

노사협의회 운영매뉴얼과 함께 보는
질의회시 100 문 100 답



발간사

최근 우리 경제는 글로벌 금융·실물 동반위기에 따른 전례 없는 고용위기 상황을 겪고 있습니다. 이러한 위기 상황에서 무엇보다 당장은 힘들더라도 일터와 일자리를 지켜내기 위한 노사 공동의 노력이 중요합니다.

이를 위해 근로자와 사용자 간 의사소통의 장으로서 노사협의회의 역할이 어느 때보다 중요하다고 하겠습니다. 노사협의회를 통해 기업의 경영상황을 공유하고 함께 해결책을 찾아 간다면 위기 극복은 결코 멀지 않게 될 것입니다.

특히 노조 조직률이 10.8%('07년 기준)에 불과한 현실에서 노사협의회는 무노조 사업장 근로자들의 이해와 요구를 반영할 수 있는 대표적인 법적·제도적 장치입니다. 또한 유노조 사업장에서도 조합원을 포함한 전체 근로자의 의사를 효과적으로 반영할 수 있는 장치라 할 것입니다.

따라서 노사협의회는 효과적 운영은 노조 여부를 떠나 산업 현장의 건강한 노사관계 구축을 위해 매우 중요합니다. 현재의 경영위기 극복뿐만 아니라 향후 생산적 파트너십 구축을 위한 협의·실행 기구로서 기능할 수 있도록 노사협의회를 활성화할 필요성도 여기에 있습니다.

본 질의회시집은 그간의 행정해석과 판례를 집대성한 것 이외에도「노사협의회 운영매뉴얼」을 함께 수록하여 한 권으로 노사협의회 운영에 관한 모든 궁금증을 풀 수 있도록 구성하였습니다. 아무쪼록 본 질의회시집이 노사 공동의 이익 추구라는 노사협의회 본래의 역할이 발휘되도록 하는 데 도움이 되기를 기대합니다.

2009년 4월

노사협력정책국장 이 채 필

목 차

노사협의회 운영매뉴얼

제1장 노사협회의의 의의	2
I. 우리나라 노사협의회제의 연혁	2
1. 「노동조합법」 상 노사협의회	2
2. 「노사협의회법」 상 노사협의회	3
3. 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 상 노사협의회	3
II. 노사협회의의 원칙	4
1. 참여와 협력을 통한 노사공동 이익의 증진	4
2. 신의 성실의 원칙	5
3. 노동조합활동에 영향을 주지 않음	5
제2장 노사협회의의 설치	7
I. 노사협회의의 주체	7
1. 근로자	8
2. 사용자	8
II. 설치 대상	9
1. 근로조건의 결정권이 있는 사업 또는 사업장	9
2. 상시 30인 이상의 근로자를 사용	10
3. 설치장소	10
4. 설치의무 위반의 효과	10

III. 노사협의회 설치 절차	10
1. 노사협의회 설치관련 공고	11
2. 노사협의회 설치 준비위원회 구성	11
3. 근로자위원 선출방법 및 절차결정	11
4. 근로자위원 입·후보자 접수 및 선거실시	12
5. 노사협의회 설치의 완료	12
IV. 노사협의회규정의 제정	13
1. 노사협의회 규정의 의의	13
2. 노사협의회 규정에 포함될 사항	14
참고자료 <노사협의회규정 예시(안)>	16
제3장 노사협회의의 구성	26
I. 노사협의회 위원 선출 또는 위촉	26
1. 노사를 대표하며 동수로 구성	26
2. 근로자위원의 선출 또는 위촉	27
3. 사용자위원의 위촉	28
II. 노사협회의의 의장 및 간사	29
1. 의장	29
2. 간사	29
III. 노사협의회 위원 임기	30
1. 위원 임기	30
2. 과반수 노동조합의 집행부가 교체된 경우 위원 임기	30
3. 보궐선거	31

IV. 노사협의회 위원 신분보장 등	31
1. 위원의 비상임·무보수 원칙	31
2. 불이익 처분 금지	32
3. 협의회 출석시간 및 이와 직접 관련된 시간으로서 노사협의회규정에서 정한 시간은 근로한 것으로 간주	32
V. 사용자의 의무	33
1. 근로자위원 선출에 대한 부당간섭금지 의무	33
2. 근로자위원 업무활동을 위한 편의제공 의무	33
제4장 노사협의회 운영	34
I. 회의 개최	34
1. 정기회의 및 임시회의	34
2. 회의 소집	35
3. 회의안건 상정 및 회의진행	36
4. 의결 정족수	38
5. 회의의 공개	39
6. 위원의 비밀유지 의무	39
7. 노사협의회 회의록 비치	40
II. 노사협의회 임무	41
1. 보고사항	41
2. 협의사항	43
3. 의결사항	50
4. 의결사항의 공지	53
5. 의결사항의 이행	54

III. 임의중재	54
1. 임의중재의 의의	54
2. 임의중재의 내용	55
제5장 고충처리	57
I. 고충처리위원	57
1. 개요	57
2. 의의	58
3. 고충처리위원의 구성 및 임기	58
II. 고충의 처리	60
1. 고충처리 절차	60
2. 고충처리위원의 신분 및 처우	61

질의회시 100문 100답

제1장 총 칙 64

1. 노사협의회와 노동조합의 관계..... 65
2. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률상 “근로자”의 의미 66
3. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률을 포함한 노동관계법상의
“근로자”와 “근로자 과반수”의 의미 67

제2장 노사협의회 설치 70

I. 설치 대상 70

4. 근로조건에 대한 포괄적 결정권이 있는 지회에 반드시 노사
협의회를 설치해야 하는지 여부 71
5. 본사가 아닌 지점에 노사협의회 설치 여부 72
6. 아파트관리사무소에도 노사협의회를 설치해야 하는지 여부 73
7. 비영리협회 사무처에도 노사협의회를 설치해야 하는지 75
8. 근로조건 결정권이 없는 사업장에 노사협의회 설치가 가능한지 여부 76
9. 사업장 소재지와 근무여건이 다를 경우 노사협의회 설치 77
10. 사립대학교의 노사협의회 설치의무 77
11. 사무직 근로자를 제외하고 생산직 근로자만을 대상으로 노사협의회를
운영할 수 있는지 79
12. 노사협의회 승인절차와 단순감독 직종도 공무원협의회 등과 같이
노사협의회 설치가 가능한지 80
13. 상시근로자수 산정에 해외근로자도 포함되는지 여부 81

14. 상시근로자수 산정에 고용직 대표이사도 포함되는지 여부 82
15. 국가행정기관의 노사협의회 설치대상 여부 관련 상시근로자 판단시
공무원의 포함 여부 83
16. 상시근로자수 산정시 백화점에 파견 근무하는 판매사원도 포함되는지 여부 85
17. 근로조건 결정권이 있는 부서별로 노사협의회 설치·운영이 가능한지 여부 86
18. 각 사무소 단위에 노사협의회 설치가 가능한지 여부 87
19. 건설회사의 각 현장이 노사협의회 설치대상이 되는지 여부 88
20. 회사가 2개의 법인으로 분할된 경우에 별도의 노사협의회 설치·운영이
가능한지 여부 89

II. 노사협의회 규정 92

21. 노사협의회규정의 제·개정시 이사회의 의결을 거쳐야 하는지 여부 93

제3장 노사협의회 구성 95

I. 노사협의회 위원 95

22. 근로자 과반수를 대표하지 않는 노동조합의 근로자위원 구성 권한 여부 96
23. 근로자위원이 선임되지 않아 정기 노사협의회를 미개최하는 경우
범위만이 되는지 여부 97
24. 노사협의회 근로자위원 투표권 및 피투표권의 범위 99
25. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제6조 제2항의 근로자 대표권한 여부 100
26. 노사협의회 근로자위원 전임 부여 가능 여부 101
27. 근로자위원 자격을 일정 근속기간 이상의 근로자로 할 수 있는지 여부 102
28. 해고의 효력을 다투고 있는 자의 노사협의회위원 자격 104
29. 해고의 효력을 다투고 있는 노동조합 대표의 근로자위원 자격 여부 105
30. 징계처분중인 자의 노사협의회위원 자격 유무 106
31. 산업보건의로 위촉한 외부의사를 노사협의회위원으로 위촉할 수 있는지 여부 106
32. 건설현장 소장을 근로자위원으로 선출할 수 있는지 여부 108

33. 근로자 과반수로 조직된 본조 간부가 사업장별 노사협의회의 근로자위원이 될 수 있는지 여부	109
34. 노동조합 자체에서 채용한 근로자가 소속 사업장의 협의회위원 자격이 있는지 여부	110
35. 상급단체에 파견된 노조전임자가 소속 회사의 근로자위원 자격이 있는지 여부	111
36. 근로자가 선출하지 않은 직장협의회 임원이 노사협의회 근로자위원이 될 수 있는지 여부	113
37. 노동조합(지부) 또는 근로자대표가 없는 공장 단위의 노사협의회 근로자위원 자격의 범위	114
38. 비상임이사를 사용자위원으로 위촉할 수 있는지 여부	116
39. 아파트관리사무소의 사용자위원	117
II. 근로자위원 선출 또는 위촉	119
40. 전임 근로자위원의 추천을 통해 선출된 근로자위원의 적법여부	119
41. 복수노조하의 근로자위원 선출방식 I	121
42. 복수노조하의 근로자위원 선출방식 II	122
43. 근로자 과반수로 조직된 노동조합여부 판단시 근로자의 범위	123
44. 근로자 과반수로 조직된 노동조합 판단시 회사의 2급 부장이 근로자의 범주에 포함되는지 여부	124
45. 과반수 노조가 아닐 경우에도 근로자위원을 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 할 수 있는지 여부	125
46. 선거일 공고 이후 입사한 근로자에 대한 투표권 부여	127
47. 사용자가 일방적으로 근로자위원을 선정한 후 신임여부를 묻는 투표를 실시한 경우 근로자위원의 자격 여부	128
48. 근로자위원 선출시 노동조합의 선거운동을 제한하고 전자투표로 선거하는 행위의 타당성 여부	129
49. 근로자위원 선출시 근로자 개개인에게 ID와 비밀번호를 부여하여 전자투표를 하는 경우 타당성 여부	133
50. 일부 근로자위원 선출이 하자로 무효가 된 경우 노사협의회 정당성과	

근로자위원 직급별 선출이 가능한지 여부	134
51. 과장들의 근로자위원 자격과 직급별 비례선출이 가능한지 여부	136
III. 노사협의회 의장	140
52. 노사협의회 의장의 선출 방법	141
53. 노사협의회 의장의 임기	141
IV. 위원회 임기	143
54. 근로자위원 임기 연임 제한 규정을 노사협의회 규정에 정한 경우 법 위반 여부	144
55. 근로자위원 선출 후 과반수 노동조합이 되었을 경우 기 선출된 근로자위원의 임기 ...	145
56. 과반수 노동조합에서 근로자위원을 위촉하였으나 과반수 미달 노조로 된 경우 근로자위원 임기	146
57. 과반수에 미달하는 노동조합에서 위촉한 근로자위원의 임기	149
V. 사용자의 의무	152
58. 선거관리위원회에 회사 임원이 참여하는 것이 정당한지	152
59. 근로자위원 선출에 대한 사용자의 개입·방해 의미와 과장급회의에서 근로자위원 선출에 대한 사항을 결정한 경우 타당성 여부	153

제4장 노사협의회의 운영 156

I. 회의 개최	156
60. 노사협의회 개최시기 및 회의록 제출 기한	156
61. 해고된 자가 노사협의회 근로자위원일 경우 사용자가 협의회 개최를 거부할 수 있는지 여부	157
62. 하나의 사업내에 수개 사업장의 노사협의회가 구성되어 있는 경우 노동조합 본조에서 사업장의 노사협의회 참관의 타당성	158
63. 근로자위원이 구성되지 않아 정기 노사협의회를 미 개최한 경우	

범위반이 되는지 여부	159
64. 과반수 미만의 노동조합에서 위촉된 근로자위원들이 활동함에 있어 정기회의를 개최하지 못한 경우 관련 조치방법	161
II. 협의사항	163
65. 조직변경에 관한 사항을 협의사항으로 볼 수 있는지 여부	164
66. 직장 동아리 구성에 관한 사항이 노사협의회 안전의 대상인지 여부	165
67. 협의사항 중 ‘근로자의 채용·배치 및 교육훈련’의 범위	166
68. 특정 근로자 채용 관련 사항이 협의사항에 해당하는지 여부	167
69. 노조전임자 수가 협의사항 ‘기타 노사협조’에 관한 사항에 포함되는지	168
70. 협의사항 중 ‘근로자의 복지사항’의 범위	169
71. 협의사항에 대한 효력발생 요건	170
72. 노사협의회 협의사항의 범위와 효력	171
III. 의결사항	175
73. 노사협의회 협의사항 및 의결사항의 구체적 범위	176
74. ‘근로자 교육’이 노사협의회 의결사항에 해당하는지 여부	178
75. 의결사항 중 ‘복지시설의 설치와 관리’의 범위	179
76. 의결사항 중 ‘복지시설의 설치와 관리’의 의미	180
77. 의결사항을 의결치 않고 시행할 경우의 효력	181
78. 분임 노사협의회 합의사항 미 이행시 법 위반 여부	182
79. 노사협의회 합의사항의 효력	183
80. 사업의 포괄승계시 노사협의회 합의사항의 효력	184
81. 노사협의회 의결사항의 유효기간	186
82. 노사협의회에서 합의된 임금 등 근로조건이 조합원에도 적용되는지	187
83. 노사협의회에서 의결된 사항의 적용범위와 효력기간	188
관련판례 판례로 끌어보는 노사협의회 효력	190
84. 노사협의회에서 노사대표자가 합의하여 서명 날인한 경우 단체협약 효력	190

85. 퇴직금 청구권의 일부를 사전에 포기하도록 한 노사협의회 합의 효력	190
86. 노사협의회를 통해 결정한 정리해고의 적법여부	191
87. 노사협의회에서 이루어진 정리해고의 정당성여부	191
88. 노사협의회 인원감축 합의를 근로자측과 성실한 사전협의를 거친 것으로 볼 수 있는지	192
89. 노사협의회에서 결정한 정리해고 선정기준은 공정한 것인지	192
90. 노사협의회 근로자위원의 권한	193
91. 단체교섭의 합의내용에 대해 노사협의회 노조측 이의가 있는 경우 효력여부	193
IV. 보고사항	194
92. 노사협의회 보고사항의 범위	195
93. 노사협의회에서 회사의 보고사항 범위	196
94. 지주회사가 자회사 노사협의회에 자료제출 의무가 있는지	197
V. 임의중재	199
95. 노사협의회 협의사항이 임의중재 대상인지 여부	199
제5장 고충처리	201
I. 회의개최	201
96. 고충처리제도의 취지와 목적	202
97. 사이버상으로 고충처리실을 대신할 수 있는지 여부	203
98. 근로조건 결정권이 없는 사업장에는 고충처리위원을 위촉하지 않아도 되는지 여부	204
99. 고충처리위원이 비조합원인 근로자의 고충도 처리할 수 있는지 여부	205
100. 고충처리위원 1인이 고충을 처리하였을 경우 타당성 유무	206

노사협의회 운영매뉴얼



>> 제1장 노사협의회의 의의

I. 우리나라 노사협의제도의 연혁

1. 「노동조합법」상 노사협의회

- 1963년 개정 노동조합법 제6조에서 “사용자와 노동조합은 노사협조를 기하고 산업평화를 유지하기 위하여 노사협의회를 설치하여야 한다”라고 최초로 규정함
- 1973년 노동조합법을 개정하여 제6조의 규정을 구체화함
 - 제1항과 제2항으로 나누어 제2항에 “노사협의회는 단체협약 또는 취업규칙의 범위 안에서 생산·교육·훈련·작업환경·불만처리·협의회의 운영 등에 관하여 필요한 사항을 협의한다”라고 규정함
- 1974년 노동조합법을 개정하여 ‘노사분규의 예방’을 협의사항으로 추가하고, “노사협의회의 운영에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다”는 내용의 제3항을 신설함
 - ※ 시행령(’75)에서 노동조합 조직사업체에 대해서는 노사협의회 설치를 의무화

2. 「노사협의회법」상 노사협의회

- 1980년 노사협의회법이 노동조합법에서 분리·강화됨으로써 독립된 법률로 제정되면서 노사협의회의 설치, 구성방법, 협의·보고사항, 운영방법 등에 관한 일반적 규정을 두게 됨
 - 시행령(’81)에서 노사협의회 설치 관련 제외업종¹⁾ 및 100인 이상 사업장에 대한 설치의무를 규정함
 - ※ 유노조 사업(장)은 적용제외규정에도 불구하고 노사협의회 설치
 - ※ 제외업종²⁾ : 농업·수렵업·임업 및 어업, 도·소매 및 음식·숙박업, 금융·보험·부동산 및 용역업, 사회 및 개인서비스업, 제조업중 신문발행업, 공사기간이 1년 미만인 건설업
 - 1988년 시행령을 개정하여 설치제외업종을 일부 삭제하고, 설치대상 또한 기존 100인 이상에서 50인 이상으로 확대함
- 1987년 노사협의회법을 개정하여 공무원의 의견진술, 노동부장관의 노사협의회 해산 및 위원개선명령권을 삭제하는 등 노사협의회 운영의 자율성을 확대하고, 협의사항과 보고사항을 확대함

3. 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」상 노사협의회

- 노사관계개혁위원회(’96) 논의 이후, 기존 노사협의회법을 폐지하고, 1997년「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」을 제정함
 - 노사협의회 설치와 관련 적용제외규정을 삭제하고, 설치대상을 노조유무에 관계없이 30인 이상 모든 사업장으로 확대함

〈 노사협의회 설치대상 관련 입법 연혁 〉

구분	노사협의회법시행령(’81)	노사협의회법시행령(’88)	근참법시행령(’97)
설치대상	· 100인 이상 사업(장) · 유노조 사업(장)	· 50인 이상 사업(장) · 유노조 사업(장)	· 30인 이상 사업(장)
적용제외	· 적용제외 업종 규정	· 적용제외 업종 규정	· 적용제외 규정 삭제

- 근로자 대표성을 강화하고자 노사협의회법상 노조의 근로자 위촉권을 근로자 과반수로 조직된 노조에 한하여 인정함
- '협의' 사항을 확대하고 '의결' 사항을 신설하였으며 근로자위원의 보고사항에 대한 자료제출 요구권을 신설함
- 1999년 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」을 개정하여 사용자의 '협의회규정' 미제출에 대한 기존 벌금규정을 과태료(200만원)부과로 완화함
- 2007년 노사관계 선진화입법의 일환으로 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 및 하위법령을 개정함
 - '03.9월 정부는 참여정부 노사개혁 프로그램으로 「노사관계법·제도 선진화 방안」*을 마련
 - * 노동조합 및 노동관계조정법, 근로자참여 및 협력증진에 관한법률, 근로기준법, 노동위원회법 등 4개법, 총 34개 과제
 - 노사정대표자회의 등을 통해 논의하여 2006.9월 노사관계 선진화입법에 대하여 노사정간 대타협을 도출
 - 노사정 합의내용을 토대로 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(2007.1.26 공포, 2007.7.1 시행) 및 시행령·시행규칙을 개정
 - ※ 주요 개정내용 : 근로자위원 편의 및 사전자료제공 강화, 노사협의회 협의사항 조정, 중앙노사정협의회 폐지 등

Ⅱ. 노사협의회 원칙

1. 참여와 협력을 통한 노사공동 이익의 증진

- 노사협의회는 이미 만들어진 기업의 성과물을 노사가 어떻게 분배할 것인지에 중점을 두고 있지 않고
 - 노사의 참여와 협력을 통해 미래의 공동이익을 증진하고, 타 기업과의 경쟁

에서 더 많은 성과물을 차지하기 위한 기구임

- 즉, 노사협의회는 기업단위 이익을 최대화 하는 것을 목적으로 하며 근로자의 이익이 아닌 노사공동의 이익을 증진하는데 그 목적이 있음
 - 따라서 노동조합과는 달리 「노동조합 및 노동관계조정법」에서 인정하는 쟁의행위는 허용되지 않음

2. 신의 성실의 원칙

- 노사가 자율적으로 그들의 공동이익을 위하여 상호 신뢰하고 성실하게 노사협약에 임하도록 노력하여야 하며
 - 노사 쌍방은 민주적 사고로 상대방의 의견을 성실히 듣고 자기의 의견을 사리에 맞게 주장하는 자세가 필요함
- 또한 노사는 노사협의회 운영뿐만 아니라 협의회 운영결과에 대한 책임까지도 신의성실의 의무에 따라 함께 져야 할 것임

3. 노동조합활동에 영향을 주지 않음

- 노사협의회는 노사공동 이익의 극대화를 목적으로 하는데 비해 노동조합은 근로조건의 유지·개선 및 근로자의 사회적·경제적 지위향상 등을 목적으로 하는 점에서 기본적인 차이가 있음
- 노사협의회가 설치되어 있더라도 「노동조합 및 노동관계조정법」 상 인정되고 있는 노조의 역할과 기능은 제약을 받지 않음
 - 따라서, 노사협의회가 있다는 이유로 사용자가 노동조합의 설립을 방해하거나 노동조합의 운영에 지배·개입하는 것은 부당노동행위에 해당됨
- 그러나 근로자 복지증진이란 면에서 노동조합의 활동과 노사협의회 역할이 일부 중복될 가능성은 존재함
- 참고로 단체교섭과 협의회의 기능적 관계는 제도적 측면에서 다음의 세가지 유

형으로 나누어 볼 수 있음

- ① 분리형 : 단체교섭과 노사협의를 각각 별도의 제도로 분리하여 협의회에서 단체교섭사항을 다루지 않는 유형
- ② 연결형 : 단체교섭과 노사협의를 별도의 제도로 분리하여 운영하지만 단체교섭사항에 대해서도 노사협의회에서 예비적인 의견교환과 절충을 행함으로써 양 제도가 유기적인 관련성을 맺고 운영되는 유형
- ③ 대체형 : 단체교섭과 노사협의를 서로 구분하지 않고 노사협의회에서 단체교섭사항까지 처리하는 유형

〈 노사협의회와 단체교섭의 비교 〉

구 분	노 사 협 의 회	단 체 교 섭
목 적	· 생산성 향상과 근로복지 증진 등 미래지향적 노사공동의 이익 증진	· 근로조건의 유지·개선
배 경	· 노조의 조직여부와 관계없음 · 쟁의행위를 수반하지 않음	· 노조가 있음을 전제로 함 · 교섭결렬시 쟁의행위 가능
당사자	· 근로자위원과 사용자위원	· 노동조합과 사용자(사용자 단체)
과 정	· 사용자의 기업경영상황 보고 · 안전에 대한 노사간 협의·의결	· 단체교섭이 타결되면 협약체결
비 고	· 위와 같은 비교는 이념형적인 구분이며 현실적으로는 노사협의회와 단체교섭간 목적이나 대상에서 중복되는 부분이 많음	

제2장 노사협의회 설치

I. 노사협의회 주체

- 노사협의회 주체는 근로기준법에 의한 근로자와 사용자임
 - 근로자의 정의(근로기준법 제2조) : 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자
 - 사용자의 정의(근로기준법 제2조) : 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자

【 「노동조합 및 노동관계조정법」상 근로자 개념과 비교 】

- 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제1호에서 근로자라 함은 “직업의 종류를 불문하고 임금·기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자”로 규정하고 있어 근로기준법과 달리 “사업이나 사업장 단위”라는 범위를 제한하고 있지 않으며 “임금·기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자”라고 하여 “임금을 목적으로 근로를 제공하는 자”보다 광의의 개념임
- 즉, 노조를 구성하고 가입할 수 있는 근로자들은 근로기준법상의 근로자와 같이 반드시 「근로계약」관계에 있을 것을 전제로 하지 않음

1. 근로자

- 임금을 목적으로 타인(사용자)의 지휘·명령하에서 근로를 제공하는 자는 그 근로가 육체적이든 정신적이든 모두 근로자가 됨
 - 즉 근로기준법상 근로자는 사용자의 지휘명령을 받으며 실질적 종속관계에서 근로를 제공하는 자를 말함
- 사용종속관계의 구체적 판단기준으로는
 - 전속관계의 유무, 근무에 대한 응낙 또는 거부자유 유무, 근무시간 및 근무장소 지정유무, 노무제공의 대체성 여부, 업무수행과정에 있어서의 지휘·명령의 유무, 재료·업무용 기구의 부담관계, 보수의 성격 등을 들 수 있음
 - 근로자의 지위를 인정한 사례 : 신문사의 광고외근원, 위탁실습생, 일용잡급직원, 맹인안마사, 수련의, 일당제 대기운전기사, 신문사 신문판매 확장요원 등
 - 근로자의 지위가 부인된 사례 : 생명보험회사의 외무원, 한전의 위탁수금원, 프로야구 선수, 지입차주 등

2. 사용자

- 「사업주」가 사용자인 것은 당연하다고 할 것임. 개인 경영의 경우에는 경영주를 말하고 법인 경영인 경우에는 법인을 말함
- 「경영담당자」는 사업주로부터 사업경영의 전부 또는 일부에 대하여 포괄적 위임을 받고 대외적으로 사업을 대표하거나 대리하는 자를 의미함
 - 주식회사의 대표이사, 합명회사 및 합자회사의 업무집행사원, 유한회사의 이사·지배인, 회사정리절차 이후의 관리인, 미성년자 및 금치산자를 사업주로 할 경우에는 법정대리인이 사용자에 포함됨
- 「근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자」는 인사·급여·후생·노무관리 등과 근로조건의 결정 또는 근로의 실시에 관해서 지휘명령 내지 감독을 할 수 있는 일정한 책임과 권한이 사업주에 의하여 주어진 자를 의미함

- 따라서 부장 또는 과장이라는 형식적인 직명에 따를 것이 아니라 구체적인 직무실행에 의하여 판단되어야 할 것임
- 근로기준법상 사용자의 개념은 근로계약관계에 있는 근로자를 보호하기 위하여 근로기준법이 정한 최저 근로기준을 준수해야 하는 사용자의 범위를 명확히 하기 위한 것임
 - 따라서 사용자의 개념은 상대적인 것임. 예컨대 노무과장의 경우에는 근로기준법상 사용자이면서 동시에 기업주에 대하여는 근로자의 지위에 있음
 - 즉, 사용자의 지위에 있는 자가 근로기준법을 위반하는 경우에는 이들에게 별칙이 적용됨
- 근로기준법을 준수해야 할 의무를 지는 사용자의 개념은 유동적이고 상대적이지만 근로계약 체결 당사자로서의 사용자의 개념은 상대적인 것이 아님

Ⅱ. 설치 대상

1. 근로조건의 결정권이 있는 사업 또는 사업장

- 근로조건이란 임금, 근로시간, 휴게, 휴일, 연차유급휴가, 복지후생 시설은 물론 재해보상, 안전보건, 기숙사 등 근로자의 직장내에서의 일체의 대우를 의미함
- 근로조건의 결정권은 근로기준법상의 임금, 근로시간 등 근로계약 체결시 그 계약의 대상이 되는 사항에 대하여 결정하는 권한을 말함
- 근로조건에 관하여 포괄적인 결정권을 가지고 있는 사업 또는 사업장뿐만 아니라, 이러한 권한 중 상당부분을 위임받아 결정할 수 있는 사업또는 사업장도 노사협의회를 설치하여 운영하는 것이 바람직함

2. 상시 30인 이상의 근로자를 사용

- 상시근로자수가 30인 이상인 사업 또는 사업장은 노사협의회를 의무적으로 설치하여야 함
 - 이때의 근로자 수 산정에는 일용근로자 등 명칭에 관계없이 근로기준법 제2조에 따른 근로자는 모두 포함하여야 하며
 - 특히 근로기준법 제2조의 사용자적 지위를 함께 가진 근로자도 함께 포함하여 산정해야 할 것임

3. 설치장소

- 근로자가 지역적으로 분산되어 있더라도 전체 근로자수가 30인 이상인 경우에는 그 주된 사무소에 노사협의회를 설치하도록 하고 있음
- 사업장이 여러곳으로 나뉘어진 경우에 노사협의회가 실질적으로 운영되려면 근로조건의 결정권이 있는 본사에 주된 노사협의회를 설치하는 것이 바람직함

4. 설치의무 위반의 효과

- 노사협의회 설치를 정당한 사유없이 거부하거나 방해한 자에 대하여 1,000만원 이하의 벌금에 처함

Ⅲ. 노사협의회 설치 절차

- 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 사용자와 노동조합과 협의하여 노사협의회를 설치해야 함
 - 그러나, 과반수노조가 없는 사업장은 다음과 같은 절차를 거쳐서 설치하는 것이 바람직함

· 노사협의회 설치관련 공고 → 노사협의회 설치준비위원회 구성 → 노사협의회 위원수 결정 → 근로자위원 선출관련 사항 결정 → 근로자위원 입후보자 접수 → 근로자위원 투표인 명부 작성 → 투표 및 위원 당선자 확정 → 노사협의회 설치의 완료

1. 노사협의회 설치관련 공고

- 사용자는 노사협 의회의 설치사유가 발생하면 민주적인 절차에 의해 최대한 신속히 노사협 의회가 설치될 수 있도록
 - 노사협 의회 설치에 필요한 사항과 (가칭) ‘노사협 의회 설치 준비위원회’ 구성에 관한 사항을 모든 근로자가 알 수 있도록 공고하는 등 적극적으로 노력하여야 함

2. 노사협 의회 설치 준비위원회 구성

- 사용자는 공고된 사항에 대한 근로자들의 의견을 받을 수 있는 창구를 개설한 후
 - 근로자들로부터 준비위원을 위촉받고(근로기준법상 사용자에게 해당하는 자는 근로자 준비위원에 위촉될 수 없음)
 - 근로자 준비위원과 동수의 사용자 준비위원을 위촉함
- 설치준비위원회가 구성되면 접수된 근로자들의 의견을 충분히 검토하여 노사협 의회 위원수에 대해 노사준비위원간 협의를 통해 결정하여야 함

3. 근로자위원 선출방법 및 절차결정

- 근로자위원의 선거방식 및 선거관리에 관하여는 근로자측 준비위원이 결정하여야 하며
 - 이 과정에서 시설이용, 선거활동 및 투·개표시간 할애 등에 관하여는 사용자 준비위원과 협의하여 확정하는 것이 바람직 함
- 근로자 준비위원은 근로자위원 선거 일시, 장소, 방법을 충분한 시간을 두고 확정하여 근로자들에게 공고하여야 함

4. 근로자위원 입·후보자 접수 및 선거실시

- 근로자위원 선거관리 방식이 결정되면 근로자 준비위원이 선거관리위원의 역할을 수행하여야 함
 - 먼저 근로자위원 입후보자에 대한 접수를 하고 투표에 참가할 수 있는 근로자위원 선거 투표인 명부를 작성하여야 함
 - 이때 근로자위원 입후보자는 근로자 10인 이상의 추천(가급적 서면 추천)을 받아 후보자 등록을 하여야 하며(복수추천도 가능함)
 - 투표인 명부에는 근로기준법 제2조에 의한 사용자를 제외한 근로자들만이 포함되어야 함
 - 선거는 직접·비밀·무기명 투표에 의해 실시하여야 함이 원칙이나
 - 부득이한 경우 작업부서별로 인원수에 비례하여 선거인단을 선출하고 이들 과반수의 직접·비밀·무기명 투표로 할 수 있음. 다만, 이러한 사항 역시 근로자측 준비위원회에서 결정하여야 함
 - 선거관리위원이 정해진 개표시간 및 절차에 맞추어 개표하고 다수 득표자 순으로 근로자위원 당선자를 확정하여야 함
 - 다만 노사협의회가 안정적이고 효율적으로 운영되기 위한 사전적 장치로써 보궐위원이 될 수 있는 차점자 명부도 다수자득표자순에 의해 확정해 놓는 것이 바람직함
- ※ 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령」 제4조에 따라 근로자위원 선출 투표에서 선출되지 못한 자 중 다수득표자 순에 의한 차점자를 보궐 근로자위원으로 할 수 있도록 한 규정을 적절히 활용할 필요가 있음

5. 노사협의회 설치의 완료

- 근로자위원이 선출되고 사용자위원이 위촉되면 노사협의회 설치가 완료됨
- 그러나 노사협의회 원만하고 안정적인 운영을 위해서는 노사협의회 규정을 노사위원이 협의하여 조속히 제정하여야 함
 - 이렇게 제정된 노사협의회 규정은 노사협의회 운영에 관한 기본적 자치규범이 됨

Ⅳ. 노사협의회규정의 제정

1. 노사협의회 규정의 의의

- 민주적이고 합법적인 절차에 따라 노사협의회 노사위원이 구성되면 최우선적으로 노사협의회 운영에 관한 기본적 자치규범인 노사협의회 규정을 제정하고
 - 노사협의회 설치일로부터 15일 이내에 노동부장관(지방노동관서장)에게 제출하여야 함
 - 협의회 규정을 변경한 때에도 15일 이내에 노동부장관(지방노동관서장)에게 제출하여야 함
- 협의회 규정을 신고하도록 사용자에게 의무를 부과한 것은 노사협의회 규정이 법령에 부합하는지 여부를 검토하여
 - 협의회운영이 법 취지에 맞게 효율적으로 운영될 수 있도록 지도하기 위한 것임
- 사용자가 노사협의회 설치·변경일로부터 15일 이내에 협의회규정을 노동부장관에게 제출하지 않은 경우에는 200만원 이하의 과태료가 부과됨

【 노사협의회규정 제정절차 】

1. 사용자의 설치공고(설치준비위원회 구성 등)
2. 노사간 위원수에 대한 합의
3. 협의회 위원 선출방식 결정
4. 협의회 구성
5. 협의회규정 제정
6. 관한 지방노동관서에 제출(협의회 설치일로부터 15일 이내)

2. 노사협의회 규정에 포함될 사항

- 노사협의회규정을 작성할 때에는 다음 사항은 필요적 기재사항으로서 반드시 포함되어야 함
 - ① 노사협의회 위원수
 - 근로자 대표성, 회의 운영의 효율성 등을 고려하여 노사 각각 3인 이상 10인 이내에서 노사 동수로 구성
 - ② 근로자위원의 선출절차 및 후보등록에 관한 사항
 - 선거관리위원회의 구성 및 선출, 선관위 임무, 선거일, 당선자 결정방법 등
 - ③ 사용자위원의 자격에 관한 사항
 - 사용자위원의 부서와 직위 등 구체적인 위원의 자격을 명시
 - ④ 노사협의회 위원이 근로한 것으로 보는 시간에 관한 사항
 - 협의회 출석시간 및 이와 직접 관련된 시간으로서 협의회 위원이 근로한 것으로 보는 시간에 관한 사항
 - '이와 직접 관련된 시간'의 구체적인 범위는 노사가 협의회규정으로 정해야 하며 협의회 출석을 위한 이동시간, 자료검토에 필요한 최소한의 시간 등에 이에 해당할 수 있을 것임
 - ⑤ 노사협의회 회의소집, 회기, 그 밖의 노사협의회 운영에 관한 사항
 - 정기회의 개최시기, 공고방법, 회의소집방법, 회의소집통보기한, 회의공개 여부, 비밀누설금지 및 벌칙, 회의록의 작성 및 유지 등
 - ⑥ 법 제24조의 규정에 의한 임의중재의 방법·절차 등에 관한 사항
 - 중재위원의 구성, 중재방법(노동위원회 중재신청여부, 제3자에 중재의뢰 여부 등) 등
 - ⑦ 고충처리위원수 및 고충처리에 관한 사항
 - 고충처리위원회의 구성방법, 처리절차, 고충처리대장 비치 등
- 필요적 기재사항은 노사협의회 설치·운영을 위한 최소한의 요건을 규정한 것으로 예시적 사항이 아니라 반드시 기재하여야 할 사항임

- 이와 별도로 노사협의회가 필요로 하는 사항을 임의적 기재사항으로 포함할 수 있음

※ 예컨대 협의회 의장의 노사공동의장제 채택, 의장 및 간사의 임기, 실무소위원회 설치 등을 사업장 특성에 맞게 추가로 규정할 수 있음

- 노사협의회규정을 제정하거나 변경할 경우에는 노사협의회 의결을 거쳐야 함
 - ※ 특히, 최초로 노사협의회를 설치하는 경우 신속히 회의를 개최하여 노사협의회 의결을 거쳐 협의회규정을 제정하는 것이 바람직함
- 노사협의회규정 작성시 유의사항
 - 협의회규정은 협의회 운영의 기본규범이므로 법에서 정한 범위를 벗어나면 안 되지만 법에서 특별히 정한바가 없는 사항에 대해서는 각 사업장 특성에 맞게 최대한 상세히 규정하여 노사협의회 운영에 대한 노사간에 다툼이 없도록 하여야 함
 - 협의회 명칭, 단위별(사업단위협의회, 사업장단위협의회)구성위원의 선출절차 및 위원수, 위원자격, 회의운영, 안전발굴, 의결사항의 이행 등 협의회 운영에 필요한 사항을 구체적으로 규정하는 것이 바람직함
 - 협의회규정의 시안을 사용자가 작성하더라도 노사협의회 임시회의 등을 통해 노사위원간에 충분한 토의와 의결절차를 거쳐 노사협의회 위원들이 서명을 함으로써 민주적 절차에 의한 정당성을 확보하여야함

〈노사협의회규정 예시(안)〉

1. 본 노사협의회 운영규정은 예시(안)으로 법적인 구속력을 갖지 않음. 따라서 개별기업은 이를 참조하여 각 기업의 여건에 맞는 자체적인 규정을 마련해야 함
2. 개별기업에서 노사협의회운영규정을 제정할 시에는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」의 내용과 배치되는 내용이 포함되어서는 아니되며 규정안에 다음 내용이 반드시 포함되어야 함
 - ① 노사협의회 위원수
 - ② 근로자위원의 선출절차 및 후보등록에 관한 사항
 - ③ 사용자위원의 자격에 관한 사항
 - ④ 법 제9조제3항에 따라 협의회 위원이 근로한 것으로 보는 시간에 관한 사항
 - ⑤ 노사협의회 회의소집, 회기, 기타 노사협의회 운영에 관한 사항
 - ⑥ 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제24조의 규정에 의한 임의중재의 방법 및 절차에 관한 사항
 - ⑦ 고충처리위원 및 고충처리에 관한 사항
3. 이 예시(안)의 내용중 중고딕으로 표시한 부분은 법정사항이 아닌 임의사항으로 개별기업의 특성을 감안하여 조정하거나 필요한 내용은 추가할 수 있음

○○기업(주) 노사협의회 운영규정

제정 2005. ○. ○

개정 2009. ○. ○

제 1 장 총 칙

제1조 (목적)

본 규정은 근로자와 사용자 쌍방이 이해와 협조를 통하여 노사공동의 이익을 증진함으로써 00기업의 발전과 근로자복지증진에 기여함을 목적으로 한다.

제2조 (명칭 및 소재)

노사협의회(이하 “협의회”라 한다)는 본사 및 각 사업장에 설치하고 명칭은 다음과 같이 정한다.

설치장소	본 사	안 양	구 미	군 포
명 칭	전사협의회	안양공장 협 의 회	구미공장 협 의 회	군포공장 협 의 회

제3조 (신의성실의 의무)

근로자와 사용자는 상호신뢰를 바탕으로 성실하게 협의에 임하여야 한다.

제4조 (노동조합과의 관계)

노동조합의 단체교섭 및 기타 모든 활동은 이 규정에 의하여 영향을 받지 않는다.

제5조 (사용자의 의무)

- ① 사용자는 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해해서는 안된다.
- ② 사용자는 근로자위원의 업무를 위하여 장소제공 등 기본적인 편의를 제공한다.

