979)에 의하면 거래관계는 거래비용을 최소화시키는 방향으로 이루어진다.<sup>5)</sup> 계약의 체결, 관리 및 이행문제 등과 관련된 거래비용의 결정은 크게 보면 거래 당사자의 인적 특징과 거래의 환경적 특징에 좌우된다. 거래 당사자의 인적 특징은 제한적 합리성(*bounded rationality*)과 기회주의(*opportunism*)로 설명된다. 제한적 합리성은 거래당사자의 두뇌적 한계와 언어적 한계에 기인하며, 두뇌적 한계는 계약관계를 체결하는 동안 전개될 상황을 정확히 계산할 수 있는 능력의 한계를, 언어적 한계는 계약의 조건에 대한 자신의 생각을 상대방에게 완전히 전달할 수 있는 능력의 한계를 의미한다.

Williamson(1979)은 거래의 환경적 요인을 거래환경의 불확실성이나 복잡성, 거래의 빈도, 거래대상에 대한 투자의 특이성으로 나누고 있다. 거래환경의 불확실성은 계약체결시의 환경이 계약체결 후의 환경과 달라지기 때문에 발생 한다. 거래의 빈도는 거래관계를 위한 계약이 일시적인지 반복적인지를 의미한다. 거래 대상에 대한 투자의 특이성은 거래대상이 당사자에게 얼마나 특화되어 있는냐를 의미한다. 예를 들면 필요에 따라 그때마다 계약하는 경우 거래의 불확실성은 매우 낮지만, 거래관계가 지속적인 경우 거래의 빈도는 반복적으로 된다. 거래관계가 지속적이고 거래의 대상이 쉽게 대체할 수 없다면 투자는 특이성이 높아지게 된다.

거래 당사자의 인적 특징은 모든 거래관계에 적용되기 때문에 거래관계의 성격을 차별화시키는 핵심적 요인은 거래의 환경적 요인에 있다. 거래비용은 거래의 환경적 요인

---

5) 이러한 Williamson의 제도론적 경제학은 Ronald Coase, Herbert Simon을 잇는 것으로서 계약이론뿐만아니라 조직이론에 커다란 축을 이루고 있다.

과 거래당사자의 인적 특징과 결합함으로써 발생한다.

거래환경의 불확실성은 거래 비용을 유발한다. 거래환경이 불확실하기 때문에 제한적 합리성의 문제는 계약체결시 사전적으로 거래비용을 높이고, 계약 사후적으로 당사자는 정보의 불확실성을 자신에게 유리하게 활용하기 때문에 기회주의가 거래비용을 높이게 된다. 거래관계가 반복될 때, 기회주의적 행동은 억제되지만 거래관계가 일시적일 때 기회주의적 행동을 하기 쉬우며 거래비용을 유발하게 된다. 또한 표준화된 제품처럼 거래대상에 대한 투자가 비특화되어 있을 때, 거래비용은 작지만 노동력처럼 한 기업에 준특화 또는 특화되어 있을 때 거래비용이 올라가게 된다.<sup>6)</sup>

단체협약은 노동력을 제공할 때마다 계약을 체결하지 않으며, 노동조합이 근로자를 대표하여 사용자와 계약을 체결한다. 즉, 단체협약은 미래의 불확실성을 전제로 한번 체결되면 일정기간 동안 유효하며, 제공되는 노동력은 그 기업에 상당히 특화적이다. 협약의 유효기간이 길수록 거래의 빈도가 낮고, 노동시장 여건의 변화가 클수록 거래환경의 불확실성이 높고, 또한 거래대상에 대한 노동력이 전문화되고 고용관계가 길어질수록 투자의 특이성이 커진다.

### 3. 단체협약의 지배구조

Williamson(1979)에 의하면 거래의 체결, 관리, 이행 등에 관련된 거래비용의 크기는 계약관계의 지배구조에 따라 달라진다. 따라서 Williamson(1979)은 거래환경에 적합한 지배구조를 설정하는 것을 계약관계의 핵심적인 과제로 보고 있다. 특히 거래 대상에 대한 투자의 특이성이 지배구조의 결정에 큰 영향을 미친다고 보고 있다.

