

답변:「노동조합 및 노동관계조정법」에서는 정당한 노동조합의 활동에 대해 명시적인 규정을 두고 있지 아니하나, 노동조합 활동이 정당하기 위해서는 그 목적이 근로조건의 유지·개선 및 근로자의 경제적·사회적 향상을 도모하기 위해 필요한 행위이어야 하고, 단체협약·취업규칙 등에 별도의 허용규정이 있거나 관행, 사용자 승인이 있는 경우외에는 근무시간 이외에 행해져야 하며, 사업장내에서는 사용자의 시설관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 할 것입니다.

질의:노사협의회 의결사항

답변:근로자참여및협력증진에관한법률 제21조에 의한 의결사항중 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획 의 범위는 사용자가 행하는 직업훈련, 교양교육, 기타 근로자의 능력개발을 위한 일체의 교육훈련으로 연간 교육훈련시간, 주요 교육훈련내용 등 기본계획 이며, 구체적인 실시계획까지는 포함되지는 않음. 따라서 매년 통상적으로 시행하고 있는 연수계획 역시 위와 같은 기본적 사항에 관하여는 노사협의회 의결을 거쳐야 할 것으로 생각됩니다.

질의:노조위원장의 임기와 정년의 적용

답변:○ 현행 노동관계법에서는 정년에 관한 규정을 두고 있지 아니하므로 단체협약, 취업규칙 등에 정해진 바에 따라야 할 것인바, 귀 질의의 경우 취업규칙에서 정한 근로자의 정년이 1년이 남아 있다면 단체협약 등에 별도의 규정이 없는 한 정년이 3년 미만인 조합원이 임기 3년의 노조 임원에 선출되었다 하더라도 정년에 도달하면 임기와 관계없이 조합원 자격이 상실되는 것이며, 「노동조합 및 노동관계조정법」 제23조제1항의 규정에 의해 조합원이 아닌 자는 노동조합의 임원이 될 수 없는 것입니다

질의:노사협의회 의장

답변:노사협의회 의장은 근로자참여및협력증진에관한법률 제7조의 규정에 따라 위원중에서 호선후입니다. 이 경우 근로자위원과 사용자위원 중 각 1인을 공동의장으로 할 수 있으며, 노사협의회 규정에 의장 선출 절차 및 방법에 관한 사항이 정하여져 있을 경우에는 그에 따르되, 정함이 없을 경우 노사간 자율적으로 절차 및 방법(예컨대 다득표 순 등)을 정하여 의장을 선출하여도 무방할 것으로 생각됩니다

질의:노사협의회 협의사항

답변:근로자참여및협력증진에관한법률 제20조에 의한 협의사항은 노사공동이익의 증진을 위하여 노사협의회에서 협의해야 할 사항으로서 노사일방 또는 쌍방이 협의안건을 제시함으로써 협의회의 협의의제로 다루어지게 되는 것이므로 각 협의사항의 구체적인 범위는 일반적인 원칙·기준 등을 중심으로 노사가 자율적으로 결정할 사항입니다 따라서 개별근로자 채용과 같은 개별사안에 대하여 사용자가 반드시 노사협의회 의 사전 협의를 거쳐야 할 의무를 지는 것은 아닙니다.

질의:근로자의 의미

답변:근로자참여및협력증진에관한법률 제6조제2항의 근로자 는 법제3조에 명시되어 있는 바 와 같이 근로기준법 제2조에 규정되어 있는 근로자를 말하므로 노동조합및노동관계조정 법 제2조제1호에 규정된 근로자와 반드시 일치하는 것은 아닙니다. 따라서 법 제6조제2항의 근로자는 근로기준법상의 근로자를 말하므로 개별단체협약에 의한 조합가입 대상과 반드시 일치하지는 않으며, 회사가 정한 조합가입 제외대상자 중에 서도 당해 근로자의 구체적인 업무성격을 감안할 때 다른 근로자와의 관계에서 사업주를 위하여 행위하는 자가 아닌 자는 법 제6조제2항의 근로자에 해당될 수 있습니다.

질의:권리분쟁·이익분쟁의 구분 등

답변:○ “권리분쟁”이라 함은 법령,단체협약,취업규칙 등에 의하여 확정된 권리에 관한 노사간 해석·적용·준수 등을 둘러싼 분쟁으로, 체불임금 청산, 해고자 복직, 단체협약 이행, 부당노동행위 구제 등이 이에 해당되며, 이익분쟁이라 함은 근로조건의 기준에 관한 권리의 형성·유지·변경 등을 둘러싼 분쟁으로, 임금인상이나 단협 갱신·체결 등이 이에 해당하는 바, 「노동조합 및 노동관계조정법」에서 정한 노동쟁의는 이

익분쟁만을 한정하므로 권리분쟁에 관한 사항을 관철하기 위한 쟁의행위는 정당성을 인정될 수 없습니다.

