

목 차

제1장: 주독 미군에 종사하는 독일근로자의 노동법적 지위	1
I. SOFA 노무조항의 제·개정 연혁 및 현행규정의 개요	1
1. 제1차 단체협약체결 이전의 전사	1
2. 통일적인 단체협약의 체결	2
3. 1955년의 파리조약	4
4. SOFA 노무조항의 제정	6
5. SOFA 노무조항의 개정	7
6. 현행규정의 개요	9
II. 주둔군 독일 근로자 현황	16
1. 고용현황	16
2. 고용방식에 따른 고용실태	18
III. 고용방식	19
1. 고용방식	19
2. 인건비부담의 주체	19
3. 노무관리의 주체	20
IV. 노동법 적용관계	21
1. 노동법규의 적용시 외국군부대의 특수성을 고려하여 제한되는 부분	21
2. 공동결정법에 대한 예외조항	22
3. 근로감독기능	24

4. 산업안전, 산재보험의 적용시 문제점	24
5. 이직후 고용안정대책	25
V. 집단적 노사관계	26
VI. 고용관계소송	28
제2장: 주일 미군 종업원에 대한 노무관리 실태조사	30
I. SOFA 노무조항의 제·개정 연혁 및 현행 규정의 개요	30
1. 미군부대의 설치 및 노동력 제공에 대한 법적 근거 및 개정 경위	30
2. 기타 협정문 등의 존재 여부	31
II. 주일 미군 종업원 현황	32
1. 종업원의 종류	32
2. 종업원의 현황	33
III. 주일 미군 종업원의 고용형태	34
1. 고용방식	34
2. 신분	34
3. 노무관리 방식	35
4. 주일 미군 종업원에 대한 노무비(인건비)	39
IV. 노동법 적용관계	41
1. 노동관계법의 적용여부	41
2. 근로조건 및 산재보험의 적용여부	44

V. 집단적 노사관계	45
1. 노동3권의 보장여부	45
2. 노동조합설립 현황	46
3. 단체교섭 및 쟁의행위 현황	47
VI. 고용관계 소송 등	48
1. 고용관계의 당사자	48
2. 이직자에 대한 교육훈련 및 보상	49
참고문헌	50
<부록 1>	51
<부록 2>	55
<부록 3>	57
<부록 4>	60
<부록 5>	69
<부록 6>	73

제1장

주독 미군에 종사하는 독일근로자의 노동법적 지위

I. SOFA 노무조항의 제·개정 연혁 및 현행규정의 개요

1. 제1차 단체협약체결 이전의 전사

2차세계대전 이래로 독일 주둔 연합군 내에 종사하는 독일 노동자들의 군리는 각각 주둔군 파견국의 법제도의 상이성 때문에 통일성을 갖지 못하였다. 또한 독일 내국법에 따라 군인법(1955년), 공동결정법(1952년), 연방직원대표법(1955년) 등이 1955년을 중심으로 독일 일반 근로자들에게 계속해서 제·개정되고 있었음에도 불구하고 이 규정들이 주둔군내 독일 근로자들에게도 적용되는지에 대해 아무런 결정이나 논란이 없었다. 그러나 독일 지역 내에 주둔군이 점령군에서 나토의 회원국으로 변하던 시점, 즉 1955년을 정점으로 상황은 변화하기 시작하였다. 이러한 독일의 지위변화로부터 독일정부도 주둔군내 독일 근로자의 법적 지위를 개선하기 위해서 노력을 기울이기 시작하였고, 그 첫째 대상이 그 동안 연합국내 각 주둔군마다 상이하게 적용되었던 법률규정을 통합하는 작업이었고 그 방법은 통일적인 단체협약의 체결에 의해 통일적인 근로조건을 확보하는 것이었다.

물론 1950년 1월에는 연합군 상부위원회의 권장에 따라 독일정부의 대표와 노동조합 사이에 단체교섭이 있었다. 이 때 주둔군내 독일 근로자를 위한 임금 및 근로조건에 관한 단체협약 초안이 위 상부위원회에 제시되었다. 이 초안은 특히 전체 주둔군내 독일 근로자에게 적용될 개괄협약과 관련하여 독일 공공부분의 원칙에 상응하는 것으로서 최저기준을 마련하는 것이었다. 점령군은 원칙적으로 교섭을 담당하였던 독일 정부 대표자의 입장에 동의하였으나, 점령군비용예산으로부터 급여를 받는 독일 근로자의 근로조건을 독일 산업 부분에 관행적인 근로조건으로 동화시킬 것을 요구하였다. 그러나 이러한 요청을 받아들인

협약안은 노조의 반대로 채택되지 않았고, 독일정부와 노동조합 사이에는 1951년 5월 19일에 1951년 10월 1일부터 효력을 갖는, Bonn지역 주둔군내 독일 근로자만을 위한 단체협약이 체결되었을 뿐이다. 그러나 이 단체협약안도 근로시간, 임금, 해고예고기간 등의 일반적인 단체협약상의 근로조건을 정하고는 있었지만, 누가 사용자의 지위에 있는지에 대해서는 아무런 규정이 없었다.

1952년 중반부터 다시 독일정부, 노동조합, 점령군 사이에 위의 Bonn지역 단체협약안을 토대로 하여 독일 전지역에 적용되는 단체협약에 대한 새로운 교섭이 시작되었고, 주둔군 조약 제44조(최초의 법적인 노무관련조항이었음)가 규정한 바와 같이, 위 Bonn 계약에는 시행되지 않았던 조항들에 대한 당사자들의 합의는 주둔군내 독일 근로자들에게 유리하게 작용하였으나, 협상은 신속하게 진전되지 못하였다. 1953년 8월 10일에 비로소 교섭을 담당하였던 미군 상부위원회는 연방정부에게 독일 고용인의 문제에 대해서는 독일 노동법과 독일 노동법원의 관할권을 인정한다는데 동의한다고 통보하였다. 물론 이러한 통보속에 어느 범위에서 독일 노동법이 적용되는지는 명확하지 않았다. 그리고 위 미군 상부위원회도 이에 대한 견해제시를 거부하였다. 위 주둔군조약(Truppenvertrag) 제44조 3항에 따라 필요한 경우 독일정부와 미군의 합동으로 구성된 위원회가 미군사령부의 신청에 따라 독일 노동법의 개별규정중 어느 조항이 주둔군의 군사적 필요성과 일치하지 않는지를 심사할 수 있다고 규정했었기 때문에 이를 근거로 거부하였다.

2. 통일적인 단체협약의 체결

1955년 1월 28일에 마침내 독일 정부와 7개 노동조합¹⁾이 전체 독일지역 주둔군내 독일 근로자에게 적용되는 단체협약을 체결하여, 동일 연합군 상부위원회의 동의를 받았다.

물론 이 단체협약이 체결되기까지 독일 정부가 협약당사자로서의 지위가 있는지에 대해 논란이 있었다. 왜냐하면 당시에 적용되던, 1949년 4월 9일의 독일 단체협약법 제2조는 협약당사자로서 사용자 단체와 사용자를 규정하고 있었고, 당시의 학설은 주둔군 독일 근로자의 사용자는 주둔군이므로 주둔군만이 협약당사자로서의 지위를 갖는다고 보고 있었기 때문이다. 따라서 독일 정부가 협약당사자로서의 지위를 가질 수 없었기 때문에 학설의

1) 공공부분노조, 금속노조, 식품·영양·접객업노조, 인쇄노조, 교육 및 학술노조, 건설노조 등이 이에 참가하였다.

일부²⁾는 제3자를 위한 계약이론에 의해 이 문제를 해결하려 시도하였다. 즉 연방이 제3자(여기서는 주둔군을 의미함)를 위한 계약의 형태로 노동조합과 점령군내에 있는 근로자의 임금 및 다른 근로조건에 관한 협약을 할 수 있는 것으로 보았다. 그러나 이에 대해 유력한 학설³⁾은 독일 연방정부가 사실상의 사용자로부터 위임을 받아 단체협약을 체결하고 단체협약법 제2조의 요건을 충족하지 않았어도, 해당 단체협약은 그 자체로서 완전한 효력을 갖는 단체협약이라고 보았다. 사실 독일 정부는 독일 기본법 제120조에 따라 점령으로 인한 부담을 연방의 사안으로 간주하고 1950년 11월 28일의 제1차 과도입법에 의해서 점령군에서 종사하는 근로자의 비용을 전부 인수하여 독일인을 위하여 점령군과 노동조합 사이의 중간역할을 수행할 수도 있었을텐데, 이 때까지는 이 문제에 대한 인식이 부족하였다. 그러나 앞의 대립되는 두 견해는 단체협약을 체결하는 자가 전형적인 사용자로서의 지위를 갖는다는 독일 단체협약법의 규정을 무시하는 것이었다. 1957년에 바로소 독일 연방노동법원은 “독일 정부는 주둔군 관청과의 합의하에 개개 근로관계에 기초하는 근로조건을 확정해야 할 의무를 부담하며, 경우에 따라 단체협약을 체결할 의무를 부담한다”는 주둔군 조약 제44조 5항은 독일 단체협약 제2조를 확장한 것이지만, 독일 정부는 사용자로서의 지위를 갖지 않은 채 단체협약을 체결권한이 있다고 판결하였다. 그리고 1955년 5월 5일 시행되었던 나토회원국조약 시행이전에 체결된 단체협약의 효력을 정당화하기 위하여 위 주둔군 조약 제44조 a는 단체협약의 체결시까지 소급효를 갖는다고 하였다.

이와 같은 어려운 문제에도 불구하고 위 단체협약은 주둔군내 독일 근로자의 법적 상황의 해결을 위해 중요한 기여를 하였다. 특히 독일 근로자를 위하여 단체협약 제1조부터 제20조까지 휴가, 임금, 질병시 임금의 계속지급, 해고예고 등의 근로조건이 통일적으로 규율되었다. 그밖에 연합군 상부위원회는 1955년 1월 28일 단체협약에 대한 동의를 하면서 원칙적으로 독일 노동법이 단체협약의 적용을 받는 고용관계에 대해서 일반적으로 적용되는 것과 이들 고용관계로부터 발생하는 개개 근로자의 소송은 독일 정부를 상대로 독일노동법원에 제기하는 것이 바람직스럽다는 점을 인정하였다.

2) Beitzke, RdA 1955, 83; Reichel, BArbBl. 1956, 215, 648.

3) Pretzsch/Schalkhäuser/Rechenberg, Das Recht der Arbeitnehmer bei den Streitkräften, 1955, S. 20 f.

3. 1955년의 파리조약

1954년 10월 23일에 서구 연합군과 독일 정부 사이에 체결된 파리조약이 독일의 국제법적 지위와 주둔군내 독일 근로자의 경영참가권 발전에 대해 중요한 의미를 갖는다. 이 조약은 11개 조약과 협정으로 구성되어 있는데, 이 중 1955년 5월 5일에 효력을 발생하였던, 독일에 있어서 점령군의 역할종식에 관한 부속의정서, 1955년 6월 5일에 효력을 발생하였던, 독일의 북대서양조약으로의 가입에 관한 1949년 4월 4일의 북대서양조약에 관한 부속의정서, 독일내에 외국군의 주둔에 관한 조약이 특히 독일의 국제법적 지위와 주둔군의 지위에 대해 중요한 의미를 갖는다. 이로써 1955년 5월 5일에 독일은 더 이상 점령지가 아니며, 1955년 5월 6일에 NATO의 회원국이 되었으며, 외국군대의 주둔을 위해서는 독일의 동의를 필요로 하였다. 또한 조약당사국과 독일 쌍방의 이익을 고려해야 할 의무가 주권국가로서 독일의 주둔군내 근로자의 지위를 규정한 주둔군 조약에 포함되었다.

주둔군내 독일 근로자를 위해서는 우선 주둔군 조약 제44조가 중요한 규정으로서 이 조항은 현재 보충협정 제56조처럼 노동법상의 규정을 담고 있었다. 이 규정은 원칙적으로 연방 전체 지역에 주둔하고 있는 외국군대에서 근무하거나 주둔군과 동등한 지위에 있는 조직이나 민간기업에서 근무하고 있는 모든 독일 근로자에 적용되었다. 그러나 근로자들이 파견국의 국적을 갖고 있는 경우는 파견국가의 법률이 적용되도록 하였다. 다만 주둔군의 구성원으로서 취급되었던 근로자들⁴⁾에 대해서는 이 조항은 적용되지 않았다.

주둔군 내의 고용에 대해서는 주둔군 조약 제44조 3항 1문에 따라 단체협약의 규정을 제외하고는 독일 연방관청과 관리에 대해서도 적용되는 독일 노동법의 규정이 적용되었다. 그러나 이와 같이 독일 연방관청과 관리에 대해서 적용되는 노동법을 적용하도록 함으로써 민간 독일 근로자들에 대해서 적용되는 경영조직법은 적용되지 않았다. 독일 연방관청과 관리들에 대해서도 적용되는 독일 공무원노동법의 규정도 ‘이 주둔군 조약이 달리 규정하지 않는 한도에서만’ 적용되도록 하여 예외규정을 둘 수 있는 가능성을 열어 놓았다.

다른 한편으로는 주둔군내에서의 (근로자의) 활동은 주둔군 조약 제44조 제4항에 따라 독일 공공부분에서의 활동으로 간주되어서는 안되었다. 이 조항의 해석과 관련하여 논란이 있으나, 다수의 입장⁵⁾은 이로써 주둔군내 독일 근로자의 활동은 사법상의 근로관계로 파

4) 아마도 군속을 의미하는 것으로 보인다.

5) Pretysch/Schalkhäuser/Rechenberg, S. 26; Volk, Die Rechtsstellung der deutschen Zivilbeschäftigten bei den Stationierungsstreitkräften im Bzndesgebiet und bei den alliierten Streitkräften in West-Berlin, 1972, S. 96.

악하였다. 그리고 동 조약 제5조에 따라 독일 정부는 주둔군 관청과의 합의하에 근로조건을 확정하고 단체협약을 체결할 권한을 갖는다고 규정하고 있었고, 그밖에 독일 정부는 근로자를 임금그룹별로 나눌 때 협의권을 갖게 되었다(주둔군 조약 제44조 제7항 3문). 그러나 주둔군관청은 여전히 채용과 직무할당, 교육, 배치전환, 해고에 관해 독점적인 권리를 갖고 있었으며, 근무의 종류나 숫자를 결정할 권한을 갖고 있었다. 그밖에 주둔군 관청은 임시방편으로 근로자들을 임금그룹별로 나눌 권한을 갖고 있었으며, 독일 정부가 이에 대해 동의하지 않거나 2주 이내에 이의를 제기한 경우는 주둔군 관청과 독일 정부가 협의하여 임금그룹별로 근로자를 나누도록 하였다.

또한 주둔군 조약 제44조 3항 2문에 따라 개별적인 경우에 조약 제44조 10항에 의거 설치될 수 있는 독일 정부와 주둔군 관청의 합동위원회는 주둔군 최고사령부의 신청으로 어느 개별 노동법 조항은 주둔군의 군사상의 필요성과 합치하지 않는다는 것을 확정할 수 있었다. 물론 관할 독일 정부는 주둔군 조약 제3조 2항에 따라 이 결정을 적절한 방법으로 고려해야 할 의무를 부담하고 있었지만, 이 결정은 행정부와 사법부에 대해 아무런 구속력을 갖고 있지 않았다.

이밖에 주둔군 조약 제44조 8항 1문은 독일 근로자의 청구권은 독일 정부를 상대로 해서만 제기된다고 규정하였다. 그러나 이 규정은 - 파견국가만이 주둔군내 독일 근로자의 사용자라는 것을 전제로 하여 - 소송법상의 의미만을 갖는 것으로 해석되었다. 말하자면 주권국가로서 파견국은 독일의 재판관할권에 복종하지 않기 때문에 근로자들이 근로관계로부터 발생하는 청구권을 직접 사용자, 즉 파견국가에 대해서 소송상 주장하는 것을 방어하려는 목적을 갖고 있었다. 따라서 독일 정부는 자신의 이름으로 파견국을 위하여 독일 근로자의 피고자격을 갖게 되었다. 물론 이 경우 파견국과 독일 정부의 내부관계에서는 파견국은 독일 정부에 대해 승소한 근로자의 청구권에 대해 배상의무를 부담하는 것으로 되었다.

소송은 주둔군 조약 제44조 3항에 따라 1953년 9월 3일에 제정된 독일 노동법원법이 적용되었는데, 독일 근로자가 (군사)안전상의 이유로 즉시해고되는 경우에만 주둔군 조약 제44조 8항 3문 내지 5문에 규정된 특별절차가 개시되는 것으로 하였다. 물론 무엇이 주둔군의 안전에 관련된 문제인가에 대해서는 주둔군 관청의 신청으로 합동위원회가 결정하는 것으로 하였다. 조약 제44조 3항 3문과는 달리 이 경우 제44조 8항 3문은 이 합동위원회의 결정에 독일 노동법원은 구속된다는 것을 명시적으로 밝히고 있다.

이상과 같이 1955년 5월 5일 독일이 NATO회원국이 되면서 주둔군 조약 제44조에 의해

처음으로 주둔군내 독일 근로자의 지위에 관한 법적 근거가 마련되었다. 그러나 앞에서 든 수 많은 예외규정으로 인하여 독일 노동법 규정이 실제로 적용되는 범위는 넓지 않았으며, 주둔군내 독일 근로자의 근로조건은 일반 독일 근로자의 근로조건과 비교하여 매우 제한된 범위에서 근접하게 되었다. 이것이 독일 근로자들에게는 매우 불만족스러운 것이었으나, 독일 노동법을 제한없이 적용하려는 독일 정부의 이해관계와 유리한 입장을 포기하려 하지 않고 자신의 입장을 관철시키려는 파견국의 이해관계 사이에 정치적으로 타협을 해 놓은 것이 그때까지의 법적 상황이었다. 특히 주둔군 조약 제44조 2항과 8항의 사안에서 합동위원회의 개입을 허용한 것은 주둔군이 독일이익 배려를 더 이상 차단하지 못하였다는 것을 보여주었다. 합동위원회는 물론 개개 사안에서도 군사상의 이유로 독일 노동법 규정의 적용을 배제할 수는 있었지만, 당시 존재했던 규정보다는 독일 근로자에게 유리하였다. 왜냐하면 합동위원회를 통해 적용법규에 관한 주둔군측의 일방적 결정권을 저지시킬 수 있었기 때문이다.

4. SOFA 노무조항의 제정

1951년 6월 19일의 주둔군의 법적 지위에 관한 북대서양조약 당사자 사이의 협정(NATO-Truppenstatus), 보충협정, 보충협정을 위한 부속의정서가 1963년 7월 1일부터 효력을 발생함으로써 앞서 언급한 주둔군 조약은 효력을 상실하게 되었다. 독일이 1955년 5월에 나토의 회원국이 되었으면서도 이렇게 8년뒤에서야 주둔군의 지위와 노무조항 등에 관한 협정이 체결되게 된 이유는 1955년 10월 5일의 북대서양위원회(Nordatlantikrat)의 결정 때문이다. 나토의 이 최고결정기관은 우선 주둔군 지위의 보충을 위한 협정이 체결되고 이에 대한 비준 내지 인준동의서를 미국에 제출할 것을 조건으로 독일의 나토가입에 동의하였다. 나토가입을 위해서는 위 위원회의 동의가 필수요건이었기 때문에 우선 보충협정을 맺을 필요가 있어서 1955년 10월에 독일 정부와 독일 지역에 군대를 주둔하고 있었던 6개 나토회원국은 교섭을 시작하였으나, 주둔군의 이해관계와 주둔군 조약에 규정되었던 수많은 유보조항을 없애려는 독일 정부의 이해관계가 상충하여 합의점을 찾기가 쉽지 않았다. 1959년 8월 3일에 마침내 독일, 벨기에, 프랑스, 영국, 캐나다, 네덜란드, 미국은 나토군 지위에 관한 협정, 보충협정 및 부속의정서에 서명을 하였다. 그러나 독일 내국노동법과의 현격한 차이 때문에 이 협정들이 비준을 받기까지는 4년이 더 소요되었다.