제 2장 협의회 구성

제6조 (협의회의 구성)

- ① 협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 각 ○인의 위원으로 구성한다.
※ 노사협의회 위원은 노사동수로 구성하되 노사 각 3인이상 10인 이내로 구성(「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제6조제1항)
- ② 근로자를 대표하는 위원(이하 “근로자위원”이라 한다)은 근로자가 선출한다.
- ③ 사용자를 대표하는 위원(이하 “사용자위원”이라 한다)은 다음과 같다.
가. 대표이사 나. 공장장 다. 관리담당중역
라. 인사노무부서 부서장 마. 기타 대표이사가 위촉하는 임직원

제7조 (의장)

- ① 협의회의 의장은 위원중에서 호선한다. 이 경우 근로자위원과 사용자위원 중 각 1인을 공동의장으로 한다.
- ② 의장은 협의회를 대표하며 회의업무를 총괄한다.
- ③ 의장의 임기는 1년으로 한다.

제8조 (간사)

- ① 노사 쌍방은 회의의 기록 등 사무를 담당하는 간사 1인을 각각 둔다.
- ② 간사는 근로자위원 및 사용자위원 중에서 각각 호선하여 선출된 자로 한다.

제9조 (위원의 임기)

- ① 위원의 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다.
- ② 보궐위원의 임기는 전임자의 잔임기간으로 한다.
- ③ 위원은 그 임기가 만료된 경우라도 그 후임자가 선출될 때까지 계속 그 직무를 담당한다.

제10조 (위원의 신분)

- ① 위원은 비상임·무보수로 한다.
- ② 위원의 협의회 출석시간에 대하여는 근로한 것으로 본다. 아울러, 협의회 출석과 직접 관련된 협의회 출석을 위한 이동시간 및 자료검토시간(회의 1회당 최대 4시간)에 대해서도 근로한 것으로 본다.

제11조 (실무소위원회)

- ① 협의회는 상정된 안건의 사전심의를 위하여 실무소위원회를 구성할 수 있다.
- ② 실무소위원회는 노사위원 각각 2인으로 구성한다
- ③ 노사일방의 협의회대표는 실무소위원회의 개최가 필요하다고 인정되는 경우 상대방에게 7일전까지 이를 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 신속한 결정이 요구되는 경우는 예외로 한다.

제 3장 근로자위원 선출

제12조 (선거관리위원회 구성)

- ① 근로자위원 선출에 관한 선거관리위원회(이하 “선관위”라 한다)는 ○인 이내의 위원으로 구성한다.
- ② 선관위는 선거공고일부터 14일전에 구성한다.

제13조 (선거관리위원회의 임무)

선관위의 임무는 다음 각 호와 같다.

1. 선거 및 일정공고
2. 투표 및 입후보자 등록 등에 관한 사항
3. 당선자 결정에 관한 사항
4. 기타 선거와 관련된 사항

제14조 (선거관리위원 선출)

선거관리위원은 선거관리에 참여를 희망하는 근로자 중에서 추천에 의하여 결정한다.

제15조 (선거일)

근로자위원 선거는 근로자위원 임기 만료일 15일 이전에 실시한다.

제16조 (후보 등록)

- ① 근로자위원에 입후보하고자 하는 자는 당해 사업장의 근로자 10인 이상의 추천(복수추천 가능)을 받아 선관위에 등록하여야 한다.

② 선거관리위원회는 공정한 투표관리를 위하여 근로자위원회 입후보할 수 없다.

제17조 (근로자위원 선출)

- ① 근로자위원회는 직접 · 비밀 · 무기명투표에 의하여 선출한다.
- ② 근로자위원회는 부서별인원 비례에 따라 배정된 인원을 선출하되 당선자는 투표결과 다수득표자 순으로 한다.
- ③ 득표수가 같을 때에는 장기근속자, 연장자 순으로 당선자를 결정한다.

제18조 (보궐선거)

- ① 근로자 위원에 결원이 생긴 때에는 결원이 발생한 날부터 30일 이내에 보궐선거를 실시한다.
- ② 제①항에 불구하고 제17조에 의한 근로자위원으로 선출되지 못한 자 중 다수 득표자순에 의한 차점자 명부를 작성 · 보관하고 근로자위원의 결원을 보궐선거 없이 명부상 서열에 따라 충원할 수 있다.

제 4장 협의회의 운영

제19조 (협의회 회의)

- ① 협의회의 정기회의는 매분기 말월 첫째주에 개최한다.
- ② 협의회는 노사대표가 안건을 제기하는 경우 임시회의를 개최할 수 있다.
- ③ 협의회의 회기는 협의회 개최공고시 정하여 공고한다.

제20조 (회의소집)

- ① 협의회의 회의는 의장이 소집한다
- ② 의장은 노사일방의 대표자가 회의의 목적 등을 문서로 명시하여 회의의 소집을 요구할 때에는 이에 응하여야 한다.
- ③ 의장은 회의 개최 7일전에 회의일시, 장소, 의제 등을 각 위원에게 통보하여야 한다.

제21조 (사전 자료 제공)

근로자위원회는 회의의제로 통보된 의제 중 협의사항 및 의결사항과 관련된 자료를 협의회 회의 개최 전에 사용자에게 요구할 수 있으며 사용자는 이에 성실히 응하

여야 한다. 다만, 그 요구자료가 기업의 경영 · 영업상의 비밀 또는 개인정보에 해당하는 경우에는 그러하지 아니한다.

제22조 (정족수)

회의는 근로자위원과 사용자위원의 각 과반수의 출석으로 개최하고 출석위원 3분의 2이상의 찬성으로 의결한다.

제23조 (회의의 공개)

협의회 회의는 공개한다. 다만, 출석위원 과반수의 의결이 있는 경우 비공개할 수 있다.

제24조 (비밀유지)

- ① 협의회의 위원은 협의회에서 지득한 비밀을 누설하여서는 아니된다. 다만, 비밀의 범위는 매 회의에서 정한다.
- ② 협의회위원이 비밀을 누설한 경우에는 징계위원회에 회부한다.

제25조 (회의록 비치)

- ① 회의록은 노사쌍방의 간사중 1인이 작성하여 각 1부씩 보관한다.
- ② 협의회는 다음 각호의 사항을 기록한 회의록을 작성 · 비치한다.
가. 개최일시 및 장소 나. 출석위원
다. 협의내용 및 의결사항 라. 기타 토의사항
- ③ 회의록에는 출석위원 전원이 서명하거나 날인한다.
- ④ 회의록은 작성일부터 3년간 보존한다.

제 5장 협의회의 임무

제26조 (협의사항)

- ① 협의회는 다음 각호의 1에 해당하는 사항을 협의한다.
 1. 생산성 향상과 성과배분
 2. 근로자의 채용 · 배치 및 교육훈련
 3. 근로자의 고충처리

4. 안전·보건 그 밖의 작업환경 개선과 근로자의 건강증진
5. 인사·노무관리의 제도개선
6. 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등 고용조정의 일반원칙
7. 작업 및 휴게 시간의 운용
8. 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도 개선
9. 신기계·기술의 도입 또는 작업 공정의 개선
10. 작업 수칙의 제정 또는 개정
11. 종업원 지주제와 그 밖에 근로자의 재산형성에 관한 지원
12. 직무 발명 등과 관련하여 해당 근로자에 대한 보상에 관한 사항
13. 근로자의 복지증진
14. 사업장 내 근로자 감시설비의 설치
15. 여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항
16. 그 밖의 노사협조에 관한 사항

② 협의회는 제1항의 각호의 사항에 대하여 제22조의 정족수에 따라 의결할 수 있다.

제27조 (의결 사항)

다음 각호의 어느 하나에 해당하는 사항에 대하여는 협의회의 의결을 거쳐야 한다.

1. 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본 계획의 수립
2. 복지시설의 설치와 관리
3. 사내근로복지기금의 설치
4. 고충처리위원회에서 의결되지 아니한 사항
5. 각종 노사공동위원회의 설치

제28조 (보고 사항 등)

① 사용자는 정기회의에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항에 관하여 성실하게 보고하거나 설명하여야 한다.

1. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항
2. 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항

3. 인력계획에 관한 사항
4. 기업의 경제적·재정적 현황
5. 안전보건에 관한 사항

② 근로자위원은 근로자의 요구사항을 보고·설명할 수 있다.

③ 근로자위원은 사용자가 제1항에 따른 보고와 설명을 이행하지 아니한 경우에는 제1항의 각호에 관한 자료의 제출을 요구할 수 있으며, 사용자는 그 요구에 성실히 따라야 한다.

제29조 (의결된 사항 등의 공지)

① 의장은 협의회에서 의결된 사항을 10일 이내에 공고하여야 한다.

② 협의회는 협의회 운영에 관한 사항을 간행물, 전용게시판 등의 방법으로 안내하여야 한다.

제30조 (의결된 사항의 이행)

근로자와 사용자는 협의회에서 의결된 사항을 성실하게 이행하고 그 결과를 상호 신속히 통보하여야 한다.

제31조 (임의중재)

① 협의회는 노사대표 각 ○인으로 중재위원회를 구성할 수 있다.

② 중재위원회는 다음 각호의 사항에 대하여 중재한다.

1. 제26조에 규정된 사항에 관하여 협의회가 의결하지 못한 경우
2. 협의회에서 의결된 사항의 해석 또는 이행방법 등에 관하여 의견이 불일치가 있는 경우
3. 그 밖에 중재가 필요한 경우

③ 제2항의 규정에도 중재가 성립하지 않을 경우에는 노동위원회에 중재신청을 할 수 있다.

④ 제2항 및 제3항의 규정에 의한 중재결정이 있는 때에는 협의회의 의결을 거친 것으로 보며 근로자와 사용자는 이에 따라야 한다.

제 6 장 고 충 처 리

제32조 (고충처리위원회)

- ① 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 고충처리위원회를 설치 운영한다.
- ② 고충처리위원회는 사업장 단위로 설치한다.

제33조 (고충처리위원회의 구성)

- ① 고충처리위원은 협의회위원 중에서 호선하여 노사 각 1인의 위원으로 구성한다.
※ 고충처리위원은 노사를 대표하는 3인이내의 위원으로 구성
- ② 고충처리위원의 임기는 3년으로 한다.
- ③ 사원 고충사항을 효과적으로 처리하기 위해 상담원과 사외 상담원을 둘 수 있다. 이때 사외상담원은 법률, 병무, 건강, 인생, 결혼 등 분야별 학식과 덕망이 있는 인사를 선정하여 위촉할 수 있다.

제34조 (고충의 처리)

- ① 근로자는 고충처리위원에게 구두 또는 서면으로 상담을 신청한다.
- ② 상담신청을 접수한 고충처리위원은 당해 근로자의 고충을 성실히 청취한 후 접수일로부터 10일 이내에 처리결과를 해당 사원에게 서면으로 통보하여야 한다. 다만, 사외 상담원의 상담을 요할 시에는 상담일정을 별도로 지정하여 상담을 실시할 수 있다.
- ③ 고충처리위원이 처리하기 곤란한 사항에 대해서는 협의회에 부의하여 협의 처리한다.

제35조 (상담실운영)

근로자의 고충을 처리하기 위하여 총무부 및 노동조합 사무실에 고충처리 상담실을 설치·운영한다.

제36조 (대장비치)

고충처리위원은 고충사항의 접수 및 그 처리에 관한 대장을 작성·비치하고 이를 1년간 보존한다.

제 7 장 보 칙

제37조 (대표위원의 권한위임)

노사 쌍방의 대표위원은 필요시 그 권한을 타위원에게 위임할 수 있다.

제38조 (신고의무사항)

협의회와 관련하여 노동부에 신고하여야 할 제반 사항은 사용자측에서 한다.

제39조 (운영세칙)

협의회는 협의회운영 등과 관련된 사항에 대하여 운영세칙을 작성할 수 있다.

제40조 (규정외의 사항)

이 규정에 명시되지 않은 사항에 대해서는 법령 및 통상관례에 따른다.

부 칙

이 규정은 2009. . . . 부터 시행한다.

제3장 노사협의회 구성

I. 노사협의회 위원회 선출 또는 위촉

1. 노사를 대표하며 동수로 구성

- 노사협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 동수의 위원으로 구성하되, 각각 3인 이상 10인 이내로 함
 - 노사위원은 각각 노사를 대표하여야 함. 노사를 대표하지 못한 대표위원 구성은 노사협의회 신뢰성을 떨어뜨리게 되고 노사불신을 증폭시킴
 - ※ 부적절한 예 : 회사측에서 사용자위원으로 경리직원 등 하위직 직원만으로 위촉하는 경우 등
- 위원수를 3인 이상 10인 이내로 한 것은 효율적이고 민주적인 회의진행을 위한 것임
 - 위원수가 너무 적으면 민주적인 의견 집약이 어렵고, 또한 위원수가 너무 많으면 효율적인 회의 운영이 어렵게 됨

2. 근로자위원의 선출 또는 위촉

가. 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우

① 근로자에 의한 직접선출이 기본원칙임

- 근로자위원은 근로자의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출하여야 함
 - 「직접」이라 함은 직선제를 의미하는 것이 아니라 대리인에 의한 투표를 인정할 수 없다는 의미임.
 - ※ 다음에 나오는 '위원선거인' 이 근로자위원을 선출하는 경우에도 대리투표는 인정될 수 없음
 - 「비밀」이라 함은 기표소 설치 등 투표내용이 남의 눈에 띄지 않게 하여 남이 투표내용을 모르게 하여야 한다는 것임
 - 「무기명」이라 함은 투표자의 이름을 기입하지 않으며 누가 투표했는지 모르게 하라는 것임

- 참고로 무투표 당선은 현행법의 취지에 맞지 않은 측면이 있으므로 후보자수가 위원수와 같더라도 투표절차를 거치는 것이 바람직하며
 - 이 경우 근로자위원 후보에 대한 찬반투표도 가능할 것이나, 선출인원이 근로자위원수에 미달할 경우에는 미달된 인원내에 대한 선출절차를 거쳐야 할 것임
 - ※ 당해 사업장의 노사협의회규정에 근로자위원 후보자수와 근로자위원수가 같은 경우 무투표 당선을 인정한다는 규정이 있다면 무투표 당선도 가능할 것임
- 근로자위원이 되려고 하는 자는 당해 사업 또는 사업장의 근로자 10인 이상의 추천을 받고 입후보하여야 하며
 - 근로자위원으로 정식 입후보되지 아니한 자는 근로자위원으로 선출될 수 없음
 - 추천은 구두가 아닌 서면으로 하는 것이 바람직하며 소규모 사업장의 경우 복수추천도 가능하다 할 것임

② 예외적으로 위원선거인에 의한 간접선출

- 사업 또는 사업장의 특수성에 의하여 부득이 직접선거에 의한 선출이 부적합하다고 인정되는 경우에 간접선거에 의한 근로자위원 선출도 가능함
 - ※ 사무직과 기술직·기능직의 사업장이 별도로 되어 있거나 작업부서별 특성이 현저히 다른 경우 등
 - 이 경우 작업부서별로 근로자수에 비례하여 근로자위원을 선출할 근로자(위

원선거인)를 선출하고, 선출된 위원선거인 과반수의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 근로자위원을 선출하여야 함

나. 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우

- 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있으면 근로자위원은 그 노동조합의 대표자와 노동조합이 위촉하는 자로 구성됨
- 이 경우에 근로자의 과반수는 당해 사업 또는 사업장의 근로자 중 근로기준법 제2조의 사용자를 제외한 근로자의 과반수를 의미함
- 노동조합의 근로자위원 위촉은 '노조대표자'에게 위촉권이 있는 것이 아니라 '노동조합'에 위촉권이 있으므로
 - 노조대표자가 임의로 위촉할 수 있는 것은 아니며 노동조합 총회 또는 대의원회의 결의에 의하여 위촉하는 것이 타당할 것임
- 한편, 노조에게 근로자위원 위촉권이 있다고 하여 모두 노조원으로만 위촉해야 하는 것은 아니며
 - 오히려 비노조원도 일정비율 위촉함으로써 비조직근로자의 협의회 참가를 보장하는 방향으로 운영하는 것이 바람직함
- 또한 노사협의회 기능을 활성화시키기 위해서는 경영정보에 대한 접근성이 높은 사무직 근로자를
 - 여성근로자가 많은 경우에는 여성근로자의 입장을 대변하기 위하여 여성근로자를 노사협의회 위원으로 위촉하는 것도 합리적임

3. 사용자위원의 위촉

- 사용자위원은 당해 사업 또는 사업장의 대표자를 반드시 포함하여야 하며(당연직 위원)
 - 그 대표자가 근로자위원수와 동일한 인원수로 위촉하는 자로 구성됨
- 노사협의회는 형식화를 방지하고 책임있는 운영으로 실효성을 확보하기 위해서는 다음에 해당하는 자를 우선적으로 사용자위원에 위촉하는 것이 바람직함

- 평소 근로자들과 친분과 신망이 두터운 간부급
- 노무·인사·조직·관리 등에 경륜이 많은 간부급
- 소관업무에 대하여 책임있는 발언을 할 수 있는 간부급
- 노사간 균형있는 대화를 가질 수 있는 간부급

Ⅱ. 노사협의회 의 의장 및 간사

1. 의장

- 의장 선출은 노사협의회규정에 그 방법을 정한 경우 그에 따르되 그렇지 않은 경우 협의회 내에서 거수, 박수 또는 투표에 의하든 상관없이 노사가 자율적으로 결정하면 될 것임
 - 다만 노사협의회는 민주적 운영이라는 취지에 배치되지 않도록 노력하여야 함
 - 노사대등과 원만한 대화 진행을 위하여 노사 각 1인의 의장후보를 추천하여 노사협의회 회의마다 번갈아 가며 회의를 진행하는 것도 하나의 방안임
 - 노사 공동의장 제도로 운영되는 경우, 회의소집 통보는 공동의장 2인의 명의로 행사하는 것이 바람직함
 - 의장의 임기는 노사협의회규정에서 정하고 있으면 그에 따라야 함
 - 다만, 매 회의 때마다 의장을 호선하여 선출할 경우 업무의 일관성 유지에 어려움이 예상되므로 의장의 임기는 최소 1년 이상으로 하는 것이 바람직함
- ※ 즉, 협의회 운영에 지장을 주지 않는 범위내에서 자율적으로 정할 수 있을 것임

2. 간사

- 노사 쌍방은 회무의 기록 등 사무를 담당하는 간사 1인을 각각 두어야 함
- 간사는 근로자위원 및 사용자위원중에서 각각 호선하여 선출토록 하고 있음

- 이처럼 간사를 위원중에서 호선토록 한 취지는 노사협회의 원활한 운영을 도모한 것이며
- 간사는 각각 노사를 대리하여 회의의 준비와 사후 처리를 담당하게 됨
- 간사의 임기는 법에서 정한 규정은 없으므로 노사협회의 규정에서 정하고 있는 의장 임기에 준하여 정하는 것이 바람직함
- 노사협회의 운영의 성패는 어떠한 안건을 어떤 절차로 다룰 것인지에 달려있다고 할 수 있음
 - 의제의 상정여부를 결정하는 것은 사실상 노사양측 간사회의에서 결정되므로
 - 노사협회의에서 다루기 곤란한 사항은 간사회의에서 본회의에 상정하기 전에 충분히 논의하는 것이 바람직함

Ⅲ. 노사협회의 위원의 임기

1. 위원의 임기

- 노사협회의 안정적인 운영을 위하여 협의회 위원의 임기는 3년으로 규정되어 있으며
 - 위원의 전문성 제고와 위원회의 연속성 보장을 위해 노사협회의 위원이 연임할 수 있도록 하고 있음
 - 협의회 위원은 임기가 만료된 경우라도 그 후임자가 선출될 때까지는 계속 그 직무를 담당하게 됨
- 그러나 사업 또는 사업장의 대표자는 사실상 임기에 구애를 받지 않으며
 - 근로자위원 중 승진 또는 인사이동 등으로 근로기준법 제2조의 사용자에 해당하거나 퇴직한 경우는 임기 중이라도 위원 자격을 상실하게 됨

2. 과반수 노동조합의 집행부가 교체된 경우 위원의 임기

- 근로자 과반수가 조합원으로 가입된 노조의 집행부가 바뀐 경우 기 선출된 근로

자위원의 임기보장과 관련하여

- 노조대표자는 당연직 근로자위원이므로 교체가 불가피하나, 다른 근로자위원의 임기는 노사협회의 안정적 운영과 근로자위원의 전문성 제고를 위해 보장되어야 함이 원칙임

3. 보궐선거

- 노사협회의 위원중 근로자위원에 결원이 생긴 때에는 30일 이내에 보궐위원을 위촉 또는 선출하는 것이 원칙임
- 예외적으로 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 사업 또는 사업장에 있어서는 근로자위원 선출투표에서 선출되지 못한 자 중 다수득표자수에 의한 차점자를 근로자위원으로 선출할 수 있음
- 이를 위해서는 노사협회의규정에 근로자위원 결원시 현근로자위원 선거결과와 다수 득표자수에 따라 작성된 차점자 명부의 순서에 의해 결원된 근로자위원을 선출한다는 명문의 규정을 두어 시행함이 바람직하며
 - 현 근로자위원 선거결과에 따른 다수 득표순 후보자명부를 확정하여 당시 선거관리위원회에서 보관하여야 할 것임
- 새로 위촉 또는 선출된 위원의 임기는 전임자의 잔임기간으로 함

Ⅳ. 노사협회의 위원의 신분보장 등

1. 위원의 비상임 · 무보수 원칙

- 위원의 비상임 · 무보수 원칙은 신분상의 중립과 업무수행상의 효율성 및 공정성을 확보하기 위한 것임

2. 불이익 처분 금지

- 근로자위원의 직무수행과 관련하여 사용자로부터 불이익한 처분을 받지 않도록 법으로 보장하고 있음
 - ※ 불이익 처분이라 함은 해고, 배치전환, 강등, 임금인하 등은 물론 승진, 승급 기타 대우에 관한 일체의 불이익 처분을 말함
- 사용자가 근로자위원의 협의회위원으로서의 활동을 문제삼아 불이익처우를 할 경우 협의회에서 자유로운 발언 등이 어려워지고 노사간 신뢰가 깨지게 될 위험이 있음
- 근로자위원이 실제 불이익 처분을 당한 경우 노동부 장관은 그 시정을 명할 수 있으며
 - 이와 같은 명령에도 불구하고 시정명령을 이행하지 아니한 때에는 500만원 이하의 벌금에 처할 수 있음

3. 협의회 출석시간 및 이와 직접 관련된 시간으로서 노사협의회규정에서 정한 시간은 근로한 것으로 간주

- 노사협의회 위원인 협의회 출석시간 및 이와 직접 관련된 시간으로서 노사협의회규정에서 정한 시간에 대하여는 근로한 것으로 보아 임금을 지급하여야 함
 - 이는 노사협의회 위원으로서의 직무수행에 최선을 다하도록 보장하기 위한 것으로
 - 가령 야간시간에 노사협의회를 개최하거나 휴일날 노사협의회를 개최한 경우 각각 야근수당과 휴일근무수당을 지급해야 함
- 협의회 출석과 직접 관련된 시간(협의회 출석을 위한 이동시간과 자료검토시간 등)에 대해서는 사전에 노사가 노사협의회규정에서 정한 경우 근로한 것으로 보아야 함
 - 이를 통해서 보다 내실있고 실질적인 노사협의회 운영이 가능할 것으로 기대됨
- 다만, 노사협의회 위원의 신분이 비상임·무보수이므로 협의회 위원이 근로한 것으로 보는 시간의 범위에 제약이 있으므로

- 협의회 출석과 직접 관련이 없는 시간인 경우에는 근로시간이 아닌 시간을 활용해야 할 것임

V. 사용자의 의무

1. 근로자위원 선출에 대한 부당간섭금지 의무

- 사용자가 일방적으로 근로자위원을 위촉하거나 근로자위원 선출에 개입할 경우에는 법 위반이 됨
 - 이 경우 노동부장관은 이에 대한 시정명령을 할 수 있으며, 사용자가 정당한 사유 없이 시정 명령한 내용을 이행하지 아니하면 500만원 이하의 벌금에 처하게 됨
- 사용자가 특정후보를 지정하거나 특정인의 입후보를 방해하는 행위와 근로자위원 선출방식을 직선제 또는 간선제 등으로 지정하는 행위, 선거관리위원이 되는 경우 등의 개입행위는 모두 법위반 행위가 되어 형사처벌을 받을 수 있음

2. 근로자위원 업무활동을 위한 편의제공 의무

- 노사협의회 운영을 내실화하기 위해서는 사용자가 전체 근로자의 의사를 수렴하거나 토론 등을 통하여 기업의 발전이나 근로자의 복지증진에 대한 창의적인 제안 등을 발굴할 수 있도록 근로자위원의 활동을 지원할 필요가 있음
- 장소사용 등 기본적 편의제공 의무는 사무실을 반드시 근로자위원들에게 배정해야 한다는 의미는 아님
 - 다만, 사용자는 협의회 운영에 소요되는 근로자들의 의견을 청취하거나 자료를 정리할 수 있는 등의 공간을 활용할 수 있도록 하는 조치(회의실 활용 등)를 취할 수 있을 것임

제4장 노사협의회의 운영

I. 회의의 개최

1. 정기회의 및 임시회의

- 노사협의회 정기회의는 매 3개월마다 개최하여야 함
 - 이는 적어도 분기에 한번은 정기적으로 개최하여야 한다는 의무규정임
 - 정기회의의 목적은 협의회 운영의 연속성을 확보하고 노사간 원활한 의사소통을 위한 것이며, 협의회를 정기적으로 개최하는 것은 노사협의회 활성화를 위한 전제 조건임
- 노사협의회의 회의 개최시에는 법 제20조(협의사항), 제21조(의결사항) 규정에 따른 사항 외에 제22조(보고사항) 규정에 따른 사항에 대해서도 보고·설명하여야 함
 - 특히 제22조(보고사항)와 관련하여 노사협의회 정기회의를 「기업경영설명회의 날」로 정하여 노사간에 경영정보를 적극적으로 공유하는 것이 바람직함
- 회의 안건은 사전에 배포하여 충분히 검토할 시간을 갖도록 해야 함

- 임시회의는 긴급 또는 회의개최의 필요성이 생겼을 때 개최할 수 있음
 - 임시회의 개최에 대해서는 특별한 제한 규정이 없으므로 수시로 개최할 수 있고
 - 노사협의회가 처음으로 설치되는 때에는 협의회규정을 확정하기 위한 임시회의를 조속히 개최하는 것이 바람직함

2. 회의 소집

가. 회의 소집권자

- 노사협의회의 회의소집권자 및 사회자는 노사협의회 의장임
- 정기회의는 소집요구 여부에 관계없이 매 3개월 마다 의장이 소집하여 주재함
- 임시회의의 경우 노사일방의 대표자가 회의의 목적사항을 문서로 명시하여 회의의 소집을 요구한 때에는 의장은 이에 응하여야 함
 - 임시회의의 소집요구권은 노사협의회규정에 정한 바가 있으면 그것에 따르되, 위원 각자에게 구별없이 주어지는 것이 아니라 노사일방의 대표자에게 주어진 것임
 - 임시회의의 소집요구는 문서로 하는 것이 다툼의 소지를 없앨 수 있어 바람직함

나. 회의 소집통보

- 의장은 회의개최 7일 전에 회의일시, 장소, 의제 등을 각 위원에게 통보해야 함
 - 7일간의 기간은 최소한의 법정기간이므로 단축하지는 못하나 협의회규정에서 적당한 기간으로 연장하는 것은 가능하다고 할 수 있음
- ※ 협의회 개최일이 10월 19일이라고 한다면 그 전날인 18일을 기산일로 하여 거꾸로 계산해서 12일이 말일이 되고 그 날의 오전 0시에 기간이 만료됨. 따라서 늦어도 10월 11일 자정까지는 협의회 소집통보를 하여함
- 회의소집의 통보는 개별적 통지, 사보, 게시판 게재 등 회의개최여부를 충분히 인지할 수 있도록 하여야 하며
 - 협의회규정에 정해져 있는 경우에는 그에 따르되 전 위원에게 알릴 수 있는 방법을 택하여야 할 것임

〈회의소집 공고(예)〉

공 고

○○년 2/4분기 정기노사협의회 소집일자를 아래와 같이 공고합니다.

일시 : ○○년 ○○일 ~ ○○년 ○○일

장소 : 소회의실

안건 : 1) 1/4분기 경영실적 및 2/4분기 계획 보고

2) 출퇴근버스 운행구간 조정의 건

3) 직무개선보상기준

4) 제안제도 활성화 방안

5) 기타

년 월 일

○ ○ ○ ○ (주)

노사협의회 의장 ○○○

3. 회의안전 상정 및 회의진행

가. 회의안전 상정

- 생산적 노사협의회가 이루어지기 위해서는 안전 준비에 세심한 배려가 필요하며 다음과 같은 단계적 접근이 바람직할 것임

① 1단계 : 노사양측 안전제시

- 사용자측
 - 노사협의회 사용자측 간사가 각 부서별, 공장, 지점별로 노사협의회에서 논의할 사항을 모아서 정리
 - 사용자 대표가 이를 최종 확인하여 안전으로 확정
- 근로자측
 - 근로자위원은 평소 동료사원들로부터 요구사항을 청취하거나 설문조사 작업

- 을 통하여 근로자들의 의견을 수렴하고 근로자측 간사가 이를 정리
- 노조가 있는 사업장의 경우는 근로자측 간사가 노조의 지부 또는 분회의 간담회·월보 등을 통한 여론조사 결과를 사전 검토하고, 노조 대의원회 등에서 안전을 최종 확정

② 2단계 : 노사양측 간사회의 개최

- 간사회의에서 노사가 각기 제기한 안전을 상호 논의하여 상정여부를 결정

③ 3단계 : 노사협의회 안전 상정

- 간사회의를 거친 안전은 노사협의회에 상정하여 최종 협의
- 상정되지 아니한 사항이라도 노사 양측간사는 제기자의 의사가 최대한 반영되도록 노력하여야 함
- 안전 등이 포함된 회의자료는 위원들에게 사전 배부하여 생산적인 논의가 이루어질 수 있도록 함

④ 4단계 : 자료의 사전 제공

- 근로자위원은 회의의제로 통보된 의제 중 협의사항과 의결사항과 관련된 자료를 협의회 회의 개최 전에 사용자에게 요구할 수 있음
- 근로자위원의 자료 요구에 대하여 사용자는 성실히 따라야 함
 - 다만, 그 요구 자료가 기업의 경영·영업상의 비밀이나 개인정보에 해당하는 경우에는 그러하지 아니함

나. 회의진행

- 협의회 개최시에는 특별한 사정이 없는 한 사업주 또는 최고경영자가 참석해야 그 성과가 커질 것임

- 다만 해외출장, 신병 등 부득이한 사유로 참석지 못할 경우 그 사유를 충분히 설명하여 회의 분위기가 저해되지 않도록 하는 것이 바람직함

- 회의는 근로자위원과 사용자위원이 각각 과반수 출석으로 개최하고 출석위원 2/3이상의 찬성으로 의결함
- 회의 개최시 노사양측은 서로 ○○○위원으로 호칭하여 상호 인격을 존중하고
 - 민주적 분위기에서 상대방의 의견을 경청하며 남에 대한 비판을 삼가고 짧은 시간에 충분한 의견교환이 이루어지도록 적극 노력해야 함
- 회의는 공개를 원칙으로 하나, 협의회의 의결에 의하여 공개하지 않을 수도 있음
- 의장은 안전에 대해 모든 노사협의회 위원이 이해할 수 있도록 설명하고, 충분한 토의를 거쳐 가급적 모든 위원이 합의토록 유도하는 것이 바람직함
- 위원은 협의회에서 알게 된 비밀을 외부에 유출해서는 안됨
 - 특히, 협의회에서 알게된 경영정보를 개인적으로 활용한다거나 다른 경쟁기업으로 유출하는 것은 노사간의 신뢰를 깎아 우려가 있으므로, 이에 대해서는 노사합의로 일정한 규제방안을 마련하는 것이 바람직함

4. 의결 정족수

- 정족수라 함은 다수인으로 구성되는 회의체에서 회의를 진행하고 의사를 결정하는 데 소요되는 출석자의 수를 의미함
 - 의사정족수는 회의를 개최하고 안전을 심의하는데 필요한 법정수이며, 의결정족수는 의결을 하는데 필요한 법정수임
- 노사협의회 회의는 근로자위원과 사용자위원이 각각 과반수가 출석하여야 하며 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결함
 - ※ 예컨대 노사 각각 10명으로 구성된 노사협의회에서 회의를 개최하려면 노사 각각 6명 이상 참석해야 함
 - 이는 노사 한쪽의 일방적인 회의진행을 막기 위한 것으로 노사 어느 일방의 출석위원이 상대방에 비해 많더라도 상대방의 출석위원이 과반수가 안될 경우에는 출석위원 총수가 전체 과반수라 할지라도 회의는 성립되지 않음

- 의결을 하기 위해서는 출석위원 2/3이상의 찬성이 필요함

- 이는 노사 각각 과반수 출석으로 개최됨을 감안할 때 출석위원 2/3이상의 찬성을 요건으로 하는 것은 노사 일방만의 찬성으로는 의결할 수 없게 하기 위함
- ※ 예컨대 노사 각각 10명으로 구성된 노사협의회가 노측 10명, 사측 6명으로 회의가 진행될 경우 안전의결을 위해서는 총 16명의 2/3 이상인 11명 이상의 찬성이 필요함
- 근로자위원과 사용자위원이 노사를 각각 대표하더라도 노사협의회위원 각자는 주체적 지위에서 의사결정을 하여 민주성과 합리성을 확보하도록 하는 것이 중요함

5. 회의의 공개

- 회의의 공개는 회의결과 뿐만 아니라 회의과정의 공개까지도 포함하며
 - 모든 근로자가 노사협의회에 참여한다고 느끼기 위해서라도 협의회의 운영과정이 투명하게 공개되어야 할 것임
- 그러나 예외적으로 고충처리, 회사 경영기밀에 대한 사항 등 안전의 성격상 공개하기 곤란한 것은 협의회의 의결에 의하여 공개하지 않을 수도 있음

6. 위원의 비밀유지 의무

- 비밀의 누설이라 함은 비밀사항을 제3자에게 고지하는 것임
 - 고지의 방법은 구두로 하든 서류를 열람시키든 제한이 없음
- 노사협의회는 인사·경영 등 그간 배타적으로 사용자에게 속한다고 인정되어 왔던 경영권의 범주에 속한 사항도 노사가 함께 논의하는 기구임
- 따라서 노사간 신뢰가 기초되지 않는다면 주요한 사항을 깊이있게 다루지 못하므로
 - 노사는 상호간 신뢰구축을 위해 중요하다고 볼 수 있는 비밀유지의무 준수에 노력해야 함
- 또한 법 제22조는 기업의 경영상황에 대한 사용자의 보고의무를 규정하고 있어 노사신뢰 정도에 따라 상당한 수준의 경영정보를 공개할 경우도 있음

- 이 경우에도 기업에서 외부에 알리기 곤란할 정도의 내용이라면 위원회에서 지득한 내용에 대해 협의회의 위원들은 비밀을 유지해야 할 것임

※ 예컨대 기업의 자금사정, 경영상태는 자금의 차입여부, 차입조건, 주가 등에 즉시 바로 영향을 미칠수 있음

- 다만, 어느 정도까지가 비밀에 속하는지 여부는 일률적으로 정할 수는 없고 기업이 처한 상황, 근로자들의 알 권리 등을 고려하여 구체적으로 판단하여야 하며
 - 원만한 협의회 진행을 위하여 기업비밀에 해당하는 보고사항이나 안전, 개인 신상에 관한 사항 등은 위원 각자가 주의하도록 표기하거나 주지시키는 것이 바람직함

7. 노사협의회의 회의록 비치

- 노사협의회 회의록의 작성·비치업무는 회의결과로 나타난 노사간의 약속을 확실하게 남겨 둬으로써 이의 이행을 담보하기 위한 것임
- 노사가 약속한 사항은 지켜져야 하므로 합의사항이 문서화되어야 하고, 그 문서의 진위 등을 가릴 수 있도록 참석자가 서명하거나 날인하여야 함
- 회의록 작성시 반드시 기록해야 할 필수적 기재사항으로는 회의의 개최일시 및 장소, 참석위원, 합의사항·의결사항 및 보고사항, 그 밖의 참고사항임
 - 그 밖의 참고사항이라 함은 협의 또는 의결사항이 아니더라도 전분기 의결사항의 이행상황 및 협의회에서 즉석 안전 등으로 제출되어 노사간 논의된 사항을 말함
- 노사협의회 회의록은 작성일로부터 3년간 보존하여야 함

II. 노사협의회의 임무

1. 보고사항

가. 보고사항의 의의

- 협력적 노사관계는 경영여건과 목표에 관한 근로자의 충분한 이해가 있을 때에 가능
- 따라서 사용자로 하여금 노사협의회를 통해 회사의 경영여건 및 계획을 충분히 보고·설명토록 하는 의무를 부과시킨 것은 노사간 경영정보공유를 핵심요소로 하는 열린경영의 실천이 근로자에 대한 정보공개로부터 시작되기 때문임
 - 노사가 경영정보를 공유하고 경영의 투명성을 확보할 때 노사동반자 의식과 주인 의식이 강화되어 기업의 경쟁력이 향상됨

나. 보고사항의 내용

- 노사협의회의 보고사항은 분기별로 1회 이상 보고하여야 함
 - ※ 노사협의회 정기회의는 첨부된 시행요령을 참고하여 「기업경영설명회의 날」로 병행하여 운영하는 것이 바람직함

☐ 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항

- 단기 및 중·장기 경영계획
- 경영실적과 전망
- 기구개편
- 사업확장·합병·공장이전 및 휴·폐업 등 경영상 중요한 결정사항

☐ 분기별 생산계획 및 실적에 관한 사항

- 분기별 생산계획 및 실적
- 사업부서별 목표 및 실적
- 신제품개발 및 기술·기법의 도입

□ 인력계획에 관한 사항

- 인사방침
- 증원 또는 감원 등 인력수급계획
- 모집 및 훈련

□ 기업의 경제적·재정적 상황

- 재무구조에 관한 일반현황
- 자산현황과 운용
- 부채현황과 상환현황
- 경영수지 현황

□ 기업의 경영과 관련된 다음 사항

- 협의회에서 보고하도록 의결된 사항
- 근로자가 정당하게 보고를 요구한 경우

다. 근로자위원의 보고·설명

- 근로자위원은 근로자들로부터 수집·청취한 근로자의 요구사항을 협의회에서 보고·설명할 수 있음

라. 근로자위원의 자료제출 요구권

- 사용자가 정기회의에서 보고사항에 대하여 보고·설명을 하지 않을 경우 근로자위원은 관련자료 제출을 요구할 수 있으며 사용자는 이에 성실히 응해야 함
 - － 사용자가 정당한 사유없이 자료제출 의무를 불이행시 500만원 이하의 벌금이 부과될 수 있음
- 그러나 근로자위원은 기업경영 여건에 따라 법 제22조의 보고사항이라 할지라도 외부에 공개될 경우 기업경영에 심대한 손해를 가져올 수 있는 사항이 있을 수 있음을 감안하여 무리한 자료요구는 자제하는 것이 바람직하며
 - － 사용자는 특별한 이유가 없는 한 법 제22조의 보고사항을 근로자위원들에게

공개하여 협조와 이해를 구하는 자세가 노사신뢰의 지름길임을 인식하여야 함

- 특히 사용자는 보고사항 중 정기회의에서 보고·설명할 수 없는 특별한 이유가 있는 사항에 대해서는 근로자위원이 충분히 납득할 수 있는 구체적 사유를 제시하여 노사간 불필요한 마찰을 사전에 예방하여야 함

2. 협의사항

가. 협의사항의 의의

- 협의라 함은 의견을 교환하고 상대방의 입장을 이해하고 설득하는 과정임
 - － 협의과정을 거쳐 미처 예견하지 못한 사항을 발견하고 대처할 수 있으며 의견교환 과정을 거쳐 불확실성을 해소해 나갈 수 있음
- 협의사항은 이와 같이 근로자복지 증진 및 생산성 향상을 도모하는 취지에서 사업 및 사업장 수준에서 근로자들의 참여를 지원하고 보장하는 것임
 - － 또한 기업발전을 위한 방식의 선택에 있어 노사간, 경영자간, 근로자간에 의견차이가 있을 수 있으며 이와 같은 의견차이를 줄이기 위해 의견을 교환하는 곳이 노사협의회임
- 협의회는 협의사항이라도 자체 결정에 의해 의결할 수 있으며 의결할 경우 의결사항으로의 효력을 지님