질의:근로조건 결정의 정의

답변:○ 근로조건 이라 함은 일반적으로 ① 임금의 금액,종류,지급방법 ② 근로시간, 휴식,휴일,휴가 ③ 안전,보건, 재해보상의 종류와 산정방법 ④ 승진,이동,상벌,복무 ⑤ 후생,복지 등을 예시할 수 있으며, 통상 단체협약중 규범적 효력을 지니는 사항이라 할 것입니다

질의:노사협의회 구성,운영

답변:노사협의회는 노동조합과는 그 설립취지를 달리하여 노동조합 유무·복수노조 여부에 관계없이 근로자수가 30인 이상인 경우에는 이를 설치·운영하는 것이므로 기왕에 노사협 의회가 설치·운영되었다면 사무직 노조의 설립과 관계없이 기존 노사협의회를 그대로 활용하면 될 것입니다

질의:사용자위원여부

답변:사업주에 대하여는 근로기준법상 일정 조항에서 근로자 지위를 가지더라도 근로기준법 제2조에 의한 사용자에게 해당한다면 노사협의회 근로자위원에 대한 선거권과 피선거권이 인정되지 않습니다. 따라서 근로자에 대한 지위감독권(업무지시권),징계·인사권, 복무·근태관리권 등을 가진 자는 사용자로 볼 수 있으나, 그렇지 않은자는 단체협약에 의하여 조합원 가입이 제한된다 하더라도 근로기준법상 사용자에게 해당하는 것은 아닙니다.

질의:쟁의행위 정당성

답변:○ 일반적으로 쟁의행위의 정당성은 “노동쟁의” 상태의 발생이라는 실질적 요건과 “조정전치, 조합원 찬반투표” 등 「노동조합 및 노동관계조정법」에서 요구하는 절차적 요건의 충족여부와 아울러 쟁의행위의 주체, 목적, 수단(방법) 등을 종합적으로 검토, 판단하여야 하며, 특히, 그 목적에 있어서 정당성을 인정받기 위하여는 ①사유재산제도를 부정하지 않는 범위 내에서 근로조건 개선에 직접 또는 간접적으로 관련되고, ②사용자의 처분 가능한 범위 내에 있어야 하고, ③집단적 이익분쟁에 관한 사항이라는 요건 등을 충족하여야 하고, 아울러 쟁의행위에서 추구되는 목적이 여러 가지이고 그 중 일부가 정당하지 못한 경우에는 주된 목적 내지 진정한 목적의 당부에 의하여 그 쟁의행위 목적의 정당성을 판단하여야 합니다.
- 노동조합의 쟁의행위의 목적과 관련하여 노동조합이 민영화를 저지할 목적으로 “명예퇴직금 100% 인상” 등의 요구사항만을 고수하면서 “민영화 철회시 동 요구사항을 철회할 수 있다”고 주장함으로써 임·단협 요구사항은 표면적인 구실에 지나지 아니하고 쟁의행위의 주된 목적이 “민영화 저지”를 관철하기 위한 것이라면 그 쟁의행위는 목적상 정당성이 인정되지 않습니다.

질의:상조회 대표가 체결한 임금협정의 효력

답변:○ 「노동조합 및 노동관계조정법」제29조제1항 및 제31조제1항의 규정에 의거 권한있는 노사당사자가 합의체결한 단체협약은 그 유효기간동안 당해 사용자와 노동조합에 대하여 법적 규범력을 가지는 것인 바, 노동조합이 결성되어 있지 않는 사업(장)에서 사용자가 노동조합이 아닌 소위 상조회 등 근로자단체와 임금에 관하여 협의하는 것은 가능할 것이나, 상조회와 회사간에 체결한 임금에 관한 협정은 노동관계법에 의해 법적 규범력이 인정되는 단체협약이라 할 수는 없는 것입니다.

○ 상조회와 체결한 임금협정의 유효기간이 남아 있다는 이유만으로 사용자가 노동조합 대표자의 단체교섭 요구를 거부하는 경우라면 달리 볼 사정이 없는 한 동법 제81조제3호의 부당노동행위에 해당될 수 있을 것입니다.

질의:노동조합을 설립할 수 있는 근로자는

답변:○ 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2항 제1호에서는 “근로자라함은 직업의 종류를 불문하고 임금,급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자”라고 규정되어 있으며, 「노동조합 및 노동관계조정법」상 근로자에 해당하는지 여부는 근로시간, 장소,방법 등에 관하여 사용자로부터 구체적인 지휘,감독을 받는 등 종속적인 요소가 있

는지 여부, 수입의 노무대가성 여부, 근로의 성질과 내용 등을 종합적으로 판단하여야 할 것입니다.