Williamson(1979)은 계약의 지배구조는 거래환경의 특징과 관련시켜 시장의 지배, 쌍방향적 지배, 3각적 지배, 통합적 지배로 나누고 있다. 시장의 지배는 외부 즉, 시장에서 다른 대체재를 찾음으로써 계약관계를 둘러싼 분쟁을 해결하는 것이며, 쌍방향적 지배는 당사자끼리 해결하는 것이고, 3각적 지배는 법원이나 중재등 제3자의 도움을 받아서 분쟁을 해결하는 것이며, 통합적 지배는 당사자들을 단일화시킴으로서 분쟁을 해결하는 것이다.

거래의 빈도가 작아 계약관계가 일시적이고, 표준화된 제품처럼 거래대상에 대한 투

---

6) 거래대상에 대한 투자가 준특화적이라는 것은 고도로 특화되어 있지도 않고 완전히 비특화되어 있지도 않은 것을 의미한다.

자가 비특화적일때 계약관계는 시장에 의해서 지배되지만, 반면 거래의 빈도가 높아 계약관계가 장기적이고 고도로 특화되어 있는 중간재등 거래대상에 대한 투자가 고도로 특화되어 있을 때 통합적 지배로 나타난다. 또한 거래 대상에 대한 투자가 준특화적인 경우 거래의 빈도가 낮다면 3각적 지배로 나타나지만, 반면 거래가 반복적이면 쌍방적 지배가 나타난다.

Williamson(1979)은 거래환경의 불확실성은 이러한 계약의 지배구조를 바꾸게 만든다고 본다. 거래환경의 불확실성이 높아질 때 투자가 고도로 특화되어 있고 거래의 빈도가 작아 계약관계가 일시적이라고 하더라도 계약관계의 지배구조는 쌍방적 지배에서 3각적 지배로 바뀌게 된다. 또한 거래의 대상이 준특화적이고 거래가 반복적이라고 하더라도 거래환경의 불확실성이 커지면 계약관계는 쌍방적 지배에서 통합적 지배로 바뀌게 된다.

이러한 측면에서 볼 때 단체협약은 거래가 반복적이고 거래 대상에 대한 투자가 준특화적이기 때문에 쌍방적 지배구조로 나타날 수 있으나, 거래환경의 불확실성이 높을 때 3각적 지배구조로 대체된다. 또한 단체 협약은 다른 계약과 달리 노동조합이 근로자를 대표하기 때문에 노동조합의 대표성이나 이를 위한 노동조합의 활동 그 자체도 계약의 지배구조에 영향을 미치게 된다. 쌍방적 지배구조나 3각적 지배구조하에서 노동조합의 사용자에 대한 권리.의무 관계가 거래비용에 영향을 미치게 된다.

#### 4. 단체협약의 구성

거래의 환경적 요인에 맞도록 계약의 지배 구조를 설계함으로써 거래비용을 줄일 수 있지만, 계약당사자의 제한적 합리성을 높이고 기회주의적 행동을 억제함으로써 거래비용을 줄일수 있다. 제한적 합리성과 기회주의적 행동의 문제는 계약 조건을 어떻게 구성·작성하는가에 따라 크게 달라진다. 계약의 유효기간이 길고, 거래환경이 불확실하고, 투자가 특화될수록 계약조건의 규정문제가 보다 중요해진다.

Reder and Neumann(1980)은 계약조건을 구체화시키면 분쟁비용을 줄일 수 있지만, 계약조건을 구체화시키기 위해서는 개발비용이 수반된다고 보고 있다. 예상하지 못한 상황이 발생하는 경우에 대비하는 계약조건을 사전에 만들어 두면, 분쟁의 발생을 사후적으로 줄일 수 있지만, 그러한 계약조건을 만들기 위해서는 개발비용이 그 만큼 더들게 된다. 따라서 계약의 구체화는 예상하지 못한 상황이 발생할 가능성과 그 상황이 발

생했을 때의 비용뿐 아니라 이에 대응할 수 있는 계약조건의 개발비용을 비교함으로써 최적수준에 도달한다고 볼 수 있다.

거래관계가 지속적일 때 분쟁의 예상이 보다 가능해진다. 따라서 이러한 경우 예상할 수 있는 계약의 조건을 사전에 구체화시킴으로써 분쟁비용을 줄일 수 있다. Ury, Brett and Goldberg(1993)는 분쟁 그 자체의 특징과 분쟁해결의 특징을 분석함으로써 분쟁비용을 줄일 수 있다고 주장한다. 분쟁의 특징으로는 분쟁당사자의 성격, 발생빈도, 원인 등을 들고 있고, 분쟁해결의 특징으로는 분쟁해결의 방법, 절차, 당사자의 만족도 등을 들고 있다. 계약체결시의 분쟁 뿐아니라 계약체결후 유효기간동안에 발생하는 분쟁을 해결할 수 있는 제도적 장치를 계약에 명문화시킴으로써 분쟁비용을 줄일 수 있다.

