

복수노조제도 시행 이후 노사협의회 운영관련 질의회시 사례

질의

- △△공사는 복수노조 시행('11. 7. 1.) 이전에는 △△노조가 과반수 노조였으나, '11. 7. 1일 복수노조 시행 이후 3개의 노조 설립
- △△노조 기존 집행부 임기가 2011. 8. 24일 종료됨에 따라 총선거를 통하여 새로운 11대 집행부가 2011. 8. 25일부터 정식 출범
 - 제10대 집행부 임기: 2009. 8. 25. ~ 2011. 8. 24.
 - 제11대 집행부 임기: 2011. 8. 25. ~ 2013. 8. 24.
- 11대 집행부 임기 시작 당시에는 △△노조가 과반수 노조(근로자 및 조합원의 과반수)였으나, 노사협의회 근로자위원 위촉 통보시점(2011.9.19)에는 조합원수가 전 직원의 과반수에 미치지 못하여 근로자 과반수의 노조 지위 상실
- 타 노조에서는 △△노조의 근로자위원 임기에 대하여 이의를 제기하는 등 노사협의회 위원 임기가 노사 쟁점사항으로 대두
- 노사협의회 위원 임기(3년)와 노동조합 집행부 임기(2년)가 서로 상충되어 지금까지 노사협의회 위원 임기를 집행부 임기와 동일하게 2년으로 적용하여, 노동조합 총선거를 통하여 선출된 새로운 집행부가 임기기간인 2년 동안 노사협의회에 참가하여 위원 자격을 유지
 - ※ 공사 노사협의회 운영규정에는 근참법에 따라 노사협의회 위원 임기를 3년으로 규정
- 복수의 노조 병존으로 각 노조의 조합원수가 수시로 변동하고 있는 상황에서 노사협의회 근로자위원의 임기 기산점 및 기간에 대해 질의
질의1) 2011. 9. 15. 기준으로 △△노조의 근로자 과반수 지위가 상실되었다고 볼 수 있는지의 여부

질의2) △△노조의 노사협의회 근로자 위원 임기 통보일인 2009. 9. 24.을 기준으로 임기가 개시되었으며, 2011년 노동조합 총선거는 근로자위원 보궐선거의 성격으로 보아 그 임기를 2011. 9. 23.까지로 볼 수 있는지

질의3) 혹은 2011. 9. 19. 근로자위원 통보 시점으로 임기가 개시되어 3년간 임기가 보장된다고 보아야 하는지의 여부

질의4) 아니면 △△노조의 주장처럼 임기가 개시된 2011. 8. 25.부터 근로자위원 임기가 개시되었다고 보아야 하는지의 여부

회시

- 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 ‘근참법’이라 한다) 제6조에 따르면 근로자위원은 근로자 과반수로 구성된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합 대표와 그 노동조합이 위촉하는 자로, 과반수 노동조합이 없는 경우에는 전체 근로자의 직접·비밀·무기명투표에 의해 선출하도록 규정하고 있으며, 같은 법 제8조제1항은 위원의 임기는 3년으로 하되 연임할 수 있다고 규정하고 있고,
 - 귀사의 노사협의회 운영규정 또한 근로자위원의 임기를 3년으로 정해왔다면 법정임기(3년)가 보장되어야 할 것임
 - 따라서, 근로자위원의 지위는 2012. 9. 23.까지 일응 유지되고 있는 것으로 보아야 하나, 만약 사퇴하였다면 그 의사표시의 효력에 대해서는 사퇴의사표시의 진의나 사업장내의 관행 등에 따라야 할 것으로 판단됨
- 다만, 근참법의 목적은 노사 쌍방이 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하고자 하는 것으로 참여와 협력의 기본 원칙인 노사 자치와 자율이 근간이 되어야 할 것인바,
 - 귀 질의와 같이 위원 임기 기간에 대하여 당사자 간에 이견이 있다면 법 취지를 고려하여 당사자들이 자율적인 협의를 통해 해결함이 바람직할 것으로 사료됨

(노사협력정책과-2037, 2012. 6. 18.)

