

# 團體交渉의 對象과 團體協約의 管理 및 運營

尹 性 天 \*

..... < 目 次 > .....	
I. 團體交渉의 對象	4. 우리나라에서의 문제해결방향
1. 문제의 소재	II. 團體協約의 作成과 管理 및 運營
2. 구미각국의 경우	1. 단체협약의 작성
3. 일본의 경우	2. 단체협약의 관리 운영

## I. 團體交渉의 對象

### 1. 문제의 소재

단체교섭을 행함에 있어 어떠한 문제가 교섭의 대상이 되는가? 이 문제에 관해서 현행 노동조합법은 막연히 “노동조합 또는 조합원을 위하여 단체협약을 체결 기타의 사항에 관하여 교섭할 수 있다”(제 33조 제 1항)라고 규정하고 있을 뿐 구체적으로 무엇을 교섭사항으로 할 것인지에 관해서는 명백하지 않다. 때문에 교섭사항을 둘러싼 노사간의 엇갈린 시각은 6·29 이후 우리나라 노사관계의 새로운 쟁점으로 등장한 문제라 할 수 있다.

단체교섭사항과 관련하여 1989년도 상반기 임금인상을 위한 교섭에 대비하여 한국노총이 마련한 단체협약기준(안)과 이에 앞서 한국경총이 1988년 6월에 발간한 「단체교섭과 표준단체협약」에서 제시한 표준단체협약 중 교섭사항에 관한 내용을 보면, 양자간에는 상당한 거리가 있음을 알 수 있다. 노총에서는 교섭사항을 단순히 임금, 근로시간 기타 근로조건이나 조합활동에 관한 사항에 한정하지 않고, 인사에 관련된 일체의 사항, 경영성과에 따른 공정분배에 관한 사항, 생산 기계속도 및 작업강도에 관한 사항, 공장폐쇄, 휴업, 합병, 분할, 하청, 사업의 확대 및 축소에 관한 사항 기타 단체교섭에

\* 光云大學校 教授

해당되는 일체의 사항이라 하여 인사, 경영, 생산에 관한 사항까지도 교섭대상에 포함시키고 있다. 이에 반하여 경총에서는 임금 및 근로조건에 관한 사항, 복리후생에 관한 사항, 조합활동에 관한 사항, 단체협약의 개폐에 관한 사항만을 교섭대상으로 하고 있을 뿐, 노총에서 내세우는 인사, 경영, 생산에 관한 사항에 대해서는 완전히 배제하고 있어 교섭사항을 보는 양자의 시각에 커다란 차이가 드러나고 있다.

단체협약에 교섭사항을 구체적으로 명시하는 것은 노사간에 교섭사항을 둘러싸고 불필요한 분쟁이 발생하지 않도록 미리 예방하자는 데 있다. 그런데 위에서 보듯이 노총과 경총이 교섭사항에 관하여 이렇게 시각의 차이가 크면 개별기업에서는 이 문제로 인하여 교섭도 제대로 해보지 못하고 창구분쟁만을 일으키기 십상이다. 노총이나 경총에서 모처럼 내놓은 표준단체협약(안)이라는 것이 노사간의 원만한 교섭에 도움이 되기는 커녕 오히려 교섭을 어렵게 만드는 결과가 되고 만다면 이는 처음부터 없는 것보다 나을 게 없다.

이러한 점에서 구미각국이나 일본에서는 이 문제를 어떻게 다루고 있는지, 우리나라의 경우 노동조합법에 교섭사항에 관해서 구체적으로 명시해야 할 필요가 있는지, 명시하는 경우 인사나 경영에 관한 사항도 포함되어야 할 것인지에 관해서 살펴보기로 한다.

## 2. 歐美 各國의 경우

일반적으로 노동조합이 산업별·업종별로 전국적 또는 지역적으로 조직형태를 취하고 있는 서구제국에서는 단체교섭도 산업별·업종별로 전국적 또는 지역적 단위로 행하여짐에 따라 교섭사항도 대체로 임금률, 근로시간, 휴식 등과 같은 주로 근로조건에 대한 것만 초기업적으로 다루고 그 외의 사항에 관해서는 단체교섭에서 다루지 않는 것이 보통이다.

먼저 영국을 보면, 단체교섭은 하나의 산업을 단위로 하여 전국적 규모에서 행하여지고 여기서는 주로 임금을 비롯하여 중요한 근로조건에 관한 전국적 협약이 체결된다. 필요에 따라 지역단위의 교섭도 행하여지는 경우가 있지만, 여기서는 주로 전국적 협약의 범위내에서 지역적으로 처리할 문제를 다루는 정도에 불과하다.