나. 협의사항의 내용

□ 생산성 향상과 성과배분

- 성과배분제는 근로자에 대한 보상의 일부를 기업의 성과와 연계하여 사후에 집단적으로 지급하는 제도임
 - － 집단적으로 지급한다는 점에서 개별적인 능력급 또는 성과급(소위 연봉제)과 구별됨. 성과배분제에는 이윤참가나 이익참가 등이 포함될 수 있을 것임
- 성과배분제는 이미 선진국에서는 광범위하게 도입되고 있는 제도로서 노사가

공동목표를 가지게 함으로써 노사협력을 유도하고 경영성과를 향상시키는 기능도 지님

- 우리나라의 경우도 성과배분제를 도입하는 기업이 점차 증가하는 추세임

- 그러나 임금수준이 지나치게 낮거나 복잡한 임금체계를 가진 사업장 및 조선, 건설 등 연도별 수주실적의 변동폭이 큰 업종에서는 도입이 곤란할 수 있음
- 성과배분제 도입시에는 다음 사항에 대하여 노사간에 충분히 협의하여 추후 문제가 발생하지 않도록 해야 할 것임
 - 목표량, 성과 측정을 확인할 수 있는 방법, 성과측정의 시기, 성과측정의 기준(매출액, 이익, 비용절감, 부가가치 또는 생산성)과 배분방식 등
- 성과배분제도 도입시에는 각종 성과관련 지표를 근로자가 이해할 수 있도록 공개하여 근로자의 참여를 유도하는 것이 바람직함
- 또한 성과배분의 한 유형으로서 근로자가 직무상 발명 또는 개선을 하였을 경우 이를 보상하기 위한 구체적인 보상기준을 노사가 협의하여 정하는 것도 바람직함
 - 「근로자복지기본법」은 직무발명으로 생산성·매출액 증가시 노사협의회 등을 통해 정당한 보상을 하도록 규정하고 있음

□ 근로자의 채용·배치 및 교육훈련

- 업무에 필요한 근로자가 어떠한 능력과 경력이 필요한지, 또한 특정 직무에 배치해야 할 근로자의 능력과 경력은 어떠한지 그리고 특정 직무를 효과적으로 임하려면 어떠한 교육훈련이 바람직한 것인지 등에 대하여 협의할 수 있음
- 그러나, 이는 어떤 특정인물을 채용해야 한다거나 특정인을 특정 직무에 배치해야 하는 것까지를 의미하는 것은 아님

□ 근로자의 고충처리

- 근로자의 애로사항이나 고충 등을 처리하기 위해 고충처리제도를 두고 있음
 - 고충처리위원을 통하는 경우는 주로 개별적인 사항이며, 집단적인 고충은 협의회에서 협의처리 하는 것이 효과적임
- 고충처리위원이 처리하는 내용은 근로자 사생활에 관계되는 내용이 많으므로 비밀이 보장되는 가운데 처리하는 것이 바람직

□ 안전·보건 기타 작업환경 개선과 근로자의 건강증진

- 상시근로자 100인 이상 (유해·위험업종은 50인 이상) 사업장의 경우 노사 동수로 구성된 산업안전보건위원회를 설치하도록 하고 있음(산업안전보건법 제19조 및 동법시행령 제25조)
 - ※ 1,000인 미만 사업장의 경우 노사협의회를 산업안전보건법에 의한 산업안전보건위원회로 보도록 하였으나, 2006년 시행령 개정으로 산업안전보건위원회를 별도로 설치토록 함(시행일 : 500인 이상 사업장 2006.10.1, 300인 이상 500인 미만 사업장 2007.9.1, 200인 이상 300인 미만 사업장 2008.9.1, 100인 이상 200인 미만 사업장 2009.9.1)
- 사업주는 산업안전의 중요 사안에 대하여 산업안전보건위원회의 심의·의결 절차를 거쳐야 하고 산업안전보건위원회가 심의·의결 또는 결정한 사항을 성실하게 이행하여야 함 (산업안전보건법 제19조 제2항 및 제4항)
- 100인 이상 1,000인 미만 사업장에서 노사협의회가 산업안전보건위원회의 역할을 할 수 있을 것이나
 - 이 때 노사협의회 위원에 산업안전보건위원회에 포함되어야 할 필수요원이 포함되어 있지 않은 경우 필수요원을 추가시켜 산업안전보건위원회를 구성·운영해야 함(산업안전보건법 시행령 제25조의2 제4항)
- 노사협의회에서는 안전·보건 기타 작업환경 개선과 근로자의 건강증진을 위한 노사간 협의를 할 수 있으나
 - 산업안전보건법에서 규정한 사항에 대해 심의·의결 또는 결정을 하기 위해서는 산업안전보건법이 정한 필수요원을 노사협의회에 추가시켜 산업안전보건위원회로서의 역할을 하도록 해야 할 것임

□ 인사·노무관리의 제도개선

- 작업현장 근로자들의 인사기준에 관한 제안이나 노무관리의 대상자로서 느끼는 점을 인사제도개선에 반영할 경우 인사제도의 현실 적합성을 높일 수 있으며 근로자들의 사기양양을 통하여 기업의 활력이 증진될 것임
- 따라서 인사·노무에 관한 사항은 경영권에 관한 사항이지만 근로자들이 자유롭게 제도 개선안을 제기하여 협의할 수 있도록 한 것임
 - 다만, 이 경우에도 개별 근로자의 인사문제에 대해서는 협의회에서 논의하기 곤란하다고 할 것임

□ 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등 고용조정의 일반원칙

- 급변하는 경영여건에 따라 고용 유연화의 필요성 커지고 있음
 - 기업의 생존이나 발전을 위해 어떠한 방식과 기준으로 고용조정을 할 것인가에 대한 일반원칙을 노사가 협의하여 도출
- 다만 인력의 배치전환이나 해고 등은 근로조건에 직접 영향을 미치므로 협의회 의 협의절차 외에도 근로기준법상의 절차를 준수해야 할 것임
- 노사협의회에서는 고용조정시 그 부작용을 최소화할 수 있는 방안을 모색하는 역할을 할 수 있을 것임
 - ※ 고용조정을 포함한 원만한 구조조정을 위해서는 노사협의회를 통한 허심 탄회한 노사간 의견 교환과 협의를 필요

□ 작업 및 휴게시간의 운용

- 근로기준법상의 취업규칙에 포함될 근로조건에 관한 것이라기 보다는 주어진 작업시간과 휴게시간을 어떻게 활용할 것인가에 초점이 맞추어져 있음
 - 또한 취업규칙에 규정된 내용을 노사가 협의하여 변경하는 경우도 포함될 수 있음. 이 경우 취업규칙을 변경해야 할 것임

□ 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도개선

- 임금과 생산성의 연계성을 강화하기 위해 직능급·직무급의 도입 등 임금제도 변경에 관하여 노사간 협의할 수 있음
 - 임금제도의 변경이 근로기준의 변경내지 저하를 가져올 경우 또는 단협이나 취업규칙에 위반될 수 있기 때문에 임금제도를 변경할 경우에는 법적절차에 의하여 단체협약이나 취업규칙을 변경해야 할 것임

□ 신기계·기술의 도입 또는 작업공정의 개선

- 신기계와 신기술의 적합성은 작업현장의 근로자들이 가장 정확하게 판단할 수 있을 것임
 - 경영자의 일방적인 신기계·기술의 도입이 작업현장에서 적실성을 가지지 못한다면 근로자들에게 곤란을 가져오고 기업에 손해를 끼침
 - 신기계·기술의 경우 고장시 대응방안 또는 부품의 조달여부, 비상사태시 대응방법, 다른 범용기계와의 호환성 등을 고려해야 하며 이를 위해서는 작업현장 근로자들의 의견을 반영하는 것이 효과적임
- 신기계·기술의 도입이 근로자들의 일자리를 빼앗을 것이라는 우려에 근로자들이 무조건 반대할 것이라는 판단으로 경영측에서 일방적으로 도입할 경우 기계에 대한 무지 및 경영자에 대한 신뢰저하로 생산성이 낮아질 우려가 있음
 - 따라서 신기술 도입 이전에 고용보장, 전직자에 대한 전직훈련 등에 대하여 사전에 노사간 충분히 협의하는 것이 필요함

□ 작업수칙의 제정 또는 개정

- 일방적인 작업수칙의 제정과 개정은 작업에 종사하는 사람들을 피동적으로 만들게 됨
 - 작업수칙의 제정 또는 개정시 노사협의회 의 협의를 거쳐 능동적으로 작업에 임하도록 하는 것이 사기양양 및 생산성 향상에 도움이 됨
- 특히 산재예방과 관련된 안전보건 수칙을 작성할 경우에는 근로자가 스스로 안전을 지킬 수 있도록 비준수 근로자에 대한 벌칙을 노사가 협의하여 정하는 것도 바람직하다 할 것임

□ 종업원지주제 기타 근로자의 재산형성에 관한 지원

- 종업원지주제는 근로자의 자본참여를 위한 것으로 근로자에게는 주인의식과 일에 대한 열정을 심어주고 회사는 안정적인 자본을 조달하는 잇점을 지님
 - 노사가 기업발전과 근로자 재산형성을 촉진시킬 수 있는 방안을 함께 모색하는 것은 바람직한 것임
- 종업원지주제의 장점
 - 기업측의 경우 노사관계 측면에서 기업과 근로자의 공동체의식이 고양되고 노동력의 이동이 적어짐. 재무관리적 측면에서는 자본조달의 수단이 되며 장기적 안정주주를 확보할 수 있으며 주가안정에 기여함
 - 근로자의 경우 소액자금에 의한 자사주 투자가 가능하여 근로자 재산형성을 촉진시킴. 종업원지주제하에서 자사주 구입시 세제상 지원, 우리스주조합을 통하여 자사주 투자를 간편하게 할 수 있으며 투자위험을 감소시킬 수 있음
- 종업원지주제 고려사항
 - 근로자의 경우 임금의 상당부분을 자사주에 투자하게 되면 자사의 운명에 따라 주가하락에 대한 위험을 안게 됨. 따라서 종업원이 퇴직이나 이직시 자신의 주식을 회사에 다시 팔고자 할 때 회사에서 그 주식을 구매해 줄 수 있도록 하는 것이 바람직함
- 종업원지주제와 관련하여 포함되어 협의해야 할 사항
 - 우리스주제도의 실시여부, 우선배정의 한도, 우리스주조합 취득자금의 지원 방식 및 한도, 우리스주조합의 의결권 행사 및 조합운영에 있어서의 민주성 보장방안 등

□ 근로자의 복지증진

- 기업의 복지는 근로자의 생활안정과 삶의 질 향상을 위하여 근로조건에 부가적·보충적으로 제공하는 제도나 시설로
 - 사용자는 노동력의 안정적 확보 및 유지, 동기부여를 통한 근로의욕의 증대 및 생산성 향상, 노사관계 안정, 기업의 사회적 이미지 제고 등의 기능이 있고
 - 근로자는 실질적 소득 증대, 근로환경 개선, 삶의 질 향상 및 자기실현의 기능이 있음

- 복지제도나 복지시설의 도입시 협의 과정을 거쳐 운영함으로써 효율적인 운영을 도모

※ 기업 복지의 주요 내용

- 보건복지위생 : 병원, 의무실, 요양소, 정기건강검진 등
- 급식·휴게시설 : 식당, 휴게실 등
- 가정 및 생활복지 : 주택, 기숙사, 사택 제공, 통근버스, 탁아소 설치 등
- 공제금융제도 : 매점, 협동조합, 생활소비조합, 주택·전세자금 대여, 경조금·재해위로금
- 문화·체육·오락시설 : 학교, 도서관, 체육관, 오락실 등

□ 사업장 내 근로자 감시설비의 설치

- 폐쇄회로텔레비전(CCTV) 등 근로자 감시설비를 사업장 내에 설치하는 경우에는 노사협의회에서 협의하여야 함
 - 이를 통해 근로자 감시설비로 인하여 근로자의 권익침해를 사전에 예방하고 노사협조를 도모하여야 함

□ 여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항

- 노사협의회에서 여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립지원등에 관한 사항을 충분히 협의·처리하여야 함
 - 사업장 내에 발생할 수 있는 문제를 노사간의 자율적인 대화와 협력으로 해결하여 근로취약계층을 보호하여야 함

□ 그 밖의 노사협조에 관한 사항

- 법에서 적시한 사항들은 노사협의를 통해 실행함에 바람직하며,
 - 그렇지 않은 사항이라 할지라도 필요한 사항은 협의할 수 있음

3. 의결사항

가. 의결사항의 의의

- 노사협의회에 의결사항을 두는 것은 특정 사안에 대해 공동결정제도를 취하고 있다는 점에서 참여·협력적 노사관계의 절정을 이루는 것임
 - 즉 단순한 의견교환이 아닌 노사대표가 대등한 자격으로 모인 협의회에서 공동결정하는 것을 의미함
- 노사협의회에 의결사항에 대하여 노사협의회에서 의결을 거쳐 시행하는 것이 근로자참여 및 협력을 통한 노사동반자 관계 구축에 도움이 될 것임
 - 의결사항에 대해서는 신속하게 근로자들에게 공지하고 노사모두 성실하게 이행하여야 함
 - 정당한 이유없이 의결사항을 이행하지 아니할 경우에는 1,000만원 이하의 벌금형에 처함

나. 의결사항의 내용

□ 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립

- 산업구조 및 경영환경이 급격히 변화하여 개개 근로자가 필요로하는 직업능력의 내용이 크게 변화하고 있음
 - 각 기업은 근로자에게 요구되는 능력을 확보하기 위해 적극적으로 노력하지 않을 수 없음
- 또한 근로자들도 자신들의 능력개발을 통해 인적 자산을 높여야 할 필요성이 증대하고 있으며
 - 특히 기업 및 업종에 따라 교육수요 및 교육목적이 달라질 수 있음
- 교육훈련 및 능력개발 기본계획을 노사합의를 통해 수립함으로써 근로자의 적극적인 참여를 유도하고 교육의 효율성을 높여 노사 공동이익이 최대화될 수 있음

□ 복지시설의 설치와 관리

- 복지란 근로자의 생활수준 향상을 위하여 주어지는 임금외의 간접적인 제급부를 말함
 - 복지시설에는 목욕시설, 체육시설, 보육시설, 구내매점 등을 들 수 있음
- 기업내에서 복지를 증진하는 주체는 사용자인 것이 보통이지만 복지시설의 관리운영을 반드시 사용자가 담당할 필요는 없음

□ 사내근로복지기금의 설치

- 사내근로복지기금제도는 사업이익의 일부를 기금으로 출연하여 이를 효율적으로 관리·운영함으로써 근로자의 실질소득 및 복지증진에 기여토록 하는 것임
- 사내근로복지기금은 사업체의 업종, 근로자수에 관계없이 모든 사업체에서 설립할 수 있음
 - 사내근로복지기금은 노사가 협의하여 사업체의 사정에 따라 자율적으로 설립
- 기금은 사업주가 세전 순이익의 5%를 기준으로 기금협회의 결정에 의하여 출연하거나 사업주 임의로 재산을 출연하여 조성
 - 기금은 현금형태로 출연하는 것이 원칙이나 부동산 등 정관에서 정한 재산도 출연이 가능함. 다만 근로자 복지시설이 아닌 부동산은 1년 이내에 처분하여야 함
- 기금으로 할 수 있는 복지사업은 사업주가 법령에 의하여 근로자에게 행할 의무가 있는 것을 제외한 사업으로서
 - 근로자 주택자금·우리사주 구입자금 지원 등 근로자의 재산형성지원
 - 저소득 근로자의 생활안정을 위한 자금대부
 - 장학금·재난구호금·경조금 등 지급
 - 근로자의 체육·문화활동 및 근로자의 날 행사 지원
 - 근로자 복지시설에 대한 출자·출연·구입·설치 및 운영
 - 기타 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관이 정하는 사업 등임
- 기금 설립절차

- 노사 각 3인~10인의 위원으로 기금설립준비위원회를 구성, 기금설립후 기금협의회로 전환

· 기금설립준비위원회

근로자위원 : 노동조합장 및 노조가 위촉하는 3-10인(노조가 없는 경우 직 접 ·

비밀 · 무기명 투표로 선출)

사용자위원 : 사업체 대표자와 그 대표자가 위촉하는 3-10인

- 정관을 작성후 이사와 감사를 선임하고 출연금 협의 및 결정

· 이사 : 노사 각 3인 이내

· 감사 : 노사 각 1인

- 지방노동관서에 기금설립 인가 신청, 인가후 등기

- 기금의 기관인 이사 · 감사에게 사무인계

● 기금을 설치할 때 사용자는 노사협의회회의 의결을 거쳐야 함

- 사실상 근로자측에서 반대할 이유가 없음

● 노사협의회 의결사항으로는 기금의 설치여부에 관한 것이며 운영 등에 관한 것은 사내근로복지기금법에 의한 기금협의회에서 결정

● 기금협의회와 노사협의회 위원들이 중복될 가능성도 있으나 노사협의회가 사내근로복지기금법에 의한 기금협의회의 요건을 갖추지 못한다면 기금의 설치여부에 대한 의결권만을 보유함

- 만일 노사협의회가 기금협의회의 요건을 갖추어 기금협의회로 개칭될 경우 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」이 아닌 사내근로복지기금법에 따라 운영되어야 할 것임

- 사내근로복지기금법 제8조 제4항은「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 의한 노사협의회가 구성되어 있는 사업의 경우에는 그 노사협의회 위원이 협의회의 위원이 될 수 있다고 규정하고 있음

□ 고충처리위원회에서 의결되지 아니한 사항

● 고충이라 함은 근로자의 근로환경이나 근로조건에 관한 불만을 말하는 것임

● 고충처리위원회는 근로자로부터 고충사항을 청취한 때에는 10일 이내에 조치사

항 기타 처리결과를 당해 근로자에게 통보하여야 함

● 이러한 고충사항이 집단적이거나 제도적인 부분과 관련되어 고충처리위원회가 처리하기 곤란한 사항은 노사협의회 의결사항으로 채택하여 처리하는 것이 바람직함

□ 각종 노사공동위원회의 설치

● 노사는 생산성 향상등을 위하여 생산성 향상위원회, 신규투자위원회, 복지증진을 위한 복지위원회 등 각종 노사공동위원회를 구성할 수 있음

● 이러한 노사공동위원회의 설치도 공동결정에 의해 설치하도록 하여 위원회 운영의 민주성과 실효성을 확보하여야 함

4. 의결사항의 공지

● 노사협의회는 노사 쌍방이 대표를 선출 또는 위촉하여 협의 · 의결 · 보고 · 설명을 하도록 한 것임

- 따라서 그 결과는 조속히 전 근로자들에게 통보되어야 할 것임

● 노사협의회는 일부 근로자위원들만을 위한 것이 아니며 전체근로자를 위한 것임
- 과반수노조에 의해 구성된 노사협의회라도 의결 결과는 노조원에게만 미치는 것이 아니라 노사협의회를 구성하는 사업 또는 사업장에 모두 미치게 되므로 의결된 사항을 조속히 공지시켜야 함

- 또한 의결된 사항의 준수여부를 차기회의에 보고토록 하여 노사협의회회의의 내실을 기함

● 공지의 의무는 사용자에게 있는 것이 아니라 협의회에 있으므로 의결된 사항은 아닐지라도 공지가 필요한 사항에 관하여는 협의회의 의결을 거쳐 공지할 수 있을 것임

● 공지를 할 때는 노사협의회회의장 명의로 하여야 함

● 공지의 방법으로는 사내방송 · 사보게재 · 게시 기타 적절한 방법으로 전체 근

로자가 신속하게 알 수 있도록 하여야 함

5. 의결사항의 이행

- 의결사항의 이행이 보장되지 않는다면 노사협의회의 존재 의의가 없음
- 의결사항이 이행되지 않을 경우 노사간 불신 증대로 노사관계가 오히려 악화될 수 있음
- 부득이한 사유로 의결사항을 이행하지 못하였을 경우에는 그 경위를 차기 노사협의회에서 설명하고 새로운 대책을 수립하는 것이 필요
- 의결된 사항은 법 제21조의 의결사항을 중심으로 하고 있으나
-법 제20조 제1항의 협의사항이라도 노사 각 과반수의 출석과 출석위원 2/3 이상의 찬성으로 결정할 경우에는 의결된 사항으로 봄

Ⅲ. 임의중재

1. 임의중재의 의의

- (구)노사협의회법은 노사협의회의 의결사항을 두지 않았으므로 당사자간에 의결이 이루어지지 않은 경우에 적극적으로 의결에 이를 수 있도록 하는 중재제도를 두지 않았음
- 더욱이 협의회에서 일부사항에 대하여 합의가 이루어졌더라도 그 해석이나 이행방법에 다툼이 있는 경우에 해결할 수 있는 분쟁해결 절차에 관한 규정이 존재하지 않았음

- 따라서 합의사항의 해석, 이행 등 노사간 다툼에 대한 해결기관이 없어 노사분쟁의 원인을 제공하는 경향이 있었음

- 그러나 노사협의회에서 의결되지 않은 사항 또는 의결된 사항에 관한 해석상의 분쟁은 노동쟁의가 아니므로 「노동조합 및 노동관계조정법」상 조정제도의 대상이 될 수는 없음
- 이러한 문제를 해결하고자 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에서는 이를 명시적으로 규정한 것임

2. 임의중재의 내용

가. 임의중재 기관

- 근로자위원 및 사용자위원의 합의에 의하여
 - ① 협의회에 중재기구를 두어 해결하거나
 - ② 노동위원회에 중재를 요청할 수 있음

※ 노동위원회에서는 심판담당 공익위원 3인(심판담당 공익위원에는 위원장 또는 상임위원 포함)으로 구성된 심판위원회에서 담당(심판위원 전원출석 및 출석위원 과반수 찬성으로 의결)

 - ③ 또는 제3자에 의한 중재를 받을 수도 있음

나. 임의중재의 대상

- 법 제21조(의결사항)에 규정된 사항에 관하여 노사협의회가 의결하지 못한 경우
- 노사협의회에서 의결된 사항의 해석 또는 이행방법 등에 관하여 의견의 불일치가 있는 경우

》 제5장 고충처리

다. 임의중재의 효력

- 임의중재의 방법과 절차 등에 관해서는 노사협의회운영규정에서 상세히 명시하여 운영하는 것이 바람직함
- 임의중재절차에 의하여 중재결정이 있는 때에는 노사협의회의 의결을 거친 것으로 봄
 - ※ 근로자와 사용자가 임의중재에 의한 결정사항을 위반할 경우에도 1,000만원 이하의 벌금에 해당함

I. 고충처리위원

1. 개요

- 고충이라 함은 근로자의 근로환경이나 근로조건에 관한 개별적인 불만을 말함
- 고충의 발생원인은 욕구충족 미진에서 나오며, 그 원인을 보면
 - 외부적인 요인으로는 동료 근로자와의 임금차이, 조직내 상하급자와의 갈등, 작업장의 분진·소음·조명 등 작업환경 요인이 있으며
 - 내부적인 요인으로는 애정문제, 가정문제, 일과 성격의 부조화 등이 있음
- 고충처리제도는 노사 모두에게 도움을 줌
 - 노측에서 볼 때 사용자측의 부적절한 정책이나 전략에 반박할 수 있는 통로가 되며, 동료 근로자의 고충처리를 통하여 단결력을 강화시킬 수 있음
 - 사측에서는 조직내의 문제점을 효과적으로 파악할 수 있는 상향식 의사소통의 방편으로 활용할 수 있음
- 또한 고충처리제도는 사보타지, 작업지연, 작업중지 등과 같은 반조직적행동을

감소시켜 주며 노사공동의 문제해결 분위기를 조성함

- 연구결과에 의하면 고충의 발생빈도가 높을수록 생산성도 낮아지며 (Norworthy & Zabala, 1985), 또한 생산품의 질도 낮아짐(Katz, Kochan & Gobeille, 1983)

- 근로자들이 자신의 직무에 대해 만족을 느끼지 못할 때 고충이 발생할 가능성이 높아진다고 할 수 있으며
 - 이 경우 나타나는 주요 반응으로는 노조활동의 증가, 생산량 감소, 결근율 및 이직 증가 등임

2. 의의

- 상시 30인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에는 고충처리위원을 두어야 함
 - 노사협의회는 근로조건 결정권이 있는 30인 이상 사업 또는 사업장을 대상으로 하는 반면, 고충처리위원을 두는 사업장은 근로조건의 결정권과 관계없이 30인 이상의 사업장이면 고충처리위원을 두어야함

3. 고충처리위원의 구성 및 임기

가. 고충처리위원의 구성

- 고충처리위원은 노사를 대표하는 3인 이내의 위원으로 구성함
 - 노사를 대표하는 3인이므로 노사 각각을 대표하는 3인 이내라는 의미가 아님
 - 고충처리는 근로자를 위한 것으로 노사 각각을 위한 고충처리라는 것은 논리에 맞지 않음
 - 즉, 근로자의 고충을 처리하기 위해 고충처리위원을 두되 그 고충처리위원은 노사를 대표한다는 의미임
- 노사협의회가 설치되어 있는 사업 또는 사업장의 경우에는 노사협의회가 그 위원 중에서 선임함

- 선임의 방법에 관하여 정한 바가 없으므로 협의회운영규정 작성시 선임절차(호선 등) 등을 규정하는 것이 바람직함

- 여성근로자가 많은 경우에는 여성에 특유한 고충발생도 많기 때문에 고충처리위원 중 1인을 여성으로 위촉하는 것도 바람직함

나. 고충처리위원의 임기

- 고충처리위원의 임기는 명시된 규정은 없으므로 노사협의회운영규정 등에 별도로 정하거나 노사협의회 위원의 임기를 준용할 수 있음
 - 보궐위원의 임기는 전임자의 잔임기간으로 함
 - 고충처리위원의 임기가 만료된 경우라도 후임자가 선출될 때까지 계속 그 직무를 수행하여야 함

다. 고충처리위원의 배치

- 고충처리위원은 상시 사업장에 근무하는 자로 사업 또는 사업장에 배치하되 하나의 사업에 종사하는 근로자가 지역별로 분산되어 있더라도 전체 근로자수가 30인 이상일 때에는 그 주된 사무소에 고충처리위원을 배치하여야 함
 - 다만 지역을 달리하는 단위사업장의 근로자수가 30인 이상일 때에는 각 사업장 단위별로 배치하여야 함

Ⅱ. 고충의 처리

1. 고충처리 절차

- 근로자의 고충사항에는 법에 의한 보호를 받지 못하고 있는 사항이나 개인 신상

에 관한 사항까지 포함

- 고충처리는 결국 근로자가 직무에 전념하는 것을 방해하는 불만·애로사항 제거를 목적으로 함

가. 고충사항의 청취

- 고충처리위원회는 근로자로부터 고충사항을 청취하여야 함
- 대부분의 고충은 근로자로부터 제기되지만 관리자 또는 감독자의 고충이 있는 경우 근로자측 고충처리위원회가 처리하는 것도 가능하다고 할 것임

나. 고충사항의 신고 및 처리

- 근로자가 고충사항이 있는 때에는 고충처리위원회에 구두 또는 서면으로 신고 하고 신고를 접수한 고충처리위원회는 지체없이 이를 처리해야 함
- 고충처리위원회는 가능한 한 상담실에서 상담토록 하고 간판 등을 부착하여 근로자들이 쉽게 이용할 수 있도록 함
- 별도 상담실이 없을 경우에는 타인의 출입이 빈번하지 않은 장소를 이용하여 상담함으로써 고충근로자의 비밀을 보호하도록 노력해야 함
- 근로자의 고충사항을 접수하였을 때에 당해 근로자가 원하지 아니할 경우에는 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행규칙 제8조 별지 제4호 서식 내용중 상세한 사항은 기록하지 아니할 수 있음
- 근로자의 고충사항은 인터넷 홈페이지 개설, 사내신문고 설치 등 최고경영자에게 직접 고충을 제기할 수 있도록 하여 one-stop 으로 처리할 수 있도록 하는 등 다양한 채널을 확보하는 것이 바람직함
- 개인의 고충사항이 다수 또는 전체 근로자에 해당하는 사항이거나 고충처리위원회가 처리하기 곤란한 사항일 경우에는 협의회 안건으로 상정하여 해결하도록 함

다. 처리결과와 통보

- 고충처리위원회가 고충사항을 근로자로부터 청취한 때에는 10일 이내에 조치사항이나 기타 처리결과를 당해 근로자에게 통보하여야 함

라. 대장 비치

- 고충처리위원회가 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행규칙 제4호서식의 고충사항의 접수 및 그 처리에 관한 대장을 작성, 비치하고 이를 1년간 보존하여야 함
- 고충처리위원회는 고충처리과정에서 근로자의 사생활 관련 사항이 외부에 노출되지 않도록 유의해야 하며
 - 고충처리대장을 아무나 열람하지 못하도록 관리하여야 함
- 고충처리대장은 고충처리위원·사업주·근로감독관 등 관계자외의 자에게는 열람을 금지하여 근로자의 비밀을 보장하여야 함

2. 고충처리위원의 신분 및 처우

- 고충처리위원은 비상임·무보수로 함
- 사용자는 고충처리위원으로서의 직무수행과 관련하여 고충처리위원회에 불이익한 처분을 하여서는 아니됨
- 고충처리에 소요되는 시간에 대해서는 이를 근로한 것으로 봄

질의회시

100문 100답



>> 제1장 총칙

I. 총칙

【 관련조항 】

제1조(목적) 이 법은 근로자와 사용자 쌍방이 참여와 협력을 통하여 노사공동의 이익을 증진함으로써 산업평화를 도모하고 국민경제 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(신의성실의 의무) 근로자와 사용자는 서로 신의를 바탕으로 성실하게 협의에 임하여야 한다.

제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “노사협의회”란 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하기 위하여 구성하는 협의기구를 말한다.
2. “근로자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자를 말한다.
3. “사용자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 사용자를 말한다.

제5조(노동조합과의 관계) 노동조합의 단체교섭이나 그 밖의 모든 활동은 이 법에 의하여 영향을 받지 아니한다.

《근로기준법》

제2조(정의)

1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다.
2. “사용자”란 사업주 또는 사업 경영담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위 하는 자를 말한다.

1 노사협의회와 노동조합의 관계

문

- ▶ 회사에서 일방적으로 한마음협의회라는 조직을 구성해서 노사협의회 운영이라는 목적으로 선거관리위원회를 구성한다고 합니다. 우리들은 사실 노조로 가입하고 싶은데, 노사협의회란 무엇인지?

답

- ▶ 노사협의회는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근참법”)에 의하여 근로조건 결정권이 있는 상시 30인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 단위로 설치하는 것으로 “근로자와 사용자가 참여와 협력을 통해 근로자 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모함을 목적으로 구성하는 협의기구”를 말함

- 이러한 노사협의회는 ‘근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 및 근로자의 사회적·경제적 지위향상을 목적으로 조직하는 (연합)단체’인 노동조합과는 그 제도적 취지를 달리하는 것으로

- 노동조합의 경우 노동조합 및 노동관계조정법 제5조에 의거 근로자가 자유로이 조직하거나 이에 가입할 수 있음

- ▶ 아울러, 근참법 제5조는 노동조합의 단체교섭 기타 모든 활동은 이 법에 의하여 영향을 받지 아니한다고 규정하고 있음

(노사협력복지과-1212, '04.6.8)

2 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률상 “근로자”의 의미

문

- ▶ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제6조제2항의 “근로자”란 노동조합 및 노동관계조정법 제2조제1항의 “근로자”의 의미와 내용이 동일한 것인지?
- ▶ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제6조제2항의 “근로자의 과반수”는 단체협약에 의한 조합가입 대상인원의 과반수와 동일한 것인지?

답

- ▶ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제6조제2항의 “근로자”는 같은 법 제2조에 명시되어 있는 바와 같이 근로기준법 제14조에 규정되어 있는 근로자를 말하므로 노동조합 및 노동관계조정법 제2조제1항에 규정된 근로자와 반드시 일치하는 것은 아님
- ▶ 위에서 본 바와 같이 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제6조제2항의 근로자는 근로기준법상의 근로자를 말하므로 개별 단체협약에 의한 조합가입 대상과 반드시 일치하지는 않으며, 귀사가 정한 조합가입 제외대상자 중에서도 당해 근로자의 구체적인 업무성격을 감안할 때 다른 근로자와의 관계에서 사업주를 위하여 행위하는 자가 아닌 자는 같은 법 제6조제2항의 근로자에 해당될 수 있는 것임

(노사 68107-152, '97.6.18)

3 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률을 포함한 노동관계법상의 “근로자”와 “근로자 과반수”의 의미

문

- ▶ 우리 노조는 개별 기업단위의 사업장 지부로 구성되어 활동중인 전국단위 산별노동조합으로 「근로기준법」 제97조, 「노동조합 및 노동관계조정법」 제35조, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제6조, 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제5조에 규정한 “근로자 과반수”, “상시 사용되는 동종의 근로자 과반수”의 용어에 대해 다음과 같이 질의함

질의1) 위 법률에 있어 “근로자 과반수”, “상시 사용되는 동종의 근로자 과반수”에 대한 의미

질의2) 회사 업무의 보조성을 띠고 있는 아르바이트, 회사는 다르나 파견으로 고용된 파견직 근로자, 회수 업무의 성과대로 받고 있는 촉탁직 등이 위 법률상 근로자 또는 상시 사용되는 동종의 근로자에 포함 되는지

질의3) 근참법 제6조제2항은 ‘근로자위원회는 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다’고 규정하고 있는바,

- ① 근로자의 과반수이상 노동조합 판단시 근로기준법과 노동조합법의 사용자를 제외한 것인지 아니면 포함한 것인지 여부
- ② 단체협약에 ‘노사협의회는 회사와 조합(지부)이 구성하여 쌍방의 대표를 대표위원으로 정하고 (근로자)대표위원이 위촉한 자를 (근로자)위원으로 한다’고

명시하고 있을 때, 사업장의 상시근로자 과반수로 구성된 지부와 그렇지 못한 지부에서 위 단체협약 조항이 달리 적용되어야 하는지 여부 및 노동조합 지부의 조합원이 근로자 과반수가 아닌 경우 동 조항이 무효가 되고, 근로자위원을 전체 근로자를 대상으로 새로 선출하여야 하는지 여부

답

▶ 질의 1·2)에 대하여

- 근로기준법 제97조는 사용자는 취업규칙을 작성, 변경함에 있어 당해 사업 또는 사업장에 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 없는 경우에는 근로자 과반수 동의를 얻거나 의견을 청취하도록 규정하고 있는 바, 여기서 “근로자 과반수”란 근로기준법 제14조에 의한 근로자에 해당하는 자 중에서 동법 제15조에 의한 사용자를 제외한 자의 과반수를 의미한다고 사료됨
- 한편, 근로기준법 제15조에 의해 사용자의 지위를 갖는 「근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위 하는 자」는 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주나 사업경영담당자로부터 일정한 권한과 책임을 부여받은 자로서 직급이나 명칭을 가지고 일률적으로 판단할 수는 없다고 사료됨
- 귀 질의상의 소위 ‘아르바이트’나 ‘촉탁직 근로자’가 사업 또는 사업장에서 임금 목적으로 근로를 제공하는 자에 해당한다면 근로기준법 제97조의 “근로자 과반수”에 포함될 수 있다고 사료되나, 소속 회사가 다른 ‘파견직 근로자’는 사용 사업장의 “근로자 과반수”에 포함되지 않는다고 사료됨
- 파견근로자보호 등에 관한 법률 제5조제2항의 규정에 의하여 파견근로자를 사용하고자 하는 경우 사용사업주와 당해 사업장의 근로자간 협의요건(동법 제5조제3항 참조)을 규정한 취지는 파견근로 필요성 등에 대하여 사업주와 근로자간 성실한 협의를 통하여 예외적으로 파견이 이루어지도록 한 것이므로, 파견 사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견의 대상이 되는 자(동법 제2조제5호 참

조)는 동법 제5조제3항 규정의 사용사업주의 “근로자 과반수”에 포함되지 않음

- 귀 질의만으로는 단체협약의 내용 등 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 회시가 어려우나, 노동조합 및 노동관계조정법 제35조의 “상시 사용되는 동종의 근로자”라 함은 원칙적으로 근로자의 지위나 종류, 고용기간의 정함의 유무 또는 근로계약상 명칭에 구애됨이 없이 사업(장)에서 사실상 계속적으로 상용되고 있는 동종의 근로자 전부를 의미하는 것이나, 단체협약에 직종별 적용 범위가 특정되어 있거나 그 단체협약의 내용에 비추어 보아 근로자의 고용계약 및 작업 내용·형태가 상이하하여 단체협약의 적용이 예상되지 않는 근로자의 경우에는 동종의 근로자로 보기 어려울 것임

▶ 질의 3)에 대하여

- 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 “근참법”)의 근로자는 근로기준법상의 근로자를 말하므로 노동조합 및 노동관계조정법의 근로자와 반드시 일치하는 것은 아니라 할 것이고, 근참법상 “근로자 과반수”로 조직된 노동조합여부 판단시 근로자의 범위는 근로기준법 제14조에 의한 근로자에 해당하는 자 중에서 동법 제15조에 의한 사용자를 제외한 자의 과반수를 의미한다고 할 것임
- 현행 근참법상의 노사협의회는 근로조건의 결정권이 있는 사업 또는 사업장 단위로 설치하여 당해 사업 또는 사업장의 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하는 협의기구로 근로자위원 위촉권과 관련된 노조의 근로자 과반수 조직여부는 노사협의회 설치 단위인 각 사업 또는 사업장별로 판단되어야 할 것인 바, 귀 노동조합 지부의 조합원이 해당 사업 또는 사업장 근로자의 과반수가 아닐 경우 근로자위원 위촉권이 없다고 할 것임

(협력 68210-346, '03.9.30)

제2장 노사협의회의 설치

I. 설치대상

【 관련조항 】

제4조(노사협의회의 설치) ① 노사협의회(이하 “협의회”라 한다)는 근로조건에 대한 결정권이 있는 사업이나 사업장 단위로 설치하여야 한다. 다만, 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장은 그러하지 아니하다.

② 하나의 사업에 지역을 달리하는 사업장이 있을 경우에는 그 사업장에도 설치할 수 있다.

《시행령》

제2조(설치범위) 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제4조제1항을 적용하는 경우 하나의 사업에 종사하는 전체 근로자수가 30명 이상이면 해당 근로자가 지역별로 분산되어 있더라도 그 주된 사무소에 노사협의회(이하 “협의회”라 한다)를 설치하여야 한다.

4 근로조건에 대한 포괄적 결정권이 있는 지회에 반드시 노사협의회를 설치해야 하는지 여부

문

- ▶ △△중양회는 전국에 걸쳐 40개의 지회가 설립되어 있음 근로조건에 대한 결정권은 중앙회장에 있으며, 지방의 각 지회장에게 채용, 임금, 근로시간, 승급, 배치전환, 휴가, 안전위생, 재해보상 등 근로조건에 대한 포괄적 결정권이 위임되어 있음
- ▶ 근로자수가 30인 이상이고 근로조건에 대한 포괄적 결정권이 있는 각 지방 지회가 노사협의회 설치에 있어서 근참법 제4조제1항에 의거하여 의무사항인지?
- ▶ 근참법 제4조제2항과 동법 시행령 제2조제2항에 따라 중앙회에만 설치하고 각 지회에는 설치하지 않아도 되는 건지?