질의:상시 근로자수 30인 미만시 노사협의회 계속 운영여부

답변:노사협의회가 설치된 사업장이 일시적인 인원감소로 근로자수가 30인미만이된 경우라도 상대적으로 보아 사용 근로자수가 30인 이상이면 노사협의회를 계속 운영해야 합니다. 상대적으로 사용 근로자수가 30인 이상 여부는 그간의 고용추이·향후 고용전망(30인 이상으로 회복 가능성) 등을 고려하여 판단해야 합니다. 다만, 해체와 재구성이 용이하지 않은 노사협의회 특성상 사용 근로자수가 30인 이상 으로 회복될 가능성이 희박한 경우를 제외하고 는 계속 운영하는 것이 바람직할 것입니다.

질의:복수 노동조합 설립 여부

답변:○「노동조합 및 노동관계조정법」 부칙 제7조 제1항에서는 하나의 사업 또는 사업장에 노동조합이 조직되어 있는 경우에는 2011년 6월 30까지 그 노동조합과 조직대상을 같이 하는 새로운 노동조합을 설립할 수 없도록 규정하고 있으며,
- 이는 하나의 사업 또는 사업장에 조직대상이 중복되는 복수노조의 존재에 따른 단체교섭상의 혼란을 방지하기 위한 취지에서 마련된 규정입니다.

질의:조합원이 근로자수의 2/3 미만시 유니온 쉘 규정의 단체협약 효력

답변:○“유니온숍”협정이라 함은 근로자가 노동조합에 가입하지 않거나 탈퇴하였을 경우 노동조합이 당해 조합원의 해고를 사용자에게 요구하고, 사용자는 당해 근로자를 해고하는 것을 본질적 내용으로 하는 노사간 협정을 말하는 것으로 현행 「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조제2호 단서는 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2이상이 노동조합에 가입하고 있을 것을 전제조건으로 하고 있습니다.
-“유니온숍” 협정이 체결되었더라도 조합원이 탈퇴하여 노동조합의 조합원이당해사업장 근로자의 3분의 2미만이 된 경우에는 단체협약의 유효기간중이라 하더라도 “유니온숍” 협정의 효력은 상실되는 것입니다

질의:본부에서 지사의 고충처리 사항을 처리해도 되는지

답변:근로자참여및협력증진에관한법률 제26조 및 시행령 제7조에 따라 상시 30인 이상 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장은 고충처리위원을 두어야 함. 따라서 지역을 달리하는 지사의 근로자수가 30인 이상일 경우 각 지사별로 고충처리위원을 배치하여야 할 것입니다.

질의:직장폐쇄

답변:○ 사용자는 노동조합의 쟁의행위에 대응하여 대항·방어적으로 부분 또는 전면적인 직장폐쇄를 할 수 있습니다.
- 또한, 사용자는 직장폐쇄를 하였다 하더라도 자기판단에 의하여 사업을 경영할 수 있는 조업의 자유가 있으므로 쟁의행위에 참가하지 않는 근로자를 사용하여 조업을 계속할 수 있습니다.

질의:사용자의 정의

답변:○ 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 판단 여부는 형식적인 직급명칭이나 지위보다는 회사 규정의 운영실태, 구체적인 직무내용 및 근로자에 관한 사항에의 관여정도 등 구체적인 사실관계를 토대로 인사,급여,후생,노무관리 등 근로조건의 결정 또는 업무상의 명령이나 지휘감독 등에 관한 권한과 책임을 사업주 또는 사업의 경영담당자로부터 부여받고 있는지 여부, 근무평정 권한 및 책임이 있는지 여부, 근로관계에 대한 계획과 방침 등 사용자의 기밀에 속하는 사항을 접하고 있는지 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것입니다

질의:노사협의회 위원

답변:사업주가 근로자를 해고하였다면 해고가 당연 무효인 경우와 같은 특별한 사정이 없는 한 그 근로계약 관계는 해지되었다고 할 것이고 해고된 자가 그 해고의 효력을 다투고 있다하여 그 사실만으로 근로계약 관계의 해고의 효력이 달라지는 것은 아니라

고 할 것입니다. 또한노동조합법 제2조제4호 단서는 해고의 효력을 다투고 있는 자를 근로자가 아닌 것으로 해석하여서는 아니된다고 규정하고 있으나 이는 노동조합의 구성원이 될 수 있는 자격에 관하여 규정한 것일 뿐 사용자와 근로자의 근로관계에 관하여 규정한 것은 아닙니다 따라서 사업주에 의하여 해고된 자는 그 해고의 효력을 다투고 있다 하더라도 실제로 「근로기준법」상 근로자로서 인정이 되지 않는다면 근로자위원의 자격을 유지한다고 볼 수 없을 것입니다