이와 같이 초기업적 교섭방식을 취하고 있는 영국에서는 사업 또는 사업장단위에서의 제반문제를 다루기에는 제도적으로 부적합한 면이 없지 않았기 때문에 일찍부터 사업 또는 사업장내의 문제에 대해서는 「숍 스투어드」(shop steward)에 의한 기업내 비공식교섭을 통하여 해결하려는 경우가 적지 않았다.

원래 「숍 스투어드」는 노동조합과는 관련이 없이 기업내에서 종업원과 사용자의 중간에서 독자적인 역할을 수행해 왔지만, 세계 2차대전 이래 노동조합은 이들을 조직 속에 포함하여 이들로 하여금 주로 기업내에서 전국조합이 체결한 단체협약의 이행여부를 감시토록 하는 임무를 부여하였다. 그러나 근간에 와서 「숍 스투어드」의 역할이 커지면서 기업내에서 독자적인 교섭권을 행사하기에 이르렀고 「숍 스투어드」와 개별기업의 사용자간에 기업단위의 교섭이 활발해짐에 따라 교섭사항도 점차 다양화되고 확대되는 경향을 보이고 있다. 이 점은 기업별 교섭방식을 취하고 있는 우리나라 일본의 경우와 별 차이가 없는 것처럼 보인다.

그러나 영국에서의 「숍 스투어드」에 의한 기업내 교섭은 어디까지나 노동조합과 사용자간에 이루어지지 않는 비공식 교섭이고, 기업내에서의 「숍 스투어드」의 역할 또한 노동조합으로부터 얼마만큼의 권한을 부여받는가에 따라 다르기 때문에 우리나라나 일본에서의 기업별교섭과는 전혀 다르다는 데 유의할 필요가 있다.

다음 서독의 경우는 전국조직의 산업별 노동조합과 사용자단체간에 산업별 통일교섭이 일반화되어 있고 교섭사항도 초기기업적 규모에서 고용조건이나 기본적 근로조건에 한정되어 있다. 따라서 인사, 작업환경 개선과 안전위생, 복리후생 및 기술훈련, 생산계획, 생산합리화 등에 관한 사항에 대해서는 경영협의회(Betriebsrat)와 사용자간의 협의 또는 공동결정에 위임되어 있다. 다만 서독에서도 기술혁신과 기업내 사정의 변화로 기업내 조직활동의 일환으로서 직장위원회의 활동이 활발해짐에 따라 기업별협약이 증가되는 추세를 보이고 있다.

그러나 서독에서의 기업별협약은 경영협의회와 사용자간에 체결되는 경영협정이 아니고 전국단산 또는 그 지역본부와 개별기업간에 행하여지는 일종의 대각선교섭의 결과로 나타난 현상이라 할 수 있다. 따라서 기업별협약이라 하더라도 교섭권과 협약체결권은 여전히 전국단산본부나 지역본부가 가지고 있기 때문에 기업내 직장위원회의 역할은 단체협약의 내용이나 문제점에 대해서 이를 조합원에게 주지시키거나 협약의 준수나 이행여부를 점검하는 정도에 불과하다.

다음 프랑스의 경우를 보면, 단체협약법(1950년법)에 의해 단체협약을 산업별 전국규모의 노동단체와 사용자단체간에 체결되는 전국협약을 주축으로 하고 그 아래에 지방협약과 지구협약 및 사업장협정의 4종으로 나누고 있다. 지방협약과 지구협약은 전국협약의 기준내에서 특정 지방 또는 지구의 특수사정에 따른 근로조건을 정하여 전국협약을 보충하는 역할을 한다. 사업장협정을 제외한 전국협약이나 지방 또는 지구협약은

모두 초기업적으로 체결되기 때문에 교섭사항도 대체로 전국적 또는 지역적으로 공통되는 사항이 다루어진다.

그러나 프랑스단체협약법은 단체협약의 효력과 관련하여 두 종류의 협약으로 나누고 있는바 그 하나는 협약의 효력이 확장되지 않은 보통협약이고, 다른 하나는 효력이 확장되는 효력확장가능협약이다. 이 중 효력확장가능협약에 대해서는 협약중에 반드시 일정 사항을 규정하도록 요구하고 있다. 규정사항을 보면 (1)임금, 해고 예고기간, 유급휴가 등의 근로조건기준에 관한 사항 (2)단결권의 자유로운 행사와 근로자의 자유언론 및 기타 집단적 노사관계에 관한사항 (3)협약의 갱신, 개정, 해제의 절차에 관한 사항 (4)노동쟁의처리방법으로서의 조정절차에 관한 사항 등으로 되어 있다.