거래 비용을 줄이기 위해서는 계약의 유효기간동안에 발생하는 예상하지 못한 상황에 맞추어 계약조건을 조정할 수 있는 방법을 미리 정해둘 필요가 있다. 이러한 필요성은 거래관계가 지속적이고 거래환경의 불확실성이 높을수록 더 커지게 된다. 특히 거래 대상에 대한 투자가 준특화적일 때 즉, 투자가 고도로 특화되지는 않았지만 그렇다고 거래 대상이 표준화되지도 않은 경우, 거래당사자는 외부환경이 변화할 때 자신에 유리하게 활용하려는 기회주의적 행동을 하려는 인센티브 즉, 계약관계를 이탈하고자 한다. 이러한 인센티브는 거래 대상에 대한 투자 비용 때문에 억제될 수 있지만, 기회주의적 행동의 이익이 투자비용보다 클 때 계약관계에서 이탈하고자 한다.

Williamson(1979)은 거래환경의 변화에 대한 조정의 방법으로 가격의 조정보다 수량의 조정이 당사자들의 인센티브문제와 부합한다고 보고 있다. 가격을 조정하는 경우 상대방은 품질이나 노력의 조정으로 대응할 수 있기 때문이다. 단체협약의 경우를 예로 들면, 임금조정보다 고용수준과 근로시간을 조정하거나 노동력의 배치를 전환하거나 작업방법을 조정하는 방법에 상대적으로 치중하고 있다.

계약당사자의 제한적 합리성은 계약조건의 결정을 위한 두뇌의 한계뿐아니라 계약조건의 규정을 위한 언어적 한계와도 관계된다. 이러한 언어적 한계 때문에 계약조건의 해석이나 이행등을 둘러싸고 분쟁이 발생될 수 있다. 계약조건의 규정과 관련된 분쟁비용을 줄이기 위해서 Loughran(1988)는 계약문안의 작성원칙을 제시하고 있다. 예를 들면, 용어 사용에 있어서 일관성의 유지, 특수용어 사용의 신중, 숫자와 단위 이용시 기준의 명확화 등을 들고 있다.

### Ⅲ. 한국 단체협약의 특징 및 문제점 : 미국 및 일본과 비교

우리나라의 단체협약의 특징과 문제점을 제2절에서 논의한 단체협약의 이론과 미국 및 일본의 단체협약을 비교분석함으로써 파악할 수 있다.

#### 1. 단체협약의 구조

단체협약의 구조는 업종이나 기업규모 등에 따라 다소 다르지만 상당히 유사한 모습을 보이고 있다. 우리나라 단체협약의 전형적인 구조는 총칙, 조합활동, 근로조건, 임금, 인사, 안전보건 및 재해보상, 복리후생 및 교육, 단체교섭, 노동쟁의, 노사협의회, 부칙 등 모두 10개의 장으로 구성되어 있다.<sup>7)</sup> 단체협약 구조상의 특징을 한국, 일본, 미국과 비교할 때 한국의 단체협약은 일본의 단체협약과 거의 비슷하고 채무적 부분이 미국에 비해서 강조되어 있다. 다만 한국과 일본을 비교할 때 우리나라와 달리 일본은 고충처리절차를 별도의 장으로 분류하는 경향을 보이고 있다.<sup>8)</sup>

미국의 단체협약은 상대적으로 볼 때 한국 및 일본의 단체협약과 차이가 크다. 미국의 전형적인 단체협약은 조합의 인정 및 활동, 노동조합과 회사의 관계, 파업 및 직장 폐쇄 금지, 근로시간 및 연장근로, 임금, 휴가, 휴일, 연금 및 보험, 인사, 고충처리절차 및 중재, 작업표준, 안전 등 모두 12개의 장으로 구성되어 있다.<sup>9)</sup>