우선 주둔군지위에 관한 협정 제9조 4항 2문에 따라 주둔군내 독일 근로자의 법적 지위가 확정되었던 바, 이들의 근로조건에 대해서는 접수국의 법률이 적용된다는 것을 명시하였다. 그러나 구체적으로는 현재에도 적용되는 보충협정이 더욱 중요한 의미를 갖게 되는데, 이 보충협정은 개별조항과 부속의정서로 구성되어 있으며, 부속의정서는 독자적인 협정이라기 보다는 보충협정의 일부분으로 평가되고 있다.

노무와 관련해서는 보충협정 제56조와 관련부속의정서가 결정적인 의미를 갖게 되는데, 이 규정의 인적 적용범위나 본질적인 내용들은 앞서 언급한 주둔군 조약 제44조와 일치하는 것이었지만, 이 규정은 북대서양위원회의 근로자, 관련부속부서의 근로자들에 대해서는 적용되지 않는다. 이밖에 현재에도 적용되는 보충협정과 부속의정서의 개요는 후술하기로 하고 여기서는 종래의 법적 상황과 비교하여 두드러진 특징만을 언급하기로 한다. 우선 보충협정에 달리 정함이 없으면 원칙적으로 독일 연방군내의 독일 근로자에 대해서 적용되는 노동법 규정이 적용된다. 이 경우 독일 연방군내의 독일 근로자를 위한 복무규정과 단체협약의 규정들은 적용되지 않으며, 합동위원회의 개입을 원천적으로 차단하여 개별노동법 규정의 적용이 주둔군의 군사적 필요성과 일치하는지를 일일이 검토할 가능성과 안전상의 이유에서 해고의 효력에 관한 결정을 이 위원회에 신청할 가능성이 차단되었다. 이와 같은 주둔군의 포기 대가로 근로관계의 존속을 강도높게 보장하는 독일 해고제한법과는 다른 내용을 인정하였다. 즉, 근로자의 해고의 효력에 대해서는 원칙적으로 독일 노동법원에서 다룰 수 있지만, 파견국은 해고무효시 무형식의 의사표시에 의하여 문제된 근로자의 계속취업을 거부할 수 있으며, 이때에 그 사유를 제시할 필요도 없는 것으로 하였다. 물론 독일 근로자를 사용하고 있는 직장이나 군속들은 해당 근로자를 계속고용할 것인지를 통보해야 하지만, 침묵의 경우 거절의 의사표시로 간주되었다. 그리고 거절의 의사표시로써 근로관계는 소멸하는 것으로 하였고, 이 경우 사실적 근로관계도 인정될 여지가 없었다.

5. SOFA 노무조항의 개정

주둔군내 독일 근로자들에 대해서는 독일 연방군에 종사하는 독일 근로자에게 적용되는 독일 노동법이 원칙적으로 적용된다. 이 때에 독일 노동법은 원칙적으로 헌법의 노동조항(Arbeitsverfassung)으로서 근로3권을 보장한 기본법 제9조 3항 이외에 개별적 기본권조항, 그리고 입법부에서 정한 법률을 의미한다. 따라서 독일 군인법(Soldatengesetz), 직원대

표법(Bundespersönalvertretungs- gesetz)이 적용되며, 그 밖에도 개별단행법의 형태로 존재하는 법률도 보충협정이나 부속의정서에 다른 규정이 없는 한, 주둔군내 독일 근로자에게도 원칙적으로 적용된다. 그러한 법률을 일일이 여기서 적시할 수는 없지만, 해고보호법, 단체협약법, 질병시 임금의 계속지급에 관한 법, 연방휴가법, 산업안전보건에 관한 법, 근로시간법, 노령단축근로에 관한 법, 직장내 성희롱에 대한 법, 고용촉진법과 민법 제611조 이하의 고용관계에 관한 조항 및 사회보장에 관한 법률을 들 수 있다. 그러나 무엇보다 중요한 것은 거의 모든 근로조건들은 독일법의 전통에 따라 단체협약에 의해서 규율된다. 따라서 독일 근로자의 법적 지위는 이와 같은 단행법률의 개정과 단체협약의 발전에 상응하여 개선되고 있다.

그러나 독일 통일과 맞물려 주둔군의 지위와 노무조항에 관한 재검토의 필요성이 1990년대초부터 제기되었다. 특히 주된 관심의 대상이 보충협정 중 경영참가에 관한 규정들이었다. 독일 통일과 관련하여 나토주둔군 지위 및 보충협정과 부속규정들에 관한 1990년 9월 25일의 의견서교환에서 이들 규정들이 계속적용될 것을 확인함과 동시에 보충협정 제 82조에 따라 각 조약당사국들은 이협정들을 재검토할 수 있음을 명기하였다. 이에 따라 1990년 10월에 독일측은 재검토를 위한 준비작업을 수행하다가 1991년 6월 21일에 최종적인 재검토안을 작성하고 1991년 9월 5일부터 재검토안에 대한 교섭을 시작하였다. 교섭안의 핵심은 보충협정 제56조 9항에 관한 부속의정서 속에 규정된 공동결정권의 확장이었다. 그러나 교섭상대방의 중심에 있던 미국은 위 조항을 삭제하고 공동결정권을 완전한 범위에서 독일직원대표법 수준으로 확장하자는 안에 대해 완강히 반대하였다. 이들은 특히 자국에 낮은 공동결정제도를 이해할 수 없으며, 직원대표들이 사용자의 일방적 결정권에 속하는 경영계획에 대해 참가하는 것은 정당하지 못하다고 하였다. 독일 공동결정권은 미국이 자국내에서나 외국에서 주둔군을 관리하는 방법이나 종류와 일치하지 않으며, 주둔군은 독일 연방군과는 노동법과 관련하여 완전히 다르게 편제되어 있고, 따라서 공동결정권을 인정하는 것은 주둔군의 전투력을 침해하고 군사상의 비밀이 일반에게 공개될 위험을 갖게 된다는 것을 주요 반대논거로 삼았다. 그밖에 독일의 공동결정권의 완전한 확대는 노무비용을 급격히 상승시키며, 해고시 감원계획과 같은 규정에 대한 공동결정권은 결정적으로 미군의 부담을 증대시키며, 다른 한편으로는 철군과 관련하여 해고된 독일 근로자는 단체협약의 사회안전망조치에 의해서 충분히 보호되므로 공동결정권의 확대는 인정할 수 없다는 주장을 펼치게 되었다. 이러한 완강한 거부에 대해 당시 독일 외무부장관(당시 Kinkel)과 노동부장관(Blüm)등은 개인적으로 교섭에서 독일측의 입장을 전달하였다. 그러나 미군

은 사용자로서의 지시권이 공동결정에 의해 중대하게 침해되고, 계속해서 완전하게 공동결정권을 주장하면 미국 의회는 주둔군내 독일 근로자를 미국적의 근로자로 대체함과 동시에 주독미군을 철수하게 될 것이라고 경고하였다. 이후 2년간의 지루한 교섭 끝에 양측은 부속의정서 제6조 a를 개정하기로 합의하고, 독일 직원대표법상의 공동결정 대상의 숫자를 지금까지의 5개에서 25개로 확장하였으나, 채용, 임금그룹별로 분류, 감원계획, 노동강도의 강화, 신작업방법의 도입은 여전히 공동결정의 대상에서 제외하기로 하고 1994년 12월 31일 이후에 다시 이를 재검토하기로 합의하였다. 모든 주둔군 국가는 이에 동의하고 1993년 3월 18일에 보충협정의 변경약정에 서명하였다. 이 변경안은 독일 의회의 비준과 동의를 얻어 30일 이내에 효력을 발생하기로 되어 있었다. 그러나 비준을 위한 독일 의회와 독일 연방상원에서의 토의과정에서 왜 주둔군내 독일 근로자들이 다른 독일 연방군내 근로자에 비하여 공동결정에 있어서 차별을 받아야 하는지에 대해 충분한 이해가 되지 않았고, 오히려 그러한 공동결정권에 있어서의 차별은 독일의 주권을 포기하는 것이며, 해당 근로자의 평등권을 침해하는 반사회국가 내지 반법치국가조항이라는 비판에 직면하여 비준이 되지 못하다가 1994년 9월 28일에 비준공포와 동시에 효력을 갖게 되어 현재에 이르게 되었다.

6. 현행규정의 개요

가. 법률규정

주독 미군 독일 근로자에게 적용되는 법규정의 단계를 보면 일차적으로 주둔군의 지위에 관한 북대서양 조약당사국 사이의 약정 제9조가 적용된다. 이 규정은 이들 근로자의 근로조건 등에 관해서 접수국가의 내국입법을 적용할 것을 선언한 것에 지나지 않기 때문에 실제적 의미는 거의 없고, 오히려 보충협정(Zusatzabkommen)이 실제로 주독 미군 독일 근로자의 근로조건 등 노동법적 지위에 결정적인 역할을 하게 된다. 그러나 이 보충협정은 군사적 이유 등에 의한 공동결정권의 배제와 같이 부속의정서(Unterzeichnungsprotokoll)에 의한 제한을 받게 된다. 따라서 노동법 적용의 상호위계질서관계를 보면 보충협정이 상위의 법원이고, 부속의정서가 하위의 법원이 되는 외관을 취하고 있지만 실제의 기능은 부속의정서가 보충협정에 대한 특별법의 지위를 갖게 되므로, 적용순서에 있어서는 부속의정서가 먼저 적용되고, 부속의정서에 별 다른 규정이 없는 한도에서 보충협정이 적용되는 결

과가 된다.

이와 같은 법률적용의 외연하에 보충협정 제56조 1항 a호에 따라 “고용주가 일방적으로 작성하는 복무규정(Dienstordnungen), 사업장 단위에서 직원대표와 고용주가 체결하는 경영협정(Dienstvereinbarungen), 주둔군 근로자들의 노동조합과 연방정부가 체결하는 산업단위의 단체협약을 제외하고는, 보충협정 제56조와 동조와 관련된 부속의정서에 달리 규정되어 있지 않는 한 산업안전보건법을 포함하여 연방독일군에 종사하는 민간근로자에 적용되는 노동법이 주둔군과 주둔군에서 활동하는 민간인에게 고용된 독일민간근로자의 고용관계에 대해서 적용된다”. 따라서 실제로 적용되는 법규정의 효력을 순차적으로 보면 부속의정서→보충협정→복무규정(Dienstordnungen)·경영협정(Dienstvereinbarungen)·단체협약→독일 노동법이 된다. 일반적으로 독일 노동법은 최저근로조건 기준을 정하고 있고, 이 보다 유리한 조건을 근로계약, 경영협정, 단체협약에 의해서 정하고 있기 때문에 이와 같은 순서가 타당한 것으로 보인다. 그러나 위의 복무규정은 고용주가 일방적으로 작성하는 일종의 취업규칙과 같은 것으로서 독일 노동법에서는 취업규칙은 경영조직법에 의해서 대체되어 의미가 없는 것이며, 실제로 위의 복무규정은 노동조합이 설립되기 전, 즉 단체협약을 체결할 수 없었던 시기(1966년)에나 유효했던 것으로 현재는 근로조건을 각 주둔군 별로 실정에 맞게 노조와 교섭하여 단체협약을 체결하고 있고, 내부의 복무질서도 연방직원대표법(Bundespersonalvertretungsgesetz)이 적용되므로 사문화되어 있는 것이다. 따라서 현재 주독 미군 독일근로자에게 적용되는 법률규정을 보면 부속의정서, 보충협정의 테두리 안에서 강행적 효력을 갖는 독일 실정노동법의 규준을 최저조건으로 하여 개별적 근로조건은 주독미군과의 근로계약, 집단적 근로조건은 단체협약, 사업장 단위의 경영질서나 공동협정 등은 연방직원대표법에 의해서 규율된다. 물론 이 중 근로조건 규율의 핵심은 1967년 1월 1일 이래로 기본적 틀이 유지되고 있는 단체협약이다. 그리고 실정노동법은 원칙적으로 헌법의 노동조항(Arbeitsverfassung)으로서 근로3권을 보장한 기본법 제9조 3항 이외에 개별적 기본권조항, 그리고 보충협정이나 부속의정서에 다른 규정이 없는 한 입법부에서 정한 법률로서 독일 군인법(Soldatengesetz), 직원대표법(Bundespersonalvertretungsgesetz)이 적용되며, 그 밖에도 개별단행법의 형태로 존재하는 법률로서 해고보호법, 단체협약법, 질병시 임금의 계속지급에 관한 법, 연방휴가법, 산업안전보건에 관한 법, 근로시간법, 노령단축근로에 관한 법, 직장내 성희롱에 대한 법, 고용촉진법과 민법 제611조 이하의 고용관계에 관한 조항 및 사회보장에 관한 법률을 들 수 있다.

나. 보충협정의 개요

위에서 언급한 것처럼 보충협정과 다른 부속의정서가 있는 경우는 후자가 먼저 적용되지만, 이는 예외적인 경우만을 규정하고 있기 때문에 서술의 순서상 보충협정을 먼저 언급하기로 한다.

보충협정 제56조는 전체 2항 10개호로 구성되어 있다. 우선 위에서 언급한 바와 같이 1항 a호는 주독 미군 독일근로자에 대한 적용법규를 규정하고 있다.

b호는 독일근로자가 모집에 응모할 때 주둔군 당국에 형사상의 범죄사실이 없음을 증명하도록 하고 있다. 이로써 주둔군 당국이 근로자가 될 자의 신상에 대해 알 수 있는 기회를 확보하게 된다. 이는 일종의 근로자의 진실고지의무에 대응하는 것으로서 주둔군 당국이 사용자의 지위에서 근로자의 신상에 대한 적격성을 판단하기 위한 자료로 삼기 위한 것이라고 보인다.

d호는 직무상의 이유로 독일내에서 근로자를 배치전환하는 경우 그때그때마다 근로자의 서면에 의한 동의를 요하는 것으로 하고 있다. 이는 주둔군 당국이 사용자로서 배치전환권을 갖는다는 것을 전제로 하여 이를 행사하기 위해서는 자신이 고용한 근로자의 동의를 요하는 것으로 하여 배치전환권에 대한 제한을 가한 것으로 보인다.

f호는 주둔군이나 군속에게 고용된 근로자의 활동을 독일법의 공법상 노무로 보아서는 안된다고 하고 있다. 이는 보충협정에 의해 독일 근로자의 활동이 공무원이나 이에 준하는 자의 공무집행행위가 아니라 사적인 행위라는 것을 밝히고 있다.

제2항 a호는 법원판결에 의한 근로관계의 종료와 이에 대한 보상금 지급결정을 규정한 독일 해고제한법 제9조 1항 2호와 관련하여 사용자인 주둔군 당국의 신청에 의한 근로관계의 종료가능성을 규정하고 있다. 독일 해고제한법 제9조 1항에 따르면 부당해고 등으로 근로관계가 종료되지 않는 경우에도 근로자에게서 근로관계를 지속하는 것을 기대할 수 없는 경우에는 법원은 근로자의 신청이 있는 경우 근로관계를 종료하고 이에 갈음하여 사용자에게 보상금을 지급하도록 하는 판결을 내릴 수 있도록 하고 있다. 또한 사용자와 근로자 사이에 사업수행을 위한 공동작업을 기대할 수 없는 사유가 존재하는 경우에는 사용자의 신청으로 법원은 위와 동일한 판결을 할 수 있도록 하고 있다. 이와 같이 근로자와 사용자 사이에 해고에 관한 분쟁이 존재하고 사용자의 부당해고로 판단이 되어도 근로관계의 지속을 노사 쌍방에서 기대할 수 없는 경우에는 법원판결로 적절한 보상금을 지급하고 차라리 근로관계를 종료시키는 것이 당사자에게 합당하다는 독일 해고제한법의 토대위

에서, 주둔군과 독일 근로자 사이의 고유한 해고분쟁의 경우 뿐만 아니라, 근로관계의 지속이 특히 보호할 만한 가치가 있는 군사적 이익에 반하는 경우에는 사용자의 신청으로 법원이 적정한 보상금을 지급하고 근로관계를 종료할 수 있는 길을 열어 놓고 있다. 이 경우 주둔군 최고당국(Oberste Dienstbehörde: 통상 주둔군 사령부로서 근로조건과 직원대표회의 등에서 처리되는 제반사항에 대해 최종적인 결정권을 가짐)은 특히 보호할 만한 가치가 있는 군사적 이익을 법원에서 소명할 수 있으며, 이 경우 법원의 심리는 비공개로 한다. 특히 이 사유의 공개가 파견국과 그 군대의 안전에 대해 심각한 침해를 야기할 수 있는 경우 주둔군 사령부는 독일 연방수상관청장과의 합의로 서면으로 소명할 수 있다.

제2항 b호는 위 a호의 의미에서 주둔군 최고당국을 정의하고 있다. 이에 따르면 주둔군 최고당국은 해고된 근로자의 직장에 대해 행정적으로 관할하는, 독일 주재 최고행정당국을 말한다.

제2항 c호는 위 a규정이 직원대표회의의 구성원에 대해서는 적용되지 않는다는 것을 규정하고 있다. 그 이유는 직원대표회의의 구성원은 연방직원대표회의법에 의해서 특별하고 보호를 받기 때문이다.

제3항은 독일근로자의 사회보장에 대해 규율하고 있다. 이 규정에 따르면 주둔군과 군속의 사업장에 고용된 독일 근로자에 대해서 산재보험을 포함한 사회보험, 실업보험 및 아동보조금에 관한 독일법 규정이 적용된다. 다만 산재보험에 있어서는 그 주체를 독일 연방공화국으로 하고 있다. 그러나 이 규정은 독일 근로자의 산재에 대한 최종적인 관리·운영주체가 우리의 근로복지공단처럼 독일정부라는 것을 규정하고 있을 뿐, 산재보험료를 납부하는 것과 같이 독일정부가 보험가입자라는 것을 의미하지는 않는다.

제4항은 주둔군과 군속의 사업장에 고용된 독일 민간근로자는 민간보초근무를 포함하여 비군사적인 종류의 노무에만 종사할 것을 규정하고 있다.