질의

- 당사에는 전국△△노동조합 지회가 설치되어 있으며 조합원수가 전체근로자의 과반수를 차지하고 있어서 지회장과 지회장이 위촉하는 조합원을 근로자 위원으로 하여 노사협의회를 개최하여 왔음
 - 2011. 7. 1. 복수노조 설립이 허용됨에 따라 2011. 7. 15. ▲▲기업(주)노동조합이라는 기업별 노조가 새로 설립되었고, 가입조합원수가 늘어나 2011. 9. 30. 현재 △△지회의 조합원수가 전체 근로자의 과반수에 미달하게 되었음.
 - 노사협의회 근로자위원은 △△지회의 집행부 변경에 따라 변경되었고, 집행부 임기에 맞추어 근로자위원의 임기 역시 2년으로 하여 왔는바, 2011년 9월 30일, △△지회의 집행부 임기가 만료됨에 따라 노사협의회 근로자위원의 임기 역시 만료되었고, 2011. 10. 1. 이후 △△지회는 회사에게 노사협의회 개최 요구는 물론 근로자위원 위촉에 대한 통보조차 없었음
 - 2012년 4월 말경 △△지회는 노사협의회 개최를 요구하였으나 별도 근로자위원 위촉행위는 없었고, 2012. 6월 초에서야 근로자위원을 위촉하여 다시 노사협의회를 요청하였음
 - 한편, ▲▲기업(주)노동조합은 이전 노사협의회 근로자위원 임기 만료일 다음날인 2011. 10. 1. 이래 지금까지 ○○지회가 회사의 전체 근로자의 과반수를 점하지 않고 있다며 오히려 노동위원회로부터 교섭대표노조로 선정된 자신들과 노사협의회를 개최하여야 한다고 주장하고 있음
- 질의) 회사가 구노조의 요구에 따라 구노조를 전체 근로자의 과반수를 대표하는 노동조합으로 인정하고(2011. 10. 1. 이후 더 이상 전체

근로자를 대표하는 노동조합이 아님에도 불구하고) 구노조와 노사협의회를 진행하여야 하는지, 아니면 교섭대표노조인 신노조와 노사협의회를 진행하여야 하는지, 아니면 전체 근로자 과반수를 대표하는 근로자위원을 새로 선정하는 절차를 거쳐 노사협의회를 진행하여야 하는지에 대하여 질의

회시

- 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 ‘근참법’이라 한다) 제6조 및 같은 법 시행령 제3조제1항에 따르면 근로자위원은 근로자 과반수로 구성된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합 대표와 그 노동조합이 위촉하는 자로, 과반수 노동조합이 없는 경우에는 전체 근로자의 직접·비밀·무기명투표에 의해 선출하도록 규정하고 있으며, 같은 법 제8조제1항은 위원 임기는 3년으로 하되 연임할 수 있다고 규정하고 있음
- 상기 규정과 같이 노사협의회 근로자위원의 위촉권은 사업 또는 사업장내 근로자 과반수로 구성된 노동조합에만 제한적으로 인정된 권한으로 이에 미달하는 노동조합에 동 권한을 부여하는 것은 비록 노사합의를 거친 경우라 하더라도 타 근로자의 근로자위원 선출권을 침해하는 것으로서 효력을 인정받을 수 없으며, 또한 노동조합 및 노동관계조정법에 의한 교섭대표노동조합인 경우에도 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 아니라면 근로자위원 위촉권을 행사할 수는 없음
- 또한, 귀사에서 노사협의회 규정으로 근로자위원의 임기를 2년으로 한 것은 근로자 과반수 노동조합의 위촉권의 범위 내에서 노사 간의 합의로 동 권한의 행사방법을 정한 것으로서 법상 당연히 효력이 인정되는 것은 아니므로 종전의 과반수 노동조합의 위촉권 행사에 따라 위촉된 근로자위원의 임기는 일응 법상 규정된 3년의 기간으로 보아야 할 것이며, 보궐위원의 선출 등 여부는 동 근로자위원

본인의 의사와 사업장의 관행 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 하고, 만약 동 근로자위원의 임기가 종료되는 시점에 근로자 과반수 노동조합이 없는 경우라면 상기 근참법 제6조 및 같은 법 시행령 제3조제1항에 따라 근로자의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 근로자위원을 새로이 선출하여야 할 것으로 사료됨

(노사협력정책과-2202, 2012. 7. 5.)