한국, 일본과 미국의 단체협약 규정의 평균조항의 수를 비교하면 한국의 경우 평균 82개 정도 된다.<sup>10)</sup> 일본의 경우 평균조항수는 한국보다 조금 많지만 크게 차이 나지 않는 것으로 보인다.<sup>11)</sup> 그러나 각 조항의 세부항목을 비교하면, 일본의 단체협약은 한국의 단체협약보다 구체화 되어 있다. 미국 단체협약의 규정방식이 한국과 다르기 때문에

7) 단체협약율, 노동법에서 구분하듯이, 근로조건 등 근로자의 대우에 관한 부분은 규범적 부분, 집단적 노사관계와 관련된 협약 당사자의 권리·의무에 관한 부분은 채무적 부분, 집단적 노사관계와 관련된 제도나 기관의 조직과 운영에 관한 부분을 조직적 부분으로 나눌 수 있다.

8) Koshiro(1983)에 의하면, 전후 연합군의 권유로 고충처리절차를 단체협약에 규정하는 것이 보편화되었지만, 그 활용도는 낮다.

9) Flanagan(1984)은 미국의 노동통계국 자료를 토대로 단체협약을 분석하고 있다.

10) 윤성천·김성환(1998) 참조

11) 예를 들어 한국과 일본의 대표적인 자동차회사의 단체협약을 비교하면, 한국은 100개를 약간 상회하고, 일본은 110개를 상회하고 있다.

조항의 숫자를 한국의 단체의 협약과 단순히 비교하는 것은 무리가 있지만, 미국 단체 협약 조항의 숫자는 한국 단체협약 조항의 숫자보다 비교하기 어려울 정도로 많다.<sup>12)</sup> 1980년대 들어와 미국에서는 복잡한 단체협약을 대폭 단순화시키는 노력을 기울이고 있다. 그러나 단순화시킨 새로운 단체협약의 평균조항수도 한국보다 훨씬 많다.<sup>13)</sup>

단체협약의 지배구조의 특징을 보면 한국, 일본, 미국 모두 쌍방적 지배구조를 원칙으로 하되 3각적 지배구조의 성격을 모두 가미하고 있다. 이익분쟁이나 권리분쟁에 대한 조정이나 중재에 대한 규정을 하고 있다. 그러나 3국을 비교할 때 중재의 활용은 미국에서 뚜렷하다.

## 2. 단체협약의 내용

거래빈도측면에서 단체협약의 특징을 보면 한국은 단체협약의 갱신기간이 미국보다는 짧고 일본보다는 약간 길다. 우리 나라 단체협약은 임금을 결정하는 임금협약과 근로조건 및 노동조합활동에 관련된 사항을 결정하는 단체협약으로 나뉘어 있다. 윤성천·김정환(1998)에 의하면 임금협약은 매년마다 갱신하지만, 단체협약은 2년마다 갱신하는 비율이 높고 있다. 일본의 경우 임금협약과 단체협약을 매년 갱신하는 경우가 다수이며, 미국의 경우 임금협약과 단체협약이 별도로 구분하지 않으며 협약을 3년마다 갱신하는 경우가 다수를 이루고 있다.

협약의 유효기간이 길어지는 것은 협약의 체결에 관련된 거래 비용을 줄이는데 기여하지만 협약의 관리나 이행에 관련된 거래비용을 높일 수 있다. 노사분규 발생빈도를 비교하면, 단체협약의 해결과 관련된 분쟁은 한국과 미국이 높으며, 일본은 낮다. 협약의 해석과 이행을 둘러싼 분쟁의 발생빈도도 한국과 미국이 높으며 일본이 낮은 것으로 보인다. 그럼에도 한국의 경우 미국과 비교할 때 협약의 관리나 이행에 관련된 거래 비용을 낮출수 있는 조항이 매우 작고 뿐만 아니라 관련된 조항도 적용하기에는 지나치게 추상적이어서 실효성이 낮다.

거래환경의 불확실성 측면에서 단체협약의 특징을 보면 우리 나라는 불확실성이 높고, 미국이나 일본은 낮다. 우리 나라의 경제·사회구조가 해외환경의 변화에 민감하고

---

12) 미국의 경우 한국의 취업규칙이나 사규등에 관한 내용도 단체협약에서 규정하고 있다.

13) 1980년대 미국 단체협약의 변화와 특징에 대해서는 Katz(1985)참조.