제5항은 주둔군과 군속의 사업장 관할 관청과의 합의하에 독일 관청에게 임금, 봉급과 임금·봉급을 그룹별로 달리 할 때 활동종류를 구분하는 것을 포함하여 개개 근로계약의 기초가 되는 근로조건을 확정하고, 단체협약을 체결하며, 임금결정절차를 규정할 의무를 부과하고 있다. 이 규정으로부터 마치 독일 정부가 근로계약의 당사자이며(따라서 간접고용제 방식), 단체교섭과 단체협약체결의 당사자인 사용자의 지위를 갖는 것처럼 잘못 이해되고 있다. 위 규정에서 보는 바와 같이 근로조건 등 근로자의 대우는 원칙적으로 독일 정부(구체적으로는 독일연방재무부 실무책임자)와 6개 NATO 주둔군의 민간근로자담당 인사책임자 들과의 회의에서 결정되는 데, 이 때 독일 정부는 근로조건 결정에 대해 표결권

을 갖고서 독일 근로자의 이익을 대변하는 것이 아니라, 일종의 조정자 및 중재자로서 역할을 하게 된다. 따라서 이 회의에서의 합의는 먼저 독일정부가 독일근로자의 요구사항을 설명하고 이에 대해 주둔군이 그 요구사항에 대해 수용할 수 있는 한계를 설명하면서 최종적인 근로조건기준을 개괄적으로 결정하게 된다. 이 때에 다수결의 원칙은 적용되지 않으며, 독일 정부와 주둔군 관할관청이 의견이 다를 경우는 대화와 타협에 의해 조정하며, 합의되지 않을 경우 노조의 의견을 반영하는 선에서 일종의 근로조건 기준에 관한 지침 내지 가이드라인을 결정하게 된다. 이렇게 결정된 근로조건 지침이나 가이드라인을 가지고서 독일정부는 노조와 단체교섭에 임하게 되는데, 이 때에 독일정부는 사용자가 아니라, 즉 단체교섭의 당사자가 아니라, 주둔군으로부터 위임을 받거나 주둔군을 대리하는 일종의 교섭담당자로서의 지위를 가질 뿐이며, 따라서 근로조건에 대해 결정권을 갖는 사용자가 아니라, 이미 합의된 지침과 가이드라인의 범위에서 교섭을 수행하는, 말하자면 회사에서의 업무집행사원이나 지배인의 지위에 지나지 않는다. 요컨대 주둔군을 위한 대리인, 위임인 내지 (노무관련)업무관리자의 지위를 갖고 있을 뿐이다. 따라서 독일정부는 임금인상에 대해서도 아무런 책임을 부담하지 않는다. 그리고 이 중에서 미군과 독일정부와의 관계에서만 연방재무부가 주독미군과의 관계를 위하여 업무집행을 담당하며, 미군과의 사전 합의가 있는 경우에만 그 한도에서 단체교섭을 담당하게 된다.

제6항은 주둔군과 군속의 사업장을 관할하는 주둔군관청이 민간고용인그룹의 구성원을 포함한 근로자에 대해 취업, 근무장소의 할당, 교육, 배치전환, 해고 등을 할 수 있는 권한을 갖는다는 것을 규정하고 있다. 주둔군과 군속의 사업장에 고용된 독일 근로자들의 개별적 근로계약서와 이 규정으로써 확인되는 바와 같이 독일에서는 주둔군이 사용자의 지위에 있으며, 따라서 고용방식은 전형적인 직접고용방식을 취하고 있고 다른 종류의 고용방식은 존재하지 않는다.

제7항은 주둔군관청의 일자리 숫자와 종류에 대한 결정권과 독일 근로자의 임금과 봉급의 그룹별 분산에 대해 주둔군관청이 결정권을 갖는다는 것을 명시하고 있다.

제8항은 재판관할권을 규정하고 있다. 이 규정에 따라 노동분쟁과 사회보험에 대한 소송은 독일 법원의 관할권으로 한다. 이 경우 사용자에 대한 소송은 독일정부를 상대로 할 것과 사용자측의 소송도 독일정부를 원고로 하도록 되어 있다.

제9항은 특히 직원대표회의의 공동결정권과 관련하여 부속의정서에 다른 규정이 없는 한, 독일 근로자의 사업장 단위 대표기구에 대해서는 독일 연방군의 민간근로자에 적용되는 연방직원대표법이 적용될 것을 규정하고 있다.

제10항은 행정비용의 부담에 관한 규정으로서 독일관청이 주둔군과 군속의 사업장에 고용된 독일 근로자의 고용과 이들의 급여지급과 관련된 행정업무를 수행하는 경우 주둔군은 이 행정업무를 사실상의 비용을 지급하도록 하고 있다. 이에 따른 절차는 독일관청과 각 주둔군관청사이의 개별약정으로 정하기로 한다.

다. 부속의정서의 개요

보충협정 제56조에 관한 부속의정서는 위 보충협정 제1항, 제3항, 5항과 제9항에 관련되어 있으나, 무엇보다도 독일적 전통에 있는 직원대표회의의 경영참가 내지 공동결정권에 집중되어 있다(부속의정서 제9항에 관한 제6항).

1) 보충협정 제56조의 제1항에 관한 부속의정서는 다음과 같이 되어 있다.

- 주둔군과 군속에 의한 노동법 규정의 적용시에는 독일관청과 주둔군 관청 사이의 협력을 위하여 주둔군과 군속은 독일관청에게 주둔군내에서 독일의 이해관계를 준수하기 위해 필요한 조치를 취할 수 있도록 보장할 것, 이 조치의 원활한 수행을 위하여 두 관청은 협력할 것, 이와 같은 주둔군내에서의 주둔군관청의 독일관청을 위한 협력은 산업안전과 재해예방, 주둔군내 사업장에 대한 감독(Gewerbeaufsicht)을 포함함.
- 주둔군 관청은 관할 독일관청이 공무를 수행하기 위해서 필요한 경우 사전신청에 따라 주둔지내로의 진입권을 포함하여 적절한 지원을 하도록 규정함.
- 독일연방 국방장관이 연방관할지역에서 특별기구로 하여금 군대내 사업장감독의 임무를 수행케 하는 경우 이 특별기구는 주둔군 관청과 협조하여 보충협정 제56조 1항에 관한 부속의정서 제1항에 따라(위에서 언급한 3가지 사항을 포함함) 주둔군과 군속의 사업장에 고용된 독일 근로자에 대해 관할권을 가짐.
- 독일연방군의 시설물에 대한 예외규정은 주둔군과 군속의 사업장의 시설물에 대해서도 적용됨.

2) 보충협정 제56조 제3항에 관한 부속의정서

- 독일 산업안전보건법은 주둔군과 군속이 그에 상응하는 산업안전보건 지침을 내리지 않는 경우에만 적용됨.
- 산업안전보건 지침 작성과 산재예방에 관한 기타의 문제에 대해서는 주둔군과 군속은 독일관할청의 자문을 받을 수 있도록 함.

3) 보충협정 제56조 제5항에 관한 부속의정서

- 임금결정절차 규정에 관한 독일관청(여기서는 연방재무부를 말함)의 관할권은 주둔군 관청과 독일관청 사이의 약정체결에 방해가 되어서는 안됨. 이에 따라 주둔군과 군속에 고용된 독일 근로자의 보수산정과 보수지급은 위 관청과 다른 기구(여기서는 주방 위비부담청)에서 수행하도록 함.

4) 보충협정 제56조 제9항에 관한 부속의정서

- 연방직원대표법에 따라 직원대표회의가 구성되는 사업장은 해당 주둔군에 의한 세부 규정에 따라 독일내 주둔군과 군속의 사업장과 개별 행정부서를 말함.
- 연방직원대표법에 규정된 공동결정권은 개별적인 사안에 따라 특히 보호할만한 가치가 있는 군사적 이익에 배치되는 한 그 범위를 제한할 수 있음. 이 경우 주둔군 사령부는 공동결정권의 제한사유를 서면으로 작성하고 제한범위를 적시하여야 함.

II. 주둔군 독일 근로자 현황

1. 고용현황

2000년 8월 현재 주독 주둔군과 주둔군내 민간사업장에 고용된 독일 근로자 수 변화추이는 아래 표와 같다.

<표 1> 주독 주둔군과 주둔군내 민간사업장에 고용된 독일 근로자수 변화추이

파견국	1999년 12월	2000년 7월	2000년 8월	전월대비	전년대비
미국	18,936	18,925	18,946	+21	+10
영국	5,884	5,681	5,645	-36	-239
프랑스	219	196	196	0	-23
벨기에	191	189	191	2	0
캐나다	41	41	41	0	0
네덜란드	76	91	91	0	15
총계	25,347	25,123	25,110	-13	-237

따라서 현재 주독 미군에 고용된 독일 근로자의 숫자는 18,946명에 해당한다. 이들 근로자들을 업종별로 보면 영업감독청의 감독 대상인 중소기업에 종사하는 자, 교사, 마이스터, 인쇄공, 수공인, 숙박업과 음식점에 종사하는 자, 의료 종사자, 소방업무종사자, 보초근무종사자, 소매업종사자, 행정부서에 종사하는 직원, 교대제로 근무하는 경찰, 피교육생 등으로 구분되어 있다.

이들 각 업무마다 몇 명의 근로자가 종사하는 지는 현재로서는 파악되어 있지 않다.

이들 근로자의 임금은 원칙적으로 단체협약에서 각 주마다 상이한 임금액을 정하기로 하고, 먼저 업종별로 나누고, 이를 다시 전문성, 숙련도, 노무급부의 내용 등에 따라 다시 여러 단계로 구분하여 각각 다른 임금을 지급하는 임금그룹으로 분류된다. 예를 들면 단체협약 제56조에 따라 화학세탁과 빨래업무에 종사하는 근로자들은 7개의 임금그룹으로 나누어지는데, 제1그룹은 세탁물의 분류, 숫자산정 등의 단순작업을 하는 근로자로부터 제4

그룹에는 심각한 얼룩을 제거하는 작업(특히 훈련용 기름의 제거)에 종사하는 근로자로 분류되어 각각 상이한 임금을 지급받는다.

<표 2> 미군시설물에 대한 중소기업그룹 1의 월 임금내역

(단위: 도이취 마르크)

그룹	바이어른	헤센	바덴뷔르템베르그	라인란드-팔츠
1	2415	2595	2561	2373
2	2547	2739	2709	2518
3	2670	2872	2837	2670

<표 3> 미군시설물에 대한 중소기업그룹5의 월임금내역

(단위: 도이취 마르크)

그룹	바이어른	헤센	바덴뷔르템베르그	라인란드-팔츠
4	3140	3190	3190	3022
5	3184	3331	3331	3184
6	3366	3523	3523	3400
7	3532	3702	3702	3564

<표 4> 미군시설물에 대한 관리직 사원의 월 봉급내역

(단위: 도이취 마르크)

봉급그룹	승 급 단 계							최종호봉
	1	2	3	4	5	6	7	
1	2092	2180	2265	2354	2458	2547	2661	2785
2	2343	2434	2539	2622	2727	2837	2974	3121
3	2513	2663	2800	2943	3087	3234	3388	3557
4	2748	2894	3058	3187	3372	3509	3670	3852
4a	2963	3111	3278	3441	3627	3785	3959	4156
5	3310	3509	3668	3866	4044	4229	4429	4649
5a	3527	3703	3877	4066	4280	4429	4634	4875
6	3771	3940	4130	4313	4521	4683	4914	5158
6a	4059	4265	4472	4684	4933	5154	5402	5674
7	4430	4681	4925	5173	5463	5708	5991	6291
7a	4996	5274	5565	5809	6091	6369	6675	7010
8	5631	5907	6195	6468	6790	7051	7397	7763
9	6225	6493	6782	7054	7351	7637	8025	8430
10	6900	7210	7210	7799	8123	8386	8795	9238

<표 5> 교사의 봉급내역 (단위: 도이취 마르크)

봉급그룹		시간급
1	주당 12시간까지	48.37
	주당 13시간부터 23시간까지	40.49
2	주당 15시간까지	34.96
	주당 16시간부터 29시간까지	31.05
3	주당 15시간까지	25.20
	주당 16시간부터 29시간까지	21.21

독일의 경우 피교육생을 제외하고는 노동법상, 또는 사회보험법상 절대적으로 사회적 보호가 필요한 근로자를 평균적으로 월 2000마르크를 기준으로 판단하는 것이 통례이고, 이 액수가 우리로 보면 최저임금으로 평가되기 때문에 각각 임금 및 봉급 그룹별로, 그리고 그룹내에서 단계별로 천차만별이기는 하지만 가장 단순하고 낮은 단계에서는 거의 최저임금수준인 2000마르크로부터 임금이 지급된다.

그러나 이상과 같이 주둔군 내의 근로자의 임금비교는 지역별로, 임금그룹별로, 그룹내에서 단계별로 천차만별이기 때문에 거의 불가능하며 의미도 없게 된다. 따라서 동종의 독일내의 근로와의 일반적 임금비교는 불가능하며 의미도 없게 된다.

2. 고용방식에 따른 고용실태

독일의 경우 주둔군의 최고당국(주둔군 사령부)이 근로계약 체결자로서 사용자가 되며, 단체협약의 사실상의 당사자가 되고, 독일 정부는 주둔군의 대리인, 위임인 내지 업무집행인의 지위에서 주둔군을 위하여 대근로자와의 관계에 선다. 따라서 독일은 전형적인 직접 고용방식을 취하되, 독일정부가 주둔군을 위해 업무집행을 하고 있을 뿐이다. 따라서 독일 근로자는 전부가 민간인의 신분을 갖고 있으며, 공무원 또는 준공무원의 신분을 갖고 있는 예는 없으며, 다른 고용형태는 존재하지 않는다. 이는 위 보충협정에서 보는 바와 같이 당사자들도 이들 근로자의 업무를 공법상의 업무로 보아서는 안된다고 하는 점에서 나타난다. 다만 연방 재무부 담당실무 총책임자의 지금까지의 경험에 따르면 간접고용이 비용절감에 효과적이라고 지적하고 있다.

Ⅲ. 고용방식

1. 고용방식

고용방식은 위에서 언급한바 대로 독일은 직접고용방식을 취하고 있다. 다만 독일 정부는 주둔군과 주둔군 정부를 대리하는 위치에 있을 뿐, 노사관계나 개별적 계약관계의 당사자적 위치에 있지 않다.

2. 인건비부담의 주체

따라서 독일 근로자의 인건비도 연방정부는 임금산정의 역할만을 담당할 뿐이며, 보충협정 제56조 5항관련 부속의정서에 규정된 바와 같이 주방위비부담청이 모든 금전관련사항을 관장하여 매월 임금을 정산하고, 미군측에 최종적으로 요구하는 구조를 취하고 있다. 심지어 주방위비부담청 자체의 직원에 대한 임금도 최종적으로 미군이 부담하는 것으로 되어 있다. 따라서 독일의 경우 미군이 모든 노동비용을 지불하는 구조를 취하고 있다. 또한 위 보충협정 제10항에서 보는 바와 같이 독일관청이 주둔군과 주둔군내 민간사업장에 고용된 독일 근로자의 고용과 이들의 급여지급과 관련된 행정업무를 수행하는 경우 주둔군은 이 행정업무에 소요된 사실상의 비용을 지급하도록 되어 있다. 따라서 독일정부가 원칙적으로 주독 미군에 종사하는 독일 근로자의 임금지급 및 근로소득세, 사회보험료의 납부, 법정소송 등을 담당하게 되지만, 주독 미군은 독일 근로자에게 소요되는 행정업무비로 근로자 임금의 0.5%를 매월 정해진 날짜에 임금과 함께 독일정부에 납부하도록 되어 있다. 이 행정비용에 대해서는 연 1회 실제 사용된 비용을 정산하여 추가비용이 있을 경우에는 주독미군측에 이의 부담을 요구하게 된다. 이와 같이 주둔군이 인건비의 최종부담자가 되고 독일정부는 인건비의 업무집행자로 되는 것은 1955년 5월5일까지는 독일이 패전국으로서 연합군내의 민간근로자의 인건비 및 행정비를 전액지급하였지만(물론 60년대 초에

주둔군과 독일정부 사이에 조정협정(Ausgleichabkommen)을 체결하여 독일정부가 이면에서 인건비를 지불한 적이 있다고 함), 그 이후에는 독일이 NATO동맹의 회원국이 되면서 동맹국 내에 외국군이 주둔하는 것으로 되어 주둔군이 인건비의 일체를 부담하는 것으로 되었다. 따라서 세출예산으로 고용하는 근로자, 비세출예산으로 고용하는 근로자 및 자체 고용근로자의 인건비도 이를 구별할 필요도 없이 미군이 지불하는 것으로 되어 있다. 독일의 경우 비세출 자금기관으로 알려져 있는 미 육군 및 공군교역처(AAFES)의 경우는 미군내부의 문제로서 주둔군내의 다른 근로자처럼 임금그룹별, 단계별로 구분되어 각각 단체협약상의 임금기준의 적용을 받고 있다. 따라서 독일정부가 이 자들에 대해 별도의 추가적인 인건비를 부담하는 일은 발생하지 않는다. 다만 독일 근로자가 해고되는 경우 또는 주독미군의 철군시 근로자들이 일자리를 찾지 못하는 경우 이에 대한 사회보장비용을 부담하는데, 이는 구체적으로 단체협약의 사회적 사항(이는 Tarifvertrag zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 31. August 1971: TV Soziale Sicherung - TASS과 철군시의 사회보장에 관한 협약으로서 Tarifvertrag über zusätzliche Leistungen bei Entlassungen wegen Truppenreduzierungen vom 6. Dezember 1991 - TV ZLT)으로 규정되어 있다. 그러나 이것은 엄밀히 보면 미군측이 당연히 부담해야 할 비용을 독일정부가 부담하는 것이 아니라, 독일정부가 다른 일반 근로자들의 경우처럼 실직자들에 대한 사회보장비용을 부담하는 것에 지나지 않는다.

3. 노무관리의 주체

주둔군과 군속을 관할하는 주둔군 관청이 민간고용인그룹의 구성원을 포함한 독일 근로자에 대해 취업, 근무장소의 할당, 교육, 배치전환, 해고 등을 할 수 있는 권한을 갖는다. 즉, 주둔군 관청은 자신의 각 부서에서의 일자리 숫자와 종류에 대한 결정권과 독일 근로자의 임금과 봉급의 그룹별 분산에 대한 결정권을 갖는다. 독일 산업안전보건법은 주둔군과 군속이 그에 상응하는 산업안전보건 지침을 내리지 않는 경우에만 적용된다. 따라서 개별적 근로관계에서 나오는 기본적인 근로조건을 둘러싼 노무관리는 원칙적으로 주독 미군이 주체가 된다.

임금결정 등에 대해서도 원칙적으로 주독 미군이 주체가 되고, 임금지급·임금관리·임

금정산 등과 관련하여 독일 정부는 업무집행자나 대리인의 지위에 있을 뿐이다. 다만 단체협약과 관련하여 미군과의 사전조율시 독일정부가 근로자의 이익을 간접적으로 미군에 전달하여 제한된 범위에서나마 조정자 내지 중재자의 역할을 수행한다. 그러나 어디까지나 독일정부는 임금결정에 관해 미군측에서 있다.

다만 주둔군과 군속에 의한 노동법 규정의 적용시에는 독일관청과 주둔군 관청 사이의 협력을 위하여 주둔군과 군속은 독일관청에게 주둔군내에서 독일의 이해관계를 준수하기 위해 필요한 조치를 취할 수 있도록 보장한다. 이 조치의 원활한 수행을 위하여 두 관청은 협력하게 되는데, 이와 같은 주둔군내에서의 주둔군관청의 독일관청을 위한 협력은 산업안전과 재해예방·주둔군내 중소기업장에 대한 감독(Gewerbeaufsicht)이 포함된다. 독일관청이 공무를 수행하기 위해서 필요한 경우 사전신청에 따라 주둔지내로의 진입권을 포함하여 적절한 지원을 하도록 하고 있다. 산업안전보건 지침 작성과 산재예방에 관한 기타의 문제에 대해서는 주둔군과 군속이 결정하지만, 독일관청의 자문을 받을 수 있다.

따라서 독일정부는 주둔군내 독일근로자들을 위한 포괄적 근로감독권은 인정되지 않는다. 그러나 이는 독일 일반 근로자에 대해 정부가 포괄적인 근로감독권을 갖지 않는 점을 보면 우리와는 다른 차원의 문제이다. 다만 안전조치·화재로 인한 위험·건강등에 대한 위험은 재무부 산하 중소기업감독청에 의한 감독이 가능하며, 또한 주둔군내 사업장 단위에 설치된 직원대표회의가 산재사고나 기타의 건강침해의 예방을 위한 조치들에 대해 미군과 공동결정을 하도록 되어 있고, 미군들이 이러한 공동결정권을 침해하는 경우 이의제기를 거쳐 노동법원에 제소할 수 있는 길이 열려있다. 따라서 실제에 있어서는 근로자들에게 크게 불리하지 않다.