이상에서 보듯이 효력확장가능협약에 규정할 사항은 근로조건에 한정하지 않고 다양하다는 것은 영국이나 서독에 비해 교섭사항의 폭이 상대적으로 넓다는 것을 의미한다. 그렇다고 해서 프랑스에서도 초기업적 교섭에서는 인사나 경영에 관한 사항까지를 다룬다고 할 수 없다.

한편 프랑스에서도 기업내의 노동단체와 기업주간에 체결되는 사업장단위의 협정이 있다. 이 협정의 내용은 전국협약이나 지방 및 지구협약이 없는 경우에는 임금이나 각종수당만을 임시로 정하는 것이 일반적이지만 전국협약이나 지방 또는 지구협약이 있는 경우에는 이들 협약의 규정에 반하지 않는 한 임금외의 사항이나 협약상에 정하지 않은 사항에 대해서도 당사자간에 자유로이 정할 수 있다. 이러한 점에서 프랑스에서도 사업장단위에서의 교섭사항이 확대될 여지도 없지 않다 할 것이다. 그러나 프랑스에서도 사업장단위로 종업원대표위원회나 기업위원회가 설치·운영되고 있고 인사나 경영에 관한 사항은 기업위원회에서 다루고 있기 때문에 기업단위에서의 교섭이 점차 확산되어 가고 있다 하더라도 교섭사항에는 한계가 있다 할 수 있다.

마지막으로 미국의 경우를 보면, 단체교섭방식은 대체로 사업 또는 사업장단위로 구성되거나 수개의 사업 또는 사업장이 지역을 단위로 구성되는 「로칼 유니온」(local union)이 사업 또는 사업장단위로 해당 사용자와 단체교섭을 행하는 경우가 지배적이다. 따라서 단체협약도 대부분 기업별협약을 이루고 있고, 근간에 와서는 기업별협약에서 공장별협약으로 세분화되는 경향까지 보이고 있다.

미국의 「로칼 유니온」은 대부분 직업별 또는 산업별 전국조합의 하부조직으로 되어 있지만 교섭 전의 행사, 고충처리, 실업조합원의 직장알선, 조합비징수 등 상당한 범위 내에서 독자적인 활동영역을 확보하고 있다. 따라서 이들 「로칼 유니온」이 교섭단위

내의 사용자와 교섭을 하는 경우 교섭사항도 서구제국보다는 훨씬 다양한 면을 보이고 있다. 미국에서의 교섭사항을 보면, 조합보장과 「슌」제에 관한 사항, 조합비 일괄징수, 기업내 조합활동에 관한 사항, 선임권, 인사이동, 해고 등에 관한 인사사항, 기업내의 안전위생 복리후생에 관한 사항 등이 임금, 근로시간 기타 고용조건 등과 같이 다루어지고 있다. 미국에서는 서구와 같이 사업장내의 노사협의제가 일반화되어 있지 않기 때문에 서구에서 노사간 협의 또는 공동 결정사항으로 되어 있는 인사, 경영, 생산에 관한 사항까지도 교섭사항으로 다룰 수 있다.

교섭사항과 관련하여 미국의 전국노사관계법(태프트하틀리법)은 임금, 근로시간 기타 고용조건에 관해서는 경제적 사항(mandatory topics)으로 규정해 놓고 이러한 사항에 대해서는 당사자간에 반드시 교섭을 하도록 의무화하고 있다. 그밖의 사항에 대해서는 임의적 사항(permissive topics)과 금지사항(illegal topics)으로 나누어 임의적 사항은 당사자가 교섭할 의사가 있는 경우에만 교섭대상으로 하는 사항으로서 교섭응낙의무가 없는 사항을 말하고 금지사항은 처음부터 교섭대상이 될 수 없는 사항을 말한다. 미국에서는 강제적 사항과 금지사항을 제외한 여타사항은 모두 임의사항에 해당된다고 할 수 있고 임의사항에 대해서는 교섭응낙의무만 없을 뿐 당사자간에 교섭할 의사만 있다면 언제나 교섭대상이 된다고 할 수 있다. 따라서 인사나 경영 또는 생산사항에 대해서도 미국에서는 임의사항으로 교섭이 가능하다 할 것이다.