답

- ▶ 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근참법”이라 한다.)에서 노사협의회는 근로조건에 대한 결정권이 있는 상시근로자 30인 이상을 사용하는 사업이나 사업장 단위로 설치하도록 하면서 하나의 사업에 지역을 달리하는 사업장이 있을 경우에는 그 사업장에도 설치할 수 있다고 규정하고 있음
- ▶ 이와 같이 근참법상 노사협의회 설치단위를 근로조건에 대한 결정권이 있는 사업(장)으로 정한 취지가 동법 제20조 내지 제22조에 정한 협의사항, 의결사항, 보고사항 등이 해당 사업(장)의 노·사대표로 구성된 노사협의회에서 원활하게 논의될 수 있도록 하기 위함에 있다는 점을 감안할 때, 임금, 근로시간, 승급, 배치전환, 휴가, 안전위생, 재해보상 등 근로조건에 관한 포괄적 결정권을 가지고 있

는 사업(장)뿐만 아니라 이러한 권한 중 일부를 위임받아 결정할 수 있는 사업(장)도 노사협의회를 설치하여 운영하는 것이 바람직할 것임

- ▶ 귀 질의내용과 같이 근로조건의 결정권이 본사에 있는 경우에는 원칙적으로 본사에 노사협의회를 설치하여야 할 것이나, 지역을 달리하는 사업장에 별도의 노사협의회를 설치하는 것도 가능할 것임. 따라서 지역을 달리하는 사업장에 이미 별도의 노사협의회를 설치·운영하고 있는 경우라면 이를 제외한 나머지 사업장을 묶어 중앙단위 노사협의회를 설치하더라도 법에 위배된다고 보기는 어려울 것임. 다만 이와 같이 중앙단위 노사협의회를 설치하는 경우 등 노사협의회의 근로자 위원은 중앙회는 물론 각 지회 근로자들(노사협의회가 기 설치된 지회 근로자는 제외)이 모두 참여하여 선출하여야 할 것임(법 제6조제3항 및 시행령 제3조제1항)

(노사협력정책과-771, '08.5.14)

5 본사가 아닌 지점에 노사협의회 설치 여부

문

- ▶ 본사가 아닌 지점에 근로조건의 결정에 관한 일부의 권한이 위임되어 있는 경우에 있어서 중앙노사협의회 외에 각 지점에도 반드시 노사협의회를 설치해야 하는지 여부

답

- ▶ 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 ‘근참법’이라 한다.)에서 노사협의

회는 근로조건에 대한 결정권이 있는 상시근로자 30인 이상을 사용하는 사업이나 사업장 단위로 설치하도록 하면서 하나의 사업에 지역을 달리하는 사업장이 있을 경우에는 그 사업장에도 설치할 수 있다고 규정하고 있음

- ▶ 귀 질의내용만으로는 사실관계가 명확하지 아니하여 판단하기 어려우나, 근참법상 노사협의회 설치단위를 근로조건의 결정권이 있는 사업(장)으로 정한 취지가 근참법 제20조 내지 제22조에 정한 협의사항, 의결사항, 보고사항 등이 해당 사업(장)의 노·사 대표로 구성된 노사협의회에서 원활하게 논의될 수 있도록 하기 위함에 있다는 점을 감안할 때, “근로조건의 결정권이 있는 사업 또는 사업장”인지에 관한 포괄적 결정권을 가지고 있는 사업 또는 사업장뿐만 아니라 이러한 권한 중 일부를 위임받아 결정할 수 있는 사업 또는 사업장도 포함된다고 봄이 타당할 것임
- ▶ 그러므로 근로조건의 결정권이 본사에 일임되어 있을 경우에는 본사에 노사협의회를 설치하여야 하고, 근로조건에 대한 포괄적 결정권한 중 일부를 위임받은 경우에는 개별사업장별로 노사협의회를 설치하는 것도 가능할 것임

(노사협력복지팀-418, '08.2.16)

6 아파트관리사무소에도 노사협의회를 설치해야 하는지 여부

문

- ▶ 아파트를 자치 관리하는 경우에는 입주자대표회의가 사측이 되는 것에는 이의가 없으나 위탁관리를 하는 경우에는 사측의 대표가 불분명한 바, 다음의 경우 어떤

측이 사측이 되는지?

- 아파트입주자대표회의 : 아파트입주자의 대표로서 관리사무소 직원의 근로조건 (특히 임금 등)에 대한 결정권이 있음
- 위탁관리회사 : 입주자대표회의와 관리계약에 의거 계약한도내에서 관리업무를 위임받아 수행하며 관리사무소 직원의 근로조건에 대한 결정권이 없으나 관리사무소 직원의 임명권은 있음
- 아파트관리사무소장 : 위탁관리회사에 고용되어 회사를 대리하여 해당 아파트 단지에 상시 근무하면서 관리업무를 수행하며 근로조건에 대한 결정권과 직원에 대한 임명권은 없음

답

- ▶ 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 의한 노사협의회는 근로조건 결정권이 있는 사업 또는 사업장 단위로 설치하도록 되어 있는바, 아파트관리사무소 직원에 대한 근로조건 결정권이 아파트관리사무소에 있다면 당연히 노사협의회를 설치해야 함
- ▶ 이 경우 관리사무소장이 근로조건 결정을 단독으로 행사하지 않고 아파트입주자대표회의의 동의 또는 결정을 따라야 한다 하더라도 관리사무소장이 전반적인 사업관리에 최종적인 책임을 지고 직원에 대한 업무지시권을 가지며 급여를 지급하는 등 당해 사업장의 최고 사업경영담당자로서의 지위를 가진다면 사업장의 대표자로 볼 수 있을 것임

(노사 68107-197, '97.7.16)

7 비영리협회 사무처에도 노사협의회를 설치해야 하는지

문

- ▶ 협회는 「건설기술관리법」 제36조의2에 의해 감리전문회사의 공동이익을 도모하기 위하여 설립되었으며, 협회의 업무처리를 위한 사무처를 두고 사무처의 간부직원은 이사회의 의결을 거쳐 회장이 임면하고 기타 직원은 회장이 임면하고 있음
- 감리전문회사를 회원으로 하고 회원사들의 공동이익을 도모하기 위한 협회 사무처에도 노사협의회를 설치해야 하는지?
- 협회 이사회 의결을 거쳐 회장이 임면하는 간부직원을 「근로기준법」 제15조에 의한 “사업주 또는 사업경영담당자, 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위 하는 자”로 볼 것인지 또는 「근로기준법」 제14조에 의한 근로자로 보아야 하는 것인지?

답

- ▶ 노사협의회는 근로조건 결정권이 있는 상시 30인 이상 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 설치하도록 되어 있으며 영리를 목적으로 하지 않는 사업 또는 사업장이라 해서 설치대상에서 제외되지는 않음
- ▶ 협회 이사회 의결을 거쳐 회장이 임면하는 간부직원이더라도 임금을 목적으로 노무를 제공하는 자이면 「근로기준법」 제14조에 의한 근로자이며 이들이 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위 하는 자라면 사용자로서의 지위도 가진다고 볼 수 있는 바, 노사협의회 설치대상인 상시 30인 이상 근로자를 사용하는 사업장

판단시 사용자의 지위를 가지고 있더라도 「근로기준법」 제14조에 의한 근로자라면 근로자 범주에 포함시켜야 함

(노사 68107-151, '97.6.18)

8 근로조건 결정권이 없는 사업장에 노사협의회 설치가 가능한지 여부

문

- ▶ 동사는 서울본사와 광주공장으로 구성되어 있는데, 광주공장의 근로자수는 50명 이상이나 근로조건 결정권이 없으므로 노사협의회 설치 대상이 아니라고 함
- ▶ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제4조제2항에 따르면 하나의 사업에 지역을 달리하는 경우에는 그 사업장에 대하여도 설치 할 수 있다고 규정되어 있는바, 광주공장에도 노사협의회를 설치할 수 있는지?

답

- ▶ 현행 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 “근참법”)에 규정하고 있는 노사협의회는 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통해 근로자 복지 증진과 기업의 건전한 발전을 도모하는 협의기구로 근로조건이 있는 상시 30인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 단위로 설치토록 되어 있음
- ▶ 근참법 제4조제2항 및 동법 시행령 제2조제2항에 따라 하나의 사업에 당해 지역을 달리하는 사업장이 있는 경우 전체근로자수가 30인 이상일 경우에는 그 주된 사무소에 노사협의회를 설치하여야 하고, 근로조건 결정권이 없는 사업장에 대하여도 노사자율로 노사협의회를 설치할 수 있음

(노사협력복지과-328, '04.3.8)

9 사업장 소재지와 근무여건이 다를 경우 노사협의회 설치

문

- ▶ 당사는 건설, 유통, 서비스업을 함께 운영하는 업체로서 근로자 구성은 건설 분야 17명, 유통분야 10명, 서비스분야 13명임. 사업장 소재지와 근무여건이 각각 다른 경우 노사협의회를 설치해야 하는지?

답

- ▶ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제4조에서는 근로조건의 결정권이 있는 사업 또는 사업장 단위로 노사협의회를 설치토록 하고 있으므로 귀사와 같은 사업 형태에 있어서도 귀사가 하나의 사업으로서 소속 근로자에 대한 근로조건 결정권을 갖고 있다면 노사협의회를 설치하여야 함

(노사 68107-217, '97.8.20)

10 사립대학교의 노사협의회 설치의무

문

- ▶ 본 대학은 고등교육법 및 사립학교법에 의하여 설치·경영하고 있는 전문대학으로

서 교원들의 임면은 국·공립대학 교원에게 적용되는 규정을 준용하여 학교법인이 임면하게 되어 있으며,

- 사립학교 교원은 형의선고, 징계처분 또는 법에 정하는 사유에 의하지 아니하고는 본인의 의사에 반하여 휴직 또는 면직 등 불리한 처분을 받지 아니할 뿐 아니라 징계처분에 관하여는 별도로 재심위원회를 두어 신분상 불이익이 생기지 않도록 구제절차까지 마련되어 있고,

- 또한 보수는 교육공무원 보수규정에 준하고 있으며 근무중 재해발생, 퇴직 후의 노후생활은 사립학교교원연금법에 의해 보장되고 있음

▶ 대학 소속 직원들 역시 임용, 징계, 보수, 연금법적용, 근무환경, 인사제도 등에 있어서 사립학교 교원들에게 적용되고 있는 규정들이 준용되고 있어 대우나 작업 환경은 교원들과 크게 다르지 않음

▶ 이러한 대학을 생산직 근로자 중심 사업장과 같은 성격의 사업장으로 간주하여, 교직원 수가 30인이 넘는다는 이유로 노사협의회 설치를 요구하는 것은 타당한지?

문

▶ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 의하면 근로조건의 결정권이 있는 상시 근로자수 30인 이상의 사업 또는 사업장은 3인 이상 10인 이내의 노사 동수 위원으로 노사협의회를 설치하도록 규정되어 있음

▶ 사립대학교는 사립학교법 등 관계법령에 따라 운영되고 교직원이 국·공립학교 교직원에 상당하는 신분보장과 복무규정이 적용되는 등 귀하의 질의내용과 같이 노동관계법의 일부규정과는 친하지 아니한 측면도 있음. 그러나 사립대학교에서 근무하는 교직원도 원칙적으로 근로기준법의 적용을 받는 근로자이며, 노사협의

회의 설치목적이 근로자의 복지증진과 기업 발전 도모에 있는 점 등을 고려하여 볼 때, 귀 대학교가 교직원의 임면, 보수수준 등 근로조건의 결정권을 가지고 있고 근로자가 상시 30인 이상인 경우에는 노사협의회를 설치·운영하여야 할 것으로 사료됨

(노사 68010-220, '01.6.22)

11 사무직 근로자를 제외하고 생산직 근로자만을 대상으로 노사협의회를 운영할 수 있는지

문

▶ 저희 회사는 동일 직장 내에 사무직 150명과 생산직 240명 등 총 390명 근로자로 구성되어 있고, 또한 회사 내에는 노동조합이 이미 조직되어 있음

▶ 그런데 근래에 회사측과 생산직근로자(240명)들이 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률을 적용하여 그들만의 노사협의회를 운영하려 한다면 과연 사무직근로자(150명)를 배제한 채, 생산직근로자로만 근로자측 위원을 구성하여, 회사측과 노사협의회를 운영할 수 있는지 여부?

답

▶ 노사협의회는 사업 또는 사업장 내에서의 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통해 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하기 위한 협의기구입니다. 이러한 노사협의회는 당해 사업 또는 사업장의 근로자 전체를 대상으로 민주적 절차에 의해 구성·운영되어야 함

▶ 따라서 정당한 사유 없이 사무직 또는 생산직 등으로 구분하여 특정직 근로자의 참여를 배제하는 등 일부 근로자만을 대상으로 구성·운영되는 노사협의회는 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에서 정한 노사협의회로 볼 수 없을 것이며, 정당하게 구성되지 못한 노사협의회에서 협의·의결된 사항은 동 법에 의한 보호를 받지 못할 것으로 사료됨

▶ 다만, 특정직만으로 조직된 노동조합이 근로자 과반수이상인 경우 노사협의회는 근로자위원은 당해 노동조합의 대표자와 노동조합이 위촉하는 특정직 근로자만으로 구성될 수 있으나, 이러한 경우에도 노사협의회는 전체근로자를 대표하는 협의기구로서 운영되어야 할 것임

(노사 68010-221, '01.6.23)

전한 발전을 도모하기 위한 협의기구로 근로조건 결정권이 있는 상시 30인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 단위로 설치토록 되어 있음. 이러한 노사협의회는 당해 사업 (또는 사업장)의 전체 근로자를 대상으로 하여 구성·운영하는 것으로 특정 직종의 근로자만을 대상으로 구성·운영할 수는 없는 것이며, 또한 노사협의회 설치와 관련하여 별도의 승인 또는 인정이 필요한 것은 아님

▶ 아울러 질의서상의 공무원협의회, 전교조협의회는 공무원직장협의회와 전국교직원노동조합을 의미하는 것으로 이해되는 바, 이는 각각의 개별법(공무원직장협의회 설치·운영에 관한 법률 및 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률)에 의거 설치·운영되는 것으로 근참법상 노사협의회와는 상대적인 차이가 존재한다 할 것임

(협력 68210-307, '03.8.6)

12 노사협의회 승인절차와 단순감독 직종도 공무원협의회 등과 같이 노사협의회 설치가 가능한지

문

- ▶ 노사협의회를 노동부에서 어떻게 하면 승인을 받을 수 있는지
- ▶ 단순감독직이란 직종도 공무원협의회, 전교조협의회를 설치하는 것과 같이 노사협의회를 설치할 수 있는지

답

- ▶ 현행 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 '근참법')에서 규정하고 있는 노사협의회는 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통해 근로자의 복지증진과 기업의 건

13 상시근로자수 산정에 해외근로자도 포함되는지 여부

문

- ▶ 당사는 미국 휴스턴에 소재하는 ○○Company를 모기업으로 홍콩 소재의 ○○Eastern Inc.가 100% 출자한 법인임. 인원현황은 사용자(대표자) 1인과 29명의 근로자로 구성되며, 2명의 해외근로자가 있음. 2명의 해외근로자 중 1명은 싱가포르 소재 ○○Ltd.에서 근무하고 다른 1명은 홍콩 소재 ○○Ltd.에서 근무함

- ▶ 급여는 각 회사에서 지급되며, 업무지시와 인사고과는 각 해당 지역의

Supervisor에 의해 이루어짐. 단, 의료보험, 국민연금 등의 자격을 유지하기 위해 현재까지는 당사가 급여를 개인에게 지불하고 이에 해당하는 경비를 각 회사로부터 청구·지급받아 왔음. 휴가나 각종 Benefit에 대해서는 당사가 정한 산정방식을 따름

- ▶ 해외 근로자를 2명 포함하여 30인 이상으로 해석해야 하는지 아니면 29명 근로자로 보아 노사협의회 설치를 30명 근로자가 될 때까지 보류해야 하는지?

답

- ▶ 귀 질의의 근로자가 귀사에서 파견을 명하고 귀사에서 결정한 근로조건을 적용받으며, 귀사의 복귀지시에 의하여 복귀하게 되는 등 귀사와 기본적인 근로관계가 유지되고 있다면 귀사 소속의 근로자라고 판단되므로 귀사는 노사협의회를 설치해야 한다고 사료됨

(노사 68107-137, '97.6.5)

성대상 업체가 되는지?

답

- ▶ 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에서 정한 근로자라 함은 근로기준법 제14조의 규정에 따라 “직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자”이므로 일용직 근로자 등도 포함하여 30인 이상 사업장 여부를 판단하여야 함. 다만 귀 질의의 고용직 대표이사가 회사업무의 대표권과 집행권을 갖고 있어 타인의 지휘·명령하의 사용종속관계에 있지 않다면 근로자로 보기는 어려울 것임
- ▶ 따라서 귀사의 경우 대표이사를 제외한 전체근로자가 30인 미만의 사업(사업장)이라면 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제4조에 의한 노사협의회 설치 및 제25조에 의한 고충처리위원을 배치할 의무는 없다고 할 수 있으나, 노사협의회 및 고충처리의 제도가 근로자의 복지증진과 기업의 발전을 도모하기 위한 취지이므로 법령상의 의무와 관계없이 이를 운영하는 것도 바람직할 것으로 사료됨

(노사 68010-391, '01.10.18)

14 상시근로자수 산정에 고용직 대표이사도 포함되는지 여부

문

- ▶ 당사의 직원 30명 중 고용보험 납부대상자는 29명이며, 대표이사는 고용보험료를 납부하고 있지 않음
- ▶ 이 경우 고용직 대표이사도 종업원에 해당되어 노사협의회 및 고충처리위원회 구

15 국가행정기관의 노사협의회 설치대상 여부 관련 상시근로자 판단시 공무원의 포함 여부

문

- ▶ 국가기관인 ○○청은 특정의 공공사업을 수행하기 위해 전국적으로 60개의 지원센터를 설치·운영함에 있어 지원센터 내 민간인 근로자는 각 지방청장이 채용하고 있음

- ▶ ○○지방청 관내에는 4개 지원센터가 설치되어 있는데, 4개의 지원센터는 민간인 21명(○○센터 7명, ○○센터 5명, ○○센터 5명, ○○센터 4명)으로만 구성되어 있으며, 각 센터는 ○○지방청장이 민간인 중에서 임명한 센터장이 관리·감독하고 있음
- ▶ 국가행정기관이 민간인근로자를 고용 후 민간인 근로자만으로 구성된 별도의 조직과 사업장을 설치하고 특정의 공공사업을 수행토록 하는 경우, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제4조제1항의 규정을 적용함에 있어 노사협의회 설치대상 여부 관련 상시근로자 판단시 공무원을 포함하여 노사협의회를 의무적으로 설치하여야 하는지 여부

※○○청에는 지방청 직원을 포함하여 직장협의회가 구성되어 있고, ○○지방청에는 24명의 국가공무원이 근무

답

- ▶ 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근참법”) 제4조 및 같은 법 시행령 제2조는 근로조건 결정권이 있는 상시 30인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 노사협의회를 설치하도록 규정하고 있음
- ▶ 현행 근참법상 별도의 적용제외 규정이 존재하지 않는 상황에서 원칙적으로 국가행정기관 또한 근참법이 적용된다 할 것이나, ‘공무원’과 ‘공무원이 아닌 근로자’들로 구성되어 있는 국가행정기관의 경우 일반사업장과는 달리 근참법 적용에 있어 상대적으로 차이가 존재한다 할 것임
- ▶ 일반근로자들과 달리 공무원의 ‘신분·보수·복무·고충처리 등’과 관련하여 각각의 개별법령이 별도규정을 두고 있는 상황에서 현행 근참법 내용 중에는 공무원에 대하여는 적용하기 곤란한 규정이 상당히 존재한다는 점

- 공무원의 경우 실질적으로 근참법상 노사협의회와 기능적 유사성을 갖는 직장협의회의 설립·운영과 관련하여 공무원직장협의회설립·운영에 관한법률이 적용된다는 점
- 또한, 법적 지위의 상이함으로 인해 근로조건 결정과정 등에 차이가 존재하는 공무원과 공무원이 아닌 근로자들이 노사협의회에 함께 참여하는 경우 효율적이고 정상적인 협의회 운영을 기대할 수 없다는 점
- 아울러, 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전이라는 근참법상 노사협의회 목적과 근참법의 입법취지 등을 종합적으로 고려해 볼 때 공무원에 대해서는 근참법의 적용이 배제된다고 보아야 할 것임

- ▶ 따라서 국가행정기관에 있어 근참법은 ‘공무원이 아닌 근로자’들에 대하여만 적용된다 할 것이므로 국가행정기관의 노사협의회 설치대상 여부 관련 ‘상시근로자수’ 판단시 공무원은 포함되지 않는다 할 것임

(협력 68210-258, '03.7.1)

16 상시근로자수 산정시 백화점에 파견 근무하는 판매사원도 포함되는지 여부

문

- ▶ 동사는 아동복 제조회사로서 백화점에 파견 근무시키는 판매사원을 포함해야만 근로자수가 50인이 넘는데 노사협의회를 설치해야 하는지?

답

- ▶ 노사협의회법(현 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률) 제4조 및 동법시행령 제2조에 의거 하나의 사업에 종사하는 근로자가 지역별로 분산되어 있더라도 전체 근로자수가 50인 이상(현행법 30인 이상)이면 그 주된 사무소에 노사협의회를 설치해야 하는 바, 백화점에 파견 근무하는 판매사원이 각 백화점의 근무규정에 따라 관리된다 하더라도 귀사에서 급여를 지급 받는 등 근로기준법 제14조에 의거 귀사의 근로자에 해당한다면 당연히 노사협의회를 설치해야 함

(노사 01254-527, '92.10.22)

답

- ▶ 법인이 사업을 행하는 경우 원칙적으로 법인은 사업주로서 노동관계법상 사용자 책임과 이에 대응하는 근로조건의 결정권한을 갖는 것이며, 법인의 대표자는 사업경영담당자로서의 역할을 수행하게 되는 것임
- ▶ 따라서 귀 질의와 같이 하나의 법인이면서 업종이 다른 3개부서가 각각 다른 대표이사의 관할 아래 독립경영을 하고 있는 경우에도 법인의 정관내용, 각종 내부규정의 내용 및 제정·변경권의 소재, 회계·인사 등에 있어서 각 부서가 근로조건의 결정권이 있는 사업 또는 사업장으로서의 요건을 갖추어야만 각 부서별 노사협의회를 설치·운영할 수 있다고 생각함

(노사 68107-33, '98.2.3)

17 근로조건 결정권이 있는 부서별로 노사협의회 설치·운영이 가능한지 여부

문

- ▶ 외국의 다국적 그룹사 내에서 업종을 달리하는 세 개의 계열사가 공동으로 투자하여 하나의 한국법인을 설립하고 각각 해당업종 부서로 나누어 감독·운영하는 체제임
 - 해당 각 부서(A업종 35명, B업종 35명, C업종 15명)마다 독립적인 인사·노무 관리 및 영업 관리 체제로 운영하고 있어 근로조건의 결정권을 부서별로 따로 갖고 있음. 법인의 대표는 3인의 대표이사를 두어 3개 업종 부서별로 각자 대표권을 분담 행사하여 부서별로 독립경영체제로 운영함
- ▶ 위와 같은 외국회사 한국법인의 경우 노사협의회 설치단위를 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제4조제1항의 규정에 의거 근로결정권이 있는 사업부서별 단위로 하여 노사협의회를 설치하여도 되는지?

18 각 사무소 단위에 노사협의회 설치가 가능한지 여부

문

- ▶ 서울동차지부는 철도노조의 현장 단위조직으로서 조합원이 500여명(전체 직원 600여명)로 사무소측과 지부에서는 매년 2회씩 노사간담회를 개최하여 오다가 '97년부터 매년 2회씩 노사협의회를 개최한 바 있음
- ▶ '98년 하반기에 들어 소장이 바뀌면서 사무소 차원에서는 노사협의회를 개최할 수 없고 노사간담회는 할 수 있다고 주장하여 '98년 하반기 노사협의회를 개최하지 못하여 소내의 산적한 현안에 대해 노사협의를 진행하지 못하고 있는 실정임

- ▶ 이에 대해 사무소 단위의 노사협의회의 개최가 법적으로 가능한지, 또한 본 조합과 철도청간의 협약에 의하여 각 지부가 있는 소속기관에는 노사간담회를 둔다고 했는데 이때 노사간담회는 노사협의회에 갈음한다고 볼 수 있는지?

답

- ▶ 귀 지부의 철도노사협의회및안전보건위원회운영규정 제2조제1항에 따르면 본청, 지방철도청, 철도차량정비본부에 노사협의회(이하 “협의회”)를 설치하도록 정하고 있으나 만약 사무소 단위의 협의회를 설치키로 노사 당사자가 합의하였다면 사무소 단위에도 협의회 설치가 가능하다 할 것임
- ▶ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률상 협의회는 노사 쌍방의 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익증진에 관한 사항을 협의 또는 의결하는 기구로서 그 명칭에 관계없이 운용할 수 있으나 귀 지부의 경우 규정에서 협의회와 간담회를 구분하여 명시한 점으로 미루어 보아 간담회를 법상의 협의회로 보기는 어려울 것으로 판단됨

(노사 68107-57, '99.2.19)

19 건설회사의 각 현장이 노사협의회 설치대상이 되는지 여부

문

- ▶ 건설회사는 각 지방에 현장을 운영함에 있어 업종 특성상 여러 협력업체에 외주를 주어 공사를 하고 목수 등 근로자는 각 협력업체별로 근로계약을 하고 있음

- ▶ 근참법에 상시근로자 30인 이상인 경우 노사협의회를 설치·운영하도록 되어 있는데 건설회사의 각 현장에 근무하는 원청소속 근로자가 30인 미만인 경우 원청은 노사협의회 설치대상에서 제외되고, 협력업체의 근로자가 30인 이상인 경우 각 협력업체별로 노사협의회를 설치해야 하는 것인지?

답

- ▶ 현행 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 “근참법”)상의 노사협의회는 근로조건이 있는 상시 30인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 단위로 설치하여 당해 사업 또는 사업장의 근로자 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하는 협의기구로 노사협의회 설치와 관련된 근로자수는 노사협의회 설치 단위인 각 사업 또는 사업장별로 판단되어야 할 것인 바, 사업장의 근로자수가 30인 미만인 경우 해당 사업장에 노사협의회 설치 의무가 없다고 할 것임

- 근참법 제4조제2항 및 동법 시행령 제2조제2항에 따라 하나의 사업에 당해 근로자가 지역별로 분산되어 있더라도 전체근로자수가 30인 이상일 경우에는 그 주된 사무소에 노사협의회를 설치하여야 하고, 그 사업장에 대하여도 노사협의회를 설치할 수 있음

(협력 68210-409, '03.11.20)

20 회사가 2개의 법인으로 분할된 경우에 별도의 노사협의회 설치·운영이 가능한지 여부

문

- ▶ 당사는 서울본점과 유성지점으로 구성되어 운영되어오다 2002년 기업분할(1개

법인에서 2개 법인)이후 단일노조임에도 불구하고 2003년도 임단협교섭 및 노사협의회를 법인단위로 분리하여 진행하였고,

- ▶ 한편 노동조합은 본조(서울본점)와 지부(유성지점)으로 구성되어 왔으나, 이후 규약변경 및 노조대표의 사퇴로 기존 지부가 본조로 변경되었고, 지부장이 위원장의 직무를 수행하게 되었음

질의1) 기업분할 이후는 법인을 달리하고 있어 그 사업장 소속 근로자들만으로 노사협의회위원이 구성되어 협의를 진행하여 왔고, 앞으로도 분리하여 개최 할 경우 적정성 여부와 기업이 분할되었다 하더라도 2개의 기업을 통합한 통합노사협의회를 구성하여 운영하여야 하는지 여부

질의2) 상기와 같이 그 사업장(법인)의 소속 근로자만을 위촉하여 근로자측 노사협의회위원을 구성하였을 경우 현위원장(기존 유성지부장) 참석을 배제하여도 되는지 여부와 그 소속 사업장 소속 근로자만을 위촉하되 위원장에 대해서는 근로자를 대표하여 노사협의회에 반드시 참석시켜야 되는지 여부

질의3) 법인을 달리하는 2개의 사업장을 통합한 (규약상)단일노조인 경우 조합원수가 전체 근로자의 과반수로 조직되었거나, 1개사의 법인만을 기준으로 할 때 조합원수가 전체 근로자의 과반수 이하로 구성되어 있다면 법인별로 노사협의회를 설치·운영하였을 경우 어떤 절차를 거쳐 근로자위원을 위촉하는지 여부

- 노사협의회를 설치하는 단위는 당해 사업(장)의 상시 근로자수가 30인 이상인지 여부와 근로조건 결정권이 있는지 여부에 따라 결정되어야 할 것으로 사업(장)의 노동조합의 조직체계에 따라 설치하여야 하는 것은 아님

- 귀 질의서상의 내용만으로는 사실관계 파악이 어려운 관계로 정확한 답변이 곤란하나, 기업 분할 이후 현행 근참법에 의거 각 법인별로 설치·운영해 온 노사협의회를 통합하여 운영하여야 하는 것은 아니라 할 것임

▶ 질의 2·3)에 대하여

- 근참법 제6조에 의하면 노사협의회 근로자위원은 “근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합(과반수 노조)이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다”고 규정하고 있는 바, 이때 근로자위원은 당해 사업 또는 사업장 소속 근로자이어야 하고 과반수 노조여부는 당해 사업 또는 사업장 단위로 판단되어야 할 것임

- 따라서 당해 사업장에 과반수 노조가 없는 경우 근로자위원은 근로자들의 직접·비밀·무기명 투표에 의해 선출하여야 하고, 당해 사업(장) 소속 근로자가 아닌 노조위원장을 노사협의회에 반드시 참석시켜야 하는 것은 아니라 할 것임

(노사협력복지과-3072, '04.12.02)

답

▶ 질의 1)에 대하여

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근참법”)상 노사협의회는 근로조건 유지·개선 및 근로자의 사회적·경제적 지위향상을 목적으로 하는 노동조합과는 달리 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통해 근로자 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하는 협의기구로 근로조건 결정권이 있는 상시 30인 이상 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 단위로 설치하여야 하는 바,

Ⅱ. 노사협의회의 규정

【 관련조항 】

제18조(협의회규정) ① 협의회는 그 조직과 운영에 관한 규정(이하 “협의회규정”이라 한다)을 제정하고 협의회를 설치한 날로부터 15일 이내에 노동부장관에게 제출하여야 한다. 이를 변경한 경우에도 또한 같다.

② 협의회규정의 규정 사항과 그 제정·변경 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

《시행령》

제5조(협의회규정) ① 법 제18조에 따른 협의회규정(이하 “협의회규정”이라 한다)에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 협의회의 위원 수
2. 근로자위원의 선출 절차와 후보 등록에 관한 사항
3. 사용자위원의 자격에 관한 사항
4. 법 제9조제3항에 따라 협의회 위원이 근로한 것으로 보는 시간에 관한 사항
5. 협의회의 회의 소집, 회기, 그 밖에 협의회의 운영에 관한 사항
6. 법 제25조에 따른 임의 중재의 방법·절차 등에 관한 사항
7. 고충처리위원의 수 및 고충처리에 관한 사항

② 협의회규정을 제정하거나 변경할 경우에는 협의회의 의결을 거쳐야 한다.

21 노사협의회규정의 제·개정시 이사회 의결을 거쳐야 하는지 여부

문

- ▶ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 ‘법’)에 따르면 당해 사업장 노사협의회 운영에 관한 기본적 자치규범인 노사협의회규정을 제정 또는 개정하기 위해서는 민주적이고 합법적인 절차에 의해 선출된 노사협의회 노사위원간에 충분한 토의와 의결절차를 거쳐 제정 또는 개정하여 노동관서에 신고하도록 규정되어 있는바,
- ▶ 회사는 회사 사규상 제 규정을 제정 또는 개정할 때에는 반드시 이사회 의결을 거치도록 되어 있으므로 노사협의회운영규정 또한 “규정”이므로 이사회 의결 절차를 거쳐야 한다고 주장하는 반면,
- ▶ 근로자측은 자치규범인 노사협의회 운영규정이 이사회에 부의하여 의결 처리하는 경우 이는 법이 추구하는 “노사쌍방의 참여와 협력을 통한 상생의 노사문화 정착”이라는 목적에 부합되지 않는다고 주장하고 있어, 노사협의회규정 제·개정 절차에 대해 질의함

〈갑설〉 노사협의회규정도 회사의 규정이므로 노사협의회에서 규정안을 마련한 후 사규에서 정하는 대로 이사회 의결을 거쳐야 함

〈을설〉 사규에서 정의하는 규정이란 “회사의 기본조직, 직원 권리의무 및 업무의 관리운영에 관한 기본적인방침, 기준 및 절차에 관한 사항을 정한 것”이므로 노사가 대등한 입장에서 법이 추구하는 상생의 노사문화 정착을 위하여 구성·운영되는 노사협의회 운영에 관한 사항을 정한 자치규범인 노사협의회운영규정은 사규에서 정의하는 규정에 포함되지 않으므로 이사회 의결 절차를 거칠 필요 없음

답

- ▶ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하“근참법”)은 노사협의회 설치·구성·운영·임무 등에 관한 일반원칙을 규정하고 있는바, 동법 제17조는 노사협의회 조직과 운영에 관한 규정(노사협의회규정)을 제정토록 하고 있으며, 근참법 시행령 제5조제2항은 노사협의회규정을 제정하거나 변경할 경우에는 노사협의회의 의결을 거쳐야 한다고 규정하고 있음
- ▶ 따라서, 노사협의회 운영에 관한 기본적 자치규범인 노사협의회규정을 제정 또는 변경함에 있어 필요충분조건은 적법하게 구성된 노사협의회의 의결이라 할 것으로 노사협의회규정의 제정 또는 변경시 이사회 의결을 거쳐야 하는 것은 아니라고 할 것임

(노사협력복지과-1972, '04.8.20)

» 3장 노사협의회의 구성

I. 노사협의회 위원

【 관련조항 】

제6조(협의회의 구성) ① 협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성하되, 각 3명 이상 10명 이하로 한다.

② 근로자를 대표하는 위원(이하 “근로자위원”이라 한다)은 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다.

③ 사용자를 대표하는 위원(이하 “사용자위원”이라 한다)은 해당 사업이나 사업장의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자로 한다.

④ 근로자위원이나 사용자위원의 선출과 위촉에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

《시행령》

제3조(근로자위원의 선출) ① 법 제6조제2항 및 제4항에 따라 근로자의 과반수로 구성된 노동조합이 조직되어 있지 아니한 사업 또는 사업장의 근로자위원은 근로자의 직접·비밀·무기명투표로 선출한다. 다만, 사업 또는 사업장의 특수성으로 인하여 부득이하다고 인정되는 경우에는 작업 부서별로 근로자 수에 비례하여 근로자위원을 선출할 근로자(이하 이 조에서 “위원선거인”이라 한다)를 선출하고 위원선거인 과반수의 직접·비밀·무기명투표로 근로자위원을 선출할 수 있다.

② 근로자위원 선출에 입후보하려는 자는 해당 사업이나 사업장의 근로자여야 하며, 해당 사업 또는 사업장의 근로자 10명 이상의 추천을 받아야 한다.

22 근로자 과반수를 대표하지 않는 노동조합의 근로자위원 구성 권한 여부

문

- ▶ A사업장의 노조는 당초 근로자의 70%가 조합원이었으나 약 3년 전부터 40% 이하로 떨어진 이후 현재까지도 근로자의 과반수를 대표하지 못하고 있음
- ▶ A사업장은 노사협의회 근로자위원의 임기가 만료('08.3.31)되고, 노조가 근로자의 과반수를 대표하지 못하고 있음에 따라 전체근로자를 대표할 수 있는 근로자위원의 조속한 구성을 바라고 있으나 조합원과 비조합원간 갈등으로 인해 각각 별도의 근로자위원 구성을 추진 중에 있음

질의1) 근로자 과반수를 대표하지 않는 노동조합이 근로자위원의 구성 권한을 노동조합이 갖는 단체협약(유효기간 : '07.7.1부터 '09.6.30)을 체결한 경우 적법 여부

질의2) 사용자가 포함된 선거운영위원회에서 근로자위원을 선출한 경우 선출된 근로자위원의 적법성 여부 및 노조간의 갈등으로 근로자위원이 선출되지 않아 노사협의회를 개최하지 못하는 경우 노사협의회 미 개최에 따른 법적 책임을 사용자에게 물을 수 있는 것인지?

답

- ▶ 질의1)에 대하여
 - 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근참법” 이라 한다) 제6조제2항 및 동법 시행령 제3조에서는 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우

근로자위원은 근로자의 직접·비밀·무기명 투표에 따라 선출하도록 정하고 있음. 귀 질의내용과 같이 '08.3.31자로 근로자위원의 임기가 만료되고, 해당 사업장에 과반수 노조가 없는 경우라면 단체협약상 노조에게 근로자위원 선임권을 정하고 있더라도 새로운 근로자위원은 근로자들의 직접·비밀·무기명 투표로 선출하여야 할 것임

▶ 질의2)에 대하여

- 근참법 제10조 제1항에 따라 사용자는 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해하여서는 아니 되므로 귀 질의 내용과 같이 사용자가 임의로 지명한 선거관리위원으로 ‘선거운영위원회’를 구성하여 근로자위원을 선출하였다면 적법하게 근로자위원을 선출하였다고 보기 어려움
- 근참법 제12조 제1항 및 법 제32조의 취지는 사용자가 노사협의회를 정기적으로 개최하지 아니한 경우에 이를 처벌하는 것이므로, ‘선거운영위원회’ 구성 등의 하자로 인해 근로자위원 선출이 늦어져 정기회의 개최가 다소 지연된 경우라면, 지연 개최의 책임을 사용자에게만 지우기는 어렵다고 판단됨

(노사협력정책과-982, '08.6.5)

23 근로자위원이 선임되지 않아 정기 노사협의회를 미개최하는 경우 범위반이 되는지 여부

문

- ▶ 질의1) 노사협의회 근로자위원의 퇴사 및 탈퇴, 보궐위원 미선출등으로 위원 구성이 되지 않아 협의회를 개최하지 못하는 경우 사용자 일방이 노사협의회 안건 처리가 가능한 것인지?

- ▶ 질의2) 근로자위원이 구성되지 않아 노사협의회 정기회의를 미개최한 경우 법 위반이 되는 것인?

문

- ▶ 질의1)에 대하여
 - 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근참법”이라 한다)은 노사협의회 의 임무로 협의사항, 의결사항 및 보고사항을 각각 규정하고 있으나, 노사협의회 미구성시 안건 처리에 대해서는 별도로 규정하고 있지 않음
 - 따라서, 노사협의회가 구성되지 않았다고 해서 사용자 일방이 노사협의회의 안건을 자유롭게 처리할 수는 없다고 판단되며, 근로자위원이 조속히 선출될 수 있도록 노사가 공동 노력해야 할 것임
 - 다만, 근참법 제10조 제1항에 따라 사용자는 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해하여서는 아니 되므로 근로자위원의 선출이 곤란할 경우에 사내게시·공고 등의 방법으로 노사협의회 의 필요성과 근로자들이 자율적으로 근로자위원을 선출하여야 함을 알려주고, 필요한 경우 지방노동관서에 근로자위원의 선출에 대한 지원을 요청하는 등 합리적 범위 내에서 근로자위원이 조속히 선출될 수 있도록 하여야 할 것임
- ▶ 질의2)에 대하여
 - 근참법 제12조 제1항에 따라 노사협의회는 3개월마다 정기적으로 회의를 개최하여야 하고, 사용자가 이를 이행하지 않을 경우에는 근참법 제32조에 따라 200만원 이하의 벌금에 처하도록 규정되어 있음. 그러나 근로자위원이 선출되지 못하는 등 사용자의 책임으로 볼 수 없는 사유로 회의를 개최하지 못하는 경우라면 사용자가 노사협의회 정기회의 개최의무를 이행하지 않은 것으로 보기는 어려울 것임

(노사협력복지팀-1710, '07. 6. 1)

24 노사협의회 근로자위원 투표권 및 피투표권의 범위

문

- ▶ 노사간 체결한 단체협약에서 조합원의 자격을 “노무·인사책임자, 경리담당·책임자, 기획담당·책임자를 제외한 전 직원”으로 규정하고 있으나 실질적으로는 “회사의 임원·총무과장 및 총무부장, 경리담당·경리과장·경리부장, 기획담당·기획과장, 대표이사 수행비서 및 대표이사의 운전기사” 등을 노동조합원에서 제외시키고 있음
- ▶ 그렇다면 근로자를 대표하는 위원회 피선거권과 그 위원회 선출권을 당사의 “회사의 임원·총무과장 및 총무부장, 경리담당·경리과장·경리부장, 기획담당·기획과장, 대표이사 수행비서 및 대표이사의 운전기사” 등도 가지고 있는가?