정부정책의 변화에도 민감하기 때문이다. 거래환경의 불확실성이 높을수록 계약 당사자의 유연한 조정이 필요하다. 그럼에도 불구하고 일본이나 미국과 비교할 때 한국의 단체협약은 협약기간동안에 발생하는 환경변화에 대응할 수 있는 조항이 부족하고 관련된 조항도 유연하게 운영하기 어렵다.

거래여건의 변화에 대응하기 위한 조정능력 측면에서 단체협약의 특징을 보면 한국이 가장 뒤지고, 일본이 그 다음이며, 미국이 가장 높다. 미국의 경우 협약을 통해서 임금을 물가상승과 연계시키고, 성과급제도를 도입하는 등 임금조정이 상대적으로 쉬울뿐 아니라 인원의 조정 등을 용이하게 할 수 있다. 일본의 경우 상여금은 사전에 정하지 않고 경영실적과 여건에 따라 결정할 뿐 아니라 배치전환을 유연하게 할 수 있다.<sup>14)</sup> 한국의 경우 임금은 물론 상여금의 수준도 사전에 고정시키며, 인원조정에 대한 규정도 상대적으로 까다롭다.

단체협약 조항의 구체화 측면에서 단체협약의 특징을 보면 한국은 일본과 미국에 비해서 추상적이거나 모호하다.<sup>15)</sup> 조항의 내용이 추상적이거나 모호할 때 그 해석을 둘러싼 분쟁이 발생하기 쉽다. 일본처럼 노사협의 기능이 활성화 되어 있는 경우 이에 따른 거래 비용은 커지지 않을 수 있고 오히려 단체협약제도의 유연성을 높이는 데 기여할 수 있다. 그러나 한국처럼 분쟁성향이 높은 경우 조항의 추상화는 거래비용을 높이게 된다. 또한 협약에서 용어의 선택에 있어서 일관성이 낮고, 적용시기나 범위문제등에 있어서도 모호하다.

거래대상에 대한 투자의 특이성 측면에서 우리 나라 단체협약의 특징을 보면 한국은 일본에 비해서는 낮지만, 미국에 비해서는 높다. 한국과 일본 모두 미국에 비해서 경기변동에 따라 인원조정을 하는 경향이 훨씬 낮으며, 한국과 일본을 비교할 때 현장학습 등 종업원에 대한 교육투자가 일본이 한국보다 앞서고 있다. 한국이 미국에 비해서 인적자원개발이 보다 기업특화적이라는 점은 다음과 같은 점을 시사한다. 거래환경의 변화에 대한 투자의 조정과 이때 수반되는 노사의 권리와 책임을 보다 구체적이고 명확하게 규정하거나 그렇지 않으면, 일본처럼 노사협의 기능을 활성화시켜 그 때의 상황에 따라 조정할 수 있는 제도적 장치를 만드는 것이 보다 중요하다.

---

14) 박노경(1990)에 의하면 일본의 경우 협약에서 규정된 임금과 실제로 지불되는 실효임금에 괴리가 있다.

15) Hanami(1981)에 의하면 일본의 단체협약은 법에 규정된 사항을 그대로 옮기는 등 모호성을 가지고 있다.

## IV. 한국 단체협약의 개선과제

앞서 살펴보았던 법정제학적 측면과 한국·미국·일본의 비교제도적 측면에서 볼 때 한국 단체협약의 개선과제는 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, 단체협약이 노사관계의 환경변화를 유연하게 수용할 수 있어야 한다. 예상하지 못한 경영여건의 개선이나 악화에 따라 협약의 조건을 조정할 수 있는 규정이 도입·강화되어야 한다. 조정능력을 키우기 위해서는 노사협의회를 보다 적극적으로 활용해 노사간의 공동 조정을 용이하게 만들 필요가 있다. 단체협약이 노사관계의 헌법과 같은 기능을 수행하고 세부적인 조건을 노사협의회에서 다룰 수 있도록 만들 필요가 있다. 또한 협약의 규정을 개선해 상여금의 수준을 사전에 결정하기 보다 지급시기에 가서 협의 결정하는 방식을 도입하거나, 배치나 승진제도를 유연화 시킴으로써 고용수준을 조정할 수 있도록 만들 필요가 있다.