IV. 노동법 적용관계

1. 노동법규의 적용시 외국군부대의 특수성을 고려하여 제한되는 부분

군사목적 수행을 위한 노동법 적용의 제한은 원칙적으로 매우 드문 실정이다. 심지어 주둔군내 독일 근로자의 근로조건에 대해 결정적인 역할을 하는 단체협약도 군사목적 수행

을 위하여 노동법의 적용을 제한하는 것은 거의 없다. 휴가나 휴일근로, 교대제 근무의 경우에도 단체협약에 ‘긴박한 경영상의 필요’가 있는 경우 연장근로나 휴가시기의 변경 등이 규정되어 있기는 하지만, 이는 일반근로자의 경우에도 마찬가지이다. 말하자면 군사목적의 수행이 일반 사업장에서의 ‘긴박한 경영상의 필요성’으로 해석되어 일반 노동법의 원리에 따라 출퇴근시간의 조정이나 연장근로, 휴가시기등의 변경이 가해지는 것이고, 군사목적의 수행으로 주둔군내 근로자들의 노동법상 권리가 특별히 제한되지는 않는다. 군사목적 수행은 보충협정과 부속의정서의 개요에서 본 바와 같이 극히 예외적인 경우에만 별도로 적용되지만, 단체협약은 그와 같은 경우에 대비하여 연장근로에 대한 할증임금, 교대제 근무시간 연장시 할증임금에 관한 규정 등으로 대처하고 있다.

2. 공동결정법에 대한 예외조항

이는 보충협정 제56조 9항에 관한 부속의정서에 의해 독일연방직원대표법 제75조에 따른 공동결정권의 일부를 제한하여 단순한 협의권으로 전환하는데서 문제가 발생하고 있다. (앞에서 본 바와 같이 1993년 보충협정의 개정안으로부터 시작하여 최종적으로는 1997년 현재의 부속의정서의 형태로 개정됨).

과거 채용·보수관련 임금격차가 발생하는 활동의 부여·승급·강급의 조치·임금그룹의 구분·관리직 사원으로서 경영고용이나 의료보험에 의한 보험위촉의사의 주문·합리화 조치의 결과 고용인에게 발생하는 경제적 불이익을 완화하거나 조정하기 위한 재교육 계획을 포함하여 감원대책의 수립·작업강도의 강화나 완화에 관한 조치·새로운 작업방법의 도입·직원의 신상질문서가 군사적 안전문제에 관련되는 경우 등은 주둔군내 독일 근로자들의 직원대표회의의 공동결정사항이었다. 그러나 위 개정 부속의정서에 의해 현재는 이들 사항은 단순한 협의사항으로 전락하게 되었다.

여기서 보충협정 제56조 9항관련 부속의정서를 간략하게 살펴보면 다음과 같다.

- 연방직원대표법에 따라 직원대표회의가 구성되는 사업장은 해당 주둔군에 의한 세부 규정에 따라 독일내 주둔군과 군속의 사업장과 개별 행정부서를 말함.

- 연방직원대표법에 규정된 공동결정권은 개별적인 사안에 따라 특히 보호할만한 가치가 있는 군사적 이익에 배치되는 한 그 범위를 제한할 수 있음. 이 경우 주둔군 사령부는 공동결정권의 제한사유를 서면으로 작성하고 제한범위를 적시하여야 함. 이 사유의 공표가 파견국과 주둔군의 안전에 대해 중대한 침해위협을 야기할 수 있는 경우 주둔군 사령부는 연방노동법원장의 확인을 거쳐 서면으로 대체할 수 있음.
- 주둔지를 독일정부에 반환하는 경우 공동결정권의 적용으로 주둔군이 독일정부에 통보한 시점에 동 주둔지의 반환이 저해되어서는 안된다. 이 경우 주둔지가 완전히 정리되지 않았다 하더라도 관할 독일관청은 주둔지를 인수하기 위한 특별약정을 체결한다.
- 기타 앞에서 언급한 공동결정사항으로부터 협의사항으로의 전환

이와 같은 조치들은 특히 보호할만한 가치가 있는 군사적 이익으로서 군사기밀에 해당하는 것이라기 보다는 철군시 미군의 경제적 부담이나 민간근로자의 구조조정에 관련된 경제적 사항이었다. 따라서 이에 대해 관련종사자나 관련학계는 격렬한 비판⁶⁾을 가함과 동시에 이 조항이 다른 일반 근로자나 연방직원대표법의 적용을 받는 근로자에 비교하여 평등권과 사회국가조항 및 법치국가원칙에 반한다고 하여 헌법소원이 제기되었다.

그러나 연방헌법재판소는 이에 대해 합헌판결을 하고 있다. 합헌판결의 가장 중요한 논거는 주둔군은 독립된 주권국가에서 파견된 군대로서 이와 같은 타 주권국가에 종사하는 근로자는 독일 내국 근로자와 모든 측면에서 동일하게 대우받을 수 있는 것은 아니며, 근무의 특성상 입법자가 차별을 가한다고 하여도 합리적인 차별로서 비례성의 원칙범위에 들어온다는 것이었다.

따라서 과거 공동결정의 대상이 되었던 사항에 대해 미군과 공동결정이 안되면 화의기관에서 결정할 수 있었으나, 지금은 공동결정으로부터 배제된 사항에 대해 노동조합을 통해 교섭의 가능성은 남아있으며, 타결이 안되면 미군이 일방적으로 결정하게 된다. 물론 이들 사항에 대해 직원대표회의와 협의절차를 거쳐야 하며 협의절차를 거치지 않은 경우 노동법원에 제소할 가능성은 여전히 남아있다.

6) 이에 대해서는 Pfeifer, Die Mitbestimmung der Betriebsvertretungen der Zivilbeschäftigten im Spannungsfeld zwischen NATO und nationalem Recht, 1995, 153 ff. 참조.

3. 근로감독기능

독일 노동법은 일반근로자나 특수근로자나 원칙적으로 우리와 같은 포괄적인 근로감독 기능을 갖추고 있지 않다. 따라서 근로감독관제도가 존재하지 않는다. 주둔군의 근로조건 위반 사항에 대해서는 노동법원을 통한 구제절차가 인정될 뿐이다. 노동법원 판결의 이행자는 - 제반 비용은 최종적으로는 미군이 부담하지만 - 일차적으로 독일정부이므로 주둔군의 근로조건 위반 사항에 대해서는 독일정부가 책임을 지고 비용은 미군이 부담하는 구조로 되어 있다. 다만 III의 3.에서 언급한 범위에서는 여전히 근로감독의 가능성이 남아 있다.

4. 산업안전, 산재보험의 적용시 문제점

- 독일의 사회보험에 대해 미군이 원칙적으로 보험료를 지불하게 되어 있음.
- 산재보험의 관리, 운영주체는 독일정부가 됨.
- 보험료율, 적용단위 결정을 위한 행정비용은 미군이 부담함.
- 보험료율, 적용단위 결정을 위한 조사는 사전신청에 따라 독일 관할청이 주둔지로의 접근이 무제한적으로 허용되어 있음.
- 보험료율, 적용단위 결정을 위한 조사, 산재예방과 사고원인 조사는 제한없이 통합적으로 병행 실시되고 있는 실정임.
- 군 특성상 보험료율의 확정이 곤란한 점이 있지만, 이 경우 주둔군 내의 직원대표회의에 중요한 역할과 기능이 인정됨.

즉,

- 직원대표회의는 산재위험과 건강침해위험에 대한 대책시 산업안전에 대한 독일 관할청, 법정 산재보험의 운영주체, 기타 유관기관에게 관심을 촉구하고 자문을 하며 정보를 제공해야 하며 산업안전과 산재사고예방에 관한 법률규정의 수행을 위하여 근무장소에서 항상 준비를 하여야 함.
- 사고조사시 군사적 안전과 군대규율이 직원대표회의 구성원의 참가를 배제하지 않는 한, 직원대표회의가 관여할 수 있음.
- 관련근무부서장과 산재보험법에 따른 안전관리위촉인 및 안전관리위원회의 회의시에는 직원대표회의의 구성원이 참석하도록 되어 있음.
- 주둔군 관청은 산재사고가 발생한 이후 이를 안날로부터 3일 이내에 독일 관할청에 신고함과 동시에 직원대표회의에 통보하고 관련서류 복사본을 교부해야 함.
- 이와 같은 절차를 통해 직원대표회의가 산재사고의 현황과 실태를 정확하게 파악하고 있음.

이와 같은 절차속에 보험료율, 적용단위결정 등을 포함한 산재사고에 대한 포괄적인 자료와 업무가 Wilhelmshaven에 위치한 주둔군 산재보험청에 집중되어 있다. 보험료율의 산정은 사고위험의 정도, 위험등급표, 사고의 숫자와 크기, 사고예방에 대한 조치 등에 따라 거의 정형화되고 종합관리되고 있어서 별다른 어려움은 없다고 한다.

5. 이직후 고용안정대책

주둔군의 감축, 기지철폐나 기지 이전 등의 결과 독일 근로자의 이직과 실업이 발생한 경우 고용안정대책은 주둔군과 관계가 없는 독일정부가 해결해야 할 문제로 인식된다. 따라서 이들 근로자의 고용안정을 위해 고용촉진법, 실업보험법 등과 같은 독일 사회보장법이 적용됨과 동시에 위에서 언급한 바와 같이 1971년 8월 31일 독일근로자의 이직 후 사

회보장에 관한 단체협약이 독일 정부와 공공부문 노동조합과의 사이에 체결되어 있고, 감군 내지 철군과 관련하여서는 1991년 독일정부와 노동조합과의 사이에 해고후 사회보장에 관한 단체협약이 체결되어 있다. 이는 해당 독일 사회보장법에 따라 지역적으로, 아주 일관되고 통일적으로 작성되어 있다. 그 주요내용은 신규직장을 구할 때까지의 임시보조금의 지급, 연방노동공단에 대한 구직급여신청, 고용촉진법에 따른 직업교육, 공공기관으로의 재고용 촉진, 재고용시까지의 실업급여와 해고 당시 급여의 차액에 대한 임시지원금을 연령, 근속연수에 따라 지급(이 임시지원금 신청은 해고 이전에 근로자의 임금지급을 담당하였던 방위비부담청에 해야 하며, 방위비 부담청이 관련업무를 담당하게 됨)하는 것 등이다.

물론 보충협정 제56조 제3항에 따라 산재보험을 포함한 사회보험, 실업보험 및 아동보조금에 관한 독일법 규정이 적용된다. 따라서 사업장으로서 주둔군과 군속의 사업장도 일반 독일 기업처럼 독일정부를 경유하여 고용안정을 위한 사회보험료를 납부한다. 그러나 위의 1971년의 사회보장에 관한 단체협약과 1991년의 단체협약에 있어서는 독일정부가 독자적으로 책임을 부담하는 것이지, 미군의 책임을 대신하여 독일정부가 비용을 부담하는 것으로 인식되지 않는다.

V. 집단적 노사관계

- 주둔군 독일 근로자는 일반 독일 근로자처럼 근로3권을 향유한다. 따라서 이 자들에 대해서는 근로3권과 관련하여 특별한 제한은 없다.
- 주둔군 종사 근로자만을 위한 독자적인 노동조합은 구성되어 있지 않다. 오히려 독일 노동조합이 직종을 초월하고 기업을 초월하여 산별로 조직되어 있으므로 주둔군 독일 근로자들은 이들 산별노동조합에 분산, 가입되어 있다(따라서 노동조합 조직률의 파악은 현재로서는 어려운 실정이다). 따라서 주둔군 종사 근로자들의 단체교섭과 단체협약에는 근로자측에서는 사무직원과 근로자를 대표하여 공공부문·운수·교통노조, 금속노조, 식음료·숙박업노조, 인쇄·서적노조, 사무직원을 대표하여 독일사무직원노조의 각 대표들이 공동으로, 사용자측에서는 주둔군 최고당국과의 합의하에 독일연방

재무부가 사용자인 주둔군(미군: 주의할 것은 미군만을 위한 단체협약은 존재하지 않고 포괄적으로 주둔군 전체를 위한 단체협약이 체결된다)당국을 대리하여 교섭에 임하고 단체협약을 체결한다. 단체교섭의 대상에 특별한 제한은 없지만, 단체협약 총론 I에서는 협약의 적용범위, 근로계약, 근로시간, 임금의 기초항목, 근로제공의무의 면제, 노동능력상실시의 임금, 휴가, 보상규정, 상여금과 퇴직금 등의 사회적 급여, 근로관계의 종료 등을 포함하는 개괄단체협약을 체결한다. 따라서 지역별로 별도의 단체협약을 체결하는 것도 가능하지만 대개의 경우 개괄단체협약(Manteltarifvertrag)으로 족한다. 총론 2에서는 임금그룹과 단계구분에 관한 대강의 원칙을 정한다. 그리고 산별로 분산, 가입되어 있는 주둔군 독일 근로자를 위해 임금그룹과 단계구분을 통해 전체 근로자를 각각 임금표에 배치하여 임금수준을 결정한다.

- 단체교섭과 단체협약의 사용자측 주체는 이미 앞서서도 설명한 바와 같이 형식적으로는 독일 정부이나 실질적으로는 주둔군이다. 독일 정부는 교섭 및 협약체결의 당사자가 아니라 담당자로서 주둔군을 위한 대리인, 위임인 내지 업무집행인에 지나지 않는다.
- 근로3권의 보장에 따라 쟁의행위가 가능하며, 쟁의행위에 대한 특별한 제한은 없다. 오히려 독일 기본법 제9조 3항 2문에 따라 쟁의행위를 제한하는 약정이나 조치들은 위법하며, 특히 직업의 자유를 제한하는 조치, 공공복리나 자연재해극복을 내세우거나 자유민주적 기본질서를 위협하는 긴급한 사태에 대비한 군대나 경찰력의 투입에 따른 조치들도 정당한 쟁의행위를 방해해서는 안된다. 다만 쟁의행위에 대해서는 독일 노동법의 규정이 존재하지 않는다. 따라서 - 특히 쟁의행위의 정당성과 관련하여 - 판례법의 의해서 쟁의행위가 규율되는데, 이는 쟁의행위의 내재적 한계에 지나지 않는다고 할 것이다. 그러나 이렇게 쟁의행위가 이론적으로는 가능하다고 하여도 20년 이래 쟁의행위는 - 지역 단위의 산발적 쟁의행위를 제외하고는 - 거의 없었으며(이와 관련한 통계 숫자는 없다고 함), 쟁의행위가 없었던 가장 큰 이유는 독일의 노사관계의 관행에 기인한다고 한다.
- 쟁의행위에 관한 법률규정이 없기 때문에 냉각기간 등의 제한규정도 존재하지 않는다. 노사분규가 발생한 경우에도 극한투쟁의 경우는 거의 없으며, 대화와 타협이라는 독일

적 전통에 의해서 문제가 처리되고 있다. 특히 근로조건 등에 대해서 독일 노동조합이 과도한 요구는 하지 않지만, 과도한 요구를 한다고 하여도 독일 정부가 주둔군 당국과의 사전 합의에 의하여 이를 조정하는 역할을 수행하므로 원만하게 처리되어 왔다. 조정절차에 관한 법률규정도 존재하지 않는다. 따라서 주둔군에서 쟁의행위가 발생해도 조정절차로 해결하려 시도하기 보다는 임금인상을 요구하든 말든 쟁의행위로 처리하고, 쟁의행위법리에 따라서 문제를 해결한다고 한다. 또한 강제중재 조항도 존재하지 않는다. 다만 일부 주(특히 바덴뷔르템베르그주)에서는 주법 차원에서 조정절차에 관한 법률이 있기는 하지만, 노사자율적 분쟁해결절차를 반영한 것이므로 실제로 기능하는 경우는 없다고 한다. 실제 독일 일반 단체협약은 협약내에 자율적으로 단체협약을 둘러싼 분쟁이나 평화의무위반시의 해결책 내지 조정절차를 가지고 있다. 주둔군내 독일근로자를 위한 개괄단체협약은 협약내에 협약 자체와 협약의 구성부분을 이루는 특별약정의 모든 규정의 해석과 이들 규정으로부터 나오는 일방 당사자의 의무에 관해 분쟁이 일어나는 경우 심리와 결정을 위한 자율적 중재기구(Schiedsgericht)를 두고 있다. 이 중재기구를 둬으로써 위 사항에 대해서는 노동법원의 관할권마저 배제한다. 그리고 이 중재기구는 협약당사자만이 소집할 수 있도록 하여 외부인의 개입을 철저히 막고, 자율적으로 문제를 해결하려고 한다.

VI. 고용관계소송

- 노동관련소송에서는 위 보충협정에서 보는 바와 같이 독일정부가 노동법원이나 사회법원의 소송당사자의 지위에서 주둔군을 대리하는 형태를 취한다. 즉, 원래는 미군이 피고의 지위에 있는 것이지만, 독일정부가 미군의 위치를 고려하여 중간위치로 개입하게 된다. 그 이유는 첫째, 주둔군은 외국인으로서 독일정부가 소송을 대리하지 않는다면 국제소송으로 갈 위험이 있고, 이는 독일 근로자에게도 반드시 유리하지 않으며, 둘째, 주둔군에 대해서는 최종적으로는 주둔군의 외국정부가 책임을 부담하는 것인데, 독일내에서 외국정부를 상대로 소송을 하는 것은 국제관행에도 어긋나는 것이며, 따라서 독일정부가 외국정부를 대변하여 소송당사자가 되는 것이다. 이는 독일군이 외

국에서 노동사건에 관련되는 경우 독일정부가 소송당사자가 되는 것보다는 해당 외국 정부가 소송 당사자가 되어 소송을 진행하는 것이 외국노동자나 독일정부에게 바람직스러운 것과 마찬가지로 이치이다. 셋째, 주권면제의 문제 때문에도 독일정부가 소송당사자가 되는 것이다.

독일 정부가 소송당사자가 되기 때문에 강제집행은 독일 정부를 상대로 하게 된다. 그러나 독일 정부는 이미 앞서서도 언급한 바와 같이 주둔군 및 주둔국 정부를 대리하거나 업무집행만을 수행하는 자의 위치에 있기 때문에 독일 정부에 대한 강제집행시 이를 우선적으로 지불하지만, 추후에 주둔군이 최종적으로 독일정부에 정산하거나 독일정부가 미군에 구상하는 형태를 취하게 된다.

그러나 실제 현실에서는 무자력상태의 위험이 없는 독일 정부가 패소하게 되면 지불하게 되므로, 이론적으로는 강제집행이 가능하나 실제에서는 독일정부를 상대로 강제집행하는 사례는 존재하지 않게 된다.

제2장

주일 미군 종업원에 대한 노무관리 실태조사

I. SOFA 노무조항의 제·개정 연혁 및 현행 규정의 개요

1. 미군부대의 설치 및 노동력 제공에 대한 법적 근거 및 개정 경위

일본 및 미합중국은, 1951년 9월 8일 ‘구미일안전보장조약’⁷⁾과 더불어 ‘샌프란시스코 강화조약’을 각각 체결 했다. 그러나 구조약은 강화성립당시의 특수한 상황하에서 체결되었기 때문에, 일본의 자주성 및 기타면에서 미비한 점이 많았다. 그래서 1957년에는 당시의 키시(岸)수상의 방미를 계기로하여 개정을 둘러싼 교섭이 양국간에 이루어지기 시작했다.

그 결과, 1960년 1월 19일, 워싱턴에서 ‘일본국과 미합중국간의 상호협력 및 안전보장조약’ (이하, ‘미일안전보장조약’ 이라 함) 을 개정함과 동시에⁸⁾, ‘일본국과 미합중국간의 상호협력 및 안전보장조약 제6조⁹⁾에 의거한 시설과 구역 및 일본국내의 합중국 군대의 지위에 관한 협정’¹⁰⁾ (이하, ‘재일 미군의 지위협정’ 이라 함)을 각각 체결하였다.