다만 임의사항에 대해서는 사용자측에서 교섭을 거부하더라도 부당노동행위가 성립되지 않을 뿐만 아니라 임의사항을 둘러싸고 쟁의행위가 발생하였을 경우 그와 같은 쟁의행위에 대해서는 대체로 정당성을 인정하지 않는 것이 법원의 판례나 NLRB의 판정태도이다.

### 3. 日本의 경우

일본의 경우도 단체교섭사항에 관해서 구체적으로 명시하고 있지 않고 우리나라와 마찬가지로 일본의 노동조합법에 노동조합 또는 조합원을 위하여 단체협약의 체결 기타의 사항에 관하여 교섭할 권리가 있다고 하고 있을 뿐, 교섭사항에 대해서 특별히 법이 강제하거나 금지하는 규정은 볼 수 없다. 때문에 교섭사항에 관한 한 당사자에게 자유롭게 일임되어 있다 할 수 있다. 다만 일본의 경우 공무원노동관계법과 같은 특별법에서 「관리 운영에 관한 사항」에 대해서는 교섭대상에서 제외한다는 것을 명시하고 있어 일용 교섭사항에 대한 제한규정으로 보이지만 이에 대하여는 일본 학계에서 많은 비판

이 따르고 있는 실정이다.

일본도 우리나라와 마찬가지로 노동조합의 조직형태가 대부분 기업별중심으로 되어 있고, 단체교섭도 기업별조합과 이에 대응하는 사용자간에 행하여지는 관계로 교섭사항도 단순히 근로조건에 한정하지 않고, 기업내에서의 조합활동에 관한 사항, 인사사항, 경영에 관한 사항, 복리후생에 관한 사항 등 광범위하게 다루어지고 있다. 더욱이 일본의 경우는 우리나라와는 달리 노사협의회나 고충처리위원회의 설치여부도 모두 단체교섭에서 다룰 정도로 기업내에 있어서의 노사간의 모든 문제에 대한 처리는 단체교섭에 집중되어 있다 해도 과언이 아니다. 때문에 교섭사항에 관한 한 일본은 세계에서 가장 폭넓게 다루는 국가라 할 수 있다. 그러나 일본에서도 일찍부터 사용자측에서는 교섭사항의 지나친 확대를 반대해 왔고, 특히 인사권이나 경영권에 대해서는 이를 교섭사항으로 인정할 수 없다는 주장을 견지해 왔기 때문에 이를 둘러싼 논란은 지금도 적지 않게 제기되고 있다.

교섭사항의 범위에 관한 기준을 어떻게 정할 것인가 하는 문제에 대해서 일본에서는 단체교섭권을 보는 시각에 따라 다음의 3가지 입장으로 나누어지고 있다. 먼저 단체교섭을 계약권설로 보는 입장에서는 단체교섭권도 개개근로자가 가지는 노동력매매계약권으로서 시민법상의 계약권과 본질적으로 다를 바 없다 하고 교섭사항도 교섭상대방인 사용자가 용인하는 범위내에서만 다루어져야 하기 때문에 그 범위는 자연히 근로조건에 한정될 수 밖에 없다고 주장한다. 다음 단체교섭권을 협약설로 보는 입장에서는 조합원이 사용자와 노동력 매매계약을 체결하는 데 있어 준거될 기준을 정하기 위하여 사용자가 협상하는 단체협약협상권으로 파악하여 교섭사항도 단순히 근로조건에 관한 사항에 한정하지 않고 근로조건외의 유지·개선에 직접 관련이 있는 사항이라면 인사나 경영에 관한 사항도 포함되어야 한다고 하고 있다.

마지막으로 단체교섭권을 참가권설에 입각하여 설명하는 입장에서는 단체교섭권은 단순히 노동력교환과정에 머물지 않고 노동력재생산과정 전반에 대한 참가권으로서 새로운 공동결정의 원리가 지배하는 영역으로까지 확대되어야 한다 하고 교섭사항도 근로조건외의 유지·개선에 직접 관계가 없는 사항이라 하더라도 그것이 근로자의 인간적 생존에 필요한 것이라면 무엇이든 제한없이 교섭사항이 되어야 한다고 주장하고 있다. 따라서 참가권설의 입장에서 볼때는 어떠한 경우에도 사용자측이 내세우는 경영특권이나 배타적 경영권이라는 말은 용인될 수 없다. 현재 일본에서의 통설과 관례는 대부분 협약권설을 택하고 있다.