둘째, 지금까지 발생된 분쟁의 특성을 분석함으로써 분쟁을 예상하고 이를 예방하고 해결할 수 있는 장치를 단체협약에 규정하여야 한다. 유사한 문제로 분쟁이 재발되는 경향을 보이고 있기 때문에 제도적으로 해결할 수 있는 장치를 만들 필요성이 있다. 근로시간이나 급여의 산정, 배치전환, 징계 등에 대해서 기준과 절차를 보다 분명하게 규정할 필요가 있다. 또한 인원조정 문제처럼 노사간의 분쟁이 예상되는 경우 이를 해결할 수 있는 장치를 개발하고 협약에 규정해야 할 것이다.

셋째, 협약을 안정적으로 관리할 수 있는 제도적 장치를 강화해야 한다. 분쟁성향이 높고 협약의 조항은 모호함에도 불구하고 협약의 해석이나 이행을 둘러싼 분쟁을 효과적으로 해결할 수 있는 제도적 장치가 미흡하다. 이를 개선하기 위한 방법의 하나로 고충처리 절차를 보다 구체화시켜 자율적으로 분쟁을 해결할 수 있는 제도적 장치를 강화할 필요가 있다. 자율적 해결이 어려운 경우에 노동위원회나 임의중재기관 등을 통한 중재제도를 활용할 수 있도록 중재자의 선정, 권한, 중재절차, 중재효력 등에 관한 규정을 만들어야 할 것이다.

넷째, 단체협약의 당사자로서 노동조합의 활동과 노동조합과 사용자의 권리·의무관계를 보다 명확하게 설정할 필요가 있다. 노동법에서 말하고 채무적 부분의 단체협약중에서 차지하는 비중이 높지만 상당 부분 명료하지 않기 때문에 분쟁이 발생하고 있다. 이 부분을 협약에 일일이 명문화시키기 어렵다면 보충협약등을 통해서 구체적인 조건을 사전에 정하는 것이 필요하다.

다섯째, 단체협약의 조항은 가급적 간결하게 기술할 필요가 있다. 기술이 중복되면 단순화시키고, 용어는 일관성을 유지하고, 조항의 적용대상과 시기도 명확해야 한다. 필요하다면 부칙을 활용해 용어의 의미가 무엇인지 밝히고, 단체의 다른 조항과 적용 기간이나 적용 대상이 다른 조항과 다르다면 해당조항이 어떤 부분인지는 명확하게 밝힐 필요가 있다. 또한 단체교섭과정에 노사가 교환한 서류도 협약의 해석과 적용에 중요하다면 첨부할 필요도 있다.

## 참 고 문 헌

1. 박노경(역), 일본의 노사관계시스템, 한국노동연구원, 1990.
2. 윤성천·김정환, 단체협약분석(Ⅱ), 한국노동연구원, 1998
3. Flanagan Robert J, Robert S. Smith, Ronald G. Ehrenberg, Labor Economics and Labor Relations, Glennew : Scotti Foresman and Compant, 1984.
4. Katz, Harry C., Shifting Gears, Cambridge:MIT Press, 1985.
5. Kochan, Thomas A., Harry C. Katz and Robert B. Mckersie, Transformation of American Industrial Relations, New York : Basic Book, 1986.
6. Koshiro, Kazutoshi, "Development of Collective Bargaining in Postwar Japan", in Contemporary Industrial Relations in Japan, Shirai Taishiro(ed), University of Wisconsin Press, 1983.
7. Loughran, Charles S., Negotiating a Labor Contract, Bureau of National Affairs : Washington D.C., 1988.
8. Hanami, Tadashi, Labor Relations in Japan Today, Tokyo : Kodansha, 1981.
9. Macneil, I. R., "Contracts : Adjustment of Long-Term Economic Relations Under classical, Neoclassical, and Relational Contract Law", Northwestern University Law Review, 72, 1978.
10. Matsuda, Yashuhiko, "Conflict Resolution in Japanese Industrial Relations" in Contemporary Industrial Relations in Japan, Shirai Taishiro(ed), University of Wisconsin Press, 1983.
11. Reder, Melvin w., and Neumann, George R., "Conflict and Cotract", Journal of Political Economy,88., No.5, 1980, pp867-886.
12. Stephen, Frank h., The Economics of the Law, Ames Iowa State University Press, 1988.
13. Ury, William L., Jeanne M. Brett and Stephen B. Goldberg, Getting Disputes Resolved, Massachusetts : PON Books, 1993.
14. Williamson, O. E., " Transaction Cost economics : The Governance of Contractual Relations", Journal of Law and Economics, 22(2), 1979, pp233-261.