개정 ‘미일안전보장조약’에서는 미국이 일본영토내에 육·해·공군의 시설과 구역 (이

7) 동조약의 정식명칭은 ‘일본국과 미합중국간의 안전보장조약:日本國とアメリカ合衆國との間の安全保障條約)’임. 동조약 및 샌프란시스코 강화조약을 체결함에 있어 일본측의 경우에는 당시의 요시다(吉田)수상이 직접 서명을 했는데 반해, 미국측에서는 당시의 애치슨 국무장관을 포함한 4명의 관료가 이에 서명함.

8) 동조약에는 일본측에서는 키시수상을 비롯한 5명의 관료가 그리고 미국측에서는 하터 미국무장관을 비롯한 3명의 관료가 각각 서명 함.

9) ‘미일안전보장조약’ 제6조는 ‘일본국의 안전에 기여하고, 극동의 국제평화 및 안전유지에 기여하기 위하여, 미합중국은 육군, 공군 및 해군이 일본국에서 시설 및 구역을 사용할 수 있다.’ 라고 규정하고 있다.

10) 정식명칭은, ‘日本國とアメリカ合衆國との間の相互協力及び安全保障條約第6條に基づく施設及び區域並びに日本國における合衆國軍隊の地位に關する協定’임.

하, ‘미군부대’ 라 함) 을 사용할 수 있다는 것을 정하고 있고, ‘재일 미군의 지위협정’에서는 주일 미군에 대한 자재, 군수품, 비품 및 노동력 등을 양국의 합의에 따라 일본정부가 조달한다는 것을 규정하고 있다(단 일본에서는 ‘SOFA’ 라는 말 대신에, 위에서 언급한 ‘재일 미군의 지위협정’이라는 표현을 주로 씀). 특히 미군부대에 대한 노동력 제공과 관련하여 위의 ‘재일 미군의 지위협정’ 에서 상세히 규정하고 있는데¹¹⁾, 이 협정은 1960년에 개정된 이래 현재까지 기본적으로 유지되고 있다.

1960년에 개정된 ‘미일안전보장조약’에 따르면 동조약의 체결로부터 10년이라는 약정기간이 경과한 후, 조약체결의 일방 당사자가 상대방에 대해 조약의 종료를 통고해 왔을 때는 그 통고로부터 1년이 경과하면서 동조약의 효력이 정지한다라고 규정하고 있다. 동조약은 1970년 6월 22일자로 약정기간이 경과되었으나 일본정부는 향후에도 계속하여 동조약을 견지하겠다는 성명을 발표함으로써, 동조약은 자동갱신되는 형태로 현재까지 유지되고 있다¹²⁾.

2. 기타 협정문 등의 존재 여부

재일 미군 종업원의 노무관리와 관련하여, 위에서 든 ‘미일안전보장조약’ 및 ‘재일 미군의 지위협정’ 외에, 이들 조약과 협정에 대하여 합의한 의사록 및 교환공문¹³⁾ 등이 있으며, 그 주된 내용은 미군부대의 시설 구역에 관한 사항 및 미군 종업원의 노무관리에 관한 구체적인 사항을 정하고 있다.

미군 종업원에 대한 보다 기술적이고 구체적인 사항은, 필요에 따라 미일 양국이 특별협정 내지는 특별협약(이를 일본에서는 ‘특별 약정(約定) 또는 토리키메(特別取極)’ 라 함) 을 통하여 노무관리를 하고 있다. 예를 들어 ‘기본노무약정’에서는 ‘기본노무계약 종업원’에 대한 인사·노무관리규정을 상세히 규정하고 있으며, ‘선원약정’ 및 ‘제기관 노무약

11) 노동력 조달에 대해서는 동협정 제12조 제2항, 제4항, 제5항, 제6항 등을 참조.

12) 이에 대한 상세한 내용은 『2000年版 防衛ハンドブック』(朝雲新聞社, 2000년) 326항 및 『해설 조약집 (제8판)』(三省堂, 2000년) 613항 참조.

13) 정식명칭은 ‘일본국과 미합중국간의 상호협력 및 안전보장조약 6조에 의거한 시설과 구역 및 일본국에 있어서의 합중국 군대의 지위에 관한 협정에 대하여 합의된 의사록 및 동협정 제12조6(d)제2문(文)에 관한 교환협정 (日本とアメリカ合衆國との間の相互協力及び安全保障條約第六條に基づく施設及び區域並びに日本國における合衆國軍隊の地位に關する協定についての合意された議事録及び同協定代十二條(6)の第二文に關する協定)’임(외무성고시 제52호).

정'에서는 '선원계약 종업원'과 '제기관 노무협약 종업원'에 대한 노무·인사관리규정을 상세하게 규정하고 있다. 위에서 든 세가지 약정은 개개인 노동자의 대우나 처우에 관한 사항을 매우 상세히 규정한 일종의 실무지침서로서 방대한 양으로 구성되어 있다. 그 외에 주일 미군 종업원에 대한 인사·노무조항에 대한 기본방침을 정한 특별한 '협정문'이라든가 '부속합의문', '결정문'¹⁴⁾ 등은 존재하지 않는다고 한다¹⁵⁾.

미군 종업원에 대한 노무관리 규정으로서는 위에서 언급한 미일간의 조약이나 협정 이외에도 일본국내법인 '방위청설치법' 이나 '주류군관계이직자 등 임시조치법' 등이 있다.

II. 주일 미군 종업원 현황

1. 종업원의 종류

주일 미군 종업원은 MLC(Master Labor Contract:기본노무계약)종업원, MC(Mariner Contract:선원계약)종업원, IHA(Indirect Hire Agreement:제기관노무협약)종업원, 군속 등으로 네 종류로 나뉘어지나, '군속(軍屬)'¹⁶⁾은 미국 국적을 가지거나 미국과 일본의 이중국적을 가진 자 중에서, 미당국이 직접 채용·관리하기 때문에 이를 대상에서 제외한다면, 재일 미군 종업원의 종류는 실질적으로 MLC, MC, IHA의 세 종류로 구분할 수 있다.

이 중, MLC와 MC는 근무지에 따른 구분으로, 전자는 주된 근무지가 육지인 경우를 말하는 반면에 후자는 주된 근무지가 해상인 경우를 말한다. 그리고이에 비해 IHA는 복리후생 분야(Restaurant, Club, Post Box 등)에 종사하는 종업원을 말한다¹⁷⁾.

14) 한국의 경우에는 한미 SOFA 운영을 위한 '한동위원회(Joint Committee)가 있어서, 여기서 노무관리 관련사항—예를 들면, 파업금지직종 등—을 결정하기도 하지만, 일본의 경우에는 이러한 결정문은 존재하지 않는다고 함(위의 사항은 '전주류군노동조합' 간부와의 인터뷰에서 확인한 사항임).

15) 이는 2000년 10월 10일에 방위시설청 노무기획과 담당자와의 인터뷰에서 확인한 사항임.

16) '재일 미군의 지위협정'에서는 '군속(軍屬)'의 개념에 대하여 '합중국의 국적을 가진 문민으로 일본국에 있는 합중국 군대에 고용되어 근무하거나 또는 이에 수반되는 자를 말한다'라고 정의하고 있음(상세한 내용은 동협정 제1조(b)를 참조).

17) 이에 대해서는 '재일 미군의 지위협정' 제 15조에서 상세하게 규정하고 있음. 동협정 제15조에 의하면 '군속(軍屬)' 개념을 '미합중국 당국이 공인하여 규제하는 해군판매소, PX, 식당, 사교클럽, 극장, 신문 기타 세출의 자급에 의한 제기관'으로 정의하고 있음.

2. 종업원의 현황

미군 종업원 수의 추이를 보면(단, 군속은 제외), 평화조약 발효 당시인 1952년 5월 현재 20만명을 상회했으나, 그 이듬해부터 미군 시설·구역의 축소와 함께 종업원의 숫자도 점점 줄어들어, 1975년 이후에는 2만명을 조금 상회하는 선에서 현재는 약 2만 4천여명으로 일정한 수준을 유지하고 있다. 아래의 <표 1>은 일본 전지역의 미군종업원 현황을 나타낸 것이다. 이 도표에서도 알 수 있듯이, 1990년 이래 MLC 및 MC가 전 주일 미군 종업원의 약 70% 이상을 차지하고 있으며, IHA는 전종업원의 30% 미만의 수준을 유지해 오고 있다.

<표 1> 주일 미군 종업원의 현황

일본전지역(동경도 및 8개 현)

구 분 연도별	주일 미군 종업원 (MLC · MC)				
	육군(명)	해군(명)	공군(명)	수송(명)	계(명)
1988 년	3,452	9,188	4,692	—	17,332
1989 년	3,371	9,162	4,571	—	17,104
1990 년	3,278	9,024	4,499	—	16,801
1991 년	3,477	9,098	4,425	—	17,000
1992 년	3,341	9,290	4,433	—	17,064
1993 년	3,451	9,470	4,466	—	17,387
1994 년	3,394	9,371	4,364	—	17,129
1995 년	3,523	9,590	4,704	—	17,817
1996 년	3,590	9,941	4,756	—	18,287
1997 년	3,494	10,092	4,905	—	18,491
1998 년	3,474	10,244	4,933	—	18,651
1999 년	(3,483)	(10,227)	(4,954)	(—)	(18,664)

구 분	제기관 종업원 (IHA)				총합계 (명)	비 고
	육군(명)	해군(명)	공군(명)	계(명)		
1988 년	306	1,953	2,473	4,732	22,064	
1989 년	318	2,085	2,571	4,974	22,078	
1990 년	365	2,258	2,623	5,246	22,047	
1991 년	394	2,171	2,765	5,330	22,330	
1992 년	356	2,188	2,704	5,248	22,312	
1993 년	394	2,136	2,777	5,307	22,694	
1994 년	311	2,106	2,758	5,175	22,304	
1995 년	345	2,153	2,908	5,406	23,223	
1996 년	315	2,351	2,924	5,590	23,877	
1997 년	332	2,380	3,000	5,712	24,203	
1998 년	327	2,409	2,968	5,704	24,355	
1999 년	(325)	(2,430)	(3,011)	(5,766)	(24,430)	

주: 위의 통계는 각년도 3월 현재의 종업원수를 나타냄.

단, 1999년도의 ()안의 숫자는 1999년 1월 현재의 종업원수를 나타냄.

자료: 『2000년도판 平成12年度防衛ハンドブック』에 의거 작성)

Ⅲ. 주일 미군 종업원의 고용형태

1. 고용방식

주일 미군 종업원의 고용방식은 결론부터 먼저 말하면, 미국정부(주일미군)의 요청(의뢰)에 따라 일본 당국이 모집·채용하는 소위 ‘간접고용제’를 채택하고 있다. 이는 주일 미군이 제2차 세계대전 직후 점령군의 형태로서 패전국인 일본에 주둔한 군부대의 필요 인력을 일본 정부로부터 제공받아 오던 관행이 이어져 온 것으로 보이며, 주일 미군은 1948년부터 주둔해 왔으나, SOFA는 1960년에 체결되어 당시의 인력채용이 관행으로 정착되어 버린 것으로 보인다.

즉 일본당국은 ‘재일 미군의 지위협정’ 제12조 제4항¹⁸⁾에 근거하여 주일 미군 종업원을 직업안정소 등을 통하여 채용하고 있다. 단, 일부 주일 미군부대에서 직접 종업원 모집 광고를 내는 경우도 종종 있지만¹⁹⁾, 최종적으로는 일본당국이 채용을 결정하도록 되어 있다.

따라서 주일 미군 종업원은 전원이 일본당국(더 정확하게 말하면 ‘일본방위시설청장’) 명으로 고용되며, 이는 해고의 경우에도 마찬가지이다.

2. 신분

주일 미군 종업원의 경우, 기본적으로 일본당국이 구인활동과 일정한 테스트를 거쳐서 직접 채용하기 때문에 그 신분이 문제로 될 수 있다. 이들의 신분에 대해서는 명확하게 공무원이 아니라는 명확한 규정은 존재하지 않으나, ‘재일 미군의 지위협정’ 제12조 제5항에서, ‘임금 및 제수당에 관한 조건, 기타 고용 및 노동조건, 노동자를 보호하기 위한

18) 동협정 제12조 제4항에 의하면, ‘현지의 노무에 대한 합중국 군대 및 제15조에서 정하는 제기관의 수
요는, 일본국 당국의 원조를 받아 충족한다.’라고 규정하고 있다.

19) 방위시설청 관계자와의 인터뷰 내용.

조건 및 노동관계에 관한 노동자의 권리는, 일본국의 법령이 정하는 바에 의하지 않으면 안된다' 라고 하여, 주일 미군 종업원은 공무원이 아니라 일반 노동자임을 시사하는 규정을 두고 있다.

이러한 내용은 동협정 제12조 제6항 (a)(b)(c)²⁰⁾ 에서도 볼 수가 있는데, 이들 규정에서는 주일 미군 종업원을 노동자인 것을 전제로 하여 이들에 대한 해직(해고)과 관련하여 노동위원회의 구제절차를 이용할 수 있음을 분명히 하고 있다.

또한 일본에서는 공무원을 일반적으로 '국가(일본)의 사업이나 사무에 직접 종사하는 자'라고 정의하고 있으나, 주일 미군 종업원의 경우에는 오로지 미당국(주일 미군)의 노무에 종사하는 자이므로 공무원으로 볼 수는 없다.

결론적으로 말해, 주일 미군 종업원의 신분은 공무원도 준공무원도 아닌 일반 노동자에 지나지 않으므로 이들에게는 후술하는 바와 같이 노동관계법령이 그대로 적용되며, 미군부대의 배치·전환이나 축소 등으로 인하여 고용조정을 해야하는 상황이 생기더라도 이들을 공무원이나 준공무원 신분으로 전환하는 것은 헌법제상에서는 불가능 한 것이 현실이다²¹⁾.

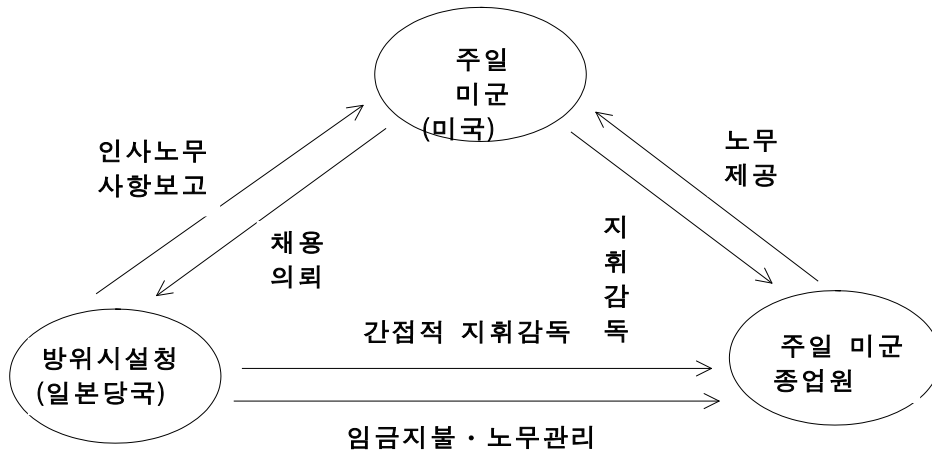
3. 노무관리 방식

미군 종업원의 채용은, 위에서도 언급했듯이, 주일 미군의 요청에 따라 방위시설청(일본 당국)이 법적 고용주가 되지만, 주일 미군 종업원들은 주일 미군부대의 시설이나 구역에서 노무에 종사하고 있기 때문에, 이들 종업원들에 대한 채용이나 해고여부 및 지휘·감독권은 사실상 주일 미군이 가지고 있다. 이들 종업원들과 일본당국 그리고 주일 미군간의 3자 관계를 도식으로 정리하면 [그림 1] 과 같다.

20) 상세한 내용은 동협정 제12조 제6항 본문 및 (a)~(d)를 참조.

21) 방위시설청 관계자와의 인터뷰에서, 주일 미군 종업원이 공무원 또는 준공무원의 신분으로 전환되는 경우는 없을 것이라고 함.

[그림 1] 주일 미군 종업원과 주일 미군, 일본당국간의 관계



- ① 위의 [그림 1] 에서 알 수 있듯이 주일 미군은 일본당국에 대하여 주일 미군 시설 및 구역의 노무에 종사할 종업원의 채용을 의뢰하면, 일본당국은 이러한 주일 미군의 의뢰를 받아 종업원을 구직·채용한 뒤, 이를 주일 미군에게 보고하도록 되어 있다. 후보자가 복수일 경우, 그 중 어떤 후보자를 채용할 것인가는 대개 일본측—구체적으로는 각 미군기지에 근무하는 종업원 감독자(일본인)—이 결정한다. 단 미국에서 유학을 하여 특별한 기술이나 언어구사능력이 있는 자의 경우에 미군측이 채용을 의뢰하는 경우도 있지만, 이러한 경우는 극히 예외적이다²²⁾.
- ② 이렇게 하여 채용된 종업원은 주일 미군의 지휘 명령을 받아 노무에 종사하게 되나, 이들 종업원에 대한 실질적인 인사권(채용, 해고, 배치전환, 출향 등)은 실질적으로 일본측이 가지고 있다. 즉 주일 미군은 이들 종업원들에 대한 실무레벨의 인사노무관리는 직접 행하지 않고, 이를 일본당국에 위임하고 있다.
- ③ 일본당국(방위시설청)은 주일 미군부대의 의뢰에 따라 주일 미군 종업원들의 인사·노무관리를 하며, 임금을 지불하고 있으나, 노무제공과 관련해서는 종업원들에 대한 직접적인 지휘·명령권은 행사하지 않고, 다만 주일 미군당국으로부터 요청이 있는 경우에 한하여 지휘·명령을 하는 소위 간접적인 지휘·명령권을 가지고 있을 뿐이다²³⁾.

22) 이는 ‘전주류군 노동조합’ 간부와의 인터뷰에서 확인한 사항임.

- ④ 이미 언급했듯이, 일본 방위시설청은 주일 미군 종업원에 대한 법적 고용주 즉 사용자
자가 되며, 이들 종업원에 대한 모든 인사·노무관리를 총괄적으로 관리하고 있다.
그러나 주일 미군부대의 경우 동경도와 8개 현에 흩어져 있기 때문에, 방위청설치법
제44조²⁴⁾에 의거하여 미군부대가 있는 동경도와 각 지방의 현청의 기관장에게 방위
청의 일부 소장사무²⁵⁾를 위임하고 있다.
- ⑤ 방위시설청장의 기관위임사무를 직접적으로 처리하고 있는 부서는 주일 미군부대가
있는 각현의 ‘노동과(勞政課)’ 내지는 ‘복지과’에서 담당하고 있으나, 동경도의 경우
는 ‘생활문화국 국제부 국제화 추진과’ 및 ‘섭외 노무관리 사무소’에서 담당하고 있
다. 아래의 <표 2>는 동경도가 방위시설청장의 위임을 받아 처리하고 있는 위임사무
의 일부를 요약, 정리한 것이다.

-
- 23) 방위시설청 관계당사자들의 말에 의하면, 이러한 간접적 지휘·명령권을 행사하는 경우도 매
우 드물다고 함.
- 24) 방위청설치법 제44조에 의하면, ‘방위시설청장의 권한으로 제5조 제35호에서 제38호까지 열거된 사무에
관한 것은 정령이 정하는 바에 따라 그 일부를 도도부현(都道府縣) 지사에게 위임할 수 있다.’ 라고 규정
하고 있다.
- 25) 방위청설치법 제5조는 ‘방위청의 소장사무’를 ①주류군 등 및 제기관을 위하여 노무에 종사하는 자의
고용, 제공, 해고 등 노무관리에 관한 것, ②주류군 노무자 등의 급여에 관한 것, ③주류군 등 노무자의
복리 후생에 관한 것, ④주류군 관계 이직자 등 임시조치법에 의한 특별급부금에 관한 것, 으로 규정하
고 있다.