답

- ▶ 사업주에 대하여는 근로기준법상 일정 조항에서 근로자 지위를 가지더라도 근로기준법 제15조에 의한 사용자에게 해당한다면 노사협의회 근로자위원에 대한 투표권과 피투표권이 인정되지 않음
- ▶ 귀 질의에서 다른 근로자에 대한 지휘감독권(업무지시권), 징계·인사권, 복무·근태관리권 등을 가진 자는 사용자로 볼 수 있으나, 그렇지 않은 자는 단체협약에 의하여 조합원 가입이 제한된다 하더라도 근로기준법상 사용자에게 해당하는 것은 아님

(노사 68107-4, '98.1.6)

25 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제6조 제2항의 근로자 대표권한 여부

문

- ▶ 기업별 단위노조가 산업별 노동조합으로 조직형태 변경 결의 후 ‘○○○○산업노동조합○○지회’로 명칭을 바꾸고 기존 단위노조는 해산신고를 함. 위 ○○지회에서 탈퇴한 근로자들과 아직 조합에 가입하지 않은 근로자의 수가 사업장 전체근로자의 과반 수 이상을 차지하게 되어, 이들이 ○○지회와는 무관하게 근로자 협의체를 구성하고 근로자 대표를 선출하였다면, 근로자 대표권한은 ‘전체 근로자의 과반 수 이상을 차지한 근로자 협의체 대표’에게 있는 것인지, 아니면 ‘○○○○산업노동조합○○지회’에 있는 것인지의 여부?

답

- ▶ 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 ‘근참법’이라 한다)제6조제2항에 의하면 “근로자위원회는 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다”고 규정하고 있으며, 동법 제8조제1항은 노사협의회 위원 임기에 대하여 “위원의 임기는 3년으로 하되 연임할 수 있다”고 규정하고 있음
- ▶ 그러므로 근참법 제6조제2항에 따라 적법하게 선출(위촉)된 근로자위원의 경우 동법 제8조제1항에 따라 노사협의회 위원 임기가 보장된다 할 것임
- ▶ 귀 질의내용만으로는 사실관계가 명확하지 아니하나, 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 근로자위원 임기만료 전에 조합원수의 변동으로 근로자 과반수를 대표하지 못하더라도 근로자위원의 자격은 임기만료시까지 유지되고, 새로운 근로자

위원의 선출은 임기만료 후 근로자들의 직접·비밀·무기명 투표에 의해 가능할 것임

- ▶ 또한, 조합원수의 변동에 따라 비조합원들의 수가 과반수가 되어 기존 노동조합과는 별개의 근로자협의체(법외노조)를 구성하고 근로자위원을 선출하였다 하더라도 그 근로자위원은 근참법 제6조제2항에 따라 적법하게 선출된 근로자위원으로 볼 수 없음

(노사협력복지팀-2650, '07.10.1)

26 노사협의회 근로자위원 전임 부여 가능 여부

문

- ▶ 노조가 없는 사업장에서 노사협의회 근로자위원에게 전임부여가 가능한지?

답

- ▶ 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 의하면 근로자의 과반수로 구성된 노동조합이 조직되어 있지 아니한 사업 또는 사업장의 근로자위원은 당해 사업 또는 사업장의 근로자 중 근로자의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출하고, 근로자위원은 비상임·무보수로 한다고 규정하고 있음
- ▶ 따라서 노사협의회 근로자위원에게 협의회 규정이나 노사간의 특약에 의하더라도 「노동조합 및 노동관계조정법」상 규정되어 있는 전임자의 지위를 부여할 수는 없을 것임

(노사협력복지팀-2302, '07.7.10)

27 근로자위원 자격을 일정 근속기간 이상의 근로자로 할 수 있는지 여부

문

- ▶ 당사는 음식점업을 영위함에 있어 전국의 다수의 점포에서 1,000여명의 근로자를 사용하고 있는바, 각 영업점포에는 관리직으로 지점장 및 1, 2부지점장이 있는데 지점장이 점포 전반에 대해 운영·감독권을 가지고 1, 2부지점장과 교대제 근무를 함에 있어 1, 2부지점장은 점장 부재(담당시간대)시에 제한적인 점포운영 감독권을 가지고 있음

질의1) 위와 같이 점포관리직이 근로기준법 제15조의 규정에 의한 사용자로 보아 노사협의회 근로자위원의 선거권 및 피선거권이 없는지?

질의2) 종업원들의 이직이 잦은 관계(근속년수 3개월 미만 26.6%, 6개월 미만 17.1%)로 노사협의회 근로자위원 보궐선거가 빈번할 우려가 있어 선거일 현재 일정 근속기간(3개월 또는 6개월) 이상 근속중인 근로자에게만 근로자위원 자격을 인정하는 것이 타당한지?

질의3) 다수 근로자위원을 선출하는 경우 복수의 후보자에게 투표가 가능한지 여부와 근로자들이 자율적인 참여로 구성된 선거관리위원회에서 근로자위원 자격 제한 및 선출투표방식 등을 임의로 결정 시행하여도 되는지?

답

- ▶ 질의 1)에 대하여
- 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 “근참법”)에 있어 사용자는 같은 법 제3조제3항에 규정한 바와 같이 근로기준법 제15조의 규정에 따라 “사업주 또는 사업경영담당자, 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위

하는 자”로

- 이때 ‘기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위 하는 자’라 함은 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주나 사업경영담당자로부터 일정한 권한과 책임을 부여 받은 자를 말함

- 귀 질의상 각 점포의 지점장 및 부지점장이 사용자인지 여부는 여타 근로자에 대한 지휘감독권(업무지시권), 징계·인사권, 복무·근태관리 등 업무성격과 근무실태 등을 토대로 개별·구체적으로 판단되어야 할 것임

- ▶ 질의 2)에 대하여

- 근참법은 노사협의회 설치·구성·운영·임무 등에 관한 일반원칙을 규정하고 있는 바, 동법 제17조에는 노사협의회 조직과 운영에 관한 규정(협의회규정)을 제정토록하고 있음

- 아울러, 동법 시행령 제5조에서는 협의회규정에 포함되어야 할 사항으로 노사협의회 위원수, 근로자위원의 선출절차 및 후보등록에 관한 사항, 기타 노사협의회 운영에 관한 사항 등을 규정하고 있으며,

- 협의회규정에는 노사협의회 구성·운영과 관련한 구체적인 사항들을 관계 법령 및 노사협의회 목적을 벗어나지 않는 범위 내에서 당해 사업장의 특성에 맞게 규정할 수 있다고 할 것임

- ▶ 질의 3)에 대하여

- 근로자위원은 근참법 시행령 제3조제1항에 의거 근로자의 직접·비밀·무기명 투표에 의한 선출시 구체적인 투표방식 등은 협의회규정에 정하는 것이 바람직할 것으로 선거관리위원회에서 임의로 결정할 수 없는 바, 협의회규정에 정한바가 있으면 그에 따르되 정한바가 없는 경우 전체 근로자들의 의사를 반영하여 결정하여야 할 것임

(노사협력복지과-950, '04.5.8)

28 해고의 효력을 다투고 있는 자의 노사협의회위원 자격

문

- ▶ 당사는 '94.9.13 노사협의회를 개최하여 각각 5명의 노사협의회위원을 선임하였으나 '94.12.13부로 단체협약과 취업규칙에 따라 정당한 절차와 방법에 의해 4명을 해고하였음. 4명의 해고자 중 노동조합장과 쟁의차장이 노사협의회위원이었으며 현재 법원에서 해고효력을 다투고 있음

〈갑설〉 노동조합법 제3조제4호 후단의 “해고의 효력을 다투고 있는 자를 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니 된다”고 규정하고 있어 해고의 효력을 다투고 있는 자는 노사협의회위원의 자격이 유지된다는 견해

〈을설〉 노사협의회법 제3조제2호(현행 근참법 제3조제2호)에서는 근로기준법 제14조 근로자의 정의를 준용하고 있는 바, 노동조합법 제3조제4호는 노동조합법상 근로자의 정의에 해당하는 것이지 근로기준법상의 근로자가 아니므로 노사협의회위원 자격은 상실된다는 견해

답

- ▶ 노동조합법 제3조제4호 단서는 “해고의 효력을 다투고 있는 자”를 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니 된다고 규정되어 있으나 노사협의회법(현행 근참법)상의 근로자위원은 노사협의회법 제3조제2호에 의거 근로기준법상의 근로자이어야 하므로 귀 문의 “을설”과 같이 해고무효 확인의 소제기와 관계없이 일단 근로기준법상의 근로자 신분을 상실한 자는 노사협의회의 근로자위원이 될 수 없다 할 것임

(노사 68120-144, '95.5.13)

29 해고의 효력을 다투고 있는 노동조합 대표의 근로자위원 자격 여부

문

- ▶ 당 노동조합은 근로자의 과반수로 조직된 노동조합으로서 노동조합장이 사실상 해고를 위장한 의원면직되어 '97.10.21 ○○지방노동위원회에 부당노동행위구제 신청을 하여 해고의 효력을 다투고 있는 중으로 사용자측으로부터 노사협의회의 근로자위원의 자격이 없다는 해석이 있어 현재 자격에 대한 시비가 있음
- ▶ 비록 근로기준법상의 근로자 자격에는 문제가 있다하나 노동조합 및 노동관계조정법상의 근로자임이 분명하고 또한 노동조합의 대표로서의 결격사유가 없는 한 노동조합의 대표가 노사협의회에 근로자위원으로 당연히 참여해야 하는 것이 아닌지?

답

- ▶ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제2조의 근로자는 근로기준법에 의한 근로자로 정의되어 있는 바, 같은 법 제6조의 근로자위원이 될 수 있는 근로자 과반수로 조직된 노동조합의 대표자 역시 근로기준법상 근로자라야 할 것임
- ▶ 따라서 당해 노조대표자가 해고된 경우에는 부당노동행위로 인한 해고의 효력을 다투고 있다 하더라도 근로기준법상 근로자로서 인정이 되지 않는다면 근로자위원의 자격을 유지한다고는 볼 수 없을 것임

(노사 68107-5, '98.1.6)

30 징계처분중인 자의 노사협의회위원 자격 유무

문

- ▶ 현재 정직중인 자가 노사협의회위원으로 참여할 수 있는지?

답

- ▶ 귀사의 노사협의회규정에 징계 등으로 인하여 정직중인 자의 노사협의회(이하 “협의회”) 위원으로서의 자격, 협의회 참여 및 협의회 관련 제반활동 등을 제한하는 규정이 없는 한, 아직 근로관계가 단절되지 아니한 정직자도 협의회 위원으로 참여가 가능하다 할 것임

(노사 68107-29, '99.1.23)

31 산업보건의로 위촉한 외부의사를 노사협의회위원으로 위촉할 수 있는지 여부

문

- ▶ 노사협의회가 구성되어 있는 사업장에서 산업안전보건법 제19조에 따라 산업안전보건위원회를 노사협의회로 운영할시 산업법 시행령 제25조제2호의2에 의하면 산업보건의로가 사용자측 위원에 포함되도록 되어 있음

- ▶ 당사의 경우 재직중이던 의사의 퇴직으로 외부에서 의사를 고용계약에 따라 위촉하여 산업보건의로 선임하였으나, 당사의 노사협의회운영규정 제3조제2호에 의하면 사용자측 위원을 별정직원으로 제한하고 있는 바, 이 경우 산업안전보건위원회를 노사협의회로 운영할시 고용계약에 의한 산업보건의를 노사협의회위원으로 위촉할 수 있는지?

답

- ▶ 노사협의회법 제6조(현행 근참법 제6조)는 노사협의회는 근로자위원과 사용자위원으로 구성하도록 하고 있으며, 동법 제3조는 근로자와 사용자는 근로기준법상의 근로자와 사용자임을 규정하고 있음
- ▶ 또한 산업안전보건법 제19조 및 동법 시행령 제25조는 산업안전보건위원회는 근로자·사용자 동수로 구성하도록 하고 있는 한편, 노사협의회위원에 관리책임자, 산업보건의, 안전관리자 등이 포함되어 있는 경우 산업안전보건위원회가 설치된 것으로 본다고 규정하고 있음
- ▶ 따라서 당해 사업장에 고용된 산업보건의가 있는 경우라면 즉, 동 산업보건의가 근로기준법상의 사용자 또는 근로자로서의 신분을 유지하고 있다면 노사협의회 위원이 될 수 있다 할 것이나, 귀 문과 같이 외부에서 의사를 산업보건의로 위촉한 경우는 노사협의회위원으로 위촉할 수 없다고 할 것임
- ▶ 다만 이러한 경우에는 노사협의회위원에 산업보건의 없이 관리책임자와 안전관리자 등만이 포함되어도 산업안전보건위원회가 설치된 것으로 간주할 수 있을 것임
- ▶ 아울러 노사협의회에서 산업안전 사안에 대한 논의의 활성화를 위하여 산업보건의를 노사협의회에 참석시켜 관련 업무 등에 관한 보고를 요청할 수 있다고 사료됨

(노사 68130-439, '93.12.13)

32 건설현장 소장을 근로자위원으로 선출할 수 있는지 여부

문

- ▶ 1년 단위의 일용직으로 채용하고 있는 당사 현장감독은 신분, 급여, 후생복지 등이 본사와 다르게 정하여진(직원의 57%정도) “현장노무자”로서 노사협의회 근로자위원으로 입후보할 수 있는지?
- ▶ 노사협의회의 근로자위원을 선출하려 할 경우 현장소장을 근로자로 보아 노사협의회 근로자위원으로 선출할 수 있는지, 아니면 사업의 경영담당자로 보아 근로자위원에서 제외해야 하는지?

답

- ▶ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제6조제2항 및 동법 시행령 제3조제1항에 의하여 근로자위원으로 선출될 수 있는 자는 근로기준법 제14조에 의한 근로자로서 동법 제15조의 사용자에 해당하지 않는 자이어야 함
- ▶ 근로기준법 제15조에 의한 사용자는 “사업주 또는 사업경영담당자 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자”를 말하는 바, 귀 질의에 있어 현장감독(소장)은 사업주와의 관계에서는 근로자의 지위를 가지나 사업주의 지시 등에 의하여 다른 근로자들을 지휘·감독하는 지위에 있다면 사용자로서의 지위도 아울러 갖는다고 사료됨

(노사 68107-198, '97.7.16)

33 근로자 과반수로 조직된 본조 간부가 사업장별 노사협의회 근로자위원이 될 수 있는지 여부

문

- ▶ “갑”회사는 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있고 각 사업장별로 노동조합의 지부가 있음. 노동조합은 각 사업장별로 노사협의회를 설치하면서 근로자대표를 위촉하였고 노동조합의 고유권한으로 각 사업장별 근로자위원 10명 중 1명을 본조 간부로 위촉하였으나 회사측에서는 본조의 간부라는 이유로 근로자위원 자격이 없다는 주장을 하고 있음. 본조의 간부가 각 사업장별 노사협의회 근로자위원을 구성함에 있어 선출이 아닌 노동조합의 위촉을 받았을 때 각 사업장의 근로자위원이 될 수 있는지?

답

- ▶ 노사협의회는 당해 사업장의 노사간 대화기구로서 당해 사업장의 근로자와 사용자만이 그 주체가 될 수 있으며, 이는 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제4조제1항에 의한 의무설치 노사협의회뿐 아니라 같은 법 제4조제2항에 의한 임의설치 노사협의회에도 적용된다 할 것임
- ▶ 따라서 귀 질의에서 사업장별로 설치된 노사협의회의 근로자위원은 그 사업장 소속 근로자들만으로 구성되어야 하므로 본조 간부는 근로자위원이 될 수 없다 할 것임

(노사 68107-277, '97.10.22)

34 노동조합 자체에서 채용한 근로자가 소속 사업장의 협의회 위원 자격이 있는지 여부

문

- ▶ 노사협의회 위원구성에서 근로자측위원이 될 수 있는 자격조건은 무엇인지?
- ▶ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제6조 “근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 구성”한다고 되어 있는데 노조에서 자체 채용한 직원(정책기획부장)이 노사협의회 근로자위원이 될 수 있는지 여부

답

- ▶ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 의한 노사협의회는 당해사업장의 노사간 대화기구로서 당해 사업장의 근로자와 사용자만이 그 주체가 될 수 있는바, 노사협의회 근로자위원은 당해 사업장 근로자만이 선출 될 수 있음
- ▶ 따라서 귀 질의와 같이 노동조합이 위촉하였다 하더라도 해당 사업장의 근로자가 아니거나 노조에서 자체 채용하여 귀사와 직접적인 근로관계가 형성되어 있지 않은 근로자인 경우에는 노사협의회 위원이 될 수 없음

(노사 68120-306, '00.5.20)

35 상급단체에 파견된 노조전임자가 소속 회사의 근로자위원 자격이 있는지 여부

문

- ▶ 당 노동조합은 ○○산업노동조합지부로 해당 병원의 근로자 과반수로 조직된 노동조합으로 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제6조제2항에 의거 병원의 근로자이자 노조전임자로서 상급단체인 지역본부에서 근무하고 있는 자를 포함한 4명의 근로자위원을 위촉하고, 병원측에 노사협의회 개최를 요구하였음
- ▶ 그러나 병원측은 단체협약에 따라 상급조직에 파견되어 있어 법률적으로 고용관계를 유지하고 있다고 하더라도 실질적으로 사용종속관계가 일시적으로 중지되어 있는 상태라고 주장하며 노사협의회 개최를 거부하고 있는 바, 상급단체에 파견되어 있는 노조전임자가 소속회사의 노사협의회 근로자위원 자격이 있는지 여부

《단체협약》

제10조(조합전임자) 조합전임자는 조합에서 지명하되, 병원은 이를 인정한다.

제11조(전임자 대우) 전임자의 근로조건은 전임 전 조건에서 저하시킬 수 없다.

제13조(상급단체 전임)

1. 병원은 조합원이 상급단체 또는 조합과 관련된 노동단체의 임직원으로 취임을 인정하며, 후임의 전임을 인정한다.
2. 상급단체에 전임은 1명에 한하여 인정한다.
3. 상급단체 전임자의 대우는 지부 전임자의 대우에 준한다.

〈갑설〉 노동조합의 전임자로서 상급단체에 파견되어 있는 자는 사용자와의 근로 계약관계에 있어 일시적으로 정지되어 있는바, 노사협의회 근로자위원으로서 자격이 없음

〈을설〉 노동조합의 전임자라 할지라도 근로계약에 있어 소정의 근로제공 의무만 면제될 뿐, 당해 사업장에 있어 근로자의 지위가 전면적으로 정지 내지 부정된다거나 박탈된다거나 한 것이 아니므로 근로자의 노사협의회 근로자 위원으로서 자격이 있음

답

▶ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률상 근로자는 동법 제3조제2호에서 근로기준 법 제14조(현행 근로기준법 제2조)의 근로자임을 규정하고 있는바, 노사협의회 근로자위원 또한 동조의 근로자이어야 함

– 노조전임자의 경우 근로자의 지위를 유지하면서 근로계약상의 근로를 제공하 지 않는 지위에 있는 자로 노사합의에 따라 상급단체에서 근무를 하는 노조전 임자도 근로자의 지위가 부인되는 것은 아님

– 아울러 동법 제6조제2항에 의거 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 노사협의회를 근로자위원을 ‘노동조합의 대표자와 노동조합이 위촉한 자’로 규정하고 있는바, 근로기준법상 근로자라면 노조전임자도 근로자위원으 로 위촉할 수 있음

(협력68210-206, '03.5.12)

36 근로자가 선출하지 않은 직장협의회 임원이 노사협의회 근로자위원이 될 수 있는지 여부

문

▶ 우리 회사에는 직장협의회라는 단체의 임원들이 노사협의회를 근로자위원으로 되어 있음. 그런데 직장협의회는 전 직원이 가입된 것도 아니고, 임원은 전 직원 의 직접선거로 선출되지 않았으며, 직장협의회규약에는 전현직 노조간부는 임원 이 될 자격이 없고, 선거권 자체가 없다고 규정되어 있음

질의1) 근참법에 의하면 노사협의회 근로자위원은 근로자의 직접·비밀 선거에 의하여 선출하도록 규정하고 있는데 우리 회사의 직원협의회 임원들이 노 사협의회를 근로자위원 자격이 있는지?

질의2) 만약 현 직장협의회 임원들이 근로자위원 자격이 없다면 즉각 근로자위원 으로서의 자격을 중단시키고 새로운 근로자위원을 선출하여 노사협의회 를 구성함에 있어 새로이 선출하는 근로자위원의 선거권, 피선거권은 전 현직 노조 간부를 포함하여 모든 근로자에게 동등하게 주어지는 것이 맞 는지?

질의3) 현재의 직장협의회 임원이 근로자위원으로 되어 있는 것을 계속 유지하고 근로자위원을 새로 선출하지 않으려고 한다면 어떻게 해야 하는지?

답

▶ 질의 1·2)에 대하여

– 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하“근참법”) 제6조제1항 및 동법 시행

령 제3조에 노사협의회 근로자위원은 근로자 과반수 노조가 있는 경우 그 노동조합의 대표자와 노동조합이 위촉하는 자로 하고, 근로자 과반수 노조가 없는 경우 근로자의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출한다고 규정하고 있음

- 귀하의 질의서 내용만으로는 직장협의회 성격, 근로자의 과반수로 구성된 노동조합의 존재유무 등 구체적 사실관계를 알 수가 없어 정확한 답변이 어려우나, 만일 귀사에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 상황에서 질의내용과 같이 근로자들이 직접 선출하지 않은 직장협의회 임원은 노사협의회 근로자위원으로 볼 수 없는 바, 근로자의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 근로자위원을 선출하여야 할 것임

- 아울러, 근로자위원 선출시 근로기준법 제14조의 근로자 중에서 동법 제15조의 사용자를 제외한 근로자는 근로자위원의 선거권 및 피선거권을 동등하게 갖는다고 할 것임

▶ 질의 3)에 대하여

- 사용자가 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해한 경우 노동부장관(관할 노동관서장)은 그 시정을 명할 수 있고, 사용자가 정당한 사유 없이 그 시정에 불응한 경우 근참법 제31조에 의거 처벌을 받게 됨

(협력68210-389, '03.11.11)

37 노동조합(지부) 또는 근로자대표가 없는 공장 단위의 노사협의회 근로자위원 자격의 범위

문

▶ 당사는 본사(광주)를 비롯하여 2개의 공장(곡성, 평택)과 1개의 사업소(서울)로 조

직되어 있으며, 근로자수는 5,077명(본사 2,832명, 곡성공장 1,678명, 평택공장 104명, 서울사업소 463명)이고,

▶ 노동조합의 조합원은 3,772명(본사 2,193명, 곡성공장 1,579명)으로 전체 근로자(5,077명)의 74%이나, 평택공장과 서울사업소에는 노동조합 지부가 조직되어 있지 않음

질의1) 평택공장에 노동조합(지부)나 근로자를 대표할 수 있는 조직이 없는 상황에서 노사협의회 설립이 가능한지?

질의2) 평택공장에 노사협의회 설립시 노동조합에서 근로자위원을 위촉할 수 있는지 아니면 해당공장의 근로자만 구성하여야 하는지?

답

▶ 질의 1)에 대하여

- 현행 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 “근참법”)상 노사협의회는 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통하여 근로자 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하는 협의기구로 근로조건의 결정권이 있는 상시 30인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 단위로 설치하여야 하는 바,

- 노사협의회를 설치하여야 하는지 여부는 당해 사업(장)의 상시근로자수가 30인 이상인지 여부와 근로조건의 결정권이 존재하는지 여부에 따라 결정하여야 할 것으로 노동조합(지부)이나 근로자 대표의 존재 여부에 따라 결정되는 것은 아님

- 아울러 “근로조건 결정권이 있는 사업 또는 사업장”에는 임금, 근로시간, 승급, 배치전환, 휴가, 안전위생, 재해보상 등 근로조건에 관하여 포괄적인 결정권을 가지고 있는 사업 또는 사업장뿐만 아니라 이러한 권한 중 일부를 위임받아 결정할 수 있는 사업 또는 사업장도 포함된다 할 것임

▶ 질의 2)에 대하여

- 근참법 제6조에 의하면 노사협의회 근로자위원은 ‘근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합(과반수 노조)이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다’고 규정하고 있는 바, 이때 근로자위원은 당해 사업 또는 사업장 소속 근로자이어야 하고 과반수 노조여부는 당해 사업 또는 사업장 단위로 판단되어야 할 것임

- 따라서 사업장 단위 노사협의회 설치시 당해 사업장에 소속 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 당해 노동조합에서 근로자위원을 위촉할 수 있으나 그렇지 않은 경우에는 근로자들의 직접·비밀·무기명 투표에 의해 근로자위원을 선출하여야 할 것임

(노사협력과-102, '04.2.6)

답

▶ 비상임 이사가 노사협의회 사용자위원이 될 수 있는지 여부는 구체적인 사실관계에 따라 판단되어야 하나, 다른 법률이나 노사협의회규정에 별도의 제한규정이 없고, 이사회에서 업무규정의 제·개정 및 간부직원의 임명, 사업집행방침 기타 사업경영에 관한 주요 사항을 결정하고 업무집행상황을 감독하고 있다면, 이사회 구성원인 비상임 이사가 노사협의회 사용자위원으로 위촉되는 것이 반드시 위법하다고 할 수는 없을 것임

(노사협력복지팀-2632, '06.8.31)

38 비상임이사를 사용자위원으로 위촉할 수 있는지 여부

문

▶ A사업장은 임원진이 조합장과 상임이사, 비상임 이사로 구성되어 있음. 이중 비상임 이사는 대의원회에서 선거를 거쳐 4년의 임기를 보장받는 직책으로 월 1~2회 개최되는 이사회 시에만 참석을 하여 각종 현안사업에 대한 의결권을 행사하고 있음. 상근이 아니므로 근로자들과는 친분이나 신망을 기대할 수 없기 때문에 근무하는 근로자들의 애로사항 등에 대한 관심이 부족하다고 보여짐. A사업장에 근무해 본적도 없는 비상임 이사를 사용자측 위원으로 위촉할 수 있는지?

39 아파트관리사무소의 사용자위원

문

▶ 아파트는 관리업체에서 위탁 관리할 경우 사업장 특성상 관리사무소 자체적으로 사업자등록(대표자 : 관리소장)을 실시하고 있으며 회계사항 또한 관리회사와는 별도로 독립채산제로 운영되고 있음

- 관리소 직원들의 급여는 해당 아파트별로 입주자들에게 관리비를 징수하여 직접 지급되고 급여인상과 인원조정, 직원들의 복리후생적인 모든 조건을 입주자대표회의에서 입주민의 관리비 부담을 감안하여 직접 결정함. 따라서 국민연금료와 의료보험료, 고용보험료 등의 사용자 부담액은 입주민의 관리비로 부담하고 있음

▶ 또한 관리회사는 금전지출 등과 관련하여 입주자대표회의 결정에 의해 이루어진다는 점에서 어떠한 영향력도 없으며, 공동주택의 위탁관리 기간동안 경리 및 회

계사고, 시설물 관리상 문제점 발생시 책임처리 차원에서 매월 일정액의 용역수
수료만을 지급받고 있음

- ▶ 관리직원들의 임금을 입주자대표회의의 결정에 의해 지급되고 있는 이러한 현실에서 30인 이상 사업장에서의 노사협의회규정 제정시 사용자는 누가 되어야 하는지?

답

- ▶ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제6조제3항에 의하면 사업장의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자를 사용자위원으로 하고 있는 바, 사업장의 대표자라 함은 대외적으로는 사업장을 대표하며 대내적으로는 근로자에 대한 근로조건의 결정권을 가지고 채용·지휘감독·임금지급 등에 대한 최종적인 의사결정을 하는 사용자를 말함
- ▶ 따라서 관리소장이 아파트관리에 대한 일체의 사무를 위탁받아 자기 책임하에 근로자를 채용하여 업무를 수행하는 경우에는 비록 임금 등 주요 근로조건에 관하여 입주자대표회의에서 승인을 받는다 하더라도 관리소장이 사업장의 대표자가 된다 할 것임
- ▶ 다만, 입주자대표회의에서 직접 근로자를 채용·지휘감독하며 임금지급을 하는 등 실질적인 사용자로서의 모든 권한을 행사하고 있는 경우에는 입주자대표회의의 대표자가 사업장의 대표자가 될 것임

(노사 68107-224, '97.8.28)

Ⅱ. 근로자위원 선출 또는 위촉

40 전임 근로자위원의 추천을 통해 선출된 근로자위원의 적법여부

문

- ▶ △△공단은 전임 노사협의회 위원들의 추천을 통해 지명 또는 투표방식으로 각 직종별 대표를 선출하여 근로자위원을 구성·운영하고 있음

질의1) 현재 선출된 근로자위원(직종별 대표 선정)의 선출 절차가 타당한지와 타당하지 않다면 전원 사퇴하고, 재 선출하여야 하는지의 여부

질의2) 선출절차의 법적 문제점으로 근로자위원이 전원 사퇴하고 재 선출 할 경우, 적합한 선거방식과 재 선출 위원 임기(새로 임기 3년을 시작하는 것인지 또는 보궐위원의 임기를 적용하는 것인지의 여부)

질의3) 현 근로자 위원에 대한 직원 동의(서면을 통한 근로자위원 신임투표)를 구하여 그 지위를 계속 유지할 수 있는지의 여부

답

- ▶ 질의1)에 대하여
- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 ‘근참법’이라 한다) 제6조제2항 및 동법 시행령 제3조에 따라 노사협의회 근로자위원은 근로자의 직접·비밀·무기명 투표에 따라 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는

경우에는 노동조합의 대표자와 노동조합이 위촉하는 자로 하여야 함

- 귀 질의 내용만으로는 과반수 노조가 있는지 여부를 알 수 없으나, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 상황에서 근로자 위원을 전임 근로자위원의 지명 등 근로자들이 직접 선출하지 않은 경우라면 법 소정의 근로자위원으로 볼 수 없으므로 근로자위원은 근로자들이 직접 · 비밀 · 무기명 투표로 새로이 선출하여야 할 것임

▶ 질의2)에 대하여

- 근참법 시행령 제3조에 따라 근로자의 과반수로 구성된 노동조합이 조직되어 있지 아니한 사업(장)의 근로자위원은 근로자의 직접 · 비밀 · 무기명투표로 선출하여야 합니다. 다만, 사업(장)의 특수성으로 인하여 부득이한 경우에는 작업 부서별로 근로자수에 비례하여 근로자위원을 선출할 근로자(위원선거인)를 선출하고 위원선거인 과반수의 직접 · 비밀 · 무기명 투표로 근로자위원을 선출할 수 있도록 정하고 있음

- 노사협의회는 노사자치주의 원칙에 따라 구성 · 운영하는 것이 바람직하므로 노사가 합의하여 각 노사위원의 수를 정하고, 직접 · 비밀 · 무기명 투표에 의해 선출하여야 함

- 보궐위원의 임기는 전임자 임기의 남은 기간으로 하도록 규정되어 있으나, 귀 질의 경우는 법에 맞지 않게 근로자 위원이 구성된 경우이므로 무효에 해당하여 새로이 선출된 근로자위원의 임기는 근참법 제8조에 의해 3년으로 하여야 할 것임

▶ 질의3)에 대하여

- 귀 질의와 같이 전임 노사협의회 근로자위원들의 추천을 통해 근로자 위원을 지명 · 선출한 방식은 법에 위배되므로 비록 근로자의 동의를 구한다하더라도 법 소정의 근로자위원으로 보기 어려움

(노사협력정책과-3031, '08. 11. 27)

41 복수노동조합의 근로자위원 선출방식 I

문

- ▶ 조직대상을 달리하는 A(전체근로자의 30% 구성), B(전체근로자의 70% 구성)의 노동조합이 있는 경우, A 노조는 전체의 30%를 구성하고 있는 근로자를 대상으로 하여 조직된 노동조합이지만, A 조직 대상 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이므로 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제6조 제2항에서 규정하고 있는 '과반수로 조직된 노동조합'에 포함되어 근로자위원으로서 대표권을 행사할 수 있는지?

답

- ▶ 노사협의회는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」제4조에 노동조합의 조직대상 단위가 아니라 근로조건 결정권이 있는 사업(장) 단위로 설치하여야 하며, 동법 제6조에서는 근로자위원은 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 하도록 정하고 있음. 이 경우 “근로자의 과반수”는 근로기준법 제2조에 의한 근로자에 해당하는 자 중에서 사용자를 제외한 자의 과반수를 의미함

- ▶ 따라서 귀 질의와 같이 만약 「A 노동조합」이 사용자를 제외한 전체근로자의 과반수노조가 아니라면 「A 노동조합」에서 근로자위원을 위촉하기는 어려울 것으로 사료됨

(노사협력정책과-2637, '08. 10. 29)

42 복수노조하의 근로자위원 선출방식 II

문

- ▶ △△공단에는 가입대상이 다른 「A노조」와 「B노조」가 함께 설립되어 있으나, 둘 다 과반수 노조는 아니었음. 그러나 「A노조」조합원수가 증가하여 과반수노조가 되었음
- ▶ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제6조제2항에 의하여 과반수 노조원을 확보한 「A노조」의 노사협의회 근로자위원 전원 위촉이 적법한 것인지 여부?
- ▶ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 전반적인 취지에 따라 성격을 달리하는 2개의 복수노조가 양립하고 있는 △△공단의 경우, 노조원수에 비례하여 위원을 위촉함이 적법한 것인지 여부?

답

- ▶ 노사협의회 근로자위원은 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」제6조에 따라 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 하도록 규정되어 있으며, 이 경우에 “근로자의 과반수”는 근로기준법 제2조에 의한 사용자를 제외한 자의 과반수를 의미한다고 할 것임
- ▶ 귀하의 질의를 토대로 판단할 때 귀 공단 노사협의회 근로자위원의 임기만료 등으로 새로 선출 또는 위촉하고자 하고 있으며, 「A노조」가 귀 공단 근로자의 과반수로 조직된 경우라면 귀 공단에 복수의 노동조합이 설립되어 있다고 하더라도 근로자위원은 「A노조」의 대표자와 「A노조」에서 위촉하는 자로 해야 할 것임

- ▶ 다만, 이러한 경우에도 노사협의회는 전체근로자를 대표하는 협의기구로서 운영되어야 할 것임

(노사협력복지팀-2170, '07.7.24)

43 근로자 과반수로 조직된 노동조합 여부 판단시 근로자의 범위

문

- ▶ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제6조제2항에서 “근로자 과반수로 조직된 노동조합”에서 말하는 「근로자 범주의 해석」에 있어서 동법 제3조제2항 및 근로기준법 제14조에 의거하여 판단할 때, 근기법상 근로자 전체를 말하는 것인지 아니면 근로자 전체에서 근로자 지위와 사용자 지위가 중복된 자를 제외한 것인지 등 “근로자 범주 해석의 명확한 기준”은 무엇으로 보아야 하는지?

답

- ▶ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제6조제2항의 근로자 과반수로 조직된 노동조합에서 근로자의 범위는 근로기준법 제14조(현행 근로기준법 제2조)에 의한 근로자로서 같은 법 제15조(현행 근로기준법 제2조)에 의한 사용자에 해당되지 아니하는 자를 말하며, 투표로 근로자위원을 선출할 경우 투표권 및 피투표권을 가지는 근로자의 범위 또한 같음

(노사 68107-264, '97.10.6)

44 근로자 과반수로 조직된 노동조합 판단시 회사의 2급 부장이 근로자의 범주에 포함되는지 여부

문

- ▶ 당 조합은 사용주인 대표이사를 제외한 2급 부장, 3급 과장, 4급 대리, 5·6급 사무원과 전산직 4급 대리, 기능직 운전기사로 구성되어 있으며 48명의 직원 중 과반수에 미달하는 24명이 노동조합에 가입하고 있음
- ▶ 노조측에서는 2급 부장은 근로기준법 제15조 규정에 의한 사용주를 위하여 행위하는 자에 해당되므로 근로자에 속하지 않는다고 주장하고 사용주측은 동법 제14조에 의한 근로자에 속한다고 주장하고 있음
- ▶ 노동조합에서는 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제6조제2항의 규정에 의한 노사협의회 근로자위원 위촉권이 노조에 있다고 주장하는데 2급 부장이 사용주측에 속하는지, 아니면 근로자에 해당하는지?

답

- ▶ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제6조제2항에 의한 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이라 함은 근로기준법 제14조(현행 근로기준법 제2조)에 의한 근로자 중에서 같은 법 제15조(현행 제2조) 사용자의 정의에서 정한『사업주 또는 사업경영담당자 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위 하는 자』를 제외한 근로자의 과반수로 조직된 노동조합임
- ▶ 귀하의 질의에서 2급 부장의 사용자 여부는 귀 질의만으로는 구체적 사정을 알 수 없어 판단하기 어려우나 동 부장의 여타 근로자에 대한 지휘감독권(업무지시권),

징계·인사권, 복무·근태관리권 등을 토대로 사용자 여부를 판단하시기 바람

(노사 68107-278, '97.10.22)

45 과반수 노조가 아닐 경우에도 근로자위원을 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는자로 할 수 있는지 여부

문

- ▶ 당사의 노동조합은 과반수로 조직되어 있지 않으나 노사협의회를 노사 각 5명의 위원으로 구성함에 있어 근로자를 대표하는 위원은 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 하고 있음

가) 근로자위원을 법령대로 선출해야 하는지와 이러한 경우 노동조합과 체결한 단체협약과 노사협의회규정은 어떻게 처리해야 하는지?

나) 당사 단체협약서상 “노사협의회 결정사항은 단체협약과 동일한 효력을 갖는다”고 규정되어 있는데 현 노동조합과 노사협의(임시적 노사협회가 아닌 법률상 노사협의)를 하지 않고 근로자대표와 노사협의회를 할 경우 그 효력이 단체협약과 동일한 효력을 갖는지?

다) 노동조합에서는 근로자대표를 새로 선출할 경우 노동조합 위촉을 고려, 유니온샵제를 단체협약 갱신교섭시 요구해올 것이고 노사마찰이 심해질 것인데 원만한 해결을 위한 좋은 방안은 없는지?

라) 근로자의 범위를 어떻게 구분하는 것이 바람직한지?

마) 규정변경시(노동조합이 협의회위원 위촉 → 새로 선출된 근로자 대표위원) 누구와 변경사항을 의결해야 하는지?

바) 만약 기존 노동조합과 변경사항에 대한 의결을 해야 할 경우 노동조합이 조직의 약화를 감안하여 의결을 거부한다면 변경절차는 어떻게 해야 하는지?