질의:노사협의회 설치 대상

답변:근로자참여및협력증진에관한법률 제4조 및 동법시행령 제2조에 의거 하나의 사업에 종사하는 근로자가 지역별로 분산되어 있더라도 전체 근로자수가 30인 이상이면 그 주된 사무소에 노사협의회를 설치해야 하는 바, 백화점에 파견 근무하는 판매사원이 각 백화점의 근무규정에 따라 관리된다 하더라도 귀사에서 급여를 지급받는 등 근로기준법 제2조에 의거 귀사의 근로자에 해당한다면 당연히 노사협의회를 설치해야 합니다.

질의:필수유지업무 협정 체결

카테고리:노사관계

답변:○ 「노동조합 및 노동관계조정법」제42조의3에서 노동관계 당사자는 쟁의행위기간 동안 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 위하여 필수유지업무협정을 체결하도록 의무를 부과하고 있으므로, 필수공익사업(장)의 일부 필수유지업무를 외주받아 수행하는 외주업체 노동관계 당사자도 필수유지업무협정을 체결하여야 합니다.

질의:무투표 당선된 대의원의 인정여부 및 대의원 자격이 없는 자가 참여한 대의원회 결의의 효력

답변:

「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노조법’이라 함) 제17조제2항에서는 대의원은 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출되어야 한다고 규정하고 있으므로, 귀 질의와 같이 위 규정을 위반하여 노동조합 대표자가 지명하거나 무투표로 선출된 대의원은 그 자격을 인정받기 어려울 것이며, 대의원으로서의 자격이 없는 자가 결의한 사항도 그 효력을 인정받기 어려울 것임.

- 다만, 대의원회에 있어서 대표자가 지명하거나 무투표로 선출되어 대의원으로서의 자격이 없는 자가 참여하였다 하더라도 그 대의원을 제외하고 성원이 되고, 따라서 결의 결과에 영향이 미치지 않는 경우에는 성원 및 결의의 효력에 영향이 없는 것으로 사료됨.

질의:지부장 불신임 결의에 대한 적법여부

답변:○「노동조합 및 노동관계조정법」 제19조의 규정에 의해 총회 또는 대의원회에서는 회의소집시 공고된 부의사항에 대하여만 심의·의결할 수 있는 것이 원칙이나, 노동조합의 규약에 “회의개최 공고시 안전으로 공고하지 않은 사항에 대하여도 당해 회의 도중 긴급동의로 발의하여 결의할 수 있다”는 취지의 별도 규정(이른바 긴급동의 규정)을 두고 있고 이에 따라 새로운 안전을 상정하여 의결하였다면 그 정당성을 부인하기 어려울 것입니다.

○ 한편, 노동조합의 조합원들이 규약상 긴급동의 조항 등 관련 규정에 따라 특정 사항에 대해 심의할 것을 노동조합의 대표자에게 요청하였으나, 노동조합의 대표자가 정당한 이유없이 안전의 상정을 거부하고 퇴장한 경우라면 규약에 정한 직무대행자(규약에 정한 직무대행자가 없는 경우 동회의에 참석한 조합원 또는 대의원중에서 선출된 임시의장)가 안전을 상정하고 적법한 절차와 방법에 따라 의결 처리하였다면 그 효력을 부인하기 어려울 것입니다.

○ 따라서, 귀 질의의 경우 임원불신임에 대한 긴급동의가 적법한지, 노동조합의 대표자가 정당한 이유없이 안전의 상정을 거부하고 퇴장하였는지, 임원불신임을 위한 의사·의결정족수를 충족하였는지 여부 등 구체적인 사실관계를 종합적으로 검토하여 임원불신임 의결의 적법성 여부를 판단하여야 할 것입니다

질의:2급부장이 사용자측 위원인지 근로자측 위원인지

답변:근로자참여및협력증진에관한법률 제6조제2항에 의한 근로자의 과반수로 조직된 노동

조합이라 함은 근로기준법 제2조에 의한 근로자 중에서 같은법 제2조 사용자의 정의에 서 정한『사업주 또는 사업경영담당자 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하 여 행위하는 자』를 제외한 근로자의 과반수로 조직된 노동조합입니다 따라서 2급 부장의 사용자 여부에 대한 판단은 동 부장의 여타 근로자에 대한 지휘감독권(업무지시권), 징계·인사권, 복무·근태관리권등 사용자적 업무를담당하는지 여부에 따라 결정하여야 할 것입니다.