<표 2> 방위시설청장의 기관위임 사항(동경도의 경우)

항 목	주류군 등 노무자에 관한 사무
법 률 명	방위청설치법, 주류군관계 이직자 등 임시조치법
관 할 부 서	생활문화국 국제부 국제화 추진과, 섭외 노무관리사무소
<p>개 요</p> <ul style="list-style-type: none"> · 도지사는 주류군 등 노무자에 대한 아래의 사무를 행한다. <ul style="list-style-type: none"> (1) 국제부 국제화 추진과 <ul style="list-style-type: none"> ① 일반 섭외 노무사항(장기근속자 표창, '전주류군 노동조합'과의 교섭 등) ② 이직자 대책사업 <ul style="list-style-type: none"> (a) 재단법인 '동경 주류군 이직자 대책센터'에 대한 보조, 이직자 개업자금의 대출사업(이는 동경도 단독사무임) (b) 동경도 주류군관계 이직자 등 대책 협의회(지사의 부속기관)의 운영 (2) 섭외 노무관리사무소 <ul style="list-style-type: none"> ① 주류군 등 노무자의 채용, 제공, 해고 및 노무관리, 급여의 지급 및 복리후생에 관한 사무 ② 주류군 관계 이직자 등에 대한 특별급부금 지급에 관한 사무 	
<p>직접 집행하는 내용</p> <ul style="list-style-type: none"> · 국가가 직접 집행하는 사무 <ul style="list-style-type: none"> (1) 주류군 등노무자의 채용, 제공, 해고 및 노무관리, 급여의 지급 및 복리후생에 관한 사무 (2) 주류군관계 이직자 등에 대한 특별급부금 지급에 관한 사무 · 상호간의 협력을 요하는 사무 <ul style="list-style-type: none"> (1) 주류군관계 이직자의 고용대책 	
<p>동경도의 대응</p> <ul style="list-style-type: none"> · 주류군 관계가 국가로 이관함에 따라 동경도 섭외 노무관리소를 폐지 함(비고 참조). · 사무소의 폐지와 이에 관련된 규칙 등을 개폐함 · 사무이관 후의 사무소, 자료, 비품 등의 취급에 대하여 검토함 · 주류군관계 이직자에 대한 향후대책을 논의함 	
<p>비 고</p> <ul style="list-style-type: none"> · 기관위임사무가 폐지된 후, 새로운 사무처리체제로 이행하는 기간(정령으로 정하는 기간)동안에 국가가 집행하는 사무 중에서, 국가가 고용주로서 스스로 처리해야 하는 사무를 제외한 업무를 법정수탁사무로 처리함. · 1997년도 실적 <ul style="list-style-type: none"> (1) 재단법인 '동경 주류군 이직자 대책센터' 에 대한 보조금 :23,548천엔 (2) 주류군관계 이직자 개업자금 대부건수 : 0 건 (3) 주류군관계 이직자 등 대책협의회 개최건수 : 2회(전문위원회는 3회) 	

주: 위의 내용은 방위시설청 및 동경도청의 내부자료에 의거하여 작성.

4. 주일 미군 종업원에 대한 노무비(인건비)

주일 미군에 대한 일본의 비용부담은 ‘재일 미군의 지위협정’ 제 24조²⁶⁾에 근거하여 ‘미합중국 군대가 사용하는 구역 및 시설의 제공과, 미합중국의 선박 및 항공기가 이용하는 항만 및 비행장’에 대한 경비는 일본이 부담하고, 나머지는 미국이 부담하여 왔다.

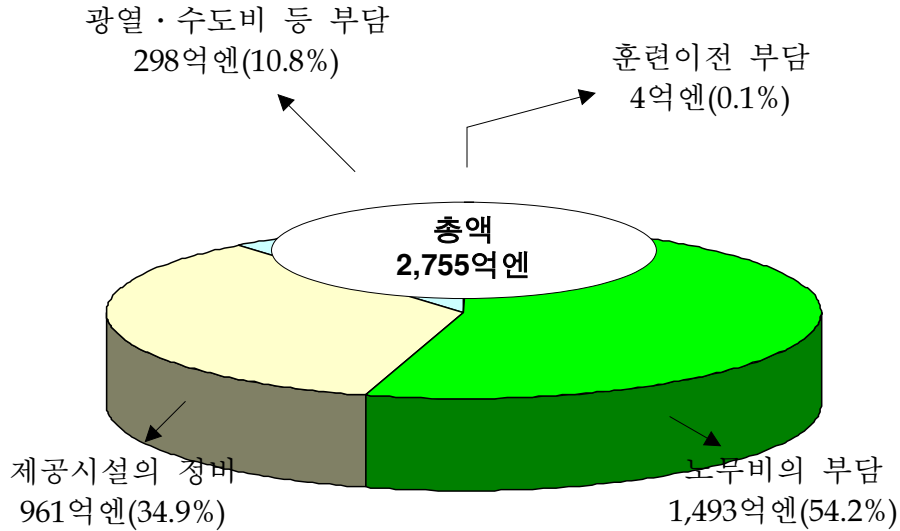
주일 미군의 주류를 원활하고 안정적으로 하기 위한 경비부담은, 미일안보체제의 원활하고 효과적인 운용을 확보하는데 있어 매우 중요하기 때문에, 재정사정을 충분히 배려하면서 일본정부는 가능한 한의 지원을 해 왔다. 그 내용을 개략적으로 소개하면 다음과 같다²⁷⁾.

- ① 일본당국은, 주일미군이 사용하는 시설에 대하여 1979년도부터 부대막사나 가족주택 및 환경관련시설 등을 정비하여 이를 주일 미군에 제공하여 왔다.
- ② 주일 미군 종업원의 노무비의 경우, 1978년도부터는 복리비 등을, 그리고 그 다음해인 1979년부터는 국가공무원의 급여조건에 상당하는 부분을 상회하는 격차급(格差給 : ‘자격수당’ 내지는 ‘등급수당’의 의미) 등을 일본이 부담하여 왔다. 그 후, 1987년에는 미일 양국이 ‘특별협정’을 체결하여, 조정수당을 포함하여 8가지 수당을 일본이 부담하게 되었다.
- ③ 또한 미일 양국은 1991년에도 특별협정을 체결하였는데, 이 협정에 따라 주일 미군 종업원의 기본급과 각종 수당 및 주일 미군이 공동으로 사용하기 위하여 공급하는 광열비 등의 전부 또는 일부를 5년간에 걸쳐 일본이 부담하게 되었다.

26) 동협정 제24조 1항은 ‘일본국에 합중국 군대를 유지하는데 소요되는 모든 경비는, 제2항의 규정에 따라 일본국이 부담하는 것을 제외하고는, 이 협정의 존속기간 중에 일본국에 부담을 지우는 일이 없이 합중국이 부담할 것에 합의 한다.’이라고 규정하고 있으며, 동조 제2항은 ‘일본국은 제2조 및 제3조에서 정한 모든 시설과 구역 및 노선권(비행장 및 항구에 있는 시설 및 구역과 같이 공동으로 사용되는 시설 및 구역을 포함)을 이 협정의 존속기간 중에는 합중국에 부담을 지우지 않고 제공하며, 동시에 시설과 구역 및 노선권의 소유자 및 제공자에게 보상할 것에 합의한다.’ 라고 규정하고 있다.

27) 본문의 내용은 일본방위청편 『2000년판 방위백서』144항 이항을 참조하여 정리함.

[그림 2] 주일 미군 주류 경비부담 현황(2000년도)



주: ()안의 숫자는 구성비 임(단위 : %)

출전: 일본방위청편, 「2000년판 방위백서」 144항.

- ④ 그리고 1995년에는 1996년도부터 2000년도까지 5년간을 대상으로 한 특별협정을 체결하였는데, 동협정에서는 주일 미군 종업원에 대한 기본급을 포함하여 광열비, 수도료 등에 대하여 종래의 입장을 유지하면서도, 한편으로는 운용상의 유연성을 개선함과 동시에, 미국측의 요청에 따라 미군의 훈련이나 이전에 따른 추가경비(훈련이전비)를 일본이 새로이 부담하도록 규정하고 있다.
- ⑤ 일본측은 그 외에도 주일 미군시설과 구역의 제공에 필요한 경비(시설 임대료 등)를 부담함과 동시에, 동시설 및 구역 주변지역에 대한 생활환경 등의 정비에 필요한 조치 및 주일 미군 종업원의 이직대책 등을 수행하고 있다.

- ⑥ 일본측의 주일 미군 종업원에 대한 노무비 부담을 정리하면 다음과 같다. 주일 미군 종업원에 대한 노무비의 경우, 적어도 1977년 까지는 미국이 부담하여 왔으나, 그 후 미국측이 노무비의 역할분담을 일본측에 강력하게 요구해 오에 따라, 1978년부터는 복리후생비 등을 부담하게 되었으며, 1991년부터는 이들 종업원에 대한 기본급 및 각종 수당까지도 일본측이 부담하게 되어 현재는 주일 미군 종업원에 대한 노무비 전액을 노무자의 직종에 관계없이 사실상 일본이 세금으로 부담하고 있다고 볼 수 있다²⁸⁾.

IV. 노동법 적용관계

1. 노동관계법의 적용여부

주일 미군 종업원의 경우, ‘재일 미군의 지위협정’ 제12조의 해석에 따라 공무원이 아니라 일반 노동자임은 이미 언급한 바와 같다. 따라서 이들 종업원들에 대해서는 일반 노동자와 똑같이 일본의 모든 노동관계법이 적용되게 된다.

위의 내용에 대해 동협정의 근거규정을 인용하면서 구체적으로 상술하면 다음과 같다.

- ① 동협정 제12조 제5항에 따르면, ‘……주일 미군 종업원의 임금 및 각종 수당에 관한 조건, 기타 고용 및 노동조건, 노동자를 보호하기 위한 조건, 노동관계에 관한 노동자의 권리는 일본국 법령이 정하는 바에 의한다.’ 라고 정하여 주일 미군 종업원에 대하여 일본의 개별적 노동관계법(예를 들어, 노동기준법, 최저임금법, 노동조합법, 고용보험법, 남녀 기회 균등법 등)이 적용된다는 점을 명확히 하고 있다.

- ② 동협정 제12조 제6항에서는, ‘미합중국 군대 또는 적당한 경우²⁹⁾에, 제15조가 정하

28) 방위시설청 관계자에 따르면, 주일 미군 종업원의 경우 직종에 따른 차등(차별)을 두는 제도는 별도로 두지 않고 있으며, 이들 종업원들에 대한 노무비는 세출에 의하여 지불되고 있다고 함.

29) 여기서 말하는 ‘적당한 경우’가 어떤 경우인지는 명확하지가 않으나, 본문의 문맥으로 보아 ‘합중국 군대 및 기관이 필요하다고 인정한 경우’로 해석함이 타당하리라고 본다. 원문을 인용하면 다음과 같다. ‘Should the United States armed forces or as organization provided for in Article XV dismiss a

는 기관³⁰⁾이 노동자를 해직³¹⁾였으나, 고용계약이 종료되지 않았다는 내용이 일본의 재판소 또는 노동위원회로부터 최종적인 결정이 내려진 경우에는 다음의 절차가 적용된다.’ 라고 규정하여, 주일 미군 종업원이 고용관계와 관련하여 부당하게 해직이 된 경우(다시 말해서 고용관계가 계속해서 유효한 경우)에는 일본의 재판소나 노동위원회에 부당해고에 대한 구제를 요청할 수 있음을 규정하고 있다.

그 내용을 동협정의 제12조 제6항(이하, 「동항」 이라함)의 내용을 인용하여 해석하면 다음과 같다.

가. 동항(a)에서는, ‘일본정부는 합중국 군대 또는 전기(前記)의 기관에 대하여 재판소 또는 노동위원회의 결정을 통보한다.’라고 하여, 일본정부가 사용자의 지위로서 주일 미군 종업원에 대한 재판소의 판결이나 노동위원회의 결정을 미군 또는 소속기관에 통보할 의무를 규정하고 있다.

나. 동항(b)에서는, ‘미합중국 군대 또는 전기의 기관(이하, 「당해기관」 이라함:필자주)이 당해 노동자의 취업을 원하지 않을 경우, 합중국 군대 또는 당해기관은 일본국정부로부터 재판소 또는 노동위원회의 결정을 통보받고나서 7일 이내에 그 취지를 일본국정부에 통보해야 하며, 잠정적으로 당해 노동자를 취업시키지 않을 수 있다.’ 라고 규정하고 있다.

따라서 주일 미군 종업원에 대한 해직이 부당하다는 결정이 내려진 경우에도, 당해 종업원 대해 잠정적으로 복직시킬 의무가 없음을 명확하게 규정 하고 있다. 다시 말해서, 주일 미군 종업원에 대한 해고가 부당하다 하더라도, 이로부터 ‘취업청구권’이나 ‘원상회복권’이 당연히 발생하지는 않는다.

일본의 경우, 재판소 또는 노동위원회가 노동자에 대한 해고가 정당한 사유가 없는 소위

worker and a decision of a court or a Labor Relations Commission of Japan to the effect that the contract of employment has not terminated become final, the following procedures.’

30) 여기서 ‘기관’이라 함은, 매점, PX, 레스토랑, 사교클럽, 극장, 기타 세출외의 자급에 의한 각종 기관을 말함.

31) 원문에서는 ‘dismiss’라는 표현을 쓰고 있는데 반해, 일본에서는 ‘해직’이라는 표현을 쓰고 있다. 일본의 경우 ‘해직’의 의미를 통상적으로 ‘해고’ 및 ‘면직’을 포함한 넓은 개념으로 쓰고 있다는 점에 유의할 필요가 있음.

부당해고로 판단되는 경우에는, 직장에 복귀하는 것을 전제로 해고무효판결(원상회복명령)과 함께 백페이(back pay) 및 위자료 등을 포함한 손해배상지불명령을 내리는 것이 통상적이거나, 이 점에서 미군 종업원에 대한 동항(b)의 규정은 일반 노동자와는 다른 특이한 경우라고 할 수 있겠다.

다. 동항(c)에서는 ‘전항(b)의 통고가 있었을 때, 일본국정부 및 합중국 군대 또는 당해기관은, 사건의 실제적인 해결방법을 강구하기 위하여 지체없이 협력하여야 한다,’ 라고하여, 부당해고자 구제에 대한 일종의 노력의무를 일본정부 및 주일 미군 그리고 해당기관에게 부과하고 있다³²⁾.

라. 동항(d)에서는, ‘(c)의 규정에 의하여 협의를 시작하여 30일이내에 해결이 되지 않을 경우에는, 당해 노동자는 취업에 종사할 수가 없다. 이러한 경우, 합중국정부는 일본국정부에 대하여 양국정부가 합의한 기간(통상 1년 이내의 기간)³³⁾의 고용비용에 상응하는 금액을 당해 노동자에게 지급하여야 한다.’ 라고 규정하고 있다.

이 규정에서는 당해 종업원에 대한 해고가 해고권남용법리가 적용되거나 또는 노동조합법상 제7조가 규정하는 부당노동행위에 해당되어 당해해고의 효력이 부정되더라도, 주일 미군은 당해 종업원을 당연히 원상복귀시킬 의무가 없음을 분명히 한 뒤, 일본정부로하여금 당해 노동자에게 약정기간의 임금에 해당하는 금전을 지불함으로써 고용관계를 종료시킬 수 있음을 명시하고 있다.

일반 노동자의 경우 해고가 부당한 것으로 판명이 된 경우, 당사자가 화해나 협의를 하지 않는 한, 금전으로 고용관계를 일방적으로 종료시킬 수 없도록 되어 있으므로, 이 점에서 동항(d)의 규정은 주일 미군 종업원의 특수한 고용관계를 감안하여 두고 있는 규정이라 할 수 있겠다.

위의 주일 미군 종업원의 경우와 관련하여, 독일에서도 노동자와의 고용관계를 금전적으

32) 동조항에서는 ‘일본국정부 및 합중국 군대 또는 당해기관은 ……지체없이 노력하여야 한다’ 라고만 규정하고 있을 뿐, 이에 대한 협의를 강요하는 별칙규정은 두고 있지 않다.

33) 일본의 노동기준법 제14조에서는 「노동계약의 경우, 기간을 정함이 없는 것과 일정한 사업의 완료에 필요한 기간을 정하고 있는 경우를 제외하고는 1년을 초과해서는 안된다」 라고 규정하고 있다. 단 신상품 등의 개발을 위하여 고도의 전문적 지식이나 기술 등을 요하는경우나 만 60세 이후에 고용된 경우 등에서는 예외적으로 3년 이내의 노동계약을 체결할 수 있다(동법제14조:동규정은 1999년 4월에 신설).

로 종료시키는 제도를 도입하고 있다. 하지만, 독일의 경우에는 부당해고를 무효로 하여 원상회복(원직에 복귀)을 시키기가 곤란한 경우—예를 들어 해고를 둘러싸고 당사자간의 감정대립이 심하여 실제로 원직에 복구시키기가 불합리하거나 당사자가 원직복귀를 원하지 않는 경우 등—재판관이 사용자가 일정한 금액의 금전을 노동자에게 지불하는 것을 전제로 고용관계를 해소시키는 명령(이를 ‘해소명령’이라함)을 내릴 수 있도록 하고 있다.

2. 근로조건 및 산재보험의 적용여부

가. 근로조건

주일 미군 종업원의 신분이 공무원이 아니라 일반 노동자의 신분이므로 노동관계법이 원칙적으로 적용된다는 것은 이미 언급한 바와 같다. 따라서 이들 종업원의 근로조건이 공무원이나 일반 노동자에 비해 유리한지 불리한지의 여부는 일률적으로 어느 쪽이 유리하다고 말할 수 없으나, 일본의 공무원의 경우 단체교섭권과 단체행동권이 제한 되는데 비해, 이들 주일미군 종업원의 경우에는 원칙적으로 **노동3권이 보장**되어 있으므로 이러한 점에서는 공무원 보다 유리하다고 할 수 있다. 근로조건을 좀더 세분화해서 비교해보면 다음과 같다³⁴⁾.

첫째, 임금수준을 보면, 1978년 이후부터는 적어도 국가공무원 수준에 준하거나, 오히려 그 이상의 대우를 받고 있다. 일본정부는 미일 양국은 1978년 특별협정(토리키메 : 取極)을 체결하여, 주일 미군 종업원에게 국가공무원의 급여 수준을 상회하는 특별수당(기지근무자에 대한 일종의 배려에 의한 수당 : 이를 일본에서는 ‘격차급’이라 함), 어학연수에 필요한 실비, 퇴직수당, 소정시간외 근로수당’ 등을 지급하고 있다.

둘째, 노동시간의 경우에도 임금과 같이 공무원과 거의 같은 수준이다. 단, 공무원의 경우에는 보통 아침 9시부터 업무가 시작하여 오후 5시면 업무가 종료하는 것이 상례이다(1시간의 휴식시간을 포함). 그러나 주류 미군 공무원의 경우에는 군부대라는 특수성 때문에 오전 7시 45분경에 업무를 시작하여 오후 4시면 업무를 종료하는 경우가 대부분이다³⁵⁾. 또 한가지 일본의 일반 노동자들과 다른 점은, 미국과 일본의 경축일이 다르므로 이

34) 방위시설청 노무기획과 관계자와의 인터뷰 내용.

들 종업원의 경우에는 미국의 캘린더에 따라 노동을 제공하고 있다. 즉, 미국의 경축일은 휴일이 되지만 일본의 경축일은 당연히 휴일이 되지는 않는다.