협약권설을 취하는 입장에서 볼 때 교섭사항의 범위를 정하는 기준으로서 대체로 다음 두 가지 점이 고려되고 있음을 볼 수 있다. 그 하나는 근로자 또는 노동조합에 대하여 이해관계가 있는 사항으로서 당해 노사관계 중에서 해결할 수 있는 문제에 한정되어야 한다는 점이다. 따라서 당해 노사관계에 아무런 관계가 없는 사항에 대해서는 교섭사항이 될 수 없다고 한다.

다른 하나는 교섭사항에 관하여 사용자가 처분 가능한 사항만을 교섭대상으로 하고 사용자가 사실상 또는 법률상 처분이 불가능한 것은 교섭대상으로 할 수 없다고 하고 또 사용자가 사실상 처분이 가능하다 하더라도 경영상의 고도의 판단이 속하는 사항에 대해서는 원칙적으로 교섭사항이 될 수 없다는 점이다. 이와 관련하여 일본의 관공노동법에서는 관리·운영에 관한 사항은 단체교섭의 대상으로 할 수 없도록 규정하고 있다. 고 하였지만 이에 대해서도 외형상 관리·운영에 속하는 사항이라 하더라도 그것이 근로자의 대우조건과 관련이 있는 한 사용자는 교섭을 거부할 수 없다고 하는 것이 지금까지의 판례 확설의 태도이다.

이상에서 보듯이 일본에서의 교섭사항은 구미각국에 비하여 훨씬 광범위하고 다양하다. 일본의 교섭사항이 이와 같이 광범위하고 다양한 이유에 대해서 많은 학자들이 일본의 노동조합 조직형태가 기업별로 되어 있고 교섭방식 또한 기업별로 이루어지고 있다는 데에 찾고 있어 주목된다.

#### 4. 우리나라에서의 문제해결방향

교섭사항을 둘러싼 노사간의 엇갈린 시각은 6.29 이후 우리나라 노사관계에 새로운 쟁점으로 등장하고 있다고 하였거니와 이 쟁점을 해소하기 위하여 관계법을 개정할 필요가 있는지, 개정한다면 인사나 경영에 관한 사항은 어떻게 다룰 것인지 의견이 분분하다. 특히 인사·경영사항에 대하여 노총과 경총의 시각은 전혀 다르다는 것은 앞에서 본 바와 같지만, 이 문제와 관련하여 경총에서는 1988년 8월의 이사회에서 단체교섭은 근로조건 개선사항만을 그 대상사항으로 하여야 하며 경영전권에 속하는 사항은 교섭의 대상이 될 수 없도록 법에 명시해 줄 것을 공식적으로 결의·제의한 바 있다. 지난 16일의 경제 6개단체장들의 공동기자회견에서도 경영권과 인사권을 체제전복세력으로부터 수호할 것임을 천명한 바 있다. 그러나 사용자측의 이와 같은 주장에도 불구하고 인사·경영에 관한 사항도 교섭사항에 포함되어야 한다는 소리도 만만치 않을 뿐만

아니라 개별기업에 따라 인사권이나 경영권의 상당부분이 이미 교섭사항으로 다루어지고 있는 실정이다.

노동조합법은 “노동조합 또는 조합원을 위하여 단체협약의 체결, 기타의 사항에 관하여 교섭할 권한이 있다”라고만 규정하고 있어 교섭사항의 범위가 명백하지 않은 것은 사실이다. 다만 노사협의회법(제 20 조, 제 21 조)에서 인사·경영에 관한 사항에 대해서는 노사협의회를 통하여 협의 또는 보고·설명하도록 규정하고 있고, 노동쟁의조정법(제 2 조)에서 노동쟁의라 함은 임금, 근로시간, 후생, 해고 기타 대우 등 근로조건에 관한 분쟁이라 하고 있음에 비추어 볼 때, 인사·경영에 관한 사항은 노사협의회법상의 협의 내지 보고·설명사항은 된다 하더라도 교섭사항은 될 수 없다고 하고 주장도 있다. 노동조합법상 인사·경영에 관한 사항도 교섭사항에 해당된다고 하는 명시규정이 없고, 이 문제에 대해서는 노사협의회에서 다루도록 하고 있는 것처럼 보인다고 해서 무조건 교섭대상에서 제외되어야 한다고 해석하는 것은 반드시 옳다고만 할 수 없다. 인사·경영에 관한 사항이 노사협의회에서의 협의 내지 보고·설명사항으로 다루도록 규정하고 있다 해서 반드시 교섭대상에서 제외되는 것이 아니라는 것은 노동조합의 단체 교섭 기타 모든 활동은 노사협의회법에 의하여 아무런 영향도 받지 않는다고 규정(노사협의회법 제 5 조)하고 있는 데서도 잘 나타나고 있다.