질의

- 상시 근로자 6,400여명의 사업장으로 근참법과 노사협의회 운영규정에 따라 근로자위원의 임기는 3년으로 하되 연임할 수 있도록 규정하고 있으나 노동조합 대표와 임원의 임기가 규약상 2년임
- 따라서, 노동조합 대표와 임원이 교체되면 노동조합은 대표위원을 근로자위원으로 하고 교체된 임원은 보궐위원으로 근로자위원을 위촉해 노사협의회를 진행함
- 그러던 중 근로자위원 위촉권을 가지고 있었던 노동조합이 2011년 10월경 상시근로자 6,400여명의 과반수로 구성된 노동조합의 지위를 상실하게 됨
- 현재 우리 사업장에는 두 개의 노조가 존재하나 어떠한 노조도 상시 근로자 6,400여명의 과반수로 구성되어 있지 않음

질의1) 1995년 12월 처음 근로자위원이 위촉되어 임기가 시작되었고, 노동조합의 대표와 임원의 교체 시 보궐위원 위촉 절차에 의해 근로자위원이 교체된 전례로 보아 근로자위원의 임기는 근참법상 3년 단위로 갱신되는 것으로 보아 1995년 12월~ 1998년 12월까지를 3년의 임기로 이후 1998년 12월~2001년 12월, 2001년 12월~2004년 12월, 2004년 12월~2007년 12월, 2007년 12월~2010년 12월, 2010년 12월~2013년 12월까지를 각각 근로자위원의 임기로 보는 것이 타당한지의 여부

질의2) 현재 근로자위원을 위촉한 노동조합이 2011년 10월경 상시근로자 과반수로 구성된 노동조합의 지위를 상실하였다 해도 2010년 12월부터 2013년 12월까지의 임기를 보장하는 것이 타당한지의 여부

질의3) 위의 두 질의 내용이 타당하지 않다면 근참법과 동법 시행령, 우리 사업장의 관행에 비추어 현재 근로자위원의 임기가 언제까지인지의 여부

회시

- 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 ‘근참법’이라 한다) 제6조 및 같은 법 시행령 제3조제1항에 따르면 근로자위원은 근로자 과반수로 구성된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합 대표와 그 노동조합이 위촉하는 자로, 과반수 노동조합이 없는 경우에는 전체 근로자의 직접·비밀·무기명투표에 의해 선출하도록 규정하고 있으며, 같은 법 제8조제1항은 위원의 임기는 3년으로 하되 연임할 수 있다고 규정하고 있음
 - 따라서, 귀사와 같이 근로자 과반수로 구성된 노동조합이 노사협의회 근로자위원의 위촉권을 행사한 경우라면 동 노동조합이 최종적으로 위촉권을 행사하여 위원을 선임한 날부터 3년의 법정 임기가 보장되어야 할 것임
 - 다만, 근로자위원 중 일부의 결원이 발생하여 보궐위원을 선임한 경우에는 같은 법 제8조제2항의 규정에 의하여 전임자의 잔여 임기동안 위원의 직무를 담당하는 것으로 보아야 할 것임
- 또한, 현 근로자위원을 위촉한 노동조합이 조합원 감소로 과반수 노동조합의 지위를 상실하였다 하더라도 종전 근참법 제6조제2항에 따른 위촉권 행사에 따라 위촉된 근로자위원의 임기는 법상 규정된 임기(3년)가 보장된다 할 것임

(노사협력정책과-2596, 2012. 8. 16.)