주일 미군 종업원의 경우, 기본 노무계약(MLC)종업원, 선원계약(MC) 종업원, 제기관 노무협약(IHA)종업원등의 취업형태를 구별함이 없이 노동조건—임금, 각종 수당, 휴일, 휴가, 복리후생 등—을 동일하게 적용하는 것이 원칙이다.

나. 산업재해

산업재해의 경우에도 결론적으로 말해, 일반 노동자의 경우와 동일하다. 다시 말해서, 고용보험을 비롯하여 의료보험, 산업재해보험 개호보험³⁶⁾, 연금 등등, 각종 사회보험이 일반 노동자와 똑같이 적용된다. 보험료율이나 보험의 적용단위 등에 있어서도 일반 노동자의 적용기준이 그대로 적용된다.

다. 근로감독기능의 제한여부

주류 미군 종업원의 경우에도 기본적으로 근로감독권의 적용대상에서 제외되지는 않는다. 단, 실질적으로 각 지역의 근로기준감독관(일본의 경우는 ‘노동기준감독서(勞働基準監督署)’³⁷⁾이 미군시설이나 구역에 들어가서 임검이나 문서제출, 조사권 등을 발휘하는 경우는 극히 예외적인 경우—종업원이 산재 등으로 사망한 경우 등—에 한다고 한다³⁷⁾.

V. 집단적 노사관계

1. 노동3권의 보장여부

반복해서 강조하듯이 주일 미군 종업원의 신분은 일반노동자와 똑같기 때문에, 이들 중

35) 방위시설청 노무기획과 관계자와의 인터뷰 내용.

36) 개호보험은 2000년 4월 1일부터 시행하고 있으며, 40세 이상이면 원칙적으로 개호보험료를 납부해야 하는 소위 강제보험 임.

37) 방위시설청 노무기획과 관계자와의 인터뷰 내용.

업원의 경우 일본헌법 제28조가 규정하고 있는 단결권, 단체교섭권, 단체행동권 등의 소위 ‘노동3권’이 보장되어 있다.

일본의 경우, 현장업무에 종사하는 일반공무원에 대해서는 단체행동권은 물론 단체교섭권도 부분적으로 제한되는 것이 일반적이다³⁸⁾. 단 현장업무에 종사하는 공무원이라 하더라도 소방서, 경찰서, 자위대 등과 같은 특수한 업종에 종사하는 공무원에 대해서는 예외적으로 노동3권이 일반공무원에 비해 한층 더 엄격하게 제한하고 있으나, 주일 미군 종업원에 대해 노동3권을 제한하는 미일간의 협정이나 특별법 등은 존재하지 않는다.

2. 노동조합설립 현황

주일 미군 종업원들을 조합원으로 하는 ‘전주류군노동조합(全駐留軍勞働組合)’이 결성되어 있다.

가. 노동조합의 조직

‘전주류군노동조합’은 동경에 있는 본부³⁹⁾를 중심으로 하여, 각 지역별로 지구별 산하 노동조합이 결성되어 있으며, 카나가와현(神奈川縣)과 같이 규모가 큰 지구별 노동조합에서는 다시 노동조합지부를 두고 있다.

2000년 11월 현재 지구별 노동조합이 조직되어 있는 곳으로는, 동경도(東京都)를 비롯하여 아오모리현(靑森縣), 히로시마현(廣島縣), 야마구치현(山口縣), 나가사키현(長崎縣), 카나가와현(神奈川縣) 그리고 오키나와현(沖繩縣) 등 7개 지구이다.

참고로 ‘전주류군노동조합’은 ‘전일본민간노동조합연합회(이하, ‘연합’이라 함)’에 소속을 두고 있다.

38) 일본의 경우, 공무원의 급여는 공무원 노동조합(또는 단체)과 국가간의 단체교섭을 통해서가 아니라, 인사원에서 결정하도록 되어 있음.

39) ‘전주류군노동조합의 본부’는 동경도 미나토쿠 미타(東京都港區三田)에 위치하고 있으며, 노동조합 전반에 걸친 사무처리를 위한 사무요원들이 배치되어 있다.

나. 노동조합의 조직율

전주류군노동조합의 조직율은 6할로서 연합에 가입되어 있는 다른 노동조합에 비해 대단히 높은 조직율을 보이고 있다. 동노동조합에 의하면, 전주일 미군종업원(약 2만 4천명) 가운데 약 6할에 해당하는 16,000여명이 노동조합에 가입하고 있는 것으로 집계되고 있다.

그러나 2000년 11월 현재의 '연합'에 기록된 통계에 따르면, 동노동조합의 발표보다는 다소 적은 15,527명이 전주류군노동조합에 가입하고 있는 것으로 집계되고 있다.

동노동조합 본부 노조담당 사무요원과의 인터뷰에 의하면, 연합에 가입되어 있는 다른 노동조합의 경우 대체로 조직율이 감소하고 있는 데 비해, 전주류군노동조합의 경우에는 매년 노동조합원에게 배포하는 노동조합원수첩의 발행부수가 매년 늘어나는 추세에 있다고 한다.

다. 노조전임자

전주류군노동조합의 경우, 노동조합에 관한 사무만 전담하는 소위 '노조전임자⁴⁰⁾' 제도를 두고 있다.

노조전임자의 수를 보면, 동조합 본부에 4명, 카나가와지구에 5명으로 가장 많으며, 그 외의 지구별 노동조합에는 한명 내지는 두명의 전임자를 두고 있는 것으로 알려지고 있다.

3. 단체교섭 및 쟁의행위 현황

전주류군노동조합의 경우, 방위시설청(국가)이 직접적인 고용주가 되기 때문에 동노동조합은 정기적 내지는 필요에 의해서 방위시설청과 단체교섭을 하고 있다.

단, 주일 미군 종업원의 경우에는 이미 언급했듯이 공무원에 준해서 대우를 하고 있기 때문에, 다른 노동조합처럼 베이스업(임금인상)이나 복지시설 등의 처우 개선을 둘러 싸고 쟁의행위가 발생하는 일은 거의 없는 것이 현실이다.

또한 이들 미군 종업원의 경우에는 철저히 임금을 직종별로 정하는 소위 '직종급(職種

40) 일본에서는 노조전임자를 '노동조합 전종자(組合専従者)'라 칭하고 있음. 이들의 역할은 한국의 노조전임자의 경우와 거의 같으며, 임기가 끝나면 통상적으로 원직에 복직함.

給)제도를 채용하고 있는 것이 커다란 특징이다. 다시 말해서 일본의 경우, 근속년수에 비례하여 승격 및 승진이 되는 ‘연공서열제’가 고용관행으로 정착되어 있는데 반해, 미군 종업원의 경우에는 ‘한 직종 한 등급’을 원칙으로 하기 때문에, 승격이나 승진 등 인사고과를 둘러싼 분쟁은 거의 없다.

그리고 이들 미군 종업원의 경우, 관리직 포스트에 승진하는 경우는 매우 드물며, 대신 관리직 포스트에는 소위 ‘군속’이라는 미국인들이 배치되어 있다. 따라서 이들 미군 종업원의 경우에는 현지채용의 경우처럼 배치전환 등의 인사이동이 거의 없다.

이러한 점에서 주일 미군 종업원들에 대한 노무관리는 일본식이라기 보다는 미국식이 가깝다고 할 수 있겠다. 이러한 특징은 정리해고의 경우에도 여실히 나타난다. 일본에서는 통상적으로 코스트가 많이 드는 중고년층이 정리해고의 타겟으로 되는 경우가 많은 데 비해, 이들 미군 종업원들의 경우에는 역으로 근속년수가 짧은 노동자가 우선적으로 정리해고의 대상이 된다는 점에서 미국의 경우와 거의 같다고 할 수 있겠다.

VI. 고용관계 소송 등

1. 고용관계의 당사자

주일 미군 종업원의 고용주가 방위시설청(국가)이라는 사실을 이미 언급한 바와 같다. 따라서 노동위원회에 의한 부당노동행위 신청이나 고용관계를 둘러싼 각종 소송에서는 당연히 방위시설청이 일방당사자가 된다.

단 미군은 이들 종업원들에 대한 실질적인 지휘·감독권을 행사하고 있으므로 미군 종업원들의 분쟁해결에 협력할 의무를 지고 있다. 일례로서 미군 종업원들의 분쟁이나 고충을 처리하기 위하여 ‘기본노무약정 및 선원약정 분쟁처리 위원회’가 방위시설청과 미군 간에 조직되어 있으며, 동위원회에는 미군 종업원의 문제가 법원이나 노동위원회 등의 공적인 분쟁해결기관에 이르기 전에 자주적으로 처리하기 위하여 만들어진 조직이다.

그러나, 방위시설청 관계자에 의하면, 미군 종업원에 대한 분쟁이 없는 탓도 있지만, 동 분쟁 처리위원회가 공식적으로 열린 적이 거의 없다고 한다.

2. 이직자에 대한 교육훈련 및 보상

주일 미군 종업원이 이직할 경우, 일반 노동자들과 똑같이 고용보험법상의 적용을 받게 된다.

그 외에도 이들 미군 종사자들이 이직하는 경우에 대비하여 ‘주류군 관계 이직자 등 임시조치법’ 및 동법 시행령을 제정하여 이직자들의 에프터케어에 노력하고 있다. 이 법은 1965년에 노동성과 대장성, 총리부 및 방위청이 공동으로 입안을 하여 만든 것으로, 미군 종업원이 이직할 경우에 대비하여 여러 가지 보상이나 교육훈련 등을 상세히 규정하고 있다. 이 중에서 매우 중요하다고 사료되는 급부금(우리나라의 ‘수당’에 해당)의 지급 및 직업훈련에 대한 특별조치에 관한 내용을 발췌하여 정리하면 다음과 같다(보다 상세한 내용은 동법을 참조).

참고문헌

- 「日米安全保障條約(약칭)」
- 「在日米軍の地位協定(약칭)」
- 「防衛廳設置法」
- 「駐留軍關係離職者等臨時措置法」および同法施行令
- 「介護保險法」
- 「基本勞務約定」
- 「船員約定」
- 「諸機關勞務約定」
- 「東京都ホームページ」
- 『解説・條約集(第8版)』(三省堂, 2000년)
- 『2000年版・防衛ハンドブック』(朝雲新聞社, 2000년)
- 『防衛白書』日本防衛廳編(2000년판)
- 기타 방위청 내부자료 및 인터뷰 자료 등

〈부록 1〉

주류군관계 이직자 등 임시조치법

1958년 5월 17일

법률 제158호

총리대신, 대장성대신, 노동대신 서명

제1장 총 칙

(목 적)

제1조 이 법은 일본국내에 주류하는 미합중국의 군대 또는 우리나라의 영역내에 있었던 국제연합군대의 철수 등에 동반하여 다수의 노무자가 특정지역에서 일시적으로 이직을 해야만 하는 등의 실정에 비추어 이들에 대한 특별한 조치를 강구하여 그들의 생활안정에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

(정 의)

제2조 이 법에서의 ‘주류군관계 이직자’라 함은 다음 각 호에 해당하는 자로서, 일본국과 미합중국간의 상호협력 및 안전보장조약(1960년 6월 조약 제6호)에 기초하여 일본국에 있는 미합중국 군대 또는 일본국과 미합중국간의 안전보호조약에 의거하여 일본국에 주류하고 있었던 미합중국의 군대(이하, ‘미합중국 군대’라 함)의 철수, 이동, 부대의 축소 또는 예산의 삭감, 기타 이에 준하는 정령에서 정하는 사유가 발생함으로써, 또는 일본국내에 있어서 국제연합 군대의 지위에 관한 협정(1954년 6월 조약 제12호)(이하, ‘국제연합군협정’이라 함)에 의거하여 우리나라 영역내에 있었던 국제연합의 군대(이하, ‘국제연합 군대’라 함)의 철수에 따라 부득이 이직을 해야만 하는 자를 말한다.

(이하 생략)

제2장 주류군관계 이직자 등 대책협의회

(중앙주류군 관계이직자 등 대책협의회의 설치)

제3조 총리부에 중앙주류군 관계이직자 등 대책협의회(이하, '중앙협의회'라 함)를 둔다.

제4조 중앙협의회는, 제1조의 목적을 달성하기 위하여 주류군관계 이직자 등에 대한 시책에 대하여 관계 행정기관과 상호 연락 및 조정을 꾀한다.

(중앙협의회의 조직)

제5조 1. 중앙협의회는 회장 및 30명 이내의 위원으로 조직한다.

2. 회장은 내각관방장관으로 한다.

3. 위원은 관계 행정기관의 직원 중에서 내각총리대신이 임명한다.

4. 전문적인 사항을 조사할 필요가 있는 경우에는 중앙협의회에 전문위원을 둘 수가 있다.

5. 전문위원은 관계 행정기관의 직원 및 학식경험이 있는 자 중에서 내각총리대신이 임명한다.

6. 회장, 위원 및 전문위원은 비상임으로 한다.

(의견청취)

제6조 중앙협의회는 필요에 따라, 주류군 관계이직자 또는 제2조 제1호, 제4호 및 제8호에 열거하는 노무자의 대표로부터 그 의견을 들을 수가 있다.

(중앙협의회의 사무국)

제7조 중앙협의회의 사무를 처리하기 위하여 중앙협의회에 사무국을 둔다.

2. 사무국에 필요한 직원을 둔다.

(이하 생략)

(도도부현(都道府縣) 또는 주류군관계 이직자 등 대책위원회)

제9조 도도부현 및 시정촌(市町村)은 해당 구역내에서 다수의 주류군관계 이직자가 발생하였을 때, 또는 발생할 염려가 있을 때에는 당해 도도부현 또는 시정촌의 주류군관계 이직자 등에 대한 시책에 대하여 관계 행정기관과 상호간의 연락 및 조정을 꾀하기 위하여 조례로서 도도부현 또는 시정촌의 주류군관계 이직자 등 대책협의회(이하, '지방협의회'라 함)를 둘 수가 있다.

2. 지방협의회의 조직 및 운영, 기타 지방협의회에 대한 필요사항은 조례로 정한다.
3. 국가는 도도부현 또는 시정촌이 지방협의회를 두고 있을 때는 예산의 범위내에서 정령에 따라 당해 지방협의회에 필요한 경비의 일부를 보조할 수가 있다.

(직업훈련 등에 대한 특별조치)

제10조 주류군관계 이직자 또는 제2조 제1호, 제4호 또는 제8호에서 열거하는 노무자에 대한 공공직업능력개발시설이 행하는 직업훈련(직업능력개발종합대학교가 행하는 것을 포함. 다음조 제3항에서도 동일 함)에 대해서는 필요에 따라 직업능력개발학교의 설치, 새로운 교과과목의 추가, 야간 직업훈련 등 특별한 조치를 강구하도록 한다.

2. 국가는 예산의 범위내에서 정령에 따라 직업능력개발학교에 관계되는 전항의 특별 조치에 필요한 경비의 전부 또는 일부를 부담할 수 있다.
3. 방위시설청장관은 방위청설치법(1954년 법률 제164호) 제5조 제37호에 해당하는 사무로서, 제2조 제1호에 해당하는 노무자가 이직한 경우에는 신속하게 다른 직업에 종사할 수 있도록 하기 위하여 강습회의 개최 등 직업에 필요한 지식과 기능을 습득할 수 있도록 특별한 조치를 취할 수가 있다.

(이하 생략)

(취업지도 등)

제10조의 2 공공직업안정소는 주류군관계 이직자로서 다음 각 호에 해당하며, 공공직업안정소장이 인정하는 자에 대해서는 노동성령이 정하는 바에 따라 당해 노무자에 대한 재취업을 촉진하기 위하여 필요한 직업지도(이하, '취직지도'라 함)를 행할 수 있도록 한다.

(이하 생략)

(급부금의 지급)

제10조의 3 국가는 주류군관계 이직자가 자기 능력에 적합한 직업에 취직하는 것을 용이하게 하며 또한 이를 촉진하기 위하여 주류군관계 이직자 또는 사업주에 대해서 고용대책법상의 규정에 따라 급부금을 지급할 수가 있다.

(이하 생략)

(특별급부금의 지급)

제15조 정부는 제2조 제1호에 해당하는 노무자로서, 정령에서 정하는 기간 이상 재직 한 자가 미합중국 군대의 철수, 이동, 부대의 축소 또는 예산의 삭감, 기타 정령에서 정하는 사유로 인하여 부득이 이직하거나 또는 업무상 사망한 경우에는 예산의 범위 내에서 정령에 따라 당해 이직자 또는 사망한 유족에 대하여 특별급부금을 지급할 수가 있다.

(이하 생략)

(원호업무)

제18조 고용·능력개발기구는 고용·능력개발법(1999년 법률 제20호) 제19조에서 규정하는 업무 이외에 당해업무의 수행만으로는 주류군관계 이직자에 대한 재취직 촉진 조치가 불충분하다고 인정되는 경우에 대비하여, 주류군관계 이직자가 사업을 개시하여 필요한 자금을 빌리는 경우에는 채무보증 및 이에 부수하는 업무를 수행하며, 기타 주류군관계 이직자에 대한 재취직의 촉진 및 그 생활안정에 관하여 필요한 업무를 수행한다.

(이하 생략)

〈부록 2〉

주류군관계 이직자 등 임시조치법 시행령

1958년 5월 17일
정령 제131호

·
·
·
(생략)
·

(특별급부금액)

제10조 법 제15조 제1항에서 규정하는 특별급부금액은 <표 1>과 같이 기간에 따라 다르게 지급한다. 단 다음의 각 호에 해당하는 자에 대한 특별급부금액은 <표 2>의 기준에 따라 지급한다.

<표 1>

항	이직 또는 사망할 때까지의 재직기간	특별급부금액(엔)
1	6개월 이상 1년 미만	123,000
2	1년 이상 3년 미만	157,000
3	3년 이상 5년 미만	204,000
4	5년 이상 7년 미만	266,000
5	7년 이상 9년 미만	329,000
6	9년 이상 11년 미만	407,000
7	11년 이상 13년 미만	487,000
8	13년 이상 15년 미만	563,000
9	15년 이상 17년 미만	644,000
10	17년 이상 19년 미만	736,000
11	19년 이상 21년 미만	830,000
12	21년 이상 23년 미만	925,000
13	23년 이상 25년 미만	1,034,000
14	25년 이상 27년 미만	1,044,000
15	27년 이상 29년 미만	1,256,000
16	29년 이상 31년 미만	1,381,000
17	31년 이상 33년 미만	1,536,000
18	33년 이상 35년 미만	1,694,000
19	35년 이상	1,852,000

<표 2>

항	이직할 때까지의 재직기간	특별급부금액(엔)
1	1년 이상 3년 미만	111,000
2	3년 이상 5년 미만	122,000
3	5년 이상 7년 미만	132,000
4	7년 이상 9년 미만	157,000
5	9년 이상 11년 미만	187,000
6	11년 이상 13년 미만	219,000
7	13년 이상 15년 미만	251,000
8	15년 이상 17년 미만	296,000
9	17년 이상 19년 미만	342,000
10	19년 이상 21년 미만	407,000
11	21년 이상 23년 미만	473,000
12	23년 이상 25년 미만	544,000
13	25년 이상 27년 미만	622,000
14	27년 이상 29년 미만	704,000
15	29년 이상 31년 미만	794,000
16	31년 이상 33년 미만	888,000
17	33년 이상 35년 미만	983,000
18	35년 이상	1,079,000

〈부록 3〉

Agreement Between the Parties to the North Atlantic Treaty
Regarding the Status of Their Forces

The parties to the North Atlantic Treaty signed in Washington on 4 April, 1949,
Considering that the forces of one Party may be sent, by arrangement, to serve in the
territory of another Party;

Bearing in mind that the decision to send them and the conditions under which they will be
sent, insofar as such conditions are not laid down by the present Agreement, will continue to
be the subject of separate arrangements between the Parties concerned;

Desiring, however, to define the status of such forces while in the territory of another
Party;

Have agreed as follows:

Article IX

Members of a force or of a civilian component and their dependents may purchase
locally goods necessary for their own consumption, and such services as they need,
under the same conditions as the nationals of the receiving State.