인사나 경영에 관한 사항을 흔히 재산권에 기초를 둔 사용자의 경영전권(managerial prerogatives) 내지는 배타적 경영권(exclusive managerial rights)에 속하는 사항이라고는 하고 있지만, 인사권이나 경영권의 법적 권리로서 확립된 개념이 아닐 뿐더러 그 내용에 있어서도 명백하다고 볼 수 없는 만큼, 이를 편의적으로만 해석하여 일률적으로 교섭대상에서 제외시켜야 한다는 주장이나 반대로 인사나 경영에 관한 사항도 무조건 교섭의 대상이 되어야 한다고 주장하는 데 대해서는 어느 쪽도 찬성할 수 없다. 사용자측의 인사권이나 경영권이 존중되어야 하는 것은 당연하지만 어느 경우에도 성역일 수만은 없다고 보기 때문이다.

인사권이나 경영권에 속하는 사항이라 하더라도 그것이 근로조건의 향상과 밀접한 관련을 갖고 있거나 노동조합 또는 조합원과 이해관계에 있는 사항이고 사용자의 처분권한 내에 있는 사항이라면 교섭사항으로 다루어지는 것이 바람직하다고 본다. 이 경우 무엇이 근로조건의 향상과 밀접한 관계가 있고, 또 노동조합이나 조합원과 이해관계가 있는가는 구체적인 사안에 따라 판단될 수밖에 없다 할 것이다. 노동조합법에 교섭사항의 범위를 구체적으로 명시하는 것이 쉽지 않은 것도 바로 이 때문이다.



이와 같이 인사나 경영에 관한 사항은 현행 노동조합법의 개정을 통해서 그 범위를 확일적으로 정하기에는 쉽지 않은 문제인 만큼 현행법은 그대로 두되 해석만은 일본의 경우와 같이 중간설을 취하면서 개별기업의 사정에 따라 단체협약에 협정하는 것이 보다 융통성 있는 방법이라 생각된다.

교섭사항과 관련하여 모든 교섭사항이 노동쟁의의 대상이 되는가 하는 문제가 제기된다. 우리나라는 미국과는 달리 교섭사항에 대하여 강제적 사항과 임의적 사항으로 구분되어 있지 않기 때문에 원칙적으로 교섭사항에 해당되는 사항은 모두 노동쟁의사항이 될 수 있다고 본다. 그러나 노동쟁의조정법(제2조)에서 노동쟁의를 임금, 근로시간, 휴생, 해고 기타 대우 등 근로조건에 관한 주장의 불일치로 인한 분쟁상태라 하고 있어 이를 어떻게 해석하는가에 따라 달라질 수 있다. 노동쟁의를 법문과 같이 좁게 해석한다면 노동쟁의의 대상은 근로조건(단체협약상의 규범적 부분)에 국한되는 것처럼 보인다. 그러나 실제 노동쟁의는 근로조건에 관해서 뿐만 아니라 근로조건 이외의 사항(단체협약상의 채무적 부분)에 관해서도 발생하고 있는 만큼 법문에 구애되지 않고 넓게 해석하는 것이 옳다고 보지만, 앞으로 해석상의 혼란을 가져오지 않도록 하는 의미에서 법개정이 필요하다고 본다.

## II. 團體協約의 管理 및 運營

### 1. 단체협약의 작성

- 교섭권과 협약체결권의 이원화 문제
- 협약의 서면화(제34조 제1항)
- 협약의 신고(제34조 제2항) - 신고하지 않은 협약의 효력
- 위법부당한 협약에 대한 변경 취소(제34조 제3항)

### 2. 단체협약의 관리 운영

- 협약의 성실한 이행과 불이행에 대한 제재
  - 실행의무
  - 자기의무와 영향의무
  - 불이행에 대한 제재

- 노동조합법상의 제재 ( 제 46 조의 3 )
- 단체협약상의 제재
- 협약의 안정성유지와 협약의 효력 확보
  - 평화의무
  - 협약의 유효기간과 협약유효기간중의 재교섭
  - 협약만료후의 무협약 상태와 이에 대한 조치
    - 여후효 ( 제 35 조 제 3 항 )
    - 자동연장협정
    - 자동갱신협정
- 단체협약의 해석과 이를 둘러싼 문제