답

- ▶ 질의 가)·마)·바)에 대하여
 - 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 “법”)부칙 제3조에 의거 종전의 규정에 의하여 적법하게 선출 또는 위촉된 근로자위원은 그 임기가 종전 규정에 따라 보장되나, 임기가 만료되면 단체협약 또는 노사협의회규정에서 달리 정하고 있더라도 새 법령에 의한 방식으로 근로자위원을 선출 또는 위촉해야 하며, 협의회규정의 개정은 위와 같이 종전 규정에 의하거나 새 법령에 의한 방식으로 선출 또는 위촉된 근로자위원과 하되 그 내용은 새 법령에 따라야 할 것임
- ▶ 질의 나)에 대하여
 - 노사협의회 의결사항은 원칙적으로 단체협약과 동일한 실체적, 절차적 요건을 갖춘 경우에 한하여 단체협약과 동일한 효력을 가질 수 있는 바, 귀 질의와 같이 근로자대표와의 의결사항이 이와 같은 요건을 갖추지 않는 한 단체협약 효력을 갖기는 어렵다고 사료됨
- ▶ 질의 다)에 대하여
 - 노사협의회는 노사의 참여와 협력을 통한 공동이익을 증진시키는데 근본적인 취지가 있으므로 노사가 이러한 취지를 살리는 방향에서 긴밀히 협조해 나가야 할 것임
- ▶ 질의 라)에 대하여
 - 법 제6조제2항의 근로자란 근로기준법상의 근로자를 말하며, 노동조합의 근로

자 과반수 조직여부 판단, 근로자 대표선출시 등의 모집단이 되는 근로자에는 근로기준법상 사용자는 제외되어야 함

(노사 68107-144, '97.6.9)

46 선거일 공고 이후 입사한 근로자에 대한 투표권 부여

문

- ▶ 노사협의회 근로자위원 선출과 관련하여 선거관리위원회가 6.4일 구성되었으며, 동 선거관리위원회는 6.7일에 투표인명부를 작성하여 투표자를 현장 39명, 관리직 9명으로 확정하고, 또한 선거를 6.11일에 실시하는 것을 골자로 하는 근로자위원 선출에 대한 전반적인 원칙을 결정한 후 공고하였음
- ▶ 이와 같이 투표인 명부가 확정된 이후 입사자에 대하여는 특별한 규정이 없는 이상 투표권을 제한할 수 있는지 여부

답

- ▶ 근로자위원 선출을 위한 투표의 구체적인 진행은 선거관리위원회가 정한 절차에 따라 실시하는 것으로서 투표인명단이 확정된 이후에 입사한 근로자에 대한 투표권 여부도 선거관리위원회의 결정사항으로 판단됨
- ▶ 이 경우 선거관리위원회가 이미 확정된 투표인명부에 중대한 착오나 오류가 있어 선거의 민주성을 현저히 저해하는 경우를 제외하고는 선거의 안정성 등을 고려하여 확정된 투표인명부로 선거를 실시하여도 무난할 것으로 사료됨

(노사 68010-216, '01.6.19)

47 사용자가 일방적으로 근로자위원을 선정한 후 신임 여부를 묻는 투표를 실시한 경우 근로자위원의 자격 여부

문

가) ○○보험(주)는 '97.5.30 사측이 일방적으로 근로자위원을 선정하여 지방노동사무소에 신고한 사실이 있고, '98.1.31 결원이 생긴 뒤 '98.4.21 노동조합이 설립되자 '98.4.23 근로자위원에 대한 투표 과정 없이 신임·비신임만을 물었다면 근로자위원으로서 자격이 있는지?

나) 상기항의 근로자위원이 자격이 없다면 노사협의회에서 논의하여 의결했던 사항들이 유효한지 여부와 상기 노사협의회를 통해 노동조합 간부 및 조합원 33명을 해고시켰다면 노사간 성실한 협의가 있었다고 볼 수 없고 정리해고의 절차상 하자로 생각되는데?

답

▶ 질의 가)에 대하여

– 귀하가 질의하신 내용만으로는 정확한 상황을 알 수 없으나, 만약 노사협의회가 근로자위원 선출에 사용자가 개입하여 일방적으로 근로자위원 후보를 선정하고 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령 제3조제1항에 따른 직접·비밀·무기명 투표를 거치지 않고, 사용자가 일방적으로 정한 근로자위원에 대하여 신임·비신임만을 묻는 형식이었다면 이는 법 제10조제1항에 위배됨. 따라서 법에 정한 정당한 절차에 의해 선출되지 아니한 근로자위원은 자격이 없다고 사료됨

▶ 질의 나)에 대하여

– 상기 질의 가)와 관련하여 자격이 없는 자가 근로자위원으로서 노사협의회 의결에 참여하였다면 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률의 의결된 사항으로서의 효력이 부인된다 할 것임

(노사 68107-253, '98.9.8)

48 근로자위원 선출시 노동조합의 선거운동을 제한하고 전자투표로 선거하는 행위의 타당성 여부

문

▶ △△연구원은 노사협의회위원 임기가 '97.3.15 만료되자 전체 근로자 2,204명중 조합원은 200명으로 과반수로 조직된 노동조합이 아니므로 근로자위원을 선출하여야 할 입장임

▶ 연구원에서는 근로자위원 선출을 위한 투표 진행위원 지원자를 모집하여 희망자 7명으로 '98.9.18 투표 진행위원회를 구성함

▶ '98.9.21 투표 진행위원들이 회의를 개최하여 위원장과 간사를 선출하고 근로자위원 선출일정 및 “근로자위원선출에관한지침”을 확정, 동 지침에 따라 근로자위원 선거를 실시하여 10명의 위원을 선출하였음

▶ ‘갑’은 “근로자위원 선출에 관한 지침”중

– i) 근로자의 정의에서 비정규직원을 제외한 점, ii) 근로자위원을 부서별 인원비례에 따라 선출하는 방식, iii) 노동조합의 선거운동을 제한한 점, iv) 전자투표 방식으로 투표하는 점, v) 무투표당선 제도를 시행하는 점 등 5가지 사항

에 대하여 이의를 제기하였으나, 투표 진행위원회에서는 정당하다면서 그대로 선거를 진행하자 ‘갑’은 지방노동사무소에 진정서를 제출함

가) 근로자위원을 부서별 인원비례에 따라 선출하는 것이 부당한지?

나) 노동조합의 선거운동을 제한하는 것이 부당한지?

다) 전자투표로 근로자위원을 선출하는 것이 부당한지?

답

▶ 질의 가)에 대하여

- 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 “법”)시행령 제3조제1항에 명시된 근로자위원 선출방법은 과반수로 구성된 노동조합이 조직되어 있지 아니한 사업 또는 사업장에서 근로자의 직접·비밀·무기명 투표에 의한 선출을 정하고 있으나, 사업 또는 사업장의 특수성이 있는 경우에 한하여 위원선거인에 의한 간접선거를 예외로 인정하고 있음
- 법 시행령 제3조제1항의 단서조항은 근로자위원 선출의 원칙인 직접선거의 예외로서 간접선거를 규정한 것으로 반드시 이에 따라야 하는 것이 아니라 특수한 경우에 한하여 실시할 수 있는 것임
- 생각건대 노사협의회는 노사자치주의 원칙에 따라 구성·운영하는 것이 바람직하므로 노사가 합의하여 각 노사위원의 수를 정하고, 근로자위원은 근로자들이 자율적으로 선출하면 되는 것임
- 법은 근로자위원 선출시 사용자의 지배·개입을 금하고 전체근로자의 대표성을 충족할 수 있도록 직접·비밀·무기명 투표를 규정하고 있는 바, 이는 노사대등의 협력기구로서 노사협의회가 실질적으로 운영될 수 있도록 하는 최소 조치라 할 것임

- 법 시행령 제3조제1항 단서규정의 취지는 작업 부서간 이질성이 크거나 사업장의 수가 많아 직접선거를 통한 근로자위원 선거가 곤란하고 근로자 대표성을 확보하기 어려운 경우 간접선거로써 그 단점을 보충할 수 있다는 의미로 보아야 하고, 이를 근거로 하여 사업 또는 사업장별 근로자수에 비례하여 근로자위원을 선출할 수 없다고 해석할 수는 없을 것임

- 따라서 노사간 근로자위원 수를 합의하고 사업 또는 사업장별, 작업부서별 근로자수에 비례하여 근로자위원수를 배정하는 것이 객관적으로 부당하지 않고 또한 배정된 근로자위원수에 대해 사업 또는 사업장별, 작업부서별로 직접·비밀·무기명 투표를 하여 근로자위원을 선출하였다면 법 취지에 반하는 것으로 볼 수 없어 유효하다고 할 수 있을 것임

▶ 질의 나)에 대하여

- 법 제10조제1항은 사용자는 근로자위원의 선출에 개입·방해하지 못하게 하고 있음. 따라서 근로자라면 노조, 비조직 근로자, 기타 근로자 임의단체를 불문하고 근로자위원 선출에 관한 선거활동에 참여할 수 있을 것임
- 그러나 일부 근로자나 노조(근로자 과반수 미달 노조)에서 근로자위원 선거과정을 독점함으로써 근로자위원 후보 선정과정이나 투표과정에 부당한 영향력을 행사하여 법 취지에 따른 근로자 전체를 대표하는 근로자위원 선출이 어렵게 될 때에는 사실상 법에 의한 노사협의회 설치의 방해가 된다고 볼 수 있을 것임
- 따라서 근로자위원 선거관리위원회 구성시 가능하다면 공고 등의 방법으로 조직근로자를 포함한 전 근로자의 대표들이 참여토록 하고 전 근로자의 참여속에 선거과정이 이루어져야 바람직할 것임
- 단지 소수노조라 하여 근로자위원 선거운동을 제한하는 것은 근로자위원이 조직근로자를 포함한 전체근로자의 대표라는 법 취지에도 어긋나게 되므로 부당하다고 봄

▶ 질의 다)에 대하여

- 최근 전자·정보통신 기술의 발전으로 근로자위원 선출 등 일부 선거에서 전자투표를 통한 근로자위원 선출시도가 이루어지고 있음
- 법 시행령 제3조제1항은 근로자위원을 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출하도록 명시하고 있으나 투표방법에 관한 사항은 명시된 바가 없음
- 따라서 근로자위원 선출 방식에 관하여는 기본적으로 근로자측의 자율결정 사항이며 전자투표를 도입할 것인지 여부 또한 마찬가지임. 다만, 전자투표가 직접·비밀·무기명투표의 원칙을 지킬 수 있어야 함
- 결국 전자투표의 도입여부는 전자투표에 대한 근로자들의 신뢰성(결과에 대한 이익제기 가능성 등) 및 기술적 가능성 여부를 검토해서 도입 가능여부를 살펴 보아야 할 것임
- 「직접·비밀·무기명」이라 함은 통상 다음과 같은 의미를 지님
- “직접”이라 함은 대리인에 의한 투표를 인정할 수 없다는 의미임
- “비밀”이라 함은 투표내용이 남의 눈에 띄지 않게 하여야 한다는 것으로 다른 사람에게 투표내용을 모르게 하라는 것임
- “무기명”이라 함은 투표자의 이름을 기입하지 않으며 누가 투표를 했는지 모르게 하라는 것임
- 현행 선거관련법상 전산조직을 이용한 개표는 명문화되어 실시중이나 전자투표에 관하여는 명시된 바가 없으며 기술적인 문제가 검증되지 않아 아직까지는 현실적으로 활용하기에 곤란하다고 판단됨

- 또한 전자투표 과정에 대한 불투명성과 신뢰성 저하로 노사 당사자간 투표결과에 이의를 제기할 가능성이 남아 있고 이 경우 재검표를 실시해야 하나 재검표가 곤란하며, 직접·비밀·무기명 투표의 경우 기명투표나 공개투표의 경우와 달리 그 예가 없다는 점을 고려할 때 현재로서는 전자투표를 통한 근로자위원 선출을 인정하기 어렵다고 보아야 함

(노사 68107-335, '98.11.12)

49 근로자위원 선출시 근로자 개개인에게 ID와 비밀번호를 부여하여 전자투표를 하는 경우 타당성 여부

문

- ▶ 건설회사와 같이 한 장소에 전 직원이 모여 근로자위원 선출이 곤란한 경우에 근로자 개개인에게 ID와 비밀번호를 부여하여 전자투표를 할 경우 직접·비밀·무기명 투표의 원칙에 위배되는지 여부

답

- ▶ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령 제3조제1항은 근로자의 과반수로 구성된 노동조합이 조직되어 있지 아니한 사업(사업장)의 근로자위원은 근로자의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출한다고 규정하고 있으므로 근로자위원 선출에 있어 대리인에 의한 투표가 금지되고 투표내용의 비밀이 보장됨을 규정하고 있음
- 따라서 전자투표를 통해 근로자위원을 선출하는 경우 또한 직접·비밀·무기명투표의 원칙을 규정하고 있는 동조항의 입법취지가 보장되어야 함

- ▶ 전자투표의 경우 투표과정 및 투표결과의 조작가능성에 대한 이견이 존재하고, 이러한 우려를 해소하기 위한 기술체계가 검증되지 않은 상황에서

- 귀하의 질의 내용과 같이 근로자 개개인에게 아이디(ID)와 비밀번호를 부여하고 전자투표를 실시하는 것은 개인의 투표내용이 전산기록으로 자료화됨으로써 개인별 투표내용의 식별이 가능케 된다는 점에서 투표내용의 비밀보장원칙을 규정하고 있는 관계조항의 입법취지에도 부합되지 않는다고 판단됨

(협력68210-294, '03.7.23)

50 일부 근로자위원 선출이 하자로 무효가 된 경우 노사협의회 정당성과 근로자위원 직급별 선출이 가능한지 여부

문

- ▶ 우리 회사의 노사협의회는 '03.12월 전 근로자의 과반수 이상이 참석하여 노사협의회 준비위원회를 출범시키고 동 준비위원회에서 노사협의회는 각 9인의 근로자위원으로 구성하기로 합의
- ▶ 이에 우리 근로자들은 노사협의회 성격상 각 직급별 대표를 선출하는 것이 대표성이 있고 사안에 따라 각 직급 및 부서별로 이해관계가 다를 수 있으므로 이를 조정할 필요성이 있다는 공감대 하에, 4급 이상 2명, 5급 3명, 6급 이하 2명, 계약직원 2명, 육가공공장 직원 1명을 근로자위원으로 선출하기로 결의하고 이에 따라 근로자위원을 선출함
- ▶ '04.7월 관할 지방노동사무소는 노사협의회 근로자 위원 9인 중 8인이 관련법이 정한 “근로자 10인 이상의 추천”을 받지 않았으므로 근로자위원 선출의 절차를

준수하여 8인의 근로자 위원을 새로 선출하도록 시정지시를 하였음

- ▶ 지방노동사무소의 지시에 따라 우리 근로자들은 지난 '03.12월 구성되었던 준비위원회를 중심으로 근로자위원 8인을 새로 선출하기 위하여 자체적으로 근로자위원 선출을 위한 절차를 밟을 예정인 바,

질의1) 현재 일부에서는 준비위원회 구성을 새로 하여야 하고 근로자위원 9인 전원을 새로 뽑아야 한다고 주장하고 있는 바, 나머지 8인의 근로자위원 자격을 이유로 기존에 적법하게 선출된 근로자위원 1인에 대해서까지 잔여임기를 보장하지 않는 것과 기존에 이미 전체 직원의 과반수의 결의에 의해 구성된 준비위원회의 정당성을 부정하는 것은 “근로자참여 및 협력증진에 관한 법률”의 취지에 맞지 않는 것으로 사료되는 바, 이에 대한 정당성 여부

질의2) 근로자위원 선출과 관련하여 현재 일부에서는 직급별 선출이 무효라고 주장하고 있으나, 당시 직급별 선출은 전체 근로자의 과반수의 찬성에 의해 결의된 사항일 뿐만 아니라 각 직급별 대표를 선출하는 것이 대표성이 있고 계약직이나 육가공공장 직원의 권익보호에 실효성이 있으므로 “근로자참여 및 협력증진에 관한 법률”의 취지에 부합하는 것으로 사료되는 바, 이에 대한 정당성 여부

답

- ▶ 귀 질의서상의 내용만으로는 사실관계 파악이 어려운 관계로 정확한 답변이 곤란하나 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 “근참법”)상 노사협의회는 근로자위원과 사용자위원이 적법하게 선출 내지 위촉됨으로써 설치되는 것으로 노사협의회위원 구성이 적법하게 이루어지지 않은 경우라면 노사협의회가 설치된 것으로 볼 수 없다고 할 것임
- ▶ 근로자위원 선출과 관련하여 근참법 제6조제2항 및 동법 시행령 제3조는 근로자

의 과반수로 조직된 노동조합이 존재하지 않는 경우 근로자의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 근로자위원을 선출토록 규정하고 있는 바, 근로자위원 선출은 전체 근로자들의 의사가 반영될 수 있는 절차를 통해 자주적으로 구성된 선거관리위원회의 주관하에 이루어지는 것이 타당하다 할 것임

- 이와 관련하여 근참법 제10조제1항은 “사용자는 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해해서는 아니 된다”고 규정함으로써 근로자위원의 선출결과에 직·간접적으로 영향을 미칠 수 있는 일체의 사용자 행위를 금지하고 있는 바,

- 특정 근로자의 입후보 방해·제한 등 특정 근로자의 당선 내지 낙선을 목적으로 하는 행위뿐만 아니라 선거관리위원회의 구성·활동 및 근로자위원 선출절차 등과 관련한 제반사항에 대한 의사결정에 영향을 미치는 행위까지도 금지된다 할 것으로 근참법 제11조는 이러한 행위에 대한 시정명령을 규정하고 있음

▶ 아울러, 근로자위원 선출시 전체 근로자의 의사를 반영하여 부서별 내지 직급별 근로자 수를 감안하여 부서별 내지 직급별로 근로자위원을 선출하는 것도 가능하다 할 것이나, 부서별 내지 직급별 근로자위원 수를 결정함에 있어 부서별 내지 직급별 근로자 수와 관련한 객관적 합리성을 결여한 경우라면 근참법 취지에 부합된다고 볼 수 없다 할 것임

(노사협력복지과-1925, '04.8.13)

51 과장들의 근로자위원 자격과 직급별 비례 선출이 가능한지 여부

문

▶ 당사는 전체 직원 수는 140명이고 노동조합(전국○○노조△△지부)의 조합원은 51명임

▶ '03.12월 노사협의회 준비추진위원회(단체교섭 사측 실무교섭위원과 간사가 포함)는 노동조합 파업 중 노동조합을 배제하고 노사협의회 근로자위원을 선출하여 노사협의회를 운영하여 왔으나, '04.6월 노동부 특별근로감독 결과 근로자위원 9인 중 8인이 10명 이상 추천을 받지 않았음을 이유로 근로자위원 재선출 명령을 받았음

▶ 이에 '04.8월 근로자위원 선출을 위해 선거관리위원회 구성을 위한 준비모임을 하였으나, 재선출 명령을 받은 근로자위원이 노사협의회운영규정은 유효하다고 주장하며, 재선출 또한 기존 준비추진위원회(위원)에서 관리해야 한다고 주장하나, 노사협의회 설치·구성 전 과정이 무효로 되어 새로이 선거관리위원회를 구성하고 운영규정을 제정해야 된다고 여겨지는데 이에 대해 판단은?

질의1) 당 사업장의 경우 임금 및 단체협약 체결을 위한 실무 교섭시 사용자측 교섭위원으로 참가한 지배인등기가 되지 않은 과장들의 경우 근로자위원 선출시 선거권과 피선거권이 주어지는지 여부

질의2) 근로자위원 9명 중 8명이 근로자 10인 이상의 추천을 받지 못해 선출이 무효가 된 경우에 선출이 무효가 된 근로자위원이 참가한 협의회에서 제정한 협의회운영규정이 법률적으로 유효한지 여부

질의3) '03.12월 근로자위원 선출시 당시 준비위원회에서 붙임의 “공고문”에 의거하여 선출기준을 직급간 비례로 하여 직급간 제한 투표를 실시하였으나, 당시 직급간 배정 인원이 4급과장 이상 근로자는 9명 밖에 안되는데 근로자위원은 2인을 배정하고, 계약직근로자는 50여명이 넘는데 선출인원은 1인을 배정하는 등 불공정한 기준으로 근로자위원을 선출했었음. 이런 인원배정이 적합한지의 여부와 원칙적으로 직급간 비례로 근로자위원을 배분하여 직급간 제한투표로 근로자위원을 선출하는 것의 적정성 여부

질의4) 근로자위원 선출기준 등을 결정한 노사협의회 준비추진위원장을 비롯한 준비위원 다수가 근로자위원으로 선출되었는데 이에 대한 위법성 여부

답

▶ 질의 1)에 대하여

- 근로자위원 선출과 관련하여 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 “근참법”) 제6조 및 동법 시행령 제3조는 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 존재하지 않는 경우 ‘근로자’의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 근로자위원을 선출토록 규정하고 있음
- 이때 ‘근로자’는 근로기준법 제14조의 규정에 의한 근로자 중에서 근로기준법 제15조의 규정에 의한 사용자(사업주 또는 사업경영 담당자 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위 하는 자)를 제외한 근로자를 의미하는 바, 근로기준법 제15조의 규정에 의한 사용자는 근로자위원의 선거권 및 피선거권이 제한된다 할 것임
- 따라서 귀 질의상 ‘과장’의 노사협의회 근로자위원 (피)선거권 인정 여부는 근로기준법 제15조 규정에 의한 사용자 해당여부에 따라 판단될 사항으로 이는 여타 근로자에 대한 지휘감독권(업무지시권), 징계·인사권, 복무·근태관리 등 업무성격과 근로실태 등을 토대로 개별·구체적으로 판단하여야 할 것임
- 아울러, 근참법 제10조제1항은 “사용자는 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해해서는 아니 된다”고 규정함으로써 근로자위원의 선출 결과에 직·간접적으로 영향을 미칠 수 있는 일체의 사용자 행위를 금지하고 있음

▶ 질의 2)에 대하여

- 근참법 제17조 및 동법 시행령 제5조는 노사협의회 조직과 운영에 관한 규정(협의회규정)을 노사협의회 의결을 거쳐 제정토록 규정하고 있는 바, 이때 노사협의회는 적법하게 선출 내지 위촉된 근로자위원과 사용자위원으로 구성된 노사협의회를 말함

- 따라서 귀 질의내용과 같이 노사협의회위원 구성이 적법하게 이루어지지 않은 상황에서 협의회규정을 제정하였다면 이를 근참법상 노사협의회규정으로 볼 수는 없다 할 것임

▶ 질의 3)에 대하여

- 근참법 제6조제2항 및 동법 시행령 제3조에 따라 근로자가 근로자위원을 선출하는 경우 전체 근로자들의 의사가 반영될 수 있는 절차를 통해 부서별 내지 직급별 근로자 수를 감안하여 부서별 내지 직급별로 근로자위원을 선출하는 것도 가능하다 할 것이나, 부서별 내지 직급별 근로자위원 수를 결정함에 있어 부서별 내지 직급별 근로자 수와 관련한 객관적 합리성을 결여한 경우라면 근참법 취지에 부합된다고 볼 수 없다 할 것임

▶ 질의 4)에 대하여

- 근로자위원 선출은 전체 근로자들의 의사가 반영될 수 있는 절차를 통해 자주적으로 구성된 선거관리위원회 등의 주관하에 이루어져야 할 것으로 선거관리위원회는 입후보자 등록, 투표실시 및 당선자 결정 등 선거와 관련한 제반 업무를 객관적이고 공정하게 수행함으로써 선거결과의 정당성을 확보하여야 할 것임
- 이러한 선거관리위원회의 공정한 선거관리는 선거관리위원들의 선거과정 전반에 대한 엄정한 중립을 전제한다 할 것으로 선거관리위원이 노사협의회 근로자위원으로 입후보하는 것은 공정한 선거관리를 통한 선거결과의 객관성과 정당성을 침해할 수 있다는 점에서 타당하지 않다고 판단됨

(노사협력복지과-1949, '04.8.17)

Ⅲ. 노사협의회 의장

【 관련조항 】

제7조(의장과 간사) ① 협의회에 의장을 두며, 의장은 위원 중에서 호선한다. 이 경우 근로자위원과 사용자위원 중 각 1명을 공동의장으로 할 수 있다.

② 의장은 협의회를 대표하며 회의업무를 총괄한다.

③ 노사 쌍방은 회의 결과의 기록 등 사무를 담당하는 간사 1명을 각각 둔다.

《시행규칙》

제2조(노사협의회회의 간사) 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제7조제3항에 따른 간사는 노사협의회(이하 “협의회”라 한다)의 근로자를 대표하는 위원들과 사용자를 대표하는 위원들이 근로자위원과 사용자위원 중에서 각각 1명씩 선출한다.

52 노사협의회 의장의 선출 방법

문

- ▶ 협의회 의장을 위원 중에서 호선하는 경우, 출석위원 과반수의 찬성으로 선출할 수 있는지?

답

- ▶ 노사협의회 의장(이하 “의장”이라 함)은 위원 중에서 호선하며, 이 경우 근로자위원과 사용자위원 중 각 1인을 공동의장으로 할 수 있음
- ▶ 귀사의 노사협의회 규정에 의장선출 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 생각됨

(노사 68107-180, '98.6.23)

53 노사협의회 의장의 임기

문

- ▶ 당사는 개정 법률에 의해 '97. 7월에 노사협의회 근로자위원을 선출하여 운영하고 있음

- ▶ 법 내용 중 의장의 선출방법 및 위원의 임기는 명시되어 있으나 의장의 임기는 명시되어 있지 않아 노사협의회 운영에 차질을 초래하고 있음. 따라서 의장의 임기를 위원의 임기와 동일하게 3년으로 하는 것이 옳은지?

답

- ▶ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 “법”이라 함) 제8조제1항에 따르면 노사협의회 위원의 임기는 3년(연임 가능)으로 규정되어 있으나, 의장의 임기에 대하여는 규정된 바가 없음
- ▶ 의장의 임기는 개별 사업장의 노사협의회 규정에 정하여져 있을 경우에는 그에 따르되, 따로 정함이 없을 경우 노사협의회 운영을 현저히 방해하지 않는 범위 내에서 노사간 자율적으로 협의하여 정하여도 무방할 것으로 생각됨
- ▶ 따라서 귀하의 질문과 같이 의장의 임기를 위원의 임기와 동일하게 하는 것도 가능하다 할 것임

(노사 68107-208, '98.7.20)

IV. 위원의 임기

【 관련조항 】

제8조(위원의 임기) ① 위원의 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다.

② 보궐위원의 임기는 전임자 임기의 남은 기간으로 한다.

③ 위원은 임기가 끝난 경우라도 후임자가 선출될 때까지 계속 그 직무를 담당한다.

《시행령》

제4조(보궐위원) 근로자위원의 결원이 생기면 30일 이내에 보궐위원을 위촉 하거나 선출하되, 근로자의 과반수로 구성된 노동조합이 조직되어 있지 아니한 사업 또는 사업장에서는 근로자위원 선출 투표에서 선출되지 못한 사람 중 득표순에 따른 차점자를 근로자위원으로 할 수 있다.

54 근로자위원 임기 연임 제한 규정을 노사협의회 규정에 정한 경우 법 위반 여부

문

- ▶ A사업장은 노사협의회 근로자위원이 장기간 비근무시 현업 복귀 후 업무추진이 어렵고, 다른 직원에게 경영참여의 기회를 줄 수 있는 기회가 적다는 이유 등으로 노사협의회 규정에 위원 임기 연임 제한 규정(3회로 제한)을 두고자 함
- ▶ 노사협의회가 설치된 사업(장)에서 노사협의회 규정으로 연임 제한을 정할 수 있는지 여부

답

- ▶ 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」제8조는 노사협의회 위원 임기를 규정하고 있으며, 노사협의회 운영을 위하여 협의회 위원 임기는 3년으로 하되, 협의회 위원은 연임할 수 있도록 정하고 있음
- ▶ 노사협의회 규정은 노사협의회 운영에 관한 자치규범으로서 법에 규정된 사항 이외에 협의회 조직·운영, 회의개최 등 필요한 사항에 대하여는 각 사업장 특성에 맞게 노사가 자율적으로 정할 수 있으며, 법 제8조제1항 후단 ‘연임할 수 있다’는 규정은 연임 제한을 금지하는 강행규정이 아니므로 협의회규정에 연임 제한에 관한 조항을 두더라도 법에 위배된다고 볼 수 없음

(노사협력정책과-464, '09.2.9)

55 근로자위원 선출 후 과반수 노동조합이 되었을 경우 기 선출된 근로자위원의 임기

문

가) 노사협의회 구성 당시 노동조합이 조직되어 있지 않거나 노동조합이 조직되어 있으나 조직률이 과반수를 넘지 못해 관련법에 따라 근로자위원을 선출하여 노사협의회를 구성한 경우, 이후 노동조합이 결성되어 조직률이 과반수를 넘거나 기존 노동조합의 조직률이 과반수를 확보하였을 때 임기 중에 있는 현 근로자위원을 근로자 총회에서 해임하고 노동조합에서 새로운 근로자위원을 위촉할 수 있는지?

나) 사업장별로 법인이 틀린 동일 업종의 근로자가 지역으로 노동조합을 결성하였을 때 노동조합의 지부·분회가 결성되어 있는 각 사업장을 통합하여 통합노사협의회를 단체협약과 별도로 설치할 수 있는지의 여부와 통합노사협의회를 설치할 경우 당 노동조합 지부, 분회가 결성되어 있는 지역의 총 근로자수 대비 노동조합 가입 조합원의 비율이 과반수일 경우 지부, 분회별 조직률이 과반수 미만인 지부, 분회의 사업장(분회)도 통합 노사협의회에 포함시킬 수 있는지?

답

- ▶ 질의 가)에 대하여
 - 귀 질의와 같이 전체 근로자에 의하여 근로자위원을 선출하였으나 후에 근로자 과반수로 조직된 노조가 등장한 경우에는 협의회규정에서 이에 대해 정한 바가 있으면 그에 따르되 정한 바가 없으면 기존위원의 임기동안에는 본인의 의사에 반하여 노조에서 해촉하고 새 위원을 위촉할 수는 없다고 판단됨

▶ 질의 나)에 대하여

- 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제4조에 의하여 노사협의회는 근로조건의 결정권이 있는 사업 또는 사업장 단위로 설치해야 함. 따라서 노조가 지역단위로 조직되어 있더라도 노조조직 형태에 맞추어 임의로 노사협의회 설치단위를 변경할 수는 없는 것임

- 이 경우 근로자위원 위촉권과 관련된 노조의 근로자 과반수 조직여부는 노사협의회 설치 단위인 각 사업 또는 사업장별로 판단되어야 할 것임

(노사 68107-76, '98.3.31)

56 과반수 노동조합에서 근로자위원을 위촉하였으나 과반수 미달 노조로 된 경우 근로자위원 임기

문

- ▶ 최초 노사협의회 구성시 과반수 노조가 존재하여 당해 노조에서 위촉한 근로자위원으로 노사협의회를 구성·운영해 오던 중 현재는 조합원이 근로자의 27%에 불과하나, 노사협의회 근로자위원은 노조지회장 및 노조 지회장이 위촉한 자로 구성되어 있음

질의1) 당사의 노사협의회 근로자위원 구성이 법에 저촉되는지?

질의2) 법에 저촉된다면 현재 근로자위원 임기와 관계없이 즉시 근로자위원을 법의 규정에 따라 재선임하여야 하는지?

질의3) 당사 단체협약에 회사와 노동조합이 노사협의회를 구성하도록 규정되어

있는 바, 동 규정 또한 근참법에 위배 된다면 단체협약 규정 중 동 규정은 당연히 무효로 볼 수 있는지?

질의4) 범위반으로 즉시 근로자위원을 재선임하여야 한다면 현재 근로자위원의 사임이 반드시 선행되어야 하는 것인지?

질의5) 근로자위원 재선임(선출)시 근로자단체가 구성되지 않은 관계로 동 선거를 주관할 집단이 없는 경우, 회사에서 위와 같은 사정을 감안하여 공고 및 선관위 구성, 선거를 위한 제반 지원 등을 어느 범위까지 지원이 가능한 것인지(물론 선출행위에 직접 관여하는 것이 아니라 행정적 지원을 말하는 것임)

질의6) 또한 당사의 노사협의회규정에 노조대표자 및 노조대표자가 위촉한 자를 근로자위원으로 한다는 규정이 있는 바, 동 규정을 어떤 방법으로 개정하여야 하며(회사의 일방적인 신고를 통한 시정명령도 가능한 것인지) 규정 개정 후 재선임 선거를 행하여야 하는지?

답

▶ 질의 1·2·4)에 대하여

- 현행 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 “근참법”) 제6조제2항에 의하면 “근로자위원은 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다”고 규정하고 있으며, 동법 제8조제1항은 노사협의회 위원 임기에 대하여 “위원의 임기는 3년으로 하되 연임할 수 있다”고 규정하고 있음

- 근참법 제6조제2항은 근로자위원 선출시점에서의 선출방식에 관한 규정으로 동 조항에 의거 근로자위원이 적법하게 선출(위촉)된 이상, 임기중 과반수노조가 과반수 미달노조로 되거나 새로운 과반수노조의 출현(이하 “노조 조직을 변화”)을 이유로 동조항 위반문제가 존재하는 것은 아니며, 근로자위원을 재선출하여

야 하는 것 또한 아니라고 할 것임

- 아울러, 제6조제2항에 의거 적법하게 선출(위촉)된 근로자위원의 경우 동법 제8조제1항에 의거 노사협의회 위원 임기가 보장된다는 점, 임기중 노조 조직을 변화를 이유로 근로자위원을 수시로 다시 선출하는 것은 안정적인 노사협의회 운영에 방해가 될 뿐만 아니라 노사간 갈등요인이 될 수 있다는 점 등을 고려할 때 근로자위원이 법 제6조제2항의 규정에 적법하게 선출(위촉)되었다면 노사협의회규정에 별도 정함이 없는 한 법 제8조제1항에 의한 임기가 보장된다고 할 것임

- 따라서 귀 질의내용과 같이 노사협의회 구성당시 과반수 노동조합이 존재하여 근참법 제6조제2항 규정에 의거 당해 노동조합에서 근로자위원을 위촉, 노사협의회를 구성·운영해오던 중 조합원 감소로 과반수미달노조가 된 경우 노사협의회규정에서 이와 관련한 별도의 규정을 두고 있지 않는 한 임기 중 본인의 의사에 반하여 해촉하고 새 위원을 선출할 수 없다고 할 것임

▶ 질의 5)에 대하여

- 근참법 제6조제2항의 근로자위원 선출과 관련하여 동법 제10조제1항에서는 사용자는 근로자위원 선출에 개입하거나 방해하여서는 아니 된다고 규정하고 있는바, 사용자는 근로자위원 선출을 위한 선거관리위원회 구성·활동 및 근로자위원 선출과정에 개입하거나 방해하는 일체의 행위를 하여서는 안 된다고 할 것입니다. 다만, 사용자가 선거를 위한 장소허용, 투·개표시간 보장 등 근로자위원 선출을 위한 기본적인 편의를 제공하는 것은 가능하다고 할 것임

▶ 질의 3·6)에 대하여

- 근참법 제6조제2항에 근로자위원은 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다고 규정하고 있으므로 단체협약 또는 노사협의회규정에서 이와 달리 정하고 있는 경우 이는 근참법에 위배된다고 할 것임

- 근참법에 저촉되는 노사협의회규정 및 단체협약은 동법에 따라 변경함이 타당한바, 노사협의회규정을 변경하는 경우에는 반드시 노사협의회 의결을 거쳐야 하고, 노동조합 및 노동관계조정법 제31조제3항은 단체협약이 위법한 경우에 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻어 시정을 명할 수 있다고 규정하고 있음

(노사협력과-178, '04.1.16)

57 과반수에 미달하는 노동조합에서 위촉한 근로자위원의 임기

문

▶ 전체근로자 과반수에 미달하는 노동조합에서 위촉한 근로자위원의 임기에 대하여 의문이 있어 다음과 같이 질의함

질의1) 귀 부의 답변에 의하면 근참법 규정에 의거 근로자 위원이 “적법하게” 선출되었다면 노조 조직율이 과반수 이하로 변경되었다고 할지라도 근로자위원을 다시 선출해야 하는 것은 아니라고 하셨습니다. 그런데, 구 노사협의회법(당시 근로자측 위원의 임기는 1년)에 따라 근로자측 위원이 선임된 뒤 '97년 근참법 제정 후 임기가 만료되었음에도 불구하고, 당사 노사협의회규정이 개정되지 아니한 상태에서 개정 법률에 의거 근로자측 위원을 투표로 선출하지 아니하고 조합에서 일방적으로 근로자측 위원을 선임하였다면 이는 과연 적법하게 선출된 것이라고 볼 수 있는지?

질의2) 또한 조합에서 일방적으로 선임한 근로자측위원에 대한 공식적인 위촉행위가 없었고, 회사측에게 아무런 통보도 없이 노사협의회시 마다 다른 근로자측위원이 참여하였다면 과연 근로자측위원은 누구이고, 그의 임기는 언

제부터 기산해야 하는 것인지? 또한 이 경우 회사에서 이의를 제기하지 않았다고 하여 근로자측 위원이 적법하게 선임된 것으로 볼 수 있는 것인지?

질의3) 이러한 상태가 어언 3년이 지난 시점에서 지금이라도 적법하게 노사협의회를 구성하고, 법 규정에 따라 제대로 노사협의회를 운영함으로써 근로자의 참여를 촉진시키고자 하는 바, 회사에서 취할 수 있는 조치는 무엇인지?

질의4) 귀 부에서는 법에 위배된 노사협의회 규정을 반드시 노사협의회를 거쳐 개정하여야 한다고 답변하였는데, 위와 같이 누가 근로자측위원인지조차 불명확한 상황에서 누구와 개정에 대해 협의 및 의결을 하여야 하는 것인지?

질의5) 만약 노조에서 선임한 근로자측위원이 참여하는 노사협의회를 개최하여 의결하여야 한다면, 또다시 노조에서 일방적으로 선임한(이전 노사협의회 근로자측 위원과 다른 근로자위원일 수도 있음) 근로자측 위원을 신규로 선임된 근로자위원으로 보아 임기를 새로이 기산하여야 하는 것이며, 회사는 무조건 이를 인정하여야 하는 것인지?

질의6) 또한 노조는 노사협의회규정 개정을 위한 협의회 개최시 자신들의 입지악화를 우려하여 무조건 개정을 거부할 가능성이 매우 높는데 이 경우에 위법한 노사협의회 규정을 어떤 방법으로 적법하게 개정할 수 있는 것이며, 위법한 단체협약 규정은 행정관청의 인지에 의해서만 시정 가능한 것인지 아니면 노사 당사자 중 일방의 신청에 의해서도 시정이 가능한 것인지?

질의7) 저의 소견으로는 지금이라도 노사협의회를 적법하게 구성하고자 한다면, 법 개정 후 최초로 임기가 만료되어 근로자위원을 재 선임하였던 날짜로부터 3년을 기산하거나 혹은 법 개정 후 이를 숙지하지 못하여 1년 정도를 구법률에 의거 운영한 것으로 보고 '01.1.1 부터 3년을 기산하여 2003년 12월 31일자로 임기가 만료된 것으로 보고, 또한 현재의 노사협의회 규정이 위법인 상황이므로 행정 관청의 지도에 의한 노사협의회규정 개정 후 근로

자위원을 적법하게 선출하는 것이 바람직하다고 보는데 이에 대한 귀 부의 의견은 어떠한지?

답

▶ 질의 1·2·3·5·7)에 대하여

– 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 ‘근참법’) 제정 당시의 부칙 제3조에 의거 근참법 시행당시 임기중인 협의회 위원의 임기는 보장되나 동 위원들의 임기 만료시 새로운 근로자위원은 근참법에 의거 선출 또는 위촉하여야 하는 것으로

– 근참법 시행당시 임기중인 위원의 임기만료 후 근참법 규정과 달리 근로자위원을 선출·위촉하였다면 적법한 위원 선출(위촉)이 이루어졌다고 볼 수 없다 할 것임

– 아울러, 근참법은 노사협의회 구성·운영·임무 등에 관한 일반적 기본원칙을 규정하고 있는 바, 적법한 노사협의회 구성·운영 등을 위한 세부사항에 대해서는 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통하여 협의·결정해 나갈 사항임

– 정당한 사유 없이 노사협의회 설치를 거부하거나 방해한 자에 대해서는 벌칙이 규정되어 있다 하겠음

▶ 질의 4·6)에 대하여

– 근참법 시행령 제5조제2항은 노사협의회규정을 제정하거나 변경할 경우에는 노사협의회 의결을 거쳐야 한다고 규정하고 있으며, 이 때 노사협의회는 적법하게 구성된 노사협의회를 의미한다 할 것으로

– 적법한 노사협의회가 구성되어 있지 않은 상황이라면 적법한 노사협의회 구성을 위한 협의회 선행되어질 필요가 있다 하겠음 (노사협력복지과-255, '04.3.2)

V. 사용자의 의무

【 관련조항 】

제10조(사용자의 의무) ① 사용자는 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해하여서는 아니 된다.

② 사용자는 근로자위원의 업무를 위하여 장소의 사용 등 기본적인 편의를 제공하여야 한다.