Goods which are required from local sources for the subsistence of a force or civilian
component shall normally be purchased through the authorities which purchase such
goods for the armed services of the receiving State. In order to avoid such purchases
having any adverse effect on the economy of the receiving State, the competent

authorities of that State shall indicate, when necessary, any articles the purchase of which should be restricted or forbidden.

Subject to agreements already in force or which may hereafter be made between the authorised representatives of the sending and receiving States, the authorities of the receiving State shall assume sole responsibility for making suitable arrangements to make available to a force or a civilian component the buildings and grounds which it requires, as well as facilities and services connected therewith. These agreements and arrangements shall be, as far as possible, in accordance with the regulations governing the accommodation and billeting of similar personnel of the receiving State. In the absence of a specific contract to the contrary, the laws of the receiving State shall determine the rights and obligations arising out of the occupation or use of the buildings, grounds, facilities or services.

Local civilian labour requirements of a force or civilian component shall be satisfied in the same way as the comparable requirements of the receiving State and with the assistance of the authorities of the receiving State through the employment exchanges. The conditions of employment and work, in particular wages, supplementary payments and conditions for the protection of workers, shall be those laid down by the legislation of the receiving State. Such civilian workers employed by a force or civilian component shall not be regarded for any purpose as being members of that force or civilian component.

When a force or a civilian component has at the place where it is stationed inadequate medical or dental facilities, its members and their dependents may receive medical and dental care, including hospitalization, under the same conditions as comparable personnel of the receiving State.

The receiving State shall give the most favourable consideration to requests for the grant to members of a force or of a civilian component of travelling facilities and concessions with regard to fares. These facilities and concessions will be the subject of special arrangements to be made between the Governments concerned.

Subject to any general or particular financial arrangements between the Contracting Parties, payment in local currency for goods, accommodation and services furnished

under paragraphs, 2, 3, 4 and, if necessary, 5 and 6, of this Article shall be made promptly by the authorities of the force.

Neither a force, nor a civilian component, nor the members thereof, nor their dependents, shall by reason of this Article enjoy any exemption from taxes or duties relating to purchases and services chargeable under the fiscal regulations of the receiving State.

〈부록 4〉

Revised Supplementary Agreement (RSA)
To Amend the Agreement of 3 August 1959,
as Amended by the Agreements of
21 October 1971 and 18 May 1981,
to Supplement the Agreement
between the Parties to the North Atlantic Treaty
regarding the Status of their Forces
with respect to Foreign forces
stationed in the
Federal Republic of Germany

Article 56

- 1.(a) German labor law, including industrial safety law (Arbeitsschutzrecht), as applicable to civilian employees working with the German Armed Forces, with the exception of decrees regulating working conditions (Dienstordnungen), shop agreements (Dienstvereinbarungen) and tariff regulations, shall apply to employment of civilian labor with a force or a civilian component except as otherwise provided in this Article and the Section of the Protocol of Signature referring to this Article.
- (b) When seeking employment with an authority of a force or of a civilian component, the applicant shall be exclusively responsible, if so required, for furnishing proof that he has not been convicted of any offence. If the applicant cannot obtain a police certificate (F
- (c) Deleted.

- (d) Transfers for duty reasons within the Federal Republic shall require the written consent of the civilian employee; such consent may be given at any time.
 - (e) Deleted.
 - (f) Employment of civilian labor with a force or a civilian component shall not be deemed employment with the German public service.
- 2.(a) The second sentence of paragraph 1 of Section 9 of the Dismissal Protection Law (K
- (b) The highest service authority within the meaning of this paragraph shall be the highest agency located in the Federal Republic of Germany that is administratively responsible for the employing agency of the person under notice.
 - (c) This paragraph shall not apply to members of works councils (Betriebsvertretungen).
3. The provisions of German law concerning social insurance, including accident insurance, unemployment insurance and children's allowance shall apply to labor working with a force or a civilian component. The Federal Republic shall be the accident insurance carrier.
4. German civilian labor working with a force or a civilian component shall only be engaged in services of a non-combatant nature including civilian guard duties.
5. The German authorities, in agreement with the authorities of a force or of a civilian component, shall
- (a) establish the terms and conditions of employment, including wages, salaries and job groupings, which shall serve as the basis for individual employment contracts, and shall conclude tariff agreements;
 - (b) regulate payment procedure.

6. The authorities of a force or of a civilian component shall, in respect of the employment of labor, including members of civilian service organizations, have the right of engagement, placement, training, transfer, dismissal and acceptance of resignations.
- 7.(a) The authorities of a force or of a civilian component shall determine the number of jobs required and classify such jobs in accordance with the job groupings established under subparagraph (a) of paragraph 5 of this Article. The individuals to fill such jobs shall be classified by the authorities of the force or of the civilian component into the appropriate wage or salary groups.
 - (b) Deleted
8. Disputes arising out of employment or social insurance shall be subject to German jurisdiction. Lawsuits against the employer shall be filed against the Federal Republic. Lawsuits on behalf of the employer shall be instituted by the Federal Republic.
9. The provisions of German law concerning personnel representation as applicable to the civilian employees of the German Armed Forces shall apply to the employees' representation of civilian labor of a force or of a civilian component unless otherwise provided in the Section of the Protocol of Signature referring to this Article.
10. Where the German authorities carry out administrative work in respect of the employment of labor by a force or a civilian component and of its remuneration, the actual costs of such administrative work shall be reimbursed by the force. The procedures therefor shall be regulated by separate agreements between the German authorities and the authorities of each force. In consultation with the appropriate authorities of the force, the German authorities shall adhere to the principles of economic efficiency in carrying out the administrative work.

Re Article 56, paragraph 1

1. The application of industrial safety provisions by the force and the civilian component shall be governed by:
 - (a) paragraphs 3 and 4 of Article 53 as well as paragraphs 5 and 6 of the Section of the Protocol of Signature referring to Article 53, in particular in matters of cooperation;
 - (b) paragraph *4bis* of the Section of the Protocol of Signature referring to Article 53, in particular in matters of support, including access to accommodation; and
 - (c) Article 53A, in particular in respect of administrative decisions.
2. To the extent that agencies designated by the Federal Minister of Defense perform the functions of industrial inspection agencies (Gewerbeaufsichts
3. Exemptions applicable for facilities of the German Armed Forces shall also be applicable for facilities of a force or of a civilian component.
4. Facilities built or installed prior to the entry into force of the Agreement of 18 March 1993 to amend the present Agreement shall remain subject to the provisions applicable hitherto as regards technical requirements. This shall not apply where facilities undergo substantial modification, or where their use is changed significantly, or where, because of the nature of their operation, avoidable risks to the life or health of third parties, especially civilian labor, are to be anticipated.

Re Article 56, paragraph 3

Accident prevention regulations under German law shall be taken into account only to the extent that a force or civilian component has not issued corresponding accident prevention directives. When promulgating accident prevention directives, and with respect to other questions regarding accident prevention, the force or civilian component shall seek the advice of the competent German authorities. Where these authorities find that accident prevention directives appear to be inadequate, consultations in accordance with the third sentence of paragraph 1 of Article 53 shall take place.

Re Article 56, paragraph 5

The competence of German authorities to regulate payment procedures shall not preclude the conclusion of agreements between these authorities and the authorities of a force or of a civilian component, whereby the calculation and payment of the remuneration of civilian labor is performed by agencies other than German authorities.

Re Article 56, paragraph 9

1. The individual administrative units and establishments (Betriebe) of a force or of a civilian component as set up in the territory of the Federal Republic of Germany and defined by the force concerned shall be agencies within the meaning of the Federal Personnel Representation Law (Bundespersönalvertretungs-gesetz) of 15 March 1974 (Bundesgesetzblatt Teil I, page 693)****with subsequent amendments, up to and including the amendment of 16 January 1991 (Gesetz , referred to in this Section as "the Law."** Those headquarters which are administratively immediately subordinate to the highest service authority of a force and to which other agencies are administratively subordinate shall be the intermediate authorities. The highest

service authority shall be the headquarters of a force, designated by the sending State concerned, exercising final authority over matters that are subject to works council participation. Where decisions are taken at levels above the highest service authority, the force shall ensure that timely information is provided to the works council.**Amendment concluded on 16 May 1994 at Bonn, legally not yet effective)**

2. In the case of duty travel performed by the members of a works council (Betriebsvertretung), travelling expenses shall be paid pursuant to the tariff provisions governing travelling expenses for salaried civilian employees of the force but at not less than the second highest rate.
3. In discussions with the works council, the head of the agency may be represented by a person holding a responsible position in the management of the agency and authorized to negotiate with the works council to the same extent as the head of the agency.
4. Application of those provisions of the Law which govern eligibility for works council office, and relate to length of employment with an agency, may be waived if so agreed by the majority of employees of a given agency and the head of such agency.
5. The head of the agency shall not be required to submit to the members of the works council, to the committee referred to in Section 93 of the Law and to the conciliatory committee any material which is classified for security reasons; the same shall apply to information therefrom. In order to perform its duties the works council may be granted access to secure areas to the extent necessary. Insofar as the regulations of the highest service authority of the force relating to military security preclude or restrict such access, access shall be granted under the same conditions under which the civilian labor is allowed access.

6. (a) (i) Insofar as in individual cases the right of co-determination provided for in the Law is incompatible with military interests particularly worthy of protection, the extent of the right of co-determination may be restricted. The highest service authority shall communicate in writing the reasons for the restriction on the right of co-determination and shall specify the extent of such restriction. Where the disclosure of reasons would cause a danger of serious detriment to the security of the sending State or its force, the highest service authority may establish this by means of a formal declaration to be confirmed by the President of the Federal Labor Court.
- (ii) In cases where accommodation is returned to the Federal Government, the application of the right of co-determination shall not prevent the return of such accommodation on the projected date notified by the force to the appropriate German authorities. In such cases, the appropriate conclude special arrangements to take over accommodation, even if it has not been completely vacated.
- (iii) (aa) The right of co-determination provided for in the Law with respect to the establishment, management and dissolution of social facilities, regardless of their legal form, shall apply only to social facilities maintained exclusively for civilian labor.
- (bb) The right of co-determination provided for in the Law with respect to the layout of the workplace shall not apply where members of both the force or the civilian component and civilian labor are employed in the same facility or involved in the same program, and the number of civilian labor involved does not predominate.
- (iv) Insofar as the contents of personnel questionnaires for salaried employees and workers concern questions of military security, the cooperation procedures shall apply instead of co-determination provided for in the Law.
- (v) The right of co-determination provided for in the Law with respect to assignments in accordance with Section 123a of the Civil Service Framework Law (Beamtenrechtsrahmengesetz) shall not apply.

- (vi) To the extent that matters are regulated by law or tariff agreement, or are usually regulated by agreement in accordance with subparagraph (a) of paragraph 5 of Article 56, they are not subject to co-determination.
 - (vii) Co-determination shall not apply in respect to items 1 and 2 of paragraph 1 as well as item 13 of paragraph 3 of Section 75, and items 5 and 7 of paragraph 2 of Section 76 of the Law. This exclusion shall be reviewed immediately after 31 December 1994.
-
- (b) In those cases where the rights of co-determination are not applicable by virtue of subparagraph (a) above, the cooperation procedure shall apply.
 - (c) The conciliatory committee envisaged in the co-determination procedure shall consist of two members, one to be appointed by the highest service authority and one by the appropriate works council of that authority, as well as an impartial chairman to be agreed upon by both sides. If no agreement can be reached on the chairman, the appointment shall be made by the Secretary-General of the North Atlantic Treaty Organization, unless the parties jointly request the President of the Federal Administrative Court or the Secretary-General of the Western European Union to make the appointment. The highest service authority may insist upon the members of the conciliatory committee being cleared to handle classified material. At the request of the force or works council concerned, in appropriate circumstances, standing or ad hoc conciliatory committees may be established.
 - (d) The conciliatory committee shall decide by resolution (Beschluss). It may meet the requests of the parties concerned only in part. Resolutions shall be passed by majority vote. Conciliatory committee decisions shall be within the framework of legal provisions, including the budgetary laws and highest service regulations of the sending State, binding upon the authority of the force.

7. The head of the agency shall submit administrative instructions to the works council for its cooperation in accordance with Section 78 of the Law prior to their being issued, except in circumstances in which paragraph 6 of Section 72 applies in conjunction with the fifth sentence of Section 69 of the Law.
8. Deleted.
9. Where the Law provides for court decisions, the German Labor Courts shall decide cases in accordance with the procedure provided for in German law (Beschlussverfahren), and the Federal Republic shall act in the proceedings in the name of a force or a civilian component at their request.
10. At the request of a force or a civilian component, the agency designated by the Federal Republic shall apply for the institution of a criminal prosecution in respect of a breach of secrecy (Verletzung der Schweigepflicht) in accordance with Article 203, paragraph 2, subparagraph 3, and Article 353b, paragraph 1, subparagraph 3, of the Penal Code.

〈부록 5〉



Agreement Under Article VI of the Treaty of Mutual Cooperation and Security Between the United States of America and Japan, Regarding Facilities and Areas and the Status of United States Armed Forces in Japan

The United States of America and Japan, pursuant to Article VI of the Treaty of Mutual Cooperation and Security between the United States of America and Japan signed at Washington on January 19, 1960, have entered into this Agreement in terms as set forth below:

ARTICLE XII

1. The United States may contract for any supplies or construction work to be finished or undertaken in Japan for purposes of, or authorized by, this Agreement, without restriction as to choice of supplier or person who does the construction work . Such supplies or construction work may, upon agreement between the appropriate authorities of the two Governments, also be procured through the Governments of Japan.
2. Materials, supplies, equipment and services which are required from local sources for the maintenance of the United States armed forces and the procurement of which may have an adverse affect on the economy of Japan shall be procured in coordination with, and, when desirable, through or with the assistance of, the competent authorities of Japan.

3. Materials, supplies, equipment and services procured for official purposes in Japan by the United States armed forces, or by authorized procurement agencies of the United States armed forces upon appropriate certification shall be exempt from the following Japanese taxes:

- (a) Commodity tax
- (b) Traveling tax
- (c) Gasoline tax
- (d) Electricity and Gas tax.

Materials, supplies, equipment and services procured for ultimate use by the United States armed forces shall be exempt from commodity and gasoline taxes upon appropriate certification by the United States armed forces. With respect to any present or future Japanese taxes not specifically referred to in this Article which might be found to constitute a significant and readily identifiable part of the gross purchase price of materials, supplies, equipment and services procured by the United States armed forces, or for ultimate use by such forces, the two Governments will agree upon a procedure for granting such exemption or relief therefrom as is consistent with the purposes of this Article.

4. Local labor requirements of United States armed forces and of the organizations provided for in Article XV shall be satisfied with the assistance of the Japanese authorities.

5. The obligations for the withholding and payment of income tax, local inhabitant tax and social security contributions, and, except as may otherwise be mutually agreed, the conditions of employment and work, such as those relating to wages and supplementary payments, the conditions for the protection of workers, and the rights of workers concerning labor relations shall be those laid down by the legislation of Japan.

6. Should the United States armed forces or as appropriate an organization provided for in Article XV dismiss a worker and a decision of a court or a Labor Relations Commission of Japan to the effect that the contract of employment has not terminated become final, the following procedures shall apply:
 - (a) The United States armed forces or the said organization shall be informed by the Government of Japan of the decision of the court or Commission;
 - (b) Should the United States armed forces or the said organization not desire to return the worker to duty, they shall so notify the Government of Japan within seven days after being informed by the later of the decision of the court or Commission, and may temporarily withhold the worker from duty;
 - (c) Upon such notification, the Government of Japan and the United States armed forces or the said organization shall consult together without delay with a view to finding a practical solution of the case;
 - (d) Should such a solution not be reached within a period of thirty days from the date of commencement of the consultations under (c) above, the worker will not be entitled to return to duty. In such case, the Government of the United States shall pay to the Government of Japan an amount equal to the cost of employment of the worker for a period of time to be agreed between the two Governments.
7. Members of the civilian component shall not be subject to Japanese laws or regulations with respect to terms and conditions of employment.
8. Neither members of the United States armed forces, civilian component, nor their dependents, shall by reason of this Article enjoy any exemption from taxes or similar charges relating to personal purchases of goods and services in Japan chargeable under Japanese legislation.

9. Except as such disposal may be authorized by the United States and Japanese authorities in accordance with mutually agreed conditions, goods purchased in Japan exempt from the taxes referred to in paragraph 3, shall not be disposed of in Japan to persons not entitled to purchase such goods exempt from such tax.

〈부록 6〉



Agreed Minutes to the Agreement Under Article VI of the Treaty of Mutual Cooperation and Security Between Japan and the United States of America, Regarding Facilities and Areas and the Status of United States Armed Forces in Japan

The Plenipotentiaries of Japan and the United States of America wish to record the following understanding which they have reached during the negotiations for the Agreement under Article VI of the Treaty of Mutual Cooperation and Security between Japan and the United States of America, Regarding Facilities and Areas and the Status of United States Armed Forces in Japan, signed today:

ARTICLE XII

1. The United States armed forces will furnish the Japanese authorities with appropriate information as far in advance as practicable on anticipated major changes in their procurement program in Japan.
2. The problem of a satisfactory settlement of difficulties with respect to procurement contracts arising out of differences between Japanese and United States economic laws and business practices will be studied by the Joint Committee or other appropriate persons.

3. The procedures for securing exemptions from taxation on purchases of goods for ultimate use by the United States armed forces will be as follows:
- (a) Upon appropriate certification by the United States armed forces that materials, supplies and equipment consigned to or destined for such forces, are to be used, or wholly or partially used up, under the supervision of such forces, exclusively in the execution of contracts for the construction, maintenance or operation of the facilities and areas referred to in Article II or for the support of the forces therein or are ultimately to be incorporated into articles or facilities used by such forces, an authorized representative of such forces shall take delivery of such materials, supplies and equipment directly from manufacturers thereof. In such circumstances the collection of commodity and gasoline taxes shall be held in abeyance.
 - (b) The receipt of such materials, supplies and equipment in the facilities and areas shall be confirmed by an authorized officer of the United States armed forces to the Japanese authorities.
 - (c) Collection of commodity and gasoline taxes shall be held in abeyance until
 - (1) The United States armed forces confirm and certify the quantity or degree of consumption of the above referred to materials, supplies and equipment, or
 - (2) The United States armed forces confirm and certify the amount of the above referred to materials, supplies, and equipment which have been incorporated into articles or facilities used by United States armed forces.
 - (d) Materials, supplies, and equipment certified under c (1) or (2) shall be exempt from commodity and gasoline taxes insofar as the price thereof is paid out of United States Government or out of funds contributed by the Japanese Government for disbursement by the United States.

4. The Government of the United States shall ensure that the Government of Japan is reimbursed for costs incurred under relevant contracts between appropriate authorities of the Government of Japan and the organizations provided for in Article XV in connection with the employment of workers to be provided for such organizations.
5. It is understood that the term "the legislation of Japan" mentioned in paragraph 5, Article XII includes decisions of the courts and the Labor Relations Commissions of Japan, subject to the provisions of paragraph 6, (and 7,) Article XII.
6. It is understood that the provisions of Article XII, paragraph 6 shall apply only to discharges for security reasons including disturbing the maintenance of military discipline within the facilities and areas used by the United States armed forces.
7. It is understood that the organizations referred to in Article XV will be subject to the procedures of paragraph 6 on the basis of mutual agreement between the appropriate authorities.