회사 임원이 참여하여 선거기준을 정하고 선거결과를 무효화하는 등 근로자위원 선출에 직접 영향을 미쳤다면 이는 동법 위반이라고 할 것임

(노사 68120-556, '00.9.19)

59 근로자위원 선출에 대한 사용자의 개입·방해의 의미와 과장급회의에서 근로자위원 선출에 대한 사항을 결정한 경우 타당성 여부

문

- ▶ 당사는 45여명의 근로자를 고용하여 상가를 관리하는 회사로 '00.7월 회사측에서 직원들에게 근로자위원 추천 및 선출을 요청하였고, 이에 당시 해당부서 과장을 포함하여 6명의 대표가 근로자위원 수, 선관위 구성 등을 결정하여 근로자위원 선출하고 노사협의회를 구성하였음
- ▶ 근로자위원 임기가 만료('03.7월)되어 '03.8월에 '00년도와 같이 과장급 5명이 근로자위원 선출관련 회의를 하고 선거를 통해 근로자위원 선출하였으나 근로자위원 선출에 참여하지 않은 근로자 4명이 관할 노동사무소에 진정을 제기하자 관할 노동관서는 근로자위원 선출과정에서 근참법 제10조제1항을 위반하였으므로 노사협의회 근로자위원 선출을 근로자들 스스로 할 수 있도록 지도함

질의1) 근참법 제10조제1항의 사용자는 근로자위원 선출에 개입하거나 방해하여서는 아니 된다는 규정의 의미가 선거과정에 회사가 특정인을 당선 또는 낙선 되도록 개입하는 방해인지

질의2) 당사의 경우 과장들도 노동조합에 가입할 수도 있고 가입한 사실이 있는 상

58 선거관리위원회에 회사 임원이 참여하는 것이 정당한지

문

- ▶ 근로자위원의 선거시 선출기준을 정하는 선거관리위원회에 회사의 임원이 참가하고 이런 선거관리위원회에서 나온 선거 기준이 정당한 것인지, 또한 근로자들의 의지에 의해 선출된 당선자에 대해서 회사임원이 참가한 선거관리위원회에 의해서 무효화되었는데 이것은 정당한 것인지?

답

- ▶ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제10조에 의해 사용자는 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해하지 못하도록 되어 있는바 귀 질의와 같이 선거관리위원회에

황에서 과장들이 근참법 제10조제1항의 사용자의 범위에 포함되는지 여부

질의3) 근로자위원의 임기 만료 후 후임 근로자위원 선출에 있어 전과 같이 과장급 회의에서 근로자위원 수, 선관위 구성, 후보자 추천, 당선자 결정 등을 협의하는 것이 근참법 제10조제1항에 위배 여부

질의4) 근로자위원의 임기 만료 후 후임 근로자위원 선출에 있어 전과 같이 과장급 회의에서 근로자위원 수, 선관위 구성, 후보자 추천, 당선자 결정 등에 공정성 논란이 어느 정도 인정하더라도 선출과정에서 특정인을 당선시키려는 목적과 지배개입이 없었고 추천과 선거 등이 공정하였다면 재선거가 필요로 하는지 여부

질의5) 만일 노동부의 재선거 지도에 부응하여 재선거를 실시하는 경우 기존 노사협의회에서 협의 및 결정한 내용은 소급하여 전부 무효가 되는지 여부

답

▶ 질의 1·4)에 대하여

- 현행 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 “근참법”) 제6조제2항 및 동법 시행령 제3조에 따라 근로자의 과반수로 구성된 노동조합이 존재하지 않는 경우 노사협의회 근로자위원은 전체 근로자의 자유의사에 의하여 선출되어야 할 것으로 근로자들에 의해 자주적으로 구성된 선거관리위원회 등의 주관하에 후보자등록 및 투표실시 등이 이루어져야 할 것임

- 이와 관련하여 근참법 제10조제1항은 “사용자는 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해해서는 안 된다”고 규정함으로써 근로자위원 선출결과 등에 직·간접적으로 영향을 미칠 수 있는 일체의 사용자 행위를 금지하고 있는 바,

- 입후보 방해·제한 등 특정 근로자의 당선 내지 낙선을 목적으로 하는 행위뿐

만 아니라 선거관리위원회의 구성·활동 등 근로자위원 선출절차에 관련한 제반사항에 대한 의사결정에 영향을 미치는 행위까지도 금지된다 할 것으로 근참법 제11조는 이러한 행위에 대한 시정명령을 규정하고 있음

▶ 질의 2)에 대하여

- 근참법상 사용자는 근참법 제3조제3호 규정에 의거 근로기준법 제15조의 규정에 의한 사용자로 “사업주 또는 사업경영담당자 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위 하는 자”를 의미함

- 이때 ‘기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자’라 함은 인사·급여·후생·노무관리 등 근로조건의 결정 또는 근로의 실시에 관한 지휘명령 내지 감독과 관련한 일정한 책임과 권한이 사업주에 의하여 주어진 자를 말하는 바, 과장·부장 등의 형식적인 직명에 의거 판단할 것이 아니라 여타 근로자에 대한 지휘감독권(업무지시권), 징계·인사권, 복무·근태관리 등 업무성과와 근무실태 등을 토대로 개별·구체적으로 판단되어야 할 것임

▶ 질의 3)에 대하여

- 귀 질의서상의 내용만으로는 사실관계 파악이 어려운 관계로 정확한 답변이 곤란하나 과장급 회의에서 근로자위원의 선출을 위한 선거관리위원 구성 등 근로자위원 선출과 관련한 제반사항을 협의·결정한 경우 근참법 제10조제1항 위반여부는 전체 근로자의 의견수렴 여부, 과장의 사용자 여부 및 과장회의의 성격 등을 종합적으로 판단하여 결정하여야 할 것임

▶ 질의 5)에 대하여

- 근참법 제11조에 의거 노사협의회 근로자위원을 재 선출하게 되는 경우 기 선출된 근로자들의 노사협의회위원 자격은 인정될 수 없는 바, 위원자격 없는 자가 노사협의회에 참석하여 협의·결정한 내용을 근참법상 노사협의회에서 의결된 사항으로 볼 수는 없다 할 것임

(노사협력과-239, '04.1.30)

제4장 노사협약회의의 운영

I . 회의개최

【 관련조항 】

제12조(회의) ① 협의회는 3개월마다 정기적으로 회의를 개최하여야 한다.

② 협의회는 필요에 따라 임시회의를 개최할 수 있다.

60 노사협의회 개최 시기 및 회의록의 제출 기한

문

- ▶ 분기 1회 이상 노사협의회를 개최해야 한다는 법 규정 중 분기 1회라 함은 1월부터 3월까지를 뜻하는 것인지 또는 노사협의회 구성일로부터 3개월까지를 뜻하는지?
- ▶ 회의록은 며칠 이내에 해당관청에 제출해야 하는지?

답

- ▶ 노사협의회법 제11조(현행 근참법 제12조)에 의하면 노사협의회는 3개월마다 정기적으로 회의를 개최하여야 한다고 규정되어 있을 뿐, 분기별로 개최하라고 명시되어 있지 않으므로 귀 사업장의 구체적인 노사협의회 개최시기는 동법 시행령 5제조 규정에 따라 노사협의회규정으로써 정하면 될 것임

- ▶ 또한 노사협의회 회의록은 해당관청에 제출할 의무가 없음

(노사 68140-133, '94.4.21)

61 해고된 자가 노사협의회 근로자위원일 경우 사용자가 협의회 개최를 거부할 수 있는지 여부

문

- ▶ △△공사는 임·단협체결시 해고자 문제 등을 '95년 3/4분기 노사협의회에서 논의하기로 합의함. 이에 따라 노조에서는 3/4분기 노사협의회 개최를 요구하여 왔으나, 공사측은 노사협의회위원 중 해고된 근로자가 포함되어 있어 협의회위원을 교체해 줄 것을 요구한 바, 노조는 노동조합법 제3조제4호의 단서 조항을 들어 해고자가 그 효력을 다투고 있으므로 공사의 거부가 부당하다고 주장 함
- ▶ 이 경우 공사에서 해고(당연 퇴직)된 근로자가 노사협의회 근로자위원으로 들어 있음을 이유로 협의회 개최를 거부할 수 있는지?

답

- ▶ 노사협의회법 제3조제2호에서는 “근로자라 함은 근로기준법 제14조의 규정에 의한 근로자를 말한다”로 명시되어 있고 노동조합법 제3조제4호 후단에 “해고의 효력을 다두고 있는 자를 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니 된다”라고 규정되어 있는 것은 해고된 근로자가 해고된 때로부터 상당 기간내에 해고의 효력을 다두고 있는 때에는 노동조합법상 노동조합원으로서의 지위를 인정한다는 것이 지 해고의 효력을 다두고 있다 하여 그 사실만으로 근로계약 관계의 해지의 효력이 달라지는 것은 아니라고 할 것이므로 노사협의회위원이 될 수 있는 ‘근로자’로 볼 수는 없을 것임
- ▶ 또한 노사협의회란 근로자와 사용자가 상호 협조하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모함을 목적으로 구성하는 협의기구를 말하므로(동법 제3조제1호) 노사협의회 근로자위원은 당해 사업장의 ‘근로자’ 이어야 함
- ▶ 따라서 당해 해고자가 노동조합의 조합 활동을 행하는 것은 별론으로 하더라도 노사협의회법상 노사협의회 근로자위원이 될 수 없는 것이므로 그 상대방은 회의 개최를 거부할만한 정당한 사유가 있다고 보아야 할 것임

(노사 68130-339, '95.11.14)

62 하나의 사업내에 수개 사업장의 노사협의회가 구성되어 있는 경우 노동조합 본조에서 사업장의 노사협의회 참관의 타당성

문

- ▶ 130여개의 단위지부로 구성된 노동조합으로서 현재 각 지부별로 노사협회가

진행중인데 노사협의회에 참관인 자격으로 본 노조에서 참관을 하는 문제와 관련하여 해당 사업장(지부)의 조합원 이외에 해고자나 본 노조에서 참관하고자 했을 때 사용자측에서 거부할 수 있는 건지?

- ▶ 만일 본 노조에서 노사협회의실무를 지원하는 차원에서 참관하여 직접 발언은 하지 않고 협의회를 지켜만 보겠다고 했을 때에도 회의장에 들어오지 못하게 할 수 있는지 여부(발언은 하지 않되 회의장을 들락날락하면서 조언 하는 행위 등)

답

- ▶ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에서 정한 노사협의회는 근로조건 결정권이 있는 30인 이상의 사업 또는 사업장 단위로 설치하여 당해 사업(사업장)내의 근로자복지 및 노사협력 증진에 관한 사항을 논의하는 협의기구인 바, 하나의 사업 내에 각 사업장별 노사협의회가 설치되어 있는 경우, 노사협의회를 구성하는 사업장 이외의 사용자와 근로자는 당해 노사협의회위원의 의사에 반하여 회의에 참석·참관하는 것은 바람직하지 않음. 다만, 각 사업장 노사협의회간 사전협의 등 효율적인 노사협의회 운영을 위한 협조는 가능할 것으로 사료됨

(노사 68120-264, '01.7.27)

63 근로자위원이 구성되지 않아 정기 노사협의회를 미 개최한 경우 법 위반이 되는지 여부

문

- ▶ '97년 노사협의회 설립 이후 매년 분기별로 노사협의회를 개최 운영하여 왔으나 2000년 제1차 노사협의회를 앞두고 종전 근로자위원들의 전직과 사퇴 등으로 노

사협의회 구성이 어려워진 바

- ▶ 근로자 위원구성이 자율적으로 이루어지지 못하여 노사협의회의 정상적 운영이 어려워진 경우 이를 노사협의회 개최불가사유로 받아들여도 관련법 위반 사유가 아닌지 여부
- ▶ 이 경우 사용자측에서 근로자측 위원구성에 개입해서는 안 되는 것으로 관련법에 명시되어 있는데 그렇다면 자율적인 위원구성이 어려울 경우 사용자측이 취할 수 있는 가능한 방법이 있는지 여부

답

- ▶ 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “법”) 제12조제1항에 따라 노사협의회는 3개월마다 정기적으로 회의를 개최하여야 하며 사용자가 이를 이행하지 않는 경우에는 법 제32조에 따라 200만원 이하의 벌금에 처해질 수 있음. 그러나 노사협의회 개최는 사용자위원과 자주적으로 선출(위촉)된 근로자위원의 참석 하에 이루어지는 것으로서 노사협의회를 개최하려 해도 근로자들이 근로자위원을 선출하지 못하는 등 사용자의 책임으로 볼 수 없는 사유로 회의를 개최하지 못하는 경우라면 이를 법 제12조 제1항에 의한 사용자가 노사협의회 개최의무를 이행하지 아니한 것으로 보기는 어려울 것임
- ▶ 사용자는 법 제10조제1항에 따라 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해하여서는 아니됨. 그러나 근로자들이 노사협의회 근로자위원 선임을 꺼려하는 등 노사협의회 구성·운영이 곤란한 경우 사내 게시·공고 등의 방법으로 노사협의회 설치·운영의 필요성과 근로자위원은 근로자들이 자율적으로 선출하여야 함을 알려주고 필요한 경우 사업장 소재지를 관할하는 지방노동관서에 근로자위원의 조속한 선출 등에 대한 도움을 요청할 수 있음

(노사 68107-193, '00.3.31)

64 과반수미만의노동조합에서 위촉된 근로자위원들이 활동함에 있어 정기회의를 개최하지 못한 경우 관련 조치방법

문

- ▶ 동 대학교는 근로자수 341명(교수 211명, 일반직원 130명)이고, 노동조합('88.10.7 설립)의 노조원은 98명(교수는 노조 미 가입, 교수 21명은 교수평의회에 가입)인 사업장으로 '88.10.15 노사협의회를 설치하고 관할 지방노동청에 신고함
- ▶ 위와 같이 (구)노사협의회법에 의거 노사협의회 설치하고, 현행 근참법 제정 이후에도 근로자 과반수 미만 노조에서 위촉한 근로자위원들이 활동함에 있어 '02.11.12일 이후 '03.7.12일까지 정기회를 미 개최한 경우 관련 조치방법은?

〈갑설〉 노사협의회 근로자위원 선출·자격에 문제가 있다면 노사협의회 설치는 당연 무효로 노사협의회 미설치로 보아 '시정지시'

〈을설〉 노사협의회가 운영되고 있는 실체가 인정되고, 따라서 정기회의 미개최에 따라 입건조치

〈병설〉 과반수 노조 판단시 교수평의회로 구성된 교수를 제외하면 노조에 근로자위원 위촉권이 존재, 정기회 미 개최에 따라 입건조치

답

- ▶ 최초 노사협의회 설치('88) 당시 노사협의회법 규정에 의하면 근로자 과반수 여부를 불문하고 노동조합이 존재하는 경우 노동조합에 근로자위원 위촉권이 존재하였는바, 노사협의회는 적법하게 설치되었다 할 것임

▶ 이후 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하“근참법”) 제정('97)으로 근로자 과반수 노동조합에 대해서만 근로자위원 위촉권이 인정됨에 따라 위원자격 및 당 해 노동조합의 근로자위원 위촉권 존부에 대한 해석상 논란이 있을 수 있으나,

– 위원 임기에 관한 경과규정 관련 현행 근참법 부칙 제3조 및 구 노사협의회법 제8조제3항에 의거 구노사협의회법에 따라 적법하게 위촉된 근로자 위원들의 임기는 보장되며, 임기 만료 후 후임 위원들이 선출될 때까지 위원자격은 유지 된다 할 것임

– 따라서, 구 노사협의회법하에서 적법하게 위촉되어 활동해 온 근로자위원들의 임기 만료 후 위원자격은 후임 근로자위원의 선출여부에 따라 판단할 것으로 근로자위원 자격을 당연 부인할 수는 없다 할 것임

▶ 아울러, 최초 노사협의회 설치시 위원구성상 하자가 존재한다면 노사협의회가 적법하게 설치된 것으로 볼 수 없을 것이나,

– 적법하게 설치된 노사협의회 경우 시정여부는 별론으로 하더라도 임기 만료에 따른 후임위원 구성상 하자를 이유로 노사협의회 설치사실 자체를 무효라고 볼 수는 없다 할 것임

(협력68210-338, '03.9.18)

Ⅱ. 협의사항

【 관련조항 】

제20조(협의 사항) ① 협의회가 협의하여야 할 사항은 다음 각 호와 같다.

1. 생산성 향상과 성과 배분
2. 근로자의 채용·배치 및 교육훈련
3. 근로자의 고충처리
4. 안전, 보건, 그 밖의 작업환경 개선과 근로자의 건강증진
5. 인사·노무관리의 제도 개선
6. 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등 고용 조정의 일반원칙
7. 작업과 휴게 시간의 운용
8. 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도 개선
9. 신기계·기술의 도입 또는 작업 공정의 개선
10. 작업 수칙의 제정 또는 개정
11. 종업원지주제와 그 밖에 근로자의 재산형성에 관한 지원
12. 직무 발명 등과 관련하여 해당 근로자에 대한 보상에 관한 사항
13. 근로자의 복지증진
14. 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치
15. 여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항
16. 그 밖의 노사협조에 관한 사항

② 협의회는 제1항 각 호의 사항에 대하여 제15조의 정족수에 따라 의결할 수 있다.

65 조직변경에 관한 사항을 협의사항으로 볼 수 있는지 여부

문

- ▶ A사업장은 ‘조직변경’에 관하여 노사협의회 협의안건으로 정하고 협의를 진행하였으나 노사간 쌍방 의견이 상반되어 협의안건에 관한 협의결과가 도출되지 않음. 이에 사용자측은 일방적으로 협의안건을 시행하려고 하는데 정당한 것인지?

답

- ▶ 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 ‘근참법’이라 한다) 제20조는 노사협의회 협의사항을 규정하고 있으며, 이 때 ‘협의’라 함은 노사가 의견을 교환하고 상대방의 입장을 이해·설득하는 과정을 의미하므로 제21조의 규정에 의한 의결사항과는 달리 반드시 의결해야 하는 것은 아닙니다. 따라서 노와 사가 ‘조직 변경’에 관한 사항을 노사협의회에서 성실히 협의하였다면, 비록 합의에 이르지 못했다고 하더라도 달리 볼 사정이 없는 한 이를 시행하는 것이 법에 위배된다고 보기 어려울 것임
- ▶ 한편, 근참법 제20조제2항은 노사가 원한다면 같은 조 제1항에 규정된 ‘협의사항’도 의결이 가능하다는 규정으로서, ‘특별 결의를 통해서 의사결정’을 하도록 규정하고 있는 것은 아님

(노사협력정책과-3032, '08.11.27)

66 직장 동아리 구성에 관한 사항이 노사협의회 안건의 대상인지 여부

문

- ▶ 근로자들의 사기 진작 및 인화 단결을 고취하고자 직장 내 동아리를 구성하여 운영하기 위하여 ‘동아리 구성 및 운영안 협의’을 금년 2/4분기 노사협의회 안건으로 상정하고자 하는 바, 이 안건이 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제19조제1항 제13호 및 14호에 의거 노사협의회 안건이 될 수 있는지 여부

답

- ▶ 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에서 정한 노사협의회는 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통한 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하기 위한 협의기구로서, 질의하신 사업장 내 동아리 활동의 노사협의회 안건 채택여부는 효율적인 노사협의회 운영을 위하여 양측 간사간에 사전에 충분한 검토와 논의를 거쳐 결정하는 것이 바람직하다 할 것임
- ▶ 다만, 사업장 내의 동아리 활동이 근로자의 공동체 의식을 함양하고 직장생활의 질과 만족도를 높이는 효과를 수반한다면 이는 노사협의회 운영의 목적과 취지에 부합하는 것으로 사료되므로, 동 안건이 노사협의회에서 의결 또는 합의가 될 수 있는지 여부는 별론으로 하고 노사협의회 안건으로 채택하여 협의하는 것에는 무리가 없을 것으로 사료됨

(노사 68010-271, '01.8.1)

67 협의사항 중 ‘근로자의 채용·배치 및 교육훈련’의 범위

문

- ▶ 근참법 제19조 협의사항에 ‘근로자의 채용·배치 및 교육훈련’에 관한 사항이 규정되어 있으나, 동법 제20조 의결사항에는 ‘근로자의 채용·배치’에 대한 사항이 명시되어 있지 않음
- ▶ 따라서 ‘근로자의 채용·배치’에 대하여 노사협의회에서 협의를 할 필요성이 있으나, 의결이 절대적인 것이 아니며 경영권에 대한 문제이므로 최종적으로 사용자측이 판단하여도 되는지?

답

- ▶ 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제19조 및 제20조는 노사협의회 협의사항 및 의결사항을 규정하고 있는 바, 협의사항은 근로자와 사용자위원들이 성실히 협의하여야 할 사항들로 의결사항과는 달리 반드시 의결해야 하는 것은 아님
- ▶ 따라서 동법 제19조에 의한 협의사항 중 ‘근로자의 채용·배치’에 관한 사항을 노사협의회에서 성실히 협의하였다면, 노사협의회 의결 없이 사용자가 이를 시행할 수 있다고 할 것임

(협력 68120-232, '03.6.5)

68 특정 근로자 채용 관련 사항이 노사협의회 협의사항에 해당하는지 여부

문

- ▶ 당 아파트의 인사의 채용 및 발령은 관리소장의 추천에 의하여 입주자대표회의 임원회의에서 임면하게 되어 있는바, 회계주임(비노조원이며 사용자 측 직원 성격임)을 채용함
- ▶ 노동조합에서는 근참법 제19조(협의사항)를 근거로 회계주임을 채용하는 과정의 모든 서류의 공개를 요구하였는바, 이에 대해 입주자대표회장 등은 인사에 관한 사항은 노조가 간섭할 사항이 아님을 이유로 거부하였으나 노조에서 재차 정보요구를 하였는바, 이에 응하여야 하는지?

답

- ▶ 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제19조 협의사항 중 근로자 채용·배치 및 교육훈련에 대한 규정은 업무에 필요한 근로자의 능력과 경력, 특정 직무에 배치해야 할 근로자의 능력과 경력, 직무의 효과적 수행을 위해 필요한 교육훈련 등에 대하여 노사협의회에서 협의하여야 할 사항을 규정한 것으로 어떤 특정인물을 채용한다거나 특정인을 특정 직무에 배치하여야 하는 것까지를 의미하는 것은 아니라고 할 것임

(노사협력복지과-770, '04.4.20)

69 노조전임자 수가 협의사항 ‘기타 노사협조에 관한 사항’에 포함되는지

문

- ▶ 근참법 제19조(협의사항)제1항 제14호 ‘기타 노사협조에 관한 사항’과 관련하여 노조전임자 수에 대해 노사협의회에서 협의를 하는 것이 가능한지?

답

- ▶ 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근참법”)상 노사협의회는 ‘근로자와 사용자가 참여와 협력을 통해 근로자 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모함을 목적으로 구성하는 협의기구’로 ‘근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 및 근로자의 사회적·경제적 지위향상을 목적으로 조직하는(연합)단체’인 노동조합과는 그 제도적 취지를 달리하고 있음
- ▶ 근참법 제19조는 노사협의회에서 협의하여야 할 사항을 규정하고 있는 바, 동조 제1항 제14호의 ‘기타 노사협조에 관한 사항’은 본조에 적시된 사항들 외에도 필요한 사항을 협의할 수 있음을 규정한 것으로 그 범위는 사안에 따라 개별·구체적으로 판단되어야 할 것이나 기본적으로 근참법의 목적과 취지에 벗어나지 않은 사항으로 한정된다고 할 것임
- ▶ 따라서 노동조합 및 노동관계조정법 제24조에 의거 ‘단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사하는’ 노조전임자는 노동조합 활동에 관한 사항으로 노조전임자의 수에 대해 노사협의회에서 협의하는 것은 근참법의 목적과 취지에 부합하지 않는 것으로 ‘노사협의회에서 협의할 사항’으로 볼 수 없다 할 것임

(노사협력복지과-1401, '04.6.29)

70 협의사항 중 ‘근로자의 복지사항’의 범위

문

- ▶ 당 사는 택시회사로 '02.11월 130여명의 조합원이 탈퇴를 하여 과반수 미달 노동조합(근로자 190여명, 조합원 46명)이 되어 근로자의 선거를 통해 근로자위원을 선출하고, 노사협의회를 구성하였음
- ▶ 노사협의회에서 전체 근로자(조합원 포함)에 적용되는 부가세 경감액 사용의 협약을 추진하고자 하나, 노조측은 과반수에 미달함에도 불구하고 전체 근로자를 대표하여 부가세 경감액 사용에 대한 노사협약을 요구함
- ▶ 부가가치세 경감액은 근로자의 후생복지기금 및 처우개선비로 근참법 제19조제1항 제13호 ‘근로자의 복지사항’에 해당되므로 당연히 전체 근로자를 대표하는 근로자위원과 협약을 체결함이 타당하지 않은지?

답

- ▶ 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근참법”)상 노사협의회는 ‘근로자와 사용자가 참여와 협력을 통해 근로자 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모함을 목적으로 구성하는 협의기구’로
 - 근참법 제19조제1항의 노사협의회에서 논의 할 사항(협의사항) 중 제13호 ‘근로자의 복지증진’에 관한 규정은 전체 근로자의 복지증진을 위한 각종 지원방안 등에 관한 사항이 포함된다고 할 것임

- 아울러, 동조 제1항 제14호는 '기타 노사협조에 관한 사항'을 규정하고 있는 바, 이는 본조에 적시된 사항들 외에도 필요한 사항을 노사간 협의할 수 있음을 규정한 것으로 그 범위는 사안에 따라 개별·구체적으로 판단하여야 할 것이나 근참법의 목적과 취지에 부합하는 범위내에서 노사간 협의할 수 있다고 할 것임

▶ 따라서 택시회사 운전자들의 처우개선 및 근로조건 향상을 위해 노사간 자율적으로 협의 또는 합의에 따라 결정·사용토록하고 있는 부가 가치세 경감액 사용 관련 사항이 노동조합의 단체교섭 대상인지는 별론으로 하더라도 노사협의회에서 협의하는 것은 근참법의 목적과 취지에 부합하는 것으로 노사협의회 협의사항에 포함되지 않는다고 볼 이유는 없다 할 것임

- 다만, 노동조합의 단체교섭과 관련하여 근참법 제5조는 노동조합의 단체교섭 기타 모든 활동이 이 법에 의하여 영향을 받지 아니한다고 규정하고 있음

(노사협력복지과-1428, '04.6.30)

71 협의사항에 대한 효력발생 요건

문

▶ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제19조(협의사항) (1)조(6)호 인사, 노무관리의 제도개선이 협의사항으로 규정되어 있는 바, 부서장의 신설에 대해 노사협의회를 2차례나 개최하여 협의한 것만으로 효력이 발생하는지의 여부?

답

▶ 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」제19조에서 정한 협의사항은 노사가 성실히 협의하는 것으로 충분하며, 반드시 노사합의 또는 결정에 이르러야 함을 강제하고 있지는 않음. 따라서 “인사·노무관리의 제도개선”에 관한 사항을 노사협의회에 상정하여 성실히 협의하였다면, 그에 대한 의결 또는 합의 유무와 상관없이 그 효력을 동법에 의해 부인할 수 없을 것으로 사료됨

(노사 68010-235, '01.7.9)

72 노사협의회 협의사항의 범위와 효력

문

▶ 당사는 택시업체로 '02.8월 당시 노동조합은 근로자 과반수이상의 조직(근로자 230여명, 조합원 200여명)이었으나 '02.11월 130여명의 조합원이 탈퇴하였음

▶ 비 노동조합원들이 '02.11월 노사협의회 근로자위원 3명을 선출(근로자 236명 중 136명 투표참가)하여 노사협의회를 구성하고, 노사협의회에서 비노조원의 개별 동의를 받아 비노조원의 개별 근로계약을 협의하여 '03년부터 시행하고 있음

질의1) 근로자위원으로서 근로계약의 협의권이 인정되는 것인지

질의2) 근로기준법, 근참법 등 법률상의 근로자 대표자는 근로자 1/3로 구성된 노동조합이 아니라 '근참법'에 의해 선출된 근로자위원으로 노동관서의

‘근로자 대표권’을 행사하고 있는데 법률에 저촉되는지

질의3) 노사협의회에서 근참법 제19조(협의사항)제9호 ‘임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도개선’ 부분은 실질적으로 노조의 임금협상에 해당하는 수준 인지 여부와 근참법 제189조의 협의사항이 동법 제14조의 정족수가 되어 의결되어 지면 이후의 법적 구속력 및 100% 성과급(정액제), 1일차의 LPGas 부분은 임금에 해당하는지와 임금이라면 노사협의회에서 다룰 수 있는 것인지

질의4) 노동조합이 과반수에 미치지 못하므로 단체협약에 따르지 않고 취업규칙과 근로계약에 따라야 한다고 보는데 맞는지

질의5) 사 측의 부당행위에 대해서 근로자위원회는 노동조합이 아니라는 이유로 부당노동행위에 대한 조치를 취할 수 없다는 답변을 들었는데 비조합원들이 권리를 찾기 위한 방법은?

답

▶ 질의 1)에 대하여

– 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 ‘근참법’) 제19조는 노사협의회에서 협의하여야 할 사항을 규정하고 있는 바, 협의회위원들이 근로계약의 내용 중 동조의 협의사항에 해당하는 것을 협의회에서 협의하는 것은 별론으로 하고, 동 조항이 근로자위원에 대해 근로계약의 협의권을 인정하고 있는 것은 아니라 할 것임

▶ 질의 2)에 대하여

– 질의서상의 ‘노동관련 관서의 근로자 대표권’의 정확한 의미를 알 수 없으나, 현행 근로기준법 제31조제3항이 ‘근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수를 대표하는 자를’ 근로자대표’로 규정하고 있는 상황에서

– 노동조합이 근로자 과반수를 조직하지 못하고 있는 경우 근참법에 의한 노사협의회가 설치되어 있다면 그 근로자위원을 근로자대표로 볼 수 있는 바, 「근로기준법상 근로자대표의 개념과 서면합의의 효력 등에 관한 해석기준」 〈근기 68207-735, ’97.6.5〉 그 범위 내에서 근로자대표권이 인정된다 할 것임

▶ 질의 3)에 대하여

– 근참법상 협의사항의 구체적인 협의범위는 노사에 의해 자율적으로 결정되어 진다 할 것이나 근참법상 협의회는 합의는 합의를 전제하지 않으며, 합의되지 않음을 이유로 한 쟁의행위가 허용되지 않는다는 점에서 쟁의행위가 인정되는 노동조합의 임금협상과는 차이가 존재한다 할 것임

– 또한, 근참법 제19조제2항에 의거 협의사항을 의결한 경우 같은법 제23조에 따라 근로자와 사용자는 의결된 사항을 성실히 이행하여야 하며, 정당한 사유 없이 이행하지 않는 경우 법 제30조에 의한 벌칙이 부과된다 할 것임

– 아울러, 근로기준법 제18조에 의거 임금이라 함은 사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 임금·봉급 기타 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말하며, 귀하의 질의서상 1일차의 LPGas 부분은 사용자가 근로자에게 택시운행에 필요한 LPG대금을 지급하거나 혹은 LPG를 주입해 줄 경우 그 대금 등이 임금에 해당하는가의 여부에 대한 질문으로 여겨지는 바, 이는 실비변상으로 지급되는 금품에 해당함으로 근로의 대상으로 지급되는 임금이라 할 수 없을 것으로 사료됨

– 다만, 근참법상 협의는 안전제출 등 노사협약에 의하여 법 제19조에 적시된 사항 이외의 것에 대해서도 이루어질 수 있다 하겠음

▶ 질의 4)에 대하여

– 노동조합 및 노동관계조정법 제33조는 “단체협약에서 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무

효로 되고, 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의함”을 규정하고 있는 바

- 귀 질의서상 사실관계가 명확하지 아니하여 정확한 회시를 하기 어려우나 당해 노동조합이(질의서상 ‘분회’) 적합한 교섭권한에 의거 단체협약을 체결하였다면 달리 볼 사정이 없는 한 노동조합의 과반수여부를 불문하고 노동조합 또는 그 조합원에게는 단체협약이 우선적으로 적용되며, 다만, 동법 제35조 소정의 요건을 갖춘 사업(장)에 대하여는 비조합원인 근로자에게도 당해 단체협약이 확장 적용될 수도 있을 것임

▶ 질의 5)에 대하여

- 노동조합 및 노동관계조정법 제81조에서 규정하고 있는 부당노동행위는 노동조합의 단결력을 저해할 목적으로 행해지는 사용자의 행위로 근참법상 노사협의회에 대해서는 성립되지 않으며, 근참법의 경우 협의회위원으로서의 직무수행과 관련한 사용자의 근로자위원에 대한 불이익처분 금지 및 불이익처분에 대한 벌칙규정을 두고 있음

(협력 68210-303, '03.8.2)

Ⅲ. 의결사항

【 관련조항 】

제21조(의결 사항) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항에 대하여는 협의회의 의결을 거쳐야 한다.

1. 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립
2. 복지시설의 설치와 관리
3. 사내근로복지기금의 설치
4. 고충처리위원회에서 의결되지 아니한 사항
5. 각종 노사공동위원회의 설치

제23조(의결 사항의 공지) 협의회는 의결된 사항을 신속히 근로자에게 널리 알려야 한다.

제24조(의결 사항의 이행) 근로자와 사용자는 협의회에서 의결된 사항을 성실하게 이행하여야 한다.

《시행규칙》

제6조(의결된 사항의 공지방법) 협의회는 회의에서 의결된 사항을 사내방송, 사보 게재, 게시, 그 밖의 적절한 방법으로 전체 근로자에게 신속하게 알려야 한다.

73 노사협의회 협의사항 및 의결사항의 구체적 범위

문

가) 노사협의회 협의사항 중 “근로자의 채용·배치 및 교육훈련”과 관련하여 당 은행과 조합이 협의를 하여야 하는 구체적인 범위는, 특히 조합과 은행간에 협의를 거쳐 기 시행되고 있는 인사관리규정에 의거한 개별 근로자의 채용여부도 조합과 협의하여야 할 사항에 해당되는지?

나) “가”의 협의사항에 대하여 은행과 조합이 충분한 협의를 하였음에도 불구하고 합의에 도달하지 못하였을 경우 은행이 협의사항을 시행하더라도 동 법률 및 동 규약을 위반하였다고 볼 수 있는지?

다) 노사협의회 의결사항 중 “근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립”과 관련하여 의결하여야 하는 구체적인 범위는, 특히 조합과 은행간에 합의를 거쳐 기 시행되고 있으며 당 행 연수의 기본체계 및 운용기준을 명시하고 있는 관련 연수규정에 의거 매년 통상적으로 시행하고 있는 연간 연수계획도 조합과의 의결사항에 해당하는지?

라) 노사협의회 개최가 곤란할 경우 동 협의 및 의결사항에 대하여 개별건이 발생할 때마다 은행이 조합에 대하여 각각 협의 또는 동의를 구하면 노사협의회 협의 및 의결을 거친 것으로 볼 수 있는지?

답

▶ 질의 가)·나)에 대하여

– 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제19조에 의한 협의사항은 노사공동이익의 증진을 위하여 노사협의회에서 협의해야 할 사항으로서 노사일방 또는 쌍방이 협의안을 제시함으로써 협의회 협의의제로 다루어지게 되는 것이므로 각 협의사항의 구체적인 범위는 일반적인 원칙·기준 등을 중심으로 노사가 자율적으로 결정할 사항인 것임. 따라서 개별근로자 채용과 같은 개별사안에 대하여 사용자가 반드시 노사협의회 사전협의를 거쳐야 할 의무를 지는 것은 아니며 노사일방 또는 쌍방의 협의안건 제시에 의해 협의하는 경우에도 동법 제20조에 의한 의결사항과는 달리 반드시 의결을 얻어야만 사용자가 이를 시행할 수 있는 것은 아님

▶ 질의 다)에 대하여

– 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제20조에 의한 의결사항 중 “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 포함되지 않음. 따라서 귀 질의에서 매년 통상적으로 시행하고 있는 “연수계획” 역시 위와 같은 기본적 사항에 관하여는 노사협의회 의결을 거쳐야 할 것으로 생각됨

▶ 질의 라)에 대하여

– 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제5조에서 노동조합의 모든 활동은 노사협의회와 관계가 없음을 규정하고 있는 바, 노사협의회에서 “협의” 또는 “의결”해야 할 사항에 대해 노조와의 “협의” 또는 “동의”가 노사협의회 “협의” 또는 “의결”로서의 실질적인 요건을 갖추지 않은 한 노조와의 “협의” 또는 “동의”를 거쳤다고 하여 당연히 노사협의회 “협의” 또는 “의결” 효력이 발생하는 것은 아니라고 사료됨

(노사 68107-41, '98.2.14)

74 ‘근로자 교육’이 노사협회의 의결사항에 해당하는지 여부

문

- ▶ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제20조(의결사항)에 사용자는 다음 각호의 1에 해당하는 사항에 대하여는 협회의 의결을 거쳐야 한다고 명시되어 있습니다. 또한, 19조(협의사항)이라고 명시되어 있음
- ▶ 협의와 의결에 대한 해석을 분명히 해주시길 바랍니다. 근로자 교육을 회사는 협의사항이라고 주장하고 있습니다. 분명한 해석을 바라며, 의결이라는 것에 대한 구체적인 해석?
- ▶ 의결사항에 대해 회사가 일방적으로 위반한다면, 그에 대한 벌칙은 어떻게 되며, 노조에서 어떻게 대응을 해야 하나?

답

- ▶ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제19조 및 제20조는 노사협회의 협의사항 및 의결사항을 규정하고 있는 바, 의결사항이라 함은 사용자가 사전에 노사협의회에서 의논하여 결정해야 하는 사항으로서 반드시 의결을 필요로 하지 않는 협의사항과 구별됨
- ▶ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제20조는 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획을 수립할 경우에 노사협회의 의결을 거치도록 하는 것이지 교육이나 훈련을 실시하는 그때마다 의결을 거쳐야 하는 것은 아님

- ▶ 협회에서 의결된 사항은 성실히 이행되어야 하며 그렇지 아니한 경우에는 1천만원 이하의 벌금이 부과될 수가 있으며, 의결사항에 대해 의결을 거치지 아니하는 것에 대한 제재규정은 마련되어 있지 않음

(노사 68010-222, '01.6.23)

75 의결사항 중 ‘복지시설의 설치와 관리’의 범위

문

- ▶ 당 조합은 회사가 추진하고 있는 사업장 내 구내식당의 운영권을 외주 업체에 도급으로 넘기는 건과 사택내 유치원을 폐쇄하는 건이 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제20조에 명시된 의결사항 중 “복지시설의 설치와 관리”에 해당된다고 생각하는데?

답

- ▶ 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하“법”)상 노사협의회(이하“협의회”)는 “근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 위해 경영권의 배타성을 일부 수정하여 특정한 사안에 관하여는 노사가 협회에서 협의 또는 의결하도록 하는 것”임
- ▶ 생각건대 ‘복지시설의 설치와 관리’의 권리·의무는 사용자에게 있고 사용자는 이러한 권리·의무의 행사시 근로자 대표의 의견을 충분히 수렴토록 하는 것이 법 제20조의 취지라 할 것임

- ▶ 귀하가 질의하신 구내식당 운영권의 외부업체로의 이전, 사택내 유치원 폐쇄에 관한 사항은 법 제20조의 ‘복지시설의 설치와 관리’에 해당된다고 볼 수 있음. 따라서 근로자 대표와의 충분한 의견수렴이 필요하다 할 것이므로 의결절차를 거쳐야 할 것으로 사료됨

(노사 68107-374, '98.12.9)

76 의결사항 중 ‘복지시설의 설치와 관리’의 의미

문

- ▶ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제20조제2호는 노사협의회 의결사항으로 ‘복지시설의 설치 및 관리’를 규정하고 있는 바, 이때 ‘복지시설의 관리’란 복지시설의 최초 설치 시 관리상 기본원칙 및 관리기준에 관한사항에 대해 의결을 거쳐야 하는 것을 의미하고,

– 일상적인 시설관리를 위하여 관리비, 인건비 등 사용자의 비용집행과 시설물 소유권에 기한 일반관리 등 실제 복지시설 관리에 관한 구체적·개별적인 의사결정을 하는 경우까지 노사협의회 의결을 거쳐야 하는 것을 의미하지 않는다고 생각되는데?

답

- ▶ 노사협의회 의결사항으로서 “복지시설의 설치와 관리”란 사용자가 복지시설을 설치·관리하고자 할 때에 근로자들의 의견을 수렴하여 의결하여야 한다는 것으로

– 복지시설의 설치·관리가 반드시 노사공동으로 설치·관리함을 뜻하는 것은 아니며, 다만 시설의 설치 및 효율적 운영 등을 위한 최선의 방법을 노사가 함께 숙의하여야 함을 의미함

- ▶ 귀문 중 ‘일상적인 시설관리를 위하여 관리비, 인건비 등 사용자의 비용집행과 시설물 소유권에 기한 일반관리 등 실제 복지시설관리에 관한 구체적·개별적인 의사결정을 하는 경우까지...’는 그 내용이 불명확하고 다소 포괄적이어서 판단에 어려움이 있으나,

– ‘복지시설의 설치와 관리’는 최초 설치 시 관리상의 기본원칙 및 관리 기준에 관한 사항을 정하는 경우뿐만 아니라 개별·구체적인 사항일지라도 관리주체의 변경 등 복지시설의 운용에 있어 중대한 변경을 야기시키는 사항 등은 노사협의회 의결을 거치는 것이 본 조항의 입법취지에 부합한다 할 것임

(협력 68217-33, '03.1.24)

77 의결사항을 의결치 않고 시행할 경우의 효력

문

- ▶ 회사는 의결절차를 거쳐야 하는 사항에 대하여 의결을 거치지 않고 사업을 시행하려 하고 있음. 어느 일방이 의결사항에 대해 의결을 거치지 않고 일방적으로 사업을 결정하여 추진할 경우 현행법상 이에 대한 제재조항이 있는지 또한 조합이 취할 수 있는 조치가 어떤 것인지?

답

- ▶ 현행 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “법”)에는 노사협의회에서 의결된 사항을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자에 대하여 처벌하도록 되어 있을 뿐 노사 당사자간 어느 일방이 의결사항에 대하여 의결을 거치지 않고 시행할 경우에 대한 법적 효력에 관하여 구체적인 규정이 없으므로 이를 이유로 한 처벌은 어렵다 할 것임
- ▶ 한편, 법 제정 취지에 비추어 볼 때 동법은 노사 쌍방이 참여와 협력을 통하여 노사공동의 이익을 증진시키는 것이 목적이므로 노사간 성실한 협의를 통해 해결하는 것이 바람직할 것으로 사료됨

(노사 68107-401, '98.12.26)

78 분임 노사협의회 합의사항 미 이행시 법 위반 여부**문**

- ▶ △△노동조합 ○○지부는 '86년부터 분임노사협의회를 설치·운영하고 있는 바,
- ▶ 분임 노사협의회 합의사항을 이행하지 않을 경우 구 노사협의회법 제31조(합의사항 미 이행시 벌칙, 현행 근참법 제30조)에 대해 저촉이 되는지?

답

- ▶ 노사협의회는 노사협의회법 제4조(현행 근참법 제4조)에 의거 근로조건의 결정

권이 있는 사업 또는 사업장 단위로 설치하여야 하는 한편, 하나의 사업에 지역을 달리하는 사업장이 있을 경우에는 그 사업장에 대하여도 설치할 수 있도록 되어 있음

- ▶ 따라서 귀문의 분임 노사협의회가 그 명칭여하에 관계없이 동조에 의해 설립된 노사협의회이고, 그 권한의 범위내의 사항에 대하여 노사간 합의하였다면 그 합의사항에 대하여 노사가 성실히 이행하여야 함은 물론 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 때에는 동법 제31조(현행 근참법 제30조)가 적용될 수 있다고 사료됨

(노사 68130-442, '93.12.15)

79 노사협의회 합의사항의 효력**문**

- ▶ 당 사업소는 법인체인 본사와 각 지역마다 성격이 다른 4개의 제조업체에는 본사에서 임명한 임원인 사장과 전무가 있음. 또한 월급제인 관리직 사원과 일급제인 생산직 사원으로 구분되며 노동조합은 조직되어 있지 않아 노사협의회를 통하여 노사간 협의사항 및 의결사항외에도 생산직 근로자의 임금협상 및 인상을 결정, 상여금 지급시기 등을 변경·결정하고 있음

질의 가) 위와 같은 경우 본사의 직영사업소인 당사업소에서 본사 규정과는 별도의 임금인상, 제수당 지급, 상여금 지급기준 등을 노사협의회와 합의로 정하였을 때 본사 규정과 사업소 노사합의사항 중 어느 것을 우선 적용해야 하는지?

질의 나) 당 사업소에는 노동조합이 설치되어 있지 않고 자체 노사협의회를 통하여 임금과 관련된 사항을 노사합의로 결정하고 있음. 이 경우 노사협의회 합의사항이 아닌 단체교섭사항을 다루었다고 노사협의회에서 합의된 사항이 효력이 없는 것인지?

답

▶ 질의 가)에 대하여

-귀하가 질의하신 내용은 본사 규정과 지역 사업소의 노사협의회 합의사항 가운데 어느 것이 우선 적용되는가 하는 문제로서 이를 판단하기 위해서는 먼저, 본사와 지역사업소의 소유·지배관계(예 : 독립채산제 등), 본사 규정의 효력 범위, 임금 및 기타 근로조건의 결정권이 어디에 있는지 여부, 각 지역 사업소의 근로조건 결정권의 범위, 그간 행해오던 관행 등을 구체적으로 고려하여야 할 것으로 생각됨

▶ 질의 나)에 대하여

-노사협의회에서 합의된 사항은 그 사항이 위법·부당하지 않은 한 당사자간 유효하다 할 것임

(노사 68107-217, '98.7.28)

80 사업의 포괄승계시 노사협의회 합의사항의 효력

문

▶ '98.10.1 공·교공단 및 지역의료보험조합의 통합으로 인해 국민의료보험관리공

단이 출범함에 따라 '98.9.18 공단 설립등기가 이루어지고 227개의 지역의료보험 조합 및 공·교공단을 해산할 예정임

▶ 각 지역의료보험조합은 노사협의회를 구성·활동중에 있고 단일노조인 전국의보 노조 본부에 단체협약을 위임하여 사측과의 단체협약 체결

▶ 국민의료보험법 개정법률 부칙 제3조(권리의 포괄승계 등) 및 단체협약 제9조(승계의 의무)는 직원의 권리와 의무, 단체협약 등의 모든 노동조건과 노조활동 등에 관한 제반 권리와 의무가 변경후의 당사자에게 자동승계 된다고 규정함

질의) ○○시의료보험조합에서 체결한 노사협의회 합의문이 국민의료보험관리공단 ○○지사로 승계되는지?

답

▶ 질의 내용만으로는 '노사협의회 합의문'의 성격을 정확히 알 수 없으나, 만약 노사협의회 합의문을 빌어 노사간에 체결한 단체협약이라면 다음과 같이 보아야 할 것임

▶ 국민의료보험법 부칙 제3조의 규정에 의거 지역의료보험조합의 권리·의무가 국민의료보험관리공단에 포괄 승계되는 경우라면 노동관계법상 발생하는 노사간의 권리·의무도 포괄적으로 승계된다고 봄이 타당할 것이므로 사업체의 합병 이후에 기존 노동조합의 조직이 변경된다 하더라도 노사합의로 새로운 단체협약을 체결하기까지 기존 노사간 체결한 단체협약은 그 유효기간 동안 효력이 유지된다고 사료됨

(노사 68107-283, '98.9.30)

81 노사협의회 의결사항의 유효기간

문

- 가) 기간이 명시되지 않은 협의회 합의사항에 대한 유효기간은?
- 나) 노사협의회 합의사항을 갱신하지 않았을 경우 기존의 합의사항 유효기간은?
- 다) 노동조합 및 노동관계조정법에 의거 체결된 단체교섭의 유효기간을 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 근거한 노사협의회 합의사항에 대해서도 그 유효기간을 준용할 수 있는지?

답

- ▶ 질의 가)·나)에 대하여
- 의결사항의 유효기간은 특별히 정한 바가 없는 경우 원칙적으로 효력을 소멸시키는 별도의 의결절차를 거치거나 새로운 의결된 사항에 의하여 대체될 때까지 유효한 것이나 일반적으로는 의결사항의 이행에 의해 완료되는 것임
- ▶ 질의 다)에 대하여
- 노동조합 및 노동관계조정법은 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률과 아무관계가 없으므로 단체교섭의 유효기간을 「의결된 사항」에 대하여 준용할 수는 없음

(노사 68107-196, '97.7.16)

82 노사협의회에서 합의된 임금 등 근로조건이 조합원에도 적용 되는지

문

- ▶ 우리 회사의 노동조합은 전체 근로자수 50명 중 조합원 수는 2명이나 1명은 무급으로 상급단체에 파견 근무중으로 실제 조합원이 1명이고, 노동조합과 단체협약은 2000년 4월 효력이 소멸되었음
- ▶ 노사협의회에서 2003년도 임금 등 근로조건에 대하여 합의하고 비조합원 전원에게 개별동의를 받아 협정서를 체결하였는바, 노사협의회에서 체결한 협정서가 조합원의 동의 없이 적용할 수 있는지 여부

답

- ▶ 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 의한 노사협의회는 근로자와 사용자가 상호 협조하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모함을 목적으로 하는 협의기구로 동법 제5조는 노동조합의 단체교섭 기타 모든 활동은 이 법에 의하여 영향을 받지 않는다고 규정하고 있음
- ▶ 귀 질의만으로는 노사협의회에서 근로조건에 어떤 내용을 합의하였는지는 알 수 없으나, 노사협의회에서 임금 등 근로조건에 대해 합의를 한 경우 그 합의사항이 당연히 근로조건에 유지·개선을 목적으로 노동조합과 사용자간에 체결한 단체협약의 효력을 갖는 것은 아니라 할 것임

(협력 68210-224, '03.5.26)

83 노사협의회에서 의결된 사항의 적용범위와 효력기간

문

▶ 당사의 노동조합의 조합원이 198명으로 전체 근로자의 과반수 이상이었으나 '02.10월경 조합원 130여명이 노조 탈퇴하였음

▶ 이에 근로자 과반수이상을 차지하는 비조합원들이 근참법 시행령 제3조에 의거 전체 근로자를 대상으로 근로자위원 선출 공고를 한 후, 후보 추천을 받아 비밀·무기명 투표를 통해 근로자대표를 선출함

질의1) 비조합원인 근로자위원의 임기가 3년이 채 지나지 않은 상태에서 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 등장한 경우에 근참법 제6조제2항에 의거 근로자위원이 자동 해촉되는 것인지 아니면 3년의 임기가 보장되는 것인지 여부

질의2) 비조합원인 근로자위원들과 노사협의회에서 합의 의결된 사항이 조합원에게도 적용되는 것인지 여부

질의3) 노사협의회에서 의결된 사항이 근로자위원 변경이나 해촉과 관계없이 지속적 효력을 갖는지 여부와 기존 합의 또는 의결사항을 노사 일방이 파기 선언할 경우 무효가 되는지 여부

답

▶ 질의 1)에 대하여

– 귀 질의와 같이 전체 근로자에 의하여 근로자위원을 선출하였으나 후에 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 등장한 경우 근로자위원의 임기에 대해 노사협의회규정에 정한바가 있으면 그에 따르되, 정한바가 없으면 기존 노사협의회 근로자위원의 임기동안에는 본인의 의사에 반하여 노동조합에서 해촉하고 새로운 근로자위원을 위촉할 수는 없다고 할 것임

▶ 질의 2)에 대하여

– 질의서 내용만으로는 사실관계가 명확하지 않아 정확한 답변이 어려우나 근참법 제5조는 노동조합의 단체교섭 기타 모든 활동은 이 법에 영향을 받지 않는다고 규정하고 있는 바, 노동조합 조합원에 대하여 노사협의회에서 의결된 사항이 적용되는지 여부는 의결내용과 단체협약 규정과의 관계 및 단체협약의 효력범위 등을 종합적으로 검토하여 판단하여야 할 것이므로 노사협의회에서 의결된 사항이 노조원에게 당연히 적용되는 것은 아니라 할 것임

▶ 질의 3)에 대하여

– 노사협의회에서 의결된 사항의 효력은 의결사항을 이행한 경우와 의결사항의 유효기간이 도래한 경우에 소멸된다 할 것이나, 유효기간에 대해 특별히 정한바가 없는 경우 효력을 소멸시키는 별도의 의결 절차를 거치거나 새로운 의결사항에 의하여 대체될 때까지 유효하다고 할 것이므로 근로자위원의 변경이나 해촉 또는 노·사 일방의 파기선언으로 무효가 되는 것은 아니다 할 것임

(협력 68210-324, '03.9.3)

관련판례

판례로 풀어보는 노사협의회 효력

84 노사협의회에서 노사대표자가 합의하여 서명날인한 경우 단체협약으로 볼 수 있다 (대법 2003다 27429, '05.3.11)

단체협약은 노동조합이 사용자와 근로조건 기타 노사관계에서 발생하는 사항에 관한 협정(합의)을 문서로 작성하여 당사자 쌍방이 서명날인함으로써 성립하는 것이고, 그 협정(합의)이 반드시 정식의 단체교섭 절차를 거쳐서 이루어져야 하는 것은 아니라고 할 것이므로 이를 단체협약으로 할 의사로 문서로 작성하여 당사자 쌍방의 대표자가 노동조합과 사용자를 대표하여 서명 날인하는 등 단체협약의 실질적·형식적 요건을 갖추었다면 이는 단체협약으로 보아야 할 것임

85 해외파견 근로자들에 대하여 근속기간의 통산에 따른 이익을 사전에 포기하도록 하는 내용의 노사협의회 합의는 무효이다 (대법 96다 22174, '97.7.25)

노사협의회에 따른 합의에 의하여 해외파견 근로자들의 퇴직금중간정산의 효력을 인정하고 최종 퇴직시에는 중간퇴직금정산일 이후의 기간에 대해서만 퇴직금을 계산하기로 한 것은 결국 최종 퇴직시 발생하는 퇴직금 청구권의 일부를 사전에 포기하게 하는 것으로서 그와 같은 합의사항이 단체협약과 동일한 효력이 있다고 보더라도 강행법규인 근로기준법에 위반되어 무효임

86 긴박한 경영상 적자 상태를 해소하기 위해 해고 회피 노력을 다한 뒤에도 개선되지 않아 노사협의를 통해 결정한 정리해고는 적법하다 (서울행법 2008구합15947, '08.11.14)

긴박한 경영상 적자상태를 해소하기 위해 임원 축소, 출퇴근버스 노선 감축, 대리 이상 근로자의 임금 동결, 주식 감자 등 조치 이후에 근로자 과반수가 속한 노동조합과 노사협의회를 개최하여 생산라인 축소와 유급휴직을 실시하였으며, 10차례의 노사협의를 통해 희망퇴직과 권고사직으로 퇴직시키고, 최종적으로 정리해고를 하였다면 근로기준법 제24조에 정한 요건을 모두 구비했다고 할 것이므로 동 정리해고는 적법함

87 개별적인 협의를 거치지 않았다 하더라도 노사협의회를 열어 인원감축방안에 대한 규모와 기준에 대해 합의한 후 이루어진 정리해고는 정당하다. (서울고법 99누5216, '00.3.29)

노사협의회를 개최하여 유휴인력을 위주로 하여 인원을 감축할 것을 결정하고, 회사의 경영상태와 근무성적 및 업무능력 등을 종합적으로 고려한 것으로서 해고대상자 선정기준에 있어서도 공정하고 합리적인 것으로 판단되며, 해고하기 이전에 노사협의회를 개최하여 인원감축의 규모와 원칙적인 기준을 합의하여 결정하였고, 노사협의회에 참석한 근로자 대표들도 회사의 경영상태 악화를 인식하여 전원이 인원감축방안에 찬성한 점에 비추어 보면 근로자들과의 개별적인 사전 협의를 거치지 아니하였고 근로자들이 사전에 그러한 노사협의회 개최 사실을 알지 못하였다고 하더라도 근로자측과의 성실한 사전협의를 거쳤다는 요건은 충족된 것으로 봄

88 경영상의 이유로 노사협의회에서 인원감축에 합의했다면 근로자와 개별적인 사전 협의를 거치지 않았더라도 근로자측과 성실한 사전협의를 거친 것으로 보아야 한다 (대법 2000두3016, '01.10.26)

노사협의회를 개최하여 인원감축의 규모와 기준을 합의하여 결정하였고, 노사협의회에 참석한 근로자 대표들도 회사의 경영상태 악화를 인식하여 전원이 인원감축 방안에 찬성한 점에 비추어 보면 비록 근로자와의 개별적인 사전협의를 거치지 아니하였고 근로자들이 사전에 그러한 노사협의회 개최사실을 알지 못하였다고 하더라도 근로자측과 성실한 사전협의를 거쳤다는 요건은 충족된 것으로 봄

89 노사협의회를 통해 정리하고 선정기준 등에 대하여 협의를 하여왔고 특별평정점수를 기준으로 하고 대상자를 선정한 것은 공정하다 (서울행법 99구30721, '00.12.8)

여러 차례에 걸친 노사협의회 및 노사 실무협의회를 개최하여 정리하고 대상자의 수 및 그 선정기준 등에 대하여 협의를 하여왔고, 기존의 근무평정점수가 객관성이 없어 그보다는 직원의 의사가 반영되는 다면평가제도를 도입하여야 한다는 노동조합측의 의견을 반영하여 정리하고 대상자를 선정한 것은 참가인이 근로자측과 성실한 협의를 거쳐 합리적이고 공정한 기준에 의해 정리하고 대상자를 선정한 것이라고 봄

90 노사협의회는 근로자위원들에게 근로조건 불이익 변경에 관해 근로자를 대신해 동의할 권한이 있지 않다 (서울행법 2002구합12519, '02.12.13)

노사협의회는 근로자와 사용자 쌍방이 이해와 협조를 통하여 노사공동의 이익을 증진함으로써 산업평화를 도모할 것을 목적으로 하는 제도로서 노동조합과 그 제도의 취지가 다르므로 비록 회사가 근로조건에 관한 사항을 그 협의사항으로 규정하고 있다 하더라도 근로자들이 노사협의회를 구성하는 근로자위원들을 선출함에 있어 그들에게 근로조건을 불이익하게 변경함에 있어서 근로자들을 대신하여 동의를 할 권한까지 포괄적으로 위임한 것으로 볼 수 없음

91 노사대표가 기존 제수당지급기준변경과 관련하여 단체교섭에서 합의했어도 노사협의회는 노조측 이의가 있는 경우 단체교섭에 의한 합의 내용만으로 위 기준변경을 묵시적으로 동의 또는 추인했다고 볼 수 없다 (대법93다37540, '94. 1. 11)

노사협의회에서 노조측 위원들이 격일제 근무의 문제점을 제기하고 회사쪽의 방침대로 3교대 근무를 시행할 때까지라도 연장근무수당을 지급하고 야간근무수당에 대한 할증률을 상향조정해 줄 것을 요청했다면 노사대표의 단체교섭에 의한 합의내용만으로 묵시적으로 동의했다거나 이같은 제수당지급기준이 무효임을 알고 이를 추인했다고 볼 수 없다고 한 사례

IV. 보고사항

【 관련조항 】

제22조(보고 사항 등) ① 사용자는 정기회의에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항에 관하여 성실하게 보고하거나 설명하여야 한다.

1. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항
2. 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항
3. 인력계획에 관한 사항

4. 기업의 경제적·재정적 상황

② 근로자위원은 근로자의 요구사항을 보고하거나 설명할 수 있다.

③ 근로자위원은 사용자가 제1항에 따른 보고와 설명을 이행하지 아니하는 경우에는 제1항 각 호에 관한 자료를 제출하도록 요구할 수 있으며 사용자는 그 요구에 성실히 따라야 한다.

《시행규칙》

제5조(사용자의 보고·설명사항)사용자는 법 제22조에 따라 다음 각 호의 사항을 협의회의 정기회의에 보고하거나 설명하여야 한다.

1. 경영계획 전반 및 실적에 관한 다음 각 목의 사항

가. 단기 및 중·장기 경영계획

나. 경영실적과 전망

다. 기구 개편

라. 사업확장, 합병, 공장이전 및 휴·폐업 등 경영상 중요한 결정사항

2. 분기별 생산계획과 실적에 관한 다음 각 목의 사항

가. 분기별 생산계획과 실적

나. 사업부서별 목표와 실적

다. 신제품개발과 기술·기법의 도입

3. 인력계획에 관한 다음 각 목의 사항

가. 인사방침

나. 증원이나 감원 등 인력수급계획

다. 모집과 훈련

4. 기업의 경제적·재정적 상황에 관한 다음 각 목의 사항

가. 재무구조에 관한 일반 현황

나. 자산현황과 운용 상황

다. 부채현황과 상환 상황

라. 경영수지 현황

5. 그 밖의 다음 각 목의 사항

가. 사용자가 보고하도록 협의회에서 의결된 사항

나. 근로자가 정당하게 보고를 요구한 사항

92 노사협의회 보고사항의 범위

문

▶ 노동조합에서는 '95.3/4분기 정기노사협의회 개최시 노사협의회법 제21조(현행 근참법 제21조)에 의거 아래 7개 사항에 대한 보고·설명 및 사전 자료 요청을 하였음

- ① 요관찰 및 부실징후기업 중 총여신 20억원 이상 거래처 명단
- ② 요관찰 및 부실징후기업 중 10억원 이상 신규지원 거래처 명단
- ③ 부실여신 중 임원별 승인여신 거래처 명세(20억원 이상)
- ④ 부실여신 중 영업점장별 진행여신 거래처 명세(5억원 이상)
- ⑤ 3개월 및 6개월 이상 연체대출금(대지급금 포함) 중 10억원 이상 거래처 명단
- ⑥ 대출취급 중지 후 효과 및 향후 계획
- ⑦ '95년도 예산편성 및 3/4분기말 현재 집행실적 현황(타시은대비 포함)

▶ 상기 7개 자료 중 3개(⑤~⑦)는 공문으로 회의 개최전에 기 교부하였고 기타 4개 자료 중 ①, ②는 대외기관으로부터 기밀유지 요청이 있었고 ③, ④는 행내·외적으로 미묘한 사항으로 판단되어 제공하지 못하겠다는 공문을 송부하였음. 이에 노동조합측은 미제공된 자료의 제출을 요구하고 있음

가) 요구 자료를 의무적으로 제공해야 하는지?

나) 제공해야 할 경우 어느 정도 수준으로 제공하여야 하는지?

다) 만일 자료를 제공치 않을 경우 관계법상 위반되는지?

라) 관계법상 위반되지 않을 경우 어떻게 대응하는 것이 타당한지?

답

- ▶ 노사협의회는 근로자와 사용자가 상호 협조하여 근로자의 복리증진과 기업의 건전한 발전을 도모함을 목적으로 하는 기구로서 근로자와 사용자는 상호 신의를 바탕으로 성실하게 협의에 임하여야 함
- ▶ 노사협의회법 제21조(현행 근참법 제21조)의 규정은 사용자가 근로자에게 경영계획 등 전반적인 경영상태를 보고·설명하도록 함으로써 노사협의회의 근로자 경영참가 기능을 보장하여 노사공동의 이익을 증진하기 위한 것임
- ▶ 귀문에서 노동조합이 보고·설명을 요구한 사항이 노사협의회법 제21조(현행 근참법 제21조)에 의한 보고의무사항인가의 여부에 대하여는 노사협의회법 시행규칙 제8조(현행 근참법 시행규칙 제6조)에서 구체적으로 열거하고 있으므로 이를 참고하시기 바라며 기타 근로자가 정당하게 보고를 요구한 경우에도 사용자는 응하여야 하나, 이 경우 정당성 여부 판단은 노사공동의 이익증진이라는 노사 협의회의 목적을 저해하지 않도록 노사 자율의사에 따라 구체적으로 판단하여야 할 것으로 사료됨

(노사 68130-359, '95.12.6)

93 노사협의회에서 회사의 보고사항 범위

문

- ▶ 당사는 노사협의회에서 회사의 전반적인 경영현황을 보고하였으나, 노조는 각 항

목별의 세부지출내역을 요구하고 있음. 노사협의회에서 회사의 보고사항 범위는?

답

- ▶ 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “법”) 제21조제1항에 규정된 보고사항은 경영계획, 생산계획, 인력계획 등 소위 경영권에 관한 사항으로 동법에 의해 사용자는 정기회의시 성실하게 보고·설명하여야 함. 이는 근로자를 기업경영의 한 주체로 인정하여 부분적으로 경영에 참가시킴으로써 참여·협력적 노사관계를 이루자는 취지임
- ▶ 그러나 그 범위는 사용자의 영업권 자유를 침해하지 않는 범위내에서 허용되어야 할 것임. 그러므로 법 제21조에 의한 사용자의 보고사항의 범위는 동조 제1항에 열거된 사항이며 그 구체적 범위는 동법 시행규칙 제6조 각호에 열거된 사항에 한 한다고 할 것임. 다만, 사용자가 협력적 노사관계 구축과 노사신뢰 제고를 위해 기타 자료를 제출하는 것은 무방하다고 봄

(노사 68107-299, '98.10.14)

94 지주회사가 자회사 노사협의회에 자료제출 의무가 있는지

문

- ▶ 당사는 「금융지주회사법」에 의하여 설립된 금융지주회사로서 4개 은행과 종합금융회사가 있음. 당사는 위 자회사들의 주식을 100% 소유하고 있으나 자회사들은 각각 별개의 법인격을 가지고 있고, 경영에 관한 일반적인 권한은 자회사의 경영

진에 있으며, 직원 채용, 이동, 승진, 복지후생 등에 관한사항도 자회사의 권한사항이라 할 수 있음

- ▶ 다만, 당사는 자회사들의 지주회사로서 그룹차원에서의 종합적인 경영전략, 재무전략, 인사정책 등을 수립하여 추진하고, 자회사들의 업무를 통할·조정하는 업무 등을 수행할 계획인바 자회사의 노동조합으로부터 지주회사의 업무와 정책 등에 관한 자료제출을 요구받을 경우 지주회사인 당사가 이에 응할 의무가 있는지?

답

- ▶ 노사협의회는 사업 또는 사업장 내에서 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통한 노사공동의 이익을 증진하기 위한 협의기구로서 귀문의 내용과 같이 독립된 법인으로 구성된 지주회사와 자회사의 관계에 있어서 지주회사는 자회사의 노사협의회 운영에 관한 사용자의 지위에 있지 않느바, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」제21조에서 정한 보고사항 의무를 갖지 않는 것으로 판단됨
- ▶ 다만, 자회사의 사용자는 지주회사의 경영전략, 재무전략, 인력정책 등이 자회사의 경영전반에 영향을 미치는 경우라면 지주회사의 경영전략 등을 노사협의회를 통하여 근로자와 공유할 수 있도록 노력하는 것이 노사간의 신뢰구축과 이익증진을 위하여 바람직한 것으로 사료됨

(노사 68010-183, '01.5.30)

V. 임의중재

【 관련조항 】

제25조(임의 중재) ① 협의회는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 근로자위원과 사용자위원의 합의로 협의회에 중재기구를 두어 해결하거나 노동위원회나 그 밖의 제삼자에 의한 중재를 받을 수 있다.

1. 제21조에 따른 의결 사항에 관하여 협의회가 의결하지 못한 경우
 2. 협의회에서 의결된 사항의 해석이나 이행 방법 등에 관하여 의견이 일치하지 아니하는 경우
- ② 제1항에 따른 중재 결정이 있으면 협의회는 의결을 거친 것으로 보며 근로자와 사용자는 그 결정에 따라야 한다.

95 노사협의회 협의사항이 임의중재 대상인지 여부

문

- ▶ 노사협의회에서 협의한 사항이 임의중재 신청의 대상이 되는지 여부와 중재방법에 대하여

답

- ▶ 노사협의회 운영과 관련 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근참법”) 제24조는 임의중재를 규정하고 있는 바, 노사협의회는 ‘의결사항(제20조)으로 규정된 사항에 관하여 협의회가 의결하지 못한 경우와 협의회에서 의결된 사항의 해석 또는 이행방법 등에 관하여 의견의 불일치가 있는 경우’에는 근로자위원 및 사용자위원의 합의하에 협의회에 중재기구를 두어 해결하거나 노동위원회 기타 제3자에 의한 중재를 받을 수 있다고 규정하고 있음
- ▶ 아울러, 근참법 제19조제2항은 협의사항의 경우에도 동법 제14조의 규정에 따라 의결(근로자위원과 사용자위원 각 과반수 출석하에 출석위원 3분의 2이상의 찬성)할 수 있다고 규정하고 있는 바, 협의사항의 경우 노사협회의의 의결을 전제로 의결된 사항의 해석 또는 이행방법 등과 관련하여 의견의 불일치가 있는 경우라면 중재대상이 된다고 할 것임

(노사협력복지과-1973, '04.8.20)

» 제5장 고충처리

I . 회의개최

【 관련조항 】

제26조(고충처리위원) 모든 사업 또는 사업장에는 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 고충처리위원을 두어야 한다. 다만, 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장은 그러하지 아니하다.

제27조(고충처리위원의 구성 및 임기) ① 고충처리위원은 노사를 대표하는 3명 이내의 위원으로 구성하되, 협의회가 설치되어 있는 사업이나 사업장의 경우에는 협의회가 그 위원 중에서 선임하고, 협의회가 설치되어 있지 아니한 사업이나 사업장의 경우에는 사용자가 위촉한다.

② 위원의 임기에 관하여는 협의회 위원의 임기에 관한 제8조를 준용한다.

《시행령》

- 제7조(고충처리의 절차) 근로자는 고충사항이 있는 경우에는 법 제26조에 따른 고충처리위원회에 구두 또는 서면으로 신고할 수 있다. 이 경우 신고를 접수한 고충처리위원회는 지체 없이 처리하여야 한다.
- 제8조(고충처리위원의 신분 및 처우) ① 고충처리위원은 비상임·무보수로 한다.
 - ② 사용자는 고충처리위원의 직무수행과 관련하여 고충처리위원회에 불리한 처분을 하여서는 아니 된다.
 - ③ 고충처리위원이 고충사항의 처리에 관하여 협의하거나 고충처리 업무에 사용한 시간은 근로한 시간으로 본다.
- 제9조(대장비치) 고충처리위원은 고충사항의 접수 및 그 처리에 관한 대장을 작성하여 갖추어 두고 1년간 보존하여야 한다.

《시행규칙》

제7조(고충사항 접수 및 처리대장의 작성·비치) 법 제26조에 따른 고충처리위원은 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령」 제9조에 따라 별지 제4호서식의 고충사항접수·처리대장을 작성하여 갖추어 두어야 한다.

96 고충처리제도의 취지와 목적

문

- ▶ “고충처리제도”에 있어서 이 제도의 취지와 목적, 고충처리 절차와 방법, 안전제출 시기, 사후관리 등은?

답

- ▶ 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 의하여 30인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장은 근로자의 고충처리를 위하여 3인 이내의 고충처리위원을 두도록 규정하고 있는바, 고충처리제도의 취지와 목적, 절차와 방법, 안전시기 및 사후관리는 다음과 같음
 - 고충처리제도는 근로자의 각종 불만·애로사항 등을 처리하여 사업장내에서 근로자가 창의와 열정을 가지고 직무에 전념할 수 있는 여건을 마련하기 위한 것으로 고충이 있는 근로자는 구두나 서면으로 고충처리위원회에 신고하고 고충처리위원은 이를 지체 없이 처리한 후 그 조치사항 및 처리결과를 10일 이내에 당해 근로자에게 통보하도록 하고 있음
 - 고충처리의 안전은 사용자가 처리·해결할 수 있는 사항이어야 하며 안전제출 시기는 사안에 따라 적의 제출하면 됩니다. 고충처리의 결과는 동법 시행규칙 제8조의 규정에 따라 「고충사항접수 및 처리 대장」기록하고 1년간 보존하여야 하며, 근로자의 사생활과 개인정보 보호를 위하여 열람이 제한됨

(노사 68010-210, '01.6.16)

97 사이버상으로 고충처리실을 대신할 수 있는지 여부

문

- ▶ 사업장내의 회의실 등의 형태로 고충처리실을 설치하여 운영하여야 하는 것인지, 회사의 홈페이지상에 고충처리센터를 설치하여 사이버상으로 고충처리실을 대신할 수 있는지?

답

- ▶ 귀 질의와 같이 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 ‘근참법’이라 한다) 제26조 내지 제28조는 고충처리위원의 구성 및 임기등에 대해 규정하고 있을 뿐 ‘고충처리실’ 설치의무에 대해서는 별도로 규정하고 있지 않음
- ▶ 다만, 근참법 시행령 제7조는 근로자의 고충사항이 있는 경우에는 고충처리위원회에 구두 또는 서면으로 신고할 수 있도록 규정하고 있으므로, 근로자가 고충처리를 쉽게 신고할 수 있도록 귀 질의에서 예시한 사이버상의 고충처리센터 뿐 아니라 구두로 고충처리를 신고할 수 있는 오프라인상의 채널도 확보하여야 할 것임

(노사협력정책과-57, '09.1.8)

98 근로조건의 결정권이 없는 사업장에는 고충처리위원을 위촉하지 않아도 되는지 여부

문

- ▶ 당 공단의 경우 전국에 161개의 지사가 산재되어 있으나(직원수가 30인 이상인 지사가 절대 다수임) 각 지사장은 해당지사 직원의 업무분장권만을 가지고 있고 직원의 전보·승진·임금책정·근로시간 결정 등의 모든 근로결정권은 본부에서 관장하는 고유 업무이므로 본부에 노사 협의회를 설치·운영하면서 전국적인 사항을 다루고 지사에는 노사협의회를 설치하지 않기로 노사 합의하였는바,
- ▶ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제4조 노사협의회 설치에 관한 규정은 이후에 나오는 다른 각 칙의 전제가 된다고 할 때 동법 제25조 “모든 사업 또는 사업장”의 의미를 제4조의 “근로조건의 결정권이 있는 사업 또는 사업장”의 개념으로 이해하여 근로결정권이 없는 각 지사에는 고충처리위원을 선임하지 않고 본부에만 고충처리위원회를 구성·운영하여 각 지사 직원의 고충사항을 처리하는 경우 법 제32조(벌칙)에 저촉되는지?

답

- ▶ 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」제25조 및 시행령 제7조에 따라 상시 30인 이상 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장은 고충처리위원을 두어야 함. 따라서 귀 공단의 경우처럼 지역을 달리하는 지사의 근로자수가 30인 이상일 경우 각 지사별로 고충처리위원을 배치하여야 할 것임

(노사 68107-92, '99.3.18)

99 고충처리위원이 비조합원인 근로자의 고충도 처리할 수 있는지 여부

문

- ▶ 당사는 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 사내에 고충처리위원회를 두며, 노사협의회위원 중에서 노사를 대표하는 각 1인을 고충처리위원으로 하고 고충처리위원은 구두 또는 서면으로 신고한 근로자의 고충사항을 위원회의 협의하에 처리하고 처리결과 및 조치사항을 신고일로부터 10일 이내에 신고인에게 통보하도록 하고 있음
- ▶ 당사 단체협약에 직급별, 직무별, 부서별로 조합원의 가입범위를 구분하여 노동조합에 가입시키고 조합원과 비조합원을 구분하고 있음
- ▶ 당사의 비조합원이 서면으로 고충처리위원회에게 고충처리를 요청한 바, 고충처리위원회에서 고충사항을 협의 처리하고자 하였으나 신청인이 비조합원이라는 이유로 근로자측 고충처리위원의 배제를 주장하며 신고된 고충사항의 협의처리를 지연시키고 있음
- ▶ 노사협의회법에 따른 근로자와 노동조합 조직대상 조합원과는 현실적으로 상이하므로 고충처리 신청인이 근로기준법 제14조에 정하는 근로자임이 분명하나 비조합원이라는 이유로 고충처리위원회에서 고충처리의 협의처리를 지연시키고 있는 것은 관련 규정 및 법규에 위반되는 것이 아닌지?

답

- ▶ 노사협의회법 제24조(현행 근참법 제26조) 및 동법 시행령 제7조의 규정에 의하

여 상시 30인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에는 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 고충처리위원을 두어야 하며,

- ▶ 귀문에서와 같이 고충사항 신고자가 근로기준법상 근로자라면 노동조합의 조합원 인가의 여부와 관계없이 고충처리위원은 법 제26조(현행 근참법 제28조)의 규정에 따라 동 근로자의 고충을 처리하여야 함

(노사 68130-264, '96.8.23)

100 고충처리위원 1인이 고충을 처리하였을 경우 타당성 유무

문

- ▶ 당사는 노동조합이 설립되어 있으며 구 노사협의회법 제5장에 의거 근로자의 고충사항을 청취하고 이를 처리하기 위하여 노사협의회 위원중에서 노사 각 1인의 인사부장과 노조 사무국장을 고충처리위원으로 선임하였음
- ▶ 당사는 고충처리위원이 노사 각 1인의 복수로 되어 있으나 고충처리위원들간의 업무분장에 관하여 법상이나 당사 노사협의회규정상 특별한 정함이 없어 간부사원인 비조합원의 고충처리에 대하여는 고충처리위원 1인의 자격으로 고충을 검토·판단하여 결과를 통보하여 왔음
- ▶ 당사의 간부사원이며 비조합원인 ○○○차장이 고충처리위원에게 본인의 고충처리를 의뢰하여 그 동안의 회사의 관례와 절차에 따라 고충처리위원 1인의 자격으로 고충을 검토·판단하여 그 결과를 통보하였음

- ▶ 상기와 같이 고충처리위원이 복수로 되어 있고 고충처리위원들간에 업무분장에 대하여 특별히 법상이나 당사의 노사협의회 규정에 정함이 없어 그 동안의 회사의 관례와 절차에 따라 간부사원인 비조합원의 고충에 대하여 고충처리위원 1인의 자격으로 고충을 검토·판단하여 처리하였을 때 고충의뢰에 대한 처리 절차와 검토·판단·통보가 법규에 위반되는지?

답

- ▶ 제25조제1항(현행 근참법 제27조제1항)의 규정에 의하여 고충처리위원은 노사를 대표하는 3인 이내의 위원으로 구성하며, 같은 법 제26조제1항(현행 근참법 제28조제1항)과 시행령 제9조제1항(현행 근참법 시행령 제7조)의 규정에 따라 고충처리위원은 근로자로부터 고충사항에 관한 구두 또는 서면의 신고를 접수한 경우 이를 지체 없이 처리하고 고충사항을 청취한 때로부터 10일 이내에 조치사항 기타 처리결과를 당해 근로자에게 통보하도록 하고 있는 바, 귀문의 경우와 같이 고충사항의 처리절차에 관하여 사내에 별도로 규정한 바가 없다면 고충사항의 신고를 접수한 고충처리위원이 이를 처리하고 그 결과를 당해 근로자에게 통보하면 되는 것임.
- 다만, 동법 제26조제2항(현행 근참법 제28조제2항)에 규정된 바와 같이 신고된 고충사항이 고충처리위원이 처리하기 곤란한 사항인 경우 당해 고충처리위원은 이를 노사협의회에 부의하여 협의처리함으로써 근로자의 고충이 해결되도록 최선을 다하여야 할 것임

(노사 68130-268, '96.8.29)

♣ 이 책을 펴낸 사람들

노사협력정책국장	이	채	필	감수
노사협력정책과장	김		왕	총괄·검토
노사협력정책과	이	지	영	(5급) 기획·검토
	조	선	열	(6급)

노사협의회 운영매뉴얼과 함께 보는

질의회시 100 문 100 답

- 2009년 4월 일 발행
- 2009년 4월 일 인쇄
- 발행 : 노동부
- 편집 : 노사협력정책국 노사협력정책과
- 전화 : (02) 503-9730
- 팩스 : (02) 503-9556
- 디자인·인쇄 : (주)코리아프린테크 (02) 2264-3325

